

AIG スター生命嘱託職員解雇争議の解決と金融機関の非正規雇用の実態

金融ユニオン 鍋田敏子

金融機関において非正規雇用と業務委託が大幅に遂行していく中、A I G スター生命で起きた解雇事件で闘い解決をした報告と、現在も金融機関で多岐にわたる非正規化と複雑な雇用関係で起きている問題と、金融ユニオンの活動を報告します。

1. AIG スター生命嘱託職員解雇争議の説明と解決報告

経緯

この争議は多国籍企業 AIG グループの一員、AIG スター生命に長年、正社員と同様に仕事をしてきた嘱託事務員が本社業務の一部を長崎へ移転するという、会社の一方的な理由により解雇された事件である。非正規雇用の労働者が生活の根底を奪われて7年半闘いが続いた。

「期間は形式的で、更新して定年60歳まで働けます」と説明を受けて営業所や支社に採用され、事務の集約化で本社への転勤を求められた際は「本社なら統廃合もないからズーッと働けますヨ」と上司から言われる。業務が長崎に移ることが発表された時も、「今の仕事がなくなっても、転属先を探すので、移管作業を最後まで頑張って欲しい」。その言葉を信じ移管作業をやりとげ、終了後は「あなたの仕事はもうありません。契約期間満了です」と2003年8月、9月にかけて雇い止め解雇された。7回も8回も契約を更新し正社員と同様に働き続け、そして60歳まで働けられると信じて頑張ってきたのに、使い捨ては許せない、会社の身勝手なやり方を何とかしたいと銀行産業労働組合（現金融ユニオン）に駆け込み4人のなかまが闘う決意を固めた。

闘いの経過

A I G スター生命は団交の当初より「期間満了による労働契約の終了、適法な雇い止め」という主張で「会社の最高意思の決定ですから変わりません。不服なら裁判でもやったら」という全く反省もなく不誠実な態度をとり続けた。私たちは「60歳まで働けると説明を受けていた」といくら訴えても交渉だけでは解決しなく、都労委へ不当労働行の救済申立をする。そして本社前での宣伝・抗議など、初めて経験する行動に不安を抱きながら闘いがスタートした。

その後都労委での勝利（05年4月）、中労委での勝利（06年9月）。会社が訴えたビラ裁判も、東京地裁（05年3月）、東京高裁（05年9月）と相次いで勝利した。しかし会社は「雇い止めが違法という法的判断は出ていない、雇い止めは適法と考えている」という姿勢を崩さず、「誠実に団体交渉します」

といいながら、中味のない交渉を続け、団交は膠着状態に陥った。

東京争議団や金融3争議の仲間の支援を受けての70数回に及ぶ本社前宣伝・抗議行動。ジュネーブ国連人権委員会への発言、レポート提出、政府機関への要請。また都内営業所、首都圏の支社から始まり、各県労連などの多くの支援も受けて北は北海道から南は沖縄まで全国24都道府県での宣伝・要請行動を続けた。全国の営業所への要請文の送付も行った。

2008年9月サブプライムに端を発した金融危機で露呈したAIG社は自ら金融不安を世界中にばらまき事実上の倒産をした。売却報道後は、売却予定先の生保等への要請を行う。また社長宅周辺へのビラ配布や4800枚の社長宛要請ハガキを全国から送るなどの抗議行動を続けた。

AIG社は2010年9月30日米プルデンシャルへの売却が発表された。そして2010年12月28日円満和解調印が行われ、7年半の争議は終了した。

闘い続けた成果

雇用確保は残念ながら実現できなかったが、会社に遺憾の意を表明させて一定の解決金を支払わせ、今後有期雇用契約社員に対する雇用責任を果たすように努めることを約束させたことは、世界的な巨大企業を相手にした闘いとして、大きな成果といえる。なによりも会社が身勝手なやり方をすれば、労働者からこのような手痛い反撃を受けることをわからせたことである。争議発生後は、会社が嘱託社員の雇い止めをストップせざるを得なくなったのを始め、契約期間を4カ月から1年に戻し、給与も高卒初任給にも及ばない低い水準だったのを毎年引き上げし20万円を超える水準にするなど、嘱託事務員の処遇改善に大きくつながった。まだ非正規労働という言葉が多くは使われなかった頃始まったAIGスター生命争議は7年半に亘ったが、非正規労働者の闘いの前進に一定の役割をはたすことができた。

2011年12月にAIGスター生命は、ジブラルタ生命との合併後、正社員登用制度を導入すると文書回答があった。AIGスター生命での勤続年数に関係なく嘱託事務員は全員契約社員へ移行し、最短で直前2期評価が標準評価以上の場合シニアコントラクトに登用し、シニアコントラクト直前2期評価が標準評価を上回る場合、エリアマネジャーの推薦を得て正社員へ採用となる。長い争議を経ての大きな前進と受け止め、今後は正社員への登用の実態も見守る必要がある。

2. 金融ユニオンにおける最近の非正規雇用組合員の加入の状況

- ・ あおぞら銀行、住友信託銀行など非正規雇用者に対し、ノルマ未達が解雇、雇用を奪う制度があり、雇用不安で組合加入。ノルマ達成の為、強引な勧誘につながるとし消費者保護の観点から金融庁の指導もあり改善。
- ・ 住友信託銀行、アドバイザー職として勤務。些細な事務ミスを理由に外勤を

禁ずるなどパワハラに我慢できず組合加入。銀行は早急に対応し大幅に改善。職場は今、以前より『本当に変わった』と他の職員も喜んでいる。

- ・三菱東京UFJ銀行の子会社で三菱UFJスタッフサービスから雇用不安で多くの派遣社員が加入。雇用は確保されたが、派遣元が多岐に亘り、他の銀行では考えられない、3ヶ月契約、6ヶ月契約社員が殆どで長年勤めている。また通勤費不支給者も多く存在することから交渉が続く。
- ・三菱東京UFJ銀行子会社に勤務。勤務時間が1時間半短縮を言われ組合に加入。時短により減収と社会保険、厚生年金から外れることから生活破綻につながるとし交渉している。その後勤務時間短縮の実施提案を一時撤回し、賃金減収対策を交渉中。現状、同一部署の日中業務を分担する形で、勤務時間は若干延長になるが、ほぼ減収を回復する仕事を提案してきている。
- ・明治安田生命部門の子会社である(株)MYJの大阪事業部で明治安田スタッフサービスからの派遣労働者に「契約満了解雇」が通知される。組合に加入し職場復帰を最優先し雇用を回復。団交で賃金水準や処遇の改善をしていく中で新たな組合員を拡大できている。

3. 金融機関における非正規労働者雇用状況と職場の実態

静岡銀行の実態を例とする

(1) 静岡銀行グループ会社の概要

- ・数字等はH23、6月発行株主総会資料、HP等で確認
- ・グループ会社11社の内派遣事業に関する2社を例とする

*静岡銀行

従業員：3,133人（臨時職員、嘱託除く）

平均勤続年数：18年7ヶ月

平均年齢：40年4ヶ月

平均月額給与：471千円（賞与除く）

店舗数：194店舗（国内191店、海外3店）

主な事業内容

預金、貸出、有価証券投資、内国為替、外国為替、国債等公共債、証券投資信託・保険商品の販売等

*静岡ビジネスクリエイト株式会社

設立：平成11年

株主：(株)静岡銀行 100%

従業員：1,305名（H23、4月現在 パート含む）

主な事業内容

- ・ 静岡銀行からの各種事務集中処理
- ・ 静岡銀行の営業店、本部などへ特定労働者派遣

＊静岡総合サービス株式会社

設立：昭和60年

株主：(株) 静岡銀行 100%

派遣社員数 約1,200名 (H23,9月現在)

主な事業内容

- ・ 労働者派遣事業、有料職業紹介事業
様々な勤務形態（仕事の内容、勤務時間）のパート労働者を静岡銀行グループに派遣。窓口、ロビー、営業店内部事務、本部、各集中センターなどそれぞれ時間給は違う
- ・ 静岡銀行グループからの受諾業務

(2)職場の状況

＊ 行員（銀行本体社員）

- ・ 従来銀行の基盤となる業務とされた出納や窓口、預金、為替などは研修で体験するが当初から担当することなく、入社半年後は即融資、渉外、預かり資産の担当としてお客様と面談、勧誘、成果を上げることが求められる。
- ・ 融資・渉外は取引の新規獲得とボリュームをあげ高い生産性を上げることを目標とする。取引先に提案やコンサルタントが出来る高いスキルを持つことが求められ、入社後も様々な講習、通信教育を受け多くの資格を取得。生命保険、損害保険等様々な販売資格を取らないと営業活動は出来ない。以前は研修体制を銀行が管理していたが、自らがエントリーし自主的にカリキュラムを組むが各階層別に「必須」に近いプログラムがある。
- ・ 預かり資産担当は富裕層、超富裕層に対し投資信託、保険商品などリスクを含む商品の販売をする。手数料収益を上げる為高額の契約高を販売をしなければならない。平行して元本割れした商品のフォローも仕事の一環で顧客の苦情を受けるなど精神的につらい仕事になる。
- ・ すべて即実績と収益を上げる結果を求められる。実績は日足管理がされ個々、支店ごと、ブロックの出来高を報告しカンパニーが集約しカンパニーごと競い合わせる。上期、下期と半年ごとの短期間で与えられた目標の必達を求められる。個々の労働者は「自分ひとりが成果の未達成でもよし」は許されない。連帯責任で未達成分は支店、ブロック内で相互に補強する為個人の責任は重大になる。
- ・ 行員は営業活動に特化し従来の「内部事務」に長年従事し経験をつんできた

40～50代の労働者は向き不向きは関係なく営業活動をすることで適応障害を起こしたり、経験を生かせず自信をなくし仕事の意欲を持てなくなる労働者が多い。

＊ 関連会社社員

- ・ 銀行本来の業務全般 窓口、電話の問い合わせの応対、事務処理全般、業務集中センターでの事務処理。業務の集中と専門化しているため単純、反復作業であるが反面小さなミスも許されない。
- ・ 会社の幹部、管理職、役席、リーダーは大半静岡銀行出身で占めており、「元行員」と関連会社社員とはフラットな関係とはなっていない。「元行員」のパートが多く仕事の経験もベテランで教えてもらうことが多い。
- ・ 「静岡銀行グループ」社員として「グループ一丸となる」ことを求められ営業会議や決起大会などに参加し静岡銀行との一体感を持つ。
- ・ 賃金面では静岡銀行と同学歴であっても大幅に低い。初任給は1万円ぐらいの差であるが同じ職位でも25歳で年収において約50万円前後の差が出てくる。

＊ パート、非正規雇用労働者

- ・ 銀行窓口のほとんどはパート労働者である。窓口後方の事務処理も管理者、役席を外せばほとんどがパートと派遣労働者である。支店内の実権は働き手であるパート労働者に委ねることとなる。
- ・ パートの有効利用を図る為、窓口のパートに営業推進商品の実績高に対し数十円から数百円のインセンティブをつけ競わせる。賞与はなし。
- ・ 銀行内部の事務処理と顧客の対応はほとんどパート労働者が負うことで「一人3役」が出来るようスキルアップするため研修などが組まれる。しかし時給は上限があり数年務めれば頭打ちとなる。臨時給与や何十年勤務しても退職金もない。銀行という責任ある仕事の内容に相当する時給引き上げと、臨時給与の要求をしているが銀行は「静岡県内では高い時給である」とし改善要求に対応してきていない。

(3)問題点

＊ 入社時からコースが決められ個々の能力の多様性が発揮しにくい。

仕事の内容、役割、期待度により分けられた雇用形態の違いが処遇の違いとなっている。銀行本体社員は営業活動に特化される。みずほ銀行では入行時、初任給から営業活動の内容別にさらに差を設けている。そのため与えられた仕事と任務が適合できないと他の選択が出来にくい。そのままい続けて適応障害によるメンタルヘルス疾患になる行員も少なくない。

＊ 人間が個々の持っている個性や能力が生かされにくい。

以前企業はほとんどが正社員であるため、さまざまな仕事の内容、部署がありそれぞれの社員に合う部署や仕事の選択が配置転換ということで各自に合った仕事で能力を発揮することができた。現在は仕事の選択肢が少なく適合できなければ退職を余儀なくされる。社会人になって、1つの会社で以前のような終身雇用という長い目で見た生活設計が立ちにくい。

＊ グループ関連会社内転換制度で賃金低下

転換制度があり行員で営業などに向かない労働者は関連会社への転籍を希望又は勧められる。所属長の推薦とテストを受け合格すれば転換はできる。しかし行員からグループ会社へ転換すると賃金は7割ぐらいに減額。またグループ会社から静岡銀行への転換もできるが、静岡銀行での仕事は営業に特化しており入社時からの教育の違いから困難が多い。

＊ グループ関連会社社員の悩み

派遣、もしくは委託業務で仕事の範囲が限定されており、能力を高め系統的にステージを上げていく機会が少なく、若い労働者はやりがいを見出せないまま退職するものもいる。賃金も相対的に低く将来に対しての希望が持ちにくい。

＊ パート労働者が負う責任と権限が増加

パートの募集時、行員への転換制度の項目もあり希望を持ち応募する人もいる。皆無ではないが管理者の推薦をはじめ非常に難関。特に窓口担当は銀行の直雇いにして、ほとんど全ての業務と勧誘をしている。「静岡銀行の窓口」という静銀ブランドを持つよう教育され『ドレスコード』に沿った服装、身だしなみが決められており自前のスーツを着用している。安価の時給扱いで銀行本来の業務の代替であり雇用の調整弁として働く。

＊ 雇用形態の違いからくる労働者としての不団結

雇用形態の違いと仕事の内容と経営から求められているものが違い、労働者同士が同じ様に悩み気持ちが分かり合える職場となっていない。連携や団結が出来なく孤独感が強い。

(4) 派遣法上の問題点

＊ 100パーセント静岡銀行株主の関連会社ではほぼ100パーセント静岡銀行グループへ派遣していることから「専ら派遣」である。静岡銀行以外に派遣している状況を聞いても答えていない。

＊ 常用労働者から派遣労働者への代替は禁止されている。

＊ 専門26業種の特定派遣であるにもかかわらず、特に支店配属の労働者に対しては汎用性のある仕事をさせている。

(5) 経営側の論理

- * 派遣法に抵触しない為の策として、銀行の後方事務（銀行本来の業務）を集中化し関連会社の集中部門に委託する。これによって労働者を銀行に派遣するのでなく、派遣会社の仕事とし従事させる為制限がなくなる。
- * 企業の求める仕事の「価値」によって賃金と雇用形態が定められる。従来は社員が従事していた仕事を非正規雇用労働者、もしくは関連子会社へ委託する。行員は会社の利益につながる「質の高い」労働を求められコミットを達成したものに高い賃金と処遇を与える。企業の価値観で仕事のステージを上げたところで線引きし雇用形態を変えることで「同一労働、同一賃金」である。
- * 大企業であるほど、企業の人材育成は個々の労働者の自主性に任せ企業努力はしない。資源である人材は買手である企業が選択できる。

4・労働組合の取り組み

金融ユニオンは個人加盟の産業別労働組合であり、静岡県地域では静岡銀行と関連会社の静銀ビジネスクリエイトと団体交渉をしている。しかし静岡銀行グループは静岡銀行従業員組合があり、ユニオンショップ制で入社と同時に静岡銀行、静銀ビジネスクリエイト社員は全員が加入する。金融労連では入社式会場入り口で組合のリーフレット配布や、組合員のいる職場で機関紙の配布などの宣伝活動を行っている。

金融機関の業務と役割は大きく変化し、それにあわせ労働者の雇用状況は大きく変化し、より流動的になっている。メガバンクをはじめ合併や統合が進みその都度多くの労働者が犠牲となっている。今ユーロ圏の経済破綻から来る世界的な経済不安の中、証券会社の大幅な人員削減が打ち出されている。そうした状況で当然ながら非正規雇用の労働者の雇い止めが優先されることだろう。

少数組合であるが個人加盟の全国組織である金融ユニオンの存在を知らせる活動の重要性が増している。

5、問題提起

- * 雇用形態の違いが身分制度のように差別意識を生み、労働者の分断と不団結を生み経営者にとって都合なことである。非正規雇用は企業にとって「労働者」を雇用しなくても必要な能力を必要な時期だけチョイスすればいいのであって社会的な貢献はしていない。雇用の流動化の急激な変化に対し労働運動をどのように進め、組織していくことは緊急な課題である。
- * 各企業（大企業）を構成する社員と派遣社員の割合、外部委託している仕事の内容と割合を開示させるとともに規制をかけ雇用の促進を図る。

＊産業別、業種別労働組合の強化。横断的賃金や労働条件を引き上げる。

現状は各企業別の「従業員組合」という組織形態が主流であり同じ職場で働いていながら「非正規雇用労働者」を組織している組合が少ない。昔のように終身雇用、企業が労働者の生活の全てを保障してくれる時代は終わっている。労働者が雇用形態の違いを問わずに自ら組合に参加できる組織形態でなければ労働運動の発展はない。