

電力総連 2006 春季生活闘争方針

I 春季生活闘争を取り巻く情勢

1 経済社会の情勢

景気は踊り場を脱し、企業収益の改善による設備投資の増加、個人消費の改善などにより緩やかに回復していますが、原油価格の動向が経済に与える影響等に留意する必要があります。

雇用失業情勢については改善が進んでいますが、地域間・年齢間にバラツキがあるなど依然として厳しさが残っています。また、パート・有期契約・派遣・請負等労働者の急増に見られるように雇用・就労形態の多様化が進むとともに、労働者の就労意識が変化する中、働き方や労働時間のあり方について課題認識が深まっています。

企業業績にはバラツキがありますが4年連続の増益見通しです。しかし、雇用形態間、規模間の労働条件水準の格差が拡大し、所得の二極化が顕著になる中で、年金保険料や定率減税の半減に加え、消費税率引き上げも視野に入るなど、生活者の負担増・給付減が懸念されます。

また、日本社会は急速な少子化の進展により社会保障のあり方のみならず、経済の活力低下、経済社会の構造的変化など、直面する問題は極めて深刻なものばかりで、少子高齢化に伴う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

電力関連産業を取り巻く経営環境は、景気の回復基調にも拘わらず、厳しさを抜け出すことが難しい状況にあります。このような状況の下、電力関連産業の各企業は生き残りをかけて、聖域を設けず、効率化・コスト削減を積極的に進めながら経営基盤の強化に取り組みつつ、労働条件全般に亘った見直しなどを進めています。また、電力各社はグループ経営の基盤強化の観点から、経営資源の再配分のみならずグループ企業の再編などを進めています。

一方、職場では、人員削減などにより要員事情が厳しくなる中、業務の多様化・複雑化などから質・量とも業務負担が増しています。このような職場状況の下、組合員は取り巻く情勢を十分認識して、経営諸施策に懸命に取り組んではいらぬものの、処遇に対する不満や雇用不安は高まっているものと考えます。

3 他産別の動向

他産別では、近年、業績の向上は賞与・一時金で還元する傾向を強めていました。しかし、景気回復による企業業績の改善などを背景に、賃金カーブ維持を基本とし、賃金改善に向けて、近年になく前向きな姿勢で検討が進められています。

II 連合の2006春季生活闘争の基本スタンスと枠組みについて

連合の2006春季生活闘争の基本スタンスと枠組みは、デフレ経済から脱却し、労働を中心とする福祉型社会への展望を切り開くために、①成果配分と所得増、②均等待遇、③増税阻止、④働き方の改善と不安の解消を大きな柱として、労働者全体の生活向上を目指していくこととしています。

また、政策制度と通年的な取り組み、時限共闘の課題を明確にするとともに、連合と産別の役割分担を踏まえた枠組みをつくることとしています。なお、連合はマクロの視点に立った基本的な考え方を社会的メッセージとして発信し、具体的要求基準は産別が責任をもって設定することとしています。更に、産別、地方連合は、連携して中小・地場組合の交渉を支援し、共闘の相乗効果を高めることとしています。

III 電力総連 2006 春季生活闘争に向けての基本的な考え方について

電力関連産業を取り巻く情勢は依然厳しく、組合員の雇用不安は高まり、多くの組合では労働条件の引き下げを余儀なくされる実態の中で、雇用不安を解消し、労働条件の維持・向上に向けた取り組みが必要になっていきます。この認識の下、2006 春季生活闘争については、経済社会の明るい情勢を前向きに捉え、今日まで通年の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」を基本に、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取り組むこととします。

その枠組みは、雇用不安の解消、労働条件の維持・向上、働き方の改善とワークルールの確立、更には労働者の基本的権利を守るための条件の整備・充実などを主要課題として、電力総連は、構成総連、部会及び加盟組合との連携を深めつつ、全精力を結集して、その改善や実現を目指すこととします。特に、連合は「生活防衛から生活向上へ」「下支えから底上げへ」と従来の春季生活闘争の取り組み基調を変える考え方を示しており、電力総連としてもこの連合基調を踏まえ、労働条件の底上げを図るため、従来以上に中小組合の自力・自決の強化に向けて積極的に取り組んでいくこととします。

IV 具体的な取り組みについて

1 雇用安定の取り組み

雇用安定を最重点課題とする 2006 春季生活闘争の基本的な考え方に基づき、次により雇用安定の確保に向けて取り組むこととします。

- ① 電力総連、構成総連及び部会は、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、グループ経営施策に対する労使の意見交換などが必要であるとの認識に立って、構成総連を中心としたグループ労使懇談会などの設置・充実に取り組むこととします。
- ② 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、雇用安定の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

雇用安定の確保や労働条件の維持、健全な労使関係の維持を担保するため、次により労働協約の完全締結及び整備・充実に取り組むこととします。

- ① 全ての加盟組合は、労働協約の完全締結の実現を目指していくこととします。
- ② 「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、並びに緊張感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。

(2) 労使協議会の設置・充実

働く者の立場から経営の意志決定過程への発言と参加機会を担保するため労使協議制を労使共創の場として充実させるとともに、雇用問題の派生を未然に防ぐための経営チェック機能を強化するため、次により労使協議会の設置・充実に取り組むこととします。

- ① 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。
- ② 労使協議会が定期的開催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。なお、開催頻度は四半期に1回以上を目安とします。
- ③ 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

労働力人口が減少する中、高齢労働者の活用、社会保障制度の支え手の確保などの観点に加え、改正高年齢者雇用安定法の主旨に沿って、65歳までの勤労社会の到来を見据え、次により定年退職者継続雇用制度の新設・充実などに取り組むこととします。

① 定年退職者継続雇用制度が確立されていない組合は、これまでの取り組みを踏まえ、法改正に沿った対応が図られるよう平成18年3月末までに、少なくとも62歳までの継続雇用制度の確立を図ることとします。

また、法改正に基づいた継続雇用制度は確立されているが、65歳までの制度内容となっていない組合は、継続雇用者の就労場所や職務(業務)内容、勤務の形態や時間、労働条件、更には60歳未満の労働者への影響などについて、労使の話し合い・協議の場を設置して、65歳までの継続雇用制度の早期確立を目指すこととします。

② 退職一時金制度が確立されていない組合は、中小企業退職共済制度などを活用して、退職一時金制度の確立を目指した取り組みを進めるとともに、制度が確立されている組合は、電力総連のクリア水準である1,550万円以上の定年退職時の一時金水準の確保を目指すこととします。

(4) 仕事と生活の調和がはかれる環境の整備

男女が共に家庭的責任を担い、仕事、地域活動など、仕事と生活の調和がはかれる環境を整備するため、次によりその実現に向けて取り組むこととします。

① 育児・介護に係わる労働協約の締結内容(又は就業規則の記載内容)が、育児・介護休業法および関連制度の内容、もしくはそれ以上の内容になっているか確認を行い、制度の整備を図ることとします。その上で、更なる制度内容の充実を図っていくこととします。

② 育児・介護休業法および関連制度に関して、管理職を含む職場への周知徹底を図り、制度利用の促進に向けて、労使の話し合い・協議を行い、活用を阻害する要因解消に取り組むこととします。併せて、制度利用者の職場復帰後の支援方策、休業取得における代替要員などの職場対応策の確立に向けて取り組むこととします。

③ 次世代育成支援対策推進法で義務づけられた「企業行動計画」の実施に向けたフォローを行うとともに、企業行動計画のうち協定化・制度化できるものは、その実現に向けて取り組むこととします。

④ 仕事と生活のバランスを図る観点から、年次有給休暇の取得促進や時間外労働時間の削減に取り組むこととします。

(5) 災害補償制度等の充実

① 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。

② 複数就業者の事業場間の移動、並びに単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動を通勤災害保護制度の対象とする「労働者災害補償保険法」の一部改正に基づき、労使間でその取り扱いの確認および労働協約の締結を行うこととします。

なお、通勤災害補償制度が確立されていない組合は、災害補償制度の充実と併せて、制度の確立に取り組むこととします。

(6) その他

各加盟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、従来どおり各加盟組合の決定に委ねることとします。

また、労働環境点検活動において改善などが必要と判断された場合は、それぞれの事情を踏まえ、個別項目ごとの優先順位を明確にして改善などを図っていくこととします。

3 賃金改定の取り組み

(1) 賃金カーブ維持分の確保

全ての加盟組合は原則として、次により賃金カーブ維持分を確保することとします。

(注) 賃金カーブ維持とは、賃金制度が確立している組合は賃金表の維持、賃金制度が確立できていない組合は1歳1年間差の確保と定義づける。

- ① 賃金制度・体系を確立している組合は、賃金表を維持することとします。
- ② 賃金カーブ維持分(1歳1年間差)の算定が可能な組合は、1歳1年間差の算出額を要求することとします。
- ③ 賃金カーブ維持分(1歳1年間差)の算定が困難な組合は、賃金カーブ維持分として、所定内賃金の2%の額を要求することとする。

(2) 個別賃金水準の引き上げなどの賃金改善

賃金カーブ維持分を確保した上で、労働環境点検活動や個別の事情などを踏まえて、個別賃金水準の引き上げ、賃金カーブの是正や格差改善など、労働者への適正な配分の観点から積極的に賃金改善に取り組むこととします。

- ① 加盟組合の賃金水準の底上げを図る観点から、全加盟組合は下表〈賃金改定におけるクリア水準及び目標水準〉に示したクリア水準以上の個別賃金水準の確保を目指すこととします。
- ② クリア水準を確保した上で、一定の賃金引き上げが必要と判断される組合は、経済社会の情勢を前向きにとらえ、下表の目標水準を参考に取り組みを進めることとします。
- ③ 電力総連内における賃金の相場形成を図る観点から、定昇相当額や個別賃金水準データの情報開示を行うこととする。

(3) 賃金制度・体系の確立

賃金制度・体系が確立されていない組合は、労使による検討・協議の場を設置して、賃金制度・体系の確立を目指こととします。

特に、賃金の安定性を確保する観点から、定期昇給のルール化を図っていくこととします。

〈賃金改定におけるクリア水準及び目標水準〉

	クリア水準 (経団連：第1四分位)	目標水準Ⅰ (電力総連：中位)	目標水準Ⅱ (電力総連：第3四分位)
高卒30歳・勤続12年	229,400円	259,500円	280,000円
高卒35歳・勤続17年	274,400円	301,500円	323,900円

(注) 1 クリア水準における経団連データは、2004年全産業(100~299人)の管理・事務・技術労働者の高卒・男性を対象

2 目標水準における電力総連データは2005年賃金・一時金・退職金事情調査より算出

(4) 配分交渉の充実

生活の安定確保、働きがい・やり甲斐に繋がる配分を目指し、要求案の策定段階から配分交渉を重視した取り組みを行うこととします。

(5) 最低賃金の労使協定締結

電力関連産業に働く全ての労働者の賃金について、一定水準を担保するため、次の要求基準に基づき、組合ごとに最低賃金の労使協定を締結することとします。

最低賃金要求基準 時間額 840円

(注) 最低賃金要求基準は、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、最低賃金要求基準に各単組の月当たり労働時間を掛けて要求を行うこととします。

(6) 時間外割増率引き上げ

連合の時間外割増率引き上げの取り組みを踏まえ、次の目標到達を目指すこととします。
到達目標 時間外 30%以上 休日 40%以上

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、次により要求を行うこととします。

- ① 「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。
- ② 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。
- ③ 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

適正な労働時間管理の充実に向けては、これまでの取り組み、並びに今次の不払い残業防止キャンペーンのフォローも含め、次により取り組むこととします。

- ① 適正な労働時間管理の充実に向けては、これまでの取り組み、並びに労働時間に関する調査結果を踏まえた不払い残業防止キャンペーンの取り組みのフォローを行うこととします。なお、改善すべき事項については、労使による話し合いや協議を行い、労使協定化(議事録、覚え書き、確認メモ等を含む)を図っていくこととします。
- ② 長時間労働を防止する観点に立った36協定の締結、並びに36協定遵守のための時間外労働の基本ルール徹底を図っていくこととします。なお、時間外労働の基本ルールに関しては、労使双方の確認のもとで確立することとします。
(注) 時間外労働の基本ルールとは、「上司の指示に基づく時間外労働」や「日々の労働時間の記録と確認」などをいいます。
- ③ 過重労働による健康面の影響を配慮した「労働安全衛生法」の一部改正に基づき、医師による面接指導等により過重労働・メンタルヘルス対策の充実に図ることとします。

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、必要性を判断し次により取り組むこととします。

- ① 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。
- ② 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必要性を判断のうえ取り組むこととします。
なお、その目安は、賃金改定の最低賃金要求基準とします。
- ③ 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、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、加盟組合の理解を深めつつ、その実現に向けて積極的に参画していくこととします。

V 交渉の進め方について

2006 春季生活闘争を進めるにあたっては、連合の進め方、過去の交渉経緯などを踏まえ、電力総連、構成総連、部会および加盟組合の連携を十分に図りながら、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

雇用安定に関する申し入れおよび要求書の提出については、平成18年2月23日(木)を統一要求日とし、一斉に実施することとします。

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月末までに要求することとします。

2 交渉促進と解決時期

加盟組合は、2005 春季生活闘争における解決日の前倒しが図れるよう、次により精力的な交渉を展開することとします。

① 加盟組合の交渉促進を図るため、構成総連ごとに統一交渉ゾーンを設け、構成総連と加盟組合が一体となった交渉を展開することとします。

また、交渉を有利に展開するため、春季生活闘争に係わる情報については、適宜適切に発信していくこととします。

② 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月末までに解決を目指すこととします。

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て、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展開することとします。

以 上