

業 務 速 報

NO. 1046

2017. 5. 28

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

平成29年度昇格計画数について業務委員会開催 **C等級にもB年限を設けること！** **昇格の実態数を明らかにせよ！** **新人事・賃金制度を改めて、昇格計画数を増やせ！**

本部は5月26日、平成29年度昇格計画数について業務委員会を開催しました。

会社は、冒頭平成29年度の昇格数を決めた根拠の説明をし、「昇格数は3,910名である。試験内容は例年通りである。昨年より、等級により有資格者数は若干ばらつきがあるが、トータルではほぼ昨年と同じである」「合格者数は概ね4割である」と内容を説明しました。

本部は「努力していない社員はいない。しかし昇格試験合格率が概ね4割では、努力しても合格できない社員が多い。昇格数の実態を明らかにすること。定期昇給額が400円では全てにおいて意欲など起きない。C等級にも昇格資格のB年限を設定すること。新人事・賃金制度は問題があるため見直すこと。組合所属で合否の差別をしないこと」など主張しました。

会社は「合格するためには、日頃の管理者の指導や指摘を適切に受け入れることだ。合格者に関する具体的な数字は明らかにできない。昇格試験は公正・公平に実施している。管理者は公平・公正な評価をしている」などと主張し、意見が対立しました。

会社説明と議論内容は以下の通りです。

<会社説明>

平成29年度の昇格計画数は、有資格者数の変動、ポストに対する必要数の変動、有資格者における等級経過年数の変動、これらに加えて社員の意欲、中長期的な需給を勘案して会社として適切に定めた。昨年と比してS3、S2が減少しているが、有資格者の変動、有資格者の等級経過年数の変動などによる増減である。J2、J3がやや減少しているのは、有資格者数の変動、採用者数の減少が影響している。受験申し込みを端末で行ってもらうため、受付期間を一週間長くした。専門試験教材について「電気工事契約の基本」を除外した。

昇格数の実態を具体的に明らかにせよ！

- 組合：昇格計画数がかなり減っていると感じるが、そんなに有資格者数の変動というものがあるのか。S 1 と S 2 の人が昨年より少ないということか。
- 会社：有資格者数が変動したということである。
- 組合：ということは、みんな合格しているということか。
- 会社：そういった側面も有ると思う。前年昇格した者が多いと、次の年は有資格者数が減るということになる。
- 組合：昇格するのは何割ぐらいなのか。
- 会社：明らかにできないが、全体の有資格者数の母体に対する昇格計画数の割合は4割程度である。
- 組合：有資格者数の4割程度が昇格計画数というように計算すれば、だいたいの有資格者数が出てくるということだな。
- 会社：そういうことになる。
- 組合：有資格者数の中でB年限を迎える人の割合はどれぐらいか。
- 会社：具体的な数は明らかにできない。
- 組合：B年限で合格する人も昇格計画数に含まれているのか。
- 会社：そうである。
- 組合：今年から定期昇給が400円しか上がらない人が出てくるが、どれぐらいの数か。
- 会社：そういう方がいるのは承知しているが、数は明らかにできない。
- 組合：なぜ明らかにできないのか。
- 会社：明らかにする必要がないと考えている。
- 組合：有資格者で試験を受けない人の割合はどれぐらいか。
- 会社：一定程度いるが、具体的な数は明らかにすることはできない。
- 組合：高卒者、大卒者で合格する割合は異なるのか。実績はどうか。
- 会社：学歴別での合格率は明らかにできない。
- 組合：昨年の実績で、現業、非現業の社員別で昇格の割合はどうか。
- 会社：明らかにできないが、格段の差があるものではない。

新人事賃金制度が職場の人間関係を破壊する！

- 組合：有資格者の6割が昇格しない、狭き門である。昇格計画は毎年4割程度となっているが、もっと増やす考えはないのか。
- 会社：会社としては有資格者に対して、適切な昇格計画を行っていく。
- 組合：4割が適切だという理由、根拠は何なのか。
- 会社：現在の人事賃金制度の主旨に照らし合わせて、必要な昇格計画数はこれぐらいということである。
- 組合：努力すれば報われるということならば、みんな努力してるのだから、昇格計画数はもっと増やすべきである

会社：皆さんが努力していることを否定するものではない。全員が全員というわけではなくて、相対的な評価に基づいてということである。

組合：まったく適切といえない。昨年の合格者の実績は4,270人か。

会社：ほぼ計画通りだった。

組合：会社はこの制度による昇格の実態からして、これでうまくいっているという認識なのか。

会社：必要な計画数を策定して、ほぼ計画通り昇格させてきているので、順調である。

組合：後から入った人が先輩を追い越していく制度である。チームワークを必要とする会社で、歪んだ人間関係をつくってしまう制度としか考えられないが、会社はどう考えるのか。危機感を持たないのか。

会社：そういうことがあるのならば、昇格できなかった人は頑張っしてほしい。そういう事象が発生するからといって、ルールとしておかしいとは思わない。

組合：ギスギスした人間関係が形成されていって、将来的に事故につながるようなことにならないかと危惧する。

会社：チームワークの大切さは否定しないが、努力したものが正当な評価を受けなくて良いのかと考えれば制度は必要である。

組合：その評価の仕方に問題がある。公平公正な評価を現場長がしていると思えない。職場で優秀な人が受からない。

会社：昇格試験なので頑張っていたきたい。

組合：努力した者が報われる制度だというなら、受験した社員が全員昇格するのが望ましい。一生懸命仕事をしていても、ずっと昇格が無ければモチベーションが下がる。

会社：会社は、管理者がフォローしたり、あるべき姿など示している。そういうものを通じて努力いただきたい。

今後合格しなかったら昇給はずっと400円！

組合：この制度では、S3まではB年限があるが、その先は試験に合格しなければS3のままであり、本人の頑張りを会社が評価しないと退職まで昇給は毎年400円ということになる。

会社：合格しなければ、理論上ありえる。

組合：理論上と言ったが、特段配慮するものがあるとすればなにか。

会社：無い。

組合：B年限を設けないのなら、S等級の段階を1～6に増設することを検討するべきである。

職場に渦巻く新人事賃金制度に対する不平不満！

組合：社員の評価に労組差別があるのではないか。

会社：きちんと管理者にも教育をして、公平公正性を保っていくようにしている。

組合：公平公正というなら、こちらが質問している実態数を明らかにするべきである。現場では、学歴差別があるのではないかという声もあり、制度に対する不信感がある。根拠を示せということである。

会社：管理者にしっかりと教育をしているという説明で十分である。

組合：現場長が恣意的に評価をしているのが事実であり、現実である。
B年限をSからCに設けるとか、合格4割を6割～7割に増やすなどするべきであり、努力した人は皆合格にすべきだというのが組合の考え方だ。

会社：皆平等にしたら、努力をしなくなるのではないか。

組合：努力しても報われてないから主張しているのである。そもそも、制度そのものを組合は認めているわけではない。

昇格は賃金に繋がっている。社員の生活がかかっていることを考えているのか。

会社：生活がかかっているから昇格させるとは考えない。給与水準は高いのだから、脅かされるものではないと考える。

組合：昇格しなければ400円しか上がらないのだ。物価にも追いつかない。

会社：物価水準とかとは相容れないものと考える。

組合：昇格試験に関する組合員からの苦情申告があったが、不服が申し立てられるのは氷山の一角にすぎず、現場には不満と不信が渦巻いているということを述べておく。

以 上