

第2回団体交渉で示された回答が最大限であり、再検討後も変更はないことから、職場意見や今後に向けた主張をおこない、妥結する

賃金改善（ベースアップ）

夏季一時金

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

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

労働条件の改正に向けて

■労働条件等の改正に向けては、団体交渉と切り離して議論をおこなっていくことを確認していますが、より分析や意見聴取をおこなったうえで、開催日程を調整することとしています。

妥 結

組 合 前回の第2回団体交渉で会社から示された、賃金改善及び夏季一時金に関する回答は、いずれも昨年度よりも上積みされた回答であり、一定の評価ができるものの、私たちの要求に達していませんでした。

賃金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となることは理解していますが、ここ数年の物価上昇への対応や、熾烈さを増している人材獲得競争への対応として、「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」という観点から、会社が最大限とするラインを引き上げ、賃金改善の回答と短期的な業績還元である一時金の回答の再検討を求めています。このことに対する会社の回答をうかがいたいと思います。

会 社 社長をはじめ、経営幹部と話をしました。結論から申し上げます、賃金改善、夏季一時金の支給月数についての回答に変更はございません。会社としては、前回お話ししたとおり、検討を重ねて最大限の回答をさせていただいております。

組 合 前回の団体交渉を踏まえ、会社として再検討をおこなっていただいたことには感謝いたします。しかし、会社回答が変わらないこと、特に、賃金改善における定額部分の3,000円という金額が変わらないことは残念です。

今春闘においては、このまま団体交渉で主張を繰り返したとしても、第2回団体交渉で示された回答を変えることはできないということでしょうか。

会 社 検討を重ねたうえでの回答内容であり、また、いただいた意見等を踏まえて、第1回団体交渉以降さまざまな場面で話し合った結果です。定額部分の3,000円の増額についても、回答内容に変更はございません。

組 合 私たちが、この団体交渉で主張をおこなうということは、会社回答に対して変化を求めるということが主眼となります。

しかし、この団体交渉の場は、それだけではなく、会社の考えや想いを明らかにするとともに、会社が捉えることのできない、各職場で働く組合員の

声や想いを共有することで、より会社の成長・発展を促すための場でもあると考えています。

第2回団体交渉以降、私たちは職場を回り、交渉経過を周知するとともに、会社回答及び会社の考え方について、率直にどのように感じるのかについて意見聴取をおこなってきました。これらの声や想いも含めて、再度、確認・主張させていただきます。

《賃金改善について》

組 合 はじめに、賃金改善に関する回答がどのように職場に受けとめられたかということをお伝えさせていただきたいと思います。私たちは、賃金改善の額そのものと同じくらい、従業員に「どう受け止められるか」「どのように伝えられるか」が重要だと考えています。賃金改善の意図がきちんと届き、「これからも頑張ろう」と思える仕組みとして機能してこそ、賃金改善はより一層の意味を持つのではないかと考えます。

今回の賃金改善に関する回答については、満足しているという声が多く上げられました。しかし、その一方で定額部分のみの改善となっている方の中には「努力をしても報われない」とする声が多くあげられました。また、定期昇給が支給される方からも、定期昇給額がない方が定額部分の3,000円のみの改善では不十分なのではないかという声が多くあげられました。このような意見は、満額支給されている方からもあげられていることから、定額の部分を「全員に関わる部分への配分」として考えている表れだと捉えています。

定額部分の金額や、定額部分に対する会社の考え方が従業員に伝わらないことにより、「会社は自分たちの努力や頑張りを見てくれているのではないのか」「自分たちの生活を守ろうとしてくれているのではないのか」と感じ

てしまっていることをお伝えさせていただきます。

また、定期昇給がない方や、定期昇給が限定的な方からは、3,000円の定額部分の回答が続いていることで生活水準の改善実感が得られないという声もあげられています。原資の配分としての考え方は理解していますが、今後も賃金改善をおこなううえでは、定額部分の意味づけについても、整理が必要ではないでしょうか。そのことによって、より多くの方が納得感を持てるのではないかと考えています。そのうえで、今後、会社の体質がより筋肉質になり、生産性が向上していくのであれば、そうした成果の反映として、定額部分の改善は検討できないものでしょうか。

会 社 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、しかし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、この考え方を基本として賃金改善をおこなっています。これは昨年と同じ考えです。

組 合 職場の声を聞いているなかで、今後の賃金改善の在り方についても組合員に聞いています。そういったなかでは、賃金改善の方法が3年目ということで、現状の配分の方法が良いと思っている方がいる一方で、生活基盤を重視し、全員に配分が行き届くとした回答を選択した方も4割います。そういった声をあげる方たちからは、定額部分が3,000円で良いのかという声もあげられています。

会 社 生活基盤を守っていかないといけないということは会社としても承知していますが、会社としては年齢問わず、さらに年功序列にはしないかたちで、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 会社として賃金改善は現在の制度に沿って最大限の配分をおこなっているとしていますが、前回もお伝えしたとおり、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。制度上、評

価や昇格の仕組みがあることは承知していますが、本人のやる気や能力に関わらず頑張りが反映しづらいという事象には課題を持っています。また現行の人事・賃金制度が導入された当時と比べ、環境や働き方の価値観等も変わってきており、制度疲労をおこしている部分もあると感じています。人事・賃金制度に関する内容については、この交渉とは別の場で会社と議論をおこなっていきたいと考えています。

また、賃金改善の実施方法として個人の定期昇給額の160%とする方法がわかりづらく、恩恵をあまり感じづらいという声もあがっています。実際に自分の定期昇給が満額支給されるのか、わからないという声が一定数あげられているのも事実です。せっかく賃金改善を実施したとしても、モチベーションの向上につながらなければ、非常に残念なことだと思います。

賃金改善が単なる処遇改善にとどまらず、働く従業員の働きがいやモチベーションの向上へとしっかりつながらなければ、正のスパイラルは回らず会社の永続的な発展は難しくなります。「努力し頑張った成果がきちんと報われる」「会社から大切にされている」と感じられることが、仕事への前向きなエネルギーとなり、それが職場の活気を生み、人材の定着・活躍・成長へとつながっていくのではないのでしょうか。

優秀な人材を確保し定着してもらうためには「この会社で頑張りたい」「自分の頑張りが評価され成長した」と感じられることが大事だと思います。

組 合 一昨年・昨年と賃金改善実施時には、定期昇給額や賃金改善額がわかる通知書を個人ごとに渡していただきましたが、今年も実施する予定はあるのでしょうか。

会 社 例年どおり実施します。

組 合 自分の等級や在籍期間を正しく理解することで、その先のキャリアパスを自分でも描けるようになり、キャリア自律を促し、主体的な行動や成長

への意欲につながると考えています。

組 合 一人ひとりのモチベーションの向上につながるように、今回の賃金改善額が定額のための3,000円だったとしても、上長からの丁寧な説明やフィードバックをしっかりとお願いしたいと思います。

組 合 あらためて、賃金改善に関する回答の受けとめ方についてお伝えさせていただきます。賃金改善の実施方法はこれまでと同様であるものの、定期昇給に乗じる率が高まり、定期昇給が満額支給される方の平均の賃金増額率は5%を超えるとのことでした。また、社員の採用基本給が10,000円引き上げられることや、基本給範囲の引き上げ額の最高額が10,000円となることは、私たちの要求に達している内容であり、特に地域限定正社員の地方支店においては、全ての等級・範囲で10,000円が引き上げられることを踏まえれば、一定の評価のできる回答であると受けとめています。しかし、将来に向けては課題が残っているとも受けとめています。

熾烈さを増している人材獲得競争や、人材の流動性の高まりを踏まえれば、今後も世の中の動向に対応し、競争力のある賃金水準としていく必要があると考えています。また、今回、社員の採用基本給の改定がおこなわれるなかで、将来の店舗管理者を担うFスタッフについて、採用基本給の改定に関する回答が示されなかったことは、課題として捉えています。

将来に向けた賃金水準の在り方については、世の中の状況だけではなく、「今働いている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、引き続き検討をお願いしたい。

《夏季一時金について》

組 合 今回の夏季一時金については、社員2.80カ月月の要求に対して、2.70カ月月の回答となりました。もちろん、満額回答を望む声があったわけではあ

りませんが、賃金改善がおこなわれたうえでの一時金であるということを踏まえれば、職場の反応も含め、評価ができる回答だと受けとめています。

一時金の基準月数は、会社業績に応じて変動する性質があると認識していますが、一時金は単なる賞与ではなく、生活給としての側面があることを一貫してお伝えしてきており、基準月数が乱高下することは望んでいません。

そのようななか、JR-Crossは今年度だけではなく、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おり、その計画は、かなりストレッチした計画であると捉えています。

その観点から、今後の一時金の基準月数については、計画値と比較するだけではなく、業績や成果に応じた適切な利益分配をおこなうとともに、数字だけでは捉えることができない、組合員・従業員の頑張りにも報いる回答が示されることを強く期待しています。

組 合 我々としては賃金改善に重きを置いていますが、会社としては賃金改善と一時金も含めてその賃金水準ということで意識しているということでしょうか。

会 社 両方とも配慮しています。

《労働条件等の改正について》

組 合 労働条件等に関する内容については、今後の議論に向けて、窓口を通じて日程を調整させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

会 社 はい。

組 合 私たちとしては、今後の議論に向けて、より具体的な分析と意見聴取をおこないたいと考えていますので、引き続き、よろしくお願いします。

組 合 これまで、第2回団体交渉で会社から示された回答及び回答に至る考

え方に対する、組合員の声や想いを含め、確認・主張をさせていただきました。

冒頭に申し上げたとおり、賃金改善及び夏季一時金に関する回答は、いずれも昨年度よりも上積みされた回答であり、会社として真剣に検討を重ねたうえでの回答であるということは、私たちもしっかりと受けとめたいと思います。

しかし、昨年度よりも上積みされた回答だから良いということではなく、今後も世の中の状況や会社の状況を労使が正しく認識したうえで、組合員・従業員にとって、理解・納得性の高い賃金改善等や一時金の基準月数を目指していきたいと考えています。

私たちは、これまでの交渉において、会社に伝えたいことを伝えていますが、これまでの議論を踏まえても、会社として、検討を重ねたうえでの最大限の回答という発言がありましたので、引き続き交渉を続けたとしても、いたずらに時間を費やすことになると考えます。また、賃金改善の実施や、一時金の支給日が遅れてしまうということは、組合員・従業員だけではなく、作業に関連する方々にも影響が及んでしまうことから、私たちとしても避けたいと考えています。

そのうえでとなりますが、私たちは、生活の基盤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ます。また、世の中の動向への対応は、ますます必要になるとも思っています。

会社は、将来にわたる生産性の向上を原資とするとしていますが、それだけではなく、JR-Crossの成長・発展にともなう利益の向上分も原資として考えていただくことや、今後の成長・発展に向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したい。

私たちも、JR-Crossが成長・発展し続けていくことを望んでいますが、何をもって成長・発展したと捉えるのかが重要なのではないのでしょうか。収

益・利益を高めるとともに、生産性を高め、親会社であるJR東日本に貢献していくことなど、企業としての責任を果たすということはもちろん重要であると考えますが、JR-Crossで働く従業員が、仕事を通じて「今よりも笑顔になることができた」ということが、JR-Crossが正しく成長・発展した成果ではないでしょうか。

春季生活闘争における団体交渉は、あくまでも賃金改善や一時金など、賃金に関する内容の交渉となりますが、従業員の笑顔を実現するためには、団体交渉という場だけに拘らず、さまざまな場面で会社と議論を深めていきたいと考えています。

最後となりますが、正のスパイラルのなかにある「社員モチベーション」「働きがい」の実現に向けては、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、福利厚生を含む各種制度の改善など、その時々でできることをおこなっていただき、それらの改善を従業員が実感できることによって、利益増が社員の幸福に帰結するという、正のスパイラルが循環し、従業員の笑顔が実現できると考えています。そのことを意識した経営を今後もお願いしたいと申し上げて、第2回団体交渉で示された回答をもって、今交渉について了解とします。

会 社 ありがとうございます。

組 合 了解したうえで、会社回答の詳細について確認させていただきます。

昇給には昇格昇給と定期昇給というルールにもとづく昇給と、今回、回答のあった賃金改善がありますが、これらの昇給の順序を示していただきたい。

会 社 昇格昇給は実施済みですが、その後、定期昇給、賃金改善という順序

です。定期昇給については改正前の基本給範囲を使用します。

組 合 賃金改善等の実施日について、基準となるのは、社員の採用基本給の改定は2025年4月1日、社員の基本給範囲の改定は2025年6月1日とするとのことですが、今年の4月1日入社の新入社員の賃金改善はどのような取扱いとなるのか。

会 社 社員の採用基本給引き上げに伴い、228,500円となります。

組 合 今年度、ストアマネジメント職に登用された者は、地域限定正社員の回答内容で賃金改善されることで良いでしょうか。

会 社 はい。

組 合 一時金についても、ストアマネジメント職に登用された者は、Fスタッフからの通算の在籍期間を用いるということで良いでしょうか。

会 社 はい。

組 合 賃金改善の精算日及び夏季一時金の支給日については、どちらも予定としていますが、金融機関のトラブル等、不測の事態がない限り、精算・支給ということで良いでしょうか。

会 社 賃金改善の精算日は6月20日の予定です。夏季一時金は6月25日支給予定です。

組 合 詳細について確認ができましたので、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については、これをもって、妥結とさせていただきます。今後、意見交換の開催に向けて準備を進めていきたいと思いますので、引き続き、よろしくお願いいたします。