

JMIU (JMITU) 三木氏の報告と金融労働運動の課題

組織拡大の取り組み・非正規雇用労働者の闘いをどう受け止めるか

金融・労働研究ネットワーク 田中均

金融・労働研究ネットワークでは、昨年来、メガバンクのリストラの動きを分析してきました。これは、銀行労働研究会以来継続してきた金融機関の労働実態調査の蓄積を踏まえ、今日の金融労働者への調査、金融労働者からの報告に基づいて進めてきました。分析はまだ出発点に立ったばかりで、今後さらに調査・分析を進める予定です。この問題についての取り組みは、当ネットワークの2017年7月研究会(浦野弘 金融ユニオン前委員長報告)、2018年2月研究会(金融・労働研究ネットワーク 田中均報告)及び関連記事を当ネットワークホームページで紹介しています。

浦野報告<http://www.leaf-line.jp/~iflj/?p=2736>

田中調査レポート <http://www.leaf-line.jp/~iflj/?p=2719>

田中問題提起レジュメ <http://www.leaf-line.jp/~iflj/?p=2824>

また田中は新日本出版社の「経済」2018年2月号に「メガバンクのリストラ計画」、8月号に「メガ・バンクのリストラと労働運動の課題」、日本共産党の「前衛」7月号に「雇用構造激変後のメガバンクリストラ」を執筆しました。

この一連の取り組みの中で、激変した雇用構造に労働組合がどう向き合うべきか検討する必要性を改めて認識しています。大手銀行の雇用構造が大きく変わったことは、銀行労働研究会としては2000年代初めから認識し、「金融労働調査時報」で繰り返し明らかにしてきました。「金融労働調査時報」はその前身「銀行労働調査時報」で1960年代以降、年2回特集号を組み、金融労働者の賃金実態や従業員数の変動を調査してきました。1990年代後半以降の不良債権処理の中で、金融労働者の賃金、特に一時金が大幅に引き下げられ、従業員数が激減していることは把握していました。

昨年以降、三菱UFJ、三井住友、みずほの3メガバンクがリストラ計画を公表し、労働者にどんな影響を及ぼすか検討する中で、この間の雇用構造の変化の意味するところを改めて考えました。

従来、金融機関、特に銀行の労使関係はユニオンショップ協定を前提としてきました。非正規雇用労働者は、このユニオンショップ協定の適用外にあります。ユニオンショップ協定は銀行が雇用する従業員は自動的に従業員組合員となり、組合員でなくなった時は会社との雇用関係もなくなる協定で、プラス・マイナス両面で労働者に強い拘束力を持っていました。ユニオンショップ協定は現在も生きていて、対象となる組合員はそれに拘束されています。しかし、その効力の及ばないところに大量の非正規雇用労働者が低賃金で一時金も退職金もないところに放置されている。さらに、この間、銀行産業労働組合・金融ユニオンが金融労連や他の金融労組の支援を受けてたつた非正規雇用労働者の闘いには、職場そのものの消滅・移転による丸ごと解雇に対するたつたかひがありました。

以上の点を確認した時に、当金融・労働研究ネットワークで行った2013年の研究会での三木氏(現JMITU委員長、報告時はJMIU書記長)の報告を聞き返しました。そして、総評全金以来のたつたかう労働組合の原則を守り発展させている経験に基本的な出発点を確認しました。報告時のJMIU=現在のJMITUが組織化の対象とする機械・金属製造産業と金融産業では産業の事情が全く違います。しかし、今後の金融産業の労働運動の在り方を考えるとき、労働組合として確認すべき問題があります。

そのいくつかの点を以下にあげます。

「ロコミが重要だ」という言葉の背後にある考え方

三木氏は組織拡大の取り組みとして、地域における宣伝活動を紹介しています。この地域宣伝の方針には当初抵抗があったとも言っています。「職場の問題があったら相談に来てください」とビラをまきながら「本当に相談に来たらどうしよう」という不安があったのではないかと。こうしたことはほかの単産でも経験してきたのではないのでしょうか。そして、組合のOBを含めた体制を作り対応する。この、地域での宣伝の結果として組合に相談に来ることもあるが、それ以上に地域労連などの紹介やそのほかのロコミ紹介で来ることの方が多いと説明されています。だから、地域労連やそのほかのロコミの紹介をしてもらうために、紹介された案件が肯定的評価につながる対応が求められると説明しています。JMIUに紹介したらきちんと対応してくれたから、またJMIUにやってもらおうという評価につながる対応が大切だと。三木氏のこの説明を聞いて、労働相談の窓口を設け未組織労働者の組織化につなげることが、地域社会による当該労組に対する評価につながることを認識します。同時に、労働相談の窓口を設け組織化につなげる前提として、それを組織全体で支える体制の整備の重要性を再認識します。

「事件解決型」から「組合づくり型へ」

三木氏は報告の中で、労働相談への対応について「事件解決型」に終わらせないように配慮すると強調しています。たとえば時間外労働の不払いの相談があった時「それは労働基準法違反だ」と労働基準監督署に申告すると、その不払いは解決する。そこで終わるのが「事件解決型」です。しかし、時間外労働の不払いはその相談者だけの問題ではない。同じ問題を抱えている労働者がほかにもいるはず。だから、共通する要求を抱える労働者がほかにもいるかどうか、相談者を交えての情報収集をし、職場の現実を分析して組織づくりの可能性を迫ると。

このことは、金融労組でも迫及していることでしょう。しかし、この間の金融労組の経験では「そんなことは言っている余裕がない」という実情もあります。有期雇用の雇止めの相談では「来月末で雇用期間が満了」ということがしばしばです。パワハラの問題でも、一刻も早い問題解決が迫られます。

しかし、相談者の抱えている問題が切迫している場合には「事件解決」を先行させるとしても、「組合づくり型」の迫及の視点を持ち続けることの重要性を確認でき、さらに「新入組合員をお客さんにしない」という方針とも結びつきます。

新入組合員を「お客さん」にしない

金融は産業として、従来、行政当局の認可した金融機関のみが営業する閉鎖性の強い産業で、従業員はユニオンショップ協定の縛りの下にありました。企業外の個人加盟組合に加入しても、同僚は依然として企業内組合の組合員です。したがって、新入組合員に職場での組合活動を求めるのは厳しい。それでも、三木氏の報告から新入組合員の問題だけではなく、その職場がどんな問題を抱えているのか分析することの大切さが確認できます。そして、ユニオンショップに縛られない非正規雇用労働者が大量に出現しています。田中は「前衛」や「経済」のレポートで非正規雇用労働者に闘いが急速に広がった事例を紹介しました。非正規雇用労働者は、多くが最低賃金をベースとする労働条件にあり、経済的に切迫していますから、組合員として組織継続することの困難があります。同時に正規雇用労働者とは違って企業に従順であることから得られるメリットはほとんどない。これにどう対応するかは、雇用構造激変を経た労働運動の新たな課題です。労使協調の多数派企業組合であれ、「闘う」少数派労働組合であれ、これまでの労使関係の枠の外に新たな労使関係が出来ている。その労働問題に正面から方針を立てて取り組むかどうか。これは、単組や単産の枠を超えた課題ですが、個別の単組・単産が直面している課題でもあります。

三木氏は「報告」原稿チェックに合わせて、その後のJMITUの状況と課題を簡単にメールメモしてくれています。他の単産の取り組みと合わせて、引き続き「雇用構造激変」の中で課題を迫及していく予定です。