

# 講座 日本の学力 14

## ■ 青年の学力

・「働く青年の学力問題」小川利夫・宮川知彰編『講座日本の学力14 青年の学力』日本標準

1979年7月 pp. 362-395

日本標準

### 三 働く青年の学力問題

#### 1 対象の限定と対象をとりまく問題構造

対象となる人びとの限定とその理由　ここでは、働く青年を労働基準法という労働者に限定し、さらに青年労働者のうち、日本標準職業分類（一九六〇年、行政管理庁によって設定され、七〇年に改定された）でいう技能工・生産工程従事者に焦点を絞っていくことにする。また、青年労働者という場合、一六歳から二六歳までをいうが、ここでは、おもに一六歳から一九歳までの青年労働者の学力問題をとりあげることにする（この年齢段階は、就学している青年にとつては高等学校在学中にあたる。全日制高等学校の場合は、一六歳から一八歳までの三年間であるが、定時制では、四年以上の在学が必要だからである）。

技能工・生産工程従事者である一六歳から一九歳までの青年労働者を、なにゆえに働く青年の学力問題の中心に据えるのか、すでに触れたように、この年齢段階は、高等学校在学期間に当たるばかりでなく、「国民所得倍増計画」、それをうけて策定された「経済発展における人的能力開発の課題と対策」、さらに「後期中等教育の拡充整備について」などの答申に明らかなように、経済政策―労働力政策―教育政策が一貫してこの世代を問題にしているからである。つまり、この年代の労働力を確保し、養成（教育訓練）することが、経済発展を推進する重要な原動力だと認識したからである。産業革命以来、婦人労働力とならんで年少労働力は、低廉にして従順なるがゆえに資本主義社会を支える生産力の不可欠の構成要素であった。この点に関する限り今も条件はかわって

ないが、それ以上に、未曾有の経済成長の物的基盤であった技術革新が、若くて適応力に富んだ、柔軟で敏捷な大量の若年労働力に依拠せざるをえないと確信したからである。

対象となる時期の限定とその理由　だが、経済政策―労働力政策―教育政策が、青年労働者に求めている能力は、計画的な学習によって達成される能力、つまり学力であり、それをもつとも意図的、組織的に習得させられるのは学校の各種の学習指導である、と考えていたのだろうか。

技術革新という社会事象に対する常識的な反応は、それが、すぐれて自然科学や工学の最高の成果を生産技術に応用したものである、したがって技術革新に対処していくためには、自然科学、数学とくに工学の学習、研究が不可欠である、つまり自然科学、数学、工学の学力を身につけなければ追いついていけない、というものである。少なくとも技術革新の前段階においては、このような考え方は常識的であった。このような技術革新についての常識的理解の根底には、技術革新というより、技術の社会科学、自然科学そして工学などの諸学問の成果を総合した本質的なとらえ方、これを仮りに技術の学問的範疇というなら、これに近似したものがある。

しかし技術革新も後段に入ると、政策が、とくに青年労働者、なかんずく技能工・生産工程従事者に求めているものは、そのいずれでもなく、あえていえば、技術の経営管理ないし経営経済的な範疇においてであろう。青年労働者や学齢期の子どもを持つ親が、常識的な技術革新観から抜けだして、技術革新の経済的・経営的側面―その企業の、資本主義的本質といつてもよい―を見抜くことができるようになるのは、六〇年代末から七〇年代初め頃であろう。

青年労働者の学力問題は、したがって、経済の高度成長期でもあり、技術革新の本格的展開期でもある六〇年

代に象徴的な形であられる。それゆえ、ここで青年労働者の学力問題を検討するには、焦点をとくに六〇年代に絞っていくことが、問題を解像していくのにもっともふさわしいといえよう。

問題の1・親と子の置かれている条件 たしかにこの時期に、多くの親達は、技術革新についての常識的反応から経済的、経営的意味の把握、つまりその批判的理解に到達する。しかしこのような認識の変化は、逆に、学校と教師に対する過大な期待と、その反動としての失望と非難との両極の間を大きく揺れ動き、大部分が学力過敏症の典型的な症状ともいふべき、テスト成績への異常な関心、塾通いの強制という現象を生みだす。

一方、子ども——少年期から青年前期にかけて——の関心は、親の圧力といってもよいぐらいの強い働きかけによって、自らの力によって生きていくための学力ではなく、受験学力の習得に傾斜していくとともに、技術革新に対する彼らなりの直観的な判断によって、己れの未来の道をきり開くためではなく、現在の名声や世間体から学校を選択を行うという消極的、受動的傾向に陥っていく。そして自信過剰、それと表裏一体をなす三無主義といわれる無気力、無感動、無関心、反対に、自信喪失からくる暴力、非行、自殺という非社会的ないし反社会的行動が一般化する。

しかし、このような経済の高度成長期にみられる諸傾向、諸欠陥——それが意図した結果であるといふにかかわらず——は、いわゆる商業ジャーナリズムの恰好の材料となる。ジャーナリズムは、たしかにまぎれもない事実を取りあげはするが、それらの一つひとつの現象と、その原因、その背景をなす隠された本質との関係については、抽象的に表現するか、あいまいにしたまま興味本位の記事に仕組んで報道するのが一般的である。そしてとくに重大なことは、高校進学率の急上昇とともに、就職していくあるいは就職せざるをえない子どもの進

路問題——五〇年代にみられた中学校の進路指導上の最大の問題は、同一学級内の進学グループと就職組との分裂・対立に象徴されていた——が、中卒労働力需給の不均衡ゆえに、それを金の卵、ダイヤモンド、月の石といった、そのものの価値やその扱いの実態とはおよそ無関係なジャーナリスティックな評価によって、背景に押しやられてしまうことである。

つまり、青年労働者の働きながら学ぶ権利を正当に位置づけようとする動きは、高等学校進学を希望する者全員を入学させるという（いうなら第一次の）高校全入運動と、それに対する能力、適性にふさわしい高等学校の課程、コースに入学させるという政策的対応によって矮小化されるか、就職せざるをえない子どもの働きながらも勉学したいという切実な願望を、無視ないし否定することは好ましくない、という労務管理的発想によって歪曲化されてしまう。「後期中等教育の拡充整備について」という名の教育政策は、ジャーナリズムに援護されて、総合制高等学校教育の拡充整備ではなく、後期中等教育の拡充整備という羊頭をかかげて、高等学校教育を含むこの段階独自の多様で、すぐれた教育条件を劣悪化衰退化させて、これを高等学校の枠の中での多様化という狗肉として売り出すことに成功する。

問題の2・この時期の行政・政策の役割 教育行政当局は、まず、国・地方の政治への参加権をもつ親を学力過敏症に感染させて、学校教育への異常な期待をかきたてる一方、教師の能力の低下、無責任さが子どもを落ちこぼし、そのような教師の手による学校管理の不備が子どもの非行を生み、暴力を容認することになる等々の、残念ながら事実として認めざるをえない特殊例を拡大、一般化して、親の不安感を不信感に転化させ、やがて教師と学校を非難する側に立たせる。

ついで、かつて職業指導という名称で行われていた教育活動を、この時期に進路指導と表現をかえるとともに、職業指導と分極化させながらその質をかえていく。その実態は、各種の学力テスト、心理検査などの統計的处理の結果、つまり偏差値をもとにしたいわゆる「差別・選別」の進学指導<sup>II</sup>高等学校を含む進学先の学校など、そこでの課程、コースなどの指定という形をとる。このように進路指導が進学指導ではなく進学校指定に姿をかえるとき、進学を希望する子ども、そしてその親も、まして進学指導からとり残された就職せざるをえない子どもとその親は、教師のこのような非教育的行為に不満、不信、疑問を集中させることは間違いない。しかし、いうまでもなく、進路指導そのものが非教育的なのではない、まして、教師が好んで進路指導を非教育活動に変質させたわけではない。

そして最後に国、地方の教育行政当局は、増設する高等学校の大部分を職業高等学校とし、しかも細分化した職業コースの増科、増級という形でこれを推進し、従来、三年以上の訓練期間をもつ職業訓練施設と高等学校との連携を原則としていた連携制度の枠を拡げ、さらに企業の交替勤務制に対応して定時制の開校時間を変更し(二部、三部制高等学校の出現)、通信制との併修を認め、通信制の授業形態が、企業の労務管理上の障害になるとあらば、広域通信制<sup>II</sup>教諭の企業派遣制を開設するなど、高等学校の教育形態のどまるところを知らぬ多様化<sup>II</sup>劣悪化を図り、他方では小学区を中学区に、中学区は実質的には大学区と交わらないものと、学区制の再編成を強行し、結果的に普通課程の高等学校の学校間格差の固定化の道を拓き、それを国道、県道(つまり、国、県の教育方針)として定着させる。学校制度だけが、行政当局の手によって如何ようにも運営できるからである。進路指導の物質的条件がこのようなものであるとすれば、精神的な高尚さ、つまり教育的良心を貫こうとして

も、ただか、充実した教科指導が、結果として受験学力の向上につながっていくならば、というところで留まってしまう。しかし現実には、進学率の向上にともなう高等学校進学希望者の激増に対して学校数が不足しており、その学校の位置が以上のように水平的(課程、コース)にも、垂直的(全、定、通そして全日制の格差)にも確定されているとすれば、よしんば地域的に学校数または入学定員が、進学希望者の数を上まわっていたとしても、最終的には、進路指導、つまり教師の手による諸検査、諸テストの結果をもとに進学先の学校種別(公、私、の高等学校専修学校、訓練校など)、課程、コースの指定を行わざるをえない。

かくて、後期中等教育の多様化という名の教育政策、それと密着した、いやその推進基盤である労働力政策は、一方でその忠実な実行主体たる教育行政当局をして教育、訓練制度という物的条件の整備を行わせつつ、他方では、それをテコにして教師を親と子どもから切り離し、孤立させながら、その意図を貫徹させていく。

## 2 青年労働者の学力要求の基盤としての仕事と生活

### (1) 仕事の内容

作業管理と作業分析 経営管理論の一分野である生産管理論では、作業研究が、生産管理—作業管理を合目的、能率的に進めるための重要な技法として位置づけられている。作業管理は、作業研究の一つの手法である作業分析によって、既存の作業の改善を行い、作業標準を設定し、それにもとづいて作業の指導つまり教育・訓練<sup>トレーニング・訓練</sup>の必要点を明確にし、かくして、生産能率の向上という目的を達成する。

図2 機械工作分析

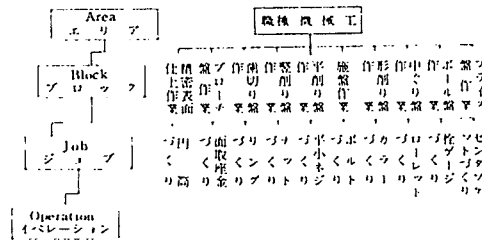


表2 金属工作機械工

旋盤・フライス盤 (ミーリング)・平削り盤・形削り盤・立削り盤・ボール盤・  
ボーリング盤 (中ぐり盤)・歯切盤・ギヤフライス盤・ギヤセーパー・ホブ盤・  
研ま盤・ブローチ盤 (矢通し) みぞ (溝) 切盤・背切盤・ねじ立盤・治具ボーラ  
ー・金属ろくろなどの金属工作機械を用いて金属材料に切削加工をする作業に従  
事するものをいう。

○ 金属材料にプラスチック材などを結合させて切削するものを含む。

○ 旋盤工	ギヤフライス盤工	ギヤセーパー工
鋳物旋盤工	ブローチ盤工	ホブ盤工
軸旋盤工	みぞ切盤工	研ま盤工
小型旋盤工	背切盤工	グラインダー工
時計歯車工	ねじ立盤工	大字工字部金属工作機械実
フライス盤工 (ミーリング工)	治具ボーラー工	習助手
平削り盤工 (プレーナー工)	金属ろくろ工	
形削り盤工 (セーパー工)	ターニングミル工	×金属研ま工 (529)
立削り盤工 (スロッター工)	ドリルプレス工	のこ (鋸) 盤工 (529)
ボール盤工	ホーニング盤工	木工旋盤工 (604)
中ぐり盤工 (ボーリング盤工)	ラップ盤工	プラスチック旋盤工 (645)
歯切盤工	ロール盤工	陶磁ろくろ工 (666)
機械歯切工	機械ラッピング工	機械彫刻工 (517)

れているかがわかる。作業分析の第二段階であるブロック部門ないし分野が、具体的な職種群になっている。だが、現実の作業は、この作業分析とは違った角度からも行われている。それは職務分析 (Job analysis) と呼ばれているものである。

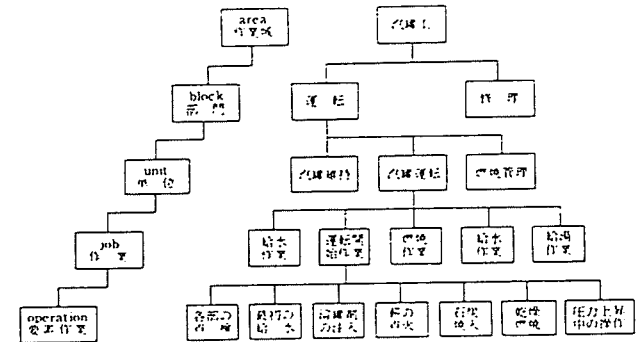
人事管理と職務分析 この職務分析は、経営管理論の一分野である労務管理論の中でとりあげられる。作業分析が作業管理の方法として重要であるように、職務分析

は、労務管理の具体的機能である人事管理の手法として重視されている。職務というものは、一つあるいは複数の課業を含む作業、つまり個々の労働者が遂行すべき任務として与えられた、一つまたは複数の要素作業からなっている仕事であって、職務分析というのは、「その職務を構成している仕事、その職務を遂行するために作業者に要求される熟練・知識・能力・責任、その職務を他のすべての職務と区

表1 「現場作業」の作業分析

Area	Block	Unit	Job	Operation
エリア	ブロック	ユニット	ジョブ	オペレーション
作業域	部門	単位	作業	基本操作
職業分	分野	単位	仕事	要素作業

図1 汽罐工作分析



われわれが、日常的に「仕事」あるいは「現場作業」といつているものは、作業分析では表1のように細かく区分されている。つまり、「作業」という日常語は、作業域と狭義の作業または仕事の二つのものを同時に指示するものとして使われている。だが、厳しい作業管理の下での職場では違う。ただこの作業分析によって区分されたすべてのものを、一人の労働者が系統的、全面的に行っているものに、国家試験によってその資格が認定されているボイラー技士がある。上の図1のように、汽罐工つまりボイラー技士の場合は、その職業職種と作業ないし仕事の意味が一致する。しかし、もっともポピュラーな機械工の場合は、かなり違ってくる。

まず、「日本標準職業分類」の技能工、生産工程従事者のうちの「金属加工作業者」、さらに「金属工作機械工」というのが、一般にいわれる機械工であることをハッキリさせておこう。つぎに、その機械工の「作業」が、作業分析によってどのように区分されるかを見てみよう。図2は、機械工の作業分析の一つの事例である。表2では、先の「日本標準職業分類」の金属工作機械工の作業域が、実際には、どのような名称の労働者によって担

表 3 旋盤作業分析表

ジョブ	円面取	リッ	ナツ	平小	ボ	カ	ロー	栓	セン
オペレーション	高	金	グ	ト	ト	ラ	レット	グ	ソフト
旋盤を掃除・注油・点検する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
旋盤を始動・停止・運転する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
けがき・心立する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
砥石車にドレッサーをかける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
バイトをとぐ。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
チャックに材料を取付ける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
バイトを刃物台に取付ける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
両センタをそろえる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
回転速度と送りをさめる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
材料をセンタ間に取付ける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
端面削りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
円筒削りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
段付削りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
寸法を測る。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
やすりをかける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
みがく。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
面取りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
突切りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ドリルで穴あけをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ローレットをかける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
リーマ仕上げをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
中ぐりをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ダイスでさう。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
タップを立てる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
複式刃物台によりテーパ削りをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
刃物の逃げみぞをさる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
換え歯車をはかる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
旋盤でネジを切る。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
テーパ中ぐりをする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○

は機械を始動、停止させてやればよいからである。

材料がコンベヤーで、一人ひとりの労働者の前に運搬されてくる、それを一定時間内で加工を完了する、時を移さず、その材料は次の労働者の前に運ばれる、という流れ作業も、前の機械操作と実質的に変わらない。作業を行う場合に労働者が自ら移動するか、しないかの違いである。このような作業が、労働者にどのような影響を

始動、停止装置のついている専用機なら作業はもっと簡単である。これだけの作業を行うのであれば、機械工はおろか、旋盤工でもない、ただのマシン・オペレーターでいいだろう。同種類の機械群、異種類の機械群を工程分析によって流れ作業が成りたつように配置し、段取りをきめさえすれば、一人で数台の機械の操作が可能でである。要は、それぞれの機械のチャックに材料を取り付け、あと

別するもの、これらを決定し報告する手続<sup>2)</sup>である。この職務分析の結果を手がかりにして、採用・配置・昇進・訓練・考課・要員計画などの人事管理が行われる。物的な生産手段、つまり機械、装置などの労働手段、および原材料などの労働対象を手がかりにして、作業分析は作業の形式を、職務分析は、作業分析の結果を前提にして、それを労働者の目的意識的な活動としていく、つまり、それを任務として遂行するのに必要な熟練・知識・能力・責任などその仕事のレベルや責任の範囲をハッキリさせていくこと、いいかえればその作業の内容を決定していくのである。

このようにして、形式と内容の両面から確定された課業をもつ作業が職務なのであって、企業の経営管理が労働力の担い手たる人間を管理していくとき、具体的な対象となるものは、その一人ひとりの労働者によって遂行される職務そのものである。

職務としての作業 ところですでに、職務は、一つあるいは複数の課業<sup>2)</sup>要素作業<sup>2)</sup>からなっている仕事である、ということを描いておいた。表3は、機械工の仕事を職業訓練の立場から作業分析したものである。したがって、現場の作業管理のための作業分析表とは違いますが、要素作業<sup>2)</sup>が、どのようなものであり、それがもっている課業<sup>2)</sup>が具体的にどのようなものであるかはハッキリする。

たとえば、小ネジをつくるには、一八のオペレーションがあり、それだけの数の課業をこなさなければならぬ、ということである。しかし、訓練用に使われる普通旋盤でなく、特定の小ネジを加工する専用機械を使えば、オペレーションは、三ないし四で済む筈である。材料を取りあげて、専用機の「チャックに材料を取り付ける」、「機械を始動する」、加工が終了したら「機械を停止させる」、「材料をチャックから取り外す」だけである。自動

ここでは、一九七二(昭和四十七)年に労働省統計情報部が公表した「勤労者生活意識調査」(「労働省」と略記)、同年に日本生産性本部が公開した「五万人勤労者実態調査」(「生産性本部」と略記)を手がかりにして、青年労働者の生活実態をとらえてみることにする。もちろん、生活といった場合、職場の内外を問わないことにする。その両者をわけて考えるのが、たとえ「近代的、合理的」であったとしても、青年労働者の場合、それは大変困難なことだからである。割り切ったように見えても、職場での職業意識と職場外の生活意識とは、お互いに深く投影し合って、現実の青年労働者の生活意識となる。

## (2) 生活——意識、態度という形でとらえられるもの——

練期間は、表6の「一日以内の練習で修得できる」ものである。両者の比率も、ほぼ一致している。三ないし一〇の要素作業からなるものが、「一日〜七日の見習期間を要する」ものと「一週間から二週間の見習期間を要するもの」とに対応している、などである。

技術革新、つまり科学、技術学の成果の生産技術への応用、適用は、以前にも増して生産を流れ作業化し、さらにその機械化、自動化を推し進めた。その結果、作業単位(Job cycle)は、一ないし数個の課業しか含まないものに細分化され、単純化され、標準化された。五〇年代までは、それでもなお有効性を発揮していた熟練は、一部の工程、特定分野を除いて、技術革新の進行とともに急速度に機械、装置などの生産技術体系そして職場の管理組織の中に吸収、転移されてしまった。それとともに、作業内容は単調で単能的な操作労働に変化した。このような事態はアメリカだけのものではない。

表6 フォード工場における作業員の教育・訓練期間

1日以内の練習で修得できる作業	43%
1日〜7日の見習期間を要する作業	36%
1週間〜2週間の見習期間を要する作業	6%
1ヵ月〜1年以内の見習期間を要する作業	14%
1年〜6年の見習期間を要する作業	1%

作業に対する態度に対照的な違いが出ている(表5)。

自動車コンペヤーの上で組み立てるという発想は、H・フォードが大衆車Ⅱ型自動車を大量生産するに当たって実践された。コンペヤーのスピード、機械装備、作業対象である部品などの個々の条件は、「改良」されたかもしれないが、作業の質、つまりコンペヤーによる自動車組み立てということでは、ウォーカーらの調査した自動車組み立てラインと大きく変わっていない、と考えていいだろう。そうだとすればフォードがその著作("My life and Work" 1922)の中で、フォード工場が作業者に要請する熟練度は、表6に示されているような教育・訓練期間で達成されるという指摘は、現在でも通用するといつていいだろう。

作業内容と教育・訓練 表4の作業単位当たり一ないし二オペレーションの仕事の訓

表4 担当作業の作業単位(job cycle)中の要素作業数

要素作業数	人数(人)	比率(%)
1	57	31.7
2	23	12.8
3〜5	41	22.8
5〜10	29	16.1
10以上	28	15.5
多数	2	1.1
計	180	100.0

表5 担当作業に対する態度

作業単位内要素作業数	好む	嫌い	計
1	19	38	57
1〜5	28	36	64
5以上	41	18	59
計	88	92	180

与えるかは、およそ想像がつく。

作業内容と作業態度 C・R・ウォーカーとR・H・ゲストは、自動車工場の組み立てラインで働いている一八〇人の労働者の態度調査をしている<sup>3)</sup>。一八〇人の労働者の一人ひとりの担当作業の<sup>3)</sup>課業Ⅱ要素作業の数の分布は、表4のようであった。要素作業が一つの場合と五以上の者とは、

職場生活 青年労働者の生活にとって、いちばん重要な契機は、職場での仕事、つまり労働内容であろう。彼らにとって仕事はどういうものなのか、ということである。

〈労働省〉と〈生産性本部〉の調査結果では微妙な違いが見られるが、仕事は自分に、自分の性格にあったと思いい、したがってその仕事に満足できないものが五〇%をこえており、平均よりもかなり高いことだけは確か

図5 仕事は単調だと思うか

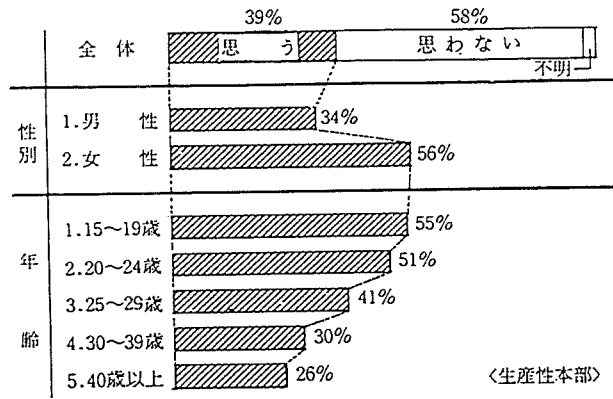


図6 次のポストは明らかか

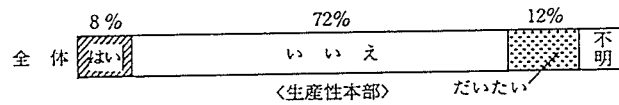


図7 あなたはあなたの生活の中でどのようなときに一番「生きがい」を感じますか

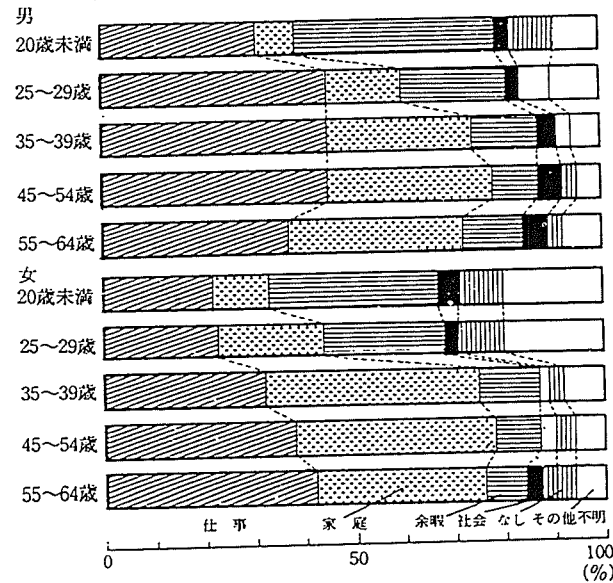


図3 仕事は自分にあっていると思うか

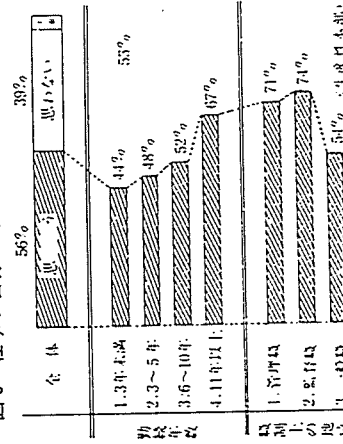


図4 自分の仕事に満足しているか

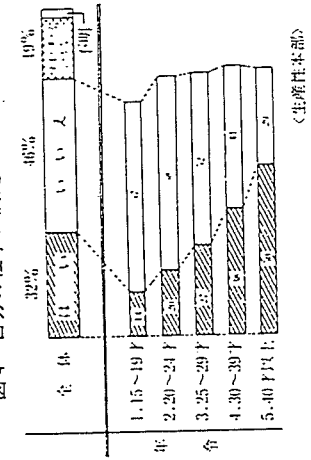


表7

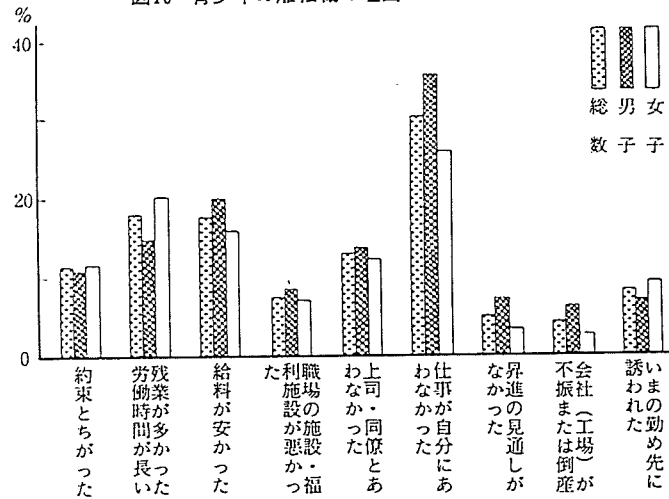
総数 (年齢)	人 (N)	仕事は性格に適していますか		仕事は技能、能力を生かしていますか		仕事は技術、能力を生かしていますか	
		適している	適していない	生かしている	生かしていない	生かしている	生かしていない
26,058	26,058	43%	14%	37%	21%	41%	41%
2,210	2,210	23%	21%	19%	31%	50%	50%
4,277	4,277	42%	13%	35%	22%	43%	43%
2,906	2,906	51%	13%	47%	17%	36%	36%
2,718	2,718	59%	9%	54%	14%	32%	32%

表8

総数 (年齢)	人 (N)	体調が思っているように思っていますか		肉体的に疲れますか		精神的に疲れますか	
		思っている	思っていない	疲れる	疲れない	疲れる	疲れない
26,058	26,058	31%	50%	42%	40%	66%	18%
2,210	2,210	41%	34%	38%	38%	57%	21%
4,277	4,277	30%	51%	43%	43%	68%	17%
2,906	2,906	26%	58%	45%	37%	71%	15%
2,718	2,718	27%	57%	48%	37%	66%	20%

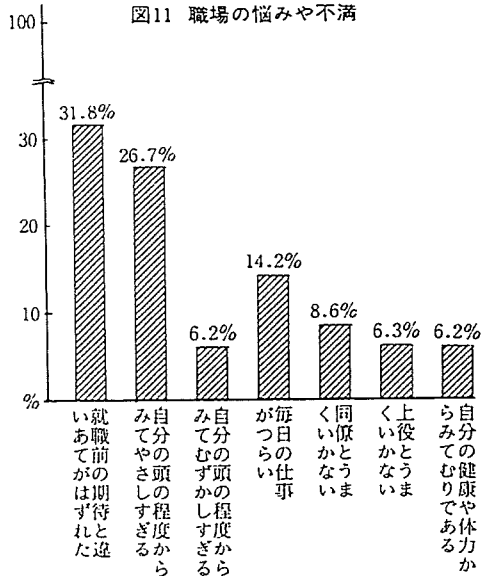


図10 青少年の離転職の理由



(資料出所) 労働省「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」(昭和43年10月)。  
(注) 1人で2以上の回答があるので計は100をこえる。

図11 職場の悩みや不満



(注) 広島県庁職業安定所宮本隆氏の調査より。  
牛窪浩「転職少年」(日経新書)から再掲

図9 よい転職先があったらどうするか

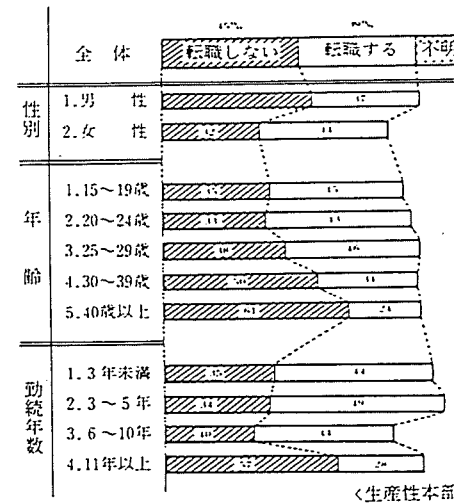


図8 1968年3月卒の中卒者、高卒者の離職状況(71年12月)

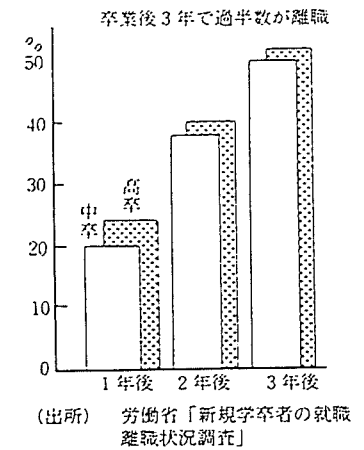


表9 あなたは現在の会社にいつまで勤めていたいと思いますか (労働省)

	人 員 (N)	将来もずっと(定年まで)今の会社に勤めたい	よい条件のもと(定年まで)ここであれば転職するかもしれない	近い将来、転職を考えている	結婚するまで、または子供が成人するまで勤めていたい	その他
総 数	26,058人	37%	29%	8%	12%	11%
性 別						
男	17,251	46	34	7	1	10
女	8,381	19	19	9	36	15
年 齢						
20 歳 未 満	2,210	11	26	18	26	15
25 ~ 29 歳	4,277	31	38	8	10	12
35 ~ 39 歳	2,906	51	32	4	1	8
45 ~ 54 歳	2,718	72	16	3	0	6
(仕事の満足度)						
かなり満足	2,313	71	11	2	5	8
大いに不満	1,847	15	40	24	7	10
(賃金の満足度)						
かなり満足	730	59	12	4	11	10
大いに不満	6,067	24	42	13	6	10
(労働時間の満足度)						
かなり満足	2,132	58	17	4	10	9
大いに不満	3,722	18	41	15	11	11
(作業環境の満足度)						
かなり満足	1,638	57	17	5	10	9
大いに不満	5,386	25	39	12	11	10
(人間関係の満足度)						
かなり満足	1,947	59	17	3	8	9
大いに不満	2,673	17	39	19	14	10

### III 青年期教育の再編成

表 12 あなたが知識や技能を高めたいと思う理由は何ですか  
(知識や技能を高めたいと思うと答えた者についてのみ) (労働省)

	人 員 (N)	今の仕事に 自分の能力 を生かすた め	転職または独 立をしたいの でそれに備え るため	定年に備えて 技術や資格を 身につけるた め	一般的な教 養を高める ため	その他
総 数	23,646人	41%	11%	6%	36%	5%
(年 齢)						
20 歳 未 満	1,950	26	16	2	48	6
25 ～ 29 歳	4,031	43	15	3	35	4
35 ～ 39 歳	2,648	50	9	8	28	4
45 ～ 54 歳	2,351	48	4	15	28	5
(職 種)						
管 理 職	1,374	59	7	8	23	2
専 門 ・ 研 究 職	1,980	60	11	4	21	4
事 務 職	6,963	31	11	4	48	5
技 能 系 監 督 職	1,298	64	6	7	21	2
技 能 系 熟 練 職	4,735	44	13	7	31	4
労 務 職	3,163	35	11	10	37	7
販売・サービス職	2,144	41	15	4	35	3

表 13 知識や技能を高める方法としてはどれを選びますか  
(知識や技能を高めたいと思うと答えた者についてのみ)

	人 員 (N)	会社の行なう 教育・訓練	会社外の教育 訓練施設	個人あるいは グループ	テレビ、ラジ オ通信教育	その他
総 数	23,646	21%	33%	22%	7%	17%
(職 種)						
管 理 職	1,374	16	39	22	5	18
専 門 ・ 研 究 職	1,980	16	37	27	5	14
事 務 職	6,963	14	39	24	8	16
技 能 系 監 督 職	1,298	32	31	17	6	13
技 能 系 熟 練 職	4,735	29	29	20	6	15
労 務 職	3,163	24	25	21	7	22
販売・サービス職	2,144	24	33	21	5	16

表 10 高校卒生産現場労働者の在学中に働きたいと希望していた部門  
(単位：%)

性・履修課程	計	事務部門	技術部門	生産部門	その他	不明・ 無記入
計	100.0	21.2	50.6	19.3	7.5	1.4
性 男	100.0	9.9	63.9	19.4	5.9	0.9
性 女	100.0	46.9	20.5	18.9	11.3	2.4
履修課程 普通科	100.0	40.5	25.6	21.9	10.6	1.4
履修課程 工業科	100.0	2.5	77.3	15.4	4.0	0.8
履修課程 商業科	100.0	54.6	20.1	12.2	11.3	1.8
履修課程 農業科	100.0	16.3	36.9	34.0	9.9	2.9
履修課程 その他 (不明を含む)	100.0	25.1	32.1	29.3	10.8	2.7

(資料出所) 労働省「生産現場に働く青少年労働者の意識に関する調査」(昭和44年9月)。

表 11 あなたは自分の知識や技能を高めたい  
と思っていますか

	人 員 (N)	思 う	思 わ ない
総 数	26,058人	91%	9%
(性) 男	17,251	94	6
性 女	8,381	85	14

(労働省)

ある。ただ「残業が多く」て「毎日の仕事がつらい」、そして「給料が安かった」ばかりではない。  
就職前の期待がどんなものかを、ハッキリ証拠だてる資料は余りないが、同じ離職率を示している高校卒生産現場労働者の場合は、表10のよう  
うに、「働きたいと希望していた部門」と、実際に配属された所とが違っ  
ており、今までの一二年間の学校教育、とくに工業高等学校での専門教

動し離職ということも考えられる。現実には、  
〈生産性本部〉の数値に近い五〇%という高い比  
率が、就職後三年の間に離職しているのである。  
青年労働者の離職 青年労働者の離職職  
問題を、今までの〈労働省〉、〈生産性本部〉以  
外の調査資料によって、具体的に明らかにして  
みよう。  
図10でいちばん高率の「仕事で自分にあわな  
かった」というのは、図11から推測すると、「就  
職前の期待と違い、あてがはずれた」からだし、  
「自分の頭の程度からみてやさしすぎる」からで

育からみると、単調で、無内容だからであろう。そういう意味では、青年たちの職業選択意識は、一面でかなり鮮明であるといつていいだろう。ただ、企業の、そして生産現場の現実、実感について十分な知識、見識がなかったことは確かである（この点については、進路指導問題として後に触れることにしよう）。

表11のように、労働者は全体として、学習意欲が高い。これは技術革新＝職場の生産の「合理化」の反映であろう。とくに表12のように、青年労働者は、他の年齢階層よりずば抜けて、「一般的な教養を高める」ことに関心がある。これをどう評価したらいいだろうか。

一般教養への強い志向 「今の仕事に自分の能力を生かすため」の学習意欲は、他の年齢階層、より高い職位にある人びとより低い。この点は、同じ性格の職務である事務職の場合と似た傾向を示している。単調で、無内容な仕事の反復を強いられたとき、そしてそのままでは将来への展望をもてないので、その仕事に否定的な評価をもち、かつそれからの脱出を考えているとすれば、一般教養的な志向は、必然的でもあるし、積極的な傾向だといえないだろうか。

その理由は表13に見られるように、今の自分の仕事に関していえば、技能系各職に見られるように、企業内の教育訓練を受講する方が、他の職種と比べた場合、有効だし、有利だからである。年齢、学歴とのクロス集計がないから、推測の域を出ないが、中学校卒で入職した青年労働者は、数は限られているかもしれないが、一般教養を会社外の教育施設（表13では、その他の欄）で身につけたいと強く希望するのではあるまいか。

高校進学率がたかまり、級友の大多数が高等学校に進学した、とくに家計の都合で進学をあきらめざるをえなかった青年にとっては、人一倍、高等学校に入學して、一般教養を身につけたいと希望するのではあるまいか。

### 3 青年労働者の学習条件

#### （1）職業指導の変質を促した諸条件——戦争と技術革新——

職業指導の成立 「いまその職業指導施設の沿革をみると大正九年一月大阪市に少年職業相談所が設立されたのが最初のものであり、次いで翌十年東京市中央職業紹介所に性能検査相談所が設けられ、性能検査に關し積極的に各国の事情を調査して、これらを参考として実際の相談を行ってきた」。（傍点引用者）

この文章は、労働省編『労働行政史』第一巻中の「少年職業指導」の項からの引用である。なぜ少年職業指導に「性能検査」が積極的に用いられるようになったのか、その背景について『労働行政史』は次のようにいう。

第一次大戦後わが国の経済界は著しい不況に入り、都市、農村においても失業者が増加し、労働者家計も全般的に困窮した。このため年少者のうち職を求める者が増加した。従来年少者が職業を選択する場合には多くは目前の賃金の高い日雇、雑役等の不安定な職業に就職する結果、やがて転職し失業者となるような場合が少なくなかった。で、年少者が職業を選択する場合には、性能、体質に応じた将来性ある職業を選び、将来失業の機会を少なくし、他面においては求人先に適材をあつ旋することを目的として、年少者に対する職業紹介事業がはじめられ、これが職業指導事業に発展して漸次その重要性を加えるに至った。

以後、性能検査を手がかりにして、職業指導は学校教育に導入されていく。そして一九二四（大正十四）年、

内務省社会局第二部長、文部省普通学務局長連名の地方長官、中央職業紹介事務局長宛の次のような「少年職業紹介ニ関スル件依命通牒」が発せられる。これが戦前の学校職業指導の方向を定める指針となった。

少年ノ職業紹介ニ関シテハ特ニ其ノ性質及能力ノ最モ適応スヘキ職業ニ就カシムルコトハ職業指導上極メテ緊要ノ事ニ有之且ツ将来失業ノ機会ヲ少カラシムル上ニ於テモ其ノ効果尠カラサルモノト認メラレ候ニ就テハ小学校卒業後直ニ求職セムトスル者ニ対シテハ各自ノ性質及能力ニ付最モ精通スル小学校ト職業ノ状況ニ通スル職業紹介所ト有聯絡ヲ保チ提携協力シ以テ適當ナル職業ヲ選択指導セシムル様致度……

二小学校ハ小学校卒業後職業ニ従事セントスル者ニ付必要アルトキハ卒業前本人ノ学業、体格、性質其の他参考トナルヘキ事項ヲ職業紹介所ニ通報スルコト

三職業紹介所ハ各職業別ニ依ル勞務需給ノ状況及求人人口ヲ小学校ニ通報スルコト

ことさらにここで、職業指導の歴史を戦前にまで溯つたのは、労働行政の管掌するそれが、「少年職業指導事業」『性能診査』という本質をもっていたからこそ、教師に慢性的な不況の中でも、性能診査の結果によつては卒業生のうちの適材を、適所に紹介できるといふ期待を抱かせたこと、この通牒を契機に、職業指導が急速に学校教育の中で重要な位置を占めるようになったことを明らかにしたからである（一九二一年に制定された職業紹介法には、このことに関する規定はない）。そして一九二八（昭和三）年には、前年に出された文部大臣訓令「児童生徒ノ個性尊重及職業指導ニ関スル件」をうけて、大日本職業指導協会が設立され、協会が中心になって行った講演会、研究協議会の活動を通じて学校職業指導は全国的に普及する。

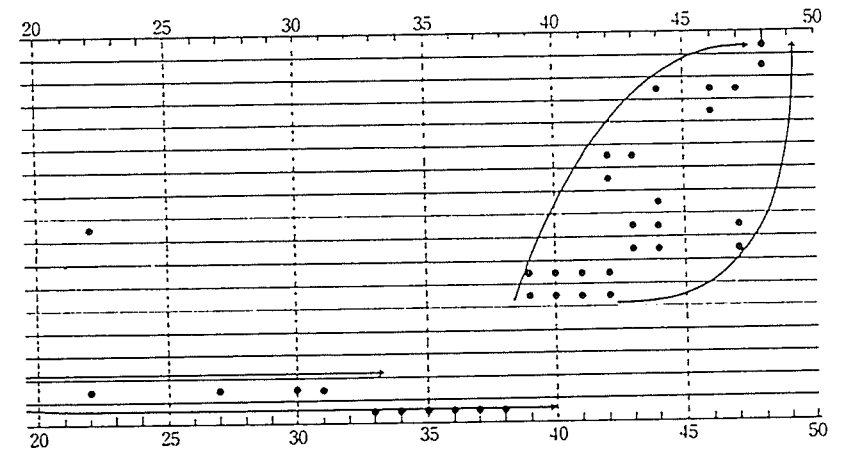
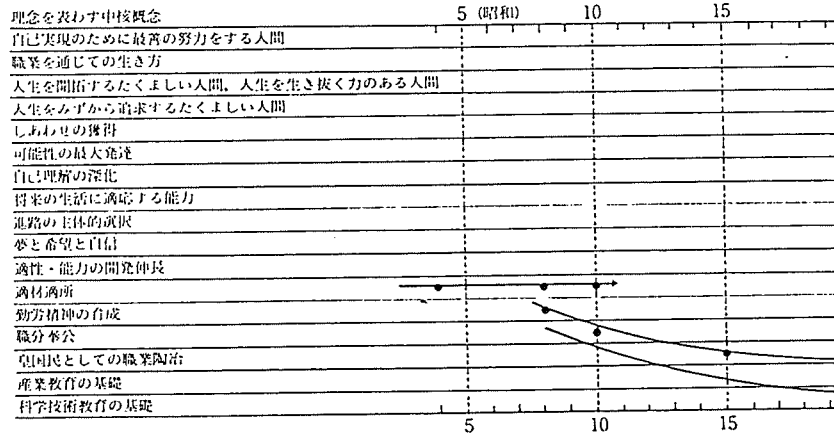
ところが、一九三一（昭和六）年の満州事変に始まる十五年戦争は、これまでの事態を一変する。とくに一九三八（昭和十三）年の国家総動員法と、それを受けた勅令は、従来の職業紹介制度を戦時勞務統制制度に転換させ、それまでもっていた職業指導の機能を変質させていった。

しかし職業指導の受難は、これで終わらなかった。朝鮮戦争勃発前後の日本独占資本主義の復活期から、その確立過程である経済の高度成長期にかけて強行された労働力政策は、ようやく教育活動としての機能を定着させ始めたかにみえた職業指導を、再び変容させていった。戦争が、労働力確保のために労働法制を整備して勞務統制を強行したことは当然であつたにしても、平時に進められた労働力政策が、戦時下のそれを下敷きにしたとは思えない形で労働法制を再編成し、勞務規制を企図した理由は、いったい、何であつたのだろうか。

日本の技術革新の出發 その要因の第一は、アメリカの世界戦略の転換にともなつて日本の國際的位置、とくに極東における戰略的役割が變化したこと、第二に、その役割の遂行が、日本産業の重化学工業化を、先進資本主義國家間の技術革新競争の渦中で推し進めることになつたこと、そして第三に、アメリカの多大の援助の下に進められた経済再建と技術革新が、日本の経済力を復活させ、未曾有の経済の高速成長を生みだしたこと、さらに第四に、労働組合が強大な反体制勢力として成長しつつあつたことに求められるだろう。

しかし、この日本独占資本主義体制の再建・確立は、敗戦によつて重要産業施設の大部分が破壊されているという条件と、技術革新先進国より数段遅れた技術水準の下での再出發であり、したがって、強力、急速な資本の集中・集積と、膨大な國家の財政投融資が不可欠だつた。一九五〇年代後半から、六〇年代前半に至る技術革新高度経済成長前期の生産は、多額の資金を投下して輸入した高水準、高性能の機械、装置によつて、したがつ

図12 学校進路指導の理念の変遷過程



見である。一九五二（昭和二十七年）年には早くも、前年の政令諮問委員会の「教育制度の改革に関する答申」に賛意を表明し、それが早急に実現されることを要請して、「新教育制度の再検討に関する要望書」、つづいて一九五四（昭和二十九年）年にも「当面の教育制度改革に関する要望」を提案する。さらに一九五六（昭和三十一年）年には「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」、翌年には「科学技術教育振興に関する意見」というように。前二者では産業教育を重視すること、職業高等学校を中堅従業員の養成機関として位置づけることを要請し、後者になると技術革新の進展に対応する技術者、技能者の教育機関・訓練施設の整備と、とくに科学教育、技術教育の重視と技能訓練の充実とを複線型学校体系への転換、技能者養成施設と高等学校との連携制度の創設などの制度改革を含めて強く要望する。そしてとくに学校職業指導の役割の大きいことを指摘する。職業指導は、この段階では産業教育、科学・技術教育の必要性、重要性を認識させ、それらの学習を動機づける機能を担わせられる。

一九六〇（昭和三十五年）年の「国民所得倍增計画」は、技術革新

で戦前とは違った高い質の、大量の労働力の創出、需要をとまなつて進められた。同時に、この新技術体系の導入は、近代的な経営管理機能と、それを発揮させる強力な管理組織の確立を不可避的なものにした。これは、強大な労働運動に対抗し、労働生産性の向上をはかる経営の「合理化」、生産の「合理化」という形で強行された。この「合理化」の一環としての旧い熟練、半熟練工の再訓練、新技術に積極的に即応できる若年現場要員の訓練は、職場での組合活動に対抗して経営秩序の確立に責任を負う管理、監督者の教育・訓練とともに、それが企業の死活問題を解決する一つの鍵であつただけに、強力に推進された。

資本の公教育に対する発言 このような役割をもった教育・訓練は、それゆえに企業内部で組織化・体系化が進められ、それなりの成果を収めるようになる。一転して企業外に対しても強い影響力を発揮するようになる。それは既存の教育制度——これはいうまでもなく、憲法、教育基本法にもとづく民主的な教育制度であつた——に対する批判という形をとる。

その代表的なものが、日経連（日本経営者団体連盟）の要望、意

いわゆる学卒労働力を含む若年労働力の求職倍率は、表15のように、三五歳以上の中高年労働力のそれに比べて、明らかに有意の差がある。これはとくに、表16のように一九六

二、九人、後者で二・七人というように、それ以後も含めて、求人超過傾向が強まり、大きく変化する。

労働市場の変化 すでに触れたように、一九六二（昭和三十七）年の構造不況にもかかわらず、中学校卒、高等学校卒労働市場は、表14のよう

## （2） 民主的学校制度を変質させた条件

表14 学校卒業者の需給状況  
(求人倍率)

年次	中学	高校
昭和30年3月卒	1.1	--
31	1.0	0.8
32	1.2	1.1
33	1.2	1.1
34	1.2	1.1
35	1.9	1.5
36	2.7	2.0
37	2.9	2.7
38	2.6	2.7
39	3.6	4.0
40	3.7	3.5
41	2.9	2.6

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

表15 年齢別求職倍率 (倍)

年齢	昭和35年	38	41
各計	1.5	1.2	1.4
34歳以下	1.4	1.0	0.8
35歳以上	3.6	2.2	1.9

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

- 注 1 求職倍率 = 求職者数 / 求人人数  
2 昭和39年以降は年齢区分がそれぞれ1歳ずつくりあがっている(例 20~29歳は21~30歳へ)。  
3 昭和35、38年は常用および臨時労働者、41年は常用労働者のみである。

によつて推進された日本経済が、これからも順調な発展を遂げるであろうこと、そして漸く経営権を確立し、政治の主導権を握った日本独占資本が、これからも日本の経済を担っていくことを宣言した文書だといつていいだろう。

しかし、前述はそう安易なものでないことが、数年を待たずして明らかになる。一九六二（昭和三十七）年の不況を契機に条件は大きく変化する。それまで、一〇%をこえる成長率を維持しえたのは、過大の投資にもかかわらず、大量の若年の低賃金労働力が存在していたからである。六〇年代まで高校進学率は五〇%にとどまっていた。設備の更新と拡大のための投資の増大は、雇用を拡大し、景気を強く刺激した。しかしそれは一転して、高校進学率の推計を上まわる増大ということと相まって、労働力不足現象を引き起こし、賃金を上昇させ、利潤率の停滞を招いた。他方では、景気の過熱が国際収支の悪化を、つづいて金融引き締めを招いた。公約の国民所得の倍増を保障し、経済の高度成長を持続させるには、強力な手を打たなければならぬ。政策の標的は、経済発展の支柱である労働力の確保に絞られ、楔は学校教育に打ちこまれた。ここで職業指導は急転回する。

手塚太郎は、これまで述べてきた職業指導の歩みを、それを支える「理念」の変遷に焦点を当てて、図12のよう

に整理している。性能診査による適材適所という理念が再び抬頭すると同時に、これまでにない多様な理念が併置されるようになる。新たに登場した政策が、職業指導の理念を曖昧にし、混乱させた、といつていいだろう。この頃から職業指導という名称に代わつて、進路指導という言葉が登場する。しかし、性能診査の役割は、逆にいよいよ強められる。ある意味では、進路指導と名をかえることによって、かえつて職業指導の本質である労働力の選別的確保の機能それだけを、進路指導に担わせた、といつていいだろう。

表16 高等学校、大学への進学率

区分	高等学校			大学(学部・短期大学(本科)への進学率(浪人を含む))		
	計	男	女	計	男	女
昭和23年	%	%	%	%	%	%
24	...	...	...	...	...	...
25	42.5	48.0	36.7	...	...	...
26	45.6	51.4	39.6	...	...	...
27	47.6	52.9	42.1	...	...	...
28	48.3	52.7	43.7	...	...	...
29	50.9	55.1	46.5	10.1	15.3	4.6
30	51.5	55.5	47.4	10.1	15.0	5.0
31	51.3	55.0	47.6	9.8	14.7	4.9
32	51.4	54.3	48.4	11.2	16.8	5.4
33	53.7	56.2	51.1	10.7	16.0	5.2
34	55.4	57.5	53.2	10.1	15.0	5.1
35	57.7	59.6	55.9	10.3	14.9	5.5
36	62.3	63.8	60.7	11.8	16.9	6.5
37	64.0	65.5	62.5	12.8	18.1	7.4
38	66.8	68.4	65.1	15.4	21.7	9.0
39	69.3	70.6	67.9	19.9	27.9	11.6
40	70.7	71.7	69.6	17.0	22.4	11.3
41	72.3	73.5	71.2	16.1	20.2	11.8
42	74.5	75.3	73.7	17.9	22.2	13.4
43	76.8	77.0	76.5	19.2	23.8	14.4
44	79.4	79.2	79.5	21.4	26.6	16.1
45	82.1	81.6	82.7	23.6	29.2	17.7
46	85.0	84.1	85.9	26.8	32.5	20.8
47	87.2	86.2	88.2	29.8	35.7	23.7
48	89.4	88.3	90.6	32.2	37.5	26.6
49	90.8	89.7	91.9	34.7	39.9	29.3
50	91.9	91.0	93.0	37.8	43.0	32.4
51	92.6	91.7	93.5	38.6	43.3	33.6

「マンパワー・ポリシー」は、まさに標題のように、経済発展を支える基礎的条件は人的能力の開発であるという視点から、今までとは違った角度から問題を提起する。すなわち、「教育訓練は長期の問題であるから、長期の経済見通しに基づく労働力の量的質的需給予測の検討が大前提となる。そのおよその姿については、国民所得倍増計画等各種の検討があるが、……基礎的資料が不十分なこととは否めない」として、教育訓練分科会では、「とくに緊急でありかつ重要と考えられる科学技術系マンパワー……ハイタレント・マンパワーの養成問題、職業的教育の観点から見た中等教育の完成問題に集中」して報告を提起する。

つまり、労働力政策は、高等教育機関で教育される科学技術系のマンパワーを含むハイタレント・マンパワーと、完成中等教育つまり後期中等教育機関で訓練されるタレント・マンパワーとを区別したうえで展開される。その論理の第一は、「同一年齢層のうち、知能検査等で判定して、上位三ないし五%がハイタレントだとする」もので、これは高等教育の大衆化批判となる。第二は、中等教育の完成段階である「後期中等教育の改革について問題になるのは……高校教育の基軸となっている普通課程そのものあり方が根本的に検討されなければならない」とし、とくに「産業構造の変化に対応する高校職業教育の質的改善が問題」にされる。そして第三に、わざわざ「能力による区別は差別ではない」と断わったうえで、「機会均等原則は、同じ能力のある者の教育機会が平等であるということである」として、能力主義の徹底、それを裏づける教育投資論となっていく。そしてこの機会均等原則は、とくに「勤労青少年を対象とする後期中等教育」の項で、「工業、商業両課程の拡充をモットーとする高校の体質改善は当然定時制教育を含めて構想されなければならないが、その際に企業内職業訓練との運けい」、「同様の趣旨のもとに通信制高校と職業訓練との運けい」を、「実習制度」の確立を通して「これを拡充する

表17 高校進学率の推計

年度（4月）		34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
区 分		56.8	59.7	63.3	61.5	58.0	59.6	61.4	63.3	65.3	67.3	69.5	72.0
高学進学率	%	198	179	141	196	250	244	236	214	195	185	174	165
中学卒業見込	万人	112	107	90	120	145	145	145	135	137	124	121	119
高校入学者	〃												

(注) 進学率 =  $\frac{\text{高校入校(1年)者}}{\text{中学卒業者見込}}$

表18 主要産業における技能労働力不足状況 (千人、%)

年 次	産 業 合 計		建 設		製 造	
	不足数	不足率	不足数	不足率	不足数	不足率
昭和 37 年	1,257	20.5	137	34.9	1,015	21.3
38	1,108	18.1	125	30.3	897	18.8
39	1,638	22.4	196	34.1	1,267	23.0
40	1,797	21.7	226	30.6	1,379	22.0
41	1,292	16.6	155	26.5	993	16.7
42	1,570	18.0	221	25.0	1,204	18.4
主 要 職 種	工 人	144	22.6	資料出所 労働省「技能労働力需給状況調査」(昭和41年までは各年2月、昭和42年からは6月) 注 1 昭和36～39年は調査対象事業所規模15人以上で40、41年は5人以上である。 2 不足率 = (不足数 / 調査時現在の技能労働者数) × 100		
	機械シ	83	34.1			
	配管工	10	40.1			
	製かん工	26	36.8			
		40	35.5			

一年はじめて、高等学校進学率が六〇%を超え、以後、急速度増加していき、「所得倍増計画」立案時の推計(表17)をはるかに上まわる数になっていく。

若年労働力の不足は、直接的には、中小企業などでの労働力不足を意味するし、とくに中学校卒労働力の不足は、生産工程従事者の不足はもちろん、表18のように主要産業における技能労働者の不足を招くことになる。生産工程従事者の場合、すでに触れたように、それは細分化され、標準化された労働が支配的であるために、部分的には、いぜん過剰気味の中高年労働力で補充がつく。事実、表15のように、一九六三年以降求職倍率の低下が見られる。しかし、一定期間の職業訓練ないし技能養成が不可欠な技能労働力の不足は、経済政策上重大な問題であることは間違いない。

労働力政策 一九六三(昭和三十八)年に答申された、「経済発展における人的能力開発の課題と対策」、いわゆる

必要がある」という飛躍した論理となつていくのである。

文部省、労働省の対応——職業指導、進路指導の役割 この労働力政策をうけて、労働省は一九六六年（昭和四十一年）年、雇用審議会の答申による「雇用対策法」を制定し、同法第四条にもとづく「雇用対策基本計画」に

表 19 新規学卒就職者の職業別構成比の推移（単位：％）

職 業	中 学		高 校		大 学	
	昭和38年 3月卒	46 3月卒	38年 3月卒	46年 3月卒	38年 3月卒	46年 3月卒
専 門 ・ 技 術	—	—	3.6	3.3	44.3	40.3
管 理	—	—	—	—	1.5	1.5
事 務	1.9	1.3	41.0	35.4	34.7	31.4
販 売	8.3	4.5	18.2	16.0	14.0	23.2
農 林 ・ 漁 業	9.7	4.3	4.3	3.3	0.2	0.1
採 掘 ・ 石 炭	0.1	0.1	0.1	0.1	—	0.0
運 輸 ・ 通 信	2.4	2.1	4.5	2.8	0.8	0.7
技能工・生産工程・単純労働者	64.7	71.8	22.1	31.0	0.0	0.3
サ ビ ス	9.2	11.2	4.4	6.4	1.9	2.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（資料出所） 文部省「学校基本調査」  
（注）「その他」があるので、各職業の合計は 100にならない。

よつて、他方、文部省は中央教育審議会が、同じ年に「後期中等教育の拡充整備について」答申した趣旨を体して、具体的な手を着実に打つていく。しかも文部・労働両省は、すでに前年度に「社会・経済的需要に應ずる学校教育および技能訓練について」、両省大臣の「申し合わせ」を行っている。その内容は、すでに述べた労働力政策の意図を、行政の実務レベルで具体化するに当たつて、当事者相互が縄張りを超えて連絡、調整していく場合の「申し合わせ」である。これは、敗戦直後の一九四八（昭和二十三年）年に、労働者教育をめぐつて労働省労政局長と文部省社会教育局長との間の「了解事項」を通過として出しているが、当時の教育刷新委員会が労働者の社会教育を総合的に進めようとする積極的意図を、それぞれの所管ごとに分割し、結局労働運動の「健全」化をねらう労働教育に矮小化していったのに質は違つが形態は似ている。つまり、法の理念的表現や

審議会等の建て前論とは違つた意図が、実施のレベルで初めて本来の姿を現すのである。

今回の「申し合わせ」のもつ意味は、まず第一に、従来の学校職業指導を、行政の行う職業指導と学校が受けもつ進路指導とに区分し、分担の範囲と役割を明確にしたこと、第二に学卒者に対する職業指導は、学校を職安の窓口にして（職業安定法第二五条の三）、就職希望者を職安に一括通報して基幹産業、輸出（いわゆる戦略）産業の大企業に集中斡旋する（昭和三十八年三月三十日付職業安定局長通達）方途を講じたこと、第三に進路指導は、将来のハイタレント要員とそれ以外の者とをテスト等によつて選別し、後者を技能労働者養成にふさわしい形に細分化したコースをもつ職業高等学校（職業課程全体を二七六コース、工業科だけでも一四〇コース）、そして若年の生産工程従事者の確保と定着を目的に旧規定（修業年限三年以上）による指定技能訓練施設の枠を拡大し（典型は修業年限一年の専修職業訓練校、同二年の准看護婦養成所）、これと連携する従来の定時制、通信制の枠を外して定通併修制、二部または三部制高等学校（とくに繊維関係の女子労働者のため）、広域通信制（とくに自衛隊員、大企業の若年労働者のため）を設置し、これに送り込むようにしたことである。

いずれにせよ、表19のように、行政職業指導、進路指導は、着実に実績をあげているのである。

### （3）変質した学校制度は学習条件を保障できるのか——二部制定時制と広域通信制——

定時制および通信制の入学者、生徒数等は、表20・21である。傾向としていえることは、通信制入学者の漸増、定時制のその増少ということである。両課程とも、入学者数に対する卒業者の数が低いことは、当然のこととして理解されている。しかし、たとえば通信制の場合、一九六〇年と一九七〇年の卒業生率は、（五五年に入学し、



表23 「多様化」定通制高校府県別分布数  
全国高等学校主事協会編「昭和49年度全国定時制通信制高等学校基本調査」に基づいて作成

都府道県	昼間二交代	三交代	連携	定通併修	都府道県	昼間二交代	三交代	連携	定通併修
北海道	1			3	滋賀	3			
青森	1		4	2	京都	1			
岩手	1		1	1	大阪		1	1	4
宮城	1			6	兵庫	2		3	3
秋田			3		奈良	1			1
山形	1			2	和歌山	1		3	
福島	1		1		鳥取	1		1	
茨城	1		1		根山	9	1	2	
栃木	2				島口	4			1
群馬		1			徳島	1			
千葉				3	香川	3		3	1
神奈川	2		2	1	愛媛	2		2	2
山梨	1		1	1	高知			4	3
長野	1		1		岡崎	1		1	
新潟	2	1	1	5	福岡	1			
富山	5	1	7		佐賀				
石川	6		2		熊本	1		5	
福井	2	3			大分			3	
静岡	3		1		鹿児島	1			2
愛知	9	1	11	1	沖縄				
岐阜	4	1	3		計	75	10	74	42
三重	1		2						

- ・定通モデル校等で、定通併修連携の学級・学科のある場合は、定通併修の欄に1校、連携欄に1校とした。
- ・各種学校、企業内学院等で学び、通信制で高等教育を受けているものについては不明。
- ・広域通信制高校
  - 東海大学付属望星高 10,900人
  - 科学技術学園工高 13,260人
  - 日本放送協会学園高 11,057人
  - 向陽台高 不明

表24 愛知県の「多様化」定通制高校の推移

	1964	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
昼間二交代校数	1	3	3	3	3	5	5	5	6	6	6
延学級数	2	8	14	20	26	34	42	50	61	68	75
職訓連携校数				1	1	2	2	2	2	2	2
延学級数				1	2	4	6	7	8	8	8
准看連携校数					1	1	2	4	4	6	6
延学級数					1	2	4	8	11	15	18

表23、表24とも、高校生文化研究会「風さわく野の花」p.26、p.35から引用

六〇年に卒業、六五年に入学し、七〇年に卒業したとすると三・四％対二六・九％で八倍弱になっている。表22は、広域通信制の私立学校である科学技術学園の実態をあらわしたものであるが、一九六四(昭和三十九)年入学者に対する、六七年卒業者の比率は四八％で、表20の全国平均のそれを押しあげていのではないかと推測される。修学が一番困難だとされる通信

表20 高等学校通信教育課程

区分	入学者数			卒業者数		
	計	公立	私立	計	公立	私立
昭30年	17,965	---	---	---	---	---
35	16,843	16,735	108	611	611	---
40	38,697	23,025	15,672	2,460	2,404	56
45	36,788	17,837	18,951	10,394	3,917	6,477
50	31,479	17,158	14,321	17,232	6,928	10,304
51	30,057	17,527	12,530	16,394	7,139	9,255
男	12,355	7,024	5,331	6,132	2,528	3,604
女	17,702	10,503	7,199	10,262	4,611	5,651

(注) 各年5月1日現在調査による前年度間(前年の4月1日～当該年の3月31日)の入学者数、卒業者数である。(文部統計要覧)

表21

年	A 定時制課程 生徒数	B 中学校 卒業生数	C 全日制・高専 進学者数	D B-C	E 定時制課程 進学者数
28	567千人(22.7)％	1,747千人	702千人(40.2)％	1,045千人	128千人(12.3)％
38	460 (11.8)	2,491	1,543 (61.9)	948	117 (12.3)
40	512 (10.1)	2,360	1,544 (65.9)	805	110 (13.7)
45	371 (8.8)	1,667	1,294 (77.6)	373	78 (19.6)
46	341 (8.2)	1,622	1,309 (80.7)	313	67 (21.6)
47	312 (7.5)	1,561	1,301 (83.3)	260	59 (22.6)
48	289 (6.9)	1,543	1,325 (85.9)	218	51 (24.6)
49	267 (6.3)	1,624	1,418 (87.4)	205	55 (26.7)

(学校基本) ( )内の数字は高  
調査より) 校生徒数に對  
する割合

表22 生徒数・協力校数・事業所数の変化

年度	生徒数	協力校数	事業所数	卒業生数
64年度	2,700	12	20	
67	4,600	18	65	1,300
68	7,000	18	70	1,300
69	9,000	18	80	1,060
70	11,000	16	90	1,600
71 ※	14,000	18	95	

注 71年度生徒数は見込み数である。(科学技術学園教職員組合資料)

制でも、このような高率で卒業生を出しうるとすれば、という仮定が、多部制、拡大された連携制、定通併修制についてもいえるようである。

表23のように、多様化定通制は、全国的に広がっており、愛知一県をとっても逐年増学級している(表24)。これは、広域通信制が全国的に広がっており、とくに分布数の多い都府県、つまり工業県に多いことと相通ずる(表25)。そして、広域通信制の場合、科学技術学園を例にとると、表22の事業所は表26のように、金属機械、電気機器、輸送機器工業に多く、多部制とくに二部制の場合、図13のような繊維産業の二交代勤務に合わせたもので、在学生の大多数がいわゆる紡績、製糸女工である。そして図14のように、在職の意志の問いに対して六二・九%が、「高校卒業まで続ける」と答えている。まさに、「多様化定通制高校」は、行政当局者にとっても、まして経営者にとつては、見事に労働力の確保と定着の役割を果たしているのである。

- (1) この点については、通産省産業構造審議会管理部会編「作業研究」日刊工業新聞社を参照されたい。
- (2) 経営労務ハンドブック編集委員会編「経営労務ハンドブック」五二ページ・丸善
- (3) Walker, C.R. and Guest, R.H. "The man on the assembly line" 1952. p. 164~171
- (4) 手塚太郎「進路指導理念の変遷——いまだ模索の段階」(「キャリア・ガイダンス」一九七六年二・三月合併号・日本リクルート・センター)

図・表等の引用文献  
愛知県高教組定通部編著「風さわぐ野の花——繊維工場的女子高校生」高校生文化研究会  
山口治「現代教育の課題と実践」同成社  
労働省統計情報部編著「現代労働者の意識構造」労働行政研究所(労政時報別冊)  
日本生産性本部「職業と生活」に関する意識「財団法人日本生産性本部」

表25 在籍生徒数 (1970. 12. 1現在)

東京	2,273人	20.8%	千葉	333人	3.0%
神奈川	2,300	21.0	宮城	432	3.9
埼玉	181	1.6	静岡	183	1.7
栃木	141	1.3	愛知	2,249	20.6
群馬	8	0.1	大阪	1,683	15.4
茨城	832	7.6	兵庫	326	3.0

(科学技術学園教職員組合資料)

表26 本校に生徒を在籍させている主な企業

厚木自動車部品・池貝鉄工・いなす自動車・荏原製作所・大阪瓦斯・オリジン電気・関西テレビ技術専門学校・関西電力・近畿電気工事・久保田鉄工・工進精工所・埼玉機器・三進プレス工業所・三輪精機・コーシンマシン・職業訓練大学校・芝浦製作所・自動車紡績・新明和工業・住友重機械工業・ダイハツ工業・電源開発・東亜合成化学工業・東京芝浦電気・東京電力・東柳冶金工業・東北電力・栃本時計・都南金属工業・トヨタ自動車工業・日工精機・日産自動車工手学校・日産自動車・日本国有鉄道・日本電気・日本電業・日本冶金工業・日立建機・日立工業専修学校・日立製作所・日立マクセル・日野自動車工業・富士電機製造・ブリヂストンタイヤ・富士車輻・豊和工業・松下電工・万世工業・三井造船・三豊製作所など(50音順)

(科学技術学園教職員組合資料)

図13 二交代定時制生徒の生活時間

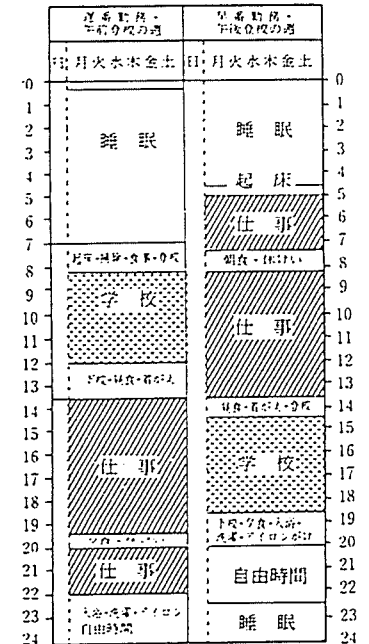
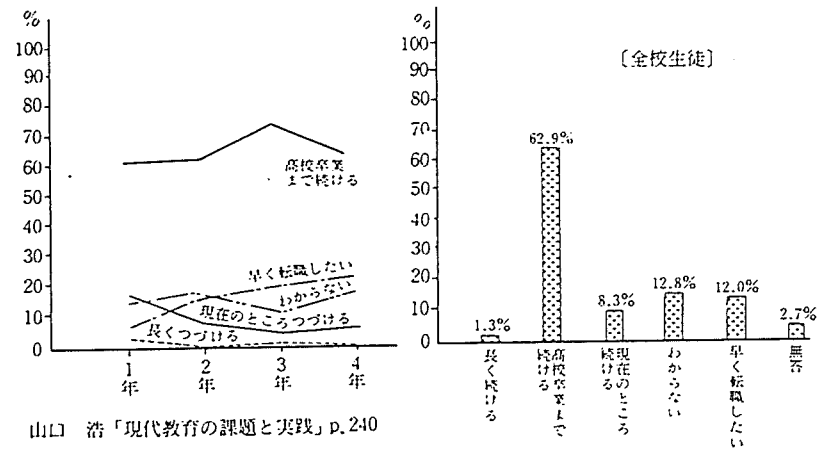


図14 現在の職業をどのくらい、続けるつもりか



山口 浩「現代教育の課題と実践」p. 240

百合草禎二(ゆりくさ ていじ)1950年生 東北大学大学院教育学研究科博士課程 青年心理学 「精神発達段階論の検討」(「東北心理科学研究」・1978年3月号)  
 渡辺 紘子(わたなべ ひろこ)1943年生 国際基督教大学教養学部社会科学科 心理学 大分県立大分女子高校教諭

※印は編集責任者 \*印は編集委員

講座 日本の学力 14巻 青年の学力

1979年9月10日 初版発行 ©

定価 2,700円

著 者 代 表 宮川知彰

出版権者 株式会社 日本標準

代 表 者 石橋勝治

NDC 370

発 行 所 株式会社 日本標準

〒167 東京都杉並区南荻窪 3-31-18  
 振替 東京170365 電話 03-334-2241

落丁・乱丁本は、おとりかえいたします。

コード V614