



Jク労第 28 号

2026 年 3 月 17 日

株式会社 JR 東日本クロスステーション

代表取締役社長 西野 史尚 殿

JR 東日本クロスステーション労働組合

執行委員長 樋口 北斗



## 2026 年度賃金改善及び夏季一時金に関する団体交渉の申し入れ

JR-Cross の 2025 年度は、「既に実施している施策の磨き上げ=既存の価値の増加」と「新たな価値の創出」の二面で施策が進められてきました。各カンパニー・各職場においても、事業計画に基づく様々な施策の着実な遂行が求められてきたところです。

その結果、2025 年度第 3 四半期においては、対前年 45 カ月連続の増収を達成し、第 3 四半期決算として過去最高の収益・利益を計上するに至っています。この成果は、業種・業態・職種を問わず、組合員・従業員一人ひとりが自らの責任と役割を果たし、事業計画に掲げられた各種施策に真摯に取り組んできた結果であると受けとめています。

私どもは、単年度の業績に安住することなく、今後も厳しさを増す経営環境のなかでも、JR-Cross の持続的な成長・発展を実現していくことが重要であると認識しています。そのためには、成果を生み出している組合員・従業員の「働きがい」を高め、人への投資を着実に進めていくことが不可欠であると考えています。

以上を踏まえ、2026 年春季生活闘争においては、取り巻く情勢、会社業績、そして将来に向けた課題認識を総合的に勘案し、要求を掲げることとしました。

### 1. 2026 年度賃金改善について

社会全体に目を向ければ、賃金引き上げに対する機運は高い水準で推移しており、物価上昇の継続による実質賃金への影響も生じています。また、人材不足を背景とした初任給水準の上昇や最低賃金の引き上げなど、賃金体系全体に関わる変化も急速に進んでいます。

このような環境のもとで、将来にわたり企業競争力を維持・向上させていくためには、優秀な人材の確保と定着が不可欠です。賃金水準は、その基盤となる重要な要素であり、中長期視点に立った対応が求められます。

このことから、2026 年度賃金改善については、『取り巻く情勢を踏まえた課題の克

服』『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』の観点から、要求をおこなうこととします。

## 2. 2026年度夏季一時金について

私どもの一時金についての基本的スタンスは、「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」としており、会社業績が伸長していくなかでは、業績に応じた還元として、安定的に基準月数を高めていくことが必要だと考えています。

2025年度の業績は、組合員・従業員一人ひとりが各種施策に着実に取り組んだ成果であり、過去最高水準となる決算につながっています。業績が伸長しているなかにおいては、その成果を適切に還元するとともに、安定的な支給水準を確保していくことが重要であると考えています。

このことから、2026年度夏季一時金については、基本的スタンスは堅持しつつも、これまでの組合員・従業員の努力・頑張りが反映され、中長期的に経営目標を達成し続けていくことや、JR 東日本グループ経営ビジョン「勇翔 2034」の実現に貢献していくための意欲向上につながる要求をおこなうこととします。

## 3. 回答期限について

2026年度賃金改善及び夏季一時金に関する回答については、組合員に対し十分な周知をおこない、その内容を踏まえた意見聴取を経て、適切に判断していきたいと考えています。

このことから、必要な交渉期間を確保する観点から、可能な限り早期に誠意ある回答が示されるよう要求をおこなうこととします。

私たちは、JR-Cross の更なる成長・発展のためには、組合員・従業員が会社の進む方向性を十分に理解し、「良質な危機感」と「旺盛な問題意識」、そして「不断の変革意識」を持って挑戦し続けていくことが重要であり、その積み重ねが『正のスパイラル』の好循環を生み出すと考えています。

将来に向けた成長投資とあわせて、人への投資を着実に進めることが求められているいま、将来に向けた課題を乗り越え、そして、これまでの努力に報い、今後も JR-Cross で働きがいを感じながら挑戦し続けることができる回答が示されることを切望していると申し添え、2026年度賃金改善及び夏季一時金に関する団体交渉を下記のとおり申し入れます。

## 記

### 1. 2026 年度賃金改善

- (1) 実施期日は、2026 年 4 月 1 日とする。
- (2) 要求内容は、別紙のとおりとする

### 2. 2026 年度夏季一時金

要求内容は、別紙のとおりとする。

### 3. 回答期限

本申し入れに対する回答は、2026 年 4 月 24 日までにおこなうこと。

### 4. 団体交渉開始日

別途調整とする。

### 5. 交渉委員

樋口 北斗、 中島 周一、 角田 恵梨

以上

## 2026年度賃金改善に関する要求書

### 1. 正社員及び地域限定正社員

ベースアップ分として、2026年4月1日在籍者の基本給に10,000円及びJR東日本クロスステーション昇給規程別表第2号「定期昇給額表」に定める中位額未満の「基本B」の額を加えることとする。なお、定期昇給額表に定める中位額未満の「基本B」の額は、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することとする。

### 2. エルダー社員

ベースアップ分として、2026年4月1日在籍者の基本給に、10,000円を加えることとする。

### 3. Fスタッフ

ベースアップ分として、2026年4月1日在籍者の基本給に10,000円及びFスタッフ就業規則別表第2号「昇給区分表」に定める「B」の額を加えることとする。なお、昇給区分表に定める「B」の額は、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することとする。

### 4. Tスタッフ

ベースアップ分として、2026年4月1日在籍者の基本時間給に60円を加えることとする。

### 5. 採用基本給等の是正

2026年4月2日以降に採用される正社員、地域限定正社員、Fスタッフの採用基本給、並びにエルダー社員の基本給を10,000円以上引き上げることとする。

2026年4月2日以降に採用されるTスタッフの採用基本時間給を60円引き上げることとする。

### 6. 社員の基本給範囲の是正

社員賃金規程別表第3号基本給範囲表に定めるすべての等級の下限額・中位額・上限額をそれぞれ10,000円以上引き上げることとする。

7. その他協議を要する事項については、別に協議することとする。

## 2026年度夏季一時金に関する要求書

### 1. 基準月数

- (1) 正社員、地域限定正社員並びにエルダー社員は、3.00 カ月とする。
- (2) Fスタッフ及びTスタッフは、1.80 カ月（社員の基準月数の60%）とする。

### 2. 支給期日

2026年6月25日とする。

### 3. その他協議を要する事項については、別に協議することとする。