

金融・労働ネットワークニュースNo 05

みずほで男女差別是正を要求 金融ユニオン

第一勧銀以来の男女平等の運動を引き継いで

みずほコーポレートから金融ユニオンに加入

金融ユニオンは、みずほフィナンシャルグループに対して、男女差別是正を求める取り組みを続けています。昨年7月、みずほコーポレート銀行外為事務部の古川厚子さんが基幹職4級への昇格を要求して金融ユニオンに加入しました。古川さんは、みずほ銀行に統合される前は旧第一勧業銀行で働いていました。

旧第一勧業銀行では、早くから差別是正のたたかいが進められ、1978年には同行の女性労働者の訴えで静岡労働基準監督署が賃金差別是正の勧告を行い、全国で5億円のバックペイが支払われました。1

また1986年に女性差別を正当化するコース別人事制度が導入された際には、8名の女性が頭取宛に「総合職を選択するが、転勤はしません」と要請書を提出。事実上の転勤なしの総合職発令を実現。その後も、一般職コースを選択せざるを得なかった女性たちの中から、粘り強く総合職へのコース転換を求めコース転換する労働者が出ています。古川さんも総合職（現在のみずほグループでは基幹職）への転換を実現しました。

しかし、女性が「基幹職」＝総合職に転換しても、男性ならほとんどが30歳までには到達する基幹職3級に据え置いたままにされます。

みずほグループでは先にみずほ銀行の中村清美さんが男女差別是正を求めて金融ユニオンに加入し（2009年8月）、粘り強く団体交渉を繰り返し、銀行を追及しました。団交には、上部団体金融労連の松木委員長、田畑書記長も参加し、昇格実現を要求し続けてきた中村さんに対して、上司らが不当な対応を行ってきたことなどを明らかにし、差別の実態を追及しました。精力的

な団体交渉を繰り返し行う中で、一定の前進があったことから、2011年2月に和解協定が調印されました

雇用機会均等法を「男女平等法」に

昨年8月に古川さんが、金融ユニオン加入を決意したのは、昨年の昇格発表（7月）を前に所属部長から説明を受けたときです。行政も、企業も企業における均等待遇実現を名目に「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た古川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。古川さんは「何も変わっていない」と痛感し組合加入を決意しました。

古川さんと金融ユニオンは、みずほフィナンシャルグループ人事部と、毎月団体交渉を繰り返しています。また、みずほの女性の実態を社会的に訴えていく取り組みを強めています。昨年からは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が行われています。この審議に向けて全労連女性部や東京地評、均等待遇アクション21などが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。古川さんは、1月28日に開催されたシンポジウム（全労連などが主催）、3月20日の学習会（東京地評女性センター主催）、3月28日開催の「パート労働法と均等法の実効ある改正もとめる決起集会」（労働法制中央連絡会と全労連非正規センター）、5月8日に参議院議員会館で開催された「均等法を男女雇用平等法に！」（均等待遇アクション21と日本女性差別撤廃条約NGOネットワークが共催）などに、金融ユニオン組合員であるみずほのなかまらとともに参加して、要請に応じて発言。みずほフィナンシャルグループが「均等・両立推進企業」として厚生労働大臣賞を受けている一方で、コース別人事導入以前からの大きな男女賃金格差構造を継続したままの実態を明らかにし、真の均等待遇の実現を訴えています。