

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 9 月 5 日現在

機関番号：32682

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2017

課題番号：16K13378

研究課題名(和文)サイコグラフィック変数を用いた近代商社マンの職務分析

研究課題名(英文)Job analysis to staff of the general trading company in modern age

研究代表者

若林 幸男(Wakabayashi, Yukio)

明治大学・商学部・専任教授

研究者番号：60328961

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：『学歴と格差の経営史 新しい歴史像を求めて』(日本経済評論社)の出版、数本の論文(レフェリー審査付)によって、従来考えられてきた学歴別の雇用制度の発生時期を特定し、学会全体の歴史認識に対して批判を行った。今後、この領域において、学歴格差の形成のメカニズムや戦前における日本の総合商社の強さに対する分析が大きく前進する成果であった。

研究成果の概要(英文)：I published the following achievements in this study period.
The Assessment and Real State of Tertiary Education Graduates Employed by Japanese Companies during the Pre-War Period, The Japanese Research in Business History, Vol.34, Business History Society of Japan, 2017, pp.47-74, Gakureki to Kakusa no Keieishi; Atarashii Rekishi; wo Motomete [A Business History from the Perspective of Differences in Educational Backgrounds; In Search of a New Historical View]. Tokyo: Nihon Keizai Hyouronsha, 2018, Comarative Study to the Organizations of Japanese Trding Companies in Austrakia Inter War Period, Meiji Univ. Social Science Vo.56, No.1, 2017, pp1-66.

研究分野：日本経営史

キーワード：ホワイトカラー 戦前期三井物産 インセンティブの設計 総合商社の競争力 月給・ボーナス査定制度 人事異動 担当職務異動のフレキシビリティ 柔軟な人事制度

1. 研究開始当初の背景 日本の総合商社研究はその卓越した国際競争力のために、1970年代後半、「日本的経営」論等、優秀な日本型企業の典型として分析が開始された。歴史研究においても、なぜ日本にだけこのような特異な業態が発達したのか、「総合商社発生の論理」等のフィールドが確立した。

ただこの段階ではその優秀性の一つに優秀な「大卒者」を早期に人的資源の核に置いた点などが注目されたのであるが、その後の実証研究の深化によってこのロジックは大きく後退を余儀なくされてきた。

新たな史料の発掘によって、戦前の三井物産では確かに高学歴者を多数採用し、内部労働市場を堅持していたものの、中等教育までの学歴の社員の待遇はほとんど大卒者と同等で、昇進についても対等であった点が判明してきた。本研究は、上の点などこれまで筆者のプロジェクトで判明した実際の戦前期三井物産の雇用システムを前提に、では本当に戦前期三井物産には学歴別配置や学歴にリンクした人事は見られなかったのかを反証する試みである。

2. 研究の目的 本研究の最大の目的は以下の二点にある。第一に、現在の学界におけるホワイトカラー人事制度史研究の主な潮流である「定量的分析」だけでは欠け落ちる論点を補足すべく、職務特性や職場環境など職員の「心性」に影響する諸因子の「変数化」によって「定量・定性的分析」による解析モデルを提示することである。そして第二に、ここで得た諸変数を他の研究グループと共有することにより、学界全体におけるホワイトカラー史分析のレベルの大幅な向上、進化を図ることにある。

3. 研究の方法 本研究の最大の特徴は、上

	デモグラフィック変数	サイコグラフィック変数への直接的影響因子
年齢	老若	老若
月給額	多寡	多寡
ボーナス額	多寡	多寡
学歴	高低	高低
営業成績	考慮されず	高低
勤怠	考慮されず	欠勤・遅刻
職位	昇進歴	花型部門
		非花型部門
職務	職務歴	ジェネラリスト的職務
		スペシャリスト的職務
担当期間	職務歴	短期ローテーション
		長期専従
配属先規模	配属歴	配属先規模大
		配属先規模小
配属地特性	配属歴	遠隔地(土地勤無し)
		近隣地(土地勤有り)
生活環境	考慮されず	家族同居 独居
査定	考慮されず	長評価 悪評価

述のように他研究組織で展開している名簿に対する計量的分析では欠け落ちる論点、職員の「心性」に直接影響する諸因子の「変数化」によって、リアリティある職場社会を再現することにある。

従来型の研究において解析処理されているのは左図の左側の列、つまり学歴、年齢、給与額、職位、配属などのきわめて単純なデモグラフィック変数である。これらについては我々も既に本研究につながる一連の研究組織において新発見された名簿データ(後述のNAA、NARA(米国国立公文書館)、三井文庫から発見)等についてはほぼ収集を終えているが、本研究の斬新性はこれだけをパネル・データ化するのではなく、上述の「三井物産シドニー支店長デスク史料」によって、左図の右列、網掛した営業成績以下の諸項目をさらに追加する点にある。

それは「見た目」のキャリアパス、たとえば主任 課長 部長などの昇進歴や職務歴だけではなく、そのキャリアパスの「中身」、つまり配属職務の花型・非花型・専門性の高低・担当期間の長短・配属先規模や距離、そしてさらに相談できる環境の有無(職場および家庭)など「職場ストレス」と関連する諸項目も含めて変数におきかえることを意味している。これら諸因子はもちろん直接的に心性を表してはいないものの、ここで新たに付加した諸項目は心性への直接的影響が従来のデモグラフィック変数をはるかに超えて大きいと判断している。

この方法から、本研究では戦前期における三井物産豪州拠点で長期にわたって羊毛バイヤーを務めた青木繁二郎(21年間シドニー、メルボルンに在勤)を分析対象として、その営業成績、これが作り出す月給・ボーナス査定と実績、そして職務特性からどのような位置にいたのかを分析する。日本における毛織物工業の発達状況から、日本製の製品は海外で販路を持つことはなかった。それは主に日本国内需要を賄うための工業となっていた。そこに原料を卸す商社は多くあったが、マージン等を避けて調達コストを減らすには、羊毛競売が行われる原産国(豪州、ニュージーランド、南ア)に赴き、そこで直接落とす方法が選択されたのである。このように、日本の羊毛~毛織物を専門とする商社の担当者は購入先、つまり原産国と販売先、つまり国内工場周辺の二つの拠点を行き来する異動を余儀なくされていた。これに対して、他の営業品を取り扱う営業マンは「雑貨掛」として様々な商品の企画、販路開拓が可能となっていた。雑貨掛はいわば、ジェネラリストとして世界の物産の拠点に転動可能であったといえよう。これに対して購入先と販売先の二カ所しか異動拠点のない羊毛掛はそのジョブラダー、転勤先の少なさから特に、そのバイヤーの在勤は長期化した。この長年の海外勤務がどのように青木の心性を作り出していったのか、その生活環境を類推しながら、

このような配置がもたらすストレスを避け得た同僚との比較によって、戦前期に萌芽が作り出されてきた学歴別配置を示唆していきたい。

4. 研究成果 三井物産豪州拠点における羊毛掛に対する実証的分析は以下の論考によって成果とする。「戦前期三井物産豪州支店羊毛バイヤーの人事に対する分析」『明治大学社会科学研究所紀要』(掲載予定)。

本研究では、上記の分析対象に対して上記分析方法からの接近を試みた。これによって、長期に同一職種に在勤した青木の経済的処遇は同期間に同所で勤務した営業マンと比較してきわめて恵まれていた点が抽出された。これはその社会的処遇、長期間在外勤務、転勤なし、同一職種への専従(ジョブローテーション皆無)という専門職、スペシャリスト特有の問題の裏返しであった点が推測される。彼がメインバイヤーとなっていた拠点はシドニー支店から距離があるメルボルン出張所で、その人員規模も、専任職員7名以下の小規模なものであった。数名の同僚も、その営業分野は「雑貨掛」つまり、綿絹織物、小麦や鉱物、金属や機械など多くのバラエティがあったため、羊毛競売に明け暮れる青木の相談相手は多くはなかっただろうと推測される。彼ら雑貨営業マンの出自は大卒であり、実業学校出身の青木にはさらに孤独な環境となっていたと思われる。

のち、妻帯して家族とともにメルボルンでの生活を営むものの、妻の病気、医療費の申請時には(当時の三井物産では派遣職員の医療費は支店の間接費用から支出する構造であった)、出張所長の決済関係文書からは青木に対する日ごろの態度に対する感情が見え隠れする点も印象的である。最終的には、堤支店長時代、1938年に支店長宛の転勤希望の上申書を青木はつづっている。本研究ではこの上申書の大部分を上げ、スペシャリスト養成の必要性とそれを避けて多くの転勤先、ジョブラダーを持つジェネラリストへの営業マンの転出希望を描き出すことで、スペシャリストとして投入される実業学校出身者の心性について分析を展開した。

また、本研究はその領域の広がりからさらに多くの成果を生んだ。以下、主な業績欄においてそれを記す。

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)

Yukio WAKABAYASHI, The Assessment and Real State of Tertiary Education Graduates Employed by Japanese Companies during the Pre-War Period, *The Japanese Research in Business History*, Vol.34, Business History Society of Japan,

2017, pp.47-74, 査読なし、2018年5月

若林幸男・秋谷紀夫「在外資料館所蔵史料による戦間期在豪日本商社の組織編成に対する比較分析」『明治大学社会科学研究所紀要』第56巻1号、査読有、2017年

若林幸男「戦間期三井物産の定期昇給とボーナス決定のメカニズム」『社会経済史学』第83巻3号、査読有、2017年

藤村聡「古川商事『大連事件』の人的要因 - 企業不祥事と従業員の気質 - 」『国民経済雑誌』第216巻第2号、2017年

藤村聡「人的要因から見た鈴木商店の経営破綻」『[関西大学経済・政治研究所]セミナー年報2017』2018年

〔学会発表〕(計1件)

藤村聡「戦前期企業社会の学歴評価 貿易商社と学校教育」第85回社会経済史学全国大会(北海道大学)

〔図書〕(計1件)

若林幸男編著『学歴と格差の経営史 新しい歴史像を求めて』日本経済評論社、2018年

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

若林幸男 (WAKABAYASHI Yukio)
明治大学・商学部・教授
研究者番号：60328961

(2)研究分担者

故秋谷紀夫 (AKIYA Norio)

元明治大学・政治経済学部・教授

研究者番号： 00202549

(3)連携研究者

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

(4)研究協力者

()