

モノから人へ！ 労働契約法 20 条裁判（不合理な労働条件の禁止）で、 日本の非正規制度に風穴を開ける

「地域と労度運動」2014 年 1 月号に掲載。

2014/7/18

郵政ユニオン長崎中郵支部、中島義雄

1、はじめに

、労働法制反対学習会を共同開催

7 月 16 日に長崎で「労働法改悪反対の学習講演会」が開かれた。主催は日本労働弁護団で、長崎地区労、長崎県労連などが参加した。閉会で挨拶した県労連副議長は、「こうした共同の学習会や行動をこれからもやっていこう」とまとめた。私の記憶にある限りでは、長崎で労働界が 3 鼎立した 1989 年の労働界再編以降、労働法制での共同学習会開催は初めてである。

講演会では、主催した日本労働弁護団・全国常任幹事の中川拓弁護士の、「労働法改悪を阻止し、安倍を打倒しよう」というテーマで、労働法改悪の実態や、経過を踏まえ、今後の闘い方が提案された。安倍の労働破壊が急進し、まさに危機的な情勢の中、重要な問題提起だった。ただ今回の共同開催が、応援団の労働弁護団からの強い要請で開かれたことからいうなら、本来、闘いの主体となるべき、労働運動の側の問題意識の希薄さはかなり問題であると思う。強い反省が、次の闘いへのバネと転化するよう自覚したい。

この講演会で、郵政ユニオンからは、労働契約法 20 条裁判を報告したが、講演した中川弁護士には、その夜のツイッターで、「長崎地区労と長崎県労連と一緒に学習会をした。盛会だったが、会議のあと一緒に酒を飲まないとアカンなあ〜」などと書かれてしまった。33 歳の若手弁護士に労組の基本を突っ込まれている。またまた反省だ。

、本稿の概要。

本稿では、いま全国で 3 つ（郵政ユニオンが二つ、東京メトロコマーズが一つ）闘われている労契法 20 条裁判の意義、展望などを整理したい。それと 6 月 26 日～28 日と 3 日間、東京で開かれた郵政産業労働者ユニオンの第 3 回定期全国大会を報告したい。合わせて、20 条裁判の先達ともいうべき、全逓の非常勤本務化闘争を若干付記したい。

2．モノから人へ。歴史的な闘いに学ぶ。

、非常勤本務化闘争

郵政が民営化以前の公務職場の時代、非常勤職員制度というものがあつた。今の非正規・期間雇用社員のことだ。彼らの賃金は、郵政省の予算の中では、

職員が受け取る賃金が人件費なのに、非常勤の人は物品費の中から支払われた。したがって雇用はその予算の有る無しで決められていた。郵便屋さんがいわゆる人ではなく、モノとして扱われた時代だ。民営化後のいまでも会社ではこの考えは変わっていない。

しかし、1960（昭和35）年というから、私が郵政に入ったころよりさらに前だが、この非常勤を2万人も本務化（公務員化）した闘いがあった。歴史的な全通の非常勤本務化闘争である。

当時、郵政省には定員法があり、郵政の都合で人を増やすことはできなかった。しかし、世の中は高度成長の始まりで、郵政では増え続ける郵便物に人が追いつかず、慢性的な遅配が続いていた。そんな中、郵政は非常勤職員という人ではなく、モノであるという予算の区分け方式で雇い入れ、人不足に対応していた。当時の郵政には26万人の公務員がいたが、非常勤は2万人になっていた。

1960年7月9日～13日の5日間、全通は山形県の上の山農業高校で定期全国大会を開いた。会場がホテルや旅館ではないが（当時はこれが当たり前だった）全通で語り継がれる伝説の「上の山大会」である。全通はこの大会で増員要求と非常勤の本務化闘争を決定し、年末に大規模なストライキや物ダメ闘争を闘った。年賀遅配で追い詰められた郵政省はこの要求をのみ、非常勤者の2万人（数的には全員）を本務化し、賃金を日額20円アップすると回答し、この闘いは労働者側の歴史的な勝利となった。なお、当時の非常勤の日額賃金は246円であり、10%の賃上げとなり、これは当時、始まっていた春闘の強力な追い風となる。

当時、長崎中郵でも100人ほどの郵便労働者がいて、20人ほどの非常勤者がいたが、全員が本務化されたという。私は、その非常勤組合の委員長をしていて、首を覚悟でストに入ったという先輩から仕事を習い、労組の大切さを学んだ。郵政ではまさに、この闘いは、モノを人に復権させた数少ない闘いの一つである。

、団交再会闘争の勝利と

全通が「権利の全通」と呼ばれたゆえんは、この非常勤本務化闘争と、もう一つ団体交渉再開闘争にある。当時、国には4公社5現業（国鉄や電電、郵政など）があり、そのための法律＝公労法があり、その4条3項に「職員でないと労組役員になれない」と条文があった。国はこれを盾に、違法ストやレッドパーズで解雇した組合専従中執を抱える国労や全通を違法団体として労組の団結権と団交権、争議権を認めず、団交を拒否していた。国労は、この闘いに挑むが敗北し、解雇中執をや本部役員から外した。

次が郵政であった。全通はこの闘いで、1年半も残業協定を締結せず抵抗し、ついにILO87号条約（結社の自由、労組の団結権）を国に批准させ、スト指導で解雇された中執を組織で守り、郵政省との団交を再開させた快挙である。

権利の全通とは、この二つの闘いの勝利からきている。労働運動を全国各地で支えた全通の現場力はこの闘いの中にある。権利とは闘いの対語なのだ。

現在の多数労組は、これを誤解している。権利こそが闘いを保障し、また闘いが権利と人を守るのだということ。闘いを忘れ、眠る人に権利は微笑まない。

ただ忘れてならないことは、全逓はこの非常勤本務化闘争を闘った1960年の一年間だけでも、全国で9件の労働者弾圧=刑事裁判(15人の被告)の起訴を受け、活動家らが免職になったことも事実である。そうしてみるなら、その方々の献身的な犠牲のおかげでいまがあるということも、私たちは記憶し続けなければならない。

、権利の全逓の看板を外すことは、人がモノに転化するとき。

そして郵政では、この刑事弾圧と、組織破壊工作=第2組合作り攻撃が同時に進められる。「全逓解体と全郵政(同盟系)育成」がそれであり、この論拠が、「違法ストの全逓に法の庇護はなし」であった。文字通り、無法が職場を支配し、強権と命令、弾圧が日常化し、毎年10件ほどの刑事弾圧が掛けられ、その後もたびたび攻撃を受けながらも、70年代の最後の攻防へ向かう。そのころ長中全逓の合言葉は、「処分は俺たちの勲章だ」だった。

75年のスト権ストでの敗北。そして78年の反マル生越年闘争で63名の免職攻撃を受け、全逓は組織的にも経済的に大打撃を受ける。その結果、会社が示した「アメ」=この間の処分の実損回復との交換で、本部は「もう違法ストはしない」と応じ、79年の10月28日に、労使正常化確認を締結する。当時は「一時の辛抱だ」と正常化への現場オルグがあったが、一度落ちた蟻地獄からはい上がれず、次第にその闘いの本質を見失い、ついには89年の総評解体時に連合に純化し、「権利の全逓」の看板を自ら外した。

10・28確認には、組織防衛という筋論もあるが、しかし、実損回復で、停職10か月以上の免職者(4・28処分を含め)にはこの適用がなされず、数百人の免職者は、かやの外となった点は、今も非力さとともに、慙愧の念が残る。

しかし、この歴史的な体験は現在の郵政の多数労組の大半には受け継がれていない。人をモノとする非正規制度を容認する今日の会社や労組と、なによりも現場でみんなが闘うという大原則を忘れた組織と人々に、闘いや人間性を求めること自体が、「木に登り、魚を求める」ことだからだ。

3、郵政産業労働者ユニオン第3回定期全国大会を開く。

、組織の略称名を郵政ユニオンに変更した。

旧郵政ユニオンと旧郵産労が統一して丸2年。新生・郵政産業労働者ユニオンは2年続けて組織の純増を果たしている。日本の労働運動にとって、70年代の闘いを知る団塊の世代が大量に退職するこの時期に、その人たちを抱える反対派少数労組が、組織を減らさず、闘い続けることは珍しいことだ。

ましてや、郵政では75年のスト権ストと78年の反マル生越年闘争を体験した残り少ない活動家たちが、これを継承する立場で、ユニオン運動をつ

なぎ、この7年間で6回の春闘ストを闘いながら、当時の運動論と組織論と活動家を守り抜いている。

統一前、困難な統一とも言われたが、成田離婚もなしに無事、滑り出し、全労協（郵政ユニオン）と全労連（郵産労）の違いを乗り越え、ともに闘う仲間だという明白な信頼感をもって、これからの労働運動の明日を切り開こうとしている。これが統一3年目の総括の第一で、なによりの報告だ。

そうした全国大会で、今年は少し波乱が起きた。中央本部が出した略称名変更で反対意見が続出し、紛糾したのだ。統一後の正式名は郵政産業労働者ユニオンである。これまで、郵政産業ユニオンを略称としてきたが、実質これが定着せず、内外に混乱を与え、内部でも、郵産労ユニオンとか、郵産ユニオンとか、郵政産業ユニオンとか、バラバラで呼称されてきた。

これでは対外的には同じ労組なの？という疑問が出ていることから、中執会議でこれを簡略化して、郵政ユニオンとすることを決め、大会議案で規約改正を出したのだ。

大会では「産業」とかの名前を残すべきだとかで異論が出たが、本部としては、正式名称は「郵政産業労働者ユニオン」で変わらない。今回は略称であり、その危惧はないとして、承諾を求めた。そして、一票投票の結果、全代議員（49人）のうち3分の2の賛成で可決されたが、3分の1が反対票になったのだ。これは統一後では初めての体験である。

一般には変更後の名称が、旧郵政労働者ユニオンの略称=郵政ユニオンであることから、名前をめぐる組織内紛争勃発かと心配をされたり、せっかく統一したのに、組織にひびが入るようなことはすべきではないという指摘もあったが、中央本部としては、言われるほど「組織内対立」という意識はなく、実務的にもたんなる「簡素化である」として冷静であった。しかし大会前、一部の地本の大会では紛糾していることもあり、しこりは残ったと感じた。ともあれ、今後、略称としての呼称は郵政ユニオンで統一されていくこととなる。

、非正規雇用者の正社員化、均等待遇を求めて。

大会の第2のテーマは、20万人の非正規・期間雇用社員の均等待遇、正社員化である。全国2000万人とも言われる非正規雇用労働者のうち、郵政は実に1%を占める期間雇用社員が働いている。一企業としての数も、また企業内の比率としても、郵政はダントツである。働く人を大量に使い捨てるブラック会社の典型である。

民営化後、亀井郵政担当大臣（当時）は、「期間雇用社員のモチベーションアップ」の観点から、「10万人の正社員化」を公約し、斉藤社長（当時）も同趣旨発言で、職場労働者に希望の光がさした。しかし、おりからの宅配便統合失敗の事業展開で、大赤字を抱えてしまった日本郵政は、自らの経営責任であるにも関わらず、その責任を非正規労働者に転化して、この10万人正社員化の公約を、なんの説明もなく、いとも簡単に投げ捨てる。結果は明

白だ。働く人の意識が沈み、光が消えた。これを受け、会社は多数労組と労使一体で出してきたのが、名ばかり正社員=一般職への登用制度であった。

確かに、大幅赤字後の3期連続のボーナスカットは、民営化後の大きい出来事であり、10万人正社員化ではさらに300億円の赤字が増すという宣伝に、現場が対応できず、有効に反撃できなかった。こうして一般職は期間雇用社員の正社員化の受け皿となる。しかし、実態は賃金6割待遇の限定正社員である。事実、期間雇用社員時代に手取り20万円～25万円の人が、正社員（一般職）になった途端、手取りが18万円に下がる現実は、いくら正社員になれたからといって、喜びは半減だ。彼ら彼女らにとって郵政の正社員化は希望の星となっていない。

その証拠に、昨年度の正社員登用試験の受験資格者は、全国に1万人いた月給制社員（期間雇用社員の7ランク中の最高位者）とされて始まった。登用の数は5000名で、数からいうと二人に一人は正社員になれるという目の前の希望のはずなのに、受験者は6000人に留まった。4割は受験すら放棄し、正社員化を自ら断念したのである。いかに一般職の実態がひどいものだと見透かされていることは明らかだ。ちなみにいうと、昨年度の合格者は当初の5000人登用ではなく、4000人とどまり、1000人は合格範囲内であったにもかかわらず、なんらのこじつけ理由をつけてふるい落とされたのだ。こんな不誠意では、怒りがますます広がっていく。なんだ！これはと。

こうしたなか、ではどうしたら20万人期間雇用社員の均等待遇、正社員化は勝ちとれるのかという課題が迫ってくる。そこで、郵政ユニオンは、会社と多数労組がいう一般職での正社員化に変わる道筋を提起する責任が出てきた。批判するだけでは、責任はまっとうできないからだ。

、労働契約法20条裁判開始を確認。

そして郵政ユニオンでは昨年秋から組織内で議論されてきた労働契約法20条裁判の提訴とつながっていく。この法律は2012年に改正労契法として施行されたが、法20条による（期間の定めによる不合理な労働条件の禁止）という点で、有期と無期雇用者の格差は明白であり、均等待遇要求として、20条裁判がその道筋となると組織内で整理され、提訴に向けて原告の公募が始まった（裁判の詳細は後述）。

結果、郵政ユニオンは東日本で3名の原告をたてて、5月8日、東京地裁に提訴を行った。郵政における均等待遇獲得の一里塚としてこれはある。そして、大会後の6月30日に、関西と中国で9名の原告を立てて同じく提訴を行った。乾坤一擲、12名の原告は自らの均等待遇だけでなく、全国20万人の待遇改善を勝ち取るために立ち上がったのだ。そして彼らは「この裁判は、過去を取り戻すためではなく、明日を勝ち取るための闘いである」と宣言した。未来の希望、これこそ、人が人間として生きる力を永続化できる

エネルギーである。本裁判はそれにあたる。

、協約無締結で闘う。

そして大会の第3のテーマが協約締結問題である。いままで郵政産業労働者ユニオンは全部で6本の協約を会社と締結してきた。今回、そのうちの1本(人事協約)を無締結にすると議案で提案された。理由は、以下である。いま郵政ユニオンは期間雇用社員の65歳定年制での不当解雇を闘っている。それまで、郵政では期間雇用社員で65歳以上の人も職場で働けたが、3年前、就業規則の厳格適用として全国で解雇を強行した。それをいま裁判で闘っているのだが、問題は、その就業規則を含む協約を郵政ユニオンが締結していることから、裁判ではこれが問題視されていた。そして今回、この無協約という本部方針議案が可決され、この協約問題は新たな時代へと移る。これからのユニオンを決める重要な闘いの変化である。

、3日間の大会論議で議案を可決。

こうして3日間の全国大会は、発言者が86人、文書提出が14件の討論を経て、最終日、運動方針を満場の拍手で承認し、新執行部も選出されて閉会した。そして、7月11日には第1回中執会議が開かれ、同様に全国各地本の書記長会議も召集され、新郵政ユニオンは3年目へと闘い始めた。

4、労契法20条裁判が始まった。

、現在の訴訟の状況

現在、郵政ユニオンは会社を相手に27件の争議を行っている。社員40万人の半数が非正規雇用で、格差と貧困と激務の職場には、ブラック企業としての違法・不当な問題が多発しているからだ。少数派労組としては、自力での交渉も限界があり、結局、第三者機関での闘いとならざるを得ない。また郵政も第三者機関の命令なしには、不当かつ差別的な政策を変えないからだ。

、裁判での会社の対応。

そして、20条裁判を提訴した。5月に東日本。6月に西日本だ。その後、なにが起きたのか。会社はこの提訴で、これまでの裁判と全く異なる対応をとった。過去、郵政の争議の大半は、日本の序列27位とされる光和総合法律事務所(弁護士39人)が担当してきた。ところが、経団連の圧力ともいわれるが、会社は今回の裁判で、同ランキング4位(弁護士309人)の森、浜田松本弁護士事務所へ弁護団を変更した。経過は不明だが、それだけ「負けられない」大事な裁判だということを、経団連や郵政が考えている証拠だろう。一説によると依頼金は億を超えるとの話も聞こえるが、日本のトップとの闘いは厳しいものとなろう。しかし、非は相手にあるのだという私たちの自信が、経団連や国、会社側に危機感を与えている。これは一見、捨て身

のようだが、守りではなく、生きるための攻めの闘いなのだ。

、この裁判とはなにか。

2年前に改正された労契法18条と19条、20条を見してみる。

18条は、「有期労働契約の期間の定めのない労働契約へ」として、5年経過者の有期雇用者は、無期への転換を認めるというものである。

19条は、「有期労働契約の更新など」となるが、契約更新の期待が社会通念上に合理性を持つこととされている。一口でいうと雇止めを整理解雇4原則を適用し、簡単な雇止め解雇を禁止するものである。

また20条は、「期間の有無による不合理な労働条件の禁止」である。無期雇用者(正社員)と有期雇用者(非正規)の不合理な差別待遇の禁止である。

この3つの改正労働法は2012年に成立し、有期転換は2019年からだが、企業・資本と国の側は、もうこれらの改正法を逆転させるために画策している。一生派遣とか、正社員ゼロ、あるいは残業代ゼロ法とかいう改悪法がそれである。先の国会ではかろうじて厚労省の法案ミスで流れたが、秋の臨時国会では、この労契法改悪攻撃が再度始まる。労契法裁判も急がねばならないのだ。

、裁判は非正規制度に風穴をあける闘い

郵政ユニオンが闘う20条裁判は、形式的には不合理な差別禁止を求める=均等待遇化であるが、その実、この3つの条項の一体化で、雇止め阻止、無期雇用への転換、均等待遇で、日本全体の非正規制度に穴をあけ、実質、正社員化の厚い壁を打ち破るための闘いである。まさに半世紀前に全通が闘った非常勤本務化闘争の魂を熱く持ち、この壁に挑戦したい。

郵政ユニオンが出した「労契法20条裁判のQ & A」には、次のように書かれている。「期間雇用社員の未来を切りひらく訴訟。みんなでささえて未来を変えよう！」として、裁判で求めているのは次の2点だ。

1、12人がそれぞれ、正社員の給与規程、就業規則を適用される地位にあることを確認すること。

2、過去2年の給与のうち正社員に支払われ、期間雇用社員の12人には支払われていない各種手当を支払うこと。

とある。4月からの新賃金=成果型・格差金制度の開始などの事情で、賃金全体の格差を争っていないが、格差の不合理性を問う第一歩である。

これからもわかるように、私たちの目的は、この裁判に勝って不合理な期間雇用社員用の就業規則を破棄させ、正社員用の現行就業規則を適用させることで、均等待遇を勝ちとることにある。これこそ20万人非正規労働者の明日をつかむ闘いである

、現状を不当だと思えば、環境を変えるしかない。

確かに困難なことは山ほどある。この改正労働法ができるとき、様々な判

断や解釈があり、玉虫色の条文となっているからだ。例えば労契法20条には「不合理な労働条件の禁止」と文言はあるが、なにが不合理なのかの明記がない。事実、企業側系の法律事務所が出している労契法20条の解説書では、正反対の判断なども書いてある。

だが、これだけは絶対に言える。現行の郵政の職場実態でいいのかと聞こう。非正規という身分格差を固定化する期間雇用社員の絶望的な生涯を、このまま放置していいのかと、訊ねよう。多くが否と答えるだろう。では解決にはどうすべきなのか。これは闘いを挑むしかないのだ。勝てる展望がうすいとして、この裁判を傍観することは、日本の非正規制度に手を貸すことと同じだ。

5、この裁判は総労働者の闘いで、非正規社会を変える力になる。

、他人事の発想が非正規社会を作った。

この間、日本の労働運動は労働者の非正規化攻撃にきちんと対応できてこなかった。多くの人びとにとっては他人事であった。また職場の正社員にとっても非正規化は会社の経営上もふくめ、ある意味、自分を守る防波堤だとする風潮すらあった。しかし、非正規者が総労働者の3割を超え、その数2000万人となる事態となって、とりわけ若者の雇用実態では、二人に一人が非正規雇用という状態になり、自分の家族や友人たちにその環境が広まり、これは自分の問題なのだととなり、その先に正社員の破壊だと体感するように、危機が迫ってきたのだ。

、しかし会社は非正規雇用をやめはしない。

当然、多くの人々に非正規問題への関心が移ってくる。さらにまた一步進み、非正規者の労組への組織化が必要だとも感じ始める。こうして運動と組織化が少しずつ広まっていく。郵政ユニオンでも同様だ。しかし、結果としては、根本的解決＝正社員化の道のりはまだまだはるかに遠い。

春闘でストライキを打っても、会社と団交をしても、この正社員化は遅々として進まない。日本郵政の会社自体が、限定正社員ながらも正社員化に門戸を広げたとしても、「非正規期間雇用者と正社員の比率は変えない」と団交で明言するほど、正社員の拡大は絶望的となっている。

、総労働と総資本との闘いと決意。

であれば、この労働契約法20条裁判(18条と19条も含め)で、均等待遇、雇止め禁止、無期雇用への転換という要求を掲げ闘い、実質的な均等待遇を勝ち取る以外に当面戦術はない。そしてこの道は、日本の全ての労働者の非正規化という攻撃に正対する重要な闘いともなっていく。

郵政ユニオンの20条裁判を担当するある弁護士は、「総資本と総労働の闘い」と明言され、「10年戦争で勝ち抜く」と決意を述べている。無論、12名の原告も毅然として闘いを開始した。彼らこそ、日本の非正規制度を打破

する闘いを、その最先頭で担う貴重な人々である。重責を果たす彼らには心労も多いともうが、心より敬意を表し、長崎も力いっぱいともに闘いたい。

、郵政ユニオンも全力を決議

郵政ユニオンの第3回全国大会も、また7月11日に開いた中執会議も、この闘いを重要な裁判と位置づけ、組織内に専門のスタッフ組織を立ち上げ、全力闘争を意識統一した。そして外に向かっても、全労協や全労連とともに闘う広範な支援組織を作り上げるように今後働きかけていく。ぜひ全国でも、第4、第5の20条裁判を立ち上げてほしい。全国各地の多くの労働組合が、社会の最大の不条理＝非正規問題解決に動き出そう。そして労組の闘いの第一に正社員と非正規の共闘・連帯を基礎に、この裁判闘争を闘い始める。さらにその延長線上に、安倍の労働破壊への反撃をする。この流れが、非正規雇用、貧困と不安定な生活破壊と闘う大河となると、私たちはこの闘いに勝てると思う。

6、郵政ユニオン組織統一は今後の試金石

、めざすはモノのから人への転換！

いまは厳しい労使関係の力量の下、また社会の状況や司法の状況から、闘いは極めて困難であることは承知している。だが、私たちがあきらめずに闘いを挑むとき、社会の潮目が必ず変わり、支持は闘う労働者に向き、非正規社会を作り変える原動力となるのだと思う。

先人たちは汗と血と涙を払いながら、幾度も敗北を乗り越え、労働者の魂を受け継ぎ、労働運動を作り上げてきた。この共通の闘いの目標が、人間らしい生き方と権利獲得であった。現在、その目線の正反対に、新自由主義の効率第一、利益第一主義があり、そのために安倍の労働破壊の政治がある。具体的には、非正規雇用という人格否定の攻撃の時代に、これと闘わない労働運動は、社会的に存在価値を失うだろう。

いや、組織率18%の労組にとって、すでにその糸は細く、切れかかっている。これを支え、2000万人の非正規雇用労働者をつなぎとめ、無間地獄の泥沼から生還するためには、いまこの闘いを始めるしかない。そして私たちはいま、その歴史的な闘いの緒についた。軍配は返った。待たなしてある。まず立ち上がり、相手にぶつかってみよう。

この闘いは、働く人をモノから人へと変える社会と職場づくりであり、要求は素朴である。しかし10年後、20年後の人たちに、誉とされ、「先輩たちは、あっぱれだ」と、語り継がれる闘いを、しっかり歩みだそう。郵政ユニオンは非力ながらも組織統一の力で、これを担いぬく。

、石の上にも3年の郵政ユニオン。

日本の労働運動の中で、極めて珍しい水と油の組織統合という組織運動に挑戦している郵政産業労働者ユニオン。この行く末は一人、郵政ユニオンだけのものではなく、ある意味、全国で少数ながらも分岐して闘わざるを得な

い70年型、80年型労働運動の枠組みを、なんとか変え、「みんなで一緒に闘う」という、普通の労働運動に戻すための試金石でもある。この是非の歴史的評価はずっと後になると思うが、基本は、三鼎立のままではいけない、という当たり前の認識を全国の労働者が持ちうるかどうかにかかっている。

私自身、少数派労組が、正義の旗を掲げていることは評価する。しかし、長崎は一代限りの少数派労組ではあってはならないという労組観をもってきた。相手があり、集団の組織だから、彼我の力関係でどうにもならない結果があることは仕方ないことだが、この組織論は最初からおりあるごとに公言してきたことである。

だが、長崎も結成から25年たち、確実に第2世代へと世代交代が進み、結成の原点を知らない人たちが組織の多数派となってきた。この人たちが、統一後の新たな組織を担い、運動を展開する時代だ。

時間軸でいうと、70年代の労働者交流会や全通活動家連絡会でスタートし、80年代の郵政労働者全国協議会（郵政全協）、89年の労働界再編、独立労組（郵崎労）、90年の郵政労組交流会（労組連絡会）、91年の郵政全労協（8労組の全国統一）から、98年の郵九労での全九州への組織替え、さらに、2004年の全国統一（単一組織）の郵政労働者ユニオンへと、組織は再編統合をくり返し、その過程ではいくつかの労組や多くの活動家との離合集散もありながら、全国組織へと発展をし続けてきた。

そして、今回の郵政産業労働者ユニオンへの組織統合である。この組織的挑戦で、まず自滅せず、この組織と運動路線が5年持てば、その歩んだ道は確実に「一つの歴史」となり、全国もひとまず信頼してくれると思うが、どうだろうか。そのためにも果たすべき役割を自覚し、郵政産業労働者ユニオンは健闘したい。石の上にも3年目だが、勝負の年となってきた。