

労働条件等に関する会社との意見交換 9月25日（木）16：00～17：00

2025年春季生活闘争において要求した「5つの労働条件等」の項目について、
会社と意見交換を行いました。

《概要》

- 2025年春季生活闘争における団体交渉は、5月14日に開催した第3回団体交渉をもって妥結していますが、その際、労働条件等に関する項目については、団体交渉と切り離し、労使で意見交換をおこなうことを確認してきました。
- 団体交渉妥結後も、その必要性・本質的な問題や課題について内部で議論をおこなってきましたので、「5つの項目」について、私たちとしての現状の認識や考え方について会社と共有しました。

《5つの項目に対する現状の認識・考え》

①F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

⇒Fスタッフ販売員の年次有給休暇取得の際の選択肢を増やし、柔軟な働き方ができることを目的に要求。

【JR-Cross労組の現状の認識・考え】

- 要求以前に、要員不足への対応状況や年次有給休暇の取得実態を把握しなければならない。
- 将来に向けては、各社員群や各役職について整理が必要であるとする。

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

⇒主任は、店舗マネージャー等から任命されると職務手当が支給されなくなってしまうこと、課員から主任へ昇格しても賃金面で変化がないこと、主任から副課長に昇格するまでには一定期間が必要となるため要求。
⇒チーフは、販売員・事務員とは、役割や責任、働き方に明らかな違いがあること、チーフ本人だけではなく一緒に働くマネージャー等からも手当支給の必要性を訴える声があげられていることから要求。

【JR-Cross労組の現状の認識・考え】

- 社員についてはM-1級・M-2級の平均在級年数が長くなっていること、FスタッフについてはF-3級の平均在級年数が長くなっていること、各種試験・審査の合格者数については、コロナ禍後、増加傾向にある。
- 手当を求めるだけでなく、人事賃金制度全般について、制度導入時と現在の状況について、労使で認識を合わせることが重要だと考える。

③12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給

⇒要員確保に苦慮している店舗が多く見受けられることや、実際に働く組合員・従業員の精神的な負担が大きいこと、他社において同様の手当が支給されている事例もあることから要求。

【JR-Cross労組の現状の認識・考え】

- 年末手当を求める声があげられているものの、年始手当と同様に「一般的に休みたい日に働くことに対する手当」という意見だけではなく、「要員不足や繁忙に対する手当」という意見もあげられている。
- 12月31日における要員不足の実態把握をおこなうとともに、営業時間の短縮や休業する店舗を踏まえた支援体制がどのようになっているのかということについて、実態を把握する必要があると考える。
- 「年始手当の支給対象日を変更する（例えば1月3日の支給を12月31日に変更する）」ということについては、この年末年始の状況を踏まえたうえで確認していきたい。

④カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げ

⇒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ったが、その他の利用メニューである人間ドックの受診費用やTDRのチケット代も値上がりしており、付与ポイントの増額によって、より利用が促進できるものと考えて要求。

【JR-Cross労組の現状の認識・考え】

- カフェテリアポイントの利用実績が低いことや、福利厚生制度全般的に理解が深まっていないことが課題
- 労働組合としてもカフェテリアポイント等の利用を促進するとともに、利用しない（できない）理由についても確認していかなければならないと考える。

⑤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

⇒地方支店で働く従業員より、昨今の物価上昇の影響から現行の限度額である5,000円では足りず、毎月、自己負担が発生しているという実態や、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いう実態を踏まえて要求。

【JR-Cross労組の現状の認識・考え】

- 会社契約の駐車場数を拡充し、社員の負担軽減や採用確保につなげていただきたい。
- 突発的な欠勤対応やシフト入店、店舗の開閉店対応など、業務に起因して発生する駐車場代については、別途精算できるようにする等、自己負担額を低減していただきたい。
- 上限額（5,000円）の見直しについても、中長期的な課題として検討していただきたい。

《今後に向けて》

労働条件等に関する内容については、引き続き労使で問題や課題、今後の方向性などについて認識を一致させることが重要だと考えます。そのためにも継続した議論の場が必要であると考え、今後も、各種諸条件・諸制度について、労働組合として問題や課題を捉えた際には、都度、会社と意見交換をおこなうこととします。