

政 経 研 究

第五十一巻 第三号 2014年12月

論 説

人材育成における選択型研修と選抜型研修 谷田部 光 一

優生学と社会政策 矢 野 聡

所得か自立生活か…わが国の障害年金をめぐる今日的課題 山 村 り つ

研究ノート

スコットランド独立運動を通してみたイギリスの国政と地域政治 山 田 光 矢

ソーシャル・キャピタルからみた企業構造と不祥事との関連 稲 葉 陽 二

政経研究 第五十一巻第一号 目次

論 説

日本の社会関係資本は毀損したか。

——二〇一三年全国調査と二〇一三年前調査からみた社会関係資本の姿——

…稲葉陽二

ホップズ『リヴァイアサン』

初版 Head 版（一六五一年）の異刷について

…川又祐

企業情報開示の今日的課題と ESG ……

…田中襄一

わが国における福利厚生現状とこれからの方向…谷田部光一

翻 訳

20世紀後半の半世紀にわたる経済思想の進展と

ケンブリッジ大学経済学部の見点

…マイケル・ジョージ・クレンスキー
…安藤忠

——私の経済に対する思考遍歴——

…山城秀市 訳

…和田万紀

論 説

Dynamic Development of Competitive Hybrid

Governance Structure in Supply Chain: ……

…白井哲也

A Longitudinal Qualitative Data Analysis

経済構造と民主主義との相互関係に関する研究…坂井吉良

政経研究 第五十一巻第二号 目次

日本大学法学部

創設百二十五周年記念号

人材育成における選択型研修と選抜型研修

谷田部 光 一

一 はじめに

ヒト、モノ、カネ、情報などの経営資源の中で、根幹をなすのは「人」である。モノ、カネ、情報をマネジメントするのは人的資源、人材だからである。グローバル化に伴う国内外企業との競争激化という経営環境の下で、企業が存続し発展するためには、優秀な人材の確保と定着が必須条件となる。優秀な人材の獲得は外部労働市場からとは限らない。わが国の場合はむしろ内部の人材を育成することが優先される。教育訓練、研修、能力開発、それに人事システムなどによる人材育成である。

ここで本稿で用いる言葉を整理しておこう。教育訓練とは、狭義には職務に直接必要な知識や技能を教えて習得させることである。教育と訓練は厳密には異なるが、実態としては一体的に実施、運用される。したがって、本稿では

「教育、訓練」や教育・訓練ではなく、教育訓練と一語で表記する。教育訓練の方法にはOJT (On the Job Training) Ⅱ仕事を通した職場内での教育訓練) とOff-JT (Off the Job Training) Ⅱ仕事を離れて行う教育訓練) がある。このうちOff-JTによる教育訓練を研修と呼ぶことが多い。研修は座学による集合研修が典型的だが、ワークショップ (参加体験型グループ学習) 形式の研修、アクション・ラーニングによるものも研修に含めることができる。Off-JTとしての研修は、階層別研修、職能別 (部門別) 研修、目的別 (課題別) 研修などに分類することができる。OJT、Off-JT、それに自己啓発 (Self Development) を能力開発の三本柱というが、ジョブ・ローテーションや出向などによる業務経験、さらには能力開発型の目標管理なども含めて能力開発制度は広く捉えることができる。幅広く職業能力を習得することを本稿では「能力開発」と捉えるわけである。また、人材マネジメントの観点から、経営資源としての人材のレベルアップを図ることを「人材育成」という。狭義の能力開発だけでなく、人事諸制度も絡めたやや長期的な視点による人的資源の向上策である。したがって、観念的には人材育成の方が能力開発より広い概念である。しかし、企業における実際の能力開発制度は、狭義の能力開発手段・施策を系統立てた能力開発体系だけでなく、前述したように人材マネジメントの手法も包含している。したがって、人材育成と能力開発の概念と実態を明確に区別することは難しい。そこで本稿では、人材育成と能力開発をほぼ並列的な概念、近似的な用語として用いることにする。^② また、本文の記述では能力開発とほぼ同じような意味で「研修」を使用することもあるなど、やや緩やかな用語法になっている。

本稿の構成は次のとおりである。最初に、統計から見たわが国企業の人材育成・能力開発に対する基本スタンスを教育訓練費の推移も含めて把握する。次いで、今日的な人材育成・能力開発のトレンドを選択型研修 (能力開発) と

選拔型研修（能力開発）に注目して検討する。前者は従業員が自ら主体的に選択する研修（能力開発）であり、後者は次世代経営層などを育成するために、企業主導で受講対象者を選別、選抜する研修（能力開発）である。両者とも共通の背景、理念から発想されているのであるが、方向性としては逆の途を採ることになる。各論として、両者のうちまず選抜型研修（能力開発）に関して理念、概要、メリット、デメリットなどを考察する。しかし現在、企業が力を入れているのは実は選抜型研修（能力開発）であり、次に選抜型研修導入の背景とその理念を確認し、さらに企業事例と統計調査から研修の実施状況と実態をやや詳しく把握する。最後はむすびにかえて、選抜型研修の意義と課題について整理したうえで、人材育成・能力開発体系における選択と選抜の調和が重要であることを指摘する。

二 統計からみたわが国企業の人材育成・能力開発

1 教育訓練費用

表1は、厚生労働省「就労条件総合調査」の労働費用^③における教育訓練費とその割合である。実際には教育訓練費の正確な把握は難しい。直接的な費用のほかに、OJT時に指導者と学習者が通常の仕事ができないこと、あるいは能率や生産性が低下することによる機会費用^④、Off-JTのために従業員が仕事を離れることによる機会費用などがあるからだ。表1の教育訓練費は、これらのうち教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内・国外留学等の費用などの直接費用であり、教育訓練担当者の人件費等の直接費用は含まれていない。

以上のような限定つきだが、表1—①によると従業員一人あたり一ヵ月平均の教育訓練費は千円台であり、構成比は小数点以下にしかすぎない。傾向的には、金額は景気に影響されてかアップダウンしているが、構成比は減少して

表1 常用労働者1人1ヵ月平均教育訓練費と労働費用総額に対する割合

① 調査産業・規模計の推移（注）

調査年 暦年	労働費用総額 (円)	教育訓練費 (円)	構成比 (%)
1991	459,986	1,670	0.36
1995	483,009	1,305	0.27
1998	502,004	1,464	0.29
2002	449,699	1,256	0.28
2006	462,329	1,541	0.33
2011	434,083	1,120	0.26

② 2011年規模別（注）

規模計	414,428	1,038	0.25
1,000人以上	477,136	1,469	0.31
300～999人	411,721	984	0.24
100～299人	379,210	736	0.19
30～99人	350,911	691	0.20

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

（2000年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」
から筆者作成。

（注）2007年以前は「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」が調査対象であり、2008年からは「常用労働者が30人以上の民営企業」に調査対象を拡大している。

そこで、「①」では時系列比較をするために「本社の常用労働者が30人以上」の数値を表示し、「②」に現在の調査対象の数値を示した。

いる。一九九一年と二〇一一年の一〇年間を単純に比較すると、0.36%から0.26%まで0.1ポイント減で、九一年の約七割になっている。表1—②は規模別にみたもので、各年とも傾向は同じなので最新の二〇一一年調査のみを示した。規模格差は明確で、金額は規模一〇〇〇人以上企業の平均一四六九円に対して、三〇人～九九人が六九一円で半分以下である。構成比で見ると、一〇〇〇人以上0.31%に対して三〇～九九人は0.20%と0.11ポイントの差があり、後者は前者の約六割五分である。次ぎに表2は、Officerと従業員の自己啓発支援だけに限定されるが、厚生労働省「能力開発基本調査」から企業が支出した費用（年度単位）を時系列的に示したものである。調査対象や企業規模区分が現

表2 Off-JT および自己啓発支援に支出した費用

(単位：万円)

調査年度 ・企業規模	Off-JT			自己啓発支援		
	支出した 企業 (%)	1社当たり 平均額	1人当たり 平均額	支出した 企業 (%)	1社当たり 平均額	1人当たり 平均額
2009	50.1	423.2	1.3	26.4	87.4	0.4
2010	51.7	628.6	1.3	27.2	80.1	0.4
2011	49.6	444.0	1.5	25.6	98.8	0.6
2012	52.1	408.1	1.4	26.9	83.7	0.4
2013年度 規模計	49.4	360.2	1.3	26.0	85.8	0.5
1,000人以上	85.9	5,550.5	1.7	67.9	519.9	0.2
300～999人	77.4	788.8	1.5	51.9	171.7	0.3
100～299人	61.6	196.5	1.2	34.6	74.2	0.5
50～99人	49.1	83.9	1.2	25.2	33.6	0.5
30～49人	37.9	51.6	1.3	16.5	27.5	0.7

出所：厚生労働省「能力開発基本調査」から筆者作成。

(注) 1. 調査対象は「常用労働者30人以上の民営企業」(以下、表3、表4とも同じ)。

2. 費用を支出している企業を対象に集計した1社当たり平均額、労働者1人当たり平均額である。

3. Off-JTに支出した企業と自己啓発支援に支出した企業は必ずしも同一ではない。

行のようになった二〇〇九年度以降の結果を掲載した。金額に関しては、いずれも費用を支出した企業だけを対象にした集計である。Off-JTに費用を支出した企業の割合を規模計で見ると、例年五〇%前後つまり約半数である。規模別の割合を一三年度調査で見ると格差があり、一〇〇人以上は85・9%の企業が支出しているが、三〇～九九人規模は37・9%にとどまる。企業規模計でみた1社当たり平均額は一〇年度以降減少傾向にあるが、1人当たり平均額(支出対象でなかった者も含む全労働者数で除した数値)をみると一・三万円～一・五万円であり変化はない。一三年度の1人当たり平均額を規模別にみると、一・三万円～一・七万円の幅でそれほど大きな差はないものの、やはり規模の大きな企業の方が小さな企業よりは若干多くなっている。

自己啓発援助制度によって費用を支出した企業の割合は、規模計でみると例年二六％前後と約四分の一である。規模別の割合を二〇一三年度調査でみるとやはり格差があり、一〇〇〇人以上は67・9％の企業が支出しているが、三〇～九九人規模は16・5％である。自己啓発支援の費用に関しては、規模計の一社当たり平均額は年度による差はあまり大きくなく、一人当たり平均額（自己啓発支援の対象でなかった者を含む全労働員数で除した数値）も〇・四万円～〇・六万円の変動である。Off-JTの場合もそうだが、五年間程度の期間ではあまり大きな変化はみられないといえよう。一三年度の一人当たり平均額を規模別にみると、一〇〇〇人以上が〇・二万円なのに対して三〇～四九人は〇・七万円と〇・五万円多く、その他の規模区分を含めても規模の小さな会社の方が多い傾向にある。自己啓発支援に費用を支出する中小企業の割合自体は低いが、自己啓発支援の対象になる外部研修、セミナー、通信教育、資格試験の費用は同じなので、支出する企業についてみると従業員数の少ない中小企業の方が一人当たり平均額は高くなるためと思われる。

なお、前掲した「就労条件総合調査」も含めて、全国規模の大調査は母集団である日本企業の規模別企業数を反映して、規模計の数値は大企業より中小企業の数値に近くなる傾向にある。「能力開発基本調査」の集計企業数も、母集団である日本の規模別企業数を反映して三〇〇人以上規模の企業数より三〇〇人未満規模の企業数の方が多いため、規模計の数値は中小企業の数値に影響される傾向がある。この傾向は、次に検討する企業の能力開発に対する基本スタンスでも表れてくる。

2 能力開発の基本スタンス

(1) 能力開発の責任主体

表3は、企業における能力開発の責任主体は企業主体か、それとも労働者個人主体と考えるか、企業の基本スタンスに関する「能力開発基本調査」の集計結果である（正社員対象の集計）。毎年度調査しているが、調査対象や企業規模区分が現行のようになった二〇〇九年度以降一三年度まで、トレンドの把握がしやすいように隔年の結果を示した。企業規模計で時系列的にみると、「労働者の能力開発方針は企業主体で決定する（A）」は33・1%から23・3%へ、「労働者の能力開発方針は労働者個人主体で決定する（B）」は7・8%から4・0%へ減少傾向にある。これに対して「Aに近い」は43・7%から51・7%へ、「Bに近い」は14・7%から20・3%へ増加傾向にある。一方、「A+Aに近い」と「B+Bに近い」の数値にはあまり変動がなく、二〇一三年度時点で「A+Aに近い」が75・0%、「B+Bに近い」が24・3%であった（不明は除く）。つまり「近い」も含めて能力開発方針を企業主体で決定するところが現状では四分の三、労働者個人主体は四分の一で、企業主体が主流といえる。ただ、絶対的に企業主体とするよりはそれに近いとする企業が増え、絶対的に個人主体とするよりはそれに近いという企業が増えている。これは企業主体で能力開発方針は決定するが、従業員の意思や意向も考慮、反映する方向にあるのが今日的な状況であることを表している。そして、後述するような従業員による選択型の研修を企業が導入することにもつながっている。

なお、企業主体（A+Aに近い）が主流ではあるが、規模別みると大企業にその傾向が強く、一方、個人主体（B+Bに近い）とする企業をみると、三〇〇九人が30・3%で一〇〇〇以上は13・4%と、むしろ小企業の方が割合は高い。「Bである」と「Bに近い」別にみても同様なことがいえる。これは、中小企業には従業員の能力開発に注力す

表 3 能力開発の責任主体—企業主体か労働者個人主体か

A：労働者の能力開発方針は企業主体で決定する

B：労働者の能力開発方針は労働者個人主体で決定する

(単位：%)

責任主体	Aである			Aに近い			Bに近い			Bである		
調査年度	2009	2011	2013	2009	2011	2013	2009	2011	2013	2009	2011	2013
企業規模計	33.1	31.6	23.3	43.7	42.2	51.7	14.7	18.6	20.3	7.8	6.6	4.0
1,000人以上	35.4	34.7	33.2	53.1	49.7	53.4	9.8	11.7	12.7	1.5	3.0	0.7
300～999人	37.6	33.9	25.9	45.4	49.3	58.5	13.6	14.0	14.1	3.4	2.5	1.5
100～299人	36.2	32.7	29.1	46.9	45.6	52.0	12.3	14.6	16.9	4.4	6.5	1.8
50～99人	33.8	32.4	23.8	42.1	39.5	53.0	14.5	20.5	18.1	8.8	7.3	4.3
30～49人	30.2	30.0	19.3	42.6	41.2	49.5	16.4	20.2	24.9	9.7	6.9	5.4
責任主体	A + Aに近い			B + Bに近い			出所：厚生労働省「能力開発基本調査」から筆者作成。 (注) 1. 正社員対象の集計。 2. 「不明」は掲載を省略した。					
調査年度	2009	2011	2013	2009	2011	2013						
企業規模計	76.8	73.8	75.0	22.5	25.2	24.3						
1,000人以上	88.5	84.4	86.6	11.3	14.7	13.4						
300～999人	83.0	83.2	84.4	17.0	16.5	15.6						
100～299人	83.1	78.3	81.1	16.7	21.1	18.7						
50～99人	75.9	71.9	76.8	23.3	27.8	22.4						
30～49人	72.8	71.2	68.8	26.1	27.1	30.3						

る資源（時間、人材、資金、意欲）が不足しており、悪くいえば従業員任せの企業が大企業より多いことを示している。

(2) 能力開発で重視する対象者—全体か選抜か

表4は、能力開発の対象として従業員全体を重視するか、選抜した従業員を重視するかに関する「能力開発基本調査」の集計結果である（正社員対象の集計）。やはり二〇〇九年度以降隔年を掲載した。企業規模計で時系列的にみると、「労働者全体の能力レベルを高める教育訓練を重視する（A）」は20・3%から19・8%へとほとんど変わらず、「選抜した労働者の能力レベルを高める教育訓練を重視する（B）」は15・1%から7・0%へ減少している。一方、「Aに近い」は28・2%から38・2%へ10ポイント増加し、「Bに近い」は35・2%から34・2%で1ポイントだけ減少した。「A + Aに近い」でみると48・5%から58・5%に9・5ポイント増加し、「B + Bに近い」は逆に50・3%から41・2%へ9・1ポイント減少

表4 能力開発で重視する対象者—全体か選抜か

A：労働者全体の能力レベルを高める教育訓練を重視する

B：選抜した労働者の能力レベルを高める教育訓練を重視する

(単位：%)

重視対象者	Aである			Aに近い			Bに近い			Bである		
調査年度	2009	2011	2013	2009	2011	2013	2009	2011	2013	2009	2011	2013
企業規模計	20.3	19.1	19.8	28.2	36.2	38.2	35.2	32.1	34.2	15.1	11.2	7.0
1,000人以上	17.4	18.4	23.7	47.4	49.1	45.5	28.2	27.2	28.1	6.2	4.7	2.7
300～999人	21.0	15.5	18.9	31.6	38.6	44.2	34.0	37.2	32.3	13.2	7.9	4.3
100～299人	17.8	18.2	20.2	30.1	39.4	36.3	37.5	33.0	37.0	14.1	9.0	6.3
50～99人	20.1	20.8	18.4	24.3	36.3	37.6	37.9	30.1	33.5	16.3	12.0	9.7
30～49人	21.8	18.9	20.5	28.8	33.6	38.4	32.6	32.8	34.0	15.3	12.5	6.1
重視対象者	A+Aに近い			B+Bに近い			出所：厚生労働省「能力開発基本調査」から筆者作成。 (注) 1. 正社員対象の集計。 2. 「不明」は掲載を省略した。					
調査年度	2009	2011	2013	2009	2011	2013						
企業規模計	48.5	55.3	58.0	50.3	43.3	41.2						
1,000人以上	64.8	67.5	69.2	34.4	31.9	30.8						
300～999人	52.6	54.1	63.1	47.2	45.1	36.6						
100～299人	47.9	57.6	56.5	51.6	42.0	43.3						
50～99人	44.4	57.1	56.0	54.2	42.1	43.2						
30～49人	50.6	52.5	58.9	47.9	45.3	40.1						

している（不明は除く）。つまり全体のレベルアップを重視する企業が増え、選抜者の教育訓練を重視する企業が減り、二〇一三年度時点では全体重視が約六割、選抜者重視が約四割である。

企業規模別にみると、「Aに近い」や「A+Aに近い」は規模の小さい企業の方が増加割合が大きく、「Bである」や「B+Bに近い」は同じく規模の小さい企業の方が減少幅が相対的に大きい。ただし、中堅から準大手である三〇〇人～九九九人規模の企業が、「Aに近い」と「A+Aに近い」の増加幅が大きく、「Bである」と「B+Bに近い」の減少幅も大きかったことが目についた。二〇一三年度時点の規模別の傾向をみると、「Aに近い」や「A+Aに近い」は相対的に規模の大きな企業の割合が多く、「Bである」や「B+Bに近い」は相対的に規模の小さい企業の割合の方が多い。時系列的にみてもほぼ同じ傾向である。

以上のような集計結果は、大企業の方が全体を対象と

した能力開発を実施する資源（時間的、人材的、資金的）を有していることを示し、中小企業には資源が乏しいことを示している。また、中小企業の方が相対的に選抜者対象の教育訓練を重視しているという結果は、中小企業は費用と人的余裕の関係から特定の従業員、限定的な従業員を対象を絞って社外の専門機関の研修やセミナーに派遣することが多いという実態を表している。それが現象的には選抜による能力開発を重視しているような集計結果になっているが、後に検討する選抜型研修とは似て非なる実態である。ただ、「Aに近い」や「A+Aに近い」という選択肢で規模の小さい企業の方が増加割合が大きい一方で、「Bである」や「B+Bに近い」は規模の小さい企業の方が減少幅が相対的に大きいということは、中小企業でもなるべくなら従業員全体の能力レベルのアップにつながる教育訓練、研修を実施したいという意向の企業が増えていることを示している。⁽⁵⁾

三 選択型研修（能力開発）と選抜型研修（能力開発）

1 人材育成・能力開発の二つの方向

わが国の中堅・大企業を典型とする人材マネジメント（Human Resource Management ≡ HRM）の基準は、第一次オイルショックを契機に年功主義から能力主義へ重心を移し、バブル経済の崩壊を契機に成果・業績主義のウエイトを高めた。成果や業績は仕事をベースに評価するので、併せて職務主義、あるいは緩やかな職務概念である役割主義⁽⁶⁾も人事・処遇基準として普及した。ただ、当初から予想されたように、評価の妥当性をはじめ成果・業績主義の運用には問題点も多く、成果・業績主義からの揺り戻しが起きている。現状では、仕事を基準とする職務主義（役割の要素もここに含める）、職務遂行能力を基準とする能力主義、それに成果・業績主義が人事・処遇基準の要素として併存し

ている。

したがって、今日の人材マネジメントにおける人事・処遇システムの運用基準、決定基準の実態は、「職務・能力主義＋成果・業績主義」であると筆者は考えている。①担当する仕事（職務、役割）とその仕事ができる能力（職務遂行能力）を基準にする「職務・能力主義」をベースに、②仕事の成果・業績を基準にする「成果・業績主義」も加味し、従業員の階層（管理職と一般社員）や職種（営業職か事務職か）、処遇の種類（月例賃金と賞与など）に応じて適用する要素を選別しながら、柔軟にウエイト付けして組み合わせるハイブリット（hybrid）型の人事・処遇システムである⁽⁸⁾。運用面で残滓が残ることはあっても、年功制、年功主義（勤続年数要素をメインに年齢要素も加味する人事・処遇基準）に戻ることはもうあり得ない。

職務・能力主義と成果・業績主義が人材マネジメントの主たる運用・決定基準になることは、企業と従業員の関係が、大企業で典型的にみられた運命共同体的なウエットな関係から利益共同体的なドライな関係に移行する一つの契機となる可能性がある。職責と成果責任、それに権限の範囲を明確にした契約主義的な関係への移行である⁽⁹⁾。もちろん、現状では企業と従業員が全面的にドライな契約主義的關係に転換しているわけではなく、いまだ長い過渡期の段階にあるし、いつ揺り戻しがあるか分からない。しかし、こうした人材マネジメント理念の変化は企業の人材育成・能力開発に関しても影響を及ぼす。大手企業に從來みられたような、やや画一的な教育訓練や研修からの転換である。それはキーワード的にいえば「個」の尊重、個性重視であり、自律性と自己責任領域の拡大であり、多様性への対応であり、キャリア開発・形成の視点からの人材育成・能力開発である。「個」に焦点を当てた能力開発制度として筆者が注目するのは、会社主導ではない従業員選択による教育訓練・研修と、逆に企業が受講対象者を厳しく選別、

選抜する教育訓練・研修である。前者が従業員の意思と自律性を尊重した選択型研修（能力開発）であるのに対して、後者は会社主導で革新的な戦略的人材、とくに次世代リーダー、次世代経営者層を育成する選抜型研修（能力開発）である。両者の方向性は異なるが、個を尊重して個性を重視し、経営環境の変化に対応できる創造的、独創的で強靱な人材を育成するという点では、根幹は同じである。

2 選択型研修（能力開発）と選抜型研修（能力開発）の実施割合

表5は、民間の調査機関である一般財団法人・労務行政研究所が三年ごとに行っている人事労務諸制度の実施状況調査から、選択型研修と選抜型研修の実施企業の割合を両項目の調査開始年以降ピックアップしたものである。調査対象は上場企業とそれに匹敵する非上場企業であるから主要企業の調査結果であるが、本稿で検討する選択型と選抜型研修の実施状況をみるにはむしろ適している。通信教育を除く選択型研修の実施率は、調査年により変動しているが（回答企業が入れ替わる影響もある）、主要企業でも約二〇％にとどまり、このところ頭打ちである。一方、選抜型研修は経営幹部候補育成のためと限定しているが、毎調査年ごとに増加し、二〇一三年は28・5％である。本稿が考察の対象とする選抜型研修も次世代リーダー育成、次世代経営者育成であるから、この調査項目と対象は一致する。

さらに表6は、公益財団法人・日本生産性本部が主要企業対象に将来の幹部育成に向けた「選抜人材教育」の実施状況を調査した集計である。幹部育成の選抜人材教育に関心のある企業が回答しているためであろう、実施率は高くほぼ六割弱が実施していると考えてよい。二〇一二年では実施している企業が57・8％、実施の方向で検討している企業が24・8％で、両者を合計すると82・6％と八割を超える。わが国の大手企業における次世代経営幹部の育成に対

表5 選択型研修と選抜型研修の実施率

(単位：%)

項 目	実施率の推移				
	2001年	2004年	2007年	2010年	2013年
選択型研修（通信教育は除く）	12.6	21.2	21.0	13.1	19.2
経営幹部候補育成のための選抜型研修	11.8	23.5	24.9	25.8	28.5
＜集計企業数：社＞	<372>	<260>	<229>	<221>	<214>

出所：労務行政研究所「人事労務諸制度実施状況調査」

(注) 調査対象は、全国証券市場の上場企業と、それに匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）。

する関心は、かなり強いものであることが分かる。

四 選択型研修（能力開発）の実相

1 選択型研修導入の背景と理念

選択型研修（能力開発）は、正確には従業員が選択する研修（能力開発）であるが、ここでは選択型研修と簡略に表現する。また、拡大すれば能力開発体系に含まれるわけだが、具体的な手法としては研修の形を取る人が多いので、（能力開発）の部分は省略する。

選択型研修が導入される背景や理念について、「三―1」で述べたことと重複する部分もあるが、改めて整理してみよう。根本にあるのは、人材マネジメントにおける理念の変化やパラダイムのシフトである。集団管理から個を重視する個別管理へ、画一性から非画一性つまり多様性へ、企業依存性偏重から自律性重視への変化である。また、表3の分析で指摘したように、今日のわが国の企業は能力開発の運用に従業員の意思や意向を採り入れるスタンスを採っている。つまり、人材育成・能力開発の場面で、個を尊重し、従業員の意思と自律性を尊重して、企業が提供する教育訓練、研修の中から従業員が自主的、自発的にメニューを

表 6 選抜人材教育の実施状況

(単位：%)

調査年	2004	2005	2006	2007	2009	2012
実施している	53.7	53.7	57.6	58.7	58.5	57.8
実施の方向で検討	26.9	23.9	19.1	26.9	22.0	24.8
実施の予定なし	19.4	22.4	23.3	14.4	19.5	17.4
<集計企業数：社>	<134>	<205>	<257>	<201>	<116>	<230>

出所：日本生産性本部「将来の幹部育成に向けた『選抜人材教育』に関する調査」

(注) 調査対象は、2007年調査までが同本部賛助会員企業中心で、2009年以降は従業員500人以上の同本部賛助会員ほか上場企業などで、いずれも主要企業が対象。

選択する方式を採り入れるようになったのである。それが自律型研修としての選択型研修である。従業員本人に興味、関心があり受講したいと思う研修こそ教育効果は高まる。

一方で選択型研修は、能力開発の自己責任化も表現している。また、キャリアの視点からいえば今日、従業員は自律的、自発的なキャリア開発・形成が求められている⁽¹⁰⁾。選択型研修は、従業員にキャリア選択の機会、キャリア・デザインの機会を提供するプログラムとして、従業員の自律的なキャリア開発・形成のチャンスを付与し、併せて自己責任領域の拡大も求めているのである。したがって、自律的で意欲的な従業員は能力開発、キャリア開発にチャレンジする機会と捉えるが、そうでない従業員にとってはかえって負担になることも考えられる。

実際には、わが国の企業ではこれまでも通信教育を中心とする自己啓発はもちろん、職能別・専門分野別研修、語学やICT (Information and Communication Technology = 情報通信技術) 関連など目的別・課題別研修の一部の受講に関しても、従業員の希望で選択できる仕組みは存在した。それが、選択型研修として明確に制度化されることで、対象となる講座やメニューが増加し、選択できる研修、講座が拡大され、会社主導型研修の典型であった

階層別研修の全部または一部も対象となったのである。受講対象者も限定的でなくオープン化するのが特徴である。

2 選択型研修の類型と概要

選択型研修の仕組みを大きく類型化すると、①受講対象者に限定はなく、本人の全く自由意思で選択、受講する「自由選択型方式（自律型選択方式）」、②社員等級レベルや役職ごと、職種や部門別など、対象に応じて会社があらかじめ指定した特定範囲の講座の中から該当者が選択する「必修選択型方式」とに分かれる。純粹型はこの二つだが、この中間に、③キャリア開発・形成の観点から社員等級や役職、職種や部門などにより受講が望ましい講座、研修について会社が一定の緩やかなガイドラインを示し、それに沿って選択、受講する「ガイドライン型選択方式」、④上司と部下のキャリア面談、能力開発面談の場で、部下の選択に対して上司がアドバイスして受講する研修を決める「面談型選択方式」なども存在する。ただ、個別企業の事例は多様で、研修の講座、メニューによっても異なり、実際にはこれらの類型は複合的に実施されている。また、自己啓発関連は別として、能力開発体系における教育訓練、研修の講座すべてを選択型研修にする事例は少なく、むしろ部分的にとどめて必須型研修を多く残す事例のほうが主流である。

前述したとおり、通信教育やイントラネット上の社内公開講座、それに通学講座なども含めて自己啓発の領域では、昇進・昇格に連動するものを除けば選択型研修は一般的であった。したがって、選択型研修のメルクマールは職能別（部門別）研修、目的別（課題別）研修だけでなく、とくに階層別研修にも選択型を導入したことにある。ただ、企業事例をみると、階層別研修をすべて選択型に変えた例はほとんど無く、新入社員とその後のフォロー段階の研修や上

級管理職層対象の研修は必須あるいは選抜型のままとし、若手・中堅層から初級管理職クラスまでの階層別研修を選択型にしたケースが多い。将来の経営幹部を目指すこのクラスに自発的な意思で能力開発、キャリア開発・形成を行ってもらい、積極的に自ら考え行動する自律型でかつ個性的、創造的な人材に育つことを期待しているのである。通信教育や自己啓発を除き、こうした階層別研修（＋職能別研修、目的別研修）を選択型にした場合を「選択型研修」と位置づける企業が多い。

実施範囲としては、特定企業単体ではなく、今日のグループ経営を反映して持株会社を中心に、企業グループ全体で実施するケースが少なくない。企業が社内で独自に設計する講座だけでなく、社外の各種の研修、講座も組み入れるし、時間的な自由度からICTを利用したEラーニング（e-learning）も活用されている。能力開発の自己責任化ということからなのか、費用の一部を従業員の負担にしている企業の例もある。通常は福利厚生制度とみられているカフェテリアプラン^①を導入している企業では、メニューに能力開発関連施策を採り入れているし、必須階層別研修以外の教育訓練・研修については、付与された能力開発ポイントの範囲内で選択することになっている企業事例もあり、これらも自己責任による費用負担の例といえよう。

3 選択型研修のメリット、デメリットとその対応

選択型研修のメリットはその導入目的である①従業員意思の尊重と自律性や主体性の涵養、②従業員の興味、関心、必要性に応じた講座が受講できることによる教育効果、③従業員の多様性への対応などである。一方で、①企業が受講を期待する従業員が多忙で受講できない、②企業が受講して欲しい講座、コースの受講者が少ない、③能力開発に

つながる体系的な講座の受講がなされないなど、講座の受講を従業員の選択に任せる制度ゆえのデメリットもある。

前述した選択型研修の類型と概要は、一九九七年から二〇一一年の間に発行された労務行政研究所『労政時報』に紹介があった一六社の企業事例からまとめたものである。掲載企業が選択型研修を開始したのは（追加実施も含めて）一九九五年から二〇一〇年。その後に企業間の合併や持株会社化、社名変更、制度そのものの変更・停止などがあるので具体的な社名はここでは省略する。一九九五年からの九〇年代後半導入企業が九社、二〇〇〇年代導入企業が七社だが、二〇〇〇年代は前半が多く、最近の導入事例は少なくなる。表5でもみたとおり、このところ選択型研修の導入率は頭打ち傾向にあり、九〇年代後半のブームは一段落したといえよう。従業員の多様な興味、関心、必要性に応えるために多様で多数の講座、メニューを設定する企業側の負担や、前述したデメリットなどがその要因と思われる。

選択型研修にはメリットもあるが、適正に運用するためには工夫が必要である。一つは、実際に実施している企業もある昇進・昇格との連動である。特定の役職・等級に昇進・昇格するために必要な講座、コースを設定し、受講を昇進・昇格の判定要素の一つにするのである。必修選択型はこのタイプとして運用できるが、自由選択型でも複数指定した講座からの選択受講が昇進・昇格ポイントとして加算、累積される仕組みにすることは可能である。さらに昇進・昇格連動以上に効果的なのは、前述した類型③のガイドラインと④の上司支援である。つまり、上司と部下のキャリア面談あるいは能力開発面談の場で、会社が示したガイドラインを参考に、上司が部下の選択にアドバイスしながら受講する研修を決める方式である。上司はあくまでアドバイスや支援にとどめ、強制あるいは強い推薦になることを避ける必要があるが、この方法は自由選択型でも必修選択型でも有効である。

五 選拔型研修（能力開発）

1 選拔型研修導入の背景と理念

企業主導で従業員を指名して教育訓練、研修を行えば一般的に選別型研修、選拔型研修といえるわけだが、本稿で対象として想定するのはもう少し対象を限定した研修である。具体的にいえば、次世代リーダー育成、次世代経営者（層）育成、将来を担うコア人材育成、グローバル人材育成のための選拔型研修（能力開発）である。とくに、次世代リーダー、次世代経営層を中心に以下では検討する。これらの人材を育成するには研修にとどまらず能力開発体系全般、さらには文字どおり「人材育成」という視点までに拡大する必要があるが、選択型研修と同様ここではそれらも含めて選拔型研修と簡略的に表現し、（能力開発）の部分は省略する。

次世代リーダーや次世代経営者などの育成はこれまでも行われていたわけで、かつてはわが国の特徴である長期的な人材育成システムの中で、企業内昇進競争に勝ちぬいてきた経営層候補者の中から任用していた。ところが、冒頭で述べたようにグローバルな企業間競争が激化し、常に変動して予測不能な経営環境の下で、明確で先見性のあるビジョンを提示し、的確な経営戦略を構築して会社を牽引していける経営層が今まで以上に必要とされるようになった。変革的経営人材の必要性和その継続的な育成の重要性である。優れた経営者は自然に育つのではなく育成するものだという前提に立ち、しかもこれまでとは異なり候補者の早期発見と意図的、計画的な育成を目指しているのがここで考察する選拔型研修である。

表1や表2で、教育訓練費用、能力開発費用の減少傾向をみたが、そうした状況の中でも次世代経営層の育成には

力を入れる企業が増加しているのである。もともと、前掲・表4の分析では、能力開発の基本スタンスにおいて全体の能力レベルを高める教育訓練を重視する企業の割合が増えてきており、二〇一三年時点で全体のレベルアップを重視する企業は規模計で約六割、選抜重視は約四割であった。規模別にみると大企業で全体重視が多い傾向にある。本稿で考察する選抜型研修を実施するのは主に規模の大きな企業であるが、そうした企業では、前掲・表5や表6の結果も併せて考えると、全体のレベルアップを基本にしながらも次世代経営層育成のための選択型研修に力を入れているといえよう。

選抜型研修の導入は、「三―一」で述べた人材マネジメント理念の変化を反映した人材育成・能力開発における個人の尊重、個性重視にも関連している。同一役職在籍者を満遍なく対象にする画一的な階層別研修から、将来の経営幹部としての潜在能力を備えた候補者に絞って選別し、独創的にかつ革新性に富む人材に育成するのが目的である。個別の人材に焦点を当て、次世代経営層としてのキャリア開発・形成を計画的に実現するねらいがある。なお、選抜型研修を導入しているような企業では、選択型研修も併せて実施している例が決して少なくない。個を重視した人材育成・能力開発としては理念が共通だからである。

ところで、選抜型研修の対象は次世代経営者、次世代経営幹部という表現のほかに次世代「リーダー」と表現する企業が多い。この場合のリーダー（およびリーダーシップ機能）はマネジャー（およびマネジメント機能）と対比され、機能的に異なるものとコッターはいう。¹² コッターの主張を筆者なりに整理すると、リーダーはリーダーシップ（変革をリードする力）を持った変革推進者であり、マネジャーはマネジメント（経営管理）力を持った経営管理者である。組織の変革にはリーダーシップもマネジメントも必要だが、変革を牽引するのはリーダーシップであり、経営トップ

層にはリーダーが不可欠だという。リーダーシップを備えたマネジャーも当然存在するのであり、リーダーとマネジャーをコッターのように対比的に区分するのが妥当かどうかは疑問であるが、今日の企業実務では、リーダーについてコッターが概念規定した意味で用いることが一般的なので、本稿もそれに沿って使用する。

2 企業事例からみた選抜型研修の実施状況と研修の概要

(1) 企業事例の導入状況

前掲『労政時報』を中心に、株式会社・産労総合研究所発行の『企業と人材』、同『人事実務』に二〇〇〇年から二〇一四年半ばまでに掲載された次世代リーダー、次世代経営者育成のための選抜型研修を実施している企業事例は、筆者の基準で取り上げれば重複掲載を調整して四〇社であった。いずれも大手企業である。選抜型研修の実施企業と同じ理由で具体的な社名は省略する。実際の導入年次は一九九一年から二〇一一年と幅があるが（複数の研修を逐次導入する企業もある）、参照した専門誌が二〇〇〇年以降だったためもあり、一九九〇年代は四社と少ない。二〇〇〇年代は毎年コンスタントに導入企業が出ており、今に続いている。『労政時報』では継続的に次世代リーダー育成、次世代経営幹部育成の企業事例を特集しており、選抜型研修の特集が最近無いことに比べ、企業実務では次世代経営層の育成の方に注目が集まっていることがうかがわれる。前掲・表5や表6で確認した、着実に増加傾向にある選抜型研修の実施率とも合致する。

(2) 企業事例からみた選抜型研修の概要

参照した企業事例にみる次世代経営者（候補）育成のための選抜型研修は、各社各様、多種多彩である。しかも、

一社に複数の制度、コース、仕組みがあるケースも少なくない。それを前提に、企業事例からみた選抜型研修のごく大まかな枠組を整理する。

① 対象となる従業員層と年齢層

事業部長クラスや役員など文字どおり経営トップ寸前の層を対象とする例もあるが、通常は課長クラス、次長クラス、部長クラス、次期部門長候補などを対象とすることが多い。長期的な次世代経営者育成という観点から、管理職候補の若手・中堅社員を対象に含める企業もある。部長などの単一階層を対象にする例のほか、やはり長期的育成のために、たとえば若手課長、次期部長クラス、部長といったように対象を複数階層に分け、それぞれに相応しい研修を段階的に実施する事例も少なくない。年齢的には、若手社員を対象にする場合は三〇歳前後、部門長クラス対象の場合は五〇歳ぐらいになることもあるが、結果的に三〇歳代前半から四〇歳代半ばが中心となる対象層である。

② 選抜方法

選抜方法は、部長推薦、部門（長）推薦、事業部長推薦、担当役員推薦、社長推薦など、対象階層によっても異なるが基本的に各部門からの推薦が多い。人事部門が指名するケースもある。また、持株会社が運用する場合はグループ企業全体に拡大して実施する事例が多く、グループ企業の社長推薦という形もある。選抜型研修ではあるが、公募枠を設けたり自薦も認める例がある。推薦があればそのまま受講対象者にするケースが多いものの、公募・自薦の場合は当然厳格に審査を行い、その他の推薦方法でも一定の基準を設定して審査、選抜する企業がある。

③ 研修期間と研修機関

研修期間は長期で、最低でも六カ月間が多く、一年間あるいはそれ以上実施する企業もある。月に一度、研修施設

に集まって受講する形態が多いが、後述するように単なる講義だけでなくグループワークもあるので、一泊二日、二泊三日など合宿の形を取ることもある。しかも、グループ単位で研修日以外でも自主的に研究会、勉強会の時間を作っている。

研修機関は、社外の専門機関が実施する次世代経営者育成コースに派遣する少数の企業を除けば、ほとんどは社内の研修機関・部署が担当する。社内に設立した「〇〇経営塾」や「企業内大学」（Corporate University＝CU）で研修する企業もある。経営塾といっても施設ではなく、次世代経営者の育成であることを強調した研修名、コース名、プログラム名である。企業内大学（CU）も物理的な施設ではなく、機能面を表現した研修システムのことをいう。

二〇〇〇年代に入ってからが多いが、わが国でも一部の大企業で企業内大学が設立されるようになった。企業内大学は大学といっても単位や学位を付与する機関ではなく、あくまで企業内の研修機関である。それまでの教育訓練体系、研修体系を経営戦略と緊密に連携させ、戦略的な人材育成・能力開発機能として再構成したものである。単なる研修（施設）を大学と読み替えた例もあるが、多くはより高度な研修体系を構築している。本稿で対象にする次世代リーダー、次世代経営層の育成を目的にした講座やカリキュラムのほか、特定の高度な専門知識・技術を育成するための講座・コース、さらには全社員を対象に企業価値や理念の浸透を目的とした講座・コースなど、特色のある複数の研修を併せて開講していることが多い。¹³

④ 研修方法

研修方法は講義、ケーススタディ、グループ討議、ワークショップなどが一般的であったが、最近は冒頭に述べたアクション・ラーニングを採り入れているところが増えている。単に知識を得るだけでなく、現実の経営課題に取り

組むことで、より実践的な能力を高めることが目的である。そのほかに、他社との異業種交流や海外視察を実施しているところもある。最終的には、自主的に設定した組織課題に関する研究成果や経営課題の解決案などについて、経営トップの前でプレゼンテーションを行って修了することになる。提言が実際に採用されるケースもある。

⑤ 研修後の異動、出向、海外派遣、抜擢

受講しただけで修了ではなく、研修後は戦略的な部署に異動させる企業が多い。チャレンジングな部署・ポストに異動させ、修羅場を経験させることによって、研修の結果を踏まえた経営能力の具現化が目的である。国内外の関連会社に必ず出向させる事例も多い。とくにグローバル人材に焦点を当てる企業は、海外の現地法人に派遣する。さらに、研修後は高評価者を上位役職に抜擢したり、他部門や関連会社の幹部として優先的に任用つまり昇進させる企業がある。企業によってはその後の計画的異動による育成をむしろ重視している。この場合は次世代経営幹部用のCDP (Career Development Program＝職歴開発制度) になるわけで、個人別に定期的にモニタリングしフォローしている。

⑥ 対象者の見直し

対象者の選抜は、毎年同一階層から数人ずつ行う企業と、一定の役職や年齢の範囲内で人材のプールを設定する事例など様々である。ただ、いちど次世代経営幹部の候補者としてリストアップされても、将来とも必ず経営幹部候補としての位置づけが継続されるとは限らない。異動、配置、抜擢昇進のプロセスで評価し、毎年あるいは定期的に見直し、入れ替えが行われる。数段階の選抜研修を行っているところでは、それぞれの研修段階で対象者に変動がある。

3 調査結果からみた選拔型研修の概要

次に、統計調査の結果から選拔型研修の概要をみる。参照するのは産労総合研究所調査（表7）、日本生産性本部調査（表8）、産業能率大学総合研究所調査（表9）である。⁽¹⁴⁾ それぞれ調査対象が異なり、設問項目やその表現も異なるが、なるべく横断的比較が可能のように整理し、回答割合上位の選択肢をピックアップして示した。詳しくは各表を参照したいが、ここで企業事例でみた枠組と対比しながら概略をみておこう。

① 対象となる従業員層と年齢層

対象者の選拔要件は役職、人事考課の結果、年齢である（表7、表8）。選拔対象の役職は課長クラス、次長クラス、部長クラスであるが役職に就いていない社員も対象にしている（表7、表9）。対象者の年齢層を限定しない企業もあるが、四〇代前半と三〇代後半が中心である（表9）。いずれも企業事例とほぼ同じ結果である。

② 対象者の選拔方法

対象者の選拔方法は、上司、部門長など所属組織の責任者による推薦、役員、社長による人選・指名のほか人事部の人選（表7、表9）であり、これも企業事例と一致する。また、回答割合が上位ではないので各表には掲載していないが、各調査結果とも公募による選拔方式を採り入れている企業が存在する。なお、非選拔者に対するフォローはとくに行われていない（表8）。

③ 研修期間と研修機関

研修期間は六ヵ月、一年程度であり（表9）、社内で研修するだけでなく社外の研修機関に派遣している（表7、表8）。これらは企業事例と同じであるが、事例でみるよりは社外の研修機関に派遣している割合が高かった。

表7 産労総合研究所「選抜型の経営幹部育成に関する実態調査」

[2011年10～11月実施、集計社数106社（1,000人以上54社、999人以下52社）]

※ 回答割合上位の選択肢から筆者が適宜ピックアップした。

- | |
|--|
| (1) 制度の導入状況（n＝106社） |
| 導入企業：37.7% 導入予定・検討中：11.3% |
| (2) 選抜対象になる社員の要件（複数回答、以下同。n＝47社） |
| 役職（78.7%） 年齢（38.3%） 一定レベル以上の人事・業績評価（38.3%） |
| (3) 選抜対象になる役職（n＝37社） |
| 課長クラス（62.2%） 次長・部長クラス（54.1%） |
| (4) 選抜方法（n＝43社） |
| 人事部の推薦（46.5%） 上司の推薦（44.2%） |
| 通常の人事・業績評価の結果（37.2%） 経営トップの指名（32.6%） |
| (5) 育成方法—教育研修プログラム（n＝44社） |
| 社内の経営塾・スクール・特別講座（70.5%） |
| 社外教育研修機関のコース等受講（47.7%） |
| (6) 育成プログラムの具体的内容（n＝44社） |
| 経営に関する知識の習得（81.8%） |
| 経営課題のアクションラーニング（63.6%） |
| 経営戦略づくり（61.4%） リーダーシップ（61.4%） |
| 論理的思考演習（50.0%） |
| (7) 研修後の実務経験を通じた育成施策（n＝37社） |
| 社内の重要ポストの経験（62.2%） 子会社・関連会社への出向（24.3%） |
| (8) 経営幹部候補者選抜に関する情報公開（n＝38社） |
| 教育・育成プログラムの内容（41.0%） 選抜された人の氏名（30.8%） |
| すべて非公開（33.3%） |
| (9) 対象者見直し制度の有無（n＝38社） |
| 何らかの見直し制度がある（60.5%） |
| 必要に応じて不定期（18社） 一定年数ごと（5社） |

④ 研修のテーマ・メニュー

具体的な研修内容は、経営管理に関する知識、経営課題のアクション・ラーニング、自社組織課題の解決、経営戦略づくり、事業戦略の策定・提言、リーダーシップ研修、経営トップとの対話（表7⑨）などである。企業事例のまとめでは取り上げなかったが、参照した各企業では、実際にはこの統計調査結果と同じような研修内容を実施している。

⑤ 研修後の異動、出向

企業事例でみたとおり、研修後に育成の観点から異動を行っている企業は多く（表9）、社内の重要ポストの経験や出向による実務経験を通じた育成策を実施している（表7）。「社内の重要ポストの経験」は、異動のほか昇進も含むと思われる

表 8 日本生産性本部「将来の経営幹部育成に向けた『選抜人材教育』に関する調査」

[2012年 4 ～ 5 月実施、集計社数232社（3,000人以上61社、1,000 ～ 2,999人83社、1,000人未満85社]

※ 回答割合上位の選択肢から筆者が適宜ピックアップした。

- | |
|--|
| <p>(1) 選抜人材教育の実施状況（n = 230社）
実施企業：57.8%（133社）</p> <p>(2) 対象者の選抜基準（複数回答、以下（7）を除いて同。n = 133社、以下同）
資格・役職（94.7%）人事考課・人事情報（66.2%）年齢（54.1%）</p> <p>(3) 対象者の選考方法
役員が人選（53.4%）人事部が人選（51.9%）各部門の責任者が人選（50.4%）社長が人選（24.1%）</p> <p>(4) 非選抜者に対するフォロー
とくに何もしていない（67.7%）再選抜の機会を与える（19.5%）</p> <p>(5) 教育の実施形態
社内での集合研修（35.3%）社外プログラムへの派遣（21.1%）両方（43.6%）</p> <p>(6) 教育の具体的メニュー・テーマ
経営実務に関する知識（55.6%）
経営課題へのアクションラーニング（42.1%）
経営トップとの対話（33.8%）</p> <p>(7) 選抜人材教育の存在のオープン化
オープンにしている（66.2%）オープンにしていない（25.6%）その他（8.3%）</p> |
|--|

る。

⑥ 対象者の見直し

対象者について何らかの見直し制度がある企業は、企業事例でみたとおり少なくともなく、その場合は必要に応じて不定期に実施する企業が多い（表7）。しかし、厳密に人材プールの管理、つまり優秀なコア人材を個別に把握（登録）して、定期的にフォローし、見直しを図り、常に一定の次世代経営幹部候補者の質と量を管理することを行っているのは、次世代リーダーの選抜教育を行っている企業の五割に満たない（表9）。

⑦ 経営幹部候補者選抜に関する情報公開

選抜人材教育の存在自体をオープンにしている企業は、オープンにしていない企業より多い（表8）。情報公開する項目は、教育・育成プログラムの内容が多く、選抜者の氏名

表9 産業能率大学総合研究所「次世代リーダーの選抜型育成に関する実態調査」

[2012年6～7月実施（規模300人以上の企業対象）、集計社数239社]

※ 回答割合上位の選択肢から筆者が適宜ピックアップした。

- (1) 選抜型教育の実施状況（n＝239社）
実施企業：51%
- (2) 選抜対象者の階層（複数回答、以下特記ない限り同。n＝121社、以下同）
課長クラス（64%） 部長クラス（48%） 一般社員クラス（39%）
- (3) 選抜対象者の年齢
40代前半（49%） 30代後半（43%） 年齢限定せず（38%）
- (4) 選抜方法・基準
ライン（所属組織長）による推薦（67%） 過去の人事評価（50%）
- (5) 教育期間（単数回答）
6ヵ月～1年未満（38%） 3～6ヵ月未満（20%） 1～3年未満（18%）
- (6) 教育の内容・手段
リーダーシップ研修（76%） 経営管理知識の教育（74%）
自社事業戦略の策定・提言（58%） 自社組織課題の解決（55%）
トップマネジメントとの対話（50%）
- (7) 育成の観点からの異動（単数回答）
行っている（63%） 行っていない（37%）
- (8) 人材プールの管理（単数回答）
行っていない（55%） 行っている（45%）
- (9) 社員に公開している情報
教育の内容（53%） 選抜者の氏名（34%） 選抜基準（26%）
すべて非公開（29%）

も三割以上の企業で公表するが、すべて非公開つまりオープンにしていない企業も三割程度存在する（表7、表9）。

六 選択と選抜の調和―むすびにかえて

1 選抜型研修の意義―選抜の顕在化と早期化
これまで見てきたように、企業実務では次世代経営者層、次世代リーダーの育成が人材育成・能力開発の最重要課題になっている。しかし、主要企業でも実施していないところがある。前掲・産労総合研究所調査によると、導入しない理由は（n＝54社、複数回答）「選抜が難しい」40・7%、「育成のための適切なプログラムがない」35・2%、「他の人事制度との連携が難しい」31・5%、「選抜されなかった社員のモチベーションの低下」24・1%だった。選抜が難しいということは、非

選拔者のモチベーション低下にも関係するわけだが、モチベーション低下自体を導入しない理由に挙げている企業はそれほど多くない。ただ、選ばれた従業員と選ばれなかった者の間に溝が生じる、いったん選ばれながら脱落した従業員は、選ばれなかった者以上にモチベーションを低下させるといった指摘もある。¹⁵

ところで、わが国企業教育訓練・研修はこれまで従業員に対してあまねく機会均等であり、平等だったのだろうか。もちろん、キャリアデザイン研修、定年退職準備セミナーなどは年齢・勤続等で平等に受講できるし、自己啓発の多くは機会均等である。しかし、新入社員教育でも総合職と一般職とには格差がある。総合職だけの階層別研修に限定しても、その後の中堅社員研修はともかく、初級管理職研修あたりからは同期でも受講時期に差が出てくる。というのも役職昇進時期には当然差が出るからである。係長クラスの監督職昇進ぐらいまではあまり同期の間に差を付けない企業でも、管理職昇進では差を付ける。適性・能力には差があるし、一方でポスト（役職）には限りがあるから、だれでもほぼ同じ時期にそろって昇進することは不可能である。適性や能力を無視して平等に昇進させたのでは、企業の発展どころか存続も危うい。したがって従来から、階層別研修だけに限っても機械的に平等ではないのである。わが国におけるいわゆる「遅い昇進」においては、多様な部署（職種、職務）を経験させながら長期的に人材を育成し、その間に多数の上司によって長期的かつ多面的に評価がなされていた。¹⁶しかしその結果は長期間表面化させず、かつては四〇歳ぐらいになって初めて会社の評価が顕在化して、それまで現象的には平等（年功的）に昇進していた同期に役職昇進の差が顕在化し、昇進できる人数が絞られ、昇進スピードに差が付くことになる。次世代経営者候補に対する早期の選抜型研修は、企業は実は早い時期から時間をかけて従業員の能力、適性を多面的に評価しているということを明示し、しかも三〇歳あるいは三五歳から既に差が出ていることを表明したことになる。人材マネジ

メントにおける選抜の顕在化と早期化がその要点である。

実際に企業で働いている従業員からすると、選抜された者もそうでない者にとつても現実に差の出ている状態の再認識になる。選抜されなかった者のモラルダウンも、賛否はあるものの成果主義的処遇になじんできた今日においては、それほど危惧する必要はないと思われる¹⁷⁾。もちろん、再挑戦、リターンマッチの機会を付与することは不可欠である。なお、表4で能力開発の基本スタンスは全体のレベルアップ重視とする企業が多いことを確認したが、全体の底上げを行いながら重点的に選抜型研修を実施することは矛盾するものではない。表4の「能力開発基本調査」のように、全体か選抜か対比させて設問すること自体が疑問である。

2 選抜型研修の問題点と課題

企業事例によると、選抜型研修の受講者から実際に役員など経営幹部が任用されており、次世代経営幹部の選抜・育成制度導入の成果は上がっている。では、問題点や課題はないのだろうか。選抜型研修の問題点なり課題を調査結果からみてみよう。前掲・産労総合研究所調査の自由記述では、「研修や国内留学実施後の活用・処遇に問題があった複数の退職者が出たので現在は中止している」「人選が課題である」との意見があった。前掲・産業能率大学総合研究所調査（n=121社、複数回答）で次世代リーダー育成の問題点として回答割合が高かったのは、「育成の成果が見えにくい」55%、「組織の体制が整っていない」55%、「教育後の施策が不十分である」44%、「育成のゴールが明確になっていない」43%であった。また同調査で育成的な観点からの異動・配置を行う上での問題点は、「現所属部門の理解が得られない」43%、「育成意図に適したポジションが確保できない」34%などである。前掲・日本生産性本

部調査では、選抜人材教育の見直しの必要性について（n＝130社）、「大いに感じている」は12・3%、「やや感じている」が50・8%であり、見直しの必要がある点は（n＝82社、二つまで回答）、内容自体の見直し（68・3%）、選抜方法・基準の見直し（41・5%）であった。

次世代リーダー育成、次世代経営者層育成のための選抜型研修は、選抜して研修し、さらに戦略的に配置・異動を行い、拔擢・昇進を行うという「選抜―研修―配置・異動（拔擢・昇進）」という一連のサイクルが円滑に回ることによって効果を上げることになる。⁽¹⁸⁾ 調査によると、選抜方法と基準、研修の内容、配置・異動それぞれに問題点や課題を抱えているということである。それでも次世代幹部育成の必要性から、企業では前述したアクション・ラーニングに重点を置いたり、経営トップの関与を強めたり（経営塾）、研修後の異動、出向、拔擢配置・任用による実務経験の広がりや深まりを重視するなど、試行錯誤しながら精度と実効性を高めようとしている。

なお、次世代リーダー育成、次世代経営者層育成のための選抜型研修は、見方を変えればタレントマネジメント（Talent Management）⁽¹⁹⁾の一部を構成すると捉えることができる。また、同じくタレントマネジメントの一部に位置づけられるサクセションプラン（Succession Plan＝後継者育成計画）と連携したり、同プランに次世代経営層育成制度を組み入れる工夫をしている企業がある。サクセションプランにも広狭いろいろなパターンがあるが、⁽²⁰⁾企業事例からみた次世代経営層育成のケースでは、主要なポストの後継者としてリストアップされた人材をさらに絞り込み、これまでに概観したような選抜型研修、選抜型人材育成を実施していた。

3 選択と選抜の調和を図る

企業が期待する人材像、人材ビジョンを明確化した上で人材育成・能力開発の体系を構築し、企業が主体となって教育訓練・研修の講座、カリキュラムを設計する。全社的な底上げ型の能力開発を理念としながら、基本的に企業の変別と指名により階層別研修、職能別（部門別）研修、専門能力研修、目的別（課題別）研修を従業員に受講させる。その一方で能力開発に対する従業員の自主性、自律性を高めるべく、自己啓発以外の教育訓練・研修にも選択型研修を取り入れる。さらには、次世代リーダー、次世代経営層として次世代の中核人材を育成するために、企業主導を強めて優秀な人材に絞り込んだ選抜型研修を実施する。しかしこの選抜型研修にも従業員からの自薦、公募枠を設けて従業員の意思も反映する。これまで本稿で明らかにしてきた人材育成・能力開発に関して、選択型研修と選抜型研修を中心にまとめると以上のような枠組が描けるであろう。

今日的なキャリア開発・形成における自律性の要請、自己責任性の拡大という状況の中で、従業員がエンプロイアビリティ（employability ≡ 労働市場価値を含む就業能力⁽²¹⁾）を高めるためには、能力開発に対する主体的な取り組みの機会を与える必要がある。その一つの形態が選択型研修であり、まさにこれからの企業と従業員の契約主義的關係を現している。「従業員自律・企業支援」⁽²²⁾の關係である。ただし、企業内人材の育成、能力開発の最終的な責任を負うのはやはり企業である。職業能力が高まった人材が挙げた成果を直接的に享受するのが企業だからである。企業主導の教育訓練・研修をベースに置きながら、自己啓発支援など選択の自由度が高い施策を能力開発体系の中に位置づけ、さらに階層別や職能別の変別型研修を部分的に導入し、もう片方で企業の変別度をより強めた選抜型研修にも注力するのが、今日の人材育成・能力開発の在り方である。

このように企業の人材育成・能力開発体系には、従業員による選択と企業による選抜の両要素とも不可欠である。そこにおいては従業員の選択と企業の選抜を併存、両立させることが必要で、平凡で常識的な結論だが、いかに選択と選抜のバランスを図るか、⁽²³⁾調和を図るかが人材育成・能力開発システムに与えられた課題となる。

- (1) 講義形式でなく、参加者が所属する組織の現実的な経営課題にグループで取り組み、課題の解決策を実践するプロセスを通して学習する研修技法をいう。
- (2) 谷田部光一『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』（晃洋書房、二〇一〇年）七四頁―七五頁参照。
- (3) 労働費用とは、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用をいう。就労条件総合調査では、現金給与額のほか、現物給与の費用、退職給付（一時金・年金）等の費用、法定福利費、法定外福利費、教育訓練費、募集費、その他の労働費用に区分して調査している。
- (4) 通常のように働いていたなら得られたであろう価値、利益。
- (5) 谷田部光一「企業における人材育成・能力開発の現状と課題」（『政経研究』第四十二卷第四号、二〇〇六年）三八頁―四〇頁では、二〇〇〇年代前半の「能力開発基本調査」を基に、「選抜教育か底上げ教育か」について分析をしているが、当時は大企業が選抜教育に比重を移していく考えを持っていたことが指摘されている。
- (6) 一般的には成果主義という言い方がされるが、筆者は「成果・業績主義」という用語を用いている。谷田部光一『改訂版 成果・業績賃金の実務』（経営書院、一九九九年）参照。
- (7) 「役割」は必ずしも確立した概念ではなく、企業実務上では多様な捉え方がなされている。筆者自身は、「①役割とは成果責任との関連でみた組織上の役割分担あるいは機能であり、企業に対する業績貢献の態様である。②その範囲は実際の担当者によっても変動する緩やかな職務概念である。」とやや抽象的だが定義づけている。
- (8) 谷田部光一『専門・プロ人材のマネジメント』（桜門書房、二〇一三年）四五頁および一四七頁―一四八頁、谷田部光一

「これからの人材マネジメントの使命」(『政経研究』第四十八巻第一号、二〇一一年) 六九頁―七三頁参照。

(9) 谷田部・同上論文、六〇頁―六一頁参照。

(10) 谷田部・前掲『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』。

(11) 従業員に毎年一定の利用枠(持ちポイント)を付与し、その範囲内で従業員自身が必要と考える福利厚生制度・施策(制度・施策によって必要ポイント数は異なる)のメニューを選択し、組み合わせる利用する制度である。谷田部光一「わが国における福利厚生の現状とこれからの方向」(『政経研究』第五十一巻第一号、二〇一四年) 一〇三頁―一〇七頁参照。

(12) ジョン・P・コッター、梅津祐良訳『企業変革力』(日経BP社、二〇〇二年)。

(13) 企業内大学に関しては、大嶋淳俊「企業における自律型人材育成プラットフォームの構築に関する一考察」(『情報文化学会誌』第十五巻第一号、二〇〇八年)、三木佳光「何故、企業内大学を必要とするのか―日本における長期刷り込み方式の選抜型研修の導入・定着の歩み―」(『文教大学国際学部紀要』第十四巻二号、二〇〇四年)、労働政策研究・研修機構『コーポレート・ユニバーシティに関する調査研究』(労働政策研究報告書No.8、二〇〇四年)、産労総合研究所『企業と人材「特集」企業内学校・大学で戦略的に人材を育てる』第八三三三号(二〇〇四年三月五日) など参照。

(14) 産労総合研究所調査の結果は『企業と人材』第九八九号(二〇一二年三月)、日本生産性本部調査の結果は同本部ホームページ掲載の資料からまとめたが、産業能率大学調査に関しては『労政時報』第三八三四号(二〇一三年四月一二日)の掲載資料からまとめた。

(15) 安藤史江『コア・テキスト 人的資源管理』(新世社、二〇〇八年) 一三六頁―一三七頁。

(16) 小池和男『日本の熟練』(有斐閣、一九八一年) 二八頁―三五頁参照。

(17) 福澤英弘『人材開発マネジメントブック』(日本経済新聞出版社、二〇〇九年) 一二二頁。

(18) 守島基博「総合的人事・育成施策としての早期選抜型の経営者育成」(『企業と人材』第八五二号、二〇〇五年二月五日) 二八頁―三三頁、日沖健「次期経営幹部は社内で鍛える」(『企業と人材』第九九四号、二〇一二年八月) 一四頁―一九頁。

(19) タレントマネジメントは、組織目標を達成するために人材の採用・定着から人材の育成・能力開発、評価、処遇など広範

な人材育成・活用施策を戦略的に推進する活動であり、次世代経営幹部の育成だけがその内容ではない。下山博志「タレントマネジメントによる人材開発・活用戦略の再構築」（『労政時報』第三八四二号、二〇一三年三月二二日）七〇頁―八五頁参照。

（20）『労政時報』第三八八二号（二〇一二年五月二五日）の特集「注目される後継者確保策サクセッションプランの実際」の事例と解説参照。

（21）筆者は、エンプロイアビリティを一般的な訳である「雇用され得る能力」よりは、厚生労働省『エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書』（二〇〇一年）のように「労働市場価値を含んだ就業能力」と解すべきだと考えている。なお、エンプロイアビリティに関する最近の研究としては、山本寛『働く人のためのエンプロイアビリティ』（創成社、二〇一四年）が参考になる。

（22）谷田部・前掲『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』三二頁、六九頁、九二頁、日本経営者団体連盟教育特別委員会「エンプロイアビリティの確立をめざして―『従業員自律・企業支援型』の人材育成を―」（エンプロイアビリティ検討委員会報告、一九九九年）九頁―一二頁参照。

（23）上林憲雄他著『経験から学ぶ人的資源管理』（有斐閣、二〇一〇年）一〇五頁―一二二頁。

優生学と社会政策

矢野 聡

1. 本稿の目的

優生学は、一九世紀に人間社会に隣接する自然科学として発達し、二〇世紀初頭には国際的に、ある程度確立した学問として認知されていた。この学問の社会性とは、当時の未熟な医学、心理学、社会学、社会政策の結果も包含しながら人間の能力を序列化、選別化することを目的とした。同時に人間の種としての劣化に警鐘を鳴らし、その保護と向上にかかる社会的支出および政治、社会的不安定化を強調することで、弱者として生まれ、また特定の疾病に罹患した人々を物理的に追い詰めるという特徴があった。弱ければ他国から支配・服従を強いられ、強ければ逆の立場になるという、拡張と支配を旨とする近代国民国家が思想として持つ宿命の反映でもあった。優生学が、自身の「優秀性」の根拠をなんら説明せず、身体能力や知的優劣から「劣悪」と決めつけた人間に対して一方的に向けた排除の

論理こそ、まさに先進国間の軍拡競争と二つの世界大戦を招いた元凶の思想の一つであるというべきであろう。

以上から優生学は、二〇世紀中に人類が招いた負の遺産と極めて密接にかかわりあっている。これが先進国の一部で政治・社会政策の見地から立法化されるに及んで、不幸な境遇に生まれ、弱者として扱われた人々が、本人と無関係な第三者の判断により断種および抹殺を決定され、執行されるという異常な事態へと発展した。犠牲になったのは主に精神を含む障がい者、虚弱者、特定の伴性遺伝を有する人々のほか、ハンセン病や結核患者、そしてアルコール依存症や性病患者、さらに国によっては少数民族等にまで及んだ。同時に優生学は常にマクロ、ミクロの人口政策とも深く関連していた。ナチス・ドイツ、アメリカ、そしてスイス、デンマーク、スウェーデン等の北欧をはじめとして、それぞれの国や州の法の名のもとに、生命の継続性としての自己の役割を絶たれる措置、あるいは極端な場合には抹殺の措置が行われた。わが国でも不幸にして障がいまたは疾病に連なる伴性遺伝を持つて生まれ、または途中で障がい者となり、ハンセン病等により患した人々が、同様に国内法のもとで犠牲になった。

優生学に基づく立法措置で処分の対象となった人々が、尊い自らの無辜の体を障がいや病に侵されていることを知った時の絶望感は想像に難くない。加えて自らが属する政府によって不妊や断種の措置を施されると知った時の心情は、察するに余りある。ましてやこの事実を認知できない子どもや障がい者等においてはなおさらである。こんなに、身の不幸と絶望という事実と向き合い、それを乗り越えて懸命に生きようとする人々を社会全体の力で支えるのが社会政策である。国際連合の世界人権宣言を引くまでもなく、この見解に異論を唱えることは同じ時間と空間を分かち合っている、生きとし生ける人間として許されることではない。

しかし、正確に言えば日本国の法体系から優生思想が少なくとも完全に駆逐されるのは一九九六年である。^(三) らい予

防法や優生保護法が優生学による人間の権利侵害に直接に結び付くと断言できないが、それを考慮してもその被害や疑念を除去すべき日本政府の対応は遅きに失しており、その責任の一端は社会政策学に属するわれわれの怠慢と認識不足にもあると考えられる。しかも戦前、わが国において優生学および優生政策が跋扈していたころ、当時の社会政策を唱える側の人々が優生学を称賛し、推進する動きがあったことはよく知られている。

付言するが、本稿は優生学を日本国憲法第二五条で示している「生存権」とのかかわりで述べようとしているのではない。さらにその上位概念であるべき人間の完全平等、人間の尊厳の問題としてとらえることを目的としているのである。本稿ではこの部分に主に焦点を当て、何故に社会政策が有する本質をわきまえず、今や全世界共通となった人間の権利に関する見解と正反対の主張がまかり通ったのかについても究明をしたいと考える。もちろんすでに明らかにしているように、本稿は優生学をファシズム下で遂行されたナチス・ドイツのT4作戦やユダヤ民族の抹殺と強引に結びつけることを意図しているわけではない。この点でいえば優生学における日本での先行研究は数多い。代表的な米本昌平、市野川容孝、松原洋子らによる生命倫理的観点からの優生学の紹介と詳細な研究が、精緻かつ中立的な印象を与える⁽³⁾。しかし、これはファシズムや戦時下の全体主義体制批判に安易に結びつけようとする諸理論を克服する点で優れているものの、戦前から社会政策の分野で優生学が唱えられていたにもかかわらず、現代社会政策への優生学のアプローチに対する批判的な論究や分析を示すとまではいえない。

社会政策学の最近の動きからいえば、杉田菜穂は『人口・家族・生命と社会政策 日本の経験(二〇一〇)』において優生学を人口政策とのかかわりで述べた戦前の知識人の「社会学的」社会政策の見地を、どちらかといえば肯定的に紹介している。また『ハ優生V・ハ優境Vと社会政策(二〇一二)』において、優生学による主張を社会政策と同一

にとらえ、主要な分析の項目である人口政策の他に児童教育や婦人論と幅広く紹介しながら、今日の社会政策の厚みが、一つの経済学によるものだけではないことを実証している。⁽ⁱⁱⁱ⁾ この視点は、従来見られた社会政策の歴史分析を、周辺諸科学の存在と実証分析から徐々に広げるという点で重要な役割を持つ。しかしながら、杉田の論述には優生学そのものが有する負の部分についてことさらに没価値的分析を貫いている。

2. 福祉生産主義者たちが求めた優生学

優生学が世界的な否定の始まりとなった動機は、ナチス・ドイツに代表されるあまりにも冷徹かつ残酷な行為が表面に出て、世界中が震撼した結果である。こうした動機によって、優生学の発達が当時の極端な国家観を唱える人々による、欧米諸国の保守的イデオロギーや人種差別主義に満ちた、搾取と領土拡張の野望に凝り固まった人々によって導き出されたようにみえる。^(iv) だが実際はその逆の立場、すなわち労働者階級をもって自由と平等に基づく人類の幸福と福祉をもたらそうとした社会主義政党および団体からの方が、むしろ積極的に優生政策、優生運動^(v)を起こしていた事実注目する必要がある。二〇世紀前半の「良識的イデオロギー」が、劣等と決めつけた人々を追いつめたのである。スペクトロスフスキーら (Spektorowski A. and Ireni-Saban L. 2014) は、産業や社会の効率と生産性向上によって福祉社会の実現を目指す社会民主主義的視点を福祉生産主義^(vi)と呼ぶ。これは福祉生産主義のグループが人種差別的分断、殲滅の思想に走った、ということではない。むしろ逆の論理から発達したのである。

ヨーロッパやアメリカの初期優生学の社会的応用に関心が高かったグループは、社会改良を同時に唱えたが、社会改良の基本的視点には多分に社会ダーウィニズムの影響があった。社会ダーウィニズム思想の浸透には、たとえば

「社会工学」や、「人口政策」があった。優生学と社会、政治思想に関する今日の研究では、福祉生産主義といわれるグループに代表されるのは、イギリスのフェビアン協会、社会民主党政権治世下のデンマーク、スウェーデン、そしてフィンランドの愛国主義集団と社会民主党などがある^(註)。ここでとくに社会主義思想と優生学の親和性について考察してみよう。イギリスを除く北欧の国々で断種法が成立した一九三〇年代に、これらの国々で共通に唱えられていたのは、「生産的福祉主義 (productive welfarism)」であった。この中でもっとも単純明快なのはイギリスのフェビアン協会の社会主義思想であった。フェビアン協会に属する主要な人物たちが描く社会は、今日よく知られるように福祉社会として存続すべき社会主義であった。彼らは社会主義を促進・普及する手段として、自国の普遍的運動と一国的運動を巧みに総合化する必要に駆られていた。そのためにもその国の民主主義的文化を留めておく必要があり、社会主義を目指す政治勢力として自国の社会政策や経済政策に介入する必要があった。そして優生運動のような社会政策に介入することによって、生産的文化的創造に積極的に取り組む姿勢を示し続けることが社会を強化し、福祉を実現する方法と考えていた。つまり、優生運動を通じて、それぞれの国が担っている重荷である国内人種間の対立や宗教上の対立、身分の残滓や男女間のかい離等の社会問題が、社会主義の下での生産的福祉主義によって解決に向かうと考えた。こうして当初から社会問題として貧困に取り組み、人口の多数を占める労働者階級の統治による社会を理想とし、人類の未来に希望を託す「科学的」社会主義者のグループから優生学の主張が起こっていた。

イギリスで後の労働党の理論的支柱となったフェビアン協会は一八八二年に設立され、一八八九年から本格的に政治活動を始動した。創設当初のフェビアン協会は、マルクス主義による政治性の強い理論としてではなく、倫理的社会改良の強調によって、穏健かつ段階的な新しい社会主義を作ろうとするものであった。イギリスの知識階級であっ

た創立者のF・ポドモア (Frank Podmore) やE・ピース (Edward Pease) たちは、新しい生活を唱える集団としてフェビアン協会会員への参加を呼びかけた。後に有名なバーナード・ショウ (G. B. Shaw) やウェップ夫妻 (Sidney and Beatrice Webb) がこれに加わることになる。周知のように、フェビアン協会は数的には微々たる集団であったが、その社会主義思想はイギリスのみならず西側ヨーロッパ全体に多大な影響を与えた。このフェビアン社会主義がイギリスの福祉国家及び北欧の社会民主主義政権に優生主義的社会政策としての思想を広めた、と主張する代表者は『優生思想の歴史』を著したトロンブレイ (邦訳二〇〇〇) である。トロンブレイによれば、後にフェビアン協会に加わり、その主要なメンバーになったウェップ夫妻は、優生学的思想の洗礼を早くから受けていたという。彼らは代表作「産業民主制論」を著したが、ここで展開した国民的効率 (national efficiency) の思想に当時の優生学による影響が端的に表れている。疑いもなく彼らにとって社会民主主義的理念とは、属する国家を生産的で安定化した産業的民主主義社会として留めることであつた。原始的な資本主義関係の下で、優秀ではない資本家による経営がもたらす非生産性、非効率性、階級対立などの稚拙な資本主義制度に代わって、ウェップ夫妻らは「人間的な」生産性至上主義的社会を構想した。優秀なスタッフによつて構成された政府による産業政策や社会政策への介入も、この視点から正当化されるのである。こうして当時のフェビアン社会主義は、二〇世紀初頭のヨーロッパを席卷した全体主義、国家社会主義の思想的興隆とも連結している。トロンブレイによれば、ビアトリス・ウェブ (Beatrice Webb) が優生主義者となつたのは若い頃で、彼女が影響を受けた人物はハーバード・スペンサー (Herbert Spencer) のほかにゴルトン (Sir Francis Galton) であつた、と述べている。^(xiii) またシドニー・ウェップ (Sidney Webb) のフェビアン主義的経済政策は、優生思想に基づいたものだ、と述べる。例を挙げると二〇世紀初めに開かれた救貧法王立委員会に関して、イギ

リス医学雑誌 (British Medical Journal 1909) で述べた彼の主張は次のようなものである。「救貧法、それはイギリス国内で年間二〇〇万ポンドもの費用がかかっているものだが、その傾向においてほとんどすべて反優生学的である。救貧法の受給者である弱々しい妊婦、両性の居住が許された一般混合型のワークハウスに、『救貧法』は優生学的見地から好ましからざる結果をもたらすことになる。(中略) 優生学的見地からすれば、自由放任とは全政策の中で最悪のものである。なぜならば知的な考え方や目的達成の選択を拘束してしまうからである。公的な制度が引き起こす最初の結果というものは、最も感情的な個人的慈善心のほとばしりであり、それはどのような政府も抑止できないものである。」この表現からウェッブの貧困者に対する視点は、イギリス救貧法が実定法の判例として伝統的に扱ってきた救済を積極的に評価することはなく、ワークハウスの収容者等を優生学的見地から生物的退化の理論の実例と受け止めているとみなしている。実際ウェッブは「救貧法は不適者の生殖を助長するものだった」と記述しているという。^(xvi) ウェッブ夫妻は、救貧法による歴史観において貧民救済を受ける対象者が劣化を繰り返す集団としてみていたことになる。^(xvii) こうしたシドニー・ウェッブの、イギリスの貧困と優生学に関する考え方は、後述する日本の優生学専門誌『大日本優生会々報』にも紹介され、日本の優生運動にも影響を与えていたとみられる。^(xviii)

トロンブレイによれば、イギリスで優生思想が進行する中で、彼ら優生主義者が対象とする「劣勢な」人々への断種や不妊措置という具体的な優生運動の実施が叫ばれたが、国民的効率すなわち優生思想へと顕著に高めた中心人物は、国会議員であり作家でもあったアーノルド・ホワイต์ (Arnold White) であった。そしてこのホワイットの主張を熱心に支持する者の中に、主要なフェビアン・メンバーのバーナード・ショウがいた。^(xix) この思想の連続性の中で、フェビアン社会主義による社会政策に、優生学の影響が色濃く反映されたといってもよい。よく知られているように

フェビアン協会は、確かにイギリス特有の貴族制を継承した特権階級による独占的政治形態を批判し、過激なマルクス主義の行動によらない漸進的社會主義を主張した。しかしその手法により、自分たちの政治活動による社会の実現が叶わないことが自明になると、次第にマルクス主義思想を受け入れ、今日のイギリス労働党の前身としての政党活動の創設と発展に貢献した。優生学を批判的に扱う著作によれば、ショウやシドニー・ウェッブは、彼らが述べる主張と彼ら自身が置かれている立場とはかなり異なっていた点を強調する。つまり従来のイギリス支配層である貴族、地主らの特権階級の批判をする彼らは、同時にほぼ全員が専門職を持つイギリス中流階層であった。目前に克服しなければならぬ飢餓への恐怖とは無縁の彼らにとって、政治的目標は単に政治権力を新たに奪取することであった^(xx)。この専門職集団と特定の階層に属さないための特徴として「科学的」思考に身を置く姿勢を示すことが、優生学者とフェビアン社會主義者の親和性であった。

だが周知のように、イギリスにおいて断種法が成立したわけではない。ここに取り上げたフェビアン協会が断種法の成立に関する全国的キャンペーンを行ったわけでもない。しかし、マッシュウ・トムソン (Mathew Thomson 1998) によれば、フェビアン社會主義者らによる優生運動のキャンペーンは、イギリスにおいて二つの明確な指針として歴史に刻まれた。一つは一九〇九年に発表された「救貧法に関する王立委員会」報告の中で、多数派も少数派も知的障害や精神疾患を有する人々を、治療を目的に施設に隔離・收容する政策を打ち出したことである。もう一つは一九一三年の「精神薄弱者法 (The Mental Deficiency Act of 1913)」の成立であり、両者とも優生学の確立期と連動した政策である、と述べる^(xxi)。

イギリスのフェビアン社會主義による優生学の応用に大きな影響を受けたのは、北欧の社會民主主義者であった。

たとえばスウェーデンは、ドイツの国際人種衛生学会で外国では最も多くの研究者を送り込んだ。一九二〇年代にはノルウェー、スウェーデン、デンマークの医師を含む社会民主主義者たちが、まるでお互いに競い合うように優生思想による社会的弱者への断種（不妊）措置の合法化を唱えた^(Krit.)。これらの国のうち、フィンランドは旧ロシアからの独立宣言以降、当時のソ連への対抗として軍事的のみならず政治的にもドイツに頼る政策を堅持する立場にあった。第二次世界大戦でもナチス・ドイツの占領下にあったフィンランドは、社会政策遂行に当たって優生学を導入する親和性は十分に備えていた。この点でいえばドイツと国境を接する隣国であり、さらに戦争中はナチス・ドイツが駐留したデンマークも同様である。しかし中立を保ち、デンマークからのユダヤ人亡命者を積極的に受け入れていたスウェーデンは、北欧諸国の中で最も徹底した断種（不妊）政策を実行し、戦後になっても一九六〇年代まで優生学による立法を存続させた。ロール・ハンセン（Roll-Hansen 2005）によると、第一次世界大戦前の北欧の優生学は、イギリスと同様に明らかに人種的優位性に基づく学問としてとらえていた。彼は特にこの傾向が著しい国家としてスウェーデンとノルウェーを挙げている^(Krit.)。しかしこの分析視点に立てば、次の段階となる自国の民族の優秀性の確保及び周辺諸国との比較が必然的に重要になる。その結果、自国の精神を含む障がい者への物理的抑圧、つまり消極的優生学の応用としての断種政策の立法化へと攻撃の対象が移るのである。優生学自体は改良の名のもとにその対象が社会化、政治化していく。主に標的となったその対象は、当時増加が懸念された犯罪者と統計学の発達で明らかとなった精神的不適応の人々であった。犯罪者の中でも、性犯罪者に対する予防措置として断種法を適用する要求があり、活発な活動を行ったのは婦人団体であった。同時に遺伝学や他の医学的発達を重視した、統計に基づいた厳密性を付与することによって、一九三〇年代の社会民主主義政権によって断種法の実現を見るのである。北欧の断種法は、ア

表－１ 北欧諸国の断種法の実施状況（推定）

国名	期間	断種（不妊）適用者
デンマーク（医療的措置を除く）	1929-1960	11000
フィンランド（1951-1960 医療的措置を除く）	1935-1960	4300
フィンランド（医療的措置を含む）	1935-1960	17000
ノルウェー（医療的措置を除く）	1934-1960	7000
スウェーデン（1942-1960 医療的措置を除く）	1935-1960	17500
スウェーデン（医療的措置を含む）	1935-1960	38900

（出典） Broberg G. & Roll-Hansen N. (ed.) (2005), *Eugenics and the Welfare State Norway, Sweden, Denmark and Finland*, Michigan State University Press p.263. より引用。

メロカ各州がこぞつて立法化した時代よりはかなり遅れて成立している。したがって北欧の断種法への動きは、アメリカではなくむしろドイツの医師群の主導による「民族衛生学 (Rassenhygiene)」の台頭と政治性の一環とみてよい。何故にドイツがそれほどの影響を与えたのかについてロール・ハンセンは、断種法を相次いで制定した北欧国家の特徴は、ルター派を宗教基盤としている点を指摘している。実際、フランス、イタリア、オーストリアなどローマ・カトリックが政治的に優勢な国家には断種法は制定されず、逆にルター派などプロテスタントの優勢な国々では、断種法が正当な政府による民主主義的手続きに基づいて成立した。法律制定の場である議会においても、議会外での市民運動の場でも、これらの国々の断種法への反対勢力は微々たるものでしかなかった。

スペクトロフスキーらに従って端的に言えば、現代福祉国家を最初に推進する役割を果たした社会民主主義は、優生学的生産主義を伴うものであった。イギリスを除く、優生運動の実施に積極的であった国々が、何故に当時の優生学の成果をたやすく応用したか、については以上のような背景があった。さらに付け加えるならば、特にドイツや北欧では、医学の専門家が自らの見解を政治に反映させる機会が開かれていた、ということがいえる。二〇世紀

前半において世界的な医学の先導者たる地位を自負していた彼らは、それゆえに自国の政策にかかわる審議会や政党の主要な主張を助言しうるメンバーでもあった。自然科学の成果を比較的純粋に信奉する国民性を持つ北欧の国々は、これらの集団による見解をむしろ積極的に政治に応用したと考えられる。これは日本と異なる点である。

3. 日本の優生学

日本の優生学は、イギリスや、当時のドイツ医学の影響を強く受けて、すでに一八九〇年代から関心を集めていた^(xv)。その経緯は、イギリス（およびアメリカ）とドイツ双方からそれぞれの紹介に基づいた論陣がそれぞれの側で、張られた。しかし、日本では優生学発祥のイギリスからの紹介よりもむしろドイツ医学界からのほうがより大きな影響があったとみられる。その理由として、当時の日本の知識階級にとって近代国家の確立と発展に関連した医学、法学および関連諸学問は、ドイツの動向を優先して受け入れる素地が築かれていたからである。しかしわが国に特有の科学主義と慎重さのゆえに、安易にアメリカやナチス・ドイツの極端な断種政策を遂行するということにはならなかった。実際、一九四〇年に成立した「国民優生法」は、当時の遺伝学を伴う医学的見地に焦点が当てられ、ことさらに政治的運用を示す表現は帝国議会での論争の末に除去され、表面上は見当たらない^(xvi)。

優生学の特徴から言えば、イギリスの帝国主義による白人種の世界支配の正当性こそが、人種の優秀性によって打ち立てるための理論発展の動機の一つであった。当然ながらその方向性は優秀な民族の実現を目指す「積極的優生学」の実行へと向いた。これに対しドイツにおいては、植民地争奪による世界支配の戦いからは遅れて、帝国主義の見地から外部に対する種の優秀性を強調する必要性が薄かった。したがって優生学は人種間の優劣を極める学問上の

興味としてよりも、新たに確立したドイツ国家におけるゲルマン民族の優秀性の強化を求めること、すなわち優生学の範囲では「消極的優生学」の実行に関心があつたと考えられる。一九〇五年に正式に立ち上がったドイツ優生学は「人種（民族）衛生学」と呼ばれ、提唱者プレッツは、ドイツ国内の少数民族や国内の「劣った資質を持つ人」をなくすための不妊手術、断種の励行を提唱した。^(xiv)これらの優生学的見地と社会政策の融合を訴えたドイツ医学者による提案が当時の日本にも紹介された。

財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』によれば、一九〇五年に医学者大澤健二がドイツの優生学者シャルマイヤーの説を紹介し、人種を改良して国民を強健にすることが「最良の社会政策」であると述べた。大澤の「体质改良ト社会政策」^(xv)は、第一に体育を奨励して知育偏重の弊害をなくす、第二に結核、花柳病、酒精中毒（ママ）のような子々孫々を害する伝染病と罪惡とを予防すること、第三に婚姻法を制定せしめ、望ましい結婚を容易にしてそうでないものを人為的に制限すること、を提唱している。

一方、イギリスおよびアメリカの優生学、遺伝学、社会学の影響からの日本への紹介も行われた。一九〇五年、動物学者の丘浅次郎はダーウィンの自然淘汰説からの所論で、「劣等な人間、有害な人間を人工的に保護して生存繁殖せしめるようでは其の人種の進歩改良は到底望むことは出来ませぬ」、「少なくとも子孫を後に残さぬだけの取り締まりは必要であると思ひます」^(xvi)と述べている。慈善・社会事業に要する経費は必要悪で、これを効率化するために人為的制限を加えよ、というのが丘浅の主張であつた。海野幸徳は一九一〇年に『日本人種改造論』を著し、社会政策の見地から積極的優生学的方法と消極的優生学的方法による人為的人種改良について述べている。

一九一四年に福原義柄が著した『社会衛生学^(xxxx)』では、「社会的低格者」⁽ⁱⁱⁱ⁾として「精神薄弱、要扶助者、不具、癲癇、精神病、体質薄弱、病的素質アル者、犯罪者、盲啞ノ如キ心身低格者」としている。福原はこれら低格者について「吾人ハ一方ニ於イテ社会的低格者ヲ保護シツツ、他方ニ於イテ此低格者ノ子孫ニ遺伝スルヲ防止セネバナラス。是レ篇頭ニ論ゼル消極的民族衛生策ノ必要アル所以デアル」と述べている。

第一次世界大戦後の一九二〇年代になり、日本が国際連盟の主要国として欧米民主主義を積極的に吸収した「大正デモクラシー」の時代になると、すでに識者の間で認知されていた優生学は人口問題、人口政策、教育論、婦人問題、産児制限論、衛生問題等、社会および社会問題に関する広範な分野に影響を与えるようになっていった。たとえば一九二〇年から二一年にかけて、平塚らいてうをリーダーとする新婦人協会は、優生学に影響を受けた花柳病者の結婚制限に関する立法に関する議会請願書を起草し、その実現を帝国議会議員に働きかけた^(xxxx)。この運動の過程で、優生学やアメリカで実行されていた断種法の知識が政界に普及することになった。請願は結局採決に至らなかったが、その後日本の優生立法を推進することになる荒川五郎や中馬興丸らがこれを支持した。一九二四年には「ユーゼニックス」と題する専門誌が創刊された（後にこれは「優生学」に改題された）。この創刊は、当時財団法人日本優生学協会の設立を目指した医事新報社の後藤隆吉によるもので、協会は後藤の努力にもかかわらず結局設立には至らなかったが、月刊雑誌として一九四〇年まで刊行された。一九二六年には『優正運動』という名の雑誌も刊行された。これは当時『報知新聞』の記者であった池田林儀（しげのり）によって発刊され、一九三〇年まで続いた。池田の生涯とドイツ渡航から得た優生学への接近、そしておそらく日本の優生政策を政治・社会的運動体として本格的に行った全国活動の詳細は、藤野豊（一九九八）の研究に詳しい^(ixxx)。また新井利佳（二〇〇八）は、社会福祉学の見地から池田が進めた優生

学運動が社会事業家たちに優生学を推進する側の根拠を与えた点を示唆している。^(xxx)雑誌『優生運動』には山室軍平や賀川豊彦が寄稿しているが、優生学に特有の露骨な差別的表現はなく、むしろキリスト教の精神を普及する目的といえるものである。

一九三〇年には優生学に基づいた優生政策の立法化の促進的役割を担った日本民族衛生協会の前身である「日本民族衛生学会」が設立された。一九二〇年代における優生学の認識は、「生物学を土壌にしてその上に打ち立てた社会学」^(xxx)としてあたかも進歩的学問を歓迎するような樂觀主義と力強さに満ちている。当時の日本は、国全体としての知識に関する需要や高等教育機関への進学率は圧倒的に少なかった。こうした状況下で、外国からの知識の導入により日本に紹介する分野で、医学や法学などの重要な地位を獲得した人々は、自ら知識を占有する集団と任じていた。彼らによる優生学の説明の中に、いわゆる「知識人」としての驕りや独善ぶりをうかがうことができる。この時期における社会の関心の高まりの背景には、アメリカ・カリフォルニア州を頂点とする各州の断種法の実施状況および明らかにナチス・ドイツによる断種法の制定が影響している。

優生学を普及する際の表現を市川源三による『女性文化講話（一九三五）』から再現してみよう。市川源三は、一九一〇年代中葉の日本における優生学知識導入が著しかったころの普及活動を熱心に行った人物として知られている。平田勝政らの研究^(xxxii)によれば、市川は一九一七年に発足した「大日本優生会」の発足および活動を中心に担った人物である。当時、東京府立第一高等女学校の教頭であった市川は、女性教育の在り方を論じる手段として、単純な「積極的優生学」と「消極的優生学」による結果を論じる中で、結婚の在り方を示す、というものであった。彼が主唱した「大日本優生会」のメンバーには、優生学を医学的に究明する専門家はおらず、むしろ女性教育の

実践者による指導運動として位置づけられていたと思われる。しかしこのような単純な活動の動機から、「大日本優生会」は一時的に社会の関心を買ったものの、市川源三の欧米出張以降活動が契機となってその後、休止状態になった。さてその当人が欧米出張で専門的に入手してきた優生学に関する情報、資料によって日本婦女子の教育、性教育、結婚指導等総合的に紹介したものが『女性文化講話（一九三五）』である。市川は優生学を科学的な人種改良論と呼ぶ。彼は優生学を産卵用の鶏に例えると、「産卵の数を増加するために飼育の方法を改善するのも固より良策だが、それよりも多産性の鶏を選ぶのが最善の策である」と述べる。彼は優生学の主張について三点を指摘する。その第一は「低級劣弱の人々」の種を減らそうというものである。これは消極的優生学である。彼が述べる「低級劣弱の人々」とは「低能者（ママ）、精神病者、精神病系統者、生来的不具者（ママ）」を指し、消極的優生学とはその人々の結婚を禁じたり産児を制限することだと述べる。第二は「高級優秀の人々」の種を増やそうとするものである。これは積極的優生学である。彼が述べる「高級優秀の人々」とは天才偉人などを指し、積極的優生学とはその人々の結婚を奨励し、種の繁殖を図ることである。しかし、何をもって、かつ誰との比較で高級優秀と唱えるのかは明らかではない。第三は、もし種が良くてもこれを傷つける害毒、すなわち「人類毒（Race Poison）」を受けないようにする予防的優生学である。彼が述べる「人類毒（Race Poison）」とは、「酒毒、鉛毒、燐毒、癩毒、結核、梅毒、麻毒」のことで、個人及び社会衛生の立場からこれを予防するものであるという。また市川は「人口問題と産児調節」について触れている。彼は当時の日本の人口密度がオランダ、ベルギーに次いで高いこと、食糧物資は輸入超過が続いていることを挙げ、産児制限を説くが、その際には優生学の導入が必要であることを述べる。市川による優生学の紹介は、自身によるアメリカの政策動向、断種法の紹介等で明らかのように、科学を単純かつ楽観的に信奉する一方、その導入を積

極的に行ったアメリカ優生学ないし社会学の影響を多分に受けている。^(lii)

4. 日本の優生政策立法化の動き

日本の議会における優生学関連法案の動きは、保守層の側からではなく、女性解放運動論を行っている人々から沸き起こった。先に述べた平塚らいてうを中心とした新婦人協会が一九二〇年から一九二一年にかけて性病患者の結婚を制限する目的の「花柳病患者結婚制限法」を議会に請願する運動は、当時ノルウェー他で立法化されていた「善種学的結婚制限法」を意識していたという。^(xix) これは結局法律としては実現しなかったが、平塚らいてうの運動に共鳴していた立憲民政党の医系議員である中馬興丸は、一九三〇年五月に「帯患者結婚制限法制定ニ関スル建議案」を、第五八回帝国議会に上程した。中馬の理由書には、花柳病者、精神病者、酒精中毒者、結核患者、らい病患者に対して「優生学ノ命スル所ニヨリ」結婚以前に「必要ナル外科手術ヲ受ケシメ、子孫繁殖ノ道ヲ絶ツヲ必要トス」というように、露骨な優生政策の実行を迫るものであった。この中馬案は、明らかに遺伝学に関連した当時の医学的水準の根拠から逸脱しているにもかかわらず、医系議員の名のもとに提案されたのである。日本の優生学が未熟で社会的影響を強調するプロパガンダに比重を置いていた点^(li)をうかがうことができる。結局この法案は議会において審議されなかったが、荒川五郎、八木次郎らの議員は賛成者に含まれていた。^(li)

一九三四年から三五年にかけて、荒川五郎が「民族優生保護法案」を提出した。日本法律専門学校法科を卒業した荒川は、国会議員として教育・社会事業の普及、推進を専門にしていた。したがって、当時の社会政策の見地から優生政策の実行を図った人物とみることができ、荒川が帝国議会に提出した「民族優生保護法案」を見てみよう。法

の目的である第一条で荒川は「民族ノ純潔優生ヲ助長シ惡性遺伝ヲ防止根絶スル」と述べている。第二条では「命令ノ定ムル所ニヨリ」断種法の施術をするものとして「一 殺人、強盜其ノ他狂暴ナル犯罪者ニシテソノ惡性ヲ遺伝スヘシト認メラルルモノ 二 精神狂病、遺伝的腦脊髓病、早発性痴呆症等ニシテ其ノ症状ニヨリ是等惡疾遺伝スヘシト認メラルルモノ 三 諸種ノ中毒症、「ヒステリー」、遺伝性不具、結核病、癩病等ノ重症者ソノ他優生學上不正常児ノ外生ム能ワサル者ト認メラルルモノ」と記しているが、現代でさえこれらの対象者すべてが遺伝的形質であると証明するのは醫學上無理がある。優生學としての科學性、合理性、説得性に欠け、政治性を強調した提案であるといえる。第三条では、これらのものによる「惡種」を懷妊した者に対して「命令ノ定ムル所ニヨリ」法医審判を経て墮胎させることをのべる。第四条では性病に関する疾患患者について、完治しないものは婚姻制限をする。第五条は、婚姻の許可を当該官吏の証明書他に医師の健康診断書を必要とする。そして第六条、七条はその根拠および罰則規定を記している。法案そのものは以上のようにきわめて単純である。

荒川はどのような政治目標を定め、何故に社会政策の実施手段として優生政策に染まっていったのだろうか。同法案提出の議会説明演説で、「私は長年教育奉仕に一身をささげまして、この国運の進歩、民族の向上に微力をささげているのでありまして、これが補強工作として栄養問題、とりわけ玄米食の普及宣伝、並びに学童児童の家庭や環境の整理改善のために、少年救護法、校外救護法等に関して尽力している」とのべている。さらにこれを根本的に究明すると「民族の惡種遺伝を防止して民族血統の浄化、国民性格の優秀化を図り、これが完全なる發展を助長し、もつて優偉剛健なる國民を長養し確立したいと多年熱心研究の結果、この案を起草した」と述べている。荒川にとって教育の普及、孤児や少年犯罪の防止という自らの社会政策の課題とは、国内に「消極的優生學」を実施・遂行すること

に帰着した。⁽²³⁾

荒川らによる断種法制定の活発な動きは一九三三年に制定されたナチス・ドイツによる「Gesetz zur Verhütung Erbkranken Nachwuchs（遺伝病子孫予防に関する法）」の成立が背景にあった。この通称ドイツ断種法は、第一条第一項に「医学上実験によつて子孫の身体または精神の遺伝的障害を及ぼすところがあると認められた場合、外科手術によつて断種することができ」とした。また第三項では「酒精中毒者に対しても断種することができ」とした。同法は社会政策というよりも、あくまで当時の医学的基準から断種を遂行する立場を示した。また申請時の本人の意思を尊重する条項（第三条）や、遂行者は公的な医師、病院、療養所、養育院刑務所にある場合はその施設の長（第四条）とした。断種に当たつては優生裁判所による審判を仰ぐこと（第五条）を定め、国家による断種の公平性と「正統性」を強調している。

注目すべきは、わが国で一九四〇年の国民優生法以前にもすでに優生学的措置による断種措置が平然と行われていた事実である。ハンセン病患者を隔離するため、東村山に開院した「全生病院」の医長に光田健輔が就任したのは一九〇九年であつた。光田は当初は積極的な優生運動家ではなく、収容者の男女隔離を強行したが、収容者の実際の生活の中で夫婦など男女の関係を断ち切ることは困難であつた。苦慮した光田は収容者に対する断種を考え付いた。この決意の動機になつたのは、国家官僚の側から優生学を紹介した人物として有名な氏原佐蔵であつた。光田は患者側からの告発を避けるため、同意書に類するものに署名させて、複雑な女性の不妊手術よりも、男性の輸精管切除術を行った。最初の手術は一九一五年四月二四日の男性に対するもので、同年中に三七件執行されたといふ。⁽²⁴⁾ こうして全生病院では、一九一五年から一九三九年までの間に三八五件の断種手術を実施した。⁽²⁵⁾ さらに外島保養院では

一九二四、五年ごろ一五名の男性に、また大島療養所では一〇〇余りの収容者に断種が行われた。また栗生楽生園では一九三五年から一九四一年までに一四〇人、長嶋愛育園では一九三一年から二〇九人が断種させられている。このように断種は全国の国公立ハンセン病療養所に広がり、国民優生法制定以前の一九三九年までに合計一〇〇三名の男性患者に断種手術が実施された^(矢野)。もちろん、法制定以前の「違法措置」にもかかわらず、この行為によって何らかの法的処罰を受けた医師は一人もいない。

以上のような背景があつて優生学の範囲のうち、発達途上にあつた遺伝学、心理学そして社会学、社会政策へと波及する包括的かつ肯定的な理解は、一九三〇年代後半から様々な範囲の人々によつて認知されていった。現在からみれば、未熟な学問的基礎から断定的な法律を制定し、政策を実行していたアメリカ、ドイツなどの優生政策を、最も完全なかたちで理論的に日本に紹介したのは、当時東京大学医学部長の職にあり、日本民族衛生協会理事長であつた永井潜であろう。永井潜は医学において日本の研究の最先端を指導する立場にありながら、社会問題や社会政策の課題に興味を持ち、優生学的見地からこれに介入していた。永井および日本民族衛生協会による活動は、結果的に優生学思想の正統性を日本の支配階級に至るまで普及・定着させ、わが国最初の優生立法である一九四〇年国民優生法の成立に実質的に寄与したといふことができる。ちなみに一九三六年二月、永井らの日本民族衛生協会の発案で、八木、荒川らの建議による、「断種法」という法案が国会上程されることを読売新聞が掲載した。新聞によると、この法案は九か国の法案、実情を検討のうえ、三年の研究をかけて準備された、としている。九か国とは、当時断種法を施行していたアメリカ（連邦法ではなく各州法）、スイス、ドイツ、カナダ、デンマーク、メキシコ、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドである^(矢野)。この時点で、それまで荒川や八木らによつて提唱されていた日本の断種法の対象

では医学以外の要因が除外され、ドイツ法に近い内容が提唱された。永井の著書である「優生学概論(一九三六)」は、イギリスの優生学発祥の歴史を説き、もう一方で発達したアメリカ優生学の動き、ドイツ民族衛生学の動きを紹介しながら、優生学を家族政策による人口政策的視点から、欧米だけでなく全世界的な潮流となっているかのような論を展開している。他方においてフランス、イタリア等の国々はこの動きに遅れている、という内容を述べている^(註11)。また医学的見地から当時の遺伝学の成果を紹介しながら優生政策の正当性を主張する。そして永井は「民族衛生の大本は、民族に於ける数と質との調和を保たしめることである。よき素質の者を増加せしめ、悪しき素質を減少せしめることである」と結論付けている。

一九三七年、日本民族衛生協会によるこの法案を基礎にして、永井、荒川とともに日本民族衛生協会の主要メンバーであった八木逸郎が「民族優生保護法案」を帝国議会に提出した。こうして医学界を中心に社会政策の見地からも権威化された優生運動は、軍部による中国戦線への介入・泥沼化というわが国の政治・社会状況の中で次第に政府・行政当局による断種法実現に向けた検討の対象となっていく。一九三八年一月、内務省から分離するという形で厚生省が設立されたが、ここに「予防局 優生課」が設置され、国策としての優生政策が本格的に始動した。一月、予防局は優生学の識者を集めて「民族衛生研究会」を設置し、優生学による立法化を視野に入れて閣法による法案提出を目指した。ちなみに、この民族衛生研究会のメンバーは、断種法を審議・発表した日本民族衛生協会のメンバーと重なっていた^(註12)。厚生省は民族衛生研究会による検討・審議を経て、一九三九年に「民族優生制度案要綱」を作成した^(註13)。これは、国民体力審議会に諮問され、「優生制度案要綱」として修正を経て答申された。政府はこの要綱をもとに「国民優生法案」の創設に着手し、これを翌一九四〇年三月の第七五回帝国議会に上程し、衆議院の過程で修正

が加えられた後に五月に可決成立させた。ちなみに同法の施行は翌年の一九四一年七月からであった。

5. 結語

福祉社会を目指した社会主義者たちが優生学の社会政策への応用を試みたその理念は、イギリスのフェビアン協会に典型的にみられる。当時の彼らが求めていた「福祉」とは、冒頭に述べた貧困者、障がい者や遺伝性の疾病に苦しむ人々への個人の権利ないし福祉受給権をまったく前提としてはいなかった。フェビアン協会会員、そして北欧の政権を担当した社会民主主義者たちは、「福祉」をマンパワーへの投資とみていた。つまり、社会全体の生産性を向上する組織によって、社会が一層再生産されるべきものが彼らのいう「福祉」だ、とした。^(xiv)ところでこの分野に介在し、当時明快な存在感を有していた優生学のアプローチは、科学とイデオロギーという背反した概念の共存でもある。スペクトロフスキーらは、フェビアン社会主義における優生学の位置について、決して科学主義による模範的定義や固定的でしつかりとしたイデオロギーに基づいたものではなく、それはむしろ劣化した操作的イデオロギーである、と結論付けている。^(xv)このような特徴を持つ優生学的社会政策を許容した現代にも通じる共通の理念は、福祉国家を実現する手段としての生産至上主義と国家集産主義にかなう人材を選ぶ、個人の選抜と集団の効率化である。そこには個人の尊厳や共生社会についての考慮が入り込む余地はない。この思想的基礎は現代福祉国家を支えるパラダイムとまさしく共通性を持つという点を見逃すことができない。^(xvi)同時にそれは、経済学的社会政策が置き去りにした負の視点というべきであろう。

優生学が、同じころまことしやかに論じられた怪しげな「人体測定学 (anthropometry)」とともに、歴史の片隅に

追いやられるとしても、一時的であつてもそれを許容した社会政策が、今後向き合わなければならない方向性を展望してみよう。優生学の駆逐によって障がい者、認知症や先天性の疾病で苦しんでいる人々が少なくとも過去や現在よりも安定した社会の中で肯定される存在となることは疑いがない。しかし、だからといってこれらの集団が新たな社会の担い手として台頭し、社会的に発言する可能性は薄い。これを逆説的に考えれば、従来弱い立場に置かれ、少数派とされていた人々の中には、現代社会で新たな勢力となりうる潜在力を有し、現にその兆候が表れているのかもしれない。その人々とはすなわち女性、ホモセクシャル、レズビアンなどである。追求されてきた生産的福祉社会にこれらの集団は文化的な意味から新たな視点を加える役割がますます期待されている。

さらに、優生学が主要な対象とした人口政策は、いまなお深刻な問題として社会政策の課題である。ステロタイプ的思考として、福祉国家を将来にわたって維持し続けるためには、「合理的」で「効率的」な福祉政策が当然のように主張される。つまり、国の財政にとって負担のない「健全な」人口集団の維持が望まれる動きが強化される。その一方で「厄介者」とみられている人口集団が生まれれば、それに投下する財源および物的・人的資源の投入が間断なく必要とされる。これを予防せずに放置すれば、保健医療や福祉サービスにかかる公的な費用の維持がやがて困難になるのが自明である。^(三) 巧妙に体裁を変えた優生学は、福祉国家維持の名のもとに、再現されやすい状況が続いているとみなければならない。

本稿を要約すると、次のことがいえる。今日のヒト・ゲノムの研究に表れているように、過去の優生学と連動するとみられる医学を主軸にした周辺諸科学の発達著しい。さらに、これらの成果が社会学や政治学の領域へと浸透する機会、以前に比べても多いといえる。しかし、これらの科学はあくまでも現在の到達点を示すだけで、十分に成

熟し、完成された体系とはいえない。医師の中には、今日の到達点を根拠に、ことさらにそれを政治や社会に応用しようとする集団が存在する。同じように社会学者等の中にも今日の自然科学の成果を社会や政治に積極的に受け入れようとする人々も多い。優生学の歴史分析の視点から言えば、これは危険な兆候といえる。その理由は、平和を求め、戦争をさけようとする世界各国の政治統治の中で、軍事の専門家が自分の専門性を根拠にして政治に介入する際の危険性と似通っている。自然科学と同様に、社会政策が求める人間社会の幸福と安定の追求は、それが常に未完成で発展途上であるがゆえに、その理念や問題解決の手法には一層の慎重さが求められるのである。

※本稿は、筆者が社会政策学会第一二九回秋季大会（二〇一四年一〇月一二日）で報告した論題、「優生学と日本の社会政策」におけるフルペーパーに修正を加えたものである。

(i) 優生学はイギリス、アメリカ、北欧、そしてドイツ等の、宗教的にはキリスト教・プロテスタントが支配的な国々で達・普及した。他方イタリア、フランス、スペインなどローマ・カトリック教が支配的な国々では評価されなかった。ちなみに、社会主義実験国であったソヴィエト社会主義共和国連邦（ソ連）もまた、優生政策に興味を示さなかった。

(ii) 優生学を根拠とし、いかにして「優秀」な人間を増加させ、「劣悪」な人間を減少させるか、を目的とする思想。

(iii) これに該当する日本の立法は二つである。第一はらい予防法（一九四八年施行、一九九六年廃止）である。第二は優生保護法（一九四八年施行、一九九六年法律条文中の「優生思想」がことごとく排除され、名称変更により母体保護法となる）である。この二法が同じ年に施行され、同じ年に廃止ないし内容変更された点に注目する必要がある。

(iv) 優生思想を具体的な法制度として実現しようとする政策。

(v) これについては、八藤後忠雄、水谷徹（二〇〇五）、「障害者の生存権と優生思想——障害児教育への示唆と展望——」、文

教大学教育学部紀要、Vol.三九、七九―八六頁を参照のこと。

- (vi) 米本昌平、松原洋子、棚島次郎、市野川容孝著（二〇〇〇）、「優生学と人間社会」、講談社現代新書
- (vii) たとえば藤野豊（一九九八）、『日本ファシズムと優生思想』、かもがわ出版、がある。
- (viii) 杉田菜穂（二〇一〇）、『人口・家族・生命と社会政策 日本の経験』、法律文化社
- 杉田菜穂（二〇一三）、『優生V・優境Vと社会政策』、法律文化社
- (ix) スティーブン・トロンブレイ、藤田真利子訳（二〇〇〇）、『優生思想の歴史 生殖への権利』、明石書店
- (x) 優生学による優生政策を、法及び制度として具体的に実現しようと人々に働きかける運動。
- (xi) Spektorowski A. and Ireni-Saban L. (2014) Politics of Eugenics Productism, population, and national welfare, Routledge.
- (xii) Broberg G. & Roll-Hansen N. (ed.) (2005), Eugenics and the Welfare State Norway, Sweden, Denmark and Finland, Michigan State University Press.
- (xiii) トロンブレイ著、藤田真利子訳（二〇〇〇）、「六二頁
- (xiv) Webb, S. (1909), “Eugenic and the poor laws” The British Medical Journal, December 25, p.1808.
- (xv) トロンブレイ著、藤田真利子訳（二〇〇〇）、「六五頁
- (xvi) 以上のイギリス・フェビアン協会及びウェップ夫妻、バーナード・ショウらの著述は、拙著、「福祉と優生学」、『政経研究』第五一巻第二号、一八二―一八五頁の文章及び出典引用と重なる部分があるが、本稿の研究目的及び趣旨が、特にフェビアン社会主義との関連において重要であることに鑑み、あえて重複する記述を行った。
- (xvii) シドニ・ウェップ（一九一九）、「貧窮と人種改良」、『大日本優生会々報』第三号、三三頁、平田勝政（二〇〇二）、「大日本優生会の研究」、『長崎大学教育学部紀要・教育科学』、vol.六二、一一〇頁、『大日本優生会々報』第三号の目次より引用。
- (xviii) 優生学による優生思想を信奉する集団のこと。
- (xix) トロンブレイ著、藤田真利子訳（二〇〇〇）、「四五頁
- (xx) トロンブレイ著、藤田真利子訳（二〇〇〇）、「五七頁

- (ix) Thomson M. (1998), *The Problem of Mental Deficiency, Eugenics, Democracy, and Social Policy in Britain, c.1870-1959*, Oxford Historical Monographs.
- (xxii) 二文字理明、椎木明 (二〇〇〇)、『世界人権問題叢書 38 —スウェーデン発 強制不妊手術報道—』、明石書店、スウェーデン強制不妊手術関係年表より引用。
- (xxiii) Broberg G. & Roll-Hansen N. (ed.) (2005), p.262.
- (xxiv) 実際、当時ローマ・カトリックの教皇であったピオ十一世は、一九三〇年二月三日付の「貞淑な婚姻についての回勅」において、優生学はカトリックの教義に反するとして公に非難していた。
- (xxv) Spektorowski A. and Ireni-Saban L. (2014), p.49.
- (xxvi) 日本の優生学を紹介する先行研究としては、鈴木善治 (一九八三)、『日本の優生学』、三協科学選書、柿本佳美 (二〇〇九)、『近代日本の優生学の受容と科学主義』、大阪大学知識アーカイブ、等がある。
- (xxvii) Spektorowski A. and Ireni-Saban L. (2014), p.47.
- (xxviii) 八藤後忠雄、水谷徹 (二〇〇五)、『障害者の生存権と優生思想 —障害児教育への示唆と展望—』、文教大学教育学部紀要、Vol.39, pp.79-86.
- (xxix) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議 (二〇〇五)、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』、一九五頁
- (xxx) 大澤健二 (一九〇五)、『体質改良と社会政策』、『東京医事新誌』第一三九一号、財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議 (二〇〇五)、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』、一九五頁
- (xxxi) 丘浅次郎 (一九〇五)、編集復刻版 (二〇〇一)、『進化論と衛生』、『国家医学界雑誌』第二二一号、財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議 (二〇〇五)、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』、一九五頁
- (xxxii) 福原義柄 (一九一四)、『社会衛生学』、南江堂、財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議 (二〇〇五)、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』、一九五頁

- (xxxiii) 平塚らいてうの優生学的思想の傾向を確認するには、園井ゆり（二〇〇四）、「優生思想の社会史序説：明治以降の日本社会を例に」、『人間科学共生社会学』、四卷、四三―五九頁、を参照のこと。
- (xxxiv) 藤野豊（一九九八）、「日本ファシズムと優生思想」、かもがわ出版、八四―一二頁
- (xxxv) 新井利佳（二〇〇八）、「雑誌『優生運動』にみる優生学と社会事業家―池田林儀の論文を中心に」、『関西学院大学社会学部紀要』、第一〇五号、一七三―一八七頁
- (xxxvi) 市川源三（一九三五）、「女性文化講話」、明治図書株式会社、二〇九頁、編集復刻版（二〇〇一）、「性と生殖の人権問題資料集 第一八巻」、不二出版、六一―六九頁
- (xxxvii) 平田勝政（二〇〇二）、「大日本優生会の研究」、『長崎大学教育学部紀要・教育科学』、vol.63, p.15-29.
- (xxxviii) 市川源三（一九三五）、「女性文化講話」、明治図書株式会社、二〇九頁、編集復刻版（二〇〇一）、「性と生殖の人権問題資料集 第一八巻」、不二出版、六六―六七頁
- (xxxix) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、「ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告」、二〇二頁
- (xl) 「帯患者結婚制限法制定ニ関スル建議案」および「帯患者結婚制限法制定ニ関スル建議案理由書」、『五十七―五十八帝国議会衆議院上奏・建議・決議・動機・質問 一九二九―三〇』、国会図書館蔵、財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、「ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告」、二〇二頁、からの引用による。
- (xli) 編集復刻版（二〇〇一）、「性と生殖の人権問題資料集 第一八巻」、不二出版所収、二―四頁
- (xlii) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、「ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告」、一九一―一九二頁
- (xliii) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、「ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告」、一九八頁
- (xliv) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、「ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告」、一九八頁

報告』、一九九頁

(xlv) 新聞記事文庫 衛生保健（六一一九八）、読売新聞、一九三六、一二、一三

(xlv) 永井潜（一九三六）、『優生学概論』、雄山閣、四一―五三頁、編集復刻版（二〇〇一）、『性と生殖の人権問題資料集成 第一八巻』、不二出版、一九四―一九七頁

(xlvii) 財団法人日弁連法務研究財団・ハンセン病問題に関する検証会議（二〇〇五）、『ハンセン病問題に関する検証会議・最終報告』、二〇二頁

(xlviii) 内務大臣官房文書課、厚生省厚生大臣官房文書課（一九三八）、『内務厚生時報』、第三卷一二号、四八頁

(xlix) Spektorowski, A. (2004), The Eugenic Raemplantation in Socialism, *Journal of Contemporary History and Society*, 46 (01), pp.84-106.

(1) Spektorowski A. and Ireni-Saban L. (2014), p.170.

(li) Spektorowski A. and Ireni-Saban L. (2014), p.171.

(lii) わが国でも一九三〇年に設立された日本民族衛生学会（のちの日本民族衛生協会）が、「国民優生法」成立を理論づける基礎の形成という同様の歴史的役割を果たしている。その名の通り、ナチス・ドイツの医学的および政治的思想に大きな影響を受けたことが推測される。

所得か自立生活か…わが国の障害年金をめぐる今日的課題

山村りつ

1. はじめに

近年、わが国のみならず世界的な潮流として、障害者の自立と社会的包摂に関する議論が展開し、それにもなつて社会・政策・文化あらゆる側面における概念上と実際上の変化がみられるようになってきた。特に障害者に対する社会サービス供給のための制度は、大きく変化してきている。

障害者に対する社会政策についての議論のなかで、比較的初期からみられる基本的イシューである障害者への所得保障制度も、一部の国々の例ではそのような近年の障害や障害者を取り巻く概念上・実際上の変化の影響を受けている。しかしながら、わが国の障害者の所得保障とその中心を為す障害年金制度については、そのような影響をほとんど受けていないといえる。

そもそも、現在まで、わが国における障害者の所得保障に関する議論は盛んに行われてきたとはいいい難い。障害者に関する政策上の議論の中心は、障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の成立以降は特に、所得保障よりも社会サービスの供給に関するものにおかれてきた。また、同法との関連もあつて、障害者の就労に関する議論も以前に比べれば格段に広く行われるようになってきているが、それらは政策的というよりは実践的なものが中心となっている。

所得保障政策全体でみれば、主に財政的な側面にみられる将来に向けた懸念のもとで、さまざまな議論と、そして実際にいくつかの改革がこれまでもみられる。さらに、それでもなおその懸念を払拭することはできず、さらなる改革の議論が現在進行形で展開されている。ここで議論の対象となっている主な制度が、年金制度と生活保護制度である。

国民の所得保障を目的のひとつとしたこの二つの制度は、実際はいずれも障害者の生活に大きく関連したものであり、特に年金制度はわが国の障害者の所得保障の軸となるものである（山田二〇〇二）。しかしながら、上述の所得保障に関する議論は、いずれも障害者を対象として捉えたものではほばない。年金制度についていえば、高齢者、いわゆる老齢年金が議論の中心であり、生活保護制度では同様に高齢者と、近年増加傾向にある「その他世帯」（高齢・母子・傷病・障害の世帯類型に分類されない世帯）、そして何より全体としての受給世帯数・受給者数の増加がより大きな関心を集めている。

このように、障害者に対する所得保障が社会政策領域における中心的な論点にならずにきた要因には、絶対数におけるマイノリティであること、また彼らがこれまでわが国では家族による保護の下に収まってきたことなどが考えられる。また、生産主義を背景とした障害者の社会的位置づけが、彼らを当然に公的な所得保障の対象となる存在とし

てきたことも指摘すべきだろう。これらが相まって、制度のあり方やその程度、手法について十分な議論がされずにきた結果、障害者に対する所得保障制度は、他方で生じた障害者福祉領域に見られる変化の影響を受ける機会もほとんどないままにきたといえる。

しかしながら、冒頭に述べたように、現在の障害者を取り巻く状況は大きく変化している。障害者の自立と社会参加が叫ばれるようになり、家族による障害者の保護はそれらを阻害する要因として時には忌避されることもある。自立と社会参加の概念は、直接的あるいは間接的に障害者の一般労働市場への移行を後押しし、また、技術や医療、リハビリテーションの進歩、さらには産業構造の変化などによって、実際に障害者の就労の可能性も高まっているといえる。

このような社会的変化は、障害者の所得保障のあり方について、これまでの前提をすべて取り払ったところから今一度検討しなおす必要性を喚起する。そして、現在の問題とこれからの方向性についてのビジョンを示すことが求められているといえる。

2. 所得保障制度と年金

2-1. 障害者の所得保障制度

障害者の所得保障のための制度にはさまざまなものがあるが、百瀬（二〇〇八）は、その手段から、障害者に対する公的保障を労災制度・年金制度・手当制度・公的扶助および類似の制度の四つに分類している。彼によれば、これらの手段はそれぞれに、労災制度は雇用主の障害に対する補償責任、年金制度は生活費の保障、手当制度は障害に伴

う追加的出費の補填などの役割を主に担うとされる。そして、全体として公的所得保障制度は、障害者の経済的自立と同時にあらゆる社会的側面への参加の促進の役割を担うとする。

わが国の場合、障害者に対する公的保障は、年金制度と労災保険制度による対応が前提とされ、それが利用できないものには公的扶助制度（生活保護）で対応するという形を取る。そのうちでも、年金制度は（理論上）国民皆年金の体制をとり、すべての国民に対して、彼らが障害を負った場合の経済的支援を提供するものとして、その基盤を成すものと考えることができる。

一方で、保障されるべきは何かという点から考えた場合、障害者の生活には、すべて万人が共通して必要とする生活のための費用と、障害を負っていることによつて付加的に発生する費用とがあることに注意が必要である。

公的な所得保障制度によつて保障すべき範囲については判断の分かれるところではあるが、少なくとも同等の生活水準を維持するために、障害者は障害をもたない者以上の経費を必要とするものであり、その点をどのように考慮に入れるかという点が一つの課題となる。

そのような追加的出費の補填はさまざまな形で行われ得るが（永野二〇一三）、わが国の場合もそうであるように、その追加的出費の一因である「支援」を社会サービスによつて提供することで、実質的な追加的出費の補填を行うことも考えられる。その場合、これらの社会サービス制度は所得保障制度とは一線を画したものとして捉えられる傾向があるが、障害者の生活保障という点でみれば、障害をもたない者であれば負う必要のない経済的負担を、障害者自身の自己負担に任せるのではなく、社会サービスを通じて現物給付による所得保障の代替を行っていると取ることができる。

いずれにしても、わが国の障害者の所得保障制度は、年金制度によってその中核が構成され、そのほかの労災保険制度、手当制度、社会サービス制度等によって補強されていると考えることができる。

2-2. わが国の年金制度の概要

障害者の所得保障制度の中心となる障害年金は、わが国の老齢年金および遺族年金とともに国民年金制度の一部として組み込まれており、そのいずれも基礎年金と厚生年金が存在する。このうち、前者が国民年金法に、後者が厚生年金保険法に規定されている。

これらの法律に基づく障害年金の目的は、それぞれ、「老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与すること」（基礎年金）、「労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」（厚生年金）とされている。また、国民年金法では、それが「日本国憲法第二十五条第二項に規定する理念に基」くものであるとされる。

これらの法文上の目的を見る限り、公的年金制度の目的の一つは、被保険者やその家族の生活の安定の維持と彼らの Well-being の向上にあるといえる。また百瀬（二〇〇八）はより具体的にその役割を上げている。すなわち、障害者の公的保障制度は第一義的に障害者の生存権保障の役割を担い、障害者やその家族の生活が最低生活水準以下に陥ることを防ぎ、また障害者の経済的自立と社会生活における参加の促進を支えるものであるとする。

これらのことから、障害年金の目的は単に障害によって失われる勤労所得の補填だけでなく、それを手段として障

害者の生存権を保障することであり、また障害者の社会生活の質を向上させることだといえることができる。

これらの目的に準じて、まず基礎年金はすべての国民を対象とし、一律の保険料額と年金額が設定されている（ただし、障害の程度により年金額には二つの段階がある）。一方で、厚生年金については報酬比例制度を採っており、障害年金の受給者となるまでの賃金水準によって年金額が異なる。また厚生年金は、雇用された者のみが加入できるため、自営業者や働いたことのない者（主婦や学生を含む）は加入することがなく、年金も受給できない。

また、いずれも受給要件が定められており、一つは年金加入期間中に初診日があることと、もう一つには保険料の納付要件として、初診日のあった月の前々月までの年金加入期間の二／三以上の期間について、保険料が納付または免除されていることなどがある^②。これらの要件は老齢年金の場合と比べれば比較的緩いともできるが、それでもなおこの要件を満たすことのできない者は存在する。

年金の受給額は、障害の等級によって定められている。基礎障害年金については一級と二級までが受給可能であり、二級が老齢基礎年金と同等の額、一級がその一・二五倍となっている。そのほか、受給者自身に子どもがいる場合には加算がされる。ちなみに、二〇一四年四月から適用されている年金額では、一級が九六六〇〇〇円、二級が七七二八〇〇円で、子の加算が二人目までは一人当たり二三二四〇〇円、三人目以降は七四一〇〇円（いずれも年額）である。一方、厚生障害年金は、一〜三級までに給付されるが、一級の場合は二級の一・二五倍、二級と三級は同じで報酬比例に基づいて算出された年金額となる。ただし、三級の場合には基礎年金部分が支給されないことになり、さらに二級には受給者自身に配偶者がいた場合の加算がある。そのほか厚生年金の場合には、報酬比例によるため基準となる報酬額によつては年金額が非常になくなる場合があるため、最低保障額（二〇一四年四月で五七九七〇〇円）が

定められている。

2-3. 制度の一般的課題

障害年金について指摘される課題の一つに、障害認定の問題がある。障害認定は、その結果によって給付される額が異なり、特に二級か三級かの違いは基礎年金を給付できるかどうかの判断を分けるため、障害当事者にとっては切実な問題である。

多くの国々と同様にわが国でも、各種制度における「障害者」は、実務上も認識上も概ね身体障害者を指していたところからスタートし、その後、知的障害者や精神障害者へとその対象を拡大している。

身体障害の多くは、その機能・形態障害が医学的・運動学的にひとつの指標に当てはめて障害の程度を客観的に示しやすいところがある。しかし、知的障害や精神障害などへと障害の定義が拡大されると、それらの障害の程度を客観的指標で示す難しさが浮き彫りとなった。たとえば年金に係る運営業務を担う日本年金機構が示す年金制度における障害程度の基準においても、身体障害は多くが具体的な数値基準で示されているのに対し、精神障害の場合には「日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度」「日常生活に著しい制限を受ける程度」という抽象的な表現となっている。そのため、特に精神障害者の障害年金受給には医師の「協力」が不可欠であるという認識が広まっている。

また、身体障害者の場合の客観的指標についても課題はある。後述する障害の社会モデルに基づけば、障害の程度はその人が置かれた環境のなかで規定されるものである。その点を考慮すれば、身体障害者であっても、主に医学的

指標によって認定された障害の程度と実際の生活のなかでの障害の程度が一致しない状況は十分に考えられる。このことは、障害の種別にかかわらず、障害をもちながらそれに見合った認定を受けられない障害者がいる可能性と同時に、実際の生活上の障害の程度よりも重度の認定を受ける障害者もいることを示唆している。

障害年金制度のもう一つの課題は、いわゆる無年金者の問題である。わが国の公的障害年金は「皆保険」を謳っており、理論的にはすべての国民を包摂するものである。しかしながら実際には、障害年金の受給資格をもたない者が存在する。

無年金問題のなかでも大きな社会的イシューとなったのが、学生の無年金問題である。国民年金法が施行された一九五九年の時点から、実際にはいくつかの加入を強制されないグループが存在した。その一つが学生（主には大学生）であり、彼らは二〇歳を過ぎても国民年金への加入を任意とされた。もちろん、大学を卒業し就職すれば強制加入となるのだが、この任意加入期間に加入していない者が障害を負った場合、当然のことながら障害年金は受給できないという事態が起きた。そして二〇〇一年にその状況に置かれた無年金障害者三〇名によって、そのような不備のある法律に対して適切な立法措置を取らなかつた国の責任を問う裁判が起こされる事態となった。これらの裁判では国家賠償請求に対しては認容されたが、国の責任や不支給決定の取消請求は認められなかつた（川崎二〇〇四、村田二〇〇九）。

学生の無年金問題は制度の根本的欠陥によるものといえ、現在ではその欠陥も修正されている。一方で、保険料の未納（理由はさまざま）によって受給資格をもたない者は、現在の制度でも発生している。基本的に会社勤めをしている者であれば給与天引きによって強制的に支払いが行われているが、自営業者や無職の者、また現在では非正規雇用

などで会社を経由した徴収が行われない場合で保険料の未納が起りやすくなっている。しかも特に後者は、経済的余裕が少ない場合が多く、それも保険料未納の一因であることが指摘されている（磯野二〇一〇）。

障害年金の受給資格のない者については、現在、二〇〇四年の「特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律」によつて特別障害者給付金が支給される体制が採られている。この制度は、支給水準こそ障害基礎年金には及ばないが、何らかの理由で障害年金の受給資格のない者への所得保障制度として運用されている。

障害年金の課題として最後にあげておきたいのが、給付水準の問題である。ここで、先述した障害基礎年金の水準をみると、月額にして六万五千円程度となる。生活保護の生活扶助の基準額（一人暮らしの場合）が概ね七～八万円であることを考えると、この基礎年金の額を見る限り、住居費を必要としない場合で最低限の必要に足る程度の金額だといえるだろう。その点からすると、障害基礎年金だけで国民年金法に示された同制度の目的である「安定した生活を維持」することができるといえる点については疑問が生じる。

ただし、男性稼ぎ手による家族の扶養を前提として社会保障制度を発展させてきたわが国の場合（宮本二〇一三）、障害を負う以前に働いていた者には報酬比例による厚生年金制度があり、一方で働いていなかった者は誰かに扶養されていたという想定から、その扶養者の状況に変化が無ければ大きくその生活の安定を脅かすものではないという考えに至る。

それでは障害厚生年金の水準はどの程度かというと、基礎年金と併せても障害を負う以前の所得には遠く及ばないのが実情である。たとえば、一部の試算によれば、受傷以前の年収が六〇〇万円であった者（扶養されている配偶者および子どもがないとして）が障害等級一級とされた場合、厚生年金加入期間が二五年以下であれば基礎年金と併せて概

ね年額二〇〇万程度となり、四〇年の加入期間でも三〇〇万円に及ばない⁽³⁾。

この障害年金の給付水準の概観から分かることの一つは、その水準が少なくとも（受傷前に働いていた者については）以前の所得水準を保障できるほどのものではないということであろう。そこで考えなければならないのは、そもそも障害年金が保障すべき所得水準がどの程度のものであるかということである。この点については、次項の「自立の観点からみる障害年金の課題」で詳しく触れたい。

障害年金の制度については、ほかにも課題が無いわけではないが、保険制度全体のもつ課題、すなわち老齢年金の今後の運営に関わる、将来の受給者の増加と拠出者の減少のもとでどのように老齢年金を維持していくかという課題に大きな注目が集まり、障害年金の課題には社会的関心が集まらない状況がある。あるいは、そもそもそのような老齢年金と同一制度に組み込まれている制度体制を問題とし、それとは切り離した年金制度、あるいは公的扶助型の給付とすべきとする指摘もある（百瀬二〇〇八）。

3. 障害者をめぐる社会的状況

ここまで障害者の所得保障、なかでも年金制度の概要について確認してきた。一方で、それらの制度によって保障されることが期待される障害者の「生活」の部分では、障害の概念の変化とともに大きな変化が起き、上述の制度が設計された当時とは異なる様相がみられるようになっていく。ここでは、次節以降の年金制度と障害者の自立の関係についての議論に向けて、この障害者の生活領域にみられる変化について整理しておく。

3-1. 自立と社会参加への傾倒

長らく「無能力者」として位置づけられてきた障害者の存在は、二〇世紀後半に入った頃から、その社会的位置づけが大きく変化してきた。あらゆる側面における人権意識の高まりを背景として、ヨーロッパで発生したノーマライゼーションの思想や、アメリカにおけるIL運動など、障害者がそれまで失われていた権利や利益を獲得するための動きが具体的にみられるようになった。これらの活動によって目指された利益とは、障害を持たない人々と同じような生活（を送ること）であり、まずは空間的な意味において障害をもつ人々が社会に出て行くことを後押しした。そして医学や設備、物理的環境の進歩が、さらにそれを促進させた。

空間的に障害者の社会進出が進むと同時に、一方で障害の概念の変化がもたらされた。障害の社会モデルが登場し、障害と障害者に対する認識を変化させていった。社会モデルとは、医学的見地に基づく客観的指標によって障害の種類や程度を「診断」する医学モデルに対し、その個人の置かれた状況や個別の状態において障害の状況を評価しようとするものである。つまり、医学的には同じ障害（四肢の欠損や機能障害）であっても、環境が整っていたり、その障害が影響するような能力が問われない状況であれば、実質的に障害が軽い、あるいは無いとされる場合もあるし、またその逆も起こりうるというのが、社会モデルにおける「障害」である。

この社会モデルは、「心身の機能障害をもつ者」を「障害者」にさせる社会的要因への視座をもたらしした。それは同時に、それらの社会的要因の考慮なしに障害を規定することはできない、換言すれば、その社会的要因次第で障害者の「能力」は無限であることを意味するようにもなった。

これらの変化により絶対的な「無能力者」としての位置づけから解放された障害者が目指したのは、自立であった。

すなわち、それまで誰かに依存し庇護の下に置かれた存在から、一人の自立した個人としての存在が希求されたのである。そのことは、続く「社会的な参加」の欲求へと発展する。個人として自立した者は、何らかの社会的役割を果たす存在となることで、その存在に意義を認めることを欲したのである。

このような変化は、障害者自身の認識における変化でもあったし、同時に社会的な変化でもあった。障害者が自立し、社会参加できるような社会が望ましい社会のあり方として認識され、制度・政策上でもそれを後押しするような変革が為された。それに伴って実際の生活の中に障害者が登場するようになれば、人々の認識にも少なからず影響を与えるようになった。

さらに、必ずしも障害者とは関係のないところで発生した社会的包摂^④の概念も、障害者の分野において用いられるようになってきた。ここには、障害者の社会参加への切望と公的な制度や政策における変革を受けてもなお、それを阻む社会環境や構造的欠陥に対する批判的な意識が表れていると考えられる。さまざまな社会構造が複合的に機能することで障害者が障害者らしく生きることが余儀なくされ、その結果として社会的に排除される状況が、障害者の社会参加を阻んでいることへの視座が含まれている。

このように、障害者の自立と社会参加、そして社会的包摂を求める動きがここ数十年の間で継続的にみられている。そのなかで具体的な目標として目指されるようになってるのが、親や養護者からの独立、自己決定の実現、そして労働市場への参加などである。これらは、自立と社会参加の具現化された形であるのと同時に、そのための手段としても捉えられる。そしてこれらの目標は実際に、自立支援の実施、社会サービスの措置から契約への変更、就労支援サービスの重点化などの形で具体化されている。

これらの具体的目標のいずれとも不可分な関係にあるのが経済的自立である。そもそも自立の概念においては、経済的自立に偏った価値基準に対する批判的意見が以前からみられ、必ずしも経済的自立によらない自立のあり方が模索されてきた。そのなかで「自立よりも自律を」という発想が生まれ、そこから自己決定・自己選択重視の考えが、自立生活やQOL向上の文脈のなかで大きくなってきた経緯がある。しかしながら、経済的自立がそれ以外の面での自立した生活や自己決定の実現に大きく寄与するものであることも事実である。そしてこの点をもつて、障害者の所得保障制度は、単なる所得の保障・補填というだけでなく、障害者の生存権保障に大きな影響を与える要素の一つであるといえることができる。

また同時に、所得保障政策には常に稼得能力についての関心が伴う。なぜならば、障害者への所得保障を正当化する要素の一つが、障害に伴う労働のための能力すなわち稼得能力の低下もしくは喪失であるためである。そのため、いくつかの所得保障政策では所得保障の受給資格や受給額の判定に労働に関する能力の評価が反映されている（OECD二〇〇三Ⅱ岡部訳二〇〇四）。障害の社会モデルの登場は、この稼得能力についても、それまでの医学モデルに基づく障害の程度と比例させたものではない、また別の労働および稼得能力の考え方をもたらすものとなった。

3-2. 障害概念と固定された二項関係

以前の障害者に対する認識では、障害の程度と自立の程度、そして必要な支援とさらにはその稼得能力といった項目間の関係において、図1に示すような固定化された二項関係が前提とされていた。つまり、障害が重度であるほど自立が困難で、多くの支援を必要とし、また稼得能力が低い（あるいは無い）という前提である。しかしながら、障

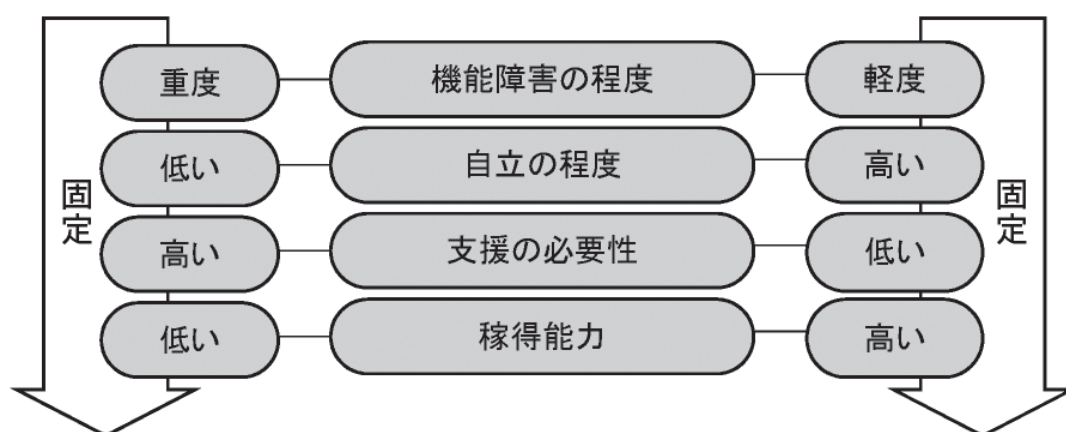


図1：障害の概念における固定された二項関係

害の概念と彼らの実際の生活状況の変化により、この二項関係は徐々に崩されつつある。それが、もう一つの重要な変化である。

繰り返しになるが、障害の概念における大きな変化の一つは、医学モデルから社会モデルへの展開である。この変化により、最終的に現在では、障害の概念は機能・形態障害 (Impairment) と能力障害 (Disability) と社会的不利 (Handicap) の三つのレベルが明確に分けられるようになった。また生活機能構造モデルを示した国際生活機能分類 (ICF) では、さらにこれらを「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の状態として捉え、これらの三つのレベルは直線的あるいは一方向の因果関係をもつものではなく、環境因子および個人因子を含めて相互に作用しあいながら、その個人の障害を構成するものだと考える。

このような障害の概念レベルにおける変化のなかで、まずは自立と支援の関係に変化が生じた。かつて「自立」は「支援を受けずに自分でできること」を暗に意味していた。それが、社会サービスや合理的配慮^⑤などの「支援を受けながら自立する」ものへと変化した。また、経済的自立に固執して語られていた障害者の自立生活が、自律への志向を中心とするようになるにつれ、その自律を保障するための支援が求められるようになった。言うなれば、障害者から障害のない者に回復することが求められた時代から、障害者が障害者のままで他の者と同等の価

値のある生活を送ることが目指されるようになったのである。

さらに、機能・形態障害と稼得能力の関係も変化する。社会モデルという新たなモデルに基づけば、稼得能力は個人的要素だけでなく個々の障害者の置かれた物理的・社会的・文化的環境によって規定されるものであり、またそれらの環境によって向上したり低下したりするものとなる。医学や技術の進歩によって、障害者自身の機能障害を改善させるだけでなく、環境の調整によっても稼得能力は左右されるのである。すなわち、その環境次第で障害者を無能力者にも有能な労働人口の一員とすることもできるのであり、そこには絶対的、あるいは普遍的な障害者の労働や稼得能力の水準は存在しないといえる。結果、これまでの機能・形態障害や能力障害と稼得能力の間の、直線的あるいは正比例の関係は否定されることとなった。

ここに、長らく障害者支援領域において定着していた（そして一部ではまだ定着している）、障害程度と自立程度、支援の必要性、そして稼得能力の程度の間の固定された二項関係が崩れることとなった。しかし、ここで着目すべき点の一つは、これまでの障害者政策の多くが、この固定された二項関係、すなわち障害が重い者ほど自立の度合いが低く支援を必要とし、且つ稼得能力をもたない、という前提を基に構築されていたということである。

4. 障害年金制度と障害者の自立

ここまで障害の所得保障制度およびわが国の障害年金制度の概要と、一方で障害者の生活を取り巻く変化、特に障害の概念の変化とそれに伴う自立と社会参加への傾倒について述べてきた。ここからは、この二つの足がかりに、障害者の自立と障害年金の関係について明らかにしていく。

4-1. 年金制度における稼得能力

① 「障害」と「稼得能力」の関係と制度の矛盾

元来、障害年金制度は、労災保険制度や生活保護制度とは違い、稼得能力との関係がそれほど厳密ではないところに置かれてきた。社会保険制度らしく、年金受給の資格とその額は、基本的に加入期間と拠出額、そして障害等級に応じている。そしてこの障害等級による額の変化は、稼得能力というよりも障害程度が重度になるほど必要になる追加的負担に対応したものと位置づけられる。一方で、厚生年金制度を設けることにより、受傷以前の賃金水準の差を給付額にも比例させている。

ここで、年金制度が失われた稼得能力に相当する所得を保障するものとみなすのであれば、受傷前の賃金水準が年金受給額と比例するこの構造をみる限り、そこには、障害の程度や個人の環境にかかわらず皆同等に稼得能力を失うという前提が存在するはずである。そしてもちろん、このような構造は、障害と稼得能力の喪失の関係を詳細に分析した上でのことではなく、おそらく障害者Ⅱ稼得能力無しとした、さらに以前の前提から生まれていると考えることができる。

医学モデルと、そして身体障害を中心とした以前の障害の認識の下では、その構造で大きな問題はなかっただろう。しかし現在では状況が変わっている。障害の社会モデルに基づけば、障害の有無や程度と稼得能力は必ずしも連動しない。それは、急速な技術革新とそれに伴う働き方の変化によって、さらに現実的な事実となっている。

稼得能力の喪失の程度が一樣でないのだとすれば、単に受傷前の賃金水準のみに基づいた給付額の決定方式では、

実質的な稼得能力の補填は必ずしも実現しない。障害年金制度および特別障害給付金制度には所得制限の規定も存在するが、それは非常に緩やかなものである。⁽⁶⁾ 結果的に、環境要因などに規定された受傷後の実際の稼得状況が経済状況に直結し、同様の障害を負った場合でも大きな差が生まれるという状況が発生する。それは時には、受傷以前の賃金水準の差を逆転することにもなる。

また同時に障害等級に応じた給付水準の決定にも課題が伴う。なぜなら同様に、障害が重度であるからといって、障害に伴う追加的負担がそれに比例するとは限らないからである。障害が重度になれば追加的な負担が増加することは予測できるが、一方で軽度だからといって追加的負担が無くなるということではないのである。

このように、障害の程度に比例して稼得能力が喪失されるという前提のもとでは、年金制度による所得保障を受けた結果として障害者が得る経済水準に、大きな格差が生まれてしまう可能性がある。これは、見方によっては結果（給付後の生活）の平等か機会（受給額）の平等かという議論にも取れる。いずれにしても、少なくとも現在の年金制度は、このような稼得能力の実態の変化とその影響を十分に考慮したものではないといえる。

② 生活に係る費用と追加的費用

障害の概念と障害者の生活の実態が変化した現在、われわれは障害年金制度が果たして何を保障するものであるのか、という点に今一度立ち返らなければならない。

百瀬（二〇〇八）がいうように、障害者の所得保障には失われた稼得能力の補填と障害に伴って生じる追加的負担に対する補填の二つの側面がある。また彼は、前者を生活に係る費用の保障と位置付けるが、これは受傷前の生活水準から試算され则认为ることができ。後者については、主に医療や物理的・人的支援サービスの獲得のために発

生するものであり、言わば障害のある者だけが負う必要経費である。

この二つの項目、生活に係る費用と追加的費用について、わが国の障害年金制度では、その明確な区分や保障の対象についての明言はされておらず、この両者は実質的に一体のものとして給付されているといえる。

障害を負うことが即稼得能力の喪失を意味していた時代にあつては、失われた稼得能力を受傷前の賃金水準に準ずるものとして厚生年金による上乗せで調整し、追加的負担は障害の程度に比例するものとして障害等級による差別化を図ることで、実質的に両者を公平に補填することになっていたと考えられるだろう。

しかしながら、前段で述べたような変化が起きている現在、生活に係る費用の補填のためには、まずは失われた稼得能力をより現実に応じた形で評価する枠組みが必要であるし、追加的負担についても障害の程度に加えて個々の障害者の生活の実態を加味した試算が必要だと考えられる。

特に、稼得能力との関係でいえば、現在の障害者の生活においては、一般就労に就くために必要な支援とそれに伴う追加的負担が存在する。つまり、追加的負担に対する補填を障害の程度とは別に保障することで、実質的な稼得能力を向上させることにもつながるといえる。

このように、年金制度では生活に係る費用と追加的費用のそれぞれが実態に即した形で評価されるような構造をもつことが求められている。そのためには、まずは、障害者の生活における生活に係る費用と障害に伴う追加的費用は、別個のものとして捉えることが望ましい。またその上で、追加的負担の補填については、その一部もしくは全体を社会サービス制度によって対応する場合も含め、関連諸制度との関係とそれぞれの役割を明確にし、連携させた枠組みが求められるといえる。

③ ワークフェアとの関係

稼得能力との関係以上に、ワークフェアと障害年金制度はお互いに離れた位置にあった。それは、以前の障害者が労働における「無能力者」として社会的に労働を「免除」された存在であり、年金に限らず障害者への給付自体がワークフェアとは相容れない関係として捉えられていたためであろう。しかしながら、近年では、一部の障害者向けの給付において、ワークフェア（あるいはアクティベーション）に当たるような労働市場参加への誘導がみられるようになってきている。これが、社会保障給付費の増加への対抗措置としてのものなのか、あるいは障害者の社会的包摂の観点から行われるものなのかは、判断が難しいところである。

わが国の年金制度についていえば、拠出制の社会保険方式ということが被保険者の受給資格の根拠となり、ワークフェアのような就労要件はさらに設定されにくくなっている側面がある。労災保険制度のように、その給付が明確に失われた稼得能力を補填するものとされていないことも、このような状況を支持する。

にもかかわらずここでワークフェアとの関係に言及するのは、実際の障害年金制度が、その実務上の手続きによって、一部で「働ける者には給付しない」という方針を体现しているためである。それは、障害認定申請における就労状況の申告によってである。

障害認定申請の際には病歴・就労状況等申立書の提出が求められ、そこで具体的な就労状況の記入が求められる。また、一部の障害種別については、以前は医師の意見書のなかで所見として述べられていたものが、現在では実際の就労の時間や日数、給与額なども具体的に記入する項目が設けられたのである。^⑦そしてその結果、就労しているというだけで等級が低く認定されるなどの訴えが障害当事者からあがっている。^⑧

このような構造は、現在の受給者を労働人口へと移行させようというものではないため、その点で明らかにワークフェアとは異なるものである。しかしながら、障害者就労および雇用における制度上の変化と、上述の変化がおきたタイミングをみれば、その関係が無関係であると言い切ることは難しいだろう。

たとえば、二〇〇五年の自立支援法の施行では、就労支援の抜本的強化が五本の柱の一つとして強調され、障害者への就労支援サービスにおいて職場内訓練を行うことができる新しい制度が誕生した。これは、それまでの福祉的就労から一般就労への移行率の低さを問題とし、特に知的障害者や精神障害者の就労上の課題を踏まえた新たなサービスとして、一部で評価できるものであった（山村二〇一一）。実際、その後には障害者の雇用者数は順調に数を増やし（山村二〇一〇）、二〇一三年六月一日時点では四〇万人を超えている⁽⁹⁾。

また、雇用行政領域では、障害者雇用における基本的法律である障害者雇用促進法が、細かな改正も含めて頻繁に改正されている。重要なところでは、二〇〇二年以降一・八%とされていた民間企業の法定雇用率が、二〇一三年の改正によって二・〇%へと引き上げられた。またこの際には、これまで雇用率にあまり関係のなかった中小企業に対する雇用促進を掲げ、障害者の働き方に即した短時間労働への対応も行った。上記のような雇用者数の増加は、このような制度的な後押しがあったことと無関係ではない。

しかし一方で、二〇〇七年には「福祉から雇用へ」五カ年推進計画のスローガンがわが国の政府方針として掲げられている。当時の欧米諸国におけるワークフェア政策の台頭と発展（宮本二〇一三）を考えれば、多くの障害者就労および雇用促進のための取り組みの裏に、このようなワークフェアを背景とした思想が影響していることを推測することはそれほど難しいことではない。ただし結果的には、年金を受給するために就労しないという人々を生み出すこ

となり、ワークフェアやそのスローガンには逆行するものとなっている。

一方でこのような構造は、実際の就労状況に基づく判断が行われるため、これまでの重度障害Ⅱ稼得能力が低いという直線的な関係を否定する側面もある。それが等級に反映される点についても、これが実質的な稼得能力の程度を示した等級だと考えることもできる（実際、障害年金の等級と障害手帳の等級は必ずしも連動しない）。

しかし同時に、この構造は、稼得能力の高さと支援の必要度、すなわち追加的負担の大きさが比例しない事実と矛盾してしまう。だからこそ、働くことでむしろその追加的負担の部分がさらに大きくなることを懸念して、就労よりも年金を取る、というような選択が行われるのである。

4-2. 自立の観点からみる年金制度の課題

山田はその著書のなかで、わが国の障害年金制度は、「障害をもつことにより失われた稼得能力および障害に伴う特別の出費に対する一定の補填を行うとともに、社会参加の促進を一定程度保障しうる」ものであるとしている（山田二〇〇一：p180-181）。しかし、障害年金制度の実状を見る限り、障害者の社会参加と自立した生活の実現を阻害するような点がいくつかみられる。

① 給付水準

わが国の障害年金の給付水準は、すでに述べたように少なくとも受傷前の所得を十分に保障できるものとはいえず、障害を負った者がその生活において、受傷前と比べて経済的理由からくる相当の生活の変化を余儀なくされることは容易に想像できる。このことは、障害を負ったものが、経済的にもほかの点でも、少なからず他者からの援助を

必要とすることを示している。そして、わが国の場合、その援助提供者の多くは家族となることが考えられる。

自立Ⅱ一人で生活することでないことは間違いないが、経済的および生活上の活動において誰かの援助が無ければ生活できないということは、すなわち依存状態にあることを意味する。そして、そのような依存は自律の実現をも疎外する。仮に生活支援に社会サービスが利用できることを考えても、障害者の社会サービスの多くで一割負担が原則となっている現在、その利用には経済的資源が必要となる。つまり、十分な給付水準を充足できないことは、障害者の自立の障害に直結する。

給付水準に関しては、単に給付水準の低さ以外にも障害者の自立を阻害する要因がある。基本的に障害年金は、障害を負った時点が若いほど給付額が少ないのである。これは拠出を前提とする保険制度においては当然のことでもある。なかでも二〇歳以前に障害が認定された者は、拠出がなくとも二〇歳から障害年金の受給ができるが、それは基礎年金のみである。すでに述べた通り、基礎年金のみでは家族と離れて生活することは難しい。その結果、二〇歳以前に障害を負った者は、成人後も親の庇護の下から抜け出ることができないという状況を生む。言うなれば障害年金制度は、自立に向けた支援がより重要となる若い世代に対してそれをより阻害する構造をもっているということになる。

② 追加的負担の補填

わが国の障害年金の給付において、「生活に係る費用の保障」と「追加的負担の補填」の明確な区分がされていないという点は、先に述べた給付の公平性という点のみならず、障害者の自立に関わる課題をも生む。

障害に伴って生じる追加的負担が生活費とは区別されて補填されないことの問題点は、一つにはもちろん、従来の生活費以上の支出分がカバーされないことで、相対的な生活費の減少になる可能性があるという点がある。これは基

本的に給付水準における問題である。しかし、ここで指摘したいのは、この追加的負担が何に使われるものなのかという点からくる課題である。

追加的負担は、設備の改修などの物理的資源の獲得に加えて、対人援助サービスや医療を受けるためにも必要となる。そして特に対人援助型サービスは、継続的に利用の必要があり、障害者が自立した後、あるいは自立を維持していくためにこそ必要なサービスである場合が多い。外出のためにはガイドヘルパーが必要となる者もあるし、自立や就労の訓練を受けることもある。障害者が外に出て行こうとすればするほど、このような支援のニーズは高まることが考えられる。

もちろんこれらのサービスや支援が、経済的負担無く受けられるのであれば、障害年金にその補填機能がなくとも問題はない。しかしながら、障害者自立支援法施行以降、ほとんどの障害者向け社会サービスには一割負担が課せられることとなった。また、自立支援法上の障害区分で定められた量以上のサービスを利用するためには更なる自己負担が必要となる。

しかも、さらに悪いことには、仮にその障害者に一切の所得がなくなかつ家族の援助も無ければその一割負担は免除されることになるが、所得が一定程度増えれば自己負担が発生する。この所得には年金収入も含まれるため、年金受給者額が生活保護水準並みに低くない限り、この一割負担は発生することになる。また、よく言われる「貧困の罠」の理論と同様、給付の減少を理由に就労をしたがらない障害者が出現し、障害者の社会進出を益々阻害するのである。繰り返しになるが、このような課題は障害年金制度のみの課題ではなく、社会サービス制度との関係のなかで生じる課題である。しかしながら、同時に、障害年金制度と現在の障害者の生活との間の矛盾も、そこには存在する。障

害年金制度が創設された当時、障害者は働かず（働けず）家族によって養われる存在であった。しかし現在、障害者は自立することも就労することもできる存在であり、またそうあるべきだとする認識の下に障害者自身の生活も制度も存在する。

さらに、障害の概念の変化は社会サービスと自立との関係も変えた。以前は、障害者の自立は経済的に自立し、生活においても他者の支援無しに生活していくことであり、その意味で「社会サービスを必要としなくなること」であったといえる。しかし現在では、社会サービスによって支援を受けながら、あるいは支援を受けることで自立あるいは就労することが一般的な認識となっている。

このような状況においては、障害者の自立度や稼得能力と障害に伴って発生する追加的経済負担は、必ずしも比例も連動もしない。しかし実際には、これらは一括りにされ、稼得能力とは一致しない障害認定と年金制度への加入期間、そして拠出額によって給付額が決定されている。その結果、障害者の社会参加を難しくし、従来どおりの家族に依存した生活を助長するような側面が生じているといえる。

③ 就労との関係

障害年金制度の障害等級の認定において就労状況がより直接的に考慮に入れられることによって、給付を受けるために就労しないという選択をする障害者が生まれることは既に述べた。これは、②追加的負担の補填の部分であげた例よりもさらに直接的で明白な貧困の畏である。そして、これが障害者の自立や社会参加に必ずしも効果的に働くものでないことも明白である。

ここでの制度上の課題は、稼得能力と障害程度、そして支援の必要性のそれぞれ連動しない要素を、固定された二

項関係（稼得能力の高い―低い、障害程度の重い―軽い、支援の必要性の高い―低い）にはめ込み、就労状況によってそのすべてを決定している点である。もちろんその二項関係の設定に合致する障害者もいるだろうが、そうでない者も多くいることに対応できていない。そればかりか、その点について考慮することもなくこの方式（就労状況を障害認定に反映させる方式）を持ち込んだことに大きな課題がある。

二〇〇八年に実施された『障害者雇用実態調査』（厚生労働省）によれば、障害者の平均月額賃金は、身体障害者二五・四万円、知的障害者一一・八万円、精神障害者は一二・九万円となっている。しかし、このうちで重度障害者の割合は身体障害者が四三・〇％であるのに対し知的障害では三六・六％と低下し、精神障害については障害程度についての統計さえ用意されていない（ただし先述の通り、現在の障害年金のシステムの下では、精神障害は他の障害と比べて障害程度が軽く判定されてしまう）。雇用者数においても、障害者雇用数全体の四〇万人のうち、約三〇万人は身体障害者が占めている。これらのことから、障害の程度と稼得能力が連動してはいることが見て取れる。

同じ保険方式を取る労災保険が、明確に労働能力の喪失の程度を給付水準と関連付けていることを考えれば（その認定の正誤については別として）、障害年金制度においても稼得能力を持ち込むことは必ずしも否定されないと考えられる。しかしながら、そうするのであれば、稼得能力と障害の程度、そしてそれとは切り離された追加的負担や、もちろん生活上の能力障害との関係も十分に考慮し、それに適応した形で行わなければ、障害年金が単に障害者を労働から遠ざけるものになってしまう可能性がある。

一般就労のみが障害者の自立を意味するものではないが、現代の社会において労働は、単に自らの労働をもって貨幣を得る以上の意味があり、社会への参加や個人の存在意義にもつながる重要な社会的活動である。だからこそ、多

くの障害者が一般就労を切望し、時には障害の克服を意味するものとして位置付けるのであり、自立した生活とも強固で直接的な関係をもつて認識される。それを阻害するということは、やはり自立の阻害に他ならないといえる。

④ 変化への対応

以前の障害の概念では、障害とは固定的で改善が見込めないものとされてきた。現在でもそれに近い状況はみられるが、しかし、一方で改善や悪化などの変化がみられる場合もある。特に精神障害や発達障害が障害として認識されたことにより、障害は時に動揺し変化するものとして認識されるようになってきた。また、機能や形態に変化がなくともその変化は起こりうる。それは環境の変化によるものである。障害の社会モデルに基づけば、障害を規定する要因の一部は環境要因であり、その意味でも障害の程度や状態は常に変化する可能性を孕んでいる。

それに対して障害年金制度が対応できないことは、障害者が常に最も悪い状態でいようとする状況を生む。つまり、障害の状態が改善したり環境調整がうまくいってより生活や就労に支障がなくなる可能性があっても、また悪い状態になった時のことを懸念して、あえて改善が起らない選択をするのである。

ここでの根本的な課題も、やはり障害年金制度において障害の概念が以前の古い概念を踏襲しているということである。さらにいえば、その事実ですら気づいていないといえるのかもしれない。

5. 今後の年金制度に向けた示唆

5-1. 制度の根本的改革の可能性

ここで、あくまでも障害者の自立と社会参加の実現という目的に基づいて、制度の改革の可能性について考えてみ

たい。

一つには給付水準を上げることがある。現在の厚生年金による受傷前の所得水準の反映も維持するが、基礎年金の水準を、少なくとも自立した生活が可能な程度、たとえば生活保護の住居費も含めた基準額に相当する程度にまで引き上げることが必要であろう。

次に、現在の所得制限をより明確にし、実所得に応じて給付額が漸減されるように設定する。それが就労意欲の喪失につながることは、就労による所得がある程度まで追加的利益となるように減額率を調整することで対応できる。一方で、障害に伴う追加的負担部分については、生活に係る費用や所得および就労状況とは別に換算するようにする。その際には、障害等級だけでなく実際の障害者支援サービスの利用状況を反映させる。この点は、障害年金制度の外部の制度やサービスとの調整が必要となるため、場合によっては償還払い方式（実際に使った分を後で給付する）となる可能性もあるだろう。この追加的負担の範疇に、特に若年障害者向けの自立や就労支援のサービスも含むことで、二〇歳以前に受傷した者の自立の促進も行っていく。あるいは、それを目的とした一時金などの制度を設けることも一案である。

このような改革は、見ようによつては宮本のいうサービス強化型ワークフェア（あるいはアクティベーション）政策（宮本二〇一三）のようにも取られるかもしれない。しかし、現在の障害年金制度にも緩やかとは言え所得制限が設けられていることを考えれば、問題はむしろ、所得の増加をどの程度給付額に反映させるかという点になってくるだろう。またここであえて触れるならば、サービス強化型ワークフェアは、障害者の場合に限っていえば一般のそれとは異なる側面をもつ。障害者の自立と権利の認識が浸透し、障害者にとって一般就労が羨望の対象となるなかで、実際に

はそれがそれほど容易でないことも事実である。その状況にあつて特にサービス強化型ワークフェア政策は、障害者が一般の労働市場へ進出することを強く後押しする側面ももつ。日本型ワークフェアの到来として批判された自立支援法も、実際にはその後の障害者の就労支援を活性化し、就労者数を伸ばすきっかけとなっている。このことから、強制的にではなく障害者の就労を促進するような政策は、むしろ肯定的に捉えられるといえる。

また、障害年金に勤労所得による給付額の減額が持ち込まれても、それがワークフェアと大きく違うのは、就労やそのための訓練への参加をしなければ給付が受けられないというものではない点である。あくまでも個人の自発的な意思を前提とした上で、就労することが不利益とならないような状況を作り出すことで、障害年金制度は所得保障と同時に障害者の自立の促進という目的も実現しうるものとなるといえる。

5-2. 再考…「何を保障するのか」

先に障害年金制度の改革の可能性について触れた。しかしながら、ここまであげてきた障害年金制度の課題は、それがすぐに改善の必要があると結論付けるものではない。なぜなら、そもそもここに示した課題は、障害年金制度における従来の障害とそれを取り巻く概念と、現代のそれとの齟齬を示したものに過ぎないからである。

障害者の所得保障制度全体についてみれば、そもそも障害年金制度が何を保障するのか、何を目的としたものなのかという点について、十分な検討と明確な位置づけが為されていない。あるいは、障害年金制度の目的を明確にした上で、障害の概念の変化を制度上に取り入れるのか、あるいはあくまでも従来の概念に基づいた方式を固持するのかという検討も、また別の段階として必要である。

その意味で、現在の矛盾がみられる状況よりも、まずそういった前提となる基本的事項が軽視されているという状況、そこに障害年金制度の現代の課題があるといえる。わが国の障害年金制度は、経済的保障を第一義的かつ最終的な目的とするのか、あるいはそれを手段として障害者の自立や社会参加までを目的として含むものなのか。その答えを出すことが、まず求められているといえる。

6. むすびにかえて

ここまで障害者の自立という点を軸に障害年金制度について概観してきた。障害年金制度についてのこれまでの議論は、無年金問題や特に精神障害などの新しい障害に対する制度の課題を取り上げるものが多く、このような議論は非常に挑戦的な取り組みでもあった。

そのため、考察がまだ不十分な点もあるだろう。しかしながら、障害者の自立と社会参加、そして一般労働市場への参加が現在ほど大きく叫ばれ、行政的関与や政策による後押しも進められている状況はこれまでなかった。その段階にあつて、これまでのように障害年金制度だけがその枠の外で従前の形態を維持し続けることは、やはり不合理かつ非現実的といわざるを得ない。障害者に関するあらゆる制度・政策がそうであるように、障害年金制度についても変革が求められる時機が来ている。本稿で示した障害年金制度をめぐる考察が、その一助となることを期待する。

〈注〉

- (1) 初診日が二〇歳以前や六〇歳以上六五歳未満の場合については未加入期間となるが、受給要件を満たすことになっている。

- (2) 加えて障害認定を受ける必要がある。
- (3) ただし、厚生年金加入者で障害が労働災害によるものであれば、さらに労災年金による給付が加わる（併給の場合は調整がされ全額給付ではないが）可能性が高く、そこで障害の等級が相当に高く認定されれば、受傷以前の水準に及ぶ可能性はある。
- (4) 社会的包摂 (social inclusion) という語句は、一九七〇年代にフランスで用いられたものが最初とされ、それ以前にあった社会的排除 (social exclusion) に対するものとして登場した（宮本二〇一三）。その意味において、特に障害者に限定したものである。社会的に脆弱な人々とその脆弱性に伴う生活困窮に対する対抗手段として掲げられるものだといえる。
- (5) 合理的配慮とは Reasonable Accommodation を原語とし一九六〇～七〇年代のアメリカで誕生した概念である。障害者が障害のない者と同等の権利を享受し又行使することのための必要かつ適切な変更や調整を指し、現在日本が批准をめざしている障害者権利条約では、この合理的配慮が提供されないことを差別と位置付け禁止している（山村二〇一一）。
- (6) 障害年金制度の所得制限は、基礎年金については二〇歳前傷病による場合のみ、保険料を納めていないという理由から、三九八万四千円（二人世帯）を超える場合には半額、五〇〇万一千円を超える場合には全額が支給停止される。
- (7) このような変更はすべての障害種別に対するものではなく、身体障害のように客観的指標で障害程度の判断ができていく障害種別にのみ行われた。その点も大きな問題である。
- (8) さらにこのような状況は、障害の程度が客観的指標で示しにくい精神障害や発達障害の申請の場合に特徴的で、その点も問題視されている点である。実際、障害年金の受給状況は、身体障害および知的障害と精神障害との間で大きな開きがあり、身体障害者の六七・七％、身体障害者の六七・二％が障害基礎年金を受給しているのに対し、精神障害者の場合、地域で生活する者の三四・九％しか受給していない現状がある（身体障害・知的障害については『身体障害児（者）基礎調査』（二〇〇六年値）・『知的障害児（者）基礎調査』（二〇〇五年値）より、精神障害については『精神障害者社会復帰サービス等調査』（二〇〇三年数値）より）。
- (9) 厚生労働省が毎年六月一日時点の値として発表する『障害者雇用状況の集計結果』では、二〇一三年の値として、民間企業、公的機関および独立行政法人などに雇用されている障害者の数は全体で四〇八九四七・五人とされている。全体の障害者

雇用者数は、このままで一〇年間連続で雇用数を更新している。

〈参考文献〉

- 磯野博 (二〇一〇) 「障害者の貧困と所得保障のあり方に関する問題提起…無年金障害者問題をとおして」『障害者問題研究』全国障害者問題研究会、二二七(4)、p33-42.
- 川崎和代 (二〇〇四) 「障害者の所得保障を受ける権利」『大阪女子学園短期大学紀要』大阪夕陽丘学園短期大学、四八、p17-31.
- 永野仁美 (二〇一三) 『障害者の雇用と所得保障』信山社。
- 宮本太郎 (二〇一三) 『社会的包摂の政治学—自立と承認をめぐる政治対抗—』ミネルヴァ書房。
- 百瀬優 (二〇〇八) 「4 四つの論点から見る障害年金改革…アメリカ、スウェーデンとの比較を手がかりに」『社会政策学会誌』社会政策学会、一九、p217-246.
- 村田尚紀 (二〇〇九) 「障害基礎年金等の受給資格制限の合憲性…学生無年金障害者東京訴訟最高裁判決」『關西大學法學論集』關西大学、五八(5)、p883-898.
- OECD (2003) “Transforming Disability in to Ability: Policies to promote work and income security for disabled people” OECD. (＝岡部史信訳『図表でみる世界の障害者政策 障害をもつ人の不可能を可能に変えるOECDの挑戦』明石書店。)
- 山田耕造 (二〇〇一) 「障害者の所得保障」日本社会保障法学会編『講座 社会保障法第二巻 所得保障法』法律文化社、p163-197.
- 山村りつ (二〇一〇) 「精神障害者の就労は増えたのか—政府統計にみる状況とその背景にあるもの—」『評論・社会科学』同志社大学社会学部、九三号、p81-96.
- 山村りつ (二〇一三) 『精神障害者のための効果的就労支援モデルと制度—モデルに基づく制度のあり方—』ミネルヴァ書房。
- 厚生労働省職業安定局『平成二五年 障害者雇用状況の集計結果』

スコットランド独立運動を通して見たイギリスの国政と地域政治

山 田 光 矢

1 イギリス（U K…連合王国）におけるスコットランド独立運動

2 イギリス（U K…連合王国）の歴史と地域の特徴

3 イギリス（U K…連合王国）の国政と政党

4 イギリス（U K…連合王国）の地域政治改革の歴史と現状

5 イギリス（U K…連合王国）の地域政治の実態とスコットランド独立運動の影響

1 イギリス（U K…連合王国）におけるスコットランド独立運動

二〇一四年九月一八日に実施された、「スコットラン

ドのイギリスからの独立に関する住民投票」(On 18 September 2014, all electors in Scotland — native, English-born and resident EU citizens — will be asked to vote on the following question: ‘Should Scotland be an independent country? Yes or No?’) は、約四三〇万人の登録有権者の八四・六％が投票した結果、反対が二〇〇万一九二六票（五五・二五％）であり、賛成が一六一万七九八九票（四四・六五％）にとどまった。住民投票によってスコットランドの独立が否決された結果、スコットランドはこれまでと同じようにイギリスにとどまることになった。⁽¹⁾ その結果、イギリス（U K…連合王国）の、“the United

Kingdom of Great Britain and Northern Ireland”すなわち「グレートブリテン及び北アイルランド連合王国」としての形態が維持されることになった。^② 今後はどの程度スコットランドの自治権が拡大されるかに関心が移っている。今後の改革が、国家と地域の関係やそれぞれの役割をどのように変革するかは、現代国家のあるべき形態の一つのモデルを提示する可能性が認められる。但しウェストミンスター（イギリス議会）の判断（どのような法を整備するのか）によつては、再び独立運動が活発化する可能性も否定できない。

スコットランド独立賛成派は、その理由の第一のものとして、「より良い統治の理論…ブリテンは機能しているのか」をかかげていた。ここでは「スコットランドはエンジンバラからの統治に基礎を置く、他の地域とはまったく別なコミュニティであつて、四〇〇マイルはなれたところ（イギリス政府…ウェストミンスター…著者注）の統治下にあるところではない」ことを強調していた。第二の理由は、「経済上の理論…独立はスコットランドの迅速な成長を意味する」であり、「スコットランドがイギリスの一部であることで豊かさを拡大していると主張す

るキャンペーンは存在しない」ことをあげていた。そこでは「過去三〇年以上（一九七六―二〇〇六年）の間のイギリスの経済成長率が二・三％であるのに対してスコットランドは一・八％で少なく」、周辺のOECD諸国の平均成長率三・二五％から見ても低い、それらの国にはオイルがないことをあげ、北海油田へ期待できることで心配はないことを強調していた。また経済問題に関する通貨問題、財政問題、北海油田枯渇の可能性、金融危機、道徳、防衛や国際関係、文化などに対する批判にも問題がないことも強調していた。^③

こうした主張の背景の一つに、「二〇〇五年に英国政府が、一九七四年時点で『北海油田の収入があれば、スコットランドは独立して欧州での最強の自由通貨を手にできる』という報告書をまとめていたが、その事実をずっと隠していたことが発覚した」ことをあげることができる。^④ しかし住民投票は、一時は独立賛成派の優勢が伝えられていたが、特に経済問題を中心とした反対派のキャンペーンが功をそうした形となり、スコットランドのイギリスからの独立反対で決着したのである。

イギリスは、総面積約二四万一七五二平方キロメートル

ルで、総人口は約六二二七万人である。国土の約五四%ほどの一三万平方キロメートル強はイングランドであり、スコットランドは三三%に近い八万平方キロメートル弱であり、ウェールズは八%強の二万平方キロメートル程、北アイルランドは六%弱の一万四千平方キロメートル程である。国土の半分がイングランドで、三分の一がスコットランドということになる。しかし人口で比較してみると、総人口の八四%近い五二二四万人がイングランドに住んでいるのであり、スコットランドには八%強の五二三万人、ウェールズは五%弱の三〇一万人、北アイルランドには三%弱の一八〇万人しか住んでいない。人口に関していえば、イギリスの人口の八割超はイングランドに集中しているのである。^⑤人口を経済力指数の一つと考えた場合、イングランドの圧倒的な力強さが理解できるのであり、他の地域がイングランドに従属しなければならぬような一面が見えてくるのである。

スコットランドにおける分権推進や独立運動を刺激したものの一つとして、一九二一年の英愛条約における北アイルランドとアイルランド自由国の分裂をあげることができる。アイルランド自由国には英連邦にとどまるこ

とを条件に独立が認められたのであり、北アイルランドにはイギリスにとどまる見返りに地域議会が設置されている。アイルランド自由国は一九四九年に英連邦から離脱しアイルランド共和国となっている。^⑥アイルランドは当初、英連邦残留を条件にアイルランド自由国としての独立が認められたのであり、スコットランドもイギリスとの協調関係の維持を前提に独立運動を展開しているのである。また面積七万三〇〇平方キロメートルで人口約四五九万人のアイルランド共和国が独立を維持できていることは、人口規模でも面積でもアイルランド共和国を一五%ほど大きくした形のスコットランドが独立を考える一因となっていることは想像に難くない。^⑦

第二次世界大戦後のスコットランドでは、特に分権や独立をめぐる運動が、独立を主張するスコットランド民族党 (Scottish National Party: SNP) の勢力拡大と連動して拡大していった。キャラハン労働党内閣 (一九七六―一九七九) は、スコットランドおよびウェールズの独立運動に対する懐柔策として、地域議会の設置と議会への権限委譲を提案した。両地域での議会設置と分権に関する住民投票は一九七九年に実施された。ウェールズの

議会設置は住民投票の過半数が条件とされ、スコットランドの住民投票には、全有権者の四〇%以上の賛成という厳格な規定が設けられた。福祉国家の拡大に伴う国家財政への依存度の問題もあつたことから、ウェールズの住民投票は約二〇%で否決され、スコットランドの住民投票では、投票率六四%、賛成五一・六%、反対四八・四%で、有権者全体の三三%に留まり、「四〇%条項」に抵触したことから分権改革は実現しなかつた。^⑧その後はサッチャー政権によつて地域分権は逆に押さえつけられることになった。

スコットランドとアイルランドの地方議会設置要求運動は、ブレア労働党政権の誕生によつて再び政治課題として取り扱われることになった。労働党はかつて、アイルランドへの自治権付与を容認する形で自由党との連立によつて政権を経験し、キャラハン内閣のときにはスコットランドとウェールズの地域議会設置のための住民運動に住民投票で応えている。一九九七年に誕生したブレア政権も、地方分権拡大に向かつて動きだしたのである。イギリスの四地域の分権改革が進展したのは、ブレア政権が労働党内閣であつたことも強い要因であるが、

彼がスコットランド出身であつたことも密接に影響を与えているものといえる。ブレア政権は、スコットランドとウェールズの地域議会の設置をめぐり、住民投票に踏み切つたのである。

二回目となる地域議会設置に関する住民投票は、スコットランドでは投票率六〇・二%で、賛成七四・三%、反対は二五・七%であり、有権者の四五%弱の賛成票を獲得して議会設立は容認された。今回は四〇%条項は設けられてはいなかつたが、もし設定されていても十分な賛成票であつた。今回は自治権の拡充の意味もあり、もう一つ課税変更権付与の是非も問われた。これに対しては、賛成六三・三%、反対三六・四%でこちらも成立した。ウェールズ議会設立に関する住民投票では、投票率五〇・一%、賛成五〇・三%、反対四九・七%であり、わずか六千七百票差での勝利であつたが、とにかく過半数を占めたことからかうじて議会設置が決定された。ただしスコットランドが課税変更権も加えた強い自治権の付与を要求したのに対して、ウェールズは地域に関連する法律の二次的な立法権を求めた消極的なものであつた。^⑨スコットランド議会選挙は、定員一二九名のうち小選

挙区七三議席、比例代表五六議席の小選挙区比例代表並立制で実施されている、その一九九九年・二〇〇三年・二〇〇七年・二〇一一年の四回にわたる選挙結果を見ると、労働党は五六議席・五〇議席・四六議席・三七議席と議席の減少傾向が著しい。スコットランド民族党は三五議席・二五議席・四七議席・六九議席と増加傾向が見られる。保守党は一八議席・一八議席・一六議席・一四議席と微減傾向が見られる。自由民主党は一七議席・一七議席・一七議席・五議席で、スコットランド民族党の急増の影響をうけたと見られる。その他は三議席・一九議席・三議席・四議席となっており、一時の増加はあったものの、その後は低迷している。^⑩第四回選挙でスコットランド民族党が過半数を占めたことから、独立に向けた運動が、サモンド・スコットランド自治政府首相の指導の下で展開されることになったのである。

スコットランド自治政府は二〇一二年一月にスコットランド独立に関する協議文書を発表し、二〇一四年に住民投票を実施するとした。このスコットランド独立に関する住民投票を実施する権限は、権限踰越 (ultra vires, beyond of power) の法理^⑪や制限列举方式により、イギリ

ス議会にあるのか、スコットランド議会にあるのかが問題とされてきた。これに関しては、キャメロン首相とサモンド・自治政府首相は、二〇一二年一〇月に「エジンバラ合意 (Edinburgh Agreement)」を締結し、スコットランド独立の賛否を問う住民投票の実施に関する立法権を、英国議会からスコットランド議会に移譲することに合意した。この合意に基づき、今回のスコットランドの独立の是非を問う住民投票が実施されたのである。^⑫

2 イギリス (UK・連合王国) の歴史と地域の特徴

ヨーロッパには、「国家よりも民族や文化がテリトリー形成に大きな役割を果たしてきており、国家形成の過程で民族の離合集散が常に繰り返されてきた」ことから、「多民族・多文化の上に、一種の約束ごととして軽く国がのっている形で国家形成が行われて」きたのである。[「国家形成の過程において民族の離合集散が常に繰り返されてきた」という側面があるという考え方もみられる。^⑬多民族社会であるヨーロッパでは、それぞれの民族が異なった言語や文化や宗教などを確立し、テリト

リーを確立して生活してきた反面、移動や交流、対立や侵略、反抗や破壊、同化や強制などを通して文化や宗教などに変質をもたらしてきた。また小規模なものからはじまった国家も、侵略や併合、同盟や協力関係、結婚等を通じて血縁関係を利用した統合や王朝の交代など、複雑な交わりを通じて、その規模や形態などを変えてきたのである。

こうした歴史は、当然にブリテン島とアイルランド島及びその周辺から形成される「ブリテン諸島 (British Isles・ブリタニア)¹⁴」にも見られた。「この島嶼地域」が形成されたのは紀元前七〇〇〇〜六〇〇〇年前にブリタニア (ブリテン諸島) が最終的に大陸から分離して島になってからであり、狩猟・採集の生活が営まれていた紀元前四〇〇〇年のなかばには農耕や牧畜が始まり、紀元前七世紀に大陸からケルト人が移住することで新しい文化が導入された。その後、紀元前五五年以降、ローマ人がブリテン島侵入を試みはじめ、紀元四三年にローマ皇帝クラウディウスがイングリランドを、八四年にアグリコラはウェールズを征服した。

ただしこのローマ人の支配はスコットランド全域やア

イルランドにはおよばなかった。ローマ人はスコットランド全域の支配をあきらめ、一二二年から約一〇年をかけて境界線ともいえる全長一一六キロに及ぶハドリアヌスの長城を建設した。その後、現在のフォース・クライド運河に近い形で、全長五〇キロのアントニウスの長城を建設し、スコットランド南部 (ローランド) を支配下においた。¹⁵

ローマ人のブリテン島の撤退後、アングロ・サクソン族がその後を襲った。四四九年にアングロ・サクソン人はイングリランドを支配下におき、七世紀以降分立王国 (七王国) 体制を形成した。スコットランドが現在のスコットランドの領域と一致し始めたのは一一世紀中葉以降であるが、それ以来、スコットランドはこの境界線を挟んでイングリランドと戦うことになった。七世紀初頭にウェールズはアングロ・サクソン諸部族との抗争を通じて政治的に独自の道を歩み始めたが、一五三六年にイングリランドに併合された。¹⁶

アイルランドは貴族がそれぞれの領域を支配していた。九世紀初頭からバイキングの襲来を受けていたが、ブライアンが一〇一四年にバイキングをコンターフで撃破し

ハイキング (High King・上王) と称し、独立性を確保した。その後一一六九年にノルマン人の侵攻を受け、一三〇〇年までその影響を受けていた。これに対してイングランド王ヘンリー二世が一一七一年にアイルランドに上陸したことから、ローリー・オコーナーらはヘンリー二世をハイキングに代わるアイルランド王と認識した。但しヘンリーはアイルランド全土に影響力はもち得なかったこともあつて、バラ戦争の後にアイルランドは独立を回復している⁽¹⁷⁾。

今回の独立運動の遠因となった歴史的な出来事の一つが、一五三六年にウェールズをすでに併合していたイングランドの、一七〇六年の連合条約によるスコットランドを併合を通じた、一七〇七年のイギリス (UK・連合王国、ブリテン王国) “the United Kingdom of Great Britain” を誕生させたことである。ただしこうした流れは、一六〇三年のエリザベス一世の死後、スコットランド国王ジェームズ六世がイングランド国王ジェームズ一世として即位し、スチュアート朝が成立し、イングランドとスコットランドを「同君連合 (The Union of The Crowns)」という国家形態へ移行させたことが始まりといえるのか

もしれない。

即位したジェームズ一世は一四年間スコットランドには戻らなかった。それゆえ、そこには「同君連合以降、スコットランドは独立した王国とはいえ、アイデンティティはイングランドへの同化を余儀なくされ、王室と議会のあいだには軋轢が生じ、弱小国家スコットランドの政治は常に脆弱で不安定な状況に置かれていた⁽¹⁸⁾」のである。そうした両国の国力の違いが、イングランドによるスコットランド併合を実現させた理由の一つとなっているのである。

イギリス (UK・連合王国、ブリテン王国) の誕生にともない、スコットランド議会は廃止され、イングランドのウェストミンスターが国会とされ、スコットランドからも議員が送られることになった。「(連合条約) 第二二条での議員数については、スコットランド側は慎重に取り組んできたが、最終的には下院五二対四五、上院(貴族院) 一九〇対一六に決着した。大差をみたのは人口や所得に応じて議席数を割り出したためであった。人口については五対一、税収からの所得比については三八対一という割合に基づいた。しかし、議席の割り出しを人

口と所得比に求めたために、両比率の乖離が大きいという¹⁹ことで、議席数の審議は難航した」のである。

都市の人口で比較してみると、一六〇〇年ロンドンの住民は約二〇万人でイギリス総人口の約五%であったが、一六五〇年には約四〇万人に増加し総人口の約八%となり、一七〇〇年にはほぼ五七万五千人で総人口の約一%を占めるまでになっていた²⁰。他方、スコットランドでは、一七世紀はじめのグラスゴーの人口は一人ほ²¹どであった。一八〇一年の人口を見ても、エディンバラで約八万三千人、グラスゴーで七万七千人であったことから見てもイングラントとスコットランドの規模の違いが理解できる。

イギリスがブリテン島の約五割を領域とする国家であるイングラントから、ウェールズを併合してブリテン島の約六割を領域とするイギリス(イングラント)へと変質し、その人口や経済力を背景にスコットランドを併合してブリテン島全域を領域とする国家であるイギリス(ブリテン王国)となった背景には、大きな世界史的な動きが見られる。トレバー・ローパーは『危機の一七世紀』の中で、一七世紀を資本主義の確立期と捉え、ヨー

ロッパ地域の混乱の主要因と捕らえた²²。それに対してウォーラスティンは、それを地球的規模での転換期としている。産業革命を惹起することによって発展していく資本主義も、当初は封建体制の破壊を通じた社会変革によって進展していったとみているのである。

ウォーラスティンは、転換期を一五〇〇年頃、一六五〇年頃、一八〇〇年頃の三期に区分している。一五〇〇年頃は資本主義的「世界システム」の成立を重視する立場から見た転換期である。一六五〇年頃は最初の「資本主義国家(イギリスとオランダ)」の出現や「近代」の鍵をなす思想の出現にポイントをおくものである。一八〇〇年頃は産業革命の進展期ということになる²³。一六〇〇年にはイギリスの東インド会社が設立されたり、日本では関ヶ原の戦いが起こり徳川幕府誕生につながった。中国大陸でも王朝の交代があり、一六二〇年にはスコットランドのプリグリムファーズがプリマスに上陸している。一六四四年には満州民族による清王朝が誕生している。こうした点から見てもこの時代は地球規模での転換期といえるのである。

こうした世界史的な流れの中で、イングラントは領土

の拡大を通じた資本主義の確立に向っていった。イギリスの歴史を見ても、一四八五年にはバラ戦争が終わりチューダー朝が成立している。この時期は封建制から絶対主義王政への移行期といえる。囲い込みもこの頃から始まっている。ブリテン諸島では一六四七年にピューリタン革命が、一六八八年には名誉革命が起こり、近世絶対主義王政から近代市民社会へと歩みを進めた。

この近代国家確立の第一歩が、連合条約の成立によってイングランド王国とスコットランド王国が連合し、「最初のイギリス（UK：連合王国）」すなわちグレートブリテン王国（the united Kingdom of Great Britain）を成立させたことであつた。その後、一八〇一年の連合法によってアイルランドを併合し新たなイギリス（UK：連合王国）すなわち“the United Kingdom of Great Britain and Ireland”となつたのである。この当時のイギリスは、ブリテン諸島すなわちイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドから構成される連合王国であつた。そこからアイルランド共和国が独立することによって、一九二二年にイギリス（UK：連合王国）“the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland”

となつたのである。

それゆえケルト文化のうえにアングロ・サクソン民族の文化やバイキングの文化が根を下ろしていることが確認できる。アングロ・サクソン侵攻の影響は、地方自治もしくは地域区分から見た場合には「ハンドレッド」に認められる。⁽²⁴⁾ このハンドレッドは、「ゲルマン民族の自生的な種族共同体の単位である一〇〇世帯あるいは一〇〇ハイズ（アングロ・サクソンの土地の測定単位を意味する用語）」である。⁽²⁵⁾ ノルマン征服以前のイングランドのタウンシップ・荘園制衰退以降は地理的な呼称としては消滅したものではあるが、歴史的には現在も使われているバイキング侵攻の影響は、同じように地方自治もしくは地域区分として、古代スカンジナビア語で「三」を意味する「シャー」が現在でも地名として残っており、地方自治体のエリアとしても用いられていることから理解できる。⁽²⁶⁾

このように、スコットランドとウェールズとアイルランドは、ケルト系の独自の民族文化や歴史などを背景に、アングロ・サクソン族中心のイングランドとの抗争の中で独自性を保持してきたのである。それゆえイギリス

（UK：連合王国）では英語だけが公用語ではない。地域によつては民族特有の言語を公用語としたり、教育を通して民族特有の言語の擁護や復活を図っているのである。その代表的なものがスコットランド・ゲール語、アイルランド語（アイルランドのゲール語）ウェールズ語、マン島語、イングランドのコーンウォール地方で話されているコーンウォール語などである。これらはすべてケルト民族の言葉であつたゲール語から派生した言語である。⁽²⁷⁾ こうした経緯もあり、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドでは、民族の歴史や伝統や文化を守るうえでも、より大きな分権化の要求や地域の独立といった主張や政治行動などが、その一部ではみられているのである。

3 イギリス（UK：連合王国）の国政と政党

現在のイギリス（UK：連合王国）の人口は、先述のように、総人口は約六二二七万人であるが、その八四%近い五二二四万人がイングランドに、八%強の五二三万人がスコットランドに、五%弱の三〇一万人がウェールズ

に、三%弱の一八〇万人が北アイルランドに住んでいるのであり、イギリスに過度の人口が集中していることがわかる。この結果、ウェストミンスター（イギリス議会の庶民院（下院））の議席は、それぞれの地域の選挙人数に基づいてサンIIラグ式で配分されていることから、イングランド選出議員の数が圧倒的に多くなっている。二〇一〇年の総選挙時の六五〇議席の配分状況を見ると、イングランドに五三三議席（八二%）、スコットランドに五九議席（九%）、ウェールズに四〇議席（六・二%）、北アイルランドに一八議席（二・八%）となっている。

イギリス（UK：連合王国）では二〇〇九年五月に下院議員による追加経費手当ての不適切請求が発覚したことから、下院改革に着手することになった。その中心的な課題は定数六五〇議席から六〇〇議席への五〇議席削減と、選択投票制の導入であつた。選択投票制の導入は二〇一一年五月の住民投票で否決され、現行の単純多数代表制が継続されることになった。この結果、議席配分は、イングランドには五〇議席減の五〇二議席（八四%）、スコットランドには七議席減の五二議席（八・六%）、ウェールズには一〇議席減の三〇議席（五%）、北アイ

ルランドには二議席減の一六議席（二・六％）となり、イングランドの意思がより反映されやすい議会構成となったのである。イングランドの投票結果がイギリス（U.K.・連合王国）²⁸の政治を決定するといえる状況になっているのである。

イギリス（U.K.・連合王国）議会の庶民院の政党政治が二大政党制といわれているのは、選挙制度が単純小選挙区制であり、必然的に大政党に有利な形で議席配分がなされる傾向があるためである。表1からもわかるように、総選挙で多数の議席を獲得しているのは保守党と労働党であり、第三党が自由民主党となっている。それゆえ、一九二二年総選挙以降、政権の中枢を担い首相を輩出してきたのは保守党と労働党だけである。貴族院が改革され、世襲貴族等の議席は減少してきたが、政党推薦の議員の多くは表2からもわかるように、保守党と労働党が圧倒的であり、それに自由民主党と無所属が若干加えられているのであり、二大政党制の影響が色濃く反映されている。

民意との関係からいえば、イギリス（U.K.・連合王国）の単純多数型小選挙区制は死票の多さから問題があると

いわざるを得ない。表3や表4からもわかるように、単純小選挙区制では、各政党の獲得投票総数に比べて配分される議席数があまりにも違いすぎるのである。第一党を見ると、二〇〇五年の総選挙で労働党は三五・二％の得票率で三五六議席（五五・一％）を、二〇一〇年の総選挙で保守党は三六・一％の得票率で三〇七議席（四七・二％）を獲得している。第二党は両党が入れ替わり、二〇〇五年の総選挙で保守党は三二・五％の得票率で一九八議席（三〇・七％）を、二〇一〇年の総選挙で労働党は二九％の得票率で二五八議席（三九・七％）を獲得したに過ぎない。第三党の自由民主党は二〇〇五年には二二・一％で六二議席（九・六％）、二〇一〇年には二三％で五七議席（八・八％）しか与えられていない。

ただし、イギリス（U.K.・連合王国）議会の庶民院に代表を送っているのは三つの政党だけではない。表3と表4からわかるように、二〇〇五年総選挙では北アイルランドのイギリス（U.K.・連合王国）残留を掲げる保守主義の政党である民主統一党（Democratic Unionist Party）が九議席、二〇一〇年総選挙でも八議席を獲得し第四党の地位を維持している。これは、保守党が北アイルランド

表 1 下院の政党別議席状況

	2001	2005	2011.5.	2013
保守党	164	198	307	306
労働党	404	356	257	257
自由民主党	51	62	57	57
民主統一党 ¹⁾	5	9	8	8
スコットランド民族党	4	6	6	6
シン・フェイン党	4	5	4	4
プライド・カムリ ²⁾	4	3	3	3
社会民主労働党	3	3	3	3
その他 ³⁾	7	4	3	3
空 席			2	2
計	646	646	650	650

注：表は自治体国際化協会編『英国の地方自治（概要版）—2011年改訂版—』、『英国の地方自治（概要版）—2013年改訂版—』、クレアレポート第269号『2005年英国議会下院・統一地方選挙』自治体国際化協会、英国下院図書館資料「General Election 2005 (House Of Commons Library Research Paper)」2005年英国下院議会総選挙）等を参照して作成した。

- 1) 民主統一党 (Democratic Unionist Party) は民主ユニオニスト党と訳すものも多い。
- 2) プライド・カムリ (Plaid Cymru ウェールズ語の表記、英語表記は 'The Party of Wales') は前掲書ではウェールズ民族党と訳されているが、筆者は表の表記を用いた。
- 3) その他には「アルスター保守党・ユニオニスト党連合—新しい力 (Ulster Conservatives and Unionists - New Force)」、「アルスターユニオニスト党 (アルスター統一党、アルスター連合主義者党)」、「リスペクト統一連合 (RESPECT - The Unity Coalition)」、「キッダーミンスター病院と健康を守ろう！無党派運動 (Independent Kidderminster Hospital and Health Concern)」などが含まれている。

表 2 上院の政党別議席状況

政 党	2011.5.	2013
労働党	243	220
保守党	218	210
自由民主党	92	89
無所属	182	199
大主教等	25	25
その他	70	66
計	830	809

注：表は自治体国際化協会編『英国の地方自治（概要版）—2011年改訂版—』と『英国の地方自治（概要版）—2013年改訂版—』を参照して作成した。

表 3 2005年総選挙の議席数と得票数

政 党 名 等	得票総数	得票率	議席数	議席率	議席増減
労働党 (Labor Party)	9,552,436	35.2	356	55.1	-47
保守党 (Conservative Party)	8,800,068	32.5	198	30.7	33
自由民主党 (Liberal Democrats)	5,985,454	22.1	62	9.6	11
民主統一党 (DUP)	241,856	0.9	9	1.4	4
スコットランド民族党 (SNP)	412,267	1.5	6	0.9	2
シン・フェイン党 (SF)	174,530	0.6	5	0.8	1
社会民主労働党 (SDLP)	125,626	0.5	3	0.5	0
プライド・カムリ (PC)	174,838	0.6	3	0.5	-1
キッター・ミンスター病院独立及び健康関心運動	18,739	0.1	1	0.2	0
リスペクト (Respect)	68,094	0.3	1	0.2	0
アルスター統一党 (UUP)	127,414	0.5	1	0.2	-5
その他 [4]	22,958	0.1	1	0.2	1

注：General Election 2005 (House of Commons Library Research Paper：労働党は355議席である)

労働党の議席数はBBC NEWS | UK | UK Politics | Result の356を採用した。

表 4 2010年総選挙の議席数と得票数

政 党 名 等	得票数	得票率	議席数	議席率	議席増減
保守党 (Conservative Party)	10,726,614	36.1	307	47.2	97
労働党 (Labor Party)	8,609,527	29	258	39.7	-91
自由民主党 (Liberal Democrats)	6,836,824	23	57	8.8	-5
民主統一党 (DUP)	168,216	0.6	8	1.2	-1
スコットランド民族党 (SNP)	491,386	1.7	6	0.9	0
シン・フェイン党 (SF)	171,942	0.6	5	0.8	0
プライド・カムリ (PC)	165,394	0.6	3	0.5	1
社会民主労働党 (SDLP)	110,970	0.4	3	0.5	0
緑の党 (Green)	285,616	1	1	0.2	1
同盟党 (Alliance)	42,762	0.1	1	0.2	1
その他	321,309	1.1	1	0.2	0
合 計	27,930,560		650		

注：BBC NEWS Election 2010 Results United Kingdom を参照して作成した。

(<http://news.bbc.co.uk/2/shared/election2010/results/>)

では候補者を擁立していないためである。第五番目の勢力を維持しているのがスコットランド民族党（Scottish National Party）であり、二回の総選挙でそれぞれ六議席獲得している。

北アイルランドのイギリス（UK：連合王国）からの離脱と南北アイルランド統一を掲げ、民主統一党と対決姿勢をとり、二回の総選挙とともに五議席を獲得しているのがシン・フェイン党（Sinn Féin）党である。彼らは議席は獲得してもイギリス（UK：連合王国）議会には出席していない。順位は変動しているがともに三議席ずつ獲得しているのがウェールズの地域政党であるプライド・カムリ（Plaid Cymru：英語表記は「The Party of Wales ウェールズ国民党」と、穏健派の北アイルランドの地域政党である社会民主労働党（Social Democratic and Labour Party）である。ほとんどが地域政党である。

現在は保守党と自由民主党の連立政権になっているが、通常は保守党か労働党の単独内閣となり、政治は原則としてマニフェストに基づいて実践されている。政権交代は大きな政策変更を生み出すことになりやすい。地方制度に關しても時の政権の政策によって大きな変更がなさ

れることも多いといわざるを得ない。

4 イギリス（UK：連合王国）の地域政治改革の歴史と現状

サッチャー政権は、グレーター・ロンドン・カウンティ・カウンスルおよびスコットランド議会、ウェールズ議会、北アイルランド議会を解散した。当時のイギリス（UK：連合王国）地方自治法は、イングランド地方自治法、スコットランド地方自治法、北アイルランド地方自治法に区分されており、ウェールズはイングランド地方自治法の適用を受けていた。またスコットランドとウェールズと北アイルランドにはそれぞれ省がおかれ担当大臣が任命されていた。イギリス（UK：連合王国）政府がイングランドから、他の三地域をそれぞれの担当大臣を通じてコントロールするような形の統治体制を強化したのである。⁽²⁹⁾

メジャー政権は、イングランド地方自治法を解体し、イングランド地方自治法とウェールズ地方自治法に区分することによって、四つの地域の独自性に基づいた地方自治推進を可能にする形態を整えた。彼はまた、

一九九四年にはイングランドのグレーター・ロンドン地域以外のイングランドを八地域に区分し、地域政府事務所 (Government Office for Regions : GO) を設置し、中央各省の地域出先機関を統合した⁽³⁰⁾。各省に分かれていた地域振興関係補助金も統合し、単一振興予算 (Single Regeneration Budget : SRB) として計上することにした。地域出先機関の存在と中央政府による統制の実態は確保したままではあるが、地域機関単位とはいえセクショナリズムの弊害是正を目的としたこれらの改革は、「行政」中心の改革ではあったものの、その後の分権改革にある種の道筋をつけるものでもあったといえる⁽³¹⁾。

ブレア政権は、イングランドに関しては、グレーター・ロンドン・カウンスルに変わるグレーター・ロンドン・オーソリティー (Greater London Authority : GLA) の設置を求めて、一九九八年に住民投票を行ない、賛成七二%の賛成を獲得し改革に踏み切った。翌年には「一九九九年 GLA 法」を制定し、二〇〇〇年に市長及び議員の選挙を実施し GLA を発足させた。一九九九年にはメージャー内閣が設定した地域政府事務所の区域を若干修正し、八つの地域に地域振興の推進を目的とした

地域開発公社 (Regional Development Agency : RDA) と地域会議 (Regional Chamber : 二〇〇二年に地域審議会 'Regional Assembly' に地域会議は名称変更) を設置した。この地域審議会を公選制議会にするための住民投票が二〇〇四年に北東リージョンで実施されたが否決されたことから、他のリージョンでの住民投票も中止された。それゆえ、これらの地域には現在でも議会が存在しないのであり、イングランドの広域型地方自治制度への改革は挫折した形となっている⁽³²⁾。

イギリス (UK : 連合王国) のスコットランド、ウェールズ、北アイルランドにおける地域政府の確立に対しては、「一九九七年五月から二〇〇〇年五月までの三年間で、英国「UK (連合王国)」は従来の高度に中央集権化された単一国家から準連邦国家に変貌を遂げた。これはやはり画期的な出来事といえるだろう。『一六八八年の名誉革命以来の歴史的革命』(日本経済新聞一九九八年七月二七日朝刊) と称されても過言ではない。いうなれば英国は一つの政府を要する国家から四つの政府を要する国家へと、国のかたち⁽³³⁾を変えたのである」という評価が一方では見られる。ただし一口に地方議会といっても、

「一九九九年から二〇〇〇年にかけて、英国では、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドに地域の声を代表する議会をもうけて、中央の中央の議会（ウェストミンスター国会）の権限（立法権）の一部をそれらの地域議会に委譲する“Devolution”（分権改革）が実施された。この分権改革の最大の特徴は、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドに委譲された権限の大きさがそれぞれ異なったことである³⁴⁾という特徴があるので、一概に準連邦国家へ移行したということとはできないのである。

スコットランド議会にはもともと大きな権限が委譲されている。それはスコットランド議会とスコットランドの執行部がスコットランド省の機能をそのまま受け継いだためである。具体的には主要立法の制定権と課税変更権であるが、それは一九九八年スコットランド法 (Scotland Act 1998) によれば、国が権限を留保する事項以外の同議会に分権された事項、具体的には国が権限を留保する法律全般や、国の機関に関する事項、防衛、外交、マクロ経済政策、社会保障、入国管理以外の分野における直接的（一次的）な立法機能を有するものとされている。このスコットランド議会に付与されている一次立法

(primary legislation) 制定権は、英国議会での議を経ることなく自由に法律を制定することができる権限であり、明確で広範な一次立法権を保障されている。

また課税変更権についても、域内税率変更権については、三%の範囲内で独自に所得税を増減税できる権利が認められている。さらに、二〇一二年五月制定の「二〇一二年スコットランド法」では、スコットランド政府に対して、所得税の税率の一部決定権の付与を中心としたさらなる権限委譲が予定されており、スコットランドの自治政府の法律上の名称もスコットランド政府 (Scottish Government) に変更された³⁵⁾。

ウェールズ議会に付与されている権限は「二次立法（従位立法）権³⁶⁾」のみである。それゆえウェールズ議会の二次立法権は、分権改革（分権化）の結果、ウェールズ政府法の規定に基づいてウェールズ議会に委譲されたものである。具体的には、農業および漁業、文化、経済開発、教育および職業訓練、環境、保健、高速道路、住宅、産業、地方自治、社会サービス、スポーツ、観光、都市および農村計画、交通、水道、ウェールズ語に関するものである。もちろんウェールズ議会は中央政府に対して

一次立法の制定を要求できるように議事規則を変更し、イギリス（UK：連合王国）政府に圧力をかけているが実現していない。

またウェールズ議会に委譲される権限（devolved powers）と英国議会に留保される権限（reserved powers）の区分もスコットランド法とは規定の仕方が若干異なっている。スコットランド法では留保権限が明記され、それ以外の権限はすべて委譲されるのに対して、ウェールズ政府法では委譲される権限が明記されている。それゆえウェールズ議会に委譲された権限にたいして、英国議会はいつでも関与する権限を保有しているのである。³⁷⁾

北アイルランド議会の権限は複雑といわざるを得ない。北アイルランド議会は創設と停止、すなわちイギリス（UK：連合王国）政府の直接統治と議会復活を繰り返してきた。それはテロの勃発等による政情不安が生みだしてきたものである。北アイルランド議会ではユニオニスト優位の抑制への配慮が見られる。議会議員選挙の投票方法の比例代表制のSTV方式の採用もその一つである。また、投票の結果多数派が形成された場合、必ずユニオニストとナショナルリストの両方を含まなければならない

とする並列合意（parallel consent）と出席議員の六〇％以上の賛成が必要で、その中には、最低四〇％はユニオニストとナショナルリストの賛成を含まなければならないとする投票効力調整多数決（weighted majority³⁸⁾）という勢力均衡（権力共有）のしくみが存在する。地域の経済力の小ささも自治拡大の制約要因となっている。

三地域の自治制度の現状を見ると、スコットランドには支分国（邦・州）といえる程度の権限が付与されており、イングランドとスコットランドの間には準連邦国家的要素が強くなっている。ただしそれも権限踰越の法則に従えば、ウェストミンスター（イギリス議会）の法改正で剥奪される可能性も残っている。またウェールズは権限の弱い広域自治体に過ぎず支分国（邦・州）といえる状態にあるとはいえない。北アイルランドの現状も支分国（邦・州）といえる状態ではない。このことは、ウェストミンスター議会（国会）とスコットランド議会の呼称はParliament（国会）であるのに対して、ウェールズと北アイルランド議会の呼称がAssembly（議会）であることから類推できる³⁹⁾。LGAを含めると四つに分類される地域議会の首長や議員の選挙の一部は、伝統的

表 5 英国の選挙制度

選出方法	左記選出方法が採用されている選挙
先順位当選制度 [小選挙区単純多数代表制] (First Past the Post)	英国議会下院選挙 地方自治体の議会議員選挙 (イングランド・ウェールズ)
小選挙区比例代表併用制 [小選挙区比例代表連用制]* ¹ (Additional Member System)	スコットランド議会 ウェールズ議会 グレーター・ロンドン・オーソリテイの議会議員選挙
補足投票制度 [小選挙区二票累積型完全多数代表制]* ² (Supplementary Vote System)	グレーター・ロンドン・オーソリテイの首長選挙 地方自治体の首長選挙
単記移譲式投票制度 [厳正名簿型単記移譲式投票制]* ³ (Single Transferable Vote)	地方自治体の議会議員選挙 (スコットランド・北アイルランド) 北アイルランド議会

注 表は自治体国際化協会編『英国の地方自治 (概要版) —2011年改訂版—』より引用
〔 〕は筆者が加えた。

- * 1 比例代表制の議席配分は小選挙区制で獲得した議席数を分母として各政党の得票数を除いて決定するので連用制と表記した。
- * 2 当選者一名であるが、有権者は優先順位をつけて二人に投票し、優先票で過半数を得た候補者がいなかった場合には、上位二名以外の候補者の第二位の票を、下位の者の票から二人に投ぜられた票を配分して行き、過半数に達したものを当選者とするものであり、下位候補者の第二位の票を累積させることからこの表記とした。
- * 3 各政党の名簿ある候補者に優先順位をつけて投票し、当選基数を越えた票を獲得した者から当選者とし、残りの当選者優先順位にしたがって票を移譲することで当選者を決定するものなのでこの表記にした。

な優先順位当選制度（小選挙区単純多数代表制）ではなく、他の制度が採用されている。それらの相違を示すと表5のように整理することができる。

5 イギリス（U K…連合王国）の地域政治の実態とスコットランド独立運動の影響

イングランドのG L Aと八つの地域開発公社設置区域に議会が置かれ、それらがスコットランド議会、ウェールズ議会、北アイルランド議会と類似した資格を有するとすれば、それは地域議会ということになる。それらが設置されればウェストミンスターは明確に「イギリス（U K…連合王国）議会」ということになる。本来イギリス（U K…連合王国）がそうしたことを考慮に入れていることは、イングランドの九つの地域が欧州議会議員選挙時の選挙区になっていることから理解できる。その延長線上に、二〇一一年に成立した下院（庶民院）改革においても、イングランド内の各地域（欧州議会議員選挙時の選挙区）の選挙人数に基づき、サンIIラグ式でそれぞれの選挙区数（定数：著者注）を算出することが提案さ

れているのである。

イングランドの各地域を単位として、議員定数六〇〇人の新しい選挙制度で、二〇一〇年二月一日時点での選挙人数を用いて計算すると、下院（庶民院）の議席は、前述のスコットランド五二議席、ウェールズ三〇議席、北アイルランド一六議席に加えて、東（イースト）ミッドランドに四四議席、東（イースト）イングランドに五六議席、ロンドンに六八議席、北東（ノース・イースト）に二六議席、北西（ノース・ウェスト）に六八議席、南東（サウス・イースト）に八三議席、南西（サウス・ウェスト）に五三議席、西（ウェスト）ミッドランドに五四議席、ヨークシャー・ハンバーに五〇議席配分されることになる。一二地区の平均は五〇議席であり、選挙人の平均人数は七万六百人となる。⁴⁰ 欧州議会議員選挙を通してみた場合、この一二地域がイギリスの広域自治体の基準となってもおかしくないといえる。

イングランドとスコットランドとウェールズの住民からの調査によると、イングランドでは住民の四三%しか地域との一体感を感じていないのに対して、スコットランドでは住民の七二%が、ウェールズでは八一%が一体

感を感じている。イングランドの九地域では、南西（サウス・ウェスト）の数字はないが、北西（ノース・ウェスト）、西（ウェスト）ミッドランドでは九割以上が、北東（ノース・イースト）と南東（サウス・イースト）では八五%以上が地域への帰属意識を有している。北アイルランドは、国會議員の地域政党所属議員への票から見ると帰属意識にはバラツキがみられる。南西（サウス・ウェスト）では、半分ほどの地域でコーンウォール語が話されていることと、上位の四地域はそれぞれスコットランドやウェールズと接した地域であり、コーンウォール地域もウェールズと接している（ロンドンから遠い）ことが、居住地への帰属意識を高いものにしてしていると推測できる。⁽⁴¹⁾

今回のスコットランドの独立に関する住民投票に対して、「保守党を率いるキャメロン首相始め英有力三政党の各党首が一六日、スコットランド地元紙上で『独立が否決されれば更なる権限委譲を行なう』との共同宣誓文を発表したことに對し、賛成派では『いまさら信用できない』との反発が広がった。逆にイングランドやウェールズなど英国内の他の地域からは、スコットランドだけ

を優遇しすぎだとの批判が起きている。⁽⁴²⁾」との報道があった。但し住民投票が否決を決定したことを受けてキャメロン首相は「全英国がより良く明るい将来に向けて一致団結すべきだ。公約した権限委譲を進める」と述べたとの報道もみられる。⁽⁴³⁾

キャメロンの投票前のスコットランドへの分権拡大の提案に対して、スコットランド優遇への反対意見がある反面、ロイターは「英国でスコットランド型『自治』を求める声、格差拡大で」「英国からの独立の是非を問う住民投票を実施するスコットランド」という見出しでニュースを配信した。そこには、「独立の気運の高まりにより、英国の各地でも、自治の可能性拡大という望みに火がついている」ことを強調し、「しかしスコットランドの独立投票で、地方の政治家や指導者、企業家たちは地域の成長促進に必要な自治を強く求めるようになっていいる。ITVニュースの委託で調査会社コムレスが行った世論調査では、回答者の四八%がイングランドやウェールズの各都市や地域にもっと権限を移譲することに賛成している」ことを伝えている。

さらに〈まずはヨークシャーか〉の小見出しに続けて

「英国最大の地域であるヨークシャーで、ビジネスアドバイザーのリチャード・カーター氏（四八）は八月、「ヨークシャー・ファースト」というキャンペーンを打ち出し、地方自治体への権限委譲を求めた。」ことや「北部グレーターマンチェスターの住民も同意見だろう」と配信している。またウェールズ民族党の党首を務めたダフィド・ウィグリー氏が「ウェールズ民族党は、スコットランドに認められているのと同じような条件で、ウェールズに増税や支出を求める権限が与えられるべきだと考えている」と述べたことも伝えている⁴⁴。

こうした分権理論を支えている「補完性の原理（Subsidiarity）」は、一九七九年以来のイギリスの修正であるウルトラ・ヴァイレス（権限踰越）の法理とは大きく矛盾した解釈ではあるが、イギリスではウェストミンスター（英国議会）から権限を剥奪し、広域自治体や基礎自治体にそれを委譲することを意味する用語として使われるようになったもの⁴⁵であるこのことは、イギリスの地方自治制度が、制限列举方式から概括例示方式に移行することを予定しているものともいえる。国家には本来国家しか担当できない権限のみを担当してもらい、そ

の他は自由に地域の意味に従って遂行していく権利を各地方に与えようとするものである。この場合、イギリス（UK：連合王国）ではイングランドのような極端に広く人口も多い地域を地方としたのでは、準国家といえるものになってしまい、有効な分権の受け皿となることはできない。

こうしたことを考えたばあい、下院（庶民院）議員数で五〇人程度が選出されるべき規模の広域自治体を創り、そこに分権していくとする方向性が求められる可能性が高いことは、スコットランドの独立運動からも推測できる。そう考えた場合、イギリスの八つの地域開発公社が設置されている地域では、再度公選の首長と議会を持つ民主的な地方公共団体の創設に向けて、スコットランドのように、必要ならば地域政党を創設し住民投票を実施することによって、草の根から自治権拡大運動を展開する必要がある。グローバル化の進展してきているボールドレス社会における、広域的な地域を単位とした強力な自治分権を推進できる主体確立の必要性を、スコットランドの独立に向けた住民投票は、多くの地域や住民に教えることができたと思われる。

註

- (1) George Kerevan and Alan Cochrane “SCOTTISH INDEPENDENCE YES NO” The History Press 2014, P.9. 投票の結果はNHK TVのニュースを参照した。
- (2) 一七〇六年の連合条約でスコットランドを併合し、一七〇七年にイギリス(UK: 連合王国、ブリテン王国)となった時の正式な国名は、“the united kingdom of Great Britain”と表記された。その後、一八〇一年の連合法によってアイルランドを併合し新たなイギリス(UK: 連合王国、ブリティッシュ諸島王国)となった時の正式な国名は“the United Kingdom of Great Britain and Ireland”であった。その後、一九二二年にアイルランド島内が分裂し、アイルランド共和国が独立し北アイルランドがイギリスにとどまった後は、イギリス(UK: 連合王国)の正式な呼称は“the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland”となった。それゆえイギリスは正式にはUK (連合王国) とするか、時代の状況に合わせて呼ぶべきであるが、本論文では現在の日本の国名呼称に従い、国名をイギリス(UK: 連合王国)、イギリス(UK: 連合王国)を構成する地域をそれぞれイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドとした。
- (3) G. Kerevan & A. Cochrane, *ibid.*
- (4) 「英国ニュースの行間を読み〜」 5 December 2013 Vol.400. (<http://www.news-digest.co.uk/news/>)
- (5) 人口と面積に関しては、自治体国際化協会『英国の地方自治 (概要版)』—二〇一三年改訂版—』参照
- (6) F. J. M. Madden ‘Understand Irish History’ The McGraw-Hill Companies.
- (7) 外務省: 各国・地域情勢・アイルランド参照
- (8) 石見豊著「ウェールズの分権改革」、「スコットランドの分権改革再検討」国土舘大学政経学会『政経論争』参照
- (9) 自治体国際化協会 (CLAIR) 編『英国の地方自治 (概要版)』—二〇一一年改訂版—、『英国の地方自治 (概要版)』—二〇一三年改訂版—、『江上能義著「ブレア政権下の地域分権(1)」『政策科学・国際関係論集』二〇〇五年参照
- (10) スコットランド議会選挙結果については、渡辺樹著「スコットランド議会とスコットランド国民党」国立国会図書館『レファレンス』二〇〇七年一〇月及び、CLAIR会ロンドン事務所「CLAIRメールマガジン」二〇一一年七月配信を参照し整理した。
- (11) 「公共団体や企業あるいはその他の団体の法律や契約における関係の中で、それらの団体が法令や法文化された証書によって制約を受けるといふ重要な原則」(David M Walker, ‘The Oxford Companion Law’ Clarendon Press, 1980. p.775.) であり、地方公共団体においては「特定の法律の中に自らの行為に対する積極的な権威を見

出すことができるばあいに限って、確かに例外はあるものの行政行為を行うことができる。地方公共団体はその地域の人々の便益について総合的な法的能力を有してはいないのである。法律がその部分についてのべていないという消極的な解釈では十分ではない。特別な権威が付与されることが必要不可欠な条件である」(Peter G. Richards, *The Local Government - The New Local Government Series 5* - George Allen & Unwin Ltd, 1983, P.2.)

(12) CLAIR『英国の地方自治(概要版)——二〇一三年改訂版——』七一―七二頁を参照し整理した。

(13) 神奈川県報告 372148

(14) イギリス(UK:連合王国)の歴史の中で扱われてきた領域は、その時々¹⁾の英語表記の国家名にかかわらず、ブリテン島とアイルランド島とその周辺に位置する島嶼地域から構成されている地域であった。これらの地域全体は「ブリティッシュ諸島(British Isles)」とも呼ばれる。²⁾このことはMark Nicholls, 'A HISTORY of the MODERN BRITISH ISLES —1529—1603— The Tow Kingdoms' Blackwell. からも理解できる。なおその起源は「前四世紀同じくマルセイユの航海者ピュテアスは、両党を一括して「プレタニ」「プリタニ」とよんだ。以来これが多く³⁾の著作家に採用され、やがてラテン語の「ブリトニ」に転訛し、島名「ブリタニア」、住民「ブリトネス」(ブリ

トン人)の名が成立した」(青山吉信編『イギリス史1 先史▲中世』山川出版社、一九九一年、二五頁)といわれている。

(15) 青山、前掲書、七―六三頁やRosemary Goring, 'Scotland: The Autobiography', Penguin Books. 2014⁴⁾を参照して整理した。

(16) 青山、前掲書、八七―一四八頁参照

(17) Joseph Coohill, 'Ireland A Short History' Oneworld. 2014. pp.10-16. 参照

(18) 小林照夫著「合邦下のスコットランド——スコットランド人のアイデンティティ——」関東学院大学文学部『紀要』第一二〇・一二二号合併号下巻、二〇一〇年、三九頁

(19) 松井理一郎著『スコットランドの原点——スコットランドが映し出す「イギリス」の光と影』あるば書房、二〇〇五年、一二〇頁

(20) Jonathan Barry, 'The Tudor and Stuart Town, A reader in English urban history, 1530-1688' Longman. 1990. p.p.39-51.

(21) 小林、前掲論文、五六頁参照

(22) Trevor-Roper "The General Crisis of the Seventeenth Century" Volume 16, 1959. 今井宏訳・同編訳『一七世紀危機論争』創文社、一九七五年

(23) Immanuel Wallerstein, "The Modern World-System

vol. 2: Mercantilism and the Consolidation of the European World-economy, 1600-1750", (Academic Press, 1980). 川北稔訳『近代世界システム 一六〇〇—一七五〇——重商主義と「ヨーロッパ世界経済」の凝集』、名古屋大学出版会、一九三三年

- (24) Stevens, Andrew, The Politico's Guide to Local Government, 2nd ed., London: Politico's, 2006. 石見豊訳『英国の地方自治—歴史・制度・政策—』芦書房、二〇一一年、八頁、David M Walker, op. cit. p.595. 参照
- (25) 富沢霊岸著『イギリス中世史』ミネルヴァ書房、一九九八年、第二章

- (26) S. Andrew. 石見訳、前掲書、八頁

- (27) 杉本豊久著「スコットランドにおける言語事情とゲラスゴーのゲール語教育」成城大学『成城文藝』一九六号、二〇〇六年九月、八五—八六頁、ジョン C. マーハ・臼井直人著「イギリスのバイリンガル教育」国際基督教大学『教育研究』四〇号、一九九八年、三九—四二頁参照

- (28) 小松由季著「英国議会下院改革及び選挙制度改革等の動き」参議院事務局企画調査室編『立法と調査』No. 三三二、同調査室、二〇一〇年一〇月、八三頁

- (29) 自治体国際化協会編『英国の地方自治(概要版)——二〇一一年改訂版——』、『英国の地方自治(概要版)——二〇一三年改訂版——』、クレアレポート第二六九号

『二〇〇五年英国議会下院・統一地方選挙』自治体国際化協会、英国下院図書館資料「General Election 2005 (House of Commons Library Research Paper)」二〇〇五年「英国下院議会総選挙」等を参照して作成した。

- (30) Stevens, The Politico's Guide to Local Government, op. cit., p.56. 石見、前掲参照
- (31) 石見豊著「イン格蘭ドの地方行政」『政経学会創立五〇周年記念号』国士舘大学政経学会
- (32) 石見、前掲論文、参照
- (33) 江上著、前掲論文、九頁。なお数字表記等は筆者が修正した。

- (34) 石見、前掲書、一一頁

- (35) 石見、「スコットランドの分権改革再検討」参照

- (36) 二次立法：従位立法 (subordinate legislation) とは、「英国議会が制定した法律の範囲内で定められる規則 (rule) や規制 (regulation) を指すものであり、通常の二次立法制定権・枢密院令に基づいて各省大臣および各省に委譲されるもの」であり (石見、「ウェールズの分権改革」参照)、それゆえこの二次立法権は国会が制定した立法の枠内での細則などを制定する権限であり、実際上は命令制定権ではない。

- (37) 石見、「ウェールズの分権改革」

- (38) 石見、「北アイルランドの分権改革」

- (39) 石見豊著「英国・スコットランドにおける分権改革

の新段階」『政経論叢』国士舘大学政経学会

- (40) 小松、前掲論文、八三頁
- (41) CLAIR・ロンドン事務所『イングランドにおける権限委譲に向けた動き』CLAIR二―四頁
- (42) 「英国ニュース」Wednesday, 17 September 2014 18:30
(<http://www.news-digest.co.uk/news/>)
- (43) 「日本経済新聞」二〇一四・九・一九 一六：三六、
日本経済新聞 電子版
- (44) ロイター「Cube ニュース」九月一八日（木）一八時
二四分
- (45) David M Walker, op. cit. p.229.

ソーシャル・キャピタルからみた企業構造と不祥事との関連

稲葉 陽 二

一 はじめに―仮説

本稿は稲葉（二〇一四）を補完する研究ノートである。以下では、稲葉（二〇一四）の基本的な論旨を再確認したい。稲葉（二〇一四）では企業不祥事を日本監査役協会（二〇一四）の定義に準拠するが、そのあいまいな部分を排除し、「企業不祥事とは、会社の役職員による、不正行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実、その他公共の利害ないしは社会の規範に反する行為で、会社に対する社会の信頼を損なわせるような不名誉で好ましくない事象。」と定義している。より具体的には、

北見（二〇一〇）による不祥事の種類にしたがい、不祥事を図1に示されるように以下の四タイプとした。

- ① 規範逸脱行為を伴い、最終消費者に直接的な被害を与える不祥事（Type I）
 - ② 最終消費者に直接的な被害を与えるものではない規範逸脱行為を伴う不祥事（Type II）
 - ③ 製品・サービスに関連する対策不備に起因する不祥事（Type III）
 - ④ 企業・組織に直接かわるが規範逸脱行動ではなく対策不備による不祥事（Type IV）
- この一方で、組織や集団内のネットワークに関する

図1 北見（2010）による企業不祥事の分類

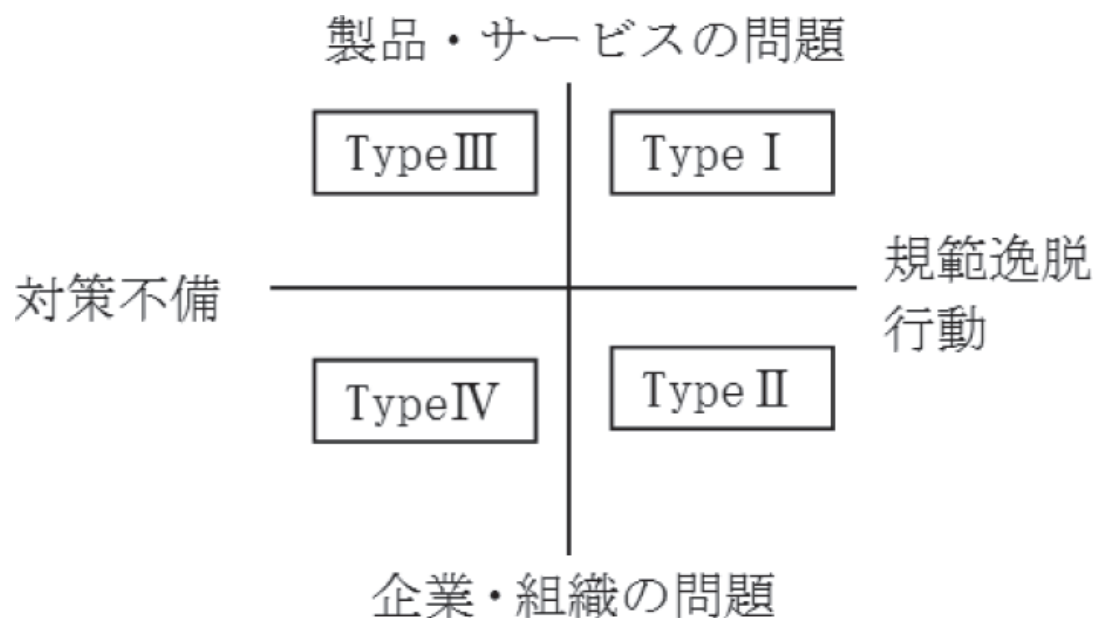
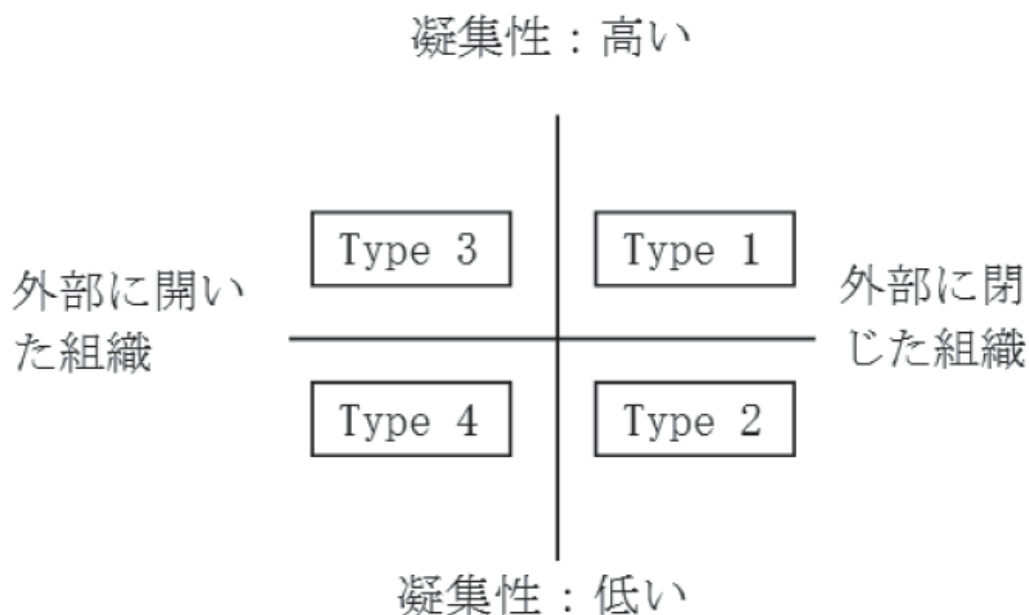


図2-1 社会関係資本からみた組織構造



Burt (一九九二) と Coleman (一九八八) の議論を参考に、図 2-1 に示すように、組織のタイプとして次の四つを呈示した。

- ① 凝集性が高く、外部に対して閉じた組織 (Type 1)
- ② 凝集性が低く、外部に対して閉じた組織組織 (Type 2)
- ③ 凝集性が高く、外部に対して開いた (Type 3)
- ④ 凝集性が低く、外部に対して開いた組織 (Type 4)

凝集性とは、その組織内部の構成員間のまとまりの状態を表す。ネットワークに即して考えれば、組織の構成員の間に双方向の密なネットワークが形成されている状態なら、基本的に凝集性が高い。一方、個々の構成員がそれぞれ組織の中で孤立している状態は凝集性が低い。

また、外に対して開いているか、閉じているかは、構成員が組織の外にもネットワークの有無による。構成員が組織外にネットワークを持っていなければ閉じた組織、持っていれば開いた組織である。

この組織の形態について若干付言すると、凝集性は組織のまとまりであるから、一般には高い方が望ましい。自動車工場のように、それぞれの工程が、前後の工程と

密接に結びついている組織では凝集性は不可欠である。しかし、業態によっては凝集性を必要としないものもある。たとえば、専門職の集団である弁護士事務所、コンサルタント、などでは凝集性が高くなるとも業務の遂行に支障はないケースも多い。一般的に、汎用品の生産からより付加価値の高い多品種少量生産の業態に変化していくに従って、凝集性の必要が低下していくことが考えられる。

ただし、組織内での凝集性を必ずしも必要としない組織でも、外に開いたネットワークを持つことは重要であるケースが多い。弁護士、会計士、コンサルタントなどは、組織内部の情報は不要でも、組織外部の情報は必須である。

一方、組織の外に対するネットワークを持たない組織も存在する。そもそも外とのネットワークを必要としない単純作業の職場などは構成員が組織外とのネットワークを持たなくとも支障はない。汎用品の製造現場などでは、個々の工員には外部とのネットワークは不要である。問題は、本来、外部とのネットワークが存在しているケースでも、実態は組織外部とのネットワークが成立し

ていないケースである。大企業の購買担当などは、こうした立場にある。購買担当のように、出入り業者との癒着が問題とされる職種は、それでよいが、大企業であることをかさにきて中小企業に居丈高に対応している職員などは、表面上は外部とのネットワークがあるようにみえても、実態は実効性のある外部とのネットワークが成立していない。

以上は、主に業態からみた図2-1の解釈であるが、個々の企業は図2-1で常と同じ象限に存在するわけではない。企業の創業時は基本的に小企業であり、顧客との関係なしには成立しないので、外に対して開かれ、かつ凝集性が強い図2-1のType 3の形態であることが想定されるが、企業が成熟するに従い、社内でのネットワークの重要性がまし、外部とのネットワークが形骸化し、内部のまとまりはよくType 1に、さらに社内でもバラバラなType 2に変化することもあり得よう。

さらに、この企業不祥事の分類と企業組織の類型に基づき以下の四つの仮説を呈示した。

仮説一 外に対し閉鎖性が強い組織(図2-2のType 1、Type 2)は、不祥事の頻度が高い。

仮説二 凝集性が高く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織(図2-2のType 1)は、組織の規範逸脱行為による不祥事(図1のType IとType II)の頻度が高い。

仮説三 凝集性が低く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織(図2-2のType 2)は、製品に関する不具合に起因する不祥事(図1のType III)の頻度が高い。

仮説四 凝集性が高く、かつ外に対して開かれた組織(図2-2のType 3)では、不祥事の頻度が低い。

つまり、企業不祥事は基本的には閉鎖性の強い組織で生じやすく、なかでも、閉鎖性が強く内輪のまとまり(凝集性)の高い組織のほうが、より重大な規範逸脱行為による不祥事を生みやすいが、閉鎖性が強く凝集性が低い組織も製品に関する不具合に起因する不祥事を生みやすい。その一方で、凝集性が高く、かつ、外に開かれた組織では不祥事が生じにくいという仮説である。

この仮説は、組織(ネットワーク)の形態の影響については、シカゴ大学のジェームス・コールマンの閉じた

ネットワークの規範性を重視する立場と、ロナルド・バートの異なるネットワーク間の橋渡しをすることに価値があるとして、むしろ外に対して開かれたネットワークの重要性を指摘する (Burt, 1992) 立場の二つがあるが、同時に Burt (2001) は内部ではまとまりをもった「凝集性」をもち、かつ外部に対しては開かれた組織の有効性を論じているので、本稿では、この両者の立場を融合させた議論を援用している。つまり、集団内では閉じたネットワークをもちながら、対外的には開かれた組織こそが、最大の業績を上げるとしている。

彼らの議論を、現実の企業環境に即して解釈すると次のようになる。仮説一「外に対し閉鎖性が強い組織 (図2-2の Type I、Type 2) は、不祥事の頻度が高い。」は、外に対して閉鎖性、つまり外部とのネットワークが欠如している組織は、外部からの第三者の意見や監視の目が届きにくく、開いた組織に比して、不祥事の頻度が高くなると考えられる。

仮説二「凝集性が高く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織 (図2-2の Type I) は、組織の規範逸脱行為による不祥事 (図1の Type I と Type II) の頻度が高い。」は、

外部に対して閉じているため、外部からの第三者の意見や監視の目が届きにくいだけでなく、内部でまとまっているため、組織にとって不都合な情報は外部に漏らさないという規律がはたらき、開いた組織に比して、より深刻な不祥事である規範逸脱行為の頻度が高くなる。

仮説三「凝集性が低く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織 (図2-2の Type 2) は、製品に関する不具合に起因する不祥事 (図1の Type III) の頻度が高い。」は、現場の社員がそれぞれ独立して仕事をするような形態、たとえば、自動車のアセンブリラインの職工、主に外回りのセールスマン、などの勤務形態を想定している。個々の構成員からみれば、ミスにしても、当座は、それを公にするインセンティブは低く、それが発覚する可能性も低いので、隠ぺいしてしまう、といったケースである。

仮説四「凝集性が高く、かつ外に対して開かれた組織 (図2-2の Type 3) では、不祥事の頻度が低い。」は、仮説一が成立すれば、同時に成立するが、とくに、外に対して開かれたネットワークを持つ組織は、凝集性が不祥事を防止する機能を持つという仮説である。外部との

図 2-2 仮説と組織構造のまとめ

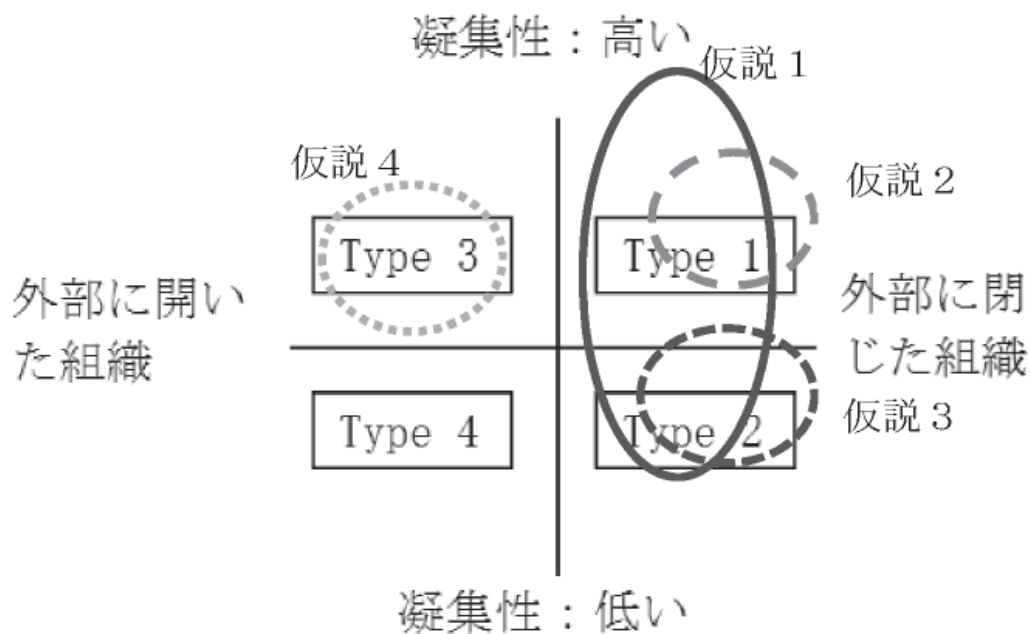
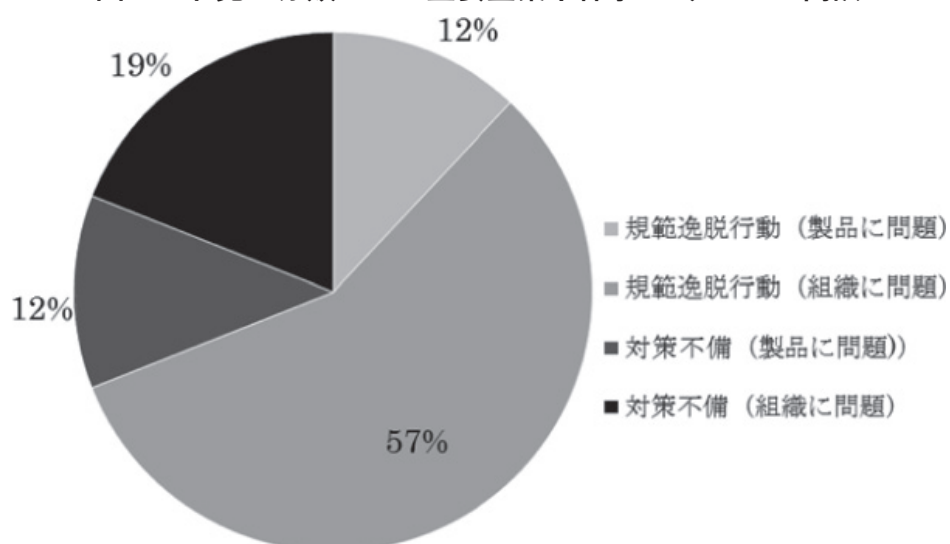


図 3 北見の分類による主要企業不祥事147ケースの内訳



（出所） 稲葉（2014）

ネットワークは第三者の意見や監視の目が行き届くが、場合によっては循環取引のように部外者と連携することによって、不祥事を起こすこともある。外に対して開いており、かつ社内でもまとまりがよければ、内部のチェックもより機能しやすいであろうと考えた。

二 先行研究での知見

稲葉（二〇一四）は、わが国の一九四五年以降二〇〇七年一月までの主だった企業不祥事を採録した企業不祥事事典を参考に、四七ケースを北見の分類で再分類している。図3に示されるように、組織レベルの規範逸脱が全体の五七%を占める。逆に、製品・サービスに関する対策不備は全体の一二%を占めるにすぎない。つまり、新聞などのメディアで報道される不祥事は大部分が製品・サービスに関する対策不備であるが、重大企業不祥事は圧倒的に組織レベルの規範逸脱が多いと指摘している。なぜ不祥事が生じるかについては、稲葉（二〇一四）では以下のように述べている。

「日本監査役協会の調査では、不祥事のなかで重大

なものは、多くの場合、経営者、とくにワンマン経営者が関与している事案であるとの指摘があった。また、そもそも集団による決定は、その集団が、凝集性が高く、外と隔離され、公正なリーダーシップに欠け、決定手順に関する規範がない、同質性の高いメンバーからなる、という組織構造的な問題と、誘発的な状況文脈（①リーダーの解決策以上のよりよい解決策を期待できないという外部からの脅威からの強いストレス、②a・メンバーの無能が明らかな最近の失敗、b・自己効力感を低下させる意思決定タスクの大きな困難、c・倫理基準を逸脱するような代替策以外代替策がないモラルディレンマ、などからくる自負心の低下）を伴う場合は、個人では起こさないような誤った決定をすることがある。また、その決定を行う会議の構成も重要である。多くの日本の企業の取締役会の構成のように、業務執行を行うCEOなどの提案者が議長を兼ねるしくみは会議決定の実効性を削ぐ。提案者と議長の兼務は、属人思考をもたらしがちである。「属人思考の強い職場では、対人関係が不適切に濃密となり、組織ナルシズムが強く、権威主義的懲罰的になる。」換言すれば、トップを中心にメン

バー同士が緊密な関係を結んでいる企業ほど不祥事を生みやすいということになる。」(八四―八五頁)

さらに稲葉(二〇一四)では、カネボウ、西武鉄道、イトマン、東京スタイルの四つのケースについて、取締役会の構成(ワンマン経営者を基準として他の役員との平均年齢差、取締役・監査役の生え抜き度、当該経営者の経営者内での自社株持ち株比率)と企業業績(ROA(使用総資本事業利益率)、自己資本比率)を比較して以下の指摘をしている。

① 当該経営者の年齢が上がり他の役員との年齢を上回り、役員のなかでの自社株式保有比率が高まるにしたがい、ROAでみた収益性が低下している。

② また、東京スタイルを除き、当該経営者の年齢が上がり他の役員との年齢を上回り、役員のなかでの自社株式保有比率が高まるにしたがい、自己資本比率でみた企業の安全性が低下している。

役員との年齢差と株式保有比率を取締役会における権力の高まりとすれば、権力の強化と業績は逆相関していた。つまり、当該経営者の年齢が他の役員の年齢を上回

れば上回るほど、役員のなかでの持ち株比率が高まれば高まるほど、業績と安定性が低下している。これは、因果関係が証明されたわけではないが、当該経営者を中心とした凝集性と権力の集中度が高まるほど、企業の収益性(ROA)と安定性(自己資本比率)は低下する傾向がみられる。

ケース・スタディにおける観測結果は、本稿第三節の四つの仮説のうち、仮説一「外に対し閉鎖性が強い組織では、不祥事の頻度が高い」と仮説二「凝集性が高く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、組織の規範逸脱行為による不祥事の頻度が高い」と矛盾していない。ケース・スタディでみるかぎり、強い絆が会社をつぶすようにみえる。

三 一三九ケースでみる仮説の妥当性

しかし、これらはわずか四つのケース・スタディに基づく知見であり、普遍性があるものとはいいたくない。そこで本稿では、不祥事ケースを一三九ケースに拡大して上記の企業不祥事と企業内ソーシャル・キャピタルとの関連に関する四つの仮説の実証を試みた。具体的には、

企業不祥事典から六五ケース六四社（うち、製造業二八社、非製造業三六社／東証一部五八社、東証二部二社、非上場四社）、二〇〇〇年データから四三社（うち、製造業三五社、非製造業八社／すべて東証一部）、二〇一〇年データから三二社（うち、製造業二四社、非製造業八社／すべて東証一部）を用い、①役員全体の生え抜き度、②社長との平均年齢差の2変数を凝集性とし、また、③社外役員の比率、④序列2との年齢差、⑤社長の在任月数、⑥社長の生え抜き度の4変数を閉鎖性とし、これらを組み合わせ、計八パターン（①と③、①と④、①と⑤、①と⑥、②と③、……）にて、上記の企業不祥事と企業内ソーシャル・キャピタルとの関連に関する以下に再掲する四つの仮説の妥当性をみた。なお、上記の六つの変数については、稲葉（二〇一四）で算出した東証一部上場企業（二〇〇〇年は一四八七社、二〇一〇年は一七一八社）の平均値と当該企業の値とのかい離を標準偏差で示している。また、企業不祥事典の事案は大半が一九九〇年代から二〇〇〇年代前半のものであるので二〇〇〇年時点での東証一部上場企業平均値と比較しているが、個別事案のデータは事案発生年の有価証券報告書から作成している。

仮説一 外に対し閉鎖性が強い組織では、不祥事の頻度が高い。

仮説二 凝集性が高く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、組織の規範逸脱行為による不祥事の頻度が高い。

仮説三 凝集性が低く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、製品に関する不具合に起因する不祥事の頻度が高い。

仮説四 凝集性が高く、かつ外に対して開かれた組織では、不祥事の頻度が低い。

三― 仮説一と仮説四について

仮説一と仮説四については、企業不祥事典六五ケース、二〇〇〇年データ四三ケース、二〇一〇年データ三二ケースについて、【y軸を役員全体の生え抜き度、x軸を社長の生え抜き度としたもの】（図4～6）と、【y軸を社長との平均年齢差、x軸を社長の生え抜き度としたもの】（図7～9）で仮説どおりの結果となった。企業不祥事典のケースに関しては、凝集性、閉鎖性

図4 企業不祥事典65ケース

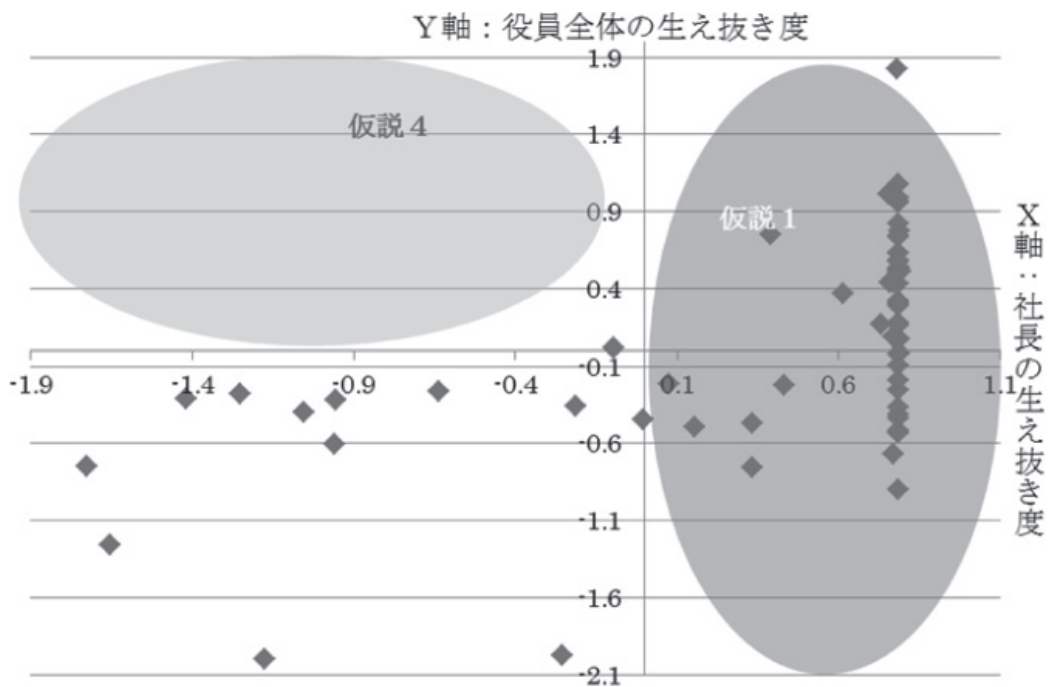


図5 2000年43ケース

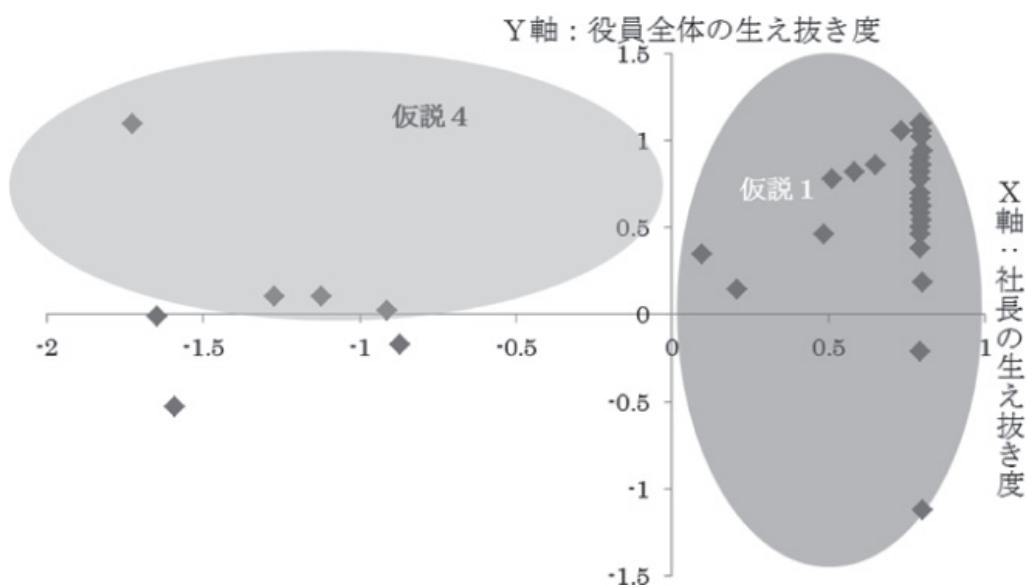


図6 2010年32ケース
Y軸：役員全体の生え抜き度

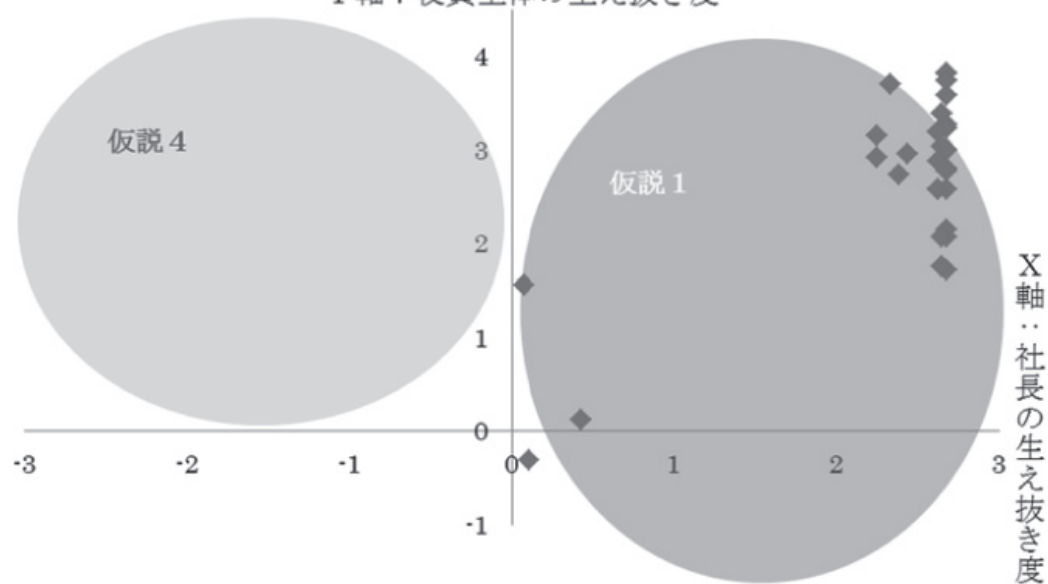
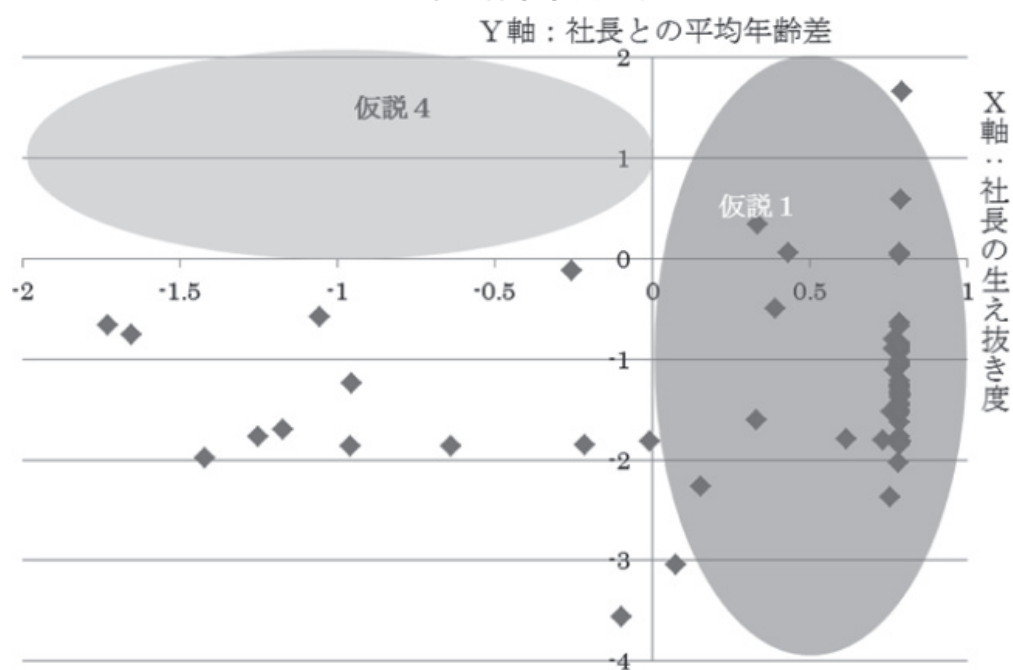
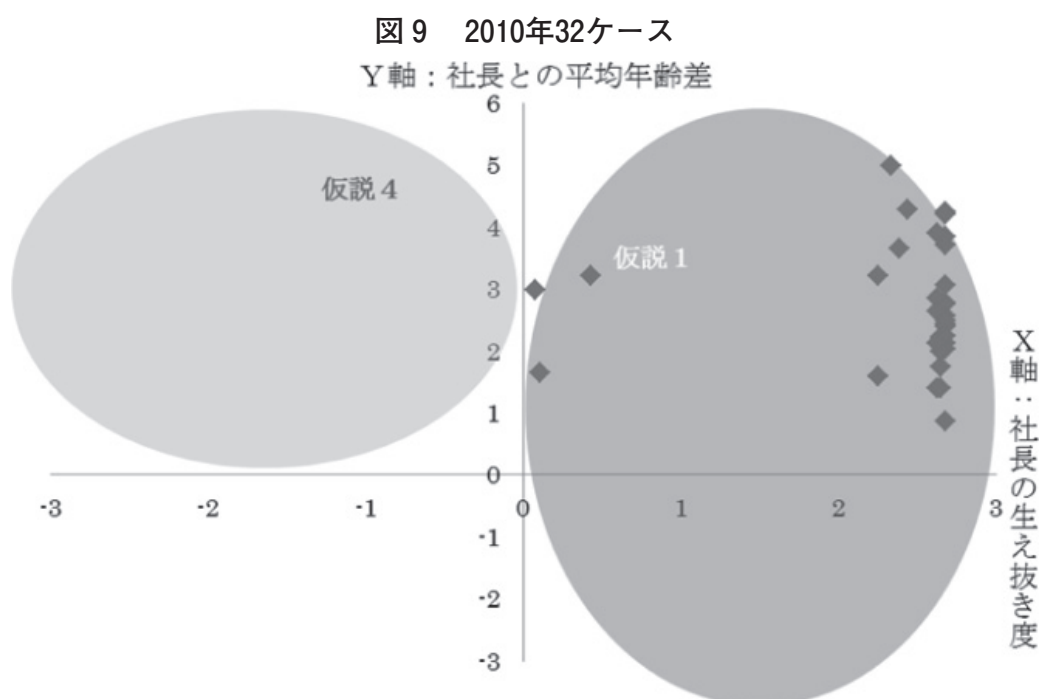
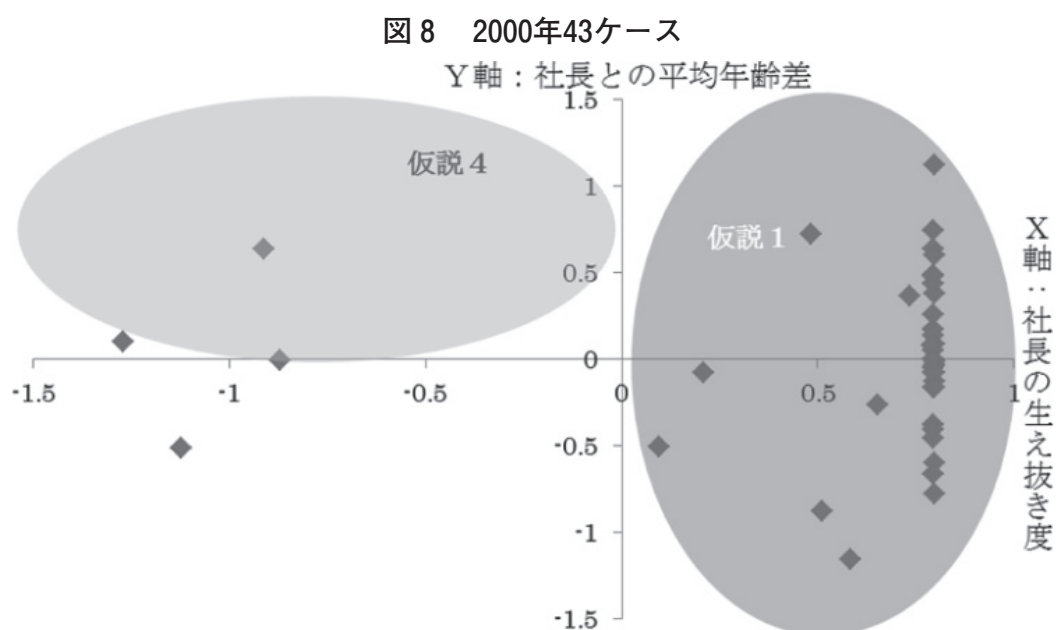


図7 企業不祥事事典65ケース





共に低いエリアにもいくつか企業が存在するが、これらは二〇〇三年以前（半数は一九九〇年代もしくはそれ以前）であり、古い企業統治の下での結果である。

また、二〇〇〇年では、凝集性の低いエリアにもいくつかの企業が存在するが、二〇一〇年には、すべての企業で凝集性が高い。不祥事を起こす企業は、日本の経営を行っているという傾向が過去と比べてより強まっていることがうかがえる。

また、二〇一〇年の事案では、【y軸を役員全体の生え抜き度、x軸を序列2との年齢差としたもの】（図10）と【y軸を社長との平均年齢差、x軸を序列2との年齢差としたもの】（図11）においても、仮説一と仮説四どおりの結果となった。

さらに、企業不祥事事典の事案六五ケースでいえば、【y軸を社長との平均年齢差、x軸を社外役員の比率としたもの】（図12）と【y軸を社長との平均年齢差、x軸を序列2との年齢差としたもの】（図13）と【y軸を社長との平均年齢差、x軸を社長の在任月数としたもの】（図14）において、仮説四のみ、妥当する結果となった。

図10 2010年32ケース

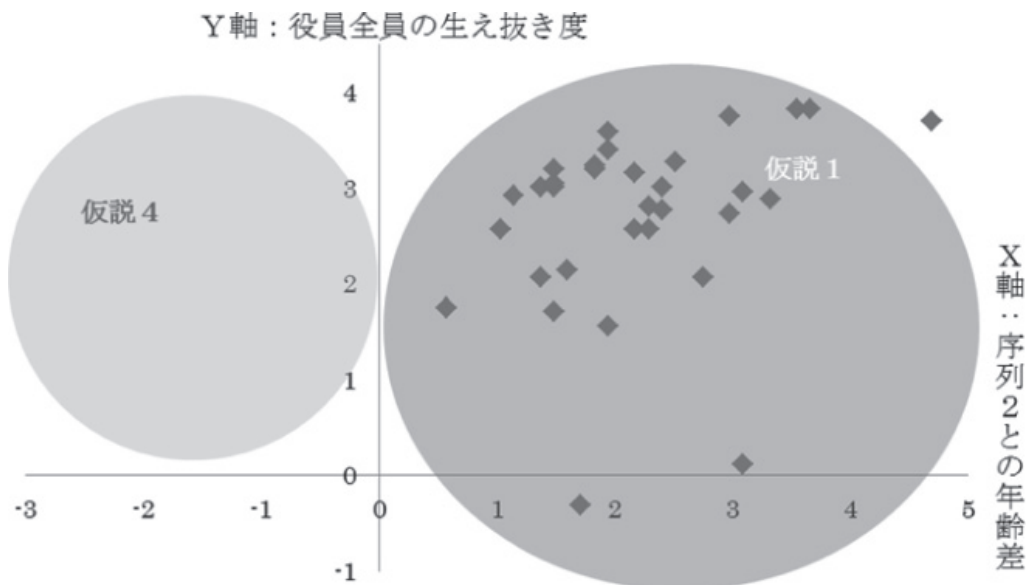


図11 2010年32ケース

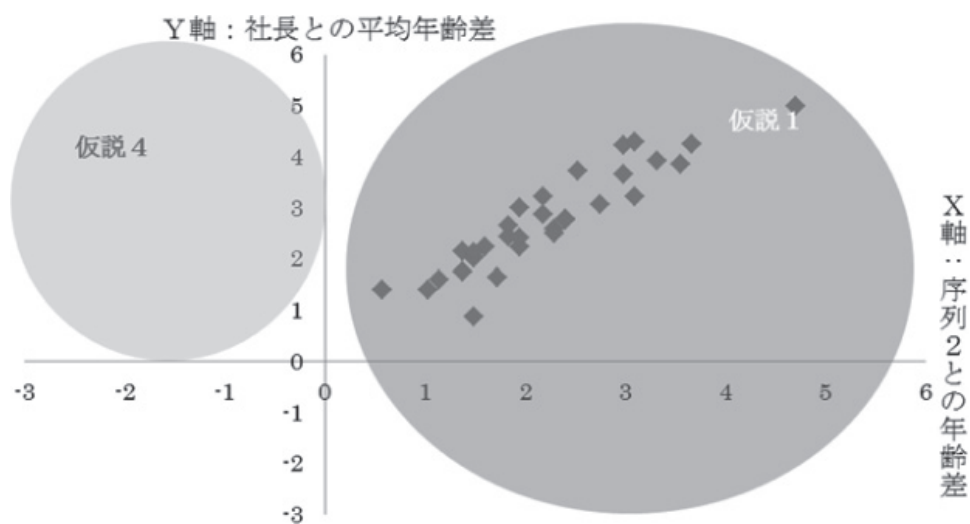


図12 企業不祥事典65ケース

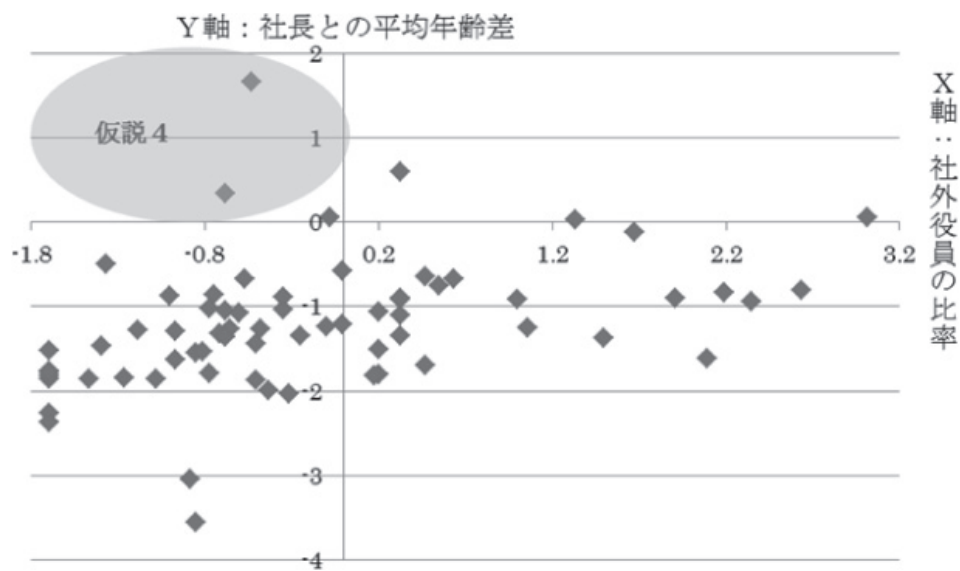


図13 企業不祥事事典65ケース

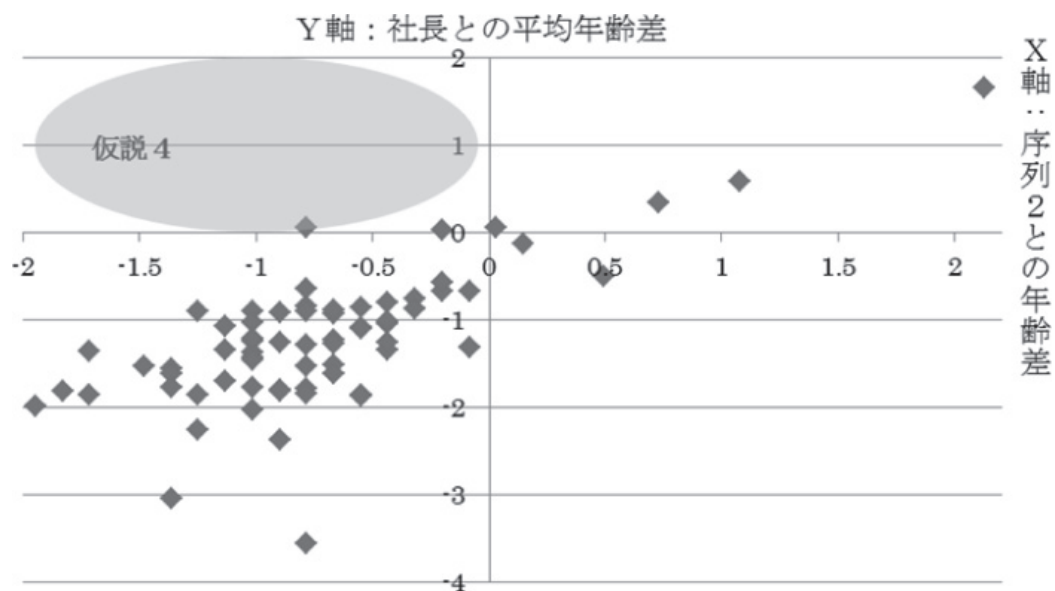
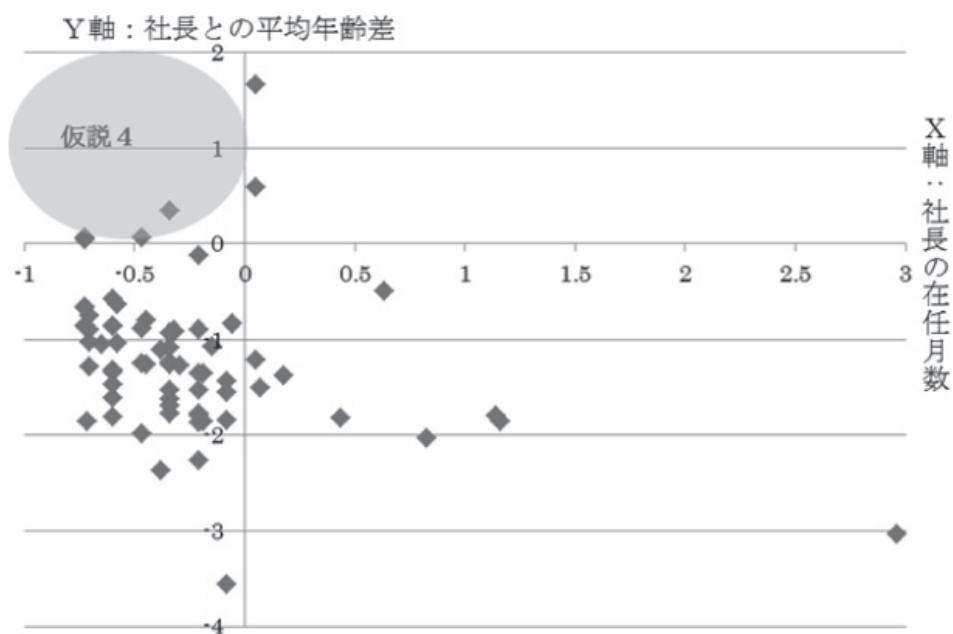


図14 企業不祥事事典65ケース



三―二 仮説二について

二〇一〇年における規範逸脱行為による不祥事を起こした三三社のデータでは、【y軸を役員全体の生え抜き度、x軸を序列二との年齢差としたもの】（図15）、【y軸を役員全体の生え抜き度、x軸を社長の在任月数としたもの】（図16）、【y軸を役員全体の生え抜き度、x軸を社長の生え抜き度としたもの】（図17）、【y軸を社長との平均年齢差、x軸を序列2との年齢差としたもの】（図18）、【y軸を社長との平均年齢差、x軸を社長の在任月数としたもの】（図19）、【y軸を社長との平均年齢差、x軸を社長の生え抜き度としたもの】（図20）で、仮説二どおりの結果となった。ただし、より以前の二〇〇〇年における不祥事と企業不祥事典採録の規範逸脱行為については、仮説二は成立していなかった。

図15～20について、◆は規範逸脱していない企業、×は規範逸脱している企業を示している。

三―三 仮説三について

仮説三に妥当する結果は得られなかった。

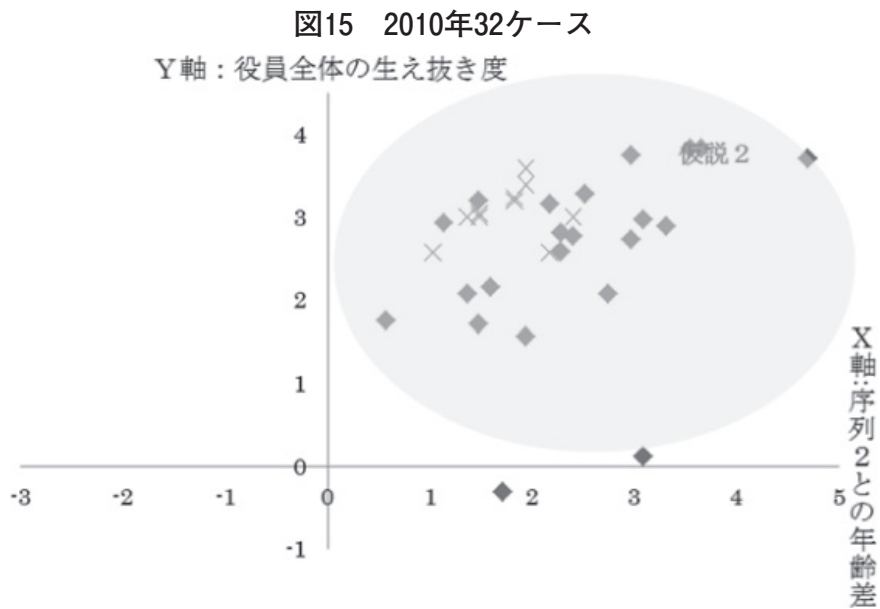


図16 2010年32ケース

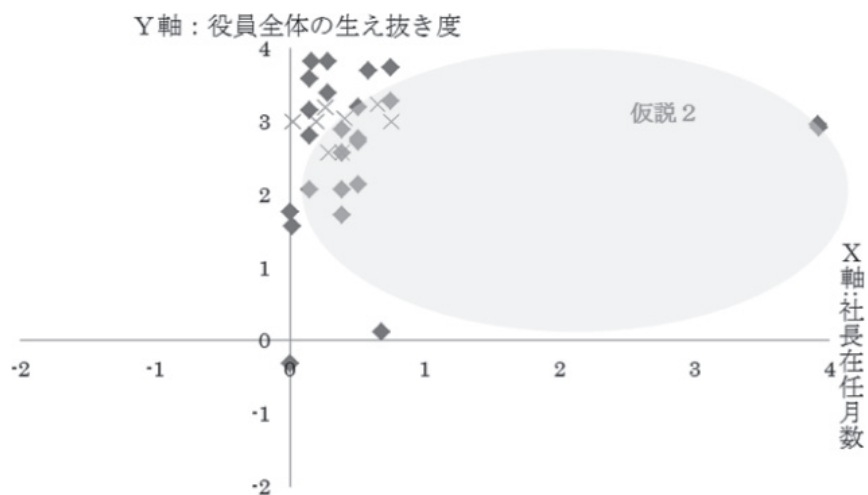


図17 2010年32ケース

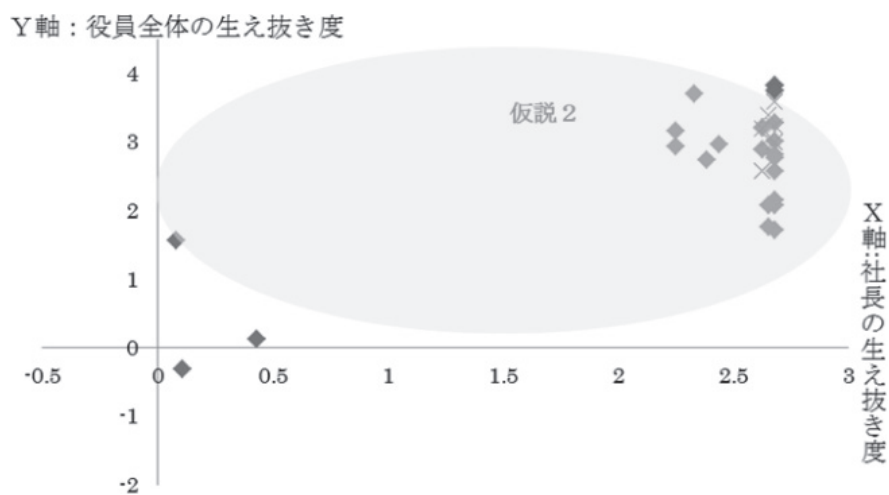


図18 2010年32ケース

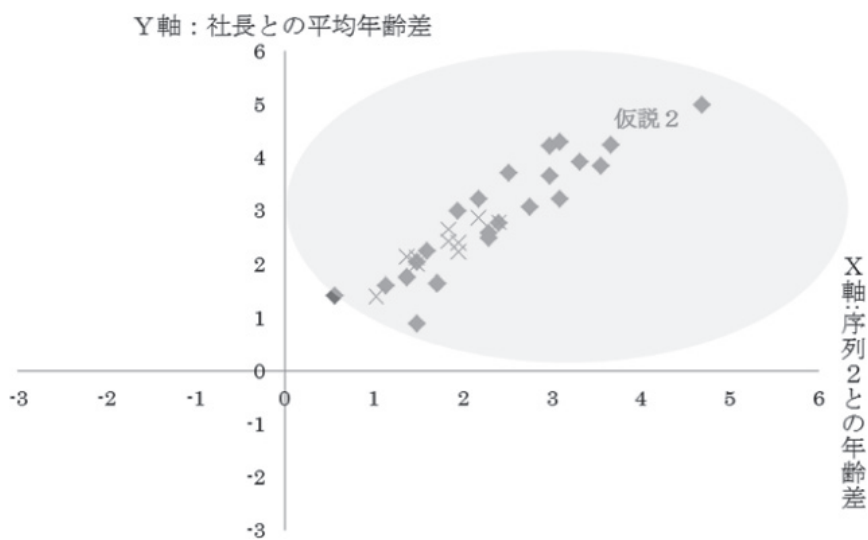


図19 2010年32ケース

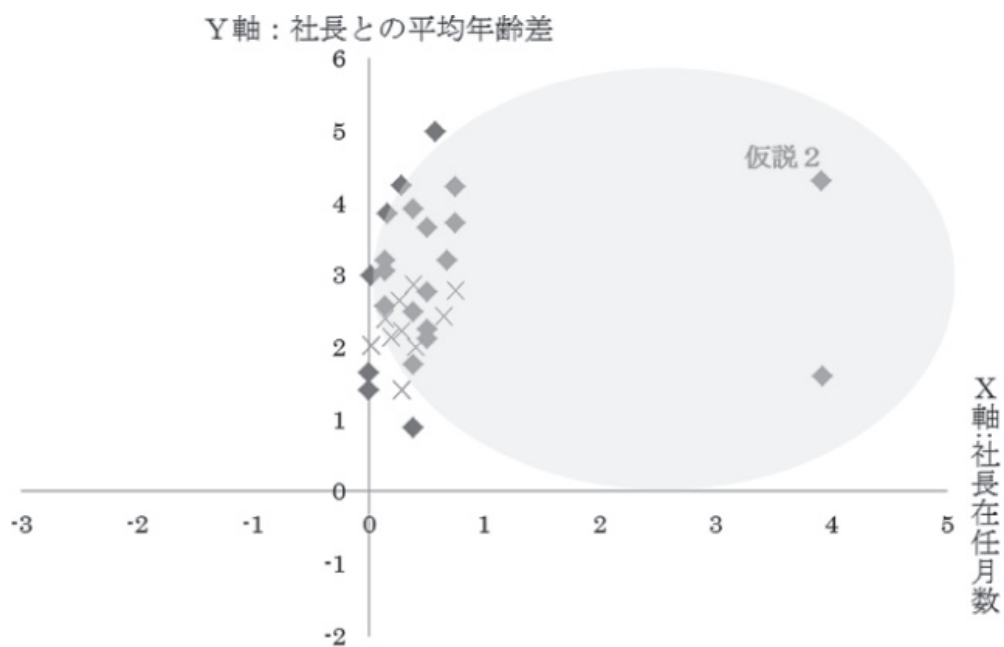


図20 2010年32ケース

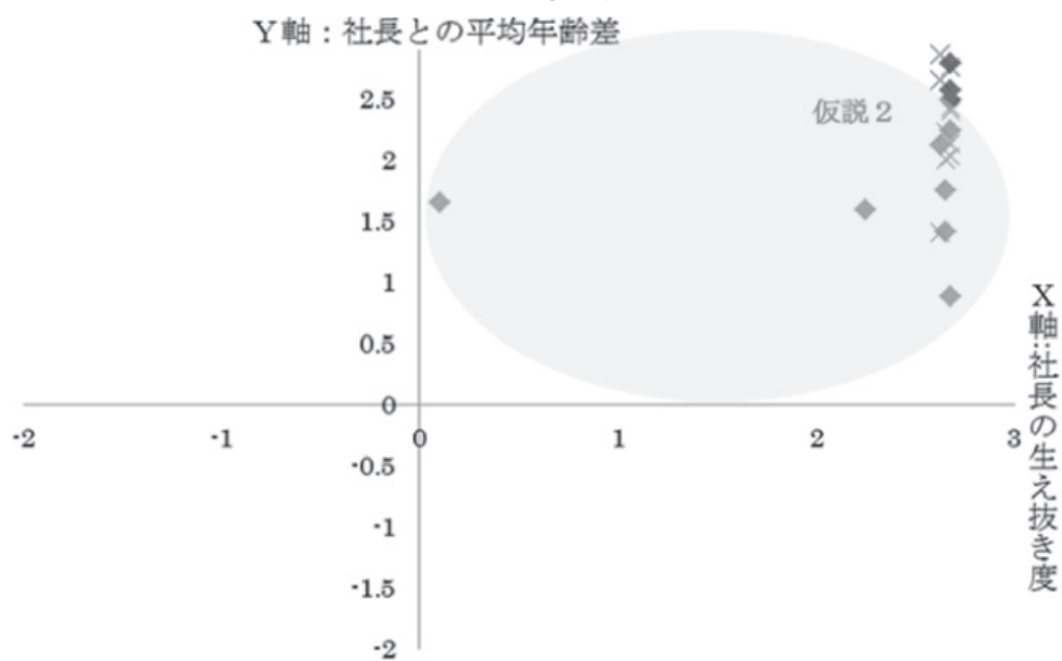


表 1 仮説の妥当性の検証まとめ

ケース	仮説 1	仮説 2	仮説 3	仮説 4
企業不祥事事典	○	×	×	◎
2000年	○	×	×	○
2010年	◎	◎	×	◎

○妥当する
×妥当しない

四 検証結果のまとめ

以上、企業不祥事一三九ケースについてソーシャル・キャピタルからみた企業構造と企業不祥事との関連についての仮説の妥当性を検証した。一九九〇年代までさかのぼる古い事案を含めた企業不祥事事典の事案、二〇〇〇年の不祥事事案、二〇一〇年の不祥事事案、いずれでも仮説一「外に対し閉鎖性が強い組織では、不祥事の頻度が高い」と仮説四「凝集性が高く、かつ外に対して開かれた組織では、不祥事の頻度が低い」が妥当している。また、二〇一〇年の事案で仮説二「凝集性が高く、

かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、組織の規範逸脱行為による不祥事の頻度が高い」が妥当している。ただし、仮説三「凝集性が低く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、製品に関する不具合に起因する不祥事の頻度が高い」は企業不祥事事典、二〇〇〇年、二〇一〇年いずれのデータセットでも妥当しなかった。

五 結語

本稿ではわが国における企業不祥事を、社会関係資本からみた組織の特性（凝集性と開かれた組織か閉じた組織か）の観点から検討した。本稿では、稲葉（二〇一四）の仮説一「外に対し閉鎖性が強い組織では、不祥事の頻度が高い」と仮説二「凝集性が高く、かつ外に対して閉鎖性が強い組織は、組織の規範逸脱行為による不祥事の頻度が高い」が四つのケース・スタディの結果と矛盾していないという結論をさらに一三九のケースから検証し、追認した。また、あらたに、仮説四「凝集性が高く、かつ外に対して開かれた組織では、不祥事の頻度が低い」についても妥当性が検証された。ただし、稲葉（二〇一四）と同様、仮説三「凝集性が低く、かつ外に対して閉鎖性

が強い組織は、製品に関する不具合に起因する不祥事の頻度が高い」については、妥当性は検証できなかった。

ただし、本稿では①役員全体の生え抜き度、②社長との平均年齢差の二変数を凝集性とし、また、③社外役員の比率、④序列2との年齢差、⑤社長の在任月数、⑥社長が生え抜き度の4変数を組織が外に対して開いているか否かの代理変数としたが、これらの変数以外にも適切な指標があるかもしれない。また、上記6指標については二〇〇〇年時点と二〇一〇年時点における東証一部上場企業の平均値を算出して、基準値とし、企業不祥事事典採録の事案も二〇〇〇年の平均値と比較しているが、企業不祥事事典から採録した六五事案のなかには二〇〇〇年以前のものが二〇を占め、二〇〇〇年を基準値として比較することは正確ではない。したがって、本稿の結論はあくまで暫定的なものと理解すべきかもしれない。

（謝辞）

本研究は日本学術振興会科学研究費助成金（挑戦的萌芽研究 課題番号二三六五三一〇三 研究代表者…稲葉陽二）

を得て実施しています。執筆の過程で、金光淳先生、北見幸一先生からデータの提供と貴重なコメントをいただきました。ここに記して謝意を表します。また、本稿の分析の比較基準となった膨大な東証一部上場企業データベースの構成・作成・データ整理を手伝っていただいた緒方淳子氏、草ヶ谷明日美氏、趙清香氏、小林周平氏、長井園子氏、渡邊俊子氏、坂本香梨氏、田中江梨奈氏、柳和秀氏、飯野仁美氏、安城美紀氏、小笠原宜子氏、本稿のデータ作成・分析を担当していただいた西谷直樹氏の各氏に御礼申し上げます。

参考文献

- 稲葉陽二（二〇一四）「強い絆が会社をつぶす―ソーシャル・キャピタルからみた企業不祥事―」『政経研究』第五〇巻第三号、日本大学法学会。
- 稲葉陽二（二〇〇五）「ソーシャル・キャピタルの経済的含意―心の外部性とう向き合うか―」『計画行政』日本計画行政学会、第二八巻四号、一七―二三頁。
- 北見幸一（二〇一〇）『企業社会関係資本と市場評価―不祥事企業分析アプローチ―』学文社。
- 齋藤憲監修（二〇〇七）『企業不祥事事典―ケーススタディ

150 『日外アソシエーツ。』

株式会社東京スタイル社史編纂委員会（二〇〇〇）『東京スタイル50年史』。

日本監査役協会 ケース・スタディ委員会（二〇〇三）『企業不祥事防止と監査役の役割』。

日本監査役協会 ケース・スタディ委員会（二〇〇九）『企業不祥事の防止と監査役』。

Burt, R. (1992) *Structural Holes; The Social Structure of Competition*, The Harvard University Press. (安田雪訳
〔二〇〇六〕『競争の社会的構造—構造的空隙の理論』新曜社)

Burt, R.S. (2001) “Structural Holes versus Network Closure as Social Capital” In Lin, N., K. Cook & R.S. Burt (Eds.) *Social Capital: Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press.

Coleman, J.S. (1988) “Social Capital in the Creation of Human Capital” *American Journal of Sociology*, vol.94, S95-120.

付表 検証対象企業について

企業不祥事事典		
企業名	内容 (発生年)	規模 (従業員数：単位 人)
丸組	外国為替及び外国貿易管理法違反 (1976)	8040
日商岩井	外為法違反 (1979)	6627
イトマン	商法違反 (特別背任罪) (1991)	1387
山一証券	証券取引法違反 (1997)	8021
ヤクルト	所得税法違反と業務上横領罪 (1998)	2836
日本長期信用銀行	証券取引法違反 (有価証券報告書の虚偽記載) と商法違反 (1998)	3499
ダイエー	経営危機 (不良債権) (1999)	16929
日本債券信用銀行	粉飾決算 (1999)	2290
そごう	経営破綻 (債務超過) (2000)	2213
大成火災海上保険	経営破綻 (更生特例法) (2001)	1581
日本ハム	国産牛肉偽装 (2002)	3123
西武鉄道	有価証券報告書虚偽記載とインサイダー取引 (2004)	3527
中部電力	賠償責任 (2004)	16652
カネボウ	粉飾決算 (2005)	2897
日本航空	墜落事故 (1985)	20485
東芝機械	外為法違反 (不正輸出) (1987)	3545
住友銀行	出資法違反 (浮き貸し) (1990)	16479
サクラダ	業務上過失致死傷罪 (1991)	582
大和銀行	重罪隠匿罪と文書偽造罪 (1995)	9604
住友商事	銅の不正取引 (1996)	6491

三菱自動車工業	リコール隠し (2000)	27324
マルハ	関税法違反 (2001)	1235
雪印食品	牛肉偽装 (2002)	1061
東京電力	自主点検記録改竄 (2002)	38023
西日本旅客鉄道	新幹線運転手居眠り (2003)	29875
新日本製鐵	タンク爆発 (2003)	16481
荏原製作所	経理仮装 (2003)	4271
イオン	生ごみ処理室爆発 (2003)	15141
トヨタ自動車	国家試験問題漏洩 (2003)	65551
三菱地所	土壌汚染隠蔽 (2004)	898
石原産業	フェロシルト不正処理 (2004)	1039
JFEスチール	汚水排出と水質データ改竄 (2005)	14272
兼松日産農林	建材用ビス認定書偽造 (2005)	334
いすゞ自動車	無届け公道テスト (2005)	7298
東武鉄道	業務上過失致死傷 (2005)	5790
みちのく銀行	顧客情報紛失 (2005)	1110
西日本旅客鉄道	福知山線脱線事故 (2005)	26525
オリエンタルランド	右翼関連会社への利益供与 (2005)	2262
小松製作所	JR保守作業車不正車検取得 (2005)	5666
伊藤ハム	豚肉関税不正 (2005)	2111
クボタ	アスベスト被害 (2005)	9301
東京三菱銀行	巨額着服 (2005)	17516
ヤマハ発動機	産業用無人ヘリ不正輸出 (2006)	8099
NTTデータ	システム管理者カード偽造 (2006)	7620

損害保険ジャパン	特別利益提供と保険金不払い (2006)	14705
神戸製鋼所	煤煙データ改竄 (2006)	8425
K D D I	個人情報流失 (2006)	8384
三井住友海上火災保険	保険金不払い (2006)	13534
ミドリ十字	業務上過失致死 (1985)	2515
雪印乳業	集団食中毒 (2000)	6707
三洋電機	発電パネル不正販売 (2000)	23320
プリアハム	表示義務違反 (2003)	1833
トヨタ自動車	リコール放置 (2004)	65346
大日本印刷	シール談合 (1992)	11926
日立情報システムズ	シール談合 (1992)	3646
味の素	商法違反 (利益供与) (1997)	5591
日本電気	防衛庁汚職 (1998)	42287
若築建設	賄賂 (2000)	1340
みずほ銀行	システム障害 (2002)	12863
三井物産	不正入札 (2002)	6535
横河ブリッジ	独占禁止法違反 (談合) (2004)	686
三菱重工業	独占禁止法違反 (談合) (2004)	34396
東京放送	取材録画漏洩 (1989)	1606
毎日新聞社	過失致死罪、過失傷害罪 (2003)	3531
朝日新聞社	無断掲載 (2003)	6345
日本テレビ放送網	視聴率不正操作 (2003)	1134
朝日新聞社	捏造記事掲載 (2005)	5234

2000年データ		
企業名	内容	規模 (従業員数：単位 人)
いすゞ自動車	サスペンション不具合によるリコール 接続部不具合によるリコール 駐車制動装置不具合によるリコール ブレーキ欠陥によるリコール	12963
大阪ガス	浴室用サウナ欠陥	9566
川崎汽船	談合	752
川崎製鉄	製造技術特許侵害	10215
関西電力	燃料データ捏造 復水器細管の漏えい	24903
コスモ石油	製油所の軽油10キロリットル漏れ炎上	2048
コニカ	APSフィルムカートリッジ部分に欠陥 97万個回収	4431
三洋電機	家庭用大型冷凍冷蔵庫に一部欠陥 扇風機リコール 太陽光発電に欠陥 家庭用大型冷蔵庫の扉に欠陥	22542
シャープ	半導体の特許権侵害	23740
スズキ	サスペンション不具合によるリコール オートバイ不具合によるリコール	11479
住友化学	談合 製造プラントから出火 炎上	5721

住友金属工業	船荷から放射線	14480
セイコー	ひげそり器の充電器に欠陥	724
全日本空輸	同型機欠陥発見でジャンボ機点検	13761
大同工業	架空取引	943
ダイハツ	軽トラック不具合によるリコール 軽貨物車に欠陥 軽乗用車不具合によるリコール オーデイト機器不具合によるリコール	10787
	宝酒造	1966
	トレッシングの中身が噴く欠陥による自主回収	1393
タダノ	クレーン車エンジン不具合によるリコール	12661
東京ガス	ガス警報器リコール	
東芝	半導体特許権侵害により提訴	
	パソコン欠陥	
	HPで内視鏡欠陥告発 アクセス8万件 BSデジタル放送受信機リコール	57561
東洋イソキ	複写機用トナー特許侵害	2430
トヨタ自動車	救急車などの不具合によるリコール 燃料パイプ欠陥によるリコール 燃料タンク欠陥によるリコール シフトレバー不具合によるリコール ブレーキ装置欠陥によるリコール パトカーなどリコール 動力伝達装置等不具合によるリコール	65290

日産自動車	ブレーキペダル不具合によるリコール エンジン欠陥によるリコール アクセル不具合によるリコール ハイブリッド車不具合によるリコール ハンドル不具合によるリコール ABS欠陥によるリコール	32707
日産ディーゼル工業	バスの不具合によるリコール トラクタに欠陥 貨物車の不具合によるリコール コンドルSS325台リコール	3640
日本航空	同型機欠陥発見でジャンボ機点検	18535
日立製作所	半導体の特許権侵害により提訴 高速メモリー特許侵害で提訴	58739
日立造船	談合	229
日野自動車	緩衝装置不具合によるリコール エンジン不具合によるリコール サスペンション不具合によるリコール 制動装置不具合によるリコール ブレーキ装置欠陥によるリコール 駐車ブレーキに欠陥 本社工場火災で旧ラインを使用	9074

富士重工業	ホイール欠陥によるリコール 軽貨物車不具合によるリコール トレーラーに欠陥でリコール 「プレオ」「サンバー」リコール	13668
富士通	半導体の特許権侵害で提訴 バッテリー装置の不具合でリコール 原付バイクのスタンドに欠陥 ドアロックに不具合 シートベルトに欠陥でリコール オートバイに欠陥でリコール エンジンと音響機器に不具合でリコール 燃料装置に欠陥でリコール 「S2000」をリコール バイクに欠陥でリコール	43627
本田技研工業		28840
松下電器産業	半導体の特許権侵害で提訴 BSデジタル受信ソフトに欠陥 エアコン発火の恐れ 点検へ	45028
松下電工	空気清浄機に欠陥	16870
マツダ	サスペンション不具合でリコール 緩衝装置不具合でリコール モーター不具合でリコール エンジン不具合でリコール ボクネットに欠陥でリコール トリビュート669台をリコール	21876

三菱自動車工業	トラック不具合でリコール ワゴン車不具合でリコール ブレーキ不具合でリコール クレーム隠し 「リベロ」をリコール けん引車消音器に欠陥でリコール 貨物車不具合でリコール	22666
三菱重工業	防衛庁 海自へり事故で提訴 ヘリコプターに欠陥 「ラジサー」ボルト折損 欠陥で回収命令の機種でへり墜落 半導体の特許権侵害で提訴 テレビ発火	39304
三菱電機	うがい薬甘味剤入れ忘れて回収へ	42989
明治製菓	消火器に欠陥	4683
モリタ		768
ヤクルト	総会屋対策 毎年5000万円暴力団に	2562
ヤマハ	オートバイ不具合でリコール	6692
ヤマハ発動機	排気消音装置に不具合	8350
ユアサ商事	架空取引	1321

2010年データ		
企業名	内容	規模 (従業員数:単位 人)
住友化学	工場火災	5954
カネカ	工場火災 危険防止装置違反	3310
日本カーリット	化学工場爆発 火災	252
田辺三菱製薬	製剤試験データ偽装	5186
小林製薬	骨折患者用器具強度データ偽装	1368
住友電気工業	談合	4173
リンナイ	ガス炊飯器をリコール	3507
クボタ	談合	9379
ダイキン工業	リコールされたエアコン「修理済み」と虚偽報告 空気清浄機82万台リコール 偽装請負時で直接雇用	6379
デラザー工業	ミシン30万台リコール	3582
日立工機	架空取引	1406
ホーチキ	特許侵害	947
パナソニック	冷蔵庫リコール	42356
日立造船	談合	2867
三菱重工業	特許侵害で提訴 談合	34139
川崎重工業	談合 「ZRX1200」バックミラー不具合によるリコール	10537
I H I	談合	7723

いすゞ自動車	「エルガ」などエンジンに不具合でリコール 4000台リコール 「エルフ」などの燃料装置と動力伝達装置に不具合でリコール 「ガーラ」の電気装置に不具合でリコール ギガ冷凍車仕様のエンジン部品に不具合でリコール トラック18万台リコール トラック7万台リコール 「フォワード」「エルフ」の運行情報システム搭載車の車体制御ユニットに不具合でリコール	8104
トヨタ自動車	アメリカにて230万台リコール 「デリウス」リコール 「カローラ」ズラジルでリコール 「レクサス LS460」エンジン停止の恐れでリコール 日米でハンドル不具合によって43万台リコール 「カローラ」エンジン停止の恐れでリコール ブレーキ装置などの不具合で60万台リコール 「iQ」「パッソ」のかじ取り装置に不具合でリコール 北米でミニバン11万台リコール	71567
三菱自動車	「ランサーエボリューション」の動力伝達装置に不具合でリコール 9車種24万台をエンストの恐れでリコール	12831

ダイハツ工業	「ハイゼット」など緩衝装置に不具合 「タント」「ムーザラテ」のかじ取装置に不具合 軽乗用車リコール 軽の燃料装置不具合でリコール 「ハイゼット」のハイブリッド車のモーターに不具合でリコール 「ムーザ」「ミラ」の灯火装置に不具合 「ムーザ」5万4000台リコール 「タント」「ミラー」不具合で88万台リコール 「ブーン」かじ取装置不具合 「ハイゼット」などのイグニッションキーリンドダに不具合でリコール	12725
スズキ	「アルト」中国でリコール 「ジェンヤ」灯火装置不具合によるリコール インド子会社にて10万台リコール 「エブリイ」エアコン不具合により43万台リコール 「ツイン」1万台リコール スクーター リコール 「ワゴンR」などの車体に不具合	14504
富士重工業	「レガシイ」リコール届け出 中国で9000台越のリコール	12483
ヤマハ	エレクトーン リコール	5185
井筒屋	偽装松坂牛	993
住友不動産	耐震偽装訴訟で控訴	3740
近畿日本鉄道	子会社か粉飾決算	8273

東京電力	業務受注を偽装 未連絡で汚染物質輸送	36328
中国電力	原子炉容器の気密性に欠陥	8879
大阪ガス	架空取引	5588
ニトリホールディングス	こたつリコール	2971
三越	表示偽装	284

○ 本誌に掲載の全ての論文につきましては、以下の Web サイトで PDF を電子公開しております。

- ① 日本大学法学部ホームページ (<http://www.law.nihon-u.ac.jp/>)
- ② CiNii (<http://ci.nii.ac.jp/>)

○ 本誌の受入れに関しまして、送付先（住所・宛先等）の変更や受入辞退等が御座いましたら、以下まで御連絡ください。

<連絡先部署> 日本大学法学部研究事務課

(住 所) 〒101-8375 東京都千代田区三崎町 2-3-1
(T E L) 03-5275-8510
(F A X) 03-5275-8537
(E-mail) kenjimu@law.nihon-u.ac.jp

揭載順

稲葉陽二	山田光矢	山村りつ	矢野聡	谷田部光一
日本大学教授	日本大学教授	日本大学助教	日本大学教授	日本大学教授

機関誌編集委員会

委員長
副委員長
委員

" " " " " " " " " " " "

井矢小大渡湯諸百別藤長江稻新大新矢
出田野熊辺淺坂地府井川島葉谷岡井野
真尚美圭容正成 三昭貞泰陽眞
悟子典子郎敏利章子夫之子二人聰勉聰

政經研究第五十一卷第三号

平成二十六年十二月二十日 印刷
平成二十六年十二月二十五日 発行
非売品

編集責任者
発行
日本大学法学会
杉本
稔

発行者 日本大学政経研究所

電話〇三（五二七五）八五三〇番

東京都千代田区猿樂町二二一四 A&Xビル
印刷所 株式会社 メディオ
電話〇三(三二九六) 八〇八八番

S E I K E I K E N K Y Ū
(Studies in Political Science and Economics)

Vol. 51 No. 3 December 2 0 1 4

~~~~~  
CONTENTS  
~~~~~

ARTICLES

Koichi Yatabe, *Employee-Choice Training and Company-Selection
Training in Human Resource Development*

Satoshi Yano, *Eugenics and Social Policy*

Ritsu Yamamura, *Support of Income or Independent Life? :An Overview
of Issues Surrounding Disability Pensions in Japan*

NOTES

Mitsuya Yamada, *Differences between National and Regional Politics in
the United Kingdom behind the Scottish Independence
Movement*

Yoji Inaba, *Strong Ties Jeopardize Companies: An Analysis of
Corporate Misconduct from the View-point of Social
Capital, Part Two*