

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 2 日現在

機関番号：12601

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2014

課題番号：24653077

研究課題名(和文) 総合商社における内部労働市場の形成 戦前期三井物産社員の学歴と勤続と昇進の動態

研究課題名(英文) Formation of Internal Labor Market in General Trading House: Dynamics of Education, Tenure and Promotion at Mitsui & Co. in the Interwar Period

研究代表者

中林 真幸 (Nakabayashi, Masaki)

東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：60302676

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：「三井物産特別職員録」を用いて、1910-1930年代における三井物産全職員の配属と賃金のパネルデータを構築することが目的であり、粗入力段階まで終えた。この時点における探索的分析の結果、(1)三井物産において、学歴は、採用当初の給与水準には強く影響するものの、長期的にはその効果は減衰すること、その結果として、たとえば、中学校卒業職員が東京帝国大学卒業職員を追い越すことは十分に可能であったこと、(2)関連して、いわゆる超難関大学卒業者であることは、大学卒業プレミアムに有意な追加プレミアムを与えないこと、(3)一般賞与は基本給に連動していたこと、が明らかになった。

研究成果の概要(英文)：We have constructed a database of all white-collar employees of Mitsui & Co from the 1910 to 1930s, by “Mitsui Bussan Tokubetsu Shokuin Roku (Special Records of Staffs of Mitsui & Co.).” While further elaboration of the database is left as another project, preliminary analysis shows that at Mitsui & Co., (1) education affects entry-level wages, but the effect attenuated in a long-term and as result, a University of Tokyo graduate might be not exceptionally surpassed by a junior high school graduate, (2) among college graduates, graduation from top schools did not add a significant premium, and (4) regular bonus was based on basic salary.

研究分野：経済史、経営史、比較制度分析

キーワード：企業理論 産業組織

1. 研究開始当初の背景

本計画は、「内部労働市場の形成」、育成された人的資本を組み合わせる「企業組織の形成」の解明を二つの柱とする。

(1)内部労働市場の形成

若林幸男、藤村聡、鈴木良隆、麻島昭一、高橋弘幸等、厚い研究蓄積のある、総合商社の人事制度に関する研究成果を継承しつつ、近年、経営史分野においても急速に受け入れられつつある、契約理論を柱とする企業の経済学を用いて、企業組織としての三井物産の発展が分析される。言うまでもなく、三井物産等は戦前期日本企業のなかでも、もっとも速く、閉鎖的な内部労働市場を形成した企業のひとつである。先行研究が主に伝承的な証拠に頼ってきたのに対して、本研究計画においては、全ての従業員の学歴、昇進歴、昇給歴を定量的に把握することによって、その真実の姿に迫りたい。

(2)企業組織の形成

商社が人材を育成するのは、言うまでもなく、彼らをして国際市場において機動的な裁定行動を取らしめるためである。そのためには、有能な人材に分権的に委ねるのか、集権的に統制するのか、状況に応じて使い分けなければならない。三井物産のグローバル組織に関する研究は、大島久幸「戦前期三井物産の人材形成」、『専修大学経営研究所報』、1999年をはじめ、森川英正、上山和雄等、探査的な蓄積がある。本計画においては、一次史料データベースを基礎に、その分析を徹底したい。

(3)着想の斬新性

国によって経済発展の程度は異なるし、同じ国においても、企業によって生産性は大きく異なる。一国の生産性の差を決めるひとつの要因が生産技術であることは間違いない。しかし、生産技術が決まれば、企業の、あるいは一国の発展の程度と方向も決まるのかと言え、そうではない。同様の技術に依拠する同一の産業に、生産性が異なる企業が複数存在しうるように、ビジネスの現場において、企業は、技術的な条件を所与として、それを効率的に用いる組織を構築する競争に鎗を削っている。そうした、「組織としての企業」が最も大きく問われる分野が流通業である。製造業とは異なり、利用できる「技術」は、他企業にも同様に開かれた輸送技術と通信技術である。流通企業は、その技術的条件を所与として、他企業よりも早く、深く、異なる市場同士をつなぐことによって利益を上げようとする。そうした業態のひとつの極限值が、「総合商社」と呼ばれるそれである。地理的、社会的に離れた市場同士を、他企業よりも早く、深くつなげることによって裁定益を稼ぎ出す。総合商社の競争力を決定するのは、まさに、「組織としての企業」の本質

である。

本研究は、そうした「組織としての企業」の本質に迫るための最善の事例として、総合商社を取り上げる。具体的に分析される史料群は、これまで分析されたことのない、三井物産「特別職員録」である。三井物産は、日本においても先駆的に長期雇用と内部昇進を組み合わせた内部労働市場を形成し、企業特殊な人的資本投資に力を注いできた。その営みを支えてきた道具そのものである「特別職員録」によって、組織としての総合商社の全容が明らかにされれば、それは、経営史研究上の意義はもとより、さらに、企業の経済学的な理解をも大きく進めることになるであろう。

商社が市場において裁定行動を取る際に、現実に重要な問題となるのは、支店を集権的に統制するのか、それとも、支店に分権的に委ねるのかの判断である。一般的には、情報のあるところに権限を委ねることは、効率性を高める。しかし、支店の権限を拡大し、また、その成果の一部を誘因として支店員に与えることは、同時に、支店が社の利益と相反する行動をとるモラルハザードの危険も高める。そうした現実に向き合いつつ、三井物産は、集権化と分権化の実験を繰り返してきた。本研究においては、兼松が、多様な市場の現場を知る支店に何を委ね、また、どのように統制したのかを、「特別職員録」から再現された内部労働市場の機能と重ね合わせつつ、一次史料の分析を通じて明らかにしたい。

2. 研究の目的

企業とは何か。本研究計画は、その問いに、実証的に正面から応えたい。「企業」の効率性とは、「技術」や「工場」のそれと同義ではない。むしろ、「技術」的な条件や物的資産としての「工場」の影響を取り除いた後になお残る、組織としての効率性である。その本質に迫るために、競争力を事務職労働者の人的資本のみに依存する商社は最適な対象である。競争力の源泉となる企業特殊な人的資本投資を誘導する内部労働市場と、市場においてその能力を最大限に発揮させる組織構造がいかに形成されたのか、三井物産を事例に、新たに発見された一次史料を分析して解明したい。

3. 研究の方法

(1)主な分析対象となる三井物産「特別職員録」は、全社員の学歴、昇進昇給歴、配属歴が記された、まさに三井物産社員の全人生が綴られた人事資料である。今回利用する資料は、太平洋戦争開戦時にオーストラリア政府に接收された資料群で、現在、オーストラリア国立公文書館シドニー分館に所蔵されている「特別職員録」と呼ばれるものである。同資料は、同時代でも閲覧できたのはごく一部の社員のみという極秘資料で、今回新たに

発見された資料である（なお、オーストラリアの接收資料は13社、3338箱に及んでおり、未整理のため資料の全体像は現在もまだ判明していない。今回の資料は安藤正人（学習院アーカイブズ学科主任）を代表に2003年より継続して進められている全資料目録作成プロジェクト（大島は2006年度より参加）の作業過程で所在が確認された。）現在、判明している資料点数は1918年から1941年までの24年間のもので（ただし1921年と1930年が欠落している）年によって若干記載事項が変更されるものの、同社に所属する人員すべての「年齢」、「入社年」、「出身校（卒業年を含む）」、「職種」、「給与」の各データがほぼ記載されている。また、アメリカ合衆国国立公文書館及び財団法人三井文庫所蔵資料によってさらに1902年、1910年、1914年のデータも補充可能で、それらを合わせると一部欠落があるものの39年間の追跡調査が可能となる。まず、分担者大島らが発見したこの資料の撮影を完了するとともに、ひとつの項目も残すことなく電子化し、三井物産全社員の全人生を計算機上に再現する。

(2)中心となるデータの対象時期は、第一次大戦期から戦時体制期に当たる。第一次大戦期は業容の拡張に伴う人員の大幅拡張と創業期以来の子供（丁稚）採用を全廃し、高等・中等教育機関からの全面的採用に切り替えた時期にあたり、その後、第一次大戦後の反動恐慌に伴って、「警戒的緊縮主義」をとっていたが、1923年には「穏健なる積極主義」に転換し、さらに1924年には「地盤拡張」へと転換した。人員規模もこうした経営方針に沿って、1919年10月末の3,827人をピークに減少し、1923年10月末には2,791人となったが、その後緩やかに増加し、1931年には3,107人となった。その後、準戦時期から戦時期に員数は大幅に増加し、1937年には3,749人と大戦期の規模に回復し、さらに1941年には4,930人へと大幅に増加した。したがって、データ数は膨大となるが、これら大量のデータから得られる知見は豊富である。これまでに大島は1923年、1931年、1937年、1941年の各時点におけるデータを入力しており、順次データの入力を進めており、探査的に分析に着手している。

(3)三井物産の「特別職員録」に記載された全社員の生年、出身、学歴、職歴、昇給歴、昇進歴、配属歴のすべてを1項目も漏らすことなく電子化し、三井物産の労働組織をデータベース上に再現することが、本計画の次の柱である。ひとつには、こうした人事上の機密資料が閲覧できる機会は稀であること、そしてもう一つには、そのデータベース化には、多大な労力とパネルデータ作成に固有の技術的困難がともなうことから、これまで、我が国においては個別企業社員のわたるパネルデータの作成はなされた例がなく、最も進

んだアメリカやドイツにおいても、学歴、職歴情報等において本計画よりもはるかに貧弱な例しか提出されていない（George, Gibbs, and Holmstrom (1994a, b) 等）。精密なデータベースの構築は、本研究が真に斬新であるために欠かせない作業である。

(4)全社員を網羅するパネルデータの探索的な計量分析により、形成期内部労働市場の特質として、統計学的に頑健に証明される部分を析出する。その結果は、「特別職員録」以外の記述資料との照合によって、三井物産のグローバル組織の解明にも用いられる。

4. 研究成果

(1)データベースの構築

データベースの構築については、標本期間について粗入力を終え、目的を達することができた。このデータベースを、精緻な分析に耐えられる形に再構成する作業が次の課題である。

(2)探査的な研究成果

本格的な分析はデータベースの再構築と合わせて今後の課題とせざるをえないが、粗入力状態において可能な分析として、中林真幸 / 大島久幸「業務の配分と誘因の設計 - 戦間期三井物産の組織改革 -」、2013年度第82回社会経済史学会 全国大会、2013年6月1日、を発表した。この分析結果によれば、(1)三井物産において、学歴は、採用当初の給与水準には強く影響するものの、長期的にはその効果は減衰すること、その結果として、たとえば、中学校卒業職員が東京帝国大学卒業職員を追い越すことは十分に可能であったこと、(2)関連して、いわゆる超難関大学卒業であることは、大学卒業プレミアムに有意な追加プレミアムを与えないこと、(3)一般賞与は基本給に連動していたこと、が明らかになった。

この成果から明確になったことは、三井物産においては学校教育を通じて得られる一般的な技能とは異なる、企業特殊な技能が重視されたこと、その技能形成を促すための競争は長期的なそれであって、短期的なそれではなかったこと、である。

では、実際に、どのような職歴を通じて企業特殊な技能を形成したのか。それこそが最重要の研究課題であることを明らかにするとともに、それを可能にするデータベースを構築したことが最も重要な成果である。

<参考文献>

George Baker, Michael Gibbs, and Bengt Holmstrom, "The internal economics of the firm: Evidence from personnel data," *The Quarterly Journal of Economics*, November 1994a, 109 (4), 881-919.

George Baker, Michael Gibbs, and Bengt Holmstrom, "The wage policy of a firm,"

The Quarterly Journal of Economics,
November 1994b, 109 (4), 921-955.

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、査読無、第49巻第3号、2014、1頁-17頁。

大島久幸、両大戦間期日豪貿易商社の金融力、三井文庫論叢、査読無、第47号、2014、197頁-235頁。

Hisayuki Oshima、General Trading Companies in the Interwar Period: The Expansion of Asia-Pacific Trade and the Progress of Japanese Trading Companies、*Japanese Research in Business History*、査読無、30、2013、49頁-64頁。

大島久幸、戦前期三菱商事の海外店舗における現地従業員の役割、経営経理研究、査読有、第98号、2013、67頁-93頁。

[学会発表](計9件)

Masaki Nakabayashi、Poaching, Courts, and Settlements: Complementarity of Governance in Labor Markets、第79回米国中西部経済学会年次大会(MEA 2015)、2015年3月28日、ミネアポリス(アメリカ合衆国ミネソタ州)。

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、経営史学会第50回全国大会、2014年9月12日、文京学院大学(東京都・文京区)。

Masaki Nakabayashi、Career experiences replaced: Emergence of Japanese internal labor markets、2014年5月2日、米国労働経済学会2014年次大会(SOLE Conference 2014)、アーリントン(アメリカ合衆国ヴァージニア州)。

Masaki Nakabayashi、Price, quality, and organisation: branding in the Japanese silk-reeling industry from the 1880s to the 1900s、英国経済史協会2013年次大会、2013年4月6日、ヨーク市(イギリスノース・ヨークシャー州)。

Masaki Nakabayashi、Acquired skill and learned ability: Wage dynamics in internal labor markets、英国王立経済学協会2013年次大会、2013年4月5日、ロンドン(イギリスロンドン)。

中林真幸 / 大島久幸、業務の配分と誘因の設計 - 戦間期三井物産の組織改革 - 、2013年6月1日、2013年度第82回社会経済史学会全国大会。

Masaki Nakabayashi、Career experiences replaced: Emergence of Japanese internal labor markets、第77回米国中西部経済学会年次大会(MEA 2013)、2013年3月24

日、コロンバス(アメリカ合衆国オハイオ州)。

大島久幸、三菱商事における海外店舗の人員構成、経営史学会第48回全国大会、2012年11月4日、明治大学(東京都・千代田区)。

[図書](計4件)

経営史学会編(分担執筆：中林真幸・大島久幸 他)、経営史学の50年、日本経済評論社、420頁、2015年3月。

宮本又郎・岡部桂史・平野恭平編著(分担執筆：大島久幸 他)、1からの経営史、中央経済社、344頁、2014年3月。

上山和雄・吉川容著(分担執筆：大島久幸 他)、戦前期北米の日本商社 - 在米接収史料による研究 - 、日本経済評論社、352頁、2013年2月。

[その他]

ホームページ等

中林真幸

<https://sites.google.com/site/5600043jpn/Home>

6. 研究組織

(1)研究代表者

中林 真幸(NAKABAYASHI, Masaki)

東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：60302676

(2)研究分担者

大島 久幸(OSHIMA Hisayuki)

高千穂大学・経営学部・教授

研究者番号：40327995