

## 調査報告

# 激変した金融労働者の雇用構造

金融業における非正規労働者問題の背後にある構造変化

金融・労働研究ネットワーク 田中均

## 1 バブル崩壊後の危機と金融労働者

### はじめに

安倍内閣のアベノミクスのもと労働規制緩和、労働法制の改定の動きが進み、特にメガバンクでは派遣労働者の直接雇用とその一部の無期雇用への転換などこれまでの雇用の構造を大きく変える動きが明らかになっている。この問題の本質を理解するには、90年代初頭のバブル崩壊とその後の長期にわたる金融危機の中で、金融機関が大幅に人員削減を進めていたことを念頭におく必要がある。2000年代初頭には大手銀行では非正規労働者や関連会社労働者を含めた労働者総数に占める正規社員の比率は30%台にまで低下していた。

2013年前後から三菱東京UFJ銀行では派遣労働者を直接雇用の契約社員に転換し、これまでの3ヶ月とか半年など期間が限定された有期雇用を無期雇用へ転換するという。しかし、無期雇用といっても従事している業務が業務再編等でなくなれば解雇される職種限定の雇用だという。個人加盟労組の金融ユニオンとの団交で、銀行は現在の契約社員で無期雇用へ採用されないのは1～3%程度とし、ほとんどが無期雇用化されると説明している。

これまで派遣社員だった労働者が直接雇用の無期契約社員となることは雇用の安定から一定の前進と言うべきだろう。しかし、金融機関における雇用構造の視点から見ると、派遣社員並みの条件で時間給賃金の無期雇用労働者が大量に創出されることを意味する。

本稿では非正規雇用が大きな比重を占めるにいたった、2000年代初頭の雇用がいかなる金融政策の下で形成されたかを、バブル崩壊後の金融政策との関連で検証する。

### (1) 労働条件を大きく左右した危機対策

1990年代初頭のバブル経済の崩壊以降、金融労働者の労働実態、労働条件、雇用形態は、大きく変化した。わが国の金融システムはバブル経済崩壊以降、長期間きわめて不安定な状況から脱することができず、数度にわたる深刻な金融危機に直面した。その深刻な危機に対応してとられた金融政策が、金融労働者の状況に重大な影響を及ぼしてきた。本稿ではまず、金融危機の中で、労使関係・金融労働者の処遇がどうであったかを、振り返っておきたい。

バブル崩壊以降の金融システムの変動を概観すると以下の一連の経過が、金融労働者の状況にきわめて重要な影響を持っていたことを確認できる。

①1994年12月の東京協和信用組合、安全信用組合の破綻から始まりコスモ信用組合（95年7月）、木津信用組合（同8月）、兵庫銀行（同8月）にいたる一連の金融機関の経営破綻、

②住専（住宅金融専門会社）処理政策の議論と決定（95年12月閣議決定、96年5月、6850億円の財政支出を含む予算案国会で承認）、

③橋本内閣による日本版金融ビッグバン政策（96年11月、橋本総理指示）、

④97年11月の北海道拓殖銀行、山一証券の破綻など都市銀行と4大証券の一角が破綻するという金融危機の深刻化と、それに引き続く98年3月と98年10月になされた巨額の資金棒による公的資金注入の決定。

⑤99年8月の、富士銀行、第一勧業銀行、日本興業銀行3行経営統合発表、同年10月、さくら銀行、住友銀行の統合を前提とした全面提携合意、00年3月あさひ銀行、三和銀行、東海銀行が統合に合意（ただし、同年6月にあさひ銀行が離脱し、7月に三和銀行、東海銀行、東洋信託銀行が統合合意）。以上の経営統合によりみずほ、三井住友、UFJが誕生しさらに2006年1月、東京三菱と

合併して、三菱東京UFJ銀行が誕生し、3大メガバンク体制が形成された。(注1)

⑥01年4月、小泉内閣が発足し小泉構造改革政策の中で不良債権処理が最優先課題とされて押し進められた。

**(2) 危機以前=バブル期までの状況**

上述した一連の出来事は、バブル経済崩壊後の金融システムの不安定性と危機の深まりを示す過程でもある。まず、ここにいたる以前のバブル期までの金融労働者の状況はどうだったかを簡単に振り返る。たとえば都市銀行の職員数はピークの1978年に183,219人だったが、バブル期の1989年には152,122人へと削減されている(削減率マイナス17%)。この10年余りの時期に、徹底して合理化が進められ、80年代後半においてはバブル経済の業務量急増の中でも人員削減がすすめられ、金融機関で過労死等が発生し社会的にも問題となった。このバブル絶頂期の1989年6月に、東京証券取引所に近接する当時の富士銀行兜町支店で23歳の女性労働者、岩田栄さんが過労死した事件は、バブル景気の混乱のさなかでの金融機関の職場実態を象徴するものだった。

遺族が銀行を相手取り訴訟を起こしたために、社会的にも関心を集めたこの事件は、バブル経済の異常な業務量増大に、第3次オンライン移行業務が加重された金融の職場の実態を明るみに出した。金融機関では富士銀行に限らず、一貫して進められてきた人員削減が長時間労働の恒常化、時間外賃金の不払いなどの違法状態を生み出していた。その後、バブル経済崩壊の中で、

**金融労働者を左右した一連の出来事**

- ①1994年12月の東京協和信用組合、安全信用組合の破綻。95年7月コスモ信用組合、同8月、木津信用組合、同9月、兵庫銀行の経営破綻。
- ②95年12月~96年5月、住専(住宅金融専門会社)処理政策の議論と決定。
- ③96年11月、橋本内閣による日本版金融ビッグバン政策の決定。
- ④97年11月の北海道拓殖銀行、山一証券の破綻と98年3月、98年10月になされた巨額の資金枠による公的資金注入の決定。
- ⑤99年8月の、富士銀行、第一勧業銀行、日本興業銀行3行経営統合発表、同年10月、さくら銀行、住友銀行の統合を前提とした全面提携合意、00年7月、三和銀行、東海銀行、東洋信託銀行による統合合意。これに東京三菱を加えた4大メガバンク体制が形成された。
- ⑥01年4月、小泉内閣が発足し小泉構造改革政策の中で不良債権処理が最優先課題とされて押し進められた。

富士銀行や住友銀行など金融機関による巨額の架空預金や不正取引が明らかになり、銀行・金融機関への社会的批判が広がった。その金融機関への社会的批判の強まりを力として、各地で労働基準監督署が金融機関内部の労働基準法違反を摘発し、是正の指導や勧告、送検すらも行なわれた。01年と02年の2年間に、労基署の立ち入り調査や違反の是正指導、労働組合の指摘等による不払い賃金の支払いなどは、銀行労働研究会が把握しえたものに限っても北海道から九州まで数百の職場で行なわれている。(注2)

そうした流れの中で、先にあげた都銀の労働者数は、89年の152,122人をボトムとして94年には158,657人へと若干ながら増加に転じていた。こうした、金融機関内部の違法状態の摘発・是正指導の背後には地方銀行従業員組合連合会(地銀連)、全国銀行労働組合連合会(銀行労連)、1989年以前は全国相互銀行従業員組合連合会、全国信用金庫信用組合連合会(全信労)など金融機関労働組合や、心ある職場内の有志活動家らが長年にわたり、繰り返し職場における労働基準法違反の実態を告発するなどの取り組みの蓄積があった。(注3)

以上の1970年代末からバブル経済崩壊後の1990年代初期にいたる金融機関の職場状況を一言で言うと、金融機関はバブル経済以前から、日本の多くの産業の中でもリストラ最先進産業のひとつであり、それがバブル経済の中で異常な労働実態を生み出していたことと、バブル経済崩壊後の金融機関への社会的批判の高まりの中で、金融機関の職場における違法状態の是正の動きが、端緒ながら進みつつあったということが

ができる。

**(3) 危機の顕在化=2信組の破綻**

以上の状況は、90年代半ばに金融システムの不安定性が深刻化していく中で一変していく。先にあげた90年代半ば以降の一連の出来事の中で、①は金融機関経営の連続的な破綻の第一段階となるのだが、この95年6月に大

蔵省は金融機関の不良債権問題処理についての考え方を示した「金融システムの機能回復について」を公表。その中でまず「金融機関の自主的な経営健全化の努力」として「店舗網の見直し、徹底した経費削減・合理化等、経営組織全体を通じた最大限の合理化努力」を求めた。同時に「金融機関の破たん処理」について述べ、預金保険制度の目的を「信用秩序の維持を図ること」にあるとした上で「その発動によって保護されるべきは預金者、信用秩序であって、当該破綻金融機関、経営者、株主・出資者、従業員でないことは言うまでもない」と述べ、あえて従業員あげて破綻金融機関の従業員=労働者を経営者や株主と同じ位置に置き保護の対象外にすることを明らかにした。

さらに、この年の8月30日、木津信用組合の業務停止命令が出された同日に、武村大蔵大臣は談話を出し兵庫銀行の清算・新銀行への経営委譲の方針を公表した。その中で、兵庫銀行は清算・消滅するとして、従業員については「銀行の清算にともない雇用関係は消滅」し、新銀行は「兵庫銀行の賃金水準より低い水準において、必要な水準だけ雇用する」ことを示した。

この大臣談話は、第一に企業の清算・別会社への営業譲渡が行われても、そこにおける雇用関係は新会社へ引き継がれ、労働者の権利関係は新会社へ継承されるという戦後の労使関係において確立されてきた判例法理に反するものであり、第2に、本来、第一義的に労使当事者による交渉によって決定されるべき労働条件を、金融行政の長が、談話の公表という形で行政権力の力によって決定しようとするものであった。

先に見た「金融システムの機能回復について」、の中で、従業員を経営者や株主・出資者と同列に位置づけ、この大臣談話で、労働者の権利引き下げを当該金融機関の労使当事者を超越する形で決定していく方向が示された。このいわば金融政策と金融機関経営失敗の犠牲を従業員に負わせ、当該金融機関の労使を超越したところで労働者の既得権引き下げを迫る方法が、この後の金融危機の深化の中で繰り返されていくことになる。

次に、②の95年から96年にかけて行なわれた住専（住宅金融専門会社）処理政策の議論の中で6850億円の公的資金投入が打ち出され、これ

が金融労働者に大きな影響を及ぼしていくことになる。住専処理をめぐる議論の中で、公的資金投入が銀行救済のための公的資金投入であり、そのことへの国民的な批判が、「銀行員の高賃金」への批判へと展開しマスコミが大キャンペーンを広げていくことになった。

このときの銀行員高賃金批判は、以下の点で妥当性を欠くものだった。まず問題となるのは日本の産業別、職種別、企業規模別に存在する賃金格差との関連で銀行員の賃金が高いのか低いのかの検討がなされなかった点である。つまり、わが国では産業別に見ると製造業と非製造業で賃金格差があり、職種別に見ると生産労働者と技術系・事務・管理労働者との間に格差があり、さらに企業規模別に大きな賃金格差が存在している。

この点から議論するならば、銀行労働者はたとえば、規模別に見るとほとんどが企業規模1000人以上の労働者で（この時点で規模1000人以下の銀行の労働者は4.1%にすぎなかった）、非製造業の技術系・事務・管理労働に分類される。大企業の賃金実態を調査している中央労働委員会の「賃金事情等総合調査」によって、年収比較をすると、非製造業の年間賃金を100とすると、銀行は101.7となり、銀行労働者全体の賃金は非製造業のほぼ平均となる。したがって、賃金の格差の是非を問題にするのなら、たとえば企業規模別や非製造業と製造業の間に賃金の格差が存在するのはなぜか、この格差は妥当性を持つのか、是正するためには何が必要か、が議論されるべきだろう。

このように銀行労働者全体の賃金で比較すると大企業の非製造業のほぼ平均に過ぎない。しかし、マスコミが銀行労働者の賃金を突出して高賃金であると批判するのには、銀行労働者の内部に低賃金層と高賃金層の非常に大きな格差が存在することにも理由があった。まず男女間の賃金格差が大きく、男性の中でも、能力主義賃金によって同期入行者で年間賃金が2倍から3倍の開きのできる体系になっていた。この傾向は大手銀行ほど強く、この大手銀行の高賃金グループを取り上げて他産業の労働者と比較すると「銀行員高賃金」論は説得力を持つ構造になっている。

バブル経済の中で作り出された巨額の不良債

権は、全体としての銀行労働者の賃金が突出して高いからで生み出されたのではない。当時の異常な融資行動が、後に不良債権の山となり多くの金融機関が経営危機に陥ったのである。そのこととの関連で、賃金を問題にするのであれば、内部的な賃金格差の大きさが金融機関の経営のあり方や、逸脱した融資行動にどのように影響したかが検証される必要がある。

大手銀行は、この時点で既に非常に競争的、選別的賃金体系となっていて、一見すると客観的に見える制度に擬制しつつ、結局、評価権者の評価によって左右される賃金システムとなっていた。この非常に大きな賃金格差を可能とする賃金体系の中で、個々の労働者の賃金を決定するのは、支店長と人事部の「評価」である。必然的に、支店長が絶対的な権限をもち、その支店長もまた本部による業績評価によって処遇が左右される構造のもとでは、バブルの中で横行した異常な融資行動を現場から批判し、本来の経営に立ち返らせることは極めて困難な構造が出来上がっている。バブル期の異常な融資行動とその結果としての不良債権を労働条件や賃金との関係で問題にするなら、この点が問題にされるべきだったのである。(注4)

しかし、金融不安の深刻化のなかで広がった銀行員高賃金批判は、不良債権の大量発生の原因が銀行内部の賃金システムや、逸脱する融資行動を現場からチェックできなかった銀行内部の人事システムや労使関係との関連で客観的に分析し、その是正に進むことはなかった。その銀行員「高賃金」批判が広がる中で、大蔵省は97年10月に「金融機関経営のあり方等について」という事務連絡を全国銀行協会連合会(当時—99年4月以降全国銀行協会に改組)に出す。そのなかで、住専問題等の議論で各方面から金融機関の経営のあり方について厳しい批判が出されているとして「金融機関の役員報酬、従業員給与、福利厚生施設等が他の業種に比べて依然高い水準にあり、リストラの徹底がいまだ不十分ではないか」との指摘があると、一層の合理化を求めている。

#### (4) 危機の深刻化 拓銀破綻 公的資金注入

③にあげた金融ビッグバン政策は、それまでも進められてきた金融の自由化、規制緩和、金

融再編をさらに進めることによって金融労働者の労働条件に大きな影響を及ぼすものとなった。

④にあげた97年11月の北海道拓殖銀行、山一証券の破綻はそれ自体が90年代金融システム不安の中でもっとも深刻な危機をもたらし、さらに日本長期信用銀行、日本債権信用銀行の経営破たんが続くことになった。そして、この金融危機への対応として98年3月の公的資金注入決定(同月注入)と98年10月の注入決定が巨額の資金枠で行なわれ、その後、金融労働者全体に直接大きな影響を及ぼすことになる。

この2にわたる公的資金注入の中で、公的資金をめぐる議論が大きく変質する。それまでの公的資金注入は、破綻した金融機関や経営危機に直面した金融機関などを救済するための注入だった。それが、このとき「健全な」金融機関(最近3カ年間連続して、経常利益または当期利益について赤字もしくは無配当となっていない)へも注入することに転換された。実際にこの98年3月に資本注入を受けたのは、破綻した北海道拓殖銀行を除く都市銀行のすべて、長期信用銀行の全3行、信託銀行7行中日本信託を除く6行、これに横浜銀行など地銀3行であり、きわめて機械的な一律注入が行なわれた。

そして、この公的資金の一律注入に際して、各行から「経営の健全性の確保のための計画」が提出され公表された。この経営健全化計画では、賃金引下げや大幅な人員削減を打ち出していた。金融危機への対応策は、先に①であげた95年6月の「金融システムの機能回復について」で示された「破たん金融機関の従業員を救済の対象としない」という政策から、健全な金融機関においても労働条件の変更=賃金の引き下げやリストラ=人員削減を公然と求める政策へもう一段の飛躍をするのである。

ところで、この一律に行われた98年3月の公的資金注入は、30兆円の資金枠をもってなされたが、北海道拓殖銀行の破綻で深刻化した金融不安を解消することにつながらなかった。さらに、日本長期信用銀行、日本債権信用銀行の経営危機が表面化し、同年10月の2度目の資本注入決定を余儀なくされた。この資本注入の経緯については、北海道拓殖銀行が破綻した後に、市場の問題関心は大銀行のどこが債務超過に陥っているのか、その問題行を特定しそれをどう処理

するのかが明示されることを求めていたにもかかわらず、3月の資本注入では問題行の特定化を避けて健全行にも問題行にも一律注入したことが、金融不安の解消につながらなかった原因であると指摘されている。(注5)

この視点に立つなら、金融機関の労使関係に大きな影響を及ぼすことになった公的資金の一律注入は、機械的な一律注入であったがゆえに市場の求めた政策と乖離し、その結果失敗に終わり、さらに巨額の枠で再度の公的資金注入を必然化したといえることができるだろう。

そして、この2度目の公的資金注入に際して役職員数・経費の抑制等経営合理化を盛り込ん

だ経営健全化計画の提出、同計画の履行状況の報告・公表が求められ、さらに計画の履行状況について四半期ごとにヒアリングを行い、計画を的確に履行していないと認定されると業務改善命令が出されることとされ、計画履行への強制力が強化された。いうまでもなくこれは、金融労働者の処遇引き下げへの、強力な圧力となった。

また、98年4月から自己資本比率による早期是正措置が導入されたことが、これに合わせて金融機関全体に経営の合理化・効率化をさらに迫るものとなった。これによって海外営業拠点を有する銀行(国際基準)は自己資本比率8%、海

経営健全化計画によるリストラ計画および実行状況															
表1-① 従業員削減 都銀 単位 人															
		99年3月 実績	00年3月 計画	00年3月 実績	01年3月 計画	01年3月 実績	02年3月 計画	02年3月 実績	03年3月 計画	03年3月 実績	04年3月 計画	04年3月 実績	05年3月 計画	05年3月 実績	06年3月 計画
みずほ	合計	34,818	33,989	33,631	32,449	32,068	31,275	30,262	29,050	27,900	26,800	26,575	24,000	22,827	23,161
	興銀	4,752	4,599	4,524											
	第一勧銀	16,090	15,590	15,540											
	富士	13,976	13,800	13,567											
三井住友	合計	31,325	29,800	29,324	28,000	27,158	26,200	25,027	23,500	24,024	22,600	22,348	21,300	21,020	20,900
	さくら	16,330	15,400	14,930	14,400	13,632									
	住友	14,995	14,400	14,394	13,600	13,526									
UFJH	合計	28,919	27,875	27,583	26,437	26,099	24,900	24,205	23,350	22,327	21,000	20,395	19,907	19,582	19,707
	三和	13,747	13,100	12,997	12,500	12,379									
	東海	11,094	10,859	10,726	10,437	10,323									
	東海保証	4,078	3,900	3,860	3,500	3,397									
	大和	7,546	7,410	7,315	7,100	6,982	6,600								
	あさひ	12,594	12,400	12,148	12,000	11,841	11,700								
りそな								21,048	20,300	19,307	16,607	16,089	14,890	14,700	14,870
経営健全化計画によるリストラ計画および実行状況															
表1-② 従業員削減 地銀 単位 人															
		99年3月 実績	00年3月 計画	00年3月 実績	01年3月 計画	02年3月 計画	02年3月 実績	03年3月 計画	03年3月 実績	04年3月 計画	04年3月 実績	05年3月 計画	05年3月 実績	06年3月 計画	
横浜		5,672	5,271	5,323	4,888	4,815	4,491	4,269	4,286	3,869	3,447				
足利		4,246	4,110	4,073	3,771	3,716	3,322	3,214	3,025						
北陸		4,255	4,007	3,976	3,757	3,598	3,440	3,418	3,250	3,196	2,994				
ほくほくF											4,832	4,550	4,506	4,300	
琉球		1,687	1,561	1,606	1,456	1,414	1,394	1,374	1,369	1,318	1,292	1,276	1,265	1,244	1,203
広島総合		2,156	2,081	2,067	2,030	1,946									
もみじH						2,799	2,769	2,763	2,717	2,634	2,604	2,500			
熊本ファミリー		1,703	1,663	1,637	1,605	1,536	1,437	1,433	1,361	1,331	1,255	1,247	1,157	1,147	1,137
北海道		2,614	2,594	2,584	2,396	2,376	2,332	2,237	2,280	2,151	1,890				
千葉興行				1,497	1,472	1,430	1,426	1,430	1,386	1,390	1,376	1,377	1,304	1,282	
八千代				2,153	2,075	2,071	1,977	1,996	1,910	1,797	1,767	1,726	1,681	1,680	
関西さわやか				1,021	983	987	909	996	823	771	1,444	1,402	1,444	1,402	
東日本				1,562	1,553	1,547	1,507	1,514	1,500	1,471			1,395	1,402	
近畿大阪				4,427	4,388	4,202									
岐阜				868	860	835	827	680	651	643	658	628	607	594	
九州親和H							2,786	2,700	2,582	2,500	2,336	2,230	2,125	2,070	
福岡シティ							2,162	2,138	2,008	1,945					
西日本シティ											4,773	4,534	4,508	4,514	
和歌山							618	594	556	517	515	490			

外営業拠点を持たない銀行（国内基準）の場合は自己資本比率4%を下回ると監督当局から経営の健全性を確保するための改善計画の提出を求められ、その実行を命じられることになり、自己資本比率8%、4%の確保がそれぞれの基準行の至上課題となった。

ここで、以上の一連の経過の中で、金融労働者の処遇がどのように変化したかを検討したい。表の1-①～④で先に述べた98年の2度目の公的資金注入に際して義務付けられた経営健全化計画によるリストラの状況を平均賃金と人員数について示した。一見して明らかなのは、人員削減が示された期間（99年～05年実績）でも

非常に大幅な削減となっている点である。人員削減については、後に別のデータを用いて、雇用の重層化との関連で検討することにした。平均賃金についても引き下げられている。この間の賃金引下げは、これも後に詳しく見るように一時金（ボーナス）の大幅削減によって行なわれており、ここに示された月例賃金だけでは実態が明らかにならない。

人員削減の中で労働者の平均年齢が高くなっている。平均年齢が上昇すると同一年齢で比較すると平均賃金が低くなっているときにも、全体の平均賃金は上昇した金額で現れることを考慮に入れると、実際の賃金低下はここに示され

経営健全化による賃金削減および実況

表1-③ 経営健全化による平均賃金 都銀 単位円

		99年3月 実績	00年3月 計画	00年3月 実績	01年3月 計画	01年3月 実績	02年3月 計画	02年3月 実績	03年3月 計画	03年3月 実績	04年3月 計画	04年3月 実績	05年3月 計画	05年3月 実績
みずほ	興銀	482	488	484	480	480	481	487	480	481	479	461	478	471
	第一勧銀	464	467	465										
	富士	486	490	486										
三井住友	さくら	502	502	502	509	515	502	496	502	508	502	496	502	494
	住友	488	500	493	502	504								
UFJ	三和	477	485	488	484	500	484	482	487	483	489	480	480	480
	東海	448	451	454	455	461								
	東洋証券	445	445	442	430	457								
	大和	462	478	466	462	464	461							
	あさひ	448	445	444	433	435	434							
りそな								433	449	443	441	419	436	427

表1-④ 経営健全化による平均賃金 地銀 単位円

	99年3月 実績	00年3月 計画	00年3月 実績	01年3月 計画	01年3月 実績	02年3月 計画	02年3月 実績	03年3月 計画	03年3月 実績	04年3月 計画	04年3月 実績	05年3月 計画	05年3月 実績	06年3月 計画
横浜	464	447	470	445	443	442	439	439	436	436				
足利	410	409	397	407	412	388	387	385						
北陸	410	410	417	408	416	414	407	404	404	411				
ほくほくF											388	400	400	400
琉球	384	380	388	388	382	367	366	366	365	365	365	365	364	367
広島総合	398	388	389	386										
もみち					387	377	375	373	371	371	370	373		
熊本ファミリー	338	338	334	338	340	345	340	338	365	365	332	331	327	328
北海道	370	367	366	366	366	352	357	349	349	354				
千葉興行			408	408	411	412	409	407	406	399	391	398	386	386
八千代			390	383	389	376	401	369	410	400	394	399	408	394
関東さわやか				347	341	349	363	346	378	346				
東日本			436	436	440	436	430	392	390	390	390	390	386	390
近畿大阪			410	382	386	389								
岐阜			368	368	367	368	371	344	321	334	342	365	370	373
九州親和							363	357	352	354	333	340	362	360
福岡ディ							371	373	373	369				
西日本ディ											378	410	408	409
和歌山							327	318	317	310	301	302	301	302

表1-⑤			
経営健全化計画によるメガバンク人件費の変化			
		単位100万円	
		99年3月 実績	05年3月 実績
みずほH	合計	378,446	313217
	興銀	68,000	
	第一勸銀	162,546	
	富士	147,900	
三井住友	合計	331,212	254346
	さくら	178,164	
	住友	153,048	
UFJH	合計	297,318	224297
	三和	145,163	
	東海	110,568	
	東洋信託	41,587	

るよりもはるかに大きい。

ここで、確認しておくべきことはこの間の金融政策では、金融行政は、金融機関に単に収益改善を求めていたのではなく、提出を義務付けられた経営改善計画の中に、人員削減や金融労働者の処遇条件の引き下げが具体的な数値目標として盛り込まれ、その計画の履行状況について事後の行政による検証が行なわれ、履行状況が芳しくないときには業務改善命令が発せられることになっていた点である。

金融行政は、金融労働組合の要請行動時には一貫して、個別金融機関の労使関係（労働条件の交渉・決定）には介入しないと回答しているが、以上の経過を見ると、まったく白々しい空虚な回答でしかない。

注1 金融不安の深化に対して取られて政策とメガバンク形成にいたる経緯は小西一雄稿「第1章ビッグバンと金融業務の変質」齋藤正稿「第2章金融再編成の展開と日本経済」、両論文とも『日本のビッグ・インダストリー⑥金融』（2001年）参照

注2 「銀行・信金における『サービス残業』排除のたたかい」『ひろば』（93年1月15日号、銀行労働研究会）参照

注3 地銀連、銀行労連、全信労の3単産は06年9月に組織統合して金融労連（全国金融労働組合連合会）を結成

注4 この点は、田中均稿「銀行員『高賃金』論の誤りとリストラの行方」『銀行労働調査時報』（1996年5月号、銀行労働研究会）、及び田中均稿「第6章 銀行員『高賃金論』の問題点」

山田弘史・野田正徳編著『現代日本の金融』（新日本出版社、1997年）で詳述。

注5 米田貢稿「日本型TBTf体制の成立について」『中央大学経済研究所年報第34号』（2004年3月 中央大学経済研究所）

## （2）金融不安と金融労働者の賃金

### （1）所定内賃金の変化

以上で、90年代半ば以降の金融不安の深まりと、その対応策における労働者の処遇の変化を見てきた。以下では、まず賃金について90年代以降どのように変化してきたかを検討したい。

表2で厚生労働省の賃金構造基本統計調査によって、銀行・信託業（04年以降は産業分類の変更により銀行業）の所定内賃金、平均年齢、一時金の変化を89年から05年までを男女別に示した。

平均年齢をみると男女ともに、90年代半ば以降上昇している。これは90年代半ば以降のリストラ、人員削減（新規採用抑制）で年齢構成が高くなったことによると考えられるが、特に女性の年齢の上昇が大きい。毎月の賃金を示す所定内賃金（同調査では「所定内給与」）を見ると男性は98年までは、平均年齢の上昇に合わせて所定内賃金も上昇している。しかし、98年から03年までは平均年齢が上昇しているのに所定内賃金が下がっている。これは、平均年齢の上昇による賃金上昇よりも大きく賃金引き下げが進められたことを示している。女性についても、01年から03年に同じことが表れている。この男性の所定内賃金の下降する98年以降は、本章第1節でみた公的資金の注入に伴う経営健全化計画に基づき一段とリストラ圧力が強まった時期であり、また女性の所定内賃金の下降する01年以降は小泉政権の誕生による不良債権処理を最優先課題とする金融政策が押し進められた時期である。

### （2）一時金の大幅下落

次に一時金を見ると、所定内賃金の低下よりも早くに、男性は95年以降、女性は96年以降下落に転じている。年齢構成との関連では上に述べた所定内賃金と同じこと、つまり、それ以前には平均年齢の上昇とともに、平均値で示される一時金の支給額も上昇していたのが、その年

表2-① 89年—2005年 銀行・信託の所定内賃金、1時金、平均年齢の変化

	男			女		
	平均年齢	所定内賃金	一時金	平均年齢	所定内賃金	一時金
89	39.1	408.6	2,506.4	27.4	192.3	988.3
90	38.8	411.9	2,598.8	27.2	196.1	989.9
91	38.8	425.4	2,631.6	27.2	203.3	1,008.1
92	38.8	435.2	2,661.8	27.2	209.5	1,047.2
93	38.9	442.8	2,721.2	27.3	212.7	1,064.8
94	38.9	448.1	2,728.8	27.9	220.0	1,126.6
95	39.0	458.5	2,753.0	28.5	226.1	1,178.1
96	39.1	463.4	2,729.3	29.1	235.0	1,195.4
97	39.4	464.8	2,651.1	29.8	237.9	1,174.9
98	39.7	470.5	2,648.8	30.2	239.1	1,158.8
99	39.7	471.9	2,457.3	30.9	239.0	1,097.8
2000	39.9	477.2	2,338.8	31.2	243.5	1,063.4
2001	40.4	476.9	2,300.6	31.8	246.3	1,050.4
2002	40.5	462.5	2,136.3	32.0	241.9	984.0
2003	40.7	456.1	1,972.5	32.4	241.1	930.9
2004	41.5	465.2	1,913.7	33.5	246.8	887.5
2005	40.8	471.4	1,910.9	33.5	255.9	900.5

賃金構造基本統計調査

表2-② 所定内賃金・一時金の  
2005年とピーク時対比 単位、千円 %

男			
	一時金	所定内賃金	枠=月数
95年	2729.3	458.5	6.0
2005年	1910.9	471.4	4.1
増減額	-818.4	12.9	
女			
	一時金	所定内賃金	枠=月数
96年	1195.4	235.0	5.0
2005年	900.5	255.9	3.5
増減額	-294.9	20.9	

年齢構成上昇による金額の上昇を超えて、一時金の引き下げが行なわれたことが示される。この一時金と所定内賃金の変化を比較するために、一時金のピーク時と2005年を比べて表2-②に示した。この表によって、この時期に金融労働者の賃金削減は一時金の大幅引き下げによって行なわれたことが示される。男性の所定内賃金を95年と05年を比べると458,500円から471,400円へと12,900円上昇している。これが労働者にとって実際の賃上げを反映していないことは先に触れたが、一時金は818,400円下がっている。一時金は労働界では所定内賃金の何か月分かで表現され、一時金の「枠」として示されるが、その枠で言うと6か月分から4か月分に2か月分下がっている。

全体としての年齢構成が高くなっているとき

に、言い換えると同一年齢層の金額が前年と同一金額でも、つまり賃金の引き上げがゼロであった年でも、全体の平均金額は上昇して表れるときに、これだけ大幅に一時金が下落した数値で示されることは、金融労働者の生活設計の組み立て方を大きく変更せざるを得ないほど一時金が引き下げられたことを示している。実際に、相いついで一時金を引き下げられ収入が大幅に減っても、住宅ローンの支払いや子供の学費など、

減らすことのできない出費を補うために貯蓄を取り崩し、損を承知で生命保険を次々と解約してしのぐといった実態が日常的に報告されていた。

そして、この81万円あまりの金額で表示される引き下げは、賃金構造基本調査の標本抽出調査によって算出された平均値である。この間の賃金引下げの実態は、一方で一時金がゼロとされたり、従来2ヶ月、3ヶ月だったものが1ヶ月分とされるなど大幅な引き下げに直面した労働者が多数出ている。

こうした賃金引下げは、第1章で見た金融不安の深刻化の中で繰り返し打ち出された危機対応政策で、業務改善命令など強制力を背景として人件費削減を至上課題とされた点に特徴がある。つまり、一般的な市場競争下での賃金抑制とは根本的に異なっている。また、公的資金注入によって経営健全化計画を直接義務付けられたのは公的資金注入行であるが、この金融政策の下で、公的資金注入行に限らず、ほとんどの金融機関がコスト削減・人件費削減への強い圧力を受けていた。

この場合、先にも触れた98年4月に導入された早期是正措置が合わせて大きな影響を与えている。早期是正措置では、先にも触れたが金融機関経営の健全性の度合いを、自己資本比率の充

実度によって判定し、国際基準で8%、国内基準で4%を下回ると経営改善計画の提出を命じられ、さらに国際基準で4%、国内基準で2%未満になると業務の縮小や一部営業拠点の廃止など、より厳しい命令が出され、自己資本比率ゼロとなると営業停止を命じられる。	表2-③ 賃金構造基本調査による年齢階層別所定内賃金・一時金推移						
	(銀行・信託、04年05年は銀行 学歴計 男 金額単位千円)						
	所定内賃金 (男)						
	92年	03年	03年指数 (92年100)	04年	04年指数 (92年100)	05年	05年指数 (92年100)
年齢計	435.2	456.1	104.8	465.2	106.8	471.4	108.3
18～19	130.5	140.8	107.8	167.1	128.0	-	-
20～24	186.4	188.7	101.2	191.2	102.5	189.4	101.6
25～29	264.0	266.1	100.7	272.2	103.1	268.4	101.6
30～34	387.4	367.8	94.9	365.5	94.3	381.2	98.3
35～39	476.5	459.1	96.3	469.7	98.5	457.6	96.0
40～44	559.0	543.1	97.1	534.8	95.6	564.8	101.0
45～49	612.4	584.0	95.3	582.9	95.1	609.6	99.5
50～54	597.6	570.8	95.5	591.8	99.0	594.5	99.4
55～59	344.2	397.1	115.3	408.7	118.7	452.2	131.5
60～64	247.3	208.1	84.1	222.8	90.0	327.1	132.2
65歳以上	186.0	189.4	101.8	434.8	233.7	225.4	121.1
	一時金 (男)						
	92年	03年	03年指数 (92年100)	04年	04年指数 (92年100)	05年	05年指数 (92年100)
年齢計	2661.8	1972.5	74.1	1913.7	71.8	1910.9	71.7
18～19	132.6			144.3			
20～24	496.1	298.7	60.2	365.2	73.6	315.0	63.4
25～29	1407.1	1035.2	73.5	971.1	69.0	970.5	68.9
30～34	2302.2	1546.4	67.1	1463.3	63.5	1497.7	65.0
35～39	3003.9	2036.3	67.7	1941.7	64.6	1879.5	62.5
40～44	3696.8	2436.2	65.9	2187.4	59.1	2282.6	61.7
45～49	4114.0	2657.1	64.5	2581.6	62.7	2667.2	63.8
50～54	3915.6	2554.6	65.2	2515.4	62.4	2545.6	65.0
55～59	1648.1	1440.6	87.4	1589.1	96.4	1839.4	111.6
60～64	1080.3	658.5	60.9	662.5	61.3	831.8	76.9
65歳以上	1167.5	587.9	50.3	1576.1	134.9	798.0	68.3

したがって、自己資本比率の維持が至上命題となるがこの自己資本比率の算定にも、行政による介入が行われた。自己資本比率を算定する上では、金融機関の資産の中でもっとも大きな比率を占める貸出債権の区分をどうするかが決定的な要因となる。貸出債権を「正常先債権」から「破綻先債権」まで5段階に区分し、「不良度」の高い債権ほど巨額の引当金または償却が必要となり、その結果自己資本比率が引き下げられる。

特に小泉政権になってからは、不良債権の早期処理を名目に、行政による金融検査に際して、金融機関自身が行なった自己査定による債権区分が金融検査官によって軒並み「不良度」の高い債権に区分変更されることが頻発した。その結果として自己資本比率が大きく引き下げられるということが常態化した。最悪の場合債務超過となり経営破たん追い込まれている。破綻に追い込まれないまでも、自己資本比率が低下して早期是正措置が発動されるのを避けるために、金融機関はコスト削減による利益確保に必死となる状況が続き、金融機関労働者の処遇に大きく影響してきた。

(3) 年齢階層別の変化

さて、表2-①②によって、この間の金融労働者の賃金引下げが一時金の大幅引き下げによる

ことを見た。表2-③④は、同じ賃金構造基本調査によって、92年と03年から05年までの所定内賃金、一時金の推移を年齢階層別、男女別に見たものである。

年齢階層別の変化を見て確認できることは、さきに所定内賃金について年齢計の平均金額は上昇してもこれは賃金が上がったことを反映していないと指摘したが、このことがより明示的に示される点である。92年の金額を100として03年、04年、05年の指数を見ると男性の所定内賃金は年齢計では03年が104.8、04年106.8、05年108.3となっているが年齢階層別に、主たるウェイトを占める年齢階層を見ると、この年齢計の指数をほとんどが下回っている。

例外的に55歳以上のところは、上回っている。これは、銀行におけるこの年齢層の特殊要因を考慮する必要がある。銀行・金融機関の定年年

齢は60歳になっているが、バブル期以前から、この55歳以上の年齢層に達する前（一般には50歳前後、大手銀行では40代後半）に、関連企業等に出向・転籍させることが常態化していて、銀行に残る労働者は極少数である。したがって、この年齢階層は全体の平均値に影響を及ぼすほどのウェイトを占めていない。

さらに、表2-③④から明らかなように、銀行では男女ともに、55歳以降の賃金が大幅に下がる賃金体系になっている。男性で見ると、92年の所定内賃金で50～54歳は597,600円となっていて、55歳～59歳は344,200円となっている。一時金では3,915,600円から1,648,100円に下がる。55歳以降、銀行に残っても所定内賃金で57%、一時金で42%の水準に引き下げられる賃金体系になっている。これは、1980年代に60歳定年制が制度化されたとき（それまでは、多くの銀行が55歳定年制だった）、定年延長と引き換えに5

5歳以降の賃金を大幅に引き下げる制度が導入されたことによる。この55歳以降の大幅賃金引下げに対しては、裁判を含むたたかいが取り組まれた。

そして、地銀連みちのく銀行従業員組合の組合員が原告となった裁判で、最高裁判所は2000年に賃金削減について「大幅な不利益のみを与えるもので合理性はない」として、賃金削減についての原告（労働側）主張を全面的に認める判断を下した。この労働側の勝利判決は、労働条件の一方的不利益変更問題に関して、画期的な到達点となった。みちのく銀行は、もともと60歳定年制であった。ほかの多くの銀行は定年年齢を55歳から60歳に延長するのと引き換えに、55歳以降の賃金を大幅に引き下げる制度としたのだが、みちのく銀行はこれに合わせて、それまでの55歳以降の賃金を引き下げたもので、既得権の不利益変更が顕著な事例であった。

このみちのく銀行と同様の事例では、全国信用金庫協会の関連会社の全国信用不動産株式会社でも55歳以降の賃金引下げに対するたたかいがあり、全信労の組合員が原告となった裁判が04年3月に最高裁で、労働側勝利判決が確定している。こうした裁判闘争の影響も受けながら、他の金融機関でも、55歳以降の賃金の大幅引き下げに対して、労働組合が改善を求める取り組みを粘り強く続け、経営側も対応して一定の改善が進んでいる。そのことが、この表の55歳以上の年齢階層部分に反映されている。

男性の年齢階層別推移を見て、次に指摘できるのは、労働者の中心的な働き手となる年齢階層の引き下げが大きかった点である。金融産業の特徴として、若年層の賃金を非常に低く抑え、年齢上昇とともに急カーブを描いて上昇していく点が、従来から指摘され

	所定内賃金 (女)						
	92年	03年	03年指数 (92年100)	04年	04年指数 (92年100)	05年	05年指数 (02年100)
年齢計	209.5	241.1	115.0	246.8	117.8	255.9	122.1
～17		127.0		-		-	
18～19	134.0	142.0	105.9	147.9	110.3	138.1	103.0
20～24	169.5	179.8	106.0	181.9	107.3	183.6	108.3
25～29	222.0	217.7	98.0	216.0	97.2	219.8	99.0
30～34	271.8	250.9	92.3	261.6	96.2	265.9	97.8
35～39	303.0	285.9	94.3	296.6	97.8	300.3	99.1
40～44	328.8	308.4	93.7	302.7	92.0	326.0	99.1
45～49	319.7	327.8	102.5	323.9	101.3	336.4	105.2
50～54	340.4	332.1	97.5	315.7	92.7	334.0	98.1
55～59	218.9	266.1	121.5	230.3	105.2	258.7	118.1
60～64	142.6	161.9	113.5	180.3	126.4	201.8	141.5
65歳以上	141.8	192.7	135.8	-		138.9	97.9
	一時金 (女)						
	92年	03年	03年指数 (92年100)	04年	04年指数 (92年100)	05年	05年指数 (02年100)
年齢計	1047.2	930.9	88.8	887.5	84.7	900.5	85.9
～17		116.5		-		-	
18～19	202.0	273.4	135.3	135.1	66.8	62.8	31.0
20～24	688.8	474.7	68.9	493.7	71.6	440.5	63.9
25～29	1261.4	872.4	69.1	787.7	62.4	785.4	62.2
30～34	1600.6	1059.1	66.1	977.2	61.0	1021.4	63.8
35～39	1857.7	1190.4	64.0	1064.6	57.3	1043.5	56.1
40～44	2010.3	1315.1	65.4	1173.3	58.3	1267.5	63.0
45～49	1856.3	1418.1	76.3	1354.8	72.9	1284.1	69.1
50～54	2040.6	1401.9	68.7	1287.9	63.1	1351.4	66.2
55～59	922.5	1019.8	110.5	722.8	78.3	1056.0	114.4
60～64	482.8	327.6	67.8	571.4	118.3	1004.9	208.1
65歳以上	647.0	800.0	123.6	-		352.0	54.4

	2000年3月		2001年3月		2002年3月		2003年3月		2004年3月		2005年3月		2006年3月				
	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢	平均賃金	平均年齢			
第一勧銀	7,528	36.1	7,557	36.3	みずほ①	7,622	37.1	みずほ	7,382	36.8	6,581	36.8	6,838	37.1	みずほ	7,102	37.3
富士	7,560	35.8	7,606	36.2	みずほ②	7,760	36.4										
興銀	9,396	36.2	9,353	36.4	みずほ③	9,547	37.4	みずほコーポレート	9,467	37.6	8,361	38.3	8,667	38.8	みずほコーポレート	8,823	38.6
東京三菱	7,806	36.4	8,099	36.8	東京三菱	8,063	37.3	東京三菱	7,841	37.2	7,611	37.4	7,811	37.7	三菱東京UFJ	7,427	37.6
三和	7,567	36.2	7,739	36.8	UFJ	7,679	36.9	UFJ	7,576	37.0	7,424	36.6	6,662	37.3			
東海	7,075	36.3	7,095	36.7													
さくら	7,579	37.9	7,633	37.8	三井住友	8,181	37.4	三井住友	8,024	37.3	7,633	37.2	7,714	36.8	三井住友	7,588	36.3
住友	7,694	35.2	7,969	35.8													
大和	7,530	36.6	7,664	37.1	大和	7,615	37.0	りそな	6,973	36.8	5,228	36.4	5,443	37.3	りそな	6,015	37.4
あさひ	7,151	36.1	7,005	35.7	あさひ	6,502	34.9										
地銀平均	6,629	36.6	6,641	37.0		6,648	37.5		6,476	37.8	6,409	38.1	6,574	38.4		6,666	38.8

資料 有価証券報告書による ①旧第一勧銀②旧富士③旧興銀

ている。この賃金の高い年齢階層の下落幅が大きい。92年を100とした指数で03年を見ると30歳から、54歳までの階層の引き下げ率が所定内賃金で年齢計を10ポイント近く下回り、一時金では92年の6割台になっている。そして、05年の指数を見ると、所定内賃金は回復の兆しが見えるが、一時金ではこの年齢層で回復といえる変化はなく、むしろこの中堅階層に合わせるように、ほかの年齢階層が引き下げられている。92年から05年を比べると、40歳～44歳の男性の一時金は1,414,200円、45歳～49歳の男性は1,446,800円引き下げられている。

女性の年齢階層別推移について指摘できることは、年齢計と各年齢階層の開きが、男性よりも大きいことである。さきほど、年齢計と年齢階層別を比較して、男性のほとんどの年齢階層が、年齢計を下回っていることから、労働者の分布が高年齢階層へ移動していることを指摘し、平均賃金の上昇が、実際の賃金の上昇を意味しないことを見た。

女性についても同じことが言えるが、これを男女別に比較して、例えば一時金の指数で年齢計を見ると、02年を100として男性の05年の指数は71.7で女性は85.9となっている。したがって、引き下げ率でいうと女性のほうが小さな引き下げに見えるが、年齢階層別に見ると、ほとんどの年齢階層で男性と同じ60%台の指数になっている。

したがって、同一階層で見ると女性もほぼ同率で引き下げられていることになる。にもかか

わらず、女性の引き下げ率が低く出てくるのは、先ほどから指摘していることであるが、年齢階層別の労働者数の分布が、より賃金の高い中堅年齢層にシフトしていることの結果である。それにしても、ここに示される男女間の賃金格差の大きさもまた大きな問題だろう。たとえば、45歳～49歳の年齢層の一時金を指数化して比較すると92年の男性100に対して、女性は45.1、05年の男性100に対して、女性は48.1となる。男女格差が多少縮小しているが、この年齢階層で女性は男性の半分以下の一時金という実態は変わっていない。

### 3 小泉構造改革と金融労働者

#### (1) 2000年以降の大手銀行の賃金

つぎに有価証券報告書によって、00年以降の大手銀行の賃金動向を検討する(表3-①)。00年以降の検討になるのは、有価証券報告書の「従業員の状況」の記載形式が00年に変更され、ほとんどの銀行が、賃金をそれまでの月例賃金から「平均年間給与」に変更したために、有価証券報告書によっては、それ以前との比較ができないからである。00年以降、メガバンクの企業統合などがあり、年度によって単純に前年度と比較できない場合があるが、この間の趨勢を読み取ることができる。まず、表3-①で確認できるのは、00年から02年まではおおむね平均年齢の上昇に伴い、平均賃金が上昇している点だろう。

これは、先に賃金構造基本調査によって検討したように、同じ年齢階層でみると賃金が引下がっている可能性を持っている。実際に当時の職場の実感は賃金が上がっているということとはかけ離れたものだった。02年から03年にかけては、企業統合をはさんでいるので単純に比較できないが、年間賃金が下がっている。そして03年から04年にかけて年間賃金が大きく下がっている。みずほ銀行では平均年齢は(36・8歳)と変わらないが、年間賃金は7,382,000円から6,581,000円へと80万円強一気に下がっている。東京三菱銀行は平均年齢が37.2歳から37.4歳へと上昇し、7,841,000円から761,1000円へと23万円下がり、りそな銀行は平均年齢も下がっているが年間賃金で6,973,000円から5,228,000円へと実に1,745,000円の引き下げとなっている。また、UFJでは04年から05年にかけて762,000円下がっている。

(2) 「金融再生プログラム」と金融労働者

この02年、03年、04年に何があったのか。本稿第1章の(4)の⑥で上げたように01年4月に小泉政権が誕生し、不良債権処理を至上課題とする構造改革が始まっていた。第一次小泉内閣の柳澤伯夫金融担当大臣の下では、不良債権処理を名目とした強権的金融検査によって、信用金庫など地域金融機関が大量に破綻に追い込まれていた。表3-2に信用金庫数の推移を示した。時間的に破綻決定と実際に処理されて信用金庫数が減少する時期の間にはタイムラグが生じるので02年、03年の減少数が大きくなっているが、柳澤金融担当大臣の下で地域金融機関の集中的破綻処理がなされた。

この不良債権処理のあり方をどう考えるべき

年・月	金庫数	前年比増減
1998年3月	401	
1999年3月	396	-1
2000年3月	386	-10
2001年3月	371	-15
2002年3月	349	-22
2003年3月	326	-23
2004年3月	306	-20
2005年3月	298	-8
2006年3月	292	-4
信金中金 信用金庫統計		

か。破たん処理された金融機関は本当に破綻させる以外道はなかったのか。表に示される信用金庫

数の激減は、今後の日本経済とその基礎を支えるべき、中小企業金融、地域経済にとってプラスをもたらすのか、マイナスとなるのか。これは、本稿とは別に検証すべき課題だが、少なくとも破綻決定がやむを得ないものであったかどうか疑念を抱かせる事例が相当数存在することは確認しておくべきだろう。一例として02年1月に債務超過で、「破綻」とされた船橋信用金庫の破綻にいたる経過を以下に見ておく。

船橋信用金庫では「破綻」が発表される直前の01年12月に金融庁の検査が行われている。01年12月12日から、02年1月16日まで「超特急」の検査が行われ、1月25日には「経営破綻」とされ金融整理管財人による管理を命じる処分が行われた。ちなみに、この02年1月の1ヶ月だけで3信用金庫、3信用組合の6つの地域金融機関の「破綻」決定が行われている。通常、金融検査からその結果が出るまでには、現場労働者の経験では6ヶ月程度かかるとされるなかで、船橋信用金庫の事例では、12月12日から1月16日までの検査で、同1月25日、つまり1ヵ月半足らずの間に「破綻」の決定がなされている。これだけを見ても破綻を決定するための金融検査だったのではないかとの疑念を抱かせる。

船橋信用金庫ではこのときの検査の1年半前、00年6月にも金融検査が行われている。そのときの金庫自体による自己査定では自己資本比率が5%となっていた。しかし、金融検査によって、このときも1・5%引き下げられ、その結果4%の自己資本比率基準を下回っていた。しかし、その後金庫の自己資本基準達成の努力で、経費削減と出資金増強によって01年9月の段階の自己査定では、自己資本比率は4・46%と4%を超えていた。ところが、この破綻を決定した、01年12月から02年1月にかけての金融検査では自己査定で4・46%あった自己資本比率が、マイナス2・2%とされている。前回の検査時の自己査定と金融検査の乖離は1・5%であったのが、このときは6%以上の乖離が生じた。

金融検査によって、自己査定よりも自己資本比率が6ポイント以上低くなり、債務超過とされたのである。長引く不況で、赤字経営の中小企業が增大する中、信用金庫の顧客である零細企業は赤字であっても必死に営業を続けている。多くの地域金融機関は融資先が帳簿上赤字経営

であっても、地元企業の実態に合わせてそれを支えている。船橋信用金庫でも、赤字が一過性のものであったり、その企業の代表者の給料でカバーできるものは正常先に区分していた。前回の金融検査ではそれが認められた。返済条件を変更せざるを得なかった企業でも、変更した返済条件で正常に返済できているところは正常先とし、それも前回金融検査では認められた。

02年1月に船橋信用金庫を経営破綻と決定したときの検査では、こうした前回検査で認められた赤字経営の融資先、返済条件を変更した融資先への融資はすべて「要注意先」に区分されたという。その結果、船橋信用金庫の全貸出債権のうち46%が非正常先への貸し出しとされたという。(注6)

第一次小泉内閣の柳澤伯夫金融担当大臣のもとで、以上見た地域金融機関の集中的処理が進められた後、02年9月、金融担当大臣は竹中平蔵氏に交代した。ここから、大手銀行の不良債権処理が主要な政策課題とされる。この02年10月、「主要行の不良債権問題処理を通じた経済再生」を標榜する「金融再生プログラム」が打ち出され、主要行の不良債権を04年までに半減させるという目標が掲げられた。そして、経営健全化計画未達成の金融機関に対する業務改善命令の発出、早期是正措置の厳格化、公的資金の出資で行政の持分となっている株による株主としての権利行使圧力(行政が株主権を行使して経営に介入する意向表明)など、大手銀行にたいする不良債権処理加速が打ち出された。

翌03年5月、政府はりそな銀行の自己資本比率が4%を割り2・02%に、持ち株会社はりそなホールディングスの自己資本比率も3・73%になったとして公的資金の投入、事実上の国有化を決定した。先に、有価証券報告書によって、りそな銀行の年間賃金が1,745,000円引き下げられたことを見たが、この大幅賃金引下げは、この公的資金注入で打ち出された大リストラの結果である。

りそな銀行の自己資本比率割れによる公的資金投入では、繰り延べ税金資産の扱いをめぐる銀行経営陣と監査法人の対立が報じられた。当初、自己資本比率6%を確保したとされていた中、監査法人が繰り延べ税金資産の大幅な減額を求めた。不良債権処理の中で、貸倒引当金の計上

で支払った税金が、金融機関の収益が回復した際に戻ってくることを見越して、繰り延べ税金資産として自己資本に算入される。この繰り延べ税金資産は、金融機関の将来収益の見通しや、どれだけの期間の課税所得をもとに算入するかで大きく変わるとされる。

このときのりそなでは、従来5年分の課税所得をもとに参入していたものを、監査法人が3年分までしか認めなかったとされる(注7)。この背景には、金融庁が先に触れた金融再生プランにしたがって、繰り延べ税金資産の算定の前提となる見通しを厳しく見直すように日本公認会計士協会に求めた経緯がある等々が報じられた。この点について、読売新聞は03年5月18日の社説で「金融再生プラン」に基づいて繰り延べ税金資産の扱いが、まだ金融審議会で見直しの論議が行われている段階に過ぎないことを指摘して「その結論も出ないうちに、2003年3月期決算の実務処理当たって、見切り発車的に厳格な適用をしたことは、妥当な判断とは言えない」と疑問を提起していた。

ここでは、りそな銀行の経営問題が課題ではないし、分析する余裕もない。しかし、当時の金融検査や金融機関の会計監査が「プレーの最中にどんどんルールが変更される」状況の下で、合理的な範囲を逸脱した経営破綻や公的資金の注入決定が行われた可能性があることを指摘しておきたい。(注8)

この点を本稿の課題である金融労働者の状況との関連で考察するなら次の点が問題となる。一步譲って、仮にこの間の金融「再生」政策が合理的なものであったとしても、金融機関のリストラ、賃金抑制と次節で見える人員削減・雇用の不安定化の急激な進行は、将来の労使関係や金融機関経営に大きな問題を残す懸念が大きい。そして、船橋信金や、りそなの事例を見ると、さらにその前提となる金融「再生」政策そのものの合理性にも、大きな疑問を抱く余地があるということである。

注6 この点は船橋信用金庫労働組合の委員長だった貝之瀬信夫さんの証言を参照されたい。貝之瀬信夫稿「船橋信金の『破綻』について」『金融労働調査時報』(02年3月号)なお船橋信用金庫破綻で出資金が返還されず、被害者となっ

た会員が出資金返還を求めた裁判では、2011年7月、出資者44人に7200万円の支払いを命じた地裁判決が控訴審で確定。確定後、原告団の奮闘で1億円余が被害出資者に支払われた。(金融・労働研究ネットワークホームページ「交流のひろば」参照)

注7 「朝日新聞」2003年5月20日

注8 リソナグループの破綻、金融再生プランの評価・分析については、鳥畑与一稿「リレーション・シップバンキングと市場原理の相克を検証する」『金融労働調査時報』(2003年12月号、同2004年1月号)参照。また小泉政権の金融政策については、今宮謙二稿「緊急経済対策の持つ危険な役割」『金融労働調査時報』(2001年5月号)、および「シンポジウム国民にとって小泉・竹中『金融改革』とは何か」『金融労働調査時報』(2003年1月号)における、高田太久吉氏、小西一雄氏、斉藤正氏の報告と金融機関労働者、破綻金融機関利用者からの発言を参照。

#### 4、金融機関における雇用の重層化・不安定化

##### (1) 金融機関本体の常用雇用労働者の削減

	都銀	前年比 増減率	地銀	前年比 増減率	第2地銀	前年比 増減率	信金	前年比 増減率
1990	152,237		158,243		86,845		149,010	
1991	152,307	0.4	158,825	0.3	87,625	0.8	149,512	0.3
1992	154,814	1.6	161,681	1.7	89,873	2.5	148,443	-0.7
1993	157,141	1.5	164,834	1.9	90,324	0.5	151,553	2.0
1994	158,657	0.9	168,462	2.2	90,721	0.4	155,876	2.8
1995	155,497	-1.9	167,975	-0.2	90,156	-0.6	157,312	0.9
1996	148,742	-4.3	165,695	-1.3	85,166	-5.5	155,934	-0.8
1997	139,413	-6.2	162,627	-1.8	80,976	-4.9	152,741	-2.0
1998	128,684	-7.6	158,504	-2.5	79,924	-1.2	148,805	-2.5
1999	124,525	-3.2	155,350	-1.9	71,004	-11.1	145,585	-2.1
2000	119,324	-4.1	151,383	-2.5	65,012	-8.4	141,905	-2.5
2001	113,140	-5.1	147,966	-2.2	62,855	-3.3	135,116	-4.7
2002	104,847	-7.3	141,237	-4.5	59,830	-4.8	130,302	-3.5
2003	101,958	-2.7	135,623	-3.9	57,446	-3.9	125,008	-4.0
2004	93,412	-8.3	130,213	-3.9	53,421	-7.0	119,396	-4.4
2005	86,764	-7.1	126,944	-2.5	49,791	-6.7	114,773	-3.8
2006	85,531	-1.4	124,274	-2.1	48,542	-2.5	111,366	-2.9
削減率 95年100	55.0		73.9		53.8		70.7	

資料 全国銀行預貯金者表分析 全国信用金庫預貯金者表分析  
信金中金総合研究所信用金庫統計

前節では、貸金面から金融危機の下での金融労働者の状況変化を見てきた。この間、金融機関に限らずパートタイム労働者や、派遣労働者などの雇用形態の重層化と不安定化が問題となっている。本節では、金融における常用雇用労働者の大幅削減と雇用の重層化がどう進んできているかを検討する。まず、正規雇用(常用雇用)労働者の推移を見ると表4-1-①に見るように、都銀、地銀、第二地銀、信金とも全体として95年に金融危機が顕在化するまでは増加していた。95年から減少に転じて、95年を100とすると06年には都銀で55%、第二地銀は53.8%、地銀73.9%、信金70.7%となる。特に都銀と第二地銀では95年比、職員数が5割台に減少している点が目につく。

第二地銀はこの間、破綻や合併統合があり95年時点での65行が、06年時点では47行にまで減少している。この経営破綻・統合によって、そこに働く労働者が職を失うなどの影響を受けたことは重大な問題であるが、産業における雇用問題を検討するためには、合併等による企業数の減少が、地銀等他業態へ従来業務や雇用の一部が移動した影響を考慮に入れる必要がある。第二地銀全体の労働者は53.8%にまで減少して

いるが、第二地銀一行あたりの平均職員数を比較すると、95年に1,387人であったものが1,032人で95年比74%となっている。つまり、個別企業レベルでの削減率は平均で7割台である。

やはり職員数が95年比で5割台に減少した都銀は、その点でどうか。都銀の場合、再編・統合は主として都銀同士の統合によるものである。

表4-1-② 都銀銀行別、地銀、第2地銀、信金の職員数推移00年-05年												
	2000年3月	2001年3月		2002年3月		2003年3月	2004年3月	人員削減数	削減率%	2005年3月	人員削減数	削減率%
	職員数	職員数		職員数		職員数	職員数	00年-04年	00年-04年	職員数	00年-05年	00年-05年
第一勧銀	15,788	14,919	第一勧銀	13,822	みずほ	22,267	20,541			17,919		
富士	13,567	12,940	富士	12,379								
一勸・富士小計	29,355	27,859		26,201		22,267	20,541	8,814	30.0	17,919	11,436	38.9
興銀	4,537	4,427	興銀	4,131	みずほコーポレート	5,379	4,936			4,492		
みずほ小計	33,892	32,286		30,332		27,646	25,477	8,415	24.8	22,411	11,481	33.8
東京三菱	17,412	16,556	東京三菱	15,720	東京三菱	15,211	14,501	2,911	16.7	14,078	3,334	19.1
三和	13,020	12,403	UFJ	21,147	UFJ	19,451	17,739			17,122		
東海	10,750	10,339										
UFJ小計	23,770	22,742		21,147		19,451	17,739	6,031	25.3	17,122	6,648	27.9
住友	14,394	13,541	三井住友	25,069	三井住友	24,079	22,401			21,073		
さくら	14,930	13,632										
三井住友小計	29,324	27,173		25,069		24,079	22,401	6,923	23.6	21,073	8,251	28.1
大和	7,315	6,969	大和	6,539	りそな	12,485	10,387			9,342		
あさひ	12,148	11,841	あさひ	10,171								
						埼玉りそな	3,086	2,907		2,738		
りそな小計	19,463	18,810		16,710		15,571	13,294	6,169	31.6	12,080	7,383	37.9
市銀合計	123,861	117,567		108,978		101,958	93,412	30,449	24.5	86,764	37,097	29.9
地銀合計	151,383	147,966		141,237		135,623	130,213	21,170	13.9	126,944	24,439	16.1
第2地銀合計	65,012	62,855		59,830		57,446	53,421	11,591	17.8	49,791	15,221	23.4
3業態計	340,256	328,388		310,045		295,027	277,046	63,210	18.5	263,499	76,757	22.5
信用金庫	141,905	135,116		130,302		125,008	119,396	22,509	15.8	114,773	27,132	19.1

第二地銀の場合は地銀など他業態との合併で、名前の消えた銀行の労働者が、数字上は他業態へ移動していることもあるが、都銀の場合そうした要素が職員数の趨勢に及ぼすことはなかった。北海道拓殖銀行が経営破綻して（98年3月の従業員数4717人）、その営業が北洋銀行と、中央信託銀行（現中央三井信託銀行）に譲渡され、統計上の都銀の従業員数減少に影響を与えている。しかし、みずほフィナンシャルグループ誕生で、日本興業銀行（01年3月時点で4302人）が同グループに統合され、興銀は従来都銀の職員数に参入されていなかったから、拓銀の減少分とほぼ相殺される。

したがって、都銀の職員数が95年に比べて06年では半分近く削減されているのは、実態を反映していると見るべきだろう。表4-1-②で、00年から05年までの職員数の変化を都銀の銀行別に示した。00年から05年まで、軒並み職員の人員削減が進められていることが明らかであるが、特に目に付くのはみずほ銀行の人員削減の大きさである。みずほグループは第一勧銀、富士銀行、興銀の3行の経営統合により誕生したが、興銀の業務は基本的にはみず

ほコーポレート銀行に継承されたとされている。そこで、00年の第一勧銀と富士銀行の職員数と05年のみずほ銀行の職員数を比較すると削減率38.9%と突出して高い。

この削減率は、公的資金を注入されて、国家管理化におかれたりそなグループの37.9%よりも大きい。先に本章3節の（1）で大手銀行の賃金の検討をしたさいに、みずほ銀行は03年から04年にかけて、年間賃金で80万円強の削減が行われた事に触れたが、この点を合わせて考えると、賃金と職員数の両面でドラスティックにリストラが進められたことが示される。

三井住友、UFJはりそな、みずほほどではないが3割近く削減が進められている。06年にUFJと東京三菱が経営統合し三菱東京UFJ銀行になった。表4-1-②では東京三菱の00年から05年にかけての職員数削減が19.1%と、メガバンクの中では相対的に少ない比率になっている。5年間で19.1%の削減は、本章第1節（2）で触れたように、1978年から1989年までの10年を超える期間で都銀平均の削減率が17%だったことと比べても決して低いとはいえない。

5年で2割近くの人員削減は、労働者にとって

重大な問題だが、ほかのメガバンクと比べてその削減率が小さいのは、この期間にほかのメガバンクが一律に2行ないし3行の経営統合し、それをてこにリストラを進めたのに対して、東京三菱銀行では00年から05年の間に銀行本体同士の経営統合を経していないことの反映だろう。

周知のことであるが、経営統合や合併によるリストラの中では統合前の2行なり3行なりのそれぞれの企業の労働者が一律に削減されるのではなく、吸収される側、統合される側の企業の労働者が主として削減の対象となる。したがって、UFJの削減率27.9%や三井住友の削減率28.1%は、UFJでは旧東海銀行、三井住友では旧さくら銀行の労働者にとって、その数字以上にはるかに厳しい現実があったものと推定できる。

旧UFJ銀行には、職員の圧倒的多数を組織するUFJ銀行職員組合とは別に、少数ながら旧東海銀行や旧三和銀行時代から、働くものの権利を守るために奮闘してきた活動家たちが、個人加盟制の銀行産業労働組合（現金融ユニオン）に加入して、労働組合として銀行と団体交渉を行い不安定雇用労働者の労働条件を含めて権利の擁護拡大に努めている。（注9）

金融ユニオンは巨大なメガバンクの中ではごく少数の組合ながら、労働組合としての権利行使を行っている。

日本の金融機関、とりわけ大手銀行にあっ

ては企業共同体の束縛が非常に強く、内部の労使問題が外部の視線にさらされることは、稀有の状況にあった。この密室性が、さまざまな不祥事に際して、それを内部から克服する自浄機能を奪ってきた。そしてこの密室性が、内部労働者の権利行使を抑圧している現実がある。しかし、現在の労働法制は仮に数万人の企業の中でも、労働者が一人でも公然と労働組合の旗を掲げると、企業はその労働組合との団体交渉に

表4-2-① 銀行労働者の雇用形態別構成の変化 みずほA

	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年	06年
本体従業員数A	32,184	24,990	-7,194	22,733	-2,257	22,970
連結会社従業員数B	53,565	36,217	-17,348	34,583	-1,634	36,285
本体臨時従業員数C	6,463	12,630	3,167	11,992	-638	12,294
本体従業員比%	20.0	50.5		52.7		53.5
関連会社従業員(B-A)	21,381	11,227	-10,154	11,850	623	13,315
本体従業員比%	66.4	44.9		52.1		57.9
連結臨時従業員数D	11,769	17,972	6,203	17,258	-714	18,063
本体従業員比%	36.5	71.9		75.9		78.6
関連会社臨時従業員(D-C)	5,306	5,342	3,036	5,266	-76	5,769
労働者総数	65,334	54,189	-11,145	51,814	-2,375	54,348
労働者総数に対する本体従業員の比率	49.2	46.1		43.8		42.2
00年は第一勧銀、富士、興銀の合計						
04年05年06年はみずほ銀行とみずほコーポレートの合計						

表4-2-② 労働者構成の変化 みずほB

	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年	06年
本体従業員数A	27,377	18,032	-9,345	16,035	-1,997	15,621
連結会社従業員数B	46,171	26,566	-19,605	25,061	-1,505	26,015
本体臨時従業員数C	6,032	11,424	5,392	10,989	-435	11,212
本体従業員比%	22.0	63.3		68.5		71.7
関連会社従業員(B-A)	18,794	8,534	-10,206	9,026	492	10,394
本体従業員比%	68.6	47.3		56.2		66.5
連結臨時従業員数D	11,216	16,877	5,661	16,162	-715	16,902
本体従業員比%	40.0	93.5		100.7		108.2
関連会社臨時従業員(D-C)	5,184	5,453	269	5,173	-280	5,690
労働者総数	57,387	43,443	-13,944	41,233	-2,210	42,917
労働者総数に対する本体従業員の比率	47.7	41.5		38.8		36.3
00年は第一勧銀、富士の合計						

応ずることを義務付けられ、その権利行使を理由として差別的取り扱いをしたり、不利益な処遇をすることを不当労働行為として禁じている。

戦後の金融労働運動の中で、金融機関経営者側は巨大なエネルギーを投入して、労働組を企業内化することに最大の努力を払ってきた。その結果、労働組合として権利主張をする組合は

徹底して少数化されてきた。しかし、少数化する中で、この労働法制を最大限の武器として大きな成果を着実に積み重ねている。少数派労働組合に対する差別的処遇や、経営者による介入を不当労働行為として制止する取り組みは、銀行の分野では1970年代に地銀連など地方銀行の労働組合で先行して進められ、労働組合法の規定する不当労働行為禁止規定を法律上の観念にとどめず、少数組合の存在するところでは、職場の現実として定着させてきている。

それが、1980年代に大手銀行に運動として波及し、今日、メガバンクの中に多数派の企業内組合とは別の労働組合として、公然と団体交渉を行うにいたっている。本稿で見るように、雇用の不安定化、重層化が進み、企業内化された正規職員組合の限界がいっそう明白になってきている。雇用構造の急激な変化の中で、こうした少数派労働組合の取り組みを、企業内部の心

ある労働者のたたかいと結合して、さらに大きな社会的な監視と支援を結集していくことが、労働者の権利擁護にも、また巨大なメガバンクの企業としての透明性を確立していく上でも重要な要素となるだろう。

**表4-2-③ 労働者構成の変化 東京三菱及び三菱東京UFJ**

小計	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年	06年
従業員数A	19,780	17,714	-2,066	17,516	-198	33,641
連結会社従業員数B	36,487	36,484	-3	36,477	-7	63,443
臨時従業員数C	6,489	7,611	1,122	8,821	1,210	22,243
本体従業員比%	32.8	42.9		50.0		66.1
関連会社従業員(B-A)	16,767	18,770	2,003	18,961	191	29,802
本体従業員比%	84.7	105.9		108.2		88.5
連結臨時従業員数D	7,713	10,856	3,143	12,317	1,461	34,069
本体従業員比%	38.9	61.2		70.3		101.2
関連会社臨時従業員(D-C)	1,224	3,245	2,021	3,496	251	11,826
労働者総数	44,200	47,340	3,140	48,794	4,594	97,512
労働者総数に対する本体従業員の比率	44.7	37.4		35.8		34.4
06年は三菱東京UFJ						

**表4-2-④ 労働者構成の変化 UFJ**

小計	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年
本体従業員数A	22,696	16,911	-5,785	16,758	-153
連結会社従業員数B	34,571	27,593	-6,978	24,588	-3,005
本体臨時従業員数C	4,210	666	-3,644	680	14
本体従業員比%	18.5	3.9		4.0	
関連会社従業員(B-A)	11,875	10,682	-1,193	7,830	-2,852
本体従業員比%	52.3	63.1		46.7	
連結臨時従業員数D	7,694	8,667	974	8,775	108
本体従業員比%	33.9	51.2		52.3	
関連会社臨時従業員(D-C)	3,484	8,001	4,517	8,095	94
労働者総数	42,265	36,260	-6,005	33,363	-2,897
労働者総数に対する本体従業員の比率	53.6	46.6		50.2	
00年は東海と三和の合計					

注9 銀行産業労働組合は1991年2月に各地の地方銀行や都市銀行など10の銀行に働く労働者によって、個人加盟制の産業別労働組合として結成された。2009年8月に金融労連傘下個人加盟労組を統合して金融ユニオンとなる。

(2) 雇用の不安定化・重層化の進行

表4-2-①から表4-2-⑦は有価証券報告書によって、メガバンクを中心に銀行本体の常用雇用従業員、関連子会社従業員、本体及び関連子会社臨時・嘱託従業員の構成を見たものである。有価証券報告書の「従業員の状況」は、00年に記載様式が変更になり従業員数については「連結会社における従業員数」「当行における従業員数」が記載されている。そして「嘱託及び臨時従業員」は、そこに含まれない外書きで記載されている。そこから、作成したのが表4-2-①～表4-2-⑦である。

この表でまず指摘できることは、メガバンクにあっては銀行本体正職員（常用雇用労働者）、銀行関連子会社労働者、連結会社嘱託・臨時労働者を合計した労働者総数（以降、労働者総数というときは、本体正職員、銀行関連子会社労働者、連結会社嘱託・臨時労働者の総数をさす）に対して、銀行本体の常用雇用労働者の比率が大きく低下している点である。表では、みずほグループについてみずほAで興銀と統合後のみずほコーポレートと含めた数字と、興銀のみずほコーポレートを除外して、旧第一勧銀と富士銀行のみずほ銀行で算出したみずほBを別に作表した。

そのみずほAとUFJを除くと、05年と06年の時点では、06年の三菱東京UFJ銀行を含めて、本体常用雇用労働者は労働者総数の30%台になっている。表4-1-①で銀行本体職員（常用雇用労働者）の人数が95年以降大幅に

削減され、95年と比べて06年では都銀で5割台にまで削減されたことを見た。

有価証券報告書に連結会社の従業員数が表示されるようになったのが、00年3月期以降であるために、95年からの比較はできないが00年以降を見ても本体の常用雇用労働者（表の中の本体従業員数A）は大きく削減されている一方で、連結臨時従業員数（本体、関連子会社を合わせた嘱託・臨時従業員、表の中では連結従業員数D）はいずれも、増加している。この連結臨時従業員数の、増加率をグループごとに見ていくと（表で増加率は算出していない）、みずほAは00年から06年で53.4%、みずほBは00年から06年で50.0%、三井住友は06年で68.7%、東京三菱は05年時点で59.6%、UFJは00年から05年で14.0%とUFJ以外は50%から70%近く増加している。

また、連結会社の嘱託・臨時従業員数（＝表の中の連結臨時従業員数D）の、06年における本体正職員に対する比率はみずほAで78.6%、みずほBで108.2%、三井住友80.5%、三菱東京UFJで101.2%となっている。ところで、雇用形態の重層化を考える場合、次のように雇用形態によって、①本体常用雇用労働者（表の中では本体従業員数A）、②関連子会社常用雇用労働者（同関連会社従業員B-A）、③本体不安定雇用労働者（本体臨時従業員数C）、④関連子会社不安定雇用労働者（関連会社臨時従業員D-C）4つに区分

	00年	04年	04年-00年	05年	05年-05年	06年
本体従業員数A	27,912	17,546	-10,366	16,338	-1,208	16,050
連結会社従業員数B	43,201	33,895	-9,306	32,868	-1,027	32,918
本体臨時従業員数C	2,876	305	-2,571	307	2	282
本体従業員比%	10.3	1.7		1.8		1.7
関連会社従業員(B-A)	15,289	16,349	1,060	16,530	181	16,868
本体従業員比%	54.7	93.1		101.1		105.0
連結臨時従業員数D	7,677	11,825	4,148	12,954	1,129	12,923
本体従業員比%	27.5	67.3		79.2		80.5
関連会社臨時従業員(D-C)	4,801	11,520	6,719	12,647	1,127	12,641
労働者総数	50,878	45,720	-5,158	45,822	102	45,841
労働者総数に対する本体従業員の比率	54.8	38.3		35.6		35.0
00年はさくらと住友の合計						

できる。

実際に、労働者の雇用の安定度や処遇面からは上記③と④の不安定雇用層をさらに、雇用契約が嘱託雇用か、パートタイム雇用か、派遣労働者かの区分が必要となるが、有価証券報告書の現在の記述からはそれは明らかにできない（注10）。上記区分の中で、全体に共通する特徴として、本体常用雇用労働者の徹底削減と不安定雇用労働者の増大はすでに見たが、関連子会社の常用雇用労働者と不安定雇用労働者の比率では、グループによる違いが見られる。

ここでは、最もリストラが進んだ時期の04年とそれ以降の変化を見るために04年、05年の途中年を示しているが、たとえば、富士・第一勧銀からみずほ銀行への変化を見たみずほB（表4-2-②）では、00年から04年の期間に本体常用雇用労働者を9,345人減らし、関連会社常用雇用労働者を10,206人削減し、合計で19,605人削減して、連結の臨時従業員数を5,661人増加しているがこれでは削減数を補うにいたらず、労働者総数

で13,944人の減少となっている。なお、このみずほの臨時従業員の増加のほとんどは、本体の臨時従業員の増加で、本体臨時従業員が6,032人から11,424人へと5,392人、増えている。

これに対して、たとえば三井住友は本体従業員を00年から04年までに10,366人と大きく削減した点では同じだが、みずほと違い関連子会社従業員は15,289人から16,349人へと若干ながら増加させている。また、連結臨時従業員を4,148人増加させているが、これでは本体常用雇用労働者の削減分を補いきれず（関連子会社従業員の増加を加えても）、労働者総数が減少している点はみずほと共通する。しかし、この連結従

	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年
本体従業員数A	2,230	1,856	-374	1,809	47
連結会社従業員数B	2,497	2,125	-372	2,095	-30
本体臨時従業員数C	393	489	96	498	9
本体従業員比%	17.6	26.3		27.5	
関連会社従業員(B-A)	267	269	2	286	17
本体従業員比%	11.9	14.4		15.8	
連結臨時従業員数D	645	806	161	830	24
本体従業員比%	28.9	43.4		45.8	
関連会社臨時従業員(D-C)	252	317	65	332	15
労働者総数	3,142	2,931	-211	2,925	-6
労働者総数に対する本体従業員の比率	70.9	63.3		61.8	

	00年	04年	04年-00年	05年	05年-04年
従業員数A	1,197	975	-222	958	-17
連結会社従業員数B	1,352	1,033	-319	1,073	40
臨時従業員数C	169	213	44	238	25
本体従業員比%	14.1	21.8		24.8	
関連会社従業員(B-A)	155	58	-97	115	57
本体従業員比%	12.9	5.9		12.0	
連結臨時従業員数D	269	294	25	315	21
本体従業員比%	22.4	30.1		32.8	
関連会社臨時従業員(D-C)	100	81	-19	77	-4
労働者総数	1,621	1,327	-294	1,388	61
労働者総数に対する本体従業員の比率	73.8	73.4		69.0	
資料	有価証券報告書による				
	地銀、第2地銀の労働者総数は平均総数				

業員数の増加をより詳しく見ると、みずほと違って三井住友では本体臨時職員数は00年の2876人から、04年の305人と大幅に削減し、関連子会社臨時従業員数を4,801人から、11,520人へと大幅に増やしている。

言い換えると、本体臨時従業員を関連子会社臨時従業員へシフトさせながら、全体として連結臨時従業員の4,146人増となっている。これは、みずほと三井住友との関連子会社の位置づけの違いによるものと推定される。ちなみに、00年の本体臨時従業員を見るとさくら銀行の本体臨時従業員数が2,697人で、住友銀行が179人となっている。表4-2-⑤の00年における本体臨時従

従業員数Cは、この合計なのだがここで明らかになるのは、住友銀行はもともと本体で雇用する臨時従業員がごく少数だったのであり、そのやり方がさくらと合併した後の三井住友で踏襲されているということである。

ところで、先にも触れたがこの連結臨時従業員の中に派遣労働者がどれだけ含まれているか問題となる。本来、労働者派遣制度が導入されたのは、企業内で常用雇用労働者に担当させることができないような専門技術を必要とする職種や、一時的に必要となる業務への導入であったはずであり、労働者派遣法はその趣旨での規制を加えている。しかし、金融機関では常用労働者の代替としての脱法的な労働者派遣制度の利用が広範に行われていた。(注10)

2012年の労働者派遣法、労働契約法の改正で銀行業界では、派遣労働者の直接雇用化、有期雇用の非正規労働者を無期雇用の限定正社員化が進められている。新たに動き出した大きな雇用形態の変動をどのように考えるか。この問題は別に検討するが、その前提として、バブル崩壊以降の行政による強権的なリストラが進められ、とりわけ大手銀行では正規労働者の削減と大量の非正規労働者による置き換えが進行していたことを確認しておくべきだろう。

注10 東京三菱銀行(06年以降は三菱東京UFJ銀行)は有価証券報告書で派遣労働者数を開示していた。それによると、例えば05年で不安定雇用層のおよそ半数が派遣労働者であることがわかる。

## 5 リストラに対する金融労働者の対応

### (1) 闘争経験のある労働組合の対応

以上、本章では90年代半ば以降の金融危機の表面化の中で、危機への対応策としてかつてない規模でのリストラが進められてきた金融労働者の実態を、銀行労働者を中心にみてきた。それは、一時金引き下げを中心とする大幅な賃金引下げ、都銀で5割台に及ぶ正規労働者の削減、正規労働者に匹敵するところまで不安定雇用層が急増し、さまざまな雇用形態が並存する雇用の多様化であった。

本稿で明らかになった上記3つの現象は、その

程度の深刻さが、長年金融労働運動の中にあつて実態を見てきたものにとっても、予想を上回るものだった。

こうした大規模な既得権の侵害に対して、当の金融労働者たちはどう対応してきたのだろうか。ここでは、さまざまな傾向を持ち、異なった上部団体に所属する金融労働組合のすべての全体動向を分析する余裕はない。したがって、この間のいくつかの象徴的な動きを紹介するにとどめたい。

まず確認しておくべきことは、日本中の金融機関で繰り返し行われた賃金引下げや人員削減、再編・合併に対して、すべての労働者や労働組合が、それを無抵抗に甘んじて感受したわけではないという事実である。たとえば98年5月に大阪の13の信用組合を3つの信用組合へ整理・統合する計画が打ち出されたとき、統合の対象となった信用組合のひとつ、信用組合大阪弘容で労働組合に大きな変化が起きた。同信用組合には当時の全信労(全国信用金庫信用組合連合会)に加盟する労働組合があったが、この問題が発生する前は職員数380名に対して組合員8名に過ぎなかった。

しかし、大阪府の再編計画が伝わる中で組合員は一気に180名に拡大した。これは労働者無視の再編計画への抵抗の意思表示であった。さらに、金融共闘や全信労の支援を受け、97名の労働者が雇用の確保を求めて大阪地裁に提訴する。97名の原告の中には、事業譲渡後に再雇用されることになっていた労働者24名が入っていた。このことに、この労働者無視の再編スキームへの怒りの強さが示されていた。

また、同じ大阪で不動信用金庫が99年4月にほかの信用金庫に事業譲渡することを発表し、八光信用金庫ほか8つの信用金庫に分割譲渡されることになった。不動信用金庫には全信労に加盟する不動信金従業員組合が組織されていた。この不動信金従組はそれまでに、解雇撤回闘争をたたかい抜くなどの経験を積み重ねてきた労働組合であり、また少数組合ながら職場ニュースを日刊で発行し、職場全体の要求実現に取り組む中で、組合員拡大でも着実に実績を上げている労働組合だった。

この不動信金の分割譲渡に際しては、従業員の再雇用をゼロとする方針が打ち出された。労

働組合側は、原則的に活動する不動産従組を排除しようとする業界ぐるみの不当労働行為として大阪労連、大阪金融共闘だけではなく同じ時期に破綻決定が行われた東京の国民銀行や、先に企業閉鎖された大阪の仲立証券のたたかいと連携した運動へと発展していく。不動産従組は事業譲渡日にはピケをはり、ピケという言葉も知らなかった若い女性組合員たちも先頭に立ち抗議行動を行い、事業譲渡後に閉鎖された支店を拠点として確保して闘争を継続。全国金融共闘（全国金融労働組合共闘会議）加盟組合などの支援を受けて、当初の再雇用ゼロの方針に風穴を開けて、一定数の雇用確保を実現している。

以上見てきたのは信用組合大阪弘容の場合も、不動産の場合も全信労加盟組合であり国民銀行従組は銀行労連加盟組合であり、いずれも全国金融共闘に加盟する組合である。こうした全国金融共闘加盟組合のたたかいは、これ以外にもあるが、ここでは割愛する。

## （２）三井住友、りそなの労働者の対応

こうした、たたかひの経験のある単産や共闘会議加盟組合とは異なる、企業内労働組合の労働者の対応を次に紹介する。先に見たようにりそなホールディングスへの公的資金の投入に際して、年収で30%の賃金引下げが行われた。りそなグループの近畿大阪銀行に銀産労の組合員がいたこともあり、大阪金融共闘などが近畿大阪銀行だけではなく全国のりそな銀行の職場へ「労働組合が反対すれば『ボーナスなし、賃金カット』はできません」と、訴えるビラを配布した。このときのビラに返信用の葉書を印刷して配布した。この返信用の葉書が、返信先となっていた大阪労連に次々と返ってきた。

葉書には、かつてない大幅の賃金引下げに対する怒りや不安が書き込まれていた。そうした葉書がりそなや関連会社の労働者から次々に届き、150通を超えたのである。葉書には、たとえば「すでに収入はピーク時比20パーセント程度減少しています。今回さらに30%カットでは生活できません」「年収350万円で生活するには、子どもの進学もあきらめなければなりません。先行きが不安でたまりません」と先に有価証券報告書で見た平均賃金よりもさらに厳しい

実態が訴えられていた。日本の金融の職場でこうした企業外部の労働組合の宣伝活動に、企業内部の労働者の声が寄せられること自体きわめて異例である。

葉書では、公的資金投入以前にすでに賃金引下げがおこなわれ、さらに30%という大幅カットが強行されたことが訴えられている。このとき寄せられた150通を超える、労働者の声は、こうした異常な権利引き下げに直面したとき、企業内組合に組織された大手銀行労働者の「密室性」が揺らぐことを明らかにしている。また葉書の中では「今回のボーナスカットは、7日前の予告であり、契約違反である。組合費を返却願いたい」と、これほどの賃金カットに、組合員の利益を守るための有効な取り組みを組織できない企業内組合に対する厳しい怒りも示されていた。

つぎに、三井住友銀行における理不尽な賃金制度改定に対する、労働者の対応を見てみよう。三井住友銀行では03年4月に定例給与を一時金に振り替えるという銀行提案が行われた。このときの銀行提案は、総合職の労働者の月例賃金の一部を一時金に振替えて、各人の業績成果に応じて一時金に加算して配分するというものだった。先に賃金構造基本調査でも見たように、この間の賃金引下げが一時金の大幅に切り下げによって行われた結果として、年収に占める一時金の比率が大きく低下した。そのため、業績を反映したインセンティブとしての一時金の機能が制約されてきた。

そこで、月例賃金を削減して一時金に振替え労働者の労働の成果によって配分したいというものだった。一時金を削減して年収を引き下げた。その結果、年収に占める一時金の比率が低くなり、問題が生じたのであれば、一時金を元の金額に近づけるといのが、自然な発想だが、月例賃金を削って振替えることで一時金の比率を増大させ、それを成果配分するという提案だった。銀行としては、この改定自体は、労働者全体に支払われる賃金総額に変更はない。個々の労働者への配分が変更になるだけであるというのである。

これに対して、労働者から猛烈な反発があり企業内組合である三井住友銀行従業員組合によるアンケートでは、銀行提案を「理解できない」

と言う労働者が58.2%に上った。職場大会で出された意見が従組ニュースで紹介されている。そこには「銀行の説明に『モラル維持』とあるが、逆である。(一時金の)水準を維持することが『モラル維持』とかんがえる」など怒りの声が出されたという。

この背景にあるのは、すでに相次いで賃金抑制・一時金の引き下げを強行され、さらに、定例給与を削減して一時金に回して成果配分するという銀行の理不尽さへの怒りがある。この労働者の怒りにおされて、従業員組合もその職場の声を経営に伝える中で、当初提案では、月例賃金からの振替額が1万円から7万円の範囲としてきたものが、最終的には5千円から3万5千円の範囲へと半額に減額されている。

都銀で、銀行のこうした賃金改定等の提案に職場からの反発が表面化すること自体まれなことで、さらにその中で銀行が当初提案を修正せざるを得なかったということの中に、この時の賃金引下げ政策に対して労働者の中に蓄積されていた怒りが見えてくるのである。

## 6 おわりに

本稿では、90年代半ば以降の金融危機と、その危機の深刻化の中で打ち出された危機対策と日本版金融ビッグバン・金融構造改革が金融労働者の処遇にどのような変化をもたらしたかを検討してきた。ここで明らかになったことは、戦後の金融産業の中でも前例のない、労働条件の大幅切り下げ、雇用形態と雇用構造の重層化だった。さらに貯蓄から投資への転換を標榜する金融行政の下で、投資信託や変額年金保険など元本保証のない投資商品＝リスク商品の金融機関による販売が急増した。従来、金融労働者は預金や定期預金など元本保証の確実な貯蓄手段を通じて地域住民との結びつきを築きあげ、それを働き甲斐としてきた。それが、大幅な人員削減と同一職場における異種雇用の急増で、不十分な顧客対応しかできずに、自らの労働への誇りを見出せない現実に直面している。

さらに、金融労働者も顧客も十分な理解のないまま、手数料収益を増大するための上記リスク商品販売の急増は、担当している労働者を時に大きな不安に追い込んでいる。それだけでは

なく、世界的な規模での為替変動リスク等が発生した場合に、顧客に予想外の大きな損害を与えかねないなど、金融機関自身に対する信頼を損なう危険を抱え込んでいる。こうした状況の中で、労働条件の回復と社会的責任を果たしうる金融を目指す取り組みが金融労組の課題となっているが、その課題に答えるためにも金融機関に雇用されるさまざまな雇用形態の労働者の声が運動に反映できる労働組合の確立が必要になっていることに異論はないだろう。

雇用の重層化、不安定雇用の急増が正規労働者を含めた労働者全体の労働条件低下のインパクトとなることは確かである。同時に、戦後、経営側が最大の努力を払って企業内化した労働組合の基盤を大きく掘り崩し、新たな労使関係と労働組合運動が展開する客観的条件を生み出していることも事実である。この方向での先駆的な取り組みはすでに始まっている。たとえば琉球銀行の関連会社りゅうぎんビジネスサービスでは、銀行から出向している少数の社員以外は嘱託雇用の不安定労働者だった。

低賃金と不安定な雇用に不安を強めた労働者は、96年に労働組合「りゅうぎんビジネスサービス労働組合」を結成し、嘱託雇用から正職員への転換を実現した。99年に琉球銀行が自己資本比率5.09となり、400億円の公的資金を受けることになった。これにともないリストラ計画の一環としてビジネスサービスの業務の外注化が打ち出されたとき、結成3年目の組合は沖縄県労連の支援を受け、琉球銀行本店前で集会を開くなど運動を展開し、雇用の確保を実現している。この後、同労組は、04年に地銀連に加盟し、06年9月の組織統合で金融労連に合流している。

(注11)

また、既存の金融労働組合の側からの不安定雇用労働者の組織化の取り組みも始まっている。たとえば、労働金庫の労働者で組織されている全国労働金庫労働組合連合会(全労金)は01年の定期大会で非正規労働者の組織化を目指す方針を確認し、04年の大会で全労金1万人を目指す「組織拡大に向けた第2期行動計画」を確認。一連の取り組みにより加盟14単組中4単組で557名の非正規労働者を組織し、その後もとりくみを継続している。(注12)

前節の「リストラに対する金融労働者の対応」

で示したように、かつてないリストラと正面からたたかった労働組合の経験は、新たに組織統合した金融労連などの形で、ひとつの流れとして蓄積されている。またりそなや三井住友の例に見られるように、生活の基本を揺るがすような理不尽な権利侵害には企業内化された労働組合を揺るがしかねない力が潜在していることを示している。そして、不安定雇用層を含めた労働運動確立の取り組みが、先駆的に始まっている。

先に多少触れたが、2012年の労働者派遣法、労働契約法の改正の影響もあり、銀行業界では派遣労働者の直接雇用が進められている。1986年の労働者派遣法施行以降、銀行では銀行の子会社である派遣会社から銀行本体へのみ派遣する「もっぱら派遣」が常態となっていた。派遣法の改正で、企業グループ内で8割以上を銀行に派遣することが規制されこの「もっぱら派遣」が違法となった。派遣労働者は銀行による直接雇用や、事務子会社による直接雇用への転換が進められている。

大手銀行では大量の派遣労働者が賃金等は派遣労働者と同等の低賃金のまま直接雇用の契約社員などに転換されている。そして、この契約社員を低賃金のまま、無期雇用の限定正社員とする新たな雇用制度の導入が進められようとしている。この問題については、稿を改めて検討したい。

注11 「りゅうぎんビジネスサービス労組結成10周年」『金融労働調査時報』（2006年7月号、銀行労働研究会）参照。

注12 全国金融労働組合共闘会議機関紙「金融のなかま」N01279（06年7月25日号）参照。