

メガバンクの派遣労働者 金融ユニオンへ加入

—メガバンクで、労働者の権利が前進—

1、雇用不安から金融ユニオン再加入

派遣会社に派遣労働者として雇用されメガバンクM銀行で働くMさんは、3年前に金融ユニオンに所属していましたが、当時の勤務先での問題が解決した後組合を脱退していました。しかし、金融ユニオンから送付される機関紙を読み続けていました。その後、派遣会社の雇用契約は従来3ヶ月でしたが、今年3月、派遣先のM銀行で業務内容の変更予定があり、その内容が決まらないからと雇用契約が2ヶ月に変わり、さらに1ヶ月にと一方的に変更をされ、Mさんは雇用継続に不安を抱き金融ユニオン組合役員に相談の連絡をしました。

Mさんは7月6日に組合事務所を訪れ、組合で詳しい話を聞いた結果、翌日の7月7日に加入通告をすることになりました。

加入にあたっての要求は次の内容です。

- ①. 8月以降の雇用契約については、業務内容、労働時間、契約期間、賃金等について従来からの労働条件及び新規業務の募集条件等勘案のうえ、本人と納得できる契約を行うこと。
- ②. 既に3年以上の勤務実績があることから、無期雇用契約への転換を図ること。
- ③. コロナウイルス感染に関して労働者に対する安全配慮義務を履行し、派遣先の行員に準じて更衣室利用等の改善を図ること。

Mさんが組合事務所を訪れた7月6日は、派遣会社からMさんに8月以降の雇用契約更新について話がしたいと連絡が入っていました。これにたいして、Mさんは金融ユニオンとの相談の予定があったので、派遣外会社との話し合いは保留していました。金融ユニオンはMさんからこれを聞き派遣会社へ電話をして「組合も一緒に話をしたいので、7日に会社の大阪事務所へ訪問する」と申し入れました。

2、再加入を通告(7月7日) —雇用期間1ヶ月に変更を拒否

7月7日、Mさんは金融ユニオン役員3名と一緒に派遣会社に出向き、金融ユニオンへの加入の通告と申し入れを行いました。派遣会社は担当者とその上司、所属する責任者の3名が対応しました。

その時点で、金融ユニオンから要求項目についての説明を行いました。

要求①については、従来の3ヶ月契約に回復をすること、派遣先の銀行が新業務の導入に伴い、次回更新の判断のために当初の契約期間は1ヶ月とするというのは組合として認めがたいと表明。新しい業務内容は、キャッシュレス推進のためのクレジットカードデータ読み取りなどの売上処理端末の販売で、研修も行われていて、従来のクレジットカード販売業務に追加されます。会社説明では、勤務時間について、従来は銀行の開店時間の9時—15時だったのを、行員並みの8時40分—17時10分に延長になる。賃金もこれまで時給1400円プラスクレジットカード成約1件につき500円のインセンティブを変更する予定とのことだった。これに対して、金融ユニオンは業務変更についての十分な研修の保証と、賃金も現状20万円相当から労働時間延長に見合う水準とすることを要求しました。

要求②については、雇用元の派遣会社は、今年4月に社名を変更したが、Mさんはその前の会社の時から銀行店頭での現在の業務が3年の勤続になり、雇用安定のために無期の雇用契約とすることを要求しました。

要求③については、コロナ禍の感染リスクが懸念されるもでの対面販売にあたり、十分な安全配慮を要求。派遣される店舗が日によって違い、更衣室も食堂もない状況を行員並みの処遇へ改善することを要求しました。

7月7日の申し入れ冒頭、金融ユニオンについてご存じかと尋ねたところ、会社は、Mさんから組合と言われていたので「金融ユニオンHPを拝見してきました」と言われ、参加した組合役員はびっくりしました。

申し入れ時に要求の詳細を説明できたのは、Mさんが銀行の行員から新業務の商品情報や、銀行のコロナ関連情報等を聴くことのできる関係にあったことが大きな要因となりました。同時に、派遣先である銀行の担当者の対応の悪さや、派遣元である派遣会社担当者の労働者の権利をないがしろにする対応の悪さも事前に聞いていたので、派遣労働者も労働者としての権利があることを強く指摘し、しっかり対応をすることを要求しました。

3、第1回団交（7月20日）—安全配慮で行員と同等の対応を要求

第1回団交では、ほぼ同じメンバーに、会社側は弁護士も参加しました。

組合要求に対する会社の回答は次のようなものでした。

組合は冒頭、要求③のコロナ禍の安全配慮問題で会社を質しました。Mさんは4月4日に京都支店で勤務しましたが、同じ京都地区の円町支店で4月2日にコロナ感染者が出ていて、京都支店でも濃厚接触者がいて自宅待機中でした。Mさんは4月4日の出勤時に銀行から、当日の勤務は中止してもいいとの連絡を受けましたが、Mさんは、折角大阪から来たのでありその日1日京都支店店頭で勤務をしました。

この点について組合は、銀行の感染者発生は三菱UFJ銀行等がでマスコミ発表をしており、M銀行でも発表をしているはず。派遣会社として、京都支店勤務のMさんに、連絡して対応を指示しないのは、安全配慮義務に反しているのではないか、会社としてどう動いたのかと問い質し、会社はその話は初めて聞いたと回答しました。

銀行が公表していたのであれば派遣会社として責任問題であり、同時に派遣先（銀行）としても受け入れ店舗の状況を派遣元に連絡をしないのは問題ではないかと追及。事情を調べて対応をするように申し入れました。更衣室については、銀行は行員にも個々にロッカーは貸与していないので、派遣労働者は現状で対応してほしいとの回答でした。

つづいて、要求①について、会社から説明がありました。

会社は、派遣会社としても組合の言う契約期間3ヶ月要求の立場で派遣先の銀行と交渉をしたが、その時点では当初の1ヶ月の回答しか得られていないと説明し、引き続き3ヶ月に向けて交渉を続けると回答。労働条件は、要求時に組合の言う「8時40分～17時10分」で、賃金は、インセンティブなしの時給1800円としてきました。従来の収入は1ヶ月20万円程度でしたが、26万5千円程度に増額予定です。

新業務は、従来のクレジットカード販売と、キャッシュレスに対応するクレジットカードデータ読み取りシステムの販売です。勤務店は、自宅を考慮して本人が了解するなら、銀行のUエリアで、母店へ出勤してもらい交通費は支給する。

業務内容について組合からは、「新システムの販売活動は、電話セールスか、顧客訪問か、入り口のセールスカ成約まで責任を持つのか」など説明を求め、会社はそこまでは銀行から聞いていないとの回答でした。雇用契約にどのような内容を明示するのかの質問に、銀行と調整をするとの回答でした。

組合は会社が派遣元として銀行と契約期間3ヶ月を継続協議することは、評価ですとして、組合も必要であれば銀行へ交渉の申し入れも考えている。8月の雇用契約についても今月中に明確にしてほしいと要求しました。

要求②については、現在の会社は今年4月から社名変更をしたが、その前の会社はMさんが勤務していた会社から業務引継ぎ継承した。その時にMさんの同意書を取っているので、勤続年数については、2年として扱っていると説明。

組合は、Mさんはこの3年間M銀行の店頭でクレジットカードの販売という同一の業務を行っている。どの会社に銀行から業務委託をするかは、銀行の都合での対応であり、現在の会社は銀行の100%子会社である。このことからすれば、銀行都合による勤務雇用先の変更で、実態業務は同一であり、現派遣先はそのことを十分承知するべき。実態を踏まえて勤続3年の雇用期間を考慮するように再検討を要求する。

この日の交渉では、派遣会社として会社を代表する団交メンバーとして、役員等の責任あるメンバーの参加を要求。7月中旬に回答を得られるように次回日程を入れるよう申し入れました。

4、第2回（7月27日）団交—契約期間3カ月で継続を確認

コロナ感染者が東京、大阪で増加する中でしたが、会社は7月27日に団交をしたいと連絡してきました。会社側は前回メンバーに人事担当と派遣業務担当の常務取締役の2名を加え、組合側は前回と同じです。

会社から、要求①の雇用契約期間については、銀行と合意した内容が報告されました。銀行は、8月の雇用契約については、同じ業務についている他の派遣会社と同じ1ヶ月の契約とし、同時に9月以降は組合要求に応じて3ヶ月契約として、Mさんとは同時に2枚の契約を結ぶ。8月の1ヶ月の契約は、他の派遣会社との関係があり銀行として変えられないが、実質3ヶ月契約に不応するので理解してほしいとのことでした。

組合は、3ヶ月の雇用契約は、今後3ヶ月で継続するという、他の派遣会社の契約期間も同じであることを確認しました。

会社は、今後の契約は3ヶ月で継続すると確認し、他の派遣会社は、8月中旬に9月からの契約を3ヶ月として今後進めると銀行から聞いていると説明。組合が、当初新システム販売状況を見て、1ヶ月で継続の可否を検討すると説明したが、それは撤回したのかと確認。それに対して会社は、8月は1ヶ月の契約で、それ以降3ヶ月契約であり同業務に従事する派遣労働者は全員対象になると聞いていると説明しました。

組合は派遣会社がこの契約期間について銀行と行った交渉を評価し、引き続き努力を要請。業務内容について、クレジットカード販売と新システム販売の内容確認を求めたが、現場の状況次第であるとの説明にとどまり、明確な回答はなかった。新業務後の状況を見て団交の予定です。

その後の8月からの勤務状況は、M銀行のUエリア勤務とともに副担当としてKエリアも担当となり、銀行店舗の開店中は、従来のクレジット販売を行い、閉店後1時間半程度を新システムの販売にあたっているとのこと。新システムの販売活動は電話セールスであったり、店舗外への営業であったり、セールス対の対象も支店によって店舗周辺地域であったり、軒並み訪問であったりいろいろとのこと。

新システム営業等含めて新業務の実際については、一定期間経過後に団交での協議が必要と思われる。

5、安全配慮について派遣会社が謝罪、銀行も改善を確認

要求③の安全配慮について、京都支店での対応は、派遣会社としては本人に迷惑をかけた対応であったと謝罪がありました。組合は銀行にも、厳しく謝罪を要求しましたが、銀行からは今後改善をすとの回答報告がありました。7月1日にU支店で、店頭セールス時にフェースフィールドが、配布されたが、行員利用のもの比べてMさんたちの者は安っぽいものだったことについて、これは派遣会社が配布したのか銀行が配布したのか質しました。これに対して会社が配布したものではないとの回答でした。組合はコロナ感染防止上、行員と派遣労働者を差別扱いは問題だと指摘。Mさんは、行員と同じようなものを自費で購入して利用していると説明。会社は、請求書を出していただければ、費用を会社から支払うと回答がありました。

支店等におけるコロナ感染の情報の周知を含めて、派遣先としての銀行が安全配慮について厳しく対応するよう申しれることを要求しました。

また、勤務店のシフトの連絡は、ルール上10日前に派遣先が労働者に連絡するようになっているのか質しました。7月からの勤務店シフトを6月末の月末前日にも知らされず、Mさんから派遣会社担当に聞いても、まだ銀行から聞いていないとのことでした。Mさんは、銀行担当者に聞いて知ることができたが、折り返し派遣会社担当から連絡があり、銀行に確認したということがあった。

この事実経過は第1回団交で問い質し、第2回団交で会社から説明があった。それによると、営業の前々日の20時過ぎに銀行から連絡が入っていたが、派遣会社の担当者は前営業日にMさんが問い合わせた時点では承知していなかったとのことだった。Mさんに虚偽の回答をしたことは申し訳なかった。今後前月1週間前には勤務店シフトの連絡をするようにルール化したいとの回答があった。組合は、派遣先も派遣元も双方、派遣労働者への連絡体制の基本ルールを明確化してほしいと要求。会社は、そのルール化は、派遣先の銀行とも進めたいと確約しました。

さらにMさんから昨年末の個人情報の職員間への流失問題について、派遣会社からは謝罪があったが、派遣先の銀行の責任者からは謝罪がなかったと指摘があった。勤務店のシフト問題やコロナ対応等含めて、派遣労働者の人権尊重が当然のルールとされる職場を強く要求する。この日の団交には派遣会社の役員も参加された。派遣先銀行との力関係の問題もあるだろうが、派遣会社として職場の実情を聞いていただいていることから、派遣会社として責任もって銀行にも申し入れをしてほしい。等をこの日役員も参加した団交となったことから重ねて要求しました。派遣会社の役員からも、しっかりいべきことは受け止めさせてもらうとの回答があった。

金融ユニオンはこれまでも、三菱FJ銀行の派遣労働者の問題で、銀行とも交渉して解決をした実績がある。必要と考えれば金融ユニオンとしてM銀行にも交渉の申し入れをする。その旨、派遣会社からも伝えてくださいと要請した。

5、その後の展開

団交を終えて8月の第1週の金曜日、Mさんが銀行本店でスクウェアの研修中に、銀行の派遣先責任者のY氏から面談の連絡がありました。いわれた別室に行くとそこには派遣会社の担当次長も同席し、Y氏からMさんに謝罪がありました。Y氏は銀行の人事から指導を受けて、この間の派遣会社との団交で要求した銀行の謝罪を行ってきました。同席した派遣会社の次長も、派遣先の責任者は、銀行での派遣労働者の上司にあたるのだから、職場の状況も見て回り現場で困ったことがあれば、しっかり相談に乗って銀行に改善の役割をしてほしいと要請してくれました。この次長も前回団交で組合主張を受け止めてくれて、この日に銀行が謝罪するという連絡を事前に受けて同席しての発言でした。Mさんは、銀行のY氏からこのような謝罪を予期していなかっただけに、組合の団交の重みに感激をしています。

さらにその次の週に、MさんにY氏から、「(Y氏が) 休暇で休みを取るので、代わりの担当者はAさんです。何かあればAさんに連絡ください」と連絡をうけました。こうした連絡はこれまでなかったことであり、Mさんはこのようにコミュニケーションが改善していくことに働きやすい職場に一步近づいていると話しています。

6、この取り組みの成果

①派遣会社との交渉でありながら、組合要求を受け止めた派遣会社が銀行としっかり交渉をしていただき、関係の他の労働者にも契約内容の改善を実現し業務ルールの改善も実現できた。

②Mさん自身が、積極的に情報収集し、その内容が交渉に反映しこれと組合のサポートが結びつき組合の役割に確信を深めてもらえた。Mさんは更に職場のなかまとの対話を広げています。

金融ユニオン中央執行委員 大阪分会 浦野弘