

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 19 日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380428

研究課題名(和文) 戦前期ホワイトカラー企業の学歴評価

研究課題名(英文) educational evaluation in white-collar companies

研究代表者

藤村 聡 (Fujimura, Satoshi)

神戸大学・経済経営研究所・准教授

研究者番号：00346248

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：今回の課題では、まず貿易商社は賃金やキャリアパスにおいて学歴格差が希薄な一方で、他の産業に比較して従業員に占める学卒者の比率が高いという特徴を明らかにした。続いて貿易商社が多数の学卒者を雇用した理由として本課題では従業員の規範意識に着目し、明治36(1903)年～昭和23(1948)年の三井物産「社報」を分析し、不祥事の大部分は中初等教育修了者が起こしており、学卒者による不祥事は少数であったことが判明した。それは三井物産だけではなく兼松や古河商事も同様であり、不祥事の発生には明確に学歴格差が存在し、それが高等教育の意義であったと考えられる。

研究成果の概要(英文)：In this issue, firstly, in all industries, I analyzed the distribution of employee's educational background. As a result of observation, the trading company has a lean educational background in wages and career paths, and at the same time, it revealed the feature that the proportion of college graduates in employees was very high. Secondly, I examined the reason why the trading company employed many college graduates. In the previous research, expert knowledge and human networks were mentioned as advantages of the graduates, but in this issue, focusing on employee's discipline, I analyzed Mitsui-bussan's "company newsletter" from 1903 to 1948. The majority of scandals occurred by non-college graduates and it turned out that scandals by college graduates were very few. It was common not only to Mitsui-bussan but also to Kanematsu and Furukawa-Shoji, and it was concluded that there was a clear difference in the occurrence of scandals by educational background.

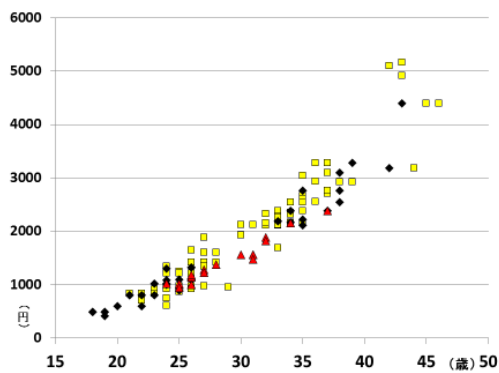
研究分野：経営史

キーワード：企業史 学歴格差 高等教育

1. 研究開始当初の背景

今回の研究は、前回の『兼松史料』による戦前期日本企業の賃金構造の分析(科研費基盤C、平成22年度～平成24年度、課題番号22530338)の成果を踏まえたものである。前回の課題では、神戸に本店を置いてオーストラリア貿易を経営の支柱にした貿易商社兼松(現在の兼松株式会社)を題材に、神戸大学経済経営研究所が架蔵する『兼松史料』を分析して、戦前期企業の賃金構造やキャリア・パスの実態解明を試みるべく、明治22(1889)年から昭和14(1939)年までの従業員延総員約600名の賃金や職位を追跡したところ、兼松では給仕出身者(初等教育修了)・中等教育(甲種商業学校卒業)・学卒者(大学や高商)の3集団の間で格差は極めて希薄であることが判明した。

昭和9(1934)年の従業員の賃金分布を視覚化したものが下図である。横軸が年齢、縦軸が賃金で、黄色ドットが学卒者(高等教育修了者)、黒ドットが中等教育修了者、赤ドットが給仕出身者(初等教育[高等小学校]修了者)を表しており、本図から学歴による格差の希薄さが見て取れる。



これまでは「戦前期企業は学歴に基づく身分制社会」という氏原正治郎の主張が学界の共通認識になっていたが、兼松の分析結果は、それと真っ向から対立するため、学会発表の反応は、当初は反発や困惑が大きかった。しかし、その後、他の研究者によってシドニーで三井物産の大正期以降の従業員名簿が発見され、兼松と同様に学歴格差が希薄な構造が観察されたため、貿易商社に共通する特性ではないかという見通しが生まれた。

2. 研究の目的

上記の研究成果を踏まえて、今回の課題では戦前期ホワイトカラー企業の学歴評価という題目で、他業種と比較しつつ貿易商社の分析を進めた。

課題を終えた現時点での結論としては、貿易商社では賃金やキャリア・パスにおいて従業員の学歴はほとんど影響せず、学歴格差はきわめて希薄であった。貿易商社の従業員構成では学卒者が占める比率が他の業種とくらべて突出して高く、メーカー企業や他

のホワイトカラー企業では学卒者の比率は1～2割に留まるのに対し、貿易商社では学卒者の比率は5割を超える。

これら2つの現象は一見相反する現象であるが、もちろんそれは貿易商社が自らの形態を目的に合致させた最適化行動の結果にほかならない。なぜ貿易商社は多数の学卒者を雇用したのか、学卒者はどのような特性を持っていたのか。従来の研究では学卒者の専門知識や人的ネットワークが論じられてきたが、今回の課題では従業員の規範意識に着目し、具体的にそれが発現する現象として社内不祥事に注目した。その観点から三井物産を分析し、不祥事を起こす学卒者は少なく、不祥事の大部分は中初等教育修了者によるものであったことが判明した。逆に言えば、それは学卒者の規範意識の強さを示し、その点に高等教育の意義があったと考えられる。

3. 研究の方法

貿易商社の特性を確定するには他の業種との比較が必要であり、昭和5(1930)年に文部省が作成した「従業員学歴調査書」を分析した。同資料は全国の企業や工場に勤務する従業員の学歴を網羅的に調べた報告書である。

次いで高等教育修了者の特性として規範意識の強さに着目し、それが具体的に発現する現象として従業員が起こした社内不祥事を分析した。依拠した資料は、兼松については「兼松史料」の重役書簡であり、三井物産は三井文庫が架蔵する同社の「社報」を題材にした。「社報」は明治36(1903)年から昭和23(1948)年まで約45年間が残り、不祥事や社則違反を起こした従業員に対する処罰辞令が記載されている。このほか大正後期に経営破綻した古川商事の「大連事件顛末調査書」が東京大学経済学図書館に架蔵されており、同資料からは商社業務の特殊性と不祥事の実態が明らかになる。

4. 研究成果

以下では課題期間中に発表(あるいは作成済み)した論文の概略を、問題意識と研究成果の展開過程を明らかにすべく、刊行順序に沿って紹介したい。

a. 「戦前期企業・官営工場における従業員の学歴分布 - 文部省『従業員学歴調査報告』の分析 -」(『国民経済雑誌』第207巻第6号)

大恐慌期の昭和5(1930)年、文部省は全国各地の企業・官営工場の従業員の実態調査を行った。本稿は同資料に基づいて、ホワイトカラー企業(事務系従業員が過半を占める企業)・メーカー企業(職工などの技術系従業員が過半を占める企業)・官業に区分して全産業の従業員の学歴分布を俯瞰的に分析した。その結果、業種ごとに従業員の学歴や女性従業員の構成比率は大きく異なり、とり

わけ貿易業（三井物産）では帝大や高商を卒業した学卒者が従業員数に占める比率は50%を超えて、極めて高学歴の職場が出現していたものの、非学卒者が上級管理職に昇進できた比率は学卒者と大差はなく、昇進に学歴格差は希薄であった。こうした業種による差異の存在は、今後も充分考慮されるべき要因であるように思われる。

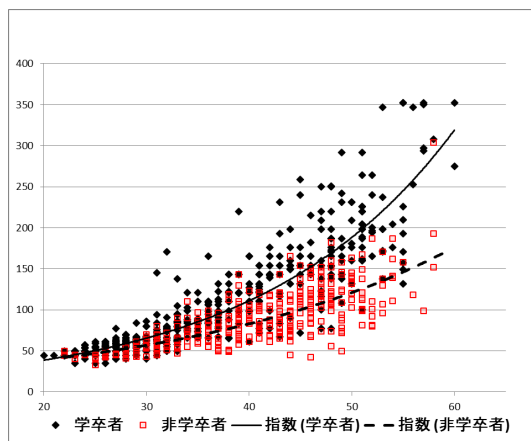
b. 「戦間期鐘紡の職員構成 - 昭和12年名簿による職務と学歴の分析 -」（『経済経営研究年報』第64号）

本稿では、神戸大学経済経営研究所が架蔵する鐘紡資料から昭和12（1937）年の『従業員名簿』を分析した。同史料には鐘淵紡績の従業員約2千名の氏名・出身校・配属部署・月俸額・職員等級が記載されており、同社は大学出の事務職員の2人に1人が慶応大学の出身者で、特に工場長や人事管理部門には慶応大学出身者が集中的に配置されているという特異な人事政策が明らかになった。ただし、慶応大学出身者の賃金は帝大など他大学の出身者より優遇されておらず、そうした人員配置は自らの経営思想を全社的に普及させたい武藤山治の意思の反映と考えた。

c. 「戦前期の賃金分布：会社内・会社間比較」（『国民経済雑誌』第211巻第4号）

本稿は、すでに前回の課題で分析した貿易商社の兼松と、今回対象に取りあげた鐘紡の賃金分布の比較を試みた。

まず鐘紡の賃金分布を視覚化したものが下図で、黒ドットが学卒者（高等教育修了者）、赤ドットが非学卒者（中初等教育修了者）を表している。また実線や破線は平均賃金の推定線を意味している。

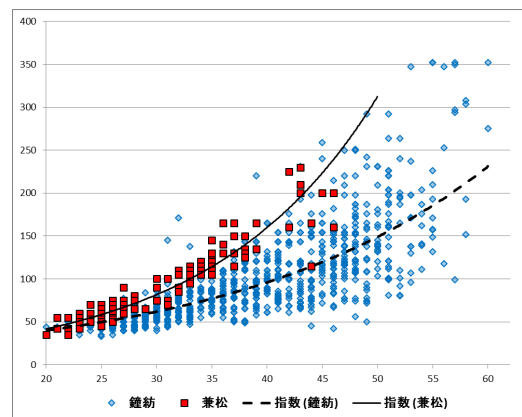


本図で明らかなように、境界線上では学卒者と非学卒者の重複も感じられるが、全体的には両者は見事なまでに分離しており、学卒者は非学卒者よりも高い賃金を獲得している。

即ち、鐘紡では賃金や賃金構造やキャリア・パスで高等教育修了者と中初等教育修了者に明確な格差があり、これは氏原正治郎が主張した「学歴に基づく身分制社会」にほ

かならない（そもそも氏原の主張の根拠はメーカー企業である）。鐘紡は伝統的な理解の賃金構造を有する企業であったと言えよう。

さらに前出の兼松と鐘紡の賃金分布を重ね合わせたのが下図である。



ここで見るように、従業員が僅か100名足らずの中規模な貿易商社にすぎない兼松と、海外に多数の工場を展開して従業員2千名（職工を入れると従業員総数は10万人近くに達する）の日本最大のメーカー企業であった鐘紡の比較では、兼松が鐘紡よりも賃金水準が遙かに高かった様相が看取できる。生涯賃金を算出したところ、中初等教育修了の兼松の従業員は、鐘紡の学卒者の従業員よりも高い賃金を獲得していたことも判明した。

視覚的なアピールに留まらず、賃金を被説明変数、年齢と学歴を説明変数に回帰分析した結果、兼松では標準化係数は年齢が0.918、学歴は0.106に対し、鐘紡は年齢0.916、学歴0.340と学歴の影響が兼松と比較してかなり大きいことが確認できた（いずれもt値は2以上で、有意水準1%を満たす）。

現在は川村一真氏との共同研究として、昭和16年の東京市役所の職員名簿を題材に、官僚組織の賃金構造の解明を進めている。

d. 「古川商事『大連事件』の人的要因」（『国民経済雑誌』第216巻第2号）

上記のように、これまで主に人的資源管理の観点から戦前期の貿易商社を分析した結果、貿易商社は高等教育修了者を選好して多数を雇用した一方で、賃金構造やキャリア・パスといった人事政策では学歴格差は希薄であったという他の業種に見られない特徴が明らかになった。その理由の解明には従業員の規範意識と企業不祥事が手掛かりの一つになる。戦前期企業の組織不祥事に関する報告は史料的制約のために皆無に近く、そこで本稿は古河商事の大連事件を人的側面から考察した。

大正6年に開業した古河商事は、三井物産に準ずる大商社でありながらも僅か数年間で破綻しており、その直接の契機は海外駐在員による投機取引の巨額損失（大連事件）で、文字化されたルールや監査は不祥事の抑止

に機能せず、また事件の背景にはトップ・マネジメントの弱さや社内に蔓延していた中初等教育修了者に対する学歴差別の意識が指摘できる。

大連事件を引き起こした当事者は中等教育修了者である名古屋商業学校の卒業生で学卒者ではなく、また事件の舞台は大連で、それは中国が不祥事の多発地帯となった三井物産の分析結果と合致している。

e. 「戦前期三井物産の処罰と規律」(若林幸男編『学歴と格差の企業史』第6章、日本経済評論社)

明治36(1903)年から昭和23(1948)年まで46年間の三井物産『社報』(三井文庫蔵)に収録されている従業員の懲罰辞令を分析したところ、横領や深刻な業務規則違反の不祥事で解雇された従業員の圧倒的な大部分は中初等教育修了者で、高等教育修了者は少数に留まっている。具体的には不祥事17件のうち、学卒者によるもの4件、非学卒者によるもの12件という内訳(学歴不明1件)であり、とりわけ不祥事の中核ともいべき横領9件では学卒者2件、非学卒者7件で、明確に学歴の違いによる発生頻度の偏りが認められる。

また発生場所は国内4件に対して海外の営業拠点13件であり、もっぱら海外が不祥事の発生場所であった。とりわけ中国の発生件数が多く、それは当時の中国の政治的混乱のみならず、欧米の道徳律で企業組織や規律を構築していた三井物産と、独自の商慣行を持つ中国の間で、ある種の文化的な衝突が起こっていたのではないかと考えられる。逆に東京本店では不祥事は皆無であり、組織中核からの距離が内部統制の強弱につながっていた模様である。

現在は明治9(1876)年の創業直後から残る『元方評議録』『重役会議録』にも従業員の不祥事が記録されていることが判明したので、それらの史料の採集と分析を進めており、併せて約70年間の従業員の懲罰データベースを作成中である。

管見の限りでは、このような従業員の不祥事という極めて特殊な問題に関する長期時系列データは国内海外を通じて存在せず、稀有の研究素材と評価できる。今後は企業組織の分析という枠組みに留まらず、広く社会教育学など近接領域の研究動向を十分に意識しながら研究を進めたい。昨今の社会教育学は精緻なアメリカの研究結果を取り入れ、認知能力(学力)だけでなく、非認知能力(やる気や努力する心性)の重要性を明らかにしている。高等教育修了者を大量に採用した貿易商社は、高等教育修了者の効用を最大限に発揮させた業種であり、その分析は高等教育の意義の解明につながると期待できるのではないかと。さらに視野を広げると共に精緻な分析を心掛け、企業や教育システムの問題の検討に努めたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計5件)

藤村聡「戦前期三井物産の処罰と規律」(若林幸男編『学歴と格差の企業史』第6章、日本経済評論社、2017年10月刊行予定、無査読)

藤村聡「古川商事『大連事件』の人的要因」『国民経済雑誌』第216巻第2号、2017年8月予定、無査読

藤村聡・川村一真・清水泰洋「戦前期の賃金分布：会社内・会社間比較」、『国民経済雑誌』第211巻第4号、pp.69-84、2015年4月、無査読

藤村聡「戦間期鐘紡の職員構成 - 昭和12年名簿による職務と学歴の分析 - 」、『経済経営研究年報』第64号、pp.73-106、2015年3月、無査読

藤村聡「戦前期企業・官営工場における従業員の学歴分布 - 文部省『従業員学歴調査報告』の分析 - 」、『国民経済雑誌』第207巻第6号、pp.53-73、2014年8月、無査読

[学会発表](計3件)

藤村聡「戦前期企業における従業員の学歴分布 - 高等教育に意義はあったのか - 」、企業家研究フォーラム2014年度年次大会、2014年7月19日、大阪大学中之島センター

藤村聡「兼松シドニー支店の人員構成と人事政策」、経営史学会2015年度全国大会、2015年10月11日、大阪大学

藤村聡「戦前期企業社会の学歴評価 - 貿易商社と学校教育 - 」、社会経済史学会第85回全国大会、2016年6月11日、北海道大学

[図書]:(計0件)

[産業財産権]:(計0件)

[その他]:(計0件)

6. 研究組織

(1)研究代表者

藤村 聡 (FUJIMURA, Satoshi)

神戸大学・経済経営研究所・准教授

研究者番号：00346248

(2)研究分担者：なし

(3)連携研究者：なし

(4)研究協力者：なし