

「信賞必罰」を基本に職員管理を徹底 査定制度、余剰人員対策上の選別に連動

国 鉄

国鉄は分割・民営化を控え、この程、夏、冬の期末手当支給の際、民間企業なみに職員の勤務成績、出勤状況を査定して支払う制度を初めて導入するとし、国労、動労、鉄労、全施労、真国労などの各組合に提案した。この制度はこれまでの悪平等を解消し、信賞必罰を基本とした職員管理を徹底し、期末手当の支給に職員個人の勤務成績を適時適切に反映させ、事業運営の活性化に役立てようというものだが、動労など共同宣言参加の四組合は肯定的に受け止めているものの、国労は「今職場では雇用の確保と選別が最大の関心事で、提案は選別の不安をよりかきたてる。この時期に夏季手当まで信賞必罰の体制を導入するのは反対だ。まさに選別である」としている。一方、管理者についても同様の査定を導入することにしており、内容は更に厳しくなる。国鉄ではこの制度の導入によりこれまで八次にわたって実施した職場総点検の総仕上げと位置づけている。

余剰人員対策上の選別に連動か

▽：今回の期末手当査定制度の導入が職員、組合にどのような影響を与えるかが問題である。今の段階で勤務成績により期末手当に差がつくことの実実は、その事実より将来の職場への影響が最も大きいと考えられるのではなからうか。余剰人員対策上の遇されかたに関わってくと見られることである。国労は今までも一人の選別も許さないとしており、この方針と本制度との深層心理の中ではつながることから絶対妥結することは出来ないであろう。しかし、先に妥結した昇給協定では

当局は先行妥結した組合を待たせ、国労との間の仲裁々定が出るまで支払を停止したが、本制度についてはそのようになるとは限らないことが予想される。何故なら、当局が動労など共同宣言参加四組合と妥結すればたとえ国労が妥結しなくても、当局は債務を負う訳でその履行を迫られた時は、

履行せざるを得ないとみられるからである。国労だけ妥結しないと組織内への影響は極めて大きい、となれば国労としては、当局に他の組合と妥結させない作戦をどのように進めるかが焦点となり、そこは当局と国労との知恵くらべである。しかし、現在の国鉄の状況では、国労がその方針を貫き通せるか否か関心の寄せられるところである。

▽：本制度で減額の対象となる職員は、一割の二万四千人となるが、その対象者は、組合の方針で当局と協議してきた職員でなく、国労所属の職員

国労、妥結か否か選択迫られる

となる公算が強い。国労が当局案にどのように対応するか現在のところ不明であるが、本制度が実施されれば職場規律は格段と改善されることは事実であるし、国労の指導性に疑問を持つ組合員も出てくるのではないかとみる関係者が多いことは

事実である。いずれにしても国労にとって大変な選択が迫られているといえよう。

また、先の国会で希望退職者の優遇措置法案が成立したが、このことは国鉄改革法案の審議という視点で見るとこの法律制定だけで他の法案は成立

分割・民営化の方針最早必至

させないという訳にはいかなかったとみられることから大きい意味を持つのではなからうか。

何故なら他の法案が成立しなれば今回成立した法律は何らの意味をなさないことになり、自民党政府の権威にかかわることとなる。自民党政府にとって他の法案を必死になって成立させなければならぬのが現状である。

ればならなくなった訳で、今回の法案成立で分割・民営化の方針は最早必至のものとなったといえよう。したがって、分割・民営化が行われるということは職員の選別が行われることを意味するしボーナスの格差付けを当局が提案したということも職員の選別につながるものといえよう。それだけに、国労が提案をのむとなれば職員の選別を認め、分割・民営化を認めたことになると思われることから、国労が当局提案にどう対応するかが、極めて大きな意味合いを持つことになったといえよう。

いずれにしても辿り着くべき頂に向けて一歩、一歩登りつつあるのが現状である。

期末手当の査定、人事管理に効果を期待 勤務成績を反映、企業の活性化を期す



国鉄・門野給与課長

意欲の向上と意識改革が必要

【今回の期末手当の支給について民間に近いという手法を採り入れた目的というのはどういうことですか】

現在の国鉄は、いわゆる改革に向けて職員一丸となつて努力を行うべきときである訳です。そのためには、職員一人一人の能力、あるいは意欲の向

上と意識の改革を図ることが必要です。そのように私どもも考えていますし、世の中からも期待されている状況の中で、信賞必罰を基本とした職員管理を徹底することとし、民間企業はもとより、国家公務員、他現業等でも賞与への勤務成績等の反映が何らかのかたちで行われていることに鑑み、今回、期末手当の支給に際し、職員個人の勤務成績等を適時適切に反映させ、ひいては企業運営の活性化にも資するよう、新たに支払方法を定めようというものです。先の第八次総点検の中でも、まだ職員の意識、意欲が不十分である、あるいは職員に対する個人指導を強化する必要があるという指摘がされている訳で、本制度の導入は、勤務成績を適時適切に反映する人事管理の手法としての効果も期待できる訳で、いわば総点検の総仕上げというような機能も果たすことになるというふ

昭和61年 6 月 5 日

うに考えています。このような制度というのは、民間では当然のこととして行われているわけでして、いわゆるボーナスというものについては、その期間における成績とか出勤状況等が反映されるのが当たり前であり、むしろボーナスというのはそういう性格を持っているというふうに理解されて一般的に行われている訳です。また、公務員等においても、何んらかの形で同様の目的の制度が既に導入されている訳です。ところが、国鉄においては、これまでそのようなことがほとんど行われていなかったというのが実態でありましたので、今回提案することになったということです。

職員管理の充実をめざし実施

【何故これまで実施しなかったのですか】

一 この問題につきましては、労使の間で議論がなかつた訳ではなく、「支払方法」の問題として「引き続き協議」となっていたものです。今回、先程お話ししました情勢を背景として、職員管理の一層の充実をめざして実施しようというものです。

公 【あたかも国鉄法案が、国会に上程されて審議されている中で、民営ということを指向されているというものがこのような制度を引き出す引き金になっているのですか】

11 (昭和30年1月17日第3種郵便物認可)

私どもは、一連の改革法案を政府内で決めていただいて国会の審議を待つという段階にある訳ですが、その法案は、いうまでもなく、分割・民営を内容とした経営形態の抜本的な変更ということを盛り込んでいます。それと関連付けて言いますと、先程言いましたように民間では当たり前のことです。民営になれば、広く導入されていることですから、民営に採用されていくことは言うまでもないことだと思います。ただこの制度導入が、民間にできないとか、あるいは分割・民営とするための準備としてやるといふようなこと

よりも、むしろ今までこのような制度がなかったことを反省せざるを得ないということです。基本的には、現状においても早期に導入すべきものであるということと。とにかく職員の意識、意欲あるいは能力のさらなる向上と、信賞必罰ということを基本にした職員管理の徹底のため、今回の制度を導入しようと考えた訳です。

定期昇給、勤務成績を多少加味

【そうしますと、今まで格差というものは無いということですか】

現在も、厳密な言い方をすれば、ボーナスも基準内賃金の何カ月分を支給するということになっておりまして、基準内賃金の中には、一年に一回の定期昇給時において勤務成績を多少加味しています。ですので、昇給額も違うことになっています。それを基にボーナスを計算するということにおいては、きわめてわずかながら、間接的に反映されているということは言えなくもないのですが、勤務成績を適時適切に反映する手法として、また、世間でもボーナスというものが、個人ごとの勤務成績等を一般的にどの程度反映させているのかという比較からすれば不十分です。また、定期昇給は、年に一回ですし、そもそも昇給の結果というのは、退職時に至るまで影響をもつ、柔軟性を欠いた永続的なものです。ボーナスに一定期間の勤務成績を反映させるということは、正にボーナスというのは、その都度決めていくものですから、ある時期にマイナスの評価を受けても頑張ればリカバリーもできるといふことですから、弾力的に運用していける訳です。これまで適切でない部分もありましたので、制度として、一定期間意欲的に働いた人と、何んらかの理由で労務を提供しなかった人を正確にかつ矛盾をしないで、また、無差別悪平等にならないように、各所で期間につい

でも反映させるように制度として導入した訳です。その改正のポイントとして二つの側面があります。一つは、一定期間の勤務成績を反映させること、二つには、一定期間における期間率ということ、つまりどの程度出勤したかという部分を反映させるという、二つの側面を、個人ごとの支払額を算定する際の要素にしたいということです。

基準日以前の六カ月が調査期間

【制度の具体的な内容について伺いたい】

内容として、期間率というのは、夏期手当の場合には六月一日、年末手当の場合には二月一日という二回の基準日を起点にこの基準日以前の六カ月間を調査期間としている訳です。この期間内において、欠勤期間が四日以上三〇日以内の場合には百分の一〇、同様に三十一日以上九〇日以内の場合には百分の四〇、九十一日以上の場合には百分の七〇をカットするということです。逆に言いますとその全期間を休んでも、三割は支給するというようにしている訳です。これは、初めての導入であるということ、ボーナスそのものが一定の生活給的なといえますか月例賃金をカバーする要素もあるということを考慮し、カット率を百分の七〇で止めているということです。なお、欠勤の理由には、いろいろある訳で、いわゆる私傷病による欠勤の場合には、この原則に対して大幅な緩和と項といえますか、職員の病氣療養中の生活も考慮して、最高で二割の減にとどめるよう配慮しています。この点は国家公務員の制度の場合にも同様案としましては、私傷病による欠勤期間が四日以上三〇日以内の場合百分の五、三十一日以上六〇日以内で百分の一〇、六十一日以上九〇日以内は百分の一五、それ以上は百分の二〇のカットとしております。また、これの例外として、期間率では、

余剰人員対策の一環としていわゆる三本柱として進めています退職前提退職、復職前提退職による休職者の場合には、今回の期間については勤務したもとして取扱うこととしています。

それから、もう一つの大きなテーマである成績率ですが、これも調査期間における職員の勤務成績に応じて、勤務成績の優秀な職員には基準の五割増とし、一方、勤務成績の良好でない職員に対しては、基準の五割減としています。つまり、勤務

勤労意欲、執務態度等で判断

成績の優秀な者とは、例えば、職務上功績があると思われる者、他の模範と認められる者というところから当然に判断できる訳で、また、勤務成績が良好でない者とは、平素職員としての自覚に欠ける者、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等について遜色のある者ということと判断したいと思っています。なお、この対象となる人員は、管理局等の単位を分母にしてその一割を基本にしたいと考えています。

【労働組合との交渉のゆくえについては、どうお考えですか】

今回の施策は、夏の期末手当から適用するというところで団体交渉を進めてゆくことになりましたが、導入の目的・内容とも世間ではいわば当り前のこととも言えるものであり、また初めての導入ということ、内容的にも職員の理解の得やすいように配慮をしたつもりです。したがって、各労働組合とも当然の施策として必ず理解が得られるものと考えております。来春の改革に向けて、今ほど職員の意識改革や意欲・能力の向上が求められている時期はなく、本制度が事業運営の活性化につながるよう一日も早く労使の合意を得るべく誠意をもって連日でも交渉してまいりたいと考えております。

(文真記者)

国労組合員ゆえの差別行為は許さない 客観的基準で一定時期に最終決着図る



国労・酒井副委員長

労務管理強化のための差別政策

【今回、この時期に期末手当の査定という提案があった背景をどう見ていますか】

国鉄のいわゆる分割・民営化に向けて労務管理を強化するための差別支配政策の一つとしてこの問題は出されたのではないかと思います。しかし現実には公務員ならびに公労協の各組合にも査定は行なわれているわけですから、われわれとしては時期も時期であるし、内容的に差別支配は基本的に認められないことであっても、周囲の状況から考えて管理者の心情的行為により勤務成績をうんぬんして差別をつけることを阻止することを前提に、具体的な要求を提示して当局側と早急に交渉をつめたいと考えています。

【基本的には了承ということですか】

いや、査定の方法として二つあるわけですね。期間率については、議論はあっても客観的に分かるものです。成績率のほうは勤労意欲とか、態度とかいろいろあるわけで、自分では一生懸命やっているつもりでも客観的な基準はない。だからこう

いうことはやめて他の公企体のように期間率でやるべきだという要求を中心に、早急に自主解決を求めて交渉をつめるという方針です。

時間的制約から早急に解決図る

【しかし、当局は認めないでしょう】

周囲の状況を見ると困難はありますが、ああそうですかといって認める内容のものではないので、われわれの考えを当局にぶつけ、時間的制約もあるので早急に解決をはかるという方針を、昨日の中央委でも決めたわけです。もう一つの問題は、公職選挙法でも周知期間ということでもめましたが、急にやるのではなく、法規上からいっても、年末手当からやるべきではないかということで、これも交渉のなかで明らかにしていきたいと思えます。

【成績率の判定をするのは所属長ということですが、その点の意見は】

これは形式でしょう。実際には現場長が査定をせざるを得ないと思います。期間率ならすぐに分かれますが、勤務成績は直接労働者を掌握している現場の管理者しかわからないわけですから、それは形式の問題だと思えます。

【現場長では手ごころを加える心配があるということでも所属長がやるというようにもみられていますか】

そういう意図があるかもしれませんが、正に邪道だと思います。

【本当に客観的にやるかどうか心配はありません

【か】それはあります。過去にも昇給に際して、口実をつけて昇給を遅らせられた例など、やはりはつきりしない問題があります。極端なことをいえば、あいつは気に入くない、顔付きが悪いなど、もちろん理由になりませんから他の何かにこじつけてやった例などなかったわけではありませんから、そういうことは正しくないというのがわれわれの主張です。

選別に利用する側面ありと認識

【個人の成績が正しく評価されることは、意欲の向上になるのではありませんか】

困労は、国鉄労働者の七割を組織しています。国鉄の事業の大部分を背負ってやっているわけです。皆一生懸命やっているからこそ、一分一秒の遅れもなく列車はキチンと動いているのです。皆まじめですよ。それを組合別、個人別に差別したりするのはどうかと思います。皆が一生懸命やっているというところは、客観的に証明されているではありませんか。労働集約産業ですから一人でやるわけではなく、それぞれ関連があり、その一つが狂えば列車もまともに動かない。皆でやってその総合力で正確なダイヤで列車が動くわけです。だから差別するべきでないというのが基本です。

【今回のボーナスの査定と新会社への選別ということとは裏腹の関係にあるのではないでしょうか】

選別へのテコにしようとしていることは想像に難くありません。その側面があるということをはっきりと認識しつつも、周囲の環境、また他官庁もすでに以前からやられているわけですから、ひとり国鉄だけが反対ということでは済まされないといい状況にあります。だから、せめて客観的な基準でといっているわけです。林野、郵政などは大体そういうやり方です。やるならばそれが一番よ

いと思います。客観的基準がなく、なぜおれがカットされるのか不思議だということでは問題だと思いません。

【これが今後に及ぼす影響など、どのようにみておられますか】

影響はあるでしょうね。それがどんな形で出てくるかはつきりしませんが、組合員の気持ちのうえに不安定感なり、あるいは心配なり、そういう気持ちがあわき起こることは避けられないだろうと思っています。

国労組合員故の差別は許さない

【他の組合は、基本的には賛成のようで、査定にも自信をもっているようですが】

そうはいつでも、一〇人のうち七人は国労の組合員です。その人たちがまじめに働かなかつたら、列車はまともに動きません。したがって自分たちだけがいい子のつもりであっても、客観的には証明されないでしょう。皆同じ仕事をして、列車を動かしているのです。まじめに働いている労働者を、それが国労の組合員だからといって差別することがあれば、これは明らかに不当労働行為です。そういうことは、何としても排除したいと思えます。いずれにしても、はじめてのことですから実施されないと何ともいえませんが、過去の昇給の場合をみても多少その傾向はさげられませんから昨日の中央委員会でもいまままで述べた内容で方針を決定、これから交渉に入ります。

【現場の組合員はどう受け止めていますか】

かなり反発があるのは事実です。しかし、期末手当は、ローンの支払いか、生活の重要な一部になっていきますから、伸ばすわけにはいきません。一定の時期には最終的な判断をせざるを得ないと思っていますが、公平にやらせるといふことにつきます。

(文責記者)

骨身を削ってきた努力を評価して貰う 動労組合員は全員プラス査定と信ずる



動労・佐藤副委員長

動労組合員の正当な評価を期待

【今回、期末手当の支給について勤務成績を反映するとの提案があったようですが、どう受けとめられましたか。また、その背景はどうだったのでしょうか】

国鉄ではこれまでボーナスの査定はなかったのですが、今回の問題は国鉄のいま置かれている状況を抜きにしては考えられないと思います。つまり雇用問題で労使が苦勞しているなかで出されたわけで、動労としてはこの間、共同宣言、広域異動、派遣問題など骨身を削ってやってきました。こういう前提に立って、動労の組合員を正しく評価してもらうということ、この提案は積極的に受け止めたいと思っています。

いままでは悪平等でした。苦勞している者としていない者との差をはっきりさせ、苦勞している者にはむくいるべきです。ただ、問題はマイナスのダンピラをやたらに振り回されては困るということです。いずれにしても支払い方法を決めなければ額を決める交渉ができないわけですから、急い

で検討しなければなりません。動労の組合員がマイナスにならないように取組みます。この背景には、余剰人員解決のため今まで企業人教育、派遣問題、広域異動などいろいろあり、これは良い人を選ぶものでした。今回の提案には、悪い者を選び出すという意味があると思います。動労としてはそれを重視しています。

努力する者に報いるのは当然

【新会社への選別という狙いがあるということですね】

当局がどう考えているかわかりません。また言う立場ではありませんが、われわれ受け止める側としては、これは明らかに選別であると考えています。こういう状況ですから、当局としては当然出してくると前から考えていましたし、それを意識して対応してきたわけです。

【職員の意欲が欠けているから、そのためにボーナスの査定が必要といわれていますが】

査定はダブルになっていますが、基準年齢でみますと三万円のプラスマイナスがでる。私はもっと差をつけてもいいと思います。つまり努力している人にはむくいるべきです。動労の組合員は全員がプラスになると信じています。

【しかし組合を査定するのではありませんからそういうわけにはいかないでしょう】

それはそうですが、われわれの側からいえば動労の組合員は家族も含め骨身を削ってやっているわけですからそれにむくいてもらいたいと思います。

基本的には全員プラスと信じ、マイナスの者にはどう対応するかということをやっています。

【成績率の判定は所属長ということですが、これに対する意見は】

提案内容をみますと所属長、つまり管理局長とい

査定は慎重のうえにも慎重に

うことになっていますが、材料を提供するのは現場の長です。現場の長だけで決めるわけではありませんがその評価が重くなるのは事実です。一方所属長が査定するとなれば、そこでの判断がかりに一ミリ狂えば、下の方へは一〇センチの狂いにもなるわけですから、慎重の上にも慎重にやってもらいたいと思います。その辺これからの交渉のなかで確認しながら、慎重な交渉をしたいと思っています。いずれにしても、これは方法、手段の問題ですから、これを決めなければ金額の要求がでないし交渉に入れないわけで、じっくり交渉したいけれど時間的な余裕がないので、ここを押しえてなるべく早く解決したいと思います。

【一般の組合員はどう受けとめていますか】

内容はとにかくとして、こういうものは当然出てくるものと予期していたと思います。動労のこれまでの取組みは、こういうことを予測してやっていますから、来たるべきものが来たということだと思います。いいか悪いかの論議ではない、こういう状況では当然と受けとめ、動揺はないと思います。

【特定の組合が妥結を拒否した場合、結果はどうなるとみておられますか】

困労も提案は受けたようです。しかし交渉がどうなるかということですね。他組合はとにかくわれわれは、早急にかつ慎重に交渉したい。当局とは人事協議会を一三〇回やるなかで、こういう動きがみられたので早くから用意はしていました。二三日のフォーラムで説明を求め、二七日に明らか

になるということ、内容もある程度知ったので二四日の臨時中央委員会で全体の状況を報告、われわれの態度を確認しました。

【このことは、今後にも影響すると思いますが】提案をみますと、夏冬のことだけで、年度末のことにはふれていません。年度末は全く出ないのか、出てもわずかで差がついても二〇三〇〇円ということだと思えますが、われわれは、いただくものはいただきたい。いずれにしても、今回の提案の影響は大きいと思います。とくにカットされる人には大きな意味があり、当局のきわめて巧妙なやり方と思います。

一生懸命やったかどうかが基準

【マイナス査定を受けた人は、そこで半ば腹をくくらなければならないということですか】

マイナス査定の意味するものは金額もさることながら、重い意味を含んでいると思います。動労の組合員はそういうことはないと思っています。

【しかし動労の三万人が全部プラスになるということはありえないと思いますが】

問題は、労働組合の指導のもとにキチンとした勤務をしているかどうかということと、それを当局がどう評価するかということです。仕事自体が労働組合運動と知っている者が現実にいるわけですから。

【勤務成績の判定基準についての意見がありますか】

基準はいくつかありますが、問題は一生懸命やっているかどうかということです。一生懸命やっている人を結果が悪かったからといってマイナスに評価すべきではない、ということですね。やはり人間のやることですから、狂いが生ずることは避けられないが、事の重大さからいっても所属長は慎重に判断してもらいたいし、われわれもこの点に重点をおいて交渉していきます。(文責記者)

基本的には全員プラスと信じ、マイナスの者にはどう対応するかということをやっています。

【成績率の判定は所属長ということですが、これに対する意見は】

提案内容をみますと所属長、つまり管理局長とい

査定は慎重のうえにも慎重に

うことになっていますが、材料を提供するのは現場の長です。現場の長だけで決めるわけではありませんがその評価が重くなるのは事実です。一方所属長が査定するとすれば、そこでの判断がかりに一ミリ狂えば、下の方へは一〇センチの狂いにもなるわけですから、慎重の上にも慎重にやってもいいと思います。その辺これからの交渉のなかで確認しながら、慎重な交渉をしたいと思っています。いずれにしても、これは方法、手段の問題ですから、これを決めなければ金額の要求がでないし交渉に入れないわけで、じっくり交渉したいけれど時間的な余裕がないので、ここを押しえてなるべく早く解決したいと思います。

【一般の組合員はどう受けとめていますか】

内容はとにかくとして、こういうものは当然出てくるものと予期していたと思います。動労のこれまでの取組みは、こういうことを予測してやっていますから、来たるべきものが来たということだと思います。いいか悪いかの論議ではない、こういう状況では当然と受けとめ、動揺はないと思います。

【特定の組合が妥結を拒否した場合、結果はどうなるとみておられますか】

因労も提案は受けたようです。しかし交渉がどうなるかということですね。他組合はとにかくわれわれは、早急にかつ慎重に交渉したい。当局とは人事協議会を一三〇回やるなかで、こういう動きがみられたので早くから用意はしていました。二三日のフォーラムで説明を求め、二七日に明らか

になるということ、内容もある程度知ったので二四日の臨時中央委員会で全体の状況を報告、われわれの態度を確認しました。

【このことは、今後にも影響すると思いますが】提案をみますと、夏冬のことだけで、年度末のことにはふれていません。年度末は全く出ないのか、出てもわずかで差がついても二〇三〇〇円ということだと思えますが、われわれは、ただくものはいただきたい。いずれにしても、今回の提案の影響は大きいと思います。とくにカットされる人には大きな意味があり、当局のきわめて巧妙なやり方と思います。

一生懸命やったかどうかが基準

【マイナス査定を受けた人は、そこで半ば腹をくくらないといけないということですか】

マイナス査定の意味するものは金額もさることながら、重い意味を含んでいると思います。動労の組合員はそういうことはないと思っています。

【しかし動労の三万人が全部プラスになるということはありえないと思いますが】

問題は、労働組合の指導のもとにキチンとした勤務をしているかどうかということと、それを当局がどう評価するかということです。仕事自体が労働組合運動と知っている者が現実にいるわけです。

【勤務成績の判定基準についての意見がありますか】

基準はいくつかありますが、問題は一生懸命やっているかどうかということです。一生懸命やっている人を結果が悪かったからといってマイナスに評価すべきではない、ということですね。やはり人間のやることですから、狂いが生ずることは避けられないが、事の重大さからいっても所属長は慎重に判断してもらいたいし、われわれもこの点に重点をおいて交渉していきます。（文責記者）

正しい評価が職場に意欲と活気を与える 勤務成績を中心に公正をもとめて交渉



鉄労・志摩書記長

信賞必罰はきわめて当然のこと

【今回期末手当での支給について一定期間の勤務成績を反映するという提案があったようですが、それについてどう受け止められたのでしょうか。また、この背景をどうみておられますか】

私どもとしては、まじめに働いている者とそうでない者とは、はっきり分けて評価すべきだということ、を、ずっと以前から主張してきたわけです。信賞必罰は当然のことです。皆同じではなく、成績のよい者が正しく評価されたほうが、意欲がわき、職場も活性化するでしょう。したがって今回の施策については、当然のこととして平静に受け止めています。とくにボーナスについては業績配分の意味合いをもっているわけで、民間の企業においては査定は当然のこととされており、また公務員のはほとんど程度の差はあれ成績を反映しているわけですから、ひとり国鉄だけがいまのきびしい状況のなかで画一的に本俸×支給率であっていいわけにはいかないと思います。私どもは本日提案をうけたのですが、査定の基準に若干の注文

をつけましたが基本的には了承をいうことでわかれてきました。この背景については組合攻撃とか差別政策とかいろいろいわれていますが、私どもはそういうのがった見方はしません。民間会社になれば当然のことであり、当局もようやく民間的企業意識をもってきたのだなと受けとめています。また、雇用問題などきびしい状況のなかで、国鉄の規律問題などがうんぬんされているとき、世論に対してははっきりした姿勢を示したものと思っています。

新会社へ選別と無関係であり得ぬ

【今回の時期におけるボーナス査定と、新会社への選別とは、裏腹の関係にあるのではないのでしょうか】

やはり、結果的には関係がでてくるでしょう。新会社へ採用する基準はまじめで勤務成績が優秀な者になるのは当然のことです。国労のようにやりたい放題、文句ばかりいって内部をかき回し、ろくに仕事をしない人でも新事業体にいけるのであれば、何も分割民営にする必要もなく、私ども自身を削って苦勞をする必要はないわけです。したがって今回の査定で大幅なカットを受けた人は、はっきりいって成績不良者ということになり新会社への採用はむずかしいということになるのではないのでしょうか。国労あたりがこれについていろいろ騒ぎたてるかも知れませんが、国労の組合員でも大多数の組合員はまじめで、一生懸命やっているわけで、問題は一部の煽動的な人たちで

す。新事業体が選別するのは当然です。その意味では今後にも大きな影響を与えることになる、それだけの重みをもっているといえるでしょう。いずれにしても最大の選別基準は勤務成績が優秀かどうかということですが、これは別に不当なことではありません。民間会社ならどこでもやっていることです。私も鉄労の組合員についていえば、早くから国鉄改革に真剣に取り組み、筆舌につくせぬ苦勞をしながら当局の施策に協力してきたわけで、悪い評価を受けることはないと思っております。

【その問題について、書記長の地方集会での発言が国会で否定されたという報導がありました。】

管理職にもシビアな査定が必要

マスコミは前後の関係を抜きにして、面白おかしく取りあげるから、ああいう表現になるわけで、真意が伝わっているとは思いません。私もは何度もいうように、必死に国鉄再建に取り組んできましたし、当局との間には、はっきりと雇用安定協約を結んでいます。私どもが、自信をもっているのは当然のことです。それよりも、その問題を国会で取りあげるにより、国労との間にナレ合的に雇用安定協約を結ばせようとしている社会党のきたないやり方にはげしい怒りを感じています。全く許せないやり方です。

【成績の評価は、所属長の判断によるということになっていますが、これについてどう考えていますか】

たしかにここには問題があると思います。私どもとしては、第一にこの査定を管理職にも同じようにやってもらいたい。それだけシビアにやるべきで、これが公正な査定の第一歩と思っています。また、所属長が査定をするとしても、現実にはそのデータを提供するのは現場の管理職ですから、き

びしくすべきところはきびしくする。なれ合いでやっては困るということです。これまで国労の組合が強いところ、鉄労の組織の弱いところで、古い管理体制が根強く残って体質化しているところでは、国労との話し合いでナアナアでやってきたわけです。それでは困るわけで、その点私どもは、あくまで勤務成績を中心に公正にやってもらいたいと思います。こんどの交渉ではこの点特に強調してやっていきたい。

組合員は自信、冷静に受止めよう

【査定基準について意見がありますか】

期間率については問題はありませんが、成績率の基準についてはこれから交渉していくことになりました。私どもとしては、あくまでも勤務成績、はじめにやってきたかどうかということを中心に要求していきたいと思えます。

【特定の組合が妥結を拒否した場合どうなると思われませんか】

国労は、いままでの経緯からみればおそらく拒否するでしょうね。彼らは生活給だとか何とかいっています。ボーナスは企業の業績配分ということですから、いやだというのは受け取らないということでしょうか。こんなことでは労働組合とは一体何だと思っているのでしょうか。全く話にならないわけで、あきれるとしかいいようはありません。

【現場の組合員はどう受けとめているとみておられますか】

それは一定のショックはあったと思います。今まで全く知らなかったわけですからね。しかしそれは、国鉄もとうとうここまで来たかということ、それぞれ仕事については自信をもっている人たちですから、冷静に受けとめ、むしろこれをハネに頑張ってくれるでしょう。

(文責記者)

昭和61年6月5日

民営手法でケジメ、世論に応えるもの まじめに取り組んだ者に正しい評価を



全施労・滝口書記長

労使世論に応える方法として当然

【今回、期末手当の支給について勤務成績を反映するとの提案があったようですが、その背景をどうみておられますか】

国会で九法案のうち退職制度法案が通りました。それが改革の第一歩という前提に立てば、当局としてはさらにそれを進めるという決意で、民間の手法を取入れ、民営への方向性を期末手当に求めたのだと思います。同時に、国鉄の職場規律の問題がとかくいわれていただけに、ここでケジメをつけ、労使が世論に対して応える方法はこれしかないだろうとしてこれを出したという背景があると思います。

【従来は悪平等というか、画一的なものでした。勤務成績を評価して、職員の意欲を起こせるといふ狙いもあったと思いますが、同時にこれは新会社への選別とは裏腹な関係があるのではないのでしょうか】

ある意味では無関係ではないでしょう。たとえば国鉄改革についてお互いに努力、協力するという

立場で、まじめに取り組んだものが報われるという姿勢をこのなかでキチンと出したわけですから。改革に対する努力の評価というものが、個人的に適用されるわけですから、選別につながることはあると思います。われわれの場合は国鉄改革に積極的に取り組み、労組が社会の一構成員であるという立場を貫いてきたわけですから、われわれのなかでは全員が選別されることはないかと確信しています。しかし、当局にはそういう選別の意図はあると思いますから、われわれとしてはそういう立場で取組まなければならないと思います。

正直者が馬鹿をみないように

【具体的な制定基準について、全施労として意見はありますか】

当然のことと思っています。われわれが従来から主張していたように、正直者が馬鹿をみないような労務管理を行うんだ、たとえば国民から批難をあげるようなストライキとか、乗客から問題提起されるような行為を考えれば、そのケジメをはっきりさせる意味で、評価は当然あってしかるべきだと思います。

【全施労としては、全く問題はないということですか】

これから関連要求を含めて交渉することになりませんが、当局が提案してきた勤務意欲、態度、知識技能、適格性、協調性ということですが、このなかで技能、知識などは当然個人差があるわけです。これをどう判定するかということに問題がありません。

(昭和30年1月17日第3種郵便物認可)

す。われわれとしては、とにかく勤労意欲をもちまじめに取組んでいるなら、多少技術、技能が劣っていても、成績が悪いというような判定を下すべきではないと考えていますが、それ以外は、われわれが今まで取り組んできた立場からすればありません。

【提案では、判断を下すのが現場長ではなく、所属長ということになっていますが、これに対する意見は】

率直に言って現場長のなかには、適格、不適格な人もいるわけです。ですから管理者の感情だけで判定するのは許してはいけません。その意味では、われわれが労使共同宣言の立場でやってきたことを報告されているはずですから、所属長はそれを公正な目で判断してほしいということです。

【現場長は、一人ひとりの職員を知っているが、所属長は知らないでしょう】

四労組の共同歩調、協定を期待

所属長は、いま労務管理が強化されて、毎日現場長から逐一報告をうけているはずですが、もちろん基本的には現場長がデータを出すでしょうが、公正な立場で経営の将来を展望しながら所属長が整理をするのは正しいと思います。

【これに対して今後どう対応されますか】

共同宣言を締結した四組合は、今回の期末手当の支払い制度に基本的には賛成だと思っていますから、個々に各組合の違った問題点を、できれば今月いっぱいには個々の交渉で整理し、そのうえに立つて共通の問題を一つにまとめて、同一テーブルでまとめたい。共同歩調をとって妥結し、協定を結ぶようにしたいと思っています。

【今回の制度は、こんどの労使、労々関係にどういう影響を与えると思いますか】

われわれの立場からすれば、旧態依然の労使関係

が払拭され、共同宣言締結の四組合を中心とした労使関係に生まれ変わってきたわけですから、将来も四組合が主軸となった国鉄労使関係は変わると思います。

ただ、いわゆる将来の労使関係というのが、国労のことを念頭においてのことならば、国労があくまでも共同宣言を締結しないと突っぱねている現状からみても、国労を軸にした労使関係は生まれるはずはないと思います。それは第一に世論が承知しないだろうし、国鉄の労働者が承知しないで

今後も共同宣言四労組中心で対応

しょう。間違っても当局がそういう無理押しに屈服するようでは、将来の発展はありえないと思います。労使共同宣言四組合は相互信頼のうえに立つて、これからの関係を続けていく決意ですし、民営になってもこれを継続させていきたいと考えています。

【特定の組合が、妥結を拒否した場合、結果はどうなると考えられますか。また、他の組合に支給日などで影響はありませんか】

それはあると思います。しかし、従来のように労働条件の問題なら、同一妥結が一番望ましいわけですが今回のように期末手当の支払い制度というのは、それぞれ組合別に提案され、組合別に妥結、支給ということになるわけで、そのとき、たとえば国労がこれは選別だから反対だ、妥結しないということになれば、当局としては国労には払えないということになると思います。従来は査定などせず、一率に払ったのですから問題はなかったのですが、こんどは制度によって支払うのですから、それが決まらなければ、次の段階である支給額も支給日も決まらないわけです。結局、おいてけぼりを食うということになるのではないのでしょうか。注目したいと思います。(文責記者)