

資料

金融機関の非正規労働者のたたかい（2）

三菱東京UFJでの取り組み中心に

全国金融共闘機関紙『金融のなかま』から

金融のなかまNo1424 2012年9月10日

月給制への昇格を実現

明治安田生命の子会社で

昨年3月、明治安田生命スタッフサービスから株式会社MY Jに派遣されていた労働者が契約期間満了を理由として雇止め通告を受け、金融ユニオンに加入しました。

労働者は組合加入前に労働局への申告も行い、スタッフサービスとMY Jは労働局から派遣法違反の指導を受けていました。金融ユニオンに加入して団体交渉を行う中で雇用は継続されました。その後、金融ユニオンは雇止めを通告されて加入した組合員と、後に組合に加入した組合員合わせて6名の要求実現に取り組み、3年以上勤務した労働者をMY Jの正社員として登用することを要求してきました。

その結果、今年3月には昨年雇止めを通告された組合員1名とその後加入した組合員から1名の2名の月給制への昇格を実現しました。

さらに金融ユニオンは、団体交渉を繰り返し、東京本社前での2度にわたる宣伝と、大阪の明治安田大阪支店前と組合員の勤務するビルの門前での宣伝を行なうなどの取り組みを行ってきました。この職場向けの宣伝は労働者から積極的に受け止められ、ビラを受け取った労働者から、会社の人事は「お気に入り」を昇格させる恣意的なもので、「モラルが低下する」など会社を批判するアンケート回答が届けられました。

8月29日に、組合は、職場の仲間の支援を受けながら10月1日付けの昇格交渉を行いました。この交渉で、会社は、昨年雇止めを通告された組合員の1名を月給制に昇格することを明らかにしました。組合の要求がさらに一歩前進できました。

さらに組合は昇格を見送られた組合員の昇格できない理由を追及したところ、事務エラー率で見劣りするとの理由を挙げてきましたが、会社はその違いを説明することはできませんでした。会社は組合側の厳しい質問に、回答できずに、翌日の回答を約束しましたが、翌日も件数を言うのみで、軽重などを考慮した説明ができませんでした。

また別の組合員の昇格できない理由も納得いくものではありません。組合は、「総合評価」という、判断根拠を具体的に説明できない評価の是正を求め、昇格希望の労働者の昇格要求実現に向けて引き続きとりくんでいきます。（金融ユニオン 大阪）

金融のなかまNo1426 2012年10月10日

三菱東京UFJ銀行

派遣労働者の直接雇用を進める

金融ユニオンに説明

三菱東京UFJ銀行は、金融ユニオンとの団体交渉（9月26日）で同行の事務センターで働く派遣労働者5000人を銀行の直接雇用とすると表明しました。同行は、既に営業店の派遣労働者6200名の直接雇用を、今年1月から10月までの予定で実施中です。今回対象となるのは、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、今回の直接雇用の対象となっています。職場によっては既に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来年4月から実施し、有給休暇や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ヶ月契約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ことに対して、現在の時間給でぎりぎりの生活をしており、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、銀行の仕事の経

験を蓄積してきてスキルが上がっているのに、派遣法の規制によって、その能力を十分にかせ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、以前から金融ユニオンが要求していた昼食手当の実現などは当然という声も出ています。

正規職員として銀行勤務経験のある労働者からは「職場で起きる問題の多くは、本来正規職員として十分な研修を受けるべき業務が派遣任せにされていることが原因となっている。直接雇用化から常用雇用化を実現すると同時に、研修体制を抜本的に改善するべき」との声が出されています。

三菱東京UFJ銀行労働者数の変化(連結子会社含む)						
年	労働者総数	銀行本体の 行員	関連会社を 含む常用雇 用	嘱託	臨時	派遣
2007	95,914	33,059	60,085	4,386	31,443	25,278
2008	97,039	33,280	59,122	4,278	33,639	25,469
2009	88,128	33,827	56,024	3,697	28,407	21,530
2010	82,895	34,902	55,549	3,446	23,900	17,500
2011	81,941	34,797	56,812	3,729	21,400	15,400
2012	81,913	35,480	57,338	3,675	20,900	14,200

有価証券報告書による。「臨時」には派遣労働者数を重複算入(単位 人)

金融のなかまNo1433 2013年1月25日

時間外賃金を支払う
非正規労働者に
労働組合の指摘で 第三銀行

第三銀行従組は2012年春闘で「パート職員に時間外手当の未払いがある」と指摘し銀行を追究していました。その後、銀行は全パート職員へ聞き取り調査を進め、多数の時間外手当不払いが明らかになりました。11月までの間で69名に177時間超の時間外賃金の訴求支払いが実施されました。

現在銀行は聞き取り調査を全店に広げて実施中で、時間外手当不払いについて「あってはならないこと」として所属長へ再発防止を指導した旨のコメントをしています。

第三銀行従組は「くみあいニュース」No19で「従業員組合の指摘を真摯に受け止め、積極的に調査と遡及支払いをおこなった銀行の姿勢は

評価できるもの」としつつ「そもそも時間外手当の未払いは法違反であり」「それが時間単位で働くパート職員にまで広がっていたことは、当行のコンプライアンス上、由々しき事態です」と批判。

「この調査結果は『氷山の一角』に過ぎず、背後にはもっと多くの時間外手当未払いがあると考えている」として「時間管理の方法を抜本的に改革すべき」と訴えています。

金融のなかまNo1437 2013年3月25日

金融労連がリーフレット宣伝
アンケートに
三菱東京UFJ派遣労働者から返信

食堂料金 正社員は350円、派遣は550円

金融労連は例年春闘時に作成しているリーフレットを作成しました。今年のリーフレットでは1ページ目に「力を合わせて職場にゆとりと

笑顔を」と訴え、2ページ～3ページ見開きで「非正規ではたらくみなさんへ」として改正された労働契約法、労働者派遣法のポイントを紹介。「合理的な理由のない格差禁止」「無期労働契約への転換」「『雇止め法理』の法定化」「専ら派遣の8割規制」などを解説しています。

また、定年後再雇用の問題について「希望者全員の65歳までの雇用を」として、金融労連の要求を解説しています。

また「あなたのご意見をお聞かせ下さい」とアンケートはがきを印刷し、性別、勤務先、雇用形態などを質問し、Q1からQ5まで5項目の設問を設けています。

このアンケートはがきにさっそく返信が来ています。三菱東京UFJ銀行で働く女性の派遣労働者が「あなたの不安、不満は何ですか」の問いに「賃金」「ボーナス」「退職金」「仕事の内容」「差別」を上げています。そして食堂の利用に差別があり、昼食の定食が社員は350円なのに派遣労働者は550円だと告発し、永年働いている人が多いが時給は10円たりとも上がっていないと訴えています。

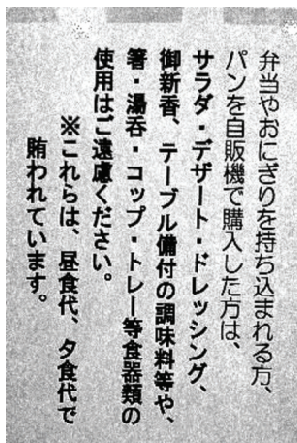
金融のなかまNo1442 2013年6月10日

食堂価格の差別是正してほしい

三菱東京UFJ銀行派遣社員が訴え

三菱東京UFJ銀行で、派遣で働くMさんは昼食のたびに差別を実感しています。写真は、食堂に張り出された価格表です。「行員価格」は333円。「標準価格」533円というのは行員以外の価格。下の写真は、差別価格が嫌で弁当など持ち込むと、箸、コップ、湯飲みなど一切使うなという「掟」です。金融ユニオンは差別是正を要求しています。Mさんは、日本中が行楽気分になる

5月行員価格	5月標準価格
333円	533円



ゴールデンウィークが一番嫌だという。時間給のために収入が大幅に減収となるからです。

金融のなかまNo1447 2013年8月25日

派遣労働者の直接雇用進む

三菱東京UFJ銀行へ宣伝行動

金融ユニオン

金融ユニオンは三菱東京UFJ銀行事務センターへの宣伝行動に取り組んでいます。三菱東京UFJ銀行では、派遣労働者の直接雇用への転換を進めています。

派遣法の改正で、派遣会社が特定の企業へ派遣する場合80%を超えることができなくなりました。派遣子会社から親会社の金融機関へのみ派遣を行う「専ら派遣」が常態化していた金融機関では、派遣労働者の直接雇用を進めています。三菱東京UFJ銀行の派遣労働者は連結ベースで2009年の2万1530人から、2013年3月期には1万700人へ減少し、現在も引き続き直接雇用化が進められています。

派遣労働者の直接雇用に伴い、企業内組合である三菱東京UFJ銀行従業員組合（組合員数2013年3月で2万3323人）これまでは正規行員が組合員）は、直接雇用となった労働者を来年4月から組合員とすることを決定し、取り組みを始めています。同従組は、銀行との間で従業員を組合員とするユニオンショップ協定を結んでいますが、新たに直接雇用化される非正規労働者もユニオンショップ協定の対象となりました。

個人加盟労組である金融ユニオンはこれまで、三菱東京UFJ銀行の派遣労働者や非正規労働者を組合にむかえ入れて、労働者の要求実現に精力的に取り組んできました。金融ユニオンは、今日の日本の労働判例で確立されているユニオンショップ協定の正確な説明（企業内に複数組合がある場合、労働者には労働組合選択の自由がある）を行わずに、ユニオンショップ協定によって組合員化を進めることは、労働者の組合選択の自由を奪うとして厳しく批判しています。

今年6月には、銀行に対して、従業員

組合による組合員勧誘に対する差別的援助を停止すること、従業員組合に対してはユニオンショップ制を前提とする組合加入は労働者の選択の自由を奪うものとして、資料の配布の停止等を文章で申し入れていきます。

金融ユニオンとしての東京の事務センターへの宣伝は、7月18日に東京池尻のセンターで朝、8月8日には、神奈川県相模原市のセンターで夕方行われました。営業店の派遣労働者は銀行本体での直接雇用とされていますが、事務センターの派遣労働者は銀行本体ではなく、事務子会社への直接雇用として進められています。その中で労働者からは不安や疑問が出されています。ピラでは「雇用の安定」と「処遇の改善」の実現を訴え、ユニオンショップ協定については、従組と金融ユニオンのどちらへも加入できることを説明しています。

金融のなかまNo1457 2014年2月10日

直接雇用で明るみに出た差別

時間賃金社員にとっての有給休暇

三菱東京UFJ銀行

金融ユニオン組合員が追及

三菱東京UFJ銀行では派遣労働者を契約社員として直接雇用化を進めています。直接雇用化は営業店など銀行本体に派遣先されている労働者は、銀行の直接雇用とされ、事務センターなど銀行の子会社に派遣されている労働者は子会社による直接雇用として進められています。

直接雇用化に際して賃金などは派遣労働者の時と変わらないと説明されてきました。しかし、実際の直接雇用化に際して派遣の雇用契約と異なる部分がでて、不利益変更となる部分も明らかになっています。

金融ユニオンは一つひとつの問題を職場で問いただし、団体交渉などで追及しています。組合員のMさんは、1月から事務子会社の直接雇用の契約社員となりました。年次有給休暇について、派遣の時は祝祭日の多い1月、2月、5月などに取得し、それ以外の月は有給休暇を使わずに

無給の欠勤としてきました。

時間給のMさんは祝祭日の多い月には大幅に賃金が少なくなります。その月の賃金がそれ以上削られないために、休まなければならないときは有給休暇を使う。そのために、他の月には有給を使わずにいました。これまで派遣会社はそうした有給と欠勤の使い分けを認めてきました。ところが直接雇用となったところ、事務子会社から休む時は有給休暇を先に消化するように指示されました。

一般的に、正規従業員について年次有給休暇の取得促進が言われています。指示したほうはその感覚があったのでしょうか。しかし、これはMさんたちにとっては重大な権利の侵害であり、不利益変更そのものです。Mさんは担当者や上司にそのことを訴えましたが、彼らにとって理解しがたいことであったようです。

「定例の月給が保証され、賞与もある社員のルールを時給の者に当てはめるなんてとんでもない。有給休暇も私たちには『お金』なのです！」とMさんの怒りはおさまりませんでした。

Mさんと金融ユニオンの追及で会社は有給休暇の取得は本人の希望に沿うことを確認し、無給休暇などの使い分けを認め、休暇の管理表を有給申請用と無給申請用とに区別管理をすることになりました。