

**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・妥結**

《2025年春季生活闘争を迎えるにあたって（振り返り）》

--- 2025年度賃金改善 ---

- 「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」をもとに要求額を検討する
- 実施方法については、組合員からあげられた意見を踏まえ、これまでの「一律」の要求ではなく、「等級ごとの差」を意識した要求とする

--- 2025年度夏季一時金 ---

- 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

--- 労働条件等の改正 ---

- 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

《要求内容と最終的に決定した内容》

労組要求	賃金改善				夏季一時金	
	社員 6,000円 + 定期昇給B	エルダー社員 10,000円	Fスタッフ 6,000円 + 昇給区分B	Tスタッフ 基本時間給に +60円	社員・ エルダー社員 2.80カ月	F・Tスタッフ 1.68カ月
	各社員群の採用基本給等 10,000円引き上げ		基本給範囲の改定 10,000円引き上げ			
	労働条件等の改正5項目					
	社員 3,000円 + 定期昇給 ×160%	エルダー社員 3,000円	Fスタッフ 3,000円 + 定期昇給 ×160%	Tスタッフ 夏の精勤一 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
	採用給 10,000円引き上げ		基本給が上限を超えていない 55歳以上の者		Aスタッフ(一時金支給対象者)	
	基本給の範囲の改定 3,000円～10,000円引き上げ		中位額未満の者 6,000円 中位額～上限度未満の者 3,000円		10,000円＋8,000円	
	労働条件等の改正5項目 ⇒ 今交渉と切り離し議論					

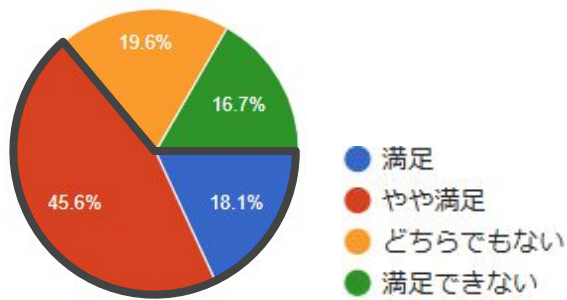
《アンケートVol.2 結果（抜粋）》

■ アンケート期間：2025年4月28日～5月13日（回答数：204件）

■ アンケート目的：① 会社回答を組合員の皆さんがどのように受けとめるのか確認する
② 第3回団体交渉での主張点を確認する

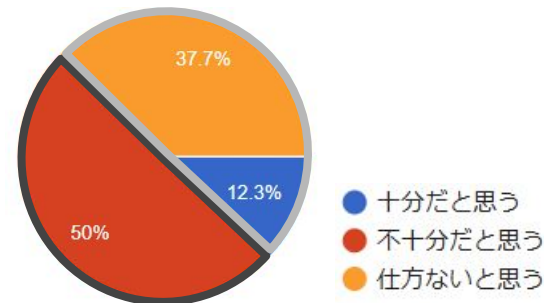
《質問・回答》

■ 賃金改善（ベースアップ）の会社回答に対して率直にどう感じましたか？



- ▶ 前年よりも改善された回答であることから、「満足」・「やや満足」の回答の合計は、63.7%となった
 - ▶ これまでと同様に定額部分が3,000円であったことから、「満足できない」という回答も、16.7%となった
- ※2023年度：3,000円＋定期昇給の60%
※2024年度：3,000円＋定期昇給の135%

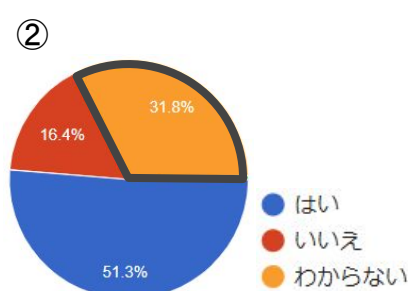
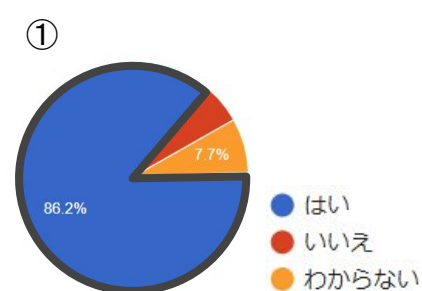
■ 定期昇給のない方は定額3,000円のみ改善ですが、これについてどう思いますか？



- ▶ 「不十分だと思う」という回答と、「十分だと思う」・「仕方ないと思う」という回答が半々に分かれる結果となった
- ▶ これまでの一律の回答ではなく、等級や個人によって差がある回答を求める傾向が見られる

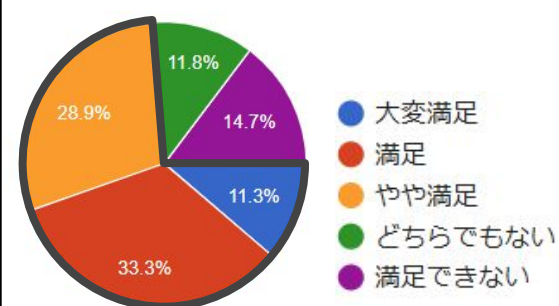
■ ①ご自身の在籍している等級・在籍期間を把握していますか？

■ ②今回の賃金改善では定期昇給の支給対象ですか？



- ▶ 自分の在籍している等級や期間は把握しているものの、賃金制度（定期昇給額のつくり）が複雑であることから、定期昇給の支給対象については、3割以上の方が把握できていない

■ 夏季一時金の基準月数について、率直にどう感じましたか？



- ▶ 賃金改善（ベースアップ）がおこなわれるうえでの一時金であることや、過去最高の基準月数であることから、「満足（大変満足・満足・やや満足）」の回答は、73.5%となった
- ▶ 「満足できない」理由としては、2024年度の会社業績の伸びと比較すると不十分という意見があげられた

《2025年度賃金改善について》

--- 回答にあたっての会社の考え方 ---

《基本的な考え方》

- 若手・中堅社員を重視して賃金改善を考えているが、年齢を問わず、さらに年功序列にはせずに、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る。
- 物価上昇そのものに対して賃金改善をおこなうのではなく、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あると考えている。
- 定期昇給が満額支給される方の賃金改善が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考えをもとし、皆さんの頑張りも含めて検討した。
- 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る。

《定額3,000円部分の見直しについて》

- 会社としては全社員群一律で支給することは考えていない。
- 定期昇給額表の基本Bが0円の人でも評価がつき、定期昇給が支給される方もいる。その方は定期昇給の160%の増率分も支給される。

《基本給範囲の見直しについて》

- 都市手当を廃止し、基本給に組み込んだ際の範囲給の間差が広がったままになっているため、是正されるまでは、範囲給ごとの調整が必要であると考えている。
- 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あり、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る。他社とは異なり、上限額に到達したとしても昇給する仕組みとしている。

--- 定額部分への配分について ---

組合	定期昇給がない方や、定期昇給が限定的な方からは、定額部分が3,000円という回答が続いているため、生活水準の改善実感が得られないとの声があげられている。
会社	生活基盤を守っていかねばならないことは承知していますが、現在の制度に沿って、 <u>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</u> がいくように検討を重ねています。

--- 賃金改善の受けとめられ方について ---

組合	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る。 <u>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</u> のではないかと考える。
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 <u>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。</u>

--- 通知書の作成について ---

組合	一昨年・昨年と賃金改善実施時には、 <u>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いたが、今年も実施する予定はあるのか。</u>
会社	<u>例年どおり実施します。</u>

■社員（正社員・地域限定正社員）

■Fスタッフ

組合要求（個人の定期昇給のある・なしに関わらず、在級ベースでの要求）

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

固定額	区分	昇給B	要求額合計	昇給Bの場合
6,000	区分1	AMG 3,900	9,900	3,900
		AMG以外 3,100	9,100	3,100
	区分2	AMG 3,900	9,900	3,900
		AMG以外 2,300	8,300	2,300
	区分3	AMG 3,100	9,100	3,100
		AMG以外 2,300	8,300	2,300

最終的に決定した内容（個人の定期昇給額に応じた回答）

各等級「中位額未満・定期昇給B（基本）」の場合

固定額	等級	定期昇給×160% 中位額未満・昇給Bで計算	賃金改善合計	昇給Bの場合
3,000	L-1	8,960	11,960	5,600
	S-1	8,640	11,640	5,400
	S-2	7,680	10,680	4,800
	M-1	6,720	9,720	4,200
	M-2	6,400	9,400	4,000
	M-3	6,240	9,240	3,900

各区分「昇給B（基本）」の場合

固定額	区分	昇給×160% 昇給Bで計算	賃金改善合計	昇給Bの場合
3,000	区分1	AMG 6,240	9,240	3,900
		AMG以外 4,960	7,960	3,100
	区分2	AMG 6,240	9,240	3,900
		AMG以外 3,680	6,680	2,300
	区分3	AMG 4,960	7,960	3,100
		AMG以外 3,680	6,680	2,300

■社員の基本給範囲の改定（2025年6月1日改定）

【正社員】				【地域限定正社員】本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉				【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	等級	下限額	中位額	上限額	等級	下限額	中位額	上限額
L-1	340,200円 (+10,000円)	391,500円 (+3,000円)	409,200円 (+3,000円)	L-1	323,200円 (+10,000円)	391,500円 (+3,000円)	409,200円 (+3,000円)	L-1	302,200円 (+10,000円)	352,200円 (+10,000円)	367,200円 (+10,000円)
S-1	300,200円 (+10,000円)	353,800円 (+3,000円)	371,500円 (+3,000円)	S-1	283,200円 (+10,000円)	353,800円 (+3,000円)	371,500円 (+3,000円)	S-1	262,200円 (+10,000円)	320,200円 (+10,000円)	335,200円 (+10,000円)
S-2	269,200円 (+10,000円)	310,200円 (+3,100円)	327,800円 (+3,000円)	S-2	253,200円 (+10,000円)	310,200円 (+3,100円)	327,800円 (+3,000円)	S-2	232,200円 (+10,000円)	283,200円 (+10,000円)	298,200円 (+10,000円)
M-1	246,200円 (+10,000円)	276,200円 (+9,200円)	289,200円 (+6,900円)	M-1	227,200円 (+10,000円)	276,200円 (+9,200円)	289,200円 (+6,900円)	M-1	206,200円 (+10,000円)	248,700円 (+10,000円)	262,100円 (+10,000円)
M-2	227,400円 (+10,000円)	248,200円 (+10,000円)	260,200円 (+10,000円)	M-2	204,200円 (+10,000円)	248,200円 (+10,000円)	260,200円 (+10,000円)	M-2	183,200円 (+10,000円)	219,900円 (+10,000円)	232,200円 (+10,000円)
				M-3	188,200円 (+10,000円)	221,200円 (+10,000円)	237,200円 (+9,100円)	M-3	167,200円 (+10,000円)	198,200円 (+10,000円)	214,700円 (+10,000円)

■社員の採用基本給の改定（2025年4月1日改定）

種別		大学院	大学	高専	短大・専修	高校
正社員	基本給	M-2級 234,000円	M-2級 228,500円	M-2級 227,400円	---	---
	基本給	---	M-2級 214,200円	---	M-3級 204,200円	M-3級 193,000円
	基本給	---	M-2級 195,000円	---	M-3級 186,100円	M-3級 177,000円

《参考：社員の定期昇給額表》

等級	年齢	基本給の範囲	在級期間	昇級区分					
				SS	S	A	基本B	C	D
L-1級 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 330,200円（正社員） 313,200円（地域・首都圏） 中位額 388,500円 上限額 406,200円 地域限定正社員（地方） 下限額 292,200円 中位額 342,200円 上限額 357,200円	満54歳以下	中位額未満	---	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
		中位額以上 上限額未満	4年以下	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
			4年超12年以下	6,800	5,600	4,200	2,800	1,400	0
			12年超	5,600	2,800	2,100	1,400	0	0
			2年以下	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
			2年超5年以下	6,800	5,600	4,200	2,800	1,400	0
			5年超11年以下	5,600	2,800	2,100	1,400	0	-1,000
			11年超14年以下	2,800	1,400	700	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,400	700	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	2,800	1,400	700	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,800	1,400	700	0	0	0
			14年超	1,400	700	0	-1,000	-2,000	-3,000
S-1級 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 290,200円（正社員） 273,200円（地域・首都圏） 中位額 350,800円 上限額 368,500円 地域限定正社員（地方） 下限額 252,200円 中位額 310,200円 上限額 325,200円	満54歳以下	中位額未満	---	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
		中位額以上 上限額未満	4年以下	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
			4年超12年以下	6,500	5,400	4,050	2,700	1,350	0
			12年超	5,400	2,700	2,000	1,350	0	0
		上限額以上	2年以下	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
			2年超5年以下	6,500	5,400	4,050	2,700	1,350	0
			5年超11年以下	5,400	2,700	2,000	1,350	0	-1,000
			11年超14年以下	2,700	1,350	650	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,350	650	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	2,700	1,350	650	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,700	1,350	650	0	0	0
			14年超	1,350	650	0	-1,000	-2,000	-3,000
S-2級 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 259,200円（正社員） 243,200円（地域・首都圏） 中位額 307,100円 上限額 324,800円 地域限定正社員（地方） 下限額 222,200円 中位額 273,200円 上限額 288,200円	満54歳以下	中位額未満	---	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
		中位額以上 上限額未満	3年以下	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
			3年超12年以下	5,700	4,800	3,600	2,400	1,200	0
			12年超	4,800	2,400	1,800	1,200	0	0
		上限額以上	1年以下	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
			1年超4年以下	5,700	4,800	3,600	2,400	1,200	0
			4年超11年以下	4,800	2,400	1,800	1,200	0	-1,000
			11年超14年以下	2,400	1,200	600	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,200	600	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	2,400	1,200	600	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,400	1,200	600	0	0	0
			14年超	1,200	600	0	-1,000	-2,000	-3,000

等級	年齢	基本給の範囲	在級期間	昇級区分					
				SS	S	A	基本B	C	D
M-1級 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 236,200円（正社員） 217,200円（地域・首都圏） 中位額 267,000円 上限額 282,300円 地域限定正社員（地方） 下限額 196,200円 中位額 238,700円 上限額 252,100円	満54歳以下	中位額未満	---	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
		中位額以上 上限額未満	2年以下	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
			2年超10年以下	4,900	4,200	3,050	2,100	1,050	0
			10年超	4,200	2,100	1,600	1,050	0	0
		上限額以上	1年以下	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
			1年超3年以下	4,900	4,200	3,050	2,100	1,050	0
			3年超10年以下	4,200	2,100	1,600	1,050	0	-1,000
			10年超13年以下	2,100	1,050	550	0	-1,000	-2,000
			13年超	1,050	550	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	2,100	1,050	550	0	0	0
		上限額以上	13年以下	2,100	1,050	550	0	0	0
			13年超	1,050	550	0	-1,000	-2,000	-3,000
M-2級 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 217,400円（正社員） 194,200円（地域・首都圏） 中位額 238,200円 上限額 250,200円 地域限定正社員（地方） 下限額 173,200円 中位額 209,900円 上限額 222,200円	満54歳以下	中位額未満	---	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
		中位額以上 上限額未満	2年以下	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
			2年超9年以下	4,600	4,000	3,000	2,000	1,000	0
			9年超	4,000	2,000	1,500	1,000	0	0
		上限額以上	1年以下	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
			1年超3年以下	4,600	4,000	3,000	2,000	1,000	0
			3年超9年以下	4,000	2,000	1,500	1,000	0	-1,000
			9年超11年以下	2,000	1,000	500	0	-1,000	-2,000
			11年超	1,000	500	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	2,000	1,000	500	0	0	0
		上限額以上	11年以下	2,000	1,000	500	0	0	0
			11年超	1,000	500	0	-1,000	-2,000	-3,000
M-3級 地域限定正社員（首都圏） 下限額 178,200円 中位額 211,200円 上限額 228,100円 地域限定正社員（地方） 下限額 157,200円 中位額 188,200円 上限額 204,700円	満54歳以下	中位額未満	---	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
		中位額以上 上限額未満	2年以下	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
			2年超8年以下	4,400	3,900	2,900	1,950	975	0
			8年超	3,900	1,950	1,400	975	0	0
		上限額以上	1年以下	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
			1年超3年以下	4,400	3,900	2,900	1,950	975	0
			3年超8年以下	3,900	1,950	1,400	975	0	-1,000
			8年超10年以下	1,950	975	450	0	-1,000	-2,000
			10年超	975	450	0	-1,000	-2,000	-3,000
	満55歳以上	上限額未満	---	1,900	975	450	0	0	0
		上限額以上	10年以下	1,900	975	450	0	0	0
			10年超	975	450	0	-1,000	-2,000	-3,000

《参考：Fスタッフの定期昇給額表》

地域区分	職種	昇級区分			
		A	B	C	D
○統括本部（人事ユニット研修センターを除く）及び監査室 ○リテールカンパニー ・各室部（営業部専門店各エリア・商品戦略部市川商品センターを除く。） ・営業部専門店東エリア 東京支店の地域区分 ・営業部専門店西エリア 新宿支店の地域区分 ・東京支店 ・新宿支店 ○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（営業部各店を除く。） ・営業部東京店 ・営業部上野店 ・営業部品川店	AMG	4,600	3,900	1,600	0
	チーフ販売員事務員	3,900	3,100	1,600	0
○統括本部（人事ユニット研修センター） ○リテールカンパニー ・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。〕 ・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。〕 ・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。〕 ・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。〕 ・商品戦略部市川商品センター ・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 ・営業部大宮店	AMG	4,600	3,900	1,600	0
	チーフ販売員事務員	3,900	2,300	1,600	0

地域区分	職種	昇級区分			
		A	B	C	D
○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。〕 ・八王子支店〔中央本線（上野原～小淵沢）。〕 ・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。〕 ・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。〕 ・水戸支店 ・高崎支店 ・長野支店 ・新潟支店 ・仙台支店 ・盛岡支店 ○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高崎オフィス ・営業部自販機統括ユニット水戸オフィス	AMG	3,900	3,100	1,600	0
	チーフ販売員事務員	3,100	2,300	1,600	0

《2025年度夏季一時金について》

--- 回答にあつての会社の考え方 ---

- 下期の業績あるいは年度通期の業績も参考としながら検討している。
- コロナ禍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る。年度の目標を達成できたのは、従業員の皆さんの大きな努力のおかげだと会社も捉えている。
- 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考え、検討を重ね、2.70カ月を支給すると決定した。

--- 一時金の基準月数の考え方について ---

- | | |
|----|---|
| 組合 | 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るが、 <u>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</u> ことを一貫してお伝えしてきており、 <u>基準月数が乱高下することは望んでいない。</u> |
| 組合 | 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、 <u>かなりストレッチした計画である</u> と捉えている。 |
| 組合 | 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、 <u>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</u> している。 |

--- 賃金水準の考え方について ---

- | | |
|----|--|
| 組合 | 私たちとしては賃金改善の回答に重きを置いているが、 <u>会社としては賃金改善と一時金の両方で賃金水準の向上として意識しているということか。</u> |
| 会社 | <u>両方とも配慮しています。</u> |

《参考：会社業績と一時金支給月数の推移（JR-Cross発足以降）》

会社業績		
年度	営業利益	当期純利益
2021年度	▲10,226百万円	21,705百万円
2022年度	5,161百万円	5,782百万円
2023年度	15,393百万円	11,147百万円
2024年度	16,627百万円	8,888百万円
2025年度	(17,927百万円)	(10,853百万円)

一時金支給月数				
年度	社員（夏季）	社員（年末）	FT（夏季）	FT（年末）
2021年度	1.80カ月	1.80カ月	1.08カ月	1.08カ月
2022年度	1.80カ月	1.90カ月	1.08カ月	1.14カ月
2023年度	2.10カ月	2.40カ月	1.26カ月	1.44カ月
2024年度	2.50カ月	2.60カ月	1.50カ月	1.56カ月
2025年度	2.70カ月	---	1.62カ月	---

《労働条件等の改正について》

--- 要求内容（振り返り） ---

- 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

--- 交渉経過 ---

第1回団体交渉	■労働条件等の改正に関する5つの要求について、要求趣旨を主張 ■会社より、要求における優先順位を確認されたため、労働組合として、賃金改善と一時金に重きを置いていることを主張
第2回団体交渉	■労働条件等の改正に関する5つの要求について、有額回答なし ■今交渉とは切り離して、議論をおこなうことを確認
第3回団体交渉	■労働条件等の改正に関する内容については、<u>今後の議論に向けて、日程調整することを確認</u> ■労働組合として、<u>より具体的な分析と、意見聴取をおこなったうえで開催することを確認</u>

《闘争経過》

期 間	項 目	内 容
2月13日～2月20日	アンケート①	組合員の皆さんからあげられた意見を踏まえたうえで要求案を策定するために実施
3月8日	第76回単組委員会	2025年春季生活闘争における要求案を提案し、単組委員より承認を得る ※要求内容決定
3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
3月24日～4月11日	職場集会①	要求内容の周知・第1回団体交渉に向けた意見聴取のために開催
4月9日	第1回団体交渉	要求趣旨、職場集会・アンケートであげられた意見を主張
4月24日	第2回団体交渉	会社回答が示される ※要求に達していないことから再検討を求める ※交渉継続
4月26日～5月9日	職場集会②	交渉経過の周知・第3回団体交渉に向けた意見聴取のために開催
4月28日～5月9日	アンケート②	会社回答の受けとめの確認・第3回団体交渉に向けた意見聴取のために実施
5月14日	第3回団体交渉	会社の再検討結果の確認・今後に向けた主張・会社回答の詳細の確認 ※妥結
6月1日～6月25日	職場集会③	交渉経過の周知・今後開催する会社との議論に向けた意見聴取のために開催

《2025年春季生活闘争・総括》



要求案策定から団体交渉妥結まで、組合員のみなさんのご理解・ご協力をいただいたなかで、団体交渉を進めることができ、そして妥結とすることができました。本当にありがとうございました。

最終的に決定した会社回答は、前年より上積みされた回答であるものの、残念ながら私たちの要求には達していませんでした。回答内容を細かく見ていくと、社員の採用基本給の引き上げや、基本給範囲の引き上げなど、満額回答が得られている部分もあり、一定の理解ができる部分もありましたが、今春闘では、賃金

改善の定額部分である「3,000円」を引き上げを強く求めていましたので、会社の考えが変わらなかったことは非常に残念でありました。

団体交渉において私たちは、会社に主張したいことは主張してきましたが、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ているなかで、このまま団体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した。そのうえで、第3回団体交渉では、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ること、今後の会社の成長・発展に向けた人への投資の配分を高めることを求めました。また、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・発展した成果であると考えていますので、従業員が「正のスパイラル」の循環を実感できる経営を求め、今交渉を妥結としました。

春季生活闘争における団体交渉は終わりましたが、私たちは今後会社と、労働条件等の改正に向けた議論をおこなっていきます。会社と議論を進めていくうえでは、もちろん各種制度に関する分析をおこなうことも必要ですが、より組合員の皆さんの参画が必要になると考えています。これまで、職場集会やアンケートを通じて、さまざまな意見をいただけてきましたが、会社との議論、特に主張をおこなううえでは、『声の数』も重要な要素になると考えています。

今後開催する会社との議論に向けて、あらためて組合員の皆さんに意見をうかがいたいと思いますので、JR-Crossが「働きがい」のある会社、「仕事を通じて笑顔」になれる会社となるよう、ぜひ皆さんの声をあげてください。

《お知らせ》

- 今後開催する会社との議論や、年末一時金に関する団体交渉に向けては、引き続き組合員の皆さんからの意見をいただきたいと思います。
- 組合員の皆さん、一人ひとりのご協力をお願いいたします。



《労働条件等の改正に関する補足（執行部における議論内容）》

①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

■店舗運営の効率化や、Fスタッフ（販売員）の働き方の選択肢を増やすことを目的に要求。

■「NewDays KIOSKではシフト化していないと半年休を使用することは難しい」「欠員対応などで半年休を使用する際、本人の希望なのか、命令になるのかがあいまいになる」という課題がある。

➤Fスタッフ（販売員）を管理するMG目線、販売員本人の目線で、あらためて意見をうかがいたい。

②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

■現在の働き方や責任度合、他の役職との差別化を図ることを目的に要求。

■実際の働き方や責任度合いについては、個人の経験やスキル・所属箇所などによって大きな差があると捉えられる。

➤「主任・チーフに求められる役割」と「実際の働き方・責任度合い」を比較することや、「AMGの配置基準・店舗の基準要員」、「チーフが実質店舗管理者となっている状況」などについて実態把握をおこなう必要がある。

➤皆さんからあげられた意見の内容によっては、手当を求めるのではなく、「役職のなかにランクを設ける」、「新たな役職を設ける」などの代替案も検討することができる。

③12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給する

■年始手当は、一般的に休みたい日に勤務することに対する手当であることから、同様の考えから要求。

■店舗における12月31日の欠員状況には差があることや、「休みたい日に勤務することに対する手当」ではなく、「繁忙に対する手当」を求める声が多くあげられている。

➤年末手当の必要性について、あらためて意見をうかがいたい。

※欠員対応は、手当を支給するよりもタイミーを活用したほうが効率的

※繁忙対応は、イベント加給の使用を促す

※本当に12月31日に店舗を運営する必要があるのかも検討

④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

■これまで、支給限度額（月額：5,000円）について、多くの意見があげられてきたことから要求。

■「すでに支店で駐車場を借り上げている」「支給限度額との差額を支給している」「対応をおこなっていない」など、支店や勤務箇所ごとに対応が異なっている状況となっている。

➤有料駐車場を使用する場合の対応について、会社全体としての考え方を確認することとする。

⑤カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げる

■昨年度、福利厚生制度である「財形貯蓄」「社内預金」が廃止されたことを背景に、新たな福利厚生制度を設けることは時間を要すると考え、ポイントの増額を要求。

■カフェテリアポイントの利用実績は低い状況が続いていることから、まずは、利用実績を高めていきたい。

■利用率を高めることができ、さらに「会社やJR東日本グループへの貢献」を踏まえた利用メニューを検討することや、カフェテリアポイントを継続することの必要性も検討しなければならない。

➤カフェテリアポイントについて、皆さんの利用状況なども含めて、あらためて意見をうかがいたい。

※ポイントの一部をJREポイント化、JREモール、チケットレストラン、通信教育などの自己研鑽...