

みずほ銀行で女性行員の昇格実現

女性の賃金差別是正を求めて金融ユニオンが毎月団交を繰り返す中で

金融ユニオンは組合員のFさん(みずほ銀行勤務)が、昇格しないのは女性差別だとFさんの昇格を要求していましたが、今年7月1日、銀行はFさんを基幹職4級(総合職 部長代理・課長代理相当資格)に昇格しました。

Fさんは1986年のコース別人事制度導入の時に、総合職を希望しましたがほかの多くの女性と同様に、上司から「転勤することになってもいいのか」と一般職選択を繰り返し強要され、幼い子供を抱えていたこともあり、やむなく一般職を選択しました。

その後もFさんは旧第一勧業銀行で女性差別是正を求めるなかまとともに繰り返し、総合職へのコース転換に挑戦し2003年によく総合職(みずほでは基幹職)に転換しました。しかし、コース転換を実現しても、男性であれば25歳で昇格する基幹職2級とされました。さらにFさんは、仲間の応援と励ましを受けながら昇格を求め続け5年後の2008年に基幹職3級に昇格しましたが、これは男性なら30歳で到達する資格でした。2012年7月、2年後に定年を迎える時期になっても昇格しなかったためにFさんは「定年までに何としても昇格を実現したい」と金融ユニオンへ加入しました。

金融ユニオンには、2009年にFさんの先輩のNさんが女性差別是正を求めて加入し、団交を繰り返し一定の要求前進を実現しました。金融ユニオンはFさんの組合加入後、金融労連本部や全労連女性部の支援も得ながら毎月団交を繰り返し銀行に昇格実現を求めてきました。

Fさんは銀行との団交だけではなく、金融ユニオンのなかまと国会議員への要請、労働法制中央連絡会・全労連共催のシンポジウム、東京地評女性女性センターの女性集会、雇用機会均等法見直しを求める院内集会(参議院議員会館)、日本母親大会など様々場所で銀行の実態と男女平等の実現を訴えました。さらに、みずほの職場にビラ宣伝を行い、ビラを見た派遣労働者が組合に加入するということもありました。

銀行は団交の中で、Fさんの処遇は「公正な評価に基づいて行っている」との回答を繰り返しました。金融ユニオンは銀行に、毎月団交開催を求め昇格を要求し、社会的にも運動を広げていきました。その中で、銀行はFさんに、昇格のための「アクションプラン」を提示しました。同プランで銀行はNさんに5項目の課題を示し、その達成度によって昇格を判断するとしてきました。

これに対して、金融ユニオンは銀行提案をそのまま受け入れるのではなく、Fさんの意向を確認し、実行可能な一つの項目から取り組み、本人の負担の程度を見ながら随時協議し項目を増やすという条件で「アクションプラン」に取り組むことを受諾。順次取り組み項目を拡大し、進捗状況や銀行の評価を団交のたびに確認し、今回の昇格を実現しました。

戦後の男女平等のたたかいを受け継いできた成果

今回のFさんの昇格は、旧第一勧銀以来取り組まれてきた女性差別是正・男女平等実現のたたかいの蓄積の上に実現したものです。NさんもFさんも男女平等を求めるたたかいの中

で励まされ、差別の不当さを認識しあきらめることなく差別是正を求めてきました。芝信金や野村証券の男女差別是正裁判は金融に働く女性たちに差別の不当性を明らかにしました。NさんやFさんを支え励まされた仲間たちは、芝や野村の裁判を傍聴しニュースに触れ、自分たちの職場でのたたかいに生かしてきました。

コース別人事と限定正社員の問題

今回の昇格実現は銀行が個別の「アクションプラン」を提示してきたことによります。裁判の判決で、銀行の差別人事の不当性を確認した結果ではないので、今後の引続いたたたかひによって成果を生かしていくことが求められます。同時に、これまでの女性差別是正のたたかひが国際的にも大きな流れを作り、政府が内容の当否はともかく「女性活用」を政策の目玉にする状況も影響しています。みずほ銀行も女性活用に積極的に取り組むと称し厚生労働大臣賞を受賞したことを大きく宣伝しています。銀行には、そうした中で、女性差別是正のたたかひが広がることを避けようとする思いがあったと考えられます。

同時に、コース別人事による差別をそのままにしての「女性活用」は新たなゆがみを生み出しています。コース別の一般職（みずほでは特定職）の女性たちも「女性活用」で昇進し「役職」について男性管理職と同じような職責を負わされながら、賃金は一般職の賃金で役職としてフルに勤務しなければならない状況も出てきています。

また、銀行では派遣労働者の直接雇用契約社員への転換が大規模に進んでいます。これは、銀行業界に広く波及していた「もっぱら派遣」（銀行の100%出資子会社の派遣会社から、母体の銀行にのみ派遣する）が労働者派遣法の改正で違法とされ、派遣として働かせることができなくなったことによります。この直接雇用となった契約社員を派遣の時と同等の賃金水準のまま無期雇用の職種限定社員とする転換が進められています。これまで派遣労働者だった人たちの立場から見ると、派遣から直接雇用への転換は若干の前進と言えるかもしれません。

しかし、銀行の雇用全体から見ると今までの派遣労働者の賃金で、直接雇用の新たな雇用管理区分の労働者が大量に創出されることとなります。コース別人事とのたたかひでは正規雇用労働者の総合職、一般職の雇用管理区分を超えて同一価値労働同一賃金を実現することを目指してきました。今、これまでの一般職よりもはるかに低賃金の無期雇用社員の新たなコースの導入が始まっています。これが進むと、今の一般職の女性たちの処遇が、この新たな低賃金・無期雇用労働者のほうへ押し下げられかねません。コース別人事における女性差別是正のたたかひ・職場における同一価値労働同一賃金のたたかひは新たな重要性を持ってきています。

金融・労働研究ネットワーク（旧銀行労働研究会）田中均

金融機関の派遣労働者の直接雇用については、金融ユニオンのホームページ（<http://kinyu-union.com/>）及び、金融・労働研究ネットワークのホームページ（<http://www.leaf-line.jp/~iflj/>）をご参照ください。