

業 務 速 報

NO. 1150
2019. 5. 30
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

令和元年度昇格計画数について業務委員会開催 合格者の枠は決めるな！ 努力した人を全て合格する制度に改めろ！

本部は5月23日、令和元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、冒頭令和元年度の昇格数について説明をし、「昇格数は4,140名である。試験内容は例年通りである。昨年度より、有資格者数が増えるから昨年よりも多くの計画数が必要と判断した。」「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。人事評価は一般社員も人事評価をさせてはどうか。」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。

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。B年限の合格者は？

会社：B年限の合格者も含まれるが、詳細は明らかにしない。

組合：高卒・大卒・院卒別の合格者数は？

会社：昇格は学歴別に考えている訳ではないので、示せるものではない。
採用種別に差異はない。

組合：専門試験の免除はどのくらいいるのか？

会社：数字はない。

組合：通信研修（通研）を受けている方が有利なのか？

会社：そんなことはない。

努力に報いるというのなら、昇格者数を拡大せよ！

組合：S 3 等級から C 1 等級を受ける人数は増えているのか？

会社：等級によって偏っている。

組合：「C 1 等級が受からない！」という声がある。S 3 等級に溜まっているのではないか？

会社：計画数は満たしている。計画よりも昇格していないという状況はない。

組合：昇格者数を増やすべきではないか。

会社：主任に上がる事は一段上のステップに上がる事となる。全員が上がるだけの枠があるかと言えば、今の数は適切であると考えている。

組合：S 3 等級で退職を迎える社員はどのくらいいるのか？

会社：明らかにしない。

組合：この状況をどうにかしないといけないと思わないのか？

会社：有資格者数に応じて昇格者数は増やしている。

組合：B 年限のない S 3 等級から C 1 等級で、何回受けても受からない社員がいる。どこまで努力すれば受かりやすくなるのか？QC、提案、休日出勤などで協力しているのに受からない。

会社：QC は評価に入らない。人事考課もある。相対評価であり絶対評価ではない。

組合：人事考課は見えずらい。「業務外で評価されているのか？」との声もある。頑張っているけど受からない人は何が足りないのか？

会社：現場管理者から説明をされていると思う。コミュニケーションを取って再チャレンジしてもらいたい。

組合：相対評価と絶対評価の違いとは？

会社：何点取ったから合格という点数と、受けた人の上から何人までが合格という違い。

組合：それだと「努力した人が報われない」事があるということだ！しかし、努力していないわけではない！

会社：相対評価なので、努力していただきたい。

組合：会社の信用を傷つけた人が受からないことはあるとしても、そうでない人は評価されるべきである。

会社：全員が社長になれるわけではない。組織としてどこかの門が狭くなるこ

とは必要である。

組合：管理者になるのと違って、主任に上がるB年限を設定するのは理にかなうのではないか

会社：一つの階段として異なる職責を担ってもらう。主任はそういう位置づけではない。

組合：現場ではCもSもJも同じ仕事をしている仲間である。

会社：職場ではそうかもしれないが、昇給をしていて、職責が変わっている。

組合：指導職の社員が主任と同じ仕事をしている。責任は同じで給与が変わることがある。

会社：車掌長は特殊勤務手当がついている。昇格時も上がっている。同じ仕事としてしまっただけではないのでは。

組合：新人事・賃金制度の見直しでは、50歳代の定期昇給がなくなるとされている。大学生などの子どもが居れば、お金が一番必要な世代である。ここに思いをはせないといけないのではないか？

会社：制度見直しに関しては、賃金カーブの見直しで専任社員になった時低くなる。トータルで見た時に良い制度として見直したもの。

組合：B年限の話は、受け止めてもらわないと！

会社：B年限で主任になるのは違うと思う。

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！B年限を拡大せよ！

組合：一般社員にも人事評価をさせてはどうか？管理者が行う人事評価と、現場の社員の人事評価はかなり違いがあるのではないか？

会社：しっかりとスキルを持った管理者が評価している。会社が責任を持って評価している。。

組合：相対制度では「人よりも努力しろ！」となる。

会社：全ての受験者に対して枠を用意できる訳ではない。

組合：そもそも、合格者の枠があると、合格するために人を蹴落とす、足の引っ張り合いとなる。これではチームワークなど出来ず、安全が脅かされる。鉄道業はチームワークが大事である！相対制度では、チームワークを乱す根本になる。

会社：会社として必要な計画を立てやっている。

組合：合格者の枠は定めない方が良い。

昇格試験に落ち続けると、ぐれる社員が出てくるのではないか？

会社：皆さんに高い等級を目指してもらいたい。モチベーションを保って頑張ってもらいたい。

頑張っていないと評価している訳ではない。今の仕組みで次の等級を目指

せる制度になっている。数も設定している。

組合：組合は、指導職から主任への B 年限の設定を求めている！

会社：昇格試験に受からないからと言って、負け組と言うことはない。規律規範意識は日頃の教育などで醸成している。

組合：S 3 等級に合格する人で、B 年限での合格者数は？

会社：明らかにするつもりはない。合格者数の中には B 年限の人も含まれている。

組合：努力した社員が納得できる制度にするべきである。

以 上