

◆今交渉は主張交渉と位置付け、要求趣旨を再度会社に伝えるとともに、職場集会やアンケートで寄せられた組合員のみさんの声を主張しました。

◆会社回答決定前に“より検討”を促すため、職場意見を中心とした主張をおこないました。

--- 第1回団体交渉概要 ---

組合主張要旨

今回要求している賃金改善や夏季一時金、労働条件等に関する改善は、単なるコストではなく、これからの会社の持続的成長を支える必要な投資であると私たちは捉えています。今この瞬間も含めて、一人ひとりの努力が、これからのJR-Crossをつくっています。その力を信じて、ご判断をお願いしたいと思います。

会社回答要旨

会社としては、貴組合からの要求、組合員の皆さんからあげられたご意見に答えるべく、一生懸命検討しています。昨年度決算はまだ確定していませんが、ここまで会社業績を上げられたことは、本当に皆さん一人ひとりの力によるものです。会社としては、これまでの回答と同様に、どれだけの対応ができるかということを中心に考えています。

【組合】3月13日に、2025年度賃金改善、夏季一時金並びに労働条件等の改正に関する団体交渉の申し入れとあわせて、要求書を提出しました。

要求書の提出以降、会社としてさまざまな視点から検討がなされていると思いますが、この第1回団体交渉では、あらためて要求趣旨を述べさせていただくとともに、今交渉に対する組合員の声や想いをお伝えし、より会社に検討を求めたいと考えていますので、よろしくをお願いします。

《要求趣旨について》

【組合】はじめに、2025年春季生活闘争の要求趣旨について、述べさせていただきます。

今春闘における要求内容を検討するうえでは、今後も更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したので、事前にアンケートを実施し、「組合員が真に求めていること」を捉えたうえで、決定しました。なお、アンケートの回答数は327件となりました。

賃金改善に関する要求については、「従業員の生活水準の維持・向上」と「将来に向けた優秀な人材の確保」の観点からの要求となります。

現在も物価上昇が続いており、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こと、また、賃金引き上げの必要性についての社会的機運は、引き続き高い状況となっており、このようななかで会社を成長・発展させていくためには人材の確保が重要であり、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捉えています。

このことから、これらの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」という考え方をもとに要求しています。

また、賃金改善の実施方法としては、組合員からあげられた意見を踏まえ、「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意識した要求としています。

さらに、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に、各社員群の採用基本給等の是正と、社員については範囲給のため、賃金改善の効果が吸収されてしまうことから、社員の基本給範囲の是正を要求しています。

【組合】続いて、夏季一時金に関する要求についてです。私たちの一時金に対する基本的スタンスは、「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」としていますが、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、安定的に支給月数を高めていくことが必要だと考えています。

2024年度も引き続き、要員不足・人員不足の箇所もあるなかで、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ており、それは、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明らかであると捉えています。

このことから、基本的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しています。

最後に、労働条件等の改正に関する要求についてです。JR-Crossで働く従業員の「働きがい」を高めていくためには、賃金改善や一時金などの賃金に関する改善だけではなく、労働条件や福利厚生制度の改善をおこなうことも必要であると考えています。

これまでに開催した職場集会やアンケートでは、労働条件や福利厚生制度の改正にむけて、さまざまな意見があげられてきましたが、同一労働同一賃金の側面を

踏まえるとともに、それぞれの職場で働く従業員が、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、5つの内容について要求しています。

以上が、今春闘の要求趣旨となります。

《補足説明・職場意見（アンケート・職場集会意見含む）の主張》

続いて、要求内容の補足説明と、職場意見について述べさせていただきます。

まず、賃金改善に関する要求についてです。

今回の賃金改善要求にあたって、従来の一律の要求ではなく、生活基盤の底上げ部分と働きがい、モチベーション向上につながる部分をあわせもった要求内容としています。

私たちは、ベースアップ要求の基本として、定額部分を高めることを重視しています。これは、すべての社員が会社の成長を支え、その成果を公正に受け、安心して働ける環境をつくるための基盤となると考えているからです。

全社一丸となって働くためには「一定の底上げ」が必要であり、全社員の働きがい向上やモチベーションの向上につながると考えています。また、昨今の物価上昇を踏まえても、生活基盤を守るための最低限の賃上げが不可欠です。

直近で実施された賃金改善は、定額の3,000円に個人の定期昇給を用いた額を加算するという内容でした。昨年、一昨年と個人の定期昇給がなかった方は、名目賃金で見れば2%程度の改善にとどまっています。しかしながら、消費者物価指数は2022年から累積で5%を超えています。

特に生活必需品は上昇率が高く、日々の暮らしに直結する分、実感としてはさらに苦しいのが現実です。こうした「昇給がない方」「評価が反映されにくい方」

への対応としては、生活水準の向上はもとより維持という観点からも、より一層、定額部分の引き上げが不可欠と考えます。

一方で、さらなる働きがいやモチベーション向上といった観点からは個々の役割や責任に応じた処遇の差も考慮する必要があると考えています。そのため、今回の要求では、6,000円の定額部分を軸としつつ、等級ごとの昇給区分を用いることを設定しました。これにより、共通の定額部分によって全社員の生活基盤を支えつつ、各自の役割や貢献度に応じた処遇の差を設けることで、全体の公平性と成長機会を確保する形を取っています。

また、定期昇給がない方に対しても、在級等級の昇給区分を適用することとしました。これは、昇給機会が限られているために昇給額は0円であるものの、その等級に求められる職責を十分に果たしている社員に対し、適正な賃金の伸びを保証するためです。定期昇給がないことで賃金の伸びが止まり、モチベーションや働きがいが低下することを防ぐとともに、長年にわたり会社を支え続けている社員の貢献を反映して頂きたいです。

賃金増額率としては、ベースアップと定期昇給を合わせて5%以上とし、全体としての賃金水準を向上させることを目指しています。これにより、全社員が安心して働ける環境を整えつつ、個々の努力や成長が適切に評価されることで、エンゲージメントも高まるのではないかと考えています。

また、賃金改善をおこなう理由として、アンケートでは「物価上昇への対応」と並んで「人材の確保・流出防止」の回答が多くあげられました。2025年度の採用市場はますます熾烈になっており、新卒採用給も大手企業のみならず急速な引き上げがなされていますし、雇用の流動化も進んでいます。

こうした世の中の動きを受けて、「今の処遇で将来にわたって安心して働けるのか」「自身の頑張りが十分に評価されているか」といった将来への不安を感じる声も見られます。

同業他社が採用給を高めるなかにおいては、初任給を高める事は必要不可欠ですが、それだけでなく、今働いている従業員を大事にすることが将来的な人材の確保・流出防止につながると考えています。

JR-Crossは人で成り立っている会社です。小売業・サービス業において最前線で働き、店舗を動かし、それを支援する体制を生み出していくのも人です。だからこそ、人への投資を惜しまずにしていただきたいと思います。

人への投資として研修等の充実もあるとは思いますが、目に見える形での投資も不可欠です。人を大事にする会社だと思えることが、人の力を高め、さらなる価値への提供につながり、会社の発展につながると考えます。

一時金については、アンケートや職場集会での意見聴取において、過去最高の利益が見込まれることから、基準月数も過去最高を求める声が多くあげられました。

2024年度はこれまでもなく高い経営目標を掲げたなかで、現場の最前線では一人ひとりがさまざまな創意工夫を凝らし、売上・利益の向上に努めてきました。その結果としての業績については、従業員に還元して欲しい、頑張りに報いて欲しいという声につながっています。

また一時金とはいえ生活給としての側面もあります。物価上昇が続いていることから、生活給としての役割も高まっており、これまで以上の月数を望む声も高まっています。

Fスタッフの支給月数ですが、これまで店舗管理者の担い手不足を問題として、年収ベースを高めることを目的とし、まずは一時金の比率を高めたいとの思いで社員の70%の支給を求めてきましたが、本来意義的には基本給や採用給の水準そ

のものを引き上げることが重要だと考えています。今春闘ではFスタッフの基本給や採用基本給の底上げ、またチーフ職については店舗管理職として職務手当を求めることとし、一時金の支給月数については社員の60%としています。

続いて、労働条件等の改正に関する要求についてです。

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要求については、KIOSK店舗が減少するなかで、NewDaysで勤務されている方が増えているという、現状の働き方に対する要求となります。シフト入店対応については、1日単位ではなく、部分的な対応が多いことや、半日単位での年次有給休暇の取得が可能となれば、本人の通院やご家族の介護などにも柔軟に対応できるという観点から要求しています。

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要求について、職場からも声が上がっており、その金額については、主任は副課長の職務手当の半額、チーフはD・E・Fランクのアシスタントマネージャーの職務手当の半額として要求しています。

12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給する要求について、現在、三が日に勤務した従業員には年始手当が支給されていますが、12月31日も自宅で過ごしたいと考える従業員は多いと考えており、現に要員確保に苦慮している店舗が多く見受けられます。当社の役割・責任として、12月31日も営業する必要性が高い店舗があることは理解していますが、実際に働く組合員・従業員の精神的な負担が大きいことや、他社においても同様の手当が支給されていることを鑑み、要求しています。

有料駐車場を使用する場合の支給限度額を月額8,000円に引き上げる要求について、地方支店で働く従業員より、昨今の物価上昇の影響から駐車場代も上がっており、現行の限度額である5,000円では不足、毎月、自己負担が発生しているという声が上がられています。また、Aスタッフの面接時においても、駐車場代の限度額を理由に、辞退されてしまうケースがあると捉えています。このことから、要求内容作成時点における、全国の駐車場代の平均金額が約8,000円であることを鑑み、支給限度額を月額8,000円に引き上げることを要求しています。

カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げる要求について、2024年度は、インフルエンザワクチン接種に関わる費用が全額会社負担となりましたが、その他の利用メニューである、人間ドックの受診費用やディズニーリゾートのチケット代も値上がりしています。カフェテリアポイントは、従業員の家族も利用できるメニューがありますが、付与ポイントの増によって、より利用が促進できるものと捉え、要求しています。

また、昨年度末には福利厚生制度である社内預金や財形貯蓄が廃止となりましたが、福利厚生制度については、拡充を図っていただきたいという思いもあります。しかし、現時点では、新たな制度を設けることよりも、まずは、年間のポイントを引き上げることが必要であると考え、要求しています。

また、今回、要求には掲げていませんが、働き方や働きやすさに関わる内容については、職場からはさまざまな意見が上がられています。

働き方などについては、「勤務時間外の連絡体制を見直してほしい」「店舗社員の年間休日数を増やしてほしい」「長期休暇制度を導入してほしい」といった意見があげられました。

制度等については、「通勤費におけるガソリン代を見直してほしい」「食事補助・通信費補助・住宅補助を導入してほしい」「マネージャー・エリアマネージャー・副課長の職務手当を増額してほしい」といった意見があげられました。

福利厚生制度については、「社宅・単身寮の入居対象者を拡大してほしい」「持株会奨励金を増額してほしい」「カフェテリアポイントのメニューを拡大してほしい」といった、さまざまな意見があげられています。

今春闘では、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、重要度・優先度が高いと捉えた5つの内容について要求しています。

《職場の頑張りについて》

続いて、今春闘を迎えるにあたっての、職場の頑張りについて述べさせていただきます。

まず、要員不足とシフト対応についてです。「欠員が続くなかでも、店舗を閉めることなく営業を継続してきました。」「休日出勤や時間外勤務でシフトを埋め、1人勤務や複数店舗兼務といった対応もおこないながら店舗運営に尽力してきました。」「人員削減をしたなかでも、前年比・計画比を超える成果を上げてきました。」という声があります。総じて、厳しい状況下でも、日々店舗運営を支えてきた、といった声が多く寄せられました。

次に、売上・利益の向上に向けた取り組みについてです。「支店独自の値引きやスポット販売、商品改廃や棚割の工夫などを通じて、店舗の利益率を高めてきました。」「接客改善や声かけの強化にも取り組み、お客さま満足と売上向上の両立を図ってきました。」「催事対応や、繁忙時の積極的な支援など、エリア室、運営室、支店、本社等、一丸となって売上確保に努めてきました。」という声

あげられています。このように、一人一人が工夫や努力を重ね、計画達成に向けて尽力してきた、といった声がありました。

また、業務改善と生産性向上に対する声もあげられています。「発注精度を高め廃棄削減を進め、作業ダイヤやタイムテーブルの見直しによって残業抑制にも取り組んできました。」「セルフレジ導入後は効率的な人員配置に努め、高齢者や外国人スタッフにも対応できるよう、手順の簡素化も進めています。」という声があります。こうした改善努力により、限られた人員でも店舗を維持している、といった声がありました。

さらに、教育・人材育成に対する声もあげられています。「Fスタッフが実質的な店舗責任者として指導を担うケースもあり、業務と育成を両立させる工夫をおこなっています。」「信頼関係づくりや相談しやすい環境づくりを重視し、意欲あるスタッフに、成長の機会を提供するなど、その定着にもつなげています。」という声があります。こうした人材育成によって、現場を支えている、といった声がありました。

最後に、本社施策や新たな取り組みに対する声もあげられています。「NDXやモデルプロセスといった本社方針には真摯に対応し、現場での工夫を加えて遂行してきました。」「セルフレジ等の機器変更、催事対応など、新しい取り組みにも積極的に対応しています。」「ゾーンリニューアルや什器変更にも現場で対応・設営をおこなってきました。」「地域共創の観点から、催事において、新たな販路を開拓しました。」という声があります。こうした柔軟な対応によって、現場は日々変化に向き合っている、といった声がありました。

いま、職場の頑張りに関する意見をお伝えさせていただきましたが、各職場では本当にたくさんの工夫や努力を積み重ねてきました。現場でお客さまと直接向き合う組合員・従業員はもちろん、そうした現場を支える企画部門の組合員・従業員も含めて、それぞれの立場と役割から、どの職場においても、「どうすればもっと会社に貢献できるのか」を常に考え、変化に対応しながら、できることを一つずつ丁寧に積み上げてきました。日々のなかで積み上げてきた努力は、会社全体の成果や土台を支えていると、私たちは捉えています。先行きが不透明な時代だからこそ、変化に強く、積極的にチャレンジできる組織であるためには、いま働く一人ひとりの「働きがい」が何よりの原動力になります。今回要求している賃金改善や夏季一時金、労働条件等に関する改善は、単なるコストではなく、これからの会社の持続的成長を支える必要な投資であると私たちは捉えています。今この瞬間も含めて、一人ひとりの努力が、これからのJR-Crossをつくっています。その力を信じて、ご判断をお願いします。

《会社の検討状況・考え方についての確認》

【組合】ここまで、今春闘の要求趣旨、組合員の声や想いについて述べさせていただきましたが、会社の検討にあたっての現状認識や、今交渉の要求に対する基本的なスタンス・考え方についてうかがいたい。

【会社】会社としては、貴組合からの要求、組合員の皆さんからあげられたご意見に答えるべく、一生懸命検討します。昨年度決算はまだ確定していませんが、ここまで会社業績を上げられたことは、本当に皆さんの一人ひとりの力によるものです。会社としては、これまでの回答と同様に、どれだけの対応ができるかということを中心に考えています。

【組合】要求趣旨のなかでもお伝えしましたが、私どもとしては、現在も物価上昇が続いており、組合員・従業員の生活実感は厳しい状況が続いていると捉えています。が、会社として、昨今の物価上昇の影響をどのように捉えているのかがいたい。

【会社】物価上昇が厳しいことは会社としては承知していますが、物価の上昇分賃金改善を行うのではなく、賃金改善は将来にわたる生産性の向上を原資としておこなうものです。その点は、会社としての考え方は変わっていません。

【組合】3月13日に要求書を提出しましたが、その後、会社としてさまざまな視点から検討がなされていると思います。私どもは、会社から示された回答を職場に周知・意見聴取をおこない、その声をもとに交渉をおこなう期間を確保することが重要だと考えており、4月25日を回答期限として要求しています。回答するうえで、原資となるのは会社業績であると理解していますので、2024年度通期決算が確定することが前提になると思いますが、いつ頃、要求に対する回答を示していただけるのか、具体的な時期を確認したい。

【会社】その前に、会社からも質問させていただきたいと思います。まず、賃金改善や夏季一時金だけではなく、労働条件や福利厚生制度の改善も必要であるとのこと、要求書が提出されています。労働条件等の改善に関する要求内容を見る限り、処遇の改善の要求ということによろしいですか。

【組合】処遇の改善となります。

【会社】処遇の改善ということであれば、会社としては出せる経費が一緒となりますので、全て含めての賃金改善の回答となります。貴組合としては、何を優先されているのでしょうか。

【組 合】どの要求に軸足を置いているかと言えば、これまでの要求も同じですが、賃金改善と夏季一時金に関する要求が重要であり優先している要求となります。

【会 社】賃金改善と一時金ということで、回答を進めさせていただきたいと思います。そのうえで、昨年度の決算数値確定後、速やかに回答できるような形で進めていきたいと思います。

【組 合】私どもとしては、労使双方が納得のうえで早期に交渉を終え、2025年度事業計画に掲げられた各種施策の取り組みを加速させるべきであると考えていますので、決算数値確定後には、可能な限り早期に回答を示していただきたい。

【組 合】以上、あらためて要求趣旨、組合員の声や想いを主張させていただき、会社の現状における考えや検討状況を確認させていただきました。

2024年度の通期決算では、損益計画の達成が見込まれていることや、今年度の損益計画においても、持続的に利益を出せることを見込んでいることから、私どもとしては、要求に対する回答をおこなうための会社の体力は、十分あると捉えています。

また、その回答が、JR-Crossを持続的に成長・発展させていくための、従業員の今まで以上の努力・頑張りにつながると考えています。

これらのことを踏まえ、繰り返しになりますが、次回の団体交渉では、従業員の生活水準の維持・向上と、将来に向けた優秀な人材の確保のため、そして、これまでの努力・頑張りに報い、今後もJR-Crossで働きがいを感じながら働き続けることができる回答が示されることを切望しています。

次回団体交渉に向けて、引き続き、さまざまな視点からの検討をお願いします。

第2回団体交渉は、**4月24日(木) 16:00～**と決定しました。
引き続き、ご注目のほどよろしくお願いします。