

●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

電 算 労

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>

経営申入れ行われる

東京3月30、大阪4月6日

さる3月30日(金)に東京で、4月6日(金)に大阪で春闘恒例の経営申入れが行われました。東京では小林寛志議長以下電算労三役、幹事総勢9名が、大阪では小林寛志議長以下三役が参加しました。

申入れは最初に篠塚事務局長が「要請書」(6ページ参照)を読上げ、その後質疑応答という形式で行われました。

◆NJJK

会社側は谷村専務、東専務、白木人事部長、小山人事課長が出席しました。

経営申し入れ行動

東京(2001年3月30日)

NJJK (10時)

東和システム(11時30分)

アルバス (13時30分)

PUC (15時50分)

CCOM (16時40分)

電算労アンケート(以下、アンケート)によるとNJJK支部では客先常駐が東和システム支部(83%)、CCOM労組(63%)に次いで50%ですが、昨年と比較すると減っています。有給休暇については半数以上の人が「ほとんど」あるいは「全く」消化できていません。取得できない理由として58%の人が業務が多忙ということを上げています。また、情報処理技術者試験の未取得者についてはアルバス支部(83%)に次いで多く57%の人が取得していません。

請負が増えているのか、有給消化の対策、情報処理技術者試験に対する認識などを中心に話を聞きました。電算労「昨年と比較して良くなったこと、悪くなったことにつ

いてお伺いしたい。」

会社側「良くなった点、悪くなった点について内的要因、外的要因各々二つの面がある。内的要因として良くなった点は、社内でISO9001が着実に浸透してきたということ。それから10年ぶりに社内技術交流会を開催した。外的要因としては需要が伸びているということ、悪い点ではわが社の特異的な事項として昨年度に2つの大きなプロジェクトが収束した。それとデフレ圧力により単価が下がった。」

電算労「今回のアンケート結果から3点ほどお伺いしたいことがある。ひとつは、昨年より客先常駐が減っているが、請負の促進化などを図ったのか。」



会社側「請負をやっている最後のテスト工程や設計時でも客先での打合せなど客先で行うことがある。アンケートを取ったタイミングでたまたまの結果だろう。」

電算労「次に有給休暇について5割以上の人が少しあるいは全部残している。理由は業務が多忙であるということだが、有給の消化を促進するために何か対策は取っているか。」

会社側「有給消化の奨励日というのを設けている。上司が取るなというようなことは絶対ありえないし、取ろうと思えばとれるのだと思う。」

電算労「3つ目は技術の問題で、情報処理技術者試験の未取得者が6割近くいる。会社としての考えはどうか。重視していないのか。」

会社側「重視していないということはない。技術力を上げるための社内研修等は他社と比べてもかなりのものだ。技術力を測る手段としては技術力と相關関係は無いと思う。むしろ会社でやっているのは民間のものだ。」

電算労「具体的にはなにか。」
会社側「マイクロソフトのMCPそ

◆東和システム

会社側は宮崎三夫総務部統括部長が出席しました。

アンケートによると東和システム支部ではコンピュータの新技術に対して92%の人が技術習得の機会があれば心配ないとしています。技術習得の必要性についてはネットワーク42%、データベース42%、分析・設計技法42%、言語25%というように技術教育に対する要望が高く、個人的にも何らかの形で技術習得を図っています。客先常駐が電算労の中で最も多く83%にも上っています。また、有給消化についてはほとんどあるいは全部残るといって人が75%にも達しています。その理由としては雰囲気がないというのが58%で最も多く、ついで業務が多忙というのが33%ありました。有給消化の割合が低い原因として客先常駐が多いことと因果関係があるのか、また客先常駐に対する認識などを聞きました。

電算労「アンケートの結果をみると技術教育に対する要望が非常に高い。」

「客先常駐の割合が高く8割以上が客先常駐だ。」



会社側「契約上は違う。客先常駐でも請負がある。」（請負契約で客先常駐であることが問題なのである）

電算労「多忙な人が多くて有給の消化率が低い。他の組合と比較しても低い。理由としては取る雰囲気がないというのだが、この件についてお伺いしたい。」

会社側「お客さんとの兼ね合いがあるが、プロジェクトごとに計画を持ってやっていると。」

電算労「計画とは具体的にはどんな計画か。」

会社側「具体的に言わなければならないのか」

電算労「具体的な計画があれば教えてほしい」

会社側「計画はプロジェクトで持っている」と判断している。具体的にはちよつと分らない。おそらく1週間とか仕事の中の範囲内で計画を立てていると思う。」

電算労「客先常駐が増えているがこういうことが原因だということはあるか。」

会社側「契約で請負になっているので客先でどうこういう認識はない。」

電算労「契約が請負だということであるからこそ客先常駐という勤務形態は良くないという認識はないのか。」

会社側「お客さんとの関係です。」

電算労「良いことではないという認識はないのか。」

会社側「それはあるが、お客さんとの関係でどうしても行かないといけないこともある。」

電算労「客先常駐で仕事をする上での問題点はないか。」

会社側「問題点ですか、特にはないと思っっている。」

電算労「当該組合から出されている要求に対して前向きに検討していただき4月9日に回答していただきたい」

質問に対する回答の歯切れが悪く、ほとんど把握していないことをのらりくらりと適当に答えているという印象を強く感じました。我々電算労の申入れに対して真摯に対応する姿勢が見られず、誠意に欠ける会社側の態度でした。

◆アルバス

会社側はの荻原弘取締役（兼管理部長）と村上良夫管理部門事務ブロックリーダーが出席しました。

アルバス支部では昨年2月に新人事制度の導入が会社から提案されました。そして今まで約30回の団交重ねてきましたがまだ結論は出ていません。この件で昨年は春闘を見送り賃上げのないまま1年が経過しました。昨年暮れの1時金で賃上げ分を加味した支給がされましたが、残業分が考慮されていないなど不十分な面があります。この新人事制度を中心に申入れを行いました。

電算労「1年前にここに来たときに新人事制度が提案されて電算労として非常に関心を持っていると話をしている。その後団交でたびたび事務局長が出席して、1年がたっている。結果的にはどうこ

うなっていないことは聞いていますが、将来的にはそういう制度は否定できないことは我々も重々分かっている。どのように納得いくようにうまく軟着陸させることが出来るかと思っっている。そのへんのところをぎつくばらんに、見通し、見込みを聞きたい。」

会社側「1年以上経ったので、きりの良いところでもあるので出来れば実行したい。」

「給料に関しては個人個人に話をしていないので不安に思うところもあると思うが、おおかた上がるようにはしている。」

「残業を極力減らしたいということで、裁量労働を入れる。残業はゼロで余った時間は勉強してください。」

電算労「趣旨は従業員が残業する時間を減らしたいのか、それとも残業に対して会社が払う金を減らしたいのか、本音はどちらなのか。」

会社側「本音はどちらもだ。残業は減らしてもらって良い、そしてその空いた時間を勉強してほしい。」

電算労「裁量と残業代に関して危

惧するところがある。実態とどれくらい乖離するのかわからないのかトライアルの期間が必要。7割から8割くらいの方が納得する必要がある。始めから一気にやるのは危険。」「少なくとも後から見なおしが出るように、労働組合と会社と交渉できるような項目がないといけない。そうでなければ納得いった適用は難しい。」

会社側「言ってくれば話し合いには応じる。」

電算労「もう一点、心配なことがある。昨年春闘要求をだしていない。昨年の冬の一時金にその分を加味したような回答があったが、毎月の残業代の差額については別途払わないといけないだろう。」

会社側「冬の一時金に昨年4月以降の賃上げ分を上乗せした。それで解決したと思っっている。」「あと後半の6ヶ月分があるが、その差額をこの間提示した。」

電算労「残業代は含んでいないだろう。」
会社側「残業代までは含んでいない。」

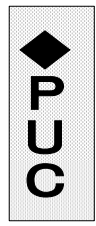
電算労「そう言うところをきちんとクリアしないと新しい制度というのにもまずい。どうするかはきちんと話し合いをしてもらえばいい。」

電算労「『残業は極力減らしたい、できればゼロでもいい、そうすれば新人事制度では手当がつくので良くなる。』というのだが、新人事制度に移行したからといって従来あった残業が、仕事が減るわけではないだろう。会社側として減らすために、ゼロにするためにどういう対策を考えているのか。」

会社側「……。」
電算労「具体的な対策がないのに移行すれば良くなるということはいえないだろう。」
「なんの対策もなければ逆もありうるだろう。」

電算労「新しい制度は全面的に否定はしないが、入れるのであれば労働者から見た場合に毎年交渉できるものを残さないといけない。」
電算労「それから、残業を減らすための方策を示してほしい。」
会社側は「新人事制度に移行すれば給与が減る人はほとんどいない。」「残業をしなくても手当が

付く、そしてその空いた時間を技術習得に当てることができる。」
「このことで社員にとっても良い制度であることを主張しています。しかし、本当に残業がなくなるのかというと、それが実現できる裏づけは全くありません。逆にいくら残業をしても会社は一定の手当しか払う必要はなく、結果賃下げということにもなりかねません。むしろそこを狙っていると考えるべきでしょう。そういう事態にならないように、あるいは生じたときでも組合との交渉で制度を変更できるように残すことが必要です。そのことを明確に取り決めることを前提にして初めて新人事制度の導入が検討できるでしょう。」



会社側は黒川勝喜管理本部長（理事）、藤田達志人事部長、森昇一人課長が出席しました。PUC分会からは角井書記長、武田副分会長、網野執行委員、日比野執行委員が参加しました。

アンケートによるとPUC分会では賃上げ以外の要求ではフレックスの導入が最も多く46%あります。全体の平均の11%と比較するとかなり高い数字です。平均

残業時間が50時間を越えている人はソフトウェア技術支部（31%）、東和システム支部（25%）に次いで多く22%の人が毎月50時間を越える残業を行っています。それから、コンピュータの新技術についていけないという人が3人に1人います。

フレックス導入、残業の問題を中心に話を聞きました。

電算労「経営から見ても良くなったことをお聞きしたい。それから、悪くなったことまたは良くしようとしたが変わっていないことについてお聞きしたい。」

会社側「業績面からいうと前年度こんなに欠損をだしたのはわが社始まってである。」
「業務の受注が競争入札になり、従来は得られていた

仕事がよそに持つていかれて失った仕事が結構ある。」
「今年になって取り戻した仕事はあるが、価格の競争が起きている。」

電算労「そういうふうは無理して取った仕事は何処かに皺寄せが来るのではないか。基本的には現場の労働者にくと思うが。」

会社側「どこを削って戻したかというところ、コンピュータの処理費を取れないと、そこは我慢しようということ、SEの年間の維持費を削ったわけではない。」

電算労「本来なら10人でやるべきところを7人でやらせるかよくあると思う。そして7人が100時間残業やってもペイするという経営の計算もある。100時間というと相当な加重労働で、現実にPUCの方でそういう人が出始めている。そのへんを把握した上でやっているのか、それとも知らないということなのか。」

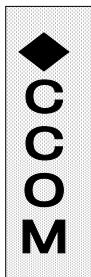
会社側「基本的に言われているようなことを前提として、運営の中に反映しているということはないと思う。と、



私は認識しているが。」
 「現場で長時間労働しても問題を解決できないことについては原因になっている部分をどう取り除くか対応している。」
 「部分的にはそういった問題が起きていることは認識している。」
 電算労「そういうところは36協定は守られていないのである。」
 会社側「月40時間以下という基本協定は結んでいるが、個々の業務であふれたやつについて、今月は延ばしてもらいたいという申し入れになっている。」
 電算労「アンケートによるとPUCのみさんから時差出勤の要望が多いが、そのへんの具体化はどうなっているか。」

意 味では考えやすくなった。」
 「9時を基本にして前後1時間くらいというところで個々の職場に部門運営上メリツトとデメリットを上げると言っているが、なかなか1時間の差ではしょうがない、目に見えたものがないのでそんな程度なら入れないよということもある。」
 電算労「部門というのはどこか。」
 会社側「個々の管理部門に振っているが、そこは個々の部長には下ろして本部の意見として集約されたものが我々のところへ上がってきていると理解している。」
 電算労「部課長まで下りて、その下はどうなのか。」
 会社側「議論はしていると思う。多少の濃淡はあると思うが。」
 同席したPUC組合員「全然聞いたことない。」
 電算労「と言う部課長の下の方がいる。」
 「現場でもって必要とされている人達の声が反映されていないのではないか。」
 「もつと幅広く意見を集める、分析をするという必要があるのではないか。」

会社側「検討方法とか声の吸い上げ方を考えたい。」
 電算労「それでは、来週の当該組合の要求をよろしくおねがいしたい。」
 競争入札を始め、経営の環境が厳しくなっているようです。単に企業同士の競争に勝って仕事を得るという観点で経営をしているのは上は厳しい環境を乗り越えるのは難しいと思います。仕事に対して適正な価格で受注するというのを1社の問題としてでなく競争相手ともども考えていく必要があるのではないのでしょうか。」
 会社側は長谷川憲一人事部長が出席しました。
 アンケートによるとCCOM労組では客先常駐が多く63%の人が社外で働いています。昨年と比較しても10%増えています。それから、仕事での使用機種で汎用機という人が多く70%います。アルバスの74%に次いで多い数字となっています。そして、32%の人がコンピュータの新技術についていけないと答えています。
 電算労「業務の繁忙振りというのはどうか。」



会社側「以前はお客さんの中でやっていたが、今後はアウトソーシングを増やしていこうとしており一括受託ということとで全責任を当社が負うということになる。そうなるとお客さんにしてみれば今まではいっしょにやっていたが、一括で任したということとトラブルみたいなことがあり、どうやって解決したらいいかということがある。」
 電算労「アウトソーシングのお客さんは親会社か。」
 会社側「親会社もあれば損保関係もある。」
 電算労「アウトソーシングを行うに当たってのねらい、基準はなにか。」
 会社側「親会社が共済なのでそれぞれ」



らの方の関係、生・損保の業務を拡大していこうと。親会社の売上が年々高くなってきているのが実情。それで良いかどうか、社内でもどうしたらよいかということとがあり、当社の強みである生・損保関係で昔から付き合いがあるところが合併して需要があり、人手が足りないくらいある。」
 電算労「アウトソーシングをするという親会社に常駐するということが前提なのか。」
 会社側「今、親会社のソフト開発は厚木でやっており、その中に当社の厚木センターがありそこで200人近くでやっている。」
 電算労「話を聞くと、需要はますます増えるだろうということとで経営的な問題は無い。」
 会社側「いや、去年初めて売上が下がってしまった。一括で親会社から受けてかなりの人数を入れており、厚木は汎用機でこちらはクラザバでやっている。」
 電算労「新しいことに結構積極的に取り組んでいるのか。」
 会社側「本社関係ではオーブン系の仕事、医療、パッケージ」

等やっている。」

電算労「アンケート結果を見てC
OMの場合、『新しい技
術についていけない』とい
う割合が多いが、なぜなの
か」

会社側「生・損保の業務知識はそ
れなりにあると思うが、新
しいコンピュータ、オープ
ン系の仕事に関わるケース
が少ない。今回の失敗に近
いことで業務知識はあるが、
汎用機のみで、そこで全
然違うと。知識はあるがそ
れをどういうように新しい
ものに展開していくかとい
うことになっている。」

電算労「電算労の中で先頭をきつ
た労働条件を維持してほし
い。」

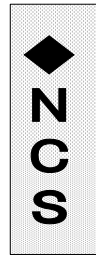
会社側「当社は人件費がしめる割
合がかなり多い。仕事がク
ラサバ系に変わっていくと、
歳いつている人はついてこ
れない、そこが若い人の不
安、不満もあるのではない
か。中には仕事に見合った
給与体系がほしいし、その
へんが難しい。」「昔は社
員の定着率はよかった。最
近はやめていく人も昔に比
べると増えてきた。」

経営申し入れ行動

大阪(2001年4月6日)

NCS (13時)

ODK (15時)



会社側は佐藤人事部長、十河さ
んが出席されました。労組からは
大田書記長、柳瀬書記次長が同席
されました。

アンケートによるとNCS労組
では昨年の冬季一時金のダウンに
より生活が苦しくなったと感じて
いる人が46%(アンケート全体
では33%)もいました。また、
有給が全部またはほとんど残る人
の合計が72%(アンケート全体
では36%)でした。

会社の概況、技術教育、労働環
境について聞きました。

会社側「メーカーの影響を強く受
けている。経営環境は極め
て厳しいものがある。事業
の柱はシステム開発とプロ
ダクトの販売である。シス
テム開発ではSI事業を強
め、営業的にはメーカー依
存から自立したかったが、

昨今の経営環境と地域性に
よりうまく行っていない。

プロダクト販売では、ホテ
ル向けパッケージや、財務
用パッケージ、SAPなど
のERPパッケージの拡販
をしてきている。

最近発注側から高度な技
術者を要求される事が多い。
昨年度も教育投資を続けて
きたが、目先の業務に忙殺
され、うまくいかない事が
多い。このような状況でも
高度なスキルを持った技術
者を如何に育てるかが課題
である。」

電算労「教育については投資対効
果が出ないので、足踏み状
態の経営者が多い。先読み
をして教育する事が大事。
社員をリードできなければ
駄目なのではないか。私た
ちが期待している技術教育
とは、短期間の教育で使え
る力の事である。その辺は
どのように考えているのか」

会社側「システム構築技術をおり
こみながらカリキュラムを
作っている。内容は実践と
連動しなければならぬと
考えている。最近システム
の立ちあがり短期間で

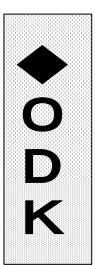
ある。上流工程に参画でき、
受注にこぎつけられる技術
者のニーズが多くなってい
る」

電算労「生活が苦しい、有給の消
化率が思わしくない状況が
あるが」

会社側「作業の状況では昨上半
期はタイトではなかった。
有給も平均11日位の取得
になっている。賞与が落ち
た事で生活が苦しいと感じ
るのはその通りだろう」
電算労「メーカーからの発注単価
はどうであったか」
会社側「単価は前年と同じである
が、メーカーは技術者を面
接して選別する。
このところメーカー子会社
からの仕事(2次下請)が
増えているので、単価が下
がる傾向にある。
最近メーカーからの受注
が減ってきている。長年の
付き合いは関係無い。NC
Sとして何ができるかが問
われている。」

の4名が出席し、組合側は柳田分
会長と大垣書記長が同席されまし
た。

会社の概況を聞くと共にアンケ
ー結果を踏まえ、新技術について
行けない人が35%、いつも疲れ
ている人が40%という実態をど
う認識しているかを聞きました。
電算労「昨年と比べて違った点は
何か」
会社側「賃金については、電算労
の春闘ニュースを見る限り
悪い数字ではない。全国全
産業水準には到達していな
いだろうから、業績をもつ
とあげていきたい。
残業を減らす取り組みは残
念ながらできていない。新
技術にチャレンジした。ス
キルを持った外注を使った
が、結果は裏目に出た。こ
の分野はまだ外注依存をせ
ざるを得ないが、社員教育
を強めていきたい。」



会社側から総務の川崎部長、千々
和部長代理、城尾課長、川口さん

電算労「プログラミング言語の教
育に終始して失敗している
企業が多いが、もっとベー
シクな教育が必要ではな
いか」
会社側「よくわかっている。講習
も必要だが、OJTも必要
である。メーカーに派遣し

てOJTも試みたが、断ち切れとなった。メーカーの仕事は要員派遣が多い。」

電算労「SE教育はどのようにやられているのか。新技術についていけない人が多いよ。うだが。」

会社側「プログラマーにOJTで経験を積ませ、SEにしていく。教育では業務知識(証券、金融、学校、流通、販売)が半分を占めている。会社としては汎用大型機の仕事が多いが、徐々にオープン系の仕事が増えている。汎用機の場合、ローテーションすること。

要請書

(経営申入れ)

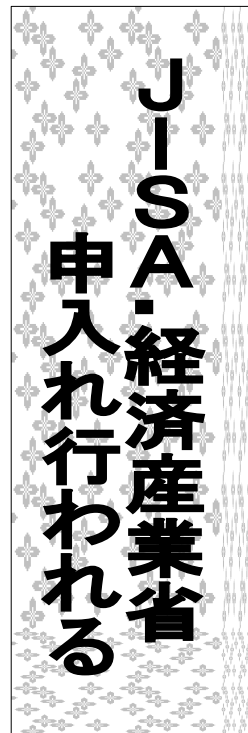
1. 経営基盤の確立を低賃金政策や長時間残業など労働者犠牲の下に行うのではなく、新しい技術の教育・習得に努めて、新しい市場を開拓すること
2. 当該組合の2001年春闘要求の実現をはかること
3. 次の業界共通の課題に積極的に取り組むこと
 - ①電算労平均の賃金を最低基準として、さらに全国全産業水準への引き上げをはかり、情報労働者にふさわしい賃金水準への向上に尽力すること。
 - ②50時間以内の36協定とそ遵守により残業を減らす取り組みを確立すること。
 - ③室内スペースの拡張、休憩室の設置、空調の改善など作業環境の改善を業界全体の基調とする。
 - ④ソフトウェア労働者のシステム知識、業務知識の教育を強化して、適正な見積りのできる技術者の育成をはかること。
 - ⑤時代の要請にかなった技術教育制度を拡充すること。
 - ⑥発注元の不当な値引きを許さず、受注の値引き競争をせざる健全な商取り引きを実施すること。
 - ⑦過剰な仕様変更を防止して、変更に対する「妥当な納期と対価」の商慣行を確立すること。
 - ⑧実質派遣の請負的契約をなくし、派遣法を遵守して、客先労働の改善をはかること。
 - ⑨組合の需要供給システム(労供事業)を積極的に活用して業界の雇用の健全化に資すること。

ンをかけるのが難しい。電算労「アンケートでは疲れを訴えている人が多いが。」

会社側「昨年の秋から学校関係の仕事をしているが、ピークの時期にアンケートをとったのではないかと。そうであれば理解できる。」

電算労「昨年と比べて良くなった点は。」

会社側「室内スペースはよくなった。世間では、大阪は(経済状況が)厳しいと聞すが、ODKとしてはない。」



「さる4月17日(火)に経営者団体であるJISAと経済産業省商務情報政策局情報処理振興課に申入れを行いました。」

小林寛志議長をはじめ電算労三役、幹事と各組合役員の総勢10名が参加しました。

■ J I S A

業界の現状認識は

JISA「昨年の後半から今年の年初にかけて2桁に近い成長を続けている。」

「業界全体にとって良いことだが、マクロ的には良くてもミクロではかなり厳しい競争があり、2極分化が進んでいる。」

「協会の入退会状況を見ても入会がこの3年は年25社く

らい、退会が15〜20社ある。4年ほど前以前は合併、統合による退会が年1社あれば良い方で今は退会の半数以上が合併、統合によるものである。この状況を見ても競争が激しく行われているということが推測できる。」

「現在まで成長軌道できており、今は旺盛な民間の情報投資に支えられている。経済の先行きを考えると何処までこの情報投資があ



るか、ということがある。先行き不透明なところがあると思っている。ただ、政府の方で2003年までに実現すると打ち出している。今後は公的需要に対応していくという面があるので、当分は成長が続くのではと考えている。」

協会は今後何処に重点を置いてやっていくか

JISA「13年度の事業計画を討ち中であり、基本方針がある。ひとつは技術者マナー・ジェメントの高度化を図る。2つめにはITサービスの価値の確立を図る。」

「具体的などころを紹介すると、ひとつはこれから公的需要を頼りにしないといけない事態が想定されるが、政府の調達基準が公示された。その基準によると会員企業のほとんどは入口でシャットアウトされる。これは何とか直してもらわなければ当業界の下請構造を脱却できないと経済産業省に強く申入れている。」

「もうひとつは高度人材の育成という問題だが、経済産業省が進めているITS

SP制度の内容がかなり煮詰まり具体化できているので業界で民間、特に中小企業情報化の橋渡しができる。経営もIT技術も両方分かる高度なITコーディネーターの育成支援というのを協会としても力を入れていきたい。」

JISA会員を対象にした調査では「ここ数年、年間の労働時間は2000時間、残業時間は250時間で推移している。」、賃金については「25歳、30歳で若干上がって、35歳は横這いで直近ではほんのわずかが下がっている。」とのことです。

人事制度については「成果主義が相当取り入れられている。」、「裁量労働については10%位が取り入れられている。」、「年棒性が多い。」とのことで、差別化が図られているとのことです。

客先常駐については、昨年は「認識しているが必要悪である。」という言い方をしていたところ、「実態派遣があることは認識している。」、「何とかしないといけない。」、「ユーザの理解も含めて改善していかないといけないが、時間がかかる。」というように業界の問題としての認識に変わった

■ 経済産業省

ようです。また、前の発言にもあるように「2重3重の下請け構造」ということも認識していました。この問題は電算労としても業界の問題として以前から取り上げていますが、一朝一夕に解決できる問題ではなく、経営者団体であるJISAや所轄官庁の経済労働省にも実態を訴え続けるとともにその解決策も検討し今後の申入れに盛り込んでいきたいと思えます。

業界の現状認識は

経済産業省「10兆円産業である。中期的にも長期的にも成長産業である。」

「派遣的な観点から言うところの情報処理産業は前近代的なことをやっている。何重もの下請構造がある。」、「下請構造のもとでユーザは高いソフトを買わされている。」

「パソコン用OSや業務アプリケーションは、欧米に席巻されている。他方、ゲーム分野では世界的競争力がある。」

「インド等のアジア諸国は米国のライアンスを強化することにより、競争力

を飛躍的に向上させている。」

「国内企業は国内のシェア争いに終始しており、国内市場に閉じた競争となることからわが国のソフトウェア産業の競争力低下につながり、ITを伴った産業競争力自体が沈下する可能性が高い。」

今後の対応策は

経済産業省「グローバル時代に対応したソフトウェア取引の適正化が必要。」

「そのために、日本版ソフトウェア開発力評価手法の普及、促進を行う。」

「そのために、日本版ソフトウェア開発力評価手法の普及、促進を行う。」

「日本ではソフトウェアの価値が低い。」、「実際の作業の質に関わらず単価×時間(人・月)でコストを計算している。」

M(注)を策定し、まず政府調達での活用を図る。」

「ソフトウェアに関する政府調達制度の改善を図る。」

「戦略的情報化投資を支える人材(ITコーディネーター)を育成する。」

「ITコーディネーター制度を発足させる。」

経済産業省でも業界の現状認識で「何重もの下請構造」言っているように2重、3重の下請構造を認識しています。その理由としてユーザが知名度で企業を選定しており、その企業は大量の受注をさ



ばききれず、下請か人材派遣に頼らざるを得ない状況と云っていいです。おおもとはそうですが、そのまま下請の実態まで把握しているわけではありません。この申入れの中で電算労の話聞いて、初めて実態を知ったという部分も多々あります。

また、今回の申入れの中で対応策で話している点について何がどこまで実現したか来年の申入れで確認させてもらう約束をしました。

(注) CMM (Capability Maturity Model)

CMMとはソフトウェア開発能力を測るためのモデルで、ソフトウェア組織はその開発プロセスの成熟段階において、ある一定の段階を経て発展していくと考える。その発展段階は以下の5つのレベルに分類される。

1. 初期 (Initial) レベル
プロセスが統計に管理できる状態になるまで、プロセス改善を秩序正しく成長させることができない状態。
2. 反復可能 (Repeatable) レベル
約束、費用、スケジュール、変更制御に対する厳格なプロジェクト管理を始めるようになり、統計

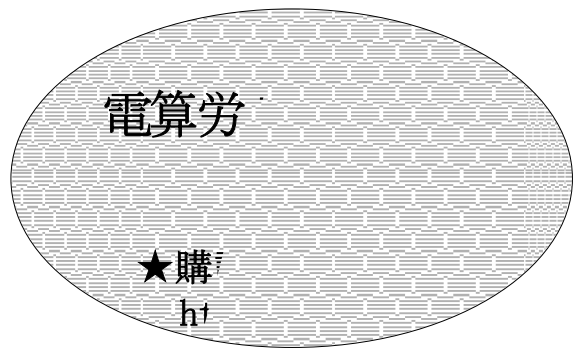
要請書

(JISA、経済産業省申入れ)

1. 昨今の業界の現状認識を明らかにすること。
 2. 高度情報通信社会にむけての具体的な施策を示し、次の各項につき早急に対策を講じること。
 - ①オープンシステム化への適切な対応のために技術情報の公開制度を確立する
 - ②職業訓練校、専門学校、大学における教育・訓練の充実と一般社会人の受け入れ
 - ③その他、公的教育・訓練のための制度・機関の確立・充実
 - ④新しい技術への教育・訓練に関する助成
 - ⑤とくに、中小の経営に対する
- 新しい技術習得の意識の高揚・啓蒙、助成
3. 長期不況以降今日に至る業界の労働時間と賃金の推移と現状認識を示すこと
 4. 賃金・労働条件低下の当面の最大要因となつている、発注元の過剰な値引きを防止するための指導・具体策を早急に実施すること
 5. 業界に広がる「実質派遣の請負的契約」をなくして、派遣法を遵守して客先労働の改善を指導すること
- あわせて組合の需要供給システム(労働者供給事業)を積極的に活用して業界の雇用の健全化に資すること

的管理ができる反復可能な安定したレベルにソフトウェア組織が達している状態。

3. 定義 (Defined) レベル
ソフトウェア組織に標準的なプロセスの定義が確立している状態。一貫したソフトウェア開発を保証することができ、プロセスをよりよく理解できる状態。
4. 管理 (Managed) レベル
ソフトウェア組織は、費用とスケジュールの効率以上のことについて包括的にプロセスの計測と分



くらの風景 7つのまちがい



ちがいはがし クイズ
正解者10名に図書券

★ 締め切りは6月15日です ★

左の絵には7ヶ所の間違ひがあります。葉書の場合は左の絵を貼り、該当の箇所を○で囲んでください。また、メールの場合は、該当箇所をわかりやすく説明して送ってください。

あて先 : 〒110-0003 台東区根岸3-25-6
タブレット根岸2階

前回の答え: ①左の雲 ②左下の画板 ③お城の屋根 ④巣箱の支え
⑤右の樹木の根っこ ⑥チュウリップ ⑦走っている人の影
前回当選者:
韓旭・黒田有希・宮崎剛安・陶山富美子 (NCS)
西浦安男・新堀彰利・野田敏成・田中康夫 (CCOM)
金子貞雄 (NJK)・福岡英之 (東和) 敬称略
★たくさんのご応募ありがとうございました★

析を始めている状態