

■ ■ 春季生活闘争要求内容の策定にあたって ■ ■

- 2026年春季生活闘争においては、組合員の皆さんが求めていることを把握するために要求（案）作成前にアンケートを実施し、その回答を踏まえ、執行部で試算をおこないながら議論・検討を重ねてきました。
- 最終的に執行部で決定した要求（案）については、2026年3月14日に開催した「第78回単組委員会」において提案し、承認が得られました。
- 今後もさらに会社の成長と発展を目指していくためには、組合員・従業員の「働きやすさ」と「やりがい」を高めていくことが不可欠だと考えていますが、2026年春季生活闘争では、取り巻く情勢や会社業績を踏まえるとともに、現在だけではなく、将来に向けた中長期目線での課題認識から、要求を掲げることとしました。

2026年春季生活闘争要求内容

《2026年度賃金改善（ベースアップ）に関する要求》

■ 正社員・地域限定正社員

基本給に10,000円＋定期昇給額表（中位額未満）に定める「基本B」の額を加える

※基本給の範囲や年齢によらず、在級等級に応じた額を適用

■ エルダー社員

基本給に10,000円を加える

■ Fスタッフ

基本給に10,000円＋昇級区分表に定める「B」の額を加える

※年齢や勤続年数によらず、勤務する地域区分や役職に応じた額を適用

■ Tスタッフ

基本時間給に60円を加える

■ 付帯要求①：各社員群の採用基本給等を10,000円以上引き上げる

■ 付帯要求②：社員の基本給範囲表に定めるすべての等級の下限額・中位額・上限額を10,000円以上引き上げる

《2026年度夏季一時金に関する要求》

■ 正社員・地域限定正社員・エルダー社員 3.00カ月

■ Fスタッフ・Tスタッフ 1.80カ月（社員の60%）

■ 支給日 2025年6月25日（木）

《その他の要求》

■ 回答期限 2025年4月24日（金）

《取り巻く情勢（課題認識のポイント）》

①世の中の動き（政府／連合／経団連）

- 政府／連合／経団連ともに、3年連続となる高水準の賃上げ継続を目指す方向で一致している
- 連合は、目標賃上げ率を前年と同じ**5%以上**としているが、そのうちベースアップ分として3%以上を掲げており、中小企業の組合などには、定期昇給分を含め6%以上を掲げているほか、パートなど非正規職員についても、初めて7%という具体的な数値目標を提示した

②物価の上昇（2025年11月時点の消費者物価指数）

- 総合指数は**2020年を100として113.2**（生鮮食品を除く総合指数は112.5、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は111.6）となっている
- 総合指数の上昇に寄与した項目は「穀類」「卵・肉」「水道光熱費」で50%近くを占めており、家計に直結する生活必需品や光熱費など、価格高騰による生活への影響が継続している

③同業との比較

- 「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」における、2025年の大卒初任給とJR-Crossの大卒初任給を比較すると、**決して高いとは言えない状況**となっている

④最低賃金の上昇

- ここ数年の最低賃金の上昇が大きく、AスタッフとFスタッフ・社員との賃金の差が縮まっており、社員群ごとの賃金のバランスが保てなくなっている
- 政府は、2020年度代に「全国加重平均1,500円」を実現する方針を掲げており、**今後も大幅な最低賃金の上昇が見込まれる**

⑤優秀な人材の確保・定着

- 今後もJR-Crossを成長・発展させ続けていくためには人の力が必要不可欠であり、**優秀な人材を確保し続け、定着させていくこと**が求められる

《JR-Cross全社の業績（2025年度第3四半期決算概要）》

- JR-Cross発足以来、第3四半期決算として過去最高の収益・利益を達成し、2022年4月以降、45ヶ月連続で増収を継続している
- その背景としては、増収施策の実行、繁忙期における売上確保、価格改定の効果が寄与している
- しかし、原材料価格や人件費の高騰、人手不足、不透明な国際情勢など、JR-Crossを取り巻く経営環境は依然として厳しいことや、第3四半期に入ってから利益の伸びが鈍化していること、さらに親会社からの期待により、上方修正された高い経営目標が掲げられていることなどから、期末決算における落着見込みとして、計画の達成は楽観視することはできない

《賃金改善（組合員平均額を用いた試算内容）》

①世の中の動き（連合方針）

■定期昇給分を含めて5%以上（ベースアップ分として3%以上）

⇒社員（正・地）：285,587円（2025年度平均基準内賃金）×105%＝294,155円
 294,155円－3,283円（2026年度想定・平均定期昇給額）
 ＝**10,996円**

⇒Fスタッフ：204,257円（2025年度平均基準内賃金）×105%＝214,470円
 214,470円－962円（2026年度想定・平均定期昇給額）
 ＝**9,251円**

②物価の上昇（2025年11月時点の消費者物価指数）

■2020年を100として、2025年11月時点で113.2

⇒社員（正・地）：258,062円（2020年度平均基準内賃金）×113.2%＝292,126円
 292,126円－285,587円（2025年度平均基準内賃金）
 ＝**6,539円**

⇒Fスタッフ：189,848円（2020年度平均基準内賃金）×113.2%＝214,907円
 214,907円－204,257円（2025年度平均基準内賃金）
 ＝**10,650円**

③同業との比較

■「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」における2025年度大卒初任給

（単位：千円）

地域	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	地域	事務的職業	販売の職業	サービスの職業
全国計	255 / 248	250 / 246	248 / 244	群馬	243 / 235	252 / 255	229 / 229
北海道	240 / 235	232 / 232	229 / 235	埼玉	250 / 240	253 / 255	242 / 241
青森	227 / 221	216 / 218	208 / 220	千葉	250 / 243	246 / 242	242 / 241
岩手	228 / 235	215 / 215	219 / 227	東京	265 / 259	259 / 253	260 / 255
宮城	247 / 239	238 / 235	220 / 221	神奈川	259 / 250	261 / 249	246 / 244
秋田	227 / 223	210 / 221	206 / 208	新潟	236 / 234	238 / 238	219 / 216
山形	220 / 219	222 / 215	210 / 207	山梨	237 / 225	231 / 228	226 / 224
福島	243 / 231	232 / 216	225 / 227	長野	239 / 235	241 / 239	248 / 252
茨城	238 / 230	230 / 225	223 / 228	静岡	246 / 240	252 / 245	239 / 231
栃木	236 / 234	247 / 242	239 / 230	沖縄	214 / 214	213 / 212	213 / 215

⇒上記3つの職業の大卒初任給－JR-Crossの大卒初任給（正社員・M-2級）

＝**平均20,000円の開き**

《賃金改善（組合員平均額を用いた試算内容）》

④最低賃金の上昇（中長期目線）

■政府方針・2020年代（2029年まで）に※全国平均加重平均1,500円を実現

⇒あと4年で全国平均を379円引き上げることになり、単純計算でも、**毎年100円近く**の大幅な改定が想定される

⇒さらに、1,500円を月給換算すると、 $1,500円 \times 151.875h = 227,813円$ となり、現在の正社員の採用基本給（大卒・M-2級：228,500円）と同じ水準となるため、**社員（正・地・工）・Fスタッフ・Tスタッフの賃金も高め続けていく必要がある**

※全国加重平均：全国の最低賃金を都道府県ごとの労働者数で重み付けして平均した額

【参考：社員採用基本給】

種別		大学院	大学	高専	短大・専修	高校	
正社員	等級	M-2級	M-2級	M-2級	—	—	
	基本給	234,000	228,500	227,400	—	—	
地域限定正社員	本社、東京、新宿、横浜、八王子、大宮、及び千葉支店	等級	—	M-2級	—	M-3級	M-3級
		基本給	—	214,200	—	204,200	193,000
	高崎、水戸、仙台、盛岡、新潟、及び長野支店	等級	—	M-2級	—	M-3級	M-3級
		基本給	—	195,000	—	186,100	177,000

《ポイント》

- ▶ 「①世の中の動き」「②物価の上昇」「④最低賃金の上昇」の影響を踏まえると、全ての課題を克服するためには、社員・Fスタッフ共に、**約10,000円以上**の賃金改善が必要となります。
- ▶ 仮に10,000円の賃金改善がおこなわれたとしても「③同業との比較」のように、JR-Crossの採用基本給との差は20,000円程度開いていることや、将来に向けて「⑤優秀な人材を確保・定着」させていくためには、**採用基本給も高めて**いかなければなりません。
- ▶ さらに、賃金改善の効果が薄れてしまうことを防止するためには、社員の基本給範囲を**賃金改善と同額以上に引き上げ**なければなりません。

《アンケート結果（抜粋）》

■2026年春季生活闘争要求（案）に策定に向けたアンケート
（期間：2026年3月1～3月10日 / 回答数：312件）

【賃金改善（ベースアップ）について】

Q1：賃金改善を実施するにあたり、どのような要素・課題認識から要求すべきと考えますか

要素・課題認識	割合
物価の上昇	68.9%
世の中の動き	7.7%
最低賃金の上昇	5.9%
同業他社との比較	5.4%
優秀な人材の確保・定着	12.2%

- 世の中の動き
- 物価の上昇
- 同業他社との比較
- 最低賃金の上昇
- 優秀な人材の確保・定着

Q2：その理由について教えてください（任意）

- 多くの企業で賃金改善がおこなわれることが想定されるため
- 物価の伸びに賃金の伸びが追いついていないため
- 物価上昇に伴い、さらなる実質賃金の低下が見込まれるため
- 政府からも物価高騰対策として給付金が支給されているため
- 同業他社では、役職や年収で募集しているため
- 最低賃金が上昇し、一時金を除くとAスタッフと賃金の差がないため
- 企業として成長し続ける以上、人材の確保は大前提となるため

《執行部の受けとめ》

- さまざまな要素のなかでは、「**物価の上昇**」に対する回答が圧倒的に多い。
- **物価の伸びに賃金の伸びが追いついていないことや、さらなる実質賃金の減少が見込まれること、政府からも物価高騰対策として給付金が支給されていること**などを背景に、物価の上昇を飲み込むことができる賃金改善が求められている。

【夏季一時金について】

Q3：2026年度夏季一時金の基準月数（支給月数）はどれくらいを望みますか

希望する月数	割合
2025年度年未一時金を上回る月数	71.9%
2025年度年未一時金と同じ月数	14.1%
2025年度年未一時金を下回る月数	10.4%
もらえるだけでもありがたい	3.6%

Q4：その理由について教えてください

理由	割合
2025年度の計画達成は楽観視することができないため	37.8%
2025年度の計画達成は楽観視することができているため	21.8%
2025年度の計画達成は楽観視することができているため	17.7%
支給額が少ないと感じないため	12.2%
その他	3.5%

《執行部の受けとめ》

- 2025年度第3四半期決算は、前年を上回る実績であったことから、**直近の年末一時金を上回る月数**が望まれている。
- また、その背景には**組合員・従業員の頑張り**があったことから、**正當に反映された月数**が望まれている。
- その一方で、「支給額が少ないと感じない」という回答もあることから、**単に基準月数を高めることよりも、基礎となる基本給を高めることも望まれている。**

- 2025年度年未一時金と同じ月数
- **2025年度年未一時金を上回る月数**
- 会社業績を正當に反映した月数
- もらえるだけでもありがたい

- 2025年度は、過去最高の営業利益が計画に掲げられているため
- **2025年度の組合員・従業員の頑張り**を正當に反映してほしいため
- 中長期目標として、今後も計画を達成し続けていかなければならないため
- 2025年度の計画達成は楽観視することができないため
- 支給額が少ないと感じないため
- その他

《2026年度賃金改善について》

- 「世の中の流れ」「物価の上昇」「同業他社との比較」「最低賃金の上昇」など、『**取り巻く情勢を踏まえた課題の克服**』ができる要求内容とする
- 先行きを見通すことが難しい経営環境のなかでも、JR-Crossが選ばれ続ける企業であるために、**現在だけではなく『将来に向けた優秀な人材の確保・定着』『中長期目線での課題認識』**から、要求額を決定する
- 実施方法については、これまでに開催した職場集会やアンケートにおいて、「一律の要求」ではなく「差を設けた要求」を求める声が多くあげられてきたことを踏まえ、昨年と同様に、**定期昇給における各等級の「区分B」を適用する**
- 賃金改善の効果を4月2日以降に入社する人にも反映させるため、**各社員群の採用基本給等の是正を求める**
- 社員の基本給は範囲が定められており、賃金改善の効果が吸収されてしまうため、**基本給範囲の是正を求める**

《要求内容（図解）》

正社員・地域限定正社員

固定額	等級	定期昇給基本B	要求額合計	2026年度定期昇給
10,000	L-1	5,600	15,600	個人ごとの定期昇給額
	S-1	5,400	15,400	
	S-2	4,800	14,800	
	M-1	4,200	14,200	
	M-2	4,000	14,000	
	M-3	3,900	13,900	

Fスタッフ

固定額	区分	定期昇給B	要求額合計	2026年度定期昇給
10,000	区分1	AMG	3,900	13,900
		AMG以外	3,100	13,100
	区分2	AMG	3,900	13,900
		AMG以外	2,300	12,300
	区分3	AMG	3,100	13,100
		AMG以外	2,300	12,300

【補足】

- ・ 基本給額 / 年齢 / 在級期間にかかわらず、在級等級に応じた額を適用
※定期昇給が0円（マイナス）となっている方についても、定期昇給基本Bの昇給額を求める
- ・ 正社員 / 地域限定正社員 / Fスタッフともに、賃金改善のみで5%以上となるように要求額を設定

エルダー社員 基本給+10,000円

Tスタッフ 基本時間給+60円

各社員群の採用基本給 +10,000円以上

各等級に定める基本給範囲
下限額・中位額・上限額 +10,000円以上

《参考（組合員平均での試算）》

- 社員（正社員・地域限定正社員）：2025年度平均基準内賃金 285,587円
10,000円（固定額）+ 4,433円（基本B（※中位額未満）平均）= 14,433円（賃金改善（ベースアップ）：5.05%）
14,433円 + 3,238円（2026年度 想定平均定期昇給額：1.13%）= **17,671円**（賃金増額率：6.19%）
- エルダー社員：2025年度平均基準内賃金 201,068円 **10,000円**（賃金増額率：4.97% ≒ 5.00%）
- Fスタッフ：2025年度平均基準内賃金 204,257円
10,000円（定額）+ 2,897円（「B」平均）= 12,897円（賃金改善（ベースアップ）：6.31%）
12,897円 + 962円（2026年度 想定平均定期昇給額：0.47%）= **13,859円**（賃金増額率：6.79%）
- Tスタッフ：2025年度平均基本時間給 1,149円 **60円**（賃金増額率：5.22%）

《参考：社員（正・地）定期昇給額表》

満 55 歳 以 上 定 期 昇 給 額 表

【定期昇給額】

(単位:円)

(単位:円)

中位額未満

上限額未満

等級	在級期間	SS	S	A	基本B	C	D
L-1		8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
S-1		7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
S-2		6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
M-1		5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
M-2		5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
M-3		4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975

等級	在級期間	SS	S	A	基本B	C	D
L-1		2,800	1,400	700	0	0	0
S-1		2,700	1,350	650	0	0	0
S-2		2,400	1,200	600	0	0	0
M-1		2,100	1,050	550	0	0	0
M-2		2,000	1,000	500	0	0	0
M-3		1,950	975	450	0	0	0

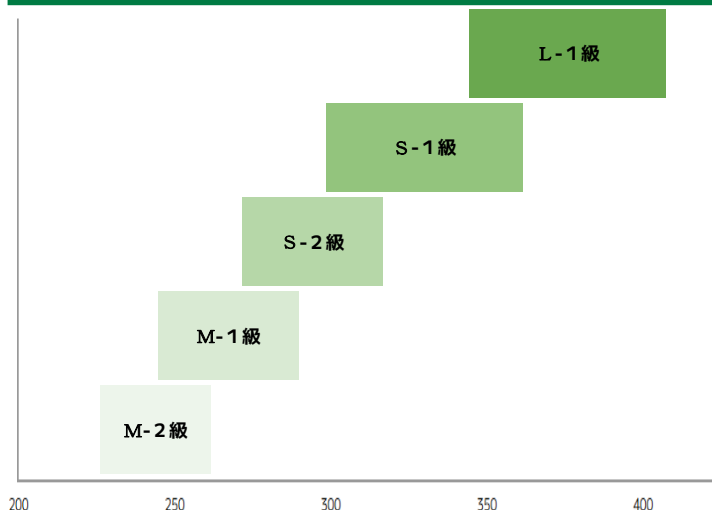
《参考：社員（正・地）等級別基本給範囲表》

【正社員】

等級	下限額	中位額	上限額
L-1級	340,200円	391,500円	409,200円
S-1級	300,200円	353,800円	371,500円
S-2級	269,200円	310,200円	327,800円
M-1級	246,200円	276,200円	289,200円
M-2級	227,400円	248,200円	260,200円

基本給範囲のイメージ（正社員）

単位：千円



【地域限定正社員】 本社、東京、横浜、八王子、大宮、千葉

等級	下限額	中位額	上限額
L-1級	323,200円	391,500円	409,200円
S-1級	283,200円	353,800円	371,500円
S-2級	253,200円	310,200円	327,800円
M-1級	227,200円	276,200円	289,200円
M-2級	204,200円	248,200円	260,200円
M-3級	193,000円	221,200円	237,200円

【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
L-1級	302,200円	352,200円	367,200円
S-1級	262,200円	320,200円	335,200円
S-2級	232,200円	283,200円	298,200円
M-1級	206,200円	248,700円	262,100円
M-2級	183,200円	219,900円	232,200円
M-3級	177,000円	198,200円	214,700円

《参考：F スタッフ昇級区分表》

別表第2号 昇給区分表

地域区分		A	B	C	D	
区分1	○統括本部（人事部研修センターを除く。）及び 監査室	MG				
	○リテールカンパニー各室部（営業部専門店東エ リア千葉支店の地域区分、営業部専門店西エリア 八王子支店・大宮支店の地域区分、営業部専門店 南エリア横浜支店・八王子支店の地域区分、商品 戦略部市川商品センター、白石工場を除く）、東京 支店、新宿支店	AMG	4,600円	3,900円	1,600円	0円
	○ウォータービジネスカンパニー各室部（自販機 事業部営業開発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（営業部立 川店、大宮店を除く）	上記以外 の者	3,900円	3,100円	1,600円	0円
区分1	○リテールカンパニー営業部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。〕、営業部専門店西エリア大 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。〕、営業部専門店西エリア及 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。〕、営業部専門店南 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。〕	MG AMG	4,600円	3,900円	1,600円	0円
	○リテールカンパニー商品戦略部市川商品セン ター、白石工場 ○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自販機事業部営 業開発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、大宮 店 ○統括本部人事部研修センター	上記以外 の者	3,900円	2,300円	1,600円	0円
区分3	○上記以外の箇所	MG				
		AMG	3,900円	3,100円	1,600円	0円
		上記以外 の者	3,100円	2,300円	1,600円	0円

《参考：2025年春季生活闘争・要求内容》

【賃金改善（ベースアップ）に関する要求】

- 正社員・地域限定正社員
基本給に6,000円＋定期昇給額表（中位額未満）に定める基本Bの額を加える
※基本給の範囲や年齢によらず、在級等級に応じた額を適用
- Fスタッフ（エルダー）
基本給に10,000円を加える
- Fスタッフ
基本給に6,000円＋昇級区分表に定めるBの額を加える
※年齢や勤続年数によらず、勤務する地域区分や役職に応じた額を適用
- Tスタッフ
基本時間給に60円を加える
- 付帯要求①：各社員群の採用基本給等を10,000円引き上げる
- 付帯要求②：社員の基本給範囲表に定めるすべての下限額・中位額・上限額を10,000円引き上げる

【2025年度夏季一時金に関する要求】

- 正社員・地域限定正社員・Fスタッフ（エルダー） 2.80カ月
- Fスタッフ・Tスタッフ 1.96カ月（社員の60%）
- 支給日：2025年6月25日（水）

【労働条件等の改正に関する要求】

- 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

【その他の要求】

- 回答期限：2025年4月25日（金）

《参考：2025年春季生活闘争・妥結内容（図解）》



《2026年度夏季一時金について》

- JR-Cross労組の一時金に対する基本的なスタンス『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』は堅持しつつも、これまでの努力と2025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
- 今後も中長期的に経営目標を達成し続けていくことや、親会社の掲げるグループ経営ビジョン「勇翔2034」に貢献していくためのモチベーションとなる要求とする
- ただし、基準月数だけではなく、支給額の側面からも検討をおこない、要求月数を決定する
- 会社業績の伸びと基準月数の伸びを踏まえ、Fスタッフの基準月数は、社員の60%とする

《要求内容（基準月数）》

- ▶ 正社員・地域限定正社員・エルダー社員 3.00カ月
- ▶ Fスタッフ・Tスタッフ 1.80カ月（社員の60%）
- ▶ 支給日 2026年6月25日（木）

《その他について》

- 会社から回答が示されて以降、組合員の皆さんへ回答内容をお伝えし、意見聴取をおこないたいと考えていることから、可能な限り交渉期間を設けるために、回答期限を要求する

《要求内容》

- ▶ 回答期限 2026年4月24日（金）

《お知らせ（単組執行部より）》

- 主役である、組合員の皆さん一人ひとりの声や想いをもとに団体交渉をおこないます。
- 2026年春季生活闘争における団体交渉では、皆さんからの多くの声や想いを力に変えて主張をおこないたいと考えていますので、職場集会への参加、アンケートへの回答にご協力をお願いします。
- なお、今後の動き（団体交渉速報・JCUニュース速報）については随時お知らせしますので、交渉経過にご注目ください。



LINE公式
アカウント



Webサイト