

金融労組の動き

三菱東京UFJの「働き方改革」、 契約社員の無期雇用化の問題点

金融労連大会で三菱東京UFJの組合員が発言

金融労連第11回定期全国大会で、金融ユニオンから参加した黒田代議員は次のように発言しました。

金融ユニオン第8回定期大会(8月27日)では、ネットを見て雇用を守るために金融ユニオンに加入された組合員から「組合活動は非日常なことだと思っていて、自分のことではないと思っていたが、かかわってみて日常なことであるし自分のことであるということがわかった。組合に行けば楽しいし、自分にとって大切な闘いであり、同志がいると思えることがとてもいい」との発言があり、感動しました。

次に三菱東京UFJ銀行の現状について報告します。安倍首相が「一億総活躍社会」と言っています。三菱東京UFJ銀行ではダイバーシティの女性の活躍を主にやる所を立ち上げて、支店長に「イクボス宣言」というのをさせています。その例文の中には「率先して年間13日の有給休暇をとります」というのがあって、支店長も困っています。

政府のうちだしている「働き方改革」に対応して、本部で早出出勤を推奨したり、フレックスタイム・時差出勤を推奨したり、最近では一部を対象にした「在宅勤務」という制度もできました。最近、パートスタッフの無期雇用化が始まっています。5年を超えると無期雇用に転換するという法律ができていますが、その先取りとして昨年4月から銀行本体の契約社員の無期雇用化が始まっています。しかし子会社の契約社員には無期雇用化が進んでいませんでした。

それも今年10月から募集が始まることになりました。無期雇用化にあたっての問題点は、

一定の評価を得ている人しか無期雇用になれないということです。銀行本体の契約社員で無期雇用になれなかった人は1%ぐらいということですが、全員ではないということです。

無期になっていない契約社員の契約書には「これをもって(雇用契約)満了とします」という文言が入っていて、そこで契約を切られるということも生まれています。

さらに無期雇用であっても(その部門・部署が)「著しい業務の減少」「部署の閉鎖」で解雇されるとされています。私たちはこの点を問題視してしまして、金融ユニオンは「責任を持って次の職場を探せ」と要求しています。

10月から銀行の非正規労働者に対しても、正社員と同様に公共交通機関の遅延による遅刻に対しても「出勤扱い」にすることになりました。子会社についても来年1月からの無期雇用の開始に合わせ同様の扱いとなります。

このような差別に加えて、慶弔休暇が与えられないなど時給制労働者に対する「ノーワーク・ノーペイ」を口実にした差別の解消には、時給制ではなく月給制にすることだと思っています。

このほか黒田さんは「瀬戸信金で、普通預金の口座数を営業目標にしていた問題」について当初信金側は「なくす」とは言わなかったが財務局交渉をした結果、廃止になったことを報告し「小さなことですが、いろいろ成果を上げるため、引き続きがんばります」と結んでいます。(金ユニオンのホームページから)