現場労働者のネットワークをつくろう
郵政民営化絶対反対！
労働組合を現場に取りもどそう！

ハンドル

万国の労働者団結せよ！

ハンドル編集委員会
岡本　啓三（松山西局）
日野　　亮（松山一集）
和田　康司（松山一集）
e-mail:ehimekc@yahoo.co.jp

「無期転換制度」は首切り制度だ！

職場では無期転換制度＝アソシエイト社員の周知が行われ、四国では来年4月からの転換のためには、12月8日までの申し込みが必要だと言っている。

以下、16年5月27日JP労組交渉情報・中央交渉情報共通64号「無期転換制度の制度詳細について整理はかる！」から抜粋した。

Ⅰ、事業所閉鎖等により勤務場所が消失した場合は、原則として解雇する

Ⅱ、2016年10月1日以降に採用となった時給制契約社員は、通算が4年半を超えた日以後における最初の雇用期間満了日において、次の各号に掲げるいずれかの要件に該当しない場合、雇用契約を更新しない

①直近のスキル評価の結果がBランク以上であること

②直近2回の基礎評価の結果のいずれかが、すべて「できている」であること

③過去6ヶ月の間に懲戒処分を受けてないこと又は懲戒処分に該当することが確実と見込まれる非違行為がないこと

右記の2項目が今回の「無期転換制度」における会社の狙いであり、この制度の核心部分だ。

会社の「解雇自由」を許さない

松山支部では対象者を中心に11月18日（金）に説明会を開いた。松山支部の説明では、判例で認められてきたいわゆる「整理解雇の4要件」は守らせると言う。

だがJPEXの破綻時に、全国で万を超える仲間の首切りに対してJP労組はまったく闘わないどころか、現場の解雇撤回の闘いに対して、JP四国地本は「解雇されても仕方がない」と会社決定を後押しした。そもそも「生産性の向上に協力する」という方針を掲げるJP労組に、労働者を守れるはずもない。この方針のたどり着いた先が、「会社のためにいらない労働者の首を切る」という今回の制度の導入だ。

今職場はどうなっているのか？時給制契約社員に採用された人が、「仕事覚えが悪い」と試用期間や短期間で辞めさせられていく。「誤配が多い」と通区をさせない。正社員でさえ恣意的に評価を落として、大幅賃下げに持っていく。奨励部門では激しいパワハラで退職に追い込むケースが全国で多発している。今回の制度はその実態を改めるのではなく、制度化＝就業規則化するものだ。

JP労組も資本への貢献度という物差しで労働者を測り、首霧制度を協約化したのだ。労働者に必要なのはスキルアップではなく、正規・非正規を結ぶ団結だ。一人の首切りも許さない労働者の階級的な立場に立つ労働組合だ。

労働者は社会の主人公

日本郵政は今回アソシエイト社員という区分を設け、労働者の分断を拡大しようとしている。会社は新一般職を「正社員」とし、アソシエイト社員も「正社員」扱いにするつもりだ。これは労働者の9割非正規化という、安倍の労働法制改悪の先取りだ。

新自由主義社会は終わっている。「首切り」を就業規則に掲げる大会社が存在する社会を労働者は許さない。労働者が誇りをもって生きていける社会を自らの力で作る。労働組合はその中心だ。1％の資本家が持つ生産手段を99％の私たちが取り戻す。（↔ウラへつづく）

労働者を軽んじる社会をひっくり返そう！

日本最大の広告代理店である電通に対し、違法な長時間労働を行わせたとして労働基準法違反の容疑で強制捜査が入った。きっかけは、２４歳の女性新入社員が「仕事も人生もとてもつらい」と言い残して過労自殺したことが明らかになったためだ。電通は自民党の選挙広報を担い、安倍の国会演説の台本も任され「アベノミクス」の名付け親でもある。東京五輪にも深く関与し、リオ五輪閉会式で安倍がマリオに扮した演出も手掛けている。日本社会全体で、労働者をモノ扱い、使い捨てにする風潮がまかり通っているのだ。

この件が表沙汰になり「長時間労働の是正」「三六協定の見直し」といったことが言われ始めた。「三六協定」は各事業所の労使で締結するもので、１カ月の上限や年間の上限が定められる。ちなみに郵政の場合は１日あたりの最高時間や２カ月毎の上限等を決めている。もちろん電通でも三六協定が締結されているはずだ。

しかし全く守られていなかった。自殺した女性社員は月１００時間を超える残業を強いられていたにもかかわらず、記録には協定で定められた上限時間内に収まるようになっていたという。タダ働きの極みだ。罰則を含めた協定の見直しと叫んだところで、ルールをすり抜ける資本家どもがごろごろいるわけで何の効果も期待できない。また長時間労働の抑制や労働環境の改善を指導する立場にある厚労省の部局が、過労死ラインとされる月８０時間以上の残業をした職員が中央省庁の中で一番多いというからどうしようもない有り様だ。

では、郵政職場はどうだろう。何年か前に松山周辺の郵便局に労働基準監督署が立ち入り、勤務時間管理について指導されたことは皆さんご存知であろう。以来、始終業時間や休憩時間を記入する用紙が新設されたり、朝礼等で管理者が勤務時間について指導する機会も増えてきたりと一見改善されてきたようにも見える。しかし、「時間前着手は無くなったのか」「昼休憩はちゃんと取れているのか」「勤務指定表の作成を自宅に持ち帰ってやっていないか」など昔から指摘されていたことはもう皆無なのだろうか？定時に終わるようにと上司から言われ昼食もまともに取らずに配達させられたり、郵貯保問わず営業の成績が芳しくない社員がパワハラや恫喝によって委縮していないか。対話と称し自主退職や役職降格に追い込むような高圧的なやり方がまだ残っているのではないか。電通事件は決して他人事ではない。

郵政にも電通にも労働組合があるが、労働者にとって何の役にも立っていない。現場で団結して闘う労働組合を、私たちの力でつくっていこう。

（←オモテからつづく）

韓国では労働組合のナショナルセンターである民主労総を先頭にパク・クネ政権の打倒闘争が爆発し労働者階級の力を示している。日本の私たちも、彼らと団結して立ち上がる時だ。ＪＰ労組中央を打倒して闘う労働組合を生み出そう。未来は労働者のものだ。

パククネ打倒の「人間の鎖」デモ。１１月２６日はソウル１５０万人―全国１９０万人が立ち上がった（写真ソウル）