

# 格差・貧困の社会史

庄 司 俊 作

クロスカルチャー出版

## 目 次

### 序章 不平等と序列社会を超えて

1 近現代格差・貧困史の消尽点	3
2 日本型雇用システムの定義	3
3 「歴史の消尽点」としての高度経済成長	6
4 欧米化への流れ	8

### 第1章 サラリーマンの登場と新身分社会

はじめに	17
1 格差・貧困問題の今と昔	18
(1) 非正規雇用の急増と生涯未婚	18
(2) 戦前の格差・貧困問題	21
(3) 近世と近代の類似性と差異	23
2 昭和初年のサラリーマンと新身分社会	26
(1) 戦前の普通の生活	26
(2) サラリーマンと学校歴社会	28
(3) サラリーマンの「費用対効果」	35
3 「よそ者」としての職工・女工	42
(1) 加太こうじの経験	42
(2) 企業の身分秩序と職工差別	45
(3) 紡績女工は「よそ者」	49
4 農民の貧困	56
(1) 村における大きな格差	56
(2) 農民の貧困	59
(3) 資本主義の発展と広範な農外就業	61

(4) 不利化する農業	64
おわりに	67

## 第2章 戦争と格差・貧困

はじめに	73
1 物騒な時代と戦争の時代	73
(1) 呑気な時代	73
(2) 「窮乏の農村」と暗殺	75
(3) 戦争と平等	83
2 戦時下のサラリーマンと職工	85
(1) サラリーマンの家計	85
(2) 職工をめぐる戦時下の状況	90
3 大田区の町工場と工員	94
(1) 躍進する町工場	94
(2) ある職人作家の経験	98
4 戦争と農民	100
(1) 上向く農家経済	100
(2) 大内力の戦時下農村ルポ	105
(3) 増田家の行商経済	109
5 太平洋戦争下の「革命的状況」	111
(1) 清沢冽と『暗黒日記』	111
(2) 「中流社会・知識階級の没落」と「革命」	117
おわりに	120

## 第3章 戦後民主主義と高度経済成長の格差・貧困

はじめに	125
1 サラリーマンと労働組合	126

(1) 敗戦直後の労働組合と組合幹部	126
(2) 平等への希求	131
2 身分制の撤廃と収入平準化	135
(1) 敗戦直後の身分制撤廃	135
(2) 高度経済成長直前の状況	138
(3) 高度経済成長による変化	142
3 大学の大衆化と格差・貧困	145
(1) 農民の教育格差と昭和20年代	145
(2) 大学の大衆化と農家	152
4 中・高卒の人びとの生活史	157
(1) もう1つの高度経済成長と格差・貧困	157
(2) 中学卒業後の生活史	160
(3) 中卒女子の場合	165
おわりに	167

あとがき	171
------	-----

引用・参考文献	176
---------	-----

## 序章 不平等と序列社会を超えて

## 1 近現代格差・貧困史の消尽点

歴史の語り方はけっして一様ではありません。貧困の歴史に傾きがちな労働史、農業史の豊饒な研究成果を踏まえ、今、新しい貧困史として格差と貧困の歴史が語られるべきです。格差・貧困という視点から日本の歴史と社会はどのように見えるのか。

歴史の語り方は、歴史の対象を規定します。もう少し小むずかしい話を続けますが、「歴史を叙述するには、消尽点が必要である」といわれます。消尽点とは、「歴史の到達点として歴史をふりかえる『管制塔』ともいえるもの」です（望田 2009）。物事の歴史には何であれ起点、始まりと到達点があります。歴史の認識はその程度を別にして、両者の見極めをつけ、テーマを選び、研究の方法を決めます。

では本書の消尽点は何かという、①戦後の高度経済成長期の日本型雇用システムの確立など、雇用と教育の関係や社会の格差・貧困の状況の歴史的变化であり、それに続く②1990年代以降の日本型雇用システムの再編縮小とそれに対応した派遣労働を含む非正規雇用の増大の、ある意味欧米のジョブ型雇用への流れです。

## 2 日本型雇用システムの定義

今回の私の話で軸になるのが、日本型雇用システムです。皆さんも新聞等でよくご覧になると思いますが、必要な限りで説明を加えます。日本型雇用システムは終身雇用と年功序列賃金、企業別労働組合が特徴と一般的に理解されています。最近是新卒一括採用もこれに加え理解することが増えているようですが、正しいと思います。また、ジョ

ブ型雇用かメンバーシップ型雇用かという周知の議論もあり、この議論だと欧米をはじめ世界の多くの国はジョブ型雇用であるのに対し、日本はほとんど唯一のメンバーシップ型雇用の国ということになります。メンバーシップ型雇用であることが新卒一括採用をはじめ日本型雇用システムの上記特徴を根底において規定しています。それだけでなく、長時間労働ややり過ぎの人事査定、会社人間、ブラック企業、過労死など「会社主義」のネガティブな面もメンバーシップ型雇用に起因する問題であると認識しています。

大学を卒業して会社（「企業」と同じ意味で使う）に入社すると退職までずっと同じ会社で働き続けるという日本的な終身雇用など、日本の雇用システムがメンバーシップ型雇用と考えなければ理解することができません。日本特有の定期的人事異動や転勤なども同様です。日本では一般的に会社に採用されることを「入社」や最近では「就社」などといいます。また、会社で働いている者を〇〇会社の「社員」と呼びます。しかし、世界標準では「社員」は当該会社の株式を所有している者を指しますので、これは不適切な言い方です。日本では会社に雇われることはその会社のメンバーになることですから、メンバーシップ型雇用と呼びます。世界ではこれと異なり、特定の仕事、職務を行うことを認められて会社に採用されますから文字どおり「就職」であり、ゆえにこうした雇用のあり方をジョブ型雇用と呼ぶわけです。

ご存知のように大学や高校を毎年3月に卒業した者が4月に一斉に会社に入社して働き始めます。しかし考えてみると、これはきわめて奇異なことです。会社は入社希望者の何を見て採用という、会社にとって重大な決断をするのか。そうです、大学の場合、大企業の事務職（現在は「サラリーマン」、「会社員」などと呼ぶ）は昔も今も入社希望

者がどこの大学を卒業したかが最重要の採用基準になります。高校の場合も本人の卒業した高校を介して採用されます。そうですよね、新卒で採用するわけですから何ら特別の職業資格はなくいわば「まっさらな人間」ですから、どこの大学を出たかなどしか採用の基準はないわけです。また、高卒の採用の場合も本人の卒業した高校の推薦で採用するしかないわけです。こうした会社と教育、学校の関係に関して教育学者の天野郁夫氏は「教育資格が職業資格を代替する」といっていますが（天野 1982）、間違いではありませんが説明不足です。教育資格について、どこの大学を出たか「学校歴によって決まる教育資格」とすべきです。したがって、日本の社会について「学歴社会」とするのも欧米社会との異同を明確にするうえでやや語弊があり、正確には明確に「学校歴社会」というべきです。でない、日本社会の特殊性が曖昧になります。学校歴社会はもちろん天野氏なども理解していますが、まだ弱いと思います。

話を進めます。私は大学の授業で学生に日本の雇用システムは三重の差別に立脚していると教えています。年齢差別と性差別、そして学校歴差別の3つです。年齢差別は年功賃金、性差別は「男は仕事、女は家事・育児」という日本の核家族のあり方に関していっており、また学校歴差別については以上述べた含意でいっています。差別などという少し品がないといわれかねないと懸念しながらも、やめる気はありません。なぜなら、日本の雇用システムも当然、人びとの生きる希望や要求にかなり歴史的意義とともに、時期によって歴史的な限界や矛盾が大きくなり、変化を余儀なくされる。現在はその歴史的な転換期にあると認識しており、こうした歴史認識にとって日本の雇用システムにはそもそも3つの差別がベースにあることを認識しておくこ

図表 2-1 エリート・サラリーマンの家計収支

(単位：円)

	収入	支出	収支
1939	268	185	83
40	428	243	185
41	373	245	128
42	385	270	115
43	525	272	253
44	705	322	383

(出所) 中村隆英編『家計簿からみた近代日本生活史』東京大学出版会、1993年より作成。

- 注) 1. 夫は1913年生まれ、某大企業勤務のエリートサラリーマン。1938年神戸で結婚し、借家住まい。  
 2. 子どもは全員大学に進むが、長男次男は小学校から高校まで私立、大学で国立、長女は小学校から中学校まで私立、高校公立、大学国立とすべての子どもが小中学校段階は比較的教育費負担の大きい史学で教育を受ける。子どもの大学在学中は教育費や生活費の仕送りを、また結婚の際は結婚資金も親が全額負担している。

図表 2-2 繊維大企業サラリーマンの家計収支

(単位：円)

	収入	うち夫の収入	支出	収支
1937	145	88	116	29
38	217	127	210	7
39	244	141	196	48
40	221	207	251	▼20
41	302	302	202	100

(出所) 図表 2-1 に同じ。▼はマイナス。  
 注) 1937～40年は妻(教員)の収入を含む。

図表 2-3 サラリーマンの家計収支

(単位：円)

	収入	支出	収支
1932	150	90	60
33	140	106	34
34	137	106	31
35	169	106	63
36	12	92	▼80
37	60	101	▼41
38	34	179	▼145
39	167	109	58
40	252	131	121
41	279	222	57
42	292	233	59
43	322	292	30
44	411	338	73
45	466	538	▼72

(出所) 図表 2-1 に同じ。▼はマイナス。

- 注) 1. 「明治末期世代サラリーマンの戦前・戦時・戦後家計」とされている。  
 2. 1930年結婚、32年から記帳。  
 3. 1936～38年は夫「シヤム行き」のため収入の記帳がない。

で変わりません。A、Bの学歴は大卒、これに対しCは大卒や高専卒でなかった可能性が高い。

BがAに比べ収入が少なかったのは、会社が繊維関係であったことにもよると考えられます(東京在住であることから紡績会社と推察する)。Bは大卒の学歴等から十分にエリートでしたが、Aとの対比で相対的に「普通のサラリーマン」としました。

Aは、定年退職後会社の役員をつとめたとされています。年齢から考えて当然戦後でしょう。長男、次男は小学校から高校まで私立、大学は国立、長女は小学校から中学校まで私立、高校公立、大学国立。

子どもの大学在学中は教育費と生活費の仕送り、結婚のときも結婚資金は親が全額負担しています。このように見ると、絵に画いたような戦前のエリート・サラリーマンです。大卒のエリートゆえ昇進は速く、それに伴い収入は急激に増加します。1943年が525円、44年が705円です。わずか5、6年の間に2倍、2.6倍に増えたこととなります。一方、支出は、年齢的に収入ほどは増えず、結果的に、家計の黒字が急膨張しました。それと同時に注目されるのは、増えたのは主に賞与・臨時収入だったことです。これは、何か役職に就いたことに伴う措置であったと見られます。

3人の収入をみてもう1つ読み取れるのは、戦時期においても、サラリーマンは収入が非常に多く、社会の中できわめて恵まれていたことです。

Aについてはお話ししました。43、44年の月収から算出すると、年収は43年6,300円、44年8,460円です。

普通のサラリーマンの可能性が高いCも、1940年以降急に収入が増え始め、44年411円、45年466円に増えています。これは主に賞与等の増加によるものですので、Bも何か役職に就いた可能性が高い。いずれにせよ、この2年の年収は4,900～5,600円になります。

Bについてはデータが41年までしかありませんが、Bも大卒で41年の収入がCを上まわっていることから、42年以降もC並みかそれ以上の可能性が高い。何か役職に就いて収入が増えるのは、Cの41年の場合をみても同じです。

このように見ると、相変わらずサラリーマンは高収入でした。他の階層と比較すると、「生涯豊かな生活を送った」とされる医者（勤務医）の場合も同じ時代、月収は300円台であり、400円を超えたのは1945

図表2-4 ある医者の家計収支

(単位：円)

	収入	うち勤め先収入	支出	収支
1937	177	139	121	56
38	216	152	94	122
39	299	187	217	82
40	329	193	264	65
41	345	211	332	13
42	286	229	383	▼154
43	295	267	697	▼402
44	325	280	302	23
45	426	363	409	17

(出所) 図表2-1に同じ。▼はマイナス。

注) 1. 「生涯豊かな生活を送った医師の家計」とされている。

2. 「勤め先収入」以外は主に受贈品で、医師であることから謝礼が多い。

図表2-5 ある中等学校教員（校長）の家計収支

(単位：円)

	収入	支出	収支
1915	79	59	20
20	184	137	47
25	276	221	55
26	287	223	64
27	310	265	45
28	313	280	33
29	323	315	8
30	312	228	84
31	259	238	21
32	283	509	▼226
33	308	205	103

(出所) 図表2-1に同じ。▼はマイナス。

注) 1. 「明治世代教員家計の長期的変容」とされている。

2. 夫は1875年、岐阜県生まれ、90年岐阜県の尋常師範学校を卒業し同県の尋常小学校に勤めたが、同年9月に休職、東京高等師範学校に入学、36年卒業と同時に結婚し、長野県の高等女学校教諭として赴任した。その後大阪府、福島県の中学校、山口県、静岡県師範学校、静岡県の中学校長を務めて、35年退職した。

3. 支出は「教育教養」が多いことが特徴であり、32年も316円に及び、赤字の原因となった。



嫁道具」観にあります。高校進学率も見てください。75年には92%とほぼ全入状態で、これは男女差が見られません。

このように見ると、大学の大衆化は1972、3年頃、高度経済成長によって達成されたといえます。大学の大衆化とは、一定の学力があつて本人が望めば、経済的条件等に関係なく、大学への進学が可能となることと定義できます。単に大学進学率の高低だけで規定される事柄ではないと考えます。なお、大学進学率は1992年以降ふたたび上昇しますが、これに関しては少なくとも経済的条件により進学の可能性がさらに拡大したという問題ではないといえます。

では、大学大衆化の経済的条件は何でしょうか。

1つは、国立大学の授業料年間1万2,000円、奨学金8,000円の効用です(図表3-8)。私は1971年、東京のある国立大学に入学しました。翌年に授業料が3万6,000円に値上げされますので、授業料1万2,000円の最後の学生になります。月に直すと1,000円、これは、たとえば東京本郷の4畳半2食賄付の下宿代が1970年月1万5,000円ですので、わずかこの15分の1の金額です。カレーライス1皿150円です。7皿しか食べられないような金額です。この授業料は1958年から始まりました。一方、物価をみると、1960～72年は物価指数が毎年3～8%継続して上昇していました。たとえば下宿代は2.5倍(1958～71年)、米価は1.8倍(55～70年)になっています。私立大学(早・慶大)の授業料も、1958～72、73年の間に3万円から12万円に急上昇しました。こうした中、国立大学の授業料は58～71年の13年間も1万2,000円という「超安値」で固定されていたのです。こういう次第で学生時代の私は授業料の負担をほとんど感じませんでした。加え、奨学金を毎月8,000円もらっていました。

図表3-8 大学授業料と物価の推移

(単位：円)

	大学授業料			下宿料金	米価	カレーライス	牛乳	銀座地価(万円)
	国立大学	慶應大学	早稲田大学					
1946	360	700	680	100	6			
47	600	2,800	2,100	1,500	36円35銭			15
48	1,200	6,000	5,700	2,000		50	12	
49								40
50				3,500	445			
52	6,000	20,000	17,000	4,500				
55	9,000	22,000	22,000		845	100	12円50銭	
57							14	263
58	12,000	30,000	30,000	6,500				
60				7,000	870		14	
63		60,000	50,000	8,500		120		
65				9,000	1,125			450
70		80,000	80,000	15,000		150	25	600
72	36,000		120,000	17,000	1,600	200		800
73		120,000		18,000		230		1,000
74				20,000	2,100	250	46	
75			160,000	23,000	2,495	280	47	1,400
77	96,000	230,000	200,000	33,000	3,000			1,745
80	180,000	280,000	270,000	48,000	3,235	450	55	2,500
84	252,000	360,000	340,000		3,545			
85					3,765			6,000
89	339,600	440,000	485,000	58,000	3,701	600		14,000
90					3,699		70	(91)18000
95	447,600	580,000	596,400	65,000	(93)3845	600	80	9,000

(出所) 週刊朝日編『戦後値段史年表』朝日新聞社、1995年より作成。

大学大衆化のもう1つの条件は、強い大学進学熱を可能にし促した親側の事情として、高度経済成長により経済的に豊かになったことを挙げなければなりません。1977年に実施されたあるアンケート調査によると、「子どもは大学まで出したい」と考えている親は、事務職が72%、産業労働者が49%に及びました(熊沢1993)。特殊日本の現象として、このように普通の労働者でも子どもに対する大学進学志向

付表3-2 坂井輪中学3年B組卒業生の進路(女子)

氏名	父の職業	兄弟	学歴	進路	備考
① 高田フミ	農家	5女、7人	中卒	中卒後2年間、農業の手伝い→飲料品問題に就職(販売事務)、3年間→紳士服店のサラリーマンと結婚(念願の「前入の妻」に)	長男、大学受験中
② 成沢陽子	農家		中卒	中卒後3年間、農業の手伝い→ホテル新築に就職	
③ 伊藤秋子	大工	末っ子、8人	中卒	日軍特務隊捕虜工場に就職、2年間で修める→ビル管理会社に転職(県庁に派遣され、エレベーターガーラー)、県庁で夫(一般健康士)と知り合い結婚(57年)、長男3歳、化粧品メーカー勤務で化粧品販売(パート)→80年赤い車で見守るセーブルズ化粧品通に就職(バス車掌)、4年→洋食店に就職、5年→結婚、40才ごろ、たこ焼き店を始める(店を仕立てる)	
④ 大沢静子	農家	末っ子、8人	中卒	新築交通に就職(バス車掌)、4年→洋食店に就職、5年→結婚、40才ごろ、たこ焼き店を始める(店を仕立てる)	
⑤ 野島敏子	農家	長女、4人	中卒	中卒後、農業の手伝い、21歳で結婚(夫、デパートの食堂の調理長)、夫の実家、「元助」(鯨魚と仕出し)の手伝いに出る	
⑥ 伊藤洋江	農家	2女、6人	中卒	中卒後、農業の手伝い→夫農家(制作専門、マイカ1.7haと大根)	長男大学生、娘2人
⑦ 内山静江	農家	2女、5人	中卒	中卒後、農業の手伝い→夫、農家(制作主体、水田2.4ha)	
⑧ 福田チヨ	農家	末っ子、6人	中卒	中卒後、農業の手伝い→68年結婚、夫、バイク・自転車店経営、81年夫死亡、その後店を切り回す	息子、地元の高専短大卒業、店を継ぐ
⑨ 川口八重子	農家		中卒	中卒後、渡辺商店(食料品店・仕出し)の手伝い(住み込み)、そのまま24歳で同商店に嫁す	
⑩ Y・H	農家		中卒	中卒後、1年半農業を手伝う、29才で結婚、長男を夫より	
⑪ 長浜清子	農家		中卒	中卒後、農と車后となり結婚(夫、町草鞋屋、夫「勤め人」、専業主婦で教育ママ、1人娘、高校卒業、美容師に、結婚して息子1つらいら)	
⑫ 大倉慈美	サラリーマン	長女、3姉妹	新築南高校卒	家庭店、4年→家庭用品販売会社、3年余→紳士服店、同店のセールスの発達と結婚、2001年、6年まで夫の実家で生活、子どもも2人をもつり、夫の回復で家を出る→スナック経営	
⑬ 藤田美津子	料理監理者		新築女子工芸高校卒	自動車販売会社に就職(販売助手)、2年半→同会社で結婚(新築に嫁ぐ、半卒業)	
⑭ 嵐山良子	家は「新築生宅別荘」	3女、6人	新築南高校卒	夫の嫁を出る→夫クレーン会社勤務、重機の設備売の母を明るく「元次」に生きる→介護を行う	
⑮ 山際光子	県庁勤務	末っ子、6人	新築中央工芸高校卒	県4郡内に就職、23歳で職場結婚、共働き8年、夫の仕送転勤で辞める、娘、舅の介護を行う	
⑯ 清水啓子	会社員		新築女子工芸高校卒	水産物会社に就職、7年→結婚、夫会社員→高級茶室衣室部門に再就職、また辞めるも元々その会社に再々就職、娘、舅の介護に追われる。「老親介護5年以上、女40代の生き方は難しい」	
				就職後三歳の甥(就職者(東京)に就職、希望どおり県南圏に就職(保育士の資格を取る)、結婚、共育期間下駄の運転手、子育て後のパートで保育の仕事をする	

(出所) 付表3-2に同じ。

## あとがき

「日本の社会のよくないところは何だと思うか」と問われると、「仕事上、人の能力やスキル・経験・知識がきちん評価される社会のしくみになっていないところ」と答えることにしています。これは日本の雇用システムとその基礎にあるメンバーシップ型雇用の必然的帰結といふか、所産です。終身雇用、年功序列賃金、企業別労働組合、新卒一括採用の4つはかつて合理性のある格差だったとしても、今や年齢差別、性差別、学校歴差別のしくみに変質しました。もちろんこの半世紀の歴史的变化を無視するものではありませんが、そのしくみの本質的な性格や構造は変わっていません。「不平等と序列社会」の日本の雇用システムに替わる雇用と社会のありようを歴史の中にさぐって考えてみたい。

こうした思いでまとめたのが本書であり、格差・貧困という視点から日本の雇用システムの形成、展開、広がり確立に伴う日本社会の相貌と変化を歴史的に明らかにしました。人の能力を公正に評価できない、または評価しない日本社会の特質を可視化するため、ここ2年連続して幸福度世界1位になったフィンランドと対比します。以下は、堀内(2020)からの引用です。見るところ、フィンランドは典型的なジョブ型雇用の国です。ジョブ型雇用がどういふ会社や社会をもたらすのか。

フィンランドは人口533万人(2012年)の小国ですが、1人当たりGDPは約5万ドル(2019年、IMF)で世界16位、日本の1.25倍です。2014年OECDレビューで「世界で最も競争的であり、かつ市民は人生に満足している国のひとつ」と報告されています。その一方、

世界で2番目に格差が少なく、OECDの2018年のレポートによると子どもの貧困率は3.7%で、デンマークに次いで低い。日本は34位で15.8%。特徴的なのがひとり親家族の状況です。フィンランドでも他の家族より貧困率は高いですが、15%に満たない。日本は50%を超えます。その男女別の貧困率でも、多くの国で女性の貧困率が男性を大きく上まわっているなか、デンマークとともに男性の方が若干貧困率が高い、数少ない国です。人々は「8時から働き始める人が多く、16時を過ぎるころから1人、また1人と帰っていき、16時半を過ぎるともうほとんど人はいなくなる」という。残業は基本的になく、「残業をしないのが、できる人の証拠」、「大変な仕事を簡単そうにやっていたり、効率よくこなしサーッと帰るのが格好よく、できる大人の証拠」と見られるといいます。在宅勤務も3割。一般的に会社のオフィスは「オープンなスペースにそれなりの人数がいるのだが、とても静かで思い思いの場所でマイペースに仕事をしている」。

フィンランドの仕事の文化で「どんなところが一番好き？」と聞くと、「ワークライフバランス」とともに挙げられるのが「職場での平等でオープンな関係性」だといいます。組織にはそれぞれマネージャー、経理、エンジニア、アシスタントなどさまざまな肩書や役割分担がありますが、そういった違いが自動的にその人の価値の評価につながる。「それよりも何をしたのかという事実や結果、どのぐらいスキルや知識を発揮したのか。倫理的にやったのか、周りとの協力はどうか。しかも上司だけでなく、周りにいる人の目にはどう映っているのか。それがその人の価値をつくっていく」といいます。「企業や組織は、非常にオープンで、フラットで上下関係があまりない。それは効率や、企業文化にも影響を与えている」。組織内では「階層はできる

だけ作らず、それぞれを信頼して裁量権を与え、上司は細かくは管理しない。また、1人ひとりの業務内容がしっかりと細かく明確化されていることで、自分の責任範囲がはっきりしている」とのこと。敬語はあまり使われず、話すとき同年代の者と上司との間で言語的な違いはあまりなく、上司をファーストネームで呼んでもかまわない。「組織のリラックスした上下関係は、肩書だけでなく勤務年数や年齢、学歴、性別にも左右されない」。そもそも流動的な労働市場で、転職も日本よりはるかに多く、「職場では勤続わずか数年でも長いほうに入る場合がある」。勤続年数が長くなってもメリットは有休の日数が増えるぐらいであり、日本のような「年功序列はないし、実力や成果が重視される」といいます。そのため、入社してすぐ責任のある立場にたち、20代で銀行の支店長をやったり、管理職に抜擢されたりしても驚くようなことではない。20代のリーダーの下で働いている50代のエンジニアの知人も、「僕は現場でエンジニアとして働きたいのであって、書類をつくったり会議に出たり、部下の管理なんてしたいと思わない。上司が自分の息子ぐらいでも嫌だと思わないし、可愛いよ。若くたって僕たちが支えていくさ」といいながら平気で働いているといいます。

こうした働き方や組織の人間関係を生み出す要因として、大学などにおける教育のあり方が重要です。フィンランドには「仕事とリンクする学び」の場として総合大学、職業学校、専門職大学、さらに地域の学習センターなどがあり、多くの学生が専門性や高度なスキル、資格の取得のため勉強しています。総合大学は授業料が無料で、修士号取得まで勉強を続け、教師や弁護士、建築士、医師などになります。専門職大学は職業高校とともに卒業後すぐに職場で即戦力として働く人のための学校。学べる職業の幅はきわめて広く、学びの密度も高い

といいます。みっちりと授業が行われ、現場での実習に多くの時間が割かれます。重要なことは、転職や昇進に役立てるため年をとっても学び続けてステップアップをしている人が非常に多いこと。「フィンランドの学びには終わりはないが、それは再チャレンジの可能性に溢れていることも意味している。年齢や性別に関係なく、自分を高めていくこともできるし、やり直しもできる」。この点は、堀内氏も「フィンランドで一番感動したことの1つ」といっています。シトラ（フィンランド・イノベーション基金）の雇用調査2017によると、勤労年齢人口の10人のうち6人は、これまでのキャリアの中で他の職場もしくは全く違う分野に転職し、そのうち「2人に1人が転職に際し、新しい専門性や学位を取得している」といいます。「学びには価値があり、新たな資格を与え、学び直しがより有意義な仕事に移ることを可能としている」。そのためというか、一方で失業率は高く（2019年10月現在約6%）、回答者の約3人に2人は失業の経験がある。会社は不況や業績不振になるとすぐレイオフ（一時解雇）を行うといいます。減給などで乗り切ろうとはあまりしない。そして業績が回復すると、レイオフした人を簡単に再雇用する。解雇したときなどは一定期間の給料を保障したうえで再就職や学び直しを支援するといいます。

最後に堀内氏はフィンランドが幸福度ランキング1位というのは納得できるとして、「経済状況に大きく左右されることなく、学びたい人が学びたい時に学べる」こと、「生まれ育った環境にかかわらず、研究者や政治家、医師など望む職業につくことができる」ことを理由にあげています。そして、「性別や年齢にこだわらず、公平に能力を評価するフィンランドらしい出来事」として、34歳の女性首相サンナ・マリネが誕生したほか、連立政権の他の党首に30代前半の女性が多くいる

ことを指摘しています。これは日本でも新聞で報道されましたので知っている人が多いと思いますが、同首相は貧しい家庭に生まれ、母親と同姓のパートナーに育てられ、いろいろなアルバイトをしながら大学まで勉強を続け、20代で市議員、30代で国会議員に当選。産休を経たのち大臣、首相になりました。

以上、堀内氏の著書を私の問題関心に引きつけて要約しました。もっと簡潔にまとめる手もありますが、長すぎるかなと思いつつあえて詳しくしました。何から何まで現在の日本社会とまったく対照的であり、それを具体的に浮き彫りにしたかったからです。働き方と雇用のあり方、そして教育のあり方だけが両国の違いを規定する唯一の要因とまでは考えませんが、かなり重要な要因の1つであることは間違いのないでしょう。本書の冒頭に指摘した「管制塔」ということでは、フィンランドの社会は、私が本書をまとめるうえで「管制塔」とした現実の社会ということになります。

本書は、著者が2018年9月、勤務先で3回連続で行った講演の記録（同志社大学人文科学研究所『階級社会と格差・貧困』人文研ブックレットNo.58、2018年3月）をもとにまとめています。一部加筆した以外、内容的な修正は一切行っていません。なお、出版に際しては、旧知のクロスカルチャー出版社長川角功成氏に一方ならぬお世話になりました。日頃のご厚情と合わせ深甚なる謝意を表します。また、この小著が完成にいたるまでの過程でお骨折りいただいたすべての方々に、ここでお礼を申し述べさせていただきます。