

●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>

経営申し入れ行われる

去る3月27日(水)に東京でPUC、東システム、アルバスおよびCCOMに対して、4月10日(水)には大阪でNCSおよびODKに対して経営申し入れが行われました。

■PUC

角井晃(記)

電算労「ここきて古くて新しい問題である長時間残業という問題が特に顕著になってきている。理由は様々であるが、基本は「短い納期」と「単価の切下げに伴う人員不足」であることは共通であると言える。PUCにおいても、先頃稼働した大規模システムの現場で相当な長時間残業を余儀なくされた。その背景には、働いている人達の健康と私生活の犠牲があり、これはお金で解決できることではない。このことについてどのように考えているのか。」

会社側「経営としても納期の延長(経営負担増を伴う)などの

施策は講じたが、残業を避けることはできなかった。経営

トップからの強い意向もあり、

問題解決に向けた取組みをま

さに行っているところである。

まずプロジェクト管理のあり

方を抜本的に見直し改善を図

ることを検討している。一方

で、発注者と受託者の関係に

おいて、受託者の弱い立場を

見直すことも重要である。

(1つの経営レベルでは限界が

あり)国の指導で受託者の環

境を守るとことを望んでいる。

こうした社会的環境整備と各

経営の基盤整備を図っていく

ことの双方が重要である。ま

た、教育も含めた新技術への

対応が遅れており、このこと

も大きな課題であると考える。

既に組織として2つのプロジェ

クトを立ち上げて、取り組ん

でいる。職場に見える施策と

して実現していきたい。」

電算労「春闘で残業問題についても

要求がなされているが、職場

の要求に沿った検討、回答を

行っていたきたい。この際、

問題を職場に下方転嫁するの

ではなく、電算労が経営者団

体や経産省に要請を行っている

ように、外に向かった取組

みという認識を持っていただ

きたい。」

会社側「公取委も動いてきており、

不公正な商取引にはペナルティ

を課すべきと認識している。」

電算労「職場において長時間残業で

健康を害した人はいるのか。」

会社側「メンタル面では数人特別検

診の対象者は発生したが、直

接的にはいないと認識してい

る。作業もピークを超えてき

たので、現在は特別検診の対

象者はいない。」

電算労「長時間残業は、ピークを超

えてからのリバウンドが心配

である。今後のケアも十分に

行う必要がある。職場にひず

みのしわ寄せを課すことがな

いよう、経営として取り組ん

でいただきたい。」

(今後の課題)

①新たな職場で長時間残業が発生し

ており、事態は改善するどころか

むしろ広範化している。職場の実

態を直視し、働く人の健康を守る

ことを最優先の課題として経営に

求めていく必要がある。

②経営が問題認識を持って改善の取

組みを行おうとしていることは評

価できる。しかしながら、その視

点がプロジェクト管理などの「し

くみ」に過ぎすぎている懸念があ

る。受注戦略(仕事の量)、開発

体制、技術者育成をトータルに見

据えた方針を経営として策定した

上で、個々の施策を検討すべきで

ある。このことを経営に求めてい

く必要がある。



■東和システム

小番号也 (記)

16時30分より、東和システム3Fの会議室で要請を行なった。会社側は、総務部の矢島統括部長、神田部長代理が出席。

冒頭、松田副議長から、「昨年は団体交渉拒否や組合と約束した事項を会社が守らないなどあり、労使関係もギクシャクしていた。

しかし、3月末に前任の労務担当である総務部の宮崎統括部長が退社されることになり、新たに矢島統括部長に交代したことで、最近東和システム支部との団体交渉において、スムーズに交渉が行われて良い方向に向かっている。今後このような状態を維持していきたい。」と、これには会社側も同意しました。

組合から、「長時間残業が続いていることに対してどう対処しようとしているのか」との問いに、会社から、「現状、東和システムでは客先での常駐作業が多く、そのためなのか長時間残業も多くなっているようである。社員あつての会社であり、どう改善できるのかは組合からも意見を聞いて改善していく。しかし、請負にも関わら

ず、客先が東和システムの誰が働いているのか、チェックしたがる。実態としては、派遣と同様になっている。客先との関係で当社からは、客に直接言いにくい。このような点は、国から指導してほしい。」



■アルバス

小川成人 (記)

会社側は、荻原取締役部長と総務部村上統括マネージャーの2名が出席して、18時から経営申し入れが行われました。

要請書を読み上げた後、昨年導

入された新人事制度についての話となりました。電算労「新人事制度が導入されて1年が経ったが、会社としての様に評価しているのか」という質問に対し、

会社側「今回導入した様な制度は世間一般の時代の流れである。まだ結果はでないが、社員の意見を聞きながら改善できる所は改善していきたい。」

と回答がありました。この回答に対し

電算労「時代は逆行して戻っている。既にアルバスの様な人事制度を導入した大手企業があるので、その内容を分析し、参考にして欲しい。全従業員が100%納得する制度はいいが、そこは会社経営の采配を振るって欲しい。」

として、人事制度のチェックから見直しを要請しました。

また、電算労アンケートにおいてアルバスでは技術教育の要求が高いことを伝え、先を見据えた教育と投資を行って欲しい旨の要請も行いました。

会社申し入れを始める際、その模様を組合機関誌に載せたいので写真を撮らせてもらいたい旨のお

願いをしましたが、他の企業では快く受け入れてくれたにも関わらず、アルバスでは昨年引き続き拒否されました。経営申し入れの組合メンバーからは「余程容姿に自信がないのでは」と言う冗談が出ましたが、私の印象では会社側が皆さんに顔向けできるほどの自信と余裕がない様な印象を持ちました。会社経営者としてもっと、自信が溢れた態度でいてもらいたいものです。

■CCO

西澤正典 (記)

19時20分過ぎから、CCO M社への経営申し入れが行われました。

当日は、今春闘の組合側要求に対する、会社側からの最初の回答団交が行われた直後というタイミングもあり、小林議長から「昨年度当該組合は、会社経営を鑑み(ベースアップ)要求を見合わせた。が、今年の状況はどうか」と問いかけたのに対し、会社の「状況は改善しているが、組合要求に対しては経営レベルで総合的に判断し回答する。」とのやりとりからの開始となりました。

1、業界および賃金全般

世の中全体が不況であるにもかかわらず、IT産業界だけがもてはやされていることは、人材確保の点では企業として好感度であるが、反面、当社の定昇水準の高さが経営の負担となっており、今後業界の競争に勝てるかどうか危惧している。しかしながら社員は大切にしたいし、人材についてはコンピュータという分野に囚われず、多方面の分野からの採用があつて良いと考える。

(本日の回答にあたって) 賃金以外の要求については、私見として趣旨が違うのではないかと感じる部分が多量あるが、育児休業制度等、制度面の改定にあたっては、歩み寄れるところは歩み寄る。という善処した回答を行った。

2、発注単価切り下げ問題

電算労「一部の大手メーカーによる発注単価切り下げに端を発し、今問題となっている。全共連はメーカーではないが、その当たりの影響についてははいかがか。」

会社側「単価の値下げについては昨年来要請されている。大手が下げていることに右へ



習えの状況であり、メーカーが歯止めしない限り改善されない。定昇だけでも相当高い状況の中、先行きを心配している。」

電算労「値下げを理由に賃金へしわ寄せして欲しくない。労働者の犠牲のもとに経営を成り立たせてはいけない。電算労の賃金水準を下げぬよう高水準を維持するよう努力して欲しい。」

会社側「定昇は維持しており、下げないで欲しいという要請には応えている。むしろ消費者物価指数等は下がって

おり、実質賃上げしてしているような状況である。」

電算労「世の中の不況を受けて、賃下げが当たり前のようになることは、モラルの低下につながる。知識集約産業従事者に水を差すような待遇にはして欲しくない。」

会社側「そのような考えは毛頭無い。改善すべきは改善する。」

3、新技術への対応に対する不安(アンケート結果から)

電算労「電算労アンケートによると、他社の組合員と比較し、新技術への対応の面での不安を抱えている組合員が多い。汎用機関連の業務が主軸になっていることが考えられるが、その点いかがか。」

会社側「同一部署で長期間同一業務に従事している状況について、会社、顧客がそれぞれ、良くも考えている面があり、それが、賃金は上がるが仕事は変わらない状況や、社員のモチベーションがあがらない状況となっている。会社としては、ローテーションを適宜行うことにより、人も仕事も回さないとけないとの考えから、状況を

経営申し入れ 要請内容

- 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2002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協定と打破すべく今年度の人事異動を考えている。来年度以降についても、当然今年度の反省を踏まえたうえで、継続的に人事異動を実施していく考えである。ただ、社員としても受身で異動を待つのではなく、技術習得のために積極的に勉強し、アピールする事が必要だと考える。
 - 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こと。
 - 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、適正な見積りをえる。」
 - 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ず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)を積極的に活かすこと。

その遵守により残業を減らす取り組みを確立すること。とりわけ100時間を越えるような超長時間残業者については、健康管理に特別の配慮をすること。

あわせて、パートナー企業の従事者の残業管理を実施する事とともにパートナー企業からの申し入れには十分に配慮する事。

最後に、電算労傘下でのリーディングユニオンを擁する会社として、今後一層の経営努力を期待する旨のメールをもって、当社への申し入れを終了しました。



会社側は佐藤人事部長、北本部長代理が出席されました。労組からは佐々木書記長、繁森書記次長が出席されました。

NCSでは昨年の一時金が夏1ヶ月、冬1・6ヶ月と電算労平均を大きく割りこみ、春闘アンケートでは生活が苦しくなったと感じている人が51%(アンケート全体では26%)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80%（アンケート全体では39%）でした。

会社の技術教育の取り組みと、経営状況について聞きました。

会社側「NECとのつきあいが長く、かつては需要が十分にあつた。オープン化の対応が遅れたが、3年ほど前から手がけている。資格を取る人間が増え、オープン系技術の経験者も増えた。教育の効果があつた。

人事制度でも技術者のカテゴリーを決め、定性的ではあるが、目標を示した。富士ソフトABCは技術は自分で身につけるものとして教育を行なわないようだが、NCSはそこまで極端な事はしない。今後も教育講習は実施していく。

電算労「メーカーからは受注単価の値引き攻勢があるのではないか」

会社側「電機メーカーは皆下げてきているのではないか。ただ、NECからダウン要請はきていない。上流工程の受注を強めるか、あるいは下流工程を細々とやるかの選択を迫られている。IS

09000を遵守するよう指導しているが、緊急の場合には作業量の増大でたいへんである。」

電算労「正當な商慣行を作り上げなければならぬと思うが」

会社側「上流工程要員の育成を順次実施している」

電算労「希望退職を募っているが、そのような状況なのか。昨年は賞与の支給月数も少なく退職者が多かったのではないか」

注：会社は初回団交日に、45才以上30名の希望退職を組合に提示

会社側「そうだ。業績が下降気味であり、引き締めてかからなければならぬ。東京圏への異動もお願いしている。退職率は6%から7%なので、多いとは思わない。」

会社側から総務の出口総務部長、千々和部長代理、城尾課長の3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。



電算労「現状認識についてはどうだろうか。共通認識の上

立つて話し合いができるかどうか。」

会社側「春闘回答はこれからである。残業時間については厳守していく。空調等の作業環境に問題はない。男子の休憩室はないが、オペレーター用の仮眠室があり、休憩は可能である。

妥当な納期と対価については見積もりをつくれるメンバーが発注元と話し合つてすすめている。メーカーとの取引は無いので、発注単価の切り下げはない。」

分会「55歳になつたら賃金が60%に減るのでそういう生活をしてくれと会社は言った。」

電算労「60歳定年が法律で決まっている。切り替え当初は混乱があると思ひ、黙っていたが、そろそろ56歳以降の給与について引き上げを検討されてはいかかか。」

会社側「年功序列型の給与体系ではないが、検討していく。」

電算労「技術教育はどうだろうか。」

会社側「技術教育制度はこれさえやれば良いというものはない。1回3日の研修でも20万かかる。年間いくら投

資したら良いものやら。新入教育でも富士通ラーニングメディアで40日間教育する。」

2002年春闘回答状況 ー5月13日時点ー

組合	要求 (基本給)		回答 (基本給)		昨年 (基本給)	
CCOM	4.11	10000	3.10	7535	3.02	7256
NCS	2.50	6000	2.40	5726	2.35	5503
NJK	5.50	15000+定昇	1.66	4512	2.50	6631
ALBS						
PUC	4.94	16000	2.65	8581	2.74	8766
ODK	11.26	30916	2.67	7236	2.80	8565
NTS						
日新						
ソフト		1000+定昇				1000+定昇
東和	4.10	3000+定昇	3.06	8817	3.20	9120
SQ						
千代田						
アイテック						
FCCテクノ						
ワクト						
SS (労供)						
加重平均	4.05	11795	2.51	6424	2.65	6745

読んでいるでもない。読み書きす力をつければよいと考えている」

会社側「オープン系の技術は競争力をつけるためにも必要であるし、暗中模索している。」

電算労「金をかければ良いと言うものではないし、目先の新技術を追い求めてくれと言つ

JISA・経済産業省申入れ

去る4月22日(月)に電算労は経営者団体である情報サービス

J I S A ・ 経 済 産 業 省 申 入 れ

産業協会（以下JISA）と所轄官庁である経済産業省の情報処理振興課（以下経産省）へ申入れを行いました。電算労からは小林議長をはじめ10名が参加しました。

J I S A

JISA側からは河野事務局長をはじめ3名が参加しました。

まず、5つの要請内容について回答をいただきました。

◇**昨今の業界の現状認識について**
「売上高は21ヶ月連続でプラスを記録している。堅調に推移しているという認識だ。12年度は10兆7千億円の売上があり、13年度は11兆円を超えるだろう。製造業、金融、ハードウェア関連は苦しい状況だが、情報サービス業は堅調である。e-Japan戦略に見られるように政府、公共団体の情報化投資が増加しているのが堅調な要因のひとつである。」

◇**高度情報通信社会にむけての具**

体的な施策について

「人材の育成が非常に重要なフアクターであると認識している。今年度の（JISAの）事業の中心に人材育成を掲げている。これに関してITカレッジを作って会員企業の人材育成を行うことを考えている。」

◇**業界の労働時間と賃金の推移と現状認識について、**

「労働時間については協会（JISA）の統計で見ると、この2、3年は同水準であると認識している。所定外を含めると年間の労働時間は2千時間と記憶している。」

◇**発注元の過剰な値引き及び業務の海外移転を防止するための指導・具体策について**

「これは難しい問題である。ユーザ企業の経営が苦しくなってきたり、値引の要請が会員企業にも来ている。海外移転については製造業では、そういう現象が現れており、原因は日本社会の高コスト構造であると認識している。一番大きいのは規制緩和であると考え

る。」
◇「2重、3重の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について

「どうしても客先に行って仕事をせざるを得ないという事情があるが、派遣法は遵守していかねばならない。」

電算労「2点ほど確認したい。一

つは労働時間だが、平均2、30時間の残業になるが、特定の（仕事の）できる人に集中している。平準化のために技術者教育を要求したい。2つめは値引の要請で、厳しい条件を付けられ、メインプレーマだけでなく、一般のユーザ企業からもある。ある企業の2度の安値入札があり、公取委から警告を受けた。ソフトの値打ちを下げる安値調達は止めようというスタンスが必要だ。」

JISA「安値入札については経済産業省に対してルールの改善を求めている。近々通達が出される予定である。先般警告を受けた企業については厳しく話をしている。社内での防止のために委員会

を作った対応している。法律違反の可能性もある。全ての会員企業には文書を出すことにしている。」

■ 経 産 省



経産省からは情報処理振興課の木村課長を含め2名が参加しました。

昨年の申入れの時約束した対応策は以下の2点でした。

①グローバル時代に対応したソフトウェアの取引の適正化のため「日本版ソフトウェア開発能力評価手法の策定とその普及・促進を行う」こと。

②「戦略的情報化投資を支える

人材（ITコーディネータ）を育成するためITコーディネータ制度を発足させる」こと。

まず、開発能力評価手法の策定とその普及・促進については、組織として生産性やソフトの質の向上を図ることが必要だとし、そのための取組みとしてSPI（Software Process Improvement）

（ソフトウェアプロセス改善）を上げていきます。その手法としてISO9000シリーズ、SPICE、CMM（R）などがあり、今後の取組みの方向性として「SPI手法の実践とSPI手法の改善・開発へのフィードバックループの確立」として、今年度にトレーニングコースの提供を予定しています。また、「SPIに関する啓蒙活動」としてSPIに関する知識や事例等の情報提供・意見交換の場として、セミナー、カンファレンスなども実施するとしています。

ITコーディネータ制度の発足については、昨年2月にITコーディネータ協会（NPO法人）が発足し、昨年に第1回ITコーディネータ補試験が行われています。情報サービス産業の現状認識については、

「現状については、主力の『受注



「公取委が現状を懸念し、極端な安値落札を行った事業者に対して不当販売になりうる」として注意を行うとともに、業界団体に対して競争政策上の考え方の周知徹底を行っている。」

「経産省では平成13年1月に関係業界・関係省庁からなる「ソフトウェア開発・調達プロセス改善協議会」を発足させ、情報システムに係る政府調達の問題点等に関する協議。平成13年6月に中間報

告を策定し、パブリックコメントを実施した。」と言っています。また、

「平成13年12月6日付けで、情報システムに係る政府調達に関する各省庁が一元的に検討・決定するために「情報システムに係る政府調達府省連絡会議」を設置した。現在、本連絡会議では見直しに必要な申合せ・ガイドライン等を検討中であり、平成14年度からの調達案件に逐次適用していく。」とのことです。

J I S A ・ 経 済 産 業 省 要 請 内 容

- 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新しい技術への教育・訓練に関する助成
- ②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

状況認識を示すこと

- 4、賃金・労働条件低下の当面の最大要因となっている、発注元の過剰な値引き及び業務の海外移転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「2重、3重の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

★ 締め切りは 6 月 末 日 ★

前回の応募者は若干増えて41人

まだまだ高確立で図書券が当たります♪♪

ご応募お待ちしております!!

クイズちがいは7つ



右と左の絵には7カ所のちがいががあります。どこでしょう。正解者10名の方に図書券1000円分をさしあげます。ご応募お



前回の正解：①車の後ろの予備タイヤ ②右の森 ③手前の道路標識
④のれん ⑤川の舟 ⑥バックミラー ⑦左下のカゴ
当選者：西村昌子・難波克彦・白石洋祐・佐賀妙美 (CCOM)
長谷川省三・飯塚正樹・立花将 (NCS)
谷戸一剛 (アーク) 福田幸 (アイテック) 堀博司 (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: quiz@union-net.or.jp