

2024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	2024年1月25日
要求提出日	2024年2月15日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>少子高齢化と生産年齢人口の減少が進むなか、電力関連産業の担い手である人材を確保していかなければ、産業の存続に影響を及ぼしかねないことから、短期的な視点のみならず、中期的な観点で、電力関連産業で働く者の経済的・社会的地位の向上をはかるとともに、やりがい・働きがいを実感し、組合員とその家族の生活が安定・安心できる魅力ある産業の構築に向けた取り組みが不可欠である。</p> <p>2024春季生活闘争においては、連合の中核産別の役割と責任を果たすために、雇用の確保を大前提として、賃金引き上げをはじめとする将来を見据えた「人への投資」に積極的に取り組むとともに、電力関連産業に働くすべての者が将来にわたって安全で安心して働くことのできる労働条件や労働環境の整備に向け一体となって取り組む。</p>
II. 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労務費等の価格転嫁や働き方も含めた取引の適正化に向けて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、労務費を含む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、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>
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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て取り組む。</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>○高齢者雇用において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> <p>○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。</p> <p>○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。</p>

Ⅲ-1.賃金要求																												
<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>	<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>162,300</td> <td>192,500</td> <td>229,800</td> <td>281,600</td> <td>318,800</td> <td>337,300</td> <td>357,600</td> </tr> </tbody> </table> <p>賃金については、賃金カーブ維持分の確保を大前提に、電力関連産業の基盤である人材を確保するとともに、物価上昇が継続するなかで、組合員とその家族の実質生活水準の維持・向上などを目的に、連合2024闘争方針や取り巻く情勢などを総合的に勘案し、3%以上を要求する。</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)	153,800	162,300	192,500	229,800	281,600	318,800	337,300	357,600
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	192,500	229,800	281,600	318,800	337,300	357,600																				
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	社会水準等の確保や、低下した賃金水準の回復、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正など、めざすべき賃金水準の実現にこだわり取り組む。																											
○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	○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。 【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「1,120円以上」をめざす。																											
■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	女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)をはかる。																											
■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	技術・技能の維持・継承をはかるためには、安定的な新規採用が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人材を確保できるよう、電力総連の目標水準の到達に向け各加盟組合で要求額を決定し、初任給引き上げ要求を行う。																											
■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	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確保することを基本として、年間4ヵ月をベースとし、過去の妥結実績、企業業績、職場実態などをふまえ、4ヵ月に上積みをはかった要求を行う。																											
Ⅲ-2.「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	○労働時間に関する労使協議の充実 ○年次有給休暇の取得向上の取り組み ○36協定の締結にあたっては、労使で協議を深めたうえで、所定外労働時間の削減に向け、建設業や自動車運転等も含め、時間外労働の上限規制への適正な対応をはかりつつ取り組む。 ○長時間労働者への医師の面談指導については、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。 ○労働時間等設定改善法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ていることをふまえ、職場実態に応じた実効性ある制度導入に取り組む。																											
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	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む。																											
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○高齢者雇用において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の趣旨をふまえ、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。 ○同じ職場で働く仲間として、組合員か否かにかかわらず、労働契約法・労働者派遣法・同一労働同一賃金に関する法改正をふまえ、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む。																											
■人材育成と教育訓練の充実	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む。 ○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。 ○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。 ○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。																											
■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	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・やりがいをもって働くことができるよう、高齢期における安定した雇用の確保や、働き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。 ○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の趣旨をふまえ、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。																											

<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、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。 ○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ふまえ決定し、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>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</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、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。</p>
<p>■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</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>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>○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、プライベートに配慮しつつ、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、時間単位休業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。 ○休業(休職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し入社制度などの導入に取り組むほか、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、医療機関によるリワークプログラム(職場復帰・職場定着の支援を目的としたリハビリテーションプログラム)の活用や欠員時の職場対応ルールの確立など、支援拡充に向け取り組む。 ○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。</p>
<p>Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</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・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ふまえ、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。 ○ハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止など、法改正をふ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ふまえ、同様に取り組む。 ○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月ということをつまみ、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、下校時の安全確保などをふまえ、対象年齢の拡大をめざす。 ○子の看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。 ○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。 ○女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。 ○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。 ○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、職場実態をふ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「トライくるみん・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ふまえ、認定取得に向けて取り組む。</p>
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	
<p>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>	