

金融・労働ネットワークニュース No 04

派遣労働の直接雇用進む 三菱東京UFJ・三井住友など 均等待遇求める金融労組

12月24日付の朝日新聞は「グループ内派遣を直接雇用へ 三井住友FG、法改正対応」として、三井住友フィナンシャルグループ（FG）が、傘下の人材派遣会社からの派遣労働者約1万人を、直接雇用へ切り替えると報じました。直接雇用化の理由を「グループ内派遣の規制を厳しくした改正労働者派遣法に対応する」と説明しています。ほかのメディアでも報じられ、三菱東京UFJやみずほグループでも直接雇用化が進んでいると伝えられています。

三菱東京UFJ銀行の派遣労働者を組織している金融ユニオンでは、派遣労働者の直接雇用化について、経営側から団体交渉で説明を受け、正規従業員との均等待遇など要求実現に取り組んでいます。9月26日の団体交渉で経営側は同行の事務センターで働く派遣労働者5000人を銀行子会社の直接雇用とすると表明しています。同行ではこれに先立って、既に営業店の派遣労働者6200人の直接雇用を、12年1月から10月までの予定で実施しています。9月26日に表明された5000人の直接雇用の対象となるのは、同行の全国の事務センターの派遣労働者です。

金融ユニオンの組合に加入している同行の派遣労働者は東京の相模原や池尻などのセンターに配属されており、直接雇用の対象となっていて、派遣会社から概要の説明を受けています。銀行は今回の直接雇用化を2013年4月から実施し、時間給などについて直接雇用後の6ヶ月は派遣会社の条件をそのまま引きつぐとしています。

契約更新期間はセンターや職種によって6ヶ月契約や3ヶ月など異なっていますが、直接雇用後は6ヶ月とするとしています。健康保険についても、銀行の健保組合に加入している労働

者と、派遣健保などに加入している労働者がいますが、銀行の健康保険に統一すると説明されています。

金融ユニオンは当該の派遣労働者を含めて対策会議を開き、対応を協議しています。当該労働者からは、銀行が先行き時間給の見直しもあるとしていることに対して、現在の時間給でギリギリの生活をしており、時間給が下がるのは絶対に困ると言う強い声が出されています。

銀行は直接雇用化の説明で、派遣法の規制によって労働者の能力を十分にかけていないことを理由に挙げています。労働者からは、直接雇用化でこれまで以上の範囲の仕事を求めるのであれば、静岡銀行のように時給の引き上げや、金融ユニオンが要求している昼食手当の実現などは当然という声も出ています。

12年1月から進められた、営業店で働く派遣労働者（6200人）を直接雇用の契約社員に転換するにさいしても、同グループは金融ユニオンとの団体交渉で説明を行っています。その中には、直接雇用となる契約社員の賃金について職種別、地域別の時間給も明らかにしています。これに対して、金融ユニオンは次の要求を提出しています。

全行の派遣労働者を銀行直接雇用にすること。派遣労働者本人の希望を尊重して正行員にすることを求めるが、直接雇用化を、その1ステップとして評価する。さらに直接雇用への変更を事務センターなどの派遣労働者にまで拡大することを求める。銀行の直接雇用化に伴う業務範囲の拡大に対して、時給を増額すること。銀行は、派遣労働から直接雇用に変更することで、スキルの拡大や転勤を含む業務の汎用対応を期待するとしているが、業務範囲の拡大に対しては現在の時給の大幅増額を要求する。

昼食手当など行員の福利条件を契約社員に拡大すること。行内食堂の昼食価格は行員より非正規労働者の価格が高い。契約社員にも昼食手当を支給して、均等待遇を実現すること。 契

約社員にも「ボーナス」を支給すること。契約社員に適用される評価制度の公正・公平な運用を行うこと。

三菱東京UFJ銀行では、カードスタッフ契約社員400人の雇止め問題が生じた際に、雇用の継続を求めるたたかいが広がり、対象となった契約社員の一部が派遣労働者として事務センターに雇用を確保しました。これ以降も、東京第2リテールアカウント支店のNさん、池尻交換部のMさん、東京の池尻の相続センターのTさんが金融ユニオンに加入し、雇用不安や勤務時間削減=収入の大幅減少、雇い止めの阻止など要求を実現しています。(金融ユニオン=金融産業労働組合については同労組のホームページ <http://www.ne.jp/asahi/oh/ginsanrou/>を参照)

研究会の報告

「2008年国際金融経済危機の原因とカンヌG20以降の新たな争点」

9月23日 報告 森史郎氏

9月23日、当ネットワークは研究会を開催し上記テーマで森史郎さんから報告を受けました。報告者の森史郎さんはメガバンクで海外勤務を歴任され、退職後は訳著「スティグリッツ国連報告」(水産業株式会社出版部刊 1400円)を出版するなど研究・執筆に専念されています。この訳著は、2008年秋の世界金融危機の直後、ジョセフ・E・スティグリッツが国連の要請に応じて専門家委員会を立ち上げて国連会議に提出し採択された報告書の翻訳です。同書は森さんのブログ「泉通信」からも購入可能です。

9月23日の研究会では、「財政健全化」の名の下での新自由主義の復活 戦後の国際金融通貨制度の変遷 今回の危機の源に対するスティグリッツの視点 カンヌG20の残した課題...新たな争点 歪みのない世界への指針...スティグリッツの政策提案 付、欧州財政通貨危機をどう見るかについて、図表を活用した報告が行われました。当日のレジュメを当ネットワークのホームページに掲載します。また、森さんのブログ「泉通信」(<http://izumi-tsushin.ocolog-nifty.com/>)やホームページ(<http://homepage3.nifty.com/izumi-tsushin/index.html>)をご参照ください。

金融労働者夏期研究会開催 職場のメンタルヘルス 中小企業金融のあり方について講演

9月1日、東京の中央大学駿河台記念館で金融・労働研究ネットワーク主催、金融労連、全信保労連後援による「金融労働者夏期研究会」を開催しました。集会では、冒頭に金融・労働研究ネットワークの高田太久吉代表(中央大学名誉教授)が主催者あいさつを行い、続いて「働くものの命と健康を守る東京センター」の色部祐副理事長から「パワハラ・メンタルヘルスと職場の取り組み」について講演を受けました。

色部氏は、職場で多発するメンタルヘルス問題に対応する取り組みとして、厚生労働省のワーキンググループの提言などを積極的に活用することを訴えました。

午後は中小企業家同友会全国協議会の瓜田靖政策局長から「中小企業金融のあり方について - 中小企業家同友会の金融政策と現状 -」をテーマに講演を受けました。

瓜田氏は中小企業家同友会の基本理念を「『従業員を利益追求の手段としてみるのではなく、最も信頼しあえるたのもしいパートナーとなり得る』という考え方」と解説。「全社員が誇りの持てる企業づくり、将来性のある企業づくり、夢がもて、安心して働ける企業づくり、働くことを通じて生きがいと、豊かな人間形成のはかれる職場づくりを」めざすものと説明。中小企業家同友会はこの理念の実現を目指して活動していると述べて、中小企業がもつめる金融のあり方を解説しました。

講演の後「職場からの報告」として「信用保証制度の課題と職場状況について」全信保労連の制度政策委員会から報告を受けました。

金融・労働ネットワークニュース No04
金融・労働研究ネットワーク発行
102-0093
東京都千代田区平河町1-9-9
レフラスック平河町ビル402号室
TEL/FAX 03-3239-0170
e-mail finlabornet@ae.auone-net.jp