

flower seasons

WINTER

No.135
2026

季刊労働組合報 フォーシーズン

● ユニオン通信

- 「第39回 JR-Cross労組定期大会リポート」
- 「2024年度会計報告・分会を越えてつながるモルック大会!」
- 「『働きがいのある職場』を目指してー新宿分会三役インタビュー」
- 「高橋GO!(新宿分会長)の年収の壁勉強してみた!」
- 「Spot Light-JR-Crossの人々 -」
- 「特別インタビュー」
- 「はじめての職場集会」

● 投稿コーナー

- 「『私の山手線の思い出』&
- 「山手線各駅周辺のお気に入りのスポット」】



JCU

「組合員の心からの笑顔」の実現につなげていくためには、組合員の皆さんとの声や想いが欠かせません。今後も職場集会への参加、アンケートへの回答にご協力をお願いします。



執行委員長 橋口 北斗

組合員の皆さん、新年あけましておめでとうございます。クリスマスから年末年始の繁忙期にかけては、本社・支店・エリア室から多くの支援をおこなっていただき、全社一丸となって収益・利益の確保に向けて取り組んでいただきました。まずは、そのご尽力に心より御礼申し上げます。

この年末年始は最大9連休となりましたが、インバウンド需要の回復やサービス業の人手不足に伴う旅行関連費用の高騰により、一人当たりの国内旅行費用は過去最高となる見込みとされていました。首都圏・地方を問わず、ターミナル駅を中心に大変な繁忙状況であったと思いますが、この機を逃さず、各種增收施策の企画・準備・実行に取り組んでいただきました。特に、新年を職場で迎えられた組合員の皆さん、三が日から勤務された組合員の皆さん、本当にお疲れさまでした。

年末年始は、公私ともに慌ただしい時期ですが、そのなかでも組合員の皆さん気が気持ち新たに2026年を迎えていきることを願っております。

2025年を振り返ると、高市早苗氏が新総裁に就任し、憲政史上初の女性首相として高市内閣が発足したこと、公明党が連立政権を離脱したことなど、政治の面で大きな動きがありました。また、大阪・関西万博の開催、阪神・淡路大震災から30年、終戦から80年といった節目の年でもありました。JR-Cross労組は企業内組合であり、政治活動など社外での活動はおこなっていませんが、先行きが不透明な時代だからこそ、政治や経済の動向に关心を持つこと、平和を希求し続ける姿勢は大切であると感じています。

さて、現在のJR-Crossの業績は、対前年では好調に推移しています。これは、JR-Crossで働く皆さん一人ひ

とりが事業計画に掲げられた各種施策に日々取り組んでいる成果だと捉えています。一方、対計画ではわずかに未達の状況(2025年11月末日時点)であり、それだけ水準の高い計画であるとも捉えています。

JR-Crossの損益計画は、JR東日本からの期待を含む中長期的な方針が示されており、収益・利益を着実に高めていくことが求められています。JR-Crossが成長・発展していく過程で、実際に働く組合員・従業員の賃金や労働条件が着実に向かっていくことが、健全な成長であると考え、2025年度年末一時金に関する団体交渉の場において主張してきました。最終的に決定した2025年度年末一時金の基準月数は過去最高となりましたが、これはあくまでJR-Crossの更なる成長・発展に向けた通過点であると考えています。現状に満足することなく、今後も「正のスパイラル」の循環を加速させ、「組合員の心からの笑顔」の実現につなげていきたいと考えています。

また、団体交渉を進めるうえでは、組合員の皆さんとの声や想いが不可欠です。要求案の策定から妥結とする判断に至るまで、職場集会やアンケートでいただいた意見を踏まえて交渉をおこなってきました。直近では、職場集会の参加者数のべ106名、アンケートの回答数254件となりましたが、全組合員(1,641名)の約22%にとどまっています。今後も、2026年春季生活闘争が控えていますので多くの声を力に変え、強い主張をおこなうためにも、職場集会への参加、アンケートへの回答にご協力を願います。

最後になりますが、2026年がJR-Crossと組合員・従業員の皆さん、そして私たちJR-Cross労組にとって「笑顔があふれる素晴らしい年」となることを祈念するとともに、皆さんとご家族のご健康を祈念して、新年のあいさつとさせていただきます。

第39回 JR-Cross労組定期大会リポート

2025年10月19日(日)、20日(月)に新潟県越後湯沢の地で第39回定期大会を開催しました。13分会から総勢約80名が参加し、議論をかわしました。



ご来賓の皆さまありがとうございました。



リテールカンパニー長
高橋様



リテールカンパニー
総務部長
長友様



リテールカンパニー
新潟支店長
藤田様



JR東日本フーズ労働組合
中央執行委員長
長堀様



JR東日本フーズ労働組合
中央執行書記長
中野様



JR東日本フーズ労働組合
中央執行委員
古川様

大会役職員



議長:
今井さん(新潟分会)



議事運営委員:
佐々木さん(高崎分会)



書記:
臼井さん(千葉分会)、野口さん(長野分会)



資格審査:
井澤さん(大宮分会)



2024年度会計監査委員:
佐藤さん(単組直掌)、鹿児島さん(新宿分会)、白井さん(大宮分会)

大会トピックス

■ 2024年度活動報告

単組としての活動報告に加えて、職場づくり活動に向けて、代表分会4分会から、一年間の活動報告がありました。(4・5ページに詳細記事があります)

■ 執行部提出議案

- JR-Cross労組役員の役割・行動基準

組織づくりにおける、分会役員の役割・行動基準について、これまで

大枠で定められていたものを、明確にする提案をしました。

- 2025年度活動方針

活動方針については、職場づくり、組織づくりについては、次のステップへ向けた提案を行い、昨年度は傾注できなかった人づくり(イベント・行事等の企画・参画)についてより具体的に提案しました。

- 規約・諸規則の改正

分会の管轄範囲の変更等に伴い、規約・諸規則の改正を提案しました。

「デベロップメント
カンパニー組合員への
情報発信の強化について」
質問する武田代議員
(本社分会)



「組織づくりにおける
オープンショップ職場への
アプローチについて」
質問する橋本代議員
(本社分会)



「外部アドバイザーとの
今後の関わり方について」
質問する白田代議員
(東京分会)



「執行委員会の
開催時間の目安について」
質問する鹿児島代議員
(新宿分会)



「組織づくりにおける
分会の範囲について」
質問する太田代議員
(新宿分会)



質疑を経て、付議した議題は全員一致で承認され、第39回定期大会は閉幕しました。



▲ 2025年度会計監査委員のみなさん
(左から)新岡さん(横浜)、笹原さん(八王子)、白井さん(大宮)

宴席・懇親会では、会社や分会の組織の枠をこえて懇親を深めました。



選挙により、次期体制も決定いたしました。
2025年度も引き続きよろしくお願いいたします。

新潟支店外商チームの
みなさま
ありがとうございました！

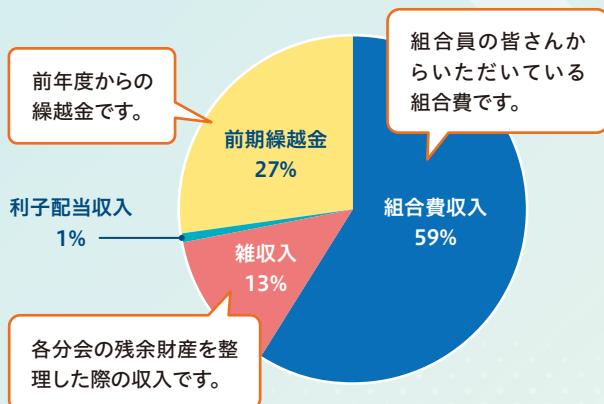


2024年度

会計報告

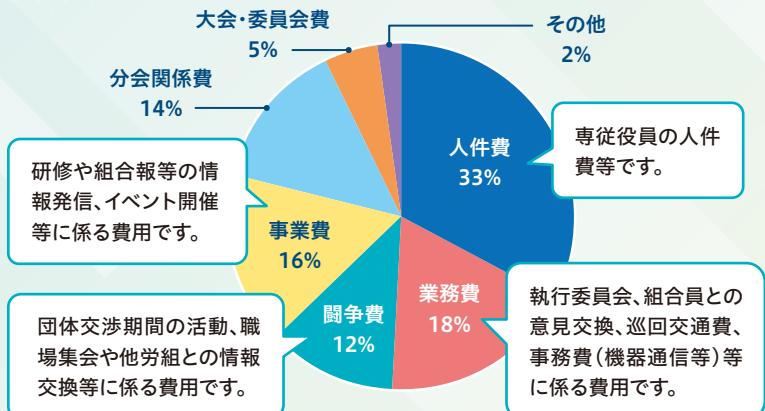
JR-Cross労組の会計年度は9月から翌年8月までとなっています。
そのため、定期大会では、2024年度（2024年9月～2025年8月）の1年間における財政活動について、会計報告を行い、承認を受けています。

● 2024年度 収入の内訳（概要）



収入計(前期繰越金含む):154,078,022円

● 2024年度 支出の内訳（概要）



支出計:97,549,717円
次期(2025年度)繰越金:56,528,305円



各科目の詳しい内訳や2025年度予算については、WEBサイトでご覧いただけます。



分会を越えてつながる モルック大会!

定期大会の翌日は、高原散策チームと、モルックチームに分かれ、各分会間で交流を図りました。

モルックは、フィンランド発祥の木製ピンを倒して得点を競うスポーツです。見た目以上に奥が深く、気づけば大人も本気になる場面もあり、和やかな中にも白熱した試合が繰り広げられました。

JR-Cross労組では、モルックを通じた交流の輪を、各分会へ広げていきたいと考えています。「うちの分会、職場でもやってみたい」という声が、次の開催につながります。興味のある方は、分会役員またはLINE公式アカウント経由で専従役員までお気軽にご連絡ください。



11/7 仙台分会 モルック・レク開催!

JR-Cross労組で最初にレクリエーションの内容としてモルックを提唱したのは、実は…仙台分会なのです。そんな仙台分会では、11月に仙台の地でモルックを実施しました。

「ぜひ仙台分会と対決したい!」という分会からの挑戦をお待ちしています!

「働きがいのある職場」を目指して

—新宿分会三役インタビュー—

2024年度、JR-Cross労組は活動方針の柱として「働きがいのある職場づくり」を掲げ、分会三役研修内で内容を共有しながら各分会で取り組みを進めてきました。今回は新宿分会の三役に、これまでの実践を振り返りながら、「働きがいのある職場」とは何か、そしてその実現にむけて分会として何を大切にしてきたのかを語ってもらいました。



新宿分会役員メンバー

前方左から：副分会长 姫野 義紀／分会长 高橋 剛／書记長 鹿児島 航
後方左から：执行委员 佐藤 友里／石川 侑弥／太田 恵介／宮沢 純子／矢口 郁代

JCU労組員みんなでつくり上げた「目指す職場の姿」



働きがい=働きやすさ×やりがい
※2025年度活動方針より



Q1 そもそも「働きがいのある職場」とは、どのような職場だと思いますか？

高橋：目標に向かって、みんなで同じ方向をむいて頑張れていると感じられる職場だと思います。結果だけじゃなく、そこまでの過程や工夫も共有できて、「チームでやり切ったな」と思えることで、「また頑張ろう」と思えます。

姫野：自分は「安心して声を出せる職場」ですね。

困った時に相談できる人がいて、意見を言っても否定されない。そうした安心感が、働きがいの土台として必要だと思います。

鹿児島：「働きやすさ」と「やりがい」のどちらか一方ではなく、その両方がそろっている職場だと思います。忙しくても、仲間と支え合えて、『ここで働いていてよかった』と思える場所ですね。



Q2 「働きがいに取り組む」となった時、正直どう感じましたか？

高橋：正直、「この忙しさで、働きがいって言われても…」というのが本音でした。自分も含めて、日々の業務で精一杯で、働きがいについて考える余裕がなかったというのが正直なところです。

姫野：「働きがい」という言葉はよいけれど、雲をつかむような話で、現場が求めているものと少し距離があるのでと感じたのも本音でした。

鹿児島：でも同時に、いまの職場に本当に必要なテーマなのかもしれないとも思いました。最初から前向きだったわけではありませんが、まずはやってみよう、と。



Q3 新宿分会では実際にどのように取り組みを進めたのですか？

高橋：まず、巡回をただ職場を回るのではなく、話しやすい関係をつくる巡回に見直しました。担当制にしたり、自己紹介カードを配ったり、雑談の時間をつくりました。

姫野：それから、組合員の感じていることを整理す

るために、チェックシートやアンケートをつくりました。支店との一体感という大きなテーマが見えてきたのも、この作業からです。

鹿児島：執行委員会で職場巡回で意見聴取した意見を持ち寄って、また仮説を立てて職場の組合員と考える、というサイクルを大事にして進めてきました。



Q4 分会として「声を集める」際に、特に工夫した点は何ですか？

高橋:「意見を聞く場」をつくるより、「話しやすい空気」をつくるということを最優先にしました。いきなり本題ではなく、まずは近況や雑談から話し始めたり。

姫野:一方的に聞くのではなく、相手の話を受け止めながら質問を重ねました。複数の社員の声を聞くことで、職場全体の共通点や課題が見えてきたと感じています。

鹿児島:答えそのものだけでなく、表情や話し方にも意識をむけました。少し引っかかると感じた時に、もう一度聞いてみることで、本音が見えてきましたことありました。

Q5 分会執行委員会では、どのような話し合いをしてきましたか？

高橋:集めた声をそのまま並べるのではなく、「なぜこの声が出てきているのか」を考える時間を大事にしました。

姫野:そこで、「人間関係」「コミュニケーション」「安心感」といった共通のキーワードが見えてきました。表面の意見だけではなく、その背景にあるものに目をむけるようになりました。

鹿児島:執行委員会の対話を通じて、私たち自身の「問い合わせの立て方」も変わってきたと思います。

Q6 支店との話し合いはどのように進めたのですか？

高橋:前回はまず、「働きがいのある職場を労使でつくっていこう」という考え方を共有し、「一体感を高めていくことを目指す」という方向性で認識を合わせました。

姫野:組合員の声としてこういう傾向があるという形で伝えると、会社側も真剣に耳を傾けてくれました。

鹿児島:会社側からは、「なぜ一体感を感じにくいのか」「どのような場面で一体感を感じられるのか」といった点について、組合員の声をもう少し聞かせてほしいという話がありました。

Q7 取り組みを進めるなかで、特に難しいと感じたことは何ですか？

高橋:すぐに結果が出ないことですかね。これで良いのかなと試行錯誤を続けながら取り組みを続けるなかで、取り組む意味を自分に問い合わせる瞬間がありました。

姫野:職場巡回では想いを聴くつもりが質問を重ねる形になってしまい、組合員の声を引き出す難しさを感じました。

鹿児島:働きがいの捉え方が人によって違うため、共通のイメージづくりに時間が必要でしたし、まだ抽象度が高いなと感じています。

Q8 働きがいのある職場にむけて大切なことは何ですか？

鹿児島:新宿分会では、まずは同じ方向をむいて取り組めていること、困っている時に相談できる関係性があることが一体感のある職場につながると考え取り組みを進めています。

すぐに答えが出るものではないと思いますが、「どうしたら、一人ひとりがイキイキと働けるんだろう？」と管理者も含めてそれぞれの立場や職場で考え続けることが大切だと思っています。その積み重ねの先に、職場に元気や笑顔が増えていくのだと思っています。

姫野:働きがいのある職場は、誰かが用意してくれるものではなく、一人ひとりが「こうだったらしいな」と思う気持ちから始まるものだと感じています。

高橋:新宿分会に限らず、組合はみなさんの声を聴き、会社と対話を重ねながら、より良い職場を一緒につくっていく存在だと思っています。組合員と会社をつなぐ架け橋として、これからも取り組んでいきたいと考えています。小さなことでも構いませんので、ぜひ感じていることを聞かせてもらえた嬉しいです。

▼新宿分会活動風景



第39回定期大会にて分会活動報告をおこないました！

写真左から:横浜分会 速水代議員／大宮分会 井澤代議員／新潟分会 岩橋代議員／新宿分会 姫野代議員



【2】大宮分會 2024年度職場づくり 取り組み報告		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		
—職場づくりの目標設定—		
—職場づくりの実施・評議会開催—		
—職場づくりの実績報告—		

新宿分会長

高橋 GO!on 年収の壁を越す！



2025年に年収の壁が変わったってニュースで見たけど…正直よくわかっていないんだよな～。僕が知っているのは確か103万の壁だけど…それも変わってしまったって話だし。誰か教えてくれないかな～…



そのとおり！2025年から壁は大きく変わっています。
年収の壁について、私が説明しましょう！

あなたは…ツノダセンセイ！
僕に年収の壁について教えてください！



年収の壁って、103万円だけじゃないの？



年収の壁と一言にいっても、実はいくつもの種類があります。
壁は大きく分けて「税金に関する壁」と「社会保険に関する壁」の2つです。
税金に関する壁には、「本人に所得税がかかり始める壁」「配偶者控除の壁」「配偶者特別控除の満額の壁」、そして「特定扶養(19~23歳)の壁」などがあります。
一方、社会保険に関する壁としては「106万円の壁」「130万円の壁」があります。



いっぱいあって分かりづらいなあ～…どこを要点として押さえる必要がありますか？



106?

130?

年収の壁は大きく2種類ある！—税金の壁と社会保険の壁—

6種類の年収の壁	被扶養者の年収	所得税	社会保険料	扶養から外れるか否か
社会保険加入要件の壁	106万円	不要	条件付き発生	扶養内
配偶者控除の壁	123万円	不要		扶養内
被保険者の扶養範囲の壁	130万円	不要		扶養内から外れる！
特定扶養(19~23歳)の壁	150万円	不要		
配偶者特別控除の壁	160万円	不要		
所得税の壁	160万円	発生		



まずは一つずつ説明ていきましょうか。「社会保険に関する壁」からです。
106万円の壁は、年収約106万円(=月収8.8万円×12)を超えて、かつ条件(勤務時間・企業規模など)を満たすと、勤務先の社会保険(健康保険・厚生年金)へ加入する義務が発生する壁です。加入要件には他にも「週の所定労働時間20時間以上・長期間の雇用が見込めること・学生ではないこと」などがあります。そして、130万円の壁は、先ほど説明した通り、親や配偶者の健康保険の“被扶養者”でいられるかどうかの壁です。



次に「税金に関する壁」ですが、GOさんが最初に言っていた103万円の壁は、現在は160万円の壁になっています。これは、本人に所得税がかかり始める壁です。

配偶者控除の壁は123万円で、配偶者(=主に妻／夫)が配偶者控除の対象になるかどうかの壁です。また、配偶者特別控除は、123万円を超えた場合でも、160万円前後までは税額への影響がほとんどありませんが、これを超えると控除額が段階的に減少していきます。

最後に、特定扶養(19~23歳)の壁は、税制上は親が19~23歳の子を扶養する場合、その子の年収制限が150万円まで引き上げられています。

大学生なら160万円まで大丈夫？



少しわかったような…じゃあ、たとえばぼくのお店で働いている大学生のA子さん(20歳)は、親の扶養に入っていて、学生であることから、まず106万の壁は関係無いよね？つまり、所得税が発生するのは160万までだから、160万まで働いても影響が無いのかな？



GOさん、惜しいですね。「**130万円の壁**」も考えなくてはいけません。130万円を超えると、親の健康保険の扶養から外れてしまうので、130万円を超える労働をすると大きく影響を与えます。



そうか～。でも…あれ？さっきの説明では特定扶養(19～23歳)の壁があるから、150万円までは働いても良いんじゃないの？



ここは間違いやすいポイントですね。特定扶養(19～23歳)の150万円の壁というのは、あくまで「**税金の話**」で、150万円までは親の扶養控除が維持される、という意味です。しかし、**社会保険**は別の基準で動いており、130万円を超えた時点で、原則として親の健康保険の「被扶養者」からは外れてしまいます。つまり、130万円を超えると社会保険料の自己負担が発生し、150万円を超えると今度は税金面でも親の控除が減っていく、という二段階の影響があるのです。



なるほど。じゃあ、A子さんの場合は、130万円が一個のラインかもしれないな。



106万円を超えたたら即アウト？



じゃあ次は…旦那さんの扶養の範囲で働いているB子さんは、106万の壁を気にしなきゃいけないよね。つまり、106万円以上は働けないってことで良いのかな？



106万円を超えたからといって、すぐに社会保険へ加入しなければならないわけではありません。106万円の壁は、「週20時間以上働いている」「長期間の雇用が見込まれる」「学生ではない」「一定規模以上の事業所で働いている」といった複数の条件をすべて満たした場合にのみ適用されます。たとえば、時給1,200円で週18時間働くと年収は約112万円になりますが、週20時間未満のため、106万円を超えていても勤務先の社会保険の加入対象にはなりません。

このように、勤務先の社会保険に加入せず、配偶者の扶養に入り続けたい場合は、年収を130万円未満に抑えることが重要です。整理すると、

●**106万円の壁**: 勤務先の社会保険に入るかどうかの基準

●**130万円の壁**: 配偶者の健康保険の扶養に入ったままでいられるかの基準

というように、それぞれ役割が異なります。

つまりB子さんの場合は、週の労働時間などの条件に注意しながら、年収を130万円以内に調整することで、社会保険・税金の両面で「扶養内」で働くことができる、ということになります。

「106万・130万だけ見ておけばいい」は危険？



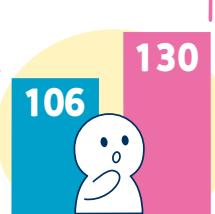
どの壁が個々人に該当するかの判断は、一つの視点で見るのは危険だけど、基本的には**106万円の壁**と**130万円の壁**を意識していれば、一つ安心できるラインなのかな～？



その考え方も、大まかには間違っていません。ただし、GOさんがいま言った通り、大事なのは「**個人**」です。家族構成や働き方、将来の希望などによって、最適な選択は一人ひとり異なります。安直に「106万円と130万円だけ気にしておけばいい」と判断してしまうのは、実は少し危険なんです。



そうだよね。わからないときは、**きちんと相談して正しい判断をしないといけない**よね。



そのとおりです。正しい制度理解がないまま判断すると、思わぬ不利益を受けてしまうこともあります。少しでも迷ったときは、各所属の総務担当や、私たち労働組合に、ぜひ気軽に相談してください。いつも皆さんの相談に乗らせていただきます。



LINE公式アカウントからメッセージ送付もできますので、お気軽にご連絡ください。

Spot Light

—JR-Crossの人々— vol.11



有吉 映さん
(盛岡支店岩手南エリア・エリアマネージャー)

分会長を引き継いだ当時、どんな思いで千葉分会を担いましたか？

当時、書記長の中村さん、分会長だった中島さん（現・副委員長）と3人で、お食事処で話をしましたね。中村さん元気かなあ。まあ、それは置いておくとして…なんとなく、流れでそうなるんだろうなとは思っていましたが、実感自体はあんまりなかったですね。なるようにしかならない。くらいの気持ちでした。

この5年間で、千葉分会として特に印象に残っている出来事や取り組みは何ですか？

分会長になってすぐコロナ禍になって、これまでの活動とやり方が大きく変わったのが印象に残っています。集まるということが難しくなって職場集会の開催が難しくなりましたが、千葉は巡回を嫌がれることはなかったので、この頃から千葉は職場集会から、巡回メインに移行していったと思います。

分会長として苦労したこと、そして支えになったものは何でしたか？

長く続けてもらっていた三役を変えた時と退任する時が一番大変だったと思います。特に退任の時は分会長・書記長が同時に支店外異動となったのもあり後任探しには苦慮しました。でも文句を言ながらも最後には協力的な千葉分会の仲間には助かれました。

いま、岩手南エリアでの仕事を通じて、組合経験がどう活きていますか？

巡回をするということでは組合活動もエリアMGの業務に通ずるものがあると思いますし、良いか悪いかは別として上司に対してもあまり物怖じしなくなった気はしています。経験とは少し違いますが組合活動をしているとそれなりに顔は広くなるので、入



新春の集いにて司会を務める有吉さん（壇上右・サングラス着用）

JR-Crossで働く組合員に光を当てる。異なるカンパニーや部署、職場で働くあの人ほど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少しでもなれたら、という思いから始まったコーナーです。

今回は、先の定期大会で、単組執行委員を退任した有吉映さん（元千葉分会・分会長）に組合活動と現在の状況について語っていただきました。

主な経歴

会社での主な経歴

2007年 6月	NDミニ錦糸町5号・マネージャー	2015年10月	ND船橋・マネージャー
2009年12月	NDミニ錦糸町7号・マネージャー	2018年10月	千葉支店コンビニエンス営業課主任
2010年10月	NDミニ舞浜3号・マネージャー	2025年 7月	盛岡支店岩手南エリア エリアマネージャー
2013年10月	ND東船橋・マネージャー		

労働組合での主な経歴

2008年	千葉分会・執行委員	2019年	千葉分会・分会長（単組執行部）
2016年	千葉分会・副分会長	2025年	退任



在りし日の巡回風景

社以来千葉支店から出たことのないような自分でも知り合いが思ったよりいたりするのは新しい環境に適応しやすいという点で結構なメリットだと思います。

エリアマネージャーという立場で、現場の『働きがい』をどう感じ、どうつくっていますか？

平泉や気仙沼といった観光地の玄関口を抱えていて、お客様の流れや季節ごとの変化が大きいエリアです。その分、スタッフ一人ひとりが「自分の役割」を実感しやすく、それが働きがいにつながると感じています。

以前、千葉で分会長をしていた時もそうでしたが、人は自分を見てもら正在と感じるだけで、動き方が変わるものです。

組合活動にしても仕事にしても円滑に進めるには信頼関係が不可欠ですが、そのためには接触機会を増やすことが必要だと思います。千葉と比べてもエリアが広いので物理的に難しい部分はありますが、出来るだけ巡回頻度は高めるように意識しています。

辞めさせない育て方ではなく、辞めなくていいと思える環境づくりを大事にしていきたいと思います。

最後に、千葉分会のみなさんへ、そして盛岡分会の皆さんへメッセージをお願いします。

千葉と盛岡は遠いですし、あまり繋がりがないようで、実は千葉姓の方が多かったりと、運命的なものを感じています。

仕事との二足の草鞋を履くのは大変だと思いますが、糧にはなると思いますので松嶋分会長（千葉）も赤須分会長（盛岡）もぜひ頑張ってください。

文句を言いながらもやる時はやる千葉分会ですから、そこまで心配はないと思いますが翔太くん（元書記長）と陰ながら応援しています。

特別 インタビュー

特別執行委員(前執行委員長)

九州第3エリア・スパーサイザー(博多駅等ファミマ7店舗)

JR九州リテール労組
黒瀬 武志さん

「会社をよくしたい」—組合活動への第一歩

私は、JR九州リテールに入社する前は、別の会社で働いていました。JR九州リテールにはアルバイトとして入社し、その後スタッフ社員になったのですが、労働環境自体は決して悪くない一方で、初任給がやや低いと感じていました。

当社はオープンショップ制のため、入社当初は非組合員でしたが、「労働組合があれば、会社に対して声を届けることができるのではないか」と考え、自分から組合への加入を申し出ました。そこから、会社をよりよくしていきたいという思いで、組合活動に積極的にかかわるようになりました。

金額では測れない、組合の役割

現在もオープンショップ制ではありますが、従業員の約9割が組合に加入しています。新入社員の皆さんには、入社時に労働組合の説明を行うとともに、歓迎の懇親会を開催しており、そのなかで組合に加入してくれる方が多いのが実情です。

組合費をすべて金銭的に還元することは難しい部分もありますが、イベントや懇親会に参加していただくことで、つながりや交流の場を感じてもらえるようにしています。また、仕事や生活のなかで困りごとや悩みがあれば、いつでも相談できる体制を整えています。さらに、皆さんの声をもとに労働条件の向上に向けた交渉を行っていることも、金額だけでは測れない組合の役割だと考えています。

専従役員がいないからこそ、大切にしていること

JR九州リテール労組には、いわゆる専従役員はいません。私自身も、通常の業務に携わりながら、業務時間外を中心

組合活動を行ってきました。ただ、役員も含めてめざす方向は共通しているので、やらされているという感覚はありません、自然と役割を担っている、という感覚に近いかもしれません。

組合役員は各地域に配置されており、定期的に集まって職場の課題や状況について情報交換や意見交換を行っています。



私が委員長を務めていた頃も、委員長だから偉いということではなく、職場のみんなの声を代表して伝えているだけということを、繰り返し伝えてきました。

会議の場では、できるだけ全員に発言してもらうことを大切にしており、一人ひとりの意見が組合活動の土台になっていると考えています。そのため、組合活動の主役は一人ひとりの組合員であるということを常に意識してきました。そうした考え方もあるって、役員の皆さんも自分ごととして組合活動に関わってくれおり、日々の業務と両立しながら、前向きにとりこんでくれています。

ユニオンショップ制を目指す理由

私たちは、将来的にはユニオンショップ制を目指しています。組合員が多くのメリットを享受する一方で、団体交渉による賃金改善の成果は、加入の有無にかかわらず全従業員に反映される仕組みになっています。この点について、組合費を負担している組合員から疑問の声が上がることも、自然なことだと受け止めています。

だからこそ、組合加入率を高めるとりくみとあわせて、「従業員=組合員」というユニオンショップ制をめざす活動を続けています。

交流から広がる、職場の学び

また、JR九州リテールは、都内でファミリーマート店舗も複数運営しています。このことをきっかけに、昨年夏にはJR-Cross労組と合同で、ファミリーマートとNewDaysの店舗を相互に見学するとりくみを行いました。

NewDaysの店舗では、立地特性に応じて各店舗が工夫した品揃えを行っている点が印象的でした。一方、ファミリーマートの店舗では、品出しやクレンリネスが徹底されているという声が多く聞かれました。

こうした交流は、他の駅構内店舗運営会社とも行っていますが、毎回多くの学びがあります。今後は、TKRUの枠組みのなかでも、より深い情報交換ができると考えています。



投稿コーナー

「私の山手線の思い出」& 「山手線各駅周辺のお気に入りのスポット」



私の山手線の思い出

代々木さん(横浜分会)

旧事務センターへ異動となった際に、山手線にはお世話になりました！原宿、渋谷、今思えばよく通勤できただなと思います。懐かしいです。

ひよこさん(本社分会)

中学生まで徒歩で通学していたため、電車に乗る機会がなく電車に憧れがあった。中学3年生のときには勉強の合間に駅の近くで友達と休息し、駅や電車の音を聞きながら「受験が終わったら一緒に山手線一周しようね」と約束をした。そして最後の受験が終わってすぐ、私たちは山手線に乗ることができた。どこにも降りず、ただただ一周して乗車した駅に戻ってきた。乗る前は長そうと思っていたが、楽しさや嬉しさの余り「もう一周したい」と思った。おそらく人生で一番幸せな山手線で過ごす時間だったと思う。



鉄分補給さん(横浜分会)

思い出の山手線に6ドア車両！今の最新車の2個前に10両目だったか6ドアの車両がありました。10両編成から11編成になった頃のようで輸送力アップが重視されていた気がします。時代と共にさまざまな変化がある山手線、皆さまは、やまとせん、やまとせん、どちらで呼んでいますか？

孫は目に入れても痛く無い。はウソ。 とても痛いさん(千葉分会)

kiosk時代、新宿店勤務時の話。宿直だった私は朝方、他店地区の目黒店舗より「売店の鍵が開かない」と連絡があり急いで道具を持ち行こうとしたところ山手線のどっち方面に乗っていいか分からないことに気づき、店舗に電話して聞いたところ「渋谷方面に乗ってください」と笑いながら言われたのを思い出します。今でも山手線はよく分からず、間違ってもいずれは着くだらうと思って乗っています。

2025年11月1日、山手線は環状運転開始から100周年を迎えました。これを記念し、季刊組合報FourSeasons冬号では、「私の山手線の思い出」・「山手線各駅周辺のお気に入りのスポット」と題し、皆さんから寄せられた、山手線にまつわるエピソードやお気に入りスポットについて、ご紹介します！

さんかくまるしかくさん(新宿分会)

まだ地方都市に住んでいた頃。上京を考えていた不動産屋を探しに山手線に乗りました。行き当たりばったりでまたま池袋で降りて西口の不動産屋さんに入り、契約をして、その数ヶ月後上京。池袋で降りてなかなか今後の仕事にも就いてなかっただろうし、今周囲にいる友人達にも出会ってなかっただろうなと思うと不思議です。

つーちゃんさん(大宮分会)

父の仕事の関係で家族が埼玉県に引っ越し、ひとり茅ヶ崎に残っていた頃、実家に向かう道中で構内放送が良く聞こえなくて、乗り換え駅はいつ来るんだろうと、緊張とドキドキで気が付けば一周し、乗車駅と同じ品川でした。さらに後日、山手線一周を再度繰り返し、母から大船から京浜東北線で来るよう促されたのですが、それも不安で長い時間であったことを思い出しました。

なんくるないさん(東京分会)

数年前に山手線から降りたときに、お気に入りの高級傘を席のところに忘れていました。どうしてもあきらめきれなくて、1周するであろうと予想して先ほど乗った電車が来るのを待ってみました。同車両の所で約1時間待ってみたところ、まったく同じ場所にあって奇跡だ！！と嬉しかった思い出があります。日本は治安のいい国だな～と改めて思った瞬間でした。

カメさん(東京分会)

中学生の時に山手線一周の旅をして鉄分を補給した思い出があります笑

その当時は全29駅で大人になった今、気づいたら全30駅になり車両も変わり環状運転100周年を迎えた今だからこそ改めて…また一周しながら鉄分補給をしたいと思う今日この頃です笑

AKIRAとあきらさん(横浜分会)

確か2001年ごろに高田馬場駅の発車メロディーが鉄腕アトムに変わったのをキッカケに鉄道自体に興味を持ちました。山手線外回りのメロディーを聴くと、今でもその頃の気持ちを思い出します。



ツダヌマニアンさん(本社分会)

はじめて配属されて担当した「マーチエキュート神田万世橋」と「エキュートエディション有楽町」。何度も山手線で往復して巡回しました。はじめは未熟者でショップとコミュニケーションがとれず足取りも重い気持ちで乗っていましたが、気がつけばワクワクと乗っていたのを思い出します。私も成長も乗せてくれた山手線、ありがとうございます～

きむらです。さん(東京分会)

山手線一周がフルマラソン42.195kmくらいだと聞いて、ならば走ってやろうと山手線一周ランをしました。これで今後は何かあっても山手線圏内なら走ってどこでも行けるという、確証を得ました。

ポプラさん(新宿分会)

20年以上前に田舎から出てきて、初めて東京駅に行きました。

東京駅の駅舎の美しさと、その当時やっていたルミナリエの感動は生涯忘れられません。

今では、丸の内のイルミネーションに代わりましたが、毎年冬になるとイルミネーションとビル街の灯りを見に足が東京駅に向かってします。





ゆっぴいさん(千葉分会)

山形新幹線E3系が2025年12月で引退ということで東京駅に何度も写真を撮りに行きました。東京駅は何度いっても迷路みたいで迷います。

kouさん(東京分会)

日本に来て初めて覚えた駅名が田端駅。小さな表示板の文字を一生懸命読み、「あ、わかった!」と胸がきゅっと高鳴った瞬間。この国での生活がそつと始まった気がして、緊張とワクワクがふわっと混ざった大切な思い出。



うさぎせんべいさん(本社分会)

10年くらい前ですが、山手線を降りた直後に、代々木駅でドナルドキーンさんに偶然お会いしました。日本の歴史・文化を研究されていて、東日本の震災の後、あえて日本に帰化された方です。立派な方にお会い出来て、心が震えました。

オスカルさん(新宿分会)

私が子供の時山手線は利用しない線でしたが京浜東北線と並行して走る時母に山手線は速いから抜かれるよと、ルートが分かれ抜かれたように感じただけで大人になって気づきました。だまされたことが思い出です。

猫田ニヤーさん(仙台分会)

私の山手線の思い出は205系電車、シルバーにウグイス色帯の姿がカッコ良かった!今は東北の仙石線に移って活躍していますが来年のダイヤ改正で全車引退、悲しいが後悔しないよう乗り納めしたいと思います。

鶯谷で送迎待ちさん(水戸分会)

日暮里…そもそも読めない。水戸に来る前の配達員の頃下の出口で、のほほんと配達トラックを待っていたら、上の出入口に着くらしく大先輩方に滅茶苦茶怒られました。良い思い出です。

山手線各駅周辺のお気に入りのスポット



猫北会さん(本社分会)

御徒町駅周辺の居酒屋さんで色々な思い出があります。和洋中の色々なお店があって、お洒落なお店から高架下のお店などディープな雰囲気で新宿とはまた違った雰囲気があります。少し歩けば上野と秋葉原にも行けるため、徐々に町の作りが変わっていくのが感じられるのも魅力です。ランドマークの吉池ビルはリニューアルしても変わらぬ輝きを放っています!

のりぽんさん(大宮分会)

山手線といえば上野です。国立科学博物館、東京国立博物館、西洋美術館に東京都美術館と、文化と科学を堪能できる玄関口。緊急事態宣言が明けた直後に行ったガラガラの科博、切なくもあり独り占めをしている喜びもあり、何とも言えない気持ちになったのを今でも覚えています。企画展も常設展も楽しめ、歴史に想いを馳せる時間を堪能できます。

のりたんさん(仙台分会)

西日暮里駅から織維街をぐるっと廻る時間は至福の時間!!編み物や裁縫で服や小物を作ったりするのが趣味の私。地方ではなかなか見かけることのない色とりどりの毛糸やプリント布地。ボタン専門店では悩みに悩んで購入した貝ボタン。ワクワクが止まりません!!

爆音小僧7代目さん(東京分会)

小学生の時に地名すら知らない自分と兄貴を毎年上野駅、年末のアメ横に、親父に連れて行ってもらいました。田舎者の自分にはまるで異世界。戦闘機のプラモデルや、迷彩のシャツを買ってもらいお気に入りでした。自分が大人になりアメ横に行くと、社会に揉まれた自分には小学生だった頃のワクワクではなく、大人になってしまったんだなど、切なくなるそんな思い出の場所です。



はじめての職場集会

気軽に参加できる、職場集会のススメ

「職場集会」と聞くと、一方的に話を聞く場なのではないか、帰りが遅くなるのではないか、そんな声を聞くこともあります。

近年では、昼休憩の時間に開催する職場集会（昼食付）など、開催方法も少しずつ変化してきています。職場集会は、こちらからの一方的な説明だけの場ではありません。参加された皆さんのが声や意見を伺う時間も大切にしています。

横浜



秋田



参加者の声

「自分の意見を言ってよかったです」

「賃金の話など、普段あまり考えないことを知れて勉強になった」

「思っていたより話しやすかった」

「普段一緒に仕事していない方の話を聞いて良かった」

少しでも関心を持っていただけた方は、次回の職場集会開催時に、ぜひお近くの分会役員へお声がけください。また、「この時間帯なら参加できるのに」「ここで開催してもらえたなら行きやすい」といったご希望がありましたら、そうした声もぜひお聞かせください。

新潟



JR-Cross労組では、春闘や年末一時金交渉の時期に、各地で職場集会を開催しています。一方で、職場集会の案内は毎回届くものの、「参加していいのかわからない」「どんなことをしているのかわからない」といった声も耳にします。

そこで今号では、あらためて「職場集会ってどんな場なのか」をお伝えするため、特集として取り上げることにしました。



7つのまちがいさがし

問題

左の絵と右の絵を比べると7ヵ所のまちがいがあります。どこでしよう。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



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

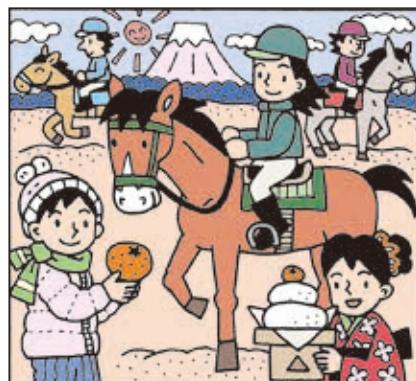
締め切り 2026年3月31日（火）当日消印有効
※クイズ応募の際の個人情報は、当選賞品の発送以外の目的には利用しません。

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.135

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



Four seasons

CONTENTS

執行委員長 あいさつ	表紙裏
ユニオン通信「第39回 JR-Cross労組定期大会リポート」	1
ユニオン通信「2024年度会計報告・分会を越えてつながるモルック大会！」	3
ユニオン通信「『働きがいのある職場』を目指して—新宿分会三役インタビュー」	4
ユニオン通信「高橋GO！（新宿分会長）の年収の壁勉強してみた！」	6

季刊135

2026.1.WINTER

JCU
J R - C r o s s 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／樋口 北斗 ■編集人／中島 周一

価格400円（組合員は組合費に含む）

ユニオン通信「Spot Light—JR-Crossの人々」 8

ユニオン通信「特別インタビュー」 9

投稿コーナー「[私の山手線の思い出] & [山手線各駅周辺のお気に入りのスポット]」 10

ユニオン通信「はじめての職場集会」 12

7つのまちがいさがし・CONTENTS 13

JR-Cross
労組
TOPICS
秋～冬

本誌特集ページで取り上げられなかった、秋～冬の活動について、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。

11/16 駅車販労協幹事会

駅車販労協は、東京メトロ、名古屋鉄道、近畿日本鉄道系の子会社の労働組合で構成する協議体です。今回の駅車販労協は神戸三宮の地で開催し、特に関

西地方での万博の売上影響についての共有や、物価高、人手不足、省人化対応等についてなど、各単組の課題と対応策等について意見交換を行いました。



11/27 中央ろうきん新宿支店 開設70周年記念レセプション

中央ろうきん(中央労働金庫)は、労働者(特に組合員)のための金融機関であり、組合員の方であれば、ローン等金融商品の優遇措置を受けることができるというメリットがあるため、JR-Cross労組としても過去より出資を行っています。新宿支店70周年記念レセプションでは、取引のある労働組合等が一堂に会し、200人を超える参加者で盛大に70周年を祝うとともに、今後も労働者基点の「助け合いの精神」を確認し合うセレモニーとなりました。



12/8 j.unionスクール9期生意見交換会

j.unionスクールとは、(株)j.unionが主催する、労働組合活動に関するスクールです。樋口・中島の2名でコロナ禍に9期生としてスクールで学んできましたが、ほとんどリモートの講義受講であったため、コロナ禍明けから、自主的に受講生が集まり、毎年2回を目途に、意見交換を行っています。今回は乃村工藝社(労組)のオフィスにお邪魔し、ファミマユニオン、パナソニックITS労組、郵船ロジスティック労組等と、春闘の振り返りと今後に向けた意見交換等を行いました。



11/24 2025年度第1回分会三役会議



第1回分会三役会議では、2025年度活動方針における「組織づくり」「人づくり」「職場づくり」の3つの柱についての深度化を図りました。午後の部では、「自分の好き」から見つける、組合でできること」と題した、自分の喜び・関心に出会う「ワークグラム」を実施し、喜び・関心を生かして組合活動の取り組みや、役割分担を考える講義・実習を行いました。



12/6 本社分会・横浜分会共催レクリエーション



本社分会・横浜分会では共催レクとして、「横浜みなとみらいを巡る屋形船」の貸切クルージングを実施しました。屋形船はみなとみらい21地区から出港し、大桟橋をまわり、山下公園付近まで航行、船内ではクイズ大会なども実施し、様々な話題に花を咲かせました。



2025年度第1回TKRU幹事会

TKRU幹事会は、鉄道弘済会からキヨスク会社が分割・民営化された際に、各労組が連合体として組織していたTKUの流れをくむ連絡会です。現在は、北海道、四国、九州、そして東日本の4労組で構成されていますが、それぞれJRの子会社として会社・労組の現状と課題を共有し、自労組の活動に反映したり、組合役員レベルの交流を図るなど積極的な意見交換を行っています。

