

教育法としての職業能力開発促進法の課題

依田有弘

1 教育法としての職業能力開発促進法

これまで、職業能力開発促進法、あるいは職業訓練法¹⁾が、教育法として扱われることはほとんどなかったと思われる。兼子仁著『教育法』では、旧版(1963年)、新版(1978年)とも職業訓練は考察の対象になっていない。牧征名、平原春好編著『教育法入門』(1975年)も職業訓練は問題にされていない。『解説教育六法』(三省堂刊)では、職業能力開発促進法は「諸法編」に抄録されているが、『教育小六法』(学陽書房刊)には載っていない。

このような状況になっている根底には、職業訓練を教育より一段劣るものと見て、教育とは区別し、教育ではないとする考え方があると思われる。また、職業訓練が労働省の管轄になっていることも大きな理由であろう。職業能力開発促進法は労働法として扱われているのであり、そこには合理的な根拠もあるであろう。

しかし、職業訓練は教育であるし、職業能力開発促進法を教育法として、あるいは教育法たるべきものとして見る必要がある。少なくとも職業訓練が教育的営為であることを否定することはできない。職業訓練を教育の範疇に含めて捉えている教育学者は少なくない。例えば、細谷俊夫(『技術教育—成立と課題』1944年、『技術教育概論』1978年など)、宮原誠一(『宮原誠一教育論集』第二巻、第三巻の諸論文など)、勝田守一(『能力と発達と学習』1965年など)などである。職業能力開発促進法を労働法として扱っている人たちの中にも、職業訓練を教育としても捉えている人がいる。労働省職業訓練局編著『職業訓練法』(1971年)は、「職業訓練法は、日本国憲法の規定する職業選択の自由、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利、能力に応じてひとしく教育を受ける権利、勤労の権利等の基本的人権の実質的な内容の実現に寄与するものである。」(67頁)と述べている。斎藤將は教育と訓練は元々別のもので峻別されてきたが、科学・技術の発達が、その両者の統合を求めているとの認識を示している(斎藤將『職業教育訓練法制の研究』1986年、2～3頁)。松林和夫も公共職業訓練を公教育として捉えている(「職業訓練と労働権・教育権」『現代の労働組合運動 第6集 今日教育改革・職業訓練』1976年)。

職業訓練を教育の範疇で捉えうるのであれば、職業能力開発促進法は、教育関係法であるが、「教育制度に特有な法論理」(兼子仁『教育法〔新版〕』7頁)がそこに十全に備っているかといえ、そこには明らかに問題がある。むしろ、憲法や教育基本法などに基づき、教育条理に従って、職業訓練においてのあるべき教育法論理を明らかにしつつ、職業能力開発促進法を解釈し直し、必

要に応じて問題点の指摘をすることが求められているとすべきであろう。

このように、職業能力開発促進法を教育法として位置付けることが今改めて必要だと見るのは、臨教審以降、生涯学習政策の中で職業訓練と教育の政策的統合が図られているからである。周知のように臨教審答申では生涯学習体系への移行が基本的な改革の柱の一つとなっている。そこでは、家庭、地域、学校、職業能力開発などの教育・学習の体制や機会を統合して整備するとしている。職業能力開発という点からすると、企業での職業教育訓練の体制を充実させ「学習企業」への脱皮を進めるが、その際、オン・ザ・ジョブ・トレーニングのみでなく、オフ・ザ・ジョブ・トレーニングを充実させ、一層の知的熟練形成を図る必要が高まっているので、公共職業能力開発施設のみでなく、大学、専修学校などの学校を含む施設をそのために活用できるようにすることが統合的整備の一つの内容となっている。また、労働力の流動化に適合するように、個人主導型の職業能力開発の振興が求められているとし、その受皿として、大学、専修学校などをも含む教育機会が活用できるようにするというのもう一つの内容である。

この臨教審による職業訓練と教育の政策的統合においては、教育の論理に基づいて教育制度として職業訓練を統合する方向が示されていない。むしろ、労働力政策としての職業能力開発を、教育制度に接合し、教育の論理を労働力政策の論理が蚕食するという状況がある。例えば、現状での企業内教育の一環として大学教育等が活用されると、職務命令によって大学教育等の学校教育を受けるものが現れることになるが、これは、国民の学習権、教育を受ける権利を保障すべき学校制度に、それとは異なる論理が入り込んでくることを意味するのである。臨教審答申の路線は、労働力政策としての職業能力開発を教育制度に接合することによって、労働力政策としての論理と、教育の論理が現実には矛盾する場面が生ずるにもかかわらず、意図的にその矛盾を見ようとしないうちに成立しているのである。

職業訓練も教育の範疇に入るのであるから、職業訓練を含めて教育制度として統合することが今日必要であるが、それには職業能力開発促進法を教育法として見直すことが求められているのである。

2 労働者の職業教育、職業訓練を受ける権利

1970年代、「学習権を軸にして国民の教育権を構築する」（堀尾輝久、兼子仁『教育と人権』1977年、36頁）ことがすすめられ、「学習権」説は判例上も確認された（兼子仁『教育法〔新版〕』198頁）。労働者の職業教育、職業訓練を受ける権利も、国民の学習権を軸にして考えると、より明確なものとなる。

牧征名は、「基本的人権としての教育権」を、「①人民の知的・精神的自立——それに密接不可分なものとしての知的探求の自由、②労働権の本質的保障、③人間が、知的・精神的・肉体的能力を全面的に発達させる権利、④自覚した政治的主体として、自己自身を形成すること」、の四つの内容を含むものとしてとらえるとした（『教育権』1971年、181頁）。この四つの内容は、まさに国民

の学習権の内容であり、堀尾輝久も『教育と人権』でほぼ同じ内容を挙げている（25～37頁）。

ところで、松林和夫は労働権の一環としての職業訓練受講権を次のように展開している。まず憲法27条の勤労の権利＝労働権の理解について、従来の限定的労働権論は、基本的人権としてどのような規範的内容をもつべきかという問題とそれをただちに具体的権利として国に保障を要求しうるかという問題を混同していると批判し、27条1項は何らの限定もつけていないのだから、憲法は完全な労働権、すなわち労働能力に見合った労働の機会の付与を具体的法的権利として保障しているとする。その上で資本主義国家はどこまで具体的権利として保障しうのかという規範的性格の問題がでてくるのであり、資本主義国家はすべての国民に完全な労働権を保障することは事実としてできないということになる。そこで、国は失業保険（手当）制度、就労事業制度、職業訓練制度などの、完全な労働権に対して補充的・代替的な性格をもつ諸制度によって、労働権保障を完全な労働権保障に近づける法的義務をおうことになるかと解釈すべきだとする。

松林は、この労働権保障は適職選択権として構成されると述べている。すなわち憲法は職業選択の自由（憲法22条）と苦役からの自由（憲法18条）のほかに労働権を規定しているので、労働権はこれらの市民的自由の契機を含み、それを実質的自由にまで高める生存権的基本権である。それは、労働者が職業紹介、失業保険、職業訓練、失業対策事業等の国の制度を利用して自発的に自分の好む適職を選び、あるいはよりよい労働条件の仕事へと上向移動する権利を保障するものであると考えべきで、これを適職選択権としているのである。この適職選択権においては、労働の自由との規範的相互関係から、労働者の自発性の尊重を前提とするし、また単なる職業選択の自由とも違って、国民が自分の適職を選択し、また選択し直したり、上向移動していくことを国の諸制度によって積極的に保障するものである。松林はこうした適職選択権では、職業訓練制度が中核に据えられるべきことを強調している。（松林和夫「職業訓練と労働権・教育権」、『現代の労働組合運動第6集 今日教育改革・職業訓練』、同『労働権と雇用保障法』1991年）

このように労働権を捉えるならば、学習権を労働権の本質的保障の内容をもつものと捉え得るし、この意味で、労働者、国民が職業に就いて働くのに必要な能力を身につけるための学習や、職業上必要な能力を向上、発展させるための学習の保障、つまり職業教育・職業訓練が、国民の学習権の一つの主要な内容となる。

「学習権」宣言（1985年・パリ第4回ユネスコ国際成人教育会議）では、学習権とは、「想像し、創造する権利であり、自分自身の世界を読みとり、歴史をつづる権利」であるとし、「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変えていくものである。」と述べている。このように学習権はきわだって能動的な権利である。それは、可能態として無能に生まれた人間が、人間になっていく権利であり、自分がどんな人間になっていくかを自分で決める権利であり、自分自身をつくっていくことによって、自分自身が自分の主人となる権利、人間の主体性、創造性の保障のための権利である。この文脈の上に、自分で適職を選択し、あるいは選択し直したり、上向移動していくことを国の制度で保障させる労働

権＝適職選択権が位置づくこともまた明瞭であろう。

職業教育・職業訓練を受ける権利は、こうした学習権を保障するものとして存立する。

成人の学習権を保障するものとして社会教育制度があるが、学校教育でない職業訓練はこの社会教育の範疇の重要な一つとして理解するべきである。この見解は、教育基本法第7条の成立過程に照してみても正当性をもつ（依田有弘「教育基本法第7条の成立過程に関する実証的研究」、『日本社会教育学会紀要』No.9）。

3 企業内教育をどう見るか

成人の学習権の一環として、職業訓練を受ける労働者の権利が保障され、それは社会教育の範疇に入るのだとすれば、まず企業内教育が問題になる。現実の企業内教育では、職務命令として教育・訓練を受けることが命じられ、しかもその教育・訓練は資本の労務管理の一環として行なわれていて、制度・内容の全体を通じて、資本に対する労働者の従属の強化がめざされているからである²⁾。

こうした状況があるので、企業内教育を法的にどう見るかをめぐっては諸説があり、論争的状况がある。

教育の立場から見ると、その内容がどうであれ、教育・訓練を命令によって受けさせるということ自体が大問題である。ところが、企業内教育においては、多くの労働法の研究者も、また多くの企業内教育に関する判例もこれが法的に適法であるとしている。さらには職業能力開発促進法も、職務命令による教育・訓練を当然の前提としているように見える。例えば4条1項で、「事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行なうとともに、…」と事業主が主体となって労働者を訓練するとしているし、また9条、10条で、「職業訓練を受けさせる」という表現があるが、これについて労働省職業能力開発局編著の『労働法コンメンタール8 職業能力開発促進法』（1986年）は、「事業主が労働者に命令して受けさせることをいう。」（163頁）と解説している。

事業主がその雇用する労働者に対して職業訓練を行ない、それを受けることを命じる法的根拠は、労働力の売買契約たる労働契約にあるとされる。つまり、「企業としては買入れた労働力を最大限に活用すべく、労働力を良質化ないし向上するための技術・技能の熟達をはかるのは当然であり、それは労働力の売買たる労働契約に内在する本質的権利」であるとされるのである。特にわが国では、職種を限定しての労働契約が結ばれず、企業の採用も、特定の職種に関する技能や知識を評価するというより、より一般的能力や潜在的能力を評価して行なわれるのが一般的である。職務の種類・態様は入社後「複合的合意」により決するとされる。その職務内容が「一定の技術・技能を必要とする限り、その習得は、職務遂行の前提・必須要件（＝労働条件）といえるから、使用者が配属後、所定の技術・技能の取得を必要として課す教育訓練は職務の要素となり、その受講義務は当然、契約の本務たる労務提供義務に直属する義務と解せざるをえない」とされるのである。（安西愈「企業内教育の法的根拠とその限界」『公企労研究』12巻9号）

このような解釈には根本的な誤りがあると思われる。労働能力は、生産において働かせる、生き

た人間の内にある肉体的、精神的能力の総体であり、労働能力の養成は、人格の形成と深くかかわる。労働力の売買契約によって資本が獲得した労働力の使用権限の中に、たとえ職務遂行に必要な知識や技能の獲得のためであっても、教育訓練の受講を命ずることを入れることは、労働者の人格形成に対する資本の介入とならざるを得ない。資本が労働契約をもって、労働者の人格に対して支配を及ぼすことは、近代的人権思想とは相いれない考え方である。

そもそも労働力の商品化によって売買されているのは、時間、内容、条件などを限定しての労働力の消費権限なのであって、労働力に対する労働者の所有権は売買されないのは無論である。労働力はあくまで労働者のものなのであって、労働力の質的向上、そこに一定の能力を付与すること等は、売買の対象となっていない労働力の生産・再生産過程に属するのであるから、「労務提供義務」の内に入ることはないのである。

4 企業内教育に対する教育基本法の適用をめぐる

企業内教育に対する教育基本法の適用の可否についての議論の発端は、国鉄マル生教育についての労使のやり取りにおける国労の主張であった。国労は企業内教育も憲法26条、教育基本法による法秩序のもとで行なわれるべきだとして、その見地から企業内教育の現状を批判した。

この国労の見解は、当時職業教育・職業訓練を受ける労働者の権利に関する研究を進めていた佐々木享によって支持された。佐々木は、依田と進めていた教育基本法7条の成立過程の研究などをふまえて、職業訓練（企業内で行なわれるものも公共職業訓練も含む）は7条の社会教育に含まれるとし、「職業訓練を行なうにあたって教育基本法の法条項の精神を尊重すべきだ」という主張には合理的な根拠がある」（佐々木享「職業訓練と憲法26条・教育基本法」『専修大学社会科学研究月報』No.109、1972年）と述べた。

松林和夫は、企業内教育は教育基本法7条の「勤労の場所における教育」に該当しないと批判した。利潤追求を行なう企業、行政能率を追求する使用者としての政府が主体となって行なう企業内教育は、教育基本法1条の教育の目的や、2条の教育の方針を実現しうる教育ではありえない。職業教育・職業訓練は労働者の権利としてあるのであるから、公共的なものであるべきで、企業内教育は全廃すべきであるのに、それが教育基本法の適用を受けるとすることは、その存続＝延命を正当化してしまう、というのである。（松林和夫「職業技術教育を受ける権利と企業内教育」『法律時報』45巻6・7号、1973年）

佐々木はこの批判について、自分の著述に一部不十分で不正確な表現があったことを反省はするが、全面的には受入れがたく、今後深めたいとしたが（佐々木享「労働者の、教育を受ける権利についての一考察」『人文科学年報』第4号、1974年）、その後このことについては何も発言しておらず、いわば中断された形になっている。

職業教育・職業訓練が労働者の権利であり、それが労働権＝適職選択権の保障にも連なるものであるのだから、労働者の職業教育・職業訓練は人権に根ざすものであって、国民共通の関心事であ

り、国民共通の努力によって支えられていくべきものである。「国民の教育を受ける権利・学習権を保障するために国や自治体が積極的に条件整備に努めるべき教育、それが現代の『公教育』である。」(兼子仁『入門教育法』1976年、103頁)とするのなら、職業訓練は公教育の一環として保障されねばならない。ここまでは、佐々木も松林も同じ見解である。松林も公共職業訓練は公教育であり、教育基本法の適用を受けると述べている(松林『労働権と雇用保障法』116頁)。

ところで松林は企業内教育を企業が主体となって行なう教育と規定している。この意味では、上の論理から企業内教育の全廃がでてくるのは当然である。しかし、問題は「勤労の場所において行なわれる教育」(教育基本法7条)である。「勤労の場所において行なわれる教育」は、今日そのほとんどが企業が主体となって行なう教育として存在している。しかし、働く場所での教育・訓練は、職業教育としては欠かすことはできない。働く現場での実習はどうしても必要であって、無くすことはできない。そうであるなら、職業教育として欠くことのできない「勤労の場所において行なわれる教育」は、国や地方自治体によってなんらかの条件整備がはかられるべき領域、公教育として整備さるべき領域であると捉えねばなるまい。7条の制定過程では、当初「工場、事業場、その他国民の勤労の場においてなされる教育の施設は国又は公共団体によって奨励せらるべきである。」との表現がとられており、この趣旨は現行の7条にそのまま受け継がれている(依田「教育基本法第7条の成立過程に関する実証的研究」)ので、7条の制定過程に照しても、この解釈は合理性があると思われる。

以上の意味合いにおいて、「工場、事業場、その他国民の勤労の場においてなされる教育」は、現状では企業が主体となって行なう恣意的な「教育」(これは私教育とさえいえないであろう)として存在しているが、それは本来憲法26条や教育基本法の適用を受けて、公共的な性格をもつものに変えられるべきものとして捉えることができるし、当面、そこへいたる一段階として、労働組合による規制が意味をもつのである。

5 職業能力開発促進法第4条第1項の撤廃について

教育制度検討委員会最終報告「日本の教育改革を求めて」で、職業訓練の公共化にかかわって、「職業訓練法第4条第1項の撤廃」が提起されている。そこでは「事業内職業訓練(いわゆる企業内教育)の全廃を長期的に展望し、当面、職業訓練公共化の道をふさいでいる69年職業訓練法第4条1項……が撤廃されなければならない」とされている。現行の4条1項は改定があって69年のものと異なっているが、趣旨は同じである。

「工場、事業場、その他国民の勤労の場においてなされる教育」について、4で述べたように考えると、この提起は、見直しが必要であろう。その際、教育刷新審議会第13回建議「労働者に対する社会教育について」(1948年2月)が改めて、検討に値する視点を提供していると思われる。

「一 労働者に対する社会教育としては、労働問題ならびに労働関係諸法規に関する理解の促進と職業的知識及び技術的熟練の習得と、さらに社会的、文化的教養を高め人格の陶冶を期する教育

とを有機的総合的に実施すること。」と、まず社会教育の範疇に職業教育・職業訓練が入っていることを明確にしている。「四 この種の教育においては、労働組合の自発性を尊重して、その積極的参加を求め経営者ならびに学校図書館、公民館その他の公共施設は、これに協力する体制を取り、国及び地方はこれに対し必要なあっせんを援助を与えること。」経営者は職業訓練を含む社会教育に「協力」の体制を取るべきことが述べられている。雇用主は、職業訓練を行なうのではなく、協力するというのが基本であろう。協力の内容は法定して、強制することが必要であろう。

6 職業訓練費用の負担の問題

1960年代初頭に開かれた、職業教育研究集会で、職業訓練は資本家と国の負担で行なうべきか、国の負担で行なうべきかが論争になり、職業訓練の公共化原則を貫く立場から、「資本家負担」という原則が否定された。(佐々木享「職業訓練——それを受ける権利をめぐる」小川、永井、平原編『教育と福祉の権利』1972年、参照)

職業能力開発促進法の一つの特徴は、「生涯能力開発給付金」が、企業内の能力開発体制の確立をはかるとして、事業主に向けて出されていることであろう。認定職業訓練については以前から助成がなされていた。1975年度より始められた、有給教育訓練休暇奨励給付金制度以来認定職業訓練を行っていない企業にも助成金が出されるようになった。1978年の職業訓練法の改正は事業主の行う職業訓練の振興をはかることが一つの大きな柱であったが、その一環として職業訓練法に事業主に対する助成等の明文の規定(30条の4)が設けられ、財源についても明確にされた(99条の2)。1980年代に入って助成の対象、規模は拡大され、1985年の法改正では、助成の条件に「労働組合等の意見をきいて、事業内職業能力開発計画を作成している事業主」が加わり、助成金は「学習企業」への推進役となっているし、職業能力開発行政の大きな柱になってきている(『労働法コンメンタール8 職業能力開発促進法』182頁以下)。

これらの助成は、雇用保険法63条の能力開発事業として行うとされている(99条の2)。雇用保険法は能力開発事業を雇用保険の付帯事業の一つとしている(他には、雇用安定事業、雇用福祉事業)。これらの付帯事業には、雇用保険の一般保険料徴収額(賃金×雇用保険率1,000分の14.5)のうち、14.5分の3.5を当てることになっている(雇用保険法68条2項)。この一般保険料徴収額の1,000分の3.5分は、事業主の負担(1,000分の11は、事業主、被保険者の半分づつの負担で、失業給付に使われる)で、『改訂雇用保険法の詳解』(1985年)によると、「これは、諸外国の訓練税や雇用税の考え方を取入れたものであり、四事業の対象とする雇用上の諸問題が雇用賃金慣行その他それぞれの企業の行動に起因するところが多く、また、四事業の効果によって企業が一定の利益を受けることとなるからである。」とされている。

生涯能力開発給付金は、具体的には能力開発給付金、自己啓発助成給付金及び技能評価促進給金であるが、それらの対象や支給率は以下の表の様である。相当な規模と範囲になっていることが分るであろう。この助成の実体と、意味するものの考察は大事な研究課題である。幾つか考えられる

能力開発給付金の支給対象となる労働者の年齢と職業訓練の種類

対象者の年齢 対象職業訓練	大 企 業				中 小 企 業			
	25～34	35～39	40～44	45～	25～34	35～39	40～44	45～
A 配置転換等により新たな職務に就かせるための訓練		●	●	●		●	●	●
B 専門的知識、技能を習得させるための訓練			●	●	●	●	●	●
C 技術改新に対応するための訓練			●	●	●	●	●	●
D 定年退職後の再就職の円滑化等のための訓練				●				●
E 職業能力の開発向上のための訓練				●				●

能力開発給付金の助成率及助成限度額（1訓練コースにつき）

助成の対象となる経費	高齢者に対する雇用安定等職業訓練			左記以外の対象職業訓練		
	大 企 業	中小企業	労働者1人当たりの限度額等	大 企 業	中小企業	労働者1人当たりの限度額
①自社内で行う集合訓練の実施に要した運営費	1/3	1/2	70,000円	1/4	1/3	50,000円
②企業外の教育訓練施設への委託に要した派遣費(入学科及び受講料)	1/2	2/3	100,000円	1/4	1/3	50,000円
③上記①又は②の訓練受講中の賃金	1/4	1/3	150日 1日当たり7,330円	1/4	1/3	150日 1日当たり7,330円
高齢者雇用安定等職業訓練コースの受講を奨励するための受講奨励金	④上記①及び通信制のコース	受講日1日当たり 590	150日	/		
	⑤上記④以外のコース	受講日1日当たり 860円				

(注) 高齢者に対する雇用安定職業訓練

55歳以上の労働者に対する①配置転換等による新たな職務に就かせるために必要な職業訓練、②専門的な知識又は技能を習得させるために必要な職業訓練、③技術の進歩等に対する適応性の増大のために必要な職業訓練又は④定年退職後の再就職の円滑化等のために必要な職業訓練をいう。

自己啓発助成給付金の助成率及支給限度額等

対象経費	有給教育訓練休暇の付与		有給教育訓練休暇の付与以外		支給限度額等
	助成率		助成率		
	大 企 業	中小企業	大 企 業	中小企業	
援助金	1/4	1/3	1/4	1/3	55歳以上の者 10万円 55歳未満の者 5万円
賃金	1/4	1/3	/		45歳未満 100日 45歳以上 150日 年齢不問(大学等) 200日 1人1日当たり 7,330円

技能評価促進給付金の助成対象経費等（中小企業のみ）

助成の対象となる経費	助成率	限度額
対象認定検定の開発に要した費用 （開発に要する講師謝金、手当、施設設備借上げ費用）	1/3	50万円
対象認定検定の実施に要した費用 （実施に要する講師謝金、手当、施設設備借上げ費用）	1/3	65万円

問題を挙げておこう。

まず、この金の性格をどう見るかである。国の負担と見るのか、資本家の負担と見るのか。勤労の場での職業訓練の公共化を展望するときに、この金や、訓練税をどう評価するのかという問題である。個別資本の負担に較べれば、こうした金は、社会化されているわけであるが、純粹に公費とはいえない面があるのも否定できない。

この助成が、憲法89条の規定とどの様な関係になるのかも、問題であろう。完全に公費といえない面もあろうが、「公金」であるとはいえるのではなかろうか。そうであれば、公の支配に属しない教育の事業に支出してはならないわけで、逆にいえば、この助成を逆手に取って、公の支配を及ぼす展望が開けるのかという問題である。あるいは、こうした助成が行われている訓練の社会的性格をどう見るのかという問題である。

おわりに

職業能力開発促進法を教育法として解釈し直す、あるいは、教育法と見たときの問題点を指摘するという課題はまだ多くある。職員の問題、教育訓練内容の決めかたの問題、行政のありかたの問題などなど、これからの課題としたい。

- 1) 職業訓練法は1958年に制定された。これは1969年に廃止され、新たに職業訓練法が制定された。1969年職業訓練法は、その後1978年、1985年に大きな改正が行なわれた。1985年改正で法の名称が職業能力開発促進法となった。その後1992年にも大きな改正があった。
- 2) 労働者の資本への従属の強化が日本の企業内訓練のきわだった特徴の一つであることは、すでに世界の常識になっているのではないか。例えばOECD・日本セミナー「職業能力の開発向上をめざして 世界は……今」におけるロバート・トーマスの発言。『職業能力開発ジャーナル』1985年6月号

（この論考は、1994年6月11日におこなわれた社会教育学会6月集会で発表したものに、若干手を加えたものである。）