

日本労働年鑑 第52集 1982年版
The Labour Year Book of Japan 1982

第二部 労働運動

VI 権利闘争

2 全通の団交重視路線と特昇問題

全通の新執行部の選出と10・28路線の定着化

七八年末から七九年初めにかけての、年賀状配達拒否闘争をおりこんでたたかわれた反マル生闘争も不成功となったうえ、七九年四月二十八日の当局による大量処分の追うち、内部的には闘争疲れ、組合員数の減少、財政状況の悪化などの危機に見舞われた全通は、七九年一〇月二十八日の当局との大綱妥結により、従来のスト中心路線から団交中心主義へと闘争方針の大きな転換をよぎなくされ、闘争の内容も反マル生以外の労働時間・特昇問題などの労働条件改善へのとりくみを示すこととなった(これまでについて、本年鑑一九八一年版第二部一IV「権利闘争」参照)。

このような方針の大転換後、八〇年九月一日から東京でひらかれた第三三回定期大会では、(1)七九年末からの反マル生闘争と10・28大綱確認についての総括、(2)実験時短の扱い(七七年に労使で妥結しながら七九年の全国大会で否決されたもの)、(3)特別昇給制度の導入と被処分者給与損失の回復(実損回復)、の三点について議論が集中した。議長団の集約によって、執行部提出の八〇年度運動方針案はほぼ原案どおり承認されたが、そのなかでは実験時短にふみきることもふくめられ、石井・保坂執行部から太田・古井戸新執行部への移行とともに、10・28路線＝柔軟路線のいっそうの定着が印象づけられた。

その後、太田新委員長のもとでは、団交中心路線のいっそうの定着化がはかれるが、八〇年一〇月三〇日にひらかれた中央委員会に出された秋季年末闘争方針では、この点にかんし、つぎのように述べられている。

【全通・秋季年末闘争方針】

今一部の職場に、10・28確認以降、現場の管理者が積極的に出てきて、支部役員から主任発令がでたり、活動家が訓練に合格したり、積極的に支部三役に対話を求めてきたりしてとまどっている、などという職場の報告が出されるようになってはなりません。10・28を受け入れるにあたってより重要なことは職場闘争中心できたような職場にあってはより幅広い運動の取り組みが求められてくるし、幹部闘争から大衆闘争、とのスローガンのもとに運動を進めてきながら、活動家に依拠し、活動家中心の運動に終っている職場にあっては、より多くの組合員が全通の運動に参加できるような柔軟な対応を迫られております。

(1) 今日まで労使間において取りかわされてきた、労務政策に関する労使の確認事項により、職場にある不当労働行為、人事差別、組織に対する不当介入、二組擁護を一切許さない、おこなわせない確認を求め、支部交渉の中心課題として取り組んでいく

こととします。この追求行動は相手側が認めないからといって安易に上移することなく自らの力で粘り強くおこなっていくこととし、地区本部もこの面における支部指導を強化することとします。自ら努力することなく、安易に「職場でこんなことがあった、こうやられている」といったことのみでの上移はおこなわないこととします。10・28をどう生かすかは職場の自らの運動と取り組みにかかっているからです。

こうした取り組みのうえにたつて、必要があると判断したものについては、上部機関交渉、第三者機関持ち込み、対外宣伝、調査団の派遣、国会追及、たたかひの組織化などを図っていくこととします。

(2) 郵政省の訓練対策については、この年末交渉のなかで中央交渉を強化していきますが、地方交渉も同時併行して強化し、取り組んでいくこととします。新規採用者対策については、採用予定者の事前把握、初等部訓練者の配属局の事前明示、ひもつき採用の根絶などを要求して交渉を強めていきます。Uターン対策については従来確認してきた地本段階における取り組みの強化とともに、送る支部、受け入れ支部との連けい強化など、組織的な取り組みがおこなえるよう指導を強化していきます。

(3) 新しく発足した団交ルールの定着と運営に努力していくこととし、大会で決定した方針にもとづき、地方ルール委員会との連動を強めていくこととします。また、補完的役割としての支部長等との出合いの場などについても有効に活用していくこととします。

新ルールで継続となっている諸課題については年末交渉の申で交渉していくこととし、地方貯金局支部および、地方簡易保険局支部の扱いについては全国大会決定の方針により対処することとします。

団交中心路線のあらわれとしての特昇制度の承認

特昇制度は一般職国家公務員をはじめ、公共企業体関係でも国鉄、林野などでとり入れられてきたもので、郵政ではすでに六一年に当局側から非公式の提案がなされた。その後六八年、七三年には当局側は要綱案を組合に示し、承認を求めた。しかし全通は労働集約的手作業を中心とする業務形態では管理者による勤務評定や労務管理の手段となることをおそれて、これを拒否し、むしろ、ストなどによる懲戒処分により定期昇給の号俸数を減ぜられた者についての昇給回復要求＝「実損回復」要求で対抗する態度をとってきた。これにたいして当局側は、実損回復は特昇制度のわく内でしかおこなえないとし、両者の対立状態がつづいてきた。

この問題で両者間の話し合いが始められたのは七五年のスト権スト後で、全通は他の闘争とあわせて実損回復を求めることとし、実際には特昇制度を求めて交渉を開始した。これにたいし当局側は、七七年度からの実施を目標に、経過措置として七〇年度までの減俸分を段階的に回復する提案をなした。

しかし七六年の二九回大会では特昇制度の凍結が決定され、実損回復と特昇制度をセットにして交渉しようとする執行部案にたいして七七年、七八年の大会ともこれを承認しなかった。このような状態で七八年の越年闘争を迎えるが、この闘争の不成功による前述の10・28路線への転換は、特昇問題にたいする態度の変化をとめない、八〇年の大会は、組合がこの問題について当局と交渉することを承認するにいたった。

こうして、同年九月七日には、八〇年度中に特昇制度を設け、これによって実損回復をはかるとの

労使確認がなされた。そして一〇月一六日、当局側は「特昇制度実施要綱案」を提示したが、これは当局が労務管理上有利な立場をきずく意図をもったものとして組合側のうけいれるところとならず、全通は一一月一六日、全郵政は一〇月二四日、それぞれ組合案を提示して対立し、交渉は決裂状態となった。そこで当局側は八〇年八月二七日、公労委に調停を申請した。しかしその調停手続も不調に終わり、一二月一五日、当局からの仲裁申請となった。

仲裁裁定は八一年一月一七日に下された。特別昇給の総わく、そのなかでの成績特別昇給と調整特別昇給の配分、さらに前者における成績査定に点数制を導入したもので、各当事者は基本的にはこれを評価し、全通では二月二四・二五両日の臨時全国大会によって承認された。

日本労働年鑑 第52集 1982年版
発行 1981年11月30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18日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1982年版(第52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>)
