

降格・降職は撤回せよ！ C等級への昇格にB年限を設けよ！ 「新人事・賃金制度の見直し」に関する申し入れ団交開催

本部は7月23日、「新人事・賃金制度の見直し」に関する申し入れ（『申第2号』）にいての団体交渉を開催しました。

会社は1月25日、「新人事・賃金制度の見直し」の骨子、3月26日、「新人事・賃金制度の見直し」の詳細、6月11日、「新人事・賃金制度の見直し」の移行措置について提案をしましたが、その中で会社は総合考課を5段階のランク付けをし、2期連続D判定で降格や降職が発生する制度導入について説明しました。このことは、社員に多大なプレッシャーとなるばかりか、不安を感じつつ日々の業務を遂行しなければなりません。本部は、この降格や降職について、労働組合としては断じて認める事はできないとして、申し入れを行ったものです。

本部は、降格・降職の撤回を強く要求しましたが、会社は頑なに撤回をしない理由に終始し、意見が対立しました。

以下、会社の回答と主な議論内容です。

申2号の申し入れ内容と会社回答

1. 2期連続D判定で降格や降職する制度は撤廃すること。

【回答】

詳細提案で示した通り、総合考課ランクがDとなった場合、上司から継続的に指導や助言を行って、成長を支援し、該当等級区分に求められる業績・行動に向け、社員自身が改善に努めることを期待している。しかし、翌年度も十分な改善が見られずに該当等級区分に求められる業績・行動を大きく下回る結果となった場合に、降格及び降職することとしたものであり、これを撤回する考えはない。

2. 人事考課について具体的に評価判定するのか明らかにすること。

【回答】

人事考課については、会社が責任をもって実施するものであり、職制の中で丁寧に説明していく。

3. 総合考課の判定について、判定した内容を社員に知らせる際、具体的にどの程度を公表するのか明らかにすること。

【回答】

2と同じ。

4. D判定の場合、評価内容を全て社員本人に公表すること。

【回答】

2と同じ。

5. ランク付けの発表に不服があった場合、苦情処理会議を行うのか明らかにすること。

【回答】

労働協約に基づき、適切に対応する。

6. S 3 等級が滞留している。よって、S 3 等級から C 1 等級への昇格資格年限 B を設けること。

【回答】

昇格資格年限 B は、最低保障的資格年限として設けられているが、これは地道に日々の業務に取り組んでいけば、少なくともこの年限で昇格していくこととしているものであり、昇格に際しては B 年限を目標とするものではなく、そこまでに昇格すべく前向きにチャレンジしていくというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格にあたっての B 年限設ける考えはない。

D判定2回の降格・降職は撤回せよ！

組合：不真面目な社員はいない。D判定したとしても、降格・降職する制度は要らない。導入する見解は何か。

会社：現行の就業規則の中にも降格の制度はある。その具体的な運用の基準を提示したものである。職責に対して大きく下回る結果となった場合、他の社員との公平性を考え評価するものである。制度自体が新たにできたものではない。安易に降格するような考えはない。

組合：現実、降格に値する社員はいるのか。

会社：これまで降格が多く出ていたわけではない。これから増えるという話でもない。

組合：他の労働組合から、降格の制度の撤回の要求は出ているのか。

会社：ここでの議論ではないが、闇雲に実施すべきではないという意見はいただいているし、会社としても闇雲に実施する考えはない。

組合：組合を移ったからといって、D判定2回ということは無いだろうな。

組合：年2回の面談で、行動目標がある程度達成していれば、D判定ではないと思うが。

会社：降格の定義については申し上げているが、該当等級区分に求められていることに対して大きく下回る場合がD判定である。

組合：大きく下回る場合のイメージがつかない。例えば、運転士でD判定2回となった場合、運転士として失格なのか。

会社：運転士としての資質も問われるかもしれない。運転士不的確イコールD判定ではない。

組合：運転士でD判定になるケースはどういった場合か。判定の基準が分からない。

会社：あるべき姿に基づき総合考課を実施するものであり、該当等級区分に求められている職責・業績について判定する。あるべき姿に無事故などということは書いていないので、例えば「後進の指導・育成」などが全くできなければD評価が適用される。何か1回の事象でD評価になることはない。

組合：社員からすれば、出勤遅延したらD判定という不安は持っている。そうではない、ということが必要になる。

会社：人事考課は会社が責任をもって行うものであり、職制への周知をする際には不安がないようにしていく。

組合：指導する上司も質が問われる。

会社：部下がD判定のないようにするのが上司の役目。部下の育成ができなければ上司の評価も問われる。

組合：担当管理者が判定するにあたり公正・公平の観点があれば良いが、人間関係が悪ければ感情も入る。現場長も関わると思うが、現場長にも問題がある。D評価が出るような職場なら、現場長が問われる。

会社：何とも言いようがない。平等性・客観性を考えれば、D評価をすることはあり得るが、安易に用いる考えはない。

組合：現場社員は戦々恐々としている。受け入れ難い。

組合：新しいあるべき姿はいつ現場で公表するのか。

会社：令和7年4月1日実施の予定で、周知に必要な期間を考え、早めにお知らせしたい。

組合：D判定を出す時期はいつか。令和7年4月1日実施が会社の考えだから、令和8年4月1日に1回目の判定を出すということか。

会社：相対評価をする時期があるから、1回目が令和8年4月以降になる。

組合：スパンは1年間で良いか。

会社：そうである。

組合：2回目が令和9年4月か。

会社：そうである。実際の降格は7月になる。

組合：半年の間に、「このままだとD判定になる」などの助言はあるのか。

会社：ある。ボーナスの通知のときにも助言する。

組合：判定を下すのは本社か。

会社：事業本部単位になるのでは。

組合：あるべき姿で「チーム」や「職場」と記載されているが、具体的にどう
いうことか。

会社：プロジェクトだとか、係だとか、現場だと業研、ワンステップなどであ
る。組織、チーム、班という意味である。

S 3からC 1等級への昇格B年限を設けよ！

組合：C 1 への昇格にB年限を設けないという考えだが、受けても受けても受
からないのが現実だ。だからB年限が必要だというのが組合の考えだ。落
とされている人も前向きに考えている。

会社：試験である。十分な昇格枠は設けてある。主任は職責からすると、経験
すればなれるというものではない。

組合：現場では主任職は少ない。

会社：特定の等級だけが肥大化しても良くない。職場によつての差異はない。

組合：差異はある。400人の職場で主任は40人程度だ。

会社：経営体力の再強化を図る上では、管理者を補佐する主任は極めて重要で
あるため、層を厚くすることを考えている。そのために、S等級からしっ
かり仕込みを進め、育成してC等級に昇格していくことを考えている。

組合：十数回も落とされている社員がいる。制度に問題がある。C 3等級をつ
くるのだから、B年限はなおさら必要だ。

会社：主張は承る。

組合：D判定2回での降格制度は、社員が萎縮する。撤回せよ。S 3からC 1
へのB年限を設けよ。対立を確認する。

以 上