

働く者の相談室ひろしま

〒732-0057 広島市東区二葉の里 1-3-16 吉村ビル 3 階

☎・Fax 082-262-3751 Eメール [roso34@ybb.ne.jp](mailto:roso34@ybb.ne.jp)

ホームページ <http://www.geocities.jp/rosahi>

## ユニオンショップ協定の導入問題 学習会の報告

郵政事業の民営化を前にして郵政公社と連合労組は、水面下でユニオンショップ協定導入を検討しているといわれる。

労働相談室運営委員会はこの間、労働問題をテーマに継続した学習会に取り組んできている。昨年 10 月 17 日には、郵政部内における『ユニオンショップ協定』をテーマに学習会が開催され、郵政ユニオンなどから合わせて 15、6 名が参加した。

学習会は、最初に労働組合としての社会的責務として、労働者の 100%の組織化は労働組合の左右を問わず共通の目標であること。その上で、ショップ協定の歴史的背景と各種の代表的なショップ協定の説明がされ、その後、ユニオンショップ協定の特徴点と問題点が指摘された。

特徴点は、職場での非組合員を一掃することで、労働力の安売りを防止することに最大の狙いがある。さらにこのユニオンショップ協定が労使間で締結された場合、全労働者は「職場に存在するいずれかの労働組合に加入しなければならない」し、これに反した場合は、「解雇の対象」となる。

問題点の 1、労使関係が『対等』な場合、この協定が導入されたとしても組織拡大や、労働条件の維持・改善にさほど影響はないと考える。しかし、現状の力関係では郵政ユニオンにとって絶対に有利な状況は生まれてこない。

問題点の 2、この協定の主旨でもある「いずれかの組合に加入しなければならない」に反した場合、あるいは「組合を脱退、もしくは組合から除名された場合には使用者はこれを解雇する」が猛威を奮い、特に連合内部での労働者を萎縮させ組合民主主義の否定に通じることは必至である。

問題点の 3、この協定の最大の狙いは、ユウメイトの組織化に焦点が当てられており、連合労組が朽ち果てた大樹と判っていても「寄らば大樹の陰」になだれ込むことは必至。

こうした問題点を指摘した上で、実際にこれに反した場合の使用者側の対応や、判例が紹介された。判例は『組合を脱退したから即、解雇とはなっていない』こと。使用者側の対応はあくまでも「使用者側の裁量」による判例となっている。

この上で参加者の論議となった。参加者の

意見として「この協定はあくまでも労使間の協定であり、協定に反する場合、即解雇できる法的根拠はどこにもない」と指摘。「裁判で争う価値はある」との意見。

私たちはあくまでも協定締結の反対を堅持し、職場内でこのユニオンショップ協定の狙いを暴露していく。それと同時に郵政ユニオンの社会的存在意義を問い直し、再度の理論武装。

これを背景に職場の労働者との信頼関係を築き、我々の行き方に共鳴する労働者づくりが重要であることが確認された。闘いの結果、この協定が導入された場合、どのような闘い方があるのかも検討しておくことも大切ではないかとの指摘には、今後、ユニオン全体で論議を深めていくことで集約された。

これより先、9 月 12 日には、「労働契約法のネライと問題点」をテーマに第 7 回の学習会を開いた。

チューターの谷本さんが政策審議会の最終報告案について総論・各論にわたって問題点を解明。職場の状況、これからの取り組み方などを巡り、さまざまに議論を交わした。13 名参加。

### 第 9 回学習会のお知らせ

と き 1 月 24 日 (水) 18 時～20 時

ところ 労働相談室ひろしま (吉村ビル 3 階)

テーマ 「偽装請負問題」

☆賛同人の皆さんも自由にご参加ください。