

3. 具体的取り組み

3-1. 人事諸制度改善対策活動

～経済環境の変化に追従した適正な処遇を求めて～

人事諸制度改善対策活動は、人事制度対策活動・賃金制度対策活動・業績連動一時金算定式の三つの項目について取り組みます。

人事制度は昇格・昇給に関わるものであり、「適正な評価」「適正な人員配置」「求められる人材像の変化に適した新たな人材育成」を行う事は、企業の成長にも繋がる重要な制度です。

人事制度対策活動としては、実態把握のために各地区からの情報を集約し、運用上の課題がある場合は解決に向けた協議を行っていく事も視野に活動していきます。また、2026年春闘において、会社から「『若手に対する投資の強化』、そして『永く勤めてもらうための福利厚生充実』を目指し、新たな協議提案を申したい。具体的には、①奨学金返済支援の仕組み、②飛び級や抜擢なども含めた昇格フレームの見直しとプロフェッショナル人材の処遇改善、③資格手当の一層の充実、④リファラル採用の強化」について労使協議を行いたいとして協議提案があったため、現行人事制度策定の背景や課題の整理を実施します。

賃金制度対策活動は、春季総合生活改善闘争における「賃金引上げ要求」を主要な取り組みとして活動を展開していきます。経済環境が急激に変化している中で、「賃金制度の維持・向上」を図る事は、我々の生活水準を守っていく上で大切な活動です。

信号労組は上部団体の連合・電機連合方針に準拠しながらも、月例賃金の維持・改善を目標に、我々の経営状況、将来にわたっての経営動向の分析、賃金実態や世間動向、更に変化しつづける経営環境の分析、雇用動向を背景にしながら、我々の経営諸施策を遂行する従業員への適正な処遇を求め、幅広い視点で要求を組み立てていく事とします。

業績連動一時金算定式は、我々従業員の活動成果でもある営業利益によって算定結果が決定され、個人の考課を加味して個々人の支給月数が決定されます。従って、経営状況や経営施策について注視するとともに、算定式と支給月数の検証、考課分布の労使確認を行い、人事評価制度が適正に機能しているかも確認していきます。

1. 人事制度対策活動

1. 制度運用実態確認
* 人事制度の運用実態把握 (等級基準書・課業一覧・行動基準・SKシート・コース転換等)
* 考課者訓練の実施状況確認
2. 人事制度運用における課題解決
* 人事制度の課題解決に向けた協議 (等級基準書・課業一覧・行動基準・SKシート・コース転換・実態把握等)
* 人事制度に関する背景や課題の整理

2. 賃金制度対策活動

1. 春季総合生活改善闘争 賃金引上げ要求の策定および労使交渉

3. 業績連動一時金算定式

1. 一時金算定式の改定労使協議および算定式の検証
2. 労使による支給月数の確認
3. 考課分布の確認

【MEMO】

昨年度に中間年度補強として「人事制度に関する背景や課題の整理」を追加した。

今年度も春闘にて協議提案を受けたことから、継続して活動を実施する。

3-2. 労働環境改善対策活動

～多様な働き方への対応といきいき働ける労働環境をめざして～

労働環境改善対策活動は、労働協約関係改善対策活動と労働時間対策活動の二項目について取り組みます。

私たち企業に働く労働者は、単に所得面での充足感だけでなく、さまざまな家庭環境やそれぞれのライフステージにおいても家庭生活と仕事が両立し、職場においては仕事にやりがいを感じられ安心して働ける職場環境を実現し持続していくことにより充実したライフワークを歩むことができると言えます。

上部団体である電機連合では、政策指標として世間動向や法改正の動向を踏まえた会社制度の評価指標を設けています。信号労組としては、それぞれの指標の達成度を評価・分析しつつ、組合員のニーズを把握するためにアンケートや各種懇談会を実施し、挙げられた課題や意見についても調査・分析しながら会社制度の改善を目指します。

信号労組は電機連合の考え方を踏まえながら活動を展開していきますが、就業環境における主たる課題として長時間労働が挙げられます。長時間労働の課題については、支部と連携し実態把握に努めるとともに、長時間労働の根底にある問題に対して重要課題として継続的な改善に向けて取り組んでいくこととします。

1. 労働協約関係改善対策活動

1. 世間動向へ追従した会社制度の改善
* 労働法制の改正に対する会社制度の追従確認 * 上部団体の政策指標の到達度の評価・分析による会社制度の改善検討 * 懇談会の継続した実施による、出張（国内/海外）・外出の実態把握
2. 福利厚生制度の改善
* 各種アンケート・懇談会を活用した組合員ニーズの調査・分析 * 春季総合生活改善闘争における取り組み

2. 労働時間対策活動

1. カレンダー協定の締結
* 年間休日の設定 * 時短強化月間の設定 * 各種休暇制度の取得実績の確認
2. 労働時間実態調査
* 全社部門ごとの時間外労働の実態把握 * アンケートを活用した労働時間の実感調査

【MEMO】

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3-3. 経営協議対策活動

～企業の成長と一人ひとりが輝ける雇用環境を求めて～

経営協議対策活動は、「経営協議会・労使専門委員会」、「各地区の労使協議会・労使委員会」の2つの項目を主眼に活動していきます。

経営協議は、「経営戦略・経営方針の決定」「業績の評価と改善策の検討」「人材や資金等の企業における資源の分配」等、企業の成長や雇用環境全てに繋がる、最も重要な協議体の一つです。経営諸施策の結果としての会社業績は、一時金算定式にも直接影響するものであり、単なる決算数値の確認だけでなく、経営状況や経営動向を分析し労使共有化を図る必要があります。また、我々の実際の就業環境は、事業所や工場・支社・支店・海外も含む営業所等、個々人が働く地域に根付いたものとなっています。

信号労組は、各地区の労使協議会や委員会等により、労働時間の確認や休暇取得状況、面接状況を通じた評価制度の運用状況等、就業実態を確認し、情報を中央本部に集約し、一人ひとりが輝ける雇用環境の構築に向け、経営協議を通じて会社に意見提言を行っていく事とします。

1. 経営協議会・労使専門委員会

1. 会社業況報告	* セグメント別事業報告に関する意見提言 * 決算説明における意見提言
2. 会社諸施策に対する意見提言	* 組織改編に対する意見提言 * 経営計画の編成方針の確認及び意見提言
3. 協議事項確認活動	* 「治療と仕事の両立支援」の制度化
4. 全社苦情処理委員会への参画	

2. 各地区の労使協議会・委員会

1. 各事業所における課題への意見提言	* 事業所審議会 * 現場技術・現場技能の継承の確認
2. 36協定遵守の確認	* 40H／月の確認 * 200H／3カ月の確認 * 80H／月の確認 * 休日出勤4日／月の確認 * 長期出張者15日／月の確認 * 健康診断実施状況の確認 * 36協定の周知
3. 各地区の労働時間委員会の開催	* 職場実態・就業実態の確認 * 慢性的な長時間労働の確認 * 現場技術・現場技能の継承の確認
4. 各種休暇取得の確認	* 年次有給休暇と有給休暇の5日取得義務の確認 * 多目的休暇 * ステップアップ・マイビジョン休暇
5. 面接・部門ミーティングの実施状況の確認	
6. 人事異動時における家族的責任の確認	
7. 安全衛生委員会への参画	
8. メンタルヘルス教育の定例開催確認	
9. 職場復帰支援プログラムの運用確認	

3-5. 連帯対策活動

～将来にわたり安心・安定した生活環境を求めて～

社会構造の变革が続く中において、私達が求めている労働条件の維持・向上を達成するためには、政策制度への取り組みも重要であるとされており、その中でも上部団体である連合・電機連合では、組織内議員の擁立による政策制度対応に取り組んでおります。信号労組としては、電機連合組織内議員への協力や、各施策に応じて内部論議を行いながら慎重に判断し、取り組んでいくこととします。

信号労連の活動は、加盟組合相互間の緊密な連帯のもと、『グループ企業を良くし信号労連仲間の生活向上を図る』を基本運動理念に、信号労連加盟組合のみならず、日本信号グループ各社に働く仲間の生活向上が少しでも図れるよう、労働条件の維持・改善に相互努力していくこととします。

信号業連の活動は、産別や上部団体の違いはあるものの、主要闘争を中心とした情報交換等により、各単組の労働諸条件改善に向けた取り組みを行い、同業種で働く仲間との連帯を図り活動を行っていくこととします。

1. 電機連合

1. 定期大会、中央委員会、中堅・中小代表者会議、中央闘争委員会への出席
2. 各種専門部会への参画
3. 組織内議員を通じた政策制度関連活動への参画
4. 産別統一闘争への参画と共闘

2. 信号労連

1. 会議活動の開催
* 定期総会、事務局会議
2. 福祉対策活動
* 組合員意識調査アンケートの実施
* 共済制度の加入促進（S I G N A L）
3. 物産展の開催充実
* 夕張メロン、梨
4. 連帯活動
* 主要闘争時の共闘

3. 信号業連

1. 会議活動の開催充実
* 定期総会、役員総会、事務局会議、春闘事前・山場会議、業種政策会議、合同労使懇親会
2. 主要闘争時の共闘
* 労働条件比較実態調査書の発行・活用
* 交渉状況・経過の情報交換

【MEMO】

「信号労連」組合員意識調査アンケートの実施は、見直しが必要 ⇒ 労協対策委員会で項目検討して労連確認

※日本信号のみ、時間外 10 分単位・時間給の導入もあることから。

※労協のアンケート項目と被らないよう、他単組と調整が必要

※10月からの展開の為、遅くとも9月には変更するべき

運動方針

3. 組織部

組織部の活動では、組合員との総対話活動に重点を置き、多様化する組合員のニーズに対応でき得る活動へつなげることを目指します。

また、普段接することの困難な組合員に対しても対話を重視し、積極的な意見収集を図っていきます。

なお、開催にあたっては、貴重な機会により良い意見を得られるように議題を精査して取り組んでいくこととします。また、職場懇談会を通じた総対話活動で、中央・支部執行委員の意見収集や問題把握の能力の向上に取り組みます。

1. 各種懇談会の開催・結果纏め
* 年層別懇談会、女性懇談会、海外出張者・駐在経験者懇談会
2. 各種オルグの開催・結果纏め
* 大阪支社オルグ（年1回）
* 出向者オルグ（2026年度）
* 支店・営業所オルグ（2027年度）
3. 機関討議運営・動員対策
* 定期大会における無断欠席、途中退場、不適當な理由による委任状の撲滅
* 定期大会・中央委員会・代議員大会の資格審査対応
* 定期大会総括
4. 組織点検活動
* 組織名簿のメンテナンス（組織変更・人事異動発生時）

4. 教育企画部

教育企画部の活動として、組織体制と人材育成は最も重要な活動に位置付けられます。今日までの歴史と伝統を大切にしながら、次世代を担うリーダーの育成強化を図り、組織の活性化、盤石な組織体制構築を目指していきます。

これに向けて、教育企画部では、階層別に教育資料の充実を図っていきます。労使協議に向けた、必要な知識を習得するため、執行部向けの資料作成と勉強会を開催し、スキルアップを図りながら会社との協議に臨むことを目指します。また、執行委員教育資料の改版や、新入社員教育資料についても現状に即した内容に見直していきます。また、教育資料作成にあたっては、より分かりやすく学習ができるよう対応します。

1. 各種教育資料の見直し、整備
* 教育マニュアル・カリキュラムのメンテナンス
* 教育資料一覧表の整備
2. 教育・研修会の企画、実施
* 各支部執行委員・代議員教育
* 階層別の教育資料収集
* 新入組合員研修
* 内部講習会（規程等）の実施推進
* 合同専門部会（本部・久喜支部・宇都宮支部）の実施検討

【MEMO】

* 出向者オルグの議題として SK 面接の実施状況の確認と就業実態の確認を含めること