

業 務 速 報

NO. 1261
2021. 5. 25
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

令和3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24日、令和3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「昇格数は約4,000名である。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な等級があると判断した。合格者数は概ね有資格者の4～5割である」と説明をしました。

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。新人事・賃金制度は問題がある。鉄道業で競争させることは安全を脅かす。人事評価が不公平なのではないか」などと主張しました。

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。

以下、主な議論内容です。

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はどうか。

会社：実績については例年通り明らかにしませんが、ほぼ計画通りである。

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。

努力に報いるというのなら、昇格者数を拡大せよ！

組合：非現業と現業で違いはあると思うが、職場では「本当に4～5割合格しているのか」との疑問の声がある。

会社：合格数については、職場や等級によって違いはあるが、そのような実感はあるかもしれないが、ほぼ計画通り合格はしている。

組合：なぜ有資格者数と、そのうちの何割を合格させると言わないのか。
会社：特定されるような個別な情報というのは伝えない方針である。
組合：各職場で何人が合格するという枠はあるのか。
会社：そのような操作はしていない。
組合：「運輸所より駅の方が合格しやすい」等、いろいろな声が聞こえてくる。
会社：そこはちゃんと人を見て、合格者を決めている。
組合：「自分は過去に懲戒処分等をもらわずに一生懸命努力しているのに、過去に会社から懲戒処分をもらっている人たちが昇進試験に合格していく」と、昇格試験の結果に不満を持っている人も多く職場にいる。
会社：過去に処分をされていても、いつまでも引きずることはない。就業規則に載っている通り、昨年に処分をされていると影響はあるが、5年前に処分をされた人が今年の試験に影響があることはない。
組合：しかし現実には職場では、そのような状況を目の当たりにして「いくらがんばっても報われないから、もうがんばりません」と言っている。
会社：そう言わずに、がんばっていただきたい。
組合：試験受ける人は、皆がんばっている。
会社：皆、がんばっているのは理解しているが、試験というものは残念ながらそういうものである。
組合：そうすると、盆暮れ正月等に現場長などへお届け物をしなければいけないのではないのか、とか、ごまを擦るなければならないのかと感じて、試験を受ける気はしないという社員もいる。
会社：そうなって欲しくない。
組合：命令に黙って服従する社員を優遇しているのではないか。
会社：そんなことはない。
組合：職場毎の有資格者数・受験者数・合格者数を明らかにすれば、駅が合格しやすいとか運輸所は合格しづらい等の風評被害は出ないのでないか。
会社：職場毎の有資格者数・受験者数・合格者数等を明らかにする気はない。
組合：昇格にあたり、組合差別が出ている。所属組合別の合格者数はどうか。
会社：組合差別はない。具体的な数字を明らかにするつもりはない。
組合：鉄事と支社で合格率は一緒なのか。
会社：一緒であると思う。
組合：静岡や名古屋など在来線職場では昭和採用の社員は主任が多いが、東京や大阪の新幹線職場では昭和採用の社員は主任が少ない。
会社：有資格者数は何人か、等級経過年数が何年かのようなことで決めているので、静岡でこうだとか決めている。そういう現象が起こっているのはどういうことなのか分からないが、所属によって考え方を变えるということは一切ない。
組合：受験申請をする際に、各職場の現場長から合格させたい順に書類が届けられているのではないのか。

会社：それはない。

組合：努力の差を、会社はどのように判断しているのか。

会社：試験や面接等で、その人の考え方がその等級に適しているのか判断している。

組合：考え方だけで判断されては問題だ。

会社：当然、考え方だけで判断している訳ではない。業務内容や業務実績などいろいろな物もある。

組合：業務内容や業務実績などいろいろな物とは、職場の管理者などからの情報だから、メインになるのではないのか。

会社：人事考課というのは当然あるので、それが関係ないのかといえれば関係ある。

組合：本社と現場で感覚の違いがあるのではないのか。

会社：それはないと思う。

組合：そもそも、なぜ合格の計画数の枠をつくるのか。

会社：計画数をつくらないと、どのくらいの人が必要なのか分からない。

組合：C 1 等級・C 2 等級が昨年よりも70名多いが、新幹線乗務員の54歳以上の原則出向が影響しているのか。

会社：出向者も入っているので、関係はない。

組合：今、赤字経営やら、リニアの建設費も増加したから、今後、合格は2～3割にするようなことは考えていないだろうな。

会社：選択肢としてはあるが、現在、そのようなことは考えていない。

組合：そんなことはやるな。

組合：昨年の窓口折衝で、「O n e S T E Pは評価に入る」と言ったが、J R 東海労や国労の組合員はO n e S T E Pに指定されない。J R 東海労はO n e S T E Pに反対しているが、人事考課のスタートラインがそもそも平等ではない。

会社：O n e S T E Pだけで判断しているわけではない。

組合：O n e S T E Pに指定されていないことは事実だろう。

会社：O n e S T E Pに指定されていないからといって、マイナス評価になるわけではない。

組合：マイナスではなくても、指定されている人はプラスからスタートしている。差がついている。

組合：昇格は、非現業社員の方が有利に思う。

会社：非現業社員でも、同じように有資格者として見ている。

組合：現業では、非現業が優先で現場は後であると感じている。

会社：ハッキリ言うが、それはない。

組合：でも、それは実感する。

会社：非現業だから合格するという事はない。

組合：現業から非現業に行くと、いつの間にか3級も4級も等級が上になって

いる。

会社：それは非現業だからということはない。

組合：乗務員をしていると、ちょっとしたミスでも影響あるだろ。

会社：業務の結果を見て判断すると思うので、懲戒処分になるような大きな事象であれば、就業規則に書いてある通り。

組合：停止位置不良ぐらいならどうなのか。

会社：それは分からない。

組合：退職された先輩であるが、無事故日数が1万日を超えていても1回も昇格試験に合格しなかった。どういうことか。

会社：無事故日数が1万日を超えてることは凄いことだが、人事考課は無事故だけで評価はしない。

組合：そうすると、何を努力すれば良いのか見えない。1万日を超える無事故継続をしていても評価されないとなると、毎年職場の現場長等に忘れずに貢ぎ物をしなければ合格しないのではないかと感じる。

会社：相対評価なので、無事故だけではなく日頃の業務において何かプラス評価をされるのではないのか。

組合：人事考課の最大のポイントは、本来業務ではないのか？

会社：それはそうだが、1年間で評価するので、その1年間無事故であったという人は多くいるのではないか。過去何年も遡って試験をやるわけではなく、評価期間というものがあるので、その期間での結果である。

組合：会社委員の方は、順調に出世している。なぜなのか。

会社：やるべき業務をやっているからだと思う。

組合：それなら、皆しっかりやっている。

社員が安心できる職場風土を確立せよ！

組合：ところで先日、異常運転について会社はマスコミに発表したけど、何故そのような事象が起きてしまったのか、会社は考えているのか。そのあたりが今回の問題のキーポイントである。試験といえば競争である。競争であるが故に「列車を止める・指令に言う・列車を遅らせる＝怒られる・マイナス査定になる」というところが頭によぎるのではないのか。

会社：「列車を止める＝怒られる」という風に考えてしまっているのか。

組合：そうだ。

会社：今の会社のルールでは「列車を止めた＝褒められる」のではないのか。

組合：「よく止めたね」とか。

会社：「今、体調が悪いのだろ」「よく止めた。ちゃんと判断できたね」と、なるのではないのか。

組合：そのようになっていないから、今回のようなことが起きるのだ。

会社：乗務員の心境がどうであったか分からないが、「指令に報告・列車を止

める」をしていれば、このような状況にはなっていない。

組合：結果として、そうではなかった。なので、試験制度を含めた会社の風土に問題があるのだ。

会社：会社のルールをしっかり守ってれば、このような事態にはなっていない。

組合：本来であれば、「体調不良だったのだろ」「よく列車を止めた」と、普段から職場の雰囲気になっていれば、あのような異常運転は起きなかった。絶対、どこかにプレッシャーを感じているから異常運転が発生したのだ。努力が報われない昇格試験を含めて、今一度、会社は考え直すべきである。世間の声は、SNS等見ても「誰も運転士が悪い」と言っていない。「会社のシステムが悪い」と言っている。会社はもっと考えないと。あるべき姿とか言っていると、また、同じようなことが起きる。

会社：ご意見として伺う。

組合：他社の話であるが、生理現象でちゃんと司令に報告して列車を遅らせてしまったが、その事象に対しては賃金カットをした。

会社：他社ですね。

組合：今回の事象も、指令に報告して列車を止めたことで遅延が発生し、事情聴取が行われる。

会社：状況は確認する。

組合：それが乗務員にしてみればきついのだ。そういう職場風土がある。乗務を降ろされるかも知れないし、聞き取りされるのも嫌だという心理が働く。

会社：それは、素直に話をすれば良いのではないのか。

組合：それができない雰囲気が会社にはあるのだ。「運転士として失格だ」とか「体調管理ができていない」と言われる職場風土があるから、「運転士として恥ずかしかった」と、なるのではないのか。人間なのだから、生理現象についてはどうしようもない。しかし、そのような職場風土があるから、危機迫ってしまい、あのような異常行動になってしまったと思う。

会社：今回の問題は、トイレに行けないことが問題ではなく、運転台を離れたことが問題である。

組合：だから、なんでこうなったかというのが問題である。事象の問題ではない。安全輸送よりも、安定輸送が優先になっているから、それを知っているから止めることが安全なのは分かっているけど、安定輸送を会社は強く押し出しているから、これをやったら怒られるとなる。

会社：・・・。

組合：運転室を離れたことが良いことだとは、誰も言っていない。だけど、なぜ運転室を離れてしまったのかということころは、しっかり掘り下げて考えなければいけない。

会社：それはそう思う。

以上