

生涯学習論における人間像 —教育「自由化」論を手がかりに—

赤尾勝己

(帝京技術科学大学)

I. はじめに

臨時教育審議会（以下、臨教審）が、1985年に発足して以来、「生涯教育」「生涯学習」というコトバは、国民の間にすっかり定着した感がある。双方の対概念は、久しく私たちの耳目になじんできたのであるが、1985年以降、後者「生涯学習」に重みづけして、使用される頻度が多いことに、私たちは気づかされる。先の臨教審答申中でも、「生涯学習体系への移行」が、この国の教育改革の中心的課題として位置づけられている。

このことは何を物語るのであろうか。1965年にユネスコで、ラングラン(P.Lengrand)が「生涯教育」(éducation permanente)を提唱し、この国へ移入された当初、私たちに、一生涯にわたり教育を受けさせられるのか、という反感を一部でひきおこしたことは事実である。生涯「学習」というコトバは、そうした生涯「教育」への反感を柔わらげるためにのみ、使われるに至ったのであろうか。

かつて、筆者は、生涯教育の社会統制的性格を批判する観点から、「いかに人間ののびやかな生を保証する生涯学習を実現させるかを、社会のあり方との連関において問い」⁴⁾直すことの必要性を論じたことがある。ここから、先行研究批判として、生涯にわたる管理教育主義的発想に立った、専門家主義に彩られた生涯教育理論からの脱却を説いたのである。この観点は、しかし、うまく臨教審の論理によって換骨脱胎された格好になってしまった。

「生涯学習」という人々の主体性、自律性に基礎を置いた概念が、「生涯教育」という教育主義に基礎を置いた、抑圧的色彩の強い概念を凌駕するに至ったのは、単に、それによって、生涯教育というコトバへの人々の反感が解消されるという理由によるのではない。より根底には、この国の資本主義経済の質的転換という、

「上から」の要請に応える必要性が存在していることを、私たちは看取しなければなるまい。そうしなければ、私たちは、素朴な生涯学習歓迎の議論に陥ることになるだろう。

本稿では、臨教審による、こうした、生涯教育論から生涯学習論への重心の移動という理論的展開をみすえつつ、これを、この国の資本主義経済における再生産様式の変化ととらえ、そこから抽出される。「期待される人間像」および人間観の変化を読みとり、そこに内在する問題点、および課題を探ろうとするものである。

II. 生涯学習論の登場

1980年代前半までの「生涯教育論」においては、ともすれば、学校教育モデルの延長として、生涯教育の体制を構想するという性格が卓越していた。国家による、あるいは産業界による「上から」の専門家主義を背景にした、人々のライフ・ステージ別による画一的な教育の生涯化という性格が強かったのである。しかし、臨教審によって、提起された「生涯学習論」は、こうした性格に対し、一定の修正を加え、理論構築されたあとが伺えよう。それは、一言でいえば、国民を「生涯教育」の「客体」から、「生涯学習」の「主体」へ据え直し、国民の「主体的」な学習に期待がかけられている点である。このことは、国家による、国民の「自主的」学習への寛容度の増大を意味する。こうした、理論上の変化について、表層的にみるならば、それは、「教育・学習の自由」を標榜する人々にとって歓迎できることであるにちがいない。

しかし、この動きを、社会科学的視点からみるならば、事態はむしろ必然的なものとして立ち現れていることが看取されよう。かつて、ラングランが提起した「生涯教育」はこの国の、1960年代後半の高度経済成長期に重なりながら、GNP拡大を国是とする産業界における、急激な技術革新に対し、生涯にわたり「適応」できる人材育成に重点が置かれた。70年代は、この展開期となり、OECDから、生涯教育の context で、「教育の機会均等」を計る、「リカレント教育」「代償教育」政策などが打ち出された。⁽²⁾しかし、こうした教育主義的発想は、オイル・ショックを契機に、変更を余儀なくされていく。

高度経済成長期を支えた、「終身雇用」「年功序列」といった、企業の discipline が次第に崩壊しはじめ、企業への社員の個を捨てた忠誠心を基盤にした、日本式経営の伝統が揺らいできた。これに伴ない、企業経営の様態はより柔軟な構造をとっていかざるをえなくなったのである。大企業を中心に、低経済成長下での、

中高年層のポスト不足を補うための「出向」や「転職」に柔軟に対応できる人材が求められてきた。企業の人事戦略も、高度経済成長期には、それほど必要とされなかった、異種、異能の人材をとり込み、活性化する方向へ進んでいる。高度経済成長下においては、同方向ベクトルへの社員の同化を求めたのに対し、低経済成長下では、多方向のベクトルを重視することが、企業の生存をかける道となった。そして、今や、企業は社員に「自立」を求めるに至った。⁽³⁾

ある組織において、その構成員が単一方向のベクトルへ向かうことをよとする、通俗的なリーダー・シップ論に対して、「異なった個性を持つ人材の組合せは、企業にとって活力の源泉であり、不確実な未来にフレキシブルに対応していくための保証にもなる」⁽⁴⁾という観点から、経済同友会は、企業組織において「過度の同質化を防ぐため、中途採用の道を広げる」⁽⁴⁾と述べている。

ここで留意すべきことは、多方向のベクトルによる「対立」「葛藤」が組織の破壊に向かわずに、「再生産」機能を果たす点である。TQCなどにみられる、社員の企業経営への一定程度の「参加」とおした経営戦略は、「上から」の top to bottom の命令系統にとどまらず、「下から」あるいは周辺からの提言に耳を傾けることによって、組織をイノベートしうるのである。⁽⁵⁾「上から」と「下から」の働きかけが、対立する側面をはらみつつも、変動しつつ「整合」するのである。まさに、組織にとっては、「下から」の「創意工夫」が不可欠となったのである。

こうした、日本の資本主義経済、およびそれともなう企業社会の質的変化を背景としながら、臨教審は、1985年以来、4次にわたる答申を出したのである。ここでは、まず従来の学校教育が、過度に画一性、硬直性を有し、マスプロ方式による、他律的な、規格化・標準化された教育を施すことからくる、児童・生徒の創意工夫意欲の減退、および、瑣末主義的、形式主義的な統制・管理を行う行政体質が指摘・批判されている。そのうえで、学校教育に多様性、柔軟性を盛り込み、自主性、自律性、自己責任体制を基調に、学校教育の活性化がなされなければならないことが説かれている。そこから、「知的生産力の高い、情操豊かな創造的人間」が育成されるべきことが導き出される。加えて、社会における、人々の「自由時間の増大」「選択の自由の拡大」「趣味、嗜好、生きがい、価値観等の高度化」の状況に鑑み、「個性重視の原則」と「自主自律の精神」にのっとった、生涯学習論が提示される。ここでは、「家庭、学校、地域の連携」をはかりつつ、「自己教育力」を起点とした「自主的な学習活動の活性化」を振興し、多面的に人間が評価されるような工夫が考えられなければならないとされている。⁽⁶⁾

元来、「教育」「学習」の概念は、内側に緊張、対立の契機を有する概念ではずである。⁽⁷⁾しかし、ここが生涯学習論の新機軸なのであるが、既存の社会を批

判する可能性を多分に有する生涯学習をも、体制側が積極的に提起するという事態に至ったのである。国家権力を掌握する人々にとって、国民を従順なしもべとして統制しようとする場合、あらかじめ、国家の中枢において設定された学習内容を画一的に人々に生涯にわたって課していく、学校教育方式が最も効率的であるはずである。にもかかわらず、そこからの逸脱の契機を多分に有する、人々の「主体的」な生涯学習がここで提起されていることは、国家による人々の統制の様式、および、そこで期待されている人間像が変化したことを示すのである。これは、人々を生涯教育の客体から、生涯学習の主体としてからめとっていき、統制様式の転換を意味する。そして、その背景には、村井実が指摘するように、「経済を自由化する場合と同じように、教育も自由化する。「見えない手で導かれる」ように自由な活動が全体として国家の繁栄にいちばん役立つんだという考え方⁽⁸⁾」が横たわっている。これは、さらに、フリードマン(M.Friedman)らの新古典派経済学の復興を通して、生涯教育を国家が実施することからくる経済的負担を軽減するために、教育を民営化し、国民の「自助努力」による発展を促す、「教育の自由化論」へと連なっていく。⁽⁹⁾

こうした、臨教審による「上から」の自由化論に対して、これを批判する側は、往々にステロタイプの言説を繰り返すにとどまる状況が指摘されよう。批判の多くが、政治的な場面での、還元論的思考の枠組みに入ってしまうからである。⁽¹⁰⁾ 臨教審の内部に「自由化」論者⁽¹¹⁾、文部省派、それに国家主義的な論者が入り乱れ、そうしたせめぎあいの中から、妥協の産物として、こうした「自由化」論が出されてきた経緯を理解する必要があるだろう。

私たちにとって緊要なことは、こうした新しい「自由化」論の中で構想されている、生涯学習体系を、内在的にとらえ、これを学問的に位置づけ批判する作業の開始であろう。同時に、「生涯教育には反対するが、生涯学習ならば賛成」という二者択一の単純な論理に組することなく、後者「生涯学習」の内実を問う段階の到来を認識することである。

Ⅲ. 人間像（あるいは再生産様式）の変化

前節のように生涯学習論は、生涯教育論にみられた passive な適応主義の人間観から脱却した、個人の「主体性」「自律性」を基調に相対的に自由な学習の振興を計っていくとする意図を有している。このことは、所与の solid な価値観の枠組みへ、自らを主体的に適応させていく人材を育成することにとどまらず、それを「創造的」に作りかえていく、「超える能力」を人々に求めているのだと言えよう。

集団の和や同質性だけでなく、個性の発揮や主体的な主張が大切なのだといわれるようになってきた。そこで課題となるのは、個人の自律的能力をどう開発していくかということである。⁽¹²⁾

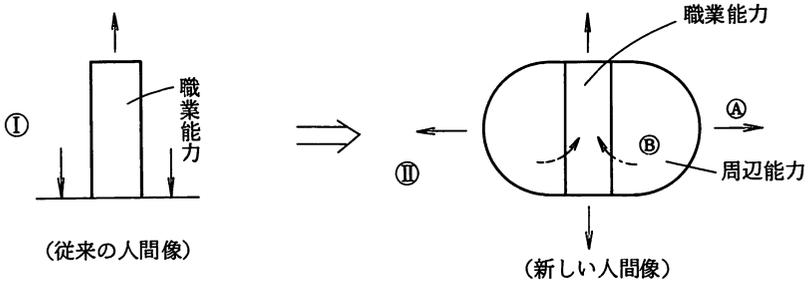
このような、個人の「主体性」へ着目することによって、「創造性」を開発しようという戦略の背後には、人間観の転換が横たわっている。それは、従来人間観は、人間は自由にさせておけば怠惰になるという、性悪説を基調として、「上から」積極的に教育する必要性——生涯「教育」の発想に連なる——が卓越していたが、今度は逆に、人間がより善く生きようとしている「主体性」に着目しつつ、それを育てるという性向善説（村井実）の部分的なとり込みが始まっていることを意味する。たとえば、一日30分でも出社扱いのフレックス・タイム制を導入したり（三菱電機）、社員の社外ネットワーク作りに援助金を出したり（住友信託銀行）、服装自由化（資生堂）、隔週週休3日制（東武百貨店）を導入する企業が出てきている。こうした、一連の職場の自由化は、その底に「生産性の向上」というパラノティックな力を潜ませているのである。規制を緩和することによって、社員の「創造性」が高まり、その結果、企業の生産性が上がるというメカニズムである。しかし、これは、他企業に遅れをとらないための「自由化」である点を押さえておく必要がある。従って、社内ベンチャーにしろ、生産性が上がらなければ打ち切られるという、シビアナ「資本の論理」が裏打ちされている。

さて、「自由化」論は、資本の要請に応えた、新しい人間統制のあり方を提示しているのであるが、そこで求められている人間像の変化について、みてみよう。

関西経済同友会は、「わが国教育の現状は、権利の平等と能力の平等と混同し、画一的な教育を行って、個性と能力の自由闊達な開花を妨げている」⁽¹³⁾（傍点筆者）と批判し、多様な個性と創造力の育成を柱とした、「開かれた性格」⁽¹⁴⁾の涵養を、理想的な企業人像として描いている。

ここで注目すべきは、経済界の側から、個性と能力の自由闊達な開花を提起している点である。⁽¹⁵⁾こうした、人間の能力を、職業能力に限定せず、多方面に開発していこうとする戦略は、何を物語るのであろうか。国民教育権論における、人間の能力の「全面的発達」の観点の一部とり込みが、ここにおいて看取されよう。これを、図にすると、次のようになるだろう。

従来の高度経済成長下において、求められた人間像は、①のように、アメリカ合衆国を中心とした、先進産業資本主義国という、明確なモデルへ向けて、構成員が一致団結して努力する、一つの能力（職業能力）を特化させた人間像——それは、ある意味で、他の能力の開発を犠牲にすることを伴う——であったが、低経済成長下にはいり、GNP 資本主義国第2位の座を維持するためには、明確な、



追いつくべきモデルを失ない、自らモデルを作り出していかざるをえなくなった。そこで、②のように、人は、「不確実性の時代」に対応すべく、まず、多方面に興味、関心を持ち、能力を全体的に開発していくことが迫られてくる[Ⓐ]。能力のパイの全体を大きくすることを通して、職場と外部との関係にも目くばりが要求され、その中で、自らの職務に創意工夫を行うべく、自らの選択によって職業能力に寄与しうる要素を混入していく中で、[Ⓑ]、企業組織をより「クリエイティブ」に活性化することが要求されるのである。多少の逸脱は、その反対給付として、許容される。ここには、不透明な時代を生きぬく上で、自助努力によって、能力のパイを大きくすることによって、自らの職業能力の開発へ寄与するものを自らみつけ出していく、activeな人間像が示されていると言えよう。

こうした人間像の変化をもたらしたのは、この国の資本主義経済の深化過程にともなう再生産様式の変化であり、ここに、私たちは、より強じんな資本主義経済の懐の奥深さを見ることができよう。これは、高度経済成長期に、逸脱と negative に評価されていたものを「加工」し、前面に出すことによって、商品をアピールする「広告」の手法に、その典型を見ることができる。山口昌男流に言えば、周辺部にあった逸脱を、中心部へ導入することによって、中心部を活性化させる手法である。⁽¹⁶⁾

今や、この国の資本主義は、こうした周辺を中心に絶えず組み込みつつ、新しい価値を創造していくことなしには、永続化しえないダイナミックな運動の下にある。この運動を恒常的かつ円滑にすすめるために、人材を広い範囲からリクルートし、またエリミネートしながら、人材の流動化プロセスの中で、企業組織の活性化——ひいては、生産性の向上——が期待されているのである。そして、周辺部の価値を中心部へ組入れることを可能にするのは、幅広い経験に基づきつつ、能力を「全面的」に開発させている人間なのである。現在の体制側からの生涯教育論から生涯学習論へのシフト移動は、こうした、私たちの職業生活における trend

に対応しているのである。

ところで、「全面的」に能力を開発していく過程で、人が自らの属する企業を値踏みして、自分の実力をより高く（より高い賃金、より良い労働条件）買ってくれる企業へ転職するということが、従来よりも、ひんぱんに起こっているのであるが、このことは、こうした「華麗な転進」を可能にする労働者の階層と、裏側に、そうでない労働者の階層が存在していることを物語っている。そして、後者にならないために、（その防衛策として）人々がより全面的な能力をつけていかにざるをえない状況であることをも意味されているのである。つまり、力関係は、依然として、企業>労働者という図式が温存されているが、企業への忠誠心を時代遅れとして一笑に付すことのできる労働者——全面的な能力の開発につとめ、自らの商品価値を企業に対して、より高くアピールしうる人間——の裏側で、ルーティン化・疎外された労働に携わる労働者、解雇、転職、出向の恐怖におびえる労働者の存在が、コインの裏表のように存在しているのである。

さらに留意すべき点は、前者のように、能力の「全面的発達」をとげようとする「創造的」な人材は、「集団」としてではなく、特定の「個人」として、より高い職場へと転進することである。ジェルピ(E.Gelpi)は、「個人の発達と、集団の発達の充足性」という観点から、こうした事態を批判しているが⁽¹⁷⁾、ここに、私たちは、新しい労使「闘争」の形態——企業対個人——をみることができよう。

このような、「個人への分断」を通じた評価→移動のあり方は、何も企業社会に特有のものではない。新しい「出来高払い」制として、学校教育の中にも、浸透しつつある。アップル(M.Apple)は、「カリキュラムの社会学」の観点から、学校カリキュラムの内容/形態と、文化的・経済的再生産の相互貫徹性を関連つけている。プログラム学習やCAIによる「個別学習」システムでは、カリキュラムが、あらかじめ、教育産業の手によって自学自習用に編成=パッケージ化され、児童・生徒は、個として、集団から切り離されながら、taskとしての学習を強いられていく。この自学自習用教材は、経済的有用性(economic utility)が高く、容易に標準化されやすい、3Rsを中心にした、「技術的知識」(technical knowledge)をもとに編成される。児童・生徒の「学習活動」は、一定時間内に、いかに多くの問題をこなすか、量と速さに還元され、その「生産性」を評価される。⁽¹⁸⁾この過程で、彼らは、他の人に抜きんでるべく、「いかに多く、いかに速く」問題をこなす「学習」に「主体的」にとりくむなかで、「所有欲の強い個人」(possessive individuals)として、再生産される。彼らには、生産性の高い人間が高い賃金をもらい、生産性の低い人間が低い賃金をもらうことは公正である、とする心性が形成されていく。アップルは、こうした、学校教育における「所有欲の強い個人」

の再生産こそが、現代の資本主義経済の発展段階に適合した再生産の様式である、と論じる。(19)

臨教審によって提起された「個性重視」の原則が、このように、学校教育において、児童・生徒集団を対象とする「一斉教授」による学習の「非効率性」→「非生産性」を敏感にかぎとりながら、児童・生徒個人に着目し階層システムの機構がビルト・インされた教材の開発、消費を行わせる過程で、生産性のあがる個人を再生産しようとする意図は明白であろう。(20)ここにおいて、私たちは、生産性のあがる「所有欲の強い個人」という概念を軸にして、学校教育と企業社会が通底していることを看取しうるのである。そして、先の個別学習プログラムを、児童・生徒が、より早くより多くこなす度合い(＝生産性)に応じて、序列化される機制には、個人の全的能力の発達が裏打ちされていることも。つまり、能力の全面発達をとげようとする人間だからこそ、より多くの学習量と速さをこなす—生産性をあげる—ことが可能なのだ、という「事実」を、である。

IV. 文化資本の時代

かつて、竹村健一が、「モーレツからビューティフルへ」の時代の転換を説いたように、80年代は、「文化の時代」になった。企業は、単に、モノを大量生産し消費者へ売っただけでなく、他企業との競争の中で、自らの文化度をアピールする必要に迫られてきた。そして美に対して投資する、「文化の提供者」としても機能し出した。企業のトレード・マークや社名の変更といった、一連のCI(corporate identity)革命も、「企業が優秀な経済機関であるためには、同時に優秀な文化機関でなければいけないという状況」(21)に対処したものである。

ここで、浮き上がってくるのは、「文化資本」(cultural capital)概念である。1970年代より、教育社会学界において、教育による社会的不平等の再生産機能を分析する動向が盛んになってきたが、フランスのブルデュー(P.Bourdieu)は、様々な社会的特権が文化の領域を経由して、継承され、社会的不平等が構造的に再生産される、文化的再生産(cultural reproduction)の現象に着目した。そして、学校における、児童・生徒の学業成績の上下を大きく規定しているのは、彼らが学校に入学する以前に、すでに家庭内で習得している文化資本の分配によるものだという仮説を設けこれを実証的に検証しようとした。つまり、「文化資本の分配の構造が階級間や階級のフラクション間で異なっていること、従って、文化資本をより多く身につけた階級出身の子どもは学歴市場において特有の利得をえることができること」を明示しようとしたのであった。(22)

ブルデュー自身、「文化資本」概念を明確に定義していないが、「当該社会における価値のヒエラルキーを前提に評価される、文化的財や資格と結合しうる、富や権力を伴う社会的地位に変換される、人々のあらゆる形態の文化的諸能力」と把握できよう。彼によれば、文化資本は、次の3つの形式において存在しうる。⁽²³⁾

- ①身体化された機能（スタイル、マナー、言葉づかい、身のこなし、ファッション・センスのよさなどのハビタス (habitus)）として。
- ②文化的財という形式のもとに客体化された様態（絵画、書物、音楽、道具、機械などのモノ）として。
- ③制度化された様態（学歴などの公的資格）として。

（本稿には①②が大きく関わっている。）

企業文化は、他の企業と自らを差異化→差別化するために、そのブランド・イメージを高め、自社製品を消費者にアピールすることによって、売り上げ（生産性）を高めようとする。ここには、モノの生産一本槍で、経済資本を蓄積しても、他社と似かよった品質をもったモノの消費が頭打ちになり、それを打壊すべく、企業の文化資本を高めることによって、さらなる経済資本を吸引しようとする、文化資本と経済資本の相互貫徹性、および相乗効果への期待が伺えよう。CMへのクラシック音楽の活用や、財団を創設し、その企業の業務内容と直接関係しない文化活動⁽²⁴⁾に乗り出すことなどは、その好例である。このように、企業社会において、文化資本が生産性と結合した状況、これを「文化資本の時代」と呼ぶことにしよう。

この文化資本の時代は、さらに、CIと同様に、PI (personal identity) にみられるように、人々の個としての文化資本の上昇をもたらすにはおれない。これは、人々が、自己の文化資本を高めることによって、自らの「商品価値」をアピールすることに迫られている時代であることをも意味する。美とは、相対的で移ろいやすい価値であるために、人々は常に時代の trend を読みつつ、企業と自己をどう表現していくかを考えていかねばならない。前節との関連で言うならば、知性と感性の同時的開発が、企業にも、人間にも求められているのである。

ところで、高度経済成長期を経て、低経済成長下に入った、この国で、反面教師として、文化資本について考えるよすがとなったのが田中康夫の『なんとなくクリスタル』（河出書房新社、1981年）であった。これ以降、人々の間に、他者への差異化→差別化を基底に据えた、ブランド志向が高まり、フェティッシュな風潮が生まれたが、文化資本の高いモノを身につけることは、その人間の文化資本総体を高めることと等価ではないことがすぐに露呈される。そして、この国の「一億総中流」意識を文化資本と経済資本の相互貫徹性という観点から、シニカルに

描いたのが、渡辺和博とタラコ・プロダクションによる『金魂巻』と『金魂巻の謎』（主婦の友社、1984年、1985年）であった。人々の金^⑤という経済的不平等が、双方の階層の人々の外見、心性、生態（文化資本総体）にどう反映しているかが、描写されている。⁽²⁵⁾

こうした、CIからPIへ至る「文化資本の時代」を可能にしているのは、社会の下部構造として、一人あたりの国民所得が欧米の水準に達したことや、サービス産業の増大、および単純労働の機械化、ロボット化による合理化などによる産業別人口構成比の変化が挙げられるが、相対的な「豊かさ」の中で、ひとりひとりが個別化され、自分なりの生き方を形成していかねばならない、「分衆社会」への移行という点も挙げられよう。

文化資本の時代は、企業でも人間でも単に外面的な美しさを装えばすむのではなく、それを支える諸条件を問うていく姿勢を、もう一方で、人々に覚醒させるであろう。最近、CIをすすめるにあたり、職場のアメニティをどう形成していかかが、「労働の人間化」とのからみにおいて追求されようとしている。TQCや労働組合においても、どう社員が気持ちよく働けるかを問題にしてきた。これは単に、企業の中核から、下部組織にむけて、上意下達的に、一方的に押しつけられて実現することはできない。「下から」の「創意工夫」を、top層も考慮していかねばならない。こうした「下から」の意見に耳を貸さない企業は、社員のモラルが低下し、不活性化しひいては業績の悪化に結びつく危険性を有しているとも言えよう。つまり、CIやPIが真に力を発揮するためには、労働者の「下から」の「主体的」な「参加」が必要とされるのである。

このように、文化資本の時代は、労働者に自らの文化資本総体を高めることによって、自らの労働市場における商品価値を高めることを要請するのであるが、同時に、働く人々の「感性」を活性化し、自己の労働の意味、生きがい、アメニティ等を問い返す契機をも与えよう。そしてそれが、企業文化を支える基盤となりうるのである。文化資本の時代とは、この国の資本主義経済の円熟を示す指標であるとともに、よりバランスのとれた能力の開発——職業能力の開発にとどまらず、よりトータルな能力の開発——を労働者へと呼びかけるのである。

V. 課題——変革への糸口——

以上のように、生涯学習の時代においては個人が「主体」となりながら、企業組織全体が、一種の「学習共同体」となって、文化資本の向上に目くばりをしながら、自己の生産性を維持、向上しなければならない状況が現出している。そこ

では、個人が「下から」の主体的な学習をもとにした発想を生かしながら、組織の中心部の「上から」の発想との調整を計りつつ、企業組織を前進させていく様子が示されている。

そこで、めざされている人間像は、前述のように、従来の年功序列、終身雇用という職場環境の中で、特定の職業能力を特化させた「指示待ち型」の人間像から、様々な物の考え方に目くばりのきく幅の広い人間性を有し自らの属する組織にとって何が「有益」であるかを考えられる、社会の流れの中で自己の職務の位置づけを、より客観視しうる、大局的なパースペクティブを有した人間像へと移行している。

こうした人間像の変化は、人間を統制する側—国家、企業—にとって、再生産の様式がアンビバレントな方向—資本主義を活性化する側面と、それと対立・止揚する側面—を有した、「両刃の剣」的な性格を内包しているのである。だが、国家、企業は、あえてこうした危うい「両刃の剣」から、かもしだされる「創造性」を必要としているのである。生涯学習の体制は、人々の「下から」の教育・学習運動に期待をかけているのであるが、これには、既存の社会体制への抵抗やアンチテーゼを含んだ学習も含まれている。しかしそうした、「下から」の学習によって産み出される「差異」によって、システムが日常的に組み換えられていくというダイナミズムを資本主義は有しているのである。

浅田彰は、現代資本主義の性格について、「絶えざるコードの革新を本性としているのであって、安易に異質なものをとりこむとか混沌の叛乱を促すとかいうようなことでは、そのようなダイナミクスに寄与する結果にはなれ、けっしてそれを打ち破ることにはなり得ない」⁽²⁶⁾と語っている。

生涯学習論における、人々の「主体性」は、生産性を向上させるために、「上から」の妥協によって与えられているという制約を有しているのであるが、生産性を上げることによって、レゾン・デートルを持ちうる「主体性」の中での社会変革の可能性を展望することも私たちの課題となるであろう。そのための一つの手がかりは、「従属的参加」を強いる機構に、「批判的参加」することによって、内側から、参加の内実そのものを変えていくという戦略である。従来、negativeに評価されていた、QCサークルや、労使協調路線下での労働組合においても、こうした変革の回路を利用しうる余地は残されていると言えよう。そうした、「批判的参加」が、既存の資本主義を活性化するために機能するか、それともそれを通して、人々の対等な生の実現へ向けての構造的な改革へ結びつくことができるか、私たちは、主体的な学習者＝認識者として、こうした「矛盾」を我が身にひきうけ、見極めていかねばならないのである。ここから導き出される変革のあり方は、

真の意味での「共生の思想」とは異なるであろう。⁽²⁷⁾しかし、私たちの生活の日常性において自明とされている事柄を「意識化」し批判する力をつける——それが、資本主義システムに吸引され、活性化されようとも——生涯学習の有する変革の潜在力を否定することにはならないであろう。

生涯学習の体制は、ある局面で、計画主体としての国家が前面に出ない特質を有し、国民一人一人の主体的な学習への意欲を尊重し、それをいかに伸ばしていくかという観点を打ち出している。この背後には、高度経済成長期を通して、画一的な教育を推進していく過程で、「上から」学習者——児童・生徒も含む——の抵抗や反抗を押さえ込んだ結果、指示を与えられなければ、自ら進んで考えることのできない「不能化された人間」が増え、生産性が低下していくことに対する、体制側の危機意識が存在している。だからこそ、今度は「生涯学習」をてこにして、人々の「主体的」な抵抗や反抗を、部分的かつ意図的に、ひきおこさせる必要性にかられてきたのであろう。もはや、フランクフルト学派の批判のテーマでもあった、「一元化された人間」(マルクーゼ)をつくることは、今日の日本の資本主義システムの存続にとって、必ずしも positive ではないことが察知されたのである。

しかし、「自助努力」の文脈に規定されている「主体的学習」といっても、必ずや、資本主義システムの動的な再生産過程にそぐわない、ラディカルな思想が出てくるのは必至であろう。⁽²⁸⁾そして、こうした局面において、国家権力は、それを「上から」規制・弾圧することを忘れないであろう。それは、教育の「自由化」から導き出された、「生涯学習」体系の理念が国家的利害から提起されたことの帰結でもある。が、その時こそ、まさに、私たちの学習の主体性の内実が問われる時なのである。⁽²⁹⁾

注

1. 赤尾勝己「生涯教育理論の新しいパラダイム——E.Gelpi と I.Illich の開示するもの——」(『日本生涯教育学会年報』第6号, 1985年) 122—124頁
2. OECD 編, 森隆夫訳 『生涯教育政策』ぎょうせい, 1974年
3. 江坂彰著『雇用革命』プレジデント社, 1988年, 95—118頁および, 南部靖之著, 『フリーワーカー』実業之日本社, 18頁より。
4. 経済同友会教育問題委員会『創造性, 多様性, 国際性を求めて——経営者からの教育改革提言——』1984年7月
5. この辺の叙述については, 加護野忠男著『企業のパラダイム変革』講談社, 1988年 17—33頁より。

6. 臨時教育審議会編『教育改革に関する第二次答申』大蔵省印刷局, 1986年, 24-38頁 同『教育改革に関する第四次答申』大蔵省印刷局, 1987年, 10-19頁
7. W. プレツィンカ著 小笠原, 林, 高橋, 田代共訳 『教育科学の基礎概念』黎明書房, 1980年
8. 村井実, 和田修二 「教育の〈再生〉とは何か」 『総合教育技術』小学館, 1988年1月 村井は, 続けて, 「今よりもっとやわらかなシステムにした方が, システム論としては, 国家の見地からいって有効に機能するのだという考え方が強くあったように思うのです。しかし, これがまさに教育の国家主義ですね。」と指摘する。
9. M&R・フリードマン著 西山千明訳 『選択の自由』日本経済新聞社, 1980年第6章参照
10. 佐々木賢, 松田博公 『果てしない教育?』北斗出版, 1986年, 138-9頁 松田は, 「これまでの管理主義教育批判で語られるのは政府=文部省が管理主義を指導しているという図式です。……そうした批判に自足してきた人々が, 臨教審など支配エリートの側から管理批判が行われることでわけがわからなくなってきている状況」を指摘している。
11. 香山健一『自由のための教育改革』PHP 研究所, 1987年 および, 世界を考える京都座会編 『学校教育活性化のための七つの提言』 PHP 研究所, 1984年参照
12. 太憲一郎「これからの企業人の生涯教育と企業内教育のあり方を考える」(『日本生涯教育学会年報』第8号, 1987年) 6頁
13. ㈩関西経済同友会国民意識委員会 『教育改革への提言——21世紀への選択——』1979年10月
14. ㈩関西経済同友会国民意識委員会 『人づくりの提言』 1983年10月
15. 一例として, ㈩丸井では, 「個人の尊重と能力主義に基づく高感度な商人作り」を推進する観点から, 「丸井総合能力開発システム」を有している。椎塚武 『高感度商人集団』 ジャテック出版, 1986年, 189-190頁
16. 山口昌男著 『文化と両義性』 岩波書店, 1975年 糸井重里や川崎崎によってつくられた広告コピーがその典型である。
17. E. ジェルピ著 前平泰志訳 『生涯教育——抑圧と解放の弁証法——』東京創元社, 1983年, 198-200頁 および波多野完治著『続・生涯教育論』 小学館, 1985年 161頁
18. こうした傾向は, 多くは, 女性による非技能化された simple な教育労働によって担われているフランチャイズ方式の教室産業において顕著である。
19. M.W.Apple, Ideology, Reproduction and Educational Reform, In Comparative Education Review, 1978, P,379-381, M.W. Apple, Curricular Form and the

172 自由研究

Logic of Technical Control: Building the Possessive Individual, In Len Barton, Roland Meigham & Stephen Walker ed., Schooling, Ideology and the Curriculum, The Falmer Press, 1980

20. この辺の叙述については、赤尾勝己「『カリキュラムの社会学』と文化的、経済的再生産論との接点」(『教育政策研究』1987年夏期特別号, 教育政策研究会 1987年) 43-44頁参照
21. 中西元男/大山茂夫構成『CI革命』(朝日ブックレット87)朝日新聞社, 1987年, 53頁
22. この辺の叙述については、前平泰志「〈文化資本〉概念をめぐる」(『季刊クライシス』33号, 社会評論社, 1988年) 40-41頁および、日本教育社会学会編『新教育社会学辞典』東洋館出版, 1986年「文化資本」「文化的再生産」の項目(秋永雄一執筆)を参照
23. P. プルデュー, 福井憲彦訳「文化資本の三つの姿」(福井憲彦 山本哲士編『アクト』No.1, 日本エディタースクール出版部, 1986年) 21-28頁
24. この実情については、瀬沼克彰著『企業の文化戦略』学文社, 1982年, および、瀬沼克彰「活発化する企業の文化活動——その論理と展開状況——」(『日本生涯教育学会年報』第8号, 1987年)参照。
25. 同様な問題意識を有する書として、P. ファッセル著 板坂元訳『階級(クラス)』光文社, 1987年
26. 浅田彰著『逃走論』筑摩書房, 1984年, 80頁 浅田は続けて、「資本主義というのは脱コード化のメカニズムではあるわけです。しかしそれはあくまでも相対的脱コード化にすぎない。」と論じ、ドゥルーズ (G, Deleuze) の言う、リゾーム、「多様性の全面展開」=絶対的脱コード化, あるいは、スキゾ・プロセスに、ポスト・モダンの理想的極限を看取っている。浅田彰『構造と力』勁草書房, 1983年, 236頁参照
27. ここで指摘、批判されておかなばならないことは、生産性向上の context で、労働者個々人によって追求される「生きがい」や「アメニティ」が、応々に、生産性に寄与しない社会的弱者への差別の上に形成される、小市民的エゴイズムに取れんされがちな点である。
28. この点について、鎌倉孝夫は、「…大衆が今日の国家・社会体制の非人間的本質と、その下での自らの現実的非主体性を認識しえたならば——そして主体性の喚起には必ずこの面を生じさせる可能性がある。なぜなら労働者こそ社会存立, 発展の真の主体的担い手なのだから——確実に大衆は真の主体性を実現すべく、現体制や国家への批判, 対抗に向かうであろう。」と論じる。鎌倉孝夫『教育改革を撃つ——教育と国家 I』緑風出版, 1987年, 264頁

29. 山田正行 「生涯教育論における再生産と主体形成」(日本社会教育学会編 『生涯教育政策と社会教育』 日本の社会教育第30集, 東洋館出版, 1986年) 226頁 山田の言う「相互主体的(対話的)教育, 学習論の視角から生涯教育論を再構成することにより, 生涯教育論の包括的管理支配システムに寄与する理論からの脱却を開始する」実践も, 私たちの学習の「主体性」の内実を問う試金石であろう。