

2025年春季生活闘争要求内容の策定にあたって

- 2025年春季生活闘争においては、組合員の皆さんが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、その回答を踏まえ、執行部で議論・検討を重ねてきました。
- 最終的に執行部で決定した要求（案）については、2025年3月8日に開催した「第76回単組委員会」において提案し、承認が得られました。
- 今後もさらに会社の成長と発展を目指していくためには、組合員・従業員の「働きやすさ」と「やりがい」を高めることが不可欠だと考えています。このことから、2025年度春季生活闘争では、とりまく情勢や会社業績を踏まえ、現時点での目標とする要求を掲げることとしました。

2025年春季生活闘争要求内容

《賃金改善（ベースアップ）に関する要求》

■正社員・地域限定正社員

基本給に6,000円+定期昇給額表（中位額未満）に定める基本Bの額を加える

※基本給の範囲や年齢によらず、在級等級に応じた額を適用

■Fスタッフ（エルダー）

基本給に10,000円を加える

■Fスタッフ

基本給に6,000円+昇級区分表に定めるBの額を加える

※年齢や勤続年数によらず、勤務する地域区分や役職に応じた額を適用

■Tスタッフ

基本時間給に60円を加える

■付帯要求①：各社員群の採用基本給等を10,000円引き上げる

■付帯要求②：社員の基本給範囲表に定めるすべての下限額・中位額・上限額を10,000円引き上げる

《2025年度夏季一時金に関する要求》

■正社員・地域限定正社員・Fスタッフ（エルダー） 2.80カ月

■Fスタッフ・Tスタッフ 1.96カ月（社員の60%）

■支給日：2025年6月25日（水）

《労働条件等の改正に関する要求》

■Fスタッフ（販売員）に、半日単位の年次有給休暇の適用範囲を拡大する

■主任に月額15,000円、チーフに月額1,500円の職務手当を支給する

■12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給する

■有料駐車場を使用する場合の支給限度額を月額8,000円に引き上げる

■カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げる

《その他の要求》

■回答期限：2025年4月25日（金）

2025年春季生活闘争をとりまく情勢について

■ JR-Crossの業績（2024年度第3四半期決算）

- ・対前年で、2022年度以降33カ月連続増収となっており、年度通期での営業利益の落着見込みは、損益計画に掲げられている165億円の達成が視野に入っている

■ 物価動向（2024年11月の消費者物価指数）

- ・生鮮食品を除く総合指数は109.2%、前年同月比は2.7%の上昇と、物価の上昇が続いている

■ 世の中の動き（政府・連合・経団連）

- ・昨年と同様、「実質賃金が減少し続けており、物価上昇に追いついていないこと」「人手不足の解消や、離職率の低下への期待値が高いこと」「個人消費の拡大、企業の業績の上昇、雇用の増加など、経済の好循環が期待できること」から、政労使ともに、賃金引き上げの必要性を認識

要求内容策定 議論・検討のポイント

■ 賃金改善（ベースアップ）に関する要求について

- ・物価上昇が続いており、組合員・従業員の生活実感は依然として厳しい状況が続いていると推察される
 - ・政労使ともに賃金引き上げの必要性を認識しており、賃金改善に関する社会的機運は、引き続き高い状況となっている
 - ・このようななかで、JR-Crossを成長・発展させていくためには人材の確保が重要となるが、他企業との人材獲得競争は、ますます熾烈さを増していくと想定される
- 物価上昇による生活の厳しさ、賃金改善に対する社会的気運の高まり、熾烈さを増す人材獲得競争

■ 2025年度夏季一時金に関する要求について

- ・一時金は基本的に会社業績に応じて増減するものと捉えているが、「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」ことを基本的なスタンスとしている
 - ・コロナ禍を脱し、会社業績が伸長していくなかでは、業績に応じた還元として安定的に基準月数を高めていくことが必要
 - ・要員不足・人員不足の箇所もあるなかで、組合員・従業員一人ひとりが各種施策に対して実直に取り組んだことが、会社の経営基盤に貢献していると捉えることができる
 - ・Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率を高めることも重要だが、将来に向けて店舗管理者の担い手不足を解消するためには、採用基本給を高めていくことが重要
- 一時金とはいえ生活給であり安定的な支給を求める、業績に応じた還元、経営基盤の確立への貢献

■ 労働条件等の改正に関する要求について

- ・これまでの職場集会やアンケートでは、労働条件等についてさまざまな意見があげられており、その内容も多岐にわたることから、重要度・優先度の高い内容を検討する
- ・要求内容については、同一労働同一賃金の観点を踏まえ、Aスタッフの労働条件等に影響が及ばない内容を検討する

- 「働きがい」向上に向けた内容、重要度・優先度の高い内容の検討

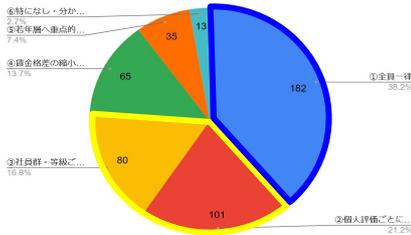
上記のポイントについて執行部で議論・検討をおこなうとともに、組合員へのアンケートを実施

《アンケート結果（一部抜粋）》

2025年春季生活闘争要求（案）策定に向けたアンケート
 （期間：2025年2月13日～2月20日 / 回答数：326件）

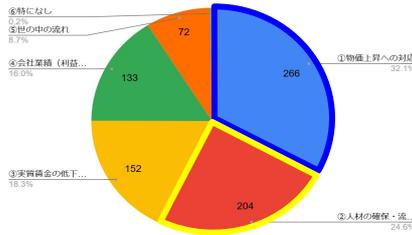
■賃金改善（ベースアップ）について

Q：賃金改善の実施方法において、重視するのはどのような点ですか？



- ①全員一律
- ②個人評価ごとに差を設ける
- ③社員群・等級ごとに差を設ける
- ④賃金格差の縮小を意識する
- ⑤若年層へ重点的な対応をおこなう
- ⑥特になし・分からない・その他

Q：賃金改善をおこなう理由として、重視すべき点は何だと思いますか？



- ①物価上昇への対応
- ②人材の確保・流出防止
- ③実質賃金の低下への対応
- ④会社業績（利益・成果）の還元
- ⑤世の中の流れ
- ⑥特になし

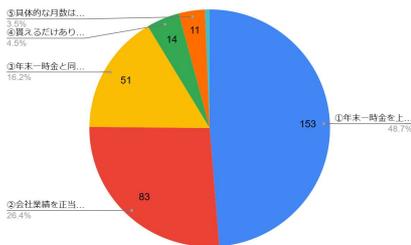
アンケートの受けとめ

「物価上昇への対応」「人材の確保・流出防止」の観点から賃金改善を求める声が多くあげられました。

また、賃金改善の実施方法については、「全員一律の賃金改善」を求める声が多くあげられた一方、働きがいやモチベーションの向上に向けて、「個人の評価ごとに差を設けた賃金改善」「社員群・等級ごとに差を設けた賃金改善」を求める声も多くあげられました。

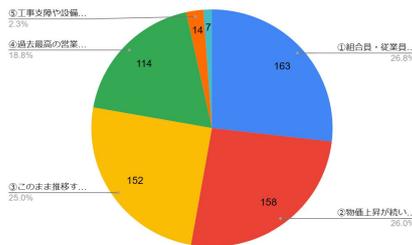
■夏季一時金について

Q：2025年夏季一時金の支給月数はどれくらいを望みますか？



- ①年末一時金を上回る月数
- ②会社業績を正当に反映した月数
- ③年末一時金と同じ月数
- ④貰えるだけありがたい
- ⑤具体的な月数は判断できない
- ⑥その他

Q：月数についての理由や根拠があれば教えてください



- ①組合員・従業員の頑張りを正当に反映してほしいため
- ②物価上昇が続いており実質賃金が下がり続けているため
- ③計画達成が見込まれているため
- ④過去最高の営業利益を経営目標として掲げているため
- ⑤工事支障や設備投資の影響により、利益面で厳しいと感じるため
- ⑥その他

アンケートの受けとめ

2024年度通期決算において計画達成が視野に入っていることを背景に、「2024年度年末一時金を上回る月数」「会社業績を正当に反映した月数」を求める声が多くあげられました。

また、その理由としては、これまでもなく高い経営目標の達成を目指す背景には、組合員・従業員の頑張りがあることや、上がり続けている物価上昇の影響から、これまで以上の月数を求める声につながっていると捉えました。

■労働条件等について

アンケートの受けとめ

労働条件等に関する各種制度の改善に向けては、さまざまな意見があげられました。JR-Crossにおいて「働きがい」を高めていくためには、賃金改善や夏季一時金などの賃金に関する内容だけではなく、労働条件や福利厚生制度の内容についても、改善をおこなう必要があると捉えました。

賃金改善（ベースアップ）に関する要求について

■考え方

- ・「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「将来に向けた優秀な人材の確保」の観点から要求をおこなう
- ・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する
- ・実施方法については、「差を設けた要求」を求める声が多くあげられていることを踏まえ、これまでの「一律」の要求ではなく、「等級ごとの差」を意識するとともに、これまでに実施された賃金改善による賃金格差の是正をおこなうために、定期昇給における各等級の「区分B」を適用
- ・賃金改善の効果を4月2日以降に入社する人にも反映させるため、各社員群の採用基本給等の是正を求める
- ・社員の基本給は範囲が定められており、賃金改善の効果が吸収されてしまうため、基本給範囲の是正を求める

正社員・地域限定正社員

定額	等級	定期昇給B	要求額合計	定期昇給分
6,000	L-1	5,600	11,600	+ 定期昇給
	S-1	5,400	11,400	
	S-2	4,800	10,800	
	M-1	4,200	10,200	
	M-2	4,000	10,000	
	M-3	3,900	9,900	

賃金改善平均5%以上

《要求内容》

Fスタッフ

定額	区分	定期昇給B	要求額合計	昇給分	
6,000	区分1	AMG	3,900	9,900	+ 昇給
		AMG以外	3,100	9,100	
	区分2	AMG	3,900	9,900	
		AMG以外	2,300	8,300	
	区分3	AMG	3,100	9,100	
		AMG以外	2,300	8,300	

賃金改善平均5%以上

- ※基本給の範囲や年齢によらず、在級等級に応じた額を適用
- 昇給が0円となっている方についても、定期昇給Bの昇給額を求める
- ※定期昇給分・昇給分については、規定通りとする
- ※Fスタッフ区分については、参考（Fスタッフ昇給区分表）資料を参照

Fスタッフ（エルダー） 10,000円

Tスタッフ 時間給に+60円

各社員群採用基本給 +10,000円

等級別基本給範囲表全て
上限額・中位額・下限額 +10,000円

《参考（組合員平均での試算）》

■社員（正社員・地域限定正社員）

6,000円（定額） + 4,417円（基本B（※中位額未満）平均） = 10,417円 **（ベースアップ：3.92%）**

10,417円 + 3,527円（2024年度平均定期昇給額：1.32%） = **13,944円（賃金増額率：5.25%）**

■Fスタッフ（エルダー）

10,000円（賃金増額率：5.08%）

■Fスタッフ

6,000円（定額） + 3,014円（「B」平均） = 9,014円 **（ベースアップ：4.63%）**

9,014円 + 1,091円（2024年度平均定期昇給額：0.56%） = **10,105円（賃金増額率：5.20%）**

■Tスタッフ

60円（賃金増額率：5.27%）

《参考（社員：定期昇給額表）》

【定期昇給額】

(単位:円)

中位額未満

等級	在級期間	SS	S	A	基本B	C	D
L-1		8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
S-1		7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
S-2		6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
M-1		5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
M-2		5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
M-3		4,800	4,500	4,200	3,900	1,950	975

満 55 歳 以 上 定 期 昇 給 額 表

(単位:円)

上限額未満

等級	在級期間	SS	S	A	基本B	C	D
L-1		2,800	1,400	700	0	0	0
S-1		2,700	1,350	650	0	0	0
S-2		2,400	1,200	600	0	0	0
M-1		2,100	1,050	550	0	0	0
M-2		2,000	1,000	500	0	0	0
M-3		1,950	975	450	0	0	0

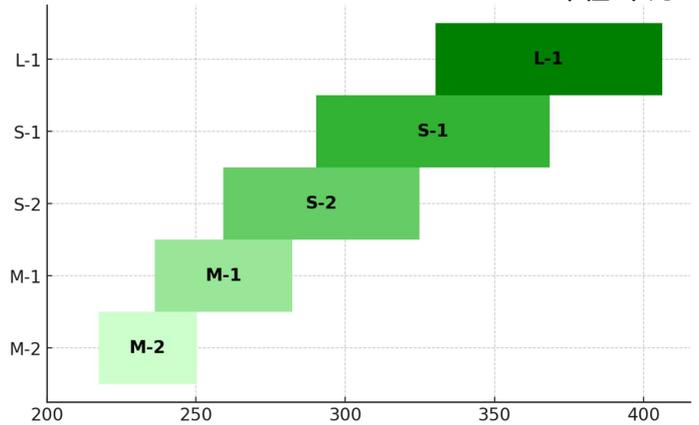
《参考（等級別基本給範囲表）》

【正社員】

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	330,200円	388,500円	406,200円
S-1	290,200円	350,800円	368,500円
S-2	259,200円	307,100円	324,800円
M-1	236,200円	267,000円	282,300円
M-2	217,400円	238,200円	250,200円

範囲給のイメージ（正社員）

単位:千円



【地域限定正社員】 高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	292,200円	342,200円	357,200円
S-1	252,200円	310,200円	325,200円
S-2	222,200円	273,200円	288,200円
M-1	196,200円	238,700円	252,100円
M-2	173,200円	209,900円	222,200円
M-3	157,200円	188,200円	204,700円

【地域限定正社員】 本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	313,200円	388,500円	406,200円
S-1	273,200円	350,800円	368,500円
S-2	243,200円	307,100円	324,800円
M-1	217,200円	267,000円	282,300円
M-2	194,200円	238,200円	250,200円
M-3	178,200円	211,200円	228,100円

《参考（Fスタッフ：昇級区分表）》

別表第2号 昇給区分表

地域区分			A	B	C	D
区分1	○統括本部（人事ユニット研修センターを除く。）及び監査室	MG				
	○リテールカンパニー各室部（営業部専門店東エリア千葉支店の地域区分、営業部専門店西エリア八王子支店・大宮支店の地域区分、営業部専門店南エリア横浜支店・八王子支店の地域区分、商品戦略部市川商品センターを除く）、東京支店、新宿支店	AMG	4,600円	3,900円	1,600円	0円
	○ウォータービジネスカンパニー各室部（営業部自販機統括ユニット千葉オフィス、高崎オフィス、水戸オフィスを除く）					
	○デベロップメントカンパニー各室部（営業部立川店、大宮店を除く）					
区分2	○リテールカンパニー営業部専門店東エリア千葉支店の地域区分〔総武本線（東千葉～銚子）、外房線（鎌取～安房鴨川）、内房線（浜野～安房鴨川）、成田線（我孫子除く）、鹿島線、久留里線、東金線を除く。〕、営業部専門店西エリア大宮支店の地域区分〔東北本線（土呂～豊原）、川越線（日進～武蔵高萩）、両毛線、水戸線、日光線、烏山線を除く。〕、営業部専門店西エリア及び南エリアの八王子支店の地域区分〔中央本線（上野原～小淵沢）を除く。〕、営業部専門店南エリアの横浜支店の地域区分〔東海道本線（平塚～熱海）、伊東線を除く。〕	MG				
	○リテールカンパニー商品戦略部市川商品センター	AMG	4,600円	3,900円	1,600円	0円
	○リテールカンパニー横浜支店〔東海道本線（平塚～熱海）、伊東線を除く。〕、八王子支店〔中央本線（上野原～小淵沢）を除く。〕、大宮支店〔東北本線（土呂～豊原）、川越線（日進～武蔵高萩）、両毛線、水戸線、日光線、烏山線を除く。〕、千葉支店〔総武本線（東千葉～銚子）、外房線（鎌取～安房鴨川）、内房線（浜野～安房鴨川）、成田線（我孫子除く）、鹿島線、久留里線、東金線を除く。〕					
	○ウォータービジネスカンパニー営業部自販機統括ユニット千葉オフィス					
	○デベロップメントカンパニー営業部立川店、大宮店					
	○統括本部人事ユニット研修センター					
区分3	○上記以外の箇所	MG				
		AMG	3,900円	3,100円	1,600円	0円
		上記以外の者	3,100円	2,300円	1,600円	0円

2025年度夏季一時金に関する要求について

■考え方

- ・ 基本的なスタンスは堅持しつつも、これまでの努力と**2024年度の会社業績に対する正当な分配**を求める要求とする
- ・ **過去最高の営業利益を達成する見込み**となっていることから、基準月数も**過去最高の月数を求める**
- ・ 賃金改善（ベースアップ）が実施されることが一時金の基準月数にも反映されることや、**労働条件等の改正を求める**ことを踏まえ、Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率は社員の60%とする

《要求内容》

■正社員・地域限定正社員・Fスタッフ（エルダー） **2.80カ月**

※2024年度年末一時金基準月数：2.60カ月（+0.20カ月）

■Fスタッフ・Tスタッフ **1.96カ月**（社員の60%）

※2024年度年末一時金基準月数：1.50カ月（+0.46カ月）

■支給日：2025年6月25日（水）

《労働条件等の改正に関する要求について》

■考え方

- ・ それぞれの職場で働く組合員・従業員が将来に向けて「働きがい」を感じながら、働き続けることができるという観点から要求をおこなう
- ・ 職場集会やアンケートであげられた意見から、**5つの内容に絞って要求**をおこなう
- ・ 要求に掲げない内容については、団体交渉において職場の声として主張していく

《要求内容》

■Fスタッフ（販売員）に、半日単位の年次有給休暇の定期用範囲を拡大

■主任に月額15,000円、チーフに月額1,500円の職務手当を支給

■12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給する

■有料駐車場を使用する場合の支給限度額を月額8,000円に引き上げる

■カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げる

《お知らせ》

- 第1回団体交渉は**4月9日（水）13：00～**です。



LINE公式アカウントやWebサイトにて団体交渉経過をお知らせするとともに、みなさんからのご意見を随時受け付けております。

みなさんと共に交渉を進めていきたいと考えておりますので、お気づきの点や執行部に対するご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。