

会社より回答が示されました

今春闘会社回答（一部抜粋）

賃金改善

実施日:2026年4月1日を基準 清算日(予定):2026年6月19日

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
3,000円 + 定期昇給の190%	3,000円	3,000円 + 定期昇給の190%	夏季・精勤一時金に +1,000円
社員の採用基本給の改定 大卒社員11,500円引き上げ		基本給範囲の改定 3,000円～10,000円引き上げ ※詳細は末尾別紙参照	

夏季一時金

支給日(予定):2026年6月25日

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
2.80カ月	2.80カ月	1.68カ月	1.68カ月

その他

※詳細は末尾別紙参照

L-1級	S-2級
職務手当を増額	特別調整等

—交渉継続—

次回団体交渉は、5月15日（金）10:00～と決定しました

【組合】 前回、第1回団体交渉では、会社回答の決定前にご検討いただきたいという思いから、要求趣旨をお伝えしたうえで、職場集会やアンケートで寄せられた組合員の声や想いを主張させていただきました。第1回団体交渉以降、組合員

の声や想いも踏まえて検討いただいた会社回答をお示しいただきたいと思いません。

【会社】 3月17日に、貴組合より「2026年度賃金改善および夏季一時金に関する団体交渉の申し入れ」、および4月7日の団体交渉を受け、2026年度の賃金改善、および夏季一時金について検討を重ねてまいりました。本日は、その回答をさせていただきます。

私たちは2021年の会社発足以降、構造改革と統合効果の創出のため、「JR-Cross骨太施策」を策定し取り組みを進めてきました。「既の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」の二面で施策を進め、特に、次の発展に向けた再投資として「骨太の新たな成長事業」を、2025年度は更に推進した1年でした。

2025年度は、個人消費の上昇やインバウンドの増加による収益の増加が見られた一方で、小売・飲食業などのサービス業における人手不足・人件費の高騰、為替相場の変動やエネルギー価格等の上昇による物流・原材料費・光熱費の高騰によるコストの継続的な増加などの課題がありましたが、営業収益・営業利益・経常利益は、会社発足以来最高額を更新する見込みです。これは、各カンパニー、そして一人ひとりの社員の皆さんが、「構造改革」「日々の的確なオペレーションの改善」「増収施策」に取り組むとともに、「JR-Cross骨太施策」における「骨太の新たな成長事業」への取り組みを実現した成果であり、改めて深く感謝申し上げます。ありがとうございます。

今年4月でクロスステーションが発足して5年が経過しました。この間、コロナ禍の苦しい状況の中から社員の皆さんが努力して経営改革を続けていただき、各カンパニーが独自施策を磨くとともに、カンパニー統合施策を展開することにより、クロスステーションは他に例を見ない「駅を起点に、小売・飲食・商業施設・製造の各分野を自律分散型で磨きつつ、強みを掛け合わせ、新たな価値を創造する」という形態を達成し、お客さまに便利で魅力あるサービスを提供することを実現してきました。

2026年度は、世の中随一の「協奏価値創造企業」として当社の持つ特性をさらに発展する「ステップを一段上げて進む年」と位置付けています。一人ひとりの社員が良質の危機感と 旺盛な問題意識を持って、引き続き「構造改革」「日々の的確適正なオペレーション」「安全・安心の提供」を普遍的に継続して進めるとともに、「既に実施している施策の磨き上げ=既存の価値の増加」を着実に実行おこなっていくことに加え、各カンパニーが独自施策を磨くとともに、カンパニー統合施策をさらに展開していかなければなりません。

これらの取り組みを、社員一人ひとりが持つ力、強みを掛け合わせて着実に進め、お客さまの信頼を獲得し、社員と家族の幸せを実現する「正のスパイラル」を回し続けていくことを共に目指していきましょう。

2026年度の賃金改善及び夏季一時金については、次の通りの回答といたしました。

====回答書 配布====

【組 合】ただいま、回答および回答に至る考えが示されました。まずは、要求していた期限内に回答を示していただいたことに感謝申し上げます。ありがとうございました。しかし、回答内容は私たちの要求と異なる部分がありますので、考え方も含めて、要求項目ごとに確認させていただきます。齟齬が生まれないように丁寧に確認させていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

まずはじめに、賃金改善についての会社の考えを確認させていただきます。賃金改善の実施方法は、3,000円に定期昇給の190%を加えるというこれまでと同様の実施方法になっていますが、あらためて、固定額部分を3,000円としている考え方や、定期昇給の190%とした考え方をお示しいただきたいと思っております。

【会 社】3,000円としているのは、貴組合労組が要求されていますとおり、「将来に向けた優秀な人材の確保・定着」の観点で、会社としても若手・中堅社員にいかに配分するかを勘案しながら検討し、「3,000円および定期昇給の190%を加える」という回答となります。

【組 合】私たちは、賃金改善について「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」という3つの観点から要求をおこなっています。会社が回答するにあたって、どのような観点が重要な検討要素となっているか教えてください。

【会 社】賃金改善については、将来にわたる生産性向上がなければ実施できないと考えています。そうしたなかで、どれだけの回答ができるかということを検討しました。貴組合が一時金より賃金改善に重きを置いているという発言もありましたが、会社としても、今回は賃金の改善に重きを置いて検討してきました。

【組 合】会社の考え方は、これまでと同様の枠組みの中で、どこまで回答できるかということを検討してきたということでしょうか。

【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応えるべく、一生懸命検討しました。物価上昇が厳しいのは、会社も承知していますが、物価の上昇分そのものに対して、賃金改善をおこなうのではなく、賃金改善は、あくまでも将来にわたる生産性の向上を原資としておこなうものです。その点は会社としての考え方は変わっていません。その考えの基で、これまでの回答と同様に、どれだけの対応が出来るかということベースを考えています。

【組 合】私たちの要求内容を汲んでいただいた回答であると受けとめたいと思います。会社から示された通りの賃金改善をおこなった場合、平均定期昇給額と平均賃金改善額を確認させてください。

【会 社】社員については、55歳以上を除く一般社員で、定期昇給を含む平均賃金改善額は12,479円となります。なお、3月現在の計算の状況ですので、4月以降に昇格・昇給される方や、成績率等は加味されていません。

【組 合】賃金改善の回答を検討するにあたって、昨年は3,000円に定期昇給の160%を加えるという回答でしたので、会社の原資は昨年度よりも積み増しているという認識でよろしいでしょうか。

【会 社】はい。

【組 合】大卒社員の採用基本給を11,500円引き上げることについての考え方を教えてください。

【会 社】範囲給の下限額を10,000円引き上げていることから、それに合わせて社員の採用基本給を10,000円引き上げます。大卒社員については、多少上積みをしています。

【組 合】大卒正社員の採用基本給が240,000円と、昨年までの10,000円の改定額より1,500円積み増しになっている考えを教えてください。

【会 社】大卒社員については、世の中の動向も見て、現在の給与体系を維持したまま引き上げられるところまで引き上げ、上積みしたというかたちになります。

【組 合】2年目の社員との逆転現象は起こらないでしょうか。

【会 社】はい、逆転現象は起こらないかたちで調整させていただきました。

【組 合】これも、良質な人材の確保という観点からでしょうか。

【会 社】はい。

【組 合】社員については採用基本給の改定が実施されているのですが、Fスタッフについては採用基本給の改定がありません。その考え方を教えてください。

【会 社】Fスタッフについては所属により採用基本給を設定していますので、特に回答していません。

【組 合】首都圏のFスタッフの採用基本給についてはいかがでしょうか。

【会 社】昨年、ある程度最低賃金の上げ幅や、社員の採用基本給の改定をにらみながら設定しました。今年度もこの時期では考えていませんが、最低賃金の引き上げ額などを見ながら検討することはあると思います。

【組 合】社員の基本給の範囲を3,000円～10,000円引き上げることについての考えも確認させてください。

【会 社】基本的な考え方はこれまでと同じです。都市手当を基本給に組み込んだ際の、範囲給の上限額・中位額と下限額の間差が広がっていますので、範囲給の間差を意識して見直しをおこなっています。その間差が広がっている部分がまだ

追いついていない箇所については3,000円～7,400円、縮まっている箇所については10,000円となります。

【組 合】すべての等級と範囲のすべての部分が上がっているのでしょうか。

【会 社】すべて上がっています。最低でもすべて3,000円上がっています。都市手当廃止時の差がまだ残っているところは少なくなっていますが、是正が終わっているところは10,000円上げていますので、M-1級やM-2級はすべての上限額や中位額で10,000円上がっています。地域限定正社員の地方は、L-1級の上限額まで含めてすべて10,000円上がっています。S-2級、L-1級にはまだ影響が残っています。

【組 合】基本給の範囲の改定については、昨年と同様に、地域限定正社員の地方の部分はすべて10,000円上がるということでしょうか。

【会 社】はい。

【組 合】昨年よりも改定額が上がっているところもあるのでしょうか。

【会 社】間差の調整が終わったところは10,000円上げています。

【組 合】このペースで間差の是正が進んだ場合、是正が完了するにはどのくらいかかるのでしょうか。

【会 社】詳細は調べないといけませんが、あと1～2年だと思います。

【組 合】その他の賃金改善として、L-1級の職務手当、S-2級の加算がおこなわれる考えについて教えてください。

【会 社】この3年で賃金改善をかなり強く実施してきたため、それに伴って、試験に合格して昇格される方のうち、昇給規程第11条第1項の昇格昇給がつく人が減少してきていましたので、S-2級、L-1級それぞれ増額しました。

【組 合】L-1級は基本給ではなく職務手当の増額となっていますが、どのような理由からでしょうか。

【会 社】L-1級は職務手当があるので、職務手当で増額しました。S-2級は職務手当が無いので、基本給を増額するかたちとしました。

【組 合】S-2級の基本給への加算対象になり得る人数はどれぐらいいるのでしょうか。

【会 社】対象者は特別調整を含めて42名です。

【組 合】 S-2 級に3,000円を加算するというのは、賃金改善をおこなったのちに
加算するというのでしょうか。

【会 社】通常は昇格するときにおこないます。昇格するとき、昇給規程第11条第
1項の昇格昇給を実施して、そのあと3,000円を加えます。ただし、M-1 級で中
位額より高い人には加算しません。

【組 合】エルダー社員は今回基本給に3,000円加える、T スタッフは賃金改善で
はなく夏季精勤一時金に1,000円を加えるというのは、これまでと同じ考えで
しょうか。

【会 社】エルダー社員は社員に準じて考えました。T スタッフについてはこれま
でと同様、ぜひF スタッフに移行してアシスタントマネージャーを目指してい
たきたいという考えです。

【組 合】賃金改善の実施方法について、より踏み込んで質問させていただきま
す。固定額部分は3,000円ですが、定期昇給の増率部分が190%ということで、
昨年の160%から踏み込んだ回答であり、一定の評価ができるかと受けていま
す。そのうえで、いくつか確認させてください。私たちは、今回の賃金改善お
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。そのなかでも、全員に確実に効果が及ぶ固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おり、今交渉の賃金改善について
は、より多くの従業員が賃金改善の効果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。私たちはこの観点から、固定額部分をこれまでの3,000円か
ら引き上げたいと考えています。

先ほど会社からは、若手・中堅社員や利益への貢献度の高い方への配分を重視
するという考えが示されましたが、私たちが今最優先すべきと考えているのは、
物価上昇による生活水準の目減りに対する基本給の底上げです。組合員ベースで
確認をおこなったところ、個人の定期昇給が0円、またはマイナスとなっている
正社員、地域限定正社員の組合員が全体の約2割いると捉えており、特にF ス
タッフについては約7割の組合員の賃金改善が定額部分の3,000円のみにとど

まっています。定期昇給の増率が増えたとしても、生活改善の実感につながりに
くい状況にあります。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、組合試算では2020年を100とした場合、2026年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。こうした状況を踏まえて、私たちは今交渉において定額部分の
引き上げを優先的に検討していただく必要があると考えています。そのうえで、
会社として固定額部分3,000円とした回答の明確な理由についてお答えいただ
きたいです。

【会 社】会社としては、年功序列ではない現在の制度に沿って最大限の配分をお
こなっており、これはこれまでと同じ考えで配分しています。「将来に向けた優
秀な人材の確保・定着」という観点に集中して、若手や中堅社員、利益への貢献
度の高い人により多くの配分がいくように検討を重ねています。

【組 合】将来にわたる生産性の向上を原資として賃金改善をおこなうという会社
の考えは理解しています。一方で、足元の生活水準の維持という観点も、今交渉
における賃金改善では、重要な要素であると考えています。また、ここ数年の最
低賃金は大きく上昇しており、A スタッフについてはこの1年の全国加重平均を
月給換算した場合、約10,000円ほど上昇しています。最低賃金の引き上げにつ
いては物価上昇と直接的に同一のものではないとはいえ、労働者の生活水準を維
持向上させる観点から実施されているものであり、その背景には物価上昇の影響
も含まれていると認識しています。最低賃金の引き上げによりA スタッフの賃金
水準は着実に上昇しており、その結果として、社員やF スタッフとの賃金バラ
ンスがすでに変化しています。役割や責任との関係において適正なバランスを保
つためにも、私たちは10,000円の固定額部分を要求しています。最低賃金の
上昇率がこの3年で大幅に上がっており、A スタッフとの賃金差が縮まっているこ
とに対して問題意識を持っています。

【会 社】会社としてはその点も考慮して、下限額を10,000円引き上げ、基本給範
囲も引き上げています。したがって、配慮していないわけではありません。

【組 合】賃金改善の実施方法については、固定額部分と定期昇給の増率部分の配分の受けとめ方や、改善の実感は大きく異なるものと認識しています。そのため、賃金改善においては全体としてのバランスをどのように確保するかが重要であると考えています。今回の会社回答において、個人の評価と全体への配分が最適であると判断された理由や根拠を具体的にお聞かせいただきたいです。

【会 社】同じ等級で同じ役割の仕事を担当している人には、同じ等級の範囲内での給与を支給するというかたちで会社は考えています。そのなかで配分をどうするかを決めさせていただいています。会社として、生活に影響を及ぼす物価上昇分を見ていないかという、今回は賃金改善により重きを置いて判断をしています。具体的に言うと、定期昇給の満額支給の方は、定期昇給を含む平均賃金改善率が6%近くなるよう、なんとか基準に乗せられないかということで検討してまいりました。この回答に至るまでには、皆さんの頑張りも含めて再三にわたって検討し、定期昇給満額支給者は6%近くなるというかたちでの回答になっています。

【組 合】平均賃金改善率が6%になる方はどれぐらいになりますか。

【会 社】3月の時点では約800人ですが、実際にはもっと増える可能性があります。

《賃金改善について》

【組 合】賃金改善をおこなううえで定期昇給の増率を使用する方法では、構造的にどうしても上位等級への配分が大きくなりやすく、下位等級や定期昇給の対象外となる社員、Fスタッフにおいては、十分に効果が及びにくい面があると考えています。そのため、生活の土台となる定額部分について、全体への配分を重視する必要があると考えています。私たち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ることも重要であると考えています。だからこそ、全体の底上げ部分としての10,000円に加え、基本給のBを加算する要求としています。役割や評価の違いはある一方で、生活の基盤はすべての社員に共通するものであり、その観点からも全体の底上げを図る必要が

あるのではないかと考えています。個人への評価については、定期昇給や一時金の成績率などを通じて反映していくことがより適切であると考えています。

一方で、生産性向上によって生み出された利益については、組織全体を支える従業員全体の底上げとして、より多くの従業員に配分していただきたいと考えています。店舗や職場の仕事は1人で完結するものではなく、チーム内でのフォローや部下の育成、地道なコストダウンなど、数値には表れにくい貢献の積み重ねによって支えられています。こうした目に見えない努力があつてこそ、組織としての生産性は向上していくものと考えています。そのため、評価された方への配分を高めるだけでなく、全体の底上げとしての配分を充実させていくことが、個々のエンゲージメントの向上と組織としての一体感の醸成につながり、結果として持続的な生産性向上にも寄与するものと考えています。以上を踏まえ、全従業員の生活水準の維持と組織全体の底上げを図る観点から、固定額部分の引き上げに向けて、例えば、上位等級においても昨年度を下回らない範囲で定期昇給の増率部分の一部を固定額部分に振り替えるなど、配分方法の見直しについてもご検討いただき、定額部分の引き上げについて再度検討していただきたいと考えています。

【会 社】物価上昇が厳しいのは会社としても承知していますが、会社としては全社員一律で賃金改善することは考えていません。それは、先ほどの考えに基づいています。

【組 合】同じ原資のなかで配分を変え、定期昇給の増率部分を多少でも定額部分に振り替えるということができないかということ、この1年間検討してきました。全組合員の意見であるとは明言できませんが、多くの意見をいただけてきたところです。現状抱えている問題課題に加えて、将来に向けた問題課題についても、会社と一緒に克服していきたいという思いから要求を掲げさせていただきました。

【会 社】若手・中堅社員のみならずフォーカスした場合、原資は若手に行きますので、残った原資で皆さんに配分をするしかありません。その配分の仕方をするのかと考えたときに、若手や中堅社員に厚くするだけでなく、若手・中堅以外

でも会社利益への貢献度が高い人にも同様に配分したいという思いが会社にはあります。

【組 合】 Fスタッフについては、約7割の組合員の賃金改善が定額部分の3,000円のみにとどまっていることを問題と捉え、固定額部分を引き上げる要求をしています。定期昇給がなくなるのは社員も同様であるため、整合性という意味では会社の考え方も理解しますが、Fスタッフにおいて、最近登用されたチーフの方であれば10年以内は定期昇給があると思いますが、もともと販売員からチーフに登用され、これから店舗管理職のストアマネジメント職を頑張ろうとしている方が、制度上、定期昇給額がないというところに問題意識を置いており、私たちが課題として考えているのはそういった点になります。

【組 合】 店舗管理者の人材確保について、各支店では現場の最前線を担う店舗管理者の候補としてFスタッフの採用、登用が進められていると捉えています。より優秀な人材の確保という観点から、Fスタッフの採用基本給の引き上げを要求しています。現在、首都圏支店におけるFスタッフの採用基本給は統一されていますが、昨今の最低賃金の上昇においては今後も見直すことも検討しているという話が先ほどありました。一時金が支給されているとはいえ、役割と責任の観点から、魅力的な賃金水準になっているとは言えないと考えています。私たちとしては、店舗管理者の候補としての人材を確保していくために、Fスタッフの採用給を魅力のある水準にすべきであると考えているのですが、会社として今後、店舗管理者候補の人材をどのように採用していくお考えがあるのかお聞かせください。

【会 社】 店舗管理者については、これまでも社員登用、Fスタッフ登用や中途採用などをおこなってきました。各所属ともさまざまな議論を重ねていますが、地域限定正社員の新卒採用にも力を入れており、2026年度採用では仙台で1人採用しました。Fスタッフの採用給についても、昨年は採用給を見直したり、所属によっては公募をしたりするなど工夫を重ねています。新卒採用についても、大学、専門学校、それから高校も含めて活動していくことも検討しています。

【組 合】 ありがとうございます。私たちも現場を担う優秀な人材の確保は、持続的な会社の発展につながると思いますので、Fスタッフの採用給だけでなく全体を見ながらも確保していただく取り組みをしていただければと思います。ちなみに盛岡などですと、店舗マネージャーを担っている方々は高卒で入られた方が多いという話もあり、高卒採用者に対して求人をかけないのかという声が組合員からも出ていますので、検討していただければと思います。ここまで賃金改善に関する会社の回答内容について確認させていただきましたが、現状における課題の克服というだけでなく、将来に向けた課題の克服ということも踏まえて、JR-Crossが選ばれ続ける企業となるように、もう一步踏み込んだ再度の検討をお願いしたいと思います。

《夏季一時金について》

今回の夏季一時金については、2.80カ月という回答をいただきました。昨年の夏季一時金と比べますと0.1カ月の上積みとなりましたが、私たちの要求月数には達していません。このなかで、昨年の下期の業績だけが判断材料ではないと思いますが、過去最高益の着地見込みとなっていることを踏まえれば、厳しい回答であると受けとめています。会社として先ほど賃金改善に重きを置くといった話がありましたが、この月数を回答するに至った判断要素をお聞かせください。

【会 社】 冒頭でも申し上げましたが、人件費、物流、原材料費、光熱費の高騰によるコストの継続的な増加などの課題がありましたけれども、2025年度は営業収益、営業利益は会社発足以来の最高額を更新する見込みです。これは社員の皆さんの多くの努力のおかげですので、昨年の夏季一時金を少しでも上回るかたちで回答したいということで検討を重ねて、2.80カ月という支給月数となりました。

【組 合】 私たちの要求ではありませんが、Aスタッフの一時金に業績加算として9,000円を加えるという回答が示されています。この9,000円となった考え方について教えてください。

【会 社】社員とほぼ一緒の考え方になりますが、会社の業績や、それに対して現場ではかなり頑張っていたという労苦に報いるためにこの金額としています。

【組 合】9,000円というのは、昨年の年末一時金のときと一緒ということですか。

【会 社】はい、そうです。

【組 合】夏季一時金に関する会社の回答内容について確認させていただきました。繰り返しになりますが、夏季一時金については安定的かつ組合員・従業員の努力と頑張りに対して納得感が得られることが重要であると捉えています。また、単年度にとどまらず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っていくためにも、もう一步踏み込んで再度の検討をお願いしたいと思えます。

【組 合】なお、今年度はカンパニー業績加算はありますか。

【会 社】あります。

【組 合】とりわけ今春闘においては、私たちは賃金改善に重きを置いて交渉に臨んでおり、会社もその意図を汲んでいただいた回答だと受けとめています。将来に向けた賃金制度をどうしていくのかということについては、私たちも会社の進んでいく方向をしっかりと理解したいと思っています。そうでないと議論も平行線をたどってしまうと思いますし、今後の交渉にも影響を及ぼしてしまうと考えていますので、この団体交渉とは切り離して話し合いの場を設けていただくことは可能でしょうか。

【会 社】はい。

【組 合】ぜひそのような場で、将来に向けてどうしていくのかということについて擦り合わせができればと考えています。これまでさまざまな視点から会社の考えを確認するとともに、会社回答に対する私たちの想いを主張させていただきました。これは現状の課題認識にとどまらず、将来に向けた課題についても労使で

目線を合わせ、克服していきたいという考えによるものです。先行きを見通すことが難しい状況のなかで、賃金改善や一時金の基準月数の引き上げに慎重にならざるを得ないという会社の立場は理解しています。一方で、そのような環境下にあっても、従業員は各職場でJR-Crossを成長・発展させるべくスピード感をもって各種施策に対応し、その積み重ねが過去最高水準の業績につながっていると認識しています。また、今後も収益・利益の持続的な向上が求められるなか、成長投資に加え、将来に向けた「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。

今春季生活闘争において私たちは賃金改善と夏季一時金の要求をおこなっていますが、賃金水準の向上という観点では一時金のみならず、賃金改善とのバランスを踏まえた対応が重要であると考えています。将来の課題に対しても「良質な危機感」と「旺盛な問題意識」を持ち、経営幹部から職場の従業員までが一丸となって「不断の変革意識」のもと各種施策に邁進し続けていくことを前提として、あらためて会社としての前向きな再検討をお願いします。

本日、会社から示された回答および今交渉で確認した内容については、職場に丁寧に周知し、意見聴取をおこなったうえで、次回の団体交渉においてあらためて私たちの考えを述べさせていただきます。

【会 社】会社としては、貴労組が危惧されている内容や、いまの世の中の状況はもちろん承知をしています。会社として、頑張った従業員の皆さんに最大限還元できるか、真剣に考えましたので、ご理解いただければと思います。

別紙1

【基本給の範囲の改定】(2026年6月1日改正予定)

【正社員】

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	350,200	394,500	412,200
S-1	310,200	357,200	374,500
S-2	279,200	320,200	335,200
M-1	256,200	286,200	299,200
M-2	237,400	258,200	270,200

【地域限定正社員】

(本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉支店)

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	333,200	394,500	412,200
S-1	293,200	357,200	374,500
S-2	263,200	320,200	335,200
M-1	237,200	286,200	299,200
M-2	214,200	258,200	270,200
M-3	203,000	231,200	247,200

【地域限定正社員】

(高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野支店)

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	312,200	362,200	377,200
S-1	272,200	330,200	345,200
S-2	242,200	293,200	308,200
M-1	216,200	258,700	272,100
M-2	193,200	229,900	242,200
M-3	187,000	208,200	224,700

別紙2

その他の賃金改善

1 L-1級

職務手当を増額する。

職名	L-1級
副課長	35,000円
エリアMG	35,000円
MG(S)	35,000円
MG(A)	30,000円

2 S-2級

2026年4月1日以降S-2級へ昇格し、昇格前の基本給がM-1級の中位額未満の者に対し、基本給に3,000円を加算する。

なお、この加算は、昇給規程第11条第1項の昇格昇給の実施後に行う。

※S-2級既存昇格者への特別調整

2024年及び2025年の昇格者のうち、昇格前の基本給がM-1級の中位額未満の者については、以下のとおり実施する。

① 2025年4月1日の昇格者へ基本給に2,000円を加える。

② 2024年4月1日の昇格者へ基本給に1,000円を加える。

なお、①②の加算は、本回答に定める賃金改善実施後に行う。