

人材分配システムとしての日本の教育とその諸問題

Japanese Education as the Distributing System of Manpower

小川 勝一

Shoichi Ogawa

I) はじめに

西欧近代の教育的ヒューマニズムは、人間の個人が一定の社会的条件（広い意味での教育）の中で、その発達の可能性をできるだけ実現することを主張する。それは、人間の個人の基本的権利の一つであり、他の基本的人権の成立を個人の内面から保障する条件としての人権であると考えられている。その意味で、学習を通じて全面的な人間発達を遂げる権利は、基本的人権の中で特別な地位を占めているといつてよい。

他方で、教育は、人材を選別して、社会の諸部署（職業）に配分する機能を持っているし、また、社会統制の手段、さらには政治的支配の手段とみなされる側面を持っている。これは、職業選択という面で考えれば、個人の「選択」（→職業選択の自由＝基本的自由権）であると同時に、社会的には、人材「選抜」なのであって、個人の意思とは別の効率性、計画性が要求される。したがって、個人と社会とは教育を媒介として一種の矛盾した性格を持つことがある。そして、その性格をめぐる重要な問題が存在する。たとえば、教育を通じた社会改造を主張した進歩主義的な教育改革運動は、今日までもさまざまな形で存在したし、現在も存在している。それは、個人の全面的な発達を保障するような教育が、社会の再組織をもたらすという見地であるが、これに対して、その幻想性を厳しく批判し、教育制度は、社会的な生産関係と資本蓄積、再生産過程を反映したものであって、経済制度の矛盾がそのまま教育制度の矛盾となって現われるとする立場も最近目だっている。（たとえば、S. Bowls and H. Gintis, *Schooling in capitalsit America* 1976、邦訳 S. ボウ

ルズ、H. ギンタス『アメリカ資本主義と学校教育 教育改革と経済制度の矛盾』1986）。

これは現代社会の教育問題の核心とも言うべき「能力主義と教育」の関わりをどう把握するかという問題でもある。

能力主義と教育の問題について、つまり能力に応ずる教育とそれにもとづく人材の社会的分配システムを特徴とする社会の構成原理およびその教育問題について、開拓的な業績をあげてきたのは堀尾輝久である。その理論は、「能力に応ずる教育と発達の必要に応ずる教育」、「国家主義的な公共性の概念と私事の組織化としての公共性の概念」といった日本の教育制度論の対抗図式に、また「教育における正義の原則」といった主張に反映している。（堀尾輝久『現代教育の思想と構造』1971など、最近の論文としては、「現代社会と教育—「能力主義の問題性」」、『講座 転換期における人間別巻』教育の課題』1990 所収）

ところで、最近、能力主義と教育に関する注目すべき労作が著わされてきている。

能力主義と教育の問題に関して、黒崎勲は、アメリカの教育制度論の現代的な動向の検討をもとに、日本における議論が精神主義的、直感主義的限界を強く持っていることを批判して、次のように結論している。「1960年代半ば以降の教育制度再編成の政策と運動の進行とともに成立することになった教育制度論の新たな共通する理論的関心の最大の特徴は、社会の平等化に貢献すると期待されていた教育の役割が、むしろ反対に社会的不平等を再生産し、それを正当化しているという事態の「発見」にあった。…（中略）…アメリカにおける現代的教育制度論の共通する関心に照らしてみると、日本における教育制度論はあまりにも規

範的性格にしばられたものであるといわざるをえない」(黒崎勲『教育と不平等』、pp329-331、1989)

次は、60年代後半以降、特に70年代の企業の社会化の進行と労働市場の変化および雇用慣行の変化に着目して、能力主義の変容と偏差値教育の成立の社会的根拠を明らかにしようとするものである。乾彰夫は、60年代初頭の能力主義政策を「多元的能力主義」と規定し、それが日本の人事管理と雇用政策の定着(→企業社会化)とともに、それに適合する人材選抜原理=偏差値教育の成立→「一元的能力主義」が成立したと主張している(乾彰夫『日本の教育と企業社会』1990)。

そして、今後の課題として次のように述べている。「公教育の公共性とはなにかを、国民的立場からも一度明確にし、それを国民的立場で確保する方策が求められている。とりわけ、中等学校や、ポストセカンダリーの各教育機関など、各学校階梯ごとにその教育のもつ公共性をもう一度明確化しなおすことや、その公共性を確保するため、学校内外から矛盾の発生と流入を阻む公共的規制のありかたの探求が求められる。」(乾、前掲書、p260)

いずれも、今日の社会と教育の現実をふまえた「公共性」(→正義論)の再把握と制度論の再構成を主張するものである。

こうした動向には、最近の教育政策の基本的特徴としての「自由化論」にたいする批判と対抗が反映しているが、本論の目的は、そうした問題について、直接に立ち入った議論をすることではない。(能力主義と教育をめぐる最近の研究動向の紹介としては、小澤浩明他、「〈文献解題〉競争と教育」(雑誌『教育』、No.532、1991、3月号)が、簡潔かつ全体的である。)

日本の教育は、経済的發展と国家的な統合に重要な役割を果たしてきた点では、世界的にも例を見ない「成功」を収めたと評価されることが多い。そこで、我々の課題は、人材分配システムとしての教育という視点から日本の教育の特徴をごく概括的に検討するとともに、そうしたシステムの問題性を今日集中的に表現していると思われる「高校中退」、「登校拒否」について分析することにある。

さらに、神経病的な症状をとまったり、無気

力傾向を示す「登校拒否」現象は、これまた世界的に例がないとされているのであるが、こうした日本の文化的特殊性を考慮しながら、検討作業を進めることを通じて、さきに述べた「社会的目標の実現—教育—個人の成長・発達」の相互連関と、「教育の公共性」確保の前提を探るための一つの手がかりをえようとするものである。そこで、まず、人材分配システムとしての日本の教育の成立過程を概括的に確認することが本論文の課題となる。

II) 第2次世界大戦以前の日本の教育と人材分配システム

① 国家官僚任用試験と帝国大学(法学部)

日本の資本主義化と国家統合は、周知のように上から、いわば政府=天皇制官僚の主導によって進められた。ところで、戦前の日本の学校制度は帝国大学を頂点としていた。この大学の教育・研究の目的は、「国家の須要」に応じることであり、まさに官僚養成機関であった。高級官僚(奏任官=内閣の奏薦によって、天皇が任命する)は、高等文官試験補試験(いわゆる高文)を通じて任用されたが、あらゆる意味で、帝大法科卒業生に有利に試験は運用された。さらに、判検事登用試験・中等教員検定試験などについても特権が与えられていた。結局、帝大は官僚の登龍門としての機能を持ち、独特な官僚機構の基盤となってきたのである。

② 戦前の学校制度と人材分配システムの成立

戦前の高等教育制度は帝国大学を頂点とし、その下に予備的教育機関である高等学校(後の旧制高校)、周辺に公立の専門教育機関、さらにその周囲に私立の専門教育機関、そして、「各種の学校」という名称でくくられるさまざまな教育機関を配置していた。旧制高校への進学ルートとしては、府県立中学や有名私立中学があり、それとは交わらないかたちで、実業学校や師範学校、私立の専門学校、女子のための学校が、「傍系」のルートとして存在していた。いわば、複線型の教育体系であったのである。こうした構造は1900年代のはじめの10年間に成立した。すなわち産業資本主義段階から帝国主義段階への移行期、いわば体制の危

機と再編の時期に近代日本の高等教育制度の基本構造はできあがったということが出来る。(寺崎昌男「入試制度の歴史的背景」、『大学入試制度の教育学的研究』1983 所収)

この構造と結びついて、まさにこの時期に、法学・医学あるいは工業技術などに関するプロフェッショナルな資格制度が成立してきたのであった。そして、このハイアラーキの下辺にあった公立・私立の学校の一部を巻き込みながら、明治国家を形成する諸分野のテクノクラートの安定的な供給が初めて可能になったのである。この分配システムの成立の中で、私立の高等教育機関は、それまでの官学を補完する官僚や弁護士のような専門職養成の法学中心から、企業のための職業教育、サラリーマン養成を内容とする商学中心に急速に変化していく。このシステムの中で、私学の役割は、①急速に広がりつつあった国民の高等教育への要求を吸収しつつ(高等教育機関卒業者に占める私学の割合は、1905年で47%、1925年では52%、1938年では65%に達していた)、②官学の正規のルートに乗り損ねたものの社会的な上昇移動のバイパスであるとともに、③官学がカバーできない分野の人材養成(たとえばサラリーマン養成)を分担することであった。(天野都夫『大学一試練の時代』1988)

さらに、やはり、ほぼこの時期に軍関係の士官養成学校、陸軍士官学校や海軍兵学校を代表とする諸学校も整備されてきて、それらも中等教育より上の教育を受けようとする青年に対する、この分配システムに組み込まれることになるのである。《ちなみに、後に述べる師範教育と並んで軍人教育は戦前の日本教育の重要な二大支柱であった。1913年に公示された軍隊教育令の綱領には、次のような軍隊教育の根本目標が示されている。「夫レ生ヲ捨テ義ヲ取り恥ヲ知り名ヲ惜シミ責任ヲ重シ艱苦ニ堪ヘ奮ッテ国難ニ赴キ悦ンデ任務ニ斃ルルハ我が国民ノ古来継承尊重セル大和魂ニシテ特ニ軍人ニ必須ノ資性ナリ」この国家主義的・軍国主義的資性重視は、師範教育にも根本において共通している。》

以上のように配置された高等教育機関への入試制度は、次のような特徴を持っていた。

①身分・門地・財産の如何に関わらない、学力評価に基づく、形式的には開かれたものであり、②帝国大学への入学は、身を立てるだけでなく「家の名」をあげる「立身出世」を実現するものとして、激しい競争をつくりだし、③さらに、入試は厳格であるが、卒業は容易であるという日本の高等教育の傾向が、入試に対する国民的な関心を決定的なものにしたのである。

このピラミッド型の学校から供給される人材を、官庁も私企業も待遇に格差をつけつつ採用するようになることによって、入試=学校歴を基軸とする人材分配(=学力選抜)システムとしての日本の教育は確立することになる。

そして、こうした人材分配システムとしての教育に依拠した人事管理こそ、戦前の人事管理の第一の特質をなすものであった、すなわち、「明治憲法下における官吏身分制度を原型として、陸海軍工廠、造幣局、専売局、八幡製鉄所などの「官業」に導入された、勅任官、奏任官、判任官、等外吏というヒエラルキー(位階制)に準拠し、かつ整備された階層的な学校教育制度をもとに、学歴を主要な決定要因とする、社員、準社員、雇員、準雇員、工具というような身分的な位階制(身分的資格制度)が構築されていった。…(中略)…それは、社員・工具間の厳然たる区別や企業における序列を確定し、…(中略)…この身分的位階制を最大限に利用して、採用、解雇、昇進、賃金額・賃金形態、企業内福利施設などのあらゆる局面では格差・差別が「身分的」に強められた。この身分的格差・差別は、…(中略)…本工・臨時工間格差によってさらに補強された」(木元進一郎「日本型人事管理」の展開と特質)、『現代日本企業と人事管理』1981 所収)。

③ 初等教育学校の教員養成

戦前、教育は「納税」と「兵役」と並んで国民の三大義務とされていた(法制上、義務規定が明示されたのは1886年)が、義務教育学校の就学率が9割を越えるのは、1900年代はじめのことである。人材分配システムの成立は、その基盤である初等教育の確立でもあったのである。初等教育学校の教師は、各県に配置された師範学校において養成され、学生は教師になることが義務づけられ

ていた。選抜は、入学試験だけでなく、郡区長の推薦によっても行われたが、師範においては、学力以上にその人物を重視したからである。人物重視は、師範では、「順良・信愛・威重」の徳が格別に重視され、全寮制の「兵式教育」によって教育が行われた点にもあらわれている。このように、師範学校は高等教育機関とは厳格に区別され、むしろ軍隊教育に対比されるものであった。初等学校の教師の出身階層は、多くの場合、地方の中堅指導層であり、彼らの社会的地位は一定の高さを持っていたし、優秀でもあったが、厳しい制約も課せられてもいたのである。また、師範学校は完全無償制をとっていたが、これは、経済的な理由で進学できない優秀な青年を教師として任用しようとするものであった。

このように初等学校の教員養成を徹底した国家の管理のもとにおくとともに、その水準の維持・向上をはかったことが日本の人材分配システムの基盤になっているのである。さらに、この人材分配システムの方向が、きわめて国家主義的・軍国主義的な性格を持っており、かつ、その方向を実現するための高度の効率性であったことの一つの重大な原因は、教員養成制度にあったといわねばならないであろう。

Ⅲ) 第2次世界大戦後の教育改革と人材分配システム

中国への侵略戦争および第2次世界大戦によって、世界特に東アジア諸国に重大な被害と悲劇をつくりだした日本帝国主義は崩壊した。そして、戦後の改革においては、極端に国家主義的であり、軍国主義的であり、効率的であった人材分配システムとしての教育に対する反省が中心的な課題にならざるを得なかった。

明治国家においては、「一旦緩急アレバ義勇公ニ奉シ以テ天壤無窮ノ皇運ヲ扶翼」(教育勅語)することを教育の究極の目的としたことに対して、戦後の教育の理念を示した「教育基本法」は、その前文において次のように述べている。

「われらは、さきに日本国憲法を確定し、民主的で文化的な国家を建設して、世界の平和と人類の福祉に貢献しようとする決意を示した。この理想の実現は、根本において教育の力にまつべきも

のである。

われらは、個人の尊厳を重んじ、真理と平和を希求する人間の育成を期するとともに、普遍的にしてしかも個性豊かな文化の創造をめざす教育を普及徹底しなければならない。」

ここでは、個人の基本的人権としての教育と、教育による社会の改造の理念が高らかに強調されていることがわかる。それが、戦後の日本の現実でどのように実現(矮小化?)されていくかを次に検討していきたいと思う。

① 戦後の教育改革と単線型教育体系

戦後教育改革は、教育を国民の権利として位置づけ、中等、高等教育を再編して単線型の教育体系を確立した。この結果、旧制の高校、専門学校などを統合して大量の新制の大学が成立した。1943年には49に過ぎなかった大学が、49年には178に急増したのである。敗戦直後の文部省関係のパンフレットは次のように説いている。「(新制)高等学校を卒業する諸君の前には、もはやかつての中学校卒業者が悩んだような専門学校へ行くべきか、大学予科を志すか、旧制高校へ進むかといった悩みはない。諸君の前にはただ一本の道が広がっている。それは大学への道である」

高等教育機関とは区別されていた師範学校も、学芸大学・学芸学部などとして、大学に位置づけられることになった。また、一般大学においても教員養成課程をおくことが認められ、「大学における教員養成」、「教員養成の開放制」の原則が成立したのであった。(しかし、その後、政府・文部省は、学芸大学・学芸学部の改組をはかり、教員養成を目的とすることを明示する「教育大学・教育学部」に名称変更・改組を行った。そのほか開放制の原則を制限する方向が目立っている。)

結局、単線型の教育体系は、新制高校間の格差、大学間の格差を解消するものではなかった。学力試験を基準とする選抜=学校歴を絶対視する社会的風潮は厳存したし、新しい大学教育の創造の試みは不十分であった。

② 戦後の官僚制と企業の癒着

敗戦にともない、明治国家を支えた「天皇の官吏」は「全体の奉仕者としての公務員」に、民主

的な制度・組織に再編されようとした。「高文試験」は廃止され、国家公務員採用試験制度が実施されるようになった。しかし管理職候補の選抜は上級試験として種別化され、旧帝大法学部出身者によって、その合格者の大半は依然として占められることになった。これら「上級職公務員」が「高文」資格を持つ戦前以来の官僚を補佐しながら、戦後官僚制度の中核を形成していくことになるのである。

戦後の経済復興に政府が大きな役割を果たしたことは世界共通であるが、日本においては、官僚が大きな役割を果たした点で際だっている。官僚は、その職務権限である財政（財政投融资・補助金）・許認可行政指導などの手段を通じて公営企業、外郭団体などの関係企業、それとつながる民間企業との深いつながりを形成し、産業経済を誘導した。さらに、各中央省庁の官僚は、「天下り」と呼ばれるかたちで、地方自治体（ついで地方政界に）、公社・公団・特殊法人に、政府関連の団体や法人に、あるいは民間企業にと新たな就職先を確保し得る強力な人脈を形成している。また、中央政界においても官僚から政治家への転出が目立っている（自民党代議士のうち2割～3割が、官僚出身者によって占められている）。

こうした政・経済界を動かしている官僚組織と旧帝大とのつながりは、強固なまま存続している。

IV) 日本の経済成長と人材分配システム

①日本の人事管理と熟練の形成

既に述べた「学校歴＝入試歴」への依存に加えて、日本の人事管理もう一つの特徴は、企業内昇進制度を通じて、④労働市場の企業別分断と⑤企業内での技能・熟練の形成と⑥激しくかつ長期にわたる競争が行われていることであった。

これは、第一次大戦後から、昭和の初期にかけて、すなわち1920年頃の「戦前のわが国で最も高揚した労働運動に対応する必要性や、第一次大戦中の生産規模の拡大や生産技術の企業間競争の発展を通して切実となってきた、ある程度の学力を持つ」労働者を「子飼いの労働者」として養成し、「基幹労働者」として確保する必要性が高まってきた時期に、大企業に定着していった。（木元進一郎、前掲論文）

異なった立場からであるが、企業内の幅広い熟練の形成の時期と条件について次のような指摘がある。「こうしたわが国の持ち味が成立するには、労働者一般の間にある高さの知的能力が形成されている必要がある。そうでなければ、いろいろな持ち場をこなす生産のしくみを理解できないだろうから。そうした知的能力の一般的な素地の形成は、かなりさかのぼるかも知れない。たとえば18世紀末の、かの寺子屋の興隆のきざしは、おそらくそれを示唆するのではなからうか。ただし、それはあくまでも一般的な素地に過ぎない。今日の方式が形成されはじめるのは、多分第一次世界大戦前後と思われる。それ以前には日本の巨大企業の技能労働者は、年率100～200%という高い離職率を示していた。…（中略）…この高い離職率は第一次大戦後急激に下がる。その時に内部昇進による熟練形成方式は広まりはじめたのではなからうか。それが第二次大戦後一段と広まり、しだいに深まってきたと思われる」（小池和男、「企業内の幅広い熟練」、『日本社会の特質』1981 所収）

戦後、日本教職員組合の勤務評定反対闘争、三井三池闘争、産業別統一闘争の全国的結集のもとに賃金闘争を展開するいわゆる「春闘」の組織化、さらに「安保反対」闘争と労働者の運動が盛り上がった時期、それはまた、高度経済成長に乗った産業を中心として、技術革新、設備の近代化が進み、新たな熟練と技能を担う労働者の養成と確保が急務になっている時期でもあった。この危機を乗り切るために、アメリカの人事管理制度の本格的導入と結びつけて、「日本的なものの再発見」が進められた。こうした模索を通じて「日本型人事管理」は、60年代の後半から70年代の初頭にかけて確立された。その特徴を雇用という点を中心に概括すれば次の通りである。

④ 職種を特定せず一般的な能力、人柄などを基準に、新卒者を中心に、本雇従業員を採用する採用制度。

⑤ 一般的素養を前提として、企業内の訓練施設やジョブローテーション、OJTなどにより、幅広い実務的職務遂行能力の開発・伸長をめざした従業員の教育訓練制度。

⑥ 企業内職務経験＝勤続年数を基礎にしなが、従業員の適性・職務遂行能力を判定し、人員を配

置き、資格制度上の昇格を行い、役職者の選抜を行ういわゆる「年功的昇進制度」。

④ 毎年一定の時期に過去1年の勤務成績を評価した上で、個人別に基本給の改定を行う「定期昇級制度」。

⑤ 勤続年数と基本給を基礎にして一定の支給率を乗じて算定されるが、自己都合、会社都合、定年退職などの退職理由によって、支給率が異なる退職金制度。

⑥ 55歳という、労働者の平均的な労働可能年齢からみれば若い年齢にも関わらず、一定年齢に達したという要件のみで、企業から退職する定年制度

(氏原正治郎「高齢化に対する新たな雇用制度を」、乾彰夫前掲書、pp141)-142から重引)

このような企業社会での「安定した雇用関係、企業内での幅広い熟練の形成、長期に続く業績競争」の実現は、それに適合するような教育制度を求めるのであり、実際、60年代から高校、大学を中心に、教育の能力主義的再編が進められることになっているのである。

② 経済成長と人材分配システムとしての教育

経済成長は巨大な人口移動と家庭の変貌をともなっていた。その前提として、戦後の家族制度の改革がある。戦前の「家」制度は「家的扶養」と戸主による家族統制によって、天皇制国家の国民統合の重要な手段であったが、戦後改革における「家」制度の廃止は、技術革新に対応し得る合理的な人間関係と労働力の流動化の基盤となったのである。そして、変化は特に昭和30年代(1955~1965)に劇的であった。たとえば、1926年~34年に生まれた「昭和1けた世代」は、1955年には31.4%の者が農業に従事していたが、その後10年間に半数が農業をやめて1965年には15.7%にまで減っている。(富永健一『日本の階層構造』1979) この巨大な変化は、農村から都市への人口移動をともなって進んだのである。さらに1960年頃から、日本の労働市場は労働力過剰から労働力不足へと変化するが、60年代後半になると「労働力不足」はいつそう顕著となり、それまで家庭に潜在していた婦人労働力をパートタイムで雇用するようになった。戦後の経済成長は、教育の基盤

となる家庭と地域社会の安定性を大きく揺るがせながら進行していったのである。

そうした状況の中で、政府・文部省はどのような教育政策を打ち出したのであろうか。1960年、政府は「国民所得倍增計画」を提起したが、その計画実現のためには、「広く人材を開発する事を必要としているが、何よりも、優れた人材を早期に見出し、その者に対する適切な教育訓練を施すことがたいせつである。この見地から、義務教育期の終了期において生徒の能力、適性を見出し、その進路を指導していくことが必要である」(『文部時報』196011月号)として、人材の効率的な選抜を強調した、そして、1962年の『教育白書』は「日本の成長と教育」と題して、教育を経済の成長をもたらす強力な要因として、投資効率によって評価するといった観点を鮮明に打ち出したのであった(教育投資論)。

さらに、1963年には経済審議会人的能力開発部会は、「教育においても、社会においても能力主義を徹底する」ことの必要性を説き、「教育における能力主義の徹底の一つの側面として、ハイトalent・マンパワーの養成の問題がある」「学校教育を含めて社会全体がハイトalentを尊重する意識を持つ」べきであることを主張したのであった。

そして、若年労働力を確保するために、できるだけ高校進学率を抑制しつつ、高校の新設は、「多様化」政策として職業高校を重点に行おうとした。また、教育内容の「多様化」を進めようとしたのであった。

これに対し、国民の進学要求は、激増した雇用労働者をはじめとして、学歴を数少ない子どもの財産と考えたから、行政の抑制を越えてきわめて強いものであった。60年の高校進学率57.7%だったのに対し、70年には82.1%に達したのである(4年制大学の進学率は60年:10.3%、70年:23.6%)。そして、「高校全入」の国民的な運動も広がったが、それは普通高校の増設要求に向けられていた。

こうした国民の側の「普通教育」への要求は、既に見てきた60年代後半から確立される企業の人事管理の慣行とも符合するものであった。

すなわち、新卒者の一括採用の採用基準として、職種を特定せず、一般的教養と人物評価によって

行い、入職後は、幅広い実務的職務遂行能力の訓練を企業内で行うという管理システムにとっては、職業専門教育以上に基礎的普通教育が重要な意味を持っていたといえる。

そして、70年代にはいるにおよんで、普通高校の新設が急ピッチで進むようになり、高校の多様化政策の重点は「普通高校の多様化」に移行することになるのである。そして、この「多様化」は、一般に「偏差値による輪切り」と呼ばれるような普通教科の「入試学力」による「一元的」多様化であり、高校間の序列・格差を生み出す激しい受験競争をさらに強化することになった。こうした経過の中で、教育における「能力主義」は入試学力による一元的な評価に基づく、きわめて競争的色彩の強いものとして社会的に定着していくのである。これはまた、企業における長期に続く競争と選抜に対応し、それに適応する資質を形成するものであるということもできるであろう。

さらに、80年代になると国立大学の「共通一次試験」が実施されるようになった。国立大学は全国共通の試験の成績の結果によって第一次選抜を行うようになり、その結果、国立大学の序列化が進行していった。また、生徒の合格可能性を推測して、進学先を決定するためには、受験産業の提供する参考資料を活用しない限り不可能であるという事態も深まり、受験産業の影響力は一層強まることになった。

受験競争は、大学への入学定員が抑制される一方で、高校卒業者が急増する時期にあたりさらに激化していき、いわゆる「一流大学」に合格するためには中高一貫の私立学校が有利であることから、小学校段階からの受験準備が大都市圏を中心に一般化していった。

80年代の後半頃になると、あまりに過熱化した一元的な能力主義的競争を修正しようとする動きも出てくるようになる。たとえば、普通高校の中に「理数コース」、「情報コース」、「外国語コース」、「体育コース」などのコースを設けて別枠で選抜したり、「総合技術」、「経済」など新しいタイプの職業高校や単位制高校の設立などであり、選抜方法も「推薦制度」を設けるなど「弾力化」をはかろうとする動きである。また、義務教育である中学校の段階から選択制の導入をはかり、中学

から進路の分化が進む条件がつくられようとしている。これは、これまでの選抜制度があまりに一元的な尺度に依存しすぎ、その競争に必要以上に大量の人材が、長期に巻き込まれてしまっている弊害を緩和するためであり、学校類型の「新たな多様化」をはかるとともに、普通教科の学力選抜を基軸としつつ、選抜方法を弾力化することによって、選抜システムをさらに効率的にしようとするものであると考えられる。

そして、これらの対応自体が、70年代後半以降の安定成長期における減量経営の進行とパート労働の増大といった動き、さらに、85年に成立した「労働者派遣法」にみられるような労働市場の変化と人事管理の新たな再編と関連しているものだと考えられる。

以上のように日本の教育を人材分配システムとして検討すると、大略、次のような流れが指摘できるであろう。戦前は、明治国家が帝国主義段階に移行する時期（1900年代）に、「国家ノ須要ニ」応じた人材選抜のための複線型の教育システムが成立し、これに準拠しつつ「日本的な人事管理」の慣行が、第1次大戦後（1920年ごろ）大企業を中心に定着してくる。

戦後は、教育による民主的理想の実現が基本理念として掲げられたが、(朝鮮戦争をきっかけとする反動化<=逆コース>、国家統制の再生をへて)教育は経済成長に従属する性格を強く持つようになる。そして、アメリカの人事管理方法を本格的に導入しつつ、また日本的な慣行と複合させることによって60年代後半から70年にかけて確立していく「日本的な人事管理」に適合する一元的な能力主義競争によって支配された教育システムが成立することになる。それは単線型の教育体系であるが序列的構造を持つものであった。さらに80年代後半になると、受験競争の過熱化、労働市場の変化にも対応して単線型の教育体系自体の弾力化をはかり、より効率的な人材選抜を行う教育システムが模索されている。

このように人材分配システムとしての日本の教育の流れを概観すると、組織ないし価値への「同調」志向と業績「競争」への志向の独特な結合を説く石田雄の「同調と競争」の概念についても、

簡単にふれておくことが適当であろう。

石田は、急速な近代日本の発展の基礎になった伝統的要素の中で、最も重要な原動力として、「同調と競争」をあげ、日本近代史の中で、そのあらわれ方は異なっているが、絶えず重要な役割を果たしてきたと指摘している。すなわち、西欧に追いつけ追い越せと「拳国一致」して富国強兵に努めるといった「同調と競争」原理は天皇制への忠誠競争の事態をも生み出し、日本を破局的な戦争に追いやる要因にもなった。さらに戦後は、強烈な「わが社意識」と社内および他者との競争が、戦後の急速な回復と成長に役立ったのである。(石田雄『日本の政治文化』1970)

V) おわりに

次に、我々は、人材分配システムとしての日本の教育の基盤として、育児文化、教育文化の特質について簡潔な検討を行い、さらに、そうした状況のもとでの日本の子供・青年の発達の問題（その焦点としての「登校拒否」と高校中退）をとりあげることにはしたい。それが、次の論文の課題である。

さて、本論文は、筆者が長野大学訪中学術視察団（期間'91.3.21～4.2）の一員として、河北大学、北京師範学院で行った報告をもとにしている。

河北大学の報告では、戦前の部分にも時間をとろうとしたが、関心が薄いようであった。そこで、北京師範学院では高度経済成長期以降の経済と教育の関わりにしぼったところ、たいへん熱心に聞いてもらえたように思う。通訳にあたった方にうかがったところでも、現在の日本の状況に強い関心が集中しているのだということである。たとえば、教育の分野では、経済と教育の関係、その「効率性」の原動力について切実な関心が寄せられているという。我々は、どちらかというと、「能力主義」や教育における「効率性」の重視の傾向にたいしては、批判的な立場をとってきたといつてよいだろう。そこで、そうした中国の関心に対して、日本の社会科学はどのような役割を果たせばよいのであろうか？私は一種のとまどいを禁じ得なかった。

明治以降、日本が西欧の文化・科学技術をどう受容したかについてさまざまな研究の蓄積があるが、それとともに、西欧がどのように自己を提示してきたのか、その問題性と教訓を改めて振りかえってみる必要性を感じたものである。そして、自分の研究の批判能力の水準と質が、厳しく再検討を迫られていることを感じたのであった。

（おがわ しょういち 教授）

（1991. 4. 8受理）