

資料

## 金融機関の男女平等を目指して

### みずほフィナンシャルグループ女性の取り組みを中心に

全国金融共闘機関紙『金融のなかま』から

男女共同参画の掛け声でさまざまな取り組みが進められています。しかし、金融の職場では依然として大きな男女格差が解消されていません。みずほフィナンシャルグループでは、女性たちが差別是正・昇格を求めて銀行と団体交渉を積み重ねています。以下に全国金融共闘機関紙「金融のなかま」掲載記事から、女性差別是正の取り組みを紹介します。

金融のなかま 09年6月10日号

#### 女性を昇格させないのは男女差別だ みずほの女性たちが是正を要求 大阪金融共闘が支援決定

長年にわたり、男性と比べて非常に低い職位と低賃金に据え置かれているのは男女差別であると、みずほ銀行の4人の女性労働者が是正を求めて銀行に申し入れを行っています。この女性たちが、今度大阪金融共闘に支援を求めて要請を行いました。

金融機関における女性の賃金は男性と比べて低く抑えられています。男性の賃金を100とした指数を算出すると、低く抑えられている全産業の女性の賃金の指数が六六・九に対して金融保険では54・0と、より大きな男女格差が明らかです。

特にコース別人事制度が導入されて以降、多くの大手銀行の女性は一般職コースで低い資格と低賃金に据え置かれています。

みずほ銀行の人事制度は基幹職（総合職）と特定職（一般職）のコース別制度です。是正を求めている女性たちは、特定職3級とされていますが、これは男性であれば25歳でなる資格です。その一人のAさんは、「現在の人事制度以前の時期を含めて特定職3級、あるいはそれと

同等の資格に30年間据え置かれたのは公正な評価とはとても思えない」と訴えています。

Bさんは「勤続26年（44歳）の私は、25歳男性と同等の資格です」と訴えています。そして「基幹職」（男性）は経験年数で昇格していくのに、「特定職」は昇格しないで据え置かれているのは「男女差別と考えざるを得ない」と指摘しています。Cさんは「入行29年の私は5年しか働いていない男性よりも資格も賃金も低い」と是正を求めています。女性労働者は、厚生労働省雇用均等室への要請も行い、行政指導も受けながら運動を進めています。この取組は、金融職場の労働者に対する大きな励ましであります。

これらの要請を受けて、大阪金融共闘は、女性たちの要求実現を目指す取り組みを、組織として支援することを確認しました。（大阪金融共闘発）

金融のなかま 09年6月25日号

#### 女性差別撤廃を求めて 国際シンポジウム 国連女性差別撤廃委員が出席

女性差別撤廃条約の選択議定書の批准を求め、女性団体が6月21日、都内で国際シンポジウムを開いた。

職場の男女平等や女性の地位向上をめざすワーキング・ウィメンズ・ネットワーク（WWN）などが主催。日本は同条約を批准しているが、選択議定書はいまだに批准していない。

シンポには女性差別撤廃委員会（CEDAW）のプラミラ・パッテン委員が参加し、女性差別撤廃条約と選択議定書について解説。「女性の基本的人権と自由の実現を掲げている政府が選

択議定書を批准するのは当然だ」と訴えた。

C E D A Wは条約批准国の実施状況について各国をチェックし、問題があれば改善などを勧告する。二〇〇三年には日本政府に対し、選択議定書の批准を推奨する勧告を出している。

選択議定書についてパッテン委員は「性による差別について、あらゆる領域をカバーするもの」と説明。雇用に関しては、直接的な男女差別だけでなく、コース別雇用などの間接差別も含まれるとした。

権利侵害を受けた個人や団体が被害の実態をC E D A Wに通報できるのが個人通報制度。重大な違反がある場合は調査が行われ改善に向けた勧告が出される。

男女賃金差別をめぐっては商社に勤務する女性たちが裁判で争っているが、個人通報制度があれば、裁判で救済されなかった場合でも国際機関に差別是正を訴えることが可能になる。

七月には日本の条約実施状況がC E D A Wで審議される。WWNではこれを機に選択議定書の早期批准を政府に求めていく考えだ。

女性差別撤廃条約は女性に対するあらゆる差別をなくすことを定めた条約。現在までに一八五カ国が批准。日本は一九八五年に批准し、これを受けて男女雇用機会均等法や育児介護休業法が制定された。

選択議定書は条約違反があった場合、個人や団体が女性差別撤廃委員会(C E D A W)に通報できる個人通報制度を定めている。国内において救済措置を尽くしていることが条件とされるが、救済措置が不当に引き延ばされている場合なども通報できる。現在までに九七カ国が批准している。

金融のなかま 09年8月10日号

## 日本政府が厳しく追及される 国連女性差別撤廃委員会で 女性労働セミナーで報告

8月8日(土)、東京御茶ノ水の明治大学で、第24回女性労働セミナーが開催されました。主催は、女性労働問題研究会。朝日新聞編集委員の竹信三恵子さんがヨーロッパ各国の雇用のセーフティネットについて報告。

都留文科大学の後藤道夫教授が日本の雇用のネットワークの貧困な実態について報告し、ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(WWN)の越堂静子代表が7月にニューヨークで行われた国連女性差別撤廃委員会(C E D A W)の日本政府レポート審議会の報告を行いました。

国連女性差別撤廃委員会は女性に対する社会的な差別を撤廃することを目的に、女性差別撤廃条約に基づいて各国政府の取り組みを審議し、政府に対する勧告を出し、事後の進展をフォローアップします。

日本のワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(WWN)は、コース別人事制度によって、圧倒的多数の女性が一般職コースに配置され、総合職コースの男性の二六~二七歳と同等の資格・賃金に据え置かれている女性差別の是正を求めてきました。

とりわけ日本の雇用機会均等法が一方で男女差別を禁止しておきながら、均等法の「指針」で同一「雇用管理区分」における差別禁止に限定したために、同じコースの中での男女の差別処遇は禁止されても、総合職と一般職などコース間の差別が許容されることになりました。

その結果、圧倒的に低賃金の一般職コースに女性が配置され、同じ仕事をしていても総合職の男性との間に非常に大きな賃金格差が拡大しています。この「指針」はこれまで英訳されたことがなかったが、今回ワーキング・ウイメンズ・ネットワークが英訳して、C E D A Wの委員に説明するなど、資料を活用してロビー活動を行いました。

その結果、C E D A W委員が審議の中で均等法の「指針」が間接差別を許容しているのではないかと追及。また、雇用に限らずあらゆる分野における直接・間接の女性差別を禁止すべきだが、日本の法律ではその禁止が実現していないこと、パート、派遣など非正規雇用に女性が多数を占め、雇用のパターンに性による格差があるなど、日本の男女差別是正の遅れが厳しく追及されました。

金融のなかま 09年8月25日号1面

コース別が女性差別の原因  
均等法の指針が問題  
国連女性差別撤廃委員会が是正を促す

8月18日、国連・女性差別撤廃委員会は日本における女性差別撤廃条約の実施状況について「総括所見」を公表しました。その中で、日本のコース別人事制度が男女の差別的処遇につながっていることを批判し是正を求めています。

日本のとりわけ大企業は1980年代にコース別人事制度を導入し、転勤をとまなう総合職コースに主として男性を配置し、隔地転勤のない一般職コースはほとんど女性が占めています。多くの大企業で一般職の女性は総合職の男性の20歳代の資格と同等の資格に据え置かれたままとなっています。

日本は雇用機会均等法で男女差別を禁止しながら、その差別の禁止を「指針」で「雇用管理区分」内部に限定しています。その結果総合職や一般職のそれぞれのコース内部において男女の処遇を差別することは禁止されていますが、総合職の男性と一般職の女性との格差は容認される結果となっています。

国連女性差別撤廃委員会では、女性差別撤廃条約の実施状況について各国政府が報告を行い、委員会は当該国のNPO等からの訴えをも受けて審議をして勧告を出します。今年7月に行われた日本政府からのレポートの審議に当たっては、日本のNPOが雇用機会均等法の「指針」を初めて英文に訳して委員会でロビー活動を行いました。

その結果、今回公表された女性差別撤廃条約委員会の「総括所見」では「委員会はとりわけ雇用機会均等法の『指針』における『雇用管理区分』がコース別人事制度の導入を許容し、それが女性に対する差別をもたらししている」と問題の核心を指摘。その上で「総括所見」は日本政府に「職業上の差別」を除去し実態として女性が男性と平等になる具体的な措置を講じることを求めています。

女性差別撤廃委員会の「総括所見」は民法の

女性差別的条項や従軍慰安婦問題など日本社会における女性差別問題を包括的に是正することを求めています。

金融のなかま 09年8月25日号2面

女性差別を許せないと銀産労加入  
みずほ銀行のNさん

みずほ銀行のNさんが、差別されたまま定年を迎えたくないとして女性差別是正を求めて銀産労に加入し、8月19日銀行に通告しました。Nさんは、数年後に定年を迎えますが、その年齢になっても特定職3級に据え置かれたままです。みずほ銀行はコース別人事制度によって、基幹職コース（総合職）と特定職コース（一般職）に区分され、基幹職コースは主として男性、特定職コースはほとんど女性です。Nさんの特定職3級は、男性であれば25歳でなる基幹職2級と同等の資格です。

今年、みずほ銀行の4人の女性労働者が昇格を求めて頭取宛に申し入れを行いました。申し入れをした4人はいずれも特定職3級に据え置かれた女性たちです。4人は、自らへの差別的処遇を許せないだけでなく、みずほ銀行の多くの女性が特定職3級にとどまっていることから、自らが昇格を勝ち取ることが、他の多くの女性たちをも励ますものと、昇格の要求をしました。

しかし、銀行は昇格の要求に応じませんでした。コース別人事制度によって女性を低い資格に据え置く差別的雇用管理はこれまで、日本の女性労働者が、国連女性差別撤廃委員会やILOに訴えてきました。金融労組が全国でたたかった野村證券の男女差別是正のたたかいで大きな前進を勝ち取ったのも、ILOが日本のコース別人事制度が問題であることを野村證券の企業名をあげて勧告したことが、ひとつの要素となりました。

1面で紹介したように、国連女性差別撤廃委員会がやはり、コース別人事制度を問題にし、日本政府に是正を求めています。

金融のなかま 09年10月10日号

**みずほ銀行と団体交渉  
女性差別の是正中心に  
金融ユニオン**

9月10日、金融ユニオン（金融産業労働組合＝銀産労や近信労など金融労連加盟の5組合が組織統合）は、8月25日にみずほフィナンシャル従組を脱退して銀産労（現金融ユニオン）に加入したNさんの要求を中心に団体交渉を行いました。団体交渉には、銀産労松井書記長をはじめみずほ組合員ほか地銀から信金にいたる金融の職場から8名が参加。

交渉は千代田区の内幸町本店会議室で行われ、銀行からは3名が出席。Nさんはみずほ銀行で多くの女性が長期間勤続しても特定職（＝一般職）3級に据え置かれているのは女性差別だと訴え、自身を基幹職（＝総合職）4級に昇格させることを要求しています。

銀行側は資格の決定については資格要件、職務要件に基づいて公正に行っていると回答。資格決定の根拠になる評価について「個別の評価は団交になじまない」と応対しましたが、資格の根拠となる評価を問題にすることは当然で、他の銀行との団体交渉においても当然行っていると追及し、次回交渉での銀行説明を求めました。

団交では、サービス残業の是正についても交渉。営業店でのサービス残業の実態を指摘しました。組合は飯能信用金庫で、職員全員にサービス残業賃金の一部が支払われた事例など団交参加者の経験に基づいた事例を含め銀行を追及。銀行は営業店に確認をして次回回答するとしました。また、業務に必要な認印購入が個人負担となっている点について、団交参加者から金融他の機関一般のとりあつかいと著しく異なり、経済負担にとどまらない問題があると指摘し、銀行に検討を求めました。

組合加入後の初めての団交を終えてNさんは「私たちの要求を追求する中で、みずほの職場を少しでもよくしていきたい」と話しています。

金融のなかま 09年12月10日号

**みずほ銀行と団体交渉  
諸要求と女性差別の是正で  
金融ユニオン**

金融ユニオンは12月2日2009年度下期一時金と、組合員Nさんに対する女性差別処遇是正、時間外労働問題など諸要求で団体交渉を行いました。下期一時金については、対象組合員への回答金額があまりにも低額であることに、他の銀行からの団交参加者が異口同音に「40年勤続してこれだけか」と驚きと怒りの意見を出しました。

諸要求では、みずほ銀行では銀行で使う印鑑が個人負担となっていることについて、組合は業務に使用するものを個人が負担するのはおかしい、個人所有の印鑑で銀行の業務に押印することは純粋に個人として使う場合との混同が生じ問題であり多くの金融機関同様、銀行負担として銀行業務使用に限定すべきと要求しています。

また時間外賃金不払い問題では、就業準備作業としての制服への着替え時間が時間外労働となることが最高裁判決で確定していることを指摘し、これについての時間外手当の支払いを要求しています。みずほ銀行では都内支店に労働基準監督署が調査・監督に入っているとの情報もあり、組合は背後にあるサービス残業の蔓延を解消に向かわせるためにも、明白な不払いは解消することを目ざしています。

女性差別問題では、みずほ銀行で多数の女性が長年勤務しても、コース別人事制度によって25歳の男性と同じ資格に据え置かれるとして、女性労働者が頭取宛に是正の申し入れを行っています。新政権の下で法務大臣が国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）の選任議定書受け入れに前向きとなり、商社兼松の女性差別裁判が最高裁で確定したことを受け、組合は組合員Nさんの昇格実現にさらに取り組むとしています。

金融のなかま 10年2月25日号

## 男女差別是正のたたかい

さらに前進目ざして  
金融の女性たちも参加  
兼松裁判報告集会

2月13日(土曜日)、東京で兼松男女賃金差別裁判報告会が開催されました。コース別人事制度による男女賃金差別の是正を求めて、1995年の東京地裁への提訴以来14年間、たたかれてきた裁判は、昨年10月に最高裁で会社側、労働者側双方の上告を棄却する決定がなされ、高裁判決が確定しています。

確定した高裁判決では、コース別人事制度によって全国転勤のあるコース(男性)、隔地転勤のないコース(女性)とコースが違って同じ内容の仕事、客観的に同等と認められる業務に従事している男性と女性で賃金に格差がある場合には労働基準法4条に違反するという判決を下しました。

この判決は、これまで総合職内部や一般職内部で男女間に格差がある場合には男女差別で違法とされるが、コースが違う男女の格差は差別=違法とされない従来の考え方に大きな変更を迫るもので、今後の男女平等のたたかいに重要な影響を与えるとされています。

報告集会で原告の一人逆井征子さんは、高裁判決でも自らへの差別が救済されず、今までの自分が否定されたような屈辱的な想いが心を占めていたがコース別賃金を労働基準法4条違反と認めた画期的なもので、私自身が求めていた結果でもあった。この成果を素直に喜びたいと思えるようになった、と判決の意義を確認しました。

報告集会の中では、兼松の社内の多数の女性たちが裁判を支援し、この日の報告集会にも参加していることが紹介され、職場の多くの女性たちの思いを反映した裁判だったことが明らかになりました。

集会には、野村證券男女差別裁判や芝信金男女差別裁判の元原告らも多数かけつけました。昨年8月に金融ユニオンに加入して女性差別是正を訴えている中村さんをはじめとすみず

ほ銀行の女性たちも参加し、銀行における女性差別是正の取り組みへの思いを話していました。

金融のなかま 10年2月25日号  
本当にうれしいです  
芝信用金庫男女差別裁判  
元原告 笹本美園さん

兼松男女賃金差別裁判報告会に参加した、芝信用金庫男女差別裁判の元原告の笹本美園さんは次のように話していました。

私たち芝信金と同じ時期に東京でたたかっていた男女差別裁判で最後に残っていたたたかいです。兼松の裁判は多くの女性に支えられ、大法廷も常にいっぱいになるほど。本当にすごいなと思っていました。

労働基準法4条に違反するという判決が確定し、今後のたたかいにつなげていける形になりうれしい、良かったと言う気持ちでいっぱいです。

金融のなかま 10年9月10日号

## 非正規雇用と女性に対する 差別是正を

講演を受け、金融の職場の実態を交流  
第38回銀行労働者夏期講座

8月28日(土曜日)、東京で第38回銀行労働者夏期講座が開催されました(金融労連、全信保労連が後援、主催銀労研)。夏期講座では、中野麻美弁護士から「非正規雇用と女性に対する差別是正に向けて」をテーマに講演を受け、職場からの報告を受けました。

中野弁護士は、派遣労働者など非正規労働者が、人間の尊厳を無視されている実態を説明。他方で正規労働者は家族とともに過ごす時間をも犠牲にして企業に全面的にしたがわなければならない。この2者が裏表の関係にあることを指摘。

また、雇用機会均等法施行と前後して導入されたコース別人事制度が、全国転勤に応じないコースを一般職として女性差別を制度化した。この職務区分(総合職と一般職)による差別は雇用形態(正規雇用と有期雇用・派遣など)に

よる差別とまったく同質であり、今日の雇用破壊の基本構造となっていると批判しました。

そして、派遣労働が労働のパーツ（部品）化を進め、市場競争原理の中で果てしなく買い叩かれる構造が、正規労働者の労働条件の劣悪化をもたらすと指摘し、労働組合が自らの問題として非正規雇用問題に取り組むことを訴えました。

講演の後、みずほ銀行の職場から女性差別是正の取り組みの報告があり、第一勧銀以来の差別是正のたたかひの経過、金融ユニオンに加入して差別是正を要求し団交を積み重ねている報告、頭取宛に差別是正と昇格を要求し、銀行の研修をも受けて特定職3級から4級に昇格した経験が報告されました。

非正規労働者からの報告では、AIGスター生命争議の高梨さんから、長期にわたる支援への感謝を述べる中で、囑託として理不尽に雇い止めされ、たたかひ続ける中で強く感じる労働者の中にもある非正規労働者への差別の問題が語られました。

三菱東京UFJ銀行による派遣切り裁判については、原告代理人の白鳥弁護士と原告から報告と訴えがありました。金融労連の田畑書記長が、前日に三菱東京UFJと行ったカード販売契約社員解雇問題の団体交渉の様子を報告し、労働組合として、この問題を大きく取り組んでいきたいと発言しました。

また、後援団体の全信保労連からは、制度政策委員会・湯浅委員長が、「信用保証制度の現状と職場状況」について報告しました。

金融のなかま 10年9月25日号

## 厚生労働省が女性差別是正のための ガイドライン

男女格差の実態調査をもとめる  
男女差別の実態「可視化」を促す

厚生労働省は「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」を作成し、8月31日に公表しました。ガイドラインでは「管理職に占める女性の割合も上昇傾向にある」が、「労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然とし

て存在している。一般労働者間での比較においても、平成21年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその69・8%であり、7割に満たないと指摘。

「男女間賃金格差の要因」として「女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと」や「男女の平均勤続年数や管理職比率の差異」を上げています。また「制度設計の段階では性（差別）の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため」女性差別が「必ずしも排除されない制度」となったり、「家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいる」と指摘しています。

その上で「男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすること」であるとしています。

さらに「男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いを行っていないはず」と認識し「男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる」としています。

このように指摘して、企業内の管理職等における男女間の「偏り」を「可視化」することが必要であるとして「賃金・雇用管理に関する実態調査票」の作成を求めています。

別添されている「実態調査票」では総合職・一般職における採用時の男女比率、昇格時の「主任・係長クラス」「課長クラス」に占める女性の比率、勤続5年、勤続10年、勤続15年、勤続20年ごとの男女賃金格差、男女別の勤続年数別構成比、男女別の役職者比率、役職クラス階層ごとの構成比などを明らかにすることを求めています。

こうしたデータは野村證券など男女差別を是正するたたかひで、企業側が明らかにしないために労働側は差別の立証に非常に困難を強いられたものです。行政が、企業自らにこうした調査票の作成を求めた背景には、ILO、国連人権委員会、国連女性差別撤廃委員会などから日本政府が繰り返し是正勧告を受けていることが

あります。

金融のなかま 10年10月10日号

### 金融ユニオンから発言 東京地評第9回大会

9月26日(日)、東京地評は第9回定期大会を東京のすみだリバーサイドホールで開催しました。

大会では、幹事会を代表して挨拶に立った伊藤潤一議長は、「首都東京のローカルセンターとしての役割を發揮し、要求実現の運動をすすめる、運動を支えるための組織拡大にとりくもう」と呼びかけました。

この大会に、東京地評加盟組合として、みずほ銀行などの団体交渉に交渉団として支援を受けている金融ユニオンが参加しました。

昨年金融ユニオンに加入し、みずほ銀行で女性差別是正を求めて団交を行っている東京分会の中村清美さんは、みずほフィナンシャルグループ従業員組合を脱退して金融ユニオンに加盟した経緯を報告。

中村さんは、みずほ銀行は団交で「公正な人事評価をしている」と男女差別を否定しているが、中村さん自身30年間昇級していない実態を訴え、厚生労働省が8月31日に出した「男女賃金格差解消のためのガイドライン」を紹介。

「これを活用して男女賃金格差解消の運動をひろげていただきたい」と訴え「金融ユニオンは非正規、正規の組合員が団結してたたかいます」と決意表明しました。

金融のなかま 11年5月25日号

### みずほ銀行と和解協定 金融ユニオン

金融ユニオンの中村清美さん(みずほ銀行勤務)は、30年以上昇級・昇格させず男性の27歳程度の資格に据え置かれたのは女性差別であると是正を求めて銀行と交渉してきました。銀行と団体交渉を繰り返す行方の中で一定の前進があっ

たことから、2月25日に和解協定が調印されました。

中村さんは、今後も男女差別是正に取り組み、金融ユニオンを拡大強化する中で働きやすい職場作りを旨と決意を話しています。

中村さんは旧第一勧業銀行が誕生した当時(1971年)から、職場の仲間と妊婦服の要求をするなど女性がはたらき続けることのできる職場をめざして活動してきました。旧第一勧業銀行では早くから女性差別是正の取り組みが行なわれ、1977年には浜松の労働基準監督署から男女賃金差別の是正勧告が出され、全国で合計約5億円のバックペイが女性たちに支払われています。

1986年にコース別人事制度が導入されたときには、8名の女性が全国転勤を条件としないで総合職コースとすることを頭取宛に申し入れ、ぎりぎりの交渉で要求を実現しています。その後も、コースの転換や昇格など差別是正の要求が出され、部分的ながら前進を勝ち取ってきています。中村さんもそのたたかいは加わりたたかってきましたが、中村さん自身に対する差別は、メガバンク統合でみずほ銀行が誕生した後も是正されませんでした。

2009年には、中村さんや旧富士銀行出身の女性たちを含めて4人の女性が、大阪金融共闘の支援決定も受けながら、女性差別是正の申し入れを行っています。しかし、銀行に誠実な対応が見られないことから、中村さんは従業員組合を脱退し、2009年8月に金融ユニオンに加入。金融労連の松木委員長、田畑書記長はじめ金融労連・金融ユニオンの多くの仲間の支援を受けて、団体交渉を精力的に積み重ねた結果、今回の和解となりました。

金融のなかま 11年12月25日号

### 男女賃金格差是正に大きく前進 オーストラリア首相が労組と合意

10月10日、オーストラリアのジュリア・ギラード首相は、地域のコミュニティサービスに従事する低賃金労働者の賃金を大幅に引き上げることとオーストラリア・サービス労働組合と合意

しました。この決定について、オーストラリア・サービス労働組合は「首相は、女性の平等賃金実現に向けて歴史的な決定を行った」としています。

また、オーストラリア労働組合評議会のゲド・キーネイ委員長は、ギラード首相の決定（＝コミュニティ部門労働者の賃金を20%～33%引き上げるために、政府が財政負担をする）を「平等賃金を真に実現する画期」となると述べています。今回の決定の対象となるコミュニティ労働者はホームレス、障害者、難民、家庭内暴力の犠牲者、危険な状況にある児童などへのサービスを行う労働者です。

キーネイ委員長はこうした労働がオーストラリアでもっとも低賃金であるのは歴史的に「女性の労働」とみなされてきたからであるとしています。そして、同一価値労働同一賃金が数十年も唱えられながら、男女間の賃金格差が解消しない理由は女性が支配的である労働が低賃金に据え置かれているためだと指摘し、今回の決定を大きく広げることを訴えています。（オーストラリア首相のホームページ、オーストラリア・サービス労働組合のホームページから）

金融のなかま 12年8月25日号

## 男女格差是正進めるオーストラリア

### 日本のコース別人事制度と正反対の視点

日本では、1986年に男女雇用機会均等法が施行されると同時に、都銀を始めとする大企業にコース別人事制度が導入されました。これは全国転勤できるかどうかを踏み絵として総合職（全国転勤可）と一般職（転居をとまなう転勤がない）にコースを区分し、子育てや老人介護など家庭責任を負う女性を一般職の低賃金・低職位に固定する役割を果たしました。

コース別人事制度は男女の性によって直接差別するのではなく、選択したコースによって差別するので間接差別とされます。行政は同一コース内での差別は違法な差別であるが、総合職と一般職などコース間での格差は違法ではないとしてきました。

コース別人事制度は、多くの場合、女性が選

択することを困難にする障壁を設け総合職から排除することで女性差別を合理化してきました。

これに対して、国際的には同一価値労働同一賃金の原則の確立がすすんでいます。

オーストラリアでは、昨年10月にコミュニティ労働者（ホームレス、障害者、家庭内暴力の犠牲者、危険な状況にある児童などの世話に従事する労働者）の賃金を20%から33パーセント引き上げることに、政府と当該労働組合が合意しています。決定の理由ではこれらの労働に主として女性が従事していること、こうした女性が支配的である部門が低賃金に固定されていることが、男女間の賃金格差が解消しない原因であると指摘されています。

ここには、日本のコース別人事制度と正反対の基準が示されています。日本では圧倒的多数の女性が一般職コースを選択せざるを得ない制度を導入して、低賃金に据え置き、これは差別ではないとしてきました。オーストラリアでは、歴史的な経緯から女性が支配的となっている労働が低賃金であることを「女性差別」であるとして、一律に賃金引上げが決定されています。（オーストラリアの労使合意についてはオーストラリア首相のホームページと、オーストラリアサービス労働組合のホームページから）

金融のなかま 12年9月25日号

## ポジティブアクション(女格差是正)に 真剣に取り組め

### 団交で銀行を迫及

#### みずほコーポレートFさん

女性差別是正を求めて金融ユニオンに加入したFさんは団体交渉でポジティブアクション（男女の均等処遇実現・女性活用促進）に真剣に取り組むことをもめています。

Fさんは旧第一勧業銀行に勤務していたときから、なかまとともに女性差別の是正を求めてきました。金融ユニオン加入を決意したのは、今年の昇格発表（7月）を前に所属部長から説明を受けたときです。行政も、企業もポジティブアクション推進を公言しています。これに基づいて昇格実現を求めるFさんに対する部長の説明はポジティブアクションの趣旨すら理解して



いないものでした。

Fさんは「何も変わっていない」と痛感しました。Fさんは結婚しても働き続けようとしたとき、上司に退職を強要され、自宅のお父さんにまで電話がかけられました。1986年のコース別人事制度導入に際して、総合職を求めたとき、一般職強要の面談が繰り返され、最後は課長がテーブルをたたき鬼のような顔で「ふざけるな」とどなりました。

このとき3人の幼い子どもを抱え、一般職を選択せざるを得なかったFさんはその後、なかなかまとちと総合職へのコース転換を求めましたが、なかなか実現しませんでした。2003年ようやく総合職（みずほグループでは基幹職）に転換しましたが、職位は男性なら25歳の基幹職2級でした。その後も差別是正を求め続け、2008年ようやく基幹職3級に昇格しました。男性のほとんどが30歳で到達している資格です。Fさんはあと2年で定年ですが、会社に2年で基幹職4級に昇格することを要求しています。

Fさんは金融ユニオンの団体交渉に出て、労働組合の団体交渉の威力を話しています。これまでのように銀行で個別に話し合うときは、一人で上司の厳しい言葉とやりあう。ユニオンの団交は仲間と一緒に追及するのでまったく違う。これまでいえなかったこともどんどん言える。

Fさんは職場で、同じように差別への怒りを胸にもつ女性たちからも注目されていると言います。

金融のなかま 12年11月10日号

### 間差別禁止の実現を

全基労と金融ユニオンが国会議員へ要請

11月5日、金融ユニオン東京分会は女性に対する間差別是正の問題で、衆議院の高橋千鶴子議員（共産党）へ要請を行いました。これは、特殊法人労連の全基労（全国社会保険診療報酬支払基金労働組合）の間差別是正への協力要請に合わせて行われたものです。

要請には全労連女性部大西事務局長、特殊法人労連の篠原副議長、全基労の平岡委員長が参

加し、金融ユニオンからは、金融ユニオン東京分会の中村分会長と差別是正を求めて金融ユニオンに加入したみずほコーポレート銀行のFさんが参加しました。

全基労からは、2等級（課長・次長職相当）に昇格するためには転勤が条件とされている問題で、これは均等法改正で禁止された女性に対する間差別に当たることが明らかにされ、過去の国会議事録からこの問題での国会審議の経過を確認し、転勤要件の撤廃への協力を要請しました。

金融ユニオンからは、結婚するときに退職を強要されながらも働き続け、コース別人事制度導入に際しては「女性は一般職だ」と一般職コース選択を余儀なくされた事実から、今日のみずほフィナンシャルグループの実態が明らかにされました。特にみずほフィナンシャルグループは「均等・両立推進企業表彰」で厚生労働大臣優良賞を受賞するなど「均等・両立推進」優良企業とされています。

そのみずほフィナンシャルグループの職場の実態はベテランを含めて女性の多くが定例給与で20万円台に据え置かれている実態があります。その原因は女性がコース選択で転勤を要件としない一般職コース（みずほでは特定職）とされ、総合職に転換しても男性の30歳程度の資格に塩漬けにされていることによります。

懇談の中で、労働政策審議会で均等法の見直し審議が進められていることが示され、高橋議員からは「間差別禁止」の実現に向けた取り組みへの積極的な協力が表明されました。

金融のなかま 13年2月10日号

### 金融ユニオンの古川さんが報告 男女雇用機会均等法の実効ある改正を求めるシンポで

1月28日、東京で「男女雇用機会均等法の実効ある改正を」をテーマにシンポジウム（労働法制中央連絡会・全労連が主催）が開催されました。

07年に雇用機会均等法が改正された際に、5年後の見直しが定められ、昨年秋から厚労省の労働政策審議会で審議が行われています。28日の

シンポジウムは、「男女ともに仕事と生活を両立させて働き続ける」ことを目指して、実効ある改正実現を目指して行われました。

シンポジウムでは、婦団連（日本婦人団体連合会）の堀江ゆり会長があいさつを行いました。堀江会長は2009年に国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）が日本の2007年の改正均等法について、間接差別の定義が明らかでないことなどを指摘し改正を勧告していることを明らかにし、実効ある均等法の改正が国際的に求められているとしました。

シンポジウムでは、東京法律事務所の今野久子弁護士が「ジェンダー平等とディーセントワークの実現に向けて」と題して講演を行い、均等法がコース別人事制度などによる間接差別に有効に対応できていない点を明らかにしました。

講演の後、パート臨時労連の安部栄子さん（かながわ生協労組）、金融ユニオン東京分会の古川厚子さん（みずほコーポレート銀行）、全基労（全国社会保険診療報酬支払基金労組）の大野明美さんが現場からの特別報告を行いました。

金融ユニオンの古川さんは第一勧業銀行の時から、コース別人事導入時には女性だからと一般職コースを強要され、コース転換に何度も挑戦して、ようやく総合職に転換しても、男性であれば25歳程度の資格に据え置かれたと報告。

古川さんは従業員組合からは差別是正の要求を「個別の問題」として支援を得られず、従組を脱退して金融ユニオンに加入しました。金融ユニオンでは、なかまと一緒に銀行相手に公然と団体交渉を行い、現在精力的に銀行を迫及しているとして、今後のたたかいへの決意を表明しました。

シンポジウムでは、パート労働法の実効ある改正と合わせて均等法の改正をめざし、今春闘で取り組みを強めることが提起されました。

金融のなかま 13年3月25日号

## 男女雇用機会均等法の実効ある改正を

金融ユニオンの古川さんが発言  
学習 & 宣伝行動  
東京地評女性センター

3月20日、東京地評女性センターは3・20学習会 & 宣伝行動に取り組みました。13時30分からの学習会では、東京地評女性センター連絡会の前田祥子代表が主催者あいさつを行い、全労連女性部の角田季代子副部長（建交労）から「男女雇用機会均等法の実効ある改正を」をテーマに講演を受けました。

角田さんは「男女平等の世界の流れ」について、女性差別撤廃条約の骨格を解説し、国連の女性差別撤廃委員会が日本政府に対して「同一労働および同一価値労働に対する同一賃金の原則を確認する規定が労働基準法にないこと」に懸念が表明されているなどを紹介。

住友セメント結婚退職裁判や秋田相互銀行の賃金差別裁判などの女性差別是正のたたかひの歴史を紹介。雇用機会均等法の見直しで女性差別是正に実効のある改正の実現を訴えました。

講演の後、質疑討論が行われ金融ユニオンに加入して女性差別是正を要求しているみずほコーポレート銀行の古川さんが、次のように発言しました。

コース別人事制度が導入されたときに、男性と同じコース（基幹職＝総合職）を選択することができなかった。40代後半にようやく基幹職（＝総合職）に転換できたが、賃金は低いまま上がらなかった。ポジティブアクションに基づいて昇格させてくれるように求めたが能力の問題とされてきちんと対応されなかった。夫も同じ銀行で働き続け同期同学歴だが、生涯賃金で見ると約1億円の格差がある。1月に行われた全労連のシンポジウムで今野久子弁護士が講演の中で、この20年間何も変わっていないと話されたが、銀行の職場はその通りだ。

このように述べて、古川さんは「黙っていては何も変わらない。おかしいと感じている仲間と手を取り合っていきたい」と表明しました。

また、講演の質疑の中では、労政審議会で雇用機会均等法の見直しについて、経営側から見直しの必要はないという意見が出されていることに対して、職場の問題と現実を訴えていくことの必要性が確認されました。

金融のなかま 13年4月10日号

### 均等法・パート労働法の 実効ある改正、見直しを

全労連などを決起集集会

格差を是正し、労働規制緩和を阻止しよう

3月28日、労働法制中央連絡会と全労連非正規センターは「パート労働法と均等法の実効ある改正もとめる決起集集会」を開催しました。

集会では元朝日新聞編集委員で和光大教授の竹信三恵子さんから講演を受けました。

竹信教授は講演の中で、均等法の改正やパート労働法で、女性差別是正に使える規定が盛り込まれたが、それを使ったたたかいが起きていないことをあげて、その原因が「非常に使いにくい規定となっている」ことにあるとしました。そして、日本では正社員は転勤や時間外労働を無制限に求められ、拘束が強い労働条件におかれることを指摘。家事は妻がすべて行うことが前提となっていて、正規男性労働者の賃金が上がり、妻はパートに出ても、夫が稼いでいるのだからパートの妻は低賃金でいいとされる構造を説明。

派遣法の生みの親の故高梨昌教授（信州大学）が派遣法は均等法とセットで女性の雇用の受け皿として制定したと話していることを紹介。均等法と派遣法が女性への差別を固定化するものだったことを明らかにしました。

### 転居転勤要件は間接差別とされた

均等法の見直しについて竹信教授は、改正均等法では全国転勤できるかどうかをコース選択の要件にするなどの三つの間接差別のみを上げて、それについては禁止する限定列举となっていることを紹介。ヨーロッパでは、労働者が間接差別を均等委員会等に訴えると、調査が行わ

れ間接差別が認定される。こうしたやり方でさまざまな間接差別を次々と禁止していくことができる。日本も職場からの訴えにより間接差別の禁止を広げていく方式をとるべきと提案しました。

講演のあとの質疑では、金融機関などで依然として総合職、一般職のコース区分について全国転勤できるかどうかをコース選択の要件としていることが指摘され、差別是正に実効性を持たせる取り組みが提起されました。

講演のあと、労働法制中央連絡会から当面の取り組みとしてパート労働法の改正と、均等法の見直しを合わせて取り組むと同時に、新たに進められようとしている解雇規制の緩和など労働規制の緩和に対する取り組みが提起されました。

金融のなかま 13年5月10日号

### 雇用機会均等法を男女雇用均等法に 院内集会開催される

厚生労働省の労働政策審議会で雇用機会均等法の見直しの審議が行われています。これに対して、全労連や東京地評などは今春闘の中で実効ある均等法の改正を求める取り組みを行っています。5月8日には参議院議員会館で「均等法を男女雇用平等法に！ 男女賃金差別をなくし、仕事と生活のバランスのとれた働き方を」と題する院内集会が開催されました。

集会は均等待遇アクション21と日本女性差別撤廃条約NGOネットワークの共催で開催され、参加した国会議員や労働政策審議会の労働側委員へ均等法の改正を訴えました。

集会では、浅倉むつこ早稲田大学教授が「均等法改正のポイントについて」講演し、労政審均等分科会の労働側委員である松田康子さん（連合・情報労連政策局）が昨年から行われている均等法見直しの審議状況を報告しました。

松田さんは労働側委員が女性差別是正に向かって積極的に見直し・法改正を主張するのに対して、経営側が改正の必要はないと抵抗している状況を報告。集会に多数（80名）が参加して女性差別の是正を訴えるのに「励まされる」と今後も見直しを求めるとし、会場からも応援の声

が上がりました。

この集会上、みずほファイナンシャルグループに対して女性差別是正を求めてたたかっている金融ユニオンの東京分会から中村分会長など5人の組合員が参加。労政審議会の委員に向けて準備している要請書を資料として配布し、差別是正を訴えている古川さん（みずほコーポレート銀行）が差別の実態や、団交での銀行の対応を訴えました。

古川さんは、コース別導入時に一般職選択を強要されたこと、コース転換は希望してもほとんどできなかったこと、女性は男性なら25歳でなる資格と同等のところに資格づけられるなどの実態を訴え、集会後に時事通信などの取材を受けていました。