

ているが、従来の政府の手口からすると国内法との相違を理由に批准しない国際条約が山ほどあるので、今回についても同様な経過を辿ることが予想される。しかし条約に賛成した日本政府は批准する国際的責務を負っているわけだから、これを採択させた家内労働運動の成果に確

信を持ち家内労働者の現状と要求を広く世論にアピールし、家内労働法の抜本的改正、家内労働条約の批准を求める運動を手を緩めずに発展させることが重要になっている。

(家内総連委員長)

都市銀行「リストラ」と金融労働者

山崎 豊

住宅金融専門会社(住専)の処理にともなう6850億円の財政資金投入などを盛り込んだ住専処理、金融関連法案は、国民多数の反対を無視して、無修正で6月19日参院で与党3党の賛成多数で原案どうり可決、成立した。国民世論の圧倒的動向からみても、「道理も根拠」もない、許しがたい暴挙といわなければならない。住専処理の審議を通してきわだっていたのは、大銀行・母体行の徹底した責任回避の対応と、政府・与党のこれへの追従である。これは国会審議の内容とも逆行するものであるが、現在、銀行に吹き荒れている「リストラ合理化」の嵐は、この「強者」の論理と住専処理を追い風、守り札にして進行している。ではこの「リストラ合理化」は銀行が今まで進めてきた、「強靱な経営体質の構築」とか、「経営の抜本的効率化・高収益の確保」などの方針と何が異なるのか。若干の考察をこころみることにする。

銀行リストラの現状

都市銀行大手20行のうち半数近い銀行で、新

しい中長期経営計画をスタートさせた。バブル経済の崩壊後、住専処理や不良債権の解決にあたり、失われた国民の銀行への信頼をどう回復するのか、行員のモラルアップをどうはかるのか、重い課題が横たわっている。しかし、新しい中長期計画からこれらの回答を得ることはできない。

計画から読みとれるのは、まさに収益第一主義の貫徹で、より本格的な「リストラ合理化」をおし進めるという方針である。

各行の経営戦略に共通する特徴は、高収益構造、高生産性の達成(第一勧業)。事業のリストラチャリングを通じた収益性の抜本的改善(さくら)。コスト競争力の確立(富士)。経営のクオリティの重視と収益構造の確立(三和、住友)である。そして、どのように実現するのかという重点課題、施策は、次の4点に集約される。

第1、収益第一主義の立場から、事業分野の選択的重点の設定、絞り込みをする。収益の上がない分野の思い切った切り捨てである。第2は事業構造の変化への対応で、重点的力の配

国際・国内動向

分と、その分野での競争力強化である。第3は、営業経費の徹底した削減で、最大の目標が総人件費の削減である。第4は、資産内容の改善(不良債権の早期処理、良質資産の増強)などと財務体質の強化(自己資本比率の引き上げ、株主資本利益率の向上)などであり、計画を実際に実現する「実行への挑戦」が急務であるとしている。以下、「リストラ合理化」の状況をヒト、モノ、カネを中心に若干具体的に追跡してみることにする。

本格化する都銀の人員削減

96年3月末の都銀11行の行員数は、14万5443人(うち女子4万7970人)と、91年3月末以来の14万人台に減少した。(有価証券報告書ベース)

91年3月比では、全体で3434人の減少だが、女子は1277人の増加となっている。これは91年度から92年度にかけ、女子の採用が多かったことに加え、女子の平均勤続年数が6年4ヵ月から7年6ヵ月へと大幅に伸びたことが上げられる。しかし、最近5年間の行員数のピーク時(93年～94年3月末)と96年3月末の各行の行員数を比べると全行が減少した。11行合計では、総体で1万649人(6.8%)、女子は5206人(9.7%)それぞれ減少した。この2年間の人員削減がいかに急ピッチで進んだかを示している。

公表されている従業員数は、非正規労働者を除く、銀行在籍者数で出向者も含まれている。しかし、「出向者」はすでに本来の銀行業務から離れており、したがって、銀行業務での実質稼働人員は現実にはいっそう圧縮されていると見なければならない。

では、実際の人員削減はどのようにおこなわれているのか。その方法は定年退職者の不補充と早期退職制度、新規採用者の抑制、業務の外部委託・分社化、女子高齢者行員の早期退職の

促進、中高年者の出向(出向時年齢の繰下げ、離職出向年齢の繰下げなど)などである。こうしたなかでパート派遣労働者が、あるときは正規労働者同様に削減の対象にされ、あるときは、正規労働者の代替要員としてつかわれ、総体として、流動化しつつ増加、銀行業務の欠かせない人的構成部分として定着している。営業店女子行員の50%以上をすでにパート派遣労働者で代替している都銀もめずらしくない。

「経営資源」の再配分、店舗の統廃合

リストラのヒト、モノ、カネの合理化という点で、第2にふれておきたいのは、店舗の統廃合である。都銀各行ともバブル時代に新設した空中店舗などの不採算店舗、重複店舗を大巾に整理、統廃合した。生産部門でいえば工場の縮小、閉鎖である。当然、従業員の配転を機会に人員の削減が進んだ。

過去3ヵ年で旧三菱が31ヵ店、三和10ヵ店、富士29拠点、第一勧業は国内25ヵ店の廃止と支店長の兼任制を約10ヵ店で実施した。この他、さくら62ヵ店、住友24ヵ店を廃止93年度以降は新設の有人店舗は開設を凍結した。こうした統廃合の結果、都銀11行の国内有人店舗数は93年3月末比108ヵ店減少し、逆に無人店舗は1050か所増え、有人店舗3,459店にたいして、無人店舗5,411ヵ所となり、無人店舗比率は63.9%にまでになった。

4月12日付「読売新聞」は、さくら銀行の清瀬旭が丘出張所の無人化計画に対し、住民が撤回を求め署名運動を行っていることを報じた。

「団地出張所を無人化し、業務を清瀬駅前支店に集中させ、あとはATM」におまかせするというもので、住民の反対運動によって、計画は1年間延期という事態になった。銀行の住民無視の計画が、地元の反対と怒りをかった結果であ

る。

能力主義、業績重視の人事制度

リストラ 3 本柱の第 3 が賃金の切下げである。収益率を高めるもっとも手とり早い方法こそ賃金・一時金など人件費の削減である。

この基本はいまも昔も変わらないが、最近進行中の賃金に対する攻撃は、日本の独占資本、財界の 21 世紀経営戦略、先に日経連が発表した「新時代の日本的経営」に代表される、あらたな労働者支配の方針を住専処理策とからめ、先取りして強行してきているところに攻撃的な性格と特徴がある。

都銀各々はこの数年の間に「新人事制度」に移行しつつある。その基本は「能力主義の強化と業績に応じた支払い」ということだが実態は「総人件費の抑制・引き下げ」であり職務、資格、ランクの細分化により、労働者間の競争と差別を一層広げるものとなっている。

さくら銀行はこの 7 月から新人事制度と賃金体系をスタートさせた。同行の「給与制度」は、支店長、課長などの職務に対応してきまる職務給、行内の資格によってきまる資格給、年齢とともに増える年齢給の 3 本立になっていた。しかし、7 月以降、総合職については年齢給を廃止し、自動的な昇給はなくなり、1 年たっても資格や職務が変わらなければ、賃金も据え置きになる。

住友銀行の場合、賃金は本給と職務手当での 2 つであり、本給は資格にリンクして決まる。職務手当はポストによって決まる。同じ資格でも上位の職務（ポスト）につけば職務手当もあがるという仕組みである。新しい体系から年功序列的にアップする「本俸」が廃止された。三和銀行の場合も、住友銀行と同様に「本俸」が廃止された。特に資格と職務給がまったくリン

クせず、資格が下でも職務によって、賃金は逆転することがある。

住友信託銀行も 97 年度から、年功部分を廃止し、資格給と職務給だけとし、「賞与」についても、固定賞与のほか、会社と個人の業績できまる変動賞与で構成する。

第一勧業銀行も賞与をこの夏から成功報酬制にした。業績評価に個人とともに支店の業績も加え特別加算する徹底した業績主義の導入である。

こうしたなかで、96 年度の都銀、信託などの賃上げは凍結ゼロ、一時金も 8 % から 20 % の削減となった。不良債権の一括処理、赤字決算など経営環境の悪化を理由にしつつ、この状況を新人事制度導入の絶好のチャンスにしている。

銀行労働者のたたかい

労働者は労働組合が会社の言いなりという現状のなかで、リストラ攻撃に反撃することは大変なことである。きわめて悲観的ですからある。しかし、「リストラ合理化」を肯定的に認めてしまうのか、それとも、これからの銀行、業務のあり方も含めて、大銀行の民主的規制を視野に入れ闘うという問題はさけようのない課題である。この課題は銀行労働者の賃金や労働条件の改善という問題にとどまるものではない。さしあたり、銀行労働者個々の問題としても今後自分自身の全生活にかかわる問題なのだ。そこから、労働組合運動の再生をめざす活動が、様々な形をとってうまれざるを得ないのである。「変化」の始まりである。

今年の春闘では、銀行は新しい能力主義、業績主義強化の方針を掲げ、人事制度の変更をもなう、賃金凍結、一時金カット、支給方法の大幅な変更を押しつけてきた。

ある都銀が最近おこなった「モラルサーベ

国際・国内動向

イ」の調査結果をみると、「給与・賞与削減について」、給与や賞与の削減もやむを得ないと回答したのは積極的賛成14.7%、消極的25.3%合計して40%の結果。逆にたとえいかなる理由でも、給与や賞与が下がるのは反対と回答したのは44.9%、「どちらともいえない」とした人は14.5%である。「会社の調査」に対して、明快に約45%が反対し、保留という形で会社の方針に賛成しなかった14.5%の人たちの意思表示の意味は大きい。

ある職場では、会社の人事制度変更の提案をそのまま認める組合執行部案を大差で否決した。職場で自然発生的に活発な議論が起きた。非組合員である管理職の人たちからも「がんばってこい」と声がかかったという。いままでにない変化なのだ。

ある都銀では、こうした職場の変化を敏感に察知して、動きを封じるための支店長会議が急拠招集されたところもあった。

職場では今かなり公然と「経営トップ」の責任を問う声が高まっている。住専不良債権問題での責任放棄、展望のない経営戦略、ひたすら

犠牲を行員に押しつけるリストラ。

都銀が展望する「21世紀戦略」は、それを支える、労働者の企業へ信頼、忠誠心を急速に崩しているのである。

前記「モラルサーベイ」の結果、人事制度について行員の能力を十分引き出すような人事運営がなされている(2.80)、組織体制について当行の組合の仕組みや運営体制に満足している(2.80)、企業経営、経営の現状(方針、施策)などに満足しているか(2.85)など、平均点以下となった。(注・スコアは5段階評価で最高5点から最低1点。3点が平均点。)

「当銀行にずっと勤めていたい」イエスはわずか54%で60%に達しなかった。

都銀各行的「リストラ合理化」はより加速する。約2万人の人員削減がこれから3年以内を目標に実行されようとしている。金融再編成という大きな動向をも視野に、金融労働者の生活と権利を守り、「国民のための銀行」をめざす「挑戦」が本格的に組織され、運動としてはじめられなければならない。

(労働問題研究者)

日本農業と農協労働者

中沢 善治

日本農業の現状

(1) 農業の危機的状況

日本農業の衰退を象徴的に示しているのは、食料自給率である。供給熱量自給率は、90年以

降5割を切り、今日(94年度)、46%になっている。手元に最近の資料がないので、少々古くて恐縮だが、90年度の供給自給率(47%)は、国連加盟国で145位に相当する低率である。世界で飢餓が伝えられている。日本も北朝鮮などに