JCU ニュース速報

2025年４月28日　発行№09

JR東日本クロスステーション労働組合
０５０－３６４４－２３９６
senjuu05@jretailu.or.jp

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第２回団体交渉経過　2025年４月24日（水）16:00～17:13

◆ 会社より有額回答が示される

◆一部、要求内容には達していないため、再検討を求める

会社回答
一部抜粋

賃金改善（ベースアップ）

社　員
3000円
＋
定期昇給額×160%
（定期昇給がマイナスの者は0%）

基本給が上限を超えていない55歳以上の者
中位額未満の者
6,000円
中位額以上上限額未満の者
3,000円

採用給
10,000円引き上げ

基本給の範囲の改定
3,000円～10,000円引き上げ

エルダー社員
3,000円

Fスタッフ
3,000円
＋
定期昇給額×160%
（定期昇給がマイナスの者は0%）

Tスタッフ
夏季の精勤一時金に
＋1,000円

夏季一時金

社員・エルダー社員
2.70カ月

F・Tスタッフ
1.62カ月

Aスタッフ
（一時金支給対象者）
10,000円＋8,000円

実施日　　：2025年４月1日を基準　※年齢については実施日の前日を基準とする
精算日（予定）：2025年６月20日

支給日（予定）：2025年６月25日

労働条件等

今春闘では、賃金改善と夏季一時金に傾注することとし、
交渉とは切り離して、継続的に議論をしていくことを会社と確認しました

【組　合】前回、第１回団体交渉では、会社回答決定前により検討していただきたいという思いから、要求趣旨をお伝えしたうえで、職場集会やアンケートで寄せられた組合員の声や思いを主張させていただきました。第１回団体交渉以降、組合員の声や思いも踏まえて検討いただいた会社回答をお示しいただければと思います。

【会　社】３月13日に、貴組合より「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」および、４月９日の団体交渉を受け、2025年度の賃金改善および夏季一時金について検討を重ねてまいりました。本日は、その回答をさせていただきます。

私たちは、2021年の会社発足以降、構造改革と統合効果の創出のため、「JR-Cross骨太施策」を策定し取り組みを進めてきました。会社発足以来の「構造改革」と「日々の的確なオペレーションの改善」により、会社の経営体質が筋肉質になってきたことで、次の発展に向けた再投資として「骨太の新たな成長事業」を2024年度は本格的に進め、更なる価値創造に踏み出した一年でした。

2024年度はコロナ禍から回復したとはいえ、鉄道のご利用人員がコロナ前の水準に戻りきらないなか、私達はコロナ前のピークを超える実績を挙げることができました。これは、単にコロナ禍からの回復だけでなく、将来的な鉄道のご利用人員の減少を見据えて各カンパニー、そして一人ひとりの社員の皆さんが、良質な危機感と旺盛な問題意識を持って構造改革並びに既存の価値の増加および新たな価値創出を実現した成果であり、改めて深く感謝申し上げます。ありがとうございます。

2024年度の営業収益、営業利益は会社発足以来の最高額を更新しましたが、今後、国内の人口減に伴って、鉄道のご利用のお客さまが漸減し、鉄道駅構内で事業を営む当社は構造改革やこれまでの駅構内での事業展開「既に実施している施策の磨き上げ」のみを進めても、収益・利益が減少していくことは避けられません。

一人ひとりの社員が良質な危機感と旺盛な問題意識を持って、引き続き「構造改

革」「日々の的確・適正なオペレーション、安全安心の提供」を普遍的な方針として引き続き進めるとともに、「既に実施している施策の磨き上げ＝既存の価値の増加」を着実におこなっていくことに加え、当社の各事業の強みを活かし、新規のお客さま、マーケットの獲得に向けた新たな事業、市場の開拓による「新たな価値の創出」を更に加速し、各カンパニーの事業の成長に向け、各施策を推進していかなければなりません。

これらの取り組みを、社員一人ひとりが持つ力、強みを掛け合わせて一歩ずつ進め、お客さまの信頼を獲得し、社員と家族の幸せを実現する正のスパイラルを創り出していくことを、共に目指していきましょう。

2025年の賃金改善および夏季一時金については、次のとおりの回答といたしました。

＝＝＝回答書手交＝＝＝

≪賃金改善について≫

【組　合】ただいま、回答及び回答に至る考え方が示されました。まずは私たちが要求していた期限内に回答をお示しいただきありがとうございました。しかし、回答内容は、私たちの要求と異なるため、考え方も含め要求項目ごとに確認をさせていただければと思います。まず初めに賃金改善について、賃金改善の実施方法については、「3,000円及び定期昇給の160%を加える」という、これまでと同様の方法になりますが、定額部分を3,000円としている考え方について教えてください。

【会　社】3,000円としているのは貴労組が要求されていますとおり、「将来に向けた優秀な人材の確保」の観点で、会社としても若手・中堅社員にいかに配分するかを勘案しながら検討し、「3,000円及び定期昇給の160%を加える」という回答となります。

【組　合】今回、55歳以上の方については、中位額未満の方は6,000円を加えるという回答となっていますが、こちらについての考え方はいかがでしょうか。

【会　社】昨年までは、55歳以上の方の基本給が上限額未満の者に3,000円を加えていましたが、中位額以上上限額未満の者と中位額未満の者にそれぞれ分けて、中位額未満の者については6,000円を加え、55歳以上の方にさらに配慮したかたちとしています。

【組　合】私たちは、昨今の物価上昇による影響や、他企業との人材獲得競争がますます熾烈さを増していくことが想定されることから、「組合員・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」という２つの観点から要求をおこなっています。会社が回答するにあたって、どのような観点から検討されたのか教えてください。

【会　社】賃金改善については、将来にわたる生産性向上がなければ実施できないと考えています。そうしたなかで、どれだけの額が回答できるか、そのなかでも定期昇給が満額支給される方の、定期昇給を除く賃金改善が10,000円以上となるよう、なんとかその基準に乗せられないかということで、この回答に至るには皆さんの頑張りも含めて再三にわたって検討しました。

【組　合】10,000円以上になるよう検討されたということですが、会社から示された回答のとおり賃金改善をおこなった場合、平均定期昇給額と、平均賃金改善額を教えてください。

【会　社】社員については、55歳以上を除く一般社員で、定期昇給と賃金改善分を合わせた合計の平均は11,159円となります。なお、３月現在での計算であり、４月に昇格昇給されている方の数値は反映されていません。満額支給者の定期昇給と賃金改善分を合わせた合計の平均は15,480円で、昨年の14,151円を上回ります。

【組　合】社員の採用基本給を10,000円引き上げることについての考え方を教えてください。

【会　社】範囲給の下限額を10,000円引き上げていることから、それに合わせて社員の採用基本給も10,000円引き上げます。また、エルダー社員については3,000円引き上げます。

【組　合】Fスタッフについてはいかがでしょうか。

【会　社】Fスタッフについては、所属により採用基本給を設定していることから、特にございません。

【組　合】社員の基本給範囲を3,000円から10,000円引き上げることについての考え方を教えてください。

【会　社】基本的な考え方は昨年と同じです。都市手当を基本給に組み込んだ際に、範囲給の上限額・中位額と下限額の差が広がっていますので、その間差が広がっている部分がまだ追いついていない部分については3,000円、縮まっている部分については10,000円となります。

【組　合】回答における会社の考えについては、分かりました。

【組　合】定期昇給率が160%ということは、昨年より踏み込んだ回答であり、一定の評価ができると捉えられます。そのうえで、いくつか確認させてください。今回、私たちは生活の基盤を支える部分として共通の定額部分6,000円を求めています。物価上昇は一企業の責任ではないとはいえ、より一層生活が苦しくなってきているのが実態です。会社としては、従業員のこのような生活実感に対してどのように捉え、対応すべきとお考えでしょうか。

【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応えるべく、一生懸命検討しました。物価上昇が厳しいのは会社としても承知していますが、物価の上昇分そのものに対して賃金改善を行うのではなく、賃金改善はあくまでも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。その考えのもとで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ベースに考えています。

【組　合】組合員、従業員の生活の全てを会社が背負うべきだとは思っていませんが、会社の社会的責任として、働く従業員が安心して働き続けられる生活の安定を確保していただきたいと思います。 一昨年、昨年と賃金改善を実施していただいていますが、組合員ベースで試算すると個人の定期昇給額が０円またはマイナスとなっている正社員・地域限定正社員の組合員が約２割いると捉えています。 特にFスタッフにおいては、定期昇給対象者は２割に満たない状況であり、約８割の方が定額のみの改善額となっており、３年間の物価上昇率と比べると十分ではないと捉えています。 私たちも将来にわたる生産性の向上が賃金改善の原資になるということは理解していますが、組合員・従業員が生産性を向上し続けるためには、活力となるものが必要です。 会社が自分たちのことを見てくれている、考えてくれていると思えるからこそ、安心して働くことができ、会社のためにより一層頑張ろうと思うことができます。人への投資を生産性向上に向けた将来への投資と考えていただきたいです。 従業員の生活を支える基盤として、定額部分を引き上げることを変更する余地はないということでしょうか。

【会　社】賃金改善の考え方についてですが、世間一般の企業が賃上げの幅をより重視する従業員の年代については、「年齢差を設けていない」という企業もありますが、大企業では約３分の１が「20代」という、いわゆる新卒から成長中の若手を重視して配分しています。「将来に向けた優秀な人材の確保」だけなら、同じように新卒から成長中の若手を重視して賃金を配分することは可能ですが、会社としては若手・中堅社員を重視して賃金改善を考えるが、年齢を問わず、だけど年功序列にはしないで、現在の制度に沿って最大限の配分をおこなっており、これは昨年と同じ考えです。

【組　合】世の中の企業の状況も踏まえて検討していただいているということでしょうか。

【会　社】世の中の流れもありますが、会社としては年齢問わず、だけど年功序列にはしないで、現在の制度に沿って、いわゆる若手や中堅社員および会社の利益への貢献度の高い人により多くの配分がいくように検討を重ねています。

【組　合】これまでの会社回答は、定額部分が毎年3,000円となっており、生産性の向上が原資になっていると捉えていますが、金額を変動させるという考えはあるのでしょうか。

【会　社】会社としては全社員群一律で支給することは考えていません。それは先ほどの考えに基づいています。

【組　合】賃金改善の方法として、定期昇給がある・ないに関わらず、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かたちとして在級等級のBを適用することを求めています。公平公正と考えた際、個人の定期昇給額がない方では、一昨年、昨年に続き今回も定額部分のみの賃金改善にとどまってしまい、生産性向上のための努力が報われているとは感じづらくなって

いると考えています。制度上は昇格・昇給の機会があるとはいえ、ポストが不足していることにより、昇職したくてもできない、受験資格を得られにくいといった、構造的な問題もあり、同じ等級に在籍し続けている組合員がいるのも実態としてあります。これは本人の意欲や能力とは別に、構造的な制約により昇格・昇級できないということでもあると考えています。日々の業務生産性を高め業績を向上するためにいくら貢献したとしても、組織の制約で賃金改善がなされないと感じてしまえば、モチベーションは低下し、職場の一体感は損なわれ、将来的に組織全体の生産性低下につながる可能性もあると危惧しています。頑張って組織のために貢献している人はしっかりと評価していただきたいですが、仕事は一人でするものではありません。チームで成果を出し、１＋１を２にするのではなく、３や４にするためには、一部の人だけが頑張るのではなく、会社に所属する一人ひとりが意欲を持ち働き組織として成果を出すことが必要なのではないでしょうか。数字としての成果の裏には、一人ひとりの目には見えない努力や貢献があります。

会社として、一律ではなく、より生産性の向上に寄与した方への配分を高めることに対して一定の理解はできます。しかし、定期昇給がない方の賃金改善が3,000円のみになることに問題意識を持っています。

【会　社】3,000円だけの方もいますし、定期昇給額表の基本Bが０円の人でも評価がついて、定期昇給が支給される方もいます。その方は定期昇給の160%の増率分も支給されます。評価については個人によりますが、55歳以上の方でもプラスの評価をもらっている方もおり、そうした方は、定期昇給額に160%の増率分を支給します。

【組　合】私たちとしては、役割や責任に応じて差があるということは一定の理解はしていますし、否定するものではないとは考えています。会社の永続的な発展のためには、全社一丸となって働く必要があり、そのために一人ひとりが努力が報われたと感じる、納得感のある賃金改善を実施して欲しいと考えています。

【組　合】優秀な人材の確保という観点から考えれば、インターネットを通じて、求人情報などを容易に確認できる時代です。生活の根幹をなす賃金という条件で同じ土俵に立てないようでは、優秀な人材の確保は難しいと考えます。持続的な成長を目指すなかでは、優秀な人材に活躍してもらうことがなによりも大事だと考えます。一概には言えませんが、同業他社である小売業や飲食業で構成されているUAゼンセンの労働組合の多くでは、５%を超える賃金増額がおこなわれています。これだけの利益が出ているなかで、人への投資がされないとなると、会社への将来不安を感じ、人材の流出につながってしまうのではないかと捉えていますが、会社としてどのように考えているでしょうか。

【会　社】若手・中堅の社員に配慮しており、今回、定期昇給が満額支給される方については、賃金増額率が5.48%となり、個人の評価があればそれ以上となります。

【組　合】改めての確認ですが、地域限定正社員の採用基本給も10,000円引き上げるという認識でよろしいでしょうか。

【会　社】条件は一緒です。また、地方における地域限定正社員については、範囲給の上限額・中位額と下限額の差が縮まっているので、全て10,000円引き上げています。

【組　合】私たちも賃金改善を毎年おこなっていることについては、評価できると思うのですが、この改善額以上の範囲給の見直しというものを、実施していただかない限り、賃金改善の効果が将来的には吸収されてしまい、本当の意味での賃金改善とは言えないのではないかと考え、下限額・中位額・上限額の全ての引き上げを求めているところです。このような点については、将来的に改善する予定があるのか、考えがありましたらお答えいただきたいと思います。

【会　社】先ほどお話したとおりで、都市手当を廃止した際の間差が広がったままで広がっている部分が是正されるまでは、おこなわない予定です。範囲給を設けた経緯として、年功制を防ぐために設けていますので、範囲給の範囲を広げていけば、年功制が維持されることとなりますから、それをどう調整していくかというかたちになります。

【組　合】貢献度の高い従業員へ160%で回答していることについて、その考え方を否定はしませんが、優秀な従業員ほど賃金が高まるスピードが速くなります。そうすると、将来的に定期昇給額が減少する可能性が高まってしまうということにもな

りかねないのではないでしょうか。

【会　社】早く昇給すればその分、生涯賃金は多くなるということは言えると思います。ですので、賃金が高まるスピードが速くなることについての良し悪しは、一概には言えないと思います。

【組　合】L-１級・S-１級・S-２級の範囲給の上限額と中位額の改定引き上げ額を3,000円から見直さないということでしょうか。

【会　社】L-１級・S-１級・S-２級の範囲給の間差は広がっている状態なので、会社としては、そのままにしておく方が、中位額や上限額まで余裕がありますので、そうなると年功制の要素が残ることになると思います。

【組　合】まずは範囲給ごとの間差を縮めるということですか。

【会　社】そちらを優先したいと考えています。

【組　合】今回の改正では、定期昇給額がない方は、3,000円のみの賃金改善となるので、上限額がそれほど上がらないものなのかと危惧する声が上がると思います。

【会　社】基本給を範囲給の上限で完全に打ち止めにしない形で設けたのが上限調整給です。上限額を超えても在級年数が短ければ定期昇給を支給していますし、その方は定期昇給の160%の増率分も支給されます。苦労して昇格する人もいると思いますが、そのような方たちがモチベーションを高く維持できるように、上限額に到達したとしても、昇給する仕組みとしています。会社としてこのような配慮をしていることはご理解いただきたいと思います。

【組　合】賃金改善に関する会社の回答内容について確認させていただきました。今後も世の中の状況に合わせて賃金改善をおこなっていただき、JR-Crossが選ばれ続ける企業となるように、もう一歩踏み込んだ回答の検討をお願いしたいです。

≪夏季一時金について≫

【組　合】今回、夏季一時金について私達の２.8ヶ月としている会社の回答は社員ベースで2.7ヶ月ということです。この回答に至った背景や会社としてどのように検討されたのかについてお聞かせください。

【会　社】2024年度の年末一時金は2.6カ月で回答していますが、今回夏季一時金の月数を考えるにあたっては下期の業績あるいは年度の業績も参考としながら検討していますが、それだけではなく、冒頭で申し上げましたが、鉄道のご利用人員がコロナ前の水準に戻りきらないなか、コロナ前のピークを超える実績を上げることができたことからの月数となります。今回、この年度の目標を達成できたのは、社員の皆さんの大きな努力のおかげだと会社も捉えております。そういった意味で、今回少しでも昨年の年末一時金よりも上回るかたちで回答したいということで検討を重ね、2.7カ月を支給することとしました。

【組　合】昨年の一時金を上回るということを含めて、率直に一定の評価ができる回答であると受けとめました。しかし、過去最高益が見込まれているなかでの2.7カ月という回答に対し、職場からは「なぜ満額の回答ではないのか」という声があげられることが想定されます。会社として、従業員のどのような努力が評価できたのかという視点についてお伝えいただけると、職場の受けとめ方も大きく変わってくると考えていますので、お聞かせください。

【会　社】先ほども申し上げましたが、鉄道のご利用人員がコロナ前の水準に戻りきらないなか、私達はコロナ前のピークを超える実績を挙げることができました。これは、単にコロナ禍からの回復だけでなく、将来的な鉄道のご利用人員の減少を見据えて各カンパニー、そして一人ひとりの社員の皆さんが、良質な危機感と旺盛な問題意識を持って構造改革並びに既存の価値の増加および新たな価値創出を実現した成果であって、会社としては前回の支給月数を少しでも上回りたいと考え、それではどこまで出せるのかという話で財務に確認をし、あるいは決算状況を踏まえてギリギリのラインで検討を重ねたなかで、今回の回答をしました。

【組　合】私たちの要求ではありませんが、Aスタッフに対する一時金への業績加算への回答がありました。この支給額に対する考え方を教えてください。

【会　社】これも社員と同じになりますが、当社としてはAスタッフの占める割合がかなり大きいですし、まさに店舗を始めとしてさまざまな職場でAスタッフの皆さんにも頑張っていただいていると捉えています。そこを受けとめて社員も今回月数としては前回を上回る回答をしていますし、それに伴ってAスタッフについても、状況としてはリテールカンパニー単体をみれば、計画未達という厳しい面もありま

すが、それでも会社の主力であるAスタッフの頑張りに報いるという面も大事だと思い、今回は前回を上回る回答をしました。

【組　合】一時金の支給月数としては、昨年度の夏季一時金が2.5カ月、 年末一時金が2.6カ月、今年度の夏季一時金が2.7カ月と推移しており、業績だけでなく、努力や頑張りといったものも加味しての回答であることは、過去の交渉においても確認しています。しかし、過去最高益ということを鑑みれば、業績の伸びと、その努力・頑張りを反映した回答として十分であるとは言えないと率直に感じます。

【組　合】一時金の支給については、安定的であり、かつ従業員の努力と頑張りに対して納得感が得られることが重要であると考えます。私たちの今回の要求は、決して現状の会社業績と乖離したものではなく、職場の努力と頑張りを反映した現実的な水準であると考えています。今回の回答が従業員にとって、どのように受けとめられるのかということも踏まえて、再度検討していただきたいと思います。

【会　社】会社としても要求をうかがっていますので、それらを踏まえて本当にどこまで出せるかを考えて回答をしている点をご理解いただきたいと思います。

≪労働条件等の改正について≫

【組　合】労働条件等の改正に関する要求については、賃金改善や夏季一時金の回答に影響を及ぼす内容であると捉えていました。しかし、職場からの要望や声を踏まえて要求しているものですので、春闘交渉とは別の場で、継続的な意見交換をおこないたいと考えていますがいかがでしょうか。

【会　社】はい。

【組　合】過去２年間にわたって賃金改善がおこなわれてきたなかで、Tスタッフについては、純粋な賃金改善ではなく、夏季に支給する精勤一時金へ加算がされるとともに、Fスタッフへの移動の慫慂がおこなわれてきました。これまでに、多くの方がFスタッフへ移動をしていますが、今回も慫慂をおこなっていただくことは可能でしょうか。

【会　社】これまでも慫慂はおこなってきており、Fスタッフに転換する意思のある人は転換していると思いますので、慫慂することはやぶさかではないですが、なかなか効果が見込めないとも思います。

【組　合】Fスタッフへの移動は、私たちから要求した内容ではありませんが、最終的な判断をするうえで確認をさせていただきました。また、TスタッフからFスタッフへの移動を希望する場合、今回のタイミングでなくても所属の判断により移動できるということでしょうか。

【会　社】社員群間移動規程に基づき、移動することが可能です。

【組　合】これまで、さまざまな視点で会社の考えを確認し、私たちの想いを主張させていただきました。これは、JR-Crossの今後の成長・発展のためには、従業員の働きがいの向上が必要であるという想いからです。JR-Crossは、さまざまな変化に対応していくことが求められる企業ですが、将来的な先行きを見通すことが難しい状況のなかで、賃金改善をおこなう、一時金の基準月数を高める、労働条件等の改正をおこなうということに対し、慎重にならざるを得ないということは、重々承知しています。そのようななかで、賃金改善・夏季一時金について昨年度の実績を上回る回答が示されたということを、私たちもしっかりと受けとめたいと思います。しかし、先行きが不透明であることに不安を感じているのは従業員も同じであり、この不安を払拭することができるのが、私たちの要求に対する会社の回答であると考えています。世の中の状況は、刻一刻と変化し続けていますが、その影響は、会社を取り巻く環境だけではなく、従業員を取り巻く環境にも影響を及ぼしています。目まぐるしい変化のなかにおいても、各職場では、JR-Crossを成長・発展させるべく、スピード感をもって各種施策に対応しています。今回、会社から示された回答は、会社の現状や、さまざまな観点から最大限の回答を検討していただいたと思いますが、その最大限とするラインを引き上げていただきたいのです。もちろん、各種改善をおこなうためには、将来に向けた生産性の向上が前提になるということが、会社の基本的な考えであることは私たちも理解しています。しかし、将来を踏まえて、今おこなうべき対応を怠ってしまえば、会社を支えている従業員の「働きがい」が向上しないばかりか、不安が高まってしまい、会社の未来はなくなってしまうのではないかと危惧していま

す。JR-Cross発足から５年目を迎えた今、生産性は向上し、これまでにもなく高い損益計画を達成するに至っていますが、今後も中長期的に収益・利益を高め続けていくことが求められています。将来、待ち受けている問題や課題などの不安要素に対し、良質な危機感と、旺盛な問題意識を持って、経営幹部から職場の従業員までが一丸となり、進むべき方向を見失わずに各種施策に邁進し続けていくという期待を踏まえて、再度、回答を検討していただきたい。今回、会社から回答が示されたことから、回答に至った考えや、今交渉で確認した内容について、しっかりと受けとめたうえで、職場に周知・意見聴取をおこない、次回の団体交渉で、私たちとしての考えを再度述べさせていただきます。

【会　社】会社としては、貴労組が危惧されている内容や、今の世の中の状況はもちろん承知しています。会社として、頑張った従業員の皆さんに最大限還元できるか真剣に考えましたので、ご理解いただければと思います。

第3回団体交渉日時については、確定次第お知らせします。
引き続き、今交渉へのご注目のほどよろしくお願いします。

2025 年 4 月 24 日

2025 年度賃金改善に関する回答書

1　社員及びＦスタッフ
3,000 円及び定期昇給の 160%（定期昇給がマイナスの者は 0%）を加える。
なお、55 歳以上の社員は、一般職については、中位額未満の者は 6,000 円を、中位額以上上限額未満の者は 3,000 円を加える。管理職は在級年数 5 年以下の者は 6,000 円を、在級年数 5 年超 9 年以下の者は 3,000 円を加える。

2　エルダー社員及び嘱託
基本給に 3,000 円を加える。

3　Ｔスタッフ
夏季に支給する精勤一時金に 1,000 円を加える。

4　社員の基本給の範囲の改定
各等級の基本給の範囲を 3,000 円～10,000 円別紙のとおり引き上げる。

5　社員の採用基本給の改定
社員の採用基本給を 10,000 円引き上げる（大卒正社員：228,500 円）。

6　実施日
2025 年 4 月 1 日を基準とする。
※年齢については実施日の前日を基準とする。

7　精算日（予定）
2025 年 6 月 20 日とする。

別紙

【基本給の範囲の改定】（2025 年 6 月 1 日改正予定）

【正社員】

等級	下限額	中位額	上限額
L－1	340,200	391,500	409,200
S－1	300,200	353,800	371,500
S－2	269,200	310,200	327,800
M－1	246,200	276,200	289,200
M－2	227,400	248,200	260,200

【地域限定正社員】
（本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉支店）

等級	下限額	中位額	上限額
L－1	323,200	391,500	409,200
S－1	283,200	353,800	371,500
S－2	253,200	310,200	327,800
M－1	227,200	276,200	289,200
M－2	204,200	248,200	260,200
M－3	188,200	221,200	237,200

【地域限定正社員】
（高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野支店）

等級	下限額	中位額	上限額
L－1	302,200	352,200	367,200
S－1	262,200	320,200	335,200
S－2	232,200	283,200	298,200
M－1	206,200	248,700	262,100
M－2	183,200	219,900	232,200
M－3	167,200	198,200	214,700

2025 年 4 月 24 日

2025 年度夏季一時金に関する回答書

1　支給方法
　ＪＲ東日本クロスステーション社員賃金規程（平成 19 年４月 16 日東キ達第 565 号）、ＪＲ東日本クロスステーションエルダー社員就業規則（平成 19 年４月 16 日東キ達第 557 号）、ＪＲ東日本クロスステーションＦスタッフ就業規則（平成 19 年１月 17 日東キ達第 555 号）、リテールカンパニーＴスタッフ就業規則（平成 19 年４月 16 日東キ達第 558 号）及びＪＲ東日本クロスステーションＡスタッフ就業規則（平成 19 年４月 16 日東キ達第 559 号）（以上、総称して「各規程」という。）に基づき支給する。

2　対象者
　各規程に定める適用範囲の者とする。

3　夏季一時金基準月数
　⑴　社員、エルダー社員、嘱託
　　2.700 箇月とする。
　⑵　Ｆスタッフ及びＴスタッフ
　　1.620 箇月（社員の基準月数の 60%）とする。

4　支給日（予定）
　2025 年 6 月 25 日とする。

5　Ａスタッフ一時金の業績加算
　夏季一時金に 8,000 円を加えて支給する。