

2013年権利討論集会

第2分科会「骨抜き派遣法だから諦めていませんか？ 労働組合の力で派遣法を生かす！—派遣法改正の内容を学び、活用するために—」

「金融ユニオンの非正規・派遣労働者の闘いの報告」

金融労連・全国金融産業労働組合

(略称；金融ユニオン) 浦野弘

1、はじめに

メガバンクの三菱東京UFJ銀行での非正規。派遣労働者の闘いを報告します。

金融機関は、大手のメガバンクと中小金融機関と労働者構成が大きく違い、大手のメガバンクには、三菱東京UFJ銀行で言えば、6万人の労働者の中で25千人前後の非正規派遣労働者がいます。

私たち金融ユニオンは、銀行産業労働組合（略称銀産労）など金融機関の個人加盟労働組合の3組合が統合して3年前に発足しました。民法協での報告は、昨年は明治安田生命関連会社の派遣切りに対する職場復帰の闘い、一昨年は三菱東京UFJ銀行の銀行直雇労働者の400人解雇との闘いを報告させていただきました。今年の報告は、三菱東京UFJ銀行の闘いを対象に報告します。金融ユニオンは三菱UFJグループの中では正規、非正規を合わせて全国で20人前後の弱小组合です。しかし、巨大企業である三菱UFJグループを相手に働く者の立場を貫いて正規、非正規含の共通のとりくみをたたかいぬきそれなりの成果を生み出してきたと考えています。

2、銀産労時代の闘い

三菱東京UFJ銀行は、東海銀行、三和銀行が合併しUFJ銀行となり、UFJ銀行が東京三菱銀行と合併して現在の三菱東京UFJ銀行になりました。

銀産労は、1991年に合併前の東海銀行時代に発足し、非正規労働者の闘いは、東海銀行時代から一貫して闘ってきました。

当初の闘いは、銀行系派遣会社の1年契約の短期パート労働者Sさんに対する一方的な契約満了解雇の問題でした。職場は、営業店の顧客案内の仕事でしたが、勤務店の支店長に嫌われて契約更新されなかったものでした。Sさんが組合に加入して、取り上げることで、事務センターと職場は変更しましたが、再契約を実現することができました。

Sさんは引き続き同じ派遣会社の雇用となりましたが、銀産労の春闘、秋闘の統一要求で一貫して派遣労働者の問題も取り上げて交渉を行ってきました。その結果、銀行と組合の間で、銀行100%出資の子会社職員の問題は、銀行本体の団体交渉で取り上げる確認がされました。

その結果、派遣会社組合員の雇用契約変更を労使協議することなく、一方的に変更した問題に対し、派遣会社人事部長からの組合あてに謝罪文を出させることもあり、その後の対応は、スムーズに必要な協議を行うようになってきました。

この教訓は、銀行と正行員との団体交渉で関係会社の労働者問題を取り上げ続けることで、銀行が交渉ルールとして100%子会社労働者問題を同じテーブルで取り上げることができるようになったことです。

3、三菱東京UFJ銀行になっての闘い

①2005年新銀行が統合合併後、銀産労は、合併後の合理化に対して「労働者犠牲のリストラをするな」の要求を掲げ続けてきました。銀行も合併直後は、UFJと三菱系のコンピューターシステムが2本立てでスタートし、2009年システム統合までは、旧体制で行く必要から一方的なリストラをしないことを確約し、組織の変化と共に人員問題が出てくる場合は、正規・非正規を問わず丁寧な対応を約束してきました。

②この間、事務センターで働く派遣労働者が、スキルが平均以下だとして契約満了解雇される問題が起きましたが、労働者本位の解決が実現されました。この派遣労働者は銀行100%出資の派遣会社の労働者ではありませんでしたが、銀行が責任を持って解決に努力することを明らかにして、組合と銀行の間で解決の方向を確認することができました。

③この対応は、その後のシステム統合後の2010年3月大阪テレビ窓口センターのリストラ問題にあっても、同じ職場から20人の組合員が加入してきたこともあって、80人余のリストラを撤回させることができました。この職場は100%出資の銀行派遣会社のみならず、その他の系列外の派遣労働者も対象にして、労働者の要求を入れた解決となりました。

④2010年6月には、銀行が組織的撤退を決めて全国400人のカード契約営業社員の全員を解雇する提案がありました。発表当時当該の労働者に組合員はいませんでしたが、当組合にもその内容が通知され、全面撤回をさせることはできませんでしたが、当該労働者から組合加入もあって、その後の団交で銀行職場での雇用を希望する組合員の子員の職場を確保することができました。その結果、全員で30人余の雇用を確保することができました。

当初の団交で銀行は、これまでの銀産労との交渉を踏まえて契約社員でありながら特別に退職金も準備し、失業保険の離職届も会社都合扱いとして、銀行としてできることはやりつくしている。どこへ出してもらってもこれ以上の変更はあり得ないとの態度でした。組合に加入してきた20人の労働者の思いは、10年以上の間、銀行職場で一生懸命働いてきたにもかかわらず、経営の失敗による撤退の決定で一方的に契約満了解雇とされるのは許せないという怒りでした。上部団体の金融労連や全労連役員の団交参加など協力も得て、厚生労働省、金融庁への要請などを国会議員の協力も得て行い、最終的には、銀行職場への雇用を求める労働者の職場を銀行が確保する成果を上げることができました。

この闘いの教訓は、正規・非正規ともに一方的なリストラをするなの要求を掲げ続けて銀行と交渉をしてきた当組合を無視できなかったことだと考えています。

⑤その後も、2011年12月派遣労働者の解雇問題に対して、組合加入を派遣先の銀行と派遣会社に通告すると即時に、銀行側から不適切な対応であったとの表明を受けて、派遣会社を指導して解雇撤回をし、派遣会社の役員が当の労働者に謝罪してくることも実現しました。

また、2011年9月に派遣労働者が、派遣先の銀行都合で勤務時間の短縮を提案されて、大幅な賃下げになることから是正を求めて組合に加入してきました。この時も派遣先の銀行と派遣元に組合加入通告をし、提案是正を要求しました。この派遣先は、銀行100%の派遣会社でなかったことから当組合員の子銀行団交への正式な参加は認められませんでした。銀行交渉で本人の要求を直接銀行へ申入れすることはできました。2012年3月、団交の場という形式を取らず、非公式事務折衝の結果、短期の時限契約から、フル勤務の契約に変更し、実質賃金増加の内容で要求が実現しました。この職場には、数社の派遣会社から10数人の派遣労働者がいましたが、当組合員の子希望に沿った要求を組合が同意したことを踏まえて、組合員以外の子職場の労働者にも同じ条件変更が提案されることになって、希望者は組合員以外も同一条件で勤務が可能になりました。

いずれも、派遣労働者問題の解決にあたり、実質派遣先の都合でものが決まっていく面が多く、問題の解決にあたり実権者である派遣先とどう交渉を持つかが解決の内容を決める大きな力になります。

⑥2012年9月に三菱UFJグループの派遣労働者問題で、明確な派遣法違反の問題として、大阪労働局へ申告をした事件がありました。組合も労働局も当初は、明らかに専門業務ではなく一般事務であると考えられる事案でした。12月に最終的に労働局が本省と協議の結果出した結果は、「10号の財務データ処理の専門業務の規定が、明確でない」ということで、派遣法違反ではないとし、「派遣先も派遣元も何ら指導しない」との回答を受けました。この事案は、従来三菱UFJ関係の闘いをしてきた金融ユニオンにとって、これまでの実績から、十分銀行と交渉で解決できると思っていただけに、厳しい結果を前に、改めて労働行政の揺れている状況として受け止めています。団体交渉の席で、銀行は「当初から法違反はない」の立場を取り続けていましたが、この背景には厚生労働省との間での運用方針を確認してきたもとの姿勢であったかと思わざるを得ません。

最後に

銀行は、12月に派遣法の改正により「もっぱら派遣先への80%以下」条項の内容対策として100%子会社の派遣業務からの撤退を新聞発表しました。明らかな専門業務以外の派遣労働者を別派遣会社に転籍して、その他の多数の派遣労働者を銀行直雇の短期労働者として契約変更を行ってきています。このような状況に対し、組合は正行員との均等待遇実現などの労働条件改善を求めた取組を始めているところです。

ここで報告したように弱小组合でも派遣先との交渉で派遣労働者の問題を取り上げて多くの実績を上げてきました。これらの取組に確信し同時に、ダイキン裁判で見られるような問題につながる9月の今回の事件を見て、私たちの運動をさらに大きな運動と連帯した闘いの構築をしていくことが求められていると考えています。 以上