

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

特集 国鉄分割・民営化問題

II 分割・民営化路線と国鉄当局の対応

5 過員対策と三項目提案

五九・二ダイヤ改正、地域別運賃制の導入など国鉄分割・民営化路線の具体化が荷主や利用者
に不便・負担を増大させる結果となっただけでなく、国鉄労働者および国鉄下請労働者などに大き
な影響をもたらした。とりわけ二万四五〇〇人の余剰人員問題は、国鉄労働者に雇用不安をもたら
し、国鉄現場管理者の管理強化の基盤となり、国鉄労働組合運動の質的転換に大きな作用をおよ
ぼした。

国鉄当局は八四年六月五日、要員二万五〇〇〇人の削減をはかるといって「昭和五九年度要員計
画について」と「余剰人員対策について」を運輸大臣に報告するとともに発表した。この「余剰人員対
策」では、八四年度初めに二万四五〇〇人の余剰人員がでたが、八四年度中の要員計画が二万
五〇〇〇人であることから退職者推定二万～二万二〇〇〇人であるため三〇〇〇～五〇〇〇人
の余剰人員が新たに発生し、八五年度初めに二万八〇〇〇～三万人に達する見込みであり、有効
な調整策を講ずる必要がある、としてつぎの三項目を組合に提示した。(1)退職制度見直し(勸奨退
職の促進)、(2)休職制度の改定(一時帰休の導入)、(3)派遣制度の拡充、をはかるといった内容で
あった。

国鉄当局は、七月一〇日に三項目提案の細目を労働組合に提示した。骨子は、(1)一時帰休制
は、従来の五六～五八歳に限っていた退職前提の休職制度の対象者を五五歳以下の全職員に拡
げるほか、新たに復職前提の休職制度を導入し、五〇歳未満を対象に期間は二年か四年以内で、
国鉄職員の身分は保有のまま基本賃金の六割支給というもので、いずれもアルバイトを認める、(2)
五五歳以上の在職者について、定昇、ベアをカットし勸奨退職を促進する、(3)国鉄職員の身分で期
間三年以内の出向を国鉄の出資企業や下請企業四〇〇社を中心に進める、という内容であった。

以上の提案に組合側はいずれも反対であり、国労は「雇用不安、労働不安を職場に増大させ、国
鉄労働者の事実上の首切りにつながる」と主張した。動労は「基本的には反対で、当局が一方的実
施をすれば重大な対応をせざるを得ない」とし、鉄労は「余剰人員の有効活用、新たな仕事の創出
について労使協議を進めるよう要求する」という見解を明らかにした。

国鉄当局はこの対策を三ヵ月間の労働組合との交渉を経て八四年一〇月一〇日から実施し、二
万人程度の適用を予定していた。一〇月一〇日に鉄労、動労、全施労などとの交渉が妥結したが、
国労、全動労、千葉動労とは交渉打ち切りとなった。国鉄当局は同日、国労、全動労、千葉動労に
たいし「雇用安定等に関する協約」を八五年一月一日をもつて破棄するとの通告をおこなった。

余剰人員対策の実施状況については、本年鑑第五六集を参照されたい。この対策によって八五
年四月一日現在で休職者数約一〇〇〇人、出向者数約二五〇〇人を数え、五五歳以上の退職率

は従来を大幅に上回り九〇%となり、八四年度の集計では通常より六〇〇〇～八〇〇〇人多い約三万人が退職した。

さらに、国鉄当局は八四年度を通じて本社組織の改正、地方機関の統廃合など組織の簡素化とともに、六〇・三ダイヤ改正で駅の無人化、窓口の整理統合、緩急車の廃止、車両工場部門での検査周期の延伸などの実施、また、動力車乗務員の運用効率を高める新しい勤務制度の導入で一継続乗務キロの延伸、異車種混運用の拡大を進め、一人乗務化率を九五%にまで高めた。こうした合理化で生み出された「過員」は、要員センター、業務開発センターなどの名称で呼ばれる過員センターに集められ、臨時的作業に駆り出されたり、ホームの清掃や線路の草むしり、団体客募集のセールス、駅構内でのジュース販売などに従事した。

余剰人員対策をめぐる国鉄と国労の交渉は二月八日の国鉄と国労のトップ交渉で交渉再開が決まり、一五日から交渉に入った。四月四日に国労が申請していた公労委の仲裁裁定で五五歳以上のベースアップを確保したことや五五歳以上の労働者にたいする退職強要、差別をしないなどの確認をもとに妥結し、それによって雇用安定協約の破棄通告を国鉄当局が撤回したが、それは八五年二月三〇日までの期限付き協定となった。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
