

レポート 〈郵政ユニオン〉

郵政における非正規社員の正社員化に向けたとりくみ

家門 和宏

現在、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命のグループ全体で、約40万人が働いている。そのうち、およそ半分の19万人が非正規で働いている。この数は、約25万人のイオングループに続き、郵政グループが日本で2番目に多い、非正規社員を雇用する企業となる。

郵便局では、非正規社員は「期間雇用社員」とよばれるが、半年ごとの契約を更新し、10年、20年と働き続ける労働者も決して珍しくない。全国の郵便局で、非正規社員がいなくなれば、郵便、貯金、保険の郵政3事業は、一日たりとて運営することはできない。郵政非正規社員は、「期間」雇用ではなく、職場の中心的役割を担う、「基幹」労働者として働き続けている。

2005年、郵政民営化法案が参議院で否決され、「自民党をぶっ潰す」と小泉・郵政解散が強行された。郵政を民営化すれば社会は、バラ色になるかのような幻想を振りまき、2007年10月、郵政民営化が強行された。その後、2008年リーマンショックがおり、その年末には、職を失った労働者が、「年越し派遣村」で、飢えと寒さをしのがざるを得ない状況に追い込まれた。

2009年9月に政権交代がおり、民主・社民・国民新党による連立政権が誕生。「国民共有の財産である郵便局ネットワークの活用」「郵便局ネットワークを格差是正の拠点に」などの郵政改革の基本方針が閣議決定された。当時、郵政改革担当であった、亀井金融担当大臣は、格差是正の拠点で働く郵便局の労働者がワーキング

プアであっていいわけがない、と「郵政非正規労働者10万人の正社員化」の号令が出された。

私たちは、2012年6月に全労連加盟の郵政産業労働組合と、全労協加盟の郵政労働者ユニオンが組織を統一して、現在の郵政産業労働者ユニオン（郵政ユニオン）を結成した。組織統一以前から、両組織で郵政民営化反対、民営化見直しの闘いを取り組み、職場の課題では、とりわけ、非正規労働者の正社員化と均等待遇実現を、運動の柱に共闘を積み重ねてきた。春闘では非正規春闘との位置づけを鮮明に、ストライキを配置して処遇改善をめざして取り組んできた。春闘時、正社員化・均等待遇を求める署名を全国で集め、本社に提出してきた。毎年、霞が関の郵政本社前で、非正規社員みずからがマイクを握り、切実な訴えを続けた。非正規問題での共闘の積み重ねが、組織統一につながる要因のひとつであったことは間違いない。

このような運動の積み重ねが、前述の亀井大臣の郵政10万人正社員化発言につながり、職場では大いに希望が高まった。2010年には、それまで、非正規社員の中でも月給制社員でないと応募資格がなかった、正社員への登用試験に、時給制社員も応募できるようになり、全国で3万4098人が受験した。しかし、最終合格者は8438人。その後も、登用試験は続いているが、2008年から2017年までの10年間で、正社員に登用された人数は僅か2万9273人、10万人には全く達していない。今なお、郵政職場では19万

人余りが非正規雇用で働いている。職場の期待と社会の要請に、郵政は応えようとはせず、正社員化への道を固く閉ざしている、と言わざるを得ない。

非正規社員は正社員と同じ仕事をしているにもかかわらず、平均年収は261万円。正社員と比べて、1/2～1/3程度になる。1日8時間雇用としての数字のため、6時間雇用、4時間雇用となると、さらに収入は下がる。各種手当、病気休暇や休職制度がない、社宅に入ることができない、など著しい格差がある。半年ごとに行われる雇用契約の更新と、評価制度によって、会社に対して弱い立場に置かれてしまう。たった1回の遅刻や、軽微な事故が、評価システムと連動して、次の評価時に、時給を200円も下げられることが行われていた。8時間雇用で時給200円のダウンは、半年間で約20万円の減収になる。半年後の評価で回復する保証もなく、正社員が同じことをしても同様のペナルティーはない。こんな理不尽は許せない、と近畿で2010年に非正規社員4人が勇気を出して裁判に立ち上がり、会社の評価制度を変えさせることにつながった。

また、業務の都合や、ミスやトラブルなど、様々な問題を理由に、非正規社員が、期間満了を理由に雇止め＝解雇される事例も相次いで発生している。郵政ユニオンへの相談が続いている状態だ。各地での闘いの積み重ねの中で、横浜や千葉、岡山など、複数の事実で裁判闘争での勝利、職場復帰、勝利和解を実現してきた。さらに、人事評価の不当性を追及するため、協約にある苦情処理制度を活用して、全国の支部、地方本部も含めて評価結果を変えさせる運動も進んでいる。

労契法18条に伴う、通算5年以上雇用更新されている有期雇用労働者の無期転換が2018年4

月から実施される。郵政職場では1年半前倒しとなり、2016年10月からすでに実施されており、現在、グループ全体で約8万人が無期転換となった。雇用継続で弱い立場に置かれている非正規社員にとって、半年ごとにやってくる雇用の不安から解放されることの意味は大きい。今後、ますます、非正規雇用労働者が郵政労働運動の主役として登場することにつながるはずだ。

郵政職場で、その数や業務上、非正規社員の占める割合があまりにも大きいことや、この間の、待遇改善を求める運動の結果、会社としても早期の無期転換に舵を切らざるを得なくなったと思われる。一方で、無期転換は、休暇などで前進はあるものの、退職金もなく、基本的な労働条件は有期雇用と変わらない。均等待遇・正社員化実現の運動が、このままで終われば、格差が固定されたままで、一生涯働き続けることにつながる危険性もある。郵政ユニオンはこの無期転換実現を大きな成果としてとらえつつ、さらに、処遇の改善と正社員への道をつけていくことが必要と考えている。

均等待遇・正社員化実現にむけたたたかいとして、労契法20条を活用し、日本郵便に対して東西2つの郵政労働契約法20条裁判を立ち上げた。2014年5月に東京地裁、6月に大阪地裁にそれぞれ提訴。東京地裁3人、大阪地裁8人の合計11人の原告でとりくんでいる。

今回、争点としたのは手当と休暇。年末年始、正社員には出勤すると1日4000円～5000円支給される手当が、非正規には出ない。夏期・年末手当は正規、非正規で年間100万円の差がつく。病気休暇が正社員は有給で90～180日あるのに、非正規は無給で10日のみ、病気、けがをしても、正社員なら、病気休暇のあと休職制度もあり職場復帰に向けて治療に専念できる環境があるが、非正規なら直ちに無給に陥り生活困窮に直結す

る。いざ、という時のために年休をためておく非正規社員も多いが、それでも、大きなけがや、病気を患うと、退職せざるを得ない状況に追い込まれることも多い。

普段の仕事で、正規、非正規が明確に分かれて仕事をしているわけではない。日々のシフトで、雇用形態の違いに関係なく配置される。異動してきたての不慣れな正社員に、ベテランの非正規社員が仕事を教えることは、よくある光景だ。正社員が休んだらそのあとに非正規社員が応援に入る、その逆もある。同じ仕事をしているのに、19万人の非正規社員は不当な格差を強いられているのだ。

会社は、裁判の中で、正社員と非正規社員は役割が違う、正社員には長期雇用のインセンティブ（報奨）がある、などと主張。現場の管理者も、「非正規社員は地域に責任を持つ意識が少ない」「非正規社員に営業成績は求めているない」など、非正規社員を侮辱し、現場実態を無視した証言が続いた。組合側は、原告と同じ仕事をする正社員の組合員が証言に立ち、業務内容も責任も同じ、格差は不合理だと証言した。今の郵政の諸手当、休暇制度は公務員時代の全員正規職員だった頃に作られたもの。年末年始勤務手当は、年末正月という多くの人が休みの期間に、仕事をするに対して手当を出したのであって雇用期間の長短とは関係がない。非正規社員に制度を適用していないだけの話だ。

東日本裁判の判決が2017年9月14日、東京地裁判決で出された。非正規社員に対する格差

を違法と認め、年末年始勤務手当（正社員の8割）、住居手当（最高2万7000円の6割）、冬期夏期休暇、有給の病気休暇について認める判決を下した。地位確認、賃金としての支払いは棄却、損害賠償請求を容認する判決となった。双方控訴し高裁でのたたかいが始まる。2018年2月21日には大阪地裁で西日本裁判の判決がでる。

東日本裁判では、管理者、役職者ではなく転居を伴う異動、昇進のない郵政版地域限定社員ともいうべき「一般職」に比較の対象を絞り込めたこと、訴えた手当、休暇一括ではなく、個別に判断されたこと、職務内容に応じて割合で表されたこと、病気休暇の違法性が認められた点など判決の特徴があった。西日本裁判では、家族手当も求めている。東日本裁判をさらに上回る判決を勝ち取るために運動を強めていくことが求められている。

今回の裁判で、会社側代理人は、東西とも、日本の4大法律事務所のひとつといわれる森・濱田松本法律事務所がでてきた。もちろん、こちら最強の弁護士団と原告、組合でたたかう体制をつくっている。この裁判は、単に日本郵便を相手にした企業内の争いにとどまらない。郵政19万人非正規社員の格差是正を前に一歩でも進めること、日本社会における非正規雇用労働者の格差是正に繋がるものと確信をもって、郵政20条裁判の勝利に向けて奮闘する決意だ。

（かもん かずひろ・郵政産業労働者ユニオン
中央本部副執行委員長）