

## 2026年度賃金改善及び夏季一時金に関する 第2回団体交渉経過 (2026年4月22日開催・交渉継続中)

### 2026年度賃金改善に関する回答書（抜粋）

#### ◆社員及びFスタッフ

3,000円及び定期昇給の190%（定期昇給がマイナスの者は0%）を加える。

※55歳以上の一般職社員は、中位額未満の者は6,000円、中位額以上上限額未満の者は3,000円を加える。

#### ◆エルダー社員

基本給に3,000円を加える。

#### ◆Tスタッフ

夏季に支給する精勤一時金に1,000円を加える。

◆社員の基本給の範囲の改定 ... 各等級の基本給の範囲を3,000円～10,000円引き上げる。

◆社員の採用基本給の改定 ... 大卒社員の採用基本給を11,500円引き上げる。

※大卒正社員：240,000円

◆その他の賃金改善 ... 別紙のとおり実施する。

◆実施日 ... 2026年4月1日を基準とする。

※年齢については実施日の前日を基準とする。

◆精算日（予定） ... 2026年6月19日とする。

### 2026年度夏季一時金に関する回答書（抜粋）

◆社員・エルダー社員 ... 2.80カ月とする。（対前年+0.10カ月）

◆Fスタッフ・Tスタッフ ... 1.68カ月とする。（対前年+0.06カ月）

◆支給日（予定） ... 2026年6月25日とする。

◆Aスタッフ一時金の業績加算 ... 夏季一時金に9,000円を加えて支給する。（対前年+1,000円）

### 《回答にあたっての会社からのメッセージ（抜粋）》

■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、あらためて深く感謝申し上げます。ありがとうございます。

■社員一人ひとりが持つ力、強みを掛け合わせて取り組みを着実に進め、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。

## 《賃金改善・組合要求（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	

エルダー社員 基本給+10,000円

各社員群の採用基本給等 +10,000円以上

### 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	個人 ごとの 定期 昇給額
		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	

Tスタッフ 基本時間給+60円

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

## 《賃金改善・会社回答（図解）》

### 正社員・地域限定正社員

固定額	等級	定期昇給×190% ※中位額未満・基本Bで計算	合計	2026年度 定期昇給
3,000	L-1	8,960	11,960	個人 ごとの 定期 昇給額
	S-1	8,640	11,640	
	S-2	7,680	10,680	
	M-1	6,720	9,720	
	M-2	6,400	9,400	
	M-3	6,240	9,240	

エルダー社員 基本給+3,000円

社員の採用基本給の改定  
社員群・採用種別ごとに +10,000円・+11,500円

### Fスタッフ

固定額	区分	定期昇給×190% ※中位額未満・区分Bで計算	合計	2026年度 定期昇給	
3,000	区分1	AMG	6,240	9,240	個人 ごとの 定期 昇給額
		AMG以外	4,960	7,960	
	区分2	AMG	6,240	9,240	
		AMG以外	3,680	6,680	
	区分3	AMG	4,960	7,960	
		AMG以外	3,680	6,680	

Tスタッフ  
夏季に支給する精勤一時金 +1,000円

各等級に定める基本給範囲  
等級・範囲ごとに +3,000円～+10,000円

## 《ポイント》

- 社員・Fスタッフは、「固定額 3,000円+定期昇給の190%」となり、固定額3,000円は全員が支給対象となります。
- 「定期昇給の190%」については、今年度の定期昇給額により、個人ごとに改善額が異なります。
- 基本給・上限調整給への定期昇給がある方は固定額3,000円に定期昇給の190%が加算され、定期昇給がない方・定期昇給がマイナス（上限調整給のみ）となる方は、固定額3,000円のみでの改善となります。
- 55歳以上の社員の方は基本給の額により、固定額6,000円（中位額未満）、3,000円（中位額～上限額）が加算されます。

### 《参考》正社員・M-2級（入社2年目・23歳）

定期昇給4,700円（中位額未満・昇給：基本B（4,000円）+20代加算（700円））の方の場合

- ➡ 3,000円（固定額）+ 8,930円（定期昇給 4,700円 × 190%） = **11,930円（賃金改善率：5.22%）**
- ➡ 2026年度の昇給額 定期昇給 4,700円 + 賃金改善 11,930円 = **16,630円（賃金増額率：7.27%）**

## 《ポイント》

- エルダー社員は、全員一律で3,000円の賃金改善となります。
- Tスタッフは、基本時間給への加算ではなく、夏季に支給される精勤一時金に1,000円が加算されます。

## 《社員：基本給の範囲の改定》

【正社員】				【地域限定正社員】 <small>本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉</small>				【地域限定正社員】 <small>高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野</small>			
等級	下限額	中位額	上限額	等級	下限額	中位額	上限額	等級	下限額	中位額	上限額
L-1	350,200円 <small>(+10,000円)</small>	394,500円 <small>(+3,000円)</small>	412,200円 <small>(+3,000円)</small>	L-1	333,200円 <small>(+10,000円)</small>	394,500円 <small>(+3,000円)</small>	412,200円 <small>(+3,000円)</small>	L-1	312,200円 <small>(+10,000円)</small>	362,200円 <small>(+10,000円)</small>	377,200円 <small>(+10,000円)</small>
S-1	310,200円 <small>(+10,000円)</small>	357,200円 <small>(+3,400円)</small>	374,500円 <small>(+3,000円)</small>	S-1	293,200円 <small>(+10,000円)</small>	353,800円 <small>(+3,400円)</small>	374,500円 <small>(+3,000円)</small>	S-1	272,200円 <small>(+10,000円)</small>	330,200円 <small>(+10,000円)</small>	345,200円 <small>(+10,000円)</small>
S-2	279,200円 <small>(+10,000円)</small>	320,200円 <small>(+10,000円)</small>	335,200円 <small>(+7,400円)</small>	S-2	263,200円 <small>(+10,000円)</small>	320,200円 <small>(+10,000円)</small>	335,200円 <small>(+7,400円)</small>	S-2	242,200円 <small>(+10,000円)</small>	293,200円 <small>(+10,000円)</small>	308,200円 <small>(+10,000円)</small>
M-1	256,200円 <small>(+10,000円)</small>	286,200円 <small>(+10,000円)</small>	299,200円 <small>(+10,000円)</small>	M-1	237,200円 <small>(+10,000円)</small>	286,200円 <small>(+10,000円)</small>	299,200円 <small>(+10,000円)</small>	M-1	216,200円 <small>(+10,000円)</small>	258,700円 <small>(+10,000円)</small>	272,100円 <small>(+10,000円)</small>
M-2	237,400円 <small>(+10,000円)</small>	258,200円 <small>(+10,000円)</small>	270,200円 <small>(+10,000円)</small>	M-2	214,200円 <small>(+10,000円)</small>	258,200円 <small>(+10,000円)</small>	270,200円 <small>(+10,000円)</small>	M-2	193,200円 <small>(+10,000円)</small>	229,900円 <small>(+10,000円)</small>	242,200円 <small>(+10,000円)</small>
				M-3	193,000円 <small>(+10,000円)</small>	231,200円 <small>(+10,000円)</small>	247,200円 <small>(+10,000円)</small>	M-3	187,000円 <small>(+10,000円)</small>	208,200円 <small>(+10,000円)</small>	224,700円 <small>(+10,000円)</small>

## 《ポイント》

- 社員の基本給は範囲給となっており、各等級ごとに下限額・中位額・上限額が定められています。
- 基本給の範囲について、下限額・中位額・上限額で改善額がそれぞれ異なります。  
赤：+10,000円 / 緑：+7,400円 / 紫：+3,400円 / 青：+3,000円
- また、改善額は社員群（正社員・地域限定正社員（首都圏・地方））で異なります。
- 社員の基本給範囲は、2026年6月1日に改定予定となっています。

## 《社員：採用基本給の改定》

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円 ➤245,500円	228,500円 ➤240,000円	227,400円 ➤237,400円	---	---
地域限定正社員	等級	---	M-2級	---	M-3級	M-3級
	基本給	---	214,200円 ➤225,700円	---	204,200円 ➤214,200円	193,000円 ➤203,000円
地域限定正社員	等級	---	M-2級	---	M-3級	M-3級
	基本給	---	195,000円 ➤206,500円	---	186,100円 ➤196,100円	177,000円 ➤187,000円

## 《ポイント》

- 社員の採用基本給が10,000円～11,500円引き上げられます。  
(大学院・大学：+11,500円 / 高専・短大・専修・高校：+10,000円)
- ※採用基本給は、2026年4月1日に改定予定となっています。

## 《社員：その他の賃金改善①》

### ■L-1級（職務手当）

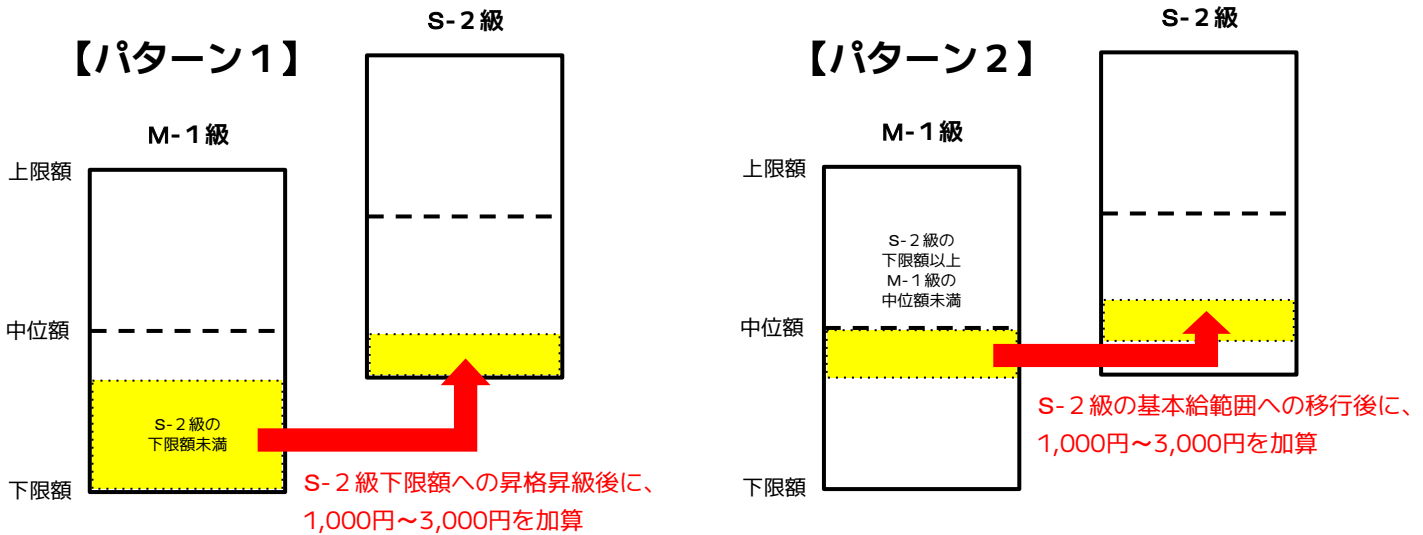
職名	現行	変更
副課長	月額30,000円	<b>月額35,000円</b> （+5,000円）
エリアMG	月額30,000円	<b>月額35,000円</b> （+5,000円）
MG（S）	月額30,000円	<b>月額35,000円</b> （+5,000円）
MG（A）	月額25,000円	<b>月額30,000円</b> （+5,000円）

## 《ポイント》

- L-1級の方（役職が、副課長・エリアMG・MG（S）・MG（A））については、職務手当が5,000円増額となります。  
※その他の等級の役職については、職務手当の変更はありません。

## 《社員：その他の賃金改善②》

### ■S-2級（昇格時の基本給への加算 図解）

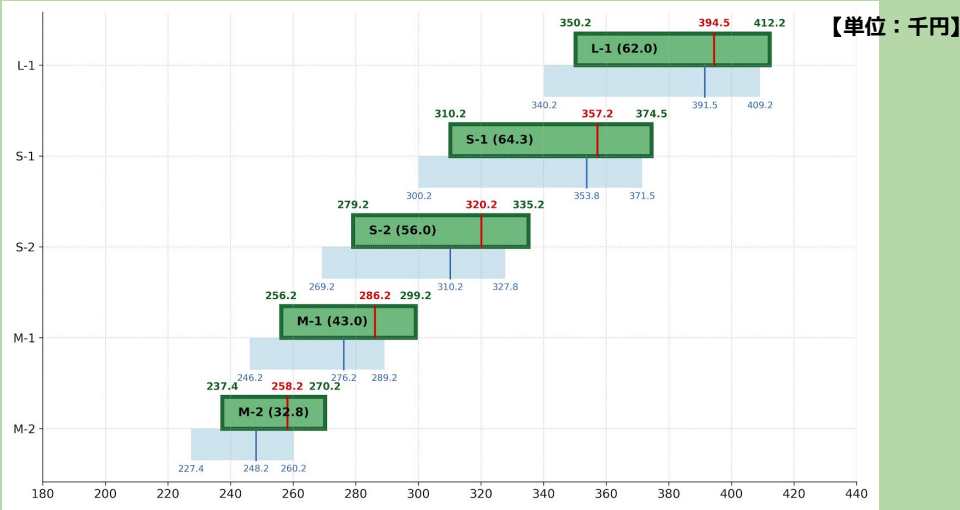


## 《ポイント》

- M-1級からS-2級に昇格する際、基本給がM-1級の中位額未満の方には、昇格昇級後に基本給に加算がおこなわれます。  
※制度改正 2026年4月1日以降：+3,000円  
※特別調整（今回のみ） 2025年4月1日：+2,000円 / 2024年4月1日：+1,000円

- これらの賃金改善は、2026年4月1日を基準として実施されます。（年齢は2026年3月31日が基準となります。）
- 2026年6月19日に支給される月例給与より、昇給後の新賃金で支給される予定となっています。  
あわせて、2026年4月・5月分の増額分の賃金（定期昇給+賃金改善）を精算する予定となっています。

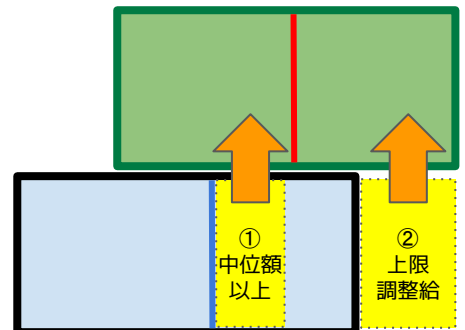
## ■正社員



## 《基本給範囲（例）》

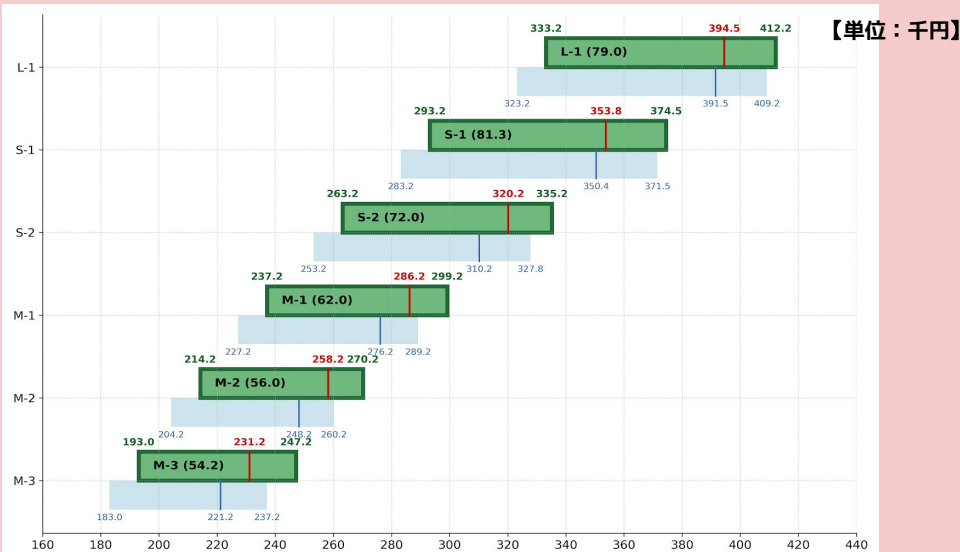
- 現行基本給範囲
- 改定後基本給範囲
- 範囲給間差  
(下限額と上限級の差)

## 《引き上げによる効果》



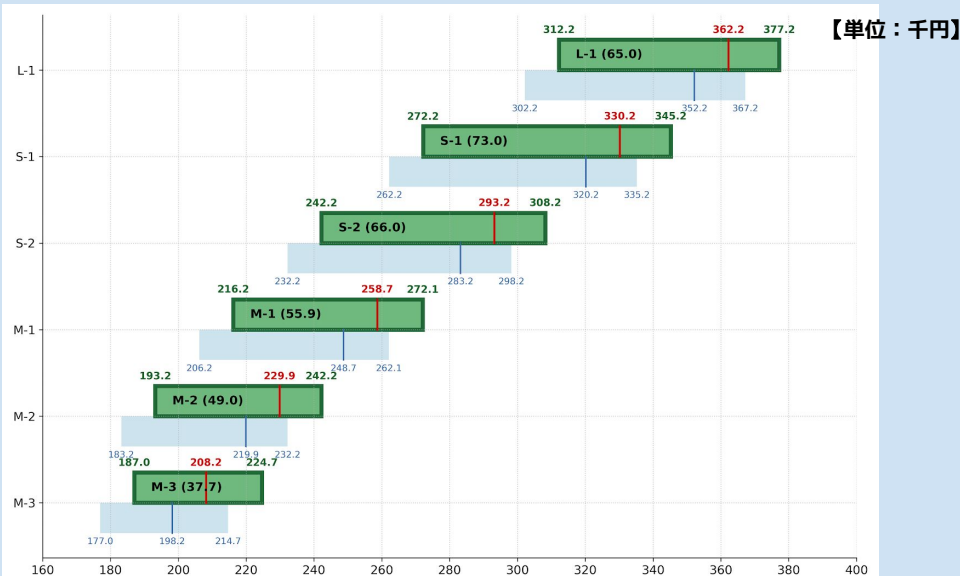
- ① 中位額が引き上がることにより、定期昇給額が増加
- ② 上限調整給が基本給範囲に組み込まれることにより、一時金に反映
- ①・②の効果により、年収ベースで賃金が増加

## ■地域限定正社員（本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉）



※基本給範囲の改定は、2026年6月1日を予定しているため、2026年度の定期昇給は、次ページの定期昇給額表を用いておこなわれます。  
※なお、一時金の基礎となる基本給範囲は、変更前の基本給範囲を用います。

## ■地域限定正社員（高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野）



# 参考：社員の定期昇給額表（現行）



等級	年齢	基本給の範囲	在級期間	昇級区分					
				SS	S	A	基本B	C	D
<b>L-1級</b> 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 340,200円（正社員） 323,200円（地域・首都圏） 中位額 391,500円 上限額 409,200円  地域限定正社員（地方） 下限額 302,200円 中位額 352,200円 上限額 367,200円	満54歳以下	中位額未満	---	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
		中位額以上 上限額未満	4年以下	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
			4年超12年以下	6,800	5,600	4,200	2,800	1,400	0
			12年超	5,600	2,800	2,100	1,400	0	0
		上限額以上	2年以下	8,000	7,000	6,300	5,600	2,800	1,400
			2年超5年以下	6,800	5,600	4,200	2,800	1,400	0
	満55歳以上	中位額以上	5年超11年以下	5,600	2,800	2,100	1,400	0	-1,000
			11年超14年以下	2,800	1,400	700	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,400	700	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	2,800	1,400	700	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,800	1,400	700	0	0	0
			14年超	1,400	700	0	-1,000	-2,000	-3,000
<b>S-1級</b> 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 300,200円（正社員） 283,200円（地域・首都圏） 中位額 353,800円 上限額 371,500円  地域限定正社員（地方） 下限額 262,200円 中位額 320,200円 上限額 335,200円	満54歳以下	中位額未満	---	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
		中位額以上 上限額未満	4年以下	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
			4年超12年以下	6,500	5,400	4,050	2,700	1,350	0
			12年超	5,400	2,700	2,000	1,350	0	0
		上限額以上	2年以下	7,600	6,800	6,100	5,400	2,700	1,350
			2年超5年以下	6,500	5,400	4,050	2,700	1,350	0
	満55歳以上	中位額以上	5年超11年以下	5,400	2,700	2,000	1,350	0	-1,000
			11年超14年以下	2,700	1,350	650	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,350	650	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	2,700	1,350	650	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,700	1,350	650	0	0	0
			14年超	1,350	650	0	-1,000	-2,000	-3,000
<b>S-2級</b> 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 269,200円（正社員） 253,200円（地域・首都圏） 中位額 310,200円 上限額 327,800円  地域限定正社員（地方） 下限額 232,200円 中位額 283,200円 上限額 298,200円	満54歳以下	中位額未満	---	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
		中位額以上 上限額未満	3年以下	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
			3年超12年以下	5,700	4,800	3,600	2,400	1,200	0
			12年超	4,800	2,400	1,800	1,200	0	0
		上限額以上	1年以下	6,600	5,900	5,300	4,800	2,400	1,200
			1年超4年以下	5,700	4,800	3,600	2,400	1,200	0
	満55歳以上	中位額以上	4年超11年以下	4,800	2,400	1,800	1,200	0	-1,000
			11年超14年以下	2,400	1,200	600	0	-1,000	-2,000
			14年超	1,200	600	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	2,400	1,200	600	0	0	0
		上限額以上	14年以下	2,400	1,200	600	0	0	0
			14年超	1,200	600	0	-1,000	-2,000	-3,000
<b>M-1級</b> 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 246,200円（正社員） 227,200円（地域・首都圏） 中位額 276,200円 上限額 289,200円  地域限定正社員（地方） 下限額 206,200円 中位額 248,700円 上限額 262,100円	満54歳以下	中位額未満	---	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
		中位額以上 上限額未満	2年以下	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
			2年超10年以下	4,900	4,200	3,050	2,100	1,050	0
			10年超	4,200	2,100	1,600	1,050	0	0
		上限額以上	1年以下	5,600	5,000	4,600	4,200	2,100	1,050
			1年超3年以下	4,900	4,200	3,050	2,100	1,050	0
	満55歳以上	中位額以上	3年超10年以下	4,200	2,100	1,600	1,050	0	-1,000
			10年超13年以下	2,100	1,050	550	0	-1,000	-2,000
			13年超	1,050	550	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	2,100	1,050	550	0	0	0
		上限額以上	13年以下	2,100	1,050	550	0	0	0
			13年超	1,050	550	0	-1,000	-2,000	-3,000
<b>M-2級</b> 正社員 / 地域限定正社員（首都圏） 下限額 227,400円（正社員） 204,200円（地域・首都圏） 中位額 248,200円 上限額 260,200円  地域限定正社員（地方） 下限額 183,200円 中位額 219,900円 上限額 232,200円	満54歳以下	中位額未満	---	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
		中位額以上 上限額未満	2年以下	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
			2年超9年以下	4,600	4,000	3,000	2,000	1,000	0
			9年超	4,000	2,000	1,500	1,000	0	0
		上限額以上	1年以下	5,200	4,700	4,300	4,000	2,000	1,000
			1年超3年以下	4,600	4,000	3,000	2,000	1,000	0
	満55歳以上	中位額以上	3年超9年以下	4,000	2,000	1,500	1,000	0	-1,000
			9年超11年以下	2,000	1,000	500	0	-1,000	-2,000
			11年超	1,000	500	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	2,000	1,000	500	0	0	0
		上限額以上	11年以下	2,000	1,000	500	0	0	0
			11年超	1,000	500	0	-1,000	-2,000	-3,000
<b>M-3級</b> 地域限定正社員（首都圏） 下限額 193,000円 中位額 221,200円 上限額 237,200円  地域限定正社員（地方） 下限額 177,000円 中位額 198,200円 上限額 214,700円	満54歳以下	中位額未満	---	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
		中位額以上 上限額未満	2年以下	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
			2年超8年以下	4,400	3,900	2,900	1,950	975	0
			8年超	3,900	1,950	1,400	975	0	0
		上限額以上	1年以下	4,900	4,500	4,200	3,900	1,950	975
			1年超3年以下	4,400	3,900	2,900	1,950	975	0
	満55歳以上	中位額以上	3年超8年以下	3,900	1,950	1,400	975	0	-1,000
			8年超10年以下	1,950	975	450	0	-1,000	-2,000
			10年超	975	450	0	-1,000	-2,000	-3,000
		上限額未満	---	1,900	975	450	0	0	0
		上限額以上	10年以下	1,900	975	450	0	0	0
			10年超	975	450	0	-1,000	-2,000	-3,000

地域区分	職種	昇級区分			
		A	B	C	D
<p>○統括本部（人事ユニット研修センターを除く）及び監査室</p> <p>○リテールカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各室部（営業部専門店各エリア・商品戦略部市川商品センターを除く。）</li> <li>・営業部専門店東エリア 東京支店の地域区分</li> <li>・営業部専門店西エリア 新宿支店の地域区分</li> <li>・東京支店</li> <li>・新宿支店</li> </ul> <p>○ウォータービジネスカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各室部（営業部自販機統括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。）</li> </ul> <p>○デベロップメントカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各室部（営業部各店を除く。）</li> <li>・営業部東京店</li> <li>・営業部上野店</li> <li>・営業部品川店</li> </ul>	AMG	4,600	3,900	1,600	0
	チーフ販売員 事務員	3,900	3,100	1,600	0
<p>○統括本部（人事ユニット研修センター）</p> <p>○リテールカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。）</li> <li>・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。）</li> <li>・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。）</li> <li>・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。）</li> <li>・商品戦略部市川商品センター</li> <li>・横浜支店（東海道本線（平塚～熱海）、伊東線を除く。）</li> <li>・八王子支店（中央本線（上野原～小淵沢）を除く。）</li> <li>・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。）</li> <li>・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。）</li> </ul> <p>○ウォータービジネスカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・営業部自販機統括ユニット千葉オフィス</li> </ul> <p>○デベロップメントカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・営業部立川店</li> <li>・営業部大宮店</li> </ul>	AMG	4,600	3,900	1,600	0
	チーフ販売員 事務員	3,900	2,300	1,600	0
<p>○リテールカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜支店（東海道本線（平塚～熱海）、伊東線。）</li> <li>・八王子支店（中央本線（上野原～小淵沢）。）</li> <li>・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。）</li> <li>・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。）</li> <li>・水戸支店</li> <li>・高崎支店</li> <li>・長野支店</li> <li>・新潟支店</li> <li>・仙台支店</li> <li>・盛岡支店</li> </ul> <p>○ウォータービジネスカンパニー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・営業部自販機統括ユニット高崎オフィス</li> <li>・営業部自販機統括ユニット水戸オフィス</li> </ul>	AMG	3,900	3,100	1,600	0
	チーフ販売員 事務員	3,100	2,300	1,600	0

■定期昇給の対象者は、以下のとおりとなります。

- ・ 54歳以下           ： 勤続 2 年目から11年目の方
- ・ 55歳から満59歳： 勤続 6 年未満の方

地域区分	昇級区分			
	A	B	C	D
○本社（直属現業期間を含む。）〔営業部専門店東エリア及び営業部専門店西エリアを除く〕 ○営業部専門店東エリア〔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〔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。〕 ○営業部専門店南エリア〔東北本線（平塚～熱海）、伊東線、中央本線（上野原～小淵沢）を除く。〕 ○東京支店 ○新宿支店 ○横浜支店〔東海道本線（平塚～熱海）及び伊東線を除く。〕 ○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。〕	20円	<b>15円</b>	10円	0円
○上記以外の箇所	15円	<b>10円</b>	5円	0円

- 定期昇給の対象者は、以下のとおりとなります。
- ・ 54歳以下           ：勤続2年目から11年目の方
  - ・ 55歳から満59歳：勤続6年未満の方

## --- 2026年度賃金改善 ---

### 《第1回団体交渉主張内容（抜粋）》

- 労働組合として4つの観点（世の中の動き・物価の上昇・同業との比較・最低賃金の上昇）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た。
- 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、採用基本給の改善のみならず、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。そのためには、単年度の賃金改善にとどまらず、基本給範囲の引き上げが必要である。
- アンケートの結果は、「物価上昇」の観点から賃金改善を求める回答が全体の68.9%を占め、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た。
- また、年齢や勤続年数、個人の定期昇給額などによって見解は異なるが、全体感としては、これまでの回答方法である固定額の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と捉えた。
- 将来の賃金水準を見据え、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、特に賃金改善に軸足を置いたスタンスで臨んでいる。

### 《賃金改善の実施方法について》

#### 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ました。
- 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しています。
- 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。昨年度、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改定しています。  
(東京圏6支店・高崎支店・専門店エリアは、採用基本給を統一)
- エルダー社員は社員に準じて回答をしています。  
(精勤一時金から賞与へ変更となっていることから、年収ベースでは大幅な改善)
- 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いただき、アシスタントマネージャーを目指していただきたいという考えから回答しています。

### 【労働組合分析・受けとめ】

- 配分方法はこれまでと同様の考え方であるものの、主張点である「将来に向けた優秀な人材の確保・定着」ということが意識され、今後のJR-Crossを支える若手・中堅社員や利益への貢献度の高い方への配分が、より厚くなるように検討がされた。
- 会社業績の伸びとあわせて、賃金改善をおこなう原資は昨年度よりも積み増されている。
- エルダー社員、Fスタッフについては、これまでの処遇改善によって、賃金水準自体が高まっている。
- Tスタッフについては、今後のステップアップへの期待を確認した。

## 《賃金改善の論点・ポイント》

### 《「世の中の動き」について》

- |           |  |
|-----------|--|
| <b>組合</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■賃金改善の実施方法について、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となっていますが、その考え方を教えてください。</li> </ul>  |
| <b>会社</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■定期昇給が満額支給される方は、<b>定期昇給を含む平均賃金改善率が6%近く</b>という基準に、何とか乗せられないかということで検討してきました。</li> </ul> |

### 【労働組合分析・受けとめ】

- 定期昇給が満額支給される方の賃金増額率（定期昇給＋賃金改善）は、**連合方針の「5%以上」を超える6%以上**となり、個人の評価（SS・S・A）によってはそれ以上となる。

※組合員ベースの2025年度実績（社員・Fスタッフ合計）：5%～8%台 618名

### 《「物価の上昇」について》

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>組合</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■私たちが今最優先すべきと考えているのは、<b>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</b>です。</li> </ul>   |
| <b>会社</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■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、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。</li> <li>■会社として、<b>生活に影響を及ぼす物価上昇分を見ていないということではなく、今回は賃金改善により重きを置いて判断</b>をしています。</li> <li>■若手・中堅社員のみならずフォーカスした場合、原資は若手に回りますので、残った原資で皆さんに配分をするしかありません。その配分方法をどうするのかと考えた際、<b>若手に厚くするだけでなく、若手・中堅以外の方でも貢献度合いが高い方にも配分したいという思いが会社にはあります。</b></li> </ul> |
| <b>組合</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■社員の基本給範囲を3,000円～10,000円引き上げることの考えについて教えてください。</li> </ul>  |
| <b>会社</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■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、<b>範囲給の間差を意識して見直し</b>をおこなっています。</li> </ul>  |

### 【労働組合分析・受けとめ】

- 物価上昇を理由に賃金改善をおこなうものではないという会社の基本的な考えは変わらないなかでも、**組合の主張を踏まえて、賃金改善に重きを置いた回答が示された。**
- 定期昇給が満額支給されない方についても、**社員については基本給範囲の引き上げにより、定期昇給の増額や一時金の増額など、年収ベースでの増加につながる。**
- Fスタッフを含め、生活への影響が大きい若手社員に原資が回るように検討がされている。

※東京圏Fスタッフ・入社2年目・AMG・区分Bの場合（基本給 187,000円）

→3,000円（固定額）＋7,410円（定期昇給 3,900円 × 190%）＝ **10,410円（賃金改善率：5.56%）**

→2026年度の昇給額 定期昇給 3,900円＋賃金改善 11,930円＝ **14,310円（賃金増額率：7.65%）**

### 《「同業との比較」について》

組合

■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教えてください。

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。

### 【労働組合分析・受けとめ】

■社員・Fスタッフについて、定期昇給が満額支給される方の、定期昇給を含む平均賃金改善額を踏まえると、改善率は6%以上となり市場と比較しても見劣りしない水準となる。

### 《「最低賃金の上昇」について》

組合

■最低賃金の上昇率がこの3年間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。

### 【労働組合分析・受けとめ】

■社員については、**2025年の最低賃金上昇分を月給換算した額よりも下限額が引き上げられること**により、Aスタッフとの賃金差を設けることにつながっている。

■Fスタッフについても、最低賃金の上昇を踏まえて、これまでに採用基本給の改定が実施されている。

### 《「将来に向けた優秀な人材の確保・定着」について》

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

■大卒社員については、**世の中の動向も見ながら、現在の給与体系を維持**したままで引き上げられるところまで引き上げ、**2年目の社員と逆転現象がおこらないかたちで上積み**しました。

組合

■L-1級の職務手当、S-2級の加算をおこなう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こともあり、**M-1級からS-2級に昇格した際の昇格昇級の対象者が減少**してきています。そのため、**S-2級は基本給に増額**するかたちとしました。**L-1級は多くの方が受け取ることでできる職務手当で増額**しました。

### 【労働組合分析・受けとめ】

■大卒社員については、できる限りの引き上げが検討され、**組合要求以上の引き上げ**となった。

■等級が限定的となるが、これまでの賃金改善の効果を踏まえ、L-1級の職務手当の増額、S-2級の基本給に加算をおこなうことは、**制度上の課題に対する手立てと捉えることができる。**

## --- 2026年度夏季一時金 ---

### 《第1回団体交渉主張内容》

- 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」としてはいるが、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**だと考えている。
- アンケート結果は、56.5%の方が「2025年度年末一時金を上回る月数」と回答している一方で「(これまでの)支給額が少ないと感じない」という回答もあることから、**月数を高めることよりも、基礎となる基本給を高めていくことも望まれている**と捉えた。
- 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、「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る。

### 《夏季一時金の論点・ポイント》

#### 《「業績の伸びに応じた一時金の基準支給」について》

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>組合</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■2025年度の通期決算が過去最高益の落着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ます。</li> </ul>   |
| <b>会社</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■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あることから、<b>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</b>と考え、検討を重ねました。</li> <li>■Aスタッフについても社員同様に会社に貢献していることから、業績加算として9,000円を加えます。</li> </ul> |

#### 【労働組合分析・受けとめ】

- 対前年では増収増益であるものの、フーズカンパニー以外の3カンパニーは**対計画では未達となる見込みのなかでも、昨年度の夏季一時金よりも0.1カ月上積みした回答**となっている。

#### 《「賃金改善と一時金の基準月数」について》

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>組合</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■一時金については、安定的かつ、<b>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</b>であると考えています。</li> </ul>  |
| <b>会社</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■会社としては、賃金改善と一時金を一緒に検討しています。その中で、会社として、<b>今回は賃金改善に重きを置いて検討</b>してきました。財務や決算状況等を含めて<b>ギリギリのラインで検討を重ねた</b>うえで回答をしています。</li> </ul> |

#### 【労働組合分析・受けとめ】

- 賃金改善の回答に重きを置き、一時金と一緒に検討されたうえでの最大限の回答であると捉えられる。
- 賃金改善をおこなったうえでの基準月数であることを踏まえると、**過去最高の支給額**となる。
- 一時金の基準月数だけでなく、**賃金改善の内容もあわせて総合的に勘案すると、年収ベースの引き上げにつながる。**

### 《店舗管理者候補の人材確保について》

組合

- 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ます。
- 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のでしょうか。

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。

#### 【労働組合分析・受けとめ】

- 正社員の新卒採用だけではなく、Fスタッフも含め、今後の店舗管理者の採用に向けては、会社としても課題認識を持っており、さまざまな取り組みをおこなっている。

### 《人事・賃金制度の議論について》

組合

- 賃金制度をどうしていくのかについては、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おりますので、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。

#### 【労働組合分析・受けとめ】

- 春季生活闘争で要求している、「賃金改善」・「夏季一時金」以外の制度に関する内容については、団体交渉とは別の場で労使の話し合いをおこなっていくことを確認。

### 《第2回団体交渉を終えて》 ～今後の課題～

#### ➤短期の課題

- ・「一人ひとりの生活水準の維持向上」と「組織全体の底上げ」の両方の観点でのバランス
- ・「働きがい」や「モチベーション向上」につながる、貢献度や役割に応じた納得感のある処遇

#### ➤中長期の課題

- ・将来に向けた人事賃金制度全般のあり方  
(「JR-Crossで働きたい・働き続けたい」と思える処遇)
- ・継続的に賃金水準そのものを引き上げていく必要性

## 《職場集会風景》



## 今後の進め方・お知らせ

### 《今後の取り組みについて》

■引き続き会社回答・発言の分析をおこなうとともに、組合員の皆さんが第2回団体交渉経過をどのように捉えるのかという声を踏まえて、会社への主張・確認点について整理をおこない、次回団体交渉において会社に主張・確認をおこないます。

### 《第2回団体交渉の解説動画を配信します》

■職場集会に参加できない組合員にむけて、交渉内容の解説動画を配信します。  
※動画を視聴していただき、下記アンケートに回答をお願いします。

### 《LINE公式アカウントにて「アンケートvol.3」をおこないます》

■期間：4月28日（火）～5月13日（水）

※組合員の皆さんの声をお聞かせください。（回答はコチラから。）



### 《第3回団体交渉を開催します》

■2026年5月15日（金）10時00分からを予定しています。

**春季生活闘争は、組合員の皆さん一人ひとりが主役です。  
一人でも多くの声を力に変えて交渉に臨み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。**

**～引き続き、交渉経過にご注目ください～**