

『青少年問題』一九六六年十一月（青少年問題研究会）

勤労青少年の教育

矢口 新

一

青少年の教育を問題にする前に職場の姿勢がまず問題である。

日本では職場が人を育てる場としてまだ十分にでき上っていないのである。近々百年位の間につくられた近代産業社会はまだ極めて未熟であるといつてよい。

その点では封建の昔の社会がある点でよいものをもっていた。昔の徒弟教育というのはなかなかきびしいものがあつたが、それはそれぞれの職業仲間が後継者を育成するという意欲をもっていたのである。昔は新しい労働力を確保する道はスムーズではなかつた。若い者を大切に育てることが、自分たちの職業仲間の存続につながっていた。こうして職業集団は教育機能を重くみるようになったのである。

近代社会の成立と共に徒弟制度は墮落し、自滅して行つた。それはやむを得ないことであつたが、それと共に職業の現場で人間を育てるという雰囲気も失われてしまった。人間を育てるのは学校であつて、学校は公共団体がもつものである。私企業はその人間の労働を買うのであり、人間はそれを雇用関係を結んで雇用主に売るのである。それは一面には合理的な関係であるが、それと共に職業集団としての仲間

意識はバラバラに寸断されてしまったのである。

昔は職業仲間は親分子分という関係がやかましかつたが、それは一面には職業集団が教育的機能をもつたことの結果である。教えられたものが教えた者を先輩としての関係を大切にしたのである。現代はそういう教育関係がなくなつたから、親分子分の関係も薄くなるのも必然である。また教育機能のない所の親分子分というのは不合理なものしか残らないことになる。利害関係と封建的な人間関係との結びつきであるから、そういうものは消失した方がよいのである。

そして合理的な雇用関係が成立したのはよいことであるが、それと同時に職業の集団が人間的な共同態の性格を失いつつあるのは問題である。職業集団が雇用関係だけに割り切つて、利益社会的な面ばかりで存在するということは実はあり得ないのである。そうなつたらそこに人間疎外の問題もおこつて、その職業集団は崩壊するであらう。現在は利益社会と共同態との調和のとれた職業集団を生み出そうとしている時期である。そういう近代的な職業集団が生み出されなければ恐らく社会は崩壊するであらう。そしてもし人間的な職業集団が生れるならば、それは教育機能の回復ということが必然的に生ずるであらう。

二

職場が若い者を育てるという雰囲気をもっているということは、職場自体が将来に期待しているということなのである。その日暮しでその場を切りぬけさえすればよいということでは、若い者を育てようという雰囲気は起らない。むしろ若い者を利用しようとするだけであらう。それでは若い者はスポイルされるだけなのである。

最近勤労青少年の非行問題が漸く関心をひき出したが、つまり青少年がスポイルされているのには職場の姿勢が大きい原因となつていふと考えるべきである。勤労青少年の教育ということを職場の姿勢を

問題にしないで、ただ青少年にお説教をしたり、青少年の御機嫌をとったりすることだと考えるならば、それは錯覚という外はない。

後につづく若い者を育てるというのは、本質的によりよい明日の生活への期待を根底としているのである。そこには人間生活の発展への希望と期待が存在する。そういうものがなければ若い者にあれこれ注意するなどということは起る筈がないのである。しかし大人が若人にそういうおせっかいをするには、まず自らが明日のよりよい人間生活への営みを実践していなければならない筈である。それが若い者への注文が生まれて来るものなのである。自分だけのことを考える者に若い者のことを考えることができないように、若い者の教育を考えるのは、自分を含めてよりよい人間社会への人間的努力を実践する人間なのである。つまり若い者を育てようとするのは人間への期待があるのである。

現代はしかし人間への期待がふみにじられている。最近目につく二、三の政治家の非行も実はその少数の政治家の非行でなく、すべての政治家の非行のあらわれなのであるが、それは政治家のみでなく、現代社会の人間観のあやまりなのである。それが職場においても端的にあらわれている。職場というものは経済的な面のみで考えられている。否、それが当り前だとされている。若い者のことを考えてやるということは経済的に優遇することだと考えているし、受けとる方もそうだと考えている。それで経済は成長すると考えている。それが人間の最も大切なものを見失うことになっている。現代の職場には貨幣が人を動かし、人間は貨幣を求めて動いているという錯覚がある。それは一面の事実であるが、それが根本だと考えたり、それ以外にないと考えたら間違いだである。人間は共に、喜ぶことを求めているので、そのためにまた悲しみや苦しみを共にするのであり、経済はその手段にすぎない。人間の真実に求めているのは、人間的社会の真実性である。それなくしては社会は存続し得ない。泥棒の社会でも一面にはそういう

ものが存在するというべきであろう。

現代社会の弊害はこの人間の真実が見失われていることである。これが若い者のことを考えるといえ、経済以外のことを考えないというような風潮を生み出している。これは若い者を人生の真実から目をそむけしめる結果になる。若い者を墮落させることになる。これは若い者に対する真の愛情がないことでもあるが、それに気づかない。こうして若い者が墮落の道をたどっていることは確かである。

教育の営みは、人間的なるもの、人間の真実が発揮されることを期待する所から起るのである。そして人間そのものへの影響を考えているのである。実は若い者を経済的に優遇するのも若い者に人間的努力を期待するからなのである。しかしそれが往々にして期待に反するのは、人間そのものを問題にするということをお忘れるからである。人間を育てるには、人間を育てる道があるのであり、金をやって甘やかすばかりでなく、きびしい人生の真実をも自覚させなければならない。苦しみをのりこえる努力もさせなければならない。若い者にのみそれを要求するのではなく、共にその道を歩くことが教育なのである。それはよりよい人間社会を未来に期待するからである。それが現実の社会をも明るく、生甲斐を感じせめるものとするのである。こういう営みが経済社会の中で現実的に調和的に存在する所に社会の発展があるのであって、若い者の教育の営みはこの人生の真実の上に生れるといわなくてはならない。

三

最近技術革新が進展して、そのためにあらためて教育ということ、或は能力開発ということが産業の中で問題になり出した。これは恐らく産業の中における人間観や教育観について転換をもたらすのではない。教育というものがあらためて考え直され、職場の姿勢が正さ

れることになるのではないかと思われる。

技術革新は人間の労力を機械におきかえる方向で進展して来た。その過渡期においては人間を機械のように取扱うこともあり、現にまだその段階にあるものもある。しかし更にそれから進んで人間の機械的な仕事を本当に機械におきかえると人間はどうなったか。これが現代から将来への問題になるが、人間は機械を扱う主体として、本質的に人間的な能力を発揮することが要求されるようになった。これが技術革新によっておこされた現代の能力開発の問題なのである。電子計算機は人間にとってかわるのでなく、人間はそれを使うためにより本質的な人間的能力を発揮することを必要とする。機械が仕事をすることから人間は寝て暮すのでなく、また機械の奴隷となるのではない。そう考えたのはともに夢だったのである。人間は益々人間たるべく努力を強いられ、機械を使う主人公とならなければならないことが自覚されて来つつある。ここに人間の教育が本質的な意味で意識にのぼりつつあるのである。また、そうでなければ、産業社会、すなわち職場は今後の発展を期待し得なくなるであろう。

人間が機械の奴隷になって、機械の補助として経済に奉仕していると都合がよいという時期がないわけではなかった。また現在でもそのような過渡的現象が残っていないわけではない。資本が労働をそのように使用するというおそれがないわけではないが、技術革新はそれをのりこえて、人間にそういう状態を許さないのである。技術革新は経営革新を引きおこし、産業のあり方全体を革新するであろう。産業社会に働く人間は経済に奉仕する道具であって、経営者はその労働を買えば職場を運営することができるといって考え方ではやって行けなくなったのが技術革新の結果なのである。人間が人間たる能力を発揮して、自主的に、創造的に、意欲的に働くことなくしては職場が運営されなくなつて来たのである。しかも一人一人が個々ばらばらで働くの

でなく職場としての協同がより緊密に行なわれなくては経営体が経営体として存続できなくなるのである。つまり職場が人間的結合の集団とならないでは、崩壊するより道はなくなるのである。技術革新はそういう人間社会としての職場を要求しつつある。

そこに人間は自己の革新をとげなくてはならぬ理由がある。人間は勉強を必要とする。職場は教育を真剣に考えなくてはならぬ。

四

勤労青少年の教育を語る前に職場の姿勢を語りすぎたようであるが、実はこれまでの勤労青少年教育が職場からはなれて考えられていた所に問題があったのである。職場は教育の場ではなく、純粹に営利の場であり、労働は買えばよいものであり、従つて職場の中に働く人間の教育を考えることは邪道であるとさえ考えられていたのである。これは一面には教育観のあやまりであると同時に、前に述べたような職場の姿勢についての考え方にあやまりがあったのである。

このことの裏がえしが教育を真剣に考える側にもある。教育を真剣に考えれば考える程、教育は公共団体にまかせるべきで私企業である企業にはまかせられないという考え方である。これはわが国の明治以来の伝統的な考え方でもある。教育といえば学校で行なうものという考え方は強く浸透して来た。私企業が行なう教育などというものは本来教育ではあり得ないという信念となつてさえているといつてもよいかも知れない。これは職場が人間の育成を考えようとしなかった考え方と表裏をなしている。しかしこのことが勤労青少年の教育を今日に至る迄、放置に等しい状態においている原因だといつてもよいであろう。

これまで勤労青少年に教育の場を提供しているものには種々のものがあるが、そのいずれもが、職場とは切りはなされた形で考えられているために、すこし極端な言い方をすれば殆んど効果をあげていな

いといつてもよいであろう。例えば定時制の高等学校というのがある。これは昼間働く少年のことを考慮して夜間の学校となっているが、勤労青少年の教育であるというのはその一点であって、他に勤労教育を考慮していると思われる点はない。その教育の内容も方法も、昼間学校へ行く者を標準としている。夜間の定時制というのは、その悪い形であるにすぎないのである。教育する者の意識も、昼間どこで働いているか、その仕事は何か、そこにいかなる問題があるかなどということは殆んど問題にしない。ひたすら全日制の標準において教育を行なおうとしている。

また青年学級というのがある。これも同様である。これは農村の教育から出発した理由もあって農村の青少年に対する機関としてその形をととのえて行つた。都市の勤労青少年に対しては殆んどその機能を發揮し得なかつたというのが実情である。この青年学級も抽象的な社会教育という概念のわくにとらわれて、職場の生活を問題にすることができなかった。むしろ職場から引きはなして、抽象的な社会教育の理念から教育を行なおうとしている。また事実として職場の生活の中から、その教育を組み立てようとしても、今の体制では殆んど不可能に近い。指導者が居ないということもある。社会教育なるものと職場との結びつきも殆んどないのである。

労働省の所轄に属する職業訓練、とくに企業内の職業訓練はその点で最も勤労青少年に近寄つて教育を考えているものといふことができる。しかしこのような教育は企業のごく一部であつて、企業自らがこのような教育を行なうことはむしろ異例のことと考えられているといつてよい。労働省の強い勧奨によつて行なうが、自発的にこれを行なおうとはしていない。もう一つ問題は、これを積極的にこれをしてゐる企業でも、教育に対する伝統が浅いため、自らの教育体制をととのえることができないでゐる。形式だけをととのえるという面

にのみ力が入りがちである。職場の生活の中から教育の内容や方法を考へて来るといつた力をもたないのである。また最近漸く問題にされ出したが学歴主義が依然として強く、企業内の教育と学歴との関係は矛盾をもつたままになつて、職場が行なう教育を自ら否定するような形になつてゐる。それだけ自らの行なう教育に自信をもたないのである。

このような状態で青少年の勤労教育は一向本物になつていないというのが現状である。しかも一般的に言えば中小企業はその職場にある青少年を全く放置しているという状態であるから、多少なりとも教育の中に組み入れられた少年はまだしも救われているというのがいつわらざる現状である。由来日本には働く者は頭の弱い者、頭のよいものは大学まで行つて、仕事はしないものという極めて悪い常識があり、働く者が多少でも勉強できるようにしたのは多大の恩恵を与えられることになつたことだと考えてゐる。勤労青少年の教育などという言葉が既にそういう思想を表明しているのである。ここが改まらない限り、勤労青少年の教育はよくならないであらう。つまりそういう言葉がなくなることが、本当に教育が位置づくことになるのである。

五

勤労青少年の教育を考へるといふより職場の教育体制を考へる方が先決問題なのである。生活は形成するといふ言葉があるが、教育で最も価値のあるのは学校教育でなくして、むしろ生活そのものである。中学校を卒業して職場に入れば、それから数年間は実質的には人生修業のよい場所に入つたことになるのであつて、職場の体制さえ整備すれば、高校三年の教育機関よりはるかによい教育がうけられるのである。これは少年を受け入れる大人の側の問題なのである。それには第一に職場において仕事の与え方が考慮されなければならない。仕事の

仕方が少年を育てるのである。いわゆるOJTである。そしてこのOJTにはもちろん指導者が必要である。職場の各段階の指導者は今後は何等かの意味で人を教育することについての能力をもたなければならぬ。そういう訓練をうける必要があるが、そういう人々の中から少年のOJTについてとくに指導的な役割を果たす人が選任されなければならない。

いわゆる教育というと、従来は企業内でもOJTではない所のものが第一に考えられるが、これは逆であろう。仕事のさせ方を教育的にすることである。これはしかし考えてみるとなかなかむづかしいこともある。都合がよいから若い者をなんとか追い回しに使っているという体制を切りかえなくてはならないから、その点では職場は、作業の合理化をまず第一に実施しなくてはならぬのである。この辺が職場の姿勢の第一の問題点である。

こういう体制の上にいわれるOFFJTが考えられるのである。場合によってはそれは企業外の学校でもよいが、あくまでOJTとの関連で教育内容が組み立てられなければならない。現在学校で行なっている教育は動脈硬化の症状を呈していて、勤労青少年の教育としては殆んど役立たないであろう。だから根本的な体質改善を必要とする。いわゆる教育課程の立て直しというようなことも、企業と学校の共同で行なわなければならないものである。こういう点を考えると、現段階では、勤労青少年をあずかる企業が業種別に共同して、教育内容の構成を行なうような体制をとるべきであろう。中小企業の共同体制はこういう点でとくに必要と思われる。

更にその上にもう一つ必要なことは日常生活の指導の問題である。これもまた基本的には職場の大人が責任をもつべきことである。学校を卒業してからの人間の一生は多かれ少なかれ職業人としての一生であって、趣味娯楽のことも、友人のことも、家庭の生活のあり方も

職業の生活から大きい影響をうけているのである。人間の生活形態は大きく職業によって類型づけられるとも考えられる。職業の中だけで生活をせよというのではなく、その職業生活のあり方との関連において生活をつくりあげるのである。たとえば健康のことを考えるにも日頃の職場の仕事の仕方から考えて、特に必要な保健の道を講ずることがある。日常の生活もみなそのような見地から組み立てられて行く筈である。職場の先輩は若い者に対してそのような指導を行なう必要がある。こうして職業の仲間がつくられて行くのである。こういうものが結果として少年の非行を防ぎとめるのであって、少年が安心してその生活仲間位置づくようになることなのである。少年の余暇利用などということが呼ばれているが、生活全体を問題にしないでただ余暇だけをどうするというような問題のつかまえ方や、健全娯楽を提供するというような娯楽の側からだけのアプローチでは、余り重要な意味をなさないといえよう。つまり少年自身が問題にされていないのである。人間自身を把握しなければだめなのである。

このように考えると、問題は職場にあり、職場の大人の問題となってくる。職場が若い未来の国民を受け入れる正しい姿勢をもつこと、従ってその職場の先輩が先輩としての自覚のもとに行動することが重要なポイントであるといつてよい。

そしてこのことは今、少年を中心に論じて来たけれども、実は高等学校を卒業して職場に入ってくる者に対しても、大学を卒業して入ってくる者に対しても同様なことなのである。つまり職場が全体として人間を育てる体制をもたなければならないということである。そしてそれにはその職場の正しいあり方を実現することであって、そのことが結果として職場を教育の場たらしめるのである。

(日本生産性本部プログラム研究所長)