

# 広域異動、第一次三四〇〇人へ調整 東京など三大都市圏にインパクト

国 鉄

政府は二月二八日、国鉄の分割・民営を定めた主要五法案を閣議決定し国会に提出した。これにより、既定路線は決定的な局面を迎えたが一方、国鉄は、国鉄改革成否のカギを握る余剰人員対策を進める上で地域間の余剰人員数がアンバランスになっているため、広域異動を決め、三月四日各労組に説明した。北海道二、五〇〇人、九州九〇〇人を東京、大阪、名古屋の三地区に転勤させるというものである。将来とも三地区で生活していくことを希望する職員が対象で強制はしない。三月二〇日から一カ月間募集、勤務成績を考慮して人選するが、分割民営後の配属については可能な限り本人の希望を優先することになっている。これに対して動労、鉄労、全施労は「三労組の雇用の具体的な保証の要求」に応えたものと評価、全面的に賛成の意向を明らかにしたが、国労は、「団体交渉が必要」として態度を保留した。初の大量地域間移動に、地域志向の強い職員がどれだけ応募するか注目される。

## 近く、第二次以降の移動も進める

▽：国鉄再建監理委員会の推定によると、北海道が一万三千人、九州地区で一万一千人の余剰人員が発生するといわれており、これは全体の約三〇％を占める。しかし雇用の場としては、地方公共団体や一般産業など、まだ固まっていないとはいえず多くは期待できず、国鉄関連企業の受入れは北海道千人、九州千三百人と一〇％にすぎないのが実情で、このままでは雇用の場として東京、大阪などにウェイトがかかるのは必至。そこで先に行なわれたアンケート調査結果では地域志向が強かったが、北海道、九州から東京、名古屋、大阪への広域異動の実施に踏切ることになったもので、第一次は宿舍数の関係から三千四百人だが、今後応募状況をみながら、二次以降も宿舍確保をはかって進めていく。

▽：今回の移動の背景には、二月二五日行なわれ

た総裁と共同宣言参加労組の、個別話合いで、動労、鉄労、全施労から、雇用問題の具体的な保証を要求したことに対して、当局側から応じたという経緯がある。これは画期的なことだが、三労組側としてもさまざまな思惑があるようだ。真面目で優秀な人材が入ってくれば、東京・大阪などで、従来どりの仕事をしている職員にインパクトを与え、場合によっては玉つき方式ではじき出されるという含みもある。また、北海道、九州から応募させることで、生き残る率を高めるという組織対策もあるようだ。移動者の決定に当っては勤務成績が勘案されるが、将来、新事業体への永久パスポートの含みもあり、真面目にやればそれなりの保証があることは魅力で、応募者の増加も考えられる。国労は、「団体交渉事項である」としているが、当局は配転協約とは関係がない、新しいルールが必要はないとしている。中央委でアト追いを反省した国労だが再び同じ轍が懸念される。



## 人事任免行為での移動 労働条件等は交渉する

国鉄・葛西職員局長

### 雇用可能な地域に余剰人員移動

【広域異動の方針を決め、各組合に説明されましたこの意味合いについてお聞きしたい】

北海道、九州というのは、余剰人員の発生地域の中で問題のある地域である訳です。北海道に一万三千人、九州に一万一千人の余剰人員が発生するというふうには監理委員会の意見では想定されていませんし、私どももその見解については、全く同一です。この人達に対して本当に北海道内、あるいは九州内で雇用の確保ができるのかというと、雇用確保という観点から見た場合、北海道、九州というのは最も難しさのある地域である訳です。ですから、余剰人員の発生地域に大きなズレが分布上あるということ。これをどうしていくかということ、余剰人員問題の中で大きな柱になっている訳です。もちろん、余剰人員問題というのは、雇用の確保と、また、分布をどう調整していくのかという問題があります。分布の問題については、今までは手をつけずに、まず雇用確保の目的を立てていくということ。昨年来、関連企業の二万一千人を固め、公的部門の三万人の枠取りを政府に決めてもらい、そして、一般産業界でも鋭意推進中であるという形になっています。しかし、それが仮りに推進され、予定どおりの枠が確保されたとしても、この地域的な分布というのは、やはり東京、大阪、名古屋地区を中心に片

寄ってくるということになる訳です。関連企業で二万一千人を確保したという中で、北海道が千人、九州が千三百人であり、合わせて二千三百人です。から、全体の一割強になります。ところが、余剰人員六万一千人という数字を頭に置いて考えた場合、北海道で一万三千人、九州で一万一千人、合わせて二万四千人となり、三分の一を超えるウエイトになっています。そこで、ここをどうにかして凌いでいくためには、雇用の確保ができる地域に余剰人員を持ってきておく必要があるというのが、広域異動の基本的な考え方です。そこで、どのくらいの雇用が、北海道、九州で確保できるのかといえますと、これはまだ固まっていません。ただ、二万四千人の中で、どのような想定をしてみても一万数千というオーダーで、北海道内、九州内では、消化しきれなくなるのではないかと想定される訳です。

### 宿舍確保できれば第二陣検討

そこで、本社としては、相当規模の職員を本州に動かそうということにした訳ですが、その際、東京、大阪、名古屋の三地区に限って実施しようとした訳です。その異動規模についていいますと、職員に宿舍を貸与しなければならないということになりますので、広域異動のために今から宿舍を確保する手立てを始めている訳です。具体的には、今年度末並びに来年度末の退職者の宿舍を見込ん

でみますと、東京では約千八百人、名古屋で約七百八人、大阪で約九百人という数になると思われます。それが当面、職員を動かせる数ということになっていくと思っています。ですから、第一陣は三千四百人の規模にしたということです。これからさらに、宿舍の確保等について併行して検討していきますので、それが確保されていけば、第二陣を検討していく形になるということです。これは、就業規則に明記されているところの異動だから、従来から定まったルールがありこれに則り行われて来た実例があります。例えば、逆方向ですが、東京地区から北海道、東北や九州に動かしただけでも多数あるわけです。これは元来、当局が要員総体の問題として、現行ルールで運用してやっていたことが可能なものです。

## 労働条件の問題は交渉していく

レ ですから、新たな制度を作るものではなく、また、新たな労働条件を決めるものでもないということになります。つまり、人事の任免行為としての異動にからみるといろいろ労働条件上の要求はあるかと思えます。例えば、異動者に対する手当、旅費、宿舍等々の具体的な問題について、交渉を要求してくるならば、当局で判断して公労法上の団体交渉として認められるならば交渉することになるということで組合に説明したということです。今回異動させる職員というのは、異動先に定着するという意思のある人を選びたいし、また、募集する際には、本人の希望に基づいて手を挙げさせて選んでいきたいと思えます。しかし、本人の希望のみによるという訳にもいきませんので、その中で、出す側、受ける側の双方で勤務成績を評価して、優秀な職員を採っていくという形にしたいと思っています。例えば、北海道からはるばる東京に出

てきて、不慣れた土地で生活するという人は、やはり公平の観点から見ますと、仕事はできるだけ本人の希望に沿った仕事につけてあげるといのが、当局としての責務であると思えますので、将来の配置については、可能な限り優先的に本人の希望を配慮するというところで実施していきたいと思っている訳です。三月二十日から一カ月募集を行って、転出側、受入れ側の条件が整い次第、随時発令をしていくことにしたいと考えています。異動してきた職員は、本務に入れて必要な訓練をして仕事をしてもらうということが、基本的な考え方です。

## 現行ルールで実施、問題はない

今後一年間の間に合理化を行い、雇用の確保をして、その雇用のあるところに職員を動かしていくということをやっていくかなければなりませんので、今から前広にやっていくということ、三月二十日からの募集ということになった訳です。これに対して、共同宣言を結んだ三組合は、基本的にこういうことをやらないと雇用の確保はできないのではないかと既に問題提起をしておりますので、大賛成であるということを表明しております。国労はこれについて、配転協定に基づいた配転なので、配転協定が締結されていないという状況の中でどうするつもりなのだと。つまり、配転協定を結ぶべきではないのかという要求、あるいは、これはまさに労働条件の大幅な変更であるから、団体交渉でルールを決めてやっていくのではないかとという主張をしています。しかし、現行ルールでやれる訳ですから、交渉をやっている間何もしないので待っていなければならぬと云う訳ではなく、三月二十日になれば当然のこととして、これを実施していくという形にしていきたいと考えています。(文責記者)

# 条件などで労使合意の形成が先決 選別への玉突きになることを警戒



国労・秋山企画部長

## 条件などで労使の合意が前提

トポレ労働企業公  
【今回の広域移動をどのように受止め、どう対応されるのですか】

ひと口にいうと、理屈ではなくまさに生活の根幹にかかわる問題です。これを通常の人事移動とか人事運用では片付けられないと考えます。これが必要だというなら、条件など徹底的に労使が協議をつくし、そのなかで合意を形成して、出る方、受けとる方とも不安のないようにしていくのが労使のあり方ではないかと思えます。

【他の三組合は、基本的には賛成の立場を明らかにしたようですが】

私のはうは、いくつか要求提示をしないと団体交渉ができない状況だから、そのことも含め具体的な要求を出したい。その要求が受け入れられるとするならば、今日の状況ですからこれはやむを得ないものとしてやっていきたいと思っています。

【当局は、通常の管理運営の範ちゅうで、過去にもUターンということはやった、したがって新しいルールを作る必要はないと、いつていますが】

通常のルールではとうてい成し得ないものと思っています。国鉄に就職した際、本社採用、支社採用、地方局採用というものが、法的根拠は別として厳然としてあります。今日まで一般職採用にも転勤はあり得るということが国鉄の特性としてありましたが、ごく一部の特殊なケースを除いては管内移動と受けとめていました。あきらかに管外へ、しかも生活基盤を永続的に変えて出ていくのですから、全く違うという認識に立っています。

【企画部長談話によれば、動労と意識統一ができているというふうにも受けとれますが】

動労とは、意識統一ができていない面とできていない面があります。動労は基本的には認めているが、私の方は、認める認めないという以前に、条件をはっきりさせなければならぬということです。しかし、不安のないように条件を整えようということでは一致しているわけです。

## 選別の玉突きになることを警戒

【ほかに、強調することはありますか】

東京、名古屋、大阪でも現在余剰人員をかかえています。そうすると、出る方は選ばれてくるが、受けとるほうは一体どうなるのか全く不明確です。選別の玉突きになることを警戒しています。将来大きな問題になる可能性があります。

三月一〇日総評でギリギリ国労と動労が一緒にできる条件を求めて会議を開きますが、二〇日というタイムリミットがありますので、早急に対策をたてるつもりです。

(文責記者)

# 広域配転、異系統配転すでに議論済み

## 当局に広域活用の具体的詰め求める



動労・福原書記長

【先日、国鉄当局から余剰人員対策を円滑に進めるといふことで、広域異動の実施についての説明がなされたと思いますが、どのように受けとめておられますか】

### 動労は四年前から組織内で議論

当局側から広域異動の実施についてという提起を受けました。その段階で動労としましては、基本的にこれを受けると申し上げました。ただし、いくつかの問題点が残っておりますので、これらにつきましてはこれから当局といろいろ接触をしまして、その中で明確にして、最終的に処置をしていきたいと考えております。雇用が最大の課題です。いままでいろいろ取り組んできましたが、その上になつて広域活動についても当っていきたく

が一過性でなくて、これからも増加するという動向の中で、それらについては議論をしてきた訳です。議論をしてきまして今日の段階でいろいろ分析をしましたが、この広域活用については、当局に対して問題提起をせざるを得ないと、判断をしました。若干、数字をあげてみますと、まず北海道それから九州、ここが余剰人員が相当あるわけです。四国についてはプラ・マイ零と、基本的にはそんなものだと思います。あとは東日本地区、西日本地区、ここは一定の運転職場に限定して云えば、わが組合員との関係では、マイナスということになります。こういう点なども含み合わせ考えますと、むしろ積極的に広域活動の問題について処置をしていきませんと雇用問題についての安定確保は、なかなか計り得ないのではないかと考えまして、当局側から正式に具体的な内容にふれまして話がありましたので、基本的にこれを了すとす

るといふことになりました。

【広域異動の実施について、異動先における将来の配属に際して云々の重要項目がありますが】

その中で重要だと思われた問題点の一つは勤務成績の内容に関しては、私は少なくとも真面目に働くということが勤務成績の根本の条件として据えられなければならない。もう一つは異系統への異動に関しては、これは地域指向との関係で追求していきたく、またいかざるを得ない。もう一つは将来の配属に際しての希望に関しては、是非そのように願いたいし、具体的にどのような考えを持っているのか詰めていきたい。(文責記者)

【先日、国鉄当局から余剰人員対策を円滑に進めるといふことで、広域異動の実施についての説明がなされたと思いますが、どのように受けとめておられますか】

# 広域異動は転職の問題として対応

## 鉄労が新会社の採用条件等問題提起



鉄労・志摩書記長

【広域異動については共同宣言参加三組合の共同提起と同一理念から出発したものですか】

ト 【国鉄当局は、今後の余剰人員対策を円滑に進めていくため、雇用の場が地域的に偏在している状況から、余剰人員の地域的なアンバランスを整理していく必要があるとして、広域異動の実施についての説明がなされたと思いますが、どのように受けとめておられるのか】

### 雇用条件等机会の均等は当然の事

われわれは余剰人員対策とは考えていません。いままでやってきた余剰人員対策から深度化した、いわゆる転職の問題だと受けとめています。だから、当然、受け皿の少ない九州、北海道それに本州の一部もそうだけでも、とくに受け皿の少ない九州、北海道等々については現行状態のまま、いまのような手法による余剰人員対策だけでは、もう到底解決できないわけです。

ですから、それを公的機関も、民間も、関連事業も含めて比較的受け皿の大きい本州に移動さすことが、労働組合から考えても、労働条件及び雇用条件の机会の均等化だと、われわれは考えていますから当然のことだと受けとめているわけです。

【広域異動については共同宣言参加三組合の共同提起と同一理念から出発したものですか】  
新聞や、マスコミが共闘とか、いろいろ書いているだけで、別に三組合に限らず、すべての労働組合は労働者の雇用を守るということは大前提ですから、雇用を守らない集団があるとするならば、それはもう労働組合とは云えない。だから鉄労、動労、全施労だけでなく、すべての労働組合が雇用を守るということが運動であるとするならば、勤務成績の優秀な人々の広域異動を労働条件を含めての組織的対応として考えるのは当然である。これから三組合がどうするかといえば、別に三組合に限定しているわけではなく、共同宣言に参加した労働組合が雇用という問題について、同じ歩調がとれるなら、同じ歩調をとってみようということだけです。

細部の労働条件にまつわる問題までも、一緒に三組合が、当局と協議したり、交渉したりということとは今までにやっていない訳です。たまたま、雇用条件の机会均等化という問題で、われわれが二月一三日に、逆に当局側に「①新会社の採用条件を検討し、明らかにすべきではないか ②北海道などから大量転動させる施策をとってほしい ③希望退職について、手を上げやすい条件づくりが必要」と問題提起を行ったわけです。そのことに対して総裁は、考えを明らかにしただけであって、三組合云々ということは関係のない話だとわれわれは考えています。

(文責記者)

# 雇用を守る立場からの提案に協力

## 問題提起は共同宣言参加の三組合



全施労・滝口書記長

生活している人たちの雇用が本当に守れるか、具体的な保証を明らかにすべきだろう、ということですが。総裁は「全くそのとおりである。近く検討して三組合に提案したい。そのときは協力してほしい」といわれました。雇用を守る立場に立っての提案なら、われわれとしてそれを受けることはやぶさかではない、ということと二五日の会談は終わりました。

### 組合の問題提起に対する回答

【今回の広域移動の提案に対して、全施労はどういう対応をされますか】

実は二月二五日、「労使共同宣言を確認し、それをめぐって意見を交換をした」という総裁の要請に基づき、三組合による会談が行なわれたのです。その席上われわれが主張したことは、共同宣言の意義と重みを、地方の管理者に徹底していないのではないか、いかに中央段階でやっても、地方での重要な意義を体していない管理者があるとする意味がない、地方でもやるべきだということが一つです。

もう一つは、われわれは雇用協約、配転協約は結んでいるが、現実の国鉄改革の動向を率直にみると、分割民営は既成事実化している。しかも彼等の力関係の中では、いかに反対を唱えようとも、すでに法律化をめざして国会が動いているのだから、これが成立したとき、本当に雇用問題が解決できるのか、とくに北海道、九州、四国では、余剰人員が消化できず状況にない。これらの地方に

これをうけて三月四日、三組合が同一テーブルについて会談、そこで広域移動の提案がありました。われわれとしては、共同宣言をして、まじめに努力をしている組合と、そうでない組合とのケジメをつけるべきだとまず注文をつけましたが、総裁は、そういうことにならないよう努力する、広域配転ではなく、広域移動として当局の管理運営として行ない、それにまつわる細かい労働条件については十分団体交渉するという回答がありました。また、提案内容にある「勤務成績」は、公平にするとともに、「将来は可能な限り本人の希望を配慮する」とされているが、本人の生活設計とか、家族問題をからめて、本人の承諾を得たうえでやることを原則とすべきである、しかし、この人たちは勤務成績が良いわけだから、本人は国鉄に残りたいと希望しているはずだと申しあげたことに對して総裁から「そうだとすれば、その人たちは永久パスポートで、将来とも保証したい」と回答がありました。そうだとするならば、全施労としては積極的に協力するということを明らかにしたわけです。

(文責記者)