

合弁会社における出向社員の指向について

加 藤 剛

目次	I	はじめに
	II	問題提示
	III	本論
	IV	解決のために
	V	おわりに

I はじめに

近年自由化の進展に伴い外資の日本への働きかけは、技術提携等の間接的な働きかけから、外資自身による日本への株式投資といった、より直接的な動きをみせるようになった。

ところで外資の株式投資には次の三つの型があるといわれている。

- ① 日本の既存企業の株式を部分的に取得する——外資導入会社
- ② 外資のみで新会社を設立する——純外資会社
- ③ 日本の会社と合弁で新会社を設立する——合弁会社

現在までのところ日本における規制の問題等もあって、外資の株式投資の型として③の合弁会社の数が圧倒的であり¹⁾、将来もこの傾向は続くであろうといわれている。

このような合弁会社の増加に伴い、最近では合弁会社を巡る論議も盛んなようである。ところで従来の合弁会社に関する論議では、合弁会社に働く人間の問題が蔑ろにされてきたきらいがある。多くの合弁会社が日本国内で実際に活動している今日、会社の設立に伴う問題や組織の問題ばかりでなく、そこに働く人間の問題も解決すべき重要な事柄であろう。

ここでとりあげる話題は、外ならぬこの合弁会社に働く人間の問題の一つに、スポットライトを当ててみたものである。

- 1) 日本経済調査協議会編『外資企業実態調査報告書』によれば調査対象 573 社の外資導入、純外資、合弁の比率は次のとおり。

外資導入会社	55社 (19.6%)
純外資会社	189社 (30.0%)

合弁会社 329社 (57.4%)
 なお調査時点は昭和38年3月現在

II 問題提示

合弁会社とは、日本の会社と外国の会社の合弁により新に設立される或いは設立された会社である。

合弁会社の労働力の調達源としては、①日本側出資会社からの派遣、②外国側出資会社からの派遣、③企業設立に伴う新規採用の三つが考えられる。ある調査によれば¹⁾、日本の合弁会社における上記の労働力調達源の三区分別による職員構成比は第1表のとおりである。

新規採用が全体の半分以上を占めているのは当然としても、日本側の会社からの派遣が40%以上に達しているのは注目してよい。そして合弁会社における人間の問題も、この日本側派遣社員の間ですぐれて存在するものだと見える。例えば次のような言葉をよく耳にする。《出向者（日本側出資会社の派遣社員）は合弁企業に目を向けずに親企業の方を向いて仕事をする》²⁾ 即ち日本側派遣社員は自分が派遣された合弁

社のために働くのではなく、自分を派遣した親会社の顔色を常にうかがいながら仕事をしているというのである。

これは日本側派遣社員が合弁会社の職員構成比の半分近くを占めている以上、企業体（合弁会社）にとって大きな損失を意味するが、ただそればかりでなく、仕事に対する情熱から生まれる当の社員

の一個人としての幸福や生き甲斐にとっても大きな損失である。では一体このような事態が何故起るのか？ そしてその解決策は？

ここではマートンが『社会理論と社会構造』で展開した準拠集団の理論をもとに、この問題を考えてみたい。ただ何分具体的状況に関する知識、具体的データの欠如が甚しく、あくまでも一般的な分析の域に止まっている。その上大部分が机の上での作業であっただけに、中には現実とまるで掛け離れたとんでもない分析を行なっているところもあると思うが、この点は先に断っておく。この事とからんで、今後、合弁会社の日本側派遣社員に関する態度調査等の実施が望まれる。

第1表 職員構成比

調査対象会社数	82社
職員総数	13,404人
日本側派遣	5,764人 (42.9%)
外国側派遣	46人 (0.3%)
新規採用	7,594人 (56.8%)

1) 通商産業省企業局編『わが国の合弁会社の実態』 71ページ

2) 日本経済調査協議会編 前掲書 179ページ

III 本 論

1 合弁会社に係わる集団

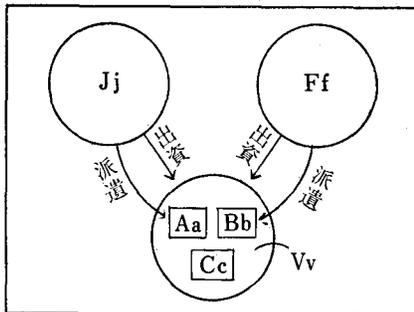
具体的内容に入る前に以下の論議を進めやすくするため、合弁会社に係わる集団を整理してみよう。

「日本の会社と外国の会社の合弁により新に設立される或いは設立された会社」という合弁会社の定義、及び合弁会社における労働力調達源の三つの型から、合弁会社に係わる集団は次の六つに整理される。

- ① 日本側出資会社 (Japanese investing company—以後 J で企業体或いはそこで働く人々の集団を表わし、j で J を構成する個人を表わす。以下 ㉑～㉒においても大文字は集団を、小文字はその集団を構成する個人を表わすものとする。)
- ② 外国側出資会社 (Foreign investing company—F, f)
- ③ 合弁会社 (Joint venture—V, v)
- ④ J から V に派遣された社員の集団 (A, a)
- ⑤ F から V に派遣された社員の集団 (B, b)

⑥ 新規に採用されて V で働く A, B 以外の社員の集団 (C, c)

第 1 図 六つのグループの関係



なお J, F, V は組織体としてはっきりと集団の型をとっているが、A, B, C は必ずしも集団の型をとっているとはいえない。従って A, B, C はある場合は集団を、ある場合には社会的類型をあらわすものとして解釈してもらいたい。

①～⑥のグループの関係を図にすると左ようになる。この論文での関心は最初の問題の設定上、a 或いは A と他の集団或いはその集団の構成員との関係に集中される。

2 所属集団と準拠集団

所属集団 (Membership-group—以後 MG で表わす) とは他者によりある人間が所属しているとみなされる集団であり、準拠集団 (Reference-group—以後 RG で表わす) とはそこに所属しているかないにかかわらず、人間の行動の規準や自己評価の規準を設定する集団である¹⁾。例えばここに Y 大学の S という学生がいるとする。S の MG は日本国民、Y 大学更に彼が属している野球部、自分の家族等であり、RG

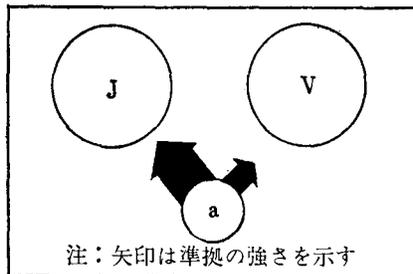
としては野球のことなら彼が応援する巨人軍，政治のことなら彼の支持する自民党等があげられるであろう。

なお上にみるようにMG，RGとも一個人に一つしかないというのではなく，人間は同時にいくつものMG，RGをもちうる。

通常総てのMGはその程度の差はあれ，何んらかの意味で所属成員のRGとなる。ということはRGにも強い準拠を与えるもの弱い準拠を与えるもの，又一般的な準拠を与えるもの，ある特定の事柄の準拠を与えるもの等いろいろの種類があることを意味する。しかしRGの総てがMGであるわけではない。例えば種々の調査で明らかなように，階層を上・中・下に分けた場合どの階層に自分は属すると思うかを被調査者に聞くと，多くの人が中流階層の選択肢を選ぶ。客観的な指標（所得・職種・教育等）によれば明きらかに下流階層に属する人でも，多くの人がRGとして中流階層を選ぶのである。これなどは非所属集団がRGとなっている顕著な例であろう。

ところで先に述べたaの問題，即ちJからVに移った後もaがVでなくJに指向していることは，MG，RGを使って次のように言える。aがJに属していた間はaのMGとRGはJで一致していた。しかるにaがVに移った後は，MGはJからVに移ったがそれに伴う筈のRGのJからVへの移動が起らなかった。即ちaの問題はMG（aの場合V）とRG（aの場合J）の分離，ニューカムの言葉を使って正しく言いなおせば，非所属集団Jに対する準拠の強さが所属集団Vに対する準拠の強さを上まわっている状態としてとらえられる。

第2図 aのJとVへの準拠



（第2図参照）

aはある種の事柄のRGとしてVを選ぶかもしれないが，他の多くの重要な事柄のRGとしてJを選び，またVに対するよりJに対してより強い指向を示すのである。

他集団に強く指向する成員の存在が，当の集団の目的遂行のうえにいかなる影響を与えるかは明らかであろう。野球部の部員の半分近くが陸上部やバレー部，

サッカー部に入りたいと思っている場合，その野球部は決して強くないであろうし，またその存続さえもが危ぶまれる不安定な存在であるに違いない。

ではどうしてMGとRGの分離，「我ヶ身はVにありながら思いはJに馳せる」ような現象が起こるのか。

- 1) 準拠集団はそこへの所属が積極的に指向される集団であり，単なる比較の対にとられる比較集団とは区別される。

3 MGとRGの分離の過程

i 自発的加入と強制的加入 人間がある集団に加入する形式には、自発的加入と強制的加入の二つがある。自発的加入とは、個人がある集団の目的、主義主張に共鳴し自己の意志で加入する場合で、この場合には加入者にとってMGをRGとすることは比較的容易である。自分が支持して加入した政治団体、或いは野球がやりたくて入った野球部は、その加入者のRGに容易になることができる。

強制的加入とは、自己の意志によらず外的力によってある集団への加入がなされる場合で、この場合加入者はMGをRGとすることに可成りの困難を感じる。特に当該集団への加入が加入者の意志に逆らってなされた場合にはなおさらであろう。しかし強制的加入の場合でも常にMGとRGが分離するわけではない。もしそうならば強制的加入によって形成される家族（夫婦は通常自発的加入の型をとるが、子供の家族への参加は強制的である）、国家等の集団はその大部分が崩壊するであろう。

ところでaのVへの加入は強制的加入の型をとる。即ち通常aのJからVへの移動はaの意志でなくして、会社首脳の意志によってきめられる。これがaに対しVでのMGとRGの一致を困難ならしめる第一の要因である。

ii 相対的不満 さて強制的加入の場合でも常にMGとRGが分離するわけではないと述べたが、では何故ある場合にはMGが成員の重要なRGとなり、他の場合には重要なRGとならないのか。

ニューカムによればMGがどの程度のRGになるか（強いRGか弱いRGか、一般的なRGか特殊なRGか等）は、その集団への所属が成員にもたらす（種々の欲求の）満足、不満足の度合いによって決定される。この解釈に従えば、強制的加入の場合でもMGが重要なRGとなるのは、MGへの所属がやがて成員に満足をもたらすようになるからであり、反対にMGがいつまでも重要なRGとならないのは、MGへの所属が成員に満足をもたらさないからであると説明される。

このことと関連して、マートンが『社会理論と社会構造』の中で紹介しているスタッファーの「相対的不満」の概念は注目に値する。相対的不満とはある個人がある事柄に関し、他の個人或いは社会的部類或いは集団の状況と、自己の状況とを比較することにより感じる相対的不満である。隣の子供が三輪車を買ったからボクにも買ってとせがむ男の子。隣の家では自動車もクーラーもあるのに家の亭主ときたらまったく稼ぎがなくてとぼこす奥さん。相対的不満の事例は日常の我々の生活に満ち溢れている。

相対的不満がMGとRGの分離とどのように結びつくかは、aについての分析を行うさいに述べる。

iii 比較のための準拠 準拠 マートンは個人が自己或いは自己のMGと比較するために選ぶ対象（準拠）を、二つの規準により分類している。第一は特定の個人と比較基盤にとられる連中（他の個人或いは集団或いは社会的部類）との間に社会的関係

が維持され、現にそれが存在しているかどうかによる分類。この場合「個人」と「連中」は共通のMGもしくは内集団にあるか、或いは一方が他方の非所属集団もしくは外集団にあるかのどちらかである。第二は互いの地位の比較による分類。この場合「連中」が「個人」より高い地位にあるか、低い地位にあるかそれとも同じ地位にあるか或いは地位の関係がないかのいずれかである。

マートンは上の二つの規準をもとに、特定の個人が比較のための準拠枠としてとる他の個人・社会的部類・集団の属性を第2表の如くにまとめている。なお「同じ地位」とは階級上の地位の同一をさすとともに、ある属性が同じであるもの、例えば教育程度の等しいもの、自分と同じ妻帯者であるもの等をもさす。また「ランキングがない」とは、友人、知人等を意味する。

第2表 準拠枠の分類

否	然り	個人と社会関係が維持されている	
		同じ地位	
	個人 の 指 向	高 い	異 な っ た 地 位
		低 い	
		ランキングがない	

iv aの準拠枠

aが自己の状況と

比較するために選ぶ準拠枠には次のようなものがある。

(i) Jに関して

(1)高い地位——かつての上役達

(2)同じ地位——かつての同僚達

(3)低い地位——かつての下役達

(=)J

(ii) Aに関して

(1)高い地位——現在の上役達

(3)低い地位——現在の下役達

(2)同じ地位——現在の同僚達

(=)A

(iii) Bに関して

(1)高い地位——現在の上役達

(2)同じ地位——現在の同僚達

(3)低い地位——現在の下役達

(=)B

(iv) Cに関して

(1)高い地位——現在の上役達

(2)同じ地位——現在の同僚達

(3)低い地位——現在の下役達

(=)C

(v) Vに関して

(1)高い地位——A(1)・B(1)・C(1)

(2)同じ地位——A(2)・B(2)・C(2)

(3)低い地位——A(3)・B(3)・C(3)

(=)V

(vi) Fに関して

(1)

(2)

(3)

(=)F

(vii) 社会的部類或いは集団或いは個人のうち(i)~(vi)以外の集団、社会的部類或いは個人で準拠枠としてとられるもの。例えば一般的な意味でのサラリーマン、

他の合併会社に勤めるサラリーマン、日本の会社に勤めるサラリーマン、自分の友人、知人等。

第3表 aの準拠枠

J(ロ) (Ⅶ)	a の 指 向	A(ロ),B(ロ)	同じ地位	異な った 地 位
		C(ロ),V(ロ)		
J(イ) (Ⅶ)		A(イ),B(イ)	高	
		C(イ),V(イ)	い	
J(ハ) (Ⅶ)	A(ハ),B(ハ)	低	い	
	C(ハ),V(ハ)			
J(ニ) (Ⅷ), F(ニ)	A(ニ),B(ニ)	ランキング		
	C(ニ),V(ニ)	がない		

以上を先の表にあてはめると第3表のようになる。

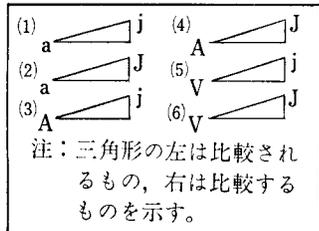
V 相対的不满とMG, RGの分離

第3表にみるようにaの準拠枠は数多くあるが、「aがVでなくJに指向するのは何故か」という問題の性質上、ここで関心はaとJ(イ)~(ハ)及びaとV(イ)~(ハ)の関係に集中される。従ってJとVとの比較による相対的不满がMGとRGの分離にどのようにつながり、更にどのよう

にしてaがJへの積極的指向を維持しつづけるにいたるのかを考えてみたい。なおここではaの感じる相対的不满の内容が何であるかは考えずに、とにかく相対的不满が存在するという点から出発する。

ところで相対的不满を考える場合には、常に次のことが念頭に置かれなければならない。即ち相対的不满は「だれ」が「なに」について「なに」と「なに」を比較することにより彼に生じたものであるのか。これをaの場合でみると、「だれ」——a, 「なに」(比較される内容)——ここでは考えない、「なに」(比較するもの)——J(イ)~(ハ), 「なに」(比較されるもの)——a及びV(イ)~(ハ), となる。この「比較するもの」と「比較されるもの」との組み合わせから、aの比較の型として六つの型が

第3図 比較の型



考えられる。(第3図)

(1)の比較は「オレは……なのにアイツは………だ」という比較。(2)は「オレは………なのに連中は………だ」という比較。(3)(5)は「オレ達は………なのにアイツは………だ」という比較。(4)(6)は「オレ達は………なのに連中は………だ」という比較である。

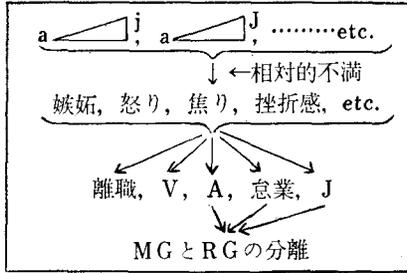
aの相対的不满はこの六つの比較の型の全体的或いは部分的な種々の組み合わせによって生じるわけだが、この場合注意しなければならないのはそれがどのような型であれ、aにとってJは自己が所属していた集団であり、本来なら今もそこに所属している集団であるだけにaのVとJとの比較による相対的不满はそれだけ強化されるということである。

さて以上のような比較によってaに感じられた相対的不满はどのような反応をaに引起すか。普通みられる感情的反応は次のようなものであろう。自分をVへ派遣した上司・会社首脳への怒り、恨み。jやJへの嫉妬。出世街道をはずれたという焦り、

挫折感等.そしてこれらの感情的反応から次のような行動が生まれてくると思われる.

もう自分はVにいても駄目だというのでVをやめる. Jの代りに積極的にVに指向する. Vの中でのAに指向して同じ境遇の者同志結束する. Vでの仕事には積極的に参加せず, Jから戻ってくるようにとの声が掛かるのを待っている. 積極的にJに指

第4図 MGとRGの分離



向し, 一日でも早くJに帰ってjとの関きを少くしようとする等.

以上の過程を図にすると左のようになる. これをみてもわかるとおり [aのVへの派遣→相対的不満→Jへの指向の温存]の道筋は, 相対的不満を感じるaがとる種々の行動の一つである. 最初に述べた通りこの種の問題に関する調査資料がないのでこれ以上の分析は差控えるが, 今後の分析の方向を簡単に述べておく.

- ① 第3表にみる種々の準拠枠のうち, J (4)~(6)以外の重要な準拠枠は何かの追求.
- ② ①により発見された諸準拠枠の関係が, 相補的に作用するものかそれとも相反的に作用するものかの追求. 例えばaはJにくらべ陽の当たらない場所に置かれていて感じるとともに, Bが自分達(A)より優遇されていると感じるかもしれない. この場合二つの準拠枠(J, B)は相補的に作用し, aをしてJへの準拠を一層強めさせることになるであろう.
- ③ 相対的不満が「なに」についての相対的不満であるのかの究明. それは給料に関してか, 労働条件或いは労働時間に関してか, 昇進の機会に関してか, 或いは仕事の内容に関してなのか等.

4 相対的不満の生じる背景

ここではaの相対的不満やJへの指向を促進するいくつかの要因について簡単に述べる.

i 「出向」 「出向」というaのVへの移動の型は, aのJへの指向を考える上で非常に重要な位置を占めている.

出向者としてのaはある期間Vで働いた後にJに帰ることが予定されており, aのVへの所属は永続的なものではない. この, 移動の最初から予定されているaのJへの帰還は, aのVへの指向を妨げ, aのJへの指向を助ける.

もしaのVへの所属が出向といった一時的なものではなく, 永続的なものであればaは最終的にはVへの指向を強めるであろう¹⁾. VからJへの移動の可能性が存在しないのにJに指向しつづけることは, aに何んの利益ももたらさないであろうし, Vへの所属が永続的なものである以上, aは自己の利益をVに求めざるを得ないからで

ある。この意味でVへの一時的所属を意味する「出向」は、aのVへの指向を阻害する要因となるが、同時に後に述べる《非所属集団への指向の果す機能》にみる如く、Jへの指向を促進する要因ともなる。

ii JとVの価値 JとVではそのaに対する価値において格段の差がある。

Vは通常資本金も少なく中規模の企業として出発するのが普通である。また新に設立されたということでどうしてもその将来には不安がつきまとう。他方JはVにくらべ規模も大きく、これまでの実績を有してその将来も比較的安定している。

またaはVと一時的にしか関係を持たないので、V自体の意味はJというフィルターを通してのみaに到達する（Vであげたaの業績は、Jでの昇進として具体化されて始めて意味を持つ）にすぎない。

上のようにVにくらべて優れているJの価値は、aの指向をJにひきつけずにはおかない。

iii Jにおけるaの状況のあいまいさ Jの価値がVより優れているとともに、Vのaに対する意味自体があいまいなことは、aのVへの指向を著しく困難にする。

〔J→V→J〕の移動においてVが昇進の一つのステップとして確立されていれば問題がないが、そうでない場合Vにおけるaの立場はきわめてあいまいであり、不安定である。即ちaのVへの派遣がaの能力を高くかった結果なのか（あいつならうまくやるだろう）、それとも低く評価した結果なのか（あいつならVにやってもおしくない）。このようにaのVへの派遣の意味があいまいである時、aは甚しい不安（俺は見離なされたかな等）に陥りやすい。そしてこの時点でaが不安をとり除く一つの方法は、RGとしてのJを存続させ自己の態度に一貫性を与えるとともに、自分がVにいることにまつわるあいまいさ（このあいまいさから不安が生じるのだが）の除去、即ち一日でも早くJに戻るよう努力することである。

iv 実質的所属と名目的所属 これまでこの論文ではaのMGがVであることを自明の理としてきた。aは実質的にVに所属しVの中で働いているのだからこれはある意味で当然であろう。しかし現実の出向においてはたとえ名目だけにしろ、aのMGはJであるというべきかもしれない。何故ならaはあくまでJの社員としてVに出向くという型をとるのであるから。

このようなaの所属の二面性（実質的にはVに所属し名目的にはJに所属している）は、aのJとの関係を完全に断ち切るものではないだけに、RGとしてのJへのaの指向を助ける。

- 1) 勿論この時点で逸脱者や境界人の問題がでてくるが、ここでは取り扱わないことにする。

5 RGとしてのJへの指向が果す機能

マートンは非所属集団への積極的指向の果す機能として次の二つをあげている。

- ① 個人が昇進してその集団に所属することを助ける
- ② その（集団の）一員となってから後の適応を容易にする

例えば中流階層に積極的に指向する下流階層の人間は、そうでない下流階層の人間より中流階層に入る多くのチャンス（中流階層の人々との接触等）を持っているし、実際に中流階層に仲間入りした時、そこに融け込みやすい素地を持っていると思われる。

では a が J に積極的に指向する場合はどうか。

i a の J への移動の促進 a がもし J に戻ることを望んでいるなら、V の活動に全面的に打ち込むことは禁物である。何故ならそれは J の人々をして a は V の人間になりきっているから J に呼び戻す必要はないと考えるにいたらせるかもしれない。従って a は常に J に積極的に指向し、J の人々に自分は J の人間であること、いつも J のことを思って行動していることを思い起こさせる必要がある。それがとりもなおさず、a が一日でも早く J に帰る近道となるのだから。

ii a の J への適応を容易にする [J→V→J] の移動において、a にとっての適応の問題は [J→V] という過程に存するとともに、[V→J] という過程にも存する。そこで a が J を R G として維持することはたとえ a の V への適応を困難にするとはいえ、J に戻った後の a の J への適応を容易にすると考えられる。J への積極的な指向が、J を留守にすることにより生じる a と J との違和感を最少限に喰い止めるのである。

IV 解決のために

1 強制的加入から自発的加入へ

a の V への積極的指向を妨げる障害の一つは、V への加入が強制的であることであつた。勿論会社は一つの大きな組織体である以上、全面的に個人の自発的意志によって人間を V に派遣することは不可能であろう。しかし一人でも多くの自発的加入者を送り込むように努めるべきである。この場合事前に V についての PR をゆきわたらせることにより、自発的加入の起りやすい条件をつくっておくことが望ましい。しかし会社の方針或いはその他の理由で自発的加入の形式がとれない場合でも、少なくとも J から V への移動を a によく納得させ、比較的自発的加入に近い型で a を V に送り込むことが必要とされる。

このことに関連して、L. Coch と French Jr. が行なった職場換えによりもたらされる生産性の変化に関する調査は、きわめて示唆的である。この調査によれば、会社側の一方的命令によって職場換えがされ、或いは新しいシステムがとり入れられた場合、生産性は従来の水準から急速に低下し、その後も回復がきわめて遅いことが明からかにされた。しかるにそのような職場での変更の具体的内容を決定する前に、労働者に

変更の必要性を説明し、グループ・ディスカッションによって労働者の諒解、支持が得られれば、変更が実際に導入された後生産性が従来の水準より低下しても、その回復が早く、容易に従来の水準を上回り得ることが発見されたのである。

2 相対的不満の除去

先に今後の分析の方向として J (a) ~ (b) 以外の準拠枠の究明と不満の内容の究明をあげておいたが、これらは相対的不満の除去と大きな関係を持つ。即ち相対的不満を除去するためには、a の主な準拠枠をつきとめ、特にそこにおいて不満と感じられる内容を明きらかにし、J での a の条件、待遇をなるべく準拠枠にとられる集団の条件、待遇に近づけるかそれよりも良いものとする必要があるとされる。なお相対的不満の除去で重要な点は客観的条件を揃えただけでは不十分であること、問題は a 自身が条件が同じであると感じるかどうかで、客観的条件を揃えるのはそのための第一段階にすぎない。

相対的不満の除去が V への指向をもたらした事例として次のものがあげられる。これは V に出向できてくる間に J が経営危機に陥り、結果的に V の給与水準が高くなり V の仕事自体も将来性がある面白いため a の指向が J から V に移ったというものである¹⁾。

3 [J → V → J] から [J → V] へ

a が J に指向する原因の一つは出向であった。従ってここでは出向という型をやめて、a の V への所属を永続的なものとする必要があるとされる。勿論この場合 a が自発的加入の型をとることが望ましいのはいうまでもないであろう。

このことに関しては、《a は J との身分関係を断絶した上でないとよい仕事などできるものではないという J の社長の方針により》[J → V → J] から [J → V] への型の変化が実現し、事実 a の V への指向が強化された例が報告されている²⁾。

4 あいまいさの除去

a が RG としての J に指向する背景として V の持つ意味のあいまいさを指摘した。このようなあいまいさの除去の一つの方法は、[J → V → J] の移動で、V を J での昇進の一つのステップとして明確化することである。即ち V での業績が J に戻った時に必ず反映されるようにして、a の V への指向を助けるべきであろう。

[J → V → J] が昇進の型として明確化されない場合でも、何んらかの型で a が一時的に V に所属すべき意味乃至理由が明確にされ、あいまいさが除去されねばならない。これには a の自発的加入の促進と関連して、a への V に関する豊富な知識、情報の提供が必要とされる。

- 1) 日本経済調査協議会編 前掲書 179~180ページ
- 2) 同上書 同ページ

V おわりに

《移動の個人的，社会的難かしさは，古くから加入している集団の絆をたち切る（或はそれを第二義的なものにする）と共に，新しく加入する集団との紐帯を築きあげるという二重の過程から主として生じる。》（マートン）

aの場合には上の困難にくわえて，更に新に築きあげた絆をたち切り既にたち切った絆をまた築きあげるといふ，三重，四重の過程を経なければならない困難がある。この論文では〔J→V→J〕の前半の〔J→V〕によってaとVの間にもたらされる問題に注意を向けたが，〔V→J〕によってJとaの間にも可成りの問題が持ち来たらされると予想される。このようにaが〔J→V→J〕を移動する過程はきわめて複雑な内容を持つものなのである。この意味でaの出向の問題は，今後真剣に取り組まれる必要があろう。