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

Title	企業における専門職業者 : 中間層の問題
Sub Title	Professional men in the business world
Author	青沼, 吉松
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1967
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.60, No.7 (1967. 7) ,p.673(1)- 696(24)
JaLC DOI	10.14991/001.19670701-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19670701-0001

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.

新刊紹介

石渡貞雄著『現代資本論Ⅰ——方法論的考察——』…飯　田　　鼎 158
加藤一郎 阪本楠彦 編『日本農政の展開過程』……高　山　隆　三 159
原　覚天著『世界経済の変革と発展』……深　海　博　明 160

企業における専門職業者

——中間層の問題——

青沼吉松

一　産業の専門職業化と中間層の登場

マルクス主義の頂点は、階級問題に求められる。資本主義の発展にともなって、資本家階級と労働者階級という両極的分化はますますはっきりとしてきて、階級対立の激化をまって、無階級的社会が出現するというのが、その古典的見解での結論である。この過程において、中間階級は次第に分解してしまうとされる。ところが、現実には、資本主義の発展にもかかわらず、古い中間階級たる小規模な自営業者が根強く残っているだけでなく、新しいそれが成長してきている。とくに、新中間階級の問題を考慮に入れると、階級論は古典的形態にとどまるのはむずかしくなる。

産業の高度化につれて、企業規模が拡大し、生産の機械化が進行する。かくて、大組織を形成・管理し、機械装置を駆使するために、特別な知識・訓練が必要となる。このようにして、産業が専門職業化（professionalization）される。産業の高度化によって、現場労働者の熟練は組織と機械のなかに吸収されて、陳腐なものになってしまったが、これに代わって登場するのが、専門職業者たる被傭の経営者・技師である。現代の企業活動の主導権はかれらの手に握られている。生産手段から

切り離されている点では、かれらは無産階級であるが、現場労働者とは区別しなくてはならない存在のようである。強いて階級的位置づけをしようとすると、中間という言葉が出てくる。

元来、専門職業化は社会組織の成長および科学の発展に起因する。その典型的なものとして、法律家や医師があげられる。当初、これらは自営者として現われてきたから、専門職業者は自由業的なものとみられた。しかし、専門職業者の増加は産業・政治・軍事などにおける大組織の発展に比例しているのであるから、そのなかでのサラリーマンの比重が大きくなってくる。サラリーマン的専門職業者の先駆は官吏・教員・陸海軍将校などであり、産業の専門職業化はこれらにおくれていた。企業規模が拡大してくると、複雑な組織を統轄し、精巧な機械を駆使するのに、伝統的な徒弟制度によって獲得されるような熟練では不十分になり、正式の教育機関によって習得される知識が不可欠なものになってきた。専門職業化によって、産業界は教育ある人びとの労働市場になる。

大企業の発展は中小企業の活動分野を相対的に狭める。かつて、産業界での昇進の道は、企業家としての成功にあったが、今日では、大企業内での地位が問題になる。昇進の手掛りとしてものをいうのは、前者では財産であるが、後者では教育である。新中間階級にとっては、財産に代わって、教育が社会的地位を約束するものになる。大企業を支配しうるほどの大富豪になるのはほとんど不可能であるが、専門職業者として、そのなかで主導的な地位を占める道は開かれている。しかし、そのためには、高等学歴が必須条件になる。

現代社会においては、学校は社会的移動のための最も有力なエレベーターであり、これが円滑に機能することは、民主主義にとって基本的な重要性をもっている。したがって、教育の機会均等が強調される。現状は十分とはいえないが、財産所有の差別に比べると、教育機会のそれが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、その所有者と外的に結びついているにとどまるのに、教育はその所有者に人格的に付着している。専門職業化は能力主義を促進し、社会移動を活発にする役割を演ずるのである。階級にまつわる世襲的封鎖性を打破する作用を、それは果す。これからすると、専門職業者はひとつの階級ではなく、ひとつの階層を形成するにすぎないものといえる。したがって、かれらを呼ぶには、中間階級をもってするよりも、中間層をもってしたほうがよかろう。

階級という用語を厳密に解釈するかぎり、専門職業化から生ずるのは階級的な差別ではなく、階層的なそれである。能力によって働き、欲望に応じて消費するという共産主義的理想を実現していない場合には、社会主義社会においても、階層的差別は存在する。つまり、職業的地位による収入の差別といったものが見出されるのである。専門職業化は能力主義を打ち出すという意味において、産業を高度化させるのに合理的である。そして、それは対照的な二つの体制に共通している要因である。それを導入することによって、資本主義は産業化のための多元的コースのひとつとして、社会主義と競合しうる活力を与えられる。この場合、それは古典的形態を脱皮しているといえるだろう。

このような定義における中間層はホワイト・カラーとは区別される。生産の機械化につれて、第三次産業の比重が相対的に大きくなるのみでなく、第二次産業においても、ホワイト・カラー的職種が増加してきている。このように肥大したホワイト・カラーにおいて、その底辺が広がってきた。下層のそれは単純な業務に従事するものであり、ブルー・カラーにたいして階層的優越感をもつ根拠は見出されない。かつてとは違って、現代のホワイト・カラーは雑多なものを内容としているのであるから、それをひとつのカテゴリーでつつむことはできない。中間層は階層的に分化しているホワイト・カラーの上層のみを内容とするものであり、その特質はプロフェッショナルであることに求められる。最近、中間階級的ムードが濃くなってきているが、そのようなものはここでの主題とは無縁なものである。

中間層たる専門職業的経営者の主導性を誇張すると、バーナム流の「経営者革命」論が出てくる。これと類似しているが、やや穏健なものとして、ドラッカーの見解があげられる。ブルジョアジーに未来を託せないとしても、「歴史の不可避

的展開は、プロレタリアートの勝利ではなく、セクレタリアートのそれに向っている」とされる。これらの論議においては、「所有と支配の分離」が前提となっている。非所有者たる専門職業的経営者が大企業の多くを動かしていることは事実であるが、かれらが所有権による支配から解放されているか否かについては、疑義が出てくる。

「大企業は財産階級の組織化された権力の中心であり」、専門職業的経営者はこの階級の組織者である。かれは個別的な財産利害には左右されない自律的存在であるが、階級的規模のそれからは解放されていない。かれの権力は、結局、財産のそれである。したがって、専門職業的経営者は私有財産制度と運命をともにする公算が大きい。これが、C・W・ミルズの意見である。そこには、バーナムやドラッカーと対照的なものが出ている。

非所有の専門職業経営者が財産階級のメンバーでないことはいうまでもない。それにもかかわらず、かれはこの階級のオーガナイザーになる。相対立する陣営での事態と対比すると、これは奇妙ではない。例えば、レーニンは労働者階級の一員でないのに、そのオーガナイザーとしての役割を演じた。職業革命家としてのかれはプロフェッショナルとして特徴づけられる。両階級のいずれもが賢明なオーガナイザーによって指導されているならば、変革は不可避であるとしても、ドラスティックなものでなくなるであろう。専門職業化によって、個別資本の恣意はおさえられ、総資本の立場が確立される。そして、そこから、社会化への展望が開かれてくるのではなかろうか。社会化への道をたどらなくては、企業体制そのものが危機にさらされるといった政治的状況が育ちつつあるようである。このような事態を反映して、労働者階級の指導もたんにイデオロギー的なものから、事実に即したものにならなくてはならないのではなかろうか。

産業革命のきざしがみえはじめた当時においては、中世的制度の打破が先決問題であり、産業化の最初の担い手たる資本主義の前途はばら色に画かれた。一九世紀後半以降、資本主義の問題性が露呈してくると、それを克服するものとしての社会主義が理想像として現われてきた。しかし、社会主義が地上に実現すると、そのなかにも、問題があることに気づかないわけにはいかない。その反面、資本主義が専門職業化によって補強される。かくて、後者は前者によって段階的に交代されるものというよりも、同一時点において、両者は競合することになる。二つの体制は現実のものであるから、勝敗はイデオロギー的にではなく、業績によってきめられるであろう。資本主義の暗い面を強調する見解は多く出されているが、専門職業化はその明るい面であるといえる。この問題を中間層のそれとして解明するのが、本論の課題である。問題に実証的に接近しようとすると、資料の制約をうけるから、解明は部分的なものにとどまらざるをえない。

利用されるのは実業之日本社によって行われた七五項目に及ぶ質問をのせたアンケート調査である。その分析の一部はすでに筆者によって行われている。（青沼吉松「中間階級の実態はこうだ」実業の日本一九六七年六月一日号）そこで中間層とされているのは、取締役を除く、年収百二〇万円から二百四〇万円までのものであり、調査対象となったのは、主要市場に株式が上場されている千五百社から各三名ずつ、合計四千五百名である。アンケートの回収率は二〇％強であるが、そのうちから無作為に抽出した五百名についての数字が、以下の数表に掲げられている。

年収百二〇万円以上という限定がつけられたので、回答者のほとんどが役職者、とくに、課長以上のそれであった。したがって、中間層のなかには、経営者のみならず、スペシャリストも含まれるが、問題とされるのは中堅経営層であるということになる。現在の平社員は将来の部課長候補者であり、重役の大部分は部課長から選抜されるから、会社のなかの中間層は平社員から重役までの幅広い階層を意味するものと解釈される。中間層は非所有の専門職業的従業員を指すのであるが、ここで取り上げられるのはほとんど部課長だけであり、その候補者および重役は除かれている。

二　学歴格差を基盤とする年齢的序列

重役以外で、百二〇万円以上の年収をえているもののほとんどが、役職者、とくに、課長以上のものである。(第1表)平社員は三%にすぎず、課長代理以下の役職者も九%にとどまる。部長が二八%、課長が三九%であり、両者の中間にあたる次長が二一%になっている。課長代理・次長といった中間職位が多いのは、役職の濫造を反映している。専門職業的スペシャリストも何らかの役職につくのが普通であり、非役職のそれは非常に少ない。役職につかなくては、年収百二〇万円以上を確保しえないというのが、わが国企業での現状であるといえる。課長代理以下の比重は、従業員五千人以上規模では二二%になるが、五百人未満の小規模では数%にしかならない。五百人以上五千人未満の中規模においては、この数字は一〇%を少しこえる程度である。課長以上にならないと、この年収額に達しないというのは、中小規模でとくに強調されなくてはならない。

学歴構成をみると、旧高専以上の卒業者が八二%、旧中のそれは一五%であり、初等教育しか受けていないのはわずか三%にすぎない。今日でこそ、当該年齢男子の七〇%以上が高校へ、二〇%近くが大学へ進んでいるが、現在の部課長が最終学校を出た時代には、進学率ははるかに低かった。大企業が低学歴者に機会を与えることの少なかった事情を知ることができる。大企業が高学歴者を優遇しているのは、その実質を評価しているからであるとすれば、そこでの専門職業化を指摘することができる。そうではなく、高く買われているのはレッテルであるとすれば、学歴無用論が出てくるのはやむをえない。

企業規模が大きくなるにつれて、学歴水準が高くなるといえる。千人未満規模では、ほぼ四分の一が中等以下の学歴者によって占められているが、五千人以上になると、この数字は一〇%にまで縮まる。両者の中間規模においては、これは一七%である。さらに、役職階層を降るとともに、この低学歴者の比率は規則的に小さくなる。部長では二〇%になり、課長以下では一〇%を少しこえる程度に減少する。この傾向は中規模以下の企業でよりはっきりと現われている。そこでは、低学歴者の重みにおいて、課長は部長の三分の一ほどにしかなっていない。

これからして、次のことが指摘される。役職者を高学歴者に限定するという傾向は、大規模企業においては、古くから存在していた。これにたいして、中規模以下では、かつては、学歴は役職につくための重要な要因ではあっても、決定的なものではなかった。ところが、現在、そこでも、学歴は決定的な要因になってきている。この点において、規模による格差はなくなってきたといえるようである。

そうだとすれば、能力主義は学歴無用論が内容としているような、低学歴者に昇進の機会を与えるというような形態ではなく、高学歴者のなかでの選別、つまり、レッテルだけの学歴を排除するというそれで行われることになろう。大学の新制

第1表　規模・職位別年齢・学歴構成

職位	学歴 / 年齢 / 従業員数	大学 ～34歳	大学 35～39	大学 40～44	大学 45～49	大学 50～	旧高専 ～34	旧高専 35～39	旧高専 40～44	旧高専 45～49	旧高専 50～	旧中・新高 ～34	旧中・新高 35～39	旧中・新高 40～44	旧中・新高 45～49	旧中・新高 50～	その他 35～39	その他 40～44	その他 45～49	その他 50～	計
部長	～499			2	2	10		2	2		6		2	2	6	2		2			38
	500～999			4	12	6			6	10	12				8	4				2	64
	1,000～4,999	4	4	14	18	30		2	12	6	16			2	12	12		2	2	4	140
	5,000～			8	4	4			4	6	2					4			2		34
次長	～499		2	8		2		6	4	2	6			2	6				2		40
	500～999		8	12	8				4	6	2			8		4	2	2			56
	1,000～4,999	2	4	24	18	12		4	2	6	8	2	2	2	4	2		2			94
	5,000～		2	8	6	4					2					2					24
課長	～499	10	6	2	4	4			6	2	2		2		4	2					44
	500～999	6	16	16	4	2			10	8			4	8	2						76
	1,000～4,999	4	46	32	16	6		12	30	10	10		4	2	8	6		4	2		192
	5,000～	2	14	20	12	4		6	4	6	2	2	2	2							76
課長代理以下	～499		2						2		2	2									8
	500～999	6	4			4	2	2		2		4		2							26
	1,000～4,999	12	12	6				6		4	4	4		2							50
	5,000～	10	16	2		6		2						2							38
計		56	136	158	104	94	2	42	86	68	74	14	16	34	50	38	2	12	8	6	1,000

度移行とともに、大学生数が多くなり、そのころから加速化されてきた経済成長を背景として、企業のなかでの高学歴者が多くなってきた。現在、新制大学の卒業者が役職につく年齢に達してきている。旧制の高学歴者は当該年齢に達すると、その大部分はそれにふさわしい役職につくことができた。新制では、そうはいかず、何らかの基準にもとづく選別が避けえなくなっている。選別が適当に行われるならば、産業の専門職業化はさらに促進されるであろう。

年齢構成に目を転ずると、三〇歳後半から定年までの約二〇歳の幅のところに、九〇%以上が集中していることを知りうる。二〇歳代は例外であり、三〇歳代の前半も七%にすぎず、その後半に比べると、半数にも足りない。わが国における大企業の最高経営層の老齢化については別の機会（拙著「日本の経営層」日経新書）で述べた。明治年間には、四〇歳代に重みがおかれたのが次第に高齢化してきたが、戦前においては、ともかく、五〇歳代が中心であった。戦争直後、一時、若返りがみられたが、それからは、老齢化が直線的に進行し、六〇歳以上が常識的になってきている。早く引退して、好きな生活をしたいというのは少なく、最高経営層の大部分は健康の許すかぎり働きたいと希望している。この圧力を受けて、部課長の年齢も高くなってくる。四〇歳前後にならなくては、課長にもなれないというのが、大企業での実状である。職務が明確でなく、仕事が集団主義的になされることが多いから、役職につかなくては、仕事に興味をもつのはむずかしい。これが若い社員をレジャーやマイホーム主義に追いやる一因になっているのではなかろうか。

三〇歳前半以下の比重は、課長代理以下では三分の一になっているが、課長では一〇%足らずであり、次長以上になると、これは無視しうるほどのものにすぎなくなる。集中している年齢層は、課長代理以下では三〇歳代、課長では三〇歳後半から四〇歳前半、次長では四〇歳代、部長になると、四〇歳後半以上である。役職の序列は年齢のそれと見事に平行している。三〇歳代の課長代理、四〇歳前後の課長、四〇歳代の次長、五〇歳前後の部長といった姿が出てくる。そして、これに続くのは定年以後の重役である。

比較的に規模の大きい企業において、役職と年齢の整合度が大きくなっている。課長を取り上げてみると、三五～四四歳への集中度は、五百人未満では四〇%にも欠けるのに、それ以上の規模においては、例外なく、過半の課長がこの年齢層に集まっている。その反面、この年齢層の前後への分布が、前者で多く、後者で少なくなっているのはいうまでもない。規模の小さいところでは、五〇歳代の課長が多いのみでなく、三〇歳代の部長も珍しくはない。これに反して、大規模企業においては、昇進の年齢的序列は整然としている。

前述したところを総合すると、大規模企業での様相は、学歴格差を基盤とする年齢的序列として説明される。これをもって、直ちに、能力主義に反すると断定することはできない。教育機会が均等であり、実質的な成果が学校で習得されているならば、学歴は能力をかなりよく反映するはずである。無為に時を過ごしているのでなければ、年齢は仕事にたいする熟練を意味するものといってよかろう。現実はなかなかそうはいっていないところに、問題がある。大企業では、昇進が学歴・年齢とあまりにも整然と符合していることからして、学歴偏重の年功主義という非難を生む余地が出てくる。小規模企業では、これとやや対照的な様相が見出される。つまり、昇進と学歴・年齢の相関が弱い。皮相な考察からすると、そこには、学歴偏重の年功主義を打破する能力主義が現われていると結論しうるようである。果して、そうだろうか。

課長の大部分は三五歳を、部長・次長のそれは四〇歳をこえているから、昇進の早いものとして三四歳までの課長、四〇歳未満の部長・次長があげられる。前者のほとんどが大学出であり、後者の八〇%以上が旧高専以上の卒業者である。これに反して、遅い昇進者のなかには、低学歴者が目立っている。例えば、五〇歳をこえた課長をあげると、大学出の課長のなかでのその比率は一〇%にみたないのに、中等学歴者のそれでは、この数字は二〇%に近い。両者の間には、約二倍の開きがある。高学歴者は役職につく機会を圧倒的に多くもっているだけではなく、早い昇進の故に、より以上のそれを期待することができるものが多い。低学歴者については、これと正反対なことをいわなくてはならない。

大企業では、昇進速度が標準化しているから、昇進の顕著な遅速の多くは、小規模のところで見出される。ここで、年功によらない抜擢が多く行われていることは確かであるが、その大部分は学歴を基準とするものである。高学歴者が導入される当初においては、学歴を基盤として、年功制度の打破が行われる。しかし、この過程が飽和状態に達すると、同じ基盤のうえに、年功制度が再生しがちである。小規模企業での現状は、昇進を大企業とは違った原則でやろうとしているとみるよりも、それと同じ原則に移行しつつあるとみたほうが適当なのではあるまいか。

大学の現状は批判されなくてはならないが、そうだからといって、大学そのものを否定しようとするのは行き過ぎである。産業化の進行とともに、企業での重要な業務は専門職業化されていかざるをえない。それが適切に運営されるかぎり、大学といった制度が能率的に与えうるような知識・訓練を、産業界はますます必要としているはずである。レッテルだけの学歴が淘汰されるのは当然であるが、実質的なそれへの需要は減退することはない。この選別が問題になっている時期に、なお、レッテルだけの学歴に固執するものが少なくないのは皮肉である。高学歴者が稀少な時代には、レッテルはそれなりの価値をもっていたが、その時代はすでに過ぎ去ってしまったのである。

三　能力主義の問題

産業の専門職業化が企業における中間層を生み出し、それを育成する母体となっている。専門職業化の中核をなしているのは、能力主義の問題である。能率的に習得しなくてはえられないような高度な知識・訓練を必要とする仕事の出現が、専門職業化を支えている。専門職業者たる中間層は、能力をもって、その存在理由を実証しなくてはならない。レッテルとしての学歴だけで昇進のエスカレーターに乗ろうとするのは、これとは全く無縁のものである。

1　出身階層

中間層の出身階層を尋ねることによって、社会移動の幅を測定することができる。この幅が大きければ、能力主義が有効に作用しているといえるだろう。中間層のなかにも、差別があるから、まず、本人の階層を、次に、出身階層を質問して、両者の開きをみることになる。この場合、自分の階層は低く、出身家庭のそれは高く見積もりがちである。さらに、階層的位置づけを本人の主観的評価に委ねるのは、無理であるということが出てくる。したがって、直接法による社会移動の測定を断念して、間接的にそれを究明することにする。

わが国では、階層を規定するのに、学歴水準が特別の重要性をもっているようである。学歴社会という言葉が用いられることもあるほどである。出身家庭についての本人の格づけは、父の学歴水準とかなりの程度に相関している。父が大学出である場合には、中の下層以下とするものは一〇%台にすぎず、上層が三分の一あまりにもなり、ほぼ半数が中の上層になる。父が旧高専出身者であると、中の下層はわずかばかり増加するにとどまるが、上層の比率は大学出の半分に低下する。この結果、中の上層は増加し、七〇%に近づく。旧中卒では、中の下層以下は激増し、約三〇%になり、上層は旧高専卒よりも数%少なくなる。父が初等教育程度しか受けていないと、下層とするものが目立ち、中の下層もふえるので、両者の合計は半数に近くなる。そして、上層とするものは一〇%を割る。つまり、父の学歴水準が低くなるにつれて、出身家庭の階層は次第に低くなるという相関がはっきりと見出される。

本人の学歴水準に比べると、父のそれははるかに低い。前者では、旧高専以上が八〇%をこえているが、後者においては、この数字は四分の一を少しこえる程度であり、初等教育しか受けていないのが半数に近い。（第2表）学歴を大学・旧高専・旧中（新高）・旧小（新中）の四つに区分して、本人と父を比較すると、著しい移動を見出すことができる。学歴水準が同じであるのは一九%、上昇が七六%、下降が五%になる。下降の大部分は一段階のもの、例えば、父が旧高専卒で、本人

第2表　父子の学歴格差

職位	本人年齢	父学歴 旧大 大学	旧大 旧高専	旧大 旧中・新高	旧高専 大学	旧高専 旧高専	旧高専 旧中・新高	旧高専 その他	旧中 大学	旧中 旧高専	旧中 旧中・新高	旧中 その他	その他 大学	その他 旧高専	その他 旧中・新高	その他 その他	計
部長	～34歳	2											2				4
	35～39									2	2		4				8
	49～44	2			8				8	2		4	10	22	4		60
	45～49	10		4	4		2		2	14	2	2	20	8	18	2	88
	50～	8	2		10	4	4		14	14	8	4	20	16	10	2	116
次長	～34								2		2						4
	35～39				2			2	10	4			4	6	2		30
	40～44	16	2		14	2			12	6	2		10		10	4	78
	45～49	10			4		2		8	8		2	10	6	8		58
	50～				2	4	2		4	2	2		12	12	4		44
課長	～34	4			2				12				4		2		24
	35～39	18	2		12	2			22	2	6		30	12	6		112
	40～44	14	4		16	10			16	12	2	2	24	24	10	2	136
	45～49	6	10		8	4				4	4		22	8	10	2	78
	50～				2					4	8		14	10			38
課長代理以下	～34	6		2	2	6			4		6		16	2	2		40
	35～39				8				16	4			10	2			46
	40～44		2		2				4				2		6		16
	45～49		2							2				2			6
	50～					4			6				2	2			14
計		96	24	6	96	36	10	2	140	80	44	14	216	132	92	12	1,000

が新高卒といったものであり、二段階に及ぶのは例外的といってよい。ところが、上昇では、父が旧小卒であるのに、本人が大学出であるという三段階にわたるのが二〇％をこえる。二段階の上昇は一段階のそれと同じ大きさであり、各二七％という数字が出てくる。学歴水準からすると、社会移動はきわめて大きいといわなくてはならない。

本人と父の間に、目立った学歴格差が存在しているが、それでも、父の時代における中等学校以上への進学率を考慮すると、父の学歴水準は平均値をかなり上回っていることを知りうる。当時、旧高専以上への進学率は数％程度であり、中等学校へのそれも一〇％前後にとどまっていた。この平均値に比べると、父の学歴は、旧高専以上では数倍、中等学校では約二倍になっており、その結果、初等教育しか受けていないものにおいては、二分の一ほどということになる。しかも、父が旧小卒であっても、その階層が必ずしも低かったとはいえない。その時代にあっては、自営業のためには、学歴は必要なものとは考えられていなかったことが多いからである。さらに、学歴水準の向上は一般的動向であるから、父子の学歴比較から推測される社会移動はかなり割引きされなくてはならないという事情が加わる。

これらを総合すると、中間層の多くは中層の出身であり、下層からのものはそう多く見積もれないようである。ここでの中間層の大部分は部課長であるから、かれらは中層の上に位置づけてよかろう。出身が中層の下であるのが多いと推測されるので、社会移動の最も活発であったのは、中層における下と上の間であろう。ともかく、十分の資料が用意されていないので、憶測以上に出るのはむずかしい。しかしながら、専門職業化にともなって、社会的地位を決定する要因が財産から教育に移行したことは、従来の世襲的封鎖性に打撃を与え、社会移動を促進したことは明らかである。

社会移動が次第に活発化してきているかどうかについては、幾分の疑点が生ずる。五〇歳以上の年齢層および部長においては、旧中以下が約四分の一を占めている。この数字は、四〇歳未満では一二％、課長では一四％である。父の学歴は本人のそれとある程度相関している。前者が旧高専以上であると、前者での旧中・新高以下の比率は一〇％に大分不足するが、旧中以下の場合には、この数字は二〇％をこえる。したがって、社会移動が鈍化しているのではないかという危惧は、根拠のないものではない。しかし、戦後の生活水準の向上がとくに下層にプラスし、上級学校への進学が普及しているのをみると、明るさがなくなっているわけではない。

2　実力重視の傾向

実力主義か年功序列かを問うと、実力主義を選択するものが圧倒的に多い。（第3表）調査対象が主に部課長であることを考慮しても、この数字は大きいといえる。実力重視をはっきりと打ち出しているのは二八%にとどまるが、年功を考慮するとしても、実力が優先すべきだとしているのは六六%に及ぶ。両者の合計は九〇%をかなりこえる。年功に加担しているのは六%にすぎない。そのなかで、年功だけを重視すべきだとするのは例外的であり、ほとんどが実力を加味しての年功主義を唱えている。実力主義は時代の声になりつつあるが、中間層はそれをよく代表しているといえる。

定年延長に反対しているのは一〇%にも欠け、大部分がそれに賛成している。

第3表　実力と年功

職位	年齢 ＼ 実力と年功	実力重視 賛成	実力重視 選別	実力重視 反対	実力重視 不明	実力＞年功 賛成	実力＞年功 選別	実力＞年功 反対	実力＞年功 不明	年功＞実力 賛成	年功＞実力 選別	年功重視 選別	年功重視 反対	計
部長	～34歳		2			2								4
	35～39					2	2	2	2					8
	40～44	4	10	2		10	30	2			2			60
	45～49	8	12			8	44	8	2	6				88
	50～	6	20			8	72	4		6				116
次長	～34		4											4
	35～39	2	10			6	8	2			2			30
	40～44		18	4		6	46	2			2			78
	45～49		20			6	26	2		2	2			58
	50～	4	8	2		12	18							44
課長	～34	4	6			2	12							24
	35～39	8	34	2		18	32	10		2	4		2	112
	40～44	4	16	4		16	66	12		8	8	2		136
	45～49	2	12	4	2	12	38	2		4	2			78
	50～	6	4			6	18	2			2			38
課長代理以下	～34	4	12	2		8	12	2						40
	35～39		14			8	22	2						46
	40～44		4			4	6				2			16
	45～49					4					2			6
	50～					8	4	2						14
計		52	206	20	2	146	456	54	4	28	28	2	2	1,000

しかし、無条件的賛成は二三%にすぎず、選別のうえでの賛成が約七〇%になる。この場合、選別が実力を基準としてきめられるだろうことはいうまでもあるまい。年功主義に加担しているものでは、選別延長を選択しているのは半数にしかならないが、実力主義を主張するものにおいては、この数字は約七〇%になる。実力主義に加担し、かつ、選別延長を唱えているもの、つまり、間違いなく実力主義を主張しているものが三分の二に達している。

年功序列に傾斜しているのは、三〇歳代で四%、それ以上になると、七%である。両者の差異がはっきり現われるのは、むしろ、実力主義に加担しているもののなかでの実力重視と実力プラス年功の分布においてである。実力重視は、前者では四〇%であるのに、後者では二六%にしかならない。実力主義が比較的若い世代の間に浸透しているのは明らかである。一般的にいって、役職階層の高低が年齢のそれに応じているから、年齢でみられたような差異が、役職においてもみられるだろうと予想される。ところが、役職においては、年齢で見出されたような差異はほとんど現われていない。これは一体何を意味するのだろうか。

昇進の早いものは実力を重視し、遅いものは年功序列を固執しようとする傾向がある。両者の開きはそれほど著しいとはいえないが、無視しえないほどには出ている。大部分が課長以上であるものを対象としているのであるから、昇進が「遅い」としているのは一四%にすぎないのは当然といえよう。「早い」が一七%、「やや早い」が二八%であり、「普通」は四一%になっている。これらのうち、「早い」と「遅い」を取り上げると、実力プラス年功の比重はいずれも三分の二にあたり、差はないといってよい。両者の相違は実力重視と年功プラス実力の分布において現われる。昇進の早いものでは、前者が三〇%、後者が五%であるのに、遅いものでは、二一%と一二%という分布になっている。「サラリーマンは気楽な稼業」的な風潮がなくはないが、中間層、とくに、自分の実力で早く昇進したと思っているものの間には、実力重視の傾向が打ち出されているのである。

3 転職の動機

わが国における雇用制度の特質として、年功序列制と並んで、終身雇用制があげられることが多い。前者についてはすでに述べたが、ここでは、後者が問題になる。自由な労働市場の欠除を背景として、終身雇用制は転職を一種のタブーにしてしまう。最近、事態は変ってきているようであるが、実状はどうなのであろうか。「転職するチャンスがあったら、あなたは会社を変わりますか」という質問にたいする回答からして、この問題を究明しよう。

「動く気はない」と答えているのが五三%、「わからない」のは一五%であり、「移る」と明言しているのは三二%になる。（第4表）転職のチャンスをねらっているのが三分の一ほどもあることからすると、伝統的な終身雇用制はもはや安定したものでなくなっているといわなくてはなるまい。対象となっている企業が主要株式市場に上場されているものであり、回答者の大部分が部課長であることに注目すべきである。企業規模が小さくなり、若い非役職者であると、この数字はもっと大きくなるだろう。

「わからない」と答えているのは、各規模を通じてほぼ同数であるから、「移る」ものを取り上げるだけで、規模別の比較ができる。この比率は従業員数千人未満に多く、それ以上のところでは少なくなっている。四一%と二六%という対照がみられる。規模を五百人未満・五百人以上千人未満・千人以上五千人未満・五千人以上に区分すると、四三%・四〇%・二七%・二一%という数字が出てくる。大企業では、転職経験者も少ないから、そこにおいては、終身雇用制が濃厚に存在しているだけではなく、将来に向っても、それは比較的に安定しているといえる。しかし、千人未満といった規模のものについては、これと反対のことを指摘しなくてはならない。

転職の意図は現在の仕事にたいする不満と表裏している。「動く気がない」の「移る」にたいする倍率は、仕事に「非常に満足」では三・五倍、「ほぼ満足」では二・三倍、「こんなところだろう」では一・二倍であるが、「不満」になると、〇・六倍にしかならない。この際、注意しなくてはならないのは、仕事に満足しながら、しかも、転職のチャンスをねらっているものの大部分が、増収や将来の保障ではなくて、自分の能力を生かすことをその動機にしているということである。仕事に不満で転職しようとしているものにおいても、後者のほうが前者より幾分多くなっている。転職の動機は二対一の割合で、能力を生かすためというのが増収・保障のためというものより多くなっているのである。

仕事にたいする不満が三〇歳前半以下で目立って多い。それを反映して、転職しようとしているのが多いのもこの年齢層である。そこでは、「移る」が「動かぬ」とほぼ同数になっている。この場合、転職の動機としてあげられている九

第4表　仕事に対する満足と転職についての意向

仕事に / 転職 / 年齢 / 職位	非常に満足					やや満足					こんなところだろう					不満					計
	動かぬ	移る 能力	移る 増収	移る 保障	わからぬ	動かぬ	移る 能力	移る 増収	移る 保障	わからぬ	動かぬ	移る 能力	移る 増収	移る 保障	わからぬ	動かぬ	移る 能力	移る 増収	移る 保障	わからぬ	
部長 ～34歳						2											2				4
部長 35～39						6					2										8
部長 40～44	8					24				2	4	6		8		4		2		2	60
部長 45～49	12					24	16		2	6	4	2	2	6		4	6	4			88
部長 50～	6	2				52	2		4		12	6	2	8		8	8	6			116
次長 ～34						2											2				4
次長 35～39		4		2		12	4				2	2				2	2				30
次長 40～44	4	4			2	28	8			8	6	2		6			4	2	4		78
次長 45～49	6					20	10		4		8					4		6			58
次長 50～		6		2		20				4	4					2	2	2	2		44
課長 ～34						4	2			4		2			2	6	4				24
課長 35～39	22			2	2	32	10		6	4	8	8			8		8	2			112
課長 40～44	10	2				36	12		8	14	8	8	4	6		10	2	8	8		136
課長 45～49	6					18	16		4	10	4	2	4	4		4	2	2	2		78
課長 50～						12	6		2	4	2	2	4	2				4			38
課長代理以下 ～34	2					6	8		2	6	8			2			4			2	40
課長代理以下 35～39	4					8	4		2	2	4		2	10		6	2				46
課長代理以下 40～44	4											2				4	2	2			16
課長代理以下 45～49																		2			6
課長代理以下 50～				2		2										6	2				14
計	84	18	6	6		312	98	36	66		76	44	18	62		60	52	42	20		1,000

○%以上が能力を生かすということである。かれらは比較的に若くて、年収百二〇万円に達するほどの高給をもらっている人びとである。したがって、金銭的給与にたいする不満が少ないのは理解しうる。有能であるが故に、かれらは年齢に比較して大きな給与を受けているのであろう。しかし、有能者を遇するには、金銭的報酬だけでは十分でない。能力に見合うような仕事を、かれらは要求しているのである。

「動かぬ」の比率は、三〇歳前半以下で際立って小さいが、それ以上の年齢層、とくに、五〇歳をこえると大きくなる。このような事情であるから、次長以上での「移る」の比率は、課長以下のそれに比べて、少しばかり小さくなっている。問題になるのはこの比率の大きさではなく、「移る」動機の分布である。チャンスがあったら、ほかの企業へ「移る」もののなかで、能力を生かすことを動機としているものの重みは、前者では七二%、後者では六四%である。役職が高ければ、能力を生かす機会が与えられているわけであるから、能力を生かすことを転職の動機とするのは少なくなると想像される。ところが、事実はこれに反している。仕事はあくまでも能力に見合うものである。能力がそうすぐれていない人びとにとっては、下の職位でも、能力を生かしているという満足感がえられる。これに反して、有能者にとっては、上の職位でも、能力が生かせきれないという不満を抱くことがある。増収や保障のために転職しようとするものを失っても、企業の損失はそんなに大きくはなかろう。しかし、能力を生かすことを動機として転職しようとする人びとは、企業の発展に貢献しうる素質をもっているといえるだろう。かれらに機会を与えることが、企業発展の鍵のひとつになる。

四　仕事中心の生活

昇進のメリットを「仕事が面白くなること」に求めているものが多い。この回答は四〇%に達する。「仕事のうえで権限が拡大すること」と答えているものも、これとほぼ同じものとして処理することができよう。両者を合算すると、五四%という数字が出てくる。仕事への興味が昇進のメリットの最大なものになっているのである。回答においては、社会的地位の向上よりも、増収が多い。前者は一三%、後者は一八%である。より以上の昇進の道が開かれることを重視しているのが、一一%である。無回答が四%である。

権限拡大をメリットとするのは課長以下に多く、その比率は一七%になるが、部長・次長では、それは一〇%ほどにとどまる。これは、課長以下においては、仕事に相応するほどの権限が与えられていないという事情を反映していると解釈しうる。「仕事が面白くなる」と答えているのは、課長以上の各役職においては、大差がなく、四〇%前後という数字であるが、課長代理以下では、五〇%近くになっている。これは、仕事の面白味が実質的役職がそこから始まる課長から大きくなることを物語っているのではなかろうか。仕事の面白味と権限拡大を合わせての仕事の興味にメリットを求めているのは、課長代理以下で最大になっており、それが三分の二近くの重みをもっている。これに対応して、年齢別でも、三四歳以下で、この数字は最大になっており、それをこえる各年齢層においては、大差が見出されない。

昇進が早く、しかも、重役になれるという自信をもっているものでは、より以上の昇進の道が開かれることをメリットとしているものが目立っており、それが三〇%にもなっている。これに反して、昇進が遅れて、重役になれそうもないものでは、これは数%にすぎない。その反面、増収をメリットとしているのは後者に多く、二〇%をこえているのに、前者では、それは一〇%程度である。昇進が遅れ、重役への道を断念すると、収入への執着が大きくなるが、早い昇進者においては、仕事中心の生活が打ち出される傾向がみられる。

生き甲斐を何処に求めるかを、社会・仕事・家庭・信仰・余暇の五つの回答の選択という形で尋ねると、信仰・余暇はきわめてわずかであり、無回答を含めても、比率は八%にしかならない。（第5表）仕事を選択しているのが最も多く、五四%

第5表　仕事にたいする関心

職位	年齢	生き甲斐の目的	社会					仕事					家庭					その他の不明					計
			会社	家庭	自分	社会	他・不明	会社	家庭	自分	社会	他・不明	会社	家庭	自分	社会	他・不明	会社	家庭	自分	社会	他・不明	
部長	～34歳							2												2			4
	35～39				2			4		2													8
	40～44				4	4	4	12	4	10	2	4	4	6	2					4			60
	45～49		2	2	6	8		10	6	12	6	10	4	10		4	2			2	4		88
	50～		10	4	4	2	6	18	12	16	4	6	2	8	6	2	4	4		4		4	116
次長	～34							2												2			4
	35～39		2			2	2		4	6		4		8	2								30
	40～44		2		6	2	6	10	6	20	6	8		2		2	2			4		2	78
	45～49		2	4	2	2		12	10	4	4	4	4	6		2						2	58
	50～							8	2	8	4	6	4	4					4	2		2	44
課長	～34		2					2		12	2	2								4			24
	35～39		6	4	4	2	2	12	6	30	4	12		12	4	4	2	4		2	2		112
	40～44		2	2	10			8	24	32	4	14	2	18	4		6		2	4		4	136
	45～49		2	2		2	6	14	4	18	2	2	6	12	4		2			2			78
	50～			4		4			4	2	6			12	2		2					2	38
課長代理以下	～34						2	6		10	4	8	4	2						4			40
	35～39				10		2			12	4	2	2	12							2		46
	40～44							4		4				4	4								16
	45～49									2										4			6
	50～		2	2			2			4				4									14
計			32	24	48	28	32	120	82	206	52	82	32	122	28	14	20	12	14	32	4	16	1,000

にもなる。これに次ぐのが家庭であり、二二%という数字が出てくる。社会の進歩・繁栄に生き甲斐を求めているのは、一六%にとどまる。これからして、企業における中間層はあまりにも仕事を偏重しすぎるので、社会的視野が狭くなっているという批判が出てくる余地がある。

選択がとくに集まっている仕事と家庭については、さらに検討することが必要である。ウェートは明らかに家庭より仕事にかけられている。家庭を優先させるとしているのは三%にすぎない。「家庭も仕事も同じように大切にする」のも二五%にとどまる。さすがに、「仕事のためなら、家庭を犠牲にする」といいきっているのは八%にしかならないが、「仕事のために、家庭に

多少の犠牲を与えてもやむをえない」というのは六四%にも及んでいる。仕事を優先させるのは、職位をのぼるにつれて大きくなる。この重みは、課長代理以下では三分の二であるが、部長・次長になると、四分の三を占める。そして、課長のそれは両者のほぼ中間になっている。年齢別では、高齢になるほど、家庭を優先させるものが増加してくる。一般に、役職階層と年齢層は平行しているのであるから、一見すると、二つの数字のありかたは矛盾しているようである。しかし、仕事本位の態度は早い昇進者に多くみられることを知るならば、事態の推測は容易であろう。ここで指摘したことは、前述した早い昇進者が仕事中心の生活をするということを裏づけるものになる。

家庭を犠牲にするのもやむをえないとしているが、実際には、家庭はそうなっていないようである。家庭を犠牲にするといっているものとそうでないものの間に、家庭にたいする満足度の相違をほとんど見出せない。それどころか、家庭に「非常に満足」しているものの比率では、「家庭を犠牲にする」ものが最高になっている。「家庭を犠牲にする」というのは、仕事にたいする気迫を示すものであろう。それを額面通りに受け取ることはできない。

最近の日曜日をどうすごしたかという質問にたいする回答のなかで、最も多いのは休養である。平日の激務を察すれば、同情されることである。これに次いでいるのは、家庭サービスであり、しかも、その半分以上は外出してのそれである。「家庭を犠牲にする」といいながら、家庭に満足感を覚えていられる秘密は、ここいらに求められるのではなかろうか。仕事と家庭が矛盾するようでありながら、案外、両者は調和しうるものであるようである。

回答は無記名の郵送によってえられたものであるから、そのなかには、本音が出てきやすいはずである。そうではあるが、無意識のうちにも、建前が姿を現わしがちである。したがって、本音を引き出すような工夫がことさら必要になる。例えば、生き甲斐を社会の進歩・繁栄に求めているのが一六%あるが、これらの人びとは事実そうしているのか、あるいは、理想として、そう考えているのかを検討しなくてはならない。この疑問に備えるための措置をアンケートのなかで講ずるの

がのぞましい。

「何のために仕事をしていますか」と問われた場合、生き甲斐を社会に求めているものの二〇％足らずが、「社会のため」と答えているにすぎない。企業での仕事が必ずしも社会の要求に合致しないという事情があるから、この数字はあながち不可解ではない。生き甲斐を社会以外に求めているもののなかにも、仕事の目的を社会にしているものもあるから、「社会のため」としているのは全回答の一〇％にあたる。生き甲斐を社会に求めているのは、これより数％多い。推測しうることは、社会をあげているもののかなりの部分が理想としてそうすべきだというにとどまっているということである。社会の利益のために行動しているものは少ないといわなくてはならない。

生き甲斐に家庭をあげているものの過半は、仕事の目的としても家庭を選択している。ところが、仕事に生き甲斐を求めているもののなかでは、「会社のため」にそうしているのは四分の一を下回わる。仕事は会社のそれであるから、仕事の目的に会社をあげるのが多いのが予想されるが、事実はこれに反している。「会社のため」より「自分のため」がずっと多くなっており、この比率は四〇％に近くなっている。仕事の目的として最も多いのは「自分のため」であり、これが全回答の三一％になる。これに次ぐのが「家庭のため」の二四％であり、このあとにくるのが「会社のため」の二〇％である。仕事中心の生活が会社中心のそれではないことを知らなくてはならない。

仕事の目的を社会・会社に求めているのは、部長・次長に多く、家庭・自分をあげているのは課長以下に多い。比率の対照は、社会では一一％と八％、会社では二四％と一五％になる。家庭及び自分では、逆の対照が現われており、二二％と二六％及び二六％と三七％になる。顕著なのは会社と自分における対照である。年齢別にみても、同じような対照が見出される。区分が引かれるのは四〇歳の半ばである。「会社のため」というのは、四〇歳前半以下では一六％であるのに、その後半以上では二四％である。「自分のため」をあげているのは、前者では三八％になるが、後者は二三％にとどまる。役職階層が低くなり、年齢が若くなるにつれて、仕事の目的を会社から自分へ移すものが多くなってきている。

中間層が自分の能力の発揮に強い関心をもっていることは、転職動機について述べたところからもうかがえる。さらに、根本的には、専門職業化は能力主義を中核としているということを想起すればよい。仕事に興味が向けられるのは、それによって、自分の能力を発揮し、自己を表現しうるからと考えなくてはなるまい。そうすると、会社は目的ではなく、自己表現のための手段とならざるをえない。能力を生かすためには、転職をも辞さないというのが、専門職業的従業員の本音である。かれらは大企業という巨大組織にすべてを委ねてしまうような、組織にとらわれた人間（William H. Whyte, Jr., The Organization Man. 1956. 邦訳「組織のなかの人間」）ではない。組織の伝統に抗して、創造的に行動することが能力を生かす道である。そのためには、個性を失ってはならない。この場合、個性というのは孤立ではなく、組織のなかで生かされる創造的素質を意味しているのである。既存の枠内におさまってしまって、会社への忠誠を絶対化してしまうようなものは専門職業者とはいえない。このような観点からして、仕事の目的が会社から自分に移るにつれて、産業における専門職業化は次第に発展してくる傾向にあるといえないだろうか。

わが国では、家族主義的雰囲気からして、能力よりも人柄が、個性よりも同調が重視される傾きがある。しかし、最近、情勢は変ってきているようである。企業発展のために、人材、とくに、経営人材の重要性が認識されてくると、重みは能力にかけられるようになる。有能であり、しかも、企業に忠誠を誓うものが最ものぞまれるかも知れないが、個性を圧殺してしまうと、能力は出てこないようである。専門職業化にともなうこのような傾向は、わが国に独自なものではない。アメリカにおける昇進途上にある若い経営者の調査研究（Walter Guzzardi, Jr., The Young Executive, 1964. 邦訳「若い経営エリートたち」）においても、類似な事柄が指摘されている。

C・W・ミルズはT・パーソンズの見解を引合いに出して、専門職業者が公共的利益に奉仕するという主張に反対してい

る。「実業家は利己的に自分の利益を追求するが、専門職業者（professional man）は利他的に他人の利益に奉仕するというように考えられている。このような区別が普及しているが、T・パーソンズが正確に見抜いたように、両者の相違は利己主義と利他主義の間にあるのではない。それは特殊な訓練を必要とする職業につくための要件……における ものである」。（C. Wright Mills, White Collar, 1951, p. 138）産業における専門職業的経営者が仕事の目的を社会においていないという事情は、前掲の実証的資料からしても明らかである。注目しなくてはならないのは、それを会社にもおかず、自分に求めているということである。社会的でないことからして、直ちに、利己的であると断定するのは早急にすぎる。「自分のため」というのは利己的であるよりも、むしろ、能力発揮を通しての自己表現の欲求であるとみるべきではなかろうか。

現在の企業体制の諸条件のもとで、専門職業化が健全な成長を遂げるかどうか疑問がないわけではない。しかしながら、この方向を推し進めなくては解決しえない諸問題が山積している。企業における専門職業者は自己の社会的役割を意識し、イデオロギーを掲げるといったことはしないであろうが、かれらは未来の社会を準備するための歩を進めているのではなかろうか。

日本資本主義の再生産構造分析試論 II

——昭和三〇年以降の拡大再生産過程 (4)——

井村喜代子
北原勇

序論
本論
第一章　三〇年以降の拡大再生産過程における「消費手段」の推移（以上(一)本誌一九六六年六月号）
第二章　三〇年以降の拡大再生産過程における「固定設備」の推移（以上(二)本誌一九六六年一〇月号）
第三章　「一般政府」用流動的資材（軍需品ふくむ）の推移
第四章　サービス部門用流動的資材の推移（以上(三)本誌一九六七年五月号）
第五章　三〇年以降の拡大再生産過程における各種原材料の誘発諸関係
　序　節　分析の主題と方法
　第一節　諸生産部門における原材料投入構成比の変化
　第二節　産業連関分析的方法による原材料誘発関係の考察（以上本稿）
　第三節　再生産上の機能別にみた各種原材料の推移（本誌八月号）