

2013年6月17日

男女雇用機会均等法の見直しに当たっての銀行の職場からの要請

全国金融産業労働組合
中央執行委員長 浦野弘

昨年来、雇用機会均等法の見直し審議に尽力されていることに深く敬意を表します。

私たち金融産業労働組合（略称金融ユニオン）は、金融産業に働く労働者を組合員とする個人加盟労働組合です。金融ユニオンは、女性に対する差別の是正を求めて、みずほフィナンシャルグループから加入した組合員の要求実現を目指して、同グループと団体交渉を行っています。私たちは、金融ユニオンに加入した組合員だけではなく、みずほフィナンシャルグループで働く多くの女性たちから処遇の実態を聞き取り、女性にたいする差別的処遇の実態を認識しています。現在行われている、雇用機会均等法の見直し審議が、真に男女平等の実現につながる法改正に結実することを心から願って、みずほフィナンシャルグループを中心とする金融業界における女性の処遇の実態を訴え、以下の要請を行うものです。

1 コース別で多くの女性たちが25歳の男性と同等の資格・賃金に据え置かれています

みずほフィナンシャルグループは女性活躍推進方針に基づき女性管理職が増加したとして、厚生労働大臣賞を受けています。しかし、多くの女性たちはコース別の一般職（＝みずほでは「特定職」）で、40歳、50歳まで勤続しても特定職3級に据え置かれたままです。この特定職3級は総合職コース（＝みずほグループでは「基幹職」で圧倒的多数が男性）のほとんどが25歳で到達する資格（基幹職2級）と同等の資格で、女性たちはその資格に据え置かれたままです。

表1 みずほグループの基幹職、特定職の職階と資格の対応

付表 基幹職、特定職のアソシエイト職階 リーダー職階と資格の対応						
職階	基幹職			特定職		
	資格	最低必要 経歴年数	給与年齢	資格	最低必要 経歴年数	給与年齢
リーダー	基幹職4級	2年	29歳	特定職5級	2年	31歳
	基幹職3級	2年	27歳	特定職4級	2年	29歳
アソシエイト	基幹職2級	2年	25歳	特定職3級	2年	27歳
				特定職2級	2年	25歳
	基幹職1級	院卒1年 大卒3年		特定職1級	院卒1年	
					大卒3年	
				短大卒5年		
				高卒7年		
	職責や職務の期待度					
職階	職務群					
リーダー	キャリア形成において得意分野を持ち、業務の中核をになう担当リーダー					
アソシエイト	キャリア形成段階にある担当者					
複数労働者への聞き取りにより編集部で作成						

（「金融労働調査時報」2009年4月号から）

表1に見られるように、特定職3級は「アソシエイト職階」（キャリア形成段階にある担当者）とされ、総合職である基幹職2級と同等資格とされ男性（基幹職）であれば25歳で資格付けられます。

男性の25歳と同等の資格に据え置かれているという女性たちの主張は、有価証券報告書の資料で示される非常に大きな賃金格差からも裏付けられます。表2に見られるように、99年3月期の有価証券報告書では男性に対する女性の賃金の格差は旧第一勧業銀行、富士銀行で45%、43%でした。2000年以降、有価証券報告書の「従業員の状況」から男女別データが表示されなくなっていますが、職場の実態は大きく変わっていません。

表2 合併前3行の有価証券報告書による賃金格差(99年3月)

		平均年齢	賃金	男性に対する 女性賃金の 比率
第一勧業銀行	男性	39.2	589,751	
	女性	31.8	270,620	45.8
富士銀行	男性	39.3	604,961	
	女性	30.3	265,250	43.8
興銀	男性	38.2	590,581	
	女性	33.8	326,611	55.3

この大きな賃金格差は平均年齢の違いでは説明できません。現在、個別企業の年齢階層別賃金比較をするデータはありませんが、厚生労働省の賃金構造基本統計調査（平成24年調査）で、業界全体を見ても銀行業では45歳～49歳の年齢階層で、男性が所定内賃金62万1900円に対して、女性の所定内賃金は30万7百円と、同じ年齢階層で、女性は男性の半分です。非常に大きな賃金格差があることが示されます。みずほグループの女性たちの自らの経験で訴えている事実。女性は特定職（一般職）3級で据え置かれる。それは基幹職（総合職）の男性であれば、25歳で到達する資格であり、その結果としての大きな賃金格差が解消されずにいる。それが業界全体にかかわる問題であることが示されます。なお、表2で、資料に99年3月期の有価証券報告書のデータを使いましたが、先に述べたとおり、男女別の記載が2000年以降、示されなくなっています。これは、男女の賃金格差をなくす上で有効な企業別のデータの公表を大きく後退させたもので、再度開示されることが求められます。

2 コース別人事制度の問題点

- ① コース別導入時に一般職を強要された女性たちへの差別是正を実現する均等法の見直しを要請します

金融ユニオンとみずほフィナンシャルグループとの団体交渉では、コース別人事制度の

導入時からの運用も問題となっています。みずほフィナンシャルグループに統合される前の旧第一勧業銀行では、導入時のコース選択にさいして、女性は一般職の選択の強要が行われています。決して自由な選択の結果ではありませんでした。この点については、当時の女性たちの多数の証言があります。その女性たちは、ここで述べてきたように男性なら25歳で到達する資格に据え置かれています。このように不本意に一般職を選択させられ差別されてきた女性が、差別の是正を実現できる均等法の見直し審議を強く要請します。総合職を希望しながら、一般職選択を余儀なくされた女性たちは、繰り返しコース転換を求めますが、転換試験にたどりつくまでに支店長推薦などの障壁があり、わずかに試験にたどり着いても不合格とされました。その結果、一年間に一般職から総合職への転換を実現するのはごくわずかでした。さらに40歳半ば過ぎや50歳を過ぎた女性が、ようやくコース転換を実現しても基幹職（総合職）2級や3級に格付けられ、賃金は特定職の時と同じです。別紙資料に見るように、男性が圧倒的多数の基幹職（総合職）では、30歳でほとんどが基幹職3級となり、40歳では85%が、その上の基幹職4級に到達しています。女性たちは、自分たちよりもはるかに若い後輩の男性が、順調に昇格していくのを横に見ながらコース転換を求め、ようやくコース転換できた結果が基幹職2級や3級への資格づけです。

② コース別を維持したままでの「女性活用」は新たな差別と歪みを生じています。

みずほフィナンシャルグループは、先にも触れましたが女性活用推進で厚生労働大臣賞を受けています。特定職（一般職）の女性の一部を上位資格・役職に昇格させる取り組みが行われています。その結果、一部の特定職の女性には従来よりも役職の権限を与えられています。結果として従来基幹職（総合職）の役職の男性が行っていたのと同様の業務を、それよりも低い賃金の特定職の女性にならう事態が生じています。これは、コース別人事制度を維持したままの「女性活用」推進が生み出す新たな歪みです。責任ある業務を、差別された低い賃金で担う女性たちのストレスは相当なものがあります。真に平等な処遇の中で「女性活用」を進めるためには、総合職と一般職の間の賃金格差を許容する雇用管理区分にかかわる指針を廃止することを求めます。

3 女性差別是正の訴えがあった場合、男女差別を行っていないことの客観的な立証を企業に義務付けることを求めます

女性差別是正を求める組合の要求に対して、みずほフィナンシャルグループは「女性差別は行っていない。公正な評価の結果である」との説明を繰り返しています。しかし、会社側の説明では男女差別を行っていないことの証明にはなりませんし、組合も本人たちも納得できるものではありません。厚生労働省は「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の中で、従業員の男女格差にかかわるデータの集積・整理・分析を推奨しています。このガイドラインに付された調査票はコース別制度導入企業については、コースごとの男女格差の可視化となっている点で、そのまま受け入れることはできないが、少なくとも企業が自らの従業員の男女格差を可視化することをすすめている点で評価できます。組合は、このガイドラインによる調査とデータの開示を求めています。

会社は応じていません。

差別の是正の訴えに対して、企業は企業内の男女格差の実態を開示しその格差が客観的に合理的なものであることを立証することを義務付けることを要求します。そのために、まず、男女格差の可視化を義務付けることを求めます。

4 有価証券報告書など従業員情報の男女別データの復元を求めます

また、先ほども触れましたが、従来、男女別の平均賃金や勤続、従業員数等が開示されていた有価証券報告書から、男女別の記載がなくなっています。全国銀行協会の財務諸表分析の従業員の企業別人員数の記載から、男女別の記載がなくなっています。先の厚生労働省のガイドラインの基本は、男女別の格差を可視化することにあります。少なくとも従来開示されていた男女別の記載が消えることは、女性差別是正の取組にとっては後退です。有価証券報告書や全国銀行協会財務諸表分析に限らず、従来表示されていた男女別データの調査とその復元や、男女格差の可視化、男女差別是正に有益なデータの開示についての審議もなされることを要請いたします。

以上