

メッセージ

みずほフィナンシャルグループにおける 男女差別是正の取組について

田中均

戦後の金融における差別是正のたたかいを継承

国際的に女性労働者への差別是正、職場における男女平等のたたかいは過去数十年大きく前進してきた。日本でも、戦後の労働運動の中で女性差別是正が労働運動の重要な課題として取り組まれてきた。しかし、民間大企業では依然として大きな男女格差が解消されないままである。とりわけ金融産業では、大手メガバンクを中心に他産業と比べても非常に大きな男女格差が解消されていない。

その中で、金融労連と傘下の金融ユニオンは男女差別是正・男女平等の実現をめざす取り組みを行っている。金融ユニオンは2009年8月、みずほ銀行の中村清美さんが女性に対する差別是正と昇格を求めて銀行産業労働組合（現金融ユニオン）に加盟して以来、みずほファイナンシャルグループと団体交渉を行っている。中村清美さんの差別是正の団体交渉は2011年2月に和解（内容は退職金の上積みと、みずほグループの男女平等への取り組み方針の確認等）した。（中村清美さんはその後、金融ユニオン東京分会の分会長となり非正規に対する雇い止めや、パワハラが原因の解雇等含む課題の殺到している同分会の中心となって奮闘し、今年8月の定期大会で金融ユニオンの中央執行委員に就任している）。

その後、2012年8月に、みずほコーポレート銀行（当時 2013年7月の企業統合で現在はみずほ銀行）勤務の古川厚子さんが金融ユニオンに加入。現在団体交渉を行っている。中村さん古川さんと相次いで女性差別是正を要求して金融ユニオン加入してきたのは、金融における男女平等実現の運動の積み重ねの結果というべきだろう。金融では、秋田相互銀行の男女賃金差別裁判を始め、芝信用金庫、野村證券の男女平等裁判などの全国の注目を浴びた裁判だけではなく、その裁判にも励まされ職場における差別是正の取り組みが行われてきた。

雇用機会均等法制定以前の取り組みでは、旧三和銀行では有志女性が労働基準監督署に差別是正を申し、3億円のバックペイを実現（1976年12月）、旧第一勧銀では5億円のバックペイ（1978年3月）を実現している。とりわけみずほフィナンシャルグループの前身となった旧第一勧業銀行では、男女差別是正の取り組みが重ねられ、1986年にコース別人事制度が導入されたときには8名の女性有志が、頭取宛の申し入れを行い転勤なしの総合職選択を勝ち取っている。この時点で一般職選択を余儀なくされた女性グループも、その後繰り返し総合職への転換を要求する取り組みを続けてきた。中村清美さんも古川厚子さんも旧第一勧銀の中で多くの先輩や同僚とともに、一貫して男女平等を自らの課題としてたたかい、差別是正・コース転換・昇格を要求してきた。

職場からの発言が求められている

今、金融労連・金融ユニオンのみずほフィナンシャルグループに対する要求は、具体的には女性差別是正と差別の結果として低資格に据え置かれている古川さん昇格実現である。しかし、基本的な要求は女性全体に対する差別の是正であることは言うまでもない。実際に、金融ユニオンはみずほの中のユニオンに

未加盟の女性たちからも聞き取りを行うなど、みずほの中で女性全体に対する差別を是正するたたかいとして取り組みを進めている。

昨年来、厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会で雇用機会均等法の見直し審議が行われてきたが、差別是正に実効ある見直しという点では、きわめて不十分なままで結論が出されようとしている。国際機関からは、日本の男女格差の是正を促す勧告等が繰り返し出されている。にもかかわらず、日本で均等法の見直しが不十分なまま終わってしまう大きな問題点として、民間大企業で差別を受けている女性たちの声がほとんど表面に出されていないことが指摘できる。

多くの民間大企業において、非常に大きな男女格差がありながら女性たちの声が出てこない中で、日本の3大メガバンクの一角のみずほフィナンシャルグループの中から女性たちが差別への怒りの声を上げているのは、当該女性たちが戦後の運動の積み重ねの中で差別を強く意識し、国際的にも許されないことを明確に認識しているからだ。当該女性たちは、芝信金や野村証券の女性差別是正裁判の支援行動にも参加し、そこで励ましを受け自らへの差別是正に取り組んできた。中村さんの組合加入以来4年間続けてきた金融労連・金融ユニオンの団体交渉は、みずほで差別是正を求める、より若い女性たちの昇格にも影響を与えてきた。そして、職場の女性たちは今行われている団体交渉がどのように進展していくか注目している。

金融ユニオンは、こうした職場の女性たちに広く呼びかけて女性に対する差別是正の声を広げていく方針で、10月に入ってから東京丸の内のみずほ銀行本店で宣伝行動を行い、正規従業員の男女格差是正、非正規従業員に対する正規従業員との均等待遇の実現、定年後再雇用労働者への生活できる労働条件の実現を訴えている。

限定正社員など新たな女性差別の拡大を阻止するたたかい

労働者派遣法の改正の結果、これまで「もっぱら派遣」を常態化してきた金融機関は現在、大量の派遣労働者の直接雇用化をすすめている。今、直接雇用とされた非正規労働者が「限定正社員」とされ新たな低賃金階層が生み出される可能性がある。コース別人事における女性（一般職）に対する差別処遇の是正や、「能力評価」などによって間接差別の昇格差別の是正がなされない場合、このより低賃金の限定正社員に現在の差別された正規雇用の女性が押し下げられる可能性も非常に大きい。また、一般職の女性が地域限定正社員として、さらに不安定な「正社員」とされかねない。

金融ユニオンとの団交で、古川さんの差別是正・昇格要求に対してみずほフィナンシャルグループは「昇格に向けて」個別の「アクションプラン」を提示してきている。このプランに組合は、条件を付けながら対応しています。このアクションプランで昇格を実現するか、会社が「アクションプランをやってみただけ昇格させることはできません」と要求を退けるか、今後の団体交渉や対外的な運動の広がり大きな影響を持つ段階に来ている。

先にも述べたように、いま男女格差の実態を明らかにしその是正を求める取り組みを職場から構築していくことが強く求められる。芝信用金庫の男女差別是正裁判の到達点は中学校や高校での教科書でも紹介され、法律で男女差別は禁止されているが職場には差別が現実にある。それはたたかいによって是正されることがしめしている。金融ユニオンの現在のたたかいは戦後の男女平等実現を目指す運動を継承し、この面で日本の労働運動を国際的な水準に引き上げる取り組みの重要な一環となる。（金融・労働研究ネットワーク事務局長）