

非正規労働者の労働条件を改善

金融労連第13回大会での発言から

9月15日～16日に開催された金融労連第13回大会で、金融ユニオンの黒田清美委員長は以下のように報告しました。

無期雇用化にともない非正規雇用労働者の労働条件を改善

三菱UFJ

この1年間の活動を振り返ると、非正規職員の無期雇用化に伴い、労働条件の改善がメガバンクで進んでいます。三菱UFJでは、昼食費補助、災害時の交通機関遅延による時給の保証、今年は慶弔休暇が、と正行員とほぼ同等になります。当初回答の無かった、子会社の契約社員にも9月13日に回答があり、銀行本体と同じ10月からスタートします。金融ユニオンとして三菱UFJでは、派遣社員や子会社の職員の要求についても、銀行本体と交渉しています。銀行側が、問題を拡散されるのを嫌がっているのか、銀行本体の人事が、すべての交渉の窓口になりますと言っています。

みずほ銀行

みずほ銀行では、非正規労働者の傷病欠勤中の給与について2020年以降有給化、退職金も無期雇用者のみですが2020年を目途に導入すると言っています。正行員と非正規職員の格差はまだまだありますが、最高裁の判決が後押しをしているのではないかと考えています。

「制服更衣時間は労働時間です」静岡銀行で認める

静岡銀行では、制服の更衣時間を労働時間と認めるように団交で要求していましたが、「実名を挙げてもらっても結構」と経営が開き直りの態度に至ったため、静岡労働局、春の金融総行動の厚労省交渉で銀行名をあげて要請しました。結果は、朝夕5分ずつの更衣時間が労働時間として認められ、特定日も廃止されましたが、フレックスタイム制度の拡大や時間外割増賃金の低減などとセットで提案されました。三菱UFJ銀行でも、更衣時間の要求はしていましたが、経営は、「制服着用は強制ではない」としています。団交では、強制でないことは、明記されておらず、CSのための着用ならば強制と同じと要求してきましたが、銀行は、逆に8月の通達で、制服着用は強制ではないと明記をしてきました。

新人事制度の提案

メガバンクは、買収により海外に収益の活路を見出そうとしています。三菱UFJ銀行は、国内では、銀行、信託、証券の垣根を越えて、利益の追求に走っています。今年7月には、信託銀行の融資をそのまま銀行が引き継ぎ、銀行の法人担当者が信託の融資を引き継ぎました。今まで、個人顧客を専門にしていた営業店の外訪担当者は、オーナーを含む法人の取引を引き継いでいます。店頭でも、これまで担当したことの無い資産ありの層を担当することになります。全員が一段高い仕事を要求されています。その一段高い仕事のために、休日セミナーや自宅でのWeb

学習を余儀なくされています。

8月末には、新人事制度の提案がありました。MUFGグループの変革、再創造に向けて、スキル、専門性を兼ね備えたプロフェッショナルとして、変革に挑戦する人材に変化することを求められています。この挑戦を後押しする「評価育成の枠組み」や「実力本位の登用、職務での処遇を徹底する制度」の確立を目指しています。

「求められる人材像」に向けて、プロフェッショナルリズムの追求、変革へのチャレンジ、自律的キャリア形成を後押ししていますが、「自立的キャリア形成」とは、Web学習等の教材提供により、「自ら自宅で、学習しスキルを高める」者だけが、求められていると考えざるを得ません。子育て、介護など一定の家庭責任を負っているのは、多くは女性です。このことは、キャリアと家庭生活の両立を断念せざるを得ないということにもつながるのではと危惧しています。あらためて、性差別の温床とならないよう注意を払っていきます。

「銀行は魅力のある職場」をめざして

2019年卒の就活生が選ぶ人気企業調査では、航空業界、総合商社が人気です。銀行業界はと言えば、前年1位のみずほが17位と大きく順位を落とし、前年2位の三菱UFJが4位、5位であった三井住友が14位。地域金融機関は、就職博に出店してもブースに誰も立ち寄らないという状況です。銀行業界全体として魅力のない職場になっているのが現実です。安心して働ける職場、働きやすい職場にしていくとともに、労働組合として働き甲斐のある仕事、社会全体に貢献できる仕事にして行く取り組みが必要と考えます。