

2025年度年末一時金に関する団体交渉・妥結

《要求書の提出から妥結とするまでの振り返り》

- 10月21日に会社へ要求書を提出して以降、11月21日までに計3回の団体交渉をおこないました。
- 今交渉に関する2回の職場集会と、2回のアンケートにおいて、組合員の皆さんからあげられた声や想いについては、団体交渉のなかで会社に確認・主張をおこないました。
- 最終的に示された回答は、私たちの要求には達していませんでしたが、職場集会での受けとめやアンケート結果も踏まえて、総合的に判断し、妥結としました。
- 交渉全般の受けとめ方はそれぞれ異なると思いますが、現状に満足せず、次の交渉についていくために、私たちがどのような考え方で判断したのかについて、説明させていただきます。

《要求内容・会社回答（一部抜粋）》

内容	組合要求	会社回答
年末一時金基準月数	<ul style="list-style-type: none">■社員（正・地・工） 2.90力月■Fスタッフ・Tスタッフ 1.74力月	<ul style="list-style-type: none">■社員（正・地・工） <u>2.80力月（過去最高）</u>■Fスタッフ・Tスタッフ <u>1.68力月（過去最高）</u>
支給日	2025年12月15日（月）	<u>2025年12月15日（月）</u>
Aスタッフ一時金の業績加算	---要求なし---	<u>年末一時金に9,000円を加えて支給する</u>
回答期限	2025年11月14日（金）	<u>2025年11月12日（水）</u>

《最終的な判断》

【確認】

- 満額回答ではないなかでの、会社回答に対する組合員の受けとめ
(努力・頑張りの反映、満足感、安心感)
- 会社業績の伸びに応じた、一時金基準月数の安定的な伸び
- 会社回答及び回答に至った考え方に対する納得感

【主張】

- 将来に向けた設備投資・成長投資への課題認識
- 一時金だけではなく、月例賃金を高めていくことへの認識
(2026年春季生活闘争への期待)

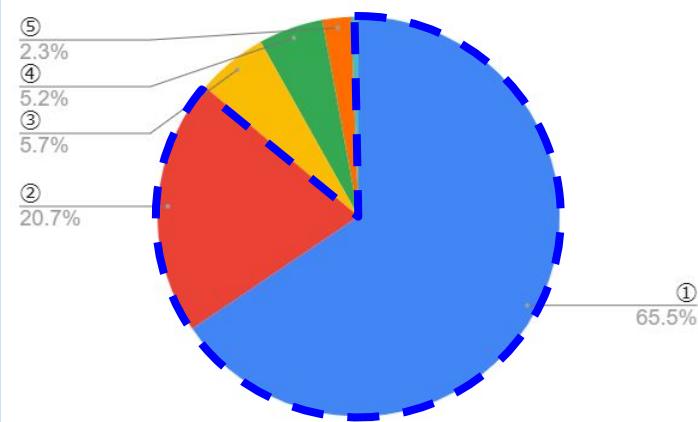
《要求案策定にあたって（JR-Cross労組の考え方・振り返り）》

- JR-Cross労組の一時金に対する基本的スタンスは、「一時金とはいえ、生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」としている
- JR-Cross労組としては、あくまでも全社の数値を捉えたうえで要求月数を検討する
- 中長期的な経営目標を達成していくことを念頭に、一時金の月数を高める要求をおこなうことができるのは労働組合の役割であるという考え方から組合員から見た「理想」の月数を要求する
- 昨今の物価上昇の影響により、消費支出も増加しており、家計への負担は大きくなっている

《アンケートVol. 1（回答抜粋）》

- 要求案策定に向けて
- 回答数：205件

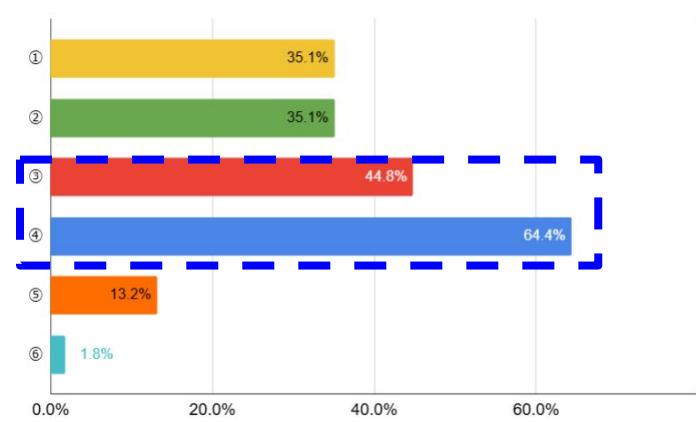
Q 1 : 2025年度年末一時金の基準月数はどれくらいを望みますか？



①2025年度夏季一時金を少しでも上回る基準月数であってほしい：65.5%

②2025年度夏季一時金と同じ基準月数はほしい：20.7%

Q 2 : 月数についての理由や根拠があれば教えてください。



③上期の組合員・従業員の頑張りを正当に反映してほしいため：44.8%

④物価上昇が続いているため、実質賃金が下がり続けているため：64.4%

--- 要求書提出・第1回団体交渉（抜粋）---

- 日々の努力・頑張りが報われたという「実感」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、要求をおこなっている。
- 2025年度の経営目標の達成に向けて、組合員・従業員一人ひとりが各種施策に対して実直に取り組んだことが経営基盤の確立に貢献していると捉えることができ、これは、組合員・従業員の努力・頑張りの賜物である。
- これまでの努力の成果に報い、更なる高みを目指して取り組むために、そして、生活の安定とモチベーションや働きがい向上のためにも、組合員・従業員の期待や想いを受けとめた回答が示されることを切望している。

--- 第2回団体交渉（抜粋） ---

《組合からの確認・主張点》

- ①基準月数を検討するうえでの考え方
- ②会社業績の捉え方
- ③職場の努力・頑張りの捉え方
- ④設備投資・成長投資の具体的な内容
- ⑤物価上昇が続くなかでの従業員の生活への影響の捉え方
- ⑥Aスタッフ一時金への業績加算をおこなう考え方

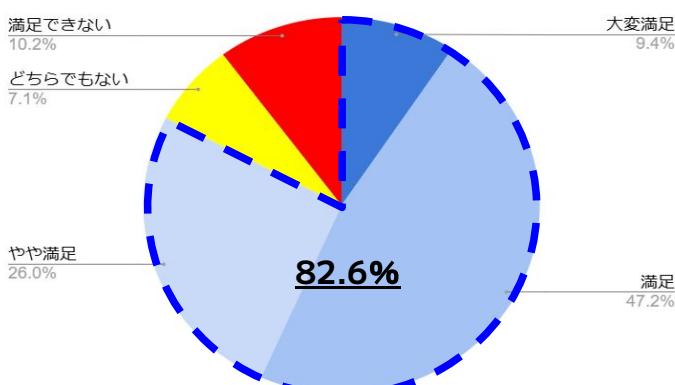
《会社回答要旨》

- 2025年度上期は增收施策の推進により営業収益が増加し、販売管理費の上昇を上回る営業総利益の伸びによって営業利益も増益となりました。
- これは、業績を伸ばした昨年度以降も日々のオペレーションを適確に進めつつ、構造改革や新たな価値創出を着実に進めてきた社員の皆さんの努力と知恵と奮闘があったからこそその成果であり、心から深く感謝申し上げます。
- 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の対計画では、営業利益は目標に達していません。
- 業績や経営状況を踏まえるとともに継続して取り組んでいただいている構造改革への取り組みや、各カンパニーにおける增收施策への取り組みなどを総合的に勘案し、今後も一人ひとりが良質な危機感と旺盛な問題意識を持ってチャレンジし続けることを強く期待して回答しました。
- 2025年度上期も前年度を上回る利益であったことについて、本当に皆さんのご尽力の賜物だと思っています。どうしたら最大限の回答を出せるかということを考え、検討した結果、今回の回答内容としました。
- 会社としては、月数を押さえたりすることは考えていません。賃金改善を昨年度以上に実施しているうえでの今回の回答となります。今までで一番となる月数・支給額での回答をしています。

《アンケートVol. 2（回答抜粋）》

- 会社回答に対する受けとめについて
- 回答数：253件

Q1：会社から示された基準月数について、どのように受けとめましたか？



《満足できる》

- ・営業利益の計画が未達のなかで、夏季一時金を超える月数が提示されたため
- ・これまでの頑張りが一時金の月数に反映されたと感じるため
- ・夏季よりも上積みされ、過去最高の月数となったため
- ・少しずつでも基準月数が高まっており、安定的な支給だと感じるため

《満足できない》

- ・日々働いているなかで、正当に評価されていないように感じるため
- ・賃金改善がおこなわれたものの、物価上昇による生活への影響が大きいため
- ・働き方が変わらないのに、社員とFスタッフの差が大きいと感じるため

--- 第3回団体交渉（抜粋） ---

《アンケート・職場集会意見から見えてきたこと》

- 過去最高の月数となり、基準月数に対しての受けとめに関しては、全体としては満足できるとの声が8割を超え、多くの組合員が前向きに受けとめていると捉えられる。
- 社員とFスタッフなど、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った。
- 「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、「努力が評価された」とする肯定的な受けとめが74.3%を占める一方で、25.3%の方は評価が十分に反映されていないと感じている。
- 特に、企画部門では仕事の頑張りが数値に現れづらい職種であることや、日常の評価軸が見えづらいことに起因していると考える。
- 「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%となった。
- 生活の安心感については、物価上昇や地域特性、家計状況などの違いにより、業績による成果還元だけではなく、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と捉えられる。

《組合からの確認・主張点》

--- 人への投資・会社業績の捉え方 ---

- 一時金は業績・努力・頑張りを反映し、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る
- 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。

--- 業績還元の配分方法 ---

- 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、福利厚生制度や待遇の改善を望む声も多くあげられている。

--- 設備投資への考え方 ---

- 設備投資は、職場の状態に目を向けて、必要なものを見極め、働きやすさや職場環境の改善に繋げていただきたい。

--- 2026年春季生活闘争に向けた会社への期待 ---

- 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る。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。

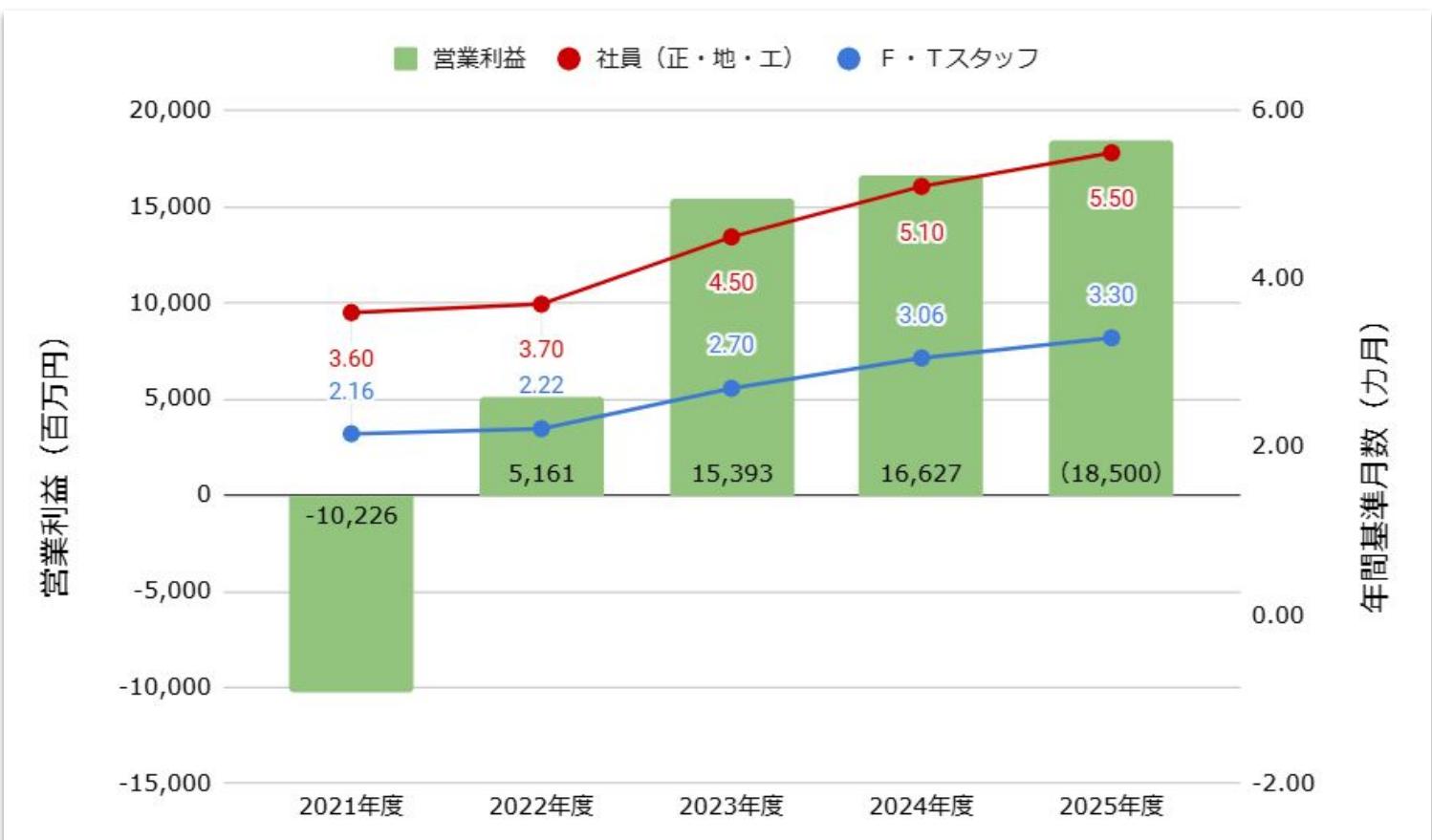
--- 一時金の評価の伝え方 ---

- 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つてこそだと考えている。一人ひとりと向き合い、しっかり伝えていただきたい。

《今後に向けた会社の考え方（第1回～第3回団体交渉）》

- 今後も日々の適確・適正なオペレーション、安全・安心の提供、構造改革の継続、優先順位の低い業務の見直し改善や、新規顧客・市場開拓による新たな価値の創出の各種施策をさらに推進していかなければならない。
- これからも様々な頑張り方をしていかなければならないなかで、伸びしろもあると思う反面、売上よりも経費が増える傾向が非常に高いので、みんなで工夫しながら進めていかなければならないという問題意識を持っている。
- 利益を原資とした投資経費の有効活用を通じて、社員の幸福を実現するスパイラルは永続的であると考えている。
- 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を出すことや、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していくことを重要視している。
- 会社を良くするためにには、みんなで力を合わせていかなければなら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るため、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く。
- 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。」という考え方をご理解いただいていることは、ありがたい。さまざまな課題はあるが、労使で意見交換しながら進めていきたいと思っている。

《参考：会社業績と一時金基準月数（年間）の推移》



《組合員の皆さんへ ~今後に向けたメッセージ~》

2025年度第2四半期決算時点では、会社業績は好調に推移していました。これは、高い目標が掲げられているなかにおいても、日々業務に邁進している組合員・従業員の皆さん一人ひとりの努力・頑張りの成果であると言えます。

しかし、将来に目を向けて見れば、中長期的に会社業績を伸ばし続けていくことが求められており、そのためには、利益を原資とした『正のスパイラル』の循環を、さらに加速させていかなければなりません。

私たちは、JR-Crossが成長・発展していくなかで、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おり、そのことが「働きがい」にも繋がると考えています。今回、年末一時金に関する団体交渉を終えましたが、「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の一時金が一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、今後も会社に求めていきたいと考えています。

引き続き、皆さんの声や想いをもとに会社に要求や要望をしていくとともに、労働組合としての立場から職場を盛り上げていきます。私たち自身の生活のため、そしてJR-Crossをより良い会社とするために、精一杯頑張っていきましょう！

《参考：要求書提出から妥結までの経過》

9月19日～29日	アンケートVol.1	2025年度年末一時金要求（案）策定に向けた実態把握
10月1日～17日	職場集会①	2025年度年末一時金に関する要求（案）周知
10月19日	第39回定期大会	2025年度年末一時金に関する要求内容決定
10月21日	要求書提出	要求書の提出及び団体交渉の申し入れ
11月6日	第1回団体交渉	要求趣旨、組合員からあげられた声・想いをもとに主張
11月12日	第2回団体交渉	会社より回答が示される／組合から再検討を求める
11月14日～19日	職場集会②	2025年度年末一時金に関する団体交渉周知
11月14日～20日	アンケートVol.2	会社回答に対する受けとめについて実態把握
11月21日	第3回団体交渉	会社回答変わらず／今後に向けた主張をおこない了解・妥結

《お知らせ》

■職場集会の開催・職場巡回おこないます

2025年12月1日（月）～12月21日（日）

■JR-Cross労組に関するお問い合わせ・メッセージはLINEからお願いします

