

戦前期日本における学校から職業への移動

—— 人物・成績・縁故・身体 ——

長廣 利崇

1 はじめに

戦前期日本の学校を通しておこなわれた人的資源形成は、「学歴」という新たな「身分」を生み出したとされる。学校による教育の獲得は、必ずしも学業能力のみで決まるわけではなく、家庭の経済状況に影響され、学校教育に由来する「身分」は、企業内の役割、昇進、賃金などに影響したと考えられてきた。

高等教育卒業者の競争的内部昇進によって、「大会社の経営者の地位は、おもに高等教育の卒業生、とくに東京大学、東京高商（商科大学）および慶応義塾の三校の出身者によって占められ」と述べられているように、高等教育機関を卒業していない者が大企業におけるトップマネジメントとなる機会は、制限された¹⁾。とりわけ、1929年の大会社181社の最高経営者384人のうち244人（63.5%）が大学程度の高等教育履修であり、その103人が東京大学、49人が東京高商、48人が慶応義塾であった。別の調査では、1930年の大企業の専門経営者の478人の81.8%が高等教育機関の出身者であったとされる²⁾。両研究における比率は異なるが、戦間期の日本の大企業は、高等教育を受けた専門経営者によって経営されていた。20世紀において、日本の大企業では、職員と職工との地位の格差を示す「身分格差」が生じたこととされ、トップマネジメントに昇進する機会のある職員と現業労働者である職工との差は、「学歴」に基づくようになったのである³⁾。

こうした「学歴」に基づく企業内での格差を捉え直す研究も現れており、「戦前のいくつかの民間企業においては戦後のそれほど顕著ではなく、ある部分では学歴や学校歴にとらわれず、個々人の獲得能力に応じた配置・昇進が行われていた」という仮説に基づいて戦前期日本の三井物産の動向を分析した研究もある⁴⁾。他方で、三井鉱山では、帝国大学・高等工業卒業者の昇進はあらかじめ誰がエリートに到達するか予見できない競争移動型であったが、中等教育卒

1) ヒルシュマイヤー・由井常彦『日本の経営発展』東洋経済新報社、1977年、250頁。

2) 森川英正『トップマネジメントの経営史』有斐閣、1996年、96-97頁。

3) 鈴木良隆「企業組織：近代企業の成長」佐々木聡・中林真幸『組織と戦略の時代 1914-1937』ミネルヴァ書房、2010年、46-47頁。

4) 「終章：新たな歴史像を求めて」若林幸男『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、315頁。

業者は昇進競争における勝者が入職後の早い段階で決まるトーナメント移動型であったとされるため⁵⁾、大企業間においても「能力に応じた配置・昇進」には、差異があったともいえる。

とはいうものの、個人の能力は、戦前期日本企業の内部構造を見る上で重要な視点となるだけでなく、労働市場（就職過程）においても検討すべき論点となる。しかし、大企業間に共通した高等教育を受けた者の採用条件が「健康なること」、「学業優秀なること」、「人物の堅実なること」であったように⁶⁾、個人の能力によって獲得可能な「学業優秀」のみならず、必ずしも個人の能力では獲得しがたい「健康」、「人物の堅実」が挙げられていた。同様に、三井物産の人事課に勤務した横竹平太郎は、1912年の『人材養成私論』において、「社会ノ制裁ヲ感スルコト激シク羞恥心モ強」いため「教育アルモノ」、「卒業ノ順番良キ者」、「語学ノオアルモノ」などの個人の能力に含まれるものとは異なる、「健康年少ナルモノ」、「家庭円満」、「本人ガ血ヲ享ケタル地方、出身地ノ気風氣質ハ何時迄モ付キ添フ」ため「地方」、「本人ノ中心ヲ表示スル」、「容貌」などを採用の基準に挙げていた⁷⁾。

従って、戦前期日本の高等教育における生徒の学校から職業への移動に影響する要因は、多様な要素から検討されるべきであろう。しかし、先行研究では、高等教育機関各々の就職先の動向が調べられているものの⁸⁾、生徒の就職にどのような要因が寄与していたのかは明らかにされていない。そこで、本研究は、小樽高等商業学校の1938年の「人物考定表」を分析し、人物・成績・縁故・身体の見点から就職との関係を探り、先行研究におけるリサーチギャップを埋めることを目的とする。戦前期日本の就職についての史料的制約が多いなか、「人物考定表」は、小樽高商生の「人物」や成績などの個人ごとの情報が記載されているため、就職を決める要因を詳細に分析することができる。

2 史料・分析方法

小樽高等商業学校教導部「人物考定表（昭和十三年三月卒業）」は、北海道の小樽市に所在した官立小樽高等商業学校における、1938年3月に卒業予定の生徒の各々の就職に関する情報が掲載されている⁹⁾。この史料は、求人企業へ斡旋するために、教導部が必要な情報を生徒から聴取したものである。聴取事項は、フォーマット化されており、「氏名、生年月日、入学年月

5) 長廣利崇『戦間期日本石炭鉱業の再編と産業組織：カルテルの歴史分析』日本経済評論社、2009年、226-227頁。

6) 坪谷善四郎『知識階級と就職』早稲田大学出版部、1929年、128頁。

7) 横竹平太郎『人材養成私論』私製、1912年、筆者所蔵史料。

8) 例えば、山田浩之「高等商業学校におけるビジネスマン養成」望田・広田編『実業世界の教育社会史』昭和堂、2004年；三鍋太朗「戦間期日本における官立高等商業学校卒業者の動向：企業への就職を中心に」『大阪大学経済学』61-3、2011年。

9) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表（昭和十三年三月卒業）」小樽商科大学所蔵。

日、性格、素行、思想、勤情、役員、宗教、趣味、運動、本籍、家長住所、居所、出身学校、家業、家庭、長所、短所、飲酒喫煙、健康、体格、態度、言語、動作、兵役、特殊技能、優レタル学科、研究題材、学業成績、人物特性、其他、備考」となる。このうち、「性格」、「素行」、「思想」、「勤情」、「健康」、「体格」、「態度」、「言語」、「動作」、「人物特性」は、性格や状況を示すいくつかの言葉から選択するようになっているものの、例えば、「精勤、勤勉、精励、普通」の4項目から選択するようフォーマット化された「勤情」が「無欠席」や欠席日数が手書きされているように、必ずしも形式通りに記入されているとは限らない。

「人物考定表」は、就職希望、家庭関係などの詳細な情報があるため、教導部が生徒への面接によって聴取したものと考えられる。欠席日数で判断された「勤情」（「精勤、勤勉、精励、普通」）のように、客観的指標が用いられているものもあるが、「性格」、「人物特性」のように教導部の主観的判断に基づくものもある。主観的判断を必要とする項目は、「好キナ者ハヤル、嫌イナ者ハナサズ、アツサリス」などと記載されているように、生徒との対話に基づいて、教導部自らが記載している¹⁰⁾。複数の選択肢から選ぶようフォーマット化された「人物特性」なども、生徒との対話を通して、教導部が記載したものと思われる。このようにこの史料は、学校が生徒の性格を主観的に評価したものであるが、例えば、白木屋の「銓衡採点表」の「容貌、服装、音声言語、持久性、説得力、視界、順応性、礼儀作法、向上心、注意ノ粗密、商才、熱心」からなる項目と一致するものが含まれており¹¹⁾、現実の企業の採用方針が反映されたものといえよう。学校が生徒を企業に推薦するものの、採否を決定するのは企業であったため、「人物考定表」に掲載されている情報が企業の銓衡内容と一致するとは限らないが¹²⁾、企業の人事史料が得られにくいなか、「人物考定表」の分析は、就職に関する要因を探るための代理指標となる。

「人物考定表」を使用して、本研究は、次の分析をする。掲載人数215人から進学、自営、史料不備、就職先不明者を除いた150人を分析対象とする。150人中57人は、1917年4月～1918年3月に生まれた学制上の最短の入学者であり、50人は、1916年4月～1917年3月に生まれた最短入学者と比較して1年遅れて入学した者であった。この両方で分析対象の71%を占めていることになる。最も入学が遅い者は、1910年に生まれ、1935年（25歳の時）に、入学した者であった。なお、150人中17人は、就学年限3年を超えて在学していた者であった。150人の就職先の情報は、「人物考定表」には就職先が記載されていないため、1939年12月現在と1943年12月現在の『会員名簿』から得た¹³⁾。

10) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表（昭和十三年三月卒業）」1916年5月16日出生の生徒。今後、注記のない記述は、「人物考定表（昭和十三年三月卒業）」に基づく。

11) 「百貨店ノ産業上ニ於ケル地位」文部省実業学務局編『産業従業員ノ研究』第1巻、1937年、26頁。

12) 長廣利宗『高等商業学校の経営史』有斐閣、2017年、168頁。

13) 社団法人緑丘会『会員名簿』、1939年12月；社団法人緑丘会『会員名簿』1943年12月。

史料から情報が得られる人物、成績、縁故、身体と就職との関係を探る。その際、三井・三菱系企業（以下、三井三菱と略す）に就職した者と中小企業に就職した者の性格・人物特性などに差異があったか否かを探るために比較分析する¹⁴⁾。第1位から第3位までの就職志望が記載されている史料の「備考欄」において、第一志望は、「内国商事」を主とした商業33人（22.0%）、工鉱業33人（22.0%）、銀行22人（14.7%）であり、11人（7.3%）が「三井」、「三菱」の名前がつく企業を挙げていた。10%未満の生徒が三井・三菱系企業を志望していたにすぎなかったが、三井・三菱系の企業は、就職志望先にあがるほど、生徒の間では収益性の高い有力企業と目されていたため、就職決定要因の特徴を考察する上での手がかりとなる。

3 分析結果と考察

(1) 人物

「人物考定表」における人物に関する情報は、「性格」、「素行」、「思想」、「勤情」、「人物特性」から把握できる。このうち「性格」は、「重厚、着実、正直、伶俐、剛毅、大膽、温良、温順、純朴、明朗、快活、内気、真摯、真面目」から、「人物特性」は、「感激性、熱情性、進取性、努力家、調和性、統御力、責任感、正義感、忍耐力、研究心、決断力、実行力、気概あり、几帳面、社交的、世話好き、信頼するに足る人物」から任意に選択するようにフォーマット化されている。

「性格」と「人物特性」のクロス集計表は、表1と表2に示されている。クロス集計表においてマーキングされている数値は、総計の割合を上回る上位2位のものである。2つの表から明らかになることは、銀行・鉱業、商事間で「人物特性」が異なること、三井三菱と中小企業間で「性格」と「人物特性」に明確な差異がないことである。特徴的な事柄は、表2に示されているように、総計において大きな割合を占める「努力家」、「忍耐力」という特性が三井三菱に就職した生徒に低いことである。この理由のひとつは、三井三菱に入った21中8人の業種が鉱業であったからだと思われる。従って、企業が好む人物の特徴は、業種によるものは存在したが、企業規模に基づくものは存在しなかった。

「性格」と「人物特性」以外の要因をみてみよう。「方正」、「優良」、「佳良」、「不良」からなる「素行」は、「方正」106人、「優良」27人に対して、「佳良」1人、「不良」0人であった。「思想」は、「正順」45人、「穏健」87人、「堅実」2人、「不純」0人であり、「勤情」は、「精勤」

14) 三井・三菱系企業は、三井銀行、三井鉱山、三井物産（4人）、三井生命、三井化学（2人）、三菱銀行、三菱鉱業（7人）、三菱商事、三菱石炭油化工業、三菱重工（2人）、中小企業は、満州丸永、共立水産工業、川西倉庫、合同酒精（3人）、京都ガラス、栗林商会（3人）、阿部幸商店、岩瀬博美商店、電線配給、水垣商店、服部商店、檜崎商店、堀越商店を取り上げる。なお、財閥系企業である住友系企業への就職は2人にすぎなかった。

表1 小樽高等商業学校の生徒の性格 (1938年)

		単 位	重 厚	着 実	正 直	伶 俐	剛 毅	大 膽	温 良	温 順	純 朴	明 朗	快 活	内 気	真 摯	真 面目	N
業種	銀行	人 %	1 6.3	4 25.0	1 6.3	1 6.3			4 25.0	7 43.8	1 6.3	5 31.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3	7 43.8	16
	鉱業	人 %		5 23.8	4 19.0		2 9.5	1 4.8	1 4.8	9 42.9	5 23.8	8 38.1	3 14.3	3 14.3	2 9.5	7 33.3	21
	商事	人 %	1 3.7	7 25.9	2 7.4	1 3.7			10 37.0	4 14.8	9 33.3	4 18.5	5 14.8	4 14.8	2 7.4	3 11.1	12 44.4
規模	三井三菱	人 %		4 19.0	4 19.0				6 28.6	8 38.1	4 19.0	8 38.1	2 9.5	4 19.0	2 9.5	9 42.9	21
	中小	人 %	1 5.9	3 17.6	2 11.8	1 5.9			3 17.6	4 23.5	3 17.6	6 35.3	2 11.8	1 5.9	1 5.9	6 35.3	17
総計		人 %	7 4.7	32 21.3	23 15.3	4 2.7	5 3.3	3 2.0	27 18.0	47 31.3	33 22.0	45 30.0	23 15.3	15 10.0	14 9.3	56 37.3	150

出所) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表 (昭和十三年三月卒業)」。

表2 小樽高等商業学校の生徒の人物特性 (1938年)

		単 位	感 激性	熱 情性	進 取性	努 力家	調 和性	統 御力	責 任感	正 美感	忍 耐力	研 究心	決 断力	実 行力	気 概あり	几 帳面	社 交的	世 話好き	信 頼する 人物	N
業種	銀行	人 %	1 6.3			9 56.3	3 18.8	6 37.5	1 6.3	6 37.5	2 12.5	1 6.3	6 37.5	1 6.3	5 31.3	1 6.3	5 31.3	1 6.3	3 18.8	16
	鉱業	人 %	3 14.3	1 4.8	4 19.0	7 33.3	3 14.3	5 23.8	6 28.6	1 4.8	3 14.3		4 19.0	6 28.6	8 38.1	10 47.6	1 4.8	3 14.3	1 4.8	21
	商事	人 %	3 11.1		3 11.1	10 37.0	5 18.5	2 7.4	10 37.0	1 3.7	8 29.6	4 14.8	3 11.1	12 44.4		7 25.9	2 7.4	2 7.4	3 11.1	27
規模	三井三菱	人 %	5 23.8	1 4.8	5 23.8	4 19.0	4 19.0	5 23.8	6 28.6	1 4.8	3 14.3	1 4.8	1 4.8	9 42.9	5 23.8	10 47.6	2 9.5	4 19.0	2 9.5	21
	中小	人 %	2 11.8			6 35.3	1 5.9	2 11.8	3 17.6		6 35.3	2 11.8	1 5.9	7 41.2		6 35.3	1 5.9	2 11.8		17
総計		人 %	15 10.0	3 2.0	13 8.7	64 42.7	17 11.3	19 12.7	53 35.3	8 5.3	51 34.0	10 6.7	14 9.3	45 30.0	14 9.3	51 34.0	7 4.7	18 12.0	9 6.0	150

出所) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表 (昭和十三年三月卒業)」。

66人、「勤勉」31人、「精励」5人、「普通」5人であった。これら3つの要因は、「方正、優良、佳良、不良」が順に評価の高いレベルから低いレベルに進んでいるように、ウェイトのある要素からなっている。従って、「佳良」、「堅実」、「精励」、「普通」と評価されている者は、他の生徒と比べて問題があることを示すシグナルが付与されているといえよう。

三井三菱に就職した学生（「方正」75%、「優良」25%、「正順」35%、「穏健」65%、「精勤」80%、「勤勉」20%）、中小企業に就職した学生（「方正」73.3%、「優良」26.7%、「正順」35.7%、「穏健」64.3%、「精勤」90%、「勤勉」10%）には、「佳良」、「堅実」、「精励」と評価された者はいなかった。「素行」において「佳良」という低位の評価をされた1名の生徒は、自らの同族企業に就職したため、この評価の影響が分からない。「勤情」において「普通」と記された5人の学

生は、富士電機、日本製鉄などの有力企業に就職していた者を含んでいたため、「普通」という低位の評価は、就職を決定する要因とはならなかった。

なお、「両親が生存して円満なる家庭で育ち、而も二三男に生まれて実家を相続する権利義務無く、何処へ赴任を命ぜられても差支無い様なのが、最も理想的」とされたが¹⁵⁾、父が死亡していた者は、9.5% 三井三菱に就職、27.8% 中小企業に就職、長男であった者は、57.1% 三井三菱に就職、33.3% 中小企業に就職していた。中小企業と比べれば、三井三菱への就職者は、父の生存者が多かったものの、二三男が多かったわけではなく、実家の相続の可能性の有無は、就職に影響していなかった。

(2) 成績

財閥系企業や成長力のある大企業に学業成績の良い者が就職するという仮説に基づいて検証する。学業成績が労働能力を反映すると考えれば、高い賃金を支払うことのできる有力企業は、学業成績のよい生徒を求めると考えるからである。学業成績に関しては、150人中122人の成績が判明するが、239人中何位であったかが記載されているのみで、いつの時点での成績であったかは分からない。このことを前提として分析する。

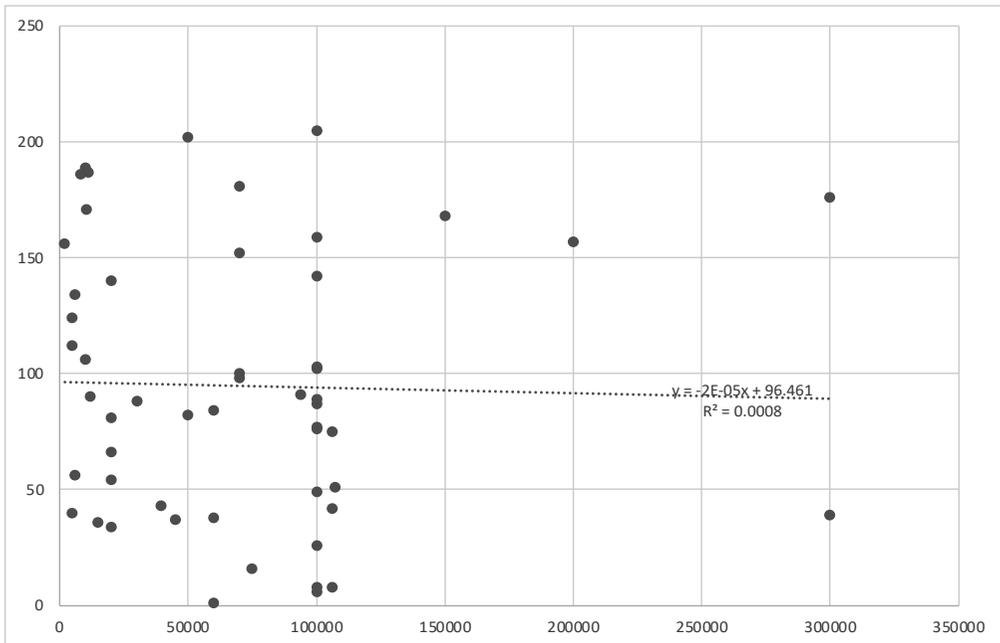
三井三菱へ就職した生徒の順位の平均は、91位（サンプル数17人、最高6位、最低205位）であったが、中小企業へ就職した生徒の順位の平均は、101位（サンプル数12人、最高4位、最低173位）であったため、この平均値からみて、学業成績がよければ三井三菱に雇用されるとはいえない。

判明する上位5番目までの生徒の就職先と成績順位をみれば、日本銀行（第1位）、堀越商店（第4位）、伊藤忠（第5位）、三井物産（第6位）、三井物産と日本郵船（第8位）であった。成績上位者は、堀越商店を除けば、日本の著名企業に就職しているが、第84位の者が日本銀行、第42位の者が日本郵船に就職しており、第26位と第102位の者が三井物産に就職していたことを加えれば、就職と成績との相関関係は、低いといえる。財閥系企業の住友鉱業が第202位、三菱鉱業が第205位の成績下位の生徒を採用していること、中小企業である川西倉庫が第9位、栗林商會が第27位の成績上位の生徒を雇用していることからみても、就職と成績との関係は低いといえる。このように、財閥系企業や成長力のある大企業に学業成績の良い者が就職するということはなかった。企業は、学業成績と労働能力とを切り離して考えていたといえよう。

以上のことを確認するため、『会社要覧』から企業の資本金額を得て¹⁶⁾、資本金額と学業成績の相関関係を検討する。資本金額が高いほど、支払い賃金が高く、労働能力が高い＝学業成績が良い生徒を採用すると仮定している。『会社要覧』に掲載されていない企業、とりわけ中小

15) 坪谷善四郎『知識階級と就職』早稲田大学出版部、1929年、132頁。

16) 山一證券株式会社調査部編『会社要覧』山一證券株式会社、1936年。



出所) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表(昭和十三年三月卒業)」; 山一証券株式会社調査部編『会社要覧』山一証券株式会社, 1936年。

注) 縦軸は成績順位, 横軸は資本金額。

図1 資本金額と学業成績順位の相関関係

企業の資本金額が得られなかったが、図1に示されているように、資本金額と学業成績に相関関係はなく、就職は、学業成績と無関係であったことが裏付けられる。

(3) 縁故

三井物産の横竹平太郎は、1912年に、「先第一ニ学校ノ紹介ニヨリ個人ノ紹介ハ御免ヲ蒙ル」とし「有力者ノ紹介アル者ハ学校ノ成績不良ナル者ト見テ差支ナキ也」として、有力な紹介者を通しての採用は、拒絶していた¹⁷⁾。1929年には、「断然縁故を排斥し、人物本位で試験を以て採用」することが一般的となっていた¹⁸⁾。史料からは、150人中34人の生徒が就職に関する縁故をもっていたことを読み取れる。全体の22.7%の生徒が縁故の存在に言及しているものの、確実な縁故採用は、5人(3.3%)にすぎなかった。従って、就職は、縁故に影響されていなかったといえる。

史料の「備考」において、「紹介者」、「推薦者」として、具体的な人物の名前が記載されてい

17) 横竹平太郎『人材養成私論』私製, 1912年, 筆者所蔵史料。

18) 坪谷善四郎『知識階級と就職』早稲田大学出版部, 1929年, 129頁。

るのは、教導部が生徒への面接の際、縁故採用の可能性を聴取したからだと考えられる。生徒への就職に関する聴取は、同様の質問事項によって一律になされたため、縁故に言及していない生徒は、紹介者や推薦者がいなかったと考えてよい。

史料に記載された縁故者は、有力な企業で働いている父・兄・叔父・親戚に加え、長兄の友人が南満州鉄道の「人事課長」、知り合いの兄が知る「札幌鉄道局長」などの有力企業で働く父・兄・叔父・親戚・知人、「日本石油大株主」などの生徒自らが知る者からなり、多様であった。史料に記載通りに縁故採用された5人は、「(安田) 保善会社に多少の縁故あり」として安田銀行に就職、「三菱」に叔父がいるとして三菱鉱業に就職、飯野商事に勤める父の紹介で飯野海運産業に就職、「三菱鉱業、王子製紙、住友合資、昭和製鋼」に「全て紹介者あり」として三菱鉱業に就職、「住友」に「有力な縁故者」がいるとして住友鉱業に就職した者であった¹⁹⁾。

この他の29人は、例えば、父と日立製作所の「主任」との深い関係に言及するも山下鉱業に就職、「大日本麦酒札幌支店」の紹介者に言及するも扶桑海上火災保険に就職したように、言及された縁故者の所属する企業と就職先とが異なっていた。ただし、縁故者が勤務する企業を生徒に紹介するだけでなく、縁故者が関係する企業を生徒に紹介する場合も考えられる。三井三菱に就職した21人中6人が縁故者に言及していたのに対して、中小企業に就職した17人中1人のみがそれに言及しているにすぎなかった。こうした検討課題はあるものの、全体的にみれば、縁故は、就職を決定する主要因ではなかった。

(4) 身体

「人物考定表」には、「健康」、「体格」、「態度」、「言語」、「動作」からなる身体的シグナルを示す指標が掲載されている。ここでいう身体的シグナルとは、教導部が生徒の身体に関する差異の情報を表示することを意味する。例えば、三井物産では「体格は外国人と応接するに、余り背丈の低くは見劣りする故之を望まず」とされていたように²⁰⁾、就職に体格などの身体特徴が関係すると考えられていた。「頑健」、「強健」、「壮健」、「普通」、「虚弱」から選択するようフォーマット化されている「健康」は、150人中122人が「頑健」、「強健」を占め、「壮健」8人、「普通」7人、「虚弱」0人(13人は空欄)であったが、この評価の注目すべきところは、「頑健」・「強健」と「壮健」・「普通」の差異である。すなわち、「頑健」や「強健」という言葉の意味と身体の状態が必ずしも一致しているわけではなく、教導部が身体的問題を感じない時、高位の「頑健」・「強健」を選択し、身体的問題を感じる時、低位の「壮健」・「普通」を選んでいくことになる。この差異が企業に開示されていたか否かは分からないが、この史料的限界を

19) 小樽高等商業学校教導部「人物考定表(昭和十三年三月卒業)」1916年7月5日、1917年3月30日、1916年8月22日、1916年5月15日、1916年7月30日出生の生徒。

20) 坪谷善四郎『知識階級と就職』早稲田大学出版部、1929年、159頁。

踏まえて、身体と就職との関係についてみていく。

身体的シグナルは、「健康」のみならず、「体格」、「態度」、「言語」、「動作」にもみられる。「体格」は、「偉大」、「長身」、「肥満」、「中肉」、「中背」、「倭小」、「繊細」から選択されるように形式化されていたが、ほとんどの生徒の身長が記載され、3人が「矮小」とされていた。「態度」は、「厳正」59人、「荘重」7人、「堂々」4人、「卑屈」0人からなり、「厳正」は、「荘重」・「堂々」と差異化されていた。このことは、「荘重」とされた7人中3人が「健康」において「普通」、後に示す「動作」において「緩慢」とされていたように、教導部が身体の状態に問題を感じていたことを反映していた。他方で、「明晰」、「多弁」、「流暢」、「早口」、「不明瞭」、「吃音」からなる「言語」に関しては、不明7人を除いた143人全てが「明晰」と判断されていたが、「動作」に関しては、「沈着」87人、「機敏」30人、「活発」9人、「緩慢」8人、「鈍重」0人であり、「沈着」・「機敏」と「活発」・「緩慢」とに差異が存在した。

「人物考定表」の「健康」、「体格」、「態度」、「言語」、「動作」の各々の項目において、教導部より「壮健」、「普通」、「矮小」、「荘重」、「堂々」、「活発」、「緩慢」と低位の身体的シグナルを付与された38人のうち9人は、修業年限3年を超えて在学していた。「1年11月肺炎、2年休学」と記載されていたように、少なくとも38人中3人は、病気に基づいた在学の延長を確認できるが、他の者の在学の延長の理由は、分からない²¹⁾。

38人のうち中小企業には6人就職しているのに対して、三井三菱には1人のみが就職しているため、身体の状態は、財閥系企業への就職に影響を及ぼしたようにみえる。しかし、この38人には、日本銀行、満州中央銀行、兼松商店、岩井商店、東京海上火災保険などの有力企業への就職者が含まれており、身体状況が就職に及ぼす影響は、少なかったといえる。

4 おわりに

本研究の分析から戦前期日本の高等教育における学校から職業への移動にどのような要因が寄与していたのかを考察したい。小樽高等商業学校の事例では、生徒の就職先を決める明確な要因が見出せなかった。有力企業への就職は、いかなる人物特性、学業成績であっても有利に進むか否かは分からず、縁故の有無も強く関係しなかった。学校が判断する生徒の身体的な特徴も、就職には大きく影響しなかった。高商卒業見込という「学歴」によって大企業への採用可能性が高まったと思われるが、学業成績を主とする個人の能力とはいいい難い要因も、高商生の就職に寄与していた。このように戦間期日本の高等教育学校から職業への移動は、生徒のある特性が強く影響するものではなかった。

重要なことは、教導部が生徒の就職に、成績のみならず、人物、縁故、身体が影響すると考

21) 38人のうち4人は、徴兵検査で丙種合格となっていた。

えていたことである。ここで分析した項目のみならず、「飲酒喫煙」,「家業」,「家庭」なども調査されていたため²²⁾, 教導部は, これらも生徒の就職に関係すると考えていた。戦間期日本では, 学校閥や縁故とは異なる「人物本位」による就職採用が叫ばれるようになったが²³⁾, 「人物本位」とは, 努力によってかえることのできる個人の能力のみを示しているのではなく, 努力によってかえることのできない性格や身体特性なども含んでいた。

本研究は, 科学研究費助成金基盤C「戦前期日本における高等教育と実業家: 文科系を中心に」(研究代表者: 長廣利崇, 課題番号: 19K02398) の成果の一部である。

22) 横竹平太郎は, 「酒癖ナキ者」, 「禁煙セサル者」を採用の「標準」として挙げていた。「酒ハ人ヲ過ルモノ」であり「喫煙者ハ禁煙者ニ比シ業務不整理勝ナル者多シ」という理由からであった。横竹平太郎『人材養成私論』私製, 1912年, 筆者所蔵史料。

23) 長廣利崇『高等商業学校の経営史』有斐閣, 2017年, 165-168頁。

The Transition from School to Vocation in the Prewar Period, Japan: Analysis of Character, Academic Record, Connection, and Physical Constitution

Toshitaka NAGAIRO

Abstract

Previous studies have focused on analyzing where higher education graduates were employed during Japan's prewar period. However, it is unclear which factors contributed to the transition of students from school to vocation. To fill this research gap, this study analyzes "the list of applicants for a job," which was compiled by the Otaru Higher Commercial School in 1938. This resource recorded detailed information about students, such as their character, academic record, connection with influential people, and physical constitution.

The result of the analysis concludes that there is no single conclusive factor determining the employment of students from the Otaru Higher Commercial School. Employment in a corporation is not related to students' academic record, character, connection with influential men, and physical constitution.