



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,05,08

No. 237

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 提案を受ける! その1 (組織の見直しについて)

統括センター化からわずかな期間で再び組織の見直しが示される!

提案内容 (要旨)

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通り見直す (案) が示される!

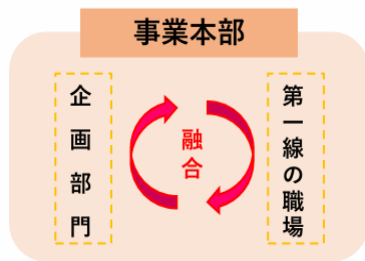
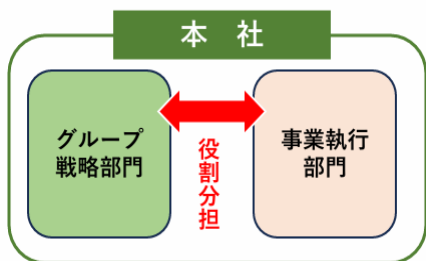
(1) 事業本部の設置

現行の本部・支社を見直し、**現業機関と企画分門を融合した「事業本部」**を設置する。

(2) 本社の見直し

本社内部組織を①グループ戦略部門 ②事業執行部門に見直すとともに、本社および地方機関の附属機関、新幹線統括本部、一部の地方機関の見直しを行う。

【実施期日】 令和8年7月1日



- これまでの 2 本部 10 支社体制から 36 事業本部体制にし、より細やかで小回りの利く運営を目指す。
- (総合)車両センターについては、所在している事業本部の所属とする。
- 具体的な箇所体制は検討中であり、地方の交渉で示していく。

組合

- 今回の組織再編はどのような目的で実施するのか。
- 2 本部 10 支社体制を 36 事業本部体制にする根拠は何か。
- この間もお客さまに近いところでの価値創造ということで、施策を進めてきた。統括センター化の成果と課題は何か。
- 労働基準法令における事業場の考え方はどうなるのか。職場がどうなるか・自分がどこの所属になるかを示さなければ、職場での議論も深まらない。

会社

- ✓ 新時代を築き高みを目指していくにあたり「融合と連携」を加速していくための組織再編である。新時代とは①社会課題解決への貢献 ②感動の創造、ステークホルダーの期待や潜在的なニーズに応えていくこと。事業本部に求められるのは「マーケットイン」の考えだ。
- ✓ 生活圈や商圈、当社グループのご利用状況のほか、都県や市区町村との関り、社員の活躍フィールドの拡大などを見据えている。36事業本部は地域の顔であり、機能の違いはあるが同列だ。
- ✓ 現場第一線で取り組めることが増えたのが統括センター化の成果だ。事業本部とすることでよりスピーディーに取り組んでいける。
- ✓ 事業場の考えについては、新たな組織となるので慎重に検討し、関係する行政機関と相談している。統括センターはなくなることから、どのような形がいいかフラットな視点で考えている。これまでの支社の考えを蔑ろにするつもりはない。

具体的な箇所体制は検討中との回答を繰り返す!

統括センター発足までの課題を踏まえることなく、拙速な施策実施は認められない!

その2へ続く



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

提案内容 (要旨)

5月7日 提案を受ける! その2 (人事・賃金制度の見直し)

組織の見直しを基盤として、社員の成長をグループの成長の原動力として成長の好循環を通じて新グループ経営ビジョンを達成し、JR東日本グループが持続的に成長する志の高い企業グループとなるため、人事・賃金制度等を抜本的に見直す(案)が示される!

(1) 定年年齢の引上げ

社員の定年は、満65歳とする。ただし、定年年齢の引上げに伴い、**満60歳以上の社員はグループ会社等に出向**することが原則!

(2) 組織再編を通じ、融合と連携を更に加速させていくため勤務制度等の見直し

①特別休日の見直し

ア 公休日以外の休日を「特別休日」とし、現行の年間62日から**年間68日への増付与を実現!**

イ 第1種特別休日制及び第2種特別休日制は廃止。

1日当たりの労働時間	年間休日数	総労働時間数
7時間20分	120日	1796時間40分

②労働時間数の見直し

1箇月単位の変形労働時間制を適用する社員の1日当たりの所定労働時間及びフレックスタイム制を適用する社員の1日当たりの標準労働時間を7時間20分とする。

乗務員においては現行の7時間10分から1日当たりの労働時間増!

(3) 等級区分等の見直し—テクニカルリーダー(TL)職を新設し、技術専任職は廃止。フロンティアスタッフの新設。

(4) 昇進制度の見直し (5) 出向の見直し—**出向期間は5年以内**を基本とする。
なお、期間を延長する場合がある。(延長についても5年以内)

(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—役割の遂行に対する賃金を軸に据えた体系に

- ・基本給を「職務能力給」に変更し、各種手当を「仕事に対する手当」と「生活に対する手当」に区分
- ・職務能力給のベースを入社年次や等級等に応じ10,000円以上引き上げ
- ・定期昇給を「能力昇給」に見直し、**能力昇給は満55歳以降、定年退職(65歳)まで継続**

※職階級ごとに区分1~6に応じて昇給

(9) 退職手当を廃止し、企業型確定拠出年金を導入 (10) 遺族特別保障及び遺族特別給付の見直し

(11) 表彰制度の見直し (12) 再雇用制度の見直し
エルダー社員制度を見直し、**セカンドキャリアスタッフ制度の新設**

(13) 「新たなジョブローテーション」の見直し

組織の再編を通じ、社員一人ひとりの挑戦と成長の機会が増えることを踏まえ「新たなジョブローテーション」における**同一担務の従事期間について発展的に解消**する。

【実施期日】令和8年4月1日 ※一部の項目については令和8年7月1日より実施



公式ホームページ



公式SNS (X)

2025,05,08

No. 239

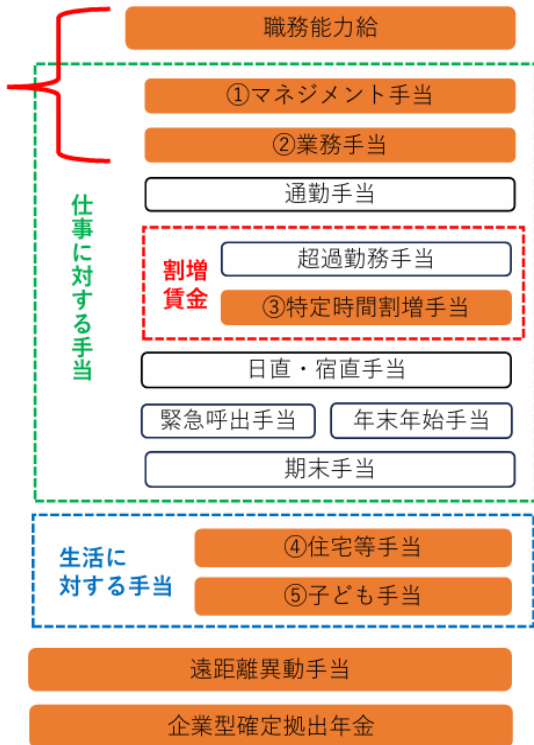
JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた 新たな組織と働き方について

新たな賃金体系

※オレンジは新設

5月7日 提案を受ける! その3 (人事・賃金制度の見直し)

役割遂行賃金 (従前の基準内賃金)



① マネジメント手当

マネジメントや人材育成の役割を遂行する
主務職以上の社員に支給

43,000~57,000円

② 業務手当

業務手当 (基本)
各職場で社員が担う
業務内容を踏まえて支給
額は下図参照



業務手当 (指定)
業務手当 (基本) に加えて
特に指定した業務を担う社員に支給
支給額: 5,000円

(円)

区分		内容	支給額 (月額)
鉄道 オペレーション	① 勤務の特性	a. 作業ダイヤによる勤務に従事する社員	5,000
		b. 定例的に深夜帯に勤務する社員	10,000
企画戦略	② 運転 取扱業務	運転取扱業務に従事する社員	10,000
		事業運営・職場のサポートを担う社員	15,000
フロンティア	② 運転 取扱業務	グループ全体の成長戦略策定、 事業のマネジメントを担う社員	25,000
		イノベーションの実現に向け、専門的な 技術領域で研究・開発を担う社員	25,000
出向業務	出向先で業務を担う社員	20,000	

①と②のみ併給あり(aとbは併給されない)

(例: 定例的に深夜帯に勤務し、運転取扱業務に従事する場合は2万円支給)

④ 住宅等手当 (居住地を基準とする)

地域額 (社員の本拠が属する地域により支給)

【地域A】 東京・神奈川・埼玉・千葉・愛知・大阪 45,000円

【地域B】 A以外の道府県 10,000円

住居額 (居住形態ごとの費用に応じて支給)

【所有住居額】 ローン残高・地域区分に応じて 10,000~30,000円

【賃貸住居額】 家賃月額・地域区分に応じて 10,000~50,000円

別居額 (転勤の発令等により配偶者等と別居する場合に支給)

所定の要件を満たした場合に40,000円

③ 特定時間割増手当の新設ならびに増額



⑤ 子ども

手当の新設

子ども手当 (月額) 22歳までの扶養する子
子1人につき20,000円

※難病や障がいのある子の年齢は問わない

廃止される手当 (抜粋)

都市手当・扶養手当・深夜早朝勤務手当・夜勤手当・乗務員手当・寒冷地手当・退職一時金

現行の支給水準を下回る制度改正はあってはならない!
提案内容を検証し、職場から要求をつくり上げよう!

その4へ続く

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

これまでとは大きく異なる
 定期昇給の考え方が明らかに!

5月7日 提案を受ける! その4 (人事・賃金制度の見直し)

能力昇給 (この間の定期昇給) について

1年間の業務遂行で伸長した能力に対する評価としてあった定期昇給を「能力昇給」に改め、さらに能力伸長を反映し、成長を後押しするための昇給制度にするためと会社は説明

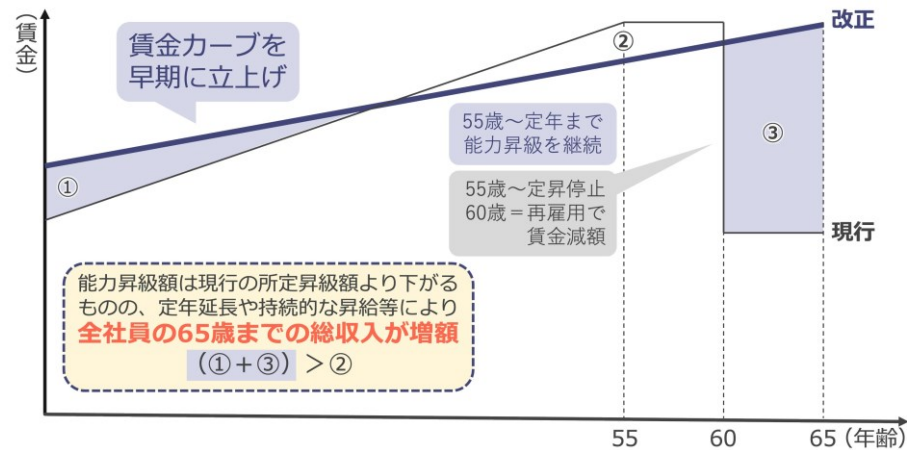
現行：定期昇給 (円)							改正：能力昇給						
							TL職：テクニカルリーダー (円)						
	係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B 技術専任職	主幹職A		係職	指導職	主任職	主務職	主幹職B TL職B	主幹職A TL職A
昇給額 55歳まで	1等級：4,000 2等級：5,000	5,500	5,900	6,000	6,300	6,600	区分6	4,600	4,700	4,800	5,500	6,100	6,200
昇給額 55歳以上	昇給無し						区分5	4,200	4,300	4,400	5,000	5,500	5,600
							区分4	3,800	3,900	4,000	4,500	4,900	5,000
							区分3	3,400	3,500	3,600	4,000	4,300	4,400
							区分2	3,000	3,100	3,200	3,500	3,700	3,800
							区分1	2,600	2,700	2,800	3,000	3,100	3,200

この間「職責に応じた処遇」と述べてきたにもかかわらず、
 区分によって上位職の昇給額を上回る矛盾が発生!
 区分6となってもほとんどの場合で、これまでの所定昇給額を上回ることは困難!

能力昇給は満55歳以降
 も定年退職まで実施

- 今後、全ての社員がさらに多様な役割を担っていくことを前提として、基本給を職務能力給に改め、入社年次や等級等に応じて10,000円以上の引き上げを実施
- 能力昇給額は現行の所定昇給額を下回るものの、65歳までの定年延長や昇給実施に伴い全社員の総収入は増額
- 令和7年度末(3月)の賃金から令和8年4月の制度移行後に賃金が下回る場合に、その差額を経過措置として5年間支給

【賃金カーブのイメージ】



組合

- 定期昇給は1年間の経験による能力の伸長への評価としてあった。今回の改正でもその考え方は変わらないか。
- 人事評価が色濃くなるが、その上で大事なことは評価への納得感や透明性である。それについての考え方は。
- 区分〇に何名など、割合が決まっているものなのか。

会社

- ✓ 金額は変わったが、今までのものを大きく変えたわけではない。能力の伸長により着目し、反映させるためである。
- ✓ 社員との双方向コミュニケーションが重要になる。「課題設定→実践→トレース→評価」と人材育成のサイクルを回していく。事業本部となり、誰が評価を行うのかは今後決定していく。
- ✓ 割り振りについては、全員が区分6になったりするなど、あまり極端に割り振ることはない想定している。

職場討議を深め、具体的な要求づくりに着手しよう!