

◆特集 労働法制の抜本改悪を許さず

郵政民営化の今昔

郵便労働者

柏島 太郎

郵政民営化から19年

郵政民営化されてからおよそ19年たちました。よく「十年ひと昔」と言われますが、ひと昔どころかふた昔もの話しになります。職場は当時より大きく様変わりしました。もつとも、民営化されていなくても、資本による合理化運動で職場は大きく変わったと思いますが、その方向性や非人間性は違っていたかと思いません。

当時を少し思い起こしてみますと、民営化直前のころの私は青年部員でした。当時の全通幹部は青年部に「国労みたいになるな」と反合理化運動、闘うための学習活動に足かせをかけるような言動が見られました。動揺する組織の反応だったと思いますが、企業内労働組合の特徴が良く出たともいえます。

当時の闘い方はさまざまあったと思いますが、外に打って出る運動ではなく、内に籠る（身内に敵を作ることで組織防衛に走る）運動は結局、何の前進も組織強化

にも繋がりませんでした。

民営化で職場の労働者は

少し前置きが長くなりましたが、民営化により非正規労働者に正規の道が開かれました。それまでは公務員であつたため、その道はありませんでしたが、民営化されることでその道が開かれました。しかし、会社は労働者の足元を見透かしたように職員登用の道は大変狭く、ハードルの高いものでした。営業実績も登用の重要項目とされ、年賀ハガキは一万枚以上売らないとテーブルにすら上がれないと言われた時代もありました。そのため、当時正社員への登用組の人は会社や仕事に対するモチベーションが古参の私たちとの違いを感じます。最近是人手不足の中、応募しても退職者が多く出るなど、慢性的に要員不足の現状から会社もようやく重い腰を上げ（経営として現状判断ミスであるが）登用のハードルは一般

的な会社レベルになったようです。

経営責任を取らない当局と振り回される労働者

また、民営化当時は管理者に対して会社は「これからの管理者は経営者です。経営者とは経営に責任を持ち・・・」と、今までの公務員とは違つと強調し、意識改革を打ち出していました。結果、勘違いなのか個人の資質なのか、会社のガバナンスの問題なのかパワハラ体質の管理者の出現率が高くなりました。

民営化後、日通の小包部門の統合を巡る混乱から業績が大幅に悪化し、一時金が年間3カ月まで引き下げられたことでした。オーストラリアのツール社の買収に至っては4000億円を越す損失を計上する事態に至ることもありました。一時金が引き下げられた時は「家のローンなど、ボーナスを当てにしていたのに」「郵便の失敗を俺たちもかぶらないといけないのか」などの恨み節が職場から聞かれました。

角度を変えて見れば、職場では施策の失敗による混乱は日常的に起きています。しかしな、こういったことに対して管理者からただの一度も謝罪の言葉が發せられたことはありません。管理者は現場責任者からモラトリアム（責任猶予）な存在になつてしまつたのも、民営化

の特徴でしょう。それで職場は何の権限もない職員が、個々の使命感や責任感だけでまわしているのが現状です。

労働者にとつて職場の日々の不満や憤りは管理者ではなく、同じ労働者に向けられます。資本の言う「分断し、支配せよ」この言葉が、現在の郵便局を良く表しています。管理者は現場にしながらエスタブリッシュメント（支配的な地位）として存在し、労働者はいがみ合い、時には助け合いながら、一皮めくればルサンチマン（弱者が強者に抱く報復できない複雑に混ざり合つた内面的な感情）の坩堝クワダと化しています。これも郵政民営化を端緒とした労組の変性の結果でしょう。労組と会社は写し鏡の関係といいますが、労組と私たち組合員もまた同様の関係性であると思います。

結局は、私たちが職場から声をあげなければ職場は良くなりません。社会の富を生み出しているのは労働者であり、職場を支えるのも労働者であるし、職場を変えることができるのもまた労働者であるといえます。いろいろと本稿を使い愚痴を繰々述繰るべさせていただきました。

読者の皆さんには明日への展望となるものとしては物足りないと思いますが、私自身、少しすつきりしたところで、明日から頑張っていきたいと思ひます。

（かしわじま たろう）