

2020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	2020年2月13日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	

要求項目	要求内容																																																			
(1) 基本的な考え方																																																				
<p>電力総連2020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、物価上昇局面にあるなか「経済の自律的成長」を実現することや、持続的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げ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>○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」などマクロの観点からの所得向上に加え、経営効率化への貢献・努力に報いることや、電力関連産業の発展に不可欠な人材の維持・確保等に資するよう賃金改定に取り組むことで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。加えて、賃金水準にこだわった取り組みの定着・強化をはかることで、「格差是正」を積極的に推進する。</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に取り組みこととし、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>○仕事と私生活の調和がはか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はかることはもとより、企業規模・業種を問わず、長時間労働は正・過重労働解消の取り組みの定着・強化をはかるとともに、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>○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、高齢者雇用、女性活躍推進、障がい者雇用、ハラスメント対策等、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>○パート・有期・派遣で働く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、同一労働同一賃金に関する法改正が施行されることを踏まえ、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はかる。</p>																																																				
(2) 賃上げ要求																																																				
<p>■月例賃金</p> <p>○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」</p> <p>○「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>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>○雇用形態間格差の是正・企業内最低賃金協定の締結・昇給ルールの導入</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取り組む。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、経営効率化への貢献・努力に報いること、電力関連産業を支える人材の維持・確保などに資するよう賃金引き上げに取り組むこととし、「底上げ」「底支え」、賃金水準にこだわった取り組みをつじた「格差是正」等の実現をめざし、3,000円以上の賃金改定に取り組む。</p> <p>なお、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(社会水準との格差是正の目安は3,000円とする)。</p> <p>○自社の賃金実態を把握し、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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>扶養</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>配偶者+ 子1</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> </tr> <tr> <td>水準(円)</td> <td>153,300</td> <td>162,300</td> <td>183,300</td> <td>225,200</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,600</td> </tr> </tbody> </table> <p>○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・昇給ルールを維持する。</p> <p>○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。</p> <p>○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、それらを回復する。</p> <p>○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はかっていく。</p> <p>加盟組合は、自社の賃金実態や賃金に関する個別事情を勘案しつつ、賃金水準の格差是正等、賃金水準にこだわった取り組みを積極的に推進する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標水準Ⅰ</th> <th>目標水準Ⅱ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高卒18歳(初任給)</td> <td>164,000円</td> <td>171,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒20歳・勤続2年</td> <td>174,000円</td> <td>181,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒25歳・勤続7年</td> <td>220,000円</td> <td>246,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳・勤続12年 (主要指標)</td> <td>264,000円</td> <td>293,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳・勤続17年 (主要指標)</td> <td>300,000円</td> <td>343,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒40歳・勤続22年</td> <td>340,000円</td> <td>388,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒45歳・勤続27年</td> <td>380,000円</td> <td>444,000円</td> </tr> </tbody> </table> <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、加盟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・神奈川県地域別最低賃金時間額を考慮し、18歳相当額として、時間額「1,020円以上」、または月額「177,500円以上」】</p> <p>○待遇改善の取り組み 職場における正社員とパート・有期・派遣で働く者の均等・均衡待遇につながるよう取り組みを進める。</p>	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)	153,300	162,300	183,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,600		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒18歳(初任給)	164,000円	171,000円	高卒20歳・勤続2年	174,000円	181,000円	高卒25歳・勤続7年	220,000円	246,000円	高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	264,000円	293,000円	高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	300,000円	343,000円	高卒40歳・勤続22年	340,000円	388,000円	高卒45歳・勤続27年	380,000円	444,000円
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)	153,300	162,300	183,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,600																																												
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																																																		
高卒18歳(初任給)	164,000円	171,000円																																																		
高卒20歳・勤続2年	174,000円	181,000円																																																		
高卒25歳・勤続7年	220,000円	246,000円																																																		
高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	264,000円	293,000円																																																		
高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	300,000円	343,000円																																																		
高卒40歳・勤続22年	340,000円	388,000円																																																		
高卒45歳・勤続27年	380,000円	444,000円																																																		
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連</p>	<p>年齢間や男女間など、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの有無について把握したうえで、取り組みを進める。</p>																																																			
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>技術・技能の継承をはかるうえで安定的な新規採用は必要不可欠なことから、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 ・有期・短時間・契約等労働者への対応</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ヵ月を最低水準」とし、4ヵ月に上積みをはかった要求とすることを基本に、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、年間収入の安定をはかるため、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1,800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</p> <p>○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つうじて理解を深める。また、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。</p> <p>○労働時間管理については、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」に則った取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>(2)年次有給休暇の取得向上の取り組み</p> <p>年次有給休暇の取得日数については、労働者の心身の健康確保等の観点から、「電力総連時短指針」に基づき、「年間10日以上」をめざす。とくに、事業者にて年休5日の時季指定が義務化されたことを踏まえ、法違反となる取得日数が5日未満の組合員を決して発生させることのないよう、計画取得や連続取得など、実態に応じた制度や対策を求める。</p> <p>(3)年間所定労働時間短縮の取り組み</p> <p>○年間所定労働時間が2,000時間を超えている加盟組合は、「電力総連時短指針」に基づき、休日日数を増やすなど年間所定労働時間を2,000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</p> <p>○36協定の締結にあたっては、所定外労働時間の削減に向け、時間外労働の上限規制への適正な対応をはかりつつ、以下の内容を基本に取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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時間以内であることを基本とし、労働時間の延長は原則として限度時間(1ヵ月45時間以内、年360時間以内)を超えないものとされることを踏まえ、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。 ・時間外労働の上限規制適用猶予業務や適用除外業務においても、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。 <p>(5)時間外割増率の引き上げなどの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>(1)パートタイム労働者・有期契約労働者の待遇改善の取り組み</p> <p>○パートタイム労働者・有期契約労働者について、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、当該者および労使の三者で共通認識をほかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。</p> <p>○組織化に向けては、有期契約労働者に対する無期転換ルール適用が開始されたことを好機とらえ取り組みの加速化につなげる。</p> <p>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者の正社員化または正社員化に向けたルール作りを行う。</p> <p>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者については、正社員との均等待遇に向けて取り組む。</p> <p>○正社員と異なる働き方をしているパートタイム労働者・有期契約労働者についても、個々の労働者の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして正社員との待遇差が不合理となっていないかを確認し、不合理な差がある場合は是正に向けて取り組む。</p> <p>○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つつ、対象となる有期契約労働者への周知に取り組みむとともに、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。</p> <p>○無期契約労働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、働き方に相応しい待遇となるよう労使対応を行う。</p> <p>○時給引き上げについては、「最低賃金締結基準」を考慮し1,020円以上をめざし、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、1,020円を超えている場合は、連合方針(1,100円以上)を踏まえた要求または要請を行う。</p> <p>(2)派遣労働者の取り組み</p> <p>法の趣旨を踏まえ、派遣労働者のよりいっそうの雇用の安定やキャリアアップ、待遇改善をはかることができるよう、以下の内容を基本に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○派遣可能期間の期間制限(3年)を踏まえ、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。 ○派遣先に課せられた雇用安定措置や雇入れ努力義務などの実施状況について適宜報告を求める。 ○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。 ○派遣元に対する比較対象労働者の待遇などに関する情報提供の実施状況について適宜報告を求める。 ○食堂・休憩室・更衣室といった福利厚生施設について派遣先労働者と同様の利用条件となっているか確認する。
---------------------------	--

<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など 	<p>(1)高齢者雇用への対応</p> <p>○継続雇用制度を導入し、労使協定による対象者の基準を設けている場合は、希望者全員を対象に、65歳までの継続雇用とする労働協約の締結を行う。</p> <p>○労働条件の整備や多様な働き方の確保に向けた労使対応を行う。とりわけ、待遇については、同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、通常の労働者との均等・均等待遇の実現に向けた労使対応をはかることとし、労働の価値や貢献にふさわしく、かつ、高齢期における社会水準の確保をめざした取り組みを進める。</p> <p>○高齢者の意欲向上や安全衛生確保につながる就業環境の整備に向けて労使対応を行うとともに、組織化に向けて取り組む。</p> <p>(2)障がい者への対応</p> <p>ダイバーシティ(多様性)を尊重した職場環境の実現に向け、障がい者に対する差別がないか、働きやすい環境への配慮が十分になされているか職場実態の把握に努めるとともに、必要に応じて職場環境の改善に取り組む。</p> <p>(3)退職一時金制度の確立・整備の取り組み</p> <p>退職一時金制度が確立されていない加盟組合は、中小企業退職共済制度を活用するなど、早期確立をめざした取り組みを進める。また、制度が確立されている加盟組合は、電力総連のクリア水準である1,550万円以上の確保をめざす。</p> <p>(4)災害補償制度の充実の取り組み</p> <p>制度が確立されていない加盟組合については、制度化に向けた重点的な取り組みを行う。また、確立されている場合も、すべての加盟組合で電力総連のクリア水準3,500万円以上(業務上死亡・有扶養者)の補償額をめざす。</p> <p>(5)ストレスチェック制度の活用</p> <p>○労使委員会・安全衛生委員会などをつうじた労使対応を行い、対象者の受検率・面談実施率の向上や、制度の充実に向けて取り組むとともに、派遣労働者に対するストレスチェックの実施状況についても確認を行う。合わせて、ストレスチェックの重要性について職場組合員に周知を行う。</p> <p>○義務化の対象となっていない50人未満の事業場においても、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、実施に向けた労使対応を行う。</p> <p>○ストレスチェックの結果については、プライバシーの保護を前提としたうえで、労使委員会・安全衛生委員会などにおいて集団分析を行い、労使で職場環境の改善につながるよう取り組む。</p>
---	---

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<p>(1)仕事と育児・介護・治療の両立支援の取り組み</p> <p>①改正育児・介護休業法などへの対応</p> <p>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やハラスメント対策など、法改正の趣旨を踏まえた取り組みを進める。</p> <p>○制度趣旨や内容の職場周知をはかるなどの労使対応を行う。</p> <p>○妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とした上司や同僚によるハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止を含め、法改正を踏まえた取り扱いとなっている職場実態の把握を行い、必要に応じて職場環境の改善に向けた労使対応を行う。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけでなく派遣先にも防止措置や不利益取り扱いの禁止が適用されることを踏まえ、同様に労使対応を行う。</p> <p>②仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備・拡充</p> <p>貴重な技術・技能を有する人材が育児・介護・病気治療等を理由に離職することを防ぎ、仕事と家庭における役割を両立しながら働き続けることのできる職場の実現に向け、「電力総連 仕事と私生活の調和」の考え方を踏まえつつ、ライフイベントに応じた柔軟な働き方ができるような環境整備を進める。</p> <p>○育児休業を取得できる子の年齢について、希望する時に保育所に入園できない実態が多いことや保育所などの入園時期が主に4月とすることを踏まえ、3歳の年度末をめざす。また、職場のニーズや地域事情に応じて、グループ企業との共同設置も視野に、事業所内託児所の設置に向け取り組む。</p> <p>○育児による短時間勤務制度については、未就学児童(小学校就学前)までを対象とし、既に未就学児童を対象としている場合は、放課後児童クラブの待機児童問題や、下校時の安全確保などに鑑み、対象とする年齢の拡大をめざす。</p> <p>○「育児目的休暇(配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等)」の導入に努める。</p>
---	--

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>○介護休業は、介護期間の見極めが困難なことや必要とする介護状態が個人によって異なることから、法定の介護休業期間(通算93日)を上回る日数の付与や法定(3回)以上の分割取得を可能とする柔軟な制度構築をめざすとともに、法定の介護休暇(対象1人あたり5日)以上の日数付与や時間単位での取得、短時間勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な働き方ができるよう職場実態に合わせた労使対応を行う。</p> <p>○長期にわたる治療が必要な疾病等を抱える労働者が、疾病等に対する職場の理解不足・支援不足によって離職したり、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら働き続けられるよう、プライバシーに配慮しつつ、当該労働者の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むとともに、就業場所変更、作業転換、労働時間短縮などの配慮や「両立支援プラン」の策定、時間単位休暇や短時間勤務制度の充実など、対象者個々人の状況に応じた対応が可能となるよう取り組む。</p> <p>○休業(退職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し出社制度などの充実に取り組む。また、メンタルヘルスによる休職者が復職と休業を繰り返す場合においては、医療機関による復職支援プログラム(リワークプログラム)を活用するなど、支援策拡充に向け取り組む。</p> <p>○制度利用者の職場復帰後の支援方策や欠員時の職場対応ルールの確立に向けて取り組むとともに、やむを得ない事情により離職せざるを得ない状況となった場合の再就職・再雇用制度導入など制度充実に向けて取り組む。</p> <p>○育児・介護のみならず単身赴任者支援など、家庭内や地域社会における家族的責任を果たしながら働き続けることができる環境整備に向けて、時間単位での休暇取得やフレックスタイム制度の導入など、職場実態に合わせた取り組みを行う。</p> <p>○両立支援制度の利用促進のためには、制度の充実に加えて利用しやすい環境づくりが不可欠ことから、職場実態を把握したうえで、必要に応じて労使協議を行うとともに、加盟組合は育児・介護・治療と仕事の両立に関する相談機能の強化に努める。</p> <p>○次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、行動計画の実施状況のフォローや、行動計画の更新の取り組みを行う。なお、義務化の対象となっていない100人以下の加盟組合においても、次世代育成の観点から、職場状況を踏まえた労使対応を行う。</p> <p>○「くるみん・プラチナくるみん」制度については、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優遇措置があることも踏まえ、認定取得に向けた取り組みをつうじてさらなる環境整備を進める。</p> <p>(2)女性活躍推進法に基づく取り組み 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み。</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、法改正により従業員数300人以下101人以上の企業が新たに行動計画の義務化対象となることから、当該組合は法改正を見据えた労使対応を行うとともに、100人以下の加盟組合においても、法の趣旨を踏まえ、同様な取り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つうじて、職場ニーズや課題などの把握に努めるとともに、パート・有期・派遣で働く者においても同様な取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>○「えるほし・プラチナえるほし」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つうじてさらなる環境整備を進める。</p> <p>(3)ハラスメント対策関連法に基づく取り組み ○制度趣旨や内容の職場周知をはかるよう労使対応を行う。 ○ハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止など、法改正を踏まえた取り扱いとなっているか職場実態の把握を行い、必要に応じて職場環境の改善に向けた労使対応を行う。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけでなく派遣先にも防止措置義務や不利益取り扱いの禁止が適用されることを踏まえ、同様に労使対応を行う。</p>
--	---

(5) 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・目標水準I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。

(6) 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】
 電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこに働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成が重要であり、構成総連・加盟組合が総合力を発揮して諸課題の解決に向けて取り組みを進める。

○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。