

●単産レポート 〈郵政産業ユニオン〉

正社員化と均等待遇実現のとりくみ

上平 光男

郵政産業労働者ユニオン(郵政産業ユニオン)は、国際基準や憲法、労働基準法などを活用し、非正規社員と正社員が連帯して、「正社員が当たり前」の社会、時給最低「1200円」以上、年収200万円以下のワーキングプアの解消、雇用形態などによる賃金格差の是正、均等待遇実現などの要求実現をめざして運動を展開してきた。また、非正規労働者の「正社員化と均等待遇」実現を郵政民営化見直しの中心課題と位置づけ、「正社員化と均等待遇を求める署名」、日本郵政本社、総務省への要請行動、「正社員化を求める全国キャラバン」とILO 122号条約「雇用政策に関する条約」に基づく情報提供と要請等に全力をあげてきた。

亀井前郵政改革担当大臣(当時)は非正規社員の社員化を郵政改革の柱と据え、「労働環境の整備」を改革の方向として示し、国会でも「希望する人全員を正社員にすべき」と答弁するなど、郵政に働く非正規社員が期待と人生設計を描く道しるべとして、「正社員があたりまえの日本社会」をつくる突破口として、社会的関心を引き起こしてきた。

そして、2010年12月1日付けで8438人の正社員登用を勝ち取り、「正社員があたりまえの社会」実現に向けて第一歩を踏み出した。

これは、政府の「10万人の正社員化」からすれば、まだ第一歩に過ぎない。しかし、郵政における非正規社員の「正社員化」の実現は、「構造改革」で生み出した「貧困」「ワーキングプア」を解消し、「正社員が当たり前の社会」へ希望

の扉を開くものとなった。齊藤社長(当時)は、「非正規社員も含めて現場で働いている人たちが、仕事に誇りを持ち、将来に希望を持って働いて行けるような環境をつくるのが、経営者としての私の基本的な責務」と国会答弁を行ってきた。

ところが、JP労組の「(月給制社員以外にも枠を広げた)特例措置は今回限りにすべき」「経営感覚を疑う」との発言や、会社の人件費削減計画などもあり、正社員への登用は大幅に減らされている。2010年以降に実施された登用選考は、正社員として働きたいと願って受験した非正規社員の期待と希望を大きく裏切る結果となっている。時給制社員からの正社員登用の「当面、見合わせ」は、国会での約束を反故するもので大きな変質だ。登用試験を受ける非正規社員は勤続3年以上が必要で、すでに正社員と同等の仕事をしている。その意味では新規採用とは異なる実践的に試され済みの実績を持っている。

正社員登用は、従来の労働条件変更で、団体交渉事項となる。郵政産業ユニオンは会社に対する要求書で「登用基準、試験基準とその内容、試験の合格基準点」などについて交渉に応じるよう求めてきた。ところが会社は、組合の正当な要求に全く答えようとしなかった。

国際労働基準を活用したとりくみ

郵政産業ユニオンは、より大規模な正社員化を実現するために「郵政10万人正規採用の正

当性」という意見書を発表するとともに、ILO への情報提供を行った。

ひとつは ILO 111 号の雇用差別禁止条約適用の要請である。郵政職場での労働実態は、正社員、非正規社員、ともに同じ業務を行っているにもかかわらず、労働条件は劣悪、不安定となっている。平均給与は正社員の 1/3、諸休暇や手当等の待遇面で大きな格差が存在し、憲法 25 条で保障された「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を実現するには程遠い実態にある。

このような格差は、まさに差別的扱いであり、ILO 111 号条約に違反するものである。ところが日本政府は、111 号条約を批准していない。そこで、郵政産業ユニオンは、この 111 号条約が、1998 年の「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」で、ILO の中核条約として位置づけられ、日本政府が未批准でも、ILO に加盟していることをもって、その効力を承認された、という立場から情報提供を行った。

もうひとつは、122 号雇用政策条約の活用である。この条約を批准している国の雇用政策は、「雇用を充実させる方向で展開されなければならない」となっている。その雇用は、単に雇用があればよいというものではなく、完全雇用がもとめられている。その雇用は「自己に適した仕事」「自己の熟練及び才能を活用するための仕事」とされ、安定的な雇用、生活を支えることのできる雇用である必要がある。郵政の非正規雇用 20 万人は、この安定的な雇用に反するとともに、いつ雇止めされるか分からないという不安定さは、雇用充実には反する。しかし、政府が 10 万人採用を国会答弁し、郵政各社が採用手続を実施していることから、正式な申立てではなく、ILO としての注目の喚起を求めて適

格な条約実施の支援を要請する情報提供の手続として、次のような要請を行った。

正社員への登用は、いわば従来の労働条件変更であり、団体交渉事項である。ところが会社は組合が 2010 年 4 月に提出した「非正規社員の正社員登用を求める要求書」、2011 年 7 月の「非正規社員から正社員への登用に関する要求書」で「具体的な登用要件」について回答を求めたが、会社は要求に対して人事権を理由に、登用基準、試験基準と内容などに関する協議を行わなかった。

会社組織が長く維持されるための最大の要素は、働く人の意欲ある労働による企業の成長発展である。その意味で会社の正社員選抜制度の結果をみると、何よりも非正規社員が納得できる登用基準でなければならない。組合は 2012 年 5 月 14 日付け要求書で「登用基準、試験基準とその内容、試験の合格基準点」などについて交渉に応じるよう求めたが、交渉の場は確保されなかった。

また、ILO・122 号条約第 1 条は、政府に「完全雇用のための積極的な政策の実現」を求め、第 3 条では、政策決定にあたって、政労使の協議を求めている。しかし、日本では政労使の協議は一切おこなわれてこなかった。したがって、組合は ILO に対し、完全雇用のための積極的な政策の実現に向け、政府・日本郵政・旧郵産労との政労使協議を行うよう指導と援助を要請する。

ILO 本部との意見交換

郵政産業ユニオンは、2011 年 5 月に ILO 本部を訪問し、非正規労働者の正社員化を求める運動の到達点を報告し、意見交換を行った。

122 号条約の活用問題で、ILO は「世界人権宣言が、『すべての者は、労働し、職業を自由に選択し、公正かつ良好な労働条件を享受し及び失業に対する保護を受ける権利を有する』と規定し、これを実現するための条約である」と説明し、①仕事に就くことができ、仕事を求めているすべての者に対して仕事があること、②仕事は、できる限り生産的なこと、③すべての労働者に職業選択の自由があり、また各労働者が自分にふさわしい仕事への資格を取得し、自分の技能と才能を利用することにつき、最大限に可能な機会がなければならない。と指摘した。

ILO は、「完全雇用の立場からみると、身分

不安定の非正規雇用は問題がある。大量の身分不安定、大量の解雇は、雇用政策条約の求める政策に反する。」という見解を示している。このように、122 号条約が日本航空による解雇問題でも、非正規労働者の正社員化問題でも活用できることが明らかとなった。

ILO122 号条約に基づく情報提供に対し、2013 年 3 月に条約勧告適用専門家委員会報告（勧告）が出された。「報告」は 7 つの分野にわたって政府に要請を行っている。

①条約第 3 条、雇用政策策定における社会パートナーの参加……労働政策審議会などで労働や使用者の代表が述べた意見が、雇用政策の具体的な立案、見直しと適用に利用されたかの具体例を提供するとともに、雇用政策によって影響される人々の意見や経験を取り入れることを可能にする協議手続きに焦点をあてるよう要請している。

②条約第 1、2 条に関係する積極的雇用政策の適用……日本政府に対し、震災で影響を受けた人々の雇用に関するデータを含む、経済社会政策の枠組みにおいて完全雇用促進のためにとられた政策の影響について記述するよう要請している。

③郵政民営化による影響を受けた労働者……日本政府に対し、郵政民営化が労働市場に与えた影響についての情報の提供と、既存の仕事より不安定な状況にするのではなく生産的な雇用のために、郵政事業における契約の使われ方がどのように貢献したかに関する情報を求めている。

④非正規労働者……政府に対し、労働市場の二重性（正規・非正規）を低減するために社会パートナーとの協議によって採用された政策、その政策がどのように非正規労働者の生産的で持続的な雇用機会のために具体的に適用されたかに関する詳細な情報の提供を求めている。

⑤女性の雇用……女性の雇用を促進し、男女の雇用機会均等のためにとられた政策・制度の影響に関する情報提供を求め。条約第一条（2）（c）に沿って、職業選択の自由を保障し個々の労働者が自己のスキルを満たし、発揮する完全な機会を確保するために、統計を含む性差別的なキャリアトラッキングシステム廃止に関するイニシアチブが及ぼす影響に関する情報も求めている。

⑥若年雇用……15 歳から 24 歳までの失業が 2011 年 1 月の 7.7%から同年 4 月には 9.5%に上昇したとした上で、政府に対し、若年労働者に対して生産的で継続的な雇用機会創出のためにとられた措置の影響に関する情報提供を求めている。

⑦高齢者雇用……政府に対し、高齢労働者への生産的雇用機会促進のためにとられた施策の効果を検討することのできるデータの提供を求めている。

これらの報告（勧告）は、我が国の雇用政策全体についての ILO の見解表明で、今後、政府からの報告・回答が行われ、労働者側からの更なる情報提供によって、日本の雇用状況が、ILO から監視されることとなる。

日本における貧困と格差を解消し、正社員が当たり前の社会を実現するためにも、今こそ ILO などの国際基準で日本を変える運動が求められている。

（うえひら みつお・郵政産業ユニオン書記次長）