

二つの雇用形態と教育

土 井 崇 弘

目 次

- 1 はじめに
- 2 メンバーシップ型雇用に適合的な教育
 - (1) 二つの雇用形態の特徴
総論 / 採用
 - (2) メンバーシップ型雇用に適合的な教育——総論
 - (3) メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育
 - (4) メンバーシップ型雇用に適合的な教養教育
- 3 知的要素の社会的文脈依存
 - (1) マッキンタイアの「知的探究の伝統」
 - (2) 渡邊雅子『「論理的思考」の社会的構築』
- 4 むすびにかえて

1 はじめに

本稿は、以前に拙稿(土井2022)で提示した「今後の課題」に、(部分的にはあれ)答えようとするものである。拙稿では、以下のように「今後の課題」を提示した。

「ある社会においてどのような雇用形態を採用するか——すなわち、ある社会では、ジョブ型が採用されるのか、それとも、メンバーシップ型が採用されるのか——」という問題と、「ある社会において、どのような教育システムを採用するか」という問題は、密接に関係する。したがって、二つの雇用形態と、教育システム——とりわけ、「大学でどのような法学教育を行っているか」という問題——との、相互関係をどのように捉えるかという問題を、筆者の今後の検討課題としたい。(土井2022, 125頁)

そこで本稿では、「ある社会においてどのような雇用形態を採用するか——すなわち、ある社会では、ジョブ型が採用されるのか、それとも、メンバーシップ型が採用されるのか——」という問題と、「ある社会において、どのような教育システムを採用するか」という問題との相互関係に検討を加えるために⁽¹⁾、以下の順で論を展開する。まず初めに2において、メンバーシップ型雇用に適合的な教育とはどのようなものかを検討する。次に3において、2での検討結果に基づいて、「知的要素——例えば、教育内容——が、社会的文脈——例えば、ある社会がどのような雇用形態を採用しているか——に依存する」という点の妥当性を明らかにする。最後に4において、本稿の結論をまとめたうえで、今後の課題を提示したい。

2 メンバーシップ型雇用に適合的な教育

2では、メンバーシップ型雇用に適合的な教育とはどのようなものか

(1) なお本稿では、二つの雇用形態と「大学でどのような法学教育を行っているか」という問題との相互関係については、取り上げることができなかった。

を検討するために、以下の順で論を展開する。まず(1)で、濱口桂一郎の見解に沿って、二つの雇用形態——すなわち、ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用——の特徴を整理する。次に(2)で、メンバーシップ型雇用に適合的な教育とはどのようなものかについて、総論的に考察する。最後に、(2)で考察を加えた考え方に基づいて、(3)では、メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育について、(4)では、メンバーシップ型雇用に適合的な教養教育について、それぞれ検討を加えたい。

(1) 二つの雇用形態の特徴

総論 ジョブ型雇用とは、欧米諸国で特徴的にみられる、「仕事」をきちんと決めておいてそれに「人」を当てはめるやり方であるのに対して、メンバーシップ型雇用とは、日本で特徴的にみられる、「人」を中心にして管理が行われ、「人」と「仕事」の結びつきはできるだけ自由に変えられるようにしておくやり方である。つまり、ジョブ型雇用とは、まず最初に職務(ジョブ)がありそこにそのジョブを遂行できるはずの人間をはめ込むやり方であるのに対して、メンバーシップ型雇用とは、雇用の本質が職務(ジョブ)ではなく会員/成員(メンバーシップ)だというやり方である、というわけである。(濱口2013, 35頁, 濱口2021, 6頁, 25頁, 土井2022, 116頁)

採用 ジョブ型の社会では、企業がある仕事を遂行する労働者を必要とするときにその都度採用するのが、原則である。つまり、「募集とは基本的に全て欠員募集であり、応募とは全て具体的なポストに対する応募」(濱口2021, 29頁)なのである。⁽²⁾これに対してメンバーシップ型の社会では、いわゆる新規学卒者一括採用(新卒採用)が社会の主流で

(2) したがって、濱口の指摘によれば、ジョブ型の社会における採用権限は、当然のことながら、労働者を必要とする各職場の管理者にあり、人事部に採用権限はない。(濱口2021, 29頁)

4 (4) 二つの雇用形態と教育(土井)

ある。^(3・4)(濱口2021, 29-31頁)

さらに細かくみていくと、ジョブ型の社会では、ジョブディスクリプション(職務記述書)をきっちりと遂行できる人を採用する。その仕事ができる人かどうかを判断する基準としては、その仕事に係る資格のある人や経験者を採用して配置するのが原則である。したがって、労働者は、基本的に、企業外でそのジョブに向けたスキルを見つけるための教育訓練を受けていなければならない。⁽⁵⁾これに対して、メンバーシップ型の社会では、最初は全くの未経験者をポストに就けたうえで、その素人を、上司や先輩が、実際に作業をさせながら技能を習得させていくというかたちで鍛える、というやり方を採用する。⁽⁶⁾(濱口2021, 32-33頁)

-
- (3) メンバーシップ型の社会である日本においては、非常に多くの場合、実際に仕事を開始する数か月前から、内定と称する雇用契約に入る。この内定という概念は、濱口の考えでは、「メンバーシップ型の社会においては、具体的に労働に従事したり報酬が支払われたりすることよりも、会社の一員であるという地位ないし身分を設定することの方がはるかに重要であるということを、……雄弁に物語っている」。(濱口2021, 30頁)
- (4) 濱口の指摘によれば、メンバーシップ型の社会における採用権限は、ある仕事をする労働者を必要とする現場の管理者ではなく、本社の人事部門にある。というのも、メンバーシップ型の社会における採用権限とは、個々の職務の遂行ではなく、長期的なメンバーシップを付与するか否かの判断だからである。
- (5) それゆえ濱口曰く、「応募の際には、自分はこの教育訓練を受けて、このスキルを身につけていますと訴えることで、採用されることになります。卒業証書というのは入学段階の地頭の良さではなく、その学校で身につけた特定のジョブの特定のスキルを証明する書類なのです。」(濱口2021, 33頁)
- (6) なお、ここで述べた特徴から導かれる、以下の特徴も指摘しておきたい。まず、ジョブ型の社会では、職務がなくなるというのが最も正当な解雇理由となるのに対して、メンバーシップ型の社会では、労働者個人の能力や行為を理由とする普通解雇よりも、職務の消滅を理由とする整理解雇の方が厳しく制限される。また、ジョブ型の社会では、基本的に同一の職務のなかで上に昇進していくのが原則であるのに対して、メンバーシップ型の社会では、定期的に職務を替わっていく(定期人事異動)のが大原則である。(濱口2021, 31-32頁)

(2) メンバーシップ型雇用に適合的な教育——総論

先に2(1)で述べたように、メンバーシップ型の社会では、いわゆる新規学卒者一括採用(新卒採用)が社会の主流であり、最初は全くの未経験者をポストに就けたうえで鍛えるというやり方を採用する。濱口によると、そのような日本的なメンバーシップ型の雇用システムで得をしていたのは、若者である。なぜならば、ジョブ型の社会では、「この仕事ができる」という人が優先して雇われる社会であるため、定義上、中高年よりも経験が乏しく技能が劣る若者は、労働市場で不利益を被り、卒業してもなかなか職に就けず失業することが多いのと対照的に、メンバーシップ型の社会である日本では、仕事の能力が劣っていることが明らかかな若者ほど好んで採用されるからである。(濱口2021, 13-14頁)

それでは、なぜ、メンバーシップ型の社会では、仕事の能力が劣っていることが明らかかな若者ほど好んで採用されるのであろうか。それは、下手な職業経験など積んでスキルを身につけているよりも、会社に入ってから上司や先輩の指導を受けながらOJTでスキルを身につけていけるような「いい素材」であることの方が、遥かに重要だと考えられているからである。つまり、メンバーシップ型の社会で求められているのは、「いかなる職務をも遂行しうる潜在能力」であり、人間力だ、というわけである。(濱口2013, 109頁, 135-136頁)

したがって、採用する企業側は、入社後、会社の命令でどんな仕事でもこなせるような一般的「能力」のみを期待しており、この期待に対応すべく学校側も、今このジョブができる人を育てるのではなく、何でもできる可能性のある素材を育てて企業に提供していくという教育のあり方に特化してきた。(濱口2021, 81頁, 85頁)⁽⁸⁾それゆえ、濱口が指摘する

(7) このことを、濱口は象徴的に、「大学で勉強してきたことは全部忘れてもよいが、それまで鍛えられた『能力』は重要であるという企業側の人事政策」(濱口2021, 81頁)と表現している。

(8) この点に関連して、隠岐さや香は、学習内容そのものよりもそれを通じ

ように、メンバーシップ型雇用を採用している日本型雇用システムと日本の教育システムとは、お互いが原因となり結果となりながら、極めて相互補完的なシステムを形作ってきた、ということが出来る。つまり、受けた学校教育が卒業後の職業キャリアに大きな影響を与えるという意味では、両者の関係は極めて密接ではあるが、学校で受けた教育の中身と卒業後に実際に従事する仕事の中身とは、多くの場合あまり(普通高校や文科系大学の場合、ほとんど)関係ない、というわけである。(濱口2013, 137-138頁)⁽⁹⁾

(3) メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育

先に2(2)で述べた、「メンバーシップ型雇用に適合的な教育とは、ジョブ型の社会のように今このジョブができる人を育てる教育と対照的

で獲得される何らかの知的能力が重視される、という特徴を、次のように表現している。

確かに、文系で学部卒の場合は専門知識をあまり期待されない傾向があるようです。ただしその場合でも問題意識は何であったか、なぜそのゼミを選んだのかということは問われます。学んだ内容そのものが評価の対象というわけではないですが、語らせることを通じて、論理的に話すことができるか、ひらめき、視野の広がり、理論の構築力などを評価しているようです。(隠岐2018, 119頁)

- (9) この点に関連して、猪木武徳は、日本の特色としての「管理職にある者の現在の職能とその者が高等教育で専攻した分野との相関関係の薄さ」を指摘したうえで、日本の大卒ホワイトカラーの大きな特色を、四年制大学卒の割合がきわめて高い、四年制大学で専攻していた分野と、現在管理職として担当している職能分野との関連が、弱い、大学院修了者の割合が低い、という三点にまとめている。(猪木2009, 65-73頁)

また隠岐も、「日本に比べると、欧米では比較的スムーズに博士号取得者の雇用が進み、評価されているといわれます」(隠岐2018, 126頁)と述べて、その原因として、大学院制度の違い、分野ごとの事情の違いに加え、労働市場のあり方にも言及している。(隠岐2018, 126-129頁)

に、『いかなる職務をも遂行しうる潜在能力』——すなわち、人間力——を育てる教育である」という考え方が、最も顕著に表れているのが、キャリア教育である。キャリア教育とは、中央教育審議会1999年12月答申によると、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」(中央教育審議会1999)と定義できる。

濱口の指摘によれば、日本で例外的にジョブ型労働社会を形成している医療分野では、医師にせよ、看護師にせよ、その育成の中で、その職業に即した「望ましい職業観・勤労観」が何らかのかたちで教えられている。だが、これと対照的に、日本で過去十数年間熱心に取り組まれてきたキャリア教育は、メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育を展開すべく、特定の職業を前提としない社会で育ってきた生徒や学生に対して、具体的な職業というよりどころの全くないまま、ただ「望ましい職業観・勤労観」や「職業に関する知識や技能を身につけさせる」ことを求めてきた。⁽¹⁰⁾つまり、メンバーシップ型の社会で求められているのは「いかなる職務をも遂行しうる潜在能力」——すなわち、人間力——だという前提に基づいて、そのような能力を身につけるための教育が「メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育」として行われている、というわけである。(濱口2013, 132-133頁, 135-136頁)⁽¹¹⁾

(10) 濱口はこのようなキャリア教育を、「ジョブ型社会から見れば、ほとんど冗談にしかとれないような空疎な『キャリア教育』です」(濱口2013, 133頁)と切り捨てている。

(11) なお濱口は、このような「メンバーシップ型雇用に適合的なキャリア教育」が日本社会で行われるようになった背景事情を、次のように説明している。(濱口2013, 131-132頁, 135-136頁, 濱口2021, 15-16頁)

そもそも、日本型雇用に対する評価は、時代とともに揺れ動いてきた。1960年代までは、政労使ともに、日本型雇用に否定的なスタンスだったが、1970年代半ば以降、日本の経済競争力が世界を圧するようになるとともに、日本型雇用に対する肯定的な見解が一般化した。だが1990年代に入ると、再び日本型雇用に対する否定的な考え方が登場してきた。

(4) メンバーシップ型雇用に適合的な教養教育

先に2(2)で述べた、「メンバーシップ型雇用に適合的な教育とは、ジョブ型の社会のように今このジョブができる人を育てる教育と対照的に、『いかなる職務をも遂行しうる潜在能力』——すなわち、人間力——を育てる教育である」という考え方は、近年の教養教育重視の傾向⁽¹²⁾にも見出すことができる。以下では、藤垣裕子、柳川範之『東大教授が考えるあたらしい教養』(藤垣、柳川2019)の主張内容に沿って、この点を確認しよう。

藤垣と柳川の指摘によると、教養という言葉の意味を知るべく歴史に目を向けると、古代ギリシアを源流とするラテン語の「アルテス・リベラレス(リベラルアーツ)」、ドイツ語の「ビルドゥング」、戦後アメリカ

もっとも、より正確に言えば、「1990年代以降の傾向は、日本型雇用の否定ではなく、その少数精鋭化であった」という認識を示すことが、重要である。(この点を裏付けるために、濱口は、1995年に出された日経連の「新時代の『日本的経営』」において、長期蓄積能力活用型という名で正社員を絞り込みつつ、雇用柔軟型という名の非正規雇用に拡大していくという戦略が示されている、という点に言及する。)

このように、1990年代以降、メンバーシップ型雇用の少数精鋭化が実行されるなかで、それまで「入口」段階ではそれほど決定的な重要性を持たなかった「人間力」が、それによって「社員」の世界に入れるか否かが決定されてしまう大きな存在として浮かび上がってくることとなり、そういう「人間力」を身につけるための教育がキャリア教育として行われる、というわけである。

- (12) 隠岐の指摘によると、近年はっきりしてきたのは、専門学部における「教養教育重視」の傾向である。彼女は、それを、「『教養の復活』と呼んでもいいかもしれません」(隠岐2018, 202頁)と述べている。その特徴としては、普通の専門課程がある学部学生や、大学院生、とりわけ理工系の研究者の卵、あるいは専門職業人を目指す大学院生への「教養」が重視されている点や、他分野を背景にする人々をチームにしてディスカッションさせるなど、「問いを作ること」や「話しあって思考の相互作用を起こすこと」が求められる雰囲気が強まっている点、などを挙げることができる。(隠岐2018, 201-203頁)

カの「ジェネラル・エデュケーション」という三つの言葉にたどり着く。ここで注目すべきは、上記のいずれの言葉からも「教養 = 知識量」という単純な説明はできない、という点である。(藤垣, 柳川2019, 16-17頁) そこで彼女/彼らは、次のような問題提起を行う。

では、多くの日本人が持つ「いろいろな知識を身につけることが教養であり、知識が多い人こそ教養人である」というイメージはどこから生まれたのでしょうか？(藤垣, 柳川2019, 17頁)

この問題提起に対して、藤垣と柳川は、まず、「昔の日本において、知識の輸入に高い価値があったこと」が理由の一つではないかと推測したうえで、「日本が欧米に追いつくことを目指していた時代には、情報を輸入することに大きな価値が置かれていたのも無理はない」と考える。だが彼女/彼らの指摘によると、日本が先進国化した今⁽¹³⁾、従来のように海外をモデルとし、その成功事例を模倣するというやり方では、課題に対する望ましい解決策にはたどり着けない。(藤垣, 柳川2019, 17-19頁)⁽¹⁴⁻¹⁵⁻¹⁶⁾

(13) 藤垣と柳川は、海外から情報を輸入して再現することの価値が低下しているのみならず、日本は、他の多くの国と比べても、少子化・高齢化・地域の過疎化といった問題の進行が速く、「課題先進国」とさえいわれている、という点を指摘する。(藤垣, 柳川2019, 18頁)

(14) 以上の点に関連して、土井2019, 162-163頁も参照。

(15) この点に関連して藤垣と柳川は、「何か新たな問題が発生し議論が生じたとき、すぐに『海外ではどう対応しているのか』、『他国でいい成功事例はないのか』などと考えてしまいがちな人は注意が必要」(藤垣, 柳川2019, 19頁)とコメントしている。

(16) なお、この点に関して示唆的なのは、文部科学省が求める「単位の実質化」をめぐる酒井敏の考察である。(酒井2021, 7-11頁)

酒井は、いま文部科学省が実質化を求めている単位制度の基本的な考え方——すなわち、1単位の授業科目を45時間の学習を必要とする内容をもって構成するとし、大学の授業時間では届かない分については学生たちの自習でまかなう、という考え方——は、日本に大学が誕生した明治時代に生

このように、「日本はさまざまな課題に関して、好むと好まざるとにかくかわらずフロントランナーにならざるをえない状況にある」(藤垣, 柳川2019, 19頁)ため、「日本企業や日本人が、直接、課題に向き合う必要性が高まっている」(藤垣, 柳川2019, 19頁)という認識に基づいて、藤垣と柳川は、次のように提言する。

そこで求められるのが情報や知識の量ではなく、課題の解決法や課題の背景にあるものを考え抜く力であることはいうまでもありません。(藤垣, 柳川2019, 19頁)⁽¹⁷⁾

以上の点を踏まえて藤垣と柳川は、「教養とは何か」という問いに対

まれたものであろうと推測したうえで、その背景にはその時代ならではの事情があったと考えて、それを次のように説明する。

昔は本が高価な貴重品でしたから、誰もが簡単に学問的な情報にアクセスできるわけではありませんでした。そのため、大学の授業で先生が板書する情報には、きわめて大きな価値がありました。……ですから学生は、1文字たりとも書き漏らさないぐらいの覚悟で板書をノートに書き写したはずです。

そのため授業中は、とにかくノートを取る作業だけで精一杯。先生の教える内容を理解する余裕などありません。……ノートに写した知識を身につけるためには、家に帰ってから授業と同じ時間をかけて自習しなければなりません。だから、週1コマなのに「2単位」とカウントするのです(ちなみに実験の授業は板書の「コピペ」が不要なので半期で1単位です)。(酒井2021, 11頁)

- (17) ちなみに藤垣と柳川は、学問の世界でも情報そのものの価値は低下している、と指摘する。というのも、情報があふれ返り、一瞬でアクセスできる時代になった今、何かを知っているという価値が昔ほど高くないからである。それゆえ彼女/彼らは、そのような中で必要とされるのは、持っている情報量の多さではなく、「情報を選別する力」「情報を結びつけて活用する力」「情報をもとに考える力」であり、このような力こそが今の時代に求められる「教養」ではないか、と考える。(藤垣, 柳川2019, 22-23頁)

して、次のように回答する。すなわち、「人間が、奴隷ではなく、独立した自由な人格であるために身につけるべき学芸」としてリベラルアーツという概念が生まれたという、リベラルアーツの語源から「教養とは何か」を考えるならば、教養とは、新しい知識や情報に触れたときに、それをただのデータとして頭のため込むのではなく、それを活用し、思考を柔軟にして自らのとらわれに気づき、そのとらわれから自分を解放して視点を変える力のことである。また、ビルドゥングという語源から「教養とは何か」を考えるならば、教養とは、専門分化した知識や意見に固執せず、全体を見る力のことである、と。(藤垣、柳川2019、26-28頁)⁽¹⁸⁾このような回答に基づいて彼女/彼らは、教養の必須要素として、思考習慣を持つ、⁽¹⁹⁾土台を作る、⁽²⁰⁾土台を耕す、という三つのポイントを指摘する。(藤垣、柳川2019、31頁以下)

最後に藤垣と柳川は、フランスのパカロレアの例から示唆を得て、日本の教育は知識偏重で、「思考の枠組み」を学ぶ機会が少なく、それゆ

-
- (18) なお藤垣と柳川は、「知識や情報はこうした教養を持つための土台になりえるものであり、その重要性は否定すべきではありません」(藤垣、柳川2019、30頁)と注意を喚起する。
- (19) この点について藤垣と柳川は、「教養のベースとなるのは、何らかの専門領域についてある程度深く学んで得た知識をもとに、その領域で物事を深く考える経験にある」(藤垣、柳川2019、35頁)と考え、その意味では、「教養人はまず専門人でなくてはならない」(藤垣、柳川2019、36頁)と指摘し、「大切なのは、自分の中に議論や思考の『軸』を持つこと」(藤垣、柳川2019、36頁)だと主張する。
- (20) この点について藤垣と柳川は、有効なのは、異なる考えや意見を持つ人と建設的に議論して、思考を発展させていくという行動原理を持つことだ、と考える。なぜなら、異なる考えを持つ人と議論をすることによって、自分の考えや軸が再確認できると同時に、思考を発展させていくことができるからである。(藤垣、柳川2019、37頁)
- (21) 藤垣と柳川によると、パカロレア(特に哲学)に対応しようとするフランスの学生は、「思考の枠組み」を学習しており、答えの出ない抽象的な問題に対してどうアプローチするかを学んでいる。(藤垣、柳川2019、52-53頁)

えに問題解決のための思考習慣が身につくづらい面があるのではないかと指摘する。ここで重要なのは、バカロレアでは「問いに対する答えに『正解』がない」ことが前提として共有されている点である。というのも、「思考の枠組み」を学び思考習慣を深めても、常に「正解探し」をするスタンスから脱することができなければ、知識を動員し他者と議論しながら社会課題の解決を目指すという「教養」はおそらく身につかないであろうからである。したがって彼女/彼らは、「教養とは、正解のない問いについて考え、『ただ一つの正解』探しをするのではなく、他者と知恵を集結しながらよりよい解、つまり思考の枠組みを駆使した新たな物差しを模索し続けることだともいえる」(藤垣, 柳川2019, 56頁)と主張する。(藤垣, 柳川2019, 51頁以下)

このように藤垣と柳川は、現在の日本社会において求められる教養として、「課題の解決法や課題の背景にあるものを考え抜く力」「新しい知識や情報に触れたときに、それを活用して、思考を柔軟にして自らのとらわれに気づき、そのとらわれから自分を解放して視点を変える力」「専門分化した知識や意見に固執せず、全体を見る力」「正解のない問いについて考え、『ただ一つの正解』探しをするのではなく、他者と知恵を集結しながらよりよい解、つまり思考の枠組みを駆使した新たな物差しを模索し続ける力」といった要素を提示する。このような“力”とは、まさに、「ジョブ型社会が求める今このジョブができる“力”と対照的な、メンバーシップ型雇用に適合的な、『いかなる職務をも遂行しうる潜在能力』——すなわち、人間力——」である。したがって、近年の教養教育重視の傾向においては、先に2(2)で述べた、「メンバーシップ型雇用に適合的な教育とは、『いかなる職務をも遂行しうる潜在能力』——すなわち、人間力——を育てる教育である」という考え方を見出すことができる、といえる。⁽²²⁾

(22) この点に関連して佐藤優は、一部の企業が就職してすぐに役立つ教育を

3 知的要素の社会的文脈依存

先に2では、メンバーシップ型雇用形態を採用している日本社会において、メンバーシップ型の社会で求められている「いかなる職務をも遂行しうる潜在能力」——すなわち、人間力——を身につけるのに相応しい教育が展開されている、という点を確認した。だが、そもそも、「知的要素——例えば、教育内容——が、社会的文脈——例えば、ある社会がどのような雇用形態を採用しているか——に依存する」というのは、妥当なのであろうか。⁽²³⁾この点を考察するために、3では、(1)でA・マッキンタイアの「知的探究の伝統」に、(2)で渡邊雅子『「論理的思考」の社会的構築』(渡邊2021)に、それぞれ検討を加えて、(1)では、マッキンタイアの「知的探究の伝統」という知的要素が、それが出現し

大学に求めているのと対照的に、日本経済団体連合会(経団連)は、2018年12月8日に発表した「今後の採用と大学教育に関する提案」の「大学に期待する教育改革」に関する箇所での提言からも明らかのように、文理を融合したりベラルアーツ(基礎教養)を大学に求めている、と指摘する。したがって佐藤は、「経団連は、就職して直ぐに役立つ技術を持つ学生を求めている」という印象論による批判は間違っている、との評価を下している。(佐藤2019, 54-55頁)

同様に大竹文雄も、「経団連は、『(今回の国立大学の人社系を見直すべきという文部科学省の通知は)即戦力を有する人材を求める産業界の意向を受けたものであるとの見方があるが、産業界の求める人材像は、その対極にある』と2015年に述べ、自らの問題意識に基づいて課題を設定し、自ら深く考え抜き解決策を提示することのできる人材を求めている」と指摘する。(大竹2019, 69頁)

- (23) なおこの点をめぐって、濱口は、「労働社会においては、どの部分も他の部分と深く関わりあい、一つの雇用システムをなしているから、部分部分の改善は常に全体像を意識しながら行われなければならない」という根拠に基づいて、「日本政府が進めている働き方改革によって、よりヨーロッパ社会に近い、職務内容・労働時間・勤務場所がより限定的な働き方に向かっていくことになると考えるのは、難しいのではないかと主張しており、ごく簡単にはあるが、知的要素の社会的文脈依存を認める立場を展開している、と解釈することができる。(濱口2021, 21-22頁)

た社会的・文化的伝統の歴史的文脈に依存する点を、(2)では、「何を論理的だと認めるか」という知的要素が、それぞれの文化・社会の文脈に依存する点を、明らかにしたい。

(1) マッキンタイアの「知的探究の伝統」

マッキンタイアは、いかなる歴史的・社会的・文化的文脈からも独立した合理的正当化の基準・方法を目指した啓蒙主義を批判し、それに代わる理解様式としての「伝統に体现されたものとしての合理的探究という構想 (a conception of rational enquiry as embodied in a tradition)」(MacIntyre 1988, p. 7) を回復する必要があると主張して、伝統重視の立場を明言する。その際に彼が主に論ずるのは、正義と実践的合理性に関する、明確に意識化され明文化された構想・主張・説明・理論としての「知的探究の伝統」である。(MacIntyre 1988, pp. 1-7, pp. 349-350, pp. 389-391, 土井2019, 37-41頁)

もっとも、マッキンタイアが論ずる伝統は、知的探究の伝統だけに限られない。彼の考えによれば、各々の伝統における、正義と実践的合理性に関する探究としての知的探究は、ある共同体における何らかの体系的な社会的・道徳的生活形態の中の不可欠な一部分であり、そのような社会的・道徳的生活形態は社会制度や政治制度に体现されている。このように社会的・道徳的生活形態とそれを体现した社会制度・政治制度というかたちで現れる、伝統の非知的側面を、彼は「社会的・文化的伝統」と名付ける。正義と実践的合理性に関する構想としての知的探究の伝統は、その構想が展開されている社会的・文化的伝統と密接に関係する一側面として、我々の前に現れるのである。(MacIntyre 1988, p. 349, p. 389, 土井2019, 41頁)⁽²⁴⁾

(24) この点についてマッキンタイアは、例えば、アリストテレス主義的な知的探究の伝統は、ポリスにおける生活に由来すると考える。マッキンタイアの指摘によると、アリストテレスの正義構想と実践的合理性構想は、ポ

したがってマッキンタイアによると、各々の知的探究の伝統は、それが出現した社会的・文化的伝統の歴史的文脈という観点から理解されなければならない。ある人々が、あるひとつの社会的・文化的伝統の内容を正確に理解してそれに従おうとする際には、そのような人々は、社会関係についての具体的な様式、他者の行動に関する具体的な解釈・説明規範、具体的な評価的慣行といったものを有する、何らかの体系的な生活形態に基づいて生活しなければならない。つまり、何らかのひとつの伝統内で、その伝統の下で生活している人々と会話し、協同し、衝突しなければ、その伝統における正義と実践的合理性に関する説明を明文化し、詳述し、合理的に正当化し、批判することは不可能だ、というわけである。(MacIntyre 1988, p. 350, pp. 390-391, 土井2019, 42頁⁽²⁵⁾)

(2) 渡邊雅子『「論理的思考」の社会的構築』

まず初めに渡邊は、本書の問題を以下のように設定する。

人が話を聞いたり、ものを読んだりした時、「論理的である」と感じる根拠や感情はどこから来るのだろうか。論理的に書いたり話したりする方法は一つだろうか。(渡邊2021, 1頁)

リスにおいて体現されているような実践に基礎を置いた具体的な共同体の主張を、明文化したものであった。したがって、アリストテレスの正義構想は、ポリスにおいて具体的に制度化された社会的・道徳的生活形態の中でのみ達成され得るのであり、アリストテレスが考える正義の規範は、各々のポリスの現実を離れては存在し得ない。(MacIntyre 1988, p. 122, p. 349, p. 389)

- (25) したがってマッキンタイア曰く、「ある人間がアリストテレス主義者であり得るのは、アリストテレス主義的な正義構想を行使し、行為を導き解釈を行う際にアリストテレス主義的な実践的合理性構想を使用するために不可欠な文脈を提供する、ポリスの特徴が、その人自身の生活に再体现され、その人が生きている時代・場所の生活に再体现され得るかぎりにおいてのみである。」(MacIntyre 1988, p. 391)

この問題設定に対して、渡邊は、さしあたり簡潔に、次のように回答する。すなわち、厳密に言えば、あることがらが論理的に正しいかどうか説明できるのは、「形式論理」の「形式」においてのみである。他方、現代ではレトリックと呼ばれる修辞学は、説得の技術であり、形式論理とはまた異なる論理がそのベースにある。このような形式論理も修辞学も、古代ギリシャ・ローマに根を持ち、ヨーロッパの中等教育では学問の基礎となる中心的な教科として長らく教えられてきた。だが、論理的であることには、「文化に根差した論理」「社会でつくられた論理」としてのもう一つの考え方があり、それを「思考表現スタイル」と名付けると。(渡邊2021, 2頁)⁽²⁶⁾

さらに渡邊は、応用言語学者であるロバート・カプランの「それぞれの文化は文化に特徴的なパラグラフの順番を持ち、この部分の言語の習得は、その文化の論理システムを学ぶことに他ならない」という論述に言及し、論理的であると感じるために必要な二つの要素として、統一性 (unity) ——それは、すなわち、説明に必要な部分がすべて揃っていると生まれる感覚、のことである——と、一貫性 (coherence) ——それは、すなわち、説明に必要な部分が読み手に理解可能な順番で並んでいると生まれる感覚、のことである——とを挙げたうえで、「これら二つの要素を統合すると、論理的であるということは、『読み手にとって必要な部分が読み手の期待する順番に並んでいることから生まれる感覚』であると定義できる」(渡邊2021, 17頁。圏点は原著者。)と主張する。この定義において重要なのは、渡邊の指摘によると、「読み手にとって」という部分である。というのも、世界に共通する普遍的な「必要な部分」とそれらを並べる「順番」があるわけではなく、読み手の馴染んだ型が

(26) 渡邊は、ここからさらに議論を展開して、思考表現スタイルを、「各社会で支配的な思考と行動の原理を、コミュニケーションの基本である書く・語る・合意形成する型の分析を通して明らかにする概念」と定義する。(渡邊2021, 4頁)

あり、そこにはいくつかの類型が認められるからである。(渡邊2021, 6頁, 17頁)⁽²⁷⁾

このように渡邊は、書く型には、社会の論理とそれを支える価値が反映されるから、社会そのものが反映される、と考える。したがって、社会のパラダイムシフトは“書く型”の典型事例としての小論文の型の⁽²⁸⁾パラダイムシフトをも起こし、社会変動は教育の変動を引き起こす、とすることができる。(渡邊2021, 7頁, 237頁)

4 むすびにかえて

以上本稿では、「ある社会においてどのような雇用形態を採用するか——すなわち、ある社会では、ジョブ型が採用されるのか、それとも、メンバーシップ型が採用されるのか——」という問題と、「ある社会において、どのような教育システムを採用するか」という問題との相互関係について検討を加えてきた。まず2では、「メンバーシップ型雇用に適合的な教育とは、『いかなる職務をも遂行しうる潜在能力』——すなわち、人間力——を育てる教育である」という考え方を抽出したうえで、この考え方が最も顕著に表れている“キャリア教育”と、この考え方の

(27) この点に関連して渡邊が、西洋と東洋の思考法を、「分析的」対「包括的」の二分法で特徴づけ、フランスに代表される大陸ヨーロッパをその「中間」と位置付けた、文化心理学者R・E・ニスベットの議論(ニスベット2004, 特に100-103頁)について、ニスベットの述べる「西洋的」はアメリカに代表されるアングロ・サクソン文化の特徴を集約しているため、アメリカとフランスは「別のカテゴリー」と捉えた方がより実りの多い分析が可能になると指摘している点は、注目に値する。(渡邊2021, 220頁)

(28) 渡邊によると、論理的思考が思考表現スタイルを通して社会的に構築される過程が最も明確に観察できるのが、学校である。なぜなら学校は、それぞれの社会が求める人間像や人材に向けて子どもを形成する目的を持ち、そのためのももの考え方と行動の型を系統的に教え込む場だからである。それゆえ彼女は、思考表現スタイルが顕著に現れるのは学校で教えられている小論文においてであり、この小論文の型とそこに現れる思考表現スタイルは国によって驚くほど異なる、と主張する。(渡邊2021, 5-6頁)

影響を強く受けた“近年の教養教育重視の傾向”に言及した。この点を踏まえて3では、そもそも「知的要素——例えば、教育内容——が、社会的文脈——例えば、ある社会がどのような雇用形態を採用しているか——に依存する」というのは、妥当なのかを考察するために、マッキンタイアの「知的探究の伝統」という知的要素が、それが出現した社会的・文化的伝統の歴史的な文脈に依存する点と、「何を論理的だと認めるか」という知的要素が、それぞれの文化・社会の文脈に依存する点(渡邊2021)を、明らかにした。

最後に、今後の課題を提示して、本稿を締めくくりたい。1であらかじめ断ったように、本稿では、二つの雇用形態と「大学でどのような法学教育を行っているか」という問題との相互関係については、取り上げることができなかった。したがって、「日本の大学における法学教育は、二つの雇用形態を踏まえたうえで、どうあるべきか」という問題を、筆者の今後の検討課題としたい。

参考文献

- MacIntyre, A. 1988 *Whose Justice? Which Rationality?*, University of Notre Dame Press
- 猪木武徳 2009 『大学の反省』 NTT出版
- 大竹文雄 2019 「納税者に研究意義を説明できますか? 『文系は役立たない』に反論する理論武装」(『中央公論』2019年4月号)
- 隠岐さや香 2018 『文系と理系はなぜ分かれたのか』星海社
- 酒井敏 2021 『野蛮な大学論』光文社新書
- 佐藤優 2019 「経団連の提言を大学は真摯に受け止めよ」(『中央公論』2019年4月号)
- 中央教育審議会 1999 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201g.htm
- 土井崇弘 2019 『ハイエクの伝統論の再構成——日本文化のなかでの自由社会の擁護——』成文堂
- 2022 「二つの雇用形態と『タテ社会』論——メンバーシップ型雇用を根底で支える『日本文化の内容的特徴』に関する試論——」(『中京法学』第56巻第2・3・4合併号)
- ニスベット, リチャード・E 2004 村本由紀子 訳 『木を見る西洋人 森を見る東洋人——思考の違いはいかにして生まれるか』ダイヤモンド社
- 濱口桂一郎 2013 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ
- 2021 『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』岩波新書
- 藤垣裕子, 柳川範之 2019 『東大教授が考えるあたらしい教養』幻冬舎新書
- 渡邊雅子 2021 『「論理的思考」の社会的構築——フランスの思考表現スタイルと言葉の教育』岩波書店