

非正規の非正規による非正規のためのストで闘う

2016年4月15日

郵政ユニオン長崎、中島義雄

1、はじめに

今年の春闘で郵政ユニオンは3月23日にストをうち、過去最高の23職場、86人が参加した。特徴は参加者のうち非正規が28名で、これまた過去最高だった。長崎の私たちも8人がストに入り、うち6人が非正規であったために、「非正規の、非正規による、非正規のためのスト」と、今年の闘いを呼んだ。

賃上げはゼロ回答であったが、労働契約法18条の有期から無期雇用転換では、会社は2018年4月実施の5年条項を一年半前倒しで、今年10月から実施すると回答した。しかしである。甘いアメにはムチがくる。

結論を先にいえば、無期雇用のくりあげとセットで、2016年10月の採用者からを対象とした「労働契約更新条件」と題して、文書を示した。いわゆる解雇自由ルール（私がそう名付けたが）の提案である。解雇は会社と労働者の対立の原点である。いよいよこれがくる、という郵政の実感だが、これは一人、郵政だけの問題ではなく、日本の労働者総体に与える影響の大きさからも、大事な問題であり、撤回に向けてしっかり闘わなければならない。非正規春闘と解雇自由提案。これが今春闘の二つの特徴である。

2、鉄鋼労連と全通

過去総評時代の私たち全通は、職場の同盟系労組が御用労組として、職場の労働条件を低下させるマル生分子であるとして、郵政では全郵政と組織戦を闘った。また日本労働運動総体では同盟系の労組は公労協・総評のスト権奪還闘争を否定し、組織を右翼的に突き崩しているとして、総評系労組は同盟労組を批判してきた。反合理化、権利闘争の反マル生闘争を闘ってきたものからするなら、これは事実だが、この歴史は一面的であり、本当は全通対全郵政のそれだけではなかった。

1955年、6単産共闘で春闘が始まる。各労組が横並びでストを打つ方式だった。これを揺さぶるのが、鉄の一発回答というJC（金属労協）主導の賃上げ上げ解決方式であった。この鉄鋼の労使の流れが、春闘と総評を解体させ、連合へと流れる。

1957年10月8日に鉄鋼労連は3000円の賃金引上げを要求し、ストに入り、以降19日間で11波のストを打ち抜くが、ゼロ回答の壁を破れず、労組は敗北する。そして、1960年の春闘で鉄鋼労連は、傘下の八幡製鉄所、神鋼神戸など

でスト権が成立と転換したといわれるが、その実、組織は確実に闘えないものと変わっていったのだ。思えば、あの60年安保の年であり、三池闘争が最大の決戦時にあり、政治的に経済的にも非常に大事な春闘であった。しかしこうした総評内部の中心的労組の「スト権不成立」は、ある意味、日本の最大の鉄鋼資本と鉄鋼労連の意識された、安保闘争つづし、三池闘争つづし、総評否定の政治的な協調方針の結果だったともいえるし、歴史はそのことを示す。

一方、その後、70年代まで春闘を引き継ぐのが公労協だった。国労や全通、全電通が統一ストを打ち、民間先行の春闘相場を押し上げる。これが公労協の役割だった。ところがその全通は、78年の春闘統一ストから脱落する。その理由は77年5月4日、最高裁が出した全通名古屋中郵事件の判決からである。ストへの刑事罰を可とする判決が出て、全通中央本部は刑事罰回避を口実にストを放棄したのだ。これがのちのいくつかの公労協の統一闘争を崩す、流れの発端でもある。

しかし、全通はその年の8月の全国大会で、スト脱落をめぐり大混乱し、突き上げられた全通本部は、その反動として、年末に郵政最大の反マル生闘争を組む。いわゆる「年賀拒否、越年」の闘争で、結果として79年4月28日の大量処分へと向かう。そして、処分から半年後の79年10月28日、全通はあの歴史的な「10・28労使正常化確認」を結び、免職者を切り捨て、権利の全通から協調派の連合へと変質する。

総評が解体されたのはなにも全通だけの責任ではないが、80年代の国労の分割民営化、10万人の人員整理、1047名の解雇処分での国労解体攻撃には、かつての公労協の仲間＝全通はともに闘わなかった。いやそれどころか、国労の二の舞はしないとして、積極的に国労闘争から離れ、協調派へと転じていく。

鉄鋼労連が、60年～70年代に、労使協調、右翼労戦統一の先頭に立ち、連合化へと主導したのは事実だ。だが彼らは総評から脱退しなかったのもまた事実だ。左派と呼ばれた総評内部にいて、右への舵を切る。獅子身中の虫とはまさにこのことだろう。鉄鋼労連はその役目を持っていた。

これと同じ歴史が、2016年のいま、私たちの眼前に起きている。89年11月の労働界再編で連合にいった全通であるが、その後、長いこと旧同盟の全郵政との組織統合をしなかった。(2007年に組織統合)。骨肉の争いを職場で闘った全通の現場からしてみれば、いきなり、恩讐の彼方としての「和解」への気持ちにはなれなかったからだろう。こうして、権利の「全通は死なず」という気

持ちが、旧全通活動家の心には残像として残っているし、いまもなお、地域活動家には平和闘争などに熱心にかかわっている人が多い。

しかし、かつて旧総評が鉄鋼とともに歩み、内部から足をすくわれたように、いま良心的左派が残る日本郵政グループ労組（JP 労組）とともに、日本の労働者が歩むことが、いかなる意味を持つのか、これが問われることが起きているのだ。

3、郵政の現場では。

私たち郵政ユニオンは、2月に春闘要求を会社に出し、9度の団体交渉を行った。その要求の一つに、2013年に成立した労働契約法18条にいう有期契約から無期契約への転換では、2018年4月から実施という5年条項があるが、この前倒しを求めている。

これに対して会社は「無期雇用への転換を216年10月へと前倒しする」と回答した。有期雇用の不安を一刻でも早くなくしたいとする現場の非正規、期間雇用労働者の声が届いたと喜んだ。しかしである、その他の労働条件で、「2016年10月以降の採用者について、以降5年経過者で勤務評価スキルBの人は、契約更新をする」と書かれていた。B以下の人はCであり、ランクでは最下位を意味し、会社の文書ではCの人とは契約しない＝解雇を意味している。

郵政以外では分かりにくいのが、郵政の期間雇用社員は6か月ごとの契約更新がなされる。そのときに個人のスキル評価（勤務評価）がなされ、個人にABCのスキルランクがつく。さらにまたそのABCのそれぞれに、「習熟度あり」と「習熟度なし」の2ランクが付き、期間契約雇用社員は合計6ランクの階層に区分けされて、それぞれで時間給賃金が決まる仕組みである。時間給で100円違うと年収が20万円違うのである。スキル評価は生活レベルに直結する大事なもののなのだ。

この評価の6ランクは、その評価で時間給賃金が800円から1360円へと上がる仕組みだ。新規に採用作用されるとランクは「Cなし」から始まり、順調にいったらほぼ3年～5年でAに到達する。（長崎中郵集配部の例）。一回の契約の半年間、仕事上でミスやトラブルなしの無事故、処分なしで働くと、その人は「Cなし」から、「Cあり」に上る。そしてまた半年後、ほぼ集配係り（郵便配達）でいうと、配達区を2区通区（一人で配達道順組立と配達ができる）ができる人がBに上る。これがBのランクの最低の条件であり、ほかにまだたくさん項目がある。

反合理化、権利の全通時代に活動家として働いてきた私自身の体験でいうと、

この評価を実際に受けたら、ほとんど C 以下だと実感するほど、たくさんの労働者を縛る項目が並んでいる。全部引っかかる。たとえば、「協調性がない」とされれば、役職者に抗議ばかりしている者は、この典型で、ゼロだ。昔の話だが、さまざまな職務命令に従わない。主任発令や表彰、訓練、研修出張などを拒否したまま、ヒラで終わる。胸章を付けずに毎月訓告処分を受け続けるなど、平然と過ごす活動家が、職場にはざらにいたからだ。

5 年間といえば、郵便配達員がほぼ一人前に成長する期間である。さまざまな仕事ができる、いわば独り立ちした郵便屋さんなのだが、この 5 年経過者で、B になっていない人は、契約更新をしないという会社の提案だった。会社に言わせると「成績不良者」との評価だ。郵政ユニオン中央本部は 3 月の団体交渉で、この会社提案に「撤回」を求めた。当然である。このままでは会社から成績不良者とされた人の解雇自由のルール化なのだからだ。

4、2016 年春闘が始まり、長崎もストに入る

こうした課題を抱えて 3 月 23 日、郵政ユニオンは 2016 春闘で「非正規の正社員化」や「均等処遇」「大幅賃上げ」などを求めてストライキに入った。ストは全国 23 職場で 86 人の仲間が入り、うち 28 人が非正規の仲間であることが特徴である。本部は参加者数が過去最高として、今年の春闘を非正規春闘と呼んだ。

長崎中郵でも 8 名の仲間がストに入り、うち 6 名が非正規で、さらにうち 2 名が女性部の仲間であった。長崎では「非正規の、非正規による、非正規のためのストライキ」を掲げた。また、長崎中郵での独自要求、雇用主の局長権限でできる時給 10 円アップを要求した。闘いと結果がより身近に見える設定である。そして、支部は「ストは絶対に正しい」と、朝ビラの機関紙「未来」で宣言をした。

スト当日、朝 7 時半、長崎中郵前には 10 労組 50 名の支援の仲間が集まり、スト突入集会が開かれた。支援には、郵政ユニオン長崎の顧問弁護士の中川拓弁護士、長崎地区労の加世田書記長、長崎県労連の大場議長、長崎全労協、ユニオン差別を許さない支援共闘会議の井原代表、さらに社民党の坂本浩県議、共産党の堀江ひとみ県議なども参加し、激励を受けた。

支援のあいさつに立った中川拓弁護士は「ストライキは憲法で保障されているが、ほとんどしていない日本の労働者。いろんな組合がストをするのが普通

の姿だ。ストライキを行い、労働組合の存在を示すようにして頂きたい」と激励をされた。そしてまた自身のツイッターでも「今日は郵政ユニオンのスト突入集会に参加。ストの現場は初めてだが、迫力がある。色んな思いがあるであろう、非正規労働者もスト。争議権行使が、もっと普通になれば、日本はもう少し良くなるやろな」と書いた。30代の若い中川弁護士である。非正規の労働者の首をかけたストライキに、闘いの現場を実感されたのだろう。ありがたく、スト参加者はより自信をつけ、元気になった。

ストに入った8人の仲間も、それぞれがマイクを握り、決意表明を行い、思いを述べた。非正規の仲間の一人は、「私たち自身の正社員化などの問題を、自分たちが闘うのは当然である。その思いで今日ストに入った」と述べた。これほど簡潔に、ストの思いを表すことはない。周囲は心から賛同の拍手を行った。民営化後、いくらストが合法となったとはいえ、依然郵政は国の会社だ。管理者も多数が集会を監視している中の決意表明である。怖くないはずがない。しかし、みんなはこの壁を乗り越え、闘っている。その理由は非正規という不条理に怒っているからだ。

長崎市内の労組の春闘では、ストライキは郵政ユニオンだけだ。県下でも県労連の佐世保の労災病院労組が一つだけ入ったと聞く。郵政ユニオンのストは、2008年から始まり、今年で8年目。長崎は5度ストに入った。ずっと私たちだけ、たった一つの組合だけのストである。周囲にはスト至上主義と批判もあるが、今年のも「ストは正しい」と、郵政ユニオン長崎の山田書記長も現場で決意を述べた。

5、スト体制づくりと組織論

2月のスト権投票を行いながら、郵政ユニオン長崎ではストに入るべきか否かを議論していく。春の中央委員会やその他の会議でも、腰が重いという話も聞いたが、ストに入らない理由は、探すまでもなくいくつも出てくる。しかし、入る理由はただ一つ。現状でいいのかという認識にある。これからして、賃上げなどの諸要求の満額回答以外、労組は絶対ストに入るべきであるという結論となる。こうして長崎はストライキの体制を作り上げていく。

今年は一昨年の非正規3名参加から二倍に増え、6名となった。正直彼ら彼女は労組経験も少なく、ストの体験もない。その人たちをストに入ろうと誘う

のだから、現場の執行部も苦勞が多い。説得する執行部も40代で、スト権ストの経験がない。支部長や副支部長、そして書記長の三役はまず自らがストに入ると宣言をする。そして一昨年に入った非正規の仲間が「別にたいしたことはないよ」と新しい仲間を誘う。こうして6名が加わった。30代と40代と50代の仲間だ。組織は一気に活気づく。これが労働組合のいいところだ。

ストの後の4月2日、このストライキの慰勞会を兼ねて郵政ユニオン長崎は花見を開いた。スト参加者は全員参加し、それぞれストの感想を述べた。参加者の中には「来年は自分も入ろうかな」という人もいたと聞く。さらに、このなかで20歳代の組織外の若者が参加されていたが、新たに郵政ユニオンへの組織加入を決意された。ストに入った友人を見て、決意されたと聞くが、闘いが組織化に連動した瞬間だ。

労組は経験主義が支配する組織だ。どういう党派に所属しているのか、いないのか。どういう闘いに参加したかとか。あるいは思想的にはどうかとか、若手世代に対していろいろ不安視するむきも多い。ましてやストに入って逆に弾圧されて、組織が動揺したらどうする、という心配も当然ある。しかし、ストライキという行動は、これらを乗り越える、具体的かつ有効的な手段なのである。先を心配しても仕方がないのだから、現状の仕組みに不満ならば変えるために、ともかく闘うのだ。この意識と勢いがストにつながり、次世代の参加やあらたな活動家を育て上げることができる。意識と行動の連鎖、これこそ闘いの発展法則ではないのか。

私自身、若いころ、違法スト論攻撃や、刑事弾圧や免職という恐怖のなかに、しぶしぶストに入ったことを思えば、現代の期間雇用社員のスト突入の勇氣は、過去のどの闘いよりも、数倍も素晴らしいことなのだ。彼らは生きるために必死で闘い、そして組織と仲間と、なによりも自分自身を守っている。

6、郵崎労から26年のいま

90年に労働界再編で、私たちは全労協の郵政長崎労働組合を40人で作った。このとき地域では、全通はもとより、地域共闘の幹部からも「絶対に許さんぞ」としかられ、「自分たちだけいい気になって」とか、「左翼小児病だ」とか「過激派」だとか、さんざんにののしられ、地区労にも入れてもらえない「はみ出し者」との扱いを18年間も受けた。長崎全労協を作っても、当時の長船第3組合も参加せず、地域の国労も合流しない。孤立無援の郵崎労であった。ちなみ

に今でも地域の国労や旧解雇闘争団はスト支援集会には顔を見せない。来てくれるのは元鉄建公団訴訟原告団だけである。

それから 26 年、組織はいくらか減ってはいるが、私たちは闘う労組の火種を絶やさないう、組織を維持し、ストライキを打ち続ける。今や地区労にも県労連にも加入している。闘えば必ずストうつ労組が次に出てくると信じている。

7、学習と行動で。

同じく私が若いころの話だが、学習会が多く開かれ、労働組合のイロハを学び、マルクス主義とはなにか、賃金論や階級闘争の諸問題、弁証法や唯物論など、古典を学んだ。しかし、いまふりかえる。この学習会で理論武装した左派といわれた人たちの多くは、現在、協調派労組の中で呻吟し生きているが、実際、この私たちの闘いをどう見ているのだろうか。

70 年代のスト権ストの時代。総評があり、みんなが正社員であったころ。労組がある官公労や民間会社では、資本家と労働者の対立する二大思想での存在をかけた闘いであったが、矛盾は今ほど厳しくなかったと思う。雇止め解雇やスキル評価という攻撃がなかったからだ。しかし今は、その労働者の中が正規と非正規に分断され、対立している。分断支配の典型で、会社（資本家）は左うちわだ。労働者は資本家に挑む前に、労働者のこの分断差別という矛盾を解決することが必要とされる。

これは学習で乗り越えることができるのか。格差という現代の差別的労働支配に立ち向かう理論はどうあるべきなのか。私は百の議論よりも、一つの闘いだと感じている。いささか自己批判的にいえば、あれだけ左派労働者としてどう生きるべきかを学習し、学んだはずの経験豊かな、かつての活動家だった人が、ストに関心を示さないのはなぜか。その無関心な先輩たちと同じ職場で働いている労働運動の経験がない若い人が、この職場の矛盾に怒り、いとも簡単にストに入り、闘いの最前線に躍り出て、躍動感あふれる新しい形の活動家に育っていく。これはなぜか。もしくは、これは本物か。

郵政の職場で非正規がないところはまずない。郵政では 40 万人のうちの半分は非正規だし、公務職場も 50 万人の非正規職員が働いている。郵政では非正規雇用という最大の矛盾は確実に存在し、それとの闘い = ストの必要性は、全国の 2 万 4 千局の、どこ職場にもあるのだ。この矛盾を正しく学び、実感し、ストという闘いに連動しないのはなぜか。

一つは、運動は上から降りてくるものという受け身の官僚主義に労働運動に陥っているからか。

二つに、それぞれの活動家が、非正規差別という矛盾を、自らのものと考えていないか、もしくは、日々を真剣に闘っていないか、のどちらかである。思想が闘いに連動しないのは、その思想が現実の社会にそぐわないか、認識が正しくないかである。

あえて言わせてもらえば、学習は闘いのためにするものであろう。現代の最大の矛盾である非正規差別という課題に、正面から向き合い、これと闘うことは間違いなく正しい。そうしたストライキが最も必要なときに、役に立たない過去の活動経験や学習体験など、勲章にはならない。

8、矛盾解決のための闘い

この矛盾、非正規差別の解決のために、闘いは三つあると思う。

一つは正社員の労組が団体交渉で、非正規社員の正社員化を勝ち取ることである。郵政ユニオンもこれを要求している。

その結果、会社は正社員試験を毎年行っている。郵政で例を見る。昨年度の正社員登用試験で 3001 人が合格した。しかし、まだ現場には 20 万人の正社員が残っている。この比率で行くと、全員の正社員化は 67 年間かかる計算だ。会社も職場の正社員と非正規社員の比率を変えるつもりはないとしている。非正規 20 万人体制は続くのだ。話し合いだけのいまのままの運動では職場は変わらないのだ。正社員登用試験でも、合格者の絶対数が不足し、正社員化の道はほぼない。しかし、事実としていえば、会社はつい 5 年前に、10 万人の正社員化を約束したのだ。社会正義としてウソはよくない。闘う大義は私たちにある。座して待つのは、百年河清を待つ状況だ。

二つである。闘いによる正社員化である。会社と直接闘い、これを求める。郵政ユニオンは毎年、全国正社員化の署名を集め、3 月の初め郵政本社の門前で、集会を開き、この署名を会社に手渡し、正社員化を要求している。しかし、会社は応じない。だから毎年闘うストライキで闘うのである。ストは報告の通りであるが、しかし、なかなか要求は実現しない。

そして三つである。郵政ユニオンはこの闘いと並行して、労働契約法 20 条の均等処遇を求める裁判を東西で二つ起こしている。非正規の差別をなくそうとする闘いである。目的は非正規社員と正社員の就業規則では待遇に大きく差が

あることから、郵政の非正規社員にも正社員の就業規則を適用しろという裁判である。郵政は過去の歴史を見ても、自分の意思で労働条件を改善することは難しい。であれば、裁判所などでの第三者機関での闘いしかないことになる。これが現在進行中だ。

9、なぜいま、突然に無期へのくりあげか

ではなぜいま会社は無期への転換を一年半前倒して実施すると表明したのかである。労契法では改悪がなければ、2018年4月には、希望すれば無期の継続雇用となるからだ。別にこれを待っていても違法ではない。

他の会社で前倒しがあるかどうか不勉強の私にはわからない。しかし、郵政の前倒しには理由がある。二年前に提訴した労契法20条裁判との関連だ。いうまでもなく労契法20条は、有期と無期に不合理な差別はいけないとしている。会社には正社員の就業規則と期間雇用社員の就業規則がある。両者に大きな差別がある。賃金や様々な諸手当、休暇、退職金、年金や健康保険など、年間で数百万を超える差がある。郵政ユニオンはこれを差別だとして集団提訴した。期間雇用社員にも正社員の就業規則を適用しろと訴えた。

これに対して、会社は正社員と期間雇用社員では同じ仕事ではないと反論した。いわば差別は当然としたのだ。しかし裁判長は「会社の主張は木に竹をつく論理である」と、これを批判した。労契法20条の理解で会社と裁判所が違った判断を持っていることが明らかになった。このままでは会社は負けである。これは大ごとである。

経団連がすぐさま動いた。郵政で負ければ、全国でも負けることが明らかだからだ。まず担当の郵政専属の法律事務所（序列29位、弁護士30人ほど）から、序列でベスト4とされる、弁護士で350人の法律事務所へ変えた。噂だが、会社はこれだけでかなりの金（数十億？）を使ったとされる。これで弱小の郵政ユニオンに負けるわけにはいかない。

そして、会社は矢継ぎ早にさまざまなきまりなどを変える。要するに同一労働ではないとする。たとえば期間雇用社員の「義務の範囲を削り」、「期待度が違う」として、具体的には「期間雇用社員への営業ノルマはないし、営業を人事評価とはしない」と変える。裁判に負けないためにはなんでもアリなのだ。会社は、「期間雇用社員には、仕事上なにも責任もなく、期待もしていませんよ」とする一方（もちろん現場の非正規は非常に怒ったが）それでは士気に影響するので、今回、無期への前倒し転換で、「会社は期間雇用社員のことを思っているのですよ」としたのが前倒しの本音だろう。

要するに、労契法 20 条裁判では、提訴しただけで、全国 20 万人の期間雇用労働者のさまざまな権利が回復し、実態的な差別解消へ動いているのである。これこそ闘いの具体的な勝利ではないか。

それと、解雇自由ルール提示は、労契法 19 条とかかわる。整理解雇を適用し、たとえ止め解雇を止めるという 19 条に、抜け穴を作るのが、解雇ルールである。ましてや、郵政は雇止め解雇裁判で事故が多いとの理由での解雇を争い、郵政ユニオンに最高裁で負けている。勤務成績不良では解雇できないのだ。それを取り返すのが、この解雇自由化ルール提案で、御用労組にそれを認めさせ、少数派の抵抗者を解雇しようとしているのだ。

10、解雇自由との闘いが待っている

結果的に郵政の 2016 年春闘は、ベアゼロで終わった。成果といえば、現職期間雇用社員の無期雇用転換の前倒しくらいだが、しかし、これが何度も言うが大変なのだ。JP 労組は無期転換前倒しを「我々が勝ち取った」と宣伝をしているが、前期の 5 年経過者の C ランク者の解雇自由というルールには言及していないという。

経団連や安倍らは「日本は世界一解雇が難しい国だ」といい、解雇自由化を狙っている。アメリカ型での解雇は成績不良での解雇があるが、3 月 27 日、東京地裁は IBM の勤務不労での解雇事件で、解雇を取り消した。いうまでもなく整理解雇 4 要件に成績不良での解雇はない。

しかしこの郵政の 5 年経過での C ランク者には「契約更新をしない」は、はっきり言って、会社が成績不良と認めたものは「解雇」という、自動解雇のルールの導入となる。したがって、郵政の労使は、この前倒しとセットの春闘要求の回答文書合意で、最高裁の整理解雇 4 原則という労働者保護法を、共同して破壊しようとしている。これは日本の働く人 6000 万人に影響が及ぶ、重大かつ犯罪的なことなのである。

現在は、郵政の現職には適用されないが、5 年先には、ブーメラン現象のように、まわりまわって、現場の労働条件（雇用）に大きく影響をしてくることは明らかだ。郵政での社員採用は期間雇用が多い。あなたの子弟が今から郵政を希望する場合、これに当てはまるし、入社後、会社に抵抗し、ストうつなどということはできなくなる。5 年で解雇のルールが適用されるからだ。

そしてこれが定着すると、期間雇用者だけではなく、正社員にも最低評価者の二期連続者を「勤務不良者」と評価し、分限とする攻撃が必ず起きる。その

意味ではこの提案は、いま働いている正社員へつもつながら、解雇ルールである。見逃してはならない。

ましてや郵政は日本最大の非正規雇用会社だ。そのルールは、必ず全国へ確実に及ぶ。その例だが、経団連と安倍の労働法改悪に、正社員と非正規社員の間限定正社員（名ばかり正社員）を置くという攻撃があった。郵政ではいち早くこの限定正社員を先取りし、期間雇用社員の正社員化登用に当てはめた。つい、3年前のことである。郵政では非正規（契約社員）と限定正社員（今はこれを社員と呼ぶ）と、基幹社員（旧正社員）の3種類の社員が存在している。かつての郵政省の公務員は、正社員となり基幹社員となっている。JP 労組の大半がこれである。

そして、会社は今度、無期雇用前倒しというアメを組合に与えておいて、成績不良者を解雇するルールを出してきた。ムチを隠しているのだが、いま職場にはこれが伝えられていない。JP 労組は、これに言及していない。それどころか、限定正社員の前取りと同じように、経団連や安倍の労働法改悪の解雇自由をまたまた先取りのおこなっている。このように労働法改悪のお先棒を意識的に担ぐ JP 労組に、かつての闘った権利の全蹻の姿はない。

日本一の大会社と日本一の非正規雇用会社。それと協調をし、かつての権利の全蹻を内に抱えた JP 労組が、労働法改悪の先頭を走る。この姿は、60 年安保闘争のころ、日本一の鉄鋼資本と協調し、率先してスト権を放棄し、総評を内部から崩した旧鉄鋼労連の姿と重なり合う。この JP 労組を支えているのは、間違いなく現場の 23 万人の JP 労組の労働者なのだ。

このように歴史的犯罪性が明らかになったいま、私たちがなすべきことは一つしかない。国と資本の意図を受けた御用労組は倒すしかない。これには内部の労働者が反乱を起こすか、個々人が組織を離れるしかない

江戸時代の一揆にはいくつもの闘い方があったが、支配階級が一番恐れたのは、武装蜂起ではなく、無抵抗の逃散という村ごとの蒸発だったという。生産の担い手が一夜にしてなくなるのだから。

労組も同じではないか。意識した個人が、一人の決意として、御用労組の犯罪的役割に加担しない人となること。すなわち組織を抜けることが一番手っ取り早いし、一人でもできることだ。闘いは少数のたった一人の決意から始まる。もうその時期ではないか。

10、さいごに

ともあれ、全労連がどうだ、連合がどうだ、と言っているうちに、時代はここまで来た。あいまいかつ大きな意味での左派の労組。ここでいうならストをうつ組合と、労働者を多数組織しながら、資本、国と協調する組合。この対立する日本の労働運動の流れが、戦後一貫して続いてきたが、労働者の、労働者による、労働者の労組をつくるしかないと思う。そのための基本が、非正規の、非正規による、非正規のストライキで会社と闘い、一方で、これと協調する御用労組と闘うという二つの方向に、変革の萌芽は内包されていると思う。郵政ユニオンはこの道を歩む。