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

Title	産業社会における昇進の諸条件 : 年齢・ 出生地・ 学歴
Sub Title	Various conditions for promotion in industrial society
Author	青沼, 吉松
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1964
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.57, No.6 (1964. 6) ,p.445(1)- 464(20)
JaLC DOI	10.14991/001.19640601-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19640601-0001

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.

産業社会における昇進の諸条件

——年齢・出生地・学歴——

青沼吉松

はしがき

「日本における大企業経営者の社会的性格」（慶応義塾経済学会編「経済学年報7」所載）を補足し、発展させるために、小論は書かれた。前回の論文では、最高経営層のみがとりあげられたが、小論においては、中間経営層も対象のなかに組み入れられた。より広範な経営層について、産業社会における昇進の諸条件、とくに、年齢・出生地・学歴を解明しようとするのが、ここでの課題である。

経営者の階層は最高経営層・中間経営層および下位経営層の三つに分けられる。中間以上の経営層と下位経営層との間には、職能上のはっきりした相違を見出しうるのが通常である。この観点からして、前者を管理者（administrator）と呼び、それを監督者（supervisor）たる後者から区別したほうがよい。下位経営層は受動的な経営者たるにとどまることが多い。かれらは部下に何をなすべきかを指示し、その命令が十分に執行されたか否かを、一定の標準に照らして確認するという職務をもつ。しかし、命令・統制の内容についての自由裁量の余地を、かれらはほとんどもっていない。この故に、かれらはたん

新刊紹介

現代アジア社会思想研究会編
『現代共産主義の思想と経済』……加藤　寛　71
——変貌する共産圏社会の研究——

五井一雄・柏崎利之輔
加藤　寛・丹羽　春喜　共著
『厚生経済学と経済政策』……古田精司　72

吉田仁風編
『日本のカルテル』……野口　祐　73

家永三郎編
『福澤諭吉』（現代日本思想体系　2）……田中　明　73

なる監督者にすぎない。これに対して、管理者は企業活動の枠組を作成するという職能をもつ能動的経営者である。（「管理の機構と人間関係」三田学会雑誌、第五十一巻第十一号参照）

下位経営層は現場における監督にあたり、かれらの多くは現場労務者からの出身であり、かれらにとって、それ以上の経営層への昇進の見込は乏しい。これとはちがって、中間経営層の大部分は高等教育機関の卒業者であり、経営の専門職業化(professionalization of management) にともなって、かれらが最高経営層になる道は広くなってきている。最高経営層へ昇進できるのは中間経営層の一部分にすぎないが、前者のほとんどが後者のなかから選抜される。出身からして、両者は同質的であり、同一人の生涯の異なった時点において、二つの地位は結びつけられる。しかし、これらと下位経営層との間には、異質的なものが存在する。

前述の二つの理由からして、産業社会における昇進を問題とするにあたって、下位経営層を除いて、中間以上の経営層がとりあげられる。ところで、最高経営層と中間経営層との区別は必ずしも明瞭ではない。ホールデンたち (Holden, Fish and Smith, Top-Management Organization and Control, 1941) によると、最高経営層には、取締役会・総括経営層のみならず、部門経営層 (divisional management) が含ませられている。部門経営層にも、生産・販売・財務などの主要職能を担当し、かつ、大幅の権限委譲をうけているものとそうでないものとがある。したがって、前者を最高経営層に編入し、後者のみを中間経営層とするのは、実用的な区分であるともいえる。しかし、原理的には、最高経営層を取締役会・総括経営層に限定し、部門経営層は中間経営層に属するものとしたほうがすっきりする。

総括経営層は取締役会で決定された方針を具体化し、かつ、諸部門の活動を調整・統合するという地位にある。総括経営層は取締役会という上位機関をもつわけであるが、わが国の株式会社の多くにおけるように、取締役会は形骸化し、常務会が社内の実質的最高機関になっている場合には、事態は単純になる。小会社では、総括経営層と部門経営層とが未分化なのが普通であるが、ここで対象となっているような大会社においては、両者を分化させようとする傾向が強い。常務会の構成員でない部長・工場長・支店長兼務の取締役は、総括経営層よりも、部門経営層に近いといえる。小論では、最高経営層として、上位四人の取締役をとっているから、部門経営層的色彩を帯びる下位取締役はそのなかに入ってこない。部門経営層たる意味をもつ中間経営層としては、本社部課長をとった。

現代（一九六二年）については、売上高またはそれに準ずるものの順位にしたがって、三七五社が選ばれ、各社から上位四人ずつの取締役、合計一五〇〇人の最高経営者がとりだされた。部課長では、各社あたりの人数は不規則であるが、約一七〇〇人の部長と約五二〇〇人の課長が対象となった。一九〇〇年から現在にいたるまでの約六〇年間における三つの世代を比較するために、一九〇〇年と一九二八年の二つの時点がとられた。さらに、第二の世代から現代までの推移をみるために、今次大戦中の時点とその前後をなす二つの時点がとりあげられた。部課長があげられているのは現代のみであり、他の五つの時点では、最高経営層だけが対象となっている。対象人数は一九〇〇年では約四〇〇人であるが、一九二八年から一九五〇年までの四時点では五〇〇人ずつである。いずれにおいても、株主資本金額・売上高などを基準として、上位会社が選ばれ、各社から四人ずつ程度の上位取締役が抽出された。対象選択の事情からして明らかであるように、論題たる「昇進の諸条件」は大企業におけるものとして述べられるのである。かかげられる数字は独自の調査からえられたものであるが、この調査の細目については「年報」を参照されたい。

一、年　齢——高齢化の問題

経営階層の順位にしたがって、経営者の年齢構成ははっきりと違っている。（第1表）課長は四〇歳台に、部長は五〇歳の前半に、最高経営層はその後半以上に集中している。課長の七〇%近くが四〇歳台に集まっており、残りの過半数は五〇歳以

第1表　経営階層別年齢構成（百分率）

経営階層／年齢	上位取締役 1900	1928	1936	1944	1950	1962	部長 1963	課長 1963
総数	100	100	100	100	100	100	100	100
～70歳		5	6	5	1	10		
69～65	2	8	8	6	4	15		
64～60	6	16	15	20	11	34		
59～55	10	23	22	31	31	27	14	2
54～50	21	20	32	22	34	9	56	18
49～45	20	17	12	11	15	3	25	36
44～40	14	7	3	3	3	1	4	32
39～	27	4	2	2	1	1	1	12

資料：上位取締役については，当該年度の会社年鑑，株式年鑑および人事興信録。部課長については，ダイヤモンド会社職員録昭和38年11月版。

上であるが、三〇歳台の課長も珍しくはなく、その比率は一〇％をこえている。定年制が実施されている会社が多く、勤務年齢の限界は五五歳が普通である。この年齢をすぎた課長は稀である。部長になると、五〇歳以上が七〇％を占めるが、その多くはその前半であり、この比重が過半をこえる。四〇歳前半以下の課長が四四％もいるが、この年齢層の部長はきわめて少ない。四〇歳の後半になると、多くの部長が現われてくる。この年齢層では、課長と部長とが混ざり合っており、それは両者の分かれ目を画するといえる。五〇歳前半以下の最高経営層は一〇％を少しこえる程度であり、その大部分は五〇歳の後半以上である。定年時は部長と重役との分岐点とみられる。したがって、最高経営層は定年以後の役職であるといえる。

わが国企業の階層制度は年功序列的であるといわれているが、これを裏付ける数字が明瞭に出ている。四〇歳台の課長・五〇歳前半の部長・五五歳以上の最高経営層といった序列が指摘される。三〇歳台では、少数のものが課長になるにとどまり、最高経営層の六〇％は六〇歳をこえている。

二世代前の明治三三年においては、重役の六〇％は四〇歳台以下であり、この数字は現代の部長のそれの二倍にあたっている。課長では、この年齢層は八〇％に達するが、三〇歳台の比重においては、かつての重役のほうが大きく、三〇％近くになっていた。かれらの年齢構成は現代の重役のそれよりもはるかに若く、部長のそれと比較しても、かつてのほうがかなり若い。かれらの平均年齢は現代の課長のそれと大差ない。二世代の経過において、経営者の高齢化は著しく進行してきたのである。

昭和初頭においては、重役の年齢構成は、一世代前のそれに比べると、大分高くなってきた。それでも、五〇歳台への集中率が四〇％をこえ、残りがその前後に折半されていた。現代の重役では、五〇歳未満が五％にすぎないのに、当時においては、この比重は三〇％に近かった。そして、六〇歳以上の比率は現代のそれの半分にしかなっていなかった。六〇歳以上が多い点では、それは現代の部長とは違うが、五〇歳未満の比重では、両者は同じである。現代に比較を求めると、一世代前の重役の年齢は同じ階層のものよりも部長に近いといえるようだ。

昭和初頭から今次大戦中にかけて、五〇歳未満の重役の比重は減少してきた。しかし、六〇歳以上のそれは依然として三〇％前後にとどまっていた。したがって、五〇歳台の比重が増加してきたのである。とくに、その後半に重みがかかってきたが、現代のものとの間の年齢差ははっきり出ている。戦後における最高経営層の新旧交代によって、一九五〇年では、六〇歳以上の比重は半減した。それでも、五〇歳未満はそう多くはならず、三分の二は五〇歳台によって占められていた。五〇歳台が最高経営層の主軸をなすという様相は、一世代前から戦後にわたって維持されてきた。とりわけ、戦後には、この比重が大きかった。ところが、その後の一〇余年の間に、かれらの年齢構成は六〇歳以上が過半を占めるほどに高くなってきている。

最高経営層の経歴については、すでに、「年報」で述べられているから、ここでは、かれらの年齢構成を考察するのに必要な限度でそれにふれるだけですませられる。経営者を所有型と雇用型とに分類すると、両者の間に、年齢構成の相違が見出される。（第2表）所有型経営者には、創業者・家族経営者および自営業出身者が含まれる。雇用型経営者は学校卒業直後入社した終身雇用的なものと企業間移動の経験者および産業外、とくに、官界からの転入者たる転職者からなる。一九〇〇年に

第 2 表　最高経営層の経歴別年齢構成（千分率）

経歴＼年齢	1900 総数	1900 所有型 自営出身創業者	1900 所有型 経営者家族	1900 雇用型 学入卒直後社	1900 雇用型 転職者	1928 総数	1928 所有型 自営出身創業者	1928 所有型 経営者家族	1928 雇用型 学入卒直後社	1928 雇用型 転職者	1962 総数	1962 所有型 創業者	1962 所有型 経営者家族	1962 雇用型 学入卒直後社	1962 雇用型 転職者
総数	1000	664	61	44	231	1000	134	39	205	622	1000	42	87	470	401
～70歳						55	10		5	40	101	16	4	27	54
69～65	22	13			9	87	20	5		62	151	5	10	63	73
64～60	70	39			31	167	20	2	20	125	346	7	15	190	134
59～55	114	61			53	228	34	2	69	123	271	7	15	146	103
54～50	215	155	13	9	38	205	20		57	128	86	4	17	36	29
49～45	184	123		13	48	145	15	12	29	89	32	2	15	8	7
44～40	123	76	4	13	30	71	5	8	20	38	8	1	6		1
39～	272	197	44	9	22	42	10	10	5	17	5		5		

資料：当該年度の会社年鑑，株式年鑑および人事興信録。
注：経歴不明を除いたから，第1表の数字と合致しないものがある。

は、所有型が四分の三近くを占め、雇用型のなかでの終身雇用的なものはわずかであった。一九二八年になると、逆に、大部分の経営者は雇用型になったが、その多くは転職者であった。現代においては、雇用型がますます多くなったのみでなく、そのなかでの終身雇用者が激増し、その比重は経営者全体の半分に近くなっている。

わが国の経済発展においては、財閥が中心的役割を演じてきていた。そして、三井・住友といった典型的財閥にあっては、所有権をもっていた財閥家族が背後に退いて、雇用者たる番頭に全権を委ねるといった慣例が存在していた。この番頭政治が雇用型の重役を育成してきたのである。明治中期から昭和初頭にかけての最高経営層の類型の推移は、この事情を物語る。さらに、財閥本社が人事権を集中的に掌握していたので、傘下の企業相互間での首脳人事の交流はかなり活発に行いえた。これからして、雇用型のなかでの転職者の比重は大きくなった。転職者での官吏あがりの比重は、かつては、一〇%をこえ、現代のそれの二倍にも及んでいるが、それでも、転職の主軸は同系列の企業間でのそれであった。戦後、雇用型への傾斜はいよいよ大きくなったが、財閥本社の解体によって、人事権が分散したから、終身雇用的性格が強化されてきた。

現代の最高経営層の年齢構成についてみると、雇用型では、五〇歳の後半から六〇歳前半にかけての幅に、大部分が集まっている。転職者でのこの比重は六〇%であるが、終身雇用者では、これは八〇%にも及んでいる。五〇歳前半以下の比重は、両者ともに一〇%程度であるから、転職者においては、六〇歳後半以上が相対的に多くなっている。雇用型に比べると、所有型の年齢分布は不規則である。前者に対する後者の特徴としては、創業者については、六〇歳後半以上の比重が大きく、半数に達しており、家族経営者では、その逆に、五〇歳前半以下が同じ大きさになっている。つまり、雇用型においては、限られた年齢への集中がみられるのに、所有型では、その両端への分布が目立っている。

現代の最高経営層の主軸をなす雇用型経営者は、五〇歳前半以下の若さでその地位に就くことが困難であると同時に、六〇歳の後半にいたるまでそれを維持するのはむずかしい。この期間はせいぜい一〇年ほどあり、業務に習熟し、広大な抱負を実現するのに十分な歳月であるとはいえない。かつてのように、巨額な重役賞与を梃とする雇用型から所有型への転化の機会に、現代の経営者は恵まれていない。その任期を終ると、かれらは再びもとの古巣へ戻らなくてはならない。雇用型経営者は自分を上流階層に定着させることができなくなっている。この意味においても、最高経営層は部課長と同質化しつつある。

現代の最高経営層は五〇歳後半から六〇歳前半に、一世代前のそれは五〇歳台に、二世代前のそれは五〇歳前半以下に集中しているという様相は、各世代の終身雇用型において、もっともはっきりと現われている。同じ雇用型でも、転職者の場合には、より高い年齢層への分布が多くなっている。したがって、それは終身雇用者と創業者の中間の年齢構成を示しているといえる。創業者ではより高い年齢層に、家族経営者ではより低いそれに、重みがかかっている。一九〇〇年には、家族経営者以外の所有型でも、若い年代の比重が大きいのは、かれらの多くは自営業の出身であり、そこでは、隠居制度が普及していたという事情によるものではなかろうか。

二世代前においては、高等教育機関卒業者たる雇用型経営者の年齢が現代のそれに比べて、きわめて若かったことが注意されなくてはならない。かれらの多くは四〇歳台であり、残りは五〇歳前半と三〇歳台に折半されていた。当時の昇進は徒弟制度による年功序列的なものであり、学校出の採用はこの年功制を打破し、新進気鋭を導入することによる経営者の若返りを意味していた。ところが、現代においては、同じ類型の経営者において、高齢化の問題が出ている。かつては、学歴が年功によらない人材登用の手掛りとなったが、現代では、それが年功序列制度の基盤となってしまった。

過去六〇年間に、経営者の年齢は、戦後の一時期を例外として、次第に高くなってきている。現代の課長の平均年齢は二世代前の重役のそれとほぼ同じであり、部長のそれは一世代前の重役のそれに近い。そして、現代の最高経営層の過半は六〇歳をこえている。かれらの多くは、生理的条件からしても、新陳代謝を避けえないまでに高齢化している。人生の円熟した時期を活用して、産業社会に迫力を注入するという観点からして、現状はのぞましいものではない。責任ある地位に就いた時には、気は焦れど、肉体の老化を嘆ぜざるをえないというのは、たんに個人の悲劇であるにとどまらず、社会的にも、大きな損失である。

明治維新にあたって、四〇歳台以上は棚上げされ、その推進力となったのは二〇歳台または三〇歳台の青年であった。明治以降の成長期の日本経済を担っていたのは、四〇歳から五〇歳にかけての人びとであった。現在の事態に直面して、機械的に適用される年功制を排除して、能力にもとづく抜擢によって、高齢化の克服が期待されなくてはなるまい。

二、出生地——地域格差の問題

大企業の本社は京浜と京阪神の二大都市圏に集中しているから、本社課長以上の経営者の多くはこれらの地域に居住している。しかし、かれらの出生地はかなり分散している。この二大都市圏を出生地とする重役の比重は三五%、部長のそれは四一%、課長のそれは四四%である。（第3表）

第3表　地域別輩出率（総数は千分率）

地域＼役職	1920 男子出生人口	重役数	部長数	課長数	輩出率 重役	輩出率 部長	輩出率 課長
総数・平均値	1000	1000	1000	1000	100	100	100
北海道	24	15	16	21	62	67	88
東北	116	43	54	54	37	47	47
北関東	65	43	36	40	66	55	62
南関東 東京	40	163	223	265	408	556	663
南関東 神奈川	20	28	28	45	140	140	225
南関東 その他	54	32	30	38	59	56	70
北陸	85	79	51	56	93	60	66
東山	62	55	49	47	89	79	76
東海	88	77	76	62	88	86	70
近畿 京都	20	31	34	24	155	170	120
近畿 大阪	31	54	61	52	174	197	168
近畿 兵庫	38	74	60	49	195	158	129
近畿 その他	41	46	35	33	112	85	80
山陰	23	19	12	14	83	52	61
山陽	72	79	88	70	110	122	97
四国	65	47	49	35	72	75	54
北九州	107	94	88	75	88	82	70
南九州	38	15	9	17	40	24	45
その他	11	6	1	3	55	9	27

資料：大正9年国勢調査結果・東洋経済会社四季報昭和37年第4集・人事興信録第21版・ダイヤモンド会社職員録昭和38年11月版。

さらに、その細目をみると、京浜では、重役から課長にかけて、比重が次第に拡大され、一九%・二五%・三一%になっているのに、京阪神では、逆に、一六%から一三%という縮小の傾向が出ている。経営者の出生地での二大都市圏の比重が大きくなると、地方出生者が経営者になる機会が小さくなり、地域格差の問題が生ずる。

この問題を的確に表出するには、諸地域での出生経営者の絶対数をあげるだけではなく、その輩出率が計算されなくてはならない。諸地域について、出生経営者数を出生人口数と相関させることによって、この比率が算出される。この場合、経営者のほとんどが男子であるから、男子出生人口だけを問題にすればよい。そして、経営者の出生時における人口数があげられなくてはならない。しかし、

便宜上、一九二〇年の男子出生人口が利用される。これは課長の出生時には近いが、部長・重役にとっては、この時点は適切とはいえない。だが、これでも、大勢をとらえるには足りるであろう。

二大都市圏では、経営者の絶対数が多いだけではなく、その輩出率も平均値をこえている。とくに、東京の数字は大きい。重役については四・一倍、部長では五・六倍、課長では六・六倍というように、この数字は累進的に大きくなっている。二大都市圏以外では、平均値をこえた輩出率をもっている地域はわずかである。重役の場合には、京阪神を除く近畿および山陽があげられるが、部長では、山陽のみであり、課長になると、このような地域は皆無である。これらの地域と対照的なのは東北と南九州であり、これらは、いずれの経営階層においても、五〇％未満の輩出率しかもたない。

東京と東北・南九州という両極端を除くと、輩出率における開きはそう大きくはない。多くは七〇％前後から一〇〇％台のところに分布している。五〇％台以下の輩出率しかもたない地域の男子出生人口数での比重は、重役では二一％、部長では三〇％、課長では二一％である。「年報」で指摘したように、アメリカにおいて、大企業経営者の輩出率が五〇％台以下になっている地域の人口数が三分の一の比重になっているのに比べると、この数字は相対的に小さい。これからして、わが国では、各地域の出生者がより均等な機会をもっていたということが可能である。しかし、問題が出てきつつある。年齢の低い経営層において、東京の比重が次第に大きくなってきているということに着目すると、地域格差の問題に楽観的であることは許されない。

産業の近代化が未熟な段階においては、経営者の地域的定着性が強く、かれらの多くにおいて、出生地と居住地が合致していた。一九〇〇年に京浜・京阪神に本社を置いていた代表的会社についてみると、その重役のなかでの二大都市圏以外の地域の出生者数は三〇％に足りなかった。（第4表）この地方出生者の九〇％近くが京浜に居住していた。京阪神では、当時の代表的実業家の約九〇％が定着しているものであった。京浜でのこの数字は六〇％であった。ところが、一世代後には、

第4表　最高経営層の居住地・出生地（百分率）

居住地 ＼ 出生地	1900 総数	1900 京浜	1900 京阪神	1928 総数	1928 京浜	1928 京阪神	1928 その他	1936 総数	1936 京浜	1936 京阪神	1936 その他	1944 総数	1944 京浜	1944 京阪神	1944 その他	1950 総数	1950 京浜	1950 京阪神	1950 その他	1962 総数	1962 京浜	1962 京阪神	1962 その他
総数	100	66	34	100	49	35	16	100	60	29	11	100	53	23	24	100	58	26	16	100	64	23	13
京浜	35	34	1	19	17	1	1	34	30	2	2	26	21	2	3	14	10	2	2	17	14	2	1
京阪神	5	5		1	1			2	2			1	1			2	2			3	3		
東京	8	2	6	6	2	4		5	1	4		5	1	3	1	3	1	1	1	3	2	1	
大阪	19		19	11		10	1	7	1	6		5	1	4		5	2	3		5	1	4	
兵庫	6	1	5	7	1	6		7	1	6		6	2	4		5	1	4		7	3	4	
その他	27	24	3	56	28	14	14	45	25	11	9	57	27	10	20	71	42	16	13	65	41	12	12

資料：三菱合資の会社合併・株式会社および人事興信録。

地方出生者の比重は六〇％に近づき、京浜居住重役の三分の二ほどが地方出生者によって占められ、京阪神でも、この比重は四〇％をこえてきた。さらに、現代になると、地方出生者の比率は三分の二にも伸び、京浜でのその比重は四分の三に近くなり、京阪神においても、それは六〇％に達している。

六〇年の経過からして、二つの事柄が指摘される。産業の近代化が進行するにつれて、地域的封鎖性が次第に打破され、最高経営層の輩出率についての地域格差が縮小されてきている。次にいえることは、いずれの時点においても、京浜に比べて、京阪神は封鎖的であるということである。しかしながら、両者の隔たりは漸次小さくなってきている。今次大戦を契機として展開された軽工業に対する重工業の優位確立、経済と政治の関係の緊密化は、最高経営層の居住地としての京阪神の比重を低めた。この地域に、かつては、三分の一を上回わる最高経営層が居住していたのに、現代では、四分の一以下のものしか見出せない。これと平行して、出生者数での比率も低くなっている。昭和初頭には、京阪神の出生経営者数は京浜の

それを凌駕していたが、現代では、逆の開きが目立っている。両時点において、京浜の比率はともに二〇％であるのに、京阪神のそれは二四％から一五％にまで縮まっている。居住者においては、京阪神が縮小しただけ、京浜が増大したが、京阪神で減少した出生者数は、二大都市圏以外の地域に吸収された。そして、それだけ、地域格差は改善されてきている。

三世代の比較において、最高経営層たる地位が地方出生者に開放されるという傾向が出ているが、これが直線的に進行するかどうかについては、疑問が投げかけられる。

昭和初頭と現代との間に、戦時中およびその前後の時点を加えてみると、地域格差の縮小という傾向は規則的には現われていない。一九二八年から一九三六年にかけては、京阪神出生者の比重は低下したが、京浜出生者のそれは増大した。後者が前者を上回っているから、それだけ、地方出生者が最高経営層になる機会は縮小された。かれらの比重は六〇％近くから四〇％台に低下した。ところが、戦時中および戦後においては、地方出生者の機会は拡大された。その反面、二大都市圏の出生者数、とくに、東京のそれは大幅に減少した。地方出生者の比率が最大に達したのは一九五〇年であり、その数字は七〇％に達した。しかるに、その後、それは再び減少し、六〇％台になっている。二大都市圏の出生者のいずれもがふえたが、増加の著しいのは京浜のそれであり、そこでは、一九二八年と同じ数字が出ている。

一九〇〇年の東京出生の代表的実業家のなかで、その父が京浜以外の出生者であるものが半数に及んでいた。大阪出生のものでは、この数字は三〇％であった。この場合、注目されるのは前者が後者よりも大きいということではなく、代表的実業家の父についての数字がかれら自身のものよりも大きいということである。当時、東京居住の代表的実業家の六〇％、大阪居住のそれの九〇％が地元出生者であったのに、かれらの父については、地元出生者の比率は東京で五〇％、大阪で七〇％にしかならなかった。代表的実業家自身とかれらの父における数字の相違から推測されうることは、一九〇〇年の一世代前においては、より大きな機会が地方出生者に与えられていたのではないかということである。旧幕時代の大富豪は維新とともに実力を失い、その多くが没落していったという事情が、この推測を裏付けないだろうか。もしそうだとするならば、これは、前述とともに、地方出生者に対する機会拡大の直線的進行という傾向に反する現象となる。

このような逆行的現象が見出されるのであるから、将来の動向についての推論は慎重になされなくてはならない。地方出生者に対する機会が拡大され、地域格差が縮小されるという傾向に反する兆候が生じているようである。第3表で示されているように、現代の数字において、二大都市圏の比重が重役では三五％、部長では四一％、課長では四四％というふうに、経営層の年代が若くなるにつれて、それは大きくなっている。この増大は、もっぱら、京浜の比重によるものである。重役と部課長とが同質的であり、将来の重役は現代の部課長のなかから選ばれるとすると、現在、その出生者に多くの中間経営層をもっている京浜は、将来、その出生者からより多くの最高経営層を出すにいたるであろう。かくて、最高経営層の輩出率での地域格差は、京浜の比重増大を軸として拡大されるおそれがある。三世代の比較においては、地域格差が解消されつつあるかにみられたが、この問題についての明るい見通しはむずかしい。地域格差拡大のきざしが現われているようである。

三、学　歴――学校格差の問題

現代の大企業においては、最高経営層の九〇％が高等教育機関の卒業者である。企業経営者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いえる。部課長のほとんども義務教育以上の学歴をもち、その大部分は高等教育機関の卒業者である。中等学校卒業者の比重は、課長では一〇％をこえるが、部長になると、数％にすぎなくなる。中等学校以下の学歴しかもたない最高経営層の多くは、創業者である。少数の例外を除いては、雇用型経営者は学校出である。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、わが国では、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三〇年前後から、学校出が産業界へ入るのが珍しくなくなってきた。そのきっかけをつくったものとして、三井の中上川彦次郎があげられる。かれは伝統的な前垂主義をくずして、学校出の新進を採用するのに積極的であった。その頃から、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に変ってきた。この変化は年功序列によらない人材登用を内容とするものであったということに、注意が向けられなくてはならない。

一九〇〇年の代表的実業家の四分の三は四〇歳以上であり、かれらが二〇歳程度であった頃には、いまだ、近代的教育制度は確立されていなかった。この事情もあって、当時の代表的実業家のなかでの学校出の比重は二〇％にすぎなかった。その後、この比重は急速に増大し、一世代を経た昭和初頭には、最高経営層の三分の二が学校出によって占められるにいたった。今次大戦を経過して、それはますます大きくなり、現代では、大部分の経営者は学校出である。したがって、経営者の出身校を問題にするには、高等教育機関をあげるだけでほぼ十分である。

学校出の経営者のなかでの大学出の比重は、部長以上では八〇％、課長では四分の三になっている。（第5表）かれ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六〇％前後に及ぶのに、そこからは二〇％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、専門学校出に比べて、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、事態をさらにみつめると、問題になるのはたんなる学歴水準ではなく、特定の出身校であるということに気付く。そこから出てくるのは学校格差という問題である。

この問題をはっきりさせるためには、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

第 5 表　学校別役職者輩出率・入社率（総数は千分率）

出身学校＼輩出率等			卒業者数 昭和三年度	（昭和三七年）出身重役数	重役輩出率	卒業者数 昭和一〇年度	（昭和三八年）出身部長数	部長輩出率	卒業者数 昭和一五年度	（昭和三八年）出身課長数	課長輩出率	卒業者数 昭和三六年度	（昭和三七年）入社数	入社率
総数・平均値			1000	1000	100	1000	1000	100	1000	1000	100	1000	1000	100
大学	国公立	東京	84	311	370	58	260	448	48	174	363	17	49	228
		京都	44	103	234	39	107	274	30	80	267	14	36	257
		一橋	19	99	521	11	64	582	10	53	530	4	18	450
		東工	18	27	150	8	27	338	7	21	300	4	14	350
		その他	68	70	103	89	146	164	77	134	174	295	409	139
	私立	慶応	34	81	238	24	73	304	25	88	352	33	92	279
		早稲田	44	46	105	37	62	168	35	82	234	65	88	135
		その他	110	51	46	120	60	50	110	126	115	568	294	52
専門学校		高商	79	108	137	57	94	165	53	114	215			
		高工	92	53	58	63	62	98	86	61	71			
		その他	408	51	13	494	45	9	519	67	13			

資料：卒業者数については当該年度の文部省年報，入社数についてはダイヤモンド会社就職案内 1963 年版。

されなくてはならない。卒業者数としてあげられるのは、各経営層が最終学校を卒業した頃におけるものである。最高経営層の六〇％は六〇歳前後であるから、この場合には、かれらの多くが学校を出た昭和三年度の卒業者数がとりあげられる。部長の八〇％は五〇歳前後であるから、そこでは、昭和一〇年度の卒業者数があげられる。課長の七〇％は四〇歳台であるから、そこでは、昭和一五年の数字がとられる。

第5表に固有名詞をもってかかげられている六つの大学は、出身経営者数において、大きな比重をもっている。経営階層が低くなるにつれて、この比重は小さくなる。それは最高経営層では三分の二にもなるが、部長では六〇％、課長では五〇％である。しかし、これからして、学校格差が次第に薄らいで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一〇年台にかけて、これらの大学の各階層の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。これら

の大学の経営者輩出率は、最高経営層では平均値の二・七倍であるのに、部課長ではその三倍をこえている。

経営者輩出率が極端に低いのは、官立の高商・高工を除く専門学校であり、そこでの数字は平均値の十分の一程度である。これと対照的なのは少数の有名大学である。両者の間には、数十倍に及ぶ格差が存在している。官立高商が多くの大学を凌駕する大きさの輩出率をもっていたということも注目しなくてはならない。経営者輩出率についての学校格差が、最高経営層のみならず、部課長においても見出され、しかも部課長において、それが拡大されてさえいるということは看過されえない事実である。

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。同じく大学出であっても、七〇円をもらうものも、五〇円しかもらわないものもあった。さらに、専門学校出が大学出をこえる額の初任給を支払われることも珍しくはなかった。現在では、このような露骨な格差はほとんどなくなっているが、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。

小論でとりあげた三七五の大企業へ昭和三七年に入社した大学出のうち出身校が判明したのは、約一万四千人である。この新入社員のなかで前述の六つの大学の卒業者が占める比重は、三〇％である。これらの大学卒業者の経営諸階層でのそれは五〇％から六七％にわたっているから、これに比べると、新入社員での数字はかなり小さくなっている。しかし、事態を正確に把握するには、この数字だけでは足りず、卒業者数に相関させての入社率が算出されなくてはならない。大学卒業者数についての的確な資料が見出されなかったので、その概数をあげるにとどまった。しかし、それでも、大体の様相をつかむことはできよう。

前述の六大学の昭和三六年度の大学卒業者数での比重は一四％であり、この年度に対応する三七年の大企業への新入社員数でのそれは三〇％である。両者を相関させて、入社率を計算すると、それは平均値の二倍強になる。これらの大学の経営者輩出率は平均値の三倍前後であるから、これに比べると、入社率の大いさは低くなっている。さらに、入社率において、最高と最低を比較すると、格差は一〇倍には達しない。この数字は経営者輩出率における同様の格差の数分の一にしかあたらない。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、かつてと現在と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いるとはいえない。それは旧態のままに存続している。かつての高等教育機関には、大学と専門学校の区別があり、卒業者数では、官立の高商・高工以外の専門学校の比重が極めて大きかった。昭和一〇年台には、それは五〇％に達していた。この専門学校が学校格差を大きくするのに重要な役割を果していたのである。前述の昭和三六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。当然期待される程度でしか、学校格差は縮小されていないが故に、それは緩和されてはいないといわなくてはならない。

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。学校格差から生ず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。この意味で、学校格差の問題はかつてと同じように深刻である。とくに、大学卒業者の三分の二をも占めている私立大学において、大企業への入社率が際立って低いということが問題となる。

大企業経営者輩出率および一流会社就職率だけでの学校格差は限られた意義しかもたない。卒業者の大部分を産業界に向けている大学に比べると、その多くを官庁・学校・病院に向けている大学においては、不利な数字が出てくるのは当然である。さらに、大学の使命をエリート養成に求める見解は陳腐になりつつあり、健全な市民の育成こそ重要事であるとされなくてはなるまい。だから、経営者輩出率などをもってする学校格差は的はずれであるともいえる。それでも、なお学校格差の問題はなくなってはいない。最近の受験にたいする態度は常軌を逸する危険がある。受験にすべてをかけるようでは、社

会の活力は浪費されてしまう。この危険を培養しているのは、学校格差の問題である。この問題を解決することなくしては、危険は除去されない。出身校のいかんが生涯の昇進を決定してしまうというのは、明らかに行き過ぎである。選抜作用を学校にのみ委ねずに、企業でも、それを活発に行わなくてはならないという反省が出てくるのはあたりまえである。

むすび

産業社会における昇進の諸条件として、年齢・出生地・学歴がとりあげられ、それぞれについての問題が指摘された。それらのひとつは高齢化であり、他の二つは出生地と出身校についての格差である。これらの諸問題は相互に無関係ではなく、関連し合っているものとみることができる。だから、それらについての総括的な論述が必要となる。

産業近代化の初期に実施された学校出の登用は、徒弟制度にもとづく年功序列を排除して、経営者の若返りを可能にした。当時、学校出の昇進は早く、入社後数年も経ずして、支店長・工場長に抜擢され、三〇歳台で重役の地位に就くというのも珍しくなかった。かつてにおいても、現代においても、家族経営者の年齢は比較的に若い。しかし、かれらがそうでありうるのは、かれらの実力によるというよりも、世襲の財産や家柄を背景としているからであろう。若い学校出が役職に就くことができたのは、これとは事情がちがう。財産や家柄とならんで、あるいは、それにもまして、教育が昇進のための有力な条件になったということのなかには、能力による登用という原理がひそんでいたと解釈しうる。経営の専門職業化はたんなる学校出の登用を意味するのではなく、その根底に、能力主義が横たわっているのである。

能力主義におけるむずかしい問題は能力評価の基準をどこに求めるかである。教育の機会が均等であり、入学試験が厳正におこなわれるかぎり、学歴水準、さらには、学校格差はこの基準としての役割をかなり有効に果しうる。わが国の近代的高等教育機関は理想的なものとはいえないとしても、比較的に特権的な色彩が薄く、安い授業料の学校のなかに、高い評価

をうけるものが多かった。下層の子弟は進学の機会をもてなかったが、中層以上のかなり広い範囲の子弟に、教育の機会が与えられていた。したがって、学歴水準・学校格差は産業経営者選抜の作用をある程度まで遂行していた。また、産業近代化の初期には、能力評価の基準をこれ以外に求めるのがむずかしかったという事情もある。

高等教育機関が各地域に分散的に設立されたということ、とくに、高い経営者輩出力をもった旧制高校が僻遠の地域にまで置かれたことは、地方出生者が学校を手掛りとして、産業社会での高い地位を獲得するのに有利であった。明治初期には、地方出生者に与えられた機会の多くを入手したのは旧士族層であったが、間もなく、学校出がこれにかわった。京浜の現場労務者の大部分は関東・東北といった、限られた近接の地域から供給されたのに、その経営者にあっては、もっと広い地域から人材が集められた。西日本の人材の多くは京阪神を飛び越して、京浜にきた。経営者の性格が所有型から雇用型に転化するにつれ、家柄や財産にかわって、学校が社会移動のエレベーターになった。そして、これによって、経営者輩出率についての地域格差が縮小されてきた。

歴史的諸条件の変化にともなって、かつてはプラスであったものがマイナスに転ずるというのは稀ではない。学歴水準・学校格差はかつてもっていたような活力を失いつつあるようだ。そのなかに含まれていた能力主義は次第に稀薄となり、それは年功序列制度の温床となりつつある。このことは経営者の高齢化という問題を生ぜさせる。同時に、大都市に偏在している有名大学を媒介として、大都市居住者がかれらの次代を再生産しつつあるようだ。かつては、これら有名大学の卒業者の三分の二ほどが地方出生者によって占められていたのに、現在では、この比重は五〇％以下にさえなっている。これは地方出生者の機会を小さくし、経営者輩出率についての地域格差の問題を生み出す。

自由化による国際的競争の激化という事態に直面して、企業の体質改善が切実に要望されている。そのためには、能力主義が復活されなくてはならない。年功序列制度と結合した学歴偏重が能力主義の導入をさまたげている。学歴偏重を克服し

ながら新しい能力評価の基準を見出すことが、時代の要請となっている。この要請にこたえることによって、年功によらない人材の登用が可能になり、諸地域の人びとに均等な機会を与えることができるだろう。

追記　小論は「日本における大企業経営者の社会的性格」（慶応義塾経済学会編「経済学年報7」所載）を補足し、発展させたものである。この研究は経済発展における主体的諸条件の若干の解明を意図するものである。それは統計研究会の教育経済研究部会（主査寺尾琢磨教授）での小生の分担に端を発し、その後、慶応義塾産業研究所の研究計画のひとつに加えられながら進められてきた。研究の実施にあたっては、小生研究会有志の協力に負うところが大きい。

この研究の進行はいまだ初歩的段階にとどまっている。さらに、努力を積み重ねて、何らかの成期を期したい。とくに、国際比較に特別な関心をもちながら、それにはあまりふれられていない状態である。来春、慶応義塾より海外留学の機会を与えられているので、その際の課題のひとつとして、問題を国際的視野からみつめることにしたい。

新古典派定理と最適分配率

富田重夫

Ⅰ　はしがき

比較的最近において Swan, Robinson, Meade, Black, Champernowne, Phelps などの経済学者たちによって「新古典派定理」Neo-Classical Theorem なるものが明らかにされた。その意味するところは、いわゆる「黄金時代」の均衡成長において、貯蓄率（投資率）が資本の分配率に等しいときに、最大の消費水準が保証されるということである。この定理そのものはすでに多くの証明によって確証されたものであるが、それは従来の成長理論に対していろいろな含意をもっているように思われる。すなわちまず第一にケインズ理論の動学化にあたって経済諸量の成長率を分析する必要がハロッドによって強調されてから、成長理論の主要な分析はこれら諸量の成長率間の関係をめぐって展開されてきたのであるが、これに対して経済諸量の絶対的水準の考察は分析の背後に後退してしまった。しかしながら成長分析にとって諸量の成長率のみならず、それらの絶対的水準が考慮されなければならないことはいうまでもない。ある国の国民所得の成長率は他の国の二倍あるいは三倍と高いものであっても、その水準そのものは三分の一あるいは六分の一というように低いことがありうるのである。ここ