

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 22 日現在

機関番号：15501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K03865

研究課題名(和文) 戦前期3組織の内部労働市場分析—人事データを用いた比較研究—

研究課題名(英文) Estimation of internal labor markets of three organizations in the interwar period: a comparative study using personnel records

研究代表者

川村 一真 (Kawamura, Kazuma)

山口大学・経済学部・准教授

研究者番号：20634736

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：1937年の鐘紡の職員の人事名簿を用いて、当時の職員(ホワイトカラー)に対してどのような人事管理が行われていたのか推定を行った。特に1)学卒者と非学卒者の賃金格差、2)戦後日本企業との連続性、3)企業経営の他の要素との適合性の観点から分析した。

その結果1)戦後日本企業と大きく変わらない学卒者と非学卒者の賃金格差、および最終学歴によって分断されるような賃金構造ではないこと、2)賃金の主要な決定因が戦後の日本企業と同様であったが、入社直後から差がつく非「遅い選抜」など異なる特徴も確認された。3)既述の賃金構造をはじめとした職員の人事管理と当時の経営戦略、組織の適合性を指摘できる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

一般に外部からのアクセスが困難な人事記録を用いて、企業の人事管理の実態を数量的に明らかにする試みは希少である。その上、分析対象の1つである鐘紡は、すでに多角的に当時の経営が明らかにされている。戦略的人的資源管理論では「適合性」が鍵概念であるが、この観点から史料にアプローチすることができ、歴史研究における有効性を検証できる貴重な事例である。

また戦前日本企業については、学歴に基づく処遇格差が強調されることが多い。例えば「学歴身分制」である。被雇用者の最終学歴と処遇の序列が対応することを意味する。本研究は多角的にこれを否定する結果を示すとともに、その一般化の可能性も示す。今後の研究が期待される。

研究成果の概要(英文)：Using the personnel record of Kanebo in 1937, we estimated how white-collar workers were treated at that time. Especially, it was analyzed from the viewpoint of 1) the wage gap between graduates and non-graduates, 2) continuity with post-war Japanese firms, and 3) fit between HRM and other elements of firm management.

The results are as follows: 1) the estimated wage gap between graduates and non-graduates is not much different from that of post-war Japanese companies, and the wage distributions were not divided by the final educational background. 2) The major determinants of wages were similar to those of post-war Japanese companies. But such as non-"slow selection", which makes a difference in the speed of promotion immediately after entering the company, different characteristics were also found. 3) The human resource management including the wage structure mentioned above, fit with the management strategy and organization.

研究分野：人的資源管理

キーワード：内部労働市場 人的資源管理 経営史 人事記録 賃金 学歴格差

### 1. 研究開始当初の背景

Medoff and Abraham(1980; 1981)や Baker, Gibbs and Holmström(1994a; b)を皮切りに、従業員の賃金や職務の配分を決定する内部労働市場の推定を行う実証研究の蓄積が進んでいる。しかし、その対象は欧米企業に偏っており、日本企業を対象にしたものは少ない。戦前についてはなおさらである。ただ、当時の労働者(ブルーカラー)に対する管理については、歴史的資料を用いた素朴な方法によって実態の解明が進められてきた。脚光を浴びることが少ない職員(ホワイトカラー)とは対照的である。

本研究プロジェクトは、先行研究の間隙を埋めるべく、人事記録を用いて戦前の日本企業(および行政組織)の職員に対する人事管理の実態を解明することを目的とする。一般に、企業の人事記録は外部者がアクセスすることは困難であり、それに基づき数量的に人的資源管理の実態を把握する試みは希少である。

特に、本研究で事例分析を行う鐘淵紡績株式会社(以下鐘紡)は、桑原哲也の一連の研究をはじめとする先行研究によって、当時の企業経営の様々な側面が明らかにされている。それゆえ、適合性の観点からアプローチすることも可能である。戦略的人的資源管理論の観点から、類を見ない事例研究となることが期待される。

また「ブルーカラーのホワイトカラー化」を日本的経営の成立の契機とするなら、その制度的起源は職員に対する人事管理である。その管理システムはいつ誕生し、日本企業に普及したのか。戦後で見られる人事管理との連続性の観点から戦前日本企業の職員管理の実態を明らかにすることで、日本的経営の起源に関する議論に何らかのインプリケーションを与えることが期待される。

さらに、戦前の日本企業においては、従業員の処遇の決定に対する学歴の影響が強調されることが多い。しかし、労働経済学の中で教育の収益性を推定する多くの実証研究が存在するように、学歴が処遇に影響を及ぼすのは戦前に限らない。これを踏まえた上で戦前日本企業の「特殊性」を検討する定量的研究は管見の限り存在しない。

以上のように、戦前日本企業における職員に対する人事管理の実態を明らかにし、戦後との比較を通じて相対化することは、人的資源管理論、日本経営史、労働経済学の各研究領域において意義ある試みであると考えられる。

### 2. 研究の目的

戦前の日本企業・行政組織では職員(ホワイトカラー)がどのように管理されていたのか明らかにする。

### 3. 研究の方法

戦前の3つの組織(鐘紡、兼松、東京市役所)の人事記録をデータ化し統計分析を行う。具体的に、鐘紡は1937年の『昭和一二年九月四日現在 営業部及本支店 事務公務員名簿 但四級社員及専門学校以上出身者』、東京市役所は1941年の『東京市職員銘鑑』および1934年から1942年までの『東京市職員録』、兼松は『兼松資料』を用いて作成したデータセットを分析する。

### 4. 研究成果

(1) 既述の通り、先行研究においては、戦前の日本企業における最終学歴に基づく処遇の格差が強調されてきた。例えば「学歴身分制」である。被雇用者は最終学歴に基づき分けられ、学

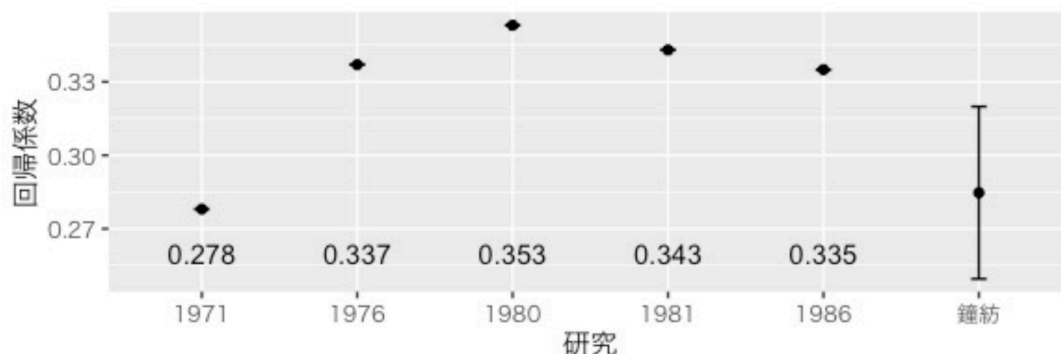


図1 大卒ダミーの回帰係数

注：1980年はHashimoto and Raisian(1985, table 5), 1971, 1976, 1981, 1986年については、Clark and Ogawa(1992, table 3)に基づき、大卒ダミーと高卒ダミーの回帰係数の差を示している。なお両研究とも経験年数と勤続年数をコントロールした推定値である。

歴の序列に対応した処遇が与えられたと言う。しかし、戦後の日本企業でも学歴による賃金格差は見られる。その上「学歴身分制」を検証する実証研究は見られない。

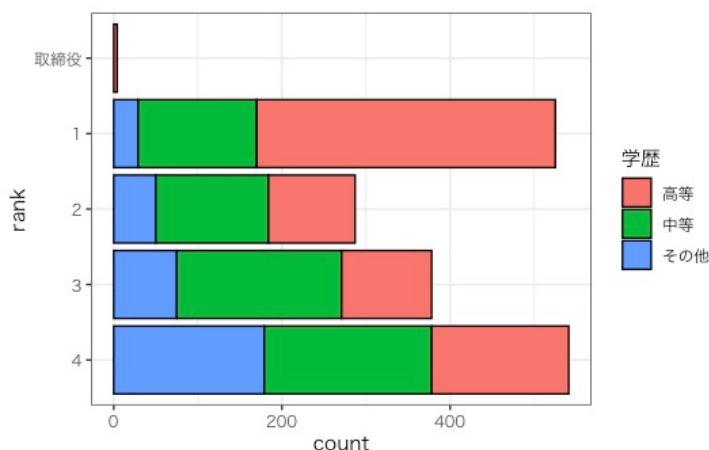


図 2 職位と学歴

層は学卒者によって占められるかもしれない。実際は、非学卒者は職員層の過半数を占めていた。職員層の上位の職位は学卒者によって占められるかもしれない。しかし、「取締役」に次ぐ上位の1級でも数多くの非学卒者が確認される(図2)。階層構造を前提とすれば、賃金の分布を見ると学卒者と非学卒者の間で「分断」が見られるかもしれない。しかし素朴に賃金分布を比較しても、分位点回帰を用いて年齢や就労経験年数を統制した上で賃金分布の推定値を見ても重なる部分が存在し、階層構造は見られない(図3)。以上より、学歴身分制は少なくとも当時の鐘紡の実態を示す概念ではない。

さらに、鐘紡の賃金構造は、当時の経営戦略、組織との適合性を指摘することができる。これによって、大きくない学卒者と非学卒者の賃金格差は鐘紡の戦略的経営の帰結として解釈され、同様の経営戦略、組織を採用する他企業でも同様の賃金構造が確認される可能性が示された。

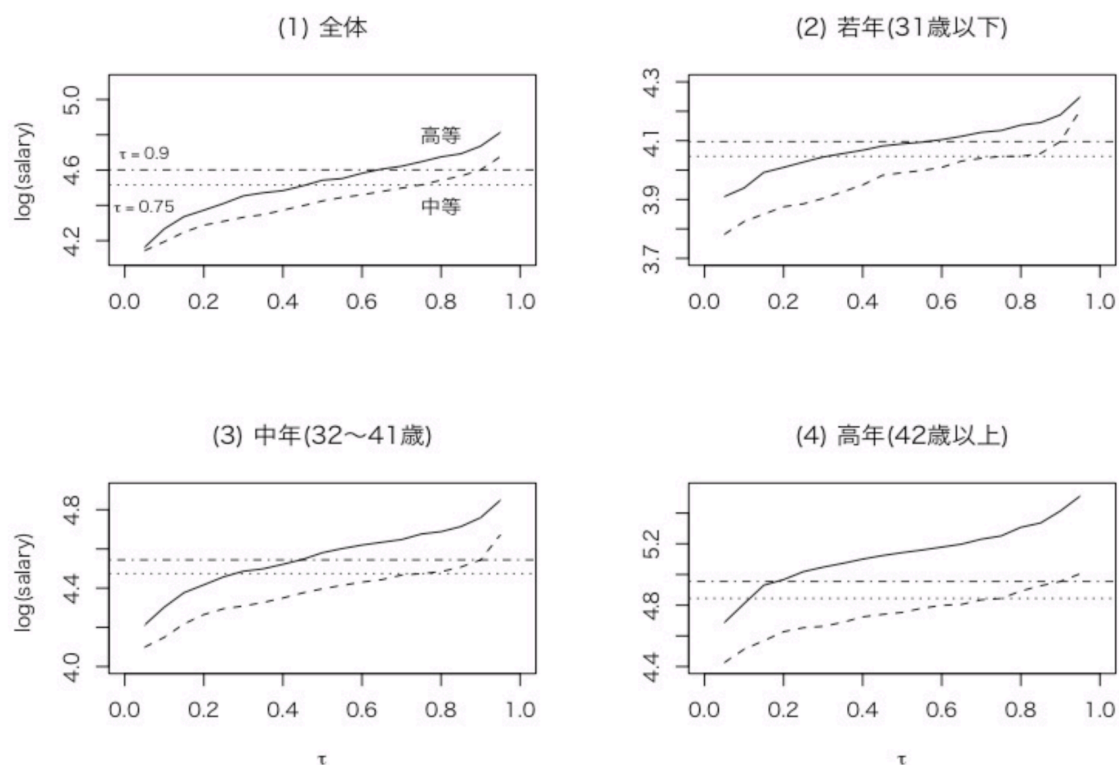


図 3 分位点回帰による当てはめ値

注：2本の曲線は学歴別の平均年齢と平均経験年数を用いた対数給与の各分位点( $\tau = 0.05$ から0.95まで0.05刻み)を示す。実線は高等、破線は中等教育修了者の当てはめ値である。水平方向に伸びる2本の点線は、上から中等教育修了者の90、75パーセント点を示す。平均年齢と平均経験年数はそれぞれ、中等(高等)卒は(1)38.1歳と17.5年(35.7歳と11.0年)、(2)28.1歳と8.7年(27.3歳と3.7年)、(3)37.2歳と17.1年(36.1歳と11.3年)、(4)46.3歳と26.1年(48.2歳と22.4年)である。

川村(2020)の貢献として次が挙げられる。a)学歴による賃金格差が戦後と比べそれほど大きくなく、学歴身分制とは相容れない賃金構造を数量的に示した点、b)企業経営との適合性を指摘することで、本稿の発見が一般性を持つ可能性を示した点、c)異なる学歴間の(条件付き)期待賃金の差に注目する先行研究の視点に加えて、学歴身分制の検証のために、賃金分布の比較を行う新たな視点とその方法を示した点。

先行研究にはない視点と方法によって、これまで有力であった戦前の日本企業観を多角的に否定する結果を示していることから、本研究成果のインパクトは小さくないと思われる。

(2) 川村(2020)のパイロット研究と位置付けられる川村(2017)は、処遇の決定に対する学歴の効果に加え、戦後の日本的経営との連続性をより広い視点から検討している。川村(2020)には含まれない結果として、a)戦後の日本企業と同様に、鐘紡では年齢や就労経験年数、社内資格が賃金の主要な決定因である点、b)学卒者は入社直後から昇格速度に差がつき、「遅い選抜」とは対照的である点。c)戦後と比較して、1年の勤続による昇給の幅が大きくない点、d)職務も賃金の決定因である点が得られた。

本研究は、人事記録を用いて戦前日本企業の人的資源管理の様々な側面を数量的に推定する点が評価され、日本労務学会で研究奨励賞を受賞している。

(3) 川村(2016)は当時の鐘紡の企業経営との適合性の観点から、工場に勤務する職員に対してどのようなインセンティブが与えられていたのか推定を行った。

先行研究より推測される、当時の鐘紡の職員に求められる行動として、企業特殊的人的資本の蓄積、工員との友好的な関係の構築、工場間での情報共有が挙げられる。それらの行動を導くような賃金制度が設計されていたのではないかと。実際に、勤続年数や同一の製品を生産する工場グループの成果と有意な正の連関を示しており、職員の賃金は以上の行動のインセンティブとして機能していた可能性を指摘した。

また経営者と工場長の間には「隠れた行動」の問題があり、モラルハザードの問題が存在する。工場の成果との間に有意な正の連関が確認されたことから、工場長の賃金は管轄工場の成果を用いた努力インセンティブとしての側面があったと解釈される。

本研究はこれまでの歴史研究には希薄であった、企業経営との適合性の観点から管理システムを推定しており、戦前から戦略的経営が行われていた可能性を示すとともに、歴史研究において戦略的人的資源管理論的なアプローチが有効であることを示している。

#### 今後の展望：

本研究プロジェクトでは、鐘紡を対象とした研究成果の一部しか論文(川村, 2020)にしているが、データセットに新たな変数を追加する予定があるためである(科研番号：19K01719)。以上で見てきたように、従業員の処遇の決定には学歴の効果が深く根を下ろしている。学歴効果の正確な推定のためには交絡因子の統制が求められる。よく知られるのが従業員の能力である。そこで新研究プロジェクトでは、学歴の操作変数として出身地を用いる予定である。出身地は比較的調べることが容易であるが、唯一鐘紡の非学卒者のみ見通しが立っていない。鐘紡の学卒者と非学卒者の比較を中心とする川村(2020)は新研究プロジェクトの妨げにならない。

#### 引用文献

- Baker, G., Gibbs, M., & Holmström, B. (1994a). The internal economics of the firm: Evidence from personnel data. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(4), 881-919.
- , -, & - (1994b). The wage policy of a firm. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(4), 921-955.
- Clark, R. L., & Ogawa, N. (1992). Employment tenure and earnings profiles in Japan and the United States: Comment. *The American Economic Review*, 82(1), 336-345.
- Hashimoto, M., & Raisian, J. (1985). Employment tenure and earnings profiles in Japan and the United States. *American Economic Review*, 75(4), 721-735.
- Medoff, J. L., & Abraham, K. G. (1980). Experience, performance, and earnings. *The Quarterly Journal of Economics*, 95(4), 703-736.
- & - (1981). Are those paid more really more productive? The case of experience. *Journal of Human resources*, 16(2), 186-216.
- 川村 一真(2016)。「戦間期鐘紡職員の処遇の決定方法：その実態と機能」『日本労務学会第46回全国大会研究報告論集』。
- (2017)。「賃金はどのように決まり、どのような特徴があったのか：構造方程式モデリングを用いた戦間期紡績会社の職員名簿分析」『日本労務学会第47回全国大会研究報告論集』。
- (2020)。「戦間期紡績会社における学歴に基づく賃金格差：戦後と比較した特殊性の検証」山口大学ディスカッションペーパーシリーズ, No. 40.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 川村一真	4. 巻 No.40
2. 論文標題 戦間期紡績会社における学歴に基づく賃金格差：戦後と比較した特殊性の検証	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 山口大学ディスカッションペーパーシリーズ	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 川村一真
2. 発表標題 賃金はどのように決まり、どのような特徴があったのか：構造方程式モデリングを用いた戦間期紡績会社の職員名簿分析
3. 学会等名 日本労務学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 川村一真
2. 発表標題 戦間期鐘紡職員の処遇の決定方法 -その実態と機能-
3. 学会等名 日本労務学会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	藤村 聡 (Fujimura Satoshi)  (00346248)	神戸大学・経済経営研究所・准教授  (14501)	