

four seasons

SUMMER No. 133

2025

—季刊労働組合報 フォーシーズン—

● ユニオン通信

「'25春闘、妥結へ。声を集め、次へつなぐために。」

「Spot Light-JR-Crossの人々-」

「2024年度第3回分会三役会議

—職場づくり—」

「NewDaysアプリで
従業員割引を使おう！」

● 投稿コーナー

「推し駅! グランプリ!」



JR-Crossで働く従業員が、仕事を通じて
「今よりも笑顔になることができた」ということが、
正しく成長・発展した成果だと考えています。
何をしたらよいのか、
どうすればよいのかということを、
共に考えていきましょう。



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。

春の訪れを感じることができたのも束の間、この記事を書いている6月上旬においても関東圏では真夏のような暑さとなる日があり、5月16日には九州南部で梅雨入りとなりました。ここ数年は、ほぼ毎年のように平年より暑い夏となっていますが、今年も同様に平年より暑い夏になることが予想されていますので、日頃から熱中症対策を心がけていただきたいと思います。

さて、2025年度も早いものですすでに3カ月が経過し、第1四半期を終えました。JR-Crossの2025年度の収支計画は、対前年で増収増益の計画であり、このような計画は中長期的に続いていくとされています。今年度の事業計画では、引き続き「既に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ていくとしており、統括本部を含め各カンパニーにおいて、さまざまな種施策が掲げられています。

今年度のスタートダッシュとして、お花見やゴールデンウィーク対応など、繁忙への対応をおこなっていただきましたが、皆さんの頑張りにより、ゴールデンウィーク期間における売上は好調に推移し、日商記録を更新する店舗もあったと捉えています。本当にお疲れさまでした。そのようななか、現在の収入動向を捉えと、5月31日までの累計売上高は、前年に対し107.0%、計画に対し99.5%となっており、非常に高い計画が求められているということがうかがえます。今後も計画の達成に向けて、さらに売上・利益を伸長させるためには、引き続き各職場で働く皆さんの「働きがい」を高めることが不可欠であると考えています。

2025年春季生活闘争では、「2025年度賃金改善及び夏季一時金、並びに労働条件等の改善に関する団体交渉」をおこない、5月14日に開催した第3回団体交渉を

もって、交渉を終える判断をさせていただきました。要求内容の策定から第3回団体交渉まで、組合員の皆さんの声や想いをもとに交渉を進めてきましたが、会社は「社長をはじめ、経営幹部と検討を重ねたうえでの最大限の回答である。」とのことで、第2回団体交渉で示された回答が変わることはありませんでした。

私たちは、団体交渉において会社に主張したいことは主張してきましたが、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、このまま団体交渉を続けたとしても、いたずらに時間を費やすことになると考えました。そのうえで、生活の基盤となる賃金や一時金は、引き続き伸びていくことが必要だと思っていること、今後の会社の成長・発展に向けた人への投資の配分を高めることを求めました。また、JR-Crossで働く従業員が、仕事を通じて「今よりも笑顔になることができた」ということが、JR-Crossが正しく成長・発展した成果であると考えていますので、従業員が「正のスパイラル」の循環を実感できる経営を求め、今交渉を妥結としました。

春季生活闘争における団体交渉は終わりましたが、私たちは今後会社と、労働条件等の改善に向けた議論をおこなっていきます。会社と議論を進めていくうえでは、もちろん各種制度に関する分析をおこなうことも必要ですが、より組合員の皆さんの参画が必要となります。これまでも、職場集会やアンケートを通じて、さまざまな意見や想いをお伝えいただきましたが、会社との議論、特に主張をおこなううえでは『声の数』も重要な要素になると考えています。皆さん一人ひとりが、JR-Crossを正しく成長・発展させるための主役となりますので、より一層、活動へ参画していただくことをお願いします。

JR-Crossで働く従業員が、今よりも笑顔となることができるよう、何をしたらよいのか、どうすればよいのかということを、共に考えていきましょう。

’25春闘、妥結へ。

声を集め、次へつなぐために。

6月13日に行われた第3回団体交渉をもって、2025年春闘は妥結となりました。

今回の交渉にあたっては、延べ1,000件を超えるご意見をお寄せいただきました。改めて、多くの声に支えられたことに感謝申し上げます。

一方で、アンケートなど1回あたりの回答数は平均約300件にとどまり、組合員の過半数に届いていないという現状も見え

ました。これは「職場の総意」として交渉に臨むには十分とは言えず、私たちの活動の伝え方・広げ方に課題があると受け止めています。

だからこそ、本誌をご覧いただいている皆さんには、今後も職場集会やアンケートなど、さまざまな場面で思いや意見を届けていただければと思います。その一つひとつの声が、確かな交渉の力になります。

要求内容及び妥結内容

労組要求	賃金改善				夏季一時金	
	社 員	エルダー社員	Fスタッフ	Tスタッフ	社員・ エルダー社員	F・Tスタッフ
	6,000円 + 定期昇給B	10,000円	6,000円 + 昇給区分B	基本時間給に +60円	2.80カ月	1.68カ月
	各社員群の採用基本給等 10,000円引き上げ		基本給範囲の改定 10,000円引き上げ			
	労働条件等の改正5項目					
妥結内容	社 員	エルダー社員	Fスタッフ	Tスタッフ	社員・ エルダー社員	F・Tスタッフ
	3,000円 + 定期昇給×160%	3,000円	3,000円 + 定期昇給×160%	夏季の精勤一時金に +1,000円	2.70カ月	1.62カ月
	採用給 10,000円引き上げ		基本給が上限を超えていない55歳以上の者		Aスタッフ(一時金支給対象者)	
	基本給の範囲の改定 3,000円～10,000円引き上げ		中位額未満の者 6,000円 中位額～上限額未満の者 3,000円		10,000円+8,000円	
	労働条件等の改正5項目⇒今交渉と切り離し議論					

夏季一時金について

満額には届かずも、
一時金は過去最高の月数回答に

夏季一時金については、社員ベースで2.8カ月を要求したものの、会社回答は2.7カ月。惜しくも満額には届きませんでした。

しかし、会社発足以来の「最高益」を背景に、支給月数としては過去最高の回答となりました。

交渉の場では、「コロナ禍前のピークを超える実績を上げ、年度目標を達成できたのは、従業員の皆さんの大きな努力の成果と捉えている」と、会社側からの評価も明確に示されました。

夏季一時金の推移

会社業績		
年度	営業利益	当期純利益
2021年度	▲10,226百万円	21,705百万円
2022年度	5,161百万円	5,782百万円
2023年度	15,393百万円	11,147百万円
2024年度	(16,500百万円)	(9,327百万円)

一時金支給月数				
年度	社員(夏季)	社員(年末)	FT(夏季)	FT(年末)
2021年度	1.80カ月	1.80カ月	1.08カ月	1.08カ月
2022年度	1.80カ月	1.90カ月	1.08カ月	1.14カ月
2023年度	2.10カ月	2.40カ月	1.26カ月	1.44カ月
2024年度	2.50カ月	2.60カ月	1.50カ月	1.56カ月

賃金改善要求および妥結内容

賃金改善は概ね満額回答。しかし“定昇の有無”で差がつく——このため、定額部分の増額が焦点に

要求内容

社員・地域限定正社員	固定額	等級	定期昇給B	要求額合計	昇給Bの場合
	6,000	L-1	5,600	11,600	5,600
		S-1	5,400	11,400	5,400
		S-2	4,800	10,800	4,800
		M-1	4,200	10,200	4,200
		M-2	4,000	10,000	4,000
		M-3	3,900	9,900	3,900

妥結内容

	固定額	等級	定期昇給×160% ※中位額未満・昇給Bで計算	賃金改善合計	昇給Bの場合
	3,000	L-1	8,960	11,960	5,600
		S-1	8,640	11,640	5,400
		S-2	7,680	10,680	4,800
		M-1	6,720	9,720	4,200
		M-2	6,400	9,400	4,000
		M-3	6,240	9,240	3,900

Fスタッフ	固定額	区分	昇給B	要求額合計	昇給Bの場合
	6,000	区分1 AMG	3,900	9,900	3,900
		区分1 AMG以外	3,100	9,100	3,100
		区分2 AMG	3,900	9,900	3,900
		区分2 AMG以外	2,300	8,300	2,300
		区分3 AMG	3,100	9,100	3,100
		区分3 AMG以外	2,300	8,300	2,300

	固定額	区分	定期昇給×160% 昇給Bで計算	賃金改善合計	昇給Bの場合
	3,000	区分1 AMG	6,240	9,240	3,900
		区分1 AMG以外	4,960	7,960	3,100
		区分2 AMG	6,240	9,240	3,900
		区分2 AMG以外	3,680	6,680	2,300
		区分3 AMG	4,960	7,960	3,100
		区分3 AMG以外	3,680	6,680	2,300

賃金改善については、橙色が社員・エルダー社員、緑色がFスタッフを示し、それぞれ左が要求、右が会社回答です。

会社回答は、定期昇給が中位額未満で満額支給となる「昇給B」で算出されており、多くの組合員がこの金額での支給となると見込まれます。

ただし、同一等級に長く在籍している場合などは、昇給額が減少していくため、私たちは定額部分の引き上げを繰り返し求めました。

これに対し会社は、「若手・中堅や、会社への貢献度が高い人に多く配分されるよう検討してきた」との考えを示しました。

範囲給の改定・妥結内容

【正社員】			
等級	下限額	中位額	上限額
L-1	340,200円 (+10,000円)	391,500円 (+3,000円)	409,200円 (+3,000円)
S-1	300,200円 (+10,000円)	353,800円 (+3,000円)	371,500円 (+3,000円)
S-2	269,200円 (+10,000円)	310,200円 (+3,100円)	327,800円 (+3,000円)
M-1	246,200円 (+10,000円)	276,200円 (+9,200円)	289,200円 (+6,900円)
M-2	227,400円 (+10,000円)	248,200円 (+10,000円)	260,200円 (+10,000円)

【地域限定正社員】本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉			
等級	下限額	中位額	上限額
L-1	323,200円 (+10,000円)	391,500円 (+3,000円)	409,200円 (+3,000円)
S-1	283,200円 (+10,000円)	353,800円 (+3,000円)	371,500円 (+3,000円)
S-2	253,200円 (+10,000円)	310,200円 (+3,100円)	327,800円 (+3,000円)
M-1	227,200円 (+10,000円)	276,200円 (+9,200円)	289,200円 (+6,900円)
M-2	204,200円 (+10,000円)	248,200円 (+10,000円)	260,200円 (+10,000円)
M-3	188,200円 (+10,000円)	221,200円 (+10,000円)	237,200円 (+9,100円)

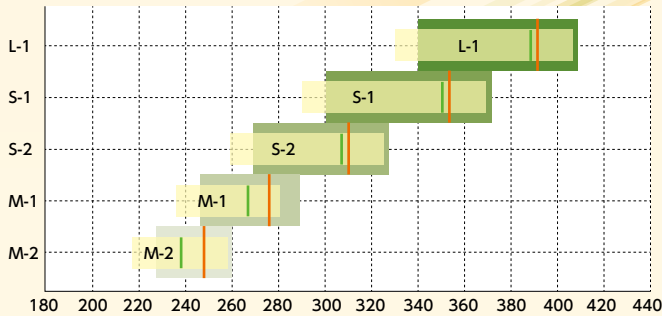
【地域限定正社員】高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野			
等級	下限額	中位額	上限額
L-1	302,200円 (+10,000円)	352,200円 (+10,000円)	367,200円 (+10,000円)
S-1	262,200円 (+10,000円)	320,200円 (+10,000円)	335,200円 (+10,000円)
S-2	232,200円 (+10,000円)	283,200円 (+10,000円)	298,200円 (+10,000円)
M-1	206,200円 (+10,000円)	248,700円 (+10,000円)	262,100円 (+10,000円)
M-2	183,200円 (+10,000円)	219,900円 (+10,000円)	232,200円 (+10,000円)
M-3	167,200円 (+10,000円)	198,200円 (+10,000円)	214,700円 (+10,000円)

範囲給の改定については、「範囲給の見直しがあってそのベースアップ」という考えから、全等級の下限・中位・上限額それぞれに1万円の増額を求めました。

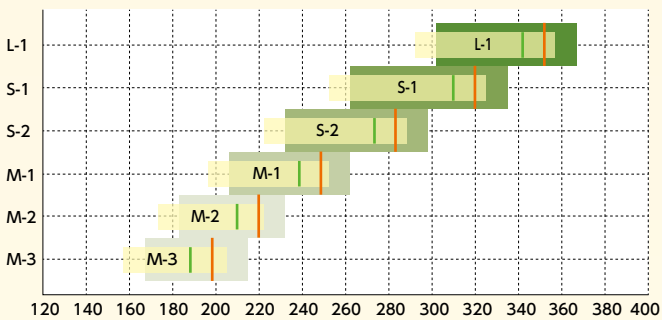
地域限定正社員のうち、高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野については満額回答となりましたが、首都圏を中心としたその他の地域限定正社員および正社員については、特に上位等級の上限額などで3,000円増にとどまり、要求には届かない結果となりました。

範囲給の改定・図式化

正社員



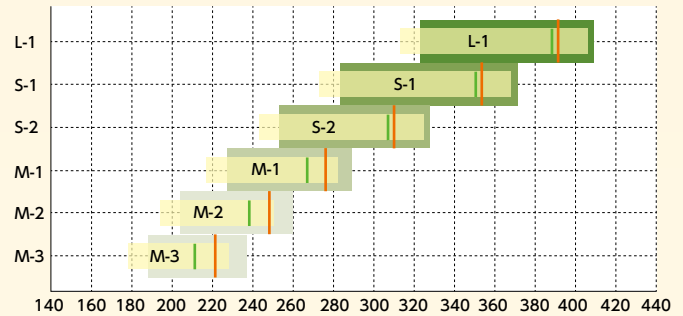
地域限定正社員(高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野)



Fスタッフの賃金については、webサイトにアップロードしております。右のQRコードからアクセスすることで閲覧できます→



地域限定正社員(本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉)



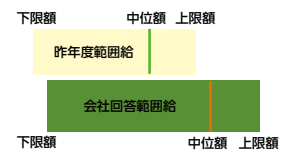
こちらは、各社員群ごとの範囲給の改正内容を図式化したものです。

今回の改正により、特にM-3級やM-2級といった等級の範囲が、上位等級と比較して大きく改善されたことが分かります。

一方で、中位額を超えている方や、M-1級・S-1級に長くともまっている方も一定数おり、試験合格者の状況なども踏まえたうえで、制度運用に歪みが生じていないかどうか、慎重な検証が必要です。

今後は、こうした実態をもとに多角的・詳細な分析を行い、来春闘に向けた要求案の検討を進めていきます。

範囲給グラフ凡例



労働条件等の改正に関する 継続議論について

労働条件等の改正に関する5項目の要求については、団体交渉とは切り離して継続協議としていますが、今一度、職場の意見を集約し、実態を踏まえながら会社と議論を重ねていきます。



①Fスタッフ(販売員)に、半日単位の年次有給休暇の適用範囲を拡大する

- 店舗の効率的な運営と、Fスタッフの働き方に選択肢を増やすことを目的に制度見直しを求めています。
- 「半年休が使いにくい」「希望なのか指示なのか分かりづらい」など、現場ならではの課題が浮かび上がってきています。
- ➡マネージャー目線でも、販売員ご本人の目線でも構いません。ぜひ、現場の声をお聞かせください。



②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する

- 働き方や責任の重さに見合った処遇を求め、他の役職との差別化を目的に要求しています。
- 実際の業務内容や責任は、経験やスキル、所属によってばらつきがあるのが現状です。
- ➡「主任・チーフに求められる役割」と実態とのギャップ、AMGの配置基準や店舗体制、チーフが実質的に管理者となっているケースなど、現場の実情を整理していきます。
- ➡ご意見次第では、「役職内にランクを設ける」「新たな役職をつくる」など、柔軟な対応を検討します。



③12月31日に勤務した者に、2,000円の年末手当を支給する

- 年始手当と同様に、「休みたい日に勤務すること」への対価として、年末手当を求めています。
- ただし、12月31日の欠員状況には職場ごとに差があり、「繁忙」に対する手当を求める声も多く寄せられています。
- ➡年末手当のあり方や必要性について、改めて皆様のご意見をお聞かせください。



④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

- 月額5,000円の支給限度額について、多くの声が寄せられてきたことから要求を行っています。
- 「支店で駐車場を借り上げている」「差額を支給している」「対応していない」など、支店や勤務先によって対応にばらつきがあります。
- ➡有料駐車場を利用する場合の取り扱いについて、会社全体としての統一的な考え方を確認していきます。



⑤カフェテリアポイントを年間220ポイントに引き上げる

- 「財形貯蓄」「社内預金」の廃止を受け、新たな制度導入には時間がかかるため、カフェテリアポイントの増額を求めています。
- 利用実績が低いと、まずは利用率の向上が課題です。
- 今後は、グループへの貢献の観点からのメニューの見直しや、制度の継続可否も含めて検討が必要です。
- ➡利用状況などをふまえ、皆様のご意見をお聞かせください。

2024年度

第3回 分会



本誌において、これまで2回取り上げてきました、分会三役研修。3回目となる今回の三役会議(研修)は、職場の声を意見集約にとどめず、「働きがいのある職場(目指す姿)」を活用し、職場の個別問題から支店単

1 実践の振り返りと、自身の課題整理

前回の研修以降、各分会では「小さな一歩を踏み出す」ことをテーマとして掲げ、組合員のみなさんの話を聴くとりくみをしてきました。これを踏まえて、自分が行動・意識したことで、変わったこと、そこから学んだことや気づきなどについて、各自で振り返り、そののちに、分会長・書記長・副分会長に分かれてディスカッションを行いました。

自分達で考えて、自分達で会社に伝える。その積み重ねが、少しずつ職場を変えていきます。

▶角田書記長(専従)



2 私たちの役割と行動

澁谷分会長からは、これまでの活動をふまえ、職場労使の話し合いに臨む際に意識してきたこと、職場の代表者として話し合いの場に立つことの大切さについての話がありました。

私たちは分会役員であると同時に、一従業員でもあります。普段の仕事、毎日の積み重ねが信頼関係において重要です。

▶澁谷分会長(東京分会)



3 働きがいのある職場(目指す姿)

分会役員約90人が自身の原体験や見てきたものを通じて、働きがいを高める/チームに必要な要素を抽出

25/2/8 分会三役研修
分会意見の集約、議論

専従議論

これまでの分会執行委員会や三役会議において、働きがいについて話し合ってきました。そこで考えた考えをもとに、執行部や専従者でさらに議論をおこない、リンゴの木に見立てて完成させたのが下の図となります。



この木は、「誰かが勝手に育てる」ものではありません。水をあげる人、枝を支える人、根を守る人。それぞれの手がそろって、はじめて育つ木です。

いま、私たちの職場の木はどうでしょう？

土はしっかりしているかな？

根は大きく張っている？ 幹はまっすぐ伸びている？

枝は広がって、果実は実っているでしょうか？

この木のすべてはつながっています。

土がぐずれば根が張れず、根が弱れば幹が揺れ、

幹が細ければ枝葉は伸びず、実も育ちません。

だから、ちょっと立ち止まって、みんなで考えてみませんか。

どこに水をあげよう？ どこを支えようか？

私たちの職場のこの木を、これからも大切に育てていけたらと思います。「働く喜び」という果実が、たくさん実るように。

三役会議

職場づくり

位での共通課題を見つけ、声の背景にある本質的な問題を明確にする力を養うことを目的とし、グループディスカッションを中心としたプログラム形式で研修を行いました。

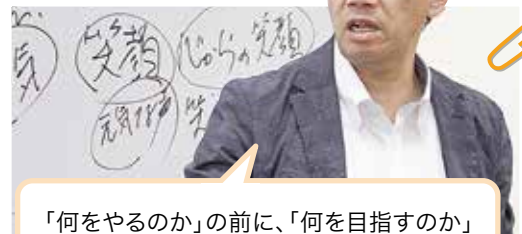


4 職場労使の話し合いについて

水野講師からは、今後、職場で労使の話し合いを進めていくうえで、働きがいのある職場についての理解と共有が大事であるというお話がありました。そのため、JR-Cross労組として策定した左ページの「働きがいのある職場（目指す姿）」についても、チームや組織のあり方に触れながら、講義・解説をしていただき、より深く理解することができました。

講義のなかでは、これまでの経験や他企業での事例だけでなく、JR-Cross労組として掲げたビジョンに立ち返り、「働くことを通じて得られる笑顔」の実現に向けて、人と人との間から生まれる「心からの笑顔」溢れる職場にする事が大事であるとの話がありました。

▶ 水野講師
(JR-Cross労組パートナーアドバイザー)



「何をやるのか」の前に、「何をを目指すのか」が大事です。

5 実際にやってみよう！

職場労使での話し合いにあたって、各分会で話し合いのテーマを設定しました。テーマの設定にあたっては、まず、目指す職場の姿に対する現状とのGAP（課題）を抽出し、認識合わせを行ったうえで、優先項目を選定、テーマを仮決定しました。今後にむけては、組合員の皆さんへのヒアリングを行い、職場の実態に照らし合わせたうえで、話し合いのテーマを決定していきます。



6 各分会仮説テーマ設定

本社会	チームワークと仕事への期待・役割の明確化
東京分会	働く人の健康と安全を守る
横浜分会	成長意欲の高め合える職場
新宿分会	本音ベースでのコミュニケーション
大宮分会	コミュニケーションを増やし、働く喜びを感じあえる場面を増やす
八王子分会	成長を感じられる職場づくり
高崎分会	結果だけでなくプロセスにも光が当たる職場
水戸分会	がんばりが伝わり高め合える職場
千葉分会	支店と店舗の相互理解
長野分会	人材育成を通じた支店の成長
新潟分会	自ら行動をおこしたいと思える職場
仙台分会	何でも言える職場環境
盛岡分会	支店と店舗の壁をなくす

設定した仮説テーマに基づき、各分会では職場の実態を把握するため、組合員の皆さんの声を聴きに伺います。ぜひ、組合員の皆さんも「働きがいのある職場」の実現にむけて、忌憚のないご意見・ご提言をいただけたら幸いです。



投稿コーナー

推し駅！ グランプリ！



勤務先の駅、旅先の駅、ふらっと降りたあの駅。
思い出すのは、あの時の雰囲気、思い出、そこでしか出会えないもの…。
そんな“駅愛”あふれるエピソードを24名の方に
投稿していただきました！

グランプリ

かねピーさん(新潟分会) 「金子駅(八高線)」

私の名字と同じ駅があるのかというだけの理由です。20年以上前、東京で暮らしていた頃、電車内にある路線図を何気に見ていたら「あっ 自分の名字と一緒に」と心の隅っこで、気になっていました。年月が経ち、東京へ旅行した際、ふと思いつき、実際に行ってみました。実際はなんてことない駅でしたが…自分の中では感無量でした。

講評

名字と同じ駅に行ってみよう！と思い立ったかねピーさんの姿を想像すると…感慨深いですね！何ならペンネームにしていますが名前が分かっちゃいますが👉

さとるさん(新宿分会) 「掛川駅(遠州鉄道)」

高天神城へ行った帰りに寄りました。

しなさん(仙台分会) 「舞浜駅」

ディズニーが好きなので良く利用する駅です。

ひでさん(東京分会) 「保谷駅(西武池袋線)」

地元の駅です。

すださん(横浜分会) 「横浜駅」

高校の最寄り駅です。部活帰りに地下街のドーナツやシュークリームを食べながら皆で話したのが良い思い出です。常に変化している駅ですが、変わらない部分を見るとちょっと嬉しくなります。

オスカルさん(新宿分会) 「北千住駅」

私が高校生の頃は、駅ビルも無く駅も今とは全然違いましたが、3年生の頃から大々的にリニューアル、電車も床が木でした。今は巨大な駅になりましたね。

旅好きさん(千葉分会) 「浅虫温泉(青い森鉄道)」

今年のキュン♡パスで行きました。浅虫温泉駅から歩いていける道の駅浅虫温泉にも行きました。りんごシャーベットが美味しかったです。駅には足湯もあり最高でした。



ぼんさん(大宮分会) 「大師前駅(東武大師線)」

以前、最寄りの駅でした。関東三大師の大師前と西新井を結ぶ2両編成の単線ワンマン運転、日本で2番目に短い路線です。開業当時から無人駅で改札はなく、着いた西新井に大師前駅の改札が設置されています。と、文字で書いても「？」と思うので、来年の初詣に訪れてみてください。新新です。しかも昭和50年代から有人改札ではなく自動改札でした。平成のある日、大師前で電車を待っていたら信号故障で電車が来ない、これから駅係員が向かいますとのアナウンスが流れ。西新井から車であるのかと思ったら、駅員が線路を走ってきたのには驚きました。

Y.Hさん(本分会) 「仙台駅」

新幹線ホームの発車メロディの「青葉城恋唄」はお世話になった祖父の故郷の歌であり好きだった歌。演奏は発車メロディでは珍しく仙台フィルハーモニー管弦



楽団の生演奏。祖父のおかげで続けられている私の趣味の楽器演奏と重なり、この曲を新幹線ホームで聴くと、数々の思い出が蘇り、訪れる度に感極まって泣いてしまいます。通勤者、旅行者、出張者等、様々な思い出に詰まった仙台駅が私の一推しです。



T.Kさん(本分会)
「帷子ノ辻駅(京福電気鉄道)」

人生初の推し活で訪れた駅です。推し活は、その土地に赴くと様々な文化に触れることができ、ご当地グルメや銘菓など新しい知見を広げることができます。そしてまた新たな仕事の活力となります。推し活をしたこともなく、出不精だった私にきっかけを与えてくれたのが推し活でしたが、その記念すべき最初に訪れたのが、この京福電気鉄道の帷子ノ辻駅です。ここに訪れることがなければ今の私はありませんでした。



ミケマルさん(東京分会)
「小淵沢駅」

小さい時から小淵沢駅には(旧駅舎の頃より)大変お世話になっております。駅前には静かでこじんまりとしていますが、天気の良い日には【南アルプス】や【八ヶ岳】を見ることができ、鳥のさえずりも聴くこともできます。自然が大好きな自分自身にとって、心身ともにリフレッシュすることができ、最高な場所でもあります。また、小淵沢駅は丸政の駅弁も忘れてはなりません。おすすめは【高原野菜とからあげの弁当】です。駅弁を買って、山々へのハイキングをされてみてはいかがでしょうか。



アキラとあきらとAKIRAさん(長野分会)
「南大塚駅(西武新宿線)」

私の出身地・埼玉県川越市にあり実家から一番近い駅です。実家から自転車でも20分以上かかりますがここから通学したり遊びに行ったり、東日本キオスクへ就職後もここが出発駅でかれこれ20年以上使ってきました。特徴は安比奈線という貨物専用線が約50年以上休止のまま2017年に廃線となりました。最近はやがて南大塚駅を利用しなくなりましたが、たまに初心に戻って訪れたい駅の一つです。

出っ歯ビツバさん(大宮分会)
「みなとみらい駅(横浜高速鉄道)」

初めてデートをした場所です。赤レンガ倉庫に行ったり遊園地、実は盛り上がった横浜ワールドポーターズなどのたくさんの思い出があります。また景色もとてもよく今でもよく一緒に出かけます。そんな話をしていたら、鉄道好きの弟が毎週休みの日にみなとみらい駅に電車旅するようになりました。

黒酢ステーションさん(横浜分会)
「惑星プロメシューム駅(銀河鉄道999終着駅)」

アニメの世界ですが小学生の頃に衝撃を受けた駅で、今振り返ると生きるとは何かを考えさせられる深い物語。この原点があったので、いろんな旅に出かけました。あなたの街から未来にのびる駅発見旅をこれからも♡

おじさん(長野分会)
「久々野駅(高山本線)」

6年前に岐阜県を自転車で行き通した際に立ち寄った駅です。久々野(くぐの)は下呂温泉から国道41を高山方面に北上する途中で通過する駅ですが、登り下りの多い山の中で長時間ペダルを漕ぎ続け、ようやくたどり着いた駅の名前を見て「久々(ひさびさ)の駅」と読んでしまいました。

小さな駅さん(本分会)
「西岩国駅(岩徳線)」

私の生まれ故郷の駅です。古い木枠の改札の向こうに、今は亡き祖父母が迎えに来てくれたことを思い出しました。駅はビジネスの場だけではなく人の想いが集う場所です。駅で事業を営む会社の一員としてどのような接客がお客さんに寄り添えるのか、今一度考えたいです。

小鳥さん(千葉分会)
「下瀬駅(予讃線)」

私の推し駅は、愛媛県予讃線の下瀬駅です。愛媛を旅行した時に、地元の友人に教えてもらいました。この駅の魅力は、何といってもホームのすぐ目の前が海という絶景！晴れた日には、雲一つない青空と一面に広がる瀬戸内海が、まさに「映えスポット」になります。小さな駅舎と海が織りなす風景は、まるで絵画のように訪れた時はその美しさに感動しました。



ツダヌマニアンさん(本分会)
「橋本駅」

学生時代初めてNewDaysでバイトして……そのままだに繋がっています。今も当時のNDメンバーと仲良くしています。ND周りのカフェで勉強してからシフトに入ったり、たくさんの思い出がいっぱいです。今はもう生活圏が変わってしまいましたが、思い出の駅です。

M.Hさん(新宿分会)
「峠駅(山形線)」

今年きゅんパスを使って初めて行きました。普通電車しか止まらない秘境駅ですが、立ち売りで販売されている「峠の力餅」は絶品です。

テツコさん(新宿分会)
「石和温泉駅」

昔担当していた駅で、今も温泉に入り、2、3ヶ月に1回の感じで行っています。石和温泉駅の改札が変わる時に、大雪で中止になり旧改札と、新改札が両方どちらでも通れるという貴重な体験もしました。

ねこ田ニャーさん(仙台分会)
「白河駅」

私の地元、白河駅は開業した明治20年から東日本大震災の大地震も乗り越え、今日まで建て替えもなく使われている自慢の駅です。今では普通列車しか走りませんが、私が学生の頃は特急あいつ、つばさ、急行八甲田など優等列車も止まりました。また聞いた話では繁忙時期の白河のキオスクは1日200万を越える売上があったとか！

モモノスケさん(大宮分会)
「長岡駅」

高校生の3年間、利用していました。良く駅中の書店や雑貨屋さんに学校終わりに友達と一緒にいたり、三者面談の帰りに母とカフェでまったりした思い出があります。今は駅ナカもかなり変わってしまい、私も別の県で暮らしていますが、友達に会いに行く際は長岡駅を利用するので、その時は「戻ってきたな～」と思いホッとします。

つばさ♡ラブさん(千葉分会)
「福島駅」

私は山形新幹線つばさのE3系が大好きで、連結と切り離しを見るためだけ福島駅に行くことがあります。E3系は2026年3月に定期運行が終了になるのでそれまでにまた見に行きたいと思います。



T.Tさん(新宿分会)
「下井草駅(西武新宿線)」

学生時代に住んでいた駅です。春には、駅から出ると綺麗な桜が咲いており、それを見上げながら帰りを歩いていた。

たくさんの推し駅と、エピソードをありがとうございました。ひと駅も重複しなかったのは意外でしたが、一方で西武鉄道の駅が3駅も投稿があったのは興味深いですね！今回の投稿企画をご覧になり、自分もこの駅に行ってみたいな！と思った方がいらっしゃいましたら、ぜひLINEやメール等でメッセージをお寄せください。次回投稿企画もお楽しみに！

NewDaysアプリで 従業員割引を使おう!

全カンパニー対象

みなさん、NewDaysアプリ、利用されていますか？また、利用されていても、従業員割引は利用されていますでしょうか？NewDaysアプリを利用した社割は、使いこなしている人ほどお得な制度なので、使わないのはもったいない！…というわけで今回はNewDaysアプリの担当をしているリテールカンパニー企画部星さんと、八王子分会（支店）で師弟関係？であった宮地分会長に、アプリについてのトークをしていただきました。

NewDaysアプリの登録状況について

NewDaysアプリがリリースされてどれくらい経つんだっけ？

2021年1月リリースなので、4年6ヶ月経ちました。ダウンロードは約50万人、**会員登録は約40万人**います。

1日あたりの利用者件数って捉えられるの？

月単位で見えていくと、ひと月あたり、17万人ぐらい起動してくれていて、購買となると11万人ぐらいになるんですね。**NewDaysアプリに登録しているお客さまとそうでないお客さまを比較すると、月に3倍の利用差がある**んですよ。ですから、ヘビーユーザーをかかっているアプリなのかなと捉えています。

店舗でも意識をしてみると、割引対象商品の確認をして、慣れた感じで利用されている方も一定数いる印象があるよ。

4年前は10万人ぐらいしか登録していなかったので、現場で実感してくれてるのはうれしいですね。

NewDaysアプリに従業員割引機能がある!?

組合員（従業員）の登録率はどれくらいなの？

従業員割引の登録率は、現在約30%なんですよ。社員はリテールカンパニーとデベロップメントカンパニー（テナントスタッフ含む）は約60%、ウォータービジネスカンパニーは100%、フーズカンパニーは約40%なんです。企画部門は、昔は店舗の従業員割引は使えなかったけど、アプリだと使えるんですよ。NewDaysはもちろんのこと、駅弁屋祭りやBECK'Sでも使えるので、**JR-Crossの社員なら使わないのはもったいないですよ！**

NewDays
以外でも
使えます

JRE POINT スクラッチ!

NewDaysアプリのスクラッチ機能を使った宮地さん。今回JR-Eポイント50ポイントで、お買い物クーポン100円が当たりました！「NewDaysアプリってJRE POINT交換クーポンの利用またはJRE POINTスクラッチで当たれば1ポイントが2円以上の価値になるように設定しているんですけど、これは、生活ソリューション事業のなかでもトップクラスなんです。めっちゃくちゃお得ですよ。」（星さん談）。



星 陽一朗さん
(本社分会・
リテールカンパニー
企画部)



宮地 博道さん
(八王子分会長)



スタッフに教えたら喜ばれましたよ。Aスタッフにもアプリの社割についてちゃんと伝えることが大事ですね。

アルバイトも含めて、自分の会社の事業を知るきっかけにもなりますよね。

普段利用しない駅の店舗等で使うの、ちょっと気を遣わない？

アプリのクーポンありますって言ったら、スキャンしてもらえるので、そんなに気を遣わなくてよいと思いますよ。むしろ、それで、会話が生まれたらうれしいですね。

カフェテリアプランとの合わせ技!?

地方の組合員の方からすると、NewDaysアプリって意外と使いどころが少ないよね。

カフェテリアプランですと、「えきねっと」の旅行商品にポイントを充てられますよね。**例えば、ダイナミックレールパックに12,000円充当できるわけですよ。**

東京～青森間で「えきねっと」旅行商品で検索したら…往復新幹線代+宿付きで6月時点で26,000円だね。そこから12,000円分あとで返ってくるから**実質、14,000円で行けるってことか。**

金額は前後するでしょうけど、逆に盛岡や新潟から、東京に来るときも、カフェテリアポイントを使えば、お得に出かけられますよね。都内にはNewDaysアプリの社割が使える店舗が多いですから、ぜひ利用していただければ、お得な旅ができるのではないのでしょうか。

カフェテリア
ポイントの
使い方は
こちらから



JR東日本Gカフェテリア倶楽部

JR東日本グループ会社やグループ外の提携会社の施設や商品、サービスなどを、お得に利用できる制度です。今はカードがなくても、アプリで利用できるうえに、カタログもweb化されていますので、調べたらこんなところもお得に利用できるんだ！という発見があるかも。

カフェテリアプラン

付与されたポイントのなかで利用したいメニュー（えきねっと旅行商品・人間ドッグ・ディズニーチケットなど）を選んで、補助金を受給できる福利厚生制度です。1年につき120ポイント（12,000円分）付与されています。こちらもアプリから申請することができます。

今後、対象の業態を拡大していくことも検討しています。**どんどん利用者が増えれば、従業員割引も、より加速していくと思うので、みなさん、どんどん使ってくださいね！**なお、詳しい利用方法は社内ポータルで検索できます！



NewDaysアプリの従業員割引の利用率はあまり高くないので、もったいないなって感じています。せっかくなので、この記事を見てまだ従業員割引を使っていない**本社の皆さん、ぜひご利用ください。**まだ来ていただけていないお客さまも若干数いらっしゃいますので、ぜひお待ちしております(笑)。



NewDays
アプリは
こちらから



Android



iPhone

NewDays新宿SG・竹内マネージャー



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.133

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8月29日（金）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.132の答え



- ①手前の鯉のぼりの吹き流しの模様 ②手前上の鯉のぼりの背びれ
③手前上の鯉のぼりの尾びれ ④手前下の鯉のぼりのひげ
⑤中央右で咲く花の種類 ⑥中央の子が持つ柏餅の大きさ
⑦左の子のポケットの形





column

心の相談室

うつ病と適応障害の違いと見極め方

医師・山本晴義

何らかの生活の変化やある特定の出来事を原因として、普段の生活が送れないほどの気持ちの落ち込みや不安、心配が強くなり、今いる環境に適応できなくなった状態を適応障害といいます。

たとえば、異動先でなかなか新しい仕事についていけない場合や、上司から叱責（しっせき）や否定的な指摘ばかり受けている場合、私生活でパートナーから精神的なハラスメントを受けている場合など、ある程度特定の出来事が原因とわかっているときに心身に不調が引き起こされる状態です。

うつ病と症状はとてもよく似ています。見分け方のポイントは、ストレスの対象から離れたときに抑うつ状態が続くかどうか、です。適応障害の場合は、うつ状態の最中でも、楽しいことがあれば楽しめますが、うつ病の場合はそうはいきません。よく「～のせいで心が折れてしまった」と言いますが、これなどはまさにストレス要因によって引き起こされた状態で、適応障害といえるでしょう。

適応障害の場合、基本的にはストレスの原因と思



われることから離れるなど、環境調整が一番の治療になります。少し職場や学校から離れて休み、配置転換などを希望してようすを見るのも一つです。それと同時に、カウンセリングなどを通して自分がストレスを感じるパターンを知り改善を図ることも大事です。

うつ状態の緩和のために薬物療法を取り入れることもありますが、適応障害の根本的な治療にはならないので、環境調整やカウンセリングが必要となるでしょう。

環境が変わりやすい、春から夏にかけては、いつもより自分の心や身体のようにすに気を付けて、睡眠を多めにとるなど、心身を休める時間を積極的にとりましょう。

four seasons

季刊133

2025.7. SUMMER



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（組合員は組合費に含む）

CONTENTS

執行委員長 あいさつ	表紙裏
ユニオン通信「25春闘、妥結へ。声を集め、次へつなぐために。」	1
ユニオン通信「Spot Light-JR-Crossの人々」	4
ユニオン通信「2024年度第3回分会三役会議 -職場づくり-」	6

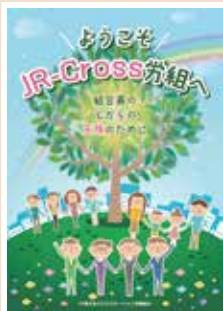
投稿コーナー「推し駅！グランプリ！」	8
ユニオン通信「NewDaysアプリで 従業員割引を使おう！」	10
7つのまちがいさがし	12
COLUMN・CONTENTS	13

JR-Cross 労組

TOPICS 春～夏

本誌特集ページで取り上げられなかった、春～夏の活動について、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。

新入社員向け組合説明会を開催！



2025年4月9日、2025年度入社の新入社員に対し、千葉研修センターにて労働組合の説明会を実施しました。

今回の説明では、新たに作成した「労働組合ガイドブック」を初めて配布し、この冊子をもとに組合の役割や取り組みについて紹介しました。ガイドブックは、JR-Cross労組の全組合員(約1,700名)分をご用意しています。今後、フォーシーズンの配布時などを通じて、順次お届けしてまいります。

改めて、新入社員の皆さま、JR-Crossへのご入社おめでとうございます！

各職場に新たな仲間が加わる際には、ぜひ温かく迎え入れていただければと思います。

ろうきんセミナーを開催しました！

2025年4月17日、新宿支店4階会議室にて、中央ろうきん提供による「iDeCo・積み立てNISA等に関するセミナー」を開催しました。

ろうきん(労働金庫)は、労働組合や生活協同組合など、はたらく仲間同士が資金を出し合ってつくった協同組織の金融機関です(JR-Cross労組も出資しています)。

はたらく人とそのご家族が、安心して快適な生活を送れる社会の実現を目指し、営利を目的としない立場からサポートを行っています。

数ある金融機関の中でも、“はたらく人のための福祉金融機関”と呼べるのは、ろうきんだけです。

今後もタイミングを見て、セミナーを開催していきますので、今回参加できなかった方、関心のある方は、ぜひご参加ください！



JR九州リテール労働組合と 店舗視察&情報交換を実施！

JR九州リテール労働組合は、JR九州のグループ会社である「JR九州リテール」に対応する労働組合で、主にファミリーマートを運営しています。東京圏でも5店舗を展開しており、九州に拠点を置きながらも東京で働く組合員も在籍しています。

今回、相互理解を深めるため、九州リテール労組とJR-Cross労組が、

それぞれの管理するファミリーマートおよびNewDaysの店舗を視察し、意見交換を行いました。

視察の中では、九州リテール労組から「NewDaysは取扱商品の柔軟性が高い」との声があがる一方、JR-Cross労組側からは、「ファミリーマートの取扱アイテム数の多さ」や「飲料補充ロボットの活用」、「店舗のクレンリネスの高さ」などに対し強い関心が寄せられました。

同じ東京圏で営業している店舗であっても、業態や運営スタイルによって学び合える点が多くあり、今後もこうした取り組みを継続していきたいと考えています。



白石パック工場の新入組合員 3名へ説明を実施！

白石パック工場は、東北新幹線・白石蔵王駅から徒歩5分の場所にある、NewDays等で取り扱うおつまみなどを製造する工場です。

2025年4月1日付でTSSからの業務移管により、同工場はJR-Crossの直営工場となり、新たに3名の仲間が労組に加入しました。

これを受けて、仙台分会と専従者が現地を訪問し、ごあいさつを兼ねて「労働組合ガイドブック」を配布し、組合の概要や活動内容について説明を行いました。

新たな仲間とともに、より良い職場づくりをめざしていきましょう。

