

電力総連 2005 春季生活闘争方針(案)

～「雇用と総合的労働条件を守る取り組み」の強化に向けて～

春季生活闘争を巡る情勢認識について

1 経済・社会情勢

日本経済は、堅調な輸出などに支えられ着実な回復を続けていますが、為替や原油高騰下での国際経済などの動向に留意する必要があると、今後の見通しについて、不安定さ不透明さは拭いきれません。今後、回復基調が中小企業や個人消費などに波及していくかを見据える必要があります。

雇用情勢は改善に向けた動きがみられますが、依然として厳しい状況を脱しきれてはならず、業種、職種や地域にバラツキが生じており、パートタイム労働者等の非典型労働者の急増などに見られるように雇用・就労形態の多様化が進んでいます。

また、労働者の生活は一段と厳しさが増し、規模間、企業間の労働条件の格差拡大が顕著になる中で、社会保障の負担増に加え、消費税率の引上げや所得税定率減税の廃止などの動向もあり、今後、労働者の生活に及ぼす影響が懸念されます。加えて、少子・高齢化の急速な進展により、将来に向けては、社会保障のみならず多くの課題が山積する現状にあります。

2 電力関連産業を取り巻く情勢

電力関連産業の経営を巡る情勢は、公共投資の抑制、電力設備投資の削減などから、受注が大幅に減少していることに加え、価格競争も激化していることから、極めて厳しい状況が続いています。

このような状況を踏まえ、経営側は生き残りをかけて、あらゆる角度から効率化・コスト削減を進めながら経営基盤の強化を図っており、総額人件費削減の観点から人員削減、人事・賃金制度や退職金・年金制度など労働条件全般に亘った見直しが進められています。

また、グループ経営強化の必要性から、電力会社を中心にグループ企業の再編が進められています。

3 職場の状況

電力総連の組合員は、電力関連産業・企業が置かれている情勢の厳しさを十分認識し、経営施策や効率化対策を真摯に受け止め懸命に取り組んでいます。

一方、人員削減などにより要員事情が厳しくなる中で、質・量とも業務負担が増していることに加え、企業再編や業務運営見直しによる要員の再配置などから、働き方が変化する中で、厳しい対応を余儀なくされています。

このような状況や企業業績の先行きが不透明なことから、雇用安定や労働条件維持に対する組合員の認識・要求が年々高まっています。

4 春季生活闘争を巡る他産別の動向

他産別・主要組合の多くでは、市場のグローバル化による価格競争などを克服し、企業業績が回復する基調の中で、将来に亘って雇用を安定的に確保することを最重点に置き、賃金カーブ維持を基本とし、ベースアップ要求は難しいと判断する情勢にあります。一方、賞与・一時金については業績連動方式の導入も含め、業績の向上は賞与・一時金で還元する傾向を強めています。

連合の2005 春季生活闘争方針について

連合の2005 春季生活闘争は、政策制度要求の実現、雇用の安定、ワークルールの確立、及び取引関係の改善などの通年的な課題への取り組みを前提に、「相場形成・波及メカニズムを通じた労働条件の底上げ・格差是正」並びに「働く側の選択肢が保障され仕事と生活の調和がはかれる公正な働き方の実現」を目指して共闘することを基本スタンスとして、2005 春季生活闘争方針を策定しています。

電力総連の春季生活闘争の基本的考え方について

電力総連は、電力関連産業を取り巻く情勢が益々厳しくなっているとの認識に立ち、2005 春季生活闘争については、今日まで通年的活動として展開してきた「雇用と総合的労働条件を守る取り組み」を強化する活動として位置付け取り組むこととします。

その枠組みは、連合方針を踏まえ、雇用安定と基本的な労働条件を守ることを最重点課題に置いて、全ての組合が最低限守るべき水準を設定し、電力総連がこれを共有した上で、雇用を安定的に確保するとともに、現行の労働条件を維持することを前提条件として、企業や職場の実態を踏まえ、更なる労働条件の改善や向上を図ることとします。

特に、経済・社会の情勢変化を前向きにとらえるとともに、連合の主張する「ここ数年間でしわ寄せの大きい労働者への社会的分配の是正を力点におき、全体の底上げをはかることで安定的な経済成長への移行を実現する必要がある」との課題認識を踏まえ、格差是正や適正な成果配分などの実現に向けて積極的に取り組んでいくこととします。

具体的な取り組み内容について

1 雇用安定の取り組み

雇用確保を最重点課題とする考え方を踏まえ、電力総連、構成総連及び部会に対応する経営側に雇用安定に関する申し入れを行うこととします。

また、加盟組合は労使協議会又は労使懇談会などの機会を通じて、雇用の安定確保に対する労使の共通認識を醸成するとともに、雇用安定に資する労働協約の整備・充実を図っていくこととします。

2 労働協約に関する取り組み

(1) 労働協約の完全締結及び整備・充実

全ての組合が労働協約の完全締結の実現を目指して取り組むこととします。

また、「加盟している全ての組合がクリアする一定の労働条件水準」を基本に、雇用の安定確保の観点から人事条項の整備、並びに緊張間ある民主的な労使関係を構築していく観点から、事前協議を含めた労使協議におけるルールの明確化を図っていくこととします。

その上で、「労働協約締結に関する指針」に基づき、それぞれの事情の中で、最優先課題を特定して、現行の労働協約の整備・充実に取り組んでいくこととします。

(2) 労使協議会の設置・充実

労使協議会の運営ルールが明確になっていない組合は、電力総連の「労使交渉・協議に関する指針」を基本に、労使協議会の位置付け、付帯事項などの運営ルールを明確にして、労働協約として締結することとします。また、労使協議会の運営ルールが明確になっている組合は、その機能が有効に働くよう事前協議制を含め運営の充実を図ることとします。

労使協議会が定期的に行うことができるよう運営ルールの確立に取り組むこととします。その上で、開催の頻度や時期については、職場などの事情を踏まえ、必要かつ適切な頻度や時期を設定していくこととします。

経営方針・事業計画、決算状況などの経営に係わる事項について、会社から説明・情報提供が得られる運営ルールの確立に取り組むこととします。

(3) 定年退職者継続雇用制度の新設・充実

「改正高年齢者雇用安定法」の趣旨に沿って、厚生年金基礎年金部分の受給開始年齢が段階的に引上げられることに順次対応し、希望者全員が65歳まで就労可能となる定年退職者継続雇用制度の確立に取り組むこととします。

また、65歳までの制度確立の実現に向けて、職場や経営の実態を踏まえ対応すべき課題を抽出して解決を図っていくこととします。

(4) 仕事と生活の調和がはかれる環境の整備

「改正育児・介護休業法」に基づき協定化を行うとともに、仕事と生活の調和を図るため、「育児・介護休業法」の趣旨に沿って、更なる制度内容の充実を図っていくこととします。

また、育児・介護に関する現行制度の活用実態を把握し活用の向上に取り組むこととします。

次世代育成支援対策推進法に対応した、使用者に義務づけられた「行動計画」については、策定段階から組合が関与していくこととします。

また、既に「行動計画」が策定されている場合は、その内容を把握した上で、労使の意見交換や協議の場を設け、組合の意見が反映できるよう取り組むこととします。

(5) 災害補償制度の充実

災害補償制度が確立されていない組合がある実態を踏まえ、災害補償制度の確立を目指した取り組みを進めるとともに、被災組合員家族の生活保障を充実するため、業務上災害補償(死亡)として、3,500万円以上(有扶者)の補償額を目指すこととします。

(6) その他

各組合が継続して取り組んでいる上記以外の項目については、従来どおり各組合の決定に委ねることとします。

3 賃金改定の取り組み

(1) 賃金改定

原則としてすべての組合が取り組む項目

「賃金カーブ維持分」確保の取り組み

全加盟組合は「賃金カーブ維持分」の確保を目指すこととします。

また、賃金カーブ維持分の算定および労使確認など要求前の事前準備を行い、個別賃金方式を基本に要求を行うこととします。

なお、賃金カーブ維持分の算定が困難な場合は、電力総連加盟組合の平均値を参考に要求を組み立てることとします。

・個別30歳平均定昇率 1.27%	平均定昇率 1.57%
-------------------	-------------

「電力総連 賃金・一時金・退職金等 事情調査から算出」

賃金制度(定期昇給制度)確立を目指した取り組み

定期昇給制度が確立されていない組合がある実態を踏まえ、賃金制度の確立を目指した取り組みを進めるとともに、電力総連内の賃金水準の底上げを図る観点から、定期昇給制度の内容(各組合の平均額)を開示することとします。

個別実態を踏まえて取り組む項目

一定の水準を目指した取り組みを行う必要がある場合は、以下に示す水準を参考に取り組みを進めることとします。特に、経済・社会の情勢変化を前向きにとらえ、可能な限り積極的に個別賃金水準の上積みを図る要求を行い、水準の引き上げを目指すこととします。

すべての組合がクリアする個別賃金水準

「加盟している全ての組合がクリアする一定の労働条件水準」で示した、賃金のクリア水準を目指した取り組みを行うこととします。

高卒 30 歳・勤続 12 年の者の賃金改定後の水準	241,800 円 ^(*)
高卒 35 歳・勤続 17 年の者の賃金改定後の水準	278,800 円 ^(*)

*1:【『雇用と総合的労働条件を守る取り組み』 「04 加盟している全ての組合がクリアする労働条件水準について」より】

一定の賃金水準確保が必要と判断される場合の個別賃金水準

賃金実態や企業動向を踏まえ、以下に示す目標水準到達を目指した取り組みを行うこととします。

[高卒 30 歳・勤続 12 年の者の賃金改定後の目標水準]	
・水準 259,500 円	・水準 284,100 円
[高卒 35 歳・勤続 17 年の者の賃金改定後の目標水準]	
・水準 298,800 円	・水準 327,600 円
【水準 は電力総連賃金水準の中位、水準 は第3四分位】とする】	

「電力総連 賃金・一時金・退職金等 事情調査から算出」

(2) 配分交渉の充実

生活の安定や働きがい、やりがいに繋がるような配分を目指し、要求案の策定段階から妥結後に至るまで、配分交渉を重視した取り組みを行います。

(3) 最低賃金に関する取り組み

電力関連産業に働く全ての労働者の賃金を一定水準以上に引き上げ、一定の賃金水準を担保する目的として、次の要求基準に基づき、組合ごとに最低賃金の労使協定の締結を目指した取り組みを行うこととします。

最低賃金要求基準	時間額 840 円
ただし、世帯手当、皆精勤手当、通勤手当、時間外手当を除く。	
*なお、月額要求を行う場合は、各単組の実情により、上記要求基準に月当たりの労働時間数を掛けた要求を行うこととする。	

4 賞与・一時金の取り組み

賞与・一時金については、「加盟している全ての組合がクリアする一定の労働条件水準」の考え方を踏まえ、全ての組合が生活給的部分を最低限確保することを基本として要求を行うこととします。

「年間4ヵ月を最低水準」として、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態などを勘案して、上積みを図った要求を行うこととします。

冬季分については、賃金改定後のベースを使用し、夏季分に準じた扱いとします。

支給日については、夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とします。

5 適正な労働時間管理の充実に向けた取り組み

働き方を含めた労働時間に関する管理のあり方への社会的関心が高まる中、不払い残業の未然防止や過重労働による安全衛生面などの観点に立ったこれまでの取り組みを踏まえ、適正な労働時間管理の充実に向けた取り組みを行うこととします。

具体的には、「不払い残業防止キャンペーン」など昨年からの取り組みのフォローを行うとともに、「電力総連・適正な労働時間管理の取り組み指針」に基づき、適正な労働時間管理の充実に向け、一層の推進を図っていくこととします。その上で、労使協定(議事録、覚え書き、確認メモ等を含む)

に基づく運用実態を把握しながら更なる改善を図っていくこととします。

6 パート労働者等全従業員を視野に入れた取り組み

パート労働者等全従業員を視野に入れた取り組みは、社会的な課題のみならず、正規社員に及ぼす影響が極めて大きいことから自らの課題と受け止め、各組合におけるパート労働者等の雇用や業務の実態を踏まえ、必要性を判断しながら次のとおり取り組むこととします。

連合方針及び電力総連「パートタイム労働者等の均等待遇に向けた取り組み指針」に基づき、労働条件全般に亘る均等待遇の観点に立った処遇改善の取り組みを進めることとします。

パート労働者等を含む全従業員を対象とした企業内最低賃金の協定化については、最低賃金の底上げを図る観点から、賃金改定の最低賃金の要求基準を目安に取り組むこととします。

労働者派遣法の改正に基づき、派遣先の組合は派遣労働者を受け入れるにあたっては、組合のチェック機能が働くよう労使間のルールを確立することとします。

7 政策制度要求への取り組み

連合の政策制度要求に対しては、働く者が将来に亘って安心・安定した生活を確保する観点、並びに連合の中核産別としての責任と役割を果たすため、その理解を深めつつ実現に向けて積極的に参画していくこととします。

進め方について

2005 春季生活闘争を進めるにあたっては、連合方針の趣旨、取り巻く環境の厳しさ、及び過去の交渉経緯を踏まえ、電力総連、構成総連、業種別部会・連絡会及び加盟組合の連携を十分に図り、電力総連の総力を結集して取り組むこととします。

また、連合の中小・地場組合の共闘強化の取り組みについては、連合の中核産別としての役割を果たすため、可能な限り参画していくこととします。

1 要求書等の提出時期

雇用安定に関する申し入れ及び要求書の提出については、平成 17 年 2 月 22 日(火)を統一要求日とし一斉要求を行うこととします。

ただし、事情により一斉要求への対応が難しい組合は、遅くとも 3 月末までとします。

2 交渉のヤマ場

交渉のヤマ場は、交渉の推移を踏まえて設定することとし、電力総連全体としては 3 月中を基軸に、連合の解決促進ゾーンを踏まえ、4 月末までの解決を目指すこととします。

なお、各組合は 2004 春季生活闘争における解決日の前倒しが図れるよう取り組むこととします。

3 交渉体制

- (1) 電力総連は、中央交渉推進委員会を設置し、構成総連以下の支援・調整を行うこととします。
- (2) 構成総連及び部会は、交渉推進委員会を設置の上、各々の責任体制を確立し、加盟組合の早期解決に向け、積極的な支援・調整を行うこととします。
- (3) 加盟組合は、構成総連や部会と連携を図り、自力・自決を基本原則に精力的に交渉を推進することとします。

以 上