

# メリトクラシーを弱毒化する

本田由紀

(東京大学大学院教育学研究科教授)

# 「自助社会」「自己責任社会」とは

- 「自助」「自己責任」
- =「自分で生きろ」
- =「自分でがんばって生きろ、自分の力を発揮して生きろ」
- =「個々人が”努力”、”能力”、”成果”によって生きろ、うまく生きられず苦しい状態にあるのはその個人が“努力”、“能力”、“成果”を示すことができないせいなので、責任は本人にあり助けてやる必要はない」
- =「メリトクラシー (meritocracy)」(日本では「能力主義」と訳されることが多い)
- 個人の”努力”、”能力”、”成果”によって社会的な地位や収入が決まるメリトクラシーは、公正で効率的な社会か？それとも、メリトクラシーは、苦しい人を切り捨てる冷酷な社会か？
- 我々はメリトクラシーとどのように対峙すればよいのか？

# メリトクラシーの構造

- Young, M. D., 1958, The Rise of the Meritocracy: 1870-2033, Penguin Press. (窪田鎮夫他訳『メリトクラシー』講談社エディトリアル、2021年)...ディストピア小説
- メリトクラシーを定式化:【「IQ+努力=メリット」→地位】
- =〈要因〉→〈達成〉→〈報酬〉
- ディストピアとして描かれたメリトクラシーは、その後、肯定的な社会の在り方として広がる
- ←〈要因〉、〈達成〉、〈報酬〉のそれぞれに正当化のロジックが組み込まれている

# 正当化のロジック

- 〈要因〉: 運命もしくは神の祝福としてのIQ、強い意志や主体性の表れ、すなわち美德としての努力
- 〈達成〉: 共通の基準や何らかの評価制度を通じて証明された〈達成〉は、公正で客観的な価値のしるしとして受け入れられがち。特に、20世紀を通じて先進諸国で公教育制度が普及・拡大したことにより、同様の教育環境の中で同様に学んだ上で示される学業成績や学歴は、公正で客観的な〈達成〉の典型とみなされた。
- 〈報酬〉(職業的な地位や収入): 個人が高い〈達成〉を示そうとするためのインセンティブ、〈達成〉を得るために個人がかけた努力や時間などのコストへの見返り、〈達成〉の社会的有用性や美德への見返り

# 日本のメリトクラシーの特徴:「能力主義」という変異種

- 「能力主義」と訳される場合が多い・・・“能力”という言葉・概念がきわめて重要性を与えられている
- “能力”はIQよりも多義的、様々なバリエーション
- 学校的“能力”としての「学力」、近年では「生きる力」「人間力」「社会人基礎力」etc.が増殖
- 何か具体的な〈達成〉を成し遂げていなくとも、高い地位についていたり目立っていたりする人に対して、“能力”という〈要因〉を、後付け的な解釈によって読み込み、説明・理解しようとする傾向、〈要因〉と〈達成〉を混同する傾向、仮構である“能力”を実体視する傾向

# 日本の「能力主義」の作用と 背景①：教育システム

- ”能力”や、そのバリエーションである「学力」や「人間力」・・・それが多いか少ないか、高いか低いかに応じて、人々を縦に序列づける働き
- 縦の序列は、日本の高校や大学において、いわゆる「入試難易度」や「偏差値」、「高校ランク」「大学ランク」と表現されるピラミッド構造が明確であるということと密接に関連
- 高校や大学のランクは、どこの国にもあるわけではない。高校入試が無い国、高校の卒業を証明する資格試験に合格していれば、どの大学にでも出願することができ、大学間にははっきりした序列がない国など
- 日本の高校間の明確なピラミッド構造は、国際的に見ても特異であることが、最近の教育社会学の国際比較研究からは明らかに

# 日本の「能力主義」の背景②： 労働市場構造

- 日本の正社員は「メンバーシップ型雇用」: 個々人の職務(ジョブ)の輪郭や専門性が明確でなく、会社のメンバーとして一体となって働く特殊な性質⇔世界標準である「ジョブ型雇用」
- 「メンバーシップ型雇用」においては、採用や社内昇進などの際に、ジョブのスキルや専門性ではなく、抽象的な「職務遂行能力」や会社に貢献しようとする「情意」など、すなわち“能力”が重要視される
- また、「メンバーシップ型雇用」においては、個人の専門性や裁量性が尊重される度合いが低く、職場への同調が求められる。その結果、満足度は低く、経済状況や技術革新への機動的な対応は遅れがち

# メリトクラシーへの批判の浮上

- Sandel, M., 2020, The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?, PenguinPress. (鬼澤忍訳『実力も運のうち 能力主義は正義か?』早川書房、2021年)

「**第一に**、不平等が蔓延し、社会的流動性が停滞する状況の下で、われわれは自分の運命に責任を負っており、自分の手にするものに値する存在だというメッセージを繰り返すことは、連帯をむしばみ、グローバル化に取り残された人びとの自信を失わせる。**第二に**、大学の学位は立派な仕事やまともな暮らしへの主要ルートだと強調することは、学歴偏重の偏見を生み出す。それは労働の尊厳を傷つけ、大学へ行かなかった人びとを貶める。**第三に**、社会的・政治的問題を最もうまく解決するのは、高度な教育を受けた価値中立的な専門家だと主張することは、テクノクラートの自惚れである。それは民主主義を腐敗させ、一般市民の力を奪うことになる。」  
(105-106ページ)

- 他にも、以下を始め、アメリカでメリトクラシーへの多数の批判あり
- Markovits, D., 2019, The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite, Penguin Press.
- McNamee, S. J. and R. K. Miller Jr., 2009, The Meritocracy Myth, Rowan & Littlefield.
- 日本でも1960年代から「能力主義」批判は繰り返されてきた(次のスライド参照)
- 最近の例: 池田賢市他、2020、『能力2040—AI時代に人間する』太田出版・・・「能力」は個人に属するものであるかのように考えられているが実際には他者との関係の中で作りだされること、「能力主義」は不平等の正当化、「能力による差別」、優生学などをもたらしてしまうこと、「能力」によらない生存権保障や連帯が必要であることなど

# もっとも根底的な批判

- 山口毅、2020、「反能力主義—教育と生存保障の結びつきに関する規範的考察」日本教育社会学会第72回大会課題研究Ⅱ「能力主義をどう考えるか？」2020年9月6日発表資料.
- 「能力主義」の廃絶を提唱
- 「生き延びるためには教育や訓練による能力の獲得が必要だ」、「能力獲得の機会の平等化が必要だ」、「能力を適切に測定することが必要だ」といった、日本で非常にしばしば見られる主張のいずれもが、“能力”を高めるという条件付きで人々の生存を保障することの容認、言い換えれば“能力”を高められない者は死んでもよい、という考え方につながる危険性をはらんでいると、厳しく批判
- 「能力主義」を温存したままでは、“能力”が少ないとされて困窮する人々に仮に社会福祉などで再分配を行っても、その人々の尊厳がおとしめられてしまっていることの解決にはならない
- 不可欠なのは「結果の平等」と「必要に応じた分配」であり、「能力主義」を修正して存続させようとする議論はすべて間違っている

# メリトクラシーの正当性のゆらぎ(1)〈要因〉

- 個人の出身家庭の諸資源(経済的資源、文化的資源、社会関係的資源、時間的資源など)や生育環境が〈達成〉に影響していることについて夥しい調査研究結果あり・・・「親ガチャ」!
  - Brown, P., 1990, 'The Third Wave': Education and the Ideology of Parentocracy," *British Journal of Sociology of Education*, 11(1): 65–85.  
「実態はメリトクラシーでなくペアレントクラシー」
  - 家族だけでなく、住んでいた地域に諸資源がどれほど蓄積されているか(たとえば、高学歴・高収入の住民がどれほど多いかなど)が重要であるという研究成果も
- 〈要因〉が公正であることの信憑性は喪われている

# メリトクラシーの正当性のゆらぎ(2)〈達成〉

- サンデルは、アメリカの有名大学において、裕福な家族が大学に高額の寄付などをして子どもを入学させる不正入試の問題を強調
- 日本ではいわゆる「学力」が、個別で些末な知識を効率的に処理できるかどうかを意味しているにすぎず、社会や仕事との関連が薄いということが繰り返し指摘される
- ペーパーテスト以外での面接などによる試験についても、面接官の主観や偏見が入り込みがちであり、差別につながっている

# メリトクラシーの正当性のゆらぎ(3)〈報酬〉

- Graeber, D., 2019, Bullshit Jobs: The Rise of Pointless Work, and What We Can Do About It, Penguin Press. (酒井隆史他訳『ブルシット・ジョブークソどうでもいい仕事の理論』岩波書店、2020年)
- 形式的な手続きや組織運営を表面的にとりつくろうような「クソどうでもいい仕事」ほど報酬が高く、確実に社会や人々にとって不可欠な「エッセンシャル・ワーク」(医療・介護・保育などの対人的なケア労働や、運輸・小売など必要物資を提供する労働)ほど報酬が低いという逆説
- 日本に関しては、大企業と中小企業の間、正規雇用と非正規雇用の間、男性と女性の間など、各種の仕切り線の両側における賃金格差が他国と比べても大きい

→〈報酬〉の決定において不当な差別や制度的分断が強く影響

# ゆらぎにとどまらない問題

- メリトクラシーの正当性が疑わしいということに留まらず一歩進んで、メリトクラシーが社会や個人に対して破壊的に作用するという弊害も指摘されるようになってきている。
- メリトクラシーは人々の間に序列や分断、傲慢さと侮蔑や自己否定をもたらし、対話・連帯・共感を阻害する作用をもつおそれ。

# メリトクラシーの問題点としての「教育格差」 に対して「学習支援」は有効か

- 家庭背景が「学力」や学歴の格差につながっていることの指摘、不利な層の不利さを補うための「学習支援」(困窮者自立支援制度の一環として位置づけ)

- その限界と問題点

- ・相対的な序列の中で依然として不利
- ・支援を受けて高校に進学しても進学後に中退するケース

「高校生活にかかる費用を自分で稼ぐためにブラックアルバイトで遅刻欠席／通学定期が買えないので学校に行けない／学業不振でも塾等に通えないため留年→退学／経済的理由で部活ができない、友達付き合いができないため孤立して退学等」

(渡部由美子、2018、「学習支援の現状及び在り方—学習支援の第2ステージに向けて」内閣府「第6回子供の貧困対策に関する有識者会議」資料2-2.)

- ・義務教育や普通科高校での「学習」の社会生活上の有用性の低さ
- ・構造の問題点は放置したまま個別の対応をするという応急処置的・弥縫的な対策・・・もぐら叩き、いたちごっこ

# メリトクラシーの全廃は可能か

- 山口(前掲)が主張するように、個々の職務や役割の遂行に必要な知識やスキルまでを否定してしまうことは、歯を破壊する歯医者、髪をざんざりにする美容師、統計知識をもたない政府官僚、憲法や国際関係の歴史に無知な政治家etc.を生み出してしまう(日本ではすでに一部そうになっている)

- サンデル・・・職業教育訓練は否定せず

「手始めにできることのひとつとして、評価のヒエラルキーの解体がある。有名大学に入った学生に、コミュニティ・カレッジや技術・職業訓練プログラムに進んだ人よりも大きな栄誉と維新を授けるのをやめるのだ。配管工や電気技術者や歯科衛生士になるための勉強も、共通善への価値ある貢献として尊重されるべきであり、SAT(引用者注:アメリカにおける大学入学のための共通テスト)の得点の低さや財力の不足によりアイビーリーグ(引用者注:アメリカの有名大学の総称)へ進めなかった人への残念賞と見なしてはならない。」(275ページ)

- メリトクラシーの問題を解決しようとして、実質的に有用な知識やスキルという〈達成〉まで投げ捨ててしまうならば、それはたらいの水と一緒に赤ん坊を流し去ってしまうことに等しい。再分配や社会保障の原資としての税収を確保するためにも、適切な知識とスキルに基づいて、経済と産業が一定の活力を保持し、人々の生活に必要なモノやサービスが合理的に提供されるような状態が望ましい。

- 市野川容孝(『能力2040』)

「私は誰もが無免許で車を運転したり、医療行為をおこなったりしてよいとは思わない。学校の先生についても、然るべき知識や実習が必要だと思う」(43ページ)

「しかし、そういう資格の有無が、結果(つまり所得や分配)の大きな不平等を正当化できるとは思わない」・・・メリトクラシーに取り組むヒント

# メリトクラシーを「弱毒化」するための提案

- 〈要因〉→〈達成〉→〈報酬〉における2つの矢印を、可能な限り断ち切る
- 〈達成〉→〈報酬〉の矢印における格差の縮小
- 大企業と中小企業、正規雇用と非正規雇用、男性と女性といった、賃金格差を生み出す不合理な境界線を薄くし、同種の職務の間ではどこで働いていてもほぼ同水準の賃金が得られるようにすること、そして、職務間の賃金の差も可能な限り縮小してゆくこと
- 「ジョブ型雇用」「ジョブ型採用」への転換
- 職務別の標準賃金の適正化・向上 例：特定最低賃金制度の活用
- 最低賃金を上げ、全国一律化
- 所得税、金融資産税、相続税の強化

- 就労によって収入を得ない・得られない人々についても、上記の最低生活費に匹敵する所得の保障がなされる必要。個々の事情に応じて、住居、光熱費、食料などの現物や、医療などの基本的サービスを、所得に代えて選択できるようにすることも考えられる。

参照：岩田正美(2021)『生活保護解体論—セーフティネットを編みなおす』岩波書店・・・機能していない生活保護をもっと使いやすく確実なものにするための提案

- どのような状況になっても生命と生活が脅かされないということが「生存権」の考え方であり、その上で多様な〈達成〉を自由に追求できるような状態が目指されるべき。
- 非金銭的な〈報酬〉(承認など)については、立場や関心を共有できるコミュニティへの参加や発言・表現の機会が重要・・・モデルとしての「オタク」

# 〈要因〉→〈達成〉の矢印を断ち切るためには

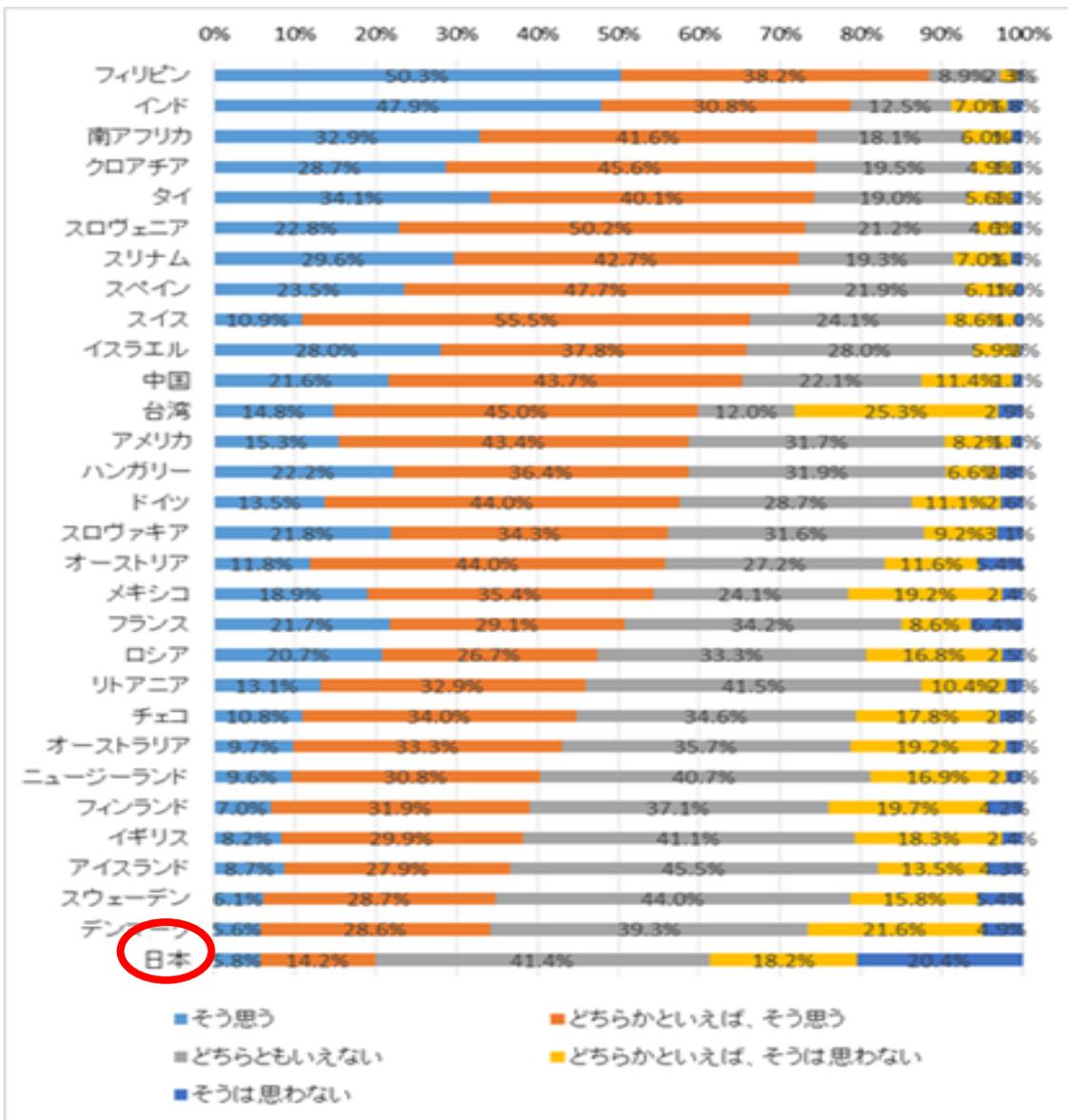
- 相対的な序列としての〈達成〉は、必ず出身階層の有利不利を直接に反映
- →〈達成〉の相対的な序列としての性質を弱め、①共通にクリアすべき絶対的な最低基準の緩やかな確認と、②質的に異なる様々な分野やテーマの追究へと分解する。特に教育システムにおいて。
- 具体的には・・・
- 前提としての少人数学級化
  - ・義務教育修了、高校修了といった段階までに習得しておくべき知識・スキルを定め(一定の弾力性をもたせる)、その確認のみを行う
  - ・高校の学科・コースを質的・内容的に多様化する
  - ・高校・大学は個々の専門分野への関心・志望・必要知識の確認を以て入学者選考とする(必要がなければオープンアクセスで可)ー現状でも総合型選抜として実施されているものを拡大

# 終わりに

- 2つの矢印の切断の提案は、メリトクラシーや日本の「能力主義」の弊害としての不平等や序列、人々の中の分断を弱めること、生命と生活の安心確保と、実質的な〈達成〉の自由な追究を可能にすることを目的とするもの
- 懸念:「自分で生きろ」「個々人が”努力”、”能力”、”成果”によって生きろ、うまく生きられず苦しい状態にあるのはその個人が“努力”、“能力”、“成果”を示すことができないせいなので、責任は本人にあり助けてやる必要はない」という冷酷な「自助」社会こそを望ましいと考え、それによって利益を得ている層が日本には厳然と存在し、その層にはここでの提言はまったく響かないであろうということ
- しかし、そのような「自助社会」「自己責任社会」は、不平等や困窮する人を膨大に生み出し、それによって社会全体が活力を失い、衰退・自壊に向かう

(参考資料)

# 「暮らし向きの良い人は、経済的に苦しい友人を助けるべきだ」への賛否



日本は「暮らし向きの良い人は、経済的に苦しい友人を助けるべきだ」と考えている割合が最下位

データ出所: ISSP2017: Social Networks and Social Resourcesを用いて筆者作成

Table 2: Bottom 10 countries by participation in helping a stranger



# 「見知らぬ人を助けた」 比率は日本が114カ国 中最下位

Helping a stranger by country and ranking		People (%)
Hong Kong	105	37%
Iceland	106	35%
Netherlands	107	35%
Italy	108	33%
Slovenia	109	33%
France	110	31%
Switzerland	111	30%
South Korea	112	29%
Belgium	113	25%
Japan	114	12%

出典: Charities Aid Foundation, 2021, World Giving Index 10th edition

# 家庭の格差と対応した高校間格差

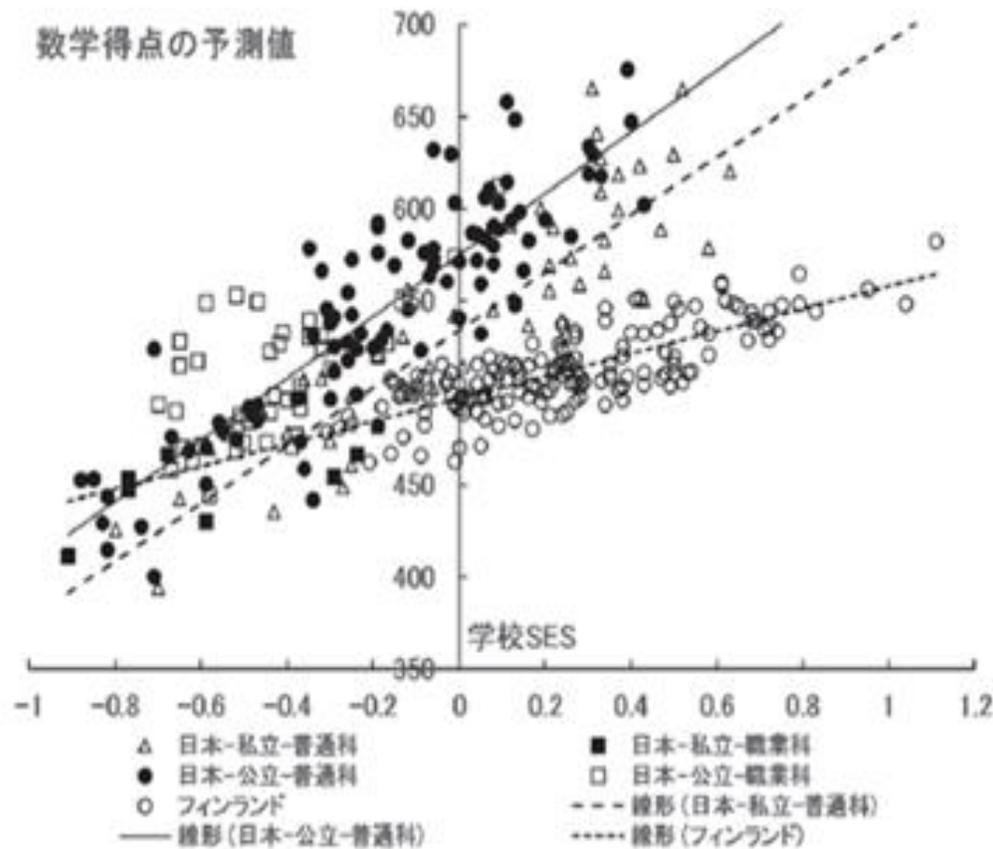


図1 数学得点の予測値と学校SESの関連

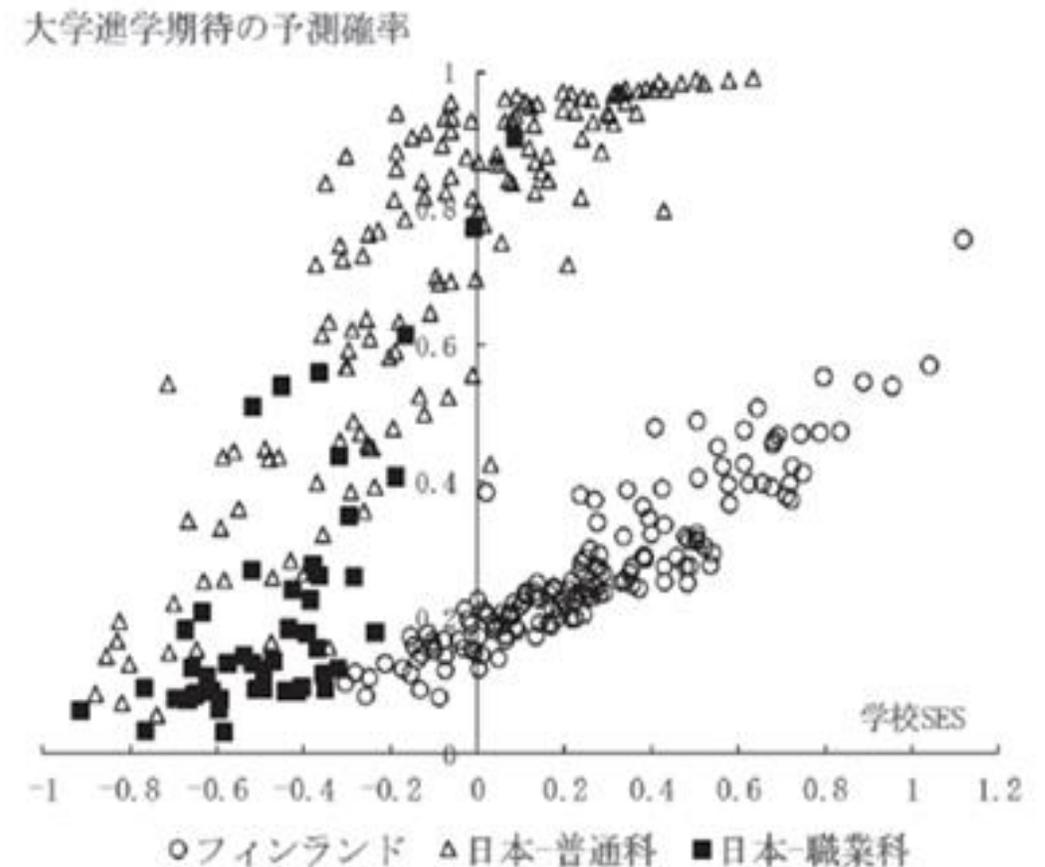
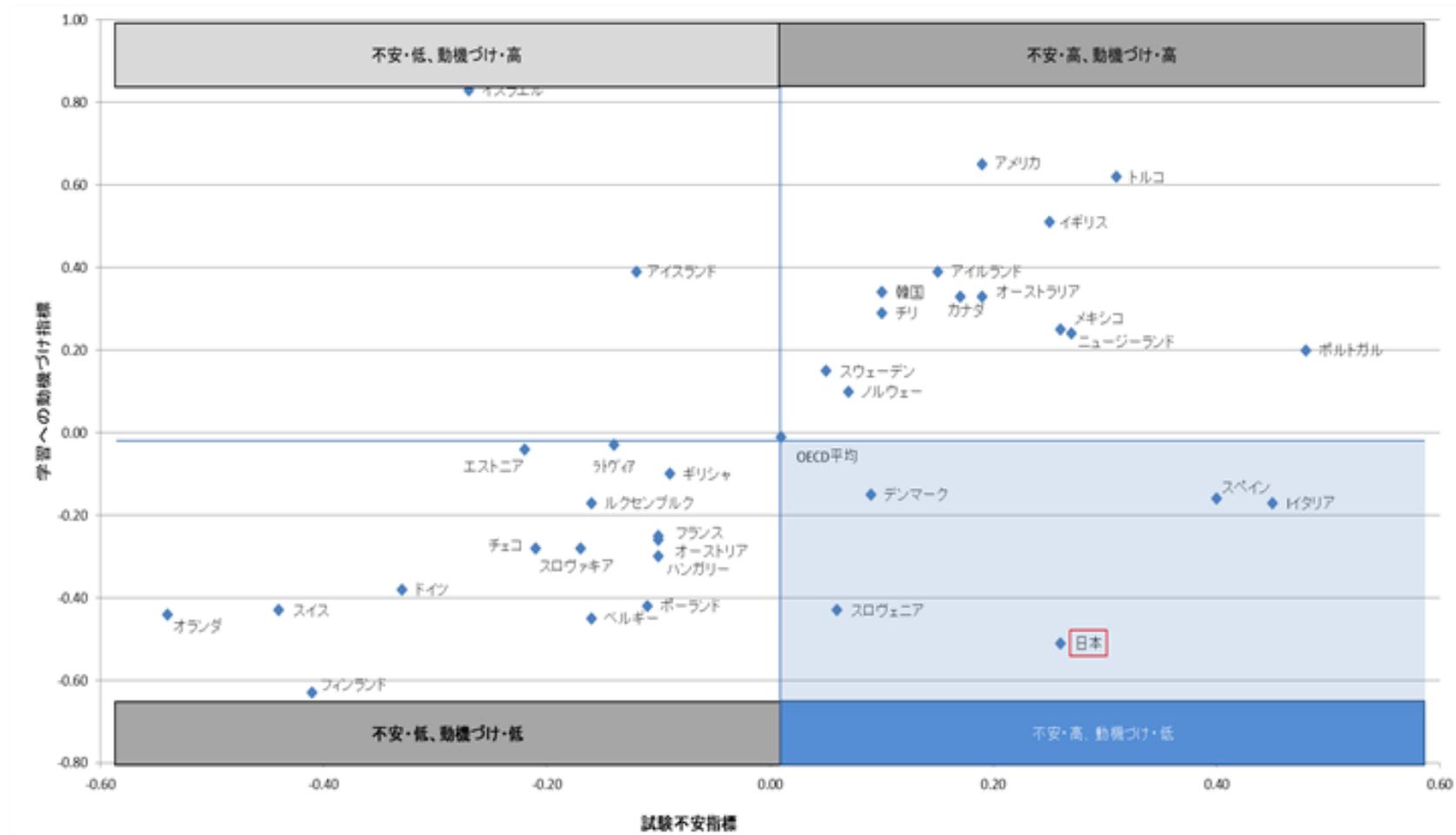


図2 大学進学期待の予測確率と学校SESの関連

# 強い「試験不安」、弱い「学習への動機付け」



出典：OECD, 2018, Education Policy in Japan: Building Bridges towards 2030, Figure 1.15

本田由紀『「日本」ってどんな国？』ちくまプリマー新書、図3-2

# 「人間関係」重視のメンバーシップ型雇用

仕事をするうえで大切だと思うもの(最大3つまで選択可)

(%)

	高い賃金・ 充実した 福利厚生	雇用の 安定性	自分の 希望する 仕事内容	適切な 勤務時間・ 休日	良好な 職場の 人間関係	明確な キャリア パス	自分の 希望する 勤務地	会社の スライタス	教育研修 の機会	正当な 評価
中国	79.0	31.3	31.9	30.3	29.9	50.4	18.3	12.7	10.6	5.6
韓国	75.1	46.1	41.3	50.2	30.6	11.6	18.0	7.1	6.8	13.3
インド	58.8	37.9	29.6	23.6	26.3	31.5	20.3	30.0	19.7	22.4
タイ	72.5	47.3	35.5	27.5	26.3	21.6	21.4	20.0	11.4	16.6
マレーシア	78.8	37.4	34.2	25.7	25.3	28.7	18.9	13.4	21.7	16.1
インドネシア	83.1	23.3	33.4	23.1	36.5	38.8	14.0	16.1	19.0	12.8
ベトナム	78.5	37.5	35.5	19.7	18.4	30.2	12.9	6.4	44.4	16.4
アメリカ	56.9	48.4	52.8	24.8	25.8	19.8	33.1	9.9	16.3	12.3
日本	39.0	36.3	51.3	49.0	56.0	10.5	20.7	4.8	7.0	25.3

■ 各国1位の選択率    ■ 各国2位の選択率

日本以外では、「高い賃金・充実した福利厚生」を大切にする人が圧倒的に多い。アジア諸国で人材を採用・リテンションするには、その充実は避けて通れない。

出典:「アジア8カ国調査で見えてきた人材市場と働く人々」『Works』118号、2013年

# 満足度の低さ、キャリアの自己決定の弱さ

図表① 現在の働き方に対する満足度

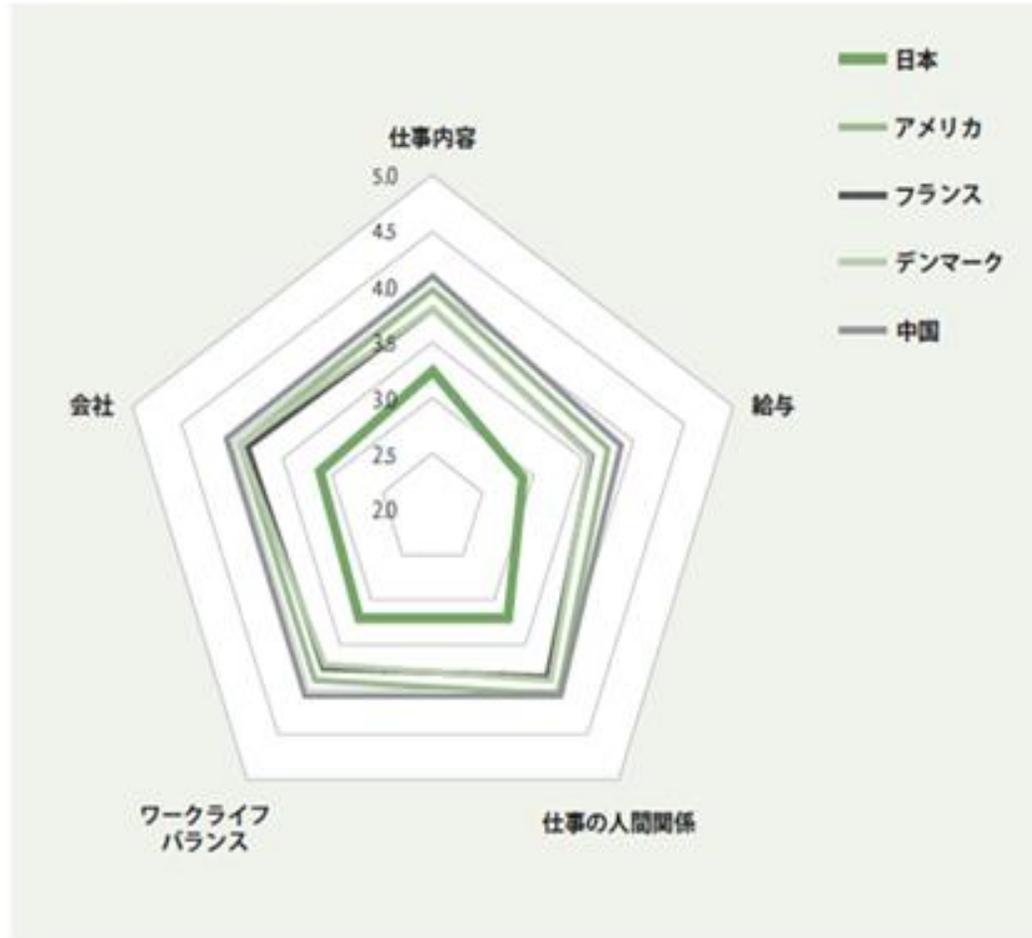
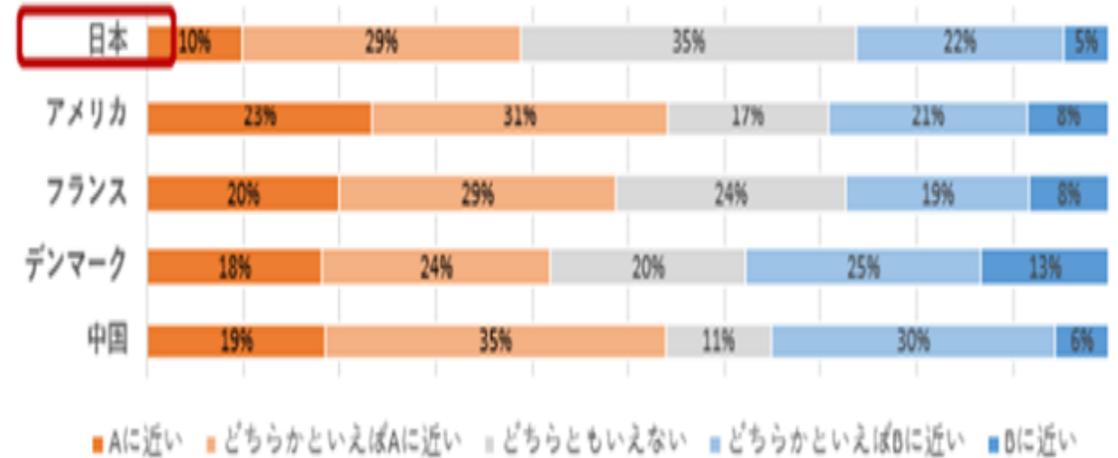


図2 キャリアの決定 A:自分 B:状況に応じて



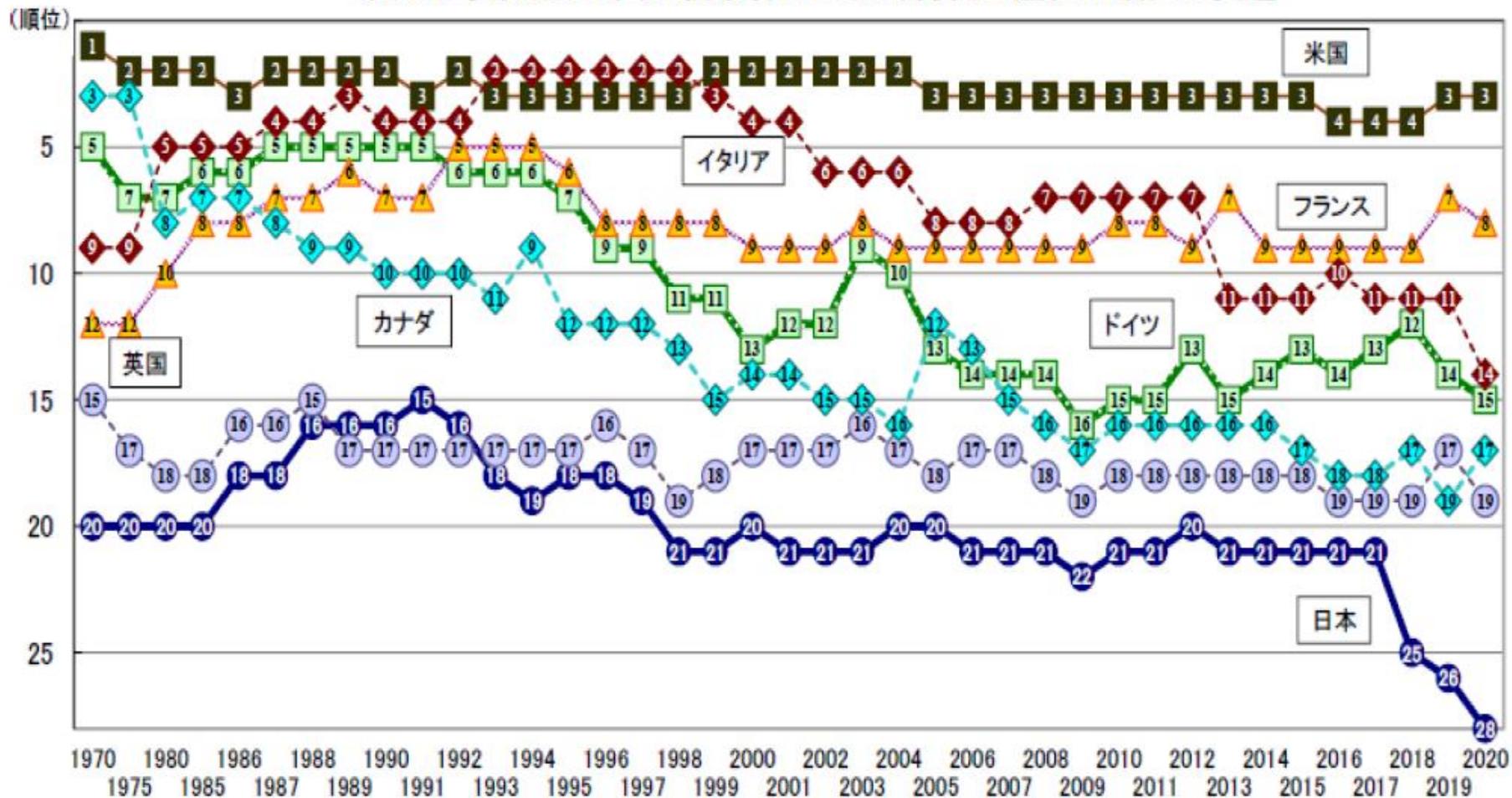
出典: 中村天江「集団から個人に移る労働者の“Voice”—5カ国比較調査にみる日本の現状—」日本労務学会第50回全国大会、2020年

出典: 茂木洋之・中村天江「日本人は、なぜ発言も離脱もしないのか—“Voice”と“Exit”に関する5カ国比較—」『Works Review「働く」の論点2020』リクルートワークス研究所、2020年

# 日本の労働生産性は主要先進国に比べ低く、順位も過去最低

○日本の順位は主要先進国の中でも低く、2020年は2019年の26位から2ランク下落し、1970年以降最低の28位だった。

(図4) 主要先進7カ国の就業者1人当たり労働生産性の順位の変遷



(出所) 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較2021」よ

## 日本の人材競争力は中程度以下

○日本の人材競争力は39位であり、先進諸国の中では低い。

世界人材競争力ランキング（2021）

順位	国名	順位	国名	順位	国名
1	スイス (0)	23	UAE (↑1)	45	ポーランド (↓10)
2	スウェーデン (↑3)	24	キプロス (↓7)	46	ウクライナ (↓4)
3	ルクセンブルク (0)	25	フランス (↑3)	47	ロシア (↑7)
4	ノルウェー (↑3)	26	ポルトガル (0)	48	チリ (↓7)
5	デンマーク (↓3)	27	スロベニア (↑3)	49	クロアチア (↑4)
6	オーストリア (0)	28	マレーシア (↓3)	50	インドネシア (↓5)
7	アイスランド (↓3)	29	リトアニア (↓2)	51	ルーマニア (↑6)
8	フィンランド (↑4)	30	ラトビア (↑3)	52	スロバキア (↑9)
9	オランダ (↑1)	31	カタール (↓2)	53	トルコ (↓7)
10	ドイツ (↑1)	32	スペイン (0)	54	アルゼンチン (↓7)
11	香港 (↑3)	33	ギリシャ (↑4)	55	コロンビア (↑3)
12	シンガポール (↓3)	34	韓国 (↓3)	56	インド (↑6)
13	ベルギー (↑3)	35	イタリア (↑1)	57	フィリピン (↓9)
14	米国 (↑1)	36	中国 (↑4)	58	ブルガリア (↓3)
15	カナダ (↓7)	37	チェコ (↑2)	59	メキシコ (↓3)
16	台湾 (↑4)	38	サウジアラビア (↓4)	60	ブラジル (↓1)
17	アイルランド (↑1)	39	日本 (↓1)	61	モンゴル (↑2)
18	ニュージーランド (↑3)	40	ジョーダン (↑9)	62	ペルー (↓11)
19	エストニア (0)	41	カザフスタン (↑3)	63	南アフリカ (↓11)
20	オーストラリア (↓7)	42	ハンガリー (↑8)	64	ベネズエラ (↓4)
21	英国 (↑2)	43	タイ (0)		
22	イスラエル (0)	44	ボツワナ		

（備考）教育分野への投資、高度人材の誘致力、国内の高度人材育成状況から各国経済における人材の競争力を評価。  
別途IMDは世界競争力ランキングも公表している。

（出所）IMD「World Talent Ranking」（2021）より作成。

# 競争力ランキングの個別指標の中で日本の順位が低い項目（63カ国中、2020年）

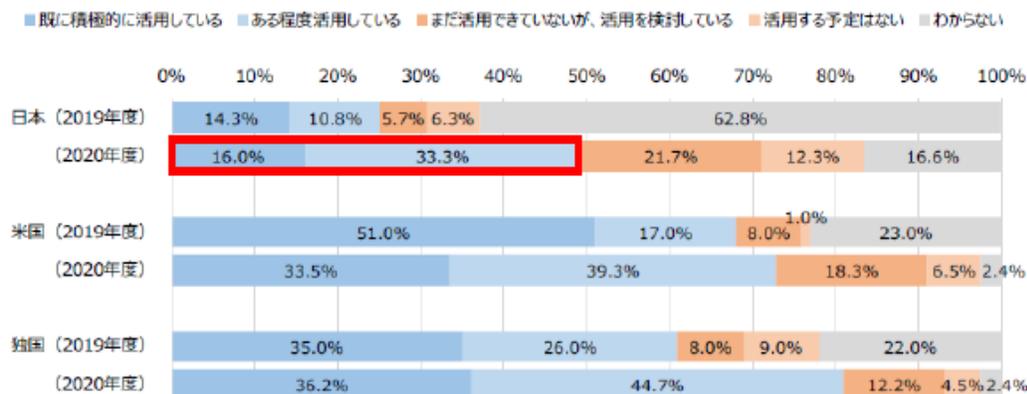
指標番号	内容	順位
3.4.09	ビジネス界で管理職の起業家精神は高い	63
3.4.01	企業は機敏だ	63
3.4.03	企業は機会や危機に対してすばやく反応することができる	63
3.2.23	上級管理職については国際経験が総じて重視されている	63
3.4.07	企業は意思決定に際してビッグデータやその分析をうまく活用できている	63
3.5.04	新しい課題に直面したとき、人々の柔軟性や適応力は高い	62
3.1.08	国際基準に照らして大企業は効率的である	62
3.5.03	国内の文化は海外のアイデアを受け入れる姿勢がある	62
3.2.24	優秀な上級管理職人材が豊富に存在する	61
3.5.06	企業のデジタル化が総じて良好に進展している	61

# 日本企業では、データの活用が進んでいない

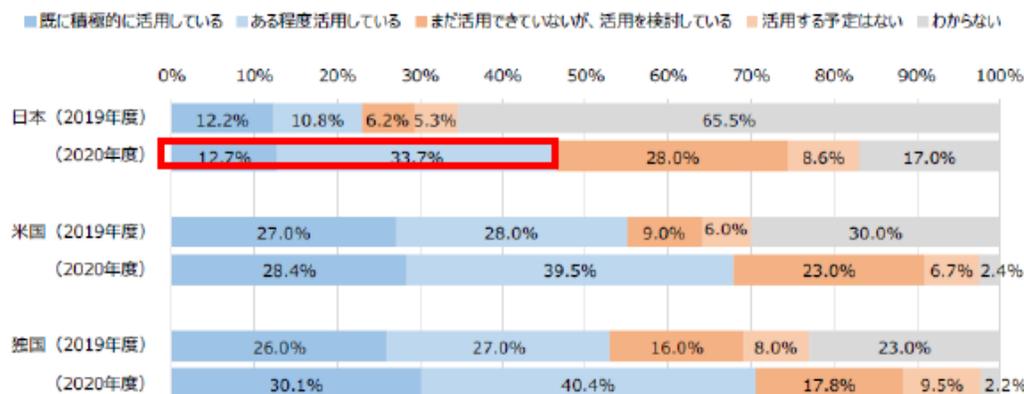
○日本では、製品やサービスから得られるデータの活用を行っている企業は約半数に留まり、アメリカやドイツと比較して、データの活用で遅れをとっている。

## 企業のデータ活用状況

サービス等から得られる個人データ



製品やサービスから得られる個人データ以外のデータ

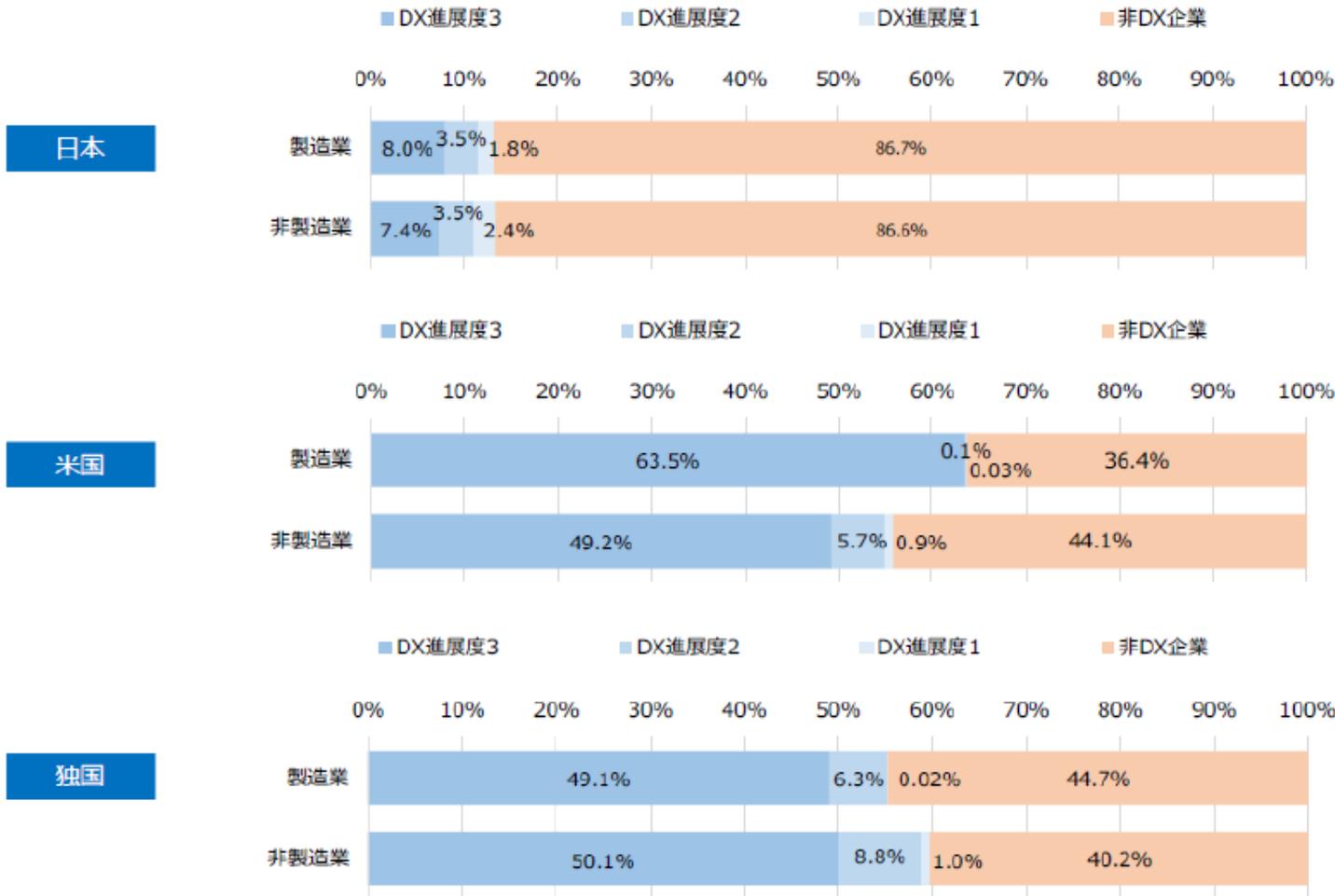


(備考) 総務省 (2021) 「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」 48

# 日本企業のDX進展度は大きく遅れている

○アメリカやドイツと比較して、日本企業のDX進展度は大きく後れを取っている。

## DX進展度の比較



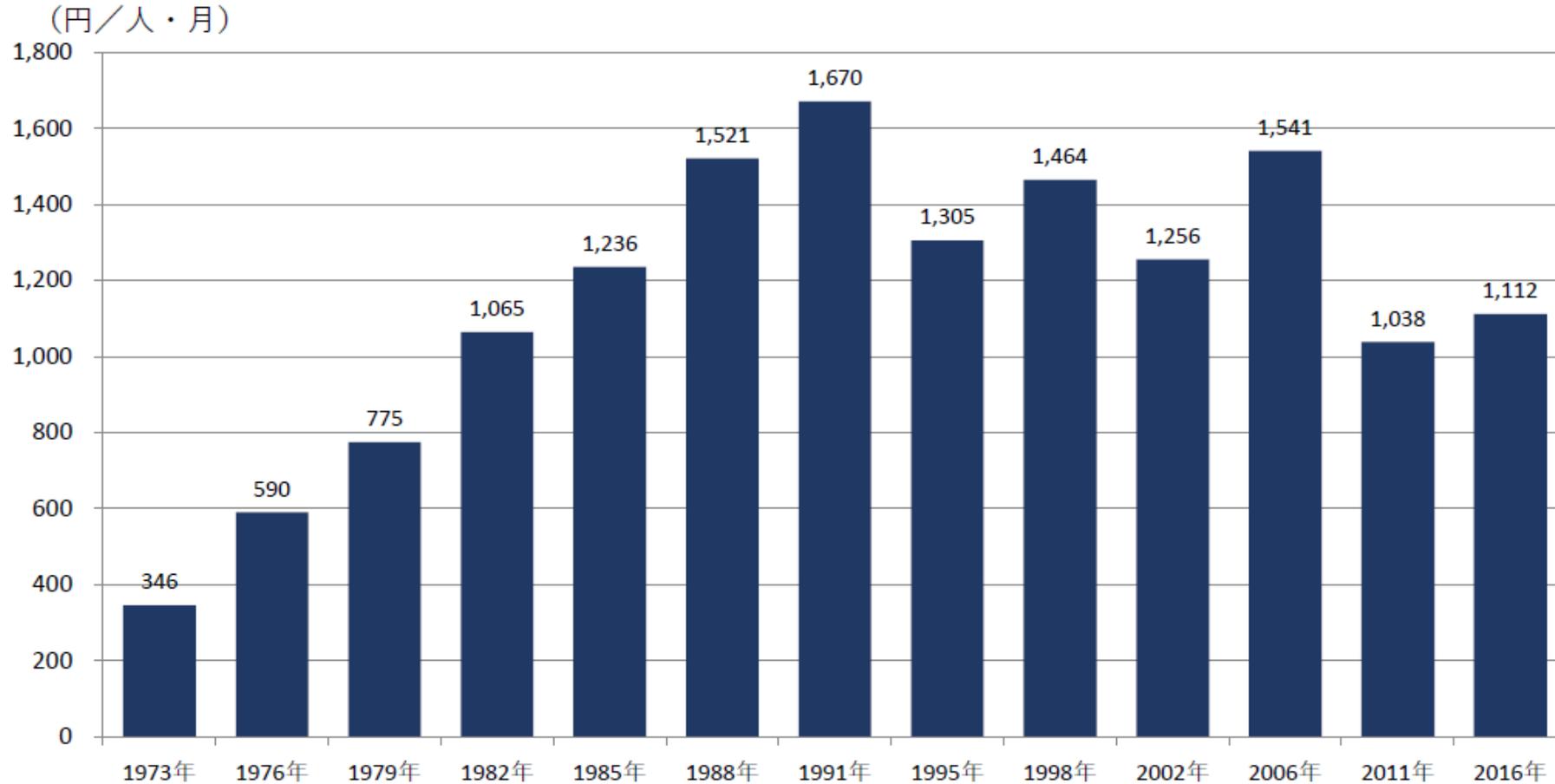
DX進展度 1 : DXに関連した取組を2019年度、2020年度のいずれにおいても実施していない  
 DX進展度 2 : DXに関連した取組を2019年度、2020年度のいずれにおいて1つ以上実施しており、かつ、2019年度に明確な部署・プランの策定を実施していない  
 DX進展度 3 : DXに関連した取組を2019年度、2020年度のいずれにおいて1つ以上実施しており、かつ、2019年度に明確な部署・プランの策定を実施している

(備考) 総務省 (2021) 「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」 49

## 民間企業における教育訓練費は減少傾向

○民間企業の一人あたり教育訓練費は、90年代以降漸減傾向。

### 民間企業における教育訓練費の推移

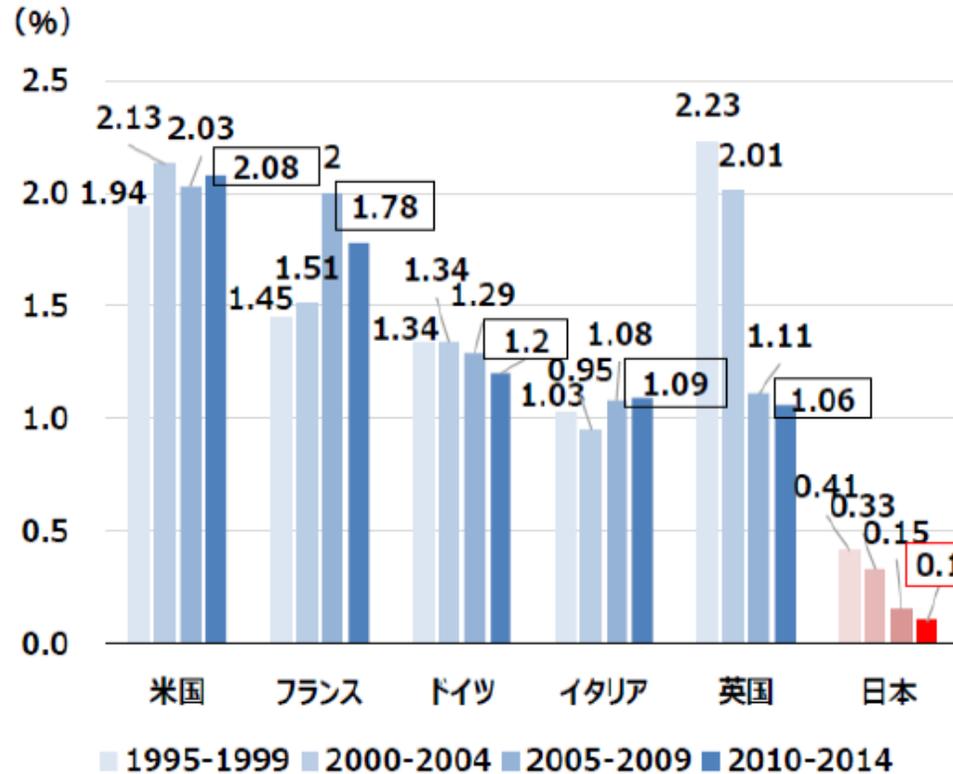


(備考) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想」(平成30年6月)資料  
(労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成)  
(注) 労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

# 企業は学ぶ機会を与えず、個人も学ばない傾向が強い

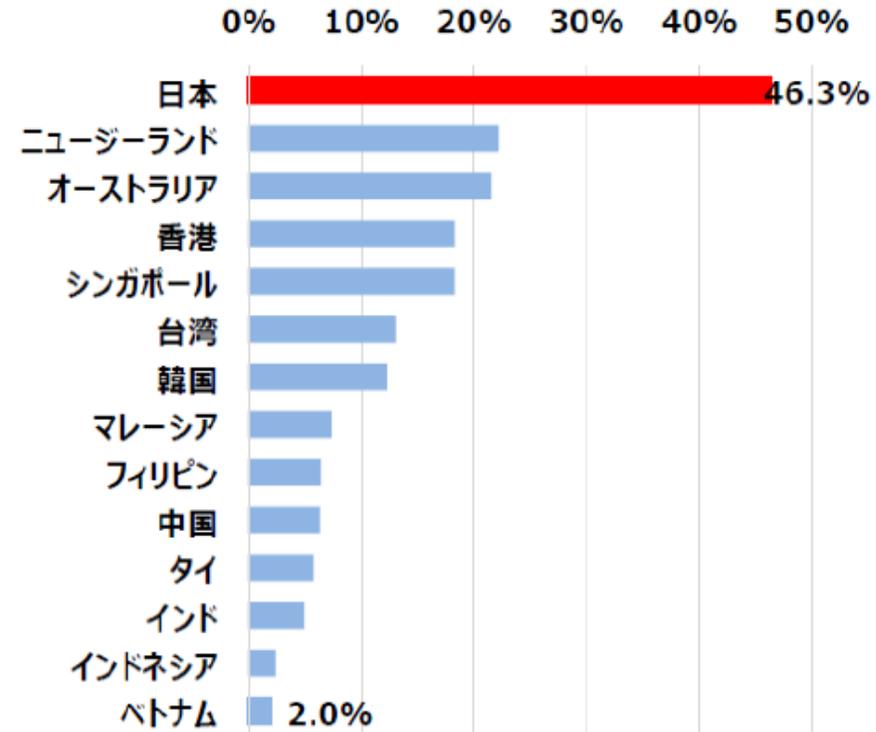
- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

## 人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



（出所）厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」を基に経済産業省が作成

## 社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

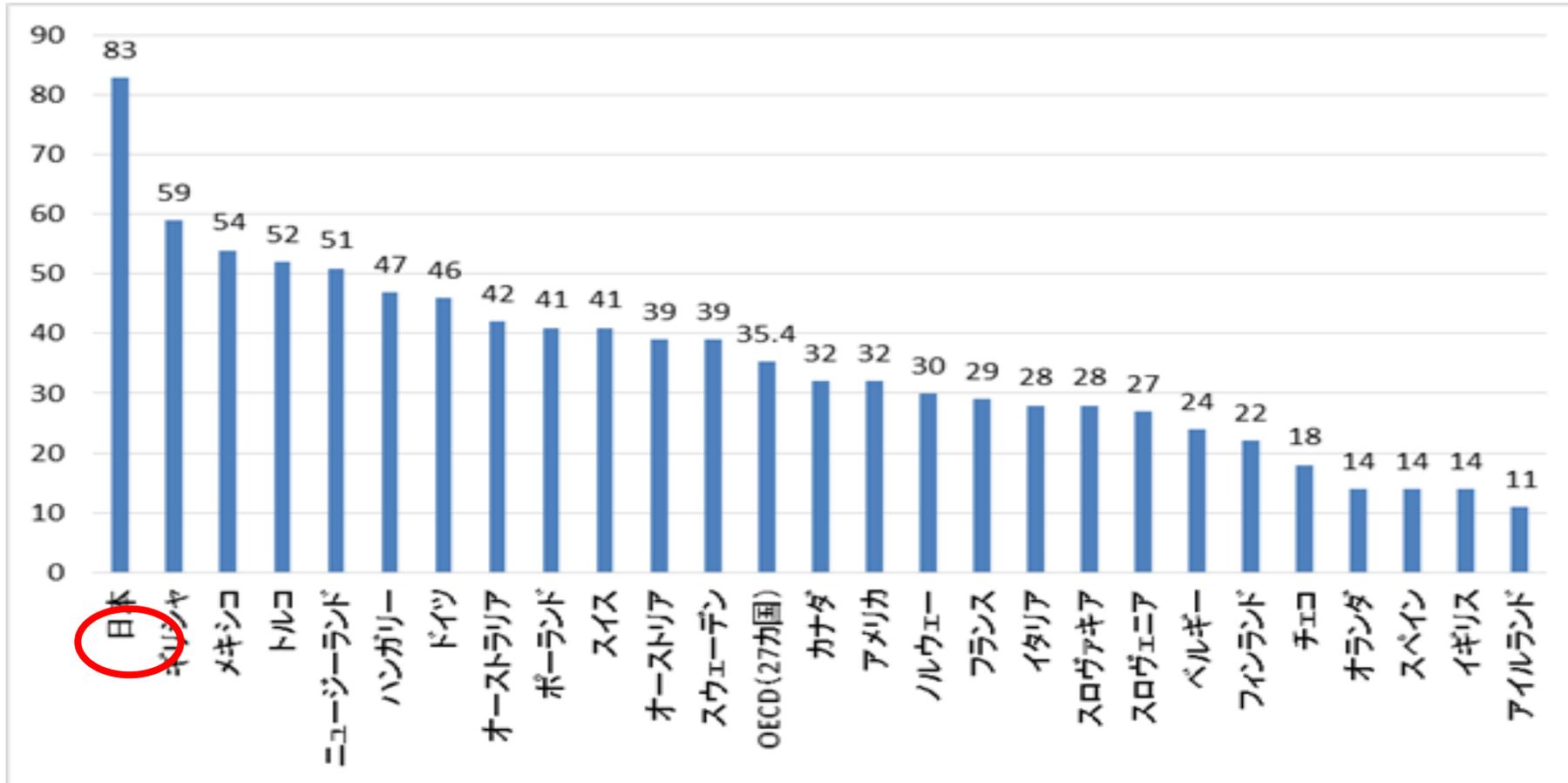


（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成

（出所）経済産業省「第1回未来人材会議」（2021年12月7日）資料より。

# 仕事に必要なスキルは不足

求めるスキルをもつ人材が採用できないと回答した企業の比率



ManpowerGroup, 2015,  
Talent Shortage Survey  
より本田作成

図表③ 入社時に交渉したもの

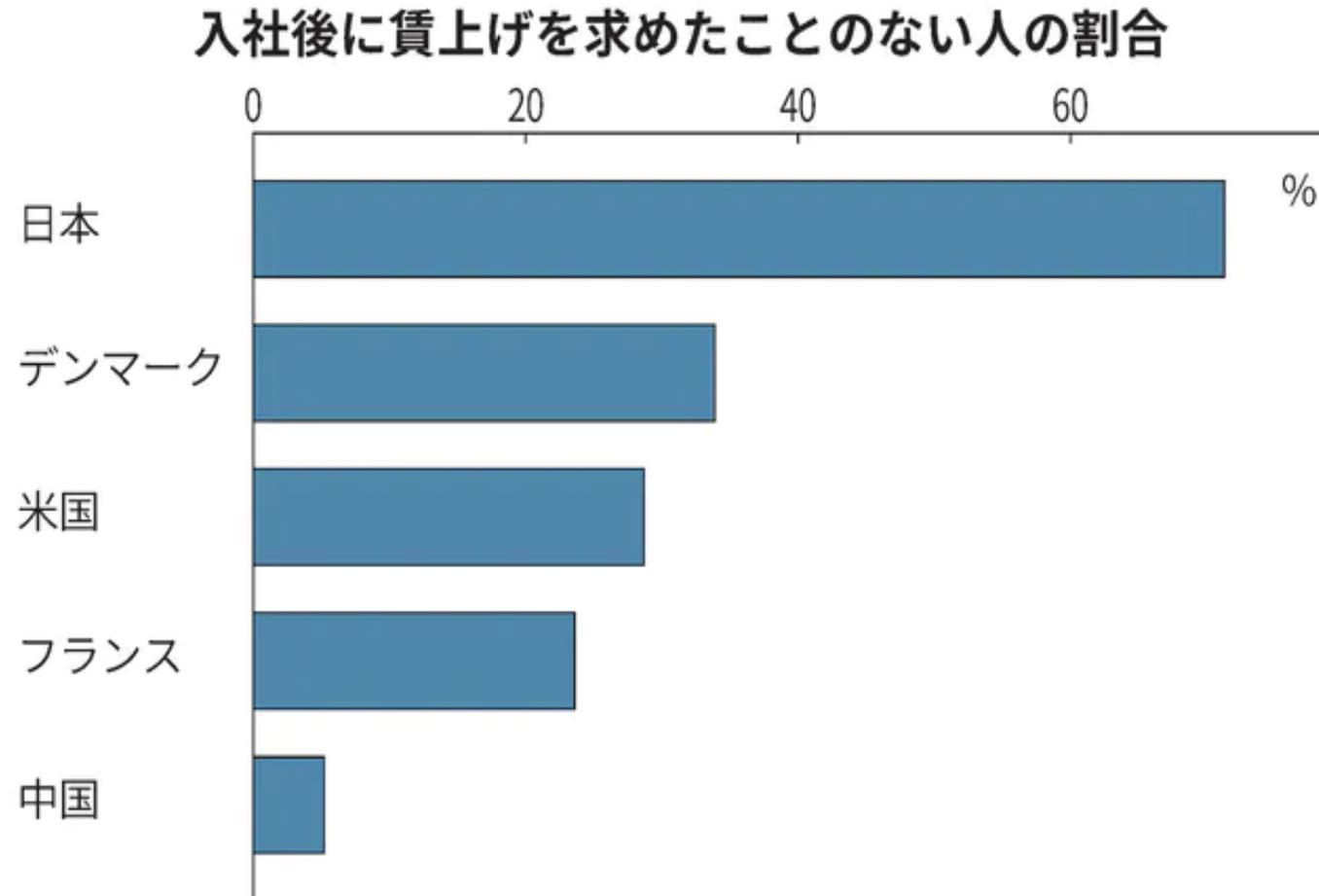
	日本	アメリカ	フランス	デンマーク	中国
特になし	48%	17%	11%	14%	2%
賃金	32%	68%	80%	73%	88%
仕事内容	22%	18%	19%	14%	35%
オフィスの環境	7%	17%	20%	12%	23%
チームのメンバー	5%	13%	17%	12%	24%
働く場所（勤務地や在宅勤務）	7%	19%	23%	22%	30%
勤務時間	12%	29%	22%	33%	38%
休暇の取得	6%	26%	21%	18%	33%
妊娠・出産への配慮や福利厚生	1%	7%	13%	12%	13%
子育てへの配慮や福利厚生	3%	8%	8%	13%	9%
介護への配慮や福利厚生	1%	3%	5%	6%	4%
健康への補助（医療保険など）	1%	11%	5%	5%	13%
教育研修	2%	11%	11%	14%	17%
役職	2%	27%	21%	24%	28%
入社後のキャリアパス	2%	14%	19%	16%	22%
雇用保障	2%	17%	17%	16%	40%
ストック・オプションや株式	1%	10%	10%	8%	12%
年金や退職金	2%	11%	6%	16%	17%
住居や車	2%	3%	3%	3%	5%
その他	0%	1%	0%	0%	0%

# 労働条件交渉しない日本人

出典：茂木洋之・中村天江「日本人は、なぜ発言も離脱もしないのか—“Voice”と“Exit”に関する5カ国比較—」『Works Review「働く」の論点2020』リクルートワークス研究所、2020年

注：網掛けは10%以上の項目、太字は各国で最も高い項目。勤務企業数2社以上に限定した集計結果。

# 入社後も賃金交渉せず

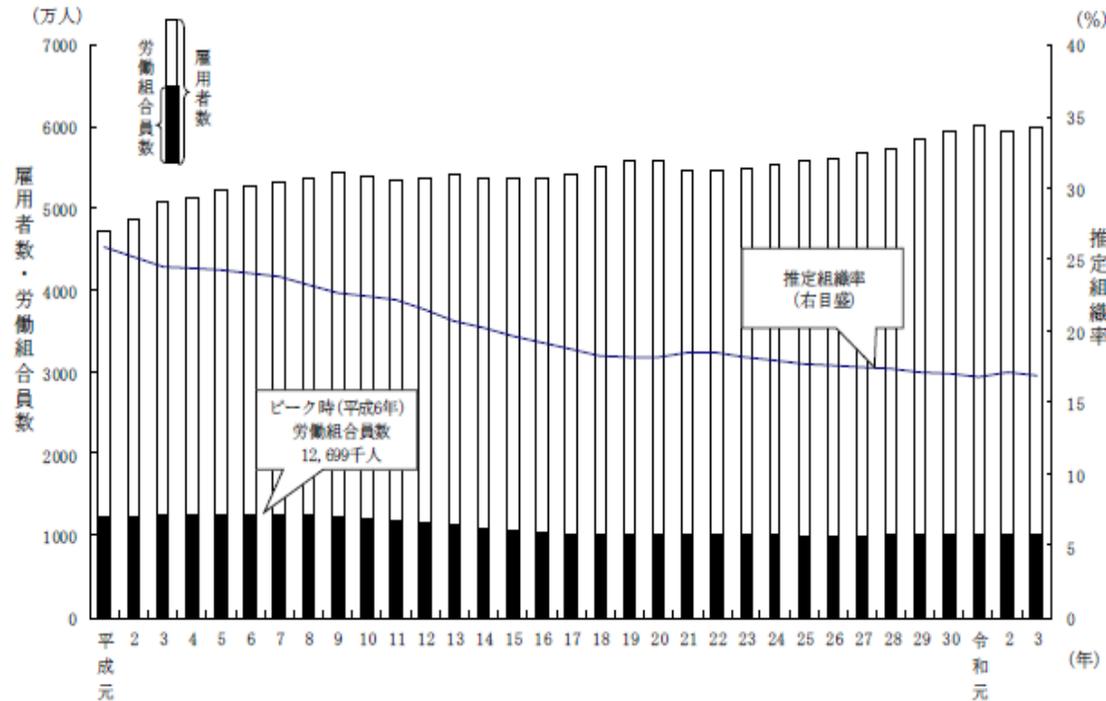


(出所)リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査」

出典：2022年1月18日付  
日本経済新聞記事「賃上げ、あなたは声を上げていますか」

# 衰退する労働運動

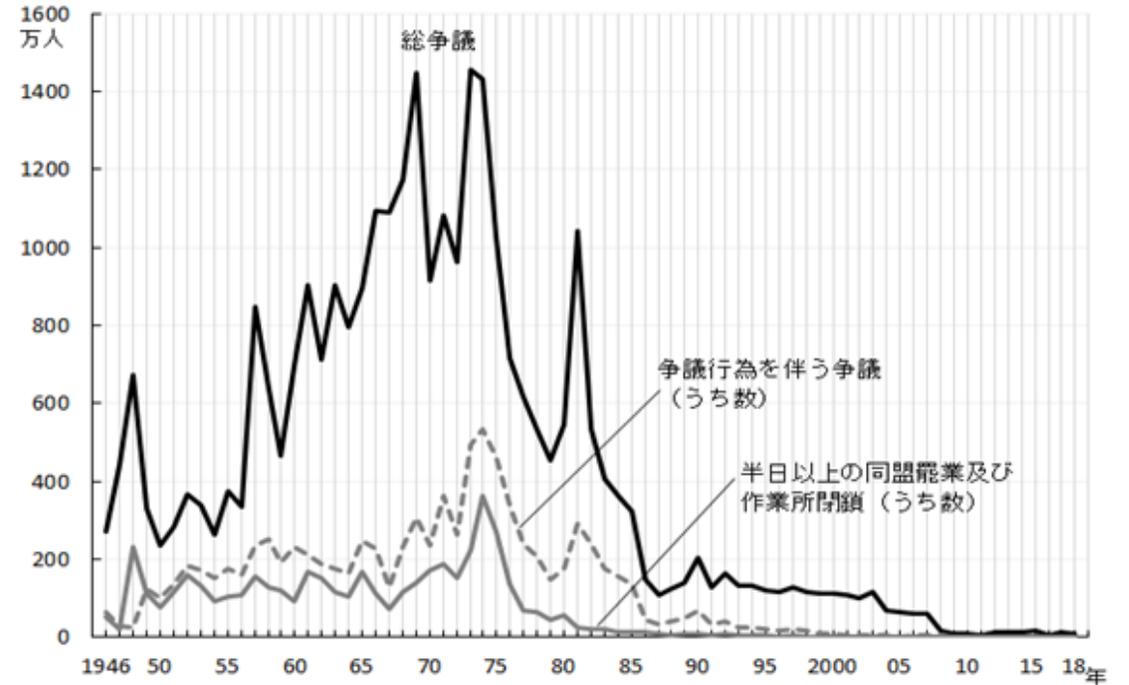
第1図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



注：1) 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。  
 2) 「推定組織率」は、2ページ「用語の定義 5 推定組織率」を参照のこと。

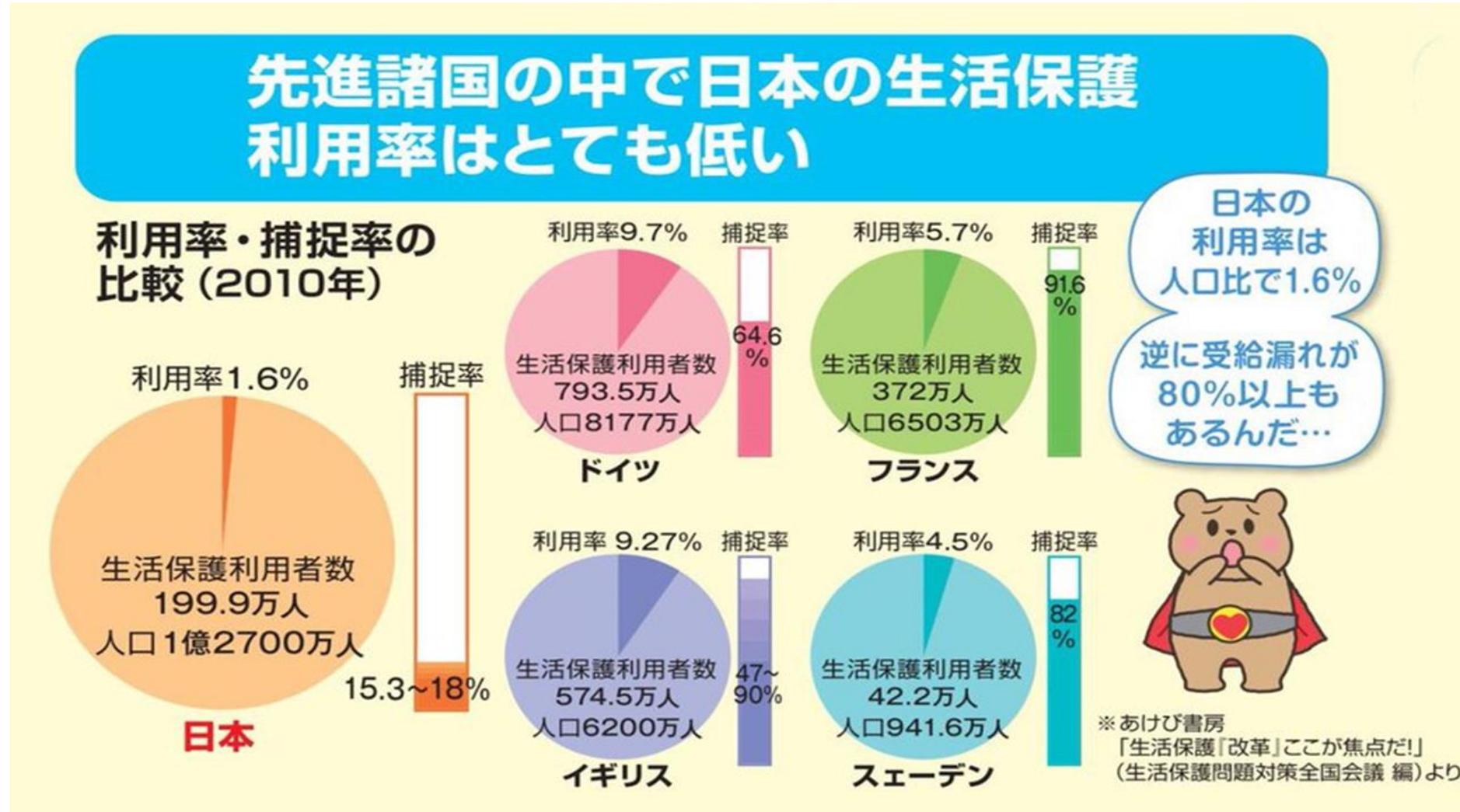
出典：厚生労働省「令和3年労働組合基礎調査の概況」

労働争議参加人員数の推移

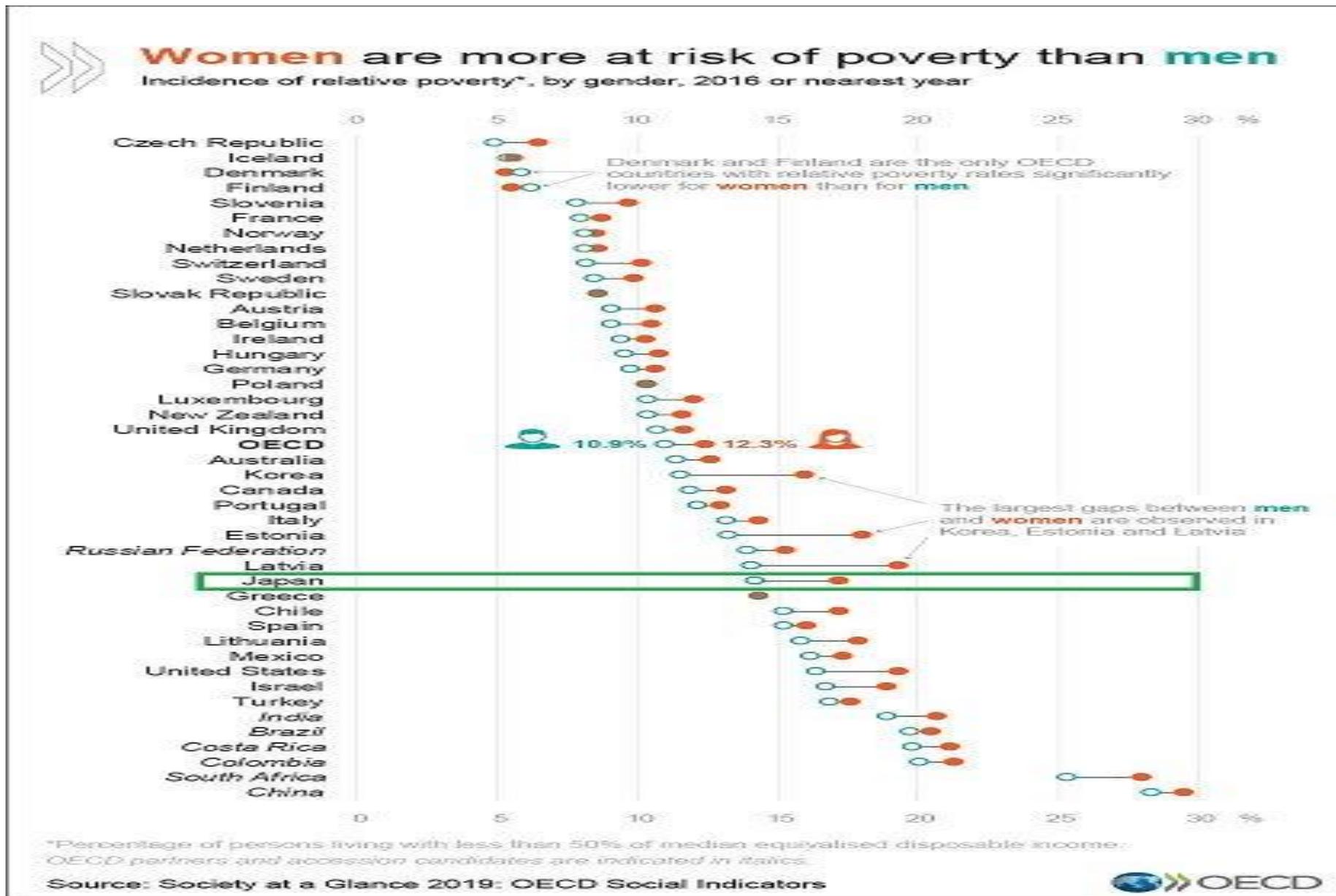


出典：労働政策研究・研修機構「早わかり グラフ  
 で見える長期労働統計」

# 日本の「能力主義」の背景③： セーフティネットの弱さ



# 高い貧困率（特に女性）



# 数学者・教育学者の遠山啓による「能力主義」批判

- 香川七海、2021、「戦後日本における能力主義批判と教育評価論」『社会学評論』  
Vol.72, No.3: 327-342

「遠山は、学力検査(=①「点数制度」)によって青少年を競争させること(=②「競争原理」)、点数によって青少年を選別し、③「序列化」することを問題視し、「教育制度をゆがめているのは」、この3点に構成された能力主義だとする(遠山 1971b)。(中略)

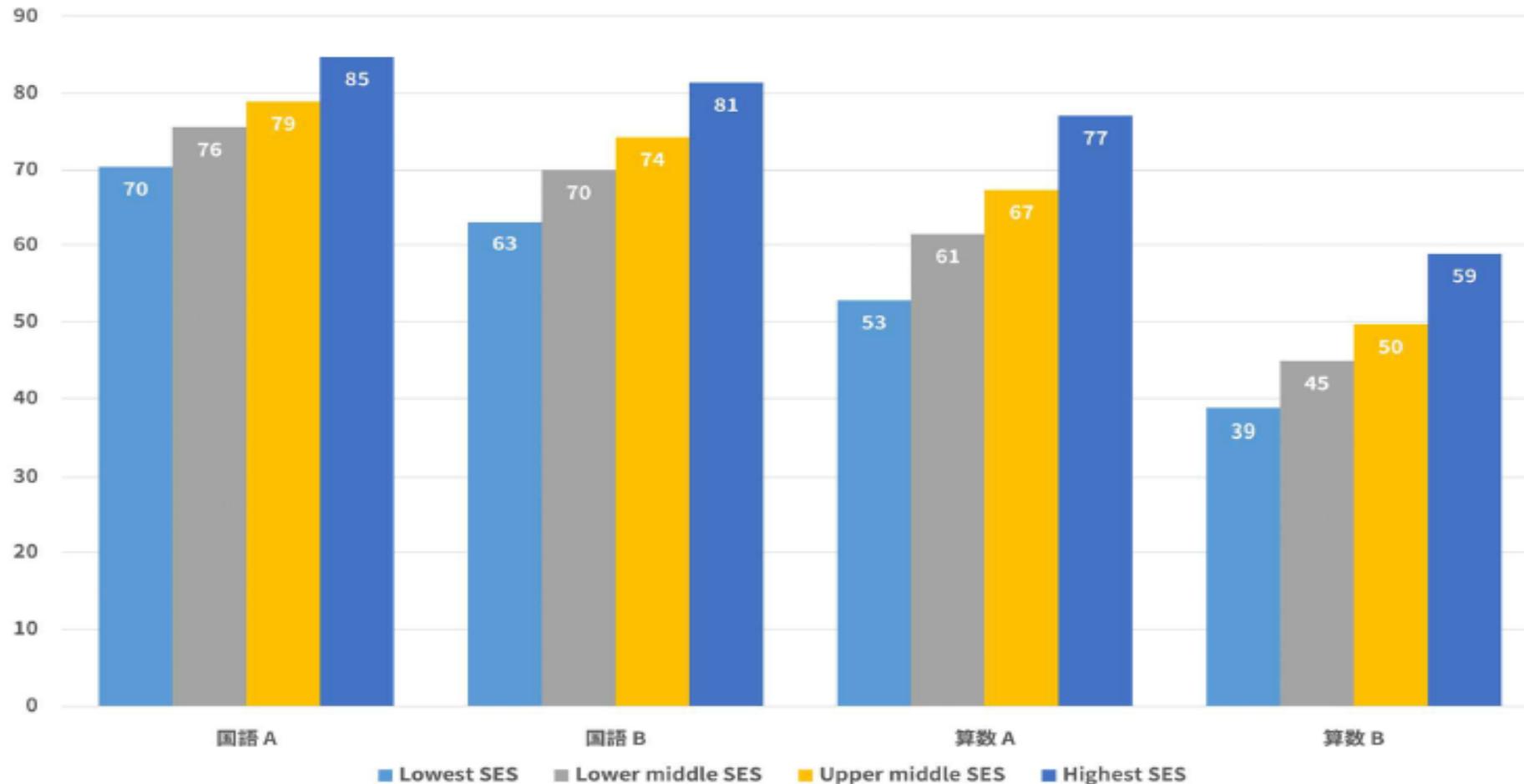
現状は、テストそのものが教育活動の到達点となっている(遠山 1972c:580)。また、テストによる学力検査は、①時間の制限があるので、「幅広く考えてゆっくり進んでいく」(遠山 1972b:117)思索は深められない。また、②一定の枠内での解答が要求され、「奔放な思考」(遠山 1972b:147)や、③「満点以上」の解答(遠山 1976c:147)には、いずれも不向きだという。こうした理由から、テストは能力や学力を一元的に測定できるものではないと彼はいう。(中略)

各科目の合計点を算出しても、それは、「体格検査で、身長・体重・胸囲の数値を合計した数値がたいした意味をもたないのと」同様だと彼は指摘する(遠山 1976a:120)。(中略)

彼は、教育界の「正規分布崇拜は」滑稽だと断言した(遠山 1960:1-2)。」

# 出身家庭による「学力」格差

学力（全教科）とSES（家庭背景）の関連（中3）



出典:お茶の水女子大学「平成29年度学力調査を活用した専門的な課題分析に関する調査研究」(2018年3月)

# 家庭背景による 「主体的に取り組む態度」の格差

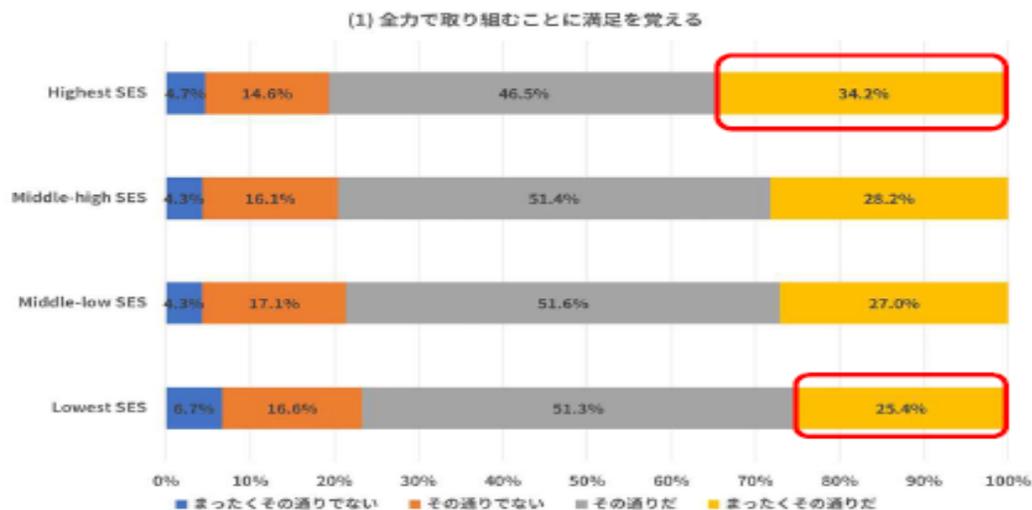
ST182 作業の熟速度合い

問45

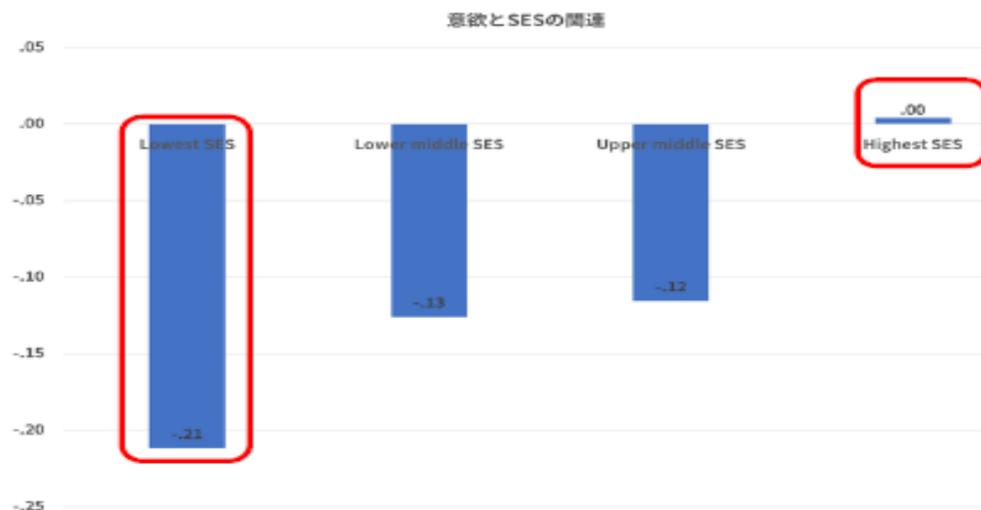
次のようなことは、あなた自身にどのくらいあてはまりますか。  
(1)～(4)のそれぞれについて、あてはまるものを一つ選んでください。

- ST182Q03 (1) 全力で取り組むことに満足を感じる  
 ST182Q04 (2) 一度課題をやり始めたら、最後までやり遂げる  
 ST182Q05 (3) 何かに取り組むことの楽しみの一つは、これまでの自分の成果を超えることである

まったくその通りでない	その通りでない	その通りだ	まったくその通りだ
<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>
<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>
<input type="radio"/> O <sub>1</sub>	<input type="radio"/> O <sub>2</sub>	<input type="radio"/> O <sub>3</sub>	<input type="radio"/> O <sub>4</sub>



(PISA 2018)



(PISA 2018)

21

垂水裕子「多面的な評価に関する考察—教育格差の観点から—」大学入学者選抜における多面的な評価の在り方に関する協力者会議 2020年7月17日

([https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt\\_daigakuc02-000008787\\_5.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_daigakuc02-000008787_5.pdf))

# 日本の高学力は経済の活力につながっていない

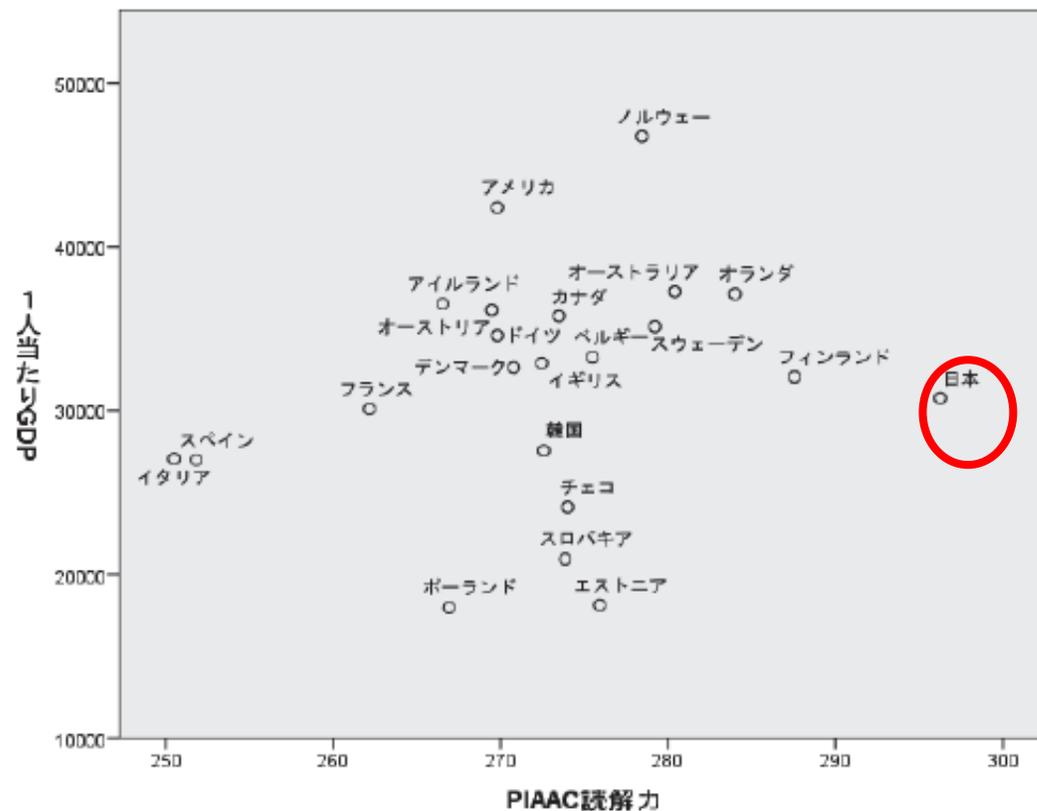


図6 PIAAC 読解力と1人当たりGDPを両軸とする各国の散布図

本田由紀「教育と労働の関係をめぐる社会間の差異—「資本主義の多様性」論に基づく考察と検証—」『教育学研究』83 巻 (2016) 2 号 p. 140-153

# 日本の高学力は社会の平等化につながっていない

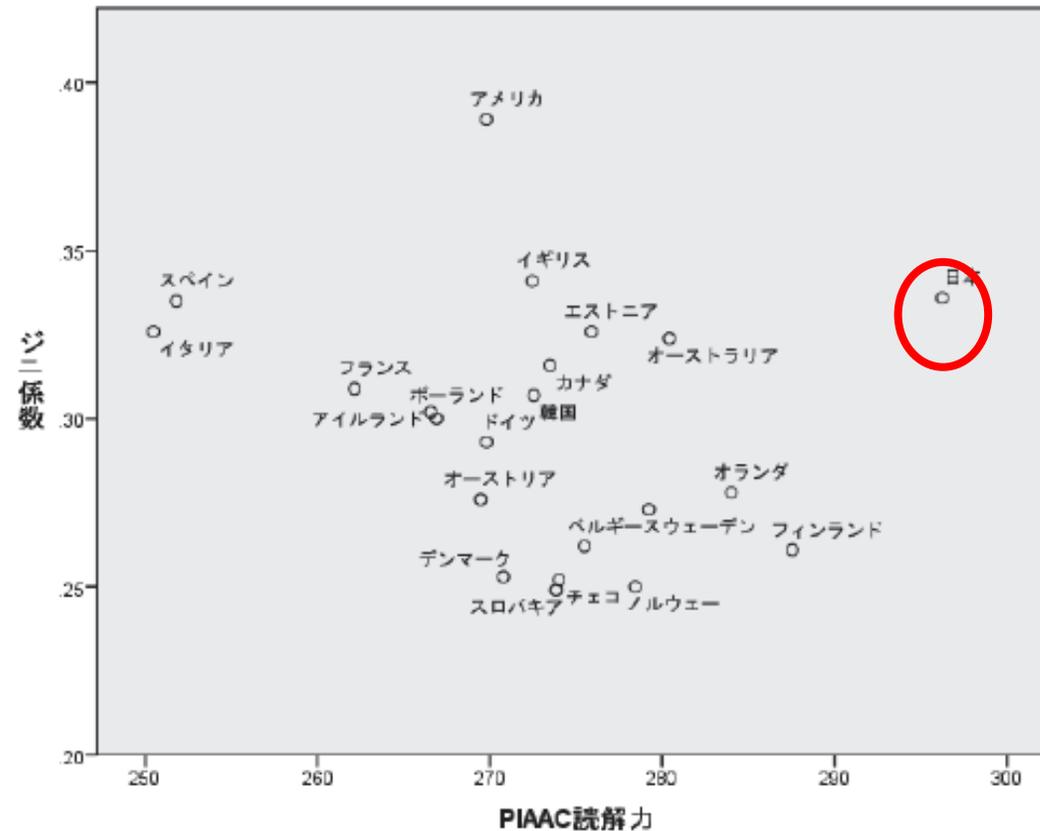
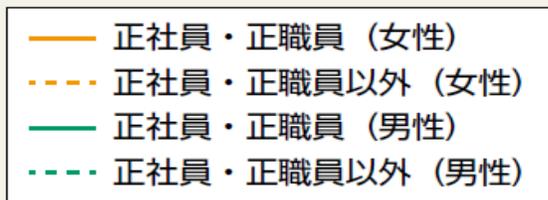
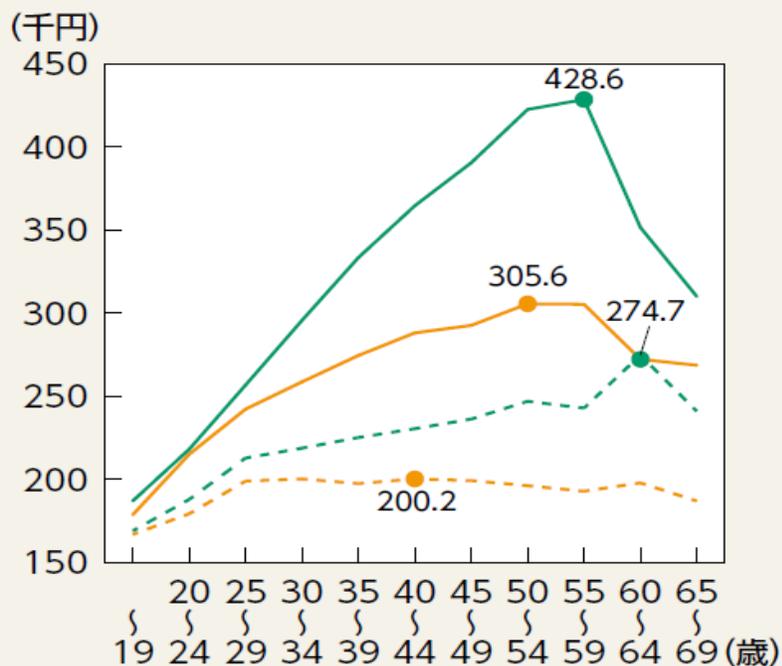


図7 PIAAC 読解力とジニ係数を両軸とする各国の  
散布図

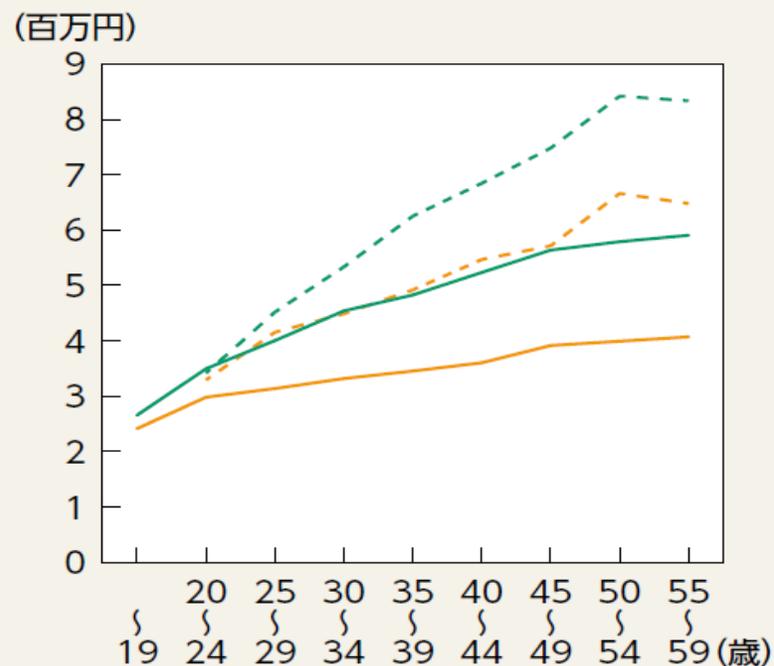
本田由紀「教育と労働の関係をめぐる社会間の差異—「資本主義の多様性」論に基づく考察と検証—」『教育学研究』83 巻 (2016) 2 号 p. 140-153

# 性別・雇用形態間の賃金格差

<所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）>



<男女別・学歴別の年収（正社員・正職員）>

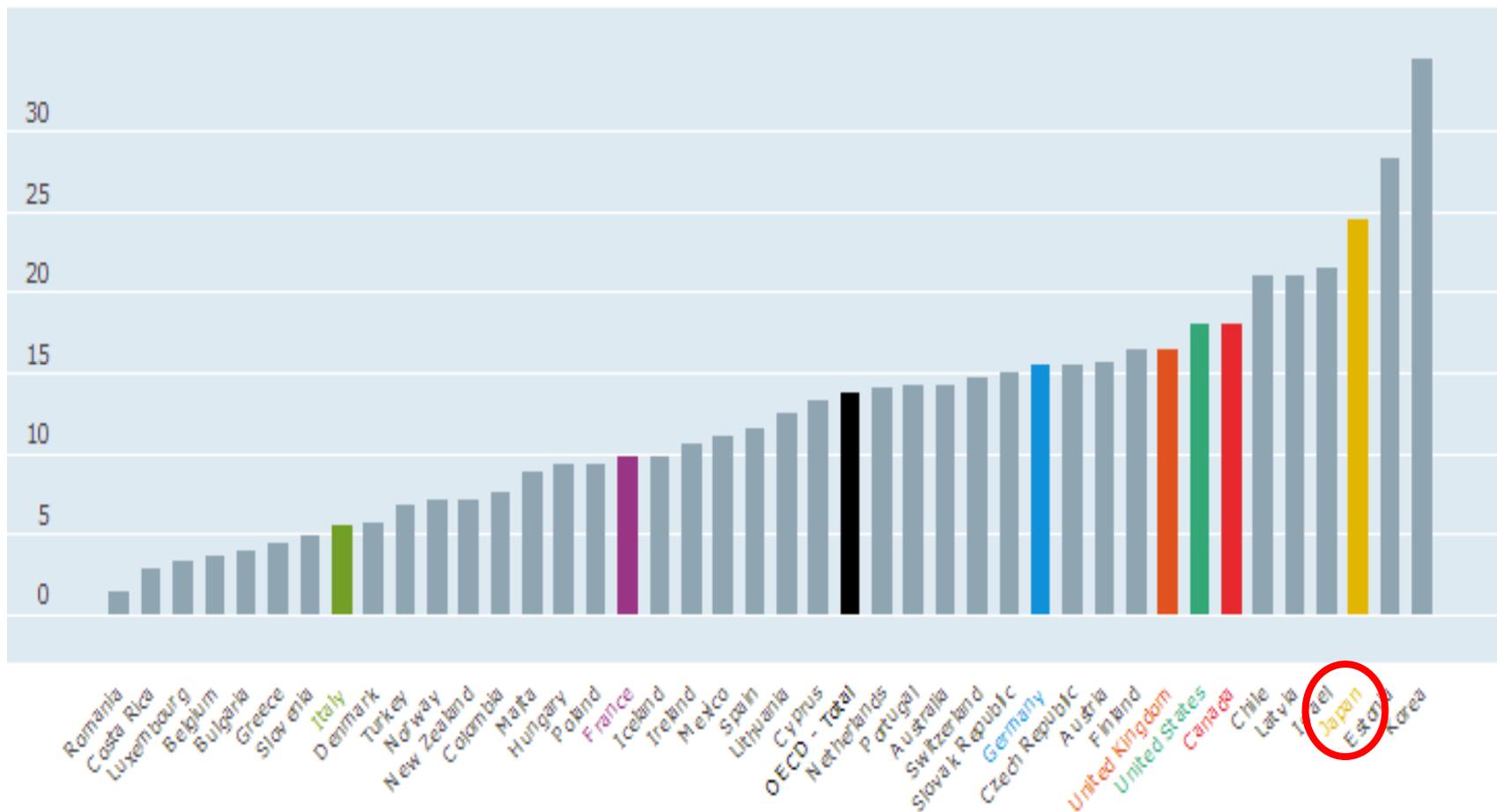


(備考) 1. 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 男女別・学歴別の年収は、きまって支給する現金給与額と賞与其他特別給与額を年収換算した値を示した。

# 男女間賃金格差の大きさ

Gender wage gap Employees, Percentage, 2017 or latest available



©



# 「学習支援」の機会はいまだ限定的

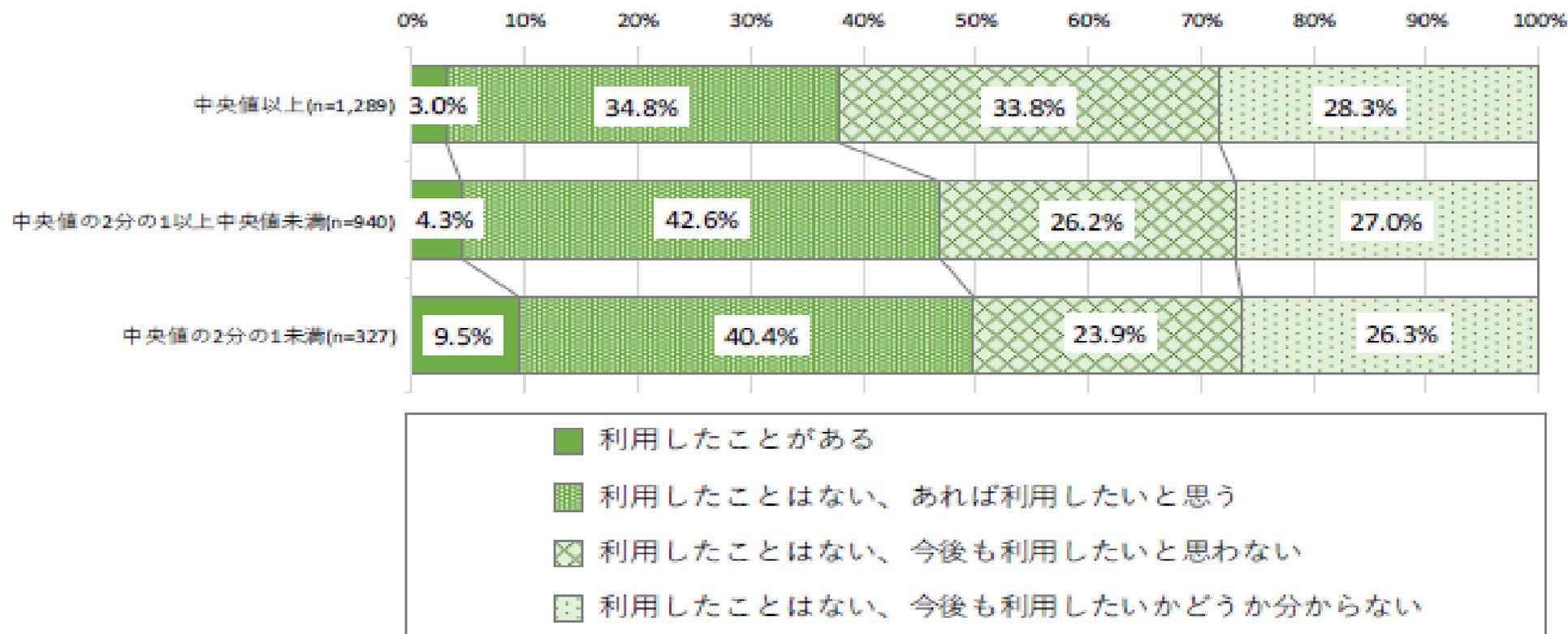


図 2-4-2-8 等価世帯収入の水準別、支援制度・居場所等の利用状況  
(勉強を無料でみてくれる場所)

出典:内閣府「令和3年 子供の生活状況調査の分析報告書」(2021年12月)

# 「学習支援」の効果は微妙

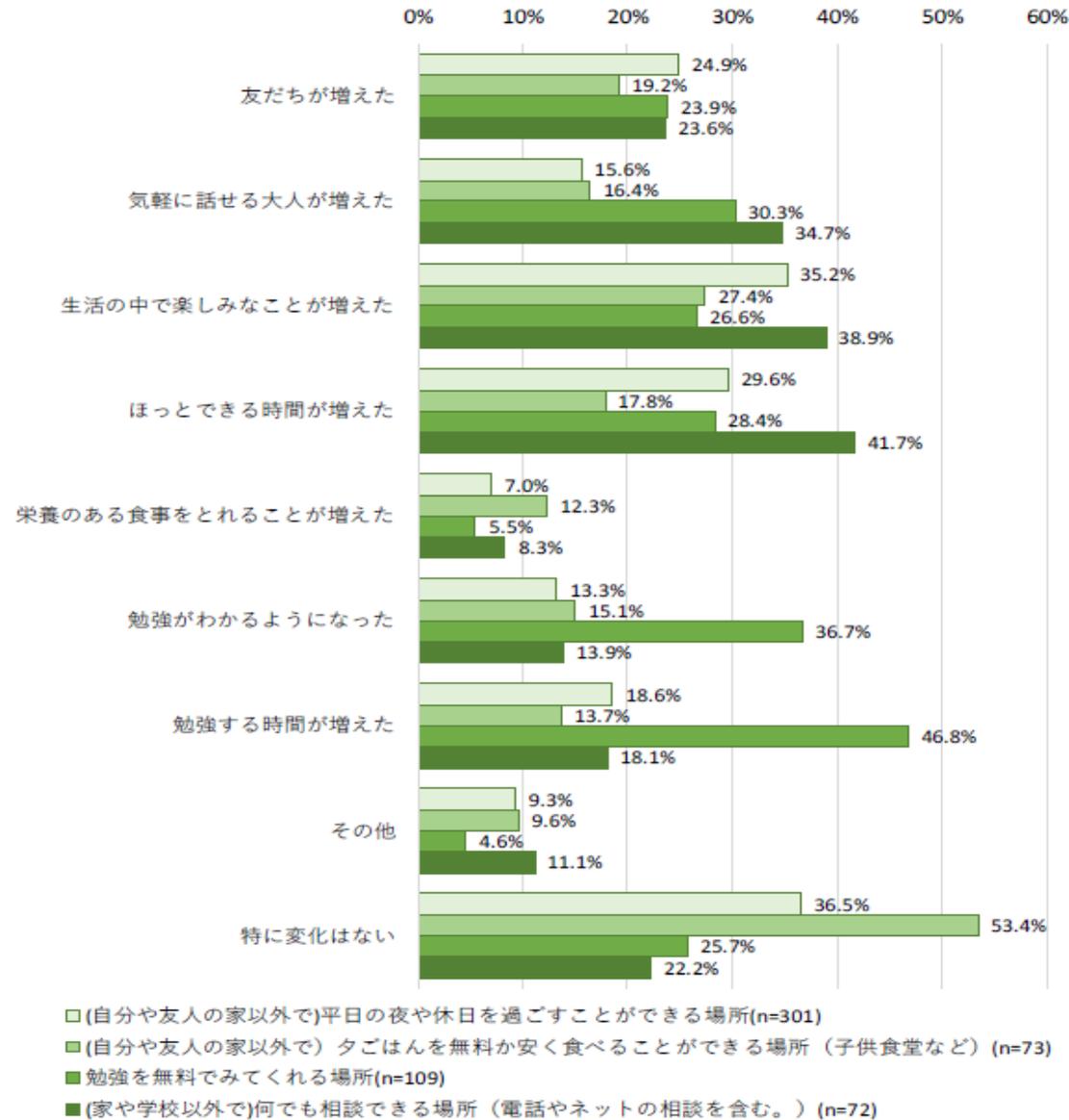


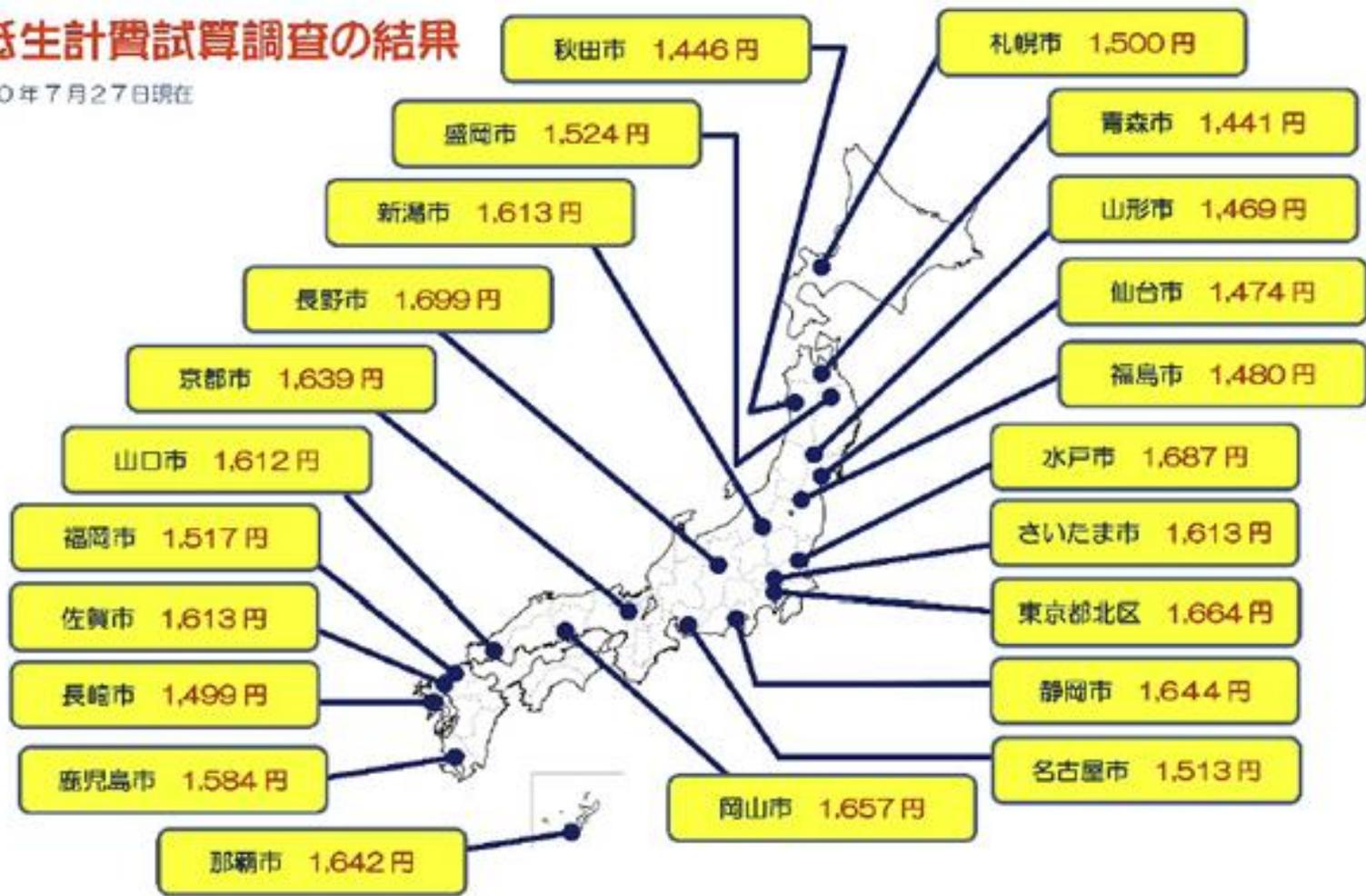
図 2-4-2-16 利用経験のある支援制度・居場所等の内容別、利用による変化

最低生計費に大きな地域間格差はない（最低生計費試算調査より）

# 全国どこでも変わらない生計費（男性・月150時間労働）

## 最低生計費試算調査の結果

2020年7月27日現在



出典：全労連オピニオン  
2021年5月31日

- 会場に多数の受験者を集めて一発勝負で一点刻みで実施される「一般入試」のほうが、偏差値や難易度など、序列のロジックに信憑性を与えている、異常な選抜の在り方
- 「共通テスト問題流出 Skypeで突然...“協力者”が明かした一部始終」  
(2022年1月27日付毎日新聞記事)「機器の発達で、試験監督の隙(すき)を突けば簡単に画像が送信できてしまうのが現状だ。受験生がトイレで席を立つ際も、身体検査を徹底できるわけではない。現場任せの対応では、限界がある」
- 「進化する電子機器、不正受験を防げるのか 電波遮断は「コストが...」」  
(2022年1月27日付朝日新聞記事)「情報化が進むなか、監督官が不正を見抜くのは限界がきている」「カンニングという道徳的問題を防ぐために高額な費用をかけるのか。個人的には、近い将来、厳格な1回だけの筆記試験を課す入試の形式を見直す必要が出てくるのではないかと思う」

# 不遇で孤立した状況の人々の「拡大自殺」

- 「東大前、受験生ら3人刺傷 無差別襲撃のリスク浮き彫り」(日本経済新聞2022年1月15日記事)

「不遇感や孤立などを背景に、無差別に周囲を攻撃する事件は近年相次ぐ。「死刑になりたい」などの理由で大規模な殺傷事件を起こす例や、自分だけではなく他者を巻き添えにする「拡大自殺」では、不特定多数の人が行き交う公共空間「ソフトターゲット」が狙われることも少なくない。事前の予測や警備が難しく、被害も拡大しがちだ。(中略)

2021年12月に25人が犠牲になった大阪・北新地の雑居ビル放火殺人事件では、死亡した容疑者の男は妻と離婚し、勤務先も退職するなどして孤立を深めていたとみられている。同年10月に京王線の車両内で乗客17人が刃物で刺されるなどして重軽傷を負った事件の容疑者は「2人くらい殺して死刑になろうと思った」と供述した。

立正大の小宮信夫教授(犯罪学)は無差別襲撃事件の背景に「**社会に受け入れられていないという心理状況がある**」と指摘。自分を追い詰めた社会への「反撃」として凶行に及ぶ例が目立つという。

小宮氏は「**行政などの相談体制の拡充に加え、就労や職業訓練も含め一体的な支援で孤立させないことが重要だ**」と話す」

(<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE1510J0V10C22A1000000/>)