

新 制

教

52

京大附図

日本のメロトクラシー

— 構造と心性 —

1994年

竹 内 洋

日本のメリトクラシー

-構造と心性-

竹内 洋

この軽業を自ら楽しむことができるのは、宮中で高位の役職につきたいとか皇帝の寵愛をえたいとか、いう志願者だけに限られている。こういった連中は、若い頃からこの芸を仕込まれているが、必ずしも貴族出身者だとか高等教育を受けた者だけとはきまってははいない。死亡するとか、皇帝の不興を蒙る（これがまたしばしば起るのだが）とかいう事態が生じて、或る高官の職が空席になると、その席を志望する者五、六名が、自分たちの綱渡りを陛下並びに延臣各位のご高覧に供し興を添えたい、と皇帝に願ひ出る。そして、綱の上で一番高く跳び上がってしかも墜落しなかった者が、その後継者になることになっている。

-----こんな風にして、定められた演技を最も敏捷に披露し、最も長い時間にわたって跳んだり潜ったりし続けた人物が、青色の絹糸をご褒美として頂戴する。赤い絹糸は二番目の者に、緑の絹糸は三番目の者に与えられる。受賞者はこういった糸を腰のまわりに二重にまきつけることになっている。この宮廷に出入りしている高位高官の者で、今いった糸のどれかを腰にまきつけていない者はまずいないといってもよいだろう。

凡例

- 引用文献については本論文末の引用文献一覧に納められている。著者名のアルファベット順に掲載している。同一著者による論文・著書が複数あるときは発表年代順に、共著は単独著作の後に掲げている。翻訳書の場合、著者のあとに原書の発行年代、翻訳者のあとに翻訳書発行の年代を書いてある。
- 文献を引用する場合には、著者の姓（外国文献の場合は、著者の姓と名の頭文字）と公刊年とを本文中の丸括弧のなかに示し、本論文末の引用文献一覧から検索できるようにしている。
- 史・資料文献のなかで雑誌などから引用したものは本文中丸括弧のなかに直接、文献名、雑誌名、頁数を書き入れてある。
- 歴史的文献の引用にあたっては原文の旧漢字を新漢字に改めた。旧仮名遣いはそのまま引用している。

目次

序論：本論文の課題・方法・構成

1 本論文の課題	2
2 本論文の方法	6
3 本論文の構成	8
序論註	10

第一部 分析視角

1章 伝統的アプローチ：機能理論・葛藤理論・解釈理論

1 メリトクラシーの機能理論的説明	12
2 機能理論的説明の修復と綻び	15
3 メリトクラシーの葛藤理論的説明	18
4 社会的再生産理論	22
5 メリトクラシーの解釈理論的説明	27
6 伝統理論の死角	32
第1章註	35

2章 ニュー・アプローチ：増幅効果論と冷却論

I トーナメント移動と能力の社会的構成論	
1 トラッキングとトーナメント移動	38
2 キャリア・ツリーとトーナメント移動	43
3 増幅効果論と能力の社会的構成	47
II 加熱・冷却論	
4 ディレンマとしてのメリトクラシー	52
5 ゴフマンとクラークの冷却論	56
6 縮小と再加熱	59
第2章註	63

第二部 経験的分析

3章 受験と選抜

1 学歴社会と受験社会	65
2 傾斜的選抜システムと加熱	71
3 層別競争移動と加熱	78
4 制度としての受験生	87
第3章註	92

4章 新規大卒労働市場と選抜

1 市場能力と選抜システム	95
2 データと調査	98
3 新規大卒者の採用方式	102
4 正規分布効果と楔型クォーター率効果	108
5 魅惑戦略と選抜戦略	112
6 類別主義に埋め込まれた新規大卒労働市場	115
第4章註	117

5章 内部労働市場と選抜

1 地位達成モデルとキャリア・モデル	119
2 新規学卒同時採用と「ともぞろえ」昇進	121
3 昇進パターン	127
4 リターン・マッチと加熱	132
5 高学歴ホワイトカラーの冷却	142

6章 学歴ノン・エリートと冷却

1 文化葛藤論と地位不満論	147
2 調査校の概要	150
3 X校の生徒文化	153

4 「低位」同質的社会化	157
5 現地化と二次適応	165
6 したたかな適応と完璧な冷却	170
第6章註	172

第三部 結論

7章 日本のメリトクラシー：疑惑・戦略・狼狽

1 社会的再生産理論再考	175
2 メリトクラシーの日本型疑惑と戦略	182
3 日本型メリトクラシーと人間像	188
第7章註	196

引用文献一覧	197
--------	-----

本論文の基礎となった研究業績	212
----------------	-----

序論 本論文の課題・方法・構成

1 本論文の課題

科挙のようにすでに6世紀に官吏を試験で登用しはじめた事例もあるが、先進国において官吏や専門職が試験や教育資格によって採用され昇進するようになりはじめるのは18世紀から(翔 1982:45-48)である。マックス・ウェーバー(Weber, M.)は、近代社会において専門教育や専門試験というかたちで競争的試験が普及した事情についてつぎのように述べている。「—合理的・専門的試験制度は、近代的完全官僚制化によってはじめてたえざる発達を遂げるにいたる。……資本主義の官僚制化とともに、専門教育を受けた技術者や店員等々が必要となるにつれて、専門教育と専門試験は全世界に行われるにいたった。この[専門教育と専門試験との]発達は、なかんずく、専門試験をうけて取得した教育免状の社会的威信によって大いにうながされる。このことは、教育免状がそのまま経済的利益につながるようになれば、いっそう顕著になる」(Weber, M. 翔 1987:71)。こうして過去においては、「祖先」が詮索されたが、いまや「教育免状」が詮索され、「教育免状」が過去の「祖先」の役目を引き受けるにいたった。

イギリスの国内官吏が試験で採用されるようになったのは、1870年、第一次グラッドストーン内閣のときのことである。それまでは官吏は人的絆や情実で採用されていた。官吏任用法の改革は、トレヴェリアン・ノースコート報告書(Trevelyan-Northcote report)にもとづくものだった。報告書はこれまでの恩恵の配分人事がいかに諸悪の元兇かを説く。官吏の世界は向上心の無い怠け者の天国になっている。情実人事によって無能な者が管理職の地位についてしまい、競争心は芽生えるべくもない。この国のもっとも有能で向上心のある若者を官吏にひきつけることがなによりも必要である。こうして能力主義による任用と昇進が勧告された(Mueller, H-B 1984:168-169)。かくて官吏任用のための競争試験が制度化され、初等教育法が成立し義務教育がはじまった1870年代をイギリスの社会学者マイクル・ヤング(Young, M.)はメリトクラシーの開幕としている(翔 1965:18)。メリトクラシー(meritocracy)⁽¹⁾とは、貴族による支配(aristocracy)や富豪による支配(plutocracy)になぞらえてメリットつまり能力ある人々による統治と支配が確立する社会のことをいう。

翻って日本のメリトクラシーの開幕は、文官試験試補及見習規則(勅令第37号)が公布された1887(明治20)年である。この規則によって、奏任官は高等試験を経た者あるいは帝国大学の法科大学、文科大学卒業生から、判任官は普通試験を経た者あるいは官公立中学校卒

業生から任用することが原則とされた(細 1954)。その2年後(1889年)には『試験及第法』というハウツー本がでてくる。当時のベストセラーのひとつだが、この本は冒頭でいう。わが国はこれまで門閥登用であった。学問も才能もなく人的絆で高位高官になった。しかし文官試験試補及見習規則によって、初めて試験によって才能ある人が登用される「公平不偏の択人法」の時代になった。「斯くの如く賀すべき喜ぶべき時勢となりたれば今より仕官の志願者は各自の智囊を絞つて試験に及第する方法を案出すべき試験に合格せるときは如何なる高位美官と雖ども各自の才能によつて容易に登用せらるゝなり」(細 1889:1-2 齋引緒)、と。この本は日本人も競争試験による官吏任用によってメリトクラシー社会の到来をリアルに感じたことを語っている。

人員配置基準のこのような変化は家柄や門地などの性能に重点をおく属性主義(何であるかによる選抜)から教育資格や能力つまり営為に重点をおく業績主義(何ができるかによる選抜)への変化である。属性主義と業績主義はタルコット・パーソンズ(Parsons, T.)他にしたがってつぎのように定義される。属性主義は「所与のタイプの状況における行為者が、社会的客体に対する待遇の差別を選ぶにあたって、客体のどんな特定の成就(過去・現在ないしは将来の)よりも、彼らが所有する一定の属性(集合体の成員であることや所有をふくむ)に優先権を与えるべき旨を規定する規範型」であり、業績主義は「所与のタイプの状況における行為者が、社会的客体に対する待遇の差別を選ぶにあたって、彼らの所与の属性(集合体の成員であることや所有をふくむ)よりも、彼らの特定の成就(過去・現在ないしは将来の)に優先権を与えるべき旨を規定する規範型」(細 1960:132)である。このような業績主義社会はメリトクラシー社会と呼ばれる。

しかし欧米では過熱化した学歴獲得レースがみられないように、メリトクラシーのエートスを内面化しての大衆的競争状況はみあたらない。

そのような状況をイギリスについてみよう。近年イギリスでは日本の教育を理想化しながら教育改革に刺激として使う日本教育論の静かなブームがおこっている。『日本の教育達成—西欧にとっての教訓』(Lynn, R. 1988)や『英国の教育改革—日本との比較』(Howarth, M. 1991)、あるいは「日本の教育は21世紀をめざしているのに英国の教育は19世紀に照準している」ではじまる「19世紀の教育」(Rae, J. 1990)などがその代表的な著作や論説である。これらの論説で強調されているのはつぎのようなことだ。学校を日本のようにランクづけし、生徒や親にわかるようにし、教師や生徒の競争の目標にする。義務教育修了後の進学率は日本では90%以上であるときにイギリスでは30%台にとどまってい

る。義務教育修了後の進学率を大幅にあげること。つまりエリート教育ではなく、日本のように平均的なレベルの生徒の教育水準をあげることが提言されている。さらにエリート型高等教育に対応したAレベル試験を廃止し、大学を拡大すると同時に、程度や進路においてさまざまな種類の大学や専攻を用意するなどが提起されている。

さらには1991年からクォリティ・ペーパーが堂々と学校番付表(league table)を発表しはじめた。イギリスの学校番付表は大学入試の結果ではなく、Aレベル試験の結果にもとづくものだが、保守系全国紙「ディリー・テレグラフ」(1991年8月29日)が最初だった。そのあと「サンデー・タイムス」(同年9月22日)、「フィナンシャル・タイムズ」(1992年3月7日)がより詳細な学校リーグ表を発表した。しかしこうした学校リーグ表が公表されても熱心に読んだのは教育関係者だけである。普通の親は無関心に等しかった。学外試験の公開などによる煽る教育も親や子供に浸透するよりも、学校関係者だけの関心になってしまっている。

教育的アスピレーションの加熱が成功しにくいことは、義務教育後の進路調査にみることができる。表1は英国南西部アボン州北部の統合学校(comprehensive school)8校が義務教育最終学年生徒の進路を共同調査("Where at 16?")したものの一部である。大学進

表1 第6学年級に進まない理由 (%)

	男	女
学校が嫌いだから	14	11
興味のある科目がないから	15	15
第6学年級以外の学校に自分にあった科目があるから	23	29
違う学校にいきたいから	15	23
お金を稼ぎたいから	23	14
資格を必要としないから	1	0
親が進学する必要はないというから	3	3
進学しないほうが良いといわれたから	3	3
親がみつかったから	5	4

(出所:竹内 1993b:55)

学の条件になる第6学年級

に進学しない生徒の理由は、男子では「第6学年級以外の学校に自分にあった科目があるから」と「お金を稼ぎたいから」が上位で、女子は「第6学年級以外の学校に自分にあった科目があるから」と「違う学

校にいきたいから」が上位である。かなりの者が就職を選ぶか、就職に直結した職業訓練コースを選び、第6学年級に進学しなくなる(竹内 1993b)。

さらに労働者階級の子弟が義務教育後に進学しても、さきの調査の「第6学年級以外の学校に自分にあった科目があるから」や「違う学校にいきたいから」のように、アカデミックなAレベル試験コースではなく、実業教育協会資格(Business and Technician Education Council)などの職業コースを選択しがちである。表2(次頁)をみよう。ここで

は階級を大きくつぎの5つにカテゴリー化している。Ⅰ専門職、Ⅱ中間階級、Ⅲ熟練職業、Ⅳ半熟練職業、Ⅴ非熟練職業である。そしてⅢの熟練職業をノンマニュアル（ⅢNM）とマニュアル（ⅢM）に区別している。男子は階級ⅢNM（ノン・マニュアル熟練職）から女子は階級ⅢM（マニュアル熟練職）から下るにつれてAレベルよりも職業資格である実業教育協会資格の取得が多くなる。大学進学を希望する者がかなり間引きされてしまう。

表2 階級別学外試験取得状況

	男 子		女 子			
	Aレベルのみ	BTECのみ/ BTECとAレベル	Aレベルのみ	BTECのみ/ BTECとAレベル		
I	15	>	7	13	>	8
II	46	>	36	47	>	45
ⅢNM	15	<	17	15	>	13
ⅢM	14	<	24	15	<	20
Ⅳ・Ⅴ	10	<	16	9	<	14
計	100		100	100		100

(出所：Redpath,B. & Harvey,B. 1989：13)

こういう社会的状況を背景にして第1章でみることになる葛藤理論や社会的再生産論のような議論がでてくる。メリトクラシー・ゲームは一見公正なルールから成り立っているようにみえる。しかしそれは公開された明示的ルールだけのことである。能力競争の勝敗を決める隠されたルールは、プレイヤーの社会的位置によって有利と不利が事前決定されている。労働者階級の子弟はメリトクラシーというダンス競技における壁の花になってしまうのだ、と。しかし同時に、労働者階級の教育機会の不平等を文化的剝奪や構造的排除として暴く社会学者の議論は、階級やエスニシティによる嗜好や文化の「差異」(difference)を「閉鎖」(closure)に誤訳する知識人の偏見である⁽²⁾(Murphy, J. 1990)という批判もでてくることになる。あるいはまた、ポール・ウィリス(Willis, P.)のこのようなパラドキシカルな知見もあらわれる。労働者階級の子供はメリトクラティックな価値—業績による社会的地位の獲得—をなんら内面化してはいない。学校や教師に反抗し、下級ホワイトカラー職などの非筋肉労働職への上昇移動など考えもしない。むしろ逞しさ信仰(muscular identity)によってこうした精神労働を「女々しい」ものとみなし、みずから積極的に苛酷な肉体労働を引き受けていく。こうして反抗文化が「底辺」労働を引き受け、却って社会体制の存続と維持に寄与してしまうという知見(瀬 1985)だ。

目を日本社会に転じてみよう。1993年の通(学習)塾調査(文部省)によれば、小学校6年生で41.7%にも達している。中学1年生では52.5%、中学3年生では67.1%である

(読報 1994年7月30日)。同じ文部省による1976年調査では、それぞれ26.6% (小学校6年生)、37.9%(中学1年生)、37.4% (中学3年生) である(Rohlen, T. 1980:211)からこの17年ほどの間に通塾率が急増していることがわかる。このような学校外学習の異常発達の背後にはいうまでもなく、激しい受験競争がある。トーマス・ローレンのいうように、塾は受験戦争の戦略兵器であり、教育における軍事競争のなかでますますエスカレートする(ibid. :207)。

現代日本社会の受験生やホワイトカラーにみられる「ふつう」のための「猛烈」(齋藤 1993:11-18)といわれるマス競争状況は欧米を合わせ鏡にすればやはり特異である。こういうマス競争というアスピレーションの加熱がどのようにして発生し存続しているのか、またそのコインの裏側であるアスピレーションの冷却はどのようなものなのかを日本の選抜システムのなかに探索し、さらにこのような日本型メリトクラシーがどのような人間像を生み出しているかを解明すること。これが本論文の目的である。

2 本論文の方法

メリトクラシーについての社会学的分析は、何故近代社会において選抜がおこなわれるのかやメリトクラシーが何を隠蔽しているかについて説明をおこなってきた。機能理論は、社会システムの存続と効率にメリトクラシーの立ち上がりと展開をみ、葛藤理論はメリトクラシーが階級文化を密輸していることを暴いた。さらに解釈理論は、教師の実践的環境に選抜のまなざしの立ち上がりを解明した。これらの説明理論には大きな差異がある。にもかかわらず通約されうる前提Xがある。Xとは教育システムに人員の配置を還元する教育システム還元論である。

機能理論家のアール・ホッパー (Hopper, E.)の教育システムと選抜をめぐる秀逸な論文「教育システムの類型学」(齋藤 1980)も選抜問題の教育システム還元論を露呈させる。ホッパーはいう。産業社会の教育システムは、子供たちを「選抜」しカテゴリーにわけ、それぞれに適切な「教育」を与え、それぞれの職業的役割に「配分」する。そしてこれら三つの機能は「不可分の関係にある」(同:3)と。教育的選抜/教育資格と労働市場の一義的關係が前提にされている。ネオ・マルキストのボールズとギンティス(Bowles, S. & Gintis, H.)の対応理論も教育システムをつうじて不平等な経済的地位に配分されるという教育的選抜/教育資格と労働市場の一義的關係を前提にしている(齋藤 1986)。解釈理論も

社会的不平等の生産装置を教室過程にもとめる。教育システムだけを選抜・配分装置としてみる教育システム還元論がメリトクラシーについての伝統的な教育社会学の分析視角に通底する前提である。いずれも教育システムに問題関心を集中しているが、それがそのまま選抜・配分問題を教育システムに封じ込めることになる。教育システム還元論は教育を研究対象とする研究者が陥りやすい拘束性である。まことにパラダイムは暴くとともに隠蔽もする。「教育と選抜」という問題設定が明らかにすることよりも、それが覆い隠すこと＝教育システム封じ込め論がわれわれの問題である。

教育システムに選抜と配分のすべてが委託されているわけではない以上、また教育システムにおける選抜自体が継続的な選抜として存在している以上、「何故」(why)の選抜ではなく「いかなる」(how)選抜がおこなわれているかにこそ、メリトクラシーのトリック(機会の不平等)やアスピレーションの加熱と冷却が刻みこまれている。このような分析視角を選抜システム刻印論と呼ぶことにする。選抜システムの構造分析を発見的(heuristic)に使用することが本論文の分析視角である。選抜システム刻印論はジェームス・ローゼンバウム(Rosenbaum, J.)のトーナメント移動(増幅効果)論や能力の社会的構成理論さらにアーヴィング・ゴフマン(Goffman, E.)の冷却理論を導きの糸にしながら再編し構成している。

つぎに本論文はこのような選抜システム刻印論を分析枠組みにして日本の受験競争、新規大学卒労働市場、大卒ホワイトカラーの昇進について業者テスト資料、高校別大学進学データ、企業の採用資料、人事資料などインサイド・データを収集しそれをもとに選抜システムの経験的分析をおこなっている。同時に、中学生調査、高校生調査、ホワイトカラー調査などによって構造(選抜システム)に対応する心性を明らかにすることを試みている。これらの経験的分析においては事例調査を重視した。大量データのみによる分析は新たな仮説の発見よりも、常識的知識や通念の確認ないし証明になりがちであるからである。ただし事例調査は、代表性や一般性を欠落させるという欠点もある。その欠点を回避するために事例はできるだけ典型的とおもわれるものを選び代表性を考慮した。また事例調査の解釈にあたっては他の個別事例データを補完的に使用することと大量データを参照することによって事例調査からの知見の一般性を確保するようにした。さらに日本型メリトクラシーの特徴を析出するためには外国との比較の視点を避けられない。その場合、主としてイギリスとアメリカを比較事例に用いている。なお経験的分析における調査は単独でおこなったものと共同調査でおこなったものがあるが、共同調査によるものはそれぞれ

の該当箇所の註で明記している。

3 本論文の構成

第1部では本論文の分析視角が展開され、第2部ではここでえられた分析視点から日本のメリトクラシーについての経験的分析がなされる。しかし、プロクルステスの寝床のように分析枠組によって経験的現象を一方向的に裁断しないために第1部で得られた分析視角を経験的分析のなかで相対化し修正し深化させ理論と現実の往復運動を試みている。第3部では第1部と第2部における理論的分析と経験的分析を踏まえて受験競争からホワイトカラーの昇進競争までを貫通する日本型メリトクラシーの特徴とそのなかで造形される人間類型について論じている。

まず1章は、メリトクラシーについての伝統的アプローチをその理論の登場の社会的背景を考慮しながら機能理論、葛藤理論、解釈理論について検討し、これらの伝統理論がなにを明らかにしなかにを明らかにしなかったかを論じる。2章は伝統理論において死角になるメリトクラシーの分析視角としてジェームス・ローゼンバウムのトーナメント移動論や増幅効果論、アーヴィング・ゴフマンの冷却理論をとりあげる。前者においてはメリトクラティックな選抜が継続して展開されることによる増幅効果や能力の社会的構成というトリックを、後者からはメリトクラシーの加熱と冷却の構造的ディレンマをとりあげ、この両者について選抜システムの在り方から探索していくという本論文の分析視角である選抜システム刻印論が提起される。第2部は選抜システム刻印論を分析枠組みにした日本のメリトクラシーの経験的分析である。まず3章では、日本の受験競争を選抜システムという視点から考察し、細かな学校の序列にみられるようなノン・エリートにも選抜のまなごしをそそぐ傾斜型選抜システムの実態を明らかにする。そしてこうした傾斜的選抜システムこそが自己準拠化した受験社会を構成し、そのことに過熱メカニズムがあることを指摘する。4章は、受験レースのあとの選抜フェイズである新規大卒労働市場に焦点をあわせ、学校歴による大企業就職率格差とはどのようなものであり、それがどのように生じているのかを市場能力の選抜システム構成論の視点から解明している。5章は入社後の大卒ホワイトカラーの選抜システムを解明する。ここでは、内部労働市場における選抜の仕組みが小刻みな選抜という点で受験競争と相同構造であることとしたがって競争への煽りのメカニズムが極めて酷似していることを指摘している。同時に学歴と昇進の関係、また高学歴

者で昇進しない者の冷却のメカニズムについても考察している。6章は大衆的競争社会といわれながらも加熱の畏にはまらない学歴ノン・エリートも存在する。大学進学をほとんどしない職業高校を事例にして、かれらがどのようにして冷却されるのかを学校内過程の角度から考察する。第3部7章は本論文の結論として日本型メリトクラシーの特徴を全体的に描く。日本型メリトクラシーの疑惑は葛藤理論や社会的再生産論から死角になる増幅効果への疑惑であり、こうした疑惑崩しの戦略によって大衆的競争が煽られていることを解明する。つぎにこうした大衆的競争は一見アスピレーションの加熱だが、実は目的と欲望をむしろ解体すること、しかしそうした目的と欲望の解体こそが職場モデル社会が要請する適応人間類型（サラリーマン型人間像）とマッチングし、そのことによって受験／選抜社会が造形する人間像が再生産されていること、日本のメリトクラシーは単に競争激化をもたらしているのではなく、主体を空虚化した人間のマス生産体制であることを指摘している。

序論註

(1) メリトクラシーの王国論はプラトン(Platon)の黄金人の神話に遡るほど古い。それはつぎのようなものである。神は人間をつくるときに黄金を混ぜたもの、銀を混ぜたもの、鉄や銅を混ぜたものをつくった。それゆえに知徳のもっともすぐれた「黄金人」こそが支配者として統治するにふさわしい。しかし黄金の親から銀の子供、銀の親から黄金の子がうまれる可能性もある。だからもっとも重要なことは、子供たちの魂の中にこれらの金属のどれが混ぜ与えられているかを知ることである。鉄や銅の人間が一国の指導者になれば、その国は滅びる。生まれつきの素質が職人であったり、金儲けである人が、「思い上がったすえ」戦士の階層に入っていこうとしたりすれば、あるいはまた、戦士に属する者が「その素質もないのに」政務の地位になるとこれは「国を滅ぼす」ものである(鞆 1979:301) という。

(2) 教育的アスピレーションの階級的差異が、不平等に起因する(unequal chance)のか嗜好の差異(different choice)によるのかは証明の必要な問題である、とマーフィはいう。構造的排除説や文化剝奪説が成立するためには、つぎのふたつのことが証明されなければならない。(1) 教育アスピレーションがあらゆる階級に普遍的であるということ。さもなければ(2)階級による差異的教育アスピレーションは、構造的な不平等ないしは文化的な不平等の所産であるということ。(1) ないし(2)の証明がなされなく立論の前提とされるのならば、教育機会の不平等問題はイデオロギー問題であっても社会学問題ではない、とマーフィはいう(1981:185 なおこの論文への批判とマーフィの応答は Mahon, E. 1985, Murphy, J. 1986)。

第一部 分析視角

1 伝統的アプローチ

－機能理論・葛藤理論・解釈理論－

近代社会はなぜメリトクラシー社会になったのだろうか。あるいはそもそもメリトクラシーはイデオロギーにすぎないのではないのか。このような問いや疑惑に対して社会学は機能理論や葛藤理論、解釈理論などの視点から説明と解答を用意してきた。本章はこうしたメリトクラシーの伝統的アプローチについてみていくことにする。

1 メリトクラシーの機能理論的説明

メリトクラシーについての機能理論は技術機能理論 (techno-functionalism Collins, R. の命名 1980:100-101) に代表される。それはつぎのようなものだ。近代社会になると大きな技術変化がおこり、職業上の必要技能条件が上昇する。したがって世襲や情実による人員配置は複雑な職務と不適合になる。社会的地位の高い職務は高度の技能と才能をもった人材を要求する。このような職業上の技術や技能あるいは一般的能力は学校で教えられる。したがって教育資格がもっともすぐれた技能・能力指標になる。その結果、近代社会においては学校教育によって技能を取得した者が上昇移動する。

このような説明理論の背後には機能理論的成層論 (Davis, K. & Moore, W. 1945) が控えている。機能理論的成層論とはつぎのようなものだ。社会には機能的に重要度の異なる地位・役割がある。重要度の高い地位・役割にすぐれた才能をもった者を配置することが社会システムの存続・発展にとって必要である。しかしそのような地位・役割につくには長期の訓練が必要である。したがって、社会システムにとって重要性の大きい地位・役割には特別の誘因がなければならない。だから地位・役割の機能的重要度に応じて所得や威信などは差別的に配分されているし、それが不可欠であるという成層論である。

能力主義の趨勢を結論するピーター・ブラウとオティス・ダンカン (Blau, P. & Duncan, O.) の「地位達成モデル」(status attainment model) はこのような趨勢を数量的に証明する試みだった。かれらは社会移動についての計量的研究にもとづいて産業社会においては、人々を結びつける「個別主義」(particularism) が衰退し、「効率と業績」という「普遍主義」(universalism) への趨勢がみられる (1967:429-430)、と結論した。人的資本論 (Becker, G. 1976, Mincer, J. 1974) は、地位達成理論の経済学バージョンである。完全競争市場の労働市場において企業が利潤極大化を行動をとれば、個人の賃金は限界生産力に一致する。そして教育訓練は個人の限界生産力を促進する。教育水準が向上すれば、国民生産を増大させることになる。同時に高技能者の供給がおおくなり、かれらの

稼得所得が減少するから、稼得所得の平準化も期待される(畝 1979:153)。こうして、教育への投資と教育拡大→メリトクラシー化→社会的不平等の軽減という楽観的図式が擁護された。「地位達成」(status attainment)という用語と同じように「人的資本」(human capital)という用語も個人の努力と能力による成功という埋め込まれたイデオロギーを露呈している。つまり技術機能理論や人的資本論は完全市場(open-market)を前提に社会移動や報酬は個人が社会の需要をみたすときにそれに応じてえられるという個人属性帰属説明モデルである(Knottnerus, D. 1987:119)。

しかしメリトクラシー化を想定した機能理論には、最初からトリックが含まれていた。そのトリックは、パーソンズの論文「社会体系としての学級」(畝 1973)にみることができる。パーソンズはボストンのハイスクールの男子生徒の調査から大学進学が親の社会階級に代表される「属性的要因」とIQ(知能指数)によって測定される「能力的要因」の両方の影響によることを認める。すなはち上級ホワイトカラーの子弟の80%、中級ホワイトカラーの子弟の52%、下級ホワイトカラーの子弟の26%、熟練労働者の子弟の19%が進学するときに、非熟練・半熟練労働者の子弟の進学率は12%である。能力要因でみると、IQ上位5分の1の生徒の進学率が52%、上位5分の2の生徒が30%、5分の3の生徒が24%、5分の4の生徒が17%であるときに、IQ下位5分の1の生徒の進学率は11%ではない。つぎにIQを統制して社会階級別進学率をみる。IQ上位5分の1の生徒だけの進学率を社会階級別にみると、上級ホワイトカラーの子弟の89%が進学するときに同じIQにもかかわらず労働者の子弟の進学率は29%である。パーソンズはこうした事実からつぎのような結論を下す。学校は「ほとんど大部分の生徒にとっては」(for a very important part of the cohort)、「業績を単一の主軸」(on a single main axis of achievement)とするから、「ただ単にすでに定まっている属性的地位を確認するだけのものではない」(not simply a way of affirming a previously determined ascriptive status)。このような部分否定文(not simply assertion)をつかいながらパーソンズは教育的達成におけるメリトクラシーを過大評価する。つまり機能理論にとっては教育的達成と属性的地位との完全な対応からの「逸脱」がメリトクラティックな選抜の証明となった。しかし、パーソンズの挙げた同じ事例から階級と教育的達成のズレではなく、重複に着目しパーソンズとはまったく逆に、学校は「ただ単に業績主義を確認するだけのものではない」と、学校の属性主義を結論づけることも可能である(Murphy, R. 1979:19)。ところが、このような部分否定のトリックは属性主義ではなく業績主義の証明に利用された。

それにはいくつかの理由があった。

ひとつは、業績主義が記述命題というより趨勢命題であったことである。パーソンズは前近代社会は個別主義や属性主義の支配する社会であり、近代社会は普遍主義と業績主義の支配する社会としながらもこうした指摘は、歴史的現実そのまま当てはまるわけではなく、「混合的」なあるいは「移行」的な分析が必要である（淵 1974:203）と注意を促す。さらには、アメリカの職業体系は普遍主義と業績主義という中心価値がもっとも制度化されているとしながらも、そうした職業構造においてさえ、これらの価値が完全に実施されるわけではないことをつぎのように述べている。「しかし……この職業体系さえもその価値体系そのもののパターンー期待と正確には一致しないのである。この構造にさえも適応的側面がどうしてもなければならぬ。一定の条件のもとで、すなわち問題の社会の成員が、これらの職業役割それ自体において、および同一の個人がその社会の他の諸側面に関与する他の役割とこの職業役割との結びつきにおいて、緊張にさらされていることにかんがみて、この適応的側面は問題の価値パターンを制度化するという緊急事態にたいする適応様式と解釈されるだろう。アメリカの職業のばあい、たとえば同一の個人が職業役割と親族役割の双方へ同時に関与することは、その中心問題の一つである」（同:174）。

このようにパーソンズは近代社会においても個別主義や属性主義が絶えず忍び込むことについて注意を促してはいたが、近代社会とくに産業社会は職務の高度化、官僚制の進行とともに専門能力が要求されるから、属性主義的選抜は逆機能となるとし、業績主義への選抜の趨勢を考えた。

そして1950年代-60年代の社会的文脈は機能理論家の趨勢命題の妥当性をすくなくともみかけ上保証した。つまりこの時代は発達する科学技術社会のなかでホワイトカラー層や専門的技術的な人材が不足し上昇移動が活発化したからである。だからこの時期は人的資源や人材の浪費などの問題が教育社会学者の主なテーマとなった。バートン・クラーク（Clark, B.）が「専門家をつくる教育」（Educating the Expert Society）を書いたのは、1962年のことだった。しかし社会移動は産業構造や職業構造などの変化による「強制移動」と競争による地位の交替の「純粹移動」（淵 1971:59-60）とに分解できる。業績主義の進展を証明するのは、事実としてのつまり全体としての社会移動の多さではなく、「純粹移動」の大きさである。したがって「『交替移動』（淵 1971:59-60）の大きさを測定する方法が確立されるまでは、現代社会の特性とされる『業績主義』への趨勢が明らかにされたということとはできない」（Karabel, J. & Halsey, A. 淵 1980:23）。しかし親より高学歴を

獲得し、ホワイトカラーや専門技術職などへの事実としての上昇移動が生じれば、それが「強制移動」であっても、人々はメリトクラティックな選抜を「実感」することになる。戦後復興と成長の1950年代から60年代の前半はそういう社会的文脈であった。

すなわち、学校が技術や技能を教え、メリトクラティックな選抜がおこなわれるという「技術－能力主義的見解」(techno-meritocratic view)は経済好況、技術革新のなかで専門的技術的職業がふえるという社会的文脈で繁盛したのである(Bowles, S. & Gintis, H. 1986:23)。したがって、「もし戦後期の経済景気が完全雇用、生活水準の実質的上昇、福祉国家の拡大をひきつづき保証していたならば、構造＝機能理論はいまなお支配的パラダイムであったろう」(Sharp, R. 1984:13)といわれる。しかも機能理論は、単に社会学者の圏内にとどまらず西欧のリベラルなインテリたちのパラダイムであった。メリトクラティックな社会は合理性や効率性だけでなく、機会の平等を促進するという意味で道徳的にも望ましいものとされたからである。その意味で機能理論はリベラル・パラダイムであり、メリトクラシーは規範命題でもあった(Hurn, C. 1978:32-33)。パーソンズにみられるような部分否定のトリックがなんら怪しまれなかったのはこういう社会的文脈にあったからだといえることになる。

2 機能理論的説明の修復と綻び

1960年代前半までは成長と希望の時代だったが、60年代後半からしだいに階級やエスニシティ、そして国家の対立が激化する。変化と動乱の時代になる。為政者の善意を懐疑する時代になった。ヘッドスタート(教育条件が劣った者になされる補償教育)など教育によって社会的平等を増大しようとする教育改革も意図された結果をもたらさなく、高等教育卒業者の雇用市場も逼迫してきた。過剰教育と低位代替雇用(従来高卒の者がおこなっていた職務を大卒者がおこなうようになるなどの雇用の変化)の時代になった。いまや機能理論のメリトクラティックなモデルをささえた社会的文脈は大きく変化した。1960年代後半から機能理論では説明できないアノマリーがあらわれはじめた。1970年代はじめにハルゼー(Halsey, A.H.)によって「20世紀の教育史の基本的事実には平等化政策が失敗したということである」(1972:6)、と宣言されるにいたる。こうしたアノマリーに対しての機能理論パラダイム内部からの再構築の動きもでてきた。

人的資本論はすでに述べたように機能理論の経済学版である。教育資格を技能の習得つ

まり実力とみる。ところが1970年代になると高学歴者の過剰による教育資格インフレがおこってきた。さきほど述べたように、従来中卒がおこなっていた職種に高卒が採用され、高卒がおこなっていた職種には大卒が採用されるという代替雇用が生じた。高学歴を獲得してもいいかえれば人的資本投資をおこなってもペイしない状況が生じてきた。技術機能理論や人的資本論の批判はつぎのようにしてなされた。ひとつは、職務に要求される知識や技能のほとんどは学校ではなく、現場訓練によって習得される(Thurow, L. 1984)ということからの批判である。もうひとつは賃金格差にかかわる学歴効果のかなりは、学校の影響を受けない以前の能力差によるものだ(Taubman, P. & Wales, T. 1975)という批判である。こうして卒業証書は技能の証拠ではなく潜在能力の指標にしかすぎないという見解が台頭する。

シグナル理論(Spence, M. 1974) やフィルター理論(Arrow, K. 1973)、訓練費用理論(Thurow, L. 1984)などのスクリーニング理論は、学校教育による知識や技能と実際の職務とは無関係であり、技能は現場訓練などによって習得されるとする。したがって、雇い主は人々を選別するときに潜在能力や訓練可能性を測定すればよいことになる。しかしそうした測定は不可能である。かりに可能だとしても膨大な費用がかかる。そこで学歴などをふるいの手段として使用するというものだ。したがってスクリーニング理論や訓練費用理論における学校効果は技術機能理論や人的資本論のような社会化モデルではなく、配分モデル(Kerckhoff, A. 1976)である。社会化モデルは専門知識や技能、一般的知識や技能などの習得という学校教育の加工処理効果を前提にするのに対して配分モデルは学校でなにが学ばれるかには関係なくつまり社会化効果とは関係なく学校は学歴資格を産出することで教育システムの外部に存在する地位システムに人々を配分する効果を前提にする。社会化モデルにおいては、学校は加工工場である。個人という素材は手を加えられ、付加価値をもった製品に加工される。それに対して、配分モデルにおいては、学校は缶詰工場である。缶詰工場は、製品を加工処理しているわけではない。できあがった製品をパックし、レタテルをはっているだけである。したがって高学歴者の成功は、社会化モデルにおいては、技能や価値の社会化効果で説明されるが、配分モデルでは、高学歴という資格そのものの作用によって説明される。

ここでスクリーニング理論と人的資本論との違いを際立たせればつぎのようになる。人的資本論はどんな土地(人)でも耕作をし、灌漑設備(教育訓練投資)をすれば、収穫がふえる(生産性と賃金の増大)という前提にたつ。それにたいしてスクリーニング理論

は、肥沃な土地が投資を生むのであって、土地の耕作によって収穫がふえるのではないとする。そこでスクリーニング理論は説明をつぎのように逆立ちさせる。土地が耕作（学歴）されたかどうかは土地（潜在能力）が肥沃かどうかの指標である、と。

このような機能理論の再構築理論の台頭と並んで葛藤理論も浮上してくる。技術機能理論パラダイムに対する反証研究がそのきっかけとなった。アイバー・バーグ(Berg, I. 1970)は高校卒でない者と高校卒以上のような者には学歴と生産性の間に関係が認められても、高校卒と大学卒、大学院卒などの間には生産性との関係がみられない。つまり学歴はある閾値をすぎれば生産性を増加させるという証拠をみつけない、という技術機能理論的説明への反証がなされる。またランダール・コリンズ(Collins, R. 1974)は、どのような組織体が雇用にさいして学歴資格を重視するかの調査をおこなった。たしかに技術機能理論が予想するように技術変動の大きい組織が学歴資格を要求しているようにみえた。しかし組織規模や知名度を統制すると、組織の技術変動の大きさと雇用における学歴重視の関係は消滅した。学歴資格の重視は組織類型との関係がもっとも大きかった。組織類型は製造業や卸売業などの生産や販売と利潤追及に関係する「市場組織」(market organizations)と公益事業や行政機関、医療など奉仕理念や対外的信用などの社会的イメージが重要な「公的信用組織」(public trust organizations)にわけられている。学歴資格を強く要求することと関連が大きいのは「公的信用組織」である。「公的信用組織」では服務規律を遵守し、忠実な雇用者を必要としているからだ、というのがコリンズの解釈である。学歴重視の技術機能理論的説明が否定される。

こうしてマックス・ウェーバーの学歴主義についての説明もその葛藤理論的側面に焦点があてられていく。学歴主義が近代社会における官僚制化と深く結びついていることを指摘したのは、マックス・ウェーバーだった。ウェーバーによれば、官僚の職務執行は、一般的な規則にしたがっておこなわれる。これらの規則の知識は、法学、行政学、経営学などの技術学からえられるが、これらの学問は大学などで教えられる。こうして近代社会における組織の官僚制化は職務就任資格として学歴資格や専門試験を要求するようになるという。このとき学歴主義は機能主義的に説明されている。しかし他方ではウェーバーはつぎのようにもいう。いまやあらゆる分野で教育資格や試験が採用されているがそれは、突然生じた「知識欲」からではない。「教育免状の所持者のために地位の供給を制限し、これらの地位を彼らだけで独占しようとする努力が、その原因をなしているのである。ところでこの独占のための普遍的な手段は、今日では『試験』であり、それ故にこ

そ、試験が制しがたく進出を続けているのである」(鵜 1960:137)。しかも教育免状を獲得するには、多額の費用と無収入の期間が必要だから、財産が才能を押し退けてしまうのだ、と。このときウェーバーは学歴主義を葛藤理論的に論じている。いまやコリンズのように、しだいにウェーバーの葛藤理論的側面への着目が台頭してくる。

この間のメリトクラシーをめぐる教育社会学におけるパラダイム・シフトをなによりも象徴しているのは、1961年に刊行された教育社会学の代表的なリーディングスであるハルゼーとフラウド、アンダーソン編集の本は「教育・経済・社会」(Education, Economy, and Society)であり、教育による機会の平等の進展や経済成長が焦点となっていたが、1977年に編集されたカラベルとハルゼー編集の教育社会学の代表的リーディングスは「教育における権力とイデオロギー」(Power and Ideology in Education)に大きく変化しており教育における不平等のメカニズムの把握が焦点になっていることに象徴されている。

3 メリトクラシーの葛藤理論的説明

葛藤理論は社会はさまざまな集団(階級や身分集団)の利害闘争から構成されているとみる。したがって、メリトクラシーの誕生を機能理論のように社会の効率で説明するのは表層的な見方とされる。公式理論(効率の尊重)や道徳的言説(機会の平等)の背後には集団の利害が作動している。メリトクラシーは人々を納得させるための表の論理である。裏からみれば既存の支配集団が自分たちに有利に能力の定義をし、仲間で地位を独占(再生産)するための口実(正当化)であり社会統制装置である。したがって個人の選抜や移動は選抜基準をめぐる諸集団間の葛藤というお釈迦さまの手のなかの孫悟空の動きにすぎない。こうして葛藤理論は制度的利点や不利益への着目を促す。機能理論は個人属性帰属モデルであるが、葛藤理論は構造的説明モデルである。

それ故葛藤理論は、近代社会における試験と教育資格の時代の誕生を支配階級の排除戦略と被支配階級の奪取戦略の対立妥協の結果とみる。つまり台頭する中間層は支配的階層の特権を自らもえたいとおもう。そこで組織や行政の効率化を錦の御旗にしながらメリトクラティックな選抜を唱え、支配層の独占を壊そうとする。それにたいし伝統的な支配層はそれまでもっていた特権を維持しようとする。支配層はメリトクラティックな選抜を承認しながらも、今度はメリト(能力)の定義や選抜装置そのものをかれらに有利に構成しようとする。「教育のような業績の指標を導入したからといって家柄や社会的地位にもと

づく選抜をなくすことにはならない。新しいみかけ上、業績志向的な選抜方法が先祖を調べる方法となり、近代的な方法による伝統的な地位特権の維持になるという場合もある」(Mueller, H-B 1984:14)ということだ。だから試験や学歴による選抜を機能理論家のように、ただちに万人に開かれたメリトクラティックな(能力主義的)選抜とみるのはおめでたい考えということになる。試験という手段でも家柄や身分などのような属性主義的な選抜はできるのから。試験科目がギリシャ語やラテン語などの古典学中心におこなわれれば、これらの教育をうけた旧来の特権階層が有利になり、試験という名にもかかわらず実は家柄や社会的地位にもとづく選抜(属性主義)が作動していることになる。したがって、「個人の経歴は、文化集団が自分たちの基準を賦課することによって地位を統制しようとする闘争がおこなわれているまさにその内部で生じる」(Collins, R. 1975:452)。メリトクラシーの背後にある選抜基準をめぐる支配集団の戦略にこそ焦点が合わされるべきだ。これがメリトクラシーをめぐる葛藤理論の分析ポイントである。

葛藤理論からみれば、これまでの理論つまり人的資本論や技術機能理論あるいはスクリーニング理論は事態を隠蔽する正統化イデオロギーである。「テクノクラシーの神話」(Collins, R. 1984)や「専門技術主義・能力主義の神話」(Bowles, S. & Gintis, H. 1986)である。身分集団は教育をめぐる組織化されており、学歴は特定の身分集団が成員外の者を排除するための閉鎖戦略とされるからだ。コリンズの言をひけばつぎのようになる。「教育は特定集団への帰属(おそらくそれが決定的な特徴となることが多かろう)を証明するしるしみたいなもので、技術的技能とか業績を示すものではない。ある職業にどれだけの学歴水準を要求するかは、それを設定できるだけの権力をもった集団の利害関係が反映している」(註訳者 Collins, R. 1980:109)。「教育は身分集団が支配や経済的利害、威信をめぐる闘争するその一部分である」(Collins, R. 1977:3)。さらにコリンズはつぎのようにもいう。学校教育が家庭背景と独立に社会移動をもたらすかどうかに関心を奪われすぎて、「学歴のある階級がエスニシティ集団の化身であることが盲点になってしまっている。かれらが自分たちに有利になるように職業要件を設定し、かれらの語彙を使用しないもの、かれらと同じ教養がない者、専門技術者の理念を口にしない者を排除していることへの着目を忘れてしまっている」(Collins, R. 1975:87)。こうみえてくると、葛藤理論は配分モデルと結びつきやすいことがわかる。しかし、葛藤理論はスクリーニング理論のように学校=缶詰工場説ではない。ボールスとギンティスの対応理論(correspondence theory)(註訳者 1973, 1986)やコリンズの身分文化としての教育論(註訳者

1980, 1984)は社会化モデルだからだ。

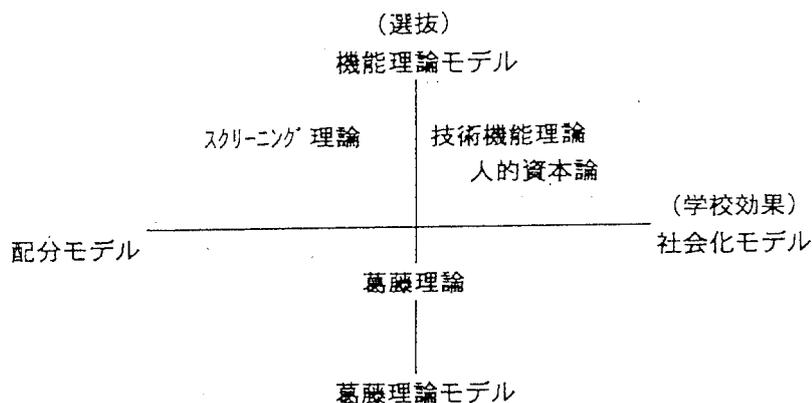
「対応理論」は、生産のヒエラルキーと分割支配に対応した社会化が学校組織でなされているという理論である。教師は最初の上司であり、成績や点数は労働者の賃金とおなじく外生的報酬である。学校で個人化された競争を煽られ分断化もなされている。さらに学校組織はこうした職場規律の社会化にとどまらず、第一次労働市場と第二次労働市場に対応した職場適性の社会化もなしている。第一次労働市場とは、高賃金、良い労働条件、雇用の安定性、明確で公平な就業規則、仕事の保証、昇進の機会などによって特徴づけられる。これに対して第二次労働市場は、低賃金、劣悪な労働条件、雇用の不安定性、恣意的な就業規則、昇進機会の不足などによって特徴づけられる(Piore, M. 1971)。中間階級や上流階級の生徒たちの学校は、自由度がたかく、自発的な勉学を期待されるが、これは上級ホワイトカラーが資本家の目的や価値を内面化して自発的に行動する労働特性と対応している。下層階級の学校は、自由度が低く指示されたことをやり、学校の規則に応じることが要求されるが、これは労働者に要求される資質と対応している。対応理論を学校効果でみれば、従属・分断理論という社会化理論である。したがって、地位達成を社会化モデルと配分モデルに区別したアラン・カーコフ(Kerckhoff, A.)も、その論文の注のなかで周到にもつぎのように述べている。「ボールドとギンティスの研究は、通常は配分論とみられるが、実はかれらは、教育と階層の関係の解釈では社会化論と配分論の両方を使っている。ボールドとギンティスはつぎのように論じているからだ。資本主義社会は上流階級に生まれた者が成人後も高い社会的地位を獲得する傾向をうむように組織化されているが、この傾向は家族や学校内部の社会化メカニズムをつうじておこっている。つまり出身階級にそって個人の資質が差異的に促進形成される。雇い主は人々を職業的地位に配分する際に、そういう差異的資質を選別の基準としてつかう。このように論じているからだ」(齋藤 1976:379)。

コリンズの身分文化としての教育論も対応理論＝従属・分断理論がそうであるように社会化論である。コリンズはいう。学校のカリキュラムや授業内容が職業教育であるか一般教育であるかはそれほど重要ではない。大事なことは、上級学校は語彙や会話の素材、服装、スタイル、立ち居振る舞いなどでエリート文化の社会化をすることだ。下級学校はそうしたエリート文化を尊敬するような社会化をなす。組織エリートは、未来の組織のエリートをかれらと同じ身分集団から補充しようとし、あるいは、かれらの文化的卓越性を尊敬するように社会化された者の中・下級職員に補充するために学歴を使用する。このよ

うにコリンズはいう。葛藤理論家であるコリンズもまた学校の社会化効果を明言しているようにみえる。

しかし、葛藤理論のいう社会化効果は技術機能理論や人的資本論における社会化論とは異なって従順さや自発性、エリート身分文化、エリート身分文化への尊敬心など隠れたカリキュラムによる作用項目である。したがって葛藤理論は、知識や技術の習得という社会化効果については重点を置かない。そのかぎり配分モデルになる。しかし従属・分断理論や身分文化としての社会化などの学校の隠れた社会化効果に着目すれば、社会化モデルとなる。学校の隠れたカリキュラムによる差異的な個人資質や文化が選別に使用されるといっているからである。しかしいそいでいっておかねばならないが、技術機能理論や人的資本論においては学校の社会化効果が強く前提されているのに対し、葛藤理論における学校の社会化効果は帰属的地位文化の強化や補強⁽¹⁾(ボールズとギンティス)、あるいはその効果が(支配集団によって)横領される⁽²⁾(コリンズ)にすぎない。葛藤理論における社会化効果は、技術機能理論や人的資本論のように学校の独自の効果(→メリトクラシー)を前提としているわけではない。したがって、葛藤理論の社会化モデルはあくまで従であって、配分モデルが主である。そこでこれまでのメリトクラシーの説明理論は選抜モデルと学校効果モデルとによって図1-1のように整理することができる。

図1-1



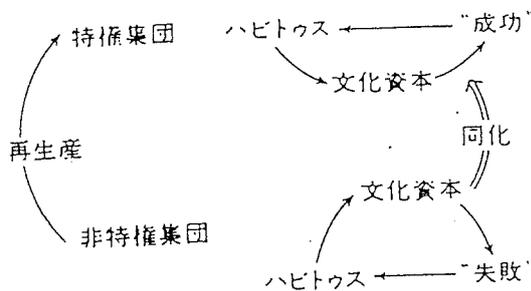
ただし葛藤理論に括られるボールズとギンティス理論(ネオ・マルクス主義)とコリンズ理論(ネオ・ウェーバー理論)にはつぎのような差異がある。ボールズとギンティス理論は教育システムは支配階級の利害に従属しているとするのに対し、コリンズは教育システム従属論をとらない。雇い主は教育システムにおいて(自律的に)生産された教育資格を再利用し横領するとみる(註23、納 1992:33-35)。もうひとつの違いは、ボールズとギ

ンティスの理論は、従属・分断理論にみられるように従属層の服従と資本家の利益の内面化だけに焦点をあわせており、支配層もまた内集団化しなければならないという視点はな
ない。コリンズの理論は、支配集団や専門職集団が共有文化によって連帯し他者を排除する
面を強調する。さらに財産のない中間上層階級も独占／排除のために学歴資格を使用する
という点も強調される。コリンズにしたがえば、下層階級は資本主義的生産様式のなかで
の排除だけではなく、中間上層階級を主な構成員とする専門職集団からも学歴をつうじて
排除されていることになる (Collins, R. 1976)。

4 社会的再生産理論

葛藤理論はメリトクラティックな選抜過程が実は階級文化を密輸してしまうことを暴く
議論であるが、ピエール・ブルデュー (Bourdieu, P.) の文化資本をつうじての社会的再生
産論はこうした階級文化密輸論のもっとも洗練された理論である。それはつぎのようなも
のだ。

図1-2 再生産のメカニズム



(出所 Harker, R. 1984 :118)

経済制度が経済資本をもっている人にも
有利に構造化されているように、選抜制度も
文化資本（「正統なる」文化）の保有者に
有利に構造化されている。支配階級の文化
やハビトゥスを所有しないものは、学校で
の成功（学力や学歴）や職業的成功にハン
ディを背おわされていることになる。図1-
2がそのメカニズムをあらわしている。ハ

ビトゥスとは、階級やフラクション（階級のなかの下位階級）あるいは家族や教育など過
去の経験によって形成された心的傾向のシステムであり、知覚や思考、行為のシェーマと
なるものである。ブルデューはハビトゥスについてつぎのように定義している。「生存の
ための諸条件のうちで或る特殊な集合に結びついた様々な条件づけがハビトゥスを生産す
る。ハビトゥスとは、持続性をもち移調が可能な心的諸傾向のシステムであり、構造化す
る構造(surucutures structurantes)として、つまり実践と表象の産出・組織の原理とし
て機能する素性をもった構造化された構造(surucutures structurées)である」(翻 1988
:83)。

非特権層がかれらのハビトゥスの枠のなかにいるかぎり上昇移動しにくいのである。したがって非特権層が成功しようとおもえば、図1-2にみられるように支配階級のハビトゥスや文化への同化（ブルジョア化）が必要である。あるいは、そのような文化への敬意や尊敬心をもたなければならない。中堅の従業員の選抜にも学歴や成績が使われるが、それは組織支配者層の「正統な」文化への敬意や尊敬心をもっていることの証だからだ。こうして社会的選抜をつうじて文化の威信が再生産される。文化の威信が再生産されることによって階級関係の再生産がおこなわれる。これが迂回的再生産である。このような迂回つまり文化や教養による支配構造の循環が事態を巧妙に隠蔽する。文化やハビトゥスの相続は財産や貨幣、貴族の称号のように即座に相続されない。長い時間が必要である。それゆえ上流階級の文化的能力は相続というよりも獲得されたもの、あるいは能力や才能として誤認され認承される。「やっぱり毛並みのいい人は頭がいい」と。無償の文化や教養こそが選抜や支配の切り札である。

さらに非特権階級の子弟には試験や選抜で排除される以前に、自発的退却や自発的追放をもたらしことにもなる。非特権層の子弟は高等教育の入学選抜以前に大学進学を考えられないものとし応募以前に自ら「退却」してしまう。あるいは高等教育に進学してもしばしば、自らの階級文化と親和性のある専攻＝威信や将来の報酬の低い領域（実学）に自らを「追放」してしてしまうからだ。つまりだれにでも公平な能力主義による選別というたてまえの影に上流階級文化を所有しているかどうかが問われ、支配＝上流階級文化から距離のある者は能力や資質に欠けていることになってしまう。ブルデューが強調してやまないのは、たてまえとしてのメリトクラティック（能力主義的）な選抜が覆い隠すこうした事実である。

デュルケームは文化の社会統合機能に着目しているのに対し、ブルデューは文化の支配と服従機能に着目しているわけである(Brubaker, R. 1985:747-748)。ブルデューはいう。「伝統的理論は教育システムをデュルケームのいうように『過去から相続される文化の保持』つまり世代から世代にかけての蓄積された情報の伝達と定義することによって、あらゆる教育システムにみられる文化的再生産と教育システムの社会的再生産の機能を分離してしまう」(Bourdieu, P. 1977:488)と。

しかし、ブルデューの理論は迂回戦略にとどまることなく、文化的再生産と社会的再生産あるいは教育システムと経済システムのズレをも組み込んだトリッキーなものでもある。迂回戦略は階級による資本の総量の大小にかかわっているが、これから述べるもうひ

とつての視点は経済資本と文化資本の相対的比重つまり資本の構造にかかわる。非熟練労働者と比べれば経営者も大学教師も資本総量は大きいという点で同じ側に属する。しかし、経営者と大学教師を比べれば前者は経済資本の比重が、後者は文化資本の比重が大きい。つまり資本構造が異なっている。資本構造からみれば、教育システムは知識人や教師、芸術家など知識と能力しかない者たち（文化資本＋、経済資本－）の恨みの晴らし場所である。知識人や教師、芸術家などの教育システムの勝利者（知識と能力しかない者）は領域A（教育システムの近接領域）においてもっとも利点を与えられる。しかし領域B（ブルジョワジーの世界）への接近は、経済資本と社会関係資本による参入の壁がはりめぐらされてる。

ブルデューはいう。「学歴＝資格と地位との関係のコード化が厳密であればあるほど、労働市場が売り手に与える価値は教育資本に左右されるようになる。逆に学歴＝資格の定義と地位のそれとが、……………あいまいであればそれだけ、虚勢を張る戦略が通じる余地が大きくなる。教育資本に対してこの場合にはたとえば（コネや「流儀」や生まれなどの）社会資本が高い収益率をあげるのである（Bourdieu, P. & Boltansky, L. 1985: 66）。領域Aは学歴と地位との関係のコード化が厳密である労働市場であり、領域Bは両者の関係が曖昧になる労働市場である。領域Aでは教育資本が、領域Bでは社会関係資本が高い収益率をあげる。文化資本の保持者はブルジョワジーよりもしばしば貧しい教師などの階級フラクションであるが、この文化資本≠経済資本の点にメリトクラシーの幻想と教育システムの相対的自律性を正当化するもうひとつのカラクリがある。そして、知識と能力しかない者に捨て扶持（領域A）をあたえる教育システムの認可権力の自律性（実は従属性）に支配の再生産の秘密がある。かくてブルデューはいう。「自由専門職は高学歴を前提とするという事実によってつぎの事実が隠蔽されてはならない。専門職の高い相続率によってしめされるように、これらの専門職のもっとも高い地位へのアクセスはうたがひもなく、産業や商業のセクターにまさるともおとらないかたちで、経済資本と社会資本に依存している。病院長という王朝がみられるような医療専門職のエリートにおいてはとくにそうである」（Bourdieu, P. 1977:511）、と。ブルデュー理論の含みは、学歴の資本としての有効性と限界を指し示すことである。

表1-1(次頁)はアメリカの巨大企業トップ・マネジメントを学歴と出身階級によって分析したデータである。いま述べたブルデュー説の検証の手掛りになる。上級管理職の属性は学歴に関して「低学歴」＝非大卒＋非エリート大卒と「高学歴」＝経営学名門大学院卒

に2分類している。階級についても「非上流階級」と「上流階級」に2分類している。そこで学歴分類と階級分類をクロスして計4類型が得られる。表の数値は低学歴・非上流階級の者がその地位につく確率を1としたときの確率である。したがってこの数値が高ければ高いほど確率が大きくなる。

表1-1 経営エリートの輩出相対比

	*CEO	他企業の重役兼務	経営者団体役員
低学歴・非上流階級	1.00	1.00	1.00
高学歴・非上流階級	1.37	1.90	1.69
低学歴・上流階級	1.45	2.63	1.86
高学歴・上流階級	1.40	3.01	2.98

*CEO (Chief Executive Officer)

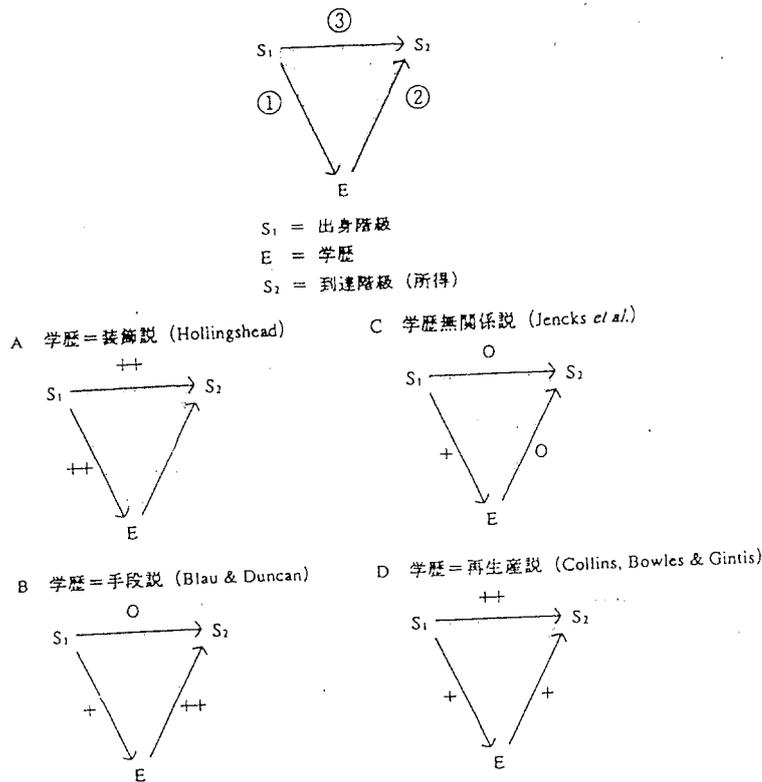
(出所: Useem, M. & Karabel, J., 1986:194)

トップ・マネジメント(Chief Executive Officer)から他企業重役兼務さらに経営者団体役員になればなるほど、経営エリートの頂点に近づく。他企業重役兼務の欄をみると非上流階級であっても高学歴の者は低学歴+非上流階級にくらべて確率は1.90倍になる。低学歴+上流階級は2.63倍、高学歴+上流階級は3.01倍に跳上がることがわかる。経営エリートの頂点にいけばいくほど、学歴の関与は高まるが、それ以上に出身階級要因が関与していく。つまり学歴資本以外に社会関係資本の関与が大きくなることが推測される。その点でフランク・マスグローブ (Musgrove, F.)のブルデュー批判は素朴かつ幼稚である。マスグローブはいう。文化資本が豊かな階級はブルデューのデータにみることができるよう産業や商業の将師ではなく、学校教師のような教育はあるが貧しい階級である。したがってブルデューのデータはブルデューの理論を裏切っている (1979:25-26)、と。しかしマスグローブによって理解されたブルデュー理論は教育社会学者の拘束性 (教育者支配=ペダゴクラシー=領域A) によって解読した社会的再生産過程の半面にしかすぎないことはもはや明らかだろう。

学歴と社会的不平等 (社会移動) に関するこれまでのモデルは図1-3(次頁) のように出身階級 (S_1)、到達階級 (S_2)、学歴 (E) 相互の規定力の差異によって示される。機能理論は出身階級が学歴を規定することは認めながらも学歴こそが到達階級にもっとも大きな影響をあたえたとみる (モデルB)。それに対して葛藤理論は出身階級こそが到達階級

を規定しているのであって、学歴が到達階級に影響をあたえるのはみかけ（正当化）にすぎないとする。社会経済的背景の高い者は知能（IQ）と無関係に高等教育資格の獲得に有利である。ところが、社会経済的背景の高い者の多くは高等教育資格を得る。その結果、経済的成功はあたかも能力によるものであるかのように正当化されてしまうというわけである（モデルD）。

図1-3 学歴と社会的不平等のモデル



(出所 Persell, C. 1977 :154)

しかし階級の完全な交替がないように、階級の完全な再生産もありえない。出身階級と到達階級にはなにほどこかのズレがある。階級の再生産とズレは程度上の問題である。たとえば、ボールズとギンティスは、社会経済的背景の高い者はIQと無関係に高等教育資格の獲得に有利であり、そのことによって、経済的成功のチャンスが増大するといひ、IQが高い者が成功するというメリトクラシーは偽装でありイデオロギーだとする。しかし、階級の再生産がリジッドにおこなわれているわけではないことは、かれらのデータにさえ

はっきりとみることができる。知能を統制すると、上位10分の1の社会経済的階級出身者が上位5分の1に到達する確率は下位10分の1の者に比べて8倍以上である。にもかかわらず、上位10分の1の者が上位5分の1に留まる割合は2人に1人でしかないことも明らかにされている（瓢 1986:191）。リジッドな再生産からはるかに遠いことになる。

では、機能理論と葛藤理論の闘いは社会移動の計量的解析によって決着がつくのだろうか。答えは否である。機能理論は非熟練工から熟練工のような距離の短い移動も社会移動に計上するからずれはおおきくなる。また趨勢を重要視する。葛藤理論はブルーカラーの子供が大会社の社長になるというような距離の大きな移動でなければ社会移動とは認定しないから階級の再生産は大きくなる。また部分的な社会移動はかへって支配と被支配の構造を安定化強化する（Bourdieu, P. 1977:487）と説明される。経験データによって理論闘争に決着がつくわけではない。理論によって経験データの意味が構成される。事実（経験データ）は理論に対して予め武装解除されてしまっているからだ。

5 メリトクラシーの解釈理論的説明

1970年代は、機能理論とも葛藤理論とも異なった現象学や象徴的相互作用論などの解釈理論(Blackledge, D. & Hunt, B. 1985)にもとづく選抜研究も進展した。

解釈理論の特徴は、機能理論や葛藤理論の客観主義的な社会観ではなく主観主義的な社会観をとることにある。客観主義は社会秩序の物（事実性）としての性格に着眼し、社会秩序によって人間がつくられていく面を強調するが、主観主義は社会秩序が人々の意味によって構成される面を強調する。客観主義においては人々の社会における「位置」（地位・役割）が主観主義においては人々の「意味」付与が鍵概念になる。解釈理論は人間の自律性や自由意志を強調する主意主義の立場をとり、社会生活の過程の複雑さと贅を個性記述的に説明しようとする。したがって解釈理論は機能理論や葛藤理論の客観主義パラダイムを、せりふやとがきがこと細かにかかれた台本どおりに役柄を演ずるだけの過剰に社会化された行為者が想定されている、と批判の対象にした。

解釈理論からみれば、機能理論や葛藤理論はつぎのような点で問題を孕んでいる。パーソンズは学校の選抜機能つまり結果を指摘する。しかしこのことは、何故学校が選抜機能をはたすかを説明しているわけではない。学校が選抜を通じて産業社会の必要に役立つという結果が学校が選抜機能をはたす原因ではないからである。「あることが何にたいして

有用であるかを明らかにすることと、それがいかにして生じ、いかにして現にそのように存在しているかを説明することとは別のことがらである」(Durkheim, E. 1978:188)。葛藤理論については、全体社会の支配集団が学校をはじめとする選抜装置を当然に支配するといのであれば、「ハイパー」機能理論であり、陰謀の過剰決定論である。

学校が選抜機能（機能理論）や正当化機能（葛藤理論）をはたすとしても、なぜ教師は「社会の必要」（機能理論）や「支配的集団の利害」（葛藤理論）にやすやすとしたがうのだろうか。あるいは教師はどのようにして選抜をおこなっているのだろうか。たしかに全体社会や支配集団は下位システムに拘束(constraints)を課す。しかしこういう拘束を機械的自動的過程とするならば、超決定主義であり、超規範的パラダイム(Wilson, T. 1971)である。拘束性とは、単位の選択可能性の制限である。しかし、拘束をうけた単位はそれでもなお代替物のなかからの「選択可能性」がある。また拘束にたいする「独自の対応」(its own peculiar response to the constraints)が可能である(Murphy, R. 1982:190)。機能理論も葛藤理論もこういう学校や教師の「選択可能性」と「独自の対応」をブラックボックスにしていることは否めない。機能理論や葛藤理論は、こういう問われるべき人間（教師）の活動を環境や状況という磁場におかれた鉄粉のようにみてしまっている、というのが解釈理論の問題の立てかただった。したがって、解釈理論の選抜研究は、機能理論や葛藤理論がブラックボックスにした学校や教室という内部過程と内部作用因の研究にすすむことになった。

こうして、解釈理論はこれまでブラックボックスだった学校や教室での教師－生徒の交渉過程や教師の使用するカテゴリー、（隠れた）カリキュラムなどを研究対象にし、新鮮な視点を提供し、「新しい教育社会学」(New Sociology of Education)と呼ばれた。解釈理論にもとづく教育研究は、1971年に出版されたヤング(Young, M.F.D. 1971)編集の「知識と統制」(Knowledge and Control)が代表的著作である。このときから、イギリスではハルゼーとフラウド、アンダーソンの編になる「教育・経済・社会」は教育社会学の「旧約聖書」になり、「知識と統制」こそが「新約聖書」になった(Miller, H. & Smith, R. 1988:485)。機能理論に戦後の福祉国家論的リベラリズムを、葛藤理論にニューレフト運動の背後感情を読むならば解釈理論に対抗文化運動の背後感情を読む(Karabel, J. & Halsey, A.H. 1976, 1980)ことができる。解釈理論派は日常生活の自明視をさけたが、葛藤理論派のように社会構造に目をむけるのではなく、微視的な相互過程そのものに目をむけた。政治的ラジカリズムではなく文化的ラジカリズムこそかれらの立場だったからである。

解釈理論の立場からのメリトクラシー研究には、まずレイ・リスト(Rist,R.)の研究が挙げられる。リストは幼稚園と小学校の教室における教師の行動を長期にわたって観察した。教師は教室で生徒を3つの集団にわけていた。「もっともできるグループ」(most promising group)は教室の前列に、「もっともできないグループ」(the least promising group)が教室の一番後ろの座席に配置された。ところが教師が生徒をこの3つのグループに配分するときに、実際には普遍主義的能力主義的評価をしていなく、生徒の服装や皮膚の色、生活保護を受けているかどうか、片親であるか、親が失業中であるか、言葉使いなどによってグループ分けしていることが発見された。こういう生徒の特徴は生徒の社会経済的地位と関連するものである。しかも、教室の前列にいる生徒には多くの教育がなされ、褒め言葉も多かった。それに対し教室の後ろにいる生徒に対しては、態度について叱りつけることが多く、教授時間も少なかった。こうした教師の差別的処遇や期待によって1年間たつと生徒の成績にかなり差がでてくる。逸脱の原因そのものではなく、誰がどのようにして逸脱のレッテルを貼るかが逸脱の展開にとって極めて重要としたラベリング論(Becker,H. 1978)とおなじように、生徒個人の能力そのものではなく、能力の評価や判定の仕方のほうに着目したわけである。こうしてリストは、生徒の帰属的地位(階級や人種)に基づく教師のラベリング→差別的期待・処遇→帰属的地位に基づく生徒の学業成績の不平等という悪循環過程を明らかにした(1970)。

しかし、リストは教師のラベリングとその結果について注目しているが、何故教師はこのようなラベルを生徒に貼って評価してしまうのかは、不問にしている。その点で1960年代前半の成果だがシコレルとキッセ(Cicourel A.& Kitsuse,J.)の研究がすぐれている。かれらは高校の教師やカウンセラーによる生徒のトラックへの配分過程を研究した。中流以上の家庭の生徒の場合、テストの成績が悪くてもアンダー・アチーバーと類型化され、もっと可能性があるかと判定される。ところが、低収入家庭の生徒の場合はそのような配慮はされない。成績がよければオーバー・アチーバーとされやすい。シコレルとキッセの研究がリストなどの教室におけるラベリング研究を越えているのは、配分過程における属性要因の密輸を発見しただけではなく、官僚制の自由裁量権や専門職主義に密輸の背後要因をみたことにある。かれらはつぎのように述べている。「精神医学・心理学・社会科学の概念と方法を取り入れた学校体系の合理化は、生徒の能力や成績についての『客観的』速度を解釈するのに、個人的・社会的要因が関連性をもつ、という見方を正統化した。そのような要因は、はっきりと教育的に関連性を有するものと認められ、組織の方策と手続き

の複合体系の中に、取り込まれる。かくして、テストという手続きが広範に採用され、科目の成績は日常的に点検されるけれども、それが提供する情報は、ある場合には組織による決定の唯一の基礎となるが、他の場合にはその意味は個人的・社会的要因を考慮することによって手加減されるのである。そのような体系においては、生徒の移動は、どうしても組織担当者の庇護性に依存することになるのである。生徒はかれらによって、『まじめな、品のよい、リーダーシップをとりうる円満な生徒』として保証されることになる」（淵 1985:172-173）。

学校の選抜や配分過程における属性要因の密輸の発見だけでは、解釈理論は葛藤理論をミクロの状況で補強したにすぎなくなる。密輸の背後要因（官僚制の自由裁量権や専門職主義）に到達したシコレルとキッセの研究は新しいアプローチによって新しい知見をもたらした研究成果といえる。

この点をより徹底したのは、ケネス・ライター（Leiter, K.）の研究である。ライターは何故選抜が生じるかについてのもうひとつの説明を可能にした。学校や学級に能力別グループが編成されるのは、葛藤理論にしたがえば、従属と分断を意図する資本家階級の学校操作という命令権力によって生じることになる。また、機能理論にしたがえば、すぐれた能力の者を探索しようとする能力主義イデオロギーによることになる。しかしこういう説明は過剰社会化理論（Wrong, D. 1961）の難点がある。教師は何故支配集団の利益（葛藤理論）や社会の必要（機能理論）に唯々諾々と従うかの疑問が直ちに生じてくるのだから。

ライターは、生徒の能力別類型化は資本家の命令によって教師がいやいやながらおこなうわけでも、能力主義イデオロギーにしたがって円滑におこなわれるわけでもなく、教室や学校状況そのものに構造化されていることを指摘した。教師たちが大勢の生徒を教えるためには、生徒を類型化し教室の仕事を秩序づけなければならない。生徒は千差万別であり、教室は放置すれば無秩序になる危うい場所である。だから「発達未熟」（immature）、「賢い」（bright）、「自律心がある」（independent）などの社会的類型化によって教師は教室世界に統制と秩序を与え、教授・学習過程を促進させる。生徒の選別は教室の混沌を避けるための組織化という実践的環境の産物である。教師があるグループを教えているときに、放置されるグループができるが、そのためには「自律的に」に勉強できるグループがなければならない。そのために「自律的」な子供が探索されるというわけだ。ライターはそのことを読書能力のグループ分けについての教師の面接調査のなかで浮かび上がらせ

る。

面接者「読書能力プログラムでいう読書能力とはどういうことなのでしょう。」

教師「読書の準備性ありということでしょう。」

面接者「なるほど。」

教師「……………教師が別の集団を教えているときに、静かにひとりで勉強できるということ。これが大切なんですよ。」(1974:48)

……………

面接者「あの子を1年じゃなくて、準1年クラスに入れるのはどうしてですか。」

教師「あの子は学習するのが遅いからですよ。」

面接者「なるほど。」

教師「文字や発音の学習に時間がかかるということですよ。」

面接者「文字や発音の学習に時間がかかるとはどういうことなのでしょう。ある時間に学習がおわらなければならないというようなスケジュールでもあるのですか。」

教師「そんなものはありません。教師がその子にかなり時間がかかるということです。

その子だけではなく、すべての低い能力クラスについてそうなのですが。」

(ibid. :49)。

こうしてライターは教師の状況的拘束性による分類のまなざしに何故選別が生じるかについての新しい解答を与えた。

しかしライターの知見に対しては直ちにつきのような批判がでてくるだろう。教師は完全な自由をもっているわけではない。そもそもトラックや能力集団は学校の外側から強制される。生徒に同じ成績をあたえるのではなく異なった成績をつけ差異を作りださなければならないというのは教師の自由裁量権の枠内のことではない。社会的圧力がある。解釈理論はトラックや能力集団は誰によってつくられ強制されるのかを看過している。このような批判がなされるだろう。つまり、解釈理論はクラス・ルームという小集団に焦点をあわせることによって「社会構造と関連づけられていない。そのために登場人物に対する抑圧は無視され、学校生活の日常過程のもろさだけが強調されることになる」(Karabel, J. & Halsey, A. 1980:72) と批判される。

しかし、生徒への能力主義的選別がトラックなどの外部からの権力によって強制され押

しつけられるだけのものではないことは、ラチェル・シャープとアンソニー・グリーン (Sharp, R. & Green, A.) の研究にみることができる。かれらの知見によれば、伝統的な学校に支配している過程と同じ事が能力グループがない子供中心主義の学校にも存在するのである。子供中心主義を標榜する学校においても教師のたてまえは実際の行動とずれてしまう。ここでも教師の困難さは、すべての生徒に十分に時間をさくことができないという困難さである。さらに教師は、自由な学校の雰囲気の中で成長していくかれらのみる賢い生徒にかかわっているときにもっとも満足を得る。このディレンマを教師は自由教育というイデオロギーにそって解いた。つまり、問題をかかえている生徒には干渉なしで自由にやることを許した。これは、自律と非指示的な生徒自身による活動というかれらの教育イデオロギーにそって正当化される。そうすれば、教師は「賢い行儀のいい生徒」にかなりの時間をさくことができる。そして職業的満足を与えることができる。社会的教育的不平等は必ずしも教室の外側の勢力の産物ではないとした点こそ新しい教育社会学のすぐれた知見である。ジェフリー・ジェイコブ (Jacob, J.) はライターという学校や学級そのものから立ち挙がる選別のまなざしによる社会化を「社会的ディレンマ理論」(1981:80-83) と命名し、教室状況というミクロ状況から立ち上がる社会化がマクロレベルでの選抜過程と結びつくところに教育的不平等や社会的不平等のメカニズムをみた。

6 伝統理論の死角

これまでメリトクラシーについての伝統的な社会学的説明理論をみてきた。これらの理論はなぜ選抜がおこなわれるかについて、効率説（機能理論）や階級文化密輸説（葛藤理論）、教師の実践的環境拘束説（解釈理論）などを明らかにしてきた。ここで、ルイス・ワース (Worth, L) がカール・マンハイムの『イデオロギーとユートピア』の序文のなかでつぎのように述べていることを想起したい。「ある人間について、知るために最も重要なことは、その人が自明とみなしている事柄である。社会について最も重要なことは、ほとんど議論されることなく、ほとんど解決済みとおもわれていることである」(1936:xxii-xxiii)。このことは人間や社会だけでなく社会学理論についてもいえる。伝統理論がなにを議論したかではなく、なにを議論しなかったかを考えるべきである。議論されなかったのは、いかなる選抜がおこなわれているかである。

現代の成熟したメリトクラシー社会は学歴資格や試験に代表されるように、選抜の合理

化がすすみ選抜の対象となる者がいちじるしく拡大しただけではない。重要なことは選抜は一回かぎりではなく、何回も何十回もなされている社会であることである。現代社会は学歴資格によって自動的に社会的地位が配分されるわけではない。学歴資格の獲得自体継続的な過程として存在している。また職業的選抜においても内部労働市場にみられるように、継続的な選抜過程として存在している。複雑な長期の選抜そのものが、メリトクラシーのトリックを潜ませている。つまりこうだ。トラッキングや内部労働市場の移動をみると、初期の選抜に選ばれなかった者にはのちにいくら努力し能力開発しても反応（処遇）は硬直的で敗者復活が困難になることがわかる。初期の選抜に選ばれたからといってつぎの選抜に選ばれる保証はないが、そのなかからつぎの勝者が選ばれやすいからだ。初期に選ばれた者の利点の増幅効果と選ばれなかった者の不利益の増幅効果がみられる。これは階級文化の密輸や教師のまなざしに帰因する不平等ではない。選抜システムそのものが造り出すトリックである。階級文化やクラスルームだけではなく、選抜システムそのものへの照準が必要である。これが、次章でみるトーナメント移動（増幅効果論）と能力の選抜システム構成論である。

伝統理論が着目しなかったもうひとつの死角はメリトクラシーのディレンマである。機能主義がメリトクラティックな選抜によって社会システムの「均衡」を指し示すときに葛藤理論はメリトクラティックな選抜という偽装によって支配と被支配の「再生産」が行われている点を強調した。たしかに機能主義と葛藤理論は業績主義モデルと再生産モデルという対極パラダイムなのだが、両方とも能力主義や業績主義が不平等の正統化機能に成功することを前提にしてしまっている点では相同である。なるほど正統化の失敗については、機能理論においてはアノミー逸脱論⁽³⁾(Merton, R. 1961)が、葛藤理論においてはレジスタンス理論(Giroux, H. 1983)⁽⁴⁾がある。アノミー論は「大望というアメリカの基本的な美德が、逸脱行動というアメリカの基本的な悪徳を促す」と、メリトクラシーの内面化故の逸脱を問題にした。レジスタンス理論は労働者階級の生徒は支配的文化と一致しない階級文化のゆえに、学校のカリキュラムにたいして受容しなく、拒絶する(Apple, M. 1982)と、メリトクラシーを内面化がしないゆえの抵抗を焦点化している。

しかしメリトクラシーの正統化機能の失敗をただちに「逸脱」や「抵抗」とみるのではなく、失敗や異和感が逸脱やレジスタンスにむかわないのは何故かという問いの立てかたをしなければならない。メリトクラシーがひたすら地位不満や異物感だけを充満させるなら、わたくしたちはもっと多くの反逆や革命に遭遇していなければならないはずだ。これ

が次章の後半でみる加熱・冷却論である。

第1章註

(1) 「……現行の制度の枠内では……子どもがことなるタイプの学校教育にどう適応していくかは、彼がそれまで家族の中でどのようなパーソナリティ特性、価値、期待をつくりあげてきたかによってほぼ決ってしまう」(Bowles, S. 翻 1980:178)。したがって、「社会階級的背景と経済的成功との間の関係さえ、大部分、家族的地位の差に伴う人格的特徴の差異を通じて作用している」(Bowles, S. & Gintis, H. 翻 1973:258)。

(2) 「教育は次の二条件が同時に満たされる場合に、最も重要なものとなる。すなわち、(a) その種の教育が、特定の地位集団における成員資格を最も的確に反映する場合、(b) その地位集団が、特定の組織における雇用を統制する場合である。かくして、学校を基盤として発言する地位集団の文化と、雇用を行う地位集団との適合度が最大の時、教育は最も重要なはたらきをする。他方、学校の文化と雇用主の文化との隔たりが最大の時、教育は重要性を失うことになる」(編訳者 Collins, R. 翻 1984:49)。

(3) むろんマートンのアノミー論には始祖がいる。エミール・デュルケーム(Durkheim, E.)である。継承と差異をみるためにデュルケームのアノミー論に触れておこう。周知のように、デュルケームは自殺論のなかでアノミー自殺を析出した。経済的危機が自殺傾向に促進的影響をあたえていることはよく知られている。生活苦が自殺を増大させるならば、生活が楽になることは自殺の減少になるはずである。しかし急激な経済的好況においては、自殺率がたかまる。生活の改善がたかまるはずのときにどうして自殺率はたかまるのか。これがデュルケームの問いだった。そこでデュルケームが与えた説明はつぎのようなものだった。経済的破綻も経済的繁栄もいずれも集合的秩序を揺るがす危機であるからだ。動物は欲求と手段が自動的に均衡しているが、人間の欲求は肉体に従属していない。したがって経済的破綻は人をしてそれまでの地位からの大きな脱落をなすが欲求を自制できないことによる苦境をもたらす。経済的繁栄もそれまでの生活条件を変え欲求の規制尺度を弛緩させる。「……活動力が非常に高まっているため、それだけでも、欲望はひとりで興奮状態におかれている。繁栄が増すので、欲望も高揚するというわけである。欲望にたいして供されるますます豊富な餌はさらに欲望をそそりたて、要求がましくさせ、あらゆる規制を耐えがたいものとしてしまうのであるが、まさにこのとき、伝統的な諸規則はその權威を喪失する。したがって、この無規制あるいはアノミーの状態は、情念にたいしてより強い規律が必要であるにもかかわらず、それが弱まっていることによって、ますます度を強める」(Durkheim, E. 翻 1985:311)。こうしてデュルケームは封建社会におけ

る身分意識による欲望規制が弛緩する近代社会においては飽くことを知らず、留まること
がない欲望が解放されるとした。したがってデュルケームのアノミーは欲望の無限昂進説
である。マートンのアノミー論はこのようなデュルケームのアノミー論の影響をうけつつ
も、欲望の無限昂進にではなく、欲望と欲望を満たす手段との不適合状態にアノミーをみ
た。デュルケームが欲望そのものに近代の病の犯人をみたのに対し、マートンは欲望その
ものにではなく、手段の希少性にその犯人をみたわけである。したがって欲望の非固定性
に近代社会の病因をみるデュルケームのアノミー論が懐疑と悲劇をともなっているとき
に、欲望の固定性を前提とし、文化目標と手段次元との乖離にのみ近代社会の病因をみる
マートンはより楽観的であり、自助努力信仰が暗示されている (Hopper, E. 1981:74-75)。
マートンは徹底して社会制度が構成する罪を断罪するのである。このことからマートンに
カール・マルクス (Marx, K.) の影をみることは容易である。その意味でマートンはデュル
ケームのマルクス読みをおこなったといえる (Crothers, C. 1987)。

(4) 社会的再生産理論を過剰決定論であり政治的悲観主義とみなすヘンリー・ジル
(Giroux, H.) は、「この点 (レジスタンス-闘争-) に着目することが重要なのは、学校とい
う社会的場に存在するずれや緊張を指摘することで、学校と職場の『定常的適合』を支持
するさまざまな対応理論と左派教育学に支配している過剰社会化と過剰決定の理論を掘り
崩すことになるからだ」(1981:13) という。しかし「ずれ」や「緊張」が政治的に結集さ
れなければ、対抗運動とはなりえない。

2 ニュー・アプローチ

-増幅効果論と冷却論-

I トーナメント移動と能力の社会的構成論

1 トラッキングとトーナメント移動

前章(第1章)の最後でわれわれは、伝統理論から死角になるメリトクラシーの秘密が選抜システムのありかたに刻みこまれているという指摘をした。その視角からの画期的研究がジェームス・ローゼンバウム(Rosenbaum, J.)の研究である。ローゼンバウムは、アメリカのハイ・スクールのトラック移動や大企業のホワイトカラーのキャリア移動の仕組みを実証的に研究し現代社会の選抜システムの構造を解明した。ローゼンバウムの研究は選抜システムについての伝統的概念を覆すものだから、はじめに伝統的概念からみていこう。

選抜システムについての伝統的概念は、ラルフ・ターナー(Turner, R.)が析出した「競争移動」(contest mobility)規範と「庇護移動」(sponsored mobility) 規範である(淵 1963)。移動規範とはその社会の人々に合意をえた望ましい上昇移動様式のことである。ターナーはつぎのようにいう。アメリカは機会の開かれた国であり、どんな人も努力やさまざまな術策で成功できるという成功神話の社会である。競争移動においては、エリートの地位は競技によって得られる賞品のようなものである。競争にはいくつかのフェアプレイの規則があるが、参加者はさまざまな戦術を駆使できるからエリートの地位獲得はレースにたとえられる。エリートの地位は既成のエリートからさずけられるのではなく、かちとることに特徴がある。したがって競争移動においては、すべての成員に自分たちもそのうちにエリートになれるかもしれないという平等幻想をもたらす。このような移動規範があるから、アメリカではオープン・アドミッションのように選抜をできるだけ排除するか遅延させる。たとえ選抜をおこなってもその結果がそのごの人生にとって決定的な影響を及ぼさないようにされるのだ、とされた。

他方、庇護移動はつぎのような特徴をもっている。既成のエリートやその機関がつぎのエリートを選ぶ。エリートの地位は一定の基準をもとにさずけられる。競争移動のように戦術によってかちとることはできない。上昇移動はクラブへの入会と似ている。入会志願者は会員の認証が必要である。志願者がエリートに必要な資格をそなえているかどうかについての既存のエリートの評価によって上昇移動の可否がきまる。したがって早期にエリートが選抜され、エリート文化が教育されていく。将来のエリートが大衆と隔離されて

エリートに育成されるからエリートは大衆と異なったすぐれた能力を持っているという神秘的な幻想が作動する。ターナーがこの論文をかいたころのイギリスは11歳余の試験 (eleven plus test) による複線型教育システム (グラマー・スクール、テクニカル・スクール、セカンダリー・モダン・スクール) が支配的であった(衞 1993b:1-13) ことからイギリスは庇護移動規範の社会とされた。

これに対してローゼンバウムは移動規範(mobility norm)ではなく、事実(actual structure)としての移動様式に関心をむけた。アメリカでは庇護移動のようにエリートが早期に決定されているわけではないが、そうかといって競争移動のようにランダムな移動がおこっているわけでもなく事実としての移動様式は「トーナメント移動」(tournament mobility)であることを提起した。ローゼンバウムがどのようにして「トーナメント移動」モデルを抽出したかをみていこう。

まず、ハイスクールのトラッキング調査からみていく。トラッキングとは「生徒の資質や学力、あるいはアスピレーションによって学級編成を同質化することを意図した学校の選抜システム」(Rosenbaum, J. 1976:5)である⁽¹⁾。トラッキングは、能力別集団(ability grouping)と、進学コースや就職コースのようにカリキュラム別集団(curriculum grouping)に区別できる。しかし現実には、進学コースと就職コースがさらに能力別集団に重なって混合して編成されている場合が多い。ただし、アメリカのハイスクールに進学トラックとか就職トラックとかが学級(ホームルーム)として実体的に存在するわけではない。トラックは教科選択のパターンに事後的に付与された「カテゴリーの名称」(衞 1992:177)にすぎない。したがって、職業トラックの生徒全員が同じ学級をなしているわけではない。あくまで個々の科目について進路能力別編成がおこなわれているにすぎないことには注意したい。

ローゼンバウムが調査対象とした高校はアメリカ北東部の公立高校である。親の階級(中間下層階級)や学歴、人種(白人)が比較的均一である。階級やエスニシティ効果ではなく、選抜システムそのものの独立効果を引き出すためにそのような高校が選ばれた。この高校の管理職や進路指導者はつぎのようにいう。「われわれ(学校)が生徒の進路の機会を決定すべきでない」。だから、進路能力別トラックは固定化されていない。科目ごとに編成されている。また学年を変わるごとに新たに編成されている。こうして多様化がはかられている(Rosenbaum, J. 1976:32)、と。かれらはトラックによって生徒の将来が決定されてはならないという「競争移動」の規範を支持している。しかし、ローゼンバウ

ムは学事記録 (school records) をもとに、トラッキングをめぐるこうした規範ではなく、事実を調査し、現実のトラックの移動は「競争移動」モデルとは大部異なっていることを発見した。表2-1a、2-1b、2-1c、2-1d (次頁) は学事記録をもとにしたトラックの移動の分析である。

表2-1aは第10学年の生徒の英語と歴史のトラックをクロスしたものである。英語と歴史で異なったトラックに在籍する生徒は451人中22人つまり5%弱でしかない。英語と歴史は同種の能力を要するからトラックの相関が高いのだ、とも解される。そこでつぎに同じ学年の英語と数学のトラックをクロスさせた。表2-1bがそれである。この場合は、科目によってトラックが異なっている生徒の割合は、英語と歴史の場合よりも多い。しかしそれでも429人中46人つまり11%である。以上は科目によって少しでもトラック変更があった者の割合である。同じ大学進学トラックでも上級トラックと下級トラックの移動はトラック変更として計算した。だが重要なことは、もっと大まかな大学進学トラックと非進学トラックの区分である。同一の生徒が科目によって進学トラックと非進学トラックのトラックの変更をしている割合が重要である。表2-1a、2-1bからこれをみると、英語と歴史ではそういう生徒は452人中3人つまり0.7%弱にしかすぎない。英語と数学でも429人中20人つまり5%弱である。

科目ごとに多様なトラックがあるという学校当局者による言明にもかかわらず、主要科目ではほとんどの生徒は同じトラックにふり分けられているのが実状である。では学年によるトラックの変更はどの程度開かれているのだろうか。

まず第10学年と第11学年のトラック (英語) をクロスさせた表2-1cをみよう。非進学トラックから大学進学トラックに移動した生徒は、292人 (就職と一般トラックの生徒総数) 中8人つまり3%弱にしかすぎない。逆に大学進学トラックから非進学トラックに移動した生徒は、163人 (大学進学上級と下級トラックの生徒総数) 中35人つまり21%もある。非進学トラックから大学進学トラックへの移動はほとんどないが、逆の移動はかなりある。表2-1cは1学年間のトラックの変更をみたにすぎない。もっと長期のつまり3学年間 (3分の1抽出) でそれをみよう。表2-1dがそれである。第9学年に非進学トラックに属していた生徒53人のうち第12学年に大学進学トラックに移動した者は1人もいない。ところが第9学年に大学進学トラックに属していた生徒92人のうち27人つまり29%が第12学年には非進学トラックに移動している。3学年間のトラック変更をみた表2-1dは1学年間のそれをみた表2-1cの特徴を一層明確に示している。

表2-1a 10学年の英語と歴史のトラック

歴史のトラック					
英語のトラック	大学進学 上級 (%)	大学進学 下級 (%)	就職 (%)	一般 上級 (%)	一般 下級 (%)
大学進学上級	83.3	3.3	0.0	0.0	0.0
大学進学下級	16.7	96.0	0.5	0.0	1.5
就職	0.0	0.7	99.0	29.4	6.2
一般上級	0.0	0.0	0.0	70.6	3.1
一般下級	0.0	0.0	0.5	0.0	89.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数	(12)	(151)	(206)	(17)	(65)

$\chi^2 = 1326.9$
(出所: Rosenbaum, J. 1976: 35)

表2-1b 10学年の英語と数学のトラック

英語のトラック					
数学のトラック	大学進学 上級 (%)	大学進学 下級 (%)	就職 (%)	一般 上級 (%)	一般 下級 (%)
大学進学上級	66.7	8.6	0.5	0.0	0.0
大学進学下級	33.3	83.6	0.5	29.4	4.4
一般数学	0.0	2.3	1.0	5.9	45.6
数学無し	0.0	5.5	98.0	64.7	50.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数	(12)	(128)	(204)	(17)	(68)

$\chi^2 = 577.1$
(出所: ibid: 35)

表2-1c 10学年と11学年のトラック

(英語クラス)

10学年のトラック					
11学年のトラック	大学進学 上級 (%)	大学進学 下級 (%)	就職 (%)	一般 上級 (%)	一般 下級 (%)
大学進学上級	91.7	7.3	0.0	0.0	0.0
大学進学下級	8.3	69.5	2.4	11.8	1.5
就職	0.0	3.3	35.3	0.0	1.5
一般上級	0.0	14.6	60.4	29.4	10.3
一般下級	0.0	3.3	0.0	47.1	5.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実数	(12)	(151)	(207)	(17)	(68)

$\chi^2 = 874.5$
(出所: ibid: 37)

表2-1d 9学年と12学年のトラック

9学年のトラック					
12学年のトラック	大学進学 (%)	就職 上級 (%)	就職 下級 (%)	一般 (%)	
大学進学上級	16.3	0.0	0.0	0.0	
大学進学下級	54.3	0.0	0.0	0.0	
就職	4.3	47.4	16.0	0.0	
一般上級	5.4	36.8	44.0	55.6	
一般下級	10.9	0.0	4.0	0.0	
計	8.7	15.8	36.0	44.1	
実数	(92)	(19)	(25)	(9)	

$\chi^2 = 109.1$
(出所: ibid: 37)

以上を要約しよう。進路能力別トラック編成は科目ごとにおこなわれていて多様性を尊重している、という建前 (stated policy) にもかかわらず、科目がちがってもほとんどの生徒は同じトラックである。英語、歴史、数学の3科目とも同じトラックの生徒が大部分である。また、学年によってトラックの移動が可能といわれながらも、現実にはほとんど流動性がないことも明らかにされた。ただし、就職トラックと大学進学トラックの移動につきのような傾向が見い出された。就職トラックから大学進学トラックへの移動はほとんどないが、大学進学下級トラックから就職トラックへの移動は少なくない。このような移動は、チャンスの平等が最後まで続く「競争移動」ではない。そうかといって初期に選抜された者が庇護される「庇護移動」でもない。まさしくこれは「トーナメント」型である。こうしてロウゼンバウムは「トーナメント」移動を抽出し、つぎのように定義する。「勝てば、次の回に進む権利が得られる。だが、敗ければもう復活の余地はない。………こういうシステムでは開放性 (openness) は下方にだけ開かれているバルブのようなものである」(ibid. :40)、と。

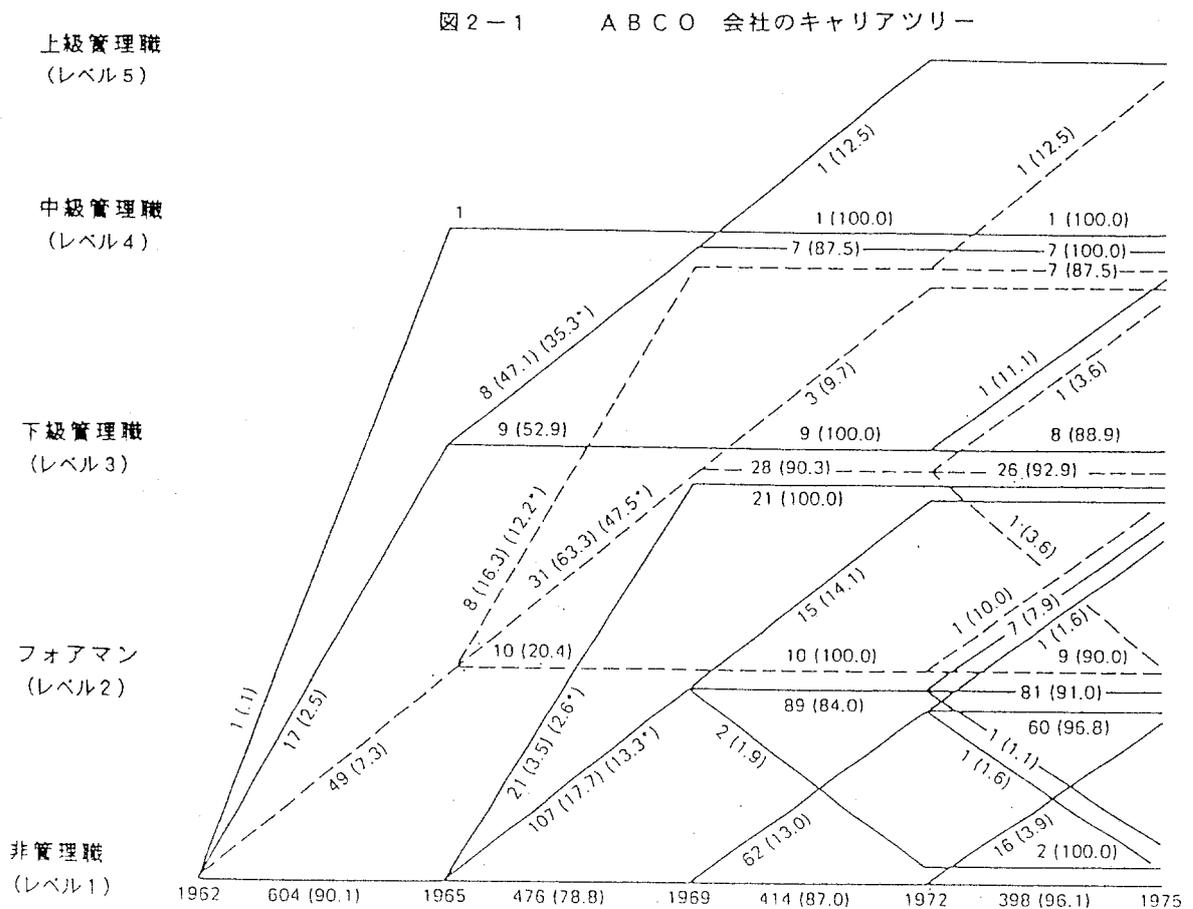
トラックへの生徒の配分はアチーブメントテストや知能検査、学業成績、行動、アスピレーションなどによるが、必ずしも客観的基準によらない。したがってトラックの配分はかなり恣意的である。しかし特定のトラックに配分されることによってそのトラックにふさわしい社会化がおこなわれる。大学進学トラックに配分された者にはソフィケートされた知識を学ぶことやアスピレーションを高められる。それに対して下位のトラックでは徐々に大学へいけないことや下位のトラックを受容する以外にすべがないことなどが社会化される。つまり将来さらに選抜がある者に対して制度は個人の差異に応答し、差異を促進しようとする。しかし、もはやいかなる選抜もない者に対しては制度は個人の差異の認知と応答を停止し、同質的で互換可能な者として対応しがちである。したがって上位トラックの生徒には分化過程 (differentiating process) が働き、下位トラックの生徒には同質化過程 (homogenizing process) が働く。こうして初期における恣意的なトラックの配分が結果として最初の配分通りの生徒を作りだす。配分がそれ自身の正統化 (its own legitimacy) を作りだすことになってしまう。

下位トラックではハロルド・ガーフィンケル (Garfinkel, H. 1956) のいう地位剥奪の儀式 (degradation ceremony) がおこなわれる。それはアーヴィング・ゴフマン (Goffman, E.) がいうような精神病院において新しい患者がいままでの地位を棄て去り、屈辱的な期待に再社会化される過程と相同である。その過程をゴフマンはつぎのように述べている。

「新しい院内患者は自分が慣れ親しんで来た確信・充実感・防衛をきれいにはぎとられ、かなり徹底した無力感にひしがれる経験、すなわち行動の自由の掣肘、共同生活や階級化された人間全体を覆う権威にさらされるのだ。この状態で通常自己概念にいくつかの支柱を与えている舞台装置が突如として消滅する、自己概念の保持されうる程度は限られたものでしかないことを思い知らされるようになるのである」(駸 1984:155-156)。

2 キャリア・ツリーとトーナメント移動

つぎにローゼンバウムは、雑誌「フォーチュン」(Fortune)の有名5百社に入る企業ABC O会社—従業員1万人から1万5千人—の従業員のキャリア移動分析をした。13年間の人事記録を納めた磁気テープは地下の保管室で埃をかぶっていた、という。1960年から1962年までに入社した671人(1962年にすでに管理職になっている者16人は除いている)の職員のその後のキャリアは図2-1のようにまとめられている。



(出所: Rosenbaum, J. 1984:53)

図2-1の縦軸は役職を、横軸はキャリア移動の調査時点をあらわしている。図はつぎのようにして読む。まず図の左の原点部分に、671人の平社員がいる。1965年にはそれらの者から、1名が中級管理職に、17人が下級管理職に、49人がフォアマンになった。残りの604人は平社員のままであった。以下これと同じように読んでいけばよい。

1965年に平社員が604名いたが、そのうちつぎの調査時1969年に昇進した者は下級管理職に21名、フォアマンに107名である。しかしこの群からは1975年になっても中級管理職以上に昇進した者は1人もいない。ところが、1965年にフォアマンと下級管理職の役職についていた者は66人いたが、この群からはすでに1969年に16人もが中級管理職に昇進している。調査対象の671人のうち上級管理職になった者は2人しかいないが、その2人もこの群から輩出している。初期の昇進がその後の昇進にあたえる影響が大きいことがわかる。しかし、早期に昇進したからとってのちの昇進が保証つきでないとは、各役職で一層の上昇と停滞が枝別れしていることにみることができる。表2-2(次頁)は、図2-1にもとづいて初期の昇進とその後の昇進の関連を調べたものである。表2-2aは、1965年の昇進と1969年の昇進の関連を、表2-2bは1965年の昇進と1965-1975年の間の昇進の関連をみている。これらは、初期に昇進したものが、つぎの機会の昇進の可能性が高いことを示す。表2-2cは、1975年までに下級管理職(レベル3)に昇進したかどうかと、1965年に昇進したのかそれともその後に昇進したかとの関連をみている。表2-2dは6年以内で下級管理職(レベル3)に昇進したかしないかと、1965年にフォアマンに昇進したのか、それ以後に昇進したかとの関連をみたものである。表2-2eは1975年までに中級管理職(レベル4)あるいは上級管理職(レベル5)に昇進したかどうかと、1965年に昇進したか、その後に昇進したかの関連をみている。表2-2c~eは初期に昇進した者が管理職に昇進する可能性が高いことを示している。

以上のデータ分析からの知見はつぎのようになる。キャリアはターナーのいう競争移動のようにランダムに生じていない。共通の幹から枝別れしている樹木の構造(tree structure)に似ている。そこでロウゼンバウムは、これを樹木状キャリア(career tree)と名づけ、キャリア移動に秩序があることをみつけた。このようなキャリア移動は本章の第1節で紹介した学校内のトラック移動の特徴と同じ「トーナメント」移動である。キャリア移動についてローゼンバウムはつぎのようにいう。「キャリアは競争の連続として概念化される。それぞれの競争がその後のすべての選抜にたいしての個人の移動可能性に関係をもつ。トーナメントには変化型もありうるが、それぞれの選抜時に勝者と敗者の重要

表2-2 昇進の比較

(a)

1965年の昇進	1969年の昇進		
	有	無	計
有	47	20	67
無	128	476	604
計	175	496	671

p < .001

(b)

1965年の昇進	1965-1975年の昇進		
	有	無	計
有	49	18	67
無	206	398	604
計	255	416	671

p < .001

(c)

昇進時期	1975年までに下級管理職		
	有	無	計
1965年	56	11	67
1969年	42	86	128
計	98	97	195

p < .001

(d)

昇進時期	6年間で下級管理職		
	有	無	計
1965年	40	9	49
1969年	42	84	126
計	82	93	175

p < .001

(e)

昇進時期	1975年までに中ないしは上級管理職		
	有	無	計
1965年	22	45	67
1969年	0	128	128
計	22	173	195

p < .001

(出所) Rosenbaum, J. 1984: 56)

な区別があるというのが基本原理である。勝者には一層高い地位をめぐる競争の機会があるがそれが必ずえられるという保証があるわけではない。敗者にありうるのはより低位への競争か、さもなくばもはやいかなる競争もありえない」(Rosenbaum, J. 1979a:222-223)。

キャリアをめぐるトーナメント移動を明細化すれば、それは(1)「キャリア・パターンの存在仮説」(2)「経路規定仮説」(3)「初期昇進仮説」から構成されている。キャリア・パターンの存在仮説とは、昇進はランダムな移動ではなく、特定の経路からなされるという仮説である。経路規定仮説とは、ある時点でおなじ地位にあってもどのような地位を経て現在の地位についたかによってそのごの昇進チャンスは異なるという仮説である。初期昇進仮説とは、初期に昇進をしたものはそうでない者よりも昇進チャンスがおおいという仮説である。

ローゼンバウムは、組織内移動がトーナメント移動になることを次のような理由にもとめる。効率＝動機仮説がこれである。組織はできるだけ機会を開いておくことによって成員の「動機づけ」を調達しなければならない。こういう移動様式が競争移動である。競争移動では、選抜は望ましくないとされ、かりにあってもできるだけ遅延される。また選抜が決定的影響をもたないようにさせられる。競争移動はレイト・ブルーマーを作りだすから動機づけの調達には適合的である。しかし初期に有能な者を選抜して集中的に専門訓練をおこなわないから「効率」の点では極めて不適合である。希少な資源を効率よく使うには、はやい時点で将来を決定し、エリートのために選抜された者を他の者から分離し、専門的訓練を施し、エリートに育成するのが効率的である。この要請に適合的な移動様式が庇護移動である。競争移動は「動機づけ」に、庇護移動は「効率」に対応した移動様式である。

ターナーは競争移動はアメリカの移動規範で、庇護移動をイギリスの移動規範と定式化した。アメリカといえども現実には両方が理念化されている、とローゼンバウムはいう。学校における能力別あるいはカリキュラム別集団編成や企業におけるマンパワー計画は専門化のための効率志向を表している。したがって、実際は企業も学校も両方の要素を満たそうとしている。しかし効率と動機づけの2つはディレンマであるから、その妥協としてトーナメントが台頭する、という。ジェフリー・ジェイコブ(Jacob, J.)がローゼンバウム理論を「民主的ディレンマ(democratic dilemma)理論」(1981:77-80)と呼ぶのは効率と動機づけのディレンマをローゼンバウム理論の骨子とみるからである。そのかぎり、

トーナメント移動は庇護移動と競争移動の折衷型である。トーナメント移動と庇護移動との差異は勝者も競争を続けなければならない庇護や保証があるわけではないことである。競争移動との差異は初期の選抜が敗者にとって取り消しがたい結果をもたらすことである。この裏返しは類似点である。つまり勝者も競争を続けなければならない庇護や保証がないことが競争移動との類似点である。また初期の選抜が敗者にとって取り消しがたい結果をもつことが庇護移動との類似である。こうして効率の要請（庇護移動）と動機づけの要請（競争移動）とを同時に満足させるのがトーナメント移動ということになる。

組織内移動がトーナメントに収斂することには効率＝動機仮説の他に、シグナル過程やラベリング過程も介在する。最初の勝利は能力があるというシグナルになるからである。しかも組織内部では、過去の経歴がすべての人にわかっているから、ラベリング効果が働きやすい。したがって、ますます過去の勝者からつぎの勝者がえらばれることになる。そこでスペンス(Spence, M.) のいうシグナル理論が着目される。シグナル理論とは次のようなものである。雇用するときに雇用者は沢山の応募者の能力を識別しなければならない。しかし、客観的な能力測定の方法はないし、かりにそれに近い方法があっても膨大な費用がかかる。そこで雇用者は応募者の属性や過去の仕事経験、学歴などのこれまでの達成を能力シグナルとしてつかうというものである(1974)。ローゼンバウムは能力シグナルによる選抜は雇用時に限らず、雇用されたあとの昇進にも生じるといふ。というのは、多くの従業員はそれぞれ異なった仕事をしている。また、異なった上司が異なった視点で評価している。こういう状況では業績評価を比較することは困難になる。その結果、従業員がどのくらい早く昇進してきたかなどの過去の経歴が能力のシグナルとして使われる。学校も同じプロセスを踏む。アメリカでは試験の点数は一般的に信用度が低い。そのぶんトラックの配分のときに試験などの客観的指標ではなく、いままでどんな科目を履修してきたか、どんなトラックに在籍したかが生徒の能力シグナルとしてつかわれる。つまりトーナメント移動とはシグナル理論の累積的影響過程(cumulative impact of signaling theory)である。ローゼンバウムはトーナメント移動を析出し、アメリカ社会の機会の持続という競争移動はイデオロギーにすぎないとしたわけである。

3 増幅効果論と能力の社会的構成

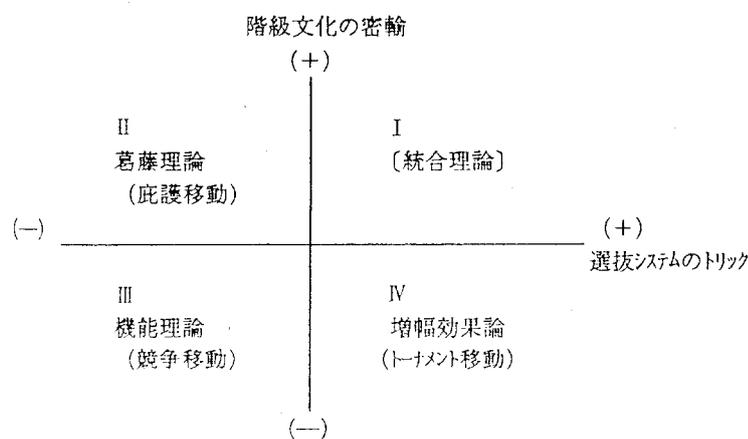
ローゼンバウムの研究は、アメリカ社会が敗者復活の機会に満ちているという競争移動

は幻想であり、現実にはトーナメント型の移動であるという意外な知見をもたらした。しかしそれだけではない。ローゼンバウムのトーナメント移動の発見にはつぎのような重大な含みがある。近代社会のメリトクラシーが階級文化などの属性要因を選抜過程に密輸しているというのが葛藤理論が暴く疑惑であるが、こうした葛藤理論からは死角になってしまうメリトクラシーのもうひとつの疑惑に目をむけさせたことである。メリトクラシーが継続的な選抜システムとして自己展開することによって立ち上げる増幅効果という疑惑である。これは階級構造ではなく選抜システムが立ち上げてしまうトリックだ。そのトリックはつぎのようにして生まれる。

トーナメント移動が明らかにしたように、トラッキングや内部労働市場の移動を子細にみると、初期の選抜に選ばれなかった者にはのちに努力し能力開発しても反応（処遇）は硬直的で敗者復活が困難になることがわかる。初期の選抜に選ばれたからといってつぎの選抜に選ばれる保証はないが、そのなかからつぎの勝者が選ばれやすいからだ。初期に選ばれた者の利点の増幅効果と選ばれなかった者の不利益の増幅効果がみられる。そうなるのは、メリトクラティックな選抜が随伴してしまう社会化効果（初期選抜に選ばれた者は学習機会が得られ、意欲をますが、逆に初期選抜に選ばれなかった者は学習機会が剝奪され、意欲も減退させるという学習機会と予期的社会化の不平等である）とシグナリング過程による。こうして継続的選抜は社会化効果やシグナリングの累積的影響過程を作動させ増幅効果を帰結してしまう。

ここでメリトクラシーをめぐる社会学的説明理論の交通整理をしておこう。それは、階級文化の密輸の有無（+）と選抜システムのトリックの有無（+）を軸に交差させ図2-2のようにまとめられる。

図2-2 メリトクラシーをめぐる社会学的説明理論



第1章でみたように、1960年代までの社会学を支配した機能理論の見解は、近代社会は個別主義的絆がしだいに後退し、効率と業績のための普遍的基準が支配するようになるとメリトクラティックな選抜に解放と正義をみ、疑惑のまなざしをむけなかった。したがって機能理論的

社会学理論は階級文化の密輸も選抜システムのトリックも無し（一）とするⅢ象限に位置づけられる。Ⅲ象限は能力と努力によっていつでも移動のチャンスがあるという「競争移動」に対応している。それに対してⅡ象限の葛藤理論とⅣ象限の増幅効果論は、メリトクラシーが隠蔽するふたつの異なった機会の不平等を明らかにする。ひとつは階級構造に帰属されるべきレースとしての機会の不平等Ⅰである。機会の不平等Ⅰは、エリートとその機関がつぎのエリートを選びエリートに育成していく「庇護移動」に対応している。もうひとつは、選抜システムそのものに帰属される増幅効果という機会の不平等Ⅱである。機会の不平等Ⅱは、何回もの選抜によって間引かれていく「トーナメント移動」に対応している。大事なことはメリトクラシーにふたつの隠蔽構造があることだ。

ローゼンバウムの研究には増幅効果論の他にもうひとつの重大な含みがある。それは能力の社会的構成説である。第1章でみた伝統的な機能理論や葛藤理論そして解釈理論は、「何故」選抜が存在するかの解答を意図した。効率説（機能理論）、陰謀説（葛藤理論）、教師の実践的環境拘束説（解釈理論）などがこれである。しかしこれらの議論は能力そのものを自明化してしまっている。能力がどのように構成されるかという設問を立てるには、何故の選抜という「ホワイ」をいったん括弧にくくり、システムとして存在する選抜そのものを解明し、そこからどのようにして能力なるものが立ち挙がるかに照準することが必要である。ローゼンバウム理論がプレグナントなのはこの意味においてである。ローゼンバウム理論は選抜システムのありかたに能力の立ち挙がりの秘密があるとする能力の選抜システム刻印理論である。

こういう能力の社会的構成説はエミール・デュルケーム(Durkheim, É.) の範疇の社会的起源説と考え方を同じくしている。デュルケームによれば、社会組織をモデルにして人々は時間概念や空間概念、論理、因果関係などを形成していく。だから未開社会の人々は円という概念が先行して、その概念にもとづいてキャンプを円形にくむのではない。そうではなくて、キャンプを円形にくむことによって結果として円という概念をえる(淵 1941: 34-35)。おなじように能力観が先行するのではない。選抜システムのありかたによって人々の能力についての概念が構成される。将来のエリートを早期に選んで、エリートとノン・エリートとを分離しエリートに特別の教育をほどこす選抜システム（庇護移動）であれば、能力ははやい時点で発見されうるし、能力は固定していて変動しないという能力観が生じやすい。またエリートとノン・エリートとが分離されて教育されれば、大衆はエリートの能力を神秘化しやすい。あるいはまた機会をいつまでも開いているつまりリター

ン・マッチの余地が大きい選抜システム（競争移動）であれば、能力は決して固定して
なく、大器晩成型（late bloomer）がありうるという能力変動観が形成されやすい。さら
にトーナメントのような勝ち抜き戦の選抜システムならば別様の能力観が形成される。
ローゼンバウムは、アメリカの社会移動をトーナメント移動とし、そのような移動様式が
能力観をつくるのだとした。ここでは「早期の昇進こそが能力のシグナルになる」（1984：
266）。トーナメント的選抜は、ある時点の勝者には能力の「底」を定義する。能力の天井
はまだ分からないが、これ以上の能力がありつぎにすすめるという定義をする。逆に敗者
にはそれ以上の能力はないのだから、能力の「天井」が定義される。選抜システムこそが
能力ある者をつくり出していく。

能力の社会的構成理論はつぎのようにもいえる。管理職は一般に、内部労働市場から供
給されるから需要（昇進機会の増大）が資格を有する従業員の供給よりも早く増大するな
らば、組織は空席地位を埋めるときに選抜の基準を緩和する。逆に供給にたいして需要が
少ないときには選抜基準を厳しくする（ibid. :206-209）。能力ある者が昇進するというよ
りも、社会や組織が多くの人材を必要としているときには、現実の能力分布とは独立に能
力ある者が作り出される。前者の状況ではわずかな症候に有能の証が、後者の状況ではわ
ずかな症候に無能の証が発見される。「能力はキャリア・システムの必要に相対的であ
る」（Rosenbaum, J. 1986:157）。

とすると、第1章でふれたサロー（Thurow, L.）の「仕事競争」（job competition）モデ
ルも能力の社会的構成説とみることができる。「仕事競争」モデルは「賃金競争」モデル
の対抗モデルである。「賃金競争」モデルは労働者が労働市場に入る前に技能を習得済み
であり、労働者は自分もっている技能に対してうけいれてもよい賃金をめぐって競争し
ているとする。これに対して、「仕事競争」モデルでは労働者は労働市場に入る前に技能
を習得しておらず、雇用されたのちに職場訓練（OJT）で習得する。したがって労働者は
「仕事を求める待ち行列」（labor queue）の相対的位置を競争することになる。そこで、
雇用者は労働者の技能という能力ではなく、将来の職場訓練の費用が低いもの＝訓練可能
性の高いものを採用しようとする。訓練可能性の指標がかりに学歴によってなされるとす
る。そのとき職務の配分構造が不変であれば、いくら労働者一般の学歴が上昇しても教育
インフレになってしまうだけである。教育拡大はそれだけでは社会的不平等を軽減しな
い。というのは、結局、採用は、「仕事を求める待ち行列」の前にいる者（より高い学
歴）からなされるからである。ここまでの説明だけにとどまると、「仕事競争」モデル

は、訓練可能性という能力主義つまり機能理論にみえるかもしれない。事実教育社会学者によってそのように理解され紹介されてきた。しかしこのような理解や紹介はサロー理論の大きな含みを見逃してしまっている。「仕事競争」モデルは、個人としての能力や学歴がいくら高くても、仕事の空きがなければ需要されないということである。逆に個人としての能力や学歴がいくら低くても、仕事の空きがおおければ、職務につきやすいことを意味している。労働の供給曲線と需要曲線が一致し、需要曲線（供給曲線）が「仕事の空き数」と「労働者の訓練人数」を決定することを示唆している。客観的に能力ある人の分布が存在するのではなく、「仕事の空き数」と「労働者の訓練人数」こそが能力ある人の分布を決定する。能力（生産性）と地位（賃金）の自動的対応を前提とする標準的な経済学教科書モデルとは根本的に異なった見方である。したがって、サロー理論はローゼンバウム理論とかなり近い考え方であることがわかるはずである。

トーナメント移動や仕事競争モデルが示すことは、能力は個人的属性として主体に内在し教師や雇い主がこれを探索するという実体説を棄却していることである。能力は選抜システムの在り方によって構成されていくというのが能力の社会的構成説の立論の基礎である。

現実が社会的に構成されるという考え方は「あらゆる社会学の鍵」(Collins, R. 1975: 470)であるが、カール・マルクス(Marx, K.)も、資本論の最初においてつぎのように述べている。ある特権的な商品が一般的な等価形態である貨幣になることができるのは、他の商品が等価物としてその商品に関係しあう価値関係が成立しているという反省規定は「とりちがえ」であるとし、つぎのような有名な比喻をつかった。人々はかれが王様であるから臣下なのだと思える。しかし、ある人が王様であるのは、他の人々が「彼にたいし臣民たる態度をとるがゆえにのみ王である」(瀬 1964:63)。王は関係から独立して存在しておらず、王と臣下の関係から構成されているということだ。つまり能力なるものも商品や王と同じく、関係（選抜システム）性のなかで構成されるのに、反省規定は能力をそうした関係から独立した実体とみなす。能力があるから試験や選抜で選ばれるというよりも、試験や選抜で選ばれる者が能力あるとみなされるということにもなる。能力の社会的構成説は、能力についてのこのような倒立像を示唆する。

II 加熱・冷却論

3 ディレンマとしてのメリトクラシー

われわれは伝統理論の死角である増幅効果論と能力の社会的構成論について述べてきたが、第1章の終わりで述べたように、メリトクラシーをめぐる伝統理論にはもうひとつの死角がある。メリトクラシーのディレンマがこれである。

メリトクラシーには真正説（機能理論）と偽装説（葛藤理論）がある。さらにメリトクラシーそのものに懐疑をもつ偶然説（Jencks, C. et al. 1978）もある。しかし、近代社会の選抜がメリトクラシーを正統化根拠としているそのことは否めない。正統化根拠とは道徳的に望ましく不可避的とされ、成員によって是認され従われるよりどころである。メリトクラシーを選抜の正統化根拠としていることから、選抜は何が能力であり、誰が能力をもっているかを構成し、社会的地位・役割への人員の補充・配分を正統化する過程である。現代社会では人々は選抜によって得られた能力認可証をもってメリットクラットとして移動する。しかしメリトクラシー社会の選抜は実は構造的ディレンマをかかえている。選抜がメリトクラシーを正統化根拠とするかぎり、できるかぎり多くの人を選抜過程に参加させ、能力の開示を鼓舞しなければならない。メリトクラシーは選抜のまえの平等性（機会の平等）によって結果の公正性が獲得できるからである。したがって選抜されるまえに意欲の加熱（warm-up）を強力に作動させなければならない。こういう加熱のシャワーは、それぞれの階級が正統に追及することができる快適さの限界規定を崩壊させる。多くの人々を地位や金銭などのメリトクラシー社会の支配的価値にカセクトさせ、誰でもいかなるポジションの候補者にもなりうるのだ、とアスピレーション水準をたかめる。

ところが選抜は選ばれた者と拒否された者とを分化させる。選ばれなかった者にとって選抜過程は拒絶過程である。「選抜」というレコードのB面は「排除」である。加熱過程で醸成された学歴価値やアスピレーション水準からみれば多くの人々は失敗者である。しかし加熱の罨にはまった人々がこの拒絶過程（失敗者）に納得することはむつかしい。加熱が成功すればするほど、拒絶過程の受容は困難になる。加熱が作動しないときには、運命はあっても成功と失敗はない。加熱が半ば作動しても妨害要因が集合的機会剝奪として意識されれば、成功と失敗は集合化される。相対的剝奪は集団や社会的カテゴリーに定位され、フラタナリスティックな剝奪（集合的剝奪）になる。したがって加熱の成功は、成

功と失敗が個人に定位されることである。相対的剝奪はフラクナリスティックな剝奪ではなく、エゴイスティックな剝奪になる(Runciman, G. 1966:32-34)。

ブルデューもいう。「旧システムは明確に区切られた社会的アイデンティティをつくりだそうとし、社会的夢想にはほとんど余地を残してくれなかったけれども、そうしたアイデンティティをもつために受け入れざるをえなかった断念がどうにも抗いがたいものであったがゆえに、それだけ心地よく安心できるものであった。ところがこれにたいして、新システムに見られる社会的アイデンティティとそこに当然の権利として含まれているさまざまな希望の表象の構造的不安定性とでもいったものは、なんら個人に帰せられるべきことのない運動によって、行為者たちを社会的危機と批判の場から個人的な批判と危機の場へと送りかえそうとするのである」(鞆 1989:242)。ブルデューがいう「社会的」な危機と批判がフラクナリスティックな剝奪に、「個人的」な危機と批判がエゴイスティックな剝奪に対応している。

したがってメリトクラシーはディレンマである。多数は敗者となるにもかかわらず、勝利の夢だけをあたえるゲームなのだから。加熱が強力に作動するメリトクラティックな選抜をそのまま放置すれば、形式的平等と事実的格差の断差によってルサンチマンの負荷が増大する。欲望が際限なく駆り立てられるアノミーも昂進される。個人的不満が社会的不満に結実すれば社会システムにとっておおきな脅威となる。脅威は幻滅のあとの反抗や反逆だけではない。幻滅による「不機嫌」や「反制度的気質」も脅威である。それらは社会秩序の暗黙の前提の否認であり、地位・役割へのコミットメント(投資)からの撤退だからである。したがってメリトクラティックな選抜はなんらかのかたちで選抜過程で排除された者への配慮をしなければならない。面目や自尊心の損傷を極小化しつつ従属的地位や役割へのコミットメントを持続させなければならない。アール・ホッパー(Hopper, E.)のいう「野心の規制」(regulation of ambition)問題(1981)がこれである。つまり失敗を逸脱行為の方向から「統制された失敗」(controlled failure)(Baskoff, A. 1982)に誘導しなければならない。しかしこの誘導は容易ではない。構造的矛盾が埋め込まれているからである。野心を高めることに社会が成功すればするほどのちの局面で野心を低下させることはより困難になる。加熱と冷却は構造的ディレンマであるからだ。ディレンマではあるが、それを蒸気機関のボイラーと凝縮器の温度差のように差異のポテンシャルとして利用することが近代社会の活力の源泉でもあった。

アメリカ人の成功観の歴史を書いたリチャード・フーバー(Huber, R.)もいう。アメリカ

社会の成功概念はいつも文化的定義(cultural definition of success)と、個人的定義(personal definition of success)の食い違いによってアンビバレンスが表現されていた。成功の文化的定義は、富の獲得によって地位や名声を得ることであるが、成功の個人的定義は人生の真のよきものはお金ではかえないというものだった。「金では幸福はかえない」(Money won't buy you happiness)はもうひとつのアメリカのフォークロアであった、と。成功の文化的定義が「所謂」成功であり、成功の個人的定義が「真の」成功である。しかし、このようなアンビバレンスによって社会がそしてアメリカの成功の夢が持続してきたのである。「成功についての食い違う感情(conflicting feeling)をもつことが奨励されないとしたら、合衆国が社会として機能したかどうかは疑わしい。不安をもたらす価値によっていつも前へ前へと押しやられる社会においては、成功についての食い違った考えによる安寧さによって心理的に生き残ることができたのである」(1971:449)。

同じことをライト・ミルズ(Mills,W.)もつぎのように書いている。アメリカではこの20年間に新しい欲求に応じた新しい文学のジャンルがあらわれてきた。ミルズの本は1951年に出版されているから、「この二十年間」というのは1930年ころからということになる。ミルズのいう「新しい文学のジャンル」とは「諦めの文学」(a literature of resignation)である。富や権力を獲得し、外面的には成功者と見える人が、心や家庭はすさみ、内面的には破壊と絶望の淵を覗きこんでいる例を題材としている。諦めの徳と野心のレベルを引き下げ、焦りと緊張の心を鎮静させる文学である。そしてつぎのようにいう。「今日のアメリカには、青年の指導について、奇妙な矛盾が存在している。すなわち、一方では、競争せよ、ひとかどの者になれ、という要求がかれらに依然として強く押しつけられているのに、他方では野心のレベルを引き下げ、大それた成功を夢みないような指導が行われているのである」(糶 1957:267)。

もっと最近の1950年代から1980年代のアメリカの成功読本を分析したニコール・ビガート(Biggart,N.)は、そのなかに目標転移読本(displacement books)のジャンルを発見している(1983)。1950年以降のベストセラー、『365日をどうすごすか』(How to Live 365 Days A Year,1954)、『ピーターの法則』(The Peter Principle,1969)『自分自身のもっともよき友達になる法』(How To Be Your Own Best Friend,1974)などを目標転移読本だとしている。これらの本を目標転移読本と呼んだのは、健康を維持するために出世競争(rat race)からおりることを推奨したり、仕事とは違うレジャーやスポーツの分野での成功を推奨したりするものだからである。

近代日本における立身出世主義もそうである。立身出世主義という加熱文化の影に日本一の旋盤工や日本一の百姓を称揚した「金次郎主義」(畑 1971) や人爵よりも人格をいう「修養主義」(柗 1978, 1988, 餅 1992)、濁富よりも清貧をいう「清貧論」(畑 1916) という冷却文化があったことを忘れてはならない。たとえば、「金次郎主義」とはつぎのようなものだった。「『……………ほら、いつか先生が「君たちは将来何になるか」つてお聞きになつたでせう。その時友達は、やれ軍人になるの大学者になるのつていつたけど、私は、はじめから大工になるといひました。』『そうそう、皆が笑つたねえ。でも僕は君の答が一番うれしかつたよ。』『私も友達に笑われても平気でした。親が大工だから、自分も大工になるのは立派なことだと考へてゐたんです。たゞ第一流の大工にならなければいけないと思ひこんでゐました。』……………『田中君はきつと第一流の大工になれる。それは小さい時から、しつかりと目的を定めて、わき目もふらずに自分の家の職業に精出したからだ』(「第一流の灯を掲げて」『少年倶楽部』 1933年3月号:84-85)。

したがって近代の教育システム自体が加熱と冷却のディレンマに陥った。近代社会は教育拡大によって上昇移動アスピレーションを一般化させた。加熱に成功したわけである。しかし、教育拡大による上昇移動アスピレーションの加熱は人々が手にいれることのできる高い地位の数をはるかに越えた。その結果、近代の教育システムはすぐれた人々を「選抜」するよりも、分を知らせる「冷却」の機能を作動させなければならなかった。このような教育システムのディレンマは先進国においてはすでに19世紀にみられるのだが、20世紀の前半に顕著になった。20世紀初頭におけるアメリカにおけるジュニア・ハイスクールやジュニア・カレッジの創設はこうしたディレンマの解き方であった(Timmons, G. 1988)。ジュニア・カレッジは1900年にはまだ存在しなかったが、その後19校(1915年)、178校(1930年) 261校(1940年)と増加し、1950年には329校、50万人の学生になった(Clark, B. 1960b:3)。ジュニア・カレッジなどの教育機関は高等教育機関として高められたアスピレーションに対応し、インフレ戦略をとりながらも、実際は徐々にアスピレーションを冷却し、分を知らせる機関だった。

同じ過程は日本の戦前の高等小学校や講義録の機能にもみることができる。高等小学校の入学者・卒業者が急増するのは明治30年ころからである。明治28年から38年の10年間に高等小学校卒業者は年平均1万人づつもふえる。この間に高等小学校卒業生で、中学校あるいはその他の中等学校に進学しない者が急激に増加していく。1912年(畑 研)の高等小学校進学率は46.4%に達していた(畑 1993:282)。しかし、高等小学校卒業者の80%から

90%もの者が上級学校に進学しなかった(衞 1988:136-138)のである。また中学教育を独学する者のための通信教育である講義録は、明治20年代に登場(遊藝館センター 1994)し、学歴/上昇移動のセンスを内面化しながら就学がかなわないフラストレーションされた心情の受け皿となった。しかし受講生のほとんどの者は途中で挫折した。こうした講義録は時間稼ぎによって徐々にアスピレーションを冷却する機関や媒体だった(衞 1991:134-159)。まさしく猫はいろいろな方法で殺することができる。残酷な殺しかたもひとつの手である。しかし生クリームの中のなかで殺すという手もある。生クリームの中のなかで溺死させるというのはときとすると、最良の方法である。そのとき猫は法悦の中のなかで死んでいくからである(Parkinson, C. 糺 1970:65)。高等小学校や中学講義録はしばしば猫にとっての生クリームだった。

その点でデビスとムーアの機能理論的成層化論(Davis, K. & Moore, W. 1945)は機能理論としてみても論理的一貫性を欠いている。機能理論的成層論は、機能的に重要な地位・役割にいかにしてすぐれた人材を配分するかの野心の加熱による社会の「効率」にだけ着目している。社会の存続・維持のもうひとつの過程つまり失敗者の「動機」づけの調達の視点を欠落させているからである。選抜は排除をともなっている。加熱によって包絡された者が排除に適応することは困難な過程である。したがってメリトクラシー社会のコインの裏側の排除と失敗の処理過程にも注意をはらわなければ機能理論としても不十分である。

5 ゴフマンとクラークの冷却論

その意味で成功の社会学ではなく失敗への適応過程の重要性に着目したアーヴィング・ゴフマン(Goffman, E.)の社会学は卓抜である。かれは、信用詐欺にまんまとひっかけられるカモ(mark)についての研究からはじめる(1952)。この種のカモは自分は抜け目ない人間だとおもっているから、まんまと騙されてしまうことは面目や自尊心の大きな失墜になる。他方、詐欺師のほうもまきあげられたカモをそのまま放置すれば、自分たちを追っかけてきたり、警察にたれこんだり、悪い評判をたてられたりし、以後商売がやりにくくなる。そこで詐欺師仲間の一人がカモのそばにとどまり、「運がわるかったのだ」などの言葉によってカモの怒りを静め、失敗をうまく受容し、静かにもとの生活に戻るように状況を定義してやる。これが「冷却者」(cooler)であり、面目と自尊心の失墜をミニマムにし

失敗を外傷化 (traumatize) しないことが「冷却」 (cool-out) である。ゴフマンは「冷却」という言葉を信用詐欺師の隠語から借用し、社会学用語にした。

信用詐欺師にひっかかるのはごく少数の人だが、社会生活は失敗にみちみちみちている。かもが警察にたれこむのをコンマンがおそれるように、部下が重役に、子供の親が校長に不満を訴えることを上司や教師ははおそれる。離婚したがっている女性は、夫が「妻の愛人のせいだ」とふれまわったり、裁判に訴えるのは困るのだ。したがって冷却はさまざまなかたちで作動している。ウェイトレスや料理によって感情を害した客をレストランの支配人が宥めることは支配人の役割のひとつである。また顧客サービス組織にはしばしば「お客様苦情係」 (complaint department) がある。あるいはまた、重大な失策をしでかしたりして辞職に迫られた者を「依願退職」で処理したり、博士論文の「内見願」などによって拒否を内密化するあのロマンチックな慣習を想起してもよいだろう。

ゴフマンは冷却を左遷から求愛の失敗にいたるまでのインボルブメントの終焉ないしは役割喪失後の所作とみる。喪失やインボルブメントの終焉はいろいろな形で生じる。若者が大人になるときや、学生が職業人になることも役割喪失であり、インボルブメントの終焉である。しかしこの種の喪失はよりよい役割への移行のための撤退であり、制度化された喪失である。このような制度的喪失は冷却を要しない。また教師や医師のように、ある種の社会的役割は道徳的英雄イメージをもっている。実習などを通じてこのような英雄イメージが裏切られる (現実衝撃) 場合がある。このときこのままの感情で新しい役割を引き受けることは道徳的失敗になる。そこでかれの疑念は青臭い感傷であるとし、大人の人生観が呈示される。これも冷却であるが、役割就任のためのものだから、ゴフマンはこれをクール・イン (cool-in) と呼んでクール・アウトと区別している (ibid. :453)。

冷却を要するのはこのようなものとは異なった非自発的喪失である。しかし、非自発的喪失においても恋人の死や停年退職のように個人責任とみなされないものがある。したがって個人責任とみなされる非自発的喪失こそがメランコリーな喪失である。ここにおいて冷却がもっとも必要になる。信用詐欺にひっかかるのはごく少数であるが、近代社会は「メランコリーな喪失」に満ち満ちている。「私はこのような屈辱をとまなう喪失にとくに興味をもつ」 (ibid. :454) と、ゴフマンは書いている。

こうしてゴフマンはいくつかの冷却の方法を呈示した。失った地位とは異なるが、前の地位と似たものを与えることはそのひとつの方法である。恋人を拒絶された者が、友人になるとか、医学部志望が歯科医になるとか、ボクサーがトレーナーになるとかがこれであ

る。失った地位にふたたびチャレンジする道を開くこともそうである。あるいは、失敗者に不満感情のはけ口をあたえること、あるいは自分は自発的におりたのだとし、失った地位に執着していないという場面を協力して構成することもそうである。

ゴフマンは失敗の社会学について構想したのであってメリトクラシーの社会学を構想したわけではない。しかし加熱されるメリトクラシー社会そのものが見えざるコン・ゲームに操られているようなものである。メリトクラシー社会への加熱は多くの人々を希少な地位や財あるいは学歴にむけての競争にカセクトさせる。しかるに首尾よくそうした地位や財あるいは学歴を手にする人はごく少数にしか過ぎない。加熱されるメリトクラシー社会とは全員が額面何千万円かの手形を手渡されながら換金時になると額面どおりの金額をもらえる人はごく少数の者にかぎられ、多くの人々は不渡り手形になってしまう社会である。換金時とはいうまでもなく選抜の時である。加熱されるメリトクラシー社会とは、人々をその気にさせておいて肩すかしをしてしまう社会である。ゴフマン的にいえば、拒絶の瞬間は「その気」(assumption)が「いい気な傲慢」(presumption)、「失敗」(failure)が「詐欺」(fraud)だったことを自覚させるときである。つまり詐欺師は社会、カモは選抜で拒絶された人ということになる。詐欺師は以後も商売を続けるために、またカモが自尊心や面目の損傷を緩和するために「冷却」が必要だったように、コンゲームに似たメリトクラシー社会も選抜の維持、存続のために「冷却」を機能的必要物としている。拒絶された人々の怨みや不満がなんらかのかたちでそらされなければ反逆や逸脱が生じ、社会の存続や維持がむづかしい。怨みや不満を少なくしてそれぞれの地位や役割にコミットしてもらわないと困るからである。だから冷却過程は「希望やあてにしていたことが実現されなかったことから失望のどん底におちいってしまわないようにして、社会が最大限の努力をとりつける」(Clark, B. 1960a:576)過程である。

ゴフマンのいう「冷却」過程は、ブルデューのいう「社会的老化」と同じである。ブルデューはいう。「社会的老化とはこの緩慢な喪の作用、あるいはこう言ったほうがよければ、(社会的に援助され奨励された)投資縮小の作用にほかならない。この作用によって行為者たちは、自分の願望を今ある客観的可能性に合わせ、そうして自分の置かれている存在状態と折りあいをつけて、自分がありのままのものになろうとし、自分もっているものだけで満足しようとするようしむけられてゆくのだ。たとえ自分があるがままの姿や自分もっているものについて、自分自身をあざむこうとしながらも。そして彼らは、あらゆる側面的な可能性を少しづつ途上で捨てながら葬り去り、あまりにも長いあい

だ実現されぬままであったために実現不可能と認定された希望をすべて断念するのである」(飄 1989:173)。

ゴフマンの冷却概念を選抜問題に導入したのはバートン・クラーク(Clark, B.)だった。かれは冷却の事例をアメリカのコミュニティ・カレッジとそのカウンセラーの仕事にみた(1960a)。コミュニティ・カレッジは4年制大学への転学の幻想をあたえながら実のところは大半の学生にとっては袋小路になっている。転学と高い職業的野心を諦念させる機関である。そこで、いかなるかたちで冷却が作動しているかを解明した。

クラークがそこで見いだした冷却の特徴は、つぎの5つである。いずれもゴフマンの論文にアイデアを得ている。(1)「代替的達成」(alternative achievement) (2)「漸次的離脱」(gradual disengagement) (3)「客観的拒否」(objective denial) (4)「慰撫のエージェント」(agent of consolation) (5)「基準の回避」(avoidance of standard) (ibid. 574-575)である。「代替的達成」とは拒否されたり失敗することに気づいた者が第二の努力のほうが自分には適切だとすることである。技術者になりたいと思っていた者が技術補助者に目標を変えるというようなアスピレーションの切り下げである。「漸次的離脱」は、一連の段階を踏みながら自己評価をし、最初の目標からしだいに離れていくことである。「客観的拒否」は成績などの客観的な資料によって志向を組み変えることである。「慰撫のエージェント」はカウンセラーなどが時間をかけて過剰なアスピレーションを冷ましていくことである。「基準の回避」は、能力について単一の尺度ではなく、能力にはいろいろあるのだとして加熱時の一元的価値基準を相対化することである。

6 縮小と再加熱

クラークの冷却類型はアドホックだが、このなかで「代替的達成」と「基準の回避」が重要である。「代替的達成」と「基準の回避」とでは同じ冷却でも次元を異にしている。前者はアスピレーションの内容変更というよりも大きさの変更を、後者はアスピレーション内容の相対化を意味している。

そこで広義の冷却を細分化し、クラークのいう「代替的達成」を「縮小」(cool-down)、
「基準の回避」を「冷却」(cool-out)と呼び区別しよう。「縮小」はアスピレーションの切り下げであるが、アスピレーション水準というよりも規範的期待水準(level of normative expectation)の切り下げである。アスピレーション水準と規範的期待水準は、ホッ

パーの区別にもとづいている。ホッパーは目標志向(goal orientations)を「アスピレーション水準」(level of aspiration)と「予期水準」(level of anticipation)、「規範的期待水準」(level of normative expectation)の3つに区別する。「アスピレーション水準」は、実現可能性を考慮の外においた幻想的なアスピレーションである。「予期水準」は、現実に到達するだろうとおもわれるアスピレーション水準である。「規範的期待水準」は「自分自身の達成評価の内面的基準である。その起源は対他関係から生じるという意味で個人にとっては外在的であるが、内面からの意識的指令である」(Hopper, E. 1981:62-63)。規範的期待水準とは自分のこれまでの経歴を勘案して自分のような者はこの程度の目標をめざすべきだというアスピレーション水準である。だから規範的期待水準は同じような境遇の人々との交流から形成されやすい。準拠集団によって定位される現実的アスピレーションである。

一方、狭義の「冷却」はアスピレーションの引き下げというよりもリアリティの変換である。メリトクラシー社会の支配的価値からのデカセクトである。アメリカの高校の下位のトラックの生徒は学業的達成価値からスポーツや友達仲間の人気などを重視する「(遊び型)青少年下位文化」(adolescent subculture)に移行し、学業的価値からくる不満と失意をそらせているといわれる(Rosenbaum, J. 1976:188-189)。昇進機会のない労働者階級が消費文化にむかい昇進価値を相対化する(Chinoy, E. 1955)のもこれと同じである。「冷却」も「縮小」も失敗への適応という点では同じであるが、「冷却」はリアリティの変換をともなっているのにたいし、「縮小」はリアリティの変換をともなわない。「縮小」が加熱を維持しながらの投資の縮小であるときに、「冷却」は投資からの撤退である。

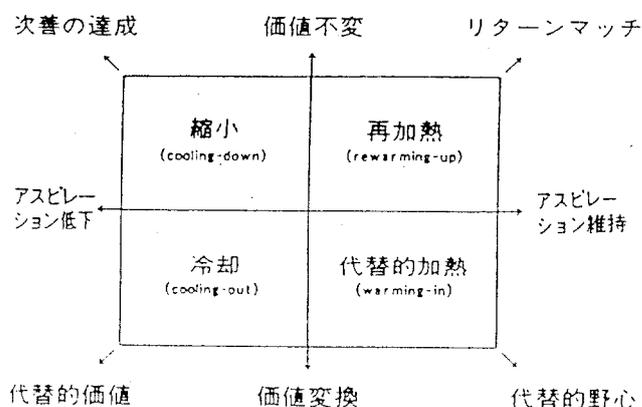
ところで冷却との関連で加熱概念を導入したのはホッパーだった(Hopper, E. 1981)が、加熱と冷却の間に再加熱を措定すべきである。というのは、冷却だけが社会や組織に蔓延してしまえば、冷却装置だけが作動しボイラーが枯れた蒸気機関のように活力が低下してしまう。社会や組織は選抜で拒絶された者にももう一度頑張るよう「再加熱」しなければならない。ホッパーモデルは加熱→選抜→冷却の単調な図式である。単調というのは、このモデルでは熱源は社会への新規参入者のみに限られているからである。われわれの選抜システムは何回もの選抜がおこなわれていることに着目するならば、棄却物(排除された者)をさらに精練(再加熱)し熱源にする再循環構造に着目すべきである。

ここでわれわれのすむメリトクラシー社会がゴフマンが描いた精神病院とは根本的など

ころで異なっていることにあらためて気がつくはずである。精神病院では当局者（職員）は、患者の入院は当然であり、患者は「病氣」であることを受け入れさせようとする。「患者が自分の要求を正当化する根拠にしている彼の自己自身に関する言い分には根拠がないこと、患者は自分で申し立てているような存在ではないこと、事実彼は一個の人間としては落後者であることを患者に指摘」しようとする(Goffman, E. 1984:162)。それにたいしてメリトクラシー社会では一方で「失敗」者の烙印を押しながらも、運がわるかったのだとか、まだまだ機会があるというメッセージがたえず必要とされるからである。選抜は一回ではなく何度もおこなわれるのだから選抜にえられなかった者にたいしては縮小や冷却だけでなく、再加熱もなされる。コンゲームでだまされたカモを「こんどはうまくいくって」と、もう一回誘い込むようなものである。メリトクラシー社会とはなんとコンゲームによく似ていることか。

失敗の適応に「冷却」と「縮小」の区別をしたように、再加熱にも二つの形態がある。ひとつは選抜に選ばれなくても意気消沈することなく、再挑戦するよう励ますことである。これを「再加熱」(rewarm-up)と呼ぶ。もうひとつはメリトクラシー社会の支配的な成功経路と違った成功経路への再加熱である。たとえば、ビュロクラートとしての地位上昇ではなく商売などによって金持ちになるという類への加熱である。これを「代替的加熱」(rewarm-in)と呼ぶ。「再加熱」は「縮小」と同じようにメリトクラシー社会の支配的価値を保持しているが、「代替的加熱」は「冷却」と同じようにリアリティの変換をともなっている。「再加熱」は同じ領域での投資のやり直しであるのたいし、「代替的加熱」は投資領域の転換である。

図2-3 失敗への適応類型



これまで述べてきたことをアスピレーションの維持と低下の軸と、リアリティの変換と非変換の軸の交差によってできる図2-3の4つのボックスによってまとめることができる。現実には選抜で排除された者がどう適応するかは図2-3のタイプのどれかあるいはいくつかの組み合わせによっておこなわれる。たとえば「冷却」と「代替

的加熱」などは同時におこりやすい。その意味で図2-3 はあくまで分析上の区別である。

では、このような加熱と冷却の作動メカニズムをどのように考えていったらよいだろうか。換言すれば、ウォーマーやクーラーをどこにみつけるかである。ゴフマンが苦情処理係りに、クラークがカウンセラーにクーラーをみたように、これまでは冷却を対面的相互作用にもとめすぎたきらいがある。選抜の社会学においては、ウォーマーやクーラーは選抜システムの様式にもとめるべきである。上司やカウンセラーの手練手管としてではなく、選抜システムにウォーマーやクーラーが刻みこまれているという視点が必要である。これは、われわれが本章のIでメリトクラシーの隠蔽（増幅効果）と能力観を選抜システムによる構成とみたのと同じである。

ターナーがアメリカとイギリスの中等学校生徒のアスピレーションを比較したときの分析視点がまさにそれである。アメリカの中等学校生徒のアスピレーションは一般的に高く、非現実的である。逆にイギリスでは、空想的なアスピレーションは稀である。このような調査結果についてターナーはアメリカとイギリスの移動規範の差異にもとめる。アメリカでは決定的な選抜をできるだけ伸ばしている競争移動規範だからこそアスピレーションは縮小されずに維持される。イギリスでは、決定的選抜を初期におこなってしまう庇護移動規範だからこそアスピレーションが初期に縮小、冷却されてしまう(Turner, R. 1963:76-77)。ターナーのいう競争移動や庇護移動などの移動様式は選抜システムに他ならない。加熱と冷却が選抜システムに刻み込まれているというのはこういうことである。詐欺師は選抜システムなのである。

以上で本論文の分析視角がととのった。第2部においては日本の教育的選抜や職業的選抜を探究し、そういう選抜システムがどのような仕組みをもち、どのようなトリックによって、人々のアスピレーションを煽り、冷却しているのかを実証的にみていくことにしよう。

第2章註

(1) アメリカではトラッキングは1900年頃からさかんになった。それはつぎのような事情による。1890年まではハイスクール進学率は低かった。14-17歳人口の10%以下の進学率だった。したがって、このころはハイスクールに進学する生徒は学力面で同質的であり、学校内を同質化のために編成変えする必要がなかった。しかし、19世紀末に、アメリカのハイスクールをめぐる状況は大きくかわった。このころから、毎年100万人の移民がやってきたし、工業化にともなってアメリカ内部の農村から都市への人口移動が増大した。こういう状況下でハイスクール進学率が急速にたかまった。1890年から1918年までに毎日1つ以上のハイスクールが新設された。1920年には14-17歳人口の60%が進学することになった。いまやハイスクールは異質な文化の坩堝となった。しかも、このころ流行した社会ダーウィニズムやテラー・システムによって差別的カリキュラムによる生徒の差別的処遇が「科学的」に正当化された。優者と劣者がいるのだから差別的処遇は当然とされた。またテラーシステムは企業経営者に大きな影響を与えたが、しだいに学校行政にたずさわる者にも影響をあたえるようになった。ハイスクールがかなりの中退者を出し非効率なのは、賢い生徒だけを対象にするカリキュラムしかないからそうなるのだとし、学校の効率化のために学習速度の遅い者や平均レベルの者の差別的カリキュラムを用意すべきであり、このような差別的カリキュラムによって生徒は能力に応じた幸福をえられるとされた (Oakes, J. 1985)。

第二部 經驗的分析

3 受験と選抜

1 学歴社会と受験社会

序論でみたように近年通（学習）塾率は上昇する一方である。1993年においては小学校6年生で41.7%、中学1年生では52.5%、中学3年生では67.1%である。しかしこうした日本の激しい受験競争もあらためて考えてみると、不思議な過熱競争現象ではある。学歴が将来の社会的地位や経済的報酬に大きな規定力をもてばわかりやすい。実際、私がイギリスに滞在していたときに、あるイギリスの教育社会学者は、こうした日本の激しい受験競争についてつぎのような説明とも質問ともいえる見解を投げ掛けた。日本では学歴の社会経済的地位効果がイギリスなどに較べて格段に大きいからだろう、と。激しい受験競争の説明としてこれほど明快なことはない。

学歴収益率は、長期的にみれば低下の一途をたどっている。1894年（明治27年）には帝国大学を卒業して高等官10級になった者は月給67円で、これは当時の農民や労働者の1年分以上の所得、小学教師の月給の7倍、中学卒官吏の最高月給より7円高かった（雑誌 1969: 213）。しかし1890年代から高学歴人材が驚くべきスピードで供給された。人口あたり的高等教育在籍者数は1910年（明治43年）ころにヨーロッパ先進国の水準に達し、1925年（昭和元年）ころになるとヨーロッパを超越していく（淵 1975:52）。わが国の工業化のスピードは早かったが、教育成長はそれを上回ってきた。こうして学歴収益率は低下していく。1890年代の初任給と1926年（昭和元年）のそれを物価指数によって調整し直すと、帝大卒ホワイトカラーで少なくとも50%、私大卒ホワイトカラーで35~70%の減少が生じている（Kinmonth, E. 1981:314-315）。学校歴による初任給格差も縮小してくる。表3-1a（次頁）と表3-1b（67頁）はそれぞれ1919年（大正8年）と1929年（昭和4年）の学校歴別初任給である。三菱でみると、1919年（大正8年）の帝大法科と私立大の初任給の格差は1.3倍（早稲田）、1.4倍（慶応）である。ところが1929年（昭和4年）には、その差は1.1倍に縮小している。三井系は、大正時代おわりに官私大の初任給格差を撤廃している。高等教育内部での学校歴による初任給格差そのものが戦時体制の1940年（昭和15年）に撤廃され（竹 1988:209-211）、戦後の学歴別一律初任給に連続している。

近年の国際比較研究も学歴の社会経済的地位規定力において日本が格段の学歴偏重社会という証拠をみつけえない。証拠はむしろ反対である。潮木守一は高卒者と大卒者の生涯賃金において日本がアメリカに劣り、義務教育修了者と大卒者の間では日本は西ドイツにくらべて小さいことを明らかにしている（1977）。もっとも新しい石田浩の体系的な計量

表3-1 a 戦前のホワイトカラーの学校別初任給

(大正8年)

	三菱	三井	郵船	古河	鐘紡	久原
第一 グループ	50円 帝大工科	50円 帝大工科	55円 帝大工科	50円 帝大工科	45円 帝大工科	70円 帝大工科
第二 グループ	40円 帝大法科 東京高商商業士	40円 帝大法科 東京高商商業士	50円 帝大法科 東京高商商業士	40円 帝大法科 東京高商商業士	30円 帝大法科 高工 高商商業士 高商普通 慶応	50円 帝大法科
第三 グループ	36円 東京高商普通 神戸高商 東京高工 地方高工 早大理工科	35円 東京高商普通 神戸高商 早大理工科	40円 東京高商普通 神戸高商 東京高工 地方高工	35円 東京高商普通 神戸高商 早大理工科	25円 早稲田商科	45円 東京高商商業士
第四 グループ	32円 地方工商 早大政経科	30円 地方工商 東京高工 地方高工 慶応 早大理工科	35円 地方工商 慶応 早大政経科	33円 東京高工 地方高工	日給60銭 三田商工 早稲田実業	40円 東京高商普通 神戸高商 東京高工 地方高工
第五 グループ	28円 慶応	18円 県立商工甲種工 早稲田実業 三田商工	27円 早大政経専門科	32円 慶応 早大政経科		35円 地方高商 慶応 早大理工科
第六 グループ	25円 早大政経専門科		20円 早稲田実業 三田商工	30円 地方工商		32円 早大政経科
第七 グループ	18円 県立商工甲種商 県立商工甲種工 早稲田実業 三田商工		18~20円 県立商工甲種商	25円 早大政経専門科		25円 早大政経専門科
第八 グループ				18円 早稲田実業 三田商工		18円 県立商工甲種商 県立商工甲種工 早稲田実業 三田商工
第九 グループ				17円 県立商工甲種工		

(出所：「初給を幾ら増されたか」『実業之日本』22巻16号 1919：22-26より作成)

表3-1b 戦前のホワイトカラーの学校別初任給

(昭和4年)

	三菱合資	三井物産	住友合資	日本郵船	台湾銀行	三越
第一 グループ	80円 帝大法文 商大	50円 帝大法文 商大 商大専門 神戸高専	80円 帝大法文 商大	80円 帝大法文 商大	65円 帝大法文 商大	65円 帝大法文
第二 グループ	75円 商大専門 早慶大 神戸高商	45円 早慶大 その他の私大	70円 商大専門 神戸高商	70~75円 商大専門 神戸高商	60円 早慶大 神戸高商 地方高商	60円 商大
第三 グループ	60~70円 地方高商	40円 地方高商	60円 早慶大 地方高商	60~65円 早慶大 その他の私大 地方高商	50円 私大専門	55円 早慶大
第四 グループ	65~70円 その他の私大	25円 商業甲種	35円 商業甲種 中等学校	30~53円 商業甲種 中等学校	30円 商業甲種 商業乙種	50円 その他の私大
第五 グループ	50~60円 私大専門					45円 私大専門
第六 グループ	35円 商業甲種 工業学校 中等学校					
第七 グループ	30円 商業乙種					

(出所：半沢 1929 折り込みから作成)

的研究によれば、日英米3国比較において、日本は学歴の社会経済的地位規定力がもっとも小さな社会である。表3-2の「学歴優位率」は、生得的要因と学歴による説明の分散の比率である。数値が大きいほど学歴の優位性が大きい。日英米3国でみると、日本における学歴の相対的規定力がかなり小さいことがわかる。

表3—2 日米英における生得的要因と学歴により説明される職業的地位
(初職、現職)と所得の分散の割合と学歴優位率(重回帰分析)

	[日本 N=1767]			[アメリカ N=20703]			[イギリス N=6719]		
	初職	現職	所得	初職	現職	所得	初職	現職	所得
就業経験	—	—	.082	—	—	.065	—	—	.048
生得的要因	.098	.105	.076	.153	.141	.083	.174	.161	.118
学歴	.113	.095	.037	.300	.299	.072	.172	.205	.104
学歴優位率	1.15	0.90	0.49	1.96	1.62	0.87	0.99	1.27	0.88
学歴優位率(コーホート別)									
20-34	1.42	1.84	0.88	1.84	1.82	1.06	1.23	1.44	0.73
35-49	1.21	0.76	0.50	1.79	1.16	0.87	1.06	1.08	0.75
50-64	0.76	0.73	0.31	1.72	0.97	0.63	0.88	0.96	1.16

数字はR²(独立変数により説明される全分散中の割合)

(出所:石田浩 1983:257)

しかもこのような学歴収益率の客観的事態を日本の青年が誤認しているわけではないことは、1983年におこなわれた総理府調査をみるとわかる。ここには「社会に出て成功するのに重要なのは、何だと思えますか」という質問項目がある。日本をはじめほとんどの国で、「個人の努力」や「個人の才能」が1位と2位に挙げられ、そのつぎに「学歴」がきているが、日本では学歴を挙げるものが他の国と較べるとかなり少なく、7.8%である(職業青年調査本部 1984:29-30)。日本の激しい受験競争の説明を学歴の機能的価値のせいによっては説明しにくいことになる。むしろそうはいっても学歴の社会経済的地位規定力は存在するのだから激しい受験競争のいくらかは学歴の機能的価値によることは否定できない。しかし、そうした動機づけだけなら受験競争にこだわらない層がもっとでてきてもおかしくはないはずである。激しい受験競争を学歴の社会経済的地位獲得機能が大きいという説明だけでは不十分である。学歴の機能的価値だけに着目していると、激しい受験競争の存在は説明が困難になる。しかも学歴の社会経済的地位達成機能が格別大きくはないという証拠を示したところで、日本人の意識の世界から学歴社会というイメージを払拭できそう

にはおもえない。この点については、臨時教育審議会(1984~1987年)の学歴偏重社会をめぐる論説の揺れに端的にあらわれている。臨教審第二部会は学歴社会の検討をして、所得や採用、昇進といった職業生活にかかわる面で日本が「必ずしも学歴を偏重しているとは認められない」という結論に達した。にもかかわらず、第一次答申においては、「学歴が偏重されている社会」と学歴社会を肯定するにいたった(制 1990:169-171)。この揺れこそ日本の学歴社会の特徴を示している。たとえば学歴の社会経済的地位達成機能は小さくなくとも、学歴は人々の「まなざし」のなかで「プライド」や「貴種」として作用しているからである。つまり「有名大学を卒業していることは、自他の”まなざし”の中で、人間としての基本的価値が高いことを、社会的毛なみの良いことを、つまり現代社会においてその人が”貴種”であることを意味する」(翻 1983:34)。これは学歴の象徴的価値(Harvighurst, R. 翻 1963:115-116)といえる。

このような学歴の象徴的価値を考えるとときにイギリス社会の階級概念を合わせ鏡にするとうわかりやすい。イギリスは「二つの国民」(two nations)といわれてきた(植 1992:20)ように、「クラス」(階級)という言葉が社会科学用語にとどまらなく、日常会話でも使用される。アメリカからイギリスに移った社会学者もイギリスが極めて階級意識的社会である文化衝撃を披瀝している。年配の人がかれのことを「サー」と呼び、人々が階級の違いに敏感で、訛り(アクセント)や語彙が階級と関連しているのをみて驚いた(Hopper, E. 1981:2)、と書いている。イギリスでは自他の認識において依然として「階級」というカテゴリーが大きな位置をしめている。イギリス人が「階級」というときに含意しているのは、経済的区分を基礎としながらも生活スタイルや価値、趣味など共通性をもった文化集団を意味している。したがって、この場合の階級はマックス・ウェーバーのいう身分集団(翻 1967:118-124)の意味をも含んでいる。身分は、財の所有と営利という経済的利害による階級と区別された「名誉」を契機にした集団である。身分は生活様式や教育、門地、職業上の威信によって基礎づけられ、通婚、食事の同席、特定の営利活動の忌避などで表現される。したがって階級帰属意識調査においても、90%が中流と答える日本とは異なって階級帰属が分散化する。1986年調査においては中間上層階級1%、中間階級25%、労働者上層階級22%、労働者階級49%、貧困3%(Statham, J. et al. 1989:9)である。

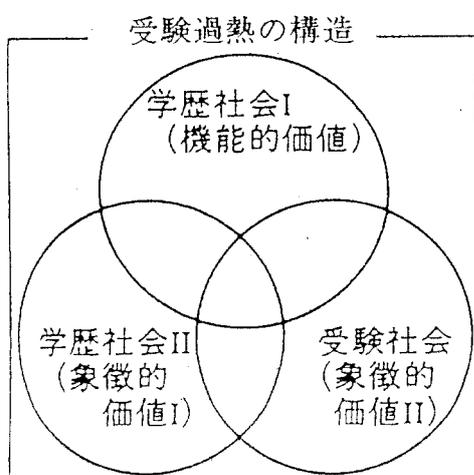
たしかに日本でも「かれ(彼女)は家柄がよい」ということもある。しかし「労働者階級出身だが社長になった」というような階級用語の使用頻度はすくない。われわれは少し異なったいいかたをする。「高卒だが大企業の重役になった」とか、「東大をでていない

のに、東大教授になった」とかのいいかたをしないだろうか。日本社会においても階級へのまなざしがないわけではないが、その視線の力は弱い。イギリス人が他者の出身階級に敏感だとするとわれわれは他者の学歴に敏感なのである。階級意識的社会というより学歴意識社会といえる。階級意識社会のイギリスが他の産業社会から較べて社会移動が少ないとは必ずしもいえない(Lipset, S. & Bendix, R. 訳 1969, 鶴岡 1978) ように、学歴意識社会と学歴の社会経済的地位達成効果が格段に大きくないことはなんら矛盾しない。しかも帰属的地位である出身階級とは異なって学歴は獲得的地位であるから、獲得競争が激しくなる。

そこで学歴の機能的価値の場を学歴社会Ⅰ、こうした学歴の象徴的価値の場を学歴社会Ⅱとして区別しよう。むろん学歴社会Ⅰと学歴社会Ⅱは共軛関係にあるが、分析的な区別が可能であり、そういう区別が必要である。

日本の激しい受験競争を説明するには、こうした学歴社会Ⅱの視点が必要なのだが、それだけにはとどまらない。日本社会における受験システムの自律化／自己準拠化のメカニズムにも着目する必要がある。「受験社会」は「学歴社会Ⅰ」＋「学歴社会Ⅱ」の従属システムではあるが、従属システムとしての「受験社会」が相対的に自律化し、自己準拠的構造をビルト・インしてしまったということだ。意味や報酬をシステム内部で立ち上げさせ、社会的地位や生涯賃金などの外部に帰属させる必要がすくなくなるときにその領域はシステムとして自律化する。学校ランクや偏差値ランクがそれ自体として競争の報酬になり意味の根拠となってしまふのが受験システムの自律化／自己準拠化である。貨幣が経済システムのメディアであるように、学校序列や偏差値が受験システムのメディアとな

図3—1



る。偏差値52と55の僅差の学校ランクが将来の地位達成（学歴社会Ⅰ）にもちこされるわけではない。また僅差の学校ランクがまなざしとしての学歴（学歴社会Ⅱ）にもちこされるわけではない。にもかかわらず、偏差値やわずかな学校ランクが受験競争の誘因になってしまう。したがって、自己準拠化した受験社会が立ち上げる学歴の象徴的価値にも目配りする必要がある。そこで学歴社会Ⅱにおける学歴の象徴的価値

受験社会が立ち上げる学歴の象徴的価値を区別してそれぞれを象徴的価値Ⅰと象徴的価値Ⅱとする。学歴の象徴的価値ⅠとⅡも共軛関係にあるがこの場合も象徴的価値ⅠとⅡを分析的に区別することができるし、その区別が必要である。日本の受験過熱は、学歴の機能的価値（学歴社会Ⅰ）と学歴の象徴的価値Ⅰ（学歴社会Ⅱ）、象徴的価値Ⅱ（受験社会）によって成立している。その関係は図3-1(前頁)のように描くことができる。

「受験社会」は「学歴社会」（ⅠとⅡ）の従属システムではあるが、従属システムとしての「受験社会」が相対的に自律化し、自己準拠的構造をビルト・インしてしまった、ということだ。ジャン・ボードリアール(Baudrillard, J. 1991)は目的との関係の測定が不可能にもかかわらず成長しつづける状態や原因の消滅にもかかわらず結果だけが増殖する状態を単なる「成長」と区別し「超成長」と呼ぶ。超成長とは、「原因の消滅にともなって、結果だけが増殖を続けるような事態」であり、「諸システムの異常な供給過剰をもたらす。「諸過程が空白状態で強度を増してゆく」(1991:46-47)。受験システムの自己準拠化は、ボードリアールのいう超成長つまり「システムの異常な供給過剰」に酷似している。こうして、生徒のリアリティは学歴収益率以上に学校ランクそれ自体によって煽られる。

こうしてみると、これまでの日本の教育社会学の学歴社会研究は、地位達成モデル、学歴社会実像・虚像論争、学歴収益率研究などがそうだったように、学歴社会Ⅰにのみ分析の対象を照準したきらいがある。学歴社会Ⅰに照準した研究のファインディングスは日本は学歴決定社会からほど遠く、学歴有意社会といったものでしかない。ここからは激しい受験競争を十分に説明することができない。学歴の社会経済的地位達成機能以外に学歴社会Ⅱ、さらに学歴社会Ⅱとかかわりながら受験社会そのものが立ち上げる競争過熱のメカニズムを問う必要がある。学歴社会Ⅰ論から学歴社会Ⅱ論や受験社会論へのパースペクティブの転換が必要である。選抜システム刻印論の立場にたつわれわれは、受験システムの自律化／自己準拠化に受験競争過熱の説明根拠をもとめたい。

2 傾斜的選抜システムと加熱

日本の生徒の学力が高いのはなぜかについての興味深い研究をおこなったリチャード・リン(Lynn, R.)は、その著書のなかで日本の高校や大学が細かに序列化されていることにあらためて注意を払っている。つぎのようにいう。なんらかの学校の序列化はイギリスに

もアメリカにも大陸ヨーロッパにおいてもみられる。ロンドンにおいては一流中等学校は、ウェストミンスター(Westminster)校、セント・ポールス(St Paul's)校、ダルウィッチ(Dulwich)校である。そのつぎにエマニュエル(Emanuel)校やシティ・オブ・ロンドン・スクール(City of London School)などがくる。最後に総合制中等学校(comprehensive schools)がつづく。地方都市においてもそれぞれの都市に2、3の有名私立校があるが、それ以外は総合制中等学校である。しかし、上位に位置づけられる学校は少数であり、しかもこれらエリート校の間に明確な学校序列が存在するわけではない。いわんやその他の一般校に明確な序列があるわけではない。

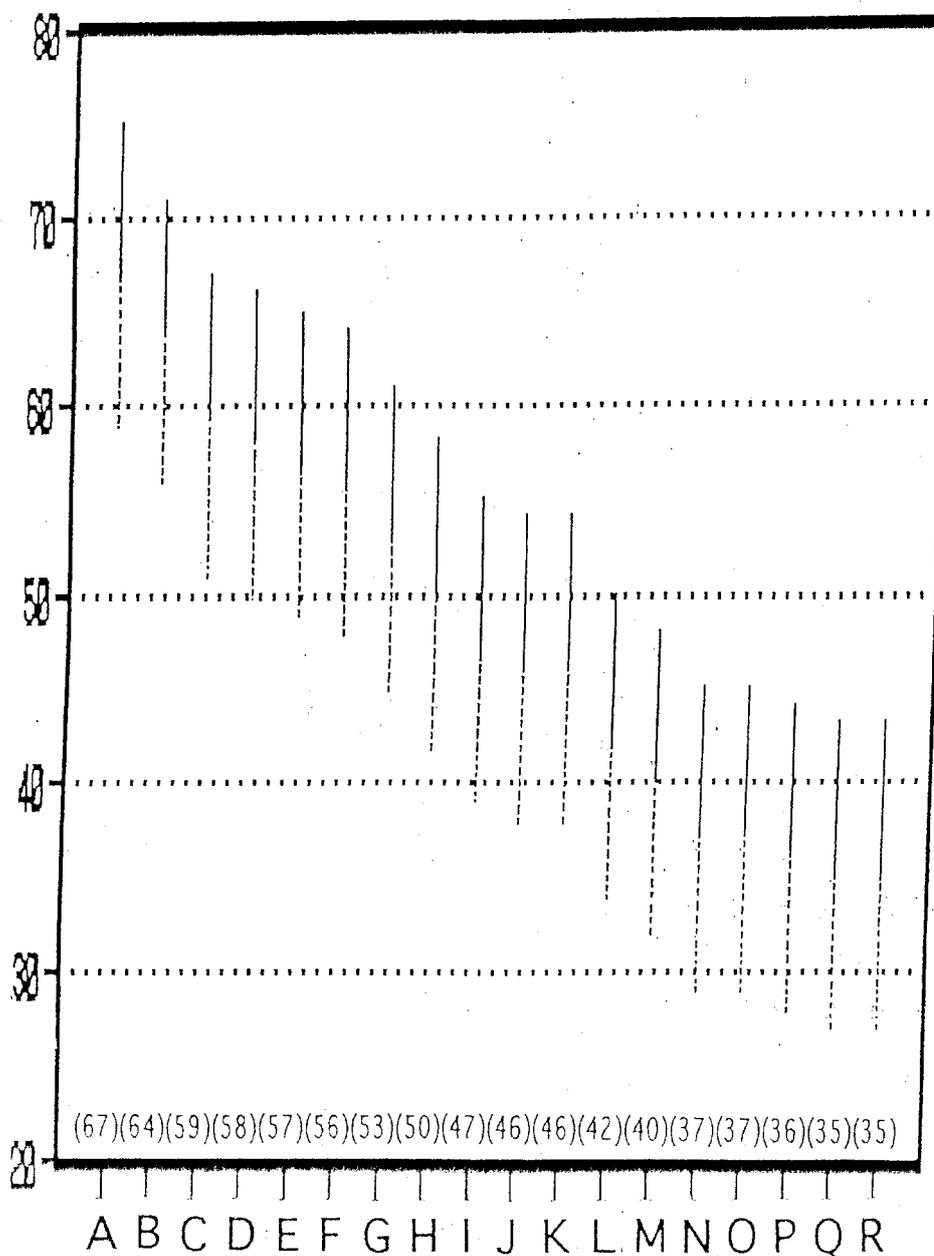
ところが日本では「学力によって序列化されているのは一握りの学校にとどまらない。すべての学校が序列化されている。したがって、14歳の日本人はできるだけよい学校に入学しようとする誘因にとり囲まれている」(1988:29)。こうした総学校序列は高等教育についてもいえる。フランスにおけるグランド・ゼコール、イギリスにおけるオックスブリッジ、アメリカにおけるハーバードやプリンストン、スタンフォードのように日本以外の社会にも一流有名大学はあるが、日本のようにあらゆる大学がこまかく序列化しているわけではない(ibid :44)。日本の高校や大学の総序列化は特異なものである。だから、日本の高校や大学の受験競争は高校や大学の入学定員に不足があっおこるよりも、こうした学校ランクによっておこっている。文部省統計(文部 1993)から1991年度の入学率(人轄/法轄)を計算すると高校(鉦轄)入学率、99.0%、短大入学率86.8%、4年生大学入学率57.2%である。したがって日本の受験競争の激しさは必ずしも高校や大学の入学定員(収容人数)の少なさによっておこっているわけではない。

大学の微細な序列構造はよく知られている(Clark, B. 1979)ので、ここでは、近畿地方のある学区をえらんで高校レベルでの学校序列についてみることにする。

この地域では高校入学者選抜は学力検査成績(50%)と内申点(50%)の合計によって決定されている。この学区には普通科高等学校が18校ある。図3-2(次頁)はこの18校について大手塾が進路指導の手引きにしているデータによって(1993年度)受験者の偏差値の最高と最低を図示したものである。データはこの業者テストを受験した者の受験高校と可否を追跡調査して算出された。業者テストの成績は数回分を平均している。それぞれの高校の実線部分が合格者の偏差値である。点線部分は不合格ラインである。ただし内申点が加味されるので点線部分の偏差値の者で合格した者もいるが、少数である。一見してわかることは、僅かな偏差値の違いで学校が総序列化されていることだ。ただし学校ランク10位

のJ校あたりからは、ひとつ上位あるいはひとつ下位の学校とほとんど偏差値に差がない学校もある。ここらあたりになると、通学の便利などの地理的条件による選択が働く。しかし、J校とK校、N校とO校、Q校とR校の間の偏差値がほとんどかわらないにすぎない。A、B、C校などに合格できる偏差値の生徒がこれらの学校を交通や地理的条件で選択しているわけではない。またJ校やK校に合格できる偏差値の生徒でQやR校に地理的条件や交通条件で進学している者はほとんどいない。全体としての学校ランクは否定すべくもない。

図 3 — 2 高校別受験者の偏差値



業者資料によって計算するとA校に合格する偏差値がありながら、B校を受験した者は(B校)受験者の12%であり、C校の場合は1%でしかない。D校以下の受験者ではA校を受験しても合格可能だった者は1人もいない。同じことをB校を基準にしてみると、B校に合格可能だったC校受験者は8%、D校は4%、E校は1%、F校1%でしかない。G校以下の受験者でB校に合格可能だった生徒はひとりもいない。たしかに、学校ランクが近接したところでは、合格者の偏差値は重なる部分もあるが、内申点がわるいなどによって安全策で受験していると解釈できる。内申点はそれぞれの中学校ごとに9科目の成績で算定されているが、このとき中学校間の学力水準の差は考慮されていない。したがって、新興住宅地などにある学力水準の高い中学校では業者テストによる偏差値では、B校の合格ラインにあっても業者テストによる偏差値に較べて内申点が下回るから、安全策でC校やD校の受験を指導される。こうして、学力テストの成績ではB校に合格できる可能性がありながら、C校やD校に受験する生徒がうまれる。したがって、個別中学校では、図3-2よりもはるかに徹底した輪切り進路指導がおこなわれている。つまり学力テストと内申点を総計した成績で、B校に合格する十分な可能性のある生徒でC校を受験するという生徒はほとんどいないということである。

むろん、日本のすべての高校がこうした「輪切り」選抜体制におかれているわけではない。小学区制や総合選抜制などによって公立高等学校に学校ランクが発生しないようにしている地域もある。しかしそうした地域ではしばしば私立校が偏差値で序列化されているから公立高校もそうした偏差値序列に組み込まれてしまっている。また大学入試においては微細な偏差値によって大学が序列化している。したがって細かな学校ランクによる傾斜的選抜システムを日本の教育的選抜の特徴とみることができよう。

こうした傾斜的選抜システム社会においては合格可能性を知るための模擬試験などが日常化し、事前選抜(pre-selection)(Kariya, T. & Rosenbaum, J. 1987)が制度化しているから、選抜以前にアスピレーションが冷却される。「自己排除」(self-elimination)や「追放」(relegation)(Bourdieu, P. 1974)の予期的クール・アウトや客観的条件の迂回効果は、階級文化によってよりも事前選抜によっておきているわけだ。しかし、事前選抜の制度化を冷却とだけ結びつけるのは皮相な見方である。たしかに生徒が模擬試験などによって偏差値55と知らされたとき偏差値68とされる学校への志願は諦めるだろう。しかし頑張れば偏差値60の学校に進学できるのではないかと、というように却って煽られるのだ。図3-2の学区でいえば、いまの偏差値からすれば、C校くらいといわれても、もう少し頑張

ればB校に進学できる、あるいはいまの偏差値ではI校といわれてももうすこし頑張れば、H校やG校に進学できるかもしれないという具合に煽られるのである。つまり煽りの作用は、偏差値上位者だけにとどまらない。中位者や下位者についてもおきる。表3-3⁽¹⁾はあとに述べる北陸地方の輪切り選抜体制下にある中学生に対して「模擬試験の結果（偏差値・順位）を見たときに、どのように思いますか」という質問をし、その結果を成績別にクロスしたものである。

表3-3 「模擬試験の結果（偏差値・順位）を見たときにどのように思いますか」（％）

	成績上	成績中	成績下
競争意欲が強まる	78.9	78.5	53.9
競争意欲が弱まる	7.0	11.1	26.9
何も感じない	14.1	10.4	19.2

成績がさがるほど、「競争意欲が弱まる」や「何も感じない」の割合はふえていくが、それでもいずれの成績のカテゴリーにおいても「競争意欲が強まる」という者がもっとも多いことはかわらない。受験生も偏差値をみて、冷却されるのではない。志望を縮小されるという鎮静のあとに自分なりの目標にむけて再び煽られていることが確認される。構造的には、偏差値受験社会は、諦めをもたらすのではない。諦めを迂回しながらの煽りのテクノロジーを潜めている。したがって、頑張りズムという日本の学習文化もこのような傾斜的選抜システムとの関連で考察する必要がある。

ジョン・シングルトン(Singleton, J.)は日本の学校を参与観察し、「Gambaru」(頑張る)という題名の論文を書いている。教師や親が成績の良い子どもにも良くない子どもにも「もう少し頑張ったほうがいい」といいながら学習を激励する方法に着目した論文(1989)である。たしかに日本の教師や親は、こうした表現をするし、生徒自身も「明日からはもう少し頑張ろう」というような言い方をする。シングルトンは、日本と比較しながら、アメリカの学習文化についてつぎのようにいう。アメリカでは学力は、知能指数で測定されるような生まれつきの能力が大きく関係していると考える。だから頑張っているか、怠けているかは知能指数と学力との照合でおこなわれる。知能指数が高いのに成績がわるいときに「アンダーアチーバー」(under-achiever)とされる。逆に知能指数に比べて成績がよいと「オーバーアチーバー」(over-achiever)とされる。アメリカでは学

力の決定要因のかなりは生まれつきの能力で考えられている。こういったアメリカの学習文化に慣れた人だからこそ、生まれつきの能力を問わず、どんな子どもにも「もう少し頑張りなさい」という日本の学習文化は奇異にみえ、“Gambaru” というテーマの論文がかかれたということになる。学力は努力によって決定されるという日本の学習文化が頑張りズムの背後にあるというわけである。

たしかにわれわれの中学生調査（表3-4）においても高校入試の合格でどのような要素が重要かという調査項目では「生まれつきの能力」（25.2%）よりも「努力」（89.2%）を挙げ

表3-4 「高校の入学試験の合否を決める上で重要な要素は何だと思えますか」（2つまで）（%）

努	力	89.2		
生	得	能力	25.2	
受	験	技	術	30.3
	運		34.4	
そ	の	他	4.3	

表3-5 「どんな難関大学でも努力すれば誰でも合格できると思えますか」（%）

は	い	51.0		
い	い	え	24.9	
わ	か	ら	ない	23.4

けるものがおおい。またわが国ではそもそも知能テストをあまり実施しない。たとえ実施しても知能指数と学力の照合した具体的学習指導などおこなわれな

い。知能テストは日本の頑張りズムという学習文化とあわな

かったから、定着しなかった。一応こう解釈できるだろう。あるいはまた学習の意味の日本語の「勉強」という言葉をみて

も、こうした頑張りリズムの社会

化が日本ではいかに日常的にな

されているかがよくわかる。勉強の語源は「無理をする」あるいは「骨折って励むこと」（『1981:2-8』）つまりたゆみない努力を意味する言葉である。勉強はもともと勤勉の意味だった。だから勉強が学習の意味に変化しても勤勉の意味は失われなかった。勉強は刻苦勉励というガンバリズムをともなっていないなければならないものだった。日本人が子供に「勉強しなさい」というときに、それは単に学習をしなさいといっているわけではない。ひたすらな努力と勤勉を要求している。単に成績がよくても勉強したことにはならない。伝達されているのは勤勉のエートスであり、また努力すれば成績がよくなるという因果関係をも伝達している。とすれば、日本では学力は生まれつきの能力ではなく、頑張りつまり努力によって学力を向上させることができるという学習文

化が強く存在していることは、シングルトンの指摘のとおりのように見える。

しかし外国人の見方といわれるものが実は日本人の通説の反復言説であることはすくなくない。外国人学者が日本社会の通説をなぞって、却って日本社会の通説を権威化するという循環がみられることが少なくないが、努力主義の学習文化説などもそうである。というのは中根千枝などは、シングルトンの論文が書かれる20年も前につきのようにいっている。「伝統的に日本人は『働き者』とか『なまけ者』というように、個人の努力差には注目するが『誰でもやればできるんだ』という能力平等観が非常に根強く存在している」(中根 1967:76)。

頑張りズムという学習文化が存在することは否定できないにしても、こうした学習文化の存続は日本の傾斜的な学校ランクという選抜構造との関連で妥当性 (plausibility) が得られる。学習文化と選抜構造は相互強化する。これがわれわれの解釈である。すでに述べたように、たしかに模擬試験などで偏差値50と知らされた生徒は偏差値68の学校は手が届かないとおもって諦めるだろう。ところが、学校ランクが細かいから、この学生も努力すれば、偏差値55の学校にいけると考えることになる。「こんな点数じゃ、A高校 (B大学) はムリ。E高校 (F大学) どまり」と学校の教師や学習塾の教師はいう。しかしそのあとつぎのようにつづけるはずだ。「もうすこし頑張れば、C高校 (D大学) はいけるだろう」。選抜システムがエリート・トラックとノン・エリート・トラックのような断層的選抜であるならば、学力における努力信仰は持続しにくい、偏差値55の者が偏差値60の大学に合格することや輪切り選抜体制におかれた高校生が1つないしは2つ高めの学校ランクに合格することは努力によって可能な範囲である。「勉強なさい」や「もう少し頑張りなさい」という激励の言葉も、「頑張ろう」という自覚も、こうした傾斜的選抜システムによって信憑性をもつことになる。

同時につきのようなことも重要である。表3-4でみたように一般的に高校入試に合格するにはなにが必要かという質問にたいしては、努力を挙げるものが80%以上になる。しかし難関高校や難関大学に努力だけで合格できるとおもっているのだろうか。われわれの中学生調査で「どんな難関大学でも努力すればだれでも合格できるとおもいますか」という質問 (表3-5) (前頁) になると肯定するものは51.0%に下がる。たしかに頑張りズム信仰は否定できないが、その割合は表3-4のような高校入試の場合という一般的な質問から較べると減っている。努力信仰といわれるもののかかりは傾斜的選抜構造に刻印されて構成されていることがわかる。

第2章の終わりでアメリカとイギリスの中等学校の生徒のアスピレーションについてのターナーの解釈を紹介した。アメリカでは決定的な選抜をできるだけ伸ばしている競争移動規範だからこそアスピレーションは縮小されずに維持される。イギリスでは、決定的選抜を初期におこなってしまう庇護移動規範だからこそアスピレーションが初期に縮小、冷却されてしまう、というものだった。このようなターナーの見解をもとに日本の場合を考えると、日本の選抜は競争移動のように選抜が遅らされるのではない。そうかといって、庇護移動のように一部のエリートだけを選抜するのではない。傾斜的選抜システムであらわされるように、選抜のまなざしはほとんどすべての者にそそがれる。エリートとノン・エリートの断層的選抜ではなくあらゆる人々を序列化する傾斜的選抜はターナーのいうイギリス型とアメリカ型の折衷型をもたらす。イギリス型のように初期にアスピレーションを冷却するが、中位ランクは中位ランクで、下位ランクは下位ランクでのさらなる競争があるから、冷却のあとに再加熱が作動することになる。日本の傾斜型選抜システムは多くの者に身分相応のアスピレーションを維持させることになる。

3 層別競争移動と加熱

これまでは高校の選抜システムについてみてきた。では高校入学後の大学進学にむけての選抜システムにどのような特徴があるだろうか。ここでは、北陸地方のある県を選んで高校の学校ランクと大学進学の関係についてみることにする。これらの高校の所在する県においては、全県が図3-3（次頁）のように4つの学区にわけられ、住所のある学区または隣接学区に受験することができるようになっている。

ただしロ学区とハ学区は相互乗り入れができない。われわれが選んだ学区はロ学区である。ロ学区には14の高校がある。高校の選抜は内申点と学力検査点によっておこないそれぞれの割合は50%ずつである。ロ学区でもっとも入学難易の高い高校はS校であり県下で創立のもっとも古い高校である。S校は理数科と普通科とに分けて選抜している。以下T、U、V、W、X……校とつづく。図3-4（次頁）は同県内にある学習塾が作成し進路の手引にされているデータによってS（理数科と普通科）、T、U、V、W、Xの偏差値上位6校についての入学者（1991年度）の偏差値の最高、平均、最低を示したものである。実線の先端が最高偏差値、点線の末端が最低偏差値、実線と点線の間が平均偏差値である。図3-4をみるとわれわれが本章2節の図3-2でみたとおなじことがこの学区でもお

図3-3 受験できる通学区域

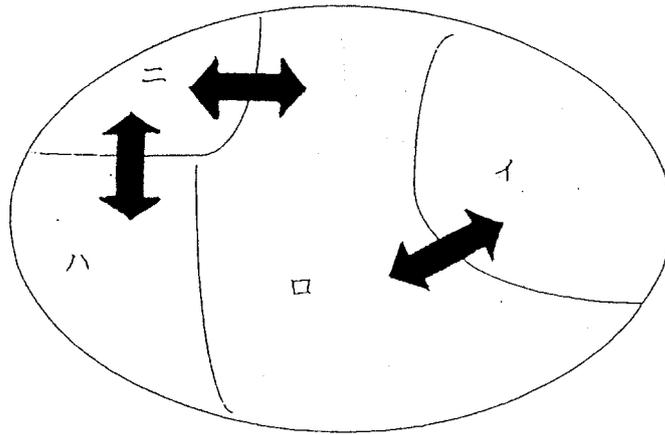
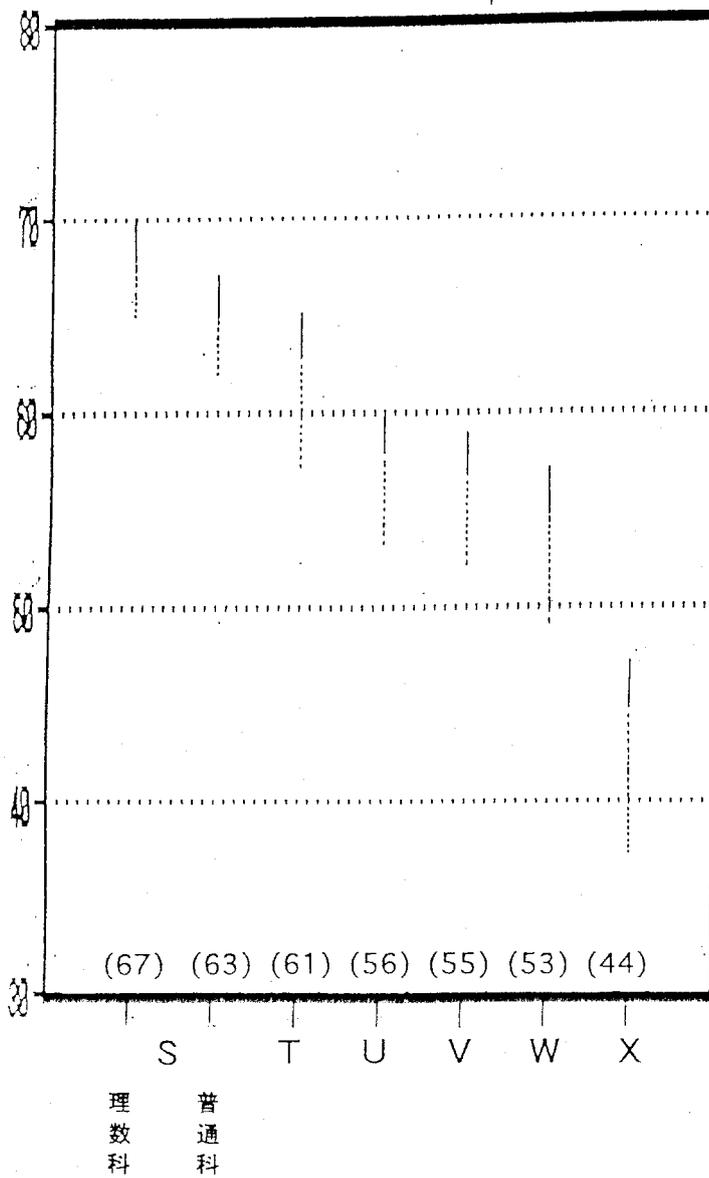


図3-4 高校別合格者の偏差値



こっていることがわかる。つまりS校に合格する偏差値がありながら、U校以下の高校に進学した者は1人もいないことがわかる。T校に進学した者の場合はその若干はS校に進学した者と偏差値が部分的に重なっている。S校受験者とT校受験者の重なりがどのようなものであるかをみたのが、図3-5である。ただし図3-4と同じ年度の資料がえられなかったので、図3-5は1992年度の資料にもとづいている。

図3-5 偏差値と合格

	70	69	68	67	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50
S (理数科)	●	●	●	●	●	●	●	●	●												
S (普通科)		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●						
T							●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

(注：●は合格、×は不合格)

図3-5をみるとたしかにT校合格者のなかにはS校に進学できる偏差値の者もいる。しかし、図3-4からT校合格者の最高偏差値の者でもS校合格者の平均偏差値以上ではないことがわかる。これは本章2節でみたと同じようにS校を受験しても合格した可能性があったT校合格者のほとんどは、安全策をとってT校に進学したとみるべきだろう。S校とT校ほどのつよい断層はないが、同じような傾向はT校とU、V校、U、V校とX校とのあいだにもみられる。U校とV校の間に偏差値ランクにおいてほとんど差がないのは、U校とV校は地理的にかなり隔たったところに位置していることなどから、U校とV校はどちらかの選択になりやすいことによる。この点も2節でみた傾向—偏差値中位ランク以下になると学校ランクが重なり地理的選択になる—と相同である。こうしたことから進路指導においては、図3-4のそれぞれの高校名の上を示した数字（偏差値）が進路の基準指標となる。

つぎにそれぞれの高校生が卒業後どのような進路をしたかをみていこう。表3-6(次頁)はそれぞれの高校からの4年制大学、短期大学、専門学校、就職への進路をみたものである。ただし浪人したものがおり、これらについてはその多くが4年制大学に進学することから、4年制大学進学にして計算している⁽²⁾。むろん浪人のすべてが4年制大学に進学するわけではないから、4年制大学進学率は実際よりも多めに計算されていることになる。浪人率（1988年の大学合学者全体中）に高校ごとの若干の差異があるが、S、T、U、W校の間にはそれほど大きな差はない。それぞれ25.6%、31.3%、21.2%、30.5%である。X校の浪人率が88.0%と際立って高いのは、学力が低く大学進学のためには浪人を

余儀なくされることによる。そこでこのような学校ランクからどのような4年制大学に進学するかをつきにみていこう。

表3-6 高校別進路

		進路 (%)			
		4年制大学	短大	専門学校	就職
S (67-63)	計	97.2	1.4	0.3	1.1
	男	99.1	0.9	0.0	0.0
	女	94.0	2.2	0.8	3.0
T (61)	計	85.0	10.6	3.1	1.4
	男	98.4	0.5	1.1	0.0
	女	70.4	21.5	5.2	2.9
U (56)	計	69.2	17.9	7.5	5.5
	男	95.5	0.9	2.2	1.3
	女	36.0	39.3	14.1	10.7
W (53)	計	54.1	24.4	11.8	9.8
	男	75.9	7.1	8.5	8.5
	女	22.1	49.7	16.6	11.7
X (44)	計	19.5	19.5	37.9	23.0
	男	27.1	6.3	47.9	18.8
	女	10.3	35.9	25.6	28.2

注) ()内は偏差値

表3-7 高校別大学進学結果 (1988年進学)

大学 (学部) 偏差値		(%)							
		*不明	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
S	(67, 63)	0.6	0.0	0.6	3.1	26.5	37.8	21.7	9.8
T	(61)	6.2	0.4	0.8	12.0	38.4	35.3	6.2	0.8
U	(56)	0.6	3.5	7.1	27.7	37.1	22.9	1.2	0.0
W	(53)	14.1	6.5	24.1	30.6	17.7	6.5	0.6	0.0
X	(44)	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注) ()内は偏差値

*不明のほとんどは入学難易度が低い

表3-7は高校ごとに4年制大学進学結果 (1988年) を学部別偏差値で集計したものである。浪人経験によって将来の地位達成に不利益はないから、現役と浪人を一緒にした同一年度の進学結果を学校ごとの進学アウトプットとして比較の俎上にのせる。表3-7から読み取れるのは、予想されるように輪切り体制にある地域ではそのトップの高校にいかなければ偏差値の高い大学への進学確率は大幅に減ることを示している。偏差値65以上の大学進学はS高校31.5%、T高校7.0%、U高校1.2%、W高校0.6%、X高校0%となる。

そのかぎり「一流」高校→「一流」大学の巷説通りにみえる。ここからトーナメント移動を結論することも可能である。

しかしここで注意が必要である。第2章でみたように、アメリカ社会が敗者復活の機会に満ちているという競争移動は幻想であり、現実にはトーナメント移動である、という意外な知見をもたらしたのはジェームズ・ローゼンバウムの研究だった。しかし、ある条件のもとにおいてはトーナメント移動は自動的帰結であることには充分注意したい。条件とは昇進チャンスが時間の経過にしたがって少なくなる(a)ピラミッド型機会構造で、しかも、(b)継続的に能力主義的選抜がおこなわれることである。それは、能力実体説(既に能力判定をしている以上、過去の選抜の敗者が勝者よりも能力で上回る確率は大幅に減る)、能力社会化説(過去の選抜の勝者は機会効果によって能力を育成していく)、選抜の自己正統化説(選抜の正統性を維持するために過去の勝者から次の勝者が選ばれやすい)、能力シグナル説(過去の勝者と敗者には能力シグナルが構成される)のいずれによっても説明される。

ローゼンバウムはトラックの移動と内部労働市場の移動の類似性におどろき、ボールズとギンティスの学校組織と生産組織の「対応理論」(correspondence theory)をおもわせる、とまで述べている(Rosenbaum, J. 1984:61)。しかし驚く必要はなにもない。かれの事例調査ABC O会社の昇進チャンスは時間によって逓減しているし、事例調査校のグレイトン・ハイスクールの上位トラックの人員は、ローゼンバウムは明記していないがかれの使用したデータから再計算すれば、上位学年で逓減(昇進チャンスの低減)している。

われわれがローゼンバウムのデータからトラック別の生徒割合を再計算すると、9学年と10学年でみれば大学進学トラックが35.8%から29.9%に減っている。また9学年と12学年では67.7%から44.8%にへっている。時間にそったピラミッド的な地位配置がみられる。もし地位配置が時間の経過とともに大学進学トラックの人数がふえるようになっていけば、トーナメントはおこらない。その場合は非進学トラックから大学進学トラックへの流入(強制的リターンマッチ)がおこる⁽³⁾からである。同じことはローゼンバウムの調査企業ABC O会社についてもいえる。調査時点の最終のポストのわりあいは、ヒラ60%、フォアマン24.9%、下級管理職11.8%、中間管理職3.0%、上級管理職0.3%である。

トーナメント移動にとってピラミッド的地位配置構造が重要なのは、地位配置構造が時

間によって逆ピラミッドに構成されていれば、強制的にリターンマッチが生じ、トーナメント移動は成り立ちえないからである。

その意味でローゼンバウムの知見はあくまでアメリカ社会の競争移動幻想を合わせ鏡にしての意外な発見だったのである。したがってローゼンバウム以後の研究がたとえば日本の教育的選抜や職業選抜（内部労働市場の昇進）にトーナメント移動を発見しても特別の意味はない。そうかといって選抜のメインロードにトーナメント移動とまったく異なった移動様式を発見することは不可能である。着眼すべきは純粹トーナメントからの逸脱が大きいか小さいかであるが、そこ（収斂か逸脱か）にこそ当該社会の背後要因（制度的要因や文化的要因）がかかっている。

そこでもうすこし丁寧に表3-7を読んでみよう。T高校の7%が偏差値65以上の大学に進学しているときに、S高校の68.5%はこれらの大学に進学できていない、ということがわかる。同様なことはT高校とU高校とについてもいえる。U高校の24.1%が偏差値60以上の大学に進学しているときに、T高校の57.7%はこれらの大学に進学できていない。高校ランクと進学する大学ランクには関係があることは否めないが、それは高校入学時に学力による選抜がおこなわれている以上当然である。問題は、にもかかわらずかなりの「敗者復活」がおこなわれているということこそ着目すべきだろう。すくなくとも純粹トーナメント移動からの偏差が大きいとはいえる。トーナメント移動の理想型は、敗者には経歴の天井を、勝者には経歴の底を定義する。敗者に対する経歴の天井の定義が、敗者復活の欠如になる。逆に勝者は敗者に次の選抜で追い越されないということである。現実の移動がこのような理想型どおりになるわけではないにしても、それに近い移動の型はローゼンバウムが調査したグレイトン高校の学年を上がるにつれてのトラック移動や大学進学上級トラックとその他のトラックの大学進学をめぐる関係にみいだされている。大学進学上級トラックの男子生徒の70%は威信の高い大学に進学するのに対し、大学進学下級トラックの男子生徒の威信の高い大学進学率は5%でしかない。進学上級トラックにいれば大学進学の事実上の保証（経歴の底の保証）にはなる(Rosenbaum, J. 1976:90)。こういう視点で表3-7をみると、輪切り体制のトップの位置にあるS校でもかなりの者がT、U校によって、またT校はU校、W校によって追い越されていることは注目すべき現象ということになる。「敗者」に経歴の天井が、「勝者」に経歴の底が強く定義されているわけではないということだ。日本の教育的選抜がトーナメントから逸脱するという傾向をこそ読み取るべきである。

むろんこうしたトーナメントからの逸脱は日本のトラッキング（高校ランクと大学ランク）が小刻み（輪切り）だということにある。他の条件が等しければ、それぞれの時点の選抜の目盛りが大きい場合よりも小さいほうが、次の選抜で追越しや追い越されの逆転がおきる確率が増す。しかしいま他の条件が等しければといったように、小刻みなトラッキングがただちに敗者復活の機会を増やすわけではない。さまざまな制度的要因に支援されて小刻みな選抜という選抜様式が敗者復活の契機になる。

そうした制度要因として最初に挙げられるのは大学入学者選考方法である。アメリカでは高校の成績（GPA）が使用され、そのときトラックによる成績調整がおこなわれる。ローゼンバウムはそのような成績調整（grade weighting）についてつぎのようにいう。「“一般下級”トラックの生徒が“大学進学上級”トラックの生徒の成績Dをえるには成績Aをとらなければならない」。高校がトラック間格差の成績調整をすることによって、結局は大学側が受験生徒がどういうトラックにいたかによる判定をすることに手を貸してしまう（Rosenbaum, J. 1976:92-94）。レイクショア高校について調査したシコレルとキッセ（Cicourel, A. & Kitsue, J.）もトラック間の成績調整についてつぎのようにいう。「一つの科目のいくつかの能力別クラスにおける生徒の成績は、そこに登録されている生徒の能力の範囲とその科目で提示される教材の水準とを考慮した上で評価され、成績がつけられるということである。高い能力をもつ者たちのクラスで成績を競い合うという事態から生ずる『バイアス』（それは成績優秀コースの生徒たちにみられることだが）を調整するために、科目成績にたいし管理当局によってそれぞれ点数の加算が行われ、評点平均が算出されることになる。このようにして成績優秀コースで獲得した成績は、普通コースや学業不振コースで得た同じ成績よりも、評点平均のアップにつながるわけである」（齋藤 1985:55）。

これではいったん選抜に選ばれなかった者（下級トラック）には不利益の累積効果、選ばれた者（上級トラック）には利点の累積効果（雪だるま効果）が働くのは当然だ。純粹トーナメント型への収斂はこのような雪だるま効果が作動するかどうかにかかっている。雪だるま効果とは第2章でみたシグナル理論の累積的影響過程である。シグナリングが適用されればされるほどトーナメントに傾斜する。とすると、昇進チャンスが時間の経過にしたがって少なくなる(a)ピラミッド型機会構造で、しかも(b)継続的に能力主義的選抜がおこなわれることになればトーナメント移動は自動的に帰結するとさきほど述べたが、(b)については付帯条件が必要である。選抜に過去の経歴や達成がシグナルとして使用さ

ればされるほど雪だるま効果が作動しトーナメント型をもたらす。逆に過去の経歴や達成がシグナルとして使用されなければ、純粹トーナメントからの逸脱が生じやすいということだ。

一般に日本の大学入学者選考は出身高校や高校の達成（成績）を選抜の要因に使用しない。過去の経歴や達成のシグナルによる雪だるま効果の発生は予め排除されている。日本の教育的選抜は過去の達成の御破算主義によっている。推薦入学の場合のように過去の達成を選抜に使用したとしても学校間格差を考慮する成績調整をほとんどおこなわない。たとえば、K市では公立学校内部に類というトラックが存在している。学力的には大学進学希望者のもっとも多く集まるⅡ類が高いにもかかわらず、推薦入学における成績提出の際に類間の成績調整はおこなわれていない。高校の選抜結果は御破算なのである。こういう御破算主義的入学者選抜方法のなかで小刻みな選抜様式が純粹トーナメントからの逸脱をもたらすことになる。

トーナメント移動を逸脱させる制度的要因の第二は日本の場合、小刻みなトラッキングが学校間に外部化していることによる。アメリカではトラッキングは、差異的学習機会などによって初期の学力格差を拡大する（Oakes, J. 1985, Wheelock, A. 1992）として批判されるが、日本の学校間格差は必ずしも不平等の増幅装置とはいえない。いえないどころか、敗者復活の装置にもなる。トラックが学校単位になっており学校間競争（S高校に追い付け、U高校に追い越されるな）がおこなわれているからである。学校間競争といってもあらゆる高校がトップ校を競争対象にするわけではなく、3番目の高校は2番目の高校に追いつき、4番目の高校に追い越されないようにするというような分相応競争ではあるが、それだけ学校間競争は熾烈である。こうして日本型トラッキングはラベリング効果による学習機会の不平等を抑止する。抑止する以上に日本型トラッキングはリターン・マッチを活性化する傾向がある。

そのことは、教育的選抜における加熱と冷却の作動の日米の差異によってみることができ。ローゼンバウムは加熱(warm-up)はもっぱら上位トラックにおこり、冷却(cool-out)は下位トラックにおこる（Rosenbaum, J. 1976: 180-194）というが、日本では学校ランクでかなり低位にある高校の冷却を例外として事情は異なっている。日本では加熱と冷却がトラック間に作動するのではなく、トラック内部に生じる。トラックが学校単位になっているからトップの高校においても成績下位の者には押し下げ効果(small fish effect)によって冷却が作動する。押し下げ効果とは、絶対水準で学力が高くても所属集団が学力

の高い集団で相対的に下位になることによってクール・アウトされてしまうことである。逆に2番手、3番手の高校であろうとも成績上位者には押し上げ効果(big fish effect)が生じ加熱が作動する。押し上げ効果とは絶対水準の学力でかならずしも高くなくとも所属集団内での相対的位置では高くなり、加熱効果が作動することである。所謂フロッグ・ポンド効果(frog pond effect, Drew, D. & Astin, A. 1972)である。こうしたことが表3-7のT校生徒のリターンマッチにあらわれる。

トップ高校の内部で却って押し下げ効果が働くことは、つぎのような事例にみることができる。本章2節でみた学区の偏差値ランクトップに位置するA校に在籍した生徒は高校時代をふりかえりながらつぎのように述べている。

「私は中学生の時にいわゆる”優等生”で国立大学進学希望の為に第〇学区で一番難しいとされている〇〇高校に入学しました。入学時は勿論一生懸命に勉強するつもりだったのですが、一番最初の定期テストを受け、その結果を知った時、今まで取ったことのないあまりにも成績の悪さに非常にショックを受けました。”中学生の時の様にのんびり構えていてはいけない” そう思った私は期末テスト迄真面目に勉強しました。ところが、自分では勉強した積もりだったのに席次は真ん中。それから私は” どうせ勉強したって無駄なんだ” と思い、いえ、その時はそこまではっきり自覚していませんでしたが、とにかくそれからというもの私は殆ど勉強をしなくなりました。ところで私は高校時代〇〇部に所属していました。〇〇部は少し変わったクラブで練習時間は朝1時間と昼休みに1時間、バタバタしている内にすぐ終わってしまうせいか普通のクラブの様に厳しいものではなく、毎日出なくても出たい時にあれば受け入れてくれる様な表面的には気楽なクラブでした。毎日来る人の方が少ないのです。私はそんなクラブに夢中になりました。毎日毎日下手だったけれどとにかく出席しました。朝練に出る為に夜はさっさと寝ていました。あの頃は必死でした。けれどその裏には努力しても無駄な勉強をすることを避けたいという思いがきっとあったと思うのです。” 勉強なんてどうでもいい” と名門校の中でそういい乍らひたすらクラブに取り組んでいた自分が少し悲しい気がします」(4)。

東大・京大の合格者が3桁に達する某6年制一貫高校の大学進学結果(1990年度)をみても、進学者の約11%は難易度が高くない地方国立大学・公立大学(医学部を除く)、約4%は早稲田、慶応以外の私立大学(医学部を除く)に進学している。表3-7のS高校の進学結果と同じ押し下げ効果をあらわすものである。

こうしたトーナメント移動からの崩れは「層別競争移動」(stratified contest mobi-

lity) と命名できる。ここで層別という限定詞をつけるのは、U校生がS校生のトップグループに追い付くことは少なく、あくまでS校生とT校生の間だけの競争移動だからである。しかしT校生とU校生も、U校生とW校生も競争移動状態にあるわけだから、層別競争移動はエリート・トラックに限定されないことと、その境界は相互に入りこんでいて断層がないことにも注意したい。層別ではあるが、追い越されたり、追越したりの可能性が開かれているわけだ。

4 制度としての受験生

こうした受験システムの自律化は、「受験生」というコンセプトの制度化と相関している。制度とは社会が個人におしつけてくる規制のプログラムである。外在的で客観的で強制力のある社会的事実(Durkheim, É. 翻 1978) や社会的現実(Berger, P. & Luckmann, T. 翻 1977) として経験されるものが制度である。「受験生だから」とか「受験生なのに」といわれるのは、こうした制度としての受験生の存在と受験生への社会化過程をなによりも証明している。受験生に該当する英語はない。“examinee”という英語は単に試験を受ける者にすぎない。

日本社会における制度としての受験生の誕生は学校ランク、受験産業などが台頭する明治30年代に遡ることができる。13～17歳の年齢集団の労働時間を成人と区別した工場法や独自の青年の服装をファッション化した洋服産業、青春小説を造形した出版産業が青年期の誕生を促した(Musgrove, F. 1964:33ff.)ように、受験参考書や受験雑誌、予備校などの受験産業は受験生の誕生の大きな背後装置となった(柗 1991)。ここに1909(明治42年)の海軍兵学校の作文試験の模範解答がある。この年は作文試験は2題出題されているが、そのうちのひとつは「予ガ海軍兵学校入学試験ノ準備」というものである。模範解答はつぎのようなものである。「……………予ハ乃チ漢語ヲ鶴林先生ノ門ニ学ビ、数学ヲ臼井先生ニ問ヒ、英語ヲ国民英学舎ニ磨キ、閑アレバ則チ国語文章ヲ練リ、孜々汲々日夜営々タリ。サレド尚其ノ足ラザルヲ憂ヒ、時ニ図書館ニ通ヒ、寝食ヲ忘レテ読書ニ親シミ、傍ラ廣瀬中佐、佐久間大佐等海軍偉人ノ伝記ヲ繙キ、其ノ壮烈ヲ偲ブヲ常トセリ。カクテ準備ハナリヌ」(柗 1913: 49)。「傍ラ廣瀬中佐」以下のくだりは、海軍兵学校受験だからだが、その前の文章に注意したい。すべての生活時間を入学試験準備のための勉強にささげることが「入学試験ノ準備」のあるべき姿なのである。

この模擬解答は、入学試験の準備期間に生きる人間が明確な社会的類型として存在することを示している。しかし戦前は、受験現象に巻き込まれる青年の数はわずかなものだった。1935年(昭和10年)で同一年齢の中等学校進学率は18.5%、高等教育進学率は2.5%でしかない(文部 1962:39)。受験がほとんどすべての若者を巻き込んだのは戦後である。高校進学率が50%を超えるのが1954年、1974年には90%を超えるにいたる。大学進学率が30%を超えるのは1971年である。1970年代以後の日本社会の若者は学校化というよりも受験化によって大きく影響を受けているし、学校生活そのものが受験によって大きく影響を受けている。

こうした制度としての「受験生」は、ミシェル・フーコー(Michel Foucault, M.) のいう規律訓練的権力に晒された主体化=服従化の極限モデルにあたる。この点を考察するためにフーコー(Foucault, M.) の言及からはいろう。

フーコーはいう。われわれの歴史において長い間個人として記録されるものは、王や聖人、奇人、悪漢に限られていた。普通人(常民)がこうした個人化の視線に照らされることはなかった。語られる対象は、家族や村であって普通の人ではなかった。個人化するまなざしが一般大衆におよんだのは18世紀からである。したがって、よく近代社会は個人を無視しているといわれるが、それは大きな錯誤であり、事態はむしろ反対なのだ。あらゆる人に対して、何ものであり、何ができ、何に配置したらよいかを知ろうとする(Foucault, M. 1978, 1984)。こうしたまなざしの作用が規律訓練的権力である。規律訓練権力は、赤裸々な暴力をともなった抑圧的な権力ではない。身体や感情を自発的に制御させてしまうつつましいが疑い深い権力である。上から下へ流れ、抑圧し、禁止する権力ではなく、毛細管のように遍在し、日常的な社会実践を通じて作用する権力である。

そして近代社会の階層秩序化し規格化するまなざし=分割する実践は学力試験や知能テスト、適性テストなどによって端的に担われる。フーコーはいう。「監視をおこなう階層秩序の諸技術と規格化をおこなう制裁の諸技術とを結びあわせるのが試験である。それは規格化の視線であり、資格付与と分類と処罰とを可能にする監視である。ある可視性をおして個々人が差異をつけられ、また制裁を加えられるのだが、試験はそうした可視性を個々人にたいして設定するのである。それゆえ、規律・訓練のすべての装置のなかでは試験が高度に儀式化されるわけである。権力の儀式と実験の形式とが、また力の誇示と真実の確立とが、試験のなかに集まって結びつく。規律・訓練の諸方式の中心で、試験は客体として知覚される人々の服従強制を、また服従を強制される人々の客体化を表す。権力上

の関係と知の関連との重ね合いが、試験において明白な輝きをおびるのだ」(Foucault, M. 1975 訳 1977:188)。

たしかに試験やテストは正常(平均点)かどうかの規格化の判定をおこない、あらゆる人々を序列化する。試験は差異化された個人を産出する(Meadmore, D. 1993)が、つぎには、差異化された個人像を前提に試験やテストが要求され施行される。試験/テスト社会は自らを達成してしまう自己循環系(Rose, N. 1988)を構成している。しかし、試験やテストがあらゆる人々の序列化にすぐさま使用されたわけではない。試験は特定の者を抜擢するためにつかわれたし、知能テストは「正常ならざる者」の発見つまり「負」の選抜(Sharp, S. 1984)につかわれた。しかし、しだいに試験や知能テストは、平均水準からどの程度すすんでいるか、遅れているかの測定になった。こうして試験は階層秩序化と規格化の技術になる。しかし、それが傾斜的選抜構造と対応しないときは、すぐれた者の選抜になり、微細な点数の差異が監視のまなざしにはならない。「こんな点数じゃ、C高校はムリ。E高校どまり」といわれるように、いまや日常的なテストの微妙な点数差が、傾斜的選抜システムのなかで将来の進学高校や進学大学との対応を予測させる。それだけに試験の点数がリアリティと重圧感をます。一部の者のより抜きの選抜のまなざしではなく、傾斜的選抜のまなざしによって試験社会はリアリティと重圧感をもたらすことになる。

日本の受験生が晒されるまなざしは一望監視装置のあのまなざしである。フーコーは近代社会の監視するまなざしを監視するもののまなざしは不可視でありながら、みずからが監視の主体になってしまう一望監視装置(パノプティコン)にみた。一望監視装置はベンサム の考案になる病人や受刑者、労働者の管理のための施設である。円形状の建物で中心に塔がある。塔には円周状に周囲の建物のなかを監視することのできる大きな窓がある。周囲の建物は独房に分けられ、それぞれの独房には、窓がふたつある。ひとつは塔の窓から覗き込まれる窓であり、もうひとつは光が独房にさしこみ塔から覗き込むための明るさを確保する窓である。こうして独房の人間の小さな影がはっきり光のなかに浮かびあがり、ただひとりの監視人が全貌を把握できる。人は中央の監視塔からは完全にたえずみられるが、監視塔の人物を見ることはできない。いまや権力の本源は、人格ではなく「身体・表面・光・視線」などの仕掛のなかに遍在する。監視人の姿を目にすることができないが、そうであるが故に恒常的に見られている恐れにさらされる。こうして顔のない監視のまなざしは、自己を監視する自己を誕生させる。「権力の効果と強制力はいわばもう一方の側へ―権力の適用面の側へ移ってしまう。つまり可視性の領域を押しつけられ、その

事態を承認する者は、みずから権力による強制に責任をもち、自発的にその強制を自分自身へ働かせる。しかもそこでは自分が同時に二役を演じる権力的関係を自分に組み込んで、自分がみずからの服従の本源になる」(軾 1977:204-205)。受験生という制度こそこうしたパノプティコン(一望監視装置)下の主体=服従の制度に他ならない。

表3-8はわれわれの高校生調査と別の機会におこなわれたイギリスの第6学年級生(sixth-formers)調査⁽⁵⁾を比較したものである。

表3-8 日英受験生比較

a 「勉強時間数はあなたの学校の同学年の生徒と比べてどうだと思いますか」 (%)

	日本		英国		b 一週間の勉強時間 (%)	私立	公立
	公立	私立	公立	私立			
多い	2.9	5.1	10.7	15.8	9時間以下	20.2	45.3
同じくらい	18.9	23.7	69.3	58.9	10時間	21.3	27.4
少ない	78.2	71.2	12.0	15.8	11-14時間	20.3	9.6
わからない	—	—	8.0	9.5	15時間	17.0	8.2
					16時間以上	21.2	9.5

c 「成績は同級生から比べてどうだと思いますか」 (%)

	日本		英国	
	公立	私立	公立	私立
上	9.3	8.7	5.6	8.5
中の上	22.2	27.7	40.3	46.8
中	29.3	24.3	48.6	40.4
中の下	19.4	23.3	—	—
下	19.8	16.0	4.2	3.2
わからない	—	—	1.1	1.1

表3-8bの下級第6学年級生の学校以外の勉強時間をみると、比較的勉強時間の多い私立校生でも週11~15時間である。1日あたりにすれば、2時間前後ということになる。日本の高校生は1日平均3.1時間(公立進学校)、3.2時間(私立進学校)である。日本調査は高校3年生を対象にしているから、厳密な比較はできないにしてもイギリスの第6学年級生は日本の高校生からくらべればやはり勉強時間は少ない。イギリスの第6学年級生の勉強は学校での勉強や宿題が中心になっているから、日本からくらべればのどかな受験勉強である。そういうのどかさは表3-8aと表3-8cにもみることができる。ひとつは勉強時間は同級生とくらべて多いかすくないかという質問(表3-8a)である。もうひとつは、同級生とくらべて成績はどうかという質問(表3-8c)である。イギリスの場合、同級生からくらべてほとんど同じかそれ以上勉強していると答えたものが70~80%もいる。日本調査で

は反対に70~80%の生徒が同級生より勉強時間が少ないと答えている。また成績レベルが同級生と比べてかなり悪い (下, poor) と答えているのはイギリスでは3~4%にすぎない、日本では16-20%もいる。楽天的なイギリスの第6学年級生と悲観的で神経症的な日本の高校生像かびあがる。日本の高校生は勉強そのものに追いつまらぬというよりも、他の生徒からくらべ成績が悪いのではないか、あるいは勉強時間がすくなすぎるのではないか、受験で失敗したらどうしようという「不安」感によって苦しめられている。日本では制度としての受験生からの強い圧力があるからだ。日本の受験システムは傾斜的選抜構造によって受験システムに相関した欲望と野心を投下して受験生という主体=服従を構築している。

第3章註

(1) 1991年9月に京都大学教育社会学研究室によっておこなわれた。調査方法や質問紙調査の内容については、京都大学教育社会学研究室『現代高校生の「受験生活」についての実証的研究』(1993)を参照されたい。

(2) 4年制大学と短期大学の進路を性別にわけてみたのが図である。女子の4年制大学か短期大学かの進路の分岐が学校ランクによって大きく規定されていることがわかる。女子は短大までという伝統的な観念が学校ランクによって現実化されることになる。

図 高校／男女別短大進学率

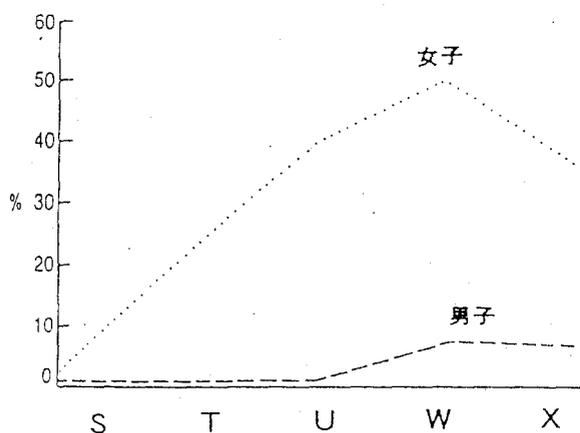
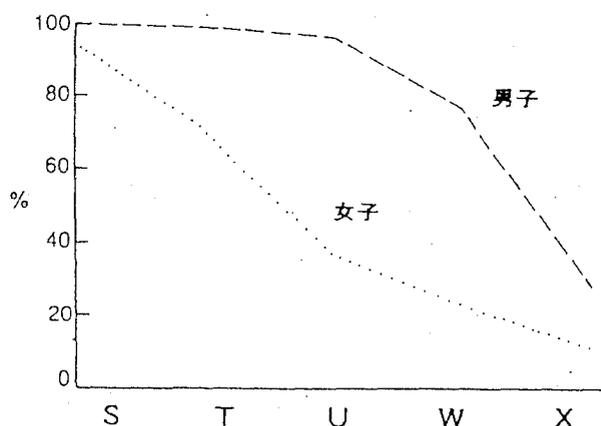


図 高校／男女別4年制大学進学率



(3) 12学年は11学年よりも大学進学トラックの人数が増え、就職トラックの人数は減っている。したがって11学年から12学年への移動においては、9学年と12学年、10学年と11学年ほどトーナメントではないことになる。ここでは就職トラックからの大学進学トラックと一般トラックへの強制移動が生じる。しかしローゼンバウムはこの11学年と12学年にのトラック移動については言及していない。

(4) 某私立大学生の作文(1985年の教育社会学の授業中の課題作文「私のクール・アウト体験」より)。

(5) 英国受験生調査は、劉恩慈(京都大学大学院生教育社会学専攻-調査時)とともに以下のようにしておこなわれた。調査校は私立男子校(校長会議加盟校=パブリック・スクール)、私立女子校(女子学校協会加盟校)、公立3校である。調査対象者はいずれも下級第6学年級生である。回答者数は順に、40人、56人、77人である。回答率は当日出席

者の95%以上、調査は1992年6~7月におこなわれた。なおこの調査の質問紙の内容などについては竹内洋『日英の大学入学者選抜方法並びに試験問題に関する比較社会学的研究』平成3・4年度科学研究成果報告書（1993年）を参照されたい。

4 新規大卒労働市場と選抜

1 市場能力と選抜システム

前章（第3章）でわれわれは受験競争が学校ランクそのものによって煽られる自己準拠化した競争メカニズムについて指摘した。いまや受験競争は実体（効用）のうらづけを喪失し、著しく虚構性を帯びてきている。受験競争＝ゲーム的競争説がいわれる（柗 1991: 178-182）所以である。だが、偏差値競争が受験生の主観的意味世界で「効用」なしの純粹ゲームになってしまえば、受験競争そのものが崩壊する。受験システムムの自律化／自己準拠化も図3-1でみたように学歴の機能的価値と完全に脱連結して自己展開することは困難である。こうして受験競争の世界に再びあの希少性の神話が忍び込む。その意味で予備校の河合塾の進学情報部（朋・鮎）の書いた本（1987）と論文（1984）はまことに象徴的である。この本は一方でいまの受験生のかなりがムードと偏差値で志望校を決定しているといい、自己準拠化した受験レースを認めながらも、他方では高校・予備校の進路指導担当者は「今や大学の就職に関する知識なくしては手も足も出ない状況」（1984:249）と述べ、自ら大学入学難易度と大企業就職率の調査をしている。

自律化した受験システムは存続のために希少性の神話つまり学歴社会の神話を必要とするのである。それが大企業就職率＝「良好な雇用機会」の大学間格差である。良好な雇用機会とは、大企業に国家公務員や地方公務員などの公共部門を加えた雇用機会で、高賃金、雇用の安定、有利な附加給付、高い職業威信などによって特徴づけられる。神代和欣の計算によれば、このような雇用機会に働く労働者は、総数で1千万人。わが国就業人口の18%、雇用労働者の4分の1である。民間企業部門だけでみると雇用労働者の13%にしかならない（1983:21, 35-36）。本章はこのような「良好な雇用機会」をめぐる選抜がどのようなものであり、「良好な雇用機会」をめぐる学校歴格差がどのようにして立ち挙がるのかを解明することに目的がある。

大企業就職率の大学間格差についてのこれまでの研究はつぎのように通約できる。まず表4-1（次頁）のように大学類型別に企業規模別就職率を計算し、大学歴による格差を見いだす。その統計的知見は、偏差値上位大学ほど大企業就職率が高いということである。つぎに、偏差値による大企業就職格差を第1章でみたシグナル理論や訓練費用理論などのスクリーニング理論や企業の人材観などで説明する（柗 1983, 鮎 1987）。訓練費用理論については第1章と第2章で簡単にふれたが、日本の新規大卒労働市場の通説的な説明理論になっているからはじめにこの理論についてやや詳しくふれておこう。

表4-1 大学類型別就職先(男子)

(1980年3月卒) %

区 分		499人以下	500~999人	1000~4999人	5000人以上	官公庁・その他・不明
国公立	旧 帝 大	2.2	2.8	25.3	52.2	17.6
	一 期 校 (除く旧帝大)	7.3	9.4	27.8	36.8	18.7
	二期校・公立	17.5	9.3	27.2	28.9	16.8
	合 計	11.4	7.8	29.9	36.3	17.5
私 立	戦前設立校	21.1	9.7	28.5	30.6	9.9
	戦後設立校	54.2	13.4	16.2	6.4	9.8
	合 計	30.4	10.8	25.1	23.8	9.9
全 体		27.0	10.2	25.4	26.1	11.3

(出所: 日本リクルートセンター 1980:20)

レスター・サロウ (Thurow, L.) の訓練費用理論(黷 1984) は教育拡大が社会的な不平等を減らさず、教育インフレだけをもたらすという学歴パラドックスの現実をうまく説明した。訓練費用理論は「仕事競争」(job competition) をもとにしている。「仕事競争」モデルは「賃金競争」(wage competition) モデルの対抗モデルである。「賃金競争」モデルは労働者が労働市場に入る前に技能を習得済みであり、労働者は自分もっている技能に対してうけいれてもよい賃金をめぐって競争しているとする。これに対して、「仕事競争」モデルでは労働者は労働市場に入る前に技能を習得しておらず、雇用されたのちに職場訓練(OJT)で習得されるとする。したがって「仕事競争」モデルにもとづけば、労働者は「仕事を求める待ち行列」(labor queue) の相対的位置を競争することになる。「賃金競争」モデルによれば、限界生産物は人にあることになるが、「仕事競争」モデルでは限界生産物は仕事にあることになる。「仕事競争」モデルでは、雇い主によって探索されるのは、仕事でのぞまれる限界生産物を最小の訓練費用投資で生み出す者である。そこで、雇い主は労働者の技能という能力ではなく、将来の職場訓練の費用が低いものつまり訓練可能性の高いものを採用しようとする。期待訓練費用は、教育、生得能力、年齢、性などの背景特性(background characteristics) を間接指標にして測られる。そこで訓練可能性の指標がかりに学歴(教育)によってなされるとする。採用は「仕事を求める待ち行列」の前つまり相対的に高い学歴の者からなされるから、職務の配分構造が不変であれば、いくら労働者一般の学歴が上昇しても教育インフレになってしまうだけである。まさしく、「教育が、それを受けた個人の生得の、ないしは後天的に得られた、相対的能力についての情報を伝えるものであるかぎり、全員の教育程度を高めることは、誰もを以前と同じ状態におくこととなる」(Hirsch, F. 黷 1980:83) という学歴パラドックスが生じるこ

となる。こうして、労働市場のスクリーニングを訓練可能性におくことによって教育拡大が社会的不平等を軽減しないことが説明可能になる。

しかし、このような「仕事競争」モデルにもとづく、訓練可能説が成立するには次の2つの条件が必要である。Ⅰ企業特殊訓練が内部化されており、Ⅱ労働供給が大きいことが必要である。条件Ⅰがみたされなければ、雇い主は労働者がすでに習得済みの技能を探索することになる。条件Ⅱがみたされなければ、そもそも「仕事待ち行列」が生じない。したがって条件ⅠとⅡの両方がみたされないと「仕事競争」モデルや訓練費用論は成立しない。日本の大企業の新規大卒労働市場こそまさに「仕事競争」モデルを成立させる条件を満たすものである。大企業においては技能が企業特殊的であり、訓練が内部化している。そして雇い入れ口 (port of entry) は職務階梯の下位の職種である (条件Ⅰの適合)。しかも多くの新規大卒者は大企業に偏在する報酬と威信を誘因としたエントリー競争をおこなっている (条件Ⅱの適合)。こうして「仕事競争」モデルにもとづく訓練費用理論は日本の新規大卒労働市場の適切な説明原理になる。かくて天野郁夫はいう。「わが国の企業は職務の遂行に必要な知識や技術を採用後に、企業内の教育訓練を通じて身につけさせる。したがって、大学卒のホワイトカラーに要求されるのは、入社後、そうした教育訓練をうけて職務に必要な知識・技術を身につけていく能力—「訓練可能性」(trainability) だということになる。その訓練可能性を具体的にどのようにとらえられるかについて企業は客観化された方法をもっているわけではない。しかし企業はそれが出身大学によって違っていることを経験的に知っている (あるいは知っていると考えている)」(1984:171)。

しかしこういう説明には重大な欠陥が含まれている。大企業就職率の統計的結果が偏差値上位大学優位となっているのだから、当然採用は偏差値という物差しでおこなわれているはずだという論理構成であるが、それは「結果」を「意図」によって説明しているにすぎない。結果や関連の指摘それ自体はなんら因果的説明ではない。ここでわれわれは第2章で指摘した選抜システムのありかたに能力の立ち挙がりの秘密があるとする能力の社会的構成理論を導きの糸にしたい。

マーク・グラノヴェッター(Granovetter, M.)のジョブ・マッチング理論(1981)はこうした能力の社会的構成を労働市場論的にみたものと解することができる。すでに述べたように、人的資本論では限界生産力は人にあるが、「仕事競争」モデルでは限界生産力は仕事にあることになる。しかし、どちらも不十分である。限界生産性は労働者と職務の配合から結果的に生じる(1981)ものだからである。市場における需要側と供給側のマッチング過

程こそ配分と不平等の照準系である。学校歴の市場能力の立ち上がりについても選抜システムあるいはジョブ・マッチングに還元しなければならないというのが、ローゼンバウムやグラノベッターからの理論的インプリケーションである。学校歴が市場能力をもつとしても、それは結果である。したがって、教育システムに還元する教育社会学的学歴社会論は教育システムと経済システムの間には存在する選抜システムを括弧にくくってしまい、学校歴の市場能力を訓練可能性や能力シグナルで言い換えるにすぎない。これでは学校歴を市場能力に無媒介的に帰属させる誤認の認承の幫助をおこなっているだけで、学校歴の市場能力の立ち上がりを解明することはできない。したがってわれわれの視点はいかなる選抜が、いかなるジョブ・マッチングがおこなわれているか、言い換えれば、教育システムによって定義された学歴をさしだす者（供給側）と、経済システムの地位提供者（需要側）との取り引きのシステムの解明でなければならない。

ところが従来の研究は大企業就職率の大学間格差をみようとしたので、表4-1のように統計をもっぱら大学側から眺めた。しかしすでに述べたように、表4-1はあくまで結果である。企業の採用意図をみるには、企業がどのようなタイプの大学からどのような割合で採用しているかを大学の側からではなく企業の側からみる必要がある。大企業就職率と大学歴についてのデータは表4-1のような形で普及しているので、大企業は一部有名大学出身者によって占拠されているかの印象を与えてしまう。表4-1はたしかに旧帝大をはじめとする一部銘柄大学が大企業の就職に圧倒的に有利であることを示す。しかし、旧帝大の学生数は少なく私立大学の学生数は多いのだから、大企業の側からみれば、採用実数は旧帝大に偏っているわけではないことが推測される。しかし、表4-1から企業規模別就職者の大学別分布を計算することができない。そこで本章は、大学別就職の大量統計データを作成し、さらに特定の企業の採用システムの事例研究をおこない、この問題にアプローチしていくことにする。まず本論文で使用する大量データと事例調査について説明する。

2 データと調査

データ I ・ データ II

基礎資料は「1987年3月卒大学別就職先しらべ」（リクルート・リサーチ）と「就職企業別ランキング」（サンデー毎日、1988年9月8日）である。いずれも1987年3月大卒採用者についての就職資料である。前者（以下資料1とする）は4年制大学271校、726学

部の卒業生について、大学学部ごとに就職先の記載がある。後者（以下資料Ⅱとする）は、145社について、それぞれの企業からみた大学別採用状況が記載されている。資料Ⅰと資料Ⅱは逆方向から集計した資料である。資料Ⅰは大学（学部）ごとに就職者を記載しているのに対し、資料Ⅱは企業からみた記載方式をとっている。資料Ⅰが4年制大学のすべてを網羅していれば、資料Ⅱは資料Ⅰから計算可能だから必要がない。しかし、資料Ⅰは4年制大学（学部）の半分程度の捕捉率でしかない。資料Ⅰに掲載されてある大学学部からどのような規模、業種の企業に就職したかはわかるが、その反対に企業からみてたとえばY社はどのような大学から採用しているかとなると、資料Ⅰに掲載されている大学（学部）についてのみ判明するにすぎない。したがって資料Ⅰの欠陥を補うために資料Ⅱが必要となる。しかし、資料Ⅱの調査企業数は資料Ⅰからみるとはるかに少ない。とくに資料Ⅱの利点である採用者全員の大学名が掲載されている企業になると62社（マスコミを除外）に減ってしまう。しかし資料Ⅱは62社については採用大学を網羅しているという利点がある。そこで資料Ⅰと資料Ⅱの利点をいかすようにして使っていく。

ただし資料Ⅰの掲載大学、資料Ⅱの掲載企業は、母集団の雛型になるようなサンプリングによって決定されていないから、掲載大学と掲載企業に歪みがある。資料Ⅰについては、掲載されている大学学部が母集団の雛型になるようなサンプリングによってえられているわけではない。そこで、偏差値群（学部）ごとに捕捉率がどの程度をみた。表4-2がその結果である。しかしこの捕捉率は、偏差値下位大学については厳密さを欠く。われわれが使用した資料Ⅴ—すぐあとに説明する—には、偏差値下位グループ大学の掲載がない

表4-2 資料Ⅰ 捕捉率（学部）

偏差値	掲載率(%)
70~75	100.0
64~69	91.8
58~63	82.1
52~57	67.1
46~51	43.5
40~45	22.5
37~39	9.3
計	54.1

(注) ただし法・経・文・教育・外・理・工・農・薬学部のみ集計

場合があるからである。したがって、実際の捕捉率とくに偏差値下位大学では表4-2の数字よりもさらに少ないとみななければならない。また、資料Ⅱについては大卒採用数の多い大企業が選ばれているが、企業選定はアドホックである。資料Ⅱについては、従業員数（千人以上～5千人未満、5千人以上）によって別に企業選定をおこない補正した。

資料Ⅰと資料Ⅱにはこのような欠点があるが、現在得られる資料としてはもっとも網羅的なものだから、いま述べたような欠点に注意しながらそれぞれの資料としての長所をいっしなながら集計し、解読していけばいいだろう。資料Ⅲは「帝国データバンク調査」、資

資料Ⅳは「ダイヤモンド会社要覧」（ダイヤモンド社）である。資料Ⅲ、Ⅳによって企業規模（従業員数）が判明する。そこで、資料Ⅰは資料Ⅲによって、資料Ⅱは資料Ⅳによって規模の変数を挿入した。資料Ⅴは「1983年全国大学合格難易ランキング」（旺文社）である。資料Ⅴによって、資料Ⅰ、Ⅱの大卒者の入学時の偏差値が判明する。そこで資料Ⅴを資料ⅠとⅡに変数として挿入した。資料Ⅰは大学学部別に記載されているので、資料Ⅴから偏差値を学部別にして変数として挿入した。資料Ⅱは大学名のみ記載で学部名がないので、資料Ⅴから大学ごとの平均偏差値（当該大学のすべての学部の偏差値平均値）を変数として挿入した。資料Ⅰに資料Ⅲ、Ⅴを接合したものを以下データⅠとし、資料Ⅱに資料Ⅳ、Ⅴを接合したものをデータⅡと呼ぶ。

事例調査

以上の大量データの他に本章は事例調査を使う。事例調査企業（以下A社と呼ぶ）の特性については匿名性を確保するために詳しくはふれられないが、創業は明治時代に遡る大手生命保険会社である。従業員数は約5千人（内勤者のみ）である。採用は4年制大卒を例年70-110人採用している。そのほとんどは男子で、女子は若干名の採用である。1987年度採用者の場合は女子は2名であった。また若干名のみが理系であり、採用のほとんどは文系である。その意味で本章は4年制男子文系の民間企業の新卒労働市場を中心にした研究である。本章で1987年度採用者というのは、1987年3月卒業で同年4月に入社したものである。人事課長や総務課長など採用人事担当者の面接調査は、1986年11月から1988年9月にかけて数回にわたっておこなった。

なおA社では、大卒の採用活動は本社だけでなく、大阪本部など全国にある8つの本部でもおこなっている。ただし、大阪本部以外は、実際は本社の採用人事担当者が出張して採用活動をおこなっている。それぞれの地方本部所属の職員が採用活動をおこなっているわけではない。大阪本部のみが例外で、総務課が採用事務を担当している。大卒の採用人事は以前は本社に応募者を集めておこなっていたのだが、1970年代から大卒採用の企業が多くなり、各社が競争状態となったことと、短期間に採用決定をしなければならないことなどから本社の人事担当者が大学所在地に近い各本部に出張して採用活動をおこなうようになった。また大阪本部が近畿、中国、四国地方に所在する大学生の採用人事を直接担当するようになった。

以上のデータをもとにわれわれが最初に提起した疑問をパラフレーズするためにデータ I より図4-1を作成した。女子大学、偏差値不明大学、官公庁就職者等を除外した文系民間企業就職者で計算した結果である。

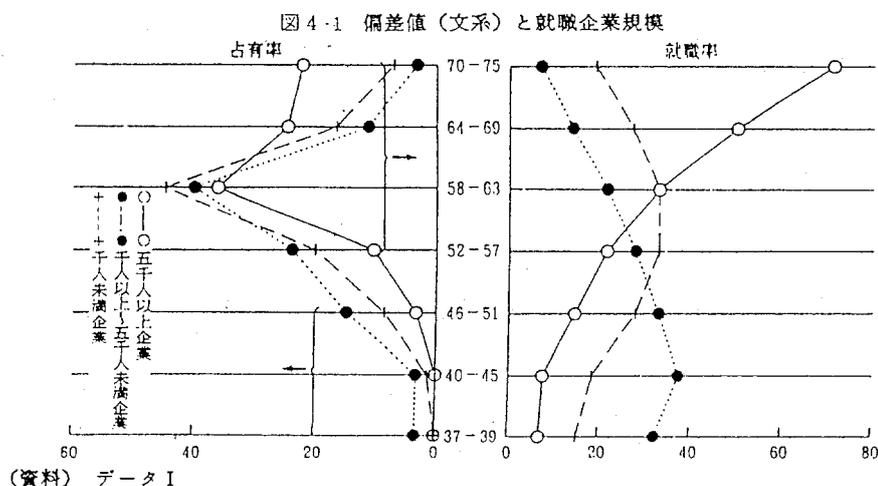
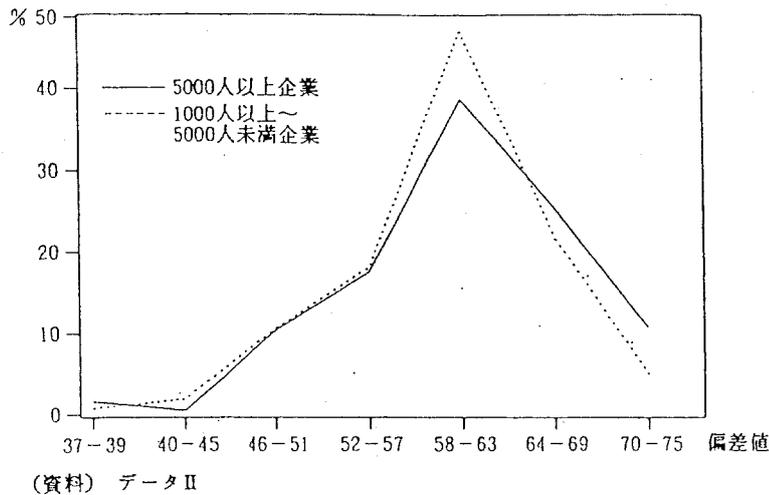


図4-1の右グラフは（学部別）偏差値群別に就職者の企業規模比率をみたものである。偏差値70-75の学部学生は、民間企業に就職したもののうち71.4%が従業員数5千人以上の大企業に就職している。これに対して、偏差値37-39の学部の学生は5.7%しかこうした大企業に就職していないことがわかる。偏差値が70-75になると大企業就職率が急激に大きくなる。図4-1の右グラフは、偏差値が上位であればあるほど大企業就職率がたかいという従来のデータ（表4-1）と基本的には同じことを示す。こんどは逆に、企業規模別採用者中の偏差値群別比率をみた。同じ図4-1の左側グラフがそれがである。企業からみれば、決して大企業が偏差値トップ校群によって占有されているわけではないことがわかる。従業員数5千人以上大企業における偏差値70-75大学（学部）の占有率は22.9%で、偏差値64-69(25.2%)、58-63(37.0%) 大学（学部）の占有率よりも低い。大企業の就職者の占有率をもっと大きいのは、偏差値58-63の学部学生である。すでに述べたようにデータ I の捕捉率は偏差値上位校（学部）に大きく、偏差値下位校（学部）に小さい。したがって、図4-1の左グラフにおいて偏差値上位校はもう少し比率が減ることつまり右側にシフトし、偏差値下位校の場合はもう少し比率が多くなることつまり左側にシフトすることが予想される。それにしても、大企業の採用者占有率では、偏差値58-63の偏差値中上位大学群がもっとも大きいのである。同じことをデータ II によってみたものが図4-2(次頁)である。企業からみれば、採用者の多数を占めるのは偏差値58-63の大学群であることがここでも確認できる。

図4-2 企業規模別採用者中の偏差値別比率（占有率）



このことは極めて重要である。これまでの就職と学歴の研究はあまりにも表4-1のような大学類型あるいは、図4-1の右側グラフからみてきたからである。企業からみれば、決して大企業が偏差値トップ校群によって占有されているわけではないことを図4-1の左グラフや図4-2が示している。つまり、実際は図4-1の左側グラフや図4-2のような採用がおこなわれているにもかかわらず、個々の大学の就職率としてみると図4-1の右グラフや表4-1のようになってしまう。図4-1の左グラフから右グラフになってしまうのは何故だろうか、ということこそ説明すべき問題なのである。

3 新規大卒者の採用方式

A社は、既に述べたように、4年制大学卒業見込み者を例年100人前後採用している。公には指定校制をとっていない。しかしわれわれの聞き取り調査と内部資料によれば事前に採用大学とそれぞれの大学からの採用目標数が予め決定されている。表4-3(次頁)の※印の欄がこれである。昭和62年度においては49校が採用目標大学である。この49校が実質的な指定校に該当する。そして49のそれぞれの大学ごとに採用目標人数が事前に決定されていることにも注目したい。ただし採用目標大学の学部は特定されていない。学部が特定されていないことが企業特殊訓練の内部化を象徴的に物語る。1987年度でみると、1大学から平均2.0人の採用目標数がたてられている。最も多く採用目標数が割り当てられている大学は7人、大学数は2校である。最も採用目標数の少ない大学は1人、大学数23校で

ある。

表4-3 A社の採用実績

	'82	'83	'84	'85	'86	'87	*
AA大	2	3	1	2	3	3	3
AB大	0	3	2	1	1	2	3
BA大	0	2	1	2	1	6	3
BB大	2	0	0	0	0	0	0
BC大	0	0	1	0	0	0	0
CA大	2	0	0	0	0	2	1
CB大	0	0	0	0	1	0	0
CC大	0	0	0	0	0	1	1
DA大	0	1	0	0	0	0	0
DB大	0	0	1	0	1	0	1
DC大	1	0	1	1	2	2	1
DD大	2	1	1	4	1	1	3
DE大	1	1	6	3	2	4	3
DF大	0	2	4	2	4	3	3
DG大	0	1	0	0	0	1	1
DH大	0	1	2	2	1	2	1
DI大	0	1	0	0	0	0	1
DJ大	0	0	0	0	1	1	1
DK大	0	0	0	0	1	0	1
EA大	3	5	7	7	6	11	7
EB大	5	4	7	6	8	9	7
EC大	4	3	4	4	2	5	2
ED大	1	1	1	1	3	2	2
EE大	1	3	3	2	2	2	2
EF大	3	2	2	3	3	5	2
EG大	2	2	2	2	3	4	2
EH大	2	3	1	1	1	1	1
EI大	0	0	1	3	3	3	3
EJ大	0	0	0	0	0	1	1
EK大	0	0	0	0	0	0	1
EL大	1	1	0	0	0	0	1
EM大	2	0	0	0	0	0	
EN大	0	0	0	0	0	0	
EO大	0	0	1	0	0	1	
EP大	0	0	1	0	0	0	3
FA大	1	2	0	3	1	0	
FB大	2	1	1	0	0	1	1
GA大	1	1	2	1	2	3	2
GB大	3	2	2	1	1	2	3
GC大	2	3	4	2	2	1	3
GD大	1	2	2	1	1	1	1
GE大	2	2	1	1	2	3	1
GF大	2	1	1	1	1	1	1
GG大	3	2	2	1	0	1	2
GH大	0	0	0	0	0	0	1
GI大	1	1	1	1	0	1	1
JA大	6	3	3	3	3	4	3
JB大	4	2	4	3	4	3	3
JC大	5	4	5	3	4	2	3
JD大	5	2	2	1	4	3	3
KA大	0	1	1	1	0	1	2
KB大	2	0	1	0	1	3	2
KC大	2	1	0	1	0	1	1
KD大	2	1	1	2	2	1	1
KE大	0	1	0	0	0	0	0
LA大	3	3	2	3	3	5	3
LB大	0	1	1	1	2	2	1
LC大	0	1	0	0	0	1	1
計	81	77	86	76	83	112	100
大学数	34	40	39	35	36	43	49

* 1987年の採用目標

このような個別大学ごとの採用目標数が決定されるプロセスは、つぎのようなものである。長期（5ケ年）の要員計画があり、それにもとづいて各年度の4年制大卒者や短大卒者などの採用人数が決定される。そして、採用年度の当初に表4-3のような具体的な大学ごとの採用目標数のわりふりが、本社の人事部でつくられる。そのとき、採用対象大学となるのは基本的に例年入社実績がある大学が選ばれる。それぞれの採用目標人数についても原則的にはこれまでの採用実績数が踏襲されるが、それは採用可能性を考慮してのことである。したがって、4年制大卒採用総数が前年度より増加する場合には、これまで2人採用していた大学を3人に増やす方法と、前年度に入社実績がない大学を採用校にする場合とがある。A企業の内部資料（表4-3）によって1986年度採用実績と1987年度採用目標でみよう。

87年度は86年度採用実績よりも17名多い採用目標を立てられているが、そのために、前年度採用実績のある大学の採用目標人数を前年度採用実績より増やした大学が9大学で、前年度採用実績がない大学つまり新たに採用目標大学にリストされた大学が14大学ある。しかし後者の14大学のうち57年以来入社実績がない大学は4大学のみであり、あとの10大学は過去5年間に入社

実績のある大学である。したがって、入社実績のある大学ということが採用目標校決定の基本方針になっていることが読みとれる。

なおA社の87年度採用において当初の採用目標大学にリストされていなかった大学から実際の採用はまったくない。目標と実績があまりにも整合的である。採用目標校はあくまでも内部の枠だから、採用目標校以外の大学からの応募もあるはずである。そして、面接をするとかなりよい人材とおもわれる学生がいることも考えられる。このような可能性について、A社の採用担当者は否定しなかった。ではどうしてそのような大学から採用しないのかというわれわれの質問に対しての採用担当者の説明を要約し、解釈すればすればつぎのようになる。もし採用目標校以外の大学からの採用をすれば、当初の計画を変更して最初の目標校からの採用を減らさなければならない（「他の大学の枠を削らなければならない」）。また目標校ではないのだから、採用担当者は上司とも通常以上の交渉をしなければならない（「エネルギーがいる」）。このような交渉が成功してかりに採用しても、採用者のその後の社内での評判はよくてあたりまえ、具合がわるいことが生じれば、採用者に責任がかかってくる懸念もある（「責任も．．．」）。こういうことから、目標校以外から採用されるということはあまりないことになる。ここには採用が合理的選抜理論が前提とする能力主義や効率主義だけを基準として動いているわけではないことの一端が露呈している。

さて87年度採用目標のところに戻ろう。87年度の採用目標数をもっとも多いのは7人の大学であり、もっとも少ないのは1人の大学であった。前者の2つの大学は東京に所在する私立有名大学であり、後者の23の大学のうち16大学が地方国立大学と公立である。この採用目標数の7人（最大）と1人（最小）という人数の違いは、前者の東京に所在する私立有名大学は例年多く採用していること、大学の学生数も多く、応募者も多いからである。これに対して、後者の地方国立大学、公立大学、その他の大学の場合は、例年の採用数が1人、多くても2人程度であったり、またいままで採用実績がなかったり、あっても年度によって間歇的な採用実績しかない大学である。とくに地方国立大学や公立大学は学生数も都会の私立大学から比べれば少なく応募者も少ないからである。とはいっても、このような採用目標数は必ずしも厳密に遵守されるわけではない。たとえば、採用目標は1人であるのに、実際は2人採用になった、というように採用目標数と実際の採用数がずれる大学は87年度については、65%あった。これは、表4-3にみることができるように、採用目標数はやや低めにたてられており、実際は全体で初期の採用目標よりも12%多くの人

数が採用されたことにもよる。採用の実際の数字でみると、一つの大学から平均2.3人採用されている。採用者数が最も多い大学は11人であり、採用者数が最も少ない大学は1人である。

ここでA社の採用方式を整理しよう。採用は二段階によっておこなわれる。採用について補充原理と選抜原理との区別をする必要がある。補充原理は、選抜に先立っての候補者の境界設定である。選抜原理は、補充原理で境界設定されあとの選抜方法である。補充原理は開放的と閉鎖的に分けられる。開放的は4年制大卒者ならどの大学出身者でも候補になる。閉鎖的はある種の集団成員であることによってまず境界が設定される。指定校制がこれに該当する。A社は表4-3の※欄が示すように大学を事前決定しているから実質的に指定校制である。指定校制は補充原理における閉鎖的である。A社の採用目標大学のうちもっとも偏差値の低い大学は56である。偏差値56以上の大学は採用目標校になっているのに、偏差値56未満の大学は採用目標大学にリストされていない。とはいってもA社が採用大学を決定するときに偏差値という尺度をつかっているわけではない。もっと漠然とした世間的大学評価にもとづいているのだが、入学難易が採用目標大学の決定に作用していることは否定できない。偏差値56を指定校の下限にしている限り、これまでの研究がしばしば指摘したような訓練可能性を出身大学によってみているという説明は正鵠をえている(翔 1984)。しかし急いでいっておかなければならないが、それは補充原理のところにおいて、そのところでのみ妥当性をもっているにしかすぎない。指定校に入っていれば自動的に採用されるわけではないからである。

では指定校のなかに入った者はそのあとはどのような選抜原理が働くのだろうか。論理的には2つの類型が可能である。ひとつは、補充原理(指定校)に入っていれば、あとは非分断的(学校歴と無関係に)に選抜される場合である。これを選抜原理における普遍主義とする。しかし普遍主義はA社の採用方式の実情にあわない。表4-3の※の欄にみることができるように、採用目標は厳密に遵守されるわけではないが、大学ごとに一応の目標人数が事前決定されているからである。普遍主義的選抜というよりも分断化された選抜である。普遍主義的選抜はいったん補充原理を通過した者(指定校に入った者)は、そのあとは平等な競争をする。その場合は、大学別採用者人数は結果現象ということになる。現実はそのような競争は学校歴ごとに分断化している。Q大学生は応募者全体と普遍主義的競争をしているのではなく、あくまでQ大学生との間で競争していることになる。Q大学の採用目標数が事前に決まっているのだから、いくら優秀とされてもQ大学から初

期の採用目標数の何倍もとるわけにはいかない。もしそのようなことをすれば、他の大学からの採用数を減らさなければならないからである。これは、普遍主義的選抜ではなく分断的選抜である。4年制大学が48の大学ごとに分断されそれぞれの枠内で採用されるのだから、これを選抜原理におけるバルカン化 (balkanization)⁽¹⁾ と呼ぶことができる。このようなバルカン化に対応した採用手続きが出身大学ごとのOB・OG面接やリクルータ制である。

とはいっても大学ごとの分断選抜が完全に厳密におこなわれるわけではない。バルカン化は偏差値上位校においてリジッドに、私立大学においては相対的にルースではある。比較的タイプが近接する私立X大学、Y大学などでは実際の採用数はある程度互換的である。つまりX大学、Y大学の採用目標がそれぞれ2人であっても優秀とみられる者がX大学には3人、Y大学には1人のときには、初期の採用目標数からずれるが、実際の採用はX大学3人、Y大学1人となり、総計で採用目標数が合わされる場合もある。こうして選抜原理は普遍主義と分断主義に区別できる。この区別にさきに示した補充原理における開

図4-3 採用の類型
選 抜 原 理

		普遍主義	分断主義
補充原理	開放的	I	II
	閉鎖的	III	IV

放的と閉鎖的との区別を交差させると採用方式の4つの類型ができる。A社の採用方式は、図4-3のIVとなる。

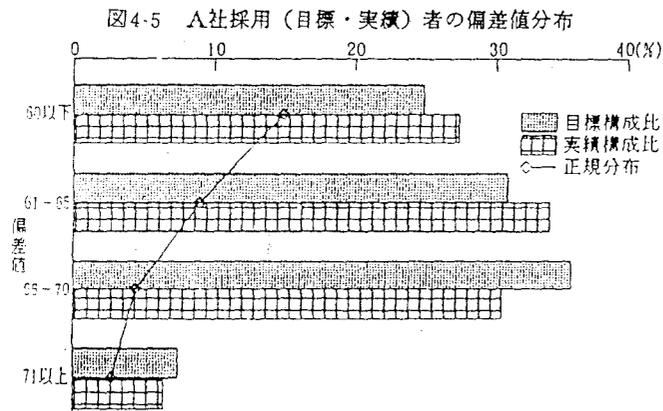
このような分断化された選抜は図4-4 (次頁) のA社大阪本部の採用活動のチャー

トにも確認されるだろう。大学によって採

用の仕組みがかなり異なっている。京都大学と大阪大学、神戸大学生については早い時期に個別呼び出しがなされているのに対し、その他の大学では全部を呼び出して集団的に説明会をし、その後に面接をしている。とくに京都、大阪、神戸大学生については、呼び出すと同時に面接・選考をしているのが注目される。なお個別呼び出しというのは、リクルートや日本経済新聞社などから出版された就職ガイドブックによって、A社に関心があるという葉書を寄せた学生をA社が呼び出すことである。フォローというのは、内定を決めてから学生が他の企業にいかないように、ときどき連絡したりすることである。

4 正規分布効果と楔型クォーター率効果

すでに述べたように、A社は補充原理のところでは偏差値56を下限として設定している。しかし採用目標大学は49校もあり、いろいろな大学から採用しようとしていることも読み取れる。採用（目標と実績）大学を偏差値に直してA社の全体に占めるそれぞれの割合をみたものが図4-5である。偏差値65以下学校歴者のほうが偏差値66以上学校歴者よりも採用



用目標、実績とも実数が多い。

このことは、図4-1左グラフの大企業採用者の全体的傾向（占有率）とも合致している。大企業がこのように、実数では非銘柄柄大学出身者を多く採用することについてのありうる考え方はつぎの3つになる。(1) 大企業はもともと入試難易度の高い大学から順に採用したいのだが、不可能なので代替的に非銘柄柄大学を採用する。(2) 入試難易度のもっとも高い大学といっても学生の潜在能力の分散が大きいので、次のグループの上位者をとろうとする。(3) ある程度入試難易度であれば、あとは均等に採用しようとしている(丸 1987:50)。

A社の採用がこのいずれに該当するかは、採用実績だけを見ていてもわからない。採用実績は結果であるからだ。幸いなことにわれわれが調査したA社には採用目標大学人数がある。図4-5の目標構成比をみればよい。ここから第3説に該当するとみなすことができる。しかし、採用目標といっても実現可能性を考慮しているのだから、第3説に近いとはいえないという反論もあるだろう。そこで、われわれは面接で人事担当者に少し挑戦的な質問もおこなった。「営業であれば、業績は数字ではっきりだが、いったい今年の採用がよかったとかわるかったというのは、どういうことで反省したり評価したりするのか」と。こういうわれわれの質問に対して、かれらの説明は、「今年は去年よりもいろいろな大学から採用できたというのが重要な評価基準である」と説明している。入試難易度の高い大学の代替としてその他大学から採用するというのではなく、採用大学数をふやそうとするのは積極的意図である。

それはつぎのようなことによる。ひとつは、つなぎ説である。指定校が公開されなくとも、隠れた指定校制が学生によく知られている状況にあっては前年度にどのような大学から採用したかは企業からみれば、採用の「つなぎ」の意味があり、学生からみれば、採用可能性の「キュー」である。前年度にどのような大学から採用したかは、補充原理のシグナルなのである。このシグナルによって企業は採用コストを、学生は応募活動コストを軽減することができる。だが、こういうシグナルは別のコストの台頭を伴っている。前年度の採用実績をシグナルとして学生のほうも過去に自分の大学からの採用実績がなければ、あまり応募してこないということが生じる。A社の採用人事担当者によれば、採用目標大学になっていても、前年度採用実績がない大学からの応募者は「激変」と述べていた。したがって企業側からすれば、いったんある大学から採用しなくなると次の年からその大学からの応募者が激変するので、採用のときれがないようにすることで、一層大学別のバランスがとれた採用が遵守されることにもなる。このようなつなぎの実態は前にみたA社の過去の大学別採用実績表（表4-3）にみることができる。

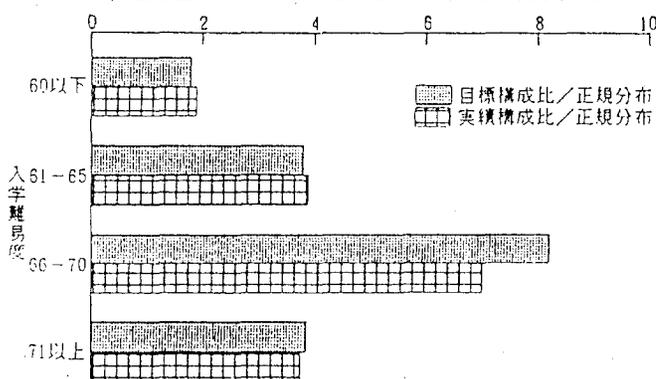
できるだけ多くの大学から採用したいという背景要因の第二は能力の危険分散である。学歴は訓練可能性や能力シグナルの一つの要因にしかすぎなく、能力測定は不確実である。職務に必要とされる能力を事前判定するのが困難だけでなく、将来どのような職務が生じるかも不確実である。こうなれば、いろいろの能力、タイプを採用しておくのがよい。大学類型は能力やタイプのひとつの手掛かりだから、できるだけ採用大学数を増やしておくということになる。第三には社会関係資本(social capital)の取り込みである。社会関係資本とは、同窓とかクラブとかで集团的に所有された資本であり、所属成員がコネとかつてによって利用可能な資本である(Bourdieu, P. 1986)。ブルデューは、社会関係資本を「エリート校の同窓グループ」「上流クラブ」「貴族」に限定しているが、社会関係資本は上流階層やエリート校だけが所有しているわけではない。労働組合の成員であることや地域住民であることによる人脈などもそうである。ノン・エリートであってもさまざまな社会関係資本をもち、エリートと同じようにその社会関係資本が使用可能である(Dale, R. 1984:58)。A社の採用人事担当者は、全国に営業所や支社がある企業であり、その土地に詳しいものが支社や営業所にいることが必要であり、地方国立大学から多く採用するのだと述べていた。採用大学数を多くすることによってさまざまな社会関係資本を取り込む戦略と解することができる。

しかしこうして仮に企業が実数として非銘柄大学を多く採用しても、バランス主義的採

用を意図しても、個々の企業の行動が合成されると偏差値上位大学の就職率が極めて高くなる。これは思わざる合成効果(perverse effect, Boudon, R. 1977:5)である。その意図せざる隠れたメカニズムについて説明しよう。

そのために、正規分布率は大学生の近似的母集団である⁽²⁾ことに着目しよう。図4-6は正規分布率を分母にA社における採用(目標、実績)の偏差値別構成比を分子にし、倍

図4-6 偏差値正規分布からみたA社採用(目標・実績)者の割合



率を計算したものである。すべての巨大企業がA社と同じ採用行動をするという論理的仮構を設定すれば、図4-6の倍率が高い学校歴ほど売手市場となる。これを売手市場率と呼ぶ。偏差値71以上大学を除いて偏差値が高くなればなるほど売手市場率が増加す

る。偏差値66以上大学では売手市場率がかなり増加することがわかる。採用目標でみれば、偏差値66-70大学の売手市場率は、偏差値60以下大学の4倍以上、偏差値61-65大学の2倍以上になっている。偏差値66-70大学と61-65大学は採用の実数でみれば(図4-5)それほどかわらない。しかし売手市場率でみる図4-6では大きな格差が生じていることに注意されたい。つまり採用担当者たちの主観的意図は決して偏差値上位者に偏在してはなく均等主義的採用を意図していても母集団の正規分布と重なると需給関係が傾斜してしまう。これは、正規分布による思わざる効果である。

しかしA社の偏差値71以上大学については正規分布の割合からいうとそれほど高くない。正規分布による思わざる効果では説明できない。そこで表4-4(次頁)をみよう。表4-4はもうひとつの思わざる合成効果の秘密を開示する。表4-4は、5千人以上企業23社について偏差値群ごとの1大学あたり採用平均人数(総人数/総数)と1大学あたり採用平均企業数とを計算したものである。この表から読み取れることは、1大学あたり平均採用数は偏差値によって大きく変わるわけではない。異なっているのは偏差値群による採用企業数である。偏差値71以上の大学は23社中15社に採用されているが、偏差値が下がると採用企業数が逡減する。偏差値上位大学はほとんどの大企業によって採用されているのに偏差値が下がれば下がるほど採用されていない企業が存在するということである。

表4-4 5千人以上企業(23社)の偏差値別採用状況

偏差値	1企業の平均採用数※	採用企業数※
71以上	2.5	15.0
66～70	3.1	12.4
61～65	2.8	9.4
56～60	1.9	5.3
51～55	1.4	2.7
46～50	1.4	2.4
41～45	1.0	1.0
41以下・不明	1.0	1.1

※ いずれも偏差値群に含まれる大学の平均である。

偏差値最上位大学は非代替的であるときに、偏差値が下がれば下がるほど代替的である。偏差値最上位大学は、一つの企業が大量に採用するというよりも、多くの大企業がとにかく頭数を確保したいということによる需給関係の傾斜をもたらすことがわかる。

A社の採用にもこのような傾向がある

だろうか。A社においては、偏差値56よりも上の大学が49校選ばれ図4-4にみるように偏差値群によってバランスがとれているように見えるが、これだけをもって偏差値上位校も中位校も同じクォーター率になっているのかどうかはわからない。偏差値上位群の大学数は少なく偏差値中位群の大学数は多い。偏差値群によって大学数が異なっている。そこでA社の採用大学のクォーター率を計算してみよう。クォーター率はそれぞれの偏差値群

表4-5 A社のクォーター率

偏差値群	クォーター率(%)
70-74	100
69-65	92
60-64	86
55-59	52

における大学数を母集団にしA社の採用目標になっている大学数を分子にして得られる。ただしA社の採用のほとんどは文系なので母集団にあたる大学数を偏差値によって機械的に決めるのではなく、理系単科大学を除外して計算した。偏差値70-75の大学数(文系)

は4校あり、A社の採用目標数も4大学だからクォーター率100%になる。以下このようにして計算した結果が表4-5である。偏差値によってクォーター率に差があることがわかる。偏差値上位群のほどクォーター率は高く、偏差値が低くなるとクォーター率も低くなっている。楔型クォーター制が確認できる。

偏差値71以上の大学については、A社の採用にしめる割合が小さくても楔型クォーター率の頭にある大学だから、ほとんどの大企業が採用しようとする。したがってA社だけでみた売手市場率(図4-6)がそれほど高くなくても、あらゆる企業の行動が合成されれば採用企業数が多くなり偏差値71以上大学は結果的に売手市場率が大きくなる。これは楔型クォーター率効果である。企業の人事担当者が実数において非銘柄大学を多く採用しても、また均等主義で採用するという主観的意図にもかかわらず、正規分布効果と楔型

クォーター率効果によって需給バランスが傾斜してくる。冒頭の図4-1の左側グラフが右グラフのようになってしまうことについてのわれわれの仮説がこれである。

5 魅惑戦略と選抜戦略

これまでは客観的就職機会格差についてみてきたが、主観的就職機会格差についても立ち入ろう。すでに述べたように労働市場は供給側と需要側のマッチング過程である。つまり選ぶのは需要側だけでなく、供給側も選んでいる。また選ばれるのは供給側だけでなく、需要側も選ばれている。したがって、需要側からみた「仕事行列」に対して、供給側の「企業行列」(林 1984:66-68) の対応概念が必要である。仕事行列は企業からみた求職者の行列であり、企業行列は求職者からみた企業の行列である。ここで需要側(企業)と供給側(学生)の双方から二つの戦略が行使される。魅惑戦略と選抜戦略である。魅惑戦略は需要側にとっては仕事行列を長くすることであり、供給側にとっては仕事行列で採用領域にはいることである。選抜戦略は需要側にとっては仕事行列の整序であり、需要側にとっては企業行列の整序である。したがって、需要側と供給側の戦略は図4-7のような相補性をなしている。

図4-7 戦略の相補性

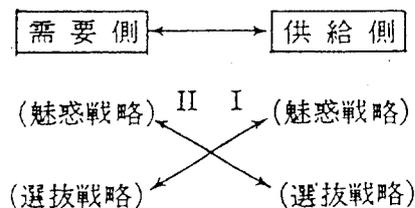
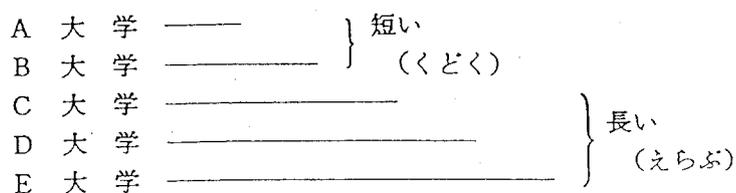


図4-8 仕事行列の差異



相補性 I においては、供給側が魅惑戦略を行使する。この場合は供給側から虚飾の呈示や隠し立ての人材演技というかたちで機会主義があらわれる。機会主義とは単に私益を追及するというだけでなく、欺瞞的言動や悪賢いやり方で私益を追及することである (Williamson, O. 1980:44-46)。相補性 II においては、需要側が仕事行列を長くするための魅惑戦略は、供給側の企業行列の整序のための選抜戦略と対応している。相補性 II では機会主義は需要側から生じやすい。ジョブ・マッチングにおける相補性が I になるか、II になるかは学歴別仕事行列による。A社にみられるような分断化された選抜原理は仕事

行列を図4-8のように複線化するからである。図4-8のA、B大学についてはそもそも仕事行列が短いから需要側の選抜戦略が成り立ちにくい。もちろん図4-8のA、B大学とC以下の大学群の境界は上方ないし下方に伸縮する。新規大卒労働需要が大きいときには、仕事行列が短い大学はC大学まで伸びる。不況で新規大卒労働需要が減れば、B大学の仕事行列も長くなる。また企業の魅力によってたとえA大学であっても仕事行列が長いところもあるし、あまり魅力がない企業であれば、C大学までもが仕事行列が短くなる。そういう伸縮はあるが、モデルとして図4-8をみていただきたい。

仕事行列の短いA大学生については厳しい選抜基準で企業が選ぶことができない。そういう選抜基準を使えば、A大学から採用できなくなってしまうことも生じる。また、そもそも仕事待ち行列が生じない場合も懸念される。したがって仕事待ち行列の短い大学群に対してはアトラクティブな職種や、会社の将来の可能性を説き「くどか」なければならない。魅惑戦略が需要側から行使される。それに対して、C大学以下には選抜戦略が行使される。A社の採用人事担当者は「くどく」（魅惑）大学と「えらぶ」（選抜）大学という区別をしている。実際、A社採用人事担当者もいう。「A大やB大からの応募に甘くなり、一般の私立大学からの応募に辛くなるのは、私立からの応募はたとえば、E大の採用の目標が3人のときに何百人とくる。それにたいし、A大からはそもそも応募も少ないし、こちらで採用する気になっても逃げられる可能性が高いからですよ」。

需要側の魅惑戦略も機会主義をとまなう。それは、A社においては具体的にどのようなかたちであらわれているだろうか。

A社においては分断化された選抜原理を採用していても学校歴によって入社後のキャリアが決定されるわけではない。したがって、「汎用性がある」とか「ベースがいい」とか「足腰がつよい」とかの普遍的採用基準がたてまえになる。どのような職種でもやっていけるということが大事なのである。その点について採用人事担当者はつぎのようにいう。「私と同期のFが国際投資部門にいるが、Fに聞くんだよ。どんな人材をとったらいいかって。国際投資関係のいい人材をとるには、学生時代に経済学や金融論などの専門的な勉強をしてきたヤツがいいのか、ときくのだが、専門的な能力よりも営業もちゃんとやれる足腰のつよいヤツでないとだめだとかれもいうんだよ」。「汎用性がある」とか「ベースがいい」あるいは「足腰がつよい」というのがA社における訓練可能性の具体的内容である。訓練可能性の指標は補充原理の次元と選抜原理の次元で区別しなければならない。A社の訓練可能性は、補充原理のところでは、すでにみたように学校歴を指標としている

が、選抜原理では訓練可能性の具体的内容は「汎用性がある」とか「ベースがいい」「足腰がつよい」ということである。他者と協調性がなく、ただ有名大学出身だというものには「学究」型とされたてまえとしては敬遠される。サロー自身、訓練費用を教育（学歴）でみることが過度に強調されすぎているといい、「人柄」などの他の要因を確定することが重要とつぎのように述べている。「どのような特定の個人的特性が経済的能力に貢献するのか—訓練費用を低下させるのか—という質問は、まったく仕事競争モデルにおける要の質問の一つである。それだけでなく、他の多くの分配理論においても適切な質問である。測定の容易さゆえに、教育とIQが経済的能力をうみ出すものとして、おそらくは過度に強調されてきた。しかしながら、身体的な器用さ、人柄、あるいはその他の特性が、最終的には、われわれが典型的と考えているものよりも重要な個人的背景をあらわす変数だ、と証明されるかもしれない」(Thurow, L. 1984:155)、と。A社の採用を補充原理と選抜原理の二段階の選抜としてみれば、A社の採用においては訓練可能性の指標が学歴要因と非学歴要因とで見事なほどうまくつかわれている。

ところがである。実際の採用活動になると、こうした初期の意図がねじれてくる。A、B大学の面接になると、営業の話は少なめにして、国際投資や企画の話をしてしまう。主観的就職期待が良好なかれらに対しては、大企業だけでは誘因にならない。企画や国際投資などのアトラクティブな職種の可能性を提示しなければならない。また、売手市場にあるこれらの大学生を採用するためには、少々の「粗悪品」でも我慢しなければならない。「足腰」が多少よわくても、企画などのための要員だからということで採用の合理化や正当化をなすことができる。機会主義は採用当事者にも隠蔽されて作動する。統計学の第一種のエラー（仮説が正しいにもかかわらず棄却してしまう誤り）と第二種のエラー（間違った仮説を採用してしまう誤り）の用語でいえば、偏差値上位大学生には第二種のエラーつまり人材でない者を採用してしまう誤りがおきやすい。分断的選抜によって選別度が学校歴ごとに異なってくるわけである。偏差値上位大学生は入社ときは、「くどかれ」大学でありながら、入社後はなにかと否定的に評価されやすいという矛盾を解く鍵もここ—入社時点での学校歴による選別度の差異—にある。

われわれが事例調査したA社の属する業種では学校歴による分断的選抜が一般的であるが、あらゆる企業がA社にみられるような分断的選抜をおこなっているわけではない。A社とは別にわれわれはB社（ガス）についても採用担当者の面接調査をしたが、B社では採用数の多い3つの大学についてのみ事前に人数を決めている。ただし、残りの大学につ

いては採用大学や人数の事前決定はおこなわれていないが、一つの大学から採用が多くな
らないこと、大学数をできるだけ増やすことは配慮されている。特定の大学に人数が偏ら
ない採用を意図しているところに広い意味での分断的選抜をみることは可能である。B社
では、文系4年制の場合一次面接は、OBを中心にした若手社員がする。そして評価は
A～Eの5段階でなされる。Aがもっともすぐれており、Cが普通である。DやEの評価
を受けたときには二次面接にすすめないが、問題はC評価のときである。C評価でも二次
面接にすすめる大学とすすめない大学がある。応募者が多いK大学の場合はC評価のとき
は二次面接にすすむことができない。できるだけ人数を絞りこまなければならないからで
ある。ところが、応募者が少ないT大学の場合は、二次面接にすすめる。T大学からも何
人かは採用したいからC評価でも二次面接におくりこむことになる。個人に内在した能力
ではなく、分断的選抜から能力なるものが構成されることをこの事例も示している。

6 類別主義に埋め込まれた新規大卒労働市場

採用市場のクォーター制や分断化はすでにみてきたような、学校歴の差異による需給バ
ランスの差異を生む。学校歴の市場能力の立ち上がりは、ここにあるのだが、反省規定に
おいては学校歴それ自体があたかも市場能力をもたらす有意味な属性であるかのように、
能力実体説として解釈されるというまさに誤認 (misrecognition) による認証 (recogni-
tion) が生じる。したがって市場能力を学校歴として実体化するような議論は誤認による
認証の物語をリフレインしているにすぎない。企業の主観的意図よりもこうした合成效果
を主犯とみるのが小論の結論である。

最後にこの事例研究から浮かびあがった興味深いインプリケーションにもふれておきた
い。事例研究にみられる分断的選抜原理は一定の機能をもっている。大学別採用目標数は
採用活動をやりやすくする。われわれの面接でも人事担当者は、「仕事というのはなんで
も、キッチリした目標があって活動できるものですよ。採用の仕事も同じですからね」と
述べている。大学別採用目標があることによって採用活動がスムーズに展開することはた
しかである。類型は、対象を同定し、解釈し、行為を円滑にさせる地図である。そのかぎ
り類型化は、解釈理論が解明した実践的環境論とも通底する。しかし、A社の採用担当者
たちの学歴別類型化は類型の創出ではない。既存の類型の取り込みである。そのかぎり学
歴別分断市場＝実践的環境説は機能主義的説明であり、分断的選抜原理の存立構造を説明

するものではない。分断的選抜原理やOB・OG面接にみることができるような労働市場における学校歴的類型化と学校歴ネットワークの深層は面接調査を越えた解釈が必要である。

それは日本社会における類別主義的編成の開示である。類別主義的編成の説明のためには類別主義からはじめなければならないが、類別主義という用語は対馬貞夫によって生まれた(1959)。対馬は日本社会における派閥を説明するときにそれは、普遍主義ではないことはもちろんであるが、そうかといって「友人・知己・縁故などの情実的態度」である個別主義でもない。派閥は地縁や学歴などによって特定のカテゴリーの成員に格別の配慮をするものだから、個人的庇護や情実とは異なっている。類別主義ともいべき特有の志向によって形成される、とした。われわれは対馬氏のいう類別主義を閥のレベルを越えた日本社会の編成原理としてみたい(柄・村 1983:30-31)。類別主義を一般化すれば、成員性を共有することによる類的認知パターン、類的ネットワークが存在することになる。個人主義と間人主義(和 1977)の二項の先には類人主義が存在する。だから、日本社会における個別主義や普遍主義は類をユニットとして顕現する。ユニットを類に転移すれば、類別主義をただちに閥的行為とみる必要はない。類別主義それ自体がただちに派閥の壟断を帰結するわけではないからである。派閥による壟断は類/個別主義である。派閥均衡人事は類/普遍主義に近い。第2節で述べた大学別のバランス主義的採用は日本型普遍主義=類/普遍主義の顕現にはかならない。新規大卒労働市場における分断的選抜原理やOB・OG面接はこのような類人主義という文脈で生じ、採用活動の認知図と計画性を付与したり、人的媒体による非定型情報の交換などの合理的な経済機能をはたすことをつうじて、さらに類別主義的編成を強化し再生産するという循環構造を描いている。まことに経済行為は社会関係に埋め込まれている(Granovetter, M. 1985)。あるいはゲゼルシャフト関係はその根底にゲマインシャフトの要素を伴う限りにおいて成立する(Vierkandt, A. 1931, 翻 1959:94)。新規大卒労働市場もこのような類別主義という既存の社会関係に埋め込まれている。

第4章註

(1) カー(Kerr, C.) の用語で、同じ職種でも企業によって多くの仕事にわかれ労働市場が小国分立状態になることを称した(1954)。

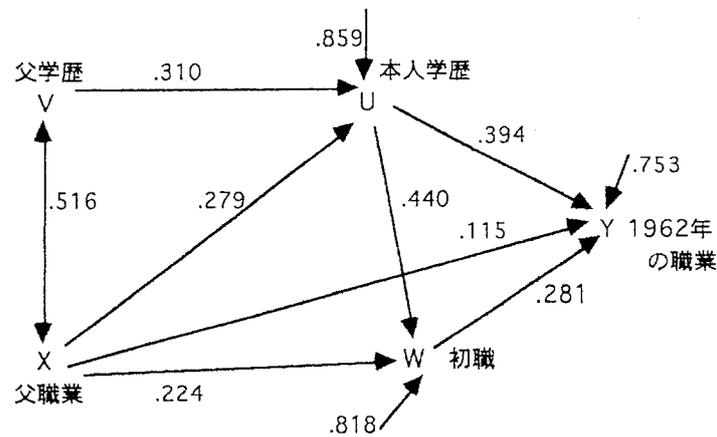
(2) 偏差値分布は大学受験者の分布であって大学生の分布ではない。また大学生のすべてが民間企業に就職するわけではない。したがって偏差値分布を民間企業就職者の分布とすることは厳密さを欠くが、大学別民間企業就職者の正確なデータがないので、近似的母集団分布としている。

5 内部労働市場と選抜

1 地位達成モデルとキャリア・モデル

社会移動についての通常科学化した計量モデルはピーター・ブラウとオーティス・ダンカン(Blau, P. & Dunkun, O. 1967) による地位達成モデル (図5-1)である。

図 5 - 1 ブラウとダンカンによる地位達成モデル



(出所 Blau P. & Duncan O. 1975:170)

日本社会学会の社会階層と社会移動全国調査委員会によるSSM調査(畝 1979, 餅・畑 1990)もブラウとダンカンの地位達成モデルに依拠して研究を蓄積してきた。地位達成モデルの基礎となっているパス解析の妙味は、時間的系列がある変数をいくつかに分解し、従属変数に対する他の諸変数の影響力の大きさを定量的に比較可能にする点である。また、直接効果と他の要因を媒介にした間接効果とを腑分けできることも妙味である。たとえば、本人の現職は、父親の職業に規定されている。しかし、直接的に父親の職業に規定されている部分と、父親の職業威信が高い子供は高学歴を獲得し、そのことによって子供(本人)の現職を規定するという学歴を迂回した規定力とがある。前者が直接効果であり、後者が間接効果である。父親の職業が本人の現職にどの程度効果をもつかは、直接効果と間接効果を加算したもの(総効果)である。

たしかに、図5-1のような地位達成モデルは現代社会における社会移動を大量データにもとづいて一挙に把握するという利点はある。しかし、重要な問題も孕んでいる。地位達成モデルにおける地位が職業の移動(occupational status change)であることだ。いまや大半の人は生涯同じ職業についている。にもかかわらず、同一の職業内部でキャリアの梯子が存在している。したがって現実には地位の移動は職業間移動ではなく、職業内ある

いは組織内移動である。クリストファ・ジェンクス(Jencks, C.) などによれば、職業を435に分類しても所得の分散の3分の2は同一職業カテゴリー内にある(1972:226)。それ故、職業間移動に関心の焦点を合わせる地位達成モデルでは次のような奇妙なことも生じる。同一の製造業会社に勤める化学技術者が、上級管理職に「昇進」しても統計的には「下降」移動になってしまう。管理職の職業威信得点は化学技術者の職業威信得点よりも低いからである(Rosenbaum, J. 1984:5)。デビッド・ジェイコブス(Jacobs, D.) もつぎのようにいう。いまやわれわれは組織社会に生きており、社会移動やさまざまな報酬は公式組織内部の過程によって決定されている。ところが、「ごく最近までの社会移動と社会成層についてなされた研究のほとんどは組織内移動のシステムについて閑却し、他の問題に集中してきた」(1981:684)。これが第一の問題である。

第二の問題は、地位達成モデルは過程なき投入・産出モデルであることだ。地位達成モデルにおける説明変数は、父学歴、父職業、本人学歴など労働市場に入る前の要因によって本人の現職を説明するように設定されている。労働市場参入後の変数は僅かに本人初職のみである。したがって、「このようなパラダイムにおいては、労働市場に参加する以前の個々人の属性(知能、学歴、父親の社会経済的地位)が、あとの職業的地位、あるいは収入に及ぼす影響力の査定が強調されているが、職業間の結合についてはほとんど考慮されていなかった。簡単にいえば、職業的地位は凝集性のある職業経歴の経路の一部である、というようには考えられていなかったのである」(Spilerman, S. 1981:43)といわれる。世代間移動ではなく世代内移動を考察するときには、組織内地位移動であるキャリア移動をこそ分析の俎上にのせなければならない。

日本企業におけるキャリア移動に関する研究は、ブラディマー・プーチック(Pucik, V. 1981) や花田光世(1987)、若林満(1987)などによって先鞭がつけられている。プーチックは職歴の初期で低いランクのグループにいれられた人にとっての「回復」のチャンスは比較的薄いとし、ローゼンバウムのトーナメント移動が日本の企業にも妥当することを示唆している。花田は人事記録にもとづきながら各社のキャリア・ツリーを描き、日本の大企業の人事制度とくに昇進・昇格においては、安定雇用・年功昇進の通説とは異なる激しい競争原理が相当以前から働いていたとする。若林の研究は質問紙調査も加えたユニークな研究であるが、「キャリア発達の早期(3年目)決定説」を結論し、やはりトーナメント型を支持している。

これらはいずれも貴重な研究成果であるが、日本企業のキャリア移動をトーナメント型

であるかそうでないかの二者拓一的モデルでも仕方がない。第3章で述べたように、地位階層がピラミッド的になっており、継続的に選抜がおこなわれれば、構造的にトーナメント型に帰結するからである。したがってトーナメント型からの微妙な偏差を発見することこそが課題にならなければならない。そしてこの微妙な偏差の型に日本型選抜構造の特徴があり、同時にそこに日本型加熱・冷却の構造的背景がある。

2 新規学卒同時採用と「ともぞろえ」昇進

調査企業は第4章の事例調査と同じ大手生命保険会社A社である。A社従業員の人事カードが基礎資料である。われわれが入手できた人事カードは、1966年と1975年に入社し現在も勤務する大卒者についてのものである。カードには個人ごとに学歴、勤務地、所属、地位、資格（職階級）、異動年月日などについての入社以来の人事情報が記載されている。プライバシーを守るためカード入手以前に氏名欄を削除してもらった。他方で、人事カード記載の全員と1968年入社、1985年入社の大卒者のアンケート調査を1989年2月におこなった。またA社社員（1965年入社）1名と中途退職者（1966年入社）1名について面接調査した。本調査に協力してもらった過程でA社人事部スタッフの聞き取り調査も数回にわたっておこなった。アンケート調査郵送数は全体で267、回収は165であった。全体の回収率は61.8%である。入社年ごとの回収率は表5-1のようである。

表5-1 アンケート調査回収率(%)

入社年度	回収率
1966年	64.2
1968年	67.9
1975年	60.6
1985年	56.4

表5-2 職階級構成 (%)

	1966年	1975年
係長職	0	1.5
課長代理職	18	76
課長Ⅰ職	43	23
課長Ⅱ職	33	0
次長職	6	0

A社大卒従業員のキャリア・ツリーを描くまえに、1966年と1975年入社者の調査時点（1989年）での資格（職階級）による構成比をみておこう。A社の資格は課長職Ⅱを除いて職位と対応している。したがって課長職Ⅱを除いて誰がどの資格にあるかは組織成員に認知されている。ただし、課長職Ⅱは職位においては課長あるいは調査役などの課長相当

職であるから、当人以外の組織成員がある人の資格について課長職ⅠであるかⅡであるかを正確に認知することは不可能である。A社人事担当者の用語でいえば、課長職Ⅱは「ブラインド」である。なお、以下ではA社の職階級の名称については一部変更している。

1966年入社者は調査時点で入社以来22年経過している。昇進の最高は次長職（4人）で、最低は課長代理職（12人）である。多くの者（51人）は課長職Ⅰないし課長職Ⅱにある。1975年入社者は調査時点で13年しか経過していない。したがって、1966年入社者の4段階の分化にたいして、1975年入社は3段階の分化にとどまっている。昇進の最高は課長職Ⅰ（15人）で、最低は係長職（1人）である。多くの者（50人）は課長代理職である。1966年と1975年入社者を調査時の資格（職階級）でみたものが表5-2(前頁)である。なおそれぞれの職階級には、A～Eまでの等級がある。ある職階に昇進したときがEであり、その後さらにD～Aにすすんでいく。

表5-2(前頁)はいずれも現在の資格による構成比であるが、これらの人が入社後どのようなキャリア軌跡を描いたかを過去に遡ってみよう。1966年入社者で現在まで勤務している67名についてのキャリア・ツリーを基礎資料の人事カードから作成したのが図5-2(次頁)である。

図の読み方はつぎのようである。上の段は職階級である。括弧内は入社後何年目に当該の職階級に到達したかをあらわす。四角の内部の数字がその到達人数である。たとえば、図の左端でみると、入社5年後に係長職に昇進した者は66人で6年後に係長職になったものが1人ということである。66人から放射している矢印は、つぎの職階へこの66人がどのように枝別れしていったかを示している。66人中56人はその3年後（入社から数えると8年後）に課長代理職についているが、9人はその4年後（入社から数えると9年後）、1人はその5年後（入社から数えると10年後）に課長代理職についている。以下このようにして図を読んでもらいたい。1975年入社について同様なキャリア・ツリーを書いたものが図5-3(124頁)である。この場合は入社から13年間しか経過していないので1966年入社と比較すると、キャリア・ツリーは相対的にシンプルで分化が少ない。

ここで第2章で紹介したローゼンバウムによって作成されたアメリカ企業のキャリア・ツリー（図2-1）をもう一度参照してほしい。しかしローゼンバウムのキャリア・ツリーをわれわれの調査企業のキャリア・ツリーと単純に比較はできない。ローゼンバウムのキャリア・ツリーは入社時点ではそろえてあるが、学歴については大卒だけでなく高卒も入っているからである。また人事異動の調査ポイントは3年ごと（1965年と1969年の間は4年

図5-2 キャリアツリー (1966年入社)

入社 主任 係長職 課長代理職 課長職 I 課長職 II 次長職

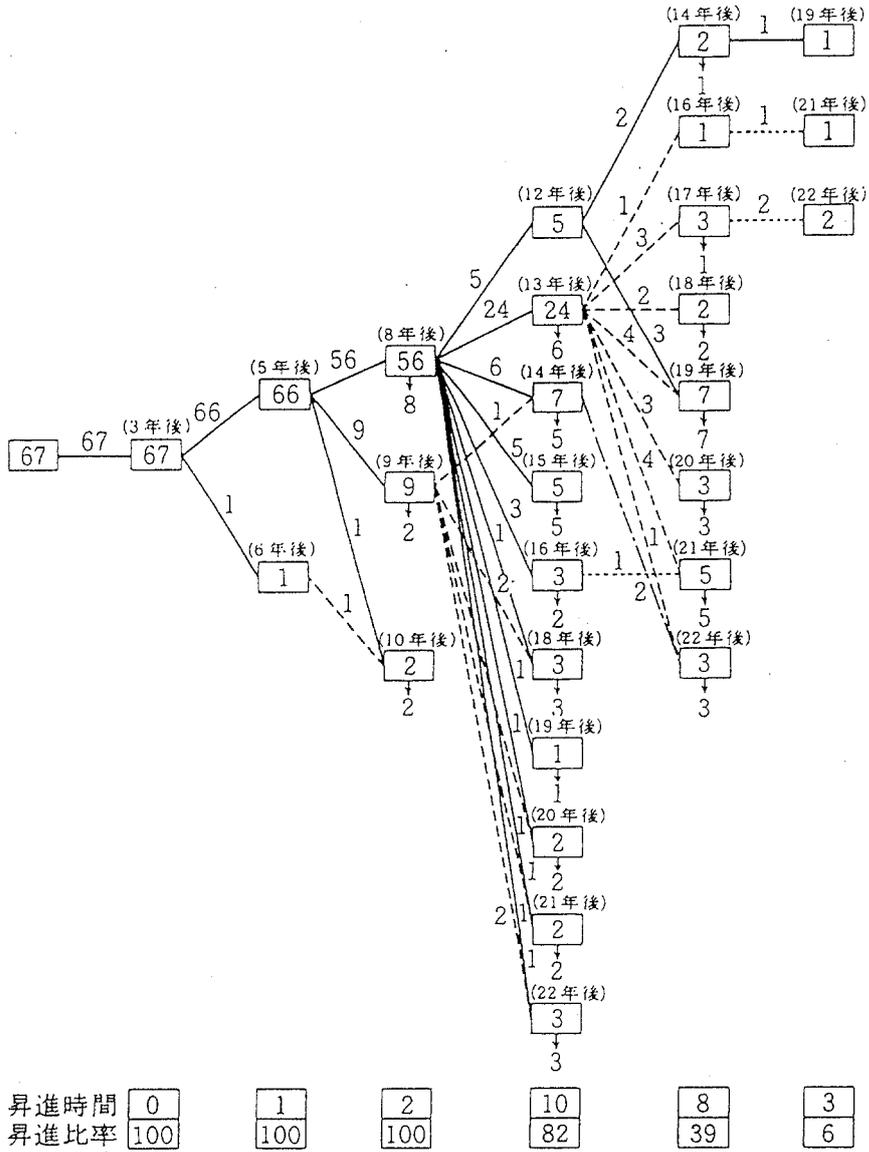


図5-3 キャリア・ツリー (1975年入社)

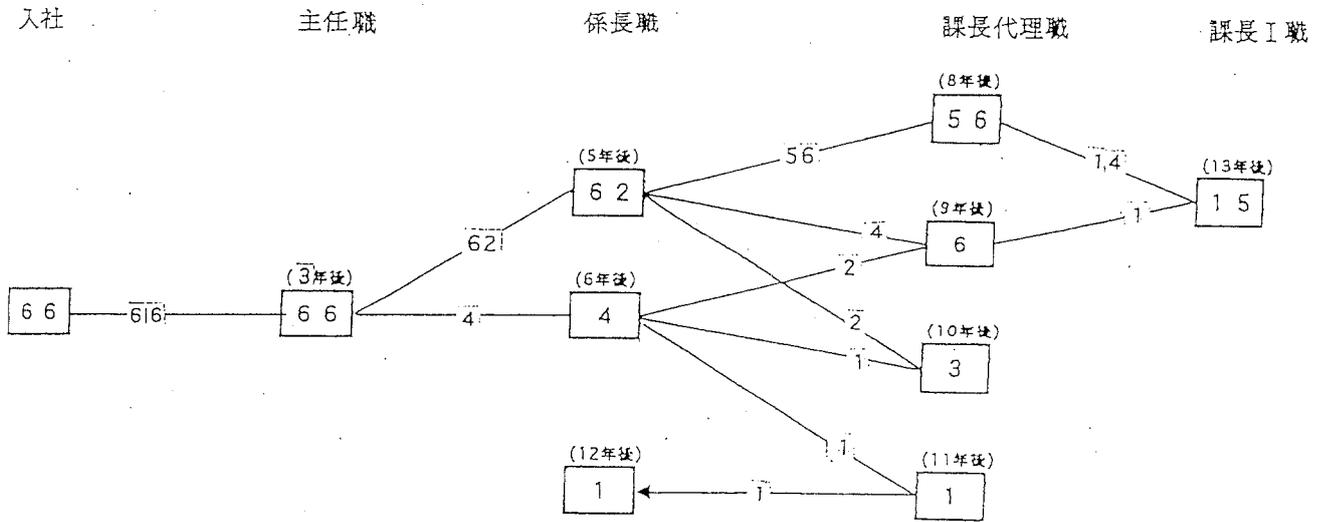
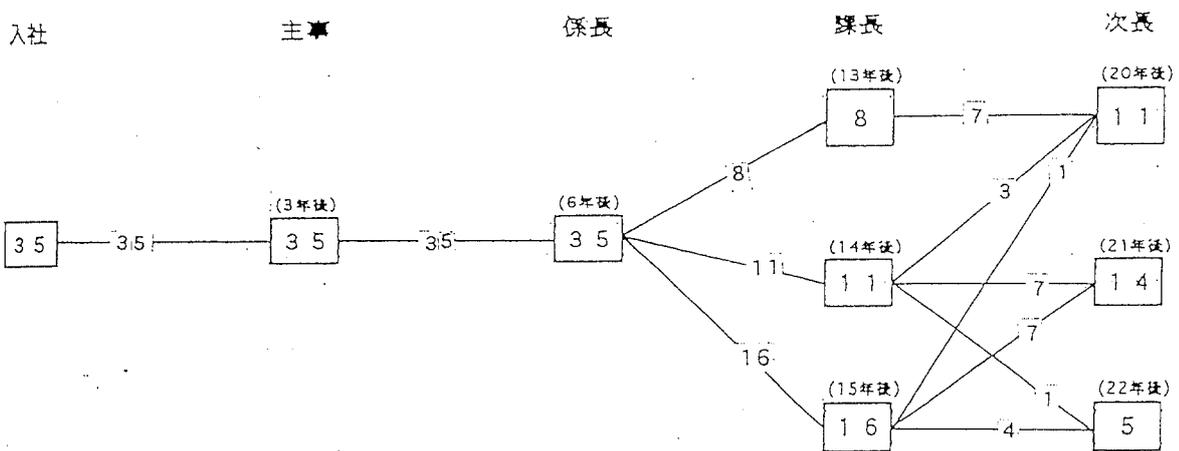


図5-4 B社のキャリア・ツリー (1966年入社)



間隔)である。リアルタイム(1年ごとに)でプロットしているわれわれの調査と単純に比較できない。しかし、ABC O会社の場合3年目までにフォアマン以上に抜かれた者は10%にすぎない。この点をわれわれの調査企業のA社でみると、ABC O社とはかなり異なっていることがわかる。A社では3年目に主任職の資格ができる。1966年入社者、1975年入社者いずれも全員が同時期に主任職になっている。主任職は実質的に無選抜である。選ばれない者がでるという意味での選抜は入社5年目の係長職の段階で生じている。しかし、1966年入社者でみると67人中66人が同時期に係長職になっており、1人だけが例外である。しかもその1人は翌年係長職に昇進している。1975年入社の場合は66人中62人が同時期に係長職に昇進し、4人が翌年昇進している。ABC O社のような10%の選抜とは異なっている。A社の係長職では99%(1966年入社)、94%(1975年入社)の者が同時期に昇進しているのだから係長職も主任職と同じく選抜というよりも、実質上は同時昇進=無選抜とみるべきであろう。課長代理職になると、同時期に昇進しない者が11人(1966年入社)、10人(1975年入社)になるが、それでも同期の84%(1966年入社)、85%(1975年入社)は同時に昇進しているのだから選抜とは必ずしもいいがたい。すぐれた者を選抜するより能力や実績がかなり劣る者を落としているとみるべきである。

図5-4(前頁)はA社とは異なった業種B社(ガス)の大卒者(1966年入社)のキャリア・ツリーを描いたものである。

B社においても入社13年目の課長になる段階ではじめて差がでてくる。それまでは完全な同期同時昇進である。このような長期間にわたる同期同時昇進は、同期入社者の昇進・昇格についての通産省調査(1983年)にもみることができる。この調査によれば、男子大卒者に昇進差がでてくるのは「課長昇進に際して」が45.6%でもっとも多い。係長昇進に際しては26.4%、一般職の間に資格等級などでは21.5%で、部長昇進に際しては5.6%である。男子大卒者の場合は課長ポストより手前までは同期同時昇進だが、課長になる時点で差がついてくるというのが平均的な日本の企業の姿であることがわかる。

この点でA社は日本の平均的大企業の人事パターンといえる。日本企業は相当長期にわたってすぐれた者を選ぶという意味での選抜をやらないというように一般化できる。日本企業においてはかなり長期間にわたって同期つまり入社年次を同じくする者が一斉に昇進する「ともぞろえ方式」(伊藤大 1980:56)なのだが、どうしてもともぞろえできない者を例外的に1年ないし2年昇進を遅らせている。もっともこうした同期同時昇進の期間は近年前だおしになってはきている(日本労働研究機構 1993)が、それでも入社後5~8年は昇進差がほと

んどないというのが、多くの日本の企業の人事の仕組みである。その意味では日本の企業の昇進競争様式を「将棋の駒」型競争とネイミングする（植柳 1981a:29-30）ことはけだし至言ではある。将棋の駒の底が入社である。将棋の肩あたりまでは選抜が厳しくない。つまり入社年を同じくする者のほとんどは、同じ年度に主任や係長になっていく。だが、将棋の肩を過ぎるあたりつまり課長代理や課長のあたりから競争が厳しくなる。平等処遇の期間がながい日本企業の人事システムを直感的に理解するのにすぐれたメタファーである。

「ともぞろえ方式」も「将棋の駒」型競争も日本の企業における新規学卒同時期採用という採用慣行に帰因している。新規学卒同時期採用とは当該年度卒業予定者を対象に一斉に採用活動をおこない、同時（4月1日）に入社させるという採用慣行（舛 1980）である。その起源は1895年（明治28年）にまで遡れる。当時のビッグビジネスの日本郵船と三井が大学卒を定期的に採用するようになったのがはじまりである（「帝国大学卒業生は如何なる動機経路によりて実業界に出でるか(2)」『実業之日本』12巻2号 1985:25）。新規学卒者の定期採用が財閥企業を中心に一般化しはじまるのは明治30年代後半（舛 1992:259-263）からである。第一次世界大戦のころには、中規模の企業までもがこうした新規学卒採用方式をとりはじめる（Yonekawa, S. 1984:194）

新規学卒同時期採用は、特定の職務に欠員ができたときにそれに応じて採用するというのではない。将来の必要人員を想定して若年労働力を一括して採用する雇用慣行であるが、そのことによって入社年度を同じくする者の間に同期という集団意識をもたらす。学校を卒業したばかりのほぼ同じ年齢の者が4月1日に同時入社し、同じ研修をうけ、しばしば寮生活を共にしていくからだ。若手社員はA社の同期意識の強さについて大卒採用のための入社案内パンフレットのなかで次のように書いている。「A社には新入職員の6カ月間にわたる集合研修があります。毎年入社する新入職員はこの研修を通じて、A社の職員としての知識と技術を習得し、各職場に配属されていきます。この研修中全く違った環境で育ってきた同期の間に不思議な結束が生まれてきます。この結束こそが、私が最も大切にしているものであり、企業を動かす力の源となるものです。……」「A社の研修期間は6ヶ月。保険の勉強を一からみっちりたたき込まれます。また同期の人の名前も性格もお互いに知り合える期間です。10月からみんなそれぞれ職場に配属されますが、どこにだれがいるかよくわかります」と。

しかし同期はこうした仲間集団の面だけにとどまらない。同期は昇進の比較準拠集団にもなる。「辞令がでたときまず目がいくのが同期のゆくへである」、と直載にかたる人も

いる。A社の同じ入社案内パンフレットで別の若手社員はつぎのようにかいている。「〇〇生命の研修期間は六カ月。保険の勉強を一からみっちりたたき込まれます。また同期の人の名前も性格もお互いに知り合える期間です。十月からみんなそれぞれ職場に配属されますが、どこに誰がいるかよくわかります。……いずれは支社に出て、フロンティアスピリッツを発揮したいとおもっています。社内に限らず、他の生保会社の人でも同期入社した人には負けたくないですね」。「社内に限らず」とは述べているが、社内の同期は、「負けたくない」仲間であることは前提となっている。新規学卒同時期採用慣行のもとにおける会社員の意識を象徴したものである。同期集団は、昇進差の微細な違いを認知可能にさせる比較集団である。年齢や入社年がバラバラな採用方式であれば、自分の昇進がどの程度のものかを測定する基準集団がみつかりにくい。しかし、新規学卒同時期採用の場合は、入社年と年齢の条件を同等にするから、ちょっとした昇進差を可視化させ、過敏な反応をもたらす。それだけに日本企業の人事はかなり気をつかうものになる。「ともぞろえ」昇進や「将棋の駒」型競争の所以である。

しかしこうした新規学卒同時期採用に規定された競争方式を「将棋の駒」型競争というだけでは直感的なメタファにとどまる。われわれは将棋の駒型競争をもっと明細化しなければならない。

3 昇進パターン

A社は課長代理職までは実質的な選抜があまり行われていない。明らかな選抜がはじまるのが課長職Ⅰのところである。課長の昇進年次には大きな差が出ている。図5-2でみることができるように1966年入社では10選抜（同期のなかである役職にもっとも早く昇進したグループを1選抜という。以下2選抜、3選抜……という）まであり、時間にして10年間の幅ができる。にもかかわらず、第1選抜で課長職Ⅰになった者がでてから10年後には同期入社者の82%もの者が課長になっているという点にも注意したい。課長職Ⅰは同期同時昇進ではないが、同期時間差昇進ではある。ローゼンバウムのABC O会社の人事記録はさきに述べたように、大卒だけではないので単純に比較できないが、入社後13年間たっても平社員に留まっている者は降格2名を含んで実に400名、全体の60%である。表5-3はABC O会社の1962年における年齢別学歴別にみた職位占有数である。35-39歳においても大卒の平社員が12.1%、40-44歳で20.7%もいる。ここらあたりはやはり日米の企業

ではかなり異なっている。

表5—3 年齢・学歴にみる職位 (1962年)

職位	年齢									計
	16~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~65	
大卒										
平社員	50	113	44	7	6	2	1	3	1	227
フォアマン	2	30	32	11	11	7	6	6	1	106
管理職	0	22	61	40	12	7	6	8	3	159
非大卒										
平社員	188	494	756	472	354	152	122	115	29	2,682
フォアマン	6	30	103	116	63	70	67	9	464
管理職	1	11	48	46	19	56	35	7	223

(出所: Rosenbaum, J. 1979b:31)

A社の1966年入社のカリヤ・ツリー(図5-2)からさらにつぎのようなことも読むことができる。1選抜で課長職Ⅰになった者は入社12年後である。同期のなかで昇進のもっとも遅い者が課長代理職になったのが入社10年後である。第1選抜で課長職になる者も同期のもっとも遅い昇進の者が課長代理職になってからのちに課長職に昇進している。同期の間に一階級以上昇進格差をつけないことが配慮されているわけである。1975年入社者で、もっとも早く課長職Ⅰになった者は入社13年後である。同期のなかで昇進のもっとも遅い者が課長代理職になったのは、入社11年後である(ただしこの者は翌年に降格しているが)。1975年入社の場合も、全員が課長代理職に昇進してからのちに、1選抜の課長職Ⅰ昇進がなされている。入社12、13年ぐらいまでつまり課長昇進ぐらいまでは同期の間あまり大きな差をつけないということがわかる。しかし、図5-2と図5-3の課長職Ⅰのところにもみられるように入社12、3年くらいから昇進分化が著しくなりはじめる。課長職Ⅰは同期入社者との間の昇進分化だけでなく、他年度入社者との競争の時期でもある。

図5-2と図5-3をみればわかるように、A社の職階級の1選抜は係長が5年目、課長代理が8年目、課長職Ⅰが12年目(1966年入社)、13年目(1975年入社)である。また、次長は19年目である。部長については図5-2からは読み取れないが、われわれの聞き取り調査では23年目である。ということはこれらの職階級に1選抜で昇進する者は絶対に次年度入社者に追い越されないということである。だから、同期のほとんどが1選抜である課長

代理職までは、次年度入社の人による追越しがほとんど生じない。次年度入社者が同じ競争になだれ込むのは第1選抜者の割合が減る課長職Ⅰのときからである。1966年入社者でみると係長職の第1選抜は98.5%、課長代理職は83.6%、課長職Ⅰは7.5%である。もちろん他年度入社者の各職階による第1選抜の割合はこれとまったく同じではないが、課長職Ⅰで第1選抜者の割合が激変する傾向は同じである。課長代理職までは同期のほとんどは第1選抜であるから、課長職Ⅰから他年度入社者との競争が始まるということになる。つまり課長職Ⅰから同期入社者の間の競争にとどまらず、入社年次が遅い人や早い人との競争になってくる。

それを質問紙調査にみよう。現在の職位で全体を昇進「早」、「中」、「遅」の3カテゴリーにわけた。1966年入社者はすでに述べたように昇進分化が大きいのでほぼ均等に3カテゴリーにわけることができたが、1975年入社は1966年入社者ほど昇進分化がすすんでいない。そこで課長職Ⅰになっている集団を「早」、課長職Ⅰ未満、課長代理C級までを「中」、それより下の職階級を「遅」とした。1975年入社の場合は、やや「中」の割合が多くなっている。このようなカテゴリーわけをして「早」と「中」、「遅」の2つのカテゴリーにし、現在のライバルとクロスしたものが表5-4である。

現在のライバルといったときにはライバルの意味はひろいが、昇進上のライバルが大きな部分を占めることは否定できないだろう。昇進の早い人は古い年次をライバルとし、中や遅いは同期と遅い年次の人をライバルとしている。早い人は同期間競争ではなく年長の者との昇進競争になり、「中」や「遅」は同期あるいはより年次の若い人との競争になっているからである。

表5-4 現在のライバル (%)

	遅+中	早い
古い年次	17.3	46.7
同期	32.7	20.0
若い人	13.5	6.7
いない	36.5	26.7

焦点を同期に移すと、すでにみたように第1選抜で課長職Ⅰになった者がでてから10年後には同期入社者の82%が課長になっている。昇進の分化が起こっているが、10年後には同期のほぼ全員が課長職Ⅰというゴールに到達している。その点で課長職Ⅱの選抜は課長

職Ⅰと異なった選抜パターンになる。1966年入社者においては調査時点で選抜されているものは39%である。課長職Ⅰにみられるような同期時間差異進とは異なっている。しかしこの39%という割合はあくまでわれわれの調査時点のものだから、結果的にはもう少し多くなる可能性がある。とすれば課長職Ⅱも課長職Ⅰほどではないにしても、同期時間差異進の型にもっと近づく可能性も考えられる。

これまでのA社のキャリア・ツリーの分析から昇進パターンを次のように類型化することができる。ひとつは、ある職階に昇進するときに同時昇進するか、時間差があるかである。もうひとつは、最終的にある職階に多数が昇進するか、一部のものしか昇進しないかである。前者は選抜時間差の有無である。後者は昇進比率の大小である。この二つの軸を交差させることによって、昇進の4類型がえられる。図5-5の同期同時昇進、時間差異進、選抜、選別がこれである。Ⅰは同じ時期に全員を昇進させるのだから「同期同時昇進」である。実質的には選抜ではない。Ⅳは昇進年度を1年刻みでおこなうが、最終的に同期のほとんどが昇進する場合である。選抜ではあるが、最終的にはほぼ全員が昇進するのだから「同期時間差異進」である。厳密な選抜は図5-5の左側つまりⅡ、Ⅲである。Ⅱは少数のものを同時期に昇進させる。「選抜」である。Ⅲは少数のものを第1選抜、第2選抜というように、昇進年の差をつけて昇進させる「選別」である。

図5—5 昇進パターンの類型

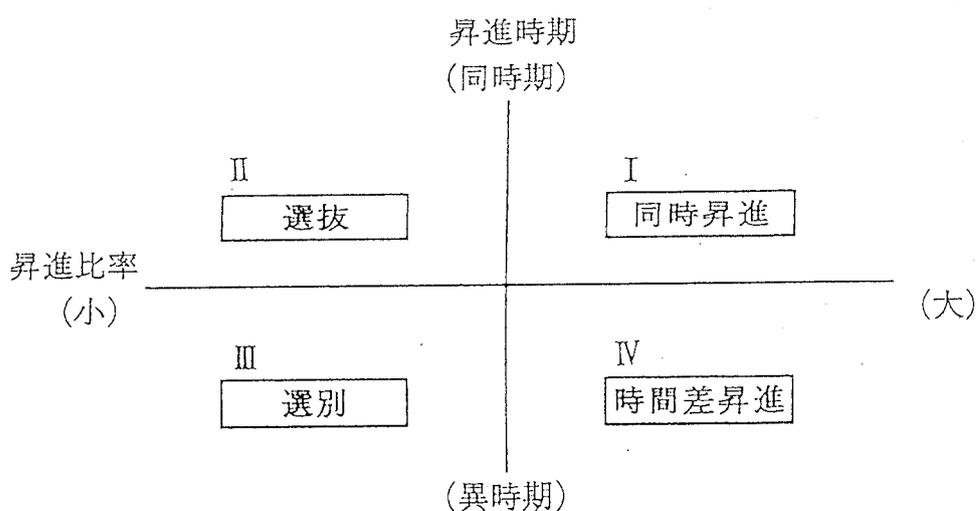
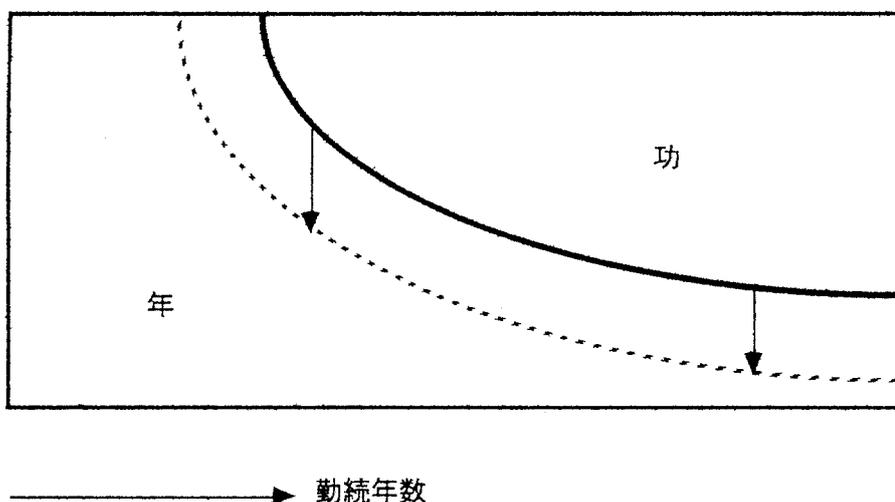


図5-5(前頁)の二つの軸によって1966年入社者のそれぞれの職階級への選抜率と時間差を計算した結果が図5-2の下欄に示してある。ここで時間というのは、該当職階級に第1選抜で選ばれた人から最後に選抜された人までの経過年数である。ここから明らかなように、A社の主任職や係長職はIの同時昇進に、課長職IはIVの時間差昇進に該当する。課長代理職は時間差昇進ともよめるが、全体の83.6% (1966年入社) 84.5% (1975年入社) が第1選抜で昇進しているのだから、時間差昇進というよりも同時昇進に近い。このようにみてもA社の昇進のパターンはI→IV→Ⅲ/Ⅱと移っていくことがわかる。

ここで日本企業における年功昇進を明細化することが可能になる。年功昇進は「勤続年数」(年の巧)説と「勤続年数+業績主義」(年と巧)説(岡 1989:205-207)がある。「勤続年数」(年の巧)説は業績主義の要素を極小化したものとみれば、年功昇進は勤続年数(年)と業績(巧)の割合の問題になる。A社においては入社12、3年まではほとんど同期同時昇進だから、「年の功」昇進である。しかし、この場合も巧の部分がないわけではない。業績がかなり落ちるものは次年度入社のあるいは2年入社年度が遅い者と肩をならべることになる。巧の部分はあるのだがウェイトが極めて小さいということである。課長になるころには、巧の部分がウェイトをましてくるが、それでも、第1選抜のものが次年度の者に抜かれるということはない。そのかぎり「年」の部分がのこっている。課長以前と課長以後では昇進基準に占める年と巧の割合が逆転する。

このようにみれば、日本企業の年功昇進は、勤続年数か、勤続年数+業績主義かの二者択一ではなく、図5-6のように時間(勤続年数)によって年と巧のバランスが変化していくものとして理解されなければならない。

図5-6 年功昇進



近年の年功昇進の変化は、図5-6の点線のように、勤続年数よりも業績のほうにバランスが傾斜することである。従来の年功昇進では、勤続年数のウェイトが大きかったから、業績で十分とはいえない者も勤続年数によって業績をカバーすることが可能であったが、そういうことが困難になりはじめたということである。その結果、同期同時昇進や同期時間差昇進の職位が前倒しになってきているということになる。

4 リターン・マッチと加熱

では、日本企業の選抜の特徴は長期にわたる同期同時昇進のあとはトーナメント型になるのだろうか。そういいきれないところに日本型選抜構造の特徴がある。これをA社のキャリア移動にみよう。1966年入社者をみると、たしかに課長代理職で第2選抜までにはいない者は以後の昇進がない。また課長職Ⅰで第3選抜までにはいない者も以後の昇進が閉ざされている（第5選抜の者1人だけが例外的に課長職Ⅱに昇進している）。これらの者には敗者復活がない。第3選抜（課長代理）、第4選抜（課長職Ⅰ）以下の者にとってはトーナメントである。しかしすでに述べたように、同一制度内部で選抜が複数回おこなわれれば、移動はトーナメント型になる構造的必然性をもっている。トーナメント移動は構造化されている。その意味で図5-2にみられるように第2、3選抜までならトーナメントではないつまりリターン・マッチが可能だということにこだわるべきである。

トーナメント移動には敗者復活の欠如の他にもうひとつの特徴がある。第3章でも述べたようにトーナメントでは勝者にたいしては能力の底を定義し、敗者に対しては能力の天井を定義する。敗者に対する能力の天井の定義が、敗者復活の欠如になる。もうひとつは勝者に対しては、能力の底を定義することである。選抜に選ばれた者は選ばれなかった者よりもより上位の職位の底 (higher career floor) をもつことを意味する。ある段階の選抜に選ばれたものは、後に選ばれた者にあとになって、大きく追い越されたりはしない最低保証があるということである。純粹トーナメントでは第3回戦で敗れたものは第2回戦で敗れた者と地位は逆転しない。ただし企業の昇進競争をスポーツのトーナメントに比喻できない部分がある。勝者は昇進して敗者は昇進しないということではないからだ。前者は昇進スピードが後者に比べて早いということである。勝者と敗者は、昇進スピードの相対的速度によって決まる。とくに日本企業における昇進競争の場合は、すでにみたように入社年次の配慮が働いている年功的昇進であるから、このことは充分注意されるべきであ

る。

いま述べた観点から、A社のキャリア・ツリーをみるとトーナメントとずれる部分がか
なり発見される。そこで、それぞれの職階において第何番目の選抜で選ばれたかと、それ
らの者が次の昇進で第何番目の選抜で選ばれたかのクロス表を作成した。それが表5-5で
ある。

表5-5a 課長代理職→課長職I

	昇進										残留			計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	B	C	
1選抜	5	24	6	5	3	1	1	1	1	1	6	2		56
2選抜			1			2		1	1	2	2			9
3選抜											1	1		2

表5-5b 課長職I→課長職II

	昇進								残留					計
	1	2	3	4	5	6	7	8	A	B	C	D	E	
1選抜	2				3									5
2選抜		1	3	2	4	3	4	1	1	5				24
3選抜								2	4	1				7
4選抜									4			1		5
5選抜						1			1	1				3
6選抜										2	1			3
7選抜												1		1
8選抜												2		2
9選抜												2		2
10選抜												3		3

表5-5aの縦欄は課長代理のときの
選抜順序、横欄は課長Iの選抜順序
である。したがって課長代理のとき
の第1選抜者が課長Iではどのよう
な選抜順序にあったかは、横欄をみ
ればよい。なおA~Eはつぎの段階
にすすめず同じ職階にとどまった者
の職級である。Aがもっとも高くE
がもっとも低い。表5-5bは職階級を
1ランク上げて同じように作成され
てある。

表5-5をみよう。課長代理職で
も、課長職Iにおいても第1選抜者
たちの職階の底が必ずしも定義されているとはいいがたい。表5-5aをみると課長代理職の
第1選抜56人のうち35人つまり62.5%が課長職Iの選抜においては第3選抜までにはいっ
ている。しかし13人つまり23.2%は第4選抜以下で課長職Iになっている。8人つまり
14.3%は結局課長職Iに到達していない。課長代理職の第二選抜者9人のうち課長職Iに
なるのは7人、77.8%である。つぎに表5-5bで課長職Iをみよう。課長職Iで1選抜に
入った者のうち2人は課長職IIでも第1選抜である。しかし残りの3人つまり半数以上は
課長職IIの選抜では第5選抜である。これらの者は課長職Iの第2選抜の6人に追い抜かれ、さらに次長職でもっとつきはなされている。課長職Iの第1選抜者のうち3人は結局
調査時点では次長職になっていない。課長職Iの第1選抜者と第2選抜者の次長輩出率
はそれぞれ20%、12.5%である。課長職IIの第1選抜者は簡単なので表は省いたが、キャ
リア・ツリー(図5-2)をみればわかるように課長職IIの第1選抜者2人のうち1人は次長
職に第1選抜であるが、他の1人は課長職IIの第2選抜者と第3選抜者に追い抜かれてい

る。

1975年入社についても同じような視点からみることができる。課長代理職の第2選抜というのは、同期入社66人中57位以下、そのかぎり遅い昇進になるのだが、そのうち1人は課長職Ⅰに第1選抜になっている。図5-4の異なった業種の場合でも課長の第2選抜と第3選抜から次長第1選抜者になっている者がいる。逆に課長第1選抜者のうち1人は同期35人のうち31人が次長になっているときに次長に昇進していない。

ここまでの知見は、(1)それぞれの職階で早く選抜されることがそのごの昇進に必要ではある。しかし(2)1、2年の遅れ(第2、3選抜)の場合はかなりリターンマッチがある。(3)第1選抜にえらばれたからといって昇進の最低保証があるわけではない、ということである。(1)がトーナメントの適合性を、(2)と(3)がトーナメントからのズレを示すものである。敗者復活がないという意味でのトーナメントは第3選抜以下の者ついていえるのであって、第2選抜ぐらいまでの者にとってはトーナメントとはいえない。選抜様式は集団によって分節化している。上位者集団ではかなり入れ替えがあり、しかも職位(能力)の底が定義されていない。他方、下位者集団にとっては敗者復活がないからトーナメントである。教育的選抜がそうだったように、日本の職業的選抜がトーナメントから逸脱するという傾向を読み取ることができる。

このことをA社従業員の質問紙調査にみたものが表5-6(次頁)である。昇進別にみたりターンマッチの可能性を聞いたものである。A社では課長になるときなどに同期の者より遅れてもそれ以後の昇進で挽回することが可能だとおもうか、という問いの結果である。昇進遅滞者にはほとんど不可能という者がおおいことは当然としても、それでも半数以上は、ある程度可能や十分可能としている。

このようなことは、日本労働研究機構がおこなった「ホワイトカラーの人事管理に関する調査」にも確認できる。この調査は企業調査(人事担当者)と個人調査(ホワイトカラー)から成っている。まず大卒ホワイトカラーの昇進において以前の昇進には後から昇進した者が次のポストへの昇進では先に昇進することについては「一般的にある」とした企業が72.4%、「例外的にしかない」25.5%、「ない」2.1%である。多くの企業が「ある」と答えている。しかもこうした追越しは低位の職階においてだけでなく、中位や上位の職階でもあると答えている。表5-7(次頁)の個人調査をみても同じようなことが確認できる。昇進が同期から較べて相対的に早いと答えている者のうち30.7%が、こんごは平均的どころになっていくと答えている。そして同期から較べて昇進が遅れていると答えて

いる者のうち32.7%が将来平均以上になれるとおもっている(日本労働研究機構 1994)。

表5-6 リターンマッチの可能性

	遅	中	早
十分可能	28.6	28.1	36.7
ある程度可能	23.8	46.9	46.7
ほとんど不可能	47.6	25.0	16.7

表5-7

今後は

同時入社者間での相対的位置づけ(%)

相対的に進んでいると思う	33.1
だいたい平均なところだと思う	52.1
相対的に遅れていると思う	14.8

だいたい現状維持	55.8
平均的なところへ	30.7
他においこされる	-
わからない	13.4

最も進んでいる人に追いつく可能性もある	5.8
平均的な線に追いつくことはできると思う	26.9
ほぼ現状のままだと思う	59.6
わからない	7.7

(出所：日本労働研究機構、近刊)

日本の企業にみられるようなトーナメントからのズレは次のようなことに求められる。第1選抜と第2選抜ではわずか1年の昇進差にすぎない。また、ほぼ全員がゆっくりと昇進していく。この二つの選抜の特徴がリターンマッチを可能にさせ、また第1選抜に選ばれた者がエリートとして庇護されないことをもたらす。その意味で日本企業のトーナメント移動とのズレは、小刻みなかつゆっくりとした選抜方式に刻印されている。逆にいえば、選抜が早期に大きな格差をともなっておこなわれればおこなわれるほど、トーナメントになりやすい。

しかし教育的選抜でふれたと同じように小刻みな選抜様式がただちにトーナメントからの逸脱を帰結するわけではない。第3章の受験と選抜においてはその制度的要因を過去の経歴や達成のシグナル要因を排除する大学入学者選抜にみたが、内部労働市場の場合は同一組織内の経歴移動であり、客観的試験のようなものはほとんど使用されない。だとすると、何故日本企業のキャリア移動はトーナメントから逸脱するのだろうか。教育的選抜と

は異なった要因を探索しなければならない。

客観的な能力主義的選抜方法がなく同一組織内の選抜であるときには過去の経歴や達成がシグナルとして作動しやすいが、必ずそうなるというわけではない。シグナリング過程が作動するかどうかは背後仮説（能力観）に依存している。ローゼンバウムも企業のなかに「梅檀は双葉より芳し」（Cream rises to the top.）という格言がありそれがシグナリング過程の正統化となると述べている（Rosenbaum, J. 1986:149）。能力観がシグナリング過程の作動や抑止にかかわっている。

日本企業の能力観は「梅檀は双葉より芳し」とは異なっている。われわれの面接でA社人事担当者は「学校のときの能力と職場では違う」「係長のときは優秀でも課長となるとまたちがうから」「誰でも出番はあるものですよ」と述べている。これは個人の能力差は認めるが、それが状況によって異なっているとする能力観である。これを状況的能力観と呼ぶことができる。状況的能力観とは、状況Aによって証明された能力観が別の状況Bに無条件に転移することは正当ではないという能力観である。状況的能力観は、必要とされる能力は状況ごとに異なっているという柔軟い能力観である。われわれが能力主義という言葉避け、実力主義という言葉好むのは固定した能力観ではなく、状況ごとに必要な能力は異なっている（実力）という考えがあるからである。実力主義を能力主義というコードに変換したものが状況的能力観である。状況的能力観は過去の経歴や達成の利点蓄積をキャンセルしようとする純化した能力主義である。

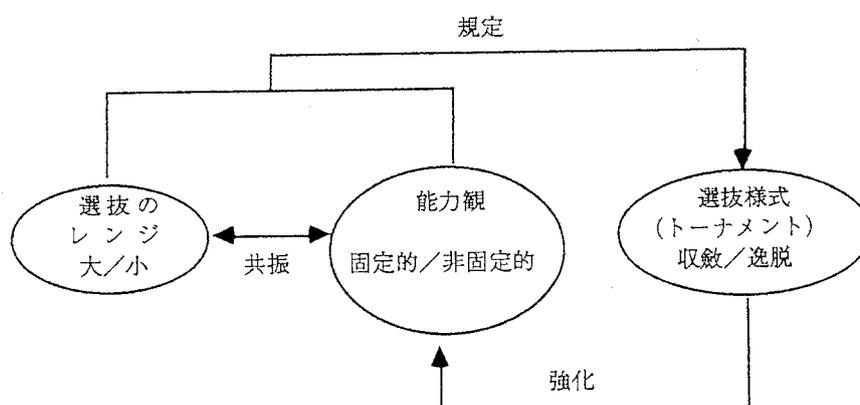
こうした日本社会の能力観を考えると、徳岡秀雄のいう日本人の「矯正可能」説が示唆的である。徳岡はモルデカイ・ローテンバーグ（Rotenberg, M. 1986）のカルヴィニズム的人間観に依拠しながら、西洋の人間観をつぎのようにつづける。カルヴィニズムに代表されるように、生来的に神に選ばれた民と呪われた民という厳密な二分法がある。これは運命は決定論的であって誰にも救いはない、という悲観主義的人間観である。それに対して、日本人はいったん逸脱者のレッテルを張られた人に対しても、人間は立直ることができるという見方によってレッテル効果をキャンセルする傾向があることを抽出する。それが「矯正可能」的人間観である。ラベルを貼ることそれ自体が問題ではなく、ラベルは貼られたら、「変更不可能なものか、いつでも柔軟に貼り変えられる可能性があるのか」ということだ。そして、日本においてはラベリングの前提にある人間不変説と異なって「矯正可能性の信頼感が強い」（1987:163）という。徳岡は逸脱行動をめぐっての日本人の背後仮説として「矯正可能性」を析出した。「矯正可能説」は能力観ではなく逸脱観で

あるが、逸脱の社会学は能力の社会学と対をなしている。経歴の社会学としてみれば同根である(Collins,R. 1975:460)。「ラベル」は「選抜」に、「矯正可能性」は「状況的能力観」に対応している。逸脱に対し日本社会の「許す」「水に流す」は、能力についても「御破算」「水に流す」のである。

もちろんこうした状況的能力観が直接的にトーナメントからの逸脱をもたらすわけではない。状況的能力観も大きな選抜目盛りの文脈のなかにあればリアルなものとなりにくい。内部労働市場の選抜においてはこうした状況的能力観は小刻みな選抜に媒介されながら、トーナメントからの逸脱を生み、同時にそういう逸脱が状況的能力観を再生産するという円環をなしている。ローゼンバウムは能力実体説に反発し、選抜システムによって能力観が構成される面を強調した。しかし、このままではローゼンバウムもまた単一要因帰属論の罠にはまってしまっている。能力観→選抜システム(通念)あるいは選抜システム→能力観(ローゼンバウム)とみるべきではない。選抜システム→能力観→評価→選抜システムの循環構造にこそ選抜システムと能力観の再生産と正当化の構造をみなければならぬ。

以上を要約しよう。日本企業のキャリア移動がトーナメントから逸脱することは選抜レンジ(幅)と能力観とトーナメントとの三項関係(図5-7)によって説明できる。日本の選抜は小刻みな選抜レンジと状況的能力観が共振し、内部労働市場におけるキャリア移動をトーナメント型から逸脱させる。そしてトーナメント移動からの逸脱という経歴構造が状況的能力観を強化するという循環構造をなしている。ローゼンバウムの調査企業においては大きな選抜レンジと能力固定観を強化するという循環構造を読むことができる。

図5-7 選抜様式と能力観



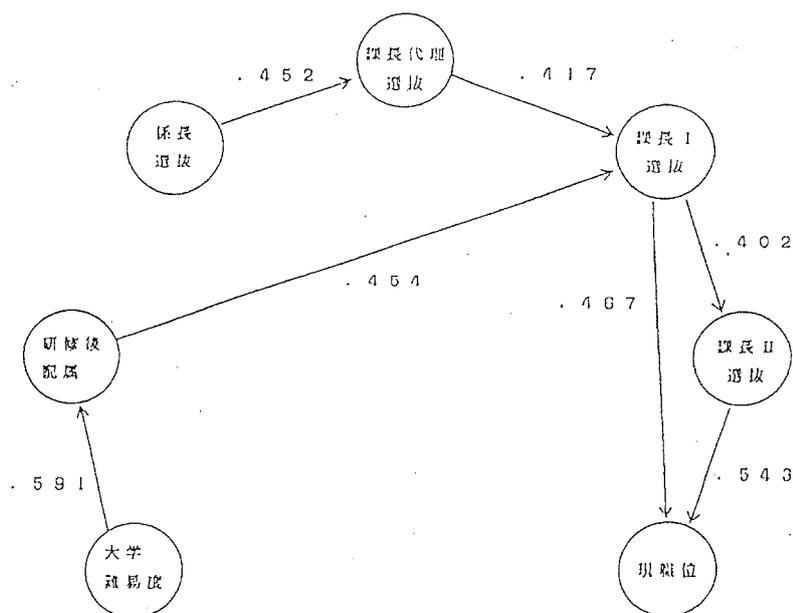
このようにみえてくると、日本社会で「学歴主義」という言葉が悪玉として使用されることがはっきりするだろう。それは状況A（学校）で証明された能力を状況B（職場）において汎化し能力判定と地位決定の指標にすることへの批判なのである。日本社会で学歴主義という言葉で批判が生まれるのは、必ずしも学歴が地位決定に過剰に介在しているからではない。状況的能力観によれば、学歴という代理指標による能力主義はそもそも正当ではないからである。だから学歴と社会的地位に少しでも関係があれば、批判の対象となる。このことをわれわれの質問紙調査でみよう。表5-8は「昇進・昇格などの基準として学歴は考慮されるべきか」の結果である。強く考慮するのが望ましいとした者は1人もいない。81%は考慮しないのが望ましいとしている。

表5-8 昇進に学歴は考慮されるべきか (%) (全体)

強く考慮するのが望ましい	0
どちらかといえば考慮するのが望ましい	18.9
どちらかといえば考慮しないのが望ましい	41.5
まったく考慮しないのが望ましい	39.6

そこで、現実昇進に学歴がどの程度昇進に関与しているかをみるために、A社の1966年入社者のキャリアについてパス解析をおこなった。その結果が図5-8である。

図5-8 選抜のパス解析 (1966年入社)



※標準化回帰係数は、0.3以上のもののみ記載

「出身大学難易度」は、該当者入学時の大学学部の難易度を旺文社資料によって算出した。「入社後配属」は1966年入社時代には事務と営業のコース別採用がおこなわれており、事務系は研修後に本社配属、営業系は研修後本社、支社、営業所にわかれて配属された。そこで事務、営業＝本社、営業＝支社、営業＝営業所についてそれぞれスコアを4, 3, 2, 1とあたえた。係長職以後の選抜スコアはつぎのようにしてあたえた。たとえば課長職Ⅰは図5-2にみることができるよう、第1選抜から第10選抜までである。期間は10年である。そこで調査時点で課長職Ⅰに昇進していない者のスコアを1とした。したがって第10選抜者のスコアは2である。以下同様にして第1選抜者のスコアは11となる。他の職階についても同じように選抜順序によってスコアをあたえた。現在の職位は、全員の序列をつくりスコアとした。

図5-8をみると、それぞれの職階級への昇進は直前の職階への選抜によってかなり規定されていることがわかる。たとえば、課長代理職に対する係長職選抜の直接効果は.452、課長職Ⅰに対する課長代理職選抜の直接効果は.417、課長職Ⅱに対する課長職Ⅰ選抜の直接効果は.402と極めて大きい。大学難易度は入社後配属先については極めて大きな効果をもつこともわかる。そして、入社後配属先は課長職Ⅰの選抜に対してはかなりの直接効果をもつこともわかる。入社後配属の直接効果の大きさは二つの解釈が可能である。入社後の配属決定がかなり正確に本人の能力を判定しているという入社後能力判定真正説がひとつの可能な解釈である。もうひとつは、この時期の配属が社会化と訓練効果を媒介にして、本人のその後の能力を決定するという自己成就説である。しかしいずれにしても、学歴効果は入社後配属にもっとも効果があるが、その後の直接効果はネグリジブルである。学歴が初期の選抜にのみ効果があるというのは、異なった企業を分析したプーチックなどの知見(1981)とも共通する。学歴資本は限定された時間内に信頼性(credibility, Kanter, R. 1977:169-170)のような能力シグナルあるいは、地位(早期の昇進)に変換されない、学歴資本の自己拡大運動はおこらない。組織内移動における学歴資本は「期限つき」資本である。

こういう学歴と昇進をめぐる客観的実態はA社従業員の意識にどのように反映しているだろうか。

われわれの質問はA社では昇進において学歴はどの程度考慮されているとおもうか、というものである。ただし1966年入社と1968年入社とは合併した。その結果が表5-9(次頁)である。

1985年入社の者が昇進の基準に学歴がかなり考慮されているとみているのは、先の選抜のパス解析（図5-8）で明らかになったように配属のときには、かなり学歴が関係しているからであろう。もっと古い年次（1966年入社や1968年入社）になると「どちらかといえば考慮されていない」や「まったく考慮されていない」が多くなる。学歴＝初期効果説を反映した意識といえる。

表5-9 学歴は昇進に考慮されているか (%)

	'66年+'68年	1985年
かなり考慮されている	5.0	40.9
どちらかといえば考慮されている	47.5	36.4
どちらかといえば考慮されていない	37.5	22.7
まったく考慮されていない	10.0	0.0

このようにみてくると、日本企業の選抜様式は、加熱にも再加熱にも巧妙な装置である。たしかにすでにみたように日本企業は長期にわたって決定的な選抜をしない。同期同時昇進や時間差昇進にみられたように昇進の数年の早い、遅いなどの差である。このような僅少な差は従業員に正確に認知されなければ、加熱の誘因にならない。ところが、日本企業の雇用慣行は新規大卒採用方式だから、同じ時期に入社した者は同期集団をなし、すでに述べたように同期集団が比較準拠集団となる。このことが僅少な差の正確な認知を可能にさせる。そのためには仮に日本の企業が新規大卒同時期採用方式でなかった場合を想定してみればよいだろう。その場合は自分の昇進が早いか遅いかの比較準拠集団が定まらないから、微妙な昇進差についての誤認の可能性が生まれる。同期集団を作る日本企業においては誤認や幻想の余地が少ない。わずかな差による加熱が構造化されている。しかし、こうした差は昇進におけるたかだか数年差であるから取りかえしもつく。加熱と同時に再加熱が構造化されている。

日本のホワイトカラーをみていて、不思議なのは、長期間にわたって、ほぼ全員に競争意欲があることだ。平等処遇が長いといってもある時点から昇進差がつけられる。だから、30代後半から40代になれば、定年までのおおよその自己の昇進予測ができる。ところがノン・エリート・ホワイトカラー氏も降りてしまって、「オアシスに憩う」というわけでもない。ノン・エリートにもかなりの競争意欲があり、頑張るのが特徴である。その仕掛けが図5-2にみることができる。課長Iに5選抜でなった人々を想定してみればよい。

かれより先に課長職Iになった人は41人もいる。この人々（5選抜集団）はつぎの段階で

かなり上位で選抜されるとはおもわないだろう。しかし、課長職Ⅰで3選抜になった人や4選抜になった人とはわずかな差でしかないから、つぎのポスト（課長職Ⅱ）で肩を並べることが不可能ではないと考えるだろう。

たしかにノン・エリートは、エリート競争を諦めてはいる。しかし、これまでみてきたような選抜システムは、課長になるかならないかの競争ではない。一年刻みあるいは半年刻みの昇進スピード競争だから、ノン・エリートも長期間にわたって細かな選抜の網の目のなかで可視化される。ノン・エリートとして鎮められるのではなく、却って煽られるのである。日本企業の選抜システムはノン・エリートへの煽りの構造でもある。したがって、ノン・エリート・ホワイトカラーはいう。「わたしの昇進は、同期入社からすればふつうというところでしょう。しかし、ライバルはいますよ。課長にもふつう——ふつうよりちょっと早いくらいにはなりたいですね」。ここらあたりは日本の受験生が自分の成績や偏差値を知らされることによって、難関大学や難関高校は諦めても、自分の学力の範囲内で頑張ることに仕掛けられることとまことによく似ている。諦めさせながら煽る偏差値受験システムのテクノロジーと相似している。それは、細かな選別の網の目によって相対的位置を可視化する仕掛けの相似性に起因している。

では1選抜のエリート・ホワイトカラーのほうはどうだろう。「あなたはこの会社のエリートですよ」という。「わたしなんか。エリートなんかではありませんよ」と判で捺したような答えがかえってくる。そこで、「でも、一緒に入社した人のなかでは、もっとも早い昇進をしているのだから、やっぱりエリートでしょう」と質問をさらにしてみる。「たしかに、同期の中ではもっとも早く昇進しましたよ。しかしまあ将来のことはなんともいえませんな。——会社には逆転というのはよくあることですから。仕事は苦になりませんから、一生懸命やるだけです」。日本の1選抜のホワイトカラー「エリート」は、「エリート」といわれても、たかだか数年早く課長になっただけ。間もなく他の人も課長になる。僅差の昇進スピード競争にすぎないから、「逆転」があるかもしれない。

ノン・エリートにも競争意欲を持続させ、「エリート」に不安をもたせ競争を煽る。相対的エリート競争やエリートなきエリート競争を仕掛けている。これが日本企業の煽りのテクノロジーである。

5 高学歴ホワイトカラーの冷却

学歴は能力アイデンティティをもたらす(畑 1981)といわれるから、この章の最後に入試難易度の高い大学出身のホワイトカラーが昇進しなかったときに、かれらがどのように冷却されていくかに触れておこう。最初に学歴=能力アイデンティティ仮説をわれわれの質問紙調査でみよう。

質問紙調査はそれぞれの職階で同期の者にくらべて自分の能力がどの程度であったかについて答えてもらった。この結果をつぎのようなカテゴリー分けによってみていこう。まず1966年入社者と1975年入社者のそれぞれについて入学難易で二分した。それぞれの年次で学歴難易上位3分の1を高学歴集団=「高」とし、それ以下をその他学歴集団=「他」とした。つぎにすでにおこなったように、現在の職位で全体を昇進「早」、「中」、「遅」の3カテゴリーにわけた。こうして1966年入社者と1975年入社者を合併し、昇進=中+遅/学歴=高のカテゴリーと昇進=早/学歴=他のふたつのカテゴリーをつくった。それぞれの職階で同期の者に比べて自己能力が「中の上以上」(だった)と答えた者の割合をこの二つのカテゴリーで比較したものが表5-10である。

表5-10 自己の能力(中の上以上、%)

	昇進=中+遅/学歴=高	昇進=早/学歴=他
入社	70.5	55.6
主任	82.4	61.1
係長	70.5	66.7
課長	* 60.0	* 88.9
現在	52.9	83.3

* 課長になっているもののみが答えている

表の70.5%の意味は昇進=中+遅/学歴=高の者の70.5%は入社時に自己の能力は同期の者にくらべて中の上以上と答えているということである。昇進=中+遅/学歴=高の自己能力評価は、選抜がない主任段階まではかなり高い自己評価をしているが、選抜がはじまる係長職の段階に下がりはじめ、課長職や現在で著しく下降する。これと逆の軌跡を描くのが昇進=早/学歴=他である。入社時は同期と比べて自己能力をそれほど高く評価していないが、次第に自己能力評価が高くなる。選抜がはじまる課長職のころにそれがピークに達する。表5-10から入社時は自己の能力を出身大学の難易度によってみる傾向があるが、入社後の選抜がおこなわれると社内の評価によって自己能力を考えるとという傾向が読

み取れる。

そこで、能力自己評価は学歴によるのか、選抜順序（会社の評価）によるのかを詳しくみるために重回帰分析をした。この場合は1966年と1975年を合併した分析はできないから、1966年入社者についてのみ分析した。非説明変数は回答者の「自己能力評価」である。説明変数は「出身大学難易度」「入社後配属」「課長代理選抜」「課長Ⅰ選抜」「課長Ⅱ選抜」「次長選抜」「現職位」である。変数のスコアのあたえかたは図5-8のパス解析のときにおこなったやりかたと同じである。表5-11がその結果である。

表5-11 自己能力評価（重回帰分析）

	入社	主任	係長	課長	現在
出身大学難易度	0.25890	0.22727	0.08748	0.16018	0.11360
入社後配属	-0.13329	-0.22566	0.04184	0.43062	0.35189
課長代理選抜	-0.02587	0.05911	0.06993	0.20997	-0.15081
課長Ⅰ選抜	-0.30932	-0.09673	0.29893	0.61548	0.48002
課長Ⅱ選抜	-0.00202	0.04980	0.17830	0.29935	0.00275
次長選抜	-0.21461	-0.00515	-0.04200	0.16683	0.22469
現在の職位	0.61181	0.21328	-0.00157	-0.21670	0.27057
R^2	0.34675	0.32212	0.22326	0.57175	0.43865

われわれの調査は回顧的なものだから、当然現在（の昇進順位）からのバイアスがかかっているが、入社時から主任時までの自己能力評価については、出身大学難易度がかなり規定していることがわかる。出身大学難易度の規定力が弱くなるのは係長職のときである。係長職のときには課長職Ⅰの選抜順位がもっとも大きな規定力を持ち、課長職Ⅰのときには、課長職Ⅰの選抜順位がさらにおおきな規定力をもつ。能力の自己評価は最初は出身大学難易度だったのが次第に会社での評価を反映するようになることが確認される。

では、昇進＝遅／学歴＝高の者は社内での評価を受け入れ、初期の学歴→自己能力観をスムーズにキャンセルしていくのだろうか。そこで冷却を必要とされる者として昇進＝遅／学歴＝高のカテゴリーの者を選んで、かれらの再適応過程を追跡してみよう。

というのは、かれらこそ認知的不協和にあるからだ。認知的不協和とは認知要素Xと認知要素Yだけを考えたときにXが非Yを帰結するときに、このふたつの要素は不協和な関係にある(Festinger, L. 1965)という。昇進＝遅／学歴＝高の者は学歴＝高から「能力高い」が、昇進＝遅から「能力低い」が帰結する。そのままでは認知的不協和がおきる。

この解決にふたつの方法がある。どちらかに統一することである。学歴＝高から帰結する能力ありを救済するには、社内評価は能力主義ではなく、情実や要領のよさなどで決まるという解決である。もうひとつは社内評価こそ真の能力であるとし、学歴＝高による能力観を棄却することである。しかし、これらはいずれも一方の棄却をとまなうだけに、現実には困難である。

フェスティンガーは、認知的不協和の低減の第三の方法について次のように述べている。それは、新しい認知要素を付加することによって不協和な二つの要素を「和解」(同註:22-24) させる方法である。とすると、学歴→能力と企業→能力を「能力多元論」によって両立させる和解戦略が可能である。第2章でみたように、クラークも冷却の方法の一つとして、能力にはいろいろあり、それぞれに価値があるという基準の複数化をいう。しかもこういう能力多元論は昇進＝遅／学歴＝高の者の主観的現実観にとどまらず、社内の他の人々によっても支持されている。すでに述べた状況的能力観は「時間」軸(係長のときと課長ではちがう)にそってと同様に「空間」軸(もちばもちばによってちがう)にそって存在する。われわれの面接調査においてある人は、昇進＝遅／学歴＝高の者についてつぎのようにかたっている。「同期に〇〇大出がいる。レポートをかかせたり社内論文をかかせたりすると抜群さ。しかし、われわれのようなキッタハッタの会社(営業などをいう一冊)では、やっぱりああいう頭のよさだけではちょっと無理なんだな。……存在感のようなものが必要なんだ」。ここでは、能力多元観＝状況的能力観(「頭のよさ」と「存在感」)によって学歴から帰結する能力も救済されていることに注意されたい。昇進＝遅／学歴＝高の者の主観的和解には客観的支持の場が存在する。とすれば、昇進＝遅／学歴＝高の者に対しては、昇進は遅くともかられの「能力」に着目したスタッフ的な仕事をあたえられ、かれらはそうした仕事によって満足感を得ているという仮説がたてられる。そこでわれわれの調査で昇進＝遅／学歴＝高の者の現在の仕事の種類についてみた。このカテゴリーの者は少ないが、表5-12にみることができるように、5人中3人がスタッフ職種であり2人は営業職種である。さらにアンケート調査の回答をした4人について仕事上の満足と役職上の満足についてみると、このカテゴリーの者が少ないから断定は避けなければならないが、役職上の昇進には満足しなくても、仕事が気にいっている傾向がみえる。とくにスタッフ職にあるものは役職上の不満を仕事の質で和解させている。さらに4名のうち3名がA社で昇進の早い人はふさわしい人がおおい、と社内評価についての正統性を受容している。冷却の成功のための条件のひとつは時間稼ぎであるが、高学歴で昇進

しない者の冷却の成功も日本企業の時間をかけた小刻みな選抜というシステムに刻みこまれている。

表5-12 昇進=遅/学歴=高の者の満足と不満

仕事の種類	昇進満足	仕事満足
営 業 所	○	○
本 社 ス タ ッ フ	×	◎
支 社 ス タ ッ フ	××	○
営 業 所	××	×
本 社 ス タ ッ フ	回答なし	回答なし

◎=肯定(かなり)、○=肯定(どちらかといえば)

××=否定(かなり)、×=否定(どちらかといえば)

6 学歴ノン・エリートと冷却

1 文化葛藤論と地位不満論

これまでわれわれは、日本の選抜システムがどのようにして人々のアスピレーションを煽るかをみてきた。日本の選抜システムは多くの人を競争に巻き込むことは確かだが、一方ではそうした競争から早々に撤退していく者がいることもたしかだ。日本のメリトクラシーを考えるとときにこうした学歴ノン・エリートへの撤退という冷却について目配りしておくことも重要である。本章はこうした学歴ノン・エリートの冷却を学校内過程からアプローチする。そのための戦略的考察の場が生徒文化である。

生徒文化が向学校文化と反学校下位文化に分化する説明理論には、文化葛藤説と地位不満説がある。文化葛藤説は生徒の出身階級文化と教師の中間階級文化が適合するか、しないかによって、生徒文化が向学校文化下位文化と反学校下位文化とに分化する、とみる(Webb, J. 1962)。アルバート・コーエン(Cohen, A.)の反動形成説も文化葛藤説に含めることができる(1955:88-91)。労働者階級の子供は学校の中間階級の価値への社会化に失敗しやすいので単にそれを拒絶するだけでなく復讐心をもって倒錯し、倒錯した価値にコミットするというものであるからだ。中間階級の価値とは、美德としての野心、個人的責任の倫理、技能の開発と獲得、世俗的禁欲主義、合理性、礼儀作法、品のよさ、肉体的攻撃と暴力の抑制、有益なレクリエーション、財産の尊重などである。

コーエン説は生徒の側からみた「文化葛藤」説になるが、ハワード・ベッカー(Becker, H.)は、同じことを教師の側からみている。「理想的なクライアント」("ideal" client)という媒介変数を使って教師と生徒の文化葛藤を展開する。教師であれ医者であれ専門職業は、「理想的なクライアント」像というものをもっている。現実のクライアントがそういう理想的クライアントに近づけば、クライアント問題がおこらないが、現実のクライアントが理想的なクライアント像から離れれば離れるほどクライアント問題が生じる。すなわち専門職業従事者が望んでいるようにクライアントがその役割を演じなければ、専門職業従事者とクライアントに葛藤がおこり、専門職業従事者は仕事遂行に困難を覚えることになる。生徒が生徒らしくなければ、あるいは、患者が患者らしくなければ、教師や医者は職務遂行に困難をかかえることになる。そしてクライアントの特性が何であるかにかかわるおおきな要因のひとつがクライアントの出身階級文化だ、とされる。だから教師たちが、生徒を類型化するとき、階級という用語(class terms)をよく使うのだ、とベッカーはいう。スラム地域の学校の場合は、生徒をまっすぐ並ばせるだけでひと仕事であ

る。学科を教えることなどは二の次になってしまう。中間階級出身の生徒からなっている学校の場合は生徒が従順で躰に問題がないぶん教師が教育活動をしやすい(1970)と。

一方地位不満説は、デビッド・ハーグリーブス(Hargreaves, D.) やコリン・レイシィ(Lacey, C.)などの研究に代表される。イギリスのセカンダリー・モダン・スクールを調査したハーグリーブスは、上位ストリームの生徒は地位を付与されるのにたいし、下位ストリームの生徒は地位を剥奪されるとしてつぎのようにいう。上位ストリームの生徒は勉学で成功した者とみなされるし、級長(prefect) などの特権も与えられる。しかし下位ストリームの生徒は学校の価値基準から低くみられ、職業アスピレーションも損なわれる。このような地位不満の結果、下位ストリームの生徒の間に反学校下位文化が形成される、という(1967)。ハーグリーブスの地位不満論は「分化-極化理論」(differentiation-polarization theory)である。生徒をアカデミックな能力基準にもとずいてストリーミングなどで「分化」させると、生徒の学校の価値や規範に対する態度や行動は対照的に「極化」するという命題である。

ハーグリーブスやレイシィ、ステファン・ボール(Ball, S.) の研究はこのような分化-極化理論に基づいたものである。三者の関係はハーグリーブスの調査校(Lumley School) はセカンダリー・モダン・スクールであるから、分化-極化理論命題がもっとも適用されそうな学校での発見である。それに対しレイシィの調査校(Hightown Grammar)は、グラマー・スクールである。生徒の多くは初等学校ではアカデミックな価値にコミットしていたはずである。そういうグラマー・スクールでさえもストリーミングが施行されると生徒文化の分化が生じる(1966, 1970) ということでも分化-極化命題が証明される。ボールの調査校(Beachside Comprehensive) は、調査を始める前には「バンディング」(banding)⁽¹⁾ が施行されていたが、かれが調査をしている間に能力混合クラス分けが導入された。つまり分化が少なくなったのだが、それに応じて極化もへっていることが発見された(1981)。ハーグリーブス、レイシィ、ボールはともに同じ理論命題(分化-極化理論)を検証し発展させようとしたものである(Hammersley, M. 1985)。ハーグリーブスは調査校の4学年級のストリームがそれぞれ異なった価値や規範構造をもつことをつぎのように述べている。

4A学年級：学力をたかめるための努力が中心規範。欠席が少ない。時間をきちんと守る。服装がきちんとしており、衛生観念もある。カンニングや暴力沙汰などはよくないこととされている。

4B学年級：騒いで、楽しむことが中心規範。学力向上が全面的に拒否されているわけ

ではない。だから反学業的(anti-academic)ではなく非学業的(non-academic)。騒ぐことは勉強の置換ではなく、気晴らし。

4C学年級：学業価値を全面的に放棄する反学業が中心規範。だから騒動は気晴らしではなく、置換である。欠席、ずる休みが多い。

4D学年級：4C以上の反学業が中心規範。欠席、ずる休みはあたりまえになる。(Hargreaves, D. 1967:6-47, 140-158)。

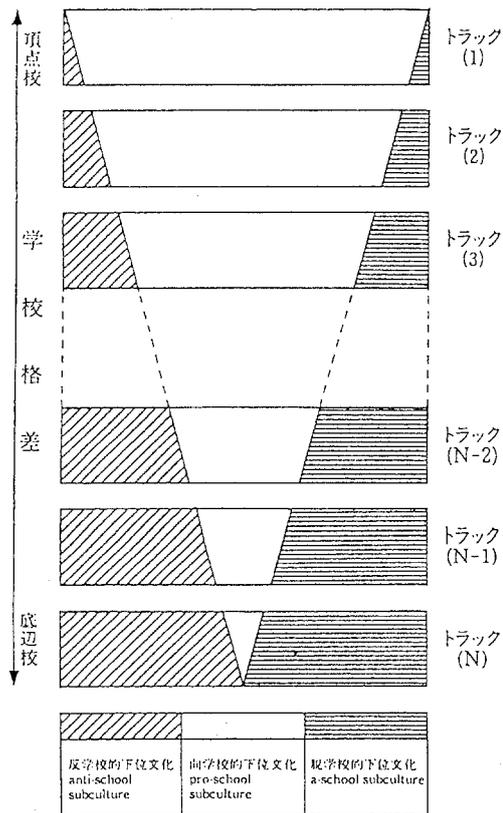
ストリームの下位にいけばいくほどフォーマルな学校の価値や規範から離脱してゆく。4Aのようにストリーミングの上位にある者はフォーマルな学校の価値や規範にコミットすることによって、報酬がえられるが、4Cや4Dなどでは、報酬がえられないからである。だからかれらは学校で教えられ指示される価値や規範、生徒役割に背を向け、仲間文化に向かう。ハーグリーブスは4Cや4Dの生徒はCSE (Certificate of Secondary Education 中等教育証書)などの学外試験を実質的にはうけられないので、勉強熱心になるはずがない、という。CSEは熟練職などにつく場合にも必要なのだが、教師はしばしば4Cや4Dの生徒が受験しようとしても受験させたがらない。学校の評価は合格率で判定されているから、校長も教師も下位のストリームの生徒が受験することによって合格率低めたくないからである。試験が馬を走らせる人参ならば、人参がなくなってしまったときに馬が動かなくなってしまってもなんら驚くに値しない。4Cや4Dの生徒は勉学にたいする目にみえる報酬がないからである(ibid. :185)、と。

このような研究とくに地位不満説はイギリスの学校の内部化したストリーミング (internal streaming) を準拠したものであるが、日本の研究者によって日本の外部化したストリーミング(external streaming)つまり高校階層構造に適用された。すなわち、高校階層構造の頂点(ハーグリーブスの調査校における4Aに該当する)ほど学校や教師の呈示する目標や価値に同調する勉強・まじめの向学校下位文化が生じ、階層構造の「底辺校」

(ハーグリーブスの調査校における4Cや4Dに該当)にいけばいくほど反学校下位文化ないし脱学校下位文化となる、というものである。たとえば、日本の高校社会学の代表的なリーデングスにもトラッキングと生徒の下位文化は図6-1(次頁)のように示されている。

また、おなじ学校でも学業成績が劣る生徒ほど反学校下位文化を形成しやすい、ともされている。つまり、学校によって、あるいは学校内部で地位を低くされる生徒には、地位不満が生じるからだ、とされている。文化葛藤説も高校階層構造との関係で次のように適

図6-1 トラッキングと生徒の低位文化



(出所 岩木秀夫・耳塚寛明編 1983:11)

用される。高校階層構造の上位校はどちらかという中間階級の生徒が多いから、教師＝中間階級と文化葛藤をおこさないが、下位校には労働者階級の生徒が多いから教師の中間階級文化と生徒の労働者階級文化とが摩擦をおこし、反学校下位文化が形成されやすいということになる。

地位不満説、文化葛藤説いずれでも、低学力で経済的にも豊かでない生徒が多く高校階層構造で下位にある高校は反学校下位文化、学校不適応の土壌とされる。はたしてそうだろうか。地位不満説が成り立つためには学校内に成績という単一価値が支配して

いるという条件が必要であろう。この条件が弱くなれば、地位不満説の妥当性が小さくなる。同じように、教師が学校のなかで生徒に歩みよりをし、パースペクティブを交換すれば、それがバッファーとなり文化葛藤も緩和される。生徒文化の性格をみるには、学校組織のありかたや教師と生徒の相互作用などのスループット分析が必要である。

2 調査校の概要

われわれの経験データは1985年7月から1985年12月にかけておこなったX職業高校調査⁽²⁾である。教員・生徒の悉皆質問紙調査、面接調査、授業観察、就職先の人事担当者、卒業生、中学校教師面接調査、同市内に事業所のある企業への質問紙調査⁽³⁾から成っている。X職業高校の比較集団として、同市内のY普通科高校についても教師(悉皆)、生徒(各学年1クラスづつ)の質問紙調査をおこなった。調査校の匿名性を保つためにX職業高校について詳しくふれられないが、X職業高校はZ市立高校である。Z市は戦前からの工業都市でとくに南部地域は、中小企業の労働者が多く、低所得階層の割合が高い。周辺都市との比較でZ市の高卒者の大学進学率、就職率をみよう。Z市全体の高卒者

の4年制ないし短期大学進学率は約29%（1984年）で周辺都市から比べて10-23%低い。高卒者の就職率でみると、Z市全体で約40%である。周辺都市から比べて22-35%高い。X校生徒にはこのZ市の南部居住者が多い（約70%）。X校教師たちは生徒の地域、家庭環境についてたとえばつぎのようにかたっている。「家庭訪問とかしてみますとね、かれらの住んでいる環境ですけどね。まず想像できないとおもいますが、家がなかなかみつからない。というのは番地の中にまた家がいくんでいて、……そういう風な子が多くてじっさいそこにいってみますとね、……家族が多くて、2間、少なければ1間、なんぎな生活してるわけでしょ……」。

このことをわれわれのX校調査でみると「奨学金や授業料免除をうけている」者27.9%、「いまはうけてないが、家庭の経済状態を考えると、受けたい」者12.9%をあわせると40.8%になる。X高校の入学理由で「公立でお金がかからないから」を選んだ生徒は53.3%である。学科は商業と工業2科の計3学科である。生徒数は3学年全体で約1,000名（商業約70%、工業約30%）、教職員約100名である。卒業後の進路は約83%が就職、進学は約9%（大学進学者は全体の4%）である。

職業高校については、一般に1970年代半ばあたりから、普通高校との序列化が顕著になってきた(畠 1985)とされるがX職業高校も例外ではない。ある教師は次のように語っている。「昭和40年ころまでは、比較的学力も高く、生徒も将来の展望をもっていた。しかし40年ころから、普通科高校が3年に一度くらいの割合で増設され、そのたびに、新入生の学力がガタンと下がった。生徒も『きたくはなかったが、普通科はむりだからきた』というのが、ふえた」「この時期に工業高校が一つ増えたこともある。少ないパイ（職業高校希望者）を大勢でわけることになった」。したがっていまではX校については「X校にも入れないのか」（X市居住者）といわれるように、低学力校というイメージが一般である。事実、入学試験学力テストや内申点の受験者平均点や最低点は、市内全日制普通高校にくらべてかなり低い。

しかし、入学試験学力テストや内申点を検討すると、点数からいえば市内の全日制普通高校に入学できる者が20%程度いることもわかる。われわれのX校調査によれば、生徒の自己申告成績ではあるが、中3時の成績がクラスで「中の上」以上だったと答えた者が20%いるが、これは上記の事実と符合している。ただし中3時の成績はあくまで相対的評価である。Z市の学力水準が周辺地域、全県から比べてかなり低いことは注意したい。全日制普通科高校受験者の5科目平均点でもZ市の場合全県から比べてかなり低い。したがっ

てX校教師からみれば中3の成績中の上以上の生徒といっても中程度の学力にしかみえない。そういう注意は必要ではあるが、職業高校入学者＝低学力という通念はいくぶん訂正されるべきであろう。たしかに入学者の平均学力は低い。その点では通念は実像なのだが、必ずしも低学力ではない生徒が20%程度は入学してくるのはなぜか、を考えることのほうが重要である。

その理由に、労働者階級に特徴的な技術機能理論的学歴観が介在している。ここでいう技術機能理論的学歴観とは、第1章でみたメリトクラシーについての技術機能理論的説明理論の大衆版である。それは、(1) 就職時にもとめられるのは技術や技能であり、(2) そのような技術、技能は学校教育によってあたえられる、という考えかたの合成からなっている。たしかに現代社会では大学進学で学部をとわずとにかく有名大学へ進学する傾向にみられるように、技術機能理論的学歴観は大きく衰退している。高校進学についてもこのような傾向の増大（とにかく普通高校へ）はさきほど示したように1970年代以降につよまっているが、経済的に豊かでない労働者階級には技術機能理論的学歴観念が残存している。理論的で純粋な科目が結局は威信の高い職業に到達できるというアイロニーを充分理解しているのは、中・上層階級の親であり、下層階級の親はそういう「アイロニー」の理解に失敗しやすい(Hurn, C. 1978:208)からである。

この点をX校の場合でみよう。表6-1はX校への入学理由である。「就職のため」「公立でお金がかからないから」「専門の資格をとるため」が上位3項目である。「自分の成績で入れるから」は第4位である。表6-1をみる

表6-1 入学理由

入学理由	%
就職のため	67.3
公立でお金がかからないから	53.3
専門の資格をとるため	28.3
自分の成績で入れるから	25.2
入学して来たから	18.5
家に近いから	18.4
中学校の先生にすすめられて	12.6
親にすすめられたから	7.2
友達がいくので	5.4
クラブ活動にひかれて	5.2

かぎり、必ずしも職業高校入学者＝不本意入学とみるわけにはいかない。もっともこの種の回顧的質問では生徒の側に合理化がはたらくから、表6-1をそのまま解釈することは注意を要する。そこで少し見方を変えて、中3時の成績と入学理由とをクロスさせてみる(表6-2 次頁)。入学理由に「就職のため」「専門の資格をえるため」のどちら

らかあるいは両方を選択した者と、どちらも選択しなかった者とを中3時の成績でクロスしたものである。中3時の成績がよい者に有意に「就職のため」「専門の資格をえるため」が選ばれている。中3時の成績がよい者が職業高校に進学する場合に「就職のため」や「専門の資格をえるため」であることは当然予想されることであるからその事自体は問

題ではない。問題はそういう生徒の全体に占める割合である。その割合が小さければ、例外的現象となるからである。表6-2から中3時の成績が中の上で「就職のため」や「専門の資格をえるため」ということでX校に入学した者が在校生全体の16.5%であることがわかる。これは例外的少数とはいえない割合である。

表6-2 入学理由と中3時の成績 ()内%

入学理由	中3成績			計
	中の上以上	中	中の下以下	
就職や専門の資格習得のため	170 (16.5)	405 (39.2)	202 (19.6)	777 (75.2)
上記以外	39 (3.8)	122 (11.8)	95 (9.2)	256 (24.8)

p = 0.0013

Z市の経済的に豊かでない階層の技術機能理論的学歴観を示すものと解釈できる。市内中学校教師も面接のなかで「P校（普通科高校）に十分入学できる子でも高校で就職するのだからといって、X校を選ぶ生徒もかなりいますよ」と述べている。X校は、すでに述べたように、労働者階級文化地域にあり、生徒の28%は奨学金や授業料免除者であり、全体として経済困窮者が多いが、そのことによって、かならずしも低学力ではない生徒が一定程度進学することになっている。もっともこのような「期待」はあとにみるように裏切られるのだが。

3 X校の生徒文化

ところですでにみてきたようにX校は高校階層構造の低位にあり、労働者階級の生徒が多いのだから、地位不満説や文化葛藤説を機械的に適用すれば、X校はかなりの反学校下位文化、学校不適応が存在することになる。しかし、ハーグリーブスが下位ストリームの特徴として指摘したようなずる休み、授業妨害、教師への反抗などはX校にはほとんどみられなかった。遅刻は少ないといえないが、退学率は2%強にとどまっている。欠席率は2%前後であるが、このなかには小さな子供の世話をしなければならないなどやむをえない家庭の事情なども含まれている。「つっぱりや暴走族にあこがれる」者は、5.8%でしかない。現在の高校生活について「楽しくやっている」とした者は52.3%もあり、「あてはまらない」と答えた者は、「ややあてはまらない」を選択した者をいれても15.2%である。「先生に親しみを感じる」とした者は全体では15.5%であったが、学年ごとにみる

と、9.1%（1年）、11.3%（2年）、27.0%（3年）と上昇している。普通科高校にくらべた本校の特徴に「明るい」と答えた者は60.7%にもなる。また、「現在の気持ち」で「どうでもよい」というなげやりな回答を選んだ者は4.6%でしかない。

とはいってもこれはあくまで全体の大まかな傾向である。これだけをもってX校生徒に反学校下位文化が存在しないと断定はできない。反学校は単に向学校的でない（学校不適應）ということではなく、教師や学校を否定的準拠集団（negative reference group）にするものだからである。そのために、数量化3類によってX校生徒の類型化をおこなった。数量化3類は測定対象（回答者）と変量（回答）の相関を最大にするという基準によって測定対象と変量を空間内に布置させ、それらを類型化する分析モデルである。手続きはつぎのようにしておこなわれた。生徒調査の質問項目のなかから生徒の価値観や行動特性を示す14項目を選び、そのうち8項目については「どちらともいえない」の態度保留を削除し肯定と否定に再コードした。残り6項目については肯定ないし否定の解答のみを選んだ。数量化3類の分析結果は1軸の相関比0.490、2軸0.349、3軸0.341、4軸0.324である。1軸と2軸を使用した。表6-3aと表6-3b（次頁）がそのカテゴリー・ウェイトである。

1軸についてみるとプラス方向は「生徒会の活動には積極的に参加する」「自分を理解してくれる先生がいる」「HRの活動には積極的に参加する」などのように、学校生活の充足を示している。「充足」と名づける。その反対のマイナス方向は「高校生活は楽しくない」「HR活動には積極的に参加しない」「自分を理解してくれる先生がいない」などのように学校生活に充足していない。「不充足」と名づける。2軸についてみると、プラス方向に「いやな先生が少ない」「遅刻しない」「専門の知識を身につけるため」「一般的な教養を身につけるため」（学校にかよっている）「尊敬できる先生がいる」などのように、教師やカリキュラムに志向している。「フォーマルな学校文化志向」と名づける。この場合の「フォーマル」は教師や公式カリキュラムへの志向や関与に限定していることに注意したい。その反対つまりマイナス方向は「遅刻をよくする」「生徒会の活動には積極的に参加する」「HRの活動には積極的に参加する」「いやな先生が多い」などである。教師や公式カリキュラムへの志向や関与ではないので「反フォーマル学校文化志向」と名づける。

表6-3a 1軸 カテゴリー ウェイト

高校生活を楽しくやっていない	-2.160
H Rの活動には積極的に参加しない	-1.375
自分を理解してくれる先生がいない	-1.229
クラブ活動には積極的に参加しない	-1.074
生徒会の活動には積極的に参加しない	-0.966
尊敬できる先生がいない	-0.963
遅刻をよくする	-0.745
いやな先生が多い	-0.418
学校に通う目的—専門の知識や技術を身につけるため	0.086
つっぱりや暴走族にあこがれない	0.112
友だちといっしょにいることは楽しい	0.132
クラス内で特定の友人グループにはいつている	0.149
学校に通う目的—一般的な教養を身につけるため	0.276
学校に通う目的—友だちとつきあうため	0.348
いやな先生が多くない	0.418
遅刻しない	0.530
高校生活を楽しくやっている	1.052
クラブ活動には積極的に参加する	1.675
尊敬できる先生がいる	1.809
H Rの活動には積極的に参加する	2.197
自分を理解してくれる先生がいる	2.278
生徒会の活動には積極的に参加する	2.477

表6-3b 2軸 カテゴリー ウェイト

遅刻をよくする	-2.715
生徒会の活動には積極的に参加する	-2.685
H Rの活動には積極的に参加する	-1.613
いやな先生が多い	-0.887
高校生活を楽しくやっていない	-0.806
尊敬できる先生がいない	-0.679
学校に通う目的—友だちとつきあうため	-0.571
自分を理解してくれる先生がいない	-0.457
クラブ活動には積極的に参加する	-0.340
友だちといっしょにいることは楽しい	-0.053
クラス内で特定の友人グループにはいつている	-0.027
つっぱりや暴走族にあこがれない	0.038
高校生活を楽しくやっている	0.149
自分を理解してくれる先生がいる	0.182
クラブ活動には積極的に参加しない	0.416
生徒会の活動には積極的に参加しない	0.695
H Rの活動には積極的に参加しない	0.781
尊敬できる先生がいる	0.852
学校に通う目的—一般的な教養を身につけるため	1.100
学校に通う目的—専門の知識や技術を身につけるため	1.479
遅刻しない	1.589
いやな先生が多くない	2.082

以上2つの軸を交差させたものが図6-2である。X校生徒の4つの類型がえられる。第

図6-2 生徒類型

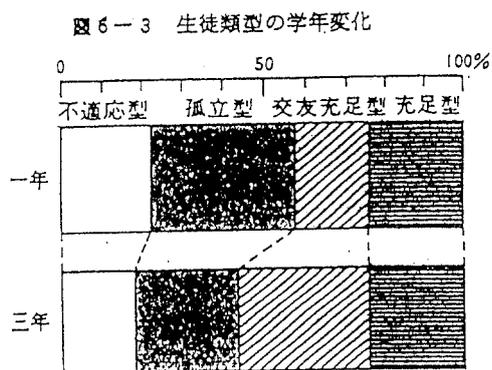


I象限は教師や公式カリキュラムに志向し高校生活を楽しいとおもっている「充足」型である。第IV象限は生徒会やクラブなどに志向し、「友だちとつきあうため」に学校にかよっている。「交友充足」型である。第III象限は教師への尊敬、愛着がなく、遅刻もし、高校生活をたのしんでいない。「不適応」型である。第II象限は「生徒会の活動には積極的に参加しない」「HR活動には積極的に参加しない」「クラブ活動には

積極的に参加しない」などであり、いずれも否定形であるので、この象限の特徴がつかみにくい。そこでサンプルスコアの平均つまりX校生徒の4つの類型を分化させている規定要因をみた。「できればがんばってさらに進学したい」がこの象限を規定している(1軸、-0.0430、2軸、0.0402)ことから、第II象限はフォーマル学校文化志向であるが、仲間集団から孤立した類型とみなされる。「孤立」型と名づける。

さてX校のこの4つの生徒類型のなかで反学校下位文化の可能性をもつ生徒類型は図6-2の第III象限つまり「不適応」型である。そこで「不適応」型に該当する生徒だけを取り出して、いくつかの項目の回答分布をみた。まず「先生のいうことにはさからわないようにしている」を否定したものは24.3%である。そこで強い否定の「あてはまらない」のみについてみると、8.1%と大幅に減ってしまう。つぎに「規則にはとにかくしたがう」をみてみよう。肯定は15.5%で否定は38.3%である。この場合も強い否定の「あてはまらない」だけでみると、14.7%に減ってしまう。「不適応」型のうち「先生のいうことにはさからわないようにしている」「規則にはとにかくしたがう」について両方とも「あてはまらない」の強い否定を選択した者は「不適応」型の5.0%にしかすぎない。X校の場合「不適応」型といっても教師に反抗し、積極的に規則破りをするものは実はきわめて少数にすぎない。X校の「不適応」型はハーグリーブスの描いた4Cや4Dのような反学校文

化とはかなり違うことがわかる。またX校生徒の4類型の1年から3年にかけての変化は図6-3に示される。



「不適応」型や「孤立」型が減少し、「交友充足」型が増加するこれらのデータは文化葛藤説や地位不満説にもとづく反学校下位文化説を否定するものである。

この点に関連して面接で興味深い事例があった。X校のイメージを一言言ってほしいという質問にたいして外部者（市内中学校教師）からは、

「くらい」という言葉がかえてきたがX校卒業生や在校生からは、「あかるい」という言葉がかえてきた。この正反対のイメージ・ギャップは、現在のX校の性格を象徴していて興味深い。つまり、外部者の「くらい」というイメージには校舎の古さなども介在しているかもしれないが、低学力生徒集団＝反学校下位文化を想像してのことではなかろうか。ところが卒業生や在校生は本校の生徒の特徴を「あかるい」という。つまりすくなくともX職業高校については、地位不満や文化葛藤による反学校生徒文化形成説はあてはまらないのだ。それは何故なのだろうか。

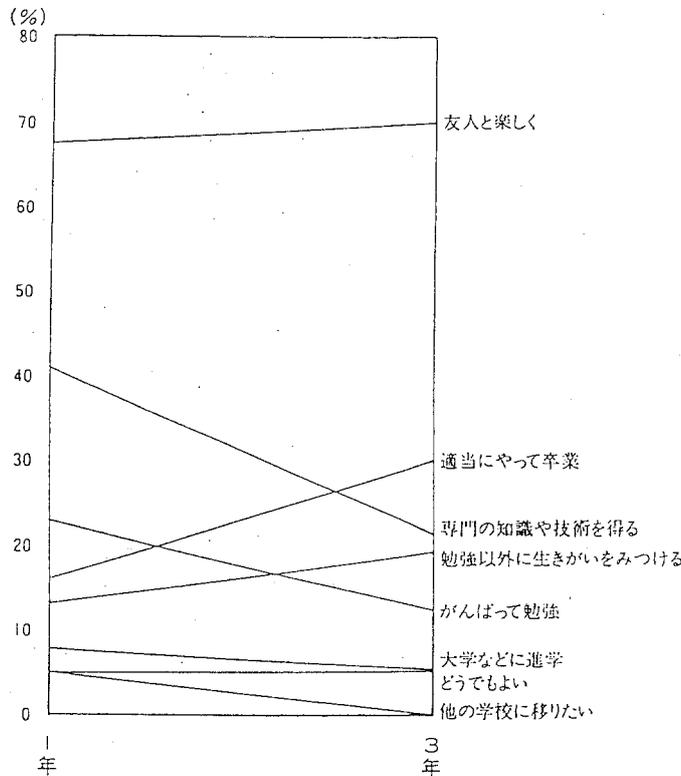
4 「低位」同質的社会化

「何故」を考えるためにX校生徒の社会化の特徴からみていきたい。これまでX校入学生は低学力の者が多いけれどもすべてが低位で均質化されているわけではないことを示したが、同じことは入学時の生徒の意欲、志向についてもいえる。3年生が入学時の気持ちをふりかえった調査項目でみると「専門の知識や技術をえようと思った」40.7%、「とにかくがんばって勉強しようと思った」22.5%、「できれば、がんばってさらに進学したいと思った」7.5%と入学時に高い意欲を示すものがある。しかしその反面、「適当にやって卒業だけはしようと思った」16.2%、「勉強以外に生きがいを見つけたいと思った」12.0%、「できれば他の学校へ移りたいと思った」4.8%、「どうでもよかった」4.8%、というように、入学時から意欲喪失の生徒もいる。

もちろんあらゆる組織の新参者がそうであるように、入学時点では期待などが込められているから生徒の意欲は高めになる（野 1972）という傾向はあるけれども、それにしても

X高校生の入学時点での学力や意欲はかなり分散している。このような初期の学力や意欲の分散が3年間でどのように変わるだろうか。それをみたのが図6-4である。

図6-4 入学時の気持ちと現在の気持ち（3年生）



意欲的な姿勢は3年間で減少し、消極的な適応の姿勢が増大してくる。入学時の意欲の分散が3年間でかなり消極的適応に収斂してしまう。このような傾向は「勉強は試験前だけにする」とした者が1年生38.2%、2年生43.0%、3年生56.5%と学年を追うごとに上昇していることにも傍証されるだろう。こういう社会化過程を「<低位>同質的社会化」と呼ぼう。

生徒の社会化についてはふたつの説がある。ひとつは組織的社会化論である。もうひとつは制度的社会化論（配分-社会化論）(Meyer, J. 1970, 1977, Kamens, D. 1981)⁽⁴⁾である。前者は学校内部過程説、後者は学校と卒業生についての社会的定義による社会化効果説である。X職業高校生の3年間で意欲喪失に限っていえば、配分-社会化効果は小さい。というのは、配分-社会化効果が大きければ、X校の生徒となった1年生の時点で全般的にかなり意欲が減退していなければならない。否X校受験が決定した時期つまりX校入学以前から予期的配分-社会化のメカニズムが働くことも考えられる。しかし現実には3年間で徐々に意欲が減退していくわけだから、この点に関しては学校内部過程説が有力

になる。

大学進学率が高く高校階層構造の上位に位置する高校の場合は、入学時に進路未定だった者も3年生なったときには大学進学志望に水路づけられるというように、入学後意欲が向上する(裕 1983)という知見がえられているが、われわれの調査でもX校の場合「がんばって勉強しようと思った」が22.5% (1年) から13.8% (3年) に大きく下降するのにたいし、同じ市内のY普通科高校では32.5% (1年) から37.5% (3年) へと上昇する。

トラッキングによる差別的学習機会についてはいくつかの研究があるが、たとえば、オウクス(Oakes, J.)はつぎのようにいう。上位トラックと下位トラックとでは、実質的な教授時間に差異がある。つまり下位トラックでは学習以外の行動上の指示や雑事に時間がとられやすい。生徒の注意力もトラックによって差異があるから、実質的な教授時間の差はさらに拡大する。また宿題の量、教師の熱意、明確な課題志向性、知識の内容の差異もある。上位トラックでは批判的能力などが推奨されるのに、下位トラックでは黙従や同調が推奨される。下位トラックの生徒こそもっとも多くの教授時間が必要なのに実際は差別的学習機会によってかえってトラック間の初期の差異が拡大していく(1985:61- 112)、という。

ここではX校の「低位」同質的社会化の内部過程を授業運営の照準となとなる「基準ステアリング・グループ」(criterion steering group) (糴 1986:150) の視点からみよう。

「基準ステアリング・グループ」はストリームやトラックで異なっており、そのことが、ストリームやトラックによる差別的教授を生む。ストリーム間の「基準ステアリング・グループ」の差異はストリームごとの平均学力の差をさらに拡大するという点が重要である。上位ストリーム校では「基準ステアリング・グループ」は進学などの目標のため「上方修正」される。それに対し、下位ストリーム校は平均学力の低さによる「基準ステアリング・グループ」の下降にとどまらず、より「下降修正」される。ストリームによって「基準ステアリング・グループ」が「上方」ないし「下方」に「修正」されるのは第2章で述べたように将来さらに選抜がある者に対して制度は個人の差異を認知し、差異に応答し、差異を促進しようとさえする。しかし、もはやいかなる選抜もない者に対して制度は個人の差異の認知、応答を停止し同質的で互換可能な者として対応しがちだからである。したがって上位トラックの生徒には「分化過程」(differentiating process)が働き、下位トラックの生徒には「同質化過程」(homogeneizing process)が働く(Rosenbaum, J.

1976:142-145.198)。

X校の場合をみると入学時の生徒の学力、意欲にはかなりの分散はあるけれども、低学力生徒がかなり大きな集団として存在しているので、教師はどうしても低学力生徒に基準をあわせざるをえない。これは平均学力の低さによる「基準ステアリング・グループ」の下降であるが、さらに「下降修正」される。普通科高校には大学進学という加熱装置が構造化されているのに職業高校にはその機能的代替装置が欠如し、その結果、教師にも生徒にも学力のレリバンスが弱いからである。むしろ理念としては職業高校には普通科高校生徒とちがって専門の知識や技術の習得に代表される将来すぐれた職業人になるための教育という加熱装置がある。この装置が教師や生徒に円滑に作動していれば、入学時の意欲は3年間で高められることはあっても、低下することはないであろう。しかし実際には、加熱装置はうまく作動していない。X校調査でみると、「専門の知識や技術」の教師と生徒のレリバンスは決して大きくはない。

そのために企業はX校生徒に何をもとめているか、の質問の回答に対する学年変化をみよう。表6-4がそれである。

表6-4 企業の期待 (%)

	商 業 科			工 業 科		
	1年	2年	3年	1年	2年	3年
専門の知識や技術	44.1	41.7	28.4	54.5	49.5	42.4
一般的な教養・学力	26.8	36.3	19.4	31.8	29.9	20.2
新しいことを考える力	11.8	11.3	13.8	14.5	15.5	17.2
まじめさ・忍耐強さ	44.5	40.4	36.6	44.5	59.8	46.5
やる気	64.2	64.2	77.2	72.2	77.3	80.8
性格の明るさ・協調性	27.6	38.8	71.1	21.8	19.6	50.5
礼儀正しさ	44.1	46.3	30.2	41.8	37.1	11.1
その他	2.8	0.8	0.0	0.0	1.0	2.0

1年生は比較的多くの生徒が「専門の知識や技術」（商44.1%、工54.5%）をあげているが2年（商41.7%工49.5%）、3年（商28.4%、工42.4%）になるとかなり減ってくる。3年生があげた上位3項目は商業科も工業科も、やる気、性格の明るさ・協調性、まじめさ・忍耐強さの非認知的パーソナリティ特性である。

教師の場合は表6-5(次頁)にみられるように、「専門の知識や技術」のレリバンスは生徒集団よりもっと低い。同じ質問（企業が本校の生徒にもとめているとおもう項目）を教師にしたときに、上位登場したのは、「性格の明るさ・協調性」67.4%、「まじめさ・忍

耐強さ」61.6%、「やる気」55.8%であり、「専門の知識や技術」は7項目中第6位(24.4%)という低率である。専門科目の教師は、普通科目の教師にくらべて「専門の知識や技術」をあげるものがやや多い。それにしても28.6%にしかすぎなく、7項目中第6位という順序は変動していない。これは教師たちが進路指導をつうじて企業と接触するなかで性格特性や基礎学力などが重視されるという経験を反映したものであろう。同市内に事業所がある企業にたいしてX職業高校生を採用するとき、どれに重点をおくかと教師、生徒と同じ質問した結果も表6-5にみることができる。3項目選択にもかかわらず、「専門の知識や技術」を挙げた企業は3分の1弱にしかすぎない。X校生徒は入学時には比較的「専門の知識や技術」のレリバンスをもっているのだが、しだいに企業の期待(非認知的パーソナリティ特性重視)を教師の認知をつうじて取り入れ、レリバンスを失っていくわけである。

表6-5 企業の期待 (%)

教 師		企 業	
性格の明るさ・協調性	67.4	やる気	76.8
まじめさ・忍耐強さ	61.6	性格の明るさ・協調性	67.6
やる気	55.8	まじめさ・忍耐強さ	46.4
一般的な教養・学力	41.9	一般的な教養・学力	37.5
礼儀正しさ	27.9	専門の知識や技術	30.4
専門の知識や技術	24.4	新しいことを考える力	21.4
新しいことを考える力	8.1	礼儀正しさ	16.1

「専門の知識や技術」のレリバンスの学年変化をみるために数量化1類による分析を試みた。数量化1類は回帰分析を質的データに拡張したものであり、被説明変数を最もよく予測するように説明変数を数量化するものである。表6-5(次頁)は「本校で自分の個性が発揮できている」を外的基準(被説明変数)にしその説明変数に10アイテム29カテゴリーを用いた結果である。外的基準に「本校で個性を発揮できているか」を選んだのは、X校の生徒の「専門の知識や技術」のレリバンスが大きければ、「個性発揮」にたいする規定力が大きく、レリバンスが小さければ規定力も小さくなるはずだからである。表6-5の右端の偏相関係数をみると、それぞれの変数の相対的規定力がわかる。変数ごとのそれぞれのカテゴリーの影響力は表の棒グラフで示してある。右向きであれば個性を発揮できていると考えていることへの影響力が強くなり左向きであれば個性を発揮できていないとおもっていることへの影響力が強い。母集団がちがうから学年ごとの偏相関係数やカテゴリー・ウェイトを直接比較することはできないが、その相対的順位の変動の比較は可能である。

表6-6a 個性発揮（1年）の規定要因（数値化1類）数字は偏相関係数 重相関係数=0.459

説明変数	カテゴリー	-0.5	0.0	0.5
性別	男女			0.0520
普通科目の成績	下 中 上			0.0334
専門科目の成績	下 中 上			0.2340 (1)
専門科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.0647
普通科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.1539 (4)
クラブ活動へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.1765 (2)
生徒会へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.1744 (3)
先生に親しみを感ずる	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.0253
友人グループに入っている	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.1362 (5)
学科	商業 工業A 工業B			0.0601

表6-6b（2年）重相関係数=0.499

説明変数	カテゴリー	-0.5	0.0	0.5
性別	男女			0.0535
普通科目の成績	下 中 上			0.1033 (5)
専門科目の成績	下 中 上			0.1749 (2)
専門科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.1653 (3)
普通科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.0186
クラブ活動へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.0708
生徒会へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.1612 (4)
先生に親しみを感ずる	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.0875
友人グループに入っている	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.1947 (1)
学科	商業 工業A 工業B			0.0966

表6-6c（3年）重相関係数=0.567

説明変数	カテゴリー	-0.5	0.0	0.5
性別	男女			0.0029
普通科目の成績	下 中 上			0.1282 (5)
専門科目の成績	下 中 上			0.0523
専門科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.1635 (4)
普通科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.0505
クラブ活動へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.2146 (3)
生徒会へ参加する	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.2380 (2)
先生に親しみを感ずる	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.2786 (1)
友人グループに入っている	あてはまらない どちらともいえない あてはまる			0.0627
学科	商業 工業A 工業B			0.0602

1年生では専門科目の成績のよしあしが個性発揮を規定する大きな要因となっている。つまりX校の1年生にとって普通科目の成績はともかく専門科目の成績はかれらにとってレリバンスがまだ高いのである。ところが2年生はクラス内で特定の友人グループにはいつているかどうかの規定力で第1位になる。3年生は先生に親しみを感じるかどうか、生徒会活動を積極的にするかどうか、クラブ活動に積極的に参加するかかなどが上位になる。専門科目の成績の規定力はきわめて小さくなる。これに対して「何のために学校へ通っているのか」という質問でも「専門の知識や技術を身につけるため」という者が、1年生37.4%、2年生29.8%、3年生21.6%と学年の上昇とともに減少していく。

こういう認知は、労働市場の選抜における非認知的パーソナリティ説(Squires,G. 1979:136)である。就職についての教師や生徒の認知がこのような非認知的パーソナリティ説に近づけば近づくほど、職業高校の理念である技術機能理論的学歴観から離脱していくことになる。職業高校の加熱装置が作動しなくなるということである。X校の職業科目の教師もこのようなダイレンマについて、つぎのように語っている。「最近の企業は基礎学力のテストをするので普通科のほうが有利になってしまう。また、コンピューター時代で専門知識はそれほど要求されない。職業高校としては、矛盾です」と。こうしてX校生徒は将来更に選抜を要する者としてではなく、もはや選抜がない者(no further selection)として教師も生徒も認知してしまう。平均学力からの基準ステイアリング・グループの低さはこうしてさらに「下方修正」されるのだが、この過程はX校教師の教育実践によって側圧される。生徒の差別的処遇の排除という教育理念である。X校教師たちはX校生徒が経済的に豊かでなく、高校進学するときにも選抜でむしろ被害をうけている者であり、またほとんどの生徒が就職するのだから、せめてX校の生徒のときだけでも平等処遇しようとしている。こういう教育実践はさまざまな場面でみられた。授業では一部の生徒に偏らないように、教師はできるだけ多くの生徒を指名し、答えさせる努力がなされていた。これは教師のささやかな配慮だがそれだけにX校教師の教育理念が象徴化されている。こうして「低位」同質的社会化は促進される。

面接である在校生はつぎのように述べている。「1年生のとき英語はアルファベットの復習でびっくりした。はじめて覚えた、と喜んでいた子もいるが、こんなことなら勉強しなくとも卒業できるとおもった」と。中3成績と高校入学後の成績の相関をX校とY校でみたのが表6-7(次頁)である。Y高校では、相関係数が0.44-0.51の範囲にあり、比較的高い相関がみられる。それに対しX校は1年生はともかく2年、3年になると急速に中3

時との相関が下がっていく。これはX校生の「低位」同質的社会化の結果である。

表6-7 中3時の成績と高校入学後成績の相関係数

	X 校	Y 校
高1	0.535 (普通科目) 0.423 (専門科目)	0.444
高2	0.487 (普通科目) 0.400 (専門科目)	0.508
高3	0.355 (普通科目) 0.276 (専門科目)	0.508

いままでは、X校の「低位」同質的社会化過程について述べてきたが、その潜在機能が重要である。X校の事例が学校社会学の通説とずれてくるのはこの点なのである。「低位」同質的社会化によってX校にアカデミック・アチーブメントの低さに由

来する反学校生徒文化の発生がくいとめられている、という潜在機能である。X校生徒にとっては、専門の知識や技術、学業成績のレリバンスが低いから、成績が悪いことによる地位不満はおこりにくいということである。

このことを図6-2で示したX校の生徒類型の分化要因でみよう。X校の生徒類型は「充足」型、「孤立」型、「不適応」型、「交友充足」型であった。そこで「不適応」型とそれ以外の類型を分化させる要因を数量化2類によって分析した。

表6-8 生徒類型の規定要因(数量化2類) 数字は偏相関係数

説明変数	カテゴリー	-0.5	0.0	0.5
普通科目の成績	下 中 上			0.0913
専門科目の成績	下 中 上			0.0286
普通科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.1954 (1)
専門科目の楽しさ	楽しくない どちらともいえない 楽しい			0.0982 (2)
学科	商業 工業A 工業B			0.0475
性別	男 女			0.0260

数量化2類は被説明変数をもっともよく分類するために説明変数を数量化するものである。つまり表6-8の棒グラフが左向きであれば「不適応」型以外の類型に影響力があり、右向きであれば「不適応」型に影響力がある。影響力の大きさは棒グラフの長さでみることができる。偏相関係数の大きさと変数の規定力をみることができる。説明変数は6アイテム17カテゴリーである。相関比が高くない(0.32199)から充足な判別に成功しているわ

けではないが、X校の生徒類型を「不適応」型とそれ以外の類型に分化させるのは、成績よりも授業の楽しさであることが推測される。これは加熱装置が作動しなく、低位同質の社会化がおこなわれていることの逆説的結果である。

また高校階層構造からするX校生徒の地位剥奪感は間接的であるが、「普通科高校から大学進学する生徒についてどうおもうか」の回答に読みとることができる。表6-9がそ

表6-9 普通科高校から大学進学する生徒について (%)

努力している	52.3
勉強が好きな人たちだ	34.5
何も感じない	25.4
つらそうだ	24.7
うらやましい	22.2
個性をのびしている	20.3
経済的にめくまれている	17.5
かわいそう	11.3
ばかっている	7.3

の結果である。「努力している」「勉強が好きな人たちだ」「何も感じない」が上位を占めている。このうち比較的地位剥奪感に近いのは「うらやましい」であろう。これは22.2%であるが、選択順位は第5位である。表6-9の選択項目の割合をみるかぎり、X校生の地位剥奪感はそれほど大きくない、と解釈してもよさそうである。それは

Z市の普通科高校が総合選抜制で総序列の状態にないこと、すでにみたようにX校生徒の20%程度は学力的にはZ市の普通科高校に進学できる状態にあること、Z市の大学進学率がかなり低いことなどによると解釈できる。

5 現地化と二次適応

これまでの日本の学校社会学はアカデミック・アチーブメントが強調されるイギリスの学校社会学（ハーグリーブス、レイシィなど）の影響が強かったが、それは学校がアカデミック・アチーブメントを強調する点で日本とイギリスが似た状況にあるからだ(訥 1972:177)、とされる。しかし、同じイギリスでもハーグリーブス、レイシィなどと異なった調査結果もある。クウィン(Quine, W.)は、イギリスの総合制中等学校を調査し、ハーグリーブスの調査したラムリー校とは違って下位のストリームに反学校下位文化を発見できなく、想像とは逆に下位ストリームの生徒は学校を好んでいる、ことを発見している。むしろストリーミングのおかげで、勉強ができないことで辱めをうけたりして気持ちが挫ける(demoralized)ことがないからである。

むしろこのような発見は、ハーグリーブスやレイシィの調査校とクウィンの調査校とがかなり性格を異にしていることによる。クウィンの調査校は生徒の階級が単一で科目ごとの能力別クラス分けがセッティングであったことなどがハーグリーブスなどの調査校と

違っていた。また教師は単一の価値体系に拘束されていたわけではなく、問題をおこしそうな生徒とも上手におりあいをつける教師も存在した。こういうことから下位ストリームに反学校下位文化が発生しないのだ(1974:43-44)、と説明されている。クウィン論文のインプリケーションは、教師は学校でオフィシャルな価値や規範だけを呈示するわけではないことである。また生徒の学校適応にはいろいろな形があることを示唆している点である。「笑いの機会が多いから」「友達にあえるから」「他の学校よりも自分達の学校の売店には多種多様なお菓子があるから」として学校が好きになっている生徒も少なくない(Wood, P. 1983:55-56)。生徒は学校のたてまえとしての価値や規範に反応しているとみなすべきではない。この点で文化葛藤説は単純すぎるのである。

文化葛藤説については、レイノルズ(Reynolds, D.)の修正理論がある。かれは、鉱山地区の労働者階級の子弟が通学している9つのセカンダリー・モダン・スクールのそれぞれの非行率、無断欠席率などが学区の階級構成率と関係していなく、それぞれの学校の教師と生徒の相互作用過程のあり方に関連している、と指摘する。教師と生徒に文化葛藤があると、それぞれが葛藤をできるだけおこさないように境界線をひけば、葛藤は最小限になる。街での喧嘩や飲酒、喫煙はことあらためて叱責しないとか、授業のはじめ10-15分は冗談からはじめるとかいうようにするから、生徒のほうもこれに応じて授業でやかましくしたり秩序を乱したりしなくなる。これが、休戦(truce)である。つまり、教師は生徒と呑気にやり、生徒も教師と呑気にやるという非公式の約定である。こういう約定が存在している学校では、学校や教師がよくないとすることを生徒がやることで生徒仲間の地位が必ずしも上がらない。こういう約定が実行されない学校は葛藤のためにいろいろな規則を強制しなければならない。そして、そういう強制によって、逸脱や非行をさらにますだけである(1976)、とされる。つまり、労働者階級の子弟が多い学校がすべて教師と生徒の文化葛藤によって敵意や逸脱行動に支配されるわけではない。むしろこのような学校では教師も生徒もサバイブするために相互にある程度歩みよりをしなければならない、と考えるほうが事態に即しているだろう。

ハーグリーブスは、ラムレー校を分析した本の最後の章で下位ストリームの生徒とうまくおりあった彼の昔の同僚の事例を経験のある思慮深い教師として紹介している(Hargreaves, D. 1967:189)が、教師がなんらかのかたちで生徒とおりあいをしないことのほうがむしろ不自然である。そういうおりあいや歩みよりを「現地化」(localization)と名づけよう。なんらかの形で教師の現地化は学校の機能的要件である。というのは、

進学校の生徒などを除けばしばしば生徒は規範的コミットメントも功利的コミットメントもないいやいやながらのオーディエンス (captive audience) である。クライアントが当該制度のサービスを自ら望んでいない制度が存続するには強制的統制 (coercive control) (Etzioni, A. 1966) か職員の現地化による当該制度の部分的意味変換が必要である。X校はおおくの生徒が「本校の規則はきびしすぎる」(肯定79.7%、否定3.9%)と答えているように、遅刻や服装などさまざまな強制的統制がなされているが、学校には「教育的配慮」が内外から要請されるから強制的統制だけに依存することができない。教師の現地化が要される所以である。こうしてX校にかぎらず教師はなんらかのかたちの現地化が機能的に必要な。生徒のほうも学校が動かしえない環境ならば、そのなかでいたずらに対立を引き起こすよりも教師とおりにあいつけてできるだけ満足量を増やし3年間を過ごすという適応様式が発達するから教師の現地化をよりスムーズにさせる。

以上は教師の現地化を学校システムの内部からみたものであるが、教師の現地化は「制度としての教育」(education as an institution) という社会的文脈によって可能になっている。

ジョン・マイヤーとブライアン・ローワン(Meyer, J. & Rowan, B.)によれば、教育組織は教育内容や方法が厳しい評価、査察をうけにくい緩やかな連結組織 (loosely coupled organization) である。「緩やかな連結」とは組織のフォーマルな構造が日常的な活動と切り離され、さらに活動が効果と切り離されることである。フォーマル組織とインフォーマル組織とに透き間ができそのことによって組織が延命することである。では教育組織は何故緩やかな連結組織になるのか。近代の教育は貨幣のような標準化された信頼に値する資格を付与する機関である。ところがそのような儀礼的分類の生産の内部過程に立ち入ってしまうと非一貫性や非効率性がたちまち露になってしまい、制度としての教育の神話が崩壊する。したがって6年の算数とは何かについては詳細に語られても実際にはなにが、どのように教えられているかはしばしば不問にされる(1978)。教師の現地化はこのような制度としての教育にともなう緩やかな連結によって保証されている。普通高校の場合は大学入試による教育内容、方法への間接管理があるが、職業高校にはそれに該当する全国的な資格制度がないから、学校組織は緩やかな連結から脱連結にまでなりえ、職業高校の教師の現地化の空間が準備される。

文化葛藤説はこのような「現地化」の視点を取り入れる必要がある。しかし教師の現地化は教える者が学ぶという文化「変容」的現地化ではなく、しばしば文化「休戦」的現

地化になりやすい。教育者や専門職としての教師の理想や理念からすれば、現地化は逸脱だからである。「文化休戦」は異なった文化と接触するなかで自己の文化体系を維持しながら休戦することである。「ア」カルチャーレーションではなくて「デ」カルチャーレーションである。したがって文化休戦は異文化接触によって生じる異文化衝突（戦争）を避けるための適応戦略である。X校教師の場合X校生徒に低学力と経済的な困窮層が多いこと、表6-5にみたように、教師自身が職業高校のフォーマルな目的、技術機能的な学歴観を信じていないこと、市立高校であることから移動があまりなくX校から簡単に転出できる状況にはないことなどによって現地化が加速されている。

ではX校教師の現地化はどのようなものだろうか。X校教師の「現地化」は「知識の伝達者」から「親しい先生」への役割の再定義としてあらわれている。面接で多くの教師はX校生徒の学力の低さ、礼儀をわきまえていないなどの欠点を指摘しながらも「気さく」であり、「職員室にも遊びにくる」「ひとなつっこい」と述べている。教師調査をみても「教師の親しみを感じている」（肯定50.5%、否定9.3%）「教師と生徒の人間関係が親密である」（肯定51.2%、否定9.4%）である。それにたいして知識の伝達にかかわる面では「授業を苦痛におもっている」（肯定72.1%、否定9.3%）「内容がむづかしくて授業についてこれない生徒が多い」（肯定72.1%、否定7.0%）である。

すこし前に教師の現地化は文化休戦になりがちだと述べたが、X校教師の知識の伝達者から親しい先生への役割の再定義という現地化もじつは文化休戦の産物である。そうであることは教師のX校生徒評価をみることによって浮かびあがってくる。X校教師の同校生徒評価はかなり手厳しい。教師は、生徒評価について表面では、面接で多く教師から聞かれたように「ひとなつっこい」などかなり好意的であるが、より深いレベルになると、かなり手厳しい。表6-10にみることできように、人間性が豊かでない、劣等感をもっている、他の生徒をライバル視しない、などとみる。ところが、これらの項目を生徒の自己

表6-10 教師の生徒観と生徒の自己認知
(肯定者の%)

項 目	生 徒	教 師
ほかの生徒をライバルだと思っている	24.6	> 3.5
他校生にたいして劣等感を抱いている	22.2*	< 61.6
人間性が豊かである	44.6	> 18.6
先生に親しみを感ずる	15.5	< 50.5

注 *は普通校生で大学進学する者にたいしてうらやましいと回答した者

評価でみると、教師とは反対の結果を示す。たとえば「人間性が豊かである」と表す教師は、18.6%にすぎないときに生徒のほうは44.6%がそうおもっている。このことは、下層階級文化を描いたウォルター・ミラー (Miller, W.)

がかれら（下層階級の子供）は、タフネスを尊ぶだけでなく、あたまのよさ（smartness）をも尊ぶ。ただかれらのいうあたまのよさは、学校知（formerly learned knowledge）とは違うのだ、という指摘(1958)を想起させる。つまり教師＝中間階級の文化的拘束性は教師の生徒評価の次元には色濃く表れてくる。教師には文化冷戦が存在していることになる。教師は現地化しながらも文化休戦によって「教育者」としての理想や理念を維持するが同時に現地化による逸脱の確認も迫られる。現地化のディレンマである。このディレンマから派生するうしろめたさが裏舞台での文化冷戦によって流出、浄化されている。

文化冷戦が析出されることによって教師たちにみられる親しい教師の役割の再定義がじつは文化休戦の産物であることが確認される。こういう文化休戦や文化冷戦は生徒の側には「学校にいるときには教師のいうことに従え。しかし教師の考えるように考える必要はない」という儀礼主義を進展させる。事実「先生のいうことはさからわないようにしている」という生徒は1年29.1%、2年30.8%、3年34.8%と増大する。また教師が思っているほどには生徒は教師に親しみを感じているわけではない（教師の肯定50.5%、生徒の肯定15.5%）。

その結果、教師たちの現地化＝文化休戦は生徒の二次適応（secondary adjustment）を促進させる。二次適応とは職員に正面からは挑戦しないが禁じられた満足を許容された手段で充足したり、許容された満足を禁じられた手段で充足し、組織が組織成員に要求する何をすべきか、何であるべきか、何をうけとるべきかの前提を欺いてしまうことである（Goffman, E. 1984:57-59, Wakeford, J. 1969:139-151）。この点は授業の「楽しさ」についての調査にもみることができる。表6-11がそれである。授業の「楽しさ」を同じ市内の

表6-11 授業の楽しさ
() 内専門科目

	X 校	Y 校
1年	2.60 (3.40)	2.33
2年	2.45 (3.08)	2.20
3年	2.49 (2.98)	2.33

Y校生徒と比較したものである。「楽しくない」を1、「楽しい」を5とした5段階評価であるが、いずれの学年も普通科目、専門科目ともX校生徒のほうが相対的に「楽しい」と答える割合が高い。しかし、小人数クラスの丁寧な授業を望むX校生徒は、8.3%しかない。相対的に学力が高く普通科高校であるY校の授業では一次適応が要求されるのに、X校では二次適応

の余地があるからだ。「二次適応」についてはより厳しい規律によって禁圧される面と組織の円滑な作動のために黙認される面とがある。黙認されるのは、フォーマルな役割への不適応からただちに逸脱や反抗などへむかわない「緩衝器」の役目をはたすからである。

教師が文化休戦をとれば黙認の面が強くなる。二次適応をめぐるゴフマンはつぎのようにいう。被収容者が施設内で入手できるものから最大限の満足を得ている状態（コロナイゼーション）を職員が知ったときに、職員は施設のそういう利用のされ方に「漠とした当惑を覚え」（梶 1984:65）る、と。しかし、すでに述べたように学校は刑務所などの全制的施設とことなっていて強制的統制には限界があるからこそ、二次適応は「当惑」よりも「黙認」をもたらす。X校生徒の明るさはこうした黙認された二次適応の結果といえる。まさしく二次適応は、「被収容者に、自分は環境を何程か制御できるのだからまだ自分自身の主人なのだ、という重要な証拠を与えるものである」（Goffman, E. 梶 1984:57）。図6-3で3年間で「交友充足」型が顕著に増大することがみられたが、それは二次適応する生徒のアグリゲートされた結果を表している。

6 したたかな適応と完璧な冷却

X校の学校内過程の分析から地位不満は成績のレリバンスの欠如によって、文化葛藤は文化休戦によって、ほとんど消去されていることが発見された。ここでは生徒に地位不満が渦巻いているわけではなかった。生徒はたしかに職業高校のフォーマルなカリキュラムに志向してはいなかったが、クラブ活動や友達との交流で高校生活を楽しんでいて、生徒の学校適応は教師の現地化によるオフィシャルな価値、規範のずらしかたとの対応でも考えなければならない。

面接でつぎのようにかたまった教師もいた。「生徒にむしろ劣等感はない。自分はこれでいい、という気持ちが強いです」と。キャンパスの中で同じ境遇の者との交流によって規範の期待水準を設定し直し、自足が促進されている。マートンはサミュエル・ストファー(Stoffer, S.)の『アメリカ兵』(The American Solidiers)を資料にした分析のなかで、補充廠の機能について次のように述べたことがある。新兵がいきなり戦闘部隊におくりこまれないで、補充廠を通過するのは以前の集団の絆を断ち切り、新しく加入する集団への準備をさせることにある、と。それは、水底トンネル工事従事者が「解圧室」をおって正常気圧に慣れることにたとえられた(Merton, R. 梶 1961)。X校の学校文化は、まさに選抜=競争社会の「解圧室」である。

ここで、序論で述べたイギリスの社会学者ポール・ウィルス(Willis, P.)の知見を想起しよう。ウィルスはイギリスの労働者階級の子供(lads)が学校や教師に反抗しながら

も、かれらの逞しさ信仰によってホワイトカラー的事務的労働を「おかまっぼい」として貶め、苛酷な肉体労働をみずから積極的に引き受けていき、結果として対抗文化が社会的再生産に寄与していることを暴いた(榎 1985)。私たちのX校調査からはこのような「野郎ども文化」(lads culture)はみいだせなかった。その点でウィルスが労働者階級の子供の反学校文化と両親の権威への反抗、同調の拒否、性差別などの労働現場文化 (shop floor culture)が親和していると指摘していることが重要だろう。日本の学校にウィルスが描くような反学校文化がみられないのは、日本のブルーカラー労働者は雇用形態や意識の面でホワイトカラーに近似(榎 1981b, 榎 1974)しており、日本では反学校文化をサポートする労働現場文化がイギリスのようなかたちで存在しないことがその大きな理由だろう。しかし、荒々しい反抗ではなく二次適応などによって学校を「生きるに値する世界」(livable world)へ変換しているX校生徒たちのしたたかな適応も、マクロな視点から見れば、支配関係を維持し存続させる完璧な「冷却」でしかない。

第6章註

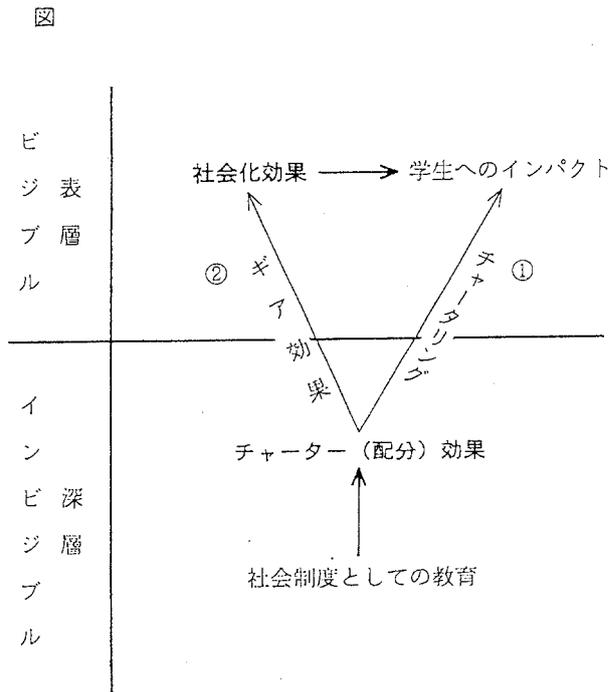
(1) 能力グループを構成するストリーミング(streaming)、セッティング(setting)、バンディング(banding)の違いはつぎのようなものである。ストリーミングは、能力評価によって同一年齢の生徒を異なるクラスに分化させる。セッティングは特定教科についてのみクラス分けする。バンディングは、平均以上、平均、平均以下のような大まかなクラス分けである(Burgess, R.G. 1986:167-172)。

(2) X高校調査は山本雄二(京大教育学部助手-調査時以下同様)、森繁男(同研修員)高橋一郎(同学部学生)とともにおこなわれた。

(3) 「高卒者の採用と評価に関する調査」は質問紙配布160社、回収62社、回収率39%。有効回答企業規模の内訳は、従業員500人以上22社(35.5%)、500人未満40社(64.5%)である。

(4) 従来の配分説は社会化効果をネグリジブルな効果(スクリーニング理論)あるいはマイナーな効果(葛藤理論)とみる。しかし、ジョン・マイヤーなどの制度論派は、配分モデルの側にありながら、学校教育の効果について伝統的的社会化モデルよりもはるかに大きな効果を読み取る。その補助線になるコンセプトが「チャーター」(charter)(Meyer, J. 1970, 1972)である。制度論派の社会化論はチャーター/社会化効果モデルと名づけられる。では、チャーターとはなにか。チャーターとは自発的結社が禁止された中世に国王や政府が例外的に団体に権利や特権あたえた文書(特許状)のことである(Hope, K. 1984: 19)。学校が制度化されるということは、卒業生が社会人となってからある地位を占める権利と正統性の社会的定義をとまなうということである。この社会的定義は認可状つまりチャーターである。そこでマイヤーは「(学校)チャーター」という言葉を社会制度としての教育の隠れた絶大な力(effect)を明示化するために使用した。チャーターは、医者を生産する学校というように法律に規定されている場合からエリート学校というような漠然と世評として存在している場合までにわたるが、要するに組織の生産物についての社会的定義である。制度論的アプローチはこのようなチャーターの存在によって、却って強力な社会化効果が作動することを強調する。配分モデルだから社会化効果をネグリジブルあるいはマイナーとするのではない。配分モデルだからこそ強力な社会化効果を抽出するわけである。伝統モデルのいう社会化効果は、学校内部過程だけに効果の源泉をみようとしているが、チャーター効果への着目は学校や卒業生が社会的に定義されていることにもとづく文脈効果に注意をむけるわけだ。伝統的な社会化効果(組織的的社会化効果)とチャー

ター効果（制度的社会化効果）との関係は図のようになる。



(kamens, D. 1981: 115 の図1を改編し作成した)

①がチャータリングである。
 チャータリングは学校チャーターを採用し、学校チャーターに相応しくみずからを形成していくことである。学校の教育やカリキュラムが充実していなくとも、エリート学校の生徒がエリートらしくなっていく過程がこれである。あるいは、ある学校に進学することがわかると生じる予期的社会化(anticipatory socialization)、さらには卒業後かなりたってからの遅延的社会的化(lagged socialization)

は、チャータリングによって説明される。学校内部の社会化効果についても学校チャーターを背後にして(②)効果を強化(レバー効果)する。

第三部 結論

7 日本のメリトクラシー

—疑惑・戦略・狼狽—

1 社会的再生産理論再考

われわれは本論文の序論で近代社会はメリトクラシー社会であるとしても欧米には大衆的競争状況はみあたらず、その意味で現代日本社会の受験生やサラリーマンにみられる「ふつう」のための「猛烈」といわれるマス競争状況は特異である、と述べた。ではこの特異さをどう考えればよいのだろうか。

第1章でみた葛藤理論や社会的再生産理論があきらかにしたようにメリトクラシーの疑惑には階級文化密輸論がある。近年わが国でもこうした葛藤理論や社会的再生産理論の立場から日本のメリトクラシーについての疑惑を探究する実証研究がおこなわれはじめている。しかし、ブルデュー理論のすぐれた紹介者の一人であり、日本社会での実証的研究も試みている宮島喬自身、率直につきのように述べている。日本社会が不平等な格差をもつ「階層的な社会」であることは否定できない。にもかかわらず、「なぜその事実が顕在化しないのか」、なぜ「機会の不平等」が正面から問題とされないのか(鶴 1992:203)、と階級文化密輸論が日本社会でインパクトが乏しいことを正直に開陳している。日本社会で階級文化密輸説のリアリティを乏しくさせるのはどうしてなのだろうか。

葛藤理論や社会的生産理論がいわれるときに、試験問題や面接についての言及が必ずなされることに注意したい。ブルデューはフランスのエナ(国立行政学院)などのエリート養成高等教育機関の入試や面接試験についてつきのように述べている。「固有に学校的な論理のなかに支配的階級の諸価値を翻訳しつつ明示している暗黙の規範に試験官たちは依拠しているのだが、この点のすべてが明らかになるなら、これらの価値が出身階級の価値からへだたっていればいるほど、受験者は重いハンディキャップに耐えなければならないことも分かる。階級特有のやり方がそれ以上ないほど明瞭にあらわれるのは、採点者を伝統的な採点技術の暗黙の未分化な基準へと方向づける試験においてであるが、たとえばその例は小論文または口述の試験である。これは人の総体にたいし、社会的知覚の無意識の基準によって武装された総体的判断がくだされる機会にほかならない。じっさい、この人の道徳的・知的資質は、文体や態度物腰、アクセントや発声法、姿勢や身振り、ばあいによっては服装や化粧にさえかかわる無限にことこまかな点を通じて捉えられる。ENA(国立行政学院)の入試とか文科系アグレガシオンのような口述試験はいわずもがなで、これらはほとんど公然と、ブルジョア的な自由潤達さや品の良さとか、大学人的なみごとな言葉づかいや立居振舞いとか、もろもろの暗黙の基準の権利を要求している」(鶴引用)

邦訳 1991:186-187)。

ここでブルデューが言っているのはつぎのようなことだ。近代社会のメリトクラティックな選抜は、実は文化的な選抜をおこなっている。エリートの選抜は単に学歴や能力だけでなされるわけではない。エリート集団には独特な思考様式、立ち居振る舞い、嗜好など特有のエリート文化が付随している。高学歴で筆記試験の成績がよくてもエリート文化に合致しない者はエリートの資格に乏しいと排除される。逆にそうした文化に適合すれば、文化が能力に変換されて評価される。まさに文化の錬金術である。ブルデューのいうことはこういうことだ。その歴史的事例をイギリスでみよう。

1920年代のことである。イギリスの高級官吏の試験は筆記試験と面接試験とが併用されていた。そして、ジェントルマン層の子弟を中心としたイートン校などの名門パブリック・スクール出身者が面接試験で得をし、より階級の低い子弟を中心としたその他の学校出身者が損をすることになった。そのことを1938年の本国官吏任用試験でみると、合格者は76人だったが、もし筆記試験だけで合否判定がなされれば、合格者のうち18人つまり24%が入れ替わることになる。面接試験があることによって合格した集団をAとし、面接試験のせいでは不合格になった集団をBとし、両者の違いをみると、集団Aにおいては寄宿制の学校つまり名門パブリック・スクール出身がほとんどだったが、集団Bは通学制のパブリック・スクールないしは地方教育当局立校出身者が多かった。また集団Aにおいてはオックスブリッジ卒が16人もいた。集団Bではそうした者は僅かだった。出身階級も集団Aは集団Bよりも高かった(kelsall, R. 1955:84-85)。

表7-1は同じ官吏任用試験において、1925～39年までの出身学校が判明した者についての筆記試験と面接試験の得点を学校類型別にみたものである。筆記試験では、名門パブリック・スクールがその他の学校よりも、寄宿制の学校が通学校よりも、地方教育当局立以外の学校が地方教育当局立校よりも得点が有意に低

表7-1 本国官吏試験の得点 (1925～39年)

		人数	平均±標準誤差
筆記試験	名門パブリック・スクール	86	1014.06± 9.56
	その他の学校	398	1041.51± 3.92
	寄宿制学校	183	1021.19± 7.07
	通学制学校	301	1048.93± 2.79
	地方教育当局立学校	95	1056.00±10.35
	その他の学校	389	1032.33± 5.06
面接	名門パブリック・スクール	86	263.33± 3.68
	その他の学校	398	241.45± 2.27
	寄宿制学校	183	256.92± 3.00
	通学制学校	301	240.68± 2.51
	地方教育当局立学校	95	228.67± 5.24
	その他の学校	389	250.10± 2.15

(出所 Kelsall, R. 1955:78)

い。しかし、面接になるとこれらのすべてのペアーで得点が逆転してしまっていることがわかる。

とはいっても面接試験で出身校や階級による排除が積極的に意図されたわけではない。面接試験ではあくまでも高級官吏にふさわしい知性や品位など筆記試験で測定できない資質が問われた。しかし結局は名門パブリック・スクール出身者が品位や知性の点でふさわしいことになってしまったのである。その過程はたとえばつぎのようなものだった。面接で「外国にいったことがありますか？」と聞かれ、「いったことはありません」と答えると視野の狭さ (ibid. :71)と判断されることになったからである。まさに階級文化の能力への変換である。

もっと新しい1972年の面接試験データにもとづいたイギリス陸軍士官の選抜の事例調査でも同じ知見（階級文化の能力への変換）がえられている。採用者は、試験に階級的なバイアスを持ち込もうとしているわけではない。かれらは客観的選抜を意図している。しかしさきほど紹介した官吏の面接がそうであったように、無意識のうちに採用者側の文化と同じ候補者については優秀で能力があるという判断を下しがちになる。労働者階級で地方当局立校出身の候補者とパブリック・スクール出身の候補者がいた。どちらもあたえられた課題を失敗した。しかし失敗したことに対しての評価が異なっていた。労働者階級の生徒にはAレベル試験をそんなにいい成績で合格する学力がありながら、われわれの試験の課題に失敗するのはかれの頭脳が実践むきではない証拠とされた。パブリック・スクール出身の候補者に対しては失敗しても沈着に対応した点が評価され、「かれは非常に落ち着いていたとおもう。いい点数をあげたいのだが」(Salaman, G. & Thompson, K. 1978:293)、となった。地方当局立校出身者の失敗は失敗となり、パブリック・スクール出身者の失敗は成功となった。メリトクラシー幻想をもった労働者階級の候補者は正解を求めることに腐心するが、そういう腐心こそが余裕のなさや威厳のなさとして墓穴を掘ることになってしまうわけだ。「かれは、威厳がない。兵隊にうまく命令を下せないよ。学校に行くのに精一杯で、それ以外の活動に参加できないということだ。それに外国に行く機会もなかったわけだから。生まれつき人とつきあうのが苦手なんだ。世の中におきるいろんなことに興味をもたないように見えるし、幅がせまいね」(ibid. :294)。つまり試験官（上流階級）の文化と不適合な者は能力がないとして貶価される。客観的試験の結果は否定できないが、こうした面接試験をつうじて客観的試験の結果が割引かれたり、そこに割増がついたりする。階級文化が能力に変換されて評価されてしまうことになる。この論文の著者た

ちはこのような採用過程のバイアス（階級文化の能力への変換）は国教会、裁判官、外交官などの世界にもみえる、という。

ところが日本社会においては、戦前の高等試験（行政試験・司法試験）や旧制高等学校の面接試験で上流階級文化を要求した形跡はうかがえない。日本の面接試験で求められたのは「人物」であり（Spaulding, R. 1967:217-218）洗練された上流階級文化ではなかった。人物は礼儀や従順さなどを含んだ性格や行動である。だから高等試験の口頭試問対策の記事は、つぎのように書いている。口述受験者は試験委員の前に出でたときに決して傲慢になってはならない。「弟子が先生の教を乞ふといふ態度」でなければならない。「委員に楯突く様な答を為してはならぬ」（「高等試験口述合格の要諦」『受験界』17巻9号 1936:79）。「先づ第一に委員に対する礼儀を欠いてはならぬ。即ち教養ある受験者として当然なす可き礼儀や態度を守らなければならぬ」（「口述試験を控へての所感」『受験界』17巻9号 1936:6）。高等学校などの面接指南書もつぎのようにアドバイスしている。口頭試問に答えるときに「誇大の様に響くことを言つてはならない」。「真面目で、明朗で、地味で」あることが重要である（萩 1935:408）。「人物」も「常識」「素直」もある階級にだけ顕著に存在する階級文化ではない。階級遍在的な日本人らしさの理念型—日本教（イザ・バンダシ 山本 1975）—である。だとすると、ここでは階級文化ではなく、国民文化（日本人らしさ）への同調度が能力に変換されていることになる。その意味で1942年（昭和17年）から高等試験（行政科試験と司法科試験）の筆記科目と口述科目に国史が課せられることになったことは興味深い。直接的には当時の軍国主義の風潮のなかで「国体の尊貴」や「国運進展の様相を明徴」ならしめることに目的があった（秘密院の近衛首相説明 細 1956:32）が、結局は「真正の日本人として力強く出発しようとするもの」（傍点引用者「必須科目となった国史研究講座」『受験界』1941 22巻3号 :27）といわれている。表層では軍国主義を契機としてはいるが、深層では日本人らしさ＝日本教という国民文化の強化という点で連続性を示すものである。

こうしたことは現在でもいえる。現代の公務員試験の面接ハウツーものもつぎのように書いている。「……………忘れてはならないのは、服装もそうであるが、その場の状況に応じた共通の考え、すなわち常識を大切にしなければならない。その常識の範囲を超えると、試験官は異常なものを感じて拒否的な気持ちになる。個性というものは、ひとり勝手になく周囲の人に認めてもらう素直さと、その場の状況に合った常識と同居してこそ、生きるものである」（松浦 1992:65-66）。ここでいう「常識」はまさに共有化された国民文化である。さらには帰国子女の課題が「染めなおし」という「再日本人化」にあることを想起

してもよい。ロジャー・グッドマン(Goodman, R.)は帰国子女についてのいくつかの先行研究を検討しながらつぎのようにいう。「日本人は、いったん外の世界によって不純にされ、その価値をいくらか身につけ、日本の価値のいくらかを失ったら、『違うもの』として印が付けられることになる。そして、彼らを辺境にとり残し主流から、つまり日本社会の中核から彼らを排除するさまざまな社会的装置が作動し、その結果、帰国したビジネスマンの多くは、会社内で中心的な職務よりも伝統的に下位にある国際課に移動させられ、彼らの妻は地元で社会の諸集団から締め出され排除され、そして帰国子女は日本社会に再加入する前に特別な学校に通わなくてはならなかった。……日本の雇用者たちも同じような態度をとると言えるだろう。ついには、日本国民の等質性を強調したい国家的指導者たちも、日本人に見え日本人の血を持ち概して日本語を話す、時おり他の日本人とは異なる振る舞い方をする帰国子女は、日本人の新種というよりも問題のある子どもたちだということ強調したがるているのかもしれない」(熊淵 謙 1992:195-156,198)。

フランスでもイギリスでも日本でも選抜装置に変換器が内蔵されていることにはかわりはないが、入力される項目が異なっているわけだ。葛藤理論や社会的再生産理論がいう支配階級文化の能力への変換ではなく、超階級的国民文化への同調性が能力に変換している。こうしたことは、文化資本としての階級文化ではなく、文化資本としての日本人らしさを示唆する。社会的再生産理論は選抜過程をつうじて文化の差異化=威信の再生産がおこなわれること(文化的再生産→選抜→社会的再生産→文化的再生産)を示したが、日本では選抜をつうじてむしろ国民文化(日本人らしさ)=文化の同質性が再生産されていく。社会的再生産理論がいう排除の論理が階級文化からの逸脱であるときに、日本型選抜の排除の論理は国民文化からの逸脱である。象徴的暴力は前者では「野卑」「下品」として、後者では「生意気」「変人」としてくりだされる。階級文化とちがって、国民文化(日本教)は階級遍在的なモラルである。階級文化は属性主義的であるが、国民文化は業績主義的である。日本人らしさという国民文化はどのような階級集団も習得可能だからだ。

ここで第1章の図1-2をもう一度みてほしい。社会的再生産理論では非特権層が特権層の文化やハビタスに同化していくことが上昇移動にとって重要であった。しかし、日本では特権層も非特権層も国民文化への同化が必要である。上昇移動にとって必要なのは、ブルジョア化であるときに、日本においてはしばしば日本人化が必要である。むろんこのことは日本社会においてブルデューのいうような社会的再生産のメカニズムが作動していないというのではない。日本人らしさが文化資本となるぶん、階級文化の資本化のメカニ

ズムが隠蔽されるのである。それはちょうどすぐあとに述べる記憶と詰め込みが重要な日本の試験が努力信仰幻想を膨張させ階級文化の密輸を隠してしまうのと相同な隠蔽構造である。そのかぎり、日本のメリトクラシーは社会的再生産の隠蔽にはとらえず成功しているわけだ。エリートと大衆の同質性幻想もうむことになり、エリート集団への心理的距離を短縮し、マス競争社会をもたらす仕掛がここにある。

葛藤理論や社会的再生産理論は面接試験だけでなく、筆記試験でも階級文化が密輸されることを指摘する。多岐選択試験(multiple choice test)も階級文化から自由ではないが、とくに論述試験では多岐選択試験からくらべて文章スタイルや文化の蓄積がはるかに重要になる。階級文化拘束的な言語能力(Bernstein, B. 1981)が大きく関与(Cookson, P. & Persell, C. 1985:295-296)してくる。「知識についての問題であれ、説明という形の呈示であれ、試験が要求するものが曖昧であればあるほど、そして、試験官によって採用される基準が限定的でなければならないほど、試験は特権層覇頂になる」(Bourdieu, P. 1974: 41)。論述試験ではなく、客観的な知識の記憶が重要な日本の入学試験も洗練された文化よりも階級遍在的な勤勉のエートスを鍵にする。

外国人は、現在の日本の入試問題をみてあまりに細かな事実を解答させる試験問題の内容に驚く。日本の入学試験問題を「巨大なものしり大会」(Rohlen, T. 1988:77)と命名した外国人学者もいる。このローレンの日本の教育についての論説にかなり影響されているとおもわれるが、イギリスの「エコノミスト」誌(1990年4月21日号)も君主の廃位の年代などの断片化した知識を問う1989年の早稲田大学政経学部の世界史の入学試験問題を引用しながら、日本の教育について皮肉っている。この記事の題名は「太郎はどうして自分で考えることができないのか」(Why can't little Taro think?) というものである。記事は、あなたが工場長だとしたら日本人を雇いたがるだろう、と切り出す。日本の教育は読み書き能力が十分あり、注意深い人間をつくっているからだ。日本人ほど優秀なアセンブリラインの労働者に適している者はいない。しかし日本の教育は独創力の開発にはまったく不向きだ。こういう日本の教育についての判定—基礎知識重視と独創力軽視—は、いまではかなり紋切り型ではある。しかし、日本の試験は表現力や分析力の試験ではなく、「事実についてのテスト」(tests of facts)だ、という記事の指摘は否定できない。もっとも近年は論述式問題や論文試験がふえてきた⁽¹⁾が、細かな知識を問う試験という全体的傾向は依然として続いている。それにたいして、論述を重視したイギリスのAレベル試験は大学教育との連続性が大きいアカデミックな試験である(柄 1993b, 頁

1994)。しかしそれだけに日本の入試問題とくらべてはるかに家庭の文化資本が関連する試験である。学外試験にはコースワークもともなう。コースワークは実験や実習、論文などである。Aレベル試験では日本の大学生の卒業論文のようなものを提出する場合もある。このような試験であれば、暗記つめ込み型試験とちがって科目への興味やよい成績をとることに於いて家庭の文化資本が大きく関与してくる。

この点についてサラ・デラモント(Delamont, S.) は、スコットランドの女子中等学校の参与観察にもとづいてつぎのように書いている。父親や母親の学歴が高く、専門・管理的職業についている家庭の子がスコットランド・上級試験(Scottish Higher) やAレベル試験で成績がいいのは、教室で知識を固定したものとして受動的に受け取るのではなく、交渉し、議論し、組み立てていくという態度にある。教師や仲間との議論のなかで知識を縦横に展開させ組み立てていくからだ。彼女たちが授業を議論の「闘争場」(arenas)にしている学習態度により成績の理由をみている。知識を固定したものとして、先生のいったとおりをノートに書いて憶えるというような消費者的な学習態度の生徒は、試験の成績がわるい(1984)。そしてつぎのように結論づけている。「セント・ルークス校(匿名)の『派手グループ』の子(debs and dollies) - 経済的に豊かであるが、学歴に乏しい両親の家庭出身者(彌者) - は、文化能力を欠いているから、知識を積極的に操作していくことができない。むしろスコットランド一般の青少年からみれば、彼女たちの学力は高いが、セント・ルークス校のなかでは、知識の消費者に甘んじている。知識を積極的に操作するユーザーや知識の生産者になれていない」(1984:84)。面接試験と同じように、イギリス型筆記試験にも階級文化の変換装置が内蔵されている。日英の入試問題には階級文化的な試験問題か、より階級文化開放的な試験問題かが隠されている。

しかしこういったからといって、わたくしが日本社会で階級文化が存在しないと、階級文化の能力への変換が皆無だといっているわけではない。そうした変換だけに着目するのは、メリトクラシーの日本型疑惑と戦略を逆に隠蔽してしまうことになる、といたいのである。その意味でピエール・ブルデューが『ディスタンクション』の英語版(1984)の冒頭で、本書が「フランス的そのもの」(very French)で「フランスのエスノグラフィ」であると述べている(a sort of ethnography of France)(ibid. :xi)ことには充分注意しなければならない。同じことは、ブルデュー理論を紹介しているミッチェル・ラモントとアネット・ラルー(Lamont, M. & Lareau, A. 1988) のつぎのような言明にもみることができる。「アメリカの東海岸以外の地域ではとくにそうなのだが、アメリカの文化

を直に経験してみると、社会的、文化的選抜の基礎としてのハイカルチャーの重要性には疑問が湧く。アメリカにおける文化資本の形態を社会的歴史的に見極めることが緊急の経験的課題である」(藤原 1988:162)と。社会学理論は根底的に当該社会の刻印をうけている。ブルデュー理論だけが例外であるわけがない。

しかし日本社会に葛藤理論や社会的再生産理論のリアリティが乏しいからといって日本社会にメリトクラシーの疑惑つまり機会の不平等への疑惑がないわけではない。否メリトクラティックな価値の内面化に比例して疑惑はつよすぎるほどである。しかも、それはすでに述べてきたような欧米の正統的な社会学理論が暴く階級文化密輸論とは異なった疑惑である。日本社会で葛藤理論や社会的再生産理論のリアリティを乏しくするのは、日本社会のメリトクラシーの疑惑の背後仮説が別のところにありずれをおこすからだ。

2 メリトクラシーの日本型疑惑と戦略

そこでわれわれは第2章で紹介した葛藤理論からは死角になってしまうメリトクラシーのもうひとつの疑惑の社会学理論に注目したい。メリトクラシーが継続的な選抜システムとして自己展開することによって立ち挙がる増幅効果という疑惑である。

これは階級構造ではなく選抜システムが立ち挙げてしまうトリックだ。そのトリックは第2章で述べたけれども、要約すればつぎのようなものだ。成熟したメリトクラシー社会では学歴獲得レースや内部労働市場の昇進レースのように選抜が継続的におこなわれる。こうした継続的選抜—トラッキングや内部労働市場の移動—がなされると、初期の選抜に選ばれなかった者にはのちに努力し能力開発しても反応(処遇)は硬直的で敗者復活が困難になる。初期の選抜に選ばれたからといってつぎの選抜に選ばれる保証はないが、そのなかからつぎの勝者が選ばれやすいからだ。初期に選ばれた者の利点の増幅効果と選ばれなかった者の不利益の増幅効果がみられる。このような知見を提起したのがローゼンバウムだった。しかしローゼンバウムの暴いたもうひとつのメリトクラシーの疑惑理論つまり増幅効果論は、欧米の社会学者の間には必ずしも大きな影響力をもたなかった。つぎのようなことを考えればなぜその影響力が小さかったかが判明するはずだ。ローゼンバウムがトラッキングの増幅効果を検証するために調査対象として選んだのは、階級(中間下層階級)や人種(白人)の均一な高校である。階級やエスニシティなどに還元不可能な選抜システム(トラッキング)そのものから立ち上がる機会の不平等効果を観察するためにその

ような高校が選ばれた。しかしこうした統制こそが階級やエスニシティに帰属されるメリトクラシーの疑惑という欧米の社会学者の背後仮説とずれてしまうことになる。伝統的なトラッキング研究はトラックへの配分に階級や人種の影響があり、さらにトラッキングがこうした格差をさらに拡大するという問題意識に他ならなくトラッキングそれ自体の機会不平等効果については不問にしたからだ。

ここでひとつの挿話を挟ませていただきたい。ローゼンバウム教授は1990年来日し、東京大学や京都大学などで講演会を開いた。かれの増幅効果論や能力の社会的構成論は日本の教育関係者や教育社会学者に大きな関心をよんだ。かれ自身が「欧米では私の論説はマイナーな議論なのに、日本ではどうして大きな興味をもたれるのだろうか」、と驚いたくらいである。増幅効果論や能力の社会的構成論が日本社会におけるメリトクラシーの疑惑の背後仮説とマッチングしたからである。まことにアルヴィン・グルドナー(Gouldner, A.) のいうように、ある理論へのコミットメントがなされるのは必ずしも知的に妥当と認承されるからではない。その理論が支持者の「ムード」や底に潜む「感情」と合致するがゆえになされる(淵 1963:306)。

日本社会のメリトクラシーの疑惑の背後仮説が階級文化の密輸ではなく、増幅効果にずれることは、日本の学歴社会研究や学歴社会言説の特徴をみればよい。学歴社会研究は日本社会に誕生した自成的研究フィールドであり、日本社会の疑惑の背後仮説(悪玉としての学歴主義)に照応しているからだ。これらの研究は、階級ではなく学歴によって出世や昇進がどうちがうかを解明しようとするものである。高卒と大卒では生涯賃金はどうか、管理職になる確率はどうか、同じ大卒でも有名大学とそうでない大学とではエリート輩出率においてどうか、というような研究がおこなわれてきた。階級偏重ではなく、学歴偏重が研究関心となっている。どのような階級の人が有名大学にいくかなどの階級と学歴問題は日本の学歴社会研究ではほとんど問題にならなかった(淵 1983:9)。だから業績主義的(なにができるか)に獲得された学歴が属性主義(なんであるか)に転化する過程に光が当てられ、学歴は業績主義的属性主義(学歴主義)とされる。学歴の獲得過程に属性主義を探索するのではなく、学歴の地位達成における属性主義効果が俎上にのせられる。イギリスの教育社会学者が階級固着(Glass, D. in Sampson, A. 1965:192)だとすれば、日本の教育社会学者は学歴固着である。しかしこのようなそれぞれの社会の研究者の固着は、それぞれの社会の固着観念の反映である。日本における学歴社会研究は選抜システムの増幅効果に敏感な疑惑の社会的背後仮説に照応した研究である。

日本社会が機会の不平等に鈍感というわけではない。機会の不平等の疑惑のまなざしが機会の不平等Ⅱ（増幅効果）にずれる。そしてこのずれによって機会の不平等Ⅰ（階級文化密輸論）への視線が棚上げされるということだ。機会の不平等ⅠとⅡは相互に死角関係になるからだ。葛藤理論や社会的再生産理論が日本社会で社会問題化の契機に乏しくなるのは、総中流や同質幻想だけによるのではない、ということだ。増幅効果論こそは日本におけるメリトクラシーの社会的疑惑の正体である。

しかしこういったからといって、日本のメリトクラシーの解明のためにローゼンバウムの知見を借用し機械的に適用すればいいということではない。ローゼンバウムのいうトーナメント移動と増幅効果は、アメリカにおける「競争」移動幻想（アメリカン・ドリーム）への懐疑をもとにした知見であることに注意しなければならない。しかもアメリカにおいては選抜システムは不透明である。第3章でも触れたように、トラックは、進路能力別クラスといった可視的な実体ではない。教科選択のパターンを合成したあとにみえてくるものである。生徒が自分がどういうトラックにいるかわからなかったり、誤認している場合もすくなくない(Rosenbaum, J. 1980)。また労働市場においても新規学卒労働市場は一般化していないから組織成員にとってさえキャリア・パターンはるかに不透明で見えにくい。「トーナメントは一般的にはいられていない」(Rosenbaum, J. 1986:166)のである。アメリカでは、選抜システムの不透明性によって競争の勝敗結果の判明時期をを繰り延べさせ、メリトクラシーの疑惑を時間延長によってそらしているわけである。

ところが日本では、トラッキングは学校ランクのように外部化し可視化している。新規学卒採用方式や同期集団の存在によって、内部労働市場のキャリアパターンも透明である。しかも人々の人生航路認知図が職業モデルではなく、職場（サラリーマン）モデルであるから、トーナメント移動は「いい高校、いい大学、いい職場、昇進」というように受験レースと昇進レースを貫通した移動様式としてひろく認知されている。第2章でみた増幅効果つまり図2-2のⅣ象限は日本社会では隠れた象限ではない。顕在化した認知＝疑惑である。そして、こういう認知＝疑惑（トーナメント移動）が、競争を鎮静させるどころか早い機会からの競争を加熱化することになる。トーナメント移動は庇護移動に対してはもちろん、競争移動にくらべてもはるかにつよい競争加熱の移動様式である。庇護移動では選抜が早い時点でおわる。だから選ばれた者の野心を存続・育成するが、選ばれなかった者の野心を早いうちに鎮静させてしまう。それに対して競争移動においては、決定的な選抜はないか、遅延させらるかするから野心を鎮静することはない。しかし競争移動は機

会について時間限定するわけではない。競争移動は野心自体を存続させても、早い機会からの競争を煽ることにはならない。その意味で時間限定競争であるトーナメント移動という認知こそが脱落の恐怖を担保に早い機会からの競争を煽る。

繰り返せば、増幅効果やトーナメント移動という顕在化した疑惑は競争を鎮静させるどころか加熱することになってしまう。学歴偏重社会批判という言説が受験競争を鎮静させるどころか煽ることになってしまうことと同じである。

しかし現実の移動パターンが疑惑どおりのトーナメント型であれば、初期の選抜への加熱が強力に作動しても、そのあと競争状態は徐々に鎮静するはずだ。ところが高校入試のあと大学入試のための受験競争が鎮静するわけではない。あるいは学歴レースがおわったあとのホワイトカラーの昇進競争が鎮静するわけではない。日本における長期間にわたる競争への加熱は、トーナメント幻想で煽りながら学歴レースや昇進レースにトーナメント崩しを埋め込んでいるからではないか。

われわれが第2部の経験的分析であきらかにしたことは、学歴レースや昇進レースが傾斜的選抜構造をなしており、層別競争移動をなしていることだった。傾斜的選抜はエリートだけでなくノン・エリートにも選抜のまなざしをそそぐ。そして層別競争移動は入れ替えや敗者復活によってたえず競争状態をつくりだし、競争から降りさせない。この仕掛けはメリトクラシーのディレンマを解くあの加熱→選抜→冷却のメカニズムとは異なったものである。加熱→選抜→冷却はメリトクラシーの構造的ディレンマに着目した説明図式である。しかし選抜のあとに、必ずしも冷却ではなく、リターン・マッチである「再加熱」

(リ・ウォームアップ)や「縮小」(クール・ダウン)型再加熱が作動することこそ日本のメリトクラシーの秘密である。「冷却」と「縮小」の違いは、前者がメリトクラシーの支配的価値からの退却やリアリティ変換であるときに、後者はあくまで野心の切り下げにすぎなく、メリトクラシーの支配的価値からおりてはいないことだ。それは次善の目標をさらに目指すという意味でしばしば再加熱とセットになっている。日本のメリトクラシーはコンフィデンス・ゲームで騙されたカモを「運がわるかった」とていよく諦めさせ、

ゲームから降りさせる冷却(クール・アウト)ではない。「こんどはうまくいくって。賭け金を減らしてもうひと勝負」と、さらに誘い込む。

では、このようなトーナメント崩し(層別競争移動)の背後にはどのような力が働いているのだろうか。トーナメント崩し(層別競争移動)をもたらすのは小刻みな選抜だけによるのではない。算盤で御破算でねがいでとやるように、あるいはトランプでカード

を切り直してしまうように増幅効果を警戒する選抜規範によるものだ。これをリシャフリング型選抜規範 (reshuffling type of selection norm) と名づけることができる。増幅効果への強い疑惑のもとに作動する疑惑崩しのための選抜規範である。

ではこのような選抜規範の背後になにが隠されているだろうか。メリトクラシーは身分・家柄の時代において非特権層（中間ブルジョア層、下級武士）が特権階級に進出していくための大義名文だった。メリトクラシーは非特権層の現状不満という湿地 (swamp of frustration) に下剋上の論理として発酵した (Hope, K. 1984)。それに対して支配階級は能力の内容をかれらの身分文化にあうかたちに定義することによって身分家柄主義をメリトクラシーの中に忍び込ませた (Mueller, H-B. 1984)。つまりメリトクラシーはふたつの素顔をもっている。被支配階級の奪取戦略と支配階級の閉鎖戦略 (Murphy, R. 1994) という二つの顔である。文化的再生産をつうじての社会的再生産はこの閉鎖戦略にふれたものである。しかし閉鎖戦略を暴くことによってメリトクラシーにおける奪取戦略の側面が隠蔽されてはならないだろう。マックス・ウェーバーが近代社会は「祖先」ではなく、「教育免状」が重要になり、しかもそれはしばしば才能ではなく財産の偽装と述べているが、同時につきのようにもいっていることはここでとくに注意されてよい。「民主制は、名望家支配に代えて、あらゆる社会層から適格者を『選抜』することを意味しており、あるいは少なくとも意味しているようにみえる。しかし、他方において試験や教育免状によって特権的な『カスト』が成立することをおそれ、したがってそれらに対して闘争している」 (傍点引用者 1960:136)。

リシャフリング型選抜規範という日本型選抜から透けてくることはまさにこうした「特権的な『カスト』が成立することをおそれ」ている純化したメリトクラシーという奪取戦略の姿である。それは武士身分層の早期の解体が象徴するような、日本社会における支配階層文化の脆弱性のなかで突出した顔をあらわす。こうして日本社会の閉鎖戦略と奪取戦略の攻防は、支配階級と被支配階級の攻防というよりも選抜で選ばれた者と選ばれなかった者との攻防として展開する。不平等問題が階級ではなく学歴をめぐる旋回する所以である。

いまやつぎのようにならぬことができよう。リシャフリング型選抜規範は、選ばれたとおもった者が脱落し、選ばれなかった者が浮かびあがるランダム性と偶然性が入り込んだ競争である。メリトクラシーが前提とする能力は危ういコンセプトである。能力があるから選抜で選ばれるというよりも、試験や選抜で選ばれる者が能力あるとみなされる。能力

は選抜によって構成される現実である。したがってメリトクラシーは能力についての虚構から成り立っている。試験や選抜をおこなっても疑惑のまなざしは免れない。階級文化の密輸の疑惑が弱い社会において強く立ち挙がる疑惑である。貨幣の信憑性が流通によって支えられているように、リシャフリング型移動規範こそは根拠が不確かなメリトクラシーの信憑性構築戦略なのである、と。しかしそこにアスピレーションの恒状的煽り活力と、選ばれなかった人の怨恨を鎮静する日本型選抜システムの陰謀とそうしたシステム再生産の秘密も隠されている。浮上してくるのは近代のメリトクラシーが隠蔽している下剋上の欲望というもうひとつの顔である。

ここで第5章の事例調査を振り返ってほしい。内部労働市場における昇進で1選抜の者が経歴の底を保証されないどころか、大きく脱落さえしていることをすでにみたが、われわれの企業調査ではつぎのようなことも発見された。この企業の人事部はファースト・トラックであった。人事部の部課長は同期入社者のなかでもっとも優秀とみられているような人によって占められていたからである。また係長などのときに人事部勤務を経由した人は、そのご同期のなかで昇進のトップ・グループになっていた。ところがである。人事の係長や課長補佐を経験したにもかかわらず、そのご同期の人から大きく昇進が遅れている人が少数存在することがわかった。人事部というファースト・トラックを踏んだからといって将来の昇進の保証がないのである。しかも人事部勤務をしていたときには同期の花形であったのに、そのご昇進競争から脱落してしまった者のキャリアをみると、昇進の保証がないというより、むしろかれらは必要以上に「生け贄」にされていた。過去の選抜の効果をキャンセルしようとするだけではない。ときとすると過去の選抜で選ばれた者の一定数は利点どころか、不利益さえ生じるのだ。これは贖罪羊の論理である。この「贖罪羊の論理」はメリトクラシーに揺らぎやランダム性を与えるのだからメリトクラシーとは矛盾しているように見える。しかしメリトクラシーは贖罪羊の論理を導入することによって正当性を形成（選ばれた者から贖罪羊を供出することによる浄化と聖化→正当化）し、贖罪羊の論理はメリトクラシーのなかに食い込むことによって下剋上の欲望を充足する。純化したメリトクラシーと贖罪羊の論理は、相互に因となり果となるポジティブ・フィードバック・ループを形成している。

教育システムの選抜にも同じ力を発見できる。たとえば中教審経過報告における「一つの高等学校から一つの大学にある一定以上の入学者が出ることを防止する」という「特定の高校出身者の寡占状態の解除」提言（中央教育審議会学校制度に関する小委員会、1990）である。もしこの報

告書のなかにあらわれているA大学（東京大学）やB大学（京都大学）が6年制一貫高校などの出身者を特別有利に選抜しているなら、このような提言は当然だろう。しかし、現実にはA大学もB大学も出身高校を考慮することなく試験の点数によって合否を決定している。出身高校別人数は結果でしかない。にもかかわらず、このような提言がでてくる。その理由を経過報告は多様性の確保においている。しかしこれは表層的な教育言説である。リシャフリング型選抜規範の裏にある下剋上の欲望にマッチングしているからこうした提言がなされたのである。また偏差値体制の完成のころから論文入試が導入された経緯もつぎのように解釈される。たしかに論文入試は共通一次以後受験生が画一し、大学側が個性を求めて導入した。しかしこれもまた教育言説である。いまや解釈はつぎのようになる。偏差値体制の完成は受験の前から合格、不合格がわかってしまう体制である。選抜にランダム性や揺らぎが消滅したのである。論文の導入によってたとえ学科の成績が悪くても逆転可能になる。あるいは学科の成績がよくても合格の保証がなくなる。論文の導入とは選抜に揺らぎやランダム性を与えることであり、リシャフリング型選抜規範と下剋上の欲望との照応性によって伝播力を獲得したのである。

3 日本型メリトクラシーと人間像

日本のメリトクラシーは地と図の反転によって老婆にも若い娘にもみえるあのボーリングの騙し絵のように、トーナメント幻想で煽りながら、トーナメント崩しで再扇動しつづけることをみてきた。このような選抜システムはどのような人間像を造形するだろうか。

トーナメント型移動は選抜が何回もあり、選抜に選ばれてもつぎの選抜にむけての競争がまっているだけである。したがって目前の選抜をとにかくサバイブすることに目標を集中させる。トーナメント型人生モデルの顕在カリキュラムは競争への強迫的加熱だが、その潜れたカリキュラムは長期的野心の蒸発と解体である。なにになるかや、なにをするかの遠い未来の野心を背後に退かせ、目前の選抜のことだけに注意を集中させるからである。

こういう症候は、日本社会の上昇移動モデルが有名中学校→有名高等学校のようにトーナメント型イメージを露にしはじめる大正時代から散見されはじめる。大正時代から学歴獲得レースが下方（小学校）と上方（大学）に伸び、長期化していく。こうしたなかで大正6年に、第一高等学校教授が当時の受験雑誌のなかで既につぎのように述べている。受

験者に目的がなくなっている。何を目的にして入学しようとしているかがわからない、といい、さらにつぎのようにつづけている。「現今の学生たちには自分の確乎たる目的を定める余裕がない様です。中学校を卒業すれば、直に高等学校の受験準備に取りかゝるといった具合に、十分考へて居る余裕が与へられてゐない様に思はれます。たゞ中学を卒業すれば、高等学校に入り、高等学校を出れば、大学に入る、そうしてゐる中には何とかなるだらう位な計りで、たゞ其の日その日の勉強をしてゐる者も数多くある様に思はれます」(「受験準備に際して」『受験界』1917 第1巻1号:4)。

昭和初期には教師と生徒(中学生)の間につぎのような会話もなされている。「—君は学科の中で何が一番好きかね。—何も好きなものはありません。—それぢゃ勉強するのは苦しい許りぢゃないか。—え 苦しいばかりです。—何のためにそんな苦しい思ひをして勉強してゐるのだ。—何の爲つて、さうですねえ。高等学校へいつて、それから大学へ行つて……—大学へいつて、それから?—そう追及されては困りますが、まあ、友達が、皆大学へ行くといふから私も行きたいんです。……—それぢゃ、もう厭な学問などやめて、家へ帰つてブラブラ遊んで居たら好いぢゃないか。—でも、皆が高等学校へ行けば、私も矢張り行きたいですねえ」(柚 1930:6-7)。

ここに慨嘆されるような現象(目標の喪失)は、トーナメント型学歴レースの当然の帰結である。野心が学歴獲得に局所化するだけではない。野心はさらに目前の学歴獲得に微分化されるからである。その帰結が「中学を卒業すれば、高等学校に入り、高等学校を出れば、大学に入る、そうしてゐる中には何とかなるだらう」ということである。現代社会において蔓延しているこのような慨嘆言説が受験競争が激化した大正時代にいろいろところで出現しはじめたのは決して偶然ではない。トーナメント型学歴レースは既にのべたように目標の置換をもたらし、目前の選抜を自己目的化してしまう。学歴レースの報酬を内部化するからである。したがって学歴レーサーの生活世界からみれば、最終ゴールを考慮した費用・収益の合理的計算は視野の外になる。そのかぎり学歴インフレも学歴収益率計算も大きなリアリティをもたない(柚 1993a)。学歴社会とは一見野心の加熱をもたらすようにみえる。また費用・収益の経済的功利主義を活性化するようにみえる。しかし現実には大きな遠い野心を蒸発させ、経済的合理的計算のリアリティを極小化してしまう。明治の終わりころから立身出世や成功という言葉が高等学校や大学予科の「正系の」学歴エリートの世界ではつかわれなくなり(蜡 1957:61)、むしろささやかな上昇移動を目指す苦学・独学人の世界でのキーワードになったが、それは、立身出世や成功という言葉に対し

て学歴エリート予備軍には教養人としての銜があり、民庶にはそうした銜がなかった、ということだけにとどまらない。苦学・独学ルート人のほうにこそささやかであっても明確な野心（下級官吏や鉄道員など）が存在したからである。かれらの野心がささやかであればあるほど、聖化しなければならない。こうして立身出世という言葉が選ばれた。しかるにトーナメント型学歴レースにおかれた高学歴予備軍においてはそうした明確な野心はすでに蒸発・解体していたことにもよる。近代社会は門地・家柄には関係なくなることができるかによって上昇移動できる社会の開幕だった。だから野口英世の時代がそうであったように、学歴獲得競争や試験は欲望や野心の解放の契機になった。しかしそれはつかの間の期間にすぎなかったわけだ。

日本型選抜が生む心性は、昭和10年代の軍国主義時代の入試と受験生の対応術策に極端な形でみることができる。昭和10年代は軍国主義が入学試験の内容にも大きな影響を与えた時代である。国語入試問題に「国體の本義」が出題されたり、入試科目にイデオロギー試験である国史や、口頭試問などが導入された。しかし、それに対応した『国體の本義精講』『臣民の道精講』『完璧日本歴史』『高等学校口頭試問受験要領』などの夥しい解説書や参考書の流行は受験生の対応術策がどのようなものだったかを教える。これらの参考書は文部省当局や上級学校試験官の意向を汲み、決意表明の模範的な解答の手ほどきをしたものである。また口頭試問の対策も、身の上や環境、中学時代、常識、学科、志望、学資、身体及び運動、性行、思想、服装、態度などにわたってこと細かに想定問答を解説している。「失業問題はどうしたら解決出来ると思ひますか？」という問いにはつぎのような示唆が与えられる。「受験生に簡単に答が出来る筈はない。……………『労資協調して出来る限り産業を発展させる事です』。こんな答で良いであらう。併し事實はこんなことでは失業者はなくなるものであるかどうかはわからない」（齋藤 龍 1935:269）。そしてつぎのように念が押される。「口頭試問の場合などには余り頑張らない事である。自己の考を主張して良い場合と余り良くない場合がある」（同:271）。受験生も「口頭試問と書いて解く心」を「口答（クチゴタエ）をすべからず」と書いている（『考』17巻13号 1934:178）。

軍国主義という熱いイデオロギーの時代にこのような冷ややかな心性が存在していたことは今日のわれわれにとって興味深い、これこそ日本型選抜システムに刻印された心性にほかならない。試験は「知識の官僚主義的な洗礼Taufe, 世俗の知識の神聖な知識への化体Transsubstantiation の公認」（Marx, K. 龍 1956:287）であり、知識の社会的定義や支配文化の教え込み(Bourdieu, P. & Passeron, J.C. 龍 1991:165-166)とされるが、日本社会

においては精神の官僚制化 (bureaucratization of a spirit) をもたらしていることにむしろ着目したい。精神の官僚制化とは必要なときには完璧にすきのないパフォーマンスを演じるように自己を統御することである。自我を操作可能な対象とする精神の合理化である。しかし注意したいのは、こうした精神の合理化から計算と戦略の明確なマキャベリ-的な主体を想定してはいけないということだ。操作する欲望や自我はすでに希薄なのである。「操り人形の糸を一手に握っている人形使い」は存在しない (Collins, R. 1992: 85) というゴフマンの描出する人間像が浮かびあがる。熱情もなく、意味もなくともそれなりにコミットしていく日本の受験体制が造形する人間像をここにみる事ができる。

そうはいってもここで慨嘆されるような野心の空洞化現象は戦前では大都市の豊かな階層の子弟などのごく限られた層にみられたにすぎない。しかしいまやこの慨嘆言説が指示する現象は局部的なものにとどまらなくなりはじめた。いまや受験競争は過熱化しながらも、いや過熱化すればするほど将来の欲望や野心、ビジョンを空洞化させてしまうというパラドックスが大衆的規模で生じている。受験生は、手の届く範囲の学校を目指すだけではない。自分の得意科目という手持の資産で、もっともトクをする出題科目と配点の学校を選ぶ。志望校は事後的に決定されもする。受験システムはビジョンなきただの戦術ゲーム人間を産出する。受験は目的合理的行為ではなく、手段の集積によって事後的に目的が定まる逆立ちさえおきている。

表7-2は「学校の勉強や、受験勉強で得られる知識は仕事の役に立つとおもいますか」という質問に対する日英受験生の回答結果である。イギリスでは役に立つとおもっているものが半数もいるのに、日本では役に立つとおもっている者の割合はすくない。「役にたたない」と答えている者が40%ちかくもいる。受験の知識や学校で教えられる知識について日本の受験生のしらけ(irrelevance)は相当なものだ。

表7-2 「学校の勉強や、受験勉強で得られる知識は仕事の役にたつとおもいますか」 (%)

	日 本		英 国	
	公立	私立	公立	私立
そうおもう	15.9	29.0	50.7	53.1
ある程度	46.3	36.4	48.0	40.6
役にたたない	37.8	34.6	1.3	3.1

ただし厄介なのは、こうした長期的な欲望と野心の蒸発と解体、そして精神の官僚制化は、受験システムの自己準拠化だけによるのではない。日本の受験生の人生航路モデルがサラリーマン・モデルであることと対応し、相互強化がおこなわれてしまうことが重要だ。日本の受験生や学生にも医者や弁護士という専門職型人生航路を描いている者もいるだろう。しかし多数の生徒や学生の潜在意識にあるのは、漠然と企業に勤めるといったサラリーマン・OLモデルである。こういう人生航路図は、日本では一般的なものでつぎのような中学生の作文にみることができるだろう。「現在の勉強と将来の関係といっても、今の日本の現状でいうと、勉強して成績が良ければ一流といわれる高校に行き、そこでも成績がよければ一流といわれる大学に行き、一流といわれる企業に入るときまっている。で、一流の企業へ入れば一般にその人は幸せとされる。本当かどうかは知らない。この状態がいいのか悪いのかもわからない。しかしそれに従うしかない。従わなければ生活できないからである」(榎 1976:121)。

サラリーマン・OLモデルは職業モデルではない。職場=会社モデルである。将来の人生を職業モデルで考えるか、職場モデルで描くかは人間形成にとってかなり重要な差異をもたらす。職業モデルで人生が構想されれば、なにを学ぶか、なにをするかが焦点になる。しかし、職場モデルで人生が構想されれば、一般知識や人間関係のほうが重要になる。

日本で高等教育の学生の間こうしたサラリーマンという職場モデルが誕生しはじめるのは第5章で述べたように、銀行や財閥系の大企業で新規学卒者の定期採用がはじまる明治30年代後半(榎 1992:259-263)からである。同時に役所も企業も学校出がつまってくる。専門学校や大学をでてでも末端の仕事からはじめなくてはならない。また昇進に長い時間がかかる。だから高等商業学校出の社員がつぎのような手記をかくにいたる。「朝夕簿冊の裡に頭を埋め屢」「機械的に事務を執」だけの生活。学校のとき努力して学んだ学問はなにも必要ない。「反て記帳の文体が下手だとか、速算や、往復文やなんか骨が折れると云ふ始末」。算術や作文位で十分(『会社の謎』『実業之日本』1905,第8巻:29-30)、と。こうして、高等教育をうけた人々にも月給取(サラリーマン)アイデンティティが現実感をもってくることになる。同時に識者たちは、このごろの大学出はただ月給取を望むだけと、志と野心の低さをなげきはじめる(榎 1982:103-104)。しかし細々とした計算、帳簿づけの仕事させられていて政治家や実業家のアイデンティティを、あるいはイギリスのパブリック・スクール人がもったような「ノブレス・オブリージェ」(名誉ある者の社会

的義務)などをもてるわけもないのである。こうしてサラリーマンが専門学校や大学生などの高等教育進学者の人生航路・職業モデルになっていった。法学や経済学は腰弁⁽²⁾(サラリーマン) 学問とも呼ばれた。

サラリーマンという存在はもしかしたら、社長にも重役にもなれるかもしれない。しかし、ほとんど昇進しないで腰弁・洋服細民にあまんじなければならぬかもしれない。サラリーマンはエリート勤め人としがない勤め人の合成である。下位の単調な職務をやりながら徐々にのぼりつめる存在である。そうなれば、細々とした仕事もよくこなし、仲間とも協調できる人でなければならない。会社の採用も「社員採用は平凡主義」、「今やあらゆる商業は皆組織的になってきているから奇抜な人よりコツコツと粒々辛苦して努力する風な人が最も大切」(『観潮』1924.3.16:5-6)、と明言されるようになる。出世の秘訣もつぎのようにみられている。戦前のサラリーマン・アンケート調査によれば、上位から順に真面目、勤勉、お世辞、追従、要領、不平をいわないこと、手腕。手腕は下位で、真面目、勤勉、お世辞、要領のほうが上位である(野 1937:107)。下から時間をかけて順々にあがっていく昇進構造だからこうなるのである。サラリーマン型人間像が誕生したのである。

こうしたサラリーマン像は隠れた人間形成嚮導モデルとしてすでに戦前のインテリ=高等教育進学者に絶大な影響をもちはじめていた。

インテリの生産工場だった旧制高等学校においては、たしかに岩波文化に代表されるような哲学や西洋古典などの人文的教養主義がキャンパスを支配した(齋 1992)。このことから昔の大学生は高級な文化の持ち主のようにおもわれる。しかし、かれらが大学生になってからは高校時代の教養主義が継続した気配は疑問である。突出した知性や教養主義文化をキャンセルする傾向さえみえる。戦前の帝国大学学生の読書調査によれば、それほど難しい本を読んでいた形跡はみえない。「キング」や「日の出」「講談倶楽部」「実業之日本」などの大衆雑誌がかなり読まれていた(大趾 1937:289野 1937,「戦時下学生生活調査」『日経』1939,14)。また昭和初期の帝大生調査によれば、尊敬する人物は文学部と理学部においてだけゲーテとプラックが一位。法、工、農、経済学部では、第一位は庶民感覚の西郷隆盛(藤野 1985:531)。昔の大学生は庶民から隔絶した教養文化だった、というのは疑わしい。サラリーマンになる日が近づくにつれ、国民大衆文化に接近してきたのである。教養知識人という差異がサラリーマン人生において場違いなハビトゥスであることを知っていたからではないだろうか。サラリーマンを意識しなかった高校時代だけがハイブラウな文

化の時代だった。大学時代に高校時代とはうってかわった読書生活をしたのは、サラリーマン・モデルにもとづく予期的社会化の現れだった。あるいはこういてもいいだろう。戦前の日本の知識人層は二重戦略を行使したのだ、と。二重戦略とはつぎのようなものだ。旧制高校においては、教養主義がキャンパスを支配した。インテリはこうした教養主義文化によって統合し、民衆への差異化戦略を行使した。しかし同時に、国民文化への同一戦略も忘れてはいなかったのである。同一化戦略なしには差異化戦略自体も作動しなかった。その意味でインテリ＝岩波文化、民衆＝講談社文化という戦前文化の二項対比図式（舩 1964:68-69）は必ずしも正しいわけではない。正しくないだけではない。サラリーマン・モデルに包囲された日本の高学歴知識人の二重戦略を隠蔽してしまう図式である。

とはいっても、戦前はサラリーマンは部分的モデルにすぎなかった。高等教育に進学するせいぜい数パーセントの人の話。職人モデルも軍人モデルも農民モデルも漁民モデルも商売人モデルもあった。また高等教育進学者にも旧制高校という舶来エリート文化の緩衝地帯もあった。サラリーマンモデルが猛威をふるったわけではない。しかし、戦後はサラリーマンは普遍的モデルになった。戦後の進学率の高成長の背後にあったのはこうしたモデルとしてのサラリーマン像である（藪 1990）。受験システムの自己準拠化によってつくられる人間像－熱情も意味もなく、しかしそれなりの頑張り人間－は日本社会の適応類型人間＝サラリーマン型人間像と対応してしまっているわけだ。

マックス・ウェーバーは官僚制の批判のなかでつぎのように述べている。機械は気の抜けた魂であり、生きている機械である官僚制組織は気の抜けた知性である。「この生きた機械は、あの死んだ機械と手を結んで、未来の隷従の容器をつくり出す働きをしている。もしも純技術的にすぐれた、すなわち合理的な、官僚による行政と事務処理とが、人間にとって、懸案諸問題の解決方法を決定するさいの、唯一究極の価値であるとするならば、人間は、多分いつの日か、古代エジプト国家の土民のように、力なくあの隷従に順応せざるをえなくなるだろう」（Weber, M. 1965:329）、と。われわれはさらにこう付け加えることができるだろう。日本型メリトクラシーがうむ受験型人間像もまた気の抜けた魂であり気の抜けた知性である、と。

こうしてみると、丸山眞男が指摘した昭和初期の軍国主義時代の日本の指導者の精神型態－帝大や陸大を出、順調な出世街道を経て日本帝国の最高地位をしめたにもかかわらず、観念と行動の驚くべき乖離、矮小性（1964:91-92）－とそれから約60年後にアメリカの小説家マイクル・クライトン（Crichton, M.）が揶揄した日本のホワイトカラーの社会

的性格—「アメリカ人はどんなときにも核となる自分があると信じているのに対して、日本人は立場こそすべてを決定すると思っている」—（瀬 1993）が驚くほど類似していることにあらためて気がつく。いまやこういえるだろう。いずれも日本型メリトクラシーが生んだ人間像に他ならない、と。マス競争社会のなかでいまわれわれが考えなければならないのは日本型メリトクラシーが造形するこうした人間像の大量生産である。

第7章註

(1) 戦前の日本の入学試験は形式は論述試験であったが、内容は事実の記憶が重視された暗記型であった(竹内 1991:113-114)。

(2) 「腰弁」とは腰弁当の略。元来は江戸時代の下級武士が弁当を腰に下げて登城したことからきている。明治になっても江戸時代の下級武士と同じ「行厨ヲ腰ニシタ」(綱鑑 1874.8.4) 風俗が下級官吏にみられた。そこから「雇い」などの下級官吏や下級職員が腰弁といわれ、下級サラリーマンの代名詞になった。

引用文献一覧

- 安倍能成 1957 『岩波茂雄伝』岩波書店。
- 赤尾好夫 1935 『改訂版 入試突破の対策を語る』欧文社。
- 天野郁夫 1982 『教育と選抜』第一法規。
- 1984 「就職」慶伊富長『大学評価の研究』東京大学出版会:162-178.
- 1992 『学歴の社会史—教育と日本の近代—』新潮社。
- 青木昌彦 1979 『分配理論』筑摩書房。
- Apple, M. ed. 1982 Education and Power, Routledge & Kegan Paul.
- Arrow, K. 1973 "Higher Education as a Filter" Journal of Public Economics, 2:193-216.
- Ball, S. J. 1981 Beachside Comprehensive, Cambridge University Press.
- Baudrillard, J. 1990 塚原史訳 1991 『透きとおった悪』紀伊国屋書店。
- Baskoff, A. 1982 "Social Failure in Modern Society: A Reformulation and a Tentative Theoretical Framework" Sociological Inquiry, 52:89-105.
- Becker, G. 1964 佐野陽子訳 1976 『人的資本論』東洋経済新報社。
- Becker, H. 1963 村上直之訳 1978 『アウトサイダーズ』新泉社。
- 1970 "Social-Class Variations in the Teacher-Pupil Relationship" in Becker, H. ed. Sociological Work: Method and Substance, Aldine:137-150.
- イザヤ・ベンダサン (山本七平訳) 1975 『日本教について』文春文庫。
- Berg, I. 1970 Education and Jobs: The Great Training Robbery, Praeger.
- Berger, P. & Luckmann, T. 1966 山口節郎訳 1977 『日常世界の構成』新曜社。
- Bernstein, B. 1977 萩原元昭編訳 1981 『言語社会化論』明治図書。
- Biggart, N. 1983 "Rationality, Meaning, and Self-Management: Success Manuals, 1950-1980" Social Problems, 30:298-311.
- Blackledge, D. & Hunt, B. 1985 Sociological Interpretations of Education, Croom Helm.
- Blau, P. & Duncan, O. 1967 The American Occupational Structure, Wiley.
- Boudon, R. 1977 The Unintended Consequence of Social Action, St. Martin's Press.

- Bowles,S. 1971 早川操訳 1980 「教育の不平等と社会的分業の再生産」潮木・天野・藤田編訳『教育と社会変動上』東京大学出版会:161-183.
- & Gintis,H. 1973 青木昌彦訳 1973 「アメリカ階級構造におけるIQ」『ラディカル・エコノミックス』中央公論社:221-288.
- 1976 宇沢弘文訳 1986 『アメリカ資本主義と学校教育』岩波書店.
- Bourdieu,P. 1974 "The School as a Concervative Force" in Eggleston,J. ed. Contemporary Research in the Sociology of Education,Haprer & Row:32-46.
- 1977 "Cultural Reproduction and Social Reproduction in Karabel,J. & Halsey,A.H. eds. Power and Ideology in Education,Oxford University Press:487-511
- 1979 Translated by Nice,R. 1984 Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste,Routledge & Kegan Paul.
- 1979 石井洋二郎訳 1989 『ディスタクシオンI』新評論.
- 1980 今村仁司・港道隆訳 1988 『実践感覚1』みすず書房.
- 1980 福井憲彦訳 1986 「社会資本とは何か」『アクト』1:30-36.
- & Passeron,J-C. 1970 宮島喬訳 1991 『再生産』藤原書店.
- & Boltansky,L. 1975 森重雄訳 1985 「教育システムと経済」『現代思想』同年11月号:63-71.
- Brubaker,R. 1985 "Rethinking Classical Theory: The Sociological Vision of Pierre Bourdieu" Theory and Society,14:745-775.
- Burgess,R. 1986 Sociology,Education and Schools: An Introduction to the Sociology of Education,Batsford.
- Chinoy,E. 1955 Automobile Workers and The American Dream,Doubleday.
- 中央教育審議会学校制度に関する小委員会 1990 「審議経過報告」『教職研修』1991年1月号:150-209.
- Cicourel A.& Kitsue,J. 1965 山村賢明・瀬戸知也訳 1983 『誰が進学を決定するか』金子書房.

- Clark, B. 1960a "The 'Cooling-Out' Function in Higher Education" American Journal of Sociology, 65:569-576.
- 1960b The Open Door College, MacGraw-Hill.
- 1962 Educating the Expert Society, Chandler.
- 1979 "The Japanese System of Higher Education in Comparative Perspective" in Cummings, W.K. et al. eds. Changes In The Japanese University: Comparative Perspective, Praeger: 217-240.
- Cohen, A. 1955 Delinquent Boys, Free Press.
- Collins, R. 1971 潮木守一訳 1980 「教育における機能理論と葛藤理論」 同他編訳『教育と社会変動上』東京大学出版:97-125.
- 1974 "Where Are Educational Requirements for Employment Highest?" Sociology of Education, 47:419-442
- 1975 Conflict Sociology: Toward An Explanatory Science, Academic Press.
- 1976 "Book Review: Schooling In Capitalist America: Educational Reform and the Contradiction of Economic Life" by S. Bowles & H. Gintis" Harvard Educational Review, 46:246-251.
- 1977 "Some Comparative Principles of Educational Stratification" Harvard Educational Review, 47:1-27.
- 1979 新堀通也監訳 1984 『資格社会』有信堂.
- 1982 井上俊・磯辺卓三訳 1992 『脱常識の社会学: 社会の読み方入門』岩波書店.
- Cookson, P. & Persell, C. 1985 "English and American Residential Secondary Schools: A Comparative Study of the Reproduction of Social Elites" Comparative Education Review, 29:283-298.
- Crichton, M. 1992 酒井昭伸訳 1993 『ライジング・サン』ハヤカワ文庫.
- Crothers, C. 1987 Robert K. Merton, Tavistock.
- Dale, R. with Pires, E. 1984 "Linking People and Jobs: The Interdeterminate Place of Educational Credentials" in Broadfoot, P. ed. Selection, Certification and Control: Social Issues in Educational Assessment, Falmer Press:51-65.

- Davis, K. & Moore, W. 1945 "Some Principles of Stratification" American Sociological Review, 10:242-249.
- Delamont, S. 1984 "Debs, Dollies, Swots and Weeds: Classroom Style at St. Luke's" in Walford, G. ed. British Public Schools: Policy and Practice, Falmer Press:65-86.
- Drew, D. & Astin, A. 1972 "Undergraduate Aspiration: A Test of Several Theories" American Journal of Sociology, 77:1151-1164.
- Durkheim, É. 1895 宮嶋喬訳 1978 『社会学的方法の規準』岩波文庫.
 ----- 1897 宮嶋喬訳 1985 『自殺論』中公文庫.
 ----- 1912 古野清人訳 1941 『宗教生活の原初形態 上』岩波文庫.
- Etzioni, A. 1961 綿貫讓治訳 1966 『組織の社会学的分析』培風館.
- Festinger, L. 1957 末永俊郎監訳 1965 『認知的不協和の理論』誠信書房.
- Foucault, M. 1975 田村俣訳 1977 『監獄の誕生：監視と処罰』新潮社.
 ----- 1978 渡辺守章訳 1978 「現代の権力を問う」『朝日ジャーナル』同年6月2日号
 : 28-35.
 ----- 1982 渥海和久訳 1984 「主体と権力」『思想』718:235-249.
- 深谷昌志 1969 『学歴主義の系譜』黎明書房.
- Garfinkel, H. 1956 "Conditions of Successful Degradation Ceremonies" American Journal of Sociology, 61:420-424.
- Giroux, H. 1983 Theory and Resistance in Education: A Pedagogy For The Opposition, Bergin & Garvey .
 ----- 1981 "Beyond the Correspondence Theory: Notes on the Dynamics of Educational Reproduction and Transformation" Curriculum Inquiry 10:1-22.
- Goffman, E. 1952 "On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaptation to Failure" Psychiatry, 15:451-463.
 ----- 1961 石黒毅訳 1984 『アサイラム：施設収容者の日常世界』誠信書房.
- Goodman, R. 1990 長島信弘・清水郷美訳 1992 『帰国子女－新しい特権層の出現』岩波書店.
- Gouldner, A. 1955 塩原勉訳 1963 「形而上的パトスと官僚制理論」岡本秀昭・塩原勉訳編『産業における官僚制』ダイヤモンド社:303-324.

- Granovetter, M. 1981 "Toward a Sociological Theory of Income Differences", in Berg, I. ed. Sociological Perspectives on Labor Markets, Academic Press: 11-47.
- 1985 "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness" American Journal of Sociology, 91: 481-510.
- Halsey, A.H. 1972 Educational Priority I, HMSO.
- , Floud, J. & Anderson, C. 1961 清水義弘監訳 1963 『経済発展と教育』東京大学出版会.
- 浜口恵俊 1977 『「日本らしさ」の再発見』日本経済新聞社.
- Hammersley, M. 1985 "From Ethnography To Theory: A Programme and Paradigm in the Sociology of Education" Sociology, 19: 244-259.
- 半沢成二 1929 『就職戦線をめがけて』金星堂.
- 花田光世 1987 「人事制度における競争原理の実態: 昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』21: 44-53.
- Hargreaves, D. 1967 Social Relations in a Secondary School, Routledge & Kegan Paul.
- Harker, R. 1984 "On Reproduction, Habitus and Education" British Journal of Sociology of Education, 5: 117-127.
- Harvighurst, R. 1958 潮木守一訳 1963 「四カ国における教育と社会移動」清水義弘監訳『経済発展と教育』東京大学出版会: 104-125.
- 橘爪貞雄編著 1976 『学歴偏重とその功罪』第一法規.
- 間宏 1974 『イギリスの社会と労使関係: 比較社会学的考察』日本労働協会.
- 1989 『経営社会学』有斐閣.
- Hirsch, F. 1976 都留重人監訳 1980 『成長の社会的限界』日本経済新聞社.
- Hope, K. 1984 As Others See Us: Schooling and Social Mobility in Scotland & The United States, Cambridge University Press.
- Hopper, E. 1968 天野郁夫訳 1980 「教育システムの類型学」潮木・天野・藤田編訳『教育と社会変動下』東京大学出版会: 3-18.
- 1981 Social Mobility: A Study of Social Control and Insatiability, Basil Blackwell.
- 星野周一郎 1937 「給料生活者の観たる給料生活」『社会政策時報』196: 99-112.

- 放送教育開発センター 1994 『近代化過程における遠隔教育の初期的形態に関する研究』
- Howarth, M. 1991 Britain's Educational Reform: A Comparison with Japan,
Nissan Institute/Routledge Japanese Studies Series.
- Huber, R. 1971 The American Idea of Success, McGraw-Hill.
- Hurn, C. 1978. The Limits and Possibilities of Schooling, Allyn and Bacon.
- 市川昭午 1990 『日本の教育第6巻 教育改革の理論と構造』教育開発研究所.
- 一海知義 1981 「勉強」『漢語の知識』岩波ジュニア新書:2-8.
- 乾彰夫 1990 『日本の教育と企業社会』大月書店.
- 石田浩 1989 「学歴と社会経済的地位の達成—日米英国際比較研究」『社会学評論』
40:252-266.
- 伊藤大一 1980 『現代日本官僚制の分析』東京大学出版会.
- 岩木秀夫・耳塚寛明 1983 「高校生 学校格差の中で」『現代のエスプリ 高校生』
195:5-24.
- 岩田龍子 1981 『学歴主義の発展構造』日本評論社.
- 1983 「検討領域拡大の必要はないか」『教育社会学研究』38:27-32.
- Jacob, J. 1981 "Theories of Social and Educational Inequality: From Dichotomy To
Typology" British Journal of Sociology of Education, 2:71-89.
- Jacobs, D. 1981 "Toward a Theory of Mobility and Behavior in Organizations: An In-
quiry into the Consequences of Some Relationships Between Individual Per-
formance and Organizational Success" American Journal of Sociology, 87:684-
707.
- Jencks, C. et al. 1972 橋爪貞雄・高木正太郎訳 1978 『不平等』黎明書房.
- 陣内靖彦 1988 『日本の教員社会』東洋館.
- 梶田毅一 1983 「学歴研究のひとつの課題」『教育社会学研究』38:33-37.
- Kamens, D. 1981 "Organizational and Institutional Socialization in Education"
Research in Sociology of Education and Socialization, 2:111-126.
- 神代和欣 1983 『日本の労使関係』有斐閣.
- Kanter, R. 1977 Men and Women of the Coporation, Basic Books.

- Karabel, J. & Halsey, A.H. 1976 "The New Sociology of Education" Theory and Society 3:529-552
- 1977 天野郁夫・潮木守一訳 1980 「教育社会学のパラダイム展開」 同他編訳『教育と社会変動上』東京大学出版会：1-95.
- 菊谷剛彦 1983 「学校格差と生徒の進路形成」『現代のエスプリ 高校生』195:69-78.
- 1992 『アメリカの大学・ニッポンの大学』玉川大学出版部.
- & Rosenbaum, J. 1987 "Self-Selection in Japanese Junior High Schools: A Longitudinal Study of Students' Educational Plans" Sociology of Education 60:168-180.
- Kelsall, R. 1955 Higher Civil Servants in Britain, Routledge & Kegan Paul.
- Kerckhoff, A. 1976 "The Status Attainment Process: Socialization or Allocation?" Social Forces, 55:368-381.
- Kerr, C. 1954 "The Balkanization of Labor Markets" in Bakke, E. et al. eds. Labor Mobility and Economic Opportunity, M.I.T. Press:92-110.
- 菊池栄治 1986 「中等教育におけるトラッキングと生徒の分化過程—理論的検討と事例研究の展開」『教育社会学紀要』41:136-150.
- Kinmonth, E. 1981 The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought: From Samurai To Salary Man, University of California Press.
- 小林雅之 1984 「労働市場の構造と選抜理論: Job Competition Model と新規学卒労働市場モデル」『高等教育研究紀要』4:59-73.
- 小池和男 1981a 『日本の熟練』有斐閣.
- 1981b 『中小企業の熟練』同文館.
- 小池滋 1992 『英国流立身出世と教育』岩波新書.
- Knottnerus, D. 1987 "Status Attainment Research And Its Image of Society" American Sociological Review, 52:113-121.
- 国分正憲 1913 『自明治三十五年度至大正元年最近十一年間 各官立学校入学試験作文問題模範答案集』東京出版社.
- 小山文太郎 1930 『中学生の未来展望』培風館.
- 黒田広哉 1889 『試験及第法』大阪鳳文社.
- 黒川純一 1959 『社会学概説』時潮社.

- 熊沢誠 1993 『日本の労働者像』ちくま学芸文庫.
- 京都大学教育学部教育社会学研究室 1993 『現代高校生の「受験生活」についての実証的研究』.
- Lacey, C. 1966 "Some Sociological Concomitants of Academic Streaming In a Grammar School" British Journal of Sociology, 17:245-262.
----- 1970 Hightown Grammar, Manchester University Press.
- Lamont, M. & Lareau, A. 1988 "Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments" Sociological Theory, 6:153-168.
- Leiter, K. 1974 "Ad Hocing in the Schools: A Study of Placement Practices in the Kindergartens of Two Schools in Cicourel, A. et al. eds. Language Use and School Performance, Academic Press:17-75.
- Lipset, S. & Bendix, R. 1959 鈴木広訳 1969 『産業社会の構造』サイマル出版.
- Lynn, R. 1988 Educational Achievement in Japan: Lessons For The West, Macmillan.
- Mahon, E. 1985 "When is a Difference not a Difference?: A Reply to J. Murphy" British Journal of Sociology, 36:73-116.
- 丸山眞男 1964 『増補版 現代政治の思想と行動』未来社.
- Marx, K 大内兵衛・細川嘉六訳 1956 「ヘーゲル法哲学批判からヘーゲル国法論(第261節-第313節)の批判」『マルクス・エンゲルス全集 第一巻』大月書店:233-372.
-----/Engels, F. 1867 長谷部文雄訳 1964 『世界の大思想18 マルクス資本論1』河出書房新社.
- 松浦健児 1992 『'93 年度版 公務員試験面接試験の対策』実務教育出版.
- Meadmore, D. 1993 "The Production of Individuality through Examination" British Journal of Sociology of Education, 14:59-73.
- Merton, R. 1957 森東吾他訳 1961 『社会理論と社会構造』みすず書房.
- Meyer, J. 1970 "The Charter: Conditions of Diffuse Socialization in Schools" in Scott, R. ed. Social Processes and Social Structure, Holt Rinehart & Winston: 564-578.
----- 1972 "The Effects of the Institutionalization of Colleges in Society" in Feldman, K. ed. Colleges and Students, Pergamon:109-126.

- 1977 "The Effects of Education as an Insitution" American Journal of Sociology, 83:55-77.
- & Rowan, B. 1977 "Institutionalized Organisations: Formal Structure as Myth and Ceremony" American Journal of Sociology, 83:340-363..
- 1978 "The Structure of Educational Organizations" in Meyer, J. & Scott, R. eds. Organizational Environments: Ritual and Rationality, Sage:71-97.
- Miller, H. & Smith, H. 1988 "Extended Review: Social Analysis of Education" British Journal of Sociology of Education, 9:485-493.
- Miller, W. 1958 "Lower Class Culture as a Generating Milieu of Gang Delinquency" Journal of Social Issues, 14:5-19.
- Mills, W. 1951 杉政孝訳 1957 『ホワイト・カラー』東京創元新社.
- Mincer, J. 1974 Schooling, Experience and Earnings, National Bureau of Economic Research.
- 見田宗介 1971 「立身出世主義の構造」『現代日本の心情と論理』筑摩書房：185-215.
- 宮町良広 1994 「イギリスの入試問題」『地理』同年2月号：22-30.
- 宮嶋喬 1992 「教育社会学への期待」『教育社会学研究』50:202-206
- 森嶋通夫 1978 『続 イギリスと日本』岩波新書.
- 文部省 1962 『日本の成長と教育』.
- 1993 『文部統計要覧（平成5年度）』
- Mueller, H-B 1984 Bureaucracy, Education and Monopoly: Civil Service Reforms in Prussia and England, University of California Press.
- Murphy, J. 1981 "Class Inequality in Education: Two Justifications, One Evaluation But No Hard Evidence" British Journal of Sociology, 32:182-201.
- 1986 "Overrating Inequality and Ignoring the Difference: A Reply to Mahon" British Journal of Sociology, 37:392-396.
- 1990 "A Most Respectable Prejudice: Inequality in Educational Research and Policy" British Journal of Sociology, 41:29-54.

- Murphy, R. 1979 Sociological Theories of Education, McGraw-Hill.
- 1982 "Power And Autonomy in The Sociology of Education" Theory and Society
11:179-203.
- 1988 辰巳伸知訳 1994 『社会的閉鎖の理論』新曜社.
- Musgrove, F. 1964 Youth and the Social Order, Routledge & Kegan Paul.
- 1979 School and The Social Order, John Wiley & Sons.
- 中根千枝 1967 『タテ社会の人間関係』講談社現代新書.
- 直井優・盛山和夫編 1990 『現代日本の階層構造』東京大学出版会.
- 日本リクルートセンター 1980 『リクルート調査総覧：新規学卒労働市場変化』.
- 日本労働研究機構 1993 『大企業ホワイトカラーの異動と昇進』
- 1994(近刊) 『ホワイトカラーのキャリアと選抜』(仮題).
- 丹羽健夫・亀井信明 1984 「受験プロが見た当世受験気質」『中央公論』同年2月号：
248-257.
- 1987 『親と子の大学入試』中央公論社.
- Oakes, J. 1985 Keeping Track: How Schools Structure Inequality, Yale university
Press.
- 奥田義人 1916 『清貧論』実業之日本社.
- 大宅壮一 1937 「『類似インテリ』の氾濫」『中央公論』同年3月号：281-290.
- Parkinson, C. 1965 三田貞雄訳 1970 『パーキンソンの経済を見ぬく目』至誠堂.
- Parsons, T. 1951 佐藤勉訳 1974 『パーソンズ 社会体系論』青木書店.
- 1964 丹下隆一訳 1973 「社会システムとしての学級」武田良三監訳『社会構造と
パーソナリティ』新泉社：173-201.
- & Shils, A. eds. 1952 永井道雄・作田啓一・橋本真訳 1960 『行為の総合理論
をめざして』日本評論社.
- Persell, C. 1977 Education and Inequality: A Theoretical and Empirical Synthesis,
Free Press.
- Piore, M. 1971 "The Dual Labor Market: Theory and Implications" in Gordon D. ed.
Problems in Political Economy: An Urban Perspective, Lexington: 90-64.
- Platon 藤沢令夫訳 1979 『国家(上)』岩波文庫.

- Pucik, V. 1981 中岡望訳 1981 「“日本の経営論”への挑戦—中間管理層昇進パターンの実証分析」『週刊東洋経済』臨時増刊 夏57号:104-111.
- Quine, W. 1974 "Polarized Cultures in Comprehensive Schools" Research in Education, 12:9-25.
- Rae, J. 1990 (8 November) "An Education For The Nineteenth Century", The Independent.
- Redpath, B. & Harvey, B. 1989 Young People's Intentions to Enter Higher Education, HMSO.
- Reynolds, D. 1976 "When Pupils and Teachers Refuse a Truce: Secondary School and the Creation of Delinquency" in Mungham, G. and Pearson, G. eds. Working Class Youth Culture, Routledge & Kegan Paul, 1976:124-137.
- Rist, R. 1970 "Social Class and Teacher Expectations: The Self-fulfilling Prophecy in Ghetto Education" Harvard Educational Review, 40:411-451.
- Rohlen, T. 1980 "The Juku Phenomenon: An Exploratory Essay" Journal of Japanese Studies, 6:207-242.
- 1983 友田泰正訳 1988 『日本の高校』.
- Rose, N. 1988 "Calculable Minds and Manageable Individuals" History of The Human Sciences, 1:179-200.
- Rosenbaum, J. 1976 Making Inequality: The Hidden Curriculum of High School Tracking, Wiley.
- 1979a "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation" Administrative Science Quarterly, 24:220-241.
- 1979b "Organizational Career Mobility: Promotion Chances in a Corporation During Periods of Growth and Contraction" American Journal of Sociology, 85:21-48.
- 1980 "Track Misperceptions and Frustrated College Plans: An Analysis of the Effects of Track and Track Perceptions in the National Longitudinal Survey" Sociology of Education, 53:74-88.
- 1984 Career Mobility In A Corporate Hierarchy, Academic Press.

- 1986 "Institutional Career Structure and the Social Construction of Ability" in Richard, J. ed. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Greenwood:139-171.
- Rotenberg, M. 1978 川村邦光訳 1986 『逸脱のアルケオロジー』平凡社.
- Runciman, W. 1966 Relative Deprivation and Social Justice: A Study of Attitude to Social Inequality in Twentieth-Century England, Routledge & Kegan Paul.
- Salaman G. & Thompson, K. 1978 "Class Culture and The Persistence of an Elite: The Case of Army Officer Selection" Sociological Review, 26:283-304.
- 三羽光彦 1993 『高等小学校制度史研究』法律文化社.
- Sampson, A. 1965 Anatomy of Britain Today, Hodder & Stoughton.
- Sharp, R. 1980 新井秀明他訳 1984 『知識・イデオロギー・教育政治』杉山書店.
- & Green, A. 1975 Education and Social Control: A Study In Progressive Primary Education, Routledge & Kegan Paul.
- Sharp, S. 1984 "Psychologists and Intelligence Testing in English Education, 1900-1940" in Broadfoot, P. ed. Selection, Certification and Control: Social Issues in Educational Assessment, Falmer Press:35-50.
- 柴野昌山 1972 「学校の逆機能—社会化困難性—」『教育社会学研究』27:51-64.
- 志水宏吉 1985 「職業高校の歴史的変容と現状—高校生の進路形成を軸として—」『教育学研究』52:291-301.
- Singleton, J. 1989 "Gambaru: A Japanese Cultural Theory of Learning" in Shields, J. ed. Japanese Schooling, Pennsylvania State University:8-15.
- 総理府青少年対策本部 1984 『世界の青年との比較からみた日本の青年—世界青年意識調査(第3回)報告書』.
- Spence, M. 1974 Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes, Harvard University Press.
- Spilerman, S. 1977 平田周一訳 1981 「職業経歴、労働市場の構造と社会経済的地位」職業研究所『職業社会学の動向』:43-98.
- Spaulding, R. 1967 Imperial Japan's Higher Civil Service Examinations, Princeton University Press.

- Squires,G.1979 Education and Jobs:The Imbalance of the Social Machinery,
Transaction.
- Statham J. et.al. 1989 The Education Fact File,Hodder and Stoughton.
- 武内清 1972 「生徒の下位文化をめぐって」『教育社会学研究』27:173-178.
- 竹内洋 1978 『日本人の出世観』学文社.
- 1982 「日本の成功の夢：誕生と展開」価値変容研究班『意識変容の社会学的研究』関西大学経済・政治研究所：95-139.
- 1988 「選抜社会：試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉」リクルート出版.
- 1991 『立志・苦学・出世－受験生の社会史』講談社現代新書.
- 1992 「教育と選抜」柴野・菊池・竹内編『教育社会学』有斐閣：24-49.
- 1993a 「学歴社会：構造と心性」柴野昌山編『社会と教育』協同出版：258-275.
- 1993b 『日英の大学入学者選抜方法並びに試験問題に関する比較社会学的研究』平成3・4年度科学研究成果報告書.
- ・木村洋二 1983 「日本社会の『類別主義』的編成－日本文化の生成構造－」『1983年第56回日本社会学会大会報告集』：30-31.
- 田中博秀 1980 『現代雇用論』日本労働協会.
- Taubman,P.and Wales,T.1975 "Education as an Investment and a Screening Device" in
Juster,F.ed. Education,Income and Human Behavior,McGraw-Hill:95-121.
- 徳岡秀雄 1987 『社会病理の分析視角』東京大学出版会.
- 富永健一 1979 『日本の階層構造』東京大学出版会.
- 通産省企業行動課編 1983 『高齢・高学歴時代の人事戦略』産業能率短大出版部.
- 対馬貞夫 1959 「組織体における閥の問題－試論的考察」新明博士還暦記念論文集
『社会学の問題と方法』有斐閣：183-209.
- 筒井清忠 1992 「近代日本の教養主義と修養主義」『思想』812:151-174.
- Thurow,L.1975 小池和男訳 1984 『不平等を生み出すもの』同文館.
- Timmons,G.1988 Education,Industrialization,and Selection,Routledge.
- 東京大学 1985 『東京大学百年史 通史2』
- Turner,R.1960 潮木守一訳 1963 「教育による階層移動の形態」清水義弘監訳『経済
発展と教育』東京大学出版会：63-91.

- Useem, M. & Karabel, J. 1986 "Pathways To Top Corporate Management" American Sociological Review, 51:184-200.
- 潮木守一 1975 「高学歴社会の雇用構造」新堀通也・潮木守一編『現代教育講座10 高学歴社会の教育』第一法規:51-94.
- 1977 「学歴の経済的効用」麻生誠・潮木守一編『学歴効用論』有斐閣:134-152.
- 1983 「学歴の社会学—その理論的検討—」『教育社会学研究』38:5-14.
- 1987 「学校から職場へ」天野郁夫他編『教育は「危機」か』有信堂:228-239.
- Vierkandt, A. 1923 谷藤重吉訳 1931 『現代の国家と社会』春秋社.
- 和田善一 1954 「文官詮衡制度の変遷 (Ⅱ)」『試験研究』12:56-72
- 1956 「文官詮衡制度の変遷 (Ⅴ)」『試験研究』15:23-44.
- 若林満 1987 「管理職へのキャリア発達: 入社13年目のフォローアップ」
『経営行動科学』2:1-13.
- Wakeford, J. 1969 The Cloisterd Elite: A Sociological Analysis of the English Public Boarding School, Macmillan.
- 渡辺行郎 1987 「学校歴による人材選別の経済効果」市川昭午編『教育の効果』有信堂: 42-61.
- Webb, J. 1962 "The Sociology of A School" British Journal of Sociology, 13:264-272
- Weber, M. 世良晃志郎訳 1960 『マックス・ウェーバー 支配の社会学』創文社.
- 阿部行蔵 (代表) 訳 1965 『世界の大思想23 ウェーバー政治・社会論集』
河出書房
- 浜島朗訳 1967 『M・ウェーバー: 権力と支配』有斐閣.
- 阿閉吉男・脇圭平訳 1987 『官僚制』恒星社厚生閣.
- Wheelock, A. 1992 Crossing the Track: How "Unpacking " Can Save America's Schools, New Press.
- Williamson, O. 1975 浅沼万里・岩崎晃訳 1980 『市場と企業組織』日本評論社.
- Willis, P. 1977 熊沢誠・山田潤訳 1985 『ハマータウンの野郎ども: 学校への反抗、労働への順応』筑摩書房.
- Wilson, T. 1971 "Normative and Interpretive Paradigm in Sociology" in Douglas, J. ed. Understanding Everyday Life:56-79.

- Wirth, L. 1936 'Preface' to Mannheim, K., Ideology and Utopia, Harcourt, Brace & World: xiii-xxxi.
- Woods, P. 1983 Sociology and The School: An Interactionist Viewpoint, Routledge & Kegan Paul.
- 安田三郎 1971 『社会移動の研究』東京大学出版会.
- Wrong, D. 1961 "The Oversocialized Conception of Man in Modern Sociology"
American Sociological Review, 26:183-193.
- Yonekawa, S. 1984 "University Graduates in Japanese Enterprises Before the Second World War" Business History, 26:193-218
- Young, M. 1958 伊藤慎一訳 1965 『メリトクラシーの法則：2033年の遺稿』至誠堂新書.
- Young, M.F.D. 1971 Knowledge and Control, Collier-Macmillan.

本論文の基礎となった研究業績

第1章

「教育と選抜」柴野・菊池・竹内編『教育社会学』有斐閣 1992:24-49.

「学歴社会論再考：伝統的アプローチと制度論的アプローチ」『現代社会学研究』7号
1994:1-32.

第2章

「現代社会の移動パターン：トーナメント移動をめぐる」『関西大学社会学部紀要』第13
巻2号 1982:79-104.

『社会的選抜過程における冷却（cooling-out）の構造と機能に関する実証的研究』昭和
62・63年度科学研究成果報告書 1989 I～II章:1-34.

第3章

"Myth and Reality in the Japanese Educational Selection System" Comparative
Education, Vol.27.No.1. 1991:101-112.

"The Self-Activating Entrance Examination System: Its Hidden Agenda and Its
Correspondence with The Japanese 'Salary Man' " Higher Education, Vol.27.No.5.
1994 (forthcoming).

第4章

「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果—学校歴神話の再生産構造」『京都大学教育
学部紀要』35号 1989:20-50.

「高等教育と労働市場」『教育社会学研究』第45集 1989:51-66.

第5章

『社会的選抜過程における冷却（cooling-out）の構造と機能に関する実証的研究』昭和
62・63年度科学研究成果報告書 1989 III章:35-89.

「日本型人事の戦略」内橋克人他編『会社人間の終焉』岩波書店 1994:65-83.

第6章

「職業高校の学校内過程—X職業高校調査から—」『京都大学教育学部紀要』33号 1987:
24-47.

第7章

「日本のメリトクラシー：疑惑・戦略・狼狽」『岩波講座社会科学の方法8巻』岩波書店
1993:239-268.

『パブリック・スクール：英国式受験とエリート』講談社現代新書 1993.