

# ドイツ銀行が 18000 人のリストラ計画を公表

金融・労働研究ネットワーク 田中均

## 投資銀行業務からの撤退か

ドイツ銀行は世界で 18000 人の人員削減を伴う事業再編を決定。7 月 8 日～9 日にかけてメディアが一斉に報じました。英紙「ガーディアン」はインターネットサイトで、イギリスやアメリカのドイツ銀行の職場の様子を詳しく紹介し、「ドイツ銀行は、グローバルに、18000 人の人員削減計画公表したその数時間後に、ロンドンのシティとニューヨークで数千人の解雇を開始した。ドイツ最大の金融機関のグローバルな従業員数は約 91500 人で、そのおよそ 5 分の 1 が削減されることになっている」と報じています。「ガーディアン」ホームページ 7 月 8 日 “Summary: Job cuts as Deutsche restructures”）。

ドイツ銀行の大幅なリストラの動きは、これより早く 6 月 28 日に米誌「ウォールストリートジャーナル」が報じていました。同記事ではドイツ銀行が 15000 人から 20000 人、フルタイム従業員の 6 人に 1 人の削減を検討していると、それはグローバルな雇用 91463 人の 16%～22%に当たると解説しています（「ウォールストリートジャーナル」ホームページ 6 月 28 日 “Deutsche Bank Considers Up to 20,000 Job Cuts”）。

この記事では、ドイツ銀行が 2015 年に当時の経営最高責任者（CEO）、ジョン・クライアン氏が 15000 人の人員削減を打ち出していたことに触れて、この時の計画は十分に実行されなかったと指摘。2018 年の 5 月に、現経営最高責任者（CEO）のクリスチャン・ゼービング氏は 2019 年末には従業員数を 90000 人以下にする計画を明らかにしていたとし、ディスクロージャー報告によると、同行は昨年 5800 人の削減となっているとしています。

ジョン・クライアン氏の人員削減計画は従業員をロボットにおき替える発言として注目を集めましたが、今回ドイツ銀行が公表したリストラ計画は、同行がアメリカのゴールドマンサックスなどに匹敵する投資銀行を目指してきた長年の経営戦略からの撤退です。

## ドイツ政府の支援する合併計画が破産

したがって、現在世界的に進行している金融のデジタル化、ロボット導入（ロボティクス）、AI 活用によるリストラとは異なる、経営戦略の転換による人員削減です。しかし、ドイツ銀行の投資銀行からの撤退の背景には、ドイツ国内で銀行労働者を組織するドイツ統一サービス産業労働組合（Ver. di）の闘いを見落とすことはできません。今回の、投資銀行業務撤退の前に、ドイツ銀行はドイツのコメルツ銀行との合併の交渉を行っていました。この合併の話し合いは、コメルツ銀行の株式 15.5%を保有するドイツ政府の支援で今年 3 月から進められていました。ドイツ銀行とコメルツ銀行の従業員数は合計で 135000 人規模ですが、この合併が実現すると大量の人員削減が行われることが予測されていました。

この合併の動きに対して、すでに今年の 1 月に統一サービス産業労働組合（Ver. di）の銀行部門の代表は「この 2 行の合併は大量の人員削減をもたらす、それ以外に何のメリットもない」と批判。3 月 12 日に、労働組合として「この合併によって海外からの敵対的な買収のターゲットになる」として強く反対するとし、さらに、この合併で 30000 人の雇用が危険にさらされると批判していました。こうした中で、両行が合併を断念したことを 4 月 25 日になってメディアが報道しました。経営の行き詰まりを政府も支援する合併で打開しようとしたのですが、それが失敗に終わり新たな活路を求めて打ち出されたのが、今回の 18000 人削減のリストラ計画です。

ところで、18000 人のリストラを欧米のメディアが一斉に報じたのは 7 月の 8 日から 9 日ですが、ドイツ統一サービス産業労働組（Ver. di）の加盟する国際産業別労働組の UNI はホームページで「ドイツ銀行労働者 賃上げ勝ち取る」という記事を 7 月 9 日付でアップしています。記事では、「ドイツの銀行部門労働者は 4%の賃上げと、銀行業務のデ

デジタル化に対する労働者支援措置で経営側と合意した」して「この大きな勝利はUNI ヨーロッパ金融部門に加盟する労働組合 Ver. di が、警告ストライキを含めた非常に困難な6度に及ぶ交渉で勝ち取ったもの」と高く評価しています。

## 労働協約改定で労働組合=UNI・Ver. di が「大きな勝利」

合意の中身は包括的なパッケージとなっていて、29カ月の間に2段階で4%の賃上げを行う、研修生の報酬を増額し、仕事の見通しを示すこと、業務のデジタル化に対応して労働者を支援する措置をとること、銀行部門の年金スキームを将来見直すこと、それぞれの労働者の事情に応じた研修機会を提供するなどの協約などとなっています。

これ以前に、UNIのホームページでは、5月15日付で「UNI ヨーロッパ金融部門はドイツ銀行産業での労働協約改定をたたかうVer. diとともに闘う」という声明を公表し、向こう3年間でわずか0.97%の賃上げを認めること以外のすべての労働組合要求を拒否する銀行経営者を強く批判。「ニューデジタル時代」に対応した労働者のトレーニングを受ける権利を含む組合要求に応じることを求めています。ドイツ銀行は、前経営最高責任者（CEO）ジョン・クライアン氏が、従業員をロボットの導入で削減すると公表して、注目され一定に人削減も進められたと推定されます。しかし、今回のコメルツ銀行との合併が失敗に終わった経過から、ドイツ国内でのリストラに対する労働組合の闘いが大きな抵抗となることが理解されます。

周知のようにドイツでは経営に大きな影響を及ぼす「監査役会」（Supervisory Board）に労働組合代表が選出されますが、労働組合 Ver. di の銀行部門の指導者のJan Duschok氏は同行の「監査役会」のメンバーでもあります。Ver. di はコメルツ銀行の「監査役会」にも2名選出しています。今回公表されたグローバルなリストラがドイツ国内、アメリカ、ロンドンでどう進められるのか今後の経緯を注視する必要があります。とくにアメリカの銀行産業はほとんど労働組合が組織されていないことから、ドイツ国内との違いが注目されます。

筆者は全労連発行「月刊全労連」9月号に「デジタルイゼーションとAIにいかに対応するか—金融労働運動の課題」を執筆しました。そこで、ILOガイ・ライダー事務局長の言葉を引用して結びました。このガイ・ライダー事務局長の発言は2017年9月末から10月にかけての国際公務労連の大会での発言です。この発言は、短いものですが今日のフィンテック、デジタルイゼーション、AI、アマゾンなどの「プラットフォーマー」巨大企業の出現・拡大が労働と社会の在り方を大きく変動していく中で、労働運動と民主運動が常に確認すべき基本的な視点を示すものです。ガイ・ライダー事務局長はAIやプラットフォーマーによる変革の中で、技術変革の影響を過大に評価することに対して以下のように警告しています。

「私は、技術が将来に与える影響について、実際以上に過大に評価された議論に陥ることを非常に懸念しています。テクノロジーが10年間の間に仕事を作り出すとか、仕事が失われるという無数のレポートがあります。それはばかげています。我々の行動や社会の動きなど非常に多くの変動要素があるのです」と述べています。

ドイツ銀行の前経営最高責任者ジョン・クライアン氏以降のリストラや、今回のコメルツ銀行との合併の話合いの経緯を見ると「我々の行動や社会の動き」が「非常に大きな変動要素」となることが理解できます。そして、ガイ・ライダー事務局長の次の言葉は「第4次革命」立ち向かう視点を与えてくれます。

「重要なことは、労働市場にかかわる制度と規制を、変化を事前に見極めて再設計することであり、後からキャッチアップすることではないのです。テクノロジー変化の傍観者になるのではなく、我々の目指すゴールに向かって利用することが求められているのです」。

労働運動や社会の諸階層が技術変化に問題にどのようにかかわっていくのか、何を指すのかこれが出発点です。金融のデジタルイゼーションについては「月刊全労連」9月号が「AIなど技術革新と労働者・労働組合」の小特集を組まれています。金融・労働研究ネットワークとしても、今後フィンテック、デジタルイゼーションに取り組む予定です。ご参照ください。