



Title	中小企業経営者の学歴と補充類型
Author(s)	山本, 慶裕
Citation	大阪大学人間科学部紀要. 1982, 8, p. 61-82
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/7771
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

中小企業経営者の学歴と補充類型

山 本 慶 裕

中小企業経営者の学歴と補充類型

1. はじめに

企業経営者に関する研究は、これまで主として大企業経営者に重点がおかれて、中小企業の経営者を対象とした研究はきわめて希であった¹⁾。とりわけ、中小企業経営者の育成において学校教育がどのような役割を果たしたかについてふれた研究は、皆無といってよい。本稿は、日本経済においていまなお重要な役割を演じながら、これまでの研究の視角から欠落していたと思われる中小企業の経営者に焦点をあて、経営者的人材の補充形態と彼らの学歴との関係について考察を行なおうとするものである。

中小企業は、資本主義の発達とともに、大企業の生産・流通関係に従属し、駆逐されいくものと考えられてきた。ところが、このような一般的な見解とはうらはらに、日本の中小企業はなおもその旺盛な活力を保ち続けている。たとえば昭和55年度版の『中小企業白書』によると、中小事業所の構成比は全事業所数の99%を占めている。また従業員数をとった場合でも、中小事業所に勤務する従業者の総数は全体の81%を占める²⁾。これらの数多くの中小企業が新生、成長、消滅、再生する背景を説明するために、経済学においてとられてきた一般的原理はいわゆる「二重構造論」である³⁾。「二重構造論」は、近代的な大企業と非近代的な中小企業の並行的存在、およびそれによって生じる様々な格差を説明するものであるが、そのなかでも労働市場における二重構造論は、中小企業経営者的人材の補充を考察するにあたって、ひとつの手懸りを与えてくれる。

隅谷（1976）によれば、大企業と中小企業とはその労働条件が異なるだけでなく労働市場も異にし、それぞれの労働者は非競争群を構成するとしている。すなわち、「大企業労働者はいわゆる『終身雇用』で、その雇用形態を類型化していると、学校卒業と同時に採用され、定年まで勤続するのである。したがって、労働移動という点からみると採用と定年退職の時点でだけ労働市場に現われるが、その間は市場に対してきわめて閉鎖的である。これに対して中小・零細企業の場合には、職場における職務の分化・整序が進んでいないので、職務序列による昇進も部分的にしか形成されず、年功制も30歳前後で停滞してしまう」⁴⁾。このように、年功で賃金が確実に上昇する大企業労働者と異なり、中小企業労働者の場合には上昇カーブが30歳前後から先細りとなってくる。また、大企業に存在するような扶養手当や福利施設といった生活保障制度も、中小企業ではあてにできない。したがって中小企業労働者が

自らの生活を支えるためには、よりよい労働条件を備えた企業への移動を試みるか、自らの独立を計るという2つの方向をとることになる。転職により、一層安定した職業につくことが難しい日本では、後者の選択が所得の面からも地位の面からも大きな魅力をもつ。雇用労働者から多くの中小企業経営者が輩出されるゆえんである。

ところが、中小企業経営者の輩出は必ずしも雇用労働者の独立創業という形態をとるとは限らない。たとえば、かつて商家においてみられたような伝統的な世襲制度の存続や、企業規模によっては、「部分的」な昇進制による経営者の補充という形態をとることも考えられる。そこで、まず第一に、こうした多様な中小企業経営者の人材補充の様態を把握する必要がある。第二に、人材補充の際ににおける学歴の果たす役割も、大企業と中小企業とでは異なると考えられる。大企業経営者の場合には、その人材の補充にあたって、とくに企業への採用や企業内部の昇進の際に学歴が選抜基準としての役割を果たしている。しかし、多様な経歴をたどると思われる中小企業経営者について同様のことがいえるであろうか。中小企業経営者の場合には、大企業経営者ほどの高学歴は予想できないであろうし、また、経営者の補充形態によっては学歴が持つ価値も異なってくるのではないか。大企業経営者の補充における学歴の重要性については、萬成（1965）や青沼（1965）が既に確かめたところであるが、同様のことを中小企業経営者について検討する必要があろう。以上、多様な中小企業経営者の補充形態を調べると同時に、それを規定する要因として、経営者の補充形態に応じた学歴の役割を考察していくことにしたい。

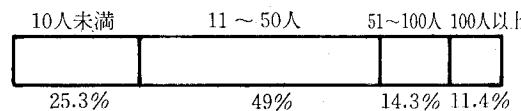
上述の問題を追求するために、中小企業経営者を対象としてその社会的出自、年令、学歴、経歴を明らかにする調査を行なった。本稿では、その調査結果をもとに、まず中小企業経営者の社会的性格を明らかにし、次に経営者の補充形態の類型化を試みてその類型ごとに経営者の学歴と社会的出自を検討する。そして最後に、多変量解析の一種である数量化分析を用いることによって、中小企業経営者の人材補充に学歴がどの程度の規定力を有するかについて述べることにしたい。

2. 中小企業経営者の学歴と補充類型に関する調査

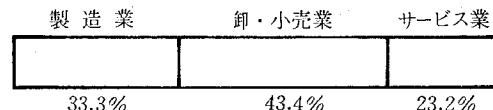
（1）調査の概要

中小企業経営者を対象として、昭和50年8月と昭和53年1月の二度にわたり、それぞれ大阪府と石川県で質問紙調査を行なった。各地域の商工会議所の業者名簿より、資本金1億円未満従業員数1,000人未満の企業の代表者を各1,000人系統抽出し、質問紙を郵送した結果、大阪府412名、石川県187名の回答を得た。質問紙の内容は、企業代表者の学歴、経歴、社会的出自に関するものである⁵⁾。

〔従業員規模〕



〔業種〕



〔営業年数〕

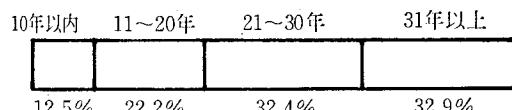


図1 対象企業の特性

昭和55年度版『中小企業白書』によれば、中小企業とは、資本金1億円未満または従業員300人未満の法人企業と従業員300人未満の個人企業を指す。ただし、業種によってはその指標が若干異なるものとしている。本調査では、その業種にかかわりなく、資本金規模1億円未満かつ従業員1,000人未満の企業を中小企業として取り扱った。調査に対する回答企業の従業員規模、業種、営業年数は、図1に示すとおりである。すなわち、第一に従業員規模に関しては、10人未満の零細企業より11～50人規模の小企業に大きな偏りを示している。また100人以上の企業も多数含まれ、中小企業の中でも大きな比重を占める零細企業ではなく、中堅ないし小規模の企業が多く含まれる結果となった。このようなデータの偏りは、企業代表者の社会的出自や学歴を高める影響を生むものと思われる。第二に業種構成についてみると、昭和52年度の事業所統計における業種別事業所構成比率は、製造業14.8%，卸・小売業47.8%，サービス業37.5%である。これと比較すれば、回答企業の業種構成は、製造業が33.3%と非常に高くなっている^①。第三に、営業年数については、比較の資料がないが、10年以内が12.5%であるのに対し、21～30年が32.4%，31年以上が32.9%となり、高い組織的モータリティーを示すはずの中小企業にしては相当の営業年数を保っている企業が多い。このように、今回の調査対象となった企業は、中小企業の中でも①比較的規模の大きい、②長い寿命の、③製造業に偏るという特徴をもつものである。

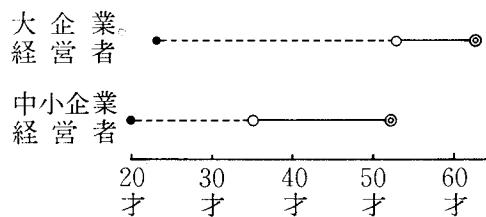
(2) 中小企業経営者の年令

経営者の選抜基準として学歴とともによく問題とされるものは年功である。しかし、多数

の従業員によって構成された大企業とは異なり、組織の未発達な中小企業の場合には、経営者の地位へ接近するうえでの年令による制約は小さいと思える。事実、調査結果に示された初職についての年令、経営者への就任年令、現在の平均年令のいずれをとっても、中小企業経営者は大企業経営者に比べて相当に低い年令を示している⁷⁾。第1表に示したように、初職について経営者に就任するまでの期間は、大企業に比べて非常に短い。また、現在の平均年令も、中小企業経営者は大企業経営者より若く、そのため、経営者としての在職期間はいっそう長くなっている。中小企業経営者のみについてみた場合にも、企業規模の小さいほど就任年令は低くなっている。経営者になる機会はそれだけ早いとみられる。

第1表 年令の比較

	初職年令(●)	就任年令(○)	平均年令(◎)
大企業	23.7才	52.6才	62.4才
中小企業	20.0才	35.3才	53.0才



(大企業経営者の数値は萬成博『ビジネスエリート』より作成)

第2表 経営者の父親の職業

中小企業	%	実数	大企業	%	実数
官公庁管理職	3.8	21	官公務管理者	9	19
大企業所有主	1.1	6	大企業所有主・管理者	33	68
大企業管理職	1.8	10	小企業主	19	39
中小企業主	48.0	266	ホワイトカラー	8	17
一般事務職	3.8	21	専門職	5	10
専門職	4.7	26	労働者	0	0
工員	5.6	31	農民	24	50
農林漁業従事者	20.0	111	その他	2	4
単純労務者	1.4	8	計	100	(207)
その他	9.7	54			
計	100.0	(554)			

(大企業経営者の数値は青沼吉松『日本の経営層』より作成)

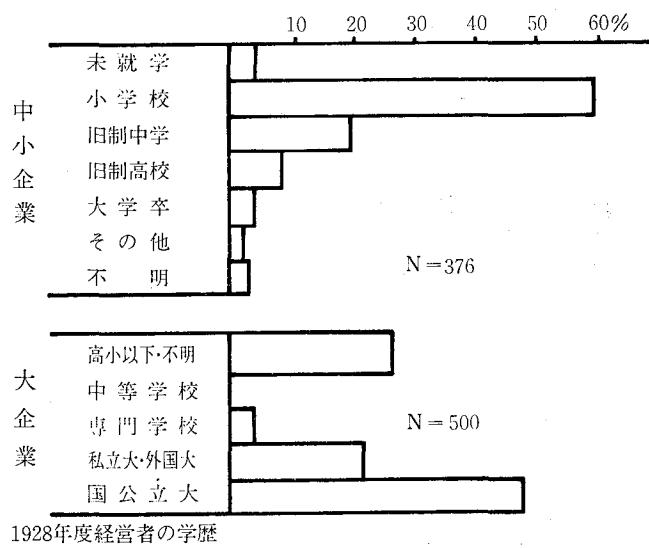
(3) 中小企業経営者の社会的出自

大企業経営者と中小企業経営者をその社会的出自から比較した表が第2表である。両者ともに父の職業を中小企業主とするもの（中小企業48%一大企業19%）と農林漁業従事者とするもの（中小企業20%一大企業24%）とが高い比率をしめる。しかし、中小企業経営者の父職に工員と単純労働者がみられるのに対して、大企業経営者の父職には労働者の比率が0である。また、それぞれの同職率をみると、中小企業経営者は48%であるのに対して大企業経営者は33%と低くなっている。

両者の社会的出自にみられる差異を明確にするため、官公庁管理職および大企業所有者・管理職を上層階層、一般事務職および専門職、中小企業主を中層階層、その他の職業を下層階層として父の職業の分類を試みた。これによって前述の結果をいいかえるならば、大企業経営者は上層および中層をその社会的出自とすることが多く、中小企業経営者は中層および下層を社会的出自とすることが多いといえる⁸⁾。

ところで、経営者の社会的背景としての父の職業とともに大きな影響力をもつ要因は、父の学歴である。図2に示したように、父の学歴には、大企業経営者と中小企業経営者の間に大きな相違がみられた。たとえば、父の学歴の中で大学卒業者の比率は、大企業が50%をこえているのに対し、中小企業は5%にも満たない。

このように、中小企業経営者は、その年令、父の職業、父の学歴のいずれにおいても、大企業経営者との間にかなりの相違があることがわかる。とくに、父の職業や父の学歴におい



(青沼『日本の経営層』より作成)

図2 経営者の父親の学歴比較

てみられたように、両者の社会的背景が異なっていることは、両者の経歴だけではなく、その経歴において学歴が果たす役割も当然異なることを予想させる。

(4) 中小企業経営者の学歴

本調査が対象とした経営者層は40才以上の年令のものが80%以上をしめしており、学校教育を昭和初年から昭和20年にかけて受けたものが多いと考えられる。しかし、明治末年から大正末年までに出生した被調査者の大学卒業者比率は12~16%，昭和初年から昭和10年にかけて出生した者の大学卒業者の比率は39%をしめ、その学歴は非常に高いものといえる。第3表は中小企業経営者の学歴構成を示したものである。もっとも高い比率を示した学歴は実業学校である。高等教育の中では特に私立大学が高い比率を示し、公私立の専門学校がそれに次いでいる。この実業学校、専門学校、私立大学は、中小企業経営者の育成に大きな役割を果たしたと考えられる。

まず私立大学であるが、関東および関西の私立6大学の卒業生が全体の10%をしめている。これに早稲田・慶應の2大学を加えると、大学卒業者全体の60%以上がこれら伝統的な私立大学卒業者によってしめられることになる。このような私立大学は、明治以来多くの卒業生を送りだし中小企業経営者の補充源となってきた。たとえば早稲田は、明治42年までにその卒業生のうち24%を民間企業に、45%を自営業に送りだしている。明治大学法学部の場合も、その卒業生の15%を民間企業に、30%を自営業に送りだしている⁹⁾。

ところで、これらの私立大学もそのもとは、旧制の私立専門学校であった。1903年に公布された専門学校令によれば、専門学校の一般的性質は「高等の学術技芸を教授する学校」と

第3表 中小企業経営者の学歴

	%	実数
旧七帝大・一橋・神戸・東工大	3.7	20
早稲田・慶應	2.4	13
それ以外の国公立大	3.7	20
有名私立大学	10.1	54
それ以外の私立短大	5.8	31
専門学校(有名専門学校)	5.0	27
〃(その他)	11.7	63
実業学校	22.2	119
旧制中学・新制中学	13.0	70
旧制高校	0.7	4
小学校・新制中学	18.2	98
その他(青年・女学校等)	3.4	18
計	100.0	537

して規定され、その修業年限は3年以上、入学資格は旧制中学校卒業を原則とし、大学に準ずる機関と考えられていた。旧制専門学校は大正から昭和の初期にかけて著しい量的発展をみるのであるが、その中でも私立専門学校の発達はとくに顕著であった。さきの早稲田大学や明治大学といった私立大学も、かつてはこれらの私立専門学校を母体としていた。この私立専門学校の卒業生を含めて、公私立の専門学校卒業者は全体の17%をしめている。

伝統的な私立大学や専門学校以上に多くの卒業生を供給しているのが実業学校である。実業学校のカテゴリーには、農業、商業、工業、商船学校などが含まれる。実業学校の主たる目的は、各産業における後継者の育成に置かれていた。たとえば、農学校は農家の子弟の教育を、商業学校は商家子弟の教育をはかる機関として出発した。その後、会社制企業や重工業の発達、企業内教育の発展とともに、その目的は従業員の養成に重点が移されていく。しかしそのような過程の中でも、中小企業経営者層の形成にこれら実業学校教育が果たした役割を見落すことはできないであろう。

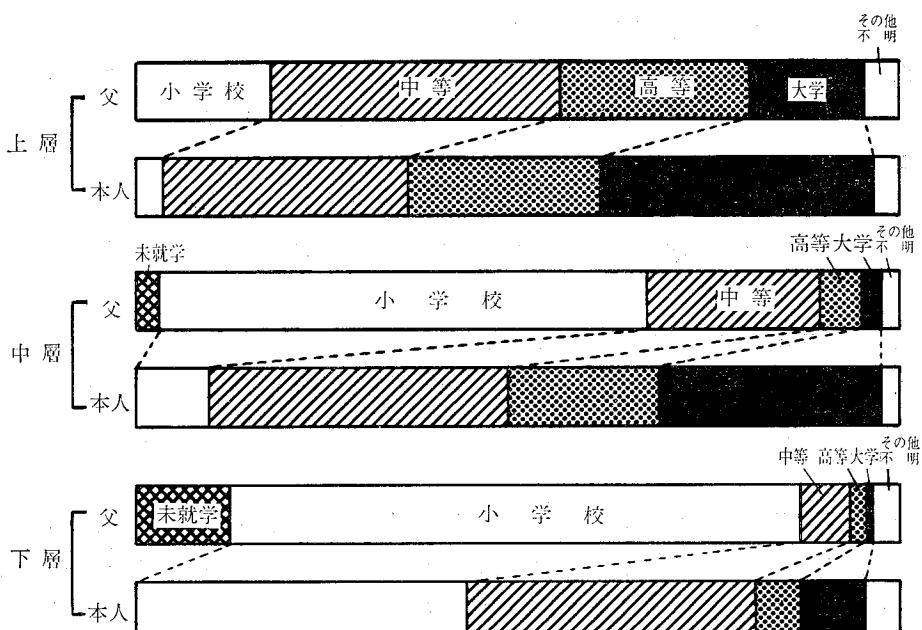


図3 父と本人の学歴構成

中小企業経営者とその父親の学歴を出身階層ごとに比較した表が図3である。各階層ごとに本人と父親の学歴を比較してみると次のことがわかる。

①世代間で初等教育卒業者の比率の減少が最も著しい層は、中層階層である。

②初等教育卒業者の減少は下層階層にもみられるが、世代間の高学歴化は、下層よりも中

層と上層においてよりいっそう著しい。

③高等学校および大学卒業者の増大は中層にもみられるのであるが、中層の大学卒業者の比率は上層の大学卒業者の比率に及ばない。

この表でみる限り、高学歴を得る機会は上層階層ほど開かれていたようである。出身校別にその社会的出自をみると、中等教育以上の学校卒業者はほとんどが上層階層と中層階層によってしめられている。つまり、旧帝大、早慶、国公立大、伝統的私立大学、その他の私立・短期大学、専門学校卒業者の90%が上層もしくは中層の出身者であり、旧制中学・新制高校も80%弱が上層、中層によってしめられている。これに対し、下層階層が多数をしめるのは、実業学校もしくは小学校・新制中学である。

(5) 中小企業経営者の補充類型

中小企業経営者の補充形態を把握するため、先代との関係および会社との関係に焦点をあてて、次の9つの経歴カテゴリーからなる調査項目を作成した。

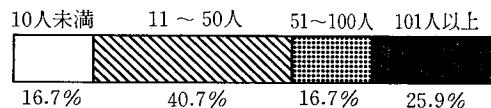
1. 現在の会社に就職して昇進し、現在の地位に就任した。
2. 他社に入り幹部になっていたが、スカウトされて現在の会社の現在の地位についた。
3. 転職をかさねた後、現在の会社に入り、昇進して社長になった。
4. 学校卒業後すぐに親または親族の社長の後を引き継いだ。
5. 親または親族の社長がいる会社に入り、昇進して社長の後をついだ。
6. 他人の経営する会社に入っていたが、その後親または親族の経営する会社の後をついだ。
7. 学校卒業後すぐに自分で現在の会社をはじめた。
8. 他の会社につとめていたが、やめて自分で現在の会社をはじめた。
9. その他。

これらの中で最も大きい比率を示したカテゴリーは、「他の会社につとめていたが、やめて自分で現在の会社をはじめた」(46.2%) であり、「親または親族の社長がいる会社に入り、昇進して社長の後をついだ」(12.6%) がそれに続く。これらの経歴カテゴリーを、「地位についたきっかけ」「先代との関係」といった他の質問項目とともに検討した結果、「1」から「3」までの回答者を昇進型、「4」から「6」までの回答者を世襲型、「7」と「8」を創業型として分類していくことが妥当と考えた。また「9」の「その他」のカテゴリーには、「軍隊復員後の会社創業」や「農家からの転身」といった経歴が含まれ、創業型に近い内容を持つと思われるが、具体的な内容が記されないものも含まれるので、一応他と区別してひとつのかつてのカテゴリーとして取り扱うこととした。以下、これら4つの類型のうち、特に最初の

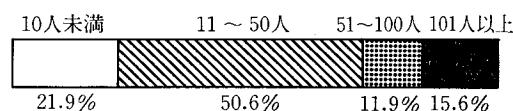
3つの類型を補充類型と呼び、その特徴をみていくことにしたい。

まず、それぞれの類型の構成比率であるが、創業型50%，世襲型28%，昇進型10%の順となり、創業型が半数をしめている。これら3類型の経営者が代表する企業には、次のような特徴がみられた。

〔昇進〕



〔世襲〕



〔創業〕

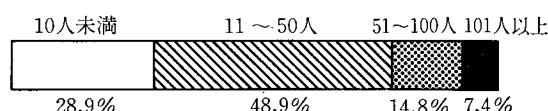
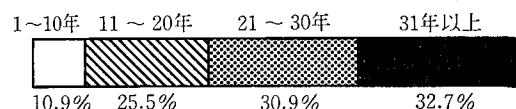
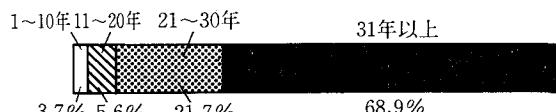


図4-1 企業特性と補充類型（従業員規模）

〔昇進〕



〔世襲〕



〔創業〕

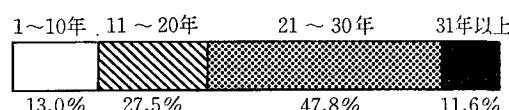


図4-2 企業特性と補充類型（営業年数）

- ①創業型の経営者は、新規の小企業ないし零細企業に多い。
- ②世襲型の経営者は、11～50人の小企業か、あるいは100人以上の従業員を有する中堅企業に多く、古くからの企業にみられる。
- ③昇進型の経営者は、営業年数にかかわりなく、50人以上の従業員数の企業に多くみられる。

第4表 各類型の転職回数と平均年令

類型	初職年令	転職回数	勤続年数	就任年令	現在の年令
昇進型	20.1	1.18	21.4	45.3	55.2
世襲型	21.5	0.59	23.1	35.2	49.5
創業型	19.2	1.34	16.4	33.2	53.4

数字は平均を示す。

次に初職年令、転職回数、就任年令について、各類型の特徴をとらえると、

- ①創業型は、最も早い年令（19才）で初職につき、他の型より多くの転職（1.34回）を経た後、33才の時に企業をはじめる。
- ②世襲型は、初職につく年令が他の型より高く（22才）、転職をあまりせずに（0.59回）親あるいは親族の会社に入り、35才で経営者となってその後継者となる。
- ③昇進型は、20才で初職につき、1度ほど（1.18回）転職した後、45才で経営者の地位につく。

年令の項でみたように、大企業経営者の就任年令は非常に高かった。3類型の中では昇進型が最も遅くその地位についている。昇進型は規模の大きい企業に多くみられたのであるが、企業規模が大きくなるにつれてこの類型の経営者は増加し、経営者の地位につく年令も高くなるようである。たとえば大企業経営者における各類型の比率をみると、創業型10%，世襲型18%，専門的官僚制（昇進型）72%となっており、中小企業経営者とは逆に、創業型が少なく昇進型が多くなっている。一方、創業型の経営者は規模が小さいほど増加し、経営者の地位につく年令も低い¹⁰⁾。

このような類型間の相違をその社会的出自からみた表が第5表である。これによれば、創業型においては下層が42.8%，中層が49.4%を、昇進型においては下層が34.8%，中層が56.5%を占め、両者ともに中層、下層出身者の計が90%をこえる点では共通している。世襲型においては中層が91.7%を占めるが、中層には中小企業主が含まれるのであるから、中層出身者が多いのは当然の結果である。むしろ問題は上層および下層出身者の比率が類型によって異なる点である。つまり、わずかではあるが、昇進型に上層出身者が、創業型に下層出

第5表 補充類型別社会的出自

階層	類型	昇進	世襲	創業	
上層		8.7 4	4.1 6	7.8 19	
中層		56.5 26	91.7 133	49.4 120	
下層		34.8 16	4.1 6	42.8 104	
		100.0 46	100.0 145	100.0 243	N=434

身者が多くなっているのである。昇進型と創業型は双方ともに中層・下層出身者が多数をしめるのにどうしてこのような差異が生じるのか。この点について検討するために、上層および下層出身者についてその転職回数、経営者になるきっかけ、先代との関係についての項目をみた。その結果によれば、上層、下層出身者ともに中層よりも転職回数が多く、経営者になるきっかけも似通っている。しかし、これを先代経営者との関係についてみると、上層出身者が他の層の出身者よりも、姻戚と配偶者による補充が多くみられた。つまり、上層出身者の場合には、養子もしくは入婿によって経営者の地位につくケースがあると考えられるのである。そのようなケースをここで行なっている類型化によってはおさえることができない。養父や配偶者を「親または親族」ととらえるか「他人」ととらえるかは心情によることが大きいし、養子による就任を昇進ととらえるか世襲ととらえるかは区別の困難な問題である。

次に、各補充類型の学歴構成をみると（第6表）、昇進型においては、専門学校、国公立大学および私立大学の卒業生が多い。また、世襲型においては、国公立大学、および私立大学卒業者とともに旧制中学・新制高校卒業者が多い。これに対して創業型は、実業学校および小学校卒業者が多くみられる。世襲型経営者の学歴が高いが、世襲型経営者にとって学歴はどのような意味をもつのであろうか。

中小企業は、中野（1964）の一連の同族団研究にみられたような商家や農家において重視

第6表 補充類型別学歴（%）

	国公立大学 有名私立大学	私立大学 短期大学	専門学校	実業学校	旧制中学 新制高校	小学校 新制中学	その他
昇進型	18.8	2.1	37.5	16.7	8.3	10.4	6.3
世襲型	35.1	8.4	14.9	19.5	17.5	3.2	1.3
創業型	11.2	5.8	16.2	25.0	13.8	24.2	3.8
その他	20.0	3.1	10.8	20.0	9.2	32.3	4.6

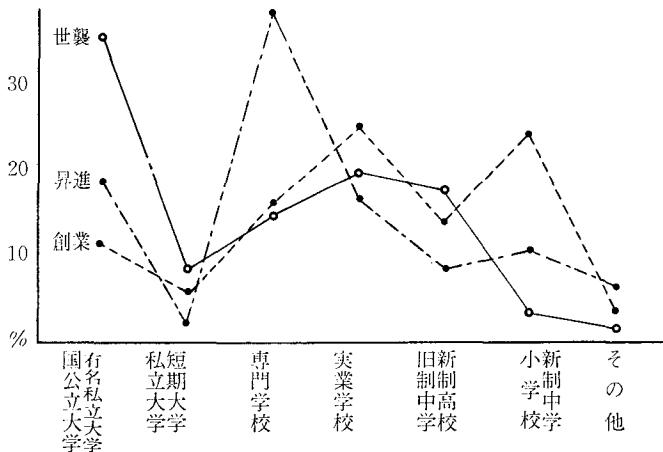


図5 補充類型の学歴構成

された「家」の連続をはかろうとする同族団の原理の変容と、産業化の過程で進められる資本主義の独占化過程の影響によってとらえられる¹¹⁾。産業化に伴う「家」の機能と規定力の変化に対応して、すなわち、「家」および同族組織の生産物市場や金融市場における規定力の後退に伴い、商家や農家は「家」の後継者に産業の革新や社会変化に対応した経営能力を身につけさせ、そのことによって「家」の存続を保障しようとせざるをえなくなったと考えられる。その意味では、世襲型経営者の学歴が高いことは、一般に考えられているように、ジェントルマンライクの生活を志向するという單なるシンボリックな意味だけではなく、むしろ、社会的な役割期待への積極的な対応と、それによる企業および「家」の存続という機能をもあわせもっていたと考えるべきではないだろうか¹²⁾。

最後に、学歴と補充類型との関連を表7により出身階層ごとにみると、次のような結果がえられた。

まず下層階層出身者の特徴は、「その他」の経験を経て現在の地位についた者の中で初等教育終了者が多いことである。「その他」の経験とは、前述したように「軍隊復員後の創業」、すなわち戦後の経済混乱期に企業を創始した例や「農家からの転身」といった場合が含まれる。また学歴が高い人々の中には世襲型・昇進型が少なからずみられる。下層階層における世襲型には、前述の養子・入婿といった例や、農業経営において副業として行った生業が主たる生業に代わる例などが含まれると思える。しかし、いずれにしろ下層階層出身者の多くは、低い学歴構成を示し、創業もしくは「その他」の経験によって経営者となっている。

一方、中層階層出身者の特徴は、世襲型の大学卒業者と昇進型の中等教育終了者が多いことである。下層階層と比べ、創業型の中で初等教育終了者はみられない。どの類型において

第7表 階層別学歴と補充類型

階層	学歴 類型	初等	中等	高等	大学	その他
		昇進	25	38	38	0
上層	世襲	0	9	45	45	0
	創業	0	46	20	29	6
	その他	0	17	17	67	0
	小計	0	33	27	37	3
中層	昇進	5	36	36	18	5
	世襲	3	38	18	39	1
	創業	16	40	20	22	2
	その他	15	37	15	26	7
	小計	9	39	20	30	2
下層	昇進	19	31	19	25	6
	世襲	33	17	17	33	0
	創業	42	42	4	6	6
	その他	61	35	4	0	0
	小計	42	39	6	8	5
その他	昇進	17	33	33	0	17
	世襲	0	25	25	50	0
	創業	27	50	13	7	3
	その他	27	45	18	9	0
	小計	22	44	18	13	4
計	昇進	10	33	31	21	6
	世襲	4	35	21	40	1
	創業	25	43	13	15	4
	その他	31	36	12	18	3
	全体	18	39	17	23	3

横軸計 100%

も全体的な学歴の高まりがみられる。

最後に上層階層の経営者であるが、その特徴として初等教育終了者がみられないこと、創業者であっても中等教育以上の学歴をもつものであること、中層階層より一段と学歴の高まりがみられることがあげられる。下層、中層、上層と階層の高くなるほど高学歴者が増加していくが、その傾向は世襲型においてとくに著しい。このように、中小企業経営者の補充類型においてはその社会的出自と学歴により明白な相違がみられる。とくに、中小企業経営者の中でも創業型経営者と世襲型経営者はその出自と学歴に大きな差がある。次にこの相違を数量化分析を用いることによって明確な形でとらえ、そのような補充類型の相違を生じる要因として学歴がどの程度の規定力をもつものかについて考察する。

3. 補充類型の数量化分析

ここでは、先に述べた3つの補充類型に学歴がどのように効いているかを解明する手法として、林の数量化分析Ⅱ類を採用した。外的基準に補充類型をとり、補充類型の判別の程度を調べるとともに、判別の規定要因としての学歴の寄与の程度を数量的に表現することが分析のねらいである¹³⁾。

第8表 数量化Ⅱ類分析結果

項目	カテゴリー	カテゴリー 数 量	レンジ	順位
資本金規模	100万円未満 100~1000万円 1000~5000万円 5000万円以上	118 12 3 5	130.71	5
営業年数	1~10年 11~20年 21~30年 30年以上	142 75 33 46	188.88	4
父親の職業	官公庁管理職 大企業所有主 大企業管理職 中小企業主 一般事務職 専門職 技能工・工具 農林漁業從事者 単純労務者 その他	5 173 76 32 21 5 13 44 75 42	249.52	3
父親の学歴	未就学 小学校 中学校 旧制高等学校 大學生 その他 不	1 2 7 21 16 48 47	70.10	6
専攻	普通科 理系 工科 歯科 法科 経済 その他の文科系 その他	96 89 117 114 145 160 87	255.75	2
本人の学歴	小学校・新制中学 旧中学・実業学校 旧高校・高等 大學生 その他	227 38 85 151 37	378.25	1
転職回数	1~2回 3~4回 5回以上	9 20 3	28.56	7

外的基準とする補充類型は、「その他」のカテゴリーを除く3つのグループである。説明変数として選択した変数は、父の職業、父の学歴、本人の学歴と専攻、転職回数、企業の営業年数と資本金規模である。

判別によると数量化モデルの信頼度は、計算によって求められた相関比と判別的中率の近似度をみるとことにより確かめられる。先述の変数による計算結果は次の通りである。

第1根 $\eta^2 = 0.87 \quad \eta = 0.93$

第2根 $\eta^2 = 0.30 \quad \eta = 0.55$

第1根の相関比についてはきわめて高い結果がえられたが、第2根については余り弁別がよいとはいえない。ところで、判別的中率を求めるには、各グループについて累積度数を求める累積度数のグラフの交点の縦座標を読む方法がとられている。第1根について的中率の計算を行ったところ、世襲型と他のグループの判別的中率は67%，創業型と他のグループの判別的中率は64%となった。これらに対して、昇進型と他のグループの判別的中率は52%とわずかに低い。第1根は相関比が0.90をこえ、それぞれの類型的中率も50%をこえているので、以下の結果については第1根を中心みていくこととする。

中小企業経営者の補充類型を判別する各要因の規定力を示したが表が第8表である。この表にもとづいて各項目の重要性（判別の説明力）と判別で与えられた解の意味を推定することにしたい。各項目のカテゴリー数量は、各項目の第一カテゴリーを0として求められたカテゴリーの加重平均からの偏差である。ここではそれを1,000倍してカテゴリー数量として示した。レンジは、各項目ごとのカテゴリー数量の中で最大値と最小値との差を示したもので、レンジの大きい項目は、その中のカテゴリーの選ばれ方がサンプルスコアに大きな影響を与えていている。そこで、レンジが大きいものほど判別の規定力が大きいと考え、その順位をつけておいた。

その結果、最も大きい規定力を示した項目は学歴であり、専攻、父の職業がそれに次いで大きい。学歴の項目の中でそれぞれのカテゴリーをカテゴリー数量の符号に従ってプラスからマイナスへ並べると、高学歴から低学歴への秩序がうまく表わされている。ところが専攻については符号が逆になり、高学歴に多いはずの専門科目が必ずしもプラスに位置していない。父の職業についてみると、マイナス方向には世代間の移動が激しいと考えられる職業、プラスの方向には世代間の移動が安定的と考えられる職業がならぶ。父の職業のカテゴリーの中でプラスの方向にある大企業所有主は、その他の職業群に対してもっとも離れた位置にある。プラスの方向では、次に自営業が位置する。この2つのカテゴリーは資本家として考えられるものである。これに対してマイナスの方向には、流動性が高い職業群がならぶ。一般事務職と工具、官公庁管理職と専門職の距離が近いことは、それぞれの職業の近似的側面を表わしているようで興味深い。ただその中でも大企業管理職と単純労務者の距離が近いこ

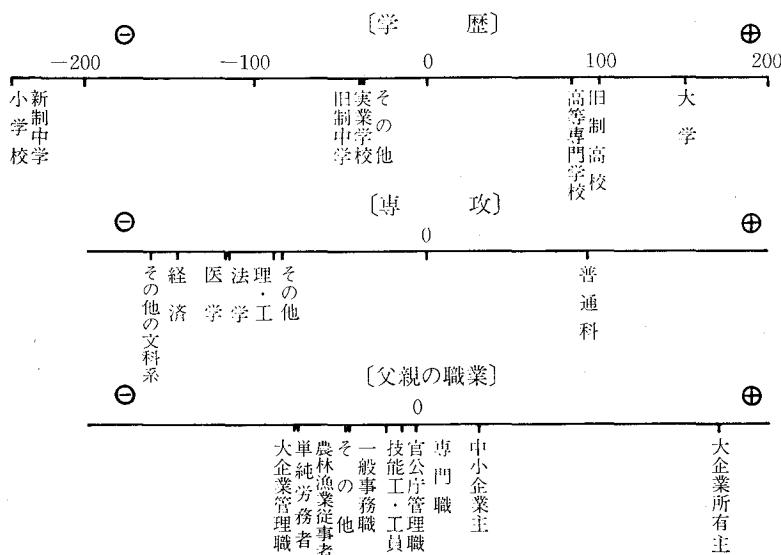


図6 軸の考察

とをどのようにとらえるか。ひとつの解釈として次のような考え方が成り立つ。すなわち、一方が大企業の役員職の地位の変動の激しさの中にある、他方が小企業間を点々と移動するといったように、企業間・企業内の差はあっても、流動性の激しさという点では共通した性格を備えていることである。

各項目のカテゴリー数量より得られたサンプルスコアを各グループごとに平均すると、世襲型0.165、昇進型0.051、創業型-0.103となり、世襲型はプラスに、創業型はマイナスに位置し、昇進型はその中間の原点近くに位置している。そこで、プラスの世襲型とマイナスの創業型に対応するカテゴリーの特徴を、アイテムレンジとその方向でみると、次のような対応がえられる。

	世襲型	創業型
学歴	大学卒	小学校卒
専攻	普通科	理・工系
父の職	大企業所有主	大企業管理職
	自営業	農林漁業従事者
営業年数	30年以上	1~10年

もっとも規定力が強かった学歴は、世襲型が大学卒、創業型が小学校卒となって、先述の結果と同様の傾向が得られている。ただし、この学歴の規定力について注意しておきたい点

は、それぞれの類型にとって学歴のもつ意義が異なるのではないかということである。たとえば、世襲型経営者と創業型経営者とは、ただ単に学歴が異なるというだけではなく、世襲型にとって学歴が階層の維持の役割を果たすのに対して、創業型にとって学歴が階層の分化をひきおこす要因となるのではないであろうか。

4. 結 論

中小企業経営者に関して今回行った調査は、母集団が大阪府と石川県の一定数の企業に限られており、回答として得られたサンプルも中小企業と呼ぶには規模の大きい企業の経営者に偏ったため、その結果からいえることは、きわめて限られたものであり、大きな限定条件の下で検討する必要がある。しかし、そのような限定が付されるにしても、伝統的な私立大学や旧制専門学校、そして実業学校が中小企業経営者の育成と開発に大きな役割を果たしていたこと、世襲型経営者と創業型経営者がその学歴や社会的出自において大きな差異を有していることなどが明らかにされたことは有意義であったといえよう。実際、やや中規模の企業から得られた結果ではあるが、創業型が大半以上をしめ、世襲型の経営者がなおも存続している。これに対して、昇進型の経営者というタイプはわずかしかみられなかった。もしも全国の中小企業経営者の母集団から抽出がより正確に行えたとすれば、創業型と世襲型の経営者の比率はさらに高まるにちがいない。それほどこれら2つの類型が、中小企業経営者の補充において典型的なものとなっているといえるのではないだろうか。

最後に、この2類型の経営者層における学歴の意味を再検討しておくことにしたい。

世襲型経営者は、先代経営者の血縁もしくは親族関係によるつながりをもった後継者である。中小企業が法人組織の形態をとる以前には、家業の継承が経営者の主要な補充形態であった。家業の物質的基礎は家産にあり、営業の主人は世代と共に交代するが、家そのものは不変であった、家督の相続は身分の継承を伴い、主として長子相続制がとられた。その場合、家督の相続は、後継者に対して習練の機会、先代によって築かれた家産、家としての信用を与えた。ところが、産業構造が高度化するにつれ、家を基盤とした農業体制が商業・工業体制へと移ってゆき、家に固有の家伝的性格は失われていくこととなる。

すなわち、家産の分割防止というそれまでとされていた消極的姿勢では、資本の集中が進められるのに対して立ち遅れがうまれるため、家業は、法人形態の企業へと移行すると共に、家の資産と法人の資産が分割される。その家の資産もまた、単独相続法から均分相続を理想とする民法に変わることによって分割されることになる。こうした家業の経済的基盤の変化に加えて、親もともしくは同業の株仲間によって行なわれていた職業訓練の機会も、明治以後の教育制度の充実と株仲間の解散によって失われていった。そのような習練の機会にかわ

って重視されはじめた教育機会が、学校教育である。

かつて、家業の後継者の選定は慣行に基くものであって、一般には長子相続制か、もしくは長子に続く兄弟の中で先代の経営者や一族の評定者により優秀と判定されたものに家業を継がず選定相続制がとられたと考えられる。この慣行は明治から昭和へと受けつがれるが、その後継者選定の1つの基準として、学校教育が重視されるようになってくる¹⁴⁾。たとえ男子が得られない場合に養子を迎えるとしても、家業の後継者として、その養子には、人物の資質とともに、高度の学校教育を受けていることが要請された。このように学校教育が重視されるようになった背景には、家としての信用を保つためのステータスシンボルとして学歴が用いられたことと、時代の変化に家業を対応させるための経営能力と職業技術を必要としたことの2つの理由が考えられる。

いずれにしろ、家産によって高度の教育を受け、それによって家の信用を高め、家業が存続していくという図式が成立する限りは、法人組織の形をとりながらも、地位の世襲が続けられていく¹⁵⁾。その場合、世襲型経営者にとって、学歴は、階層維持の機能を果たすか、もしくは養子においてみられたような階層移動の機能を果たすものと考えられるのである¹⁶⁾。

景気変動の激しい時代には新しい中小企業が数多く生まれるが、その経営者は、世代ごとに蓄積された資産や自らの資産を活用し、一代で企業を設立した経営者である。彼らは、大企業と在来の中小企業が確立している流通経路や販売市場の中に未開拓の分野を開いたり、既成市場に独自のコネクションを用いて事業を始める。この類型の経営者には、調査結果からみて2つのタイプが考えられる。第一のタイプは、大企業や官公庁の管理職の地位にあったものが、新企業の設立に伴って経営者の地位に据えられる場合、もしくは退職後自らの力で新企業を既知の分野に設立する場合である。このタイプの経営者の社会的出自は比較的高く、学歴も高い。第二のタイプは、中小企業の雇用労働者がより高い所得と生活の安定を求めて企業を創立する場合である。このタイプの経営者層は小零細企業に多くみられ、自営業主と雇用者の間の循環運動をくり返す。すなわち、賃金の低い雇用労働者は、事業所得と賃金収入の比較を行った上で、所得の高い方に従事しようと試みる¹⁷⁾。その時には、蓄積した資金と銀行の融資に助けられて、開業は容易に行われるのであるが、所得の増大や生計の維持をはかるといった消極的姿勢のために、多額の負債をかかえて倒産する例が多い。したがって、このタイプの経営者の学歴構成は中小企業労働者のそれに近く、その社会的出自も第一のタイプほど高くないと考えられる。

こうして、創業型経営者においては、社会的出自が高く、学歴の高い、大企業・官公庁管理職を前身とする中小企業経営者と、学歴のそれほど高くない、中小企業の雇用労働者を前歴とする小零細企業の経営者の2つのタイプが想定される。その場合、学歴は、それぞれのタイプの経営者がその地位につく以前の段階で、彼らが雇用される企業規模の決定に関与し

ていると思われる。そこで、この場合における学歴の機能を、階層化機能としてとらえることができよう。

本論では、昇進型の経営者については余りふれなかった。この類型の経営者は、企業規模が大きくなるにつれて多くみられるのであり、その特徴については、すでに多くのことが大企業経営者に関する先行研究の中で述べられている。これに対して、中小企業に特有の創業型や世襲型の経営者の問題については未知の部分が多く残されている。たとえば、創業型の経営者について筆者は2つのタイプを想定したが、その前職を大企業・官公庁の管理職と考えたのは、あくまでその社会的出自と学歴からであって、実際にどのような地位から、どのような方法で経営者の地位についたかは不明な点が多い。また世襲型の場合には、家業の存続を前提としてきたが、職業選択の自由化とともに、家業がどれだけ重みを持つものかも疑問である。この点に関連した両類型に共通の問題として、経営者の後継者確保の問題も残されるのであるが、これらの問題について検討することは、資料も十分に得られていないことから、今後の研究課題としたい。

〔注〕

- 1) 青沼吉松『日本の経営層』日本経済新聞社, 1965。萬成博『ビジネスエリート』中央公論社, 1965。以下の大企業経営者に関するデータはこの2冊より引用している。
- 2) 中小企業庁『中小企業白書』1980。
- 3) 篠原三代平『産業構造論』筑摩書房, 1966。清成忠男『日本中小企業の構造変動』新評論, 1970。
- 4) 関谷三喜男『労働経済論』筑摩書房, 1976, 89~90頁。
- 5) 最初の大阪調査によって収集したデータは、業種、規模構成、学歴構成において全国的にみても大きな偏りを有していた。そのため、事業所統計と教育統計を用いて全国的にみても大きな偏りを有しない地域として石川県を選び当地のデータを収集した。2地域のデータを比較検討した上で両者を総合して用いたが、調査地域が限定され、調査期日がかけはなれているため、中小企業経営者全体について論じるには問題が多く含まれている。
- 6) 総理府『日本の統計』1977より作成。
- 7) 萬成, 前掲書, 132頁。
- 8) 調査データは中ないし小規模の企業に偏り、小零細規模が少ない。小零細規模の企業経営者には、農林漁業従事者や生産工程従事者を父職とするものが多いことが確められている。したがって実際にはもっと多くの下層階層出身者がみこまれ、大企業経営者との格差はいっそう大きいものと思われる(鈴木春男「小零細経営と家族」青井和夫・庄司興吉編『家族と地域の社会学』東京大学出版会所収, 1980)。
- 9) 天野郁夫『旧制専門学校』日本経済新聞社, 1978, 148頁。
- 10) 萬成, 前掲書。
- 11) 中野 卓『商家同族団の研究』未来社, 1964。同『下請工業の同族と親方子方』御茶の水書房, 1978。
- 12) 高橋亀吉『日本の企業・経営者発達史』東洋経済新報社, 1977。
- 13) 数量化Ⅰ類の計算には、大阪大学大型計算機センターの STATISTICAL PACKAGE LIBRARY を使用した。また、量化Ⅰ類については次の文献を参考とした。駒澤勉『多元的データ分析の基礎』朝倉書店, 1978。マーケティングサイエンス研究会編『マーケティング調査』有斐閣, 1974。
- 14) 宮本又次『株仲間の研究』講談社, 1977。中野(1964), 前掲書。
- 15) 立命館大学人文科学研究所『家業—京都室町織物問屋の研究』1957。
- 16) 麻生誠『エリート形成と教育』福村出版, 1978。
- 17) 梅村又次『労働力の構造と雇用問題』岩波書店, 1971, 171~178頁。

RECRUITMENT PATTERNS AND EDUCATIONAL ATTAINMENTS OF SMALL-BUSINESS LEADERS

Yoshihiro YAMAMOTO

Studies on business leaders in Japan have paid little attention to the leaders in small and medium-sized firms. In particular, there is no study on the role of education in the recruitment of small-business leaders. This paper analyzes the recruitment pattern of small-business leaders and the influence of their educational attainments on it.

This study is based on the samples of 599 small-business leaders in Osaka and Ishikawa Prefecture. Compared with the leaders in large scale firms, small-business leaders' social origins are lower, and their educational attainments are also lower. Most of their careers to the position of manager are divided into the following three patterns. First pattern of their recruitment is "founder". Managers of this pattern amounts to 50%, and most of the fathers in this pattern are employees. Second pattern is "hereditary" one (28%). Most of the fathers in this pattern are owners of large or small scale firm. Last pattern of the recruitment is "promoted" one (10%).

In order to explore the determinants of these recruitment patterns through multivariate analysis, seven following variables were employed : (1)educational attainment (2)discipline or department in school (3)father's occupation (4)father's education (5)the number of times they changed their employments (6)business years (7)size of firm. The results are as follows: (1)the contribution of educational attainment is larger than other variables, (2)"hereditary" pattern corresponds to the following categories: university graduate, general course, owner, more than 30 business years, and "founder" pattern to the following categories: elementary school graduate, science course, large-business manager or farmer, business years from 1 to 10.