

Four Seasons

SPRING No.132

2025

—季刊労働組合報 フォーシーズンズ—

● ユニオン通信

「2025年度春季生活闘争」

「2024年度第2回分会三役会議—職場づくり—」

「J-Retail最後の入社組（2020年度入社）座談会！」

「ろうきんのご紹介」

● 投稿コーナー

「春のパンにまつわるエトセトラ」





春季生活闘争は、組合員の皆さん 一人ひとりが主役です。 自分が働く・仲間が働く JR-Crossを、より良い会社にし ていきましょう！

執行委員長 樋口 北斗

組合員の皆さん、日々の業務大変お疲れさまです。執行委員長の樋口です。この春の花粉飛散量は、多くの地域で平年を上回るとの予想がされておりますので、花粉症でつらい思いをされている方も多いのではないのでしょうか。私も花粉症に苦しめられており、春の穏やかな陽気とは裏腹に気分がさえないことがありますので、早く飛散が落ち着くことを願っています。

さて、4月を迎え、JR-Crossは発足から4年が経過し5年目に入りました。2024年度は、「構造改革」「日々のオペレーションの改善」「カンパニー横断施策」の取り組みを継続させることに加えて、「新規のお客さま・市場の獲得」と「新たな事業領域への進出」の双方向による成長事業を本格的に推進するとして、各種施策の遂行が求められてきました。また、経営目標としては、これまでもなく高い目標が掲げられていましたが、下期に入ってから収益・利益ともに好調に推移しており、年度通期決算では、目標を達成できる見込みであるとのことでした。これは、各カンパニーが事業計画に掲げている各種施策を推進し、それぞれの職場で愚直に取り組んできた成果であると捉えています。

このような状況を踏まえ、2025年春季生活闘争において、どのような要求をおこなうべきか、執行部で議論を重ねてきました。要求内容を検討するうえでは、組合員の皆さんが求めていることを反映させたいと考えていましたので、要求(案)決定前にアンケートを実施し、組合員の皆さんの思いや意見を踏まえたうえで、最終的には執行部で決定

しました。

物価上昇が続いていることや、賃金引き上げに対する機運が高いこと、会社業績が好調であることなどを背景に、アンケートではさまざまな意見があげられましたが、皆さんの意見を踏まえたうえで、今春闘では「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「将来に向けた優秀な人材の確保」「会社業績の正当な分配」「働きがいを感じながら働き続けることができる」という観点から要求をおこなうこととしました。

私たちは、組合員を代表して会社と交渉をおこなっていきませんが、組合員の皆さんからあげていただいた声や想いが重要な交渉材料となります。皆さん一人ひとりが主役となりますので、自分たちの交渉がどのように進んでいるのか、今春闘の経過にも注目していただきたいと思います。

最後に、JR-Cross労組の活動について目を向けると、半期が終わり、折り返しの時期となりました。今年度はJR-Cross労組のビジョンの実現に向けて、「職場づくり」「人づくり」「組織づくり」の活動を進めていますが、特に「職場づくり」では、働きがいを感じる職場に向けた『目指す職場』について、会社と目線を合わせたうえで取り組みを進めていきたいと考えています。取り組みを進めていくことについては会社と合意していますが、組合員の皆さんが「この職場をもっと良くしたい!」と思っていただくことが原動力となりますので、ぜひ、忌憚のないご意見をお聞かせください。自分が働く職場、仲間が働く職場をより良い職場にし、JR-Crossをより良い会社にしていきましょう!

2025年度

春季生活闘争



'25春闘要求内容

賃金改善(ベースアップ)に関する要求

■ 正社員・地域限定正社員

基本給に**6,000円+定期昇給額表(中位額未満)**に定める基本Bの額を加える

※基本給の範囲や年齢によらず、在級等級に応じた額を適用

■ Fスタッフ(エルダー)

基本給に**10,000円**を加える

■ Fスタッフ

基本給に**6,000円+昇級区分表に定めるB**の額を加える

※年齢や勤続年数によらず、勤務する地域区分や役職に応じた額を適用

■ Tスタッフ

基本時間給に**60円**を加える

■ 付帯要求①:各社員群の採用基本給等を**10,000円**引き上げる■ 付帯要求②:社員の基本給範囲表に定めるすべての下限額・中位額・上限額を**10,000円**引き上げる

その他の要求

■ 回答期限:2025年4月25日(金)

2025年度夏季一時金に関する要求

■ 正社員・地域限定正社員・Fスタッフ(エルダー) **2.80カ月**■ Fスタッフ・Tスタッフ **1.96カ月(社員の60%)**■ 支給日:**2025年6月25日(水)**

労働条件等の改正に関する要求

■ Fスタッフ(販売員)に、半日単位の年次有給休暇の定期用範囲を拡大

■ 主任に月額**15,000円**、チーフに月額**1,500円**の職務手当を支給■ 12月31日に勤務した者に、**2,000円**の年末手当を支給する■ 有料駐車場を使用する場合の支給限度額を月額**8,000円**に引き上げる■ カフェテリアポイントを年間**220ポイント**に引き上げる

2025年
3月13日、
会社へ要求書を
提出。

'25春闘の要求内容策定にあたっては、2025年2月に組合員を対象としたアンケートを実施。同時に執行部内や、他労組ともアンケート回答の経過・結果も踏まえて議論を重ね、3月8日開催の第76回単組委員会において、代議員(各分会の代表)に、要求(案)を提案、最終的な議論ののちに、要求内容を可決し、3月13日に、会社へ要求書を提出しました。



要求内容策定にあたっての考え方

賃金改善(ベース・アップ)

- 「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「将来に向けた優秀な人材の確保」の観点から要求をおこなう
- 要求根拠が包含されている連合方針の「定期昇給分を含め5%以上の賃上げ」をもとに要求額を決定する
- 実施方法については、「差を設けた要求」を求める声が多くあげられていることを踏まえ、これまでの「一律」の要求ではなく、「等級ごとの差」を意識するとともに、これまでに実施された賃金改善による賃金格差の是正をおこなうために、定期昇給における各等級の「区分B」を適用
- 賃金改善の効果を4月2日以降に入社する人にも反映させるため、各社員群の採用基本給等の是正を求める
- 社員の基本給は範囲が定められており、賃金改善の効果が吸収されてしまうため、基本給範囲の是正を求める

夏季一時金

- 基本的なスタンスは堅持しつつも、これまでの努力と2024年度の会社業績に対する正当な分配を求める要求とする
- 過去最高の営業利益を達成する見込みとなっていることから、基準月数も過去最高の月数を求める
- 賃金改善(ベースアップ)が実施されることが一時金の基準月数にも反映されることや、労働条件等の改正を求めることを踏まえ、Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率は社員の60%とする

労働条件等の改正に関する要求について

- それぞれの職場で働く組合員・従業員が将来に向けて「働きがい」を感じながら、働き続けることができるという観点から要求をおこなう
- 職場集会やアンケートであげられた意見から、5つの内容に絞って要求をおこなう
- 要求に掲げない内容については、団体交渉において職場の声として主張していく

'25 春闘の今後の進め方について

昨今の春闘においては、特定の時期に集中的に交渉が行われるのが一般的となっており、JRCrossにおいても、コロナ禍以降賃金改善が実施されており、支給日から逆算した際に、事務作業等も発生することから、早い段階での判断を求められています。もちろん満額回答もしくはそれに近い回答であれば、早期妥結となりますが、回答が要求に満たない場合は、どのラインで妥結とするか、支給日が遅れたとしても交渉を続けるべきかなどの考え方を、限られた期間において、組合員の皆様のご意見等を踏まえて議論・検討し、交渉を進めていくことになります。執行部・分会ともに、組合員の皆さんに、できる限りのアプローチをしていきますので、一人でも多くの方の職場集会への参加、アンケート等への回答をお願いいたします。

4月上旬

第1回団体交渉・主張交渉

4月下旬

第2回団体交渉・会社回答

4月下旬～5月上旬

職場集会・アンケート等意見集約

5月中旬

第3回団体交渉・妥結

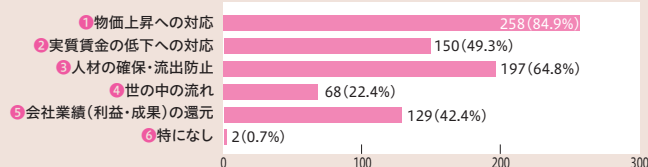
春闘要求(案)作成にむけたアンケート結果(一部抜粋)

賃金改善

賃金改善(基本給の改善)の実施方法について、重視するのはどのような点ですか(複数選択可)

- | | |
|----------------------|------|
| ① 全員一律の賃金改善 | 176件 |
| ② 社員群・等級ごとに差を設けた賃金改善 | 75件 |
| ③ 個人評価ごとに差を設けた賃金改善 | 100件 |
| ④ 若年層への重点的な賃金改善 | 32件 |
| ⑤ 賃金格差の縮小を意識した賃金改善 | 65件 |
| ⑥ 特になし・わからない | 7件 |
| ⑦ その他 | 6件 |

賃金改善(基本給の改善)をおこなう理由として、重視すべき点は何だと思いますか(複数選択可)



その理由について教えてください(任意)※一部抜粋

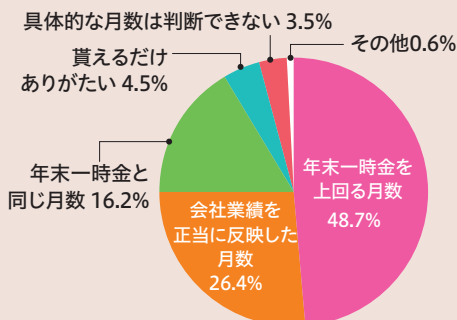
- 物価上昇による生活への影響は、役職や立場に関係なく等しく、不公平感が生まれないようにするため
- どの部署も大変なことは一緒であり、会社業績(利益・成果)の還元には社員群や年齢は関係ない
- 基本給は全従業員の生活基盤であり、取り巻く環境への改善に差があってはならないと思うから
- 上位の役職を目指す意欲向上が期待できる
- 「特に上を目指さなくてもよい」という諦めにつながり、努力している人が報われる制度ではなくってしまうため
- 原資が限られたなかでモチベーションの高い従業員に効果的に還元するためには、個人評価を重視した賃金改善が必要
- 差がつくことによって、モチベーションの低い従業員に危機感を持たせることができると思う
- 若年層は特に賃金的にキツイので、会社にも理解をしてもらいたい
- 同期や同世代の若手が転職を決める1番の理由が賃金の低さだから
- これまでに実施されたベースアップにより、賃金に格差が生じていると思われるため
- 首都圏と地方の賃金格差を是正してほしい

具体的な要求額(案)がある方は記入してください

- 1995年の172%(最低賃金の上昇率に準ずる数値)
- 定期昇給+15,000円(毎月の食費がそれくらい上がっているから)
- 最低10,000円(生活に関わる食費、光熱費が上昇しているため)
- 平均10,000円(他社との人材獲得競争や、人材の流出防止を踏まえると今のままの水準では厳しい)
- 5,000円+定期昇給×120%(平均で15,000円程度とした)
- 8,000円(ここ数年で実施された賃金改善以前は、ほとんど上がることはなかった ※Fスタッフ)
- 手取りで200,000円程度(業務内容のわりに給与が低いと感じる ※地域限定正社員)

夏季一時金

2025年夏季一時金の支給月数はどれくらいを望みますか



選択した月数についての理由や根拠があれば教えてください(複数選択可)

- | | |
|--------------------------------------|------|
| ① 2024年度は過去最高の営業利益を経営目標として掲げているため | 112件 |
| ② 2024年度はこのまま推移すれば計画達成が見込まれているため | 146件 |
| ③ 2024年度の組合員・従業員の頑張りを正に反映してほしいため | 158件 |
| ④ 引き続き、工事支障や設備投資の影響により、利益面で厳しいと感じるため | 13件 |
| ⑤ 物価上昇が続いており、実質賃金が下がり続けているため | 155件 |
| ⑥ その他 | 6件 |

'25春闘の詳細についてはWebサイト特設ページをご覧ください。
今年度は例年以上に小まめな情報発信をおこないます→



Fスタッフ等に関する賃金・働き方アンケートの集計結果について

Fスタッフ(エルダー)、Fスタッフ・Tスタッフについては、2024年年末一時金交渉の際に、会社と意見交換会をおこなうことを確認していたため、2024年12月にアンケートをおこない、その結果を踏まえて、2025年2月7日に、会社との意見交換を実施しました。団

体交渉ではないため、要求をおこなうことにはなりませんでしたが、会社の考え方等も確認できたことから、今春闘においては、要求内容に反映する、職場意見を主張するなどしていきます。

Fスタッフ等に関する賃金・働き方アンケート

総回答数…253件 Fスタッフ…110件(回答率 35.9%) / Fスタッフエルダー…14件(回答率 43.5%) / Tスタッフ…5件(回答率 66%) ※正社員…40件 / 地域限定正社員…84件

各役職ごとの仕事内容 回答

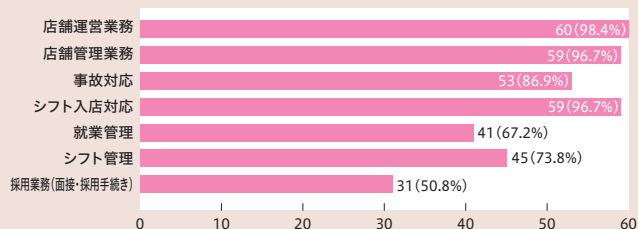
ストアマネジメント職(MG・AMG)

仕事内容を選択してください(複数選択可) 45件の回答



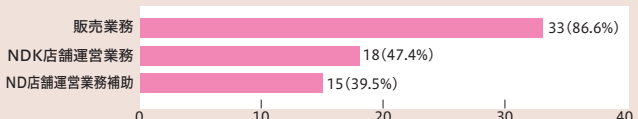
Fスタッフ(チーフ・AMG)

仕事内容を選択してください(複数選択可) 61件の回答



Fスタッフ(販売員)

仕事内容を選択してください(複数選択可) 38件の回答

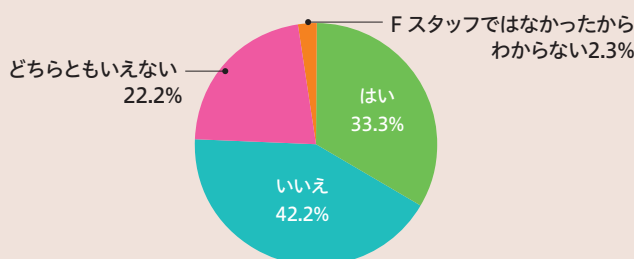


FスタッフAMG、チーフの店舗管理の状況

店舗管理の状況について教えてください	AMG	チーフ
MGは他店舗に勤務しており、実質1店舗を管理している	11	6
MGや他の社員と1店舗を管理している	4	4
MGや他の社員と複数店舗を管理している	15	20
社員と1店舗を管理している	1	
総計	31	30

働き方の変化(Fスタッフ⇒ストアマネジメント職)

ストアマネジメント職になって働き方は変わりましたか? 45件の回答



Fスタッフ(チーフ・AMG)とストアマネジメント職(MG・AMG)の仕事内容を比較すると、ほぼ差がない

- FスタッフチーフやAMGでも就業管理等をしているのが実態
- Fスタッフのシフト入店については、役職より店舗のシフト状況によると考えられる(1店舗管理を任されているAMGの方が入店率は高い)
- Fスタッフからストアマネジメント職に登用された社員の6割が、働き方の変化を明確には感じられていない。

上長である社員や地域限定正社員にFスタッフ(AMG)とストアマネジメント職(AMG)への仕事の任せ方について、何か意識している事があるかの質問には、「職群により意識はしない、役職で指示を出している」との声が多かった。

ストアマネジメント職試験について

ストアマネジメント職受験の有無

ストアマネジメント職試験を受験していますか?	AMG	チーフ	総計
ストアマネジメント職を目指しているので受験している	16	10	26
以前は受験していたが、現在は受験していない	7	6	13
受験資格がまだない		7	7
上司に受験を勧められて受験している	5	1	6
社員になりたいとは思っていないので受験していない	1	2	3
まだ受験していない		1	1
まだ受験についての説明がない		1	1
試験の準備が大変なので受験していない		1	1
試験の存在を知らなかった		1	1
受験を勧められたこともない	1		1
年齢的に今の現状のまま働く予定	1		1
総計	31	30	110

- 入社志望動機として、「JR東日本の子会社だから(安心・安全)」を回答者の半数近くが選択、「店舗の仕事が面白そうだったので」や「店舗社員に進められて」はおよそ30%が選択している。チーフ職については、特に一緒に働いている店舗管理者の影響が強い。
- スタアマネジメント職試験の受験有無については、勤続年数・役職に関わらずストアマネジメント職を目指しているFスタッフが多い一方で、勤続年数が11年以上の40代以上の中には、「以前は受験していたが現在は受験していない」Fスタッフもいる。
- チーフに登用または発令されたばかりで、ストアマネジメント職受験資格がないという回答もある。

Fスタッフの賃金水準や働き方

Fスタッフ(AMG・チーフ)の意見 抜粋

- MG並の仕事をしているのに対して賃金であまり恩恵がない
- Fスタッフにも半休制度などがあっていいと思います
- AMG、チーフと役職の違いはありますが、チーフの店舗管理者へ役職手当が無いのは疑問を感じます。
- AMGになっても月給があまり変わっておらず、むしろAスタッフのときのほうが月給が良かったのでやる気なくなる。
- ほぼ、1人で店舗運営をしているので、マネージャーと同等とは言わないが、もっと評価をして欲しい。
- 育児があるのでフレックスを使いたい。働けるときに働いて、帰れるときに帰りたい。半休では足りない。
- 10年以上も昇給枠が欲しい。(子育てや介護世帯にも恩恵があると思う)

正社員・地域限定正社員の意見 抜粋

- AMGで実質MGの働き方をしている方はモチベーションが保てるような水準を出して欲しい
- Aスタッフからの登用者を増やしていくためにFスタッフの賃金を高めていくべき。
- Fスタッフでアシスタントマネージャーを頑張っている方の賃金水準はもう少し高めてもいい気がする。

2024年度 第2回 分会 三役会議 職場づくり

2025年2月8日、東京都港区AP浜松町において、労働組合の存在意義や真の価値を理解し、職場づくり活動において“自分達が何をすべきか”を認識し、今後の活動に向けた方向性(目指す姿/現場力活動)を合わせることを目的として、第2回分会三役会議(研修)を開催しました。



タイムテーブル

目指す職場に向けた 要素の抽出（発表 / 共有）

研修開催前の各分会の執行委員会において、「どんな時に人は活力がうまれるのか」「強いチームとはどんな事が出来ている状態か」について話し合い、今研修では13分会を2チームに分けて、各分会から発表及び質疑を行いました。そして、これらをホワイトボードに書き出していくことで、JR-Cross労組としての「目指す職場」に向けた要素を抽出しました。



職場づくり活動の再確認

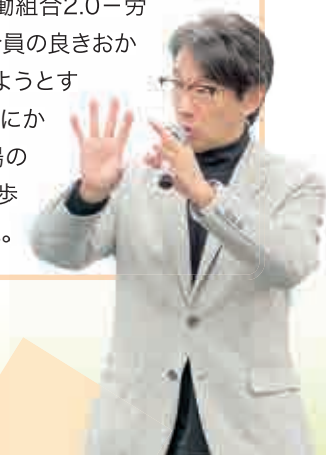
JR-Cross労組ではビジョンの実現にむけて、働きやすい環境・やりがいを感じる職場、すなわち働きがいのある職場を目指すことを「職場づくり活動」と位置づけ、各職場(分会)単位での労使の話し合いによって「目指す職場」を実現していくことを重点テーマとしてとりこんでいくことを第1回分会三役会議で確認しました。今回の研修では、改めて第1回で説明・議論した「職場づくり活動」についておさらいをするところからスタートしました。



「今」における労働組合の価値

今研修においては、前回に引き続き水野講師(SmileWay)より、「今における労働組合の価値」、「組織風土がもたらすもの」、「組合員にとっての幸せとは」等の講義をいただきました。

「目指す職場」の実現に向けては、現状とのギャップから見える課題を労使で議論していくこととなりますが、現状を捉えるうえでのパートでは、「労働組合2.0ー労働組合の現場力ー」と銘打ち、組合員の良きおかささんとして、視えないものを見ようとする、いつもと違う感じがしたら、気にかけてあげる、声をかけるなど、現場の一言が、見えないものを見る第一歩であるとした内容の話がありました。



澁谷分会長(東京分会)の実例

澁谷分会長からは、前段の水野講師からの話の流れを受けて、これまでの活動から、どのようなことを意識して組合員とのつながりを構築してきたか、視えないものを視ようとしてきたかについての話がありました。話のなかでは、自分を客観的にみるといった意識的な部分から、東京分会と上野分会が一緒になった時の話、専門店舗に意識をして巡回した話、さらには、海老原副分会長や白田書記長も交えての澁谷分会長に関する実体験の話などがあり、三役の多くの方がメモを取っている光景が見られました。



現場力活動の在りたい姿(素案)

このパートでは、労使の話し合いにむけて、これから重要となる労働組合の現場力(＝現場の実態を「起きている問題」「働き方」「環境」に加え、「風土」「活力」「モチベーション」「職場の人間関係」など、会社組織では捉えにくい領域まで把握する力)についての講義を角田書記長よりおこないました。



現場力活動ケーススタディ



そのうえで、「分会役員の現場力が発揮されている場面」と「分会三役として本質を見極める為の場面」についての複数の事例をもとに、各分会で考えてもらい、自分会を客観視するというケーススタディーを行いました。

一人ひとりの行動 (今までの私・これからの私)

総括として、分会としての課題を話し合ってもらい、その後に研修の内容を踏まえて、「今までの私/これからの私(何を変える・高める)」について分会三役一人ひとりに考えてもらうことで、明日からの組合活動(現場力活動)において、1歩でも2歩でも、踏み出し、前進させていくこととしました。

分会三役・これからの私(一部抜粋)

- 組合員から上げられた意見を本人にだけフィードバックしていたが、これからは他の人にも共有する事で分会の組合員に興味を持ってもらいたい
- 今までは普段の仕事の中ではMGとして転送の話とか業務の話しかしていなかったが、今後は普段の仕事の中でも組合役員の目線をもって接していきたい
- 今までは自身のことを組合員に知ってもらいたいと考えていたが、組合員に身近な存在と認識してもらうために普段の会話から執行委員メンバーの話を出すことで、自分以外の執行委員メンバーの認知度を高めていく。
- これまでも巡回はしていたが、何かありますか?と聞いても、何もありませんよということも多かった。
今後は、気軽に話せる関係となって、本音で話してもらえるようにする。
- これまではどちらかというと一方通行に近かった。
今後は些細なことでも話してもらえるように、話しやすい環境を考えて、信頼関係を築いていきたい。
- これまでは巡回時に積極的に声をかけていたが、圧と感じていた組合員もいたかもしれない。
今後は本質的に気楽に話せる関係・信頼関係を気づいて、現場の

声や情報を得られる状態にしたい。

- 今までの私は、組合員の話聴いたらその場で答えを出していた。
これからの私は、まず、組合員の声を傾聴し話を聴くことを大切にしたい。
- 今までの私は組合員から質問されても、何もフィードバックできていなかった。
これからの私は、組合員から頼りになる存在になるために知識をつけ、相談には速やかにフィードバックしたい
- 今までの私は決められたことをこなして、良い人感を意識していたため、表面上の課題しかとらえられなかった
これからの私は分会三役として他の役員の模範となり、組合員の声を一人でも多く拾い上げたい
- 人との関わりが得意な方ではないため、職場巡回をしても会話が続き、組合員の悩みを聞き出すに至らないことが多々あった。今後は、話せるようになるために何度も足を運び、関わりを深くしていく。
- 関わりが少なかった組合員のなかに悩み等を抱えている方もいるので、そういった組合員との関わりを深くしていく。
- 組合員と仕事以外の交流が少ないので、まずは自身の所属エリア内の接触機会を増やす。



遡ること5年前…。J-Retailとして最期の年度となる2020年に、26名の新入社員が入社しました。2020年と言えば、4月7日より第1回目となる緊急事態宣言が発出され、2020年度入社組は入社直後に自宅待機を余儀なくされることに。そして入社から1年後には会社合併に伴いJR-Crossとなり、同期のなかでもカンパニーが分かれ、入社から3年後にようやく新型コロナは5類に移行するという、まさに激動の時代に入社した世代なのです。そんな2020年度入社組のなかから、今回は分会執行委員を担っている3名に、組合活動について、仕事についてなどざっくばらんに語り合ってもらいました。

新美 貴将さん

大宮分会・分会執行委員
(リテールカンパニー・NewDays
大宮西口 アシスタントマネージャー)

主な経歴

2020年4月
JR東日本リテールネット入社 千葉支店配属
2021年4月
デベロップメントカンパニーエキュート東京
グランスタ東京(スイーツ担当)
2023年4月
エキュート立川(デリ担当)
2024年7月
リテールカンパニーNewDays大宮31号
アシスタントマネージャー
2024年10月 NewDays大宮西口
アシスタントマネージャー



臼井 健一郎さん

千葉分会・分会執行委員
(リテールカンパニー・NewDays
舞浜3号マネージャー)

主な経歴

2020年4月
JR東日本リテールネット入社 千葉支店配属
2021年4月
千葉支店営業課配属
2023年6月
ニューデイズ西船橋
アシスタントマネージャー
2024年11月
ニューデイズミニ舞浜3号
マネージャー



武田 治樹さん

本分会・分会執行委員
(デベロップメントカンパニー・
マーケティング戦略部リーシングユニット)

主な経歴

2020年4月
JR東日本リテールネット入社 新宿支店配属
2021年4月
エキュート品川配属(デリ担当)
2023年4月
エキュート品川(イベント担当)
2023年10月
デベロップメントカンパニー
リーシングユニット配属



最初に、労働組合のイメージについて教えてください。

武田さん：最初のイメージでは、新入社員説明会のときに昔の労働組合の話聞いて、過激なイメージがあって怖いと思ひ思ひました(笑)。今は、定期大会に出席したりするなかで、和気あいあいといひますか、みんな笑顔なのでイメージはだいぶ変わりました。

白井さん：最初のイメージはないなあ。

新美さん：自分も説明会の時のイメージはないけど、エキュート東京がグランスタ東京と一緒になつたときに、出向で北海道キヨスクから赤間さんがいらつして、事務所にいる小野さんと「以前お会いしましたね。」という話をしひいて、「どういふご関係ですか?」と聞いたら労働組合の関係で…、という話があつたので、つながりといひますか、関係性が広がる組織なのかなと思ひようになりました。

白井さん：なんとなく、仕事と関係ない集団のイメージがありましたが、有吉分会長と接点を持てからは、…いつのまにか執行委員になつていました(笑)

新美さん：自分も西船橋での店舗研修期間中に、労働組合の方々と関つた印象が強く、労働組合ってこういうかたちで動かていひるんだな。というところから、さきほどの東京店の話につながるのですが、何かあつたら助けてくれる人たちがいひるんだなというイメージです。

執行委員になつてから、労働組合のイメージは変わりましたか?

白井さん：何かあつたら組合員のために動く組織なのだというイメージに変わりました。

武田さん：昨年の10月から執行委員になつたので、まだ活動らしい活動はできていひないのですが、会社との交渉や議論をしひていることもわかつたし、分会執行委員として交渉の土台をつくることに関つていくというところから、当事者意識が芽生えてきたと思ひています。

新美さん：デベロップメントカンパニー（以下：DCP）の時は、巡回等の店舗との関わりやコミュニケーションがあつて、NewDays（以下：ND）に配属となつてからはそういった他の店舗との関わりが少なくなつて寂しいなと感じていたところで、分会活動で柏村分会長（大宮分会）と巡回して、ほかの店舗と自店舗との違いや、店舗の悩みや、その対応について話をしひることを通して、DCPの仕事に通じるものがあるなと感じました。

白井さん：分会役員だつたらちょっと話聞いてよ。ということがたまにあるので、そうした意味では分会役員として認知されてきていひるのかなと思ひます。

組合活動で今後やってみたいことは?

武田さん：交流が図れる企画をしてみたいです。組合員だけでなく、その家族も含めて、プライベートが充実するよふな、家族ぐるみで楽しんでいただけるよふなレクリエーション等が考えられたらと思ひています。休日でも参加したいと思ってくれるよふな企画がいいなと思ひます。



白井さん：横のつながりなどを考えたときに、浮かんでくるのはレクリエーションです。組合員同士がつながれば、仕事も円滑に進むと思ひますし、そうしたところをやつていければと思ひます。

新美さん：さっきの話ではないですが、北海道の人と、東京の人が繋がっているというのが驚きだつたので、遠方の人と繋がれるのはすごいなと思ひます。DCPとリテールカンパニーのそれぞれを経験していひますが、風土の話も結構話題になるので、組合活動を通してどこまで何ができるのかというのはいひつつも、風土を変えていくといひますか、若手がカンパニーを跨いで活躍できるようにサポートしていけたらなと思ひています。

入社から約5年が経過しますが、仕事をするうえで一番うれしかったことは何でしょう?

白井さん：店舗で日商記録を更新したことですか。棚替えなどをしたことによつて、その成果が結果として表れたときはうれしかったですね。

武田さん：エキュート品川にいたときに、ショップと一緒になつて商品構成を変えたことで、好調に導くことができたと感じられた時が嬉しかったですね。そのときが一番ショップと同じ方向を向いて取り組めたかなというところだ。

新美さん：エキュート東京時代に和楽紅屋というショップがありまして、そこにクロックンシュークリームというのがあつたのですが、すごくおいしいのに、なかなか売上が上がらなくて。そこで、東京駅ではお土産需要が高いという観点から、シュークリームを白い箱に入れて2個～6個セットにしてギフト的に売ったら、売り上げが上がつていひて、テレビにも取り上げられたりして、キャストさんにありがとうございます!と声をかけてもらえたことが一番うれしかったです。

武田さん：シュークリームということで、白い箱がシューcreamの特性に合っていたのかも。お土産だと本来は箱にこだわらなきやいけなけど、パーソナルギフトとして良かったのかな。

新美さん：確かに女性のお客さまにも、2個入りの需要が高かつたですね。

皆さんそれぞれ、自分が関わったことに対して結果が出たことに、うれしさを感じていひるのです。順番が逆の方が良かったかもしれませんが、仕事でつらかつたことはありますか?

武田さん：先輩に何の気なしに厳しいことを言われたときに、気持ち沈んだことはありました。他の先輩等に手厚くフォローしていただき、乗り越えましたが、先輩もきつと悪気はなかつたのだと今では思ひています。その先輩との関係性も今ではよくなつていひますけどね。

白井さん：営業課に異動したばかりの時に、PCのアカウント制限の関係で事務作業ができないときがありました。そのときは、コロナ禍だつたので、クールマスクが支店に大量にあつて、各店舗に振り分け



る仕事を1週間ぐらいいやっていたときに、一番つらかったですかね。

新美さん：つらいこと、とはちょっと違うかもしれませんが、エキュート東京とグランスタ東京が統合されるときに、事務所が移転して、管轄範囲もキャストの数も広がって、なかなか大変でしたね。進め方もそれぞれのやり方があったのでなかなか迷いましたね。だんだんと融合してきて仕事も進めやすくなりましたが、最初は本当に大変でした。

入社から約5年を経て、達成感を感じたときや、続けてきてよかったと思うエピソードなどはありますか。

新美さん：5年間いると、名前と顔が一致する人が増えて、それは相手からみたときも自分を知っているという人がきっと増えていると思うので、そのことによって、仕事も進めやすくなっていると感じています。臼井さんも、名前が知られてきて、さらに、仕事をしっかりしているからこそ、今の店舗を任されているのだと思いますし、自分も5年の歩みがあって、今の人事になっているのだと思うので、今までがあって今があると思っています。

臼井さん：MGを担っていること自体が達成感に繋がっています。入社当時は5年目でMGになれると思っていなかったのですが、それはある意味評価していただいているのかなと思っています。

武田さん：本社でいろんな部署の方と関わってきて、誰に何を聞けば、課題が解決するのかが分かってきたように思います。それは今までやってきたことが実を結んでいるということなのかなと思っています。

今後仕事で実現したいこと、やりたいことを教えてください。

武田さん：施設のリニューアルを進めているので、お客さまにとっても、自分にとっても、理想のゾーンにしていきたいというのが今のやりたいことです。今後は、運営事務室、本社と経験してきたので、もう一度別の環境の現場といいますか、本社で学んだことを現場で活かして、今まで以上にショップと一緒に売り上げ向上に取り組みたいというのはあります。

臼井さん：直近でND舞浜がリニューアルで大幅にレイアウトが変わったのですが、それを間近でみてきて、今現場で持っている意見とかを本社の開発とかで、現場で感じていたことを落とし込むとか、そういうことをやってみたいですね。

新美さん：ステップとしては次はMGだと思うのですが、自分はルートが見えるのがあまり好きではなくて、こんな道があるんだという方が楽しいので、自分が想像していない場所で働ける方が個人的には良いなと思っています。今後はもしかしたら、地方とかもあるのかなとか、どうしても行きたいとかではないのですが、例えば、別のカンパニーに行ってくれとなっても面白いなって思えるのです。

武田さん：新鮮味を求めているのかな。

新美さん：そう、ずっとそんな感じなので。もっと自由にカンパニーを行き来するような会社になったらそれは面白いなと思います。



そうなれば、もしかしたら社内風土も変わってくるかもしれないと思いますね。

最後に、休日の過ごし方について教えてください。

武田さん：なるべく外に出るようにしていて、今リーシングユニット(※1)なので、なるべくお店を見るようにしていて、商業施設を見たりとか…。

臼井さん：仕事じゃん…(笑)

武田さん：パンが好きなので、新しいパン屋がここにできましたってなったら行ってみたいとか。

新美さん：自分も旅行に行ったら、商業施設を見ちゃいます。結局仕事っぽくなってしまいますね。最近コンビニに行くと、こんな商品あるんだってなりまして、NDも通勤ルート上にもたくさんありますから、こうやって陳列してるんだとか見ますね。

武田さん：旅行の行程に、商業施設見学を組み込んだりしちゃいますね。

新美さん：北海道に行ったときにルタオにいかないと、とか思いましたね。そこでシュークリームを食べたら、ショップの店長とその話ができるとか。九州だと文明堂に行ったり。

武田さん：臼井さんと北海道に行ったときはセコマに行ったりしましたね。

臼井さん：旅先でコンビニを見るのは楽しいけど。大体コンビニを見るとレイアウトを見ちゃいますね。こうしたほうが良いんじゃないとか。

武田さん：自分はお店の面積感とか。見ちゃいますね。足で計測したりとか…。

新美さん：リーシングだからか。

臼井さん：自分もコンビニ行くと什器の型番とか見ちゃったりしますね。コーヒーマシンのメーカーとか…。

新美さん：自分はまだその域に達していないな(笑)。

武田さん：仕事っぽくないところでは、謎解きとか、リアル脱出ゲームとかをやっていますね。分会の垣根を越えて、組合でやれたりしたら良いですね。

新美さん：高校時代から食べ物の成分とかみて、選んだりしてましたが、DCPでスイーツ担当の時には成分を見るとだいたいの味がわかるようになってきて。脂質やミルクが多い方が受けが良かったりとかあるんですね。コンビニでも成分は見ちゃいますね。そういうのも楽しいですね。

臼井さん：ウォーキングが趣味なので、仕事帰りは1～2時間、休みの日は2～3時間歩きますね。どこかの駅で降りて、知らない路地に入っていくたり。歩いていて迷子になることがありますよ。

新美さん：すごいわかる！地図を見ないで出かけて、たまたま見つけた店に今度行こう、とか。東京って結構密集してるから、歩いたらどこかの駅にたどり着いたりするからね。

皆さんお忙しいなか、ご協力いただきありがとうございました。

※1：エキュート等の館に、テナント(ショップ)を探して誘致するユニット

聞き手：御園(本分会)・中島 写真：有吉(千葉分会)





投稿コーナー

春のパンにまつわるエトセトラ

春と言えば、パン。お皿が当たっちゃうおまつりの時期です。そんな「パン」にまつわるさまざまなエピソードや、おすすめの食べ方まで、組合員の皆さんに投稿いただいたものをご紹介します。このコーナーを読んだら、あなたもパンを食べたくなる?かも。

のりたんさん(仙台分会)

「謎に包まれたエジプトパン」

学生時代はいちごジャムとマーガリンがサンドされたエジプトパンを毎日食べてました。2個の三角形の底辺を合わせてダイヤの様な形にして商品名は何故かエジプト。食べなくても味の想像が出来ますが無性に食べたくないと今は通常販売はしていないので特別に作ってもらいます(現在はサンドイッチの形)店主にエジプトパンの由来をお尋ねしましたが「初代が名付けたから…」と謎に包まれているところもエジプトらしいです。市内のコーヒープンの有名店で手に入ります。



小さな駅さん(本分会)

「腹ペコ…」

仕事を終えて家に着くまで約2時間かかります。一番長く乗る列車を待つホームでパネストにかぶりついて空腹を満たします。その時の気分で菓子パンにしたり惣菜パンにしたり変えます。都会を抜けて大きな川を越えて畑や田んぼが広がる車窓になってしばらく走ると降りる駅です。満員の車内で生き抜くための、まるでサバイバルゲームのアイテムのようなパネストです。

早打ちガンマンさん(八王子分会)

「俺のこだわりづくし!」

みなさん大好きなパネストの「チョコづくし」をサイコー、いやっサイコーに美味しくする簡単な方法を教えちゃいます。用意するものはあの「カレーヌードル」だけ!普通にカレーヌードルをつくり、麺をすべて食べたあと、残ったルーシー(汁)に「チョコづくし」をちぎりながらヒタヒタに浸して食べると、もうすぐに〜お口のなかがアル・アンドになっちゃうよ〜!ヒミツぢなアタリマエ〜!

ちゃばさん(高崎分会)

「いつの時代でもカニパン!」

学生時代、コスパが良いとよく「カニパン」を食べていました。美味しいかと聞かれると…ただ思い出の味ですね♪今は、小さなカニパンもあり一歳の息子のおやつにちょうど良い大きさで、美味しそうに食べてくれます!!



ハルマキさん(本分会)

「パン飲み」の沼に誘われて」

2019年に母校の正面にオープンしたおしゃれなパン屋さん「チェスト船堀」。

母校の前にあるということに縁を感じて利用することに。

小麦にこだわったハードなパンが絶品で、何度もテイクアウトしていました。

その後当社に入社してから、1,2年目はシフト勤務だったこともあり、お店がオープンしてから出勤することもしばしば。

通勤時はお店の前を通るといこともあり、店内で「パン飲み」をしているおしゃれな人々を眺めながら、「いつかおしゃれに「パン飲み」をキメてやる!」と心に誓っていました。

一昨年つい「パン飲み」に踏み出した際には、あまりの幸福感に一気にハマってしまいました。

そこからはチェストに限らず、パン飲みをしに様々な場所に足を運んできました。

しかし、そのチェストが2月28日で閉店し、私が愛した「パン飲み」の聖地はなくなってしまいました。

今は寂しさでいっぱいですが、「パン飲み」という素晴らしい文化をしてくれた名店の思い出を胸に、今後も元気に「パン飲み」の日々を過ごしていきます。



たまるさん(本分会)

「いとしのパンどろぼう」



パンと言えば!!パンどろぼうが最初に浮かぶくらい、パンどろぼうが好きで、沢山グッズを集めています。ニューデイズでコラボした時は、パンどろぼうファンとして、最高の気持ちでした!!今は、育休中ですが、毎晩、パンどろぼうの絵本を読んで寝かしつけています。

週6米食さん(東京分会)

「自作ハンバーガー」



外で食べるハンバーガーも美味しいですが、自宅で作る至高のハンバーガー(某料理研究家の)からのハンバーガーは最高です。ハンバーガーでなくてもハムとか重ねるだけでちょっとしたイベントになります。家族も楽しんで作っています。

青ちゃん(新宿分会)

「下町の手づくりの人情パン屋」

下町の平井から錦糸町にかけて、パン屋が多い。ご存知だろうか?最近流行りのカフェなどは、別の純喫茶の延長線上にあるパン屋と勝手に思っている。そんな、パン屋に、下町3種のパンは、カレーパン、玉子パン、揚げパンと思っている。そんな中、手づくりを感じ、下町感を感じるのが、亀戸水神駅近くの内野ベーカリーです。3月くらいに、近くで河津桜がみられます。昼に、内野ベーカリーで、パンを買い、パークサイドという喫茶店で自家焙煎のコーヒーを飲みます。ふれあい橋を渡ると左手に河津桜が咲いてます。是非、参考に観光してみても、いかがでしょうか?



ろうきんのご紹介

ろうきんって、どうやってつくられたの？

とっても身近で頼りになるろうきん

はたらく人なら誰でも利用できるのよ。もし、気になることがあれば相談してみたら？

聞いてみよ！

僕でも利用できるんですね！そろそろ車を買うためにお金を貯めたいしなあ！

ろうきんとは

ろうきんは、労働金庫法にもとづき、はたらく人の「ゆとり」「ゆたかさ」を実現することを目的にしています。

労働金庫法 第1条(全文)

この法律は、労働組合、消費生活協同組合その他労働者の団体が協同して組織する労働金庫の制度を確立して、これらの団体の行なう福利共済活動のために金融の円滑を図り、もってその健全な発達を促進するとともに労働者の経済的地位の向上に資することを目的とする。

労働組合法 第2条(全文)

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

目的が同じ

先輩、ろうきんって何ですか？聞いたことあるけど

はたらく仲間がお互いを助け合うために作られた金融機関よ！

ろうきんと銀行のちがいは？

助け合い精神のろうきん

よりよい商品やサービスとして、直接利用者へ還元されているのか？ お金の使い道がはっきりしているから安心ですね！

利益は

運営の仕組みは違うけど、他の金融機関と同じなんだよ

ろうきん

協同組織

- 1人1票制により、会員(労働者)が平等に運営に参加
- 営利を目的とせず、剰余金は会員に還元

福祉金融

- 労働者を中心に融資
- 労働者の生活・福祉の向上に貢献

労働組合や生活協同組合のはたらく仲間が、お互いを助け合うために資金を出し合い、利用し合うことで運営。そこで生まれた利益を、利用しやすいサービスとして利用者に還元しています。

銀行

株式会社

- 1人1票制により、株式株主の多数が運営を左右
- 利潤追求を目的とし、利益は株式株主に還元

企業融資

- 企業を中心に融資
- 企業向け資金ニーズに資する

銀行は株主が資金を出し合い、生まれた利益は株主に還元しています。

ろうきんって、はたらく人であれば誰でも使えるんですね？

銀行とどう違うんですか？

ろうきんは協同組織の福祉金融機関と聞かれているの

“ろうきん”は労働組合や生協がお互いを助け合うために資金を出し合い設立した金融機関です。その利益は、働く人たちが利用しやすい商品やサービスとして還元しています。JR-Cross 労組では、社内預金制度が5月で終了を迎えることから、引き続き、貯蓄や資産形成等を給与口座とは別口座で検討（ただし給与控除は不可）されている方にむけて、JR-Cross 労組も出資をしている中央ろうきんのサービス等についてご紹介いたします。

ろうきんが担う社会的役割って？
はたらく人のくらしを支え、守ります

何かあるとき、何かある前にいつでも相談できるよう身近で役立つろうきんをめざしています

はたらく人の暮らしを守ることにも考えてくれています

それだけじゃなく少しでもはたらく人のお役に立てるよう様々な取り組みをしています

福祉施設 職能の発揮
低利な融資商品の提供
福祉事業の助成
労働組合の支援
財形制度の改善
雇用機会の拡大
多重債務の予防

など

ろうきんではみなさんのライフプランを支援するために、低利な融資や便利なサービス等をご提供して、労働組合の自主福祉運動をサポートしています

いろいろやっているとんだなあ

財形貯蓄
住宅ローン
エース預金
教育ローン
自動車ローン
カードローン

中央ろうきん × JCU JR-Cross 労組
労働組合は労働組合や生活協同組合の働く仲間が互いに資金を出し合いにつくった、協同組織の金融機関です。

iDeCo・つみたてNISA セミナー

参加 無料

「老後に必要な資金は？」
「iDeCoって何？」等々、気になる情報をご案内します！

ろうきん イメージモデル 高梨 蘭さん

**4月17日(木)
18:30~19:15(予定)**
(セミナー終了後、その場で契約手続き・相談もできます)

場所: 新宿支店ビル3階 会議室 (有明駅徒歩10分)
+ **オンライン中継(MEET)**

詳細及び参加方法については、LINE 公式アカウントおよび、分会からのメールにてお知らせいたします。

< 中央ろうきん > へ取次ぎを希望の方は、JR-Cross 労組事務所まで TEL : 050-3644-2396
商品の詳細は < 中央ろうきん > 新宿支店へ TEL : 03-3345-0921



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.132

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

デジタルギフトが当たる

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いただくか、写真を添付してメールもしくはLINE公式アカウントより送信してください。

正解者のなかから抽選で20名の方に「giftee Box500円分」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

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

2025年5月31日（土）当日消印有効
※クイズ応募の際の個人情報等は、当選賞品の発送以外の目的には利用しません。

No.131の答え



①鏡餅の上の段の大きさ②右端の人の振袖の袂（たもと）の長さ③へびのリボンの長さ④へびの尻尾の向き⑤へびが座っている座布団の大きさ⑥左端の人が着ている羽織の袂の長さ⑦左端の人が持つ容器





心の相談室

column

成長の機会か、 限界か判断のポイント

医師・山本晴義

心療内科の診察の際に、「この困難は乗り越えないといけないものではないか、それとも逃げ出してしまってよいのか」という相談を受けることがあります。

「今の困難な状況はとてもストレスで、つらくて不安で眠れないことも増えています。ただ、これを乗り越えたときには自分の成長もあるのではないかと思います。このまま逃げ出してしまってよいのか、迷う自分がいるんです」と。

確かに、〈ストレス＝メンタルヘルスの不調〉と捉えて、いつもストレスを除去し、ストレスから逃れていると、成長のチャンスが失われてしまうことはあると思います。つらかったけれどそれを乗り越えたことで、一皮むけて成長したと思える経験は誰でもあるのではないのでしょうか。私にもあります。

しかし、このままつらい状況に立ち向かうことでメンタル不調に陥ってしまうのか、成長できる機会になるのかは、判断が非常に難しい問題です。一つの指標として、つらくても意欲があり、気力もわ



いてくると実感できれば成長につながると考えられますが、もうだめだ、どうなってもいい、このまま逃げ出したいなどの気持ちが全面に出るようになったときは、それ以上頑張るはいけなときだと思います。

しかし、渦中にいるときは自分自身でそのタイミングに気が付くことは意外と難しいものです。普段から周囲に相談し、客観的に判断してもらう環境を作っておくことも大事なリスクマネジメントの一つです。専門家であればなおさらよいですが、そうでなくても、日頃から相談できる相手、自分のことを気にしてくれる相手がいると安心して困難なことにも立ち向かいやすくなります。

Four Seasons

季刊132

2025.4. SPRING



JR東日本クロスステーション労働組合 TEL050-3644-2396

■発行人／樋口 北斗 ■編集人／中島 周一

頒価400円（組合員は組合費を含む）

CONTENTS

執行委員長 あいさつ	表紙裏
ユニオン通信「2025年度春季生活闘争」	1
ユニオン通信「2024年度第2回分会三役会議－職場づくり－」	4
ユニオン通信「J-Retail最後の入社組（2020年度入社）座談会！」	6

投稿コーナー「春のパンにまつわるエトセトラ」	9
ユニオン通信「ろうきんのご紹介」	10
7つのまちがいさがし	12
COLUMN・CONTENTS	13

JR-Cross 労組

TOPICS 冬～春

本誌特集ページで取り上げられなかった、冬～春の活動について、活動の見える化を図るためにも、旬?な情報としてダイジェスト版で皆さんにお届けします。

JR東日本フーズ労働組合と意見交換会を開催



2025年2月10日、フーズ労組の春闘要求内容を議論する執行委員会の場に、私たちJR-Cross労組執行部が参加し、それぞれの職場の実態や春闘要求案の要求根拠等についての意見交換を行いました。フーズ労組と春闘の団体交渉の進め方等についても連携を図り、JR-Crossで働く皆さんの労働条件の向上にむけて一丸となって取り組んでいきます。

水戸分会レクリエーション(バスツアー)開催!

2024年2月11日、水戸分会と水戸支店共催によるバスツアーを開催しました。水戸分会ではレクリエーションの実施にむけて議論を重ね、大谷石の採掘場であった巨大地下空間、大谷資料館(宇都宮市)と、いちごの里(小山市)でのランチバイキング・いちご狩り等をメインとしたバスツアーを実施。車内では参加者同士のカードが途中で交換になってしまう風変わったビンゴ大会などを開催。家族連れで参加された組合員にも楽しめる内容となりました。



板山氏・大釜氏・平野氏を囲む会開催!

2025年2月15日、前執行委員長の平野さん、前執行副委員長の大釜さん、そして前々執行委員長の板山さんを囲む



会を開催しました。これはコロナ禍に退任された、板山さん、大釜さんを送る会と平野さんを送る会を併せて開催したもので、組合役員OBの皆さんにも駆けつけていただき、現執行部とともにお三方の退任を労いました。

j.unionスクール9期生・第7回 情報意見交換会開催



j.unionスクールとは、j.union株式会社が主催する、労働組合リーダーの研修です。その研修を半年間一緒に受講した9期生(ファミリーマートユニオン・ローソンユニオン・パナソニックITS労働組合・乃村工藝社労働組合・郵船ロジスティクス労働組合)のメンバーでは定期的に情報意見交換会を開催しています。第7回となる2月18日に開催した意見交換会では、春闘要求内容について議論を深めました。

デベロップメントカンパニー運営室への あいさつまわりを実施

JR-Cross労組では、新体制となったこの冬から、各運営室へのあいさつまわりを実施しました。皆さんがご覧になっている本誌のお届けも、滞っていた箇所もあったと思います。申し訳ございません。



今後においては、組合員の皆さんに本誌が行き届くようにするとともに、声を伺う場や、活動への参画機会も増やしていきたいと考えています。皆さんの組合活動へのご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。