

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	電力総連
方 針 決 定 日	2026年1月22日
要 求 提 出 日	2026年2月18日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	連合の中核産別の役割を果たすために、2025春季生活闘争の勢いを止めることなく、雇用の確保を大前提として、賃金の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、電力関連産業で働くすべての者が安全で安心して働くことができる魅力ある労働条件や労働環境の整備に向け一體となって取り組む。
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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、適切な価格転嫁・適正取引 ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み <p>トナーシップ構築宣言を推進し、労務費を含めた適切な価格転嫁や取引の適正化、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向け、取り組む。 労務費を含む適切な価格転嫁についても、各構成組織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> <p>賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要な原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや年齢間・男女間の賃金分布の偏りなど課題把握を行う。また、過去の賃金カーブと比較して、賃金水準が経年的に低下しているなどの要因の検証も十分に行う。 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、構成組織内に対して情報開示に努める。</p> <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・定着の重要性について、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。</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む。</p>
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> ○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」 ○「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」 ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) ○雇用形態間格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 ■男女間賃金格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 ■初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 <p>ミニマム水準 18歳 164,700円 20歳 174,300円 25歳 198,300円 30歳 237,900円 35歳 314,000円 40歳 360,500円 45歳 387,800円 50歳 392,700円</p> <p>賃金カーブ維持分の確保を大前提に、3%以上の月例賃金引き上げに取り組む。</p> <p>ミニマム水準および目標水準Ⅰに到達していない加盟組合は、1%以上の格差を正分を上乗せした金額を要求する。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上(過去3年分の物価上昇率)増えていない場合は、その回復についても求めしていく。</p> <p>地域別最低賃金を考慮しつつ、時間額「地域別最低賃金 + 80円以上」をめざす。</p> <p>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といった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。</p> <p>少子化により、新卒労働市場において人材獲得競争が激化しているなかで、電力関連産業を持続的に発展させていくうえでは、技術・技能の維持・継承が不可欠であり、産業を安定的に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。</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	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ベースとして、次により要求を行う。 (1)要求水準 年間4ヵ月をベースとし、職場実態や組合員の貢献・努力、過去の妥結実績、社会情勢などをふまえ、4ヵ月に上積みをはかった要求を行う。 (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。 (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。 (4)支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。
--	--

III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	・労働時間に関する労使協議の充実 ・年間所定労働時間短縮の取り組み ・年次有給休暇の取得向上などの取り組み ・36協定の適切な締結 ・所定外労働時間の削減などの取り組み ・時間外割増率の引き上げなどの取り組み
■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、そこで働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成・定着が重要であり、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	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・労働者派遣法および同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、正社員とパート・有期・派遣で働く者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保など、雇用形態に関わらず付加価値創造の源泉である人への投資につながるよう取り組む。
■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み	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、その待遇について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。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	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、高年齢者の意欲向上や、エイジフレンドリーガイドラインをふまえた安全衛生確保など、就業環境の整備に向けて取り組む。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの適切な導入・運用に関する取り組み方針をふまえ、労使委員会等をつうじて検討を行い、過重労働など安全衛生面に十分配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進める。
■障がい者雇用に関する取り組み	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など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。
■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	退職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、早期の制度確立に取り組む。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」の確保をめざすとともに、さらなる充実に取り組む。
■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	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のないよう、適切な治療を受けながら働き続けられる環境整備に取り組む。また、プライバシーに配慮しつつ、職場の理解促進に取り組む。 就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮などの配慮や「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、対象者の状況に応じた柔軟な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」の策定や試し出社制度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、支援体制の拡充に向けて取り組む。 やむを得ない事情により離職せざるを得ない場合においては、再就職・再雇用制度の導入や運用の充実に向けて取り組む。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	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のないよう、適切な治療を受けながら働き続けられる環境整備に取り組む。また、プライバシーに配慮しつつ、職場の理解促進に取り組む。 就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮などの配慮や「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、対象者の状況に応じた柔軟な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」の策定や試し出社制度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、支援体制の拡充に向けて取り組む。 やむを得ない事情により離職せざるを得ない場合においては、再就職・再雇用制度の導入や運用の充実に向けて取り組む。
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・あらゆるハラスマ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>育児休業を取得できる子の年齢については、法において原則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)とされているが、希望する時期に保育所へ入所できない実態や、入所時期が主に4月であることをふまえ、3歳の年度末までの取得をめざす。子の看護等休暇については、法改正により対象や取得事由が拡大されたことをふまえ、制度の実効性向上とさらなる拡充に向けて取り組む。また、時間単位取得については、労働時間の途中で取得を認める取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>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。</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を点検・フォローとともに、職場実態に即した行動計画の更新に取り組む。なお、義務化の対象外である100人以下の加盟組合においても、行動計画策定等の取り組みを推進する。</p> <p>「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」制度については、働きやすい職場環境の整備に加え、人材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>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、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など、男性の育児参画の促進に取り組む。</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。</p>
--	---

III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	<p>36協定の締結にあわせて、事業場単位での過半数要件や過半数代表制に関する要件・選出手手続き等の運用が適正に行われているか確認し、事業場のすべての労働者の声をふまえたうえでの協定締結となるよう取り組む。なお、労働組合が事業場単位でも過半数代表を維持し続けることができるよう、ユニオンショップ協定の締結や組合員範囲の拡大などにも取り組む。</p>
--	--

III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
--	--

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

--	--