

派遣労働者の直接雇用と限定正社員化の動き

三菱東京UFJ銀行で企業内組合が組織化を進める

金融・労働研究ネットワーク 田中均

「日経」が1面トップで報道

4月4日、日本経済新聞（朝刊）は1面トップで「契約社員7000人組合員に」の見出しで、三菱東京UFJ銀行の契約社員7000人が同行従業員組合の組合員となったとし「契約社員の大規模な組織化は大手銀行で初めて」と報じた。

2012年の労働者派遣法改正以降、銀行業界では派遣労働者の直接雇用への転換をおこなわれている。わが国で、1986年に労働者派遣法が施行されたとき、銀行はいっせいに派遣子会社を作り、そこから銀行本体に派遣をして就労させる業務の再編が進められた。当時、第2次オンラインと第3次オンラインの中間にあたり、2・5次オンラインとも呼ばれる業務の再編が進められていた。

ME革命といわれ、相次ぐ新型ME機器の導入は、たとえばオンライン・テラズマシンの登場で、営業店後方事務の省力化を可能にし、都銀各社は合理化・業務再編を進めた。地方銀行の八十二銀行が先鞭をつけた「地区センター方式」はエリアごとの後方事務の処理拠点を各地域に出現させ、都銀、大手地銀に広がり、いっそうの業務の再編・異種雇用の拡大を可能にした。

こうした時期に、労働者派遣法が施行され、大手銀行は一斉に派遣子会社を作り派遣労働者の活用を始めた。しかし、当時の金融行政は、銀行の100%出資で設立する派遣子会社から設立母体の銀行へのみ派遣することを求めた。

銀行法で内閣総理大臣の免許を受けておこなう銀行の業務内容から、銀行以外に銀行業務を処理させることは問題がある。だから銀行が実質支配権を持つ派遣子会社から銀行にのみ派遣する形で、銀行法による規制に順ずると言う説明がなされた。

このことは視点を変えると労働者派遣法が禁止する「もっぱら派遣」でのみ、銀行では派遣

労働の採用が認められたことを意味していた。いずれにしても、銀行では「もっぱら派遣」の形で始まり、当初は比較的厳格に規制された派遣労働の銀行内での業務範囲が、その後どんどん広がったが、「もっぱら派遣」の実態はそのまま続いていた。

2012年4月施行の派遣法改正で同一企業グループ内での派遣が80%を超えることが禁止された。その結果、多くの銀行で派遣労働者を銀行や銀行の事務子会社の直接雇用への転換が進められている。三菱東京UFJ銀行は、日本のトップバンクにふさわしく、2012年の労働者派遣法の改正以前から派遣労働者削減を進めている。2007年、2008年には2万人～3万人規模だった派遣労働者が2012年3月には1万4000人規模に減っている。

ほかの銀行と違って、派遣労働者数を有価証券報告書に開示している点は、そこだけ言うなら「透明性」が高いと言えるが、2007年、2008年で銀行本体の行員33000人に対して、派遣労働者が25000人と言うのは派遣労働が「臨時的・一時的」な専門業務ではなく、通常業務の常用代替として広く活用されていることを明らかにしている。（当金融・労働研究ネットワークのサイトにアップしてある資料「金融機関の非正規労働者の取り組み資料（2）」参照）

そのあと、さらに派遣労働者の直接雇用が進められている。2012年1月から進められているのは、営業店などに派遣されていた労働者は銀行の直接雇用とし、事務センターなどに派遣されていた労働者は、事務子会社の直接雇用とするという転換である。

4月4日の「日経」が従業員組合の「組合員」となったと報じた7000人の契約社員は、ほとんどが銀行の直接雇用となった「元派遣労働者」だろう。企業内組合の三菱東京UFJ銀行従組は、銀行の直接雇用となった契約社員を対象に

昨年から組織化をすすめてきた。

これに対して、個人加盟労組の金融ユニオンは三菱東京UFJ銀行が経営統合で誕生する以前から、理不尽な雇止めなどに直面した派遣労働者や契約社員を組合員に迎え、その要求を積極的に取り上げ、雇止めの撤回などを実現してきた。

限定正社員 = 低賃金「新正社員」の創出？

「日経」記事は「従組」の組合員となったことで、契約社員の処遇が改善するように報じているが、当該労働者や金融ユニオンへの説明では、賃金など派遣の時と変わらないと説明されている。同記事は昼食手当の実現見込みと報道しているが、これは金融ユニオンの組合員となった労働者が「食堂料金は賃金の高い正社員よりも低賃金の料金のほうが高い」と声を上げ、繰り返し是正を求め、金融ユニオンが精力的に要求してきたものだ。

金融ユニオンや金融労連が三菱東京UFJ銀行の職場に配布したリーフレットに対する返信としても、同行の派遣労働者からも同様の怒りの声が寄せられている。

金融ユニオンやその組合員が大きな問題としているものに、契約更新期間の問題がある。派遣契約では、3ヶ月とか6ヶ月とか細切れの契約期間を繰り返し更新して継続就労している。その細切れの契約期間そのものが満了時の雇用終了 = 雇止めの不安につながる。銀行業務に精通した派遣労働者や、不慣れな派遣労働者を同じ作業グループに編成し、そこでハラスメントなどトラブルが発生する。そうしたトラブルが合理的に処理されず、問題が大きくなったときに立場の弱い派遣労働者が雇止めにされることで、問題の「解決」をはかろうとしていると考えざるを得ない事例が相当ある。

被害にあった労働者が金融ユニオンに加入して、その訴えを聞き取り整理し、ハラスメントの実態を明らかにすることで雇止めを阻止する事例も少なからず出ている。

背後には、立場の弱い派遣労働者を雇止めることで「問題の解決」を可能にしている、異種雇用システム = 差別の本質的な問題がある。

労働契約法の改正で有期雇用も5年を超える更

新を繰り返すなら、無期雇用に転換する権利が法定された。派遣労働契約から直接雇用へ転換されることと合わせて、5年を超えて契約更新が繰り返されるなら、銀行あるいは銀行子会社の無期雇用の労働契約となるはずだ。

しかし、銀行は直接雇用へ切り替える雇用契約に「5年を超えて契約更新はしない」という条項を、新たに付け加えてきた。従来なかった条項で、労働契約法によって定められた無期雇用への転換権を無効にするものだ。銀行はこの条項の新設について、法改正の結果「反復更新され5年を超えると」「無期労働契約に転換されま

す」と説明し、この「法改正への対応として」更新は「5年を上限とする」ことにしたと説明している。労働契約法で新たに定められた権利を無効にするためだと言っているのである。

一方で、有期雇用契約社員に5年を超える更新はしないといっておきながら、銀行は新たに「雇用期間に定めのない職種（無期職種）」を新設し、有期雇用の契約社員に「無期職種」への「登用」の道を開くとも言っている。しかし、先にも述べたように、派遣契約から直接雇用の転換に際して賃金等は派遣のときと同じとされている。「無期職種」の「職種」という用語から、アベノミクスの労働規制緩和で出されている「限定正社員」を連想するのは私だけではないだろう。これまでの派遣労働なみの低い労働条件の「正社員」の創出につながりかねないとの懸念を抱かされる。

今春闘で同銀行は0.5%のベースアップを回答（専任行員、60歳以降の嘱託契約労働者も0.5%引き上げ）しているが、時間給労働者は対象外とされている。派遣から直接雇用になった労働者はほとんど時間給で、彼らは「19年ぶりのベア」からも取り残されている。金融ユニオンは物価上昇や消費税は時間給労働者にも同じ負担増を強いると時間給の引き上げを強く要求している。

三菱東京UFJ銀行従業員組合による契約社員の組織化が、真に契約社員の労働条件の向上を目指すなら、こうした基本的な問題にどう対応するかが問われるのである。