

## 2024年度賃金改善及び夏季一時金に関する団体交渉妥結

### 《要求書の提出から妥結とするまでの振り返り》

- 今春闘では「みんなでつくる春闘」と位置づけ、みなさんが真に求めていることを把握するために、要求(案)作成前にアンケートを実施しました。これまでは、意見を受けて要求内容を修正することは基本的にはありませんでしたが、その進め方から見直すこととしました。
- 第1回団体交渉は主張交渉と位置づけ、会社をとりまく情勢・状況やアンケート・職場集会で寄せられた声を踏まえて、「これまでの努力に報い、JR-Crossの更なる成長にむけたとりくみに立ち向かう力となる回答が示されることを切望する」旨の主張をおこないました。
- 第2回団体交渉において会社より回答が示されましたが、その回答は私たちの要求に満たないものでした。そのため、第2回、第3回団体交渉において、会社の考え方を確認するとともに、賃金改善や夏季一時金について、あるいは人への投資など、さまざまな角度から主張をおこなってきました。また、交渉期間中に開催した職場集会・アンケートであげられた、みなさんの声や想いを会社へ主張するなど、会社に伝えたいことはすべて伝えて、会社に再検討を求めました。
- しかし、第4回団体交渉に至っても、会社の回答に変化はなく、「会社としてこれ以上検討することができない」という考えが示されました。私たちは、会社に対して「回答が変わらないことは、非常に残念である」旨を伝え、要求には達していませんでしたが、今後にもむけた最後の主張をおこない、第2回団体交渉で会社より示された回答をもって、今交渉を妥結としました。
- 今交渉全般を振り返り、みなさんからあげられた意見をもとに、今後の交渉につなげていきたいと考えています。私たちはみなさんを代表して交渉をおこなっていますが、みなさん一人ひとりの声こそが団体交渉の原動力となります。より良い会社・職場とするために、そしてみなさん自身のためにも、意見をあげていただきたいと思います。

### 《要求書の提出から妥結までの経過》

①2月15日～24日	春闘要求(案)作成にむけたアンケート	組合員の声を集めて要求案を作成
②3月9日	第74回単組委員会	2024年春季生活闘争要求(案)を提案・承認
③3月11日～4月3日	職場集会	要求内容の周知・第1回団体交渉での主張点について意見を聴取するために実施
④3月13日	要求書提出	要求書の提出及び団体交渉の申し入れ
⑤3月13日～4月3日	アンケートVol.1	第1回団体交渉での主張点について声を集めるために実施
⑥4月9日	第1回団体交渉(主張交渉)	要求趣旨、職場集会・アンケートでの組合員の声をもとに主張し、会社の検討をより促す交渉
⑦4月23日	第2回団体交渉(会社回答)	会社より回答が示される / 組合より再検討(賃金改善の内容・実施方法、夏季一時金の増額)を求める
⑧4月26日～5月5日	職場集会	交渉経過の周知・会社回答・考え方、第3回団体交渉での主張点について声を集めるために実施
⑨4月26日～5月7日	アンケートVol.2	会社回答の受けとめ・第3回団体交渉での主張点について声を集めるために実施
⑩5月8日	第3回団体交渉(会社再検討後の回答)	会社再検討後も回答変わらず / 組合より組合員の声・想いを主張し、最後の検討(賃金改善定額部分の増額・一時金月数の増額・Fスタッフ(エルダー)への2023年度の業績還元)を求める
⑪5月10日～13日	アンケートVol.3	最後の交渉での主張点について声を集めるために実施
⑫5月13日	第4回団体交渉(会社最後の検討後の回答)	会社最後の検討後も回答変わらず / 今後にもむけた主張をおこない、了解・妥結

## 《要求内容・会社回答（図解）》

	賃金改善				夏季一時金	
組合要求	社員	Fスタッフ	Fスタッフ(エルダー)	Tスタッフ	社員	Fスタッフ
	10,000円	10,000円	10,000円	基本時間給を+65円	2.80カ月	1.96カ月 (社員の70%)
	付帯要求① 各社員群の採用基本給等を+10,000円		付帯要求② 社員の基本給範囲(別表3号)における、下限額・中位額・上限額を+10,000円		Fスタッフ(エルダー) 精勤手当に30,000円加算(夏季支給)	
会社回答	社員	Fスタッフ	Fスタッフ(エルダー)	Tスタッフ	社員	F・Tスタッフ
	3,000円 + 定期昇給額×135%	3,000円 + 定期昇給額×135%	3,000円	夏季の精勤一時金に+1,000円	2.50カ月	1.50カ月
	基本給が上限を超えていない55歳以上の者 3,000円+3,000円		基本給の範囲の改定 5,000円~10,000円引き上げ 改訂実施日 6月1日		Aスタッフ(一時金支給対象者) 10,000円+4,000円	
	採用給 10,000円引き上げ					
実施日	:2024年4月1日を基準 ※年齢については実施日の前日を基準				支給日(予定):2024年6月25日	
清算日(予定)	:2024年6月21日					

### ■ 要求根拠とその考え方 ■

#### 《賃金改善》

- 会社業績は好調を維持しており、生産性は高まっている。さらに人員不足・要員不足により労働密度も高まっている。
- 物価は引き続き上昇しており、物価高騰による生活への影響は大きい。
- 政労使ともに賃金の引き上げの必要性を認識しており、賃金改善に対する機運は高い状況にある。
- アンケート結果では、生活実感としては、6割強が「苦しい」としており、賃金改善の実施方法については、「全員一律の増額（ベースアップ）」が60.7%と最も多かった。

➤ 賃金改善は「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「優良な人材の確保」の観点から要求をおこなうこととし、要求根拠が包含されている連合方針の「定期昇給分を含め5%以上の賃上げ」をもとに要求額を決定しました。また、アンケート結果を踏まえて、社員群問わず一律の要求をおこなうこととしました。

#### 《夏季一時金》

- 一時金とはいえ、生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める。
- 従業員一人ひとりが各種施策に対して実直にとりくんだことが、会社業績＝生産性を向上させており、経営基盤の確立に貢献していると捉えることができる。
- アンケートでは、「2023年度年末一時金を上回る月数」が4割強、次いで「過去最高を上回る月数」と「2023年度会社業績を正當に反映した月数」がともに3割弱となっている。
- 他の社員群と適正な賃金格差とするために、年収ベースでFスタッフの賃金水準を高める必要がある。
- Fスタッフ（エルダー）の精勤手当は、支給額が固定されており、会社業績の還元として正當な分配がおこなわれないうことに問題意識を持っている。

➤ 夏季一時金は「好調である会社業績を背景に、これまでの努力とその結果である会社業績に対する正當な分配を求める」要求とし、アンケート結果を踏まえて、「昨年度年末一時金を上回る月数」「過去最高を上回る月数」を求めることとしました。

## ➤賃金改善について

### --- 会社：考え方・実施方法について ---

- 賃金改善は、効率的な運用が将来にわたって続いていかない限りは実施できないものである。
- 定期昇給が満額支給される方の平均賃上げ率を5%に乘せられないか検討した。
- 若手社員・中堅社員、会社の利益への貢献度の高い人に配分がいくように検討した。
- 仮に会社業績の回復が1年遅れていたら、とてもこの数字は出せなかった。
- 会社としては本当に大きく踏み込んで回答したと思っている。

### --- 生活水準の維持向上について ---

- |    |   |
|----|---|
| 組合 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 物価上昇に賃金が追いつかないなかで、社員群に関係なく、組合員・従業員の生活実感は厳しさが増しており、生活を維持するうえで足りていない。</li> <li>■ 会社として物価上昇の影響を受けている<b>組合員・従業員の生活</b>をどのように捉えているのか。</li> <li>■ <b>固定額部分の3,000円</b>を引き上げることはできないのか。</li> </ul> |
| 会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賃金上昇以上の物価上昇は<b>一企業だけの問題</b>にはできない。</li> <li>■ 会社としても賃金改善をすること、<b>安定した賃金を支払う</b>ということ考えた。</li> <li>■ <b>継続的な利益向上</b>によって従業員へ還元できる。</li> </ul>   |

### --- 一律でない賃金改善方法について ---

- |    |  |
|----|--|
| 組合 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ どのような観点で<b>傾斜をつける</b>ことを、公正と考えているのか。</li> <li>■ 在級年数が長くなり、昇給額が下がっている人もいるため、<b>貢献度と評価が実際の昇給額と合致せず</b>、個人ごとの定期昇給額を用いる方法が、会社の考えと合致しないのではないか。</li> </ul>  |
| 会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 制度は定額で全体が上がっていく<b>仕組みではない</b>為、定期昇給をどのように配分するか考えた。</li> <li>■ <b>人により差がつきすぎてもならない</b>と考えている為、すべてを流動的にするのではなく、3,000円という一律支給部分を設けた。</li> <li>■ 定期昇給があるうえで、<b>どのように数字を伸ばせるかが一番公正</b>であると思っており、<b>配分に差があるのは必要</b>なことである。</li> </ul> |

### --- 賃金改善：優良な人材確保について ---

- |    |   |
|----|---|
| 組合 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>他企業と比較すると会社の賃上げや初任給の水準に大きな違い</b>があるなかで、本当にこの会社が今後さらに成長していくために必要な人材を確保できるのか。</li> <li>■ 入口としての採用給を見直すことも必要だが、やはり<b>全体的な賃金の底上げが必要</b>である。</li> <li>■ FスタッフのチーフとAスタッフの賃金について、店舗管理職の人材確保という観点から見た時に<b>適正な格差ではない</b>という問題意識を持っている。</li> </ul>  |
| 会社 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ このような状況でも<b>当社を受けてくれる人はたくさん</b>いるので、人材をきちんと確保していきたい。</li> <li>■ AスタッフからFスタッフに登用される際の採用給の設定は、<b>最低賃金を下回ってはいけない</b>ので、基準を伝えしたうえで、<b>各支店に設定</b>していただいている。</li> <li>■ Fスタッフに<b>直近で登用された方は定期昇給</b>があり、さらに今後社員登用されれば、基本給の金額も徐々に上がっていく。</li> <li>■ Fスタッフへの登用やFスタッフから社員へ<b>かなりの人数</b>に登用している。</li> </ul> |

## --- 会社：範囲級改善の考え方について ---

- 都市手当を廃止した際に範囲給の間差がまだ縮まっていない部分は5,000円、縮まっている部分は10,000円となっている。
- 当初3,000円の見直しで検討していたが、要求を踏まえてプラス2,000円の5,000円の回答をした。
- 上限額で5,000円の改定となるので、次年度以降、範囲給内に収まる方もでると思う。

## ▶夏季一時金について

### --- 会社：考え方・実施方法について ---

- 2023年度下期は上期よりも多少利益額が落ちており、回答月数を下げる判断もあったが、年度目標を達成できたのは、みなさんの大きな努力のおかげなので、昨年末一時金より少しでも上回る回答をしたいと検討を重ねた。
- 財務状況や決算状況等も含めてギリギリのラインで検討を重ねており、単純に営業利益に応じて判断しているわけではない。
- その都度経営状況を見ながら協議することで、業績だけではないみなさんの頑張りも勘案することができる。コロナ禍の厳しい時でも、何とかみなさんの頑張りに応えなければと考え、数字で算出する業績連動は止め、このような交渉の場があると思っている。
- 会社としては、将来厳しいから月数を下げるということは考えていない。将来にむけて、これからも構造改革をおこないなから、プラスのスパイラルを回すという思いである。
- 必要な投資について、お金のかかることもあるが、無駄のないように資金を使わせてもらいたいと思っている。
- これだけの賃金改善をおこなうなかで、月数を上げていくことは厳しい状況である。ベースが上がったうえでの月数であることを踏まえれば、おそらく過去一番良い月数なのではないか。

### --- 基準月数を検討するうえでの会社業績の捉え方 ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■要求するにあたり年度の業績をベースにして月数を検討しているが、夏季一時金は、あくまで前年度の下期の業績をベースに考えているということか。</li> <li>■業績の伸びと一時金の伸びを見た時に、業績が適切に還元されていると捉えることができない。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■月数の検討にあたっては、下期の業績だけではなく、もちろん年度の業績も合わせて考える。一面だけでは決められない。</li> </ul>

### --- 支給月数増額について ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■組合員・従業員は回答に対し、<u>会社業績の伸びと一時金の伸びという見方</u>をした時に、自分たちの努力・頑張りである業績が、<u>適切に還元されていると捉えることができない。</u></li> <li>■精一杯の回答とのことだが、一時金の再検討をお願いしたい。</li> <li>■今後、<u>会社の成長に応じて一時金の月数を高めていく考えはあるのか。</u></li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■頑張っている人にどうすれば報いることができるかを考えた回答であり、<u>月数は決して低くない</u>と考える。</li> <li>■今年度は<u>エキュートの工事支障</u>などがあるが、<u>そのなかでも利益を上げなければならない。</u></li> <li>■過去のように業績連動に基づいて計算しているわけではないので、さまざまな要素が関わってくるがこれが上限ということではない。ただ、月数は下がることもあり、<u>延々と上がっていくものでもない。最大限どう出せるか</u>というのは常に考えていきたい。</li> </ul>

## --- Fスタッフ・Tスタッフの支給率について---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fスタッフの賃金水準を年収ベースで高めたいと思い、一時金の支給率の増を求めている。</li> <li>■ 社員の60%という回答に至った考え方を教えていただきたい。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60%にする前は、社員の46%~48%程度の支給率であったと思う。前回の見直しは、手当の廃止にともなって改正をおこなっている。</li> <li>■ 今回は全体的な手当の改正等がないので、改正はしない回答である。</li> </ul>

## --- Fスタッフ（エルダー）の精勤手当について ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通常ではない業績に対する特別な還元として、Fスタッフ（エルダー）の精勤手当にも加算できないのか。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 精勤手当は、コロナ禍で一時金の回答が厳しい時も、業績と連動させていない。</li> <li>■ 賃金改善をしていることも一つの回答であり、そのことが精勤手当にも反映される。</li> </ul>

## --- Aスタッフ一時金の業績加算 ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2023年度の年末一時金時には2,000円の加算であったが、今回4,000円の加算に増額されている理由としてはどのような考えがあるのか。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総論で言えば、頑張りへの還元としての加算である。</li> <li>■ 間接的にAスタッフを管理するとマネージャー・管理職の後押しにもなるという声をいただいたので、金額以上の価値があるのではないかと考えた。</li> </ul>

## ➤人への投資・その他について

### --- 人への投資について ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 会社として、「プラスのスパイラル」を回していく時に、人への投資をどのように考えているのか。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 会社としては、大きく踏み込んだ数字で今までにない内容での回答であり、賃金改善もともなった上での回答で最大限の数字だと思っている。</li> <li>■ 人材育成の面では、他社と比較しても、教育に対して非常に大きな投資をしていると思っている。通信教育や研修等利用されていない方もいるので、活用してもらいたいと思っている。</li> </ul>

### --- 店舗管理者の人材確保について ---

組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 今後、エキソトなどへ出店を進めていくうえで、会社として将来の店舗管理者をどのように確保していくのか。</li> </ul>
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社会人採用の門戸を広げていきたい。Aスタッフから社員等への登用も積極的に進めていきたい。</li> </ul>

## ▶ 今後に向けた確認・主張内容（第4回団体交渉）

組合

- 今回、賃金改善をおこなったから良いということではなく、今後も世の中の状況を踏まえたうえで、継続して賃金改善をおこなうことができる会社であってほしいと願っている。
- 交渉の場は、会社の考えや想いを明らかにするとともに、働いている組合員・従業員が感じていることを共有することによって、会社がより成長できるようにしていくための場であると考えている。
- 一時金について、安定的な支給を求めており、支給月数が乱高下することを望んでいるわけではない。安定的という捉え方は、会社の状況と組合員・従業員の状況を、労使が正しく認識することが重要であると考える。
- 会社として真剣に従業員のことを考えて回答しているのであれば、どのような観点から精一杯の回答であるのか、わかりやすく話していただきたい。
- プラスのスパイラルのなかの一つである「人への投資」として、賃金等の労働条件改善のみならず、福利厚生や働き方改革など、その時々においてできることを実践していただき、それらを従業員が実感できることによって、スパイラルは回ると考える。
- どんなに設備に投資をしても、運用するのは人であり、人が変われば結果も変わる。
- JR-Cross 内外から優秀な人材が集まるよう、ぜひ他社の状況も意識していただき、魅力のある賃金水準としていくことをお願いしたい。
- 生活のベースとなる賃金や一時金は、引き続き伸びていくことが必要だと思っている。効率化だけでなく、成長にともなう利益の向上分も原資として考えていただき、成長にむけた人への投資の配分を高めることを意識していただくことをお願いするとともに、そのような経営をお願いしたい。

会社

- これまでの交渉内容を踏まえて、社長はじめ経営幹部で改めて話し合いをおこなったが、回答内容に変更はない。
- 当初意識していた数字よりもさらに上積みした回答であることは間違いなく、会社として回答できるもの以上に踏み込んで賃金改善をおこなった。
- 今後の状況を踏まえたうえでの賃金改善と、優良な人材の確保をしていくための魅力ある賃金水準にしていくことについては、会社としても全力で進めていきたい。
- 今回の要求に対する会社回答の内容ではないが、ルールとしてカンパニー加算がある。これはなかなか表に出てこないが、確実に行き渡るものであり、それが月数の上積みとなる。カンパニー加算については各カンパニー長から、社員のみなさんに伝えられると思う。
- 賃金水準については現状で良いと言ってるわけでは決してなく、今後を踏まえて、常に会社として精一杯やることを考えながら、前を向いて、未来をみて、さまざまな対応をしていく。それに対してみなさんのご協力をいただきたいと思っている。
- 従業員一人ひとりがパフォーマンスを発揮できるように、後方施設の改善を含めた働きやすさの改善と、チームワークやフォロー体制等にとりくんでいきたい。
- 従業員へ伝えていくことは重要であり、労使として状況を正しく認識することも重要だと思っている。会社の状況については、今後もさまざまな場面でお伝えしていきたい。

## ▶ 今後に向けて

私たちは、今春闘における4回に渡る交渉において、みなさんの声を踏まえて、会社に伝えたいことを伝えてきたきましたが、第4回団体交渉において、会社としてこれ以上検討することができないという考えが示されるに至りました。このことから、新たな主張点が見出せない中で、このまま引き続き交渉を続けても、いたずらに時間をかけるだけになってしまうと考え、今後にもむけた主張・確認をおこない、示された回答をもって妥結をしました。

今春闘を踏まえ、今後も続いていく会社との協議・交渉をより実のあるものにしたいたいと考えた際に、労使の関係性をより深めることが必要だと考えています。そしてそのためには、組合員のみなさんの声が欠かせないと考えています。

このことから、今交渉に関して、会社だけではなく、私たちに對する批判の声はもちろん受け止めますが、それだけではなく、もっとこういうことを言ってほしい、こういう現状があるなどの声やもっとこうした方が良いという提言をいただけたら幸いです。そのことが、会社を変えることにつながっていくと考えています。

働く私たちにとって、より良い会社・職場とするためにも、みなさん一人ひとりが声をあげていただければと思います。そのことが、みなさんを代表して交渉をおこなう私たちの力になります。ぜひみなさん自身のためにも、声をあげてください。



**JR-Cross労組**  
**LINE公式アカウント**

ニュース速報発行等の  
**お知らせ配信**

みなさんから組合へ  
個別の  
**メッセージ送信**

みなさんの意見を  
広く集める  
**アンケート機能**



JR-Cross労組からの情報が直接みなさんのスマートフォンへ！

登録はこちらから ▶