

教育

8

1988

特集

暴力と平和

No. 498

学校における暴力と平和

子どもの文化と暴力と平和

青年の自己実現と暴力

構造的暴力としての日本型「産業平和」

自己表現の未熟さと暴力

生活のなかで育てる平和の価値と方法

大学における平和教育の試み

＜文献解題＞ 平和教育

佐貫 浩

石子 順

中川 作一

加藤 哲郎

釈 鋼二

佐藤 博

都立大山住ゼミ

村井 淳志

教育現場に「やさしさ」を

情報化社会論批判

国際児童青年精神医学会・東京セミナーに参加して

三本 豊樹

荒川 泓

横湯 園子

◎教育科学研究会90年代研究活動方針(案)

地域 学校 教室から私たちの教育改革を

国 土 社

教育科学研究会編集

昭和二十六年十二月十日 第三種郵便物(毎月一回一日発行) 昭和二十六年八月一日 第九八号

教育 498 暴力と平和

一九八〇年

構造的暴力としての日本型「産業平和」

現代日本社会の「平和」の下に潜む日常的な「非人間性」が、世界史の未来にかかわる新たな「構造的暴力」に化そうとしている。日本型「産業平和」の構造と、日本的「学歴競争」システムの相似性の秘密はどこにあるのか。



加藤 哲郎

一、「構造的暴力」と「産業平和」

編集部から与えられたテーマは、「現代世界の暴力と平和」というものである。教育学研究者でも、平和研究の専門家でもない私が、この主題について語り得ることは、少ない。国家論を研究する者として、戦争と平和、国家と民主主義の論理的連関について考察したことはあるが、それも試論の域を出ない（加藤『国家論のルネサンス』青木書店、一九八六年、第七章）。おまけに、二年ほど海外にくらして

帰国したばかりなので、日本の軍事化や教育問題、学界の新動向には、すっかりうとくなくなった。世界の情報センター―東京を長く離れ、ゆったりとした「市民社会」から戻ってくる、やたら変化の激しいこの国では、浦島太郎だ。ただ、「国際化」圧力を背景に、臨教審答申にそった教育再編が急速にすすんでいることは、実感できる。

そこで、ここでは、核軍事同盟の現段階や国連軍縮総会への平和運動のとりくみ、「サミット体制」の圧力と円高であつというまに世界第三位にのしあがった日本の軍事大

国化、といった問題は、いっさい捨象する。ここでは、暴力の問題を、平和研究でいう「構造的暴力」のレベルで、平和の問題を、それと相関する「産業平和」の位相でとらえ、この間、イギリスやアメリカで生活しながら考えてきたことを、敷衍してみよう。

「構造的暴力」とは、ノルウェーのJ・ガルトウングの提唱により、平和研究のなかで定着してきた概念である。彼は、「戦争の不在＝平和」という意味での伝統的「消極的平和」概念では、貧困、政治的抑圧、人種差別、無秩序、文盲、飢餓などの、基本的ヒューマン・ニーズの欠如が視野に入っていないとして、南北問題を意識しながら、「戦争」より広い「暴力」の概念を平和研究の中心にすえ、「暴力の不在」としての「積極的平和」の必要を説いた(日本平和学会『平和学』早稲田大学出版部、一九八三年。藤田秀雄『平和教育論の現段階』『教育』一九八七年八月、参照)。

わが国近代史上初めての、四〇年におよぶ「消極的平和」は、戦後世界の「パクス・アトミカ」(核抑止による平和)、「パクス・アメリカーナ」(アメリカ中心の平和)に寄生するものであった。同時に、西欧近代を貫く「パクス・エコノミカ」(経済発展至上主義の平和、イリイチ「暴力としての開発」、坂本義和編『暴力と平和』朝日選書、一九八二年、参照)に便乗し、それを徹底したものであった。これを「構造的暴力」「積極的平和」の視角から見ると、わたした

ちの眼前には、ヒロシマ・ナガサキとも、朝鮮・ベトナムとも違った、「非平和＝暴力」の様相が浮かんでくる。日本の平和研究者が、「軍国主義」とは異なる「軍事化」概念で国内体制をとらえようとし、「開発政治」「権威主義支配」概念で東南アジアとの関係に視野を広げたのは、そうした努力であった(坂本義和『軍縮の政治学』岩波新書、一九八二年。グレン・フック『軍事化から非軍事化へ』お茶の水書房、一九八六年。鈴木祐司『東南アジアの危機の構造』勁草書房、一九八二年)。

とするならば、「積極的平和」への構想は、南北問題＝世界システムの「中心－周辺」構造についてはかなりでなく、「構造的暴力」をおしつける先進国内部の構造についても、語らなければならないだろう。そうすると、「軍事化・非軍事化」の軸とはまた違った、基本的ヒューマン・ニーズの欠如・侵害としての「暴力性・非暴力性」の軸が一見「平和」なこの社会のなかにも、発見できるだろう。「荒廃」とまで形容される日本の教育の生活世界には、明らかにその兆候が、認められる。

だが、「パクス・エコノミカ」は、近代世界秩序であるとともに、わが国今日の社会に深く定着している。「平和な経済大国」は、高度経済成長をくぐった戦後日本の諸勢力の階級闘争・人民民主主義闘争の帰結として、「日本型市民社会＝私民社会」の、エトスとなっている。その達成

要因が、相対的「輕軍備」と「安定した労使關係」にあることは、政府や財界の文書で広く認められている。「輕軍備」下で進行する「軍事化」は、平和研究者により鋭く指摘されてきた。ここでは、「安定した労使關係」平和の虚構性に目をむけよう。これについても、その内実は、徹底した能力主義的競争秩序、弱者への差別・抑圧であり、その原形形態が日本の大企業生産現場「職場」「会社社会」における「權威的構造」にあるという指摘が、労働運動や憲法学の研究者から、提示されている（藤田勇編『權威的秩序と国家』東京大学出版会、一九八七年。渡辺治『現代日本の支配構造分析——基軸と周辺』花伝社、一九八八年。シンポジウム「日本の企業社会と労働組合」『賃金と社会保障』九五三／九六二／九七二号、一九八七年）。

私は、この問題を、日本資本主義の資本主義世界システム最頂点への急上昇「中心・中核」国家化、さらに「ジャパメリカ」化「日米多国籍複合体形成、それに伴う日本の労働組合運動の「労働貴族組合」化と結びつけて理解すべきだ、と論じてきた（加藤ほか著『これからの日本を読む』労働旬報社、一九八七年。加藤『ジャパメリカの時代に——現代日本の社会と国家』花伝社、一九八八年）。ここでは、この日本資本主義を支える労資關係の「安定」、競争的差別・選別を小集団・企業別組合を媒介に生産性向上へと凝集する日本型「産業平和」が、世界中で「日本の経済的成功の秘

密」として讚美され、「日本モデル」として輸出され、東南アジアはいうにおよばず、長い「市民社会」と労働運動の伝統をもつ欧米にさえ移植されつつある問題を、とりあげてみよう（その広がりについて、市村真一編著『アジアに根づく日本の経営』安保哲夫編著『日本企業のアメリカ現地生産』、矢戸／山田『新・日本企業インUSA』、いずれも東洋経済新報社、一九八八年、参照）。

「産業平和」とは、もともと、ウェッブ夫妻『産業民主主義』（一九九七年）にみられるように、一九世紀資本主義の「暴力的」労資対立を、民主的ルールによる団体交渉で、「平和的」に解決していこうとする思想であった。しかし、労働基本権承認と労働運動の体制内統合の両義性をもつこのスローガンは、やがて、その民主的手段としての性格を希釈し、ストライキなき職場、労資協調の調和的秩序として、資本と国家の自己目的にされていった。わが国戦中の産業報国会は、その自己目的化の極限的展開の一つであった。今日の日本の企業秩序は、産報体制とは段階を異にするが、その労働組合の企業別組織、生産性向上・合理化への積極的協力、配転・単身赴任の甘受などが、労働組合運動の長い伝統をもち、産業別労働組合による職場内権利・労働条件規制を歴史的に当然のものとしてきた欧米の労働者・経営者の側からみれば、「産業平和」と映るのは、不思議ではない。

ここでの問題は、この現代、日本型「産業平和」が、「パクス・アメリカナ」終焉後の資本主義延命技術として世界の資本家・経営者に学ばれ、同時に、日本資本主義自体の海外進出・多国籍企業化に伴って、世界の労働者・民衆にたいする「構造的暴力」の源泉になるうとしてゐることである。このことを、以下では、「パクス・アメリカナ」的繁栄の基軸であった自動車産業を素材に考察し、あわせて、日本の「学歴競争」・教育文化との関連にも、言及してみよう。

二、欧米に「輸出」された日本型「産業平和」

「誰もストライキに加わらず、誰も余分な労働力とみなされない自動車工場を、想像してごらんなさい。工場長が、生産ラインの工具たちと同じ服装をしている職場を、想像してごらんなさい。経営管理者と労働者が、毎日、どうしたらよりよい職場ができるかを一緒に考える職場を、想像してごらんなさい。働くことが、単によりよい給料をもらうというだけでなく、あなた、なにかをみんなと一緒につくっているという誇りをもてるような職場を、想像してごらんなさい。……これは、白日夢でしょうか？」

「ニッサンで働くものは、新しい労働者です。あまりに新しくして、もはや、労働者ではありません。それは、スタッフの一員 (staffer) なのです。サンダーランドには、『労働

者 (workers)』はいないので。」

これは、一九八六年九月にイギリス・サンダーランドにオープンした、英国日産自動車工場が、工員募集と地域への浸透のために、テレビや新聞で流したコマーシャルである。イギリス自動車産業は、国際競争力弱化和生産性衰退に、悩まされてきた。金融資本とサッチャー政権は、これを、労働党政権下での労働者の賃上げとストライキによるものだ、と攻撃してきた。日本型多国籍企業、日産自動車は、イギリスでの現地生産を開始するにあたって、周到に準備した。失業率が高く、しかも、戦國的労働運動の伝統をもたない地域を選び、最先端技術を駆使した生産ラインを配備し、会社に忠誠を誓う労働力を、注意深く選別した。ストライキや産別労働組合のない、ジャスト・イン・タイムの生産が可能で、一人ひとりの労働者を、はるか離れた日本からさえコントロールできるような、工場をつくった。普通の英語の辞書にはない *staffer* というコマーシャルの言葉も、熟慮のうえ、決定されたものだった。

二四七人の現地採用工員ポストには、なんと、一万一〇〇人以上が応募した。二人の職長募集は、三〇〇〇人の優秀な労働力を魅きつけた。かくして、イギリスにはかつてなかった、完全労資協調の自動車工場が生まれた。サッチャー首相も、オープンにかけた。これこそが、ケインズ主義的経済成長を可能にした「フォード主義的」資

本主義にかわって、いまや、「新しい労働世界」「ジャパナイゼーション」として導入されつつある、「ポスト・フォード主義」、二一世紀の「フレキシブルな資本主義」の、実体なのだ——このように、イギリスの政治学者は、報告しつゝ J. Holloway, *The Red Rose of Nissan, Capital & Class*, No. 22, Summer 1987)。

一九世紀の帝国、産業衰退と高失業率に悩むイギリスばかりではない。二〇世紀の資本主義の未曾有の発展を支え、世界にその生産・生活様式をおしつけ広げてきたアメリカにおいても、日本に国籍をもつ多国籍資本の進出はすさまじい。中小企業を含め六五〇〇社以上が入っており、在米日本人は三五万人をこえる。日系企業の生産ライン・工場が五〇〇を突破し、すでに四〇万人ものアメリカ人労働者が、そこで働いている。その多くが、いわゆる「日本的経営」を採用しており、そのもとでの現地雇用者数は、九〇年代には一〇〇万人をこえるだろうと、見積もられている。

テネシー州スマーナの米国日産工場は、八三年六月に操業を開始した、アメリカ最大の外資系自動車工場である。従業員二一〇〇人中日本人は一三人のみ、社長を含め他は現地採用の労働者である。だが、ここでも、最新の生産設備とともに、「日本的経営」が採用されている。会社側からのみ取材した日本人ジャーナリストは、テネシー州政府

と提携した採用前トレーニングや品質管理・安全・生産性向上のための参加方式「インボルブメント(ふれあい)サークル」が成功し、『フォーチュン』誌のアメリカで最もうまく運営されている工場のベストテンにも入っている、と手放して礼賛している(島村力「テネシーに根づく日本企業の行方」『知識』一九八七年二月号、ほか)。

だが、ニッサン・テネシーで実際に働く労働者や地域住民に直接インタビューしたアメリカ人記者は、まったく別の姿を、浮き彫りにしている。ある労働者は、なんでも会社に見解があったら出しなさい、という「オープン・ドア・ポリシー」を真に受けて、自分の意見を率直に出したところ、職長に注意され、けんかとなり、ついには解雇された。近所の床屋さんの証言では、ニッサンの労働者は、椅子につくなり深く眠りこむ、よっぽど疲れているのだろう。確かに、ニッサンの車は性能がよく、生産性も向上している。しかしそれは、日本式経営革新によるというよりも、オールド・ファッションな方法で達成されている。つまり、生産ラインのスピード・アップである。ある労働者は「八時間のエアロビクス」と表現した。「一日働くとい前の三分疲れ」ともいう。チューインガムを吐き出す暇さえなく、トイレにもいけない。労働者は、ライン作動中にトイレにゆかないよう、飲み物をとることさえ制限されている。そのうえ、企業への忠誠・感謝心・献身は、日

本人なみに要求される。不平でも言おうものなら、「どうぞ、やめたまえ、八万人の失業者が君の仕事が空くのを待っているんだ」と。実際、この一年で一割以上、二三五人がやめていった。労働災害も多い。そのくせ補償は、たった週二九ドル(約三六〇〇円)。「オーブン・ドア・ポリシー」も小集団サークルも、どうやら思想調査のゲシュタポ・システムらしい。働く者のユートピアどころか、地獄ではないか、と。

こうなると、日本的「産業平和」は、労働災害や職場の警察秩序として、直接的・物理的暴力である。同時に、人権を抑圧し人間性をむしばむ基本的ヒューマン・ニーズへの敵対と、「日本的」差別・競争システムを「自由競争」に敗れ底辺に沈没したアメリカ人下層労働者におしつけ、この国の伝統たる産別労働組合加入さえ許さぬむきだしの侵略性・階級性において、「構造的暴力」でもある。いいかえれば、「構造的暴力」は、「物理的暴力」の温床であり、なにかの発火点さえあれば、前者は後者に容易に転化する。アメリカ人記者が、多角的取材のうえで引き出した結論は、こうである。「もしも、日本の経営がより生産的だとするならば、それは、労働者がより忠実で参加的であるからではない。それは、彼らが、きっちりと統制され、厳格で異議を許さぬヒエラルヒーに従属され、少数者の高度に競争的な労働集団のなかで、監視者たちにおさえこまれ

ているからにはほかならぬ」(J. Junkerman, Nissan, Tennessee, *The Progressive*, June 1987)

アメリカでは、この五月に、ケンタッキー州ジョージタウンのトヨタ工場もオーブンした。さしあたり月産二万台だが、やがては二〇万台のプラントになるという。先発のホンダ、ニッサン、マツダに続き、いまや英語にもなった「カンバン方式」の本来本元が、いよいよ稼働を始めた。

三菱はこの秋、スズキやスバルも来年には、操業を開始する。ニッサン・テネシーの悲劇は、アメリカ全土で繰り返されるであろう。この国のラディカル経済学者、J・オコナーは、いまや世界の剰余価値実現の場となったアメリカの消費中心「プロイト型社会」に対比して、日本を、従順な労働力を基盤に剰余価値を生産する生産至上主義の「フリー型社会」と呼んでいる(『経済危機とアメリカ社会』日本語版への序文、御茶の水書房、一九八八年)。「フリー型」とは、言い得て妙である。ミクロな社会的監視権力が職場のすみずみまではりめぐらされているこのイメージは、別に、戦前型日本軍国主義を想定してのものではないだろう。すでに彼らの足元まで侵蝕してきた現代日本資本主義と、その「産業平和」の秘密を感じとってのものだろう。

三、ドイツ人の見出した日本型「産業平和」の秘密

このことを、よりグローバルに、より学問的に論じているのは、西ドイツの研究者たちである。ベンツ、BMW、VWなどをもつ西ドイツは、世界自動車市場における日本型多国籍企業のライバルである。トヨタとホンダがフランスフルトに研究所を設けているが、日本車生産プラントはまだ入っていない。確かに第二次世界大戦前は、ドイツ人も「勤勉」といわれ、日本の産報の原型となったナチス労働戦線も経験した。戦後の「奇跡の経済復興」は日本に先行し、通貨のマルクも円同様ドルに強く、ECの経済的盟主である。しかし、西ドイツの労働者は、マルクスの祖国であり強大な社会民主党を支えてきた伝統にたがわず、職場を、資本の専制にあげわたすことはなかった。年労働時間は一六五九時間と、日本の二一六八時間より五〇〇時間（一日八時間なら二月半ノ）も少なく、フランス労働者と「自由時間」世界一を競いあっている。「強いられた勤勉」は、過去のものであり、産別労働組合の強さと職場規制力も、日本の比ではない。

しかし、多国籍企業間での競争では、品質管理とコスト・ダウンは宿命的である。ドイツ経済は八〇年代に入つて日本に差をつけられている。すでにヨーロッパでも、かつてのロールスロイスの国、「やつらとおれたち」の労働者文化をもつイギリスに「日本的経営」が入り、導入反対の争議（イギリス・フォード社）さえおこっている。福祉国

家の優等生でボルボをもつスウェーデンにさえ、労資関係の「日本化」が迫っている(A. Kjellberg, Radikalierung oder Japanisierung? Die Entwicklung des 'schwedischen Modells' industrieller Beziehungen in den achtziger Jahren, *Prokla*, H. 54, 1984)。国際競争の激しい自動車産業では、VWやベンツに「日本的経営」が入ってこないという保証はない。「明日はわが身」——それが、西ドイツの研究者たちを「トヨタイズム」の研究に駆りたてた一因であつたらう。

彼らは、二〇世紀自動車産業の牽引車であつた「フォード主義」とを、さまざまな角度から、比較する。そして、両者には、労働者の抵抗を排除し彼らの生産知識を合理化に奉仕させるという目的においては、違いはないとする。問題は、その目的実現手段である。「トヨタ主義」を特徴づける、低賃銀による長時間労働、フレキシブルな労働配置、検査や修理まで行なう工具の複業性、企業に献身する労働規範などが、なにゆえに可能なのである。彼らは、独語・英語で読みうる「日本的経営」についての文化的アプローチや経営学的アプローチによる諸資料・分析を批判的に検討し、中心問題に行き着く。「なにゆえに、日本の労働者は、このような管理システムを受容するのであるのか?」と。そして、日本の労資関係と労働運動を歴史的に考察して、「小集団監視圧力」のような「日本的経営」の

中核が、文化的アプローチのいう超歴史的民族性などによるものではなく、トヨタでは一九五〇年、ニッサンでは五年に頂点に達する戦闘的自動車労働組合運動の敗北のうちに、資本の側から導入され、労働者におしつけられたものであることを、見出す。

彼らの考えでは、彼らには不可視で理解不能な日本文化が、「調和的労資関係」つまり「産業平和」を、創出したのではない。「特定の労資関係と経営管理が、文化的特徴の再生産に中心的役割を果たしている」点にこそ、「日本の経営」理解の鍵がある。したがって、結論は、こうならざるをえない。「日本型組織モデルは、もともと、より洗練された、したがって移植可能な、経営システムではない。むしろそれは、あまたの理由によりヨーロッパやアメリカの労働組合にとっては到底受容し難い、一つの労資関係のシステムに根ざしている」と(K. Dohse/J. Jurgens/T. Malsch, From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry, *Politics & Society*, Vol. 14, No. 2, 1985)。

無論、こうした「日本的経営」の批判的分析は、日本の社会科学者のなかでも、精力的におこなわれてきた(たとえば、下山房雄・兵藤剣「日本の労使関係」と労働運動」講座今日の日本資本主義」第四巻、大月書店、一九八二年、など)。

鎌田慧の英訳もされた名著『自動車絶望工場』をはじめ、

現場からのルポルターージュも少なくない。それらに比しての学問的・経験的妥当性が、ここでの問題ではない。

ここでの問題は、日本型「産業平和」が、欧米の労働者・研究者にとって、いかに「暴力性」をおびた脅威と映ったか、いかに驚きと恐怖をもって受けとめられたかを、そのことを理解するまでの犠牲に満ちた学習過程とともに、知ることである。発展途上諸国や、現存社会主義国の指導者・知識人はいかにおよびず、欧米多国籍企業の資本家・経営者たちでさえ、この「日本モデル」を、危機管理段階にある資本主義世界システムの救世主として導入しようとしていることの意味を、考えることである。総じて、わたしたちの目には日常的な、現代日本社会の「平和」の表層下に潜む「暴力性」非人間性」が、世界史の未来にかかわる新たな「構造的暴力」に化そうとしている現実を、直視することである。これまで紹介してきた様相は、何も自動車産業に限ったものではなく、ここ数年で、地球上のすみずみに広がり増殖しつつあるのだから。彼らとわたしたちの理解のギャップの度合によっては、「消極的平和」さえ失われ、新たな戦争にも結びつきかねないのだから。

四、企業社会と教育文化の相互媒介的再生産と 国家による総括

国家論を専門とする私の立場からすると、じつは、この

日本型「産業平和」の構造と、日本的「学歴競争」システムの連関が、興味深い。外国に生活して現象面を眺めていると、日本型「産業平和」における工場内ユニフォーム・ラジオ体操・小集団活動・社名肩書入名刺・上司への権威主義的服従のシステムは、日本の学校教育のなかでの制服・制帽・長髪禁止、子どもたちの給食当番や教室掃除、専攻学部より大学名での進路選択、校則・教師への絶対服従のシステムと、そっくりである。主任制や初任者研修の制度化で、校長以下の管理者と教師の関係も、日本の大企業の経営・昇進システムに近づいているように見える。だからこそ、「日本的経営」導入に熱心な同じアメリカの指導者・経営者たちが、「日本型教育システム」にも関心を高めているのだろう（『アメリカで高まる『競争力論議』』、『読売新聞』一九八六年二月三日、U.S. Department of Education, *Japanese Education Today*, 1987, M. White, *The Japanese Educational Challenge: A Commitment to Children*, New York 1987, B. Duke, *The Japanese School: Lessons for Industrial America*, New York 1986, など参照）。ついでにいえば、「日本的教育」の方も、海外進出を始めている。ボストン昭和女子大はこの春から開校し、ニューヨーク慶応高校もまもなくである。いわゆる日本人学校も、全米四四校児童生徒一万人をこす。逆に、帰国子女、外国人労働者・留学生の急増で、国内教育も変わらざるをえない。制

服・制帽・長髪禁止などは、文部省の通達以前でも、異文化流入でくずれてくるかもしれない。

日本に帰国して、経済学者や労働問題研究者らの企業内能力主義競争・差別・選別・異端者排除システムに関する微視的分析と、日本の教育学者やルポルタージュ作家たちの受験競争・校則・校内暴力などの分析を重ねあわせても、やはりその相似性は否めない。どちらにも、明らかに「企業利潤」ないし「高学歴」を至上の価値とした、「中心」での熾烈な能力主義上昇競争と秩序維持のための権威主義的抑圧、「周辺」でのストレス集積と異端者・おちこぼれへのむきだしの「暴力」が、認められる。言うまでもなく両者の競争的階級性は、「よい学校からいい会社へ」というかたちで、回路がつながっている。

日本社会でならあまりに当たり前な、こうした相似性の秘密が、理論的に、説明されなければならない。そうすれば、日本企業多国籍企業を主体に、「産業平和」を介して進行中の、「構造的暴力」の世界的波及に、歯止めをかけられるかもしれない。「イエ型社会」や「間人主義」のような日本の伝統文化による包括的説明では、企業社会と学校教育との特殊な相似性を、説明できない。国家の文教政策だけに注目すると、それ以前に進行する教育の商品化や塾・受験産業の繁栄を、見落としてしまう。子どもたちも親も教師も、さまざまな社会関係のなかにあり、重層的な権力

関係にさらされ、生活しているのだ。一つの考え方は、原基は大企業・財界にあり、その就職・昇進システムの競争的性格が、かつては「戦後民主主義」の拠点であった教育システムに波及した、とすることだ。しかし、二〇年前の学生運動のなかで流布した「教育工場論」と通じるこの論理では、多国籍化する企業社会の論理が一方向的に教育システムに波及し、民主教育の課題は、既存のシステムを「保守」するに留まる。

ここで重要なのは、西ドイツの研究者たちが日米自動車産業の比較分析から抽出した中心問題、「なにゆえに日本の労働者はこんな管理システムを受容するのか？」という問いに、真剣に答えることだろう。「文化の再生産」という彼らの指摘に学び、企業社会の論理と教育文化の論理の「相互媒介性」に着目することだろう。つまり、たとえ企業社会の側が、教育文化へと競争原理をおしつけ浸透させてきたにしても、教育文化の媒介とそれをくぐった労働者の「受容」なしでは、日本型「産業平和」の再生産は、不可能である。逆に、教育文化における「積極的平和」理念の拡大ないし縮小が、日本の労働者の「暴力的」企業秩序の「受容」水準を規定し、ひいては、世界の民衆への「構造的暴力」の波及ないし廃絶へと、連なることになる。

もっとも、実際には、この再生産は、「自由時間」領域たる家族や地域社会の社会関係に媒介され、消費や生活様

式の変化も、子どもたちの人格を形成する。さらにそれらすべての関係は、国家に凝集され、総括される。私自身はこれを意識して、つぎのように説明してきた。高度成長時代の「教育の生活世界」には、地域の「生活革新主義」と教師の労働組合運動を基盤に、国家の文教政策は貫徹しえなかった。しかし、そこには「労働時間に関わる『職場』会社社会」と自由時間に関わる『地域』私民社会』の社会関係が凝集し、「資本の技術革新にみあった労働力養成の要求と、核家族化した親たちのこどもにたくす希望のせめぎあい」のなかで高「学歴社会」が形成された。それが一九七三―七五年の「力関係の分水嶺」を境に、「生活保守主義」「経済大國ナショナルリズム」が台頭し、「教育競争」は「私的」に強化され、商品化されていった、と（一九八六年度歴史学研究会大会報告、前掲『ジャパメリカの時代に』所収）。

紙数が尽きたので、これ以上の展開はできない。現時点では、さらに事態が進行している。教育文化の文化性が失われつつあり、それが世界社会へと広められつつある。ただ、日本的「産業平和」が世界の民衆にたいする「構造的暴力」に化している実態が読者に伝わり、日本の教育文化の、限りなく重要な世界的責務が認識されたとすれば、私のここでの責めは、ひとまず果たされたことになる。