

業 務 速 報

NO. 761

2011. 5. 30

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 加藤 光典

平成23年度昇格計画数について業務委員会開催

昇格数是有資格者の3～4割！ 社員が意欲を持って取り組める数ではない！

本部は5月26日、平成23年度昇格計画について業務委員会を開催しました。会社から平成23年度の昇格計画数と昇格試験の実施について説明を受けました。会社は、「昇格計画数は社員が意欲を持って取り組める数とした。C1等級は約170人であるが、平成18年度の新人事・賃金制度の時点でS3等級に移行する社員がおらず、しばらくC1受験資格者がいなかったため。S2等級を160人増の530人としたのは、有資格者の構成が変化したためである。またS1等級は110人減の470人であるが有資格者が減ったからである。昇格計画数は全体で昨年より60人多い3,860人とした。試験種別及び試験内容は昨年度と変わりはない」と説明しました。本部は、合格者が有資格者の3～4割の根拠は何か。苦勞しても試験に落ちることで格差が広がる。本当に、社員が意欲を持って取り組める昇格数ではないこと。また、昇格の制度について変更を求めました。

C1、C2等級の昇格枠を拡大しB年限を設けよ！

組合：C1等級の計画人数が少ないのは、平成18年度にS3等級に移行する社員がいなかったとしているが、今年度の計画数170名は有資格者の3～4割の比率となるのか。

会社：有資格者が増えているため50人増やした。また、S2等級への有資格者も増えたためである。

組合：有資格者の各等級の合格者の数を明らかにすること。

会社：各等級とも3～4割が合格者である。
組合：昨年の実績はどうであったのか。
会社：昨年は全体で3,800人の計画数であった。実行数も概ね計画通りである。
組合：高卒、大卒の実行数の割合はどうか。
会社：大卒が何人、高卒が何人というように学歴別にやっていない。
組合：純粹に何人なのか聞いている。
会社：昇格するにふさわしい人を合格させている。適切な能力を持った者が昇格することとなる。
組合：S 1 等級の計画数が470人で110人減となった理由は有資格者の減だというが、有資格者の3割が470人か。
会社：全体として3～4割である。等級毎の上下はある。
組合：C 1、C 2 等級のB年限がない。設けるべきである。
会社：新人事賃金制度の導入時に、主任層は助役の補佐という重要な職務であると位置付けた。そのため試験を受けて合格した者がC 1、C 2 等級となってもらいたい。
組合：将来に渡って変える考えはないのか。
会社：現在のところ変える考えはない。
組合：L 3 等級からL 4 等級、L 4 等級からL 5 等級は人事部長が別に定めるとしているが、今年度定めた数はあるのか。また、昨年度の実績はそれぞれの等級で何人か。
会社：実施はある。数は回答しない。
組合：頑張った人が報われる制度であると会社は主張するが、頑張ってもC 1 等級は170人しか合格ができない。171番目の人は頑張っても不合格である。その差は微々たるものである。何度も試験を落とされれば、意欲も頑張りもなくなる。また、合格した者としなない者と格差がついてしまう制度である。こういう状況が続くと職場がギクシャクとした状況となる。
会社：制度についての議論は団体交渉で行う。格差がついているとは聞いていない。そのような認識はない。
組合：合格枠を広げるべきである。
会社：社員が意欲が持てる十分な数である。
組合：C 等級は、B 年限がないのでJ R 東海労の組合員は合格できない。
会社：組合の所属で判断していない。
組合：差別していないという会社の言い逃れである。
会社：組合の所属は把握していない。

有資格者の3～4割の根拠を示せ！

組合：昇格数を有資格者の3～4割とした根拠は何か。
会社：社員が意欲を持てるためにこの程度としたものである。

組合：一定のレベルがある者は合格させればよい。例えばすばらしい人が200人いてもC 1等級が170人の昇格数なら、200人全員は昇格できないことになる。

会社：試験制度なので問題はない。

組合：昇格数の各等級の3～4割という割合は、この間変わっていないのか。

会社：昨年も今年も同じである。

組合：C 1、C 2の昇格率は厚くし5～6割とすること。

会社：現行で十分である。そのような考えはない。

業務と昇格をリンクさせるルールはない！

組合：平成採用の社員が、L、C職を受験する。駅職場でも重要な仕事に就いている。基本協約に社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に取り扱うと任用の基準がある。このような条件が当てはまる者でも試験になかなか合格できない。車両係が検査業務もやっている。下位職充当、上位職充当である。どういうことか。

会社：この等級でないと、この業務に就けないというものではない。業務と昇格をリンクさせなければいけないルールはない。C等級の主任が主任レポートを提出する等、役職手当がついている職名により固有の仕事はある。

組合：就職して車両技術係になるのには最短で7年を要する。2年目で検査業務をやっている。経験は必要ないということか。

会社：どの業務をやるのかは、現場で判断して就かせている。

組合：仕事のスキルを身につけても昇格できない。労働実態と等級が合致していない。枠を増やせ。

会社：昇格の数としては十分な計画数である。

組合：昇格は基準昇給額に関わってくるものである。いくらやってもダメだとなってしまう。本社と職場には意識の乖離がある。

合格できない理由を明らかにせよ！

組合：不合格になった場合に現場で聞いても合格できなかった理由を言わない。次の試験のために何が足りないのか分からない。

会社：これからも頑張って取り組むよう現場でフォローしている。

組合：何が足りないのか、不合格の理由を告げられない。J R東海の組合員は合格できない。

会社：試験は公正・公平にやっている。

組合：現場長もどうして落ちたのか分からないという。一定レベルに達すれば昇格させるべきである。

会社：評価の問題である。

組合：「昇格数を3～4割」は今後も変わりはないのか。福島で原発事故が発生した。東京電力のように会社が左前になったときにも変わらないのか。

会社：会社の経営状況によって変わるものではないが、とんでもない状況になれば分からない。その都度適切に対応していく。

組合：「ゴールデンハンマー」呼ばれる社員がいる。車両検査業務を経験が少ない者が、前倒しでやっている。会社は、社員を使い勝手の良いように使っている。安い賃金で働かせているのだ。

会社：業務については適切に配置をしている。

以 上