

主任レポートの業務命令による強要はやめろ！努力した者が報われるなら昇格計画数を撤廃せよ！

6月27日、本部は申28号（「新しい人事・賃金制度等」に関する申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。

本部は、団体交渉において「主任に対するレポートを業務命令として強要されている。直ちにやめること」「社員の努力を誰がどのように評価するのか」「55才以上社員の基本給の逆転現象を生じないこと」「出向社員の人事考課は誰が責任をもって評価するのか」「現行の定期昇給額を維持すること」「昇進計画数を撤廃すること」などを主張しました。

しかし、会社は「主任に対してはこれまでも指導する立場であり、そのことをレポートとして提出してもらおう」「会社が責任を持って公平、公正に行う」「55才以上社員について、これ以上の措置をする考えはない」「出向社員についても同様に会社が責任を持って行う」「昇格計画数を撤廃する考えはない」などまったく誠意ある回答を行いませんでした。

申28号の回答と主な議論は、以下のとおりです。

1. 「新しい人事・賃金制度等」の理念は、「努力した者によりの確に報いること」と明らかにしている。また、「あるべき姿」をもとに職場の上司の指導のもとで努力の方向性を定め成果を確認するとしている。しかし、「社員の努力」を誰がどのように評価するのか明らかにしていない。また、「あるべき姿」の目標を達成しなければ人事考課に反映されないのか明らかにすること。

【回答】

社員のあるべき姿は、新しい人事・賃金制度の持つ努力して能力を向上させた者がより報われるという理念を体現すべく策定、周知したものであり社員が自らの能力を伸ばそうと考えたときに、どのような点にポイントを置いて能力開発の方向性を定め目標を設定すべきかの指針を職種・職階ごとに示したものである。人事考課については、全社統一的な基準をもとに客観的、多面的評価がおこなわれることが大切であり会社の責任において引き続き公平・公正な人事考課を確実にこなっていく考えである。なお、人事考課においては業務実績、業務能力、業務への取り組み姿勢といった諸点について評価していくが、あるべき姿は業務能力を評価するに

あたっての一定の目安を示すものとなる。

2. 55才以上の者の基準昇給額を特例扱いとした。しかし、55才以上の社員の基本給額の逆転現象は解消されていない。したがって、逆転現象を解消する措置を講ずること。

【回答】

55歳に達した日以降の基本給の取り扱いについては、60歳定年規程に基づく所与の制度であり、これにより生じる格差についても一定の合理性があるものと考えている。特に、基本給の移行については、新制度に基づく基本給額と現行基本給額とのいずれか高い方の額に600円を加算したものに移行するものであり、現行基本給額が保証されるものであるから定年規程を受ける前の基本給額をベースに基本給を移行させる考えはないとしつつも定年規程適用者のモチベーションにも配慮して55才以上の者の基準特例扱いも提案しており、これ以上の措置を講ずる考えはない。

3. 58才まで昇格試験を受験できる制度と明らかにしているが、出向社員の人事考課は、いつ、誰が、どのように評価するのか明らかにすること。

【回答】

出向社員については出向先会社からの報告に基づき当社において人事考課をおこなっている。出向社員に対しても全社統一的な基準を基に客観的、多面的評価がおこなわれることが大切であり、会社の責任において引き続き公平・公正な人事考課を確実にこなっていく考えである。

4. 定期昇給額4,800円は現行と比較して3年間だけをみても約10万円の減額になる。現行の定期昇給額を維持すること。また、3年経過後定期昇給額が逡減するような制度は撤回すること。

【回答】

基準昇給額については昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定するとともに昇格資格年限Bに到達した際にも標準乗数を4とし欠勤期間がゼロならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとした。一方で昇格時昇給額については努力した者によりの確に報いることを目的として、現行の昇格時における基本給の調整額よりも大幅に高く設定している。特に、職名が変更となるJ層からS層、S層からC層、C層からL層への昇格についてはその職責に報いると共に、全社員がより高いランクを目指して不断に努力することを期待して同一層内での昇格に比べてより高い昇格時昇給額とした。これらにより、昇格時に従来の定期昇給分の先渡しに等しい仕組みとしているものであり、定期昇給額のみに着目しての減額であるとの貴側の主張は失当である。なお、新しい人事・賃金制度等はこのような個々の社員の努力を的確に処遇、反映でき定年まで意欲を持って働ける制度を目指したものであり、同一等級

内における現等級経過年数に応じた定期昇給額の逡減を撤回する考えはない。

5. 昇格計画数を廃止し、努力した社員全員を昇格させること。

【回答】

昇格計画数は、社員が意欲を持って取り組むための昇格数を確保しているものでありそのような考えはない。

業務命令で主任レポートの強要はやめろ！

組合：人事考課において「あるべき姿」という目標の達成期間はどのようになるのか。

会社：基本的には半期ぐらいと考えている。

組合：目標を達成できたかどうかより取り組む姿勢も人事考課に反映すべきである。

会社：この場で評価の対象になるのかは明らかにするつもりはない。

組合：名古屋運輸区などで東海労組合員に対して主任レポートについての説明を業務命令で行おうとしている。直ちにやめよ。

会社：この場での議論とは関係ないし、会社が出した業務命令に対しての抗議はおかしい。

組合：新人事・賃金制度について今、議論している。業務命令での主任レポートの強要は認められない。

会社：必ずしも新人事・賃金制度の導入に伴うことではない。

組合：それでは何故7月から主任レポートを提出させるのか。

会社：今回の制度と全く関係はなくても、現行の就業規則にも主任は指導する立場であると明記してある。したがって今までどおり指導してレポートを提出してもらうということである。

組合：誰がどのように評価するのか曖昧な中で、主任レポートの強要はノルマを課すことである。

会社：ノルマではない。指導したことを書いてもらえばいい。

組合：業務命令でレポートを提出させることはノルマである。提出しなければ業務命令違反となるのか。

会社：ケースバイケースではある。

組合：レポートの提出いかんによって役付手当の増減はあるのか。

会社：個々のケースでありこの場で明らかにする考えはない。

組合：無責任な回答である。主任レポートの提出を強要することは認められない。

55才以上の社員の基本給の逆転現象を解消せよ！

組合：55才以上の者の基準特例扱いは提案されたが、逆転現象は解消されていない。

会社：回答でも述べたがこれ以上の措置をする考えはない。

組合：年度初年齢35才未満の者について基本給の逆転現象について調整を行ったのであるから55才以上の者についても調整を行うべきである。

会社：55才以上の者の基本給の取り扱いについては定年規程に基づく所与の制度であり調整する考えはない。

組合：新しい制度である。過去の制度で基本給が逆転されるような制度は認められない。

出向社員の人事考課について具体的に明らかにせよ！

組合：回答では出向社員について誰がどのように人事考課について評価するのか明らかになっていない。

会社：様々な職種があり一つのパターンとして示すことはできない。

組合：極めて曖昧な対応である。具体的に全出向社員に明らかにすること。また、L等級に昇格した場合、出向先会社において管理職となるのか。

会社：出向先会社のポスト、業種にもよるので一概には言えない。

組合：人事考課については業種に関係なく統一的な基準を設けるべきである。

会社：回答したとおり公平・公正に行う。

組合：過去の事例などを見ても公平・公正とはなっていない。出向社員の人事考課について基準を明らかにすること。

現行の定期昇給額を維持せよ！

組合：新制度における定期昇給額に着目した申し入れである。大幅に減額されることは認められない。

会社：回答にもあるように昇格時に従来の定期昇給分を先渡しに等しい仕組みとしたものである。

組合：あくまでも昇格した場合である。努力した者がすべて昇格できない制度においてそのような主張はおかしい。

会社：努力の度合いであり会社が責任を持って評価する。

組合：定期昇給額を単純に3年間を見ても10万円の差が出る。

会社：昇格時昇給額を抜きにした計算はおかしい。

組合：努力した者全員が昇格できないような制度で定期昇給額が逡減されていくことは認められない。現行の定期昇給額を維持すること。

昇格計画数を廃止せよ！

組合：会社は、6月19日に開催した業務委員会で昇格計画数を明らかにしたがこの数字が努力した社員に報いる数なのか。

会社：中長期的に見て的確な数を確保している。

組合：あらかじめ計画数を確定したのであれば努力しても昇格できない社員が発生する。

会社：一定の目安は必要であり会社が責任を持って評価する。

組合：評価の仕方が曖昧である。昇格計画数を廃止し努力した社員全員を昇格させること。

会社：そのような考えはない。

組合：これまで議論してきたが問題が多く、問題がある新人事・賃金制度を撤回することを再度主張する。

本部は、主任レポートの導入、55才以上社員の基本給の逆転現象、などは認められないと主張し、「新人事 賃金制度等」の撤回を求めました。しかし、会社は全く誠意のない回答に終始しました。

職場からのたたかいをさらに展開していきましょう！