

## 2025年度年末一時金に関する第3回団体交渉（11月21日 13:00～）

- ◆再検討後も会社回答に変更はありませんでした
- ◆職場の声や想いを伝えるとともに、今後に向けた主張をおこない**妥結**としました

## -会社回答（再掲・一部抜粋）-

## ◆基準月数

社員（正・地・工）：**2.80力月**

（対前年+0.20力月 対夏季+0.10力月 年間5.5力月）

Fスタッフ・Tスタッフ：**1.68力月**

（対前年+0.12力月 対夏季+0.06力月 年間3.3力月）

◆支給日：**12月15日（月）**

◆Aスタッフ一時金の業績加算：**9,000円を加えて支給する**

## 組合主張要旨

- 全体としては会社からの回答に対して好意的に受けとめている。一方で、個々の意見に目を向けると、生活実感や働き方、評価の受けとめ方など幅広い視点から多様な意見が寄せられた。
- 今後も、一時金の水準を判断する際には、対計画だけではなく、対前年、実績、目に見えない努力・頑張りなど、さまざまな角度から会社業績を捉えていただきたい。
- 賃金水準が継続的に向上し、組合員・従業員が安心して働き続けられる基盤が整っていくことが大切である。
- 「正のスパイラル」の循環を一人ひとりが実感するためには、労使それぞれの立場での継続的な取り組みが必要であり、私たちは労働組合としての立場から職場を盛り上げていくとともに、引き続きさまざまな要求・要望を申し上げていく。

【組 合】前回の団体交渉では会社から回答が示されるとともに、回答に至った考えを確認させていただきました。

しかし、私たちの要求に達していなかったことから、もう一步踏み込んだ再度の検討をお願いしていましたので、まずは、その検討結果について確認させていただきたい。

【会 社】再度検討させていただきましたが、結論としては、前回の回答と変わりません。

【組 合】ただいま、会社の再検討結果を確認させていただきました。会社の回答に変更がなかったことは残念です。

しかし、会社全体では対計画では増益であったとはいえ、フーズカンパニー以外のカンパニーは、対計画では営業利益が目標に達していないなかでの回答であることや、賃金改善がおこなわれたうえでの過去最高の月数であることは、私たちもしっかりと受けとめています。

そのうえで、私たちは前回の団体交渉以降、交渉経過を職場に周知し、意見聴取とあわせてアンケートをおこない、組合員の声や想いを集めてきました。会社から示された回答内容及び回答に至った考えについて、さまざまな意見があげられましたので、その内容についてお伝えさせていただきます。

## &lt;&lt;職場の受けとめについて&gt;&gt;

【組 合】第2回団体交渉ののち、11月14日から20日の期間で、アンケート及び職場集会を実施しました。アンケートの回答数は253件、職場集会は25か所で開催し、延べ106名の参加となり、合計359件の声や想いを集約しました。

アンケートにおける一時金の回答に対する率直な受けとめとしては、「大変満足・満足・やや満足」が合わせて、83.0%となりました。また、職場集会等においても、会社回答への受けとめは、概ね満足という温度感でした。満足と回答した理由としては、「過去最高の月数であるため」「夏季一時金よりも上積みされた回答であるため」「昨年度年末一時金よりも0.2力月上積みされた回答であるため」とする声が多く、さらに、「物価高騰のなかでも上積みされた回答であ

るため」「努力・頑張りが評価されたと受けとめたため」といった声も複数件あげられていました。

また、「どちらでもない」との回答は7.1%であり、その理由としては、「一時金が生活費の補填となるため、組合要求の満額回答がほしい」「計画で見れば未達だが、業績は好調なので、満額回答がほしい」といった声があがりました。

一方で、「満足できない」という声は9.9%であり、Fスタッフの回答比率が高く、その理由としては、「Aスタッフの最低賃金の上昇幅が大きいため」「社員不在の店舗で実質一人で運営しているため」などの声があがられました。

今回の回答は、過去最高の月数となったこともあり、全体としては満足できるとの声が8割を超え、多くの組合員・従業員が前向きに受けとめていることが分かりました。そうしたなかで、Fスタッフと社員など、社員群による月数の差に対する声や、一時金は等しく月数で支給されるとはいえ、個々人の賃金を算定基礎としていることから、「完全な満足」とはならず、その受けとめ方には個々人の状況によって、一定の幅があることも明らかになりました。

「職場の努力・頑張りが評価・反映された回答だと感じますか」という設問に対しては、「大いに反映されている・やや反映されている」が、74.3%を占めました。その理由としては、「会社からの回答で頑張りに触れられていて、評価されていると感じたため」「あくまで我々の頑張りによる業績に基づいた回答であることが、明確だと感じたため」「高い計画に届かない店舗も多いなか頑張りを認めてくれたため」「上積み回答が評価の表れだと思うため」「会社も社員のことを考えてくれた結果だと思うため」といった声があがられました。

「どちらともいえない・あまり反映されていない」と受けとめた方は、25.3%であり、その理由としては「計画比の達成は予断を許さない状況ではあるが、前年比は大きく更新しており、賃金の増加が比例していないと感じるため」「会社としても検討した回答であることは重々承知しているが、日々働いているなかでは正当に評価されていないように感じるため」といった声があがられました。

頑張りが「反映されていない」とする回答を選択した方は、企画部門の方が目立ち、これは店舗等と異なり、仕事の頑張りが数値に現れづらい職種であるこ

と、また、日常の評価軸が見えづらいことに起因しているのではないかと私たちは受けとめています。

「生活の安心感につながる回答であるか」という設問に対しては、「大いに感じられる・やや感じられる」が、合わせて52.6%、「どちらともいえない」が、26.9%、「あまり感じられない」が、20.2%となりました。

「安心感につながる」とした意見では、「過去最高の月数であるため」「一時金月数の上昇は安心して働くうえでの指標のひとつだと思うため」「月数が少しずつでも上がり続けていることは、安心感につながるため」といった声があがられました。

「どちらともいえない」とした方の理由については、「業績の伸びと一時金の伸びの比率が適正なのか判断がつかないため」「評価されたことと、物価の上昇が生活に影響することとは問題が違うと受けとめたため」「収入は昨年よりも大きく上がっているが、物価の上昇もそれ以上に大きく、働いても働いても楽になってる感じがしないため」「一時金は年2回、昇給は年1回のなか、物価は日々上がるため」「月数が上がっていることは嬉しいが、冬の東北（寒冷地全般）は暖房費が馬鹿にならず、そうした点も考慮していただくと安心につながる」といった意見があがられました。

また、「生活の安心感につながる」と感じられないとした方の理由としては、「止まらない物価上昇に不安を感じているため」「月数が多少増えたとしても税金や控除などで引かれる金額も多くなるので、実際に手元に残る金額が微増に留まるため」といった声があがられました。

生活の安心感については、個々の生活環境や地域特性、家計状況など、より個々人の要素に左右されやすいこともあり、回答月数に満足と回答した方の中にも、生活の安心感の設問では、「どちらともいえない・あまり感じられない」を選択された方が一定数いました。今回のアンケートを通じて、物価上昇等の影響が大きいと、一時金を成果の還元だけではなく、日々の生活を支える生活給として受けとめている方が多いことも改めて見えてきました。

また、職場意見のなかには、「業績配分とは別に、福利厚生の実質や人事賃金制度の改正を労使で議論してほしい」といった声や、「設備投資等を否定するものではないが、その使い道と効果についてトレースしながら進めてほしい」「年度末の物品購入等は慎重に見極めてほしい」といった声や、「休憩室の確保、保管スペース・倉庫の確保」「社宅や寮の在り方」についての声など、さまざまな意見がありました。

今回のアンケートや職場集会で寄せられた数多くの声については、全体としては会社からの回答に対して好意的に受けとめていると私たちは捉えています。一方で、個々の意見に目を向けると、生活実感や働き方、評価の受けとめ方など幅広い視点から多様な意見が寄せられました。

こうしたさまざまな意見については、総じてJR-Crossをより良くしたいという建設的な期待や関心の表れであると、私たちは受けとめていますので、整理・分析したうえで、別の場でお話しさせていただきたいと思います。

## ＜職場意見からの主張と確認＞

【組 合】組合員からあげられた意見をお伝えしましたが、それらを踏まえたうえで、あらためて主張と確認をさせていただきます。

私たちが求めた2.90カ月という要求月数は、会社全体の数字を捉えたときに、決して 出せない水準ではないと考えています。計画は未達の部分もありますが、営業利益は各カンパニー毎に見ても、対前年では伸びており、単純に伸長率だけで捉えれば、現場の努力はさらに評価されても良い水準にあると感じています。

ただ、私たちは、一時金は乱高下するものではなく、安定的に伸長していくことを望んでいますし、経営基盤を揺るがしてまで基準月数を高めるものでもないと考えています。また、一時金は業績・努力・頑張りの反映として、比例して伸びるものであってほしいと思います。そのことが働く組合員・従業員のモチベー

ションと会社の成長を共に高める原動力になると考えていますが、会社としての考えはいかがでしょうか。

【会 社】会社としても、年末一時金ということで、この上期の業績を確認して、定量の部分というのも判断の材料とはなっていますが、営業利益だけではなく、日々の的確なオペレーション、構造改革、あるいは各カンパニーの増収施策の取り組みなど、皆さまにこれまで尽力いただいていることも併せての回答をしています。

【組 合】今回は定量的な部分だけでなく、定性的な部分を特に評価していただいたと受けとめていますが、今後も、人への投資として一時金の水準を判断する際には、対計画だけではなく、対前年、実績、目に見えない努力・頑張りなど、様々な角度から会社業績を捉えていただきたいと思います。

また、一時金はあくまで業績の還元であると考えたときに、会社で働く従業員の生活を支えるという観点から、業績配分とは別に、福利厚生制度や処遇の改善を望む声も多くあげられました。物価上昇が続くなかで、特にFスタッフや基本給の伸びが限定的な方にとっては、一時金の基準月数が伸長しても恩恵が感じづらいという実態があるため、生活の安定感を支える基本給の改善を望む声はますます高まっています。設備投資についても、職場の状態をよく見て聞き取り、本当に必要なものをしっかり見極めておこなっていただき、働きやすさや職場環境の改善につなげていただきたいと思います。

今回の一時金については、満足の声も多く聞かれましたが、それは、会社への期待の表れでもあると捉えています。今後も継続して賃金水準が向上し、組合員・従業員が安心して働き続けられる基盤が整っていくことが大切だと考えています。

【組 合】JR-Crossは一人ひとりの頑張りによって成り立っている会社です。

今回の一時金に対しては、店舗勤務の組合員からは頑張りが評価されたと感じるという声が多く聞かれました。一方で、企画部門では、何が評価されたのかわからないという声もありました。カンパニー・部門・業態問わず、今回の一時

金がどのように評価されたのかを、ぜひ会社からしっかりと伝えていただきたいと思います。

現時点で、どのように伝えることを検討しているでしょうか。

【会 社】リテールカンパニーでは、年末一時金の月数について、カンパニー長からのメッセージも出しますし、一時金の支給をする際には、各社員に対して一対一での、振り返りの話をして伝えていくことを重要視しています。会社を良くするためには、みんなで力を合わせていかないといけないという認識から言えば、現状に満足するということは、即、停滞することに繋がると考えていますので、そうした面についての意識づけをすることも含めて一人ひとりに対して丁寧に対応していきます。

【組 合】やはり会社からのメッセージが職場の力になると、今回、職場集会やアンケートを通して、私たちも感じましたので、そういったところは丁寧をお願いしたいと思います。今回の一時金の回答結果が次の頑張りにつながるかどうかは、直属の上長によるフィードバックやコミュニケーションがあってこそだと考えますので、一人ひとりと向き合い、言葉としてしっかり伝えていただきたいと思います。一人ひとりが自分の頑張りが会社への貢献につながったと感じ、働きがいを感じてこそ正のスパイラルは良い循環となり加速していくと考えることから、一時金の伝え方も丁寧におこなっていただきたいと思います。また、私たちの要求ではありませんが、Aスタッフ一時金への業績加算も決して少なくない金額です。Aスタッフのさらなる意欲向上につながり価値ある投資となるように、伝え方も含めてしっかり会社で責任をもって周知をお願いします。

【会 社】はい。

## 《今後に向けて》

【組 合】第2回団体交渉以降、組合員からあげられた声や想いも含めてお伝えさせていただきました。この年末一時金は、日々の努力・頑張りが報われたという「喜び」が得られるとともに、物価が上昇し続けるなかでも「安心感」が得られることが重要だと考え、要求をおこなってきました。

会社から示された回答は、組合員・従業員のこれまでの尽力を含めて検討がされ、また、会社業績が伸長するなかで、どうしたら最大限の回答ができるかを考えていただいた回答であり、私たちは一定の評価ができる回答であると受けとめました。そして、前回の団体交渉以降、私たちは会社から示された回答及び回答に至った考えについて、しっかりと受けとめたうえで組合員からの意見聴取をおこないましたが、概ね満足できるというものでした。

しかし、将来に目を向けてみれば、JR-Crossの更なる成長・発展への一つの通過点であると考えています。要求書提出の際にもお伝えしていますが、「これまでの努力と会社業績に対する正当な分配であること」「JR-Crossの一時金が大企業として魅力的であること」「物価が上昇し続けるなかでも安心感が得られること」については、現状に満足することなく、今後も求めていきたいと考えています。

今団体交渉は、この先に控えている2026年春季生活闘争につなげていくということを踏まえ、第2回団体交渉で会社から示された回答をもって了解とします。

## 《支給に関する詳細確認》

【組 合】了解したうえでとなりますが、2025年度年末一時金の支給に際し、詳細の確認をさせていただきます。

年末一時金の支給日は、金融機関のトラブル等がない限り、12月15日（月）でよいでしょうか。

【会 社】はい。

【組 合】評価単位については、夏季一時金と同様でよいでしょうか。

【会 社】はい、同じです。

【組 合】別途、年末一時金支給時の支給対象者における、算定基礎となる平均金額については、各社員群毎にお示しいただきたい。

【会 社】別途お示しします。

## ＜＜総括＞＞

【組 合】最後となりますが、現時点での会社業績については、前年度にも増して高い計画が掲げられているなかでも、収益・利益ともに好調に推移していると捉えています。しかし、単年度だけではなく、将来にわたり損益計画を安定的に達成していくためには、現場の努力・頑張りだけではなく、企業努力や経営陣にしかできない判断や取り組みが必要不可欠であると考えています。引き続き、設備投資・成長投資と人への投資との適切なバランスを図り、「正のスパイラル」の循環を加速させていくことが求められています。2025年度年末一時金の回答としては了解しますが、JR-Crossが成長・発展していくなかで、実際に働いている従業員の賃金や労働条件も着実に向上していくことが、健全な成長であると考えています。

「正のスパイラル」の循環を、組合員・従業員一人ひとりが実感するためには、労使それぞれの立場での継続的な取り組みが必要であり、私たちは労働組合としての立場から職場を盛り上げていくとともに、引き続き、さまざまな要求・要望を申し上げていくことを最後に申し添え、今交渉を妥結とします。

【会 社】はい。将来に向けて、「これからも正のスパイラルを会社・社員一体となって、さらに加速させていきましょう。」という考え方にご理解いただいていることは、ありがたいと思います。さまざまな課題はありますが、いろいろな場で意見交換しながら進めていきたいと思っております。

回答に対して了解いただいたことに、感謝申し上げます。

**12月に、年末一時金交渉（全般）に関する職場集会を開催する予定です。**

**来春闘に向けて、より多くの皆さんからご意見をいただきたいと思いますので、ぜひご参加ください。**