

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

III 分割・民営化と国鉄労働組合運動

9 人材活用センター

国鉄当局は、八六年七月一日以降、いわゆる「余剰人員対策」として、現業機関に「人材活用センター」を設置し、現業職員の本務従事者と所要員を上回る職員を分離し、所要員を上回る職員を「人材活用センター」に配属して集中的に一括管理するという人事政策をとるようになった。

「余剰人員」とされた職員は「人材活用センター」へ転勤、担務指定等により配属されたが、一〇月一日現在で「人材活用センター」は全国で一四三八カ所設置され、配属職員は、組合所属別で国労が八一%、動労七%、鉄労六%という実態から、「人活センター」への配属において組合間差別がおこなわれているとして、東京、大阪、札幌、福岡、名古屋等全国各地の地方裁判所にたいし、国労組合員から「人材活用センター」への配属の停止を求める仮処分等が相次いで提起された。

国労は「人材活用センター」の問題点をつぎのように指摘している(八六年二月一八日付国鉄総裁宛の申入書)。

「人材活用センター」への職員の配置にあたっての具体的「選定」の基準が何ら明らかにされていない。しかも、配置の職員のほとんどは、一方的な「事前通知」等による国労に所属する職員である。この実態はまさに職員が国労に所属するがゆえに「人材活用センター」への選別配置を物語っており、「所属組合の違いを理由として差別はしない」「不当労働行為は行わない」との従来の当局態度に反する行為といわざるを得ないこと。

「人材活用センター」における業務は、草取り等の「環境整備」、壁・天井・ホーム等のペンキ塗り、便所掃除、沿線等の草刈り、文鎮づくり、電車・気動車等のガラスみがきや、床面のチューインガム削り、家屋解体、観光の名所旧跡調べ等々であり、職員として長年に亘って培ってきた知識・技能・経験を生かすどころか、輸送の安全・サービス向上とは直接係りのない業務に一方的に従事させていること。

しかも、「勤務ダイヤ」は明らかにされているが、「作業ダイヤに基づく手順及び時分」については、「余剰人員に労働条件はない」として明示されていないこと。

「人材活用センター」(建屋、詰所)は、スペース不足、照明不足、老朽等の問題があるほか洗身設備、水道、ガス、冷暖房等がない所もあり、さらに鉄道電話、机まで撤去されたところもあり、労働基準法や労働安全衛生法等に照らして問題点が多いこと。

そのうえ、職名に基づいた本来の業務(「所要員」)から一方的に「人材活用センター」に選別配置されることにともない、従来と比較し、結果として著しい賃金(諸手当=生活給)のダウン(数万円)を押し付けられ、大変な生活圧迫・破壊をもたらしていること。

そして、「人材活用センター配置の職員→清算事業団に配置が確実」であるかのようなふんいきを助長し、関係職員の雇用不安を増大させていること。

そればかりではなく、他方「本来業務」の職員(「所要員」)に対しては、「自分もいつ「人材活用センター」に行かされるかわからない」と不安を生じさせる等、暗い職場にしていること。

これと合わせ、業務に熟練した職員を「人材活用センター」に配置したこと等が、今日の事故等の増加の一因であるといわざるを得ないこと。

「人材活用センター」に配属された国労組合員らは一〇月二日「人材活用センター全国連絡会」を結成し、「人活廃止緊急署名」行動にとりくみ、「人活パンフ」「全国人活センターニュース」などを発行し、「人材活用センター」の実態の宣伝等の活動によって「人材活用センター」廃止のたたかいを全国的に展開している。

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>)
