

「ユニオン差別を許さない支援共闘会議」は、
新たな未来を見つめ、闘いの旗をあげた。

2011年2月16日

ユニオン差別を許さない支援共闘会議、中島義雄

1、貧困と格差＝差別の象徴

非正規構造を打ち破る闘いへ

①、

昨年3月18日、郵政労働者ユニオン（以降、ユニオンという）は非正規労働者の均等待遇、正社員化を求めて全国の拠点でストライキを行った。2007年の郵政民営化後、もう4度目の全国ストであった。これにたいし会社側はゼロ回答をくり返したが、当時の亀井郵政担当大臣はこのスト前日の17日に、郵政非正規社員の10万人本務化を記者会見で発表した。まさにスト破りのだが、職場は一気に喜びにあふれた。しかし、結果はそうならなかったばかりか、その影響は逆に深刻な事態を招くこととなる。なぜか。それはユニオンなどの少数労組にとって、今後の組織存亡の危機を招く状況が待ち構えていたのだった。

②、

この亀井大臣の10万人や斉藤社長の6.5万人正社員化発言に従い、夏から秋にかけて、正社員登用試験が全国で行われた。結果は、亀井や斉藤のいう数とはほど遠い、全体の2%の4838人の合格・登用という問題外の数となり、職場の落胆は大きかった。会社の計画でいうと3年間での登用であったから最低でも2万人が合格するものと予測されていたからだ。なかでも少数労組の合格率は全国平均とは特段の格差があり、会社のユニオン差別が顕著となった。

③、

私たちユニオン長崎支部（43名）は、非正規の受験有資格者のうちの組合員21名が受験したが、合格者がゼロという絶望的な結果となり、会社や多数労組が言う「ユニオンでは正社員になれない」ということが事実として証明されてしまった。当然、会社や多数労組などから肩を叩かれ、組織動揺も起きた。

試験後開かれたユニオン長崎支部の「受験者慰労会」は重苦しい雰囲気となる。支部役員も言葉がないからだ。そして最後ころとなって、受験したある組合員が手をあげ発言を求めた。場は一気に緊迫した。するとその人は「あくま

でユニオンで正社員化を目指し、仮に誰が正社員になってもみんなユニオンよ。そしてその力で会社と職場を変えよう」と発言した。

長年、労働運動に携わってきた私だが、このときばかりは少し胸が詰まった。「正社員登用を勝ち取ろう」と勢いだけで檄を飛ばしてきた私は、この慰労会の席には、実に50年ぶりとなる丸刈り頭で臨んでいた。爾来の体育会系単細胞の私は、自らの甘さへの反省と、彼らへの謝罪、そしてなによりも会社への抗議の意味で、これしか思い浮かばなかったからだ。そうした緊迫した中での彼らの発言だ。右に行くか、左に行くか。彼らにとって人生がかかる正念場なのだ。だがこのときも、彼らにはユニオンを選択する勇気がある。私は胸に熱いものが流れた。

正社員である私たちに、この勇気が、これまでいかほどあったのだろうかと思えたからだ。正直、非正規であり、労組経験もあまりない若者であるが、私ももう一度、彼らにかけ、彼らと力を出し合い、闘って人生を変えようと決意し、姿勢を正した。これこそが未来の希望なのである。彼らは、来年度に行われる第2年度の正社員登用試験に、もう一度チャレンジする。

④、

そして、この流れに郵政労働者ユニオンはなにができるのか。これが問われている。これが、2月16日に発足した「ユニオン差別を許さない支援共闘会議」のテーマであり、果たすべき役割と考える。この組織は長崎の非正規労働者の勇気に背中を押されて作られたとって過言ではない。非正規の若者が社会を作りかえる主体であり、信頼すべき存在なのだ。私たちはこの運動を通じ、日本最大の非正規雇用会社である郵政を変え、日本全体の非正規差別構造を改革し、さらには非正規構造を容認し、資本・企業と一体化している日本労働運動を変えていきたいと思う。そのためには非正規の非正規による非正規のための労働運動での人間としての権利回復が起点となる。

2、連合か反連合・全労協か

1989年11月、総評解散・連合発足を受け、全通にいた私たちはその路線をめぐり、選択を迫られた。12月に全労協が発足し、総評路線の継承を求める組織戦を行うべきだとする郵政全労協のグループは、各地で組織戦ともいえないほどの数で独立労組を立ち上げていく。翌90年5月、長崎でも40名の仲間が郵政長崎労働組合（郵崎労）を旗揚げし、全通を離れた。その翌年、全国で独立労組を立ち上げた8労組、187人が郵政全労協を結成し、郵政内で全労協の拠点が立ち上がる。長崎の郵崎労も50名の仲間ですべてを担っていく。

以来 20 年間、多くの組織攻撃や民営化を乗り越え、郵政全労協は郵政労働者ユニオンへと成長し、全国 26 県 46 支部に 1000 名の労働者が結集する労働組合となっていた。

この間、権利の全通として日本を代表する闘いを展開してきた全通は旧同盟系の全郵政と組織統合を行い、その闘う組織としての旗を自ら放棄し、協調派となり、労資一体型の企業組合へと変質していく。当然、内部の闘う労働者と抵抗型運動は各地で組織から排除・放逐され、地区労からの脱退、政治的には護憲派である新社、社民党からの離脱など、踏み絵を踏まされ続ける。とりわけ、出身議員の動揺が激しく、県本部や支部の組織の幹部も役職問題も絡み、闘う勢力とは距離を置くものと変わっていった。

かつて、自治労などとともに、地区労の中軸を担った全通の組織的な離脱は全国の地区労運動に大打撃を与え、一部の地区で活動家集団的な組織で地区労や平和運動を支えるものはあるが、これは J P 労組の組織決定ではなく、非公然や力関係次第で成り立つものであるし、財政問題を含め、厳しい運動となっている。もうしばらくこうした左派活動家への「選別排除」の組織攻撃が進めば、個人として関与はできても、地区労を支える旧全通としての存在は望みが薄いものとなる。

3、郵政労働者ユニオン長崎支部とは

①

郵政労働者ユニオン長崎支部は、長崎中郵に働く 400 名のうち、43 名を組織する労働組合である。結成 21 年目を迎えるが、全体の組織率 10%前後は結成以降変わらない。

昨年 4 月、この支部の松江國晴支部長に対し、隣局である長崎北郵便局への異動命令が会社から出る。ユニオンは不当な配転であるとして抗議するが配転は強行された。さらに、昨年、結成 20 年目にして、全国のユニオンへは組合事務室が相次いで会社から貸与されていく。会社の方針変更であるが、長崎でも県の労働委員会の斡旋が出て、会社は貸与を回答したが、場所が折り合わず、斡旋は不調に終わった。その回答の場所とは、地下の 200 台の車両置き場で、排気ガスが充満する薄暗い車庫の中にある三角部屋の古紙置き場であった。窓も換気扇もない、配管ダストがむき出しの部屋で、地下牢獄さながらの場所に、組合は当然この回答を蹴り、再度の県労委斡旋も出たが、会社は姿勢を変えず、未だ九地本（長崎支部）は全国の郵政ユニオン 6 地方本部の中で唯一、貸与されていない地本である。また、組合掲示板も貸与はあるが多数労組のそれとは

大きさ、場所とも格段の差があり、職員が掲示物を見るためには通路を車庫の方面にもう一度曲がらなければならない隠れたところにあり、存在自体を知らない人も多い。このように会社は今も不当労働行為という法違反と差別を継続している。

②

そして、先に書いた非正規労働者の全員の正社員試験不合格である。長崎のユニオン差別は全国のどこよりも顕著であり、会社の激しい憎悪にも似た攻撃であることを示す。それはこれまで長崎支部が、ユニオン最大の支部としてユニオン運動を支えてきており、会社と最先頭で闘ってきた結果である。会社の鋭い攻撃はその裏返しの現実であるが、私たちは不当は攻撃と差別を受忍しない。

ユニオン長崎支部は過半数が非正規労働者である。昨年夏の正社員登用試験で有資格者の 21 名が受験した。支部は、受験のためのテキスト本の全員分を購入し、受験ゼミを計 9 回開催した。万全で臨んだ試験で、一次（部外委託の筆記試験）では 8 人の人が合格した。受験前後では「ユニオンではだめだ」と会社や多数労組からの激しい揺さぶりがかけられたが、一人も組織脱落することなく受験ができた。そして一次の合格である。誰もが、これはいけると思った。しかし、続く二次（会社の面接）では、合格者はゼロとなる。全国平均で言うと、一次合格者のうち 6 割の二次合格者数であることを思えば、会社のユニオン長崎差別の意図が明白であった。ちなみに全国のユニオンでは 10 数名が合格していることから、長崎だけ特別にひどい状況は指摘できよう。

③

郵政労働者ユニオン長崎支部は少数労組である。組合員は社員総数の 1 割しかなく、影響力も小さい。しかし、会社はなぜこのように差別を続けるのだろうか。それは、ユニオンが当たり前のことを言って、週 3 回、門前朝ビラをまき、昨年、機関誌「未来」は 3000 号を越えた。長崎支部が会社に要求をつきつけ、ストライキでその実現を迫るからである。

しかし、いくら正論を吐いていても、ユニオンに新規加入がなければ、今後には限りもある。会社がユニオンの存在と要求を無視し続けなければいいだけの話である。結成 21 年目の今日で、20 歳代で結成に参加した正社員の組合員も 40 歳代となり、大半が 50 歳代で圧倒的だからだ。このままではあと 10 数年で終わると考えられてきた。

しかし 07 年の民営化直前の 05 年から、長崎では非正規者の組織化が始まった。民営化時にはユニオンでは正社員の雇用継続も難しいと脅されていたころであるが、勇気ある若者たちがユニオンのオルグを受け入れ、ユニオンを選択してきた。今でも笑い話であるが「オルグって何？」と聞く年代である。それ以降、現在まで、長崎支部では 36 人の非正規労働者がユニオンに加入した。無論、その後、正社員を求めて組織を抜ける人もいれば、正社員をあきらめて他企業へ転出する人など、多くが出たが、現在は 23 人である。すでに若い年齢の非正規層が組織の主力なのである。その点では、少数労組ながら、次世代へつなぐ組織体となっている。これが特徴だ。

4、非正規者の二重差別の攻撃には必ず反撃する。

この全国の郵便局や事業会社に差別雇用されている非正規 21 万労働者は、多数労組と会社の協調路線の成果の恩恵にあずかっておらず、劣悪な待遇条件下で怒りは充満している。ユニオン加入の歩みは遅いが、すでに全国で 400 名近くの非正規者の組織実態である。このままの劣悪な非正規雇用形態で行くと、いつの日にか、一気に一定の数がユニオン化することもあり得ない話ではない。長崎の 36 名の加入はそれを感じさせた。会社と多数労組がこのままの差別を放置することは反乱の可能性なしとしない。6,5 万人正社員登用案は、この中からも考えられた取り込み策にもなる。それだけに会社側の危機感、ユニオン長崎への反撃ともなった。ユニオンへの一層の差別強化、支部長の強制不当配転、組合事務室の不貸与、掲示板での差別、そして正社員登用の拒否は、ユニオンつぶしの表れだ。

したがって、私たちの組織展望は、この非正規者の組織化と彼ら、彼女らの正社員化にあることは間違いない。なにせ部外の若者の正社員の新規採用がないのだから。しかし私たちは現在の会社の正社員登用試験の制度に疑問を持っている。一般の公務員採用試験などではなく、恣意的に選択できる差別構造は、社会的公正さに欠けると思うし、明らかな不当労働行為にあたりと考える。結果的に不合格が続けば、彼ら非正規の受験者には二重の差別にあたり、許せない結果である。これに対しては法的手段も視野に入れ、闘いを準備しなければならないと考える。

5、非正規制度と日本の労働運動

①、

一方で労働運動の視点からこれを考える。

郵政は21万人の非正規労働者が働く日本最大の非正規雇用企業であり、日本の格差と貧困を象徴する会社である。これは許してはならない。がしかし、これはまた、特別に郵政だけの課題ではなく、全企業の共通した問題でもある。

そうした視点をいま日本の労働組合はあまり重要視しない。連合も「非正規者の待遇改善」と掲げ始めているが進まない。また民主党下の国会でも派遣法改正も実現していない。これは労組の姿勢に原因がある。「非正規者を正社員すると経営に響く」と公然と発言する労組幹部は多い。彼らは非正規労働者の生きる権利よりも会社が大事なのである。彼らには根本から非正規制度を変える意志がない。こうした多数労組を乗り越えて、闘わないと日本の未来はないのである。ユニオンの存在価値はここにある。

②、

しかし、日本の労働者や労組には「少数組合」を嫌悪する意識が特段に強い。私たちが反連合を掲げ全労協の独立労組を作ったとき、全国から一斉に批判が起きたし、今も続いている例もある。投げられた言葉は、左翼小児病、はみ出し分子、全通の裏切り者だとか、笑い者とされて、とても闘う仲間として扱ってもらえなかった。原因はユニオンの非力さにあったが、背景にはもう一つの日本労働運動の企業内協調主義と、日本的な統一と団結論があった。

確かに当時の全通の本部は協調派になってはいたが、現場にはまだ真面目な活動家が多く、地域でも地区労を支える最大の労組であった。私たちは、連合・全通は権利の全通ではなく、変わったのだとしたが、受け止めてはもらえなかった。身は連合でも左派として筋を通すとする人たちの労組観が支配していからだ。（反連合を組織論ではなく、運動論だとするならこうなるが、そうするとユニオンは論外となる、ここでは論旨ではないので言及しない）。

20年後の今日、全通は消滅し、すでに地区労からの離脱と社民党支援すら許さない組合となった。組織環境の変化は左派を許さず、「協調は仮の姿。心は同じ」という連合に留まる論理を超える、最悪の変節を求められる旧全通のありように、私たちはこのままでいいとは考えない。

③、

すでに何度でも主張してきたが、少数労組を否定する人の理論は、どんなに悪質な労組の中でも「分裂は悪」と信じているからだ。しかし、22年前、そうして連合に留まった人の多くが、すでに退職などで運動から離れ、70年代の反マル生闘争やスト権ストなどを記憶する人がいなくなり、多数派連合労組の組

織内の若い層に、職場の「闘い」をバトンタッチできていない。これは多数労組内で闘う活動家を作り出すことでは、縮小再生産としか言いようがない。あと数年で、ストを体験した世代は消滅する。

その点だけで言うと、ユニオンは少数ながらストを打ち、会社と組織的に闘っている。当然若い層の非正規者にもこれは受け継がれ、全国ではストに入る非正規者も存在する。それは一つの組織であり、法的に認知される労組だからこれが可能なのである。

さらにいえば、労働者が既成の労組のみへの加入を統一と団結と呼び、これからの脱退を分裂主義と呼ぶ考えは、この新自由主義（解雇自由時代）には、まさに敵を利するだけの論理ではなかろうか。仮に解雇攻撃を受けた人が、ストライキで自分の解雇と闘いたいとして、解雇と闘わない多数派労組を離脱し、闘う独立労組を作るか、あるいは闘う他労組へ加入する行為は、分裂主義ではなく、生きるための最低限の権利である。これを誰が否定できようか。この眼前にある、明白かつ単純な事実を、「統一と団結論」で否定し、逆に闘う人を「裏切り者」と呼ぶ組合など、労働組合とは呼ばない。

④

郵政内の労働運動はどうあるべきか。

今ささやかれているのは、郵便事業会社はJALの二の舞になるという経営実態の倒産と解雇問題である。1月28日、会社は総務省の事業改善命令に対して赤字解消策などの改善策を回答した。一言でいえば、非正規者の解雇と正社員の賃金切り下げである。これで早急に経営状態が改善しなければ、会社更生法の適用から、高賃金を取る50歳代の早期退職や指名解雇が起きるとも予測される。これは民営化で4社分割が行われたときに見えていたことである。

郵便や小包を取り扱う郵便事業（現在の事業会社と郵便局会社）は、全国への公平なサービス提供義務を背負っていて、規制緩和が進み、「儲かるところだけで稼ぐ」という民間会社とは異なり、旧国鉄やJALと同じで、赤字体質はもともと存在していた。しかし民営化当時はなんとか黒字を続け、また一方で郵貯や簡保の黒字もあり、一体化で支えられてきた部分もあったからだ。それが小泉郵政改革で、黒字の郵貯、簡保の日米資本への売り渡し=安楽死構想に基づき、郵便が切り離されたとき、この運命は見えていた。現在、郵政見直し法の是非が論じられている中、これに失敗するなら、郵便事業の大合理化は強行されよう。

そこで、これに対決するための郵政労働運動は、JP労組改革か、少数派運動の飛躍かである。私は郵政労働運動に関わる人々は、20年前の怨念を超え、

さらには、戦後日本労働運動の軌轍を超え、「闘う」多数組合を作るべきであるとする。現在がストライキをすれば簡単に勝つという状況ではないことはその通りだが、ストもやらないで勝つことはもっと難しいのは歴史が教えるところである。活動家集団や個人として会社に歯向かって限界はあると思うからだ。また、「全通」再生は言葉では有効のように見えるが、現実には遠い道のりと思う。もう 22 年間、連合の中で組織再生をめざした結果の現在を見ればこれは理解できよう。また、戦後日本労働組合の闘う組合が組織攻撃を受け、協調派になったのちに闘う多数派に転じた例は見当たらないことから、その困難さの想像はできよう。

全国各地に点在する左派がつながり闘う組合の旗をあげれば、それは可能だろう。私たちユニオン長崎ですら全労働者の一割の人が組織に参加し、22 年間讃えているのではないか。それが全労協なのか、全労連なのか、はたまた地域ユニオンなのかの議論はさておき、非 J P の労組を数千、数万の単位で組織することが、郵政の労働運動を変える鍵なのである。一点、左派活動家の生きざまをかける決断が今まさにかかっているのだ。今、赤字攻撃のもと数千の労働者が解雇されようとしているとき、所属はともかく、ストライキも打てない活動家でその役割を果たせるだろうか。

⑤

長崎で言うと、全労協の組織は国労長崎と三菱長船労組と郵政ユニオンの 3 つである。長崎全労協は存在するが、他の 2 労組は「地区労のもとで闘う」として、地域全労協へ組織加盟をしていない。長崎全労協はユニオンとそれを支持する人たちで構成されている。しかし、国鉄闘争が一区切りし、闘争団（70 名）が国労から離れると国労の組織力も弱まる。また、長船も職場組合員の減が進む。必然的に一人郵政ユニオン長崎（43 名）だけが全労協の旗を守ることになる。

しかし、追い風も吹いた。07 年、全郵政と組織統合した旧全通（J P U）が地区労を脱退し、08 年に 3 月、それまで地区労加盟を拒否されていた郵政ユニオン長崎も加盟が実現した。そして加盟直後から、3 年続けて春闘のストを打ち、地域と連携ができ始める。そうなると、これまでの「全通の裏切り者」という批判による村八分状態も次第に溶け始め、信頼も生まれる。

今回、支部長の配転、正社員登用差別という実態を訴えて、立ち上げた「ユニオン差別を許さない支援共闘会議」は、地区労の支持も得て船出した。また、全国の全労協的にも「郵政ユニオンには未来がある」と評価はあったが、それはあくまで全体のそれであり、長崎ユニオン（長崎全労協）には諸事情から共

闘には距離があった。今回の全労協の支援共闘会議への支援決定はそれを乗り越える機会となった。風は少し流れを変えた。

6、支援共闘会議の目的と方向性

①

この支援共闘会議の特徴と性格は、一つは、非正規労働者と正社員の統一した組織と闘いで、同じく均等待遇を求める闘いを展開することに意味がある。差別雇用政策の中で、非正規者と正社員は、同じ仕事をしているのに待遇が2倍も違うという実態から、両者は職場機構的にも支配と被支配に分断され、感情的にも対立的存在に置かれ、統一や運動は困難であった。しかし、この組織はこれ乗り越える具体的手段となる可能性がある。さらにまたこれまで企業内外で正社員登用制度に異議を申し立てる組織は、労組以外には存在しなかった。今後はこの組織が受験結果に要求を突き付け、会社の差別を監視する。有効な組織となる。

二つは、企業内の枠を超えて、他労組の労働者や市民たちが結集し、連帯する運動体となっている。まさにユニオン運動の原点である、企業内主義を脱ぎ捨て、産業別を超え、地域で連帯し、同じ組織・運動体として、ともに闘う。これが二番目の意味である。

そして、三番目に、郵政内の一つの差別攻撃に全国的な力で共に闘う。その組織が拡大すればするほど、全国のどこの地の攻撃にも、すぐこの全国組織で反撃することができる。郵政ユニオンを超える闘争体となることで、ユニオンも守られ、大きく成長できるし、個人も守られる。

②

私たちは結成 21 年目の今年を、長年の差別攻撃をはねかえす、反転攻勢の年と位置づけている。先にも述べたが、国と郵政会社には、JALや社保庁、あるいは旧国鉄のような解雇攻撃の射程に、郵政労働者の 40 万人をとらえている。私たちはこの攻撃を闘いによってはねかえし、郵政労働運動での多数派をめざす。郵政ユニオンの勝利は日本労働運動の明日がかかっている。その自覚を持ち、支援共闘会議は闘い始める。

7、終わりに

そして、2月16日、ユニオン差別を許さない支援共闘会議の設立総会が長崎市内で開かれた。この日はくしくも国鉄労働者が 24 年前に解雇を通告されたそ

の日である。この組織を支援してくれている人に国鉄解雇者も多い中、ともかくこの共闘会議は歩みを始めた。賛同してくれる人は今 100 人の個人会員と、33 の団体組織である。今後、この組織の広がり求めて闘い続けるが、この組織の立ち上げの意味は地域でも職場でも非常に大きいものがある。私たちは労働組合の枠を超えた共闘組織が、行き詰っている労働者の闘いを反転攻勢させる鍵であると思う。月並みな決意表明だが、頑張りたい。