

- 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>

### 3月25日(東京)、4月18日(大阪)および19日(大阪)には大阪で 2019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25日(月)に東京で、4月18日(木)および19日(金)に大阪で開催されました。

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

#### ■東和システム

電算労「要請についてどうか、またこの1年で何か変わったことはあるか。」

会社側「かなり御組合の要望に沿った形での対応を実施していると実感し、安心した。」  
電算労「実現できていない点もあるが。」

会社側「1社では実現できないことがある。」  
電算労「3年前、2年前とベースアップがあり、昨年は残念ながらも、定昇のみであった。今春闘ではどうなのか。」



会社側「検討中だ。御組合から要求をいただいている。」  
電算労「ぜひ今年もベースアップを実現して欲しいが、業績はどうか。」

会社側「業績については、昨年は目標を達成した。今年はまだその見通しは立たない。受注、売り上げを増やすためには要員の確保が必要になるが、協力会社によるものか。」

も含めて頭打ちだ。そうなるとう注目の単金が上がらない中では、内部努力しかない。」

電算労「昨年トラブルがあったと聞いているが、今年はどうか。」

会社側「トラブルはいくつかある。」  
電算労「半休についてはフレックステ対応しているというが、時間休などもどうなのか。」  
会社側「全く考えていない。フレックスによって生活環境など維持されている。」

電算労「勤務間インターバル制度はどうか。」

会社側「当社1社だけでは実現は難しい。発注元や周りの状況を見ながら考えていきたい。」

電算労「働き方改革関連法改正において、勤務間インターバル制度の導入の努力義務が課せられたので、ぜひ、検討をお願いしたい。」

電算労「また、有給休暇の取得義務などがあるがどのように運用するのか。」

会社側「検討中だ。」  
電算労「定年延長はどうか。」

会社側「今のところ、再雇用で対応しており、定年延長は考えていない。」

電算労「再雇用者は何人いるのか。」  
会社側「5名だ。」

電算労「新入社員は何人いるのか。」  
会社側「新卒採用が23名だ。」

電算労「予定通り採用できたということか。」

会社側「予定は20名だったので、予定以上だ。大阪、名古屋での採用が多かった。」

電算労「ストレスチェックにおいて、安全衛生委員会の話では、その後の面談の要望がなかったと聞いている。鬱などなかったということか。」

会社側「本人が面談を希望する場面に該当するが、その要望がなかったということであって、会社がストレスチェックの結果を把握しているわけではない。」

電算労「他社ではメンタル不全が結構あるようだが。」

会社側「会社に知られたくない、ということがあるようだ。」

電算労「協力会社を利用するとき、協力会社の直雇用であることを確認しているか。」

会社側「F社との契約では我々の一つ下、2次までしか許されない



ので、面談など口頭で確認している。」「

電算労「これから、当該組合から春闘要求が出されるが、ぜひ要求を実現していただくようお願いしたい。終わりたい。」

## ■PUC

電算労「昨年、残業を減らしていきたいという話があったが、今年はどうか。」

会社側「前年度が全社平均で25時間程度であったが、それ以下にはなっている。ただ、大型案件が動いており、要請にある上限時間をクリアするのは難しいが、36協定は遵守していきたい。」

電算労「残業で遅くなった場合など、働き方改革関連法の改正で勤務間インターバル制度の導入の検討義務があるが、どうか。」

会社側「残業規制を行っているわけではないが、全社員の退社時間を人事の方で確認しており、必要があれば当該部門に作業状況の確認、点検をもらうことにしている。」

電算労「新人事諸制度については、具体的な数字は出ていないがいつごろ出るのか。」

会社側「総合職については大きく変わることはないが、専任社員については全社的な見直しを行う関係で影響がある。昇格時昇給の調整において全社的な総人件費のバランスを見る観点から若干影響がある。」

電算労「ペアについてはどのような考えているのか。」

会社側「新人事諸制度への移行時には直近の上位へ位置づけることにしているのでその差額が必ず発生する。全社員へメリットがあるように考える。」

電算労「その差額が小さい場合の考慮はないのか。」

会社側「差額ギャップはあると考えるが、小さい場合にさらに上の

号俸にするというような考えはない。」

電算労「定年延長についてはどうか。」

会社側「将来的には必要かと思っ  
ている。近々には60歳以降の処遇改善という形で対応したい。」

電算労「具体的な内容は出ているのか。」

会社側「定年時の職責を維持することに合わせた形での処遇を継続したい。」

電算労「それは、すでに再雇用になっている人にも適用されるのか。」

会社側「今後の制度として、これから再雇用になる方への適用となる。」

電算労「電算労アンケートによると、PUCの春闘時の賃金以外の要望として一番多いのが『人員増』だ。残業の偏りが大きすぎないか。これについては何かしら考えないといけないのではないか。」

電算労「今年の新人は何人くらいいるのか。」

会社側「ITが5名、CS部門については総合職が15名、専任社員が17名だ。さらに契約社員からの採用がある。」

会社側「SEについては中途採用もやっている。今後も人員増につ

いての取り組みは行っていきたい。」

電算労「TSS（東京水道サービス）との統合はどうなっているのか。」

会社側「社内の情報共有として電子会議室に専用のサイトを立ち上げていく。そこで社員向けに情報提供を行っていく。その中で委員会設置の資料も公開している。水道局、PUCとTSSの役割、どのような分科会があるか、また、その内容なども示している。決まったこと、方向性が出たものについては順次社員に情報提供していく。」

電算労「現在決まったこと等はあ

るのか。」

会社側「現在は社名の募集を行っている。各分科会では、現状分析から初めて両者を比較してどのような仕組みづくりが必要なのかといった意見交換をしているところだ。賃金はどうなるのかといった決まったものはまだない。」

電算労「合併時期も決まってい

ないのか。」

会社側「2019年度内としているが、ぎりぎりになるのではない。登記などの関係上、社名の募集から着手している。」

電算労「対等合併になるのか。」

会社側「PUCに吸収なのか、対

等なのか、あるいはTSSに吸収

なのか、合併のやり方も検討しているところだ。」

電算労「組合（PUC分会）はどうなるのか。」

会社側「基本的には継続した関係になると思う。」

電算労「それではないと困る。」

電算労「当該組合の春闘要求について真摯にご回答いただくことをお願いして、要請を終わりたい。」

## ■アルバス

会社側「要請書の番号に沿って回答する。」

会社側「今期の取り組みとしては、昇格に関わらず全社員に一律基本給に3千円アップを昨年10月に実施している。」

会社側「残業を減らす取り組みについて、ひとつはこれまで客先常駐で行っていたものを自社に持ち帰って業務を行ったことで、これまで縦割りの関係で行っていたところを横の連携により個々の負

荷を少し減らすことができた。さらに、来期以降は個別の担当というのではなく、複数の人数で対応し負荷分散を行い、個人の抱え

込みをなくすようにする。」

会社側「外にいる人については、

マネージャー層を増やして負荷分散を図る。」

会社側「社員の勤務状況について、月の途中で把握して早めに手を打つようにしている。」

会社側「勤務間インターバルに関しては、前日の勤務終了から12時間内の出社であれば遅刻扱いしないようにしている。」

会社側「定年延長については、組合と話し合いをしている。現状は、希望者について65歳まで継続勤務ができる。60歳以上の方にとりういった仕事をさせるのかということを含めて総合的に検討している。」

電算労「該当者はいないのか。」

会社側「今年1名おり、本人の希望に応じて再雇用する。賃金は下がる。」

電算労「どの程度下がるのか。」

会社側「6割ほどになる。」

会社側「作業環境については、インフルエンザが非常に流行ったので会社負担で予防接種を行った。パートナーについても希望者について予防接種を受けられるようにした。」

会社側「衛生委員会では話が出て、加湿器を2台導入した。」

会社側「健康診断の受診率を上げ

る取り組みを行い、今期は100%の受診率となった。」

会社側「技術教育については、本人の希望に応じて受講させるようにしている。今期は延べ18名が受講した。研修費用が60万円ほどかかったが、会社が負担した。来期は100万円を予算化している。」

会社側「契約関係については、下請法を遵守して健全な取引を行っている。パートナーについても個別に契約を行っている。」

電算労「多重下請けにならないように何かしているか。」

会社側「具体的に何かをしているということはないが、間に他社が

入るとリスクが増すので、新規でパートナーをお願いするときはプロパーなのか間に入っているのかを聞いている。間に2社入っている場合は断っている。」

電算労「パートナーは何人くらいいるのか。」

会社側「4月になると減るが、現在は社内でも10名くらいだ。外には6、7人いる。」

電算労「個人事業主はいるのか。」

会社側「個人事業主はいない。」

電算労「今期の売り上げ目標の達成具合はどうか。」

会社側「今期の売り上げ目標はもう少しだったが、利益目標は達成した。」

電算労「退職者の状況はどうか。」

会社側「今年度は2名だ。」

会社側「採用状況については中途採用のみで、昨年度までは人づてであったが、今年度は転職サイトや人材紹介など有料の媒体を使っている。その結果11名の面接を行い、1名内定を出したが、内定辞退となって結局一人の採用もできなかった。今年採用の5名は知人の紹介等であった。今期は180万円ほどかけたが、来期は400万円の予算を取っている。来期は確実に人を採っていききたい。」

## INOS&A

電算労「今春闘は早々に妥結した。4年連続でベースアップを伴う回答で大いに評価したい。また、一時金も夏2.6カ月、冬2.0カ月の年間4.6カ月ということである。当該組合の要求に対して満額回答となっている。業績が良かったことがうかがわれるが、どうだったのか。」

会社側「昨年は非常に業績が良かった。ホテルの事業および製造業向けの販売管理を担当している事業部の業績が良かった。社員へ業績に応じた還元を行った。」

電算労「昨年のお話で、赤字プロジェクトがあつて足かせになっていたとの話があつたが、今期はなかったのか。」

会社側「トラブルはゼロという訳ではなかったが、前に比べると小さく収まっている。」

電算労「待遇が改善されて、退職者が減ったとか、いい側面はあったか。」

会社側「退職者が目に見えて減ったかという点、残念ながら数字には表れていない。現在売り手市場であり、会社の業績が良いからといって若い人たちの指向、考え方が

があり、留まるとは限らない。」

電算労「一時金が年間4.6カ月というのには電算労の中でも悪くはないので、今後社員の方々も評価できるのではないかと。」

会社側「賞与が他社と比べて低いと言われ続けてきた。今回の回答が若い人に対して少しでも響いてくれればと思う。」

電算労「今春闘において、会社の業績が良ければ、きちんと社員に還元するということを示せたのではないかと。」

会社側「社長もそこには拘っており数字が出れば（業績が良ければ）社員にきっちり還元するという姿勢を見せたいという強い思いがあつた。」

電算労「健康経営ということで、昨年、日経にも掲載されていたが、残業時間が26.7時間から16.7時間に4割削減されたということがあつたが、その後の状況はどうか。」

会社側「2018年度は若干増えてしまった。これは、大雨や台風の影響で自宅待機が4日間くらいあつたが、その影響もある。」

電算労「残業代については、15時間相当分を手当として支給しているところがあるが、基本給に組み入れ



ないで、手当として支給している  
意図はなにか。」

会社側「WB（ワークライフバラ  
ンス）手当と呼んでいるが、残業  
ありきで支給しているわけではな  
く、できるだけ時間外は減らして  
自分の時間を作ってもらう中で、  
生活の安定、生産性の向上という  
趣旨で手当を支給している。」

電算労「プロジェクト管理におい  
て社長の直下にPMOを配置して、  
原価率をチェックしているのこ  
とだが、機能を發揮しているのか。」

会社側「かなり力を入れて対応し  
ており、成果が見えているとい  
うのは具体的にどのようなことか。」

会社側「大きな損失を出すような  
プロジェクトが出てきていないと  
いうことと、月1回レビューを行っ  
ており、問題があれば是正勧告を  
行い、対処するようにしている。」

電算労「問題については予算上の  
ことなど、社内で解決できないよ  
うな問題もありうると思うが、そ  
のような場合はどのように対処し  
ているのか。」

会社側「見積もり段階からチェッ  
クしている。見積もりに問題があ  
れば指摘をして、納期などについ  
てのユーザとの調整もアドバイス

している。」

電算労「働き方改革関連法に関し  
て、勤務間インターバル制度につ  
いての導入に向けての検討が義務  
化されたが、どのように対応して  
いくのか。」

会社側「必要性は認識している。  
人事部門で検討を重ねてどうい  
う状況であれば導入できるのか、他  
社の事例も含めて検討していき  
たい。」

電算労「電算労アンケートでは、  
45時間超80時間未満の人が1割  
近くおり、それ以上100時間未  
満という人も同程度いる。このよ  
うに長時間残業を行っている人が  
いる状況を見ると、勤務間インター  
バル制度の導入は健康経営を維持  
する上でも必要ではないか。」

会社側「当社の場合、深夜勤務の  
翌日は上司の判断で出社時間をず  
らせるということにしているの  
大きな枠組みでは抵抗はないが、  
時間の制約があるところをどれだ  
け現実味があるのかということに  
なる。」

電算労「その他の電算労アンケ  
ートのNC S & Aにおける回答結果  
を紹介すると、賃上げ以外の要求  
が多かったのが『作業環境の改善』  
と『残業の規制』で4割ほどの人

が掲げている。10時以降の深夜  
勤務については年数回という人が  
最も多かった。有給休暇について  
は、全部消化しているという人が  
1割弱、半分くらい残るとい  
う人が約3割、少し残るとい  
う人が45%ほどで全部残るとい  
う人が約15%いる。やはり忙しい  
プロジェクトにおいては取れないとい  
うことではないか。また、有給休  
暇が取りにくい雰囲気がある、と  
いうのが2割余りあった。」

# ODDのヒー シメンズ

電算労「要請内容について、OD  
Kソリューションズとしての対応  
状況はどうか。」

会社側「勤務間インターバル制度  
については、シフト勤務を導入し  
ているので近いものはあるかと思  
うが、勤務間インターバル制度と  
いう点ではまだ道半ばというこ  
ろだ。」

会社側「昨年度に大幅な人事制度  
の改正を行い、働き方改革関連法  
案を先取りする形で健康経営を掲  
げて残業時間短縮を行った。その  
中で変形労働時間の採用やシフト  
勤務を導入して少しずつ成果が出  
てきている。」

電算労「働き方改革で削減した残



業の7割を社員に還元している、  
と新聞にも載っていたが社員の収  
入自体は減っているのではないか。」

会社側「有価証券報告書にも開示  
しているが、総額を見ると実質的  
には変わっていない。賃金もそ  
うだが、人が資本なので休んでも  
おうという側面を重視している。  
もう一つは、サービス残業はあ  
ってはならないので社内のイン  
トラの中でそのような懸念がある  
人をピックアップして管理職が日  
常の中で確認している。意識を積  
極的に休んでもらうというこ  
とに向けていきたい。」

電算労「売り上げも、従業員も2  
年前と比較すると増えており、1  
人当たりの売り上げが3千万円に  
なっている。ぜひ、従業員への賃  
金へも反映させてもらいたい。」

会社側「業績が上がった一つの理  
由は、医療事業について出向を受  
け入れる形で増やしたことがあげ  
られる。ある医療事業会社のシ  
ステム部門を丸抱えしており、そ  
この売り上げが大きく貢献してい  
る形になっている。」

会社側「仕事をどうとっていくと  
いうことについては、やはりプラ  
イムである必要がある。ニッチで  
高収益を実現しないと現在の賃金



# 5月11日、平和と労働会館・民医連会議室にて、総勢20名が参加 SE労働の実態と過労死・ メンタル不全を防ぐ学習会開かれる

働くもののいのちと健康を守る  
全国センター（以降、「いの健康  
国センター」<https://www.ino-ken.gr.jp/>）では、SE労働者  
にメンタルヘルス疾患などの健康  
被害や過労死が多発している実態  
を重視し、その改善をめざして2  
013年5月、現役・OBのSE

労働者、労働相談員、労働組合な  
どの協力を得て「SE労働と健康  
研究会」を立ち上げました。研究  
会では、SE労働者の実態把握、  
過労死遺族や弁護士、研究者など  
からの聞き取り調査などを行い、  
検討を重ねてきました。

電算労は、研究会の立上げ前よ  
り、いの健康全国センターからの相  
談を受け、発足時より参加してき  
ており、研究会の中心的な役割を  
果たしてきました。

この4月、研究会では、IT企  
業、経営者団体（JISA）、行  
政（厚生労働省、経済産業省）お  
よびIPAに向けて「情報サービ  
ス産業の健全化にむけた提言」を  
策定しました。

7月にはJISAおよび厚生労  
働省へ提言を基に要請を予定して  
います。

それに先立ち、「SE労働の実

態と過労死・メンタルヘルス不全  
を防ぐ学習会」が5月11日（土）、  
平和と労働会館8階の民医連会議  
室にて30名の参加の下、開催さ  
れました。電算労からはソフトウエ  
アセクションを中心にPUC分会、  
東和システム支部およびソフトウエ  
ア技術支部より総勢9名が参加し  
ました。

最初にITユニオンの山中隆さ  
んと首都圏青年ユニオンの女性組  
合員より現場の実態報告がありま  
した。

その後、電算労、横山南人事務  
局長より「情報サービス産業の健  
全化に向けた提言」について、電  
算労アンケートに基づいてSE労  
働の長時間残業、健康問題やメン  
タル不全などの実態、業界全体の  
問題として東京労働局より指摘さ  
れた構造的な多重派遣やそれに対  
するJISAの認識について報告す

るとともに、それらの解決に向け  
た提言の説明とSEブラックプロ  
ジェクトチェックリストの紹介が  
ありました。

提言の報告の後、SEブラック  
プロジェクトチェックリストに基  
づいたアンケート結果についての  
分析結果について医師であり、い  
の健康全国センターの理事でもある  
安倍眞雄さんより報告があり、チエ  
クリスト10項目について、構造  
的分類や項目間の近縁関係および  
ブラック度の評価について話があ

りました。  
その後、4人ずつのチームに分  
かれてチェックリスト10項目に  
ついてのチームワーキングを行い  
ました。

学習会参加者はSEだけではあ  
りませんが、各チーム活発な意見  
が出されて有意義な意見交換の場  
となりました。  
会場にはしんぶん赤旗の田代記  
者が取材に見えており、5月14  
日付けのしんぶん赤旗に記事が掲  
載されました。

## SEブラックプロジェクトチェック10項目

- 【違法雇用】①多重派遣や偽装請負など、違法な雇用形態が蔓延している。
- 【資源不足】②十分な予算、開発期間が確保されていない。
- 【人員不足】③システム開発に必要な能力が備わった人員が配置されていない。
- 【無理要求】④発注者や元請けの無理な要求が多い（仕様が決まらない。無理なスケジュールや頻繁な仕様変更等）
- 【管理不良】⑤プロジェクトマネージャー（PM）等の管理者がプロジェクトを管理できていない。
- 【関係不良】⑥チーム内や元請け・発注者との関係やコミュニケーションが良好ではない。
- 【モラル崩壊】⑦ハラスメント、責任転嫁など、チーム内のモラルが崩壊している。
- 【過重労働】⑧終電帰り・徹夜・休日出勤等の長時間労働が当たり前になっている。
- 【不当対価】⑨残業代が出ないなど、プロジェクトメンバーに正当な対価が支払われていない。
- 【健康不良】⑩体調不良を訴えるメンバーが多く、うつ病などの精神疾患や過労死が出ている。

【4面からの続き】

レベルの維持は難しい。」

電算労「過去に賃金のベースアップがあったのはいつだったか。」

会社側「3年前に賃金テーブルを改訂した。原資総額は変わらないのでベースアップがあったということではないが、年齢給のウェイトが大きく、多様な働き方という観点からすると、若手から不平が出ていたので年齢給のウェイトを落としてグレード給を高めた。一方で長く勤めていくことで、ノウハウが高まっていくという側面があるのでそこに目配りを忘れてはいけない。現在が100点とは思っていないので、また、いつかのタイミングで見直しをかけた。」

電算労「人が増えており、昨年は5名入ったと聞いた。また、中途採用もあつたと聞いているが、今年はどうか。」

会社側「同程度だ。中途採用はポストを見越しての採用となるので、昨年のポストは充足しているが、現在の事業の状況を踏まえると昨年と同数程度の採用は必要になるのではないかと思う。」

電算労「中途採用もあるということだが、業務量自体が増えているということか。」

会社側「おかげさまで増えている状況だ。受験サイトはB to B to Cモデルであり、受験生に使っていただくサービスなので、本来ならプロモーション

をしなければならぬところであるが、大学公式の出願プラットフォームとして採用していただいているので、学校側にC向けのプロモーションを担っていただいている。このような状況なので順調に利用者は伸びている。」

電算労「いくつくらいの大学で採用されているのか。」

会社側「Web出願は約80大学。入試業務のWebサービスのUKAROは約50大学だ。」

電算労「当該支部で今週の月曜日に春闘要求を提出しているが、真摯にご回答いただきたい。会社の業績を見ると、ぜひベースアップを実現していただきたい。」

会社側「社内においては、業績運動ということ、良ければそれを反映させていくという事は必要だと思っている。しかし、ベースアップについては業界の中で賃金水準が低いのであれば検討の余地はあると思うが、何とか高位に維持をしている。日経新聞のNEXT100において平均賃金が10位以内に入っており、それを鑑みると現時点でのベースアップは考えにくい。他にもっと経営課題はあるのではないか。」

電算労「高齢者雇用についてはどうか。」

会社側「いつかの時点で考えなければならぬと思う。」

電算労「また、来年もお伺いしてお聞きしたいと思う。」

# 電算労ビアパーティー開催のお知らせ

開催日時：7月19日（金）、19:00～

場所等詳細は決まり次第、お知らせいたします。

★ 締め切りは7月31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！！

## クイズちがいは7つ



右と左の絵には7カ所のちがひがあります。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：男性の髪型、男性の食べ物、男の子の目、イカ帽子の柄、空き缶の向き、寝ている男性の足

当選者：松下俊行・服部依里香・北川さつき・伊豆原周生 (NCS&A) 上杉浩志 (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:quiz2019@union-net.or.jp