

各等級の昇格割合を明らかにしろ！ 人事考課は公平・公正に行うこと！

「平成20年度昇格計画数」が示される

本部は本日、「平成20年度昇格計画数について」業務委員会を開催しました。会社説明によると、昇格計画数は全体で約4,020人で、昨年度の計画数よりも570人増えており、特にS1、S2の昇格数が多くなっています。しかし、全体の有資格者数に対する割合は3～4割と昨年度と何ら変わらないことも明らかになりました。本部は、努力している人が本当に報われているのか？組合員は全員努力している。人事考課については公平・公正に行うことを主張しました。

以下、主なやり取りです。詳細は別紙資料を参照してください。

組合：昨年度の3,450人という実績はどのくらいか。また、H20年度の昇格計画数が前年度より570人増えているが、割合はどのくらいか。

会社：昨年度の実績は、ほぼ計画どおり。今年度の昇格計画数は、570人増やしたが総体的には3～4割である。

組合：各等級ごとの昇格計画数の割合を明らかにすること。昇格試験を受ける側からすれば、競争率のことに一番興味を持っており、そこを知りたがっている。意欲も湧かない。

会社：総体でしか出す考えはない。意欲とは関係ないし、特にその必要もない。

組合：S1、S2を増やしている根拠は何か？

会社：年齢構成、将来の需給数などを考えS1、S2を多めにしている。

組合：受験申込受付期間を統一した理由は何か。

会社：同じ時期の方が、飛び級を受ける人にとってわかりやすいということである。

組合：人事考課は職場の管理者の報告によるものなのか。

会社：現場長の報告によるものである。

組合：人が人を評価することなので、恣意的な判断がないように、人事考課については公平・公正に行うこと。

会社：それは、公平・公正に行う。

組合：職場によっては、管理者が10人に1人というように以前とくらべると非常に管理者の数が多。昇格計画数をみると一般職よりもL1、L2の数が多いうように受けとれる。上に厚く下に薄いという感じがする。管理者と一般職の合格率を明らかにすること。

会社：各個人の受け止めであり、特に出す考えはない。

組合：努力したものが報われる制度ということだが、本当に報われているのか。職場での様子ではそのように感じ取れない。努力したものが昇格できるように数を増やすようにするべきだ。

会社：中長期的な需給などをみた展望を考えている。業務に意欲をもって働けるよう計画している。

組合：組合員はみんな努力しているし、業務に対する意欲もある。したがって、厳正にやってほしい。

会社：わかった。

組合：主任レポートはどれだけ人事考課に反映されているのか。

会社：何をもって反映というのか。

組合：主任レポートに書かれた側の人事考課に反映するのか。

会社：仮定の話なので答えようがない。

以　　上