

# JR東海労なごや

2017年9月7日 No. 1088  
JR東海労名古屋地方本部  
発行者：山田哲也  
編集者：教宣部

ためになる協約・協定交渉シリーズ①

## 昇格試験、全ての等級にB年限を保障すべきだ！

S 3（指導職）→C 1（主任1級）、C 1（主任1級）→C 2（主任2級）

### たった100円の昇給で昇給と言えるのか

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人は、今年の定期昇給は、ついに100円になりました。また、名古屋地本では、昨年、下位等級（S 3）の組合員が上位等級（C 1）の組合員の基本給を抜いてしまう異常な現象がおきています。何故かといえばC 1の組合員は一度も試験が受からないことによって、定期昇給の額は下がってきました。一方S 3の組合員は、S 2から出発して途中でS 3に合格したことにより、定期昇給額が1200円から始まります。よってS 3がC 1を追い抜いてしまいました。明らかに昇進制度の矛盾と言えます。

### 旧制度から数えて15回の受験はまさにいじめでは無いか

東海労組合員のなかでS 3（指導職）からC 1（主任1級）の試験を旧制度では6回、現制度で8回、通算15回も試験を受けて未だに合格していません。その組合員は、日頃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。

### 事態を発生させない救済措置としてB年限をもうけた旧制度

旧制度では、これを解消するためにS 3（指導職）からC 1（主任1級）は9年。C 1（主任1級）からC 2（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、S 3からC 1、C 1からC 2のB年限はありません。

旧制度でB年限は、今年で9年になります。ですからC 1からC 2は8年ですから昨年合格となります。また、S 3からC 1は今年が9年ですから合格となるはずなのです。

### はたして現行制度は努力している社員に報いているのか

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ものと謳っていますが、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、管理者にはなりたくないが、せめて最後は主任で終わりたいという声が多く出ています。それを実現しようではありませんか。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。

**東海労は、S 3（指導職）→C 1（主任1級）、C 1（主任1級）→C 2（主任2級）昇格試験のB年限を保障、組合差別撤廃を求めて、今回昇格試験を受けて取り組んでいます。**

職場の声を代表して協約・協定の取り組みを精力的に取り組んでいます。