

日本労働年鑑 第50集 1980年版
The Labour Year Book of Japan 1980

第二部 労働運動

VI 権利闘争

2 郵政反マル生闘争

闘争の開始

七八年十一月二十九日、全逓は指令七五号を発し、「昭和三六年以降一七年間にわたる郵政マル生という名の巧妙・悪らつな組織攻撃にたいして、全組合員の怒りを結集し、郵政省の労務政策の転換と具体的なわかりやすい要求解決を目ざして、長期にわたる闘いを強力に展開する」ため、業務規制闘争（作業能率を低下させる一種の順法闘争）、業務命令拒否を指令した。これをうけて、一二月一日から、業務規制闘争と時間外労働拒否闘争を軸として、問題解決が越年し年賀状配達も支障をきたすという全逓史上最大といわれる闘争が展開された。この闘争は、十一月九日からの第七〇回中央委員会における「反マル生」闘争の決定にもとづくもので、また、十一月一三日の反マル生中央共闘発足によってすでに方向づけがなされていたものであった。

この闘争の基本目標は、郵政省の労務政策の転換、反合・反マル生のたたかいと諸要求の前進で、たたかひの視点は、(1)人事差別、組織介入など職場における労務管理の目にあまる全逓排除を許さないこと、(2)団交権確立、(3)スト権、訓練政策、時短など従来からの懸案事項にたいする郵政省の基本姿勢の転換を求めること、であった。

不当労働行為申立と二九項目（のちに一二項目）

右の指令の出された十一月二十九日、中央共闘は郵政省に対し反マル生二八項目、大会要求六〇〇項目を出し、同時に当局側の作成した組合員の「評価基準」を示して陳謝させた。さらに一二月五日、公労委にたいして、配転、昇任などの人事権を利用した組合員の全逓脱退強要など、七八年になっておこった二〇件の不当労働行為の救済申立をなした（これはさらに同月二〇日になって三二件が追加される）。

一二月八日には東京・日比谷野外音楽堂に一万四〇〇〇人の参加者による郵政マル生告発大集会が開かれたが、これより前から社会党、公労協などの外部からの支援態勢もでき（郵政マル生粉碎共闘会議の結成など）、国会における当局追及がなされており、一三日には動労の三一線、三六支部、四一一便を対象とした半日支援ストがおこなわれた。

一二月一四日には「年賀処理拒否」の指令三一号が発せられ、同一六日には、さきに出されていた二八項目に一項目が追加され、二九項の要求となった。つぎのごとくである。

【労使関係改善に関する二九項目要求】

- 一 一切の不当労働行為、これに類する行為（疑わしい行為を含む）を行わない旨確認するとともに次の通り扱うこと。ア、全機関で対応する組合機関との間で確認すること。イ、前項の確認を全職場に一年間掲示すること。

二 昇任・昇格などの人事、宿舍入居等すべての面で差別を受けた組合員の救済を全面、無条件に行うこと。

三 不当労働行為および労使確認に反する行為を行った管理者については、懲戒処分を行うこと。

四 中央、地方、支部に対応する機関との間に労使関係改善委員会を設置し、とくに、二、三項については、労使関係改善委員会で協議し、具体的実効ある措置をとること。

五 職場紛争(労使および労々間)については、一方的処分による力づくの押えこみや警察当局への告訴、告発という従来の方策をとりやめ、すべて労使関係改善委員会で労使協議により、その根源の解決をはかること。

六 昇任にあたっては、単純先任権順位で任用するとともに、自局任用とすること。したがって高等一科、二科終了者の優先任用はやめること。

七 昇格にあたっては単純先任権とし、勤続二年以上(新高卒基準・新中卒および短大、新大卒はそれぞれ就学年数を加減する)のものは、定数にかかわらず一級とすること。また、地方局における当務者、係員制度を廃止してすべて公平な扱いとすること。

八 帰郷配転(Uターン)については、支部段階で配転希望者の名簿と希望する事情、必要な事務手続きを労使双方で記名調印し、地方上移する。上移以降の受入先の事情と見通し、配転実施後の補充などについて協議することとし、地方段階では名簿および希望先状況の提示・説明と上移をうけての個別処理の協議を行うこと。以上を基本とする労使協議のなかで、Uターンをめぐる不当労働行為、差別、利益誘導による組織介入等を根絶すること。また、受入側の郵政局は関係地方本部に定期的に(三ヶ月毎)受入数、受入先を提示すること。更に、同時に受入先の支部においても、受入者の氏名、配属される局、係、必要な訓練計画についても協議すること。

九 新規採用にあたっては、特定な学校を卒業したものの優先採用や管理者のひもつき採用ひもつき配属をやめるとともに、試験合格発表と同時にその名簿を地本に交付すること。また、配属局に配属される段階で支部に名簿を交付すること。

一〇 新規採用者の訓練については、当分の間(労使関係の改善がなされたと労使が確認するまで)組合の代表立会いのもとに実施すること。更に、「新しく職員になったひとのために」のテキストのうち組合活動の部分を削除すること。

一一 一切の訓練について、その内容の事前協議を行い公開せよ。さらに、中等部、高等部一科、二科訓練については、当分の間(労使関係が改善されたと労使が確認するまで)中止すること。また、訓練機関内での組合活動の自由の保障、寮生活の自治保障を確立すること。

一二 出張および訓練についての拘束時間については組合と協議すること。

一三 労務管理強化のための組織規程改訂については当分の間(労使関係の改善がなされたと労使が確認するまで)実施しないこと。更に、既実施局の問題点については、労使協議しすみやかに解消させること。

一四 班長制度、職場リーダー制度、レクリーダー制度やシャフトシステムなど小集団管理方式を廃止すること。

一五 公労法適用職員に労務管理権限をもたせる施策は撤回すること。

一六 訓告処分は人事考課の対象としないこと。更に戒告以上の処分の昇任昇格等の

資格保留期間について廃止すること。(口頭補足＝人事考課基準について組合に提示し協議すること)

- 一七 全通バッチ、ワッペン、腕章着用などを人事考課の対象としないこと。
- 一八 予算の使用は民主的に行い、経費は公開すること。更に、予算の使用計画については、地方、支部を含めて組合側に説明すること。
- 一九 宿舍入居基準を団交事項化するとともに、支部における入居者選衡協議のための住宅委員会を設置すること。
- 二〇 本省、郵政局、研修所の係長任命は、当該所属機関の係員から登用すること。また、非現の現業応援はやらないこと。
- 二一 支部組合事務室を改善するとともに、すべての普通局分会に組合事務室を設置すること。
- 二二 組合休暇、その他組合活動に関する大会要求六項目について具体的に解決すること。
- 二三 奨励体制を改革し、一切の尻たたき、差別、いやがらせを行わないこと。
- 二四 諸休暇に対するしめつけ、差別、いやがらせを行わないこと。
- 二五 特推連の機構および運営について抜本的に改め、特定局長による不当労働行為、人事介入を中止させること。

二六 その他、労使関係改善の阻害要因となっていると組合側から指摘された諸施策等については、中央、地方、支部労使関係改善委員会で話し合いを行い実効のあがる解決をはかること。

- 二七 すでに提出済みの支部団交権確立に関する要求について全面的に解決すること。
- 二八 地方上移案件は、別途提起するので誠意をもって解決にあたること。
- 二九 表彰基準は労使協議により決定することとし、人事考課の対象となる表彰制度(永年勤続表彰は除く)は廃止すること。また郵便協力会表彰は中止させること。

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
