

業 務 速 報

NO. 917

2014. 5. 26

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

平成26年度昇格計画数について業務委員会開催 合格率は4割！あとは不合格 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26日、平成26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、今年度も前年度比100人増とした。S2等級昇格者数は受検有資格者数の変動で昨年度より160人減の670人となる」などと説明しました。

会社は「昇格数は社員が意欲を持って取り組める数とした。十分な数と考えている。昇格試験も公正・公平に実施している。また安全と昇格は別と考えている。新人事・賃金制度の運用に大きな問題があるとは考えていない」などと主張しました。

これに対し本部は「努力していない社員はいない。しかしながら昇格試験合格率がおおむね4割では、合格するには努力に努力を重ねなければならない。社員間の競争は激化する。これは切磋琢磨のレベルの問題ではない。昇給額が逡減しモチベーションが下がれば共同作業が多い鉄道業の安全が損なわれる。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。

会社説明と議論内容は以下の通りです。会社資料は4ページ以降を参照してください

<会社説明>

平成26年度昇格計画数については、計画数、昇格試験の実施など、概ね例年通りである。特筆する点としては、「C1等級へ」を昨年より約100人増やした。これは新人事・賃金制度移行時にS3等級がなかったため、この間の経過で有資格者が増えてきたためである。また、昨年より「S2等級へ」を減らしたが、これは有資格者数の変動のためである。

<主な議論>

組合：昨年度の昇格数の実績を明らかにすること。

会社：概ね計画通りの昇格を適切に実施した。詳細な数については明らかにしない。

組合：会社は新人事・賃金制度を「努力したものが報われる制度」としているが、昇格実績数を明らかにしなければ、昇格計画通りの昇格が行われたどうか分からないではないか。

会社：昇格は適切に行っている。

組合：昨年度の有資格者に対する合格率は何割か。

会社：概ね4割である。

組合：昨年は3～4割と言っていたではないか。合格率が上がったということか。

会社：特段変わってはいない。

組合：C等級へのB年限がないため昇格試験に合格できない組合員が存在する。これでは現等級経過年数が11年を過ぎれば定期昇給額が400円となってしまうため組合員の生活に重大な影響を及ぼすことになる。C等級へのB年限を設けること。

会社：C1等級は主任であることからB年限を設ける考えはない。B年限はS3等級まで設けてあり、生活設計上何ら問題ないと考えている。

組合：組合としては多くの組合員を合格させるべきと考える。その中で昇格試験に不合格になった場合、組合員に対して不合格となった理由が伝えられていない。不合格の理由を組合員に説明すること。

会社：合格に達しなかったことについては、フォローすることが昇格につながるかどうかは分からないが、面談などで伝えることもあるかと思う。

組合：組合員のモチベーションが下がらないよう、昇格数を増やすこと。

組合：上位職、下位職への充当はやめること。特に車両所で「ゴールデンハンマー」と呼ばれる、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。

会社：管理者等の固有の仕事をそれ以外の社員に行わせることはないが、慣例で業務を指示し、その業務に就かせることはある。

組合：車両の検修作業は経験が必要な作業である。これでは安全は守れない。また、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させるべきである。

会社：業務は業務として会社が指示していく。業務と等級はセットではない。

組合：駅業務においても、当務駅長の作業にS等級社員が就いている。もし、ミスを起こしてしまった場合は誰の責任になるのか。現場や鉄事が判断したのだから会社の責任となるのか。

会社：責任は事象を見ながら行うことになる。業務と等級は必ずしもリンクするものではない。

組合：その考えを変えるべきである。

会社：責任に応じた等級とは考えていない。主任でなくとも当務駅長に就くことはある。

組合：組合としては責任に応じた等級があり、責任に応じた賃金を支給するべきと考える。対立を確認する。

組合：会社は有資格者数の4割が合格していると言うが、これは6割が合格できないということである。職場には努力しても合格できない組合員、社員が多く存在する。会社は新人事・賃金制度は「努力した者が報われる制度」といっているが、決してその様になっていない。新人事・賃金制度は努力しても報われない制度であり、社員間の競争が激しくなるだけである。こうしたことは、安全・安定輸送に少なからず影響してくる。会社は、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。

会社：会社は特段問題があるとは考えていない。

組合：問題ないと考えていることは、本社が職場の現実を知らないと言っていることに等しい。対立を確認する。

以 上

平成 26 年度昇格計画数について

平成 26 年 5 月 26 日

人 事 部

昇格計画数は、次のとおりとする。

等級	昇格計画数
L 3 等級へ	約 250 人
L 2 等級へ	約 220 人
L 1 等級へ	約 270 人
C 2 等級へ	約 470 人
C 1 等級へ	約 460 人
S 3 等級へ	約 570 人
S 2 等級へ	約 670 人
S 1 等級へ	約 590 人
J 3 等級へ	約 470 人
J 2 等級へ	約 290 人
計	約 4,260 人

平成 26 年度昇格試験の実施について

平成 26 年 5 月 26 日
人 事 部

平成 26 年度の昇格試験のスケジュール等は、次のとおりとする。

1. 実施時期

	昇格試験 A	昇格試験 B	昇格試験 C
受験申込受付期間	8/1～8/8		
筆記試験実施期間	9/2～9/9	9/2～9/9 (医療社員除く)	—
面接試験実施期間	10/17～11/25	9/3～10/15 (医療社員のみ)	—

注. L 3 等級への昇格試験 A (面接試験) は 12 月以降に実施する。

注. 上記日程は、都合により変更することがある。

2. 実施方法

昇進規程第 12 条によるほか、別紙のとおりとする。