

日本の独占資本の教育要求

山崎昌甫



はじめに

このテーマについて分析を進めていくばい、問題のとりあげ方と、その問題を掘りさげていくにあたっての限定を加えておかなければならないことがある。

一つは日本の独占資本の性格や構造を明らかにしたうえで、資本の運動法則から、当然このような教育要求が出てくるであろう、といういき方。もう一つは、教育要求といわれるものを整理し、その中に貫徹している独占資本の教育要求の論理も明らかにしていくという方法である。しかしそれにしても、ここでは独占資本そのものを詳細に、そして明確な形で問題にすることは困難である、というより、むしろここでの中心課題は独占資本の教育要求にあるからである。したがって独占資本じたいの理論的な究明は専門書にゆずることにする。また独占資本といったばあい、資本の存在様式としてのそれと独占資本主義とは明らかに違った概念である。そして独占資本主義と国家独占資本主義とは、帝国主義という一般の性格をもちながら質的に違った段階にあるのだから、当然独占資本そのもの

の運動の仕方も変わってくる。しかしここではテーマの性格と、そしてこのテーマのもつ現在の意義から、後者に限定して考察を進めていかざるをえないだろう。つまり、ここでは日本の国家独占資本主義段階の教育要求を、独占資本の論理をふまえながら整理していくことにする。

一 国家独占資本主義段階における教育要求の二つの側面と本質

独占資本の教育要求は、まず個別資本の運動
[G(貨幣) - W(商品) > A(労働力)]
P(生産)・W(商品) - G(貨幣)]
そのものの中に自己を表現する。これが企業教育の制度を生みだした、といっている。と同時に、技術革新という言葉で象徴される現在の段階では、独占資本は国家機関を従属させて、総資本という立場で国家の教育政策の主体となり、典型的には学校制度およびそれに準ずるシステムによって、さらにはマス・メディアを使って体制的なイデオロギを形成するという仕方で教育要求を貫徹する。

ところで独占資本が個別資本という姿態で教育要求を提起するばあい、それはしごく単純明快な形でおこなわれる。美辞麗句が並べられているにもかかわらず、それは資本家が企業的要求にしたがって、一方的に労働者を教育し訓練するという形をとる。しかし総資本として機能するばあいは、大衆社会的状況にあるといわれる現在、教育要求は複雑な組織と手続きをとりながら現われる。しかし資本の教育要求の本質は変らない。

しからば資本の教育要求の本質は何か？

それはいうまでもなく、低廉にして良質な労働力の養成と確保ということである。ところで、産業資本主義から独占資本主義の段階を経て、学校教育は国民教育制度という形態を整えてきた。しかし、資本家階級の飼育と培養は必要である。しかも国民教育制度という一本の教育体系の中でそれがおこなわれなければならない。これは矛盾である。これこそ国民教育制度という超階級的であるべき教育制度が、資本主義社会にあつては階級的な教育制度ならざるをえないゆえんなのである。学校教育における階級的矛盾と対立は必然的なのである。これは企業内教育制度においても変りない。いやむしろ、企業内の教育体系

のもっている階級のおよび階層的(=職階制の相互補足的)な性格が、国民教育制度に反映してその性格をゆがめ、矛盾におちいらせている、といった方が真実であろう。

それでは資本は低廉良質な労働力の養成と確保、そして資本家階級の飼育と培養に、資本主義の維持、発展という立場から、教育に對して熱意をもっているであろうか。逆にいえば、資本主義の発展は、資本の当然の要請として教育制度をそして教育の中味を整備充実していくであろうか？ この点について、すぐれた分析を引用してみよう。

スウィージーとバランは「巨大株式会社」という本の「独占資本社会と教育」という章でアメリカの現在の教育について次のよう指摘している。

「……教育制度が今日よりけつしてよくはなかつた、わずか二十五年ばかり前には、『政府と実業界は、概して教育に無関心であった。かれらは、教育に金を出さなかつた。それは、かれらは、そうしなければならぬ理由はないとおもつたからである。かれらの唯一の関心は……教師をして、学生が社会変革の望みをおこさないようにさせることだけ

であった。このような現状維持にたいする関心を補強するものは、今日のアメリカの社会を支配しているところの、軍事や株式会社の迷信の緊急の必要についての自覚の増大である。このような必要は、いっそう合理的で人文科学的な民衆教育を要求しない。——事実、それは、そのような教育に對立する作用をいとらぬ。そのような必要が要求するものは、一方では、適当な資格をもつた技術者の十分な供給であり、他方では、十分な数の第一級の科学者である。この両者を確保するためには、大衆を教育することは必要ない。もっとも有望な、高い知能指数の少数のもの、十分な訓練こそが、組織化することを要するものなのである。したがって、学校やカレッジの教育程度をひき上げようとする現在の運動の重点は、主としていわゆる『才能ある』児童におかれていた。『このような才能児童計画は、ほとんどまったく高所得階層に役立つもの』であるけれども、わが国の教育界の政治家は、それをもって教育上の『突破口』へのもっとも有望な道として推奨することを躊躇しない。」

れが現在の学校教育の現状であり、そのような教育への要請が、とりもなおさず独占資本の教育要求なのである。もう一度くりかえせばこれは企業教育のばあいといえどもぜんぜん変りない。いやむしろその典型的な姿をその中に認めることができる。

二 独占資本の企業内教育要求の現象形態と本質

最近、企業内教育が問題にされるばあい、およそ三つの特徴があげられる。一つは体系化された教育組織をもっていること。二番目にはデラックスな教育施設設備をもっていること。第三にすぐれたカリキュラムをもっていること。とくに技能者養成制度については、後期中等教育の充実ということから、学校教育に少なからざる影響を与えている。

ところで大きな教育組織をもっている企業は確かにあるし、相等な数にのぼっている。しかし、このようなものが企業に多少の差はあってもあるというのではない。殆んどが大企業に集中している。したがってデラックスな施設設備もまた中小企業では到底みることではできない。つまり企業内教育制度にも二重構造が存在するのである。このことは、

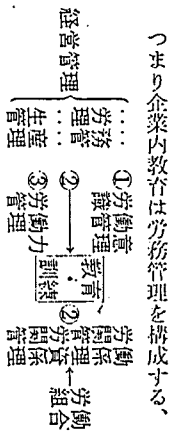
ところで個別資本の運動の J・M・P・A. は貨幣資本の循環の J・C. を基本的契機とし、生産資本の循環 P・I・P、商品資本の循環 W・W・S・I・I の循環を統一する総過程としてとらえることができる。したがって企業の経営管理というのは、(1) 剰余価値の創出を目的として (企業契約契機)、(2) 経営体を構成する人々の協働活動を組織 (II 指導) する行為なのである (I 経営的契機)。つまり資本主義社会における企業活動は、資本と賃労働という階級関係を前提にし、生産手段の資本家的所有を基礎としている以上、経営管理というのは、労働者を (経営労働として) 支配する権力として、剰余価値の増殖を貫徹する機能なのである。したがって (A) 経営の指導的、組織化機能 (剰余価値の収奪過程) に対応するものとして経営者教育が、(B) 労働関係の調整機能 (経営体内部のコミュニケーションによる共同化つまり労働者の統制過程) に対応して管理、監督者教育が、(C) 生産性の向上機能 (人間の機械化—人間労働の排除過程) として技術、技能訓練およびその他の職能訓練が、企業内教育の体系として組織される。つまり企業内の教育訓練というのは、企業の経営管理の一つの機能として計画さ

また日本における企業内教育の発達における破行性ともいえるであろう。しかしこの破行性は、大企業と中小企業との間のアンバランスについてはかりでなく、同一企業内部の教育訓練を受けられるものと、そうでないものとの間にもいえることなのである。新入社員教育と職能訓練を除いた大部分の教育訓練コースは、エリートと選別とその養成機能を果しているといつていいだろう。そうならば第三のすぐれたカリキュラムというものも、えらばれたエリートのための教育訓練が、ある意味でその企業の成長の鍵を握っているとすれば当然だといえよう。われわれが教育制度を云々するとき、一般的に、努力すれば教育の機会が均等に与えられるものだという暗黙の前提に立っている。これが企業の宣伝パンフレットに必ずといっていいくらい、その会社の教育訓練のシステムと施設の状況がとりあげられているゆえんなのである。とくに中高校新卒者への P・R の有力な武器になりうるのである。

ここで現在の企業の教育訓練機能がどのような性格のものなのか、少し立ちいつて分析してみよう。

まずどのようなプロセスを経て中世的徒弟

れ、組織されるわけである。これを図示すると次のようになるであろう。



労働意欲管理—労働意欲や経営共同体意識の形成をねらいとするもの、(2) 労働関係管理—労資あるいは労使関係管理ともいわれる、労働組合活動に対処するもの、(3) 労働力管理—生産管理と共働関係にあるもので、特定の生産手段、とくに労働手段に対応する労働能力の維持、改善機能である。

この三つの機能の同時的統一的働きかけを目標として組織される。しかしそのあらわれ方は、その企業のそれぞれの時点における教育要求、またそれぞれの職能職位に応ずる訓練必要点 (training needs) によって変ってくる。一般的な傾向としては、前述した新入社員教育と管理、監督者教育にウェイトがかけられている。前者は明らかに労働意識管理にかかわる要求が教育訓練として具体化されたものである。学生あるいは生徒として、社会的には公的な教育機関で賃労働として形成

制度が現代的な企業内教育制度を生みだしてきたのを見ることにしよう。この質的転換の一つの指標は、道具から機械への労働手段の変化ということである。つまり作業が主観的心理的な技能 (カンとかコツ) から機械運動技術的法的則によって規定される客観的な技術に変わったのである。このプロセスは徒弟制度の崩壊過程であると同時に、近代的な熟練労働者の創出、陶冶の過程でもある。このいわば熟練の機械化は、マニユファクチュア段階で進められた生産の分業化による作業の個別化をいっそう深めていく。これにともなう、この段階で個別化された作業間およびそれぞれの作業集団内部の調整とそれを全体として統制する必要から分化した監督、指揮機能をもっと組織的なものにしていく。かくて生産の管理化、つまり管理組織の形成が必然化してくる。だが他方この管理組織の形成過程では、これと対抗して進行する労働者の階級的組織化、つまり労働組合運動の昂揚に対処するという課題をも提起される。そして資本主義はこのような過程を経て産業資本主義から独占資本へと発展していき、個別資本は巨大な経営組織を形成するなかで経営組織の管理化の必要性を痛感するに至る。

された者を、特定の企業の経営労働として、つまり社員、工員として位置づけ、その企業への帰属意識と、できれば誇りをもたせ、その企業の経営共同体の一員としてフォーマルな組織とその組織運営の規範、規程に馴致させることがねらいとなる。一言でいえば、「お前ももう勝負気盛なことを言ったり、為たりできる学生 (または生徒) ではないのだ、この会社の社員 (または工員) なんだ」という意識をもたせるための、その企業の私的な教育なのである。

この新入社員教育、管理・監督者教育が充実していれば、企業の経営管理が意図するものは果しうるわけなのである。企業の教育要求がここに集中し、必ずしも技能者養成に重大な関心が寄せられないゆえんなのである。だからといって軽視されてみるとみるのは早計である。なぜなら技能者養成は、その企業独自の労働手段体系 II 機械・装置体系に対応する技能・技術の習得を中核として、一方ではかなり長期の新入社員教育の要求と、他方ではその質的発展としての監督者教育の素地とが総合されているからである。技能養成者が「子飼」教育といわれる理由はこの辺にあるとみていいだろう。

後期中等教育の問題が技能者養成制度の充
実ということから提起されるべきは、
この点から目をそらしては、その本質を見失っ
てしまう。前にのべたように、新入社員教育
と職能訓練以外の企業内の教育訓練は選別的
機能をもっているのである。つまり、中学校
の卒業者のすべてが技能者養成所に入るの
はなく、ごく一部のものが入所を許されるに
すぎない。大部分は短期の新人社員教育を終
えると、直ちに現場に配属されて生産ライン
の一要員となる。技能者養成所に入所したも
のは、三年間という長期の養成期間の中で、
古い規定に従えば「将来生産現場の基幹工と
なるのに充分な多能工としての素地をもつ熟
練工」として養成される。基幹工というのは
一つには、役付工つまり指揮・監督にあたる
工具および将来そのような地位が約束されて
いる者、二つには、景気変動に対応する安全
弁の役割を果たすものという二つの意味をもっ
ている。

だから教育が技能・技術およびそれと関連
する知識をコアにしているとはいえない。こ
の教育の目的がそれだけに集約されているとい
えない。なぜならば、それだけであれば必
ずしも企業の内側で、多額の資本を投下しな

くとも、公教育機関の技術教育の充実、改善
で充分なはずである。「企業の生産性とは勤
労意欲である」というレーズリースパーガー
の言葉は、技能者養成所の本質をつかむ手が
かりを与えてくれる。つまり企業にとって忠
実な、したがって資本の要求に従順な労働者
の育成がねらいなのであって、必ずしも技能
・技術および関連知識の習得が主目的では
ない。戦前に熟練工養成が思想の悪化をもた
らした、という理由で養成機関を閉鎖した企
業があったという事実を指摘すれば、このこ
との意味は明らかだろう。

技術革新は、独占資本の最大限利潤獲得の
ための、独占資本相互間の市場獲得競争にう
ち勝つための手段として導入された新技術の
ありようをいったものであって、労働者の不
当な労働負担からの解放を目指したものでは
ない。また技術革新という表現は技術の資本
家的利用をいあらわしたものに過ぎず、技
術そのものの法則性と社会的性格を最大限に
発揮しうる条件は、可能性としては極めて制
約された条件のものでしか考えられていな
い。

経済審議会の人的能力部会報告が、近代意
識をもった主体的な人間を規定して次のよう
に述べている。

を生みだしている。したがって現在の国家独
占資本主義体制の下にあっては、企業の内側
では、前述したような技術革新のとりえ方は
あっても、公的な教育機関では、そして科学
・技術、そして芸術の研究と教授にあたって
いる教師は、それを本来的な姿において把え
なくてはならないだろう。そして民衆と共に
「技術革新」の本質を正しく見ぬき、これに
勇敢に対決していかねなければならぬ。
だがそれは簡単なことではない。独占資本
の企業防衛、資本主義社会存続への意欲は、
社会の教育組織を前に述べたようなデマゴギ
ーで二重にも三重にもとりまいて、それを教
育要求という形で提起するからである。

三 独占資本の学校教育への要 求——それを貫徹するため の組織づくり

一九五一年十月政令改正諮問委員会が、サ
ンフランシスコ体制の下での「教育制度の改
革に関する答申」を出し、また同年三月には
産業合理化審議会が「わが国の産業は、合理
化施策に適当な今日の客観状況を利用して
徹底的に合理化しておく必要がある」と答申
している。

朝鮮戦争を戦うなかで戦列を整えた独占資

本は、まず政府機関を通して日本の国家独占
資本主義的再編成の立法的処置の基本的方向
をうち出した。五二年十月、五四年十二月と
総資本の労働力対策の参謀本部なる日経連は
教育制度の再検討、改善に関する要望を出
し、五六年十一月、五七年十二月には五六年
二月のイギリス政府の「技術教育白書」に刺
激されて科学技術教育のあり方に対する意見
を提起する。この独占資本の教育要求は、民
衆の技術革新という物神への異常な信仰告白
をテコにして、徐々に、しかし確実に実現さ
れていく。

五九年六月には、「十年後を目標とする科学
技術拡充の総合的基本方策について」諮問す
る科学技術会議、さらに六一年十月には「経
済発展における人的能力開発の課題と対策」
をうちだした経済審議会の人的能力部会が設
けられた。このような独占資本の教育要求は
労働力要求を詳細に検討したうえで、六二年
八月第四一回臨時国会での「池田首相の国づ
くりの根本たる人づくりに全力を尽くす」と
いう、いわゆる「人づくり」カンパニヤが展
開される。

かくて「人づくりの文教政策要綱」を頂点
に「人づくり懇談会」という私的な最高諮問

にいつている。技術の発展は「労働者各人が
自分のペースで、ある程度自由に作業を行う
のではなく、機械のペースにはめ込まれ作業
せざるをえなくなる。」そして「このような工
業化の進展は経済の歴史の必然で」あるのだ
から、「いかにしてこのような技術的進歩の
中で人間の自己疎外問題を解決していくか」
が問題なのだとい、その解決の方途とし
て、「職業と職業外の生活をはっきり区別す
る考え方を徹底」させ、「職場においては、
工業化が要請するきびしい規律の中で、一定
の労働時間に集中的に自己の職業能力を発揮
する心構えをもつ」；しかし一旦職場を離れ
れば、職場において偏って発揮されていた人
間の全能力のバランスの回復と休息を通じ
て、生活の完結を求めろ。」これが技術革新
時代を生きる近代意識をもった主体的な人間
の姿なのだ。

これは明らかにデマゴギーであるが、資本
主義的な技術の一つの性格をはからずもい
あらわしている。科学技術の進歩は、そして
「真」の技術の革新であるならば、社会の構
造を根本から変えずにはおかないだろう。つ
まり現在の科学技術の発達は、資本主義的な
生産関係を破壊するのに充分な生産力の発展

機関と、財団法人「能力開発研究所」があ
いいで発足する。さらにこのような意図はす
でに活動を続けてきた、中央教育審議会、教
育課程審議会が行政的ルートを通じて学校教
育の人的物的条件を法制化し、社会教育審議
会が青年学級、公民館を通じて側面からこの
意図の徹底に力を注ぐ。他方また総理府の中
央青年問題協議会、厚生省の中央児童福祉審
議会は、青少年児童の健全育成を旗印にして
家庭教育の再編成に着手するといった具合で
ある。これらの審議会は、いわゆる「学識経
験者」といわれる一般民衆にとつての有名な
的、権威者の集積によって、実際には独占資
本の代理人たる高級産業、行政官僚が作文し
た独占資本の要求を貫徹する、イナジクの薬
に過ぎないのである。

いま話題になつている「後期中等教育」の
問題の中に、右に見たような事態の集中的な
表現を指摘することができるのである。それ
が、低廉良質な新規労働力の確保の問題であ
るだけに、資本の教育はまことに巧妙に、し
かし露骨に示されているといつていいだろ
う。(国立音大)