

2026年度賃金改善及び夏季一時金に関する第1回団体交渉（4月7日 13:00～）

今交渉は主張交渉と位置付け、会社回答決定前に”より検討”を促すため、要求趣旨を再度会社に伝えるとともに、職場集会やアンケートで寄せられた組合員の皆さんの声や想いを主張しました。

要求内容（一部抜粋）

賃金改善

正社員・ 地域限定正社員	エルダー社員	Fスタッフ	Tスタッフ
10,000円 + 定期昇給・基本B	10,000円	10,000円 + 昇給区分B	基本時間給に +60円
各社員群の採用基本給等 10,000円以上引き上げ		基本給範囲の改定 10,000円以上引き上げ	

夏季一時金

正社員・ 地域限定正社員	エルダー社員	Fスタッフ	Tスタッフ
3.00カ月	3.00カ月	1.80カ月	1.80カ月

【組合】3月17日に、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とあわせて、要求書を提出しました。

要求書の提出以降、会社としてさまざまな視点から検討がなされていると思いますが、この第1回団体交渉では、あらためて要求趣旨を述べさせていただくとともに、今交渉に対する組合員の声や想いをお伝えし、より会社に検討を求めたいと考えていますので、よろしくお願ひします。

《要求趣旨について》

【組合】はじめに、2026年春季生活闘争の要求趣旨について、述べさせていただきます。

今春闘における要求内容を検討するうえで、私たちは、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。

これらを踏まえ、今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た要求としています。

賃金改善についての要求ですが、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、『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』の観点からの要求としています。

【組合】続いて、夏季一時金についての要求です。私たち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」としてはいますが、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、基本的スタンスは堅持しつつも、これまでの努力・頑張りが反映され、中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としています。

最後に、回答期限についての要求です。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、可能な限り早期に回答を示していただくための要求としています。

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ます。

以上が、今春季生活闘争の要求趣旨となります。

《職場意見（職場集会意見含む）の主張》

【組合】続いて、今春季生活闘争におけるアンケートや職場集会においてあげられた、組合員からの意見について述べさせていただきます。

これまでに実施したアンケートでは、延べ458件の回答がありました。

まず、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」という設問についてです。私たちは、「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」などの観点から要求内容を検討してきましたが、組合員がどのような観点から賃金改善を求めているのかを確認しました。

アンケート結果は、「物価の上昇」の観点から賃金改善を求めるという回答が全体の68.9%を占めており、他の要素よりも圧倒的に多い回答となりました。また、その理由としては、「物価の伸びに賃金の伸びが追いついていないため」「物価の上昇に伴い、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」という意見があげられており、昨今の物価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と捉えました。

また、これまでの3年間、賃金改善の実施方法については、「3,000円に定期昇給の〇%を加える」という回答が示されてきましたが、私たちとしては定額部分である3,000円を高める必要があると考えていましたので、将来を見据えて考えた際の実施方法についても確認をおこないました。

「将来を見据えて考えたとき、固定額である3,000円を高める必要があると思いますか」という設問では、87.2%が「高める必要がある」という回答となりました。

さらに、「将来を見据えて考えたとき、賃金改善を実施する際の優先順位を教えてください」という設問では、「固定額の3,000円を高める方が良い」という回答が36.9%、「定期昇給の増率を高める方が良い」という回答が19.1%、「両方のバランスを取った方が良い」という回答が42.6%という回答となりました。

年齢や勤続年数、個人の定期昇給額などによって求める実施方法は異なると捉えていますが、全体感としては、固定額の3,000円を高めつつ、定期昇給の増率部分のバランスが図られることが求められている実施方法であると捉えました。

次に、「2026年度夏季一時金の基準月数は、どれくらいを望みますか」という設問についてです。

私たちは、会社業績の伸びと合わせて、一時金の基準月数も伸びていくことが「安定した支給」であると考えており、基準月数の側面だけではなく、支給額の側

面からも要求内容を検討してきましたが、組合員がどのような観点から一時金の基準月数を求めているのかを確認しました。

アンケート結果は、半数を超える56.5%の方が「2025年度年末一時金を上回る月数」と回答し、次いで、23.3%の方が「会社業績を正に反映した月数」と回答しています。その理由としては、「2025年度第3四半期決算は、前年を上回る実績となったため」「会社業績の背景には組合員・従業員の頑張りがあったことは紛れもない事実であるため」という意見があげられました。

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、単に一時金の基準月数を高めることよりも、一時金の基礎となる基本給を高めていくことも望まれているということが、アンケート結果からも読み取ることができました。

《職場意見（職場集会意見含む）の主張》

【組合】続いて、2025年度における職場の努力・頑張りについて述べさせていただきます。3月18日から4月6日にかけて開催した職場集会では、計30箇所、延べ195名の方に参加してもらい、多くの意見があげられました。また、同時期にアンケートも実施し、職場の努力や頑張りについての意見聴取をおこなってきました。これらの意見を集約しましたので、代表的な内容をお伝えさせていただきます。

まずは、店舗を中心とした要員不足とシフト対応に関する意見です。「店舗管理者としてもシフト入店が多くあるなかで、事務作業等が疎かにならないよう必死に両立させてきました。」「繁忙期にはほとんど休むことなく乗り越え、正常な店舗運営という地道な努力をおこなってきました。」「人員が減り、業務量が増えるなかにおいても、店舗全体で助け合い、体調不良で休む人に対しても、優しい気持ちを持てるようチームとしてまとめてきました。」という意見があげられています。シフト見直し等によりギリギリの人員のなかで、店舗運営を支えてきたといった声が多く寄せられました。

次に、売上・利益の向上に向けた取り組みに関する意見です。「計画が高く、当初達成できるかが不安でしたが、『お客さまのために汗をかく』『施策をやり抜く』ことを徹底し、様々な販促や改善活動をおこなった結果、自店舗において計画を達成することができました。」「通常業務と並行しての催事対応、現場仕入商品の新規アイテムの導入など本社施策に加えて、支店独自施策商品の売り込みなどにより、高い年度計画の達成に繋げてきました。」「年末年始繁忙対応や、キュンパス対応、WBC等の大型イベント対応をおこない、日商記録を更新するなどの成果をあげてきました。」「店舗の売上を対前年・対計画で達成できるよう、売場づくりや商品改廃をこまめにおこない、商機を逃さず、稼げるときに稼ぐという土台をつくってきました。」「高い計画が掲げられたなか、必ず達成するという意識を持って売上最大化に向けた施策の徹底を図り、部下にもその意識を持って取り組むように指導してきました。」「少しでも売上を上げるため、駅弁販売などの呼び込みに力を入れ、イベント商材や現場仕入れ商品の積極的な販売に努めてきました。」「ハコビュンの導入やJRと連携した施策など、新たな取り組みにスピーディーに対応し挑戦を続けてきました。」「キャンペーンをとにかく盛り上げ、棚割変更や什器導入など新たな施策にチャレンジしてきました。」「インバウンド効果やお客さまの変化に対し、セルフレジの外国語対応やトークナビ活用など、スムーズな買い物を促す工夫をおこなってきました。」「豪雪や、新幹線トラブル、熊の脅威、ブランド切り替え、省人化対応など、過酷な状況や新たな対応に奮闘してきました。」という意見があげられています。

このように、各職場では、新たな価値の創出に向け、高い計画に対して諦めることなく、さらなる高みを目指して一人ひとりが工夫を凝らし挑戦し続けてきました。

続いて、業務改善やコストダウンなど生産性向上の取り組みに関する意見です。「棚卸差額を出さないよう日々の作業を一つひとつ丁寧におこない、廃棄後粗利も意識しながら精度の高い発注に尽力してきました。」「他店とも支援・転送等で協力しながら、地道なコストダウンと利益改善に取り組んできました。」という意見があげられています。

また、店舗だけでなく本社・企画部門においても、「AIやBI等のツールを活用する勉強を常におこない、業務効率化や時間短縮を図っています。」「部署を跨いでシステムの導入による簡素化を進めています。」「複数年にわたる過年度のデータ修正を完結させてきました。」「関係各所と連携し、スムーズな業務遂行に努めてきました。」という意見があげられており、現場のみならず企画部門も一体となって生産性向上に努めてきました。

さらに、職場からは、部下の育成や、教育等に対する声もあげられています。「基本の徹底からスタッフを指導し、少しずつでもスタッフの成長・育成に繋がられるよう、日々の業務に追われるなかでも継続的な指導をしています。」「データやPI値を基に考え、行動できるような育成に取り組みました。」「従業員が定着する働きやすい職場づくりに努めてきました。」「部下の育休対応や、短期間で異動となってしまう出向社員のフォローなど、プラスオンの業務についても工夫をして業務を遂行してきました。」「AMGとしてMGを支え、率先して現場を守り、スタッフとの架け橋となってきました。」「守りの部署なので、店舗で事故が起きないように尽力してきました。」という意見があげられました。こうした人材育成や職場を支える取り組みは、直接的に売上には表れないものの、一人ひとりの日々の努力が、持続的な成長や将来の利益を支えていく重要な要素であると考えています。

その他にも様々な意見があげられました。「異常気象ともいえる猛暑のなか、職場では暑さに耐えて頑張ってきました。」「育児休職中ですが、会社の状況把握のために会議資料や社内報を読んだり、自己啓発のために通信教育に取り組んできました。」「サービス介助士取得など自己研鑽に努めてきました。」「将来的にも会社に貢献したいという想いから、ステップアップを目指して、ストアマネジメント職登用試験に望みました。」「ワンチャレ推進委員として、支店内のワンチャレの投稿に関する呼びかけや、インナーコンテストをおこない、職場の自主性を高めてきました。」「総務として、Aスタッフの将来性や、Fスタッフ登用を目指すスタッフの実態把握をするため、キャリアアップしたAスタッフに

会いに行ったり、MGの意見を傾聴するよう努めてきました。」「ニュータスへのブランドの切り替えに伴うイレギュラー対応を乗り越えてきました。」

以上のように、2025年度における職場の努力・頑張りに対しては、さまざまな職場から、たくさんの意見があげられました。このような従業員一人ひとりの努力・頑張りが決算数値にも反映されていると捉えており、自分たちの努力・頑張りに応じてほしいという想いであると受けとめています。

《要求趣旨・職場意見を踏まえた主張》

【組合】続いて、職場意見を踏まえた要求内容を作成するうえでの考え方と労働組合として今交渉において重視しているポイントについて述べさせていただきます。

まず、要求内容を作成するにあたり、労働組合として4つの観点から総合的に試算をおこない、各社員群においておおむね10,000円以上の賃金改善が必要な水準であると考えました。

1点目は、2026年春季生活闘争における連合方針についてです。連合方針を参考に、定期昇給を含めて5%以上を実現するには、平均すると、社員については10,996円、Fスタッフについては9,251円の賃金改善が必要となります。

2点目は、物価の上昇についてです。昨今の物価高騰の影響により実質的な可処分所得が低下しており、2020年を100とした場合の組合試算では、平均すると、社員については毎月6,539円、Fスタッフについては毎月10,650円の不足が生じていると捉えています。4月に入っても物価高騰が続いていることや、社会保険料の増加などにより、さらなる生活への影響が見込まれます。

3点目は、同業他社との比較についてです。全国の「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してみたところ、平均で20,000円の開きがありました。同業他社と一概に比較することは難しいと思いますが、新卒社員から見て、見劣りしない採用基本給にしていくということは必然だと思えます。将来に向けて優秀な人材を確

保していくためにも、その入り口となる各社員群の採用基本給等を10,000円以上引き上げることを要求しています。

4点目は、最低賃金の上昇についてです。政府が掲げている「2020年代に全国加重平均1,500円」を実現するためには、毎年100円近くの大規模な改定が想定されることに加え、時給1,500円を月給換算すると、現在の正社員の採用基本給と同じ水準になってしまうため、各社員群に求められる職責や役割との賃金バランスの観点からも、各社員群の賃金も高め続けていく必要があります。

これらを総合的に勘案し、労働組合としては、各社員群においておおむね10,000円以上の賃金改善が必要な水準であると捉えています。

さらに、賃金改善の実施方法については、働きがいやモチベーション向上の観点から、個々の役割や責任に応じた処遇差を適切に設けていくことも必要であると考えています。そのため、全体の底上げ部分としての10,000円に加え、等級の役割・責任に応じた処遇差として、年齢や在級年数に関わらずに在籍する等級ごとの昇給区分を用いた要求としています。

具体的な要求水準としては、正社員・地域限定正社員については、固定額の10,000円に定期昇給額表に定める各等級の「基本B」を加えた13,900円から15,600円を要求額としており、Fスタッフについては、固定額の10,000円に昇給区分表の「B」を加えた12,300円から13,900円を要求額としています。

また、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』から組合として課題として捉え、重視している事について述べさせていただきます。

将来に向けて優秀な人材を確保・定着させていくためには、採用基本給を高めただけでなく、現在在籍している社員がこの会社で働き続けたい、貢献したいと思える処遇としていくことが重要であると考えています。そのためは、単年度の賃金改善にとどまらず、賃金水準そのものを引き上げていく必要があり、賃金改善の効果を確実なものとする基本給範囲の引き上げが必要であると考えて

います。このことから、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円以上引き上げることをあわせて要求しています。

また、今回の賃金改善においては、「全体としての底上げ」と「個々の頑張りの適切な評価」の両立を課題として捉えています。特に、全員に確実に効果が及ぶ定額部分の水準をどのように引き上げていくかが、重要であると考えています。今交渉の賃金改善については、個別の引き上げにとどまらず、より多くの社員が賃金改善を実感できる水準とすることが必要であると考えています。

会社業績を見たときに、直近の業績では、収益・利益ともに着実に伸長しており、2025年度の当期純利益の到着見込は前年比124.5%と大きく増加しています。さらに、2026年度には営業利益202億円という過去最高水準を目指す計画も掲げられており、各職場では日々の努力と創意工夫によってその実現に向けた取り組みが進められています。

こうした状況を踏まえると、生産性向上に貢献している従業員に対し、生み出した利益を適切に還元していく余地は十分であると捉えています。

最後に、今回の春季生活闘争における基本スタンスについてです。私たちは、将来の賃金水準を見据えた際、その基礎となる基本給を引き上げていくことが、持続的な生活の安定や将来設計において極めて重要であると考えていることから、今春季生活闘争においては、特に賃金改善に軸足を置いたスタンスで臨んでいます。

《会社の検討状況・考え方・回答時期の確認》

【組合】ここまで、今春季生活闘争における要求趣旨、組合員の声や想いについて述べさせていただきましたが、会社の検討にあたっての現状認識や、今交渉の要求に対する基本的なスタンス・考えについてうかがいたい。

【会社】会社としては、貴組合からの要求、組合員の皆さんからあげられたご意見に答えるべく、一生懸命検討します。昨年度決算はまだ確定していませんが、ここまで会社業績を上げられたことは、本当に皆さんの一人ひとりの力によるも

のです。会社としてはこれまでの回答と同様に、どれだけの対応ができるかということをベースに考えています。

【組 合】3月17日に要求書を提出しましたが、その後、会社としてさまざまな視点から検討がなされていると思います。私たちは、会社から示された回答を職場に周知・意見聴取をおこない、その声をもとに交渉をおこなう期間を確保することが重要だと考えており、4月24日を回答期限として要求しています。

回答するうえで、原資となるのは会社業績であると理解していますので、2025年度通期決算が確定することが前提になると思いますが、いつ頃、要求に対する回答を示していただけるのか、具体的な時期を確認させていただきたい。

【会 社】昨年度の決算確定後、速やかに回答できるような形で進めていきたいと思っています。

【組 合】私たちとしては、労使双方が納得のうえで早期に交渉を終え、2026年度事業計画に掲げられた各種施策の取り組みを加速させるべきであると考えていますので、決算数値確定後には、可能な限り早期に回答を示していただきたい。

以上、あらためて要求趣旨、組合員の声や想いを主張させていただき、会社の現状における考えや検討状況を確認させていただきました。

2025年度における「通期決算落着見込」では、上方修正された計画に対し、利益面では未達であったものの、対前年では収益・利益ともに大幅に上回る結果となっています。

そして、2026年度においては、成長投資を含む、非常に大きな投資計画が掲げられていますが、私たちは、あわせて人への投資もおこなっていただきたいと考えています。その回答こそが、「協奏価値創造企業」として統合施策を更に展開していくための、従業員の今まで以上の努力・頑張りにつながると考えています。

これらのことを踏まえ、繰り返しになりますが、次回の団体交渉では、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ます。

次回、第2回団体交渉に向けて、引き続き、さまざまな視点からの検討をお願いします。

第2回団体交渉日時は、

2026年4月22日13:00～（予定）です。

引き続き今春闘へのご注目のほどよろしくお願いいたします。