

# 電子交換所設立とメガバンクリストラ

## 金融労働運動の直面する課題

金融・労働研究ネットワーク 田中均

### 「世界最先端デジタル国家」宣言

全銀協が6月に電子交換所設立の方針を決定し公表しました。日本経済新聞は6月12日付で解説記事を掲載しています。これに先立ち、全銀協は2017年から2018年にかけて「手形・小切手機能の電子化に関する検討会」を5回開催し、2018年12月に「報告書」をまとめて公表しています。

「手形・小切手機能の電子化」は、安倍政権の「未来投資戦略17」の「手形・小切手について、企業・金融機関双方の事務負担を削減するとともに、ITを活用した金融サービスとの連携を可能とする観点から、全面的に電子的な仕組みへと移行することについて、官民が連携した検討を推進する」という方針を受けたものです。世界経済は、GAFA(グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル)に象徴されるIoTフォーマット企業が登場する一方で、従来の独占的大企業が凋落を余儀なくされ、産業構造が急速に変化しています。日本政府は、GAFAのような巨大IoTフォーマット企業を持たない出遅れ感を強め「世界最先端デジタル国家宣言・官民データ活用推進基本計画」を策定するなどして、人工知能(AI)の開発導入、社会全体のデジタルイノベーションを急激に進めようとしています。「手形・小切手機能の電子化」は、そうした日本政府・財界の当面の戦略的重点施策の一環として進められるものです。

### 5年で手形・小切手6割を電子化 残りを電子交換所へ

全銀協の「手形・小切手機能の電子化に関する検討会」報告では、次のように基本方針を明らかにしています。

- ①紙ベースの手形・小切手はなくす。
- ②それに向けて、約束手形は電子記録債権へ、小切手と為替手形はエレクトロニックバンキングによる振り込みに移行する。
- ③この方法で、5年間(2018年から5年、2023年まで)で60%の電子化を進める。

この60%という数字は、これまでの電子化の事例(高速自動車道のETC決済普及、携帯電話の普及率、交通系ICカード、スマートフォン普及率)から推定して、現物ベースの手形・小切手は5年間で3割は減っていくと見込み、それを加速する推進政策で、倍加して6割を電子化することを中間目標としたものです。

全銀協の統計で、2018年の手形交換の現状を見ると、全国107カ所の手形交換所において枚数で5064万枚、金額で223兆円となっていますが、この6割を上記の方法で電子化するという方向です。これが目標通り実行されても4割が電子化されないで残ることを想定し、経過措置として2022年までに電子交換所を設立し4割の手形・小切手をイメージデータとして読み取り電子交換所に送信する、あるいは電子交換所から受信するという計画になっています。

### 手形交換 枚数で3割、金額で5割が東京に集中

手形交換所は全国に107ヶ所とされていますが、全国で2018年の手形交換枚数50643000枚のうち、東京交換所1カ所で16147000枚31.8%、金額では全国223512942百万円の中、東京1カ所で123103602百万円、55.0%を占めています。2023年までに手形・小切手の6割を電子記録債権と、エレクトロニックバンキングで代替える目標が実現す

ると、特に集中している東京交換所に参加している金融機関への影響が大きいでしょ。

## 電子交換所のイメージ図 「搬送」が無くなり「送信」に

全銀協の公表している電子交換所のイメージ図を見ると、取立銀行、手形交換所、支払銀行の間が、現行の「搬送」から「送信」に変わります。そして、取立銀行のところに「イメージ変換」の作業が示されています。見てきたように、全銀協の中間目標で現物が60%減り、残り40%は電子交換所経由となるとされています。これまでは、各金融機関の手形・小切手担当部署で現物の仕分け・分類作業を行い交換所に搬入していた。それが、電子交換所設立で「搬入」作業は「送信」に変わり、「送信」の前に「イメージ読み取り」作業が発生します。この作業をどう編成していくのか。金融機関によって手形・小切手の処理量は大きく違い、メガバンクでは専門の部署で契約社員や派遣労働者を含めて相当数の労働者が手形・小切手関連業務に従事しています。この業務の再編成がどう進められるかが、とりわけ手形・小切手業務に専従している労働者の雇用と労働条件にかかわってきます。また現在「搬入」に伴って、関連部署はシフト勤務となっていますが、これがどう変わるかも問題となるのではないのでしょうか。

## メガバンクリストラとの関連で

三井住友フィナンシャルグループ、みずほフィナンシャルグループなどのメガバンクは2017年後半に、一斉に大幅なリストラ計画を打ち出しました。三菱UFJフィナンシャルグループは、2023年度までに国内516店舗を2~3割削減し、同時に70~100店舗を「機械化店舗(仮称)」に転換する。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、9500人分の業務量を削減し労働者を6000人減らすとしていました。その後、2023年までの削減する店舗数を180店舗に上乗せしています。支店窓口で職員が対応する「有人チャネル」とスマートフォンやインターネットで対応する「非有人チャネル」に分けて有人対応を削減し、人員を削減する。これまで、店頭でしかできなかった住所変更、喪失届(再発行)などもインターネットで完結できるようにして「非有人チャネル」へのシフトを進め、インターネットバンキングの稼働率を2018年度の25%から2023年度には60%に引き上げるなどとしています。また、「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を、17年の説明では2023年までに100%導入を目指すとしていたものを、2018年度段階で全店設置完了するなど計画を前倒ししています。この計画は2017年の中間決算発表時に出されたものですが、その後削減する店舗数を上乗せするなどスピードアップしています。

さらに、ここで公表されているリストラ計画の人員削減数は銀行本体の労働者です。投資家向けの説明資料を見ると、臨時従業員を含めた労働者4万3千人程度から9500人分の業務量を削減し、6000人の人員削減を行うとされています。しかし、三菱UFJ銀行で働いている労働者は有価証券報告書で、連結関連会社を含めて11万2000人です。説明資料で4万3千人とされているのは、そのうちの連結関連会社を含まない銀行本体の行員、契約社員、臨時従業員の合計です。つまり、三菱UFJ銀行のリストラ計画は6000人の削減以外に、連結関連会社の従業員、契約社員の業務再編人員削減を警戒する必要があります。そして、東京の手形交換所で交換業務にかかわっている労働者は、銀行本体の雇用ではなく連結関連会社に雇用されている労働者です。

マイナス金利に象徴される、金融緩和・低金利政策が金融機関経営を圧迫しています。また、金融にIT技術を適用する「フィンテック」が金融産業を大きく変貌させつつあります。冒頭に指摘したように、政府は「世界最先端デジタル国家宣言・官民データ活用推進基本計画」を決定し、また消費税導入時には増税分のポイント還元を行うまで行ってキャッシュレスを後押しするなど、デジタルライゼーションを推進しようとしています。そうした中で、大手銀行、特にメガバンクが銀行の形を大きく変えるリストラを打ち出しました。みずほフィナンシャルグループはグループ全体で7万人の従業員を1万9千人削減するとしています。このリストラが、労働者にどんな影響を及ぼすか。先に見た「有人チャネル」から「非有人チャネル」への転換は、支店の数を減らし人員削減となります。コース別人事

制度の一般職の採用減、総合職への統合など正規雇用労働者への影響も問題となります。同時に90年代後半から進められた不良債権処理の中で、雇用構造が大きく変化し、急増した契約社員や臨時従業員の雇用をどう守っていくかが非常に大きな課題です。

## ユニオンショップ組合の外側にいる労働者が犠牲に

三菱UFJ銀行の国内の労働者を雇用別に見ると、正社員の行員が36.2%、関連会社の従業員が37.1%、嘱託臨時従業員26.6%となっています(2019年3月 有価証券報告書から推計)。金融労連傘下の個人加盟労働組合の金融ユニオンは、三菱UFJ銀行から雇止めを通告された労働者を支援する闘いに取り組んできました。ここでは詳述できませんが、金融・労働研究ネットワークホームページ掲載の浦野氏の報告をご参照ください。(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 左を、ctrlキーを押してクリック。あるいはグーグルなどで「金融・労働研究ネットワーク」を検索)

上記浦野氏報告にもあるように、契約社員、臨時従業員に対して、業務の再編で当該部署が廃止となるとそれを理由として雇止め通告となり、雇用の保障を求めての闘いとなっています。これまでの闘いでは、雇止めやリストラが労働者に通告されてからユニオンに相談があり、銀行との交渉が始まる事例がほとんどです。そうした条件の下でも、雇用の確保や要求を実現した取り組みがありました。業務再編、リストラが計画されるとき、そこに働く労働者の処遇がどうなるかが労働者にとりもっとも重要なことです。従来、金融機関は多数が正規雇用の労働者でユニオンショップ協定を結んだ労働組合の組合員でしたので、リストラや業務の再編がある時は経営側と労働組合の協議が行われました。

これは当然のルールであり、労働組合の重要な機能でした。雇用別にみても、正規雇用以外の労働者が大きな比重を占めている事実は、非常に大きな問題を労働運動に提起しています。リストラや雇止めの最大の犠牲が労働組合に組織されていない労働者に転嫁される時、闘う力を一番必要としている労働者が、労働組合とは別のところで犠牲になってしまうからです。金融ユニオンは、そうした労働者を受け入れ支援してきました。このことは、今日の世界のグローバルな労働運動の視点から見ても大きな課題となっています。経済のグローバル化の中で雇用構造が大きく変わり、非正規労働者、請負、セルフエンプロイメント(self-employment=自己雇用)が増大し、従来の伝統的産別労働組合の組織率が低下し、社会的影響力を失っています。従来の労使関係の外側に放置されている不安定労働者や「実質的」労働者にどう対応するかが問われています。

## 全銀協「検討会」では中小業者、銀行労働者への配慮の声も

手形・小切手の電子化と電子交換所設立についての全銀協の方針に対して、当該職場の労働者の雇用の保障、権利の確保を要求の中心に置き、当該業務をどのように再編するのか説明を受けるのは労働組合と労働者の当然の権利です。ILO(国際労働機関)のガイ・ライダー事務局長は、今日のデジタルライゼーションに対する構えとして、事後的にキャッチ・アップ(決定が出てから後追する)ではなく、事前に変化を先取りしてそこに働く人間を中心にした改革に変えていく取り組みの重要性を提起しています。

全銀協の「手形・小切手機能の電子化に関する検討会」でも、日本商工会議所・全国商工会連合会・全国中小企業団体中央会からの意見を受けて「今回の提案が金融業界の都合を中小企業に押し付けるようなものであってはならないと考える」という意見が出され、事務局からは「全国の手形交換所(地方の)は、地方銀行が中心になって運営しており、仮に電子化により交換所が不要となった場合には従業員の就労の点に留意する必要がある」とあり、事務局としては、この点でも丁寧に議論を進めていく必要があると考えている」などの意見が出されています。

このレポートでは、メガバンクリストラとの関連を中心に検討してきましたが、中小業者やメガバンク以外の金融機関への影響をも含めてさらに検討していくことが求められます。