

CIRJE-J-216

戦前期の三菱財閥における人的資本形成：  
職員の昇進・昇給データの分析

東京大学大学院経済学研究科  
岡崎哲二

2009年12月

CIRJE ディスカッションペーパーの多くは  
以下のサイトから無料で入手可能です。  
[http://www.e.u-tokyo.ac.jp/cirje/research/03research02dp\\_j.html](http://www.e.u-tokyo.ac.jp/cirje/research/03research02dp_j.html)

このディスカッション・ペーパーは、内部での討論に資するための未定稿の段階にある論文草稿である。著者の承諾なしに引用・複写することは差し控えられる。

## 戦前期の三菱財閥における人的資本形成：職員の昇進・昇給データの分析

岡崎哲二（東京大学経済学部）\*

### Abstract

This paper analyses the effects of schooling, outside work experience and job tenure on human capital formation, using the personal history data of white collar employees of Mitsubishi Zaibatsu in prewar Japan. For all samples including both engineers and clerks, the rate of return to schooling was 4.19%, which was higher than those to outside work experience and tenure. In case we allow for difference in the effects of schooling, outside work experience and job tenure between engineers and clerks, the rate of return to schooling was 5.11% for engineers, while it was 2.61% for clerks. It is notable that for clerks the rate of return to schooling was lower than that to job tenure. These results imply that Mitsubishi differentiated the systems of human capital formation between engineers and clerks. That is, while schooling was the central measure for human capital formation for engineers, on-the-job-training inside the firm was that for clerks.

JEL Classification: J24, J31, N35

Key Words: Human Capital, Mincer equation, Education, Economic History, Japan

---

\* okazaki@e.u-tokyo.ac.jp

## 1.はじめに

人的資本が経済成長において大きな役割を担うことは広く受け入れられている<sup>1</sup>。例えば、Mankiw, Romer and Weil(1992)は、新古典派経済成長モデルから定常状態における、1人当たり所得と物的資本投資率、人的資本投資率等との関係に関する含意を引き出し、クロスカントリー回帰によって、1人当たり所得の人的資本投資率に対する弾力性が物的資本投資に対する弾力性と同等の大きさであることを示した<sup>2</sup>。

Mankiw, Romer and Weil (1992)を含めて経済成長に関する文献では人的資本の大きさを就学年数で測ることが一般的であるが、労働経済学分野では、人的資本が学校教育だけでなく就業経験を通じて形成されることが注目されてきた。例えば、Mincer and Higuchi (1988)は、賃金を教育年数、就業年数、勤続年数 (tenure) 等に関連づける式 (Mincer 方程式) を 1970 年代のアメリカと日本のマイクロ・データを用いて計測し、例えば日本の場合、学校教育の投資収益率が約 17%であったのに対して企業内就業の投資収益率 5%であったことを示した<sup>3</sup>。すなわち、学校教育ほど投資収益率は高くないにしても、就業経験、特に企業内勤続は人的資本の有力な源泉となっている。

19 世紀以降の長期にわたる日本の経済発展過程において、人的資本はどのように形成されてきたであろうか。この問題に関する研究の流れの一つとして、教育機関、特に産業教育機関に関する研究がある。梅溪(1972)、湯浅(1973)、岩内亮一(1974)、森川英正(1975)、沢井実(1995)等の一連の研究によって教育機関の整備とそれら教育機関による人材、特に技術系人材の供給の実態が明らかにされている<sup>4</sup>。一方、Godo and Hayami(2002)が、生産年齢人口の平均就学年数データを日本とアメリカについて 19 世紀末から 20 世紀末までの長期にわたって構築し、日米間の平均就学年数ギャップがこの期間、特に明治期に急速に縮小したことを明らかにしている<sup>5</sup>。また、菅山(1987)は、1920 年代に進んだ企業経営組織の

---

<sup>1</sup> Daron Acemoglu, *Introduction to Modern Economic Growth*, Princeton University Press, 2009, chapter3; Robert Barro and Xavier Sala-i-Martin, *Economic Growth*, McGraw-Hill, chap.12; Francesco Caselli, "Accounting for Cross-Country Income Differences," in Philippe Aghion and Steven N. Durlauf eds. *Handbook of Economic Growth*, vol.1A, North Holland, 2005.

<sup>2</sup> Gregory Mankiw, David Romer and David Weil, "A Contribution to the Empirics of Economic Growth," *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2): 407-437, 1992.

<sup>3</sup> Jacob Mincer and Yoshio Higuchi, "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2: 97-133, 1988. 他に Edward Lazear, *Personnel Economics for Managers*, John Wiley and Sons Inc., 1998, chap. 6; 石川経夫『所得と富』岩波書店、第4章等も参照。

<sup>4</sup> 湯浅光朝「学校教育と産業技術」『経営史学』第7巻第1号、1972年；岩内亮一「近代日本における技術者の形成」『経営史学』第7巻第3号、1973年、梅溪昇「日本における工業化と教育の関係—科学技術教育を中心として」『社会経済史学』第40巻第5号、1974年；岩内亮一「近代日本における技術者の形成」；森川英正『技術者—日本近代化の担い手』日経新書、1975年；沢井実「重化学工業化と技術者」宮本又郎・阿部武司編『経営革新と工業化』岩波書店、1995年。

<sup>5</sup> Yoshihisa Godo and Yujiro Hayami, "Catching Up in the Economic Catch Up of Japan with the United States, 1890-1990," *Economic Development and Cultural Change*,

官僚制化にともない、学歴によって職員の処遇が明確に区分されるようになったことを日田製作所の事例によって明らかにした<sup>6</sup>。

第二の研究の流れとして、ブルーカラー従業員を中心とする、企業内での教育訓練に関する研究がある。兵藤(1971)は、技術進歩にともない、戦間期の重工業大企業で、企業内教育が拡充されるとともに、対応して勤続の長期化と賃金の年功化（勤続期間に応じた賃金上昇の傾向）が生じたことを明らかにした<sup>7</sup>。尾高（1993）は同様の認識を踏まえ、産業別に企業内教育の展開を跡づけている<sup>8</sup>。

この論文では、先行研究が明らかにしてきた、戦前日本における企業外、企業内の産業教育訓練の仕組みが人的資本形成にどの程度寄与したかを定量的に分析することを試みる。対象は三菱財閥の職員（技術系、事務系）である。すなわち、この対象について、後述する個々の職員の履歴データを用いて Mincer 方程式を推定する。そのことを通じて、学校教育、企業外の就業経験および企業内の就業経験の人的資本投資収益率を計測する。

## 2.資料と対象

三菱財閥の本社・分系会社に雇用される職員（ホワイトカラー従業員）が、本社採用の「本社使用人」ないし「本社辞令使用人」と各事業所（「場所」）で採用される「傭員」ないし「場所限傭員」の2つのグループに区分されていたことはよく知られている<sup>9</sup>。これら2つのグループの呼称は、1919年2月28日の本社通達「人事に関する用語改正」によって、それぞれ「正員」、「准員」に統一された<sup>10</sup>。各グループは人事制度上明確に区別されていたが、そのことはグループ間の移動がなかったことを意味しない。実際、鈴木良隆は1886年～1917年の期間について、「本社使用人」の供給源を検討し、その無視できない部分が、「場所限傭員」からの登用であったことを明らかにした<sup>11</sup>。

本論文では、1933年1月～6月に准員から正員に登用された職員に焦点を当てる。対象選択の理由は主に資料に関する事情にある。三菱財閥の従業員について、その入社前ないし入社後の履歴を体系的に記録した資料は限られているが、1933年1月～6月の半年間に准員から正員に登用された職員については、入社前と入社後の詳細な履歴データが利用可

---

50(4).

<sup>6</sup> 菅山真次「1920年代の重電機経営の下級職員層」『社会経済史学』第53巻第5号、1987年。

<sup>7</sup> 兵藤ツトム『日本における労資関係の展開』東京大学出版会、1971年。

<sup>8</sup> 尾高焯之助『企業内教育の時代』岩波書店、1993年。

<sup>9</sup> 旗出勲『日本の財閥と三菱』楽游書房、1978年、164ページ、鈴木孝明「明治・大正期三菱合資会社の人事政策」『大東文化大学紀要』第32号、113ページ、鈴木良隆「三菱の『使用人』明治19～大正6年」『三菱史料館論集』第3号、111ページ。

<sup>10</sup> 三菱社誌刊行会編『三菱社誌』30（大正8・9年）東京大学出版会、1981年、4849ページ。

<sup>11</sup> 前掲「三菱の『使用人』明治19～大正6年」130ページ。この点については市原博「戦前期三菱電機の技術開発と技術者」(『経営史学』第41巻第4号、2007年)でも指摘されている。

能である。すなわち、本社（三菱合資会社）人事係が作成した『自昭和八年一月至同年六月採用者履歴書』（以下、単に『採用者履歴書』と略記）には、この6か月間に三菱合資会社が採用した正員181名の履歴がファイルされている（表1）。『三菱社誌』によると1933年1～12月に三菱合資会社が採用した正員は334名であり、『採用者履歴書』の記載数と符号している。1933年1～6月に正員として採用された181名のうち、77名は准員身分を経ることなく直接、正員として採用された者<sup>12</sup>、他の104名は准員から正員に登用された者である。採用される正員の過半が准員からの登用者であったことになる。

表1

『採用者履歴書』には、正員として直接採用された者については、生年月日、学歴、外部職歴等の情報が記録されている。一方、准員からの登用者については、同じ情報に加えて、三菱財閥に採用された後の内部での職歴データが利用できる。すなわち、各人についてほぼ同じ形式で、入社年月日のほか、「場所」、「職名」、「役名」、給料が、これらに異動があった年月日ごとに記録されている。「場所」は配属先事業所、「職名」は、「預金係」・「貸付係」・「工務課」といった各事業所内の配属部署、「役名」は「見習」・「傭使」・「事務」・「技師」などの身分を示している。

### 3. 企業外職歴と学歴

上記のように『採用者履歴書』には1933年1月～6月に准員から正員に登用された104名の職員について、その生年月日、学歴、企業外職歴、企業内職歴等の情報が記録されている。ここでは、そのうちデータが完備している101名を基本的なサンプルとして使用する。101名を採用先企業別に区分すると、採用先は本社と分系会社7社に分布し、その中には、三菱商事の30名がもっとも多く、三菱銀行の29名、三菱鉱業の19名がこれに次いでいる<sup>13</sup>。

准員が正員に登用される際、彼らは「技師」ないし「事務」という身分を与えられた。このいずれになるかによって、101名のサンプルを技術系職員、事務系職員に区分することができる。表2の通り、101名のうち26名が技術系、75名が事務系であった。比較的少数であった技術系職員を多く採用したのは三菱鉱業、三菱内燃機（三菱航空機）と三菱造船であり、これら3社については各社の採用数全体に占める技術系職員の比率も高かった。一方、本社、三菱銀行と三菱商事については採用者の全てが事務系であった。

表2

<sup>12</sup> 正確には、その場合でも約1年間の見習期間を経て正員身分を得ている。

<sup>13</sup> サンプルの101名についてはいずれも、准員としての採用から正員への登用まで企業間の移動を経験していない。

表 3 は上記 101 名が「見習」等として三菱財閥に最初に雇用された年の分布を示している。明らかなように、採用数は、主として三菱銀行と三菱商事の寄与によって、1928 年に大きな山を形成している。これは、同年に特別な事情があったというよりも、事務系職員が准員を経て正員に登用される場合、採用から正員登用までに、多くのケースで 5 年を要したことを示すものと考えられる。他方で、1928 年の山を別にすれば、採用者数は広い期間に分散しており、正員への登用までの期間が一律に決まっていたわけではないことがわかる<sup>14</sup>。

表 3

表 4 は、サンプルを、三菱財閥に採用される前に他の企業等で働いた経験（企業外職歴）の有無によって区分している。企業外職歴がある者は 101 名中 15 名であり、他の 86 名は学校卒業後、職業経験を経ることなく三菱財閥に採用されている。企業外職歴のある 15 名のうち、9 名が技術系、6 名が事務系であり、企業外職歴を持つ者の比率は技術系職員の方が格段に高かったことがわかる。これに対応して、企業外職歴を持つ職員は三菱鉱業と三菱内燃機に比較的多く採用されていた。

表 5 は企業外職歴を持つ 15 人（A～Q）について個人別に職歴の詳細を示している。職業経験年数は 2 年から 17 年の間に広く分布しており、平均すると 7.1 年であった。技術系職員（A～K）は多くの場合、採用後の職務と関連のある職歴を有していた。すなわち、三菱鉱業の技術系職員 4 名のうち、1 人は同業他社の経験（B）、1 人は関連する家業の経験（D）、1 人は技術系の教員歴（B）を持っていた。三菱内燃機と三菱電機の場合はより明確であり、技術系職員 5 名のうち 4 名が、軍工廠を含む広い意味での同業他社での職務を経験していた（F、G、J、K）。事務系職員についても、多くのケースで企業外職歴と採用後の職務の関連が見られる。三菱銀行の事務系職員は、被合併銀行（森村銀行）からの転籍者であった（L）。三菱鉱業の事務系職員 2 名のうち 1 名は十五銀行の職歴を持ち、三菱鉱業採用後は会計部に配属された（N）。三菱航空機の事務系職員は、陸軍で経理、補給等の職務を長く担当していた（P）。また、三菱商事と三菱製鉄の事務系職員は、それぞれ上海と朝鮮での職歴を持ち、三菱採用後も現地で就業した（P、Q）。

表 4、表 5

次に学歴を観察する。前提として、1920～30 年代の日本の学校系統を確認しておく、修学年数 6 年の尋常小学校の上に、高等小学校（2 年）、中学校（4～5 年）、乙種実業学校（3 年）等が続く形となっていた。実業学校としては他に甲種実業学校があり、その課程は、

<sup>14</sup> 採用から正員への登用までの期間については第 4 節で検討する。

尋常小学校卒業者については5年、高等小学校卒業者については3年であった。また、中学校卒業者は、高等学校、専門学校、大学予科、大学専門部等に進学することができた<sup>15</sup>。101人のサンプルについて、その大部分の採用時の最終学歴が甲種実業学校卒であったことがまず注目される（表6）。すなわち、事務系については商業学校、技術系については工業学校、工手学校等の卒業者が採用者の主要部分を占めていた。この事実は、三菱財閥の場合、准員を経て正員に登用されるというキャリア・パスが甲種実業学校卒という学歴と密接に対応していたことを示している。この対応関係は事務系職員の場合に特に明確であった。一方、技術系職員の場合は、甲種実業学校卒の比率は6割弱で、高等小学校卒、中学校卒等も無視できない比率を占めていた。

三菱財閥では、准員として採用された後に、在籍したまま修学するケースがあった。101名中、12名がこのようなケースに該当し、うち技術系が1名、事務系は11名であった（表7）。これらの入社後就学は、1人（a）を除いて、採用時に甲種実業学校卒の学歴を持っていた者が、入社後に大学専門部ないし専門学校レベルの教育を受けたケースであった。

表6、表7

#### 4.昇進と昇給

前節で見たような企業外職歴と学歴は三菱財閥に採用後の昇進と昇給にどのように影響したであろうか。また、これらの要因の給与に対する影響の大きさは採用後の経験と比較してどの程度だったであろうか。この節では、これらの点について検討する。

まず、三菱財閥への採用から正員登用までの期間は101名のサンプル全体の平均で8.2年であったが、分散は大きく、2年から23年の間に広く分布していた。技術系と事務系を区分すると、技術系は平均13.5年、事務系は平均6.4年となっている（表8）。技術系、事務系を別に見た場合、登用までの期間と採用時の学歴の間にはっきりした相関が読み取れる。すなわち、技術系の場合、大学専門部・専門学校に対応する陸軍砲兵工学校卒業者の平均期間が8.0年と最も短く、以下の中学校・甲種実業学校、高等小学校、尋常小学校という順序は、各学校卒業までの就学年数の順に対応している。また、事務系の場合も同様に、正員登用までの期間は短い方から順に、大学専門部、甲種実業学校、乙種実業学校となっている。学歴は、前述のように採用の基準として大きな意味を持っただけでなく、その後の昇進にも強い影響を与えたと見ることができる。

表8

採用時の学歴と正員登用までの期間の関係を確認するために次のような式を推定する。

---

<sup>15</sup> 文部省編『学制九十年史』大蔵省印刷局、1964年、588ページ。

$$\text{PERIOD}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{EDU}_i + \beta_2 \text{ENG}_i + \beta_3 \text{EDU}_i * \text{ENG}_i + e_i$$

PERIOD<sub>i</sub>は職員 i の正員登用までの年数、EDU<sub>i</sub>は同じく就学年数、ENG<sub>i</sub>は職員 i が技術系の場合に 1 となるダミー変数、e<sub>i</sub>は誤差項である。EDU<sub>i</sub>の作成にあたっては、実際の各人の在学年数ではなく、学校の種類別の標準的な就学年数を用いた<sup>16</sup>。すなわち、大学専門部と陸軍工科学校は 14 年、中学と甲種実業学校は 11 年、高等小学校と乙種実業学校は 8 年、尋常小学校は 6 年である。

結果は、表 9 にまとめられている。まず、交差項 EDU<sub>i</sub>\*ENG<sub>i</sub>を加えない式(1)では、就学年数の係数は-0.931 で有意に負となっている。これは、学校教育は、それに費やした期間とはほぼ同じだけ登用までの期間を短縮する効果を持っていたことを意味している。交差項を加えた式(2)では、就学年数の係数は依然として有意に負であるが、その絶対値は 0.607 に低下している。一方で、交差項の係数は-0.918 で有意に負となっている。この結果は、学校教育が登用までの期間を短縮する効果に技術系職員と事務系職員の間で相違があり、前者について相対的に大きかったことを示している。すなわち、事務系職員では、学校教育を 1 年受けても、その 6 割程度しか正員登用までの期間が短縮されなかったのに対して、技術系職員の場合、1 年間の学校教育は、正員登用までの期間に対して、その 1.5 倍程度の短縮効果を持っていたことになる。

表 9

次に、給与面の待遇と学歴、企業内就業経験との関係を検討する。表 10 は、1933 年 1-6 月に正員に登用された時点での各人の給与と最終学歴との関係を示したものである。前節で述べた採用後の就学についても、その結果が反映されている。ここでは、技術系の軍工科学校卒業者の給与が高いほかは、学歴と給与の関係は見いだせない。同様のことは企業内経験についてもいえる（表 11）。

表 10、表 11

表 10、11 の結果は、学歴、企業内就業経験、年齢のうちの 1 つの要因が主要な給与の決定要因になっていなかったことを示唆している。そこで、これらの要因と企業外就業経験が総合的にどのように給与に影響していたかを、回帰分析によって検討する。第 2 節で述べたように、『採用者履歴書』には、各職員の「場所」、「職名」、「役名」、給料が、これらに異動があるたびに記録されている。したがって、ここから職員別の給与に関するパネル・データを構築することができる。それをを用いて次のような式を推定する。

<sup>16</sup> すなわち、留年等によって標準的就学期間以上在学してもそれだけ人的資本の質が高まるとは見なさない。



$$\text{LN(WAGE}_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \text{EDU}_{it} + \beta_2 \text{OUTEX}_i + \beta_3 \text{INEX}_{it} + \beta_4 \text{ENG}_i + \beta_5 \text{AGE}_{it} + \sum \gamma_t Y_t + e_{it}$$

i、t はそれぞれ職員と年を示すインデックスであり、LN(WAGE)は給与の対数値、EDU は就学年数、OUTEX は企業外就業経験年数、INEX は企業内就業経験年数、AGE は年齢、Y は年ダミーを示している。入社後の就学者については、入社後に就学した学校の卒業時点で就学年数が追加されている。これは、職員の給与に対して、学校教育と企業外、企業内の就業経験を通じた人的資本形成が与える効果を示す、Mincer 方程式である。左辺の給与は対数をとっているため、EDU、OUTEX、INEX の係数は、それぞれ学校教育、企業外就業経験、企業内就業経験を通じた人的資本投資の収益率（年率）を意味する。

推定結果は表 12 の(1)にまとめられている。重相関係数は 0.812 であり、給与の分散の 80%以上が上記の変数によって説明される。就学年数の係数 0.0419 は、学校教育を受けて三菱財閥に入社した職員にとって、教育投資の収益率が 4.19%であったことを示している。企業外就業経験、企業内就業経験の係数もともに有意に正であるが、その大きさは就学年数の係数より相対的に小さい。これは三菱財閥において、単位期間当たりの人的資本形成効果に関して、学校教育の方が企業外、企業内の就業経験より相対的に高く評価されていたことを含意している。

前節の昇進に関する分析が示唆するように、学校教育の人的資本形成に対する効果は技術系と事務系の間で相違する可能性がある。この点を考慮して、就学年数の効果を技術系と事務系に分解した次の式を推定する。CL は事務系職員を示すダミー変数である。

$$\begin{aligned} \text{WAGE}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{EDU}_{it} + \beta_2 \text{OUTEX}_i + \beta_3 \text{INEX}_{it} + \beta_4 \text{AGE}_{it} \\ & + \beta_5 \text{EDU}_{it} * \text{ENG}_i + \beta_6 \text{OUTEX}_i * \text{ENG}_i + \beta_7 \text{INEX}_{it} * \text{ENG}_i \\ & + \beta_8 \text{EDU}_{it} * \text{CL}_i + \beta_9 \text{OUTEX}_i * \text{CL}_i + \beta_{10} \text{INEX}_{it} * \text{CL}_i + \sum \gamma_t Y_t + e_{it} \end{aligned}$$

推定結果は表 12 の(2)にまとめられている。注目すべきことに、学校教育の効果は技術系職員の方が相対的に大きかった。すなわち、技術系、事務系を示すダミー変数と就学年数の交差項の係数が示すように、技術系における教育投資の収益率が 5.11%であったのに対して事務系での収益率は 2.61%にとどまった。これは、正員への登用期間を短縮する学校教育の効果が技術系についてより大きかったという上述の結果と整合的である。

さらに、技術系と事務系の間では、企業外、企業内の就業経験の効果にも相違があった。すなわち、企業外就業年数、企業内就業年数と技術系、事務系のダミー変数との交差項の係数が示すように、就業経験の効果は企業外、企業内ともに事務系の方が相対的に大きかった。就業経験の効果は企業外と企業内の間で比較すると、技術系、事務系ともに企業内経験の効果の方が大きかった。事務系の場合、企業内就業経験の効果は学校教育の効果よりも大きく、他方、技術系では学校教育の効果の方が企業外就業経験の効果よりも格段に

大きかった。これらの結果は、技術系職員の場合、学校教育が人的資本形成の主要な手段となっていたのに対して、事務系の場合は就業経験、特に企業内での就業経験が人的資本形成の主要な手段であったことを意味している。

## 5.おわりに

本論文では、三菱財閥で正員に登用された職員の人事履歴データを用いて、学校教育、企業外での就業経験、企業内での就業経験の人的資本形成における役割を定量的に分析した。技術系職員と事務系職員を区別しない場合、学校教育の収益率は 4.19%であり、企業外・企業内での就業経験の収益率よりも高い水準にあった。戦前期の三菱財閥は学校教育を人的資本形成の手段として高く評価していたといえる。技術系職員と事務系職員を区別した場合、技術系職員については学校教育の収益率は 5.11%とさらに高く、企業外、企業内での就業経験の収益率を大きく上回った。他方、事務系職員については学校教育の収益率は 2.61%にとどまり、むしろ企業内就業経験の収益率を下回った。この結果は、三菱財閥の人的資源管理において、技術系職員と事務系職員にそれぞれ異なる人的資本形成の仕組みが用意されていたことを示している。すなわち、技術系職員については学校教育がその有力な手段とされたのに対して、事務系職員については学校教育よりも企業内就業を通じた訓練（OJT）が人的資本形成の有力な手段とされていたと見ることができる。

表1 サンプルの構成

	人						
	『三菱社誌』データ(1933年計)			『履歴簿』データ(1933年1-6月)			
	入社計	正員として入社	准員から登用計	正員とし	准員から登用	うち基本サンプル	
	334	102	232	181	77	104	101
本社	6	1	5	2	0	2	2
三菱銀行	58	15	43	42	13	29	29
三菱鉱業	77	22	55	35	15	20	19
三菱航空機	36	17	19	24	16	8	8
三菱商事	61	30	31	52	22	30	30
三菱製鉄	7	1	6	2	0	2	2
三菱造船	40	10	30	14	6	8	7
三菱電機	21	2	19	7	2	5	4
三菱倉庫	23	4	19	3	3	0	0
三菱信託	5	0	5	0	0	0	0

資料:三菱合資会社人事課『採用者履歴書 自昭和八年一月至昭和八年六月』(三菱史料館所蔵、MA-2022);  
三菱社誌刊行会編『三菱社誌』36、東京大学出版会、1981年、836-864ページ

表2 企業別・職種別採用数

	計	技術系	事務系
計	101	26	75
本社	2	0	2
三菱銀行	29	0	29
三菱鉱業	19	10	9
三菱内燃機(航空機)	8	6	2
三菱商事	30	0	30
三菱製鉄	2	2	0
三菱造船	7	5	2
三菱電機	4	3	1

資料：前掲『採用者履歴書』。

注：1919年に三菱造船に採用され、1932年に三菱航空機に転籍した1名については三菱航空機に含めている(以下、本論文を通じて同様)。

表3 登用者の企業別・採用年別分布

	計	本社	三菱銀行	三菱鉱業	三菱内燃 機(航空 機)	三菱商事	三菱製鉄	三菱造船	三菱電機
1910	1	0	0	1	0	0	0	0	0
1911	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1912	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1913	1	0	0	1	0	0	0	0	0
1914	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1915	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1916	2	0	0	2	0	0	0	0	0
1917	2	0	0	1	0	0	0	1	0
1918	2	0	0	2	0	0	0	0	0
1919	6	0	0	3	1	0	0	1	1
1920	7	0	0	3	0	0	1	2	1
1921	5	0	0	0	3	1	0	1	0
1922	3	0	0	0	3	0	0	0	0
1923	2	0	0	0	0	0	1	0	1
1924	4	0	0	0	0	3	0	1	0
1925	9	0	0	5	1	2	0	0	1
1926	2	1	1	0	0	0	0	0	0
1927	4	0	0	1	0	3	0	0	0
1928	49	1	27	0	0	21	0	0	0
1929	1	0	1	0	0	0	0	0	0
1930	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1931	1	0	0	0	1	0	0	0	0

資料:表2参照.

表4 外部職歴有無別採用数

	計		技術系		事務系	
	外部職歴有	外部職歴無	外部職歴有	外部職歴無	外部職歴有	外部職歴無
計	15	86	9	16	6	70
本社	0	2	0	0	0	2
三菱銀行	1	28	0	0	1	28
三菱鉱業	6	13	4	6	2	7
三菱内燃機(航空機)	5	3	4	3	1	0
三菱商事	1	29	0	0	1	29
三菱製鉄	1	1	0	0	1	1
三菱造船	0	7	0	5	0	2
三菱電機	1	3	1	2	0	1

資料:表2参照.

表5 社外職歴の詳細

	職種	企業名	生年	三菱入社年	社外経 験年数	社外職歴
A	技術	三菱鉱業	1891	1916	2	歩兵第31連隊(1908-10)
B	技術	三菱鉱業	1891	1918	2	伊予郡中商工業補習学校(1909-11)
C	技術	三菱鉱業	1892	1920	13	書籍店(1906-07)、煉瓦工(1908-18)、古賀山炭坑煉瓦工(1918-19)
D	技術	三菱鉱業	1895	1925	8	新川尋常小学校准訓導心得(1917-18)、家業(鉄工業)手伝い(1919-25)
F	技術	三菱内燃機	1897	1921	5	東京電気川崎工場(1916-18)、中島飛行機製作所(1919-21)
G	技術	三菱内燃機	1899	1921	2	新潟鉄工所月島分工場(1919-21)、近衛工兵大隊(1919-20)
H	技術	三菱内燃機	1902	1922	2	名古屋地方専売局製造課(1920-21)
J	技術	三菱内燃機	1891	1925	13	第6師団(1912-14)、東京砲兵工廠(1914-25)
K	技術	三菱電機	1889	1925	15	野砲第9連隊(1910)、大阪砲兵工廠(1916-23)、名古屋工廠(1923-25)
L	事務	三菱銀行	1905	1929	5	品川銀行(1924-25)、森村銀行(1925-29)
M	事務	三菱鉱業	1894	1917	5	小学校准教員(1912-17)
N	事務	三菱鉱業	1905	1927	3	十五銀行大阪支店(1924-25)、同本店営業部(1925-27)
O	事務	三菱内燃機	1884	1931	17	野砲第23連隊(1914-18)、第17師団経理部(1918-20)、陸軍糧秣本廠(1920-23)、陸軍航空本部補給部(1923-31)
P	事務	三菱商事	1902	1927	8	台湾銀行(1919-21)、常盤商会(1921-22)、上海上野洋行(1922-23)、東華紡績(1923-27)
Q	事務	三菱製鉄	1897	1923	7	忠清道大田中中学校(1920-22)、忠清道庁(1922-23)

資料:表2参照.

表6 学歴別採用数

	計	技術	事務
計	101	25	76
大学専門部	1	0	1
軍工科学学校	2	2	0
中学校	3	3	0
甲種実業学校	86	15	71
乙種実業学校	1	0	1
高等小学校	4	4	0
尋常小学校	1	1	0
その他	3	0	3

資料: 表2参照.



表7 入社後就学者

人	職種	生年	三菱入社年	企業名	入社時学歴	最終学歴
a	技術	1901	1916	三菱鉱業	端島尋常高等小学校	東京工科学学校採鉱冶金科
b	事務	1910	1928	三菱銀行	岡山県倉敷商業学校	関西大学専門部法律学科
c	事務	1909	1928	三菱銀行	群馬県立高崎商業学校	早稲田専門学校政治経済学科
d	事務	1910	1928	三菱銀行	京北実業学校	明治大学専門部(経済)
e	事務	1910	1928	三菱銀行	埼玉県立商業学校	中央大学専門部経済学科
f	事務	1909	1928	三菱銀行	市立姫路商業学校	関西大学専門部法律学科
g	事務	1911	1928	三菱銀行	高輪商業学校	日本大学法学部法律学科
h	事務	1911	1928	三菱銀行	東京府立第二商業学校	中央大学専門部経済学科
i	事務	1910	1928	三菱銀行	早稲田実業学校	法政大学専門部(商科)
j	事務	1903	1920	三菱鉱業	岡山県笠岡商業学校	大阪外国語学校別科(英語科)
k	事務	1910	1928	三菱商事	高輪商業学校	日本大学専門部商科本科
l	事務	1906	1928	三菱商事	早稲田工手学校機械科	早稲田高等工学校機械工学科

資料:表2参照.

表8 採用時学歴別の職員登用までの期間分布

		平均	標準偏差	最大	年 最小
計		8.2	4.2	23	2
技術	計	13.5	3.5	23	8
	軍工科学学校	8.0	0.0	8	8
	中学校	11.7	4.0	16	8
	甲種実業学校	13.1	1.3	15	11
	高等小学校	17.5	4.1	23	13
	尋常小学校	20.0	...	20	20
事務	計	6.4	2.7	16	2
	大学専門部	2.0	...	2	2
	甲種実業学校	6.2	2.3	14	4
	乙種実業学校	12.0	...	12	12
	その他	11.7	4.5	16	7

資料:表2参照.

表9 職員登用までの期間の決定要因

被説明変数: PERIOD				
	(1)		(2)	
EDU	-0.931	(-4.52) ***	-0.607	(-2.47) **
ENG	6.485	(11.45) ***	16.513	(3.72) ***
EDU*ENG			-0.918	(-2.38) **
CONS.	16.976	(7.28) ***	13.293	(4.71) ***
観測数	101		101	
R <sup>2</sup>	0.631		0.622	

注: ( )内は分散不均一性に対して頑健なt値。

\*\*\* 1%水準で統計的に有意。

表10 最終学歴別給与(1933年)

	円/年			
	技術 平均	標準偏差	事務 平均	標準偏差
大学専門部	-	-	58.3	8.9
軍工科学学校	97.0	11.3	-	-
中学校	72.0	7.8	-	-
甲種実業学校	76.8	10.2	56.8	4.7
乙種実業学校	-	-	63.0	...
高等小学校	73.3	2.5	-	-
尋常小学校	75.0	-	-	-
その他	-	-	64.0	8.5

資料: 表2参照.

表11 社内経験年数別給与(1933年)

	円/年			
	技術 平均	標準偏差	事務 平均	標準偏差
0-4年	-	-	70.0	21.2
5-9	85.7	21.2	55.6	2.4
10-14	79.3	7.6	67.3	4.9
15-20	69.0	7.9	72.0	...
21-24	73.0	...	-	-

資料:表2参照.

表12 給与の決定要因

被説明変数: LN(WAGE)				
	(1)		(2)	
EDU	0.0419	(8.59) ***		
OUTEX	0.0130	(3.15) ***		
INEX	0.0292	(6.88) ***		
ENG	0.1350	(7.03) ***	-0.0222	(-0.19)
AGE	0.0099	(3.14) ***	0.0094	(3.03) ***
EDU*ENG			0.0511	(5.91) ***
OUTEX*ENG			0.0071	(1.89) *
INEX*ENG			0.0205	(4.32) **
EDU*CL			0.0261	(6.07) ***
OUTEX*CL			0.0210	(3.93) ***
INEX*CL			0.0390	(9.86) ***
CONS.	3.0840	(44.45) ***	3.2300	(54.53) ***
観測数	923		923	
R <sup>2</sup>	0.812		0.828	

注:他に年ダミーを含むが報告されていない。

( )内は分散不均一性に対して頑健なt値。

\*\*\* 1%水準で統計的に有意。

\*\* 5%水準で統計的に有意。