

電力労働運動近畿センターニュース

じんけん

[発行] 2026年人権夏季号 (第92号)

電力労働運動近畿センター

発行責任者 伊藤 善次
〒553-0003 大阪市福島区福島 2-8-16
コトブキビル4F
TEL/FAX 06-4797-4414
E-mail den-kinki1@sky.plala.or.jp
ホームページ <https://www.eonet.ne.jp/~denryokukinki/index.html>



こまった時はここへ

困った時は、まず当該の労働組合に相談しましょう。近畿センターでも法律相談を行なっています。どんな事でもお気軽にどうぞ。

近畿センター弁護士は22名で構成しています

早川 光俊 (大阪)	うえまち法律事務所	06-6944-7072
羽柴 修 (兵庫)	中神戸法律事務所	078-341-3332
荒川 英幸 (京都)	京都第一法律事務所	075-211-4411
畑 純一 (和歌山)	和歌山合同法律事務所	073-433-2241



八方池と八方尾根

値上がりラッシュで実質賃金は低下 関電株主総会で経営者に訴える!

今年の関西電力の株主総会は、6月25日に大阪市内・南港のATCホールで開催されました。

「NPO法人・市民株主の会」は地球環境問題をはじめ、電力職場で働く労働者の要求や声を経営者は真摯に受け止めるよう求めました。

今年の春闘では、要求どおりの賃上げ額が勝ち取られ、賞与は下がったとはいえ、前回に近い額が支給されました。しかし、米・イスラエルのイラン攻撃によるホルムズ海峡閉鎖で、9割を中東に頼っていた原油の輸入が止まり、円安に加わり、物価の値上がりラッシュが家計を圧迫して実質賃金は低下しています。

成果が報われない不満

「導入後25年を経過した成果型賃金体系で、従業員は仕事に対しその評価に納得感が得られていない。成果が報われないという不満、会社と自身の将来に対する不安が、やりがい・モチベーションの低下を引き起こしている」「さらに、コンプライアンス推進を言いながら、不祥事が絶えない役員、管理職のモラルの低下も招いている」と経営陣に訴えました。

職場の繁忙感とヒューマンエラー

定年退職者の補充が進まず、職場繁忙感の高まりは、労組大会でも議論となり、特に原子力職場では、ヒューマンエラーの課題や、技術継承が問題となっています。

5月8日に、美浜原発3号機がタービンの蒸気漏れで緊急停止しました。損傷が見つかった高圧タービン・カ

バーの「閉止キャップ」の厚みの測定を運転開始から約50年にわたり行っていないことが判明しています。事故後の超音波測定では、本来の厚みは約20ミリのところ、最も薄い場所は約1ミリになっていました。3号機は2004年に2次系配管が破裂して蒸気が噴出し、検査会社の作業員5人が死亡、6人が重軽傷を負う事故が発生しています。今回の事故はその教訓が全く生かされていなかったこととなります。

めっちゃ人員削減 非正規社員に置き換え

職場の切実な声として、人員がめっちゃくちや削られ、派遣社員やアルバイト、パート社員に置き換えられています。仕事は回るとか回りますが、余裕が全くありません。何か起きた時に、現場に急に出られる人が少ない。頑張る人の頑張りだけに頼っている」と実情が話されています。

総会で「障がい者にも差別的待遇があり、十分に従業員の才能等を活用できていない。これらが是正されなければ、優秀な人材を失い、業務遂行・サービスに支障をきたし社会の信頼を得ることも困難になる」と強調しました。

女性社員からの切実な要求

職場では、やる気、やりがいの向上、雇用の安定のためにも、医療職員の退職金制度の水準引き上げを求める。障がいをもつ子供を育てる社員への支援として特別休暇の新設を検討してほしい。また、男性の家事育児参加率は過

(裏面へつづく)

（前面からつづく）

去に比べて上昇しているが、未だ女性側のウエイトが大きい。会社に対して、各社、各部門での女性の比率に応じた女性役職者の登用を促すなど働きかけを行う必要があると考える。などの切実な要求が出されています。

ジェンダー平等の推進 クォーター制の導入

今までの社会で不利益を被ってきた女性、障がい者、性的マイノリティの人たちに機会を与えるだけでは平等は実現しない。男女間の格差を是正したり、企業では女性管理職や役員の比率を確保するなど多様性を促進したりするク

職場の声

eスタッフは技術の伝承者か

eスタッフ制度ができて約20年が過ぎました。月給は約20万。働き方も週5日から1日と自由に選べました。

会社からは後輩への技術の継承ということを期待されています。管理職からは「eスタッフの皆さんはよくやってくれている」という声も聞かれています。しかし、現場はちよつと違うようで「あの人はまじめで良

オーター制の導入で、結果としての平等・多様性の実現を求めます。

前年度の女性役員については、外部取締役は8名中3名、執行役は16名中2名に過ぎません。

「2030年度末までに、女性管理職比率を、2018年度度の3倍にするというが、管理職比率は、2018年から2024年の6年間で2倍にもなっていない。そもそも3倍になつても、管理職比率は6.3%で10%にも満たないので。」「目標比率を引き上げるとともに、30年末までの行程を明確にすべきです。」等々の目標引上げを経営者へ強く訴えました。

く仕事をやってくれて頑張っています」という声や「仕事もせし、人数に数えられてしまう。まあ、よけいですわ」と辛らつな言葉も聞こえます。

「社員時代の約1/3程度の給料では仕事に熱が入らんわなあ。給料分の仕事をしたらええんや」というeスタッフもいます。定年が延長になつてからはその差は一目瞭然です。そのせいでしょかeスタッフになることを選択せず、関連会社に再就職したり主任技術者の道を選ぶ人も増えてきています。

そのeスタッフも後8年ほどでなくなり定年延長組に置き換わってしまします。

米国のイラン攻撃に伴うホルムズ海峡の事実上の封鎖は、原油調達の9割超を中東に頼るこの国の弱点を浮き彫りにしました。1970年代に起きたオイルショックから半世紀を経ても日本の脆弱性は変わっていないのでしょうか。竜谷大学の島堅一教授は次のように述べています。

3月に政府は原子力や火力発電の新設・拡大を目的とする「電気事業法改定案」を閣議決定しました。政府が今国会で成立を狙うのは何なのか。「電気

高市政権が狙う

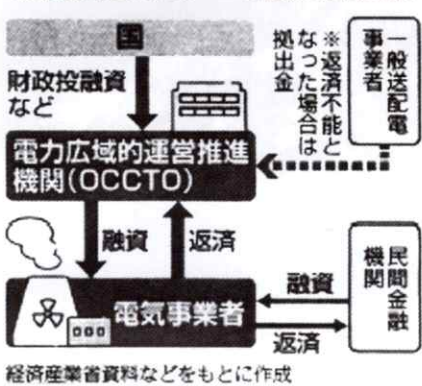
電気事業法改定の正体

安全保障」を名目にしていますが、原子力発電や火力発電の新設のために公的資金を使って融資できるようにすることが狙いです。

原発・火力発電へ固執

法案審議の協議会の過程を見

原発新設などへの融資制度案



ていくと、主たる対象が原子力と火力であることは明らかです。

法案協議では、対象とする電源を50万kW以上となつていましたが、これだと原子力しかありません。その後、閣議決定した条文で10万kW以上に変更しました。これは原発だけではなく水素やアンモニアを利用する火力も想定していると考えられます。

将来的に原子力や火力が必ず存在するような電源構成のあり方となっています。世界中で再エネへの転換が進んでい

として押し付けられるのです。

無意味な新設

「エネルギー安全保障」の観点からみても、原発新設は解決策になりません。ロシアによるウクライナ侵攻後の液化天然ガス（LNG）価格の高騰や、26年3月以降の米国・イスラエルによるイラン攻撃に伴う中東情勢の緊迫化など、エネルギーの安定供給への懸念は確かに存在します。

しかし、原発は建設に20年かかります。26年から建設したとしても46年の完成です。そ

の間、火力発電で温暖化ガスを排出し続けることになります。20年後では間に合いません。

脱炭素・加速する

世界に逆行

IEA（国際エネルギー機関）の報告によれば、23年の再エネ新規導入量は過去最大を記録しました。太陽光発電のコストは直近10年で約9割低下

しています。イラン情勢を受けて、欧州では再エネを推進し、脱炭素化を加速することが議論されています。

英国は、保守党政権時代の計画で30年までに電力の8割を再エネにすると掲げました。米国でも「脱炭素化には再エネの導入が早くて確実で安い」との意見が主流です。日本はこうした世界が再エネへの転換を加速させている潮流に逆行しています。

衰退事業に税金投入

なぜ、世界の潮流に逆行するような法案を通そうとするのでしょうか。その狙いは法案協議の審議会に資源エネルギー庁が提出した資料を見ると原子力は現状維持であれば衰退の一途であることがわかります。だから支援強化が必要だと出てきたのがこの法案です。

社会的環境の変化や災害などさまざまな事業リスクがあるため、銀行などが融資できないというのが原子力事業の現状です。もはや終わりを迎えるつつある原発を延命させるための法案は、再エネの否定であり不要です。

山柳ひろば

聞く耳はあの椅子座ると難聴にもイラントランプ媚びへつ早苗ちゃん

河内のおっさん

明石蛸