

業 務 速 報

苦勞したものの全員を昇格させよ！ C1等級への昇格資格年限(B)を設置せよ！

「平成21年度昇格計画数について」業務委員会開催

本日、本部は「平成21年度昇格計画数について」業務委員会を開催し、会社より説明を受けました。会社の説明によると昇格数は全社員で約3,560人の、前年と比べて460名の減となりました。また、「平成21年度昇格試験の実施について」の実施期間と実施方法についてはほぼ昨年どおりと説明を受けました。本部は、この間の問題点や提示された内容について会社と議論をしました。

苦勞が報われる昇格制度ではない！

組合：平成20年度より昇格人数が460人少ないがどうか。

会社：有資格者との関係で少なくなった。

組合：有資格者の人数を明らかにすること。

会社：今年度の昇格人数3,560人は有資格者の3～4割の間の数である。

組合：昨年の昇格計画数の4,020人は、すべて昇格したのか。

会社：ほぼその数が昇格した。

組合：等級別の合格者を明らかにせよ。

会社：明らかにする必要はない。

組合：昇格計画数よりプラスはあったのか。

会社：プラスはない。途中病気の者や、力量の足りなかった等で、計画数に満たなかった等級はある。試験であるので計画数に達しない場合がある。

組合：現在の人事・賃金制度は苦勞したものが報われる人事・賃金制度と会社は言っている。3～4割の昇格者だけが苦勞したということか？

会社：そのことは昇格とリンクしない。

組合：有資格者が3～4割しか昇格できないということだ。苦勞したものは全員昇格させること。

会社：来年も試験はある。単年度決まるものではない。

組合：昇格計画数をあらかじめ決めることは、苦勞したものが報われる人事・賃金制度からすると論理矛盾だ。対立である。

組合：C1等級の計画数は、約70人とあるが、有資格者が280人程度ということか。

会社：その通りである。

組合：J2の昇格計画数は380人であるが、昇進資格年限(A)昇進資格年限(B)は2年であるので100%の有資格者が合格をするということか。

会社：100%ではないが、ほぼその程度である。

組合：試験は、人事考課が含まれている。職場の管理者が社員の勤務状況を見て評価する。それが、昇格の決め手となる。東海労の組合員に対して、暴言を吐く職場の管理者が組合員の勤務状況をみるのだから公平な評価といえない。

会社：会社は公平・公正に決定をしている。

組合：主任レポートの内容は、評価に取り入れられるのではないか。

会社：主任レポートはすべてではない。現場管理者が、社員の働きぶりを見て評価している。

組合：人事考課のウエートは昇格試験の合否に大きいのではないか。

会社：筆記試験も判断となる。

組合：評価にあたり、管理者の恣意的な判断が出ているのではないか。

会社：会社は公平・公正に評価している。

組合：昇格においては差別をしないこと。

退職までにC 1 等級に昇格させよ！

組合：昇格において、昇格資格年限（B）によってC 1 等級に昇格することは現在の制度にはない。すべてのB年限により昇格すると35年でS 3 等級となりその後は昇格しない。さらに退職手当ポイントもS 3 等級では60ポイントC 1 等級では70ポイントである。また、専任社員に採用されると、基本給はS 3 等級では16万円、C 1 等級では18万円と格差がある。B年限によってC 1 等級に昇格させること。

会社：主任手当も設けてあり、主任クラスの役割は重要である。努力して、試験を受けて合格していくのが制度の趣旨である。C 1 等級への昇格資格年限（B）を設ける考えはない。

組合：受けても合格しないものもある。社員の底上げをするためにもC 1 等級への昇格資格年限（B）が必要である。

会社：制度改正のときの論議となる。

組合：昇格の制度を改善すること。

以 上