

銀行における非正規問題

銀行における金融ユニオンの取り組みを通じて

金融ユニオン 浦野 弘

1、銀行業務中での労働者状況

(1) 銀行業務の変遷

① 本来業務

預金、為替（内為、外為）、融資

② 金融自由化以降の新業務

証券・投信、信託、保険、コンサル支援の業務の拡大
金融の総合化。

(2) 事務内容の変遷

① コンピューター化による大量事務処理の拡大

② 金融の国際化によるグローバル化の拡大

③ 金融政策の変更による預金から投資運用金融業務の総合化の時代に

(3) 非正規労働者の動き

① 高度経済成長時代。1970年代まで

正行員主体。

② 大量事務処理時代 1980年代-90年代

短時間パート主体に多忙日等の応援非正規の拡大
大量事務処理、個人顧客等の定期継続及び法人集金業務など

③ 収益上の人件費構造の見直しへ 2000年代以降

バブルの弾けた金融再建時代。正行員圧縮の時代。
金融庁への業務改善計画に基づく人件費削減の下で正行員から非正規へ
派遣労働者の拡大。ATM活用
定型業務の非正規化。総合職営業活動の事務処理業務を非正規へ移行。
総合職等も収益と責任にリンクしたポジションの賃金体系化
店頭窓口の非正規化、内部業務(担保調査、住宅ローンなど)の別会社化。

④ アベノミックス化の下での低金利時代

より一層の経費削減時代。業務の見直しによる非正規の再編成へ。
コールセンター、ネット取引への誘導、店頭相談業務でのPC活用。
成果主義を取り入れながら賃金格差拡大を拡大し、総人件費の減少化
法改正による派遣から直雇用。無期雇用による有機活用型の労務管理へ

資料 銀行非正規労働者の状況 資料①②

2000年前後の人員変遷資料⑤ 36協定時間数一覧⑥

三菱東京 UFJ 銀行の非正規の実態と時給状況資料②

契約社員の雇用契約書事例資料③、無期雇用化の内容、資料④

2、金融ユニオンの活動の歴史

(1) 1991年

個人加盟産業別労働組合として銀産労を結成。

都銀では、東海銀行、主として地方銀行の静岡、福岡、横浜、北陸など9行
正行員のみで150人で発足。

銀行職場の長時間労働是正、サービス残業是正の戦いが中心であった

(2)1990年代

銀行関係の子会社、パート労働者などの加入を見て、雇用確保、パワハラ、差別
是正などに取り組む。

引き続き行員では長時間労働是正、サービス残業是正の戦いが中心であった。

1990年代のバブル当時、社会的な銀行の融資姿勢を問題にしてマスコミ活用の
戦いに取り組む。い

(3)2000年以降非正規労働者の戦い

<個別の解雇撤回闘争>

ア、短期契約労働者の契約更新拒否撤回の戦い。

昼休みの店頭ロビー活動中に、椅子に座ってお客様の対応している姿を支店長
が見つけて、即解雇を言い渡されたパートの雇用を確保。

パートの解雇を言われた労働者と一緒に働いていた組合員に相談あり加入通告
をすると、同一店舗ではありませんでしたが事務センターで雇用が確保される。。

イ、事務センター労働者が、事務処理スピードが平均より遅いと理由で契約拒
否。

銀行関連の派遣会社雇用でしたが、銀行と交渉し解決。

本人も、係替え等希望をし、組合交渉をするも自分に見合う業務変更実現せず、
解決は、派遣元とも契約で金銭解決。

ウ、パワハラで体調を壊し、長期休暇取得するも、契約更新時期に健康回復困難
として通告された解雇の撤回。

パワハラは、銀行として認めなかったが、不適切な対応であったことは認め
健康回復までの3年の継続を認めたが、健康回復できず、残念ながら退職。

短期契約の嘱託労働者が、傷病休暇制度がない中で労使協議で一時職場復帰も
実現。

同一業務の非正規労働者からリハビリ勤務の攻撃を受け再発。健康回復でき
ずに契約期限満了解雇。

エ、2009年住友信託とあおぞら銀行の営業嘱託職員が、2010年にはゆうち
よ銀行の営業職員が営業目標未達で解雇通告されて、組合加入し解雇撤回を

実現。

就業規則上の、営業成績での解雇条項の修正をも実現。

これらの取り組みは営業職員に過大なノルマを課す事は金融商品取引法違反であるとして戦い、国会の金融委員会で、大門議員に取り上げていただき解決した事例です。

オ、2009年リーマンショック時代に、三菱東京UFJ銀行中小企業向け営業担当者の目標未達による雇用不安から組合加入。

組合加入で、雇用確保の確約を実現し、担当替え等の対応も実現。

実績も回復雇用の安定を確保。

カ、2012年コールセンター別会社化移行時の転籍問題。銀行契約維持で転勤
<職務廃止のリストラ撤回闘争>

① 最初の非正規の戦い

A 生命嘱託事務社員解雇闘争

バブルの破たんて倒産した T 生命で働いていた事務契約社員が、経営をアメリカの大手生保 A 生命に転換後、2003年事務センターを長崎に集中することで、当該事務を担当していた T 生命時代から働き続けていた契約社員が解雇された。関係の労働者が3名組合に加入し、解雇撤回の裁判闘争を行い、金融共闘、全労連など全国の支援を受けて2010年職場復帰は実現しませんでした。勝利和解。この戦いは、組合のHPに掲載し、解決への幅広い支援を集める力になりました。当時の銀産労は、A 生命解雇闘争を戦う労働組合として経営側に認識され、その後の対経営交渉で大きな力になったと思われます。

② その後の戦い

ア、2008年UFJ銀行の、パートの個人顧客集金業務廃止に伴い雇用を求めた戦い。関係労働者の何人かは、懇意にしていた支店長などの紹介で別部署に仕事を見つけた人がいる中で、仕事のあっせんを得られなかった労働者が組合加入して希望通りの職務と勤務店に就業できることになった。

組合加入後の交渉では、全体として希望職務に変わった人のいる実態を銀行も認め、組合員の職務と勤務店も聞き入れ、特に宅地取引の資格も持っていることから初めての住宅ローン業務を希望し、配属支店もOJT教育をする余裕のある自宅から近い支店を希望し、丸ごと受け入れてもらえた。

この組合員は、2015年無期雇用契約に転換し、その中で就業規則上の解雇条項もありますが、解雇時は労使協議を行うとの労使確認事項があることから解雇の心配なく働いています。

イ、2009年大阪テレビ窓口解雇事件

三菱東京UFJ銀行の合併後旧UFJ系のセンターと旧三菱系のセンターが事務

システム統合によって、旧 UFJ 系の大阪テレビ窓口の派遣会社労働者 80 人を一斉に契約期限満了解雇を 2009 年 2 月に申し出。

銀行本体の正行員と、解雇対象の 2 社の派遣会社職員中心に 20 名の組合員を組織して、3 月末には、解雇計画撤回を実現。さらに、4 月には職場復帰を求めない労働者には 3 ヶ月の再就職活動期間を確保させた。

この戦いは、派遣先の銀行と団交をしてきた銀産労が、銀行と交渉し、銀行都合のリストラを撤回させ、係の労働者に対し、担当の部長と所長が謝罪をした。同時に、銀行が、派遣会社に対し、実質解決金の 3 ヶ月の再就職期間中の派遣料を払わせ、派遣会社から賃金保障をさせることができた。

派遣先の銀行と組合が 15 年以上にわたり団交ができていたことから、派遣先の責任を明確にして解決のために動き 派遣元会社とスムーズな交渉が実現できました。

この戦いを通じて、組合と三菱東京 UFJ 銀行との間で、銀行系派遣会社から銀行に派遣されている労働者の問題は、銀行が解決のために尽力することを確認しあいました。

ウ、2010 年店頭カード拡販営業担当者 400 人解雇事件

2010 年 6 月に三菱東京 UFJ 銀行の店頭で銀行発行クレジットカードの拡販業務を中止することに伴い全国の担当営業女性 400 人の解雇を通告。当該関係労働者で東京中心に 20 名余が組合に加入して、銀行職場の配置転換を要求して戦いました。とりわけ関係者は、カード販売業務をそれぞれ合併前の系列カード会社で営業実績のある人たちで、銀行カードの発売をすることになったから銀行直雇で働けると言うことで、喜んで転籍し、業務従事していたところ経営方針が変わったから解雇の提案に怒りは相当なものでした。多くが、銀行の他部署での配置転換を求めることで一致した取り組みとなりました。銀行は、それなりの一時金も用意し、引き続き継続勤務を求める人には系列のカード会社への転籍紹介を提案してきましたが、その転籍に応じた人もありましたが、組合員の多くは、銀行での仕事を求めて戦いました。

この戦いは、当初銀行は契約社員でありながら退職金はないが、特別に一時金として勤続年数に応じて支給するなど特別の対応をしているのでこれ以上の要求には応じられないとの態度でした。

が、国会で大門議員に取り上げていただき、退職時の一時金も税法上一時金扱いであったものを退職金扱いに変更させ税負担を免除させ、ハローワークも契約満了解雇を、会社都合扱いに統一させ、さらに銀行職務を求める人には、同一時給で関連会社の職務を確保させ就業することができました。組合員以外の約 30 名ほどの労働者も仕事を確保できました。

新しい職場では、従来労働者との時給の違いでいじめられる人も出て、その後の取り組みまで十分フォローしきれない面もありましたが、いまだに元気でその部署で働き続けている人もいます。多くは東京の労働者が中心の戦いで、大阪でも2名の労働者がいましたが、大阪での職場を作らせる交渉中に、自らの道を見つけて組合を離れていかれて、大阪での銀行職場復帰の実現はなりませんでした

エ、2011年3月明治安田生命の派遣会社から。同社の事務系子会社に派遣されていた労働者の解雇問題を、派遣先の事務系子会社への就業を要求。

村田弁護士に相談し労働局交渉をしていて、派遣法違反の指導を受けていたが、職場確保の途中で組合に加入し、交渉の途中、当初8名中3名が当組合に残り、事務系子会社へ就業を確保。

就業条件は、派遣時代の時給以下であったことから、組合としてはまず雇用を確保しその後の労働条件改善交渉で回復の展望を示したが、その方針を受け入れるかどうかで組合へ残るか離れるかの違いが出た。

組合に残った労働者は、時給の6時間半勤務の定時社員契約であったが、1年後から順次2年をかけて全員が、派遣時代以上の賃金で月給制契約社員を実現できた。この時給定時社員から月給制を求めていた周囲の労働者も当組合に加入して、加入後2年はかかりましたが全員月給制の契約社員の昇格を実現できました。現在引き続き、正社員及び社員並みの処遇改善を求めて取り組んでいます。金融ユニオンが戦っている銀行の三菱東京UFJ銀行の同じ資本系列にあり、銀行と情報交換をしながらの対応であったことが解決の力になったと考えています。

オ、勤務時間の一方的な短縮提案を、組合加入で生活を維持できる賃金制度を確保
2013年三菱東京UFJ銀行の子会社の事務センターに銀行系列の派遣会社から派遣されていた労働者が、銀行都合で勤務時間を従来の夜勤もある6時間勤務から昼間の4時間勤務に変更提案があり、収入の大幅減少をもたらすことから組合に加入し、生活維持できる賃金の勤務時間を要求しました。

朝6時台からの勤務と午後3時から深夜11時までの2交代勤務で、7時間勤務を実現できました。この交渉も、銀行の業務変更計画から始まったものであり、銀行との交渉で、組合員の希望勤務内容を伝え、組合員の合意できる内容をもって、同一職場の労働者に会社として提案をさせ、全体的に合意ができたことから本人希望を取り入れた勤務時間を獲得できました。

この経験を聞いて、同じ職場から新しい組合員も加入をしてきました。

以上の戦いは、1991年に銀産労として全国の仲間と産業別の戦いをしてきたことを、銀行が十分認識し、真摯な協議に応じ、成果を勝ち取れてきたものと考えます。

とりわけ、派遣労働者の問題は、雇用契約問題もパワハラ等も多くは派遣先の銀行で問題が起こるものであることから派遣労働者の問題であっても、労働組合が派遣元と同様に派遣先とも労働交渉権を認めるべきであると考えます。

3、今、無期雇用契約制度の戦い

私たちは、非正規労働者の同一労働同一処遇の戦いを、一貫して取り組んできました。同時に非正規の正行員昇格の取り組みも行ってきました。

(1) 非正規からの正行員昇格の戦い

2003年以降、嘱託契約社員の正行員登用の戦いを10年余り継続的に戦ってきましたが、昇格を実現することはできませんでした。

旧東海銀行の代理店で嘱託契約として働いていたYさんは、代理店が銀行の支店と統合するときに、銀行による雇用継続を求めて組合に加入してきました。組合交渉の結果、銀行での雇用を嘱託として確保できましたが、その後の業務の中で、業務研修を希望するものの、嘱託にはそこまで期待していないとして研修を認められないながらも、日常業務は行員同様に残業もさせられていたことから正行員登用を要求しました。

正行員への登用制度が確立されて、その試験を受けるように言われましたが、その前提としての支店長の推薦を必要とするものであり、その推薦が得られず昇格をあきらめることになりました。

その協議の中で、銀行は嘱託であれ、契約社員であれ、それぞれの契約内容に基づいて仕事をしてもらっているのであり、それ以上の業務は期待していないので研修は必要ないの銀行回答でした。

この交渉を通じて、契約社員等の非正規は、銀行の期待する業務で採用し、その業務での賃金を決めていて、契約通りの内容で、退職金も一時金も支払うこともあるということが書かれていますが、支払いは現状行われていません。

(2) 均等待遇を求める戦い

ア、非正規の労働者の要求

臨給、退職金、昼食代金の行員並み支給の要求

さらに公共交通機関の延着証明があっても賃金カットがあり、その是正。

時給の非正規労働者は「ノーワークノーペイ」の原則としての対応。

傷病休暇制度の新設で、病気中の契約更新を、

年次有給休暇の積立制度、

健康診断の時間内保証などがあり、ここ10年余り一貫して要求してきました。

銀行は、契約社員であり、行員とは「均等待遇」であり、同一労働は認めず。

イ、三菱東京 UFJ 銀行でのこの間の要求の前進

昼食手当の支給開始 2015 年。2017 年金額増額

無期雇用制度の実現 銀行は 2015 年から、関係会社は 2017 年から

傷病休暇、有給積立制度、半休の実現、銀行と関係会社同一条件改善。

公共交通機関の賃金カットの廃止 2016 年。災害時の職場勤務不可能時の賃金保障

ウ、改善の背景

2015 年企業内組合が、非正規の契約社員の組織化を行ったことから要求が前進。

<参考>

私たちの組合の組織化の動きもあり、

派遣労働者を直雇用契約社員に銀行が変更したことから、36 協定の職場の過半数を確保するためには契約社員も従業員組合に組織化しないと過半数を維持できない職場が生まれることからの対応策。

組織化時点の組合選択自由は認めながら、無機化の契約変更時では、ユニオンショップで全員を組織化。

組織化時点で当組合員は、当然組合に残ったが、組織面では太刀打ちできず新たに当組合に加入する人を組織できず。

(3) 無期雇用制度について

ア、私たちは、2013 年法制化されて以来、即時実施を求めて要求してきた。

銀行の契約社員 11000 人に 2015 年度から実施

銀行関連会社には、8000 人を 2017 年度から実施

イ、協議を通じた問題点

① 全員の無期化を認めず成績基準を作り、部署によって 1 から 3% 登用せず。

② 就業規則上に銀行都合での解雇条項あり。資料③

③ 処遇の行員並み同一条件が実現せず。

傷病休暇制度化されたが、行員対比期間で差があり資料④。

④ 銀行都合で別会社化してきた関連会社労働者との実施時期の格差。

ウ、制度協議を通じての交渉内容

①希望者全員雇用について

銀行説明： 銀行も希望する人は採用したいが、従来の契約更新時に雇用の見直し
ができたが、今後はその機会がなくなることから、性 d 東洋者には一定の基
準を作りたい。

組合主張： 法の趣旨からして希望者全員登用すべきである。

5 年を前に、契約更新拒否はするな。

銀行回答： 希望すれば、成績改善の援助はするが、できない場合は短期契約もあ
り得るが、契約 5 年を超えることはできず、その時点で契約満了となる。

5 年までの扱いは、従来通りの更新基準で対応する。

組合要望： 今後の交渉の都度、登用できなかった実態と支援状況を公表するように要求。その後の銀行回答は明確なものはない

② 解雇条項について

銀行回答： 職場がなくなる等のリストラ解雇につながる場合は、解雇④条件の労使協議を行う。

組合主張： これまでの奥のリストラ交渉を組合として行ってきた。この中でリストラ撤回や、職場の確保の実績もある。これまでの交渉経緯を十分認識しているか？

銀行回答： これまでの労使協議の数家事はしっかり引き継いでいる、当然踏まえながら協議をします。

組合要望： 組合員の対応は、基本的の労使協議なくして一方的な解雇はあり得ないと考える。確認できるか？

銀行回答 そのつもりである。

③ 行員同一と関係会社の同一実行

銀行回答： 一度には希望通りの改善はできない、今の改善実績を見てほしい。

組合要求： 銀行の内部留保状況等からして、改善できない状況ではない。

長年来の改善要求であり、早期に同一労働を要求する。

エ、その他の課題

①無期雇用制度が導入されて1年後に、リーダー職の提案

現時給に 50 円アップのリーダー職を作り、より積極的な活躍の期待を求める。

同時に、個々の業務評価を自己申告により、より多能工化をはかり、従来以上の「契約業務」による時給評価制度と言いながら、都合のいい活用化を進めている。

② 行員も同様であるが、顧客ニーズに対応する「お客様本位を」サービスの基本として業務知識の自己啓発を行員同様に期待する動きもある。

③ 従来、非正規は行員同様の残業など責任を持たなくて帰る自由があったものも、個々の評価制度の下で、「必要な残業」の押し付けも起こってきている。

制度自体は、当組合が要求してきたことで、他の銀行比先行実施されたことは評価されますが、多くの問題点を持つものであり、これらの差別扱いはより大きな運動で改善をしたいと思います。