

出向

オニの定員法 II 「余剰人員解消策」を斬る

その3

国鉄当局は七月十日、「余剰人員解消策」を提案してきました。
内容は、①55才以上の在職者の定昇・ベア・昇職・昇格、56才以上の退職者の特別昇給の廃止、②退職前提の休職制度の対象者を「55才以下」に拡大し、新たに50才未満の職員について復職前提の休職制度を導入、③3年を限度とした関連企業への出向、を骨子とするものです。
『日刊労働千葉』は、「余剰人員解消策」と称する「退職制度の見直し」、「休職制度の導入」が三万人の首切りそのものである点について暴露してきましたが、最後に「関連企業への出向」提案について明らかにします。

当局提案の概要

「職員の派遣に関する取扱いについて」なる当局提案の概要は次のとおりです。

- 職員の身分を保有し関連企業等の業務に従事。
- 派遣職員の決定は、所属長が行い所定の同意書を提出する。
- 期間は三年間とするが特に必要と認められる場合延長することがある。
- 派遣先における労働条件、休日、休暇等については、派遣先の就業規則による。ただし年休の附与日数及び有効期間は国鉄の規程による。
- 派遣期間は勤続年数に通算する。
- 派遣職員の賃金は、国鉄から支払うこととし、原則として国鉄における取扱いに比し、差異のないように定める。

提案の問題点

当局は「関連企業への出向」によって、二〜三千人の削減を狙っています。
「出向」についての当局提案の問題点は、
第一に、「派遣職員の決定は所属長が行う」としているように、当局の意のままに「出向」が強制される危険性ははらんでいます。
第二に、「特に必要と認める場合延長できる」としている点で、無期限の「出向」も想定できます。
第三に、出向期間中の昇給、昇格について明らかにしていないことです。

【秋田】秋田市で開いている動労（佐藤昭松委員長、四万人）の定期全国大会。四の十八日午後、相原福太郎書記長は八年度運動方針を提案、国鉄当局が余剰人員対策として持ち出した一時休職、出向、勤続年限強化の三本柱について、「基本的には反対だが、団体交渉を徹底し、今後、何をすべきかを考える必要がある」と、具体論で現実的に

余剰人員対策の3本柱に
動労が柔軟姿勢

対処する姿勢を初めて明らかにした。国労は先の中央委員会でも三本柱撤回の方針を確認、八月の定期大会で正式に決定するが、焦点の余剰人員問題をめぐる動労と国労の対応の違いは、今後の国鉄合理化の行方に微妙な影響を与えるものとみられる。

早々と屈服を受け入れの方針

国鉄の海軍校
衆に余剰人員

矛盾だらけの「出向」提案

当局は「国鉄が出資する関連企業に出向させる」としています。
すなわち、日本交通公社、鉄道弘済会、ホテル、駅ビル、車両整備、千葉開発など、その多くが本来国鉄の業務であったものを委託した「民間委託会社」を指しています。
当局は「民間委託」をはじめとする合理化の強行によって、膨大な「過員」をつくり出してきました。そして今度は、「過員の解消」と称してその「民間委託会社」へ出向させるといふのです。
このことは、当局の経営政策のズサンさ、展望のなさを鮮明に示しています。
自らの経営政策の失敗を労働者の犠牲のうえにのりきろうとする「余剰人員解消策」の撤回をもちとり、動労「本部」革マルの裏切りを許さず、首切り攻撃粉砕の闘いに総決起しようではありませんか。

臨調・行革粉砕！ 三里塚ジェット闘争勝利！

「経営政策」のズサンな社会に労働者をおしつける