

法令遵守の徹底のため全組織で取り組む方策

電力総連は、信頼回復に向けて次のとおり「法令遵守の徹底のため全組織で取り組む方策」について、加盟組合の全ての部門において各の組織実態に応じて、取り組むこととする。

(1) 労働組合のチェック機能の維持・強化

労働組合の役割としては、

- 組合員の雇用と労働安全も含めた総合的労働条件を守る。そのためにも、産業・企業の健全な発展を追求する。
- 社会の構成員として、当該企業が適切な経営行動をしているのかをチェックすることを通じて、社会的責任を果たす。

ことなどがあげられる。

こうした役割を果たしていくためには、労働組合は労使協議や日常の労使間の対応などを通じて、

- 経営方針・計画が、健全な企業の発展につながるものとなっているか。
- 企業の事業運営全般が、法令遵守・社会的信頼の観点に立って行なわれているか。

などを問うていかなければならない。

そのためには、執行部による労使協議をしっかりと裏付けるものが必要であり、それは執行部と職場・組合員とのコミュニケーションの中で吸収される意見、職場の実態である。労働組合のチェック機能が問われているということは、言い換えれば労働組合自身が、組合員・職場の声なき声を吸収し受け止める組織であるか否かが問われているということである。

こうした観点に立って、各組合は、機関会議や職場懇談会の充実など、あらゆる方策を駆使して、風通しの良い労働組合づくりに取り組み、組合員と労働組合の相互の意思疎通ならびに情報伝達機能の維持・向上に取り組んでいくこととする。そして、吸収した意見や職場実態を踏まえ、労使協議を徹底していくこととする。

<統一的に対応する項目>

- 電力総連全体での対話活動強調月間の設定
- 執行部と職場との対話活動の充実・強化
- 電力総連、各構成総連に相談窓口の開設

<構成総連・各組合において主体的に対応する項目>

- 執行部による日常の世話役活動の充実
- 労働組合としての相談窓口(公益通報者保護法の対応も含む)、意見収集箱 (E

メールなど)の設置

なお、各組合は、この取り組みに際し、より実効ある取り組みに資するため、別添の「参考資料:コミュニケーション活動のさらなる充実・強化」を活用する。

さらに、電力関連産業の中にも未だ労働組合の結成されていない企業も存在しており、雇用や総合的労働条件を守ることもさることながら、企業の経営行動をチェックするためにも、資本・人・仕事のつながりがある未組織企業を中心に労働組合の組織化に向けた運動を強力に推進することとする。

(2) 企業倫理の確立

企業倫理の確立に必要なことは、

- 経営者が構成員に対し、法令遵守、社会的信頼をベースとした事業運営・業務遂行なくして、企業の発展はあり得ないことを明確にアピールすること。
- 経営者がそのような考え方に立って、率先垂範すること。
- 取引企業間の適正な関係に基づいて、事業運営をすること。

であると思われる。

各組合は、こうした観点に立って、労使協議などの中で経営側の対応を求めていくこととする。

<統一的に対応する項目>

- 企業倫理確立に向けた経営側との定期的な意見交換

<構成総連・各組合において主体的に対応する項目>

- グループ経営指針、法令遵守方策を踏まえた、グループ労使懇談会の実施
- 経営側が設ける法令遵守・企業倫理委員会等への参画
- 経営チェックの充実・強化をはかるための、各組合における日常活動の中での労使協議の徹底

(3) 個々人の行動倫理の確立

内部論理に陥らず、自分の行動を客観視できるよう、組合員の意識改革に向けて、実効ある取り組みを行う。

<統一的に対応する項目>

- 個々の「自律」に向けた意識喚起のための啓発活動の実施(機関紙、ポスター)

<構成総連・各組合において主体的に対応する項目>

- 組合員研修会などの実施ならびに充実

(4) 労働者間の信頼関係の構築

電力関連産業は、数多くの従事者によって支えられており、労働者間の信頼関係、率直に話し合える関係を背景として、適切な業務遂行がされるものと考えられる。

こうした観点に立って、各組合は、関係する労組間の懇談会やそれぞれ内部の職場懇談を実施するなどして、未組織の労働者も含め、職場の声を吸収し、事業者側へ提起していくこととする。

〈統一的に対応する項目〉

- 各所における関連労組懇談会・労働者間交流の実施

〈構成総連・各組合において主体的に対応する項目〉

- 職場懇談会や職場意見交換会の開催
- 各所における関連労使懇談会の実施

(5) 方策のフォローアップ

〈統一的に対応する項目〉

- 各方策の実施状況をチェック、フォローアップする仕組みの構築
- 好事例、不具合事例の情報の共有化と水平展開に向けた取り組み

〈構成総連・各組合において主体的に対応する項目〉

- 構成総連大での方策をフォローアップする委員会等の設置
- 労使における方策展開の点検と評価を行う委員会等の設置

以 上

<参考資料>

労働組合としての相談窓口

～ コミュニケーション活動のさらなる充実・強化について ～

【労働組合が相談窓口を設置する意味合い】

1. 通報者にとって
 - 通報先の選択肢が広がる（社内通報制度、外部ホットラインに加え）
 - 経営側の窓口よりも言いやすい
 - 労働組合経由であることで不利益取扱いされにくい

2. 労働組合にとって
 - 制度の周知を通じた組合員のコンプライアンス意識の醸成
 - 会社のリスクマネジメントの一翼を担うとの経営側へのメッセージ
 - 社会からの信頼につながる

【制度運営上の留意事項】

1. 相談、通報件数が少ないからといって
 - 地道な努力を続け信頼感を醸成
 - 有効でないと結論づけるのは早計

2. 信頼感の定着に向けて
 - 不利益扱いされないことの経営側との確認
 - 目に見えない疎外感への対応
 - 相談、通報内容の調査結果をフィードバック

3. 大した相談、通報がないからといって
 - 身の回りのことに一番関心があるのは当然
 - 職場環境改善は重要な活動
 - こまかな問題を地道に解決していくことが信頼感を生む

4. 匿名性の確保は難しい
 - 匿名性の確保は極めて重大
 - 問題解決には匿名性の確保は事実上難しいことが多い
 - 匿名性を第一にするとダミー調査など時間・手間がかかる
 - 相談・通報者に匿名性を確保することの説明も必要

5. 相談窓口を設置したからといって
 - 職場との対話活動を怠ってはいけない