

# Four Seasons

## SUMMER No.129

2024

—季刊労働組合報 フォーシーズン—

● ユニオン通信

「2024年春季生活闘争の振り返り」/「VISION策定進行中!!」  
「仙台分会 出張! 執行委員会」/「第3回分会三役会議」  
「折れない心を作る! 今日からできるレジリエンスの高め方」

● 特集

「Spot Light-JR-Crossの人々」

● 投稿コーナー

「私のお気に入りスポット!」



# 会社と良好な関係を創りつつ、 組合員のみなさんが 主体的に各職場における 生産性向上や働きがい向上の 活動に参画できる ことを目指します。



## 執行委員長 平野 智也

組合員のみなさん、日頃よりJR-Cross労組の活動への参画ありがとうございます。

2024年度も早いものですでに3カ月が経過し、第1四半期が終わりました。みなさんは今年度の目標達成にむけて、良いスタートダッシュがきれましたか。とは言え、あまり飛ばし過ぎると途中でガス欠となりかねませんので、この3カ月を振り返りつつ、年度末まで計画的にとりくみを進めていきましょう。

さて、JR-Crossの2024年度の損益計画は、対前年で増収増益の計画であり、営業利益は165億円(対前年+11億円)としています。今年度の事業計画では、「物価・人件費の高騰の他、営業システムの更新、JR工事によるエキュート東京の閉鎖等、利益を大きく減らす要素があるが、各施策を推進する原資を確保するためにも、各種施策等で一定の利益を維持・確保する。」としており、これまで以上の働き方が求められています。

そのようななか、現在の収入動向を捉えれば、6月20日までの累計売上高は、計画に対し101.4%、2019年度比で103.8%と好調に推移しています。みなさんの取り組みの成果は、しっかりと業績に表れています。

そして、この好調さを維持し、さらには伸長させるためには、JR-Crossで働くみなさんの働きがいが高めることが不可欠であると感じています。

JR-Crossでは、2024年度の事業計画より、「JR-Cross骨太施策」の6本目の柱として、『CS、ES向上施策～お客さま満足と働きがい向上の好循環の創出～』が追加されました。

この内容は、私たち労働組合の活動の意義、存在意義にもつながるものであり、現在作成している私たちのビジョンにも通じるものであると考えています。

私たちが今後の活動の軸として考えている、従来からのとりくみである「働きやすさ」を基盤にしながら、心の報酬につながる「やりがい」を高めることによって「働きがい」の向上につなげていきたいという方向性のなかで使っている言葉と、会社の事業計画で使われている「働きやすさ」「やりがい」「働きがい」という言葉は、期せずして同じものとなっています。

しかし、使っている言葉は同じでも、それに対する考え方・取り組み内容は、会社と私たちでは大

きく異なるのではないかと感じています。

この差を埋めるべく、2024年春闘の交渉においても、みなさんの働きがいをもどのように高めるのか、人への投資をどのように考えるのかということも踏まえ、会社と認識の共有を図ることを目指しましたが、残念ながら、満足できる内容とはなりませんでした。

働くみなさんの働きがい向上を目指すという大きな方向性は労使で一致していることは前向きに捉えています。今後に向けて、「働きやすさ」とは?、「やりがい」とは?、「働きがい」とは?という言葉の意味やどのようにすればそれらが高めることができるのか、高めるためにはどのような取り組みが必要かなどを、しっかりと労使で認識を一致させたいと考えています。ここでいう「労」とは私たち労働組合という組織だけではなく、働くみなさん個人個人を含めてであり、「使」とは経営者だけではなく、みなさんの職場の上長を含めてとなります。

会社全体で認識共有を図ることも大事ですが、それぞれの職場において、職場単位でも認識共有をはかり、取り組みを進めることが、真の働きがい向上につながるのではないかと考えています。

特に、企業経営において、さまざまな変革が求められる中、会社と良好な関係を創りつつ、上長(管理者)とともに、組合員のみなさんが主体的に各職場における生産性向上のための活動や働きがい向上の活動に参画できるかが重要となると考えています。

このことから、組合員のみなさんの主体的な参画のため、私たちが従来型の活動論に捉われず、ありがたい姿をベースにしながら、その活動スタイルを大きく変化させることが必要だと考えています。

そのために、みなさんの声をもとに私たちJR-Cross労組のありがたい姿を考えています。それをよりみなさんに分かりやすいかたちでお伝えするものが、いま作成中のビジョンであり、それに紐づく活動のフレームとなります。

そのビジョンの作成は、いよいよ大詰めを迎えており、次年度の具体的な活動方針の検討も進めていくこととなります。

大きな活動の転換という節目を迎えますが、今後の活動の主役は、組合員のみなさん一人ひとりであると考えています。ありがたい姿をベースに、その実現のために、私たち執行部は組合員のみなさんの支援者として、何をすべきなのか、どのような取り組みをおこなうべきかを、真剣に考えてまいります。



2024年

# 春季生活闘争の振り返り

## 賃金改善及び夏季一時金等に関する団体交渉



2024年春季生活闘争については、みんなでつくる春闘をテーマとして、要求(案)作成時よりアンケート等を実施し、みなさんからいただいた意見を踏まえた主張を軸として、計4回にわたる団体交渉をおこない、5月13日に妥結をしました。今回の特集では、今春闘交渉を振り返りいまさら聞けない春闘の考え方を踏まえ、いま一度みんなで団体交渉について考えるきっかけとしたいと思います。なお、交渉の詳細については、QRコードよりご覧ください。



### ● 要求内容と会社回答

賃金改善				夏季一時金		
組合要求	社員	Fスタッフ	Fスタッフ(エルダー)	Tスタッフ	社員	Fスタッフ
	10,000円	10,000円	10,000円	基本時間給を+65円	2.80カ月	1.96カ月 (社員の70%)
	付帯要求① 各社員群の採用基本給等を +10,000円		付帯要求② 社員の基本給範囲(別表3号)における、 下限額・中位額・上限額を +10,000円		Fスタッフ(エルダー) 精勤手当に30,000円加算(夏季支給)	
会社回答	社員	Fスタッフ	Fスタッフ(エルダー)	Tスタッフ	社員	F・Tスタッフ
	3,000円 +定期昇給額×135%	3,000円 +定期昇給額×135%	3,000円	夏季の精勤一時金に +1,000円	2.50カ月	1.50カ月 (社員の60%)
	基本給が上限を超えていない55歳以上の者 3,000円+3,000円		基本給の範囲の改定 5,000円～10,000円引き上げ		Aスタッフ(一時金支給対象者) 10,000円+4,000円	
	採用給 10,000円引き上げ					

実施日 2024年4月1日を基準※年齢については実施日の前日を基準 清算日(予定) 2024年6月21日 支給日(予定) 2024年6月25日

### ● 要求書の提出から妥結後までの経過

2月15日～24日	春闘要求(案)作成にむけたアンケート (組合員の声を踏まえて要求案を作成)
3月9日	第74回単組委員会 (2024年春季生活闘争要求(案)を提案・承認)
3月11日～4月3日	職場集会 (要求内容の周知・第1回団体交渉での主張点について 意見を聴取するために実施)
3月13日	要求書提出 (要求書の提出及び団体交渉の申し入れ)
3月13日～4月3日	アンケートvol.1 (第1回団体交渉での主張点について声を集めるため に実施)
4月9日	第1回団体交渉(主張交渉) (要求趣旨、職場集会・アンケートでの組合員の声をも とに主張/会社に検討をより促す)
4月23日	第2回団体交渉(会社回答) (会社より回答が示される/組合より再検討(賃金改善 の内容・実施方法、夏季一時金の増額)を求める)

4月26日～5月5日	職場集会 (交渉経過の周知・会社回答・考え方、第3回団体交渉 での主張点について声を集めるために実施)
4月26日～5月7日	アンケートvol.2 (会社回答の受けとめ、第3回団体交渉での主張点に ついて声を集めるために実施)
5月8日	第3回団体交渉(会社再検討後の回答) (会社再検討後も回答変わらず/組合より組合員の声・ 想いを主張し、最後の検討(賃金改善定額部分の増額・ 一時金月数の増額・Fスタッフ(エルダー)への2023年 度の業績還元を求める)
5月10日～13日	アンケートvol.3 (最後の交渉での主張点について声を集めるため に実施)
5月13日	第4回団体交渉(会社最後の検討後の回答) (会社最後の検討後も回答変わらず/今後にむけた主 張をおこない、了解・妥結)
5月27日～6月25日	職場集会 (交渉経過全般に関する内容周知と、今後の交渉にむ けての提言を集めるために実施)
5月27日～6月25日	アンケートvol.4 (団体交渉全般に関する今春闘最後のアンケートを実施)

# 教えて！ いまさら聞けない!? 春闘のあれこれ

## Q 春闘って何？

- 春闘とは、労働組合が賃金の引き上げや労働環境の改善などについて、経営側と話し合う交渉を春の時期に足並みをそろえておこなう動きであり、1955年に産業別労働組合が共闘したことが始まりです。多くの大企業では、新年度が始まる4月に賃金改定がおこなわれることから、各労働組合はその年の2月頃から経営側との交渉に入ります。
- これまでの春闘では、業績の良い産業や企業がけん引役となって、賃上げの水準を高めていく役割も果たしてきましたが、長くデフレが続いたこと等により、賃上げを要求する動きが停滞し、格差の是正や雇用の

維持など要求自体が多様化するなど、大企業中心の闘争から各企業が持続可能な働き方を話し合う場にシフトしてきました。

- 生産年齢人口の減少が続き、労働力不足が深刻な社会問題となるなかで、今後、春闘が持続可能な働き方を労使間で模索する場とする傾向は強まると考えられます。
- JR-Cross 労組では、春闘のなかで、賃上げだけでなく、夏季一時金もあわせて要求し交渉をおこなっており、交渉の時期も新年度に入った4月以降におこなっています。

## Q 団体交渉って？

- 団体交渉とは、労働組合が、使用者（会社）との間で、労働条件（待遇等）その他労使関係の在り方について話し合いをすることを言います。
- 労働組合が団体交渉をおこなう権利は、日本国憲法第28条や労働組合法で保障されており、使用者は正当な理由なく団体交渉を拒むこと

はできず、また団体交渉の場では誠実に対応しなければならない義務があります。

- 使用者は、団体交渉を通じて、労働者側の不満などの本音を知ることができ、経営改善につながる事が期待できることから、使用者（会社）側にもメリットがあります。

## Q ベースアップや賃金改善ってどういうことですか？

- ベースアップとは、企業において職種や年齢等に応じ決められた賃金表（賃金テーブル）を書き換え、労働者の個別要件に関係なく、基本給を全体的に底上げすること、あるいはその昇給額・昇給率を意味する言葉です。したがって、職種や年齢等に応じて自動的に賃金上がる定期昇給とは区別されます。
- ベースアップは、企業の増収を従業員に還元する目的でおこなわれたり、インフレにともなう実質賃金低下への対応を目的としておこなわれたりすることがあります。
- 一方、賃金改善とは、改善したいターゲットを絞り込み、その対象者

に対し、賃上げをおこなう方法となります。終身雇用制の崩壊や成果主義の導入等の賃金制度の多様化するなか、企業がベースアップによる一律的な賃上げに強く抵抗を示すようになるなかで、2006年頃からベースアップに代わる賃上げの概念として使われるようになりました。

- 賃金改善は、賃上げの原資の配分について柔軟性を持たせており、若手や中堅層など特定の層や一部職種に限定して賃上げをすることが主流となってきています。  
※報道等と言われる、賃上げとは、「定期昇給」と「ベースアップ」や「賃金改善」等を合わせた内容となっています。

## Q 業績連動一時金って何？

- 業績連動一時金とは、JR 東日本リテールネット時代の2008年に締結した「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」（以下「業績還元協定」）に定めた一時金の基準月数の決定方法です。
- 業績還元協定では、「従業員への業績還元は、会社の置かれたその時点での状況（業績、経営環境等）のほか、中長期の経営に及ぼす影響、同業他社の状況、グループ内各企業の動き、消費者物価の動向、良質な人材の確保などの要素を総合的に勘案して、原則として、①一時金を中心に、②職場環境改善・③福利厚生制度の充実、④店舗業績褒賞等表彰制度の充実を適宜組み合わせることを基本とする。ただし、状況に応じた選択肢として⑤ベースアップ（初任給改善を含む。）またはスタッフの基本給（基本時間給を含む。）一律改定・⑥諸手当改善・⑦労働時間短縮・⑧その他によることがある。」としていました。
- 一時金については、「会社業績の従業員還元の方法として、従業員の側から最も理解しやすく、会社にとっても経営の及ぼす影響が他の選

元方法に比較して短期的であることから、最優先で活用されるべき方法であるとして、ベ・アゼロを前提に、前期の会社業績と直接連動したものととして、その基準月数を決定することとし、確実な業績還元をおこなう。」として、具体的な計算式を定めていました。

※後に協定の見直しにより、「ベ・アゼロを前提」の条件は削除されました。

- 業績還元協定は、コロナ禍で業績が悪化するなか、業績に連動して一時金を決定するルールを維持することは困難であると労使で確認し、JR 東日本クロスステーション発足時に継承することではなく破棄することを決定しました。
- このことから、現在は、組合員のみさんの声を踏まえて、一時金基準月数の要求内容を決定し、会社に対し要求し交渉により決定する方法になっています。

## Q 一時金(賞与)は絶対に支給されるものなのですか？

A

- 一時金(賞与)の支給を、企業に義務づけるような法律上の定めはありませんが、一方で、企業と労働者の間で締結する労働契約や社内ですでに定める就業規則や賃金規程などにおいて、従業員に一時金を支給することを明確に示しているような場合には、企業は従業員に対して、一時金の支払い義務を負うことになります。
- JR-Crossでは、社員・Fスタッフ・Tスタッフには、「一時金は5月31日(夏季一時金)及び11月30日(年末一時金)(以下、「基準日」という。)に在籍する者及び基準日前1箇月以内に死亡した者に対して支給する。」と定めていることから、原則として一時金は年2回支給されることになります。一方で、一時金の基準額は、「基礎額(基本給

に別に定める基準月数を乗じて得た額とする。」としており、基準月数については、明記されていないことから、労使交渉により決定することになります。

※Aスタッフも一時金は年2回支給されることは同様ですが、支給要件として、社会保険に加入していることや月間平均実労働時間が120時間以上などが定められています。支給額については「1万円とする。」「支給額は、会社の業績により加算することがある。」と明記されていますので、支給要件を満たしている者に対しては、会社は1万円の支払い義務を負うことになります。

## Q 夏季一時金は6月15日支給にはならないのですか？

A

- JR-Crossでは、社員賃金規程や各社員群の就業規則において、一時金の支給日は、「6月(夏季)及び12月(年末)とする。」と定められており、具体的な日にちまでは明記されていないことから、私たち労働組合は、慣例的に夏季は6月15日・年末は12月15日を支給日として、要求していました。
- そのようななか、2021年夏季一時金交渉において、会社回答が遅く、要求していた支給日である6月15日を意識すると十分な交渉期間を確保できなくなってしまったため、十分な議論をおこなえる期間を確保するために、支給日を後ろ倒しすることを検討することとしました。

- あわせて、会社からも賃金改善をおこなうなかで給与作業との兼ね合いから、一時金支給日を月例賃金支給日より後にできないかという相談を受けたことや一時金支給日が異なるフーズカンパニーと一時金支給日を統一することの方が良いとの考えもあったことから、2022年夏季一時金から要求する一時金支給日を6月25日を基準にすることに変更することとしました。

- 上記理由を踏まえると、今後においても基本的には6月25日を支給日として要求していきたいと考えています。

## Q 交渉が決裂するとどうなるのですか？

A

- 原則的には、労使の問題は、協議交渉において解決を目指すことになりますので、会社の回答等に理解・納得できなくなった際の選択肢としては、①会社回答を受け止める、②継続協議となります。
- それでも理解・納得できなくなり、交渉が決裂となった際に、取り得る選択肢は、③団体行動権(争議権)を行使し、集団で圧力行為(争議行為)をおこなうことが考えられます。
- 争議権が保障する争議行為の例としては、要求を飲んでくれるまで団結して働かない①ストライキ(同盟罷業)が典型例としてあげられますが、それ以外にも、②サボタージュ(怠業、作業能率を低下させる行為)、③ピケティング(ストライキ中の就労阻止)、④ボイコット(自社製品等の不買運動)等があります。
- 労働組合が、ストライキをおこなう場合は、事前にストライキをおこな

うかについて組合員意思確認(ストライキ権確立投票)をおこなうなければなりません。ストライキ権が確立された場合は、使用者に対して要求実現まで闘うという意味表示(闘争宣言)をおこなうことになります。

- ストライキ実施の影響としては、業務が止まることから会社業績が悪化します。また世の中に「この会社には問題がある」と認識され、風評被害が出る可能性もあります。このことが会社に対する圧力にもなりますが、反面ストライキをおこなっていることの正当性や納得感がないとその効果は薄れるどころか悪い影響を与えただけとなりかねません。

- このことから、労使の問題は、あくまで交渉のなかで議論を尽くし、労使双方で着地点を見出ししていく必要があると考えています。

## Q アンケートで年齢や社員群、所属を確認しているのはなぜですか？

A

- アンケートにおいて、年齢や社員群、所属を教えていただいているのは、個人を特定したいということではなく、みなさんの声や意見の傾向を捉えたいと考えてのことになります。
- 例えば、地方支店と首都圏支店で状況が異なるケースもありますし、社員群ごとに課題だと感じていることが異なることもあることから、そ

の傾向を捉えることにより、会社に対して、具体的な話ができることになり、より強い主張をおこなえると考えています。

- アンケートについては、内容により、誰からあげられている意見なのかを知ることが必要な時もあると考えていますので、今後はその時々の実施方法についても、検討していきたいと考えています。

# 妥結後職場集会での 組合員意見（一部抜粋）



新宿支店職場集会の様子

## 要求案の作成前に意見聴取をおこなうことについて

- アンケートを回答するにあたり、例えば一時金の1カ月・0.1カ月が会社業績にどのくらいの影響があるのかが分かると、検討しやすいです。
- 概ね自分たちの意見が反映されていると感じました。

## 団体交渉の進め方について

- 主張すべきことは主張してもらっていると感じました。
- 会社回答が示されて以降、回答内容が変わることがないのであれば、交渉の回数を重ねなくても良いのではないのでしょうか。

## 賃金改善について

- Fスタッフの立場で言えば、正直30,000円くらい賃金が上がってほしいと感じます。
- 一時金よりも月例賃金の方が重要だと思います。物価上昇も続いているので、今後も賃金改善がおこなわれることを望みます。

## 一時金について

- 一時金についてはカンパニー業績の加算分を聞けばやや納得です。
- 2023年度の会社業績の伸びと支給月数の伸びを比べると少ないと感じました。

## 「人への投資」について

- 通信教育について、昇格を目的として受けているが、学びたいものを学び、スキルアップの機会としたほうが良いのではないのでしょうか。
- 応募型研修・通信教育が人への投資だというのであれば、応募型研修が年1回という制限があるのはどうかと思います。また、半日の研修、オンラインでの研修なども検討していただきたい。

## 今後の要求内容について

- 賃金改善は、個人の定期昇給を用いるのではなく、全員〇%の賃上げという要求としても良いのではないのでしょうか。
- 一時金については、カンパニー加算分回答を抑えているように感じてしまうので、要求の際に一考の余地があると思います。

## 組合員のみなさんへ

2024年5月13日

執行委員長 平野 智也

私たちは、第3回団体交渉において、会社に最後の検討として、世の中の変化への対応として、また働く私たちの想いを受け止め、会社の今後の成長に繋げるためにも、「賃金改善の定額部分の増」「夏季一時金の支給月数の増」「Fスタッフ（エルダー）の精動手当の特別加算」を求めていましたが、第4回団体交渉でも、会社の回答は変わることはありませんでした。また、会社は、これまでの交渉経過を踏まえての、最終的な結論であるとしていました。

私たちとしては、これまでの交渉において、会社に伝えたいことを伝えており、新たな主張点がないなかで、また、会社としてこれ以上検討することができないという考えが示されているなかで、このまま引き続き交渉を続けても、いたずらに時間をかけるだけになってしまうと考えました。

このことから、第2回団体交渉で示された回答は、納得できる回答ではないことを伝えたくて、今後にもつて、生活のベースとなる賃金や一時金が、引き続き伸びていくことが必要だと思っていること、また、世の中の動きへの対応はますます必要になると思っていることを伝え、効率化による生産性の向上だけではなく、成長にともなう利益の向上分も原資として考

え、成長にむけた人への投資の配分を高めることを求めました。また、プラスのスパイラルの一つである「人への投資」として、労働条件改善だけではなく、福利厚生や働き方改革などを実践し、そのことを従業員が実感できることによってスパイラルは回ると考えることから、それらを意識した経営をおこなうことを求め、今交渉を妥結としました。

今後も続いていく会社との協議・交渉をより実のあるものにするためには、労使の関係性をより深めることが必要であり、そのためには組合員のみなさんの声は欠かせないと考えています。

会社だけでなく、私たちにに対する批判の声はもちろん受け止めますが、それだけではなく、もっとこういうことを言ってほしい、こういうことがあるなどの声をいただけたら幸いです。私はそのことが、会社を変えることにつながっていくと考えています。

働く私たちにとって、より良い会社・職場とするためにも、みなさん一人ひとりが声をあげていただければと思います。そのことが、みなさんを代表して交渉をおこなう私たちの力になります。ぜひみなさん自身のためにも、声をあげてください。何卒よろしくお願いいたします。

# VISION 策定進行中!

労働組合のありたい姿・目指す方向性としてのVISION。  
これまでのアンケート等を踏まえ、みなさんの想いをもとに作成していくことにしました。

## アンケートから見えてきたこと(一部抜粋)

### これまでに得たこと

- マネジメントスキル
- コミュニケーション能力
- 人とのつながり
- 取り組みが成功したときの喜び etc.

### JR-Crossらしさ

- 多業種の総合力を活かし、お客さまのさまざまな要望にお応えすること
- 垣根を超えて分かち合える
- 人がつながり、また出会える
- 明るくみんなで協力し合える etc.

### これから得たいこと

- 人としての成長
- さまざまな経験
- 働く楽しさ
- 自分の仕事に誇りを持てる etc.

### 大切にしたい価値観

- お客さまに必要とされる会社
- 自然と助け合える、寄り添えること
- お互いの良いところを活かす
- 達成感などお金だけでは得ることができない感情 etc.

## ★ビジョン策定にむけた想い

今年度、JR-Cross労組では「共通の価値観となるビジョン」を策定しようということで、とりくみを進めています。このビジョンの基盤となるのは「組合員のみなさん一人ひとりの想い」であると考え、3月から4月にかけて、アンケートや職場巡回等を実施し、そのなかでみなさんから多くの回答をいただきました。

このページの上半分にはアンケートの回答内容を抜粋して記載していますが、「これまでにJR-Crossで得たこと」「これからJR-Crossで得たいこと」の回答では、これまでも、これからも、収入だけではなく、心の充実を望む回答が多くあげられました。また、これからの視点では、自己成長や仲間とのつながりを大切にしつつ、「働きがい」や「やりがい」を大切にしたいと考えている方が多いことがわかりました。

また、「JR-Crossらしさ」と「みんなで大切

にしたい価値観」では、つながり、支え合い、思いやりなど、自分以外の人との関係性を大事にしたいという回答が多く、お客さまや仲間との関係性、相手への思いやりを大切にしながら、日々の業務のなかで感じられる「働きがい」や「喜び」を大切にしたいということが見えてきました。

やはり、JR-Crossは人で成り立っている会社であり、また、お客さまと直接接する機会の多い会社であるため、人との関係性を大切にし、一人ではなく、立場や役職を超えて、つながっていききたい、仲間と共にみんなで成長したい、達成していききたい、という想いが、多くの方のみなさんのなかにあるのだと思います。

現在策定しているビジョンは、このようなみなさんの想いをもとに、この会社・この職場で出会った組合員のみなさん、そしてこれから出会う多くの人たちと共に大切にしていけるものとして、現在鋭意作成しています。フォーシーズン秋号ではみなさんにお知らせできる予定ですので、ご期待ください。



# Spot Light

## -JR-Crossの人々- vol.6

JR-Crossで活躍する組合員に光をあてる。異なるカンパニーや部署、職場で働くあの人はどのような仕事をしているのだろう。そして、自分以外の誰かのエピソードに触れることで、読者のみなさんの“働く”を考えるきっかけになれば、という思いから始まったコーナーです。

入社のきっかけを教えてください。

大学1年から、Jショップ武蔵五日市店（株）ジェイアールかいじ企画開発）でアルバイトをしていました。大学4年のときには就活をしながら働いていたのですが、ある日の退勤時にスタッフの方から「吉井君、卒業後も続けられない？」と言われたんです。そして、店長からも「残ってくれたら、仕事のノウハウももっと教えられし、責任をもって育てるから。」と言われました。4年間アルバイトをしているなかで、働いていて居心地も良く、人間関係も良かったですし、振り返れば店長からは仕事のイロハを教わってきたなということが思い出され、最終的には武蔵五日市店で働き続けることにしました。

それから2009年にJショップ武蔵五日市店はニューデイズとして、JR東日本リテールネットに移管されました。その年に、当時のマネージャーに推薦していただき、Fスタッフに登用されました。社員登用は2016年と少し間が空きましたが、紆余曲折を経て、古巣の武蔵五日市のマネージャーになりました。

Fスタッフから社員に登用されるまで、さまざまな店舗を経験されていますね。

武蔵五日市店でアシスタントマネージャーになり、異動しては戻ってを繰り返しているわけですが、Fスタッフだった期間が長かったこともあり、正直なところ、途中で転職を考えたときもありました。でもやっぱり、年を追うごとにいろんな方たちと接する機会も増えてきて、良い人たちにも巡り合えたので、もうちょっと頑張ろうかなと思えたんですよね。また、八王子分会の役員として組合活動にも携わっていたので、そのなかで他分会の方と知り合えたというのもあります。これが転職となると、また一から関係性を築いていく必要がありますし。そういう意味では人との繋がりはお金では買えない財産だなと思います。

これまでの店舗での経験が現在の仕事で活かしていると思うときはありますか。

今の仕事は現場からは離れていますが、店舗の目線で物事を考えています。マネージャーの顔を思い浮かべたり、仕事をイメージして、いろんな業務の合間にこちらのお願（要望）に応じてくれているということを忘れないようにしています。支店でも勤務していましたので、支店の目線も同様ですね。

日常においても感謝される場面もあるのですが、総務的な仕事では「依頼を受けたらもれなく対応することは当たり前」と思って、スピーディーかつ丁寧に対応することを心掛けています。八王子支店から事務センターに異動が決まった時には、「あのとき相談にのってくれて助かったよ。」とかエリアマネージャーやマネージャーから連絡をいただいたのは、純粋に嬉しかったですね。

途中から総務の仕事になっていますが、これは希望されていたのですか。

自己申告書面談の際に、総務の仕事がしたいという話はしていました。父が市役所で仕事をしていたのですが、その背中を見て育ってきたので、父と対等に話ができるように、自分も挑戦してみたいと思ったのです。

お父さんの影響を受けて今があるのですね。

父は2016年に他界しているんですが、その半年前ぐらいから入院したりしていました。それまでほとんど会話することがなかったのですが、病院や家でいろいろ話をするようになったんです。そんな父親は元気な時は、いつも決まった時間に家に帰ってきていたのですが、きっと仕事でストレスがたまることもあったらうし、八つ当たりしたくなる時も



吉井 俊亮さん

本分会  
統括本部人事部事務センター

### 主な経歴

2009年	ニューデイズ武蔵五日市Fスタッフ(登用)
2010年	ニューデイズ武蔵五日市アシスタントマネージャー
2011年	ニューデイズ拜島アシスタントマネージャー
2012年	ニューデイズ武蔵五日市アシスタントマネージャー
2013年	ニューデイズ国分寺アシスタントマネージャー
2014年	ニューデイズミニ立川下りアシスタントマネージャー
2017年	ニューデイズ武蔵五日市マネージャー
2018年	八王子支店総務課
2023年	統括本部事務センター

あったと思うんですが、家ではそういう表情や態度を一切見せなかったんですね。いろいろ思うことがあっても、家に帰るまでの間に、消化していただろうなって思っています。その背中を見て育ってきたので自分も、感情はなるべくコントロールするようにしています。

仕事上の課題はありますか。

異動してきて半年になりますが、八王子支店だとイメージがつくけれども各支店（エリア）それぞれ状況が異なるということもあるなかで、メールのやり取りだけでは、相手がどう感じているかな、自分たちの都合を優先しすぎではないかなとか感じることもあるんです。なので、各支店の方たちといろいろな手段を使ってコミュニケーションがもっと図れたら良いなと思っています。

日々のちょっとしたつらいことはどのように乗り越えていますか？

実は車を去年買いました、さらに引っ越しもしたばかりなので、ドライブして新しい道を発見することが今一番の気晴らしになっています。今後やってみたいことが、あったら教えてください。

事務センターでは今担当している審査業務のほかに、社会保険・給与・就業などさまざまな業務がありますので、他の分野にも携わって知識を深めたいと思っています。将来的に事務センターから異動になるときは、本社や他支店などで経験を積みたいというのがありますが、長い目で見たときには、故郷に錦を飾ると言ったら大袈裟ですが、八王子支店に戻ってもう一度仕事がしたいという思いもありますね。





入社のきっかけを教えてください。

もともと接客が好きなので接客業に携わりたいと思っていました。高校に求人広告が出ていた時に、最初はパンメーカーを希望していたのですが、工場の方をメインで募集していて、販売の方は狭き門でした。次に目に留まったのが東日本キヨスクでした。実際殆どキヨスクを使ったことはなかったのですが、JRグループで安定しているイメージがあったことと、接客の仕事という希望にマッチしていたので、東日本キヨスクに入社することにしました。

当時のキヨスクはまだレジ導入前の時代だったと思います。最初の印象はいかがでしたか。

最初は有楽町5号で見習いをしていました。キヨスクのイメージはもっと雑然とした感じだったのですが、靴は履き替え、毎朝床をきれいに清掃していて、入りたての頃、バケツの水がキレイなままであったことで先輩に怒られたことを覚えています。

キヨスク改革の際には、ブロックマネージャーになるか販売員として続けるかという選択をしなければならなかったのですが、ブロックマネージャーになれば接客メインの業務でなくなるため、退職も考えるようになりました。そんな折に労働組合の懇親会で、当時の分会役員の方に相談して、話を聞いてもらい、続けることにしたんです。誰かに背中を押してほしかったんだろうなと思います。それがなかったらここまで続いてなかったかもしれませんね。そういう意味では、あの懇親会はひとつの転機になったと今振り返って思います。

その後ブロックアシスタントマネージャーを経て、ほどなくキオスク営業所→エキナカ開発プロジェクト→デベロッパー営業部と大きな異動を経験していますね。

キオスク東京営業所では営業系の業務に携わり、ブロックマネージャーとのやりとりもそうですが、コンビニエンス営業部、専門店営業部との横のつながりもできました。店舗から事務所に変わり、電話の出方、お茶の出し方なども教わりました。エキナカ開発プロジェクトへの異動は、営業所勤務の期間も短かった中での本社勤務ということ、不安で仕方がなかつ

愛犬のソラが、私の日々の癒しです。



ニューデイズ大宮



黒須 真弓さん

大宮分会 リテールカンパニー  
ニューデイズ大宮

主な経歴

2000年	東京支店 販売員
2007年	新橋店浜松町 ブロックアシスタントマネージャー
2008年	キオスク東京営業所 課員
2009年	東京エキナカ開発プロジェクト
2010年	デベロッパー営業部企画課
2016年	大宮支店 コンビニエンス営業課(店舗)
2017年	ニューデイズ大宮3号 アシスタントマネージャー
2018年	ニューデイズ南与野 マネージャー
2019年	ニューデイズ久喜 マネージャー
2021年	ニューデイズ ミニ大宮32号 マネージャー
2024年	ニューデイズ大宮 マネージャー

たです。しかし話がしやすい直属の副課長や、同年代の方もいたこともあって、ひとりで悩むということはありませんでした。入社から先輩に恵まれ、上司に恵まれたおかげで、今の自分があると思っています。

デベロッパー営業部での勤務を経て、店舗(ニューデイズ)の勤務となっています。

デベロッパー営業部では、開発の業務に携わっていて、コンビニ店舗だけでなく専門店などもかかわりがありましたし、総務・経理の仕事もしていたので、総務や経理の方とのかかわりもあって、見識と人間関係が広がったと思います。

ゴールデンウィークなどの繁忙時に本社から支援にきていただいているが、来てくれる人が顔見知りだったりしたので、意外なところでつながりができていて、本社を経験していて良かったなと思っています。

店舗に異動となる際には希望は出していたのですか。

はい。企画部門の仕事が肌に合わないとかではなく、純粋に接客が好きなので、希望を出しました。そういう意味ではニューデイズに限らず専門店に異動となっても、それは希望がなかったと思っていたと思います。

接客が本当に好きなんですね。

好きです。楽しく接客してお客さまにも笑顔になっていただきたいと日々思っています。

店舗管理者となると、自分が率先してというよりも、スタッフの方がメインで接客となりますが、どのように接していますか。

コミュニケーションを大事にしていますね。一人ひとりに必ず、自分が出動したらあいさつをし、帰るときも必ず一人ひとりに声をかけて帰ります。仕事以外の話もしちゃいます。埼玉育ちなので、学生のスタッフとは出身校の話をしたり、主婦の方とは地元の話やスーパーの話をしたり、あそこの病院は良いだとか、そんな話をしたりしています。

チームワークを感じたエピソードを教えてください。

新幹線改札内の大宮32号のときが印象に残っています。通常と繁忙で大きく差があるので、繁忙の時にAスタッフのモチベーションを上げることは意識してやっていました。繁忙のとき自分一人だけ頑張っているのはとても嬉しかったですし、やりがいを感じられた時だったなと思います。

会社名に名字が入っていることで誰かから何か言われたりすることってありますか。

電話対応などで、クロスステーションの黒須ですって言いづらいですよ。そういう意味では企画部門には行きづらいかんかと思っています。最初は配送の方やさまざまな人にいじられました。今はそこまではありませんが、野本支店長には今もいじってもらっています。大宮分会長の柏村さんにも結構長くいじられたなあ～(笑)。

2024  
5/11  
実施

山形駅

## 分会活動報告 仙台分会

## 出張！執行委員会

仙台分会（仙台支店）は、宮城県のみならず、福島県、山形県に跨る範囲を管轄しており、分会執行委員も各所在に分散しているものの、多くは仙台駅周辺で勤務していることから、毎月の執行委員会は仙台で開催しています。今回、仙台分会では、分会執行委員会自体を山形エリアで実施し、当該エリアの組合員の方にもご参加いただき、お話を聞くとりくみをおこないました。

## 山形駅はココ！



山形エリアは、南は米沢から、北は新庄まで、108.5キロ（東京～熱海・東京～高崎に匹敵）のエリアであり、NewDays6店舗、高倉エリアマネージャーを筆頭に9名の組合員が在籍しています。福島～新庄間は、山形新幹線と在来線が同じ線路を走るミニ新幹線方式が採用されています。

なお、仙台からは高速バス利用で約1時間20分となっています。

## 仙台分会執行委員と山形エリアの組合員のみなさん



職場の課題や春闘の進め方等について  
ご意見をいただきました。



後列左から▶牧野書記長 藤田副会長 石沢アシスタントマネージャー 高倉エリアマネージャー  
前列左から▶豊田執行委員 前東執行委員 菊池分会長 小野マネージャー

各職場で捉えている課題や声を共有することで、分会としての現状把握の強化につなげることができました。



山形新幹線E8系は、2024年3月16日にデビューしたばかり。デザインは山形県出身の著名な工業デザイナーである奥山清行氏。宇都宮～福島間の営業速度が最高300km/hになり、東京～山形間が最短2時間22分となりました。



山形と言えば、山形県産米「どまんなか」を使用した「牛肉どまん中弁当」が有名。山形新幹線開業にあわせて開発され、今では全国的に人気の駅弁に。東京駅や新宿駅等でも買えますが、写真のカレー味などのお求めは山形・米沢等のNewDaysで。

山形と言えば花笠まつり。毎年8月5日～7日の3日間開催となっています。「花の山形、紅葉の天童……」艶やかな声が山形の夏に響き渡ります。

今年も、山形の花「紅花」をあしらった笠の群れが真夏の夜に咲きほこります。この夏はぜひE8系に乗って山形を訪れてみてください。



# 第3回 分会 三役会議

## 職場自治活動セミナー②

藤村講師  
(j.union株式会社)  
趣味：  
ゴムカード集め



今年度、2回目となる職場自治活動セミナーを5月18日に開催しました。前回に引き続き、j.union 株式会社より藤村講師をお招きし、職場課題形成力をテーマとした講義とワークをおこないました。最終的には対話会の開催や、巡回等によるヒアリングの実施などをおこなうことを見据えて、その開催方法や問題・課題の構造化などのステップを学び、職場の問題・課題の具体的把握にむけて、実践することが大事である旨の講義となりました。今後には、これまで以上に組合員のみなさんの声を伺う場を設けていくことを各分会において確認しました。

## 職場課題形成力

- ・職場自治活動とは
- ・ファシリテーション
- ・職場実態から課題を選定(ワーク)
- ・解決策を考える(ワーク)

この課題は  
関連性が  
あるね。

ボーリング  
(課題)の  
一番ピンは  
どれだろう？



これって  
自分たちで  
解決できる課題  
じゃないかな？

## 実践編

### 【意見の発散】

1. いまの職場の問題を、できるだけ多く出す  
話し合いのプロセスに参加できたかどうか重要  
→必ず発言してもらう

### 【意見の収束】

2. その問題の原因分析をして「課題」を選定する  
職場の問題を構造化する・分析する・意味づけをする  
→必ず量から質

### 【意見の活用】

3. 課題の解決策を考える  
構造化した職場を見て、何をするかを検討する  
→解決策を検討

ひとつの課題を  
解決すると、連続  
して他の課題が  
解決する！



## 講義後の感想(抜粋)

- アイスブレイク、肯定ファーストを取り入れながら活発な意見交換をしていきたい。
- ブレインストーミングを活用することで、発言がしやすくなったので執行委員会やしゃべり場ユニオン・オルグ等で実践活用したいと思いました。
- グループでプレストをおこない、地方支店ならではの課題が浮かび上がったことが印象に残りました。
- 職場の問題を書き出し整理し、課題を見つけることを自店舗でも実践したいと思いました。
- 執行委員会をおこなう時はルールを決め、全員が何らかの意見を言えるような雰囲気の会議にしていきます。
- 自分たちで解決できることを考えて、組合員と共有して実行したいと思います。
- ひとつの意見から、それに付随した他の意見が出ることもある、というのが印象に残りました。ひとつでも多く意見が出るような、話し合いの雰囲気づくりを実践します。

今日から  
始めよう

# 折れない 心を作る!

## キャリアレジリエンスを高める 職場の作り方

第4回

### レジリエンスとパフォーマンスの関連

高いレジリエンスを保持する人=心身が健康なのはもちろんのこと、以下の3つの傾向がある (hartmann et al. 2020)

#### ①高いパフォーマンスを発揮する

レジリエンスは、職務パフォーマンス、キャリアの成功、組織市民行動\*と関連がある。

★組織内の従業員が自身の役割ではない範囲の仕事を率先しておこなう役割外行動のこと。

●レジリエンスが高い人は、**仕事で高い成果を上げる、指示されたわけではないけれど組織のためになる行動をする**傾向にある。

直属の部下  
じゃないけれど、  
新入社員は  
きっと心細いから  
話を聞いて  
あげよう!



#### ②幸福でいきいきしている

レジリエンスは、仕事に対する満足度、仕事上の幸福度、ワークエンゲージメントと正の関連がある。

●レジリエンスが高い人は、**ハッピーにいきいきと働く**傾向にある。

仕事上の困難に対処し、  
柔軟にいられる今は  
仕事をしていてHAPPY!



#### ③変化に前向きである

レジリエンスは、組織の変化への開放性や変化への情動的コミットメント、起業の意思と正の関連がある。

●レジリエンスが高い人は、**組織の変化に柔軟であり、挫折しても立ち直り、リスクを取れるため、起業意識も高い**傾向にある。

前向き!前向き!  
変化は味方!  
怖くない!



### レジリエンスのよくある誤解

①レジリエンスはなかなか変化しない力で、高められないのではないか?

**NO!** だが、変わりにくい部分もある

- レジリエンスはさまざまな要素からなると考えられている。
- 楽観性や社交性などの部分は、やや遺伝の要素が強くすぐには変わるわけではない。
- しかし、遺伝的な要素も教育プログラムを通じて向上されたことも確認されている。

#### 遺伝的な要素

楽観性  
統御力  
社交性  
行動力

#### 獲得的な要素

問題解決志向  
自己理解  
他者心理の理解

②レジリエンスが高まるかどうかは、本人の努力次第だ

**NO!** レジリエンスは、職場環境に影響を受ける

- レジリエンスは必ずしも「本人の能力やメンタルだけの問題」ではない。
- 職場環境によって、レジリエンスが高まったり、低くなったりする。

- そもそも、高すぎるストレス環境を改善するのが大切である。
- 加えて、個々が日々のストレス禍において、うまく生きていくためには、レジリエンスを高めることが大切である。

## レジリエンスはどのような職場で高まるのか？

### ① ソーシャル・サポートやフィードバック

他者からのソーシャル・サポートやフィードバックはレジリエンスに**ポジティブ**に関連する。

### ② リーダーシップ

友好的で支援的な職場環境を提供するような上司のリーダーシップ行動が、部下のレジリエンスに**ポジティブな影響**を与える。問題が深刻化するまで介入しないような取引型リーダーシップ

プの受動的な管理はレジリエンスに**負の影響**を与える。

### ③ 学習文化

レジリエンスは、**学習文化、探究と対話、知識共有構造**によって促される。

- ・スキルアップや新しい技術を学ぶ機会 → 職場での変化にうまく適応するための知識や柔軟性を獲得
- ・知識を共有 → 従業員の**変化や逆境への不安**を軽減



## 個人がレジリエントでいられる職場とは？

部下のレジリエンスは、上記のように上長等の振る舞いによっても左右されます。では、日頃部下がレジリエントでいられるためには、上長は何をしたら良いのでしょうか？

### 部下と接するうえで気を付けたい3つの視点

#### ① 自分が与える威圧感に自覚的になる

- ・部下は上長が想像している以上に、**評価を下す上長の存在を恐れている**場合があります。
- ・まず、自分が**ポジション的に“威圧的な存在”**と認識されうると**自覚**することが、部下がレジリエントでいられることを促すファーストステップです。

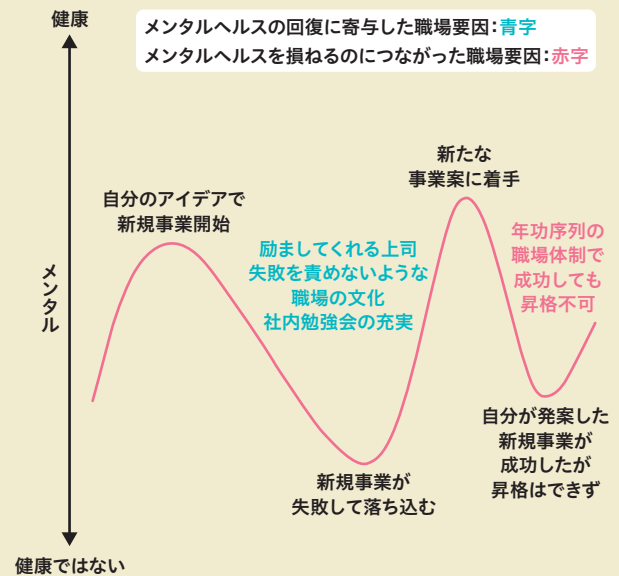
#### ② チームで働いていることと、自分が味方であることを強調する

- ・部下のレジリエンスに寄与するためには、**まず自分が部下の味方であるということ**を認識してもらう必要があります。
- ・競争的に仕事をするのではなく**チーム全体で成果を出すことが重要であることを**伝えたり、自分が部下の味方であることを示して「いつでも相談に乗るよ」と声をかけたりしながら、**部下と友好的な関係を作る上での土台を構築**してみると良いかもしれません。

#### ③ ちょっとした相談をしやすい工夫をする

- ・②までできていたら、レジリエントな環境がかなり整っていると言えます。
- ・さらにレジリエントな職場作りを目指すのであれば、部下が上司からサポートを受けやすい環境を作ることが大切です。
- ・そのため、**部下が困った時に、ちょっとした相談をしやすいような工夫**を作っておきましょう。
- ・例えば、平日の特定の時間に、**アポなしで相談を受ける時間を設ける**ということはすぐに実践できるでしょう。

## メンタルグラフ (例)



### まとめ

- 高いレジリエンスを保持する人は、心身が健康なのはもちろんのこと、高いパフォーマンスを発揮し、幸福でいきいきとし、変化に前向きな傾向になる。
- レジリエンスが高まるかどうかは、本人の能力やメンタルだけの問題ではなく、職場環境に影響を受ける。
- レジリエンスの職場要因としては、①ソーシャル・サポートやフィードバック、②リーダーシップ、③学習文化などがある。

次号では、個人ではなく職場における「チームレジリエンス」の重要性とその高め方について掲載します。



投稿コーナー

# 私の お気に入り スポット!

お気に入りスポット…初めて訪れたその日から、トリコになり足繫く通うようになった場所、もしくは何度か訪れているうちに居心地が良いと感じ、気がついたら高い頻度で訪れている場所など、大小少なからず皆さんのなかに、特別な場所があるのではないのでしょうか。そんなお気に入りスポットを9名のみなさんに紹介していただきました!

きのこさん  
(八王子分会)  
**部屋から見る  
花火**

昨年引っ越してきた甲府の部屋からは、舞鶴城で打ち上げる花火が正面に見えます。初めて見た時は思わず声を上げてしまいました。一人さみしい甲府生活ですが、今年も花火を楽しみに頑張ります。



雪の女王さん  
(仙台分会)  
**異国の洋館に  
来たような  
気分…**

昼はカフェ、夜はポールダンスショー。メイド付きの洋館にいる気分になるカフェ「アラジン」。現実逃避したい時に、癒しの空間として過ごす場所です。おひとり様でも大丈夫!



りんごさん  
(大宮分会)  
**非日常を  
味わえる場所!  
ル・マルシェ!**

ごくたまにしか行けないのですが、家の近所の洋食屋さんです。パスタ、オムライス、ハンバーグ、カレー、エビフライなどどれもおいしいです。パスタやハンバーグは冷凍ですが、持ち帰りもできます。お気に入りだった町の中華料理屋は立て続けに二軒ともなくなってしまったので、ル・マルシェには頑張って営業を続けてほしいです。



青ちゃんさん  
(新宿分会)  
**富士山  
スポット!  
里見公園**

富士山を見るスポットとして有名。年配の写真家の間に挟まり、写真を撮っています。寒い1月、2月が一番オススメの時期です。日没30分前の時間が大変オススメです。都心から見えなくなった富士山、ちょっと足を伸ばせば見ることができます。



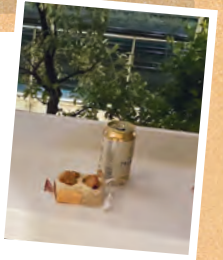
ねこあつめさん  
(仙台分会)  
**ドライブ  
行くときは  
(^o^)**

休めで天気が良い時は、近くの公園を散歩します。春は桜が咲き、見ているだけで癒される、近場の癒やしスポットです。



刀ミュは2推しさん  
(東京分会)  
**電車を見ながら  
のんびり1人酒**

地元の駅の裏道にある休憩所です。線路の横にあるので電車見放題です。たまに踊り子号も通ります。いつも人が少ないので有意義な一人の時間が過ごせます。大概擦れた心を癒すために推しの配信か、エンドレスでインスタのオススメを見ている。何駅かわかった方は是非乾杯しましょう(^ω^)



もえさん  
(千葉分会)  
**すみだ水族館が  
好きです**

心をすっきりクリアにしたいときは、すみだ水族館でゆっくりします。入るとすぐアロマ?のとってもいい香りがして、別世界にいざなわれます。まるで海の底みたいな仄暗い照明が心地よくて、いきものと一緒に水のなかを漂う気分です。夕方16時くらいに行くと、ペンギンのごはんタイムを見ることができます。「ぼんず、いわし、3!」と、ペンギンそれぞれ好きな魚と食べる量が異なるようで、1羽ずつ名前を呼びながら、餌やりをする飼育員さんが仕事人すぎて圧巻です。



孫大好き(でも目に入ると痛い)さん  
(本社分会)  
**毎年、GWに  
行く場所**

毎年GWの地元の祭りに行きます。5月3日は藤まつり、4日は鯉のぼり祭り、5日は鯉のぼり祭りとフリマ…。ここ15年毎年の楽しみにして出かけています。そのためGWはどこにも行く予定を組みません。ですが、これから孫が大きくなり楽しみが変わりつつあります…。



キャンベル・ジュンさん  
(本社分会)  
**“鳥”を愛して  
やまない方に  
オススメの  
スポット**

野鳥とローソクを愛する私のオキニは埼玉県越谷市にある「キャンベルタウン野鳥の森」です。巨大なケージにはオーストラリア直送の極彩色の鳥たちが放し飼いにされており、鳥羽、いやっ鳥たちと嫌ってほど戯れることができます。さらには高確率で鳥たちの香しいウン○を浴びることができてウン気もMajiでKoiする5秒前目前です!





# 7つのまちがいがし

## 問題

左の絵と右の絵を比べると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



## 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。

正解者のなかから抽選で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ください。LINE公式アカウントへのメッセージ送信（写真添付）も受け付けています。

(FAX・メールも可 FAX:03-6871-6617  
mail: senjuu05@jretailu.or.jp)



### 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

2024年8月31日（土）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。

きりとり（もしくはコピーしてご使用ください）

## 応募用紙

フォーシーズン No.129

### 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



季刊129

2024.7. SUMMER

Four Seasons

JCU  
JR・Cross 労組

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
ユニオン通信「2024年春季生活闘争の振り返り」	1
ユニオン通信「VISION策定進行中！」	5
特集「Spot Light—JR-Crossの人々—」	6
ユニオン通信「仙台分会 出張！執行委員会」	8

ユニオン通信「第3回分会三役会議」	9
ユニオン通信「折れない心を作る！ 今日からできるレジリエンスの高め方」	10
投稿コーナー「私のお気に入りスポット！」	12
7つのまちがいがし・CONTENTS	13