

●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26日(水)に東京で、
4月14日(月)には大阪で経営申
入れが行われました。

■アルバス

伊藤政孝(記)

3月26日(水)に電算労経営申
し入れが行われました。電算労から
は、小林議長以下四役など8名が出
席し、10時にアルバスからスター
トしました。会社側は、萩原取締役
と村上リーダの2名が出席しまし
た。篠塚事務局長が要請書を読み上げ、
電算労としての要請をしたあと、人
事制度改定に関する話題となりました。

小林議長から、制度導入後に経営
サイドから見て、出たメリットがあ
れば教えて欲しいとの問いに、萩原
取締役からは「取り巻く環境が良か
った(業績は良かった)」と回答
がありました。

制度改訂後に問題は出ていないか
との問いには「現段階では大きな弊
害は出ていない」との回答がありま

した。

また、組合側が問題として捉えて
いる、評価項目に「部下育成」の要
素が含まれていないことに対して、
見直しをしたらどうかと言う問いに
は「要望があれば組合から提案をし
て欲しい」との回答でした。

最後に、小林議長から、新人事制
度も来年の4月で丸3年を迎えるこ
ととなるので、組合も制度の総括を
行うが、会社もきちんと総括をして
労使間で総括の摺り合わせをして欲
しいと申し入れました。

また、どんな制度にも完璧なもの
はないので、組合から要求があった
から改定していくだけではなく、ま
ずい部分は積極的に見直しをして欲
しいとして締めくくりました。

■東和システム

小番孝也(記)

11時より、東和システム10階
の会議室で要請を行った。

会社側は総務部の矢島統括部長が
出席。会社と組合側の間隔が広かっ
たので机を並び替えてから、要請が

始まった。

【残業問題について】

会社側「特定な人、特定な部署に集
中する傾向にある。」

電算労「アンケートから残業は増加
傾向にある。また、できる人に残業
が集中している、月間100時間を
越える人が多い。減らす努力をして
いるのか？」

会社側「健康面より、月間70h、
3ヶ月200hを越える人に健康診
断を実施しているケースもある。」

電算労「現状を追従せずに、締結し
ている36協定をきちんと守るべき
である。」

【支部の要求に技術教育に対する
要望が強い】

会社側「力を入れている。相当な費
用を掛けている。スポット的な研修
も行なっている。特殊な技術を持つ
ものには手当を出している。」

電算労「技術教育に対する会社から
の具体的な回答は今回初めて聞いた。」

電算労「新人に対する教育はあるが、
中高年クラスのメンバに機会がなく、
偏りがあることが、技術教育の要求
として出ている。」

会社側「若手に対する教育をベース
としている。教育を募集しても参加
するのは若い人が多い。」

電算労「東和の教育は技能に偏って

いる。失敗したプロジェクトの原因
として、プロジェクトマネージメン
トの失敗が多い。プロジェクトマネー
ジメントをリーダそれぞれの経験を
元に行なっている。プロジェクトの
リーダに対する体系的な教育が必要
ではないか。」

会社側「その反省もあって、リーダ
研修をした。」

電算労「きっちり時間を確保して実
施することが必要で、研修は週末に
やるのではなく、メーカーが実施し
ているように就業時間中に時間を確
保して実施してほしい。良いところ
はメーカーをまねるべきである。」

【外注の割合は?】

会社側「手元にデータがないのでわ



電算労「現状、一部の人が仕事が集中して残業が増えている。仕事の分散化を図る上で社内では賄えないときに外注を利用して、残業の削減を図るのも方法である。」

【パートナー企業に対して基準時間をあげているのは事実か】
会社側「基準時間を増やすことを、お願いしている。」

電算労「パートナー企業いじめではないか。断るのが難しい力関係の中で単金切り下げが有無を言わずに行なわれている。企業体の弱いところにしわ寄せがいく、さらに弱い労働者個人にしわ寄せがいく。すると個人の負荷が上がり、健康破壊につながる。菅原社長には、企業体の弱いところにしわ寄せがいく世の中の悪しき経営をくれぐれもまねしてほしくない。」

PPUC

角井 晃 (記)

職場の組合員が見守る中、PUC経営への申し入れが行われ、電算側とPUC経営側との間で以下の質疑応答が行われました。

電算労「昨年の大規模プロジェクト以後のPUCの職場の状況はどうなのか。後遺症はあるのか。」



会社側「一部で問題が生じており全面解決とはいえないが、全体としては残業は減少してきている。仕事の量は全体として減っている。」

電算労「業界では下請けにしわ寄せをして乗り切ろうとしている企業があるが、電算労傘下の企業においてそのようなことあってはならない。長時間労働を下請けだけにさせてはならないし、健康管理も発注者側の責務として認識していただきたい。下請企業は組合員がないことが多く、職場以外で問題を解決する手段がないのが実情である。こうした点について十分配慮をお願いしたい。」

会社側「PUC経営としては、協力会社は利益を共有するパートナー

企業と考えており、一定の考慮はしている。ただし受注単価が下がっているにもかかわらず、長年の商習慣により下請単価が下がっていない実情があり、見直しを始めてはいる。」

電算労「PUCはアンケート調査で生活が苦しくなったと回答した人の割合が電算労平均を超えている。電算労では上位の賃金水準の職場でこうした結果が出ているのはなぜなのか。」

会社側「労働実態は一昨年と比較してだいぶ改善されたが、一時金回答水準が低下したことが要因のひとつではないか。3年連続の赤字という現実がやはり大きい。赤字の要因はいろいろあるが、ひとつとしてプロジェクト管理に問題があると認識しており、強化に向けた施策を取り組み始めたところである。また、仕様確定をはじめとした顧客との関係の見直しも重要と取り組んできている。」

電算労「この問題はこの業界の大きな課題であり、小さい企業での実態はもっとひどい。改善に向けて率先して動いていただきたい。」

会社側「顧客と入口(仕様)を押さえることにマンパワーを使うべきである。顧客との関係が片務契約的(※)にならざるを得ないと

ころはあるが、契約書を生かすなど顧客とけんかできる材料作りは受託者側が取り組まなければならないと考える。」

電算労「組織的なバックボーンがないと顧客との関係を改善することはできない。一線で働く人間に『物を言える』バックボーンを与えることが必要である。」

電算労「経営者として本気で取り組まないと残業問題は解決できない。その認識のもとで対応していただきたい。」

会社側「仕様確定などについて経営として顧客のトップとも交渉し、顧客の認識も変わってきている。現場サイドにはまだ十分浸透しているとは言えないが、徐々に改善につながってくると思う。」



(評価)

昨年来PUC経営として、顧客との関係の見直しや、プロジェクト管理に視点を置いた経営施策に目を向けてきていることは一定の評価はできると言えますが、厳しい受注環境や都の顧客との関係が厳しさを増すなど、現場が抱えている問題は一筋縄で解決できるものではありません。単なるスローガンではない現場に根ざした実効のある施策を職場と経営が協同して進めていくことの重要性が改めて問われています。

(※) 片務契約(へんむけいやく) 契約当事者の一方のみが債務を負担する契約。贈与などがその例。対義語 双務契約

CI-COM

西澤正典 (記)

会社側からは佐々木人事部長、田中人事課長の2名が出席、また電算労役員の数々以外に本社在籍の執行委員である小畑執行委員も出席し、10階のA会議室にて15時から経営申し入れが行われました。

篠塚事務局長による、要請書の読み上げの後、取り組むべき業界共通の課題につき、質疑が行われました。

【残業削減への取り組みとパートナー企業従事者の残業管理実施について】

電算労「パートナー企業の労務管理はどのようになっていくか。CICOMの管理者が関与するようなことはあるか。」

会社側「全て同じではないが、職場にいる委託会社の管理者が管理している。また、作業についてはCICOMとして受注し、協力会社に委託しているため、作業全体の見積りは当社で行い、その中から協力会社に作業を切り出している。」

電算労「残業については委託先にゆだねられているのか？」

会社側「委託先の残業時間管理については、当社としては行っていない。」

電算労「委託先企業によっては、派遣者が一人という場合もあるだろうが、無理な作業をさせていることは無いのか？」

会社側「全く無いとは言えないかもしれないが、そのようなことを察知した場合には管理者に注意を促すようにはしている。」

会社側「残業に関しては、手戻り作業が多いことにも起因していると考え。工程毎の品質管理を行い、プロジェクトマネージャの経

験を生かしていけるようにしたい。昨今、2、3年のレンジの開発を発売側が待たず、半分の期間で行えというようなことを言う。」

電算労「そのような場合、どのようにカバーしているのか？」

会社側「人海戦術で対応せざるを得ない。」

電算労「発注側が無理を強要している。」

会社側「しかしながら受注側は断れない。」

電算労「残業時間を低減するため



の企業の施策については、他社に与えるインパクトが大きい。効果も標準にしたい。CICOMからも、昨年に比べてこんなに残業が

減ったぞという報告が欲しいものである。残業を減らして賃金を上げる！。これはわがままでが労組の望みでもある。」

【ソフトウェア労働者のシステ

ム知識、業務知識の教育強化について】

会社側「社員一人一人の技術教育にスポットを当てており、長時間

残業の原因のひとつにもなっている技術力不足について、力を付けさせるのが企業の責任であると考え、一人に1台PCを貸与している。

全社的な研修は能力開発部が主管となり実施しており、各本部門でも独自の研修を行っている。一

昨年からプロジェクトマネージャ研修、SE研修についても実施しているが、2年ほどの程度レベルが向上したかについては定かではない。」

電算労「マネジメント上の不備でプロジェクトが失敗したということとは無いのか？」

会社側「プロジェクト自体が頓挫したということはないが、マネジメントについては何回か現場をこなさないと難しい。また、研修と現場を繰り返さないとだめだと考える。」

電算労「CICOMは汎用機の受

注が多い。汎用機中心の会社からのアンケートの回答によると、新しい仕事についていけないという回答が2〜3割となっており、CICOMについても約3割くらい同様回答があったのが気になる。」

会社側「Web系、C/S系の仕事については、技術的には汎用機

を経験した方が良く認識しているが、実際の短納期のWebの仕事をやるとき、汎用機出身の人はスタイルになじめないため引いてしまう傾向がある。動機付け、意識付けの研修が必要かもしれない。

当社は新人教育についても基本は汎用機の教育である。汎用機とWebの仕事は相互に行うようなことは、まず無い。会社としてWeb

系の仕事も増やしていかないといけないと思うが、そのための研修については見えていない。また、Web系の仕事というのは、

数名規模の開発、納期が短い、受注額が安い、ということもあり、社員を大勢抱えているところとしては難しい。」

【最後に】

電算労「電算労はJISA、経済産業省に申し入れ、業界の底上げを図るべく要請している。情報サー

ビス業界は小さな会社が多く、経

営基盤が脆弱であり経営は苦しいが、重要な産業であることは確かである。今や、ITという言葉は当たり前のようになっているが、インフラを支えている我々の賃金体系は決して高くない。業界団体として、電算労の社会的地位は高いものがあり、その中でもCICOMの影響は大きいものがある。

なお一層の底上げを行い、リーダーシップを取るにより、CICOMの業績もあがるものと考え。汎用機はつづしが良くということではなく、汎用機技術を極めて欲しい。」

■NCS

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

NCSでは昨年の一時金も夏1・05ヶ月、冬1・7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39%（アンケート全体では30%）でした。また、

有休が全部またはほとんど残る人の合計が84%（アンケート全体では35%）でした。



【会社の経営状況について聞きま
した】

電算労「電算労傘下では、この6
年間企業倒産がない。しかし要請
にもある9つの課題はなくならな
い。NCSの場合はここ数年の厳
しい経営状況から上向きの方向が
見えるがどうだろうか。」

会社側「経営状況が好転している
わけではない。しかし、昨年まで
は回答が厳しかったので社員のた
めに業績は良くないが少し出して
いる。」

電算労「業務が多忙で長時間残業
になっているのではないか。有休
の消化率もよくないが。」

会社側「残業は人によって偏りが
ものすごくある。裁量労働者には
調整休暇があり、そちらを優先的
に取得するので、有休が減らない
のだと思う。残業が偏っている原
因としては納期が短すぎることで、
トラブルが発生した場合の対応を
厳しく問われること、その結果、
リーダーやプロマネに過負荷を強
いている。プロジェクトの進捗管理
は十分にやらなければならない。」
電算労「きちんとした管理を期待
したい。」

会社側から総務の松本常務、出
口総務部長、城尾課長の3名が出
席し、組合側は大垣書記長と石村
執行委員が同席されました。

電算労「現状認識についてはどう
だろうか。共通認識の上に立つて
話し合いができるかどうか。」

会社側「全般的な課題については
積極的に取り組んでいるし、その
過程にある。発注元からの値引き
要請は不当かどうかは別にしてあ
る。」

電算労「成果主義賃金制度の導入
を検討しているようだが。」

会社側「今の経営環境は厳しい。
能力開発を中心に据えて成果主義
を中心にやっていく。これこそが
公平感がある制度だと確信してい
る。」

電算労「成果主義は問題点を指摘
する声が多い。導入済み企業を見
ていても決して成功しているとは
思えない。査定については疑心暗
鬼をうまないように公開性が大切
ではないか。」

会社側「悪いところがあれば改善
していく。外部メンバーを含めて
つくった人事考課プロジェクトは
解散せずにと続けていく。弊
社は創立以来40年になるが、経
営が安定しているので逆に危機感
を持っている。大学の授業料返還

問題が発生してからそのしわ寄せ
も出てきている。」

電算労「値引き攻勢には適正な見

積りのできる技術者要請が鍵では
ないか。」

会社側「天いに養成していきたい。」

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2003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
の遵守により残業を減らす取り
組みを確立すること。
- ③パートナー企業からの申し
入れには十分に配慮する事。
- ④作業スペースの確保、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。
- ⑤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。
- ⑥時代の要請にかなった技術教
育制度を拡充すること。
- ⑦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
全な商取引を実施すること。
- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩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

春闘速報

2003年5月20日現在

組合名	要求(基本給)			回答(基本給)			年齢	
	%	額	提出日	回答指定日	%	額		回答日
CCOM	4.05	10000	2003年3月24日		3.11	7670	2003年4月18日	31.7
NCS	2.5	6000	2003年3月17日	2003年4月4日	2	4834	2003年4月11日	
NJK	5.47	15000+定昇		2003年4月18日	1.66	4562	2003年4月25日	37.9
PUC	5.34	16631		2003年4月7日				
ODK	11.21	32100						
ソフ技		定昇のみ				定昇のみ		
東和	3.8	3000+定昇	2003年3月17日		2.8	8155	2003年4月7日	
加重平均	4.1	11554.5			2.3	5855.5		26.5

J I S A ・ 経 済 産 業 省 申 入 れ

■ 経 産 省

【業界の現状認識は】

経産省「経済産業省の特定サービス産業動態統計速報によれば、本年1月の売上高は▲3・4%という平成14年4月以来の下げ幅である。その要因としてはシステム等管理運営委託（アウトソーシング）は前年同月比17・4%と堅調であったが、主力の受注ソフトウェアは▲6・9%、特にシステムインテグレーションは▲6・4%の減少となり、マイナス成長が続いており、厳しい状況にある。総じて大企業より中小企業、首都圏より地方が厳しいと言える。」

「また、いわゆる下請法（下請代金支払遅延等防止法）に絡み情報サービスにおける役務取引の改正法案としてガイドライン（情報取引サービスガイドライン）を設定し、国会で審議に入ったところだ。」

「ただ、わたしの認識では、この改正法案の中で労働者派遣が対象から外されたとは理解していない。この点に関しては、後日資料で確

認したい。」

【高度情報化社会に向けての具体的な施策は】

経産省「高度IT人材の育成・確保支援に平成14年度補正予算として20億5千万円を、またITスキル標準・普及事業に平成15年度予算として1億5千万円を獲得し、高度なIT人材の能力判定基準となるスキル標準を策定し、スキルに対する市場価値を明確化すると共に国際標準との調整をはかる。また、このITスキル標準



は現行実施されている情報処理試験に連動させる予定である。」

経産省「具体的には、民間の教育訓練コースを利用した教育訓練システムモデルの開発、ITスキルの教育・訓練等に有用な辞書（共通辞組）を提供するため、年内にその事務局の設置、マーケットでの市場価値の実態を調査・分析したITスキル人災市場調査の実施、eラーニングをベースにしてコンテンツ化するeラーニングモデル教材の開発等である。」

【発注元の過剰な値引きや海外移転防止にの具体的な施策は】

経産省「手元に統計資料がない。ただし、サンプリング基準はないがソフト会社5〜6社から電話によるヒアリングを実施した。その結果、発注単価を下げたが3社以上、受注量は増加したが単価が下がったが1社、前年度より売上が増加したが1社であった。」

「また、業務の海外移転防止について現在の国内単価では競争に勝てないとの認識があり、産業の空洞化の点で問題であるが、行政は指導できない。あくまでも経営判断で解決すべきと考える。ただし、商行為（ルール）から逸脱した場合には厳正に対応する。」

■ J I S A

去る4月14日（月）、午後2時より情報サービス産業協会（以下JISA）への申入れが行われました。

JISAからは河野事務局長、尾形事務局次長および手計課長が参加しました。

電算労「昨今の業界の現状認識はどの様に認識されているか。とりわけ、下請法（下請代金支払遅延等防止法）法案が今国会に出されているが、労働者派遣が対象からはずされている事についてはどうか。」

JISA「エンドユーザーやメーカーからの値引要請が相次ぎ、大変厳しい状況だ。また、中国、インドなどのアジアマーケットが拡大していることもマイナス要因となっている。」

「下請法で派遣労働を外しているのは派遣法で律する事ができるからではないだろうか。これは、公取委が外すと言ってきた。

今後は、下請法逃れで派遣に切换える動きが出るのではないか。また、海外に仕事を outsourc する事も予測される。取引きの適正化が進めば改善されるのではないか。」

電算労「新しい技術への教育・訓練に関する助成をどのように行っているか。」



JISA「会員企業が人材育成をするにあたって側面から支援している。ITカレッジを昨年作り、研修、セミナーを実施している。中小の経営に対する新しい技術習得の意識の高揚・啓蒙、助成については事業計画を策定し、重点課題として進めている。」

電算労「『ITスキル標準』は技術習得の高揚・啓蒙に役立つ文書（辞書）と位置付けているが、これを普及させるためにどのような取り組みをしていくのか。」

JISA「ITSS（IT Skill Standard：ITスキル標準）の普及にあたりIPAで協議会を

立ち上げる。ITSはここ数年の施策の中では最も優れた成果ではないだろうか。技術マップを作りやすくなった。このことにより企業戦略を立てやすくなったし業界の底上げを図れる。SOHOにもチャンスは増えるだろう。また、ITSを人材育成のカリキュラムとしてICTカレッジで取り入れていく。」

電算労「労働時間と賃金の推移と現状認識は。」

JISA「この3年、実質所得は下がっている。」

電算労「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・具体策は」

JISA「難しい問題だ。いかんともしがたい。アジア諸国はポー



ダレス、国境がなくなってきた。相互依存関係ができる中で、日本が競争力をつける必要がある。この国際化は中小企業の問題と認識している。この流れは行政でも止めることはできないのではないか。」

電算労「派遣法を遵守して客先勞

JISA・経済産業省要請内容

働の改善を指導すること」

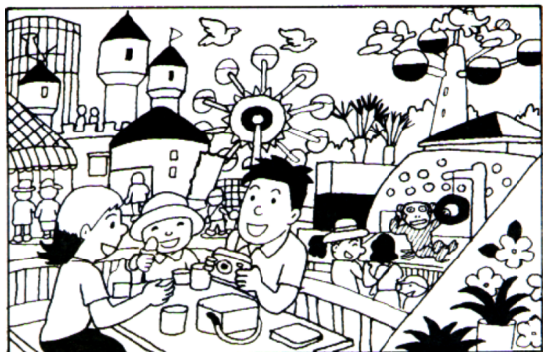
JISA「協会事務局は問題視しているが実態がつかめない。会員企業に対して派遣はキャリアパスにも良くないと持ちかけるが無関心だ。」

- 1・昨今の業界の現状認識を明らかにすること。とりわけ、下請代金支払遅延等防止法（下請法）改正法案が国会に出されているが、労働者派遣が対象からはずされている事についての見解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とりわけ、「ITSスキル標準」は技術習得の高揚・啓蒙に役立つ文書（辞書）と位置
 - 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
- 付いているが、これを普及させるためにどのような取り組みをしていくのかを示すこと。

★ 締め切りは 6 月 末 日 ★

前回の応募者はなんと19人！
高確率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



前回の正解：①先生の机 ②2列目の机の上の本 ③後ろの子供のいす
④黒板の数字 ⑤チョーク入れ ⑥花瓶の模様 ⑦来賓の方のポケット

当選者： 田嶋昭幸・鈴木文章・谷口和子・(CCOM)
吉川典男・宮上勇人・陶山富美子・谷口昌幸 (NCS)
諸石政通 (ソフ技) 畠山仁嗣 (PUC) 永見幸伸 (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