

《紹介》

Chalude, M., *Women and Job Desegregation in Banking: The Status of Women, their Roles, Change*. Report to the Commission of the European Community, Director M. Bolle de Bal., Luxembourg; Office for Official Publication of the European Communities 1984. 140pp.

脇 坂 明

以下に紹介するのは、ベルギーのブリュッセル自由大学労働社会学センターのグループによる、ある銀行についての調査報告書である。これはEECの男女同一賃金同一処遇にかんするプロジェクトの一貫として行われたものである。<sup>(1)</sup> 報告書全体に、どのようにすれば女性管理職が増え男女平等になるかという問題意識が鮮明にあらわれている。そのためそれぞれの実態分析の末尾に女性向上のための提言がなされている。

ベルギーでは7万人が銀行で働いているが、そのうちの80%を「四大銀行」が占め、全国各地に支店を持っている。この銀行のうちの一つを、Chaludeは調査対象にした。<sup>(2)</sup> この銀行の資料を分析するだけでなく、男女それぞれ約100名に対する細かなアンケート調査も行っている。<sup>(3)</sup> また役員や人事担当者だけでなく、女子24人、男子5人の中間管理職にもインタビューを行っている。調査時点は1980-1982年である。

---

(1) 1976年2月9日のEC指令「雇用機会、訓練、昇進及び労働条件における男女均等処遇の原則」に沿ったものだと思われる。

この報告書は三部からなっており、まず第一部で、この調査研究の経緯について、銀行との関わりなどじつに詳しく書かれている。つづいて第二部がこの銀行における女性の地位についての分析で、第三部が女性の地位向上のためにどうすればよいか（Action）が書かれている。第二部を中心に紹介するが、筆者の関心が男女間の分業、訓練や仕事の与え方のちがいで、最終的には女子の昇進可能性にあるので、そういった視点でまとめる。それから、この報告書を補強する意味で、ECの『賃金収入構造調査』（Structure of Earnings Survey）を利用する。ECの第三次産業部門の調査には、1974年調査と1978/79年調査（78年調査とよぶ）があるが、78年調査を使う。

## 1 調査銀行の概要

調査の対象となった銀行は、行員数10000人をこえ、約10の地区本部（local headquarters; “sièges”）をもつ。女子比率は33%で、1960年が25%だから増加してきている。営業店における女子比率は21.1%である。ただこの銀行は後述するように、女子を無視する人事政策をとってきたので、1960年代になって初めて、性別の統計をとるようになっている。また収集した1979年の資料でも、この銀行は性別にデータをとっていないものが多く、調査者の希望データが少なかったことが述べられている。

この銀行の女子行員に対する哲学を知るうえで、結婚退職制の歴史を見

- 
- (2) 1962年当時の三大銀行は、ベルギー・ソシエテ・ジェネラル銀行（Banque de la Société Générale de Belgique）、ブリュッセル銀行（Banque de Bruxelles）、クレディト銀行（Krediet-bank）である（Sayers, R. S. [1962], *Banking in Western Europe*. Oxford University Press.（三菱銀行調査部訳『西欧の銀行制度』ダイヤモンド社1964）。前者の子会社がアンベルス銀行（Banque d'Anvers）で、これも含めて四大銀行だと思われる。なお調査対象は、おそらくベルギー最大の銀行 ソシエテ・ジェネラル銀行である。
- (3) アンケートの対象は、事務職の3級と4級、そして管理・監督職に限定されている。北ベルギー、南ベルギー、ブリュッセル本部の3地区から選ばれている。

ておこう。1963年まで、この銀行には女子に対する確固たる結婚退職制が存在した。これは行員規則 (Bank Staff Regulations) に明記されている。だから女子の離職率はひじょうに高かった。適齢期を過ぎて働き続けるものは厄介もの (nuisance) で意地悪な叔母さんとみられていた。1960年代に入り、支店の拡大、銀行業務の拡大により労働力不足が生じ、女子の採用が増えていく。そして1963年に結婚退職規定が廃止されるわけだが、<sup>(4)</sup> その際に次のような規定が加わった。

女子行員が結婚してなお働き続ける場合は、まずこれまでの結婚による祝い金 (grant) や給与増が廃止される。そして新生児服 (layette) ・出産・家族手当、Yellow and White Cross aid (?), 住宅ローン、子弟奨学金などの付加給付 (ex gratia allowance) は与えられない。病欠手当は法的な部分以外はでない。(Staff memorandum on "Marriage of Female Staff")

このように徹底したものである。この当時は、行員用の入口も社内食堂も男女別々であった。

1970年代にはいり行員数は上昇して行くが、とくに、後にのべる職階の事務職4級の女子の増加が目だつ。70年代後半にはいと、雇用の定着化がすすみ、離職率は年間で男女とも1%をすこし越えるていどまでになる。またコンピュータ化の進展により、管理部門に人が余り (too many people), その人員を営業部門へ再訓練・配転する計画もある。しかし、銀行は女子であろうとも余剰人員 (redundant) とは見なしていない。自然減耗でまかなえると予測しており、銀行の評判の維持からも解雇は考えていない。

---

(4) 疾病休業保険制度に関する1963年8月9日法の影響だと思われる。産前6週、産後8週の出産休暇を認めたものである。

表1 採用時の学歴水準

	1963年より以前		1963—1969年		1970—1980年	
	男	女	男	女	男	女
Elementary/technical	4	5	4	0	2.5	1.8
Lower secondary (grammar school)	15	30	19	14	5	5.6
Middle secondary (technical)	4	20	7	25	2.5	12.2
Upper secondary (grammar school)	37	15	44	32	58.9	39.6
Further education (vocational)	15	10	7	11	0	3.7
University	19	5	11	7	25.6	20.7
Other	7	15	7	11	5	15.1
計	100	100	100	100	100	100%

表2 大学トレーニー試用期間終了者数

年	男	女	(人)
1966	7	—	
1967	19	—	
1968	13	2	1人の女性退職
1969	10	—	
1970	6	—	
1971	10	2	2人の女性とも退職
1972	7	—	
1973	15	1	
1974	23	—	
1975	14	—	
1976	13	—	
1977	20	2	
1978	8	—	
1979	12	2	
1980	15	4	

## 2 内部労働市場

### 2.1 採用

行員の採用はほとんどが新卒者採用だと思われる。学歴については、1970年までは、女子が初等教育卒、男子がグラマー・スクール卒であった。1970年頃から機械化の進展などにより仕事が複雑化・専門化し、高い学歴をもつ者に対する需要が増していく。その結果、グラマー・スクール卒が採用の最低必要条件となった。表1は学歴別採用者数の推移である。男女とも高学歴化が進行しているが、とくに1970年以降の女子の高学歴化のスピードがはやい。しかし、それでもまだ男女の学歴差はある。

採用ルートには三つある。一般事務職と大学トレーニー (university trainee) と専門職である。大学トレーニーのみ本部採用で、あとは地区本部がそれぞれの裁量のもとに、採用を決定する。

一般事務職採用のときは、キーボード・テストを受けるかどうかを尋ねられる。ふつう男子は受けない。このテストに合格すると、多くはデータ入力やタイプなどの仕事に配置される。これらの仕事は昇進可能性がないといわれている。

大学トレーニー採用者は、将来の幹部候補生である。試用期間を終了した大学トレーニーの数の推移は表2のとおりで、ごく一部のエリートだということがわかる。大学トレーニーの応募用紙には、外国勤務 (international mobility) を受諾するかどうかの質問がある。この調査の時点では、受諾が絶対条件であったが、その後なくなった。また男子応募者の大半が既婚者であるのに対し、女子の半数は未婚である。

### 2.2 離職

さきにも述べたように、1970年代の後半になり、定着化がすすみ、離職率は男女とも年間1パーセントをすこし越えるていどまでになった。その結果、勤続の長期化がすすんでいる。ECの78年調査の勤続年数分布 (表3) と

この銀行の勤続年数分布（表4）をくらべてみよう。まず男女とも、この銀行がベルギーの平均よりもかなり勤続が長いことがわかる。女子でも勤続5年未満がわずか18.6%で、長勤続者がかなり多い。

表3 ベルギー金融業（Banking and Finance）勤続年数分布

年	-4	5-9	10-19	20-	計
男	18.2	26.7	32.0	23.2	100.0 (%)
女	26.4	33.7	31.2	8.7	100.0

(資料) EC, *Structure of Earnings Survey 1978/79*.

表4 調査銀行の勤続年数分布

年	-4	5-9	10-19	20-	計
男	12.6	22.3	38.1	27.0	100.0 (%)
女	18.6	25.6	45.0	10.8	100.0

意識の面でも定着志向はつよく、アンケートで10年後もこの銀行で働きつづけているだろうと予測するものが、男子85%、女子79%もいる。

### 2.3 人事制度

この銀行の職階制度を見てみよう。おおきく経営者、管理・監督職、事務職の3つに分かれ、事務職は1級から4級までの四つに分かれる。<sup>(5)</sup> フランス語と英語名そして試訳を対置しておこう。

(5) EC 調査の職階に対応させると、経営者がA、統括部長から部長代理までがB、課長と課長代理がC、4級がDとE、1級から3級までがFであろう。なおEC調査による職階別分布は表5-1。

CADRES DE DIRECTION	MANAGEMENT	経営者
Membre délégué	Delegate member	取締役
Directeur	Manager	支配人
Directeur adjoint	Assistant Manager	副支配人
Sous-directeur	Deputy Manager	支配人代理
Fondé de Pouvoir principal	Principal Signatory/ Representative	参事
Fondé de Pouvoir	Signatory/Representative	参事補
FONCTIONNAIRES	OFFICIALS	管理・監督職
Chef de service principal	Principal Head of Department	統括部長
Chef de service	Head of Department	部長
Chef de service adjoint	Assistant Head of Department	部長代理
Chef de bureau	Head of Bureau	課長
Sous-Chef de bureau	Deputy Head of Bureau	課長代理
EMPLOYES	CLERICAL WORKERS	事務職
(C4) Commis surqualifiés	Specialist clerks	4 級
(C3) Commis qualifiés	Skilled clerks	3 級
(C2) Commis	Clerks	2 級
(C1) Personnel auxiliaire	Auxiliary Staff	1 級

昇進、昇格の関門が二つあると言われている。一つは、事務職 4 級から管理・監督職の最下位の課長代理に上がるとき、もう一つは、管理・監督職から経営者に上がるときである。

表 5 が職階別の構成である。管理・監督職や経営者に女子が少ないのは当然として、男女とも 4 級が最も多い。入行後の格付けは地域や部門により異なる。北部では女子が 2 級、男子が 2 級か 3 級に、南部では男女とも 2 級に、本部では男女とも 3 級に格付けられる。<sup>(6)</sup> テラーとして窓口に出れるようになるのは、4 級になってからである。中間管理職である管理・監督職には、女子行員の 12% がおり、0.1% (3 人) が経営者である。女子の管理・監

表5 職階別男女分布

		男	女	
経 営 者	取 締 役	0.2		
	支 配 人	0.2		
	副 支 配 人	0.3		
	支 配 人 代 理	0.8	0.04	
	参 事	0.8	0.01	
	参 事 補	2.0		
管理・監督職	総 括 部 長	2.4	0.1	
	部 長	3.9	0.4	
	部 長 代 理	6.2	1.0	
	課 長	11.9	2.4	
	課 長 代 理	16.6	7.7	
事 務 職	4 級	43.5	68.3	
	3 級	3.4	18.1	
	2 級	1.1	1.3	
	1 級	0.5	0.2	
		100	100	(%)

表5-1 ベルギー金融業 (Banking and Finance) の職階別分布

	A	B	C	D	E	F	計	
男	2.4	11.1	23.1	40.9	17.2	5.3	100.0	(%)
女	0.2	1.0	6.2	40.3	38.5	13.8	100.0	

- (注) A 経営者 Directors, Top management  
 B 上級管理職 Senior executive  
 C 下級管理職 Executive, Junior management  
 D 上級事務職 High-qualified clerical staff  
 E 資格のある事務職 Qualified-clerical staff  
 F その他の従業員 Other employees

(資料) EC, *Structure of Earnings Survey 1978/79*.



督職は課長代理が多い。銀行組織は表6のように、大きく四つの部門に分けられる。

表6 この銀行の組織と人員構成

	男	女
管理部門（人事，組織，法律，秘書など）	8	24 %
取引部門（為替，証券など）	36	29
信用部門（貸付，審査など）	2	9
顧客サービス部門（支店，資産管理など）	45	33
その他	9	3

(注) 各部門の数値はアンケート調査より

女子管理職はほとんどが管理部門にあり、最近になって信用部門に進出してきている。表4でみたように、決して女子の勤続は短くない。短勤続ゆえに女子管理職が少ないわけでない。

#### 2.4 訓練

最初にわりあてられる仕事が、その後のキャリアにとって決定的な重みをもつ。

それは、その後の仕事に良き訓練となるものと、そうでないものがあるためである。もし、雑取引 (Miscellaneous Transactions) が最初の仕事であれば、その後の昇進の見込みはほとんどない。雑取引は女性がする場合が多い。雑取引の仕事とは、たとえば、いくつかの支店から集まる為替について、データを打ち込んでいくものである。アセンブリー・ラインの仕事ということで悪名高い。

男女とも大半の行員が OFF-JT をうけた経験があるが、内容が少し異なる

(6) ゆえに現在少しのこっている1級の者は、以前に低い学歴で入行し、いまだに昇格していない者たちであろう。

表7 訓練コース

	男 (%)		女 (%)	
	受	講	試 験 合 格	
基 礎 訓 練	17	17	25	13
営 業 訓 練	6	—	—	—
外 国 業 務	6	—	—	—
信 用 訓 練	—	3	—	4
語 学 コ ー ス	28	45	20	38
労 使 共 同 基 金 コ ー ス	33	24	35	29
基 礎 コ ー ス	—	—	—	—
上 級 コ ー ス	—	—	—	—
専 門 的 訓 練	11	—	10	—
大 学 コ ー ス	—	—	5	—
そ の 他	—	10	5	17
無 回 答	18	29	20	24

(表7)。OFF-JTには、2つのタイプがあり、労使共同基金(“Fonds Paritaire”)によるコースと銀行の教育訓練部門によるコースがある。ほぼ行外研修と行内研修に対応すると考えてよい。それぞれ課程を終了するときに試験がある。労使共同基金の研修には、基礎コースと専門コースがある。女性の方が男子より訓練をうけるものは少なく、試験に合格するものも少ない。労使共同基金による大学コースは男子しかうけたものがない。女子が多いのは行内の語学コースである。それぞれのコースを受けるかどうかは直属上司が決める。その上司の偏見もあるかもしれないが、女子行員が行外研修をうけることはほとんどない。また、行内の新しい訓練プログラムに最初に送り出されるのは、すべて男子行員である。勤務時間外の訓練を女性がうけにくいことが、こういった男女差につながっている。

## 2.5 移動

仕事(post)の移動の経験があるかどうかをみると、男子行員のほとんどがあり、女子行員は半々である(表8)。移動の回数をみると、男子は3~5

表8 仕事 (post) の移動の経験と回数

	男	女
有	81 (%)	44 (%)
無	19	43

	男	女
1 回	16 (%)	21 (%)
2 回	23	44
3-5 回	44	32
6 回以上	1	2

回が多い。かなり頻繁に移動を行っている」とみてよい。

さて、この移動の手続きがどのようなになされたかをみよう (表9)。自らの希望、銀行からの要望、双方からの要望という3つのタイプの割合に、男女の差がほとんどない。ただ、移動の理由では、業務命令というのが少し男子で多い (表10)。

表9 仕事の移動の発案者

	男	女
本人の希望	29 (%)	26 (%)
銀行の希望	56	51
双方から	15	22

表10 移動の理由

	男	女
業務命令	25 (%)	19 (%)
キャリアを伸ばしたい	54	49
前の仕事に不満	6	7
通勤に便利	4	6
個人的理由	5	10
その他	6	9

つぎに部門間の移動

は、少し男子の方が多い。移動経験者は男子が三分の二、女子が二分の一である。しかし、女子の場合は小規模の移動 (A部門のBポストからC部門のDポストへ) であり、男子は3回以上部門をうつるといような、大規模な移動が多い。

2.6 昇進・昇格

昇進・昇格の基準については、労働協約に定められている。

まず事務職についてみると、1級から2級、あるいは2級から3級への昇進については、上位の等級の仕事をこなす能力があり、かつ試験に合格する

と昇進できる。3級から4級への昇進については、4級の仕事をこなす能力があるだけでなく、その4級の仕事に空席がなければならない。仕事能力については、最長3ヶ月間の「昇進試用期間」において、能力があることを証明しなければならない。連続3ヶ月ということもあるし、1年のあいだに断続的に3ヶ月ということもある。空席があり、かつこの3ヶ月間の試用期間で自分の能力を証明すれば、4級に任命される。4級から課長代理への昇進は、管理・監督職の仕事を6ヶ月こなすと実現する。

管理・監督職のなかでの昇進は、そのときの銀行組織からの需要と、供給側の候補者の適性能力によって決まる。毎月はじめの1日に昇進の辞令が出る。候補者の能力としては、たんに技術的な能力だけでなく、人間関係の能力もおもく評価される。つまり部下をうまく指導できる能力である。

昇進には、上司の推薦が必要である。だから上司が、女子行員に対して昇進の道を開こうとまったく考えていなければ、女性管理職は生まれにくい。管理職へ昇進するためには、上司とともにスポーツやレジャーのクラブに参加することが必要である。

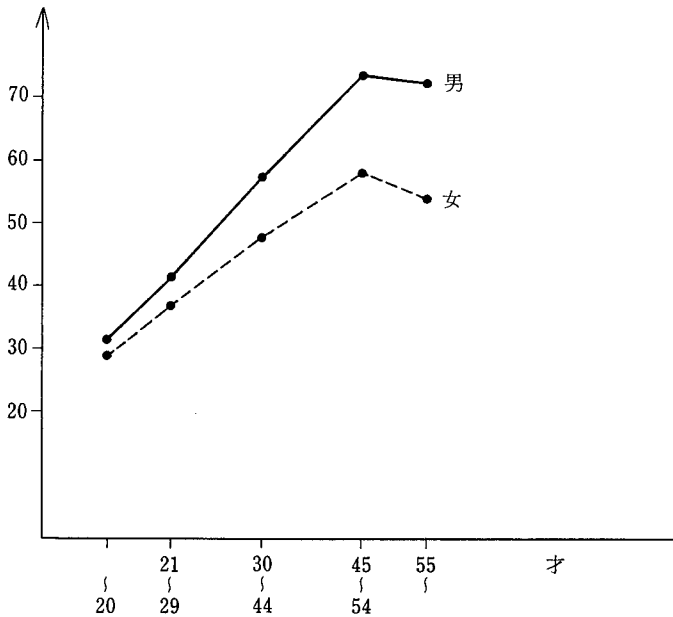
1963年を境に女子の勤続の長期化がすすんだが、昇進のスピードを男子とくらべてみよう。1963年から1969年の入行組のうち管理・監督職になったのは、男子行員の41%、女子行員の36%でほぼ同じだが、女子の管理・監督職はほとんどが課長代理である。ところが、1970年から1980年の入行組では、女子の方が男子より多く管理・監督職に昇進している。ただし、一般的に女子は課長代理に昇進するのは早いですが、そこでストップするケースが多い。課長代理より上に昇進するには、女子の場合大卒であることが重要な条件である。男子の場合はグラマー・スクール卒の場合でも課長代理より上の昇進の絶対条件とはなっていない。

## 2.7 給与

このケース・スタディでは残念ながら、給与についての分析はまったくない。そこでEC調査をつかうと、年齢・賃金プロファイルは図1で、男女と

千フラン

図1 年齢一賃金曲線 (ベルギー 1978年)



(資料) 表3に同じ。

もピークは45—54才でわが国やイギリスと同じである。しかし、男子の上がり方が2.36倍と小さいので、男女間格差が相対的に小さくなっている。

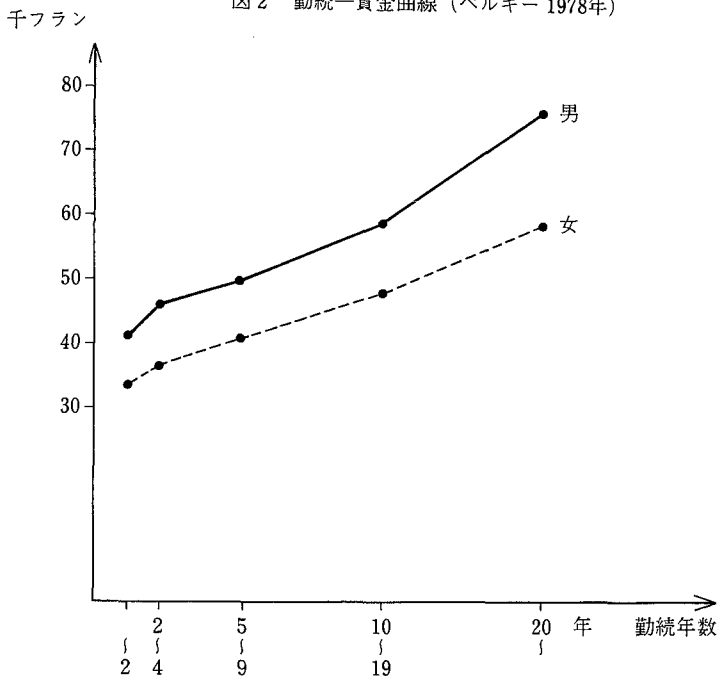
勤続・賃金プロファイルは図2で、上がり方に男女の差はあまりなく、賃金格差が小さいことも、ベルギー金融業の特徴である。

### 3 その他の論点

#### 3.1 転勤

転居をとまなう転勤は、多くの行員にとって男女ともそれほど必要ない。アンケートでは男子の12%、女子の5%が経験をもつ。ところが、課長以上

図2 勤続一賃金曲線 (ベルギー 1978年)



(資料) 表3に同じ。

になると、新しい地位を得るために、転勤が多くなる。管理職をのぞき、転勤することがキャリアにとっての決定的な条件ではないようだ。支店長クラスになると転勤は避けられない。支店長は平均5年で支店を移っていく。そしてこの銀行では、支店長は、支店のあるビルディングに住むことが義務づけられている。ゆえに支店間移動では必ず転居をとまらう。

得意先の顧客との夜のつき合いが多いので、支店長は必ず既婚者でなければならず、かつ妻が仕事をもっているとはいけないことになっている。得意先の方に夫婦で出かけることが多いためである。顧客とのつき合いや残業が多いことから、支店長の下で次長は、管理部門の次長が女性であっても、営業部門の次長は必ず男性になっている。そして、支店長になるキャリア・ルートは営

業次長からである。ここが女性支店長が生まれにくいポイントになっている。

### 3. 2 母性保護

ベルギーでは法律で14週の出産休暇（産前6週、産後8週だが、産前休暇6週未満のばあい、その差を産後休暇にまわせる）と10日間の看護休暇（無給）が義務づけられている。出産休暇中の手当は、非肉体労働者のばあい、1ヶ月が賃金の100%、残りが稼得収入の79.5%給付される。これに加えて、この銀行では、3年間の無給の育児休暇を保障し、また看護休暇10日のうち4日を有給にしている。のちにみるように、この銀行は既婚女子がひじょうに多い。

### 3. 3 パート

この調査では、パートについての考察は少ない。アンケート調査によると、女子の14%がパートタイマーである。労働時間はフルタイマーの6割から9割までさまざまである。

ECの78年調査によると、女子の10.6%がパートである。職階別にみると、女子に対してのパート比率は、上級事務職の(D)が7.3%、資格ある事務職の(E)が8.6%、その他従業員の(F)が31.4%いる。ベルギーの金融業はかなりパート化が進んでいるといつてよいであろう。また、所定労働時間をEC調査でみると、フルタイマーのほとんどが週36~40時間なのに対し、女子パートタイマーの80.2%が週24時間未満である。

### 3. 4 女子行員の家庭

この銀行の女子行員は既婚者が多く、76%（同棲を含めると77%）が既婚である。離婚経験者なども含めるともっと多くなり、結婚や同棲の未経験者は女子の14%にすぎない。子どもがいる女子行員が三分の二もいる。女子行員の夫の職業は表11にあるが、ホワイトカラーが多い。男子行員の妻の6割以上が働いていることも興味深い。

女子行員の収入が家計にどのくらい占めているかを表したのが表12である。

表11 行員の配偶者の職業

	男	女
不 熟 練 勞 働 者	1 (%)	6 (%)
熟 練 勞 働 者 ・ 職 長	2	8
事 務 勞 働 者	31	32
中間管理職 (教員含む)	19	17
上級管理職 (大学教授含む)	—	7
自 営 ・ 職 人 ・ 商 業	3	6
専門職 (医師・弁護士など)	1	1
農 業	—	—
そ の 他	4	3
失 業	2	—
退 職	—	1
無 職	30	—
無 回 答	5	20

表12 配偶者との収入の大小関係

	男	女
配偶者より多い	81	44 %
配偶者と同じ	6	15
配偶者より少ない	3	21
無回答	10	21

なんと44%もの女子行員が夫より収入が多い。夫と同程度のものも15%で、ほかに独り者の女性もいる。だから、かなりの女子行員が家計の大黒柱であることがわかる。「女子はこづかい稼ぎ (pin money) のために働いている」という思い込みをなくすべきであることを、調査者は強調している。



#### 4 さ い ご に

この調査のフレームワークにおいて、残念なところはやはり経済的視点のとぼしいことであろう。しかし、興味深いことも述べている。

銀行の人が「なぜ、このような問題を調べる必要があるのだ？」という態度に出たときに、調査者がなさねばならぬことは、数字や観察結果や面接結果などをあげて、現在の状況が銀行にとって利益になっていないことを示すことである。これが、どの接近方法よりも重要だということを感じた。道徳的、人道主義的、法律的な議論は、どれも説得力がなかった。現在の方針をとることによって、人事管理部は、いかに女子のなかの潜在的な力を活用せず、三分の一をしめる職員の資源と能力を下手に利用しているか、という議論を正面に出すべきである (p. 112)。

これは調査の技法として強調しているのであろうが、じつは、女子活用問題のもっとも重要な点をついている。しかしながら、女子を活用しないことが銀行にとって必ずしも損をしていない可能性もある。それは、統計的差別の議論ひとつをとっても、明らかである。しかし、これだけ女子も勤続が長く、また既婚者が多く、活用しないで高い給与を支払っていることは、やはり損をしているのであろう。ただこの銀行の給与の分析がないので確定できない。