

第二次世界大戦直後における 三井物産の女性従業員¹

谷ヶ城秀吉[†]

Mitsui Bussan's Female Employees in the Early Post WWII Period

Hideyoshi Yagashiro

The purpose of this paper is to clarify the issues related to the treatment of Mitsui Bussan's female employees in the early post WWII period. Mitsui Bussan first began employing female workers as alternatives to male workers in the 1920s recession with the intention of reducing labor costs. By the late 1930s, the outbreak of war meant that the available male labor force had shrunk, leading to an even greater need to supplement the labor force with the addition of female workers. The status of women employees improved. This change is considered to be due to the labor policy of the government in wartime and the post-war improvement of women rights. The advancement of women employees is widely considered to have occurred continuously from the 1930s through to the 1950s.

However, opposing this view, I point out the following in this paper: First, the number of female employees increased during the war, but declined significantly after the war. As male labor became readily available by the end of the war, Mitsui Bussan reduced its female labor rate participation. From the perspective of the company, the value of the female labor force was less after the war had ended. Second, the treatment of female employees after the end of the war was not the same as male employees. Female employees were positioned in the company as well as men in the labor union which was formed in January, 1947. However, this was not based on the improvement of women's rights. Trade union laws did not allow the exclusion of women, so their qualification for membership of the union was an unavoidable measure.

1. はじめに

本稿の課題は、両大戦間期から戦時期にかけての総合商社において間接部門の一翼を担った女性従業員の処遇に関する問題を、特に第二次世界大戦直後の三井物産を事例として解明することである。こうした課題が設定される理由は、以下の通りである。

三井物産は、1920年代の不況対策として実施したコスト削減策の一環として相対的に低賃金の女性労働力を経理・出納・会計部門に投入し、それまで男性労働力が担っていた間接部門の定型化された補助業務を代替させた²。さらに1930年代後半以降には、男性労働力の兵力化に伴う労働力の不足を補完するために若年の女性従業員を大量に雇用した。その結果、1942年度には従業員の約30%が女性によって占められるようになった(表1)。応召された男性従業員の身分が原籍にそのまま残されることを考慮すれば、職場における女性従業員の実質的なウェイトは、表1の数値を大きく上回ったと理解すべきであろう³。戦時期を通して三井物産は、三井関係各社のなかで最も強く女性労

[†] 名城大学経済学部准教授：Associate Professor, Faculty of Economics, Meijo University

表1 戦時期から戦後直後における三井物産の人員構成

(単位：人，%)

	職員・見習 (A)	小計*	準職員	女性従業員** (B)	雇員	小計	合計	B/A (%)
1942 上	4,308 (37.3)	5,153 (44.6)	2,952 (25.6)	3,438 (29.8)	…	6,390 (55.4)	11,543 (100.0)	79.8
1942 下	4,130 (35.8)	4,604 (40.0)	3,571 (31.0)	3,348 (29.1)	…	6,919 (60.0)	11,523 (100.0)	81.1
1945.8	4,600 (24.3)	4,600 (24.3)	4,673 (24.7)	2,234 (11.8)	7,441 (39.3)	14,348 (75.7)	18,948 (100.0)	48.6
1947.1	4,089 (60.2)	4,089 (60.2)	690 (10.2)	1,335 (19.6)	680 (10.0)	2,705 (39.8)	6,794 (100.0)	32.6

(注) 1) …は不明，各項目下段にある括弧内の数値は，合計に占める割合(%)を示す。

2) * 職員の「その他」には，嘱託(待命，特務職員，特務職員見習，嘱託)，罷役，船員(船員，高等船員，造船部事務員・技術員・医員)を含む。

3) ** 女性従業員は，1942年度は女子事務員，1945年8月以降は女子職員と女子事務員の合計値を示す。

(出所) 三井物産『事業報告書』各期，三井物産『第二回(昭和二十二年)部店長会議録』(1947年)三井文庫所蔵，物産D421/87(13)より作成。

働力に依存する企業となった⁴。

女性従業員の重要性が飛躍的に高まったことに鑑みて1944年には、「女学校，専門学校，雇員ヨリノ登用者ト，夫々適当ノ年限ヲ経タル」女性従業員を「女子職員」として登用し，男性学卒者からなる職員並に給与を引き上げた⁵。また，第二次大戦後の1947年1月に組織された社員会(=三井物産労働組合)において女性従業員は，男性従業員と同格の会員資格を得た。外形的に見れば，戦時期から戦後直後にかけて従業員の処遇に関する男女間の格差は，急速に縮小した。

総合商社をはじめとする第三次産業の人的資源に関する歴史研究を牽引してきた若林幸男によれば，以上に見た同産業における非正規女性労働力の正規化は，1930年代から50年代にかけて進展していったという⁶。そして，その要因を若林は，①戦時体制の下で不足する労働力を補填する国家的な労働政策の展開，②女性の権利を男性同様に認める，戦後における社会的観念の変化，の2つに求めている。特に②について若林は，三菱銀行では1949年までに「それまで雇員扱いに甘んじていた女性事務職員が正規職員の下級階層である準職員に再編された」ことから「彼女たちの身分は確実に「正当に評価」されはじめていたのであり，この動きはやがて男性職員と完全に同格身分への「昇格」へと結実する」と結論づけた⁷。

このように若林は，「女性に対する一連の差別撤廃という社会的動向に沿った動き」⁸が戦後直後における女性従業員の待遇改善や地位向上に寄与したと見ているようである。しかし，そうした見解を採る場合，女性従業員に対する実質的な差別待遇⁹がその後も根強く残るといふ歴史的な事実を十分に説明しえない¹⁰。

そこで本稿では，米国立公文書館が所蔵する三井物産の内部資料¹¹や筆者が入手した三井物産社員会『三井物産株式会社職員会第一回代議員会議事速記録(1日目・3日目)』(1946年)などを用いて上述した課題の解明に取り組む¹²。まず，「2. 三井物産の人員構成」では，戦時期から戦後直後に生じた人員構成の変化を特に女性従業員のそれに注目しながら概観する。ついで「3. 三井物産職員会/社員会と女性従業員」では，社員会の前身である職員会の第1回代議員会における議論を整理し

たうえて職員会の設立目的や組織の特質を示しつつ、それまで同会の会員資格を有していなかった女性従業員にその資格が付与される論理を明らかにする。最後に「4. おわりに」では、戦時期から戦後直後にかけて女性従業員の身分が「正當に評価」されつつあり、男性職員と同格の身分に「昇格」したとする若林の提題について、本稿の観察によって得られた知見を要約しながら検証する。

2. 三井物産の人員構成

2.1 戦時期における台北支店の人員構成

本章では、戦時期における女性従業員の増員過程およびその職務内容について確認する。ただし、当該期間における全社的な女性従業員の在籍者数は、1942年度のデータしか得られないため¹³、時系列的な変化を観察することは不可能である。そこで本節では、性別・身分別・民族別の詳細な時系列データが得られる台北支店の『考課状』を利用して戦時期における人員構成の変化を観察する（表2）。

1936年上期には187人であった台北支店の人員数は、4年後の1940年上期には86人が増員されて273人となっている。その増員内訳は、日本人女性従業員が最も多くて40人（準職員33人、雇員7人）、ついで台湾人男性従業員20人（準職員7人、雇員13人）、日本人男性従業員19人（職員12人、準職員4人、雇員3人）である。台湾人男性の増員は、1938年に本格化する華南占領地経営に伴う新規出店（廈門・汕頭）に対応するもの、日本人男性のそれは、新規出店および応召によっ

表2 戦時期における三井物産台北支店の人員構成

（単位：人，％）

	日本人						台湾人				合計	応召等		
	男性			女性			小計	男性		女性			小計	
	職員	準職員	雇員	準職員	雇員	準職員		雇員	準職員	雇員				
1936上(A)	60 (32.1)	27 (14.4)	8 (4.3)	30 (16.0)	2 (1.1)	133 (71.1)	32 (17.1)	14 (7.5)	— —	— —	54 (28.9)	187 (100.0)	…	
1938上	59 (28.0)	33 (15.6)	13 (6.2)	47 (22.3)	3 (1.4)	161 (76.3)	32 (15.2)	8 (3.8)	1 (0.5)	—	50 (23.7)	211 (100.0)	…	
1940上(B)	72 (26.4)	31 (11.4)	11 (4.0)	63 (23.1)	9 (3.3)	192 (70.3)	39 (14.3)	27 (9.9)	1 (0.4)	4 (1.5)	81 (29.7)	273 (100.0)	20 (7.3)	
B-A	12 (14.0)	4 (4.7)	3 (3.5)	33 (38.4)	7 (8.1)	59 (68.6)	7 (8.1)	13 (15.1)	1 (1.2)	4 (4.7)	27 (31.4)	86 (100.0)	…	
(内訳)														
支店長室	2	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	2		
スタッフ部門	3	1	—	16	1	21	—	-2	1	—	—	21		
ライン部門	9	2	—	16	4	31	2	7	—	3	12	43		
出張員	-2	1	3	1	2	5	5	8	—	1	15	20		

(注) 1. —はゼロ，…は不明，各項目下段にある括弧内の数値は、合計に占める割合（％）を示す。

2. 民族別の小計には、その他（電話交換手、自動車運転手、エレベーター運転手、小使）を含む。そのため、各項目の小計値と本表に示した「小計」の値は一致しない。

3. 1936年上期の「本店使用人」「店限使用人」「店限雇人」は、便宜上、それぞれ「職員」「準職員」「雇員」とした。

4. それぞれの内訳は、次の通り。スタッフ部門：庶務課・調査課・保険課・会計課・出納課。ライン部門：穀肥課・茶課・機械課・雑貨課・受渡課・石炭売買課・石炭受渡課。出張員：基隆出張員・廈門出張員。

(出所) 三井物産台北支店『考課状』各期，米国立公文書館所蔵より作成。

て生じた欠員 20 人の補充であると考えられる¹⁴。

1937 年 4 月に入社し、台北支店勘定掛（のち会計課）に勤務した竹中りつ子（1920 年台北市生まれ、台北第二高等女学校卒業）によれば、増員の中心を占めた現地採用の日本人女性準職員（＝「店限の女の子」）は、毎年 12-13 人程度が採用され、各掛に 1-2 名ずつ配属されたという¹⁵。その職務内容は、ライン部門であれば商品見本の荷造り・発送や郵便物の整理、書類のファイリングといった一般事務であり、勘定掛（会計課）であれば仕訳帳や総勘定元帳の管理であった。彼女たちの職務は、いずれも定型化された補助業務であった。

勘定掛に配属された彼女たちに課せられたのは、算盤の技量を高めることであった。「始業前十五分と昼休みの三十分、三階の会議室で「ゴワサンデ、ネガイマシテーワー」とパチパチやられた」結果、「加減乗除と暗算は、当時の三級ぐらいの腕前になることができた」という¹⁶。ただし、彼女たちはただちに業務に携わることができたわけではない。「入社したばかりの女の子の仕事の内容は、お茶汲みと使い走りが主で、先輩が辞めて空席ができれば、はじめてその先輩の仕事を引き継がせてもらうようになっていた」からであり、「先輩が辞めないかぎり、いつまでも仕訳帳や元帳にはさわらせてもらえなかった」¹⁷。「店限の女の子」は、たとえ一定水準の算盤技量を持っていたとしても同じポジションの先任者が退職しなければ、定型化された補助業務にさえ携わることができなかった。

以上に示したシステムは、「店限の女の子」が数年で入れ替わることを前提とするものであった。そして、このシステムは、「学校を出ると二、三年は働いて世の中の風に当たってから、結婚するということが常識」という社会的な観念を基盤としていた¹⁸。それゆえ、「事務員になった女の子は、結婚までの腰掛けで、結婚後も同じ職場で働くということができなかった」（傍点は原文のまま）。また、三井物産の側も「女子事務員は会社の一種のアクセサリー」とみなしていた。竹中は、当時の状況を振り返って「職場の花は、しおれる前に取りかえられねばならない、というような暗黙の了解みたいなものが、使う側にも、使われる側にも、なかったとはいえない雰囲気があった」と記している。日中戦争期までの女性従業員の役割は、依然として定型化された補助業務にとどまっており、それゆえ高等女学校卒業生の増加¹⁹と相まって人的資源の代替は比較的容易であったと考えられる。

2.2 女性従業員数の急増と急減

ところが³、太平洋戦争の開戦に伴って南方に占領地が拡大した 1941 年以降に状況が大きく変化する。1940 年 11 月には支店 31、出張所 13、出張員 38、駐在員 17 であった三井物産の海外店舗数は、1944 年 5 月には支店 35、出張所 30、事務所 80、駐在員 31 に膨張し、商品取扱高は 34.5 億円（1940 年）から 37.9 億円（1944 年）へと拡大した²⁰。こうした業容の拡大に反して業務の中軸を担う男性職員の実質的な在籍者数は急減した。応召の増加のほか、占領地の拡大に伴って急増した受命事業や統制機関に職員を転出させたためである²¹。その対策として三井物産は、女性従業員の増員によって男性労働力の代替を試みた。女性労働力に対する社会的な観念は、「銃後では労働力の不足が深刻化し、女性もただ家事だけに専念しているのはぜいたく」といったように変化した²²。既述したように、1944 年には、男性職員とほぼ同額の給与を支給する「女子職員」枠を新設し、彼女たちの待遇改善を図った²³。1941 年から 1945 年に至るわずか数年の間に女性従業員が果たす役割は急速に大きくなった²⁴。

ただし、ここで強調されるべきことは、太平洋戦争期の1942年下期には3,348人であった女性従業員数が戦後直後の1947年1月には1,335人に急減することである（表1）。一方で男性学卒者からなる職員・見習に対する女性従業員の比率（B/A）は、1942年下期には81.1%であったが、1947年1月には32.6%に急落した。これらは、戦後直後の雇用調整が戦時期に膨張した女性従業員の削減によってなされたことを意味する。戦時期に男性労働力を代替した女性労働力の重要性は、戦後直後には著しく減退したと見て差し支えないだろう。

女性従業員数が急減した理由について本稿は、以下の2つを想定している。1つは、「終戦ニ因ル在外各店ノ閉鎖引揚ノ結果」²⁵である。前節で台北支店の事例を見たように、戦時期に大幅増員された女性従業員は、現地で採用された「店限」のスタッフであった。したがって、彼女たちの雇用を決定した支店が閉鎖されれば、彼女たちは当然ながら自動的に職を失うことになる。

いま1つの要因は、女性従業員の削減が意図的に行われたことである。1942年下期に3,348人であった女性従業員数が、1947年1月には1,335人に減少したということは、差引2,013人が何らかの事情で退職し、かつその補充が行われなかったことを意味する。一方、麻島昭一によれば、1942年10月の時点で三井物産の会計・出納部門に配置されていた「店限」の女性従業員792人のうち、在外支店に勤務していた者は190人（24.0%）であった²⁶。これに基づいて女性従業員総数の24.0%が在外支店に勤務する者であったとみなすと、1942年下期のそれは804人ということになり、たとえ彼女たち全員が在外支店の閉鎖によって退職したとしても、1942年下期から1947年1月に退職した2,013人の半数にも満たない。要するに女性従業員の減少は、在外支店の閉鎖によるものだけではなく、本店・国内支店における退職ないし採用のあり方にも起因すると見なければならない。

本稿はこの仮説を直接に裏づける資料を現在までのところ入手できていない。しかし、1950年代に実施された労働組合の女性幹部による座談会の席上でなされた「仕事上での〔男女——引用者、以下略〕差別待遇はどのようにつづけられているのであろうか」との問いに対する参加者（全国銀行従業員組合連合会に属する女性幹部）の回答は、この問題を解く鍵の1つとなりうる。なお、ここでの「差別待遇」とは、註9で示した職場における実質的な問題を指している。

終戦後は男が四分、女が六分の比率でしたが、男の人がだんだん職場に復員してくるとともに、その比率を逆転させようという銀行の動きがはつきりしてきたのです。二十一、二、三年〔1946-48年〕頃までは婦人も大分職場に入つたのですが、それ以後は殆ど公募しないで縁故になりました。女の方はそれまで男性と同じ仕事をしていたのですが、職場の中での責任あるポジションをだんだん男性側にうつし、その結果男女差の問題ができたのです²⁷。

この発言からは、復員によって生じた余剰男性労働力を活用するために企業側が女性従業員の採用を意図的に抑制したこと、その結果、戦後直後に女性従業員数が減少し、太平洋戦争期に彼女たちが担っていた職務が次々に奪われていく過程が示されている²⁸。本稿で明らかにした戦後直後の三井物産における女性従業員数の急減が、こうした事態に基づくものならば、男性労働力が異常に逼迫した1941-45年の数年間に向上した同社女性従業員の地位もまた、男性労働力が過剰となる1945年以降は後退したと理解すべきであろう。

3. 三井物産職員会／社員会と女性従業員

3.1 三井物産職員会／社員会の組織

では、戦後直後の三井物産における女性従業員の処遇、あるいは女性従業員に対する男性従業員の認識の枠組みは、いかなる状況にあったのだろうか。この点について本章では、迂遠ではあるが戦後直後に組織された同社の労働組合である職員会／社員会での議論から考察したい。なぜなら、冒頭の「はじめに」に記したように、1947年1月に組織された社員会では、女性従業員にも男性従業員と同格の資格が付与されたためである。本章では、職員会／社員会の組織的な特徴や結成の目的に言及しつつ、外形的な男女間の平等が実現した経緯について明らかにしていく。

総務部長の今井一は、1947年1月28日に開催された第2回部店長会議の席上で三井物産社員会の発足経緯を以下のように説明している。

社員会ノ前身デアリマシタ職員会ガ一昨年〔1945年〕秋発足ヲ見マシテカラ壹年余其間代議員ノ改選ヲ見ル事二回代議員会ヲ開催スルコト四回ニ及ビ其ノ都度各地ヨリ参集ノ代議員各位ノ熱心ナル協議ニ依リマシテ会社経営ヘノ参画、給与待遇ノ改善、引揚者戦災者ノ緊急救済ヲ始メ各般ニ亘ル重要事項ヲ審議ノ結果…(略)…代議員会ノ要望ハ洩レナク之ヲ当社幹部ニ具申シ幸ヒ理解アル取計ヒニ依リマシテ着々実現ヲ見ツツアル事ハ洵ニ悦バシキ次第ト存ジマス

更ニ今般全従業員六千余名ノ総意ニ依ル名実共ニ社員会トシテノ最初ノ代議員改選ガ去ル〔1947年〕一月二十四日ニ全国各地ニ於テ一斉ニ施行サレマシタ…(略)…今回ノ改選ハ会員ノ範囲ヲ広く開放シ、職員、準職員、女子事務員、雇員ニ至ル迄含ム…(略)…事ニナリマシタ²⁹

ポイントは2つである。1つは、社員会の前身である職員会において重点的に審議された事項が、(1) 職員会／社員会の経営参加、(2) 給与・待遇の改善、(3) 引揚者および戦災者に対する救済措置の3つであったことである。特に(1)は、(2)や(3)をはじめとする職員会／社員会の要求を現実の経営に反映させていくための手段として決定的に重要な事項であったものと思われる。

いま1つは、社員会が男性学卒者からなる職員だけでなく、職員の下位に位置づけられる準職員や女性従業員(女子職員／女子事務員)、雇員をも包摂して組織されたことである。ただし、ここで注目しておきたいのは、彼女たち男性職員以外の従業員に会員資格が与えられたのは、今井の報告からもうかがえるように、職員会が社員会に改組された1947年1月以降であった。この変化を促した要因について本稿では、3.1で職員会代議員会の人員構成を概観したあと、職員会／社員会の経営参加に関わる議論を3.2で、会員資格に関する問題を3.3でそれぞれ詳細に検討する。

1946年2月18日、第1回の職員会代議員会が三井物産本社で開催された³⁰。出席したのは、職員会規約に基づいて会員から選出された30人の代議員であった(表3)。ここから看取される代議員会および代議員の特徴は、次の通りである。

第1に代議員会では、人事に直接の決定権を有する人事部・総務部の上級管理職(同①～⑤)が強い影響力を発揮したと推測されることである。本稿が主として用いる『速記録』には、彼らの職位は記載されておらず、彼らが上級管理職であったか否かを判別することは難しい。しかし、1944年4月に刊行された『三井物産株式会社職員録』には、③太田策馬、④磯谷秀次、⑤山田武雄がそれぞれ

第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員

表3 三井物産職員会第1回代議員会出席者

	氏名	所属/職位		生年	(旧) 三井物産解散以後の経歴	
		1946年2月	1947年1月			
第1部	① 今井一 (議長)	総務部	総務部/部長	1895	(前) 三井物産/常務取締役	
	② 島正孝 (副議長)	総務部	函館支店/支店長	…		
	③ 太田策馬	人事部/部長	…	…		
	④ 磯谷秀次	人事部	…	…		
	⑤ 山田武雄	庶務部	庶務厚生部/部長	1896		
	⑥ 村瀬新一郎	経理部	整理部/部長	1892		(前) 三井物産/社長
	⑦ 長沢昇三	機械部	…	…		日本機械貿易/専務取締役
	⑧ 砂山兼義	食糧部	食糧部/部長	…		極東物産/専務取締役
	⑨ 岩田憲雄	大阪支店	特殊資材部/部長	…		
	⑩ 宇佐美俊治	福岡支店/支店長	福岡支店/支店長	…		
第2部	⑪ 首藤憲太郎	経理部	…	1906	第一通商/常務取締役	
	⑫ 杉本一郎	機械部	…	…		
	⑬ 板津直平	金物部	…	1906		
	⑭ 野原彦次郎	金物部	…	…		
	⑮ 力石寿武	食糧部	…	…		
	⑯ 西島東	食糧部	…	1904		極東物産/常務取締役
	⑰ 松延三郎	食糧部	…	…		
	⑱ 津下統一郎	物資部	…	1903		
	⑲ 外山宣道	製塩班	…	…		
	⑳ 星崎治名	名古屋支店	…	…		
第3部	㉑ 関口雄三	総務部	…	…	(新) 三井物産/社長	
	㉒ 相原邦明	機械部	…	…		
	㉓ 池田芳蔵	食糧部	…	1911		
	㉔ 滝正明	物資部	…	…		
	㉕ 野村嘉彦	運輸部	…	…		
	㉖ 森祥二郎	製塩班	…	…		
	㉗ 山田隆一	札幌支店	…	1915		
	㉘ 岡崎賢三	横浜支店	…	1916		
	㉙ 福岡振	大阪支店	…	…		
	㉚ 柴田衛	門司支店	…	1915		

(注) …は不明を示す。

(出所) 三井物産社員会『三井物産株式会社職員会第一回代議員会議事速記録』(1946年)著者所蔵, 三井物産『第二回(昭和二十二年)部店長会議録』(1947年)三井文庫所蔵, D421/87(13), 日本経営史研究所編『稿本三井物産株式会社100年史(下)』(日本経営史研究所, 1978年), 三井物産人事部『旧三井物産O.B./社友名簿』(1984年)より作成。

人事部長, 人事部考査課課長, 人事部副部長として名を連ねていることから³¹, 代議員会が開催された1946年2月においても彼らは同様の地位にあったものと思われる³²。

また, 正副の議長に選出された総務部の①今井一と②島正孝は, 1944年4月の『職員録』には, それぞれ総務部参与, 天津支店次長として掲載され, また1947年1月に開催された第2回部店長会議には, 総務部長, 函館支店長として出席している。ここから勘案すれば, 代議員会の開催時点にお

いて今井は総務部長、島はそれに準じる地位（副部長ないし次長）にあったと考えるのが妥当であろう。さらに、代議員選挙の仕組みが今井によって設計されたことを示唆する⑨岩田憲雄の発言を鑑みれば³³、職員会の設立は総務部の主導によるものであったと判断される。職員会は、いわゆる「御用組合」的な色彩が強い団体であったと思われる。

第2に、選出された代議員のほとんどが東京の本店に所属していることである。この問題について大阪支店の岩田は、大選挙区制による選出方法では職員数の少ない地方支店には不利だとして「地区別定員制と云ふことに依つて代議員を選出する」必要性を主張しており³⁴、福岡支店長の⑩宇佐美俊治もこれに賛同している³⁵。地方支店から選出された代議員（同⑨、⑩、⑳）にとってその選出方法の如何は、きわめて重要な論点であった。

第3に職員会は、「職員としての在社年数に依つて十年、十年、十年と云ふ工合に刻みをつけて三部に」³⁶分けられたことである。また、代議員は「一部に属する選挙権者は一部に属する選挙権者を、二部は二部、三部は三部」³⁷というルールに基づいて選出された。その結果、代議員会は、勤続年数別（≒年齢別）に従って3つに区分された（第1部=50歳代の部長・副部長・支店長クラス、第2部=40歳代の課長クラス、第3部=30歳代以下の職員）。この仕組みは、代議員の発言が勤続年数別に区切られた選出母体に規定されやすいことを意味する。事実、特に「本店青年会員」（=東京本店に勤務する若手職員会員）から選出された第3部の代議員（㉑～㉒）は、選出母体の代表者ないし代弁者としての自覚を強く有していた³⁸。

以上の考察から、職員会の役員会に相当する代議員会の構成員は、おおむね3つの集団（上級管理職、地方支店、東京本店勤務の若手職員）に分けられることが判明する。この点を踏まえたうえで次節では、特に東京本店に勤務する若手職員（=第3部）の発言に注目しながら代議員会の活動目的や意図を探っていく。

3.2 「人事の民主化」と労働組合化の論理

第1回代議員会で準備された議案は、(1)「職員会に関する件」、(2)「会社経営に関する件」、(3)「給与に関する件」の3つであった。本節では、このうちの(1)および(2)に関する議論の整理から代議員会の意図を明らかにする³⁹。なお、代議員会の議事は、(1)→(2)→(3)の順に進められたが、本稿では行論の関係上、(2)の議案から検討する。

(2)「会社経営に関する件」について第3部の㉓野村嘉彦（運輸部）は、敗戦によって海外貿易事業を失った三井物産が今後採るべき具体的な複数の経営方針（小売部門への進出、調査・研究部門の拡充、輸送部門の直営化、全国支店網の強化）を提案しつつ⁴⁰、一方で「人事の民主化」の必要性を強調する。その内容は、役員・部店長の公選化、準職員制度の撤廃、若手職員の積極採用、中高年職員の整理の4点を骨子としていたが⁴¹、特に役員・部店長の公選化は、すでにその地位にある第1部の代議員から強い反対を受けた⁴²。これに対して同じ第3部の㉔池田芳蔵（食糧部）は、提案の意図を次のように補足している。少し長くなるが引用しよう。

只今人事の問題に関して主として部店長を公選するや否や而も其の方法如何が問題 になつて居ります…(略)…但し部店長を除く幹部即ち重役であります、是の公選と云ふ問題は、是は

第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員

別個の問題であらうと思ひます。と申しますのは、重役が総て人事の中樞であつて、之を我々がやらないで我々が此の優秀なる組織を維持して行けるかどうか。就いては重役を選ぶ場合に全国社員の代表の我々が、此の職員会代議員会に於て数名の者を選び、之を重役の中に入れると云ふ所まで持つて行かないと力がないんぢやないかと思ひます…(略)…私が申上げて居るのは、決して現在の幹部に対して申上げて居るのではなく、将来予想される所の寧ろ悪意ある、我々を潰さうと掛つて居る、悪意ある株主に依つて選ばれた悪意ある幹部を可及的少くする為に少くとも過半数は我々代議員会の総意に於て選んだ人間を入れると云ふ所まで行くべきだと思ひます⁴³。

敗戦後、三井本社は戦後復興に対する関与のあり方を模索していたが、1945年10月頃には、連合国軍最高司令官総司令部（GHQ/SCAP、以下GHQ）の方針や国内世論の高まりを受けて本社の解散が不可避となった⁴⁴。1945年12月6日に三井本社取締役会は「当会社解散方針之件」を可決し、ついで1946年1月には、大蔵大臣宛に「会社解散認可申請書」を提出するに至った（2月12日認可）。

表4 三井本社および家族の直系・準直系支配状況（1946年9月）

（単位：千円，千株，％）

企業名	払込資本金	総株数	本社および家族		
			払込額	持株数	
直系	三井物産	100,000	2,000	51,411 (51.4)	1,028 (51.4)
	三井鉱山	300,000	8,000	202,025 (67.3)	4,980 (62.2)
	三井信託	15,000	600	2,406 (16.0)	96 (16.0)
	三井生命	500	40	375 (75.0)	30 (75.0)
	三井農林	10,450	209	9,452 (90.4)	189 (90.4)
	三井造船	45,000	1,200	37,250 (82.8)	994 (82.8)
	三井精機	100,000	2,000	99,628 (99.6)	1,993 (99.6)
	三井化学	101,250	2,430	40,063 (39.6)	972 (40.0)
	三井不動産	5,000	100	5,000 (100.0)	100 (100.0)
	三井船舶	70,000	1,400	50,975 (72.8)	1,020 (72.8)
準直系	日本製粉	16,000	400	7,933 (49.6)	198 (49.6)
	三井倉庫	15,000	300	12,500 (83.3)	300 (100.0)
	大正海上	5,750	460	2,777 (48.3)	222 (48.3)
	熱帯産業	5,525	130	2,168 (39.2)	51 (39.2)
	東洋棉花	35,000	700	30,895 (88.3)	618 (88.3)
	三機工業	17,000	340	16,485 (97.0)	330 (97.0)
	東洋レーヨン	35,375	706	11,940 (33.8)	252 (35.7)
	東洋高圧	48,250	1,300	—	—
	三井油脂化学	20,000	400	20,000 (100.0)	400 (100.0)
	三井軽金属	45,000	900	107 (0.2)	21 (2.4)
	三井木船	10,000	200	3,000 (30.0)	60 (30.0)
	三井木材	30,000	600	30,000 (100.0)	600 (100.0)

（注）—はゼロ、「本社および家族」の各項目右側にある括弧内の数値は、合計に占める割合（％）を示す。

（出所）持株整理委員会調査部第二課編『日本財閥とその解体』（持株会社整理委員会，1951年）96頁より作成。

傘下企業の側から見れば、三井本社の解散と財閥の解体は安定株主の喪失を意味する（表4）。1945年11月には、「財閥の解体により各総本社の解散持株の公開、重役の一斉退陣」という事態が予測されるなかで三井化学が「三井傘下各社に魁けて三井化学本店社員組合を結成」した⁴⁵。その目的は、「資本と経営の分離後における経営の脆弱性を社員の団結社員の総意による経営推進のかたちで克服しようとするもの」であった。総務部による職員会の設立も、三井化学と同様の危機感を直接の背景としていた⁴⁶。

この事態に対する池田の主張は、代議員会が役員を選出し、その役員を通して従業員の意向を経営に反映させることにあった。その意図は、三井化学と同様に財閥の解体によって生じる将来の株主構成の変化に対応して従業員の意向に沿わない株主ないし彼らが選ぶ役員の行動を抑制することにあった。要するに池田ら第3部に属する若手職員の目的は、「人事の民主化」によって「此の優秀なる組織」——既存の組織をベースとした社内秩序——を維持することにあった。

ところで、今井議長が「重役の公選は我々が選挙を致しましても、株主総会で否決せられると云ふことが想像せられる」⁴⁷と危惧するように、仮に役員・部店長の公選化を実現したとしても、職員会の意向と株主のそれが必ずしも一致するとは限らない。この問いに対して野村は、「我々職員としては其の総意を株主総会に反映せしめ得る方法…(略)…それは先達て議案が出た労働組合法に依る従業員組合の結成だと思ひます」⁴⁸と回答している。そこで、議事を遡って(1)「職員会に関する件」で検討された組織のあり方に関する議論を確認しよう。

表5に「職員会に関する件」において示された各部の主な提案を掲げた。これらの提案は、大きく2つに分類しうる。1つは、労働組合法に準拠する団体への移行が第3部および第2部によって強調されている点である。この点について池田は、提案者である⑭森祥二郎（製塩班）に続けて次のように述べている。

我々三井物産の生命は申すまでもなく我々の組織化され訓練化された所の能率高い人の集団であると思ひます。此の能率高い組織を万難を排しても組織することは絶対必要でありまして是は独り我々のみならず現在の我が国に取つて絶対必要なことではないかと思ひます。それに対して合法的に此の組織を温存して置く手段は何であるか言ひますと…(略)…我々が労働組合法に依つて団体交渉権を確保して置くことが必要だと思ひます⁴⁹。

先に見たように、職員会の意図は財閥解体によって予測される株主構成の変化に対して、既存の組織や社内秩序を維持しつつ、職員の意向を経営に反映させるための仕組みを構築することにあった。役員・部店長の公選化による「人事の民主化」は、職員に敵対的な株主や役員に対抗するための手段であった。とはいえ、法的な根拠に基づかない「人事の民主化」だけでは、敵対的な株主の行動を抑制することは困難である。そこで必要とされたのは、職員会を労働組合法（1945年12月22日制定）に基づく団体に改組し、団体交渉権を得ることで株主に対する事実上の影響力を合法的に行使することであった。

いま1つは、会員資格の範囲に関する問題である。森に賛同する第2部の⑭野原彦次郎も地方支店の立場から職員会のあり方を思考する岩田も、準職員以下の従業員を何らかの形で職員会に包摂する

第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員

表5 「職員会に関する件」に対する各部の主な提案事項

	提案者	提案	備考
第1部	㊸岩田憲雄	代議員会選挙制度の改正	地方から代議員が出得る制度を作らなければ、職員会と云ふものは我々の会であると云ふ観念を深く滲み込ませることは出来ないのではなからうかと云ふことを考へます(16頁)。
		職員以外の社員の準会員化	会社職員以外の従業員を支部の準会員として認めて戴きたい…(略)…仮に私が帰りまして代議員会の結果を報告する場合、今の現状では少なくとも職員以外の者を集めて報告する訳には参りません。併し若し是が準会員となつて居りますれば斯う云ふ者を全部集めて報告することが出来ますので少くとも大阪の店と云ふ立場から見ます場合には職員であらうが準職員であらうが或は女子事務員であらうがあそこの店を構成して居る一つの分子でございます。会社の仕事其のものには総べて職員同様に貢献して居るのでありますから会員と云ふ資格でないしに準会員と云ふ名目で支部の組織に参加出来るやうに此の規定を改正出来れば結構だと思ひます(17-18頁)。
第3部	㊸森祥二郎	労働組合法に準拠する団体への移行	我々三井物産に対する外部からの圧力が今日の如く特殊且つ強大であつて近き将来会社経営上の構成に相当好ましからざる変化が予想せられます現在会社経営の健全なる発達を保持する為には従業員の団結を強化し外部からの圧力に対抗し得る充分なる準備を調べ置くことが絶対に必要だと思ひますがそれには労働組合法に依る職員会を準備することが絶対に必要だと考へます…(略)…尚ほ是は偶々在京第三部会員の殆んど全部及び第二部会員の一部に当つて居ります本店青年会員の大多数の意見でもあると云ふことを附加して置きます(20-21頁)。
第2部	㊸野原彦次郎	同上	私の提案理由は只今森代議員の説明と全く同じであります。随つて繰返す必要がないものと思ひます。唯代議員の構成は現在の所単に三井物産の職員と云ふことになつて居りますが之を改めて準職員女子事務員傭人等三井物産全従業員を以て一丸としたものにする。少くとも其の用意を持つべきだと思ひます(21頁)。

(注) 傍線は、筆者による。

(出所) 三井物産社員会『三井物産株式会社第一回代議員会議事速記録(1日目)』(1946年)筆者所蔵より作成。

この必要性は認識していたようである。特に重要なのは、事業を展開するうえで不可欠の存在となった女性従業員の処遇であった。岩田や野原の提案は、女性従業員の役割が相対的に大きくなったことを背景としていたが、ここで注意したいのは、岩田が女性従業員を職員と同格の正会員ではなく、あくまでも準会員としての処遇を提案していることである。この問題は重要なので、節を改めて詳しく論じたい。

3.3 女性従業員に対する会員資格の付与

前節で示した各部の提案は、議案ごとに設置された小委員会においてさらに詳しく検討されることになった。検討の結果は、代議員会3日目の2月21日に報告され、それに基づいて再び議論が重ねられた。以下、本稿が注目した2つの議案(「職員会に関する件」、「会社経営に関する件」)に焦点を絞つて小委員会の報告と議論を確認したい。

「会社経営に関する件」小委員会(委員長:宇佐美俊治)の提案は、表6に示したように多岐に亘る。このうち、役員・部店長の公選化を骨子とする「人事の民主化」(=(8)「人事刷新の件」のイ)「人事の民主化を図ること」)は、「会社経営小委員会の最も熱意を傾注して討議した点」であり、「職員会と云ふものゝ性質に鑑みましてどうしても貫かなければならない一大題目」として位置づけられて

表6 「会社経営に関する件」小委員会の提案事項

(1) 会社経営方針の明確化に関する件
イ) 会社存立の意義を明確ならしむる為の研究調査委員会を即時設置のこと
ロ) 指導方針を速やかに確立すると共に是が敏速徹底化を図ること
(2) 社内に対外宣伝機関設置の件
(3) 山西及び華北問題の真相の調査発表の件
(4) 在職中帝国議会並に地方議会議員に就任方許容の件
(5) 海外残留者引上げ促進に付き今後とも一層尽力すべきこと
(6) 海外引揚者並に戦災者被害調査委員会設置の件
(7) 戦時経験録編纂委員会設置の件
(8) 人事刷新の件
イ) 人事の民主化を図ること
ロ) 特務職員，準職員制度廃止の件
ハ) 人員整理の件
(9) 身分制度廃止の件

(出所) 三井物産社員会『三井物産株式会社第一回代議員会議事速記録(3日目)』(1946年)21-50頁、筆者所蔵。

いた⁵⁰。ただし、「重役の選任で株主に對抗する手段と言ふものは相当有効なものを御考へになつて居ることと思ひますが、其の方法を出来ますならば一二御示し願ひたい」という太田人事部長の質問に対して宇佐美委員長は、「其の点は研究して居りませぬ。はつきり申し上げますとそこまで考へた具体的な案を立てゝ居りませぬ」と回答するにとどめている⁵¹。第3部が提案した経営参加に関する問題は、職員会にとって最も重要な機能であると理解されていたものの、この時点では具体的な方法は策定されていなかった。

一方、「職員会に関する件」小委員会(委員長:島正孝)では、会員資格を「会社の職別、身分制度如何に拘らず準職員以下女子職員、女子事務員、雇員に至るまで(但し臨時雇は除く)全従業員を包含」しつつ、「労働組合法に準拠した、法的根拠を与えた組合にする」ことが提起されている⁵²。これを前提として同小委員会は、準職員、女性従業員(女子職員/女子事務員)および雇員の代議員選挙権・被選挙権を「[男性職員と]全部同等同格に解釈を致し…(略)…女子が立候補されて代議員としてお出しにならうと、如何なる種類の方が雇員の中からお出にならうと構わぬと云ふ建前」⁵³とした。選挙権の拡大は、代議員の選出はもちろん、役員・部店長の公選にも影響する。それゆえ、特に女性従業員に対する選挙権の付与は、第1部および第2部に属する代議員の一部から強い反発を受けた⁵⁴。

しかし、前章の冒頭に掲げた第2回部店長会における今井総務部長の発言にあるように、職員会を改組した社員会では、女性従業員にも代議員の選挙権/被選挙権を付与することになった。これは、社員会内における男女間の平等が制度的に実現したことを意味するが、その実現を促した背景について本稿は、先に見た労働組合化の問題が重要であると見ている。この点に関して島は、次のような論理で説明している。

唯茲に一つ御考慮願ひたいのは根本問題として当職員会の法的性質を与へる為に労働組合法に依る職員会或は従業員会とするかと云ふことが非常に重大案件でございます…(略)…若し是非労働組合法に依る組合とすると御決議になりました場合に同じ職場に勤めて居りますお方にメンバーを省いて宜しい。〔しかし〕それが法的性格を与へる上に支障があつた場合には女子も入れると云ふことにして戴きたい⁵⁵。

職員会の最大の目的は、財閥解体によって生じるであろう株主構成の変化に対処しつつ、既存の従業員にとって好ましい社内秩序を維持することにあつた。そのためには、従業員および職員会の影響力を合法的に高めておくことが不可欠であると認識された。労働組合法に準じた団体への移行は、その手段であつた。しかし、特定の従業員層を事前に排除するような仕組みの設定は、職員会が労働組合としての適法性を認められるためには望ましくないと判断された。職員会は、男女平等の観念から女性従業員を正会員として遇したのではなく、既存組織の維持という目的を遂行するための次善解として女性従業員を職員会に組み込んだのである⁵⁶。

4. おわりに

1920年代にコスト削減策の一環として開始された第三次産業における若年女性従業員の雇用は、戦争の長期化に伴う男性労働力の兵力化に起因する労働需給の深刻な逼迫という状況の打開を目的として本格化した。当初、女性従業員の役割は定型的な補助業務にとどまっていたが、やがて基幹労働力として男性労働力の一部を代替するに至った。こうした事態は、高等女学校などでの教育を通じて一定の知識レベルを持つ若年女性労働力の間断ない供給と女性の権利を男性と同様に認めていく戦後に生じた社会情勢の変化に起因して「戦後あと戻りすることなく、むしろ1950年あたりからは女性の正規雇用が本格化」⁵⁷した。若林の議論を要約すれば、以上のようなろう。すなわち、戦時期と復興期を挟む1930年代から50年代にかけて女性労働力の基幹労働力化とそれに伴う地位の向上が、不可逆的に連続して進展したという把握である。

これに対して本稿が三井物産を事例とした考察で得た知見は、次の2つである。1つは、戦時期に急増した女性従業員数が戦後直後には予想に反して急減したことである。戦時期の女性労働力は、男性労働力の代替としてきわめて重要視され、同社をはじめとする第三次産業においても女性従業員が積極的に雇用された。しかし、敗戦に伴う復員によって男性労働力が過剰になると、女性従業員はまっさきに雇用調整の対象とされ、その従業員数は著しく減少した。三井物産の側から見た女性労働力の価値は、労働市場に対する男性労働力の供給如何に強く規定されていた。この点から判断すれば、女性従業員の基幹労働力化と地位向上という過程を1930-50年代の連続した不可逆の現象として捉えることは適切ではない。企業の側から見た女性労働力の価値は、戦後直後にはいったん後退したためである⁵⁸。

いま1つは、三井物産職員会／社員会において外形的に実現した男女間の平等は、女性の権利を男性と同様に認める戦後社会の観念に起因したのではなく、企業組織の存続を主眼とする行動の結果として副次的に生じたことである。同社職員会／社員会の目的は、財閥解体によって予測される株主構成の変化に対して既存の社内秩序を維持することにあつた。そして、同社職員会の労働組合化、すな

わち社員会への改組は、新規の株主ないし彼らが選ぶ役員に対して現有の企業組織あるいは従業員が実質的な影響力を合法的に持つための手段であった。それゆえ、労働組合法に準拠した団体への移行が職員会にとってきわめて重要な課題となったが、その場合、女性従業員を事前に排除することは、労働組合法に抵触すると考えられた。このような理由から女性従業員にも男性従業員と同様の会員資格が付与されたのであり、決して男性従業員の女性従業員に対する人権意識の向上に基づくものではなかったのである。事実、本稿が用いた『速記録』には、女性の人権に対する言及は一言もない。

以上に見たように、両大戦間期から戦時期を経て復興期に至るまでの期間における企業行動ないし企業組織の連続／断絶を論じようとする場合、企業を取り巻く外的環境の変化が顕著であるがゆえにそれ自体が個別具体的に検証される必要があることを本稿は示した。そして、その検証を通して本稿では、戦時期から戦後直後にかけての三井物産における女性従業員を巡る処遇の不連続性を明らかにした。

ただし、ここで強調しておきたいのは、このことから戦時／戦後を通じた総合商社の組織や経営資源の「断絶」をただちに指摘しようとしているわけではないことである。たとえば三井物産は、1947年7月にGHQの指令に基づいて解体されるが、その後に新設された旧三井物産系企業223社に参加した従業員3,003人のうち1,425人が1959年2月に再合同した新三井物産に合流した（女性従業員を除く）⁵⁹。1947年1月時点における旧三井物産の従業員数は5,459人（同前）であったから（表1）、解体時に勤務していた従業員の26.1%が新三井物産に回帰したことになる。男性従業員に限定した人的資源の側面から見れば、旧三井物産と新三井物産のある種の連続性を看取することもあながち不自然ではない⁶⁰。戦前／戦時／戦後を通じた一つのシステムないし機能としての総合商社を総体としてどのように捉えるのか。検討の余地は、依然として多分に残されている。

註

- ¹ 本稿の執筆にあたっては、大島久幸（高千穂大学）、岡部桂史（南山大学）、齊藤直（フェリス女学院大学）の各氏に草稿の段階から多くの助言を頂戴した。ここに記して感謝したい。
- ² 麻島昭一『戦前期三井物産の財務』（日本経済評論社、2005年）136-142頁、若林幸男「近代日本社会における事務系女性職員層の形成と発展——その供給側の事情についての実証的分析」（『明治大学社会科学研究所紀要』51巻2号、2013年3月）41頁。
- ³ 1943年4月の正職員在籍者数は4,030人であったが、徴兵中907人および徴用中70人を差し引けば、実人員数は3,053人であった（三井文庫編（鈴木邦夫執筆）『三井事業史』本篇3巻下、2001年、三井文庫、554頁）。これは、表1に示した1942年下期における女性従業員3,348人を下回る。女性従業員の存在の大きさが改めてうかがえよう。
- ⁴ 以下、春日豊『帝国日本と財閥商社——恐慌・戦争下の三井物産』（名古屋大学出版会、2010年）157頁。
- ⁵ 同前。本文中の引用は、三井物産総務部『第一回（昭和十九）年部店長会議』に記されているものであるが、同資料は現在のところ公開されていないため、春日豊『帝国日本と財閥商社』の引用に拠った。
- ⁶ 以下、前掲、若林幸男「近代日本における事務系女性職員層の形成と発展」42-43頁。近年、商社を対象とする経済史・経営史研究では、企業の成長や業績を決定的に左右する人的資源の問題を取り扱った成果が急増している。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」（『拓殖大学経営研究』98号、2013年10月）、高橋弘幸『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、2013年）、山地秀俊・藤村聡「戦前期兼松の会計業務と会計部員」（『国民経済雑誌』202巻5号、2010年11月）、藤村聡「明治～大戦期の兼松における女性従業員」（『国民経済雑誌』204巻5号、2011年11月）。
- ⁷ 前掲、若林幸男「近代日本における事務系女性職員層の形成と発展」48頁。
- ⁸ 同前。
- ⁹ 「男女同一労働同一賃金」、「男女差別待遇の撤廃」は、戦後の労働運動の中でたえず提唱されてきたスローガンであるが、果して今日、その運動を積極的におすすめてきた大企業の職場で、而も労働組合がその強い組織をもっているところで、

第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員

この差別待遇は廃しされてきたといえるであろうか…(略)…労働基準法の禁じているような賃金額の上での明々白々たる差別待遇は、一般的にみて大企業では数少なくなつてきているといえることができる…(略)…しかし、そのことを以つて男女の差別待遇が解消されたとしても考えるならば、それは早計なことだといわねばなるまい。なぜなら、まず第一に、女子だけの職種ではその格付けが低くされ、男子との比較がないために不当に低い賃金決定がなされているという問題があるし、第二に、男女共通職種の場合でも、女子の仕事が補助的な乃至は下級な仕事に限られて、その職場でより重要な仕事乃至はより高級な責任のある仕事につけないということのために、長年月勤めるとなると、昇給、昇格の上で明瞭な差別が生じてくるという問題が残されている」(大河内一男「組合運動の中の婦人」野村平爾編『婦人労働』弘文堂、1956年、258頁)。

¹⁰ 現代における日本企業の女性従業員に対する処遇の不等およびその解消に向けた取り組みについては、さしあたり奥寺葵「日本企業における女性従業員の処遇問題」(林正樹編『現代企業の社会性——理論と実態』中央大学出版部、2012年)を参照されたい。

¹¹ 米国立公文書館が所蔵する在米日系企業接収資料については、岡部桂史「戦前期の三菱商事北米支店——アメリカ国立公文書館所蔵史料の概要」(『名城大学総合研究所紀要』13号、2008年3月)および上山和雄「在米日系企業接収文書の総合的研究」(平成18年度～平成20年度科学研究費補助金「基盤研究(B)海外学術調査」研究成果報告書、2009年)による紹介が簡便である。

¹² こうした作業に取り組むのであれば、三井文庫が所蔵する三井物産の社内資料を用いて考察することが望ましい。幸い、三井文庫には戦時および戦後直後における三井物産の活動を明らかにする相当量の資料群が残されている。ところが、この資料群は一般に公開されていないため、これらの資料を用いた本格的な分析は将来の課題とした。

¹³ 三井物産『事業報告書』および『職員録』には、補助労働力である「店限」従業員の名称や人員数、性別は原則として記載されない。ただし、1942年度だけは例外であり、その配属状況が『事業報告書』と『職員録』の双方から確認しうる(前掲、麻島昭一『戦前期三井物産の財務』136頁、142頁)。

¹⁴ 「拡大する占領地への物資補給基地が、台湾であり、台湾でも経済界の帝王であった三井物産が、大いに力をかけて政府や軍の要請に応じたのも当然であった。都市が占領されるとすかさず台北、高雄の両支店からそれぞれ数名の社員が派遣され、出張所もしくは支店が新設されていった…(略)…厦門、汕頭は新設であった。新設支店の陣容は、店長、営業、会計の責任者としての本社員四、五名、アシスタント兼通訳として台湾人の店限使用人四、五人がまず派遣される。台湾人はもともと福建省、広東省からの移民の末えいであるから、言葉や習慣はよく似通っていたので、華南に派遣されることに抵抗はなく、むしろ適所に置かれた適材で、いきいきと活躍できる場であった。小使、車夫、社員寮のまかない婦などは現地で中国人を採用することになっていた」(竹中りつ子『わが青春の台湾——女の戦中戦後史』図書出版社、1983年、69-70頁)。

¹⁵ 以下、同前、51-55頁。

¹⁶ 同前、53頁。

¹⁷ 以下、同前、54頁。

¹⁸ 以下、同前、55頁。

¹⁹ たとえば台湾では、1925年度には1,168人(日本人797人、台湾人371人)であった高等女学校本科の入学者数は、1940年度には2,534人(日本人1,608人、台湾人926人)に増加した(山本禮子『植民地台湾の高等女学校研究』多賀出版、1999年、56-57頁)。

²⁰ 以下、前掲、三井文庫編『三井事業史』本篇3巻下、545頁、555頁。

²¹ 前掲、春日豊『帝国日本と財閥商社』156-157頁。

²² 前掲、竹中りつ子『わが青春の台湾』129頁。

²³ 前掲、春日豊『帝国日本と財閥商社』157頁。

²⁴ 本来であれば、1943年1月から段階的に強化される女子勤労働員との関係からこの問題を議論することが望ましいが、本稿にはその準備がない。この点もまた将来の課題とせざるをえない。なお、女子勤労働員については、労働省編『労働行政史』1巻(労働法令協会、1961年)、佐々木啓「徴用制度下の労資関係問題」(『大原社会問題研究所雑誌』568号、2006年3月)および西成田豊『近代日本労働史——労働力編成の論理と実証』(有斐閣、2007年)を参照されたい。

²⁵ 三井物産『第二回(昭和二十二年)部店長会議事録』(1947年)23頁、三井文庫所蔵、D421/87(13)。

²⁶ 前掲、麻島昭一『戦前期三井物産の財務』140頁。

²⁷ 前掲、大河内一男「組合運動の中の婦人」259頁。

²⁸ このパターンは、若林が事例とした三菱銀行の場合にも当てはまる。若林が作成した三菱銀行の「男女別行員の推移」を用いて行員の男女比を算出すると、1944年には80.1%であった男性行員(事務員、労務員)に対する女性行員(事務員、タイピスト、電話事務員、労務員)の比率は、1946年には47.5%に急落する(前掲、若林幸男「近代日本における事務系女性職員層の形成と発展」47頁)。戦後直後における女性従業員数の急減は、第三次産業の大企業に見られた広範な現象であったと考えて差し支えないだろう。

²⁹ 以下、前掲、三井物産『第二回(昭和二十二年)部店長会議事録』17-19頁。

³⁰ 三井物産社員会『三井物産株式会社第一回代議員会議事速記録(1日目)』(1946年)6頁、筆者所蔵。以下、『速記録(1日目)』と略す。

- ³¹ 三井物産本店人事部『三井物産株式会社職員録（第四十七版）』（1944年）1頁，三井文庫所蔵，物産 51/42。
- ³² 太田については，自身が「人事部長として発言して居るのか，代議員として発言して居るのか，其の点非常に混交し，或は誤解を招く虞がないでもない」（前掲，『速記録（1日目）』121頁）と発言していることから，彼が人事部長であったことが確認される。なお，太田個人は「本部の部長は寧ろ私の考へと致しましては代議員としての被選挙権はない方が宜しいのではないか」（同前，29頁）と考えていたようである。
- ³³ 「実は此の代議員選挙制度の改正は第一回代議員の選挙があります前に今日の結果を想像致しまして当時職員会で色々御世話を願つて居りました今井君に電報を打ちまして斯う云ふやり方をしたならならば必ず代議員と云ふものが東京に集中するであらう」（同前，14-15頁）。
- ³⁴ 同前，15-17頁。
- ³⁵ 同前，23頁。
- ³⁶ 三井物産社員会『三井物産株式会社第一回代議員会議事速記録（3日目）』（1946年）5頁，筆者所蔵。以下，『速記録（3日目）』と略す。
- ³⁷ 同前，7頁。
- ³⁸ ⑨森祥二郎「私達は第三部の会員として選出された訳でありまして随て青年会の代議員と云ふ訳ではありませんが少なくとも私の発言は本店青年会員の意見を代表して居る積りで発言して居ります」（前掲，『速記録（1日目）』31-32頁）。
- ³⁹ 筆者が所蔵する『速記録』は，2日目の記録が欠けている。そのため，2月19日から20日の間に検討されたと思われる給与に関する議論は分析しえない。
- ⁴⁰ 前掲，『速記録（1日目）』53-54頁。
- ⁴¹ 同前，105頁。
- ⁴² ⑩岩田憲雄「私は只今御提案の公選と云ふことに対して反対するものであります。それは公選と云ふことは一見公平な良い選出方法のやうに見えますが，果たして現在の三井物産の組織に於て，公選が完全に行ひ得るや否やに付て多大の疑問を持つて居ります…（略）…若し適当な納得の出来る方法があるならば賛成致します。唯私は公選と云ふことが絶対に現在の状態では公平を期し得られないだらうと云ふ想定の下に反対であります」，⑪島正孝「公選と云ふことに付ては私も反対でございます…（略）…業務の全面的運営を会社の幹部に一任して置きながら，其の重大部面を占める人事行政を我々の手に取ることは，言ひ換へれば不信用だから公選は…（略）…推薦候補の範囲に止め我々の希望が斯う云ふ範囲にあるのだと云ふこと表明し得るのみを主張したいと思ひます」，⑫宇佐美俊治「宇佐美が福岡の支店長であつて是は不人気だから辞めて貰ひたいと云ふ決議を福岡支店の人々がしたら，私は解任になるかならぬか」（同前，106-110頁）。
- ⁴³ 同前，112-113頁。
- ⁴⁴ 以下，前掲，三井文庫編『三井事業史』本篇3巻下，853頁。
- ⁴⁵ 「三井化学組合結成」（『朝日新聞（朝刊）』1945年11月28日）。
- ⁴⁶ ⑬今井一「職員会結成の趣旨並に其の目的に付きましては曩に職員各位へ発起人より送附の創立趣意書並に職員会の規約に依り既に御諒承のことと信じますが今や財閥解体問題に關連致しまして三井本社は解散せんと致して居りますし又当社の発展に對しまして多大な寄与をせられました三井家と絶縁することに依り今後当社の株主構成の内容に甚大なる変化を生ずることは想像に難くないのであります。現在我国の社会情勢を認識して居られる方ならば当社の職員会設立の必然性及び其の必要性を御理解になることと存じます」（前掲，『速記録（1日目）』4-5頁）。
- ⁴⁷ 同前，105頁。
- ⁴⁸ 同前，106頁。
- ⁴⁹ 同前，24頁。
- ⁵⁰ 前掲，『速記録（3日目）』33-34頁。
- ⁵¹ 同前，53頁，57頁。
- ⁵² 同前，2頁。
- ⁵³ 同前，17頁。
- ⁵⁴ ⑭松延三郎「準職員を含めまして我々職員と女子の従業員との間には大変な相違があるのであります。如何なる相違があるかと申しますれば我々は要するに身を会社に捧げて働くものであり，女子従業員は概ね結婚までの間第二義的に働く。其処に我々の職場に於きましての心構へ其他に於きまして大変な相違がありまして之を同一の組合員として行動せしめると云ふ所に非常な無理がありはせぬか。のみならず戦時中を通じまして女子従業員の我々に示しました態度に付きまして，遺憾ながら我々と共に現在事をなさしむるのには未だ早くと云ふ感を深くして居るのであります…（略）…私は此の委員会の御答申には甚だ残念であります賛成を致し兼ねる次第であります」（同前，18-20頁），⑮宇佐美俊治「私は先に上程せられました議案に鑑み重役とか部店長の御選任に對して職員会が相当の責任と発言を得たいと思ひますのに鑑みまして女子職員其他雇員等は参加せしめないで準会員と云ふ風にして置くことに賛成であります…（略）…私は女子職員は止めて置いた方が宜しいと思ひます…（略）…あなた〔島〕の言はれるやうにすると女子の代議員が出る場合もあると思ひます」（同前，131頁）。
- ⁵⁵ 同前，131-132頁。
- ⁵⁶ ⑯島正孝「労働組合法で支障がなければ〔女性従業員を〕別個の立て方をする，併て入れなければどうしても労働組合に依

第二次世界大戦直後における三井物産の女性従業員

る組合にならない場合には、已むを得ず入れなければなりません。其の場合には女子職員を抜く方を先にして労働組合法に依ることを止めるかどうか」（同前、132頁）。

⁵⁷ 前掲、若林幸男「近代日本社会における事務系女性職員層の形成と発展」58頁。

⁵⁸ なお、三井物産がはじめて新卒女性総合職を採用したのは、1992年である（秋本裕子「経営の屋台骨を支える女性たちの底力」『エコノミスト』90巻31号、2012年7月、24頁）。

⁵⁹ 日本経営史研究所編『稿本 三井物産株式会社 100年史』上（日本経営史研究所、1978年）805頁。

⁶⁰ この点について平井岳哉は、旧三井物産解体時の従業員数と解体後に設立された新会社に参加した人員数の乖離の大きさに着目してむしろ不連続性を強調する立場を採っている（平井岳哉「三井物産解散直前・直後の東北地方における人事異動」『獨協経済』91号、2012年3月）。