

平成 19 年 2 月 6 日  
東京電力株式会社

## 行政改革推進本部専門調査会小委員会事前質問事項について

## 1. 会社概要

- (1)事業内容 電気事業〔供給エリア；関東地域1都8県（栃木、群馬、茨城、埼玉、東京、千葉、神奈川、山梨、静岡の一部（富士川以東））〕
- (2)資本金 6,764 億円（平成 18 年 3 月末）
- (3)従業員数 正社員：38,151 人（H19 年 1 月 1 日現在）  
非正社員：990 人（H18 年 9 月末現在）  
\*非正社員はパートタイマー、嘱託

## 2. 労働組合の概要

- (1)組合員の範囲  
社員および定年再雇用嘱託。ただし、社員のうち以下の者は除く。  
労働組合法第 2 条ただし書第 1 号に該当する者  
採用後 1 か月未満の者  
出向者  
なお、については別途「非組合員の範囲に関する覚書」を締結
- (2)組合数 東京電力労働組合（単一）
- (3)組合員数 32,399 人（平成 19 年 1 月 1 日現在）
- (4)在籍専従者数 118 人（平成 19 年 1 月 1 日現在）
- (5)非正社員の加入状況 なし（パートタイマー労働者を加入させたい意向あり）
- (6)組織構成 本部・20 総支部・85 支部
- (7)交渉機関 「組合本部 - 本店」  
「組合総支部 - 店所」  
「組合支部 - 事業所」
- (8)ユニオンショップ制 労働協約第 2 条第 2 項「従業員は組合に加入するものとする」とし、原則ユニオンショップ制を採用。ただし、組合に未加入、脱退、除名したことをもって即解職とはならず、具体的措置については、会社と組合で協議（現在未加入者なし）

## 3. 労使協議と団体交渉

## (1) 労働協約で定める運営ルール

交渉や協議の主体（本店 - 組合本部の場合）

|      | 会 社  |   | 組 合   |
|------|--|---|---|
|      | 主 体  | 権 限   | 主 体   |
| 団体交渉 | 社長   | 交渉妥結の権限、協約締結の権限<br>（現状ほとんどの交渉事項について<br>予め経営層の考えを伺うことで、労務<br>人事部長が交渉の全権を委任されて<br>いる状況） | 中央執行委員長   |
| 労使協議 | 労務人事部長<br>（付議事項の重要<br>度に応じ、労務人事<br>部長代理 労務 G<br>M 労務担当副長<br>がこれに代わる） | 交渉及び意見一致の権限<br>（付議事項の重要度に応じ左記主体<br>者が権限代行）  | 中央執行委員長<br>（付議事項の重要<br>度に応じ、副委員<br>長 書記長 局長<br>がこれに代わる） |

交渉・協議の取扱い事項及び具体例

|      | 労働協約記載の取扱い事項  | 具体的事例   |
|------|---|---|
| 団体交渉 | (1) 労働協約の改定に関する事項<br>(2) 労働協約に定めのない労働条件の設定改廃に関する事項<br>(3) 労働協約に定めのある事項の細目の決定に関する事項<br>(4) 経営協議会において協議が整わない労働条件その他待遇に関する事項<br>(5) 会社又は組合において必要と認められた事項     | (1) ; 労働協約の改定<br>(2) ; 高年齢者の雇用確保策<br>(3) ; 賃金・賞与交渉<br>(3) ; 給与・処遇制度の見直し<br>(3) ; 福利厚生制度の改廃<br>(3) ; 年金制度の見直し<br>(3) ; 旅費、諸手当の見直し など<br>* 上記(NO)は左記取扱い事項(NO)に関連  |
| 労使協議 | (1) 業務運営の企画改善に関する重要事項<br>(2) 職制機構および従業員に関係ある諸規程の制定改廃に関する事項<br>(3) 技能及び能率の向上に関する事項<br>(4) 福利厚生の運営に関する事項<br>(5) 安全衛生の改善に関する事項<br>(6) その他会社と組合において必要と認められたとき | (1) ; 経営方針、決算<br>(1) ; 要員計画、採用計画<br>(1) ; 機械システムの構築、運用について<br>(2) ; 組織改編に伴う業務運営体制見直し<br>(5) ; 人身災害に対する再発防止策<br>(5) ; 健康管理体制の見直し<br>(6) ; 新会社設立に伴う出向者の取扱い<br>(6) ; 大規模災害に対する緊急応援 など<br>上記(NO)は左記取扱い事項(NO)に関連 |

労使の「信頼関係」の維持向上に向けた取り組み

経営活動の細部に亘り労使協議を実施

(H17 年度本店 - 組合本部間労使協議件数約 194 件、情報提供件数 220 件)

経営の基本方針等について、自由に意見交換する場として「労使経営懇談会」を設置。また、店所 - 組合総支部、事業所 組合支部でも同様に労使懇談会を適宜開催している。

|         | 開催頻度                         | 主な議題    | 出席者 |   |
|---------|------------------------------|---------|-----|---|
| 労使経営懇談会 | 年 1 回<br>(H19 年度から<br>年 2 回) | 中期経営方針等 | 会社  | 社長、副社長、労務人事担当役員、労務人事部長、企画部長、労務人事部長代理、労務GM<br>計 11 名 |
|         |                              |         | 組合  | 中央執行委員長、副委員長、書記長、各局長<br>計 13 名                      |

労使共通の重要課題である安全確保、災害発生防止に取り組むため、労使が重大災害について発生原因や再発防止対策などを協議する場として「安全協議会」を設置。

|       | 開催頻度  | 主な議題                               | 出席者 |                                       |
|-------|-------|------------------------------------|-----|---------------------------------------|
| 安全協議会 | 年 1 回 | 過去 1 年間の死亡災害および社員重傷災害の発生原因及び再発防止対策 | 会社  | 労務人事部長、関係部長、関係店所長他<br>計 10 名程度        |
|       |       |                                    | 組合  | 中央執行委員長、副委員長、書記長、経営対策局長など<br>計 10 名程度 |

上記以外に、労働時間管理、企業倫理遵守、次世代育成支援策など労使共通の重要課題に労使委員会を設置し、適宜意見交換を行っているほか、非公式な場においても職場が抱える問題や、業務運営状況などについて密接にコミュニケーションを図り、良好な労使関係の維持に努めている。

労使関係が経営に与えるインパクト

電力自由化の進展による競争の激化に伴い業務運営全般にわたる変革が求められているなか、経営環境に関する労使の認識の共有、競争に打ち勝つための諸施策への労働組合の理解・協力は不可欠。このため、今後も労使協議を一層充実しコミュニケーションを密にすることにより、労使の相互理解、相互信頼を深めていくことが極めて重要と認識。

## (2)苦情処理機関

労働協約第 80 条「苦情処理」

労働協約、協定、就業規則その他労働条件、作業条件に関連する規程およびマニュアルの解釈、または適用について組合員または組合が苦情を有するときは、苦情処理協定に基づき解決を図る。

これまでの苦情処理状況 S 4 1 年度以降苦情処理の実績なし。

それ以前の主な苦情処理内容；異動、昇給に係わる本人からの提起

労使間の苦情処理協定の主な概要

- 苦情処理機関 「苦情処理委員会」を設置
- 苦情の範囲
  - ・労働協約その他諸協定の解釈適用
  - ・就業規則その他労働条件、作業条件に関連のある規程及びマニュアルの解釈適用
- 委員数及び処理日数

|                      | 委 員 数 |     | 処 理 日 数 |          |
|----------------------|-------|-----|---------|----------|
|                      | 会社側   | 組合側 | 一般の苦情   | 異動に係わる苦情 |
| 第一次委員会<br>(組合支部・事業所) | 2名    | 2名  | 5日以内    | 3日以内     |
| 第二次委員会<br>(組合総支部・店所) | 2名    | 2名  | 5日以内    | 3日以内     |
| 第三次委員会<br>(組合本部・本店)  | 3名    | 3名  | 10日以内   | 5日以内     |

\* 委員の任期は1か年

- 苦情の解決 苦情の解決について委員の意見が一致したとき、または仲裁人の仲裁決定がなされたとき、その苦情は解決。

## (3)労使関係の課題

経営環境や経営活動のスピード化に即した労使合意形成のあり方

労使間の情報共有、コミュニケーション活性化

グループ経営協議のあり方

## (4)争議行為規制等とその実態

電気事業がスト規制化に至った経緯及び現行の電気事業における争議行為規制

- 賃金交渉等を巡り電源スト、停電ストが頻繁に発生

S 2 1 から S 2 8 まで賃金闘争を中心に、退職金や労働協約の締結などについて、産業別労組「日本電気産業労働組合」(S 2 1 結成、S 3 1 解体)、企業別組合「東京電力労働組合」(S 2 6 結成)がそれぞれ、頻繁に電源スト(電源職場の労務提供拒否)、停電スト(労組が自主的に送電線のスイッチを切って停電させる)等を実施。S 2 7 秋季闘争では賃金改定を巡り、電源スト、停電スト、事務スト、変電所スト、職場放棄が頻発。

- 世論の厳しい批判

- ・経営者への打撃よりも国民生活への打撃が大きい
- ・労働運動が革命の手段にされることを正当化するものではない。また争議権が国民生活、国民経済より優先的に尊重されることを保障するものではない。
- ・労働運動の自由は尊重されるべきではあるが、社会の民主的秩序の範囲内にとどまるべきなど

- スト規制法成立(S 2 8 . 8 . 7) S 3 1 . 1 1 恒久法化

「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」

第二条：電気事業の事業主又は電気事業に従事するものは、争議行為として、電気の正常な供給を停止する行為その他電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめる行為をしてはならない 電源スト、停電ストを禁止(事務スト及び、電気の供給に直接関係ある発電、送

電、給電、変電、配電を除く職種の職場放棄に限定したストは許容)

(参考1)「スト規制法施行通牒」(S.28.8.12 労働事務次官 各都道府県知事)

(スト規制法に抵触する行為)

- 電気供給に直接関係のある発電、送電、給電、配電において、
  - ・スイッチオフ等の積極的行為
  - ・給電指令所、発電所等の職場放棄(電気の供給に直接障害を与えない場合を除く)
  - ・野放送電の如く電気の供給系統を混乱させ、停電ないし電圧・サイクルの低下をきたす行為
  - ・送電線、配電線の保守要員が電気の供給を停止するような事故の復旧作業に従事しないこと(抵触しない行為)
- それ自体の行為によって直接電気の正常な供給に障害を与えないもの
  - ・集金スト、検針スト、出納業務スト、調停スト、決算スト、等の事務スト など

● その後におけるスト規制法撤廃の動き

- ・ S 4 4 スト規制法撤廃に関する署名運動
- ・ S 4 7 民社党内に「スト規制法対策特別委員会」を設置
- ・ S 4 9 労働大臣私的諮問機関として「スト規制法調査会」を設置
- ・ S 5 2 労使ヒアリングを通じ、スト規制法調査会報告(当面スト規制法存続やむなし。労使の社会的責任の自覚と相互の協力によりストが発生しない状況が最も望ましい) 電力各社労使トップによる電気事業労使会議発足

当社における現状

労働協約の目的(第一条)において、

「電気事業は、需要家の福祉と産業の興隆に重大な関係を有しているので、公共に対する特別の義務と責任の忠実な履行によってその健全な発展を期しえるものである。会社、組合間の紛議は、常に公共に対する奉仕を無視することなく解決せられるよう相互間において努力せらるべきであること」を労使で確認し、平和的手段をつくして解決をはかることとしている。

- ・ S 2 0 年代から S 4 0 年代までの労使間の底流にあった「対立感」が払拭
- ・ S 5 0 年代以降労使協働する関係に発展
- ・ S 4 9 年の職場放棄実施以降、争議行為は行われていない
- ・ S 4 9 年の賃金・労協交渉における中労委斡旋を最後に、自主交渉、自主解決を継続

(参考2)スト実績

|              | 4 0 | 4 1 |    | 4 2 | 4 3 | 4 4 | 4 6 |    | 4 9 |
|--------------|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
|              | 賃金  | 賃金  | 賞与 | 賃金  | 賃金  | 賃金  | 賃金  | 賞与 | 賃金  |
| 各種行事拒否       | ○   |     |    |     | ○   |     |     |    |     |
| 会議出席拒否、出張拒否  | ○   |     |    |     | ○   |     | ○   | ○  |     |
| 非組合員との連絡遮断   | ○   | ○   |    |     | ○   |     | ○   |    |     |
| 休日出勤拒否、時間外拒否 |     |     |    |     |     |     | ○   | ○  |     |
| 職場放棄         | ○   | ○   | ○  | ○   | ○   | ○   | ○   | ○  | ○   |

電力の小売自由化等の影響

電力の全面自由化や国家公務員へのスト権付与を契機に、スト規制法撤廃に向けた活動を活発化する可能性

(H 9 スト規制法調査会廃止に対する電力総連要望：労働省労政局長に提出)

- ・ スト規制法撤廃は電力労働運動者の悲願。今後も継続して法撤廃の運動を続けていく。
- ・ 新規参入事業者に対するスト規制法適用除外は公正さを欠く。

以 上