



昇進基準の改正及び職務手当・技能手当の改定の提案を受ける！その1

1. 現行昇進制度基準の背景について

現行の昇進制度は 2006 年の新賃金制度の制定とともに見直しが行われ18年が経過しており、その間の社員数や年齢構成の変化により、制度が実態と乖離している状況であり、様々な問題点が露見される。

- 現業管理職等試験に合格したものの、管理者登用までブランクが開きモチベーションの低下を招いている。
- 中途採用が大半を占める中、現行の等級制度ではなかなか昇職できない。
- 試験制度が多岐に渡り、受験する側、実施する側双方の負担がかなり増している。
- 新旧制度社員間で、「等級」、「職名」、「昇給所要年数」などが異なり、区分と指揮命令系統をより複雑なものにしている。



- ◆社員一人ひとりの成長する意欲に応える
- ◆管理者を支える職場のリーダー(フォアマン)の育成促進
- ◆等級、職名、昇進(昇給所要年数)を、新旧制度ともに統一へ

2. 改正【案】のポイント

①昇職を基本としたシンプルな昇進体系へ

- (1)試験は昇進試験のみ実施(指導職試験、主任職試験、副長職試験の3種のみ)
- (2)同一職内の昇格は試験を廃止し、実務経験重視の「昇格審査」により実施
- (3)等級制度を見直し、係職区分を3級から2級へ変更(新制度社員3級の廃止)
- (4)旧制度社員についても、(3)と同様の見直し(旧制度社員1等級の廃止)
- (5)等級の見直しに合わせて、新旧制度で異なる職名を統一する

②フォアマン層(管理者補佐)の新設と人材育成体制の強化

- (1)副長職(新制度社員業務管理3級・旧制度社員7等級相当)の新設
- (2)新制度社員の指導主任職に代わり、技術管理職の新設

③社員一人ひとりの成長する意欲に応える

- (1)有能な中途採用者の早期昇級を目的とする、飛び級試験(副長職試験)の実施
- (2)総合職採用者の早期昇級を目的とする、入社時等級の変更及び、在級年数の短縮
- (3)会社の指定する資格※取得者に対し、副長職試験の受験資格在級年数を1年短縮

※運行管理者(旅客・乗合・貸切)、衛生管理者(I種)、旅行業、日商簿記(2級)、社労士、宅建、自動車検査員、危険物(乙4類)の国家資格

3. 昇給・昇格日の変更について

現行の2月1日から、毎年4月1日に変更する。