

戦中・戦後の銀行における女性化（Ⅰ）

脇 坂 明

目 次

- 1 経済学における男女の職業分離の説明
- 2 アメリカの銀行
 - 2.1 歴史的变化
 - 2.2 論点
 - 2.3 吟味
 - 2.3.1 賃金
 - 2.3.2 昇進
 - 2.3.3 臨界点仮説について
- 3 カナダの事例
- 4 イギリスの銀行
- 5 日本の銀行
 - 5.1 概略 (以上, 本号)
 - 5.2 ある銀行 (以下, 次号)
 - 5.3 小括
- 6 理論的整理

なぜ「男の仕事」と「女の仕事」が存在するかは、男女の賃金格差などを考え合わせると、かなり解きにくい謎である。様々な説明がありうるが、これらの説の妥当性を検討するためにも、歴史的に「男の仕事」から「女の仕事」にドラマチックに変化した仕事を追いかけることが重要である。銀行事務員（とくにテラー）は格好の対象である。19世紀から20世紀のはじめにかけては、どこの国でも銀行の労働者はほとんど男子であった。それが第二次

大戦の頃から、女子がはいってきて、戦後は急速に女性化が進む。とくにテラーは、現在では大半が女性になっている。こういった例は、銀行以外にも事務職や初等教育の教師にみられる。

この戦時中における女性の大量就業現象に対して、これが女性解放の可能性があったか否かに関するフェミニストたちの論争がある。こういった議論そのものは、必ずしも的をえたものでない。と言うのは、戦時中には重工業の生産現場にも数多くの女性が入ったにもかかわらず、戦後は「男性の仕事」に戻ってしまったからである。なぜある仕事では女性化が進行し、ある仕事では女性化が進まなかったのであろうか。⁽¹⁾

小論では、まず性による仕事の違い、すなわち「男の仕事」と「女の仕事」がなぜ違うかを説明する仮説を簡単にサーベイする。次に外国の銀行の女性化の状況を見る。とくにアメリカについては優れた研究があるので、詳しく紹介する。次に日本の銀行における女性化を、各銀行の銀行史などを使って眺める。最後に「男の仕事」から「女の仕事」に変化した説明の、理論的整理を行う。

1 経済学における男女の職業分離の説明

男と女は違った職業につく、あるいは同じ企業組織でも異なる仕事につくことがよく言われる。とうぜん女性のつく仕事は単純で、男性の補助的な仕事であるという通念である。「女性の仕事」を説明する通俗的なものに、女性に向けた仕事というものがある。例えば手先が器用とか、料理など家事労働に近い仕事とか、忍耐力のいる仕事というものである。しかし、これに対しては、いくらでも反例をあげることができるので、どれだけ企業の人事担当者

(1) 第二次大戦中の女性化と戦後の動向についての代表的な研究で、アメリカの自動車と電機に関するものに、Milkman [1987] がある。

がそう言おうとも説明になっていない。手先の器用さが重要であれば、なぜ脳外科医に女性が少ないのか。フランス料理のシェフはなぜ男性なのか。忍耐が必要なのなら、なぜ労使交渉の場に女性が少ないのか。結局何か別の理由を接ぎあわせないと説明できないのである。

この現象を説明する経済学の理論は5つある。

- ①まず企業側が女性に偏見をもっていて、補助的な仕事しか与えないから、女子がやる気をなくし、結婚が決まるとやめていくという説明である。
 - ②資本家階級が労働者の団結を恐れ、労働者の属性に応じて、与える仕事を分断する。つまり男女の仕事が違うのは、男子労働者と女子労働者の利害を一致させないためである。
 - ③企業は偏見などもっていないが、せっかく重要な仕事を女子にまかせて一人前になっても、結婚でやめられてしまうと大損をするから（あるいは、そういった経験から）、企業は女子に重要な仕事は与えないという説明である。つまり、たとえ潜在的に同じ能力の男と女であっても、平均的統計的にみると、女子が多くやめるから、男性を良い仕事につけるわけである。
 - ④何らかの理由で男性用の仕事ばかりきまっておき、のこった仕事に女性がとじこめられるから、混雑現象がおこる。そのため女子の賃金は下がり、長く勤めるインセンティブがよわまる。
 - ⑤最後の説明は、女子が補助的な仕事あるいは職業（人的資本投資がすくない職業）につくのは、女子自身の合理的選択の結果だとする。つまり、女子は家事責任などで労働市場をしりぞいたり、雇用を中断をする確率が相対的にたかいので、雇用を中断があってもこまらない行動をとる。つまり人的投資のすくない職業（賃金のひくい職業）をえらぶか、投資するにしても、どこの企業でも通用する一般技能にたいして行く。こういった議論である。
- 差別理論からすると、①が偏見説、②が分断統治説、③が統計的差別説、

④は混雑説、⑤は差別は存在しないという議論になる。①は経済学者以外のほとんどの学者あるいは女性問題研究者がとっている説である。経済学者では、ベッカーの定式化が有名である。②はエドワーズをはじめとするラザカルズの主張である。③はフェルプスやサローが主張する。④はバークマンの説である。⑤は人的資本論者の説で、とくにポラチェックが積極的に主張している。労働市場における需要と供給という観点からすると、①～③が需要側からの説明、④と⑤が供給側からの説明である。

筆者は基本的に③の統計的差別説をとる。他の説にくらべ最も説明力があるからである。①は利潤最大化の前提からは導き出しにくい、②は人種にはある程度あてはまるかもしれないが、一つの家庭を構成している男と女にたいして利害の契を打ち込むことの無意味さ、④は男性用の仕事と女性用の仕事が生じる理由がはっきりしない、⑤はこれだけで全ての男女分離を説明するには非現実的すぎるという欠点がある。しかし、統計的差別仮説にも弱点はある。大きく分けて次の2つである。

(ア) 供給側からの説明がまったくないため、女子がすすんで「女の仕事」についているのか、それとも男の仕事につきたいが、不可能だと思いきらめて (discouraged) のものなのかがわからない。

(イ) 静学的な議論であるため、男女同等型の職場の存在を説明できない。あるいは、「男の仕事」から「女の仕事」への変化を、直接的に説明できない。

(ア) については、⑤の論点が重要である。(イ) についての考察の手がかりをつかもうというのが、小論のテーマである。

2 アメリカの銀行

社会学者ストロバとアーノルドの研究 (Strober and Arnold [1987]) は、アメリカの銀行のテラー (teller) に対象を限定した優れた研究である。

表1 テラーの一日の仕事の流れ

| | | |
|-------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8:45 | (1)受入準備 | ※先輩より早めに出勤 ●本日使用品の準備点検 ●環境の整理・整頓（ロビー側からも） （OTM テラーの場合は） ●担当者カード登録 ●始業時照会一稼働テスト ●出納元方からの回金受け（現金再鑑） ●朝礼，ミーティング |
| 9:00 | 開店 | ●現金の受払い ●受渡しを明確に ・現金の面前確認励行 ・カルトン，番号札の使用 ●伝票起票 ・金種記入の励行 ●回金励行 ・多額の現金を手元に置かない ・離席時のキャッシュボックス施錠 （OTM テラーの場合は） ●カード解除（施錠） ●締切りまたは交代 ●商品セールス……・商品知識の習得 ●情報の収集……・情報・連絡メモの活用 （5W1Hの要領で） ●相談業務 |
| 15:00 | 閉店 | ●勘定締上げ……・回金送り （OTM テラーの場合は） ●追加受払記帳 ●重要物点検 { ・収納判格納（日付は翌日にかえておく） ・番号札のチェック ・預り物記録 ●情報の整理……・情報・連絡メモ ●翌日の準備……・頒布品，伝票，諸届用紙など |
| 17:00 | (5)テラー勉強会 | ●サークル（任意） ●サービス改善会議（業務） |

(注) 金融財政事情研究会「テラー基本講座」より作成。
 OTMとはOnline Tellers Machine（窓口一線処理）。
 (出所)『バンクレディ』1988年6月。

テラー (teller) という言葉は「数える」とか「勘定する」意味からきたものである。ゆえにテラーとは勘定する人のことで、他の業界ではふつうキャッシャー (cashier) とよばれる (芳川 [1959])。現在の日本の銀行においてテラーが行っている仕事については、表 1 を見よ。⁽²⁾ ストロウバラがつかう資料は大きく分けて 3 種類ある。

- (1) まず 1950-1980 年のセンサスで、銀行業の職種別のデータがある (表 2)。そこでテラーの給与や修学年数が性別にわかる (1940 年は事務労働者というカテゴリー)。
- (2) 次に社会学者がよく利用する、労働省の『職業名辞典』(Dictionary of Occupational Title; 以下, DOT と略す) である。これでテラーがおこなう仕事内容 (task) が 1939-80 年までわかる。そして 1969-77 年は仕事技能 (job skill) の尺度もある (ただしストロウバラは、この尺度には批判的)。
- (3) そして、いわゆる雑誌や文献である。とくに 1939 年以前の資料をつかう。

2. 1 歴史的変化

アメリカでは 1935 年に銀行に女子はいたが、「女子にはお金を扱う能力が男子ほどないという、馬鹿げた偏見のため」(プリンストン大学の研究) 女子のテラーはいなかった。その後、戦時中に大量の女子テラーが現れる。たとえば 1943 年の労働統計局の調査では、テラーの 37% が女子である。戦後は表 2 を見ればわかるように急増し、現在では 9 割以上が女子である。戦前の変

(2) 昭和 61 年の日本の労働省の職業分類では次のような区分になっている。

- 22 会計事務員
- 221 金銭出納事務員
- 221-20 金融機関窓口事務員
- 221-21 預貯金係員
- 221-22 為替係員
- 221-23 手形係員

表2 テラーの推移

| 年 | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| (1) テラーの総人数 (千人) | 62 | 127 | 251 | 495 |
| (2) 女子テラーの人数 (千人) | 28 | 88 | 216 | 452 |
| (3) 男子テラーの人数 (千人) | 34 | 39 | 35 | 43 |
| (4) 女子比率 (%) (=2)/(1) | 45 | 69 | 86 | 91 |
| (5) 女子テラーの給与/男子テラーの給与 (%) | 76 | 74 | 73 | 78 |
| (6) 女子テラーの給与/全女子の賃金・給与 (%) | 138 | 136 | 114 | 82 |
| (7) 男子テラーの給与/全男子の賃金・給与 (%) | 106 | 91 | 75 | 51 |
| (8) 女子テラーの平均修学年数 (年) | 12.5 | 12.5 | 12.6 | 12.7 |
| (9) 全女子の平均修学年数 (年) | 11.8 | 12.1 | 12.3 | 12.7 |
| (10) (8)/(9) | 106 | 103 | 102 | 100 |
| (11) 男子テラーの平均修学年数 (年) | 12.6 | 12.7 | 12.8 | 13.6 |
| (12) 全男子の平均修学年数 (年) | 9.7 | 11.1 | 12.3 | 12.7 |
| (13) (11)/(12) | 130 | 114 | 104 | 107 |

(注) (1)―(4) 1950―60年 14才以上；1970―80年 16才以上

(6)(7) 全女子・全男子は、1950―70年 雇用労働者の年間賃金・給与所得の中位値。1980年 1979年の雇用者の年間平均 (average) 収入。

(出所) Strober, Myra H. and Carolyn L. Arnold [1987], "The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers", in Clair Brown and Joseph A. Pechman eds., *Gender in the Workplace*. Brooking Institution.

化をもっと詳しくみると、1920年代はテラーは責任と威厳ある職業であった。このころテラーは支払テラー (paying teller) と収納テラー (receiving teller) の二つに分かれていた。前者は、銀行の法的現金準備の管理や責任を持って得意先のみお金を支払うといった仕事であったため、威厳があった。1929年に、この2つの仕事を1つのテラーが行うようになった。高卒で2～3年の経験のあるものが行い、一人前のテラーになるには5年のOJTを要する。1930年代にはいると、技能序列 (skill hierachy) が形成されている。それは給与のちがいにあらわれ、貸付テラー (note teller) と主任テラー (head teller) がトップであった。後者はテラー全体の仕事の責任者である。

そして第二次大戦中に、OJTの量を減少させる。高卒者が増えたこともあって、4～6週のfull-time studyと1ヵ月のOJTでテラーの仕事をしている。

戦後、女子が増え続けていくと、1950-60年代に2つのjob ladderが形成される。おおむね女子は高卒が採用され、テラー→主任テラーという昇進経路がある。男子は大卒が多く採用され、テラーの仕事につく者も将来の役席(officer)へのステップとなっている。女子が役席になれる道は実質的に閉ざされている。またDOTによると、テラーの仕事の内容は1939年から1979年の40年間おなじで変わっていない。

2. 2 論点

これらの事実発見から、彼女らの結論をまとめると、次のようになる。

- (1) 第二次大戦中に徴兵された男子の職位を補充するために、女子がテラーとして雇われた。
- (2) 経営者は男子が復員後、テラーとして復職を希望するかどうか見守ったが男子行員は関心を示さなかった。その理由は、男子にはほかの職業が魅力的だったためである。
- (3) 戦後、銀行業が金持ち個人へのバンキングから大衆バンキングへと変わったため、銀行サービスの量的拡大がおこり、ますます女子が雇われていった。そして男と女の二重労働市場が形成された。
- (4) グレイバーマンのいう熟練労働の破壊や技能の低質化(de-skilling)は、テラーのばあい1920-1930年代に生じたのであり、1945年以後の変化は、銀行業が産業としてのランクが下がったこと(de-classed industry)の反映である。表2の(6),(7)欄をみればわかるように、他の産業にくらべたテラーの給与が男女とも下落している。また他産業と比べた修学年数を見てもわかるように(表2の(10),(13)欄)、テラーは高学歴者に魅力のある職業でなくなった。

ストロウバらの説明が背景としている仮説は、2つあるように思われる。

まず第一に、男女別労働市場分断説である。まず家父長主義（patriarchy）のため「男の仕事」と「女の仕事」が画然と分かれている。そしてある仕事において、男子の供給が不足するときは、企業（銀行）の対応として、「男子の賃金をあげる」か「男子にかえて現行賃金で女子をやとう」かの選択肢がある。どちらをとるかは、その仕事の女子比率に依存するという。男子にもっとも良い仕事をあたえ、残りの仕事を女子に与える。⁽³⁾

そのような企業行動が、彼女らの第二の仮説である、臨界点仮説（tipping point）にみちびく。これは、ある職業が一定の女子比率を上回ると、男子がその職業から逃げだしていき、加速度的に女性化するというものである。⁽⁴⁾それは、その職が女性化されていくと、賃金が下がり威信がなくなること、男子が恐れるためである。

2. 3 吟味

2. 3. 1 賃金

彼女らの重要な論点であるアメリカの銀行業の威信低下についてみてみよう。たしかに先の表2のかぎりでは、銀行業の賃金は低い。しかしこれらのデータは平均賃金であり、必ずしも実態を正確にとらえているとは言えない。日本生産性本部が1962年に12名の視察団を派遣し、アメリカの銀行を調査した、非常に詳しい報告書がある（日本生産性本部〔1962〕）。そこに紹介されているアメリカ銀行協会の1957年の調査によると、勤続年数が長くなると、むしろ他の産業より高くなる（表3、表4）。また役席者になると、他産業よりも年8000～15000ドルも高いらしい。このデータの扱いには注意を要するとはいえ、少なくとも平均賃金だけで、銀行業が良好な雇用機会かそうでないかは言えないことがわかる。例えば勤続の短いものの転退職が多いと、おのずから平均賃金は低くなる。アメリカの銀行の年間平均離職率は

(3) このメカニズムは、サローの仕事競争モデルで説明できる（Thurow [1975]）。

(4) この比率がどれだけであるかは、職種や時代によって異なるという（Strober [1984] p. 150）。

表3 平均サラリー月額（単位ドル）1957年調べ

| | 預金量 2 億ドル未満の銀行 | 預金量 2 億ドル以上の銀行 | 大規模の一般事業会社 |
|--------|----------------|----------------|------------|
| 3 年勤続者 | 407 | 456 | 478 |
| 5 " | 466 | 543 | 556 |
| 7 " | 544 | 636 | 640 |
| 10 " | 733 | 863 | 768 |

（出所）日本生産性本部『米国の銀行業務』

1961年ではほぼ30%で、転職は女子事務職員オペレーター、男子下級職員に多いらしい。また同じ報告書は、銀行業の賃金が低いことの理由に、次の3つをあげる。

- (1) 各種の保険、退職年金、利益分配計画などの付加給付が他の産業以上に完備されており、実質的な給与は高い。
- (2) 短い勤務時間、多い有給休暇、清潔で快適な職場など労働条件がよい。
- (3) 一般の女子は銀行業務を腰掛け仕事と考えているため、女子の職務の給与は低めになる。男子の給与もこれにひきずられる。また非監督者にしめる女子の割合が高いため、平均賃金が高くなる。

理由の(3)、とくに男子の給与については、もっと吟味する必要があるが、(1)と(2)は貴重な情報である。女子の勤続年数別のデータがないので、はっきりしたことは言えないが、女子にとってさえ銀行は必ずしも悪い職でない可能性が大きい。銀行内でのテラーの位置は、秘書をのぞき、それほど悪くはない（表5参照）。

2. 3. 2 昇進

報告書によると、アメリカの銀行の職階制度は、表6のようになっている。昇進は人事考課に基づく各人の能力によって、表6にあげた職務の下から順にすすんでいく。内部昇進制度がしかれているため、勤続年数も重要視される。高校卒業業者でも優秀な人物は役席になれる道が開かれているから、ほぼ日本と同じであろう。問題は、テラーの仕事内容が男女でどれだけ異なる

表4 5年および10年勤続大学卒行員のサラリー

(1961年11～12月調べ)

| | サ ラ リ ー 月 額 | | | | | | | | | | 平均給与 |
|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------|
| | 400 ドル 以下 | 401～ 500 ドル | 501～ 600 ドル | 601～ 700 ドル | 701～ 800 ドル | 801～ 900 ドル | 901～ 1,000 ドル | 1,001 ～ 1,100 ドル | 1,101 ～ 1,200 ドル | 1,200 ドルを こえる もの | |
| 預金量2億 ドル未満の 銀行 | | | | | | | | | | | |
| 5年勤続 者数 | 25 | 7 | 36 | 23 | 11 | 5 | 1 | 6 | — | — | A611ドル |
| 報告銀行 数 | 12 | 6 | 19 | 9 | 7 | 2 | 1 | 2 | — | — | B608ドル |
| 10年勤続 者数 | | 3 | 7 | 17 | 5 | 8 | 10 | 1 | 5 | 9 | A898ドル |
| 報告銀行 数 | | 2 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | B840ドル |
| 預金量2億 ドル以上の 銀行 | | | | | | | | | | | |
| 5年勤続 者数 | 8 | 23 | 169 | 196 | 50 | 6 | — | — | — | — | A611ドル |
| 報告銀行 数 | 3 | 6 | 27 | 22 | 8 | 1 | — | — | — | — | B601ドル |
| 10年勤続 者数 | 1 | 1 | 1 | 36 | 30 | 35 | 8 | 6 | 7 | 7 | A842ドル |
| 報告銀行 数 | 1 | 1 | 1 | 10 | 9 | 9 | 5 | 2 | 2 | 2 | B821ドル |

A：単純に各行の初任給を平均したもの。

B：人数を加重して平均したもの。

一般事業会社平均サラリー（月額）

(1960年11月調べ)

5年勤続者（63社平均） 620ドル

10年勤続者（55社平均） 799ドル

(出所) 表3に同じ。

表5 テラーの平均週給 (1964年11-12月; ドル/週)

| | | ニューヨーク市 | | シカゴ市 | |
|----------------------|------|---------|--------|--------|--------|
| | | 男 | 女 | 男 | 女 |
| (1) all-round teller | S | | — | | \$72.5 |
| | L | | — | | 89.0 |
| (2) 貸付テラー | S | \$97.0 | \$89.0 | \$98.0 | 77.5 |
| | L | 100.5 | 95.0 | 117.0 | 88.0 |
| (3) 当座—普通預金テラー | S | 77.5 | 74.0 | — | 79.5 |
| | L | 97.0 | 89.5 | 102.5 | 89.0 |
| (4) 当座預金テラー | S | 89.0 | 89.5 | 84.0 | 74.0 |
| | L | 105.5 | 98.0 | 109.0 | 83.5 |
| (5) 普通預金テラー | S | | 75.0 | | 74.5 |
| | L | | 92.5 | | 86.0 |
| (6) 簿記機操作係 | クラスA | | 80.0 | | 89.5 |
| | クラスB | | 73.0 | | 71.0 |
| (7) ファイル係 | クラスA | | 82.0 | | 78.0 |
| | クラスB | | 73.0 | | 69.5 |
| | クラスC | | 64.0 | | 63.0 |
| (8) 精査機操作係 | | | 75.0 | | 69.0 |
| (9) 秘書 | | | 100.5 | | 98.5 |
| (10) 速記タイピスト | | | 76.5 | | 78.5 |
| (11) タイピスト | クラスA | | 78.0 | | 78.0 |
| | クラスB | | 69.0 | | 73.0 |

(注) S 勤続5年未満; L 勤続5年以上

(1)と(5)―(11)の男子は調査なし

27市(地域)についての調査

(出所) Bush, Joseph C., "Earnings in Banks, November-December 1964"

Monthly Labor Review, Nov. 1965.

るかである。

ストロウバラは、男子テラーが1950年から1980年にかけてかなり若年化し(15~24才層の著しい増大)、大卒者が増えていることから、男子のテラーを役席へのステップとして捉えている。つまり年をとれば、ヒエラルキーの上位の仕事へ移っているとみる。一方、女子のテラーについては、25~54才層がそれほど減少していない、修学年数もさほど上昇していない、男女の賃金

表6 アメリカの銀行の職階制度

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) Officer |
| (a) Senior Officer Vice President, Assistant Vice President, Trust Officer, Branch Manager など |
| (b) Junior Officer Assistant Cashier, pro Assistant Cashier など |
| (2) Senior Supervisor Head Teller など |
| (3) (a) Analyst (Credit Men) Credit Analyst, Investment Analyst など |
| (b) Teller All Around Teller, Commercial and/or Saving Teller, Note Teller など |
| (4) Junior Supervisor Head Clerk など |
| (5) (a) Clerk File Clerk, Bookkeeping Clerk, Statement Clerk, Transit Clerk, General Clerk など |
| (b) Machine Operator Proof-machine, Bookkeeping-machine, Adding-machine, Key-punch, Tabulating, Microfilming などの各オペレーター |
| (6) その他 |
| (a) Lawyer, Engineer, Accountant, Statistician. |
| (b) Secretary, Stenographer, Telephone Operator, Elevator Operator, Typist, Guard, Messenger, Office boy. |

(注) 1 上記のうち(6)はここでは職階順位とは無関係なものとして、単に職務名を掲記した。

2 職務の順位は大略労働省の職業便覧 (Employment Outlook) にしたがった。

(出所) 『米国の銀行業務』103頁

格差が安定的であること（表2の（4）欄）から、女子のテラーが昇進可能性のない仕事（dead-end job）であることを暗示する。また表5のテラーの給与を男女で比較してみると、勤続が長くなるにつれ、男子のほうが上がり方が急なようだ。おおむね男女別二重労働市場の存在はまちがいないとみてよい。

それでは昇進の決定に重要だともわれる OJT はどのように行われてい

るのであろうか。高卒者は、採用されるとすぐファイル係、送達係、精査機操作係、簿記機操作係に配置され、それらの業務を覚えていく。大卒者は、都市の大銀行では、6カ月から2年間、銀行内の各課を短期ずつ経験し、いろいろな事務を習う。

人事考課 (service rating, merit rating) も職務評価を前提として行われている。アメリカ銀行協会のあげる職務評価の3要素は、①能力 (知性, 職務知識, 判断力), ②個性 (率先性, 積極性, 独創性, 外向性, 感情の安定性), ③健康および精力, である。

その他の雇用管理についても非常に日本とよく似ており、視察団も離職率が高いことをのぞいて、日本との違いに触れていない。しかしここでも女子に関する記述は少ない。

2. 3. 3 臨界点仮説について

ある女子比率を超えると男子が逃げていくという臨界点仮説そのものは、ある意味でまことに納得しやすい。しかし、やはりそれがよって立つ基礎となる論理には問題点が多い。なぜ賃金がかかるかという点となぜ男子が逃げ出していくかという点である。前者は単純な市場需給論によっているのかもしれないが、なぜ多くの女子が入ってくるかを説明しないといけない。後者がよって立つ哲学は「家父長主義」であるという。つまり需要側も供給側も、男の仕事か女の仕事かを定める有力な判断基準は、家庭における男女の位置である。男は妻子を養い男のメンツをたてるためにも、女の多い仕事などできない。

家父長主義とは、「男は女を養う」と「男は女に対して権力を持つ」を二つの柱とする。これが職場の世界にも入り込んでいるという。では、なぜある時に男の仕事であったものが女子の仕事に変わったのか。もちろん家父長主義は変化していないとみる。変わったとすると、男女別二重労働市場の説明の一方の柱を失う。では、仕事の性格が変わったのか。しかし、テラーの仕事内容にほとんど変化がない。だから家父長主義そのものでなく、その仕事

に対する社会的イデオロギーが変化したというしかない。それを銀行業の性格の変化、つまり銀行の大衆化、そして銀行業の社会的地位の低下に求めたのである。

後にみるように、これは熟練の変化や衰退にまったく頼らない議論である。それが、この議論の利点でもあり欠点でもある。けれども熟練が変化していないことを DOT だけで言うのは危険すぎる。また銀行業の地位低下は、前にみたように確定できるものでない。それから重要な点は、この議論では男女同等型の職場あるいは企業を認めていない。必ずどちらかの性が支配するという論理になる。男女同等型職場の存在を過渡的現象といえ言えなくもないが、かなり無理がある。

またこの議論をわが国に適用する場合は、「銀行業の地位低下」という点だが、まったく当てはまらないだろう。そこで、日本の銀行員の賃金を見てみよう。『賃金センサス』で銀行の賃金データをみる。銀行という産業中分類では（銀行信託業）、1974年以降断続的にとれる。それ以前は大分類の金融保険業でしかわからない。銀行信託業の初任給つまり勤続0年の賃金をとってみると、「所定内給与」であれ「きまって支給する現金給与」であれ、どの年でも他産業にくらべ低い（表7）。とくに男子が低い。アメリカと同じように見える。しかし、年齢・勤続を経てからの上がり方が急激なのである。銀行信託業は1000人以上の企業が労働者の大多数を占めるので、1000人以上の企業で比較する。1985年の年齢別賃金を見ればわかるように（図1）、男女とも20才台で大企業平均を上回り、女子でも30才台前半までは、他の大企業の男性なみの賃金である。やはり男女とも、銀行員は賃金の面からも「憧れの職業」であろう。

3 カナダの事例

ローウェという社会学者は、カナダの生命保険会社、公務員、銀行の女性

表7 日本の銀行の初任給の位置

| 年 | 所定内給与 (千円) | | | きまって支給する現金給与 (千円) | |
|----------------|------------|-------|-------|-------------------|-------|
| | 1975 | 1980 | 1985 | 1975 | 1980 |
| 男子 | | | | | |
| (1) 銀行信託業 | 79.9 | 110.1 | 140.4 | 94.4 | 119.9 |
| (2) 全産業 | 102.6 | 141.7 | 168.5 | 111.2 | 158.1 |
| 比率 (1)/(2) (%) | 77.9 | 77.7 | 83.3 | 84.9 | 75.8 |
| 女子 | | | | | |
| (3) 銀行信託業 | 68.9 | 89.1 | 113.5 | 70.5 | 94.5 |
| (4) 全産業 | 70.4 | 97.4 | 117.9 | 72.6 | 101.6 |
| 比率 (3)/(4) (%) | 97.9 | 91.5 | 96.3 | 97.1 | 93.0 |
| 男女格差 (%) | | | | | |
| 銀行信託業 (3)/(1) | 86.2 | 80.9 | 80.8 | 74.7 | 78.8 |
| 全産業 (4)/(2) | 68.6 | 68.7 | 70.0 | 65.3 | 64.7 |

(注) (1) 勤続0年, 規模計の数値。

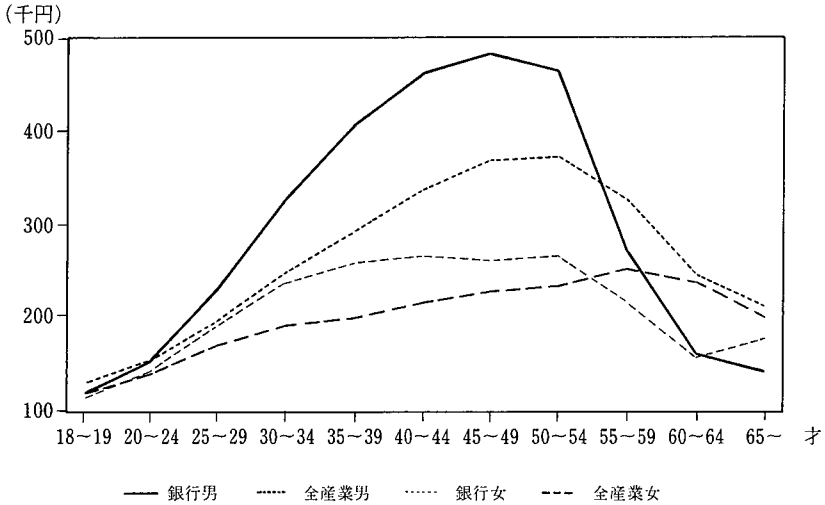
(2) 1985年は銀行信託業の「きまって支給する現金給与」がとれない。

(資料) 労働省『賃金センサス』1975, 1980, 1985年。

化の歴史をおっている。銀行では、Nova Scotia 銀行の1911-31年のデータにより、とくに第一次大戦が与えた女性化を分析している。

彼女によると、第一次大戦前の銀行マンの理想の姿は、中流階級の「若い紳士」であった。そして戦争で男子が不足した時の、企業の対応として2つあった。労働者階級の男子まで広げて募集をするか、中流階級的女子を採用するかである。結局、女子を採用していったのは、性よりも階級イデオロギーのほうが強かったためである。そして「女の仕事」というレッテルがいったん貼られると、それが社会的イデオロギーになり、構造的慣性 (inertia) がはたらく。これが1920年代の後半にもそれほど女子が減少しなかった理由だという。ここは第一次大戦後、女子の採用をやめたイギリスの銀行のケースと異なる。

図1 日本の銀行と全産業の年齢別賃金



(注) (1) 1,000人以上の企業
 (2) 所定内給与
 (資料) 労働省「賃金センサス」1985年

このようにイデオロギーを重要視するほかに、彼女の著書のタイトル名『管理革命と女子 (Women in the Administrative Revolution)』にみられるように、大規模階層組織の誕生による事務労働の細分化を強調する。つまり管理革命により昇進可能性のない決まりきった仕事がふえ、結婚前2~3年だけ働こうという女子に雇用機会をあたえたという。この当時の女子はむしろ男子より教育水準が高かった。ゆえに賃金が低くて教育のある中流階級の女子の存在が、管理革命を契機に、労働市場に顕在化したのである。

しかし彼女の結論は、(歴史) 社会学者らしくかなり折衷的で、20世紀初期の事務員の女性化は、経済的な原因 (たとえば低賃金 cheap, 能力 competent, 供給豊富 available) というより、社会的経済的組織的な諸力が集まった産物ということになる。

4 イギリスの銀行

イギリスの銀行が女子を初めて採用したのは、1880年代と1915年の間だが、この時は、タイピスト、電話交換手といった仕事であった。二度の世界大戦時に一般の事務職に進出していく。ロイズ銀行が第一次大戦時に採用した女性は、少なくとも20才に達していた。給与は週25シリングで昇給もあった。家族と別居している女性には給与規定の最高額を支給する場合すらあった。彼女たちはまもなく能力を発揮するようになり、昇進、昇給して窓口業務につくものもあった (Sayers [1957] 訳114-15頁)。出納係として窓口に出たときは、男子行員や顧客からの拒否反応がみられた。ただし終戦とともに女子は家庭に戻るか、後方事務に移っている (Povall [1985] p.326)。ロイズ銀行は、第一次大戦後の1920年2月に一般事務に女子を採用することを廃

表 8-1 イギリスにおける女子比率 (1911-1981年)

| 年 | 労働力(%)※1 | 事務職(%)※2 | 銀行員(%) | BIFU 組合員(%)※3 |
|------|----------|----------|--------|---------------|
| 1911 | 30 | 21 | 1 ※4 | — |
| 1911 | 30 | 45 | 20 ※4 | 9 (1922) |
| 1931 | 30 | 46 | 15 ※4 | 8 |
| 1951 | 31 | 60 | 23 ※4 | 25 |
| 1961 | 33 | 65 | 48 ※2 | 35 |
| 1971 | 37 | 73 | 53 ※2 | 47 |
| 1981 | 39 | 67 | 57 ※2 | 48 |

(資料) ※1 Hakim and UK Census
 ※2 Annual census of employment
 ※3 BIFU records
 ※4 National Westminster Bank Records

(出所) Povall, Margery [1985], "Women in Banking" in Briyan L. Livy ed., *Management and People in Banking* (2nd ed). London; The Institute of Bankers.

止している。ただこのときに、速記タイピストが永続的な女性の仕事となったことは注目される (Sayers [1957] 訳115頁)。

表 8-1, 8-2 に見られるように、女子比率が急激に上昇するのは1950年代にはいつてからで、最近では6割近くまでなっている (Morris

[1986] p.91, Heritage [1983] p.32, Povall[1985]p.338)。つまり第一次大戦後は女子が窓口でなくなり、女性化がおしとどめられたのに、第二次大戦後はある時期から急激に女性化が進行する。たんなる戦時就業現象というとらえ方では事態の証明になっていないことがわかる。

表 8—2 イギリスの銀行の女子比率（％）

| | |
|--------|----|
| 1959 年 | 40 |
| 1965 | 48 |
| 1970 | 53 |
| 1976 | 55 |
| 1978 | 56 |
| 1980 | 58 |
| 1982 | 58 |
| 1985 | 59 |

(出所)Morris, Timothy[1986], *Innovations in Banking: Business Strategies and Employee Relations*. London ; Croom Helm.

5 日本の銀行

日本の銀行労働の研究は、筆者の知るかぎり戦前はまったく手がつけられていない。戦後についても本格的なものとしては、渡辺峻氏の研究と小池和男氏の貸付係についての3国比較があるくらいである。そこで各銀行が編纂した銀行史とある銀行の資料から、銀行の女性化について現在わかることを記述する。

5.1 概略

後藤新一氏による、女子の採用・雇用管理の流れに関する手際のよい整理を参考にすると、わが国最初の女子行員の誕生は三井銀行においてである。明治27年、三井銀行大阪支店の支配人 高橋義雄が16～25才の女子店員（行員）を7～8名採用する。⁽⁵⁾この高橋という男は欧米諸国の商業組織の調査研究をおこない帰国後『商政一新』をあらわし、それを井上馨に見こまれて

(5) なお日本銀行では明治21年に発券事務取扱に女子を臨時に採用している。恒常的に採用していったのは明治31年以降で、当時は「女工」と称していた。昭和のはじめまでの女子職員の仕事は、発券事務、国債事務、証書事務及び書類送達事務で、日華事変以後、一般事務に従事している（『日本銀行八十年史』）。

入行した、洋行帰りの人物である。

そして1カ月の訓練を女子にさせてみると、「紙幣勘定を男店員と比較せしに、女子の方が遙かに正確で敏捷であった。」「男店員中に、女子の髪形の匂ひが鼻について困るというやうな苦情を生じた」が「国家経済の見地より、大に女子職業の発達を謀らざる可らずとて、断然これを励行した。」しかし「女子店員は多くは処女なので、婚期に及んで退行するもの多く、……余り長く継続しなかった」（高橋義雄『筭のあと』；後藤 [1981] より引用）。

その後三井銀行は、昭和9年に高等小学校卒業の女子を「書類伝票等ノ運搬、郵便発送受付ノ手伝等ノ補助的雑務ニ限り使用」、昭和13年には高等女学校卒業の女子を採用し、整理事務、記帳事務その他の補助的業務またはタイプライター操作や電話交換事務をさせた。

どの銀行でも女子を本格的に採用し始めたのは、昭和12年頃からのようである。それは日華事変勃発（昭和12年7月）以来、各銀行は、召集、徴用者の増加と店舗の増設、取扱事務量の増大のため、人員不足を来たす。そのため新規採用を増加したりしたが、国家総動員法の実施で男子学卒の使用制限がおり、いきおい女子行員による補充となった。

住友銀行は昭和12年、三菱銀行は昭和14年に最初の女子を採用し始める。その後女子の採用は急増していく。そして昭和18年9月には勤労緊急対策要綱及び国民動員計画による「男子就業の制限禁止に関する件」という告示がでる。これは14才以上40才未満の男子が17種目の簡易事務に従事することを禁止したもので、銀行においては事務補助者などの就業が禁止された。三菱銀行では「該当者493名が三菱重工業その他重点産業部門へ転籍」した。また昭和19年8月の告示「労務者の配置規制に関する件」で、男子行員数は2月末現在実働総行員数の4割に限定される。住友銀行、三菱銀行、三井銀行の男女行員数の推移については、それぞれ表9、表10、表11を参照されたい。1920年（大正9年）から1940年までの金融保険業における女子比率の推移をみると、1936年（昭和11年）までは、10%前後を上下していた。ところがや

表9 住友銀行従業員数の推移

| 年 末 | 事務職員 | | 庶務 職員 | 合 計 | 年 末 | 事務職員 | | 庶務 職員 | 合 計 | 事務職員 女子比率 |
|------|-------|-----|----------|-------|-------|-------|-------|----------|--------|--------------|
| | 男 子 | 女 子 | | | | 男 子 | 女 子 | | | |
| 明治28 | 人 | | 人 | 人 | 昭和12 | 人 | 人 | 人 | 人 | % |
| 29 | 42 | | 13 | 55 | 13 | 2,229 | 43 | 729 | 3,001 | 1.9 |
| 30 | 58 | | 29 | 87 | 14 | 2,240 | 248 | 787 | 3,275 | 10.0 |
| 31 | 90 | | 69 | 159 | 15 | 2,329 | 513 | 812 | 3,654 | 18.1 |
| 32 | 104 | | 95 | 199 | 16 | 2,497 | 721 | 884 | 4,102 | 22.4 |
| 33 | 110 | | 99 | 209 | 17 | 2,677 | 1,314 | 528 | 4,519 | 32.9 |
| 34 | 142 | | 111 | 253 | 18 | 2,771 | 1,457 | 561 | 4,789 | 34.5 |
| 35 | 175 | | 148 | 323 | 19 | 2,766 | 2,343 | 545 | 5,654 | 45.9 |
| 36 | 188 | | 157 | 345 | 20 | 2,653 | 2,487 | 571 | 5,711 | 48.4 |
| 37 | 186 | | 148 | 334 | 21 | 2,660 | 1,643 | 621 | 4,924 | 38.2 |
| 38 | 202 | | 170 | 372 | 22 | 2,669 | 1,974 | 694 | 5,337 | 42.5 |
| 39 | 236 | | 209 | 445 | 23 | 2,848 | 2,415 | 732 | 5,995 | 45.9 |
| 40 | | | | | 24 | 2,940 | 2,816 | 816 | 6,572 | 48.9 |
| 41 | | | | | 25 | 3,317 | 2,827 | 858 | 7,002 | 46.0 |
| 42 | | | | | 26 | 3,452 | 2,772 | 886 | 7,110 | 44.5 |
| 43 | | | | | 27 | 3,648 | 2,858 | 912 | 7,418 | 43.9 |
| 44 | 461 | | 67 | 528 | 28 | 3,810 | 2,926 | 975 | 7,711 | 43.4 |
| 大正1 | 477 | | 78 | 555 | 年度末28 | 3,948 | 3,011 | 987 | 7,946 | 43.3 |
| 2 | 486 | | 87 | 573 | 29 | 4,068 | 2,891 | 994 | 7,953 | 41.5 |
| 3 | 528 | | 92 | 620 | 30 | 4,172 | 2,725 | 990 | 7,887 | 39.5 |
| 4 | 536 | | 91 | 627 | 31 | 4,283 | 2,704 | 997 | 7,984 | 38.7 |
| 5 | 585 | | 84 | 669 | 32 | 4,383 | 2,778 | 995 | 8,156 | 38.8 |
| 6 | 717 | | 79 | 796 | 33 | 4,505 | 3,015 | 906 | 8,426 | 40.1 |
| 7 | 897 | | 115 | 1,012 | 34 | 4,585 | 3,173 | 907 | 8,665 | 40.9 |
| 8 | 1,185 | | 169 | 1,354 | 35 | 4,680 | 3,481 | 1,024 | 9,185 | 42.7 |
| 9 | 1,308 | | 233 | 1,541 | 36 | 4,802 | 3,960 | 1,098 | 9,860 | 45.2 |
| 10 | 1,324 | | 287 | 1,611 | 37 | 4,966 | 4,178 | 1,146 | 10,290 | 45.7 |
| 11 | 1,554 | | 358 | 1,912 | 38 | 5,112 | 4,575 | 1,226 | 10,913 | 47.2 |
| 12 | 1,686 | | 402 | 2,088 | 39 | 5,344 | 5,452 | 1,278 | 12,074 | 50.5 |
| 13 | 1,770 | | 459 | 2,229 | 40 | 5,921 | 6,200 | 1,435 | 13,556 | 51.2 |
| 14 | 1,818 | | 498 | 2,316 | 41 | 6,208 | 5,331 | 1,202 | 12,741 | 46.2 |
| 昭和1 | 1,950 | | 535 | 2,485 | 42 | 6,458 | 5,256 | 1,179 | 12,893 | 44.9 |
| 2 | 1,978 | | 577 | 2,555 | 43 | 6,653 | 5,035 | 1,173 | 12,861 | 43.1 |
| 3 | 2,080 | | 602 | 2,682 | 44 | 6,919 | 5,023 | 1,198 | 13,140 | 42.1 |
| 4 | 2,105 | | 633 | 2,738 | 45 | 7,082 | 5,203 | 1,179 | 13,464 | 42.4 |
| 5 | 2,106 | | 673 | 2,779 | 46 | 7,366 | 5,441 | 1,143 | 13,950 | 42.5 |
| 6 | 2,095 | | 669 | 2,764 | 47 | 7,606 | 5,886 | 1,094 | 14,586 | 43.6 |
| 7 | 2,051 | | 665 | 2,716 | 48 | 7,916 | 6,140 | 1,085 | 15,141 | 43.7 |
| 8 | 2,049 | | 655 | 2,704 | 49 | 8,259 | 6,462 | 1,100 | 15,821 | 43.9 |
| 9 | 2,084 | | 689 | 2,773 | 50 | 8,616 | 6,760 | 1,102 | 16,478 | 44.0 |
| 10 | 2,173 | | 685 | 2,858 | 51 | 8,765 | 6,851 | 1,099 | 16,715 | 43.9 |
| 11 | 2,215 | | 700 | 2,915 | | | | | | |

(注) (1) 明治39年～43年間の従業員数は不明。
 (2) 昭和16年以後、タイピスト・電話交換手は庶務職員から女子職員へ移行。
 (3) 昭和28年以後は年度末。

はり1937年（昭和12年）から急上昇していく（図2）。銀行信託業という中分類でみると、1940年 28.5%，1944年 48.8%と上昇し、戦後の1947年に40.4%と少し下がる。

戦時下における金融保険業の年齢構成がわかるので、図3-1，3-2をみてみたい。1940年から1944年へかけて、ますます10代の若い女性が増え、一方40才未満の男子が減少していったことがわかる。表9に住友銀行の職員数の推移があるが、いかに多くの男子行員が兵役・徴用で職場をはなれ、女子がその後を補充するかのようが増えていったかがわかる。ただどの銀行も、テラーとして女子を配置したかどうかはわからない。

以下では、戦前の様子が詳しくわかるA銀行について紙幅をさきたい。

| 昭和 | 男子事務職員 | | | | | | 女子事務職員 | | | 合計 (A+B) |
|----|--------|-----|------------|----------|----------|-------------------|--------|-------|-------------------|-------------|
| | 採用 | 退職 | 年 末 在籍者 | 兵役 | 徴用 | 実働可 能人員 (A) | 採 用 | 退 職 | 年 末 在籍者 (B) | |
| 12 | 62 | 49 | 2,210 | } 不 明 | } 不 明 | | 45 | 2 | 46 | |
| 13 | 71 | 64 | 2,217 | | | | 224 | 19 | 251 | |
| 14 | 156 | 64 | 2,309 | | | | 221 | 75 | 497 | |
| 15 | 247 | 69 | 2,487 | | | | 336 | 112 | 721 | |
| 16 | 261 | 79 | 2,669 | 310 | 15 | 2,344 | 373 | 216 | 878 | |
| 17 | 202 | 111 | 2,763 | 410 | 45 | 2,308 | (508) | (311) | (1,314) | (3,658) |
| 18 | 344 | 411 | 2,755 | 570 | 200 | 1,985 | 1,477 | 593 | 2,342 | 4,327 |
| 19 | 44 | 161 | 2,674 | 942 | 143 | 1,589 | 921 | 777 | 2,611 | 4,200 |
| 20 | 274 | 305 | 2,660 | 660 | 8 | 1,992 | 651 | 1,556 | 1,643 | 3,635 |
| 21 | 375 | 617 | 2,669 | 191 | 4 | 2,474 | 1,299 | 947 | 1,974 | 4,448 |
| 22 | 422 | 449 | 2,848 | 65 | | 2,783 | 1,344 | 781 | 2,415 | 5,198 |

(注) 1 16～18年の兵役従事者・徴用者は概数。

2 実働可能人員には、病欠欠勤者、出向者が含まれている。

3 女子事務員数には、17年から非事務員（電話交換手、タイピスト等）も含まれる（16年のカッコ書きには非事務員を含んでいる）。なお、女子人員数には不正確な点も多いが、入手した資料のまま採録した。

(出所) 『住友銀行八十年史』388頁，資料21頁。

表10 三菱銀行男女別行員の推移（昭和14年女子事務員採用以降）

| 年月末 | 総員 | 事務員 | | タイピ スト | 電話事 務員 | 労務員 | | 事務員女子 比率（％） |
|-------|-------|-------|-------|-----------|-----------|-----|-----|----------------|
| | | 男 | 女 | | | 男 | 女 | |
| 昭和 | 名 | 名 | 名 | 名 | 名 | 名 | 名 | |
| 14. 9 | 2,071 | 1,522 | 28 | 56 | 58 | 407 | — | 1.7 |
| 15. 9 | 2,276 | 1,574 | 137 | 61 | 65 | 439 | — | 8.0 |
| 16. 9 | 2,695 | 1,769 | 295 | 72 | 63 | 496 | — | 18.3 |
| 17. 9 | 3,090 | 1,894 | 470 | 72 | 80 | 574 | — | 19.9 |
| 18. 9 | 6,901 | 3,971 | 1,930 | 101 | 166 | 689 | 44 | 32.7 |
| 19. 9 | 7,305 | 3,353 | 2,928 | 66 | 151 | 702 | 105 | 53.9 |
| 20. 9 | 6,093 | 3,097 | 2,129 | 14 | 114 | 658 | 81 | 40.7 |
| 21. 9 | 5,755 | 3,234 | 1,609 | 56 | 120 | 667 | 69 | 33.2 |
| 22. 9 | 6,467 | 3,057 | 2,382 | 74 | 131 | 728 | 95 | 43.8 |
| 23. 9 | 7,420 | 3,140 | 3,138 | 84 | 157 | 808 | 93 | 50.0 |
| 24. 9 | 8,162 | 3,456 | 3,476 | 110 | 173 | 841 | 106 | 50.1 |
| 25. 9 | 8,026 | 3,520 | 3,209 | 141 | 193 | 852 | 111 | 47.7 |
| 26. 9 | 7,959 | 3,625 | 2,974 | 169 | 222 | 854 | 115 | 45.1 |
| 27. 9 | 8,323 | 3,831 | 2,991 | 202 | 269 | 909 | 121 | 43.8 |
| 28. 9 | 8,542 | 4,025 | 2,911 | 245 | 300 | 944 | 117 | 42.0 |
| 29. 3 | 8,339 | 3,984 | 2,729 | 261 | 298 | 953 | 114 | 40.7 |

（注）昭和14年以降17年迄の労務員男子中には給仕を含む。

（資料）『三菱銀行史』747頁。

表11 旧帝国銀行行員数異動表

| 年月日 | 男子行員 | 男子備員 | 女子 行・備員 | 総数 | 備考 | 行・備員 女子比率 |
|------------|-------|-------|------------|-------|-------------|--------------|
| 昭和 | 名 | 名 | 名 | 名 | | % |
| 18. 4. 1 | 4,363 | 836 | 2,308 | 7,507 | 発足時 | 30.7 |
| 19. 8. 1 | 4,723 | 1,019 | 3,493 | 9,235 | 十五銀行 合併時 | 37.8 |
| 20. 12. 31 | 4,605 | 778 | 2,263 | 7,646 | | 30.0 |
| 21. 12. 31 | 4,289 | 740 | 2,351 | 7,380 | | 31.9 |
| 22. 12. 31 | 4,078 | 759 | 2,967 | 7,804 | | 38.0 |

(注) 備員は、女子事務員、労務員など。

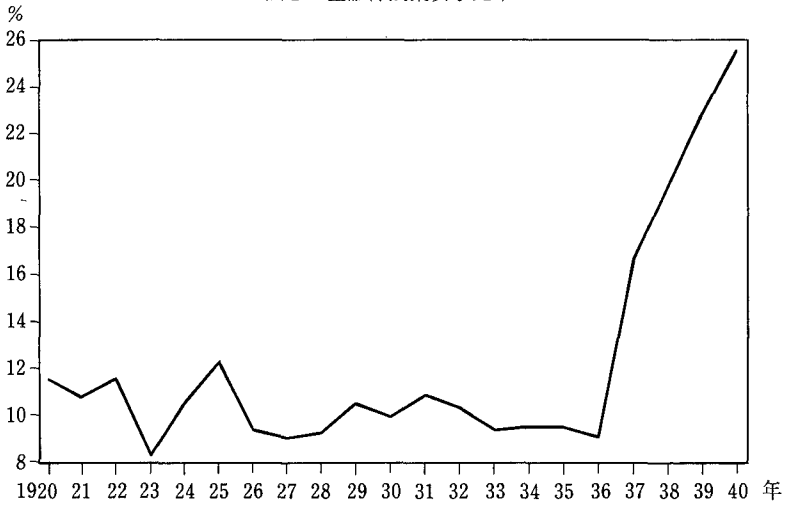
新帝国銀行発足以降行員数異動表

| 年月日 | 事務行員 | | 労務行員 | | 総数 | 事務行員 女子比率 |
|------------|-------|-------|------|-----|-------|--------------|
| | 男子 | 女子 | 男子 | 女子 | | |
| 昭和 | 名 | 名 | 名 | 名 | 名 | % |
| 23. 12. 31 | 1,921 | 1,983 | 415 | 101 | 4,420 | 50.8 |
| 24. 12. 31 | 2,121 | 2,005 | 416 | 96 | 4,638 | 48.6 |
| 25. 12. 31 | 2,182 | 1,964 | 425 | 92 | 4,663 | 47.4 |
| 26. 12. 31 | 2,363 | 2,050 | 455 | 87 | 4,955 | 46.5 |
| 27. 12. 31 | 2,541 | 2,153 | 495 | 88 | 5,277 | 45.9 |
| 28. 12. 31 | 2,681 | 2,221 | 534 | 88 | 5,524 | 45.3 |
| 29. 12. 31 | 2,953 | 2,368 | 586 | 97 | 6,004 | 44.5 |
| 30. 12. 31 | 3,026 | 2,313 | 590 | 100 | 6,029 | 43.3 |

(注) 労務行員は、小使・門番など。

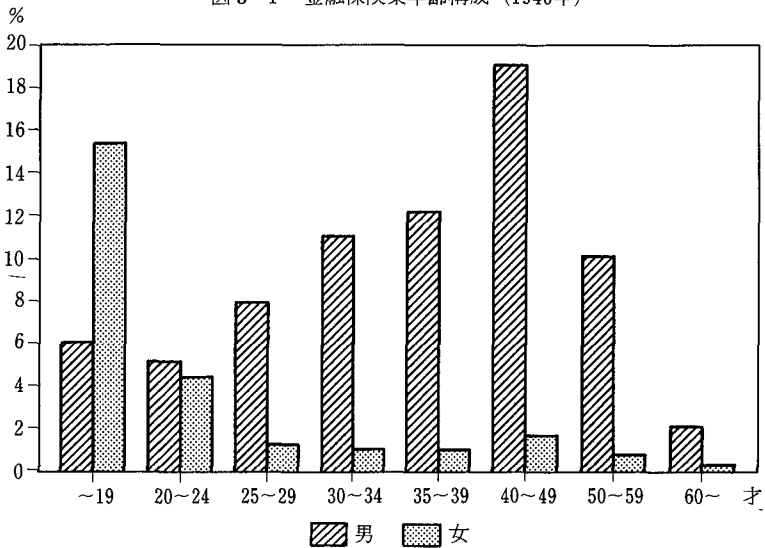
(資料) 『三井銀行八十年史』524—25頁。

図2 金融保険業女子比率



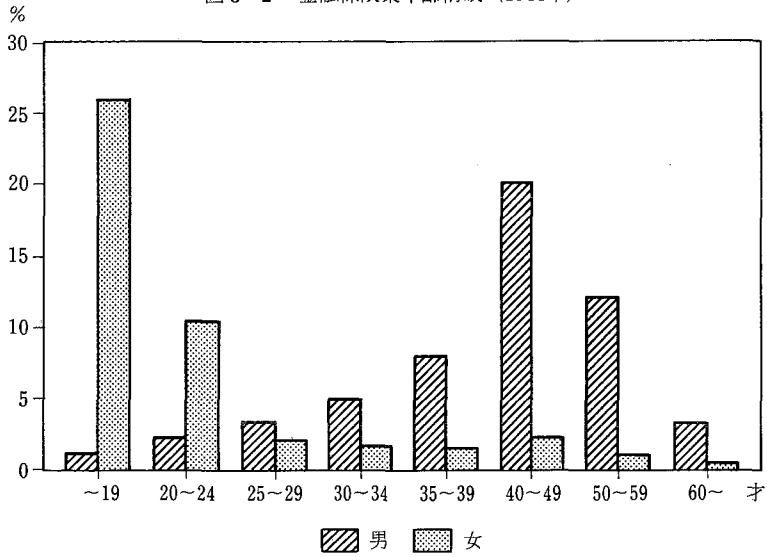
(資料) 梅村又次ほか『長期経済統計2 労働力』東洋経済新報社、1988年。

図3-1 金融保険業年齢構成（1940年）



(資料) 図2に同じ。

図3-2 金融保険業年齢構成(1944年)



(資料) 図2に同じ。