

現代日本の階級・階層・格差問題

所員・文学部教授（社会学） 柴田 弘捷

はじめに 一階級・階層・格差一

1990年代末から日本社会の階級・階層・格差が改めて、学問的にも、ジャーナリズムでも、そして政治の問題ともなってきた。

1950年代後半からの高度経済成長を経る中で、日本社会は「階級」が消滅し「中間大衆社会」になったとの分析、主張が強まり、以後、その認識をめぐる論争があったが、80年代末まで諸々のバリエーションを含みながら、日本社会論の主流を占めてきた。

その背景には、技術革新・産業構造の転換・高度経済成長（10%を超える成長率）が進む中で、産業・職業構造の変容―農業を中心とする第一次産業就業人口の減少、工業化からサービス産業化の中で生じたブルーカラーのグレイカラー化、管理・事務・技術的職業、販売・サービス関係職業従事者の増大―、所得の上昇、家庭電化製品の普及に代表される一定の生活水準の上昇（「三種の神器」と言われた家庭電器製品が世帯普及率50%を超えたのが1960年代前半<白黒TV 61年、電気洗濯機61年、電気冷蔵庫65年>、そして90%を超えるのが60年代後半から70年代初め<白黒TV 65年、洗濯機70年、冷蔵庫71年>、また「新三種の神器=3C」といわれたカラーTV、クーラー、自動車の普及率も70年代に急速に上昇した）、高校進学率のほぼ100%化（1960年に60%に達し、70年には90%、95年には95%を超える）、また大学進学率の上昇、そして「中間層・中流意識」の広がり（自己の生活程度を「世間一般から見て」「中」、<「中の上」+「中の中」+「中の下」>と答える者の割合が90%を超える状態が1963年から続き、中でも73年から79年までは「中の中」と答える者が60%を占める）、「大衆社会」化状況の進展、という現象があった（ただし、「中」意識が多くを占めるのは日本だけの現象ではなかった。1979年に行われた「13カ国価値観調査」の結果では、ほとんどの国で「中」の割合が90%を超えている<1980年国際価値会議事務局『13カ国価値観調査・データブック』日本IBM（株）1980年>）。

1960年以降の関連するデータのいくつか以下にを示しておこう。

表 1 産業・職業構成の推移

調査年		1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年
産業	第一次産業就業者割合	32.7	19.3	10.9	7.1	6.0	5.0
	製造業就業者割合	24.7	26.1	23.7	23.7	21.1	19.4
	商業就業者割合	15.8	19.3	22.8	22.4	22.8	22.7
	金融・保険業就業者割合	1.6	2.1	2.8	3.2	3.1	3.8
	サービス業就業者割合	12.0	14.6	18.5	22.5	24.8	27.4
職業	事務・技術・管理関係職業	17.4	24.5	29.8	34.4	35.5	35.5
	販売・サービス関係職業	17.1	19.4	22.8	23.2	24.5	25.5
	農林漁業関係職業	32.5	19.2	10.8	7.0	5.9	5.0
	生産・運輸関係職業	32.9	36.9	36.4	34.8	33.5	32.9

原資料：「国勢調査」

表 2 進学率の変化推移

調査年	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2004年
専門学校進学率	—	—	12.1	16.9	18.9	20.8	23.8
短大進学率	4.1	11.2	11.1	11.7	13.1	9.4	7.5
大学学部進学率	8.2	17.1	26.1	24.6	32.1	39.7	42.4

原資料：「学校基本調査」

表 3 耐久消費財普及率

調査年		1960年	1965年	1970年	1975年	1980年	1985年	1990年
三種の神器	電機洗濯機	40.6	68.5	91.4	97.6	—	—	—
	電機冷蔵庫	10.1	51.4	89.1	96.7	—	—	—
	白黒テレビ	44.7	90.0	90.2	48.7	—	—	—
新三種の神器 = 3C	カラーテレビ	—	—	26.3	90.3	98.2	99.1	99.4
	エアコン	—	2.0	5.9	17.2	39.2	52.3	63.7
	自動車	—	9.2	22.1	41.2	57.2	67.4	77.3

原資料：内閣府「家計消費の動向」他

表4 生活程度意識の推移（「お宅の生活程度は世間一般から見てどうですか」という質問に対する回答〈5枝選択〉）

調査年	1958	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
上	0.2	0.4	0.6	0.6	0.5	0.6	0.5	0.7
中の上	3.4	3.9	7.3	7.8	7.9	7.2	6.4	8.2
中の中	37.0	40.8	50.0	56.8	59.4	54.4	53.7	53.1
中の下	32.0	31.5	29.2	24.9	23.3	27.5	28.4	27.7
下	17.0	13.6	8.4	6.6	5.4	6.7	6.4	7.2

原資料：総理府・内閣府「国民生活に関する世論調査」

ところが、90年代後半になって、多量に存在するとされた「中間大衆層」の中に「格差の拡大・固定化」が見られ、「平等社会・中流社会」の崩壊、「格差社会」の出現が言われるようになった。

本報告では、データ（統計、事例）によって、「階級社会」としての日本と「階層・格差の固定化（再生産）」を実証的に明らかにしたい。

1. 日本社会の格差の現状

1. 所得・資産格差

・ジニ係数の上昇

所得格差を示すときに使われるジニ係数をみると、1979年の0.271から傾向的に上昇し2004年には0.308になっている。特に30歳未満と50歳代の世帯主は99年から04年の上昇が激しい。ここには若年層の厳しい雇用情勢、中高年のリストラ、成果主義の浸透による賃金格差の拡大の影響を見ることができる（表5）。

表5 ジニ係数の推移（世帯主の年齢階級別年間収入 全世界帯）

調査年	1979	1984	1989	1994	1999	2004
平均	0.271	0.280	0.293	0.297	0.301	0.308
30歳未満	0.214	0.212	0.209	0.212	0.220	0.237
30歳代	0.210	0.214	0.223	0.213	0.220	0.223
40歳代	0.242	0.242	0.237	0.241	0.242	0.242
50歳代	0.284	0.288	0.297	0.277	0.277	0.284

原資料：全国消費実態調査

・多数の低所得者・世帯と少数の高所得者・世帯の存在

年間を通じて働いた者の給与所得で300万円以下の層がこの10年間で184万人増加し、2004年には1666万人強、37.4%となった。他方、2000万円を超える者の数と割合が増加傾向にあり給与所得者中の分極が進んでいる。世帯所得を見ても、2000万円を超える世帯が3.58%ある一方、300万円未満の世帯は2割を超えている（表6）。

また、納税額が1000万円を超える者（推定所得約3500万円以上）は毎年7.5万人前後存在しており（表7）、アメリカの経済誌フォーブスが06年3月に発表した資産10億ドル以上所有する「富豪」739人（一族）の内に27人（一族）の日本人が入っている。他方、自己（世帯）の収入では生活を維持できないで生活保護を受ける世帯・人員は95年以降増加を続け、04年には100万世帯、142万人（保護率11.1%）に達している（表8）。

表6 年間収入階級別構成

年間収入	300	300	400	500	600	700	800	900	1000	1250	1500	2000
単位100万円	未満	-400	-500	-600	-700	-800	-900	-1000	-1250	-1500	-2000	以上
総帯	20.69	13.97	12.29	10.04	7.90	7.07	5.29	4.01	6.08	3.58	3.70	3.58
二人以上世帯	10.54	12.52	14.65	11.49	9.73	8.47	6.79	5.32	8.38	3.89	2.84	1.40

原資料：総務庁「消費実態調査」2004年

表7 多額納税者数（納税額1000万円以上 単位：人）

年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
納税者数	79,978	79,838	75,367	73,959	75,640

注：納税額1000万円以上の所得は3500万円以上と推定される。

原資料：国税庁

表8 生活保護世帯・人員（月平均、単位：1000世帯・1000人）

年	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
生活保護世帯	624	602	751	804	871	941	999
内 生活扶助	515	493	636	686	749	816	869
生活保護人員	1015	882	1072	1148	1243	1344	1423
保護率	8.2	7.0	8.4	9.0	9.8	10.5	11.1
内 生活扶助	890	760	945	1015	1105	1202	1274

原資料：厚生労働省「社会福祉行政業務報告書」2005年

このように、所得格差の拡大と分極化が見られる。そして、所得格差は資産格差を招くこととなる。

「貯金無し世帯」は年々増加し05年には全世帯の1/4近く(23.4%)に達し、「所得なし」層では半数近い47.2%、年間収入300万円以下層では41.2%である(表9)。

表9 貯蓄「なし」世帯割合の推移と収入階級別割合(%)

年	1990	1995	2000	2005	収入無	300万円未満	-500	-700	-1000	-1200	1200万円以上
割合	9.0	7.9	12.4	23.8	47.2	42.1	23.2	15.4	10.1	6.6	7.6

原資料：日本銀行調査

富裕層と貧困層の格差を、世帯の年間収入を十分位し(下位からⅠ、Ⅱ、……Ⅹに区分)し、第Ⅰ分位と第Ⅹ分位との格差でみると、年間収入で第Ⅰ分位は206万円、第Ⅹ分位は1685万円、第Ⅹ分位は第Ⅰ分位の8.2倍である。有価証券資産は7.5倍である。持ち家率は、第Ⅹ分位が93.6%であるのに対して第Ⅰ分位は67.8%でしかない。また、三種の神器、新三種の神器(3C)の普及が一般化した60年代から90年代初めに比べ、その後に現れてきた耐久消費財の普及率にも所得階級による普及格差が見られる。システムキッチン、シャンプードレッサー、温水洗浄便座、食堂セット、携帯電話、ファクシミリ、CD・MD、ピアノ、書斎・学習用机、パソコン、ピアノ、ゴルフ道具一式等の高額な耐久消費財では、普及率に30%以上もの相違がみられる(内閣府「消費動向調査」)(表10)。

表10 収入・資産格差(第Ⅰ分位と第Ⅹ分位比較 2004年)

年間収入	全世帯	第Ⅰ分位	206万円	第Ⅹ分位	1685万円	X/I=8.19倍	X-I=1479万円
	勤労世帯		267万円		1525万円	X/I=5.71	X-I=1258
貯蓄額	全世帯		877万円		3135万円	X/I=3.57	X-I=2258
	内 有価証券		58万円		433万円	X/I=7.53	X-I=375
	勤労世帯		494万円		2584万円	X/I=5.23	X-I=2090
持ち家率	全世帯		67.8%		93.6%		X-I=25.8p
	勤労世帯		46.3%		92.8%		X-I=46.5p

耐久消費財(全世帯 第Ⅰ分位と第Ⅹ分位で世帯普及率に30%以上の差があるもの)

システムキッチン、シャンプードレッサー、温水洗浄便座、食堂セット、ベッド、携帯電話、

ファクシミリ、CD・MD、パソコン、デジタルカメラ、ピアノ、書斎・学習用机、ゴルフセット

原資料：総務庁「消費実態調査」

このような格差の存在、拡大は人々の意識にも反映する。

かつて「一億中流」と言わせた生活程度の「中」意識は分解をはじめ、「中の中」が減少し、「中の上」の微増と「中の下」「下の上」「下」の割合の増加、あるいは「中流」意識の減少、「下流」意識の増大が見られた（表 11）。

表 11 生活程度意識

調査年	1990	1995	1996	1997	1999	2001	2002	2003	2004
上	0.7	0.8	0.5	0.9	0.8	0.8	0.7	1.0	0.7
中の上	8.2	9.9	10.8	9.6	9.5	9.4	9.7	10.0	9.6
中の中	53.7	57.4	57.4	56.3	56.2	55.7	56.1	54.5	52.8
中の下	27.7	24.3	23.0	25.1	24.6	25.6	24.0	25.6	27.1
下	7.2	4.8	5.2	5.5	6.4	5.9	6.5	6.3	6.5

原資料：総理府・内閣府「国民生活に関する世論調査」

日経新聞社の調査（2006年）では、「現在の暮らし向き」を「下流」と答えるものが37%（97年調査20%）、「中流」54%（同75%）、「上流」1%（同2%）であった。また、朝日新聞社の調査（2005年末～06年1月）では、自分の生活程度は、「上」1%、「中の上」14%、「中の中」38%、「中の下」28%、「下」18%で、「最近、所得の格差が広がってきている」と思うものが74%に達している（「思わない」18%）。

2. 雇用者層の格差 一性・学歴・企業規模一

以上のような収入格差をもたらすのは、資産収入の大きい一部の者を除けば、従事している職業、企業内地位の相違が大きい。

日本の就業者のうち、役員を含む雇用者率は80%を超えている。彼らの収入は、属している企業の規模、性、年齢（勤続年数）、職種、企業内地位によって異なり、それらは、後に述べるように学歴に大きく作用されている。

大企業の大卒男性はホワイトカラー職種（専門・技術、事務、営業職）に就き、相対的に早い速度で賃金と地位を上昇していく。低学歴男性はブルーカラー職種に就き、ゆっくりとしたスピードで現場の監督者まで昇進し、賃金も上昇を続ける（学歴別終身雇用年功制）。女性の多くは大卒であっても、男性と異なる処遇に置かれ賃金も地位もほとんど上昇せず、結婚・出産で退職していく。中小零細企業、特に小零細企業は、男性も女性も大企業のような長期勤続・年功制はあまり見られず、賃金水準も低い。

この下に、契約社員、派遣社員、臨時・パートタイマー・アルバイト等の雇用が不安定で、賃金の安い非正規雇用者が存在する（近年、正規雇用が減少し、これら正規雇用以外の雇用形態にある労働者の数と割合が急増している）。

賃金格差

このような雇用・処遇構造があるため、大企業の高学歴の男性であっても若い内は低賃金であり（大卒の初任給は約 20 万円／月、ボーナスを加えて年収約 300 万円）、年収 1000 万円に到達するのは勤続 20 数年、部長級の役職についたときである（男性大卒部長の平均年収が 40-44 歳で 993 万円、45-49 歳部長が 1251 万円－2004 年「賃金構造基本統計調査」）。そして、高齢になるほど大企業男子大卒従業員と女性、中小企業従業員との格差が拡大していく。

しかし、大卒男性すべてがこのような地位、収入を得られるわけではない。そこに至るまでには企業内での競争がある（近年、大卒者の昇進競争も厳しくなっている）。

ともあれ、学歴（学校歴）が男性労働者の昇進・昇給の主要なパスポートである。つまり、芸術、芸能、スポーツ等を除けば、日本では職業上の成功に学歴（学校歴）が意味を持つ。この事実が日本の進学率の上昇、「受験戦争」の激化の背景である。具体的に見てみよう。

「終身雇用・年功制」の下の典型的な労働者である大企業男子標準労働者の賃金は加齢とともに増加し、25 歳時に対して 55 歳時は 2.65 倍となっている。しかし、女性労働者、中小企業労働者は 25 歳時の大企業男子労働者との賃金格差に比べ加齢とともにその格差が拡大していく。45 歳時の男子労働者の賃金を大企業大卒労働者と比較すると、中企業労働者は大卒で 80.6%、小企業では 73.8%、高卒は大企業で 75%、中企業で 66%、小企業では 60%に過ぎない。女性は大企業の大卒であっても 45 歳時で 74%、小企業では 40 歳時 60%、高卒 45 歳時では大企業で 58%、中企業で 49%、小企業にいたっては男子大卒労働者の 45%に過ぎない。（表 12）

この企業規模・学歴・年齢による賃金格差はさらに企業内ステイタス（役職）格差によって増幅される。

男子大卒の役職別・企業規模別賃金をしてみると、大企業部長職の「決まって支給する月額現金給与」を 100.0 とすると、大企業の課長が 40-44 歳層で 84.7、係長で 74.0、50-54 歳層では課長 85.1、係長 66.9、中企業 40-44 歳層の部長 111.1、課長 73.6、係長 60.6、小企業同部長 90.4、課長 66.2、係長 58.3、中企業 50-54 歳層の部長 85.9、課長 72.3、係長 59.7、小企業同部長 80.4、課長 65.8、係長 58.7 である。

同じ学歴・同年齢層でありながら企業規模・役職によって大きく異なり、大企業の部長の 6 割程度の給与（月額賃金差 30 万円強）でしかない層（中小企業の 50-54 歳層の係長）が存在

している。(表 13)

大企業内の学歴による役職賃金格差は、企業規模格差ほどではないが、大卒部長に対する高卒との年収格差の大きいのは 40-44 歳層部長の 71.0、35-39 歳層の課長の 67.9、30-34 歳層の係長の 62.0 であり、学歴による格差は役職による格差よりは小さい。中小企業の部長職には大企業部長職より高い賃金を得ている層（中企業の 35-44 歳層、小企業の 35-39 歳層）が存在しており、企業内ステータスが賃金格差を生みだす最大の要因になっていると考えられる(表 14)。

表 12 標準労働者・特定年齢・性・学歴・企業規模別賃金格差

(産業計 大企業・男性・大卒=100.0)

性・学歴	男性・大卒						男性・高卒			女性・大卒			女性・高卒		
	大			中	小	大	中	小	大	中	小	大	中	小	
25歳	2383	100.0	100.0	98.2	92.9	94.9	87.0	87.8	91.9	90.9	87.8	85.0	76.5	75.5	
30歳	3223	135.2	100.0	87.7	82.8	85.4	76.8	77.5	81.4	78.9	80.8	72.3	65.8	62.5	
35歳	4000	167.8	100.0	88.3	80.9	84.3	74.6	76.2	82.8	78.2	69.3	66.1	61.7	48.1	
40歳	4891	205.2	100.0	81.8	73.2	78.7	69.8	69.7	86.3	75.1	60.2	58.2	55.5	54.5	
45歳	5750	241.3	100.0	80.6	73.8	75.3	66.1	60.3	73.7	66.3	63.0	58.2	48.9	44.5	
50歳	6219	261.0	100.0	83.5	76.7	76.5	70.0	66.2	89.4	81.5	64.3	58.8	49.4	45.1	
55歳	6319	265.2	100.0	88.0	89.6	77.0	74.1	71.0	82.9	69.3	66.1	65.8	58.7	55.0	

凡例：標準労働者＝新規学卒就職で、同一企業に勤務し続けている者

賃金は所定内給与（月額）

企業規模 従業員数 大=1000人以上、中=100～999人、小=10～99人

実数単位=100円

注) 女性・大卒の50、55歳は労働者数が少なく（サンプルは50人未満）、平均値としては信頼性に乏しい。

原資料：2004年「賃金構造基本統計調査」

表 13 大企業男性の年齢階級・職階別年収格差
(単位：100 円、%)

年齢階級	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
大卒 部長	84617	99227	116919	120684	125088	123839
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
課長	97.3	98.1	86.1	87.8	86.3	82.8
係長	80.0	76.9	70.7	67.9	62.3	70.8
高卒 部長	-	86.6	71.0	80.9	87.8	84.4
課長	68.3	67.9	70.7	76.6	78.7	74.1
係長	62.0	68.5	65.8	69.3	65.8	64.2

参考 20-24 歳 高卒 36624 大卒 34056
 25-29 歳 高卒 43582 大卒 47973
 年収=きまって支給する現金給与×12+年間賞与
 その他特別給与
 原資料：2004 年「賃金構造基本統計調査」

昇進格差

企業内ステイタスが賃金格差をつくりだしている最大の要因であるとする、その昇進格差を生み出す要因は何であろうか。大企業（従業員数 1000 人以上）を例に見てみよう。

まず第一に目に付くのは性と年齢である。女性の役職者は係長クラスを除くと 1%にも満たない

(係長でさえ 4%程度を占めるに過ぎない)。また男性役職者も 30 歳未満の役職者はわずかである。

以下、男性役職者の輩出動向を見てみよう。

係長職は 30 歳ぐらいから増加し始め、高卒では 40-44 歳層で約 1 割の輩出率となる。大卒では 30-34 歳層で 10%、35-39 歳層で 15%の輩出率となり、以降、輩出率は低下していく。課長職は高卒では 40-44 歳層から輩出率が増え始め 50-54 歳層まで上昇していく。とは言っても 50-54 歳層の輩出率は 10%に過ぎない。大卒は 35-39 歳層から急増し 40-44 歳層輩出率が 30%になり、以降数も輩出率も減少していく。部長職は高卒ではその数は僅かであるが、45 歳以上層に見られ、輩出率も僅かずつ上昇する。とは言っても 50-55 歳層で 4.2%の輩出率でしかない。大卒は 40-44 歳層から現れ、45-49 歳層で輩出率が 10%を超え、50-54 歳層で 21.6%まで

表 14 大卒男性労働者の企業規模・職階別賃金格差

決まって支給する現金給与・月額 単位：100 円 大企業・大卒部長=100.0

年齢階級	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
大企業部長	6507	6946	7102	7549	7494
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
課長	87.8	84.7	87.4	85.1	81.8
係長	72.8	74.0	73.0	66.9	71.9
職長	55.0	56.0	60.1	58.5	63.3
中企業部長	149.1	111.1	93.8	85.9	90.8
課長	77.5	73.6	71.8	72.3	75.7
係長	56.0	60.6	61.8	59.7	57.5
職長	59.4	57.5	61.3	60.4	60.5
小企業部長	105.8	90.4	82.7	80.4	79.1
課長	68.6	66.2	67.2	65.8	65.5
係長	59.8	58.3	61.8	58.7	59.1
職長	54.7	55.1	57.4	56.7	57.1

注) 職長は製造業で学歴計

凡例：企業規模=従業員数 大企業-1000 人以上、中企業-100~999 人、小企業-10~99 人

原資料：2004 年「賃金構造基本統計調査」

上昇する。しかし、その数が最大になるのは50-54歳層で、55-59歳層は50-55歳層の2/3強(68.5%)でしかない(中高年者が大量にリストラされた結果である)(表15)。

ここには、年齢とともに役職の輩出率が高くなっていく「年功序列」の「健在」を見ることができるとともに、昇進に学歴が大きく作用していることも見られる。

大卒の役職占有率を見ると、各役職とも大卒の占有率が増大してきており、1985年以降部長職では男性大卒占有率が7割を超え、2004年には75%を占めるにいたっている。係長職は、30-34歳層で75%を占めるが以降低下していく。課長職は35-39歳層で85%になり、以降低下していく。部長職は40-44、45-49歳層で85%を占め、50歳以上層でも74%を占めている(表16)。

表15 大企業男性学歴別役職者数・輩出率(単位:人・% 2004年)

年齢階級	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
高卒従業者数	27082	23923	25604	25825	29481	22841	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
部長	8	34	131	405	904	949	0.0	0.1	0.5	1.6	3.1	4.2
課長	88	416	1370	2116	2974	1962	0.3	1.7	5.4	8.2	10.1	8.6
係長	658	1529	2466	2173	2392	1398	2.4	6.4	9.6	8.4	8.1	6.1
大卒従業者数	36141	40975	31365	26771	19931	13058	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
部長	50	285	1055	3172	4130	2827	0.1	0.7	3.4	11.8	20.7	21.6
課長	562	4599	9282	7475	4489	2115	1.6	11.2	29.6	27.9	22.5	16.2
係長	3726	6092	3467	1552	977	420	10.3	14.9	11.1	5.8	4.9	3.2

原資料:2004年「賃金構造基本統計調査」

表16 年齢階級別大卒男性の役職占有率

(単位:% 对各役職男女計 2004年)

年齢階級	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
部長	82.0	78.1	84.2	85.6	77.5	70.2
課長	70.6	84.8	79.8	71.6	52.9	46.0
係長	75.0	69.1	48.8	33.2	22.7	17.6

原資料:2004年「賃金構造基本統計調査」

以上のデータは、女性の役職者が非常に少ないこと、高卒者よりも大卒の方が昇進が早いこと、部長職はその大半が大卒者によって占められることを示している。言い換えれば、高卒で部長職まで昇進する者は僅かである、という「性・学歴別年功制」が生きていることを示し

ている。

そしてこのような性、学歴による昇進格差の存在が賃金格差の大きな要因であることを示している。

しかし、男性大卒の役職輩出率は年々低下しており、2004年段階で、部課長合わせた輩出率は、40-44歳層で33%、45-49歳層で40%、50-54歳層で43%であり、「大学を出れば課長にはなれる」という状況では最早ない。その背景は大卒者の急増である。大卒者間の昇進競争が激しくなっているのである（詳しくは、拙稿「大企業ホワイトカラーの現在（いま）」参照）。

2. 階級・階層・格差の固定化と再生産

以上述べてきたように現代日本に社会的格差が存在するのであるが、より深刻な問題はこの社会的格差が社会階級・階層間格差として固定化され・再生産されている「格差構造」となっていることである。

1. 上層階層の再生産構造

学歴のありようが日本の労働者の格差・階層を形成し、再生産している。すでにいくつかの先行研究は次のような諸点を明らかにしている。

萬成博は、1960年代のビジネスエリートが、出身階層（父親の職業）と大学（銘柄大学）出身者によって構成される閉鎖的集団であったことを明らかにした。彼らの父親の職業（出身階層）は官公務の管理者、大企業の管理者、専門職員である者からの輩出率が非常に高く、労働者、地主を除く農民からの輩出率が非常に低い。また、その学歴は、旧制高等専門学校、大学（大学院）出身者が91%を占めていた（同年齢の高等教育以上の学歴者はわずか7%）、しかもその多くが、東京大学（46%）を筆頭に、一橋大学、京都大学、慶応大学という銘柄大学によって占められていた（この4大学で74%を占める）。

石田は、1959年入社者（事務系）の1979年現在での大学別中間管理職（課長以上）輩出率を調べ、東大を筆頭に銘柄大学の輩出率が他の大学に比べ高いこと、しかし、東大出でも6割近くは大卒後20年で課長になれない者がおり、競争が厳しくなっていることを明らかにした。

また、日本のパワーエリートの一角を形成する高級官僚とその予備軍（国家公務員I種合格者＝キャリア）が、東大、京大を中心に銘柄大学出身者で占められていることは周知の事実である。

問題は、これら大企業のエリート、官僚エリートの再生産に親の職業、収入が影響していることである。

宮島喬は、1992年の調査で、大学生が経営者・専門職の親の子弟である割合（輩出率）が他の職業階層に比べて格段に高いことを明らかにしている。

近年の教育社会学の研究は、親の職業や収入が子弟の大学進学や学歴（学校歴）に、そして就職後の昇進に影響を与えていることを改めて明らかにしている。

荻谷剛彦は、東大生に象徴される銘柄大学の学生の保護者が収入の高い（90年東大生の親の年収は1000万円を超えた）専門・管理的職業の子弟が多いこと、親の収入・職業と高校生の学習態度との関連を調べ、職種、学外での学習時間、学習意欲の差が拡大し、就職企業・職種にも違いが出ていることを明らかにしている。

佐藤俊樹は、SSM調査のデータを分析して、75年まで各職業階層の開放性が高まっていたが、85年調査でホワイトカラー上層（企業の事務技術系の役員を含む管理職層）にやや閉鎖性が現れ、95年調査でははっきりと、ホワイトカラー上層で親の職業継承性が高いことがはっきりしてきたことを明らかにした。逆に底辺は底辺で親の職業、収入によって再生産されている。そして、教育と職業と所得の結びつきが再び強くなってきた。

原純輔はSSM調査をもとに、教育程度・所得水準・職業威信（職業の社会的評価）の組み合わせで、三つが共に高い「上層一貫」者、共に低い「下層一貫」者、そうでない者「非一貫」者の割合の変化を分析し、「上層一貫者」割合が1965年以降調査年毎に増加傾向を示し、「下層一貫者」の割合は1955年以降調査年毎に減少していたものが、95年には増加し、結果、増加し続けてきた「地位の非一貫者」割合が95年に低下したことを明らかにした（表17）。

このことは、「上層」では高いレベルの教育・職業・所得が結びついた者の割合が高度度経済成長以降も増大し続け、教育も職業も所得もすべてレベルが低い「下層」は減少しつつあったが、90年代にこの層が増加したことを意味する。つまり教育・職業・所得の三位一体者の増加であり、その上層と下層への二極分解である。

表 17 階層クラスター構成の変化 (%)

調査年	1955	1965	1975	1985	1995
上層一貫	11.8	8.3	12.6	20.0	22.9
非一貫	48.2	59.5	66.2	70.0	61.8
下層一貫	40.0	32.2	22.2	10.0	15.3

出所：原純輔「近代化と階層」『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』東京大学出版会 2000年

しかも、これまでライフサイクルから言っても、教育程度が職業を決定する大きな要因であるならば、それがどのようなレベルであるかによって、階層的地位の「上層」のみならず「下層」をも決定することとなる。

つまり、一人の職業生涯においても底辺からの脱出が困難となってきた。新卒時フリーターであったものが、現在正社員になっている者はわずか31.4%であり、フリーターのままでいるのが半数以上である(54.8%、新卒時正社員であった者で現在も正社員である者は62.5%でフリーターになった者は16.9%)

これまでSSM調査に依拠する論者の多くが「職業の非継承性」と「地位の非一貫性」割合の増大を「階層の非固定性」を主張する根拠にしてきたのであるが、SSM95年調査自体が「階層の固定性」化を裏付けることとなった。

このように、格差拡大という「結果の不平等」だけでなく、「機会の平等」性が崩壊しつつある。このことは、人々の意識にも表れる。山田昌弘はこれを「希望格差」と表現した。

3. 階級社会日本

現代日本では「階級」を明示的に示す統計的データは存在しないが、それを析出する努力は大橋隆憲らの仕事に代表される。近年では橋本健二が精力的に現代日本の階級構造を明らかにする研究を行っている。

ここに現代日本の階級と階級内階層のありようを、権力(支配力)、収入・資産、社会的威信等を考慮して、示せば次のようになるだろう。

資本家階級	資本所有者、独占・大企業の経営資本家、中企業の経営資本家、小企業—小オーナー資本家
中間階級	自営農民、自営商工業主・サービス業主 自営専門職(医者、弁護士等)
労働者階級	ホワイトカラー上層(大企業の管理職、男子大卒事務・技術職) ホワイトカラー中層(中小企業管理職、男子中等学歴事務・技術職、女性) ブルーカラー上層(大企業正社員工場労働者) ブルーカラー下層(中小企業工場労働者、サービス職業、非正規雇用者)

以下、その一部について特徴を示しておこう。

1. 資本家階級

資本家階級に属する者は、「雇用者のいる自営業主」(古典的な意味での資本家)と管理的職業従事者(会社・団体の役員、企業、官庁等の管理職)である。資本所有者(株主)ではあるが職業に就いていない者は統計上表れないが、その数は微々たるものと推測される。

2000年の国勢調査によれば、法人・団体の役員は352万人(全就業者の5.58%)であるがそのうち管理的仕事を主としている者(「管理的職業従事者」)は112万人(31.9%、全就業者の

1.78%)、また「雇い人のある自営業主」は、205万人弱(全就業者の3.25%)いるが、そのうち「管理的職業従事者」は11万人(5.47%、全就業者の0.17%)に過ぎない。

法人役員といってもその多くは小零細な工場、商店、医者・弁護士・会計士・建築士等の自営業が形式的に法人組織の形態を取り、業主、家族従業者が役員になっているのが実態であろう。また雇用者がいる自営業主といってもその多くは、生産工程・労務、サービス、専門的・技術的な作業・仕事、あるいは農林漁業に従事しているのであり、実態は資本家というよりも自営業者層＝中間階級と見た方がよい。

つまり、資本主義的企業経営者＝資本家と言えるのは123万人(全就業者の1.96%)程度である。資本家階級には、これに、若干の統計には表れない株式、土地等の資産の持ち主＝資産家加わる。

資本家階級の中で最大量は、資本の経営機能を担う経営者層である。一部の創業者とその係累を除けば、この経営層は、日本の場合、多くが企業、官庁等の一般従業員(多くはエリート、キャリアと言われる銘柄大卒の事務・専門技術・営業職の男子)から昇進し、この階級に参入する。

それゆえ、日本では『階級周流』があり、階級社会とはいえない」という主張が生まれた。しかし、すでに見たように、いくつかの実証的な研究により、この集団は「閉鎖的集団」であり、固定・再生産がなされていることは明らかである(萬成、石田、荻谷、北川・貝沼)。

個別具体例では、佐藤朝泰や神一行が財界、産業界、政界、官界の閥閥の存在を、菊池浩之が、1984年段階で、三菱系経営者の出身階層を事例に「専門経営者の世襲・階層化」および「血縁ネットワーク」の存在を実証している。また、橋木俊詔と森剛志は2003年段階で、上場企業経営者に2割程度、非上場企業経営者の半数程度に親からの「世襲」が、上場経営者の3割強、非上場経営者の5割弱に子供への「世襲」が見られること、かつ、親子とも高学歴の者が多いことを明らかにしている。

また、政治家、特に保守的政治家には代々培われた「地盤・看板・鞆」を基礎にした二世・三世議員の割合が高い。4代6人の船田一族、5人の鳩山一族、小坂一族、3代5人の森一族、岸信介・佐藤栄作一族5人、夫婦と二人の子供、孫の5人の中山一族などを筆頭に127の一族が輩出している。総選挙における自民党の「世襲議員は、2003年選挙では、237人中107人、2005年選挙では、296人中111人、37.5%であった。またキャリア官僚出身の議員の割合も高い。

日本の資本家階級が、オーナー経営者には一部中・低学歴の者も存在するが、銘柄大学出身者によって構成されている閉鎖的集団であることには、現在も大きな変化はない。

上場企業2824社の社長の大半(2111人、74.6%)は大卒者で占められ(社長を5人以上出

している大学が 63 校あり、その社長数は 1809 人 (85.7%)、内半数 50.9% (1074 人) が 10 銘柄大学 (慶応、東京、早稲田、京都、同志社、中央、日本、明治、大阪、一ツ橋の 10 大学) で占められ、上位 20 校では 2 / 3 (1390 人、65.8%) に達する (対社長 2824 人では上位 10 校で 38.0%、上位 20 校で 49.2%)。また、役員 35220 人の内 17 名以上の役員を輩出している大学は 135 大学あるが、そのうち 1 / 3 (12112 人、34.4%) を上位 10 大学で、半数近く (16121 人、45.8%) を上位 20 大学 (国立 9、私立 11) が占めている。しかも、20 大学の内 19 大学は社長輩出数上位 20 大学と同一大学である (上位 10 大学は、若干順番が異なるとはいえ、同一大学である) < 『東洋経済別冊 2006 年版 役員四季報 上場会社版』に依る >。

日本の上場企業の社長の 3 / 4 は大卒であり、4 割弱が 10 銘柄大学、半数が 20 銘柄大学出身で、役員 1 / 3 が社長輩出校と同じ 10 大学、半数弱が 20 大学 (内 19 校は社長輩出校と同じ) で占められているのである。つまり、日本の大企業の社長・役員 約半数が 20 程度の銘柄大学出身者で占められているのである。

彼らは、このような出身階層、学閥のみならず、支配・経営する企業の「株式の持ち合い」、経済団体 (日本経団連、経済同友会、商工会議所、その他業界団体) 等で結束を固め、「献金とその見返り」という相互利益に基づいた政権与党 (議員) と結びつき、さらに血縁・姻戚関係、社交関係 (クラブ等) によって重層的なネットワークによって閉鎖性とその再生産を維持している。そして、支配の制度化—パワーエリート—権力の具体的な担い手—政・官・財・社会 (有識者・文化人・名士) を形成しているのである。

2. 労働者階級—ホワイトカラー上層<高学歴の管理職層>の特徴—

この層は、階級論で、その社会的地位、収入、労働過程における一定の管理・判断機能、昇進構造、意識等から見て「新中間階級」として位置づけるべきだと、議論されてきて層である。彼らは、銘柄大学を卒業→大企業・官公署に入職→相対的に早く選抜による中間管理職、というプロセスをたどり、一部は経営資本家層に上昇する。

すでに見たように国家官僚の上層は、公務員試験Ⅰ種 (上級職) に合格した者 (その多くは東大、京大等銘柄大学卒業生) が「キャリア」として各省庁に入職し、一種特別扱いで昇進し (30 歳前に地方出先機関の長に就任、その後本省と地方出先機関・地方自治体を往復しながら 40 歳過ぎには本省課長に就任すると言われる。公務員試験Ⅱ種 (中級職) 以下の者は生涯本省課長にはなれない)、入省年次に従って局長・局長級、事務次官となる。局長・事務次官になれなかった者は外郭団体か民間大企業に一定の地位で「天下り」就職をする。

すでに見たように民間大企業の上層ホワイトカラー (部長・課長級) の大半は大学卒業生によって占められている。

彼らの多くは、大学卒業後、新規学卒で、事務・技術・営業職 (近年は「総合職」として)

として採用され、当初は定型的な職務に従事し、年功賃金の下、当初は高卒就職4、5年者の賃金と同程度ない若干低い賃金であるが、勤続年数の経過とともに賃金と地位が上昇する。その地位上昇は、かつて「将棋の駒型」昇進とも言われ（ある段階までの同時昇進・遅い選抜）、1970年代半ばに筆者が行った石油化学のM社の聴き取りでは、大卒入社後12年で全員課長職に昇進させていた。つまり、一定の能力発揮競争の蓄積・査定の下で、「同時昇進→時間差昇進→選別・選抜昇進」（竹内洋）と称されるようなプロセスをたどるのである。竹内による大手金融保険業A社の大卒1966年入社組の1988年時点のキャリア調査によれば、入社後3年で主任、5年で係長、8、9年で課長代理職になり（同時昇進）、早い者で12、13年、遅い者は22年で課長職Ⅰとなり（時間差昇進）、早い者は14、16年で課長職Ⅱに、19年で次長職に選抜されている。しかし、他方では、課長職Ⅰになれない者、課長職Ⅱ止まりの者も現れる（選別・選抜昇進）。この調査は1988年時点のものであり、先に見た大卒者の大企業役職の輩出率と比べると、A社の昇進はやや早いようである。

現在では、大卒者の割合の増加、「能力主義」の強化もあって、制度的には同時昇進はほぼなくなっている。2002年の「雇用管理調査」によれば、「最初の昇進時期」については以下のような数字であった。「おおむね同時期」の企業割合は7.9%（従業員数5000人以上は5.8%、同1000～4999人10.3%）、「個人により差がある」は60.8%（同84.3%、同82.1%）、「どちらともいえない」が24.9%（同9.9%、同7.4%）。しかし、「差がある」といっても、そのほとんどの企業に「平均的な昇進時期」があり（96.3%、5000人以上92.4%、10000人以上99.3%）、昇進の早い者はある種例外的であると言ってもよい。昇進基準を定めている企業のうち、係長職、課長職への昇進の基準に大半の企業が「能力評価」と「業績評価」を入れているが、他方「在籍年数」を考慮する企業も半数近くあり（係長48.6%、課長47.0%、5000人以上40.3%、39.5%、1000人以上48.9%、47.6%）、勤続年数の重みも十分存在している。とはいえ、時間差昇進の段階も課長代理職程度までであり、前述したように選別・選抜はより厳しくなり課長職になれない者も増加しているが、逆に課長職以上の大半は大卒者によって占められている。ほんの少数を除けば、大卒でなければ管理職になれないのである。

そして、選抜昇進組の一部は役員に昇進し、経営資本家階級に参入していくのである。その多くが、前述したように、銘柄大学出身者である。

結びにかえて—格差拡大・固定化、階級・階層的地位の再生産を支える教育システム—

これまで述べてきたように日本社会は所得、資産等の格差が拡大かつ固定化してきている。それは階級的地位の表れであるとともに、階級内の階層の構成・固定化にもつながっている。

資本家階級は多い収入・資産、高い教育、相対的に高い職業威信の上位三位一体を保ってい

る。彼らは世襲と姻戚関係、階級利益に基づく結合により閉鎖的な社会を形成していた。唯一世襲以外でのリクルートは企業の中で経営者に昇進した者を加えることであった。

他方、労働者階級は収入も職業威信も高い上層ホワイトカラー層とその予備軍、中層・下層、ブルーカラー層、不安定雇用層、等に層化され、ホームレスに代表されるようなルンペンプロレタリア層も生まれてきている。そして上層ホワイトカラーは、近年、固定化が生じている。また、下位三位一体の貧困層の割合も増加している。

このような階級・階層の再生産構造の固定化に大きく影響していると思われるのが、各人の教育程度であり、かつ高等教育を与えることが出来るかどうかの、親の階級・階層的地位である。もはや一個人の努力、能力の域を越えてしまっている。

かつて、高等教育は下層階級出身から、上層ホワイトカラー層へ、さらには資本家階級へと、階層の上昇、階級の壁を乗り越える可能性を秘めていた。しかし、昨今の日本の教育システムはこの力を失わせている。つまり、社会的地位上昇につながる高等教育・銘柄大学への道が、親の所得によって大きく制約されているからである。前述の荻谷等が明らかにしたように子弟の勉学態度が親の所得によって差があるのみならず、意欲があってもそれが実現できない親の所得格差が影響してしまう、教育経費の高騰である。意欲があっても、親の収入に制限されて、銘柄大学に入学できる条件を整えることが出来ないのである。

ある試算によれば、子供一人の大学卒業まで（出産から 22 歳）にかかる費用は平均で 2370 万円、そのうち学費は 863 万円で 1 / 3 強 (36.4%) を占める。しかし、これは学費だけであって、塾・家庭教師などの経費を加えると 1156 万円となり養育費の半分近く (48.8%) に達する。しかも平均であって、小学校からすべて公立の場合は 556 万円の学費で済むが、小学校以外すべて私立学校に入れると倍以上の 1223 万円と計算されている。加えて、幼稚園から塾・家庭教師等の学費以外の教育経費は 319 万円で、合わせて 1500 万円を超える。また、大学だけに限っても、4 年間の学費の平均は 524 万円、これに下宿費用、その他生活費を加えると 900 万円を超し、大学生一人に年間 250 万円かかることとなる（『朝日新』2006/7/2 朝刊）。

未来の上層ホワイトカラーになるため銘柄大学入学を目指すならば、現今の日本の大学入学事情を考慮に入れれば、塾・予備校・家庭教師などの経費はさらに膨れるであろう。このような高額な教育費を負担できる親はどれだけいるであろうか。

制度的には「機会の平等」になっている日本の教育システムであるが、現実には親の収入・資産の多寡によって進学レベルが決定されるという、「機会の不平等」状態となり、「結果の不平等」=格差の拡大・再生産、階級・階層内の位置の固定化を招いているといっても過言ではない。

なお、最後に中国の格差問題について一言触れておきたい。

中国は現在、ちょうど日本の高度経済成長期のような経済成長の過程にあり、国民の所得水準も消費生活水準も上昇しているが、他方では「市場経済・市場競争システム」の導入により、巨大な所得・収入格差を生み出している。その格差は主に地域格差（都市と農村）の問題として捉えられているが（もちろん、地域間・産業間の経済発展の不均等が地域間格差を生み出していることも事実である）、実は都市でも農村でも、個人・家族の間に格差が生じているのであり、階級・階層視点を導入した分析が必要とされていることを実感している。しかも、階層上昇の鍵に日本以上に「教育」が機能している。それは中国の進学、特に銘柄大学への進学競争の激化、欧米・日本への留学の増加として現れている。しかし、現代中国でこのような進学・留学競争に参加できる層は、親の所属階級・階層と無縁ではないように思える。このまま行けば、日本と同様、「階層」の再生産・固定化が生じるであろう。それが「過渡期」の現象であれば幸いである。

[参考文献]

- 萬成博『ビジネスエリートー日本における経営者の条件ー』 中央公論社 1965年
大橋隆憲『日本の階級構成』岩波書店（新書）1971年
村上泰亮『新中間大衆の時代』中央公論社 1974年
岸本重陳『「中流」の幻想』 講談社 1978年
富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版 1979年
竹内 洋『競争の社会学』 世界思想社 1981年
北川隆吉・貝沼洵『日本のエリート』大月書店 1985年
暉岡淑子『豊かさとは何か』 岩波書店（新書） 1989年
直井優・他編著『現代日本の階層構造』①～④ 東京大学出版会 1990年
柴田弘捷「デュアル・イノベーションと労務管理の『変容』」三輪芳郎編『現代日本の産業構造』青木書店1991年
「労務管理の新展開」大西勝昭・二瓶敏編『日本の産業構造』青木書店 1999年
「大企業ホワイトカラーの現在（いま）」『専修人文論集』72号 専修大学出版局 2003年
加藤浩之「三菱系企業役員の出身階層ー専門経営者の世襲ー」『政経研究』NO.67 1996.11.
橋木俊詔『日本の経済格差』 岩波書店 1998年
編著『封印される不平等』 東洋経済新報社 2004年
宮島 喬『文化と不平等』 有斐閣 1999年

- 盛山和夫・他編著『日本の階層システム』 1～6 東京大学出版会 2000年
佐藤俊樹『不平等社会日本—さよなら総中流—』 中央公論社 2000年
『00年代の格差ゲーム』 中央公論社 2002年
橋本健二『階級社会日本』 青木書店 2001年
荻谷剛彦『階層化日本と教育危機』 有信堂 2001年
樋口美雄・他編著『日本の所得格差と社会階層』 日本評論者 2003年
中央公論編集部『論争・中流崩壊』 中央公論社 2004年
渡辺雅雄『階級！—社会認識の概念装置—』 彩流社 2004年

付記

本稿は中国・上海市で専修大学社会科学研究所と上海社会科学院社会发展研究院との共同主催で行われたシンポジウム「経済社会の構造変容と諸課題—日本の現実・中国の現実—」で筆者が行った報告「現代日本の階級・階層・格差問題」に大幅に加筆したものである。

シンポジウムの課題が「現実分析」であったため、報告は「階級・階層問題」の理論的な検討よりもデータを下にした実態分析に焦点を当てた。本稿もそれを基礎としているため、データ分析が中心となっている。そのため、本稿でもやや過剰とも思えるデータを掲載することとなった。

なお、先学の多くの研究を参照させていただいたが、それぞれからの直接的な「引用」はほとんど行っていないので、参考文献として掲げることにとどめさせていただいた。

また、報告の時間、紙幅の関係もあって、「資本家階級」、「ホワイトカラー上層」以外の「労働者階級」、「中間階級」の状態の分析にはいたらなかった。機会があれば稿を改めて行いたい。