

「生涯学習体系への移行」と地域

——政治と教育のあいだ——



八木三男

はじめに

臨教審第二次答申は「生涯学習体系への移行」を教育改革の基本的な制度原則として位置づけた。すなわち「生涯学習体系への移行を主軸として、学校中心の考え方を脱却し、二一世紀のための教育体系の総合的な再編成」をすべきだというのである。そして「家庭、学校、社会教育、職業能力開発、情報・教育・文化産業等による教育活動を、人間の各ライフステージとの関連において総合的なネットワークとしてとらえ直す必要」を強調した。

したがって、そのような観点から地域の教育機能を総合的に整備・再編成する必要があるとして、「青少年の教育の場としての地域の役割を重視する」ことを訴え、「高齢化・成熟化などの社会の変化に対応して職業能力開発の充実、婦人や高齢者のための学習機会の整備」を打ちあげた。

この小論では、臨教審の生涯教育の理念が新潟県では具体的にどのようなようにうけとめられ、地域がどのように反応しているのか、臨教審が「生涯学習体系への移行」をどのような政策意図をもって立案したのか等を明らかにしようとした。



一、新潟県の生涯教育

新潟県生涯教育推進会議（議長小林力三）は一九八五年に「新潟県生涯教育推進基本構想」を策定して、地域住民と直接的なかわりの深い市町村が第一義的に生涯教育推進の役割を果たすことが適当であるとし、中央公民館を市町村の生涯教育の拠点と位置づけた。

ついで一九八七年三月に「市町村の学習活動促進方策」なる報告書を公表した。これは各市町村から一定の様式に基づく報告書や参考資料の提供を受けて作成されたものである。

この報告書は、学習活動促進のあり方を

(一)住民の学習活動を推進する機構

(二)連携・協力に基づいた学習援助事業

(三)学習情報提供・学習啓発事業

にわけ、それぞれについて「生涯教育推進モデル市町村」「推進機構整備中の市町村」から報告をうけた。モデル町村として安塚町、六日町、黒埼町、小木町が、整備中の市町村として新潟市、岩室村、頸城村があげられている。

県の推進会議が市町村に生涯教育推進のあり方を検

討する「生涯教育推進会議」の設置と、住民に学習機会の提供を行う関係機関による「連絡・調整会議」の設置を唱導した結果、前記モデル市町村には例外なくそれらの機関が設置されている。

「推進会議」は教育委員会、首長部局、団体関係者（学校教育、青年団等）、学識経験者によって構成され、「庁内連絡・調整会議」は教育委員会、首長部局等の関係部課長等によって構成されるのが、各モデル市町村では共通している。「推進会議」の委員構成を六日町の例で示せば以下のようなものである。青年団・青年学級・子ども会・婦人会・家庭教育講座生・町民会議・消費者協会・体育協会・老人クラブ・勤労青少年チーム・高齢者事業団・小、中、高校長・教育長・社会教育課員・保健所代表・町民課・各分館長・その他有識者三名。企業関係者・労働組合代表等が構成員になっていないのが各モデル町村に共通している。

活動内容

紙幅の関係から、ひとつだけ六日町の活動内容の例をあげるにとどめたい。

県の「推進会議」が学習活動促進のあり方としてあ

げた、前記「連携・協力に基づいた学習援助事業」として、六日町教育委員会は「企業内教養講座」を報告している。企業内に講師を派遣するいわば出前風の企業内教養講座をはじめたというのである。

何らかの社内教育を計画中でもあり、教育委員会の一助を要請を受け入れやすい条件があったとして、新潟鉄工六日町工場（二四一人、東京精鍛工所（二五八人）、田辺電子産業（女性二五〇人）をあげた。新潟鉄工は自由参加、東京精鍛は半強制、田辺電子は三交替だがほぼ全員、勤務時間終了後六〇分／九〇分、会場は三企業とも食堂。講座内容と講師の例を示せば以下のようなものである。

一九八五年度、男子従業員の場合

第一回 父親とは

第二回 今、企業に求められているもの

第三回 職場内における健康管理

第四回 子どもの問題、いじめ、登校拒否等

第五回 交通安全について

第六回 父親とは そのⅡ

講師は元校長、医師、警察署職員、元児童相談所々長、商工会関係者、

一九八六年度、女性従業員の場合

第一回 人間の生き方（人との付き合い等）

講師は医師

第二回 子どもの教育は二／三歳が勝負

講師は前育成センター職員

第三回 人間関係をソフトに、きれいに

講師は華道、茶道教授

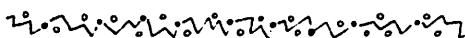
第四回 女性として、妻として、母として

講師は評論家

第五回 社会人として（交通事故の話）

講師は警察職員

参加割合は新潟鉄工、東京精鍛ともに四二％と報告された。東京精鍛の場合、半強制的参加というさきの文言と矛盾するが、割合そのものはさほど高率とはいえない難いだろう。新潟鉄工では経営者、組合代表者と教委、社会教育課の三者の協議によってテーマを設定したとしているが、元校長、警察職員、商工会関係者を講師とする「今、企業に求められているもの」「父親とは」などのテーマは、なんとなく通俗的な内容になりそうで、わたくしの好みからすればあまり魅力的とはいいいにくい。「子どもの教育は二／三歳が勝負」などとして、育成センターの職員はどんな「科学的」「教育的」な話をしたのだろう。



しかし、文部省はこの六日町の実践等を念頭においてのであろう、地域によっては「成人に学習機会を提供するため職場内に講師を派遣する出張講座を行っている」と書き「人々のニーズを踏まえた新しい試み」の例として極めて好意的に紹介している（教育改革実施本部「教育改革の推進——現状と課題」一九八七年）。

二、「生涯学習体系への移行」とはなにか

（一）企業の労働力政策として

二一世紀にみあう「教育体系の総合的な再編成」のためには、臨教審（第二次答申）は、特に高等教育Ⅱ大学の再編成が急務であるとして、企業が大学等の学校教育と緊密な連携をはたすことによって、職業能力の総合的な推進をはかり、具体的には大学、大学院を企業のための学習の場として整備することが喫緊なものであるとしたのである。すなわち企業内教育の公的認知とそうすることによる公教育の企業による私的利用である。

「企業における職業能力開発は、仕事を通しての教育訓練だけでなく、仕事を一時離れて行う教育訓練が

勤労者の職業生活の各段階に応じて段階的かつ体系的に行われるように振興する」（第二次答申）というとき、「仕事を通じての教育訓練」は通常OJTといわれ、「仕事を一時的に離れて行う教育訓練」はOff・JTといわれる企業エリートの養成である。そのためには、「人材の供給、研究成果の移転・技術開発のための共同研究」（第三次答申）Ⅱ寄附講座等を産・官・学協同として大学・大学院に設置する必要があるとする。情報化社会の技術革新（ソフトエコノミクス）をになう企業エリートを大量に大学におくりこみ、その養成のために高等教育を再編成しようというのである。これはすでに労働省が生涯職業能力開発研究会報告書「二一世紀に向けての生涯職業開発システムの推進について」で「知的熟練化」等「企業内では育成困難な専門的職能については、外部の教育訓練施設も活用しながら養成する必要」をいっており、経済企画庁の「経済審議会建議」いわゆる新「前川レポート」（一九八七年）も「円滑な職種転換・労働移動を進めるために職業能力開発対策の強化」をいい、臨教審方策は独占の労働力政策の忠実な反映である。

このような「生涯学習体系への移行」はまた能力主義の徹底をも意味する。

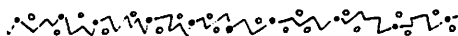
第二次答申は「社内検定制度の普及・技術検定制度その他各種職業資格制度の改善を進め、職業能力評価制度の整備充実を図る」といった。このような資格制度、評価制度の客観的条件はソフトエコノミクス（情報化社会）を進めるための技術革新とその労働力管理であり、第三次産業の拡大に伴う客観的能力判定と専門職制度の普及である。大串隆吉（『生涯学習体系』の意味するもの）はこのようにいったうえで次のように書いた。「臨教審の提唱の重点は、産業と個別企業をこえた労働力の流動化をおしすすめるための技術、技能の客観的判定にあります。その技術、技能の客観的基準をとくに第三次産業のそれに適応したものにすることにあります。」そのために、企業エリートの教育（Off-Job）を教育ネットワークの中枢に位置づけ、企業内教育も温存しながら、全体として教育・研究の体制を企業の技術革新の要求にひきつけて再編成し、全体を資格制度によって統合しようとするもの、ということができらるであろう。

このような資格制度を含む能力開発は、日経連がすでに二十年前に構想していたものでもある（『能力主義管理の基本的考え方』日経連能力主義管理研究会、一九六八年）。「従来の年功・学歴主義を主な基準とする人事

労務管理から客観的に適性・能力を把握し、それにもとづく採用、配置、教育訓練、異動、昇進、賃金処遇その他の人事労務管理へ移行すること」「企業における人間尊重とは……従業員の仕事遂行能力を発見し、十二分に開発し、かつ発揮する機会と環境を与え、またそれに応じた処遇をすること」すなわちそれは「能力主義管理の実践にほかならない。」「能力とは企業における構成員として企業目的達成のために貢献する職務遂行能力であり、業績として顕現化されなければならない。」

さらに日経連はその翌年次のようにもいった。「学歴を中心として序列体系によって労務管理を行うことは、すでにその基盤がゆるぎつつある現状では根本的な再検討が必要とされる。」「その場合当然能力主義管理が新しい労務管理の指導原理とならざるを得ないであろう」（日経連『教育の基本問題に対する産業界の見解』一九六九年）。

ここで財界が学歴主義打破をいったところで学歴主義がなくなるところか現実は一層学歴序列主義が深刻化したわけである。生涯学習体系の含意するところは、企業エリートの養成をひとつの中心に据えて学校体系を企業目的に再編成することであり、東京大学等で再



編成が実際に進行しつつある大学院重点大学——エリート大学として一層現実の学歴序列主義を尖鋭化することである。大学教育が大衆化すればするほど、アメリカの著名な高等教育研究者マーチン・トロウのいうように高等教育がマスからさらにユニバーサル段階へ発展するなかで、かえって財界はエリート大学の存続とそれの他大学からの一層の峻別を要請することになる。

このようにして、必ずしも人間的ではなく、かえって企業目的に沿って開発された能力を十二分に処遇することが、企業における人間尊重だと公然といっているところに能力主義管理の非人間的な本質がある。

このような文脈のなかで、教員の初任者研修をみるとうなるか。

自民党の「教育の新しい方向」（一九七九年）は、学校の教育社会を揶揄して「愚者の楽園」といった。みんな平等な「なべぶた型」年功序列によって昇給する社会だから進歩がはかれない。ベテラン教師に管理面のポスト（主任等）を用意するだけでは不十分で、能力に応じた報償制度が必要である。そうしなければ職場の秩序は保てないだろう、というのである。

第二次答申はそのことを次のようにいった。教員の

「自己啓発的研修を奨励するため、研修助成等の方策や顕彰制度の充実につとめる」と。初任者研修は、初任者に対する権力による思想改造だけではなく、教員社会全体を能力主義管理によって再編成するための一環とみなければならぬだろう。そのことを前述した日経連の能力主義管理の表現によってなぞり返すと次のようになる。教員の「能力とは（学校）における構成員として、（自民党、政府、企業流の）教育目的達成のために貢献する職務遂行能力であり、業績として顕現化されなければならない。」

（二）地域支配のシステム

一九七一年の社会教育審議会答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方について」、中央教育審議会答申「生涯学習について」では、成人に対する学校教育の開放、社会教育の振興が提起されており、それに沿って各自治体でも「生涯教育」計画が立案されるようになった。

臨教審答申の基調も一貫して地域を重視している。

「育児休業や新井戸端会議などを推進し……家庭基盤の整備を図る」だの、「学校は家庭や地域に問題をなげかけ、その教育力の回復と活性化に資する」（以上第

二次答申) などという。

これらはすでに自治省「コミュニティ政策、総理府
青少年健全育成運動、警察庁「少年の社会参加活動
や非行防止の国民運動の展開、文部省「豊かな心を育
てる施策、地域、学校、家庭連携事業等で推進されて
いるところである。

臨教審答申が注目を集めたのは、第三次答申で、地
域における生涯学習体系のなかに、博物館、図書館、
公民館等を取りこみ、「教育研究、文化、教育、スポ
ーツ施設のインテリジェント化」を唱導したことであ
る。インテリジェント化とは「二十一世紀社会に向けて
社会をリードする教育研究、文化活動の拠点」であり
「環境の情報化と人間化を調和させる施設」(「審議経
過の概要」へその四) であるというのである。

このような主張に沿ってもっとも典型的な形で大規
模な地域改造を計画しているケースとして川崎市のK
I T構想がある(「キャンパス都市川崎の創造」第二次川
崎市文化問題懇談会、一九八六年)。

これは日本計画行政学会(会長大来佐武郎)と名乗る
財界の新しいシンクタンクが、政令巨大都市川崎を
「高度情報都市」として大改造しようとする計画であ
る。インテリジェントビルの集合としての情報館を全

市域にひろげ、それらのネットワークを基礎に新しい

概念の大学を構想し、全市域をK I T(KAWASAKI

I NSTITUTE OF TECHNOLOGY)

キャンパスとみなそうとするものである。そのなかに

市民の知的欲求に応える生涯学習プログラムと先端的

な研究活動を可能にする地・産・官・学の組織的連携

と人的・技術的交流を可能にするシステム等をセッ

する。具体的には新しいインテリジェントビルの集合

「インテリジェントシティ」のほかに既存の図書館、博

物館、大学、日本最多二〇〇余の官民の研究所等をネ

ットワーク化することによって「新しい知的創造シス

テム」を創り出そうというのである。

このK I T構想はすでに着工されており、産業振興
会館、明治生命川崎、新川崎インテリジェントシティ
(三井不動産)、K S P(かわさきサイエンスパーク)、
市民ミュージアム等が建設中である。

このようにして、財界主導の都市改造と財界支配の
全市ネットワークの社会資本(インクラストラクチャー)
のなかに川崎市民の知的欲求のすべてをとりこもうと
しているのである。ただしこの目論みに疑問をなげか
ける市民運動の発展のなかで、これらが全面的に成功
する保証は目下のところなにもない。



このようにみえてくると、生涯学習体系への移行というのは、たんなる教育制度の改革やさきにみた企業の労働力政策の推進とだけみることはできない。それは四全総に示される二一世紀を展望する国土計画の一環であることがわかる。また「高度国防国家」「高度情報化社会」「国際国家」等政府・自民党・財界がめざす諸問題の安定的な経済基盤と人づくりの実現のための政策であり、地域や地域住民を企業によって包括的に支配するための目論みであることがわかってくる。

三、権利としての生涯学習

一九八一年の中教審答申（「生涯教育について」）は「生涯学習」を各人が「その自発的意思に基づき、必要に応じ自己に適した手段、方法を自ら選んで行う」学習と規定し、生涯学習を各人の内発的な学習欲求による手段、方法の選択と考えた。また「生涯教育」を「生涯学習のために社会の様々な教育機能を相互の関連性を考慮しつつ、総合的に整備、充実しようとする」ものと規定し、「生涯教育」を「生涯学習」から相対的に区別して、生涯学習保障のための政策意図を含意するものと考えたのである。

臨教審の「生涯学習体系」の特徴は、企業の労働力政策、そのための学校体系の再編成、インテリジェント化等の地域改造を含む教育政策として立案され、行政以外のさまざまな教育機能も包括的に位置づけなそうというものである。そこでは「国民の自己教育」としての社会教育すなわち「非権力的な社会作用」（兼子仁）としての社会教育の理念はむしろ後背にしりぞき、社会教育行政を一般行政に従属させる悪しき日本的パターンに逆もどりになるおそれがある。実際に臨教審の「生涯学習体系」の内容はすでに現在の教育行政の枠をはるかに超えている。

では第一章に紹介した六日町の出前風講座の場合はどのように理解したらよいだろうか。

結論をさきにいえば、これはせいぜい評価しても一九七〇年代の「生涯教育論」ということができる。七〇年代の教育政策の基調が高等教育の抑制におかれ、学校拡充がむしろ回避される状況のなかで、生涯教育政策もいくつかの欠陥をもたざるを得なかった。すなわち

(1) 大学をその重要な構成要素とすることができなかった。

(2) 産業と労働の変化に対応する教育制度を構想でき

なかった。

(3) その結果、社会教育を中心とする教養講座の色彩の強いものになったが、それも住民の主体性を尊重せず、行政主導の施策が強められた(三上他「これからの教育を読む」労働旬報社)。

六日町の場合はこの範囲にとどまっていると考えられる。しかし次の戦前の社会教育行政整備期(一九二一年―一九二九年)についての小川利夫の総括的評価にも適合するようで、事はやはり深刻なのである(「社会教育と国民の学習権」勤草書房)。

戦前のその時期の特徴は「社会教育による、教育的救済」(「社会における弱者を救済するために物質的に之を行うに對し精神的に行う」の意)の徹底ということであった。……全体としては、当時の社会思想の「悪化」にたいする「教育的救済」……成人としての労働者にたいする「労働者教育」……の拡充が積極化される。しかしそれらはけっして欧米風の「所謂権利の拡張運動ではなくて……(むしろ)実業補習教育の社会的拡張事業」であり、全体としては当時の社会問題や普選その他に対応する「思想善導」、日本的な「公民的資質の向上」を主眼にするものであった。」つまりそれは国民の精神面にはたらきかけ、教育というよりむしろ政治支配の

機能を社会教育に荷わせるものであった。

六日町の講座の具体的内容を知りもしないで、戦前の社会教育までもち出してあてこすりすぎたかも知れないが、そこには働く労働者としての主体性も、ある企業では半ば強制されたように、学習者としての自主性もみることができないのが残念なのである。

働く「国民の自己教育」運動は、一九世紀のイギリスのチャーチスト運動に遡るまでもなく、戦後のわが国の労働組合や革新政党的指導のもとで、たとえば職場の討論集会、職場サークル、組合学校等があり、市民的形態としても労音、母親大会、子ども劇場等実に多様な運動経験がある。なによりも労働者階級の「自己教育」運動こそが最も自覚化されているという歴史的事実がある。六日町の場合、労働組合とも協議したとするから、講座の内容が働く「国民の自己教育」とどう具体的にかわったのか知りたいのである。

「生涯教育」という概念はユネスコの討議を通じて世界にひろまった。日本の「生涯学習体系」も無論その流れのなかから出てきたものである。しかし当のユネスコの生涯教育問題の責任者E・ジュルビは次のようにいうのである。

「生涯教育は政治的に中立ではない……とりわけ生涯



教育の実践が自己決定学習 (selfdirected learning)

へと徐々に移行する場合はなおのことである。われわれの生きている現代社会の抑圧的な諸勢力が、学習時間と学習空間の増加を人々に許容するのは、人々の自立へのたたかひの強化をもたらさないようにするという条件においてのみである」(「生涯教育―抑圧と解放の弁証法」、東京創元社)。

さらに彼は生涯教育＝成人教育の問題にふれて次のように発言する。

「教育は、疎外と闘う労働者の闘争と切り離してはならない。教育の分野への労働者運動の参加を特徴づけるのは、教育と経済的、政治的闘争との間のこの結合である。労働者に提供される労働者教育と、労働者が自らのためにつくり出したり、あるいは行政当局に要求したりする教育活動との間には、しばしば相違がある。労働者は職業上の資格の取得と同時に、政治教育にも関心を持っている……この二つの要求のうちどれか一つにしか応じないことは、成人としての彼らの真の要求や動機を認めないことを意味する。」

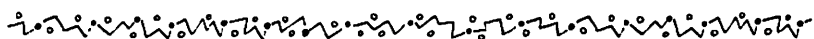
一九七三年、イタリア金属労働者同盟(FILM)は労働協約の改訂にあたって、「一五〇時間」とよばれる有給教育・休暇の要求をもちこんだ。労働者が有給休暇

をとって公教育の機関で学ぶ権利を保障する協約である。その後労働者の学習権としてイタリア社会に定着し、労働者の教育の自主管理の問題を世界に提起したのである。

一九六〇年代以降、イタリアの労働運動は労働者階級の連帯を守るたたかひを、単に賃金だけではなく、資本が労働者を差別するために用いる労働者の専門性や資格という客観的差異そのものを克服する運動へと発展させた。そのために学習権を要求の重要な柱として位置づけた。学習権の獲得によって「労働者を公的な学校制度のなかに就学させる」この運動は、国民的な教育改革運動と結びながら、学校教育制度全体の革新の過程を具体的ににおしすすめることに寄与しようとしたのである(「講座」構造転換「人間発達民主主義」青木書店)。

「あたらしい社会権」としての有給教育・休暇獲得の運動は一九七六年に「ILO有給教育・休暇条約」として国際的な承認をうけることになる。休暇一般と区別された教育・休暇の必要性、職業訓練だけでなく、労働組合教育、市民教育という労働者の生活とかかわる教育の享受をも保障しようというのである。

さらに一九八五年、ユネスコ第四回世界成人教育会



議は「学習権宣言」を採択した。

「学習権はたんなる経済発展の手段ではない。それは基本的権利のひとつとしてとらえられなければならない。学習活動はあらゆる教育活動の中心に位置づけられ、人々をなりゆきまかせの客体から自らの歴史をつくる主体にかえていくものである。それは基本的人権の一つであり、その正当性は普遍的である。」

学習権は「生存の欲求が満たされたあとに行使されるようなものではない。学習権は人間の生存にとって不可欠な手段である。」

「学習、こそはキーワードである。学習権なくして人間の発達はない。」

E・ジェルピはもともと主体的に、また中心的にこの「学習権宣言」の作成にかかわったであろう。そのジェルピは次のようにいうのである。

「生涯教育は、生産性の向上や従属の強化のためにとり入れられ、結果的に既成秩序の具と終わる危険を内包している。だが反面、それとは異なった道を選択することによって、労働や余暇のなかや社会生活や愛情に支えられた家族生活のなかで、人々を抑圧しているものに対する闘争に関わっていく力となりうるのである」(前掲書)。

《本の紹介》

学校はだれのものか

— 千溝小学校統廃合反対運動の記録 —

◇ 三輪 定宣 (千葉大学教授) 執筆・監修

◇ 記録刊行委員

大平寛一	大平昭治	星 一男
大平荘一	足立定夫	阿部好策
川上 耕	木村隆利	土屋俊幸

7月初旬発行予定 (予価) 1,500円

ぜひ、購読、宣伝おねがいします。

付記 新潟県でも新潟市近郊農村大江山地区のような、

各種文化サークル、教育懇談会、独自の教育研究集会その他住民自治を基盤とする主体的、民主的な自己教育運動の例がある。それらを「生涯学習」問題としても説明する必要は感じている。農業危機との連関の問題も含めて他日を期したい。

(やぎ みつお) ながた県民教育研究所副会長