

研究会報告

メガバンクの非正規問題 三菱東京UFJ銀行を中心に 労働条件の実態と金融ユニオンの取り組み

金融ユニオン 浦野弘

本稿は、金融・労働研究ネットワーク定例研究会（2017年7月23日）における報告を事務局で文章化し、報告者の校閲を受けて掲載するものです。

1、銀行労働者の状況

金融ユニオン（全国金融産業労働組合）の前任の委員長をしておりました浦野です。職場は三菱東京UFJ銀行でしたが、もともとは東海銀行に入行しました。東海銀行が三和銀行と合併してUFJになり、その次に三菱東京UFJになり、三菱東京UFJ銀行で退職をしました。銀行の再編の中で過ごしてきたわけです。

レジュメに従ってお話をさせていただきたいと思います。今回は、特に今、無期雇用の問題で色々問題が起こっていますので、三菱東京UFJの無期雇用の問題を、一定時間をとって報告させていただきたいと思っています。

銀行労働者数の推移

レジュメに正規労働者の動きとして、1970年代 80年代、2000年代以降と書いておきました。銀行の中で、正規労働者は全銀協の「財務諸表分析」で、2000年の3月から2016年の3月までを見ると2007年の3月に銀行労働者の数が一番少なくなっています。2000年の3月に48万2000人いた銀行の労働者が、2007年3月で36万9000人と11万2000人減ってるんですね。まさにこの時期は、バブル崩壊後の不良債権処理で公的資金が導入されて、経営健全化計画が進められた時期です。その中で、各金融機関が出してきた計画が、人員削減を柱にしたもので、公的資金導入とひきかえに要求された経営改善の大きな材料にされ

ました。この時期に一気に正社員が減っています。この時期には労働者派遣法の改悪などもあり、それと結びついて非正規労働者が増えました。日本全体で非正規の拡大の動きがありそれと結びついた形で一気に増えた。ということを経済全体の動きとして見ていいと思います。そして現在、アベノミクスもとの超低金利政策で、地域の地方金融機関を含めてさらに再編が進んでいき、合理化が進んでいく状況になっていると思います。資料1 銀行労働者推移 参考1 「激変した金融労働者の雇用構造」

三菱UFJフィナンシャルグループの 収益動向

三菱UFJフィナンシャルグループの収益動向の国際化比率が株主総会の資料で出されています。収益全体の国際化比率は三菱UFJフィナンシャルグループで、収益では40%、従業員では39%、株主では38%が国際的な経営の比率になっています。株主純利益はざっと1兆円ありまして、そのうち銀行だけで言えば業務純益が6669億、親会社の純利益は4814億円です。全体のほぼ7割は、銀行が収益を上げています。事業本部別業績概要というのがあるんですが、一番新しい2017年度3月の収益1兆3958億円という業務純益の中で16.14%がリテール部門の収益2253億です。法人部門が4222億です。そして国際部門で4825億となっています。さっき言ったように全体的には国際部門の収益が4割というような数字になっているわけです。それで2006年のこの数値はリテールが4121億、法人が1兆492億となっていますが、2006年の数字は法人と国際が合算している数字なんです。その当時は国際部門との数字というのは分けた資料がなかったものですから、こんな形で使わせていただいているのですが、やはり国際部門の比重というのは2006年度から2017

年の10年間の間に大きく比重を拡大してきているというのがメガの一つの収益構造になっているという状況です。

それから、都市銀行は総資金利ざやが0.08%、地方銀行が0.19%、第二地銀は0.13%ということで都市銀行の利ざやが非常に少なくなっています。これは国内業務部門でして、国内業務部門で見れば都市銀行部門は、利ざやは少なくなっている。国際部門の収益が一定大きくなっていく中で1兆円の収益を維持しているというのが実態です。

こういう収益状況の中で、主にリテール部門で働いている人たちが現状を支えているということになります。2006年の4121億から2017年の2253億という形でリテールそのものの収益が圧縮されていく中で、非正規の労働者の活用が人件費の削減の一つのカードとして使おうとしているのが実態だと思っております。

従業員組合が非正規を組織化

三菱東京UFJでは、3年ほど前に従業員組合が非正規労働者を組合員に組織化しました。この当時、行員が3万6500人。それに対して、嘱託契約社員といって投資信託などリスク商品の販売をしている人たちが2000人。それから内部事務などに従事する契約社員の方が9500人ということでした。この時従業員組合が組織化しようとしたのはこの2000人と9500人の合計1万1500人です。

そして雇用条件は、行員は無期雇用ですけれども、嘱託契約社員は原則1年、契約社員は原則6ヵ月。定例給与は、行員と嘱託契約社員は月給、契約社員は時給。ボーナス・臨時給与は行員と嘱託にはありますけれども、契約社員には無し。退職金は、行員はありますけど、嘱託契約社員と契約社員には無しです。定期健康診断については行員と嘱託契約社員はありますが、契約社員については、フル勤務の契約社員はあります。パートはありという形になっていますけど、時間内での定期健康診断は認められていなくて、休みを取って行ってくださいという形です。それからフレックスプランと書いて1年間に24000円くらいのポイントがありまして、研修とかいろいろな宿泊施設の利用などに補助されていますが、それも行員と嘱託契約社員にはありま

すけれども契約社員には無しとなっています。こんな風な形の差がついた扱われ方をしていました。

契約社員は、次のように業務に分かれています。事務社員として窓口業務、後方の記帳事務、ローン受付、外為記帳でざっと2500人。ロビーアテンダント(LA)としてロビーでお客を案内する労働者が1700人。窓口業務のテラーが1500人、バックの記帳事務に限定している人たちが1500人。カスタマーパートナー(CP)という形で法人課の集金業務をしている人が約800人。法人の営業をしている人たちが持ち帰ってきた事務処理をする事務サポートと、貸し付けの内部事務を行員に代わってする法人事務というのが700人。ローンの関係を処理している人が150人。という形で業務別に担当して仕事をしています。

この非正規の労働者を従業員組合が組合に組織したのは、その前年に派遣労働者を直雇用にした結果、小さな営業店で契約社員のほうが正行員より多くなってしまったということがあります。その結果、一つの店で36協定を結ぼうとしても過半数の労働者を従業員組合が組織していないところが出てしまった。従来は、派遣労働者は別枠だったのが、銀行の直雇用にすることになった。そこで36協定を結ぶにあたって従業員組合が過半数を維持するためには、契約社員を組織せざるをえなかったということが大きな原因かと思えます。

それと全体的に非正規の直雇用化さらに無期雇用化という大きな流れの中で従業員組合が主導して進めた。それまで非正規の人が加入する組合は、私ども金融ユニオンしかなくて、なにかあれば私どもの組合に参加する状況もありました。それもあって、従業員組合は会社との合意の下で、組織化を進めたということでもありました。

非正規の賃金

地域最賃をベースにしている

次に、銀行が非正規労働者を募集するときの業種ごとの条件、賃金水準がどんなものなのか見ていきます。

業務は先ほど説明いたしました窓口テラーとか後方事務、ロビー案内という形で募集されています。業務ごとに賃金が決まっているのと、同

じ業務でも東京、名古屋、関西で地域別に違います。これはそれぞれの地域の最低賃金をベースにした市場価格にスライドする形で違いますが、という説明です。たとえば窓口テラーの初回賃金は東京1100円、名古屋、関西は1030円。東京なら1100円からスタートして1年経過すれば1180円くらいになるかと思いますが、そのあと経験を積む中で1310円まで上がりますとなっています。この差が130円です。だからどんなに頑張ってもその上限を越すことはないということです。その賃金水準を見ていただくと、窓口テラーが東京でいえば1100円。市役所とかの窓口で派遣されている労働者ですと、名古屋で860円が最初の時給、それが愛知県下で840円。ほぼ最低賃金にスライドするような賃金ですね。それから後方事務も東京で940円と最賃に見合うような水準の賃金です。窓口の後方の記帳事務をする人たちで、事務センターなんかの労働者もほぼこの水準です。そしてロビー案内というのは先ほども言いましたロビーのお客さんの案内をするような人で、東京で980円です。後方事務よりは若干高いけれども窓口テラーよりは低い。そしてローン関係は東京で1520円が最初の時給です。これは実質的にローンの相談を受け付け、返済条件の変更だとか様々な問題に対応するというで窓口テラーよりは賃金水準は高い。それから外訪の集金という形で、以前は個人顧客への外訪もあったんですけど、個人の集金はなくなって法人顧客だけに外訪関係をしている人たちで、東京で1070円が最初です。リスク商品の販売だとか個人を中心にして営業している外訪の運用の人たちは東京で1320円です。

それから後でまたお話しさせていただきますけども、三菱東京UFJ銀行が合併した当時、営業店の店頭で特定のカードローン販売の業務をしている人たちがいまして、その人たちが全国で400人、その業務そのものが廃止となりました。仕事を無くされて、内部の仕事でもと雇用の継続を求めました。その時たかかったカードローン販売の人たちで事務センターなどに雇用を確保した時の賃金が、カードローンの時の賃金水準がそのままスライドされました。実際にはカードローン販売をしていたということで、テラーより高くローンより若干低めの賃金で決められたようです。

それから2011年に派遣労働者を直雇用に転換していますが、その時に法人の事務サポートの人は首都圏で1600～1720円で名古屋関西は1500円から1620円、それ以外の地方は1280～1400円くらいとなっています。この派遣から直雇用に変わった契約社員の賃金について、私たちの組合がずっと銀行と交渉してきています。そのなかで銀行は「職務に応じた賃金です」と言い、それぞれの職務のお客さんとの接触度とか収益貢献度という内容で決まっていると説明しています。ですから派遣から直雇用に代わり、有期の直雇用から無期雇用に変わっても賃金は変わってません。

そういう点では本当に契約社員＝非正規の人たちの扱われ方というのは銀行にとって都合のいい、仕事が増えれば増やすし減れば減らせる。職務を無くせば無くしてもなんともしないという扱われ方で、それが賃金水準そのものに表れている。派遣から直接雇用に契約が変わって、何らかの点で改善されたかという賃金については基本的に変わっていません。一昨年の春闘で、19年ぶりに銀行労働者の賃上げが実現しました。その時に非正規契約社員も時給20円上がりました。今お話しした契約社員の業務ごとの賃金は、2016年9月の募集時の話です。ですから一昨年の20円は織り込み済みの数字だと思います。賃金が変わったのはその時だけでした。資料2 非正規労働者の賃金実態

2、金融ユニオンの活動

金融ユニオン（銀産労）の結成

以上が三菱東京UFJの非正規の労働者の実態についての報告です。次に金融ユニオンの活動の歴史についてお話を進めていきたいと思います。レジュメ2ページの「2、金融ユニオンの活動の歴史」を見てください。私も金融ユニオンは、結成当時は銀産労と言いました。1991年に個人加盟の産業別の労働組合として発足し、主に地銀の労働者有志を中心にして、都銀では東海銀行からだけでした。全国で150人の正行員だけの労働組合としてスタートしました。1990年代は時間外労働賃金不払い是正＝サービス残業是正のたたかいが中心でしたが、パートの労働者の

雇止めに対する雇用確保とかパワハラ差別是正の要求などを含めて一定解決してきました。

2000年以降の非正規労働者のたたかい

個別の解雇撤回闘争

そして2000年以降のたたかいでは、個別の個々の解雇撤回闘争と、業務として職務を廃止された中でのリストラ撤回闘争の二つに分けて見たいと思います。

個別の雇止めに対するたたかいでは、レジュメにア、イ、ウと上げておきましたが、短期契約を繰り返して継続的に働いていた労働者が「成績が悪いから」とか、支店長が気に入らないからということで契約更新拒否されて、組合に加入し雇止めの撤回を要求してたたかってきました。撤回を実現したたたかいや、撤回はできなかったけれど、金銭解決で一定本人も納得する水準で解決したたたかいもありました。ウの事例では、年次有給休暇を取りすぎると、支店長や課長からのパワハラで出勤できなくなってしまい、療養のために長期休暇を取得せざる得なかったケースです。彼女の場合、療養のために休暇を取ったとして、その場合6カ月後の契約更新時に健康で職場復帰できるような状況でないと次の契約の更新はないよと言われた。そのために、私どもの組合に加入してきました。私たちは、病気になった原因はパワハラにあったのではないかと銀行と交渉しました。短期契約で私傷病休暇制度すら認められない中で、健康回復まで継続雇用を認めさせて、職場復帰を実現することができました。

彼女の場合は職場復帰後のリハビリ勤務も認めさせることはできたんですが、投資信託などのリスク商品販売の営業の契約社員だった。そこで、同じように働く同僚から「私たちは同じ賃金水準でノルマを課せられて働いている中で、なんであの人だけ優遇されるんですか」と言われてしまった。会社には認められても同僚からのいじめで病気を再発してしまって、再度休職を取らなければならなくなった。そして、次にはもう職場復帰できなくなってしまった。そういう結果になってしまったのですが、短期の契約労働者であっても3年雇用を維持させ職場復帰できた点は組合の成果だったと思っております。

エのところを書いたのはあおぞら銀行のSさんや、住友信託、ゆうちょ銀行で金融商品販売の営業活動をやっている契約社員の事例です。金融商品販売の目標が未達だとして雇用契約の更新を拒否されたケースです。この問題では国会で共産党の大門議員にとりあげていただいたこともあり、リスク商品の販売でノルマを課す営業管理は金融取引法違反だと会社を指導していただき雇用を確保することができました。

残念ながらあおぞら銀行のSさんは営業職に復帰することはできませんでしたが別の部署で一応雇用は確保しまして、これも私たちにとっては大きな成果と考えております。

それからあとはコールセンターの別会社化移行時の問題などもあります。その次のところに話を進めたいと思います。参考2「レポート 金融商品販売目標未達成で解雇は『監督指針違反』」

職務廃止のリストラ撤回闘争

レジュメに「職務廃止のリストラ撤回闘争」と書いておきました。金融ユニオンが全国あけて、ほかの金融共闘の仲間のみなさんと一緒にたたかったアメリカの大手保険会社A生命嘱託社員解雇闘争が大きなたたかいだったと思います。これは国内保険会社のT生命で働いていた内部事務の契約社員が、営業をA生命に譲渡され新しい会社が事務部門を長崎に作るという形で合理化を進めました。嘱託社員は、内部事務を長崎のセンターへ移転するまで準備作業をさせられ、終了すると解雇されました。その解雇された労働者の何人かが私たちの組合に加入して、金融共闘のみなさんや多くの全国の仲間に支援されて解雇撤回闘争を行いました。最終的には職場復帰は実現できませんけれど、それなりのたたかいを行うことができました。

このことは私ども金融ユニオンが雇用の問題については、真剣にここまでたたかうんだと示し、たたかっていく中で、私たちの組合に対する経営側の認識を変えていく大きな経験になったと思っております。

レジュメに「その後の戦い」と書いていますが、三菱UFJの関係では2008年に個人の顧客の集金業務が廃止されました。先ほど言いましたようにCP（カスタマーパートナー）の法人の集金業務はまだ残っているのですが、個人の顧客は

定期預金の継続などの業務が主で、定期預金は利益にならないということで個人の集金業務は廃止されました。そこで働いていた労働者は個人的に支店長のコネで仕事を斡旋された人たちもいましたが、みんながそうではなくて私たちの組合に加入して、ここにありますように住宅ローンの仕事がしたいと銀行と交渉して、初めての業務でしたが、教育も保証される支店で自宅から近いことも要求に入れて実現できました。

この組合員は2015年に無期雇用に転換しています。無期雇用の契約内容には会社の都合いつでも解雇できるという項目がありますが、その項目については労使協議で一方的な解雇はさせないという確認をしています。無期雇用と言っても不安定な契約ではありますが、その組合員は組合にいる限り雇用は心配しないですと発言をしてくれています。

派遣先（銀行）と派遣元（派遣会社） 両方と交渉

それからイの項目、2009年の大阪テレビ窓口解雇事件というのは、三菱東京銀行とUFJ銀行が統合して三菱東京UFJ銀行になっていますが、そのUFJ系のセンターと、旧三菱系のセンターが事務システムを統合しました。その結果、UFJ系の大阪テレビ相談窓口の労働者約80人、銀行系派遣会社に所属していた人たちですけれど、この人たちが解雇されるという通告がありました。ここにたまたま正行員で私どもの組合員がいます。20人くらいが組合に加入してたたかい、全面的にこの解雇計画を撤回させることができました。

そして撤回させた後で「撤回をしたからと言われても、私らはいらない人間だと言われた以上もう私たち二度と職場には戻りたくない」と言うことで、再就職活動を保証せよと要求し勤務なしの3ヶ月間の再就職活動を確保することができました。労働者たちは派遣会社に所属していたので、この3ヶ月間の再就職活動期間を獲得する交渉は、実質的に私どもの組合員が銀行と交渉して銀行がOKをする結果、派遣会社に3ヶ月間の派遣料を払い、派遣会社から賃金を支払わせるという解決になりました。

このたたかいを通じて、改めて私ども組合としては派遣法にもとづく労働者のたたかいは問

題がおこる現場が派遣先の企業ですから、労使協議は当然、派遣先と派遣元とともに交渉義務があるのではないかと。こういう形をなんとかしても実現していきたいと、私たちの経験から感じているところです。この事例では、銀行本体と私たちの組合が従来から交渉してきたことから、銀行直系の派遣会社との交渉にも銀行が解決に努力をするという、「実質的な交渉により解決」に至ったものです。

店頭カード拡販営業担当者400人解雇事件
ウの問題は先ほども少しお話ししました。三菱東京UFJが店頭でカードの拡販営業を担当する契約社員を全国で400人一齐に解雇しました。この人たちはもともと三菱のDCカードやUFJ系のJCBカードなどを拡販していた人たちです。この人たちが「銀行として独自のカードを販売するので銀行として直接雇用をします」と言われ「みなさん安心して定年まで働いてください」というふうに声をかけられて、この業務についての人たちでした。その時に作ったカードはICチップのついたカードで、1枚が6000円くらいコストのかかったカードでした。ですから、「何でもいからカードを持ってください」と持ってもらっても使ってもらわないことには収益が上がらない。そういうことで、そのカードは営業を中止することになり、経営の戦略上の失敗から営業を中止して、そこで働く人たち全員解雇という形になりました。

ご本人たちは銀行ですっと働けるという期待を持たされたのに銀行の都合で解雇だと言われて非常に大きな憤りを持ち、東京を中心に30人くらいの労働者が私どもの組合に加入しました。そして、「このカードの仕事がなくなるのであれば他に仕事を作っても働かせよという要求」をして、国会で大門議員にも取り上げていただき、銀行の担当者呼び出ししているいろいろご指導もしていただきました。そうした中で事務センターに職務を作っていただき、組合員に加入した人以外の人も含めて、働きたい人を募集して全体的には50人くらいだったと思いますけれど、この仕事に就くことができました。

派遣から子会社直雇へ
次に明治安田生命でのたたかいです。これは2

011年3月に、三菱東京UFJの三菱系金融グループの明治安田生命系の派遣労働者が同じ直系の事務系子会社に派遣されていたのですが、これも関係する業務を縮小するという事で派遣労働者が一斉に切られました。これは先に弁護士さんのところに相談に行って、労働局交渉をして、「派遣法違反だ」という指導がされた案件です。どういう形で解決していくのかという点で、弁護士先生から組合が交渉したほうがいいのではないかとご意見をいただき、私どもの組合に相談されました。当初相談者は8名いらっしゃったのですが、最終的に3名が組合に残って解決しました。事務系子会社に直接雇用する形で解決したのですが、事務系子会社の賃金水準が派遣時代の賃金水準を大幅に下回りました。「そんな水準では職場復帰できない」と組合を離れていかれた方がいたのですけれど、我々としてはまず雇用を維持し、組合交渉を通じて賃金水準を改善していくということで2年間かけましたけれど、基本的には派遣時代の賃金以上の月給制の契約社員という形で解決しました。子会社の直雇用の時給労働者で私たちの組合の月給制要求に賛同した人も出て、組合に入っていなかったけれど月給制に変わりたいという労働者も巻き込んで全員月給制の社員として実現できました。

オで書いているのは、東京の三菱UFJの組合員の例ですが事務センターで働いていて、短時間の限定業務をしていたのが、その業務時間をさらに短縮するという銀行提案があり、業務時間短縮すると月収が7万円減額になって生活できないと私どもの組合に入ってきました。最終的にはある程度フル勤務の労働条件で、本人の納得できる労働条件を確認して、同じポジションで時間変更を提案されていた12名と同じように提案されて、賃金水準は改善する形で解決できました。

3、無期雇用契約制度のたたかい

全員無条件無期雇用ではない

このように様々な私たちのたたかいを通じて、有期雇用を無期雇用にすることを要求し、非

正規労働者に正規労働者との同一労働同一賃金の処遇を要求するとともに、本人が正社員を希望するのであれば、正社員にせよというたたかきをも取り組んできました。

その中で、銀行から有期雇用労働者を無期雇用化する提案を2015年に受けました。有期雇用は子会社に雇用されている人たちと、銀行本体で雇用されている人たちがいます。三菱東京UFJ銀行本体で雇用されている有期雇用労働者の無期雇用化が2015年から実現することになりました。レジュメ7ページを見ていただきたいと思います。3番目の無期雇用制度ということで私たちは2013年の法制化以来、即時実施を求めてきました。銀行本体直接雇用の契約社員11000人には2015年度から、銀行関連子会社の契約社員8000人は2017年度からということで、来年4月からという法律上の期限を前倒して実現させることができました。この取り組みの協議を通じて銀行は「全員を無条件の無期化は認めません」と言ってきました。「成績基準を作って一定の条件をクリアした人を無期にします」と。銀行が言ってきたのは「従来の短期の契約だと契約更新の都度、更新を拒否することが出来る。無期になったらそういう機会が無くなる。そういうことからすれば無期にするために成績基準を作るのもやむを得ないんじゃないでしょうか」ということでした。「部署によっては1%から3%くらいの方が無期にならないこともあり得ます」と銀行から言われました。

拠点の閉鎖・業務量の減少で解雇

2番目に解雇条項の問題があります。最初に申し上げましたように、有期雇用の無期雇用化に際して銀行都合による解雇という条項を入れてきました。三菱東京UFJでは行員の就業規則第二節解雇56条の(6)で「やむを得ない銀行都合による場合」というのがありました。これが契約社員の無期雇用制度になったときの就業規則では(6)に「拠点及び施設の閉鎖、業務量の減少と業務上の必要性が失われた場合」には解雇できませんという条項が入ったのです。これが無期雇用の契約社員の就業規則の中に入れられたのです。

傷病休暇・保存休暇の実現

我々は処遇を行員と同一条件にすることを求めてきました。先ほどパワハラで休職した人が3年間の雇用を維持できたと申し上げました。傷病休暇など行員に認められていることが、契約社員には就業規則上認められていなかったのですが交渉して雇用を維持した。それについては、今回の無期雇用化の中で、行員対比で差はありますけど傷病休暇の制度化が実現されました。

また、無期雇用制度導入で有給休暇に関連して契約社員にも保存休暇が実現しました。フル勤務の契約社員の場合は60日、パート勤務の場合は40日です。保存休暇というのは年次有給休暇が2年分は一年繰り越し出来て、それ以上の余った分は切り捨てになる。それを病気休暇に使うというようなことを前提にして、契約社員のフル勤務の人は60日まで積み立てが可能で、パート勤務については40日まで可能ですという制度になりました。それから今申し上げた傷病休暇休職制度が提案されました。従来は有期の契約社員の場合は、病気になった時にも欠勤期間も休職期間も無しで保存休暇も無しでした。それが、無期雇用になってから欠勤期間が6ヵ月与えられるようになりました。その期間は行員の場合では1年未満は、8ヶ月～、15年以上の人は24ヶ月、欠勤期間中の賃金は、1年未満は4ヵ月は全額保証で、残り残り4ヵ月は7/8保証です。行員の場合は期間も長く賃金の保証もあるわけですね。契約社員の無期の場合は6ヵ月というふうに作られましたけれど、全期間賃金保証は無しということです。

それで休職期間について言うとフルタイムの契約社員は無給ですけど、それぞれ勤続年数に応じて12ヶ月、18ヶ月、30ヶ月という形で休職期間が作られました。行員の場合で見ますと1年未満は22ヶ月、5年未満は28ヶ月、15年以上は48ヶ月ということですから欠勤期間12ヶ月を含めると60か月、5年間安心して行員の場合は休めます。無期のフルタイム場合で言うと欠勤期間6ヵ月を含めて36ヶ月、3年しかないという差がつけられております。

そしてパート勤務の人につきましては、一律休職期間は6ヵ月ですと、いう形になっております。

昼食費の改善

その他の問題では、介護休業制度における通算許容期間が行員及び月給嘱託の場合は一案件について6回上限に1年まで介護休暇を取れます。契約社員やフルパートについては法令通り3回までで上限93日という制度で法律に基づいてやられます。ですから、行員と非正規は差がついてます。給食費の問題は以前、契約社員については全然ありませんでした。食堂で食べるカレーライス一つとってみても行員が350円のを、非正規の人は550円の値札で食べざる負えなかった。この間、とりあえず1日100円の補助が出たりする経過がありましたが、今は行員及び月給嘱託は厨房施設のない職場では月間9000円の補助があり、フル勤務の契約社員の場合は8000円の補助が実現しました。こんな形で有期雇用の無期雇用化でいくつかの点で改善した部分はあります。しかし、大きく行員と差がついたままの提案でした。

それと同時に私たちは関係会社の契約社員も一緒に無期雇用化することを要求してきたのですが、関連会社の契約社員については実施時期をずらされました。それでも法令期限より1年早くスタートすること出来ましたが、差をつけられた状況があります。資料3 無期雇用化にともなう制度改善の実態

無条件の全員無期雇用等を要求

労働組合として協議してきた中身が、そこに書かれている内容になるわけですが、希望者全員無期雇用の問題につきましては、先ほども少し言いましたような、無期にする上での制限を銀行がつけてきたわけです。我々は希望すれば全員無期にすべきだと要求したが、銀行は、「成績改善の援助はするが、できない場合は一応終わりですよ」と、銀行としても出来る限り働き続けたい人にはやってほしいということを書いていました。

しかし、その後何人かの人を援助して無期雇用にしたのかは、団体交渉で銀行に回答を求めています。明確に何人改善しましたという説明はありません。私たちの組合員では拒否された人はいません。その後の銀行説明では、指導改善指導をした人は何人かいた。自ら要求を取り下げた人はいたが、要求者を拒否した人はいな

いとの説明でした。この指導の仕方については検証が必要と考えています。

それから2番目の業務がなくなった場合などの解雇条項の問題ですが、我々としては整理解雇の4要件に基づく労使協議を行えということを主張しています。先ほど申し上げましたようないくつかの問題で、三菱東京UFJでの解雇をたたかってきた経験があるわけですから、この辺の経緯を踏まえて対応するようという我々の要求に、銀行としても従来同様の協議をしますと確約しています。先ほど紹介したように個人の集金業務廃止で解雇されたが職場復帰した労働者のように、組合員であるかぎり雇用問題は心配していませんと言ってくれる状況もあると思っております。行員と同一の労働条件をどう実現するかにつきましては、改善されてきている点はあるわけですが、まだまだ差がついております。この改善は引き続きやっていきたいと思っております。

銀行に言わせれば「組合が要求する『行員との差別是正』について理解はするが、いっぺんにはできない」「ステップバイステップで改善していることは理解してほしい」という言い方です。我々は最初に申し上げたように1兆円近い収益をあげている銀行ができないわけではないと言っています。この間、時間給労働者が公共交通機関の事故などで遅れた場合、延着証明があっても賃金カットされる問題について、行員と同じように扱うように是正することを5年以上にわたって要求してきました。この問題について災害時の交通遮断で出勤できない場合を含めて、賃金カットをしないことを実現できました。このような実績もあることから引き続き、労働者の要求を粘り強く是正要求をしていく決意です。

こちら辺はぜひ多くのおみなさまの運動と結び付けてトップバンク、高収益をあげている企業の労働条件の改善という点でより一層改善につなげていきたいと思っております。

正社員化制度の問題

その後、無期雇用制度が導入されて1年後に、銀行はリーダー職の提案をしてきました。先ほど見たように、それぞれ業務によって賃金の幅はありますけれど、リーダーとしての職務を担う人については現在の時給に50円アップの賃金

で、より一層積極的な仕事をしてほしいということです。多能工化していくとか、いろんな面でより一層働かせようとしている提案であると思っています。お客さんのニーズにこたえる業務をしていくということで、銀行としては行員と同様、契約社員に期待する部分もあろうかとは思っています。この点について我々は必要であれば正社員化することを要求しています。制度として年に一度非正規から正行員登用の試験を行うようになっていきます。銀行は最初に申し上げました契約社員の使い方は、この業務をやるから契約社員として雇用しているという考え方をええようとしません。それでも優秀な人を正社員に登用をする制度の条件として現場の店長の推薦を必要としています。その大きなポイントが正行員になってから役職を目指してがんばる人を登用するという基準を持っています。ですから仕事と家庭の両立をし、残業も極力やらずに帰れるような仕事をしたいという人には現場の支店長からの推薦は貰えない状況があります。そういう点に対しては本来の時間内での労働に対する正当な評価をもって正行員登用するとか、私たちのニーズに合った形に改善していく取り組みも必要かなと思っています。

無期雇用化前の更新拒否について

有期雇用労働者を無期雇用化する制度の導入を前にして、無期雇用契約を更新することを企業が拒否する動きがいろんなところで起こっております。先ほども紹介したMYJの会社で、今年の4月、来年の契約更新時期を前にして次のような条項を入れてきました。更新の有無というところでですね、「契約間満了時に以下の各号に定める基準をすべて満たし、かつ本人が希望した場合、契約更新する場合がある。ただし、次のいずれかに該当する場合は更新を行わない」としています。その(4)で「職場の業務量が減少した場合」、(5)で「職場の要員が変更になった場合」、(6)「他の職員の採用等により業務が職員のみで十分行い得るようになった場合」としてきました。会社は「更新しない理由をわかりやすく書きました」と言って今年の4月にこういう提案をしてきました。これについて私も組合には団体交渉で「これを書き加えたことでもって考え方を従来から変えたわけではあ

りません」と説明し「更新の考え方は基本的には変わりません。より一層皆さんにわかりやすくするために、そういう分を書き加えさせていただきました」と言い「労働組合との間とではこれを入れたからと言って契約更新をしないということについては考えておりません」とも言っています。今年の4月に、「今年で最後の契約ですよ」と言われた人は2～3人いるようですが、組合員ではそういうことは無かったという状況です。その後の交渉で、「5年働き続けている現在の職員は、基本的に希望すれば全員無期化をするように考えています」との確認が取れました。

この点で契約更新前に60歳契約満了だと言われている人は三井住友信託の組合員でいます。今年6月、「これが最後の契約です」と言われました。この人は60歳になるので契約更新拒否したという言い方を銀行はしていましたが、その後の交渉で、60歳以降も職務と労働条件は変わりますが、雇用を確保することを約束してきました。

それで最後に、資料に36協定の資料をつけさせていただきました。非正規の契約社員も時間外を36協定で認めてるわけです。契約社員の中で「正社員になったらどうや」と銀行に言われる人には「私は残業を拒否したいから今のままでいいんです」と言う人もいました。実態的には多くの契約社員も業務の処理をしていくうえで時間外をさせられています。働き方改革の流れのなかで非正規の人たちを含めた労働条件の改善の問題について、無期化になったとしても、きちりやっていく必要があると思ってるところです。とりあえず私の方で用意させていただいた話は以上です。