

## 経済社会における個人の「格」の考察

——日本における起業家精神の衰退——

### A Consideration on the Personal

### “Rank” in Economic Society

——The Decline of Entrepreneurship in Japan——

山 崎 匡 毅\*

Masaki Yamazaki

#### <目 次>

##### はじめに

#### 1. 若干の予備的考察

- 1) 組織の格を決定付ける3大要因
- 2) 格付けの一般原則と具体的分野の概観
- 3) 格の比較における傾向法則

#### 2. 組織内のヒエラルキー構造

- 1) 連続的ヒエラルキー
- 2) 共同体化した組織のメリットと限界

#### 3. 個人の格を決定付けるベクトル

- 1) 外と内の2つのベクトル
- 2) 格の比較と同等性の原理

#### 4. 官主導の格付けと起業家精神の衰退

- 1) 格の固定化……強者を利する諸制度
- 2) 官主導の格付けと起業家精神  
結び——制度改革の重要性

##### はじめに

イギリスのような階級意識の強い国では、経済社会における個人の序列——「格」——は、往々にして生まれ（門閥）によって左右される。アメリカのように機会の平等を尊重する国では、個人の格は主としてその人自身の実力によって生み出される所得・富に依存する。

それでは、日本における個人の格はどのような要因で決まり、経済社会のあり方——主として経

済活力の観点から——にどのような影響を及ぼすであろうか。この問題に対して基礎的分析を行うことが、本稿の目的である。

中谷巖氏は、日本のサラリーマンの格について、次のように述べている<sup>1)</sup>。

「戦後日本においては、企業社会におけるサラリーマンの「格」は第一に、どのランクの会社に勤めているかということ、第二に会社のなかのヒエラルキーのどの段階に位置するかということ、によって決まるといえる。企業社会では、人びとはこの「格」を求めて激しい競争をくりひろげているのが現実だ。そして、このはげしい競争こそが、日本社会の活力の源泉なのである。」

中谷氏はさらに言う。

「……はげしい競争が存在するということは、努力しただけではより高い「格」を手に入れる可能性が開かれていることを意味する。たとえば、どのランクの会社に勤めることができるかは、ほぼどういう学歴を積むかに依存する。このことが、受験戦争を過激にしている最大の原因である。」

日本の企業社会における階層や格の問題を、外国人の目から分析したのは、ロドニー・クラーク氏である<sup>2)</sup>。

ロドニー・クラーク氏は、日本では会社間に幾重にも重なる階層的格差が存在するばかりでなく、会社内にも何段階にも分化した巧妙なヒエラ

\* 教授

ルキーが存在し、その「肩書き」が社外でも通用することを強調した。また、これらの格差やヒエラルキーを形成しているものとして、大学や銀行の役割を重視している。

中谷氏やクラーク氏が指摘するように、戦後の日本では、外国とは異なった企業社会ができあがり、独特な企業文化が定着してきた。それを「1940年体制」と言う人もいれば、「1970年体制」と言う人もいる<sup>3)</sup>。そのような企業文化がどのように形成されたのか、という大問題があるけれども、それは、ここでの主題ではない。本稿で強調したいのは、他ではあまり考察されていない次の点である<sup>4)</sup>。

第一の視点として、日本の経済社会における格の問題は、私的企業だけでなく、官公庁・特殊法人などの公共財・準公共財、銀行・私立大学・医療・福祉・通信・交通・電力事業などの広い意味の準公共財の提供者も含めた全組織を対象にしなければ、完結しないことである。

第二は、組織の「格」を決定している要因と具体的分野に関するものである。この中で、現実の日本の経済社会は、安全・安心志向が強く、ハイリスク・ハイリターン原理が作動していないことを強調する。

第三は、中谷氏らの論述に関連して、個人の格がどのようなベクトルで定まるかを図式化し、その上で「同格」領域なる概念を提示する。

第四は、官主導の格付けによる市場経済の歪みの問題である。日本経済は、いうまでもなく、資本主義を原理として動いている。しかし、現実には格の高い組織の多くは、上述した官公庁・特殊法人・銀行・大学・医療・電力事業などの広い意味で公共財ないし準公共財を提供するものであり、市場原理から遠くに存在する分野である。お上（官）上位の意識が強く、叙勲制度などを通じてその格は益々高くなり、人材はそれらに集中するようになる。

第五に、その帰結としてベンチャー精神の衰退である。現在わが国においては、ベンチャー企業の育成が叫ばれているが、自営業者の減少や廃業率の増加、金利や投資の限界効率の低下などから推測すると、明らかに起業化精神の衰退が見られる。官主導の経済風土は、リスクをとっていくベ

ンチャー精神とは180度異なった位置にある。官僚・政治家・大企業財界人・大学教授などばかりが上位にランクされ、起業家が格下に見られる土壌にあって、どうしてベンチャー精神の高揚が起きるであろうか。

さらに、年金や税金などを含めた生涯所得の観点から見ると、それらの再分配政策は、必ずしも経済的不平等の解消に役立っていない。むしろ、年金や税制などは、強者（官庁や大企業勤務者）をさらに有利にし、弱者（民間の中小企業の勤務者や自営業者など）を不利にしている面がある。

以上の点を視野に入れ、企業社会における個人の格の問題を中心に考察し、現在の日本では、なぜアメリカのようにベンチャー・ビジネスが生まれにくいのか、新規の起業が成されないのか、という問題に敷衍する。

## 1. 若干の予備的考察<sup>5)</sup>

### 1) 組織の格を決定付ける3大要因

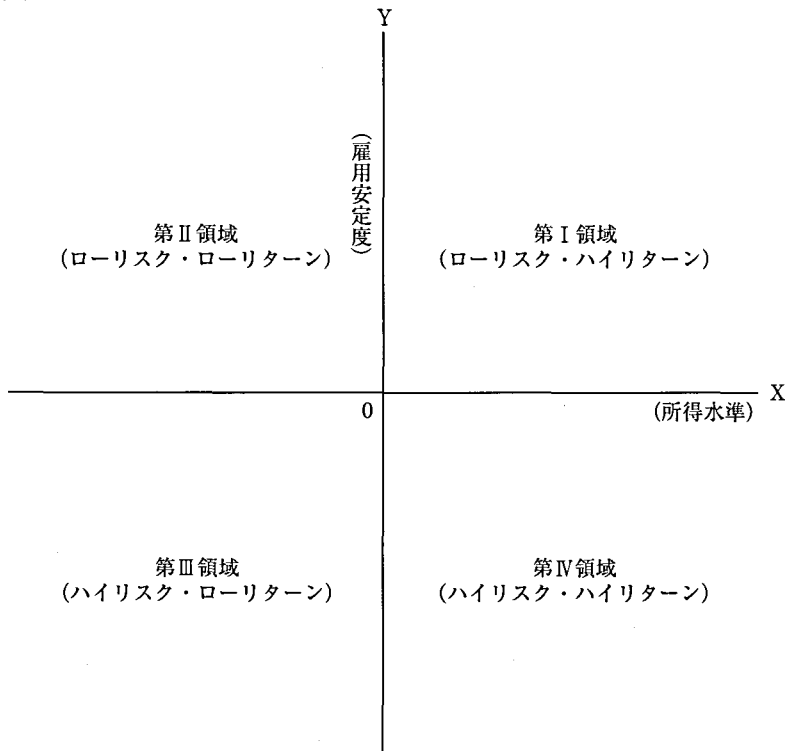
組織（主として企業）の社会的序列（格）を決める要因として、第1は、組織の構成員（社員）の全般的所得（給与）水準である。ここで全般的所得水準とは、退職金や年金を含めた生涯所得とする。

第2の要因は、所得獲得の安定度であり、1億総サラリーマン化が進行した今日では、それは雇用の安定度に直結する。

第3の要因は、組織が有する権威・権力であり、これは経済的要因というより、むしろ社会・政治的要因である。例えば、大蔵省の格が高い理由は、国家の財布の紐を握っている権力からである。同様に、東大の格が高いのは、多分に権威によるところが大きい。

これらの要因を3次元空間で表示することができる。X軸は第1要因の所得水準、Y軸は第2要因の雇用安定度、Z軸は第3要因の権力・権威で表せば、現実の組織はその中の位置ベクトルとなる。

格の経済的要因を中心に分析するとすれば、Z軸の権力・権威については分析の対象外となる。すると、図-1のような所得水準・X軸、雇用安定度・Y軸の2次元で表示される。



図－1 所得水準と雇用安定度の4領域

ここで、組織の所得水準はX軸の右方へいくほど高く、左方へ行くほど低いとする。原点Oは産業全体の加重平均的所得水準とする。同様に、雇用安定度・Y軸は、上方へ行くほど高い雇用安定度を示す。ただし、所得水準や雇用安定度は、厳密に計測することは不可能であり、実際の表示にはかなりの曖昧さが残る。

図－1は、4つの領域に区分される。第Ⅰ領域は所得水準が高く、雇用安定度が大きい分野である。産業における所得獲得競争という視点から捉えれば、雇用リスクが小さく所得獲得が大きいわけであるから、「ローリスク・ハイリターン」の分野と言うことになる。同様に、第Ⅱ領域は、雇用リスクは小さいが、所得獲得も小さいわけであるから、「ローリスク・ローリターン」の分野ということになる。第Ⅲ領域は雇用リスクが大きく、所得水準が低い領域であるから、「ハイリスク・ローリターン」の分野である。第Ⅳ領域は、所得獲得は大きい、雇用リスクも大きい領域であり、「ハイリスク・ハイリターン」の分野とい

うことになる。

## 2) 格付けの一般原則と具体的分野の概観

今日の日本では、豊かな生活（金持ち願望）と安定的経済生活（安全志向）を求める傾向が強いといわれる。とすれば、社会的な格が高い分野は、ローリスク・ハイリターンの第Ⅰ領域であり、低い分野は、ハイリスク・ローリターンのⅢ領域である。Ⅱ領域のローリスク・ローリターンとⅣ領域のハイリスク・ハイリターンについての格の比較は、それほど単純ではない。この点に留意して、以下に具体的分野を概観してみる。

まず、第Ⅰ領域における上位の代表的なものに都市銀行がある。都市銀行は給与水準が高く、バブル崩壊以前までは「護送船団方式」によって雇用は安定的に維持されていた。

政府機関・地方自治体などの職員は、国家公務員・地方公務員の身分として保障されており、雇用安定度は極めて大きい分野である。公務員の場合、給与は民間準拠となっており、所得水準は産

業全体の平均値に位置するのが原則である。しかし、統計の取り方や退職金・年金制度を総合すれば、生涯所得は加重平均値よりかなり高いⅠ領域にある。

電力事業のような地域独占の公益企業、NTT、JR、JTのように、かつての公社が民営化された企業もこの領域に属する。文部省や厚生省の規制・保護下にある私立大学や医療機関もこのⅠ領域にある。但し、個々の事業体間で所得水準や雇用安定度に大きな格差があることに注意すべきである。

日本の経済活力を支えている電機・自動車・機械・鉄鋼などは、製造業の主力産業であるが、これらの業界は就業者数もかなり多い分野である。多くの場合、巨大な親企業、その1次下請けのような中堅企業、さらに2次・3次下請の中小零細企業というような垂直的多重構造を持っている。親企業は所得水準や雇用安定度も比較的高く、格が高いⅠ領域にある。しかし、2次・3次下請と下部に行くにつれ、格が低いⅢ領域に移行する。同様な多重構造は建設業にもみられる。

次に、第Ⅱ領域に位置するものは、雇用は安定しているが、所得水準が低い分野で、これに相当する産業分野はあまり見当たらない。強いて探せば農業（専業）ぐらいであろう。農業は食いつぶぐれのない職と思われている反面、全般的所得水準は低いため、若者に人気がなく、農家を継ぐ若者はほとんどない。

第Ⅲ領域の分野として、前述した自動車や電機などの製造業や建設業の零細下請企業などである。これらの企業は、産業の多重構造の底辺として、付加価値生産性が低く、親企業と異なり、景況の変動によって雇用が不安定になりやすい。日本経済の活力を底辺から支えているにも拘らず、企業の格は低いと見なされている。また、この領域の最下位に、パート・臨時工・日雇などの労働市場があり、最近その割合が急増している。

第Ⅲ領域から第Ⅳ領域にまたがっていると考えられる分野もある。多くの小売・卸売業、飲食業、民間のサービス業であり、そこでの就業者の割合は大きい。これからの分野の特徴は、小規模事業者や自営業者が多く、全体としては所得水準や雇用安定度はそれほど高くない。

最後に第Ⅳ領域であるが、この領域は「ハイリスク・ハイリターン」の分野である。ただし、日本では大きな分野となっていない。考えられるものとしては、金融業界におけるヘッジファンド、ゲームソフトなどの業界、プロ野球やプロサッカー、芸能界などであろう。最近流行のベンチャー・ビジネスはこの分野の総称と考えられる。

それでは、日本の労働市場では領域別にみて、どのくらいの割合で存在すると推計されるであろうか。石川経夫氏らの統計的研究によると、日本の労働市場は一様ではなく、雇用や賃金体系がきちんとしている第一次労働市場（本稿の第Ⅰ領域にはほぼ対応）が全体の35～40%（'80～'90年）、雇用が不安定で賃金が低い第二次労働市場が60～65%と推計する。労働市場は、条件の良い職場と悪い職場と二分化しており、大半の人は、非自発的に条件の悪い第二次労働市場で就業しているとしている<sup>6)</sup>。この現象の進行は、階層分化という困難な社会問題を引き起こす。

### 3) 格の比較における傾向法則

組織（企業）の大きさとその格との間には、かなり明確な傾向法則がある。日本人の中に無意識的に定着しているが、企業が大きくなると、企業社会での地位が高まる。一般に、業種が同じであれば、「規模の大きな組織ほど格が上とみなされる」という傾向法則がある。

例えば、トヨタ自動車は本田技研工業（ホンダ）のほうが格が上であるとみなされる。というのはトヨタはホンダに比べて規模が大きくシェアが高いからである。また、ホンダは下請のN工業（従業員・約800人）よりも明らかに上位の格だとされる。自動車や電機のような製造業の場合、親企業を頂点として、子会社、孫会社という系列的な多重構造があり、この順で所得水準や雇用安定度もほぼ順位付けられている。

規模による格は民間企業だけでなく、官公庁にも適用される。例えば、大蔵省などの国家機関は、長野県のような地方自治体より格が上とみなされ、長野県は上田市より格が上とみなされる。この理由として、一般に中央官庁ほど権限が大きく、また有利な天下り先もあり、そこでの生涯賃

金は、公表されているものより高いことが考えられる。

格の比較は、異業種間においてもなされる。ここでも、企業規模が重要な役割を果たすが、同業種ほど明快ではない。例えば、東京三菱銀行とトヨタ自動車は、業界を代表する企業であるが、世間ではどちらが上位の会社だと評価されているであろうか。

大雑把な言い方をすれば、バブル崩壊以前の1980年代までは、世間は一般に自動車会社よりも、銀行の方を格上と見なしていた。というのは、当時の銀行は決して潰れることはなく（不倒神話）、給与水準が製造業に比較して、遥かに高かったからである。

要するに、同業種ほど明確でないにせよ、異業種間においても格の比較が常になされている。このような比較は大企業間だけでなく、中小企業から零細企業まで含めた何十万にも及ぶ企業間で広範囲になされている。

## 2. 組織内のヒエラルキー構造

### 1) 連続的なヒエラルキー

個人事業はともかくとして、官庁や法人化されている組織内には、通常何段階に分化されたヒエラルキーが存在する。

イギリスではホワイトカラーとブルーカラー層が分離されており、そのヒエラルキーには一種の断層が存在する。多くの労働者が企業で働くのは生計をたてる一手段にすぎない。したがって、労働者が企業の経営にコミットすることはほとんどない。

しかし、日本の場合、企業においてホワイトカラーの仕事（事務）とブルーカラーの仕事（現場）の相違があっても、それが明確な階層になっているわけではないし、待遇や給料の支払い方法に特別な差異があるわけでもない。このような差異がないのにも拘らず、企業の中に細分化されたヒエラルキーが何重にもあり、従業員はその階段を一步步のぼって行くのが普通となっている。

特に、株式の法人持ち合いが進んでいる大企業にあっては、社長や取締役などの経営者は、株式所有を背景に権限を行使しているわけではない。学卒として入社した社員の先には、主任・係長・

課長補佐・課長・次長・部長というような多数の出世階段があり、通常一步步のぼっていく。そのような出世競争の中で運と実力のある者が役員となり、その頂点に社長の椅子がある。

この場合の特徴は、出世は生まれ（門閥）ではなく、資質と努力次第で出世階段を上る機会が開かれているが、長期間気を抜く事なく競争しなければならない。ここに、会社がすべてという一元的な価値観を持った社員——いわゆる会社人間——が生まれる素地がある。

もちろん、数の上では圧倒的に多い中小企業（社会的序列一格一はそれほど高くない）では、株式の法人持ち合いが進んでいるわけではなく、同族会社のような形態が多い。この場合、企業にオーナーがいるわけであるから、大企業と異なり出世した従業員が社長になれることは滅多にない。つまり、経営者層とそれ以下の層では実質的断層が存在する。それだからといってイギリス型の企業形態というわけではない。

企業に限らず、官公庁などにも精緻なヒエラルキーがあり、公務員も上の格を目指して出世競争をする。この場合の出世競争は必ずしも公平ではなく、キャリアかノンキャリアという差別がある。キャリアになるためには有名大学を出ることが重要であり、この受験競争に打ち勝つことが前提となる。ロドニー・クラーク氏が指摘するように、大学も日本的階層の形成に大きな役割を果たしている。

### 2) 共同体化した組織のメリットと限界

日本の組織においては、本採用の社員はヒラから始まり、係長・課長・部長などの線に沿って昇進の道があり、運と実力のあるものが役員（重役）となり、経営陣に参加する。従業員が経営者に転化するわけであるから、正統な資本主義理論からすれば、「日本は資本主義ではない」とする見方もでてくる<sup>7)</sup>。しかし、現実にはかつての財閥のような巨大な個人株主はないとしても、法人の株主がおり、その持ち合いを通じて所有されている。ここに「法人資本主義」という考え方が出てくる<sup>8)</sup>。

日本の資本主義をどのように解釈すべきか、というような問題は本稿の主題ではない。日本では

組織内ヒエラルキーのモビリティが高い反面、上下のヒエラルキーがかなり厳しいことが特徴である。ここに、組織内の出世競争が激しい割には、統制がとれており、ここに日本の企業組織の強さがあるともいえる。

長期雇用を前提に、ヒラ社員から社長に至る道は、一つの出世双六のようなものであり、課長などの「位」はその道程の一こまにすぎない。このような組織に合っては組織は共同化しやすい。共同化された組織の中にあっても、構成員の平等性・公平への志向が強くなる。組織内のトップとヒラの給与格差が欧米に比較して小さいのはこのためである。

共同化した組織は、構成員の和を強め、社員の士気の高揚という点で優れている。それは、規格化された製品を大量に作る高度経済成長期に最適であった。しかし、今日のように社員に創造性・独創性が要求される時代には向いていない。ある意味では、人材の無駄遣いとなる。

例えば、銀行はいわゆる一流大学出身者の山であるが、入行した後暫くの間は得意先回りなどをさせられる。共同体意識が醸成される反面、創造性のある人材は死蔵してしまい、スペシャリストは育ちにくい。日本では、100億円稼いだ銀行員とほとんど成果を上げなかった者の間で、賃金はそれ程変わらない。成果に応じて報酬を与えるアメリカとは大違いである。

とくに問題なのは、公的部門における共同体化である。民間企業であれば、市場原理という外圧がかかっており、ある種の自浄作用が機能する。経済・経営環境に適応できなければ、山一証券や日本長期信用銀行のような運命をたどり、市場で淘汰されてしまう。

しかし、公的部門は、税金や保険料で運営されているから、市場による自浄作用が働かない。戦前の日本軍を統率したのは、陸軍士官学校や海軍兵学校卒のエリートであり、その格は現在では信じられない高さであった。にも拘らず、共同体化し自己目的化した軍官僚は、日本を滅亡の道に導いてしまった<sup>9)</sup>。エリート集団といわれる今日の官僚組織も、「省益あって国益なし」といわれるように、日本を誤った道に導きかねない。

日本では、共同体化した組織が総合力となって

機能している。その中で各々の構成員（サラリーマン）は部品のようになって仕事をしている。部品はそれ自体では自律的に仕事ができないように、日本のサラリーマンは組織から離れたら自立ができないような体質になってしまう。したがって、日本ではいかに良い組織（給料が高く安定している官庁・大企業など）に就職するかが、最大の関心事となる。

つまり、個人の格は、その人自体に備わったものではなく、所属している組織を背景にしている。それが証拠には、肩書きが横行している反面、組織から離れても現行以上稼げるサラリーマンは少ない。日本では、多くの場合、組織には固有の風土があり、個人はそこに埋没しており、組織から離れては能力は発揮できないシステムとなっている。

このように、個人の格を組織で評価するような風土では、独創的でチャレンジ精神を持った人材は育ちそうもない。個人の創造性やチャレンジ精神が試される分野——ソフト開発競争・ヘッジファンドのような金融戦争——などでアメリカに太刀打ちできないのは当然である<sup>10)</sup>。

### 3. 個人の格を決定付けるベクトル

#### 1) 外と内の2つのベクトル

戦後、日本では1億総サラリーマン化と呼ばれるような現象が進み、その中で「日本的ビジネス文明」なるものが生まれ、1980年代に頂点に達した。そこでの最大の特徴は、経済社会での個人の評価（格・位）が、第1に所属する組織（会社）の格、第2に組織内のヒエラルキーのどこに位置するか、という2大要因のベクトル和で定まることにある。その概念図をX・Y座標で単純化して示すと図-2となる。

X軸は組織（企業）間の社会的序列（格）である。日本の多くの企業は上位の社会的格を求めて激しい競争を日夜繰り広げている。企業の社会的格を上げる近道は、既に強調したように、組織を大きくシェアを高めることであり、利潤率を高めるようなことは二の次となる。ここに、日本では、シェア争いが熾烈になる理由がある。

例えば、ビール業界である。つい十数年前までは、キリンビールのシェアが過半数を占めてお

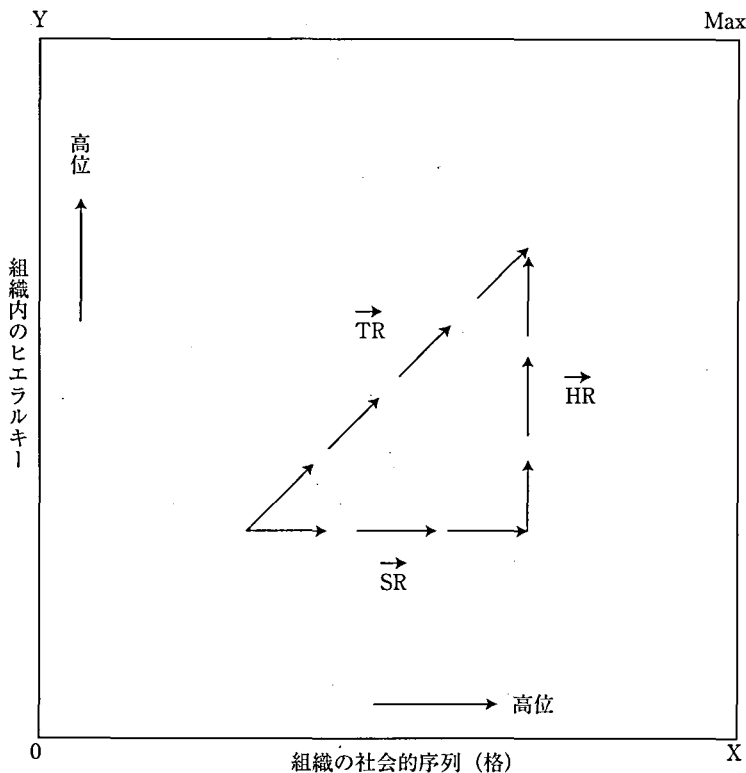


図-2 個人の格を決定づけるベクトル

り、キリンビールを頂点とするガリバー型寡占市場であった。ところが、アサヒビールが「スーパードライ」を開発し、シェアをどんどん高め、最近では売上高でキリンビールを抜く勢いとなっている。それに伴い、アサヒビールの企業の「格」が上がった。

この点に関して、前述のロドニー・クラーク氏は、次のように鋭く洞察する。

「会社の外では、自分の肩書きの重みも企業社会における自社の地位の高低によって決まる。急激に成長している会社で働いている人は、このことを痛感しているはずである。〇〇の専務も15年前では大企業の部長に会うと思えば事前に約束をとりつけておく必要があった。しかし、〇〇が成長して規模も大きくなると、その同じ大企業の部長を電話で呼び出し、ゴルフの約束をすることさえ簡単にできるようになった。〇〇の企業社会での地位が高まるにつれ、〇〇の社員の肩書きの重みも大きくなっていったのである。会社にも、そ

こに勤める従業員の間にも、はっきりした格づけがあることが従業員の勤労意欲を高め、自分の会社を成長させ、有名にするのを助けている。従業員にとって自社の格が上がるということは、社内での自分の地位が高くなるのとはほとんど同じくらいのメリットがある。」

つまり、X軸方向のベクトルは、組織（企業）間の格をめぐる競争であり、この意味で市場に向けての「外へのエネルギー」である。

一方、Y軸方向は、組織内におけるヒエラルキー構造である。入社してから従業員は、より高いヒエラルキーに向けて出世競争を行う。終身雇用が前提になっている組織では、多くのサラリーマンはこの出世競争から抜け出せない。岩田竜子氏は、それを「高圧釜」の中の状態と形容する<sup>10)</sup>。それは共同体的組織の中での「内部エネルギー」である。

X軸が「外への力」というベクトルとすれば、Y軸は組織内で高いヒエラルキーを求めて競争す

る「内部の力」というベクトルである。ある個人の社会的評価——格——は、この2つのベクトル和となる。図-2で示すと、 $\vec{SR} + \vec{HR} = \vec{TR}$ となる。 $Max$ は2つのベクトルの最行位であり、例えば中央省庁では事務次官、金融機関では東京三菱銀行頭取、製造業では新日鐵やトヨタの社長などが当たる。

## 2) 格の比較と同等性の原理

格の意識は、既に強調したように、小学生から老人に至るすべての層とっていいほど一般大衆の中に極めて深く浸透している。

一般の人に「国の課長と県の課長ではどちらが偉いか」と尋ねれば、ほとんど例外なく「国の課長に決まっているじゃないか」との答えが返ってくる。同様に「長野県の（人口約220万人）の課長は上田市（人口約12万人）の課長より偉い」ということになる。この理由はすでに述べた規模の法則によっている。

ところが、「国の課長と県の部長ではどちらが

偉いか」と尋ねると、多くの人は即答できない。少し考えたところで「国の課長かなあ、権限も大きそうだし」とか「同じようなものかなあ」とかという返事が返ってくる。つまり明確な格付けが難しくなる。

同様なことは、民間企業にもいえる。金融機関でいえば、都市銀行、地方銀行、第2地方銀行の課長同士を比較した場合、ほとんどの人はこの規模の法則に沿って格付けを行う。

自動車や電機産業、建設業などのように縦の多重構造を形成している分野にあっては、格意識はもっと徹底している。親会社の社長は1次下請の社長より、1次下請の社長は2次下請の社長より、2次下請の社長は3次下請の社長より明確に上位の格に位置する。しかし、1次下請の課長と2次下請の部長はどちらが偉いかとなると、その規模格差などに関連して一概にいえない。

この点を簡潔に説明するために、X軸に組織（企業）の社会的序列（格）、Y軸に組織内ヒエラルキーをとり、それぞれ5段階に区分して、10の

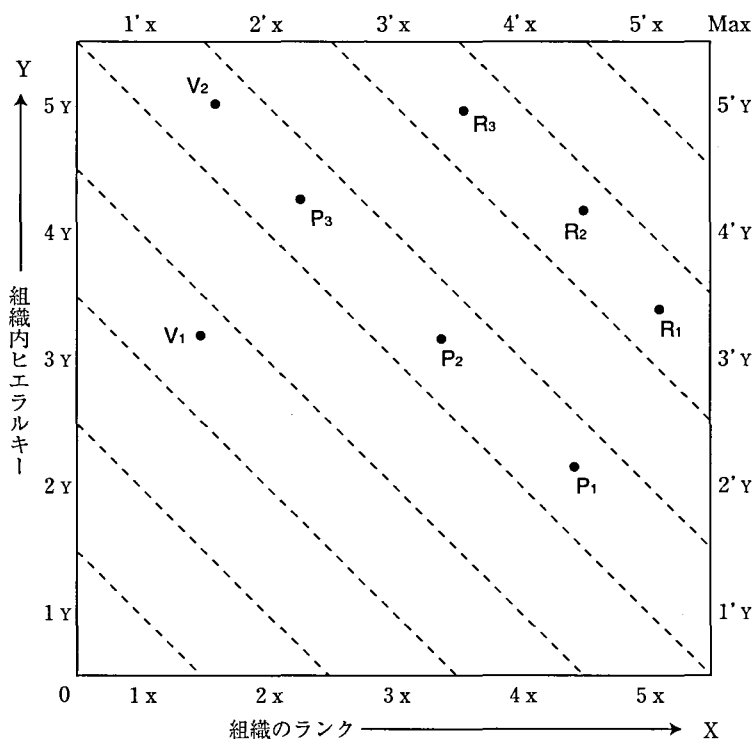


図-3 5分類モデルによる10の同格領域の設定



領域でモデル的に示すと図-3になる。

図において、組織の社会的序列(X軸)は下位から上位に向けて $1x$ 、 $2x$ 、 $3x$ 、 $4x$ 、 $5x$ と区分し、組織内ヒエラルキー(Y軸)は下位から上位に向けて $1y$ 、 $2y$ 、 $3y$ 、 $4y$ 、 $5y$ と区分する。この2つの区分をそれぞれ直線で結ぶと、 $1x1y$ 、 $2x2y$ 、 $3x3y$ 、 $4x4y$ 、 $5x5y$ 、 $1'x1'y$ 、 $2'x2'y$ 、 $3'x3'y$ 、 $4'x4'y$ 、 $5'x5'y$ の10領域ができる。ここで各領域内では、格は単純に同等と見なすことにする。

個人の格は組織の社会的序列が高く、組織内のヒエラルキーが高いほど上位になるから、図-3で右上方の領域にいくほど格は上昇する。 $1x1y$ が最下位の格であり、 $5'x5'y$ が最高位の格である。

分かりやすく、図の $3'x3'y$ 領域と $1'x1'y$ 領域を例にとって説明しよう。例えば、 $R_1$ は国の本省の課長補佐クラスの人とする。この人と同格と思われる人は県庁では課長( $R_2$ )、市では部長( $R_3$ )というようになる。民間会社でいえば、例えば $P_1$ をトヨタ本社の係長とすれば、1次下請でその格に相当する人は課長クラスの $P_2$ 、2次下請けでは部長クラス $P_3$ というようになる。

要するに、 $3'x3'y$ や $1'x1'y$ の領域内では、格が同様とみなされるゾーンであり、その意味で「同格領域」というべきものである。 $2'x2'y$ や $4'x4'y$ など他の領域内でも同様である。

それでは、生まれて間もないような小さなベンチャー企業は、図のどこに位置付けられるであろうか。日本での評価は多分 $1x$ か $2x$ ではなかろうか。とすれば、多くのベンチャー企業の課長クラスは $V_1$ 付近に、役員クラスは $V_2$ 付近に位置するであろう。このモデルでは、役員クラスでも、トヨタのような巨大企業の係長と同じような格であり、県の課長より下ということになる。

もちろん、かつてのソニーやホンダのように、ベンチャー企業が成長し、巨大企業になれば、クラーク氏の指摘どおり企業社会での格は上昇する。図でいえば、 $4x$ や $5x$ に移行するから、社員全体の格も大きく上昇する。

「起業」とは、文字どおり業を起こすことであ

り、小規模な事業から出発する。その格が社会的に低く評価される風土にあっては、若者達が起業することやベンチャー企業に就職すること avoidance、大企業や官庁に勤めようとするのは当然である。

#### 4. 官主導の格付けと起業家精神の衰退

##### 1) 格の固定化……強者を利する諸制度

前述したように、格の高い領域は第Ⅰ領域にあり、多くの個人はその高い格の組織を目指して競争する。もしその組織の存在や競争が機会的に平等であり、制度的にも中立であるならば、それは実力主義として容認し得る。しかし、現実はそのようではない。

例えば、なぜ国家機関や地方自治体の格が高く維持され、そこで働く人々(公務員)の格が上位にくるのであろうか。そもそも公務員は、国民に奉仕する者(Civil Servant)ではなかったのか。給与水準も民間準拠だったはずである。ところが現実には、多くの中小企業の勤務者が羨むような職場になりつつある。

この背景には、もちろん終身雇用・年功序列が貫徹している職場であることがあげられる。そのほかにも、一般の人々には目に付きにくい特典のようなものが制度的に備わっており、それが既得権となっている。この既得権は、非公開のものまで含めると種々存在するが、紙幅の都合で退職金・年金制度について若干触れるにとどめる。

まず退職金であるが、現在の制度では長期雇用が貫徹している公務員のような職場で最も有利に働く。公務員の退職金は、長期勤続者に極めて厚く、一般の職員でも民間の中小企業の勤務者に比較して遥かに高い金額に上る。この有利性は、退職金に対する手厚い税制によって加速される。

年金(共済年金)においても、民間の厚生年金に比較して制度上有利となっている。その支給水準の実態は民間に比較してかなり高いものとなっており、現役の民間サラリーマン(特に中小企業勤務者)の支給水準を勘案すると、社会的な許容範囲を越えていると思われる。

本来税金で賄われている部門が、タックス・ペイヤーの民間より高い水準の生涯賃金を安定的に獲得し、高い格を得ていることは社会的に正当と

言えるだろうか。

同様に、銀行などの金融機関、私立大学・病院、NTT・JR・JT、電力事業などの公共性の強い部門は、政府の規制と保護のもとで安定的で高い賃金を得ており、そこでの個人的な格も高く維持されてきた。政府の保護のもとで、平均以上の賃金や雇用安定を享受しているとすれば、公務員と同様、社会的公正の見地から問題といわざるを得ない。

齒に衣を着せずにいうなば、格に関連して年金制度や税制の大きな欠陥は、第Ⅰ領域にある社会的に強い者を、さらに有利にしている面が多いということである。ある意味で「再分配（福祉）における二重構造」が定着しているのである<sup>12)</sup>。

制度は所詮強い者が作っているから仕方ないことであろうか。第Ⅲ領域に属する中小零細事業者や労働者の賃金や雇用の実態を見ると、このような社会的強者を利するような諸制度は、早急に是正すべきであると考ええる。例えば、官庁・保護産業・大企業の従業者を有利にしている退職金などの優遇税制の改正、年金の報酬比例部分の廃止などである。

このような制度上の改正は、社会的分配の面からだけでなく、起業家精神の高揚の面からも必要である。学生のなりたい職業の第一位が公務員というような現状では、アメリカのように、ベンチャー企業が経済活力の源泉になるとは考えられない。

## 2) 官主導の格付けと起業家精神

さらに、第Ⅰ領域の格を高めている制度が、官主導で維持されている。例えば、春と秋に行なわれている叙勲の制度である。

1998年11月に政府は秋の叙勲の受賞者を発表した。受賞者総数は4,490人で、その内訳は勲一等が20人、勲二等が84人、勲三等が343人、勲四等が756人、勲五等が1,630人、勲六等が1,236人、勲七等が419人、銀杯2人となっている。

このうち、勲三等以上の447人について、発表された経歴だけから内訳をみると表-1となる。受賞者の大部分が、税金で賄われている政界（国會議員や知事・市長など）・官界（公務員）の人達である。とくに多いのは判事・検事を含めた高級官僚、国立大学教授等の歴任者である。民間の受賞者は比較的少なく、大部分は大企業の社長・会長などを歴任した財界人と私立大学教授であり、日本経済を底辺から支えている中小企業の人々は見当たらない。

同様に、99年4月の秋の叙勲で、勲3等以上の受賞者（国内）は461人であるが、その構成は前回と同じようなものである。

要するに、受賞者の上位にランクされているものは、ほとんど図-1の第Ⅰ領域にあり、しかも税金で賄われている公的部門に集中している。図-3でいえば、5'x5'yないし4'x4'y領域の官に集中している。明らかに、官の権力・権威（第三要因）による巧妙な格の操作である。官僚

表-1 平成10年秋の叙勲者の経歴区分（3等以上）

経 歴 分 野		勲1等	勲2等	勲3等
A 国會議員・知事等		12	10	20
B 官 僚	B <sub>1</sub> 判事・検事	3	24	43
	B <sub>2</sub> 行政官等	1	9	80
C 教 授 等	C <sub>1</sub> 国立	2	30	142
	C <sub>2</sub> 私立	0	2	21
D 財 界 人		2	9	30
E そ の 他		0	0	7
合 計 (人)		20	84	343

(注) Aは選挙で選ばれたもので、市長は入るが副知事などは行政官B<sub>2</sub>に分類。国立研究所の研究者はC<sub>1</sub>に分類。その他は詩人・声楽家など。

体質からの脱却がいわれながら、実態は極めて官僚主導となっているかが分かる。時代錯誤と思えるような制度が、日本では当然のように生き残っている。

日本の経済社会を本当の意味で支えているのは民であり、その多くは第Ⅲ領域に存在する中小零細企業で働く人々に負っている。飯田経夫氏が常々強調するように、真に日本を支えているのは、いわゆる「偉い人」ではなく、むしろ「ヒラの人たち」である<sup>13)</sup>。この人々のモラルの高さと健全な倫理観があればこそ、経済社会の活力と健全性が維持されている。したがって、この人々に光を与える政策こそ重要である。

最近における官界・財界などのエリート層の不祥事を目の当たりにするとき、トーマス寿子氏のように、日本ではノブリス・オブリージという考え方はないのかもしれない<sup>14)</sup>。もしそうであれば、叙勲制度は、税金の無駄遣いであるばかりでなく、健全な社会の維持に無用であるから、この制度は、即刻廃止すべきである。

さらに、ベンチャー精神の関連でいうなら、政府は経済の活性化のために、ベンチャー企業の育成を強調し、様々な政策を企画・実施している。しかし、その一方で上述したような官主導の格付けをし、ベンチャー・ビジネスと最も遠い位置にある人々——政治家・官僚・大企業経営者・大学教授など——を高く叙勲しているのである。こんなことで、本当にわが国にベンチャー精神が育ち、アメリカのように有能な人材が集まるであろうか。ベンチャー企業が経済の牽引車となることが期待できるであろうか。

日本は表面的政策ではベンチャー企業の育成を唱えながら、その一方で正反対のような制度を残し、なかなか改革しようとしなない。ヒラの人々のモラルと倫理の退廃が起こったとき、日本の経済的活力はいずれ失われ、少子・高齢化と相俟って、21世紀の早い時期に経済大国の地位から転落するに相違ない。

### 結び——制度改革の重要性

本稿において、個人の格は組織（会社）の格と組織内の格の二つのベクトル和として規定されることを強調し、さらに、そのベクトルの組み合わせ

によって「同格領域」なるものの設定ができることを示唆した。

この中で格の高い人々の大部分は、国家機関や地方自治体などの公的機関、銀行・JR・NTT・電力事業・病院・大学などの規制・保護産業、自動車・電機などの独占・寡占企業に属することを示した。逆に、格の低い人々の多くは、中小零細企業に属している。

格の高い人々は、ローリスク・ハイリターンの恵まれたところに、格の低い人々はハイリスク・ローリターンの恵まれないところにある。そして、大半の人達が、非自発的に恵まれない職場で働いている。

問題は、近年崩れつつあるとはいえ、終身雇用・年功序列的慣行が強い日本にあって、格の固定化が維持されることである。確かに、日本的雇用慣行は、経済社会の安定化につながっている。しかし見方を変えれば、運よく官庁や大企業のような格の高い組織に就職できた人は、ずっとハッピーであり続け、運悪く格の低い会社などに就職した人は、一生浮かばれない羽目になる。運・不運が固定化されている日本のシステムは、本当に優れているであろうか。

このようなことを言うと、格の高い官庁や企業に入り、高い所得と雇用安定を得ているのは、運ではなく実力で勝ち取ったと言う人も多いであろう。確かにそういう面はある。しかし、すべてではない<sup>15)</sup>。運悪く、大不況に遭遇し、先輩が入れた大企業や官公庁に入れなかった大学生も多くいる。人生は、個人の実力や努力ではどうしようもない運・不運に左右されることがある。官公庁や大企業のような安定的な職を得た人は、中小零細企業などの人に比較すれば、明らかに恵まれている。

組織が中心で非流動的労働市場の下では、どの組織に入っているか、またその組織が永続的に繁栄するかが、個人の人生や格に決定的な影響を及ぼす。と言うことは、日本のサラリーマンは、敗者復活戦への道が極めて狭く、失敗が許されない世界にいることになる。当然の帰結として、失敗に対して臆病になり、起業家精神は育たない風土が出来上がる。

中谷氏も強調するように、労働の流動化が小さ

い日本では、転職のリスクが大きすぎて、やり直しがきかない体質になっている。アメリカでは、夢を現金化できる土壌がある。しかし、日本では税制を始め規制も多く、夢を現金化することは難しい。リスクに挑戦しても、失敗のペナルティばかりきつくて、成功報酬はなかなか手に入らない<sup>10)</sup>。

現在の日本のシステムは、善きにつけ悪しきにつけ、1940年代に生れ、60～70年代の高度経済成長期で完成したものである。90年代以降のバブル崩壊によって、そのシステムにひびが入ったとはいえ、まだ壊れたわけではない。何よりも人々の意識が基本的にはまだ旧態依然としている。銀行や証券会社がダメなら公務員になろう、というような意識である。

もし、旧来の日本のシステムや思想基盤——固定的な労働市場や結果の平等主義など——がアメリカより劣るという認識であるならば、アメリカのような流動的な労働市場を目指して前進しなければならない。その場合、キーポイントになるものは制度・規制と税制の改革である。つまり、規制を大幅に緩和し、税制をフラットにする。また、官公庁や大企業のサラリーマンに有利な制度（人事院勧告制度、年金制度、退職金などの優遇税制など）を早急に是正し、ベンチャー精神の高揚を図る。そのような改革をすれば、若者を中心にチャレンジ精神が芽生えてくるに相違ない。しかし、現在の日本の現状を見ると、それは言うに易く行い難い道である。

そうであるならば、アメリカのような流動的な労働市場を目指すのではなく、現行の日本のシステムの長所を踏まえながら改革する道も視野にいれるべきであろう。つまり、日本は日本のやり方で行くしかない<sup>11)</sup>。終身雇用や年功序列など日本的経営の根幹を守りながら、「ハイリスク・ハイリターン」「ローリスク・ローリターン」の原則にしたがって、日本の体質にあった経済社会の構築を志向するのである。

いずれにしても、軍に対するシビリアンコントロールと同様に、官に対する民のコントロールを確立しながら、官公庁・保護産業・大企業が有利になっている様々な制度や税制を改革し、中小零細企業や自営業者の格を高め、それらの人々のヤ

ル気を起こさせるような政策の実行が不可避である。また、ローリスクの公的部門を中心にワークシェアリングを行ない、賃金より雇用の拡大に重点をおく政策が求められる。このような改革を放棄するならば、個人の創造性や社会の活力は失われ、早晩、日本経済は凋落の運命を辿ることになる。

(1999. 6. 30 受理)

#### <注および参考文献>

- 1) 中谷 巖著『転換する日本企業』2章、講談社現代新書、1987年。
- 2) ロドニー・クラーク著、端 信行訳『ジャパニーズ・カンパニー』第1章、第2章、ダイヤモンド社、1998年。
- 3) 代表的なものとして、野口悠紀雄著『1940年体制』（東洋経済新報社、1995年）、原田 泰著『1970年体制の終焉』（東洋経済新報社、1998年）などがある。
- 4) 社会学では、専門職・管理職・事務職などの職業を階層の指標と見なすことが多いが、ここではそのような立場は取らない。医師や弁護士などの専門性の強い職業の格は高いが、これは業務独占のような制度との関連で論じる必要がある。
- 5) 拙稿「日本の企業を巡る社会的序列（格）の経済的考察—格を決める要因は何か—」長野大学紀要第21巻第1号、1999年。
- 6) 石川経夫、出島敬久「労働市場の二重構造」（石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会、1994年）による。意外なことに、アメリカの第一労働市場は、約55%と推測され、日本よりかなり大きな比率となっている。和田秀樹氏は、日本における階層分化が、子供の学力低下をもたらし、強いては日本を滅ぼすと警告している（「階層分化が日本を滅ぼす」、『Voice』1999年7月号）
- 7) 西山忠範著『日本は資本主義ではない』（三笠書房）に代表されるが、同様な論調は、竹内靖男著『日本の終り』（PHP研究所）にみられる。
- 8) 奥村宏著『法人資本主義』（改定版、朝日文庫、1991年）参照のこと。ただし、最近の大不況によって、企業間株式の持ち合い解消への動きも見られる。
- 9) この点について、『組織の盛衰』（堺屋太一、PHP研究所、1994年）を参照。
- 10) 例えば、「マネー敗戦」にみられるような、最近の金融分野での劣性、「ウインドウズ」にみられるソフトウェア開発の遅れは、日本での個人の創造力の弱さを露呈している。

- 11) 岩田竜子著『高圧釜の中の日本経済』講談社現代新書、1991年。
- 12) 橘木俊詔氏は、福祉を享受できる大企業勤務者とそうでない自営業者や中小企業勤務者の格差を「福祉の二分化ないし二重構造」と呼んでいるが（『日本の経済格差』岩波新書）、生涯賃金という視点から見れば、年金や税制も含めて議論すべきである。
- 13) 飯田経夫氏は、同時に、ケインズ主義と福祉国家のお陰で、ヒラの人達がいいたいことを言い、したいことをするようになると、たかりが横行し大衆民主主義の弊害が出ることを指摘する（「幸せはお金では買えない」、『Voice』平成2年10月号）。
- 14) トーマス寿子著『とんでもない母親と情けない男日本』（思草社、1999年）。なお、故・天野直谷氏はエリート層におけるノブリス・オブリージの重要性を力説した。
- 15) 組織における個人的賃金格差が実力によるものか運によるものかを判別することは難しい。前掲の石川経夫氏らの研究によると、従業員1,000人以上の大企業と100人未満の小企業では時間当たり賃金で約40%の格差があるが、従業員の性別・学歴・経験を制御・補正すると、約半分格差が解消するという。ということは、20%の未解明の企業規模格差が残ることになる（野村正實著『雇用不安』岩波新書、1998年）。
- 16) 中谷 巖著『日本経済の歴史的転換』東洋経済新報社 第6章、1996年。
- 17) ビル・トッテン著『日本は日本のやり方でいけ』PHP研究所、1998年。