

めいいうん

号外

2017年10月5日

JR 東海労名古屋運輸区分会

発行者 教 宣 部

昇格試験は、旧制度に準じてB年限で合格すべきだ！！

平成18年7月1日に新人事・賃金制度が導入してから今年で11年目となりました。この新人事・賃金制度は、試験に受からないと基本給は上がらない制度です。

その結果、毎回試験を受けても一度も受からなかった社員は、今年の定期昇給は、ついに100円になりました。分会では、昨年、下位等級（S3）の組合員が上位等級（C1）の組合員の基本給を抜いてしまう異常な現象がおきました。何故かといえばC1の組合員は、一度も試験が受からないことによって、定期昇給の額は段階的に下がってきました。一方S3の組合員は、S2から出発して途中でS3に合格したことにより、定期昇給の額が1200円から始まります。そのことによってS3の組合員がC1の組合員の基本給を抜いてしまいました。明らかに新人事・賃金制度の矛盾が出てきています。現在、名古屋運輸区と大垣運輸区の国鉄採用の車掌でS3（指導職）は東海労組合員だけです。それ以外の名古屋運輸区と大垣運輸区の国鉄採用の車掌はC1かC2（主任職）です。特に、名古屋運輸区の国鉄採用の車掌は、S3（指導職）からC1（主任1級）を旧制度で6回、現制度で8回、今年で通算15回目の試験を受けています。その車掌は、営業事故や運転事故もなく真面目に業務を行っているのに、合格させないのは、組合差別以外考えられません。

旧制度では、これを解消するためにS3（指導職）からC1（主任1級）は9年。C1（主任1級）からC2（主任2級）は8年のB年限がありました。しかし、現制度では、S3からC1。C1からC2のB年限はありません。旧制度のB年限でいけば今年で9年目になります。本来からいけばC1からC2は旧制度でいけばB年限が8年ですから昨年合格しなければなりません。また、S3からC1についても旧制度でいけばB年限が9年ですから今年合格しなければなりません。

会社は、現行制度について、努力した者により報いていることで社員の意欲や働きがいにより喚起できるともとの謳っていますが、果たしてそうでしょうか？

現在、平成採用社員のなかでは、同じ同期でも、S（指導職）C（主任職）L（管理職）と、どんどん差が開いています。ユニオン組合員から、管理職にはなりたくないが、せめて最後は主任職で終わりたいという声が多く出ています。いくら昇格試験が競争とはいえ後輩が先に試験に合格すると先輩との上下関係がぎくしゃくしたり職場が暗くなる要因にもなります。

今年度の昇格試験の結果は、S3からC1は11月。C1からC2は来年2月に現場長から通知されます。

東海労は、職場の声を代表して、資格ある組合員は、B年限の保障と組合差別撤廃に向けて、今年度の昇格試験を受験して取り組んでいます。