

業 務 速 報

NO. 1098

2018. 5. 26

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

平成30年度昇格計画数について業務委員会開催 B年限をC等級まで拡大せよ！ 昇格計画数を増やし、多くの社員を昇格させよ！

本部は5月22日、平成30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30年度の昇格数について説明をし、「昇格数は3,930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増減があるが、昨年とほぼ同じである」「合格者数は概ね4～5割である」と若干の内容を明らかにしました。

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6割の社員が合格できない。昇格数の実態を明らかにすること。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。」などを主張しました。

会社は「合格するためには、日頃から管理者とコミュニケーションをとり、指導や指摘を受け入れること。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30年度の昇格計画数は、考え方は従来と同様で、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などの要因によって年度により増減するものであるが、社員の意欲、中長期的な需給を勘案して会社として必要かつ適切に定めた。平成30年度の計画数は全体で3,930名である。昨年と比して20名増加しているが、ほぼ同水準であり、各等級若干の増減は、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ものである。昨年より受験申し込みを端末で行ってもらっているが、受付期間を5日間短くした。昨年一週間長くしたが、申し込み方が定着したことで、一昨年の通りに戻したものである。資料（別紙1）に専門試験の免除要件という項目を追加したが、考え方や取り扱いは変わっていない。

昇格数の実態を具体的に明らかにせよ！

組合：昨年の合格者の実績を明らかにされたい。

会社：明らかにしませんが、およそ計画通りである。

組合：有資格者数に対する合格割合は昨年と変わらないのか。

会社：有資格者数は明らかにしませんが、4～5割である。

組合：昨年の業務委員会では4割と説明したが、何か変わったのか。

会社：考え方は変わっていない。毎年の有資格者数の変動などで、若干幅が出てくるものである。

組合：合格者数の中にはB年限の合格者も含まれるのか。

会社：その通りである。

組合：新人事賃金制度のもと、昨年10年経過して定昇400円の人が発生し、さらに1年経過したところで、合格が4～5割ではそのような人がさらに増えていると考えるがどうか。

会社：そういう人がいることは認識しているが、増えているかどうかは明らかにする考えはない。

組合：4～5割が合格できないのだから増えているとしか考えられない。B年限がS3でストップすることから、S3の人が年々増加しているのではないか。

会社：退職などの減要素があるので、どうなっているかということは一概に言えない。

組合：S3で定年退職される人が多くいるのか。

会社：明らかにできない。

努力に報いるというのなら、昇格者数を拡大せよ！

組合：昇格者数を増やすべきである。

会社：昇格計画は、有資格者数の変動や中長期的な需給も見通して決めている。

組合：努力した人が報われる制度だと会社は言うが、努力していない人はいないというのが組合の認識である。努力しても会社は差をつけているのではないか。

会社：相対評価で決定するので、努力されていても全員が昇格するわけではない。

組合：では、特に努力した人が報われるということか。

会社：昇格は相対比較で決めていく。

組合：そういう制度で良いと考えているのか。

会社：そういう制度設計になっている。適切な制度だと考えている。

組合：それでも合格が4～5割では少なすぎる。社員のモチベーションを上げる制度なら、5～6割の人はモチベーションが下がる。努力しても報われることのない甚だ冷たい制度だ。

会社：昇格することに意欲を持って、社員の皆さんには頑張ってもらいたい。

組合：社員は頑張っている。毎年最高益をあげているではないか。考え直して制度を見直すべきである。

会社：示している通りである。

組合：対立である。

昇格の意欲があっても努力しているのに、合格しない理由が解らない！

組合：昇格試験に合格するコツとかはあるのか。

会社：日々、管理者とのコミュニケーションの中で指導されていることと思う。能力向上のアドバイスも受けていると思う。それらにふまえて職場で努力いただくのも重要である。

組合：そういう指摘を真摯に受け止めると点数は高くなるのか。

会社：中身については言及するつもりはない。

組合：合格しない人は指摘を受け入れてないというように聞こえる。合格には勤務査定に関わると思うが、QC や業研への参加は関係するのか。また、通勤時の服装についてはスーツだと査定は高いのか。

会社：査定は、勤務のことで行うので業研は関係あるかもしれない。通勤の服装は業務外のことなので関係ない。

組合：乗務員なら無事故の継続日数ではどうか。

会社：勤務中での行動のことなので人事考課の対象になる。

組合：ちなみに今月退職される運転無事故1万日を超える人でも、ずっと合格しなかったのはどういうことだと思うか。

会社：何とも言えない。総合的な判断での結果だったのではないと思う。

組合：総合的判断というが、それはグレーゾーンだ。本人は受かったと思っていても人事考課で受からない。内容が明らかにされず、努力している人からすれば、相当がっかりしてしまうものである。本人になぜ受からないのか詳細を示すなりして、やる気を出させようとは考えないのか。モチベーションが下がって、安全を損なうようなことがあってはいけない。

会社：人事考課の中身まで明らかにするつもりはないが、管理者と普段からコミュニケーションをとって、アドバイスを活かしてほしい。

組合：面談等で担当助役と話す機会はあるが、なかなか活かせるとは思えない。

会社：積極的に意見交換して、日頃の業務に反映していただきたい。

組合：主任レポートは、たくさん書けば評価点は上がるのか。

会社：主任の業務として判断されることと思う。たくさんが良いかどうかは一概に何とも言えない。

B年限を拡大せよ！倍の昇格数を計画実現せよ！

組合：今後この制度を運用していくにあたって、もっと多くの社員に昇格してほしいと会社は本当に考えているのか。

会社：昇格しようとする方が多くいてほしいと考える。

組合：昇格しようとする人が多く昇格してこそ、会社として人材が育っていくのではないかと。頑張っている人が、より頑張れる制度に見直していくべきである。特に努力した人だけでなく、努力した人みんなが報われるように、J 1 から C 2 まで B 年限を拡大するなど、組合の意見を受け止めて不断に検討していくこと。来年は倍の昇格数を出すよう求める。

以 上