

◆特集 春闘は、労働者のものだ！

金よりも団結、差別に負けずに…

京成労組の民主主義を守る会

佐藤 友良

地域最賃改定で、2年連続「初任給表」改定

昨年、10月1日に地域別最低賃金の改定がなされ、私たちが勤める京成電鉄（株）の職群別初任給表の一部が、2021年に続き二年連続の一部改定されました。職群別初任給表は、横軸が1職群～8職群、縦軸が1職能～8職能です。高卒入社者の初任給は、2職群・1職能から16万8400円からスタートします。その初任給が21年10月に17万2900円になり、22年10月に17万8400円となり、2年間で二万円も上がりました。それに、22年10月に2職群・2職能の最低給は17万6500円から18万6900円と一万400円の引き上げです。

昨年9月、京成電鉄労働組合の定期大会時には、会社が良いとする分会役員でさえ、「初任給表の一部改正はおかしい」「全面的な見直しが必要」「各段階の最低給の引上げが必要」「上限給は撤廃すべき」「諸物価値上げに見合う大幅な賃上げ要求と闘いとる体制を」と多く

の代議員から本部に対する質問や闘う構えを要望する意見が噴出しました。

団結にクサビを打たれ、組織が弱体化する

なぜそうなったか、東証一部上場企業の京成電鉄（株）ですが、一言でいえば「初任給が低かった」からです。現行の「初任給表」の原型は、2003年に電鉄からバス部門を分離・分社化し、04年に駅職場に嘱託社員制度、05年に新賃金体系の導入と、矢継ぎ早に合理化攻撃がかけられました。当時、私も駅務分会の職場代議員を担い、職場組合員と共にこれらの合理化攻撃に職場から闘いを組織するために頑張ってきました。しかし、後述する労働組合の横の連帯・団結にクサビを入れられ、年功序列型賃金体系から試験制度と上限給の導入、またA・Bの配分格差の拡大で、組合員の団結を阻害する要因が多くなり、その後、闘う労働組合が弱体化させられ、闘う私鉄春闘の姿が消えました。

05年に導入以来、毎年の春闘で各人の名目賃金は少しずつ上がっていましたが、05年当時の組合員ベースの平均基本給は31万円くらいでした。今日は、28万円前後だと思われます。闘いなくして、賃上げなし。闘いなくして生活は守れないことを如実に物語っています。

職場組合員の声を『日刊各駅停車』で共有化

1995年、当時の日経連が「新時代における『日本の経営』」を発表しました。それは、これまでの①終身雇用、②年功序列型賃金制度、③夏・冬の臨時給、退職金制度などを改め、労働者を3つのグループⅡ「長期蓄積能力活用型グループ（期間の定めのない雇用契約）」「高度専門能力活用型グループ（有期雇用）」「雇用柔軟型グループ（有期雇用）」に分け、労働力の「弾力化」「流動化」を進め、総額人件費を節約し、「低コスト」化する総資本の攻撃でした。

京成電鉄労働組合は、教宣部を中心にこれら資本の攻撃内容と狙いについて、機関紙や学習資料で宣伝活動を行なっていました。

当時、私たち駅務分会も、○電車支部非常任職場委員・日駅務分会教宣部長を中心に、駅務分会日刊紙活動に力を注いできました。それは、労働組合の主人公は労

組役員ではなく、職場で働く一人ひとりの組合員であることを運動の中心に据え、一昼夜交替勤務の駅職場を考えて、A番月曜班く土曜班の6班、B番月曜班く土曜班の6班、全体で12班の班体制で、駅務分会職場新聞『日刊各駅停車』を仕事明けに、電車支部の会議室に担当班が集まり、職場で何があったか、どう考えるかなど「ワイワイガヤガヤ」話し合い新聞を作成しました。時には団結の水を傾けて親交を深めました。班によっては、団結旅行を企画する班もありました。私の班は、よくボウリング交流を行いました。

駅務分会教宣部は、年一回、京成電鉄健康保険組合の保養所を貸し切り、合宿を行い、12班の仲間たちと夜通し交流し増々闘う団結が固められた時代でした。

もちろん、お酒を酌み交わす団結づくりだけではなく、日常的な職場の小さな問題にこだわり、教宣部の班だけでなく同じ職場で働く仲間とも話し合い、その組合員の生の声を『日刊各駅停車』の紙面に反映させ、東京都内く千葉県下の駅職場・踏切職場・信号扱所など、横の連帯を重視してきました。

これまでと質の違う合理化攻撃

03年のバス部門の「分離・分社化」問題の時には、

◆特集 春闘は、労働者のものだ！

12班で分担し、バス職場の営業所・支所Ⅱ分会に取材と交流に出かけて、その内容を職場新聞でお知らせし、バス支部と電車支部・駅務分会の連帯感をつくろうと努力しました。

しかし、03春闘の賃上げ交渉時に、「バスの分離・分社を認めないと、賃上げ交渉に応じられない」という京成資本の態度に、本部は茶番劇の「ストライキ態勢」を構えたが、賃上げとバーターで認めました。その03春闘収拾後に、電車支部に対し合理化提案がありました。

今までは、機械化導入に伴う人員削減合理化が主でしたが、①電気職場や工務・保線職場の「徹夜制度の廃止」、②駅職場の「嘱託社員制度」などと質的に違う合理化提案であり、当時の電車支部は当然「絶対反対」の立場で臨み電車支部5職場（分会）の態勢固めを呼びかけました。駅務分会は、〇非常任職場委員が『駅務分会通信』で会社側との交渉内容を、私たちは『日刊各駅停車』で職場や組合員の生の声を出し続けました。年をまたぎ04春闘の山場を迎える時に、当時の〇本部書記長が電車支部を通り越して、出身職場の駅務分会常任職場委員T氏に圧力と考える電話をかけ、当時のN電車支部長は反対しているが、当該の駅務分会は認めたと会社と同様なことをして合理化導入を進めました。

資本主義的合理化「絶対反対」の役員を排除

それだけでなく、04年秋の組合役員選挙時には、合理化絶対反対のN電車支部長降ろしの大合唱を演じ、駅務分会の役員体制を守るためにN氏は電車支部長を降り、駅務分会の役員体制も対立選挙を避けて現行体制で行うことができました。

しかし、京成資本は、闘う分子、火種は残さないと、05年春闘後の6月に、H教宣部長が保養所申込時に他人名義の貸し借りを行なったとして、「保養所規定違反」で京成健保の処分（H氏は3年間利用停止）を受けました。これまでは他の方たちも同様なことを行なってきたが、利用規定違反であるから従いました。

それだけでは済まなく、京成資本は、京成健保組合は京成電鉄（株）だけでなく京成グループ全体の問題だと「社員就業規則」違反だと『懲戒処分』を提案しました。組合側委員は全員反対したが、懲戒委員長は会社役員のために懲戒処分は強行され、会社案でH氏は降群・降格処分、共謀したとされた組合員が降群処分を受けました。すぐさま、当時の本部・電車支部役員に相談して「恣意的な懲戒処分の撤回」を何度もお願いしたが聞いてもらえませんでした。

仲間の支えで現職復帰したが：

やむなく06年4月に東京地裁に提訴し、職場の仲間や地域等々の多くの仲間たちのご支援を受けて、約2年間の闘いで「和解勝利」し、現職復帰を勝ち取りました。しかし、京成資本の狙いは労働組合の弱体化であり、企業戦略＝合理化に反対する役員は根こそぎ排除されました。

私たちが東京地裁に提訴するとすぐさまに、京成電鉄労働組合が「本部指導に従わない」と査問委員会を開き「組合員の権利停止」処分を決定し、5月の連休明けに分会役員をしていたO氏とH氏や私たち代議員を担っていた組合役員を罷免し、駅務分会教宣部は分解させられ、職場組合員が主人公の労働者運動は衰退し、幹部請け負い・労使協調路線に変質させられました。

まさに、国鉄分割・民営化時の国労組合員を悪者に仕立てるやり方と同じだと思います。

組合民主主義を守り育て、春闘の再生を

その後も、私たちは職場組合員の生の声に耳を傾け、職場の小さな諸問題を掘り起こし、京成資本の真の狙いを組合員総体に広めるために、『月刊道しるべ』を毎月、手作りで発行し続けて、組合員の下へ配布し話し合いを

強めています。たたかいをリードしてきた諸先輩方が60歳企業定年、65歳再雇用満了を迎え職場を去っています。それでも、創意工夫し組合員と繋がりを持つ退職者もいます。

京成資本は、「退職者でも駅職場に勝手に入れるな」と現業長を通じて圧力をかけてきていますが、私たち現役組も含めて、労働運動の要である組合民主主義を守り育て、労働組合の階級的強化、春闘の再生の一助になればと考えて日夜奮闘しています。

やっぱり、労働者の不満はある

先に述べたように、資本主義的合理化に反対する組合役員を排除し、「京成反合研」を解体し押さえつけてきても、職場での労資対立は常に存在し、労働者の不平・不満は確実に高まってきています。

だからこそ、職場の様々な諸問題点を掘り起こし、私たちは『月刊道しるべ』を手作りで作成し、職場組合員に手渡しで訴えて広めています。

今後、これら組合員・家族の声を大切に、闘う組織と運動を残し、再生するために奮闘していきたいと思えます。

(さとう ともよし)