

# 電気事業における労使関係について

全国電力関連産業労働組合総連合  
平成26年11月26日

<b>1. 電力総連の概要</b>	<b>2</b>
<b>2. 電力総連の沿革</b>	<b>3</b>
<b>3. 電産の成り立ちと崩壊</b>	<b>4</b>
<b>4. 規約・労働協約および労使協議の実態</b>	<b>5</b>
<b>5. 春季生活闘争の流れ</b>	<b>6</b>
<b>6. 至近のストライキ実績と争議行為のルールについて</b>	<b>7</b>
<b>7. 近年の職場実態と安定供給に対する想い</b>	<b>8</b>

# 1. 電力総連の概要

構成総連	部会組織	電力部会	
北海道電力関連産業労働組合総連合	電力部会	北海道電力労働組合(5,178名)	
東北電力関連産業労働組合総連合	電工部会	東北電力労働組合(11,318名)	
関東電力関連産業労働組合総連合	検集部会	東京電力労働組合(30,968名)	
中部電力関連産業労働組合総連合	電保部門	中部電力労働組合(15,608名)	
北陸電力関連産業労働組合総連合	業種別連絡会	北陸電力労働組合(4,109名)	
関西電力関連産業労働組合総連合		発電所保守部門	関西電力労働組合(19,859名)
中国電力関連産業労働組合総連合		設計・工事部門	中国電力労働組合(8,516名)
四国電力関連産業労働組合総連合		不動産・ビル管理部門	四国電力労働組合(5,025名)
九州電力関連産業労働組合総連合		環境・広告部門	九州電力労働組合(10,940名)
沖縄電力関連産業労働組合総連合		計器・電気機器部門	沖縄電力労働組合(1,907名)
日本原子力発電関連企業労働組合総連合		ポール・送配電線路部門	日本原子力発電労働組合(792名)
電源開発関連労働組合総連合		発電・燃料部門	電源開発労働組合(1,556名)
加盟組合:232組合 組織人員:216,486名 (2014年8月末実績)		交通運輸部門	日本原燃労働組合(1,769名) ※スト規制対象外
		情報・通信部門	13単組:117,545名
	サービス一般部門		

## 2. 電力総連の沿革

年	内 容
S21	日本電気産業労働組合協議会(電産協)結成
S22	日本電気産業労働組合(電産)結成
S29	全国電力労働組合連合会(電力労連)結成
S31	電産・第11回臨時大会(地方本部ごとの解散を決める)
S40	全日本電力労働組合協議会(全電力)結成
S44	全国電力関連産業労働組合協議会連絡会議(全国電労協)結成
S56	全国電力関連産業労働組合総連合(電力総連)結成 ※4つの全国組織と10の地方電力総連で構成 129組合209,523名
H5	電力総連 単一産別化 ※10の地域別組織と2つの職域組織で構成 197組合245,000名
H8	電力総連・全電力統一大会(産別統一の実現) ※224組合259,380名

## 3. 電産の成り立ちと崩壊

### 3-1 電産の成り立ち

<p>S22 電産結成</p>	<p>日本電気産業労働組合(電産)を結成          〈9電力(配電会社)と日本発送電(日発)が大団結〉  <b>【権限】</b>          ○交渉権・ストライキ権・妥結権          ○電気事業経営者会議(電経会議)と経営問題を協議          ○賞与交渉、退職金問題、各種手当なども交渉</p>
---------------------	--

### 3-2 電産の崩壊

<p>S27 賃上げ闘争</p>	<p>停電スト、電源ストを激発した結果、社会的な批判や組合員からの批判などもあり、電産脱退の動きが相次ぎ、崩壊の道をたどる</p>
----------------------	---

### 3-3 電力労連の誕生

<p>S29 電力労連結成</p>	<p>S34 民主的労働運動を旗印とし、同盟に加盟          ※4つの民主主義を実践          ①組合民主主義      ③政治的民主主義          ②産業民主主義      ④国際的民主主義</p> <p>※交渉権・ストライキ権・妥結権は各労働組合が保有</p>
-----------------------	--

## 4. 規約・労働協約および労使協議の実態

規約・労働協約	
電力総連 規約	A労働組合 労働協約(抜粋)
<p>労使対等を原則に、それぞれの立場と役割を尊重しあう信頼関係に立った、緊張感のある労使関係をめざします。</p>	<p>電気事業は、<u>需要家の福祉と産業の興隆に重大な関係を有している</u>ので、<u>公共に対する特別の義務と責任の忠実な履行</u>によってその健全な発展を期し得るものである。</p> <p>労使双方は相互の理解と信頼の上に立って<u>企業運営の円滑化</u>を図り、生産性の向上、労働条件の向上に努めるものとする。</p>

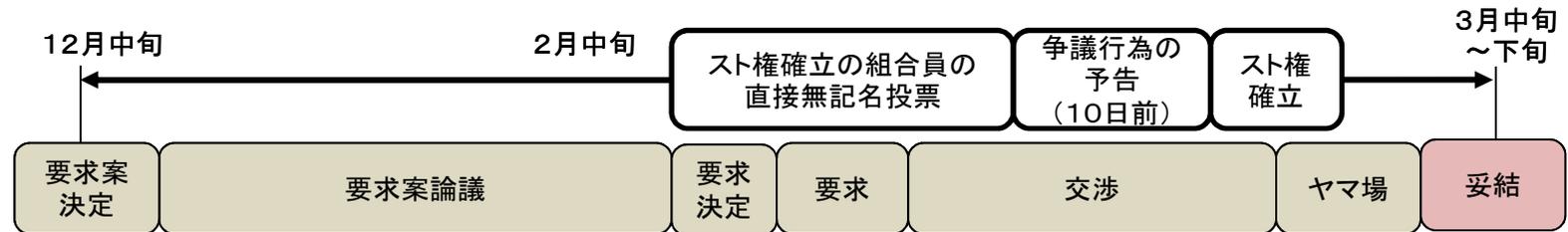
経営諸課題に関わる課題	職場組合員に関わる課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営計画、戦略に対する説明と論議について</li> <li>・電力システム改革への対応</li> <li>・社会への理解促進に向けた取り組みについて</li> <li>・電力関連職場における諸課題への対応について</li> <li>・広域運営推進機関への社員の出向について</li> <li>・電気事業体制見直し論議への対応について</li> </ul> <p>●上記など経営環境や職場課題などについて論議</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改正について           <ul style="list-style-type: none"> <li>※業務運営の更なる効率化や円滑な業務運営等の観点からの組織見直しなど</li> </ul> </li> <li>・安全衛生管理について           <ul style="list-style-type: none"> <li>※安全と健康を最優先する快適な職場づくりに向けた論議など</li> </ul> </li> <li>・火力部門の組織・業務運営体制の見直し           <ul style="list-style-type: none"> <li>※配置人員や勤務体系の変更など</li> </ul> </li> <li>・スマートメーター導入における業務の見直し           <ul style="list-style-type: none"> <li>※配置人員や委託内容の変更など</li> </ul> </li> </ul> <p>●上記など経営、組織・教育、労働福祉関係など具体的な案件に対する論議</p>

※労使協議にあたっては、労使自治を最優先として論議を重ねる中で解決をはかっている

## 5. 春季生活闘争の流れ

### 5-1 要求から妥結に至る流れ

<p>A労働組合の春季生活闘争のプロセス (スト権確立を含む)</p>	<p>① 要求案決定から要求まで約2カ月にわたり職場オルグなどの機関手続きを行う。</p> <p>② 労組法に基づくスト権確立について組合員の直接無記名投票を行う。</p> <p>③ 要求から妥結まで約1カ月にわたり交渉。ヤマ場の前に労調法に基づくスト予告の実施。</p> <p>※下図のとおりスト権の確立までには約3カ月の時間を要する。</p>
---	---



#### 【注】スト権確立と争議行為の予告について

スト権確立とは、各労働組合の組合員の投票による総意(過半数)に基づいて、労調法上の争議行為の予告を行い争議行為実施権を確立することをいう。なお、労調法に基づく争議行為の予告は電力総連が一括して行っている。

### 5-2 春闘時におけるスト権確立の状況

年	内 容
従来	労働組合法並びに労働関係調整法に基づきスト権を確立。
2011春闘	東日本大震災による甚大な被害を鑑み災害復旧と安全確保を最優先とし、統一交渉を中断した。
2012春闘	安定供給に専念するため、交渉状況を見極め必要と判断するとしたが、最終的にスト権を確立せず。

※社会的影響や職場実態などの取り巻く情勢を見極めスト権の確立を判断している。

## 6. 至近のストライキ実績と争議行為のルールについて

### 6-1 至近のストライキ実績

年	内 容
S49	賃金引き上げ額の相違により各労組（一部除く）本店などの職場放棄などを実施
S53	賞与額の相違により本店勤務組合員の全員無期限職場放棄などを実施（A労組）
S54	賃金引き上げ額の相違により指定する現業機関の通常勤務者の職場放棄などを実施（B労組）
S57	賃金引き上げ額の相違により組合員の10%の職場放棄などを実施（C労組）

※スト規制法第二条に抵触しない範囲内での職場放棄、事務ストなどを実施。なお、昭和57年以降、32年間に亘りストライキの実績はない。

### 6-2 争議行為のルール

争議行為 (D労組労働協約)	<p>① 会社と組合の間に紛議が生じた場合は、<u>双方誠意をもって積極的に交渉を尽くし、解決に努めるものとする。</u></p> <p>② 争議行為を行う場合は、相手方に対しその事業場ごとに<u>日時・方法等をあらかじめ通告するものとする。</u></p> <p>③ 労働争議の早期解決のため、会社と組合は、あらかじめもしくは争議の都度、<u>争議不参加者について協議するものとする。</u></p> <p>※労働協約において争議行為のルールを労使で取り決めている。</p>
-------------------	--

※労使協議（専門交渉委員会、トップ交渉など）⇒ 団体交渉 ⇒ 協議を尽くした上でスト実施判断

繰り返し協議



## 7. 近年の職場実態と安定供給に対する想い

### 7-1 近年の職場状況

不安材料	職場実態
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の低下</li> <li>・企業業績の悪化</li> <li>・自由化の進展</li> </ul> など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来不安によるモチベーションの低下</li> <li>・人材確保・育成、技術・技能の維持継承に対する課題</li> <li>・要員不足などによる個々人への負担増加</li> </ul> など

※対等な労使関係による課題解決が必要。

### 7-2 安定供給に対する想い

記載箇所	記載内容
電力総連 第34回定時大会議案書	国民生活に不可欠な電力の安全・安定供給を支える「現場力」を守り育てながら、電力関連産業の健全な発展をめざす。
A労働組合 2014年度定時大会 議案書	エネルギーは経済社会の「血液」です。いついかなる時も、国民生活に不可欠な電力の安全・安定供給を支えるその源は、現場第一線で働く仲間が築き上げてきた技術・技能など高い「現場力」であり、このことは今後とも決して変わるものではありません。 私たちは、これからも電力の安全・安定供給を通じて社会に貢献していくという気概と使命感を持ち、電力関連産業の将来を切り拓いていく必要があります。
B労働組合 第68回定時大会議案書	3E+S、高品質な電力の安全・安定供給、電力需給逼迫の解消などが必要である。

※上記のとおり、各議案書などにも電力の安全・安定供給に関することが記載されており、使命感は現在も高い状況である。