慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	近代化の主体的諸条件 : とくに, 日本における産業近代化の推進者について
Sub Title	The leaders of industrial Japan
Author	青沼, 吉松(Aonuma, Yoshimatsu)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1964
Jtitle	慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.4 (1964.) ,p.11- 17
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	特集 : 日本の近代化 : 論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000004-0011

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

近代化の主体諸条件

——とくに，日本における産業近代化の推進者について——

The Leaders of Industrial Japan

青　沼　吉　松

Yoshimatsu Aonuma

1

近代化の概念については，ほかの論文でふれられる予定であるから，ここでは，日本での近代化を多少とも具体的な様相において究明することが課題とされる。具体的に述べるには，論述の範囲を限定するのがのぞましいから，日本における産業近代化を取り出し，その推進者の分析に，焦点が合わせられた。一般的に表現すると，近代化の主体的諸条件が問題とされる。

最近，近代化論は社会諸科学の共通の論題として照明されている。この際，論議の中心となっているのは，日本における近代化の性格である。過去百年の間に，日本は急速な近代化を行い，非西洋地域では異例の成功をおさめたとされる場合，注目されているのは産業近代化である。これが封建的遺制を温存しながら遂行されたというところから，問題が生ずる。従来，この封建的遺制の暗い側面が強調され，それは克服さるべきゆがみとして理解されていた。これにたいして，日本的なものの再評価を通じて，その明るい面に力点をおこうとする見解が出てきている。この立場においては，近代化は西洋化と切り離されて，日本に独特な近代化が主張される。この典型のひとつはアベグレンの著書 (James C. Abegglen, The Japanese Factory, 1958) に見出されるようである。日本の学者のなかには，封建的遺制の暗い面を指摘するものが多いのに，アメリカのそれにおいては，その明るい面を強調しようとするのが目立っているのは，皮肉な対照である。非西洋地域における近代化の唯一の実例として日本をあげて，そこから非西洋後進諸国開発の手掛りを見出そうという試みに，最近，関心が向けられている。

近代化は社会生活全般にわたる変化を意味するものであり，産業の近代化だけを意味するものではない。産業が近代化されながら，そのほかの社会生活が旧態のままにとどまるということが可能であろうか。近代産業は封建的遺制と融和するものであろうか。アベグレンなどの見解は，文化的遅滞の理論 (William F. Ogburn, Social Change, 1922) にくらべても，説得力は弱い。文化を構成する諸要素は相互に有機的に関連しあっており，そのひとつが変化すると，ほかの諸要素もそのままであることはできない。あるいは，ほかの諸要素の変化なくして，ひとつのものだけが変るということはありえない。このことは，ここでは，産業近代化には，それにふさわしい推進者がいたにちがいないということを意味する。この推進者の近代性が問題とされる。

経済学においては，研究の主力は経済現象の非人格的・構造的分析に注がれ，経済主体の考察はわずかしか行われていない。したがって，経済発展段階の推移にともなう経済主体の性格の変化が注目されることはまれである。しかし，最近においては，事態は少しちがってきているようである。個別的な企業家・企業体に重点をおく企業史的研究は，アメリカにおいては，かなり以前からなされていたが，わが国においても，同様な研究が意識的に取り上げられるようになった。(社会経済史学会編「近代企業家の発生」昭和38年)

かくて，土地・労働・資本と並ぶ第4の生産要素として，企業家が登場する。小企業の時代には，企業家は市場力に受動的に適応するにすぎず，無視しうるほどのものであったが，企業規模の拡大とともに，かれらへの考

慮を避けことができなくなった。これと同時に，企業家の性格も変ってきた。ハービソンたち (Frederick Harbison and Charles A. Myers, Management in the Industrial World, 1959) は産業近代化に応ずる人的能力，とくに，経営者人材を重要視している。産業近代化の成否は生産諸要素を結合し，組織化する経営者の双肩にかかっているとされる。大企業は高度の能力をもつ経営者を必要とする。資本主義社会においては，経営者人材は戦略的重要性をもつ。これにくらべると，そのほかの生産諸要素は消極的な意味をもつにすぎないようである。

2

経営者人材を重要視するハービソンたちの立場からすると，産業近代化の初期には，一般教育はぜいたく品であり，高等教育が必需品であるという意見が出てくる。産業近代化論理の至上命令のひとつは，天然資源・資本・技術・労働を生産目的のために結合するのに必要な組織の建設である。オーガナイザーとしての経営者の養成が先決問題となる。このために役立てられるのが高等教育機関である。したがって，一般教育の遅延という犠牲を払ってでも，高等教育施設のための投資がなさるべきである。これから生ずる教育格差は政治近代化のためには明らかにのぞましいものではない。産業近代化と政治近代化の矛盾といった事態が出てくる。

日本では，義務教育の就学率は明治30年代に高まり，60%をこえるが，その普及がほぼ完了するのは明治末期においてである。高等教育機関の整備はこれに先立っていたといえる。(文部省「学制80年史」昭和29年) しかも，この高等教育機関は近代化以前の古い西欧のそれとはちがって，近代化の要請にこたえるものであったから，それは近代化にあたって中心的役割を演じた。当時，文科系の大部分を占める法科系の高等教育機関卒業者のほとんどが官公吏・法律家・政治家への道を進んだが，産業近代化が進むにつれて，かれらのうちから産業界へ進出するものが多くなってきた。さらに注目しなくてはならないのは，もっぱら産業界の需要にこたえようとする実業教育が早期に発展してきたということである。

明治初期における高等教育の対象になった大部分は士族の子弟であったが，間もなく，平民の子弟が過半を占めるようになった。例えば，東大在学者中での平民の比率は，明治11年には26%であったが，同18年には48%になった。(文部省「日本の成長と教育」昭和37年) 欧米の高等教育機関にくらべて，日本のそれは，とくに，国立において，授業料負担が比較的に小額であり，かつ，低い階層の子弟がそれに近づくことを妨げる社会的・心理的圧迫も少なかったようである。さらに，一流校の入学試験は当初からきびしかったが，選択方法はかなり公平であり，各階層の子弟に公平な機会を提供していた。

封建社会は身分制を固執し，そこでの社会的地位は世襲であり，社会移動の余地は乏しかった。高等教育機関の発展につれて，学校が社会移動の機関になると，世襲制は後退する。これによって，産業近代化のための適材の供給は確保される。能力を基礎とする選抜と昇進は産業近代化のための必要条件である。この近代化に先立って，高等教育機関が整備していたということ，そのより高度の発展に先行して，それがより一層充実していったということは，日本における産業近代化にとってきわめて有利な条件となった。経営者人材の自国養成主義が早期にできあがっていたために，産業界は豊富な人材を入手することができた。

このような人材供給に対応する受入側たる産業界の事情はどうであったか。受入態勢が整ってくるのは明治30年前後からである。この時期において，日本での産業近代化が軌道にのせられたのである。

明治初期における産業近代化の推進者は政府であり，官業を中心として，新企業が移植された。これと同時に，国立銀行が創設されて，これからの借入金による事業の拡大が勧奨された。しかし，旧慣をまもる商工業者は借金経営による積極策に同調しなかった。この時代の商人は昔風に慣れ，旧式に安んじて，維新変革に応ずるものは少なかった。この故に，世襲の豪商の多くが没落していった。これらにかわって現われるのが，当時の新興成金たる岩崎・大倉・安田・古河・藤田などである。産業近代化が定着する以前においても，財産階級の新旧交替はあったが，いまだ，学校出の経営者は出現していなかった。この時期における目立った現象は新興成金の活躍である。

商法改正によって，株式会社制度が確立された明治26年頃から，新企業の創設が急増してきた。当時の主要産業は銀行・海運・鉱業・鉄道・紡績であった。そして，これらの新企業を経営するための新式の人材が需要されるようになった。明治24年に38才で三井入りをした中上川彦次郎は，新聞記者あがりを主とする三田出身人材をつぎつぎに三井へ入社させた。かれらの大部分は30才前後の青年であり，入社後いくばくもなくして，責任ある地位に就けられるものが多かった。(藤原銀次郎「藤原銀次郎回顧80年」昭和34年) 当時の三井は徒弟制度に立

脚しており，その番頭は新時代に即応する進取の気象を欠いていたという。中上川の積極的な新人材主義は年功順列によらない抜擢を意味するものであった。

明治30年代には，大会社において，高等教育機関の新規卒業者の定期採用が普及してきた。当時入社後10年足らずで役職に就くのが珍しくなく，番頭制度にくらべると，経営層の年令は若くなった。住友では，明治40年にはじめて，多数の法学士が採用された。(川田順「住友回想記」昭和26年) 安田は三井・三菱・住友と並べられる大財閥のひとつでありながら，学校出の採用ではおくれていた。安田の経営方針は御店風であり，新式の人材は不要であるという主義がとられた。(矢野文雄「安田善次郎伝」大正14年) それでも，大正10年に，初代の没後，結城豊太郎が保善社専務理事になるに及んで，従来の前垂主義が打破され，学校出が採用されるようになった。

旧時代においては，社会的地位は世襲であったが，それでも，能力による地位の獲得を意味する業績主義は無視されていたのではない。日本特有の習俗とされる養子制度は世襲制度の欠陥を補うものとみることができる。豪商のなかには，男子に相続させずに，娘の配偶者を後継者とするという家憲をまもっていたものさえあった。この場合，養子になるのは多く有能な率公人であった。そこには，家観念と業績主義との妥協形態の典型が見出される。養子制度は家観念を背景とする人材登用の方式であるといえる。安田は実子がありながら，養子をとり，かれらを事業の要所にすえるというやり方で同族経営を行った。しかし，これは例外であり，学校出の新人材の採用によって，業績主義はより徹底したものになり，養子制度はすたれた。

政府は官業を縮小し，その多くを三井・三菱などの特権商人に低価格で払下げた。それによって，政商（楫西光速「政商」昭和38年）が産業資本家に転化し，財閥が形成された。財閥は明治政府の創作品であったといえる。産業近代化のために，それは政府が意識的に選んだ手段である。それ故に，財閥は一応の自主性をもちながらも，国益的立場に拘束されざるをえなかったのであろう。財閥の形成が早かったので，産業近代化が未熟な段階においても，主要産業における資本の集中度は比較的に高かった。これは学校出経営者に活動の基盤を与えた。

伝統のある三井・住友においては，番頭政治が古くから存在していた。旦那の能力は番頭の良否を見分け，よい番頭に一切をまかせる度量にあるといわれていた。番頭政治のもとでは，財閥当主は象徴的君主のような存在になる。これが徹底している場合には，当主は趣味に生き，業務に全く無干渉となる。個個の家長よりも，家の方が大切だという観念において，番頭は当主の使用人でありながらも，かれはその勝手気儘を許さないだけの権威をもちえた。企業規模が大きくなると，その経営のために特別の手腕が必要となる。したがって，財閥では，有能な番頭が必要欠くべからざるものになる。三菱では，列代の当主が経営手腕があったので，番頭まかせの経営が行われなかったといわれる。しかし，これも程度の問題にすぎなかったようである。初代の安田は何事を自らしないと承知せず，使用人は忠実に主人の命を奉ずればよいといった主義であった。金融財閥として特色づけられるような事業の単純さがこれを可能にした。ワンセット主義といわれるような総合財閥の経営は，このような独裁主義ではすまされない。

学校出の新人材が個人的使用人たる地位に甘んずるのはむずかしい。財閥当主にたいするかれらの態度には，微妙なものがあっただろう。池田成彬は三井一族の経営面からの引退を主張した。権力をとりあげられた一族は使用人池田に冷めたかったという。不本意ながら，かれは合名理事になったが，不愉快な目にあって，間もなくやめたという。(池田成彬「私の人生観」昭和26年。小島直記「三井家の人びと」昭和38年) 学校出の経営者は財閥当主に忠誠を誓って，それに奉仕するのに終始したのであろうか。かれらの行動は財産階級全体の利益の枠内をこえることはなかったとしても，かれらは個人的使用人を意味する番頭の限界をこえつつあったといえよう。そこには，国益的観念が入りこむ余地もないではなかったろう。

戦前には，大会社重役の月給は数百円にとどまっていたが，その賞与は巨額にのぼるのが通例であった。会社利益の10%または15%が重役賞与にあてられるという慣例があり，半期のそれが数万円にのぼるのがまれでなかった。しかも，所得税の負担が比較的に軽かったから，サラリーマン重役から財産階級への昇格も不可能ではなかった。藤原銀次郎のような事例をあげることもできるが，多くはそうでなかった。したがって，かれらは財閥当主のような財産階級とは区別されなくてはならない。かれらの地位は財産以外のものによって裏づけられたものである。

財閥の早熟性と高等教育機関の早期整備からして，日本では，経営の専門職業化 (professionalization of management) が早く生れ出た。これは同族経営の後退と

表裏する現象である。例外はあるが，この一般的傾向を無視することはできない。明治初期には，新興成金の活動が目立ったが，産業近代化が定置されて後に，その推進者となったのは専門職業的経営者であった。第一次大戦時の好況において，再び新興成金が続出したが，その後の恐慌において，かれらの多くは淘汰された。これを通じて，財閥は一層強化され，経営の専門職業化もさらに促進された。欧米では，この専門職業化は長期をかけて行われたのに，日本では，戦後の変化を契機として，それはわずかの期間に行われたという見解（野田一夫「日本の重役」昭和35年）があるが，これは妥当ではない。日本では，産業の近代化は後進的であったが，経営の専門職業化はかなり早く，明治30年頃から進行しており，昭和初頭には，それははっきりした姿を現わしていたといえる。

この専門職業化の外的徴候は学校出が経営者になるということであり，その実質的内容は正式の教育によって習得されうるような知識・訓練が経営者になるための要件となるということである。かって，産業界での成功は独立業者としてのそれであったが，今日では，これへの道は狭くなっているのみでなく，中小企業家としての成功では，多くのことが期待されない。これにかわって，大企業内での被用的地位のいかんが人びとの社会的地位を決定する有力な基準となっている。成功の手掛りとなるのは前者では財産であるのに，後者では教育である。経営が専門職業化されると，財産や家柄にかわって，教育が社会的地位を保証するものとなる。

民主主義の骨子をなしているのは業績主義であり，能力に応じた地位の決定を意味する機会均等である。学校が社会移動のための有力な機関である限り，教育の機会均等は民主主義にとって基本的な重要性をもっている。現在でも，教育の機会は均等であるとはいえない。それでも，財産所有の差別にくらべれば，教育機会のそれは小さいことは確かである。さらに，財産は非人格的なものであり，それはその所有者と外的に結合しているにすぎないのに，教育はその所有者に人格的に付着している。社会移動がより開放的になり，その手掛りがより人格的なものになってきたということは，民主主義の観点からして明らかに好ましいことである。日本社会の封建性を指摘することは容易であろう。しかし，この暗い面に固執して，日本社会の明るい面を見落しては，片手落ちのそしりはまぬがれない。

経営の専門職業化は，民主主義の観点からして好ましいのみではなく，能率のそれからしてものぞましいものである。社会移動を円滑にすることによって，企業経営のための適材の入手が可能になる。このような推進主体の近代化をまって，天然資源に乏しい国土において，低い技術的水準から出発しながら，産業近代化は急速に進行したのであろう。

3

現代の大企業375社から上位4人づつ，合計1,500人の経営者をとってみると，その90%が高等教育機関の卒業者である。（青沼吉松「産業社会における昇進の諸条件」三田学会雑誌第57巻第6号）最高経営層の大部分が学校出であるという点では，日本は欧米的水準をこえ，ソ連と類似しているとさえいえる。これら大企業の部課長においても，大部分が学校出である。中等学校以下の学歴しかもっていないものの比重は，課長では10%をこえるが，部長になると，それは数%にすぎない。学校出でなくては，課長になるのはむずかしく，部長以上になるのはほとんど不可能であるというのが現状である。

このように，学校出が大企業の中間以上の経営層を独占するという傾向は，日本では，かなり以前から現われていた。産業の近代化は後進的であったが，産業界が学校出の労働市場になるのは早かった。産業の近代化が端緒的形態を整えはじめた明治30年代から，学校出が産業界へ入るのは珍しくなくなっていた。その頃から，伝統的な前垂主義はくずされて，経営者に必要な技倆は徒弟制度によって習得されるものから正規の教育に依存するものへと変ってきた。明治33年の代表的実業家約400人のうちの4分の3は40歳以上であり，かれらが20才前後であった頃には，いまだ，近代的高等教育制度は確立されていなかった。この事情もあって，かれらのなかでの学校出の比重は10%程度にとどまっていた。しかし，その後，この比重は急速に増大し，1世代を経た昭和初頭には，大企業の最高経営層500人のうちの3分の2が学校出によって占められるまでにいたった。

高等教育機関卒業者たる学校出の経営者のなかでの大学出の比重は，部長以上では80%，課長では4分の3になっている。かれらが最終学校を卒業した当時においては，高等教育機関卒業者のなかでの専門学校出の比重は60%前後に及んでいたのに，そこから20%台の経営者しか出てこなかった。これらの数字からして，大学出は，専門学校出にくらべて，はるかに大きな機会をもっていたといえる。かくて，産業社会における昇進の条件として，学歴水準が問題になるようである。しかし，事態をさらに掘り下げると，重要なのはたんなる学歴水準では

なく，特定の出身校であることに気づく。そこから出てくるのは学校格差という問題である。この問題を究明するには，各学校の出身経営者数をあげるだけではなく，それを卒業者数と相関させて，輩出率が計算されなくてはならない。卒業者数としてあげられるのは，各経営層が卒業した頃におけるものである。

東大・京大・一橋大・慶大・東工大・早大という6つの大学は，出身経営者数において，大きな比重をもっている。これらの合計は最高経営層では3分の2にもなるが，部長では60%，課長では50%である。しかし，これからして，学校格差が次第に縮小されてきていると結論することはできない。昭和の初頭からその10年台にかけて，これら大学の出身経営者数での比重が低下する以上に，卒業者数でのそれが低くなってきた。これら大学の経営者輩出率は，最高経営層では平均値の2.7倍であるのに，部課長ではその3倍をこえている。したがって，学校格差は縮小されるどころか，むしろ，拡大されてきたといえる。少数の有名大学と対照的なのは官立実業専門学校を除く専門学校である。その経営者輩出率は極端に低く，平均値の10分の1程度である。同じ専門学校であっても，官立高等商業学校は多くの大学を凌駕するほどの輩出率を示していた。

戦前には，初任給の大小という形態で，学校格差が公認されていた。現在では，このような露骨な差別はほとんどなくなっているが，それでも，大企業への就職の難易という形態で，学校格差の問題は依然として深刻である。375の大企業へ昭和37年に入社した大学出のうち出身校が判明したのは，約1万4千人であった。この新入社員のなかで前述の6つの大学の卒業者が占める比重は，30%である。これら大学卒業者の経営諸階層でのそれは50%から67%にわたっているから，これにくらべると，新入社員で数字はかなり小さくなっている。

この事態を正確に把握するには，各大学のの社員数をその卒業者数に相関させて，入社率が算出されなくてはならない。6つの大学の昭和36年度の全大学卒業者数における比重は14%であり，この年度に対応する同37年の大企業への全新入社員数でのそれは30%である。両者を相関させて，その入社率を計算すると，それは平均値の2倍強になる。これら大学の経営者輩出率は平均値の3倍前後であるから，これにくらべると，入社率の大きさは低下している。さらに，入社率における学校格差を最高と最低とにおいて比較すると，1対10という数字が出てくる。これは経営者輩出率における同様の格差の数分の1にしかあたらない。これからして，学校格差はなくなってはいないが，それは緩和されてきているといえるようである。

しかし，かつてと現在における事情の相違を考慮にいれると，学校格差は緩和されてきているとはいえないようだ。かって高等教育機関には，大学と専門学校の区別があり，この専門学校の存在が学校格差を大きくする要因となっていた。前述の昭和36年度卒業者のなかには短大のそれは含まれていないから，学校格差は当然縮小されるはずであった。期待される程度でしか，学校格差は縮小されていないようである。入社率に格差があるから，入社後，各大学出身者が経営者への昇進の機会を均等にもちえたとしても，経営者輩出率についての学校格差が出てくる。出身校のいかんは大企業での昇進の条件というよりも，それ以前において，入社の条件となっている。学校格差の問題はかつてと同じように深刻である。

産業社会における昇進の条件として，出身校のいかんがあまりにも重視されすぎているようである。高等教育機関による選抜が偏重されて，企業内での競争的移動が軽視されるきらいがある。これについての反省がないではないが，ここでは，それに論及することは割愛して，産業近代化とともに，昇進の手掛りが家柄や財産から教育へ移ったことだけに注目しよう。この移行によって，広い階層から有能な人材を求めることが可能になった。これなくしては，経営陣の強化は困難であり，急速な産業近代化を推進することは可能でなかったであろう。有能な人材を広い階層から集めるということは，社会移動を円滑にすることを意味する。

日本とアメリカの大企業経営者の出身階層についての調査結果が公刊されている。(W. Lloyd Warner and James C. Abegglen, Occupational Mobility in American Business and Industry, 1955. ジェームス・アベグレンと万成博「近代日本の指導者」アメリカーナ1961年5月号) 両国の調査は共通な基準をもっていないから，精密な比較はできないが，ある程度の傾向を指摘することはできる。

大企業の所有者・経営者および高級官吏・専門職業者といった上層の出身者が半分近くを占める点において，両国は共通している。相違点のひとつは，アメリカにおいても，現場労働者層からの出身者は多くはないが，それは10%をこえる程度には存在しているのに，日本では，このようなものが皆無であるということである。もうひとつの目立った相違点は，日本では，農民層からの出者が25%にも及んでいるのに，アメリカにおいては，これは10%に足りないということである。

アメリカでも，現場労働者層からの出身者の3分の2は熟練労働者層からのものであり，明らかに下層に属する半・未熟練労働者層からのものは少ない。しかし，日本との比較においては，下層からの昇進者が少ないながらも存在するということに，力点がおかれなくてはならない。現実はきびしいものであるが，アメリカン・ドリームは幾分の真実性をもっていたようである。ところが，日本での立身出世物語は下層，とくに，労働者階級の子弟には通用していなかったようである。

日本においては，農民層からの出身者が比較的分に多いが，その4分の3は地主層からのものである。昭和10年の数字によると，耕作に従事していない地主は98万戸であるが，その70%強が3町以下の所有者である。したがって，地主層の大部分は中層程度である。地主層の大企業経営者輩出率は平均値の2.6倍であるが，自小作層のそれは平均値の7分の1にすぎない。

上層出身の比重では，大差がないが，下層出身者がきわめて少なく，中層出身者が多いというのが，日本のアメリカにたいする特色であるといえる。そして，中層出身者のなかでの農民層出身者の比重は日本の方がはるかに大きい。これからして推測しうることは，大都市以外の地域の出身者の比重において，日本の方が大きいということである。

大企業経営者の90%は東西の二大都市圏に居住しており，その大部分は東京に集まっている。(青沼吉松「日本における大企業経営者の社会的性格」慶応義塾経済学会経済学年報7）居住地では，京浜は3分の2の重みをもっているのに，出身地の比重では，それは20%にすぎない。程度のちがいはあるが，京阪神についても，同じようなことが指摘される。この対照が意味しているのは，居住地の集中と出身地の分散である。集中と分散という対照は，すでに，昭和初頭においても現われている。当時，二大都市圏の比重は居住者では80%をこえていたが，出身者では40%台であった。現在とくらべて，前者は少なく，後者は多い。明治33年には，京浜・京阪神居住の代表的実業家の過半は地元出身者によって占められていた。3世代の推移を通して，居住地と出身地との分離の度合，つまり，地域的移動率は次第に大きくなってきたという傾向が見出される。

大企業経営者の輩出率についての地域格差を正確に測定するには，各地域出身者の絶対数をあげるだけでは十分ではない。この数字を現在の経営者が生れた頃の各地域の出生人口数と相率させることが必要である。この輩出率が平均値の半分を下回っているのは，東北・南九州だけであり，これらの数字はともに40%である。北海道の輩出率は60%にとどまっている。これら以外での数字は70%弱から200%弱の間に分布している。とくに，90%から110%という狭い幅のところに，多くの地域が位置していることは注意してよかろう。

アメリカにおいて，大企業経営者輩出率が50%台以下になっているのは，中央南部および南部大平洋岸であり，これらの地域における1900年の人口数は全アメリカの3分の1に及んでいる。(W. Lloyd Warner and James C. Abegglen, Big Business Leaders in America, 1955) 日本では，この程度の輩出率しかもたない地域としては，東北・南九州があげられるだけである。さらに，アメリカでは，これ以外の地域の輩出率はいずれも平均値をこえている。ところが，日本では，大部分の地域が70%から150%までのところに分布している。調査方法のちがいがあるから，神経質な比較は断念した方がよいが，大ざっぱにいって，アメリカにくらべて，日本の方が輩出率についての地域格差は小さいと推測しうるようである。換言すると，日本においては，アメリカにくらべて，各地域の出身者は大企業経営者になる機会をより均等にもっていたとうことになる。

この地域的機会均等と表裏しているのは，日本の大企業経営者のなかには，農民層出身のものが多いという事実である。農民層出身者の比重において，日本はアメリカの3倍に近い数字を示している。1920年の有業人口のなかでの農民の比重は，日本では50%弱，アメリカでは30%弱である。この相違を考慮にいれても，日本では，農民層出身の大企業経営者数が相対的に多い。さらに，注目しなくてはならないのは日本においては，農業人口比率が多い諸地域にも，多くの高等教育機関が早くから設立されていたということである。例えば，昭和初頭において，旧制高等学校が全国に25設置されていたが，その分布は農業人口比率60%未満の20府県に12，この比率が60%以上の26県に13となっていた。

社会移動という観点から比較すると，日本はアメリカにたいしてそれほど劣ってはいないようである。下層からの昇進が僅少であるのは問題であるが，中層，とくに，農民層からのそれは多い。地域的機会均等においては，日本がアメリカよりすぐれていることは無視されえない。日本での社会移動を促進した主要因のひとつは，産業界が早くから学校出の労働市場になったということである。これによって，教育による社会移動が活発に行われた。かくて，産業近代化の推進者たる適材が確保されたといえるようである。

4

大衆が近づきうるエリート (accessible elite) には，2つの条件が含まれていなくてはならない。(William Kornhauser, the Politics of Mass Society, 1959) ひとつはエリートへの道が開放的であるということであり，他はエリートが大衆からの影響力を甘受するということである。第1の条件は社会移動についてのものであり，それについては，日本のエリートは近づきうる性格をかなりもっていたということができる。ところが，第2の条件では，かれらは大衆の接近を許さない性格を多分にもっていたといわなくてはなるまい。高級官吏において，この事態は典型的に現われていた。かれらは陛下の官吏として大衆からの批判を封じ，超然内閣の母胎となることがあった。経済的エリートたる大企業経営者についても，これに類似したことが指摘されるのではなかろうか。

日本においては，二元的な教育が行われていたようである。高等教育でも，科学的合理性がしばしば危機にさらされたが，ある程度までのそれは維持された。ところが，初等教育では情緒的・非合理的な道徳教育が偏重されていた。初等教育と高等教育との裂け目が大きいということが，日本の教育の特色となっていたようだ。両者は同じ言語で表現されながら，相通じない思想を含んでいたようである。裂け目は天皇の権威についての解釈で顕著に現われた。天皇を絶対君主とみる顕教とそれを制限君主とみる密教との対照が出ていた。かくて，顕教によって教育された大衆が密教に熟達した帝大卒業者たる官僚によこて支配されるという事態が生ずる。(久野牧・鶴見俊輔「近代日本の思想」昭和31年)

産業界についても，同じようなことがいえるのではないか。家族主義的・温情主義的施策を，経営者は合理的計画にもとづいて打ち出すのに，労働者はこれを情緒的・非合理的にうけとらされる。このようにして下からの批判が封ぜられると，労働者は受動的大衆となり，経営者は特権的エリートとなる。かっては，有能ではあるが，特権的なエリートに率いられる受動的大衆という姿が，日本の産業近代化に迫力を与え，その急速な発展を可能にしたといえるかもしれない。

しかし，今後の産業近代化のためには，これとはちがった姿が要請されるであろう。一流の教育をうけたエリートと奴隷のように飼育された大衆といった二元的構造では，これからの産業の必要に応ずるのがむずかしいのみではなく，このようなあり方を受容する社会的雰囲気はもはやなくなりつつある。技術革新の進行とともに，現場で習得される個別的熟練よりも，機械に関する一般的理解力が要求されてきている。かくて，現場作業のためにも，高い学歴が必要となりつつある。かって，職員と工員との間には，格段の学歴差があったが，現在では，それが縮小されている。これからの事態に応ずるには，産業近代化の推進者の性格は修正を余儀なくされる。

エリートの民主化にとっては，前述の2つの条件のうち，後者の方がより基本的なものである。大衆からの批判を回避しないことによって，エリートは真に民主的なものになる。このような民主的性格が今後の産業近代化の推進者の必要条件となるのではなかろうか。