

## 2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	電力総連
方針決定日	2019年2月14日
要求提出日	2019年2月19日
回答指定日	調整中

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>電力総連2018春季生活闘争は、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とした「生産性三原則」のもと、健全な産業の発展の基盤となる人材の維持・確保、技術・技能の維持・継承等の着実な実現に向け、賃金引き上げをはじめとする「人への投資」を促すとともに、職場を熟知する労働組合による働く者のための働き方の見直しを進めることで、明日への活力につながっていくことが重要との認識に立ち、以下の方針をもとに取り組みを展開する。</p> <p>1. 賃金については、賃金カーブ維持分を確保したうえで、「経済の自律的成長」などマクロの観点に加え、電力関連産業の健全な発展に不可欠な人材の維持・確保、「格差是正」等に資するよう賃金改定に取り組み、もって電力関連産業に働く者の「底上げ・底支え」を継続・前進させる。</p> <p>2. 賞与・一時金については、年間賃金の一部として安定した生活を支える生活給部分を最低限確保することを基本に取り組みむこととし、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た要求を行う。</p> <p>3. 仕事と私生活の調和が図られる環境の整備については、過労死・過労自殺をはじめとする健康障害の未然防止や生活時間確保等に向けて、改正労働基準法に定める時間外労働の上限規制等への適切な対応を図ることはもとより、企業規模・業種を問わず、先行的な取り組みによって長時間労働の早期是正をめざすとともに、育児・介護・治療といったライフイベントに応じたより多様な働き方を構築するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざす取り組みを進める。</p> <p>4. 電力関連産業で働く誰もが安心して働き続けることができるよう、高年齢者雇用、障がい者雇用、女性活躍推進等、労働環境の確保・改善、制度の整備・充実に向け取り組む。</p> <p>5. 非正規労働者の待遇改善の取り組みについては、労働諸条件向上の基盤となる組織化を進めるとともに、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正が成立したことを踏まえ、同じ職場で働く仲間として、正社員との均等・均衡待遇の確立につながる取り組みを進め、電力関連産業に働く者全体の底上げを図る。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」 「賃上げ分」</p>	<p>すべての加盟組合は、事前準備として自社の賃金実態把握を確実に行ったうえで、賃金カーブ維持分の確保に徹底的にこだわる。そのうえで、「経済の自律的成長」などマクロの観点からの所得向上や電力関連産業を支える人材の維持・確保などに資する賃金引き上げ、「格差是正」などを通じて、電力関連産業に働く者の「底上げ・底支え」をめざし、3,000円以上の賃金改定に取り組む。</p> <p>とりわけ、自組合の賃金水準が社会水準を下回る場合には、当該組合の実態を踏まえた格差是正分を上乗せした賃金改定に取り組むことを基本とする。なお、社会水準との格差是正分の目安は3,000円とする。</p> <p>なお、その他の取り組みは、別シート①のとおり。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	別シート②のとおり
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>時給引き上げについては、最低賃金協定額を考慮し990円をめざし、職務内容、契約期間の実態などを踏まえた要求または要請を行う。なお、990円を超えている場合は、今年度の地域別最低賃金引き上げ額(平均27円)などを踏まえた要求または要請を行う。</p>
<p>●企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ</p>	<p>○最低賃金協定の取り組み パートタイム労働者・有期契約労働者なども含めた電力関連産業に働く者すべての企業内最低賃金として、以下の要求水準を踏まえて、組合ごとの最低賃金協定を締結する。 【最低賃金締結基準:東京都・神奈川の地域別最低賃金時間額を考慮し、18歳相当額として月額「172,000円以上」または時間額「990円以上」】 ※東京都(985円)、神奈川県(983円)を考慮し、18歳相当額(990円)×法定労働時間(174時間)＝172,000円</p> <p>○初任給の引き上げ 技術・技能の継承を図るうえで安定的な新規採用は必要であり、労働需給の情勢や同業他社との比較・分析を行い、電力関連産業を支える有用な人材を確保できるよう各加盟組合で要求額を決定する。なお、電力総連ミニマム水準18歳相当額を下回っている加盟組合はその確保に向けて取り組む。</p>

<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>賞与・一時金については、年間賃金の一部として安定した生活を支える生活給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。</p> <p>(1) 要求水準 「年間4ヶ月を最低水準」とする。なお、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態なども勘案した要求を行う。</p> <p>(2) 要求・妥結方式 賞与・一時金は、年間賃金の一部として位置づけ、年間収入の安定を図るため、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。</p> <p>(3) 冬季分の扱い 冬季分については、賃金引き上げ後のベースを使用し、夏季分に準じた扱いとする。</p> <p>(4) 支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。</p>
----------------------------	--

**(3) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し**

<p>●長時間労働の是正</p>	<p>年間総実労働時間1800時間の達成をめざし、以下のとおり取り組む。</p> <p>(1) 労働時間に関する労使協議の充実 ○36協定の届出様式の変更や特別条項付協定を締結する場合の健康福祉確保措置など当該指針について労使委員会等を通じて理解を深める。36協定の特別条項の延長時間引き下げや特別条項締結時における健康福祉確保措置の実施など当該指針の趣旨に沿った締結内容となるよう労使協議を行う。 ○労働時間管理における厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則った取り組みを求める。</p> <p>(2) 年次有給休暇の取得向上の取り組み ○年次有給休暇の取得目標「年間10日以上」をめざす。労働基準法改正により事業者には年休5日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、取得日数が5日未満の組合員が発生させないように制度や対策を定める。</p> <p>(3) 年間所定労働時間短縮の取り組み ○年間所定労働時間が2000時間を超えている加盟組合は、休日日数を増やすなど、年間所定労働時間を2000時間以下とするよう要求を行う。</p> <p>(4) 所定外労働時間の削減などの取り組み ○36協定の締結について、新たに導入される時間外労働の上限規制への適正な対応を図りつつ、以下の内容を基本に取り組みを進める。 ・休日労働時間を含む時間外労働時間は、1ヵ月45時間以内、年360時間以内に抑えることを原則とする。 ・やむを得ず特別条項を締結する場合においては、休日労働時間を含めて年720時間以内とすることを基本とし、原則(1ヵ月45時間以内、年360時間以内)を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。 ・休日労働を含めて年720時間を超えざるを得ない場合であっても、業務運営や人員配置の見直しに向けた労使協議を行い、休日労働時間を含め年720時間以内に近づけるべく、段階的に引き下げを行う。 ・時間外労働の限度基準適用除外業務(建設業・自動車運転業務など)においても、他業種と同様の上限時間を設定すること等を基本に取り組みを進める。 ・時間外労働時間の積算は、法定労働時間ではなく所定労働時間を上回る労働時間とするよう取り組む。 ○過重労働に係わる医師の面談指導については、月80時間を超過した者全員に実施することを基本に、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とすることを求める。 ○努力義務化される勤務間インターバル制度の導入など、十分な休息時間の確保に向け、職場実態に応じた実効性のある制度導入や対策を定める。</p> <p>(5) 時間外割増率の引き上げ ○時間外割増率30%以上となるよう取り組む。 ○1ヵ月60時間超の時間外労働の割増率猶予対象企業における50%以上の早期実現に取り組む。</p>
------------------	---

<p>●均等待遇実現に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用安定</li> <li>・同一労働同一賃金</li> </ul>	<p>(1)パートタイム労働者・有期労働契約者などの待遇改善の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○パートタイム労働者・有期労働契約者などについて、労働条件などの実態把握、ニーズを把握するための対話活動などを実施し、当該者および労使で共通認識を図り、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。</li> <li>○組織化に向けては、有期労働契約者に対する無期転換ルール適用が2018年4月1日から開始されたことを好機ととらえ取り組みの加速化につなげる。</li> <li>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期労働契約者などの正社員化または正社員に向けたルール作りを行う。</li> <li>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期労働契約者などについては、正社員との均等待遇に向けて取り組む。</li> <li>○正社員と異なる働き方をしているパートタイム労働者・有期労働契約者などについても、正社員との均等・均衡待遇に向けて取り組む。</li> <li>○2018年4月から5年を超えて反復更新される有期労働契約者に対する無期転換権が発生していることを踏まえ、正社員転換を含む無期転換に関するルール作りを確実に進めたうえで、対象となる有期労働契約者への周知に取り組むとともに、無期転換ルールの運用状況(無期転換権の行使状況等)の把握に取り組む。</li> <li>○パートタイム労働者・有期労働契約者が無期労働契約者へ転換した際の労働条件については、正社員との均等・均衡を考慮し、働き方に相応しい処遇となるよう労使対応を行う。</li> </ul> <p>(2)派遣労働者の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○同じ職場で働く派遣労働者について、業務内容、受入規模、契約期間、就労場所、契約条件、契約会社名を対象に情報開示を求めるなど、実態把握を行う。</li> <li>○同一事業所で3年を超えて受け入れる際の労働組合に対する意見聴取においては、要員に関する事項や雇用延長期間などについて、労使対応を行う。</li> <li>○派遣先に課せられた雇用安定措置や均等・均衡待遇、法改正への対応状況、雇入れ努力義務などの実施状況についても適宜報告を求める。</li> <li>○派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているか適宜報告を求める。</li> </ul>
---	--

#### (4) ワークルールの取り組み

<p>1. 仕事と育児・介護・治療の両立支援の取り組み</p> <p>(1)近年の多様な家族形態・雇用形態に対応した両立支援制度や介護による離職防止に向けた制度の充実など、改正育児・介護休業法などの趣旨を踏まえた取り組みを進める。</p> <p>(2)仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備・拡充について以下のとおり取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業を取得できる子の年齢について3歳年度末をめざすとともに、必要に応じて事業所内託児所の設置に向け取り組む。</li> <li>○育児短時間制度の対象年齢拡大をめざす。</li> <li>○育児目的休暇の導入に努める。</li> <li>○介護休業および介護休暇の拡充および柔軟な働き方の構築に向けて取り組む。</li> <li>○長期治療が必要な者に対して、両立支援プラン策定など、個々人の状況に応じた可能となるよう取り組む。</li> <li>○休業者の職場復帰に向け、職場復帰支援プラン策定など、各種制度の充実や支援策拡充に向けて取り組む。</li> <li>○やむを得ない事情により退職した者に対する再就職・再雇用制度の導入に取り組む。</li> <li>○単身赴任者支援に向け、時間単位休暇の導入など、職場実態に合わせた取り組みを行う。</li> <li>○次世代育成支援対策推進法への対応など、職場実態に合わせた取り組みを行う。</li> </ul> <p>2. 誰もが安心できる労働条件や労働環境の確保</p> <p>(1)高年齢者雇用への対応について以下のとおり取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○希望者全員を65歳まで継続雇用するよう取り組む。</li> <li>○高年齢雇用者の賃金水準について、労働の価値や貢献にふさわしく、かつ、高年齢期の社会水準の確保をめざした取り組みを図る。</li> <li>○組織化に向けて取り組む。</li> <li>○既に定年延長や定年制廃止を行っている場合は、働き方等に応じた均衡ある処遇の実現に向けて取り組む。</li> </ul> <p>(2)女性の活躍推進に向け、職場課題の把握を行い、行動計画に反映するよう労使対応を行う</p> <p>(3)障がい者について、差別的な取り扱いや合理的な配慮の把握および必要に応じた改善に努める。</p> <p>(4)退職一時金制度の確立・整備に向け、電力総連クリア水準をめざした取り組みを行う。</p> <p>(5)災害補償制度の充実に向け、電力総連クリア水準をめざした取り組みを行う。</p> <p>(6)ストレスチェック制度の活用に向け、受検率・面談実施率の向上、派遣労働者に対するストレスチェックの実施状況の確認、集団分析による職場改善に取り組む。</p>	
---	--

#### (5) 男女平等の推進

<p>女性活躍推進法に基づく取り組みについては、2016年4月1日施行の女性活躍推進法や連合「第4次男女平等参画推進計画」および電力総連「男女平等参画社会の実現に向けた取り組み」を踏まえ、以下の内容を基本に取り組む。</p> <p>○女性の活躍推進に向け、職場実態や課題の把握を行い、行動計画に反映するよう労使対応を行う。なお、義務化の対象となっていない300名以下の組合においても、法の趣旨を踏まえ、同様な取扱いとなるよう取り組む。</p> <p>○春季生活闘争の取り組みを通じて、職場ニーズや課題などの把握に努めるとともに、非正規労働者においても同様な取扱いとなるよう取り組む。</p> <p>○女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優れた企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」制度については、誰もが働きやすい労働環境を整備するという観点に加え、人材の確保や公共調達における加点評価などの優遇措置があることを踏まえ、認定取得に向けた取り組みを通じてさらなる環境整備を進める。</p>	
--	--

#### (6) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

加盟組合の雇用安定、賃金水準や労働条件の維持向上を図るため、電力総連・構成総連は、加盟組合の要求案策定の段階から、情報連携を密にし、支援を行うとともに、取引関係の適正化に向け、次の考え方に基づいて取り組みを強化する。

- 自社の経営環境を踏まえた、当該労使の真摯な論議による主体的な解決が図れるよう支援を行う観点から、取引関係が当該労使自治による春闘交渉に悪影響を及ぼすことがないよう、申入れや要請を行うとともに、グループ企業内における適正な価格転嫁と公正取引の推進についても、各構成総連で開催される労使懇談会や個別オルグ等を活用するなど、交渉環境の整備を図る。
- 労働環境点検活動の結果、労働協約などに改善・充実が必要な加盟組合や賃金実態把握が未実施、賃金カーブ維持分が確保できていない、電力総連ミニマム水準に未達などの加盟組合に対して、連携を強化し、重点的な支援を行う。また、個別賃金方式での要求、賃金制度の確立等が必要な加盟組合に対して実態に応じた支援を行う。
- 業種別部会ごとの賃金カーブ維持分の一部として、定期昇給相当分の情報開示を加盟組合の要求案策定前に行い、電力総連内の相場形成に努める。なお、その他の加盟組合においても、構成総連内に対して情報開示に努める。

#### (7) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

##### 雇用安定と人材確保

- 加盟組合は、企業の経営状況や経営計画などを確実に把握したうえで、経営基盤の安定に向けた労使協議を行うとともに、雇用安定や人材の確保・育成の重要性について、労使の共通認識を醸成していく。
- 加盟組合は、雇用安定に資する条項の整備に向けて、人事条項に関する事項について確認するとともに、労働協約の締結、整備・充実に取り組む。
- 構成総連は、加盟組合間の連携をいっそう深め、職場課題を的確に把握するとともに、雇用安定や人材の確保・育成に係わる諸課題の解決に向けて、労使懇談会の充実に取り組む。
- 電力総連・構成総連・加盟組合・各部会は、状況に応じて、申入れの実施を含め、雇用安定や人材の確保・育成につながる取り組みを行う。

## ●月例賃金

- ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」
- ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」

## (1) 自社の賃金実態の把握

交渉の事前準備として、賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要な原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りなどの課題把握を行う。また、過去の賃金カーブと比較して、賃金水準が経年的に低下しているなどの要因の検証も十分に行う。

※賃金カーブの歪みとは:モデル賃金カーブと比較し傾きの度合いや歪みについて把握する

※賃金分布の偏りとは:年齢間や男女間などでのバラツキの有無について把握する

## (2) 賃金カーブ維持分の確保

○賃金制度(昇給ルールが制度化されている)が確立している加盟組合は、その賃金表を維持する。

○賃金制度(昇給ルールが制度化されている)が確立していない加盟組合は、賃金カーブ維持分を要求する。

○雇用安定を優先して、定期昇給相当分の凍結や削減などを行わざるを得なかった加盟組合は、それを回復する。

## (3) 賃金制度の確立

賃金制度・体系が確立されていない加盟組合は、賃金実態を把握し、自社の課題を明らかにしたうえで、労使による検討・協議の場を設置し、賃金制度・体系の確立に向け取り組む。とくに、安定的な賃金水準を確保する観点から、定期昇給のルール化を図っていく。

## (4) 個別賃金水準の引き上げ

自社の賃金実態や個別の事情などを勘案し、個別賃金水準の引き上げが必要と判断される加盟組合は、社会水準の確保や水準低下の回復、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正など、以下に掲げる指標などを踏まえ取り組む。

① 社会水準をめざす加盟組合は、下表の目標水準を参考に、その獲得に取り組む。

	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ
高卒 18 歳 (初任給)	169,200 円	169,200 円
高卒 20 歳・勤続 2 年	173,000 円	180,000 円
高卒 25 歳・勤続 7 年	219,000 円	245,000 円
高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	264,000 円	289,000 円
高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	300,000 円	342,000 円
高卒 40 歳・勤続 22 年	342,000 円	389,000 円
高卒 45 歳・勤続 27 年	383,000 円	445,000 円

## ② 賃金制度改定による影響の検証と回復

労使合意した賃金制度について、事業環境等を踏まえ、月例賃金の一時的減額や定期昇給原資等を減額改定した場合などは、その後の個別賃金水準の実態を把握し、自社の社会的立場取りや組合員の労働意欲向上を勘案し要求を行う。

## ③ 賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正

自社の賃金実態を把握し、歪みや偏りがあり、是正が必要と判断される場合は、その改善に取り組む。

●規模間格差の是正  
(中小賃上げ要求)

(1)賃金の「格差是正」・「復元」への取り組み

自社の賃金実態を把握し、電力総連ミニマム水準より低位にある加盟組合や経年的に賃金水準が低下してきている加盟組合は、以下に掲げる指標を参考に、要求水準を決定し、賃金水準の格差是正・復元に積極的に取り組む。

①個別賃金水準が「電力総連ミニマム水準」を下回る加盟組合は、最低限必要な生計費を確保する観点から、その水準に到達するよう取り組む。

年齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
扶養	単身	単身	単身	配偶者+ 子1	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2
水準 (円)	153,800	162,300	188,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,600

②経年的に賃金水準が低下している加盟組合は、その実態を把握し、社会水準(厚生労働省:賃金構造基本統計調査・規模計)をめざすという考え方にに基づき、格差是正および復元に取り組む。なお、電力総連加盟組合300名以下の個別賃金30歳ポイント(単純平均)での指標を示すと次のとおりとなる。

指標 1	○社会水準との格差是正 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。【1,500円】
指標 2	○自社賃金水準ピークへの復元 自社賃金水準ピークへの復元をめざし、職場実態を踏まえ、中長期的にその復元に取り組む。【1,800円】
指標 3	○社会水準ピークとの格差是正 連合全体としてめざす水準であり、職場実態を踏まえ、中長期的にその格差是正に取り組む。【2,000円】
2019 指標	○社会水準回帰線との格差是正 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合の短期的な取り組み。 【2,800～8,300円】 ※単年度の目安水準:3,000円(≒8,300円÷3年)