

千葉銀行における合理化と労働条件

シバタ, シンゴ / 芝田, 進午 / SHIBATA, Shingo

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Society and labour / 社会労働研究

(巻 / Volume)

17

(開始ページ / Start Page)

137

(終了ページ / End Page)

166

(発行年 / Year)

1964-02-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00017613>

千葉銀行における合理化と労働条件

芝 田 進 午

一 はじめに

われわれは、一九六二年七月から九月にかけて、千葉銀行従業員組合の協力をえて、同銀行における合理化と労働条件の調査をおこなった。調査の目的は、現在わが国で進行中の資本主義的合理化が、銀行においてどのようなようにすすめられているか、その結果、銀行労働者の労働条件にどのような変化があらわれているかを研究することであった。調査の対象として千葉銀行をえらんだのは、一つには、組合がこの調査に協力をおしめなかったこと、二つには、同銀行が地方銀行のうちで中堅的位置を占め、また労働組合活動の点でも典型的なところであると考えられたからによる。この調査をおこなうにあたって、われわれは質問紙法を採用し、全従業員を対象とした。質問紙の草案の作製は、われわれがあたり、組合が最終案を決定し、また配布と回収をおこなった。六二年八月における同銀行の従業員の組合員総数は一、七八〇名であったが、回収された有効調査票は一、二四七枚、回収率は七〇％であつて、ほぼ信頼できるものとみることができる。

この論文は、この調査の結果をまとめたものである。この論文の作製にあつたのは、芝田ならびに法政大学学

生大塚誠治、佐藤至孝、椎名忠雄の四名であり、芝田が代表したかたちになっているが、四名の協力によるものであることを附言しておきたい。

なお、この調査の実施と報告の作製にあたって便宜と協力の労をおしまれなかった同組合調査部の村上優氏、地銀連書記局高田佳利氏、銀行労働研究会の泉谷甫氏の諸氏に心からの謝意を表したい。

二 わが国銀行業における千葉銀行の位置

千葉銀行における労働条件の分析にはいるまえに、わが国銀行業における同銀行の位置についてごく簡単に概観をおこなっておきたい。

千葉銀行は、一九四三年、戦時体制下の「一県一行主義」にしたがい、千葉合同、第九十八、小見川農商の三銀行の合併によって設立されたものであり、翌年、千葉貯蓄銀行・野田商誘銀行を合併して千葉県唯一の本店銀行となった。戦後についてみれば、同銀行は、五一年頃には全国の地方銀行中、預金高では二十位前後であったが、五三年五月の創立十周年には第十一位、ついで五九年当時には十三、四位と変動はあったが躍進をみせた。しかし、その間、国会にまでもちだされて問題となった古荘元頭取の「背任事件」や、一九六〇年の賃上げ闘争を頂点とする労働組合運動の大きな前進があった。これらをへて現在、県内六五店舗、東京八店舗、計七三店舗におよび、従業員数は男女合計一、九九三名、六一年上期の預金額六一四億円という規模におよんでいる。同銀行の従業員数と人員構成についてみれば、第1、

第1表 千葉銀行従業員数の変遷

	男	女	計
59年	1,176	485	1,661
60年	1,201	524	1,728
61年	1,227	569	1,796
62年	1,276	717	1,993

第2表 千葉銀行における人員構成 (62年5月1日現在)

役席者、一般従業員と補助従業員（％）					一般従業員の男女（％）			補助従業員の男女（％）			女子の既婚・未婚者数（％）			
役 席 者	非組合員	組 合 員	一 般 補 助 従業員 従業員	合 計	男 子	女 子	計	男 子	女 子	計	既 婚	未 婚	計	
190 (9.6)		308 (15.5)	1,309 (66.0)	175 (8.9)	1,982 (100)	657 (50.1)	652 (49.9)	1,309 (100)	114 (65.1)	61 (34.9)	175 (100)	134 (20.6)	516 (79.4)	650 (100)

第3表 千葉銀行における新規採用・退職・総人員数の推移

年 度	一般従業員の新規採用				雇 傭 員 の 新 規 採 用			退 職 者		差 引 増 加 人 員 数			総人員数(年度始)		
	大学 卒	高 校 卒	中 学 卒	男	男	女	合計	男	女	男	女	計	男	女	計
	男	男	女												
59 年	20	18	41		11	8	98	27	36	22	13	35	1,176	485	1,661
60 年	17	30	76	1	25	5	153	23	31	49	50	99	1,201	524	1,728
61 年	13	19	76		14	7	130	22	23	25	60	85	1,227	569	1,796
62 年	29	34	167		7	13	250	13	10	57	170	227	1,276	717	1,993

2、3表のしめすように、一般従業員中の男子の増加率にくらべて女子の増加率が高く、男女それぞれ五〇%をしめており、また女子のうち既婚者が二一%をしめるにいたっている。新規採用者のうちでは高校卒が圧倒的で、そ

第4表 営業部門の人員構成 (62年5月1日現在。但し、全国地銀規模別構成比は56年5月1日現在)

	男 女 比		営 業 部 門 の 職 能 別 人 員 構 成									
	男	女	預 金	貸 付	為 替	代理業務	出 納	計 算	庶 務	外 務	無所属 役 席	計
千 葉 銀 行	63%	37%	27.8%	11.6	9.3	5.8	13.3	5.4	4.0	9.5	13.4	-100%
全 国 地 銀 規 模 別	2001以上	—	27.9	11.7	9.8	3.7	17.1	3.8	4.3	8.5	13.2	100
	1501～2000	—	30.0	13.2	10.0	4.3	14.2	5.2	3.2	9.0	10.9	100
	1001～1500	—	27.1	13.7	9.8	4.2	14.8	5.8	4.1	9.8	10.7	100
	501～1000	—	27.7	12.9	10.3	5.6	16.2	5.3	3.7	7.5	10.8	100
	500未満	—	28.6	12.1	7.3	1.6	16.7	6.2	3.3	10.4	13.8	100
平 均	70	30	28.2	13.0	9.7	4.1	15.4	5.2	3.8	9.1	11.5	100

のうちでは女子が男子の五倍にのぼっている。また銀行業務で中心をしめる営業部門の人員構成は第4表のとおりであり、預金・出納・貸付で五二・七%をしめている。また同銀行の財務関係のデーターをしめせば、第5表にあきらかなように、その預金額は他行と比較して相対的に高いとはいえないにしても増大しており、また経常収入・経常支出の増大にもかかわらず人件費はそれを下まわっている(第6表)。

一般に、銀行の純益の増大は多額の資金を集めること、可能な限り人件費を削減することの二つの方法によるものといえるが、経常支出内人件費率(第7表)をみると全般に一九五〇年以来、下降の一途をたどっている。六一年にわずかに上昇しているが、これは賃上げ闘争の成果によるものであらう。

第5表 預金額とその指数

(単位 百万円)

	1950年 上期	1955年 上期	1960年 上期	1961年 上期
全 国 銀 行	964,800(100)	3,505,400(363)	8,353,700(872)	10,029,700(1040)
地 方 銀 行	283,400(100)	1,061,200(374)	2,654,300(936)	3,267,400(1153)
富 士 銀 行	83,400(100)	275,700(331)	675,300(810)	788,000(945)
埼 玉 銀 行	15,200(100)	60,500(398)	185,600(1221)	240,000(1579)
静 岡 銀 行	13,800(100)	51,600(378)	118,500(857)	140,900(1021)
千 葉 銀 行	7,700(100)	26,100(339)	48,800(634)	61,400(797)

以下、「全国銀行財務諸表分析」による。

第6表 銀行財務諸傾向とその指数

(単位百万円)

(イ) 全 国 銀 行

	1950 上	1955 上	1960 上	1961 上
経 常 収 入	44,933(100)	164,028(356)	394,367(878)	479,323(1067)
経 常 支 出	35,433(100)	126,668(357)	321,703(908)	394,720(1114)
内人件費	11,856(100)	28,913(244)	43,398(369)	51,105(431)
経 常 純 益	9,500(100)	37,360(393)	72,664(765)	48,604(891)
経 常 収 支 率	78	77	81	82

(ロ) 地 方 銀 行

	1950 上	1955 上	1960 上	1961 上
経 常 収 入	12,525(100)	47,082(376)	108,844(869)	130,297(1040)
経 常 支 出	9,904(100)	35,494(358)	82,765(836)	98,337(993)
内人件費	3,805(100)	10,362(272)	15,424(405)	18,339(482)
経 常 純 益	2,621(100)	11,586(438)	26,078(995)	31,961(1219)
経 常 収 支 率	78	74	76	75

(ハ) 静 岡 銀 行

	1950 上	1955 上	1960 上	1961 上
経 常 収 入	597(100)	2,410(404)	4,975(833)	5,697(954)
経 常 支 出	422(100)	1,694(401)	3,659(967)	4,403(1043)
内人件費	166(100)	480(222)	697(420)	796(480)
経 常 純 益	175(100)	716(409)	1,316(752)	1,294(739)
経 常 収 支 率	76	70	73	77

(二) 千 葉 銀 行

	1950 上	1955 上	1960 上	1961 上
経 常 収 入	347(100)	1,074(310)	1,956(564)	2,398(692)
経 常 支 出	226(100)	820(363)	1,667(733)	1,943(860)
内人件費	110(100)	250(227)	329(299)	405(368)
経 常 純 益	91(100)	203(223)	288(316)	454(499)
経 常 収 支 率	65	76	85	81

第7表 経常支出内人件費率 (単位%)

	1950 上	1955 上	1960 上	1961 上
全 国 銀 行	29	19.5(-9.5)	12.1(-16.9)	12.9(-16.1)
地 方 銀 行	32	24.9(-7.1)	16.2(-15.8)	18.6(-13.4)
富 士 銀 行	30	19.3(-10.7)	11.4(-18.6)	12.3(-17.7)
埼 玉 銀 行	31	23.0(-8.0)	10.8(-20.2)	12.3(-18.7)
静 岡 銀 行	33	22.7(-10.3)	16.7(-16.3)	18.1(-14.9)
千 葉 銀 行	49	30.5(-18.5)	18.5(-30.5)	20.8(-28.2)

千葉銀行における合理化と労働条件

一四二

さて、かつて千葉県は日本の「盲腸的存在」といわれたように、長いあいだ農業県であった。一九四八年当時、第一次産業の就業人口は全体の六五・五%（神奈川県では二四・六%）、また農林水産業の生産額は全体の六二%（神奈川県では一七・一%）を占め、工場は野田・銚子の食料品工業以外に、ほとんどみるべきものがなかった。だが、日本独占資本の急速な復活とともに、京葉工業地帯が形成され、五一年の川崎製鉄の進出、五三年の東京電力火力発電所の建設をはじめ、造船、電機、ガラス、石油化学、化学工業等の一流企業が進出し、千葉県は急速に「工業県」に変貌しつつある。他方では農民・漁民階級の分解と反比例して、とくに団地の形成による通勤者や労働者人口の増大がすすんでいる。このような「産業構造の近代化」のなかで、千葉銀行のはたす機能も急速に大きくなるであろうし、また今後、合理化も一層促進されると予想される。

三 銀行における合理化の一般的傾向

さて、今日における資本主義的合理化は、第一次世界戦争とロシア革命直後における「合理化」運動と多くの点で相違点をもつが、基本的にはつぎの資本主義的搾取の方法によってすすめられている。

- (一) 絶対的剰余価値の生産（労働時間の延長）
- (二) 相対的剰余価値の生産（単位時間あたりの労働強化、これによる疲労の蓄積、職業病の増大、配置転換）
- (三) 賃金の低下と貧困化
- (四) 資本主義的蓄積と失業・半失業の増大
- (五) 職場における民主的権利の制限

(一)については基本的な変化はないが、労働時間の延長の傾向とともに、時差出勤による時間外手当の減少等の傾向があらわれており、(二)においては、第一次大戦後におけるコンベアー・システムにかわって機械化・自動化が大規模に促進されており、またこれとともに、複雑労働の単純労働への格下げが進行している。これと連関して(三)として「年功序列賃金から職務給へ」という資本家団体のスローガンに象徴されるように、職務の格付けと労働者の分裂、賃下げの傾向がつよめられている。また(四)では下請け、払下げ部門の拡大と事業外投資の増大、社外工、臨時工、パートタイマー等の半失業者ならびに失業者の増大がみられ、最後に、(五)として、HRにみられる労務管理の強化と企業意識の培養、組合員の権利にたいする硬軟さまざまの制限がつよめられている。

これらは今日の全産業にみられる合理化の一般的特徴である（ほかに国家独占資本主義機構との関係、アメリカ

第8表 銀行信託の総労働時間の推移(カッコ内は所定外)

	男 女 計	男 子	女 子
52年	181.8()	—	—
53年	181.2()	—	—
54年	180.5(15.0)	184.0(16.9)	175.4(12.2)
55年	181.7(15.3)	184.1(16.9)	178.1(12.7)
56年	184.4(15.8)	186.7(17.4)	180.7(13.3)
57年	183.1(17.2)	185.4(18.8)	179.1(14.5)
58年	183.7(16.3)	186.2(17.9)	179.7(13.7)
59年	184.5(16.9)	187.1(18.4)	180.0(14.2)
60年	185.7(17.5)	187.9(19.0)	181.9(15.0)
61年	186.1(19.3)	189.2(21.6)	180.9(15.5)

(注) 毎月勤労統計。

独占による一定の従属の問題等があるが、ここではふれないが、この一般的特徴は事務部門においても特殊性をもちつつ貫徹している。わが国銀行業における合理化は、全体としての日本の総資本の要求によっても強行されてきたといえる。その本格化は一九四九年九月の大蔵省による経常収支規制の行政指導によってはじめられたといえるが、五三年以降、主要大銀行において事務の機械化・自動化、事務組織の改革、労務管理の再編成が本格的に実施され、年々合理化による搾取度がつよめられている。さきの合理化の五つの方法に即していえば、(一)についてみると、第8表にあきらかなように、銀行信託業における労働時間が延長されている。とくに一九五六年をさかに労働時間の延長が、いちじるしいことが注目されるが、これは銀行信託業における合理化の本格化と無関係ではない。しかもこのばあい、所定外労働時間の延長がはなはだしく、残業はますます日常化しており、また女子の時間外労働時間は労働基準法が制限する年間一五〇時間をはるかにこえたものとなっている。(二)の労働強化についていえば、ユニット・システム、ファイリング・システム、ワン・ライティング・システム、さらに単能機械(タイプ・計算機等)、複合機械(テレタイプ)等をへてPCS(パンチ・カード・システム)、IBM、EDPM(電子計算機システム)等をへて、事務労働の単純化、標準化、機械化、総合機械化が進行し、これとともに作業事務と判断事務の分裂や、テラー

における単監制にみられるように、労働密度、緊張度、スピードがつよめられている。人員数はほとんど増えないのに、預金高、手形交換枚数が大幅に増大している。その結果、地銀連の労働条件調査によれば、「疲れる」三二・四%、「かなり疲れる」三〇・六%で、全体の三分の二が疲労感を訴える状態になっており、また精神科疾患が増加している。預金増強計画と事務機械化にともない、外まわり業務にまわされる銀行労働者もふえており、そのため、交通事故のかたちで労働災害もふえている。以上のことと連関して、(三)の賃金の面では、人事考課がつよめられるとともに、部分的にはあるが職務分析が具体的にすすめられている。また(四)の資本の蓄積と失業・半失業者の増大については、店舗の拡大・新設、電子計算機やコミュニケーション設備の買入れ等による固定資本部分が増大し、また事務合理化を専門にあつかう管理部門、統計課、調査課、預金部等が新設され、さらに不動産・保険代理店・商事等の下請会社もふえている。人員数が相対的にはもちろんのこと、絶対的にも減少している企業があらわれており、また女子の結婚退職が依然として強要され、さらに婦人の年配従業員が閑職にうつされたり、男子の退職者についても停年で解雇して再雇用しない傾向がつよまっている。最後に、以上の合理化の諸方法による搾取にたいする労働者の抵抗を抑圧するため、(五)の民主的権利の制限が最近とくにつよまっている。社内報、提案制度、社内預金制度に代表されてきたHRはますますその内容が多様になっている。従業員にたいする役職者の比率は高まり、強圧的な係替・配転・解雇がつよめられ、カウンセリング等が実施される企業もあらわれている。JT(人事院中級監督者訓練)、一般行員研修、新入行員研修等が企画されるだけでなく、思想教育的内容もつよめられている。一方では民青対策や組合にたいする分裂工作がおこなわれ(一九五六年の全銀連の分裂はその最たるものであった)、他方ではサークル活動や文化厚生施設にたいして資本の側からの指導・規制がつよまっている。

これらが、銀行における合理化の一般的傾向であるが、とくに事務の機械化・自動化は銀行の計数管理体制の確立、長期経営計画の樹立をうながしており、また事実、ここ二、三年来、長期計画をつくる銀行もふえてきた。大蔵省自体が「年間業務計画表の提出について」(六〇年四月八日)という行政指導をつよめており、これとともに、銀行業における合理化は、各個別資本のみでなく、総資本の執行委員会としての国家の側からも長期の展望をもって強権的に推進されている。銀行における合理化をめぐる資本と労働の対立は、とくに最近の強引な低金利政策の遂行により、一層深まりつつある。

四 千葉銀行における合理化と労働条件

以上のべたようなわが国銀行業における合理化の一般的傾向は、千葉銀行においてどのようにあらわれているであろうか。つぎに、以上を前提として調査の結果を分析しよう。

I 労働時間

(1) 所定内労働時間と所定外労働時間の実態

千葉銀行においては、平日については午前八時四五分から午後四時四五分までが所定労働時間となっており、この間一時間の休憩があることになっている。したがって拘束時間が八時間、実労働時間七時間となる。また土曜日は終業が午後一時四五分となっており、拘束時間五時間、実労働時間四時間となる。

一週間の所定労働時間は拘束が四五時間、実労働三九時間となるから、地方銀行の平均拘束時間四六時間九分、実労働時間四〇時間半とくらべると同銀行の労働時間はわずかに短く、また労働基準法による一日八時間、一週四

第9表 平日の実労働時間（退行時間を基準にして）

実労働時間	8時間 00分以内	8.15	8.25	8.35	8.45	8.55	9.05	9.15	9.25	9.35	9.45	9.55	10.05	10.15 以上
退行時間	4時45分 以内	5.00	5.10	5.20	5.30	5.40	5.50	6.00	6.10	6.20	6.30	6.40	6.50	7時 以後
男子	28.6%	26.7	5.9	3.5	13.8	2.9	0.5	13.1	1.0	0.3	2.5	0.8	0.0	2.8
女子	32.3%	25.2	4.9	4.3	13.2	2.9	0.5	7.1	1.0	1.0	1.1	0.6	0.5	3.7

八時間の規定にくらべると協約上では、水準以上であるといえる。

では同銀行での実際の労働時間はどうなっているであろうか。これをみるためには、入行時間と退行時間の実際をみるほかはないが、調査上の不手際で、退行時間の実態しかわからなかった。しかし、これのみによってみても実労働時間がけっして少なくないことがわかる。

今回の調査の結果では、同銀行で八時間以内で仕事をおえた者は、男子が二八・六%、女子が三二・三%となっており、のこりの男子七一・四%、および女子六七・七%がそれぞれ所定時間以上の労働をしていることになる（第9表参照）。

これを静岡銀行の労働時間（一九六一年、法政大学芝田ゼミ調査）とくらべると、八時間以上の労働をするものが、千葉銀行では男子七・八%、女子八・一%も多いことになる。つぎに係別の時間外労働についていえば、第10表にみられるように預金係の時間外労働がもっとも多く、一〇時間以上労働をしている者が男子五・七%、女子七・五%もいることが注目される。他の係をとってみても残業が少ないとはいえず、もっとも少ない為替係においても、およそ六〇%弱が所定内で労働時間がおわっていない。どの係においても長時間の残業が要求されている。

また土曜日については、五時間の拘束時間でおわっているものが、男子で二〇・九%、女子で二三・三%にすぎず、残りの約八〇%にちかい行員は残業をしている。さらに土曜日

第10表 係別にみた平日の実労働時間（退行時間を基準とした）

実労働時間		8時間以内	8.15	8.25	8.35	8.45	8.55	9.05	9.15	9.25	9.35	9.45	9.55	10.05	10.15以上
退行時間		4時45分以内	5.00	5.10	5.20	5.30	5.40	5.50	6.00	6.10	6.20	6.30	6.40	6.50	7.00
預金	男	22.5%	23.2	3.5	3.5	16.8	2.1	0.7	17.6	1.4	0	2.9	0	0	5.7
	女	25.1	27.6	5.6	3.7	15.1	3.1	0.6	7.5	1.2	1.2	0	1.2	0	7.5
出納	男	27.3	22.7	7.5	0	16.8	4.5	1.5	13.6	1.5	1.5	1.5	4.5	0	0
	女	24.3	27.0	10.8	2.7	14.8	1.3	0	13.5	1.3	0	0	0	0	4.1
貸付	男	22.5	22.5	6.8	4.9	20.6	0.9	0.9	14.7	1.8	0	5.8	0	0	7.9
	女	42.1	15.7	0	0	5.2	0	0	21.0	5.2	0	5.2	5.2	0	0
為替	男	43.3	28.3	3.5	1.7	4.4	3.5	0	11.5	0	0	1.7	0.9	0	0.9
	女	43.6	24.5	1.1	6.3	12.7	2.1	0	4.2	0	1.1	1.1	0	2.1	1.1
外事	男	23.6	30.0	8.1	4.5	18.2	2.7	0	6.3	2.7	0	1.8	0	0	1.8
	女	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
傭員	男	21.7	30.4	13.0	4.3	17.8	8.7	0	4.3	0	0	0	0	0	0
	女	33.3	41.6	8.3	0	0	8.3	0	8.3	0	0	0	0	0	0
その他	男	21.6	28.3	5.3	6.7	12.5	33.4	0.8	13.3	0	0.8	2.5	0.8	0	2.5
	女	27.3	30.7	5.1	6.8	16.2	5.1	0.8	4.7	0	0.8	0	0	0	2.5
本部	男	47.1	27.9	4.4	0	2.9	2.9	0	11.7	0	0	1.4	1.4	0	0
	女	75.0	25.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

〔注〕 その他は役席，計算，公金，受託，雑役（単位：％）

(2) 職場別の時間外労働の実態

においても八時間以上仕事をしている者が男子六・八％、女子四・一％みられた。

ついで時間外労働の実態を職場別にみると、第11表であきらかなように規模の大きいほど残業が多い。とくに目立つのは、大店舗で、木更津の男子七月の七九時間、東京同四一時間〇六分、船橋同三八時間二七分、東京男子五月の三七時間二六分などといったところである。このように三〇時間をこえるものは、すべ

第11表 時間外労働の時間（店舗・規模別）

店 舗 別	月 別 性 別	5 月		6 月		7 月	
		男	女	男	女	男	女
大 店 舗	預 金 支 部	時間:分 15.00	11.20	24.00	8.50	11.00	8.20
	木 更 津	13.27	17.43	20.21	18.21	79.00	14.10
	船 橋	27.11	12.23	35.10	22.30	38.27	30.56
	東 京	37.26	20.40	32.30	18.40	41.06	18.43
中 店 舗	貸 1	23.00	19.00	16.00	6.00	15.00	9.00
	五 井	6.34	5.08	13.38	14.15	12.00	8.47
	旭	6.24	2.24	11.40	5.36	7.30	6.12
	佐 倉	12.30	4.20	16.20	18.06	27.09	25.23
小 店 舗	勝 山	12.00	4.30	32.00	7.45	34.00	6.15
	千 倉	3.00	2.00	1.40	2.20	2.40	3.00
	神 崎	13.36	5.20	6.48	6.00	4.24	5.00
本 部	経 理	14.40	14.10	12.10	12.00	19.50	10.00

千葉銀行における合理化と労働条件

第12表 時間外労働の主な原因

理 由	残 務 整 理	外 事 活 動	特 別 業 務	季 節 的 多 忙	そ の 他
性 別					
男	56.7%	15.1	10.1	4.4	13.2
女	73.7	2.4	3.2	5.8	15.7

て大店舗に集中しているが、これは各小店舗から報告書が大店舗にあつまり、そこで整理することによるものと考えられる。市銀連の調査では、時間外労働は大都市に集中度の高い銀行ほどいちじるしいが（政治経済研究所編『日本の銀行業』一九六二年、二〇二ページ）、この傾向は千葉銀行のような地方銀行の内部でもあらわれているわけである。

また時間外の労働の主な原因については、残務整理が圧倒的で、男子が五六・七％、女子が七三・七％もしていた（第12表）。これが労働

第13表 時間外労働記入簿の記入者の実態（店舗別）

			本人以外の記入者（「本人以外」を100として）					
			役 付 者			非 役 付 者		
	本 人	本 人 以 外	係 長	課 支 店 長 代 理	次 長 ・ そ の 他	係 の 主 任	庶 務 係	そ の 他
大 店 舗	64.0%	36.0%	52.0%	11.7%	0%	34.6%	0%	0%
中 店 舗	73.9	26.1	14.4	41.1	5.6	38.9	0	0
小 店 舗	100.0	0	0	0	0	0	0	0
本 店	100.0	0	0	0	0	0	0	0

量の増大、人員不足をあらわすことはいうまでもない。季節的多忙の項目については、五月、六月、七月の比較的ひまな時期をえらんだためか、低い数字をしめした。なお、その他の理由としては月末報告書類作製、決算事務、出張等の理由をあげているものがあつた。

(3) 時間外労働記入簿の記入者について

ついで、時間外労働の記入がだれによっておこなわれているかが質問された。これによって職場における職制支配の実態を知るとともに、時間外労働時間数が正確に記入される条件があるかどうかを知ろうとしたわけである。これについては、全店的にみると従業員の約八〇％は自分で記入しているが、約二〇％は本人以外によっておこなわれており、後者のうちでは役付者の記入が六〇％を占めていた。これを店舗別にみれば、規模が大きくなるにつれ役付者の記入が多くなっている。とくに大店舗（四店で代表させた）では三六％の人が本人以外の者によって記入されている点に注目する必要がある（第13表）。合理化が大店舗に集中的にあらわれていることはいうまでもないが、これはまたそれらの店

第14表 生 理 休 暇 取 得 状 態

とっている	とっていない	昨 年 に く ら べ て (「とっていない」を100として)		
		と り や す い	変 り な い	と り に く い
50.2%	49.8%	36.5%	52.9%	10.5%

舗における労務管理の強化をとまなわずにはおかぬ。右の事実はこのを示しているものと考えられる。

(4) 休日出勤について

労働時間の延長は、たんに一日あたりについてみられるのではなく、週単位、月単位にもみられるのであって、このことは、休日出勤の増大、生理休暇取得状態の悪化にみられる。同銀行においては、休日出勤は現在のところ、あまりいちじるしくないようである。ここでは統計表を略するが、休日出勤の理由としては、競輪・競馬等の出張によるものが多く、そのばあい、一日あたり八時間労働をこえているのがほとんどである。

(5) 生理休暇について

つぎに生理休暇についてであるが、生理休暇をとった者は全体の五〇・二%であり、残りの約半数がとっていない。とっていない理由としては、「仕事が忙しいから」二四・八%、「健康上必要ないから」二〇%、「他の人がとらないから」一二・六%の順になっている。「仕事が忙しいから」という理由が二四・八%で一位を占めているのは、一人あたりの仕事量が多すぎ、人員不足であることを意味するものと思われる(第14、第15表参照)。また、「その他」が二七・三%であるが、理由として「公暇でとった」と書いた者が若干名いたことは注目される。

昨年にくらべてどうかの質問にたいしては、「とりやすくなった」三六・五%、「変りない」

第15表 生理休暇をとらない理由

その他	同理解か の理に 子にな 男僚がら	べな思 るでとか ときいう	たい とくか	上なら 健康必 い	られ かさら 役渉か 上干る	恥し い	がい 仕事し 忙か	人ら のとい 他がら
27.3%	0.5%	0%	7.7%	20.0%	3.4%	2.3%	24.8%	13.6%

五二・九%、「とりにくくなった」一〇・五%となっている。全体的にみると一・八日、つまり約二日の生理休暇をとっているが、例外として「四日とっている」が一人、「三日とっている」が一人みられた。また「とっていない」の理由に「とるべきでないと思うから」という消極的な答え方をした者が一人もみられなかったことは、婦人部による生理休暇獲得運動の積極的な成果とみられる。しかし、とっていない者が五〇%に近い数字をしめていることは、組合としても対策が必要であろうと考えられる。店舗規模別の統計では、小店舗の方がよりとりにくい結果がでているが、小店舗においてこそ婦人労働者の要求が組織的に保障される必要がある。

(6) 産前産後休暇について

つぎに労働時間の延長の一つの指標として、産前産後休暇の取得の状態をみた。これによれば、産前産後休暇を規定どおりとれなかった者が六一・五%もいたことは注目される。しかも、第16表のしめすように、産前において一〜五日間しかとれなかった者が二二・五%もあり、さらに産後休暇が四〇日間に達しなかった者が一四%におよんでいることは、同銀行での婦人労働者の権利の圧迫をしめす。これを専売公社品川工場での芝田ゼミ調査（一九六一年八月）と比較してみると、千葉銀行で産前に四〇日間とれたものは皆無、産後に四〇日間とれたものが八六・六%であったのにたいして、専売においてはそれぞれ一〇〇%に近い数字をしめている。千葉銀行においても、労働基準法六五条にさだめられている前後各六週

第16表 産 前 産 後 休 暇 取 得 状 態

日数 前後別	日数													
	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61～65	
産前	22.5%	16.2	12.9	9.8	3.2	19.3	16.2	0	0	0	0	0	0	
産後	0%	0	0	0	0	6.7	3.3	3.3	83.3	3.3	0	0	0	
合計	2.9%	5.4	5.4	0	2.7	5.4	18.9	5.4	8.1	10.8	21.5	8.1	5.4	

間の休暇の権利が保障さるべきことはいうまでもない。

(7) 公暇日数・欠勤日数・特別休暇について

労働時間の延長は、日単位、週単位、月単位のみでみられるだけでない。年単位でもみられるのであって、これはとくに、有給休暇(千葉銀行では公暇という)の取得率にあらわれる。この点を同銀行についてみると第17表のようになる。みられるとおり、公暇を実際に消化した日数は、それを取得する権利のある日数を大体において下まわっている。二六ないし三〇才の女子で一八・九日が最高であり、二〇日間の休暇が完全に消化されていない。しかも大切なことは実質上、病気の療養にあてたとおもわれる「欠勤日数」が平均〇・六日、つまり一日にみたないことは、ほとんどの従業員が本来、教養・娯楽等にあててべき有給休暇を病氣療養のために消化していることを示している。

なお、有給休暇はとりやすいかの質問に、男子の六五・九%が「とりやすい」と答えたのにたいし、女子の五七・五%が「とりにくい」との回答であった(第18表)。この点は、職場における女子従業員へのしわよせのあらわれであると考えられる。その理由として、男子の五三・三%が「人手不足だから」、女子の三四・六%が「忙しいから」

第17表 1年間（61年4月～62年3月）の休暇取得状態

年 令 性別 内 容	～20才		21～25才		26～30才		31～35才		36～40才		41～45才		46～ 才	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
公 暇 日 数	7.8 ^日	10.8	15.0	9.4	14.9	18.9	14.9	15.6	13.1	11.6	7.4	12.8	15.1	13.9
欠 勤 日 数	0 ^日	0	0.9	0.9	0.3	0.9	0.2	2.6	0.2	0.1	0	2	0.1	0
特別休暇日数	0.3 ^日	0.6	0.2	1.1	0.4	1.4	0.5	1.8	0.6	0.1	0.5	0	0.8	0.9
合 計	8.9 ^日	8.9	16.1	16.8	16.8	18.7	15.1	22.3	13.2	14.7	17.3	15.5	19.1	14.8

千葉銀行における合理化と労働条件

第18表 公暇取得状態とその理由

		男	女
と り や す い		65.9%	42.5
と り に く い		34.1	57.5
理 由 (「とりにくい」 を「とりやすい」 として)	人 手 不 足 だ か ら	53.3	32.0
	忙 し い か ら	26.3	34.6
	他の人がとらないから	4.5	15.6
	上役から干渉されるから	3.7	5.9
	そ の 他	12.0	11.7

によっておこなわれるだけでない。一般的な事務労働の機械化、レイアウトの变化等による労働強化によってもおこなわれている。同銀行においては事務機械化の第一段階はほぼ完了したといつてよく、現在、テレタイプ導入が進められつつあり、単能機械導入の段階から複能機械の導入へ、そして総合機械化の方向（都市銀行や大規模な地方銀行が既に確立したような）を急速に目指すものと考えられる。千葉銀行では現在六三年の年度末を目標として預金量一千億円達成が計画

が最高を占めているが、「人手不足」の理由にせよ、「忙しいから」の理由にせよ、労働量の増大をあらわすことはあきらかであろう。同銀行と専売品川工場での前記調査結果とをくらべるならば、後者の九〇％が「有給休暇をとりやすい」とこたえている。

Ⅱ 労働強化

(1) 労働の強度の増大

千葉銀行における合理化は労働時間の実質的な延長（時間外労働の増加傾向）

第20表 レイアウト変化、機械導入の結果
(単位 %)

	仕事が すくな った	やりな くなった	監視さ るに うで だ	新しい 機が 入分 いい
本店	41.0	18.0	27.9	13.1
大店舗	43.2	17.6	6.3	33.0
中 //	46.2	14.2	9.4	30.1
小 //	58.3	16.7	0	25.0
平均	47.2	16.6	10.9	25.3

第19表 過去2年間の事務機の
配置、機械導入の変化の実態

	変った 者の 比率(%)
本店	41.7
大店舗	60.1
中 //	49.5
小 //	20.8
平均	43.0

千葉銀行における合理化と労働条件

されており、労働量も増大している。これらの傾向は労働条件にどのような影響をおよぼしているであろうか。機械導入、レイアウトの変化についていえば、大店舗ですすんでおり、小店舗では比較のおくれている。第19表は大店舗の多い東京店、および東京に近い船橋、市川、松戸店等ではとくに合理化がすすんでいることをあらわす。また京葉工業地帯の建設にともない、木更津店は新築店舗とともに、いちじるしく合理化されている。しかし、大店舗と小店舗の差がはげしいことは、同銀行においても合理化が不均等にすすめられていることをしめしている。つぎにレイアウトの変化、機械導入の影響についてであるが、全店を通じて「仕事がやりやすくなった」、「新しい機が入って気分がいい」が多い(第20表)。これは現象的には当然のことであろうが、しかし、まさにここにこそ合理化の影響について現象と本質とを区別しなければならぬ点がある。すなわち一方において労働者の主観的意識をかえながら、他方では仕事量の増大、疲労と職業病の増大、雇用の不安定等をもたらすのであって、この点は第21表にもあきらかである。もちろん機械の導入による仕事量の増大は大店舗においていちじるしいが、このことは機械化の遅れている小店舗では合理化がやられていないことを意味するものでなく、小店舗でも労働量の増大を指摘

第22表 前項のない場合の仕事の変化

	仕事 の 量			仕事 の スピード		
	ふえた	へった	かわらない	ふえた	へった	かわらない
中店舗	50.0	16.7	33.3	36.8	5.3	57.9
小 //	82.4	11.8	5.9	57.1	0	42.9
平 均	66.2	14.2	19.6	46.9	2.7	50.4

第21表 机の配置の変化、機械導入による仕事の変化(単位%)

	仕事 の 量			仕事 の スピード		
	ふえた	へった	かわらない	ふえた	へった	かわらない
大店舗	68.0	4.0	28.0	62.5	4.2	33.3
中 //	41.4	3.4	55.2	46.2	7.6	46.2
平 均	54.7	3.7	41.6	54.4	5.9	39.7

第23表 労働環境に対する不満の状態
(合計が100%をこえるのは一人が一項目以上にこたえているため)

		チリや ホコが多い	通風が わるい	冷暖房 設備がない	照明が わるい	狭くなる しい	騒音が ひどい	臭気が ひどい	けがの 危険性	その他
本 店	本部	14.3%	11.0	53.8	11.0	14.3	13.2	1.1	0	2.2
	支部	28.2	26.6	9.7	25.8	43.5	32.3	4.8	4.8	1.6
	支 店	30.5	28.8	43.5	29.8	44.9	28.2	10.7	3.4	2.9
	平 均	24.3	22.1	35.7	22.2	34.2	24.6	5.5	2.7	2.2

する労働者の比率の大きいことは、資本主義が機械の使用によってのみでなく、機械の不使用によっても搾取を強化することをしめす(第22表)。仕事のスピードについても同じことがいえる。係別ではとくに預金、貸付、為替で労働強化がすすんでいることが注目される。

(2) 作業環境について

資本主義的合理化の目的は、もっぱら利潤の追求であって、労働者の作業環境もすべてこれに従属せられる。その結果、多くの産業において作業環境の悪化がもたらされている。第23、24表がしめすように、男子のうち七三%、女子のうち八一%という大部分が不満をうたえており、またその内容では、全店では「冷暖房設備がない」または「不完全」というのが一番多く、ついで「狭くなるしい」「騒音がひどい」となっている。同じ本店でも、客とは関係のな

第24表 前項についての店舗規模別

		チリや ホコが多 い	通風が わるい	冷暖房 設備が ない	照明が わるい	狭く るしい	騒音が ひどい	臭気が ひどい	けがの 危険性	その他
本店	預金	27.3%	22.7	9.1	9.1	45.5	50.0	4.5	0	0
大店	木更津	4.9	7.3	0	0	0	0	0	0	0
店舗	船橋	48.8	18.6	16.3	16.3	41.9	34.9	2.3	2.3	0
	東京	15.4	0	0	19.2	15.4	11.5	0	0	7.7
中店	五井	26.9	19.2	72.9	15.4	26.9	50.0	0	7.7	0
店舗	旭	9.5	9.5	42.9	0	0	19.0	0	0	0
	佐倉	50.0	40.9	90.9	63.6	81.8	18.2	18.2	0	0
小店舗	勝山	66.7	88.9	88.9	22.2	44.4	88.9	0	0	0
	千倉	0	66.7	44.4	0	55.6	11.1	0	0	0

第25表 疲労自覚症状（全体に対する比率、単位％）

身体的症状			精神的症状			神経的症状		
平均	11.6	男 女	平均	8.5	男 女	平均	7.8	男 女
頭がおもい	14.4	18.9	頭がぼんやりする	12.7	13.4	目がつかれる	37.4	40.9
頭がいたい	2.7	7.1	考えがまとまらない	7.3	6.2	目がかわく	0.8	1.5
全身がだるい	15.6	14.8	一人でいたい	6.1	8.7	動作がぎこちなくなる	15.7	1.1
体のどこかがだるい	13.5	15.2	いらいらする	6.9	11.3	足元がたよりない	0.8	2.8
肩がこる	24.9	22.9	ねむたくなる	16.3	13.9	味が変わる	0.5	1.4
むな苦しい	0.03	2.1	気がちる	3.3	5.8	鼻につく	3.2	8.9
足がだるい	13.9	22.2	物事に熱心になれない	4.9	5.8	目まいがする	6.2	13.2
口がかわく	5.6	5.7	一寸した事が思いだせない	8.3	8.3	まぶたがびくびくする	2.0	3.8
あくびがでる	14.3	15.3	する事にまちがいが多くなる	3.3	5.8	耳なりがする	1.1	2.6
ひや汗がでる	1.3	1.2	物事が気にかかる	8.9	12.9	手足がふるえる	5.9	5.1
						きちんとしていられない		

い本部に冷暖房がなく、客の出入りのある支部に完備されていることは、冷暖房は労働者のためではなく、客のためであることをしめしている。店舗別にみると、大店舗の木更津店の不備が少ないのは新築、完全設備のためであると思われるが、今後、機械化がすすむにともない「騒音」「過冷」等がもっと問題になることが予想される。

(3) 疲労の実態

日々の労働が労働者の健康にどのような影響をあたえているだろうか。仕事中の疲労自覚症状を調査した結果は第25表のとおりである。一般に資本主義のもとでは、労働の機械化、自動化にともない、疲労の症状が身体的・精神的・神経的症状の順で比率がふえるといわれている。同銀行のばあい他行に比し、合理化がすすんでいないため、第26表でみるように各種産業平均よりは全体として低い。しかし同銀行でなんらかの症状を訴えている者が、男子六一%、女子八四%もしていることはみのがせない。

つぎに、その内容についてみれば身体的症状では、女子で「足がだるい」が、また男女とも「肩がこる」が意外に多い。一般に事務労働は機械化によって従来の精神的労働の特徴が失なわれ、肉体的労働に接近させられるのであって、このような身体的疲労の症状は、今後も軽減されることはないとおもわれる。つぎに精神的症状であるが「ねむたくなる」が男女とも一番多く、ついで「頭がぼんやりする」になっているが、これは身体的症状の中の「あくびがでる」の多いのと同様、この調査を真夏に実施したと無関係でないが、単にそれだけとしてかたづけられてならないであろう。さらに神経的症状では「眼がつかれる」が圧倒的に多いが、こ

第26表 各種産業平均との比較

	身体的症状	精神的症状	神経的症状
各種産業平均	19.1%	12.2	9.8
千葉銀行	11.6	8.5	7.8

第27表 労働および労働環境が健康を害するおそれがあるとこたえた者の中の病名の比率 (単位%)

	男	女		男	女
腱しょう炎	1.0	0	頭痛	11.4	16.5
胃腸病	35.0	15.7	かぜ	9.4	7.2
生理障害	0	9.0	ノイローゼ	7.6	8.4
心臓病	1.5	0.9	不眠症	2.8	2.3
呼吸器系	9.1	6.7	神経痛	4.1	9.6
難聴	1.0	0.9	その他	3.9	6.3
眼病	13.2	16.5			

第28表 常用薬品の使用状態(全体にたいする比率. 単位%)

	男	女		男	女
ビタミン剤	30.6	33.6	鎮静剤	1.7	1.7
トクホソ (サロソバ)	7.4	13.1	睡眠薬	0.6	0.9
グロソサン	14.1	5.9	目薬	11.5	22.1
肝臓薬	2.5	0.7	鎮痛剤	2.2	4.4
胃腸薬	23.8	12.7	その他	0.7	1.4

これは銀行において紙幣の検定、勘定等強度に視神経を使う仕事が増大していることの結果である。預金量の増大にともない、この傾向も今後も軽視できない。

(4) 病気と常用薬品について

労働強化と労働環境の悪化は、労働者の疲労を蓄積し、職業病を増大させ、また薬品の常用を強制しないではおかない。この点をみたのが第27・28表である。「労働および労働環境が健康を害するおそれがある」とこたえた者は男子四二%、女子五六%というきわめて高度な比率になっている。かかるおそれのある病名については、男子では事務労働者の職業病といわれる胃腸病が一番多い。前述のように、眼のつかれる症状が多いことからきたものであるが、眼病が女子では頭痛とならんで最高、男子でも二位になっている。

胃腸病が多いのは、昼食時間の交替制および残業による食事の不規則、一日中机に向っているための運動不足、労働過剰による疲労、過度の緊張感等の理由によるものである。現在はおおきくはないが今後、事務の機械化にともない、腱しょう炎、難聴ノイローゼ、不眠症等の増大はさけられないし、またこれにたいする対策も見とおしておく必要がある。なお、薬品を常用している者は男子六〇%、女子六七%の多くにのぼっている。ビタミン剤がもつとも多く、ついで胃腸薬、目薬、トクホン類が多いが、これはすでに病気が慢性化していることをしめしている。

III 労務管理と民主的権利の制限

千葉銀行において資本主義的合理化の法則がいかに貫徹しているかは、以上の調査結果によってもあきらかであるが、このような傾向は必然的に労働組合の団結と抵抗をつよめざるをえない。そこで、資本は労働条件を悪化せしめるとともに役席者を大巾にふやして（職員全体中にしめる比率は五九年十二月における一七・五%から六二年六月における二四・七%に増大）、労務管理を強化し、職場における民主的権利を制限するのであって、またこのような方法が一連の体系をなして採用されていることが、今日の合理化の特徴の一つである。その内容としてつぎのような問題をあげることができる。

(1) 配置転換の実態

資本は利潤を追求するにあたり、機械化と労働組織の変化とを利用して、単位時間あたりの労働をつよめるのであるが、この傾向は不可避免的に労働人員の減少、配置転換をもたらさずにはおかない。だが配置転換が、右の理由

のみならず、組合活動全体を弱体化させるための手段としてつかわれていることが、今日の千葉銀行での合理化の一つの特徴である。

第29表は過去二年間に千葉銀行の職場で大幅な異動のあったことをしめしている。全体では、転勤をさせられた者男子七〇%、女子四〇%、係替をさせられた者男子七三%、女子六九%で配置転換を全然うけなかった者は、わずか男子一〇%、女子一九%にすぎない。このような大異動のうちには、機械化にともなう配置転換もふくまれているであろうが、同銀行のばあい配置転換が組合政策の手段としておこなわれたことは否定できない。この点は、転勤の比率の大きさ、とくに年令別では、比較的組合活動家の多い三一―三五才の男子では係替より転勤が多いということからみて、組合対策的な側面がかなり強いものと推測できる。転勤をうけたばあいの事情(第30表)もこれをしめしている。今回の調査によれば大多数の転勤は本人の意志に反しておこなわれたのである。係替をうけたばあいの事情についての項目についても「上役の一方的指示又は差別待遇のため」という項目を指摘した者の多くは「上役の一方的指示」という言葉を消し、「差別待遇」という言葉を○でかこみ、強調していた。なお、係替によっても労働条件は変りないというのが大半のこたえである。現状では同店舗内では仕事量の増大、仕事のスピードアップの強制等、どの係でも労働条件は変りないのであるが、将来は合理化の不均等な推進によってこの点に変化があらわれてくると思われる。調査者側の欠陥であるが、この質問で転勤に

第29表 過去2年間に転勤および係替されたこたえた者の比率(単位%)

	転 勤		係 替	
	男	女	男	女
20才以下	44.8	13.5	79.6	71.3
21～25才	63.4	44.2	74.1	75.0
26～30	74.1	59.6	87.0	73.1
31～35	72.4	50.0	55.6	67.9
36～40	81.3	35.0	46.9	30.0
41～45	33.3	20.0	16.7	40.0
46才以上	50.0	40.0	0	0
平均	70.2	40.2	73.0	69.0

第30表 転勤・係替の理由(単位%)

転勤をうけた事情				係替をうけた事情						係替による労働条件の変化					
本人の希望に そつた		その他		本人の希望に そつた		差別待遇の ため又は 上役の一方的 指示		その他		よくなった		かわりない		悪くなった	
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
24.0	24.6	76.0	75.4	38.4	29.6	26.8	37.6	34.8	32.8	15.5	12.0	72.7	67.1	11.8	20.9

千葉銀行における合理化と労働条件

第31表 設備、厚生施設についての不満度

	休憩室		食堂		便所(化粧室)		ロッカー(更衣室)	
	満足	不満	満足	不満	満足	不満	満足	不満
本店	6.8	93.2	93.3	6.7	89.3	10.7	30.8	69.2
大店舗	59.0	41.0	83.3	16.7	94.9	5.1	63.7	36.3
中 //	16.4	83.6	43.1	56.9	25.4	74.6	22.4	77.6
小 //	30.4	69.6	45.0	55.0	38.1	61.9	15.0	85.0
平均	31.2	68.8	67.4	32.6	64.8	35.2	39.1	60.9
	簡単な スポーツ用具		娯楽設備		医薬品			
	満足	不満	満足	不満	満足	不満		
本店	14.3	85.7	40.9	59.1	91.7	8.3		
大店舗	36.5	63.5	49.2	50.8	34.9	65.1		
中 //	37.1	62.9	65.9	34.1	25.8	74.2		
小 //	4.8	95.2	11.8	88.2	66.7	33.3		
平均	29.9	70.1	48.3	51.7	42.1	57.9		

第32表 寮 社 宅 に つ い て (単位%)

	現状のままで よい	若干 改善 すべきだ	根本的に 改善 すべきだ	分らない	そ の 他
男	2.3	13.3	43.7	11.0	2.5
女	0.5	7.3	11.1	17.8	0.5

よる労働条件の変化、および通勤事情をもあわせたづねていたならば、「悪くなった」と答えた者の比率はもっと多くなっていたであろう。

(2) 設備および厚生施設

設備、福利、厚生施設についての満足度、不満度を調査し、本店、大店舗三店(木更津、船橋、東京)、中店舗三店(五井、旭、佐倉)、小店舗三店(勝山、千倉、神崎)を抽出し、第31表にまとめた。全体では休憩室、ロッカー(更衣室)、簡単なスポーツ用具についての不満度が高い。休憩室は客用のがあっても労働者のものがない。また運動不足解消のため、気分転換のための簡単なスポーツ用具がない。ここに合理化の影響の一つがある。

(3) 寮、社宅について

現在同銀行の寮は男子寮のみで、寮・社宅に入居している者は全体の二四%である。寮・社宅については「根本的に改善すべきである」が圧倒的である。女子は「分らない」とこたえる者が多いが、これは女子寮がないためであり、他の項目にこたえているのは、うわさに聞いていることであろう。「その他」の内訳では、寮・社宅の増築を希望している者がほとんどである。また「寮・社宅を廃止すべきである」という意見があったが、これは寮・社宅問題をつうじての資本の側からの差別待遇にたいしてつよい不満があることをしめしている(第32表)。

(4) 研 修 会

今日、労務管理において重要な位置をしめているのは研修制度である。千葉銀行のそれは大

きくいて、監督者研修と一般行員研修の二つに大別されるが、前者にはJST、地銀協支店長講座、地銀協役員研修講座等があり、また後者には窓口訓練（入行翌年の男子）、得意先係訓練（外事担当男子）、銀行講座（中堅行員男子）、審査講習（中堅行員男子）、各種事務機械講習等がある。これらの実態について調査したところ、つぎのような結果があきらかになった。

まず、行内研修をうけた者の比率は、窓口訓練が三五%、得意先係訓練と普通会計機講習がともに一三%で、以下、銀行講座、審査講習、公金事務、加算機、当座会計機、その他の順で受講されている。窓口訓練が三五%と高い数値をしめしているのは入行翌年男子の相当数が受講するためであろう。行外研修は増加の一途をたどっている。その方法としては、たとえば他の銀行に行員を派遣し調査・審査技術の習得をおこなわせている。参加者の意見を整理してみるとつぎのとおりである。

(1) 研修会の内容について

(イ)、実務中心でプラスである 五二・九%

(ロ)、実務の上でもたいして役に立たない 二六・五%

(ハ)、企業意識を強め組合にとってマイナスだ 二〇・一%

(2) 研修会は出席者にとって

(イ)、負担になる 四三・七%

(ロ)、負担にならない 五六・三%

(3) 日数・回数がふえることは

(イ)、好ましくない

六二・二%

(ロ)、好ましい

三七・八%

(4) 好ましくない理由

(イ)、労働強化をまねく

七二・〇%

(ロ)、組合活動にマイナス

二二・七%

(ハ)、その他

五・七%

日数・回数が「ふえることは好ましくない」と答えた者が六二%をしめしており、その理由として、七二%の者が「労働強化になる」ことをあげ、「組合活動にマイナスになる」と答えている者も加えらるとほぼ九五%になる。これからみても、行員にとって研修会がかなりの負担になっていることは否定できないし、研修会そのものが合理化の手段であるとともに組合対策の一環にもなっていることはあきらかであろう。では研修会にたいする意見はどうであろうか。要約すれば、「実務中心で仕事にプラスになる」という意見が少なくないが、他方、経営者の一方的なおしつけや組合攻撃の場に特に（座談会において）利用されている傾向がめだっている。

今後、合理化の進展とともに研修会がもっとさかんにおこなわれてくることが予想される。さしあたり、女子労働者をもふくめた全員平等の原則をつらぬくこと、総合的な技術教育や基礎教育等に重点を置かせるような要求を進める必要がある。

附記。 合理化の実態調査には、賃金、臨時職員等の半失業者、下請の増大、蓄積等の実態についても研究する必要があるが、賃金については、すでに組合によるくわしい分析があるのでおこなわなかった。また同銀行におけ

る今後の合理化反対闘争の具体的方向については、わたくしたちの責任をこえる問題であるので、この報告ではふれなかった。