

運営権の問題だとして、交渉に進展はなかった。職場では、国労組合員にたいする現場管理者の高圧的な態度があります。強化され雇用不安がかかるからだ。労働不安が強まつていつた。

五九・二ダイヤ改正は、国鉄労働者のなかに過員を生み出すと同時に、国鉄関連労働者の雇用問題に影響を及ぼした。国鉄の整備会社は全国に四二社あり、一万七〇〇〇人が働いているが、五九・二ダイヤ改正によって、北海道一社の一五〇人、九州二社の三五〇人をはじめ全国で約一〇〇〇人の首切りが提案されたのである。基地の統廃合等でも数百人の要員減が予測されており、五人に一人の首切りとなる。このため、国労（国鉄関連産業労働組合協議会）と全労連（全国鐵整備労働組合総連合）は、「業務委託費一〇〇カット」「大量の要員削減・首切り」に反対し、二月二〇日から一二二日までの間に国鉄本社前で総決起集会を開き、本社交渉をおこない、本社前座り込み行動を実施した。また、二二日には政府・各政党への陳情行動をおこなうなどして、国鉄の親企業責任を追及した。

### 第三節 五九・二ダイヤ改正後の余剰人員対策をめぐる交渉

#### 一 余剰人員対策の交渉と闘い

國労は、一九八四年六月一日に過員問題の解決のための一月一二日の要求（前述）に従事し入れとして、次の「輸送サービス・安全確保に関する緊急要求」を当局に提出した。

（過員問題解決のために団体交渉を誠実に実施し、雇用安定協約、配置転換協定の遵守、強制配転の中止、サービスと安全確保を強化する体制の整備、週四〇時間を超える勤務の時間短縮、年次有給休暇の完全消化、年間を通じた非稼働日に対応する要員の配置、波動時期・多客輸送時間帯における要員配置の充実、労基法、労安法等の諸法規遵守、雇用不安をおこす合理化の中止、技術教育・訓練の充実・強化、業務委託の拡大中止、安全輸送の確保とサービス向上、営業・販売体制の強化・充実のための過員の積極的充当をすること。）

ところが国鉄当局は、この要求書の提出の四日後の六月五日、二万五〇〇〇人縮減の八四年度要員計画と「余剰人員対策」を細田運輸大臣に報告するとともに「余剰人員対策について」を発表し、その内容を公にした。この「余剰人員対策」は八四年度の要員計画を実施しても三〇〇〇〇人の余剰人員が見込まれるため、①勧奨退職の促進など退職制度の見直し、②退職前休職、復職前提休職など休職制度の改定・拡充、③派遣制度の拡充を図るという三項目の内容であつた。当局はこの「余剰人員対策について」を各組合に提示し、具体的な内容については七月中旬に明

らかにする、また、「余剰人員対策」の円滑な実施を前提に雇用安定協約を締結するとの提案を行つた。

この直後に開かれた国労第一回拡大中央委員会（六月六日）、七日は、過員問題を中心とした論議がかわされ、次のような当面の闘争方針を決めた。

「本部は達一九四号を認めない立場から過員問題を追及し、『団体交渉による解決』を目指す。あわせて、院内闘争を強化し六月末までの間の経緯によつて公労委活用についても緊急に検討する。このため、当面、過員問題の先行解決をもとめ新たな合理的提案は受けない。各地方は統一して協定違反の配転、物販、出向などは拒否して闘う。過員問題の解決と労働基本権を守ることを中心としたワッペン着用闘争、非協力闘争、現場長による団体行動などを展開する」、「労基法・労安法等に基づく点検・摘発行動を強化する、また強制配転を許さない闘いを強化する」。

過員問題解決のための緊急要求についての国鉄本社との交渉は、六月一四日から始まった。しかし、交渉は遅々として進まず、当局の回答は「現行ルールの範囲で要員運用をする場合は当局の責任で行う」との域を出なかつた。当局は、①余剰人員対策三項目提案の早期の確立、有効活用を前提に雇用安定協約を存続する、②労働時間の短縮は問題とならない、③外部能力活用が存続する、④事柄については業務委託をおこなう、などと主張した。そして、意見の一致を期すこと。②過員にかかる具体的労働条件は、從来の協定及び労使慣行にもとづき地方・現場で交渉することの二回につき調停申請は、公労委での事情聴取が七月一七日から始まり、一四日の第二回の事情聴取を終えたあと、公労委の調停案が示された。調停案は、(1)休日の付与日数、(2)労働時間の規定による。(3)派遣期間二年をこえない範囲とする。

三 職員の派遣に関する取り扱い

（派遣目的）①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（派遣職員の決定）①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（派遣期間）二年をこえない範囲とする。

（職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（休日の付与日数）有効期間は国鉄の規定による。

（5）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適当と認められるとき。

（6）復職時の取り扱い①原則として派遣前の所属・職名に復帰させる。②必要に応じて教育・訓練等を行う。

（7）休日の付与日数、（8）労働時間の規定による。

（9）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（10）退職条件①五六歳以上の者の特別昇給は行わない②在職条件②五五歳以上の者の定期昇給ペア、昇職・昇格は行わない。

（11）退職前提の休職の適用条件として①五五歳以下であること、

（12）休職期間または休職期間満了日から一年以上経過していること。休職期間は一年。ただし一回に限り更新できる。賃金は、退職前提の場合は基本給、扶養手当、都市手当、住宅手当のそれぞれ全額、復職前提の場合は六割を支給。

（13）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（14）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（15）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（16）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（17）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（18）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（19）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（20）休日の付与日数、（21）労働時間の規定による。

（22）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（23）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（24）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（25）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（26）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（27）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（28）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（29）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（30）休日の付与日数、（31）労働時間の規定による。

（32）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（33）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（34）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（35）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（36）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（37）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（38）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（39）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（40）休日の付与日数、（41）労働時間の規定による。

（42）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（43）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（44）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（45）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（46）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（47）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（48）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（49）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（50）休日の付与日数、（51）労働時間の規定による。

（52）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（53）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（54）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（55）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（56）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（57）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（58）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（59）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（60）休日の付与日数、（61）労働時間の規定による。

（62）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（63）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（64）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（65）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（66）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（67）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（68）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（69）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（70）休日の付与日数、（71）労働時間の規定による。

（72）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（73）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（74）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（75）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（76）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（77）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（78）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（79）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（80）休日の付与日数、（81）労働時間の規定による。

（82）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（83）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（84）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（85）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（86）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（87）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（88）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（89）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（90）休日の付与日数、（91）労働時間の規定による。

（92）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（93）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（94）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（95）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（96）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（97）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（98）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（99）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（100）休日の付与日数、（101）労働時間の規定による。

（102）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（103）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（104）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（105）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（106）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（107）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（108）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（109）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（110）休日の付与日数、（111）労働時間の規定による。

（112）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（113）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（114）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（115）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（116）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（117）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（118）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（119）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（120）休日の付与日数、（121）労働時間の規定による。

（122）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（123）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（124）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（125）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（126）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（127）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（128）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（129）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（130）休日の付与日数、（131）労働時間の規定による。

（132）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（133）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（134）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（135）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（136）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（137）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（138）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（139）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（140）休日の付与日数、（141）労働時間の規定による。

（142）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（143）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（144）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（145）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（146）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（147）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（148）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（149）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（150）休日の付与日数、（151）労働時間の規定による。

（152）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（153）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（154）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（155）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（156）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

（157）書に記入、提出できるものとし、所屬長はこれを参考する）

（158）派遣期間二年をこえない範囲とする。

（159）職員の派遣期間中の勤務条件）派遣先の就業規則などによるが、年

（160）休日の付与日数、（161）労働時間の規定による。

（162）派遣の終了①期間満了、②業務上の理由により派遣職員を復帰させる必要が生じたとき、③その他、派遣継続が不可能または不適當と認められるとき。

（163）派遣目的①関連企業の指導・育成・強化、②人材の育成

（164）派遣の業務に関連する事項の調査・研究）

（165）派遣職員の決定①本人の職務経歴、適性等を総合的に勘

（166）労条件を明示し、同意書を提出させる、③職員は派遣希望調

ら一挙に追い出するものである。……國鐵労働組合は、労働者に犠牲を求めるようとするなら当局首脳がまず最初にその責任を明確にすることを求める。徹底して追及していく。同時にこの大量の首きり提案に対しは、国民諸階層と連帯し、一人の首きりも許さず分割・民営化反対闘争の一環として、組織の総力をあげストライキ闘争など壮大な闘いに総決起するものである」。

「特例休職」募集の開始提案に対する問い合わせ

国鉄当局はこの調停案の出した翌二五日、第二回目の余剰人員対策三項目の交渉を各組合と行つたが、その席上「特例休職」（退職を前提とした休職希望者の募集）五六歳以上の者の退職勧奨（募集）を九月一日から始めたとの提案してきた。

國労は、この提案にたいして、二三日に全国委員長・戦術委員長会議を開き、募集撤回を要求して、八月一〇日、地上勤務者による全地方本部の二時間ストを実施するとの決めた。國労は、募集撤回のこの八月闘争を重要視し、同時に「分割・民営化」を明示した監理委員会の第二次緊急提言が一〇日ごろ出されると見て、この闘争を「分割・民営化」反対の長期闘争の一環に位置づけた。

國鉄当局は、この八月闘争に先制攻撃を仕掛けるかのように、八三年五月一日の監理委員会設置法反対の二九分スト、八四年七月六、七両日に実施した過員問題解決要求と健保改悪反対の順法闘争の二つの闘いにたいして、停職三人を含む二六〇〇人の大量処分を通告してきた。

國労は、七月三一日、九月一日からの特例休職の募集を行ふという提案を撤回し、団交での合意を求める、という要求を当局に提出した。八月二日にこの緊急要求で本社交渉を行つたが、当局は提案案とおり九月一日から実施したいと回答し、「調整策が民間に機能しないければ雇用安定期にとつて最悪の事態も予想され、民間に従つて調整策の一番上位のものが迫られる」と述べ、国鉄労働者の指名解雇も有り得ると國労を恫喝した。こうした恫喝に対し、國労は強く抗議し、九月一日の募集の中止を重ねて要請した。

八月九日、ストライキを翌日に控えて國労は本社との準トップ交渉を行つた。ここで当局側は九月一日の募集は該当職員の再就職のためであるとし、九月一日募集開始をゆずらなかつたため、組合と対立したまま交渉を打ち切つた。かくて「三項目」提案の戻り九月一日からの「特例復職」募集中止を要求した八・〇のストライキが実現した。全国二七地本三六三分所の拠点指定職場で三万一一一人が参加した始業時から二時間のストライキであった。このストライキは、これまでの弱点を克服して全国統一闘争を成功させることができた画期的なストライキであった。

この間、國労本部は「過員」問題についての職場実態調査を四月と七月に実施したが、それによると過員発令が雇用的であつた

こうした分析にもとづいて国鉄の分割・民営化、余剰人員対策「三項目」と新たな過員をつくりだす合理化事案に反対し、対決して闘うことと軸にしど方針を決定した。

中心との大会決定にもとづき、「二四日、八月三一日のストライキを求めて、に公労委に斡旋を申請した。二九日、公労委は公労の主張をほぼ認めた斡旋案を提示したので、公労は斡旋案を受諾し、ストライキの中止を指令した。ところが国鉄当局は三〇日にこの斡旋案を受諾しておきながら、その四〇分後に再び「斡旋案を受諾したので、九月一五日から休職募集を開始したい」と提案してきたのである。公労はかかる当局の局勢に対し、団交否認と同一であるとして、強く抗議し、撤回を求めた。

その後「特例休職」について交渉をつづけたが、九月一一日に当局から修正提案がなされた。(1)八四年度末に限つて、五六歳以上の退職条件と五五歳以上の在職条件については従来どおりの扱いとする、(2)八四年度の退職者に限り、満五六歳以上の者の退職

当局は、八月一六日になって特例休職の具体的な取り扱いについて、①休職中の賃金は一〇〇分の一〇〇を支払う、②退職手当は規定第一二条により整理退職の場合の退職手当を支払う、③功績賞受賞者 勤続二五年以上の者または勤続一〇年以上の者は四号俸昇給させる、④退職発令日を一九八五年三月三一日とする、という提案をおこなってきた。

國労は、この提案の直後の八月二〇（二三日）に開かれた第四回定期全国大会（伊東）で、「余剰人員三項目」提案の本質とねらいが、①「二二〇万人台体制」を具体化するための制度の確立をめざすものであつて、今後とも合理化を強行し、さらに「過員」をつくりだして国鉄の職場から放りだす「受け皿」づくりである、

②「過員」は、団結破壊、闘争力の弱体化、世論との分断をはかる思想攻撃の手段である、③「雇用安定協約」の空洞化と事実上の破棄につながる、④国鉄労働者全体会を「去るも地獄まるも地獄」の状況下におき、労働者の分断をはかりながら強化されるものである、と指摘した。そして、「過員」が国鉄の分割・民営化への移行の一環としてつくりだされるものであることから、首切り反対闘争は分割・民営化阻止の闘いと結合して闘うことが重要である、と方向づけた。

## 二 余剰人員対策三項目の交渉と雇用安定協約の破棄通告

「剩員の調整策」（余剰人員対策三項目）の本格的交渉が開始されることになった。交渉は、復職前提の休職制度と派遣制度にかかる問題であった。

連日の交渉が続けられたが、一〇月九日になつて国鉄当局は以下の新たたな提案を行つた。①「退職制度」については現行協定を一〇〇日以内に示し、それまでの間に延長し引き続ぎ交渉する。②「休職前遣」については、これまでに示した当局の考え方方に加え、「休職前提」の休職者および派遣者の復帰について所屬長の文書で個々の職員に対し明確に保証する。③「休職」「派遣」については九日一二四時までの妥結を強く要望する、妥結に至らない場合は雇用安定協約の存続について重大な決意で臨まざるをえない、と一方的実施の意向を示した。

当局の強硬ともいえる提案を受け、労働は「職場を失つては生活もはとどり、労組も運動もあり得ない」と判断し、雇用安定協約の確保を重視して妥結し、全労働力足並みを示唆した。労働は、余剰人員対策では余剰人員の活用と業務外注化の見直しなどの方針を掲げていたが、ある程度納得できる回答が得られたとして妥結した。

翌一〇月一〇日早朝、当局は国労に対し団体交渉打ち切りを通告してきた。そして一二日には雇用安定協約を八五年一月一日をもつて解約したいとの通知を国労・全勤労・千葉労に送った。国労は、団体交渉否認の態度を改め、誠意をもつて要求を解決せよといふ目標を掲げた闘争指令を出した。それは徹底した抗議行動とともに「休職」の募集、「派遣」の希望調書にはいつさい応じない組織的な取り組みの強化、ワッペン着用闘争の継続、非協力闘争、一月下旬にはストライキを含む全国統一闘争を実施するなどの闘いの指令であった。

また、国労は、社会党など各方面に働きかけ、労働大臣や運輸

り、入れられた「過員センター」の環境が劣悪であつたり、センターでは自習をさせられ、仕事がないため大幅減収となる事例も多いことが明らかであった。地方局によつて過員の扱いに違いがあるが、過員の一歩を営業活動に活用する例が多く見られた。そのさい、「涉外活動の条件は、ワッペンをはずし、氏名札を着けること」と業務命令を乱発し、従わない者は、涉外活動からはずすなど、職場支配の道具を使つ場合もあつた。多くの組合員は不慣れな仕事に気苦労も大きくなり、不安な日々を送つていた。また、行きの不透明さは組合員の不安感を高め、動搖を強めた。

条件は従前の例による、③八五年度に限り、満五歳以上の在職条件は、なお従前の例による、という提案であった。

九月一三日には動労、全施労、鉄労が先行妥結し、一五日からの募集開始を当局に迫るという状況のもとで、国労は労働協約の遵守を求め、要求の前進をめざして交渉を始めた。九月一九日になつて、国労は前進した事項として、①強制、強要の排除、②申し出を行つた者に対する平等の扱い、③不承認年休の買上げ、④乗車証の取り扱い、⑤健康診断の扱い、⑥期末手当の扱い、⑦特退協定交渉との分離、⑧配転問題、⑨欠員補充、など一定の前進した回答を引き出したので協定化をはかり妥結した。この結果、特例休職については動労、全施労、鉄労の三組合についても九月十五日から、国労、全勤労については、二一日から募集が始まった。

## 二 余剰人員対策三項目の交渉と雇用安定協約の破棄通告

### 休職制度と派遣制度についての提案と動労などの先行妥結

「特例休職」の交渉が妥結し、統いて一〇月一〇日実施予定の「余剰人員の調整策」（余剰人員対策三項目）の本格的交渉が開始されることになった。交渉は、復職前提の休職制度と派遣制度にかかる連日の交渉が続けられたが、一〇月九日になつて国鉄当局は以下の新たな提案を行つた。①「退職制度」については現行協定を一〇月一〇日から六カ月間延長し引き続き交渉する。②「休職」「派遣」については、これまでに示した当局の考え方方に加え、復職前提出の休職者および派遣者の復帰について所属長の文書で個々の職員に対し明確に保証する。③「休職」「派遣」については九月二十四時までの妥結を強く要望する、妥結に至らない場合は雇用安定協約の存続について重大な決意で臨まる覚えない、と一方的実施の意向を示した。

当局の強硬ともいえる提案を受けて、動労は「職場を失つては、生活はもとより、労組も運動もあり得ない」と判断し、雇用安定協約の確保を重視して妥結し、全施労も足並みをそろえた。鉄労は、余剰人員対策では余剰人員の活用と業務外注化の見直しなどの方針を掲げていたが、ある程度納得できる回答が得られたとして妥結した。

翌一〇月一〇日早朝、当局は国労に対し団体交渉打ち切りを通告してきた。そして、一日には雇用安定協約を八五年一月一日をもつて解約したい、との通知を国労・全勤労・全葉労に行つた。国労は、団体交渉否認の態度を改め、誠意をもつて要求を解決せよという目標を掲げた闘争指令を出した。それは徹底した抗議行動とともに「休職」の募集、「派遣」の希望調書にはいつさい応じない組織的な取り組みの強化、ワッペン着用闘争の継続、非協力闘争、一月下旬にはストライキを含む全国統一闘争を実施するなどの闘いの指令であつた。

また、国労は、社会党など各方面に働きかけ、労働大臣や運輸

大臣とも会見し「監督官庁として国鉄を適切に指導」するよう求めた。国会においても運輸委員会で国鉄問題を審議され、社会・共産両党の議員が「余剰人員対策三項目」を一方的に実施した国鉄を批判し、組合との合意ができるまで中止せよと迫った。こうした働きかけにもかかわらず団交再開に至らなかつた。

### 特例休職の実施と国労の闘い

国鉄当局は、余剰人員調整策の一つである出向の受け入れ先として、国鉄関連企業に受け入れ要請を行つてきただが、一〇月八日現在で約三〇〇社から、計二五〇〇人について受け入れの回答がきていることを明らかにした。また、一〇月一日から実施されている特例休職（五六歳以上の退職前休職）の実施状況は、六日までに二六二二人が発令され、さらにも一〇九人が申し出しており、合計三七一七人となることを発表した。また、一〇月一日現在の実施状況は、①特例休職は対象者一万二七八人のうち、応募者五八五六人、発令者五三一七人、②退職前休職（五五歳以下）は申し出者四九人、発令者三八九人、③復職前提休職（五〇歳未満）は申し出者七一人、発令者四一人、④派遣者については三四人を発令した、と発表した。以上の実施状況から明らかなように、派遣、一時帰休の応募者が極めて少なかつた。この時点では、「辞めない、休まない、出向かない」という国労の方針が組合員に浸透していくといえる。

こうした情勢のもとで、国労は、八四年一〇月三一日と一月一日の二日間、第一四二回拡大中央委員会を開き、「余剰人員の調整策」撤回を求める闘いの中間的総括を行い、当面の闘いの目標として「三項目」反対「特退協定」の早期解決、過員解消、六〇三ダイヤ改正反対、年末手当などにおける「一月中旬から一二月上旬にかけて第七次全国統一闘争を展開し、一、二月の第八次全国統一闘争は大衆行動を着実に積み上げ、重要な場面ではストライキを含む闘いを配置する」との方針を決定した。

なお国労は、第一四二回中央委員会直前の一〇月二十四日に、國労は、「就業規則の変更に当たる出向、一時雇休制度で労働基準監督署に届け出ませず、内部規定の制定で足りるるものは労働基準法八九条に違反」として労働省の行政指導を要請していた。この点の追及を全国的に展開し、一六四〇の支部、分会在り組んだ。一二月一八日、労働省労働基準局は国鉄当局にたいし①大綱的な就業規則のはかに大量の内部規定があり、就業規則として一本化までに改善措置を文書で報告するよう指導した。

この指導が出されたことをうけて、国労は一二月二五日に国労当局にたいし①労基法違反を所定手続きの終了するまで出向、一時帰休の募集を中止する、との二項目を申し入れるとともに、当局が違反行為を改善しない場合、検察当局への告発も検討すると強い姿勢を表明した。労働省の改善勧告を受けた当局は、八五

年一月三一日、労働省に対し「本年三月三一日までに整理して、所定の手続きをとる」と回答した。

### 「特別退職協定」交渉と公労委へあつせん申請

このようなかで「特別退職協定」をめぐる交渉が始まつたが、国労の批判にもかかわらず当局は提案を撤回しなかつた。そのために斡旋を申請した。八五年一月一八日、第1回の事情聴取が行われた。国労は、斡旋に至る経過と斡旋を求める事項について次のように説明した。

「退職制度に関する当局提案は、五五歳をこえて在職する者の条件と年度末で五六歳以上の者の退職条件を切り離すことにより早期退職をうながし、要員削減を進めようというものである。この提案にいたし組合は、現行協定の継続結び、現行五五歳の退職条件を年金支給開始年齢の引き上げにともない五六歳に引き上げることを要求し、交渉を進めたが、労使が一致できなかつたため打ち切り、斡旋を申請した。当局提案を了解できない理由は、現行協定は公労委の努力をへてつくられたものであり、六〇歳定期年制が一般的になり、しかも国鉄の年齢構成のみから発生する大量退職への積極的対応でもあり、この制度設定の理由は変わつていいこと。本年度に五五歳をこえて在職する五六、五七、五八歳の者は、すでに現行制度による条件にもとづき在職を選択したのであり、その条件の途中変更是労働組合上の違背であり、道義的にも認められない。現行協定は「有効期間の定めのない協定」だが、その取り扱いは付属了解事項で「協定等の改廃は実施が完了したのちに行う」と定めており、現段階での改定提案は協定に反する。

一方、当局側は提案に至る経緯と背景を説明し、そのなかで「退職制度の見直しは余剰人員対策の一つである。国鉄の現状から余剰人員の解消は最重要の問題であり、今後さらに増えて行く余剰人員の対策として当局案を了解してもらいたい」と述べた。この後の公労委斡旋作業が続けられたが、当局側はあくまで自らが「仁杉総裁の分割・民営化容認」できないとして、発言の撤回を要求する案を示し、国鉄自ら外圧によらず新経営体を推進するようとしている。監理委員会にやや近寄つた方向を打ち出した。

### 第二次緊急提言に分割・民営化の方針明記

## 三 第二次提言と国労の対応 仁杉総裁の分割・民営化容認発言

監理委員会は、八四年六月四日、第一次緊急提言に分割・民営化の方針を盛り込むことに決めた。この決定は、分割・民営化基本的に賛成だ」という見解を表明した。そして、「分割・民営化について監理委員会以外ではタブーになつてゐるくらいがあるが、国鉄としても実務家として監理委員会に案を持つていきたい」と述べた。

一方、当局側は提言に至る経緯と背景を説明し、そのなかで「退職制度の見直しは余剰人員対策の一つである。国鉄の現状から余剰人員の解消は最重要の問題であり、今後さらに増えて行く余剰人員の対策として当局案を了解してもらいたい」と述べた。この後の公労委斡旋作業が続けられたが、当局側はあくまで自らが「仁杉総裁の分割・民営化容認」できないとして、発言の撤回を要求する案を示し、国鉄自ら外圧によらず新経営体を推進するようとしている。監理委員会にやや近寄つた方向を打ち出した。

鐵労は六月二六日の中央委員会で「国鉄経営再建に関する意見と提言」案を提出し、地域本社制の導入と公社から特殊法人への転換する案を示し、国鉄自ら外圧によらず新経営体を推進するようとしている。監理委員会にやや近寄つた方向を打ち出した。仁杉国鉄総裁の分割・民営化容認の発言は国鉄内で大きな波紋をまきおこした。国労、動労、全施労、全勤労の四組合は共同で抗議声明をだした。声明は、仁杉総裁の発言は「経営の最高責任者が国民の共有機関である国鉄の存続をみずから否定したものであり、とうてい容認」できないとして、発言の撤回を要求。国鉄当局が分割・民営化に固執するならば「四組合はいかなる犠牲を払つてもこれを阻止する決意」という強い姿勢を表明した。

抗議声明の翌日には国鉄当局と緊急交渉が開かれ、組合側は国鉄総裁を厳しく追及した。そして、国労は仁杉発言に対し全組合員主的解決をはかるよう、「との勧告と「斡旋員見解」が労使双方に示された。「斡旋員見解」のなかには「在職条件としてのベースアップの扱いについては、賃金配分の際にかかるべき措置をするよう別途協議すること」が示されこれにより五五歳以上の在職者のベースアップを実施する条件が確保できる見通しを得たものと

示した第二次緊急提言を中曾根首相に提出した。提言は、「国鉄事業再建についての基本認識」と「当面緊急に措置すべき事項」の二つの部分で構成された。「国鉄事業再建についての基本認識」の「1、国鉄経営の現状」では、国鉄の経営は年々悪化の度を深めており、五九年度予算では実質的な赤字が一兆円を超える、長期

債務残高が五九年度末で二二兆円を上回る見通しであり、借入金依存の経営を続けるとやがて事業運営に支障をきたすという認識を明らかにした。そのうえで、「2、国鉄経営の破綻の原因」にうつづいて、「3、現行経営形態の問題点」では、臨調の基本答申と同じ見解を示した。「4、鉄道輸送の役割」では、国鉄の経営する分野として大都市圏旅客輸送、地方主要都市圏旅客輸送と新幹線を中心とする中距離都市間旅客輸送をあげていた。また、貨物輸送も経済合理性に基づき特性を發揮できる分野を見極めるべきだとした。以上の指摘に統けて、「5、経営形態変更についての基本的考え方」ではます現行経営形態を維持する必要性の有無を問はねばならないとしていた。そして、全国一元的運営の必要性ではなく、また国鉄に公益性を求める必然性は乏しいとしていた。現行経営形態での国鉄再建にはほぼ不可能として、分割・民営化の方向を検討するとの見解を示した。そのさい、長期債務の処理については「最終的には何らかの形で国民に負担を求めるを得ない」とした。  
もう一つの柱である「当面緊急に措置すべき事項」では、「要対策」として「一九八四年度末に二八万七五〇〇人の所要定員となつてゐるが、それでも私鉄職員に比べ働き度は低水準であり、大幅な所要定員の縮減を求めていた。そこで生じる余剰人員対策を講じるために国鉄が「緊急対策本部」を設置すべきだと述べていた。「事業大分野の整理」では、地方交通線についての廃止、転換はいつそう推進すべきであり、八五年度以降に転換が予定されている第三次特定地方交通線の早期選定を求めていた。貨物輸送では、激しい競争を行つてゐる物流業界の一員としてふさわしい経営形態を選択する必要があるとした。  
最後に「その他」として、管理機構の見直しをもつと進めるべきであるということ、職場規律の改善および職員のコスト意識の喚起と関連事業での収益を増大すべきだと提言した。  
国鉄は八月一日に開いた国鉄再建係閣議会議において、監理委員会から提出された第二次緊急提言を了承し、その後開かれた閣議で「提言」を最大限尊重することを決めた。閣議後、細田運輸大臣は仁杉国鉄総裁に対し、提言の内容に沿つて国鉄再建に全力をあげるよう指示した。

## 分割・民営化方針に対する抗議

國労は、第二次緊急提言に対し、全交運、動労との四者共同で次のような抗議声明を発表した。「分割・民営化の基本方向を打ち出し、本格的な雇用調整実施や地方交通線廃止促進などを求めた国鉄解体論とも言える提言を容認することはできない。これに対し鉄労は、「現状の本質認識については鉄労の分析と一致

債務残高が五九年度末で二二兆円を上回る見通しであり、借入金依存の経営を続けるとやがて事業運営に支障をきたすという認識を明らかにした。そのうえで、「2、国鉄経営の破綻の原因」にうつづいて、「3、現行経営形態の問題点」では、臨調の基本答申と同じ見解を示した。「4、鉄道輸送の役割」では、国鉄の経営する分野として大都市圏旅客輸送、地方主要都市圏旅客輸送と新幹線を中心とする中距離都市間旅客輸送をあげていた。また、貨物輸送も経済合理性に基づき特性を發揮できる分野を見極めるべきだとした。以上の指摘に統けて、「5、経営形態変更についての基本的考え方」ではます現行経営形態を維持する必要性の有無を問はねばならないとしていた。現行経営形態での国鉄再建にはほぼ不可能として、分割・民営化の方向を検討するとの見解を示した。そのさい、長期債務の処理については「最終的には何らかの形で国民に負担を求めるを得ない」とした。  
もう一つの柱である「当面緊急に措置すべき事項」では、「要対策」として「一九八四年度末に二八万七五〇〇人の所要定員となつてゐるが、それでも私鉄職員に比べ働き度は低水準であり、大幅な所要定員の縮減を求めていた。そこで生じる余剰人員対策を講じるために国鉄が「緊急対策本部」を設置すべきだと述べていた。「事業大分野の整理」では、地方交通線についての廃止、転換はいつそう推進すべきであり、八五年度以降に転換が予定されている第三次特定地方交通線の早期選定を求めていた。貨物輸送では、激しい競争を行つてゐる物流業界の一員としてふさわしい経営形態を選択する必要があるとした。  
最後に「その他」として、管理機構の見直しをもつと進めるべきであるということ、職場規律の改善および職員のコスト意識の喚起と関連事業での収益を増大すべきだと提言した。  
国鉄は八月一日に開いた国鉄再建係閣議会議において、監理委員会から提出された第二次緊急提言を了承し、その後開かれた閣議で「提言」を最大限尊重することを決めた。閣議後、細田運輸大臣は仁杉国鉄総裁に対し、提言の内容に沿つて国鉄再建に全力をあげるよう指示した。

## 労働大臣のあせんによる団交再開

一九八五年（昭和六〇年）一月一〇日、国鉄当局は「経営改革のための基本方策」を国鉄再建監理委員会に提出した。それは、八七年度から国鉄を民営移管し、当面は全国一社制をとり、九〇年度までに要員規模を二八万八〇〇〇人とする独自案であった（詳しく述べ第六節参照）。この案は監理委員会がうに及ばず政府、マスコミ、各政党、労働組合などから、それはその立場にものづいて徹底的に批判された。このため国鉄当局をみると目が厳しくなつたことは否めない。

その後、一月二二日に「国鉄の労使問題を放置できないので、開かれたが、「三項目」に論議が集中した。とくに経過報告にいたる質疑には、三・一スト延期や闘争五〇号は大会決定違反などとの疑問が中央委員から出され、経過報告の承認は方針決定と同時にに行うことになった。方針の討議では、「当局の姿勢は変わつて開かれたが、「三項目」に論議が集中した。とくに経過報告にいたる質疑には、三・一スト延期や闘争五〇号は大会決定違反などとの疑問が中央委員から出され、経過報告の承認は方針決定と同時にに行うことになった。方針の討議では、「当局の姿勢は変わつて

しており、評価したい。ただ分割・民営化の方向については、我々と意見を異にして」いるとの見解を発表した。

第二次緊急提言が発表された八月一〇日、國労は分割・民営化に反対し、九月一日からの「依頼休職募集開始」提案の撤回を要求して、始業時から三時間の全国統一ストを実施した。八月二〇日、三日後の四日間、國労の第四六回定期全国大会（伊藤）が開催され、国鉄の分割・民営化反対と首肯り三項目（勵奨退職の促進、一時帰休の導入、派遣制度の拡充）提案も新たな余剩人員を作り出す合理化案もローカル線廃止も臨調行革路線による国鉄分割・民営化攻撃と見なし、総力をあげて対決する方針を決定した。

全国大会直後の八月二四日に国鉄の分割・民営化反対、首肯り三項目」撤回について、八月三一日に半日ストの闘争指令が出され、帰休の導入、派遣制度の拡充）提案も新たな余剩人員を作り出す合理化案もローカル線廃止も臨調行革路線による国鉄分割・民営化攻撃と見なし、総力をあげて対決する方針を決定した。

三項目」撤回をめざす第六次全国統一闘争と位置付ける闘争指令三号が出ていた。そのさい、長期債務の処理については「最終的には何らかの形で国民に負担を求めるを得ない」とした。

もう一つの柱である「当面緊急に措置すべき事項」では、「要対策」として「一九八四年度末に二八万七五〇〇人の所要定員となつてゐるが、それでも私鉄職員に比べ働き度は低水準であり、大幅な所要定員の縮減を求めていた。そこで生じる余剰人員対策を講じるために国鉄が「緊急対策本部」を設置すべきだと述べていた。「事業大分野の整理」では、地方交通線についての廃止、転換はいつそう推進すべきであり、八五年度以降に転換が予定されている第三次特定地方交通線の早期選定を求めていた。貨物輸送では、激しい競争を行つてゐる物流業界の一員としてふさわしい経営形態を選択する必要があるとした。

最後に「その他」として、管理機構の見直しをもつと進めるべきであるということ、職場規律の改善および職員のコスト意識の喚起と関連事業での収益を増大すべきだと提言した。

国労は、第二次緊急提言に対し、全交運、動労との四者共同で次のような抗議声明を発表した。「分割・民営化の基本方向を打ち出し、本格的な雇用調整実施や地方交通線廃止促進などを求めた国鉄解体論とも言える提言を容認することはできない。これに対し鉄労は、「現状の本質認識については鉄労の分析と一致

く、などの合意が成った。

こうして団体交渉が再開されることになつたが、國労は交渉前に申し入れた。

日二月一四日につきのような「緊急課題の要求」を当局に申し入れた。

一五日に「緊急課題の要求」にたいする当局の「回答または見解」がだされ、これをうけて一八、一九日に団体交渉が行われた。当局は、八四年一月九日に一方的に団体交渉を打ち切つた時点と変わらず、自らの施策や主張を頑強に固執し、一步も譲ろうとしなかつた。國労の「緊急課題の要求」の解決をめざして進められた。中央闘争委員会はトを背景に「月末決着をめざして進められた。中央闘争委員会は闘争令七号を発し、全組合員の行動参加を呼びかけ、「月二十五日から全地本が主要駅頭や本社前、地方局前での集会や座り込み、街頭宣伝を実施した。ワッペン着用、ネームブレート着用拒否の闘い、労基法・労安法違反、人権無視の実態を監視、摘発の行動を開拓した。「八日には三・一ストライキの指令が出された。こうした闘争を背景に進めた当局との交渉は、二月一八日深夜から詰めの段階にはいった。この結果、三月一日早朝に「諸懸案事項について、円満に解決をはかるよう誠意をもつて交渉する。なお、その間、派遣・休職については強要にわたらないこととして自肅し、対処する」。この回答を受け、中央闘争委員会は三月一日のストライキを延期した。

余剰人員対策「三項目」の妥結と雇用安定協定の解約取り消し

