

社会運動と社会教育

担当：奥村旅人

1 問題意識と課題設定

- 本日の話の目的
 - …敗戦から高度経済成長に至る時期に、企業がいかなる意図のもとに教育活動を展開したのかを明らかにすること。
- これまでの論じられ方
 - …労働者の学びはしばしば社会教育学の研究対象に。
→文部省社会教育関係部局や内務省などによる諸講座、労働省に関連する公的職業訓練、労働者階級への大学開放、労働組合や労使協調団体が創立した労働学校など、労働組合や知識人、行政機関によって担われた職場外の教育活動が対象に。
 - …企業による教育は主要な対象になってこなかった。

1 問題意識と課題設定

- 先行研究批判
 - 社会教育学：企業外の教育/学習活動ばかりに一労働運動や「地域づくり」に関する「主体形成」ばかりに一焦点。
 - 経営学（人的資本論）：労働者の能力や価値を一元的な「資本」に還元する人間観。

2 分析対象—経営者団体とその発行雑誌

- 主たる分析対象
 - …雑誌『経営者』とその発行母体日本経営者団体連盟。
- 日本経営者団体連盟（日経連）
 - …1948年に発足した経営者団体の連合会。
戦後期にわたって労使関係に関する大きな発言力。
『能力主義管理』や『新時代の「日本の経営」』等のレポートは企業の雇用や人事労務管理に広範な影響。

2 分析対象—経営者団体とその発行雑誌

- 『経営者』
 - …日経連が2002年まで発行し続けた月刊雑誌。
企業の取締役や部長クラスの経営者たちの論説や座談会が主に掲載。
→時事的なトピックに合わせて「特集」や各企業へのアンケート企画が組まれており、企業が直面している問題に関する経営陣の考えを知るのに好適な資料。

3 企業内教育における教育的意図の変遷

- 1940年代～1960年代半ば 「予防」としての〈教養〉
 - 1949年の座談会「ストなき職場を語る」

労働争議というものは、これは重要な問題であり、それから共産主義の活動の防退ということも、これも大問題だと思う。〔中略〕それを考えると、労務管理の第一次課題としては教育だと思う。〔中略〕教育ということは、各人の教養とか、判断力とか理解力とかで、こういうものによって正しい正常な労働活動をし、かつ不詳事態を回避しながら生産の増強に携わってゆかなければいけないと思う。〔中略〕正しい教育を活発にやれば、争議の大部分は未然に防げる。

→労働争議や共産主義の浸透を防ぐことが労務管理の課題という認識。

…教育訓練に関するこうした図式の語りは1962年まで。

3 企業内教育における教育的意図の変遷

- 1950年代半ば～1960年代半ば
 - …（上に述べた「予防」と重なりつつ）1950年代中盤からは、アメリカからの定型式訓練の導入と新入社員・若手社員の「技能」養成が企業内教育の焦点の一つに。
 - 1954年座談会「浸透する企業内訓練の今後」：TWI（Training Within Industryの略称、主に監督者を対象とする定型式訓練の名称）の導入が一貫して話題になっている。
 - 1955「戦後産業訓練の成果」、1956「新入社員をかく教育する」
 - …若手社員に対する「技能」訓練や「技術者養成」に焦点。
→「技能」重視の傾向は1960年代半ばまで。

- 1960年代半ば～1970年代
 - … <能力> 概念の登場
 - 三菱電機鎌倉製作所所長・八巻直躬

企業自体の立場から見て、従業員の能力をどこまで伸ばせるかという力が、その企業のもつ競争力の基盤となると思われる。〔中略〕自由競争に耐えて行く企業の姿を考えると、その従業員一人一人の能力を最高にのばす力を持つ企業が最も強い競争力をもつものといわざるを得ない。

今後の企業経営において、どのような職業分野の能力を人間能力開発の方向と見るべきかという問題である。〔中略〕機械化の方向がこのように〔オートメーションによって、各人が担当する作業そのものではなく、どのような作業をするかの判断が求められるようになるということ：筆者〕展開されて来ると、従来の組織や仕事の企業内の人に行なう作業は、一般的にいって技能的なものから頭脳的なものに変り、技能労働者は頭脳労働者に変って行くと考えられる。

〔中略〕したがって、今後の企業の従業員の質は、第一に現在よりも一般的知識の程度が高いことを要求され、〔中略〕第二には必要とする専門の種類が現在よりも多くなり、〔後略〕

- ① 「自由競争」という背景
1964年：日本のIMF8条国移行とOECD加盟。
→ 外国企業との競争やむなし。
従業員を増やさないままに、一人一人の「能力」を引き出す必要。
- ② 求められる「能力」の変化
機械化・オートメーションを背景に...
従来の〈技能〉 = 「作業そのもの」の速度や正確さ。
→ 仕事の速度や正確さは機械が代替するよう。代わりにどのような作業をすべきかを判断する力、すなわち「頭脳的な」作業の力になるだろうという展望。
→ 〈技能〉はその役割を終え、〈能力〉を重視。

3 企業内教育における教育的意図の変遷

- 「余暇」への注目
 - … 「能力」との関係で「余暇」が位置づけられるように。
 - 1969年の特集「新社員づくり」…「自己啓発」が余暇に行うものであり、かつ「自ら必要を感じて」「自主的に」行うもの。
 - 1950年代には「予防」策として位置づけられていた「教養」が、ここでは労働者が「余暇」に自発的に身につけるべきものとして位置づけられ直す。
 - 1970年代になると、企業内教育を語る新たなキーワードとして「生涯教育」が登場

4 企業内教育と人事労務管理との関係史

- 人事労務管理の画期①:1955年前後 労使協調的労働組合の定着
…1940・50年代から1960年代半ばにかけて「予防」としての「教養」が強調され、それ以降同様の論点が見られなくなつた時期と重なる。
- 人事労務管理の画期②:1960年代半ば 「能力主義管理」の登場
…企業内教育の焦点が〈技能〉から〈能力〉に移った時期と重なる。
重要なのは、この変化が単なる用語の言い換えではなく、その内実までもが変化していること。

- 〈能力〉の特質
 - ・「頭脳的」「一般的知識」「専門」などの要素を含むこと。
 - ・かつその内実が茫洋としていること。
- 1960年代後半に「発見」された「余暇」
 - … 〈能力〉は企業内で行われる教育訓練のみで身につけるものではなく、「余暇」における「自己啓発」を通して「自主的」にも獲得するべきものに。
 - 〈能力〉は「能力主義管理」においては人事評価の要素に。
 - 労働者から見ると、人事評価が「余暇」に浸食。
 - … 〈能力〉の「自己啓発」は、企業内教育と人事労務管理をつなぐ鍵に。
さらには終身雇用を重ねて論じる時の新たなキーワードが、「生涯教育」。

5 おわりに

- 企業内教育にとっての1960年代半ばとは
 - … 〈能力〉の「自己啓発」を媒介して、人事労務管理上の評価が労働者の「余暇」に入り込む。
→ 「余暇」に自ら教養や職務上の力を磨くことは、単に仕事の良し悪しのみならず、人事労務管理上のインセンティブに。
- 「生涯教育」再考
 - … 企業雇用労働に就く労働者の生活全般と、企業での労働、そしてその評価が緊密に結びついた時期。
 - + 「終身雇用」という戦後日本の人事労務管理の特徴が掛け合わされるとき、企業内教育と「自己啓発」は、生活全般かつ「終身」にわたる「生涯教育」システムとして機能。

引用・参考文献

- 国立教育研究所編『日本近代教育百年史 7・8』国立教育研究所、1974年。
- 日本社会教育学会年報編集委員会編『労働の場のエンパワメント』東洋館出版社、2013年。
- 富永貴公『分かちあう経験・守りあう尊厳：ラスキン・カレッジの一九七〇年代における労働者教育』春風社、2022年。
- 奥村旅人『労働学校における生の充溢：生涯教育の空間論序説』東信堂、2024年。
- 牧野篤「『必要』の分配から『関係』の生成へ：社会教育・生涯学習から見た企業」『産業教育学研究』42（1）、2012年、20-22頁。
- デヴィッド・グレーバー『ブルシット・ジョブ：クソどうでもいい仕事の理論』（酒井隆史・芳賀達彦・森田和樹訳）岩波書店、2020年。
- 大門正克『民衆の教育経験：戦前・戦中の子どもたち 増補版』岩波書店、2019年。
- 日本経営者団体連盟『日経連五十年史 本編』日本経営者団体連盟、1998年。
- 『経営者』3（11）/5（2）/8（2）/9（7）/10（3）/16（7）/18（6）/18（11）/25（6）、1949/1951/1954/1955/1956/1962/1964/1964/1971年。