

社会階級と社会移動

—現代日本の大企業の指導者¹⁾—

萬 成 博

社会移動の研究は、現代産業社会の構造と機能を理解するための基礎をわれわれにあたえる。その社会の指導者の社会的性格やイデオロギーの特性、および経済発展の程度は、その社会の階級構造の相対的な流動性および閉鎖性によって深刻に影響せられている。高度に工業化された国家においても、また経済的に未開発の国家においても、その社会構造なかならず階級構造が、経済成長の促進あるいは阻止に、きわめて重要な要因をなしていることについての社会科学者の実証的研究²⁾は、最近とみにその数をましつつある。いずれの国の工業化の過程をみても、あたえられた社会構造あるいは指導者の選択の型式は、その社会に特徴的な方法で行われている。

近代社会の発展と社会構造とのあいだの密接な関係は、マックス・ウェバーの全著作のなかにも明確に示されている。「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」および儒教や印度教などの世界諸宗教の比較社会学的研究³⁾は、宗教の社会構造および経済行為を規定する事実を示した事例である。また「支配の類型⁴⁾」のなかでは、前近代社会および近代社会における支配構造（たとえば家産制あるいは官僚制）の諸機能をあきらかにしめることがその主題となっている。

この論文の目的は、現代日本の大企業の指導者の補充過程の分析を通じて、わが国の社会構造および社会階級の実情を明らかにすることにあるが、経験的な研究の手掛りとして、まず理論的基礎と概念規定にふれておく。シュンペーターの社会階級の理論はこの研究に重要な理論的基礎をあたえてくれる。かれは「人種的に同質的な環境内

の社会諸階級」(1927)⁵⁾の著述のなかで、「階級は社会的実体であり⁶⁾、われわれの創り出すものではない、つまり研究者の理論的な便宜の産物ではなく、……無階級の状態は歴史上かつて存在しない」ことを主張している。つきにかれの階級論の骨子を要約してみる。

- 1 個々の人々にとってはある階級に所属するという、特定の階級状態の中に生れてくるということは、与えられた事実である。それはひとつの客観的事実であって、個人の行為や希望とは無関係なことである、しかしそれは、個々人の行為の範囲を1つの特徴的な型に限定してしまう。……要するに個々人が特定の階級の成員であるということは、一定の家族や家系に属するということによってきまる。階級や階級理論における本当の単位は家であって、個人ではない。
- 2 階級の本質を理解するうえで重要なことは、階級はそれが一度成立してしまうと、それを成立させた社会状態がなくなってしまった後になっても、そのまま固定し永続することである。どの社会状態も、前の時代の社会状態を受けついだものであって、前の時代の文化や性向や精神を継承しているだけでなく、その社会構造や権力分布状態をも継承している。
- 3 以上の叙述は、階級間の隔壁が越えることのできないものであると仮定する根拠となるが、階級内部における家族の地位の移動はあらゆる状況のもとで例外なしに起るし、また階級間の隔壁は階級内における家族の地位の

変化を生じさせると同じ適性や行動様式によって、例外なく常に乗りこえられうるものであり、また実際に乗りこえられている⁷⁾。

それゆえ、シュンペーターの階級論より、われわれが当然に導き出しうる仮説は、現代の企業経営者層は、どの程度まで企業家の家族の出身者によって占められ、またどの程度まで労働者階級などの下層社会の出身者によって占められているかという命題である。かれの見解は、階級形成と社会移動についてのわれわれの研究に重要な出発点をあたえてくれる。

いうまでもなくかれの階級にたいするアプローチは十分に包括的ではない。たとえば、階級意識や階級闘争など、ダーレンドルフ⁸⁾の主張するようなダイナミック・モデルを欠いている。われわれの調査のモデルはシュンペーターの階級理論のモデルを踏襲する。すなわち、この調査のモデルはウェバーの支配の類型やミルズのエリート論にあらわれている階級の動態モデルよりも、階級機能の客観的な把握を行おうとするものである。

社会移動とは、人が階層的な価値の一般に承認せられている社会内の1つの地位より、他の地位へ移る過程を意味⁹⁾する。われわれが日本の産業界の指導者の社会移動を研究するときには、社会構造あるいは社会体系内のさまざまな地位より、産業社会の最高の地位への、人々の移動を分析することである。

身分的支配が社会構造を維持する主要な方法であった伝統的社会においては、地位と財産は原則として世襲せられていた。日本の封建社会のもとにおいては、士農工商の職業身分および官職のヒラルヒーが、封建的諸法令および社会慣習をとともなう、厳重な制度のもとに世襲化せられていた。封建的秩序の固守せられている段階では、たとえ経済的に富裕な商人は出現しても、企業家的精神と企業の産業活動の発展がなければ、近代産業の完全な発展を期待するわけにはゆかない。資本主義的な産業の勃興するためには、封建的身分制度、職業選択の制限、居住移転の制限など一連の封建諸制度が徹廃せられなければならない。明治維新の前後を通じて、このような封建諸制度はだ

んだんと徹廃されていった。

現代社会においては、地位と財産の多くは自由競争と個人業績によって達成できるが、いずれの社会においても、高い威光を伴う地位についている人々は、通常その子弟にかれらの特権を保持しようとする。現代においても多くの社会において父親の高い地位は、子供に譲渡せられることが多い。したがって現今でもあらゆる階層社会は、社会移動を抑制していることを否定することはできない。

したがって、日本の社会の構造と機能を理解するためには、その指導者について知り、かれらの見解および経歴を形ちづくる社会的背景や社会力の性質を明確にする必要がある。さらにエリートの地位に移動する型式、たとえば社会がこれらの最高の地位を、全体人口のなかより補充するか。出生によって特権をもつ人々に限定するかどうかは、その社会のリーダーシップの性質に影響をもち、この選択の過程を通じて、全体的な体系の方向と目標を形ちづくる。このような移動の機会が現実にある、すなわち自分の息子にもそのような機会があるという信念を、どの程度もっているかによって、社会の成員の指導者にたいする態度、また政治的制度にたいする態度は強い影響をうける。

さいきん経済成長に関連する問題についての理解が進むにつれて、あらたな重要性が指導者集団の構成の研究におかれるようになった。この研究においても、われわれは日本の産業の発展に影響をおよぼすリーダーシップの問題を直接に研究しようとしている。日本は急速な工業化を進めるにさいして、どのようにしてリーダーを供給したか、どのような制度と社会過程を通じて、リーダーの供給を持続することができたか、これらの諸問題に関するデータは日本の産業社会の体質的構造を示すこととなるであろう。

- 1) この調査は、マサチューセッツ工科大学ジェムスC.アベングレン博士および筆者が、1959年度にアジア財団の援助のもとに実施した「現代日本の指導研究計画」のパイロット調査の結果の一部の報告である。完全な研究成果はアベングレン博士と共著にて公刊せられることとなっている。
- 2) Reinhard Bendix, *Work and Authority in*

- Industry, New York; John Wiley, 1956.
 S. M. Lipset and R. Bendix, *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley; University of California Press, 1959.
 E. E. Hagen, "How Economic Growth Begins: A General Theory Applied to Japan," *The Public Opinion Quarterly*, Fall 1958.
 James C. Abegglen, *The Japanese Factory-Aspects of its Social Organization*, Glencoe, Illinois; The Free Press, 1958.
 理論的著作としては, Talcott Parsons, "Some Reflections on the Institutional Framework of Economic Development, *Structure and Process in modern Societies*, Grenceo, Illinois; The Free Press, 1960
- 3) Max Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, (Tübingen: J. C. B. Mohr, 1947) I. II. & III.
 - 4) マックス・ウェーバ「権力と支配」(邦訳浜島朗・東京・みすず最房 昭和28年)
 - 5) ジョーセフ A・シュンペーター「帝国主義と社会階級」(邦訳都留重人・東京・岩波書店昭和31年)
 - 6) シュンペーター「上掲書」170頁
 - 7) シュンペーター「上掲書」178—184頁
 - 8) Ralfe Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society* (Stanford, California: Stanford University Press, 1959.)
 - 9) S. M. Lipset and R. Bendix, *ibid.* pp.1-2.

調査の対象と方法

現代日本の大企業の指導者を選定するにあたって、われわれの用いた方法をつぎに叙述する。ここに用いられた郵送の質問票による調査は、日本ではまだ例が少なく、回答の内容および回答の数について、調査の当初にかなりの疑義が表明せられた。さらに対象者の選定および調査方法をテストする問題、また時間および研究資金の制限が、この第一次調査においてパイロット調査のアプローチをとらしめた。

この第一次調査は大規模な本調査にたいするパイロット調査であったのでサンプルを選定するうえの厳密な、また客観的な基準はうちたてられていない。対象者は現代日本の大企業の会長(33名)、社長(306名)および経済団体の代表者(20名)の合計360名である。対象者の第一次の選定はダイヤモンド社調査部に依頼し、出来上ったリストは更に日本経営者団体連盟事務局および関西

経営者協会事務局の人たちによって補正せられた。したがって、われわれのリストは、これらの人びとが日本の産業界の指導者として一致してみとめた人たちである。

われわれは360名の被調査者にたいして、個人経歴に関する16の質問項目よりなる調査票にたいする回答を依頼した第1次便にたいしては133名(37%)の回答があり、未回答の225名にたいして、1ヶ月後にさらに第2便をおくり、62名(17%)の回答をえた。合計194名(54%)の郵便による回答をえたが、われわれは更にのちに示すように回答者と非回答者の回答内容の一貫性の程度を試すために、非回答者の10%に電話によって回答を依頼し、全部の人々より必要な情報を得ることができた。したがって回答の合計は、360名のうち212名(59%)であった。なお回答を拒絶した人が2名、死亡、退職および誤記などによって、回答の不能であった者が5名あったことを附記しておく。業種別の回答の内訳はつぎの通りである。

	調査対象者の実数	パーセント	回答者の実数	パーセント
鉱工業	216	60	126	59
金融・保険	55	15	36	17
商事・貿易・交通	89	25	50	24
その他のサービス業				
	360	100	212	100

調査の当初より、調査者は回答者と非回答者の経歴に異同はないか、回答分の結果をもって、調査対象の全体の傾向を論じることができかどうかを確かめたいと思った。このため既述のようにわれわれは調査対象者(360名)のなかの非回答者(165名)より、全くランダムに10%(17名)を抽出し、第3便および電話によって、データを蒐集した。そして回答分とランダム・サンプルのデーターの一貫性を、父親の職業、本人の最終学歴、出生地、年令の項目についてテストした。すなわち父親の職業の高下、学歴の高下、出生地の都鄙、年令の高下などの要因が、回答率に影響しているかどうかを調べた。X²検定の結果は5%のレベルでは有意差のないことを示した。のちに年令、出生地、最終学歴については、調査対象者全員のデータを集めることができ、回答分と非回答分を照合したところ、依然として有意差

が認められず高度に一致していることが確認できた。

他にも回答者と非回答者の回答の一貫性の度合をテストする方法はあるが、われわれは以上の手続にとどめた。これらの結果にもとずき、調査票にたいする回答は、研究のために選択せられた全員の潜在的な回答を公正に代表しているという結論にたった。言葉をかえていえば、各種の検定結果を参照して、回答せられた調査データは、調査せられた人々の全員に要求せられた全部の情報を反映しているといえる。

この研究のために選択せられた人が、すべて現代日本の指導者を公正に代表しているかどうかという問題がのこる。調査対象者を決定するために用いられた方法は、上述したところである。サンプル数も少なく、この研究にふくまれている人々

が、すべて現代日本の産業界の指導者を代表しているという表現を、無条件に主張するわけにはゆかない。しかし選ばれた人はすべて、現在産業界で重要なメンバーであり、斯界のリーダーであることを保証する実質的な根拠がある。さらに対象者の選択にあたって、なんら体系的な偏向の存しなかったことをつけ加えておかなければならない。

産業界の指導者の世代的職業移動

産業界の指導者の補充型式の 解明 という問題は、まず指導者の世代的職業移動の考察よりはじめられる。ここにはつぎの2点に注目する。1. リーダーの息子は父親の地位を保っているか。2. 他の職業の人の息子はリーダーの地位に達してい

第1表 産業界の指導者の父親の職業の細目

職 業 別	実 数	%	父 親 の 職 業 の 細 目
労 働 者	0		
農 業 (自小作)	13	6	自作兼小地主
(地主)	38	18	兼官公務8 (衆議員、村長郡役吏)
			兼商工業6 (兼工2、商4)
			その他4 (武士2、郷士1、素封家1)
ホワイト・カラー (会社)	6	3	旧藩士の銀行員1、士族綿会社勤務1、事務員3
(官公務)	11	6	教員3、軍人1、官吏2、三等郵便局長3
小 企 業 主	39	19	醸造業兼地主7、在村商工業者6
			問屋小売 13、その他 4
大 中 企 業 主	45	22	重化学工業 11、銀行・保険8
			軽工業 10、商事・貿易5
			鋳山 2、運輸・公益7
大中企業管理者	22	11	重化学工業 5、銀行・保険9
			軽工業 5、商事・貿易1
			鋳山 1、
官公務管理者	16	8	小学校長 2、司法官判事2
			村長・町長 2、県知事 2
			二等郵便局長2、公吏 1
			県技師 1、総理大臣 1
			農商省技師 2、軍人 (大佐・少将) 2
			官吏 1、
専 門 職 業	10	5	医師 5、技師 1
			弁護士 1、神職 1
			教授 1、公職人 1
そ の 他	5	2	武士 3、無職 2
合 計	205	100	

るか。いうまでもなく封建体制あるいはウェバーの用語では家産制度のもとでは、地位と財産は世襲せられるのが原則であり、現代社会においては、これらのものの多くは自由競争と個人の業績によって達成できる。

第1表は報告の基礎となるリーダーの父親の職業を具体的に示した。表を見るばあいには以下の点が銘記せられなければならない。養子のばあいには養父の職業が記してある。2つ以上の職業を記した者は、主たる生業と思われるものを採用し、父親の職業の細目の欄に、その兼業を記してある。たとえば、地主と回答した者の半数が、議員、官公吏、商工業などの、別の生業や名誉職をあげている。まず労働者を父親にもつ人は皆無である。農業は自小作と地主の2つに分けたが、しかし自作地主がどの程度地主へまた自小作へ同一化したかは不明である。ホワイト・カラーの出身の者の全員が父親の職業を具体的に書いてはくれなかった。若干の者は該当欄をチェックしただけなので、職業の細目のところへは載っていない。小企業主と大中企業主および管理者の区別は、回答者の主観的判断によって決められた。地方官公務管理者と中央官公務管理者は全体社会内でその職業のもつ機能および身分的評価のあいだには大きなへだたりがあるが、ここには同じカテゴリーに入れられている。

第2表の最初の欄はエリートの父親の職業の分

第2表 産業界の指導者の父親の職業と1920年の日本男子有業者人口の比較

職業別	指導者(1959)の父親の職業 R2	1920年の日本男子有業者人口 R1	$r = \frac{R2}{R1} \times 100$
官公務管理者	9%	0.2%	4500
大中企業主・管理者	33	1.5	2200
専門職業	5	2.8	178
ホワイト・カラー	9	6.6	136
小企業主	19	13.6	140
労働者	0	26.5	0
農業	25	48.8	49
地主	(19)	(4.88)	(262)
自小作	(6)	(43.92)	(14)
合計	100	100	
実数	200	16,922千人	

布であり(ただし、無職その他の職業を除いた)、第2欄は大正9年(1920)の日本の男子有業人口の分布である。ここにそれを引用した理由は、調査対象者は平均して、1900年前後に生れていたもので、大正9年の国勢調査はリーダーの父親をその中に含むと考えられるからである。産業界の最高指導者の42%は、大中企業主・管理者あるいは官公務管理者の息子である。しかるにこれらの人口は大正9年の日本人口のうちで、1.7パーセントを数えるにすぎない。官公務管理者は34,000人(0.2パーセント)であり、大企業の管理者は262,000人(1.5パーセント)である。農業の出身者はリーダーの4分の1であるが、総人口の半分を占めていた。しかも地主の息子が圧倒的に多い。産業界の指導者の地位に労働者の子弟は1人もあうわれていない。しかるに日本の人口中4分の1は、このグループによって占められていた。

リーダーの約3分の1は、大中企業主あるいは管理者の息子であった。第2表の右端の比率は、実業家の父親の職業分布のパーセントを、大正9年の日本男子有業人口で割って得た数値である。もし各職業から平均してリーダーがあらわれるとすれば、比率は1対1(この場合は100)である。だから100以上の数字の場合は、その職業はリーダーを輩出する割合が多く、100以下の場合はその割合が少ないこととなる。

官公務管理者および企業経営者の2つの上流社会層よりは、きわめて多くの現在のエリートが出てきている。地主、専門職業、小企業主、ホワイト・カラーよりは、それぞれ若干高い割合でエリートが輩出している。農業よりのリーダーの輩出率は少なく、労働者の息子より出て、日本の実業界の指導者の地位についている人はいない。以下リーダーの選出ということにたいする各職業階層のもつ機能を考察してみる。

官公務管理者の息子によって占められている日本の産業界のリーダーの地位は、きわめて重く、全体人口に比較すれば45倍に達している。日本の経済成長にたいする国家の役割の重要性については、しばしば述べられてきた。官公務管理者層よりの出身がリーダーに多いということは、政府と

私企業との密接な関係ばかりでなく、官僚の地位の日本社会のうちで占める高い威光をも反映しているものといえる。大企業主および管理者の息子も、全体人口にたいするリーダーの輩出比率において際立っている。産業界のトップの地位にたいしてこの職業グループの占める割合は、全体人口にたいして22倍である。

産業界のリーダーの補充の過程における農業の息子の地位は不利である。しかしこれについては詳細な検討が必要である。日本の全体人口のなかで農業人口の占める割合は、全体のやく半分(48.8%)となっていた、しかるに指導者の25%が農家の息子であるにすぎない。この農業のグループを地主と自小作に分けてみると、産業界の指導者となった農家の息子の3分の1が、自小作農の息子であるにすぎない。この分析においては、農家人口のなかで地主と自小作の占める割合は、ほぼ1対9であると仮定せられている。

- 10) たとえば、つぎの2人の著作中に報告せられている本州と九州における村落研究を参照せよ。古島敏雄編「寄生地主制の生成と展開」東京・岩波書店・1952。John F. Embree, *A Japanese Village, Suye Mura*, London: Kegan Paul, 1946。古島の研究は更に堀江英一「明治維新の社会構造」東京・有斐閣 1955年 218-220頁に論及させられている。日本社会学会調査委員会において、日本の全体人口より標本抽出の方法によって行われた職業移動の最近の研究は、父親の職業分布をつぎの通りに示している。地主7%, 自作農64%, 小作農28%, 不明1%。(日本社会学会調査委員会編「日本社会の階層的構造」東京・有斐閣, 1958年 120頁) この調査における地主と自小作の7対93の比率は、われわれの分析に用いられている1対9の比率が、一世代前の地主対自小作の人口比率について、けっして地主の数を過少評価するものでないことを裏付けている。

農業という1つの包括的なカテゴリーのなかで、地主と自小作よりのリーダーの輩出比率は、5分5分であると簡単に想定したがこのグループをより詳細に考察したとき、産業界のリーダーの大部分が上層農民の出身であることが分った。地主の息子の産業界の指導者にたいする輩出比率は、2.6倍であるのにたいして、自小作のそれは期待値の5分1以下にすぎなかった。

農村および都市としてこの分析に用いられてい

る職業の分類にはすこし危険がある。したがって若干の修正がなされなければならない。質問票は調査の対象となった人の父親の主要な職業をたずね、その際重複の回答がなされたことはすでに記した。ここで父親の重複的な職業について、産業界の指導者の回答を、さらに若干考慮することは有用である。

産業界の指導者のうち全部で51名は、父親が小作、自作あるいは地主と答えた。全部で38名の父親の地主であった者の中で、14名(3分1)が、2つの職業をあげていた。14名のうち8名は父親が地主であると同時に、各種の官公職についていた。6名は地主と同時に工場あるいは店舗の所有者であった。言葉をかえていえば、農村的職業背景より、産業界の指導者の出身の少ないのは主として父親の職業が大社会の政治活動と接触のある家庭に生育したり、父親の職業が主として産業活動をふくむような背景をもつためである。

逆に、かなりの小企業主よりの出身者が、本質的には農村的背景をもつ者である。父親が小企業主であるといつた39名のうち、3分の1は企業の本拠が農村にあるとか、父親は企業主であると同時に地主であると答えた。このようにして、7名の小企業主の息子は、父親が地主であると同時に、酒や醤油の醸造主であるといった。これらは不可避免的に農村に本拠をおくものである。また6名の小企業主の息子は、父親の事業が在村商工業者であるとこたえた。

このようにして、農村上層部よりの産業界の指導者の出身者の割合は、最初に述べた職業データよりも、実際には多い。205名の産業界の指導者の25%が、父親は農業であると述べている。これらのうち13名が自小作農であり、25名が二次的職業をあげなかった地主であった。小企業主をふくめるときには、事業や政治活動をしたり、また厳密には農村に本拠をおく小企業主は、26名であった。したがって農村の上層部の背景をもつ者だけで、全部の産業界の指導者のほとんど4分の1を占めており、あらゆる階層の農村的背景者は全体で3分の1に達している。

ホワイト・カラーの出身の人々にたいしても、

詳細な区分ができる。ホワイト・カラーの背景をもつリーダーは、全部で9%であったが、そのうち3分の2は官公務職員の息子であり、私企業の事務員の息子はその残りの3分の1であった。さらに附加しておかなければならないことは、大企業の上層部の出身者のうち、3分の2は大中企業主であり、残りの3分の1がその管理者であった。

上層、中流、下層の3つの社会階級の観点より、以上のさまざまな職業分布の意味を考えてみることは興味がある。この分類は十分な正確さをもつ区分であるというには、あまりにも包括的であり、また不十分である。しかし近似値としては有用であろう。第3表はこのような近似値を示しているが、そこでは地主と小作の割合は1対9と

第3表 社会階級と指導者 (%)

社会階級	職業分類	産業界の指導者	1920年の日本人口
上層	大中企業主・管理者	66	12
	官公務管理者 専門職業・地主		
中層	小企業主 ホワイト・カラー	28	20
下層	自作 労働者	6	68
	合計	100	100

仮定せられており、また表上に示されている職業の格付には、ある種の实在性の存することが仮定せられている。

日本社会の上流階級および上層中流階級は、産業界のリーダーの3分の2を供給しているようにおもわれる。しかるにこれらの全人口のなかで占める割合は10ないし12%にすぎない。おそらく多くが都市に居住する下層中流階級は、リーダーのやく4分の1を供給している。これらは全体人口のなかで占める割合を若干上廻る率である。全体人口を形成する下層に格付される職業は、リーダーの地位に6%あらわれているにすぎない。

職業の継承の割合については、さらに別なデータがある。かれの父親の身分的レベルにとどまらばはいは無論のこと、あるいは父親の特定の職業

をつぐばあいでも、息子は父親が属したと同じ会社のなかで、自分の職業経歴を進めるかもしれない。産業界の指導者の19%が、自分の父親と同じ会社に属していると述べている。産業界における第二次大戦中および戦後の事件のもたらした変化にかんがみて、この割合は高いと思われる。

日本の大企業における地位の継承の相対的な重要性は、国際的な比較を通じて評価されなければならない。この調査では68名の大企業主あるいは管理者の息子であると答えた者のうち、半数以上の56%が、父親と同じ会社に属していた。しかるにアメリカの巨大企業においては、大企業の業務執行者の息子あるいは企業主の息子の18%が、その父親と同じ会社に属していた¹¹⁾。

- 11) W. Lloyd Waner and James C. Abegglen, *Occupational Mobility in American Business and Industry, 1928-1952*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1955, p. 165.

実業界の地位の継承は、大企業に特有ではないということが、つけ加えられなければならない。従業員300名以下の555社についての最近の調査において、そのやく半数は現代の企業主が創業者であることが分った。継承の問題のおこった残りの272社において現在の企業主の61%が、創業者の家族と親族であった¹²⁾。アメリカにおいても職業移動の割合は、大企業になるほど大きいように思われる。

- 12) 東京商工会議所「中小企業の経営者に関する実態調査」第170, 1958年5月, 48頁。

以上に考察してきた職業移動と継承の程度を要約すれば、日本の産業界の指導者のやく20%が、父親の地位を継承したか、さもなければ、少なくとも自分の父親の属したと同じ会社のリーダーである。また産業界の指導者のやく3分の1が、同じあるいは類似な職業階層内の上層の地位を占めていた人々の息子である。さいごに全般的な職業的背景を考え合せてみると、現代の産業界の指導者の3分の2が、日本の社会体系内の上層部8分の1の人々の息子である。

3代の職業的背景

現代の指導者の父方の祖父の職業の分析は、指導者の地位にたいする移動過程の研究を3代にわたるものとする。研究の対象となった人々は平均して1900年前後の生れである。その父親は大体1870年前後の生れであると推定できる。その祖父は大体1840年前後の生れであり、いずれにせよ明治維新の前の生れである。第4表に示されているように、3代の比較を通じて、職業推移の大まかな型式が描写できる。

第4表 産業界の指導者の祖父と父親の職業 (%)

職業別	祖父	父親
農業	43	24
小企業主	20	19
専門職業	5	5
大企業主	10	22
官公務管理者	4	8.5
ホワイト・カラー	2	8.5
大企業管理者	1	11
労働者	0	0
武士	15	2
合計	100	100

いままでもなく現代の産業界の指導者の全員は、大企業主あるいは管理者である。その祖父の代には43%が農業であり、つづいて商工身分の小企業主が20%、武士も15%を占めている。祖父の代から大企業主であった者も10%いる。現代産業界の指導者の起源をわれわれは、大別してつぎの2つにもとめることができるのではなからうか。そのひとつは商人、武士のような都市居住者であり、いまひとつは農村に居住した地主および醸造業などの在村商工業者である。これら2つの社会層が、産業構造の変化に適応しながら、父親、本人の時代に、その間に抬頭してきた大企業の世界に入っていたのではなからうか。

この問題に答えるためには、明治期および大正期の指導者の社会的背景について、われわれが現在の指導者について行ったと同じデザインによる調査が必要である。いずれの社会層が封建的・農業体制より、近代工業社会へ転化するための推進

力となったか、上層農民階級か、富裕な都市の商人階級か、それとも維新を指導したと同じ下級武士か。明治期および大正期の主要な実業家を網羅する実証的・統計的な分析が、すでにかなり進行しているのだから、日本産業界の指導者層の歴史的変遷については、その詳細な論議をのちにゆずる。

社会移動と婚姻

婚姻は社会的地位の移動に重要な関係がある。江戸時代のように社会の安定が比較的持続した時代には結婚は社会的身分の等しい層のあいだにのみおこり、職業や社会層を異にする人々のあいだには、まれにしかおこらない。明治以降の社会は大きな変動の時期であったが、この間の事情は実際にはどうなっていたであろうか。第5表は産業界のリーダーの父親と妻の父親の職業、およびり

第5表 社会移動と婚姻
産業界の指導者の父親、妻の父親、祖父、母の父親の職業 (%)

職業別	父親	妻の父親	祖父	母の父親
農業	24	15	43	40
大企業主	22	15	10	9
小企業主	19	19	20	21
専門職業	5	13	5	9
官公務管理者	9	15	2	3
ホワイト・カラー	8	8	2	2
大企業管理者	11	12	1	3
労働者	0	0	0	0
武士	2	3	15	13
合計	100	100	100	100
実数	205	181	181	162

リーダーの祖父と母方の父親の職業を示している。

この表よりつぎの2つの点が目立つ。第1に、祖父と母方の父親の職業の分布のあいだにはほとんど差異がない。これは見合結婚によって象徴せられる安定した社会の特徴現象である。第2に、祖父と父親のあいだにはかなり大幅な職業移動が存したことがわかる。祖父の代には、結婚の相手となる女が、本人とは違った身分や職業の出身であることは、ほとんどなかった。

しかし本人の父親と妻の父親の職業の分布は、祖父の時代とはきわめて異った様相を呈してい

る。父親の24%が農業の出身であるのにたいして、妻の父親は16%だけが農業の出である。ホワイト・カラーの出身は、父親と妻の父親の数が等しい。しかし妻の父親として、官公務管理者、専門職業の2つのグループが目立って多い。リーダーの全般的な結婚の相手方を選択する方向は高い身分的背景をもつ者および都市的背景をもつ者である。

この身分的に高い背景をもつ娘と、産業界の指導者が結婚しているという現象は、これらの人が地位を向上させる手段として結婚を用いているということを意味しない。大学教育を得た農村や身分的に低い出身の青年が身分的に高い背景をもつ子女と結婚するのは当然であろう。高い教育をうけ、すぐれた職歴の出発点にたつ青年は、高い身分と都市的背景をもつ子女を結婚の相手方とするであろう。しかしそのことは彼らの社会的成功にプラスとなるであろう。(社会移動と婚姻の関係においては、日本の社会の特異現象である成人養子の制度が考察されなければならないが、ここでは省略する。)

封建的身分と指導者

この調査の対象となった人々の家族の身分のいまひとつの指標は、家の封建身分についての回答である。指導者の家族が、封建的身分制度のもとで華族(公卿、藩主)か、士族か、平民であったかをたずねることは、回答の多寡に若干影響のある質問項目である。しかしこの質問票に回答したほとんど全員が、この質問にも答えてくれた。すなわち、この点に関する情報は212名の回答者のうちで199名であった。

明治の初期には、日本の全人口3,330万人のうちで上層身分をもつ人々は190万、すなわち5.7%であった。このようにして現在の日本では20人に1人が明治初期の華族あるいは士族身分の家族であったことが期待せられるであろう。この割合とくらべてみて、産業界の指導者の3分の1以上が、華士族の出である。すなわち38%が華士族であり、華族はそのうち2%であった。

西欧諸国にこれと比較できる資料は存しない

が、封建社会より100年を経過し、また3,4世代を経た、1959年の日本の指導的地位の5分の2が華士族の出身であるという事実は、社会の上層部の身分の継承と指導者の連続性を示すものである。大きな社会変革にもかかわらず、日本の階層社会の重要な地位にある人々の補充は新しい条件にたいして、急激な変化ではなくて、漸進的な適応を行っているという見地を支持しているようである。

国際的比較

日本の社会移動と他の国のそれとの詳細な比較は、この報告の範囲を超えるものであり、また別な分析で取扱われることとなっている。第6表は、日本とアメリカの産業界の指導的地位の補充に関する、若干の比較的データを示している。日本のデータはこの研究にふくまれた産業界の指導者の父親の職業と、1920年の男子有業人口比である。アメリカのリーダーのデータは1952年にアメリカの巨大企業275社の会長、社長の父親の職業である。同表に引用されているアメリカの人口は、1920年のアメリカの国勢調査における男子有業人口であり、このアメリカのビジネス・リーダーの父親の活動期の人口状態をよくあらわしている比較人口である。

第6表 産業者の指導者の社会的出身に関する日米の比較

職業	日本			アメリカ ¹³⁾		
	1959年の父親の職業人口比	1920年の日本人口比	比率	1952年の父親の職業人口比	1920年のアメリカ人口比	比率
大企業主・管理者	42%	1.7%	2470	30%	4%	750
官公務管理者						
専門職業	5	2.8	178	16	4	400
小企業主	19	13.6	140	20	5	400
ホワイト・カラー	9	6.6	136	16	12	133
農業	25	48.8	49	9	28	32
労働者	0	26.5	0	9	47	19
合計	100	100		100	100	

13) W.L. Warner and J.C. Abegglen, *ibid.* p. 152.

日本では大企業主・管理者、官公務管理者の出

身は42%であり、アメリカのそれは30%である。専門職業よりの出身は日本では5%であるのたいていして、アメリカでは16%である。小企業主の息子は日米ともにやく5分の1である。アメリカでは農業の出身は10分の1以下であるのたいていして、日本ではやく4分の1である。労働者の息子は日本では産業界の最高の地位に到達していないが、アメリカでは産業界の指導者のうち10人に1人は労働者の息子である。

各職業的な背景よりのリーダーの輩出比率は、両国の職業構成が異なるために正確を期することができない。とくに1世代前のアメリカは、日本にくらべて産業構造が複雑であったため、大企業主や経営者の数が多い。また官公務管理者の占める割合も等しいとはいえない。

われわれはこの点について今後詳細な検討の必要であることを認めるが、産業界の指導者の社会的出身についての日米の比較を通じて、一般的な類似点と相異点をあげてみる。

第1に、大企業主および企業や政府の管理者よりのリーダーの出身はアメリカでも高い、しかし日本ではその比率が顕著に高い。その子弟は産業界における成功にたいして圧倒的に有利な地位にある。

第2に、専門職業の背景をもつ産業界の指導者は、日本にくらべてアメリカでは高い。このことについてはいくつもの説明が可能である。たとえば、日本の社会は閉鎖的であり、世代間の職業の継承の割合が高く、1つの職業から他の職業への移動がアメリカよりも少ないことに基因するかもしれない。あるいは弁護士のような専門職業的訓練が、アメリカの企業経営では重要な機能をもつためであるかもしれない。アメリカでは法律家の社会のなかで占める地位は高く、そこから実業界の指導者になったものが多いが、日本では法律家の社会のなかで占める地位はアメリカより低く、またそこから実業界の指導者となった者の率も少ない。

第3に、日米のあいだの鋭い違いは、産業界の最高の地位に到達することに対する労働者の息子の占める割合である。全体人口に比較して、ア

メリカでも高いとはいえない。しかし労働者の息子にたいしても、産業界のトップに達する途がアメリカでは開かれている。このことのふくみは重大である。労働者の息子のトップにたいする道が事実上存しなかったことは、日本の労働者の潜在的な政治的態度を方向づけているために、過少評価することはできない。これらのデータは、日本の産業社会における経営者と労働者の地位のあいだのギャップを裏付けるものである。

以上の日米の産業界の指導者の補充過程についての差異を述べたが、類似点も無視することはできない。たとえば、日米ともに上層階級を構成する、大企業主、企業および官公務管理者、専門職業のグループは、指導者のやく半分を占めている。ホワイト・カラーの背景よりのリーダーの輩出率は、両国ともに平均よりもやや高く、同じ割合となっている。農業は両国ともに大体同じ程度に不利である。

さらに日本の産業界の指導者の補充過程の問題は、国際的な傾向との比較において論じられなければならない。リップセットとベンディックスは近著においてつぎのように述べている。

産業界の指導者の社会的出身についての多くの研究が、最近数年のうちに完成せられた。ドイツ、イギリス、オランダ、スウェーデン、スイス、アメリカにおける研究が報告せられている。各研究は、データの蒐集方法、エリートの社会的背景の叙述に用いられた分類、とくにエリートの定義が異なるが、これらの方法的な不均等にもかかわらず、いくつもの結論は明瞭である。イギリス、オランダ、スウェーデンのビジネス・エリートはやく60%が企業主の息子である。そのうち15%は小企業主の息子である。スイスのデータは、50%が企業家の息子である。10%から15%までが肉体的労働者ないし、下級ホワイト・カラーの出身である。しかし農業よりの出身者の比率は、その国民経済のなかで農業の占める重要性に応じて、さまざまである¹³⁾。

13) S. M. Lipset and R. Bendix, *ibid.* p. 40.

日本のビジネス・エリートの実態は上に引用した数字と類似している。産業界の指導者のなかで企業家が60%であり、そのうち小企業主の息子が15%であるという事実は、日本ではそれぞれ52%

と19%となっている。この程度のひらきは有意差を示すとはいえない。西欧諸国家の研究では、産業界の指導者の10%ないし15%が、労働者ないしホワイト・カラの息子であるが、日本においてはこの割合は8%であった。

日本のデータと諸外国のデータとの比較は、職業的背景よりのビジネス・リーダーの補充の比率が、一般には類似しているという傾向を示している。ただ大企業および官公務の管理者よりリーダーが多く、肉体的労働者よりリーダーが少なく輩出している点で異なる。

暫定的結論

以上われわれは社会移動の分析を通じて、現代日本の産業界の指導者の補充の型式を見出そうとしてきた。ここには暫定的な結論を要約してみる。

1. 高級官吏、企業経営者によって代表される上層階級が圧倒的に多くのリーダーを輩出している。したがって産業界の指導者の地位につく上に日本では世襲的な要因が重要な役割を果している。このグループは42%を占めるが、官職の大学教授や医師などの若干の専門職業を考慮すれば、その比率はさらに大きくなる。
2. 地主、地主と地方官公務職員や役員を兼ねる者、在村商工業者によって代表せられる地方的なリーダーの息子の実業家のなかで占める率は、3分の1に達しており、明治期、大正期の産業界の指導者の背景の調査において、詳細に追及せられるべき重要な役割を果しているようにおもわれる。
3. 専門職業、小企業主、ホワイト・カラーなどの都市的職業のグループは、現在の実業家の選出にあっては重要な役割を果しているとはいえない。歴史的調査のデータをまたなければならぬが、全般としてわが国の都市商工身分は、近代化の相手として、西欧のブルジョアジーとは異った役割を果している。

この研究は現に進められているより大規模な調査にたいする予備的調査である。現行の調査にお

ける標本抽出の方法および調査範囲は、日本の産業界の指導者の補充についてのより包括的な討議のための、確固とした基礎をあたえることとなるであろう。 —関西学院大学社会学部助教授—

References for Comparative Study

- James C. Apegglen and Hiroshi Mannari, *Leaders of Modern Japan; Social Origins and Mobility, Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago, October 1960.
- The Action Society Trust, *Management Succession*, London, The Action Society Trust, 1956.
- G. H. Copeman, *Leaders of British Industry*, London, Gee and Company Ltd., 1955.
- D. V. Glass (ed.), *Social Mobility in Britain*, London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1954.
- F.L.K. Hsu, *Social Mobility in China*, *American Sociological Review*, 14, 1949.
- Alex Inkeles, *Social Stratification and Mobility in the Soviet Union*, *American Sociological Review*, 15, 1950.
- Morris Janowitz, *Social Stratification and Mobility in the West Germany*, *American Journal of Sociology*, 64, 1958.
- Japan Sociological Society, *Nippon Shakai no Kaisotekikozo*, Tokyo: Yuhikaku, 1958.
- Harold D. Lasswell, Daniel Lerner and C. Easton Rothwell, *The Comparative Study of Elites*, Hoover Institute, Stanford University Press, 1952.
- S. M. Lipset and R. Bendix, *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley: University of California Press, 1959.
- C. Wright Mills, *The Power Elite*, New York: Oxford University Press, 1956.
- Marbel Newcomer, *The Big Business Executive*, New York: Columbia University Press, 1955.
- Pitrim A. Sorokin, *Social and Cultural Mobility*, Glencoe, Illinois: The Free Press, 1959.
- F. W. Taussig and C. S. Joslyn, *American Business Leaders*, New York: Macmillan Company, 1932.
- W. Lloyd Warner and James C. Apegglen, *Occupational Mobility in American Business and Industry*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 1955.
- W. Lloyd Warner and James C. Apegglen, *Big Business Leaders in America*, New York: Harper and Brothers, 1955.