



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年5月8日 No.888

「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた 新たな組織と働き方について」

5月7日、経営側より提案を受ける！

◇組織の見直し（実施期日：令和8年7月1日）※特徴点

これまでの仕事・組織の枠組みにとらわれることなく経営環境の変化に機敏に対応し新しい仕事の仕組みを構築するため、当社の組織を以下のとおり見直す

(1) 事業本部の設置

- ①現業機関の見直し⇒各現業機関を見直す
※（総合）車両センターは、所在している事業本部の所属とする
- ②地方機関の見直し⇒2本部・10支社を廃止する
- ③事業本部の設置⇒各エリアに36事業本部を設置する

青森	福島	大宮	京葉総武	渋谷	湘南伊豆
盛岡	浜通り	浦和	松戸	池袋	新潟
仙台	水戸	熊谷	東京	八王子	長岡
秋田	土浦	武蔵野	品川	立川	山梨
山形	栃木	千葉	新宿	横浜	長野
庄内	群馬	房総	上野	川崎	松本

※現行の本部・支社が所在する事業本部には安全企画 UT、CX 戦略 UT、設備部、総務部を設置する
 ※仙台事業本部と上野事業本部には、監査室、電気部を設置する

④業務について

各本部・支社が所掌していた現業機関と企画部門の業務は、各事業本部にて所掌する

(2) 本社の見直し

- ①本社内部組織の見直し⇒「グループ戦略部門」と「事業執行部門」に役割を明確にして分化する
- ②本社の附属機関及び地方機関の附属機関の見直し
- ③統括機関の見直し⇒新幹線統括本部を本社に置く
- ④地方機関の一部見直し

(3) その他

- ①各機関において現在担当している業務の一部について見直しを行う
- ②職名について、主幹職 A の一部社員を「サブマネージャー」とする

◇人事・賃金制度等の見直し（実施時期：令和8年4月1日）※特徴点

※一部令和8年7月1日実施あり

(1) 定年年齢の引き上げ

令和8年4月2日以降に満60歳となる社員を対象に定年年齢を65歳まで引き上げる。60歳以降は原則としてグループ会社等に出向

(2) 勤務制度等の見直し ⇒ 1日あたりの労働時間・年間休日数を全箇所です統一

【現行】

社員	労働時間	休日制（年間休日数）	総労働時間数
現業機関（乗務員・設備系を除く） 及び医療機関	7：30	第2種特別休日制（114日）	1882：30
乗務員	7：10		1798：50
設備系の現業機関、企画部門	7：40	第1種特別休日制（121日） ※年間休日数は令和6年度実績	1870：40

【改正】

1日あたりの所定及び標準労働時間	年間休日数	総労働時間数
7：20	120日（公休52日・特休68日）	1796：40

※割増賃金の算出に用いる1時間あたりの賃金額等が変更

(3) 等級区分の見直し ⇒ テクニカルリーダー職A及びBを新設し、技術専任職は廃止

(4) 昇進制度の見直し

昇進試験の在級年数の短縮措置拡大など受験資格の見直し、年齢要件の緩和等

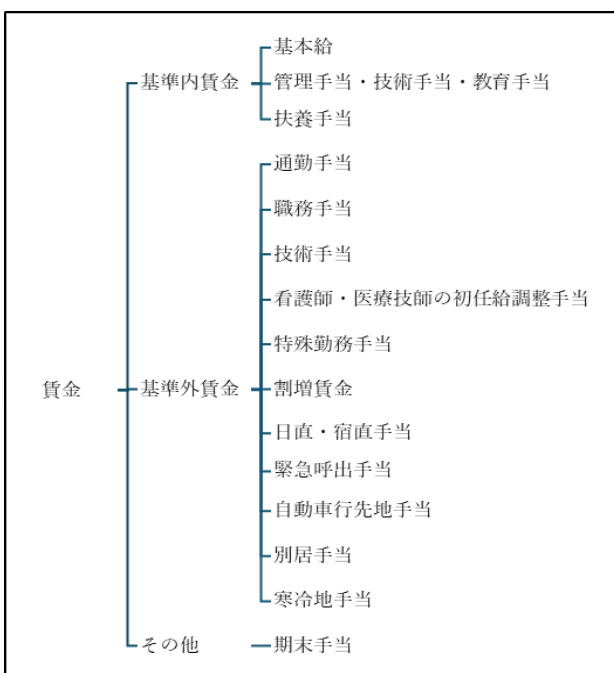
(5) 出向の見直し ⇒（労働協約上）3年以内→5年以内を基本

(6) 転籍の見直し ⇒ 転籍一時金の新設

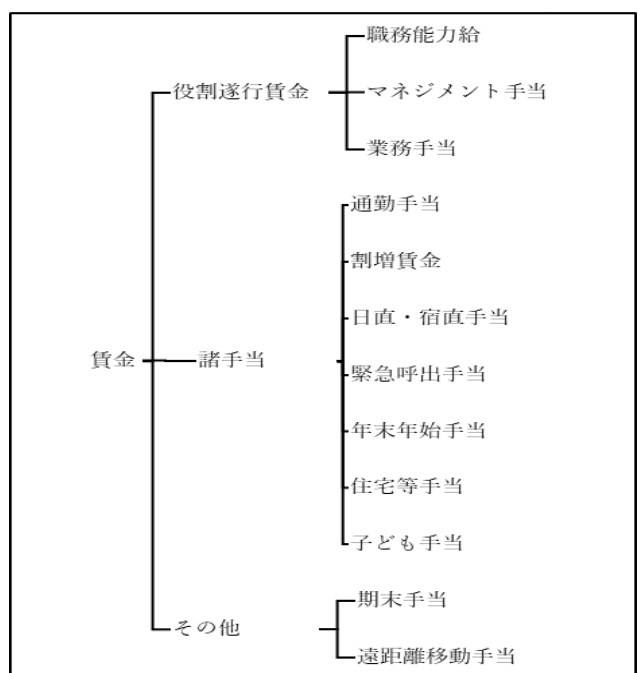
(7) フレックスタイム制におけるコアタイムの見直し

(8) 賃金制度の見直し

【現行】



【改正】



- 基本給廃止 ⇒ 職務能力給
- 職務能力給、マネジメント手当及び業務手当を「役割遂行賃金」(従前の基準内賃金)と位置付け
- 初任給の引き上げ
- 定期昇給 ⇒ 能力昇給(昇給額は6区分、毎年度任用の基準で決定)、満55歳以降定年退職まで継続
- ジョブ型社員は評価昇給へ見直し
- 昇格昇給額の見直し
- マネジメント手当の新設 ⇒ 管理手当・技術手当・教育手当の廃止
- 業務手当の新設 ⇒ 職場で会社が指示をする様々な役割を担う社員に支給
- 職務手当・技能手当・特殊勤務手当の廃止
- 通勤手当の見直し ⇒ 支給範囲及び支給額の見直し、最短距離を1.5kmから1km超に見直し
- 特定時間割増手当の新設 ⇒ 深夜早朝を含む不規則な勤務に従事する社員に支給
- C単価増額(40/100 ⇒ 45/100)、準深夜額F単価(30/100)・朝夕額G単価(15/100)の新設
- 日直・宿直手当、緊急呼出手当、年末年始手当の見直し
- 住宅等手当の新設 ⇒ 都市手当・別居手当・寒冷地手当・住宅援助金等の廃止
- 子ども手当の新設 ⇒ 扶養手当の廃止
- 遠距離移動手当の新設

(9) 企業型確定拠出年金の導入 ⇒ 退職一時金・第二基本給の廃止

(10) 遺族特別補償及び遺族特別給付の見直し

(11) 表彰制度の見直し ⇒ 安全無事故表彰の発展的解消

(12) 再雇用制度の見直し

令和8年4月2日以降に満65歳となる社員を対象に「セカンドキャリアスタッフ制度」を新設。(雇用契約期間は1年間とし、4回を限度に契約を更新することができる)

(13) 「新たなジョブローテーション」の見直し

「同一担務の従事期間(概ね10年)を超えないように異動又は担務変更」を発展的解消

※その他、各改正に伴い移行措置、経過措置等あり