



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

藤村， 聡

(Citation)

国民経済雑誌, 210(2):53-73

(Issue Date)

2014-08

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81008993>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81008993>



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——

藤 村 聡

国民経済雑誌 第210巻 第2号 抜刷

平成26年8月

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—

藤 村 聡

本稿は戦前期の企業や官営工場における従業員の学歴分布を明らかにすべく、昭和5（1930）年に文部省が作成した『従業員学歴調査報告』を分析する。同史料は企業や官営工場など約71万人の従業員の学歴・職位・性別を網羅した調査書である。その記載様式は諸々の業種（卸売業・百貨店・銀行・鉱業・紡織工業・陸海軍工廠・八幡製鉄所など）を事務系従業員と技術系従業員に分けており、本稿も事務系従業員が多数を占めるホワイトカラー企業と、技術系従業員が中心のメーカー企業に区分して考察した。その結果、ホワイトカラー企業とメーカー企業では、事務系従業員と技術系従業員の構成比率が著しく異なるほか、業種ごとに女性従業員の比率や上級管理職への学歴別就位率に差異がある状況が観察できた。また貿易業は多数の学卒者を雇用して高学歴指向であるものの、上級管理職への昇格では学卒者と初等教育修了者の扱いはほとんど同等であり、そうした分析を踏まえて「戦前期企業は学歴に基づく強固な身分制社会」という従来の研究史の理解は些か画一的であり、戦前期の企業社会は多様性に富んでおり、その実態解明にはさらに分析を蓄積する必要があるという結論を得た。

キーワード 学歴社会、従業員学歴調査報告、高等教育、シグナリング理論

1 本稿の課題

本稿の主要な目的は、戦前期の民間企業や官営工場における従業員の学歴分布を俯瞰的に観察することである。学歴は、企業や官庁に就労する従業員の賃金やキャリア・パスに大きな影響を与える要因であり、実態的分析に加えて、理論面からも人的資源論や制度論的アプローチ、シグナリング理論や Employer Learning など経済学や経営学だけでなく社会教育学を含めて複合的な領域で研究が進められている¹⁾。そのうち戦前期日本の企業社会に関しては「学歴に基づく強固な身分制社会であった」という見方が一般的であり、それが全産業分野に共通すると思われる。これは主に鉱工業系のメーカー企業における職工の分析から導き出された理解であるが、貿易商社の兼松や三井物産を対象にした最近の考察では学歴格差

が希薄な賃金構造が観察されており、従来の理解とは真っ向から対立する企業像が提示されている。²⁾企業の学歴評価の実態、即ち企業は従業員の学歴をどのように評価し、またそれに基づいて従業員をどのように処遇していたのかを確認する必要がある、その第一歩として本稿は『従業員学歴調査報告』に依拠し、企業や官営工場における学歴別の従業員数や職位の分布実態を把握したい。

2 『従業員学歴調査報告』の記載形態について

2.1 『従業員学歴調査報告』の記載形式

本稿は上記の問題意識を踏まえて、昭和5(1930)年に文部省実業学務局調査室が作成した『従業員学歴調査報告』を分析する。これは全産業分野にわたって業種単位に従業員の学歴・職位・性別の人数をまとめた統計資料で、民間企業を対象にした『会社工場従業員学歴調査報告』³⁾と、官営工場(史料の表記は「官業」で通信局や鉄道局は工場とは言いがたいが、本稿では便宜的に官営工場と総称する)の『官業従業員学歴調査報告』の2種類があり、両書の記載様式は同一で両方を合わせてワンセットになっている。⁴⁾それらは文部省が全国の企業に調査票を配布したアンケート調査を集計したものであり、その背景には当該期が昭和初年の大恐慌期で、学卒者の就職率が5割まで低下するなど若年者の就職難が深刻化した社会情勢があったと言われる。本史料は以前から様々な研究で利用されているものの通常は傍証程度に留まり、⁵⁾包括的な検討は管見の限りでは見当たらない。

まずは『従業員学歴調査報告』の概要を述べておきたい。同史料は各業種で従業員を、事務系従業員(「主トシテ事務方面ノ業務ニ当ル者」)と技術系従業員(「主トシテ技術方面ノ業務ニ当ル者」)に区分しており、どちらが従業員総数の多数を占めているかという観点から、本稿では事務系従業員が技術系従業員より多人数の業種をホワイトカラー企業[8業種163社]⁶⁾、技術系従業員のほうが多い業種をメーカー企業[9業種396工場]に大別した(ただし鉄道輸送業のように両者の人数が拮抗する業種もある)。

『従業員学歴調査報告』は職位・学歴・性別ごとに各業種の従業員を集計しており、民間企業の職位は下記の通りである。

職位(事務系従業員): 部長以上, 課長, 主任, 社員, 其他

× (技術系従業員): 技師以上, 技手, 職長, 職工, 其他

「部長以上」「技師以上」が上級管理職, 「課長」「主任」「技手」「職長」が中間管理職, 「社員」「職工」は従業員の中核であり, 「其他」は正社員に昇格前の新入社員や倉庫業務等に携わる雑員と推測される。「技師以上」は特別工場・機械器具工場・鉱業・雑工業・紡織工業は「部長数過小ナルハ技術員ガ工場長トシテ部長事務ヲ施行スルモノ多キニ由ル」と工場長を務めているので部長数が過小だと注記しており, 製造過程を担当する技術者だけではなく

工場の管理運営責任者も含まれる。ただし調査対象は、あくまで「従業員」「使用人」であり、部長以上と言っても取締役などの経営者は除外されている。

官営工場の職位は、事務系・技術系共におおむね次のようになっている。

職位：高等官、判任官、雇員、傭人

これは職位というよりも、むしろ身分上の区分であり、そうした官僚制度と民間企業の職位の直接的な照応は適切ではないが、あえて試みるならば「高等官」が上級管理職、「判任官」が中間管理職、そして後出の表5-Cで見るように人数的に大部分を占める「雇員」「傭人」が社員（職工）に相当する。傭人は雑員であった可能性も否定ではないが、その内実は史料の限界から明確でない。

次に学歴の種類を説明する。従業員の学歴は、学卒者（高等教育修了者）・中等教育修了者・初等教育修了者に大別されるものの、第二次世界大戦以前の学校制度は複雑であり、とりあえず本稿では下記のカテゴリーを適用した。

学卒者：大学、専門学校及び大学専門部

中等教育修了者：中等学校、実業学校、高等女学校、実業補習学校

初等教育修了者：高等小学校、尋常小学校（未修了者も含む）

大学は法学部・経済学部・工学部・農学部など、専門学校は工業専門学校・農業専門学校・商業専門学校・水産専門学校などで、大学と専門学校は官立と私立には分けられておらず、また「高等学校又は大学予科卒業生」という範疇も存在するが、該当者は僅少なので一括して学卒者に含めた。

中等教育は中等学校以外に、商業学校・商船学校といった実業学校、そして高等女学校である。明治期に小学校の一類型であった実業補習学校は、大正9（1920）年の実業学校令や実業補習学校規定の改正で「実業補習学校ハ小学校ノ教科ヲ卒へ、職業ニ従事スル者ニ対シテ職業ニ関スル知識技能ヲ授クルト共ニ国民生活ニ須要ナル教育ヲナス」とあるほか、修業年数は前期（2年）と後期（2～3年）に規定されたので中等教育機関に含めている。

初等教育は高等小学校と尋常小学校であるが、就職後のキャリア・パスや賃金で高等小学校出身者は中等教育修了者と同等の待遇を受けたという報告もあり、初等教育と中等教育の境界線は若干ながら曖昧である。⁷⁾

最後に諸表を検討する前に『従業員学歴調査報告』の史料的限界として2つの問題点を挙げておきたい。まず第1点は調査対象の偏りと不備である。調査対象は基本的に大企業であり、中小～零細企業は捨象されて日本全体の就業構造を反映しているかどうかは疑問が残る。また本史料は、文部省が全国各地の企業や工場に宛てたアンケート調査で回答に強制力はなく、雑工業では101工場に照会したものの、回答したのは46工場にすぎない（うち1工場は回答不備）。被調査側がアンケートの趣旨を十分に汲んでいないケースもあり、諸表で見る

ように海運業は学卒者の割合が著しく高いが、これは「本集計ノ内、技術方面ノ職工及其他ノ空欄ナルハ下級船員ヲ報告セザル会社アルヲ以テ除外セルガタメナリ」とアンケートの回答の不備によるものであった。そのため本稿の諸表では海運業は参考程度の扱いで合計値からは除外している。第2点は企業や官営工場はそれぞれ独自の内部機構を持っていたにもかかわらず、『従業員学歴調査報告』はそれらを統一的かつ簡素なカテゴリーで分類している点である。とりわけ職位の区分で顕著であり、例えば八幡製鉄所の内部文書を分析した先行研究では、八幡製鉄所の職位は長官から臨時及試験職工まで30余に区分され、そこで「傭人」は守衛・図工・検査手等を意味したが⁸⁾、『従業員学歴調査報告』は八幡製鉄所の技術系従業員は高等官92人・判任官234人・雇員2,697人に続いて傭人は16,251人と記載し、その人数の多さから傭人に職工を含んでいると推測しなければならない。『従業員学歴調査報告』は八幡製鉄所の職位を「高等官－判任官－雇員－傭人」の4種類しか設定していないので、そのように分類せざるを得なかったと考えられる。専売局は「高等官－判任官－職長－職工」、内閣印刷局・造幣局は「高等官－判任官－雇員－傭人」、陸海軍工廠は「高等官－判任官－雇員」⁹⁾、そして郵政事業を管轄する通信局は「高等官－判任官－雇員」とさらに簡素である。企業や官業の内部機構は一様ではなく、それらを過度に簡素な区分で分類した集計値には議論の余地があり、細部の厳密さは余り期待できない。

このように『従業員学歴調査報告』は極めて重要かつ貴重な情報を提供する史料で、概数の把握や全体的状況の理解には有用であるものの、同時に史料的限界や問題点も内包しており、それらを念頭に置きながら分析を進める。

2.2 人員構成と資本金の概要

最初に基本的な人数を概観する。『従業員学歴調査報告』が掲載する約71万人のうち、ホワイトカラー企業の従業員は約8万人で全数の1割、メーカー企業は約46万人で7割、官営工場は約17万人で2割である。ホワイトカラー企業の従業員の9割は事務系従業員であり、メーカー企業の従業員の9割と官営工場の6割は技術系従業員で、職工が約49万人で全数の7割を占める。学歴別では学卒者31,683人（全数の4.5%）、中等教育修了者94,969人（13.4%）、初等教育修了者は582,086人（82.1%）で合計708,738人という構成である。

次に個々の業種を見るが、史料の表記だけでは業種によっては、どのような企業が所属しているのか分かりづらく、特にメーカー企業は判然としないので具体的な社名をいくつか紹介したい。「特別工場」は東京瓦斯・北海道製綱・日本製鋼所輪西工場・大阪瓦斯舎密工場・神戸市電気局湊川発電所など主に電気ガスの工場である。「機械器具工場」は芝浦製作所・日立製作所日立工場・三菱造船彦島造船所・日本光学工業など重工業の工場である。「雑工場」は軽工業で、日本陶器・大塚商店製靴工場・東京帽子・日本鉛筆製造・つちや足袋合名

会社・東海電線・山岸製材・水本薬業所・鈴木バイオリンなどである。

表1はホワイトカラー企業・メーカー企業・官営工場の業種別従業員数と資本金の概要である（『従業員学歴調査報告』は個々の企業の資本金や所在地は掲載するが、個別企業の従業員数は不明である）。本表の各業種の配列は、おおむね史料の掲載順に従った。日本の就業者総数2,961万人を集計した昭和5年の国勢調査では「会社及び銀行員」は約101万人（これは事務及び技術職員と専門職員の合計数であり、職工などの俸給労働者も含む）であったから、約71万人⁹⁾を掲載する『従業員学歴調査報告』はその相当部分をカバーしていると理解される。

表1の「企業数」は会社及び工場数であり、業種名に「～工場」とあるのは、企業そのものではなく「株式会社川崎造船所葺合工場」「三菱製紙株式会社高砂工場」などの個々の工場を指す。官営工場は、陸海軍工廠は陸軍造兵廠・横須賀海軍工廠・佐世保海軍工廠、通信局は簡易保険局や熊本・名古屋・大阪・仙台・広島各通信局、鉄道局は大阪鉄道局・門司鉄道局・札幌鉄道局・東京鉄道局大宮工場といった具合である。

このうち卸売業（史料の表記は「売買業」であるが、本稿では今日通常に使用されている「卸売業」と呼称する）は三井物産・（甲）・（乙）に分けられている。三井物産について補足しておく、『従業員学歴調査報告』は卸売業のページに「資本金一億円以上ノモノ一社」と題された表が参考に添付され、そこには「三井物産」と明記されていない。しかし三井物産に比肩する大商社として想起される三菱商事は、昭和5年の資本金は1,500万円で従業員数は約2,300人に留まり¹⁰⁾、また一時は三井物産を越えたと評された鈴木商店は昭和2年に倒産している。昭和5年に1億円の資本金を持ち、従業員数が3千人を超える卸売業の企業は三井物産だけなので、本稿では同社と断定した。

卸売業の（甲）は職制に部長がある企業、（乙）は部長がなく課長が最上級の管理職の企業である。百貨店も「機構上、部長級ノ者ハ重役ヲ以テ之ニ任ズルモノ、如ク、使用人トシテ特ニ報告セザルモノ多数ニ付、之ヲ除外シ課長級以下ヲ集計セリ」と課長が最上位の職位になっている。兼松も部長は重役が兼任する卸売業（乙）に分類されている（ただし正確には兼松の職制に課長はなく、従業員の最上級の職位は部長代理であった）。メーカー企業は工場規模から、鉱業と紡織工業は従業員が千人以上の工場を（甲）、千人以下を（乙）に区分し、化学工業は従業員400人、飲食物工場は200人が分岐点になっている。

次に資本金は企業ごとに記載されている。工場は「資本金ハ主トシテ会社ノ払込資本金ヲ挙グ」とあり、工場が属する企業の資本金である。業種ごとに大小の差が著しく、とりわけ印刷工場の19工場は資本金200万円以上が6工場、30万円以下が8工場、平均値と中央値の乖離が目立つ。最小は雑工業の細沼株式会社（東京府）池袋工場の5万8千円、最大は特別工場の大同電力株式会社（大阪市）の1億3千万円である。ホワイトカラー企業の最大は

表 1 企業・官営工場の概要 単位：従業員数は人，資本金は千円

業種		企業数	従業員数 (平均数)	資本金 (平均値/中央値)
ホワイトカラー企業	百貨店	11	17,579 (1,598)	37,000 (4,111/ 3,000)
	信託業	8	864 (108)	70,750 (8,844/ 7,500)
	卸売業 三井物産	1	3,551 (3,551)	100,000 (100,000/100,000)
	卸売業 (甲)	13	2,217 (171)	48,190 (3,707/ 3,000)
	卸売業 (乙)	21	3,866 (184)	65,700 (3,129/ 2,500)
	銀行	48	32,690 (681)	814,496 (16,968/ 7,942)
	倉庫業	9	1,090 (121)	41,655 (4,628/ 3,000)
	不動産業	12	372 (31)	123,720 (10,310/ 6,110)
	新聞社	7	4,622 (660)	23,710 (4,742/ 5,250)
	保険会社	33	10,927 (331)	93,790 (2,842/ 1,300)
合計		163	77,778 (477)	—
メーカー企業	特別工場	11	10,363 (942)	280,162 (46,694/ 19,383)
	鉄道輸送業	42	21,455 (511)	358,823 (8,751/ 5,050)
	機械器具工場	59	90,394 (1,532)	772,764 (13,098/ 8,500)
	飲食物工場 (甲)	19	8,235 (433)	331,293 (19,487/ 13,800)
	飲食物工場 (乙)	17	2,927 (172)	115,892 (8,915/ 2,000)
	印刷工場	19	7,379 (388)	21,547 (1,436/ 211)
	鋳業 (甲)	24	106,832 (4,451)	669,875 (27,911/ 17,500)
	鋳業 (乙)	15	10,873 (725)	434,410 (28,961/ 22,500)
	化学工業 (甲)	23	24,923 (1,084)	382,042 (11,610/ 8,522)
	化学工業 (乙)	47	14,518 (309)	772,546 (17,966/ 4,250)
	雑工業	45	18,543 (412)	86,876 (2,413/ 687)
	紡織工業 (甲)	53	125,444 (2,367)	873,862 (16,488/ 10,500)
	紡織工業 (乙)	22	17,152 (780)	279,130 (12,688/ 5,000)
	海運業	16	7,602 (475)	182,101 (11,381/ 2,750)
合計		396	459,038 (1,159)	—
官営工場	専売局	12	18,650 (1,554)	—
	逓信局	6	12,288 (2,048)	—
	印刷局・造幣局	2	4,638 (2,319)	—
	陸海軍工廠	3	20,706 (6,902)	—
	鉄道局	4	95,084 (23,771)	—
	八幡製鉄所	1	20,556 (20,556)	—
	合計		28	171,922 (6,140)
総計		587	708,738 (1,207)	—

- ・史料的不備が大きい海運業は参考として掲載し，合算値には含めていない。
- ・資本金の平均値や中央値は，資本金額を記載しない企業を除いて算出している。

三井物産の1億円であり、銀行業は安田銀行9200万円、日本勧業銀行7500万円、三井銀行6000万円と三井物産に及ばない。ただし少なからざる企業で資本金は記載されておらず、雑工場は45社中9社、特別工場は11社中4社が不明であり、そのため資本金の総額は本表では集計しなかった。従業員数は、平均従業員数31人の不動産業（史料では「土地会社」と表記され、鴻池合名会社・安治川土地株式会社・東京建物株式会社・渡辺同族株式会社などが属する）から鉱業（甲）の4,451人まで資本金と同様に業種によって乖離が著しい。

3 各業種の学歴分布について

3.1 学歴と女性の分布

ここでは従業員の学歴分布を観察すべく、まずは表2で事務系従業員と技術系従業員に分けて全体像を提示したのち、従業員の学歴を表3と表4で検討する。

表2は従業員を事務系と技術系に区分し、その構成比率の高低に従って各業種を配置した。ホワイトカラー企業の従業員総数77,778人のうち事務系従業員は74,970人で、信託業・百貨店・保険会社は全員が事務系で技術系従業員は記載されていない。百貨店は「技術ニ属スルモノハ僅ニ裁縫等ニシテ、其ノ数ヲ挙ゲタルモノ極メテ少数ニシテ、全体ノ集計上意味ヲ成サルニヨリ之ヲ除外セリ」と技術系従業員は極く少数あるいは従業員として認識されておらず、銀行も技術系従業員は僅少なので記載しなかったと述べる。新聞社は技術系従業員2,043人のうち職工が1,725人であり、これは新聞の印刷工場ではないかと思われる。三井物産の技術系従業員335人は高等商船学校と商船学校の卒業者で船舶部門の従業員である。メーカー企業は鉄道輸送業を除けば、技術系従業員が9割近くかそれ以上を占めており、明確にホワイトカラー企業とメーカー企業に分離している。官営工場も通信局と鉄道局以外は技術系従業員が約9割に達する。

さらに各業種の内実を詳しく見よう。表3は事務系従業員、表4は技術系従業員の学歴分布であり、併せて従業員数に占める女性従業員の割合を「女性率」で記載した。表3は各業種を学卒者率（従業員に占める学卒者の比率）の多寡で配列し、表4は初等教育率に従って配列した。

まず事務系従業員をまとめた表3で各業種の学卒者率に着目すると、三井物産が54.1%と最高値であり、信託業の53.1%もほぼ同等の数値で、従業員の過半を学卒者が占める高学歴の職場になっている。その対極の百貨店は初等教育率が卸売業（甲・乙）と並んで6割を超えるが、卸売業（甲・乙）の学卒者率が約15%であるのに対し、百貨店の学卒者率は6.0%にすぎない。

信託業の学卒者率と百貨店の初等教育者率を敷衍しておこう。同じ金融業に属する銀行の学卒者率が20.6%、保険会社が32.3%に留まる傍らで、信託業が53.1%と高いのは業種自体

表2 業種別の従業員構成 単位：人（％）

	業種	従業員数	事務系従業員	技術系従業員
ホワイトカラー企業	信託業	864	864 (100.0)	0 (0)
	百貨店	17,579	17,579 (100.0)	0 (0)
	保険会社	10,927	10,927 (100.0)	0 (0)
	銀行	32,690	32,627 (99.8)	63 (0.2)
	倉庫業	1,090	1,064 (97.6)	26 (2.4)
	卸売業 (乙)	3,866	3,747 (96.9)	119 (3.1)
	卸売業 (甲)	2,217	2,103 (94.9)	114 (5.1)
	卸売業 三井物産	3,551	3,216 (90.6)	335 (9.4)
	不動産業	372	264 (71.0)	108 (29.0)
	新聞社	4,622	2,579 (55.8)	2,043 (44.2)
	合計	77,778	74,970 (96.4)	2,808 (3.6)
メーカー企業	鉄道輸送業	21,455	10,631 (49.6)	10,824 (50.4)
	特別工場	10,363	1,516 (14.6)	8,847 (85.4)
	飲食物工場 (乙)	2,927	427 (14.6)	2,500 (85.4)
	飲食物工場 (甲)	8,235	995 (12.1)	7,240 (87.9)
	印刷工場	7,379	702 (9.5)	6,677 (90.5)
	化学工業 (乙)	14,518	1,218 (8.4)	13,300 (91.6)
	化学工業 (甲)	24,923	2,065 (8.3)	22,858 (91.7)
	鋳業 (乙)	10,873	809 (7.4)	10,064 (92.6)
	雑工業	18,543	1,353 (7.3)	17,190 (92.7)
	機械器具工場	90,394	6,525 (7.2)	83,869 (92.8)
	紡織工業 (乙)	17,152	626 (3.6)	16,526 (96.4)
	鋳業 (甲)	106,832	3,790 (3.5)	103,042 (96.5)
	紡織工業 (甲)	125,444	3,742 (3.0)	121,702 (97.0)
	海運業	7,602	3,590 (47.2)	4,012 (52.8)
	合計	459,038	34,399 (7.5)	424,639 (92.5)
官営工場	逓信局	12,288	9,195 (74.8)	3,093 (25.2)
	鉄道局	95,084	49,954 (52.5)	45,130 (47.5)
	専売局	18,650	2,325 (12.5)	16,325 (87.5)
	陸海軍工廠	20,706	1,989 (9.6)	18,717 (90.4)
	印刷局・造幣局	4,638	369 (8.0)	4,269 (92.0)
	八幡製鉄所	20,556	1,171 (5.7)	19,385 (94.3)
		合計	171,922	65,003 (37.8)
	総計	708,738	174,372 (24.6)	534,366 (75.4)

・史料の不備が大きい海運業は参考として掲載し、合算値には含めていない。

表3 事務系従業員の学歴分布

単位：人（％）

業種		従業員数	学卒者	中等教育	初等教育	女性率
ホワイトカラー企業	卸売業 三井物産	3,216	1,740 (54.1)	1,077 (33.5)	399 (12.4)	9.4
	信託業	864	459 (53.1)	235 (27.2)	170 (19.7)	10.1
	不動産業	264	107 (40.5)	94 (35.6)	63 (23.9)	5.3
	新聞社	2,579	969 (37.6)	967 (37.5)	643 (24.9)	1.6
	保険会社	10,927	3,529 (32.3)	5,018 (45.9)	2,380 (21.8)	15.0
	倉庫業	1,064	319 (30.0)	390 (36.6)	355 (33.4)	4.4
	銀行	32,627	6,720 (20.6)	14,224 (43.6)	11,683 (35.8)	7.5
	卸売業 (甲)	2,103	310 (14.8)	396 (18.8)	1,397 (66.4)	10.3
	卸売業 (乙)	3,747	549 (14.7)	870 (23.2)	2,328 (62.1)	7.9
	百貨店	17,579	1,060 (6.0)	5,769 (32.8)	10,750 (61.2)	42.0
合計	74,970	15,762 (21.0)	29,040 (38.8)	30,168 (40.2)	16.6	
メーカー企業	特別工場	1,516	440 (29.0)	674 (44.5)	402 (26.5)	7.2
	印刷工場	702	154 (21.9)	224 (31.9)	324 (46.2)	11.0
	化学工業 (甲)	2,065	422 (20.4)	686 (33.2)	957 (46.4)	5.2
	機械器具工場	6,525	1,320 (20.2)	2,950 (45.2)	2,255 (34.6)	12.3
	化学工業 (乙)	1,218	222 (18.2)	446 (36.6)	550 (45.2)	7.9
	飲食物工場 (甲)	995	143 (14.4)	498 (50.0)	354 (35.6)	10.4
	鋳業 (甲)	3,790	512 (13.5)	1,242 (32.8)	2,036 (53.7)	8.8
	雑工業	1,353	183 (13.5)	580 (42.9)	590 (43.6)	9.8
	紡織工業 (甲)	3,742	464 (12.4)	1,609 (43.0)	1,669 (44.6)	25.9
	鋳業 (乙)	809	87 (10.8)	271 (33.5)	451 (55.7)	13.0
	飲食物工場 (乙)	427	44 (10.3)	135 (31.6)	248 (58.1)	9.6
	紡織工業 (乙)	626	64 (10.2)	233 (37.2)	329 (52.6)	24.1
	鉄道輸送業	10,631	678 (6.4)	1,778 (16.7)	8,175 (76.9)	6.3
	海運業	3,590	1,534 (42.7)	1,307 (36.4)	749 (20.9)	2.1
合計	34,399	4,733 (13.8)	11,326 (32.9)	18,340 (53.3)	10.7	
官営工場	印刷局・造幣局	369	56 (15.2)	129 (34.9)	184 (49.9)	8.9
	八幡製鉄所	1,171	143 (12.2)	351 (30.0)	677 (57.8)	8.4
	逓信局	9,195	809 (8.8)	4,493 (48.9)	3,893 (42.3)	21.7
	専売局	2,325	126 (5.4)	1,204 (51.8)	995 (42.8)	4.0
	鉄道局	49,954	890 (1.8)	7,616 (15.2)	41,448 (83.0)	7.1
	陸海軍工廠	1,989	32 (1.6)	425 (21.4)	1,532 (77.0)	5.0
	合計	65,003	2,056 (3.1)	14,218 (21.9)	48,729 (75.0)	9.0
総計	174,372	22,551 (12.9)	54,584 (31.3)	97,237 (55.8)	12.6	

- ・女性従業員は従業員数に含む。「女性率」は従業員数に占める女性従業員の割合である。
- ・史料的不備が大きい海運業は参考として掲載し、合算値には含めていない。

表4 技術系従業員の学歴分布

単位：人（％）

業種		従業員数	学卒者	中等教育	初等教育	女性率
ホワイトカラー企業	新聞社	2,043	42 (2.1)	218 (10.6)	1,783 (87.3)	7.8
	卸売業 (甲)	114	23 (20.2)	16 (14.0)	75 (65.8)	0.9
	卸売業 (乙)	119	24 (20.2)	19 (16.0)	76 (63.8)	0.8
	不動産業	108	18 (16.7)	27 (25.0)	63 (58.3)	3.7
	倉庫業	26	3 (11.5)	12 (46.2)	11 (42.3)	0.0
	銀行	63	21 (33.3)	39 (61.9)	3 (4.8)	0.0
	卸売業 三井物産	335	176 (52.5)	159 (47.5)	0	0.0
	信託業	0	—	—	—	0.0
	百貨店	0	—	—	—	0.0
	保険会社	0	—	—	—	0.0
合計		2,808	307 (10.9)	490 (17.5)	2,011 (71.6)	5.9
メーカー企業	紡織工業 (甲)	121,702	536 (0.4)	2,615 (2.2)	118,551 (97.4)	76.6
	紡織工業 (乙)	16,526	70 (0.4)	373 (2.3)	16,083 (97.3)	72.5
	鋳業 (甲)	103,042	1,032 (1.0)	3,094 (3.0)	98,916 (96.0)	12.4
	雑工業	17,190	75 (0.4)	697 (4.1)	16,418 (95.5)	44.3
	鋳業 (乙)	10,064	159 (1.6)	363 (3.6)	9,542 (94.8)	10.5
	飲食物工場 (甲)	7,240	134 (1.8)	304 (4.2)	6,802 (94.0)	16.0
	飲食物工場 (乙)	2,500	36 (1.5)	146 (5.8)	2,318 (92.7)	46.3
	印刷工場	6,677	84 (1.3)	433 (6.5)	6,160 (92.2)	13.4
	化学工場 (乙)	13,300	294 (2.2)	798 (6.0)	12,208 (91.8)	15.2
	化学工場 (甲)	22,858	621 (2.7)	1,434 (6.3)	20,803 (91.0)	14.3
	特別工場	8,847	368 (4.1)	1,076 (12.2)	7,403 (83.7)	0.9
	機械器具工場	83,869	2,577 (3.0)	12,645 (15.1)	68,647 (81.9)	6.8
	鉄道輸送業	10,824	407 (3.8)	2,207 (20.4)	8,210 (75.8)	1.6
	海運業	4,012	2,103 (52.4)	1,180 (29.4)	729 (18.2)	0.0
合計		424,639	6,393 (1.5)	26,185 (6.2)	392,061 (92.3)	33.2
官営工場	専売局	16,325	116 (0.7)	928 (5.7)	15,281 (93.6)	67.8
	鉄道局	45,130	1,014 (2.2)	3,649 (8.1)	40,467 (89.7)	1.7
	八幡製鉄所	19,385	335 (1.7)	1,809 (9.3)	17,241 (89.0)	2.2
	印刷局・造幣局	4,269	125 (2.9)	426 (10.0)	3,718 (87.1)	42.7
	陸海軍工廠	18,717	152 (0.8)	5,545 (29.6)	13,020 (69.6)	2.0
	通信局	3,093	690 (22.3)	1,353 (43.7)	1,050 (34.0)	0.7
	合計		106,919	2,432 (2.3)	13,710 (12.8)	90,777 (84.9)
総計		534,366	9,132 (1.7)	40,385 (7.6)	484,849 (90.7)	29.1

- ・女性従業員は従業員数に含む。「女性率」は従業員数に占める女性従業員の割合である。
- ・史的な不備が大きい海運業は参考として掲載し、合算値には含めていない。

の創業時期に起因している。即ち、銀行や保険会社の大部分が明治期に創業し、高等教育の普及以前に入社した、高齢で非学卒者の従業員が社内に多数滞留していたのと異なり、信託会社の営業を認めた信託業法は大正11（1922）年に公布され、日本最初の信託会社として設立された三井信託株式会社ですら、その創業は大正13（1924）年3月である。同社は母体の三井銀行などから相応の人員を得て開業したと推測されるが、その際には高齢の非学卒者は大量には受け入れず、また第一次大戦以降に急増した新卒の学卒者を積極的に採用した結果、高い学卒者率が実現したと思われる。

百貨店の61.2%という初等教育者率の高さは、42.0%という女性率と密接に関係している。女性従業員の合計は7,388人（そのうち初等教育が4,480人）であり、それらは販売接客の所謂「デパートガール」であった。百貨店の初等教育率の高さは卸売業（三井物産は除く）と双璧をなすが、卸売業の女性率は9.0%と低い（三井物産・甲・乙の3者で女性従業員は合計814人である）。おそらく百貨店の顧客は個人客が中心であったのに対し、卸売業は男性が執務する問屋相手と販売先が異なっており、それが両者の女性率に作用したと推測される。また百貨店も卸売業も従業員の大部分は接客販売が主務であり、そこでは顧客への愛想の良さや粘り強さといった性格的要素が重要で、高学歴の必要性は乏しかったのではない¹¹⁾。

次に表4で技術系従業員の学歴構成や女性率を見よう。ホワイトカラー企業とメーカー企業の境界線上に位置する鉄道輸送業を除いて、おしなべて初等教育率が非常に高く、メーカー企業全体の初等教育率は約9割に達する。しかし女性率には業種による差異が激しく、小規模の飲食物工場（乙）は46.3%、雑工業は44.3%、紡織工業は（甲・乙）共に7割を超えて専ら軽工業が女工の雇用の場になっている。紡織工業は初等教育修了者134,634人のうち女性は104,387人であり、職工（女工）が103,642人を占める。女性率の偏差は官営工場で一層大きく、煙草工場で働く女工を抱える専売局が67.8%、印刷局及び造幣局が42.7%に対して、陸海軍工廠・鉄道局・八幡製鉄所などの女性率は1%程度で、多数の女工を雇用する業種と少数の業種に二極分解している。

ホワイトカラー企業の技術系従業員は、三井物産は船舶部門の勤務者であり、その他の卸売業では兼松は兼松羊毛研究所という羊毛紡織会社、丸紅や高島屋飯田は繊維工場を持っており、卸売業の技術系従業員はそうした関連工場の勤務者と考えられる。また前述のように百貨店や銀行の技術系従業員は僅少で『従業員学歴調査報告』は集計していない。当然ながら、ホワイトカラー企業では紡織工業や専売局のように多数の女工を雇用する企業はなく、女性従業員は百貨店では販売接客、その他は記帳補助やタイピストといった事務補佐員、あるいは電話交換手たちであった¹²⁾。

以上、ホワイトカラー企業・メーカー企業・官営工場の従業員構成を、学歴分布や女性率に着目して概観した。総じて事務系従業員の学歴は、技術系従業員に比較すれば分散してい

るのに対し、技術系従業員は初等教育（その大部分は職工である）に偏在し、また業種によって女性率は極めて大きなバラツキが見られる状況が確認できた。

3.2 上級管理職の占有状況

次に各業種における学歴と職位の関係、とりわけ上級管理職の占有状況を観察する。事務系従業員の職位は部長以上・課長・主任・社員・其他、技術系従業員は技師以上・技手・職長・職工・其他で構成されており、このうち今日の一般的な“社員”が社員・職工であり、課長・主任や技手・職長が中間管理職、部長以上と技師以上が上級管理職に相当する。官営工場官は高等官・判任官・雇員・傭人という区分で、これは職位ではなく身分表示と解釈すべきであるが、史料的限界からその細分化は困難である。本稿では民間との対比のために、とりあえず高等官を上級管理職と見なして考察を進めたい。

まず全体的な学歴と職位の分布を確認すべく、上記の職位区分に従って学歴別の人数と比率を表5に集計した。ただし紙幅の都合から表5と表6ではホワイトカラー企業の事務系従業員、メーカー企業の技術系従業員、官営工場の技術系従業員に限定している。ホワイトカ

表5-A ホワイトカラー企業の事務系従業員 単位：人（％）

学歴	部長	課長	主任	社員	其他
学卒者	300 (69.6)	954 (45.7)	1,873 (54.6)	10,795 (26.7)	231 (3.2)
中等教育	88 (20.4)	639 (30.6)	876 (25.5)	18,560 (46.0)	2,238 (30.7)
初等教育	43 (10.0)	495 (23.7)	681 (19.9)	11,043 (27.3)	4,828 (66.1)
合計	431 (100)	2,088 (100)	3,430 (100)	40,398 (100)	7,297 (100)

・総計は53,644人で、部長職がない卸売業（乙）と百貨店を除いた。

表5-B メーカー企業の技術系従業員 単位：人（％）

学歴	技師以上	技手	職長	職工	其他
学卒者	2,696 (62.3)	3,226 (24.6)	159 (1.1)	281 (0.1)	31 (3.8)
中等教育	1,262 (29.2)	6,232 (47.5)	3,059 (20.6)	15,392 (3.9)	240 (29.3)
初等教育	366 (8.5)	3,656 (27.9)	11,652 (78.3)	375,840 (96.0)	547 (66.9)
合計	4,324 (100)	13,114 (100)	14,870 (100)	391,513 (100)	818 (100)

・総計は424,639人で、史料に不備が大きい海運業を除いた。

表5-C 官営工場の技術系従業員 単位：人（％）

学歴	高等官	判任官	雇員	傭人
学卒者	448 (90.5)	1,472 (17.4)	482 (1.3)	30 (0.1)
中等教育	30 (6.1)	1,697 (20.0)	8,971 (24.7)	3,012 (4.9)
初等教育	17 (3.4)	5,307 (62.6)	26,937 (74.0)	58,516 (95.0)
合計	495 (100)	8,476 (100)	36,390 (100)	61,558 (100)

・人数の総計は106,919人である。

表6 上級管理職における学卒者の分布 単位：人（％）

	業種	従業員数	学卒者数	部長数	学卒部長数
ホワイトカラー企業	[事務系従業員]				
	卸売業 三井物産	3,216	1,740 (54.1)	37	27 (73.0)
	信託業	864	459 (53.1)	29	24 (82.8)
	不動産業	264	107 (40.5)	13	10 (76.9)
	新聞社	2,579	969 (37.6)	97	88 (90.7)
	保険会社	10,927	3,529 (32.3)	79	61 (77.2)
	倉庫業	1,064	319 (30.0)	23	13 (56.5)
	銀行	32,627	6,720 (20.6)	107	60 (56.1)
	卸売業 (甲)	2,103	310 (14.7)	46	17 (37.0)
	卸売業 (乙)	3,747	549 (14.7)	[150]	[41 (27.3)]
百貨店	17,579	1,060 (6.0)	[208]	[45 (21.6)]	
	合計	53,644	14,153 (26.4)	431	300 (69.6)
メーカー企業	[技術系従業員]				
	特別工場	8,847	368 (4.2)	147	103 (70.1)
	鉄道輸送業	10,824	407 (3.8)	165	104 (63.0)
	機械器具工場	83,869	2,577 (3.1)	2,151	1,244 (57.8)
	化学工業 (甲)	22,858	621 (2.7)	351	272 (77.5)
	化学工業 (乙)	13,300	294 (2.2)	163	116 (71.2)
	飲食物工場 (甲)	7,240	134 (1.9)	73	65 (89.0)
	鋳業 (乙)	10,064	159 (1.6)	154	73 (47.4)
	飲食物工場 (乙)	2,500	36 (1.4)	36	24 (66.7)
	印刷工場	6,677	84 (1.3)	46	17 (37.0)
	鋳業 (甲)	103,042	1,032 (1.0)	698	459 (65.8)
	紡織工業 (甲)	121,702	536 (0.4)	262	162 (61.8)
	雑工業	17,190	75 (0.4)	55	35 (63.6)
	紡織工業 (乙)	16,526	70 (0.4)	23	22 (95.7)
海運業	4,012	2,103 (52.4)	795	422 (53.1)	
	合計	424,639	6,393 (1.5)	4,324	2,696 (62.3)
官営工場	[技術系従業員]				
	通信局	3,093	690 (22.3)	98	89 (90.8)
	印刷局・造幣局	4,269	125 (2.9)	26	24 (92.3)
	鉄道局	45,130	1,014 (2.2)	186	165 (88.7)
	八幡製鉄所	19,385	335 (1.7)	92	83 (90.2)
	陸海軍工廠	18,717	152 (0.8)	58	55 (94.8)
	専売局	16,325	116 (0.7)	35	32 (91.4)
	合計	106,919	2,432 (2.3)	495	448 (90.5)

・本表では職制に部長がない卸売業 (乙) と百貨店、史料に不備が大きい海運業は合計に集計していない。

・「卸売業 (乙)」「百貨店」の「部長数」「学卒部長数」は課長の人数である。

・メーカー企業及び官営工場の「部長」は、正しくは「技師以上」「高等官」である。

・「学卒者数」のカッコは、従業員数に占める学卒者の比率である。

・「学卒部長数」は部長になっている学卒者の人数であり、カッコは部長数に占める学卒者の比率である

ラー企業の事務系従業員では、中間管理職というべき主任は3,430人のうち学卒者が1,873人（54.6%）に非学卒者が1,557人（中等教育修了者876人と初等教育修了者681人で45.4%）で拮抗し、課長は学卒者45.7%に非学卒者54.3%と逆転する。しかし上級管理職の部長は学卒者が69.6%を占めて、学卒者が優位である。同様にメーカー企業の技術系従業員も技手や職長は非学卒者が学卒者を上回るが、上級管理職の技師以上は学卒者が62.3%である。さらに¹³⁾学卒者の優位が際立つのが、官営工場の技術系従業員であり、身分の上昇につれて学卒者の比率は急激に上昇し、高等官は90.5%を学卒者が占める。逆に非学卒者は身分上昇と共に比率が低下し、初等教育者の高等官は3.4%にすぎない。

続いて学卒者に焦点を絞ったのが表6で、各業種を学卒者率の高さに従って配置した。表に記載した部長はホワイトカラー企業は「部長以上」、メーカー企業と官営工場の技術系従業員は「技師以上」「高等官」を指す。「学卒部長数」欄のカッコは部長などの上級管理職に占める学卒者の比率であり、具体例を挙げると、三井物産の事務系従業員3,216人中で学卒者は1,740人なので学卒者率は54.1%、同社の部長37人のうち学卒者は27人で学卒部長率は73.0%である。

ホワイトカラー企業の事務系従業員で最も学卒者率が高いのは三井物産で54.1%、ついで信託業53.1%、不動産業40.5%と続く。全体では学卒者14,153人で学卒者率は26.4%である。なお卸売業（乙）と百貨店は職制に部長がないので参考までに課長で代替したが、合計には集計していない。メーカー企業の技術系従業員を見ると、人数的に学卒者が多いのは機械器具工場、鉱業（甲）がそれに続くが、学卒者率では特別工場・鉄道輸送業・機械器具工場の順になっている。メーカー企業と官営工場の学卒者の人数はホワイトカラー企業を下回り、学卒者は稀少な存在であったことを示している。

業種によって学卒者と初等教育修了者の人数は甚だしく異なるので、単純な人数の計測だけでは上級管理職の占有実態は不明確になりかねない。そこで上級管理職（部長以上・技師以上・高等官）における学歴別の「就位率」を表7にまとめた。本表は学卒者と初等教育修了者を対比させており、例えば銀行の事務系従業員の就位率は、学卒者の合計6,720人のうち部長以上に就いている学卒者は60人なので0.89%、初等教育修了者の就位率は初等教育修了者の合計11,683人のうち部長は13人だから0.11%、両者の就位率の較差は8.1である。事務系従業員ではホワイトカラー企業の平均較差は8.5に対し、メーカー企業は27.3であり、さらに官営工場は107.0に拡大する。較差の高低はホワイトカラー企業（事務系）<メーカー企業（事務系）<官営工場（事務系）<ホワイトカラー企業（技術系）<メーカー企業（技術系）<官営工場（技術系）という順序になり、総じて事務系は技術系より較差が小さい。

さて問題は、較差の数値が意味する内容である。これは企業内部の昇進や昇格における学歴格差の指標、あるいは学歴の効用と解釈できるのではないか。即ち較差が小さいほど学歴

表7 上級管理職の就位率比較

単位：%

業種	事務系従業員			技術系従業員			
	学卒者	初等教育	較差	学卒者	初等教育	較差	
ホワイトカラー企業	卸売業 三井物産	1.55	1.00	1.6	100.0	0	—
	卸売業（甲）	5.48	1.22	4.5	47.83	1.33	36.0
	銀行	0.89	0.11	8.1	38.10	0	—
	信託業	5.23	0.59	8.9	0	0	—
	不動産業	9.35	1.59	5.9	33.33	0	—
	新聞社	9.08	0.62	14.6	11.90	0.17	70.0
	保険会社	1.73	0	—	0	0	—
	倉庫業	4.08	0.85	4.8	100.0	0	—
	卸売業（乙）	7.47	3.14	2.4	45.83	1.32	37.7
	百貨店	4.25	1.11	3.8	0	0	—
	(4.33)	(1.90)	(2.3)	0	0	—	
平均	2.12	0.25	8.5	73.85	0.25	295.4	
メーカー企業	機械器具工場	6.36	0	—	48.27	0.23	209.9
	鋳業（甲）	6.64	0.10	66.4	44.48	0.07	635.4
	鋳業（乙）	9.20	0.22	41.8	45.91	0.15	306.1
	飲食物工場（甲）	8.39	0.85	9.9	48.51	0.09	539.0
	飲食物工場（乙）	15.91	2.02	7.9	66.67	0.04	1666.8
	印刷工場	10.39	0.93	11.2	20.24	0.47	43.1
	化学工業（甲）	4.03	0.10	40.3	43.80	0.09	486.7
	化学工業（乙）	15.77	0.36	43.8	39.46	0.07	563.7
	雑工業	10.38	1.86	5.6	46.67	0.09	518.6
	特別工場	0.45	0.25	1.8	27.99	0.09	311.0
	鉄道運輸業	2.80	0.01	280.0	25.55	0.05	511.2
	紡織工業（甲）	4.96	0.60	8.3	30.22	0.03	1007.3
	紡織工業（乙）	12.50	0	—	31.43	0	—
平均	6.00	0.22	27.3	42.17	0.09	468.6	
官営工場	専売局	32.54	1.11	29.3	27.59	0.01	2759.0
	逓信局	5.69	0.15	37.9	12.90	0.10	129.0
	印刷局・造幣局	3.57	0	—	19.20	0.05	384.0
	陸海軍工廠	18.75	0.26	72.1	36.18	0.02	1809.0
	鉄道局	4.83	0.03	161.0	16.27	0.02	813.5
	八幡製鉄所	11.19	0.30	37.3	24.78	0.02	1239.0
	平均	7.49	0.07	107.0	18.42	0.02	921.0

- ・ホワイトカラー企業とメーカー企業の事務系従業員は「部長以上」、技術系従業員は「技師以上」、官営工場は「高等官」である。
- ・学卒者と初等教育修了者の就位率のいずれかがゼロの場合は較差は算出してない。
- ・職制に部長がない卸売業（乙）と百貨店は参考値として課長で代用し、また集計に不備が大きい海運業は除外した。また百貨店の下段カッコは女性従業員を除外し、男性従業員だけで算出した場合の数値である。

格差は希薄で、較差が大きくなるほど学歴格差は強い。例えばホワイトカラー企業の事務系従業員で較差が最大の新聞社は、学卒者率は37.6%でさほど高くないものの、部長97人のうち学卒者は88人（学卒者は合計969人なので学卒者の就位率は9.08%）、初等教育修了者の部長は4人（同643人で0.62%）で両者の部長就位率の較差は14.6になる。上級管理職に就いている初等教育修了者は少数に留まり、新聞社は初等教育修了者よりも高学歴者のほうが昇進しやすい職場であったと言える。その一方で、較差が1.6と全業種で最小の三井物産の学卒者率は54.1%で新聞社を遙かに上回るものの、学卒者の部長就位率は1.55%、初等教育修了者は1.00%で両者の上級管理職の就位率はほとんど変わらず、三井物産では正社員への登用後は有能と認められたらば初等教育修了者であっても上級管理職に抜擢したと解釈される。また百貨店はホワイトカラー企業の中で例外的に女性率が高いが、女性従業員は上級管理職から閉め出されており、そのため男性従業員だけで上級管理職の就位率を計出すると学卒者4.33、初等教育修了者1.90、較差2.3と卸売業と同水準になり、百貨店や卸売業などの物品販売業は共通して学歴較差が希薄だと言えそうである。

全業種で較差が2759.0と最大の専売局（技術系従業員）は、学卒者116人中の32人（27.59%）が高等官である反面、初等教育修了者の高等官は15,281人中1人（0.01%）だけで初等教育修了者の高等官は皆無に等しい。通信局も初等教育修了者の高等官は1人で例外的な存在であり、高等官への昇格は実質的に閉ざされていたと言ってよい。技術系従業員は、おしなべて学卒者の上級管理職の就位率は初等教育修了者より隔絶して高く、数学・物理学・語学など高等教育で習得した専門知識が就職後も有益であり、学識の効用の長期的な持続を表している。¹⁴⁾

これまで『従業員学歴調査報告』を扱った先行研究では、上級管理職に就いている初等教育や中等教育修了者の人数の多さを評価する見方があり、実際に表5で明らかにしたようにメーカー企業では「技師以上」で非学卒者が4割近く（うち初等教育修了者は1割）を占めて、長年の経験を通して知識と技能を身に付けた所謂「叩き上げ」の技術者の活躍が窺われる。しかし、そうした人数の側面とは別に就位率を見ると、技師以上の初等教育修了者の就位率は0.09%に留まり、上級管理職に昇進した初等教育修了者は千人のうち1人に及ばないという現実がある。すでに鉱工業系産業に関する諸研究が明らかにしたように、技術系従業員の世界には厳然とした学歴格差の厚い壁があり、初等教育修了者が上級管理職に到る道は限りなく遠く、上級管理職に就ける可能性は非常に小さかったのである。

4 結 語

本稿は昭和5（1930）年に文部省が作成した『従業員学歴調査報告』を通じて、企業や官営工場における従業員の学歴分布を観察した。その結論は、まず人員構成では新聞社や鉄道

輸送業など境界線上の業種（全従業員数の5%に満たない）を除くと、事務系従業員が約9割を占めるホワイトカラー企業と、技術系従業員が約9割に達するメーカー企業に鮮明に二分される様相に改めて驚かされる。表5に提示したように、ホワイトカラー企業で中核というべき社員の学歴は学卒者（26.7%）・中等教育修了者（46.0%）・初等教育修了者（27.3%）と比較的分散している一方で、メーカー企業では初等教育修了者の職工が9割以上と圧倒的である。ホワイトカラー企業の事務系職員における学卒者率は21.0%であるのに対し、メーカー企業の技術系従業員の学卒者率は1.5%にすぎない。第一次大戦期からは高等教育機関の増設で、労働市場に供給される新卒学卒者数が著しく増加したにもかかわらず、単純労働主体の労働集約型のメーカー企業では高等教育修了者の必要性はさほど高くなく、大量の学卒者を受容する欲求は小さく、そうした業種の特性がホワイトカラー企業とメーカー企業の学卒者率に違いを生じさせた原因であったと推測される。また女性率では百貨店以外に、メーカー企業や官営工場の技術系従業員のうち紡織工業・飲食物工場・雑工場・煙草製造に携わる専売局などの軽工業で女性率が高くなっており、逆に鉱業や化学工場・特別工場・陸海軍工廠といった重工業における女性率は低いことも注目される。

さらに表7によれば、上級管理職の学歴別の就労率ではホワイトカラー企業の事務系従業員の較差が平均8.5であるのに対し、官営工場の技術系従業員では平均921.0に達して隔絶した差異がある。ただし、ここでは事務系従業員の較差がホワイトカラー企業で8.5、メーカー企業で27.3、官営工場でも107.0に留まる一方で、技術系従業員の較差は極めて大きく、ホワイトカラー企業が351.7、メーカー企業が468.6、官営工場は921.0であり、事務系従業員と技術系従業員の差異が窺える。ホワイトカラー企業とメーカー企業の垣根を超えて、事務系従業員・技術系従業員という違いのほうに影響が大きいと言えよう。従来の「戦前期企業は学歴に基づく強固な身分制社会」という理解は、専ら職工を中心にした技術系従業員の分析に立脚してきたが、戦前期の企業社会は「職工の世界」と「事務職員の世界」に二分されており、人数の比率は小さくても事務系従業員の領域が異なる論理を持っていた可能性は十分に考慮されなければならない。

このように『従業員学歴調査報告』は戦前期の従業員の実像を伝える重要な史料であり、個々の企業の特性を計測する物差しとしては有益であるものの、基本的には昭和5年という一時点を切り取ったクロスセクション・データであり、当然ながら時系列変化は観察できず、厳密には「昇進」という動的過程もさだかでなく、有り体には昭和5年時点の従業員の在籍状況が判明するにすぎない。また信託業に代表されるように各業種や企業は、それぞれ独自の発達段階にあり、それを一律にある時点に固定して観察するのは適切さを欠く危険性がある。

このほか本稿冒頭で挙げた史料的限界には、従業員の属性情報の不足を追加しておきたい。

従業員の属性情報には賃金・職位・勤続年数・年齢・学歴・前職の履歴・性別・出身地・家族構成・身体的特徴などが挙げられるが、『従業員学歴調査報告』が提供する情報は学歴・職位・性別の3点に留まり、年齢や勤続年数は不明なので、例えば官営工場では学卒者が卒業早々に高等試験（いわゆる高文官試験）に合格して高等官に昇格する傍ら、非学卒者は高等試験ではなく、長い勤続年数や能力の査定によって定年間に温情的に高等官に詮衡任用されたケースも想定される。こうした場合は就位率は学歴の効用の検証に余り意味をなさず、さらに慎重な対処が必須である。

とりわけ個別的には、三井物産の特異性が目を惹く。その学卒者率は54.1%と全業種で最も高く、同時に上級管理職の就位率格差は最も小さい。換言すれば、採用人員を学歴で厳しく選抜して学卒者を大量に採用しながらも、入社後の昇進や賃金決定では学卒者や初等教育修了者といった学歴格差は極めて希薄であった。これは三井物産のみならず、貿易業の各社に共通する傾向であり、¹⁵⁾そして、それと対極的に学歴の長期的効用が見られる技術系従業員を考慮するならば、そうした業種ごとの差異はシグナリング理論や Employer Learning の観点から興味深い材料を提供している。三井物産をはじめとする貿易業各社の学歴分布やその意義については、改めて次稿で詳しく検討したい。

本稿は従業員の学歴分布という現象に関するラフな見取り図を提示したにすぎない。今後は、そうした現象の原因を解明すべく各企業の人事システムの検討に加えて、別角度からのアプローチでは学卒者と非学卒者の能力のタイプの違い、あるいは従業員だけでなく経営者を含めた学歴分布の考察も不可欠である。史料を渉猟しつつ分析結果を積み上げ、戦前期企業社会の全体像を構築することが課題になっている。

注

本稿は『戦前期三井物産の人事システムに対する総合的分析』研究会（代表：若林幸男）における発表を大幅に改変したものである。同研究会では若林幸男・秋谷紀男・市原博・菅山真次・大島久幸・木山実・山藤竜太郎の諸氏から有益な指摘をいただいたほか、中林真幸氏からも貴重な助言をたまわった。末尾ながら厚く御礼を申し上げます。

- 1) このうち社会教育学分野の研究成果には竹内洋、「学歴社会論再考——伝統的アプローチと制度論的アプローチ——」（『現代社会学研究』第7巻，1994年）のほか、参考文献に挙げた天野郁夫・竹内洋・伊藤彰浩の分析がある。
- 2) 兼松は藤村聡、「戦前期兼松の賃金構造——図像による概観の提示——」『国民経済雑誌』第206巻第6号，2012年。三井物産は若林幸男、「[全国大会報告要旨] 大手総合商社における学卒者採用の意義とその変遷」『経営史学』第46巻第4号，2012年を参照。
- 3) 本資料は間宏監修、『[日本労務管理史資料集第1期] 企業と学歴』（五山堂書店，1987年）として刊行されている。『官業従業員学歴調査報告』は東京大学教育学部図書室所蔵を使用した。
- 4) 昭和8（1933）年には文部省実業学務局は『産業従業員ノ研究』を作成し、その第2巻では製

- 紙業・西洋家具製造業・麦酒醸造業・硝子工業・電球製造業を詳細に調査している。すでに第2巻は『国会図書館近代デジタルライブラリー』でインターネット公開されており、さらに未見ながら、いくつかの図書館が第1巻を所蔵しているのが確認できる。ただし何巻まで作成されたのかは不明で、同資料については調査が必要である。このほか学歴の効用に関する政府文書には、文部省が明治37（1904）年に作成した『教育ノ効果ニ関スル取調』などがある。
- 5) 伊藤（1993年）、竹内（2005年）、長廣（2013年）など。
 - 6) 従業員の構成で企業を分類する意義としては、事務系や技術系という従業員の構成比率が労働争議の発生規模や頻度など企業の行動や心性に影響を与えた可能性を指摘しておきたい。メーカー企業に比較すれば、ホワイトカラー企業の労働争議は稀であったが、ただし、それはホワイトカラー企業・メーカー企業という論理に立脚すべきなのか、あるいは特定の階層（職工など）が企業内部に偏在する点が影響しているのか等々、その見極めは今後の課題である。
 - 7) 吉田・広田（2004年）を参照。
 - 8) 森建資、「官営八幡製鉄所の労務管理（1）（2）」、『[東京大学] 経済学論集』、（1）第71巻第4号、（2）第72巻第1号、2006年。長嶋修、「創立期官営八幡製鉄所における下級補助員に関する一考察」、『立命館大学人文科学研究紀要』第93号、2009年を参照。
 - 9) 原（1979年）の整理による。
 - 10) 『三菱商事社史 資料編』1987年、pp. 37-38.
 - 11) 大阪の大手繊維手問屋であった伊藤万商店に大正後期に入店した商業学校卒業の人物の回想録が残されており、商業学校卒業生も最初は丁稚身分で出発し、本染係長（29歳）として東京の織物問屋街で注文取りに苦労した体験などが述べられている（遠藤長一、『丁稚物語』、小壺天書房、1957年）。そうした長期出張の有無といった勤務形態の違いも、百貨店と卸売業における女性率の差異に影響したのかもしれない。
 - 12) 女性従業員の学歴や職位は詳しくは別稿で論じたい。
 - 13) 表5-Bでは学卒者の職工281人がおり、奇異な印象を受けるが、これは入社直後の見習的立場の若年学卒者であったと推測される。また戦間期には甲種工業学校などの中等教育修了者は、それまでの技術者的な立場から、現場を監督する技能者へ立場が低落したといわれる（天野1997年、p. 254.）。
 - 14) 工業教育に関する近年の研究成果には、大阪地域における工業教育を高等教育から中等教育まで横断的に分析した沢井（2012年）があり、大阪高等工業学校（大阪帝国大学工学部）をはじめ、各工業学校の授業科目や卒業生の就職状況を詳細に解明している。同書によれば、語学教育の有無が技術系従業員にとって賃金や職位に大きく影響したという（p. 419.）。
 - 15) 兼松の昭和5年の学卒者率は48.1%で、三井物産の54.1%とほとんど変わらず、また伊藤忠も同様に学卒者率は高かったことが確認できる。

参 考 文 献

- Altonji, Joseph G. and Charles Pierret (2001), "Employer Learning and Statistical Discrimination", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1
- Henry, S. Farber and Robert Gibbons (1996), "Learning and Wage Dynamics", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 4

- Lange, Fabian (2007), "The Speed of Employer Learning", *Journal of Labor Economics*, Vol. 25, No. 1
- Mansourt, Hani (2012), "Does Employer Learning Vary by Occupation?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 30, No. 2
- 麻島昭一 (2005), 『戦前期三井物産の財務』, 日本経済評論社
- 天野郁夫 (1997), 『教育と近代化——日本の経験』, 玉川大学出版部
- 天野郁夫 (2005), 『学歴の社会史——教育と日本の近代 [平凡社ライブラリー]』, 平凡社
- 市原博 (2009), 「職務能力開発と身分制度」, 『歴史と経済』第203号
- 市原博 (2011), 「日本における『熟練工』概念と『熟練工』養成プランの形成——徒弟制度・学校・企業内養成とのかかわり方に焦点を当てて」, 『大原社会問題研究雑誌』第637号
- 伊藤彰浩 (1993), 「高等教育機関拡充と新中間層形成」, 『シリーズ日本近現代史 [第3巻] 現代社会への転形』, 岩波書店
- 伊藤彰浩 (1999), 『戦間期日本の高等教育』, 玉川大学出版部
- 加藤智康 (2009), 「明治期の東京市職員——人事制度からの接近」, 『社会経済史学』第74巻第5号
- 木山実 (2009), 『近代日本と三井物産——総合商社の起源』, ミネルヴァ書房
- 佐々木啓子 (2002), 『戦前期女子高等教育の量的拡大過程——政府・生徒・学校のダイナミクス』, 東京大学出版会
- 沢井実 (2012), 『近代大阪の工業教育』, 大阪大学出版会
- 菅山真次 (2011), 『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』, 名古屋大学出版会
- 高橋弘幸 (2013), 『企業競争力と人材技能——三井物産創業半世紀の経営分析』, 早稲田大学出版部
- 竹内洋 (1993), 『[日本の近代12] 学歴貴族の栄光と挫折』, 中央公論新社
- 竹内洋 (2005), 『立身出世主義——近代日本のロマンと欲望 [増補版]』, 世界思想社
- 千本暁子 (1989), 「三井の長期勤続奨励策の史的考察」, 『経営史学』第23巻4号
- 千本暁子 (1994), 「ホワイトカラーの人材育成と学校教育への依存」, 『阪南論集』第29巻3号
- 長島修 (2008), 「創立期官営八幡製鉄所の経営と組織——職員層について」, 『立命館大学 経営学』第47巻第4号
- 長島修 (2009/2010), 「戦前日本の非正規労働者——官営八幡製鉄所における職夫について (上) (下)」, 『立命館大学 経営学』第48巻第4号/第49巻第1号
- 中林真幸 (2003), 『近代資本主義の組織——製糸業の発展における取引の統治と生産の構造』, 東京大学出版会
- 長廣利崇 (2013), 「戦間期日本における高等商業学校の就職斡旋活動」, 『大阪大学経済学』第63巻第1号
- 原朗 (1979), 「階級構成の新推計——1920-1940年国勢調査による再検討」, 安藤良雄編『两大戦間期の日本資本主義』, 東京大学出版会
- 土方苑子編 (2008), 『各種学校の歴史的研究——明治東京・私立学校の原風景』, 東京大学出版会
- 三鍋太郎 (2010), 「戦間期における高級船員の人事体系・賃金・労働実態——1920年代三井物産船舶部の事例」, 『経営史学』第45巻
- 森川英正 (1981), 『[日経文庫] 日本経営史』, 日本経済新聞社

- 山地秀俊・藤村聡（2014），『複式簿記・会計史と「合理性」言説——兼松史料を中心に』，神戸大学経済経営研究所
- 吉田文・広田照幸編（2004），『職業と選抜の歴史社会学——国鉄と社会諸階層』，世織書房
- 若林幸男（2007），『三井物産人事政策史 1876～1931年——情報交通教育インフラと職員組織』，ミネルヴァ書房