

## 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
2025. 8. 1	第1回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他 * 支店営業所オルグ及び年層別・女性・海外経験者懇談会開催に関する件
2025. 8. 20	第1回労協対策委員会 於)久喜 出)高橋、山越、右田、加藤、赤尾 * 支店営業所オルグ及び年層別・女性・海外経験者懇談会開催に関する件
2025. 8. 20	第1回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村 * 支店営業所オルグ及び年層別・女性・海外経験者懇談会開催に関する件
2025. 9. 5	第2回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他 * 支店営業所オルグ及び年層別・女性・海外経験者懇談会開催に関する件
2025. 9. 24	第2回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、中川、野村、森 * 賃金制度に関する件
2025. 10. 24	第3回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森 * 賃金制度に関する件 * 春闘要求案について
2025. 10. 24	北海道支店オルグ 於)札幌 出)山越、玉城
2025. 10. 31	東北支店オルグ 於)仙台 出)中川、相澤
2025. 11. 7	九州支店オルグ 於)博多 出)齋藤、右田
2025. 11. 14	大阪支社オルグ (A) 於)大阪 出)高橋、赤尾
2025. 11. 21	中部支店オルグ 於)名古屋 出)森、山越、岩瀬
2025. 11. 27	第4回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森 * 賃金制度に関する件 * 春闘要求案について * 決算について
2025. 11. 28	第5回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他 * 決算説明に関する件
2025. 12. 12	大阪支社オルグ (鉄) 於)大阪 出)嶋地、野村、加藤
2025. 12. 19 ~20	第2回労協対策委員会 於)群馬・磯部 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森 * 2026年春闘要求(案)策定に関する件
2025. 12. 19 ~20	第5回賃金対策委員会 於)群馬・磯部 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森 * 2026年春闘要求(案)策定に関する件
2026. 1. 9	第3回労協対策委員会 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森 * 2026年春闘要求(案)策定に関する件

## 2026 春季総合生活改善闘争

2026. 1. 9 第 6 回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森  
\* 2026 年春闘要求(案)策定に関する件
2026. 1. 15 第 4 回労協対策委員会 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森  
\* 2026 年春闘要求(案)策定に関する件
2026. 1. 22 第 6 回三役会議 於)大宮 出)齋藤、嶋地、高橋、右田、森  
\* 2026 年春闘要求(案)策定に関する件
2026. 1. 23 第 6 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他  
\* 2026 年春闘要求(案)策定に関する件
2026. 1. 30 第 1 回中央選挙管理委員会 於)久喜 出)谷崎、森他  
\* 2026 年春闘スト権投票準備に関する件  
\* 定年 65 歳引上げ全員投票準備に関する件
2026. 2. 13 第 7 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他  
\* 第 214 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
2026. 2. 13 第 214 回中央委員会(集中型) 於)久喜  
【第 1 号議案】  
2026 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件  
\* 賛成 32 反対 0 . . . . . 満場一致可決
2026. 2. 20 第 227 回代議員大会 於)各支部・分会  
【第 1 号議案】  
\* 2026 年春季総合生活改善闘争要求(案)に関する件  
賛成 73 反対 0 . . . . . 満場一致可決  
K P : 29 —— 0  
A F : 3 —— 0  
T T : 8 —— 0  
U P : 27 —— 0  
支店 : 6 —— 0
2026. 2. 25 第 8 回中央執行委員会 於)久喜 出)齋藤他  
\* 第 1 回団体交渉(第 1 回経営協議会)に関する件
2026. 2. 26  
- 3. 4 2026 年春闘スト権投票(告示・投票)/定年 65 歳引上げ全員投票  
\* 2026 年春闘スト権委譲に伴う全員投票  
\* 定年 65 歳引上げ 規程改定 全員投票
2026. 3. 2 第 4 回労協対策委員会 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森  
\* 2026 年春闘に関する件
2026. 3. 2 第 7 回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森  
\* 2026 年春闘に関する件

## 2026 春季総合生活改善闘争

2026. 3. 4 2026 年春闘スト権投票・開票  
 組合員数：847 名  
 投票総数：800 名  
 賛成数：746 名  
 反対数：38 名  
 無効：16 名  
 投票率：94.45%  
 賛成率：88.08%  
 【闘争体制確立】
2026. 3. 5 第 5 回労協対策委員会 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森  
 \* 2026 年春闘に関する件
2026. 3. 5 第 8 回賃金対策委員会 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森  
 \* 2026 年春闘に関する件
2026. 3. 9 第 1 回中央闘争委員会 於久喜 出)齋藤他  
 \* 第 2 回団体交渉に関する件  
 \* 当面の日程に関する件  
 \* その他
2026. 3. 12 第 2 回中央闘争委員会 於久喜 出)齋藤他  
 \* 第 3 回団体交渉に関する件  
 \* 当面の日程に関する件  
 \* その他
2026. 3. 16 第 3 回中央闘争委員会 於久喜 出)齋藤他  
 \* 第 4 回団体交渉に関する件  
 \* 当面の日程に関する件  
 \* その他
2026. 3. 19 第 4 回中央闘争委員会 於久喜 出)齋藤他  
 \* 第 5 回団体交渉(第 2 回経営協議会)に関する件  
 \* 当面の日程に関する件  
 \* その他
2026. 3. 23 第 215 回中央委員会 於)各支部  
 【第 1 号議案】  
 \* 2026 年春季総合生活改善闘争集約(案)に関する件  
 賛成 36 反対 0 . . . . . 満場一致可決
2026. 3. 26 第 228 回代議員大会 於)各支部・分会  
 【第 1 号議案】  
 \* 2026 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  
 KP：23——0  
 AF：5——0  
 TT：8——0  
 UP：26——0  
 支店：6——0  
 計：68——0

## 2026 春季総合生活改善闘争

### 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
2026. 2. 25	第1回経営協議会(第1回団体交渉) 於)久喜 出)齋藤他 * 2026 年春闘要求書提出に関する件
2026. 3. 2	第1回労協実務交渉 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森 * 2026 年春闘(労働協約関係改善)に関する件
2026. 3. 2	第1回賃金実務交渉 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森 * 2026 春闘(賃金関連)に関する件
2026. 3. 5	第2回労協実務交渉 於)久喜 出)高橋智、山越、右田、山井、加藤、赤尾、森 * 2026 春闘(労働協約関係改善)に関する件
2026. 3. 5	第2回賃金実務交渉 於)久喜 出)嶋地、相澤、右田、中川、野村、森 * 2026 春闘(賃金関連)に関する件
2026. 3. 9	第2回団体交渉 於)久喜 出)齋藤他 * 2026 年春闘(賃金関連・労働協約)に関する件
2026. 3. 12	第3回団体交渉 於)久喜 出)齋藤他 * 2026 年春闘(賃金関連・労働協約)に関する件
2026. 3. 16	第4回団体交渉 於)久喜 出)齋藤他 * 2026 年春闘(賃金関連・労働協約)に関する件
2026. 3. 19	第5回団体交渉(第2回経営協議会) 於)久喜 出)齋藤他 * 2026 年春闘(賃金関連・労働協約)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
2025. 12. 11	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112回中央委員会対策(2026年春闘)に関する件
2026. 1. 27	電)第112回中央委員会 於)有楽町 出)齋藤、森 * 2026 年総合労働条件改善闘争に関する件

### 4) 【信号労連・信号業連】

日 程	会 議 活 動 内 容
2025. 12. 20	『信号労連』事務局会議 於)群馬・磯部 出)森、荒川、岩館、佐藤、細田、池田、杉本、室田、森川 * 2026 年春闘準備に関する件
2026. 2. 6	『信号業連』2026 年春闘事前会議 於)三島 出)齋藤、森 * 2026 年春闘取組みに関する件
2026. 3. 8	『信号業連』2026 年春闘山場会議 於)新橋 出)齋藤、森 * 2026 年春闘取組みに関する件 * 信号業種労連春闘共闘に関する件
2026. 4. 9	『信号業連』第67回事務局会議 於)新橋 出)森 * 2026 年春闘各単組取り組みに関する件

## 2. 具体的要求内容

### 1. 賃金関連要求

#### 1) 2026年春闘の情勢

##### (1) 世間の動向

今次春闘を取り巻く状況として、厚生労働省が12月24日に発表した2025年10月の毎月勤労統計調査によると、1人あたりの実質賃金は前年同月比マイナス0.5%となりました。実質賃金が前年同月比でマイナスとなることが2023年から断続的に続いており、物価高に賃金上昇が追いつかない状況が続いています。

このような中、政府は経団連に対して、「30年以上ぶりに5%を超える賃上げを確かなものとして定着させるため、一昨年、昨年と遜色ない水準での賃上げをお願いしたい。」と要請しました。

それに対し経団連は、「ベースアップを賃金交渉のスタートに位置付けていく。賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』により、適度な物価上昇の下、実質賃金の安定的なプラス化の実現に貢献する。」との見解を示し、25年を賃上げの定着と位置付けてきたが、26年は「さらなる定着を掲げる」としています。

##### (2) 上部団体の動向

連合は「2026 春季生活闘争方針」において、2026 春季生活闘争スローガンを「こだわろう! 暮らしの向上 ひろげよう! 仲間の輪」とし、春闘の意義と基本スタンスについて、「日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことをめざす。」としました。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とし、その実現にこだわる。中小労組などはこの間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する。としています。

金属労協(JCM)は、「2026年闘争の推進」の基本的な考え方を、「厳しさが増す生活実感を改善させるべく、実質賃金の向上にこだわり、闘争結果を日本全体に波及させる取り組みを一層推進することにより、経済の好循環実現をめざします。」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うえで、実質賃金向上を確固たるものにするべく、すべての組合で12,000円以上の賃上げにこだわる。具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況をふまえて決定する。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』を持続し、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、2025年11月の総合指数は前年同月比でプラス2.9%、実質賃金は前年同月比でマイナス2.8%となり11か月連続でマイナスとなりました。名目賃金は伸びているものの、名目賃金の伸びよりも物価上昇の方が大きい状況が続いていることを示しています。

このような中、上部団体である電機連合は、「日本の賃金水準を国際的に見劣りしない水準へ中期的に引き上げる必要がある」とし、従業員のモチベーション維持・向上のため「人への投資」を強化する方針を示しました。「組合員の期待に応え、日本の成長を牽引する産業として社会的波及と経済の好循環を実現するため、基本給のベースアップに相当する賃金改善分として18,000円以上を要求する」としています。

当社はここ数年、継続する物価上昇という経済動向に対応し、全従業員が安心して働ける賃金水準を確保すべく、ベースアップを通じた実質賃金の改善を図ってきました。物価上昇に対応した月例賃金の改善は今後も課題であり、継続して取り組む必要があります。そのうえで、当社が持続的に成長し競争力を高めるためには『人への投資』が不可欠であり、その基盤となる月例賃金の改善は一層重要となっています。

要求策定にあたり現在の経営状況に目を向けると、143期第2四半期において堅調な業績を維持しています。受注残高は高い水準にあり、ものづくりの会社として市場からの大きな期待に応えていく必要があります。さらに会社は長計達成に向けて新事業の拡大・国際事業の強化を掲げており、かつてないほど業務の難度とスピード感が高まっています。また、昨今の定年延長に関する協議でもあったように、我社のノウハウを熟知した高年層の社員からそのノウハウを引き継ぐべき若手・中堅層への期待は非常に大きく、それに見合った魅力的な賃金水準が必要不可欠です。

今、当社が優先すべきは、物価上昇に対する賃金水準の改善はもちろんのこと、将来の事業を支える若手・中堅層の社員が自らのキャリアに希望を持ち、高い意欲を持って職務に邁進できる賃金制度を構築することです。若手・中堅層の賃金水準は電機他社と比較して優位性を失っており、このままでは次代を担う人材の流出や、組織力の低下を招きかねません。生活を守ることはもちろん、次代を担う人材を繋ぎ留め、そのエンゲージメントを向上させるための「人への投資」こそが、持続的な企業価値の向上に直結します。

加えて、給食設備のない地区で勤務する従業員への補填として支給される「勤務地手当」は、約30年間水準が据え置かれ、物価上昇に追従した補填額になっていません。組合員からは改善を求める声が多く、時代に合った水準への見直しが急務です。

信号労組は、継続的な物価上昇に見合った賃金水準の改善を求める組合員の強い期待に応えるとともに、会社の未来を切り拓く従業員の活力を最大化させるため、積極的な賃金水準の引き上げを強く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継続する物価上昇に対応した、積極的な賃金引き上げと手当の改善が必要であること。
- ②将来の事業を支える若手・中堅社員が自らのキャリアに希望を持ち、高い意欲を持って職務に邁進できる環境を構築するため、次代を担う人材を繋ぎ止め、そのエンゲージメントを向上させる必要があること。
- ③電機他社と比較して若手・中堅社員の賃金水準の優位性が無く、水準の改善が必要であること。
- ④電機連合が「従業員のモチベーション維持・向上のため『人への投資』」の重要性を強調し、賃金引き上げ要求の統一要求基準として18,000円以上としていること。
- ⑤143期第2四半期において受注残高は高い水準にあり、ものづくりの会社として市場からの大きな期待に応えていく必要があること。

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積極的な賃金水準の引き上げを要求します。

## (3) 具体的要求内容

### ① 賃金引き上げ

1. 賃金引き上げ内容  
賃金体系を維持\*1した上で  
ベースアップ 組合員平均 18,000円

2. 実施日：2026年4月1日

\* 1 「賃金体系を維持」とは、電機連合の定義による「賃金体系の維持」（現行賃金制度・体系に基づく制度的な昇給〔定期昇給（相当）分、昇進・昇格昇給など〕の実施によって確保されるもの）に準拠することを指します。

### ② 勤務地手当の改善

1. 現行条文  
給与規則（NMR-J002）第10条 勤務地手当は下記の通り支給する。  
給食設備のない国内事業場  
制服の貸与無 月額 14,500円  
制服の貸与有 月額 12,000円  
ただし、当該賃金計算期間中に全く就業しなかった場合は、支給しない。

2. 要求条文  
給与規則（NMR-J002）第10条 勤務地手当は下記の通り支給する。  
給食設備のない国内事業場  
制服の貸与無 月額 20,000円  
制服の貸与有 月額 17,000円  
ただし、当該賃金計算期間中に全く就業しなかった場合は、支給しない。

## 【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			一般社員計				
	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	bt	



## 2) 具体的要求内容

### ①治療と仕事の両立支援

近年の病気診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていたがんや脳血管疾患、心疾患等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、病気になったことが休職や離職に必ずしもつながらない状況となってきています。このような状況下、2026年4月1日に施行予定の労働施策総合推進法の一部改正法が、「職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務」を挙げており、法制度においても治療と仕事の両立を支援していくことが求められます。

日本信号においては、各種休暇制度やフレックスタイム勤務制度、時差出勤制度等を活用することで一定程度の両立支援は図れていると考えます。しかしながら、例えばがんに対する抗がん剤の治療は長期間にわたるとともに治療後は倦怠感等から勤務が難しいといったことや、人工透析については、週に3回程度、1回につき4時間程度かかるため、フルタイムでの勤務が困難になることがあります。

治療と仕事の両立を図るための取組は、病気になった従業員にとっての助けとなるだけでなく、従業員の安心感の向上による人材の定着、健康経営の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現が期待できることから、治療と仕事の両立支援を目的とする、時短勤務制度、短日数勤務制度を要求します。

要求内容
病気治療を事由とする、以下の勤務制度を要求する * 時短勤務制度 * 短日数勤務制度

## 3) 具体的要求内容

### ②時間外労働の低減の取り組み

近年の働き方改革の進展により、働き方改革関連法が全業種へ適用され、社会全体として時間外労働が減少している傾向です。電機連合においても2017年以降、時間外労働時間が減少傾向にあり、総実労働時間の短縮に向けた取り組みを継続するとともに、労働者の健康を守る観点からも36協定特別条項の限度時間の引き下げに向けた対応を進めています。

しかしながら、当社における時間外労働時間の実態は、年々増加傾向であり、2024年では、2017年以降最長の平均337時間である。36協定で定める年間の残業時間の上限である360時間に迫る状況である。

組合が実施する各種懇談会やアンケートにおいて、時間外労働増加の要因として、「業務量に対して人員が慢性的に不足している」、その結果「一人当たりの業務負荷が高く、繁忙感・疲弊感が増大している」ことが挙げられます。

長時間の時間外労働は、中長期的には生産性低下と労働災害のリスク増大を招く非効率な働き方であり、従業員の心身の不調や離職の動機にもつながりかねません。各部に適切な人員がいなければ、利益を生み出すことはできません。新たな人材を迎え入れ、いまいる人材を確実に繋ぎとめるために、更なる時間外労働増加を是正する必要があることから、時間外労働時間の低減に向けた取り組みを要請します。

要請内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外労働時間の低減に向けた取り組み</li> <li>・ 経営計画達成に向けた人事戦略の提示                             <ul style="list-style-type: none"> <li>* 採用</li> <li>* 人材育成</li> <li>* 部門ごとの人員構成</li> </ul> </li> </ul>

**【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）

2026/1/23

365

2026年春闘カレンダー案V1

日付	交渉	集会	中央	支部・機関決議	朝ピラ	昼ピラ	運営
2月11日(水)							
2月12日(木)							
2月13日(金)			第7回中央執行委員会	第214回中央委員会(集中型)@久喜食堂			
2月14日(土)							
2月15日(日)							
2月16日(月)							
2月17日(火)		職場討議					
2月18日(水)		職場討議					
2月19日(木)		職場討議					
2月20日(金)		職場討議		第227回代議員大会@各地区			
2月21日(土)							
2月22日(日)							
2月23日(月)							
2月24日(火)							
2月25日(水)	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 (※運営朝ピラあり)	第1回団体交渉報告	スト権投票 朝ピラ
2月26日(木)							スト権投票
2月27日(金)							スト権投票
2月28日(土)							スト権投票
3月1日(日)							スト権投票
3月2日(月)	第1回実務交渉		賃金・労協対策委員会			第1回実務交渉報告	スト権投票 開票
3月3日(火)							
3月4日(水)							
3月5日(木)	第2回実務交渉		賃金・労協対策委員会		闘争体制確立・定年集約		
3月6日(金)							
3月7日(土)							
3月8日(日)							
3月9日(月)	第2回団体交渉		第1回中央闘争委員会		本日第2回団体交渉 本日報告集会	第2回団体交渉報告	
3月10日(火)		報告集会		第1回支部闘争委員会			
3月11日(水)							
3月12日(木)	第3回団体交渉		第2回中央闘争委員会		本日第3回団体交渉 本日報告集会	第3回団体交渉報告	
3月13日(金)		報告集会		第2回支部闘争委員会			
3月14日(土)							
3月15日(日)							
3月16日(月)	第4回団体交渉		第3回中央闘争委員会	(支部待機)	本日第4回団体交渉 本日総決起集会	第4回団体交渉報告	
3月17日(火)		総決起集会		第3回支部闘争委員会			
3月18日(水)							
3月19日(木)	第5回団体交渉(回答指定日)		第4回中央闘争委員会	(支部待機)	本日回答指定日		
3月20日(金)							
3月21日(土)							
3月22日(日)							
3月23日(月)		報告集会		第215回中央委員会(分散型)@各地区	集約方向確認	第5回団体交渉報告	
3月24日(火)		職場討議					
3月25日(水)		職場討議					
3月26日(木)		職場討議		第228回代議員大会@各地区		春闘集約	
3月27日(金)							
3月28日(土)							
3月29日(日)							
3月30日(月)							
3月31日(火)							

赤字：履体みを含む

太文字：食堂利用あり

薄黄色：実施しない可能性あり

## 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 積極的な発言をお願い 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 的な発言をお願い 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。	
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

2026年3月19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



2026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. 賃金関連要求

## (1) 賃金引上げ

要求事項	回 答
①賃金体系を維持したうえで、ベースアップ組合員平均18,000円 ②実施日：2026年4月1日	①要求どおりとする。 ②実施日：2026年4月1日

## (2) 勤務地手当の改善

要求事項	回 答
①現行条文 給与規則(NMR-J002)第10条 勤務地手当は下記の通り支給する。 給食設備のない国内事業場 制服の貸与無 月額14,500円 制服の貸与有 月額12,000円 ただし、当該賃金計算期間中に全く就業しなかった場合は、支給しない ②給与規則(NMR-J002)第10条 勤務地手当は下記の通り支給する。 給食設備のない国内事業場 制服の貸与無 月額20,000円 制服の貸与有 月額17,000円 ただし、当該賃金計算期間中に全く就業しなかった場合は、支給しない	現行通り。

## 2. 労働協約関係改善要求への回答

## (1) (要求事項) 治療と仕事の両立支援

要求事項	回 答
病気治療を事由とする、以下の勤務制度を要求する。 *時短勤務制度 *短日数勤務制度	身体に関わる傷病治療を目的とした1日4時間以上の時短フレックス勤務制度を制定する。 具体的内容を設計の上で、2026年度に制定を行う。

## (2) (要請事項) 時間外労働低減の取り組み

要請事項	見 解
<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働時間の低減に向けた取り組み</li> <li>経営計画達成に向けた人事戦略の提示</li> <li>* 採用 * 人材育成</li> <li>* 部門ごとの人員構成</li> </ul>	<p>当社においては電機大手と比較し、時間外労働が多い傾向にあり、長時間の時間外労働は、生産性低下、従業員のエンゲージメント低下や健康面に影響を与える課題と認識しており、改善のため以下の施策を実施する。</p> <p>①AIや自動化システムなどの活用も含め、現行業務の効率化を積極的に推進する。</p> <p>②新領域・国際などの成長分野を担う人材を充実させることも含め、一定規模の採用を、新卒・中途問わず継続する。</p> <p>③時間外労働は、引き続き各地区労働時間委員会による牽制も含め、管理を行う。</p> <p>④長期に亘り働きやすくする、定着を図るための取組みとして、従前より取り組んできた若年層を一人にしない教育体制や福利厚生制度の充実を継続する。</p>

以 上

添付資料

日本信号労働組合  
中央執行委員長 齋藤 慶一 殿

2026年3月19日

日本信号株式会社  
代表取締役社長 塚本 英彦



協議提案書

今次春闘の「回答書」の内容にも関わるところであるが、人的資本の強化に向け、若年層をはじめとする採用競争力の向上、社員の一層の定着を図るための制度の構築など、引き続き労使協力のもと課題解決に向けた議論を行いたい。

この取り組みの一環として、下記の制度の導入について、労使協議を行うことを提案する。

記

(1) 奨学金返還支援制度の導入

昨今、奨学金の返済が若い社会人達にとって大きな負担になっている。多くの大手企業において、すでにこの制度が導入されており、当社も採用の優位性を確保する観点から導入を図る。

(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の拡充

今期、議論を行った内容をさらに拡充し、各等級の最低在籍年数の考え方、飛び級の導入など、今後の事業において要求される新たな高度技術を保有する人材を適正に処遇出来る制度を構築する。

(3) 資格手当の拡充

公的資格取得奨励規則（NMR-J017）に規定される月額手当のさらなる拡充を行う。

(4) リファラル採用制度の拡充

2024年より実施されている本制度について、手当の拡充・規程化など制度強化を図り、利用率の拡大を目指す。

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	+23,600	+13,600	+10,000	226,400	251,400 (51号俵)	258,900	250,000	275,000	282,500
クリエイト職 2 級	+36,000	+14,000	+22,000	294,600	306,600 (31号俵)	312,600	330,600	342,600	348,600
クリエイト職 3 級	+33,000	+17,000	+16,000	323,800	335,800 (31号俵)	341,800	356,800	368,800	374,800
クリエイト職 4 級	+17,000	+10,000	+7,000	369,500	381,500 (41号俵)	387,500	386,500	398,500	404,500
クリエイト職 5 級	+8,000	+5,000	+3,000	420,200	432,200 (41号俵)	438,200	428,200	440,200	446,200
エキスパート職 1 級	+27,100	+17,100	+10,000	197,900	213,900 (41号俵)	221,900	225,000	241,000	249,000
エキスパート職 2 級	+24,000	+14,000	+10,000	240,500	256,500 (41号俵)	264,500	264,500	280,500	288,500
エキスパート職 3 級	+21,600	+11,600	+10,000	272,900	293,900 (61号俵)	304,400	294,500	315,500	326,000
エキスパート職 4 級	+15,000	+5,000	+10,000	317,000	338,000 (61号俵)	348,500	332,000	353,000	363,500
準マイスター	+8,000	+8,000		438,000			446,000		

※ベースアップは左表に示す通り役割給・能力給をそれぞれ加算します。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します）。

※初任給については別途設定します。初任調整給が増減する結果として、上表のベースアップ額がそのまま当年に加算されることにならない場合があります。

## 5. 中闘見解と集約判断

交渉については、例年、要求書提出以降、複数回の実務交渉、団体交渉を重ね、要求内容をベースに組合員や会社が抱える現在、将来、課題などを論議しながら、回答にむけて協議されていくことが通常でしたが、今春闘においては、2月27日（木）の要求書提出日にその場で会社回答が示されることとなりました。

会社から「当社における足元の状況は、棚卸資産増加、原価率の高止まり、過去最大の借入金等の課題を抱え不透明な状況にあり、賃金引き上げにおいては、所要原資の確保が大前提である。そのため、凶面の再利用率の向上といった業務効率化と生産性向上に今まさに取り組んでいるところである。そのような環境の下ではあるが、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、従業員への還元を最優先に考え、組合要求通りの回答を決断した。賃金関連要求については、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。労働協約関係改善要求についても要求通り実施する。これはあくまで当社グループのサステナブルな成長と競争力の維持が大前提であり、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」として、組合要求に対して、即日での満額回答を示してきました。これを受けて組合は、「要求主旨への理解のもと、即日にも満額回答を示すという英断に深く感謝を申し上げる。示された回答は、組合員への還元を考えていただいた結果であるとともに、我々従業員の働きに対する大きな期待の表れである。特に過去に類を見ない即日での回答が示されたことは、変化する社会情勢の中でも組合員の生活やその将来を最優先に考えているという強い会社メッセージであると受け取った。従って、全従業員・全組合員が一丸となり、生産性向上に向けて考動していくことで、今回の会社回答・メッセージに応えたい」としました。

異例の早さではあったものの、示された会社回答は、要求主旨への理解のもと、満額回答として提示されたものであり、集約できうるものとの判断しました。

### 1. 賃金関連要求

#### 【賃金引き上げ要求】

- ◆ 賃金引き上げをベースアップの手法にて会社から引き出せたこと。
- ◆ 「全等級」の賃金水準を改善できたこと。
- ◆ 組合要求水準（組合員平均 18,000円）および電機連合の統一要求基準である「18,000円」に沿った賃金改善を会社から引き出せたこと。
- ◆ 若手・中堅層の賃金水準は、電機他社と遜色の無い水準に引き上げられ、経験者採用を含む採用市場における競争力が強化できたこと。
- ◆ 「拠点間の格差是正」の重要性について労使で共有できたが、賃金引き上げの膠着状態を打破するため、苦渋の決断ではあるが、勤務地手当の改善の議論を離れた結果、賃金水準の改善が図れたこと。
- ◆ 信号労組の基本的な考え方である「賃金体系の維持+ベースアップ」を基本に、上部団体および世間動向等も考慮しながら、今後、総括論議をしていく。

### 2. 労働協約関係改善

#### 1. 要求事項【治療と仕事の両立支援】

- ◆ 治療と仕事の両立を図る目的とその必要性、制度の骨子となる基本的な要件が労使で共有できたこと。
- ◆ 2026年度の制度化に向けた回答が引き出せたこと。

#### 2. 要請事項【時間外労働の低減の取り組み】

- ◆ 我々の時間外労働時間には課題があること、長時間の時間外労働が生産性の低下、エンゲージメント低下や健康面に影響を及ぼすことに繋がることが労使で共有できたこと。
- ◆ 新入社員の採用を一定規模で継続すると共に、外部からの知見の吸収という意味で、経験者採用にも一層の力を入れていく方針が示されたこと。
- ◆ 新領域、新分野、国際事業を担う人材の充実が必要であり、これを意識した人材配置を行っていく方針が示されたこと。
- ◆ 人材の確保においては、定着が重要であり、「鉄熱」や「ゆびとま」等の活動を継続し、帰属意識を高めていくことの重要性が見解で示されたこと。
- ◆ 時間外労働時間の低減には効率化が必要である。AI等、新たな技術の導入についても適切にリスクをコントロールしながら効率化に向けて取り組む必要性が労使で共有できたこと

## 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】

###### ① 賃金引き上げ

- \* 継続する物価上昇という経済動向に対応し、全従業員が安心して働ける賃金水準を確保することを目的とした賃金引上げ要求としました。
- \* 我が社が持続的に成長し、競争力を高めるためには「人への投資」が不可欠であり、その基盤となる月例賃金の改善を目的とした賃金引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、「18,000 円以上」を基準とし、ベースアップ組合員平均 18,000 円での要求としました。
- \* 我が社の若手・中堅層の賃金水準は電機他社(電機中闘)と比較し、優位性を失っており、若手・中堅層の賃上げ効果を得やすい定額での要求としました。
- \* 143 期第 2 四半期での受注残高は高い水準にあり、直近の株価水準も高水準にあることから市場からの大きな期待に応えていく必要があるとして賃金引上げ要求をしました。
- \* 初任給については、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)
- \* 過去 2 年連続、移行調整給を相殺しない回答でした。昨年時点で会社から調整給は相殺することが原則であると釘を刺された背景もあり、調整給相殺についてはこだわらない方向で要求立案しました。

###### ② 勤務地手当の改善

- \* 給食設備のない地区で勤務する従業員への補填として支給される「勤務地手当」は、約 30 年間水準が据え置かれ、時代に合った水準への見直しが必要であるとし、勤務地手当の改善を要求しました。
- \* 各種懇談会やアンケートの結果から組合員からの勤務地手当の改善についての要望が強くあり、勤務地手当の改善について要求しました。

###### 【結果】

- \* 賃金引上げ要求の背景について「人への投資」の必要性について労使で共有でき、ベースアップ組合員平均 18,000 円の回答を引き出したことは評価できます。
- \* 今次春闘は「継続した物価上昇の対応」は基本とした上で、「人への投資」を背景に賃金引き上げ要求し、その必要性が労使で共有できたことは評価できます。
- \* 将来の事業を支える若手・中堅社員が自らのキャリアに希望を持ち、高い意欲を持って職務に邁進できる環境を構築するため、次代を担う人材を繋ぎ止め、そのエンゲージメントを向上させることの必要性を労使で共有できたことは評価できます。
- \* 電機他社と比較し、優位性の無くなってきていた若手・中堅社員の賃金水準を改善できたことは評価できます。
- \* 第 2 四半期において受注残高は高い水準にあり、ものづくりの会社として市場からの大きな期待に応えていく必要があることを労使で共有できたことは評価できます。
- \* 会社から「人への投資」は若手・中堅社員のみを対象としているのではなく、ベテラン層もわが社の未来を担う失いがたい人材であることを確認できたことは評価できます。
- \* 物価高に対応した賃金水準確保を目的とし、全等級を対象としたベースアップ実施の回答を引き出したことは評価できます。
- \* 賃金折衝において具体的なベースアップの内容について確認した際に、会社から調整給を相殺しないことについて言及され、組合から主張していなかったにも関わらず結果的に相殺されないことになった。



## 2) 今後の課題

### 【全体】

- \* 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。
- \* 今回は協議の場において、会社から業績に関する言及が一切無かったが、賃金引上げが厳しい情勢になると、会社から業績について言及されることが予想されます。要求策定において、組合として会社業績を分析しておく必要があります。

### 【背景について】

- \* 賃金引上げ要求の背景について、「物価上昇」、「人への投資」の各名目の重要性について組合内部での考え方に差があったため、労使での議論の場で主張が伝わらない場面がありました。組合内部での意思統一を図り、協議の場において主張がぶれないように意識する必要があります。
- \* 物価上昇についても要求の背景としましたが、会社としては昨年までのベースアップで物価上昇相当分については補填できている考えにあるとの主張がありました。しかし、中東情勢悪化等の影響による更なるインフレの加速が予想されるため、物価上昇の影響度については引き続き注視しながら要求背景を設定する必要があります。
- \* 賃金引上げ、初任給の水準について、会社は中闘（特に日立製作所、三菱電機）の引上げ水準を意識して改善しなければならないと主張していた。今後要求立案の際は、電機連合と連携しながら中闘組合要求の動向を意識する必要があります。
- \* 拠点間の格差是正の必要性についても他の名目と同様に重要であると会社に主張しましたが、人への投資に原資を割くと拠点間の格差是正について振り分ける余裕はないとし、交渉を進捗させるため勤務地手当から離れる決断をしました。来年度以降再度勤務地手当について要求する場合は拠点間の格差の実態や勤務地手当の構成要素について深掘して要求に組込む必要があります。

### 【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、出張時の宿泊費等は上昇していません。今後世間動向を調査した上で、ベースアップ以外の要求を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。
- \* これまでの春闘では、移行調整給は相殺することが原則であることを強く会社より釘を刺されたが、今回も調整給の相殺無しでベースアップ実施となった。組合の要求スタンスとしては、調整給の相殺あり・無しに拘らず、組合員の全体利益になるよう柔軟に対応していくことを念頭に置くべきである。

### 【MEMO】

移行調整給をもつ組合員数( 120名、償却分持ち )

-----

-----

-----

## 2. 労働協約関係改善要求

### 1) 要求内容に対する総括

今次春闘では1項目の要求事項と1項目の要請事項としました。

#### 【要求事項①】治療と仕事の両立支援

- \* 要求策定においては、規程文章を要求文に含まずに背景と導入したい制度の名称を示して要求を行った。これは、内容については、病気治療に対する専門知識や会社側の実情も踏まえた制度化を目指したものである。今回要求に対しては、会社側が当初より前向きな見解を示していたことから、交渉においても制度策定に対して前向きな論議ができた。
- \* 両立支援の拡充は、安心して働き続けられる職場づくり、人材定着、健康経営、ワーク・ライフ・バランスの実現に直結するという目的とその必要性を労使で共有できたことは評価できます。
- \* 治療が必要な疾病を身体面に限定した考えにあることを早期に会社と認識合わせできたことで制度の骨子となる基本的な要件が労使で共有できたことは評価できます。
- \* 2026年度の制度化に向けた回答が引き出せたことは評価できます。

#### 【要請事項①】時間外労働の低減の取り組み

- \* 要求内容としては、会社側として望ましくない要求であることが分かったうえで要求を行ったが、組合員からも会社側に課題認識があることが分かったことや、会社からも AI 活用等のキーワードを引き出すことができたため評価できると考えます。
- \* 我々の時間外労働時間には課題があること、長時間の時間外労働が生産性の低下、エンゲージメント低下や健康面に影響を及ぼすことに繋がるのが労使で共有できたことは評価できます。
- \* 新入社員の採用を一定規模で継続すると共に、外部からの知見の吸収という意味で、経験者採用にも一層の力を入れていく方針が示されたことは評価できます。
- \* 新領域、新分野、国際事業を担う人材の充実が必要であり、これを意識した人材配置を行っていく方針が示されたことは評価できます。
- \* 人材の確保においては、定着が重要であり、「鉄熱」や「ゆびとま」等の活動を継続し、帰属意識を高めていくことの重要性が見解で示されたことは評価できます。
- \* AI、自動システム等、新たな技術の導入についても適切にリスクをコントロールしながら効率化に向けて取り組む必要性が労使で共有できたことは評価できます。
- \* 時間外労働の低減のみならず、エンゲージメントの低下や経験者採用・人材の定着、人員配置の考え方について春闘を通じて労使で議論することで会社のあるべき姿を共通認識できたことは評価できます。
- \* 会社と論議した内容を機関紙にて細かく教宣したことにより、春闘における論議の内容や会社の考え方を組合員が知ることができたことが、組合員からの評価につながりました。

### 【MEMO】

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### 3. 闘い方

#### 1) 闘争経過

回答指定日については、電機中闘組合が3月第3週としており、カレンダー配置上、信号労組は春闘日程策定時に例年通り第3週の木曜日である3月19日を想定としましたが、賃上げ水準額が高水準であったことから交渉重視の姿勢を示すため要求提出時には通知しませんでした。

- \* 労働協約関係改善要求については、第3回団体交渉までに「治療と仕事の両立支援」において、「保健師や産業医の意見を取り入れたうえで制度導入に向けて労使で取り組んでいきたい。」との見解が示されました。また、「時間外労働の低減の取り組み」においても第3回団体交渉までに「人材採用における価値観」、「人材の定着と教育」、「予実管理の『予』の部分」、「効率化」をはじめとした議論を交わし、これらの重要性について労使で共有できました。
- \* 賃金関連要求については、第2回団体交渉において会社から「若手・中堅への人への投資」を重視し、名目の優先順位をつける必要があるとの見解が示されました。これに対し組合は、各名目に優先順位はつけられないと主張し、議論は平行線となりました。さらに第3回団体交渉においてもこの状況は変わらず、議論は膠着状態となりました。
- \* 第4回団体交渉に臨むにあたり、事前に賃金実務者協議を実施し、会社が提示する「人への投資」の真意を確認しました。その結果、「人への投資」の内訳には継続する「物価対応」の要素も一部織り込まれていると受け取ることができました。これを踏まえ、組合としては一定程度譲歩し、「名目に優先度をつける」ことも必要と整理し、苦渋の決断ではあるものの、勤務地手当の改善に関する議論から離れる判断をしました。そのうえで、譲歩の姿勢をもって臨んだ第4回団体交渉においては、組合のこうした判断を踏まえ、会社から「全等級を対象としたベースアップの実施」を行うとの見解を引き出しました。配分については電機大手の回答状況を踏まえ検討するとしつつも、水準については組合要求主旨に寄り添う方向としたいとの見解が示されました。
- \* 第5回団体交渉において、会社からは「採用競争力」および「人への投資」という観点から、若手・中堅層への賃金水準改善を最優先とするものの、上位等級を担う高年層・ベテラン層についても我社の将来を担う失いがたい人材であることから、「限られた原資」の中ではあるが、全等級を対象としたベースアップを実施するとの見解が示されました。また、水準については、会社の現時点の業績や電機他社の賃上げ動向および初任給額を総合的に勘案し、さらに通期業績の順調な推移を期待したうえで、ベースアップ組合員平均 18,000 円の満額回答とする最終回答が示されました。これを受け、集約方向を判断しました。
- \* 回答指定日当日の定時時間内に回答速報を掲示板に貼り出すとともに執行委員・代議員へ発行しました。

#### 【MEMO】

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 2) 闘争経過総括

### 【交渉について】

- \* 労働協約関係改善要求については、「治療と仕事の両立支援」において、春闘期間内での規程化という前例に拘らず、制度導入に向けた方向性の確認に留めたことは、全体交渉のバランスを保つうえで一定の役割を果たしたものと考えます。また、「時間外労働の低減の取り組み」については、着地点の見極めが難しい要請であったものの、AI の活用や対話形式の機関紙を取り入れるなど教宣手法に工夫を凝らした結果、組合員に対する理解促進と周知を図ることができたものと考えます。
- \* 賃金関連要求については「物価対応」「人への投資」「拠点間の格差是正」の3要素を重視し優先順位を設けない立場から一貫して交渉に臨みつつ、膠着局面においても会社見解の内実を丁寧に見極め、全体最適の観点から柔軟かつ戦略的な判断を行い、最終的には全等級ベースアップを最優先とすることで高水準の賃上げを引き出し、組合員全体の利益確保につながる交渉であったと評価できます。
- \* 回答指定日は通常であれば午前には回答書確認、午後回答書受領となる流れであるが、今次春闘では会社の都合上午前に回答書受領の流れとなりました。そのため、第5回団体交渉において回答指定日に先立ち回答書の確認を事前に行うなどして柔軟にスケジュールに対応できたことは評価できます。

### 【実力行使について】

- \* 今次春闘においては、「全面24時間ストライキの第一次実力行使、以降問題解決に至るまで平日時間外労働・休日出勤拒否の第二次実力行使」を設定しました。山場交渉において、賃金引き上げ要求については闘争行動回避基準を上回る水準感触を得ていたが、組合員への情宣を膠着状態としたことから闘争行動の具体的内容を設定しました。今後も、要求内容と交渉経過を鑑みて戦術設定する必要があります。
- \* 実力行使を実行した場合、テレワーク勤務の普及により、事業所の見回りだけでは実力行使の状況を確認しきれないことから、別の確認手段を検討する必要があります。
- \* 実力行使を実行した場合の組合執行部の動きについては、春闘開始前に執行部内で教育し整理しておく必要があります。

### 【スト権投票について】

- \* スト権投票については90%以上の投票率、過去最高の賛成率を記録しました。要因としては各支部において投票率を上げる為の声掛け活動や対面による職場討議活動が功を奏したことに加え、世間動向からも賃上げ春闘の機運が盛り上がったことが考えられます。
- \* 本社地区のスト権投票の実態については引き続き注視していく必要があります。
- \* 今後の世間動向も踏まえて、電子投票の組合規程化を検討する必要があります。
- \* 今次春闘においては、定年延長の全員投票と同時に実施しました。引換券は色なしとし、投票券は春闘と定年延長で色を分けるとともにダイジェスト版と同じ色とすることで、混在を避ける工夫を行いました。

## 【MEMO】

## 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・中央闘争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

一体感醸成の為に闘っている姿を見せ、山場交渉前に報告集会、回答指定日前日に総決起集会を開催しました。組合員の認識を深めることができました。

新型コロナウイルスが第5類移行後も事業所における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、朝ビラの配布を実施し、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。

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効率的な機関紙作成方法の検討が必要です。

第3回、第4回および第5回団体交渉の機関紙において、組合ホームページを活用し意見収集のための QR コードを貼り付けました。

### ④支部闘争委員会

昨年同様、久喜支部では Teams 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ができました。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

団体交渉の前後で中央闘争委員会を開催し、十分に論議を行いながら交渉に臨みました。

また今次春闘の協議については、中央闘争委員会の中で会社情勢・業績を分析した上で、あくまで交渉重視の姿勢で取り組みました。

今後も中央闘争委員は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い、中央闘争委員会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。

今次春闘において賛成率 88.08%と過去最高の高さを記録しました。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】