2000.08.03,08.08,09.10

階層社会論 (未完)

谷川清隆 (国立天文台)

要約

階層のある国家, 階層のない国家, また開放的な国家, 閉鎖的な国家に関してモデルを作り, 現実の国家と比較する. 2 つのパラメータで世界の国家群を分類しようという試みである. 階層の有無という基礎的な構造の違いを無視して, 構造の異なるなる国家から制度を導入することの危うさについて論じる. この種の試みは多数なされていると思われる. 新たな視点が含まれていることを筆者は願う.

1. 発端

国立天文台のコーヒータイムで, わたしはときに話題を提供する義務を感じる. 半年ほど前のある日,「近々, 天文台の台長が交替する. 次の台長は若い人がなる可能性が大である」と米国からの客員教授 Grant Mathews 氏に水を向ける. Grant は「若いって何歳ぐらいだね」と聞く.「55, 6 歳かな」「別に若くないじゃないか. 米国ではもっと若くても台長になるよ.」「なるほど. そういうことを聞いたことがある.」話題は移っていった.

わたしは考える. なぜ米国では若くして長になることがあるのか. 社会構造に違いがあるのではないか. 何日か考えた挙げ句, 次のようなモデル国家を考えた.

I. 階層国家
   1. 開放階層国家
   2. 閉鎖階層国家

II. 無階層国家
   3. 閉鎖無階層国家
   4. 開放無階層国家

階層国家とは, 国民がいくつかの社会階層に分かれ, その階層が世代が変わっても不変な国家である. ある階層出身者は成長後も同じ階層に属する. 無階層国家とは, 国民がいくつかの社会階層に分かれているが, 世代が変わると国民が階層間を移り得る国家である. 開放国家とは移民を受け入れる国家, 閉鎖国家とは移民を受け入れない国家である.

結論から先に言えば, 開放階層国家は米国のモデル, 閉鎖階層国家はソビエト連邦のモデル, 閉鎖無階層国家は日本のモデルである. 開放無階層国家のモデルとなる国家は寡聞にして知らない.

2. 分析

2.1. 社会階層

社会階層とは何か? 定義は難しい. 金持ちかどうか, 権力を持つかどうか. 学歴か? ひとつの因子で決めるのはむずかしい. ここでは

「社会の各種重要組織の長が選ばれる母体」

を上位階層と呼ぶ. 荒っぽく言えば, 国家 (社会) 運営に対して (公式な) 発言力の大きな人達を選ぶ母体が上位階層である. それ以外をまとめて下位階層と呼ぶ. このように代表的に階層を 2 つに分ける.

組織の長 (上位ポスト) を列挙するのは難しい. 現実の国家にあてはめるときにどんな組織を採用すべきかは今後の課題ではある. とりあえずいくつか挙げておくと:

首相 (大統領), 国会議員, 県知事 (州知事), 市長, 裁判官, 検事, (弁護士), 上級国家公務員, 学長, 学部長, 国, 県, 市の各種, 審議会委員, 諮問委員会委員, 教育委員長, 大企業の管理職員, 等など.

ある国家を考える. その社会に必要とされる組織の数は人口とともに増大すると仮定する. 人口 1 億人の国家に必要な組織の数より人口 2 億人の国家に必要な組織の数は多いとするのである. ただし, これは社会の発展の度合, 社会の複雑さの度合に依るので, いまのところ定量化はむずかしい. 逆に, 定量化ができればたいへん有用な情報となろう.

階層国家においては組織の長は上位階層から選ばれる. この階層は世代が変わっても固定されている. 血縁でつながっている. 無階層国家では, 仮定により, 組織の長を選ぶ母体は全層である. 無階層国家にも階層が存在し, 上位階層から長が選ばれるが, その階層はその世代だけのものである. 1 世代前を考えれば全層から無作為 (ランダム) に選ばれたと考えてよい.

いま考えている国家群はほぼ同じ発展段階にあるとする. つまり, 人口が同じなら必要な長の数は同じであると仮定する. たとえば, 人口が 1 億なら長の数は 10 万という具合である. 長になり得べき人材はどの国家でも全層にわたって無作為 (ランダム) に分布していると仮定しても不当ではないであろう. これについては異論が出るかもしれない. 19 世紀ヨーロッパでは明らかに人種または民族によって「優秀さ」に系統的な差があると信じられていたし, 現在でも信じられている兆候がある. 長となる人材は各年齢層に均等に分布しているしていると仮定してもいいだろう. 階層国家であろうと, 無階層国家であろうと, 各年齢人口あたりの長の人材の数は同じであるとする. 長の人材は人口の年齢分布に依存する.

2.2. 無階層国家における長の選抜法

個々の国家においては長の選抜法は歴史的な経緯によって決まっている。ここでは考えられる典型的な選抜法を挙げ, それに応じて長の年齢分布を求めるという手法を用いる. 無階層国家から始めるのが適当である. 全階層から人材を採用するので, ほかの形態の国家を考える際の基準になる.

2.2.1 選抜法

無階層国家においては, 血縁, 地縁はない. どのように長を選抜するか? どのように上位階層は形成されるか? 前にも述べたように, ここでの上位階層は長の資格を持つ人材を含む階層である. 代表的には選抜試験と資格試験である. 選抜試験や資格試験を通過した者がいつ長になれるかが問題である.

次のように考える. 選抜試験 (または資格試験) は N_1(たとえば 25 歳) に受けることができるとする.

ケース (1): 選抜試験は毎年 (あるいは数年に一度) すべての者に対して行う. すでに長になっている者も受けねばならない.

ケース (2): 選抜試験は毎年行う. 受験者の年齢に上限はない. ただし, すでに長になっている者は受ける必要がない. 長のままである.

ケース (3): 選抜試験は毎年行う. 受験者の年齢に上限と下限が設定されている. ただし, すでに長になっている者は受ける必要がない. 長のままである.

どちらの場合も定年を設けるか設けないかで状況はまったく変る.

ケース (1) は世代に関して非常に公平なシステムである. この場合, 毎年 (または数年ごとに) 各種組織の長が入れ替わる可能性がある. 国会議員の選抜法はこれである. このシステムの問題点として,

選抜試験の作成者を誰にするか,
選抜に時間と費用がかかること,
経験が必要な組織の長の場合, 毎年入れ替わるため組織運営が非効率的になること,

等を挙げることができる. これらはどれも深刻な問題である. これらに対してうまい対策を立てることができれば, 活動度の高い社会が構築できる. 国家の「活動度」については後で節を設けて論じるつもりである. (人口の多い国家に適さない可能性がある?)

ケース (2) は受験者に年齢の上限が設定されていないところが特徴であり, 中国の科挙の制度がこれに近い.

ケース (3) は受験者がある年齢幅に納まっていることが特徴である.

2.2.2 長の年齢

この節では, 上記 3 つのケースのそれぞれにおいて長の年齢分布を定性的に調べる.

まずケース (1). 毎年 (または数年ごとに) 長が新たに決まる. 合格者は資格年齢のすべてにわたっている. したがって, 長の年齢分布は幅広い.

定年がない場合, 自主退職または死亡による欠員が補充されるのみなので, 長への道は狭き門である. 定年がある場合, は新たな資格者の合格率は高くなる.

次にケース (2). 毎年 (または数年ごとに) 新たな長が加わる. いままで長であった者は引続き長を勤めるから, 新人が入らない限り, 平均年齢は 1 年 (または数年) あがっている. 定年がない場合には, 自主退職または死亡による欠員が補充されるだけなので, 資格年齢に上限がないことを考えると, ケース (1) の場合よりも長の平均年齢は高いであろう. 定年がある場合, 定年で空いたポストを若い新人と年齢の高い新人で争うことになる.

最後にケース (3). この場合, ケース (2) と違って, 空いたポストを若い新人だけで争うことになる. 資格年齢を越えた人には受験チャンスはない.

ケース (1), (2), (3) を永年続けて行くと何が起こるか. ケース (1) では試験のたびに全員がチェックされるので, 上位ポストにも若い新人が就くことはあり得る. 国会議員の例からもわかるとおり, 自然と上位ポストは年齢の高い者が占める可能性がある. 資格試験に何度成功したかがキャリアになる可能性がある. ただ状況変化が急速な場合に, 若い人を上位ポストに就かせることが容易である.

ケース (2) は (1) と (3) の中間なので, ケース (3) について考えよう. この場合, 受験資格年齢に上限があり, その範囲内から選ばれるので, 新たな合格者は自然に下位ポストに就く. 高年齢になるにしたがって高位ポストに就くようになる. 特定の者に着目すると, 受験チャンスは

1 度 (高々2,3 度) しかない.

どのケースでも年齢にしたがって資格試験合格者は「社会の階梯を登っていく」ことになるが, ケース (3) の場合, とくにこの言葉が当てはまる. 高位ポストの長の年齢分布は狭い.

2.3. 階層国家における長の選抜法

階層国家においては, 上位階層内において上記 (1), (2), (3) のどれかの選抜法が行われると考えてよいだろう.

閉鎖国家の場合には, 分析はこれで済んだ. 開放国家の場合, 上位階層が自分の階層の移民を受け入れる (移民とは言わないであろうが) ことにより, 人材不足を解消する可能性がある.

2.4. 階層国家と無階層国家における長の年齢分布の比較

無階層国家ケース (3) を基準に考えることにする. 定年ありとする. 簡単のため定年を 60 歳とし, 受験資格は 20 ~ 25 歳とする. 20 ~ 60 歳の有資格者が長のポストに就く.

上位ポストは 50 ~ 60 歳の有資格者によって占められているとしよう. 上位ポストの数が多ければ, 若い有資格者がそれに就くであろうから, 50 ~ 60 歳の有資格者の数だけちょうど上位ポストの数があると考えてよい. この意味で, 無階層国家ケース (3) は国家に必要な上位ポストの数を教えてくれる.

階層国家を考えよう. 人口の 20%が上位階層に属し, そこから長が選ばれるものとする. すでに述べたように, 長になるべき人材は下位階層にも人口に比例して存在する. すると, この階層国家では, 人口の 1/5 の母集団から長となるべき人材を選ぶことになる. 簡単な計算からわかるように, 50 ~ 60 歳の有資格者だけではポストの数に足りない. どうするか? 年齢層を上にも下にも広げればよい. この結果, 階層国家では, 定年を無くし若年の有資格者に上位ポストを開放すればよい.

以上が, 「発端」で述べた疑問への筆者なりの答えである.

注意すべきは, 無階層国家ケース (1) でも若い有資格者が上位ポストに就き得ることである. 階層国家であるか無階層国家であるかをはじめに判断しておく必要がある. ただし, 現実には無階層国家ケース (1) に近い国は存在しないと思われる.

とすると, 階層国家の階層性は上位ポストを占める有資格者の年齢分布を調べればわかることになる. 分布が広い程, 全人口に対する上位階層の比率が小さいことが言える.

この節のまとめ

いくつかの仮定:

1. 人口が同じなら必要な長の数も同じ. 人口が多ければ必要な長の数も多い.
2. 長となる人材は全層内に無作為 (ランダム) に分布する.
3. 長となる人材は各年齢層に人口あたり均等に分布している.
4. 各年齢人口あたりの長の人材数は国に依らない.
5. 長の選抜, 採用方法は無階層社会では資格試験である.

いくつかの問題点

国家の年齢別人口構成に結果は依存する.

3. 適用

上の結果を具体的な国にあてはめてみよう. ここで大きな間違いを犯さないことを願う.

1. ソビエト連邦, ユーゴスラビア

これらは多民族国家である. いくつかの間接伝聞情報は持っているが, わたし自身はきちんとした情報を持っていない. にもかかわらず, これらの国を閉鎖階層国家と考える. 閉鎖国家であったことはほぼ明らかである. 移民を受け入れていなかった. 階層国家であったことは何で判断するか? 国家の崩壊の仕方からわかる. ソビエト連邦の場合, 崩壊時に独立国家共同体をソビエト連邦の指導者が提唱したが, それは実現しなかった. ロシア人が国家の上位階層を占めることがわかっていたからである. いまのロシア共和国も多民族国家であり, 閉鎖階層国家モデルがよくあてはまるのではないかと思われる.

ユーゴスラビアの場合もまったく同じである. 現在のユーゴスラビアはクロアチア, スロベニア, ボスニア・ヘルツエゴビナ, マケドニアが連邦から離れることに強く反対した. 独立した国々はこれに激しく抵抗した. この構図からわかることは, セルビア人が民族として前ユーゴスラビアの上位階層を占めていたことを物語る. 各種の長が民族に均等 (たとえば人口割りに) に割り当てられていれば, 連邦の崩壊は避けることができたかもしれない.

2. アメリカ合衆国

これも多民族国家である. WASP と呼ばれる人々が上位階層を形成している (越智道雄「ワスプ (WASP)」). アフリカ系アメリカ人が最下位の階層を占め, 中間にヨーロッパ系, ユダヤ系, アジア系, メキシコ系などの人々がいる. ソビエト連邦と違って, 民族が場所で区別されていないことが特徴である. 開放階層国家と思われる. 最近ではユダヤ人が副大統領候補に指名されたことが驚きをもって迎えられたことが証拠のひとつであろう.

Baltzel の言葉 (「ワスプ」に引用されている)「黒人, ヒスパニック, アジア系の台頭が, ワスプ側に同じ白人であるカトリックやユダヤ系の取り込みを急がせ, その動きがケネディ (JFK) の大統領当選の基礎となった」

カナダ, オーストラリアは似ている.

3. 日本

閉鎖国家である. 移民は受け入れていない. 無階層に近い, というのが筆者の意見である. ただし, 沖縄 (「醜い日本人」(太田昌秀)), 長期在日外国人, その他を併せて数百万の人がこの恩恵を受けていないことを注意しておく. 飯田経夫 (経済学誕生, ちくま学芸文庫) によると「平等主義」である. 明治維新以後の学歴社会を記述した「学歴の社会史」(天野郁夫, 新潮選書) によると, はじめ士族の子息が目指した高学歴は明治 30 年代以後, 人口の大多数を占めた農民にも伝染した. 戦後, 農地の大地主がいなくなり (宅地の大地主は生き残った), ますます階層がなくなった. 学歴社会になったのである. もっとも「不平等社会日本」(佐藤俊樹, 中公新書) では, 1970 年以降, 階層の固定化が始まったとしている.

「不平等社会日本」において著者は「オッズ比」や「開放性係数」を使って, 日本における職業の親子世代間移動度を測っている. サラリーマンに関して, 日本では年齢とともに地位が上がっていくから, 年齢別に「オッズ比」や「開放性係数」を調べたのではだめで, 地位がほぼ確定する 40 歳以上で測るべきとした. わたしはこのこと自体がすでに日本の特徴を示すと考える. 「オッズ比」は外国で開発された指標であろうが, その国ではそのような使われ方はされなかった. その必要がなかった.

4. 無階層国家ケース (3) における問題

無階層国家ケース (3) においては, 選抜は若年のときに一度あるだけである.

4.1. 終身雇用と年功序列の問題.

終身雇用と年功序列に関してはさまざまな議論があった. ある時期は褒められ, ある時期には貶された. ここでは無階層国家の人材登用法として, 善し悪しとは別にこの 2 つを論じてみたい. まず年功序列であるが, 無階層社会において, 資格が年齢とともに自然にとれる仕組みになっているとすれば, ある年齢に達した段階で人材が選ばれる. 換言すれば, 人材は各年齢で洩れなく選ばれる. たとえば 23 歳になった段階で必ず同年齢の人々の中から人材が選ばれる. とすれば, 毎年 23 歳から人材を選べばよく, それより上の年齢からは既に選ばれている. これが年功序列の基礎である. このように各年齢から人材が「正しく」(正しくって何?) 選ばれていれば, 組織は安心して年齢順に人材を確保し, 組織内で活用できる.

以上が理想的な場合である. 問題は 23 歳のときに選んだ人材が正しいかどうかである. 日本における議論は, ほぼこれに尽きる. リターンマッチがない. 一度評価されてしまうと生涯それがつきまとうことが問題とされている. もうひとつの問題は, 時代の進歩が早く, 20 年前に最前線にいた人材が時代遅れになってしまって, 新たな事態に対処できない可能性のあることである. 世代間の争いである. 年功序列の場合, 年上がたいてい地位が高い. じぶんより劣った (と思える) 上司の下で働くことへの不満である.

「国際的な競争力の高まりのなかで, 一人の労働者に二人分の生活費を賄う世帯賃金を保障することは, 企業にとっていっそう困難なものになる.」(八代尚宏「雇用改革の時代」) この陳述はショックだ. すごいことだ.

4.2. 受験地獄の問題, 学歴主義の問題.

受験地獄はよくないから全入にして卒業試験を厳しくしろとか, 学歴で人間を差別するのはよくないという議論をしばしば耳にする. ところが, 筆者の考えでは, このふたつは無階層国家ケース (3) に付きまとう問題である. 長の選抜法が主観的でないこと, 門閥によらないこと, コネに依らないことの象徴であると著者は考えている.

5. 大学・研究機関における問題

5.1 助手の任期制の問題.

助手を任期制にするという発想には主として 2 つの動機があると思われる. 一つは文部省 (国) の動機, もう一つは研究機関の運営者の立場からの動機である. 名目はどちらも研究の活性化である. 米国でポスドクの期間が長いことが主張の支えになっているように見受けられる. 著者のかんぐり (下司のがんぐりか) によれば, 米国では, ポスドクから終身職への採用の際に上位階層のものが選択的に選ばれる. 博士過程を出た段階で選抜すればそれができないからである. これはデータに基づいていないのでそれこそ「かんぐり」である. その可能性を指摘しておきたい.

国は助手を任期付きにすることでどんな利益があるか. 最大の利益は, 年金および退職金を減らすことができることである. 勤続年数が減る.

研究機関の運営者に取っての利益は, 助手を使いやすくなることである. 任期付き助手を採用することで新しいプロジェクトを立ち上げやすくなる.

博士号を取得して就職した研究者が身すぎ世すぎのため, 自分のやりたい研究を投げ打って

プロジェクトに参加することになる. 良いプロジェクトなら自然に人材が集まってくる. 運営者の動機は研究者に必須の自主性を損なうものである.

5.2 停年制の問題.

(1) 停年を 60 歳に決めたのは戦後のことで, 平均寿命が 70 歳 (?) そこそこの頃である. いま平均寿命が 80 歳となった. 日本人の活動性もそれに応じて, 長寿命側に伸びた. 年金支給開始年齢を 65 歳に引き上げた理由の第一は国家予算が逼迫したからであるが, もうひとつ, 65 歳まで働きなさいということであると解釈できる. 60 歳から 65 歳までいままでの職業でなく別の職業に就くことは社会的に効率の悪いことである.
したがって, 年金支給開始年齢まで停年を延長することは自然なことである.

(2) 数年後に 60 歳を迎える研究者は同年齢の人口が 200 万人時代の生まれであり, 100 万人時代生まれの研究者に比べると母集団が多い分優秀な研究者が多い.

(3) 地方大学では研究環境が劣悪なので, 若い段階で研究をあきらめてしまうことがままある. 国立天文台においては比較的研究環境が良いので研究を続けることができる. したがっていわゆる「研究能力」は衰えない.

5.3 大学における研究者と研究補助員の問題.
これは無階層国家に特有の問題である. 階層国家においては研究者は上位階層から, 研究補助員は下位階層から出る.

6. 国家あるいは社会の活動度に関する考察
カオスは完全な秩序と完全な無秩序の間の状態である.

7. まとめ
階層国家から来た人の発言には注意すべきである. どの階層を代表して発言しているのか. とくに「日本はああすべきである, こうすべきである」
現代日本における問題がある程度明らかになった. 階層社会では人材の都合上, 若い才能を上位階層から選ばねばならないが,「若い」ことが時代の急速な進展に有利に働くことがある.
現代日本では, 年齢順に指導者が選ばれるため, 急速な社会変化に対応できない可能性がある. 世代間に争いが生じ, 若い世代に不満がたまる. とくに階層国家の若い世代が活躍しているのを見たときに「なぜわが国では?」と感じる.
社会には既得権益を子孫に伝えようとする自然な傾向がある. それをどこまで保護し, どこまでに制限するか, これは国家の役割であろう.

謝辞. Khalil Zare 氏, Vincent Naudot 氏, 海野和三郎氏, 半田利弘氏, その他多数の方々に議論していただきました. ここで感謝の意を表します.

参考文献

佐藤俊樹: 不平等社会日本 - さよなら総中流, 中公新書, 2000 年 6 月.

八代尚宏: 雇用改革の時代 - 働き方はどう変わるか, 中公新書, 1999 年 12 月.

越智道雄: ワスプ (WASP) - アメリカン・エリートはどうつくられるか, 中公新書, 1998 年 9 月.

飯田経夫: 経済学誕生, ちくま学芸文庫

天野郁夫: 学歴の社会史 - 教育と日本の近代, 新潮選書, 1992 年 11 月.

? ? ? : 日本史再発見

荒井一博: 終身雇用制と日本文化 - ゲーム論的アプローチ, 中公新書, 1997 年 3 月.

濱口恵俊: 日本社会とは何か - < 複雑系 > の観点から, NHK ブックス, 1998 年 6 月.

太田昌秀: 醜い日本人 - 日本の沖縄意識, 岩波現代文庫, 2000 年 5 月.

宮崎市定: 科挙の歴史, ...