

メガバンクリストラと金融労働運動の課題

金融・労働研究ネットワーク事務局長 田中均

1 3メガバンクのリストラ計画

単純合算で**3.2 万人分**に上る**業務量**を減らす 日経（電子版）

a 三菱東京UFJ銀行

国内516店舗のうち2023年度までに70~100店舗を「機械化店舗（仮称）」に転換し、「税金」「公共料金」「依頼書による振り込み」の受け付け機能を備えたATM=STM（ストア・テラー・マシーン）の導入拡大など、これまでテラーが窓口で対応してきた業務を機械対応に切り替えていく。RPA=ロボティクス（ロボティクス・プロセス・オートメーション）の活用を住宅ローンの書類点検そのほかに適用拡大する。などによって**9500 人分相当の業務量を削減し、6000 名程度の人員削減**を行う

中間決算説明資料 40p 「・RPA活用・AI活用・非対面チャネル進化」

「商銀単体の国内行員、嘱託・契約社員を含むが、海外ローカルスタッフは含まない人数」

b 三井住友フィナンシャルグループは

RPA=ロボティクスの活用で今年度**100 万時間500 人分**（＝一人当たり年間労働時間2000時間）、**3 年間で300 万時間（1500 人分）の業務を削減**、リテール（小口取引）**店舗改革**など合わせて**4000 人分の業務量を削減**するとし

中間決算説明資料 20p

c みずほフィナンシャルグループは

2024 年度末までに、グループの銀行・信託・証券会社の**営業拠点約 500 のうち 100 拠点を削減し、2026 年度末までに従業員 7 万 9 千人のうち約 1 万 9 千人を削減**する（7 万 9 千人は銀行・信託・保険を含む 銀行だけを見ると 2017 年 3 月 銀行本体正規従業員 29,848 人、連結従業員 37,696 人 連結嘱託・臨時従業員は 16,787 人 みずほフィナンシャルグループ 連結会社における従業員数 従業員 59,179 人嘱託及び臨時従業員 20219 人）

d メガバンクリストラの要因

「日経」系のインターネットサイト NIKKEI STYLE は「銀行大リストラで激震！」という記事で

- ① 『「マイナス金利」説』＝マイナス金利の長期化や人口減など国内銀行業務の「構造不況化」、
- ② 「AI 変革説」＝AI やフィンテックなど技術革新で銀行業務そのものが消滅しつつある、

③「仮想通貨」説=ビットコインなどの仮想通貨の進展で伝統的な銀行は致命的なダメージを受ける、などの3要因をあげています。

参考 フィンテックとITCについて

「日本政府におけるフィンテックへの取り組み」 富士通総研HP「各国政府のフィンテックに関する取り組み」から

日本では2014年頃からフィンテックという言葉が巷間に流布するようになった。金融庁は、金融機関およびICT関連企業を招集して、決済業務・サービスの高度化を目的とする研究会を2014年10月より開催している。主に我が国における決済サービスの高度化に向けた検討の場であったが、フィンテックに関しても取り上げられ、金融当局として整備すべき環境について議論する場として研究会を位置づけている。さらに、経済産業省においてもフィンテック研究会を開催(2015年10月)、金融庁も継続してフィンテックにかかる規制整備の議論を開始(2015年9月より)するなど、官によるサポートに向けた議論が積極的に行われている。こうした検討会で議論されている主な内容は、既存金融機関がフィンテックに取り組みやすくするための「銀行持ち株会社における業務規制の緩和」、これまで規制がなかった仮想通貨取引に一定のルールを設ける「仮想通貨取引の規制」などが挙げられる。

現状、銀行持ち株会社の子会社に認められている業務は金融業務に限定されている。この規制は、銀行による産業支配と機関銀行化(銀行子会社が関連の事業会社の容易な資金調達手段に使われること)を排除するために制定されたが、これにより銀行持ち株会社は、フィンテック企業をはじめとするICT企業への出資が制限されるという課題を抱えている。しかしながら、銀行持ち株会社における規制が緩和されれば、銀行のグループ内に、電子商取引やモバイル決済を手がけるICT企業を持ち、オンラインショッピングサイト運営などが可能となると考えられ、結果として、銀行は今までできなかった事業分野に進出していくことが可能となる。すでに楽天などをはじめ、ICT企業が銀行業に参入する例はあることから、今後、伝統的な金融機関によるサービスとの利便性での競争が促進されることが期待される。

ICTについて ITとはほぼ同義 情報 information 通信 communication 技術 technology

e 現在3メガバンクの計画で出てきているのは

- ①機械化店舗への転換(三菱東京UFJ) 店舗改革(三井住友) 営業拠点の削減(みずほ)
- ②RPA=ロボティクス(ロボティクス・プロセス・オートメーション)
- ③フィンテック関連のリストラについては構想として出てきているが、人員削減に直結するかどうかは不明

f ATMの設置状況

銀行のATMの設置状況を全銀協のデータでみると2001年に都銀で設置店舗数2630ヶ所、設置台数2万9447台が2016年には1926ヶ所、2万6294台と減少し、地銀など他業態も同様です。これは、コンビニやスーパーなどでのATM設置が2000年代に急拡大した結果でしょう。例えば、みずほ銀行の都内の現在の状況をホームページで見ると、支店と出張所が計197に対して、営業店以外の場所に設置した店外ATM557ヶ所、イオン・みずほ共同設置のATMが615ヶ所となっています。店外ATMとイオンとの共同設置ATMの合計で1172ヶ所となっています。これに加えてコンビニのATMがある。さらに、インターネットバンキングの拡大があります。営業店の位置づけが大きく変化しつつあり、顧客と銀行サービ

スの接点の多様化が銀行業務量の変化・リストラの条件を形成しています。(金融・労働研究ネットワークHP 調査レポート「メガバンクが相次ぎリストラ計画を公表」から)

2 不良債権処理で半減した従業員数

a 労働者構成の変化

都市銀行の従業員数がピークだったのは1978年で、全銀協の「全国銀行財務諸表分析」によると18万3219人でした。それが1990年の15万2237人にまで削減されます。この時期は銀行オンラインシステムの2次オンから3次オンへの移行期で、営業店の後方事務を4～5カ店ごとにまとめて処理をする地区センターを各地に作るなど、それまで内部で処理していた業務の「外注化」が進められました。

この時

減らされたのは女性従業員で男性従業員はむしろ増加しています。業務の「外注化」を進め、女性行員を削減し「子会社」の従業員や非正規労働者にシフトしていく体制が作られました。都市銀行従業員数はこの1990年以降、1994年の15万8657人まで増加に転じます。そしてバブル経済崩壊後の金融再編・不良債権処理の中で削減され続け2006年には8万5531名となっています。不良債権処理の中で、ピーク時の半分以上にまで削減されました。その後、緩やかな増加に転じて2017年には9万7601人にまで戻っています。(金融・労働研究ネットワークHP 調査レポート「メガバンクが相次ぎリストラ計画を公表」から)

表1 都市銀行従業員数の変化

	男	女	計
1977年	100374	82845	183219
1992年	104328	50486	154814
2000年	80469	38855	119324
2005年			86764
2010年			94613
2015年			93416
2016年			95107
2017年			97601

全国銀行財務諸表分析から

2001年以降男女別記載なし

表2 都市銀行の労働者総数
と正規従業員数

2017年3月	正規	総数
みずほ	29848	54600
三菱東京UFJ	34276	109912
三井住友	29283	60184
りそな	9450	14561
埼玉りそな	3239	6028
	106096	245285

正規は正規従業員

総数は連結従業員プラス臨時

三菱東京UFJの総数には

アユタヤ銀行従業員を含む

有価証券報告書による

表3 三菱東京UFJ銀行の労働者構成推移

銀行本体の労働者の構成	従業員数	臨時職員	派遣期末	派遣平均	嘱託
2008	33,280	4,563	14,603		2,012
2009	33,827	4,668	12,556		2,053
2010	34,902	14,392	10,143	11,149	2,008
2011	34,797	12,795	8,974	9,631	2,000
2012	35,480	12,262	7,895	8,559	1,896
2013	36,499	12,166	2,804	4,558	1,815
2014	37,527	12,675	3,090	2,962	1,874

2015	35,214	12,356	2,747	2,839	1,891
2016	34,865	12,244	2,760	2,814	1,730
2017	34,276	11,973	2,626	2,800	1,641
連結子会社を含めた労働者の構成					
	従業員数	臨時職員	派遣期末	派遣平均	嘱託
2008	59,122	8,170	25,469		4,278
2009	56,024	6,877	21,530		3,697
2010	55,549	23,900	17,500	19,100	3,446
2011	56,812	21,400	15,400	16,600	3,729
2012	57,338	20,900	14,200	14,700	3,675
2013	59,057	20,600	9,100	10,700	3,599
2014	78,105	23,200	5,700	6,700	3,909
2015	79,146	22,900	5,400	5,400	3,943
2016	80,088	22,500	5,500	5,500	3,925
2017	84,025	22,000	5,400	5,500	3,887

2010年以降派遣労働者は臨時職員の中に重複する。したがって、2010年以降は臨時職員が急増。派遣労働者が2013年以降減少していくのは派遣法の改正により派遣労働者が直接雇用の臨時職員となるから。銀行本体の「従業員」は正行員、「連結子会社を含めた従業員」は正行員プラス子会社の従業員。（「派遣労働者の直接雇用と限定正社員化の動き」金融・労働研究ネットワークHP 「論文とレポート」2014年5月3日 up 参照）

b 三菱東京UFJ銀行の非正規従業員の実態

全体の概数 上記表3から

銀行単体

本体正行員 34000～35000 本体非正規（臨時+嘱託）13000～14000

本体総数 47000～50000

連結会社

連結従業員 従業員 60000 そのうち本体正行員 35000 関連会社従業員 25000

連結の非正規（臨時+嘱託）26000 連結総数 86000

b 銀行本体の労働者数（浦野報告から）

「三菱東京UFJでは、3年ほど前に従業員組合が非正規労働者を組合員に組織化しました。この当時、行員が3万6500人。それに対して、嘱託契約社員とって投資信託などリスク商品の販売をしている人たちが2000人。それから内部事務などに従事する契約社員の方が9500人ということでした。この時従業員組合が組織化しようとしたのはこの2000人と9500人の合計1万1500人です。」

c 契約社員の業務別構成

「契約社員は、次のように業務に分かれています。事務社員として窓口業務、後方の記帳事務、ローン受付、外為記帳でざっと2500人。ロビーアテンダント（LA）としてロビーでお客様を案内する労働者が1700人。窓口業務のテラーが1500人、バックの記帳事務に限定している人たちが1500人。カスタ

マーパートナー（CP）という形で法人課の集金業務をしている人が約 800 人。法人の営業をしている人たちが持ち帰ってきた事務処理をする事務サポートと、貸し付けの内部事務を行員に代わってする法人事務というのが 700 人。ローンの関係を処理している人が 150 人。+嘱託契約社員 2000 人という形で業務別に担当して仕事をしています。」（金融・労働研究ネットワークHP 研究会報告「メガバンクの非正規問題—三菱東京UFJ銀行を中心に」金融ユニオン浦野弘から）。

契約社員（非正規労働者）の時給水準 資料「非正規労働者の賃金実態」

d 最低賃金金額との比較

	2015 年	2016 年	2017 年
東京	907	932	958
愛知	820	835	845
大阪	858	883	909
福岡	743	765	789
熊本	694	715	737

資料「非正規労働者の賃金実態」は 2016 年 9 月募集 最低賃金は各年 10 月発効

例えば「後方事務」の東京は 940 円となっている。最低賃金の東京 932 円は 2016 年 10 月発効だが、9 月募集なので 932 円を見通して 940 円としたと推定。同じ後方事務の「福岡熊本」は 800 円となっている。これも福岡の 789 円を見越していたか。いずれにしても非正規社員の時給が最低賃金をベースとしていることが示される。

資料「非正規労働者の賃金実態」の出所＝三菱UFJ人事サービス株式会社HP

ちなみに銀行本体の行員の年間賃金は 7738000 円 平均年齢 37.9 勤続 14.5 年 男女合わせた数値

b 非正規の賃金—地域最賃をベースにしている

経営側の処遇の位置づけの違い 非正規の処遇は市場価格で決定する

「この派遣から直雇用に変った契約社員の賃金について、私たちの組合がずっと銀行と交渉してきています。そのなかで銀行は「職務に応じた賃金です」と言い、それぞれの職務のお客さんとの接触度とか収益貢献度という内容で決まっていると説明しています。ですから派遣から直雇用に代わり、有期の直雇用から無期雇用に変わっても賃金は変わってません。」（金融・労働研究ネットワークHP 研究会報告「メガバンクの非正規問題—三菱東京UFJ銀行を中心に」金融ユニオン浦野弘から）

3 メガバンクリストラと労働組合の直面している課題

a 雇用構造の激変の下でのリストラ

メガバンクのリストラ問題に取り組んでリストラ人削減はどの階層で進められるか考えた。当初はフィンテックやAIなど新技術導入によるシステムへの移行かと調べてみた。三菱東京UFJの説明で来店客数が10年で4割減っているとあり、当面のリストラは店舗改革・削減による人員削減が一番現実的と判断。

次にどの階層が削減されるかを考えると、雇用構造が大きく変化していることが浮かんた。メガバン

クの雇用構造が大きく変化していることは金融労働調査時報で2005年ころから指摘してきた。ただしこの雇用構造の変化の程度はメガバンク、大手地銀、地銀、信金などの地域金融機関で大きく異なる。

(田中均「金融機関における雇用の重層化・不安定化の実態」金融労働調査時報08年10月号、田中均「激変した金融労働者の雇用構造」金融・労働研究ネットワークホームページ「論文とレポート」2014年8月 up 参照)

b 非正規労働者へのリストラは業務グループ丸ごとの「雇止め」となりうる

正規労働者へのリストラ攻撃への対応は当然必要となるだろう。不良債権処理の中で正規労働者がリストラにさらされてきたことは上述レポートや「調査時報」「ひろば」で取り上げてきた。同時に非正規労働者へのリストラへの対応が必要だとの認識にたどり着いた。

以下浦野報告レジュメから(金融・労働研究ネットワークHPにアップ済)

<職務廃止のリストラ撤回闘争>

① 最初の非正規の戦い

A 生命囑託事務社員解雇闘争

バブルの破たんまで倒産した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。勝利と和解。

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系の大坂テレビ窓口の**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をすることを確認**しました。

田中補足 派遣労働者の雇用問題は雇用主である派遣会社（派遣元）との団交事項として、派遣先（この場合銀行）は対応しないのが一般的。ここでは派遣労働者の問題に銀行が対応している。このテレビ窓口事件では職場に三和銀行時代から不当差別是正を求めてたたかった活動家グループのメンバーがいた。全銀連以来のたたかひの流れが引き継がれている。

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。

以上 浦野報告レジュメから

上記事例から明らかになること

業務廃止＝雇止め

非正規＝契約社員は従来ほとんど有期雇用であったこともあり、リストラ＝業務廃止で自動的に雇止め解雇となることがあった。

A 生命の東京事務センター廃止・長崎に事務センター新設＝東京から長崎への移転

三菱東京UFJのカード販売スタッフ販売廃止400名雇止め

大阪テレビ窓口廃止

経営側のスタンス 雇う側にはこの業務で募集し雇用した＝業務がなくなったら雇用もなくなるのは当然

無期雇用に伴う制度では 業務終了に伴って解雇がありうるという条項が三菱東京UFJの無期雇用に伴う就業規則に規定されている。

これに対して金融ユニオンは業務がなくなった場合については「整理解雇の4要件」が適用される。従来も協議してきたように他の職場に仕事を確保することを求めるとしている。

整理解雇の4要件・会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇

次の4点をいずれも満たすことが必要です。

- ① 整理解雇することに客観的な必要があること
- ② 解雇を回避するために最大限の努力を行ったこと
- ③ 解雇の対象となる人選の基準、運用が合理的に行われていること
- ④ 労使間で十分に協議を行ったこと

c 課題に直面しているのはメガバンクの労働組合、メガバンクの労働運動ではない

大きく言うと日本の労働運動が直面している課題ととらえるべき

雇用構造が大きく変化しているのはメガバンクに限らない。日本全体で非正規が4割を占めるまでになっている。だから、メガバンクで生じようとしている事態は日本全体で生じていることと同じ。メガバンクに働く労働者の権利を確立して行くという視点で見ると、非正規労働者に対するリストラ攻撃にどう対応するかがボリュームから言っても非常に大きな問題になっていることの認識が重要になっている。今企業別労組は行き詰っている。企業内労使協調組合は正規労働者の削減、労働者全体に占める比率の減少で影響力を失っている。たたかう組合でも企業別を組織単位にしているところは、一層の少数化にさらされて存続そのものが危ぶまれているところまで来ている。

「たたかう」企業別組合は「全労働者のために」たたかっていると自負している。

上記のメガバンク雇用構造の変化と銀産労・金融ユニオンのたたかい・経験から何が明らかになるか。

経営側の願望としては、無期雇用化した非正社員は業務が廃止されたら即解雇できる限定「正」社員とするのがベストだろう。たたかいがなかったら自動的にその方向が定着してしまう。

「ロボットによって多くが職を失う」ドイツ銀行CEO

メガバンクのリストラ計画では、「ロボティクス」に象徴される新技術による労働者の労働の機械による置き換えが、新時代を象徴する構想となっています。英紙「ガーディアン」は、9月6日の電子版でドイツ銀行のジョン・クライアンCEOが「非常に多くのスタッフがロボットによって職を失う」と発言したことを報じています。クライアンCEOは「将来我々は人間のように行動するロボットに業務を行わせるだろう」「銀行がこの変化にかかわるかどうかに関係なく、それは進行している」とも述べています。ロボットや人工知能が人間の労働にとって代わり労働者は職を失うことになるかどうか。これは金融に限った問題ではありません。

ILOのガイ・ライダー事務局長は国際公務労連(PSI)の第30回大会(10月30日～11月3日)で

この問題について発言しています。

ガイ・ライダー事務局長は「労働の未来に関する議論が、新技術が果たしうるよりも過剰に重視されて、どれだけの職が失われどれだけの職が創造されるかに集中している」ことに懸念を表明し、次のように続けています。「我々の活動や社会の様々な要因が、この数値を変えていくのである」。「技術が未来の労働の在り方を変えていくことは事実だ。重要なのは、我々が何が起きようとしているかを把握し、労働市場や労働市場の規制を変革していくことであり、後からキャッチアップすることではない。我々は技術変化の傍観者になるのではなく、新技術の導入を我々自身の目標実現に利用すべきなのだ」(グローバルな労働組合情報放送「ラヂオ・レイバー」11月2日放送から。)