

若年労働問題への教育現場の対応

— キャリア教育を超えて

児美川 孝一郎

- 1 問題設定
- 2 高度経済成長期以降の「学校と労働市場との接続」
- 3 「新卒一括採用から日本的雇用へ」崩壊後の学校教育の課題
- 4 キャリア教育の登場
- 5 キャリア教育の失態
- 6 学校・大学教育とキャリア教育の再生へ

1 問題設定⁽¹⁾

周知のように、1990年代半ば以降、大企業を中心とする日本企業は、新卒採用を絞り込み、正規雇用を非正規雇用置き換える方向での雇用戦略の転換をはかってきた。日経連の『新時代の日本的経営』(1995年)が描いたような雇用ポートフォリオが、しだいに現実のものとなってきたのである。結果として、いわゆる「ロスジェネ」⁽²⁾世代以降の若者の中には、学校や大学卒業時に正規雇用の職に就くことができず、非正規雇用の職を転々として、正規職への転換もままならないといった状況の者が、一定の層として輩出され続けてきた。あるいは、いったんは正規雇用の職に就けても、いずれは離職。そしてその後は、正規雇用と非正規雇用、失業の間を「ヨーヨーのように」⁽³⁾行き来している者も存在している。

本稿のテーマは、「若年労働問題への教育現場の対応」である。しかし、結論的に言ってしまうと、教育現場の対応は、きわめて鈍かった。「対応」というよりは、「無対応」に近かったと言ってよい。なぜ、そんなことになったのか。その原因を、歴史的経緯を遡りながら、戦後の学校と労働市場との関係に即して明らかにすることが、本稿の第一の課題である。

とはいえ、2000年代の半ばにもなれば、さすがに「若年労働問題への教育現場の対応」が登場

(1) 本稿の一部は、日本産業教育学会第55回大会(2014年10月18日、大東文化大学)での筆者の発表「就職氷河期の若者に確かな職業能力を—学校教育の課題に焦点を当てて」、拙稿「日本型就職・雇用モデルの崩壊と教育の課題」『DIO』2014年4月号、連合総研、を下敷きにしている。

(2) メアリー・プリントン、池村千秋訳『失われた場を探して—ロスジェネレーションの社会学』エヌティティ出版、2008年、を参照。

(3) Institute for Regional Innovation and Social Research, *Misleading Trajectories?*, 2003.

しはじめた。その代表的なものが、教育政策によって推進されたキャリア教育である。しかし、このキャリア教育も、「若年労働問題への教育現場の対応」として十分な実質を備えているとは言い難い側面を有していた。このことを明らかにすることが、第二の課題である。

以下、順に、いま挙げた課題について述べていきたい。

2 高度経済成長期以降の「学校と労働市場との接続」

(1) 新卒一括採用から日本的雇用へ

戦後、およそ1990年代を迎えるまで、労働市場との関係における日本の学校教育の特徴は、端的に「日本的雇用への寄りかかり」と表現することができる。つまり、高卒であれ、専門学校卒や大卒であれ、日本の若者の「学校から仕事の世界への移行」は、彼ら彼女らが「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートに乗ることによって果たされていた⁽⁴⁾。

この移行ルートのもとでは、若者の職業能力形成は、基本的には入職後のOJT / Off-JTを含む企業内教育に委ねられていたため、彼ら彼女らは、学校や大学在学中には具体的な職業的知識やスキルを獲得していなくても、「基礎的・汎用的能力」や「訓練可能性」があると見なされれば、仕事の世界への移行を実現できたのである。

もちろん、日本の学校制度においても、高校には専門学科（職業学科）が存在しており、高卒での新卒就職の場合、専門学科出身者が、普通科出身者よりも優遇されるということはあった。あるいは、1980年代以降、普通科出身者の高卒就職が厳しくなりはじめた時期でも、専門学科出身者は、それなりの就職率を保持することができたという事実もある。また、大学の理系学部のように、就職の際、学生が身につけた専門性が評価されるということもあった。しかし、これらの者たちも、企業には「メンバーシップ型」⁽⁵⁾で雇用されることが前提であり、したがって、専門性の活かせる技能・技術職から営業職へといった形で、会社側の都合で配置転換されることも十分にありえたのである。

(2) 実現しえなかった「接続」像

とはいえ、こうした「新卒一括採用から日本的雇用へ」というルートは、戦後すぐに確立したわけではない。むしろ、1950年代後半以降、経済界は「職務給」に基づく労務管理秩序（「ジョブ型」⁽⁶⁾による採用・雇用）を構築することをめざしており、それは、1963年の経済審議会答申「経済発展における人的能力開発政策の課題と対策」に結実した。そこでは、学校段階における教育訓練を拡充・刷新することも求められ、それに呼応したのが、1966年の中央教育審議会答申「後期中等教育の拡充整備について」を頂点とする高校多様化政策であった。教育政策がめざしたのは、高校段階における職業学科の多様化と充実であった。つまり、この時点では、若者が、学校教育におい

(4) 拙著『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』日本図書センター、2011年、濱口桂一郎『若者と労働』中公新書ラクレ、2013年、などを参照。

(5) 濱口桂一郎、前掲書、を参照。

(6) 同上。

て一定の職業教育を受けることを前提に、企業側は、ジョブに応じて採用し、職務に応じて処遇するという「学校と労働市場との接続」が模索されたわけである。

しかし、この構想は、実際には実現することはなかった。高度経済成長期の空前の労働力不足を背景に、企業の労務管理の実態は、「メンバーシップ型」による新卒一括採用と、企業内教育とセットになった「職能給」による処遇が支配的なものとなっていった。早くも1969年の日経連「能力主義管理」は、こうした実態を前提にして、「職務給」に基づく労務管理ではなく、「職能給」に基づく労務管理秩序をめざすものへと転換している⁽⁷⁾。また、学校制度の側でも、60年代を通じて、高校の職業学科の多様化と量的拡大は遅々として進まず、この時期の高校進学率の上昇を吸収した高校の新增設は、ほとんどが普通科高校であった⁽⁸⁾。

かくして、「学校段階での職業教育→ジョブ型の採用・雇用」という学校と労働市場との接続は、未発の契機のままに終わり、「学校段階での潜在的能力の獲得→企業内教育を前提としたメンバーシップ型の採用・雇用」という接続が主流となり、少なくとも1990年代を迎える前までは、盤石であり続けたのである。本稿が「新卒一括採用から日本的雇用へ」と呼ぶ移行ルートは、この後者の学校と労働市場の接続様式にほかならない。

(3) 学校教育にとっての得失

「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートが確立することで、日本の学校教育は、何を得て、何を失ったのか。

第一に、メンバーシップ型の新卒一括採用の確立によって、学校教育は、生徒・学生の卒業後に対する責任を免責された。生徒・学生が就職できるかどうかは、彼らに仕事を得ることができるだけの職業的知識や技能を獲得させたかどうかには左右されず、彼らの潜在的能力や「訓練可能性」によって見積もられたので、採用基準は、ある意味で曖昧であり、そのことは、学校教育の責任をも曖昧にした。「基準」は、景気動向や採用枠の設定等によって、いかようにも変化したからである。

第二に、上記のことは、日本の学校制度を世界でも稀にみるくらい、職業的レリバンスの弱い教育システムへと造形した⁽⁹⁾。後で述べることになるが、1990年代以降の学校教育が直面することになった困難は、このことのツケを払わされているとも形容できよう。

第三に、潜在的能力を見積もられてメンバーシップ型雇用へと採用されるという仕組みは、学校教育の世界に苛烈な学力獲得競争を呼び起こし、「一元的能力主義」⁽¹⁰⁾を生起させることになった。企業の採用行動においては、測ることのできない潜在的能力の代理指標として、学歴や学校・大学ランクが使われたからであり、社会的には「いい高校→いい大学→一流企業→幸せな人生」という通念が定着していったからである。

第四に、学校教育が新卒一括採用や日本的雇用に寄りかかっていたがゆえに、教育の営みそのも

(7) 乾彰夫『日本の教育と企業社会』大月書店、1990年、を参照。

(8) 拙稿「学校と職業世界のあいだ―戦後高校教育政策の転回と今日的課題」日本教育政策学会年報第20号『転機にある教育政策』2013年、を参照。

(9) 本田由紀『教育の職業的意義』ちくま新書、2009年、を参照。

(10) 乾彰夫、前掲書、竹内常一『日本の学校のゆくえ』太郎次郎社、1993年、などを参照。

のが、企業社会に批判的なものになりにくかった。学校は、新卒採用を意識せざるをえず、基本的には「従順な労働力」予備軍の輩出機関になってきたし、労働法や労働者の権利についての教育も、十分には実践されてこなかった⁽¹¹⁾。

(4) 学校側の危機意識の欠如

冷静に考えてみれば、「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートの土台は、それほど盤石なものではなく、むしろいくつかの条件が同時に満たされるといった稀有な環境でのみ成立しえた、かなり危ういものである。

新卒一括採用は、高度経済成長期の空前の人手不足の時期に確立した慣行であるが、その後も企業側が、その年々の就職希望者を上回る数の採用計画を立て続けることによってのみ、学校側にとって「安心」のできる仕組みとなるものである。また、日本的雇用は、企業が右肩上がりの成長を続けること、女性労働者は、結婚ないし出産時に退職することを慣行とするという差別的なジェンダー・トラックによって、かろうじて成立するものである。

とすれば、これらの条件が成立しなくなってしまうと、あるいは企業の経営環境が変化してしまえば、「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートは、たちどころに瓦解してしまったとしても不思議ではない。言わば、企業側のさじ加減一つで危うくなるものであるわけである。

にもかかわらず、学校教育の側は、そうした可能性について、基本的には無自覚であり、危機意識に欠けていたと言わざるをえない。実際には、1980年代以降には、偏差値序列的に下位にある普通科高校が、こぞって「困難校」化していたという経緯がある。当時、同レベルの高校であっても、職業学科の生徒であれば、まだ「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートに乗ることができたが、普通科の生徒の場合には、それがかなわなくなっていたからである。学習意欲を失った生徒によって「授業不成立」が常態となり、もはや就職斡旋の力を持たなくなった学校に対して、生徒たちが反抗し、「荒れる」高校が各地に見られるようになった⁽¹²⁾。

この「困難校」問題は、1980年代においてこそ、普通科底辺校に局所的に現出していたが、その背景には明らかに、「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートの陰りがあった。その意味では、これは、1990年代後半以降には職業学科の高校も含めて、また大学も含めた教育において表出することになる問題を予兆していたとも言える。

しかし、当時の教育界においては、そうした認識は不在であり、危機感も存在しなかった。高校段階について見れば、その後も、職業学科（1995年以降は、専門学科）の数は減らされ続けた。大学においても、1990年代の規制緩和の時期以後、職業的レリバンスに乏しい文系学部や新設学部の増設が相次いだことは、周知の事実である。教育界は、それほどまでに1960年代に出来上がった「学校と労働市場との接続」関係に安住し、「普通教育主義」を根深く浸透させていたのであ

(11) 鈴木隆弘「労働法教育の現状と課題」『法と教育』2号、法と教育学会、2011年、を参照。

(12) 乾彰夫「戦後高校教育の現在」『高校教育は何をめざすのか』（講座高校教育改革1）労働旬報社、1995年、を参照。

る⁽¹³⁾。だが、こうした学校・大学教育の側の「無防備」が、明らかに1990年代以降の若者たちの「学校から仕事の世界への移行」の惨状を準備したことを看過するわけにはいかない。

3 「新卒一括採用から日本的雇用へ」崩壊後の学校教育の課題

本稿の冒頭でも触れたように、1990年代半ば以降、かつては盤石にも見えた（実際には、それは「錯覚」であったわけだが）「新卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートには、明らかな陰りが見えはじめ、このルートに乗ることのできない若者が構造的に輩出されるようになった。

論理的に考えれば、こうした事態を目の前にして、学校・大学教育の側が課題とすべきことは、少なくとも二つあったはずである。その前提として、危機意識の欠如を脱して、早く夢から醒める必要があったのだが、そのうえでの前向きな課題である。

一つは、自らの職業能力形成を入職後の企業内教育に委ねることのできない若者が大量に出現している以上、学校・大学教育の段階での職業教育・専門教育を強化する必要があったということである。

二つめは、日本的雇用が崩れかけている以上、子どもと若者には、「組織によるキャリア開発」に頼るのではなく、「個人による自律的なキャリア開発」の必要性を伝え、自らのキャリアをマネジメントしていける構えや能力、具体的・実践的な知恵を授ける必要があったということである。

では、二つの課題は、まっとうに認識され、解決に向けた動きが見られたのか。以下では、このことを、ちょうどこの時期以降、教育政策によって推進されるようになったキャリア教育の実態に即して、検証してみることにしたい。

4 キャリア教育の登場

1999年の中教審答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」において、政策文書としては初めて、「キャリア教育」の用語が登場した。その後、2000年代前半には文科省の肝いりで、日本の教育界にキャリア教育が本格的に推進されはじめた。きっかけは、2003年に若者自立・挑戦戦略会議（内閣府、経済産業省、厚生労働省、文部科学省）が策定した「若者自立・挑戦プラン」であるが、キャリア教育の登場の背景とその後の展開については、すでに随所で書いているので、ここでは繰り返さない⁽¹⁴⁾。

一点だけ確認しておく、キャリア教育の推進政策は、当時における若年雇用問題（就職難、フ

(13) 拙稿「若者はいつ、どこで、『職業』を学ぶのか」教育科学研究会編『戦後日本の教育と教育学』（講座・教育実践と教育学の再生）別巻、かもがわ出版、2014年、田中萬年『「職業教育」はなぜ根づかないのか』明石書店、2013年、などを参照。

(14) 拙著『権利としてのキャリア教育』明石書店、2007年、註(4)の拙著、拙著『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書、2013年、拙稿「権利としてのキャリア教育」小池由美子編『新しい高校教育をつくる』新日本出版社、2014年、拙稿「〈移行〉支援としてのキャリア教育」溝上慎一ほか編『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版、2014年、などを参照。

リーターの急増、早期離職等)の深刻化、社会問題化を背景として、「問題」への学校教育側の対応として登場した。当時の社会的文脈においては、若者の就業意欲の低さや勤労観・職業観の未熟さが、若年雇用問題の原因であると考えられ⁽¹⁵⁾、そのことへの「緊急対策」⁽¹⁶⁾が必要だと考えられたからである。そして、実際、キャリア教育は、小・中・高校の場合には、強力な行政指導によって浸透・定着が図られ、大学の場合には、少子化のもとでの大学間競争をテコにして、その後、GP事業等の財政誘導によって普及していった⁽¹⁷⁾。

こうして颯爽と登場したキャリア教育には、本来は、3で指摘した二つの課題に応えるものとなることが期待されたはずである。しかし、「まともなキャリア教育」の推進論者である筆者の目から見ても、この10年あまりの間に展開されてきたキャリア教育が、そうした期待に込めているとはとうてい思えない現実がある。それは、どういうことか。以下に論じていこう。

5 キャリア教育の失態

(1) 職業教育を活性化させることに失敗

まず、一つめの課題との関係で言えば、キャリア教育の導入は、学校・大学教育の段階における職業教育・専門教育を強化することにはつながらなかった。

そもそも、キャリア教育の定義について、多くの誤解があった。キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議「報告書」(2004年)や中教審答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」(2011年)の指摘を待つまでもなく、学校段階におけるキャリア教育と職業教育は、別物ではないし、ましてや敵対して一方が他方を「疎外する」⁽¹⁸⁾ような関係にはない。キャリア教育は、普通教育のみならず、職業教育を通じても行われる。

それは、以下のように、政策文書の文言においても明確に示されている。

「職業教育とキャリア教育は、ともに将来の職業や仕事と深くかかわって行われる教育活動であることから、両者の活動内容や目標等に様々な共通点がある。その意味で、職業教育における取組は、進路指導とともにキャリア教育の中核をなすものである。」(報告書, 2004年)

「◆キャリア教育 普通教育、専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される。職業教育も含まれる。」(答申, 2011年)

また、大学教育に関しても、国立大学協会教育・学生委員会「大学におけるキャリア教育のあり方」(2005年)が、本委員会は、「キャリア教育を、学生(以下院生を含む)のキャリア発達を促進する立場(目的)から、…大学の全教育活動の中に位置づけられる取り組みである」と指摘したように、キャリア教育は、正課外教育や一般教育の枠内でのみ取り組まれるものではなく、

(15) もちろん、冷静に考えれば、こうした憶測じたいが「若者バッシング」にほかならず、若年雇用問題の深刻化の原因の、少なく見積もっても「半分」(つまり、採用する側、雇用する側に発する原因)を見ていないのであるが。本田由紀ほか『「ニート」って言うな』光文社新書, 2006年, を参照。

(16) 藤田晃之『キャリア教育基礎論』実業之日本社, 2014年, を参照。

(17) 註(4)の拙著, を参照。

(18) 田中萬年, 前掲書, を参照。

専門課程の教育の中でも追求されるべき教育課題である。

こうした意味で、キャリア教育は、学校・大学教育全体を通じて取り組まれるべき教育の理念・視点であり、幅広い包括的概念なのである。そこに、職業・専門教育が含まれることは言うまでもない。

むしろ、職業・専門教育と結びつかないキャリア教育は、教育の中身の具体性や社会性を失って、空疎で、観念的な働き方・生き方の学習になりかねない。逆に、キャリア教育と結びつかない職業・専門教育は、そもそもの分野の職業・専門教育を受けるのかの選択を、素朴な次元での生徒の嗜好（志向）に任せてしまう可能性（危険性）がある。また、職業・専門教育で身につけた知識やスキルをもって、生徒・学生が、どのように仕事の世界を漕ぎ渡っていくのかについての指導にまでは届かないことにもなるのではないか。

こうした意味で、キャリア教育は、職業・専門教育と有機的な関係に立つべきものなのであるが、この10年あまり、実際に展開されてきたキャリア教育がそうなっているかと言えば、実は、理想とは真逆の状況にあったことも確かである。

小・中・高に関して言えば、2003年の「若者自立・挑戦プラン」以降の施策において、「スーパー専門高校」（目指せ スペシャリスト）の指定など、ごく一部には職業教育の充実施策が見られたものの、キャリア教育への取り組みの多くは、具体的な職業・専門教育の充実・強化ではなく、意識に働きかける「勤労観・職業観の育成」に終始し、「職場体験・インターンシップ」の実施で、いわば“お茶を濁す”程度にとどまってきた。

大学に関しても、多くの場合には、専門教育と切り離された形で、現行の就職活動への接続を意識したキャリア教育・支援が行われてきたと言わざるをえないだろう⁽¹⁹⁾。

こうした意味で、先にあげた一つの課題は、放置され続けてきたのである。

(2) キャリアガイダンスの失敗

では、二つめの課題は、どうだっただろうか。キャリア教育は、子どもと若者に、組織に依存するのではない、「キャリア自律」の意識を持たせ、彼ら彼女らを自らのキャリア開発の主体へと育てることに成功してきたのか。

実は、こちらも、かなり心許ないと言わざるをえない。単純化してしまえば、学校・大学におけるキャリア教育は、「新卒一括採用から日本的雇用へ」という「移行」ルートが盤石でなくなってきたにもかかわらず（いや、だからこそ、とも言えなくはない）、子どもと若者に、「正社員モデル」を前提として、ともかくも従来型のルールにしがみつ়くことを促してきた。具体的な進路選択を迫られるまでは、「夢」や「やりたいこと」といった自己実現「幻想」をさんざん焚きつけながら、現実の進路選択を迫られる場面では、「適応主義」に反転して、ともかく既存の労働市場のうちのどこかのポジションにしがみつ়けというのが、その教えであった。その意味では、キャリア教育に

(19) 拙稿「大学と職業の『忘れられた連関』を取り戻す—大学におけるキャリア支援・教育の現状と今後の課題」
大学評価学会年報「現代社会と大学評価」第9・10合併号『大学経営／若者のキャリア形成』2014年、を参照。

における「やりたいこと主義」と「適応主義」は、異なるベクトルを向いているものの、機能的には相補的な、コインの表と裏なのである⁽²⁰⁾。

こうしたキャリア教育の実践は、端的に、以下のような問題点を抱えている。

第一に、「正社員になりさえすれば、大丈夫」といった誤ったメッセージを若者に伝えてしまっている可能性がある。確かに、これまでの日本的な雇用システムにおける「初職」の重要性については、つとに指摘されてきたことではある。しかし、その雇用システムじたいが変容を遂げつつある現在、そこに寄りかかることの“危うさ”について、子どもと若者にきちんと伝えていくことが必要である。

また、皮肉なことではあるが、キャリア教育による「正社員」への呪縛によって、若者たちが、「ともかくも正社員なら」という形で、いわゆる「ブラック企業」に送り込まれてしまっている危険性も否定はできない⁽²¹⁾。

第二に、今の時代のキャリア教育には、学校・大学卒業後の若者たちが、仮に非正規雇用から出発することになったとしても、では、どうやって、その後の自らのキャリアをつないでいくのかについて、実践的な知恵や方策を教えることが求められるはずである⁽²²⁾。しかし、現在、支配的なキャリア教育は、すでに述べた「正社員」主義の呪縛にあるので、一部での意識的な取り組みを除いて、こうした発想には立てていない。

第三に、以上の点の帰結でもあるが、今日のキャリア教育においては、本来、労働法の知識や労働組合の役割など、若者たちが自らの身を守るための手段について教えることが求められるはずであるが、それができていない。

また、既存の企業専制的な秩序に従属するだけではないオルタナティブな働き方について、若者に伝えることもできていない。それは、これまでのキャリア教育が「適応主義」⁽²³⁾に陥っているからであり、「適応」と「抵抗」⁽²⁴⁾という対比を援用すれば、「抵抗」の側面を欠いているからである。

6 学校・大学教育とキャリア教育の再生へ

大学を含む学校教育は、その存立の「前提」が揺らぐ中で、大きな曲がり角を迎えている。それは、少なくとも、3で指摘した二つの課題に 대응するような教育につくり変えられていく必要がある⁽²⁵⁾。

(20) 拙著『まず教育論から変えようー5つの論争に見る、教育語りの落とし穴』太郎次郎社エディタス、2015年、を参照。

(21) 拙著「対抗的キャリア教育の“魂”」『現代思想』vol.41-5、2013年4月号、青土社、を参照。

(22) 新しい生き方基準をつくる会・中西新太郎監修『フツーをつくる仕事・生活術 28歳編』青木書店、2007年、を参照。

(23) 拙著『権利としてのキャリア教育』、を参照。

(24) 註(9)の文献、を参照。

(25) 大学改革の方向性についての一つの提案として、日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年、註(20)の拙著、を参照。

改革の課題には、すぐにも追求できるものもあるが、制度改革を含めて中・長期的な展望を要する課題もある⁽²⁶⁾。また、学校・大学教育だけでは実現できない課題も多いが、少なくとも喫緊に必要となるものは、この国の教育制度をどういう方向に変えていくのかに関する、未来に向けたグランドデザインであり、そのための豊かな構想力であろう。

（こみかわ・こういちろう 法政大学キャリアデザイン学部教授）

(26) この点では、現在議論がすすめられている「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の創設というアイデアの行方は、少なくとも3で指摘した一つめの課題には応えうる可能性があるという点を含めて、大いに気になるところである。今後の政策展開を注視していきたい。実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の在り方について（審議のまとめ）」2015年、を参照。