

米国における大卒の Non-Exempt の被用者

□ 遠 藤 公 嗣

神奈川大学短期大学部教授

経歴が"つけた文章"です。

米国における大卒の Non-Exempt の被用者（遠藤）

■ 読者へ

筆者は、二年前の一九九三年、本誌一九九号に「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——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」との論稿を寄せた。本論文は、その「続き」である。

推計によれば、米国の四年制大卒ホワイトカラー被用者を一三七九万八〇〇〇人とすると、そのうち、non-exempt の職務につく被用者は五七五万人（四一・七％）であった。本論文の課題は、これら大卒のnon-exempt 被用者の実際の存在形態を、

筆者の実施したインタビュー調査にもとづいて、探ることである。本論文では、まず、

米国企業の職務グレイド分類が、労働時間法制と賃金支払形態によって、決定的に区分されることが説明される。すなわち、exempt 職務と non-exempt 職務の区別であり、月給職務と時給職務の区別である。

二つの区別は異なる。ついで、大卒者の雇入口が non-exempt 職務にもあることが、いくつかの実例で示される。そして、その理由が、学歴別雇入管理についての米国企業の理解の仕方が、日本企業のそれと異なるところにあることが示される。最後に、これらにもとづいて、小池和男氏（法政大学教授）によるところの、大卒ホワイトカ

ラーの企業内キャリアについての日米比較が無意味なことが主張される。

日経連の『新時代の「日本的経営」報告書（一九九五年五月）』は、米国ホワイトカラーの exempt に言及しつつ、日本のホワイトカラー職務への裁量労働制導入を示唆する。小池氏は、日経連のプロジェクトに「助言」した数少ない研究者の一人である（報告書二〇七頁）。小池氏が、米国ホワイトカラーについてどのような理解に立っていたかを知るとは、単に小池批判にとどまらない意味をもとう。

なお、本論で遠藤（一九九三）は上記拙稿を、また小池（一九九三）は、小池氏の著書『アメリカのホワイトカラー』を指す。

米国の労働時間法制によれば、職務は、exempt の職務と non-exempt の職務に区分される。exempt 職務とは、時間外労働賃金を使用者が支払う義務のない職務のことであり、non-exempt 職務とは、支払う義務のある職務のことである。遠藤（一九九三）の推計によれば、米国の四年制大卒ホワイトカラー被用者を一三七九万八〇〇〇人とすると、そのうち、non-exempt の職務につく被用者は五七五万人（四一・七％）であった。なお本論文では、四年制大卒者を単に大卒者と呼ぶ。

これら大卒の non-exempt 被用者は、実際には、どのような形態で存在しているのだろうか。筆者が実施したささやかなインタビュー調査にもとづいて、その存在形態を探ってみた。これが本論文の課題である。そして、明らかにしたことにもとづき、小池（一九九三）の日米比較が無意味なことを主張したい。

インタビュー対象の概要は表1である。調査は、人事査定制度の実態調査の一環として、実施された。筆者が単独でオフィスを訪問し、インタビューを実施した。許可があれば、インタビューを録音するとともに、可能

な文書資料を頂戴した。インフォーマントを紹介する労を乞われた Clair Brown (U.C. Berkeley), Christina Ahmadjian (Columbia Univ.), David C. Martin (American Univ.), Larry M. Lane (American Univ.)、片桐正俊（東京経済大学）の各教授に感謝する。各教授の協力がなければ、筆者のインタビューは実施できなかった。

表1 インタビュー対象の概要

8月29日	A ホテル 高級ホテル—サンフランシスコ市, CA— J E氏 Director, Human resources (人事部長)。
30日	B 組織 保険と医療の民間組織の北カリフォルニア地区本部—オークランド市, CA— B Y氏 Research Consultant, Ph.D. (人事査定制度企画を担当)。
9月1日	C 社 コンピューター製造企業米国本社—キャンベル市, CA— B A氏 Senior Employee Relations Consultant (人事査定を担当)。 女性。
6日	D 大学 私立大学—ワシントンD.C.— J B氏 Employment Manager (大学全体の採用を担当)。 女性。 M M氏 Operation Administrator (図

書館の人事を担当)、女性、人的資源管理協会SHRM北ヴァージニア支部の次期支部長。

9日 E 社 衛星通信企業—ワシントンD.C.—
R A氏 Manager, Compensation and Benefits (人事査定と賃金を担当)。

9日 F 社 コンサルタント企業の連邦政府担当本社—マククリーン市, VA—
D W氏 Compensation Analyst (人事査定と賃金を担当)。
女性。

(注) インタビューは一九九四年である。企業名とインフォーマント名は仮名である。

インフォーマントの名刺にある肩書きを英文のまま記すとともに、職務などを筆者が聞いた限りで注記した。

インフォーマントの役職位の高さは説明しがたいが、全員が自分の個室オフィス（壁が天井まで届く）をもつ高さである。

米国企業の職務グレイド分類

はじめに、米国大企業の職務グレイド分類の仕組みを概観しておこう。この仕組みは日本で十分に知られていないと思われる。なお、職務に対して被用者が配置されるから、

この分類は被用者の分類でもある。

米国の大企業では、通例、さまざまな多くの職務がいくつかのグレイドに分類される。そして、それぞれの職務グレイドごとに、支払われる賃金範囲が定められている。職務グレイドと賃金範囲は、通例、簡単な賃金表にまとめられる（事例は後掲の表4と表5）。職務グレイド分類に影響する二ないし三種の区分が重要である。

職務グレイド分類に決定的なのは、賃金支払い上の二種類の区分である。第一の区分は、労働時間法制による区分であって、上記の exempt と non-exempt の区分である。第二の区分は、賃金支払形態による区分であっていわゆる月給制 salaried と時給制 hourly の区分である。この二種類の区分は定義が異なり、実際にも同一でないことが多い。すなわち、月給職務は exempt に限らず、通例は、exempt と non-exempt に区分される。時給職務であれば、労働時間法制によって、多くの場合は non-exempt である。

さらに、もしその企業を労働組合が組織し、ユニオン・ショップなどの団結保障協約を結んでいるならば、職務グレイドは組合員 union 職務と非組合員 non-union 職務に区

分される。これが第三の区分である。実際には、組合員職務の集合と時給職務の集合が重複する企業は少なくないと思われるが、定義が異なるから、そうでない企業もある。

上記の三つの区分がすべて異なる珍しい事例をあげよう。表2を参照されたい。B組織は、医療社会保険のない米国に特有の組織であるが、ほぼ全米に展開する有名組織の北カリフォルニア地区組織である。その全被用者三万四〇七一人の職務は、表2のように区分される。月給制で non-exempt の被用者が一

表2 B組織の被用者構成（1994年9月19日現在）

Non-union	8,052		
Exempt	4,505		
Non-exempt	3,547		
		Salaried, Non-exempt	1,576
		Hourly, Non-exempt	1,971
Union	26,019		
総計	34,071		

（注） Exempt 被用者はすべて月給制と考えられ、組合員はすべて時給制と考えられる。

（出所） B組織BY氏より筆者あての1994年9月20日付け書簡。

五七六人存在するから、月給職務と exempt 職務の違いが明らかである。時給制であるが非組合員である被用者が一九七一人存在するから、時給職務と組合員職務の違いが明らかである。ちなみに、non-exempt の非組合員が三五七人存在するから、exempt 被用者と非組合員を同一視することはできない。

三つの区分が異なる企業は多くないであろう。なぜならば、労働組合組織率の低下によって、労働組合が組織する企業はそもそも少数となり、第三の区分そのものが存在しないことが多いからである。そしてまた、労働組合が組織する企業の多くでは、時給職務と組合員職務が同一集合であると思われるからである。

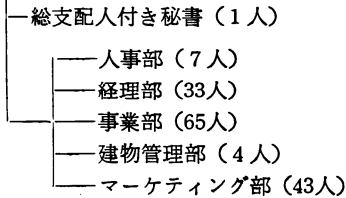
時給職務と組合員職務が同一集合である事例は、Aホテルの事例である。表3を参照されたい。これら職務は現業部門を構成する。したがって、月給職務と非組合員職務も同一集合であり、Management部門を構成する。しかし、Management部門の職務は、exempt と non-exempt に区分される。たとえば人事部では、J E氏自身と Employment Manager と Training Manager の三名のみが exempt であり、その他の Secretary & Benefits

表3 Aホテルの被用者構成(1993年10月1日現在)

〈Management 部門または Executive level〉

154人。全員が月給職務につき、うち約80人がexempt職務につく。

総支配人(1人)



〈現業部門〉

約800人。全員が時給制のnon-exempt職務につく。組合員職務である。

(注) インタビューでは Management 部門とつねに述べられたが、内部文書では Executive level と記されている。なお、インタビュー時の被用者数は、上記よりやや少ないとのことである。

〈出所〉 内部文書およびインタビュー。

Coordinator は non-exempt である。また経理部では七、八名が exempt であるにすぎない。exempt 被用者と非組合員を同一視できないことは、この事例でも明白である。ところで、Management という用語法に注意したい。Manager の集合体を Management と呼ぶ場合もあれば、部門ごとの Management を意味する場合もある。したがって、Aホテルの事例のように、Management の被用者で

あって Manager でない被用者が存在することがある。

時給職務を設定しない企業もある。E社がその事例である。E社の賃金表は表4である。賃金表は月給職務のみを示す。賃金の額は年俸で、範囲は四段階で表示されている。グレイドA01からA07までが non-exempt であり、グレイドBとCとDが exempt である。他社では時給職務となりうる職務も月給職務

表4 E社のSalary Structure(1993年2月1日)

Grade	Notional Gross			
	Minimum	Midpoint	75%	Maximum
A01	13,384	16,473	18,018	19,562
A02	14,414	17,953	19,723	21,492
A03	15,830	19,755	21,718	23,680
A04	18,018	22,393	24,584	26,811
A05	20,205	25,239	27,793	30,348
A06	22,265	27,859	30,675	33,544
A07	25,108	31,735	35,119	38,502
B08	25,108	31,735	35,119	38,502
B09	27,990	35,286	38,971	42,781
B10	31,003	38,904	42,994	47,183
B11	35,554	44,911	49,739	54,907
B12	38,904	49,242	54,792	60,439
C13	44,911	56,284	62,307	68,564
C14	50,023	63,689	70,857	78,179
C15	57,202	72,854	80,986	89,324
C16	64,014	80,986	89,805	98,822
C17	68,401	86,714	96,232	105,982
C18	79,019	99,985	110,849	121,935
C19	93,521	118,420	131,205	144,088
D20	109,248	138,291	153,002	167,885
D21	131,763	165,890	183,258	200,955
D22	144,275	183,210	203,197	223,185
D23	166,365	212,460	235,665	258,870

(出所) 内部文書。

に設定するために、最低グレイドA01の賃金水準は、かなり低い。

non-exempt の月給職務の場合、月給額を時間当たりレートに換算し、それから時間外賃金を計算することになる。これは、やや手間がかかる。そこで、non-exempt 職務をすべて時給職務とし、exempt 職務をすべて月給職務と設定することがある。D大学とF社がその事例である。D大学の賃金表を表5と

米国における大卒の Non-Exempt の被用者（遠藤）

表 5 D大学の Salary Grade Ranges (1994年5月)

EXEMPT SALARY RANGE

QUARTILE	1ST	2ND	3RD	4TH	
GRADE	MIN	MID	MAX		
1	\$54,275	\$63,825	\$73,375	\$82,913	\$92,450
2	\$45,150	\$53,050	\$60,950	\$68,888	\$76,825
3	\$38,000	\$44,175	\$50,350	\$56,513	\$62,675
4	\$33,075	\$38,450	\$43,825	\$49,200	\$54,575
5	\$28,800	\$33,475	\$38,150	\$42,825	\$47,500
6	\$25,725	\$29,250	\$32,775	\$36,300	\$39,825
7	\$23,425	\$26,625	\$29,825	\$33,025	\$36,225
8	\$21,275	\$24,200	\$27,125	\$30,050	\$32,975
9	\$19,350	\$22,000	\$24,650	\$27,300	\$29,950

NON-EXEMPT SALARY RANGE

QUARTILE	1ST	2ND	3RD	4TH	
GRADE	MIN	MID		MAX	
12	\$12.55 \$22,841 \$26,104	\$14.10 \$25,662 \$29,328	\$15.65 \$28,483 \$32,552	\$17.23 \$31,350 \$35,828	\$18.80 \$34,216 \$39,104
13	\$11.40 \$20,748 \$23,712	\$12.83 \$23,342 \$26,676	\$14.25 \$25,935 \$29,640	\$15.65 \$28,483 \$32,552	\$17.05 \$31,031 \$35,464
14	\$10.35 \$18,837 \$21,528	\$11.63 \$21,158 \$24,180	\$12.90 \$23,478 \$26,832	\$14.20 \$25,844 \$29,536	\$15.50 \$28,210 \$32,240
15	\$9.35 \$17,017 \$19,448	\$10.53 \$19,156 \$21,892	\$11.70 \$21,294 \$24,336	\$12.85 \$23,387 \$26,728	\$14.00 \$25,480 \$29,120
16	\$8.50 \$15,470 \$17,680	\$9.58 \$17,427 \$19,916	\$10.65 \$19,383 \$22,152	\$11.70 \$21,294 \$24,336	\$12.75 \$23,205 \$26,520
17	\$7.75 \$14,105 \$16,120	\$8.73 \$15,880 \$18,148	\$9.70 \$17,654 \$20,176	\$10.68 \$19,429 \$22,204	\$11.65 \$21,203 \$24,232
18	\$7.10 \$12,922 \$14,768	\$7.95 \$14,469 \$16,536	\$8.80 \$16,016 \$18,304	\$9.70 \$17,654 \$20,176	\$10.60 \$19,292 \$22,048
19	\$6.45 \$11,739 \$13,416	\$7.25 \$13,195 \$15,080	\$8.05 \$14,651 \$16,744	\$8.85 \$16,107 \$18,408	\$9.65 \$17,563 \$20,072

* - ITALICIZED SALARIES REPRESENT A FORTY HOUR WORK WEEK

(出所) 内部文書。

して掲げる。D大学で時給職務に設定する職務も、他社では月給職務となりうる職務である。このため、D大学では、時給職務の最高グレイド12の賃金水準はかなり高く、時給職務の高いグレイド四つの賃金水準は、月給職務の低いグレイド四つの賃金水準と、ほぼ重複することになる。

大卒者の雇入口

こうした職務グレイド分類のうちで、大卒者の雇入口は、どこなのか。AホテルとE社とF社の事例を確かめよう。

Aホテル(表3参照)

大卒者の雇入口となる職務は一定でないが、雇入される大卒者は二種類に区分される。

一つは、managerへのすみやかな昇進が雇入時から予定される大卒者である。その雇入口はほぼ決まっています。客室部では front office positions であり、レストラン部では hosts などである。雇入口すべてが時給制の non-exempt 職務であり、組合員職務であ

る。その職務について六ヶ月から一二ヶ月の後に、最下級の manager に昇進する。レストラン部では assistant restaurant manager と呼ばれる。manager は exempt 職務である。

もう一つは、manager へのすみやかな昇進が雇入時に必ずしも予定されない大卒者である。多数の大卒者が、時給職務と月給職務の non-exempt 職務を雇入口とする。そうした大卒者のいくらかは exempt 職務への昇進を希望するし、実際にも昇進する。しかし、その多くは昇進を希望しない。たとえば、waiter (non-exempt 職務) で勤続することを希望し、昇進して余計な責任を負担することを希望しないのである。J E氏は、non-exempt 職務につく大卒者それぞれの昇進希望の有無をしっかりと確認し、昇進希望があれば、それがかなうように努力するという。non-exempt 職務につく大卒者の昇進希望の有無を、J E氏はしっかりと確認することになっている。その理由はJ E氏の痛苦的経験にある。

J E氏が人事部長に着任したとき(J E氏のオフィスの掲示物からは、約一〇年前に軍の人事関係職務からJ E氏が転職したと推測

できる)、一人の著名大学卒業者が non-exempt の時給職務に一二年以上も勤続していた。J E氏は、彼を昇進させるのが当然だと考え、昇進のための新しい職務を開き、彼を説得した。彼はJ E氏の説得に応じて昇進した。しかし、新しい職務は彼にあわず、昇進から二年後に彼は退職した。この経験から、J E氏は昇進希望をしっかりと確認することにしたという。

J E氏によれば、昇進が必ずしも予定されない non-exempt 職務に大卒者が雇用されるのは、大卒学位の社会的評価のあり方にある。すなわち、business 関連の学位であれば企業で昇進が予定される職務に雇入されやすいが、たとえば政治学の学位(J E氏はこの学位分野を二回にわたって強調したが、その理由は不明である)とか芸術の学位で、その学位を使わないで企業に雇入されると、昇進が必ずしも予定されない non-exempt 職務に雇入されやすい。

E社(表4参照)

大卒者の雇入口となる職務グレイドは二つある。

一つは、上層へのすみやかな昇進が予定さ

れる大卒者の雇入口であり、exempt の低いグレイド職務である。すなわち、business分野であれば exempt の最低グレイド B08 の職務であり、engineering 分野であればグレイド B09 または B010 である。

もう一つは、上層への昇進が雇入時には必ずしも予定されない大卒者の雇入口であり、non-exempt であるグレイド A の職務である。たとえば、Accounting Technician の職務は簿記 bookkeeping を担当する職務であり、グレイド A の職務であるが、この職務で働く被用者六名のうち五名は大卒者である。そして、実際のところは、これら大卒者が、雇入された non-exempt 職務から exempt 職務に昇進する可能性は少ない。たとえば、現在の Controller（経理部長または経理担当の上層被用者の意味か？）はそうして昇進した人である。

RA 氏によれば、大卒者が non-exempt 職務に雇入されたり、そこから昇進したりする現象は、E 社に限らず、現在の米国企業に一般的なことである。その理由は、大卒者の数が増えたため、雇入口での競争が激しくなったことである。仕事を見つけることが容易でないから、見つけた仕事がどうであって

も、大卒者は一生懸命働かなければならない。

F 社

大卒者の雇入口は、職務分野によって大きく二分され、昇進の可能性で区分されない。

一つは、財務 finance、会計 accounting、それに technology 分野であり、大卒者は exempt 職務に雇入される。もう一つは、人事 human resource、マーケティング、事務補助 administrative assistant などであり、大卒者は non-exempt 職務に雇入される。

DW 氏自身の例（まだ二〇歳代と思われる）では、一九八九年に、彼女は人事関連の non-exempt 職務に雇入された。一・五年の non-exempt 職務の後、exempt 職務に昇進した。そして、ビジネス・スクールに通った（exempt 職務への昇進とビジネス・スクール通学との前後関係とか因果関係は聞き漏らしたが、何らかの関係があると推測できる）。MBA を九四年春に取得して、さらに昇進した。

non-exempt 職務につく大卒者には、exempt 職務への昇進を希望する人もいれば、希望しない人もいる。人事の non-exempt 職務に現在一〇人の大卒者がいるが、三人は昇進

を希望している。そのうち一人は近々昇進するだろう。現在、彼はビジネス・スクールに通学している（昇進とビジネス・スクール通学が関係することが示唆される）。他の二人は、他社に移って exempt 職務を目指すことになるだろう（F 社では昇進の可能性がないということか）。

DW 氏によれば、non-exempt の大卒者で exempt 職務への昇進を希望しない理由はさまざまである。人事査定の結果の良くない人は、昇進して大きい責任を負うことを希望しない。大学卒業直後の被用者で、やりたいことがまだ明確でない人は昇進を希望しない。子育てを終わって再就職した人、たとえば四〇歳代の秘書は昇進を希望しない。

わずか三事例であるが、大卒者の雇入口はほぼ明らかである。それは exempt 職務にも non-exempt 職務にもある。そして、non-exempt 職務に雇入されても、その大卒者に昇進の可能性は存在するのである。

雇入条件としての学歴

よく知られているように、米国大企業では職務記述書が整備されている。そして、それぞれの職務の職務記述書には、その職務に必要な学歴とか経験が明記される。通例では、*non-exempt* 職務には大卒の学歴が、*non-exempt* 職務には高卒とか短大卒とかの学歴が必要とされるという。後者を事例で確認しておこう。

前述のように、E社の *Accounting Technician* は *non-exempt* 職務であるが、その職務記述書は、つぎのように記入される。「必要な資格 会計学の短大卒学位。ただし、下記を越える実務経験は学歴に代替できるとみなすことができる。三年の簿記または／および口座支払いの実務経験」。ちなみに、前述のように、この職務六名の中で大卒者が五名いる。もう一つの事例は、F社の *Administrative Secretary* の職務である。*Administrative Service Coordinator* の職務であり、*non-exempt* の時給職務であり、どちらの職務記述書も「最低限の資格 教育：高卒または同

等の学歴」と記入される。しかし、どちらの職務にも、多くの大卒者がついている。

このように、*non-exempt* 職務には、高卒とか短大卒とかの学歴が必要とされることが多い。それでは、このような必要学歴の *non-exempt* 職務に、なぜ大卒者が雇入されるのか。その理由を一言でいえば、必要学歴の意味が、文字どおりの学歴の必要条件とか最低条件を意味すると、米国企業では理解されているからである。したがって、大卒は高卒以上の学歴であるから、高卒を必要学歴とする職務に大卒者を雇入してかまわない。ある意味では、実態がルールから離れてきているのである。

この点は、米国大企業における学歴別雇入管理の意味と、日本大企業における学歴別雇入管理の意味が異なることを示す。日本大企業では、大卒者と高卒者は別々に雇入を管理する。高卒者を募集する雇入口に大卒者が応募しても、大卒者を雇入しないのが普通である。もし、従来は高卒者を募集していた雇入口に大卒者を雇入したいと日本大企業が考えるならば、日本大企業はその雇入口を大卒者の雇入口に設定し直すであろう。ところが米国大企業は、前述のように理解するから、

高卒を必要学歴とする職務に大卒者がそのまま雇入されるのである。

なぜこうなったのかについてインフォマントが指摘する理由は、大卒者の増加である。J E氏(Aホテル)とR A氏(E社)の指摘はすでに紹介した。B Y氏(B組織)も、つぎのように述べる。

non-exempt 職務に大卒者がいるのは、労働市場の状況の反映である。要するに、大卒者が増加したからである。*non-exempt* 職務につく大卒者には、不満で昇進を希望する者もいれば、満足している者もいる。現在では、大卒という資格はそれほどの意味を持たない。大卒者のある部分は、昔の高卒者に近い。そうした大卒者は、四年間を大学で過ごしたからといって、それほど高く昇進しようと思っていない。

ところで *non-exempt* の職務記述書に記入される必要学歴は高卒とか短大卒であるのが通例というが、これの例外として大卒を明記することもある。このことを付言しておく。その一例はD大学である。M M氏に *non-exempt* 職務についている大卒者の有無を質問したとき、多数が存在するという回答であったのはもちろんであったが、その一証拠と

してMM氏から頂戴したのが、大卒を必要学歴と明記する non-exempt の職務記述書であった。すなわち、Serials Cataloger Assistant という職務の職務記述書によれば、この職務はグレイド 16 の non-exempt 職務であって (表5参照)、この職務の必要学歴は「学士 Bachelor の学位。ただし、関連職務での実務経験は、一年間まで、同一期間の学歴に代替することができ」となっている。

D 大学と同様に、必要学歴が大卒と明記される non-exempt の職務記述書の存在を推測できるのは、B 組織の場合である。BY氏によれば、B 組織の non-exempt 職務につく被用者の約三〇％は大卒者と考えられ、BY氏によれば、そう考えてよい理由の一つは、検眼士、薬剤師、lab technician などの non-exempt 職務は大卒の資格が必要であることである。これらの職務の職務記述書を筆者は入手できなかったけれども、それに必要学歴が大卒と明記されていることは、推測してよいであろう。

小池和男著 『アメリカのホワイトカラー』 の批判

以上で明らかにされたことは、小池 (一九九三) にどのような意味を持つのか。小池 (一九九三) の主眼は、大卒者の企業内キャリアを日米比較して、「日米どちらがより『実力主義』か」(著書の副題名) を考察することであった。しかし、本論文で明らかにされたことから指摘できることは、小池氏による日米比較は無意味だったことである。なぜなら、小池氏が比較に想定する大卒被用者集団は、日米で異なるからである。

小池氏が比較に想定した大卒者は、米国では、上層への昇進が雇入時から予定されている大卒者のみである。それを端的に示す言葉が、「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 は部長以下係長クラスまでか) に属する」(小池、一九九三、八六ページ) だったのである。本論文で明らかにしたような、上層への昇進が雇入時には必ずしも予定されない大卒者、あるいは non-exempt 職務につく大卒者、これら大卒者について、その存在にすら小池氏は気づいていない。しかし、そうした大卒者にも、実際のところは昇進の可能性はあるし、そうした大卒者の数はかなり多いのである。したがって、そうした

大卒者を含めて想定しなければ、日本との比較対象としての米国の大卒被用者集団とならない。

小池氏が、上層への昇進が雇入時から予定されている大卒者のみを想定した一つの理由は、その偏った文献研究にある。小池 (一九九三) の巻末の文献リストによれば、企業内キャリアについて小池氏が「最もよく用いた文献」は、Howard and Bray (1988) と Shaffer (1972) の両文献であった。そして前者では、一九五六―六〇年入社者を調査対象としたMPS調査の報告のみを小池氏は用いた。

ところが、両文献を一読すれば明らかなことであるが、両文献が調査対象とした被用者は、上層への昇進が雇入時から予定されている被用者のみである。こうした調査対象のみが設定された理由の一つは、それらが古い調査であったことにあるのかもしれない。それはともかくとして、このような文献に偏って依拠し、限定された被用者のみを小池氏は想定したのである。

他方、日本では、雇入時に大卒者の昇進の可能性を区別する制度がないことを、小池氏は繰り返し強調してきた。たとえば小池氏

は、「キャリアの分化がかなりおそい時期に現れることは、おそらく戦後日本の人事体制のもっとも大きな特色とおもわれ、それを『おそい昇進』とよぶ」(小池、一九九一、七ページ)と述べる。小池氏によれば、これは日本の特徴なのである。したがって、日本では雇入された大卒被用者すべてが昇進可能性を持つものと小池氏は考え、雇入された大卒被用者すべてを小池氏は想定するのである。

米国では、上層への昇進が雇入時から予定されている大卒者のみを小池氏は想定し、日本では、雇入された大卒被用者すべてを小池氏は想定する。小池氏が比較に想定する集団は、異なっている。それゆえに、両集団をあれこれ比較しても、それは無意味なのである⁽²⁾。比較する大卒被用者集団が日米で異なることに小池氏が気づかなかった一つの理由は、学歴別雇入管理の意味が日米で異なることに小池氏が気づかなかったことであろう。

小池(一九九三)は、米国では大卒ホワイトカラーに残業手当は支払われないから、日本で大卒ホワイトカラーのサービス残業を非難するのは奇妙だと主張した。小池氏は、九三年一二月に公刊された座談会記録でも、同趣旨を三回繰り返して主張した(加藤・小

池・宮田、一九九三、p五、六、九)。遠藤(一九九三)は、小池氏はexemptの定義など多くの誤解をしており、小池氏の主張は完全な誤りであると批判した。そして、九四年三月二六日の日本労務学会関東部会研究会で、小池(一九九三)について小池氏が報告した機会に、筆者は小池氏の見解を質問したが、遠藤(一九九三)による批判より、小池氏が話を聞いた米国の専門家(その名前を小池氏は明言しなかった)の見解を信じると小池氏は回答し、小池氏は自説を維持した。座長であった佐野陽子氏は、論争を継続することを希望して、研究会は終了した。

本論文では、小池(一九九三)による日米比較の作業は無意味であるとの批判を新たに提起するとともに、遠藤(一九九三)による批判の諸論点に、実例を追加した。たとえば、非組合員層とexempt被用者を小池(一九九三)は同一視するが、本論文のAホテルとB組織の例は、それに反する実例である。また、non-exempt職務に大卒者はいないと小池(一九九三)は主張するが、本論文の事例はそれに反するばかりでなく、D大学のnon-exempt職務記述書のように、大卒が必要学歴として明記されることすらある。

小池(一九九三、iiiページ)は「ここでは、文書資料、既存文献の吟味に終始する。いつもの、わたくしの方法とちがいが、ききとりはここでは浅く、あくまで補助にすぎない」と述べる。ところが、その基本認識が専門家に聞いた話を根拠とするというのは、奇妙なことである。それはともかくとしても、日本労務学会研究会における小池氏のように、誰々の見解を信じるとか信じないという議論は、学術研究にふさわしくない。小池氏に求められていることは、米国の専門家の名前を明言することも含めて、説得的な証拠を提示したうえで、本論文および遠藤(一九九三)に反論し、自説を主張することである。

(1) 米国大企業と類似の事態は、日本の公務員でも生まれる。人事院(一九九五)によれば、一九九四年度の高卒程度を想定する国家公務員三種試験の合格者のうち大卒者は二四五六人であった。ちなみに大卒程度を想定する国家公務員I種とII種の試験の合格者のうち、I種合格の大卒以上学歴者は一七一一五人であり、II種合格の大卒以上学歴者は五七七七人であった。

(2) 日米で大卒被用者集団を比較するには、ジェンダー・バイアスも考慮する必要がある。米国大企業では、女性が昇進し企業内キャリアを形成できる可能性は大きい。他方、日本大企業では、昇進し企業内キャリアを形成できるの

は、事実上は、ほぼすべてが男性である。ILO (一九九三)によれば、米国の管理職被用者 administrative and managerial workersのうち、女性は四三・一% (五九七万六〇〇〇人)であるが、日本の管理職被用者のうち、女性は八・七% (二二三四〇〇〇人)である。米国の事情の一端は、表1のインフォーマントの半数が女性であることにも現れる。この日米差についても、小池 (一九九三)は全く考慮しない。

参考文献

- 遠藤公嗣 (一九九三) 『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—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—』『賃金と社会保障』一一一九号)人事院 (一九九五) 『公務員白書(平成七年版)』大蔵省印刷局
- 加藤哲郎・小池和男・宮田登 (一九九三) 『日本人は「勤勉」で「働きすぎ」なのか』『communication』(NITT広報誌) 四六号
- 小池和男編 (一九九一) 『ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社
- 小池和男 (一九九三) 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社
- Howard, Ann and Douglas W. Bray (1998), Managerial Lives in Transition, Guilford Press.
- ILO (1993), Year Book of Labour Statistics
- Shaeffer, Ruth G. (1972), Staffing Systems in Managerial and Professional Jobs, Conference Board Report, No. 558, Conference Board.

(R2306・J162)

女性労働問題研究・最近号案内

女性労働問題研究会編集
賃金と社会保障

特集・雇用平等へのアクセス—北京会議によせて(第27号)

- ・女性の権利の国際的保障の現段階……………安藤ヨイ子
- ・「労働力流動化」と女性労働者……………本間重子
- ・労働行政における規制緩和と労働力流動化政策……………前沢 檀
- ・女性の自立を妨げる税金・年金・健康保険制度……………杉井 静子
- ・「家族賃金」をめぐる理論的動向と男女平等への展望……………中川 スミ

特集・アメリカ合衆国・カナダのペイ・エクイティ(第28号)

- ・第四回世界女性会議を前にして……………有馬真喜子
- ・ペイ・エクイティコンパラル・ワース運動の評価と到達点(アメリカ)……………森 ます美
- ・ペイ・エクイティを推進する女性労働運動(アメリカ)……………居城舜子
- ・カナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法の内容と実効システム……………宮地光子
- ・ジェンダー・ニュートラルな職務評価を求めて……………越堂 静子
- ・賃金・雇用システムの転換と女性差別(座談会)……………

北川清子・十三浦美也子・沖和子・藤枝直美・田代早苗・木下武男・森ます美