

●小池和男著『アメリカのホワイトカラー』のサービス残業論を批判する

アメリカの大卒ホワイトカラーに残業手当はつかないのか

●山形大学人文学部教授

遠藤 公嗣

はじめに

小池和男氏は一九九三年四月に『アメリカのホワイトカラー』を出版した(小池、一九九三a)。本書の八六〜八七ページに次の文章がある。

アメリカホワイトカラーは、おおまかには、三つのグループにわけられる。(a)上級経営管理者層 senior management, おそらく日本でいえば、取締役レベル以上か。(b)非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees, ほぼ部長以下係長クラスまでか。アメリカの大卒は入社時からここに属する。非組合員 exempt の意味はふつうは除外で、元来は労働組合員から除外

される、つまり、経営側の利害をしめす層という意味だが、日本より組合員になれる範囲がはるかにせまい。たとえば、職長は非組合員で、組合にはいれない。また、残業手当はなく、ことばどおりの月給制ではられるひとを意味する。もっとも、いまや非組合員層でも残業をはられるひとが、アメリカでもすこし出現した。それにしても、日本とはちがいで、残業をはらう範囲ははるかにせまい。それはアメリカだけのことではない。むしろ課長の下まで残業をはらう、という日本のほうが、どうやら例外的なのだ。その結果、たとえば、新聞記者や研究員にも残業手当をはらわねばならない、というおかしなことが生じ、これをサービス残業の問題として、日本の働き

ぶりを自虐的に非難する。奇妙なことである。アメリカも西欧も、研究員はもとより、新聞記者、多くの銀行員、さらに大卒もはじめから、どんなにおそく働いても残業手当はつかない。したがって、サービス残業の問題は生じない。もともと自分で作業の手順をきめることができ、自分で作業の速度を左右できる職では、残業手当の意味がない。(c)事務職、clerical employees, いわゆる事務職員である。

この文章の(b)の説明は、日本企業のサービス残業を重要な社会問題と考える人々にとって見逃せない説明である。なぜならば、(b)の説明は多くの誤りをふくむにもかかわらず、それらを前提に、日本企業のサービス残業を

非難する人々を、小池氏は揶揄しているからである。そこで私は、この批判文において、(b)の説明中の誤りを指摘し、小池氏の揶揄がまったく根拠のないことを明示したい。

(b)の説明はアメリカ企業におけるホワイトカラー従業員処遇についての小池氏の基本認識を示すから、その説明に誤りが多いならば、それは小池（一九九三a）全体の議論に影響している可能性があるだろう。しかし、その影響を検討することは、この批判文のカバーする範囲を越える。この批判文では、小池（一九九三a）からの引用は、上掲部分からのものは（引）と、それ以外の部分からのものはページ数のみを記する。

① exempt の意味

小池氏は「非組合員層 exempt の意味はふつうは除外で、元来は労働組合員から除外される、つまり、経営側の利害をしめす層という意味」（引）と説明する。これは完全な誤解である。

まず、exempt の定義を訂正しておこう。
exempt と呼ばれる被用者 employee は公正

労働基準法 Fair Labor Standard Act (FLSA) が定義する被用者であって、残業すなわち時間外労働に対する賃金を使用者が支払わなくてもよいと同法が定義した被用者のことである。同法一三条(A)(1)に、主要な四つのカテゴリーが定義されている。executive, administrative, professional, outside sales である。もっとも、exempt 被用者とされるためには厳密な要件が要求されるので、これらカテゴリーの被用者であっても、exempt とされない者がかなり存在する。また、これらカテゴリー外にもさまざまな exempt 被用者が定義される。したがって nonexempt 被用者とは、残業に対する賃金を支払わなければならないと同法が定義した被用者のことになる。同法は民間企業にも公共部門にも等しく適用される。残業賃金支払いの対象となる被用者の考え方は、FLSA と日本法で異なる。すなわち FLSA では、被用者の職務内容により対象となるか否かが決定されるが、日本法では、被用者の職位によって事実上は決定されるのである。

exempt 被用者と nonexempt 被用者の定義は、私の知る限り、アメリカのすべての人事管理の教科書に掲載されている基本的事項で

ある。残業に対する賃金を支払う義務のある被用者と義務のない被用者について説明するのは、人事管理の教科書として当然のことであろう。しかし小池氏は、こうした教科書をまったく読まなかったのであろうか、exempt 被用者の意味をまったく理解していない。また最近では、中窪（一九八八、一九九三a、一九九三b）によって、exempt の詳細な定義は日本語でも読むことができる。

ところで、私の知る限り、exempt 被用者にもっとも詳しい説明を与えているアメリカの教科書は、Mathis and Jackson (1991, pp334-335)である。そこでは、賃金支払い形態によって、職務を三つに分けて説明している。参考になるので、全訳し次に掲げる。

FLSA の規定のもとでは、次のように、職務を三つのグループに分類することができる。

Hourly
Salaried-nonexempt
Salaried-exempt

Hourly の職務は、時間外労働に対して賃金を支払い、FLSA に従うことを、使用者に求める職務である。それぞれの salaried

の地位は、salaried-exempt または salaried-nonexempt として識別されなければならない。salaried-nonexempt に分類される地位にいる従業員は、FLSA の時間外労働の規定にカバーされ、それゆえ時間外労働に対しては賃金を支払われなければならない。salaried-nonexempt の地位は、secretarial とか clerical とか salaried blue-collar とかの地位をふくむ。

② 非組合員層と exempt 被用者

小池氏は、非組合員層と exempt 被用者を同一視している。小池（一九九三a）の他の個所でも、同一視は繰り返し登場する。目についた限りで、それらのページを列挙すると、五一、五二、五三、六七、九六、九七、一〇五ページとなる。これら以外にも、意味のうえで同一視していることを示す個所は多い。これらはすべて誤りである。アメリカ企業多くでは、非組合員であると同時に non-exempt である従業員が、かなりの数で存在するのが普通である。

非組合員層と exempt 被用者の関係の実例

表 1 スタンフォード大学の職務分類と月給額範囲（1990年）

Table 11.1 Stanford University 1990 Job Classifications and Monthly Pay Ranges

Range Number	Examples	Min	Max
B7	Office Assistant I; Medical Asst. I	1414	2071
B8	Nursery Aid	1485	2174
B9	Secretary I; Off. Asst. II, Sports Asst. I; Med. Asst. II	1558	2285
B10	Sctry. IS; Accounting Asst. I; Library Specialist I	1639	2405
B11	Sctry. II; Off. Asst. III, Sports Asst. II; Med. Asst. III	1717	2523
B12	Sctry. IIS; Acct. Asst. II; Lib. Spec. II	1807	2654
B13	Editor I	2197	2789
B14	Sctry. III; Off. Asst. IV; Acct. Asst. III; Lib. Spec. III	1985	2929
B15	Sctry. III (Premium)	2088	3082
B16	Administrative Assistant ("A.A.") I; Legal Secretary	2197	3231
B17	Graphic Composition Supervisor	2304	3393
B18		2423	3560
B19	Patient Test Technician Specialist	2547	3745
B20		2673	3931
B21	Medical Technologist	2813	4122
B22	Senior Medical Technologist	2950	4336
B23		3098	4553
B24		3252	4782
C4	Student Services Officer ("SSO") I; Editor II; A.A. I	2179	3302
C5	Assistant Librarian; Accountant I; A.A. II	2406	3766
C6	SSO II; Assoc. Libr'n; Acct't II, Editor III; A.A. III	2668	4225
C7	SSO III; Libr'n; Acct't III; Editor IV; Manager I	3043	5080
C8	Senior Libr'n; Acct't IV; Manager II	3550	5856
C9	Manager III	4280	6685
C10	Manager IV	5034	7797
N11	Manager V	6667	OPEN

(出所) Milgrom and Roberts, 1992, p 361.

は、表1を見られたい。表1は、企業の経済学の教科書(Milgrom and Roberts, 1992, p.361)からの引用である。表1の説明が同ページ本文にあるので、それを全訳し次に掲げる。

スタンフォード大学の職務分類と給与についての慣行は、多くの大企業の例証となる。スタンフォード大学の非組合員スタッフの地位は二七レベルに分類されていて、B7からB24まで、C4からC10まで、それにC99とN11である。(団体交渉でカバーされるところの、ずっと数が多く複雑な職務の分類が他に存在する。)B類の職務は、合衆国政府規則による「nonexempt」の地位である。これら地位にある人々は、勤務時間表 time sheets に記入するし、彼または彼女たちの標準労働週を越える労働に對しては、時間外手当が支払われなければならない。C類とNの範囲の職務は、時間外手当の権利のともなわない「exempt」の地位である。それらは、普通は、professional, supervisory あるいは managerial の地位である。各レベルの職務の例と各レベルの最高給与月額と最低給与月額は、表11・1(別掲の表1—遠藤)に示されている。

表1とその説明によれば、スタンフォード大学の非組合員スタッフには、B類の職務につくスタッフがいて、彼または彼女たちは、nonexempt 被用者であり、残業には時間外手当が支払われなければならない。しかも、この慣行が多くのアメリカ企業に見られることを、説明は指摘する。

繰り返そう。アメリカ企業の多くでは、非組合員であると同時に nonexempt である被用者が、かなりの数で存在するのが普通である。あまりに当然であるこの事実について、小池氏はまったく理解していない。

小池氏は、一九九一年から九二年にかけて、スタンフォード大学のビジネススクールで教えており、その機会に、小池(一九九三a)の研究は実施された(iページ)。著名大学に招待されて自説を講義する機会を得ることは、研究者としてきわめて名誉なことである。同時にそれは、アメリカの著名大学が研究促進のために意識的に組織するところの、研究交流の機会でもある。

ところで、上記の教科書の著者は二人ともスタンフォード大学の著名な教授であり、小池氏の研究関心にきわめて近い分野を専門と

している。たとえば、上記の教科書には小池氏の文献が引用されている(Milgrom and Roberts, 1992, p.358)。そして、John Roberts はビジネススクールの教授である。

もし小池氏が、研究中に、自らの研究関心についてアメリカ人研究者に話し、その意見を聞こうとしたならば、その相手となるはずの研究者は彼らである。もし小池氏がそうしていたならば、小池氏の誤りはあまりに初歩的であったから、簡単に正の意見を聞くことができたはずであるし、上記の教科書や表についての情報も得られた可能性が高い。しかし、小池氏はきわめて恵まれた立場にいないが、研究交流の些細な労すらとらなかったように思われる⁽¹⁾。

exempt 被用者と nonexempt 被用者の区別は、労働組合員層と非組合員層の区別と、完全に無関係である。したがって、上記のように、非組合員であると同時に nonexempt である被用者が存在するし、また、組合員であると同時に exempt である被用者が存在する。前者は企業に広くみられる。また、後者の典型は、exempt 被用者の professional カテゴリーとされる教員であらう⁽²⁾。

ところが、exempt 被用者(とくに executive,

administrative, professional の三カテゴリー)を管理職者とみなすことがある。民間企業を通観する必要がある研究とか統計作成のとき、とくにそうである。Roonkin (1989, p.58)によれば、こうみなすのは法律上のもっとも広い管理職者の定義でもある。企業ごとに多様な職務名を持つ従業員を、統一的な基準で管理職者と非管理職者に区分するためには、こうみなすのがきわめて便利だからであろう。もっとも FLSA による exempt 被用者の定義は管理職者でないものもふくむし、executive, administrative, professional であっても、exempt 被用者でない者も存在するから、これはあくまで便宜的である。

したがって、exempt 被用者を管理職者とみなす便宜的な慣行がアメリカ合衆国にあるからといって、日本企業の従業員処遇の慣行をそのままアメリカ企業に当てはめて理解してはならない。すなわち、日本企業では、非組合員層と管理職者はほぼ一致するので、アメリカ企業もまた、非組合員層は管理職者すなわち exempt 被用者だけであると理解してはならない。国が変われば法制度も慣行も変わるかもしれないという単純な真理は、おろそかに理解されてはならないだろう。

非組合員層と exempt 被用者を同一視する誤りを犯していると、小池氏が文献を読み進めていく際に、多くの不審な点が出てきたはずである。小池氏はそれにわずかに気づいたように思われる。「いまや非組合員層でも残業をはらわれるひとが、アメリカでもすこし出現した。」(引) 何の根拠も示されない小池氏のこの言葉は、それを推測させる。この批判文の読者には、小池氏のこの言葉の背景にある事実が何であるか、もはや明白であろう。残念なことではあるが、小池氏は自らのこの言葉の背景を深く考察しようとはせず、誤りに気づくことができなかったのである。

(1) Milgrom and Roberts (1992) は、小池氏のスタンフォード大学滞在中にすでに出版され、パロ・アルト(スタンフォード大学のある街)の大学前の一書店ですでに販売されていた。

(2) アメリカ法では、組合員資格は、法定でない。全国労働関係法 National Labor Relations Law (NLRA) が規定するのは、supervisors が同法の保護を受けないことだけである。

③ nonexempt 被用者である

大卒ホワイトカラーの推計値

小池氏は「アメリカも西欧も、研究員はもとより、新聞記者、多くの銀行員、さらに大卒をはじめから、どんなにおそく働いても残業手当はつかない」(引)と述べる。また、「アメリカの大卒は入社時からここ(非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees, はば部長以下係長クラスまでか)に属する」(引)と述べる。小池氏のこれらの主張は、前述の誤解のためと無定義のために意味のあいまいな部分があるが、次のように理解するのが妥当であろう。

すなわち、小池氏の主張は「アメリカ企業にホワイトカラーとして働く四年制大学卒業生(以下では大卒者と略称する―遠藤)は、入社時から exempt 被用者であり、したがって残業手当はつかない」である。小池氏が、職種を特定することなく、大卒者と一般化していることに留意したい。なお、小池(一九九三a)は西欧の事情をとくに議論していないので、西欧の事情についてはこの批判文で

大卒ホワイトカラーに残業手当はつかないのか（遠藤）

表 2 学歴別職業別被用者数（18—64歳，1989年 3 月）

（単位 千人）

職 業	high school 以下	college			合 計
		1—3 年	4 年	5 年以上	
Executive, administrative and managerial	4402	3445	4068	2374	14289
Professional speciality	1437	2410	4858	6443	15147
Technicians and related support	1085	1297	797	362	3544
Sales	6335	3156	2324	754	12573
Administrative support, including clerical	10084	5187	1751	444	17465
Private household	605	93	25	7	728
Other service	9515	2672	720	190	13098
Farming, forestry and fishing	2015	391	147	61	2615
Precision production, craft, and repair	9858	2517	588	186	13150
Machine operators, assemblers, and inspectors	6964	981	215	68	8228
Transportation and material moving	3689	659	181	39	4566
Handlers, equipment cleaners, helpers, and laborers	3544	616	133	26	4319
合 計	59540	23424	15806	10953	109721

（注） 最右列の合計欄の値は原表のとおりである。四捨五入があるためか、各項の値の合計は合計欄の値に一致しない。原表にある性別・人種別などの詳しい内訳を遠藤が整理した。

（出所） U.S. Bureau of the Census (1991) の Table 7.

取り上げない。小池氏のこの主張は、完全な誤りである。

ホワイトカラーの nonexempt 被用者のなかに大卒者はどれほど存在するのか。ホワイトカラーの exempt 被用者と nonexempt 被用者の間に、大卒者はどれほどの割合で分かれて存在するのか。これらについて推計しよう。

推計のための資料は、表 2 と表 3 に別掲した二つの統計表、それに一九八八年小分類職業別被用者数の統計表（U.S. Department of Labor, 1989, Table 18, 以下では職業別統計表と略称する—遠藤）であり、FLSA 一三条(A)が明文で労働長官に権限を与え、そのため労働長官が定めた一三条(A)(1)の定義・限定規則 (Title 29, Part 541 of the Code of Federal Regulations, 中窪 (一九九三 a) に復刻されている、以下では労働長官定義規則と略称する—遠藤)と、一三条(A)(1)以外の exempt 被用者の一九八七年推定値および近年の法改正内容を説明する中窪 (一九九三 b) である。

表 2 によれば、最初五行の職業がホワイトカラーとみなされる。これら職業に大卒者一三七九万八〇〇〇人（被用者である大卒者の八七・三％）が働く。推計結果の値をあらかじめ示すと、大卒ホワイトカラーは exempt

被用者八〇四万八〇〇〇人と nonexempt 被用者五七五万人に区分される。両者の比は五八・三対四一・七である。以下は推計方法の説明である。

表2の最初二行の職業 Executive, administrative and managerial と Professional specialty の学歴合計の被用者数二九四三万六〇〇〇人のうちに表3の適用除外者の executive, administrative and professional カテゴリー二〇六七万六〇〇〇人ははぶくまれる。その差八七六万人は nonexempt 被用者である。したがって、exempt 被用者と nonexempt 被用者の比は七〇・二対二九・八である。nonexempt 被用者がこのように多い理由は、exempt 被用者とみなされるための厳格な要件（労働長官定義規則）を満たさない被用者が存在するからである。

表2の最初二行の職業の大卒者は八九二万六〇〇〇人なので、これら大卒者も七〇・二対二九・八で exempt 被用者と nonexempt 被用者に分けられると仮定する。学歴が低いほど nonexempt 被用者の比率が増加するかもしれないが、これら職業の被用者の学歴別の分布（表2）から考えると、この仮定はほぼ妥当であろう。そうすると最初二行の職業では、

大卒者の exempt 被用者は六二七万人であり、nonexempt 被用者は二六五万六〇〇〇人となる。

表2の三行目の職業 Technicians and related support の大卒者は七九万七〇〇〇人である。これを exempt 被用者と nonexempt 被用者に区分する。

まず、職業別統計表における Technicians and related support 三五二万一〇〇〇人の小分類の職業名を中窪（一九九三）と照合し、exempt 被用者とされる可能性があると思われる職業名を選び出す。職業名とか職務名で exempt と nonexempt を区別すべきでないことは、労働長官定義規則で繰り返し指摘されている。しかし、他に方法がないので、この方法によらなければならない。そうすると、Airplane pilots and navigators 八万八〇〇〇人と Computer programmers 五七万人がそれにあたる。彼ら全員が exempt 被用者であると仮定する。また、technologist と呼ばれる人々が職業別統計表の他の小分類に少数ふくまれるが、労働長官定義規則 § 5 4 1・3 0 6 (b) から推測すると、そのうちのいくらかは exempt 被用者であるかもしれない。しかし、technologist の数は不明である。technologist

は technician よりかなり少ないと常識的に考え、exempt 被用者である technologist を二〇万人と仮定する。以上を合計すると、exempt 被用者は八五万八〇〇〇人となり、三五二万一〇〇〇人の二四・四%となる。

表2の三行目の職業では、大卒者は exempt 被用者になる確率が平均より約二倍高いと考えると、三行目の職業の大卒者七九万七〇〇〇人は、exempt 被用者三九万七〇〇〇人であり nonexempt 被用者四〇万人となる。なお、この職業の表2の被用者数と職業別統計表の被用者数はわずかに相違するが、推計にほとんど影響しないため、相違を無視する。

表2の四行目の職業 Sales の学歴合計の被用者数は一二五七万三〇〇〇人である。この職業における推計は、やや込み入っている。

まず表3によれば、二八一万一〇〇〇人が outside sales カテゴリーの exempt 被用者である。⁽¹⁾ ついで中窪（一九九三）によれば、小売り・サービス業のコミッション制セールス五四万二〇〇〇人と自動車等のセールス六四万一〇〇〇人が、exempt 被用者とされる可能性がある。これら全員が exempt 被用者であると仮定する。⁽²⁾ そうすると、表3と中窪（一九九三）による exempt 被用者合計は三

九万四〇〇〇人である。

ところで、職業別統計表の Sales の項によれば、被用者数が一三七四万七〇〇〇人であり、その小分類によれば、Supervisors and Priors が三六五万八〇〇〇人である。職業別統計表の被用者数一三七四万七〇〇〇人は表2の被用者数一二五七万三〇〇〇人とかなり相違するので、被用者数を表2のそれに縮小した比率と同一の比率で三六五万八〇〇〇人を縮小すると、三三四万六〇〇〇人となる。この三三四万六〇〇〇人の全員が、表3の三条(A)(1)以外による適用除外者一三四万一〇〇〇人にふくまれると仮定する⁽³⁾。そうすると、この三三四万六〇〇〇人のある部分は、前述の、表3と中窪（一九九三b）による exempt 被用者合計三九九万四〇〇〇人と重複する。

重複部分

$$= 3,994,000 \times (3,346,000 \div 12,573,000)$$

と仮定すると、重複部分は一〇六万三〇〇〇人である。したがって、重複部分を除く Sales の exempt 被用者は六一七万七〇〇〇人（＝三三四万六〇〇〇人＋三九九万四〇〇〇人－一〇六万三〇〇〇人）である。また、non-exempt 被用者は六一九万六〇〇〇人となる。

表3 FLSA の時間外賃金規制の適用者 nonexempt と適用除外者 exempt
(1989年9月の推定値)

(単位 千人)

	被用者 総計	FLSA の13条(A)(1) による適用除外者		FLSA の13条 (A)(1)以外による 適用除外者	適用者
		executive, administrative, and professional	outside sales		
原表の値	113,299	21,350	2,903	13,838	75,208
修正した値	109,721	20,676	2,811	13,401	72,833

(注) 1. 「FLSA の13条(A)(1)以外による適用除外者」は、
ア) 連邦法の対象外となる被用者
イ) 13条(A)(2)以下および(b)による適用除外者（1987年9月の推定値で8,916千人）
ウ) 1年のうちのある部分が時間外賃金の支払を除外されている労働者、および労働週の基準が週あたり40時間を越える労働者である。
ア)とイ)については、中窪（1993b）による遠藤の推測である。ウ)は原表の注である。ウ)はFLSAによる特例（中窪，1988，pp326—327）を意味すると思われる。
2. 原表の詳しい内訳を遠藤が整理した。
3. 「修正した値」とは、被用者総計を113,299千人から109,721千人に縮小した率と同一の率で各項目の「原表の値」を縮小した値である。被用者総計の値を表2に一致させるために修正した。
(出所) U.S. Department of Labor (1990) の Table 10

したがって、exempt 被用者と nonexempt 被用者の比は、四九・九対五〇・一である。

表2の Sales の大卒者の被用者数は二二二万四〇〇〇人である。これら大卒者も四九・九対五〇・一で exempt 被用者と nonexempt 被用者に分かれると仮定する。そうすると、Sales では、大卒者の exempt 被用者は一一六万人であり nonexempt 被用者は一一六万四〇〇〇人となる。

表2の五行目の職業 Administrative support, including clerical の大卒者は一七五万一〇〇〇人である。

ところで、職業別統計表の同じ職業の項によれば、被用者数が一八二万四〇〇〇人である。そして、その小分類によれば、Supervisors が七六万四〇〇〇人である。この七六万四〇〇〇人の全員が、注(3)に述べたのと同じ理由で、表3の二三条(A)(1)以外による適用除外者にふくまれると仮定する。exempt 被用者とされる可能性があると思われる小分類は、このほかにない。したがって、Supervisor すなわち exempt 被用者は七六万四〇〇〇人であり、その他の nonexempt 被用者は一七八六万人であって、Supervisor すなわち exempt 被用者とその他の nonexempt 被用者の比は、

四・二対九五・八である。

この職業の特性と、この職業の被用者の学歴別の分布(表2)から考えると、大卒者が Supervisor となる確率は、平均以上であると思われる。そこで、平均の三倍であると仮定すると、大卒者のうちでは、Supervisor すなわち exempt 被用者とその他の nonexempt 被用者の比は、一二・六対八七・四となる。この比で大卒者一七五万一〇〇〇人を分けると、exempt 被用者二二万一〇〇〇人であり nonexempt 被用者一五三万人である。

以上の推計によると、ホワイトカラー五職業の大卒者一三七九万八〇〇〇人は、exempt 被用者の合計八〇四万八〇〇〇人と、non-exempt 被用者の合計五七五万人に区分される。両者の比は五八・三対四一・七である。

私が推計で思わぬ大きな誤りを犯していたとしても、大卒者の nonexempt 被用者が無視できるほど少数になるとは思えない。とくに注意をうながしておきたいことは、この数字が一八歳から六四歳の者の数字であることである。したがって、もし入社直後の若年層のみを取り出すならば、彼または彼女らの間の nonexempt 被用者の比率はずっと高くなると私は思う。

小池氏の主張「アメリカ企業にホワイトカラーとして働く大卒者は、入社時から exempt 被用者であり、したがって残業手当はつかない」は、完全な誤りである。

(1) 中窪(一九九三b)によると、州法によっては、outside sales カテゴリーの nonexempt 被用者が存在する。しかし、このことは推計で無視せざるをえない。

(2) U.S. Department of Labor (1990, p.2) および中窪(一九九三b)によると、州内での売上が半分以上を越える小売り・サービス業に関する時間外賃金規定の適用除外(除外者三四五万一〇〇〇人)は、一九九〇年四月一日から廃止され、時間外賃金を支払わなければならない。

(3) 三三四万六〇〇〇人が nonexempt 被用者である可能性がある。その名称が supervisor であっても、nonexempt 被用者である。実例は、前掲の表1のB17 Graphic Composition Supervisor である。労働長官定義規則も職業名で判断すべきでないことを指摘する。あるいはまた、これらの人々が表3の二三条(A)(1)による適用除外者二〇六七万六〇〇〇人にすでにふくまれる可能性もある。しかし、どちらの可能性についても、積極的なその根拠を私は示すことができない。したがって、本文のように仮定する。この仮定は小池氏の主張に有利である。

④ 大卒ホワイトカラーの nonexempt 被用者の実例

大卒者であるホワイトカラーの nonexempt 被用者について、別の角度からその存在を検討してみる。前掲の表1にもどらう。問題は次のように立てられる。スタンフォード大学のB類の職務に就いているのは nonexempt 被用者であるが、このなかに大卒者は存在しないのであろうか。

まず関係者の声を聞く。偶然ではあるが、私の知人の夫であるM氏（まだ三〇歳台である）はスタンフォード大学のコンピュータ関連の専攻の卒業生であり、卒業後スタンフォード大学で働いていた経験がある。先の問題を、M氏に国際電話で問い合わせた（一九九三年八月二十九日）。彼による回答は次のとおりであった。①彼自身はC7とC8の間(6)の exempt 被用者であったが、彼の部下にはB類の被用者が約一〇名いて、そのうち少なくとも三名は大卒者であった。②彼が所属していたのは engineering の職場であったが、学部 faculty では大卒者のB類の被用者がも

っと多いはずである。③B類の被用者に大卒者がいないということは考えられない。

次に、賃金水準を検討する。スタンフォード大学の Office Assistant, Secretary, Library Specialist などの職務名の最低レベル（1がつく）の最低給与月額で大卒者を求人すると、給与が低すぎて大卒者を雇用できないであろうか。なお、最低給与月額がオフーされるとは限らないから、この仮定は厳しい。最低給与月額と、それを二倍した年額は次のとおりである。

B 7	Office Assistant I	月額 \$1,414	年額 \$16,968
B 9	Secretary I	月額 \$1,558	年額 \$18,696
B 10	Library Specialist I	月額 \$1,639	年額 \$19,668

また U.S. Bureau of the Census (1991, Table 6) によれば、一年を通して full time で働いている一八歳から二四歳の労働者の、年間稼得賃金 earnings（一九八九年三月調査）は次のとおりである。大卒者の場合、その多くは二三歳または二四歳で、彼または彼女らの初

任給の額から計算された額に、値はかなり近いであろう。

四年制大学の卒業生	
女性	中央値 \$18,842
	(標準誤差 \$1,165)
男性	中央値 \$21,212 (標準誤差 \$654)
平均値	\$20,502 (標準誤差 \$754)
平均値	\$22,324 (標準誤差 \$1,002)

四年制大学の在学経験者、あるいは短大などの卒業生

女性	中央値 \$13,185 (標準誤差 \$477)
平均値	\$14,880 (標準誤差 \$841)
男性	中央値 \$15,501 (標準誤差 \$490)
平均値	\$17,492 (標準誤差 \$913)
高校の卒業生	
女性	中央値 \$12,331 (標準誤差 \$216)
平均値	\$13,163 (標準誤差 \$240)
男性	中央値 \$14,736 (標準誤差 \$317)
平均値	\$16,144 (標準誤差 \$26)

スタンフォード大学の最低給与月額と全国統計の年間稼得賃金を比較するには、いくつもの留意するべき点がある。

表4 月あたり稼得賃金と学位保持者数 (bachelor の学位の分野別, 1987年春調査)

bachelor の学位	月あたり稼得賃金 (\$)		女性(千人)	男性(千人)
	平均値	標準誤差		
Agriculture/Forestry	2,154	277	142	399
Biology	1,640	158	382	332
Business/Management	2,330	96	1,229	2,975
Economics	2,756	416	182	568
Education	1,181	68	2,756	653
Engineering	2,670	117	145	1,976
English/Journalism	1,431	159	493	328
Home Economics	1,079	134	404	14
Law	(b)	(b)	40	55
Liberal Arts/Humanities	1,346	90	1,113	794
Mathematics/Statistics	2,548	318	155	269
Medicine/Dentistry	(b)	(b)	63	17
Nursing/Pharmacy/Tech Health	1,367	93	966	149
Physical/Earth Sciences	1,467	143	206	356
Police Science/Law Enforcement	(b)	(b)	43	145
Psychology	2,067	268	270	260
Religion/Theology	(b)	(b)	25	172
Social Sciences	1,674	120	831	754
Vo-tech studies	(b)	(b)	25	80
Other	1,617	143	640	613
合 計	1,829	41	10,109	10,909

(注) (b) は、対象者が20万人以下であるため、額が示されていない。

(出所) U.S. Bureau of the Census (1990b) の Table 3 & Table 4.

第一は、スタンフォード大学のある地域が、賃金相場の高い地域として知られていることである。

第二は、全国統計の年間稼得賃金には、当然であるけれども、時間外賃金がふくまれ、ごくわずかなボーナスなどもまたふくまれることである。

第三は、アメリカの大卒者の初任給の相場は、大学での専攻 major あるいは bachelor の学位の分野と大学の著名度によって、実際はかなりの差があることである。第三の留意点のうち、bachelor の学位の分野による差を示唆する資料は表4である。表4は、bachelor の学位の分野別の、月あたり稼得賃金を示している。注意すべきことは、賃金額は、初任給でなく、調査対象者の全年齢を通した値であることと、労働時間によって月あたり稼得賃金に換算してあるにしても、調査対象者に短期間の full time 労働者とかパートタイマーがふくまれていることである。また、後述するニシム Useem (1989) は、bachelor の学位の分野による初任給の差を前提にした研究である。

問題に戻ろう。スタンフォード大学の上記の職務名の最低レベルの最低給与月額、大

卒者の初任給として低すぎるであろうか。あるいは、短大とか高校の卒業生の初任給として適当な額であろうか。私の理解では、上記の留意点を考慮しても、B9とかB10の最低レベルの最低給与月額、短大卒業生には男性であっても女性であっても高いオフー額になると思う。適当になるのは、女性の大卒者、とくに、著名でない大学の、賃金相場の低い専攻であった女性の大卒者にとってであろう。賃金水準を検討しても、スタンフォード大学のB類には、かなりの大卒者が存在すると推測するのが妥当であろう。

ここまで、統計資料を用いて大卒ホワイトカラーの *nonexempt* 被用者の数を推計し、また、スタンフォード大学のB類にはかなりの大卒者が存在するであろうことを推測して、小池氏の主張「アメリカ企業にホワイトカラーとして働く大卒者は、入社時から *exempt* 被用者であり、したがって残業手当はつかない」が誤りであることを主張してきた。

しかし、小池氏の誤りを主張するためには、実のところ、このような面倒な推計や推測はまったく必要ない。

主張するためには、大卒者であって、アメ

リカ合衆国にあるアメリカ企業の従業員である者とか、過去そうであった者に、残業手当を受け取る権利を持っていたかと質問してみるだけで十分である。そうした人々はアメリカ合衆国でも日本でも多数いる。そして、これらの質問は、聞き取り調査と称するものも気恥ずかしい程度の簡単なものである。数人に質問するうちに、肯定する答が必ず返ってくるはずである。それは当然であって、先の推計値から考えれば、大卒者であって、現在または過去において残業手当を受け取る権利を持っていた人々はかなりの数にのぼるはずだからである。山形市内でさえ、そうした人々に会って質問することは容易であったし、いうまでもなく、彼らの答は肯定であった。これだけで、小池氏の誤りは明らかにになる。

研究者が研究の途上で誤解したり誤りを犯したりすることは、あり得ることである。それにしても、小池氏の誤解と誤りは初歩的すぎると思うが、それはともかくとして、その結果、研究の途上で誤った結論に達することもある。小池氏の主張「アメリカ企業にホワイトカラーとして働く大卒者は、入社時から *exempt* 被用者であり、したがって残業手当はつかない」は、その典型であろう。

ところで、この結論は、日本人研究者にとっては驚くべき結論である。日本の事情とはまったく異なるからである。不幸にしてこういう結論に達したとき、この驚くべき結論は、アメリカ企業の被用者に質問して、テストされるべきであろう。それが当然の研究手順であるし、また、そうするのはきわめて容易なことである。その結果として、誤った結論は、公表される前には正されるはずである。ところが小池氏は、とるのが当然であり、また、とらなければならない研究手順を、とっていないのである。

もちろんのことであるが、大学を卒業して民間企業に入社し、直ちに *administrative* ないし *executive* カテゴリーの *exempt* 被用者となる者もかなり存在するはずである。著名大学を卒業し、賃金相場の高い *bachelor* の学位を保持していれば、ほとんどが直ちに *exempt* 被用者となるのが普通なのかもしれない。しかし、この点はより深い研究で確かめなければならないことであって、軽率な推測を私は慎みたい。

ともかくも、アメリカ企業で働く大卒者は、*exempt* の地位にも *nonexempt* の地位にも、どちらにも存在するのである。

⑤ A T T 調査

小池氏は「アメリカの大卒は入社時からこ（非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees は部長以下係長クラスまでか）に属する」（引）と述べる。この主張は適切であろうか。小池氏の文献の読み方を検討するならば、この主張が不適切なことがわかる。

小池氏が主張の根拠にする文献の一つは、Howard and Bray (1988) の A T T 調査である⁽¹⁾。すなわち小池氏は、この調査を「くりかえし用いる重要な資料」（二三ページ）と述べて、A T T には管理職のレベルが七つあり、「レベル1は職長など最末端の監督職をいう」「大卒は、はじめからレベル1に配置されるのだ」（四〇ページ）と述べる。では、原書は本当にこう述べているのだろうか。私が原書を読んだ限りでは、「大卒は、はじめからレベル1に配置されるのだ」は、一九五六～六〇年に A T T に入社した大卒者に妥当することしか、原書は述べていない。

A T T 調査は、M P S 調査（その最初の調

査は一九五六～六〇年実施）と M C S 調査（一九七七～八二年実施）から構成される。原書の前半は、M P S 調査について述べる。

「大卒者は管理職の第一レベルに直接に雇い入れられた」と説明し、ついで一九五六～六〇年に入社した大卒者が全員で二七四人であることを述べる (Howard and Bray, 1988, p. 5, 9)。言い換えると、「管理職の第一レベルに直接に雇い入れられた」人々の集合と、一九五六～六〇年に入社した大卒者の集合は、同一である。M P S 調査のこの個所を読む限り、小池氏の指摘は正しい。

ところが、この点については、原書の M P S 調査の説明は不正確なのである。原書の後半で M C S 調査について述べるところでは、

「M C S 調査の標本抽出のためには M P S 調査の大卒者の標本抽出と同じ基準が用いられた（すなわち、低いレベルの（正確には、最低レベルの「遠藤」一般管理職に雇い入れられ、中級および上級管理職となる可能性がある」とみなされた者）」 (Howard and Bray, 1988, p. 233) と述べる。ついで、M P S 調査の大卒者の標本と M C S 調査の標本の、雇入れ時の正確な学歴構成が、次のように述べられる (Howard and Bray, 1988, p. 235)。

M P S 調査の大卒者の標本（全員が白人男性）

bachelor 学位のみ九五%

postgraduates の単位取得四%

修士学位 一%

M C S 調査の標本

(bachelor 学位のみ五三%)

postgraduates の単位取得一九%

修士学位 二八%

M C S 調査の白人男性のみの標本

(bachelor 学位のみ五三%)

postgraduates の単位取得一八%

修士学位 二九%

さらに、M P S 調査の大卒者の標本の、高校と大学の成績は「良」を最多とし「可・不可」が次で「優」はその後であったが、M C S 調査の標本では、高校と大学の成績は「優」が最多になることも述べる (Howard and Bray, 1988, p. 233)。

これらの説明によると、M P S 調査の標本抽出の基準は、一九五六～六〇年に最低レベルの一般管理職に雇い入れられ、中級および上級管理職となる可能性がある」とみなされた

者である。その結果として、標本となったのがほぼ大卒者であった、しかも、それが大卒者のほぼ全員をカバーしていたのである。大卒者の入社者が標本抽出の基準ではない。けれども、MPS調査の一九五六～六〇年の実施時には、最低レベルの一般管理職に雇い入れられ、中級および上級管理職となる可能性がある」とみなされた者の集合と、ほぼ大卒者である集合とを、とくに区別する必要がなかった。なぜならば、両集合はほぼ同一であったからである。

しかし、約二〇年後のMCS調査では、両集合はもはや同一ではなくなった。一九七七～八二年に最低レベルの一般管理職に雇い入れられ、中級および上級管理職となる可能性があるとみなされた者は、その三〇％近くが修士学位保持者であった。同一の標本抽出の基準であったにもかかわらず、標本の学歴が高度化したのである。標本の学歴が変化し高度化したために、原書はあらためて、MPS調査をふくめて、標本の学歴構成を論じた。

ともあれ、「大卒は、はじめからレベル1に配置されるのだ」は、一九七八～八二年に入社した大卒者に妥当するかどうかは、原書は明示的な記述をしていないのである。

ところで、標本の学歴が高度化したことの、容易に推測できる理由の一つは、人口そのものの急速な高学歴化であろう。U.S. Bureau of the Census (1991, Table 17) によると、二五歳以上人口で、一九六〇年では、大卒以上の学歴保持者は七六一万七〇〇〇人であり、総人口は九四六万五〇〇〇人であって、その比率は七・七％であった。ところが二〇年後の一九八〇年には、大卒以上の学歴保持者は二二六万九七〇〇〇人（一九六〇年の二・八五倍）に増加したが、総人口は一億二七八万二〇〇〇人（一九六〇年の一・二九倍）に増加したにすぎず、その比率は一七・〇％となった。さらに一九八九年には、大卒以上の学歴保持者は三二五六万五〇〇〇人（一九六〇年の四・二八倍）に増加したが、総人口は一億五四一五万五〇〇〇人（一九六〇年の一・五五倍）に増加したにとどまり、その比率は二一・一％となった。

もちろん、MCS調査の時点でも、大卒者の全員が最低レベルの一般管理職に雇い入れられている可能性は、論理的には存在する。しかし、標本抽出の基準と、その結果の標本の学歴構成・学校成績から考えて、成績優秀な大卒者は、修士学位保持者とともに、最低

レベルの一般管理職に採用されるけれども、そうでない大卒者は、最低レベルの一般管理職以下のレベルに採用されると考えるのが妥当なように、私は思う。私がこう思う理由は、私の次の知識にもよる。

山形市に住むアメリカ人英語教師A氏は、大卒者であって、ATTでnonexempt被用者として働いていた経験を持つ。このことを私は知っていたので、聞き取り調査を依頼する際に、小池氏の叙述を紹介するとともに、次のように質問してみた（一九九三年九月二一日ファックス）。

「これら（小池氏の叙述）を私は正しいと思います。私の理解では、四年制大学の卒業者は、最低レベルの管理職に直接に雇い入れられる者もいれば、管理職でないところの vocational あるいは clerical な職務に直接に雇い入れられる者もいると思います。私の理解は正しいですか。」

彼の答は次のとおりである（一九九三年九月二二日ファックス）。

「ATTの人事管理構造についてのあなたの質問に関しては、あなたの理解は図星です hit the nail on the head。ほとんどの大卒者は、“Management Trainee”の地位で

雇い入れられます⁽²⁾。この名称は、あなたが指摘するように、clerical あるいは vocational な職務的の遠回しな言い方 euphemism です。ごくわずかな大卒者だけが管理職の

第一レベルに雇い入れられるにすぎませんが、その理由は、二二歳の若者に管理されることに對してほとんどの長期勤続従業員が憤りを感じるからです。大学での成績とか経験が抜群である人物ならば、管理職の地位が与えられるでしょう。もっとも、その地位の責任は限定的ですが。vocational な職務に雇い入れられたその他の人々は、一般的にいうと、いつかは昇進しますが、著しい innovation とか意気込みを示すと、昇進は早くなります。」

A氏は九月二七日の聞き取り調査でも上記を確認するとともに、いくつかを補足した。それによると、彼はアイオワ州のある四年制私立大学を broadcast sales and management 専攻で一九八九年に卒業した。職探しの後、一〇月からシカゴのある A T T のオフィスで、consumer representative として働いた。salaried-nonexempt 被用者であった。仕事の内容は、顧客の苦情処理とともに、セールスであった。同じオフィスに同時期に、自分を

ふくめて四人の大卒者が雇い入れられ、同じ仕事についた。年収は約二万四〇〇〇ドルであった。昇進の可能性が薄いので、約一年後に離職し、来日して英語教師になった。

A氏の一例のみで断定することは、もちろんできない。しかし一九五六～六〇年の大卒者の事情が現在も妥当すると考えるよりも、A氏の例は現在の事情をはるかによく示唆すると、私は思う。

まとめよう。「大卒は、はじめからレベル 1 に配置されるのだ」が、一九五六～六〇年に入社した大卒者に妥当することしか原書に書いてないにもかかわらず、小池氏はあたかも現在も妥当するかのよう指摘した。その理由の一つは、小池氏は M C S 調査もまた参照すべきであったのに、参照しなかったことにある。あるいは、アメリカ合衆国における人口の急速な高学歴化を、小池氏が考慮に入れなかったことにあるのかもしれない。

(1) 小池(一九九三a)の本文の全箇所での研究書の著者名が誤記され、それに加えて、巻末の文献一覧(一七五ページ)で書名も誤記されている。正しくは次のとおりである。誤記のため、この研究書の入手に私は著しく手間取った。

正

Howard and Bray, 1988

小池氏の誤記 Howard and Brady, 1988
正 Managerial Lives in Transition
小池氏の誤記 Managerial Careers in Transition

(2) 管理職とはっきり区別される Management Trainee の名称が存在することは、原書の M C S 調査の記述からわかる (Howard and Bray, 1988, p.266)。もっとも、この名称が A T T の公式のものか、それとも大卒者採用によく使われる普通名詞にすぎないのかなど、それ以上のことはわからない。

⑥ シェッファーの研究

「アメリカの大卒は入社時からここ(非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees、ほぼ部長以下係長クラスまで)に属する」(引)との主張の根拠を、小池氏はシェッファーの研究(Shaeffer, 1972)にも求めている。⁽¹⁾すなわち小池氏は、「(シェッファーは)一般的な言明として、係長クラス first line managerial job へのルートが3つある」と記す。(a)下からの昇進。非大卒で、ふつうは下級管理職とまりとなる。(b)大卒の採用。(c)他社採用。そして、より上位の管理職ポストへは内部からの昇進となる (p.12)。(二八

ページ」と述べる。そして、メイシイ、ユニロイヤル、シティブンク、A T Tの四例の詳細な記述があることを紹介した後、「メイシイは毎年二〇〇人ほど大卒を管理職候補者 management trainees として採用する。（中略）大卒が研修後配置される下級管理職 junior executives 三〇〇〇人、（以下略）」（五〇ページ）と述べる。これらは正しいのであろうか。

「一般的な言明」と小池氏が引用する箇所については、小池氏が要約した内容は原論文の内容と異なる。原論文は、必ずしも整理された叙述でないので、全文を訳出する (Shaffer, 1972, p.12)。

多くの企業は、高いレベルの管理職の職務の多くを、内部昇進で充足している。この縦のプロセスはまた、最下級の管理職の職務 first line managerial jobs の充足にも用いられている。それは、企業内部における人材開発努力の、強調されるべき一部をなしている。ところが、多くの人が従業員配置を議論する際は、本質的に横のプロセスの説明から議論を始める。横のプロセスとは、組織内の低いレベルの管理職の職

務に、外部の人材源から適格者を持つてくるといふプロセスである。

外部からの雇用がこのようにまず強調されることの理由は、多くの企業組織内で、通常の昇進の道筋にはつきりとした断絶があるからであろう。一つの昇進の道筋は、一般従業員グループのどこから始まり、低い管理職レベルのどこかで昇進を終える。この同じレベルで、二つのまったく異なる昇進の道筋が始まる。一つは technical/professional の道筋で、組織の中級管理職レベルの低いあたりで昇進は止まりがちである。もう一つはもっと一般的な管理職の道筋であって、最上級管理職レベルにまでつながっている。組織内の低い管理職ランクでは、これら三つの道筋は、いくらかはしばしば重複しているけれども、二番目と三番目の道筋だけが上へつながっている。結果として、これらの道筋が、専門職と管理職の職務に企業はどのようにして従業員を配置するのかを議論するに際して、まず心に浮かぶ二つの道筋となる。

小池氏の要約する三つは、シェッファールの三つの道筋と異なる。さらに、原文には学歴

の記述はまったくない。したがって「一般的な言明」の個所は、シェッファールのそれではなく、小池氏がそう思っているにすぎない。したがってまた、小池氏の上記の主張の根拠にならない。

「メイシイは毎年二〇〇人ほど大卒を管理職候補者 management trainees として採用する」は、一応正しい。もっとも正確には、管理職開発プログラム Executive Development Program に大卒者二〇〇人ほどが採用されるのであり、彼または彼女らは management trainee ではなく、 executive trainee と呼ばれている。日本語の文章で英語を注記するのは、原文での英語表記を示すためであると、私は理解している。原文にない英語表記を小池氏がわざわざ注記した理由を、私は理解できない。もっとも、原文にない英語表記を小池氏がわざわざ注記するのは、後述のようにマーゴリスの研究への言及でもみられる。なお付け加えると、管理職開発プログラムに採用されるためには、大学卒業が必要条件であると明記されている (Shaffer, 1972, pp.58, 59)。

「大卒が研修後配置される下級管理職」は誤りである。この文章を素直に理解すれば、すべての大卒者が研修後に下級管理職に配置

されるという意味であるし、小池氏はそう理解しているかのようなのである。しかし原文には、そう書かれていない。原文の説明 (Shaeffer, 1972, pp. 62, 63) によれば、管理職、開発、プログラムに採用された(傍点は遠藤)大卒者は研修後に下級管理職に配置されるのである。すべての大卒者ではない。⁽²⁾したがって、メイシイの例は小池氏の上記の主張の根拠にならない。そもそもシェッファアの研究は、「専門職と管理職の職務に企業はどのようにして従業員を配置するのか」に関心がある。したがって学歴に関しても、管理職あるいは専門職の昇進ルートに採用されるには大卒以上の学歴がほぼ必要条件であることは、メイシイ以下の四例から、容易に理解できるよう書かれている。しかし、すべての大卒者がこのようなルートに採用されているかどうかは、関心の外にあるから、書かれていないのである。

ところで、シェッファアの研究が対象としている時期は、その叙述から一九六〇年代後半から七〇年ころと推測できる。先にみたMPS調査から約一〇年が経過している。その間の人口の高学歴化は、大卒者の採用に影響していないのであろうか。この点を注意してシェッファアの研究を読むと、高卒者が大卒

者に代替されていく経緯が明示されていることがわかる。シティバンクの例である。「銀行をめぐる労働市場の変化」と題された節では、ニューヨーク市でシティバンクが高卒者をさまざまな理由から採用できなくなったことが指摘された後、雇用と採用を担当する vice president の次の言葉が引用されている (Shaeffer, 1972, pp. 87, 88)。

「たとえば、有能でサービスを重視する若い高卒者であれば、喜んで採用したいし、昇進させて、監督職とか personal banking specialist のすべてを彼または彼女らで充足したい。しかし、そうした人物はまったく見つけることができない。そうした人物はみんな大学へ進学することを望むのだ。だから、大学教育は銀行の仕事の多くには本当は必要でないとわれわれは信じているにもかかわらず、四年間の余計な学校教育をそうした人物が終えるのを待たなければならず、それからやっとそうした人物を採用できるのだ。」

こういう事情でできたコースが「ほかに一般大卒はいわゆる『小売部門』、つまりふつうの支店業務につく」(五一ページ)と、小池氏がおそらく述べるコースである。

ところで、このコースの一つの始点である personal banking specialist 及び lower management に分類されるけれども、その職務の説明 (Shaeffer, 1972, p. 94) によれば、個人客が当座預金口座 checking account などを開設するときに対応する職務を、重要な職務として明らかにふくむ。この職務は、日本でいえば、個人客が普通預金口座などを開設するときにその通帳を作成する職務にあたる。日米の銀行業務形態の違いは大きい、それを考慮してもなお、この職務を日本の係長クラスの職務というには無理があるのではあるまいか。

現在は、シェッファアの研究から二〇年以上が経過している。この間の人口の高学歴化はすさまじい。私のまったくの推測であるが、現在では、もっと下位の職務であるテラーなどにも、大卒者は存在すると思う。

まとめよう。シェッファアの研究は、原文に根拠となる記述がないから、「アメリカの大卒は入社時からここ(非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees、ほぼ部長以下係長クラスまで)に属する」(引)という小池氏の主張の根拠にならない。それどころか、注意深く読むならば、係長クラスというには無理があるかもしれない地位に大

卒者が採用されるようになった経緯が、明示されているのである。

(1) 小池（一九九三a）の本文の全箇所と巻末の文献一覧で、この研究書の著者名はShaeferと誤記される。

(2) シェッファーを日本に初めて紹介したと思われる中村（一九九一、二四ページ）の叙述は、小池氏よりはるかに正確である。中村（一九九一）は、小池氏が編者となった本の第七章である。

⑦ マーゴリスの研究

マーゴリスの研究(Margolis, 1979)も、「アメリカの大卒は入社時からここ（非組合員層、あるいは管理職、専門職 exempt employees、ほぼ部長以下係長クラスまでか）に属する」(引) という主張の根拠に、小池氏はしているのかもしれない。⁽¹⁾「かもしれない」とあいまいに述べたのは、小池氏が言及する個所によって叙述の内容が異なり、主張の根拠にしているのが根拠にしていなのか不明だからである。次のとおりである。

① 「現代日本の大企業とちがい、大卒は

入社一、二年で係長クラスに配置されるのが通例のようだ。昇進がはやいのである。」(二七ページ)

② 「係長クラスとは、大卒の採用時のふつうの資格であって、日本の係長レベルとはちがう。」(五二～五三ページ)

③ 「例は大卒入社後一五年のキャリアである。すべて営業分野、ひんばんに転動する。(1)まず入社後、営業部員 Sales Representatives としてクリーブランドに勤

務、その地の小売業者をまわり、卸の仕事をおこなう。二年。(2)自分の予算をもつ営業部員 Account Sales Representatives

(値引きなどについて多少の権限をもつ営業部員のことか)に昇格、オハイオの

クロンパスに転動、一年半。(3)シラキュースへ転動、はじめて部下をもつ営業係

長となる。最末端の管理者 first line supervisor である。一年。(4)フィラデルフィア

へ転動、さらに大きな地区をうけもつ営業係長、部下九人、うち三人は自分の予算をもっている。一年半。(以下省略)」

(七一～七二ページ)

②であれば、根拠にならう。②をすなおに

理解すれば、大卒者は入社時から係長クラスにつく。しかし①と③は、②と明らかに異なる。①と③によれば、大卒者は入社時に係長クラスより下の地位につく。それから一、二年または三年半で昇進し、係長クラスにつく。日本企業より昇進は早いかもしれないが、入社時から係長クラスにつくのではなく、したがって、根拠にならない。では、原書はどうなっているのか。小池氏の叙述と原書を対照する。

小池氏は原書のページを注記していない。

しかし、③の例は、原書第二章の冒頭で「この人物のキャリアは典型的である」と紹介されている例である(Margolis, 1979, pp 41-43)。原書を参照すると、上記③に引用した部分だけでなく、多くの誤りが明らかになる。

段階(2)の Account Sales Representatives は小池氏の英語表記であって、原文の英語表記は account manager である。段階(3)の first line supervisor は小池氏の英語表記であって、原文の英語表記は sales supervisor または first level of management である。原文にない英語表記を、小池氏がわざわざ注記する理由は何なのであろうか。私はまったく理解できない。

account を「自分の予算をもつ」と訳すのは誤訳で、(信用取引のある、大口の)「顧客」[得意先]である。したがって、原書の説明によると、段階(1)では、訪問した小売り店の店頭が仕事の間であったが、段階(2)では、チェーン組織のバイヤーが相手で、室内で机をはさんでの交渉が仕事となる。「値引きなどについて多少の権限をもつ」のかどうかは、原書に書かれてないので解らない。また、段階(4)の「うち三人は自分の予算をもっている」は誤りで、「うち三人は(信用取引のある、大口の)顧客を担当している」である。

「入社後一五年」は「入社後一二年」の誤記である。

③については、以上の訂正が必要であるけれども、原書に対応する記述が存在する。しかし①と②については、それに対応する原書の記述を、私は発見できなかった。したがって、小池氏の主張の根拠を、Margolis (1979)に求めることはできない。

小池氏は、Margolis (1979)を、せいぜい③にあたる部分しか事実上は読んでいないのではなからうか。それを強く示唆する記述がある。それは、小池氏がMargolis (1979)を「管理職八一人へのいいねいインタビュー」

(二七ページ)と述べ、あるいは、「面接した八〇人(二七ページ)」「八〇人の大卒社員にいいねいインタビューした」(七一ページ)と、一人減らして述べることである。しかし、八一人(八〇人)という数字は小池氏の完全な誤解であり、この誤解が、小池氏が原書をほとんど読んでいないことを強く示唆するのである。

まず、マーゴリスの正しい説明をみておこう。調査対象者の説明は、「まえがき」の最初のページ最下部から次のページ最上部にかけてあり、調査対象者の諸属性をまとめて述べた「付録」で、ほぼ同文で再述される (Margolis, 1979, pp. 7, 8, 271)。それによれば、某企業の本社近くの町に住む管理職者の夫婦三九組にインタビューを依頼したが、四組に断られ、残り三五組は、夫または妻の少なくとも一方にはインタビューした。すなわち六四人(男性三〇人と女性三四人)である。夫だけが管理職者であるから、インタビューした管理職者は三〇人である。

小池氏はなぜ誤解したのか。その理由はほぼ確実に推測できる。「まえがき」の最初のページの第一行目に「管理職者とその妻との八一の綿密なインタビューをこの本はもとに

する」とあり、本の紙カバーにある宣伝文に「管理職者との八〇以上の綿密なインタビュー」とあるから、ここだけを読めば、八一人(八〇人)という数字がでてくるのである。

しかし、「まえがき」の最初のページの第二行目以下から中段にかけて、いわば準備調査にあたるインタビューが一七あること、それではダメだとわかって、上記の調査対象者があらためて設定されたことが、明記される。

したがって、一七と上記の六四の和が八一である。小池氏は、原書の紙カバーにある宣伝文と「まえがき」の最初のページの第一行目は読んだが、第二行目以下は読まなかった。そのために誤解したのである。

「まえがき」の最初のページの第二行目以下すら読まなかった小池氏が、それ以外の部分は精読したとは、私には想像できない。それ以外の部分では、おそらくは、目に止まりやすい③の部分だけを小池氏は読んだのではないか。この推測が誤りであるならば、少なくとも①と②に対応する原書の箇所を、小池氏は指摘すべきである。

(一) 小池(一九九三a)の巻末の文献一覧で、この研究書名は「The Manager」と誤記される。正しくは複数「The Managers」である。

表 5 大卒者の昇進についての企業の評価（入社から10年間、学位タイプ別）

Table 4.2 Company Rating of Advancement of College Graduates During First 10 Years, by Type of Degree

Type of degree	Number of companies	Mean rating ^a	Percentage of firms stating "above average"
Liberal-arts graduates	467	2.89	23
Business graduates	476	2.39	56
Engineering graduates	393	2.61	46
MBAs with liberal-arts degrees	440	2.38	56
MBAs with other undergraduate degrees	419	2.20	71

^aRating scale: 1, significantly above average; 3, average; 5, significantly below average.

（出所） Useem, 1989, p. 95.

⑧ 小池氏の文献研究

A T T 調査とシェッファードの研究、あるいはマーゴリスの研究の他には、小池氏が上記の主張の根拠にしたかもしれない文献は存在

しないと思う。これまでの検討から、それらは根拠にするには適切でないこと、したがって、上記の主張は根拠がないことがわかった。むしろ、小池氏の文献研究がまったく「ていねい」でないことが示唆された。その例は他にもあり、ユシム Useem (1989) への言及（四五、四六ページ）はその極端な例なので、検討しておこう。

小池氏は、MBA が特急組でないことを示唆するかもしれない研究として、ユシムの研究を検討する。そのなかで小池氏は、「ふつうの学部卒と、工学部の定義ははっきりしているが、ここで対比されているビジネス卒が、経営学部卒業か MBA かは、かならずしも判然としない。」したがって「もしビジネス卒業が MBA を多く意味するなら、いわゆる特急組制を否定する材料となるが、肝心のところが確かめられない。」（四六ページ）と述べる。なお、小池氏は Liberal Arts をふつうの学部と訳している。

しかし原書は、このうえない明確さで、両者を区別する。次のとおりである。文中の Table 4.2 を表 5 として掲げる。小池氏に「判然としない」理由を、私は想像できない。

五つのグループの卒業生について、入社から一〇年間の昇進率を評価するよう、会社に求めた (Table 4.2)。学士の学位 undergraduate degrees のみの保持者の間では、business の卒業生が最高の評価を受け、つぎに engineering の卒業生であり、それから liberal arts の卒業生であった。liberal arts の学位を持つ MBA 学位保持者は、business の学士の学位保持者と同程度の昇進であったが、business, engineering、他の nonliberal arts の分野の学位を持つ MBA 学位保持者は、最高の昇進であった (Useem, 1989, pp 93, 95)。

ちなみに小池氏は、「さまざまな調査結果から、卒業後の最初の仕事は、サラリーも資格も、ともにビジネス卒業がふつうの学部卒より有利だが、三十九年の経験者を比較すると、しだいに差がなくなり、ふつうの学部卒業生がよくやっていることがわかる、という。」（四六ページ）と述べる。しかし、「資格」について、原書に書かれていない。「しだいに差がなくなり」とは、原書に書かれていない。これらは小池氏の付加である。「ふつうの学部卒業生がよくやっていることがわ

かる」は、きわめて不正確である。原書で述べられていることは、liberal arts の卒業生は、入社時には不利であるけれども、昇進するのに必要な能力の教育を受けているのだから、入社後は、早く昇進することを期待できる(傍点は遠藤)ということである。

ついで小池氏は、「大企業の管理職へのアンケート調査によっても、就職の最初一〇年についてはビジネス卒業がよりたかく評価され、その後は差が縮まってくる、というのである。」(四六ページ)と述べる。小池氏が述べる調査は、私が右に訳出した部分の調査である。しかし、「その後は差が縮まってくる」は原書に書かれていない。これは小池氏の付加である。

以上の諸点を訂正すると、ユシームの研究についての小池氏の叙述は、別のものにならなければならない。小池氏によるユシームの読み方は、誤読というより空想に近いのではないか。

以上のレベルの欠陥と異なり、小池(一九九三a)の文献研究には、研究としての問題点があると思う。それを付言しておこう。

それは、昇進に影響する変数について、内

部労働市場における変数のみにこだわらずに、外部の変数に目が向けられていないことである。たとえば、女性の昇進の研究はまったく検討されていない。人種間の相違も検討されていない。学歴については、MBAは検討されているが、専攻分野は検討されていない。これら変数による影響は、アメリカ合衆国における昇進の研究では、むしろ中心をなす問題意識であって、膨大な研究がある。そして、それには根拠がある。それを示唆するのは、たとえば、前掲の表4である。性別の学位保持者数、専攻分野別の学位保持者数、月あたり稼得賃金、これら三者に相関関係があることが示唆されている。これらは昇進にも関係するのではないかと、容易に推測できよう。

ところが小池氏は、アメリカ合衆国に膨大に存在するところの、昇進に影響する外部の変数についての研究をほとんど留意していない。その理由は、小池氏の年来の主張「OJTによる熟練形成」に影響されて、小池氏自身が視野を狭めたせいではなからうか。

⑨ 新聞記者

小池氏は「むしろ、課長の下まで残業をやらう、という日本のほうが、どうやら例外的なのだ。その結果、たとえば、新聞記者や研究員にも残業手当をはらわねばならない、というおかしなことが生じ、……」(引)と述べる。小池氏が職種として例示する新聞記者は、小池氏の先入観と異なり、日本のみならずアメリカ合衆国でも、そのある部分は残業手当を支払われる権利を持つ。

労働長官定義規則 § 541.302(f)で、新聞記者については、とくに詳細に説明されている。そのなかの(f)(2)によって、どのような新聞記者が nonexempt 被用者であり、したがって、残業手当を支払われるべき人々であるかが、定義される。次のとおりである。なお § 541.3 とは、exempt の主要な四つのカテゴリーの一つである professional の一般的定義を述べる個所である。

(2) ニュースの取材、さまざまなソースからえた話題の再構成、新聞紙面の日常の編

集作業は、§541・3の意味する独創的創造的な性質が顕著でないから、nonexemptの仕事とみなされなければならない。たとえば、取材記者 reporter や執筆記者 news-writer は、調査やインタビューや自分で行う観察によりニュースになる出来事の実を集め、公表するために、これら出来事を報じる記事を書き、あるいは、記事にする準備として、これら事実を整理部記者や他の編集部に提出する。こうした仕事は nonexempt の仕事である。取材者 leg man、ある警察の管轄内を担当する取材記者、殺人、火事、事故、船の到着、会議、スポーツ行事などを担当するために特別な指示で派遣された取材記者は、普通は、法と §541・3 が意味する professional な特質のない職務を遂行している。

(f)(1)の末尾で、exempt 被用者である新聞記者は、次のように例示される。⁽¹⁾

§541・3の意味する独創的創造的な仕事を、通例、遂行する新聞記者は、社説・論説執筆記者 editorial writers、コラムニスト、批評記者 critics、分析記事や解説記事

を書く「第1級 top-flight」の記者である。

これらの説明から得られる私の印象は、アメリカ合衆国の新聞記者で残業を支払われるべき人々は、日本の新聞記者で残業を支払われるべき人々と、大きな差はないということである。新聞記者への残業手当の支払義務は、小池氏が述べるような「おかしいこと」でもなければ、日本のみが例外でもない。

小池氏は「研究員」も例示する。これらの人々は、そう呼ばれる人々のなかに多様な職務をふくむから、新聞記者と異なり、研究員に正確に対応する定義は労働長官定義規則にない。もっとも、製造業の研究員は engineer と呼ばれることが多いと思う。そこで、engineer に関連する説明をみよう。§541・308の冒頭と、最後の部分を訳出する。

§541・308

nonexempt の仕事のおおよそ Division のこれまでの経験によると、accountancy, engineering, あるいは他の専門的分野に雇用される者は誰もがその雇用ゆえに、professional 被用者として exemption に適格であると、誤解する使用者がいる。
(以下途中省略)

“engineering”の分野では“engineer”の肩書きを持つ多くの人々がいるが、それらは professional でない engineer がいるし、同様に、engineering profession として訓練を受けるが、実際は trainee, junior engineer, draftsman として働く多くの人々がいる。

engineer と呼ばれても、そのなかに、残業を支払われるべき人々がふくまれることを労働長官定義規則は指摘する。ここから類推すると、研究員とみなされる人々のなかにも、残業を支払われるべき人々がいくらかは存在すると私は思う。もっとも、軽率な推測は慎むべきであって、緻密な研究の結果として、このことは確認されるべきであろう。

ところで、小池氏はなぜ新聞記者を例示の最初にあげたのだろうか。新聞記者の例が日本企業のサービス残業の問題を議論するのに適切だと、私はまったく思わない。新聞記者にサービス残業があれば、それはもちろん問題だけれども、彼または彼女らは、雇用人口のなかでわずかな割合しか占めないからである。日本企業のサービス残業ははるかに広範な職種や産業でみられる現象であり、そうだからこそ、それは社会問題化したのである。⁽²⁾

もし小池氏が、新聞記者を例示の最初にあげることが適切だと真に思っているならば、小池氏はその理由を述べるべきであったと私は思う。

(1) FLSA 二三条(A)(8)により、小規模の新聞社(部数四〇〇未満)で働く記者は exempt 被用者とみなされる可能性がある。中窪(一九八八、一九九三)。

(2) 日本企業のサービス残業については、本多・森岡(一九九三)を参照されたい。

むすびにかえて

小池氏は「これをサービス残業の問題として、日本の働きぶりを自虐的に非難する。奇妙なことである。」(引)と述べる。「自虐的」という、研究者にふさわしいとは思われない言葉を小池氏が使うことに、私は小池氏の揶揄を感じる。

しかし、小池氏の揶揄は、多くの誤りを前提にしたものである。小池氏は exempt の定義を誤解し、非組合員層と exempt 被用者を同一視する誤りを犯した。こうした誤りの上に、アメリカ合衆国の大卒ホワイトカラー五七五万人(この批判文での推計値)にとっての、残業手当を受け取る権利が存在しないという誤った像を小池氏は描いた。小池氏が誤

った像を描いた重要な原因の一つは、小池氏の文献研究がまったく「ていねい」でないことであった。小池氏が職種として例示する新聞記者は、そのある部分は、日米ともに残業手当を受け取る権利を持つ人々であった。これらすべての誤りを前提にしたのが、小池氏の揶揄である。したがって、小池氏の揶揄にはまったく根拠がない。根拠がない揶揄は許される余地がない。⁽¹⁾

アメリカ合衆国の企業で、どのような被用者がどのくらいの数で残業手当を支払われる権利を持つのか、あるいは、実際に支払われているか。これらの問題については、もっと詳細な研究が必要であると私は思う。私の推計した大卒ホワイトカラーの nonexempt 被用者五七五万人という数字も、再精査される必要がある。そのためには、公刊された文書や統計資料の分析はもちろんのこと、アメリカ労働省が作成しているかもしれない未公開の詳細な統計資料の入手が必要かもしれないし、いくつかのアメリカ企業の実態調査も必要かもしれない。

通念では、残業手当を支払われるべき被用者の範囲はせまい。その通念は、おそらくは、

FLSA 二三条(A)(1)の主要な四つのカテゴリー、すなわち executive, administrative, professional, outside sales を念頭におく。しかし、労働長官定義規則によれば、exempt 被用者とされるために厳密な要件が要求されるので、たとえば上記のカテゴリーの被用者であっても、exempt 被用者とされない者がかなり存在する。このことを考慮すると、通念は何ほどの修正を迫られるのではなからうか。

他方、やはり労働長官定義規則によると、アメリカ風の「サービス残業」があるかもしれない。すなわち、accountancy, engineering, など専門的分野に雇用される者は誰もが exempt 被用者であると誤解する使用者がいる(§541・308)ために、法制度では残業手当を支払われるべきなのに、実際は支払われないことがあるかもしれないのである。

どちらにせよ、もっと詳細な研究が必要であることはまちがいない。小池氏のように、それをまったく欠いたまま、アメリカ合衆国はこうだという断言は避けなければならぬ。私のこの批判文が、着実かつ詳細な研究の一段階になることができれば幸いである。

(1) サービス残業の問題で、小池氏が「奇妙

なことである」と述べる論理は、留意されてよい。すなわち、その論理は、アメリカ合衆国など欧米の事情がこれだから、その視点からみると、日本のこれこれは「奇妙なことである」という論理である。ところが、小池氏のごく最近の論文(小池、一九九三b、一ページ)では、こうした論理は取るべきでないと、次のように強く否定されている。「こうして欧米とやらの考えを、すべて金科玉条にしてしまうのであろうか。」「かりに欧米の旧来の概念とちがうとしよう。いったい、それでなんでよくないのか。」「これらの強い否定は、熟練概念に関連して述べられた。したがって小池氏は、七月の論文における熟練の概念では、欧米を金科玉条にすべきでない」と述べ、その三ヶ月前の四月の著書における残業手当の概念では、欧米を判断基準にしていることになる。議論の対象によって論理は変化してよいのかもしれないが、熟練を議論する論理と残業手当を議論する論理が変化してよい理由を、小池氏は説明していない。小池氏は理由を説明すべきであろう。

●参考文献

- 本多淳亮・森岡孝二編著(一九九三)『脱「サービス残業」社会―いま日本の働き方を考える―』労働旬報社
- Howard, Ann and Douglas W. Bray(1988) *Managerial Lives in Transition*, Guilford Press.

小池和男(一九九三a)『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社

小池和男(一九九三b)「知的熟練再論―野村正實氏の批判に対して―」『日本労働研究雑誌』四〇二号

Margolis, Diane Rothbard (1979) *The Managers*, William Morrow and Company.

Mathis, Robert L. and John H. Jackson (1991) *Personnel/Human Resource Management* 6th ed., West Publishing Company.

Milgrom, Paul and John Roberts (1992) *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall.

中窪裕也(一九九三a)「アメリカ公正労働基準法における『ホワイトカラーイグゼクティブ』」『ホワイトカラーの労働条件をめぐる諸問題』労働問題リサーチセンター・ホワイトカラー労働条件問題研究会

中窪裕也(一九九三b)「アメリカの適用除外とカナダの二段階規制方式」『日本労働研究雑誌』三九九号

中窪裕也(一九八八)「アメリカの労働時間制度」山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫編『変容する労働時間制度』日本労働協会

中村恵(一九九二)「昇進とキャリアの幅」小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社、所収

Roonkin, Myron J. (1989) *Managers as Employees*, Oxford University Press.

Shaeffer, Ruth G. (1972) *Staffing Systems*:

Managerial and Professional Jobs, Conference Board Report, No. 558, Conference Board.

U.S. Bureau of the Census (1991) *Educational Attainment in the United States*: March 1989 and 1988, Current Population Reports, Series P-20, No. 451, U.S. Government Printing Office.

U.S. Bureau of the Census (1990a) *Money Income and Poverty Status in the United States: 1989*, Current Population Reports, Series P-60, No. 168, U.S. Government Printing Office.

U.S. Bureau of the Census (1990b) *What's it Worth?, Educational Background and Economic Status*, Spring 1987, Current Population Reports, Series P-70, No. 21, U.S. Government Printing Office.

U.S. Department of Labor(1989) *Handbook of Labor Statistics*.

U.S. Department of Labor (1990) *Minimum Wage and Maximum Hours Under the Fair Labor Standards Act*.

Useem, Michael (1989) *Liberal Education and the Corporation*, Aldine de Gruyter.