

# Four Seasons

## SPRING No.120

2022

- 特集I「JR-Cross労組 Webサイト開設について」
- 特集II「総労働時間の削減にむけて」
- ユニオン通信「2022年春季生活闘争」



執行委員長  
平野 智也

会社をよくすること＝私たちの雇用や労働条件を守り・よくすることであると捉え、前向きにできるとりくみを全力でおこなわなければならないと考えます。組合員・従業員のみなさんの一層の頑張りに対し、私たちは下支えができるよう活動をおこなってまいります。

組合員のみなさん、コロナ対応をおこないながらの業務遂行大変お疲れさまです。

4月を迎え、JR-Cross発足から1年が経過しました。コロナ禍での1年となり、新会社発足という大きな変化への対応だけでなく、コロナによるさまざまな変化への対応もあったことから、大変な1年であったのではないかと思います。また、本来であれば、この1年のなかで会社合併・統合の効果を促進させるとりくみがおこなわれ、そのことが更なる各カンパニーの主力事業の強化や業態を超えたエキナカのポテンシャルの最大化の実現につながっていたと思いますが、現実には新型コロナウイルス感染症の影響により、とりくみが進めづらくなってしまったことは否めません。

一部組合員のみなさんを対象に実施した実態把握のアンケート結果によると、いまだ6割を超える人が所属するカンパニー以外のカンパニーのことを「よくわからない」としている一方で、9割弱の人は「知りたい」と思っているとの回答でした。また、所属カンパニー以外のカンパニーを知るために「わかりやすい情報発信と情報整理」「実際に交流をする機会」などを求めているとの回答でした。私たちJR-Cross労組においても、カンパニーを超えた人と人をつなげることを課題としていることから、アンケート結果をもとにしながら、できるとりくみをおこなってまいります。

この4月1日についてJR-Cross労組のWebサイトを開設しましたので、各職場の情報なども発信していければと考えています。またコロナ禍においても、組合員のみなさん同士が交流する機会を創出していきたいと考えています。組合員のみなさんからも、このようなとりくみをしてほしいなどの要望がございましたら、ぜひ教えてください。

開設したWebサイトについては、順次コンテンツの充実を図ってまいります。しっかりと活用し、組合員のみなさんに、より私たちの活動が見えるようにしていきます。

さて、JR-Crossの状況としては、年末年始は最盛期を思わせる繁忙状況であり、2021年度下半期は黒字化を目指せるのではと期待していましたが、1月に入り、新たな変異株の影響による感染者数の急増により収益の回復に歯止めがかかり、再度業績が悪化し、先行きを見通すことも難しい状況になってしまいました。

このような状況下で2022年春季生活闘争を迎えることとなりますが、私たち執行部と

しても、いま組合員のみなさんのために何を要求すべきなのかという視点で、議論を重ねて要求内容を決定しました。具体的には、昇給水準の問題や試験制度の問題、フリンジベネフィットの観点から福利厚生に関する要求など、さまざまな内容について議論をおこなってまいりましたが、今春闘においては、会社が2年連続の多額の営業赤字であるという状況を踏まえ、生活の安定という観点から、2022年度夏季一時金の要求に傾注すべきとの結論に至りました。会社の業績は厳しい状況ではありますが、これまでの組合員・従業員のみなさんの頑張りや成果を結果に結び付けられるよう交渉をおこなってまいります。

※要求内容の詳細はP6～P7を参照ください。

あわせて、2022年度夏季一時金から導入される「カンパニー等の業績評価の夏季一時金への反映について」は、その動向を注視しなければならぬと考えています。基本的には支給月数を全社一律とし、カンパニー等の業績評価については、加算するという考えであり、定性面でのとりくみの評価に重きを置いていることを捉えれば、会社として厳しい業績のなかでも、頑張るとりくみをおこなったことに対して評価をしようという考えのものであると捉えています。これは、それだけ骨太施策のとりくみは重要であるとも捉えることができます。一方で、この業績評価の反映が、ベースである支給月数に影響を及ぼすことがあってはならないとも考えています。このことを踏まえ、しっかりと交渉をおこなってまいります。

また、要求内容検討の過程で議論をおこなった内容については、会社の状況を見極め、要求につなげていきたいと考えています。そのためにも、私たちとして捉えている問題点等について、幅広く組合員のみなさんにお知らせし、みなさんの意見を伺いながら、要求を作り上げていきたいと考えています。

最後にJR-Crossはいまだ厳しい状況に置かれています。コロナ前の売上まで回復することが見込めない現状では、更なるコスト削減や構造改革が求められることになると想定されます。私たちJR-Cross労組としては、この状況を悲観することではなく、会社をよくすること＝私たちの雇用や労働条件を守り・よくすることであると捉え、前向きにできるとりくみを全力でおこなわなければならないと考えます。組合員・従業員のみなさんの一層の頑張りに対し、私たちは下支えができるよう活動をおこなってまいります。

# JR-Cross労組 Webサイト 始動!

JR-Cross労組では、組合員のみなさんと繋がり・コミュニケーションを図るための選択肢を増やすという観点から、活動のオンライン化の促進のとりくみを進めており、昨年4月にLINE公式アカウントを導入しました。

おかげさまで、導入から約1年経過した現在、LINE公式アカウントの登録者数は300名を超え、登録率は約15%となっています。

しかし、LINEには発信するデータ量に制限があることや、そもそもLINEを利用していないあるいは必要最低限の利用にとどめている方もいるなどの問題も抱えています。

このことから、さらなるとりくみとしてWebサイトの開設にむけて、この1年ととりくみを進めてきました。

そしてこのたび、4月1日にWebサイトを開設いたしました。



▲ Webサイト トップページのイメージ図 (画像は試作段階のものであり実際とは異なります)



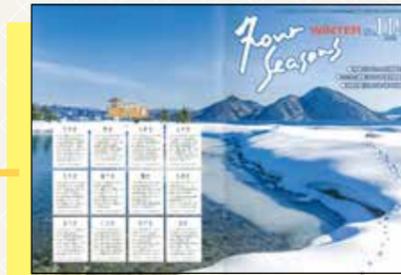
▲ 団体交渉速報・ニュース速報など労働組合の活動内容をいち早く公開します。



▲ Webサイトから労働組合への相談・提言等のメッセージ送信もできます。いただいた内容については要望に応じて返信いたします。



▲ 労働組合はどのような活動をしているのか、歴史や組織体制などさまざまな角度から皆さまにお伝えします。



▲ 「Four Seasons」のバックナンバー等も順次掲載予定です。

Webサイトを開設しましたが、現時点では最低限のコンテンツとなっています。

組合員のみなさんに定期的にWebサイトに訪れていただくには、コンテンツの充実が一番重要だと考えていますので、現在進行形で拡充している状況です。

また、資料の添付のみではなく、動画等も活用していくこととします。

このWebサイトが組合員のみなさんと、私たちJR-Cross労組をつなぐ、あるいは組合員のみなさん同士をつなぐ場としていきたいと考えてます。

こんなページがあると良いなといったご意見がありましたら遠慮なくお寄せください。

JR-Cross労組 Webサイト  
<https://jrco.or.jp>



# 総労働時間の削減にむけて

労働時間管理のルールを

再確認して、サービス労働を

しない・させない職場にしよう

JR-Crossの2021年度の業績は、新型コロナウイルス感染症（以下：新型コロナ）の影響により、大幅な営業赤字となりました。収益の回復に歯止めがかかってしまっている現状において、会社からは引き続きコスト削減の観点から、売上に応じたシフトへの見直しや時間外労働の削減といったとらえが求められると考えられます。

そのようななか、2021年度の時間外労働実績は大幅な削減となっていますが、会社合併に関する各種対応やコロナ禍における増収・コストダウンのとらえなど、新たな業務も発生していたことから、この実績には一部疑問を感じる点もあります。

確かに現在の会社の収益状況を捉えれば、時間外労働を削減する必要はありますが、実際に総労働時間を削減するには、業務のたな

卸しによる業務量の削減が必要であり、業務の見直しをおこなわずに労働時間を削減することでは、サービス労働に繋がりがありません。

このことから、担務に対する労働時間を正しく把握するために、労働時間管理のルールをあらためて周知し、労働時間を厳正に管理しなければならないと考え、今回特集として取り上げることとしました。

私たちとしては、ルールを知らないことによって生じる労働時間管理の問題をなくし、労働時間の厳正な管理の徹底を図り、実際の業務内容と所要時間を把握したうえで、「総労働時間の削減」＝「所定時間内におこなえる業務量及び要員配置」につなげるためにとらえを進めていきたいと考えています。

会社の業績を理解しているので、実際は残業をしても申請しづらい。

フレックスタイム制度やテレワーク等の導入によって、どこまで勤務時間として良いのかの線引きが難しい。

時間外労働をなるべくしないようにと言われると、申請がしづらい。

職場巡回等で  
あげられている  
組合員の声  
(抜粋)

周囲に残業している方がいるので、帰りづらい雰囲気がある。

職場巡回等のなかでは、さまざまな声があげられており、定時退社できているという声もあるものの、上記の意見以外にも企画部門

では持ち帰り残業になっているという声や、店舗では客数の回復や要員不足による時間外の発生を危惧する声もあげられています。

## 労働時間管理に関するガイドライン・ルールを再確認しましょう！

JR-Cross労組では、「総労働時間の削減にむけて」を活動方針に掲げていますが、時間外労働そのものが「悪い」とは捉えていません。臨時・緊急性のある場合に、所定の手続きに則り、36協定の範囲内でおこなわれる分には基本的に問題ないと思っていますが、俗人への偏りや常態化などが見受けられる際には、会社に改善を求めています。

実績の説明や状況の改善を求めることにより、時間外労働の時間数のみに焦点が当たってしまい、なぜ時間外労働をおこなわなけれ

ばなくなっているのかという理由に目をむけず、時間数の抑制のみを働く人に求めるということになってはならないと考えています。

そのためにも上長・部下ともに、正しい労働時間管理のルールを把握し、正しく労働時間の管理がおこなわれなければならないと考えます。

それでは、労働時間やその管理に対する法令や会社規則はどのようなになっているのか、再確認してみましょう。

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(厚生労働省・一部抜粋加工)

**主なポイント！** 使用者には労働時間を適正に把握する責務がある

#### ■労働時間の考え方

●労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる

#### ■労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

●使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

#### ➔原則的な確認方法

- ・使用者自らの現認確認
- ・客観的な記録(タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等)を基礎として確認



## JR-Crossでのルール

勤務管理取扱手続 別紙 (Jリ総動第149号 2021年3月31日・一部抜粋)

### ■出退勤記録(打刻)について

- 従業員各人は、あらかじめ登録されたICカードにより、発令などによって定められた勤務箇所又は会社に指示された勤務箇所のタイムレコーダーへ出退勤時刻を記録(以下、「打刻」という。)することにより、日々の勤務の記録を行う。
- タイムレコーダー設置箇所勤務する場合  
出勤打刻は出勤時(指定勤務箇所へ出勤してから業務に就くまでの間)  
退勤打刻は退勤時(業務終了後より指定勤務箇所から退出するまでの間)  
に必ず従業員各人が行う。  
※出勤打刻後は速やかに業務に就き、退勤打刻後は速やかに退出する。
- タイムレコーダーが設置されていない箇所(自宅、会社外施設等を含む)に終日勤務する場合

システムに出退勤打刻を入力することにより打刻に代える。  
※テレワーク規程に基づいて自宅において勤務する場合、勤務開始時刻を出勤打刻時間、勤務終了時刻を退勤打刻時間とする。

勤務開始時及び勤務終了時にはそれぞれ電子メールや電話等により会社に報告することとし、報告した出退勤時刻及び打刻修正理由(「テレワーク」という記載と勤務した場所)をシステムに入力する。

- 時間外労働・休日労働を命じられた場合及び遅刻・早退時は、実際の出退勤時に適正に打刻を行う。
- 打刻時刻を修正する際は、上長に修正事由を報告のうえ修正することとする。なお、修正した際は、システムに打刻修正理由を入力する。
- 上長は、部下の前日の勤務種別・出退勤打刻データをシステムで確認する。

### ■勤務時間管理(スケジュール登録・実績入力)について

- 勤務指定変更(勤務日と休日の変更)や始終業時刻の変更  
➔「実績入力(申請)」で変更内容の入力をおこない、あわせて「備考」欄に就業規則で定められた勤務変更の「理由」を入力し登録する。
- 従業員各人(販売員を除く)は、システムの「実績入力(申請)」部分において、原則として日々、勤務記号(勤務認証)、所定労働時間(休憩時間含む)、出退勤打刻時間(出退勤

MC含む)を確認し、実績が異なる場合には、速やかに修正入力を行い更新すること。

- 上長は、原則日々、部下の所定労働時間と出退勤打刻データ、勤務種別、時間外労働時間などの勤務記録を確認し、労働時間が正しく反映されているか確認すること。あわせて、申請のあった部下の当月分の勤務実績は、翌月の決められた期日までに、システムにおいて「承認」すること。

### ■時間外命令(早出開始終了・時間外開始終了)について

- 1 時間外労働について
  - 上長等は、業務上、時間外労働が必要とあれば、概ね所定終業時刻の30分前までに口頭で命令する
  - 部下は、業務上、時間外労働が必要とあれば、概ね所定終業時刻の30分前までに口頭で上長等に申請を行い、上長等は必要とあれば承認し、命令する。
- …(略)
- 上長と離れた場所で勤務している場合、上長等は業務上、時間外労働が必要とあれば、概ね所定終業時刻の30分前までに業務事由を明記したメールを送信し命令することも可能とする。
- また、部下は業務上、時間外労働が必要とあれば、概ね所定終業時刻の30分前までに業務事由を明記したメールを上長等に送信し申請することも可能とする。上長等は時間外労働の承認可否を返信する。送受信記録は保管する。
- 部下は、上長等が不在等でやむを得ず時間外労働を行った場合は、業務事由と超勤時間を、翌日以降速やかに上長等に報告する。
- 予定された時間外労働の命令時間と実際に終業した時間が異なる場合は、翌日以降速やかに上長等に報告すること。

### 時間外命令・申請・承認のフロー(一部抜粋・加工)

**上長等(命令者)** 上長は、業務の進捗状況を確認し、時間外命令をする！

- 上長等は所定労働時間終了前に部下の業務の進捗状況を確認し、業務上、時間外が必要とあれば、口頭等で「命令」する。
- また、部下から時間外の申請を受けた場合、時間外が必要とあれば、口頭等で「承認」・「命令」する。
- その際、作業内容・時間外時間を具体的に指示する。上長等は当日不在の場合は、翌日以降、部下からの報告内容を確認後、速やかに承認行為を行う。

**上長からの命令・承認** 上長・部下ともに適正な労働時間を意識する！ **部下からの報告・申請**

**部下** 部下は、業務の進捗状況の報告・時間外の申請、時間外命令を受ける！

- 部下は業務上、時間外が必要とあれば、所定労働時間終了前に、口頭等で上長等に業務の進捗を報告のうえ、申請をおこない、上長等の「承認」・「命令」を受ける。
- 上長等不在の場合は、時間外申請を所定労働時間終了までに行い、翌日以降、速やかに上長等に報告する。申請方法はメール等のツールを使用しても可とする。

**出勤時間・退勤時間の記録はタイムレコーダー等で記録を残すこと!!**  
**不要不急な業務については時間外を命じない!!**

## スケジュール管理の徹底と職場内のコミュニケーションが重要

表題の文章は、「勤務管理取扱手続 別紙2」のフレックスタイム制度の基本原則と留意点に記載されている内容ですが、勤怠管理全般について当てはまります。

2~3ページの法令に基づくガイドライン及び会社の勤務管理取扱手続においては、時間外労働はあくまで命令のもとでおこなうものとされていますが、組合員・従業員各々が管理、申請する場合についても記載があることから、日々上長とコミュニケーションをとって

業務を進めていくことが重要であるということを読み解くことができます。

この部分に歪みが生じると、長時間労働や、サービス労働に繋がる危険性が高まるため、法令や就業規則等において細かな規定がされているのです。

電話やメール連絡等、日常のコミュニケーション連携が重要です。



## JR-Cross労組としてのとりくみ

総労働時間の削減については、JR-Cross労組においても活動方針として掲げてとりくんでいます。時間外労働が必要な状況もあるという認識から36協定を締結していますが、協定に反する働き方はもちろんのこと、常態的な時間外労働が続くことで、健康への影響が懸念されること、また、労働条件の維持・

向上の観点からも、労働組合活動の大きな柱として長くとりくんでいく課題となっています。ここでは、労働組合として具体的にどのようなとりくみをおこなっているのか、また過去にどのようなとりくみをおこなってきたのかについて取り上げてみます。

### 時間外説明(単組・分会)

各分会においては前月分の時間外労働実績及びその事由について会社より説明を受け、時間外労働の削減にむけて会社と改善にむけた議論をおこなっています。また、単組では全社の時間外労働実績について会社から説明を受け、分会同様、会社と改善にむけた議論をおこなっています。36協定違反となった場合、労務管理を担当する責任者が企業とともに罰則の対象となります。その一方で、改善は原則として企業内で対応すれば良いことから、会社から労基署等に積極的に報告を義務付けられているわけではありません。そのため、労働組合では会社と36協定を締結するとともに、チェック機能としての役割も果たしているのです。



### 分会役員を対象とした36協定及び労働時間管理のルールについての知識向上を目指したとりくみについて

総労働時間の削減にむけては、上記のように時間外説明での議論をおこなううえでも36協定の内容や労働時間管理のルールについて、分会役員の知識の向上が不可欠だと捉えています。これまでは新任役員を対象とした学習会などを開催し、知識の向上にとりくんできましたが、昨今の状況下においては全分会の新任役員を集めた学習会の開催は難しいため、毎月開催している分会執行委員会の場や、オンラインの活用等も含めて、分会単位での知識向上にとりくむこととしています。



### COLUMN

#### 総労働時間の削減に関する過去のとりくみ

労働組合では、総労働時間の削減について、過去より重要なテーマとしてとりくんできました。そのとりくみのひとつとして、2013年春季生活闘争において、超過勤務手当の割増率の引き上げを要求しました。これは、当時時間外労働の常態化や36協定違反の事象が見受けられたことから、会社としても経費の負荷を負い、長時間労働の解消を図っていくことを目的として求めたものです。

会社からは、

- 時間外労働が1カ月45時間を超えた場合の超過勤務手当の単価を、「1時間あたりの賃金額に130/100(従前:125/100)を乗じたもの」とする。
- 法定外休日労働に対する超過勤務手当の単価を、「1時間あたりの賃金額135/100(従前:125/100)を乗じたもの」とする。

との回答があり、満額回答ではなかったものの、労使として総労働時間の削減に対する一定の見解の一致を見ました。この超過勤務手当の割増率については、JR-Crossとなった現在も継承されています。

2013年春季生活闘争  
超過勤務手当割増率引き上げ要求  
に対する会社回答

時間外労働が1カ月45時間を超えた場合の  
超過勤務手当の単価

|                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 2012年度まで                   | 2013年度~                    |
| 1時間あたりの賃金額<br>×<br>125/100 | 1時間あたりの賃金額<br>×<br>130/100 |

法定外休日労働に対する超過勤務手当の単価

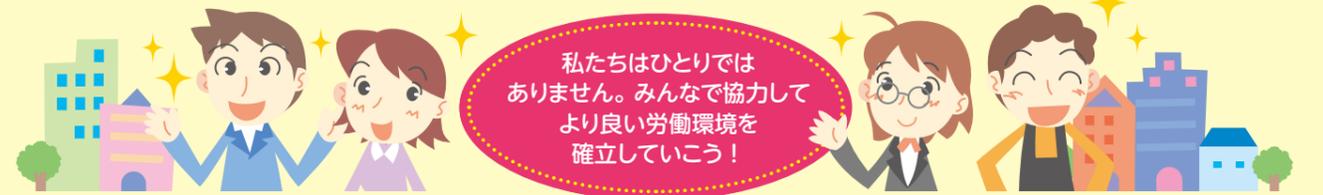
|                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 2012年度まで                   | 2013年度~                    |
| 1時間あたりの賃金額<br>×<br>125/100 | 1時間あたりの賃金額<br>×<br>135/100 |

## 一人ひとりがルールを守ることが大事

これまで記した内容は、既知の内容であるという方もいらっしゃるでしょう。しかしこれは理解していても実際に多くの方が実践しなければ、あるいはできない状況となっていれば、会社としても労働組合としても改善を図るうえでの実態が把握しづらくなってしまい、結果として総労働時間の削減へ繋げることが難しくなります。そのため、ひとり一人がルールに則った働き方をすることが大

事なのです。もちろん、ルールに則って勤務しているにもかかわらず生じてくる問題は労働組合として会社に対応を求めています。

ぜひ、この特集を読んだあとに、職場の仲間とも今回の特集記事について議論してみてください。自身の近くに働き方で悩んでいる方はいませんか。みんなで考えることが第一歩だと、労働組合としては考えています。



## 労働相談に対する弁護士の見解(連合通信No.1313より)

### ▶上司が仕事を教えてくれず、結果的に長時間労働、残業続きの毎日。何とかしたいのですが…

使用者には、労働者の健康のために、その労働時間を把握する義務があります(労働安全衛生法66条の8の3)。本来であれば上司があなたの労働時間を適切に管理し、残業が発生しないように配慮するべきであると考えられます。

しかし、上司がそのことを意に介さず、仕事を教えてないことでその効率化が図れない結果、長時間労働となっているのであれば、上司の適格に問題があると言えます。このような

場合は、上司の上司に当たる人や労働組合に、そのことを相談すべきでしょう。

長時間労働は労働者の健康を害することはもちろん、使用者にとっても残業代や損害賠償などリスクとなりますので、直ちに正さなければなりません。

ぜひ勇気をもって一歩踏み出し、長時間労働をなくして、良好な職場環境を築いてください。(弁護士 佐々木亮)

## 職場で解決できないことがあれば労働組合に相談を!

上記のようなケースでは、上長に悪気があるのか・ないのかにかかわらず、管理者の責任である労働時間管理を怠っているのは明白です。

このようなケース以外にも、業務状況を把握されることがないなかで、上長より「時間外労働は〇時間超えないように気をつけて」と言われてしまえば、必要な時間外労働を申請しづらくなり、結果「時間外労働をするな」と言われていることに等しくなるということもあります。どちらのケースにおいても、上長は時間外労働をおこなわなくて良くなるように配慮すべきとなり

ます。

一方で、部下の立場からすれば、上長のアクションを待つのではなく、自ら業務状況を上長に報告することは必要になります。

また、弁護士の見解にもあるように、長時間労働(時間外労働)に対する悩みや、ご意見等があれば所属分会の役員や単組にご相談ください。こんなことを相談してもいいのかな?と思うようなことでも構いません。遠慮なくご連絡いただければと思います。

## 総労働時間の削減にむけたアンケートを実施します!

総労働時間の削減にむけて、実態や課題を把握し、改善へのとりくみを検討するため、組合員のみなさんを対象としたアンケートを実施します。

アンケートにもとづき、個別対応をおこなうことはもちろん、会社に対する提言等へつなげていきたいと考えていますので、ぜひご回答ください。

で、ぜひご回答ください。

実施時期: 2022年4月下旬頃

実施方法: LINE公式アカウント

※まだ登録されていない方はこの機会にぜひご登録ください!!

JR-Cross労組  
LINE公式アカウント

ニュース速報発行等の

お知らせ配信

みなさんから組合へ

個別の

メッセージ送信

みなさんの意見を

広く集める

アンケート機能

JR-Cross労組からの情報が直接みなさんのスマートフォンへ!

登録はこちらから



# 春季生活闘争

2022年

## 春季生活闘争 要求内容について

2022年春季生活闘争の要求(案)作成にあたっては、第5回単組執行委員会(2022年1月15日開催)以降、とりまく情勢や職場の実態などを捉えたなかで、賃金改善・一時金等の要求の是非から具体的な要求内容について検討しました。

そして、要求内容については、第70回単組委員会(3月15日(火)開催)において提案し承認を得たことから、決定しました。

※例年であれば、単組委員会で要求(案)を提案する前に職場オルグを開催し、組合員のみなさんの声をうかがったうえで、単組委員会に諮るという手続きでしたが、今春闘においては、多くのエリアにおいて「まん延防止等重点措置」が発令されていたことから、単組委員会前に職場オルグの開催ができませんでした。要求内容決定後の周知となりまして申し訳ございません。

### 1 JR-Crossの状況

JR-Crossの2021年度第3四半期決算は、新型コロナの影響を受け、累計で66億52百万円の営業赤字となったものの、10月以降の感染者数の減少とともに徐々に営業収益が回復し、12月単月では、2021年度初の営業黒字となりました。

しかし、2022年1月以降、オミクロン株による感染急拡大を受け、

まん延防止等重点措置が各都道府県に発出されたことにより、営業収益の回復に歯止めがかかり、業績が悪化することとなりました。

2021年度落着見込は、第3四半期決算作成時では、64億80百万円の営業赤字を見込んでいましたが、さらに悪化することが想定されます。

### 2 要求内容について

#### 2022年春季生活闘争の具体的要求

##### 1. 2022年度夏季一時金について

###### (1) 基準月数

- ①正社員及び地域限定正社員は、2.0カ月とする。
- ②Fスタッフ及びTスタッフは、1.2カ月とする。

###### (2) 支給期日

2022年6月15日(水)とする。

### ① 賃金改善について → 会社の現状を鑑み、要求を見送ることとします。

これまでベースアップについては「労働条件の最たるものは賃金であり、賃金の根幹をなすものは基本給との考えのもとつき、その基本給を高める要求・交渉をおこなうことができるのは労働組合だけであることから、余程のことがない限り要求をおこなう」という基本スタンスにもとづき要求していましたが、2021年春闘では、新型コロナの影響を受け、会社業績は大幅な赤字決算となることが想定されることを「余程」の事態であると受けとめ、要求を見送ることとしました。

この経緯を踏まえたうえで、会社の現状を捉えると、2020年度と比較して回復傾向にはあるものの、2021年度第3四半期決算時点での2021年度落着見込は約64億円の営業赤字であり、この

見込がオミクロン株による感染急拡大の影響を考慮していないことを考えると、更なる業績の悪化は避けられず、2年連続での大幅な営業赤字となることは間違いないと想定されます。私たちをとりまく環境を捉えれば、物価の上昇等による実質賃金の減少や昇給水準の問題などがあることから、ベースアップの必要性は強く認識しているものの、このような会社の先行き不透明な現状を捉えると、「余程」の事態は継続していると考え、ベースアップ要求については見送らざるを得ないという結論に至りました。

一方で、就業規則や規程で定める、定期昇給、基本給・基本時間給の改定については、あらためて確実に実施することを求めることとしました。

### ② 夏季一時金について → 一時金の要求に傾注することとします。

これまでの一時金に対するスタンスは、「一時金を中心とした会社業績の従業員還元に関する協定」締結時を含めて、「一時金であるとはいえ、組合員・従業員にとって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、組合員・従業員の頑張りが業績に反映されず、他動的な要素によって一時金が大幅に下がることとなる際には、その減額を補うために「生活補填手当」や「特別一時金」などの要求をおこなってきました。また、JR-Cross発足に際し、リテール労使において締結していた「一時金を中心とした会社業績の従業員還元に関する協定」については、新会社において維持することは困難と考え、2021年3月31日をもって破棄し、2021年度より一時金は業績連動方式ではなく、私たち労働組合が具体的な基準月数を要求し交渉をおこなうこととなりました。

本来一時金は、業績連動一時金でなくとも、基本的には会社業績に応じて基準月数が増減するものであると捉えていますが、2020年度・2021年度の会社業績は、新型コロナの影響を大きく受けており、その会社業績を根拠として、要求月数を決定することは困難であるという判断に至り、2021年度夏季及び年末一時金の要求は、これまでの一時金に対するスタンスである「一時金であると

はいえ、組合員・従業員にとって生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」を基軸に要求月数を検討し、決定してきました。

この経緯を踏まえたうえで、現状を捉えれば、2021年春闘時や年末一時金交渉時と大きな状況変化はなく、2021年度も大幅な営業赤字が見込まれるなかで、会社業績をもとに要求月数を決定することは困難であるとの結論に至り、2022年度夏季一時金の要求についても、これまでの一時金に対する基本的なスタンスである「一時金であるとはいえ組合員・従業員にとって生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」を基軸に要求月数を検討することとしました。

具体的には、2021年度夏季及び年末一時金の基準月数(社員1.8カ月、Fスタッフ・Tスタッフ1.08カ月)と業績連動一時金の基礎となる月数である3.75カ月の半期分の1.875カ月を基礎にして、コロナ禍における増収及びコストダウンにむけたとりくみや、昨今の物価上昇等による実質賃金の減少などを加味した要求とすることとし、正社員及び地域限定正社員は2.0カ月、Fスタッフ及びTスタッフは正社員及び地域限定正社員の基準月数の60%にあたる1.2カ月を要求することとしました。

### ③ その他の要求について → 今春闘では要求に掲げないものの、引き続き検討することとします。

賃金改善及び夏季一時金の要求以外に、何らかの要求をおこなうべきか否かについても、執行部で議論をおこないました。各役員からは、会社の現状を捉えながらも、組合員の条件向上に資するとりくみをおこなうべき、労働組合の存在感の発揮のためにも要求をおこなうべきという考えのもと、「人事賃金制度における課題の改善」「カフェテリアプランのポイント増及び利用メニューの追加」「リフレッシュ休暇の新設」「旅行補助」などを求める意見があげられたことから、要求の是非について議論しました。

議論においては、それぞれが考える要求をおこないたいとする気持ちは理解できるものの、今交渉においてベースアップ要求を見送る理由が、会社が「余程」の事態であると認識してのものであるなかで、その他の要求をおこなうのであれば、その要求が

本当に組合員から求められるものでなければならぬと考えました。そして、新型コロナの感染拡大を受けて、この先の会社の業績が見通せないことから、これまでよりコスト削減の動きが出てくることも想定され、そのことが働き方にも影響が出てくる可能性があることも認識しなければならないなかで、今交渉における最優先事項は一時金を安定させることであり、一時金に傾注するために、その他の要求については見送るべきという結論に至りました。

ただし、議論のなかであげられた要求案については、今春闘では要求に掲げないものの、組合員のみなさんに考え方を含め周知し、意見を聴取したうえで、さらに議論をおこなうなど引き続き検討することとします。

### 3 具体的な闘いの進め方について

- 要求内容の職場周知終了後、すみやかに団体交渉の申し入れ及び要求書の提出をおこないます。(4月中旬頃予定)  
※例年と比べ、要求書の提出時期が1カ月程遅れていることから、交渉開始時期も遅れることになります。
- 第1回団体交渉日については、会社と調整のうえ決定次第、「東日本ニュース速報」でお知らせします。

- 交渉日時・交渉経過等は別途「団体交渉速報」「東日本ニュース速報」をすみやかに発行し、LINE公式アカウントやWebサイトも活用し周知をおこないます。
- 職場オルグについては、新型コロナ感染防止対策に努めたうえで、一人でも多くの組合員が参加できるよう、場所や時間帯などの設定を工夫し、開催することとします。

# 私の好きな花

2022 春

今回の投稿企画では、ともすれば暗くなりがちな昨今の状況において、少しでも明るい誌面を提供したいという思いから、「花」をテーマとして、各分会から投稿を募りました。「この花素敵だなあ」、「良いエピソードだなあ」など誌面を彩る花を見ながら、組合員のみなさんが、春らしい、前向きな気持ちになれたら幸いです。この冊子を閉じた後に、ちょっと意識して歩いてみると、いままで気づかなかった素敵な花が見つかるかもしれませんよ。

新潟分会  
鈴木 未歩さん  
(NewDays鶴岡)



## 紫陽花

この写真は自宅近くの用水路脇に咲く紫陽花を写したものです。紫陽花の花言葉は「移り気・浮気」だそうです。一見するとネガティブにも思える花言葉ですが、今年はこの花言葉を私の目標にすることとしました。仕事、趣味に限らず自身の周りで起こるすべての物事に対して、常にアンテナを張り、興味を持ち行動する。良い意味での「移り気」を意識して過ごしたいものです。

新宿分会  
諸藤 実咲さん  
(NewDays西日暮里)



## 深紅色の「サムライ」と3色の薔薇

大学4年生の時、親友が「誕生日に薔薇が欲しい」と言っていたので、サプライズで私が薔薇を贈りました。薔薇13本の花言葉は「永遠の友情」。各色の花言葉は赤「愛情」、白「深い尊敬・純潔」、ピンク「感謝・幸福」、オレンジ「絆・信頼」です。薔薇を贈るのは初めてで照れ臭かったですが、喜んでくれたので嬉しかったです。いまでも大切な親友です。

長野分会  
中川 裕美さん  
(長野支店)



## ドラセナ・マッサンゲアナ (幸福の木)

育てやすく、その名前から一時ブームになった「幸福の木」。わずか30cmで我が家に来て二十数年、いまでは2m超になりました。花も二度咲きましたが、白く可愛らしい見た目からは想像ができない甘くむせかえるほどの強烈な香りがします。十数年に一度しか咲かない花は、咲くと縁起が良いとか悪いとか諸説ありますが、幸運と信じて次に会えることを楽しみに育てていきたいと思っています。

盛岡分会  
荒沢 佐季子さん  
(NewDaysKIOSK  
八戸駅新幹線改札内店)



## たんぽぽ

昨年、人生最大のお買い物マイホームを購入しました。お願いした地元のHMさんのシンボルマークがたんぽぽでした。お家造りは想像を絶する大変さで、何度も挫折そうになりましたが、何とか納得するお家を建てるのが出来ました。たんぽぽを見るたびにその時の大変さと乗り越えたという成功体験を思い出し、何事にも負けない！という強い気持ちが蘇り勇気をもらっています！

東京分会  
渡貫 舞さん  
(東京支店 営業課)



## チューリップ

小さいころ、文字が読めなくても自分の物が区別できるように幼稚園の連絡帳やタオル、お道具箱など私の持ち物には全部「チューリップ」マークがついていました。母親が作ってくれた大きなチューリップの手提げを持って幼稚園に行くのが楽しみでした！春に満開のチューリップをみるとよくその時のことを思い出したりします。色も鮮やかできれいな花なので、好きな花の一つです！

高崎分会  
松島 千鶴子さん  
(NewDays高崎1号)



## 桜

私が住んでいる町には自衛隊駐屯地があり、春になると桜まつりというイベントがあり、毎年息子夫婦と孫たちと出掛けて花見するのが春の行事のひとつでした。広い敷地通路側に何本も植えてあり、出店も出ていて楽しみの1つです。桜は毎年必ず時期になると咲き私たちに春の訪れを知らせてくれます。それと同時に孫たちの成長を感じさせてくれます。コロナ禍で桜まつりの開催も難しいと思いますがこれからも、これからも必ず咲いて私たちに幸せを運んでくれます。

横浜分会  
塩野 さやかさん  
(NewDays平塚)



## バーベナ

娘が今年の春に高校入学になります。入学の季節になるとやはり「桜」が頭に浮かびました。だけど私の中でもうひとつ思い浮かんだのがこの「バーベナ」の花でした。バーベナの花は色によってさまざまな花言葉があります。そのなかのピンクのバーベナの「家族の和合、家族愛」が今の私にはピッタリだと思えました。バーベナの花は小さな花がたくさん集まって咲きます。咲いている姿は仲のいい家族に見えませんか？

大宮分会  
鈴木 麻友さん  
(NewDaysミニ大宮32号)



花手水

おうち時間で花を楽しむ機会が増えた私は、以前神社で見た「花手水」の魅力に惹かれて、最近では自宅で花手水をしています。お店で見て気に入った花を生けて、時期が来たら花手水にすると、二度楽しめますよ。我が大宮分会エリアにも川越の神社仏閣に花手水をしている場所が多くありますので、参拝に来た際には是非ご覧ください!!



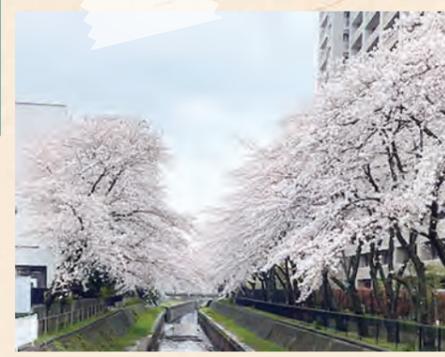
千葉分会  
坪井 康斗さん  
(NewDays舞浜)



チューリップ

関東に雪が降ったこの日、勤務後に舞浜駅の近くで咲いている雪にまみれたチューリップが目に入りました。春の訪れを告げるとともに雪にまみれていて外は寒く、何かジレンマを感じずにはいられません。花のなかでもメジャーで今日までは何も気にしてはいなかったのですが、スマホで花言葉を調べると「思いやり」。そして写真の赤チューリップは「愛の告白」とのこと。帰宅したら妻に久しぶりに「愛の告白」をしようかと思いつきながらこの日は家へ帰りました。

本分会  
古井 岳盛さん  
(リテールカンパニー  
営業部店舗変革ユニット)



桜

何の花が好きかと過去に聞かれ「桜が好き」と答えた時に意外だと言われたことがあります。桜の花が好きですが正しくは桜が満開になった木が好きです。ただきれいだからというわけではなく毎年美しい桜並木を新年度に見ると新しい気持ちとどこか寂しい気持ちが溢れてきます。そのことから桜をみると毎年少し特別な気持ちになります。また私が昔から大好きなワンピースでも桜にまつわるエピソードがありその映像をみると少しウルっときてしまいます(笑)

仙台分会  
前東 尚之さん  
(NewDays  
ミニ仙台34号)

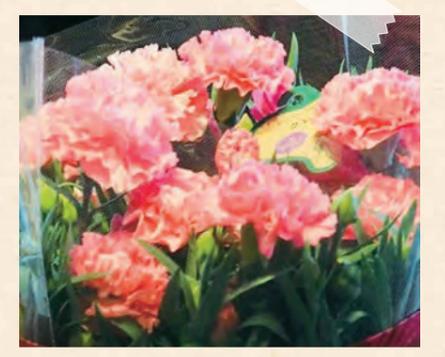


やくらいガーデンのお花畑

宮城県加美町の葉菜山麓にある総面積15万平方メートルの庭園です。季節ごとに咲き乱れるお花さんたちがとてもきれいで癒されます。僕の夢は、ガーデン全体を賞し切りにして生まれたままの姿で駆け回ることです。いつか妖精さんに会えるといいな♡



八王子分会  
笹原 千鶴さん  
(ニッポンスタンダード  
アトレヴィ三鷹・やまたまや)

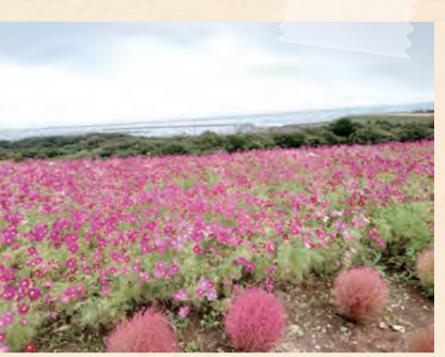


カーネーション

花言葉は色で若干違いがあるようですが、「愛」、「感謝」などがあります。私が好きなのはオレンジ色のカーネーションです。花言葉は「感謝」です。いままでお世話になった方々や親兄弟、または自分にも贈れます。少し先ですが、5月は母の日ですね。今年はオレンジ色のカーネーションを渡したいと思います。



水戸分会  
矢吹 進悟さん  
(水戸支店総務課)



コスモス+コキア

昨年、新宿支店から水戸支店に異動となり、水戸分会エリアをくまなく散策している私ですが、この写真はひたち海浜公園で10月に撮影しました。9月14日はコスモスの日、ということで私の誕生日と1日違いなので何か親近感を覚えます。ちなみに花言葉は「調和」と「秩序」ということで、なんとなく労働組合にもぴったりな花だと思えます。



東京分会  
三浦 勇紀さん  
(NewDays南流山)



白山風露

標高のある山に咲く花で、花言葉は変わらない信頼、労働組合にぴったりの花だと思いいました。ところでなぜ私が特別枠で出演しているかと言いますと、LINE公式アカウントのLINE VOOMの画像の一部は私が提供しているため、ここで紹介してくれるということで、出てきました。写真が好きな組合員の方はぜひ労働組合に写真を提供してみてください。いずれFour Seasonsの表紙をあなたの画像が飾ることになるかも!?

投稿企画について

投稿企画についてはこれまで、教宣部より分会役員をお願いをし、投稿を募っていましたが、LINE公式アカウントやWebサイトの立ち上げに伴い、今後は一般に広く公募していきたいと考えています。夏号にむけては、LINE公式アカウント及びWebサイト等で投稿企画の募集をおこないますので、どしどしご応募ください。



# 7つのまちがいさがし

## 問題

上の絵と下の絵を比べると7カ所のまちがいがあります。どこでしょう。印刷のよごれやかすれ、スクリーントーンの濃淡はまちがいに入りません。

### 絵その1



きりとり

## 応募用紙

フォーシーズン No.120

### 絵その2



絵その1と比べてまちがっている所にマルをつけてください。

分会名 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

郵便番号 \_\_\_\_\_

住所 \_\_\_\_\_

●「フォーシーズン」に対する感想・要望等

## オリジナル図書カードが当たる

このクイズの答えを応募用紙(コピーでも可)に記入し、郵便はがきに貼り付けて郵送してください。

正解者の方のなかから抽選で今回は20名の方に「オリジナル図書カード」を贈ります。是非、クイズに挑戦してゲットしてください。



- 応募方法** 応募用紙に、必要事項を記入のうえ、ハガキに貼り付けて、郵送して下さい。(FAXも可:03-6871-6617)
- あて先** 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-9-2 JR東日本クロスステーション労働組合
- 締め切り** 2022年6月30日(木)当日消印有効 ※クイズ応募の際の個人情報は、当選賞品の発送以外の目的には利用しません。

## No.119の答え



①鏡餅②羽子板の大きさ③右下の羽根④トラの尾⑤下のカップ⑥左側の座布団の大きさ⑦左側の人が右手に持つもの

## No.118・119当選者のみなさん

抽選により、13名のみなさんが当選されました。おめでとうございます。

|       |           |       |           |
|-------|-----------|-------|-----------|
| 東京 分会 | 高倉 裕美子さん  | 新宿 分会 | 高田 綾さん    |
| 千葉 分会 | 山下 春江さん   | 盛岡 分会 | 後藤 しょう子さん |
| 大宮 分会 | 斉田 邦宏さん   | 八王子分会 | 増田 文恵さん   |
| 大宮 分会 | 飯田 滋夫さん   | 八王子分会 | 久留間 陽子さん  |
| 大宮 分会 | 千代田 真智子さん | 水戸 分会 | 野口 和恵さん   |
| 大宮 分会 | 内田 由美子さん  | 水戸 分会 | 矢吹 進悟さん   |
| 大宮 分会 | 斉藤 竜史さん   |       |           |

## 読者の声

早くみんなどこかに行きたいですね。

千葉分会  
山下 春江さん

ロゴマークがどんなものになるか楽しみです。

東京分会  
高倉 裕美子さん

皆さん(が掲載される)記事が毎号楽しみです。

八王子分会  
久留間 陽子さん

レクリエーションぜひ参加したいです。企画よろしくをお願いします。

水戸分会  
矢吹 進悟さん

## 伝言板

「7つのまちがいさがし」はFAXやスキャニングによるメール送信も受け付けています。

FAX : 03-6871-6617

MAIL : s-nakajima@jr-cross.co.jp

## 編集のつぶやき

これまで東北や信越の分会役員のみなさんより、冬季期間の職場巡回は難しいと言われていましたが、なんとかなるのではと思っていました。しかし、2月21日~22日にかけて、JRへの業務委託化(NDK東能代)や駅舎工事による仮設化(ND大館)などの問題を抱える秋田北エリア管内を職場巡回した折、大館駅で暴風雪により「列車運休・遅延」「都市間バス運休」などの公共交通機関の大幅な乱れにより、立ち行かなくなるかもしれないという状況になり、あらためて冬の東北の厳しさ・大変さを実感させられました。

そして、このような雪・風など天候不順による各種影響がある中でも、店舗の営業等をおこなっている組合員・従業員のみなさんには、ただただ頭が下がる思いです。

個人的には大鰐温泉駅にて降雪の影響で列車が動かなくなった際には、正直終わったなと思いましたが…その後、無事目的地まで辿り着くことができたときは心底ホッとしました。(一緒に巡回してくださったTさんありがとうございました。)

帰宅後、このことを弘前出身の妻に話をしたところ、「冬の東北を舐めんよ!」と一喝されました。東北・信越のみなさん舐めていたわけじゃないですが…認識が甘かったです。申し訳ございませんでした。分会役員のみなさん冬季期間の巡回お疲れさまでした。(T.H)



## Four Seasons

季刊120 2022.4. SPRING

JR東日本クロスステーション労働組合 TEL050-3644-2396 ■発行人/平野 智也 ■編集人/中島 周一 頒価400円(組合員は組合費に含む)

## CONTENTS

|                                   |     |                                |    |
|-----------------------------------|-----|--------------------------------|----|
| 執行委員長あいさつ.....                    | 表紙裏 | 投稿企画「私の好きな花」.....              | 8  |
| 特集I「JR-Cross労組 Webサイト開設について」..... | 1   | 7つのまちがいさがし.....                | 12 |
| 特集II「総労働時間の削減にむけて」.....           | 2   | 読者の声・伝言板・編集のつぶやき・CONTENTS..... | 13 |
| ユニオン通信「2022年春季生活闘争」.....          | 6   |                                |    |

# 2022年4月の タロット占星術

## 牡羊座

頑張らなくても…という気持ちはあるものの、体がついていかないかも。できる範囲のことをやるというスタンスで進めていきましょう。5月あたりから運勢がよくなっていきます。体力づくりが重要です。

3月21日～4月19日生まれ

## 雙座

情報をうのみにしての行動はしないよう、気になる事柄に関してはきちんと自分の目と耳で確かめることが大切な時期です。本当に大事なことは見えてきませんが、周りから固めていくことが重要です。

6月22日～7月22日生まれ

## 天秤座

大きなものではなく、身近なところで起きる素敵な出来事があるでしょう。読書体験もこれからの考え方に大きな影響を与えてくれそう。話題になっているものはチェックして。ラッキーアイテムは八角。

9月23日～10月23日生まれ

## 山羊座

人の意見に素直に耳を傾けたい時です。よく顔を合わせる年上の人から良いアドバイスをもらえそうです。些細なことでも相談してみると突破口が開け、現状から抜け出せるでしょう。ラッキーアイテムは緑のペン。

12月22日～1月19日生まれ

## 牡牛座

周囲を見回して、自分にできることはないか探してみましょう。それがきっかけで、思わぬラッキーがあるかも。自分のどうでもいい豆知識が他人にとってはとても大事な情報かも。ラッキーアイテムはお寿司。

4月20日～5月20日生まれ

## 獅子座

この時期は、あなたの人生の大きなターニングポイントのひとつになるかもしれません。あなたが長い間、望んでいた事柄かもしれません。勇気を持って、進んでみてください。これから好転していく予感。

7月23日～8月22日生まれ

## 蠍座

周りの意見や情報に惑わされやすい時。うわさ話や解釈違いの話が耳に入ってくるのが予想されますが、それによって自分の発言や行動に自信がなくなります。季節性のものなのでやり過ぎましょう。

10月24日～11月22日生まれ

## 水瓶座

仕事や社会的な役割を通じて自分が人のために動けることが、大きな喜びと感ぜられる時期。尊敬できる素敵な人をお手本にして、自分の道を発見していきましょう。ラッキーアイテムは新しいバスタオル。

1月20日～2月18日生まれ

## 双子座

意見を言うだけでなく、人の話にも耳を傾け、そのことについても話すことが大切な時期になります。これまでの生き方を微調整してくれるような人に出会えそうです。自分から進んで出会いを見つけていきましょう。

5月21日～6月21日生まれ

## 乙女座

あなた自身の努力も大切ですが、それ以上に前向きな姿勢が、未来を切り開くカギになる時期でしょう。大体のことはうまくいきそうです。これまでずっと温めてきた願望を実現させるには最適な時です。

8月23日～9月22日生まれ

## 射手座

他人に安易に仕事の頼みごとを頼まない方がいいかも。何事も面倒くさがらず、あなた自身でおこなうことが大事な時期です。基礎の抜けていた部分の理解がさらに深まりそうです。ラッキーアイテムはガーベラ。

11月23日～12月21日生まれ

## 魚座

価値観が変わるような出来事があるかも。あなたが考えていたことに疑問が出てくることもあり、今後の方針を変える貴重な機会となります。変化はあなたに必要なもの。後にも好影響を与えるはず。

2月19日～3月20日生まれ