

# 銀行員の働きすぎ

— 働きすぎの銀行員の働く動機と銀行業界の業界イデオロギー —

前 島 賢 士

## 1 はじめに

肥後銀行に勤務し、為替等のシステムを更改する業務を担当していた2012年10月に過労自殺した男性（当時40歳）の妻が、当時の役員11人の経営責任を問い、計約2億6000万円を銀行に賠償するよう求める株主代表訴訟を起こすことを決めた（日本経済新聞2016年9月5日夕刊）。

銀行員たちは働きすぎに陥っていることがうかがわれ、銀行員の働きすぎを考察する必要がある。従って、本稿では、銀行員の働きすぎを分析する。働きすぎの銀行員が働く動機は何か、働きすぎの銀行員の持つ銀行業界の業界イデオロギーは何かという2点を明らかにした上で、銀行員が働きすぎの要因を働く動機と銀行業界の業界イデオロギーの関連から明らかにする<sup>1</sup>。また、本稿では、データとして銀行員（以下、甲とする）に対して2016年11月に行った面接調査<sup>2</sup>と2017年5月に電話にて甲に対して行った補足的な質問への甲の回答、元銀行員の著書を用いる。

なお、働きすぎに関して、面接調査を行えた銀行員は甲一人のみであった。

## 2 働きすぎの定義

銀行員の働きすぎを考察する前に、ここでは「働きすぎ」を定義する。本稿では、労働時間から「働きすぎ」の定義を導き出す。労働者本人の疲労感から「働きすぎ」の定義を導き出すことも考えられるが、後述するように、労働者本人の疲労感は長時間労働の結果から出てくるものと考えられることから、労働時間から「働きすぎ」の定義を導き出す。

まず、労働基準法第32条1項に定められた法定労働時間の週労働時間40時間が一つの目安としてある。週労働時間が40時間を超えると「働きすぎ」

と言える。

以上のように「働きすぎ」を定義すると、週労働時間40時間を僅かでも超えると「働きすぎ」であることから、偶然ある時期に仕事がかどらず、その週に1時間残業をして週労働時間が41時間となった場合も「働きすぎ」に含まれてしまう。このような状態までも「働きすぎ」に含めると、研究対象が拡散するという問題が生じる。また、週労働時間41時間と週労働時間60時間では疲労感が大きく異なる。疲労感が大きく異なる労働時間を「働きすぎ」に含めてしまうという問題が生じる。以上2点の問題から、週労働時間が40時間を超えると「働きすぎ」とする定義は本稿では採用しない。

また、「働きすぎ」の定義として、過労死の認定基準に関する2001年12月12日の厚生労働省の通達（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平成13年12月12日基発第1063号厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あて）も参考になる<sup>3</sup>。この通達は、「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」の検討結果を踏まえたものである（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課，2004：334）。この通達を参考にする理由は、過労死は働きすぎがもたらす最悪の事態であること、この通達が医学的知見に基づくものであり科学的根拠を持つことからである。なお、この通達では、過重負荷とは、医学経験則に照らして、脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然経過を超えて著しく憎悪させ得ることが客観的に認められる負荷をいい、業務による明らかな過重負荷と認められるものとして、「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に区分し、認定要件とした（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課，2004：336）。「長期間の過重業務」が過労死の認定基準である。

2001年12月12日の厚生労働省の通達では、長期

間の過重業務について、以下のように述べている。

「発症前の長期間とは、発症前おおむね6か月間をいう。(中略)①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること。②発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である」(厚生労働省労働基準局労災補償部補償課, 2004: 340-341)。

なお、厚生労働省は、この通達に関連して、留意点を出している(「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準の運用上の留意点等について」平成13年12月12日基労補発第31号厚生労働省労働基準局労災補償部補償課長から都道府県労働局労働基準部長あて)。ここでは、サービス残業やフロシキ残業を考慮していると思われるが、以下のように述べている。

「時間外労働時間の算出に当たっては、タイムカードをはじめ、業務日報、事業場の施錠記録等の客観的資料のほか、脳・心臓疾患を発症した労働者、同僚等の関係者からの聴取り等により、その実態を可能な限り詳細に把握すること。なお、日々の労働時間の記録がない場合又は時間外労働時間の算出の仕方について疑義がある場合は、当分の間、関係資料を添えて本省補償課に相談すること」(厚生労働省労働基準局労災補償部補償課, 2004: 350)。

2001年12月12日の厚生労働省の通達で述べられた時間外労働時間から、過労死の危険が徐々に高まる週労働時間、過労死の危険が高い週労働時間を計算してみる。

①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとされている。1か月を4週間として、45時間を4で割ると11時間15分である。1週間の時

間外労働時間は11時間15分で、1週間の法定労働時間は40時間であることから、40時間プラス11時間15分は51時間15分である。既存の「働きすぎ」や労働時間の研究では時間を単位とするものが多く、また、「働きすぎ」の研究を煩雑にしないために端数である分を切り上げる。端数である15分を切り上げて52時間である<sup>4</sup>。発症前1か月間ないし6か月間にわたって週労働時間が52時間を超えると業務と発症との関連性が徐々に強まる。すなわち、過労死の危険が徐々に高まる。

②発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとされている。まず、発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり時間外労働が80時間を超える場合をみってみる。1か月を4週間として、80時間を4で割ると20時間である。1週間の時間外労働時間は20時間で、1週間の法定労働時間は40時間であることから、40時間プラス20時間は60時間である。発症前2か月間ないし6か月間にわたって週労働時間が60時間を超えると業務と発症との関連性が強い。すなわち、過労死の危険が高い。次に、発症前1か月間に時間外労働が100時間を超える場合をみってみる。1か月を4週間として、100時間を4で割ると25時間である。1週間の時間外労働時間は25時間で、1週間の法定労働時間は40時間であることから、40時間プラス25時間は65時間である。発症前1か月間に、週労働時間が65時間を超えると業務と発症との関連性が強い。すなわち、過労死の危険が高い。

本稿では、①に基づいて「働きすぎ」を定義する。①は「働きすぎ」がもたらす最悪の事態である過労死の危険が高まる分岐点、過労死に対して注意が必要な分岐点であり、②は過労死の危険が高い決定的な分岐点、過労死に対して警告が必要な分岐点である。②は過労死や過労死予備軍の研究において用いられるべき労働時間であると筆者は考える。

2001年12月12日の厚生労働省の通達を参考にし、本稿では、「働きすぎ」を次のように定義する。

<1か月の週労働時間が52時間以上であると働きすぎとみなす>

サービス残業やフロシキ残業は労働をしている時間なので労働時間に含める。昼食時間は労働をしている時間ではないので労働時間には含めない。従って、昼食時間を含む拘束時間と労働時間とは異なる。

「働きすぎ」の定義に関しては、労働時間以外に、労働者本人の疲労感から「働きすぎ」の定義を導き出すことも考えられるが、労働者本人の疲労感は長時間労働の結果から出てくるものと考えられる。労働政策研究・研修機構の調査によれば、疲労感について「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えてみたところ、超過労働時間（1か月間の残業時間。サービス残業も含む）30～49時間では43.6%だったが、50～99時間では63.1%、100時間以上では83.1%となっている（小倉，2007：93-94，239-241）。

労働政策研究・研修機構の調査では、1か月間の残業時間が50時間を超えると、過半数の労働者が疲労感を訴えている。1か月を4週間として、50時間を4で割ると12時間30分である。1週間の時間外労働時間は12時間30分で、1週間の法定労働時間は40時間であることから、40時間プラス12時間30分は52時間30分である。1か月の週労働時間が52時間30分を超えると、過半数の労働者が疲労感を訴えている。過半数の労働者が疲労感を訴えるようになる労働時間（1か月の週労働時間が52時間30分を超える）は、本稿で「働きすぎ」とみなす労働時間（1か月の週労働時間が52時間以上）と近接する。

### 3 銀行員のプロフィールと働きすぎ

ここでは甲のプロフィールと働きすぎの状況をみていく。

甲は1971年6月生まれの男性で、2016年11月当時45歳である<sup>5</sup>。甲は1995年3月に首都圏の私立大学の商学部を卒業し、1995年4月に首都圏の地方銀行に入行した<sup>6</sup>。最初の配属先は県内の支店で、その支店には2年半いた。支店の次に本部に異動し、本部には4年半いた。その後の異動は本部と県内の支店の繰り返しであった<sup>7</sup>。2016年11月当時、県内ではあるが、最初の配属先とは別の支店にいる。2014年4月からこの支店に勤めている。甲は入行

以降融資関係の部署に所属している。甲の勤めた本店も融資課所属で、支店も融資課所属である<sup>8</sup>。2008年に甲は主任になっており、甲は2016年11月当時、主任である。なお、2016年11月当時、甲には妻がおらず、子供もいない。

2016年11月当時の甲の週労働時間は60時間である。週労働時間が60時間で、本稿で「働きすぎ」とみなす52時間を超えており、甲は2016年11月当時、「働きすぎ」である。一週間の残業時間は20時間で、一週間のサービス残業の時間は10時間である。平均して一日当たり12時間働いており、午前8時ぐらいに支店に入っている。週休二日制で、休日出勤は2カ月に1回ある。甲本人は自分が「働きすぎ」であるとそこそこ感じている。夏休みは5日間で、冬休みは年末年始休んで4日間である。年間の有給休暇の消化日数は5日である。有給休暇に関しては、銀行上層部から行員に対して休暇を取得するよう指導されるため、指導に応じて行員は必ず休暇を取得する。休暇を取得せずに業務を実施した場合は、銀行上層部からペナルティを課される。残業の原因は仕事が終わらないことにあり、仕事量が多くて、仕事が終わらず、残業になってしまう。また、人手不足で、仕事が終わらず、残業になってしまうという側面もある。仕事内容は、接客して、住宅ローンの話を聞き、解決方法を顧客に伝えて、その書類を作ることである。支店内で住宅ローンの取りまとめをして、その書類を作ることである。また、3月は仕事が忙しい時期である。仕事に集中しないと終わらない。労働の強度に関しては上から圧力をかけられている。労働に対する負担感については、非常に重く感じることもある。仕事の責任は重い。顧客と銀行との間の板挟みで頭痛になる。また、仕事にやりがいがあるように感じるようにしている。

2016年11月当時、甲の勤める銀行の労働時間制度は、みなし労働時間制である。所定外労働に関しては三六協定があり、週100時間を超えないようにしている。また、残業代の総予算があることから、残業代の総予算を超えないように支店長に帰宅してくれと言われる。もしくは、タイムカードにつけないで、残業をしてくれと支店長に言われる。

ここで、統計を用いて、日本の労働時間から甲の働きすぎを位置付ける。2015年の非農林業従業

者<sup>9</sup>の平均週間就業時間<sup>10</sup>は39.1時間である。非農林業の男性従業者の平均週間就業時間は43.8時間である（総務省統計局，2016：162-165）。甲の2016年11月当時の週労働時間は60時間であり、甲は2015年の非農林業の男性従業者の平均週間就業時間を大幅に超えて、働いている。また、2015年の月末1週間の就業時間別非農林業従業者をみると、「週49～59時間」の従業者は755万人（全体の12.5%）、「週60時間以上」の従業者は524万人（全体の8.7%）である。男性非農林業従業者をみると、「週49～59時間」の男性非農林業従業者は591万人（男性全体の17.2%）、「週60時間以上」の男性非農林業従業者は443万人（男性全体の12.9%）である（総務省統計局，2016：162-165）。非農林業において、男性のみでみると約3割が週49時間以上働いている従業者である。以上の統計に基づく、第2章で述べた週労働時間が52時間以上であると「働きすぎ」とみなすことから、現在の日本の男性非農林業従業者において「働きすぎ」や「働きすぎ」に近い者が少なくないことがわかる。甲の2016年11月当時の週労働時間は60時間であることから、男性非農林業従業者の12.9%を占める階層である「週60時間以上」に甲は位置付けられる。

甲が面接時当時までで最も長い長時間労働をしていたのは1995年4月で、入行時であった。1995年4月の甲の週労働時間は70時間であった。週労働時間が70時間で、本稿で「働きすぎ」とみなす52時間を超えており、甲は1995年4月当時、重度の「働きすぎ」であった。1995年4月における一週間の残業時間は30時間で、一週間のサービス残業の時間は20時間であった。1995年4月は平均して一日当たり14時間働いていた。朝は早く、帰るのは午後10時が普通だった。1995年4月当時は週休二日制で、休日出勤はなかった。甲本人は自分が「働きすぎ」であるとそこそこ感じていた。1995年4月時点の部署は融資課で、役職はヒラであった。1995年4月における残業の原因は仕事が終わらないことにあった。仕事量が多くて、仕事が終わらず、残業になってしまった。また、人手不足で、仕事が終わらず、残業になってしまった。仕事内容は、接客して、住宅ローンの話を聞き、解決方法を顧客に伝えて、その書類を作ることであった。支店内で住宅ローンの取りまとめをして、その書類を作

ることであった。1995年4月当時、仕事への集中力は高かった。労働強度は強く、労働に対する負担感はそれなりにあった。仕事の責任は大きかった。顧客と銀行との間の板挟みで頭痛になった。また、仕事にやりがいがあるように感じるようにしていた。

1995年4月当時、甲の勤めていた銀行の労働時間制度は、みなし労働時間制であった。所定外労働に関しては三六協定があり、週100時間を超えないようにしていた。また、残業代の総予算があったことから、残業代の総予算を超えないように支店長に帰宅してくれと言われた。もしくは、タイムカードにつけないで、残業をしてくれと支店長に言われた。

元都市銀行員である津田によれば、銀行員の労働時間は、基本的には朝の9時から夕方の5時までだが、ほとんどの銀行が8時45分（ATMが無料で使えるようになる時刻）からスタートする。最終退行（退社）時刻は夜の8時ということになっている。この時間を過ぎて支店の鍵（オートロック）が閉まっていないと、本部にそれが通知される。秘密残業は支店ではできない。ただし、本部（本店）ではこうした鍵を閉めず、実質24時間、365日勤務をすることが可能なので、昔も今もサービス残業をしている行員は多くいる。お昼休憩の45分（銀行によっては50分、あるいは60分）を目一杯使う人もいるが、大体の行員の場合（男性でも女性でも）30分くらいしか休まない（津田，2013：116-117，128）。

津田によれば、支店の銀行員は、午前8時45分から午後8時まで働いている。お昼の休憩の時間30分を除くと、支店の銀行員は1日10時間45分働いている。これを週に置き換えると、週労働時間は53時間45分である。

また、津田の著書では、都市銀行と地方銀行との間での労働時間の差異を指摘していない。また個々の銀行間での労働時間の差異も指摘していない。津田によって述べられた支店の銀行員の週労働時間53時間45分は各銀行に共通の週労働時間とみなされる。

先ほどみた甲の2016年11月当時の週労働時間60時間は、津田によって述べられた、各銀行に共通する支店の銀行員の週労働時間53時間45分にほぼ近

く、甲の事例は銀行員としての代表性をおおよそ持つと考えられる。

また、齋藤によれば、現在、銀行の勤務時間は規定では午前8時40分～50分頃から午後5時～5時15分が平均的である。これに週始めや週末、月末だけ退社時間が30分～1時間ほど延長される「特定日」がある。月間所定労働時間は155時間前後で、年間では1868時間ほどになる。だが、これはあくまで“所定”であって、実際は2000時間前後に達している。残業が特に多いのは支店の融資・渉外部門である。勤務時間中は得意先回りをしなければならず、稟議書をまとめたりするのはどうしても帰行後の仕事になってしまうからである。また他の部門でも、融資・渉外部門ほどではないにしても、やはり残業は多い。ちなみにメガバンクである、みずほ銀行、三菱東京UFJ銀行（2018年4月1日に三菱UFJ銀行に商号を変更）、三井住友銀行の就業時間は午前8時40分から午後5時10分である。三菱東京UFJ銀行では、特定日は午後5時30分までである（齋藤，2015：204-205）。

津田と同じく、齋藤の著書でも、都市銀行と地方銀行との間での労働時間の差異を指摘していない。また、個々の銀行の間での労働時間の差異も指摘していない。特定日を除き、メガバンクの就業時間は横並びである。

また、甲は入行以降融資関係の部署に所属しており、残業の多い部署に所属している。

#### 4 働きすぎの銀行員の働く動機

ここでは、働きすぎの銀行員である甲の働く動機をみていく。ウェーバーの動機の定義（Weber, 1922：訳書19）とミルズの動機論（Mills, 1940, Gerth and Mills, 1953：訳書127-144）に基づき、筆者は動機を次のように定義する。

<動機は、行為の当然の理由として社会や集団から付与される意味連関である>

行為者自身と他者を含んだ社会や集団から付与される行為の当然の理由、即ち、納得できる理由である動機によって、行為者は自分の行為を推し進める。ある個人がある行為を推し進める場合、個人に

とってその行為に対しての納得となり、その行為を推し進めていく動機が存在する。以下では、働きすぎの銀行員である甲にとって働くことに対しての納得となり、働くことを推し進めていく動機を考察する。

また、尾高による職業の定義と竹内による職業の機能の考察に基づいて、働きすぎの銀行員である甲の働く動機をみていく。尾高は職業を次のように定義する。

「職業とは個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動である」（尾高，1953：28）。

尾高による職業の定義等に基づいて竹内は職業の機能を考察している。竹内によれば、職業の機能は、まず、経済的機能と非経済的機能に分かれる。経済的機能とは生計維持の機能である。これに対し、非経済的機能とは、活動（自己実現）欲求の充足機能、社会的存在証明の機能（職業が社会的に必要な役割の分担であることから生じる機能）、社交欲求の充足機能である（竹内，1975）。

以上から、職業を「①個性の発揮」、「②自己実現」（「個性の発揮」から派生する）、「③役割の実現」、「④社会的存在証明」（「役割の実現」から派生する）、「⑤社交（つきあい）」（「役割の実現」から派生する）<sup>11</sup>、「⑥生計の維持」という6つの要素に分け、これらに基づいて、働きすぎの銀行員である甲の働く動機をみていく。

面接調査において、「現在、『働く（労働する）動機』を、『個性の発揮』、『自己実現』、『役割の実現』、『社会的存在証明』、『社交（つきあい）』、『生計の維持』の中から選ぶと、どれですか。複数を選んでもらってもかまいません」という質問を甲に対して行った。甲は質問に対して、「個性の発揮」、「自己実現」、「役割の実現」、「社会的存在証明」、「社交（つきあい）」、「生計の維持」と答えた。甲は働く（労働する）動機に関して「全部だよ。これってわけでもないし、これだけってわけでもないし、じゃあこれが突出しているからというわけでもないし」と述べた。「社会的存在証明」とは銀行員としてのアイデンティティであると甲は述べた。「役割の実現」に関して、甲は「きちんとお客様に対応する」と「融資課の人として責任を持って仕事をする」と述べた。さらに、「役割の実現」に関して、

具体的に甲にたずねると、甲は「色々な場面においてお客様に対応する」、「お客様に満足して帰ってもらおう」、「顧客にきちんと対応して、存在感を持って仕事をする」と述べた<sup>12</sup>。

甲の2016年11月当時の働く動機を整理すると次のようになる。働きすぎの銀行員である甲の働く動機として「個性の発揮」、「自己実現」、「役割の実現」、「社会的存在証明」、「社交（つきあい）」、「生計の維持」があげられる<sup>13</sup>。本稿では、銀行員が働きすぎの要因を働く動機と銀行業界の業界イデオロギーとの関連から明らかにすることから、以上の甲の働く動機の中で、後述するように、銀行業界の業界イデオロギーと関係する「役割の実現」という働く動機に注目する。「役割の実現」に関して、役割とは「きちんとお客様に対応する」こと等である。働きすぎの銀行員である甲の働く動機として「役割の実現」、「きちんとお客様に対応する」があげられる。

甲の働く動機としての「きちんとお客様に対応する」は、一見当たり前のように見えるが、そうではない。拙稿として、証券会社社員の業務上横領の共犯と詐欺の研究があげられる。証券会社社員の業務上横領の共犯と詐欺は、「ノルマの達成のため」という正当化によって促進された。この正当化は、「個人顧客の蔑視」と「営業の重視」という証券業界の業界下位文化（各個別業界のメンバー（同業者仲間）が共有しているすべての意思決定基準（価値観、信念、理念、規範など）をよりどころとしていた。1997年10月に準大手証券会社に勤めている男性に対して面接調査を行った。準大手証券会社に勤めている男性は次のように述べた。「僕は営業課長で結構好きな人とかいるんですけど。いかにも証券マンで雰囲気持っているんですよ。『おまえらびっちゃダメだ。客なんか全員何も知らねえド素人だ。見下していいんだよあんなの。客になめられたらいかんぞ、何も知らないド素人なんだから』って」（前島，1999）。1990年代の証券業界では個人顧客は蔑視されていた。それに比べると、銀行員である甲は顧客に対してきちんと対応しようとしている。

甲が面接時当時までで最も長い長時間労働をしていた1995年4月に関して、筆者は甲に対して、「今までで最も長い長時間労働をしていた時期、『働く

（労働する）動機』を『個性の発揮』、『自己実現』、『役割の実現』、『社会的存在証明』、『社交（つきあい）』、『生計の維持』の中から選ぶと、どれですか。複数を選んでもらってもかまいません」という質問を行った。甲は質問に対して、「個性の発揮」、「自己実現」、「役割の実現」、「社会的存在証明」、「社交（つきあい）」、「生計の維持」と答えた。「役割の実現」に関して、甲は「きちんとお客様に対応する」、「今も昔もその辺りは変わっていないはずよ。ね、その融資課の人として責任を持って仕事をする」と述べた。

甲の面接時当時までで最も長い長時間労働をしていた1995年4月の働く動機を整理すると次のようになる。甲の働く動機として「個性の発揮」、「自己実現」、「役割の実現」、「社会的存在証明」、「社交（つきあい）」、「生計の維持」があげられる。「役割の実現」に関して、役割とは「きちんとお客様に対応する」こと等であった。甲の面接時当時までで最も長い長時間労働をしていた1995年4月において、働きすぎの銀行員である甲の働く動機として「役割の実現」、「きちんとお客様に対応する」があげられる。

## 5 働きすぎの銀行員の働く動機のよりどころである銀行業界の業界イデオロギー

今まで、働きすぎの銀行員である甲の働く動機をみてきた。「きちんとお客様に対応する」という甲の働く動機のよりどころとして銀行業界の業界イデオロギーがあげられる。

### (1) 銀行業界の業界イデオロギーと働く動機との関連

ここでは、銀行業界の業界イデオロギーと働く動機との関連を考察していく。ただし、考察の前にイデオロギーの定義をしておく。アルチュセールのイデオロギー論（Althusser, 1965：訳書415）とイーグルトンのイデオロギー論（Eagleton, 1990：訳書136-137, 1991：訳書56-57, 315）を参考にして、筆者はイデオロギーを次のように定義する。

<イデオロギーは、人間が自らの実在条件との関係とどのように生きるかというその方法を「地図」という形で表明する行為遂行的言説である>

イデオロギーは、人間が自らの実在条件との関係をどのように生きるかというその方法を表明し、人間自身に対して自分の生きる道を示すような「地図」を提供する。人間はイデオロギーによって示される「地図」に従うという形で自らの実在条件によって規定される。人間の実在条件が「地図」という指針的な形を取ってイデオロギーという言説を規定する。また、イデオロギーは行為遂行的言説（呪い、説得、祝福等といった何かことをなす言語行為）に属する。

また、業界イデオロギーを次のように定義する。

＜業界イデオロギーは、各個別業界のメンバー（同業者仲間）が共有しているイデオロギーである＞

人々は各人の所属する各個別業界のメンバーとして、各人の働く場でのイデオロギーである各人の所属する業界の業界イデオロギーを持っている。銀行員は銀行業界のメンバーとして、彼らの働く場でのイデオロギーである銀行業界の業界イデオロギーを持っている。

銀行業界の業界イデオロギーは、銀行員が銀行業界の実在条件との関係をどのように生きるかというその方法を表明し、自分自身に対して自分の生きる道を示すような「地図」を提供する。この「地図」は、銀行員が「このように働いていこう」という働く動機よりもどころとなる。また、銀行業界の業界イデオロギーは行為遂行的言説に属する。銀行業界の業界イデオロギーは銀行員を現実における具体的な労働へ駆りたてるといった側面をもち、銀行員の働く動機よりもどころとなる。

## （２）銀行業界の業界イデオロギーとしての堅実主義

銀行業界の業界イデオロギーとして堅実主義があげられる。堅実主義とは、銀行が堅実な経営や業務を行おうとすることを意味する。

元都市銀行員である野崎によれば、日本の銀行は1円のミスも許さない。日本では銀行の事務の確かさが銀行に対する信頼感の背景の一つに挙げられる（野崎、2008：98）。

日本の銀行は1円のミスも許さない事務の確かさを持っている。これは銀行業界の業界イデオロギー

である堅実主義の表れである。

また、津田によれば、預金の出し入れ額、振込先などを間違えないということが「銀行の基本」である以上、こうした小さなことが行えない行員は不適格と排除される。百の伝票のうち、二枚や三枚なら不備があってもという態度は許されない。ミスは厳しく指弾され、それが繰り返されないように内部管理を厳しくする（津田、2012：64）。

さらに、野崎と同じく、津田も銀行におけるミスに対する厳しい対処を指摘している。ここにおいても銀行業界の業界イデオロギーである堅実主義が表れている。

山村によれば、不良債権残高を増嵩させることにもなったバブル期の与信運営の不備を反省し、2000年代中盤の業容拡大期にも厳格な与信管理を徹底したため、グローバルな金融危機後も不良債権比率は低水準にとどまっていた。営業効率の向上と適切な与信管理により、邦銀への危機の影響は軽微なものにとどまった（山村、2014：224）。

厳格な与信管理や適切な与信管理は堅実主義の表れである。日本の銀行は堅実主義によってグローバルな金融危機の影響を最小限にしたのである。

筆者は甲に対して、「現在、堅実に仕事を行うという意識を持っていますか」という質問を行った。甲は質問に対して「うん、持ってるんじゃないの。持っている」と答えた。

甲が面接時当時までで最も長い長時間労働をしていた1995年4月に関して、筆者は甲に対して、「今までで最も長い長時間労働をしていた時期、堅実に仕事を行うという意識を持っていましたか」という質問を行った。甲は質問に対して「持って当然だよ、はい」と答えた。甲の勤める銀行では服装の乱れを上司から指摘される、女性行員の茶髪は茶色すぎると上司から注意される、融資は厳しい。これらによって甲は堅実主義を内面化する。

甲は銀行業界の業界イデオロギーとしての堅実主義を持っている。先ほどみたように、甲の働く動機として「きちんとお客様に対応する」があげられる。この「きちんとお客様に対応する」という甲の働く動機よりもどころとして銀行業界の業界イデオロギーである堅実主義があげられる。堅実主義をよりどころとした「きちんとお客様に対応する」という甲の働く動機は、甲が銀行員として、銀行業界の

メンバーとして、堅実主義を持っているがゆえに、働きすぎの銀行員である甲にとって労働に対しての納得となり、労働を推し進めていく動機として強く存在する。

この堅実主義は経営や業務には表れるが、銀行員の利益となり、銀行員を保護するような勤務時間管理としては表れない。甲はサービス残業を行っており、また、第3章でみた津田もサービス残業を指摘しており、銀行では銀行員の利益となり、銀行員を保護するような勤務時間管理は厳しく行われていない。銀行は株式会社であり、株式会社の目的は利益の獲得、配当の支払いである。銀行を、自己増殖する価値の運動体である資本としてみた場合、銀行は銀行資本、利子生み資本であり、銀行資本、利子生み資本の目的は利子を獲得し、自己が増大することである。利益の獲得、利子の獲得をいかにして、どれだけ多く行うかが株式会社としての、資本としての銀行にとっては最重要なことであり、労働者である銀行員の利益や労働者である銀行員の保護への関心は低い。従って、銀行員の利益となり、銀行員を保護するような勤務時間管理は厳しく行われない。サービス残業は以上のような銀行の本質を表わしている。株式会社としての、資本としての銀行はより多くの利益を、もしくはより多くの利子を獲得しようとし、費用をできるかぎり低く抑えようとする。残業代もできるかぎり低く抑えようとし、銀行員のサービス残業が生じる。

### (3) 銀行業界の実在条件

銀行業界の業界イデオロギーである堅実主義は銀行業界の実在条件によって規定される。ここでは銀行業界の実在条件をみていく。その際には、銀行の機能に着目する。

全国銀行協会金融調査部によれば、今日、銀行の行う業務は多様であり、その機能も多岐にわたっているが、銀行の基本機能は4種類ある。それは、①貯蓄手段の提供機能（預金の受け入れ）、②資金の供給機能（資金の運用）、③信用創造機能（預金通貨の創出）、④資金決済機能（支払手段の提供）である。このうち、①と②の機能は、これを一体化して捉えることができ、資金仲介機能と呼んでいる（全国銀行協会金融調査部、2013：16）。

全国銀行協会金融調査部によれば、銀行は、預金

の受け入れによって、預金者に、安全で有利な貯蓄手段の提供を行っている（全国銀行協会金融調査部、2013：16）。

また、全国銀行協会金融調査部によれば、銀行の貸出は、預金者から預入された預金を原資とするものであり、従って、預金者保護の立場から、安全かつ確実な資金運用および債権保全が要請される。この「安全性の原則」はまた、貸出金の回収不能により銀行の業務運営が破綻することは、信用秩序に大きく影響するおそれがあるといった、健全性確保の必要からも要請される最も重要な原則であるといえる。また、銀行が安定的な資金供給・決済機能の提供等の社会的責務をはたしていくためには、体質強化・信用保持に努める必要がある。このためには、適性で安定的な収益の確保に努める必要があり、これが「収益性の原則」と呼ばれる（全国銀行協会金融調査部、2013：84）。

さらに、全国銀行協会金融調査部によれば、企業や個人は、銀行が提供する為替業務を利用することにより、遠隔地へ安全かつ迅速に資金を送ることのほか、遠隔地が支払場所となっている手形・小切手等の代金を取り立てることも可能となる（全国銀行協会金融調査部、2013：105）。

富樫によれば、資金調達における銀行への集中的かつ継続的な依存が成り立つのは、銀行が健全であり続ける限りにおいてである。もちろん、銀行といえども多くは株式会社形態の私企業であった。しかし、戦後、政府、金融当局は戦後経済を支える資金のパイプ役としての銀行を潰さないための保護措置を施してきた。それが長らく銀行不倒神話といわれ続けたゆえんであり、銀行業が今日でも強い規制業種といわれるゆえんでもある（富樫、2015：8-9）。

銀行は健全であり続けなければならない。そして、銀行が健全であり続けるために、銀行は強く規制されている。

以上のように、銀行業界の実在条件として安全性、確実性、健全性、安定性があげられる。銀行は安全で、確実、健全で、安定した経営や業務を行っている。これら安全性、確実性、健全性、安定性は堅実な経営や業務に収斂される。銀行が安全で、確実、健全で、安定した経営や業務を行う、即ち、堅実な経営や業務を行うことは経済システムを維持する上で必要なことである。銀行が安全でなく、不確



実、不健全で、不安定な経営や業務を行った場合、経済上に重大な混乱と損害をもたらすことは、一時期である1980年代後半のバブル期と1990年のバブル崩壊直後の状態を思い出せば明らかなことである。銀行業界の实在条件としての安全性、確実性、健全性、安定性は、堅実な経営や業務を必要とさせる。従って、銀行員は銀行業界の業界イデオロギーとしての堅実主義を持つことになる。

銀行業界の实在条件としての安全性、確実性、健全性は、労務管理面の安全性、確実性、健全性にはならない。先ほど論じたように、利益の獲得、利子の獲得をいかにして、どれだけ多く行うかが株式会社としての、資本としての銀行にとっては最重要なことである。銀行において、利益の獲得、利子の獲得と比べて、労働者である銀行員の労務管理面の安全性、確実性、健全性への関心は低い。労働者である銀行員の負担や長時間労働を強いても、株式会社としての、資本としての銀行は利益の獲得、利子の獲得を目指す。資本主義の歴史は、産業資本においては利潤を獲得し、自己を増大していく歴史、銀行資本においては利子を獲得し、自己を増大していく歴史であり、その際には労働者は搾取の対象として長時間労働や労働強化を強いられてきた。資本自体には労働者の保護という視点はない。

## 6 まとめ

以上から、次のように結論づける。銀行業界の業界イデオロギーである堅実主義をよりどころとした「きちんとお客様に対応する」という働く動機は、働きすぎの銀行員が銀行員として堅実主義を持っているがゆえに、働きすぎの銀行員にとって労働に対するの納得となり、労働を推し進めていく動機として強く存在する。

本稿では、長時間労働や休日出勤などの過酷な労働に対するの納得となり、過酷な労働を進めていく動機と、動機のよりどころである銀行業界の業界イデオロギーに注目して考察した。即ち、動機やイデオロギーといった労働者の内部的な側面、意識的な側面から考察を行った。

働きすぎに関しては、近年、社会問題になっている。働きすぎに対する法的、行政的な改革も積極的に行なわれている。このような法的、行政的な改革

も重要ではある。ただし、本稿でみたように、働きすぎの労働者の意識は、働きすぎにおいて重要である。働きすぎの労働者の意識改革も重要である。

## 注

- 1 なお、拙稿として、住宅会社社員の働きすぎの研究（前島，2006）があげられる。以前の研究では、住宅会社社員が働きすぎの要因を働く動機と住宅業界の業界イデオロギーの関連から明らかにした。
- 2 甲は筆者の友人であり、甲と筆者との間にはラポールが存在する。甲に対する面接調査は、質問票に基づく半構造化面接法で行った。
- 3 なお、この通達の認定基準では対象とする疾病を限定しているが、それは、対象疾病以外の疾病については、業務による明らかな過重負荷に関連して発症することが考えにくいとされていることを理由としている（厚生労働省労働基準局労災補償部補償課，2004：97-101）。
- 4 なお、切り上げた45分を1日に換算すると、1日当たり9分であり、1日当たり9分の変化は研究の内容を大きく変化させる時間ではないと考えられる。
- 5 2016年7月から8月に独自調査を行った『就職四季報 2018年版 総合版』によると、りそなホールディングスの男性行員の平均年齢は42.6歳、千葉銀行の男性行員の平均年齢は41.1歳、愛知銀行の男性行員の平均年齢は43.1歳、南都銀行の男性行員の平均年齢は39.9歳、肥後銀行の男性行員の平均年齢は42.3歳である（東洋経済新報社，2016：246，256，267，273，278）。2016年11月当時45歳である甲は、各銀行の男性行員の平均年齢に近く、甲の事例は銀行員としての代表性をおおよそ持つと考えられる。
- 6 ここで、金融機関の種類を説明しておく。齋藤によれば、都市銀行は大都市に本店と主な営業基盤を持ち、全国的な営業網を張り巡らせている銀行である。地方銀行は地方に本店と営業基盤を持ち、地域社会と密接なつながりがある銀行である。地方銀行の中には横浜銀行のように

預金量等で都市銀行に匹敵するほどの銀行も存在するが、近年都市銀行との格差は広がっている。第二地方銀行はほとんどが無尽会社をもとに戦後設立された庶民金融を中心とする旧相互銀行である。ただし、以上述べた都市銀行、地方銀行、第二地方銀行の業務に法律的な違いはない。その営業の基盤や規模、歴史的な背景が分かっているだけである。信託銀行は不動産や有価証券の財産も預かり、これを管理・運用する信託業務を専門に行う銀行である。信用金庫と信用組合は中小企業向け金融機関として地域の金融を担っており、協同組合組織の金融機関である（齋藤，2015：101-103）。甲は首都圏の地方銀行の行員であるが、甲の業務は都市銀行、地方銀行、第二地方銀行に共通のものであり、甲は銀行員としての代表性を持つ。

- 7 甲は異動は本部と県内の支店の繰り返しであったと述べて、正確な異動の時期や異動先は忘れたと述べ、それ以上語らなかった。甲は異動先の列挙を忌避していた。
- 8 齋藤によれば、支店の融資先係は、銀行の総合職での採用者ならば一度は担当する仕事である。銀行員の支店営業は銀行経営の基盤である（齋藤，2015：128，130）。

甲は銀行の総合職での採用者ならば一度は担当する仕事である支店での融資の仕事を行っており、また、甲の仕事は銀行経営の基盤を担うものであることから、甲は銀行員としての代表性を持つと考えられる。
- 9 従業者とは就業者から休業者を引いたものであり、就業者は自営業主や家族従業者、雇用者から成る（総務省統計局，2016：350-351）。2017年5月に総務省統計局に電話で問い合わせたところ、従業者や就業者は、正規雇用と非正規雇用を区別せず、両者を含んでいる。
- 10 就業時間は会社等に勤めている人は残業や早出をした時間を含む。通勤時間・食事の時間・休憩時間等は含めない（総務省統計局，2016：368）。2017年5月に総務省統計局に電話で問い合わせたところ、就業時間はサービス残業やフロシキ残業を含む。
- 11 「役割の実現」は他者との関係をもたらし、「社交（つきあい）」をもたらし。「社交（つきあ

い）」には、自分が長時間労働の状態であっても自分が休むと自分の仕事と関係する他の人の仕事に迷惑がかかるので長時間労働を続けること等が含まれる。

- 12 なお、「役割の実現」に関する甲の発言に関して、2016年11月に行った面接調査時は不明確な点があった。2017年5月に電話による甲に対する補足的な質問において、「役割の実現」に関する甲の明確な発言を得た。
- 13 「個性の発揮」、「自己実現」、「社会的存在証明」、「社交（つきあい）」という甲の働く動機はそれぞれ社会的に望ましいことであることから、また、「生計の維持」という甲の働く動機は経済的必然性から、働きすぎの銀行員である甲にとって労働に対しての納得となり、労働を推し進めていく動機として存在する。

## 参考文献

- Althusser, L. (1965) *Pour Marx*, Maspero. (河野健二・田村俣・西川長夫訳『マルクスのために』平凡社，1994年。)
- Eagleton, T. (1990) *The Ideology of the Aesthetic*, Basil Blackwell. (鈴木聡・藤巻明・新井潤美・後藤和彦訳『美のイデオロギー』紀伊國屋書店，1996年。)
- Eagleton, T. (1991) *Ideology*, Verso. (大橋洋一訳『イデオロギーとは何か』平凡社，1999年。)
- Gerth, H. H. and Mills, C. W. (1953) *Character and Social Structure*, Harcourt, Brace & World. (古城利明・杉森創吉訳『性格と社会構造』青木書店，1970年。)
- 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課監修(2004)『過労死Q&A その予防と労災補償』労働調査会。
- 前島賢土(1999)「証券会社社員の職務犯罪」『犯罪社会学研究』第24号，96-112頁。
- 前島賢土(2006)「住宅会社社員の働きすぎ」『現代の社会病理』第21号，121-135頁。
- Mills, C. W. (1940) 'Situating Actions and Vocabularies of Motive', *American Sociological Review*, Vol.5, No.6, pp.904-913. (田中義久訳

「状況化された行為と動機の語彙」青井和夫・本間康平監訳『権力・政治・民衆』みずず書房, 1971年。

野崎浩成 (2008) 『業界研究シリーズ 銀行 (第2版)』日本経済新聞出版社。

尾高邦雄 (1953) 『新稿 職業社会学 第一分冊』福村書店。

小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社。

齋藤裕 (2015) 『銀行—2017年度版』産学社。

総務省統計局 (2016) 『労働力調査年報 平成27年』日本統計協会。

竹内洋 (1975) 「人間と職業」岩内亮一編著『職業生活の社会学』学文社, 13-31頁。

富樫直記 (2015) 『銀行経営のパラダイムシフトと新成長戦略』金融財政事情研究会。

東洋経済新報社 (2016) 『就職四季報 2018年版 総合版』東洋経済新報社。

津田倫男 (2012) 『大解剖 日本の銀行』平凡社。

津田倫男 (2013) 『銀行員という生き方』宝島社。

Weber, M. (1922) 'Soziologische Grundbegriffe', *Wirtschaft und Gesellschaft*, J. C. B. Mohr. (清水幾太郎訳『社会学の根本概念』岩波書店, 1972年。).

山村晋介 (2014) 「ポスト金融危機の日本の銀行経営」みずほ総合研究所編著『ポスト金融危機の銀行経営』金融財政事情研究会, 207-288頁。

全国銀行協会金融調査部編 (2013) 『図説 わが国の銀行 (2013年版)』財経詳報社。

