

「ホワイトカラー」比較社会的研究 (I)

寿 里 茂

この論文は、C・W・ミルズの、いまは古典的ともなったホワイトカラー研究をはじめとして、現代の新中間層の社会的存在形態や構造、その政治経済的動向をめぐって戦後現われた諸研究の回顧を前提としている。新中間層が今日当面している諸状況については、たしかにある程度定式化はされてきたし、かつまたそこから一般化的な論断もひきだされてきた。だが、絶えず流動する事態、とくに経済成長と技術革新の流れのうちで、ホワイトカラーの存在構造もまた変化しつつある。この点についての検討とならんで、その存在の諸条件自体にも、個々の産業社会の包懐する歴史-社会的個性によってネグリジブルとはいえない差異が現われているという点の分析もあわせて必要である。すなわち、現代社会におけるホワイトカラー像が、ややともすれば一般化され固定的な概念枠のなかで考えられてしまう傾向を反省する必要があるということである。ここでは、ひとつの歴史的個性をもつ産業社会におけるホワイトカラーの存在構造や変化する状況規定の諸要因を、いっそう微視的に取上げることによって、逆に一般化の根拠を確認し、かつまた再検討する必要があるればそのための材料としようとするのがねらいである。⁽²⁾

そこで、本論では、作業仮説としてホワイトカラーの個別社会における存在状況の特性の規定要因を、とくに次の諸点について解明することにした。

(i) 個別社会に現われた全体としての社会的階層化の原則のありかた。(パーソンズ流に言えば業績主義か帰属主義か。)それは、また必然的に社会的移動に対する信念-価値体系の受容のレベルに関係してくる。この点は、(iii)の要因との関連において、ホワイトカラー人口創出のメカニズムに影響し、か

つまた、その社会的地位の決定に関連する。(pushの問題)

(ii) 次に、社会的移動の促進を左右する重要な規定要因としての教育の制度的特性。(学歴とホワイトカラーの分化の問題を考えよ)

(iii) 逆にホワイトカラー労働力の供給を要求する労働市場、ひいては経済の近代化の水準。それは、主として、個別社会が産業化や技術革新を受容するキャパシティに左右されるであろうし、このキャパシティそれは自体は、極めて具体的かつ機能的には行政と産業の各分野における組織の大規模化及び管理体制の合理化の水準と関連するものと考えられる。(pullの問題)

(iv) 次に、ホワイトカラー人口を環節化しながら、これを包括する個々の組織の内部システムにおける制度的特性(例えば諸種の経営戦略)があげられる。(分化の問題)それは、時には(iii)の要因をチェックするものでもありうる。これら要因の意味するところは、個々の問題点についての説明において明らかにすることとして、これら諸要因がいっそう特殊的にどのようにホワイトカラーの社会的存在性を規定するかを、イギリス社会を例にとりて検討してみようと思う。もとより、本論における作業仮説それ自体は、素描的なものであるから、比較論的分析の累積に応じて、いつそう確実なものとされていかねばならないと思うのである。

註(1) こうしたホワイトカラー研究文献については、拙著「日本のホワイトカラー」ダイヤモンド社(1964年)の巻末にあげてある。また、ホワイトカラー論の定式化については、拙稿「現代フランスのホワイトカラー」早稲田商学第172号(1964)及び上掲書を参照されたい。

(2) このような「国際比較論的視野」の必要性はすでに指摘されているが、まだ必ずしも組織的な形で提出されてはいない。例えば、アメリカとドイツについては北川・岡本「ホワイトカラー」河出書房(1964年)参照。また、ホワイトカラーそれ自体を扱ったものではないが、比較的分析は早くからリブセットとベンディックスによって試みられている。しかし、データは、必ずしも厳密な比較検討の水準に達していない。もちろん、統計上の分類、あるいは調査規模などの差異が障害となっている事情も見逃せない。Lipset, S. M. & Bendix, R. *Social Mobility in Industrial Society*, 1959.

- (3) パーソنز流にいえば、社会関係は、他人に対して彼が実際に行なったことさらに基づいて働きかけるか（遂行=performance）、それとも他人をその人の一般的地位によってすでに決定されているものとしての基準に基づいて働きかけるか（資質）、どちらかをえらぶ問題として生ずる。また、特定の社会の価値体系がどちらの側のえらび方を重視するかの問題につながる。Cf. Parsons, T. & Shils, E. *Toward a General Theory of Action*, 1951.

— 1 —

イギリスの（専門技術・事務の各分野における）職員層は、アメリカにおけるホワイトカラー（white-collar）と同様に、社会的慣用語としてブラックコートと呼ばれる。ブラックコート（黒いラシヤの上衣）は、むしろアメリカにおけるグレイフランドのスーツと対照的ともいえる職員層の地位シンボルであった。このブラックコートが、イギリス社会の階級構造のうちで占める位置は、イギリス社会の独自の「中産階級」のもつ伝統的な意味と機能との関係によって規定される傾向が大きかった。その「中産階級」像は、美德についても悪徳についても、依然として伝統の陰影を強くイギリス社会全体に投げかけている。そして、「サラリアートは、中産階級ではない。なぜなら、彼らは社会的勢力も独立ももたないから」といった、いわば現代に至ってなお固定化された古い「中産階級」概念の存在を許容するほど、イギリスは、特殊な意味で「中産階級国家」といえないことはない⁽¹⁾。それは、ミルズに辛らつな批判を蒙ったアメリカの旧中間層とも、また日本のそれとも異なって、その伝統的な存在基盤をいまだに持ちつづけている⁽²⁾。そこで、まずわれわれは、社会的成層化の原則との関連において、この「中産階級」の社会的・経済的系譜を簡単に辿っておこうと思う。

19世紀の30年代、ある貴族は、「国民（people）とは、中産階級のことである。それは、国家の富と知力、イギリスの名の栄光である」と規定した。たしかに、イギリスの中産階級は、本来、封建制に対する対抗勢力として出現した。その

第一の母胎は貿易商・旅商人・仲買人として、羊毛の輸出と、輸入された奢侈品をロンドンの陰気な城館に運びこむことから始まり、14世紀には羊毛取引でユダヤ人を圧倒するだけのギルド的団結を示した人々であった⁽³⁾。第二は、都市の手工業ギルドに結集した職人階層であり、産業革命以前には、とくにランヤ職人は次第にもっとも有力な生産者的中産階級に成長するに至っていた。第三のグループは、時代的におくれて登場した専門的職業層である。チューダー王朝からスチュアート王朝初期にまたがって、法律・医学・聖職者階層、それに17世紀中葉には中央集権化に応ずる行政官僚群が、政治的変動にかかわらず生きつづける勢力として登場した⁽⁴⁾。

これらのうち、第一のグループは、資本の原始的蓄積に成功するのに応じて都市周辺の土地への投資を行い、伝統的な土地貴族とのあいだに婚姻を通ずる社会的融合を行うに至った。

第一のグループが上流に転化して、いわゆる“*gentry*”となったのに対し、第二のグループと、産業革命後のいわゆる製造家たちとの接点は、中産階級の経済倫理としてのピューリタニズムであることは、周知の通りであろう⁽⁵⁾。「ピューリタニズムは、イギリス中産階級の教師だった。その教義は、彼らの徳性を高め、彼らの御都合主義の悪徳も、これを一掃するどころかかえって聖化した。そして、彼らの悪徳と美徳の彼方にある全能の神の摂理という荘厳かつ峻厳な掟に対する確固不動の信念を与え、この摂理を予知することなしには、ただのハンマーで鉄を鍛えることも、帳簿に一行の数字を記入することもできないと信じたのである。」

18世紀までに、イギリス全土にわたって、商品流通機構を掌握し、信用制度を開始していた旧来の貿易商あるいは金融家たちに代って、いまや中産階級の新らしい中核としての製造家たちが登場した。彼らの武器は、プロテスタント的徳性としての勤労と、それに機械であった。工場労働における規律は、多くの新らしい工業プロレタリアートを、田園生活と異なったリズムと苛酷な搾取

のうちにおとしこんだのであった。だが、その武器のゆえに、とにかくこの「中産階級」の中核体は、1832年には、いわゆる“Reform Bill”を通じて次第に政治的発言力を強化し、またその資産のゆえに、彼らの子弟は、パブリック・スクールを通じて「ジェントリー」とも合体することとなった。パブリック・スクールを通じて、中産階級の子弟は、父祖の知るところのなかったギリシア語やラテン語を学び、また、反語的には18世紀以前の「ジェントリー」の教養を彼らの水準にまで引きおろしたともいわれる。

「ナプキン・リングを使う階級⁽⁶⁾」としての中産階級の存在基盤は、「財産」であり、私的所有は、政治的安定装置として働くがゆえに過度に正当化された。「安定した収入と、高い生活水準に基づく自由と独立は、一個の批判的精神を生みだし、芸術・科学・政治はこの自由の実験舞台であった。」⁽⁷⁾ この伝統的中産階級は、イギリス社会における強力な経済主体であるばかりでなく、政治的かつ文化的な「公衆」であるとされた。つまり、一面では既成勢力に対する反抗と批判の拠点であり、他面では中産階級の秩序の体制護持の中核であった。たしかに市民革命期を通じて、彼らは絶対主義国家からの経済的自由、ローマ法に対するコンモン・ローや、絶対王政に対する議会、王の常備軍に対する民兵の有力な擁護者として体制批判の側に廻った。しかし、ひとたび彼らの受益体制が成立すれば、彼ら自身の秩序と感じられているものの安定を過度に追求する。そして、イギリス社会の階級的側面における不平等について、権威主義的・身分倫理的な正当化が行われたのである。⁽⁸⁾ かって、イギリス社会には二つの国民(nation)が存在するといわれた。いうまでもなく、以上の「中産階級」と、広義の労働者階級である。そして、両者の境界線は、すでに指摘した経済的な所有ばかりでない。しばしばいわれてきたように、言葉のアクセント・イディオム・ヴォキャブラリーをはじめとして日常生活様式の格差それ自体が問題であり、これらを絶えず再生産させていくうえでの重要な規定要因としての教育、及びこれにともなう社会的移動の閉塞化傾向が当然問題となっ

てくるのである。⁽⁹⁾

- 註(1) Lewis, R. & Maude, A. *The English Middle Classes*, 1950, pp. 119-29. もっとも、イギリスにおいてさえ、「中産階級」の明確な規定は行えないとされている。
- (2) 拙稿「日本の旧中間層」早稲田商学, 第164・5号(1963年)アメリカの旧中間層については、例えば次の著書を参照。
Bunzel, J. H. *The American Small Businessman*, 1962. また、旧中間層の凋落とその反動については、拙稿「社会運動の心理と論理」早稲田商学, 第148, 158号で論じた。
- (3) 例えば、大塚久雄「近代資本主義の系譜」1950年、いわゆる産業的中産者の形成とその役割については、邦語文献も多数にのぼるので、ここではふれない。
Trevelyan, G. M. *English Social History*, 1946. (林訳, 英国社会史, 上, 53頁以下, 83頁以下)
- (4) Trevelyan, G. M. *op. cit.*, (訳書 上, 121頁以下) なお、ひろく、ジェントリーの政治的役割については、小川晃一「英国における政治的階層」思想, 1963. 3. 専門的職業層については、Cf. Carr-Saunders, A. M. & Wilson, R. A., *The Professions*, 1933.
- (5) Tawney, R. H. *Religion and the Rise of Capitalism*, 1926, pp. 179, 212.
- (6) Lewis & Maude, *op. cit.*, p. 3. これに対して、イギリス上流社会は、いわゆるエスタブリッシュメントとしての閉鎖性を次第につくりあげるに至った。
cf. Miford, N. *Noblesse oblige*, 1959, Penguin Book.
- (7) Lewis & Maude, *op. cit.*, pp. 119-129.
- (8) Fromm, E. *The Fear of Freedom*, 1941, p. 149. また、彼らの政治的志向の特性については、Grant, G. A. *Socialism and The Middle Classes*, 1958.
- (9) バーナード・ショウの「ピグマリオン」は、言葉を通ずる階級的格差にふれている。Hoggart, R. *The Uses of Literacy*, 1957. Johns, E. A. *The Social Structure of Great Britain*, 1965. pp. 54 et seq.

— 2 —

教育が現代社会において社会的移動の促進あるいは阻害要因として極めて大きな意味をもっていることは、さまざまに論じられてきた。⁽¹⁾そして、教育機会

は、子弟の出身家族の社会・経済的地位によって左右される傾向も従来からのいくつかの調査によって明らかにされてきた^[2]。いまこれをイギリス社会についてみるならば、教育は、むしろ社会的移動を閉塞させる傾向を強くもってきたのであって、それは業績より、資質を価値としてきたとってよい。あるいは、「庇護的移動」(sponsored mobility)の有力な機関となってきたともいえる。もっと具体的にいうならば、イギリス社会の教育制度のうちに見られるパブリック・スクールのもつ特殊性にまず焦点が定められなくてはならない。

いわゆるパブリック・スクール(public school)、及びその前提であるプレパラトリー・スクール(preparatory school)は、名称こそ“public”であるが、周知のように寄附によって設立された私立学校であり、イギリスでは公教育が体系的に整備される以前に有償の学生を寄宿舎に収容する国家の監督を受けない教育機関であった。このパブリック・スクールを中心に、いわゆるイギリス「中産階級」も伝統的特権層と溶解されたとってよい。そして、パブリック・スクール中の一流にランクされるものの出身者は、後に触れるようにイギリス社会の伝統的な機能エリートの母集団であると同時に、また、「中産階級的」秩序の予備軍でもあった。

パブリック・スクールが庇護的移動の媒体である第一の所以は、経済的負担という極めて明確な限定が当初から入学者に加えられている点にある。例えば、1948年度調査では、比較的安いといわれるパブリック・スクールでも、授業料は年額140~180ポンド、イートンのような一流となれば300ポンドであった。この時期における、例えば鉄道事務職員の俸給は、一級職で475ポンド、五級職で320ポンドである。このパブリック・スクールの前提として8~14才にまたがるプレパラトリー・スクールの在学を考慮に入れると、莫大な教育費支出に耐えることができなくてはならない。イートンの校長であったC.A.アリントン(Alington)は、「イギリスのパブリック・スクールは、平均なイギリス少年から礼儀正しい市民を作り出すために工夫された最良の道具である」と規定

した。しかし、その実態は、平均的「中産階級」の子弟から、特権的市民を養成する道具となってきた。その特権とは、具体的にはなにかは後に触れることにして、パブリックス・クールの培養してきた「中産階級」的価値は、一般に「規則の遵守・秩序と儀礼・礼儀・時間の尊重」等であった。⁽³⁾ いかえれば、「中産階級」家族内における基本的訓練内容の強化である。だが、それだけにとどまらない。いわゆる公立学校による中等教育修了者に対して、パブリック・スクール修了者は、G. C. E. (General Certificate of Education) —教育一般資格試験—による大学入学資格の取得には無関係である。

これに対して1944年のバトラー法によって、はじめてイギリスに文部省 (Ministry of Education) が設置され、公教育の体系化が始まった。このさい問題となるのは、いわゆるイレブン・プラスであろう。⁽⁴⁾ 初等教育修了者は、このイギリス型選抜試験で、11才時に選抜され、その将来の社会的進路がほぼ規定されてしまう。知能検査・基礎学力検査・面接試験によって成績上位者から、いわゆるグラマー・スクール (Grammar School, 古典中学校)、テクニカル・スクール (Technical School)、モダン・スクール (近代中学校) のいずれかへ進学が決定される。⁽⁵⁾ とりわけ、古典中学校は、第五学年終了後、いわゆるシックス・フォーム (Six form) の学生に対して厳しい知的訓練を施し、その後 G. C. E. に合格すれば、大学に進学しうるわけである。

ところで、いささか説明的なイギリス中産教育制度に触れたのは、他でもない。この中産教育の型が、すでに子弟の両親の社会・経済的地位と密接な関連を有するという点、さらに、それが社会的移動の、どちらかといえば閉塞傾向の支柱となっていることが問題だからである。いま、いくつかの調査例でこの点を示しておこう。(i) 例えば、D. V. グラスなどを中心として行われた、イギリスの社会的移動研究のひとつの結果をみると、父の社会的地位と、被調査者の中等教育との関連 (男子のみを示す) は次の通りである。⁽⁶⁾

第 1 表 父親の社会的地位と教育の型*

子弟の中等教育の型**	1~3	4	5	6~7
a) 古典中学校				
a-1 1889年以前の出生の者	23.4%	7.8	2.2	3.5
a-2 1890~99	38.4	13.9	4.1	2.3
a-3 1900~09	26.4	10.2	6.8	1.2
a-4 1910~19	35.5	20.7	10.1	4.4
a-5 1920~29	45.7	25.7	10.7	8.9
b) 寄宿制中学校				
b-1 1889年以前の出生の者	9.0%	1.9	/	/
b-2 1890~1899	6.3	2.5	0.5	/
b-3 1900~09	9.1	2.4	0.3	/
b-4 1910~19	8.9	1.9	/	/
b-5 1920~29	8.5	/	0.3	0.4

* [ここで父親の社会的地位の指標は、1から7まで、それぞれ、次の職業を中心としている。以下の論述では、Gカテゴリーと呼ぶ。1. 専門・技術的（専門的経験・学位・資格を必要とする）高級経営管理業務。2. 政策の立案・実行などに責任をもつ業務（例えば校長）。3. 2ほど責任はないが、部下をもち、命令を実行させる権限をもつ業務。4. 他人に対する権限は制限されているが、仕事の実行の段階で責任を要する業務。5. 熟練筋肉労働的業務（非筋肉労働者でも定型作業に従事する者）。6. 半熟練筋肉労働者。7. 非熟練労働者]

** [各年度のタテの数字の総計以外は、モダンスクールその他の修了者になる。]

次に、大学卒業者の出身階層別分布についても、ほぼその閉塞性は明らかである。

第 2 表 父親の社会的地位と大学卒業者

	1~2	2~4	5	6~7
1910年以前の出生者	11.9%	2.0	1.1	0.5
1910~29年の出生者	18.0%	5.0	1.7	1.0

このように、教育の機会それ自体が、出身階層による限定を強く示しているばあい、かつまたいくつかの複線型のシステムによる選別が行われているばあい、当然、子弟の将来到達しうる社会的地位はあらかじめ相当に限定されていることになる。とりわけ、ホワイトカラー的職業と学歴との相関は、さまざまな機会に指摘されてきた。「ホワイトカラーの生活及び成功の型においては、履歴のなかでの学歴という一項目が、彼の全職業生活の運命を決める鍵になる。」⁽⁷⁾ただ、その学歴がいかなる意味で要求され、評価されるかは、労働市場の構造及び、それを変化させる産業化の程度と関連する。

それにしても、イギリス社会でもホワイトカラーそのものが、ひとつの社会的階層として現実存在となるのは、やはり20世紀をまたねばならない。次にわれわれは、ホワイトカラーのいわば社会史のうちで、その存在条件の変化を辿ることにしたい。

註(1) ここでいう社会的移動とは、いわゆる垂直的な社会的移動 (vertical social mobility) であって、上下に分化した社会的階層間の移動である。現代社会においてもっとも大きな移動現象は、主としてブルーカラーからホワイトカラーへとという形で現われる。Lipset & Bendix, *op. cit.*, pp. 11-71.

(2) Floud, J. E. Halsey, A. H. & Martin, F. M. *Social Class and Educational Opportunity*, 1957. Turner, R. H. "Sponsored and Contest Mobility and Social System." *A. S. R.* Vol. 15, No. 5, (1960).

庇護的移動に対して、アメリカ社会にみられるように「競争的移動」とは、エリート⁽⁸⁾の地位が公開競争によってえられるよう配慮されていることが特性となる。

(3) Lewis & Maude, *op. cit.*, pp. 16, 280 et seq. Johns, E. A. *op. cit.*, pp.81-119.

(4) イレブン・プラスについては、鈴木慎一「福祉国家イギリスの新しい教育」—福祉国家における教育、南窓社、1965年。Glass, D. V. *Social Mobility in Britain, 1954*, pp. 31 et seq. Banks, O. *Parity and Prestige in English Secondary Education, 1955*. 参照

(5) グラマースクールは、バトラー法以前から官公立の地域的全日制中学校として、パブリック・スクールを並んで中等教育機関としての機能を果してきた。その教科内容はモダンスクールに対していっそうアカデミックな、抽象的思考力の養成を主眼としている。

- (6) Glass D. V. op. cit., pp. 129 et seq.
 (7) Mills, C. W. White-Collar, 1951. (衫訳 249頁以下)

— 3 —

ホワイトカラーは、イギリス社会では長いあいだ決して経済の舞台の主役となることのない、むしろ憐むべき下級の職業人と考えられていた。「事務所のなかはとても暗くて、くもった日などはローソクでもつけぬことにはどうしようもなかった。私は朝は5時から夜は7時8時まで、時には徹夜までして撓船の奴隷のように働いた。日曜日以外には、この暗くて陰気な奥の間を離れるわけにはいかなかった。」ウィリアム・コベットが軍務に服するというで書記の職から逃げだしたのは、1783年のことであった。彼とほぼ同じころに、チャールズ・ラムもまた、青春のすべてを会計係として働き通した。彼は、1792年、17才でイギリス東印度会社の会計係となり、それから30年間を会計事務書記として過した。その職場の事務机は、小学校の教室にある生徒机のような小さな箱になっていて、長い脚で支えられ、その前で彼はいつも殆ど立ったままの姿勢で記帳しなくてはならなかった。39才のラムは、こう書いている⁽¹⁾。

「わたしやロンドン、花の都の会社員。」けれども、そういうまでには、「願わくば、墓穴とこの机との間に数年を賜われたし」と事務机を呪い、「僕は会社に関じこめられているのがもういやでいやで堪らない。さきが恐ろしかった」といわざるをえなかったのである。「30年間、僕はペリジテ人に仕えた。それでいて僕の頭はまたくびきに従わない。どっちを向いても壁にかこまれている空気を呼吸することがどんなに物憂いものか君には解るまい。毎日毎日、息もつかず、10時から4時まで、1日の黄金時間のすべてを、くつろぐ暇も休みも無く。」と友人に書いた。

「悪臭ふんぶんたる腰弁ども」と自らをふくめて嘲笑した下級事務職員の運命を、19世紀に入って、例のチャールズ・ディッケンズがはじめて小説に登場

させた。彼に至るまでのロマンの世界では、「紳士」以外の主人公などとはありうべからざることであった。「クリスマス・キャロル」のポップ・クラケットは、週わづか15シリングの給料で働く事務職員であり、実はディッケンズ自身も書記や記者としての生活経験をもっていた。これに対して、ロンドンの「シティ」に行く途中、小さなパンと半ペンスの牛乳で歩きながら食事を済ませ、やがて腕一本で叩きあげて、「富こそ幸福と力の唯一の眞の源泉」と考えるラルフ・ニッケルビーは、作者の反感の的として登場させられたのであった。「重罪にさえならなければ、あらゆる手段でその財産を蓄積することは合法的であり正当なことだ」と考える男こそニッケルビー、実は悪徳の側からみた「中産階級」であった。

しかし、こうした文学的原像でなく、ホワイトカラーのいわば実像が組織的に示されはじめたのは19世紀も70年代であった。リバプールの事務職員の生活実態を客観的に記述したオーチャードは、近代的オフィスとは異なる事務所（counting house）の時代のホワイトカラーについて、次のように記している⁽²⁾。

「いくつかの商会主は、無情・粗野・吝嗇で疑い深く、事務員をまるで奴隷のように扱っている。霜のおりた日でも、煖炉のそばに近寄ることを禁じ、繁忙期には休息もなしに夜の9時、10時まで働かせる。そんなにしても、いつも望み通りの数の事務員はたちどころに集められるし、文句があっても解雇するぞの一言で片がつく。」だが、こうした極端な親権主義的管理のもとにおかれた当時のホワイトカラーのうちにも、すでに階層分化が発生していた。

すなわち、オーチャードは、収入と昇進機会の二点で、当時の事務職員層を分類した。「180ポンドと80ポンドとが事務職員の二つの階級の差異を示す指標である。その差異は教育・将来の見込・その他さまざまの事情にわたっている。だが、主として慣習によって日常生活の枠組みをつくることになった、社会的なしきたりのうちに見られる。」⁽³⁾

その差異の根源は、どこにあったのであろうか。いうまでもなく、教育と社

会的出身階層であった。ふたたびオーチャードは指摘している。「全然お定りの下級の仕事の職位の比は大きく、従って雇用されている事務職員の教育水準も低い。職人層の子弟はこうした仕事に押し寄せるが、裕福な家庭出身の子弟と比較すれば、異例の幸運で最初から有力者の庇護を受けて勤務をし、昇進の機会を与えられ激励される以外には、昇進の見込みはない。」

この下層職員に対して要求される教育とは、「その勤務する会社の重んずる内容一言葉の知識、会計技術、業務について生き字引のように精通していること、精力、機敏さ、如才なさ、理解の早さ」であり、それらは、主として徒弟制度的な見習期間を通じて修得される⁽⁴⁾。これに対して、最初から昇進を約束された人々こそ、パブリックあるいはグラマー出身者であった。この傾向は、今日でも続いていると認められる。例えば、デールは、その事務職員調査で、「グラマースクールを優秀な成績で卒業することは、俸給生活者の職業に入るうえで第一に必要な資格となっている⁽⁵⁾」と指摘している。

すでに指摘したように、20世紀に入り、二つの大戦をそれぞれピークとして次第に後期中等教育が拡充されるに至った。それでもなお、デールの調査対象について学歴を分類してみると、次の第3表の通りになる。

第 3 表

事務職員の 出身校分布	パブリック	(16)	7.7%
	グラマー	(104)	50%
	テクニカル	(12)	5.7%
	モダン	(9)	4.3%
	その他	(77)	32.3%
	実数	(208)	100%

この背後にある事実は、パブリックあるいはグラマー出身者は、ほぼ最初から事務職員として正規に採用され、経営管理的地位への昇進は決して困難ではないということであった。これに対して、従来の伝統的職員補充方式は、義務教育終了時の14才で給仕として採用され、見習期間を経るのが主流であった。

この二つの類型は、いわば職員層のキャリアーを先決する要因、つまり学歴に基づいていたといえよう。

しかしながら、二つの大戦を経て、イギリス社会内部に生じたいくつかの変動のうち、とくに行政とビジネスの分野におけるそれは、当然職員層の構成変化に結びついてくる。次に、職業人口構成の変化を取上げて、その背景にあるものを摘出してみたい。

1951年国勢調査によってイギリスの職業階層構造をみると、有業人口における職業階層別分布のいちじるしい変化は次の二点に現われている(第4表参照)

第4表 有業人口における職業階層別分布⁽⁶⁾
(男子は上段・女子は下段)

職業階層分類*	1911年	1931年	1951年	1951年
1 A	1.34%	1.50	2.56	男子有業人口 実数 1558.4万
	0.20	0.29	0.52	
1 B	1.61	2.03	3.16	女子有業人口 実数 693万
	6.49	6.83	8.14	
2 A	7.74	7.65	5.74	
	4.28	4.44	3.22	
2 B	3.91	4.54	6.78	
	2.30	1.60	2.73	
3	5.48	5.53	6.35	
	3.30	10.34	20.41	
4	7.75	2.00	3.28	
	6.18	6.45	1.14	
5	32.94	29.96	30.36	
	24.78	19.09	12.75	
6	33.63	28.85	27.92	
	53.42	49.51	43.12	
7	11.55	17.92	13.84	
	5.05	7.45	7.94	
100%				

* (職業分類の記号は、それぞれ次の内容を表す。1 A-(高級)専門的・技術的職業。1 B-(下級)専門的・技術的職業。2 A-雇用主及び地主。2 B-経営者・行政管理者。3-一般職員。4-職長・監督者・現場管理者。5-熟練労働者。6-半熟練労働者。7-非熟練労働者。)

次に、上の数字を男女を合せて全体としてパーセンテージで現わせば、次の通りである。(1959年を加えた)

第 5 表

職業階層	1911年	1921	1931	1951	1959
1	4.05%	4.53	4.60	6.63	7.78
2	10.14	10.46	10.36	10.50	10.06
3	4.84	6.72	6.97	10.68	12.00
4—7	80.97	78.29	78.07	72.19	70.16

以上の年度別の各職業階層のもつ比重の変化は、いうまでもなく、先進諸国と基本的動向においては一致している。すなわち、第1グループの専門的・技術的職業階層では、第一次大戦後の科学者・技術者・教員等の増加とならんで、従来の主体であった医師・法律家の増加もいちじるしい。しかも注目すべきことは、1931年度でこの職業階層に属する人々の35%が自営であったのに対して、1951年度には18%へと低下し、いわゆる雇用された専門・技術的ホワイトカラーの増大を意味している点である。

次に、われわれにとって当面の対象である職員層についてみれば、1851年(推計)で対有業人口比0.8%であったものが、1959年度には12%へと増加し、逆に筋肉労働者は次第に減退傾向を示していることであろう。⁽⁷⁾いまひとつ、見落すことができない点は、「20世紀中葉にあっては、厳密に言うとはブラック・コート労働者を論ずることはもはや筋違いで、むしろホワイトブラウス労働者を論ずべき」だという点、すなわち、職員層中に占める女子職員の比重が、60%を越えている傾向である。もちろん、この現象は、イギリスの行政・ビジネスの分野における事務労働の近代化、とくに機械化の浸透と、労働分化が進んでいることの反映であり、それはひるがえって、後に触れるように職員層のキャリアとタイプに影響を及ぼさないわけにはいかない。そこで、次節においては、この職員層のうち男子職員層の今日当面している諸状況を検討してみるこ

とにする。

- 註(1) 福原麟太郎「チャーلز・ラム伝」1963年。Pemberton, W. B. W. Cobbet, 1949.
- (2) Orchard, B. G. The Clerks of Liverpool, 1871, p. 7.
- (3) Orchard, B. G. op. cit., pp. 32. et seq. Lockwood, D. The Black-Coated Worker, 1958. (寿里茂訳 現代の新中間層 ダイアモンド社 11頁以下)
- (4) Orchard, B. G. op. cit., p. 43.
- (5) Dale, J. R. The Clerk in Industry, 1962, p. 35. この傾向は、例のパトラー法以後、とくに強まるにいたった。Johns, E. B. op. cit., pp. 57 et sep.
- (6) Ruth, G. Occupation and Pay in Great Britain, 1906-60, 1965, pp. 3-11, 14-19, 22.
- (7) Lockwood, D. op. cit., ただし、イギリスのこの職員層の比率の伸びは、合衆国や日本と比較すると、まだまだ低いといえよう。他方、ソヴィエトのようにいちじるしく専門的・技術的職員層の比重が高く、逆に事務職員のそれが低い例もある。それは統計上の分類基準のちがいがばかりでなく、産業経営の方式のちがいに問題がある。(「書類が少ないほど、事務量は少ない。」)

— 4 —

現代イギリスにおける職員層をとりまく諸状況のうち、第一に問題とすべきものは、経営内システムの変化と、これに見合う職員層の経歴の変化である。もちろん、この点は経営外社会の産業化の進展とその影響力に関連する。

もともと、イギリス的なビジネス経営の特性は、第一にアメリカの経営とその概念を異にしているところにある。⁽¹⁾ヨーロッパにくらべて早く「所有と経営」の分離傾向が姿を現わしたアメリカ的経営において、ナンバー・ワン階層の人的構成は、次第に専門的 (professional) 経営者によって占められる比重が高まっている。⁽²⁾ところが、最近に至るまでのイギリス経営者は、必ずしもこうした動向に合致するような経営内体制を発展させるまでに至っていない。この点は、従来のフランスにおけるビジネス経営についても言えることである。⁽³⁾

第二に指摘できる点は、社会の側からのビジネスの貶価である。このことは、

一見「財産所有」こそ自由と独立の基礎であるとしたロック以来の「中産階級」的市民の生活志向と矛盾するように思われる。だがそれは、グラニックにいわしむれば、まさしく中産階級の当面した「両面価値」(ambivalence)に他ならない。すなわち、一面において、イギリス的「中産階級」の意識のうちでは、「政治価値」は「経済価値」に優越している。それは、すでに指摘したように、「中産階級」自体のうちから、伝統的な政治的階層への進入がはかられてきたこと、経済価値はむきだしの力であって政治価値との抱合なしでは威信をもちえない、と考えられていたことから現われる。その顕著な例証のひとつは、オックスフォード・ケンブリッジ両大学の卒業生にみられる伝統的な職業志向の態度である。すなわち、文科系卒業生のうち、成績上位者は主として官僚の世界に進出する。それでなければ、法・医・あるいはジャーナリズム、そして直接に政治の世界である。とくに高級文官試験の不合格者がビジネスに入りこむ伝統は、いっそう、経済価値の貶価の基盤を作ってきたといえよう。

第三に、上述した二点との密接な関連において、経営管理者の資質に対するある種の予先観念が存在していること。つまり、イギリスのビジネス経営の模範とするところは、なによりも行政組織だった。行政組織の運営においてナンバー・ワン階層に属しうる人材は、まず教養あるものに求められるべきだという伝統的信念は、いまだに強固なものがある。ここで教養あるものとは、狭義の専門的な行政上の執務知識や技術の所有者ということではもちろんない。パブリック・スクールからオックス・ブリッジを経ることによって、「紳士」としての社会的責任の自覚をもち、経験の豊かさよりも、独立した個性ある人物が望ましいということである。いわば、庇護的移動を経た者は、その事実それ自体によって、すでに人間の資質が保証されるものと考えられてきた。従って、任官後の職場内 (on the job) 訓練の主体は、いかにして権威ある举措を持し、下僚を掌握するかが主眼である。また、行政官庁の官僚制的な執務と管理規則は十分に整備されていないから、現場での見習いを通じて多少の程度自ら経験

的知識の習得に当らねばならない。このいわゆる「アアチュアリズム」が、将来の高級行政官僚（higher administrative class）の地位に昇進するのに必要な要件であるとされてきた⁽⁴⁾。こうしたパターンは、ビジネス経営のうちにもとり入れられるに至った。それゆえ、「プロフェッショナルリズム」、あるいは、経営の諸技能に対する特殊の専門・技術的知識は、必ずしも第一級の評価を与えられることはない。それは、「広い視野」を欠くからだということになる。技術官僚も同様に、初任給こそ高いが、昇進のチャンスは大幅に限定されている。以上のような特性が、経営者のメンタリティーを支配していることは、現代イギリスの政治・経済的エリートの社会的系譜を考えてみてもあきらかだと思われる。まず、高級公務員である。1950年代には、非現業の国家公務員数約65万人のうち、ほんのひとにぎりの行政官職が問題になる。行政官職とは、「政府機関の活動の調整・内容の改善・政策の形成・公務各部門の管理と統制にたづさわる職位」である⁽⁵⁾。この行政官補の年俸は1950年代には大体360ポンド、次官クラスで退官時の俸給1700ポンドである。そして、退官後、終身年金800ポンド、一時下賜金2400ポンドが交付される。しかし、すでに指摘したように、この高級官僚の経歴には、たしかに激烈な勤務に耐えうる肉体的・知的能力が必要であった。

こうした行政官コースに乗る人物は、いうまでもなく、“Oxbridge”出身者を主体とする。例えば、1953年度の行政職文官試験の合格者52名中、41名はオックスフォード・ケンブリッジ卒業生であり、1955年度では、約60万の公務員に対して、行政官職は、3475名にすぎない。そして、彼らの出身階層は当然、年収1000～2000ポンドの伝統的「中産階級」を中心としているのである。

これに対する中級職の公務員、いわゆる「管理職」（executive class）は、職位自体に付随する権限こそ大きくないが、その執務上の判断・手腕は国民の日常生活に大きな影響を与える階層であるが、その教育レベルからいえば、まさしく、中等学校出身者を主体としている。

このような学歴差による職位の限定は、当然昇進移動のチャンスを限定する。現在に至るまで、一般事務職・管理職・行政職という三段階をへだてる障壁は大きく、そこで、昇進をめぐる不満は「絶えることがなかった。」⁽⁶⁾しかし、第二次大戦後、福祉国家への前進はますます現実に行行政各部門の膨脹をひきおこし、ひいては、各職階からの上昇移動が行われるに至った。しかし、それも比較的若年層に限られていることはもちろんである。

以上の公務員についての人的補充のパターンは、実はほぼビジネスの分野についてもあてはめることができる。⁽⁷⁾ただ、高級公務員と違って、イギリス的な経営者層の学歴構成についてみると、大学卒業者の比率は次表のように決して高くない。その理由は第一には、経営自体の組織化・官僚制化の程度という点に求めることができる。

第 6 表 経営者中、大学卒業者の占める比率⁽⁸⁾

	Acton 協会の調査例	コープマンの調査例
50才以上	38%	43%
50才以下	20%	29%

第二の理由は、すでにあげたようなイギリスにおけるビジネスの社会的評価にかかわるものといえよう。

第一の点についてさらに検討してみると、例えば製造業における企業規模別従業員数及び、そのうちでもとくに職員数分布が問題になる。⁽⁹⁾

第 7 表

企業規模	企業数	全従業員数	企業規模別平均職員数
10人以下	79,138	368,027	0.42
11～ 24	17,371	299,358	1.5
25～ 49	15,436	540,391	2.9
50～ 99	10,707	748,578	5.2
100～ 199	6,899	964,973	10.3

200～ 299	2,651	644,699	17.9
300～ 399	1,346	464,283	25.8
400～ 499	777	344,477	35.6
500～ 749	1,001	612,151	50.6
750～ 999	417	359,339	80.1
1,000～1,499	365	441,882	119.1
1,500～1,999	185	319,855	158.8
2,000～2,499	112	247,737	206.0
2,500～2,999	74	201,758	253.5
3,000～3,999	61	208,402	325.8
4,000～4,999	31	129,962	440.9
5,000～7,499	32	191,358	628.2
7,500～9,999	19	149,444	756.9
10,000人以上	12	190,620	1,609.2

また、いっそう最近の数字を別の角度から簡略に示せば、経営者乃至雇傭主一人当りの従業員数は、部門別に次の通りである。

第 8 表

	1911年	1931年	1951年
鉱業・非金属	96人	100人	82人
化 学	18人	32人	33人
金 属・機 械	28人	34人	35人
織 維 皮 革	29人	33人	33人 ⁽¹⁰⁾

上記の表から言えることであるが、1950年代におけるイギリス産業は、化学・機械・車輛の一部あるいは鉄鋼及び公営企業を除けば、まだまだ企業の集中・合併は進展していない。製造業についても大企業といえるものは、20社を越えていないのであった⁽¹⁰⁾。それは、経営支配という点からいえば、比較的最近に至るまで、多くの企業は「同族的所有と経営」の未分化の状況に置かれていたということであろう。大多数を占める中小企業は、その起源を18・9世紀にまでさかのぼり、その世襲的経営者は、強固かつ安定的な「中産階級」のメンバーとしての誇りをもっているといわれている。そしてまた、彼ら経営者は、そ

それぞれの企業の所在する地域社会において、公共への奉仕を関心とし（“public-spirited”）、また、伝統的なジェントリーに迎え入れられていることを誇りとしてきた。

このような実情は、伝統的なビジネスの経営者層、とくに世襲的経営者層のうちに、企業活動そのものを通じて利潤を蓄積するという金銭的インセンティブの欠如あるいは稀薄化という事実を説明しうる材料である。そして、これに代って、資本利得や社用勘定によって、高率の累進付加課税の手を逃れ、その伝統的生活水準と生活様式の維持を図ろうとする動機は無視できない。

しかし、「経営と所有の分離」が大企業を中心に次第に進展しつつあることもまた事実である。例えば、グラニックはロンドン株式取引所調査から、最大100社のうち他社によって100%株式が所有されている2社を除いた98社の株式支配状況を取上げた⁽¹¹⁾。一人の大株主が、20%~50%(1)、さらに50%以上(2)の議決権株を所有しているような企業をあわせると、1936年度で22社、1951年度で17社であり、それ以外はいかなる単一の所有者的支配の傾向をも示していない。

この点については、一応、ビジネスにおける（意味あるほどの所有から引きはなされている）という限りでの専門的経営者群の出現が次第に明らかになってきている。だが、アクトン協会の調査では、51社の経営者の82%は、いっそう狭義での専門的資格乃至は訓練を受けていない。むしろ、すでに述べたように従来のパブリック乃至グラマースクール出身者のもついわゆる「一般的教養」という利点こそは、経歴としては事務職員から出発し、当然経歴の終着駅を規定する大きな要因であった。だが、ここにも転換が現われていることはたしかである⁽¹²⁾。1950年代後半からの急速な産業化の動向は、経営幹部の養成、すなわち一面では大学卒業者を最初から幹部候補生として任用する傾向（逆に事務職員から幹部職員への昇進のチャンスの減退が現われる）、他面では専門的・技術的経営幹部の養成を不可欠の課題とするに至った。デールの調査では、被調査者208のうち、パブリック乃至グラマー出身者は58%だった。その56%は

G. C. E. の不合格者である。こうした従来の支配的な経歴構成と異なって、はっきりと大学卒業者に対する需要及びその経営内訓練と、その経営幹部候補者としてのキャリアの確立傾向が現われてくる。¹³ 他方、中等学校のみ卒業者の幹部への昇進が閉塞される傾向も同時に事実として見られるようになっていく。それは、金融・鉄道、そしていうまでもなく中央政府の行政機関のような組織の大規模化が進んでいる分野ほど現象としていちじるしくなっている。¹⁴

次に、専門・技術的職員の需要増大に対して、従来の供給方式、すなわち伝統的な見習方式による中等学校卒業者、あるいは現場からの昇進者をもってしては事態に適合できなくなった。第二次大戦後の例のバトラー法による「継続教育及び訓練計画」は、高専の増設によってこの需要にこたえようとした。こうして、例えば17~18才の該当者を企業自体が夜間の継続教育施設に送りこみ、中堅専門技術職員の養成が必須の課題となりつつある。このような傾向から、上にあげたようなパブリック、あるいはグラマーのみの出身者はであっても、専門技術的な資格やその知識もたなかった人々も、あるいは I. C. I. あるいはユニレバー、さらにはシェル石油等の付設機関で教育訓練を受け、また自ら進んで経営管理者的資格を目指す層として開発されつつある。¹⁵

以上のように、産業化の進展によるビジネスにおける内的システムの変化、外社会における教育制度の転換は、従来の伝統的なエリート補充様式を変化させつつあるとともに、ひるがえって、ブラックコート層内部の階層分化をいっそう多元化しつつあるといつてよいであろう。

註(1) Granick, D. *The European Executive*, 1962, pp. 335 et seq.

(2) 経営者支配の動向の指摘については、バーリとミーンズに始まったが、その批判も次第に累積されつつある。cf. Berle, A. A. Jr. *The 20th Century Capitalist Revolution*, 1954. (桜井訳) その批判については、例えば、Kolko, G. *Wealth and Power in America*, 1962. (佐藤訳) を見よ。

イギリスの企業における伝統的な同族支配も、合併によって次第にその根拠を失いつつある。「商社は、中産階級家族というグループの拠点になっている。こ

- のような家族的少数支配の典型的なものは、ボルトン・アンド・ポール会社である。この会社は、バーナード・アンド・ムーアからバーナード・アンド・ボルトンに名称が代り、さらに1869年には、ボルトン・アンド・ポールに変わった。1897年には、有限責任会社として法人組織になったが、資本は依然として同族の手に保持され、当時はポール家とフィスク家、後にはフィスク家によって保持された。やがて、ポール・フィスクどちらも去り、イギリス帝国の発展と密接な関連をもちながらアングロ・サウスアフリカ会社とタイアップした部分として、新しい方向にふみだした。」(Lewis & Maude) cf. Grant, A. *Socialism and the Middle Classes*, 1958. (西村・長谷川訳) 103頁以下
- (3) 拙稿「現代フランスのホワイトカラー」早稲田商学, 第172号, 1964。また, M. Grozier, *The Bureaucratic Phenomenon*, 1964, pp. 213 et seq.
- (4) Granick, D. *op. cit.*, p. 242. Clements, R. V. *Managers; A Study of their Careers in Industry*, 1958.
- (5) Dale, H. *Higher Civil Service of Great Britain*, 1939. Lewis & Maude, *op. cit.*, p. 141. 下院議員についても、伝統的には、ジェントリー出身者で占められていた。前提, 小川論文参照。
- (6) Lockwood, D. *op. cit.*, (訳書 15頁以下, 298-9頁)
- (7) Dale, J. R. *The Clerk in Industry*, p. 35.
- (8) The Acton Society Trust, *Management Succession*, 1956. Copeman, G. H. *Promotion and Pay for Executives*, 1957. Granick, D. *op. cit.*, p. 99 より引用。
- (9) Lockwood, D. *op. cit.*, (訳書90頁以下)
- (10) Ruth, G. *op. cit.*, p. 104.
- (11) Granick, D. *op. cit.*, p. 96. cf. Florence, P. S. *Ownership, Control and Success of Large Companies*, 1961.
- (12) Lockwood, D. *op. cit.*, (訳書 66-67頁). Cf. Copeman, C. H. *Leaders of British Industry*, 1955, p. 94.
- (13) Harbison, F. & Meyers, C. A. *Management in the Industrial World*, 1959. (藤林他訳) 394頁以下。この傾向を補足するものとして、例えば“Administration Staff College”(1948年設立)への入学、それから3ヶ月の研修は、次第に幹部職員の候補者にとって不可欠となりつつある。
- (14) Dale, J. R. *op. cit.*, p. 35. Johns, E. B. *op. cit.*, pp. 83-96.
- (15) Lewis & Maude, *op. cit.*, p. 161. たしかに、第二次大戦後、イギリスの伝統的諸大学は、特権的少数者以外に門戸を開放した。だが、その開放も、基本的には科学技術者の早期の養成をねらいとしたものであった。そして、総合大学31校

(1958年)のうち、伝統ある三大学に対して他の卒業生は、依然として一種の格差をもって遇されている。そこで、これに対して、いわゆる職業的資格の獲得(例えば計理士資格)が、いちばん中産階級下層以上の人々の競争とキャリア確保的となるに至っている。cf. Glass, D. op. cit., p. 115.

— 5 —

先進諸国にあって、すでに第一次大戦後の大恐慌期を中心に、ホワイトカラー層の「窮乏化」傾向は、事あるごとに指摘されてきた。また、それは、社会科学、ことにマルクス主義的立場からする「新中間層のプロレタリアート化」の命題の実証として取上げられてきたことも周知の通りである。⁽¹⁾そして、ことイギリスにおけるブラックコート層については、1935年にはじめて組織的体系的ともいえるクリンジェンダーの研究が現われた。⁽²⁾だが、その後の第二次大戦をピークとして激動を経験した現代イギリスにおけるブラックコート階層は、ますますその内部的分化を明瞭にしつつある。この内部の階層化を規定する有力な要因は、第一にひきつづき進行している経営の組織化・大規模化・合理化傾向であって、これに対応して下級の定型的事務労働の担当者としてのブラック・コートの増大が見られる。次にまた、これに付随して、教育機会の底辺部分の開放に従っていっそうこの下層ブラック・コートの拡大再生産、及び彼らの社会的移動の閉塞があきらかになっている。

たしかに最近の資料によっても、ブラック・コートの平均的所得は、筋肉労働者と接近するどころか、熟練労働者に追い越されていることは明瞭である。

第 9 表 職業階層別平均所得水準 (男子のみ)⁽³⁾
(職業階層分類は第 4 表と同じである)

	1913~4年	1955~6年	(1913に対する比)	1960年
1 A 専 門	328ポンド	1,541ポンド	620%	2,034ポンド
1 B 技 術	155	610	546	847
2 B 経 営 管 理	200	1,480	925	1,850
3 事 務	99	523	689	682

4	現場管理	113	784	898	1,015
5	熟練労働者	99	622	804	796
6	半熟練	69	469	842	581
7	非熟練	63	435	849	535

しかし、多くのばあいがそうであるように、この平均所得だけで「プロレタリアート化」を断定するには、いささか早急にすぎるものと思われる。すなわち、上記の資料でも、現実に例えば第3階層における学歴別・年齢別指標は充分形成されていないということ、また、ますます事務職員階層の主力は、比較的若年層によって占められるに至っているということをもまったく無視して一律に論ずることは早計の感をまぬがれないのである。⁽⁴⁾そして、この若年層増加の主因は、まず事務労働の合理化・機械化の進展に求められる。タイプライターと計算機は20世紀前半の事務所のシンボルであったが、パンチカードと電子計算機が1950年代のオフィスのシンボルとなった。それは、事務的労働内部における専門化、実は環節化を意味し、これと同時に管理機構の集権化が招来されたのであって、「オフィスの物理的外観は、次第に工場に類似することになった。」⁽⁵⁾

この結果、すでに指摘したように、事務職員階層の最底辺にある給仕、見習職員という人的補充コースは次第に姿を消し、これに代って、一方では大量の女子事務補助職員が登場した。1951年には職員層全体の58.2%が女子職員で占められ、1959年には62.4%と、その比率は上昇しつづけている。他方、これも指摘した通り、教育機会の底辺における開放は、とくに近代中学校（modern school）の出身者を増加させ、彼らが、定型的日常的業務の担当者として次第に大きな階層内階層をつくりだしつつある。

このことは、ひいては、職員層の底辺部分の所得水準の低さ、半熟練、乃至非熟練労働者のそれとの格差の縮少という傾向にもっとも貢献度の大きい要因だといえるのである。しかもいまひとつ見落としえない事実は、こうした傾向に伴って、下級職員層の供給基盤は、「中産階級」から次第に労働者階級に変わり

つつあるという点であろう。グラスやデールの調査例にみられるように、ブルーカラーからホワイトカラー、それも下層ホワイトカラーへの世代間の社会的移動は次第に事実として確認されつつある。

第10表 現代イギリスのブラック・コートの出身階層⁽⁶⁾

父の職業			
1. 高級経営管理	7.7%	5. 熟練労働定型事務	28.0
2. 経営管理	18.7	6. 半熟練	8.6
3. 監督者(上級)	13.4	7. 不熟練	17.8
4. 監督者(下級)	5.3	8. 不明	0.5

一方では、伝統的なグラマー乃至パブリック・スクール出身者による経営幹部の人的補充に対して、労働者階層の人々を中心とするモダンスクール出身者による反復・単純事務労働者の補充が行われつつある。

こうした職員層の内部分化の進展は、彼らの生活構造・生活意識を必ずしも共通の地盤において論ずることを得させない、多元化傾向を作りだしつつある。いま、そうした傾向を、次の諸点について、整理してみることができる。すなわち、ロックウッド流に言えば 1. 市場状況 (market situation), 2. 職場状況 (work situation), 3. 地位状況 (status situation), 4. 階級状況 (class situation) の4点である。

1. 市場状況—たしかに「新中間層のプロレタリア化」は、事実ではあるにせよ、それは、以上に指摘したように労働市場における事務労働力の需要と供給の構造的変化に由来する定型的・事務職員層についてもっともよく適合する事実である。また、これとは別途に、とくに熟練・半熟練労働者については「完全雇傭と労働力不足時代におけるボーナスと超過勤務手当」という要因の作用も忘れてはならない。それでもなお、ブラックコート労働者にとって、依然として労働時間・有給休暇・雇用の安定・退職後の年金など、さまざまな“fringe benefits”は彼らにとって残された威信の重要な部分なのである。⁽⁷⁾ま

た、ホワイトカラーが、その労働の威信を、このような経済的条件以外に求めようとする心理は、デールの調査でも依然として強い。すなわち、調査対象は、自己実現のチャンス・仕事そのものあるいは仕事の行われる社会的環境の優位・自己の技能を用い、あるいは権威を行使することの満足感の充足が、現在あるいは将来に期待するという考え方から現職に満足すると回答している。また、それらは同時に、地位の威信を自ら首肯しようという態度ともいえる。

また、ホワイトカラーの労働と経歴について彼らが利点として自らあげている主な理由は、次の通りである。

第 11 表⁽⁹⁾

1. 仕事が清潔で肉体的過労がない。	19.5%
2. きちんとした労働時間・よい労働条件である。	17.0%
3. 雇傭の安定	15.0%
4. 将来に希望もてる。	9.5%
5. この仕事に向いている。	8.0%
6. 附帯する恩典が多い。	7.0%
7. 社会的地位がある。	4.5%
8. サラリーがよい。	2.0%
9. 組合がなくてよい。	0.5%
10. 別がない。わからない。	17.0%
	(208)

もちろん、現代のブラック・コート層のこのような利点も、ますますブラックコート一般のものではなくて、その属する企業がいかなる産業分野に属するかによって異なってるし、また、その現在と将来の地位に応じて、この点は20世紀の30年代までとは、はっきり区別して考えられなくてはならないだろう。また、すでに繰返し指摘したように、新たな学歴分化が成立しつつあり、「各職場集団の条件・将来性・関心について、大きな断絶が現われつつある。」その断絶について業種と企業規模に左右される傾向が強まっていることも無視

しえない。

次に、職員層の上層部分、とくに需要の増大にもかかわらず依然として容易に供給を増加することのむつかしい高級専門技術職員が労働市場における高い評価を獲得しつつある。また、それは経営者層への進出、とくに専門的経営者の増加となって現われている。例えば、アクトン協会の調査例(1956年)でも35～39才の経営幹部グループでは、4人に1人は学位あるいは専門的な職業上の資格をもつに至っているが、40才以上では14人中1人にすぎない。逆にいえば、かつてのようにパブリックあるいはグラマースクール出身というだけで事務職員から経営幹部への昇進期待は、次第に満されなくなり、多くの人々は、高い「社会的地位の達成は、職業的資格によって左右されると感じはじめている」。

2、地位状況—このような労働市場におけるホワイトカラー労働力の構造分化は、当然、彼らの社会的地位意識にも影響を及ぼしている。たしかに1.で述べたような事態は、とくに大規模企業においていちじるしい傾向であり、事務職員からの昇進も、中乃至小規模企業の分野においては、まったく閉塞されているわけではない。⁽⁴⁾経営組織の官僚制化の進んでいるばあいを除けば、依然として親権主義的な個人経営からの残滓がある。昇進における3つのP (personality, politics, prejudice) は、ホワイトカラーにとって、重要な問題であると考
えられている。⁽⁴⁾この3Pは、いまなお親権主義的管理の行われている小規模企業においては、決してその力を失ってはいない。

ところで、このような社会的上昇移動の可能性についての分化と並んで、従来述べてきたような諸点は、いづれもホワイトカラーの社会的地位評価に変動をあたえている。その第一は、庇護的教育機会の占有の漸進的解消方向が、とくに労働者階級の教育水準の上昇をもたらし、近代中学校出身の労働者階級の子弟がホワイトカラー層の底辺を形成するに至ったという事実である。この結果、ホワイトカラーはその下限についてみれば、出身階層・教育の水準において「豊かな社会の労働者」と次第に重複する。⁽⁴⁾これと並んで、すでに述べたよ

うに、中・下層ホワイトカラーの社会・経済的地位における一貫性(consistency)の欠如の傾向が明瞭に現われてくる。すなわち、自らの地位と威信に対する優越感も、経済的な現実水準とのズレを前にしてゆらがざるをえない層が増加した。他方では、労働者のあいだから、次のような鋭い批判も現われてくる。「事務職労働に支払われる賃金は、事務労働者の遂行した仕事の価値に対してよりは、むしろその社会的地位に支払われてきた観がある。長年のあいだ賃金体系を見ていると、それぞれの階級に、ひとつの階級としての生活水準を維持する資格があるということを容認しているように思われる。」⁽¹³⁾ こうした観点から、つづいて筋肉労働者は、伝統的な社会的地位の概念に代えて、生産という社会的価値及びこれに対応しうる報酬の観念を提出し、いっそうホワイトカラーの地位意識の根底を攻撃している。だがこうした攻撃をもってせずとも、すでに、その社会的・経済的地位の不連続性は、現実的なレベルはいうまでもなく職員層下層の意識のうちでもあきらかに自覚されつつある。だがそれにもかかわらず、筋肉労働者自体のうちには、すでにふれたようにホワイトカラー的労働に対する優劣感と劣等感の奇妙な複合が存在するのと同様に、とくに職員層の中・下層部分は地位と威信の根柢のあいまいさの状況に落ちこみその地位不安に対する防衛機制としての過度の「中産意識」、あるいは劣等感がさまざまに屈折してその階級意識をいどっている。⁽¹⁴⁾

こうした複合的な地位意識は、一方では、従来以上に自らの地位を労働者階級との最大限の社会的距離において観念しようという傾向を強める傾きがあることは当然である。「労働者階級をくずや・道路掃除夫・土工などからなるものとして描きだすこと、つまり、社会的距離を最大限にしているとでもいえるような描き方は、とくに職業的地位において専門的職業以下の水準にある人々で中産階級帰属を主張する人々に見られる。」

しかし、一方ではまた、相当の動揺と不安、そして「中産階級」帰属の主張に対する確信の崩壊も次第に露呈されつつある。いくつかの調査例は、依

然としてブラックコート階層の中産階級帰属の傾向が強いことを示してはいるがこれらの分析は別の機会にゆづることとしたい。だがひとつ、デールの分析では、次の数字が示された。¹⁵階級帰属意識の指標のうち、上流・中産とともに中産下層（Lower Middle）を加えたところ、上流 0、中産 30.7%、中産下層 52%、労働者 16%、D. K. 1.3%であった。これは、中産階級帰属意識のつよさというよりは、むしろ労働者階級とのささやかな距離意識（あるいは地位不安）の表現といえるであろう。

3. 職場状況と階級状況—「中産階級のメンバーは個人の努力を通して前進を求めるが、労働者の特徴は集団活動を通じてこれを求めるところにある。」もちろん、イギリスの職員層にも労働組合主義的志向がないわけではない。その発展の条件を、ロックウッドは次の諸点の組合せいかに求めた。¹⁶(a) 第一は彼らの地位意識を窒息させる昇進移動の閉塞の現実の程度である。（もっとも、職員下層よりも中・上層の方が組合組織化の程度の高い事例はある。）(b) 第二に経済的地位、とくに所得水準ひいては職業的安定度の低さが組織化の契機である。（だがこの点も(a)と同じように、一律的な条件とはいえない。）(c) 第三に筋肉労働者とのあいだに社会的距離が乏しいこと（例えば、オフィスと現場とに物理的障壁がないというばかりでなく、職務の遂行について接触する度も多い点が連帯の始まる契機としてあげられる）。だが、この点も、公務員組合に見られるように、常に十分な条件とはいえないようである。(d) そこで、最後に、比較的妥当範囲のひろい条件として、ロックウッドは、組織の規模の拡大にともなう官僚制化、これによって生ずる事務職員集団の集中化を指摘している。たしかに、従来からもしばしば論じられてきたように、事務職員集団の職務遂行は機構的にも物理的にも分散・孤立化されていた。とくに共通な利害関心が成立する前に、親権主義的、かつパーソナルな管理体制が彼らの前にたちふさがり、劃一的な労働条件が存在しないばあいほど、組合組織化の契機は乏しくなるものといえよう。

このような諸条件は、それぞれの産業分野、個別企業によって無数の個別的パターンとなって現われるものである。だが、このような条件が存在したとしても、真の「プロレタリアート化」に至らしめない、あるいは「虚偽の階級意識」の状態に彼らをとどめておく力は、とりわけこの伝統的社会における「中産階級」像の力であり、それゆえにこそ、地位の上昇をめぐる“personal consideration”は依然として職員層の胸のうちに残っているが現実であるといえよう。デールの調査にも、この点ははっきり示されている。自己の地位を改善するために組合を通ずる集団活動をいう方途と個人として職業的訓練あるいは資格を獲得しようという方途の二者択一に対して、実に92%が後者の方向を肯定している⁽¹⁾。それゆえ、現在の時点にあって、われわれは、イギリス社会におけるブラックコート層の動向について、次のロックウッドの結論を、ほぼ妥当しうるものとして認めてよいと思う。「事務職員が中産階級の地位を失うことは、そのまま彼が労働者階級の地位を取得することと同義ではない。これは、職員・労働者いづれの見地に立ってもそうである。二つの集団間の差異は、時に現代の産業及び管理における権威的階層秩序のうちで強固に守られてい⁽²⁾同る。」そして、両者の間に存在する地位競争は、単に「虚偽意識」ということでは片づけられない重みをもって、共通の階級意識という基盤形成を妨げているのである。

— 未完 —

註(1) 例えば、黒川俊雄「新中間層の諸問題」 思想, 1957.8

(2) Klingender, F. D. The Condition of Clerical Labor in Britain, 1935.

大内兵衛は、戦前早く、この書物を紹介している。大内兵衛, サラリーマンの運命, 同友社, 1947 所収。

(3) Ruth, G. op. cit., p. 104. この他、産業別の職員及び労働者の賃金構造については、Lockwood, D. op. cit., (訳書) 3頁以下。

(4) さらに、職員層のうち、例えば銀行部門の例のように、年令の上昇が一定限度に達すると管理職員に昇進しないかぎり、昇給が停止される例も、しばしばみられる。小池和男「職員層の形成と賃金問題」日本労使関係の研究, 有泉亭編, 東大出版会 1963。内海洋一「資本主義の発展とホワイトカラー」 経済学 (阪大)

vol. 5. No. 2.

- (5) Dale, J. R. op. cit., p. 81.
- (6) Dale, J. R. op. cit., p. 32.
- (7) Lockwood, D. op. cit., (訳書) 56~9頁。
- (8) Dale, J. R. op. cit., p. 49, 91. 逆に、労働者の心理のうちには、依然として古くからのホワイトカラーに対する一種の劣等感、そしてまた、ホワイトカラーに対する侮蔑感が、表裏の関係で働いている。「豊かな社会の労働者」の出現を指摘したツウィクは、次のような労働者の言葉をあげている。「俺は、7時半に出勤しなくちやならんのに、あいつは9時だ。Yワイシャツにネクタイ、奇麗な手をしている。ところが、俺ときたら、汚れた手で立ちん坊。あいつの仕事はゴムで消せるし、ボスと仲良しだ。病気になれば、こちらはすぐ困る。時間給で、休暇も半分。年金もない。食堂まで区別される。」Zweig, F. *The British Worker*, 1952. なお優越感については、Lockwood, 162頁以下。労働者の消費志向や政治意識の「中産化」傾向については、Cf. Johns, E. B. op. cit., pp. 57 et seq., 66. Young, M. & Willmott, P. *Family and Class in a London Suburb*, 1966.
- (9) Dale, J. R. op. cit., p. 15.
- (10) Lockwood, D. op. cit., (訳書) 18~9頁。
- (11) Dale, J. R. op. cit., pp. 58-9.
- (12) Lockwood, D. op. cit., (訳書) 126, 143, 149頁。
- (13) "Submission by the Union of Post Office Worker to the Royal Commission on the Civil Service", 1954, quoted by Lockwood, (訳書) 126頁。
- (14) Glass, D. op. cit., pp. 171-2. Lockwood, D. op. cit., (訳書) 54, 154, 163頁。
- (15) Bonham, J. *The Middle Class Vote*, 1954. Benney, M. et al., *How People Vote*, 1956. ただ、イギリスでは、保守・労働両党とも、福祉国家や完全雇用のプログラムを掲げているので、人々の政治志向は必ずしも二分法的とはいえない。Dale, J. R. op. cit., p. 28.
- (16) Lockwood, D. op. cit., (訳書) 169頁以下。
- (17) Dale, J. R. op. cit., p. 38.
- (18) Lockwood, D. op. cit., (訳書) p. 278.