

令和元年6月27日現在

機関番号：32637

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26285077

研究課題名(和文) 総合商社内部労働市場における職歴形成 戦前期三井物産の個票分析

研究課題名(英文) Analysis of education, tenure, and promotion of employees of the Mitsui & Co. from 1910 to 1941.

研究代表者

大島 久幸(Oshima, Hisayuki)

高千穂大学・経営学部・教授

研究者番号：40327995

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 8,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では「三井物産使用人録」を用いて1910年代から1940年代までの三井物産全社員の個人データの情報を分析した結果、同社では明治期に行われていた中途採用者やたたき上げ職員の採用を廃止し、1920年代にかけて中等教育出身者以上の新卒者を長期勤続させて社内では選抜するという強固な内部労働市場を形成した。そこでは、出身学校間の格差は従来想定されているほど大きくはなかった。他方、後発商社である三菱商事の場合、業務の拡張に際して外部労働市場からの人員調達が不可避であり、内部労働市場の役割は限定的であった。また学歴など入社経路の違いも昇進に一定程度の影響を与えていたと判断できる分析結果が得られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

総合商社の人材形成に関する研究は、この20年ほどの間に戦前期最大手であった三井物産を中心に活発化している。しかし、従来、分析に際して用いられてきた「職員録」では担当掛と限られた職位しか判明せず、総合商社がどのような能力を必要とし、蓄積したのかを十分解明できなかった。本研究では、新たに用いる「使用人録」によって、1910年代から1940年代までの三井物産全社員の「年齢」「入社年」「出身校」「職種」「職階」「給与」「生年」「出身地」等の情報をすべてデータ化し、同社社員の職歴形成の実態解明を進めた。また併せて三菱商事の「職員録」のデータ化も進め、三井物産の職歴形成の特徴を相対化することに努めた。

研究成果の概要(英文)：The aim of our project is building a dataset of education, title, and salary of employees of the Mitsui & Co. from 1910 to 1941. The part of our project is being completed as input of information from the first-hand material is done, and we work on cleaning and connection of each year. We found that impact of education on salaries decrease over employees' tenure, but the education and tenure were complements in Mitsui. The first half of this finding has been well established in the literature of employer learning. However, the latter half is not because insider data is necessary to establish it. The value of information about the educational background as the signal of ability attenuates over tenure as the employer learns about the innate ability. However, ability to acquire firm-specific skills is correlated to educational background. This is why established firms that train their employees in internal labor markets in the long term often adopt screening by educational background.

研究分野：経済史

キーワード：経済史 内部労働市場 昇進 賃金動態 総合商社 三井物産 三菱商事

1. 研究開始当初の背景

日本に固有の業態といわれる総合社の成立要件の一つが人材育成にあったことは、多くの研究者の共通認識となっている。そのような問題意識を背景として、特に 1990 年代末以降、最大の総合社であった三井物産を対象として人材形成に関する研究成果が数多く発表された。その際、分析の主たる手段となったのが企業の人事データを記載している「職員録」であった。これら研究におけるパネル化された「職員録」の個人データの分析によって、経理や受渡といった管理職能や商品専門性を持った売買部門の専門職能集団の形成などの実態が解明された。しかし、「職員録」は職員の氏名と組織の担当掛以外にごく限られた情報しか記載されておらず、総合社が人材にどのような能力を求め、それが組織内にどのように蓄積されたのかといった本来解明されるべき本質には迫れないという課題を有していた。

2. 研究の目的

(1) 本研究では研究代表者が海外の公文書館で発掘した「使用人録(特別職員録)」を用いて 1910 年代から 1940 年代までの三井物産の人的資源管理の実態を解明することを目的とした。同史料には同社に所属した人員すべての「年齢」「入社年」「出身校(卒業念を含む)」「職種」「職階」「給与」「生年」「出身地」等の各データが記載されている。なお、同史料は同時代において一般の社員にもその存在が秘匿され、経営幹部のみに配布された特殊な史料である。従来の職員録による分析では、名前以外に個人を同定することができないため、職員録に多く見られる人名等の記載ミスや改名などのデータが扱えないという限界があった。しかし、本データでは生年、出身地、最終学歴、卒業年、入社年などのデータを照合することで厳密に個人の同定が可能となる。また、三井物産の場合、社員の給与を等級ではなく 1 円単位で序列化していたため、給与の分析を通じて人的資源の評価の細かな差異を計数化することが可能となる。本研究で入力・整理されるデータは、今後のホワイトカラーの職歴形成の分析に際して実証の深さや対象時期の長さの点で貴重な研究成果となる。またその分析は、巨大商社の組織内ではどういった技能が高く評価され、それが組織上のどのような部署に集められたのか、またそれら人材はどのような教育を受け、どのような部署を経由しながら技能を蓄積したのかを解明することが可能となる。

(2) また本研究では三井物産の職歴形成の実態を相対化するべく、同時期に競合する総合社として成長しつつあった三菱商事の人材形成に関しても可能な限り比較可能なデータを用意するため、三井物産のデータと同時期の三菱商事全職員の「職員録」のデータの入力作業を行った。その結果、三井物産と三菱商事で異なる内部労働市場の実態が検証された。なお、職歴の評価に係るデータとして三井物産と三菱商事の当該年度の部署ごとの取引額のデータについても入力作業を進めたが研究期間内には完成までにはいたらなかった。

3. 研究の方法

(1) データの構築

研究期間内に三井物産に関して対象期間の「使用人録(特別職員録)」の 9 万件の人事データを入力し、併せて三菱商事の同期間の「職員録」の 3 万件弱の人事データを入力した。さらに入力データの統合の後、入力ミス等のチェック(原典資料のミスと思われるものも含む)を行った。次に入力されたデータをさらに分析可能なデータとするため ID 化などのデータ加工を行った。具体的には個人を同定する作業や、再編される組織の継続性を考えて職歴を同定する作業、変遷する学校データを同定する作業等が必要であり、その上でそれら一つ一つを変数に置き換える作業が必要になる。ただし、データの加工には膨大な作業が必要なことから研究期間内では基礎データの入力を最優先させることとした。

(2) 欠落データの再構成

三井物産の「使用人録(特別職員録)」に関しては数年分の欠落データが存在する。そのため、連続データとして利用可能なものにするため、欠落分のデータを「職員録」のデータを用いて再現作業を行った。具体的には「使用人録」の欠落年次の前後の時期の個人データを当該年度の「職員録」データと比較し、職種、職階等のデータを補充した。最も重要な給与データの関しては「使用人録」データに記載されている最後増給(給与が増額された時期)のデータを参照しながら再現する作業を行った。なお、生年、出身校、年齢等のデータは ID 化された個人データをそのまま活用した。

4. 研究成果

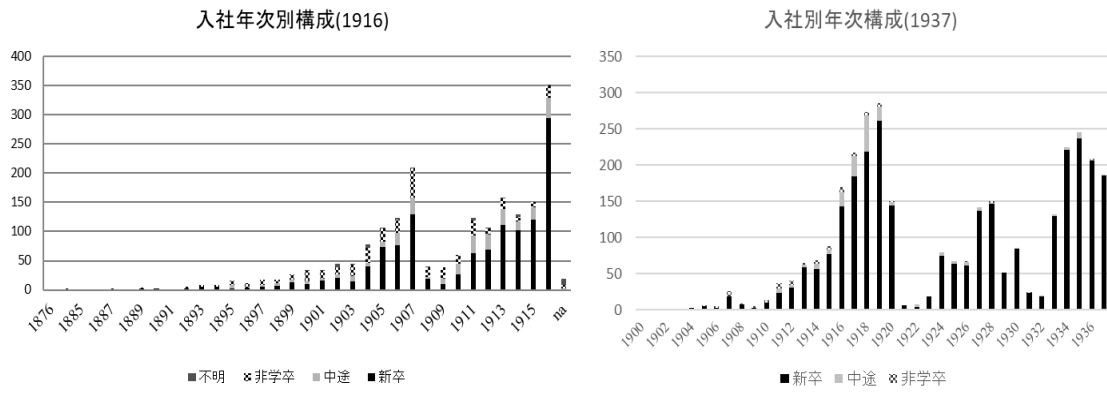
(1) 三井物産

同社では、明治期には中途採用や小供といった多様な入社経路からの採用が行われていたが、第一次大戦期以降になると、高等・中等学校出身者の新卒採用制度へと一本化されていった。

実際、下図から明らかなように 1920 年代以降になると、大半が中等教育出身以上の新卒者で占められるようになってきている。三井物産では、新卒者の社内での競争を通じて人物の能力を選抜する仕組みを取っていたといえる。

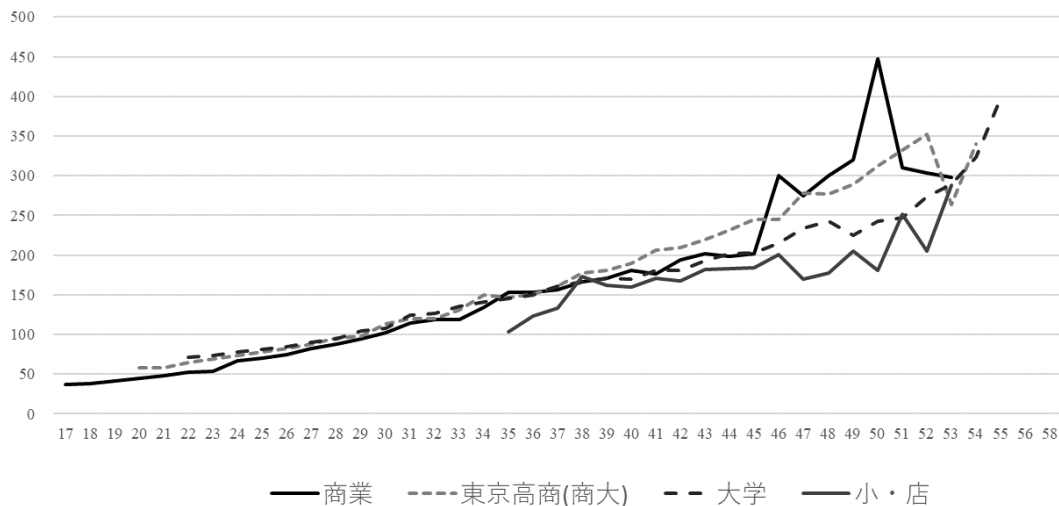
こうした、強固な内部労働市場内では激しい昇進競争が繰り広げられており、出身学歴間の格差は、主任クラスへの登用が見られる 30 歳代半ばまでにほぼ解消されていた。また、支店長格への選別が始まる 40 歳代以降になると賃金格差が大きくなるという構造が見られた。昇進に重要な 20 歳代の海外赴任の機会も、早期に入社する商業学校出身者にも開かれており、学歴間の格差は従来想定されているほど大きくはなかった。

三井物産の年次別入社経路(1916 年, 1937 年)



具体的なデータで検証すると次のごとくである(下図参照)。商業学校出身者と大学出身者では初任給に 2 倍近い格差があった。しかし、商業学校出身者は採用年齢が若く、大学出身者が入社してくるまでに昇給しているため、高等商業卒や大学卒が入社してきた時点での賃金の格差は実はそれほど大きくないことが分かる。しかも各学歴間の賃金水準は 30 歳代半ばですべてが重なる。学歴格差による賃金は 30 歳代半ばまでにほぼ解消されていると判断できよう。

学歴別昇給曲線(1937)



(2) 三菱商事

三菱商事の場合、昇進の点で事務・技師入社者と事務補・技師補、傭使入社者の間には明確な差があった。その点で、学歴別で昇進経路に一定の差異があった可能性が指摘できる。ただし、事務・技師として入社した職員にとっても管理職ポストに就くことは容易ではなく、そこでは厳しい選抜がみられた。また、管理職ポストに就いた者に限れば、その中には昇進が非常に速い者が少数見られた。

また三菱商事の場合、人事組織は外部労働市場に対して開かれていた。すなわち当初から管理職として入社した職員が存在した点や、入社後の退職率も高かった点がこうした事実を物語っている。一方で事務・技師として入社し、管理職に昇進した者も少数ながら存在した。これは小規模ではあったが内部労働市場も形成されはじめていたことを示している。これらの管理職昇進者の多くは外国店で社内キャリアを開始し、特定の商品に専門化したキャリアを歩んだ。こうした内部昇進者のキャリアパターンは、商品別に組織された部の権限が強い三菱商事の組

織構造を反映していた可能性がある。以上の特徴は、三井物産の分析研究の結果と大きく異なっている。すなわち、三井物産では 1920 年代以降、入社人員を高等・中等教育出身の新卒者にほぼ限定して強固な内部労働市場を形成していたのに対し、後発商社である三菱商事の場合、業務の拡張に際して外部労働市場からの人員調達が不可避であり、内部労働市場の役割は限定的であったといえよう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 6 件)

大島久幸、1930 年代における台湾小運送業の展開、高千穂論叢、49(3)、査読無、2014、1-17

大島久幸、戦前期における三菱商事の海運業務、三菱史料館論集、(19)、査読有、2018、137-154

大島久幸・岡崎哲二、戦前期における三菱商事の組織と職員のキャリア形成、三菱史料館論集、(19)、査読無、2018、121-136

大島久幸・永戸哲也、1930 年代後半における台湾労働市場と台湾製糖、高千穂論叢、53(1)、査読無、2018、51-70

大島久幸、戦前期三菱商事の外国為替業務、三菱史料館論集、(20)、査読無、2019、105-117

〔学会発表〕(計 4 件)

大島久幸・上原克仁、戦前戦後の総合商社におけるキャリア形成、経営史学会、2014

谷ヶ城秀吉・大島久幸、豪州における三菱商事の組織と人的資源、経営史学会、2015

大島久幸・吉川容、在外接收史料と商社史研究、政治経済学・経済史学会、2016

大島久幸、総合商社の人的資源と組織構造、社会経済史学会、2016

〔図書〕(計 7 件)

大島久幸 他、有斐閣、日本の産業と企業、2014、376

大島久幸 他、日本経済評論社、経営史学の 50 年、2015、420

中林真幸、大島久幸 他、岩波書店、19 世紀後半から第一次世界大戦前(1913)、2017、280

中林真幸、大島久幸 他、岩波書店、第一次世界大戦期から日中戦争前(1914-1936)、2017、304

大島久幸 他、日本経済評論社、学歴と格差の経営史、2018、356

大島久幸 他、中央大学出版部、団塊の世代の仕事とキャリア、2019、336

中林真幸 他、日本評論社、『雇用システムの再構築に向けて - 日本の働き方をいかに変えるか』、2019 年刊行予定

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：中林 真幸

ローマ字氏名：NAKABAYASHI Masaki

所属研究機関名：東京大学

部局名：社会科学研究所

職名：教授

研究者番号(8桁)：60302676

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。