

### 尾高煌之助教授最終講義の記録

ODAKA, Konosuke / 尾高, 煌之助

---

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / The Hosei University Economic Review

(巻 / Volume)

73

(号 / Number)

4

(開始ページ / Start Page)

567

(終了ページ / End Page)

580

(発行年 / Year)

2006-03-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00005692>

## 第二部

# 尾高煌之助 教授 最終講義の記録

開催日：2006年1月11日（金）

場 所：法政大学市ヶ谷キャンパス

ボアソナードタワー26階A会議室

学部長挨拶：絵所 秀紀

業績紹介：鶴見 誠良

講義テーマ：日本経済を覆う漠然とした不安

司 会：山本 真鳥

## 日本経済を覆う漠然とした不安\*

## 1

現代日本経済を覆う三つの不安感がある<sup>1)</sup>。ひとつは医療保障、二つ目は年金保障、そして第三に職業の将来をめぐる漠然とした不安である。これらの不安は、現在への集中力を減じ、いたずらに焦燥感を煽り、労働意欲を殺ぐ。その結果、現代の日本は、不必要に活力を減少させている気配がある。

だが、これらの不安は、どれも社会的に作り出された不安である。それゆえ、社会的な知恵の結集によって解消できる性格のものだ。これらの不安を減殺する（あるいは解消する）方策を示し、その情報にもとづく選択と行動を促すことによって、市民個々人が独自に（あるいは有志と協同で）不安の要素を除去する行為を促進すればよいのである。

もちろん、この行為には費用がかかる。だが、不安の減殺によって生まれる社会的活力の貴重さ——その計測は難しいが——を想えば、多少のコストを負担する価値は十二分にある。

以下では、第三番目の不安をとりあげて考えよう。この不安は、バブル不況期にかけてその増加が騒がれた「フリーター」の動静にもかかわる<sup>2)</sup>。

---

\* 経済学部（第二部）「日本経済論」（火曜6時限）後期第12回講義ノート。

1) バーンスタイン (Leonard Bernstein) が交響曲『不安の時代 (The age of anxiety)』を作曲したとき (1949年初演, 1965年改訂), 彼の念頭にあったのは, おそらく工業化とそれに伴う都市化によって生ずる (農村的) コミュニティの崩壊 (人々を結ぶ連帯感の弛緩), 個人主義化, 労働の疎外などであったろう。これらのいずれもが, 20世紀初頭の社会学者たち (たとえば, リースマン (Riesman (1955/1964)), ミルズ (Mills (1951/1968))) など が好んでとりあげたトピックスでもあった。

近代日本における高学歴化の現象は<sup>3)</sup>、社会階層での上昇志向と結びついてきた。非常に大づかみに言っても、明治から平成に至るまで、自営的な仕事に就く人は減り続け、これと対照的に、他者の被雇傭者として働く人数は急増してきた<sup>4)</sup>。言い換えれば、<sup>なりわい</sup>生業から被雇傭者への転換が目立ったのである。しかもこれは、農村から都市への地理的な（居住地の）移動を伴う場合が多かった。

職業は、生計費と賄う手段であると同時に、それに携わる当人の社会的地位（social status, 社会的評価）のしるしでもある<sup>5)</sup>。職業の平均的な社会的地位の上下関係を社会階層 social stratification と呼ぶ。そして近代日本の社会階層では、生業はいつも被雇傭者よりも下に位置づけられてきた<sup>6)</sup>。この事実を、生業に携わる人々自身、あるいはその子弟をして、被雇傭者（とくにホワイトカラー white collar, いわゆる「会社員」）をあこがれさせる強い社会的動機づけとして機能してきた。この意味で、近代日本社会には、階層での上昇志向が働いていた、とあってよい<sup>7)</sup>。

- 
- 2) フリーターとは、学生でもなく、「定職」にも就かない15-34歳の若者をいう。2004年の総務庁調査によれば、その数は65万人にのぼり、1989年と比べて約15%の増加だという（2006年1月9日付け日本経済新聞（朝刊）第一面に引用。ただしこの数値は、定義によっては200万ないし400万人ともいわれたことがある）。通常、芳しくない語感で語られる概念だが、元来は1988年頃のアルバイト雑誌が、「自由な」働き方のアルバイトという意味で使った言葉だという（弓場 2004：3）。
- 3) 高学歴化が、近代化に伴っていつでもまたどこでも見られる現象かどうかは、別途確かめられる必要がある。
- 4) もっとも、起業率が減少したわけでは必ずしもない。だが廃業率の動向をも考慮すると、不況には純（ネット）起業率はマイナスを記録した時期がある（平成デフレ期など）。
- 5) 職業に貴賤はないけれども、人も羨むポピュラーな仕事と、できるなら敬遠したい職業との区別があるのは厳然たる事実である。その結果、職業には社会的な序列（その意味での社会的価値の順序）がついてまわる。ただし、その序列は、国や時期が変われば変化する可能性がもちろんある。
- 6) 日本社会学会が10年おきに実施する「社会的階層と社会的移動（social stratification and social mobility）」調査による。
- 7) 隅谷編（1969：163-209）の研究がある。

ところが、自営業や生産工程従事者（工員）には、義務教育修了のみの学歴で就業する者がほとんどだったのに対し、正社員ホワイトカラーとして働く場合には高卒もしくはそれ以上の学歴が要求されるという事実があった。それゆえに、学歴は社会的地位に直結する梯子として認識され、また当人の職業資質を示すシンボルとして利用されることになった。かつてドーア（Dore (1976/1978)）さんは、この現象を「新しい文明病」と表現したことがある。

こういうわけで、平均的にみたときには、社会階層での上昇志向は、顕著な高学歴化という現象形態をもって表現されることになった。第二次大戦後、新制中学までが義務教育過程と決められ、実業教育コースよりも普通教育コースが主流（王道）として意識され、多くの旧制高校が大学に「昇格」し、高等教育でも米国的な大衆大学化が導入されるなどの制度変革は、この上昇志向に現実化 realization の絶好の機会を与えた。

ところが、「会社員（ホワイトカラー）」の仕事は、しばしば非定型的で、しかも多種多様である。具体的に「これが自分の仕事」として明瞭に提示できるものは必ずしも多くない。モノを作らず、専門的サービスを提供するのがその職務であるだけでなく、とくに日本においては、職種の縄張りを狭く限定せず、業務目的の遂行のためには必要に応じて自在に協力しあって仕事に従事する特徴があるので<sup>8)</sup>、事務系職種の具体的なイメージが浮かび難い。これは、ホワイトカラーの職業訓練が、その少なからぬ部分を「働きながらの訓練（on-the-job training, 略称 OJT）」に依存するという事実といわば表裏の関係にある<sup>9)</sup>。つまり、ホワイトカラーの仕事の内容は、実際に就業してみて初めてわかるという性格が強い。職業生活の内実（困難がどこにあり、どういう喜びと達成感が約束されるか、

---

8) 長期安定的雇用の慣行は、従業員相互間での仕事の協力を保障するひとつの条件だった。この条件がないとき、従業員は組織内での自分を不可欠の存在にするため、「自分の」仕事を抱え込み、同僚による代替を排除する（つまり「縄張り」を作る）傾向を見せることがある。この場合、従業員たちは仕事のノウハウを相互に伝達する誘因をもたない。

等々)は、組織の壁の向こう側にあつて(いわばヴェールに覆われて)本人の家族からも隠されていることが多い。この事情は、仕事を探す(あらたに職探しをする)者の職業設計を困難にする。つまり、ホワイトカラーの職業イメージをめぐる、漠然とした、しかし容易に拭われぬ不透明感が発生する。

それのみではない。社会階層での上昇志向の結果、進学率が年々高くなったので、必然的に、高学歴者の相対価値が低下した。それでも工業化の初期には、生活の苦しさから脱却する必死の努力で精一杯だったし、とりわけ生業の世界に住む人(とくに長男)たちは親の職業を継承するのを当然と考えていたので、職業不安が顕在化することは比較的稀だった<sup>10)</sup>。その後の高度成長期には、欧米諸国に追い付き追い越すという目標が眼前に大きく立ちほだかり、これを克服するので大童であつただけではなく、成長期の業務は拡大ぎみで自分の意図が実現する確率も高く(その結果、達成感を満喫することも多く)、もし就業前に職業設計の不安を感じたとしてもそれが慢性化することは一般的ではなかつた。

しかし安定成長期が訪れ、しかもバブル不況のように長期の低迷期に直面したときには、それまで不安の慢性化を抑制していた条件がすべて姿を消すに至つた。こうして、職業設計の不安は雇傭の世界の拡大と高学歴化社会の実現に歩を合わる形でその重い実在感を顕在化するに至つた。2002年頃以降世上を騒がした「フリーター」の増大現象は、この実在感の代名詞にほかならない。

9) ホワイトカラー(会社員)の仕事が企業特殊な慣行、人間関係、企業独自のアルゴリズムやシンボル体系などにちりばめられ、市場取引に適さない傾向があるのは、国の東西を問わない。(アロウ(Arrow 1974/1976)がこの事実を焦点をあてて論じているのがその何よりの証拠である。)にもかかわらず、欧米では、日本に比すれば業務の標準化・定型化の傾向が強く、従業員の縄張り意識も強い傾向があるのもまた事実だろう。

10) もっとも佐藤(2004)によると、1930年代の農家の場合、非農化するのは必ずしも長男というわけではなかつた。とくに西日本では、東日本とは違い、高学歴化して非農化した長男が少なくなかつた。(この意味で、「離農者は農家の次三男」という通説は単純にすぎるといふ。)

けれども、以上の記述から明らかなように、職業設計をめぐる不安そのものは、1980年代以前にも厳然として存在したのである。つまり、フリーターとともに全く新たに登場したものではなかった。

### 3

職業設計にまつわるこの不安は、どうすれば解消できるか。

自分の能力や希望と職業市況のニーズとは、たくさんの未知数がある。それに加えて、両者をうまく符合させられるかどうかには不確実性が多分にある。これらの不確定要因は、「フリーター問題」の存否にかかわりなく、半永久的にわれわれとともにあるだろう。それゆえ、職業設計や職業選択に伴う不安すべてを払拭することは出来ないし、また払拭しようと考える必要もない。

だが、ここで「フリーター問題」と呼んだ問題は、これを解消する手立てを工夫するのが好ましい（またそれは可能である）。職業設計に伴う漠然とした不安はどうすれば減殺するか、その方向づけを示唆するだけでもずいぶん違う。

網羅的ではないが、いくつかの断片的なコメントを記そう。

(a) 欧米系、とくにアングロサクソン流の解決法は、ホワイトカラーの仕事をも(1)あらかじめいくつかの標準的な要素に分解し、次に(2)そのそれぞれを定型化して業務の執行に必須な技能や資格のメニューを明文化し、そのうえで(3)「標準化された業務」の専門家(スペシャリスト)を養成する体制づくりに励むだろう。ここには、スミス流の「分業による協業」の思想が横たわっている。しかも、業務の定型化と標準化とが進めば企業特殊の訓練の重要性も減ずるから、訓練費用も勤労者自身が負担する割合が増加するだろう。

もっともアダム・スミス(1920/1969)流の解決法は、比較的变化の少ない(その意味で安定した)業務には向いているが、逆に、技術変革の先端にある業務には不適かもしれない。なぜなら、技術や製品需要の変化が

激しい職種では、職務の内容にも変動がたびたびあり、定型化や標準化の作業をしばしばやり直す必要に迫られるのに、人材養成方法の短期的な方針転換は難しいからである。

(b) これとは対照的に、戦後日本の大企業では<sup>11)</sup>、業務間の相互協力やチームワークですぐれた成績をあげてきた。この種の業務に習熟するためには、その性格上、仕事に就きながらの訓練 (on-the-job training) を積むほかはない。この事実は、中核的スタッフの長期安定的雇傭を要請することが多い。そこで、本務と独立に執行可能で定型的な業務群<sup>12)</sup> (ルーチー的計算、運搬、清掃など) は、できるかぎりこれを外注する (outsourcing) ことによって固定的人件費を節約する努力を重ねてきた<sup>13)</sup>。

しかし、上記の日本流の業務執行方法は、ホワイトカラーの職務実態をいっそう不透明にすることによって、職業選択のための情報量を減らす結果を生む。もしこの方式を前提として職業イメージの流布をはかるとすれば、長期 (最低一年程度) の職場インターンシップ制度を実施するのがよいだろう。この制度は、産業界と教育界とが一体となって協力すれば実現可能であり、長期的には適材適所を促進して求人側・求職側双方を利すると思われる。事前の専門的訓練を必要とする職種の場合には、短期 (たとえば2～5年) の雇傭契約を中長期の雇傭と組み合わせることによって、職場の活性化と人材の有効活用とを実現できる可能性がある<sup>14)</sup>。

(c) 職業イメージの改変を意識的に試みるのもよい。職業と自然とのかわりを重視すると、モノ作りの社会的貢献を再認識するなどがそれである。サイエンス・ベースの産業では、大卒者あるいは大学院卒業者が生産現場にかかわる業務に就く (そして頻繁に理論的再訓練の機会をもつ) 事例が必然的に増えてくるだろう。

11) とりわけ、デジタル革命までの日本の大企業では。

12) この種の業務については、標準化と職場外訓練 (off-the-job training) とが可能である。

13) 欧米の企業でも、同種の工夫と努力とが払われているのはいうまでもない。

14) 2003年度までの国立大学ないしその後の国立独立法人大学で採用され、成功例がある。(大竹文雄氏の関連エッセイがある。)

(d) さらに、チャンドラー (Chalnder1977/1979) 以来の巨大企業重視傾向を再考し、中小企業や生業の社会的価値を再認識するのも悪くない。それは、職業イメージの具象化に貢献するだけでなく、職業と家庭との距離を縮める効果も含めて、仕事場の近傍に集う若者の職業設計に寄与するだろう。

(e) 一方では、教育カリキュラムにも工夫が加えられてよいであろう。たとえば、課程修了者が原則として実社会に就職する大学学部の場合には、当該学部での訓練が実質的価値をもつカリキュラムを組み、その訓練が有効に機能する規模の学生定員を割り出して運営されるべきである<sup>15)</sup>。それと同時に、大学での研究教育の内容は、生産現場での応用可能性もさることながら、業界が提供しない類の基礎訓練や、比較的長期の生命力をもつ基礎学の習熟と再訓練に力点をおくのがよい。(なぜなら、それこそが大学のもつ比較優位だから。大学の社会的価値も基礎学の発展にこそある。)

いずれにしても、職業イメージの具象化は、社会的規模でこれを実施してこそ効果的である。この意味で、地方自治体単位での企画とその実施が望まれる。

#### 4

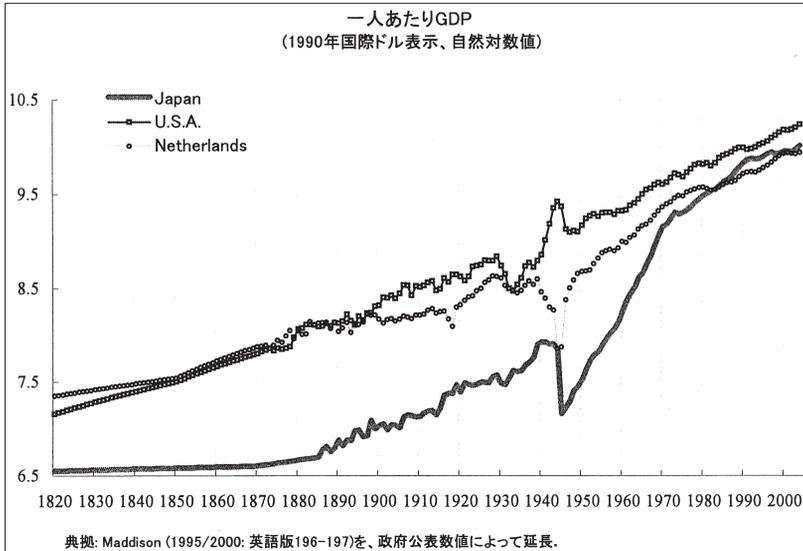
ところで、職業の将来に関する不安があるのは、現代が新しい、イノベーション時代の幕開けであるためでもあろう。日本にとって、「追い付き追い越せ (キャッチアップ)」の時代はどのように終了した。それゆえ、いまやこの国は「これからどうする？」という問いの前に佇んでいるのだ。

### 高度成長の原動力

世界を驚かせた日本経済の高度成長と「先進諸経済」キャッチアップの

---

15) 経済学の場合には、いったい何を学ぶ学問なのか、外部者には(もしかすると卒業生にすら!) 学部イメージが不分明だという大問題がある。



背景には、「ヤンキーの世紀」がもたらしたさまざまな恩恵があった。生産技術、資本輸入、(標準化された互換性部品の使用による)大量生産方式、テイラー式科学的管理法に端を発するさまざまな経営管理技法の原産地としての米国が、20世紀日本経済に影響を及ぼしたところは大きかった。

しかし、高度成長は、日本独自の歴史遺産がもたらしたところでもあった。戦間期までには、機械工業のある程度の発達(なかんづく、造船、工作機械、航空機などの製造能力)が見られ、その過程では生産管理強化の必要性や大量生産のニーズなどが当事者たちによって認識されるところがあった。工場現場には、幕末以来の職人の伝統が生きており、欧州の職人ほど強力ではなかったにしても、生産工程従事者が仕事の遂行に誇りと自負心をもって臨む自主管理的風潮があった。(もっともこの特質は、工場の生産管理を統合的に実施するためには大きな障害でもあった。)

さらに、第二次大戦後の教育システムは、標準化された均質のカリキュ

ラムによって、ほどよく規律がとれた、標準偏差値が比較的小さな学卒者を大量に用意したので、海外から導入した生産技術を迅速に学習・消化するには好都合だったと考えられる。しかも、高度成長期前期には、中学校が公的な就職斡旋業務の代行をした（集団就職など）ので、若者の失業率を低位に抑えて社会的損失を極少抑えた<sup>16)</sup>。

### 新しい時代の幕開け

しかし今後は、これらの要素のいずれにも頼るのは難しい。そこで、改めて社会的な「比較優位の構造」をみずから発掘し、構築する努力が必要である。この努力に際しては、現代が技術的にはバイオの時代であり、社会経済的には女性の職業能力の開拓と適用促進の時代であることを、的確にまた勇気をもって認識したい。

さらに、経済はしょせん目的達成のための一手段にすぎないことを顧みるとき、文化の価値を認識しそれに貢献する社会資本と人的資源の構築に工夫を凝らすべきである。（ちなみに、「文化」のルーツは人と自然とのかわりにあるのだから、文化を重視する時代とは、改めて「自然と人間」を見直す時代（自然とともに生きる時代）でもあることを意味している。）

現在と未来とをどう生きるかの問いに答えるとは、歴史を主体的に受け止める行為をも包含する。歴史は、たんなる過去の叙述ではなく、それを学ぶのは自分自身を知るため、また現在と将来とをいかに生きるかを考えるよすがとするためでもあるからである。さらにわれわれは、現代人にとっての真・善・美とはなにか（社会的にはいまなお「自由・平等・友愛」であるのか）について思いを致す必要がある。

16) 高校でも公的職業紹介を代行する業務が、特定の企業群との<sup>あいたい</sup>相対関係の上に試みられた。しかしこれは、マクロ労働市況を反映したものではなかったために、かつての中卒者の集団就職斡旋事業のような成功は取めなかったという（荻谷ほか 2000：228-37）。

### 実証経済学の新しい課題

最後に、実証経済学が改めて自らに課すべき研究課題として、以下の諸点を提案したい。

(1) 産業構造と市場構造の再検討：企業間競争の実態を探り、社会厚生 の立場からみて望ましい市場メカニズムとは何かを明らかにすること。(たんに「市場原理の重視」という言葉の遊戯に終ってはなるまい。) とくに自然の尊重の観点からは、農林業と水産業との国民経済的位置づけが大切である。

(2) 経済政策原理の再吟味：すべてを民間に任せるのではなく、公的機関でなければ遂行し難い業務を、誰がまたいかなる原則にもとづいて実行するのかを社会科学的に明らかにすること。

(3) 社会的意思形成の手段と方法の検討：この国は、いまや明治以来の中央集権型統治から(明治期以前の)地方分権型統治スタイルに転換する時期に入ったのではないか(神野(1998)参照)。庶民一人ひとりの意向を尊重し、参加意識を助長する公共財政の運営を実現するためには、地域コミュニティの意識的な構築も必要かもしれない。

(4) 勤労者の権利と義務の再認識：経営ガバナンスの改訂や金融的グローバル化が声高に叫ばれる陰で、働きがいのある職場の構築とそこに働く勤労者の権利擁護に対する配慮が十分でない。もっと元気のある労働者組織を維持するのは、バランスある経営者感覚の発展のためにも不可欠である。

(5) 教育システムの再構築：個性を伸ばし、自分で考え、国際的に交流する人材を育てる教育が望ましい。そのためには、テキスト中心で上からの学習ではなく、教師と生徒とが対話を交わしながら(すなわち弁証法的に)、双方が同じ目線で自由奔放に学ぶのがよい。この実現のためには、質疑に即興で対応する実力のある教師の養成が前提となる。カリキュラムは、基礎学に重点をおくとともに、学際的バランスを尊重し(社会人文系、理系の双方を学ぶという意味で)、実践的側面(自然観察、芸術鑑賞、

工芸、スピーチ、体育など)にも十分配慮する内容をもたせたい。これら教育システムの社会科学的検討のためには、おそらく教育哲学的な考察の活性化が必須であろう。

#### 《引用文献》

- Arrow, Kenneth (1974). *The limits of organization*, N.Y.: Norton (村上泰介訳、『組織の限界』岩波書店, 1976年)。
- Chandler, Alfred D., Jr. (1977). *The visible hand, the managerial revolution in American business*, Cambridge, Ma.: Belknap Press (鳥羽欽一郎・小林袈裟治訳『経営者の時代』東洋経済新報社, 1979年)。
- Dore, Ronald P. (1979). *The diploma disease: education, qualification and development*, London: George Allen and Unwin (松居弘道訳『学歴社会 新しい文明病』岩波書店, 1978年)。
- 神野直彦 (1998)。『システム改革の経済学』シリーズ現代の経済, 岩波書店。
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田 浩 (編著) (2000)。『学校・職安と労働市場, 戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
- Maddison, Angus (1995). *Monitoring the world economy*, Paris: OECD (金森久雄監訳『世界経済の成長史1820-1992年: 199カ国を対象とする分析と推計』東洋経済新報社 2000年)。
- Mills, C. Wright (1951). *White collar: the American middle class*, N.Y.: Oxford University Press (杉 政孝訳『ホワイトカラー: 中流階級の生活探求』創元新社, 1968年)。
- Riesman, David, with Nathan Glazer and Revel Donney (1955), *The lonely crowd: a study of the changing American character*, N.Y.: Doubleday (加藤秀俊訳『孤独な群集』みすゞ書房, 1964年)。
- 佐藤 香 (2004)。『社会移動の歴史社会学, 生業/職業/学校』東洋館出版社, 2004年。
- Smith, Adam (1920). *An inquiry into the nature and consequences of the wealth of nations*, edited by Cannan, London: Methuen (大内兵衛・松川七郎 (訳)『諸国民の富』岩波文庫, 1969年)。
- 隅谷三喜男 (編) (1969)。『日本人の経済行動』上, 東洋経済新報社。
- 弓場孝之 (2004)。「現代の若者フリーターという非正規就業形態の考察」法政大学大学院社会研究科 (経済学専攻) 修士論文。

## An Atmosphere of Anxiety Hangs over Contemporary Japanese Society\*

Konosuke ODAKA

### 《Abstract》

As we finally reach the exit of the prolonged “bubble deflation” (c. 1990–2005), Japanese youth seem to be uncertain about their future career directions, as vividly symbolized by the large number of so-called “freeters,” meaning young men and women aged under 35 who are neither students nor full-time, regular employees. In order to dispel this atmosphere of anxiety, the author suggests several schemes including the following:

(1) The modularization of white-collar jobs into interchangeable, independent components, each of which can be grasped through occupational training courses and be combined flexibly for the execution of professional requirements;

(2) The institution of long-term business internships, extending for at least six to twelve months, where trainees can gain a grasp of the essential ingredients of occupational careers; and

(3) A bold overhaul of higher-education curricula with a focal point on interdisciplinary training including a renewed concept of “general education,” which encourages mental and spiritual sensitiveness as well as creative thinking by students.

---

\* Record of the final night-school lecture for undergraduates at the Faculty of Economics, Hosei University, delivered on 11 January 2006.