

平成22年度昇格計画数 について業務委員会を開催！

5月26日、本部は「平成22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約3,800人で、前年と比べて240名の増加となりました。また、平成22年度昇格試験の実施時期については、「受験申込期間」が昇格試験A・Bともに8月2日～8月9日。「筆記試験実施期間」が昇格試験A・Bともに9月2日～9月9日。「面接試験実施期間」が10月18日～11月26日と説明を受けました。

本部はこの昇格計画について、新人事・賃金制度が苦勞した者が報いる制度であるならば、すべての受験者を合格されることを申し入れると同時に、C1等級（主任層）へもB年限間を適用するよう強く求めました。会社との議論については以下の通りです。

昇格者の実績を各等級毎に明らかにせよ！

組合：平成21年度の昇格計画数3,560人に対する実績はどうなっているのか。

会社：概ね実績として計画通りである。

組合：昇格実績を各等級毎に明らかにすること。

会社：そこまで明らかにする必要はない。計画通りの実績である。

組合：なぜ明らかにできないのか。

会社：説明する必要はない。計画通りの実績でありそれで十分である。

組合：計画通りの内容を聞いているのだ。

会社：計画通りの実績であり、各等級で特段に突出した所はない。

昇格試験の有資格者数を明らかにせよ！

組合：昇格の実績に対する有資格者数を明らかにすること。

会社：各等級毎に明らかにする考えはない。有資格者の3～4割程度が合格であり、それで概ねの有資格者は分かるのではないか。

組合：各等級毎の有資格者をなぜ明らかにしないのか。

会社：明らかにする必要はない。有資格者の3～4割が実績数であり、ほぼ計画通りである。

組合：全体で3～4割程度実績というが各等級毎においても3～4割程度合格してい

るのか。

会社：そこまで明らかにする必要はない。

組合：全体として3～4割では分からない。等級毎の有資格者数わからなければ判断のしようがない。

会社：J2へはB年限とA年限が同じなので、ほぼ100%の合格となる。

組合：昇格の実績が等級において100%のところがあるということは、3～4割の合格より少ない昇給の実績となっているところがあるということである。だから各等級における有資格者を聞いている。

会社：明らかにする考えはない。適正な配分となるよう計画している。

CI等級(主任層)へもB年限を適用せよ！

組合：C1等級はB年限が適用されないが、専任社員の基本給や退職手当のポイントにも影響する関係から、B年限を設けること。

会社：新人事・賃金制度において主任層は管理者の補佐として重要な階級であり、手当も付けている。そのことにおいて改正する考えはない。

組合：新人事・賃金制度は努力したものが報われる制度と言っているものであり、労働意欲を損なわないようにするためにも最低でもC1等級へ昇格できるようにすべきである。

会社：努力に対しては正当に評価している。地道に頑張っている人は報われる制度となっている。

昇格試験における組合差別は止めろ！

組合：JR東海労の組合員に対し昇格の差別をしているのではないか。

会社：そのような事実はない。昇格においては公正・公平に行っている。

組合：組合差別は現実にある。

会社：昇格において組合差別などない。

組合：では、そのことを確認する。

学歴、職種等による昇格数に区別はない！

組合：プロフェッショナル職と高卒において昇格数の区別があるのか。

会社：昇格計画数において区別はない。予め区別して計画数があるわけでない。

組合：系統別的に昇格数の区別はないのか。

会社：昇格計画数において区別はない。予め区別して計画数があるわけでない。

組合：現業と非現業において昇格数の区別はあるのか。

会社：昇格計画数において区別はない。予め区別して計画数があるわけでない。合格レベルに達した人を昇格させているのであり非現業として優遇しているわけではない。

組合：改めてC1等級へのB年限の設定と昇格への組合差別を行わないように強く求める。

以 上