

電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する 法律の在り方の検討に係るヒアリングについて

- ヒアリング概要について
- 火力発電所について
- 原子力発電所について
- 一般送配電事業について

ヒアリング概要について

- 目的：平成27年の電気事業法改正の附帯決議及び厚生労働省の審議会に設置された部会の報告において、電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方について検討が求められていることを踏まえて、現場における業務の内容、労使関係の状況、足下の需給ひっ迫など昨今の環境変化の下での電力安定供給の確保や大規模災害時の復旧の取り組み等に関し、実態把握を行うために実施したもの。
- 期間：2023年5月29日～6月9日
- 対象：東北電力株式会社、関西電力株式会社、東京電力パワーグリッド株式会社、九州電力送配電株式会社
東北電力労働組合、関西電力労働組合、東京電力労働組合、九州電力労働組合
- 項目：主に以下の項目についてヒアリングを実施(詳細は別紙のとおり。)
 - 基本事項(事業概要など)
 - 業務内容(自動化、高度化の状況等)
 - 電力の安定供給確保等に向けた取組について
 - 労使関係について

火力発電所(東北電力株式会社原町火力発電所)について

基本事項

- 従業員数は約110名、組合員数は約90名。ユニオンシヨップ制で、特別管理職(課長以上)以外が加入。
- 原町火力発電は石炭火力発電所(定格出力100万kW×2機)で、東北電力内で最大級の出力。築25年程度。
- 総務／発電／技術／運営企画／土木5つのグループで構成されている。

発電グループ：発電設備の運転・監視、発電用燃料の管理等。

発電設備の運転・監視は、24時間4チーム2交替で行い、6名1チームで計24名。

新型コロナ、インフルエンザの集団感染等、万一の人員不足時は、発電所内の人員で体制を確保。

そのほか、他の発電所からの派遣も想定しているが、実例はなし。

技術グループ：発電設備の保守管理等。

火力発電所(東北電力株式会社原町火力発電所)について

業務内容(自動化、高度化の状況等)

- 発電・送配電ともに、東日本大震災の頃と比べ、設備の自動化が進展。
- 現場作業立会いやミーティングのオンライン化(タブレット活用)等により、効率化を推進。
- 発電量は、調整可能な範囲全体を3つに区分し、区分ごとの範囲内では自動で出力調整可能であるが、それぞれの区分を超える際は人間が操作する必要がある。中央給電指令所から電力供給量についてリアルタイムで指示があり、自動で出力調整可能な範囲を超えて出力調整する場合があるため、完全自動化とはなっていない。
- 施設や設備の経年劣化により、一つのトラブルが想定以上の被害を引き起こす等、トラブルが複雑化してきており、対応自体困難化。
- 原町火力発電所においては、当直課長に当直業務経験者を配置。通常業務ではマネジメントが主だが、いざというときは、代わりに現場に出ることも可能。

電力の安定供給確保等に向けた取組について

- 組合としては、他事業場への応援について説明を受け、応援期間は最大でも2泊3日を限度とし、それを超える場合は人を入れ替える等の対応や、現場の安全・労務管理をしっかりと行うよう、会社に求めている。(労)
- 再エネ拡大で業務が複雑化する中、脱炭素政策の推進は石炭火力として将来的な不安がある。そんな中でも、安定供給に対する使命感は変わっていない。(労)
- 大規模災害の発生時には、早期復旧に向け、労使一致して対応。会社として、労働者の安全確保や法令遵守にまず取り組むとともに、他の事業場または他社からの応援を含めて必要な業務体制を構築している。(使)
- 応援依頼等への対応は労働組合とも協議を行い、しっかりと連携して、業務に臨んでいる。(使)

東北電力株式会社の労使関係について

労使関係

- 労使コミュニケーションのチャンネル：生産協議会、春闘、労使懇談会、労使委員会
- 労働協約：【期間】2年 【締結時期】春闘と同時期
【内容】勤務条件に関する事など賃金、賞与に関する交渉と並行して、労働時間や休暇等その他の労働条件に関しての協議も実施。
争議行為を行う場合、日時・場所・争議の方法を事前に通知するよう規定(具体的な通知の時期は規定せず)。
紛争の早期解決のため、組合員が争議を行う場合、労使で協議して、争議を行う際に争議行為に参加しない労働者の職種や人員数を決定することとしている(直近20~30年は実績なし)。
- 労側の主なご意見：団体交渉において、重要事項については、事業場毎の支部の意見を集約して本部が集約し、所定の手続きに則り意思決定を行う。
交渉事項は、第一が賃金及び賞与すなわち春闘で、続いて働き方改革など、労働条件に関する事項。
電力システム改革以降も、労使関係は悪くなっておらず、働く環境が厳しいので、労使間できちんとコミュニケーションをとっていく必要がある。電力会社、電力業界について様々な意見がある中、労使としてどうあるべきか、どう発信していくべきかが難しい。
- 使側の主なご意見：電力システム改革以後、急速な環境変化に対応するため、必要な組織変更等を行う際の協議など、労使コミュニケーションの数は増加傾向にあるが、労使関係のスタンスに変化はない。
脱炭素の流れの中、石炭火力発電は今後が見通しづらい状況にあり、労使一緒になって、石炭火力のあり方を考えている。今後も協力していきたい。

原子力発電所(関西電力株式会社美浜発電所)について

基本事項

- 従業員数は約350名、組合員数は約280名。ユニオンシヨップ制で、特別管理職等(※)以外が加入。
※いわゆる課長職以上の者と、組合対応をしている一部の係長など。
- 美浜発電所は原子力発電所(3号機、定格出力82.6万kW)。築47年程度。
1号機、2号機は廃止措置中。
- 発電設備の運転・監視は24時間5班3交替制。体制は保安規定(※)で定めている。
※原子炉の保安に関する基本的な事項を定めたもので、事業場が事業場内の実情に合わせて作成し、原子力規制庁の認可を受ける必要がある。規定が守られない場合は、プラント停止や設置許可はく奪となる可能性がある。
- 3交替勤務者(当直者)のうち、特にモニター監視業務に従事している運転員は、常に2名以上張りついていることが必須であり、トイレや休憩で外す際も、必ず2名以上となるようにしている。
- 原子力発電はベースロード電源であり、火力発電のように出力調整等を行わない。発電室は、正常なプラント運転維持のため、異常がなくとも現場の巡視等も行う。モニター監視により異常があれば現場に向かい、現場で異常を確認した場合は、保修課に保修依頼をする。
- 発電室は2020年にシステム更新を行ったところ。それに合わせ、研修センターの設備も改修し、研修を行った。

原子力発電所(関西電力株式会社美浜発電所)について

業務内容(自動化、高度化の状況等)

- 原子力発電所では、機械の更新、技術の進歩で自動化された部分もあるが、常に現場に直結した作業を行っているので、部分的に省力化はできても完全自動化できるわけではない。
- 原子力発電所は最先端というイメージがあるが、リスクを考えると、信頼性が他分野で確立された、安全に高い信頼性を持った設備でなければ、導入できないという面がある。そうでなければ、求められる安全性が保てない。AI化等への対応はまだ先だと思う。
- 当直課長は、運転責任者の資格取得によって、当直課長業務に従事可能となる。発電室の当直課長以外の特別管理職は、当直主任以下の業務を代替することはできない。
- 発電室での勤務は過去の経験が必要となるので、応援要員は室内で調整している。交替要員でない者も、2~3年おきに交替要員とローテーションし、経験と知識を維持するようにしている。運転要員は教育訓練の受講が必要で、ローテーションと教育訓練で不測の事態に対応できるようにしている。

原子力発電所(関西電力株式会社美浜発電所)について

電力の安定供給確保等に向けた取組について

- 電力供給に支障を生じさせないという高い緊張感をもってやっており、その点で言えば需給の逼迫などにより負担は増えている。忙しい中での安全確保、安定供給のバランスを考えて電力提供をしており、負担増・緊張感については懸念、苦慮している。(労)
- 電力需給がひっ迫しており、設備トラブルは致命的。事前に察知するために点検頻度を高めたり、停電させてはいけないという緊張感が高まっている。予備の発電所が多ければ電力に余裕があるが、そうではないので電力需給がひっ迫し、一杯一杯でやっている。その中で安定供給が求められるので、責任が増し、向き合うことに緊張感が生まれている。(労)
- 災害の際、復旧作業に従事する人の働き方を議論することがある。適切なタイミングで交替を組むなど、メンバーの派遣の仕方等も労使で協議し、安全、身体的負担に留意しつつ復旧に取り組んでいる。業務負担の軽減とは相容れない状況の中で建設的な話をしており、安全に配慮しつつ、会社と人繰りの話をしている。(労)
- 現状、原子力発電にはしっかりと発電量を保ってほしいという前向きなプレッシャーがかかっていると考えている。(使)
- 原子力はいわゆるベースロードなので、電力の需給逼迫自体、そこまで業務に影響せず、再エネの増減による調整業務も発生しないが、止まった時の影響が大きいため、トラブルを未然に防ぎ、小さなトラブルは早めに対処することが必要となる。こういった対応は、労働者が近くにいて、現場の体制が確保されていなければ難しい。その他、原子力発電の技能習得のため、人事交流により経験やノウハウ等の共有を図っている。(使)
- 大規模災害への対応について、地震であれば、震度によって誰がどの事業場に出社するか決めている。台風、大雨は事前に分かるので、呼び出しの可能性のあることを伝えている。過重労働防止、36協定の関係で、事前に組合とやりとりするが、不満を言われたことはない。災害対応は電力パーソンとして使命感を持ってやっており、労使で争う話にはならない。(使)

関西電力株式会社の労使関係について

労使関係

- 労使コミュニケーションのチャンネル：経営懇談会、労使懇談会、経営協議会、全社安全衛生委員会、春闘
- 労働協約：昭和30年に議論して整理しており、協約上、争議不参加者を、守衛、運転手、タイピスト等争議の早期解決のために必要な特定の従業員としている。
その後、前回のスト部会検討時に各所の認識を確認し、争議不参加者は、電気の正常な供給に障害を生じさせるおそれのある者を想定しているということで、双方確認している。
会社として、争議不参加者はこの人という考えはあるかということ、発電所の当直員、給電指令所で運転をしている者等だと思っている。あとは、例えば3日の争議行為なのか、それが3カ月にも及ぶのか、期間によって、争議不参加の対象者は、違ってくると思う。配電の部署であれば、明日引越すからすぐ電気を引いて欲しいとかいう話は顧客からよく来るが、どの程度お客さまに我慢してもらえるかどうかだと考えている。
近年、争議行為に及ぶことはなく、労使関係は安定している。
- 労側の主なご意見：体制の組み替えや、仕事のやり方を変えるときは事情に応じて労使で把握し、中身を組合員に説明したり、協議したりしている。
労使コミュニケーションについて、最近重視しているテーマは、現場の実態と乖離していないか、安全面に影響していないか、業務量と体制の整合性はどうかなどを見ている。
労働組合として、現場のやりがいをどう高めて会社の生産性に繋げるかを考えて対話しており、会社もそれをわかって聞いてくれていると思う。
最近の大きなテーマは、地域組織体制の見直し。地域の人との窓口をどうするか協議しており、現在とりまとめているところ。ほかにも、様々な議題について議論をしている。

関西電力株式会社の労使関係について

労使関係

- 労側の主なご意見：労働組合内の意思決定について、本部、地区、事業所単位の支部で、それぞれに執行権限がある。春闘の場合は、各方針に関して各支部と話し合いを行い、地区で取りまとめて本部に上げ、本部執行委員会に付す。本部で決める必要があるものは各支部ごとに説明して意見集約をして決議し、本部執行委員会で全体方針を決めて会社と話す。下から積み上げて話をしている。

春闘では、いろいろな思いはあるが、現場の意見をしっかり吸い上げて対応した。妥結権は本部にあるが、民主的な方法で最終的な妥結をすべく、交渉委員会を通じて現場としっかりと意見のキャッチボールをしたうえで合意している。会社の主張や思いも組合員に提供して、会社の経営状況も伝わるようにしている。

本部、地区、支部間のやりとりは文書化しているが、その都度情勢を認識できるように会議している。

やりとりは基本対面。直近ではオンラインでも行ったが、下におろす時に認識にズレが生じないよう、基本的には対面でやっている。

- 使側の主なご意見：労使間の協議に時間がかかるのは業務の集約化で仕事のやり方や労働条件を変えるときなど。

ルーチン業務以外で業務が発生した際も、基本的に組合に話しており、安全対策、人手不足等の話もするが、事前協議とするか、事後報告とするかは案件による。本店は組合本部、エリア単位は事業本部等の中間組織、発電所等の第一線職場は支部で話をするがどのレベルでスタートするかは案件ごとに異なる。

一般送配電事業(東京電力パワーグリッド株式会社)について

基本事項

- 従業員数は約16,000名。うち、組合員数は約13,800名。
ユニオンショップ制で、特別管理職(課長級以上)、スペシャリスト認定者等以外は加入している。
- 送配電設備(鉄塔、送電線、変電所、電柱等)の建設・運用・管理、離島供給等を担う一般送配電事業者。
- 中央給電指令所は周波数を常に一定(東日本の周波数は50Hz)に保つ役割を担っており、気象や曜日などにも左右される需要・日射によって出力が変化する太陽光発電に対し、供給が追い付かないと周波数が下がり、供給が過剰になると周波数が上昇し、安定供給に支障を生じるため、一般送配電事業者が調整可能な発電機の出力を調整することにより電力使用量と供給力のバランスを一定に保っている。
- 系統給電指令所と地方給電所は、中央給電指令所と同じく系統運用部が統括する組織。
系統給電指令所(2022年7月から中央給電指令所の一部)は基幹送電系統(27万5千Vと50万Vの送電線と変電所が中心)の運用を管理。
地方給電所は15万Vや6万Vのお客様向けの地方供給系統の運用を管理。
- 中央給電指令所、系統給電指令所、地方給電所のいずれも24時間3交替制。中央給電指令所、系統給電指令所2カ所は、4名1班として5チーム。地方給電所は、4~5名1班で5チームを基本に、管理している地域規模によっては、5チームを1方面として、10チームの2方面(東方面、西方面)体制としている。

一般送配電事業(東京電力パワーグリッド株式会社)について

業務内容(自動化、高度化の状況等)

- 電線ネットワーク全体では、例えば各都道府県にあった地方給電指令所や系統給電指令所は地域で大きくくりにしてシステム変更し、集中化が進められてきた。これにより、地方給電指令所や系統給電指令所ごとの交代に必要な要員自体は減らしていないが、交替勤務に従事する人員は減ってきている。(労)
- 需給自動制御システム(ELDAC)により、コスト計算をもとに出力調整する電源の選択肢が提示される。それを当直員が採否判断して出力調整するため、完全自動化はできていない。また非常時、例えば電力系統が故障した場合など、システムのコスト計算によらずに当直員が直接発電所に指令する必要がある。(使)
- 中央給電指令所の当直員3名は需給バランス維持に係る業務を実施しているが、当直長は電力系統に関する情報発信管理という仕事もしている。系統給電指令所の当直長は、当直員に指示および統括管理するマネジメント寄りの業務だが、地方給電所の当直経験や、中央給電指令所などでの勤務経験がある。中央給電指令所当直長は需給バランス管理に加えて電力系統の情報発信管理の役割もあるので、電力系統の知識も一定以上持っている。(使)
- 中央給電指令所当直員の最年少は入社3、4年目の者。業務に関しては初心者なので、着任直後1、2週間は応援を付けて対応している。(使)
- コロナ禍ではBCPとして3交替制を2交替制にする計画も立てた。また、BCPとして経験者を戻して対応することも考慮しているが、業務運営やシステムは頻繁に更新されており、1、2ヶ月は学び直す必要がある。(使)
- その他、自動化などについては各部門から回答があった。(使)

【配電】IT開閉器、スマートメーターによるデータ活用によって配電業務の省力化を実施している。

【工務】送電線はこれまでヘリで目視していたが、ドローンで撮影し、AIで異常判定できるように取り組んでいる。ただ、何かあれば人が駆けつけられないといけない状況は変わらない。

【系統運用】システム異常時には当該給電所に駆けつける必要がある。

一般送配電事業(東京電力パワーグリッド株式会社)について

電力の安定供給確保等に向けた取組について

- 再生可能エネルギーが増加したことで、保全の面でも課題がある。電柱や電線が不十分な地域で太陽光パネルを設置すると、電柱等の増設が必要となり、電線を太くしなければ電圧に耐えられないとか、工事が夜間になる等、業務に色々影響が出ている。(労)
- 災害時の対応について、現場に行くことになれば労使で事前に情報連携しているが、復旧が最優先であり、復旧にあたり応援を呼ぶ範囲が広いので、本社で状況を確認しつつ応援を出して、支部等には後出しで情報提供しても良いという整理にしている。(労)
- 需給ひっ迫時の応援融通対応について、電力システム改革後は、広域機関が適切な判断を行うための情報を渡す必要があり、より正確な資料やデータを用意する手間は増えたが、もともと他エリアと電力の融通面で連携していたので、業務としてそれほど変わったところはない。(使)
- 夏や冬に電力が不足した時の、他エリアからの追加供給力は広域機関と調整し、設備に不具合が生じたときなどの運転計画の再調整は発電業者等と行っている。これらにより、需給・系統運用業務が増えているが、それによる労使関係のひずみは起きていない。(使)
- 再生可能エネルギーに関して、需給バランス維持に苦慮している。例えば、太陽光の発電量が多くなると、火力発電を可能な限り停止した上で、揚水式水力発電をポンプアップして調整しているが、それで対応しきれなくなれば再生可能エネルギーの会社に発電を止めてもらうなどの調整をすることになる。(使)
- 電力システム改革により市場が増え、複数の新たな市場取引にシステムを改良する必要がある。これらの対応に多くの人や時間がかかり、派遣社員なども活用しているが、新市場の取引開始までにシステム改良が間に合わず、手作業(市場に入札するためのデータ作成など)が増えている。(使)

一般送配電事業(東京電力パワーグリッド株式会社)について

電力の安定供給確保等に向けた取組について

- 災害復旧については事前の準備が大切であるため、年数回の大規模訓練を行っている。(使)
- 停電状況(規模感やパトロールの状況)などを、本社と労働組合執行部間でも共有し、連携している。防災訓練なども、組合とよく調整の上で行っている。(使)
- その他、各部門からは以下の意見があった。(使)

【配電】大きな変化はないが、再生可能エネルギー業者との調整によって、供給不安の解消に努めている。

【工務】作業中止による行程変更の業務は増えているが、そこまで大きな影響はない。なお、工務部門に関しては、経産省のレベニューキャップ制度(5カ年計画)の開始によって、工程内でやりきる必要があることに加え、資材の高騰や半導体不足、労働力不足による不安定さから予想発注をしなければならず、施工力や機材確保に苦慮している。

【送配電】コストダウンの中、設備費用は原価として託送費に載せて良いことになっているが、認可された工事は必ず実施する必要があるため、資材の高騰により、認可された予算内に収まらない可能性があるため不安に思っている。

- 大規模災害の際は、工務部門は設備対策、オペレーション訓練で対応し、配電部門は行動指針の策定、復旧システムの整備、復旧訓練で精度向上に努めている。また、パワーグリッドとして、技術技能競技会という復旧のための競技会をして、地域ごとに点数化する取組も行っている。(使)

東京電力パワーグリッド株式会社の労使関係について

労使関係

- 労使コミュニケーションのチャンネル：東京電力HD傘下の労使経営懇談会、労使経営懇談会、春闘、安全協議会、安全専門委員会、経営協議会、施策や社内体制を協議する管理職レベルの会合など
- 労働協約：ストライキについては、以下の2つを昭和20年代に規定している。協議に応じない場合にどうなるかは規定していない。
 - ①紛議が生じたら、誠意を持って交渉するとともに、労働委員会のおっせん・調停・仲裁といった平和的手段を尽くして積極的に解決に努めること。
 - ②組合が争議行為を行おうとする場合、又は行っている最中でも、紛争解決促進のために特定の従業員が働くことを会社が申し出た場合は、組合は、その職種・人員について誠意をもって協議に応じること。
- 労側の主なご意見：春闘では賃金、賞与、初任給改定、労働協約改定等がある。

春闘以外では、毎年夏と冬の2回、自然災害に係る安全要請を行っており、これは東京電力HD傘下の労使経営協議会の延長のような形式で、労使のトップ同士で協議されている。

労働協約は毎年調印しており、スト行為自体はこのうちの「争議行為」の一環として実施。

労使コミュニケーションが確立されており、問題や対立があっても電力の安定供給に影響がある争議行為が行われるとは考えておらず、20年以上小売部門においても争議行為は行われていない。
- 使側の主なご意見：一番よく開催しているのは、経営協議会。

一般送配電事業(九州電力送配電株式会社)について

基本事項

- 従業員数は、約6,000名。うち、組合員数は約4,700名。ユニオンショップ制で、特別管理職(課長職以上)以外が加入。
- 送配電設備(鉄塔、送電線、変電所、電柱等)の建設・運用・管理、離島供給などを担う一般送配電事業者。
- 系統技術本部(中央給電指令所)の主な業務として、需給運用と系統運用があり、当直員3名5班体制で24時間3交替制で業務に従事。
- 中央給電指令所には日勤者も在籍しており、基本的には運用のための計画策定や事前調整、資料等の準備を行い、当直者を支援している。
- 需給運用では、電力需給のバランスを保ちながら、周波数を維持するよう各発電機の発電電力等を調整する。
- 系統運用では、変電所・送電線の電気の流れをコントロールするために、潮流調整を行うほか、点検のための設備停止、事故時の対処等を行う。
- 配電部門では、配電系統の運転監視と管理、設備点検、事故や自然災害に伴う停電の復旧対応などを行っており、24時間交替制にはなっていないが、勤務時間外であっても、緊急時には呼び出しがある。

一般送配電事業(九州電力送配電株式会社)について

業務内容(自動化、高度化の状況等)

- 地方にある変電所に、2人ペアが常駐する必要があったところを、1人が常駐し、もう1人はカメラで確認したり、ロボットを置いて遠隔で対応するといったことがある。(労)
- ドローンやAIなどの新技術を活用した設備保全業務の高度化に取り組み始めているが、災害時も含めた巡視などについては、現状、人による最終的な判断が必要である。(使)
- 配電線自動制御システムにより、停電事故発生時の事故区間特定までは自動で実施している。なお、現状は、柱上での停電復旧作業など、業務の性質上、機械化できない業務もある。(使)
- 災害時などにおいて、自治体等から、停電情報を求められた場合、当該エリアの通電情報を提供する体制としている。(使)
- 業務処理方法や、システム使用方法等が都度変わっており、直近での業務経験が少ないまたは長期間従事していない従業員による当直業務の代替は困難である。(使)

一般送配電事業(九州電力送配電株式会社)について

電力の安定供給確保等に向けた取組について

- 台風などの災害が発生したら、縦横しっかり連携して対応している。台風も全県を通っていくわけではない。他事業場への応援業務についても、すべて労使連携して対応している。台風の予報などあれば、応援体制などについて想定しながら対応を行っている。(労)
- 再生可能エネルギー(特に太陽光発電)が多いので、昼間は発電者がなかなか電気を止めてくれず、送配電関係の設備工事について夜間工事が増加している。(労)
- 災害が発生した場合には、全社的に対応を行う。(使)
- 電力システム改革や再生可能エネルギー導入進展などに伴い、新たな業務運営対応やシステム構築が必要となっている。新たな業務に対しては、業務処理やシステム活用に際して、対応に時間を要したり、トラブル対応などが発生するが、徐々に収束する。例えば、再生可能エネルギーの出力制御への対応においては、業務運営やシステム構築して対応し、様々な改善を図りながら業務を行うことで、徐々に効率的・効果的な業務運営となっている。(使)
- 再生可能エネルギーが普及する前は、変電所から需要家方向への電気の流れを考慮して設備が構築していた。現状は、逆方向にも対応できる設備を設置している。(使)
- 再生可能エネルギー関連の制度変更への対応等により業務量が増える等のケースがあった場合、事前に組合に情報共有する等適切に対応した。(使)
- また、各部門の事業計画などに基づき、十分なコミュニケーションを取りながら準備や実務の業務を行っているので、全体的には問題となっていない。ストライキにつながるような影響はないと思っている。(使)

九州電力送配電株式会社の労使関係について

労使関係

- 労使コミュニケーションのチャンネル：経営協議会、労使懇談会※、労使経営委員会※、経営専門委員会※、春季労使交渉
※経営の施策基本方針及び事業年次計画に関する重要事項に関する諮問応答及び意見交換の場
- 労働協約：ストライキについて、労働協約で以下のとおり定めており、この協定の見直しが議論されたことはない。
 - ①団体交渉がまとまらない場合も、双方誠意をもって交渉に努め、平和手段で解決に当たる。
 - ②労使で協議して定めた従業員は争議に参加させない。 ※別途、了解事項として守衛等の不参加者を定めている。
- 労側の主なご意見：労使の課題は、労使委員会、経営専門委員会、経営協議会などで真摯に協議できる。

春闘は賃金の交渉の場なので、紛糾することもあるが、しっかり各々の主張を交わしている。

現場に近い各支部やその下の事業部でも、それぞれ一定の権限を持たせ、同様に協議を行っている。

春闘の場合、本部の執行委員会で要求事項を整理した後、職場に下ろして組合員1万人にアンケートを行い、意見を集約して本部執行部委員会で決議後、団体交渉に臨んでいる。この際、争議行為もアンケート項目に入れている。

分社化で事業間の関係が希薄化しているが、労働組合としては、労働条件を守る立場として、一定の交渉力をもって、一つの大きな塊でやっていきたいと考えている。

争議不参加者について、現状ストライキをしていないので、細かい部分は、実際に行う段階で労使で協議することになる。

電気の安定供給に障害を生じさせるような考えは持っていないし、電気の安定供給に障害を生じさせるようなストライキは、電産スト以来一度も起こっていない。

組合活動として、春闘の最終日に、組合の役員が事業所ごとに1人だけ会社を休み、情報宣伝係として交渉状況を組合員に情報発信している(教育宣伝職場放棄)。事前に使側に通告し、安定供給確保に支障がない者を選んでいる。

九州電力送配電株式会社の労使関係について

労使関係

- 使側の主なご意見：労使の関係は安定しており、対等かつ良好な関係を構築している。コミュニケーションについては、日々の情報共有に加え、都度、労使協議や懇談会を開催し、経営諸課題や職場の課題に関する意見交換や情報交換を行っている。
毎年春季労使交渉の山場で、電力の安定供給に影響がない者に関し、交渉状況を組合員間で情報共有することを目的に、1日や数時間程度、職場放棄について予告されることがある。