

平成25年度昇格計画数について業務委員会開催 相変わらず合格率は3～4割！ 努力しても報われない人事・賃金制度を改めろ！

本部は5月31日、平成25年度昇格計画数について業務委員会を開催し、会社から昇格計画数と昇格試験の実施について説明を受け議論を行いました。会社は「昇格試験のスケジュール、試験内容は例年通りである。昇格数は意欲を持って取り組める数とした。C1等級昇格数は母体となるS3等級社員が増えてきたため昨年より140人増とした。何年かすれば他等級昇格数と同等になる。S2等級昇格者数は受検有資格者数の変動で昨年より大きく増えた（190人増の830人）」などと説明しました。

本部は「努力していない社員はいない。しかしながら合格率が3～4割では、さらに努力を重ねなければならない。社員間の競争が激化する。昇給額は逡減していく。モチベーションは下がるだけだ。このような人事・賃金制度は見直すこと。責任だけ押しつける上位職充当（いわゆるゴールデンハンマーなど）は安全上問題があるのでやめること」などと主張しました。

議論内容は以下の通りです。

C等級にB年限を設けること！

組合：受験申込受付期間が約1週間では短かすぎる。旅行などで長期休暇を取った場合は職場に出勤できないため申し込みができない。申込期間を2週間程度とすること。

会社：今のところ期間を長くする考えはない。

組合：昨年度の等級別昇格数を明らかにすること。

会社：総数は昨年説明した3,980人のほぼ計画通りの数となった。

組合：等級別昇格数は明らかにできないのか。

会社：等級別昇格数は明らかにしない。

組合：昨年の各等級の有資格者と合格率の実績を明らかにすること。

会社：有資格者数に対して3～4割である。

組合：B年限の有資格者数と合格者数を明らかにすること。

会社：B年限の有資格者数を示すことはしない。

- 組合：昇格計画はB年限の有資格者数も計画に算入し考慮しているのか。
会社：昇格計画はB年限も考慮している。
組合：C等級にB年限を設ける考えはないのか。
会社：役割が違うためB年限を設ける考えはない。
組合：長い間専門に業務に携わっていてもC等級に昇格できない人も出てくる。B年限を設けるべきである。
会社：S3等級までB年限を設けている。生活設計上問題はない。

昇格試験で不合格になった理由を説明すること！

- 組合：昇格試験で不合格になった社員に職場で理由を説明すること。
会社：日頃の勤務状況を見て指導をしている。面談でも色々フォローをしている。
組合：具体的にどのように説明をしているのか。
会社：職場で指摘を受けたことなどである。合否は非現業で決めているので、ピンポイントで説明するのは難しい。様々な能力向上に努める事を面談などを通じて説明している。
組合：非現業が合否を決定したことについて管理者は指導をできるのか。
会社：日々の業務ができていのかどうか、「あるべき姿」に基づいて取り組んでいるのか等指導をする。
組合：日々の業務は誰でもが行っていることである。試験の合否の基準はあるのか。基準があるならばその基準に達していないのだから基準を明らかにすること。
会社：年ごとにより色々なケースがあり、基準は毎年同じではない。
組合：職場では合格できなかった理由が伝えられていない。具体的理由を明らかにすること。

上位職充当はやめること！

- 組合：上位職、下位職への充当はやめること。特に車両所での車両係のB担務指定は安全上の問題があるのでやめること。B担務は経験がウエイトをしめる業務である。
会社：管理職や主任職にある固有の業務は指示していない。C等級、J等級、S等級の業務という区別はない。業務は会社が社員の能力を勘案して指示し責任を持ってバックアップをしている。
組合：B担務とC担務とは責任の度合が違う。責任ばかり負わされて賃金が上がらないという声が職場で上がっている。B担務の業務ができるならば昇格をさせるべきである。それが一番のバックアップである。
会社：業務ができることだけで昇格させるものでない。
組合：駅、当務駅長の業務は責任が重い。現在S等級の社員が当務駅長の業務

を担当しているがそれで良いのか。

会社：現場が判断をして現実に指定され業務に就いているのならば、当務駅長の仕事はできることとなる。

組合：駅長を代行する業務である。主任以上を当務駅長のを担当とすること。

会社：能力がある者には担当業務に就かせるが、役職固有の業務は指示をしていない。

組合：昇格すれば、やる気が出る。モチベーションが上がる。

会社：労苦に報いる方法は昇格だけでない。

組合：抜てきや、ボーナスでのアップがあるということか。

会社：色々ある。複合的に考えている。

組合：しかし、昇格することが責任をもった業務に対する一番の社員へのバックアップである。

努力した者が報われるために昇格数を増やすこと！

組合：C1等級を受験した国鉄採用とJR採用の人数を明らかにすること。

会社：明らかにする必要はない。

組合：C1等級になかなか努力しても合格できない。このままでは努力しても合格できない。

会社：昇格計画数は十分な数である。頑張って試験に合格をしてもらいたい。

組合：何度も何度も受けて合格しない。合格できなかった理由も明らかにされない。今年は、基準昇給額は500円である。乗数4で2,000円の定期昇給額にしかない。

会社：昇給はなくなる。賃金は下がらない。

組合：昇給額が減っていく。有資格者の3～4割の合格率では努力した者が報われない制度である。職場ではますます競争が激化する。社員間で競争を煽る制度である。今年度の昇格数は4,270人である。努力した者が報われるためにさらに昇格数を増やすこと。また、人事賃金制度を改めること。

以 上