

# 人間形成の日米比較

恒吉 僚子著

中央公論社刊

かくれたカリキュラム

南校、四年二組の一日が始まる。  
自学の時間が終わる頃、教室の前方には、男女二人の日直がクラスに向かって立っている。担任教師は教室の隅で自分の机に向かって何か作業をしている。  
「これから朝の会をはじめます」  
「起立、気を付け、礼、着席」

という日直の号令に続き、舞台裏で出番を待っていた役者のように、教師は静かに教室の真ん中に歩み出た。だが、彼女の出演時間はまたたく間に過ぎ、「衛生検査」という声とともに、今度は保健係の登場となった。

保健係が指定の用紙に記入し終わった後、日直の号令で次に教室の前方に一団の児童が集まり、中から一人の女の子が棒を持って出てきた。彼女の掛け声でオルガンの音が流れ、起立した児童全員が歌った。歌が終わると、日直の号令と共に、再び出番が回ってきた教師は話しはじめ、彼女の「これで終わります」という声に引きつづき、日直はまるでコーラスのように声を揃えて、

「これで朝の会を終わります」と高らかに唱え、それを合図に、クラス全員が「終わります」と声を揃えて繰り返した……

授業の始まる前に日本の小学校の廊下を歩いていると、このような光景をあちこちで見ることが出来る。歌の代わりにリコーダーが演奏されたり、号令のかけ方に違いがあったりするが、やや日直などが中心となりながら、学級単位の活動が行われている点では似ている。そして、このような小集団を利用した活動は、アメリカと対比した場合、日本の学校の一つの特色となっている。

日本の小学校にあまり馴染みのないローレンス校の教師たちに、このような様子を写真を見せながら説明すると、概して二つの相反する反応が返ってくる。一方では、教師がいちいち指示を出さなくても、まるで魔法のように自分たちで号令をかけたが、一つの活動から他の活動へと移っていく日本人児童の「自主性」に感心する。他方では、日直が声を揃えて号令をかけたリコーダーが一体となって起立や礼をしている姿に、「個性欠如、厳しい統制、丸暗記……」とアメリカ人が持ちがちな、日本の学校に対する「運の否定的なイメージ」を一挙に思い浮かべる人もある。自主性と統制、この正反対とも言える矛盾したイメージが、彼らの脳裏で錯綜するのである。

ローレンス校と南校を比較してみると、活動の進め方に異なるパターンがあることに気づく。ローレンス校の活動は、ほぼすべてが教師の直接的な指示によって進められている。日直のいな

いローレンス校では、授業は教師の「始めます」という声と共に始まり、「終わります」の一言で終わる。給食係もないローレンス校では、当番の教師や教師助手たちが、直接、児童を見張って指示を出している。小集団を利用した係もなく、

「今日は誰がメッセンジャーになつてくれますか？」  
「はい、ジュニア、これを配って」

というように、担任が直接、特定の児童に指示を出している。

担任教師が不在の場合も、代理の教師が担任からの詳細な指示に基づいて、直接、児童を指導する。

日本の小学校では、学外活動も「教育」の一環として、カリキュラムに組み込まれている。そこで、たとえば、南校では、給食指導の目的は、次のように置かれてある。

- (1) 食事を正しい在り方を体得する
- (2) 食事を通じて望ましい人間関係を育成する

この二つの内の(1)については、第三章と第五章で日本の「型」の教育と集団管理に關係して言及することにして、ここでは、日本の小学校では、給食のような集団活動が、協同的、かつ、効率的に行われるように、明確な指示が出されていることを指摘することにしたい。もっとも、教師や児童が「一言一句指示に従っている」とは限らないことは、申すまでもないであろう。

給食に限らず、掃除、学校行事、登下校などの学外活動にさえ、「教育」の機会を見出す日本側の視点は、学校において、効率的に協同する「教育」が意識的に行われる時間が非常に多いことを意味している。

校舍に入っただけで、日本の小学校は、「今週の日課」「今日の目標」「今日の目標」……と集団の目標が黒板の上や靴箱のわきにも掲げられ、集団行動を協同的、かつ、効率的にまもってゆこうという意気込みが随所で伝わってくる。

日本の小学校では、第一に、集団行動の機会が多く、学校成員間の頻繁な接触と情報交換が行われるような仕組みであり、第二に、集団行動が和やかで効率的に行われるように協同的な目標が多く設けられている。単位となる集団は、学級にせよ、班にせよ、一定期間固定され、同じ顔触れが緊密な接触を行う仕組みになっている。共通体験を通じてお互いに関する知識を蓄積していくことは、いちいち言葉で媒介しなくても相手のことがわかる状況をつくり出し、感情移入による意志伝達機能が働く土壌になっていると思われる。

こうした特徴は、日本の他の組織でも観察され、日本の学校における経験が企業内などでの協同行動の布石になっているという主張なども、一つには、両者の構造的類似性に着目するところから生まれてくるのであろう。

アメリカ的個人主義の土台というのは、「自立した個人こそ望ましい」というような規範として人々に提示されているのみではなく、人々の行動を規定する多様な社会の仕組みにも求めていることができる。

学校においても、指導の個別化は、子供たちに、特別な必要性があると判断されれば他の人とは違う扱いをされるのだというメッセージを送っている。同時に、現実において、それらの個別化された指導の存在が、特定の児童を教室から引き出したことにより、彼らの行動にも模倣された児童の行動にも影響しているわけである。あるいは、優秀と認められた児童や教師が各種コンペティションで表彰されたり、評価をされ、それなりの待遇を受けたりもする。

それはちょうど、日本の小学校では、入学した児童が班の一員となり、係に参加するような仕組みになっているのと似ている。あるシステムの在り方が、その中にいる人々の行動を規定する側面を持っているのである。

アメリカ側は、個人の違いに対応することを目的とした個別化された指導と、教師陣の分業化が発達している。

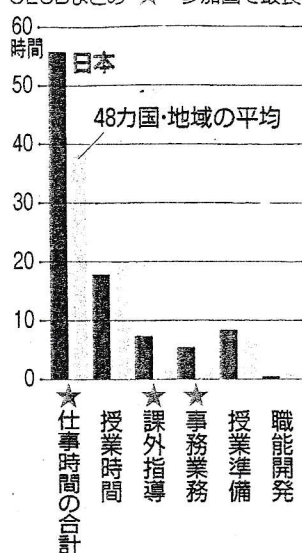
たとえば、南校と比較して、ローレンス校だけに存在する指導を拾ってみると、能力別指導はもとより、カウンセリング、補償教育、特殊教育、ギフトド教育、バイリンガル教育、スピーチセラピー、コンピュータ教育がある。



# 教員 進まぬ改革

## OECD調査

中学教員の1週間の仕事  
OECDまとめ ★…参加国で最長



教員の長時間労働が問題となるなか、文科省は働き方改革を「待ったなしの課題」と位置づけている。また、小学校は2020年度から、中学校は21年度から新しい学習指導要領に基づき、授業が始まり、教える内容や教え方も変革を迫られている。双方で課題が指摘されたことについて、文科省は「非常に深刻にとらえている。危機感を持って対応したい」としている。

日本の小中学校の教員は他の先進国と比べて、仕事時間が最も長い一方、教員としての能力を上げるために用いている時間が最も短いことが19日、経済協力開発機構(OECD)の調査で分かった。文部科学省が目指す、「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業を実施している教員も他国より少なく、「勤務状況」と「授業内容」の双方に課題が浮かんできた。▼3面＝手いっぱい

## 中学校の勤務最長週56時間 生徒主体の学び 授業不十分

OECDが公表したのは、18年に実施した国際教員指導環境調査(TALIS)の結果。欧米を中心とした加盟国など、中学校は48力国・地域、小学校は15力国・地域が参加した。日本は13年に続く参加で、全国から抽出した国公私立小中393校の教員と校長に質問を送り、回答を得た。

その結果、中学教員の1週間の仕事時間は56・0時間で、前回調査より2・1時間長く、平均の38・3時間を大きく上回った。ただ、内訳をみると授業時間は18・0時間で、平均の20・3時間より短かった。代わりに▽部活などの課外指導(7・5時間)▽事務業務(5・6時間)は参加国で最長だった。授業準備

(8・5時間)も平均より長かった。小学教員は▽仕事時間(54・4時間)▽事務業務(5・2時間)に加え、授業準備(8・6時間)も参加国最長だった。

一方、1週間で知識や専門性を高めるための「職能開発」に費やした時間は、小学で0・7時間、中学0・6時間。いずれも、参加国で最も短かった。

授業内容についてみると、「明らかな解決法が存在しない課題を提示する」指導を頻繁にしているのは小学15・2%、中学16・1%で、中学は参加国平均の37・5%の半分未満だった。「批判的に考える必要がある課題を与える」は小学11・6%、中学12・6%で、どちらも参加国で最低だった。また、「課題や学級での活動にICT(情報通信技術)を活用させる」指導は、小学が24・4%、中学が17・9%(平均51・3%)だった。(矢島大輔)



# 軋む社会

教育・仕事・若者の現在

本田由紀

双風舎

「働きすぎ」という問題

「働きすぎ」があらためて大きな話題になっている。そのひとつの契機は、ホワイトカラー・エグゼンプション法案、いわゆる「残業代ゼロ法案」の是非をめぐる議論が紛糾していることである。

しかし、それだけでなく、現実には三〇代男性正社員を中心として、長時間労働がいちじるしくなっていることが、「働きすぎ」への関心の高まりの背景にある。二〇〇七年一月に公表された連合総研の「暮らしと社会についてのアンケート」結果では、平均的な勤務日において、三〇代男性の在社時間が平均一時間以上に達しており、とくに三〇代後半では一二時間以上も存在するケースが三五%を占めている。

「働きすぎ」が生じる原因については、これまでさまざまな指摘がなされてきた。たとえば森岡孝二は、グローバル経済競争の激化や情報通信技術の発達、消費社会化による利便性の追求、労働の規制緩和、そして株価至上主義経営という五点において、現代の資本主義には「働きすぎ」を強める要因が組み込まれているとしている。

「働きすぎ」についての従来の説明では、会社・職場という組織単位での圧力と、それを受け入れてしまう個人という要因がしばしば言及されてきた。たとえば「上司や同僚が残業をしていると自分も押りにくい」といった、よくある単純な説明もこれに含まれる。

大野正和は、そうした単純な説明からさらに一段階深めて、近年の職場集団のなかでの責任や負担のかたよりとしわ寄せを一手に引き受けてしまった、まじめで責任感の強い労働者において、過労死・過労自殺が生じると指摘している。

大野が指摘するようなタイプの「働きすぎ」を、いま仮に「集団圧力系ワーカホリック」と呼ぶならば、それと対置されるものとして、いま存在感を増しつつあるのが「自己実現系ワーカホリック」である。この言葉をくり出したのは、社会学者の阿部真大であり、阿部が具体的に研究対象としていたのは、バイク便ライダーという職種に従事する若者たちである。

阿部によれば、バイク便ライダーとはバイクという趣味を仕事にしている人たちである。また、

彼らの多くは請負契約で働いており、かつバイク便という仕事自体が個人でおこなうものであるため、職場集団に埋没しているわけではない。大好きなこと＝バイクを仕事にしておき、かつ個々人の輪郭が明確であるというこの仕事は、まさに「自由闊達な」働き方の典型といっている。

「ワーク化することこそが「かつこいい」ものと感じ、休みも返上してバイク便の仕事にのめり込んでいく。こうした世界を描き出したうえで、阿部は「好きなことを仕事にする」ことのこわさ、すなわち「自己実現系ワーカホリック」の危険に警鐘を鳴らしている。

個人性が強い「自由闊達」な仕事でありながら、いや、むしろそうであるがゆえに、「働きすぎ」が生じる側面があることを、「自己実現系ワーカホリック」の問題として指摘したことに、阿部の大きな功績がある。

阿部は、このバイク便の研究において、「自己実現」を構成するおもな要素として、もともと「好きなこと」＝趣味を仕事にもち込んでいることを強調している。しかし、筆者の考えでは、「自己実現系ワーカホリック」を成立させる要素として、阿部の指摘する①趣味性のほかにも、②ゲーム性、③奉仕性、④サークル性・カルト性の三つが不可欠ともあげられる。以下、この②④について、順に説明をくわえよう。

②のゲーム性とは、阿部のバイク便ライダーのなかにも見いだされる要素である。つまり、仕事における裁量性や自律性の高さ——しばしばそれは擬似的なものであるが——に基づいて、うまくやれば売上や収入が上がるという「ゲーム」に没入していくケースだ。これに該当する例として、居郷至伸によるコンビニ店長・副店長を対象としたフィールドワーク調査をあげておこう。居郷の調査対象であるふたりの若者は、もともとアルバイトをしていたコンビニのオーナーが新店舗を出すにあたって、店長・副店長という役割を与えられた。彼らには、一定の廃業ロスが出ている特定商品をどれほど店頭にならべるか、雑誌の陳列方法をどうするか、アルバイトの勤務時間管理や働きぶりへの指示の出し方などについて、オーナーによる最終承認は求められつつも、かなりの裁量性が与えられている。

「絶対利益も伸ばしますし、きっちり売りあげも伸ばしながらやっていきますって意志はあります」という言葉にあらわれているように、彼らは自分たちの戦略や力量に自信をもち、それを達成するため、仕事に多大なエネルギーを投入している。居郷が調べた結果によれば、彼らのシフト表上の週あたり労働時間は、それぞれ七時間と五五時間であり、超過勤務も含めれば、前者は月に三二時間働いているという。

彼らを「働きすぎ」にいざなっているのは、自分の裁量で仕事の仕方を決め、収益を動かすことができるという、疑似自営業的な就業形態である。先述のバイク便ライダーも請負契約であり、こうした請負契約のもとで働く運送業従事者も、被雇用者のいない自営業主（いわゆる「ひとり親方」）と見なすことができる。そして、その数は近年増え続け、現在は二〇万人近くに達している。こうした自営業的な就業形態にひそむゲーム性が、その従事者を際限のない「働きすぎ」に追い込んでいるのである。

続いて、③の奉仕性とは、顧客に対面的なサービスを提供することを職務としている仕事、たとえばヘルパーや看護士、そして教員など、いわゆる「ヒューマンサービス職」に典型的に見られるものである。ここでの奉仕性とは、職場集団への奉仕ではなく、直接に顧客に向かう奉仕である。

ヒューマンサービス職は、しばしば専門職であり、個人として高度なスキルや知識、職業倫理に基づいておこなわれる仕事である。その意味で、②の疑似自営業と同様に、職場集団に埋没するのではない、「自由闊達な」仕事であることが多い。しかし、ここにも顧客への最大限の奉仕という気高い動機自体が、「働きすぎ」を生み出す要因となるといって落し穴がある。