

「働き方改革」から考える「シティズンシップ教育」

—ハンナ・アレント『活動的生』を手がかりに—

高 田 春 奈

はじめに

本論文は「働き方改革」が席卷する日本社会の動向に注目して、「シティズンシップ教育」のあり方を再考することを目的としたものである。2019年現在の日本では昨今の過重労働から発生した過労死問題などを受けて、働き方を見直す機運が高まっている。2017年9月には一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジとして、首相官邸が旗を振り、「働き方改革推進室」を発足、有識者たちが集まる会合を重ね、2019年4月には関連法案が施行される運びとなった。「働き方改革」の目的は「働く人一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち帰るようにすること」、「生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長性を図る『成長と分配の好循環』」を構築すること、「中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる」ことの三点に集約できる¹⁾。

それではなぜこの「働き方改革」を通して教育について考えることが有益なのか。一つは「働く」ということが「何を学ぶか」に大きな影響を与えている実情があるからである。「社会問題」であり「経済問題」であるとされているこの問題は、一見教育とは無関係に思えるが、労働のあり方や企業のカタチが問われる問題だとすれば、「社会に出る大人になるため」の教育の現場においても、無関係な出来事とは言えないだろう。そしてもう一つは、「働き方改革」が国家の介入する「公共性」の高い取り組みであるからである。本来、「働く」ことは、企業というプライベートな空間内における営みであり、公の介入する余地は少ない事項とも言える。しかし「一億総活躍社会」を生きる主体としての市民は、働く当事者でもある。政府は国民一人ひとりの活躍とその先にある経済の好循環を、国家全体で取り組むべき「公共性」の高い課題として捉え、推進し

ている。また教育の分野では、2016年から選挙権が18歳に引き下がり、大人として近い将来公共性の担い手となる子どもたちの市民性を育成する「シティズンシップ教育」が注目されている。「働き方改革」と「シティズンシップ教育」の目指すべき方向性の重なりを「公共」という観点で検討することで、相互補完的に新しい視座を与えてくれることが期待できる。

そこで手がかりとするのは思想家ハンナ・アレント(1906-1975)である。アレントの労働観・仕事観は1958年に出版された『人間の条件』、および1960年に同書を母国語であるドイツ語で書き直した『活動的生』において展開されており、そこで近代に勃興した「労働社会」の有り様を哲学的に考察し、批判した。その考え方は、「働き方」はもちろんのこと、公共空間に生きる現代の私たちのあり方を再考するきっかけとなるだろう²⁾。

本稿でははじめに、「働き方改革」と「シティズンシップ教育」とのつながりについて確認をする。そして次に、「働き方改革」に潜むアポリアを課題として抽出する。最後に現代の「公共」をアレントの視点を通して再検討し、今日の「働き方改革」ならびに「シティズンシップ教育」への示唆を与えることを目指す。

1. 「働き方改革」と「シティズンシップ教育」の親和性

(1) 「働き方改革」が目指すもの³⁾

「はじめに」で触れたように「働き方改革」は首相自らが先導する現代日本の課題の筆頭の一つである。その目的は「一億総活躍社会実現に向け(…)多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでい」くことである。さらに具体的に課題とし

て挙げられているのが、「正規、非正規の不合理な処遇の差」「長時間労働」「単線型の日本のキャリアパス」の三点である。

一点目の「正規、非正規の不合理な処遇の差」とは、契約社員や派遣社員など、一般に「非正規」と呼ばれる働き方をしている人達が、同じ仕事をしている正社員より低い賃金しか支払われない不平等のことである。そこから期待されるのは、直接的な処遇の差異をなくそうとする「同一労働同一賃金」の取り組みをはじめ、自分の能力を評価されているという納得感の醸成や、そこから生まれる仕事へのモチベーションの創出、そしてそれがもたらす労働生産性の向上など幅広い。

二点目の「長時間労働」は、社会問題ともなっている「過労死」や「ブラック企業」による労働者の搾取など、健康や生命に関する問題がまず挙げられる。それだけでなく、長時間労働によって「ワークライフバランス」が保たれない従来の働き方の改善や、多様な人々が活躍できる社会づくりも目指している。具体的には、仕事と家庭生活との両立を可能にすることで、女性の社会進出や少子化問題の解決が見込まれる。そのために経営者は、社員の働き方に関心を高め、単位時間あたりの労働生産性の向上をもたらすことが求められている。

そして最後の「単線型の日本のキャリアパス」とは、大学を卒業後に就職した企業で一貫したキャリアを積み重ねるような日本に根付いた企業風土を指している。そのような風土においては、結婚や出産、介護などライフイベントによるキャリアの中断が余儀なくされたり、非正規から正規への転換が難しくなったりするなど、格差が生まれやすくなると言われている。そのような従来のキャリアパスを見直し、転職や再就職などがしやすい柔軟な労働市場を企業自らが生み出すと同時に、若者や女性の雇用を促進する法令の整備や、キャリアアップが望まれるような教育環境の構築などが求められている。

この改革で強調されるのは、政労使が手を合わせて推進することである。首相自らが目指す「一億総活躍社会の実現」をするためには、これらの問題を全方位で解決しなければならない。官は法令を整備し、企業は労働環境を整備し、労働者はそれに応える。そうすることで、ワークライフバランスが改善し、処遇が改善し、経済が循環するというのが、「働き方改革」の描くストーリーであると言えよう。

この改革が宣言されてから、法や規則を整備すべき政財界だけではなく、実際にその適用が波及する現場でも、この考え方に対する議論は進行している。例えば改善を施すことなく残業だけが禁止される状況が「時短ハラスメント」として指摘されたり、残業代が減ることによってより生活が困難になる人々が出てきたり、これまでの企業文化、そしてそのシステムの中で形成されてきた人々の生き方や価値観は、様々な場面で変化が強いられている。また企業にとってはさらなる雇用が必要となる中、売り手市場の採用活動への対応、業務におけるRPA（ロボティックプロセスオートメーション）やAI（人工知能）の導入、あるいは外国人労働者の受け入れに関する環境の整備など、あらゆる対応が求められている。「働き方改革」はこれまでの社会の枠組みそのものを再検討する機会を、各所に提示していると言えるだろう。

(2) 企業が求める人材像の変容

しかしこのような議論を重ねていくと、様々な場面で本質的なあり方に収束していく動きも見えてくる。売り手市場の中、大手企業を中心に、労働環境の改善は推進され、そのことが企業の価値を測る物差しの一つとして浸透しつつある。また副業の許容、在宅勤務の促進など、柔軟な働き方を可能にするような制度を採り入れる企業も増えている[小室2018]。労働者不足の中、育児や介護をしながら働くことや、主となる職場以外の場所で空いた時間に別の仕事に取り組むことで企業は雇用を確保し、労働者は視野を広げたり、次の仕事への足掛かりを作ったり、自らのキャリアを自らで描くことを可能にする。それは「働き方改革」の目的として示されるように、企業が多様な働き方や公正な評価を可能にすることによって、働く一人ひとりが自分らしい方法で自らの能力を開発し、企業の成果に貢献し、さらには国家の経済の成長にも繋げていこうというポジティブな変化と言える。

ただこのような社員一人ひとりの自主性が企業の成果に繋がるという考え方は、実は新しいものではない。例えば、経営コンサルタントの藤田勝利[2017]は、現代経営学の祖とも言われるピーター・ドラッカーの人材マネジメント論を昨今の「働き方改革」と照らし合わせ、この改革において求められる労働生産性向上の鍵は労働者のセルフマネジメン

トであり、自立することなのだ」と説く。「知識資本の時代には、一部のリーダーだけでなく、ほぼすべての社員が、自らの「意思、意図」を持ち、「(大小様々な)意思決定をする責任」を持つ必要がある」、「溢れる情報や選択肢の中から、『自ら』力を集中すべき対象を選択する意思決定が求められる」[同上]。すなわち、自発的に自らの意思をもって業務や経営に参画することこそ、自らの人生を豊かにすると同時に、成果も生み出せるということだ。

また2002年に出版されたダニエル・ピンクの*Free Agent Nation*は、2014年『フリーエージェント社会の到来』として邦訳され、新しい働き方のスタイルとして注目された。フリーエージェントとは大企業に属するのではなく、「インターネットを使って自宅でひとりで働き、組織の庇護を受けることなく自分の知恵だけを頼りに、独立していると同時に社会とつながっているビジネスを築き上げた」フリーランス、臨時社員、ミニ企業家のことを指す[ピンク2014]。邦訳の序章において経済学者の玄田有史は、いい大学に入り、大企業に就職し、定年まで勤めあげ、定年後に悠々自適な生活を送ることを良しとされていた旧来の日本の雇用文化がもう成り立たなくなっている現代において、組織が個かという考え方自体を改め、自ら「フリーランス宣言」をして、自分がやりたいこと、やれることの発信をすること、そしてプロジェクトとして社会とつながり、「自分の知らない世界に耳を澄まし、深くうなずき、ときに感動すること」の大切さを説く[同上]。

直近では、日本で話題となった「人生100年時代」において生き方、働き方を変えていくことを提言するロンドン大学のリンダ・グラットン『ワーク・シフト』『ライフシフト』がベストセラーとして多くの人々に影響を与えた。そこでは、テクノロジーの進化のスピードが加速化する現代社会においてこそ、人々は目先のことばかりを気にするのではなく、100歳まで生きることを考えた人生設計が必要だということを論じている。自民党内でも、「人生100年時代構想会議」が設置され、幼児教育の無償化や高齢者雇用の促進など、様々な世代の人々が自分たちらしく働ける環境づくりが推進されている。自民党の小泉進次郎は、グラットンとの対談の中で、これからは、「ライフステージによって、いろいろなレールのなかから自ら選択して生きていけるような環境を作っていかないとひとりひとりの希望

に対応できなくなる」と述べ、「アントレプレナーシップ(起業家精神)」を、一人ひとりが持ち合わせる必要性を説く[泉美2018]。

これらを踏まえて、「働き方改革」において求められるものは、企業や国家に守られるのではなく、自分で自分の人生を切り開く「自律性」だと言えるだろう。単なる「労働生産性の向上」だけなら、ロボットや人工知能の開発を進めればいい。そうではなく、企業で働く人々や、社会で自らを更新すべく学ぶ人達が、自分たちの人生を切り開いていく当事者であること、そこに「働き方改革」が求める人材像があるのである。

(3) 教育との関係性

それではこのような動きは、教育の世界にどのような影響を与えるだろうか。前節で見てきたような、「働き方改革」に求められる人物像には、2008年2009年に告示された学習指導要領における「生きる力」に影響を与えたOECD(経済協力開発機構)が実施する学力到達度調査PISAの21世紀型スキル「コンピテンシー」との関連性も見える。2005年OECDのDeSeCo(Definition and Selection of Competencies/コンピテンシーの定義と選択)プロジェクトでは、能力を3つのカテゴリーに分けているが、その内、カテゴリー3においては「自律的に活動する能力」として、大局的な絵を描きながら行動することや、個人の人生設計を創造し行動する力、権利・利害・責任・限界・ニーズなどを表明する力などを挙げている。これらの言葉は前節でみてきたように、「働き方改革」において求められる生き方や能力観と重複する。例えばリンダ・グラットンと小泉進次郎の対談の中に出てくる「アントレプレナーシップ」はEUに置けるキーコンピテンシーに強調されているし、労働生産性を向上するための持続的循環モデルとして、「ダイバーシティ」や「インクルージョン」の観点が求められている点も見逃せない⁴⁾。

さらに興味深いのが、「シティズンシップ教育」との関係性である。「シティズンシップ教育」はシティズンすなわち市民の市民性を形成するための教育であるが、2016年から実施された選挙権の引き下げなどにより、高等教育において力を入れるべき課題として昨今注目されている。その内容は模擬選挙やボランティアへの参画など様々であるが、明確に

どんな学校教育にも組み込まれているかというところではない。教育学者の広田照幸〔2015〕は、「シティズンシップ教育」が学校教育に根付きにくい理由として、道具主義的教育観や、教育におけるアカウンタビリティの要請などをあげている。すなわち、受験や資格や就職活動など、外形的な意義しか持たない道具として教育が捉えられる昨今の風潮においては、生徒に対する効用を示しにくい「シティズンシップ教育」は受け入れられにくく、同時に評価やアカウンタビリティが要請されがちな現場においてもなじみにくいという課題を持つ。

このような難しさを指摘した上で、それら乗り越えるために必要なのは、「仕事で役に立つ能力」と「市民として使える能力」との重なりを見出すことだと広田はいう〔同上：31〕。シティズンシップ教育では一見、社会に出て使える知識やスキルが育成されない印象があるが、例えば顧客対応や新規活動の企画・開発、課題分析・解決、グループ内の調整や意思形成などは、仕事においても市民活動においても必要になるスキルである。若いうちの職業体験においては、言われた仕事をこなすことが多いかもしれないが、将来の仕事においては必ずこれらの力が必要になることを、生徒たちに説明すればよい〔同上：36〕。また、逆に職業的な内容の学習の中で、一般的な市民的能力を高めることも可能だという。このように、職業的な学習と市民的な学習を補完関係に置くことによって、シティズンシップがより「有益」なものとして認識され、活性化していけるのではないかと、というのが広田の目論見である。また生徒たちの積極的な「意識」を形成するためには、教師が一方的に授業を行うだけでなく、「生徒が気づき、感じ、考えるための機会と、シティズンシップを体験する場をいかに提供できるか」が重要であるという。その一例として、今では就職活動においても一般化したインターンシップの体験活動を挙げる。キャリア教育が育成すべき「基礎的・汎用的能力」とシティズンシップを發揮するために必要な資質・能力との共通点を見出し、インターンシップの現場で、社会人・職業人に求められる資質・能力の育成を目指していくべきだというのである〔同上：57〕。

このように「働き方改革」においても、「シティズンシップ教育」においても、人々の自主性の育成は欠かせないものである。その意味で、教育におい

ても「働き方改革」の目指す人材像を想定することは可能であり、むしろそうすることによって、現代日本の企業のあり方や、「人生100年時代」に見合った市民の育成に貢献できると考えることもできるだろう。教育と労働の接続の過程において共通した人材像を持つことは、それぞれの進むべき足並みをそろえ、互いの改革を促進、補完し合う理想的な姿とも言える。

しかし単純にシティズンシップの形成と、企業に役に立つ人材の育成を同一視していいのだろうか。例えば企業においては必ず評価が付きまとう。なぜならば収益を上げることができなければ、企業そのものが存続できないからである。しかし企業と違って社会全体においては、企業に選抜されなかった人、例えばそれでも働くことができずに、セーフティネットによって保護される人々も含め、多様な他者と共存することが求められる。そこには、単なる能力や効率だけでは乗り越えられない難しさが存在する。すなわち、企業が求める人材像にすべての人を向かわせることでは「一億総活躍社会」は成り立たないはずなのである。それではどのような齟齬が存在しているのか。次章では「働き方改革」の目指すものをより深く掘り下げ、そのアポリアを提示する。

2. 「働き方改革」における三つのアポリア

(1) 多様性

一点目は「多様性」の問題である。「働き方改革」は政府が掲げる「一億総活躍社会の実現」のうちの一つのプロジェクトに位置付けられており、その目的の一つとして「日本国民みんなが多様な働き方の中で輝く」ことが掲げられている。具体的には、女性や若者、高齢者、障害者、外国人など、主に弱者として位置付けられることの多い人々が、それぞれの立場で働くことを難しくしている環境を是正し、それぞれの働き方で企業や経済に貢献することが求められている。そのために企業側には、女性、障害者、外国人、シニアなどの積極的な活用、適切な職場環境や処遇の実現、労働生産性の向上などを要求する。例えば、一定割合の女性管理職の登用や障害者の雇用が義務付けられることによって、「弱者」とされる人々の居場所を確保し、多様な働き方を可能にし「輝いて」もらうことなどが挙げられる。

しかしここで問題と言えるのは「女性」「外国人」「障害者」という言葉である。これらの呼び方は、あくまでもその人々の属性であって、多様性を表象する個性ではない。女性が働きやすい会社は、「子どもを育てる役割を持つ女性」が働きやすい会社であり、逆説的に女性の社会的役割を規定してしまう。加えて現状の管理職のあり方を問うことがなければ、従来の男性的マネジメントのあり方に適応可能な方向へ女性を導くしかなく、マネジメントのあり方そのものの多様性は想定されていない。また昨今注目の集まっている外国人労働者受け入れの問題は、「一億総活躍」という論点よりも、労働者不足を乗り越えるための方策として捉えられている色が濃く、例えば日本人がやりたがらない仕事の担い手として受け入れるために、共存の方法を探っている論調が増している。すなわち、「働くこと」の質的側面を問わずに、外国人労働者への仕事の供給を可能にする環境の整備が論点となるため、そこに個人の活躍があるかどうかは議論されていない。同様に、障害者の雇用率を数値ではかることは、「障害を持っている人」なら誰でもいいのであり、個人の特性は無視されている。

このように、「多様」という言葉を使う時、同時に属性に伴うカテゴリーがなされることにより、そこに埋め込まれた役割が期待される現象が起こってしまう。そもそも「働き方改革」の掲げる目標には、「中間層の厚みを増し、格差の固定化を回避する」ことも含まれているが、「中間層の厚みを増す」という言葉そのものが、平均的な生き方を最終ゴールと見立てている。労働者の様々な属性に応じたラベリングから抽出された課題解決は、平等を確保しようとするあまり、益々「日本国民みんなが多様な働き方の中で輝く」ことから遠ざけてしまうようである。すなわち、「働き方改革」においては平均的に生きられる処遇や雇用の確保が第一にあり、その結果、多様性の概念が薄れ、「一億総活躍」の言葉との併存を難しくしていると考えられるだろう。

(2) 代替可能性

二つ目に代替可能性の問題である。「働き方改革」の大きなトピックの一つである「同一労働同一賃金」は、主に搾取の対象とされがちな非正規社員の待遇を改善するために、正規社員と同じ仕事をして

いれば同じだけの処遇を与えるべきだという概念である。この考え方の裏には、人が持つ能力や技能を資本として見る「人的資本論」がある。そこには労働の質的概念はなく、その仕事を「どう」行うかは問われない。すなわち「同一労働同一賃金」は、人々の労働の対価がアウトプットのみで測られ、その限りにおいて代替可能であるという考え方に直結するのである。

さらに、正規と非正規との処遇差に合理的な説明が求められる風潮は、企業側は「説明ができないから、仕事をはっきり分けてしまえ」と、職務分離が進むおそれがあるという論もある[野村2017]。つまり非正規社員にはロボットと同じく単調な仕事を与え、正社員にはクリエイティブな仕事を与えようとする傾向である。そうすると、「非正規従業員はステップアップが難しくなり、正規雇用への道が閉ざされる可能性もある」[同上]。また女性が子どもを産んでも復帰しやすい環境を整備する上では、その仕事を“誰かに取って替わるもの”にする必要があり、その人固有の役割は期待されていない。仕事のために子どもを産むタイミングを合わせることは論外だとしても、子どもを産むタイミングに仕事を合わせることは、仕事を誰でも替わりのきくものにしておく必要があるのである。

このように、人々が頑張った分同じように評価され、いつでも自由に仕事から離脱したり、参入したりできる環境を整備するということは、自分の働きそのものが誰かや何かと代替可能ということと同義であることを示している。柔軟な労働市場は人々の働きを短期的な成果で見ることを前提としており、個人が保有する個性や経験による成長は考慮すべき事項から漏れ落ちる。高度成長期以降の日本企業に見られたメンバーシップ型雇用は確かに年功序列を生み出し、転職やキャリア転換を難しくし、正規と非正規の格差を生み出した。しかし一方で柔軟な労働市場は人々の入れ替わりを促進し、従来の繋がりや愛着にもとづく組織運営や、長期的視点での成長や個人の可能性の広がりを弱くするとも言えるだろう。

(3) 能力観

そして最後に能力観の問題である。「働き方改革」では雇用の流動性、柔軟性も一つのポイントとして挙げられている。すなわち、従来の一つの企業で働

め上げるといふ形式を見直し、大人になって学ぶ人や出産などでの職業キャリアの中断があった人も含め、転職市場の活性化や企業の中途入社者の受け入れ体制を強化することによって、どんな人でも働きやすい社会にしようというものである。そのため女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実、給付型奨学金の創設など、誰にでもチャンスのある教育制度を実現することも、施策の対象に入っている。

このような「能力」を高めることによって、仕事に就きやすく、高い処遇を得られるように支援しようという取り組みは、以前から存在していたものの、「働き方改革」の推進される社会においては、より重要な位置づけにあるように思われる。一度企業に入れば安泰という世界がなくなりつつある今、人は自らの手で職に就くために、明確なスキルを持つことが求められていく。それは、いかに社会において希少な価値を持つ存在になるかが問われているとも言えよう。ここで「希少性」といったときに想定されるのは、一つに専門性の高さであり、もう一つに単純に尺度にあてはめることの難しい類の能力の高さである。

専門性の高さによる希少性を示すものとしては「高度プロフェッショナル制度」として労働時間規制の対象から除外される職業などが想像しやすいだろう。「高度プロフェッショナル」の定義は「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の職業であり、具体的には省令で規定される⁵⁾。そのような人々は高度な知識や技能を活用して働くことにより、時間に比例しない大きな成果を生み出すことが期待されている。また従来の企画業務などに適用できる裁量労働制の適用業務の範囲拡大も長く検討されているが、そのような「脱時間給」と呼ばれる働き方に対しては長時間労働の温床になるとの批判も根強い。しかしこのような職種は自身の裁量で成果を生み出せたり、答えのない創造性が求められたりと、自由や個性に紐づくものが多いのも事実である。このような固有性が認められる仕事においてさえも、時間管理の対象とすべきだという主張は、人間の可能性を制限することにもなりかねない。そもそも、経営者や個人事業主など、労働基準法から守られる対象とならない人々が実際には存在していることを考えると、人

間の尊厳を一分単位の労働の計測で守ろうとする考え方は、すべての人に適用できるものではない時点で、限界があるようにも思われる。

また尺度にあてはめることのできない希少性を示す能力の高さという点でいえば、前章で確認したような「生きる力」やアントレプレナーシップといった21世紀型スキルがそれに当てはまる。売り手優位の労働市場においては、ある一定の業務をこなすことができれば、最低限の報酬を得ることは可能だが、その先の固有のキャリアを形成しようというとき、「コミュニケーション能力」や「柔軟性」といった、形のない能力は欠かせないものとなる。社会学者の本田由紀〔2005〕は、人間性といった人々の固有なものまでが能力化されることを「ハイパー・メリトクラシー」と指摘したが、学力や技能など尺度が明確なもの以外で測られるいわば空気のようなものに新たな序列が生まれることを想像するのは難しい。つまり前章で確認したような、「働き方改革」と「シティズンシップ教育」の双方において大事にされる自律性の観点は、結果的に新しい能力観を生み出し、新たな序列を構築しているとみられるのである。

3. ハンナ・アレントから問い直す現代の「公共」

(1) 現代の「公共」とアレントの「社会」

これまで見てきたように、「働き方改革」は国家をあげて取り組む「公共性の高い」取り組みでありながら、そこには乗り越えるべきアポリアが存在している。本章ではハンナ・アレントの『活動的生』(Vita activa oder Vom tätigen Leben)をもとに、これらのアポリアを生み出している現代における「公共」の課題について考える。

アレントは人間の営みを、生命を保つための「労働 (Arbeit / labor)」、世界にモノを生み出す「制作 (Herstellen)」(『人間の条件』では「仕事 (work)」)、異質な人々の中で人間同士が対話して共に暮らす「行為 (Handeln)」(『人間の条件』では「活動 (action)」)に分けて提示した⁶⁾。「労働」は自分や家族が生きるための衣食住を得るための営みであるから、私的な活動として区分される。一方「行為」は唯一、モノの媒介なく人間同士でじかに演じられる唯一の活動として、「政治的なもの (die

Politische)』と関連付けた [VA: 12]。自分や身内のための活動を行う私的領域に対して、公的領域は異質な他者と共にあろうとする空間である。しかし近代においては「労働」をはじめとする私的な営みが公的領域に浸食し、「とにかく生きるというただ一つの究極目的のために、人間どうし互いに依存しあう [VA: 57]」ような「社会 (Gesellschaft)」という共存の形態が成立した⁷⁾。「社会的なものが(…) 支配を握ってきた現代の共同体はいずれも、比較的短期間のうちに、労働者または定職者の社会に変貌してしまった」、そのような「労働社会」においては、「社会の成員が自分の活動を主として、自分自身と自分の家族のための生計の維持とみなしている」[VA:57]。働くことによって何かを生み出し、またその生み出したものが手段となって、次の何かを生み出す、そのような目的—手段の絶えることなき循環プロセスは「労働社会」の特徴であり[鷲田2011]、それはいくらか知的レベルが高くとも、社会的に地位があろうとも、生活のために稼いでいる限りにおいて同様なのである [VA: 110]。

教育学者の広田 [2015] は、社会学者ジグムント・バウマンの指摘を引いて、現代の「公共空間の空洞化」を指摘する。すなわち、「昔は公的な権力が、『私』の世界にむやみに入り込んでくることを阻止することがもっとも公共的な問題となっていた」[同上: 12] が、現代においては、「世の中の人々が、公共空間から私的空間へと退却してしまって、公共的空間に誰もいなくなってしまった」[同上: 13]。多くの人が目指している「ワークライフバランス」は、企業における「ワーク」も、個人における「ライフ」も、利益や生活が目的である限り、すべてはプライベートな事象である。私的領域が公的領域に浸食した「社会」において、人々の関心事は個人の私的興味に集中してしまう。そして国家や法が守ろうとするものは国民の私的な生活そのものであり、国民は公的な権力が私的な世界に介入することから逃れるどころか、その保護を声高に求める。現代の「公共」はこのような空間と活動を指しているとも考えられるだろう。

それではなぜアレントは、人びとが個人の幸せを求め、国家がそれを守ろうとする現代の「社会」の構図を「公的」と認めないのか。アレントは「公的領域」の特徴として、「現われ」と「世界」という二点をあげた。以下二節で、その二点の特徴と現代

における問題を掘り下げる。

(2) 公の特徴①「現われ (Erscheinung)」

アレントは「公的領域」の一つ目の特徴として、一人ひとりの固有な人間が「現われ」ている状態を挙げている。「現われ」た状態とは、「誰でもそれを見たり聞いたりすることができること」[VA: 61]であり、「他の人びとが居合わせる」ことで人間のリアリティ (Realität) が保証されるという [VA: 62]。「われわれのリアリティ感覚は(…) 秘濁されたものの暗闇のなかから何かがそこに現われ出てくることのできる公的空間が存在することに、まったく依存している。」[VA: 62-63] その上で、「行為 (Handeln)」と「言論 (Sprechen)」が、「人間存在それ自体があらわになる様態」をもたらすとアレントはいう [VA: 218]。

「行為」とは「新しい始まりとして、誰かの誕生に応答するものであり、各個人において、生まれたという事実を現実化する」営みである [VA: 221]。誰かがこの世に誕生したとき、私達はその出生を喜び、この世界に迎え入れる。それによってその人は生まれたという事実を現実化することができる。それが他の誰でもない一人の人間として、この世に「現われた」事実である。また「言論」とは、「あらかじめこの誕生のうちに与えられていた絶対的な相違性に応答するものであり、人間ならではの複数性を現実化する」ものである [VA: 221]。私達が他者に問いかけ、また問いかけられるとき、私は他の誰でもない私であることを現実にする。例えばアルバイトの現場でお客様に給仕する私は、そのお客様にとって私という個人ではない。しかし家族や友人に名前を呼びかけられるとき、私は他の誰でもない私であることを認識する。そこに他者との絶対的な相違が表出し、その個人は単なる物理的な対象としてではなく、唯一の存在として「現われる」のである。このように「行為」と「言論」を通して人々は「現われ」、公共空間の中に存在する一人の固有な人間としての生を保障されるのである。

それに対して個人の私的な部分とは、衣食住や家族の親密さなど人々の生命に関わる緊急で秘匿性を持つものを指す [VA: 85-86]。人はそれを守られて初めて、公に現われることが可能になる。しかし公の活動のために守られるべきだった私的なものは、徐々にそれを満たすことによる「小さな幸せ (le

petit bonheur) [VA: 64] を得る手段となり、さらには経済を停滞させないために、人間が生み出す産物はすべて「たえず加速されたテンポで現れては消えてゆくことを要求される」 [VA: 150]。そのような「消費社会」を公的領域と呼ぶことはできないだろう。

アレントは人々が唯一の存在として現われる公的な空間を「現われの空間 (Erscheinungsraum)」と呼び、それは「どこであれ、人びとが行為し言論を交わし互いに交渉し合うところに生ずる」と言った [VA: 257]。そしてそれは「そのつど形成され組織化される明確な国家創設や国家形態のすべてに、先立つ」という [VA: 258]。一方、近代に生まれた「社会」のように、協約可能な「何」が構成する空間は「表象の空間」と称される [齋藤2000: 40]。「私的領域」と「公的領域」が混在した「社会」においては、個人の価値が例えば教師や看護師などの職業や、社長や部長といった役割によって判定される。「表象の空間」においては善悪や優劣といった尺度や序列があてはめられるが、「現われの空間」においては私達が共有し得ない「美的」尺度が適用される [同上: 44]。その空間においては私が「何者」(was / what) であるかは関係ない。ただ同じ人間として共存し、それぞれが交換不可能な「誰」(wer / who) であるかを認め合っているのである。

この世においては、何かができる、評価される、役に立つことがなくても、人の重みは平等であり、一人ひとりが固有であるはずである。生きてはいけない人も価値がない人もいない。しかし人間の働きに序列が与えられ、他の誰かと代替可能な個人である限り、働く空間を公的な「現われの空間」とみなすことはできないのである。それはすなわち、現在の「働き方改革」によっては「一億総活躍」が成立しないことを指しているとも言えるだろう。

(3) 公の特徴②「世界 (Welt)」

アレントが示した「公的領域」のもう一つの特徴は、「すべての人に共通している」ということである。それは個人が「私的に所有しているもの」とは異なる「われわれに共通な」「世界それ自体」である [VA: 64]。その「世界」をアレントは、「それを取り囲んで座っている人々の間 (zwischen) に立っている」「机」と表現する [VA: 65]。すなわち机に見立てた「世界」の周りに「無数の位相や遠近法を

そなえ」た人々が「同時に居合わせること」によって「共通なもの」が生じる一方で、「無数のそれらにふさわしい共通の尺度や公分母は存在しえない」のだともいう [VA: 70-71]。この表現は「社会」と対比してみるとよくわかる。

私的なことが公に侵食する「社会」においては、「机」という「同一の対象物」が失われ、「共通世界そのものがバラバラに崩壊」[VA: 71] される。するとバラバラになった人々は「突然、内的に調和した一個の巨大な家族の構成員であるかのようにふるまい始め、(…) もはや誰も見ることも聞くことも、あるいは見られることも聞かれることも、できなくなる」[VA: 72]。それは人々が「おのれを示し保つような多様性が、破壊されてしまうときに」起こるという [VA: 71]。

私たちの生きる現代社会においては、公の特徴である「共通世界」という概念は消失している。共通の目的がないということは、人が自分のことにしか関心を持たない状態である。そしてバラバラになった人たちは、まるで家族のように寄り添うと同時に、人との違いを認めることのない同質性の中に閉ざされた排他的な状態に陥っている。人々が個人の生活を議論の第一にあげることや、労働が中心の生活になってしまうことは、すなわち私たちに共通する公的関心の消失なのである。

教育学者の小玉重夫 [2013] はイタリアの哲学者アガンベンを参照し、19世紀以降の福祉国家において、その構成員である国民の持つシティズンシップ (市民性、市民権) は、政治的な権利と生存に係わる権利とを包括するものとして捉えられてきたという。近代において、政治的な生 (bios) と生物学的な生 (zoe) は一緒に捉えられた。すなわちアレントのいう「社会的なるもの (das Gesellschaftliche)」の勃興である。そして19世紀の福祉国家においては、国民であることとその人の生命が保障されることが等しくなってしまう、さらに最悪なことに「アレントが『全体主義の起原』で指摘したように、ヒトラーのナチスはユダヤ人を政治的に抹殺するために彼らの生存そのものを抹殺」するようなことが起こってしまった [同上: 142]。

しかし福祉国家体制が揺らぐ現代においては、人々の私的な部分を公的な関心の中心とする「社会的なるもの」が縮小し、人々が誰にも助けられないような「難民」と化していると小玉は指摘する [同

上: 154]。すなわち自己決定、自己責任という風潮である。小玉はそのことを、「私的領域と公的領域の境目がなくなった社会」を解体する契機として捉えられるのではないかといった。このような時だからこそ、真なる公共を考えることができるのではないかと。しかし、安定した個人の私生活（ライフ）と利潤を追求する企業における労働（ワーク）の両立を、「ワークライフバランス」という名のもとに保護しようとする政府主導の「働き方改革」は、むしろ崩れかかった「社会」を再度立て直そうとしているように見えまいだろうか。他者と共有すべき公的関心の消失という問題の大きさは、人々が自らの生活や命を国家や企業に預けざるを得ない状況に繋がっている。「働き方改革」が目指すものは、企業に依存しない柔軟な労働市場や、自律性をもって自身のキャリアを形成する人間像だったはずだ。しかし私的領域の保護を企業や国家に依存する限り、真の自律が実現されないどころか、全体主義の可能性すら孕んでいることをアレントは指摘しているのである。

終わりに

本論文にて「働き方改革」における公共性をアレントの視点で掘り下げることで、立ち止まって考えるべきいくつかの課題があることが分かった。企業というプライベートな空間における活動や個人の生活に公が介入することで、逆説的に一人ひとりの自律性や固有性が阻害されるリスクが生まれる。そしてその警鐘は、「シティズンシップ」教育のあり方に大きなヒントを与えてくれる。なぜならば「シティズンシップ教育」で育むべきものは、固有で異質な他者と共に主体的に生きる市民としての特性だからである。

まず一人ひとりが輝くためには、一人ひとりが固有であるという事実を認めなければならない。現代社会において多くの人は周囲から認められる「何者か」としての自分を目指しがちである。安定した職業に就いて社会に出て認められること、希少な能力を身につけて多くの報酬を得ること、そして人に認められることこそが人間の価値だと考えてしまう。しかし本来、役割や能力を問わずすべての人は固有であり、この世に生まれたことを喜ばれ、世界に受け入れられるべき存在である。教育において重要な

のは、固有な存在としての子どもに「応答」し、「現われる」ことを手助けすることである。そして「シティズンシップ教育」においては、異質な他者がその違いを認め合い、共に生きることを意味を考えさせることに、重きを置くべきだろう。

さらに人々が真に主体的であるためには、共に生きる異質な他者との共通の関心事に目を向けなければならない。「働き方改革」においては、その関心が個人の生活に集中する結果、国家と個人に〈守る〉—〈守られる〉の構図が出来てしまい、個人が自らの、そして共にある他者の生を形成するという主体性が薄くなりがちであることがわかった。保護する存在を介さずに、異質な他者と直接触れ合い、共にこの世界を構築することで、真の主体性は形成されるはずである。そしてそれは他者と共に生きる社会を自ら考え、議論し、行動する市民の育成という、「シティズンシップ教育」の目的そのものである。

玄田 [2005] は成果主義的な人事制度の導入を試みている人事担当者が、揃ってその評価の難しさを口にするのを挙げ、「どんなに努力しても、他者に関する個人の知識には限界がある」と述べる。評価を正確に行おうとすればするほど少しの違いを許せない風土が生まれる。納得性のある処遇決定など、優劣のつけられない人間の固有性からかけ離れた発想である。いくら企業がプライベートな存在と言え、企業においても弱者を守る義務がある限り「共同体」であらねばならない側面を持つ。なぜならばプロではない、という理由で、一度採用した人材を簡単に切り捨てることは、少なくとも現代の日本においては許されないからである。「働き方改革」は企業にも新たな課題を突き付けている。そしてその企業に接続する教育現場における「シティズンシップ教育」が果たす役割もまた大きいと言えるだろう。

参考文献

- [VA] Arendt H, 2002. Vita activa, oder, vom tätigen leben, Ungekürzte Taschenbuchausg ed. München: Piper. = ハンナ・アーレント・森一郎, 2015, 『活動的生』みすず書房。
本稿での引用箇所は邦訳頁のみ記載
井上智洋, 2018, 『AI時代の新・ベーシックインカム論』光文社。

玄田有史, 2005, 『仕事のなかの曖昧な不安: 揺れる若年の現在』中央公論新社.

小玉重夫, 2013, 『難民と市民の間で: ハンナ・アレント『人間の条件』を読み直す』現代書館.

小室淑恵, 2018, 『働き方改革: 生産性とモチベーションが上がる事例20社』毎日新聞出版.

齊藤純一, 2000, 『公共性』岩波書店.

ダニエル・ピンク・池村千秋, 2002, 『フリーエージェント社会の到来: 「雇われない生き方」は何を変えるか』ダイヤモンド社.

バーナード クリック・長沼豊・大久保正弘・鈴木崇弘・由井一成, 2012, 『社会を変える教育: 英国のシティズンシップ教育とクリック・レポートから』キーステージ21.

濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会: 雇用システムの再構築へ』岩波書店.

ハンナ・アレント・志水速雄, 1994, 『人間の条件』筑摩書房.

広田照幸監修・著・北海道高等学校教育経営研究会編著, 2015, 『高校生を主権者に育てる: シティズンシップ教育を核とした主権者教育』学事出版.

本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会: ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.

———, 2010, 『転換期の労働と「能力」』大月書店.

水町勇一郎, 2018, 『「同一労働同一賃金」のすべて』有斐閣.

リンダ グラットン・アンドリュー スコット・池村千秋, 2016, 『Life Shift (ライフシフト): 100年時代の人生戦略』東洋経済新報社.

リンダ グラットン・池村千秋, 2012, 『Work Shift (ワーク・シフト): 孤独と貧困から自由になる働き方の未来図「2025」』プレジデント社.

鷺田清一, 2011, 『だれのための仕事: 労働vs余暇を超えて』講談社.

【各種レポート／ホームページ】

DeSeCo OECD, 2005, 『Definition and Selection of Key Competencies—Executive Summary』

<https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> 2020年3月3日参照

厚生労働省, 「「働き方改革」の実現に向けて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> 2020年3月3日参照

厚生労働省, 「高度プロフェSSIONAL制度の創設について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000365015.pdf> 2020年3月3日参照

首相官邸, 「働き方改革の実現」

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html> 2020年3月3日参照

首相官邸, 「人生100年時代構想」

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/jinsei100.html> 2020年3月3日参照

首相官邸, 「政策会議」働き方改革フォローアップ会合

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/> 2020年3月3日参照

文部科学省, 「学習指導要領『生きる力』」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/1383986.htm 2020年3月3日参照

【雑誌・新聞記事】

朝日新聞デジタル, 2019年1月28日, 中崎太郎「『未払い、暴力、解雇』実習生の実態、政権の看板と乖離」
<https://digital.asahi.com/articles/ASM1R5TCKM1RUT-FK013.html> 2019年2月27日参照

東洋経済オンライン, 2018年1月1日, 泉美木蘭「これから、日本には「人生100年食堂」が必要だ 特別対談: リンダ・グラットン×小泉進次郎」
<https://toyokeizai.net/articles/-/202617> 2019年2月27日参照

日経ビジネスオンライン, 2017年9月16日, 藤田 勝利「ドラッカーと考える「働き方改革」の本質 あなたは働き方を変えて何をしたいと考えますか?」
<https://business.nikkei.com/atcl/skillup/16/091400022/091400001/> 2019年2月27日参照

日経ビジネスオンライン, 2017年3月6日, 野村浩子「『同一労働同一賃金』の目的は格差是正ではない—処遇差の「合理性」とは? 日本での導入が難しい理由」
<http://business.nikkeibp.co.jp/atcl/report/15/261748/030100015/> 2019年2月27日参照

日本経済新聞電子版, 2018年2月21日「裁量労働制の拡大、施行1年延期 厚労省が検討」

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO27182350R20C18A2MM0000/> 2019年4月30日参照

News Week日本版, 2018年11月22日, 横山信弘「時短ハラスメント (ジタハラ) が起きる会社2つの特徴」

<https://www.newsweekjapan.jp/yokoyama/2018/11/post-8.php> 2019年5月6日参照

註

- 1) 首相官邸ホームページ「働き方改革の実現」働き方改革実行計画（平成29年3月28日決定）働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）参照
- 2) 本稿ではよりアレントが母国語でよりわかりやすく表現した『活動的生』を参照する。
- 3) 本節の内容は首相官邸ホームページ「働き方改革の実現」働き方改革実行計画（平成29年3月28日決定）働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）参照
- 4) リクルートワークス研究所「人事視点による持続的生産性向上モデル」人材マネジメント調査2015によると働き方改革とダイバーシティ・インクルージョンの相関係数は0.254***。「女性活躍推進に取り組むと、仕事と育児を両立して活躍するためには残業が当たり前の労働慣行を変えないといけないということに気づき、「多様な人材が就業に参加するには、フェアで効率的な働き方を実現しておかなければならない」と示した。
- 5) 厚生労働省ホームページ「高度プロフェッショナル制度の創設について」参照
- 6) 以下、アレントの言葉による「労働」「仕事」「制作」「活動」「行為」は鍵括弧付きで記し、一般的な用語としての労働、仕事、制作、活動、行為と区別する。
- 7) 以下、アレントの「社会的なるもの」「社会」を鍵括弧付きで記し、一般的な言語としての社会と区別する。