

戦中・戦後の銀行における女性化（Ⅱ）

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
- 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, 前号)
 5. 2 ある銀行 (以下, 本号)
 5. 3 小括
- 6 理論的整理
 6. 1 低賃金説
 6. 2 熟練不要化説
 6. 3 イデオロギー説
 6. 4 熟練変化説
 6. 5 イノベーション説

5. 2 ある銀行

これから述べていくA銀行がいつから女子を採用したかは確定できない。しかし、少なくとも大正12年に女子がいたことがわかっており、大正に入ってから採用を始めたものと思われる。また昭和3年のある支店の写真には、12人の女子が見える。この銀行は、かなり積極的に女子を採用していたものと思われ、昭和5年には、もうすでに総行員数の6.4%にあたる59名の女子がいる(表10)。それも本部の秘書課や庶務課だけでなく、むしろ営業店に多い。他の銀行にくらべ圧倒的に早期から女子が戦力となっていた。

表10からわかるように戦前から資格制度があり、見習→書記補→書記→主

表10 A銀行資格別構成
(昭和5年12月)

資 格	行 員 数	うち女子
主 事	6	
主 事 補	8	
書 記 補	724	5
書 記	60	3
見 習	98	51
小 計	896	59
嘱 託	2	
守 衛	11	
休 職 ^り	16	
総 計	915	59

注1) 休職中の者は、他の分類に含めていない。

2) 女子の数は名前で判断したので100%正確といえない。

一 副主事一書記一書記補といった六段階前後の身分的序列に組み込まれるのが一般的であった。そしてこの身分的序列と役職、俸給の序列とは対応関係にあった。」(53頁)とする。これは身分制度としての資格制度により、女子が男子と異なる最底辺で低賃金の仕事におしこめられていたことを暗示する記述である。しかしA銀行のケースは、このような単純な断定はできないであろう。少なくとも資格上は形式的に男女平等である。もちろん女子の場合は、短い勤続年数でやめていく者が多いが。

昇格には男女差がなかったようで、見習から書記補になるには、年に一度の書記補登用試験に合格しなければならない。試験科目は、商事要項・法制・経済、簿記、商算、珠算、国語作文と重役による口頭試問である。試験問題は「主として我々が日常接触する機会の多いやうなもの即銀行員生活をする諸君に関係近きものを選んだ」という。行報に試験問題と、ていねいかつ厳しい概評がのっている。昭和13年度は受験者9名のうち合格者8名で、成績上位3名を褒賞授与、表彰している。ほとんど昇格させているともいえ

事補→主事の順に昇格する。女子は見習が多いが、書記補3名、書記5名が昭和5年にすでに存在することも注目される。当時の異動状況をみると、現在と同じように、かなり頻繁に支店間の異動が行われている。それも男女の区別なくなされている。『銀行労働運動史』によると、「敗戦前後の時点における制度としては、従業員は労務行員・女子行員を最下層として行員一事務員・技術員一雇員一傭員といった上下の身分階層に大きく区分され、さらに行員(男子)は参事一副参事一主事

ようが、女子にも登用機会が公平に開かれていることが注目される。書記への昇格に、このような試験があったかどうかわからない。昭和12年11月の異動では、書記補昇格者21名のうち女子8名で、書記昇格者20名のなかにも女子が2名いる。女子昇格者10名の所属は、総務課2名、調査課1名で、残りは支店である。書記補登用試験はいつから始まったかわからないが、昭和14年には廃止され無試験で昇格するようになった。そして見習い勤務3年で書記補に、書記補勤務2年で書記に昇格させている。こういったA銀行の実態をみると、「戦前の銀行においては、従業員の無権利状態のうえに、程度の差こそあれ、学閥・門閥あるいは地縁・血縁・出身銀行別（合併銀行の場合）などの派閥による差別的的人事、情実人事が横行していたといつてよい。」（『銀行労働運動史』53頁）というような命題をすなおに受け入れるのは危うく、一次資料によりきちんと確かめられるべきである。試験制度が存在し、女子もかなり受験する。これが差別的的人事、情実的人事とはいえない。たんに低学歴や女子の昇進昇格が不利であることは、現在でもみられるから、これを差別的的人事、情実人事というのは、生産的な議論ではない。

A銀行では昭和12年4月25日に『A銀行行報』が発刊されている（昭和12年から昭和16年まで現存）。昭和12年4月から昭和13年9月までの行報のなかに異動通知欄があり、当時の状況がうかがえる。学歴別人事管理がなされていたようで、女子はほとんど見習採用、男子は見習と書記補採用が多い。たまに書記採用も見られる。おそらく大学卒、高等学校卒が書記採用、中学校卒が書記補採用、高等小学校、高等女学校、乙種実業学校卒が見習採用であったと推測される。また3月、4月の新規一斉採用だけでなく、男女ともかなりの数が、4月以外の月に入行している。

たいはんの女子行員が結婚でやめていったと思われるが、結婚退職制あるいは退職慣行はこのころはなかったようだ。というのは、行報の中に「同交会彙報」という冠婚葬祭に関する記事がある。そこでは、結婚歓が男子に多く、退職記念品料は女子が多いが、いく人かの女子が結婚歓を受けている。

たとえば、ある女子は昭和12年12月に書記補昇格、13年4月に結婚、7月には本店営業部へ転勤している。結婚退職制は、わが国においては戦後になって本格的に定着していったと思われる。⁽⁶⁾

この銀行の有力支店の昭和14年における職員の状況がわかる。(雇と小使をのぞき)総勢33名の行員のうち、女子が5名いる。俸給をみると、職制とは別に男女別建ての俸給になっていた。たとえば高等女学校卒で25才勤続6年9カ月の女子は書記であるが、月給22円である。一方、高等学校卒で書記補である21才勤続1年3カ月の男子は32円である。9円もの差が月給にある。もんだいは仕事の内容がどう違うかであるが、わからない。しかし、たとえ同じであったとしても、このような差別的賃金は、女子の離職率の高さ⁽⁷⁾を考えると、統計的差別の議論からすれば合理的である。また増俸(昇給)や賞与の決定には、かなり丁寧な査定が行われていた。

A銀行では昭和11年から珠算競技大会を行い番付をつけている。このイベントはかなり熱心にとり組まれたもようで、各支店連盟で予選を行い優秀者を出場させ競わせている。この番付を見ると、昭和12年には一人の女子もいないが、昭和14年には関協に女子がいる。また昭和16年の番付になると約半数が女子になっている。珠算能力が当時の銀行マンのスキルそのものをあらわすとはいえないが、かなりの女子が男子行員の成績を上回っていることは、完全に戦力となっていることを物語っている。

男子の休職が昭和15～16年と多くなっていく。ほとんどが応召者だとおもわれる。このため離職率が高くとも、ますます女子を採用せざるをえなくなる。女子行員のふえ方はますます加速化され、昭和16年には在籍者の22%が

(6) アメリカにおける結婚退職制の経済学的研究によると、20世紀前半にかなりの企業で Marriage Bar (結婚退職制、既婚女性採用拒否) がみられたが、1950年代になると、実質的に廃止されている (Goldin [1988])。ベルギーの大きな銀行でも、1963年まで確固たる結婚退職制が存在した (協坂 [1989])。

(7) 異動記事をみると2年ぐらいで退職する女子が多い。

女子だが、終戦時には在籍者の58%（現職では74%）と過半数をこえる。戦後男子の復員とともに女子はやめていき、終戦時の約半数となる。女子が増えはじめていくのは昭和28～29年頃からである。

5.3 小括

産業動員された婦人は、戦後、家庭に帰っていく。それは昭和20年12月6日の厚生大臣閣議要望事項にも現れているという。

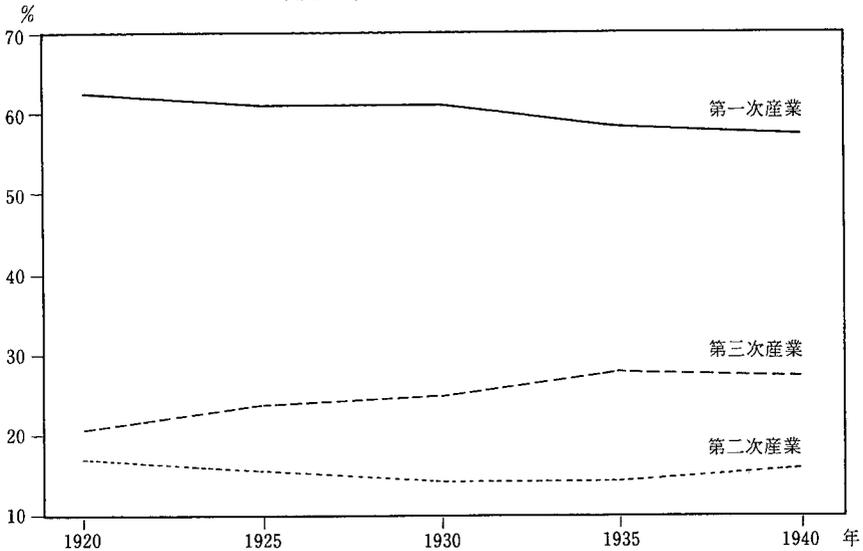
「・・・一、三二四万人ノ復員者ヲ生ジ、之ニ対シテハ、極力、前職復帰ヲ図ル外、現在、就職セル女子等ヲ家庭復帰セシメテ、代替就職セシメルト共ニ、復員者ヲ極力就職アツセンセシメツムアルモ、現在ノ諸状況ニ依リテハ極メテ困難ナルモノアリ。而シテ前述ノ前職復帰女子代替等ニヨリ復員者ノ職業確保ヲ図ルモノト仮定スルモ尚、究極ニオイテハ六〇〇万余ノ就業不可能者ヲ生ズルコトヲ予想セラレ、現ニ各庁、府県ヨリノ報告ニヨレバ、現在、又ハ近キ将来ニオイテ、既ニ、四〇〇万人ノ失業者ヲ生ゼントスル現状（以下略）」（「資料戦後二十年史」；大羽 [1988] 24頁より引用）。

銀行ではどうだったのであろうか。たしかに男子行員の復員でかなりの女子がやめていった銀行もあるが、女子比率がそれほど低下せず、まもなく上昇していった銀行もある。戦時の男子不足からくる、たんなる女子の一時的配置だったとはいいきれない。

各銀行の銀行史による記載は、戦後10～15年間については、女子の状況にほとんど触れていない。外国の戦時女性就業の研究も「産業動員」については多いが、「産業復帰」(Industrial Demobilization) については少ないらしい。男子が復員してきてからも、なぜ女子が残ったか、あるいは女性化が進んだか、そこが知りたい。ストロウバらの研究は、不十分だがそれへの一つの答えであった。

もう一つ、第三次産業の研究が重要である。図4のとおり、戦前でもかなりの女子労働者が第三次産業に勤めている。わが国の戦前における女子労働

図4 戦前の女子有業者構成



(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.

者の状況のイメージをつくるには、数の面からいえば、鉱工業ではなく、第三次産業の女子を念頭におかねばならない。また、たとえば銀行事務員というような一般的な形では、具体的なイメージをつかみにくい。それぞれ、もっと細かい職種レベルでのデータや資料をみつけなければならない。

6 理論的整理

男から女の仕事への変化を扱っている論者はいずれも、様々な影響に触れており、それらを一概に否定しているわけではない。しかし、自ずから立場により強調する項目が異なってくる。それらをまとめてみよう。

6.1 低賃金説

低賃金のみで説明する論者はいないが、これは以下の6.2～6.5の論

理展開の媒介項となっている。もし低賃金だけで男から女への仕事の変化を説明しようとすれば、通常の新古典派経済学の教科書の世界となる。企業は利潤最大化行動から、たえず低い賃金の労働者を求める。ゆえに低い賃金の女子を採用していくのは、しごく当然のことである。

しかし、男女賃金格差があるにもかかわらず、すべての職種で女性化現象が生じていないことが重要である。男女の賃金格差は過渡的なものでなく、かなり構造的のようにみえる。結局、労働者の質、つまり技能の違いを考慮にいれないと説明はできない。

6. 2 熟練不要化説

マルクス主義的な学者に大きな影響力をもつブレイバーマンの説は、いわゆる労働力単純化論である。これが事務労働にも当てはまるとみて、主著『労働と独占資本』にもわざわざ一章（第15章）をさいている。彼は銀行のテラーについても少し触れている。

銀行のテラーはかつては重要な職員であり、その正直さ・判断力・人柄に銀行の接客業務とPRが多く依存していた。だが、これらの従業員は、機械的・電子的装置に結びつけられることによって、金銭を商品とするスーパー・マーケットのカウンターの勘定係にかえられ、彼らの労働力は大衆労働市場で低率で買えるようになり、彼らの業務の数々は同数の互換部品になったかのように規定され、チェックされ、制御されるようになってしまったのである。しかも付言すべきは、テラーの機能は、現在でもすでに限定されたものでしかないが、・・・新式の機械・電子装置にしたいにとって代えられることになろうということである。(Braverman [1974] 訳369頁；訳ではテラーが出納係になっている)

事務所の機械化は、テラーの科学的管理システムの事務所への適用とあいまって、ますます事務労働を単純化し、男子行員を女子・少数人種に代え、最終的には機械がとって代わる。これがブレイバーマンの描くストーリーである。

こういった“粗野”な命題に対しては、大筋でブレイバーマン説をとる

ローウェも批判を加える。たとえば、自動化の進んだ事務所においても、労働者の裁量の余地が大きいという批判である。それは、ホワイトカラーの生産性の測定が困難なため、ブルーカラーのように管理できないためであるという。⁽⁸⁾ また男女の差を明示化していないため、同質的な集団として事務労働者を扱っているという批判である。男女別二重労働市場が存在しているのであり、男子のほうはより昇進機会の多い仕事で、かなり裁量の大きい仕事についている (Lowe [1987] pp. 136, 141-44)。

しかし、根本的には、ブレイバーマンの次の命題の内容を吟味することが重要であろう。

事務所の労働は分析され、非常に多くの部分労働者のあいだにふり分けられており、彼らは全体としての過程もその基礎にある方針をももはやまったく理解できなくなっている。企業全体の動きを目的にみ、目的に向かっての企業の進捗状況とどのような時点での状態をも俯瞰することのできた古い時代のクラークのあの特権は消失する。政策の解釈なり部課をこえた接触なりを必要とする活動はすべて高級職員の職分となる。(Braverman [1974] 訳338頁)

企業全体の動きをとらえながらの日常業務を、ほんとうに高級職員しかやっていないのか。下級事務員がマニュアル通りの仕事しかなくて、その企業は競争に勝ち残れるのか。またその下級事務員はほとんど女子で、決まりきった仕事を繰り返し、昇進の見込みのない仕事をやっているのか。また高級職員の技能はどのように形成されたのか。こういった点を具体的に明らかにすることが、ブレイバーマン命題の検証、反証につながる。

(8) 筆者もブレイバーマン説には批判的であるが、この点にはわかには断定しがたい。アメリカの保険会社Aetna Life社についての、Murolo [1987]の研究によると、男子監督者の抵抗の強さのため、テイラー的管理が普及しなかったようだ。この研究は、Marion A. Bills という女性が1920年代後半にボーナス計画を導入していく際の経緯をくわしく見たもので、伝統的な男子監督者が自分たちの裁量権を守るために、このボーナス計画に抵抗している。たんなる生産性の測定困難性のためではない。

6. 3 イデオロギー説

カナダについて論じたローウェに代表されるように、社会的イデオロギーの変化で説明するものである。つまり、ある新しい仕事が生まれたときに、それが女子にふさわしいと社会的に見なされれば、「女子の仕事」になっていく。しかし「男子の仕事」であると見なされると、いくら女子の方が賃金が安くとも、女子は雇われない。結果論的トートロジーの性格がかなり強い議論である。つまり、どうしてその社会的イデオロギーが形成されるかを、きちんと説明していない。まったくないわけではなく、おそらくその論理はストロウバはじめ、多くのフェミニストがよって立つ「家父長主義」であろう。つまり男の仕事か女の仕事かを決める有力な判断基準は、家庭における女子の位置である。

家父長主義が企業の世界に入り込んでいるという。だが、この説明はベッカーの偏見説とおなじ難点をもつ。⁽⁹⁾ 企業によって家父長主義の規範への遵守度が異なる場合、規範を守らない企業がもっとも利潤をあげていく。だから、他企業も家父長主義にこだわることができなくなり、結局は、こういった規範は崩れていく。ゆえに家父長主義で説明するには、すべての企業が同じ遵守度であるという苦しい仮定をしなければならぬ。また変化も説明していない。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ことは、家父長主義そのものは変っていないとみるから、まず仕事の性格が変わったと考えられる。⁽¹⁰⁾ しかしアメリカのテラーの場合は、ストロウバラが明らかにしたように、仕事内容にほとんど変化がないのだから、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。それをストロウバラ

(9) Rottella [1987] pp. 150-51.

(10) フェミニストの立場からすると、家父長主義が崩壊したら、男女の職業分離は存在しなくなる。現在のフェミニストも強調するように、現実には男女の職業分離は、どこの国でもかなり安定的に持続している。もちろん女性がつく職業の中身じたいは大きく変化している。

は銀行業の社会的地位の低下に求めたのである。

これに対して、ローウェの議論はイデオロギーを強調しているようだが、じつは仕事の細分化が進み銀行労働が大きく変化したことがポイントになっている。グレイバーマンの説に近いわけで、違いはただ女子と男子の事務労働が異なっていることを強調しているだけである。ストロウバのようにテラーに限定せず、銀行労働一般をとったことと、対象とする時期がちがうので、こうなったのであろう。しかし、ローウェの議論はあまりに折衷的である。

とにかく、もしイデオロギーで説明するとすれば、家父長主義という概念よりも操作可能性の大きい概念を用いなければならない。イデオロギーを強調する論者は、がいして概念を明確にしないでそれを多用する嫌いがある。国民性・民族性などの議論と同じように、概念が曖昧のままなら、どんな現象だって説明できる。

6.4 熟練変化説

これはアメリカの経済（史）学者ロッテラの主張である（Rottella [1981]）。彼女の説は銀行業に限定したものでなく、事務労働一般にかんするもので、とくに1870年から1930年にオフィスで生じた男から女への仕事の変化に注目する。⁽¹¹⁾ その結論は、この期間に生まれた新しい技術が、事務労働を企業固有の技能から一般技能に変化させた、ということである。

19世紀半ばまでのオフィスは小規模で、そこでの仕事はかなり広範囲なことを扱い会社特有の性格をもっていた。ところが企業が大きくなり、タイプライターをはじめとする、あたらしい機械類の発明・導入がすすむとオフィスの姿は一変する。労働は細分化、専門化し、女子が進出していく。当時の

(11) アメリカの事務労働者の女子比率は1870年の2.5%から1930年には52.5%へと上昇している。

女子事務員の典型は25才未満の独身で、離職率が高い。ゆえに企業が女子にあたえる仕事は一般技能の性格が強いものになり、女子もそういった仕事に移動していく。一般技能であれば、その訓練費用の負担は本人がしなければならない。その例として、タイプライター導入時は販売会社がタイプを打つ者（operator）を訓練していたが、ただちに公式の学校教育でタイプライターが教えられるようになっていく（とくに商業教育の普及）。

彼女の説の特徴は、この新しい仕事は必ずしも単純化したものでないという点にあらう。あくまで一般技能であるにすぎない（ただし彼女はそれほど意識して強調していない）。1節で紹介したポラチェックの説とにている。もしそうだとすれば、男女の仕事の分担が問題である。男子が企業固有の技能を持つ内部昇進タイプで、女子が一般技能であれば、事務の仕事の内容に男女でどのような違いがあるかを明らかにしなければならない。そのときはストロウバラが行ったように、できるだけ職種を限定する必要がある。

6. 5 イノベーション説

今までの説はそれなりの説得力があるが、既に述べたような欠点や問題点がある。総じて、男女の二重労働市場モデルを無批判に適用している点が問題である。⁽¹²⁾

はたして本当に女子の仕事は、スキルの面でも昇進可能性のない仕事であったのだろうか。日本でさえ（?）、かなり早くから重要な仕事を女子にも任せている可能性が大きいし、A銀行の例のように、少なくとも書記まで昇格できるということは女子にも開かれた職場であった。こういった実証的問

(12) 中村政則編 [1985] におさめられている諸論文は、技術革新がわが国の女子労働に与えた影響を追ったすぐれた研究だが、二つの難点をもつ。(1) 技術進歩とダイレクションを安易に結びつけすぎている、つまりプレイバーマン命題を無批判に適用していることと、(2) 鉱工業が中心で第三次産業の分析が乏しいことである。(2) が(1)を規定している面もかなりあるが、図4からも推測されるように、第三次産業の女性を追ってこそ、戦前から戦後にかけての日本の女子労働者の実態が描ける。

題のほかに、やはり企業内の第二次労働市場であれ、なぜ女子を採用したかを説明しないとまずい。

新技術や組織革命だけでは、なにゆえ女子以外の層（例えば黒人）にしなかったのかわからない。戦争はその点は説明できるが、戦後の女性化（と重工業における男性復帰）を説明できない。ストロウバラは一応統一的に説明しており、そこが優れている点である。

筆者はイノベーションを強調する。⁽¹³⁾ イノベーションとは周知のように、シュムペーターによる造語で、彼の経済発展理論のキー・ワードである。最近ではイノベーションが「技術革新」と訳されることもあるが、シュムペーターによると、イノベーション (innovation) あるいは新結合の遂行 (Durchsetzung neuer Kombinationen) は、次の5つの場合をふくむ。煩わしいかもしれないが、全文を引用する。

- ① 新しい財貨、すなわち消費者の間でまだ知られていない財貨、あるいは新しい品質の財貨の生産。
- ② 新しい生産方法、すなわち当該産業部門において實際上未知な生産方法の導入。これはけっして科学的に新しい発見に基づく必要はなく、また商品の商業的取扱いに関する新しい方法をも含んでいる。
- ③ 新しい販路の開拓、すなわち当該国の当該産業部門が従来参加していなかった市場の開拓。ただしこの市場が既存のものであるかどうかは問わない。
- ④ 原料あるいは半製品の新しい供給源の獲得。この場合においても、この供給源が既存のものであるか——単に見逃されていたのか、その獲得が不可能と見なされていたのかを問わず——あるいは始めてつくり出されねばならないかは問わない。
- ⑤ 新しい組織の実現、すなわち独占的地位（たとえばトラスト化による）の形成あるいは独占の打破。(Schumpeter [1926] 訳152頁)

③～⑤の説明、あるいは②の後半の定義からも察しられるように、人事採用管理上の革新もイノベーションと呼んでもならぬ差しつかえないであろう。

(13) ロッテラも少しふれている (Rottella [1987] p. 152)。

そしてこのイノベーションは模倣されていく。また引用しよう。

ある新しい生産関数が首尾よく設定され、そして同業者全体が新しいことが行われ、その主要な問題が解決されたときとはいつでも、他の人々にとって同じことをやること、またそれを改良することさえもがはるかに容易になる。実際かれらは、可能とあれば、それを模倣せざるをえないようになり、若干の人々はすぐさま模倣するだろう。同じことをやるのが容易になるばかりでなく、類似の部門——補助的部門であれ、競争的部門であれ——で類似のことをやるよりも、より容易となるし、また、蒸気機関のような一定の革新は、雑多な産業に直接に影響を与えることが注意されなければならない。・・・革新はいつまでも孤立的な出来事なのではなく、また時間的に均等に分布してはいないということ、反対に、それは、もっぱら、上首尾の革新にならってまず若干の企業が、ついでたいていの企業があとにつづくという理由から簇生し、一団となってあらわれるかたむきがある。(Schumpeter [1939] 訳146頁)

これらを女性化の議論に適用してみたい。最初に女子を雇ったり、男女同等型の職場になっている企業は、相対的に有能な男子がとれない企業である。こういった新しい試みは、ほとんど最初は失敗する。組織内での反対を押し切って行うケースが多いから、担当者は自らの地位をあるていど賭して試みている。男女同等型の多くの企業が競争に敗れて挫折型⁽¹⁴⁾になるが、わずかの企業が勝ち残る。その勝ち残った企業が軌道に乗っていったとしよう。イノベーションを最初に成し遂げた企業は、有能で賃金の低い女子を利用できるから、他企業が追随しなければ、市場を独占できる。ゆえに、革新企業をもっとも良く観察するのは、同業種の他社である。そして模倣が群をなして現われ、革新企業の企業者利潤をぬぐいさる。これが、イノベーションの普及パターンである。ひょっとすると、女子の戦力化という面での日本の銀行におけるイノベーターは、高橋義雄だったのかもしれない。イノベーションは他の業種に広がるケースもあるが、広がらないケースもある。広が

(14) 製薬企業研究員のケースで、男女分業型、男女同等型、そして後者から前者への挫折型をみつかったものとして、脇坂 [1988]。

るかどうかは、この場合、採用しうる労働者における、男女の相対的な有能さにかかっている。それと企業家の問題意識である。

戦後の重工業における男子の復帰と銀行その他の業種における女性化の違いは、イノベーションの浸透度の違いと解釈できる。銀行のケースは（とくに三井銀行やA銀行では）戦時体制にはいる前から女子の使用が試みられていた。重工業は戦時体制になってはじめて女子を利用したと思われる。だから経営陣の戦時における女子活用への観察や姿勢が、最初から違っている。つまり戦時の労務体制を、たんに一時的急場しのぎとみるか、戦後への可能性を探るかの違いである。戦中戦後の重工業の場合、労務面におけるイノベーションよりも、純技術的イノベーションの役割が大きすぎたので、女子の活用など思いもよらなかったのであろう。

まとめると筆者の暫定的な結論は、男女の職業分離は静態的には統計的差別論で説明でき、動態的にはイノベーションによって男女同等型（あるいは女子支配型）の企業や職場が出現していく、ということになる。

文 献

- 後藤新一 [1981] 「女子行員——むかしといま」『金融ジャーナル』上期増刊号
 小池和男 [1987] 「銀行の人材形成」小池和男／猪木武徳編『人材形成の国際比較——東南アジアと日本』第10章 東洋経済新報社
 中村伸子 [1986] 「第二次世界大戦時イギリスの女性就業——ボルトンにおける産業動員と復帰過程を中心に」『社会経済史学』52巻3号
 中村政則編 [1985] 『技術革新と女子労働』国際連合大学、東京大学出版会
 日本生産性本部 [1962] 『米国の銀行業務——第二次銀行業専門視察団報告書』
 大羽綾子 [1988] 『男女雇用機会均等法前史』未来社
 脇坂 明 [1988] 「製薬企業研究員における女子の昇進可能性」小池和男／冨田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社
 脇坂 明 [1989] 「紹介 M. Chalude, Women and Job Desegregation in Banking: The Status of Women, their Roles, Change.」『岡山大学経済学会雑誌』21巻1号
 渡辺峻 [1984] 『現代銀行企業の労働と管理——オフィス・オートメーションとホワイトカラーに関する経営経済的研究』千倉書房

- 芳川亮三 [1959] 「米国銀行員の就業及び待遇状態」『バンキング』（産業経済社）134号
 全国地方銀行従業員組合連合会編[1982] 『銀行労働運動史——全銀連の時代』大月書店
- Becker, Gary S. [1957], *Theory of Discrimination*. Chicago; The University of Chicago Press.
- Bergmann, Barbara R. [1971], "The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment", *Journal of Political Economy*, vol. 79, no. 2, Mar./Apr.
- Bergmann, Barbara R. [1986], *The Economic Emergence of Women*. New York; Basic Books.
- Braverman, Harry [1974], *Labor and Monopoly Capital—The Degradation of Work in the Twentieth Century*. N. Y.; Monthly Review Press. (富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店 1978)
- Goldin, Claudia [1988], "Marriage Bars: Discrimination against married women workers, 1920's to 1950's", *NBER Working Paper*, No. 2747.
- Gordon, David M., Richard Edwards and Michael Reich[1982], *Segmented Work, Divided Workers — The historical transformation of labor in the United States*. London; Cambridge University Press.
- Heritage, John[1983], "Feminisation and Unionisation: A Case Study from Banking", in Eva Gamarnikow et. al. eds., *Gender, Class and Work*. London; Heinemann.
- Lowe, Graham S. [1987], *Women in the Administrative Revolution: The feminization of clerical work*. Cambridge; Polity Press.
- Milkman, Ruth[1987], *Gender at Work — The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Urbana and Chicago; University of Illinois Press.
- Morris, Timothy [1986], *Innovations in Banking: Business Strategies and Employee Relations*. London; Croom Helm.
- Murolo, Priscilla [1987], "White-Collar Women and the Rationalization of Clerical Work", in Robert E. Kraut ed., *Technology and the Transformation of White-Collar Work*. Hillsdale, New Jersey; Lawrence Erlbaum Associates.
- Phelps, Edmund S. [1972], "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Sep.
- Polachek, Solomon W. [1981], "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, vol.63, no. 1. Feb.
- Polachek, Solomon W. [1985], "Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions", "Occupational Segregation: Reply to England", *Journal of Human Resources*, vol. 20, no. 3.
- Povall, Margery [1985], "Women in Banking", in Briyan L. Livy ed., *Management and People in Banking* (2nd ed). London; The Institute of Bankers.
- Rotella, Elyce J. [1981], "The Transformation of the American Office: Changes in Employment and Technology", *Journal of Economic History*, Vol. 41, No. 1.

- Rotella, Elyce J. [1987], "Comment on Strober and Arnold" in Clair Brown and Joseph A. Pechman eds., *Gender in the Workplace*. Brooking Institution.
- Sayers, R. S. [1957], *Lloyds Bank in the History of English Banking*. Oxford University Press. (東海銀行調査部訳『ロイズ銀行——イギリス銀行業の発展』東洋経済新報社 1963)
- Schumpeter, Joseph A. [1926], *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 2. Aufl.*, München und Leipzig; Dunker und Humblot. (塩野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳『経済発展の理論』岩波書店 1980)
- Schumpeter, Joseph A. [1939], *Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of Capitalist Process*. New York; McGraw-Hill. (吉田昇三監修, 金融経済研究所訳『景気循環論(I)~(V)』有斐閣 1958-64)
- Strober, Myra H. [1984], "Toward a General Theory of Occupational Sex Segregation: The Case of Public School Teaching", in Barbara F. Reskin ed., *Sex Segregation in the Workplace*. Washington, D. C. ; National Academy Press.
- 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.
- Thurow, L. C. [1975], *Generating Inequality*. New York; Basic Books. (小池和男／脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 1984)