

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正社員を区別せず、均等待遇を求めよう。

均等待遇なくする差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

ブラック郵政の証明！ 労基法裁判で負けたら 正社員の賃金を下げる

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3847
18年4月17日(火)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
今日、十七日は徳川家康の命日だ。家康は將軍をやめ、隠居のために、伏見城から古里・静岡の久野城へ帰る。そのとき持ち帰った資産が二百万両で、そのあまりの小判の重さに、城の梁が壊れたと歴史の本に書く。

これほどの蓄財ができたのは、全国の生産物「米」の二十％を独占したからだ。今の数値でいうと、国民総生産の五百兆円の二割で、額は百兆円の所得となる。それもこれも貧しい農民の働きの成果を家康が搾取することで、この小判となったのだ。

江戸時代はよかったという歴史番組がよくあるが、農民が身分を固定され、田畑に縛られ、移動の自由も、職業選択の自由も、無論、思想の自由も奪われた社会で、奴隷であった時代を「いい時代」とは、とんでもない話だ。



現代だ。一六〇キロを投げた投手がホームランを打つ

と二万流が話題の大谷選手。だが年俸は六千万円で破格に安い。ちなみに日ハムでは三億弱だった。また現在の同僚のトラウト選手の年俸は二十八億円(全米一)で、日本の巨人の全選手の総年俸より高い)だからだ。



大谷も渡米をあと二年待てば、上限規制がなくなり、ヤンキースの田中将大投手並みの年俸二億三千万円となるのだから、という人もいたが、大谷は「金ではない」とした。まさに「目指すは世界」というアメリカン・ドリームの典型だ。

これはお金の上限の話だったが、今度は下限の話だ。労働契約法二〇条裁判で負けた郵政は、なんと驚くことに、有期(非正規労働者)の処遇改善ではなく、格差を縮めるために、正社員の処遇を引き下げ、いくつかの手当を廃止するということ、下限の底が抜ける話だ。

これと同じ話はまだまだいくつがある。同じく労基法十

八と九条に関連して、有期契約五年超者の無期転換阻止のために、雇止めをする企業や国・自治体などが現れたことだ。法律を逆手にとる会社の常套手段だが、もともと「雇用の安定」という法の趣旨からいっても、許されないことはいくらでもない。

また、無期転換の法的な期限である雇用再契約を四月に行わず、半年間の空白を置き、「新たな契約」とすることで、無期転換を脱法的に逃れる。これはトヨタなどの大企業で起きて、労組も同意した。まさに労使一体の非正規差別で、労組の存在意義が問われた事態だ。



そもそも、同一労働同一賃金は政府もいう常識だ。しかし、郵政は労働法二〇条裁判で、「同じ仕事ではない」として、格差を当然とした。一方で、有期(非正規)と比べる対象者を、以前の公務員時代の正社員を基幹社員として、その下に一般職という低処遇六割社員を作り、「これなら差は少ない」というアライアックリまでした。

上を下げ、下を放置する処遇の改悪で、いいかえれば、みんな貧乏ならば、文句もなかるという態度だ。日本一の非正規雇用会社の許されない、ブラックのブラックなやり方だ。



このことで問題は三つだ。第一義的には、格差隠しのために、上の処遇を引き下げた会社だ。第二には、会社の不法を追及し、たたかわない労組と労働者の責任だ。そして三つには、この不法な会社を応援する法だ。いいかえれば法律家の退廃の問題だ。

第一の会社の不当な処遇引き下げの攻撃は許されないし、郵政ユニオンは強く抗議し、反撃する。

第二の労組や労働者の責任論は、たたかう権利が保障されているのに、たたかいを放棄し、国や会社の利益を擁護する協調主義の労働運動にある。このような労組は、労働者防衛の義務を果たさない意味で、存在意義がない。

(今日は裏面があります)

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1 集-山本, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-高田, ゆうちょ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。

無論、御用労組は参加するだけで無駄といえる。

家康の時代の農民には抵抗権の法などなかったし、一揆は死罪だった。それでも江戸時代には六八〇回の一揆が起きていた。当時、抵抗できなかった農民の事情を、現代と同罪にはいえないが、権利法のある現代に、沈黙と無抵抗はより重い責任の放棄である。



第三の法の問題であり、法律家の責任論である。不合理な格差は認めないとの法はなく、会社のために使う法律家だ。学会でいうと、労働法学者だが、司法でいうと裁判官や弁護士がそれにあたるが、いったいこれは正しいのか。

弁護士法の第一条には(弁護士の使命)、弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする」とある。

本来、平等であるべき社会に、格差は自己責任とする法と論理に正義などあり得ない。

正義の実現とは弱者の復権であるし、格差と貧困に自己責任を説く人は、法律家の使命を忘れていた。

この一例を見るまでもなく、日本の国の法の正義は失われ、社会の公序良俗も崩壊していることが一番の危機である。金と権力のために動く人を社会では「悪徳」と呼ぶが、「金ではない」という大谷選手という言葉と実践で、現実的に数十億を棒に振ってもぶれない姿を、人は見習うべきではないか。

新自由主義の政治・経済が始まって、その手法の規制緩和で、労働者の権利保障の底が抜けて、非正規労働者が生れて四〇年がたった。

一〇〇歳代で郵政に入った人も五〇歳代となり、あと少しで孫ができる年代だ。階層固定「階級」とされるのは、三世代の非正規雇用「貧困」と格差が継続した場合だ。間もなくその時代が本格的に始まる。



労使安定帯「協調主義」とい

う美名のもとで、半奴隷の雇用を強制される企業社会に、正義はない。個々人がどんなに努力しても、若者の半分は非正規雇用しかないからだ。

労契法二〇条を格差改善法ではないと理解する法律家は、心が痛まないのだろうか。多くの労働法学者たち。また弁護士や裁判官に、年収一百万円や二百万円の労働者の怒りの声は届かないのだろうか。



非正規制度維持を大前提に、格差裁判の負けを正社員に転嫁する郵政のやり方は不当だ。一方的な手当廃止で格差の矛盾は基本的に解決しない。これはだれでもわかることだ。

最後に正社員の高すぎたという賃金を掲載する。民営化前の二〇〇〇年ころの五〇歳代の賃金だ。処分続きで仲間内では最低だったが、最高が月額四十万三三〇〇円で、年収総額が七百三十三万円だ。ボーナスは冬夏あわせて、四、六か月分で、百七十七万円だった。

それでもほかの会社など比

民営化前の90年代からの賃金、Aさん。

西暦	和暦	号俸	賃金額	年収
1990	平成2	1-68	285,500	5,894,174
1991	3	1-72	301,200	6,581,285
1992	4	1-75	325,200	6,795,013
1993	5	1-79	336,300	6,989,151
1994	6	1-83	345,100	7,275,111
1995	7	1-87	353,300	7,467,233
1996	8	1-91	357,400	7,611,251
1997	9	6-98	372,500	7,313,142
1998	10	6-106	384,100	7,399,916
1999	11	6-110	390,300	7,504,519
2000	12	6-114	395,600	7,450,782
2001	13	6-118	399,300	7,339,864
2002	14	6-121	402,300	7,118,000
2003	15	6-121	392,100	7,450,782
2004	16	3-129	392,100	7,339,864
2005	17	3-129	392,100	1,118,000
2005年3月で退職。				108,648,087

この5年の賃金、Bさん。40代後半。

西暦	和暦	号俸	賃金額	年収
2013	25	2-87	305,100	
2014	26	2-90	309,000	
2015	27	2-96	303,900	6,798,138
2016	28	2-100	306,700	7,005,832
2017	29	2-104	312,300	7,107,112
2018	30	2-108	317,900	

べて、あまり高くなかった。事実、息子の二人(非公務員で)ともにボーナスが一回で百万円を超えていた。四〇年勤続の親のボーナスを、二〇年勤続の子供が超える。盆や正月での帰省時での自慢話だった。これからみても、郵政の正社員の賃金は高いとは、根拠のないものだ。正社員の賃金が高いから格差があるという論理は間違っている。非正規社員の低賃金に、そもそもその矛盾の根拠がある。郵政ユニオンは貧困と格差を生む、階級固定社会と非正規制度を許さず、最後までたたかう。