

論文の内容の要旨

論文題目 教育システムと職業システムとの関係における日本の特徴に関する研究
— トランジションとレリバンスの比較歴史社会学 —

氏 名 本 田 由 紀

本研究は、「日本の教育の特異性」をいかに把握するかという課題に対し、①「システム間関係の比較歴史社会学」という[理論的枠組み]のもとで、②「教育システムと職業システムとの関係」という[領域]に関して、③「トランジション」と「レリバンス」という2つのテーマから実証分析を行なうというアプローチを採用した。本研究が[領域]として「教育システムと職業システムとの関係」を取り上げる理由は、それが「日本の教育の特異性」を把握する上で戦略的重要性をもつと考えるためだけでなく、現代日本における「教育システムと職業システムとの関係」に対する危機感からである。

また本研究が「システム間関係の比較歴史社会学」という[理論的枠組み]を提唱する理由は次の点にある。ある社会の教育の特質を把握するための[理論的枠組み]は、全体性、普遍性、動態性という三条件を満たしている必要があるが、教育社会学において従来支配的であった諸「理論」は、いずれもこれらの条件に照らして不適格である。それに対し社会システム理論、中でもルーマンのそれはこれらの条件を相当に充足しているが、普遍性基準については十分に展開されていない。ここから本研究では、社会システム理論を発展させた仮説として、「各社会の特異性は、これまで歴史的過程の中で、偶発的な諸条件に影響されつつ繰り広げられてきた、システム間関係のあり方から生じる」という見方を提唱し、これを「システム間関係の比較歴史社会学」と名付けた。この枠組みでは、個々の社会システムがそれぞれ独自の運動と展開を遂げている結果、システム間には常に潜在的・顕在的な齟齬が生じる危険とそれゆえの相互調整の努力が存在しており、そうしたシステム間関係の履歴が各社会の教育システムの特徴を形成していると考えられる。

この「理論的枠組み」のもとで「教育システムと職業システムとの関係」という「領域」を実証的に研究する際の「テーマ」としては、①教育人口の流体学、②関係論的アプローチ（トランジション）、③内容的対応性（レリバンス）、④関係の分断（閉鎖性）があげられる。本研究ではこの中で、②の「トランジション」の形成過程と90年代におけるその変化、および③の「レリバンス」の特徴に焦点を絞る。その理由は、この「トランジション」と「レリバンス」との関係性が、日本の教育システムの重要な特徴を構成しているからである。すなわち、高度成長期に形成されたきわめて効率的な「トランジション」のあり方が、教育システムの「レリバンス」を高める努力を阻害してきており、環境条件の変化により「トランジション」の効率性が失われた90年代において、教育システムと職業システムとの関係に関わるアポリアが一挙に噴出しているのが日本の現状である。

この日本的「トランジション」の形成過程とその特徴は、次のように摘要される。すなわち、高度成長期における急激な労働力需要の拡大は、①大量の戦後ベビーブーマーの離学、②そのベビーブーマーが第一次産業従事者の子弟であり第二次・第三次産業にとって未開拓の労働力プールとなりえたこと、③戦時期の労務動員計画の制度的・慣行的遺産、という歴史的偶然により、その主な対象を新規学卒者に据えることになった。さらに④60年代の急速な高校進学率の上昇により、製造現場労働力の給源は中卒から高卒へと急速に切り替わるとともに、従来はホワイトカラーに限られていた学校経由の「トランジション」が、ブルーカラーを含む労働市場のほぼ全域に拡大した。こうした「トランジション」は90年代初頭まで維持されたが、それ以後の長期不況と中高年人口の肥大により新規学卒労働力需要はきわめて抑制され、大量の「フリーター」や無業者が出現するようになった。

なお、より詳細に検討すると、高度成長期における日本的な「トランジション」形成過程そのものが、教育システムと職業システムとの間の重大な潜在的コンフリクトに対する職業システム側の調整の結果であった。なぜなら、ブルーカラー給源を中卒者から新規高卒者へと切り替えることは、同じ職場に投入された中卒・高卒間およびブルーカラーとホワイトカラーとに分裂させられた高卒者の内部における強い心理的葛藤を伴っており、それを慰撫し離職や労働運動を沈静化するための重要な一策として導入されたのが、以後日本企業の雇用管理手法として支配的になる「職能資格制度」であったからである。

こうした日本的「トランジション」の中核であったのは新規高卒者であり、新規高卒就職における高校と企業との組織間連携は「実績関係」と呼ばれて広く注目されてきた。しかし90年代半ば以降、継続的な就職－採用関係にある企業に高校から就職する者の比率は90年代半ばから減少し、逆に単発的な就職先への就職が増加している。それに伴い、従来の「実績関係」に付随していた、①成績という客観的指標に基づく校内選抜、②校内選抜結果に対する企業の受容、③生徒の成績や生活態度に対する高校の日常的なコントロールという3つの重要な事象が、いずれも成立不可能になっている。

このような教育システムと職業システムとの間の乖離を、個人のレベルで具現しているのがいわゆる「フリーター」である。フリーターに対するインタビュー調査結果に基づき、フリーターが析出する際の「契機」を検討すると、教育システム内部ないし教育システムから職業システムへの移行において、①移行先が行なう選抜における非選抜、②移行先への不適応、③移行の継続、④移行行動の欠如（外的阻害要因なし）、⑤移行行動の欠如（外的阻害要因あり）という5つの契機が抽出される。さらに、このような「移行の失敗」を

もたらしている主な要因としては、①教育システムにおける進路指導要因（不十分／硬直的）および教育内容要因、②職業システムにおける正規労働市場要因・非正規労働市場要因・特殊労働市場要因、③個人のパーソナリティ・システムにおける意識要因（不明確／きわめて明確）、④家族システムにおける家計要因、が浮かび上がる。こうした知見が示しているのは、職業システムの複雑化・多様化に対して教育システムが対応するだけの複雑性・多様性を達成しておらず、また個々人の意識の面でも「自分は何者か、何者になってゆくべきか」についての根拠や方向性が失われているということである。

こうした「トランジション」のアポリア化に直面している日本においては、これまで等閑に付されてきた教育の「レリバンズ」という課題の重要性が顕著に増大している。葛藤理論・再生産論、スクリーニング理論・シグナリング理論、「新しい教育社会学」など、1970年代以降、教育と社会とのマクロな関係に関する「理論」として大きな影響力をもってきた諸アプローチは、いずれも「レリバンズ」の虚心な実証研究を回避してきた。しかし「レリバンズ」という概念は、①研究上の問題提起、②経験的検証への開放性、③実践的・政策的課題設定という諸点において、きわめて重要性と可能性に富んでいるため、この解明に正面から取り組む研究が必要とされる。その際の基本作業として「レリバンズ」概念の整理を行なうと、「レリバンズ」はまず即自的レリバンズ／職業的レリバンズ／市民的レリバンズの3つに大別され、この中で本研究の焦点となるのは「職業的レリバンズ」である。そして実証研究の際には、「職業的レリバンズ」は学習者経由のアプローチとカリキュラム研究に分かれ、前者はさらに主観的レリバンズと客観的レリバンズに分類される。

この中でまず教育の主観的な「職業的レリバンズ」について、国際比較分析を行なった結果、次の諸点が見出された。①後期中等教育がアカデミックな普通教育に傾斜している国ほど、また高等教育が大衆化していない国ほど、教育の「職業的レリバンズ」は希薄である。②「職業的レリバンズ」の低さは、労働市場における短期的なフリクションの小ささと結びついている。③これらの諸変数を統制した上でも、「日本」という変数が「職業的レリバンズ」を極度に引き下げている。④日本では大学教育が「職業的レリバンズ」ではなく「人格の発達」と結びつけて捉えられる傾向がある。しかもこれは、単に人々の認識構造の問題ではなく、実際のカリキュラム内容を反映していることが示唆されている。

続いて、「職業的自律性」と名付けた、自らのキャリアを主体的に構築していく態度的特性を指標として、教育の客観的な「職業的レリバンズ」について検討を加えると、日本の中高年男性を対象としたデータでは、過去に受けた教育の量や質が、中高年期の「職業的自律性」に影響していなかった。また18～24歳の若年者を対象とするデータでも、日本以外の11カ国については教育体験や主観的な教育の意義が「職業的自律性」と関連していたのに対し、日本国内の分析ではそうした関連は見出されなかった。そしてやはり「日本」という変数が、客観的な「職業的レリバンズ」を明確に引き下げていた。ここから日本の教育の「職業的レリバンズ」は、客観的にも主観的にも希薄であると結論される。

こうした状況を脱却し、教育内容の主観的・客観的な「レリバンズ」を向上させてゆくとりくみが、日本では緊急の課題とされる。教育システムと職業システムとの関係性を調整する上で、従来のような日本的「トランジション」の有効性が失われている以上、これまで踏みにじられてきた「レリバンズ」を新しい戦略的拠点として前面に引き出し、普通高校の解体・再編などを通じて、その回復に総力をあげるときが来ている。