

2019年、長崎の春闘ストライキの報告とその正当性。

2019年4月12日

郵政ユニオン長崎、中島義雄

1、はじめに

3月19日、郵政産業労働者ユニオン（郵政ユニオン）は全国25の拠点職場でストライキへ入った。2007年10月の郵政民営化の翌年の2008年以降の春闘から始まったストは、2011年の東日本大震災の年をのぞいて、10年連続での全国のストライキである。長崎中郵の郵政ユニオンも全国の仲間とともに、6度目のストに入った。

職場からは、スト至上主義ではないか？という声もないわけではないが、私は、郵政労働者のストには大義があり、正しいと、現役の後輩たちを励ましている。

また長崎では、私たち（郵政ユニオン長崎）のストの翌日の20日に、長崎バスユニオンが、まる一日のストに入った。70年代を別にして、長崎の春闘で二つの組合が、二日連続のストに入った例は、非常に珍しい。

郵政ユニオンもバスユニオンも、双方のスト決起集会に三役を派遣し、支援と激励、連帯のあいさつを行った。ストを労働者の権利復活の道とするなら、私たちはいま、その一里塚にあると思う。これは今後も継続したい。

以下、ストの報告と権利問題を考えたい。

2、スト権とその正当性

そもそも、スト権とはなにか。

それは労働者の当然の権利なのか。

「今日すべての国の憲法で保障されている基本的人権は、人類の長年の自由獲得の努力の成果（日本国憲法97条）であり、その努力の記録が『人権宣言』である」と、「世界人権宣言集（岩波文庫）」のまえがきにある。

この人権宣言は、第二次世界大戦の大きな犠牲の上にできた国際連合の第3回総会（1948年12月10日）で採択されたもので、現代世界の基本である。こ

れからこの日を世界人権デーとして定め、人権宣言を「世界人類憲法の前文」とも呼ぶ。

その人権宣言の歴史的な起点は、1776年のアメリカ独立宣言と、1789年のフランス革命の「自由、平等、博愛」の精神を掲げるフランス人権宣言である。

世界人権宣言の第一条にいう「すべての人は生まれながら自由にして、尊厳と権利において平等である」という基本的な考えは、イギリス人のトーマス・ペインが、アメリカの独立戦争前に、書いた「コモン・センス」による。ペインは「人類は、本来、天地創造の秩序においては平等であった」から始め、イギリスの王と臣民（国民）の身分差別を否定し、アメリカのイギリスの植民地支配からの独立（共和制）と書く。アメリカの独立後、彼はイギリスに帰るが、そこで書いた「人間の権利」で大逆罪に問われ、死刑判決を受け、フランスにのがれ、フランス革命にも大きな影響を与える。

王政を打倒したフランス革命以降、フランスは共和制の市民社会であり、その原点は市民法である。これは1804年、市民革命を篡奪し、自ら皇帝となるナポレオンが、人権宣言の定着をめざし、市民法を定めたことからナポレオン法典（民法）と呼ばれるが、これが自由主義・市民社会の基本となる。ちなみに日本でも明治維新後の五法制定時に、これが導入され、現行の民法となる。

ここでは、自由で平等な個人が、当事者同士で自由に締結した「契約」に基づいて社会を作るという法秩序ができる。（中世の神との契約論からの決別である）。そこでは自由な市民の自由権を制限できるのは、契約だけとなる。雇用も資本家（会社）と労働者の対等な立場での自由契約となる。しかし、労働者の立場は極めて弱く、劣悪な条件での契約となることから、国がこれを正すべく、労働者保護法をつくり、労働者を保護した。これが現代法である。

民法では自由契約を原則とするが、契約の履行では権利と義務を課す。雇用契約もその一部であるが、そこで労働者が労働条件に不満を持ち、ストを行使する。経済学的にいうなら労働力の売買契約の不成立で当然なのだが、資本家から見ると、いったん合意・成立した労働契約の放棄=生産の中止であり、資本家は経済的な損害を受けるわけだから、契約上からは損害賠償を要求できる。

しかし、これも長い間の労働者のたたかひの結果、ストの民事損害の賠償責任を無くし、また刑事罰からも解放させた。スト権は労働基本権のなかでも基本的なものであり、憲法28条からも当然の権利なのである。

おりしも今年、ILO（国際労働機構）結成（1919年）の百周年の記念すべき年である。欧州では第一次世界大戦が終わり、ロシアやドイツ革命が起き、労働者の反乱が多発する体制の危機に、世界の資本家と国は、労働者の権利を一定保障する形で、労働者のたたかひを鎮めようとする。ILOはそのための初めての国際組織である。ILOでは、労働者の要求にもとづき、一日8時間労働

の第一号条約などの権利が国際的に承認されていく。労働者と労組の権利は、このように労働者のたたかいを背景に作られてきたのだ。

結論的にいうなら、この歴史が示すように、労働者のたたかいの成果として、資本家と国の譲歩があり、権利はたたかい証明書であるが、より大事なことは、この逆転（反動）もまた歴史的には起こりうるのである。

3、ストの大義

①、とはいっても、郵政ユニオン長崎でも、毎年のストはいかがなものかという意見もある。また、一般的には企業環境や労働条件が不満なら、他企業に転職したらどうか、という意見も聞く。日本の労働関連法はドイツにならぬ、労働運動はアメリカによる、とよく言うが、ストはドイツ（欧州）流であり、ストなし、転職の運動はアメリカに由来するともいう。歴史的な経過にもよるが、日本では終身雇用、年功序列的、かつ家父長的な雇用関係では、と企業内組合のなかでは、ストは絶対的に正しいという論調は、労組自身にもあまりない。産業別の大労組形式の欧米の労働運動とは異なる環境は確かに事実であるが。

②、だが、こと郵政に限って言えば、郵政のベアは5年連続「ゼロ回答」であり、ストを回避する理由はない。安倍首相が国会で答弁した「連合の統計でも5年連続で賃金は上昇している」の真偽は別にしても、郵政のベアはゼロだ。国（安倍首相）が筆頭株主の郵政の企業で、官製春闘（デフレ脱却、インフレ志向）のベアの大号令に背中を向けて、ベアゼロを続ける郵政もまた、なんなのだろう、である。

③、また、これは郵政に限ったことではないが、非正規社会の許しがたい状況下でありながら、労使協調主義で正社員のみのもので済む既得権益保護に走る大労組のありようは問題である。現在の日本の雇用問題の最大の矛盾は、非正規雇用に起因する貧困と格差であることは論を待たない。したがって労働者と労組が一番取り組むべき課題は、非正規雇用労働者の復権=処遇改善である。言葉でいえば、正社員化、同一労働・同一処遇であり、これが獲得できない限り、均等処遇を求める労組のたたかいには正当性がある。

④、わけても郵政は、社員の半分の20万人が非正規雇用の契約社員である。しかも、その契約社員の職階制は7ランクに分けられ、それぞれに厳しい格差がある。クラスは半年契約の勤務評価で昇格、降格が行われ、契約社員の最高位

になるには4~5年間はかかるシステムだ。しかし、契約期間内に事故やミスがあれば格下げもある。要するに、契約社員は不安定雇用であり、人生の設計などとても不可能な雇用環境なのだ。ここにきて黒字経営か非正規雇用かの二者択一だけで、非正規雇用の現状を放置することは許されない、これは一企業の問題だけでなく、国全体の取り組むべき人権問題なのだ。

⑤、新自由主義社会での非正規雇用社員は「自己責任」という声もあるが、正社員を制限的にしか新規採用しない郵政の現実では、多数の人は非正規以外に雇用はない。これはだれがどのように努力しようとも、一人では破れない厚い壁なのである。人は無職では生きられないからだ。ハローワーク（職安）での求人でも、郵政は正社員募集をしていないのだ。

郵政ユニオンは毎年、本社前で正社員化の集会を開き、全国から集めた正社員化の署名を会社に出し、団体交渉でも正社員化を強く求めているが、今年の部内昇格の正社員化は3000名ほどである。20万人のうちの1.5%にしか過ぎない。

会社は10年ほど前に、当時の郵政大臣と社長が10万人の正社員化と発言した。以降、正社員の登用試験で、登用された人は、現在は限定正社員の一般職とされるが、その数は2万人強であり、10万人の約束は果たされていない。以上の環境から言って、郵政ユニオンの正社員化要求は正しく、職場の声を正しく代弁している。ストは絶対に正しいのだ。

4、たたかい（スト）で変わる職場環境

ストのあと、職場に就労した郵政ユニオンの組合員に対して、JP労組の組合員が、「少数のストでなにが変わるのか」として「やっても一緒だろ」といつてきた。郵政ユニオンは直ちに朝ビラの機関紙「未来」でも反論したが、ストは職場を変える、大きな力だと思うからだ。

そこで、10年前を思い出し、職場の「変化」を思いつく順に並べてみる。

- ①、契約社員は6か月雇用契約の有期雇用者だったが、今は5年超の人は無期転換のアソシエイト社員だ。労契法18条適用の2018年4月施行の一年半前に郵政は無期転換を実現した。労契法20条裁判対策（非正規差別の解消の証）の会社の譲歩だったが。
- ②、おなじく労契法20条裁判の中で、契約社員の年賀営業で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（有給）なども裁判中に制度化した。

- ④、郵政ユニオンが契約社員の雇止めの裁判を最高裁で勝ち、労契法 19 条からも、整理解雇 4 要件適用での、理由なき雇止め解雇をなくした。
- ⑤、また郵政ユニオンは有期雇用者の組合公然加入権を確立した。これも 2005 年の長崎から始まり、一気に全国化した。
- ⑥、有期雇用者のストで最初に長崎も入り、全国化させ、非正規雇用労働者のスト権を確立し、雇止めをさせない職場とした。今年も 2 名の非正規の仲間がストに入った。
- ⑦、2010 年、大臣と社長が「10 万人正社員化」を約束し、いま年間 3000 人程度の圧倒的少数ながら、これを実現している。
- ⑧、いま労契法 20 条裁判で、そのほかの手当、休暇を裁判所で勝ち、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、大阪地裁の勝利判決に起因する。ただ、正社員のうちの一般職の一部手当の廃止などで逆均等化の反動が起きていることは許されないが。
- ⑨、労契法 20 条裁判の開始も 2013 年の秋、長崎の郵政ユニオンの顧問弁護士・中川拓弁護士の助言を受け、長崎中郵支部が中央本部へ提言し、全国の裁判闘争へと発展したのである。

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。

これらの権利獲得や均等処遇のどの一つをとっても、10 年前にはなかったことであり、たたかいなしには獲得できなかったことなのだ。歩みは遅いが、前へ進みたい。

私たちが郵政ユニオン長崎を作ったころ、郵政での少数派労働運動のさきがけである全福岡郵政労働組合から多くの助言を受けた。その一つは「郵政は第三者機関の命令以外に少数派労組に妥協することはない」という言葉であり、以来 30 年間、私たちはこれを至言としてきている。事実、制度や権利問題では、どんな小さい項目でも、労働委員会や裁判所の命令などを介在すること以外で、解決できたものはわずかだからだ。

この言葉に沿って言うなら、非正規労働者の復権（均等処遇と正社員化）は裁判所の命令＝たたかいの結果以外に、一ミリも前進をしないことは自明だろう。

5、長崎バスユニオンのスト

はじめの項でも書いたが、3/19 の郵政ユニオンのストと長崎中郵門前でのスト突入集会には、地区労や県労連などの多くの地域の仲間が支援に来ていた

いた。ありがたいことである。なかでも今年は長崎バスユニオンの三役も来られて、連帯のあいさつをされた。

長崎の春闘で、二つの組合が二日続けての連続するストは、70年代以降では珍しい出来事である。私たち郵政ユニオン長崎のストは人数的に、また時間的にも微々たるものであるが、バスユニオンのストは組合員（117名）のうち、交通事故で入院中の1名を除く全員参加の、しかもまる一日のストである。当然ながら、地元のテレビなどでも大きく取り上げられた。

20日のスト突入当日、市内の勤労福祉会館で開かれた総決起集会に郵政ユニオンの三役も参加し、連帯のあいさつを行った。集会で高委員長は、「ストのツイッターには10万件のアクセスがあっている。支援の声が多い」と挨拶をした。いまどき、公共交通でのストは「顧客無視」との批判がある。しかし長崎のバスユニオンは、2015年12月の組合結成以来、5度目のストであるが、組合員の意気は軒昂であるし、周りの支援も根強い。地区労には支援共闘会議が組織された。バスユニオンがたたかわない連合の多数派組合から独立した勇気ある組合としての立ち位置と評価だからだ。

集会であいさつをした郵政ユニオンは、「バスユニオンのストは正しいし、郵政ユニオンもともにたたかう」とエールを送った。長崎バスは、社員800名の長崎県最大の私鉄のバス会社である。この会社の多数派労組が、免職攻撃にたたかわないことから、63名が新組合（バスユニオン）を作った。結成後、バスユニオンは組織を順調に伸ばし、3か月で120名となる。

これに対して、会社と多数派労組は、さまざまな差別的な攻撃をかける。なかでも、運転手のバス専有権（配車権）を、バスユニオンへ組織を変った者へは認めないとの攻撃をかける。これは大きかった。運転手にとってバスは命である。占有権を失えば、自分のバスを持たず、毎日、空いている他人のバスにしか乗れない。これで組織加入の流れは止まる。

バスユニオンは組合事務所不貸与などの不当労働行為などと合わせて、労働委員会への提訴をおこなう。会社は労働委員会の和解命令を拒否し、この秋にも命令が出る。

また、職場では双方の組合員同士のあつれきもあり、社内での口論などをとらえ、会社はバスユニオンの組合員にだけ、懲戒処分や配置転換をかける。労使一体でのユニオン差別と不当労働行為なのである。この処分と不当配転も裁判でたたかっている。郵政ユニオンは「この差別は許せないし、バスユニオンのストは大義がある」とスト集会で激励した。

6、失われた30年間の労使協調、ストなしの労働運動で

このバスユニオンのストの翌日に、バス会社内の多数派労組の元幹部が、バスユニオンの幹部に、「(スト破りの仕事で迷惑を受けたとして) なにか挨拶はないのか」と絡んできたという。ツイッターでこれは流されているので、公知の出来事だが、バスユニオンの幹部は「ストは労働者の権利を行使しただけ」と反論したようだ。

彼ら多数派労組は、会社と協調こそが、働く権利を守る、唯一無二の方針だとする。しかし、これは事実ではない。2017年の年末、長崎市の九州商船という船会社で、海員組合のストが行われた。クリスマス頃の五島への帰省客の足が止まり、大騒動となった。ストの理由は、従来、海員組合の組合員が行っていた仕事を、陸上での仕事に変えることで、所属組合の変更や賃金を下げる合理化案を提示した会社に、海員組合が、仕事と組合員を奪われると反発して、ストにはいり、五島への船便が止まり、会社がこれを撤回した争議だった。

海上交通機関の足は代替交通が少ない。利用者の迷惑もけた違いだ。しかも年末となると批判も強い。事実、行政も乗り出した。しかし、海員組合はこれをのりこえストに入り、組合の権利を守った。

長崎バスの多数派労組の幹部は、この海員組合のストにも「迷惑」だと批判をするのだろうか。もしかりに「迷惑をかけるな」といえば、争議当事者たちからでも物笑いとなるだろう。ここでもたたかい以外に、会社を追い込み、譲歩を迫ることは難しいという判断があるからだ。

以前、長崎バスが私鉄（総評系）と同盟系の労組に分かれていた頃、私鉄がストをしても、同盟系はスト破りをしなかったし、労組の矜持は守られていた。しかし、この両者が統一して、協調組合となって、バスユニオンの分裂以降は、ユニオンのストには毎回、スト破りで対抗している。労組は統一して労組の本分を捨てたのだ。彼らに心の痛みはないのだろうか。

そもそも、協調主義ながら、一定の権利をもつ現在の連合労組の実利路線は、なにがその背景としてあるのか。郵政にしても長崎バスにしても、正社員の既得権は非正規に比べてみると、ある（本来はそれが当たり前、普通のことだが）。しかし、そのいずれもが、60年代、70年代のスト権ストなどの多くの争議のすえ、労組と労働者が勝ち取った権利の成果（貯金と財産）である。いいかえれば、その争議には多数の犠牲（解雇や刑事弾圧や差別攻撃）の血と涙がともなった結果であり、ある意味、先人のたたかいが残した遺産なのである。わかりやすくいえば、彼ら協調派はこの闘争の成果の権利の貯金と財産を、この間、食いつぶしているにすぎないのだ。

以来30年間、日本の国と資本は、労使安定帯構想の下、労組に一定の権利を

付与し、労組はストなしの労働運動でお返しをする。しかし、よく見ると、春闘は30連敗であり、実質賃金は低下し、いつの間には非正規雇用社会となっている。連合は財産をはたきながら、全体としては、職場環境的には、資本の攻撃に歯止めをかける話し合いはしているが、運動（争議）はたたかっていない。こうして敗北の歴史があるが、多数派労組の責任として、この敗北の結果は受忍しなければならないだろう。

いくら労働条件の合意がなければ、他に転職をするというアメリカ型の社会と労働者、労組を模倣し、1989年に連合を作ったのだろうが、日本型雇用（終身雇用、年功序列）と企業内労組が根強い社会には、一気に転換できない運動と労働者意識のまま、正社員の権利擁護型の運動論でしか、組織を維持できず、結果的に失われた30年の労働運動となってしまったのだ。

総評が解体され、連合が発足する1989年ころ、私たちは反連合を掲げ、新たにできる連合を現代の産業報国会である、と批判した。やがて到来した非正規社会、貧困と格差の社会。その結果の若者たちの苦労は、私たち大人のバブルに踊り、金にまみれて、たたかいを放棄した結果の、負の財産なのではないだろうか。

7、労契法20条裁判のいまと、改正有期雇用労働法への移行

郵政ユニオンにとって均等処遇のたたかいの三本の柱は、署名提出・団交とたたかい（スト）、そして労契法20条裁判である。裁判は3つである。2014年の5月から始めた郵政東日本裁判と6月の西日本裁判、そしてそののち郵政ユニオンの支援となる佐賀裁判（7月提訴）は、いずれも高裁での一部勝訴で、現在、最高裁へ移っており、判決待ちである。

3月にこの東西弁護団の合同会議がひらかれた。ただ判決を待っている、勝ちはないとする判断だが、基本的には、郵政以外の裁判とも連携しながら、共に勝利を目指すために、シンポジウムを開くことなどが確認された。そのなかで、労働情報の3月号で西日本裁判の森博行主任弁護士が書かれていたが、最高裁は郵政の3つの労契法20条裁判の判決を一緒に出すかもしれないし、時期は、来年4月ころまではないかという。それは労契法20条が来年4月になくなり、働き方改革関連法の改悪で、新設されるパート・有期雇用労働法への移行される時期だろうとされる。

郵政ユニオンなどが始めた労契法20条裁判による均等処遇は、目的を達せないまま、法自体が変わる。2013年に改正労契法・20条ができて、均等処遇のたたかい（裁判）も始まった。しかし、郵政は20条は均等処遇を意味しないと

して、訴えの棄却を求めたが、裁判所は、いくつかの手当、休暇を権利として認めた。すると国は、働き方改革と称して、残業代ゼロ法の騒動に紛れて、20条の改編を強行した。労契法は労基法や労組法に比べ重きをなし、六法全書でもトップにある。

これと比べ、パート法をパート・有期雇用労働法と名前を変えて（正式には、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）、均等処遇の法をそこへ移すことは、20条の精神を軽んじているし、国としては非正規、契約雇用者の処遇改善を本気で目指しているとは思えない。

とりあえず、労契法20条裁判で負け続けている会社に対して、厚労省は、働き方改革関連の「非正規の処遇改善」でのあり方として、「法の趣旨は非正規者の処遇改善であり、正社員の処遇引き下げではない」とするガイドラインを2018年12月28日に出した。

私たちが非正規の均等処遇は労契法20条裁判からとした、全国のスローガンの裁判の呼称は、わずか6年で終わるが、今後は有期雇用労働法8条か9条裁判として、全国闘争を展開するしかないと思う。

ちなみに、参考までに、改正有期雇用労働法（2020年4月から）の8条と9条を書く。

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、・・・不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者・・・については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

労契法20条を最後に書いておく。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、・・・不合理と認められるものであってはならない。

8、おわりに

ストを放棄し、資本、国と協調する 30 年間の連合時代で、いまの雇用社会＝非正規格差の現実がいま目の前にある。労働者の基本的権利の最も大切なスト権が奪われ、たたかひの成果＝財産が失われた時間だ。しかし、これは多数派労組だけの責任ではない。こうした労働運動の非力さを許している私たち少数派にも責任はある。

最後にいまから 150 年も前、ドイツの法学者のイエーリングが書いた「権利のための闘争」では、「権利＝法の目的は平和であり、そのための手段は闘争である」として、それは「世界が滅びるまでその必要はなくなる」と書く。

さらには、「世界中の権利はすべて闘いとられたものである」し、「権利のための闘争は、権利者の自分自身に対する義務である」とのべる。

古来、人の生存権は抵抗権にあり、スト権は労働者の生存のための最後の命綱である。このことを肝に銘じて、2019 年も頑張りたい。