

成果主義とのたたかい
第12回 四国ブロック

たたかう決意の受け皿、たたかう労働組合があった

第六章 成果主義、評価制度導入とたたかう(後半)

司会IIよいよ最後の学習となりました。第6章の後半は、郵政職場と、JR職場の報告です。職場での小さな話し合いが、たたかいの武器となることを学んでいきたいと思えます。

2. たたかう労働者に学ぶ

郵便労働者の不利な変更訂正をもとめ

日本郵便非正規ユニオンの結成

08年5月、郵便事業会社長田支店(現

長田郵便局)で非正規職員の雇用時間を8時間から6時間にするとして、「従えない者は継続雇用を保証できない」との決定を受けました。それに対し、非正規の仲間が話し合い、武庫川ユニオンに相談、8月に非正規労働者のみで構成された「日本郵便非正規ユニオン」が結成されました。賃下げか解雇かの二者択一を迫られた労働者はたたかいを決意、9月の団交で8時間雇用据え置きの回答を引き出しました。組合結成の意義は大きく、非正規の課題は多いが、長田だけでなく他の支店を含む総体のたたかいをすすめていくことになりました。

非正規ユニオンの活動

ユニオン結成から5年、未だ郵政非正規の課題は山積です。09年7月時点の郵便事業部門での非正規率は60%超、事業の根幹を非正規職員が担っているにも関わらず、処遇改善がなされていません。

ユニオンでは毎月の定例会議と職場要求に基づく団交を基本に、武庫川ユニオンの指導の下、組織内にとどまらず、交流、学習、共闘を取り組んでいます。

非正規ユニオンに新たな課題

12年8月のスキル評価で不当な賃下げや据え置きがなされました。委員長の福本

慶一さんは、事前に連絡はしたものの30分の遅刻により、金額にして時給210円（A習熟度なしの基礎評価10円＋資格給



「日本郵便非正規労働者の権利を守る会」結成総会

200円)のダウンを受けました。これは月3万6千円、次回の評価までで24万円の賃下げとなります。非正規への不当な差別です。

「日本郵便非正規労働者の権利を守る会」の結成

非正規の賃下げ攻撃は近畿他局でも行われており、それに対して3つの職場で裁判闘争を展開し、基礎評価のダウンがスキル評価にも運動することを中止させるという勝利的和解を全てで勝ち取っています。

福本さんも裁判闘争を決意、多くの仲間支援で「日本郵便非正規労働者の権利を守る会」を結成、13年2月に提訴、粘り強いたたかいで14年8月、21万5千円を勝ち取り、勝利的和解となりました。

「まなび」の関わり

日本郵便非正規ユニオンは、09年ごろから地元「長田まなぶ友の会」の学習会に参加し、学習と交流を深めています。不当評価を受けた仲間もユニオンに参加し、裁

判闘争も行ってきました。職場を離れてもたたかいは続くことから、職場の仲間との日常的な話し合いと家族に支えられた活動を振り返すこと、労働組合の基礎から立て直し職場全体のたたかいに高めていくためにも学習・交流の必要がありました。

3. 労働運動の再生へ

最初は小さな話し合いから

たたかう労働組合の再生を勝ち取るために、次の項目を段階的に積み上げ、年間サイクル運動へ確立することが求められます。これらを国労の仲間の運動から学びます。

- ①小さな団結、身近な職場の五人組織で、まず賃金の話をしよう。
- ②家計簿をつけ、家族の中で話し合い、賃金要求の根拠を明らかにしよう。
- ③成果主義、人事評価制度の導入でどのような差別があるのか調査しよう。
- ④労働組合の基本組織である分会に要求、要求のための調査を取り組み、分析集約

し、現場長に声をあげよう。

⑤ 上部組織の支部、地区本部へ要求の声を反映しよう。

怒りがたたかひの根拠―国労〇駅分会

私たちは安心して働き生活のできる社会をめざしている以上、会社に対して「何が許せないのか」、怒りの根拠を明らかにしなければ、たたかい続けることが難しくなります。

国鉄分割民営化では国労組合員に対し、本来業務を外し、人材活用センターへの配属による執拗な嫌がらせが19年間にわたり続けられました。そのなかでMさんは団結や交渉を行わせない処遇がなされたことから、会社側は何を恐れていたのかが明らかにになりました。

夏・冬の一時金前、処分発令

根拠のない不当処分や、その処分を理由とした一時金・昇給のカットが続けられました。これに対し個人・全体での抗議や手渡しでのジャンボハガキ、現場長宅への家

庭訪問などの様々な活動に加え、地労委闘争を取り組みました。たたかつてこそ「労使対等」です。怒りを失わないこと、怒りこそがたたかひの根拠になります。

国労の変質

国労は変わった。部内試験での国労差別に対し、その実態を明らかにし、差別的な制度の廃止を訴えるべきところ、組合自らが「試験差別を無くすために支部は提案・小集団活動を積極的に支持します」という方針を出しました。しかもその後、一般組合員の不合格が続くなかで、専従役員や上部機関の役員の合格者が急増しました。組合が会社と協調していることは疑いようのない事実でした。

また国労は12年の全国大会で、組合員資格を現職のみとし、闘争団を除外しました。さらに、同年10月には会社の就業規則を労働協約とするという「総合労働協約」を締結しました。JR東労組と同条件により組織拡大へ、という言い訳をしますが、国労が労働組合らしいたたかひに

よる、他労組との違いこそが組織拡大につながるのではないかと思われます。

分会・職場での取り組み

この間、国労〇駅分会では、年間計画を立て、執行委員会や分会集会の開催とニュースの発行を行うなど、労働組合としての基本的な日常活動を再建してきました。職場の意見集約から要求書を作成し、現場長との交渉を行い、結果を報告するというサイクル運動を確立することで、現在はその言えない職場から、意見の出る職場に変わってきました。

このように考え行動できたのは、「まなぶ友の会」の学習会があつたからです。会社に対する怒りが、たたかい続ける根拠となります。国労らしい路線が続けられるよう職場のたたかひを基本にしていく、これが成果主義とたたかう礎いしです。

まず話し合うことから

司会II郵便職場に非正規ユニオンの結成、福本さんのたたかひに学んでいこうと思ひ

ます。

S II まず福本さんが、労働時間の切り下げを受けて、「おかしいことだ」と感じ、みんなを集めて話し合ったことがすごいことだと思います。普通はそのま何も言えずに終わるか、仕事を辞めていく人が多いなかで、呼び掛けてみんなで話し合った。これがなければユニオン結成もなかったのです。

たたかう組合が受け皿に

I II そこでみんなを集めたのも、集まった方の仲間もすごいですね。だいたい辞めさせられるのが嫌で「6時間でも仕方ない」となりそうなものですが、しっかり集まって話ができました。そして武庫川ユニオンといった受け皿があったことがこのたたかいつながりました。

T a II 非正規職員は時給制なので、よりその評価に左右されやすく、敏感に反応するのですが、正社員は何とも思っていないですね。実際に僕もそうでしたし、時給で働く仲間の評価による実態を知ってから許せな

いという気持ちが出てきました。

T n II 同じ遅刻をしても正社員と非正規職員では扱いが全く違います。正社員はそのことで処分されることはないのです。また評価の内容にしても営業は評価対象にしななどの決まりもありますが、数字だけを見て単純に評価する管理職もいるのが実情です。

T a II ここらは職場の力関係によりですね。ただ時給制なので少しでも下げられるのを恐れて、とにかく数字を上げようと、無理をして頑張ってしまう。本当はそこで組合側がそこまでシビアに評価されるわけではないと、されたらたかうぞとなるべきなのですが、そうはなっていないです。

司会 II 郵便局では非正規職員の組合が結成されたわけですが、地域ユニオンの役割も拡大しています。しかもこのユニオンでは自分たちだけでなく、そこからさらに同じ悩みを抱えている非正規職員の仲間に運動を拡げていこうということに結成されたというところが非常に重要な点だと思えます。Y n II 高知東局ではJ P が非正規職員を組

織したと聞いています。

T n II J P も組合員を増やすという意味もあるのは確かですが、スキル評価や雇い止めの問題など職場の課題に対処していく上で必要な存在です。

S II 私の所属する郵政ユニオンの組合員は一昨年評価を下げられて納得がいかず、苦情処理を出しました。『おはよう』ニュースで徹底的に訴えたところ、半年後に評価を戻されました。しかし、現在の賃金では生活ができず、結婚もできないということ、5年以内に正規職員になれば郵便局を辞めるとも言っています。

成果主義が生命まで奪う

T a II 勤務中の交通事故で、車の修理代や損害賠償を自身で払わされたというのも聞きますね。

司会 II 公務災害にするかどうか選ばされたなど、前にもそういう話が出ていましたね。なぜか労働者の自己責任にしようとしています。



配達要員

マイナンバー郵便取扱に
 社会保障・現番号と別度適入に伴い
 仮カード及び個人番号カード申請書
 類等在申の届出書等郵便物が、市町
 村がら全區帯あてに短期間に集中し
 て差し出されます。

マイナンバー郵便物の流れ
 ① 各自治体から地方公共団体情報シ
 ステム機構(J-LIS)へ個人情報が
 が提供される
 ② 各市町村を基で全區帯へ1俵カ
 ード

Q A 2 B 『おはよう』ニュース

郵政産業労働者ユニオン『おはよう』ニュース

TaII 次の評価で時給を減らされるよりは、
 「今は修理代を自腹で出す」というのが選
 ばされた可能性もあります。

I II 人間は間違っるのが当然であるし、それ
 をふまえた上で雇用関係を結んでいます。
 起こってしまった時は、使用者側が責任を
 取るのが当たり前だと思います。

S II 問題や事故を「なかったことにする」
 会社の姿勢、それが問題として出ないとい
 うことは、その原因究明もされないし、も
 ちろん対処方法も確立されないために、次
 はそれよりも大きな問題や事故につながる
 おそれがあるということです。

T II 1 件の大きな事故・災害の裏には、
 29 件の軽微な事故・災害、そして300
 件のヒヤリ・ハット(事故には至らなかつ
 たもののヒヤリとした、ハットとした事例)
 があるとされています。

A II 追い立てられた仕事をさせられて、安
 全運転もできず、高松でもありましたが、
 水路に落ちて亡くなるなど、ヒヤリ・ハッ
 トどころか死亡事故も全国的に多発してい
 ます。

司会 II 職場にはびこる成果主義が、労働者
 の賃金、労働条件だけでなく、生命まで奪
 っているということですね。

本質を自抜き組織づくりを

Y II その本質として、運動を二丁上がり
 にしないということが大事ではないかと思
 います。得てして労働組合は、一つの事業
 が解決したらそれでいったん終わりという
 風になりがちです。私たちは、そのたたか
 いをさらに拡げていくことで、全ての労働
 者の問題に対して、継続して組織づくりや
 取り組みをすすめていく、というところを
 大切にします。

司会 II 「彼らの話を黙ってうなずきながら
 聞いてくれる年配の人たち」というところ
 が出てきます。この間、傾聴路線をすすめ
 てきましたが、これが重要だということだ
 すよね。

Ta II 人の話を聞き続けるのは難しいです
 よね。

I II なかなかできないですね。どうしても
 途中で腹が立つこともあったり、反論した
 いこともあったりで、自分の意見を言いた
 くて我慢するのは難しい。人の意見をすべ
 て受け入れるのもどうかと。

S II 受け入れるのではなく、まず聞くとい

うことです。耳を傾ける。こちらが話を聞く姿勢で向き合うからこそ、こちらの話を受け入れてもらえるのです。

司会Ⅱ「あの人の言うことであれば間違いない」という信頼をまず得ることからということですね。また一方で労働組合からも攻撃を受けるなどして、新しいたたかう組合を組織・加入してそこでたたかっていくということも選択肢ですね。

SⅡこれは議論が分かれるところで、あくまで既存の労働組合を少しでも強化し続けていくことが必要ということもあれば、それでも新しい組合を組織してたたかっている、どちらが正しいということはないのですが、その選択はどちらにしても重い決断に違いないです。

司会Ⅱそれぞれが必ずしも同じ道を行く必要はないと思います。本当は一つの道で団結して一緒に同じ頂上に行けるのが一番望ましいですが。

Y aⅡ会社と協調してたたかわない労働組合があるなかで、労働組合を強化するというのは具体的にどういうことか。階級意識

を持つて会社とたたかう労働者を一人でも多くつくっていくことに尽きると思えます。

労働者の誇りを

司会Ⅱ「労働運動の再生へ」というところですが、国労のたたかいにまなぶとして、5つの取り組み項目が挙げられています。

Y aⅡここでは、98年の反動判決後の国労本体の動揺と後退が出て来た頃のたたかいをどう見るか、そういう状態に置かれた時にどう展望を持つて組織し、たたかえるかという問題提起といえます。

SⅡ全通でも4・28処分の際は末端の青年部が処分されて、裁判闘争になりましたが、試験を受けさせて裁判を回避し、結局は全員を不合格にするということがありました。その後、裁判を再び立ち上げてたたかっていくことになりましたが、組合からも除名処分されるなど、当局だけの攻撃でなく、労資一体となった攻撃を受けたのです。

司会Ⅱ結局、どうたたかいを組織するかということが問題であって、最終的には自身

の構えが問われることになるのですね。

MⅡ逆に国労の役員が昇給で有利になるとか、条件を下げて労働協約を書きなおすなど、本来は御用組合とは違うところをたたかいで見せていく必要があるにも関わらず、東労組と同条件に下げて合わしていく辺りは、まさに労資一体になることで変質をしいったのだなと感じました。

K rⅡ分会・職場での取り組みで、職場の意見を聞くところから始めて、現場長と交渉し、さらに職場に返すという原則的な運動から、意見の出る職場に変わってきたとあります。原則的な運動、職場集会もそうですし、一人一要求というような取り組みをすすめるなどによって、組合員の声をしっかりと聞くという取り組みを改めて学びました。

司会Ⅱ『成果主義とのたたかい』の誌上学習を一年間取り組んできましたが、今回で終了です。これからのたたかいに少しでも参考になれば幸いです。ありがとございしました。