

●コンピュータ労働者にふさわしい賃金で、残業を無くし、健康で文化的な生活を。

●働く者が幸せになる平和なコンピュータ社会を。

こ ん ぴ ゅ う た

労 働 協 会

電算機関連労働組合協議会
〒110-0003
東京都台東区根岸3-25-6
タブレット根岸2階
TEL 03(5603)4570
FAX 03(5603)7265

URL <http://www.union-net.or.jp>

3月27日、30日に東京で、4月19日には大阪で 2018春闘経営申入れ行われる

毎年、春闘時期に行われている経営申入れは、去る3月27日（火）と30日（金）に東京で、4月19日（木）に大阪で開催されました。

東京では畠山仁嗣議長代行はじめ、総勢7名が、大阪では畠山議長代行、横山南人事務局長および桑波田泰照事務局次長が出席し総勢5名が参加しました。

■東和システム

電算労「要請項目についての程度クリアしているのか。」
会社側「かなりクリアしていると思う。要請事項の『勤務間インターバル制度』については、発注元の動向もあるのでそれに合わせて考えたい。」
電算労「東和システムで半休制度の要望が多くある。なぜ半休制度がないのか。」
会社側「フレックスタイムがあるのでそれを活用してもらっている。コアタイムがないので半休より柔軟に対応できるのではないか。」



電算労「今年の新入社員は何人いるのか。」
会社側「15人だ。20名を目標としているが、学生の応募が少ない。」

電算労「人手不足の状況で15名も採れたというのは良いのではないか。」
会社側「努力をしている。インターシップを行ったりしている。」

電算労「どの程度のインターシップを行っているのか。」
会社側「1回10名定員で延べ100名程度のインターシップを行った。」

電算労「理系の学生が多いのか。」
会社側「文系の学生向けに文系でもプログラムが組めますよ、という内容で行っている。理系の学生は製造業に行くケースが多い。」

電算労「昨年はトラブルプロジェクトがなく、業績が良かったと聞きしたが、今年度の業績はどうか。」
会社側「目標をクリアしようと頑張っているところだ。」

電算労「一昨年、昨年とベースアップを行っていた。今年もぜひ、お願いしたい。」
電算労「今年度はトラブルプロジェクトはないのか。」
会社側「大きなものはない。下期にかけて製造工程に入るプロジェクトで多少懸念しているところはある。」

電算労「要請の中に、再雇用時に60歳以前の労働条件を維持すること、最終的には今回の要請で新たに定年を65歳まで引き上げるとしているが、どう考えるか。」
会社側「実現は難しいかな、と考

える。」
電算労「60歳までの仕事と再雇用されてからの仕事と同じなら賃金を下げる理由はないと考えるが、それでも下げるといのはどのような考え方なのか。」
会社側「現状でいうと仕事の内容は変わっている。定年に達する社員は管理職が多いが、管理的な仕事から外して、一人のSEとかPGなど責任のない仕事に移行している。」

電算労「今後は定年者が増えて一般職の定年者も出ると思うが、その場合は仕事は変わらないのではないか。」
会社側「それは、これから検討する話だ。」

電算労「賃金に見合うよう、時短にするとか、週3日勤務にするなどあるかと思うが。」
会社側「それは、今後の検討課題だ。」

電算労「当該組合の春闘要求に対して誠意ある回答をお願いしたい。」

■PCC

電算労「要求項目について、実現状況はどうか。」
会社側「『36協定とその遵守により残業を減らす』という点につ



いては労使双方減らした方が良くと思う。今年度、現場の方での働き方改革としての意見の吸い上げなどを行っており、引き続き今年度も活動していきたい。『勤務間インターバル制度の導入』については、効果があると思っているが、インターバルを何時間にするかなど実現に向けて考えていきたい。その他の要求についても取り組み始めるものは取り組んでいきたい。』

電算労「60歳までの仕事と同じことをやっていてなぜ給料が下がるのか。再雇用になると補助的な仕事になるという話があるが、現場の管理職はどのような話は聞いていない、と言っている。」

電算労「後ろ向きな評価ではなく、前向きな評価をしたい。今年の春闘ではぜひ、ベースアップをお願いしたい。」

電算労「下請け会社の社員の健康保険証や、雇用保険証をチェックし、再委託が行われていないことを確認している会社もある。実効性のある再委託禁止を実現してほしい。」

電算労「要請書の内容について、アルバスとしてクリアしている点、出来ない点について、お聞きしたい。」

電算労「契約社員の置き替えに伴って、短時間勤務とか16日間勤務などを選ぶようになる。現場の方にはそのような働き方になるので業務的な配慮をして欲しいと言っている。」

電算労「新しい人事制度というのは現在検討中ということなのか。」

電算労「賃金について定期昇給はないが、ランクがあり、その昇格に伴って賃金上がる。今期は昇格者が多かった。」

会社側「36協定の遵守については、今期の残業については昨年とほぼ同じで、月平均13時間である。昨年残業時間が減ったという話をしたが、昨年と比較しても残業時間は増えていない。ただ、上期は昨年を下回ったが、下期に入って案件も増え労働時間も増えており、残業時間が45時間を超える者も出てきている。上司を含め報告書を出させて、今後の見通しと対応については確認するよう段取りたい。」

会社側「再雇用制度を運用している。現状で充分とは思わないが会社の新しい人事制度のなかで高齢者の活用について考えていきたい。」

会社側「現在協議中との考えだが、一般職まではなかなか進んでいない。」

会社側「賃金については定期昇給はないが、ランクがあり、その昇格に伴って賃金上がる。今期は昇格者が多かった。」

会社側「36協定の遵守については、今期の残業については昨年とほぼ同じで、月平均13時間である。昨年残業時間が減ったという話をしたが、昨年と比較しても残業時間は増えていない。ただ、上期は昨年を下回ったが、下期に入って案件も増え労働時間も増えており、残業時間が45時間を超える者も出てきている。上司を含め報告書を出させて、今後の見通しと対応については確認するよう段取りたい。」

電算労「春闘について、10年以上ずっと定昇のみだ。いろいろなところでベースアップがある。」

会社側「春闘では年度予算や前年度決算などを含めて話をさせてもらっている。ベースアップがないという話があるが、継続してきち

電算労「もう一つお願いしたいのは、外注を使っているがその下請け企業に関して間に何社も入ることがないようにしていただきたい。水道局の仕事は再委託禁止になっている。」

あと、PUCがベアを10数年やっていない。ベアで我々の要求に答えてから新人事制度の協議だというように認識しているので、ベアの実現をお願いしたい。」

るが、60歳を過ぎて何をやってもらうかなどを含めて総合的に考えていきたい。」

会社側「作業環境の改善に関しては、今年の4月から7割くらいは本社勤務となり、本社で仕事をすることに、連携もとりにやすくなるので働く環境としてはよくなると考えている。」

会社側「技術者の育成に関して、今期については教育に力を入れている。最初は管理者向けであったが、マネージャー向けの研修を行ったり、現場で受けた研修があれば受けさせている。来期についても予算を確保しており、技術者の育成を図っていきたい。」

会社側「契約関係については下請けとは複数ヶ月の契約を行っており、1ヶ月契約の反復更新など行っていない。」

電算労「協力会社に関して多重下請けになっているというようなことはないのか。」

会社側「契約先の社員かどうかを確認することになっている。」

電算労「上位会社から受けた仕事について再委託禁止とかの縛りはないのか。」

会社側「再委託については一つ下まで許容されていて、再委託先の

責任者を元受けに伝えており、確認してもらっている。」

電算労「昨年、組織をツリー型からサテライト型にかえるという話があったが現在はどうなっているのか。」

会社側「これまでマネージャーを横並びにしていたが、4月からは少し階層を分けることにしている。」

電算労「IT投資が増えているが、会社における業績はどうか。」

会社側「今期は売上、利益ともに目標100%を超えており、社員の賞与、業績給も予定どおりの支給ができた。」

電算労「先ほど、平均残業時間が13時間という話があった。御社においては、SE以上の業務については裁量労働制を取っており、みなしの残業時間が20時間となっ

ている。」

会社側「1日1時間で21時間だ。」

電算労「そうすると、平均残業が下回っている。下期からは45時間を上回る人が出てきているとのことであるが、御社における裁量労働制については残業時間が21時間を大きく上回っている社員からの不満があるかと思う。平均が13時間ということであれば、不満を持つ社員が出てしまうのにあえて裁量労働制を取る理由は何なのか。」

会社側「設計であったり企画といった業務においては働いた時間が長いから成果が出ているということでは決まらず、時間ではなく成果に対する対価という考えだ。」

電算労「その評価が果たして正しくできるかという点と45時間残業をした人は物理的にそれだけの作業を行っている、仕事に従事しているわけなので裁量労働制を取るのには疑問がある。」

会社側「来期の経営計画に入っていることだが、本社に持ち帰ることによって今まで個人で仕事をしていたところ、チームとして仕事ができる環境になるので、一人に集中させず効率をよくして労働時間を減らそうという内容の計画を

4月11日に出す。だから、裁量労働制をやめる、やめないということではなく、これまで特定の人に集中していた仕事を分散してトータルとして労働時間を減らすという考えを会社としては持っている。」

会社側「不満という点では、退職者がこれまで毎年10数名いたが、ことしは3名のみで、入社が5名いたのでプラスに転じた。来年度も継続して採用し、人を増やしていきたい。」

電算労「新卒も考えるのか。」

会社側「間接部門に新卒を採用できる者がいないのですぐにというわけにはいかない。やるとなったら採用専門を配置して行うしかないと思っているが、現在はそのような体制はとれていない。まずは、中途を中心に行い、いづれ新卒採用も再開したい。」

INOS&A

電算労「3年連続のベースアップということで非常にありがたい。一時金についても明日ご回答いただけるのとことでより良い回答をお願したい。」

電算労「要請について、クリアできている所、できていないところについて話を伺いたい。」

会社側「社員の離職があり、その理由は処遇ということだが、やはり年収を上げないといけないと考えている。業績が上がれば充分対応したい。」

電算労「一時金が下がった理由として赤字プロジェクトがあったと聞いているが。」

会社側「去年は赤字が重ためのプロジェクトがあった。」

電算労「なぜ大きな赤字に至ったのか。」

会社側「一言でいうとパートナーへの丸投げがあった。そのパートナーがギブアップした。」

電算労「ギブアップした理由は何なのか。」

会社側「リーダーが仕様を詰め切れないうところがあったにも関わらず、虚偽の報告があった。その後修復をしたがコストがかかってしまった。」

会社側「これまでもさまざまなトラブルがあり、それらは本番後のものであったが、今回は本番前だったのでイレギュラーのパターンだった。」

電算労「新社長になり、社長の直下にPMO(*1)を配置したと聞いたが。」

会社側「レポートラインが即、社



長に上がるようにした。そうすることにより動きも早くなる。」

電算労「監査みたいなものか。」

会社側「プロジェクトに対して社内第三者がレビューを行い、細かく成否をチェックする。手っ取り早く分かるのが原価率だ。」

電算労「残業時間を減らしているという健康経営があったが。」

会社側「去年が3年目だ。当初の目標は3年目に半減、50%の残業時間削減であったが、実際は約40%の減だ。27・6時間が16・7時間に削減された。効率化と生産性を上げるということが定着したと考えている。」

会社側「それから、有給促進日を設けることによって有給の消化がそれまで平均9日間であったところ、14・6日間に上がった。」

電算労「派遣・委託も減らしているのか。」

会社側「派遣・委託という言い方ではなく、サブコン(*2)だ。プライムではなく上に他社がいる下請けを減らしていく。昨年の実績でプライムが65%でサブコンが35%であった。サブコンをやらないというわけではないが、利益率について閾値を設定しており、それをクリアしない仕事はしない

ようにしており、サブコンは減っている。」

会社側「特にピンで出すような派遣型は儲からないのでやらない。」

電算労「あと、下請けを使わない方向だと聞いたが。」

会社側「外注抑制をしており、前期もかなり効果があった。内製化を進めており、パートナー依存度は減っている。」

電算労「再雇用について、再雇用者は賃金が下がっているが、仕事は違うのか。」

会社側「仕事は全く違う。オペレーター業務のみでジャッジが入っていない。べたな言葉でいうと作業だ。判断や責任を伴う仕事ではない。具体的には社内の業務、間接業務だ。」

電算労「65歳までの定年延長を検討していただきたい。」

会社側「世の中の流れを見ながらということになる。今すぐ65歳にすることはできない。」

電算労「徐々に上げていくということはどうか。」

会社側「意識がないわけではないが、仕事を作っていく必要があるので、そこの兼ね合いだ。」

(*) P M O...Project Management Officeの略で企業内において

て個々のプロジェクトのマネジメント支援を専門に行う部門。

(*2) サブコン...Subcontractor

下請業者、再委託業者のこと。

OPKエー シズ

電算労「受験の業務に携わっている方は残業の偏りがあり、ピーク時は長時間残業になっている。何かしら改善の余地はないのか。」

会社側「この一年、制度を変更したり社内の運動を起こしたりしている。残業については経営課題として取り組んできた。そして、ある程度残業を減らすことに成功している。」

電算労「数字的にはどのような成果があったのか。」

会社側「毎月、全社の残業時間をチェックしているが、一年前と比較して90%の従業員が減っている。」

電算労「具体的な対策としてはどのようなものがあるのか。」

会社側「一つは、変形労働時間制をとり、シフト勤務を行った。冬場の仕事になるので、冬に仕事を

して他の時期に休むということも行っている。一番大きいのは個々の従業員のマインドなので毎週水

曜日を早帰り日にするとか、外部委託を増やすなどもしている。」

会社側「労基署の調査もあったことから、このままでは会社が成り立たなくなると危惧感があり一年かけて残業対策を行った。」

会社側「社員との約束として残業を減らした分については何らかの見返りとしてボーナスを上げるなど考えている。」

電算労「今年の春闘から実施されるのか。」

会社側「昨年10月から『働き方改革』ということで制度を開始して9月までのサイクルで見える予定にしている。」

電算労「そうすると、年末の一時金ということか。」

会社側「金銭の還元も一つの方法

として考えているが、どのような還元が良いのか社内でも検討中だ。

一時金、教育、環境などに投資をしていきたい。必ずしも金銭でというわけではない。」

電算労「今年の売り上げ、利益の状況はどうか。」

会社側「来週決算発表を行うが、売り上げ、利益とも概ね順調だ。」

電算労「ぜひ、今春闘でもベースアップをお願いしたい。」

会社側「残業を減らしたこともあり、また、退職者もあるので人を増やしていくことに投資をしていきたいと考えている。即断でベースアップを行うというわけにはいかない。」

電算労「今年の新卒者の採用は何か。」

会社側「5名だ。同時に中途採用で2名、合計7名入っている。さらに、明日から来週にかけて中途採用の面接が3人控えている。仕事が増えているのでまだまだ人を増やす状況だ。」

電算労「仕事が増えたというのは。昨年、ポータルサイト (<http://www.odk.co.jp/special/uca> Tolp) の契約数が15校で10万人という話があったが。」

会社側「現在は契約数も増えて



20万人になっている。」
 電算労「売り上げの割合はどのような状況か。」
 会社側「大学が65%、証券・金融が25%、残りが医療、その他で10%くらいだ。」
 電算労「大学が増えているということか。」
 会社側「大学も徐々に増えてはいるが、医療分野は参入してまだ2年だが、売り上げの10%を占めるくらいになっている。」
 電算労「医療というのはどのような仕事か。」
 会社側「メインが血液検査で電子カルテなどだ。個人病院向けにやっている会社から運用を任せられていた。」
 電算労「『血液検査』というのはどのような仕事なのか。」
 会社側「検査結果のデータ処理をおこなっている。また、臨床検査システムの運用を行っており、電子カルテについては開発も少しずつ行っている。」
 電算労「昨年、医療関係企業と業務提携をおこなったと聞いたが、その他にはないのか。」
 会社側「まだ立ち上げたところだが、ヒューマンリソース、人事管理や面接などAIが絡む仕事に昨年の秋くらいから新規参入した。」

電算労「60歳定年については何らの制度を検討していたかか。」
 会社側「とくには出来ていない。」
 電算労「再雇用者は何人いるのか。」
 会社側「現在、2名だ。」

電算労「勤務間インターバル制度に関して、徹夜制度(てつきせいど)があるとの事だったが、徹夜明けではない場合でも勤務間にインターバルを取るとい制度だが。」
 会社側「そのような場合はシフト勤務がある。前の日が遅かったら次の日は遅いシフトにするなど調整ができる。ただ、行き当たりばったりではなく、計画性をもって勤務間のインターバルに問題がないよう昨年の10月から取り組んでいる。」

電算労「シフト勤務は多いのか。」
 会社側「まだ運用を開始して半年くらいなので、うまく活用できていない管理職とそうでない管理職がいる。実効性の確保については管理部門が見ながら管理職の指導をしていきたい。」
 会社側「シフト勤務は一番早いのが8時からで一番遅いのが13時からとなる。有給休暇も入社一年目から20日間付与しており、半休も取れるので、有給と組み合わせれば夕方からの勤務も可能となる。」

厚生労働省から内諾を得る
 労供組合で社会・労働保険の

適用が可能に

労働者供給事業においては、供給先に雇用されているとみなし、供給先で社会・労働保険の適用を受けるという建前がありますが、実現してきませんでした。
 とくに労働者派遣法ができてからは、派遣の場合は派遣元で労働者を雇用するので派遣先に社保適用を依頼することがなく、労供においてその要求をすることが難しくなっていました。

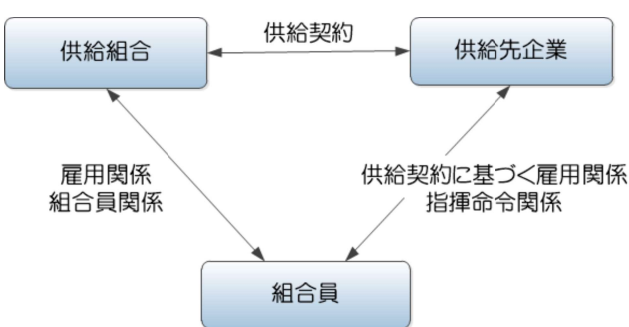
そのため労供労協では1984年の発足当初から労供組合で社保の適用ができるようにするために労供組合に事業主性を求めてきました。当時の労働省は労組法との関係で事業主性を認めることはできないとしながらも、1999年12月の職安法改正で供給・派遣ができるようになりました。

これは、供給組合が自ら派遣事業体を持ち、そこに供給し雇用されることで社保の適用を行う。そして、その派遣事業体から従来の供給先へは派遣契約で仕事に就くという仕組みです。

この仕組みでコンピュータ・ユ

その後、厚生労働省と供給組合における社会労働保険の適用について検討を行ってきました。
 2001年4月より社保の適用を行ってきました。
 とところが、2015年9月30日施行の改正派遣法では、それまでの派遣の期間制限がなかった専門26業務の考え方をなくし、事業所および派遣労働者に対して原則3年の期間制限が設けられました。
 期間制限のない供給にとってははなはだ都合が生じることとなりました。

派遣法については、その2年ほど前から動きがあり、労供労協では2014年1月27日に供給・派遣における派遣労働者にたいして期間制限の例外とするよう要請を行うなどしてきました。
 そして、2016年2月に当時の厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課の松本課長から労供組合は専従者など雇用することができるのだから、その延長で供給組合員を雇用することも可能ではないか、との提案がありました。



1. 供給される組合員は供給組合および供給先企業と雇用関係(左図参照)を持つ。
 2. 供給組合は、供給組合員に対して社会労働保険の適用を行う。
 3. 雇用責任は供給契約期間中、供給元および供給先企業が負う。



2018電算労ビアパーティー

開催日時：7月27日（金）、19:00～

場 所：プレイヤーズバートゥルス田町店

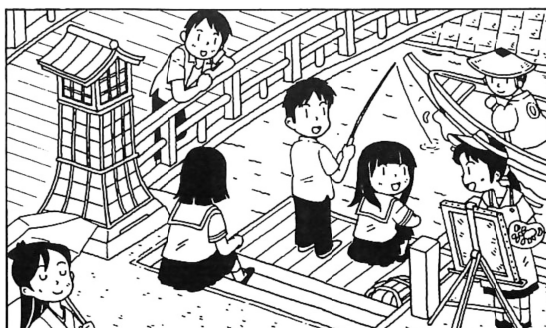
参加費：4,500円（電算労から1,000円の補助が出ます！）

クイズちがいは7つ

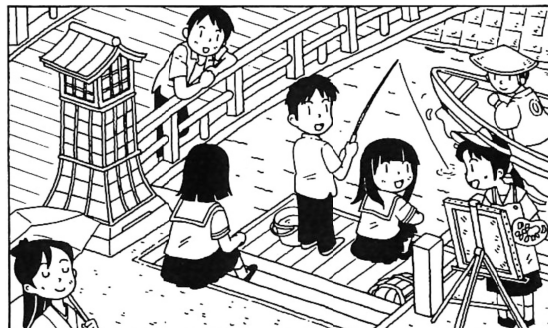
★ 締め切りは 7 月 3 1 日 ★

高確率でQUOカードが当たります♪♪

ご応募お待ちしております！！



右と左の絵には7カ所のちがいがあります。どこでしょう？正解者5名の方にQUOカード1,000円分をさしあげます。



前回の正解：①テーブルの脚②椅子の肘掛③スリッパ有無
④襖の引手⑤袖の長さ⑥トランプ⑦カーテン

当 選 者：長尾文乃・橋本沙也加・升谷誠・赤嶺裕一
(NCS&A) 宮本尚彦(NJK) 敬称略
♪ご当選おめでとうございます♪

宛 先：〒110-0003

台東区根岸3-25-6

タブレット根岸2F

こんぴゅうた クイズ係

E-mail:quiz2018@union-net.or.jp