

社会思想史の目的とはなにか

西 淳

I はじめに

社会思想史といえば、たいていは、さまざまな学者の思想の解説が中心となるものと考えられております。しかしそのようなアプローチにこだわる必要はなく、他の方法も可能であると私は考えます。

本稿では、社会思想史なる学問領域はなにを目標とするものなのかについて考えてみたいと思います。述べたいことはいろいろとありますが、ここでは主に、われわれにとってもっとも身近な経済的事象である「働く」ということを主軸として、社会思想史という学問の目的について述べたいと思います。第Ⅱ章は、そもそも社会思想史とはなにかということについて、第Ⅲ章は労働と経済の歴史的变化との関係について、第Ⅳ章は、労働と資本主義との関係について、そして第Ⅴ章は、労働と現代日本社会との関係についてです。

Ⅱ 社会思想史とはなにか

1. 社会思想史の目的①：視点の歴史的相対化

そもそも社会思想史とはなになのでしょう。最初にこのことが明確にされていないなければ話がはじまりません。しかし、その厳密な定義というものもおそ

らく見出すことが困難でしょうから、ここでは私が社会思想史というものをどのようにとらえているかということとを述べるということになります。

まず、われわれにとって身近なことがらを題材として議論をはじめましょう。たとえばわれわれに身近な経済的事象として働くということ、あるいは生産やサービス活動に携わるといったことがあります。しかし同じ生産にたずさわるといっても、そのあり方は時代状況によって異なります。また時代状況といっても、長い時間スパンで考えるか短いそれで考えるかという問題もあります。そういったことを考えることによってのみ、現代に生きるわれわれにとっての労働ということの意味も明らかとなるでしょう。

われわれは現代の資本主義社会と呼ばれる体制で生活しています。そこでは、労働についてのさまざまな問題があります。それらのなかには労働という行為にとって不変的、つまり労働である以上、いつの時代にもついてまわるものがあることはいうまでもありません。しかし他方で、資本主義という社会に特有の問題があり、そういった問題について考える必要があります。しかしそういったことを考えるためには、資本主義でなかった社会におけるそれとの対比が必要となるでしょう。

それだけではありません。資本主義社会における労働についてもその意味は、状況によって変わります。たとえば、経済状況、つまり景気が悪いときには労働することがそもそも可能かが問われるようになりますし、また、景気がよくなると逆に働きすぎなどの問題も起こってきます。後で述べますが、日本においてもこの10数年の間に労働をとりかこむ環境は大きく変化しました。たとえば組織と個人との関係はその最たるものといえるでしょう。そのようななかで、われわれの労働についての考え方も変化してきたのです。

このように、ひとえに労働といってもそれについての社会意識は、時代の変化や経済の状態によっても大きく変わります。なぜ失業の可能性があるのか、といったことを考えるにも、歴史における資本主義経済体制というものの特殊性を考えなければならぬでしょうし、それを考えるためには、資本主義社会とそれ以前の社会との根本的な違いはなにか、というところまで思索を深めな

ければならないでしょう。

このようにわれわれにとって、たとえば労働ということのもつ意味を、われわれとは異なった時代におけるそれや、われわれの生きている時代のなかで起こる変化との関係で考え直し、それによって人々に歴史における自分の位置を自覚してもらう（すこし大げさかもしれませんが）。これが社会思想史の第1の課題であるといえましょう。

2. 社会思想史の目的②：視点の概念的相対化

以上のように自分の時代を歴史的な時間軸の上で相対化してみるという作業のほかに、現代に起こるさまざまな経済的事象に対して、どのようにわれわれは自分の視点を形成していくべきかという問題もあります。その際に重要なのは、ある一つのことごとらについて、できる限り、たくさんの相対立する見方を吸収し、それらを自分の意見の形成のために活用することだと考えられます。このような知的作業を、ここでは視点の概念的相対化と呼んでおきましょう。

日々、新聞やテレビのニュースでも報道されるように、われわれのまわりには社会や経済に対するさまざまな考え方の対立があるということがわかります。たとえば最近でも、日本経済における不況の長期化は競争の欠如による非効率性によるものだと考え、競争メカニズムの導入をおし進めようとする動きがあると思えば、競争メカニズムがさまざまなひずみ（所得格差、地域格差など）を生み出し、それこそが問題であるという考え方もあります。

また官対民の問題なども、さまざまに意見が分かれるところです。これは最近では、「大きな政府」対「小さな政府」の対立という、いささかイデオロギー的な色彩をもつ言葉とともに、よくとりあげられる問題です。たとえば建物の耐震偽装問題がでてくると、営利主義的な民間にまかせておけばこのような問題が起きるから、官がもっと積極的に介入するべきだというような声が出てくる一方、社会保険庁の問題が出てくると、官にまかせることはできない、社会保険庁を解体して競争原理を導入しなければならない、などと官の民営化やリストラが叫ばれることになります。つまりそのときに応じて、親方日の丸で

はだめだといいながら、別のときには拝金主義的な民間にまかせてはおけない、というような意見がでてくるわけです。

あることがらをどのように理解するかは、それを理解する側の認識の枠組みに大きく依存しています。たとえば失業という問題一つとっても、その原因のうちどれを主因と考えるかによって、それへの対策が異なってくるでしょう。

このようにわれわれの社会をみる考え方にさまざまな対立点があります。また、それはこれまでさまざまな解決がはかられてきましたが、いぜんとして決着はついていないということもわかります。というよりもどちらが正しいのかという形での解決を導き出すという発想自体、間違っているのかもしれませんが。人間社会においてはこれらの対立点は解消されてしまわず、いつまでもこれらのジレンマにとらわれ続けるのではないのでしょうか。

それならば、どちらが正しいのか、という形で容易に答えを出してしまうのではなく、そのどちらの側面も社会には存在しているのだということで、それらの考え方を学び、そのうえで自分で考えていくことが重要となるのではないのでしょうか。その意味では、社会思想史は決して、これしかない、という真理を議論するものではなく、あくまで社会現象についてのさまざまなもの見方を提示し、それを学ぼうとする人々に考えてもらうための材料を提供するというものであると考えられます。

最終的には、自らの社会を見る視点、あるいは観点をどのように積極的に作っていけばよいのかということが問題となります。その際に、そういった個々人の知的作業に対して、ささやかながら、これまでに出されているいくつかの考え方を整理して伝えることも社会思想史の役割だ、とっていいと思います。

以下では、その前提となる社会思想史がどのようなことがらと関係しているのかという問題について例をあげてのべたいと思います。

Ⅲ 例1：「労働」とその時代

さきにも述べましたように、あることがらやそのもつ意味は、その時代の経済の状態や制度の形態と切り離すことはできません。したがって、さまざまな思想とその変遷を、その時代の経済構造の変化と結び付けて考察することが重要となります。しかしそれはどのようなことを意味するのでしょうか。

たとえば、さきにも述べましたように、われわれにとってもっとも身近な経済的問題として働くということ、つまり労働の問題があります。しかし、ひとえに労働といってもそのあり方は時代によって異なります。そこで現代における労働を、それ以前の社会におけるそれとくらべてみるとどうなるのでしょうか。

たとえば今、生産手段を自分たちで所有し、自給自足的な生活を行っている共同体的な社会を考えてみましょう。資本主義社会とは生産の形態一つとっても、まったく異なっています。

自給自足的な経済にあつては、生産の目的は自分たちが消費するための使用価値の生産です。自分たちで生産した財は自分たちで消費、蓄積するのですから、それらを取得するための市場は必要ではなく、またそのために市場は発達することはありません。また労働を売買するような市場も必要ありませんし、また現在の消費と将来の消費を調整するような市場も必要ではありません。

よってどれだけ労働するかといったインセンティブも、資本主義とはおおきく異なります。自給自足的な経済においては、生産の目的は自分たちの胃袋をみたすことですから、その目的に合わせて労働が行われます。よってどれだけ労働するかという意味決定は、基本的に自分たち（そのなかにはもちろん、他人の無償労働を搾取するような人も入っているでしょうが）がどれだけ消費するかという決定と分かちがたくむすびついています。

またこのような社会においては、基本的に労働は市場で評価されることによって労働となるのではなく、共同体の成員が労働であるとみなせば働いたこと

になります。よって、働くことによって社会に貢献する機会が豊富にあり、基本的にやる気さえあれば働けるという状況にあるとってよさそうです（もちろん、天災などで生産に必要なものが使えなくなったりすれば別ですが）。ここで働くことによって社会に貢献するとは、社会的生産に携わり、そのことによってみんなで生産した社会的生産物の分配にあずかることができるということです。もちろん全体としての生産性そのものが低いですから、できるだけ多くの人が働かなければ共同体が成り立たないということがあったでしょうし、また特定の場所で必要以上に多くの人間を働かすことによって現代的な観点よりすれば不効率が生じてしまうということもあったでしょう。

しかし、市場で評価されなくとも共同体の成員に評価されれば労働となるわけですから、労働はそれ自体で社会的な性格をもっていたことができます。したがって、みんなで作った生産物の分配にあずかることができます。おそらく人々は自分の能力に応じて働いて、共同体のルールにしたがって分配を受けていたものと思われま。よって、現代のようなボランティアと労働、あるいは家事労働といわゆる労働といった対立関係はなかったのではないでしょう。

ところが現代においては、生産の目的は利潤を最大にすることです。さらに労働する人は自分で労働時間を決めることはむずかしくなります。なぜならば個々人がどれだけ労働できるかは、むしろ企業が利潤を最大化するという目的から派生することがだからです。したがって、それによってまったく働けないということや、また、もっと働きたくてもはたらけないということがおこってきます。これは考えてみれば奇妙なことです。生産力が低く、まずしかったときには働くことによって社会貢献する機会はたくさんあったのに、生産力が高まり豊かになると逆に、働く場所がなくなるということが起こってしまうのですから。また、それとは逆に残業という形で、もう働きたくないとしても働かざるをえなくなるということも起こり、働きすぎでうつにおちいたり、過労死したりというようなことが起こってくるのです。

自給自足的な経済にあっては、みんな自分たちが食べたりするものをつくる

ために働くのですが、そうでない社会では、みんな他人が食べたりするものを作るために働き、その結果として、仕事につけなかったり、働きすぎたりといったことが起こってくるということです。

このような逆説をどのように考えるべきでしょうか。このような変化の背景には、どのようなことがあるのでしょうか。

その背景の一つには、生産に必要なものがバラバラに、分散的に所有されているということがあります。共同体的な社会においては、基本的に生産に必要な手段（労働や生産手段、土地）は共同体のなかで一括所有されていました（労働が共同所有されるというのは考えてみれば奇妙なように聞こえるかもしれませんが。労働力をもっているのはあくまで自分であり、共同体ではないからです。しかし共同体においては自分の仕事を自由に選ぶという自由はなく、共同体の要請にしたがってある部面で労働を支出せざるをえなかった、つまり仕事の選択の自由がなかったでしょうから、労働力は共同所有されていたといってもいいわけです）。自分たちが消費したいだけ（それから来年の生産のための補填部分と新たに蓄積する分だけ）生産すればいいわけですから、どれだけ働くかは自分たちがどれだけ消費するかによってきまるわけです。つまり、さきにも述べたように、生産に関する意思決定と消費に関するそれは分離していませんでした。

しかし、生産に必要な手段が特定の個人や企業などに所有されるような社会にあっては、そうはいきません。現代社会においては生産に必要な手段は、共同体のなかで一括所有されているのではなく、それぞれの持ち主が違っているのです。労働者はほかのところに働きにいき、もので分配を受けるのではなく、お金で支払いを受けそれで自分たちが作った生産物を買戻すということによって社会的生産物の分配にあずかることになります。

また、このように所有が分散していることから、現代は交換なしには生産が起こってこない社会構造になっています。そのため、人と人は自分にはないものを得るために交換を行わざるを得ません。ここから人間と人間との関係が市場というものを介することでつながるようになることになります。そしてそこで評価されてはじめて、労働も社会的な性質をもつものとして認められ、賃金が

与えられ、それでみんなで作った社会的な生産物の分配にあずかることができるというわけです。

したがって労働というものについての評価も、しかし、現代社会においては、お金で雇われなければ労働と認められにくい状況にあります。たとえば主婦の労働などがそうです。主婦の労働も立派な労働なのですが、それが市場という場を介していないために、労働としてはまだまだ消極的な評価しか受けていないのです。主婦の労働も市場価値に換算すればかなりの額になりうるし、それ以前の問題として、子育ての際の愛情が子供に与える影響など価値に換算しにくいような貢献もあるのに、です。しかし、一昔まえには、主婦は主人にくわせてもらっている、というたいへん不当な観念がどうどうとまかり通っていたのです。つまり、主婦は労働を通じて社会貢献しているわけではないので、主人が労働によってもらったお金で社会的生産物の分配にあずかっている、というような認識です。

もちろん、このような不当な観念は現代においては消滅しつつあります。しかし、このような観念がまかり通ること自体、お金で評価されないものは社会的貢献とはみなされないということであり、このような観念が存在しているということ自体を反省していかなければなりません。

以上のように現代においては、働くということは基本的に賃金労働であり、また生産手段をもたない人がもつ人や組織のところへ働きに行くことによって成立するものです。また雇用は利潤最大化に従属しますから、働けないということは、本人に働く気があっても生じてきます。一時期、よくニートなどの問題がいわれましたが、このように考えると働く場所がないという問題は、単に本人のやる気の欠如とか労働倫理の問題であるとかいうようなことに尽きない、現代社会に特有な根深い問題であるということを認識することが大切だということがわかるでしょう。またお金に換算されず、したがって社会的生産物の分配にはあずかれないような活動についても、それが社会においてもっている意味を深く考えることもたいへん重要なことだといえます。

Ⅳ 例2：「労働」と資本主義

これまでは社会構造上の問題について述べてきました。以上のことを前提として、さらに現代社会における失業の問題について考えてみましょう。失業については、その原因についていくつかの考え方があります。ここで議論するものよりもっとあるかもしれませんが、とりあえずそのいくつかについて述べてみましょう。

まず一つの考え方はこうです。失業は労働市場における制度の問題、あるいは本人の問題という考え方があります（ここでは本人の問題についてはひとまずおいておきましょう）。つまり、失業は賃金率が高いとか、あるいは人々に労働をする気を生じさせない制度のせいであるとか、産業構造の変化によってさまざまな業種で雇う人と雇われる人との間でいわゆる“ミスマッチ”が生じている、それらのことによって生じているというものです。こういった考えは新しいものとする人もいます。しかし、実はそうではなく、いまから80年くらいまえにもあったのであり、またそのころは失業についての常識的な考え方であったのです。

ここで吉川洋氏の『ケインズ』（ちくま新書、1995）から、このころの失業についての議論を紹介しておきましょう。周知のように1929年の世界大恐慌で、世界経済は恐慌の渦に巻き込まれていきました。イギリスにおいてもそのあおりを受けて失業率が上昇し、1930年代には10～15パーセントとなり、失業が最大の経済問題となっていたのです。そのときに、その当時の主流の経済学はこの現象をどのように説明したのでしょうか。

ひとつの考え方は、実質賃金が高すぎるというものでした。簡単にいえば、人件費が割高になっているから失業が生じるのだ、というわけです。実質賃金率が均衡水準より高ければ、当然、労働サービスが売れ残る。それが失業である、というわけです。それではなぜ実質賃金率が高いかということで、その一つと

して、当時、勢力を強めてきていた労働組合が賃金切り下げ反対闘争をして賃金を下げさせないが理由としてあげられていました。労働組合は、表向き労働者の味方のようなふりをしているが、実は失業を悪化させている労働者の敵である、というわけです。

二つには、現在は産業構造の変化の途上で、その過程で一時的に生じている失業だ、というものです。つまり、大きな産業構造の転換過程で、労働者が低賃金で高失業率の衰退産業から高賃金で低失業率の成長産業へ移動しているその過程が完了していないために生じている失業だ、というわけです。昨日まで農業部門で働いていた人に、明日から工業部門で働いてもらうというのもムリですから、そのミスマッチを解消するためにはいくらか時間がかかる。そのために現在の大量失業は生じているのだ、というわけです。

三つには、第1次大戦以降、高くなっていた失業保険給付の問題です。つまり失業給付金が高いがゆえに、人々は働いてもらうお金より働かずしてもらうお金のほうが多くなっているのだ、というわけです。

もちろん他にもありますが、1930年代において経済学者によって論じられていた失業の原因とは以上のようなものでした。以上のような見解をとれば、それでは失業対策としてどのようなことをすればよいかということはおのずからはっきりするでしょう。

まず一番目に対しては、要するに貨幣賃金が商品価格に対して割高になっているわけですから、貨幣賃金を引き下げることが考えられます。賃金を引き下げれば、これまで働けなかった人も働けるようになるということです。正社員の賃金が下げられないとすれば、非正規雇用を増加させればよい。あるいは賃金切り下げに反対する労働組合を攻撃したり、あるいは最低賃金を下げるといったことが考えられます。

二つ目に対しては、とにかくミスマッチを早く解消するために職業訓練場や職業紹介所を増やしたりして、労働力の移動がスムーズにおこなえるような社会的制度の改革が重要と考えることになります。

三つ目に対しては、失業給付金が高く、労働に対するインセンティブがそが

れているわけですから、失業手当を減らし人々の労働に対するやる気を高めることが重要だ、ということになります。

このように、失業の原因とは経済の制度が時代に適合しなくなったから生じているのであり、とりわけ労働市場をとりまくさまざまな制度、構造を改革すれば、失業は解消されると、この時代の人々は考えたのでした。

しかし、失業についてはもうひとつの考え方もあります。それはものに対する需要の不足による、というものです。つまり、失業は労働市場における制度的欠陥によってではなく、財の市場での需要不足が労働市場に波及して生じているという考え方です。この考え方にしたがえば、雇われた労働者が作ったものが売れない結果として生産が減り、雇用も減る、と考えるので、需要不足を解消しなければ失業の根本的な解決にはつながらないとなるのです。

このような考え方よりすれば、失業とは供給側の問題というよりはむしろ需要側の問題となります。そして失業を解決するためには、需要を増やす以外にないわけですから誰かが出すお金を増やす必要があります。しかし、需要が冷え込んで仕事も少なく、人々の所得が少ないときに需要を増やせといっても、増やせるものではありません。かりに、みんなが消費を増やせば自分たちの仕事が増えるということがわかっているにもかかわらず、それができないのです。

なぜなら、全員でいっせいのドンで消費を増やすようにすれば、生産が増えて、仕事が増えるということになりますが、残念ながら市場社会においては、決定は分散的です。そのような人はおりません。そのような時に、自分だけが消費を増やせば、入ってくるお金は不況で少ないのに出て行くお金だけが増えて、結局、その人はたくわえたお金を減らしてしまうだけでしょう。したがってみんなが「みんながものを買いたしたら私も買おう」ということになって、結局、誰も率先して消費を増やそうとはしないことになります。結果、全体が自縄自縛状態におちいり、みんながものを買わないことによって自分たちの仕事の間を減らし、またものを買ひ控え、また…、という悪循環をくりかえしてしまうということになります。

企業も不況のときにはお金を出し渋ります。そうだとすれば、あとお金を出

して需要を増やすことができるのは政府だけだということになります。家計も企業も、赤字が続けば破産なり倒産なりしてしまいますが、政府は基本的に長く赤字が続いてもつぶれることはありません。したがって、不況の時には、政府が赤字を出してでも支出を増やして需要を増加させるべきだ、と、失業の原因を需要の不足に求める人は考えます。

このように失業の主因をどこにもとめるかが違えば、当然のことながら、失業についての認識が変わります。また、失業にどのように対応していけばいいのかについての認識も変わってきます。失業は残念ながら、現代社会に生きている以上、誰にでも起こりうることです。失業というものに対する自分なりの考えをもつことは非常に重要であり、またそのために以上のような考え方の対立を理解することが一つのヒントになると思われます。

V 例3：「労働」と現代日本社会

こんどはもっと身近な話題を取りあげてみましょう。われわれの「職業」についての考え方やその変化なども社会思想史とかかわりがあるといえましょう。そこで、職業と現代日本との関係についてすこし考えてみましょう。

90年代はじめにいわゆるバブルが崩壊してから、日本経済は不況の時代が続きました。それまで世界に冠たる「日本的経営」と考えられていたものが崩壊し（そもそもそれは大企業に限られていたのですが）、そのなかで、それまでの日本の経済システムががらがらと音を立てて崩れていくことになったのです。当然、それまで自明と思われていた価値観がゆらぎをみせはじめ、それは社会の入り口に立つ若者たちの行動にも影響をあたえることになりました。

バブル華やかかしりころには、労働市場もまさに売り手市場で、早い段階で内定をいくつももらっている学生がたくさんおりました。そしてだれそれが商社の〇〇に内定をもらった、とか、××銀行に内定をもらったなどといえば、まわりの人々はたいへん驚き、それだけでその人に対する見方が変わったりし

たものでした。もちろんそれらの会社はいわゆる大企業であり、大企業に就職することがその人の社会的なステータスのあかしだったのです。

このように日本ではその人がどのような会社に就職しているかによって、その評価がきまるという考え方がありました。大企業といわれる会社に勤めていればそれだけ評価が高まりますし、会社の内部での地位によっても評価がわかれます。このような社会では当然のことながら大企業に就職することが得策となりますから、みんなが大企業に押し寄せることとなります。つまり評価がどの会社に就職するかによって決まり、「自分がなにをやりたいのか」といった問題よりも「どの会社にはいるか」が第1目的となります。ある人にいわせれば、このような現象はアメリカやイギリスではみられません。その人が勤めている会社が大きいか小さいかなどでその人の評価が決まるなどという価値観は欧米にはないということです。

このような現象を奥村宏氏は、それは就職ではなく「就社」である、といいます（奥村宏『日本・株式会社大改造計画』徳間書店、1994年）。つまりどのような職種につくかといったことよりも、どれだけ社会的ステータスが高い会社に勤めるかということのほうが重視されるというわけです。

そして大企業に就職するにはどうすればいいかといえば、よい大学に入ることが条件としてできます。そのためにみなよい大学に入るために一生懸命勉強するということになるのです。さらによい大学に入るためにはよい高校に入ったほうがよいことになり、そのためにはよい中学校に入ったほうがよく、そのためには…、といった連鎖がおこってくるようになります。しかも大学に入る際にも、その大学にどんな学部がありどんな先生がいて、どのようなことが学べるのか、自分が身につけたいのはどのような知識なのか、といったことは二の次で、学部は関係なくたくさん大学を受けて一番偏差値の高いところに入るという、勉強するという目的からは本末転倒とでもいべき事態が生じたのでした。

奥村氏によりますと日本型就職システムではどこ会社でも、全国一斉、人事部一括採用であり、しかもジェネラリストを養成することを第1に考えてお

りました。その個人の特性や技能，どのような勉強をしてきたのかは関係なく，まず人事部で一括採用し，新人教育をほどこして配置転換によってジェネラリストを養成していくということになります。ジェネラリストとは特定の会社のなかの仕事ならなんでもできる人間ということです。その会社でのみ通用するように育てあげ，会社特有の労働力に作り上げるというわけです。岩井克人氏の言葉を援用しますと，「組織特殊的」な人的資産を形成するというわけです（岩井克人『会社はこれからどうなるのか』平凡社，2003年）。

もちろん終身雇用の前提のもとにおいては，いったんある会社に就職すればその会社で基本的にずっと働くということになりますから，その会社でのみ通用する労働力であっても別にかまわないわけです。そしてそのような労働力をつくるためには大学でなにを勉強したかなどは問題ではなく，偏差値を中心とした大学の序列によって学生を採用していればよかったわけです。しかも学生のほうもこのような価値観が支配的ですから，できるだけ大きな，社会的に名のおっている会社に就職する，つまり「就社」をめざすということになります。

しかし現在ではこのような日本型の就職システムも変化が起きているといわれています。バブル以降の社会の変動のなかで会社はもはや終身雇用を維持できなくなっています。そもそもバブル期の1980年代後半に転職情報誌などがあいついで発刊されたように転職のための労働市場が徐々に拡張されてきていました。人々の意識に変化が見られ始めていたのです。

そして現在では会社も採用に際してジェネラリスト育成ではなく，スペシャリスト獲得という方向に変化しつつあるといわれています。つまり「汎用的な」，一つの会社でのみ通用する人間ではなく，どのような組織でも通用する人間が求められているということなのです。そのためにはスペシャリストが求められます。いわゆる手に職をつけるというものですが，そのような知識をもった人間は基本的にどの会社でも，その知識がいかせる業種であれば活躍することができるでしょう。

このような時代の変化のなか，会社のほうも採用についての考え方を变えて

きています。たとえば4月一括採用をやめ採用の回数をふやすとか、あるいは配属希望の事業所を選んで採用試験が受けられる「配属予約採用」など柔軟に採用する試みがなされています。またかつては、とくに理科系の分野では教授推薦枠などというものがあったのですが、それも撤廃して自由応募の枠を広げてきています。

また少し話は外れますが、労働市場の問題でいえば、いわゆる2007年問題ということがあります。2007年問題とは通常ふたつのことを指します。一つは大学全入時代の始まりの年であり、少子化によりえり好みしないならだれでも大学に入れる、つまり進学希望者と大学の定員数が同じになるのが2007年ということです。しかしもうひとつの2007年問題、労働力人口のなかで大きい比率を占めている団塊の世代が定年退職の時期にさしかかり、いっきに労働力不足が深刻になり始めるという問題があります。

このようにいえば、就職が楽になるのだから格別先に述べたような「汎用的な」能力を身につけるためにあくせくしなくてもいいのでは？と思われるかもしれませんが。しかし現実はそのほどあまくないようです。人材派遣、アルバイト雇用、そして業務のアウトソーシング（外部委託）などがすすみ、正社員は少数精鋭という傾向が他方ですすんでいるといわれているのです。そのような状況の中で、選別される側である学生の目的意識や専門的な能力がますます重視されるようになってきています。

このような時代の変化のなかで学生にとっても、学校の入り口である受験競争だけをクリアすればあとは…という時代はすぎさり、学校の出口で待ち構えている就職の方でも激しい競争が展開される時代になると考えられています。そのようななかで自分がどのような人間であり何に向いているのかの自己認識をし、それを通じて自分にどのような職をつけたかがますます問われてくる時代が到来しているのです。

もちろんまだ学歴偏重の傾向は否定できないかもしれませんが。しかし他方でも、そして若い人々にも確実に変化がおこってきています。会社に奉仕しそのことによって会社に面倒をみてもらうという「就社」から、職に奉仕しそ

のことによって職で生きていくという人生観、「就職」観は確実に人々をそして社会を変えつつあるのです。まさに「就社」の時代から「就職」の時代への転換が始まっているのです。

このように、われわれの「仕事」や「職業」についての意識ひとつとっても、そのときの経済状況や社会制度のあり方に大きく依存しているということがわかります。以上のような変化を認識した上で、あらためて働くということの意味や自分の職業観を自ら問い直してみることも重要でありましょう。

社会思想史などといえば、マルクスやケインズなどといったビッグネームの人々の思想を議論するといったことを思いうかべるかもしれません。もちろんそのようなことも重要ですが（そして実際、そのような話もこの授業ではするのですが）、働くということについての人々の意識の変化も、りっぱな社会思想史という学問の対象であると私は考えています。したがって、このような生活に根ざした話も授業に盛り込んでいきたいと考えます。

Ⅵ おわりに

以上、社会思想史とさまざまな事柄との関係について述べてきました。社会思想史という学問とはつまるところ、われわれがさまざまな経済的事象に対してなにか認識や価値判断をするときに、暗黙のうちに前提としている考え方をあからさまにし、またその認識の視点とは一つではなく、いくつかの見方があることを示し、みなさんのこれまでの常識的考え方に再吟味をうながす、そのような目的をもつものであると考えています。この授業で、みなさんの社会、経済についての見方のレパートリーが増え、またその見方の前提条件が明らかとなり、そのうえでみなさんが主体的にみずから社会についての認識を構築していく（ということは同時に、社会についての認識を深めることを通じての自己認識の深化ということもいえましょう）ためのお手伝いができればいいと思っております。

以上のようなことを前提として、社会思想史の議論をすすめたいと考えています。

*なお、授業に参考になるような文献については適宜、授業のなかで取りあげていくつもりです。