

# 未来

郵政産業ユニオン  
**PIWU**  
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. 3943  
19年3月26日(火)  
Tel/Fax 095-828-1953

## 長崎での二つの春闘ストの反応

おはようございます。  
バスユニオンのツイッターから。  
「長崎バスユニオンの終日スト後の翌日の三・二二日、出勤するやいなや、他労組の元本部役員が、通りすがりに「何か言いたいことないのか(スト破りし運行を確保した事)お疲れさまぐらいの気持はないのか」と大声で絡んできた。私は「貴方とは話す事はない、労働組合として憲法二八条に保証された権利を行使したまでだ」と切り返すと、バスユニオンが書いた。」

長崎バス内の他労組の元幹部が、「ストは迷惑」と暴言を吐く。その人の発言は労組や連合の考えか。聞きたい。

そもそも社会は労働で成り立っているのだから、労組がストをうてば、必ず誰かに、なにかの影響がでる。どんな仕事も同じだ。



そこで考える。一昨年の年末に、九州商船の海員組合がストをした。五島への里帰りの客に影響が出た。ストの理由は、会社が組合の権利を侵害したから、組合が抗議のストをしたのだ。

今回、バスユニオンのストでユニオンに「絡んだ」元幹部は、この海員組合の年末ストにも「迷惑だ」と批判するの。九州商船も長崎バスも、公共交通のストであり、市民や社内の社員への影響は同じことなのだ。かりに「ストは迷惑」だとすれば、ストを打

つた海員組合からも、労組の権利に無知だとして、反論されるだろう。  
確かにストなしでの争議解決は望ましい。しかし、それは労働者が会社の回答に合意したときの話だ。だが、「合意なきは労働なし」であり、次にはストがある。これが雇用契約の原則なのだ。

いま、長崎バスの会社では、多数派労組からバスユニオン移ると、バス配車の権利が奪われることから、労組は労働委員会に提訴している。組合権の侵害で、組織の存続に関わるからだ。これからみても、組合は会社と対立し、争議中なのだ。無論、ストは労働法や憲法上でも当然の権利であり、正しい。

ところでこのストに、郵政内の他労組(連合)の人が、「ここだけのストでなにがかわるの」といったそうだ。そこで、「変化」を、思いつく順に並べてみる。



- ① 契約社員は六か月雇用の有期雇用者だったが、今は五年超の人は無期転換のアーソニエイト社員だ。
- ② 労契法二〇条裁判の過程で、契約社員の年賀営業のノルマと勤務評価を無くし、自腹営業をさせない職場とした。新聞の告発記事は郵政ユニオンの取材なのだ。
- ③ 契約社員(一部の)の病気休暇も権利化した。
- ④ 郵政ユニオンが雇止め裁判を最高裁で勝ち、労契法一九条もあり、雇止め解雇を無くした。
- ⑤ 郵政ユニオンは有期雇用者の組合加入を〇五年の長崎から始め、一気に全国化した。
- ⑥ 有期雇用者のストで長崎は最初に入り、全国化させ、スト権を獲得し、雇止めをさせない職場とした。
- ⑦ 一〇年、郵政大臣と社長が「十万人正社員化」を約束し、いま年間に三千人程度だが実現している。(圧倒的に足りないが)
- ⑧ いま労契法二〇条裁判で、いくつもの手当、休暇を獲得して、会社は渋々、これを実施に移している。今回の扶養手当も、去年の二月、大阪地裁の勝判決に起因する。
- ⑨ 労契法二〇条裁判の開始も、一三年の九月、中川拓弁護士の助言から支部が本部へ提言し、全国の裁判闘争へと発展させた。

こうした有期雇用労働者の働く権利の改善と前進は、この郵政ユニオンの裁判闘争やストライキでたたかった結果として、会社が譲歩し、働く権利として固定化し、均等処遇に向かって職場が変わりつつあるのだ。



これらの一つをとっても、十年前にはなかったし、たまたまの獲得でしかなかったものなのだ。しかしこれだけでは、一番大事なことを忘れていて、いま契約社員は身分的に七つの段階に分断されている。契約社員は有期と無期(アーソニエイト)に分けられ、そのうえでABCの三ランクの処遇で、習熟度の有無で二分化され、計六段階。そして月給制契約社員の七ランクがあり、そして正社員試験に合格

した人は一般職となる。ここまで六七年かかる。しかし、これでもかつての公務員の再下位の身分(当務者)に届かないのだ。言葉を変えれば、差別が長期化、固定化されているのが、現在の郵政の職場なのだ。

このひとつからみても、郵政ユニオンが正社員化を求め大義があり、その合意なしには、労使関係の完全な安定はありえない。だから、過去十二年で十一回のストを連続してうつつ理由があるのだ。  
私たちのストは、有期雇用労働者二十万人の怒りの声を代弁しており、批判されるようなスト至上主義ではないのだ。

仕事は低賃金、人不足のなかできついが、共になんばりた者が生きる権利を最優先にたたかう組合があるからこそ、この改善への変化があるのだ。郵政ユニオンのストで「何が変わるの」と思う人は、この現実を見てほしい。  
多分、契約社員の希望と夢正社員化の弱みにつけこんで、たたかう労組の団結を嫌う会社や多数労組が、そう言わせているのだから、変化改善は天の恵みではなく、労働者のたたかいから生まれるのだ。

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。  
期間雇用社員の希望者全員の正社員化を。めげず、均等待遇、なげなげ差別。ユニオンは労契法裁判に勝利するまで。