

2 . 2026 春季総合生活改善闘争

1 . 闘争日程

1) 内部活動【中央執行(闘争)委員会・対策委員会・その他】

日 程	会 議 活 動 内 容
2024. 8. 7	第1回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他 * 出向者オルグ及び年層別・女性・海外出張者・駐在経験者懇談会開催に関する件
2024. 9. 3	第1回労協対策委員会 於)宇都宮 出) 高橋智、相澤、山井、野村、田中、齋藤、森 * 出向者オルグ及び年層別・女性・海外出張者・駐在経験者懇談会開催に関する件
2024. 9. 6	第1回賃 於)久喜 出) 嶋地、山越、右田、中川、金 * 出向者オルグ及び年層別・女性・海外出張者・駐在経験者懇談会開催に関する件
2024. 9.13	第2回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他 * 出向者オルグ及び年層別・女性・海外出張者・駐在経験者懇談会開催に関する件
2024.10.1 1	第2回賃 於)久喜 出)嶋地、山越、中川、金 * 賃金分析に関する件
2024.10.1 5	* 信号労連アンケート設問整理に関する件 出向者オルグ(海外) 於)W E B 出)田中
2024.11. 1	大阪支社オルグ 於)大阪 出)齋藤、嶋地、野村、森
2024.11. 1	出向者オルグ(東海地区) 於)名古屋 出)中川、加藤 出向者オルグ(東京地区) 於)東京 出)相澤、野村
2024.11.1 3	出向者オルグ(大阪地区) 於)大阪 出)高橋、野村
2024.11.1 5	第3回賃金対策委員会 於)久喜・W E B 出)嶋地、山越、右田、中川、金澤、加藤、森 * 1 4 2期上期決算に関する件
2024.11.2 0	出向者オルグ 於)東京 出)相澤、野村 大阪支社オルグ 於)大阪支社 出)金澤、野村
2024.11.2 7	出向者オルグ 於)札幌 出)右田
2024.11.2 9	第2回労協対策委員会 於)鬼怒川 出)高橋智、相澤、右田、山井、野村、田中、森

2026 春季総合生活改善闘争

- 2024.12.6 労連)萬事、飯田、藤原、岩田
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
- 2024.12.13 ~14 第 4 回賃 ()鬼怒川 出)嶋地、山越、右田、中川、金
 労連)正木、増田、三浦、佐藤
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
- 2024.12.13 ~14 第 3 回労協対策委員会 於)宇都宮 出)高橋、相澤、右田、山井、野村、田中、森
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 1. 9 第 5 回賃 ()久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 1.17 第 5 回三役会議 於)大宮 出)齋藤、嶋地、高橋、森
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 1.20 第 4 回労協対策委員会 於)宇都宮 出)高橋、相澤、右田、山井、野村、田中、森
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 1.21 第 5 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他
 * 2025 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件
2025. 1.24 第 6 回賃 ()久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金
 * 2025 年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 1.28 第 6 回中央執行委員会 於)WEB 出)齋藤他
 * 2025 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件
2025. 2. 5 第 7 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他
2025. 2.14 * 第 211 回中央委員会に関する件
 * 第 8 回中央執行委員会 (第 1 回経営協議会) に関する件
 * その他
2025. 2.14 第 211 回中央委員会(集中型) 於)久喜
 【第 1 号議案】
 * 2025 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件
 賛成 28 反対 0 満場一致可決

2026 春季総合生活改善闘争

- 第 224 回代議員大会 於)各支部・分会
【第 1 号議案】
* 2025 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件
2025. 賛成 75 反対 0 満場一致可決
2.21 K P : 32——0
A F : 3——0
T T : 7——0
U P : 27——0
支店 : 6——0
計 : 75——0
- 第 8 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他
2025. * 第 1 回経営協議会(第 1 回団体交渉)に関する件
2.27
報告集会 於)各支部・分会
* 2025 年春闘交渉経過報告に関する件
2025. 2.28
第 7 回賃)久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金
* 労使協議事項に関する件
2025. 3. 3
第 9 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他
2025. 3. 3 * 労使協議事項に関する件
2025. 3. 6 第 8 回賃)久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金
* 労使協議事項に関する件
2025. 3. 6
第 10 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他
* 労使協議事項に関する件
2025. 3. 7
第 212 回中央委員会(分散型) 於)各支部
【第 1 号議案】
* 2025 年春季総合生活改善闘争集約(案)に関する件
2025. 賛成 31 反対 0 満場一致可決
3.12
第 225 回代議員大会 於)各支部・分会
【第 1 号議案】
* 2025 年春季総合生活改善闘争集約(案)に関する件
賛成 68 反対 0 満場一致可決
K P : 25——0

2026 春季総合生活改善闘争

A F : 3 ——— 0
 T T : 7 ——— 0
 U P : 2 7 ——— 0

 支店 : 6 ——— 0

 計 : 6 8 ——— 0

2) 労使協議【協議会・団体(実務)交渉・事務折衝・その他】

日 程	会 議 活 動 内 容
2025. 2.27	第1回経営協議会(第1回団体交) 於)久喜 出)齋藤他 * 2025年春闘要求書提出に関する件
2025. 3. 3	第1回賃)久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金 * 2025年春闘結果回答詳細の確認に関する件
2025. 3. 6	第2回賃)久喜 出)嶋地、山越、右田、中川、金 * 2025年春闘結果回答詳細の確認に関する件
2025. 3. 6	労使協議 於)久喜 出)齋藤他 * 2025年春闘結果回答詳細に関する件

3) 外部活動【連合・電機・その他】

日 程	会 議 活 動 内 容
2024. 8.22	電機連合中堅中小代表者会議 於)web 出)齋藤 * 2025年総合労働条件改善闘争の検討課題ほか
2024.12.1 1	電)No.2中堅・中小労組代表者会議 於)Web 出)齋藤、嶋地、高橋智、右田、森 * 第111回中央委員会対策(2025年春闘)に関する件
2025. 1.23	電)第111回中央委員会 於)有楽町 出)齋藤、森 * 2025年総合労働条件改善闘争に関する件

【MEMO】

2026 春季総合生活改善闘争

るとともに、春闘結果を日本全体に波及させ、日本経済の好循環へ繋げていかなければならない。成果を実感できる賃上げの実現に向け、金属労協が牽引役を果たしていくとの自負を持ち、この2025年闘争を進めていく」としています。定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、すべての組合で12,000円以上の賃上げに取り組む。としています。

電機連合は、連合・金属労協（JCM）の方針をふまえ、今次闘争の意義を、「積極的な『人への投資』により継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確かなものとする」と位置づけ、闘争を推進します。組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済の好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組むこととしています。

【MEMO】

2) 賃金引き上げ要求

(1) 基本的な考え方

信号労組の賃金引き上げ要求は、【従業員の実質賃金の維持及び向上】を図ることとし、賃金制度においては「賃金体系の維持+ベースアップ」の考え方により、生活基盤である月例賃金の維持・改善に加えて、我社の経営諸施策に対する従業員の取組みや、賃金制度を含む人事制度全般の適正運用・改善を求めることを基本としています。

今次春闘を取り巻く情勢は、総務省が公表している消費者物価指数によると、2024年9月の総合指数は前年同月比でプラス2.5%、食料、家賃、光熱費などの基礎的支出項目もプラス5%程度の状況となっており、引き続き高い状況となっています。昨年度の春闘による賃上げの波及により名目賃金が増加しましたが、物価上昇も継続しており、生活水準の向上には及んでいない情勢です。

このような中、上部団体である電機連合は、「賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げすべての人の生活向上を目指す。電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。『人への投資』を一層強化し、モチベーションを維持・向上させることが重要である」とし、「組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済への好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む」として、基本給のベースアップに相当する賃金改善分について17,000円以上を要求する、としています。

昨年、我社において実施したベースアップは、「昨今の物価上昇等の経済情勢に対し、全従業員一人ひとりの生活基盤を向上させる」という背景もあり、実質賃金の改善を図れましたが、物価上昇は今後も継続していくものと予想されています。食料、家賃、光熱費など、日常生活に必要な商品やサービス等の価格が上昇していく中で、従業員の生活の質を維持するためには、継続的な賃金引き上げを実施し、すべての組合員が安心して働ける賃金水準が必要です。加えて、信号労組が実施した各種懇談会やアンケートでも、昨春闘でのベースアップを評価する意見が多くみられた一方で、今後も継続が予想される物価上昇に対して、生活水準を維持するためにも継続

2026 春季総合生活改善闘争

した賃金引き上げが必要という意見が多く寄せられています。

また、我が社が海外大型案件を始めとした、過去最大の受注残高を計画通りに履行するためには、組織力の維持・向上が必要不可欠です。それを実現するには、今在籍している全従業員を繋ぎ止め、モチベーションが維持・向上するような「人への投資」のために、更には、採用競争力を維持・向上させるためにも同業他社と比較して遜色のない賃金水準が必要です。

信号労組は、賃金の改善に対する組合員からの大きな期待に応えるために、積極的な賃金水準の引き上げを求めることとします。

(2) 要求水準

従って、信号労組は、要求立案に際し、

- ① 物価上昇が続く中で生活水準を維持するために、すべての組合員が安心して働ける賃金水準が必要であること。
- ② 過去最大の受注残高に取り組むうえで、今在籍している全従業員を繋ぎ止め、モチベーションが維持・向上するような「人への投資」のために、更には、採用競争力を維持・向上させるためにも同業他社と比較して遜色のない賃金水準が必要であること。
- ③ 電機連合は「賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げすべての人の生活向上を目指す」としており、賃金引き上げ要求の統一要求基準として17,000円以上としていること。
- ④ 会社の財務体質は堅調であることに加えて、第2四半期決算において増収増益であること。

以上を総合的に勘案し検討した結果、今次春闘においては基本給の5%（組合員平均17,000円）相当の水準改善を要求します。

【MEMO】

2026 春季総合生活改善闘争

<資料>賃金構成表

人員 20241231 現在
年齢基準 20250401

	社員合計	一人平均	成比率	一般社員計	一人平均	成比率
基準賃金	487,970,317	422,485	100.00%	329,372,937	363,145	100.00%
* 基準賃金 (勤務地手当除く)	484,358,817	419,358	99.26%	327,138,937	360,682	99.32%
基本給	469,271,817	406,296	96.17%	317,751,937	350,333	96.47%
手当計	18,698,500	16,189	3.83%	11,621,000	12,813	3.53%
(内訳) 役職手当	7,755,000	6,714	1.59%	2,055,000	2,266	0.62%
家族手当	7,320,000	6,338	1.50%	7,320,000	8,071	2.22%
勤務地手当	3,611,500	3,127	0.74%	2,234,000	2,463	0.68%
夜警手当	0	0	0.00%	0	0	0.00%
特殊作業手当	12,000	10	0.00%	12,000	13	0.00%
人員		1155 人			907 人	
	内) 男	981	女 174	内) 男	743	女 164
基準賃金		422,485 円			363,145 円	
* 基準賃金 (勤務地手当除く)		419,358 円			360,682 円	
平均年齢	43 歳	5 ヶ月		40 歳	8 ヶ月	
平均勤続	19 年	7 ヶ月		17 年	4 ヶ月	
平均扶養		0.50 人			0.40 人	比

2) 具体的要求内容

① ステップアップ休暇制度の拡充

社員一人ひとりが心身ともに健康で、意欲的に働き続けられる環境を整備することは、会社の持続的な成長と競争力の維持に繋がります。

我社では、永年誠実に勤務した社員に対する心身の休息やリフレッシュを目的として「ステップアップ休暇制度」が導入されており、勤続年次の各節目で特別休暇と旅行券が付与されます。ステップアップ休暇制度は、夏季休暇や年末年始等の通常の長期休暇以外で長期連休を取得できる点が特徴であり、通常の連休では経験できない「家族との旅行」、「自己成長のための充実した時間」等に活用することができます。

業務以外の経験を通じて見聞を広めることや新しいことへの挑戦は、若い年次であるほどその選択の幅も広く、かつ得られる成長の度合いもより大きいものとなります。一方で、現行制度で対象となる年次は、勤続年数が満10年目以降となっており、勤続年数満5年目の節目を迎える社員には適用されていません。よって、若い年次の社員が経験や挑戦を通じて幅広い視野を持つよう成長し、その後の生活やキャリアを充実させる機会を増やすためにも、勤続満5年目の社員を対象とするように拡充が必要であると考えます。また、現行制度では、勤続満15年目や満25年目での付与は特別休暇3日のみとされています。この休暇日数を3日から5日に拡充し、実質1週間以上の連続した休暇とするとともに旅行券を付与することで、今以上に活用しやすく特別な休暇とすることができます。

以上により、勤続年数満5年目の節目を迎える若い年次でのリフレッシュと自己成長による業務のパフォーマンス向上、勤続満15年目、満25年目の節目における制度活用の活性化を目的としてステップアップ休暇制度の拡充を要求します。

要求内容
現行条文
就業規則 (NMR-J001) 第4章 勤務 第54条 次の場合には、休暇を受けることができる。 1.完全有給特別休暇 (7) ステップアップ休暇制度 社員として永年誠実に勤務し当該年数に達した者に対し、年頭に休暇を与える。また特定の勤続年数

2026 春季総合生活改善闘争

に については併せて旅行券を支給する。 イ 勤続満10年 5日 および50,000円の旅行券 ロ " 15年 3日 ハ " 20年 7日 および200,000円の旅行券 ニ " 25年 3日 ホ " 30年 7日 および120,000円の旅行券
要求条文
第54条 次の場合には、休暇を受けることができる。 1.完全有給特別休暇 (7) ステップアップ休暇制度 社員として永年誠実に勤務し当該年数に達した者に対し、年頭に休暇を与える。また特定の勤続年数 に については併せて旅行券を支給する。 イ 勤続満5年 5日 および20,000円の旅行券 ロ " 10年 5日 および50,000円の旅行券 ハ " 15年 5日 および20,000円の旅行券 ニ " 20年 7日 および200,000円の旅行券 ホ " 25年 5日 および20,000円の旅行券 へ " 30年 7日 および120,000円の旅行券

【MEMO】

2026 春季総合生活改善闘争

4. 具体的日程配置 (中執用・一般用)

要求立案時の日程配置 (中執用)

日付	交渉	集会	中央	支部・機関決議	朝ピラ	昼ピラ	選管
2月12日(水)							
2月13日(木)							
2月14日(金)			第7回中央執行委員会	第211回中央委員会(集中型)@久喜食堂			
2月15日(土)							
2月16日(日)							
2月17日(月)		職場討議					
2月18日(火)		職場討議					
2月19日(水)		職場討議					
2月20日(木)		職場討議					
2月21日(金)		職場討議		第224回代議員大会@各地区			
2月22日(土)							
2月23日(日)							
2月24日(月)							
2月25日(火)							
2月26日(水)							
2月27日(木)	第1回団体交渉 (要求提出日)		第8回中央執行委員会		本日要求書提出 (※選管朝ピラあり)	第1回団体交渉報告	スト権投票 朝ピラ
2月28日(金)							
3月1日(土)							
3月2日(日)							
3月3日(月)	第1回実務交渉		賃金・労協対策委員会				スト権投票
3月4日(火)							スト権投票
3月5日(水)							スト権投票 開票
3月6日(木)	第2回実務交渉		賃金・労協対策委員会				
3月7日(金)							
3月8日(土)							
3月9日(日)							
3月10日(月)	第2回団体交渉		第1回中央闘争委員会				
3月11日(火)		報告集会		第1回支部闘争委員会			
3月12日(水)							
3月13日(木)	第3回団体交渉		第2回中央闘争委員会				
3月14日(金)		報告集会		第2回支部闘争委員会			
3月15日(土)							
3月16日(日)							
3月17日(月)	第4回団体交渉		第3回中央闘争委員会 (支部待機)				
3月18日(火)		総決起集会	第4回中央闘争委員会 (支部待機)	第3回支部闘争委員会 (支部待機)	本日第4回団体交渉		
3月19日(水)	第5回団体交渉 (回答指定期)				本日総決起集会		
3月20日(木)		報告集会		第212回中央委員会(分散型)@各地区	本日回答指定期		
3月21日(金)					集約方向確認	第5回団体交渉報告	
3月22日(土)							
3月23日(日)							
3月24日(月)		職場討議					
3月25日(火)		職場討議					
3月26日(水)		職場討議		第225回代議員大会@各地区		春闘集約	
3月27日(木)							
3月28日(金)							
3月29日(土)							
3月30日(日)							
3月31日(月)							

2026 春季総合生活改善闘争

5 . 内部体制対策

1) 各交渉段階における執行委員・組合員の行動のポイント

春闘期間中は、機関紙の発行を中心に情報の展開と意見収集を行い、感染防止対策を行ったうえで闘争委員会の開催を行います。感染状況を考慮しながら、集会を実施していくこととします。以下に春闘期間中における、支部執行（闘争）委員、代議員、組合員の行動のポイントを整理し、内部体制の強化を図ることとします。

実施事項	支部執行（闘争）委員	代議員	組合員
春闘研修会	中央委員会前に開催します。 春闘要求内容・主旨を理解する場であり ますので、疑問点の無いように質問等 を行ってください。	-	-
中央委員会	中央委員として出席します。 春闘要求・集約方向の執行部案を決定す る機関討議でありますので、中央委員会 では、積極的な発言をお願いします。な お、やむを得ず欠席する場合は、開会ま でに委任状を提出してください。	-	-
職討研修会	中央委員会終了後に開催します。職場討 議を開催するためのポイントを説明しま すので、十分理解してください。	-	-
職場討議	昼休み等に開催します。併せて、テレ ワーク者への配慮としてメール等を活用 し、要求内容を組合員に説明し、理解を 深めてください。	昼休み等に開催しますので、時間までに速 やかに集合してください。要求内容につい て疑問点の無いように、支部執行（闘争）委 員とコミュニケーションをとってください。	
代議員大会	当日までに代議員証及び代議員マニユ アルを配布して下さい。当日は会場設営を 行いますので、定時後速やかに集合して 下さい。また司会進行・書記等もお願い する場合があります。 欠席が無き様、代議員の出欠の確認、代 理の確認等を行ってください。 執行委員は議案提起側となりますので全 員出席してください。	出席者数が定数に満た ないと開催することが できませんので、代議 員証持参の上、開会時 間までに速やかに集合 して下さい。大会中は 積極的な発言を願い します。やむを得ず出 席できない場合は、代 理の方を出席させてく ださい。	代理をお願いされ た場合、開会時間 までに速やかに集 合し代議員同様積 極的な発言を願 いします。
機関紙の配布	春闘期間中は連日機関紙が発行されま す。休暇・外出等で不在する場合は、代 議員などに、機関紙の配布をお願いし、 配布漏れの無いよう対応願います。 また、朝ビラの配布も行いますので、指 示に従い欠席の無きよう対応願います。	機関紙には交渉経過報告、中闘指令、春闘カ レンダー等が記載されます。必ずご一読願 います。 支店・営業所など出先の場合は、代議員等が 掲示を行うか、または Fax 等で直送しま すので、ご一読ください。	

2026 春季総合生活改善闘争

スト権投票	スト権投票は、選挙管理委員が対応しますが、選挙管理委員と連携し投票漏れの無いように対応してください。	棄権の無いよう期間中に投票を行ってください。
-------	--	------------------------

4・妥結結果

2025年2月27日

日本信号労働組合

中央執行委員長 齋藤 慶一 殿

日本信号株式会社

代表取締役社長 塚本 英彦

回 答 書

2025年春季総合生活改善の要求について以下の通り回答する。

1. 会社回答の考え方

当社における足元の状況は、棚卸資産や原価率の高止まり、過去最大の借入金残高、通期着地見込みの計画未達可能性がある等、不透明な状況にあり、賃金引上げにおいては、所要原資の確保が大前提である。

そのような環境の下、昨今の物価上昇にともなう従業員の生活基盤の向上、採用競争力強化等を目的として、会社は従業員への還元を最優先に考え、組合要求どおり回答をする決断をした。

昨年に引き続きベースアップ5%(定期昇給・昇格を含めた賃上げ率6.6%程度)を実施するものの、あくまで当社グループの持続可能な成長と競争力の維持が大前提である。社員一人ひとりが、不断の生産性向上に取り組んで頂くことを期待する。

2. 賃金関連要求への回答

(1)賃金引上げ要求内容

要求事項	回 答
① 賃金体系を維持したうえで基本給の5%(組合員平均17,000円)相当の水準改善を要求します。	① 要求どおりとする。 詳細は、別途確認する。
② 実施日：2025年4月1日	② 実施日：2025年4月1日

3. 労働協約関係改善要求への回答

(1)ステップアップ休暇制度の拡充

勤続年数満5年目・満15年目・満25年目の節目にステップアップ休暇制度の拡充を要求。

要求事項	回 答
第54条 次の場合には、休暇を受けることができる。 1.完全有給特別休暇 (7)ステップアップ休暇制度 社員として永年誠実に勤務し当該年数に達した者に対し、年頭に休暇を与える。また特定の勤続年数については併せて旅行券を支給する。 イ 勤続満5年 5日 および20,000円の旅行券 ロ " 10年 5日 および50,000円の旅行券 ハ " 15年 5日 および20,000円の旅行券	■要求どおりとする。 2025年4月1日適用開始とする。

2026 春季総合生活改善闘争

ニ	〃	20年	7日	および200,000円の旅行券	(*下線部は、新設箇所)
ホ	〃	25年	5日	および 20,000 円の旅行券	
へ	〃	30年	7日	および120,000円の旅行券	

以 上

添付資料

2025年2月27日

日本信号労働組合

中央執行委員長 齋藤 慶一 殿

日本信号株式会社

代表取締役社長 塚本 英彦

協議提案書

142期は、昨年3月に協議提案した「海外駐在規程の新設」について労使で集中的な協議を行い、運用を開始したほか、「管理職に対する360度フィードバックと振り返り研修」の実施等により、社員のエンゲージメント向上に取り組んでいるところである。

年々重要性が高まっている人的資本に対する取り組みを強化するため、時代に追従した制度改定を加速すべく以下のとおり労使協議を提案する。

(1) 定年年齢の引き上げにともなう人事制度見直し(63歳⇒65歳)

当社では、満63歳にて定年後、満65歳まで日信ヒューテックで継続雇用することで、雇用機会を確保している。社会動向として、公務員においても2023年から段階的に定年年齢が65歳に引き上げられるなど、60歳定年からの年齢引き上げが進みつつある。

そのような環境の下、当社においては以下の考え方にに基づき定年年齢を65歳に引き上げるべく、早急な労使協議の開始を要求する。

- ① 高年齢者を含む全ての従業員が、高いモチベーションを維持できる環境の構築
- ② 労働力の確保と技術力の維持(シニア社員の持つ技術力を、若手・中堅に継承)
- ③ 競合他社との競争力確保

(2) プロフェッショナル人材の処遇改善に向けた制度見直し

高度な技術・技能を持つエンジニア等の優秀な社員に対し、より一層手厚い処遇への改善、活躍の機会を創出するためのコース設計等、人事制度見直しに着手すべく、労使協議の開始を要求する。

(3) 降格制度の導入に向けた検討【再掲】

以下の趣旨により、管理職降格制度の導入準備を進めているので、承知されたい。

- ① 同格(同一等級)の社員と同等の役割を全うできない場合、他者との不平等感を解消させる。
- ② 業績悪化や規律の乱れ等、能力不足の管理職に対して反省を促す。

2026 春季総合生活改善闘争

③ 会社の期待にそぐわない一部の管理職について、やる気ある若手社員のモチベーション低下防止と不平等感を解消する。

以 上

2026 春季総合生活改善闘争

< 等級別賃金引上げ内容 >

■ 4月1日付 給与規則 (NMR-J002) 改定より適用

等級	ベースアップ額			現行水準			ベースアップ後		
		うち 役割給	うち 能力給	役割給 + 能力給			役割給 + 能力給		
				最小号俵	標準号俵	最大号俵	最小号俵	標準号俵	最大号俵
クリエイト職1級	+12,000	+7,000	+5,000	214,400	239,400 (51号俵)	246,900	226,400	251,400	258,900
クリエイト職2級	+19,400	+6,400	+13,000	275,200	287,200 (31号俵)	293,200	294,600	306,600	312,600
クリエイト職3級	+16,000	+3,000	+13,000	307,800	319,800 (31号俵)	325,800	323,800	335,800	341,800
クリエイト職4級	+18,200	+8,200	+10,000	351,300	363,300 (41号俵)	369,300	369,500	381,500	387,500
クリエイト職5級	+20,600	+10,600	+10,000	399,600	411,600 (41号俵)	417,600	420,200	432,200	438,200
エキスパート職1級	+10,200	+7,200	+3,000	187,700	203,700 (41号俵)	211,700	197,900	213,900	221,900
エキスパート職2級	+12,300	+9,300	+3,000	228,200	244,200 (41号俵)	252,200	240,500	256,500	264,500
エキスパート職3級	+14,000	+11,000	+3,000	258,900	279,900 (61号俵)	290,400	272,900	293,900	304,400
エキスパート職4級	+16,100	+13,100	+3,000	300,900	321,900 (61号俵)	332,400	317,000	338,000	348,500
準マイスター	+21,000	+21,000		417,000			438,000		

■ 初任給改定内容 (2025年度入社者)

クリエイトコース

学歴	改善額	現行水準		水準改善後	
		初任給	初任調整給	初任給	初任調整給
高専卒	+20,000	220,000	5,600	240,000	13,600
大卒	+20,000	250,000	25,600	270,000	33,600
院卒	+20,000	270,000	35,600	290,000	43,600

エキスパートコース

学歴	改善額	現行水準		水準改善後	
		初任給	初任調整給	初任給	初任調整給
高卒	+20,000	190,000	2,300	210,000	12,100

大卒入社者(C1)		高専卒入社者(C1)		高卒入社者(E1)	
入社年度	初任調整給	入社年度	初任調整給	入社年度	初任調整給
2025	33,600	2025	13,600	2025	12,100
2024	31,300	2024	11,300	2024	10,400
2023	29,000	2023	9,000	2023	8,700
2022	26,700	2022	6,700	2022	7,000
2021	24,400	2021	4,400	2021	5,300
—	—	2020	2,100	2020	3,600

※ベースアップは役割給・能力給を対象とします。等級ごとの標準昇格年数に対応する号俵を標準号俵とし、標準号俵での基本給の5%を各等級のベースアップ額として役割給・能力給に分配し加算します。能力給昇給ピッチは変わりません。

※準マイスターの役割給は標準B考課の場合の例です。
※今回のベースアップでは2015年人事制度改定時の移行調整給とベースアップ額との相殺は行いません(ただし10年均等償却による調整給の減額は実施する)。

※クリエイト職1級・エキスパート職1級では、入社年度ごとに初任調整給額が変更となります(左表)。

※実際の昇給は5月給与から反映され、5月給与にて4月分の差額が遡って支給されます。

※初任調整給は、初任給と、賃金表上の(役割給+能力給)の差額となります。

今回の改定では過年度入社者について初任調整給差を標準昇格年数で相殺するように調整給が設定されます。

2 - 2 . 総括と今後の課題

1 . 賃金関連要求

1) 要求内容に対する総括

(1) 賃金引上げ要求

【要求立案】

- * 物価上昇が続く中で生活水準を維持するために、すべての組合員が安心して働ける賃金水準とすることを目的とした賃金引き上げ要求としました。
- * 過去最大の受注残高に取り組むうえで、今在籍している全従業員を繋ぎ止め、モチベーションが維持・向上するような「人への投資」、更には、「採用競争力の維持・向上」を目的とした賃金引き上げ要求としました。
- * 要求水準として、電機連合の統一要求である、「17,000 円以上」を基準として 17,000 円に相当するパーセントでの要求としました。
- * 物価上昇は、組合員のライフステージによってより大きな影響を与えるものであるため、高年層が賃上げの効果を得やすいパーセントでの要求としました。
- * 賃金引き上げ内容を「ベースアップ」とした場合、旧人事制度からの移行調整給のうち、10 年償却分を持つ組合員が相殺されることが懸念されました。そういった組合員に対する、ベースアップとは別の手法での回答も引き出しやすくするために賃金引き上げ内容を「水準改善」としました。
- * 初任給については、基本給の 5 % のベースアップをすることで電機連合の要求水準と同等の水準改善額となることや昨今売り手市場であることから、会社が初任給の引き上げに前向きであることを鑑みて、初任給の改善要求を行いませんでした。(ただし、上部団体の方針や同業他社の水準を見据えて、初任給の改善を要求することも必要です)
- * 要求策定に先立ち、臨パ、E1-1 号俸の給与が東京の最低賃金(1,163 円)を上回ることを確認しました。

【結果】

- * 第一回団体交渉にて、異例の即日満額回答が得られました。また、会社見解についても物価上昇を鑑みたもの、採用競争力強化を狙ったものであったため、組合としても満足できる内容であった。
- * その後の賃金実務協議にて具体的な賃金表を確認し、調整給が相殺されないこと、等級間で逆転が発生しないこと、および初任給が電機連合の要求水準を超える水準であることが確認できました。
- * 昨年に引き続き、基本給の 5 % という高水準のベースアップ回答を引き出したことは評価できます。
- * 電機連合の闘争行動回避基準である『10,000 円』を上回る平均ベースアップ額でした。
- * パーセントでの要求としたことで、結果としてクリエイトの役割給の等級間格差を広げることにつながりました。
- * 院卒初任給が 29 万円となり、C2-1 号俸と賃金水準の逆転が発生するため、C2 の引き上げ額を更に 5,000 円上乘せすることとなりました。C2 と C3 間の階差が縮まり、賃金表に歪みが生じる結果となりました。
- * 組合員だけでなく、臨パや管理職もベースアップされたことを確認できました。
- * 賃上げ額 17,000 円は電機連合内においても、一部中闘組合の賃金引き上げ水準を上回る水準となり、一定の採用競争力の維持・向上に繋がる内容であった。

【MEMO】

組合員平均 17,889 円のベースアップ! (2025/3 末時点)

2025 年春季総合生活改善闘争

2) 今後の課題

【全体】

- * 要求書提出後、即日での満額回答を得ることができた反面で、労使で議論する場が少ない春闘でした。組合執行部が交渉の経験を積むことができませんでした。
- * ベースアップを行ったことで賃金カーブに変化が生じています。各等級の階差を要求策定時に内部で確認し、今後行うベースアップをどのように行うか検討する必要があります。
- * グループの中核を担う日本信号本体の賃金引上げは、信号労連のみならずグループ会社の賃金引上げに大きく影響します。従って、要求立案の際には、そういった背景も念頭に入れて組み立てる必要があります。
- * ここ数年は物価上昇を起因としたベースアップにより、会社の加工費が上がっています。継続した賃上げのためには、ベースアップした額をただ享受するのではなく、業務の効率化が必要不可欠であることを組合員へ説明していく必要があることに加えて、会社に対して価格転嫁の重要性を訴えていく必要があります。

【背景について】

- * 物価上昇の将来不安を背景に賃金引上げ要求を行いました。今後も物価上昇は続いていくことが予想されています。よって、今後も継続して実質賃金を考慮しながら賃金引上げ要求を行っていく必要があります。但し、物価上昇は会社も同様な状況であるため、その他の要求背景も加えて要求する必要があります。
- * 物価上昇を背景にする場合、過去からの実質賃金が低下しているのか、将来への実質賃金の低下を不安視するのか、消費者物価指数と我社の賃上率を比較して精査する必要があります。

【要求内容について】

- * 賃金体系の維持+ベースアップという信号労組の基本的な考え、及び上部団体の方針からも引き続きベースアップ要求を行っていくことは重要です。
- * 物価上昇している一方で、退職金や各種手当は上昇していません。今後、賃金引き上げ要求の手法として退職金や各種手当の改善を要求することも検討する必要があります。
- * ベースアップは調整給の相殺等により、賃金水準改善とならない人が発生することがあります。そういった場合は要求策定や要求案提案の段階でしっかりと組合員に説明する必要があります。
- * ベースアップにより賃金水準の優位性について改善を図ることが出来ましたが、今後も上部団体の要求状況、企業動向、世間動向、電機連合内での賃金ポジションを注視しながら我々の賃金水準について注視していく必要があります。
- * ベースアップによる改善額の能力給と役割給への配分については、地域限定社員が役割給 20% 減給されるため、その社員が極端に不利益を被らないように注視する必要があります。
- * 来期春闘においても高い要求水準となった場合、等級間での賃金の逆転現象が発生することが予想されます。逆転現象が発生しない、あるいは発生しても対策を講じられるような要求を検討する必要があります。
- * 2年連続、移行調整給を相殺しない回答だったが、調整給は相殺することが原則であり、今回は特別であることを強く会社より釘を刺された。来年度ベースアップする場合は調整給を相殺しないという手法は厳しい闘いになることが予想される。

【MEMO】

移行調整給をもつ組合員数(121名、償却分持ち (賃金にて確認))

2025年春季総合生活改善闘争

3) 内部体制

① 機関討議の充実

中央委員会・代議員大会については、春闘要求案・中央執行委員会の集約判断いずれも満場一致での可決となりました。

今後も期末集中の業務繁忙時期での開催を考慮し、タイムリーな開催を基本としながらも、参加しやすい柔軟な日程配置を検討し、中央委員・代議員に対する理解を求められるような取り組みを継続して行うこととします。

② 集会対応

第1回団体交渉後の1回のみ報告集会を開催しました。今後も昼休みのシフト制は継続する為、各支部の状況に応じて柔軟に対応していく必要があります。

対面での職場討議実施や社内メールも活用し組合員からの意見収集に努めました。組合員の春闘参加意識の醸成の面から、引き続きあり方について検討が必要です。

③ 機関紙の発行

今次春闘においては、朝ピラの配布を実施し、テレワーク勤務者に配慮しPDFによる配布も継続しました。支社支店営業所出向者に対しても、支部展開と同タイミングで一斉に電子展開を行ったため、情報の即時性は大幅に高まったものと考えられます。

今後も継続して組合員に分かり易い機関紙の内容とし、スピーディーに組合員へ展開できるように効率的な機関紙作成方法の検討が必要です。

④ 支部闘争委員会

スト権投票を実施しなかったことに伴い、闘争体制が確立されなかったため、支部闘争委員会は開催されませんでした。

今後も、支部闘争委員会を開催する際は、久喜支部ではWeb会議を活用し、宇都宮支部では組合事務所に集合する形で、交渉翌日には支部闘争委員会を開催し、支部闘争委員に対して交渉の状況を伝達し、意見収集を行うこととします。今後も交渉に臨むにあたっては、支部闘争委員と連携をとりながら交渉を進めていくこととします。

⑤ 中央闘争委員会

スト権投票を実施しなかったことに伴い、闘争体制が確立されなかったため、中央闘争委員会は開催されませんでした。今後も、中央闘争委員会を開催する際は、中央闘争委員が事前に十分情勢を認識し、職場意見の収集、発言内容の整理を行って会議に臨むこととします。

⑥ スト権投票

近年、突然の異動・出向・退職による選挙管理委員会メンバーの入替が激しくなっていて業務引継ぎの重要性も増していること、更には退職者・休職者・病欠者も増加していることから、組合員の母数より除外する条件を明確にし、支部間で相違ないように対応する必要があります。

今次春闘においては異例の中止対応になりましたが、今後も、ストライキとスト権投票の意義・目的について教宣し、さらなる投票率・賛成率向上を目指すべく各種懇談会などを活用した意見集約、選挙管理委員会との更なる連携強化を図ることとします。

【MEMO】
