

2022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	2022年1月27日
要求提出日	2022年2月17日
回答指定期日	

要求項目	要求内容																											
(1) 基本的な考え方																												
<p>電力総連は、コロナ禍という環境にあっても、電力の安定供給等をつうじて、社会機能の維持に努めている電力関連産業に働く者が、将来にわたって安全で安心して働くことのできる環境を整備するとともに、その働きの価値に見合った処遇を確保することを目的に、雇用の確保を大前提として、「生産性三原則」のもと、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、「新しい生活様式」への対応を含め、産業を支える人材の維持・確保につながる働き方の見直しを強力に押し進めることとする。併せて、「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」に一体的に取り組む。</p> <p>○賃金については、賃金カーブ維持分の確保を大前提とし、「経済の自律的成長」を図るための所得向上、賃金の社会性を踏まえた賃金の引き上げに取り組むこと、コロナ禍において安定供給確保と感染症対策の両立に取り組む社会機能を維持し続けている組合員に報いること、電力関連産業を取り巻く環境が大きく変化しようとしているなか、組合員のエンゲージメントを向上し挑戦意欲を喚起すること、産業の持続的な発展に不可欠な人材の維持・確保等を目的に、すべての加盟組合が月例賃金の引き上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」を継続・前進させる。さらには、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みを定着・強化させることで、「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を進める。</p> <p>○日本は構造的に生産年齢人口が減少しており、産業を持続的に発展させるためには、人材の維持・確保が重要であることに変わりはない。したがって、生活時間の確保を含む労働時間の短縮やライフイベントに応じた多様な働き方の実現など、仕事と私生活の調和がはかられる環境整備や、高齢者や障がい者をはじめ誰もが安心できる労働条件や労働環境の確保、パート・有期等で働く者の待遇改善など、安全・安心に働ける職場環境整備に取り組む。とりわけ、ワーク・ライフ・バランス実現や感染リスク低減等の観点からさらなる推進が見込まれるテレワークの適切な導入・運用に取り組むとともに、人材の維持・確保や技術・技能の維持継承の重要性が増していることを踏まえ高齢期の定年年齢引き上げや雇用機会の確保に向けて取り組む。</p> <p>○連合2022春季生活闘争における各種共闘や地方連合会が取り組む「地域ミニマム運動」への参画や、集团的労使関係を広げる「みんなの春闘」の展開など、連合の中核産別としての役割と責任を踏まえた対応をはかるものとする。</p>																												
(2) 基盤整備																												
・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	<p>パートナーシップ構築宣言の推進を含め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や取引関係の適正化に向け取り組みを強化する。</p> <p>○当該労使の真摯な論議による主体的な解決がはか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、申し入れや要請を行うとともに、「しわ寄せ」防止を含む公正取引の推進や適正な価格転嫁についても、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、交渉環境の整備をはかる。</p>																											
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>○労働環境点検活動の結果、労働協約などの改善・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に到達していない加盟組合に対して、連携を強化し重点的な支援を行う。</p> <p>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。</p> <p>○業種別部会・連絡会ごとの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。</p>																											
(3) 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>○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」に到達していない加盟組合は、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>153,800</td> <td>182,300</td> <td>188,300</td> <td>225,200</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,800</td> </tr> </tbody> </table> <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>○すべての加盟組合は、「経済の自律的成長」を図るための所得向上、賃金の社会性を踏まえた賃金の引き上げに取り組むこと、コロナ禍において安定供給確保と感染症対策の両立に取り組む社会機能を維持し続けている組合員に報いること、電力関連産業を取り巻く環境が大きく変化しようとしているなか、組合員の挑戦意欲を喚起すること、産業の持続的な発展に不可欠な人材の維持・確保などに資するよう賃金引き上げに取り組むこととする。具体的には、「底上げ」「底支え」、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みをつうじた「格差是正」等の実現をめざし、3,000円以上の要求とする。</p> <p>また、自組合の賃金水準がミニマム水準、目標水準Ⅰ等に到達していない加盟組合は、格差是正分を上乗せした金額を要求することを基本とする(社会水準との格差は正分の目安は3,000円とする)。</p> <p>○賃金制度(昇給ルールが制度化されている)を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)を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>○過去に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・体系を確立し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>	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	182,300	188,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,800
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	182,300	188,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,800																				

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</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、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みを積極的に推進する。</p> <p>○ 個別賃金水準が「電力総連ミニマム水準」を超える加盟組合は、産別内の格差是正や電力総連全体の賃金水準を底上げていく観点から、目標水準Ⅰ・Ⅱの確保をめざし取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="742 230 1284 448"> <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>165,000 円</td> <td>172,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 20 歳・勤続 2 年</td> <td>176,000 円</td> <td>184,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 25 歳・勤続 7 年</td> <td>222,000 円</td> <td>248,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)</td> <td>266,000 円</td> <td>296,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)</td> <td>304,000 円</td> <td>344,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>338,000 円</td> <td>390,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>376,000 円</td> <td>443,000 円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 個別賃金水準が目標水準Ⅱを超える加盟組合は、目標水準Ⅲなど、基幹産業として全産業ベースの上位水準の確保に向け取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="746 533 1125 696"> <tbody> <tr> <td>高卒 18 歳 (初任給)</td> <td>184,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 20 歳・勤続 2 年</td> <td>194,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 25 歳・勤続 7 年</td> <td>277,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 30 歳・勤続 12 年</td> <td>340,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 35 歳・勤続 17 年</td> <td>396,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>450,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>524,000 円</td> </tr> </tbody> </table>		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒 18 歳 (初任給)	165,000 円	172,000 円	高卒 20 歳・勤続 2 年	176,000 円	184,000 円	高卒 25 歳・勤続 7 年	222,000 円	248,000 円	高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	266,000 円	296,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	304,000 円	344,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	338,000 円	390,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	376,000 円	443,000 円	高卒 18 歳 (初任給)	184,000 円	高卒 20 歳・勤続 2 年	194,000 円	高卒 25 歳・勤続 7 年	277,000 円	高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年	396,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	450,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	524,000 円
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																																					
高卒 18 歳 (初任給)	165,000 円	172,000 円																																					
高卒 20 歳・勤続 2 年	176,000 円	184,000 円																																					
高卒 25 歳・勤続 7 年	222,000 円	248,000 円																																					
高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	266,000 円	296,000 円																																					
高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	304,000 円	344,000 円																																					
高卒 40 歳・勤続 22 年	338,000 円	390,000 円																																					
高卒 45 歳・勤続 27 年	376,000 円	443,000 円																																					
高卒 18 歳 (初任給)	184,000 円																																						
高卒 20 歳・勤続 2 年	194,000 円																																						
高卒 25 歳・勤続 7 年	277,000 円																																						
高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円																																						
高卒 35 歳・勤続 17 年	396,000 円																																						
高卒 40 歳・勤続 22 年	450,000 円																																						
高卒 45 歳・勤続 27 年	524,000 円																																						
<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>○ 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、加盟組合ごとに最低賃金協定の締結に向けて取り組む。</p> <p>【最低賃金締結目標水準】 東京都・神奈川県地域別最低賃金時間額を考慮し、時間額「1,050円以上」をめざす。なお、時間額1,050円を超える場合には、連合方針を踏まえ1,150円をめざす。</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>																																						
<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</p>	<p>年齢間・男女間の賃金分布の偏りなど課題把握を行い、賃金水準の格差是正の取り組みを進める。</p>																																						
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>技術・技能の維持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。</p> <p>電力総連ミニマム水準18歳相当額、目標水準Ⅰ18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・契約等で働く労働者への対応</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要求を行う。</p> <p>○ 要求水準 「年間4か月を最低水準」とし、4か月に上積みをはかった要求とすることを基本とする。</p> <p>○ 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>○ 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>○ 支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。</p>																																						

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<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>○すべての加盟組合は、「電力総連時短指針」を踏まえ、労使委員会・時短検討委員会等を開催し、過重労働解消や適正な労働時間管理、年次有給休暇の取得促進などについて認識の共有に努めるとともに、改善に向けた行動計画の策定に取り組む。また、半期ごとに、労働時間や年次有給休暇取得率などの実績に関する詳細なデータの開示を求めるとともに、必要に応じて業務量の均平化や人員配置の見直しなどを求めることとする。</p> <p>○厚生労働省「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」について労使委員会等をつつて理解を深める。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内容となるよう取り組む。</p> <p>○労働時間管理については、労働安全衛生法改正によりすべての労働者を対象とした客観的方法による労働時間の把握が義務化されたことやコンプライアンスの観点も踏まえ、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、これまでの年次有給休暇の取得実績を踏まえ、「年間12日以上」をめざす。とくに、改正労働基準法により事業者には年休5日の時季指定が義務化されたことを踏まえ、計画取得や連続取得など、実態に応じた制度や対策となるよう取り組む。また、使用者による時季指定の方法について、労働者の意見が尊重されているか労使委員会等において確認する。</p> <p>○年次有給休暇の完全取得が概ねできている加盟組合は、初年度付与日数を15日以上とすることや年間20日付与となるまでの勤続年数の短縮に取り組む。</p> <p>○計画的に月1日以上は有給休暇の取得ができるよう、職場環境の整備やルール作りなどを行う。</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む。</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時間以内とすることを基本とし、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ていることを踏まえ、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（建設業・自動車運転業務など）や適用除外業務（新技術・新商品等の研究開発業務）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む。 ・ 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>○長時間労働者への医師の面談指導については、改正労働安全衛生法（2019年4月1日施行）により対象が月100時間から月80時間を超過した者に引き下げられたことを踏まえ、月80時間を超過した者全員を対象に実施するよう取り組む。また、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とするよう取り組む。</p> <p>○所定外労働時間の削減に向けては、連合の「時短シビ」や「電力総連時短指針」等を参考に、定時退社日・ノー残業デー・ノー休日出勤デーの設定などに取り組む。</p> <p>○労働時間等設定改善法改正により勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されたことを踏まえ、職場実態に応じた実効性ある制度導入に取り組む。なお、労災認定基準の改正（2021年9月14日通達：脳・心臓疾患の労災認定基準）が行われ、労働時間以外の負荷要因として、勤務間インターバルが短い勤務（おむね11時間未満）等が追加されたことを十分考慮し、休息時間の確保に向け労使にて議論を深める。</p> <p>⑤時間外割増率の引き上げなどの取り組み</p> <p>○1ヵ月60時間を超える時間外労働の割増率については、労働基準法改正（2023年4月1日施行）により中小企業に対する猶予措置が廃止される趣旨や現状のダブルスタンダードを早期に解消する観点から、猶予対象となっている中小企業についても50%以上の実現に取り組む。</p> <p>○限度時間を超える時間外労働は法定割増率を超える率とする指針（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針）に基づき、法定に張り付いている場合は割増率30%以上の要求を行う。また、法定を超える率となっている場合においても30%以上となるよう取り組む。</p> <p>○時間外労働の積算は所定労働時間を超過したものとし、時間外労働の積算方法については、平日・休日の区別なく合算するよう取り組む。</p> <p>○代替休暇の導入にあたっては、労働対価は本来賃金で支払うことが原則であるとの考え方を踏まえ、加盟組合は個別に判断することとする。</p> <p>○年次有給休暇の時間単位付与の導入にあたっては、有給休暇は本来1労働日を単位として取得するものとの考え方を踏まえ、加盟組合は個別に判断することとする。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>○雇用安定と人材確保への取り組み</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 雇用・職域に対する不安が顕在化している加盟組合は、構成総連との連携のもと、雇用の安定や新たな職域の確保に向けた取り組みを進める。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策等に伴い影響を受けている加盟組合は、パート・有期・派遣で働く者等を含め、政府や地方自治体等の助成金・補助金を最大限活用し、雇用の維持に向け取り組む。 ・ 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、労使懇談会等の充実に取り組む。 ・ 電力総連・構成総連・加盟組合・業種別部会は、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。 ・ デジタル化への対応を含む教育訓練機会の確保・充実など、付加価値創造の源泉である人への投資を実現するよう取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>○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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各企業が雇用している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はかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。 ・ 改正労働契約法により、有期契約労働者に対する無期転換ルールが適用されており、組織化に向けて取り組みを継続する。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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その是正に向けて取り組む。 ・ 5年を超えて反復更新される有期契約労働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、対象となる有期契約労働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。 ・ パートタイム労働者・有期契約労働者が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。 ・ 時給引き上げについては、「最低賃金締結目標水準」を考慮し1,050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1,050円を超えている場合は連合方針（1,150円以上）を踏まえた要求または要請を行う。 <p>○派遣労働者の取り組み</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）があることを踏まえ、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>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>電力関連産業に働く高齢者が、年齢に関わらず、それまでに培った技術・技能を活かし、働きがい・やりがいをもって、産業の発展に貢献できるよう、電力総連「高齢期の働き方に関する基本方針」を踏まえ、高齢期における安定した雇用の確保や、働き方の価値に見合った労働条件の整備、多様な働き方の確保に向け取り組むこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○すべての加盟組合が65歳までの定年延長や65歳以降の雇用機会の確保を見据え、高齢期の働き方について労使委員会等で論議を深める。 ○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に取り組む。 ○継続雇用制度を導入している場合は、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・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 ○定年延長を導入する場合は、その処遇について60歳前後で連続した制度となるよう取り組む。なお、65歳まで定年年齢を引き上げる場合には、労働者自身が60歳から65歳までの間で定年年齢を選択できる仕組みづくりを考慮する。 ○65歳～70歳までの就業機会の確保についても、希望者が「雇用」により就労できるよう取り組む。 ○フルタイム勤務を基本としつつ、多様な労働時間制度を選択できる制度となるよう取り組む。 ○働きやすい職場の創出をはじめ、作業環境、能力開発、健康管理、付与業務の確保など、高齢者の意向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取り組む。 ○未組織の継続雇用労働者の場合には、組織化を進めることとする。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークを適切に導入・運用するにあたっては、電力総連「テレワークの適切な導入・運用に関する取り組み方針」を踏まえ、労使委員会等をつうじて検討を行い、安全衛生面に十分に配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進めるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○加盟組合は、テレワークの実施状況や課題等を労使で検証する。なお、制度導入に至っていない加盟組合については、実施目的を明確にしたうえで、職場ごとのテレワーク実施の適否を判断するとともに、適切な導入に向けた労使交渉を行う。 ○制度導入に向けた労使交渉では、対象者、労働時間、費用負担、作業環境、コミュニケーション、情報セキュリティ対策、長時間労働対策、健康確保措置等について職場実態を踏まえ決定し、労使協定を締結する。 ○制度導入を実施している加盟組合についても、適宜労使で検証を行い、導入実態を把握するとともに、必要に応じて改善をはかる。
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者への対応 ○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、相談体制の整備等が行わ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。 ○退職一時金制度の確立・整備の取り組み ○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。 ○災害補償制度の充実の取り組み ○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。 ○ストレスチェック制度の活用 ・労使委員会・安全衛生委員会などをつうじて、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。 ・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、実施に向けて取り組む。 ・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、労使で環境改善につながるよう取り組む。
<p>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</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>	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進法に基づく取り組み ・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、2022年4月1日から、従業員数101人以上の企業が新たに行動計画策定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。 ・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。 ・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・プラチナえるぼし」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>○ハラスメント対策関連法に基づく取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度趣旨や内容が職場に周知されるよう取り組む。 ・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、必要に応じて環境改善に取り組む。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけでは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、同様に取り組む。
<p>○仕事と育児・介護・治療等の両立支援制度の整備・拡充</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正育児・介護休業法(2022年4月施行)で定める雇用上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)について導入に向けた労使協議を行う。 ・改正育児・介護休業法(2022年10月施行)において、男性の育児休業取得向上に向けた環境整備に取り組むとともに、理解促進に努める。 ・育児休業を取得できる子の年齢については、法においては原則1歳まで(保育所に入所できない場合は最長2歳まで延長可能)となっているが、希望する時に保育所に入所できない実態が多いことや保育所などの入所時期が主に4月ということも踏まえ、3歳の年度末をめざす。 ・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)までを対象とするよう取り組む。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を踏まえ、対象年齢の拡大をめざす。 ・改正育児・介護休業法で努力義務化された「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)」の導入に取り組む。 ・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取り組む。 ・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)や介護休暇(対象1人あたり5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こと、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取り組む。 <p>・育児・介護休業法施行規則の改正(2021年1月1日施行)により、子の看護休暇・介護休暇について時間単位取得が可能となるなか、法を上回る「中抜け」を認める取り扱いとなるよう取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者が、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、理解促進に取り組む。また、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。 ・不妊治療と仕事の両立のため、職場の理解不足・支援不足によって離職することなく、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、理解促進に取り組むとともに、男女が柔軟に取得できる休暇等の環境整備に取り組む。 ・休業(体職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し社制度などの充実に取り組む。また、メンタルヘルス不調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。 ・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。 ・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。 ・単身赴任者支援など、家庭内や地域社会における責任を果たしながら働き続けられるよう、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に取り組む。 ・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なことから、職場実態の把握を行い、必要に応じて環境改善に取り組む。また、育児・介護・治療と仕事の両立に関する相談機能の強化に取り組む。 ・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をフォローするとともに、職場実態を踏まえた行動計画の更新に取り組む。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、行動計画策定等に取り組む。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」を厚生労働大臣が認定する制度として「トライくるみん(2022年4月1日施行)・くるみん・プラチナくるみん」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行う。
<p>(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</p>	