
竹内洋

『日本のメリトクラシー——構造と心性』

【労働社会学・産業社会学・教育社会学】

堀 有喜衣

労働研究において教育社会学という領域はあまり知られてはいないが、「学歴社会論」について耳にしたことがない読者はいないのではないだろうか。労働研究においては、小池和男氏・渡辺行郎氏の『学歴社会の虚像』（東洋経済新報社 1979年）が最も有名であろう。教育社会学者の手によるものとしては新堀通也氏、天野郁夫氏の著作がよく知られているところであるが、教育社会学の「学歴社会論」の系譜において今回取り上げる『日本のメリトクラシー』は労働研究においてよく参照されるという点で教育社会学の「学歴社会論」の中では際立った存在である。著者の竹内洋氏は近年では『革新幻想の戦後史』（中央公論新社 2011年）が特に話題となった。

本書は三部に分かれており、七章構成となっているので、以下では章ごとに内容を紹介する。

「はじめ」において、日本では学歴獲得競争が広く浸透しているにもかかわらず、ヨーロッパではなぜそうではないのかという問題意識が提示される。こうした「マス競争状況」への焚きつけ、教育社会学の表現で言えば教育アスピレーションのありようを日本の選抜システムの構造の中に見出すこと、さらにこうした日本型メリトクラシーはどのような人間類型を生み出すのかについて明らかにすることが本書の目的である。ところでメリトクラシーという概念はあまり聞きなれないかもしれないが、イギリスの社会学者ヤングの造語である。メリトクラシーとは本書の説明によると「貴族による支配」や「富豪による支配」に対して、メリットすなわち能力がある人々による統治と支配が行われる社会を意味する。「属性主義から業績主義へ」という近代社会の理念とほぼ同義である。

第一部は分析視角が示される。第一部第一章はメリトクラシーの伝統的アプローチである、機能

理論・葛藤理論・解釈理論の枠組みが記述される。詳しい説明は省くが、伝統理論においては「いかなる選抜が行われているか」、またメリトクラシーの正統化機能について着目してこなかったという課題が指摘される。続く第二章ではニューアプローチとして、労働研究者にはおなじみのローゼンバウムのトーナメント移動の研究、およびメリトクラシーの正統化機能についてゴフマンの加熱-冷却の枠組みが参照される。まず「いかなる選抜が行われているか」という問いについてみていこう。教育社会学においてよく知られるターナーの社会移動規範に関する研究によればイギリスの社会移動規範は「庇護移動」規範であるのに対して、アメリカでは「競争移動」規範だと理解されているが（カラベル・ハルゼー編 1977=1980参照）、移動規範ではなく高校や大企業の実態を調べると実際の移動様式は「トーナメント移動」であり、効率的な「庇護移動」と動機付けをする「競争移動」を同時に満たす移動が行われている。またトーナメント移動においては何回も選抜が行われるため、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」が見られる。さらに選抜システムによって「能力」が構成されるという、「能力の社会的構成説」が唱えられる。続いてメリトクラシーの正統化機能については、メリトクラシーは機会の平等によって結果の公正性が獲得できるため、できるだけ多くの社会の成員を競争に参加させるためにアスピレーションを加熱するが、選抜は少数の勝者と多数の敗者を生み出すことになる（メリトクラシーのディレンマ）。敗者の加熱されたアスピレーションは社会の安定にとって脅威となるため、加熱したからには冷却の過程が必要となる。本書によると失敗への適応類型として、縮小（期待の切り下げ）・冷却（リアリティの変換）・再加熱（再挑戦へ

の加熱)・代替的加熱(異なる経路への再加熱)の4類型があり、選抜システムが加熱とこれらの冷却を行うことを通じて、メリトクラシーが正統であると社会の成員に受け入れられるようになることが指摘される。本書の選抜システムについての整理は、日本の選抜システムの類型学ともなっている。

第一部の分析視角を踏まえ、第二部は経験的分析として、受験、就職、昇進、学歴・ノンエリートが分析される。第二部第三章の受験編では、日本において学歴獲得競争が過熱する理由は学歴収益率では説明できず、受験システムの自律化/自己準拠化に根拠が求められる。日本には高校にも大学にも小刻みな偏差値によって序列化される傾斜型選抜システムがあるが、いわゆる偏差値受験社会は諦めをもたらしめているのではなく、上位の高校や大学は無理であっても自分の偏差値よりもほんの少し上位の学校に行きたいという「再加熱」が起こっているのだという。またこの微細な違いは決定的な選抜とはならないため敗者復活(下位の高校から上位の大学へ等)が起こりやすく、純粋なトーナメント移動からの逸脱が起こりやすい。さらに日本の大学入学者選抜は、出身高校や高校の成績をあまり考慮しないという特徴、すなわち「御破算型選抜」であるため、敗者復活が容易なのである。

第四章の就職編では、学校歴と企業規模との結びつきを見出し、シグナリング理論や潜在的可能性仮説などで説明するというこれまでの論理は、「結果」を「意図」によって説明しているだけだという問題点が浮き彫りにされる。そこでA社の1987年度採用の事例調査によれば大学からの採用目標数が決定される際、偏差値による制約はあるものの、採用対象になるのは厳密な偏差値によるものではなく採用実績のある大学である。指定校の中においては厳密ではないが、おおむね大学別に分断化された選抜が行われており、特定の大学から採用しようとしているわけではない。つまり採用側は銘柄大学のみから採用しようとしているわけではないが、偏差値の分布によれば上位大学の学生は少ないために売り手市場になってしまうという、意図しない結果が起こっている。銘柄

大学の学生の潜在可能性が高いから採用されるといふ有力な仮説に疑問を呈し、「能力の社会的構成説」が主張される。

第五章の昇進編においては、ローゼンバウムのキャリアツリーを発展させたホワイトカラーについての分析が行われている。この章は労働研究で最も知られていると思われるが、日本企業の「遅い昇進」の特徴を明らかにした章である。日本企業ではキャリアの初期は同期が一斉に昇進する「ともぞろえ方式」(小池和男氏のいう「将棋の駒」型競争)だが、その後の選抜がトーナメントにならない点にこそ日本企業の選抜の特徴が存在するとされる。すなわち決定的な選抜の時期を先送りし、途中までは敗者復活が行われるため従業員はリターンマッチの可能性を信じており、選ばれなかったものに対しても再加熱が働く。こうしたメカニズムにより、日本企業のホワイトカラーは長期にわたりモチベーションを維持し続けることが可能になるという、現在においてはいわば常識となっていることが明らかにされている。

第六章は、競争を途中で降りる学歴・ノンエリートの冷却過程を生徒文化から探っている。生徒文化は一般に向学校一反学校に分化するとされるが、こうした分化は一般に文化葛藤説(生徒の出身階級の文化と教師の中間階級文化との葛藤)と、地位不満説(生徒を学業成績によってグループ分けすると生徒の価値観や行動も分化するという説であり、成績が下位のグループの生徒は地位を剥奪されたと感じる)から説明される。これらの説を日本の高校階層構造に援用すると、階層構造の下位に位置する高校では反学校的であることが推測される。しかし階層構造下位に位置する職業高校の事例調査によれば、生徒文化は反学校的ではなかった。入学時は意欲や学力にばらつきがあるが、学年の上昇に伴い「低位」同質化が起こることを通じて地位不満が生じにくくなり、また教師の現実的な適応を通じて文化的な葛藤が起こりにくくなるからである。文化葛藤説のあてはまりの悪さには、対象となった高校の保護者にはブルーカラーが多いが、日本のブルーカラー文化がホワイトカラーの文化と類似していることも寄与している。しかし学歴・ノンエリートの学校への適応は選抜

システムの観点からすれば「冷却」の機能を果たしているのである。

第三部におさめられている第七章は結論である。まず日本でも機会の不平等が色濃いにもかかわらず社会的再生産理論が広く受け入れられるに至っていない理由として、日本社会では階級を問わず日本人らしさ（国民文化）に同調することが求められるため、階級文化は着目されにくいという背景が提示される。それゆえ日本では、メリトクラシーの増幅効果（トーナメントで初期に選ばれた者の増幅効果と選ばれなかった者の不利益の増幅効果）であり、学歴が属性主義に転化するプロセス（どこの大学を出たかによってキャリアが制約される）を問題視する日本独自の「学歴社会論」に対する社会的関心が高くなるのだとされる。よって日本社会では増幅効果を防ぐためにトーナメント崩しが求められ、そのつど選抜結果が御破算される選抜規範（リシャッフリング型選抜規範）が望ましいということになる。さらに日本の選抜システムは日本社会の適応類型人間＝サラリーマン型人間像を造形してきたが、豊かな社会の実現、また「ハプニング」的成功観への共感により、日本型メリトクラシーの構造が揺らぐ可能性が指摘される。

本書の内容は多岐に渡っており、上記の紹介でその魅力をあまさず伝えてはいないだろうが、本書は日本の選抜についての一つの有力な説明図式を示した点において労働研究における寄与があるのではないかと考える。誤解を恐れず単純化するなら、日本は社会トーナメント型のメリトクラシーに対する疑惑を払うために御破算型の選抜規範を志向しており、日本の選抜は1回ごとのトーナメントでありかつ「敗者復活」を埋め込むことが求められるという説明図式である。「敗者復活」の実際の程度について議論はあるとしても、諸外国の事例を見るとこうした選抜規範のありようは自明ではない。今でも日本社会においてこの図式があてはまる場面は少なくないのではないだろうか。

最後に今日からみた本書の位置づけについて述べたい。本田・平沢（2007）によれば、「学歴社

会論」を70～80年代と90年代半ば以降に区切るとすると、70～80年代の議論は、社会成員のほぼすべてが「学歴」獲得競争に巻き込まれており、研究の対象者が「正社員」であることを前提として、教育段階や学校歴によって就職先の企業規模や昇進、賃金にどのような違いがあるのかについて論じるというスタイルが特徴的であったと指摘する。そして国際比較に拠れば日本の学歴収益率が高いわけではないとすると、結局のところ文化や社会意識にその要因を求めるという方向に向かっていき、出身階層による教育機会の不平等への視線を欠落させたと要約する。本書も日本の選抜システムが多くの人々からアスピレーションを調達することに成功していること、また社内の選抜においては正社員であることを前提としている。本書の出版は95年だが、研究の大半は70～80年代の時期に行われており、本書はこの時期の「学歴社会論」の最後を飾った著作でもあった。

その後の時代の変化はきわめて大きいものであった。18歳人口の減少および高等教育政策の転換により大学進学は容易になり、日本の子どもがあまねく学歴獲得競争に巻き込まれていると考えることもできなくなった。また90年代半ばからの若者の学校から職業への移行の狭隘化に伴い、「学歴社会論」に関する研究関心は急激に失われていった。

しかし本書の内容が御破算になったわけではない。その後の「学歴社会論」は「格差」論にかたちを変え、社会的な関心を集め続けている。現代的な装いにみえながら実は古典的というテーマは領域を問わず他にもあるだろうが、「格差」論は教育社会学からすれば、教育社会学が数多く蓄積してきた日本の選抜・配分に関する研究や議論の延長上にある。今日の問題関心は過去からの積み重ねの上であり、本書から今日の問題関心に至るまでに、わたしたちが何を問題として取り上げ、他方で何を問題としないこととしたのかを相対化しなくてはならない。同時に、今日あまり取り上げられなくなったテーマについても、研究すべき価値がないのかについては再考が必要である。インターネットによる検索で上位にあがってくる近

年の文献ばかりを参考文献としがちな若い研究者にこそ、試行錯誤の中で日本独自の分野として切り開かれた80年代までの「学歴社会論」の集大成として読んでもらいたいと思う。

竹内洋『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会、1995年。

参考文献

天野郁夫（1991）『学歴主義の社会史——丹波篠山にみる近代教育と生活世界』有信堂高文社。

カラベル・ハルゼー編（1977）潮木守一・天野郁夫・藤田英典編訳（1980年）『教育と社会変動 教育社会学のパラダイム展開 下』東京大学出版会。

荻谷剛彦（1997）「書評論文 日本のメリトクラシーはどこまで日本的か？」『社会学評論』47(4・65), pp.491-497.

小池和男・渡辺行郎（1979）『学歴社会の虚像』東洋経済新報社。
新堀通也（1966）『学歴——実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社。

竹内洋（1997）「リブライ 荻谷論文を読んで」『社会学評論』47(4・65), pp.498-501.

——（2011）『革新幻想の戦後史』中央公論新社。

本田由紀・平沢和司（2007）『リーディングス 日本の教育と社会② 学歴社会・受験競争』日本図書センター。

Rosenbaum, J. Making (1976) Inequality: The Hidden Curriculum of High School Tracking, Wiley.

Turner, R. (1960) 潮木守一訳（1963年）「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——現代教育改革の方向』東京大学出版会。

Young, M. (1958) 伊藤慎一訳（1965年）『メリトクラシーの法則——2033年の遺稿』至誠堂新書。

（ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構主任研究員）