



「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」提案を受ける！その1

八王子地本は11月20日に表題の提案を受けました。主な内容は以下の通りです。

○実施内容:現場第一線の職場と企画部門を融合した組織に見直し、4つの事業本部を設置する。

新設事業本部	旧現業機関:融合する第一線の職場	所在地
武蔵野事業本部	武蔵野統括センター、浦和統括センター(東川口駅、南越谷駅、吉川美南駅)、大宮統括センター(北朝霞駅、武蔵浦和駅)	武蔵浦和研修センター
八王子事業本部	八王子統括センター、豊田統括センター、拝島営業統括センター、八王子保線設備技術センター、八王子土木設備技術センター、八王子建設設備技術センター、八王子機械設備技術センター、八王子電力設備技術センター、八王子信号通信設備技術センター、豊田車両センター	八王子支社
立川事業本部	立川統括センター、三鷹車両センター	立川総合事務所
山梨事業本部	山梨統括センター	甲府総合事務所

○実施期日:2026年7月1日

○その他:実施に向けて、必要な準備を行っていく。各事業本部設立準備室を支社内に設置する。

組合

会社

施策実施までのスケジュールが出た。議論した上で認識一致を合わせることで良いか？	協約に則って議論を進めていく。
関係行政機関の指導・判断が出た際には、改めて本部本社間で議論を行い、支社地本間でも行うことでよいか？	協議は進めている中であるが、必要であれば本部本社間、支社地本間で議論を進めていく。これまでと変わらない。
議論の中で新たな内容が出て来たり、認識が違う場合は議論を行うことでよいか？	地方で必要な議論があれば行っていく事は変わらない。
施策実施までのスケジュール感の認識を合わせ、地方交渉においても真摯かつ建設的で円滑な議論を行っていく事を一致	
現業期間が一事業場になり、広範囲な業務を取り扱うことになる。広範囲な業務になる中で、労働安全衛生委員会をどう設置していく考えか？	まだ関係省庁との協議中でもあるが、法令に則り設置し審議していく事は変わらない。
安全衛生委員会の設置にあたって設備・営業・乗務員・検修の安全課題はいろいろある。その中でどのように議論していくか？	柔軟な委員の構成で考えていく。安全衛生委員会会長の判断もある。
系統ごとに安全衛生委員会を設置する考えはないのか？	職場の状況を考えて審議している。

事業本部における安全衛生委員会の設置・議論について、仕事の実態に合った議論ができる体制を求める

**東労組は組合員の不利益がないように交渉を積み上げます！
働きやすい職場を創るため東労組に結集し議論を深めよう！**



「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」提案を受ける！その2

組合

会社

事業本部の要員数が各職場の合算になるためわかりづらい。各職場や運転士・車掌ごとの要員数を示すことができないのか？	各職場や職種ごとに示すことは難しい。
この示し方になると本社支社は要員が足りているというが、実際の現場では足りていない。支社と現場が乖離している。細かく要員数を出したほうが要員の確保に向き合う中でベストではないか。	提案の中で出していく内容はこれからも変わらない。

要員が不足している職場現実に向き合うため、各系統・職場ごとに要員数を出すように求めてきた

この間も転勤の関係で簡易苦情処理が多く出されている。八王子事業本部勤労ユニットの管轄エリアが7事業本部になる。エリアが広くなると社員数も多くなり、一人ひとりのキャリアプランが把握できるのか？	各事業本部においても必要な管理者を確保しているので、管理者とコミュニケーションを取りながら各事業本部とも連携していく。
会社として今段階で課題はない認識なのか？	大宮・高崎支社が入る価値になるので各支社間の取り扱いをすり合わせて統一した物を作っていく。

現在12の本部や支社にある人事・勤労ユニットの集約化による問題意識を質問してきた

本部本社間で定めた社員の要員配置に関して、社員の適性・生活設計・キャリアプランなどを把握し、尊重することは認識しているのか？	管理者とコミュニケーションをとり、社員を把握していくことは認識している。
業務内容の変更を行う際にはいつまでに伝えるのか？	前々月の25日までに勤務を伝える。
本人の家庭環境などが変わった場合は対応していくのか？	今までと変わらない。把握して対応していく。

**組合員の生活設計やキャリアプランを尊重させるため、業務内容の変更を早めに伝え、
家庭環境などが変わった時には早目に把握し対応することを求める**

この施策に関して、本部本社で先日まで議論し確認した内容もある。地本支社間でも認識を聞いて議論をしたい。施策実施以降も今までの労働協約や議論経過は変わらない扱いか？	協約に則って対応することは変わらない。
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------

この間積み上げてきた各支社・地本間で締結している労働協約・議事録確認は今後も有効であることを確認

支社の概念が無くなり昇進試験や健康診断はどのように行うのか？	現行の実施方法を基本としていく。
永年勤続表彰はどうなるのか？	表彰については各事業本部を基本。合同で実施することもある。永年勤続は現行で行うことを考えている。
訓練センターは新秋津と東大宮にあるが受講仕切りはどうなるのか？	現大宮支社の方が武蔵野に移管されたときは試験と同じで事業本部が基準。通勤条件などもあるため臨機応変に対応していく。
支社が違うことで業務の取り扱いが違うことがある。訓練センターの指導の仕方も違う。ルールが統一されないと混乱する懸念がある。	その点も検討している。東大宮の講師が新秋津に行く選択肢も検討。

昇進試験・健康診断・訓練センターでの訓練など、組織再編による新しい仕切りについて疑問を出してきた

東労組は組合員の不利益がないように交渉を積み上げます！



「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」提案を受ける！その3

組合

会社

大月事故研修は今後どうするのか？八王子支社管内の社員が対象になっているが、人事勤労が7事業本部になるため、範囲が拡大されるのか？	事業本部化を進める中で考えている。栃木の人があるのは現状に合わないこともある。事故や安全に関しては今までと変わらない。
------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

八王子支社で行ってきた「大月事故研修」を通じた事故・安全に対する研修のあり方を議論

各事業本部の拠点になる場所は？	八王子は現支社ビル。立川は立川総合事務所。山梨は甲府総合事務所。武蔵野は武蔵浦和研修センター。
事務センター(BPO)のエリアも変わるのか？	現支社の管轄で行うように調整している。
事業本部になると支社ビルに空きが出るのか？	有効活用は考えている。

今後の支社ビルのあり方や事業本部の拠点場所に関して疑問を出してきました

電力職場の関係でメセは技セのある事業本部の枠に入るとされていると本部本社で議論されているがどのようになるのか？	設備に関しては八王子事業本部所属。在勤地指定がなくなることで八王子事業本部設備部の枠組みに入る。
甲府の設備職場は？	在勤地はそのままだが所属は八王子になる。
大月と甲府のメセは一緒になるのか？	大月がなくなり甲府オフィスに一本化される。
各職場の保守エリアはそのままか？	そのままになる。支社が変更になる場所もあるが、メセの保守エリアに変更はない。

組織再編に伴う設備職場の所属や今後に関して疑問を出してきました

事業本部内の乗務ユニットを統合することはあるのか？	今の考えではそのままの体制で行く。八王子の中には豊田と八王子の乗務ユニットがあるがそのまま残す。
なぜユニットやセクションを乗務と名乗るのか？	全支社統一で乗務と名乗る。

組織再編に伴う乗務ユニットの再編は行わないことを確認 今後は「乗務ユニット」が「乗務」となる

車両関係はそれぞれの事業本部内に入っている。設備と違い車両がそれぞれの事業本部内に入っているのはなぜか？	地域との関わりを強化し、課題を解決していく中で所在している事業本部に入る形にしている。
同じ事業本部内になると、営業や乗務員が車両メンテナンスを行う事はあり得るのか？	いきなりはないが、必要な教育訓練を行えば可能。
6か月の新入社員集合教育などは今後行うのか？	教育訓練は今まで通りに行う。
今まで車両関係の予算は首都圏本部であった。しかし事業本部内で予算が今までのような形で、内容により優先的に割り当てられるのか？	必要なものを必要な要求することは今まででも行っている。都度対応できるものを優先順位つけていく。これまでと変わらない。

組織再編で首都圏本部の所属から、各事業本部の所属になる車両検修職場の今後について議論

東労組は組合員の不利益がないように交渉を積み上げます！