

業 務 速 報

NO. 805

2012. 5. 30

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 加藤 光典

平成24年度昇格計画数について業務委員会開催

有資格者の6～7割は昇格できない！ 努力しても報われない人事・賃金制度を改正すること！

本部は5月29日、平成24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24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等級は昨年より50人多い220人とした。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いなかったが徐々にC1等級を受験できる有資格者が増えてきたため増とした。S2等級を約640人の90人増とした理由も、有資格者が増加したためである。昇格計画数は全体で昨年より120人多い3,980人とした。試験種別及び試験内容は300系車両が無くなったため300系車両については除いた」と説明しました。本部は、昇格計画数が有資格者の3～4割では努力しても試験に合格できない者も出る、3年経てば昇給額が逡減される。社員が意欲を持って取り組める昇格数ではない。不合格者に具体的な理由を説明すること。さらに昇格制度の改正を求めてきました。

以下、議論の主な内容です。

有資格者数3～4割が昇格その根拠は何か！

組合：昨年の等級別昇格の実績を明らかにすること。

会社：ほぼ計画通りとなった。

組合：有資格者の各等級の合格率と数を明らかにすること。

会社：各等級ともばらつきはあるが3～4割の昇格するにふさわしい適切な能

力を持った社員が試験に合格し昇格した。

組合：会社として昇格するにふさわしい社員とは、どのような社員の事か。
また、適切な能力を持った社員とはどのような社員の事か。

会社：それは個別の状況によっても変わる。職場によって求められているものが違うためこの場では具体的なことは言えない。会社から求められている働きや、求められている役割に合った社員である。

組合：昇格計画数とは有資格者の3～4割が合格することなのか。

会社：会社として昨年同様、有資格者の3～4割として適切な能力を兼ね備えた社員が合格する。計画数は全体で3,980名と算定した。しかし、受験しない者もいる。

組合：会社が適切な能力を兼ね備えた社員として合格者数を決めたのか。合格できなかった社員は適切な能力を持っていなかったため不合格となったのか。

会社：試験である。不合格となる社員が出てくるのは仕方ない。

組合：合否のライン、適切な能力の根拠は何か。なぜそれが有資格者数の3～4割になるのか。

会社：職場でのポストや経過年数等、様々な要素を勘案している。

組合：適切な能力を持っている社員が有資格者数の3～4割と決めつけるのではなく、もっと多くの社員を合格させれば良いではないか。社員の働く意欲も湧いてくる。

会社：一定の昇格数を示した上で試験に臨んでもらう。

組合：会社は、昇格数を各等級毎の昇格計画数を約人数としているが、約とはその増減幅はどの位か。

会社：個別の状況、様々な角度により判断するため幅はどの位とは言えないが昇格計画数と大きく変わらない。

C1、C2等級にB年限を設けること！

組合：B年限の受験資格者は何人か。

会社：数は示すことはできない。

組合：今回C2の昇格計画数を550人としたが、有資格者は約1,500～2,000人となるのか。

会社：有資格者全体でその位になる。

組合：例えば100人の昇格数で、60人がB年限だとすれば、40人の競争となるが昇格数の算定はどのように考えているのか。

会社：昇格計画数についてはB年限の要素も入れて算定している。

組合：B年限の割り当てをしていることなのか。

会社：B年限の有資格者もそれ以外の有資格者も等級経過年数によるため、そ

のことも見て算定をしている。

組合：C 1、C 2 等級にはB年限がないB年限を設けること。

会社：新しい人事賃金制度が導入時、主任としての役割を説明してきた。主任の手当等も付けていることからB年限を設ける考えはない。そのため試験を受け合格していただく。

組合：しかし、C 1 等級からC 2 等級への昇格の選考方法は人事考課である。可否の判断基準は何か明らかにすること。

会社：あるべき姿。また、会社の中での働き、役職上の役割、会社として求めているもの、助役の補佐等である。

組合：そうであるならば、可否の判断基準と不合格になった詳細な理由を本人に伝えるべきである。会社：昇格試験の発表時、日頃のコミュニケーション、面談等を含めていろいろな断面でホロをしている。

組合：本人に伝えなければ、次の試験に備えどの様な努力しなければならないか分からない。

会社：日常の会話ですることがよい場合もあるため日頃のコミュニケーションでホロも行っている。

組合：しかし、詳細なアドバイスさえしない場合が多い。特に選考方法が人事考課では、その基準がベールに隠されている。不合格の理由を明確にしないため、仕事ができない者が助役や現場長の言うことを聞くだけでどうして昇格するのかと不満が出ている。そのため、試験に対する疑問と受験に対する意欲は低下していく。

会社：不合格の理由をピンポイントに示すことは難しい。

組合：特に人事考課の選考では、不合格の内容を詳細に示さないと、試験への公正・公平感がなくなり、会社への不信感が生まれる。不合格の理由の詳細を本人に伝えること。

職名・等級に見合った業務担当とすること！

組合：上位職充当、下位職充当は止めること。

会社：業務については等級で、仕事をするというものではない。会社がバックアップして、社員には仕事ができるように教育してきている。

組合：J 等級の社員がS 等級の仕事をする。車両係が技術係の仕事をする。ことは止めること。

会社：会社が責任を持って配置しているので問題はない。

組合：検査業務ができる技術力を持っているのならば、J 等級からS 等級に早く昇格させるべきである。

会社：仕事ができる事だけをもって昇格させるものではない。

昇格試験で組合差別をするな！

- 組合：J R 東海労の組合員はほとんどC 2 等級に合格していない。日々の努力は行っていない組合員はいない。
- 会社：仕事は良くやっている。
- 組合：試験に合格しないことは会社が、組合差別をしているのではないか。
- 会社：組合差別はあくまでもしていない。
- 組合：誰が何処の組合に所属しているのか会社は、知っているのではないか。
- 会社：社員は組合別に把握していない。
- 組合：しかし、掲示物の撤去通告をする場合は、J R 東海労の組合員に伝えて
いる。だから組合所属は知っているはずである。
- 会社：給与控除の手続きなど必要な場合を除いて組合所属は把握しない。
- 組合：それではJ R 東海労の組合員が500人の合格者の中に1人も入らないこ
とは偶然なのか。
- 会社：作為的なものはない。試験であるので合否はある。
- 組合：差別をしているとしか考えられない。公正・公平に合否の判断をすること。

昇格試験は努力した者全員を合格させること！

- 組合：会社は3～4割を昇格計画数としているが、6～7割が昇格しないこと
となるがそれで良いのか。
- 会社：3～4割を昇格することとなる。
- 組合：あらかじめ計画の段階で昇格数を決めるのか。
- 会社：その通りである。
- 組合：努力しても6～7割の人が合格できない計画である。努力すれば全員合
格させること。
- 会社：その様な考えはない。
- 組合：新しい人事賃金制度は、努力したものが報われるという制度であり、昇
格しなければ昇給額は逡減する制度である。3～4割の昇格数が限定さ
れた中では、努力して受験した社員は全員が合格ができない制度である。
これでは、努力したことが報われるという制度の実感がない。あらかじ
め3～4割の昇格数を決めることは、永遠に合格できない者も出てこと
となる。努力をしていない社員はいない。努力をした者は合格させるこ
とでますますやる気が起こるものである。合格しなければ昇給も働く意
欲も逡減する。現在の制度は努力した者全員が報われない制度である。
改正すること。

以 上