

2026年春闘 見せかけの「過去最高」「満額回答」を許さず

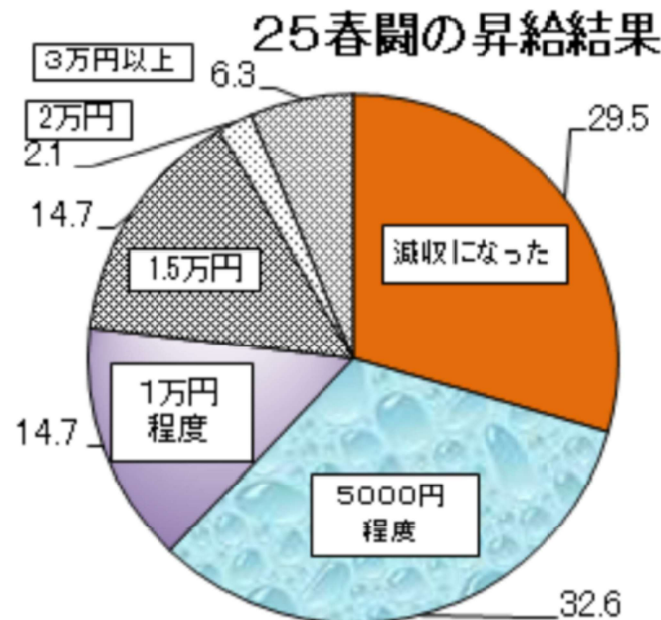
ストライキも構えて大幅賃上げ要求実現を

「賃上げで格差拡大
過去最高」「満額」は見せかけ

電機連合は2026年春闘の目標を賃金水準改善額1万8000円としました。1998年に現在の要求方式になって以来最高となっています。

しかし、私たちの実感はどうでしょうか？昨年の春闘の結果、日立は賃金水準改善額1万7000円の「満額回答」だったとされていますが、実際には労働者間の格差が大きく拡大し、K1評価者とK5評価者の間では、月額4万1010円もの差が生じています。

電機労働者懇談会が、2026年春闘に向けて電機産業で働く労働者から集めたアンケートでも、2025年春闘の昇給結果について「減収になった」「5000円程度」と回答した人が6割を超えています。「1万円程度」「1万5000円程度」を加えると9割を超えます。「過去最高」「満額回答」とはほど遠い状況です。



自社株買い 高額報酬で
株主 役員最優先の経営

日立は2025年4月、発行済み株式総数の3.06%にあたる1億4000万株・取得総額3000億円を上限とする自社株買いを決定しました。2026年3月末までに買い付けを行います。日立は2022年にも2000億円の自社株買いを行っています。大量に自社株を購入することで株価を吊り上げ、株主に利益を還元するとしています。

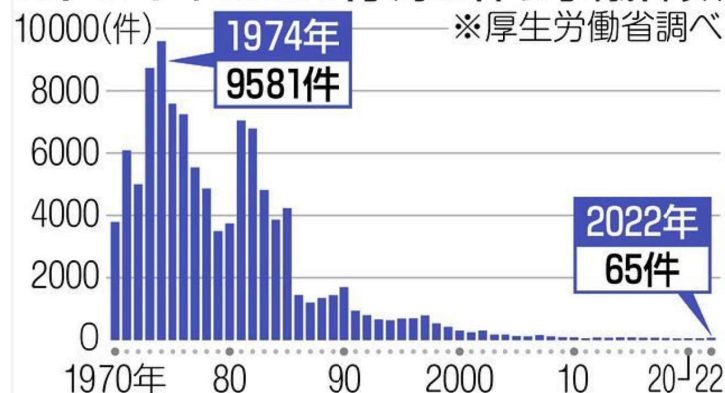
日立の役員報酬も非常に高額です。2025年3月期に1億円以上の役員報酬を受け取ったのは31人で、最高額はアステリア・ドーマー執行役副社長の12億2800万円、その次がローリーナ・デッラジョバンナ執行役常務の7億5000万円です。役員報酬の総額は66億7400万円



円です。
現場で働く労働者の生活が年々苦しくなっている中で、株主と役員最優先の日立の経営は早急に見直すべきです。

大幅賃上げ実現のため
ストライキも構えた闘いを

ストライキなどの行為を伴う争議件数



過去50年間の日本の労働運動では、1970年代から1980年代まではストライキを構えて闘う運動が積極的に取り組まれてきましたが、1990年代以降は大幅に減少し2022年には65件にまで減っています。

1974年はオイルショックの影響による狂乱物価を受けてストライキの件数が戦後最多となり、春闘での賃上げ率も32.9%という大幅な賃上げを実現しました。

最近では、そこら・西部のストライキ以降賃上げを要求してストライキを構えて交渉するという機運も高まっています。また、物価高騰に対抗し実質賃金向上を実現するための手段としても、ストライキを構えた交渉姿勢が注目されています。

ストライキを構えた闘いは、決して昔の労働運動のあり方ではありません。物価高騰が何年にもわたって続く中で、労働組合の正当な権利としてストライキを構えて闘うことが、今求められているのではないのでしょうか？

日立 懇

＜発行＞
2026年02・03月
第260号

日立関連労働者懇談会

〒142-0043 東京都品川区二葉2-20-8

染野ビル2F

(電機労働者懇談会気付)

TEL (03) 6421-5323 FAX (03) 6421-5324

★もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)

大阪 090-3971-4639 (森)

2026年春闘アンケートにご協力ください

「シニア社員の労働条件見直し」 社員と同一労働同一賃金＝「ジョブ型雇用」へ転換

会社側より日立労組に、「定年後再雇用者シニア社員の労働条件見直し」の提案があり、労使で討議しています。

会社は、社員については能力をベースとした等級制度から職務をベースとした等級制度へ移行し、当該職務等級に応じた本給レンジが導入され浸透してきている中で、定年後再雇用者（シニア社員）については同様の職責であっても定年前後で報酬の差が生じることに付いて、透明性・納得性で課題があるとして、職務と成果に見合った水準および透明性・納得性のある賃金体系を構築することが基本という考えのもと、労使で論議してきたと説明しています。



今回の見直しでは、現行の「再雇用時の本給水準は定年退職前本給の原則64%以上」を變更し、シニア社員も本給や一時金に関する取

り扱いは社員と同一賃金制度同制度となります。また「転居を伴う配転、出向がある」「65歳以降の雇用条件に人事評価を設定する」に変更されます。

日立労組は、今回の会社提案内容は、職務と成果に見合った水準および透明性・納得性のある賃金体系により、定年後もモチベーション高く働ける環境により近づく制度改訂であると評価、そして、定年前と同じ職務に継続して従事することではなく、適所適財の考え方のもと、従業員のスキルや事業の状況等を総合的に勘案した職務を検討していくことが必要としています。

制度見直しの背景には、経済協力開発機構（OECD）による、日本の高齢労働者の雇用改革案として、定年の廃止や同一労働同一賃金の徹底で待遇格差をなくすことの提言や、政府と経団連が、「新しい資本主義」の実現に向けて高齢者にも自己責任の働き方「ジョブ型雇用」の導入を推進などがあると考えます。

シニア社員の制度改訂内容(要旨)

項目	現行	改訂後
配転・転籍出・出向差出	配転・転籍出・出向差出は行わない。	転居を伴う配転、または出向を下命することがある。(社員と同様)
職群等級	制度なし	社員と同制度を新規導入
本給レンジ	制度なし	社員と同制度を新規導入
本給	定年退職直前の本給の原則64%以上	社員と同制度・同水準となる
賃金考課	制度なし	社員と同制度を新規導入
定期賃金改訂	制度なし	社員と同制度を新規導入
賞与考課	GPM等に把握した本人の成果・貢献に基づき評価する。	社員と同制度に改訂、「役割・職務の遂行を通じて実現された発揮価値」の高さを評価する。 ・評価段階はS、H、A1、A2、B1、B2、Cとする。
住宅手当	制度なし	社員と同制度を新規導入
定年慰労金制度	社員は定年(定年扱い含む)退職時に定年慰労金として24万円を支給	原則2026年4月以降廃止する。
65歳以降の雇用の対象者基準について	希望者の雇用継続	希望者一律の雇用継続ではなく、「成果の大きさ」「行動の的確さ」人事評価を設定する。
契約期間	契約期間は1年間	契約期間は1年間
制度改定の導入時期	—	2026年4月に制度改訂

「ジョブ型雇用」の導入を推進などがあると考えます。今回の見直しは、定年前後で同様の職責であっても報酬の差が生じることに付いて、「同一労働同一賃金」の視点で前進です。一方で、制度改訂により、シニア社員が「ジョブ型人材マネジメント」で社員と同等の自己責任(自分自身で職務を獲得)の働き方となります。「職務と成果の人事制度」、「転居を伴う配置転換・異動あり」「契約期間は1年間」で、シニア社員が安定した雇用継続からスキルや事業状況などを理由に「ジョブ型リストアップ」の対象になる懸念があります。



日立 目立懇談会 掲示板

業務縮小のため残業が大幅に減っている。繁忙の時代は定時で帰ろうとするのは避けるべきという風潮が強く、残業したほうが偉いという空気感すらあった。翻って今は率先して定時で帰ることを求められる。良い事ではあるが、それはそれでまた別の慌ただしさがある。最近、かつて最も繁忙だった時代をふり返る事があり、若かったからなんとかやれていたのだろうな、と。それなりに若さを失ってきた今、思うようになってきた。

会社の企業理念・行動指針について

10月の期首挨拶で、自社の企業理念や行動指針について説明があり、以降日々よく目にする。社内で作成された動画等も展開されている。だが英字表記が前面に押し出され、どうも印象に残らない。この企業理念や行動指針が具体的に何であるかは重要である一方、むしろこれらを何に決めるか

の決定に至る経緯を全社員が納得するものとする、決定に至るプロセスを磨き上げることがより重要なのではないかと感じる。

Aー時代の働き方とは

仕事の仕方を見直すことにとても保守的な気がします。Aー時代の働き方としては行けていません。環境の変化に対応できるものが生き残っていかれると思うのですが…。

福利厚生が自己責任運用に

会社から、退職時に一時金として支払われる第1退職金を確定拠出年金または退職金前払へ移行、また「資産形成支援制度・施策」に関する提案があった。「ジョブ型人材マネジメント」で、従来の会社の福利厚生がライフスタイルや価値観の多様化を理由に自己責任の運用に切り替えられている気がする。

2026年春闘 アンケートに寄せられた声

・郡山への移転中、定年まであと一年60歳以降どうしよう(50歳代)

—困ったらひとりで悩まず— 電機・情報ユニオンに相談

誰でも一人で入れる組合です。退職勧奨・強要やパワハラなどお困りのことがあれば、一人で悩まずに、気軽にご相談下さい。管理職の方も相談ができます。
(本部) 東京都品川区二葉2-20-8 染野ビル 2F
HP: <http://www.denki-joho.jp>
TEL: 03-6421-5323

- ・ 残業が少なくなり大幅減収、自由に出かけられない。(50歳代)
- ・ 残業が全くない月だと目もあてられないひどい給料！(お金のために) 残業&休出大歓迎な現実から脱出できましように！(60歳代)
- ・ 仕事も人も減っている、いつまで居られるか心配だ(30歳代)
- ・ 日立グループを離れて久しいですが、日立GLSやアステモなど、大ナタをふる改革が将来的に正しいのか疑問を感じることはあります。(50歳代)
- ・ また売却のうわさがあり不安である。(50歳代)
- ・ メンタル疾患で治療中。退職を考えている。(50歳代)