

政経研究

第五十五巻 第一号 2018年6月

論 説

日本企業における新卒採用管理の実態と方向性 谷田部 光 一

西欧文明と地球環境問題 山口 正 春

書 評

ロビン・ハンソン著

『The Age of EM:

Work, Love, and Life when Robots Rule the Earth』

オックスフォード大学出版会 二〇一六

..... 稲 葉 陽 二

(邦訳 小坂恵理訳『全脳エミュレーションの時代 人工超知能EMが支配する世界的全貌』NTT出版 二〇一八)

政経研究 第五十四卷第三号 目次

論 説

日本企業における中高年社員に対する
退職管理の実態と課題 …… 谷田部 光 一

テレビにおける「八月ジャーナリズム」の歴史的展開
——ドキュメンタリー番組の編成の変遷を中心に—— …… 米 倉 律

論 説

連結上の未実現利益に関する一考察 …… 小 阪 敬 志

政党システムの制度化と政党競合の構造 …… 荒 井 祐 介

政経研究 第五十四卷第四号 目次

論 説

日本企業における中高年社員の活性化とその課題 …… 谷田部 光 一

日本の対外直接投資収益率

——日本からの対外直接投資受入先での資金調達環境は、
投資収益率に影響を与えているか—— …… 横 溝 えりか

「戦争体験・記憶」の継承をめぐるポリテクス

——戦後七〇年、関連テレビ番組の内容分析を中心に—— …… 米 倉 律

資 料

アフリカにおける国境問題とアフリカ連合の境界計画 …… 浦 野 起 央

論 説

イギリス保守党・保守主義の現状に関する一考察
——保守党中道派の保守主義に焦点を当てて—— …… 渡 辺 容 一 郎

雑 報

政経研究 第五十四卷 索引

日本企業における新卒採用管理の実態と方向性

谷田部 光 一

一 はじめに

本稿では、日本企業における採用管理とくに新卒採用管理について考察する。

採用管理は人材フローマネジメントにおいて、入り口部分の役割を担っている。経営資源としては最も基本になりかつ企業の運命を左右する人材の獲得機能であり、それに続くプロセスとしての配置・異動管理^①や、出口としての退職管理と相互に強く関連する人材マネジメントの重要な領域である。

日本企業における採用管理の特徴は「新卒・定期・一括採用」である。もともと、これは主として中堅・大企業の採用慣行、採用実態であり、中小・零細企業にはあまりあてはまらない。ところで、なぜこうした中堅・大企業に典型的にみられる採用管理、採用慣行が形成され、定着してきたのだろうか。その歴史的経緯や背景は何か、企業の目

的・ねらいは何か、理論的な説明は可能か、諸外国との差異は何か、これからも継続するのか、維持すべき慣行なのか、——こうした様々な疑問について考察するのが本稿執筆の目的である。

なお、本稿の検討対象は、前述したとおり採用管理の中でも新規学卒者の採用管理である。しかも、今日では新規学卒で就職者数が最も多い大卒者の採用管理を考察の主たる対象とする^③。

本稿の大まかな構成は次のようになっている。まず前段で、日本企業の採用管理の特徴である「新卒・定期・一括採用」の概念を整理し、新規学卒者の定期採用が生成、定着した歴史的経緯を先行研究から概観する。また、それは日本独特の採用管理かどうかを諸外国と比較する。以上を踏まえて、後段ではなぜ日本企業は新卒採用を重視しかつこだわるのか、その理由を企業の意向と理論面から考察し、併せて新卒採用のメリットとデメリットを検討する。次いで、人材マネジメントにおける新卒採用の意義、あるいは新卒採用と他の人材マネジメントシステムとの相互関連について論ずる。最後はむすびにかえて、新卒採用管理の変化の動向と新たな採用方式を把握し、これからの方向性とあり方について考える。

二 日本企業における採用管理の特徴

1 新卒・定期・一括採用

前述したとおり、日本企業における採用管理の特徴としてあげられるのは「新卒・定期・一括採用」である。採用の対象が新規学卒者中心であり、定期的とくに春季（四月）に、職種を限定せず社員として一括採用する採用慣行の

ことである。⁽⁴⁾

なお、「一括採用」に関しては、原則として年一回、同時期に新規学卒者を「まとめて採用する」という意味で実務界、マスコミ、そして研究者の間でも使用されることが多い。しかし、人材マネジメントの観点からいうと、別の意味がある。「職種を決めず社員として一括採用する」ことに、一括採用の重要な意義が存在するのである。日本の一般的な就職の実態として、特定の職業・職種に「就職」するのではなく会社に社員（従業員）として「就社」するのだ、と指摘されることが多いが、一括採用とはこの就社のイメージである。筆者は、春季に新卒者をまとめて採用する、という意味の一括採用説も全く否定はしないが、職種を特定しないで一律に社員として採用するという側面が、人材マネジメントからはむしろ中心となる機能だと考えている。本稿でも主としてその側面から一括採用という言葉を抑える。

新卒・定期・一括採用慣行のうち、最も基本になるのは新規学卒採用である。三月に卒業する予定の在学学生を対象に採用活動を行い、新規学卒者を四月入社で採用するから春季定期採用になるし、職業経験がなく職業能力・適性が未知数の新規学卒者を採用するから、職種を特定しない一括採用の形態になるのである。今日では、三月に学校を卒業すると直ちに四月から職業生活に移行するのがごく普通のことだと、一般的には認識されている。新規学卒採用のルートから外れると、学業生活から職業生活への移行の失敗と判断されることが少なくない。それで学生は在学中から就職活動に熱心に取り組むし、企業も優秀な人材を早期に獲得するため、在学生対象に精力的に採用活動を行う。ただし、新卒・定期・一括採用は「一 はじめに」でも述べたように中堅・大企業の採用慣行である。中小・零細企業でも新規学卒採用を試みるが、一般的には大企業志向が強い学生の応募は少なく、内定を出しても辞退される。

したがって必然的に中途採用に頼る確率が高くなり、定期的ではなく退職者が出たときなど必要に応じて随時採用を行う。欠員補充が主体であるから職種は特定、限定して採用する。これが中小・零細企業における採用の実態である。

2 新卒採用の歴史

新規学卒採用がいつどのように始まって、広まったかに関しては依然として不明な点が多いという^⑤。ただ、先行研究^⑥である程度のは明らかにされているので、それに基づいて筆者が把握した日本企業における新規学卒者採用の歴史について、大卒を中心に概観する。

新卒採用の起源は、一八九五年（明治二八年）に日本郵船と三井が大学卒を定期的に採用するようになったのが始まりだとされる。それ以前には大学等の高学歴者の就職先はほぼ官庁に限られていたが、官庁をモデルとした採用や人事の手法が民間企業にも導入されるようになったのである。企業内で管理的職務を担うホワイトカラー層として、新規学卒者の定期採用が財閥系企業を中心に一般化するのには明治三〇年代後半（一九〇〇年代初頭）からである。その後、第一次世界大戦（一九一四～一八年）後の一九二〇年頃までには、高等教育学制改革による大学・専門学校数の拡大も背景にあつて、財閥系以外の中規模企業でも新規学卒採用方式を採り始めた。しかもその時期に、卒業前に就職が決まる慣行が始まっている。第一次世界大戦の終結（一九一八年）と第二次世界大戦勃発（一九三九年）までの戦間期である一九二〇年代から一九三〇年代にかけて、新卒・定期採用の原型はできあがっている。

第二次世界大戦中、理科系学生の就職は学校卒業生使用制限令により国家統制下にあつたが、文科系学生は制限令の対象外で卒業前に採用試験が行われ、卒業後に就職していた。ただ、実際には就職後にすぐ徴兵されるケースが多

かったという。

第二次世界大戦後も新卒・定期採用方式は継続されており、一九五〇年代半ばまでには、戦前とは異なる新学制に基づく戦後型の新卒・定期採用方式が形づくられていった。引き続き一九六〇年前後から一九七〇年代初頭にかけての高度経済成長期に、今日みるような新卒採用・就職慣行の形態が完成する。ただ採用慣行の根本は変わらないものの、その後も現在まで、諸環境・条件の変化に対応して細部の採用方式・手法にはたびたび変更が加えられている。

以上は大学卒のホワイトカラーを中心とした新卒採用の形成過程である。一方、新制の中学卒と高校卒に関しては、第二次世界大戦後に学校と公共職業安定所（職安行政）が介在する形で新卒採用が一般化していく。とくに高卒については、高校進学率の向上に伴う中卒者の減少による代替雇用で、ブルーカラーとしての採用が増加する。その結果、高度経済成長期にブルーカラー労働者に関しても新卒・定期採用が標準化した。こうして今日の日本では、学歴にかかわらず、またホワイトカラーとブルーカラーとにかかわらず、学校を卒業すると同時に就職することが標準的になり、われわれの「常識」となり「通念」を形成している。

3 諸外国との差異

新卒・定期採用方式は日本独特で、諸外国には例のない採用慣行だという強い思い込みが広く存在する⁽⁷⁾。しかし、たとえば韓国の大企業における採用管理は、日本と同じように、定年までの長期継続雇用を前提にして、卒業予定者を対象とする新規学卒・定期採用を行ってきた。なお、韓国の男子には兵役の義務があつて卒業時期は年二回なので、定期採用も卒業時期に合わせて年二回実施される⁽⁸⁾。もつとも、一九九七年の経済危機以降、定期採用から随時募

集・採用、新規学卒者採用から中途採用へ変化する動きがある。ただ、これまでの採用慣行を大きく変えるものではなく、今後とも韓国企業では新規学卒者を中心としながら、新しい採用戦略の試みが展開されるだろうという。⁹⁾

先行研究によれば、米国企業でも一定の新卒採用が行われている。¹⁰⁾ その例が、組織的な卒業時新卒採用であるカレッジ・リクルーティング (College Recruiting)、あるいはキャンパス・リクルーティング (Campus Recruiting) である (CR)。大学のプレースメント・オフィスあるいはキャリア・センターを通じた採用である。企業は、春と冬の年二度の卒業時期における就業を目的に、対象大学を限定して、オン・キャンパス面接をはじめとする採用活動を周期的に実施する。CRによる採用比率は、卒業生全体の1割程度であるという調査のほか、それ以上の割合だとする説もあり、必ずしも明確ではない。米国企業でCRによる採用が多数でないのは、もともとCRは、高度専門職と管理職候補の人材を供給する「エグゼンプト (exempt)」区分の主要な採用手段の一つであり、エリート性の高い採用方式だからである。大多数の新卒者はCR以外の多様なルートで就職している。その際、職業経験者とポストを競うわけで、コーオペ教育 (Cooperative Education) やインターンシップ (internship)¹¹⁾ などによる就業体験が米国の学生にとっては重要になる。

英国企業でも程度の差はあるが、新規大卒者の採用を組織的に行っている。従業員の採用にあたって中途採用者に限らず、併せて新卒者も対象にする。英国企業の従業員階層はマネジアルとノン・マネジアルに区分されるが、新卒で採用された大卒社員はマネジアル・グレイドの一番下であるトレーニーに格づけられ、企業の中の様々な仕事を経験する。¹²⁾

以上、韓国、米国、英国の例を引いて、日本以外にも学生生活から職業生活に間断なく移行する採用・就職慣行の

存在を確認した。しかし、日本や韓国に比べ、在学中に採用試験を受けて就職を決め、卒業と同時に入社する形態は、欧米の場合に多数派とはいえない。欧米の若者は通常、学校や大学の卒業後に就職活動を開始し、期限付き雇用やパートタイム雇用などを経験した後に、正規雇用の職に就く（あるいは就くことができる）ケースが多い¹³。二〇年前のやや古い調査結果だが、就職活動開始時期を日欧で比較すると、日本では就職活動をした約九割以上の学生が卒業前から活動を開始するが、欧州平均では四割弱である。したがって、卒業後四カ月目までの正社員比率にも格差があり、当然ながら日本のほうが割合は多く六割に達しているが、欧州平均は一割である。日欧ともこのほかにパートタイムや有期雇用、高等教育進学などの進路が存在するのだが、欧州ではとりわけ無業や不明の割合が多い¹⁴。このように、新卒・定期採用は必ずしも日本だけの採用・就職慣行ではないが、社会的広がりとその量的規模が大きいことは、やはり日本の特徴と言っていいたいだろう。

4 募集・採用慣行の変化

これまでの中堅・大企業における募集・採用は「新卒・定期・一括採用」であり、かつ今日でも主流の募集・採用方法であるが、少し前から変化の兆しがみえる。大企業でも新卒に限定せず、キャリア採用と称する即戦力の中途採用や、第二新卒者（就職して二～三年以内）の採用が珍しくなくなった。採用時期については、春季定期採用に加えて秋季定期採用が行われ、中小企業だけでなく通年採用、随時採用を実施する企業が増えてきた。理科系の学生に対する職種別採用だけでなく、文科系学生向けにも職種別採用を行う企業が出てきた¹⁵。なお、こうした募集・採用管理の変化に関しては、「新卒・定期・一括採用」以外への変化、新しい採用方式の動向などを含めて、「5 これから

表1 企業が正社員を採用する場合の方針 —単位：%—

採用方針	従業員規模 (集計社数)	規模計 (3262社)	100～ 299人 (2426社)	300～ 999人 (628社)	1000人 以上 (208社)
・新卒採用が中心 (A)		30.5	24.8	44.7	56.7
・比較的新卒採用が中心 (B)		26.5	25.4	29.9	28.4
・比較的中途採用が中心 (C)		20.8	23.5	13.7	10.1
・中途採用が中心 (D)		20.4	24.4	10.0	4.8
・無回答		1.8	2.0	1.6	0.0

出所：労働政策研究・研修機構「企業における若年層の募集・採用に関する実態調査（2007年）」（JILPT調査シリーズNo.43、2008年3月）

(注)1. 調査時点である2007年8～9月における過去3年間の採用方針を質問している。

2. A～Dの符号は筆者が付したものである。

の新卒採用―むすびにかえて―で整理する。

三 なぜ日本企業は新規学卒者の採用を重視するの
るのか

1 新規学卒採用重視の実態

前章では「新卒・定期・一括採用」を日本的採用管理の特徴とし、とくに新規学卒者採用がその基本になっていることを指摘した。太田聰一による先行研究¹⁶⁾では、厚生労働省の「雇用動向調査」に基づき、日本企業は広い年齢層を対象に採用を行っているものの、若年層の採用比率が高い。とくに正社員対象の採用や大企業による採用において、若年者や新規学卒者の採用比率が高い、――と日本企業が若年層そして新規学卒者の採用を重視していることに関して量的な面から論証している。

本項ではそれとは別に、いくつかの調査資料を基にして、企業の採用方針の側面から日本企業における新卒重視の実態を把握する。まず、表1は労働政策研究・研修機構の二〇〇七年調査にお

表2 正社員の採用方針

採用方針	回答割合 (社数)
全体	% 社 100.0 (154)
・新卒一括採用を主としている	70.1 (108)
・新卒一括採用にこだわらず第二新卒採用、外国人採用などを行っている	13.0 (20)
・即戦力となる中途採用を主としている	13.0 (20)
・その他	3.9 (6)

出所：日本生産性本部「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」(2012年)

ける正社員を採用する場合の方針である。従業員規模計では、新卒採用中心（ここでは仮にAとする）、比較的新卒採用中心（B）、比較的中途採用中心（C）、中途採用中心（D）の順になっている。これを「A+B」とした新卒採用が中心の比率でみると57・0%、同様に「C+D」とした中途採用が中心の比率は41・2%で、「比較的」を含めると新卒採用が中心という企業が過半数を超える。

従業員規模「二〇〇〇～二九九九人」の集計では、A～Dにほとんど差がなく、「A+B」でみると50・2%、「C+D」は47・9%で、ほぼ拮抗している。「三〇〇〇～九九九人」規模では、明らかに新卒採用中心の企業割合が多く、「A+B」は74・6%、「C+D」は23・7%と五〇ポイントの差がある。これが一〇〇〇人以上規模になると、A単独でも56・7%を占め、「A+B」は85・1%、「C+D」は14・9%と、七〇ポイントの差がついて新卒採用中心の傾向がより強まる。同調査は従業員一〇〇〇人未満以下の企業を対象にしている。中小企業の実態が直接的には出ていないが、表1の結果からも企業規模が大きくなるほど新卒採用を重視する傾向は読み取れる。

次に見るのは表2の日本生産性本部による二〇一二年調査の結果である。同調査の対象は証券取引所の全上場企業なので、従業員規模はともかく主要

表3 企業の採用方針の重点

—単位：％—

採用方針	従業員規模 (集計社数)	規模計 (4366社)	100人 未満 (1566社)	100～ 299人 (861社)	300～ 999人 (598社)	1000人 以上 (538社)	規模 無回答 (803社)
・新規学卒採用に重点を置いている		33.2	22.0	32.6	43.0	58.0	31.9
・中途採用に重点を置いている		27.4	38.4	27.1	16.4	7.4	28.1
・ほぼ同じ程度に重点を置いている		32.0	29.8	34.4	35.5	31.0	31.8
・しばらく従業員の採用はしていない		2.4	3.3	2.1	2.0	0.7	2.4
・なんともいえない		4.4	6.1	3.0	2.5	2.4	5.1
・無回答		0.7	0.4	0.8	0.7	0.4	0.7

出所：労働政策研究・研修機構「企業の多様な採用に関する調査（2017年）」

（JILPT調査シリーズNo.179、2018年3月）

企業の結果と比べてよい。正社員の採用方針としては「新卒一括採用を主としている」企業が70・1％と主流であり、「即戦力となる中途採用を主としている」のは13・0％にとどまる。

表3は労働政策研究・研修機構による二〇一七年調査の結果である。同表によると、新規学卒採用に重点を置いている企業の割合は、企業規模が大きいほど傾向的に多くなっており、逆に中途採用に重点を置いている企業の割合は、企業規模が小さいほど傾向的に多くなる。規模三〇〇～九九九人の企業では新卒採用重点の企業割合が43・0％、一〇〇〇人以上の企業ではその割合が58・0％と最も多く、一〇〇〇人未満の企業では中途採用重点の企業割合が38・4％で最も多い。中小企業は新規学卒者の採用では実態として不利な立場にあり、企業自体の意図にかかわらず、結果的に中途採用に重点を置かざるを得ないのが実情である。ただ、一〇〇〇人未満の企業でも22・0％が新卒採用に重点を置いていることは注目される。

以上の調査結果から、日本企業は社員とくに正社員の採用方針については、新規学卒者の採用に重点を置いていることが確認できる。とくにそれが顕著なのは規模の大きい企業である。しかし、中小企業でも新卒採用に重点を置く企業の割合が少ないとはいえず、企業規模を問わず、日本企業における新規学卒者採用志向の強さがうかがわれる。筆者のコンサルタント時代に得た知見によると、日本企業の経営者あるいは経営幹部は、中小企業においてもなるべくなら新卒者を採用したいと望んでおり、企業規模が成長するに従って実際の採用活動でも新卒採用を試みていた。

なお表3によれば、新卒採用も中途採用もほぼ同じように重点を置いている企業が三割程度あり、とくに「一〇〇〇～二九九九人」「二〇〇〇～九九九人」といった中堅企業では35%前後を占めていることが目につく。表1や表2の調査では質問項目がないので断定はできないが、日本企業においても中堅・大企業を含めて中途採用の枠、中途採用という選択肢が拡大していると推測できる。新卒にこだわらず中途採用人材にも目を向けているということである。もともと、事業拡大による戦略的人材確保のためなのか、単に人材不足による欠員補充のためなのか、その理由や背景は明らかでない。

2 企業が新卒採用を重視する理由

前項では、日本企業が社員の採用とくに正社員の採用にあたって、新規学卒者を重視している実態をいくつかの調査資料から把握した。ところで、それではなぜ日本企業は正社員の採用にあたって、新規学卒者を重視するのだろうか。その理由に関して、ここでもまず直接的な調査資料に基づいて把握する。

表4は前掲表1と同じ労働政策研究・研修機構の調査である。二〇〇七年の調査時点において、新卒採用枠で正社

表4 新卒採用枠で正社員を募集する理由 (複数回答)

募集理由	従業員規模 (集計社数)	規模計 (2408社)	100～ 299人 (1648社)	300～ 999人 (557社)	1000人 以上 (203社)
・長期的視点で人材を確保、育成するため		83.9	80.8	88.3	96.6
・人員構成の歪みを是正するため		29.4	28.7	31.4	29.1
・欠員補充のため		27.4	27.9	27.1	24.1
・業務拡大や新規分野に進出するため		24.8	21.0	30.3	40.4
・定年退職者の大量退出に備えるため		16.3	14.5	19.6	21.7
・即戦力確保のため		7.4	7.3	8.1	5.4
・前年等に予定数の確保がで きなかったため		6.4	6.4	7.2	4.4
・その他		0.4	0.4	0.5	0

出所：表1と同じ。

員を募集する理由を従業員規模計でみると（複数回答）、「長期的視点で人材を確保、育成するため」が83・9%と圧倒的に多い。以下同様に、設定された選択肢の文章そのまま引用すると、「人員構成の歪みを是正するため」29・4%、「欠員補充のため」27・4%、「業務拡大や新規分野に進出するため」24・8%と続く。なお、「定年退職者の大量退出に備えるため」も16・3%存在するが、これは調査時点が二〇〇七年で、団塊の世代が大量に定年退職を迎えるいわゆる「二〇〇七年問題」に直面した時期に対応した選択肢である。ただし、高年齢者雇用安定法の改定などの効果で、実際には二〇〇七年問題は発生しなかった¹⁷⁾。

調査結果一般についていえることだが、回答は設問の選択肢に応じた内容になる。そこで、表4の結果について筆者なりに解釈してみたい。まず、「長期的視点で人材を確保、育成する」というの

は、長期継続雇用慣行（俗にいう終身雇用）を前提に、企業組織内（内部労働市場）で自社の能力要件に適合した人材を長期的視点で育成し、活用する日本の人材マネジメントにおいては、若年者とくに新卒者の採用（確保）がふさわしいということである。なお、人材マネジメントにおける新卒採用の意義や位置づけに関してはあらためて後述する。

「人員構成の歪みを是正するため」とは、継続的に新卒者を採用することによって、年齢別にみた人員構成を適正に保つ意図である。不況期に新卒採用を手控えたことにより人員構成に歪みが生じたことの反省も含まれる。「欠員補充のため」は、職務や職種、部署などにおける適正な人員構成の維持が目的で、しかも職業経験のある中途採用者でなく職業経験のない新卒者で補うということは、前述した長期的人材育成の視点が基本にあり、採用者に自社なりの能力開発を施したうえで補充することを意味している。「業務拡大や新規分野に進出するため」に中途採用者でなく新卒者を採用するのも、当面の業務対応可能性だけでなく、将来的な業務拡大や新規分野に対応できる人材を育成するために、適応性に優ると考えられる新卒者を採用しているのである。なお、一〇〇〇人以上の大企業でこの理由をあげる企業割合が40・4%と他の規模に比べて多いことが目につく。大企業のほうが将来を見据えて新卒採用を行っている（行うことが可能な）証左であろう。

次に表5は、前掲表2と同じ二〇一二年の日本生産性本部による調査結果である。新卒・定期・一括採用のメリットという表題であるが、企業が新卒者を採用する理由と理解してよい。最も多かったのは（二つまで回答）、「新卒者が定期的に入ってくることで職場が活性化する」55・8%で、以下「一定期間に採用活動を集行的に行えるため採用コストなどの面で効率がよい」35・1%、「社会人や他社での経験がない分、会社独自の色（カラー）に染めやすい」34・4%、「同期がいることで、帰属意識や競争意識を高めることができる」33・8%と続くが、あまり差はない。

表5 企業が考える新卒・定期・一括採用のメリット

(二つまで回答)

メリット	回答割合 (社数)
全体	% 社 100.0 (154)
・新卒者が定期的に入ってくることで職場が活性化する	55.8 (86)
・一定期間に採用活動を集中的に行えるため、採用コストなどの面で効率が良い	35.1 (54)
・社会人や他社での経験がない分、会社独自の色(カラー)に染めやすい	34.4 (53)
・同期がいることで、帰属意識や競争意識を高めることができる	33.8 (52)
・他社も一括採用するため、内定獲得に向けて競争心や意識の高い学生を確保できる	16.9 (26)
・とくにメリットは感じない	3.2 (5)
・その他	6.5 (10)

出所：表2と同じ。

表4とは選択肢が異なるので、回答内容の傾向も異なっている。

表5に関して筆者なりの解釈をしてみたい。まず「職場が活性化する」というのは、新しい価値観や視点を持った新卒者が定期的に入社することで、組織に刺激を与えて業務活動が活発になることを期待しているのである。新しい血が入ることでマンネリ化を防止し、在籍者の職務行動を活性化させることが目的である。中途採用者でも組織の活性化は可能であるが、新卒者はある程度の人数が固まって入社するので、その効果は大きい。また、新卒者については「採用活動を集中的に行える」ので採用コストなどの面で効率が良いというほかに、就職活動をする学生が多いので、優秀な人材を採用できる可能性も高くなる。別の選択肢「他社も一括採用するため、内定獲得に向けて競争心や意識の高い学生を確保できる」はそれを表現している。この調査では特別多い回答割合ではなかった「会

社独自のカラーに染めやすい」は、新卒採用の理由として先行研究では重視されているが、これに関しては後述する。最後に「同期がいること」は、帰属意識を高めるといふよりむしろ競争意識を高める要因となる。出世や職務能力開発で同期同士が競争することは、企業の業績向上、発展にプラスになるという考え方である。

なお、前述の太田聰一は、表4も含む三種類の調査結果から、日本企業が新卒採用を重視する主な理由として、①自社で人材育成を行いたい、②社内の年齢構成を維持したい、③優秀な人材を確保したい、——を挙げる。これは日本企業が新卒正社員を長期的な人材育成の対象と見なしているからだといふ。¹⁸⁾

また、永野仁は、二〇〇七年から二〇一六年の間に実施した企業に対する数次のインタビューの中で、なぜ新卒採用を重視するのかその理由を質問している。¹⁹⁾ それに対する企業の回答は次のようなものであった。「安定的に人員を確保するためには新卒採用が不可欠」「将来の年齢構成を維持し技能を伝承していくため」「新卒者のほうがレベルがそろっていて育成しやすい」「自社らしい理念や価値観の伝承には新卒者を育成した方がよい」「内部労働市場を形成することにより従業員の成長を促したい」「(新卒を採用して)人を育てていく環境や雰囲気を用意してこそ企業が持続的に成長できる」。永野によると、これらの意見や見解は、新卒者のほうが能力開発や企業理念・価値観の継承がしやすいという、後述する「白い布仮説」の妥当性を示すものだという。同時に、新規学卒者採用の慣行が定着している現代の日本社会では、質のそろった大量の人材を採用するためには慣行に従って新卒採用を行ったほうが効率的であり、また、安定的な人材確保と育成手段として新卒採用方式が確立している企業にとっては、その方式を維持したほうが効率的である、——といった実践的な説明も可能だといふ。

以上の検討を踏まえて、筆者なりに日本企業における新卒採用重視の理由を整理すると、以下のようなになる。

- ① 長期的観点から継続的、定期的、安定的に人材を確保できる
 - ② 社内の年齢別にみた適正な人員構成を維持する
 - ③ 長期的観点から人材を育成する
 - ④ 新卒者のほうがレベルのそろった人材を採用しやすく、育成もしやすい
 - ⑤ 新卒者は自社に適合した能力開発がしやすく企業理念や企業文化、企業の価値観を伝承しやすい
 - ⑥ 定期的な新卒者の入社により組織が活性化する
 - ⑦ 一定期間に採用活動を集中的に行えるので効率的である
- 継続的、安定的に（優秀）人材を確保することと、採用した人材を長期的視点に立って自社にふさわしい人材として育成し、併せて企業における組織としての価値観（以下「企業の価値観」とする）を継承することが、新卒採用に対する企業の中核的なねらいである。

3 新卒採用重視の理論的な検討

前項では、新卒採用を重視する理由あるいは企業の考え方をみてきたが、次に、先行研究に拠りながら、かつ筆者の理解した範囲内でその理論的な側面を検討してみよう。

(1) 人的資本論からの説明

主に、ベッカー（Becker）等によって提唱された人的資本の理論（Human Capital Theory）に基づいて説明するのは太田聰一である。⁽²⁰⁾ 太田によると、自社内での人材育成を目指す企業は若年層の採用を重視する傾向があるという。自

社内で能力開発する場合、企業内で育成される職務能力、スキルの多くは他企業では通用しにくい「企業特殊性」が高いものになる。他社で通用しにくい能力、スキルを労働者に身につけさせるためには、企業内で訓練し、企業がその訓練費用、コストの一部を負担しなければならない。この費用、コストを回収するためには長期の雇用が必要であり、企業は若年層の雇用を望むようになる。とくに、将来の期待勤続年数が最も長い新卒者の採用が選好されるわけである。また、若年層のほうが訓練内容を吸収し、新しい知識やスキルを身につけるスピードが速く、とりわけ他社経験のない新卒者は学び手としての素直さ、受容度が高いと考えられている。若年者の中から自社に適したかつ優秀な人材と出会う確率の高いのが、大量の学生が就職活動をする新卒労働市場なのである。また、新卒者は同時期にまとまって入社するので、教育訓練に関する規模の経済が生じて、一人あたりの教育コストを低下させることができる。

以上が筆者の理解による、日本企業が新卒採用を重視する理由についての、主として人的資本論に基づく説明である。もっとも筆者は、「企業特殊なスキル」をその企業だけにしか通用せず他の企業では通用しないスキルとは考えておらず、「その企業にとって必要不可欠な職業能力」と捉えている。当該企業にとって不可欠ではあるが、他の企業でも十分通用することが多い知識・技能、職業能力だという考え方である。²¹それはともかく、長期的展望に基づき人的資源への投資として自社内で従業員の職業能力開発、人材育成に力を入れる日本企業とりわけ中堅・大企業が、長期勤続が期待でき、柔軟で教育訓練の受容度が高い人材として新規学卒者の採用を重視していることは、企業事例からみて事実である。

(2) 白い布仮説と仕事競争モデル

次に紹介するのは、「白い布仮説」やサロー (Thurrow) の「仕事競争モデル (Job Competition Model)」に基づく永野

仁の説明である。⁽²²⁾ 企業が中途採用より新卒に強い選好を示すのは、「白い布は何色にでも染められるが、いちど違う色に染まった布を染め変えるのは容易ではない」という経営者の信念であり、これを永野は「白い布仮説」と名づける。訓練効率の高い新卒者を白い布とみなして、中途採用者より優先的に採用する志向性を表現したものである。もつとも、信念に基づく先の言明は経営者の卓越した直感力から発せられるものであり、この信念が正しいか否かは科学的に検証されているわけではない。しかし、前述した数次にわたる永野による企業インタビューの結果は、「白い布仮説」の妥当性、有効性を示すものであった。新卒採用に対する志向性が強いことにより、企業が依然として「白い布仮説」を「信奉」していることが明らかになったという。

企業の採用行動に関して永野が引用するサローの「仕事競争モデル」は、職業能力をすでに身につけた求職者が、職を得るために賃金の多寡をめぐる競争する「賃金競争モデル」とは異なる。職業能力は就職してから企業内における教育訓練で獲得するので、求職者は訓練可能性の高さ、将来の訓練費用の多寡をめぐる競争する、というのが仕事競争モデルである。そのため、企業は訓練費用が少なくすみそうな訓練効率のよい求職者を採用する。つまり、仕事競争モデルでは、企業にとって重要なのは求職者が「何ができるか」ではなく、「何ができるようになるか」である。人材の内部育成を重視する企業のほうが仕事競争モデルの性格が強まるので、日本企業の採用行動にこそ、このモデルが適合する。とりわけ日本企業における新卒採用は、現に身につけている職業能力ではなく、将来的に訓練可能性が高いことが重視されるので、仕事競争モデルの典型といつてよい。

以上は、筆者の理解に基づいた要約である。「白い布仮説」についていえば、あくまでも経験則に基づく経営者の信念、企業の採用行動であって、科学的な検証は難しい。ただ、実務的にいえば具体的妥当性、有効性があるので、

今後とも新卒採用を重視する企業行動は、修正はあるにしても継続されると思われる。「仕事競争モデル」は、経済学の常なのか、前述した人的資本論と同様、訓練にまつわる「コスト」から論じている。企業実務では、こうした理論的なコスト論かどうかは別として、実質的な訓練可能性の高さと柔軟性から、やはり新卒採用を基本に据えていると考えられる。

(3) 労働市場の特性

このほかに、労働市場の特性を根拠にする考え方もある⁽²³⁾。労働市場の内部化、内部労働市場化が進んだ今日の日本企業では、人材をすべて外部労働市場に依存するのは困難である。雇用流動性が高いとはいえ、外部労働市場が整備されていない日本においては、必要とされる質と量の人材を必要な時期に中途採用労働市場から獲得するのは難しいからである。いきおい、新規学卒者の採用を重視、選好することになる。筆者の認識でも、明治期に管理的職務を担うホワイトカラー要員として、財閥系企業中心に高学歴者の新卒採用が始まったのは、そうした人材がまだ産業界に十分蓄積されていなかったからである。つまり、外部労働市場から人材を確保できるかどうか、新卒採用の動向に影響するのである。

以上、いくつかの先行研究から日本企業がなぜ新卒採用を重視するのか、その理論的な根拠をみてきた。一つの理論だけでは完全に説得的ではなくても、これら複数の考え方を重層的に参照すれば、新卒採用重視の理論的背景はある程度理解できる。ただ、理論の前提になっている日本企業が置かれた企業環境、労働市場環境それに人材マネジメントシステムが変化しているのも、これらの理論的な説明が将来とも妥当するかどうかは分からない。実際にも、日

本企業における採用管理、新卒採用の様相と方向性に変化がみられる。これに関しては「5 これからの新卒採用―むすびにかえて―」で展望する。

4 新卒採用のメリット、デメリット

表6は、新卒採用のメリットとデメリットを企業（経営）側、学生（求職者）側に分けて整理したものである。企業のメリットは、企業が新卒採用を重視する理由とほぼオーバラップしている。つまり、集中的な採用活動になるので効率がよく、多くの学生に接触することができるので自社が求める能力要件に合致する人材が採用できる。継続的、定期的な採用で安定的に人材を充足でき、適正な年齢別人員構成が保てる。無垢でレベルがそろった人材なので、自社が求める職業能力を持った人材に育成することが可能で、かつ企業文化や企業の価値観を伝承しやすい。

これまでは触れなかったが、企業側のデメリットもある。インターネット経由でエントリー可能になった今日ではとくにそうであるが、大量の応募者から選別する人手や時間、コストがかかる。職業経験がないので、職業意識、勤労意識が未成熟な社員を採用する可能性がある。実際の仕事と学生の期待にミスマッチが生じることも多く、早期の離職者が生じる可能性がある。また、有望な人材だと思って採用したが、働かせてみたら期待に反する人材だったということもある。ミスマッチと同じく情報の非対称性の問題である。また、内部人材育成が基本方針であるが、長期的な能力開発には時間とコストがかかる。

学生側のメリットとしては、第一に職業経験や職業能力を有していなくても就職でき、無業期間がなく学生生活から職業生活にスムーズに移行することができる。ただ、在学中の就職活動で学業がおろそかになる可能性は否定でき

表6 新規学卒者採用のメリット・デメリット

<p>企業(経営)側の メリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一定期間に集中的な採用活動が行えるので効率がよい ・学生の就職活動が同時期なので多くの求職者に接触できる ・多くの求職者に接触することで、自社が求める「優秀」な人材が採用できる ・新卒採用者のほうが人材のレベルをそろえやすい ・継続的に新卒者を採用することで安定的に人材を充足できる ・定期的に新卒者を採用することで従業員の適正な年齢構成が保てる ・自社が求める職業能力に適合する人材を育成できる ・新卒採用者のほうがレベルがそろっていて育成しやすい ・白紙の状態から自社の価値観、企業文化を伝承できる
<p>企業(経営)側の デメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大量の応募者から選別する人手と時間とコストがかかる ・職業意識、勤労意識の未成熟な社員を採用する可能性がある ・実際の仕事と学生の期待のミスマッチによる離職者が増える可能性がある ・入社後に働かせてみたら期待した人材ではない可能性がある ・職業能力開発に時間とコストがかかる
<p>学生(求職者)側の メリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は職業能力を有していなくても就職できる ・学業生活から職業生活に円滑に移行できる (失業の可能性を減少できる)
<p>学生(求職者)側の デメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在学中の就職活動により学業がおろそかになる可能性がある ・新卒時に就職しない(できない)と(良好な)就職の機会を逃す ・職業意識が不十分なまま就職するのでミスマッチによる離職が増える

出所：筆者作成。

ないし、新卒時に就職しない（できない）と正社員等の良好な雇用機会を逃す恐れがある。職業意識が不十分なまま就職するので、ミスマッチによる離職の可能性は高くなる、といったデメリットもある。なお、表6には表示していないが、社会全体でみて若年層の失業が少なくなるメリットもある反面、中高年齢者の転職の機会がそれだけ減少するデメリットもある。

四 新卒採用管理と他の人材マネジメントシステムとの相互関係

1 長期継続雇用と継続的人材育成がベース

「2-1(1)」で述べたように、新規学卒者採用は春の定期採用と職種を特定しない一括採用に結びつく。そして、採用管理以外の人材マネジメントシステム、とくにいわゆる日本の雇用慣行を構成するサブシステムと新卒採用は、相互関係、相互規定関係にある。新卒採用（採用管理）と相互に関連する日本の雇用システムとしては、とくに定年制度、継続的人材育成、異動やジョブ・ローテーション、内部昇進制度、定期昇給制度が挙げられる。²⁴なかでも、新卒採用を企業が重視し、新卒採用を可能にしているのは、定年制度と継続的人材育成である。

定年制度はこの場合、必ずしも定年年齢までの雇用を意味するのではなく、実際には定年前の退職もあり得る「長期継続雇用慣行」を表現している。定年年齢まで労働者が在籍すること、企業側が定年年齢まで当該労働者を雇用することは絶対的なものではない。²⁵それでも、新卒で採用した従業員が三〇年、四〇年あるいはそれ以上勤続することが想定されている。その長期継続雇用を前提に、職業経験がない新卒採用者に対して、長期的視点から継続的に能力

開発を図ることを人材育成の基本にしているのが一般的な日本企業である。職業能力や適性が未知数な新規学卒者を能力開発や育成の可能性で採用し、前述した企業特殊的能力（スキル）が身につくように自社内で教育訓練し、併せて企業の価値観や企業文化を伝承していく。このように自社に必要な能力と価値観を、環境変化に柔軟に対応しながら長期的、継続的に育成できることに対して、企業が新規学卒者を採用する価値を見いだしているのである。日本企業において人事理念の主流を形成する能力開発・活用主義²⁶がその根底にある。

2 異動・ローテーション、内部昇進制度、定期昇給制度との関連

長期雇用を前提とした継続的人材育成は、OJT、Off-JT、自己啓発といった能力開発の区分に基づき、社なりの能力開発体系を構築して実施される。とりわけ仕事を離れた能力開発であるOff-JTに関しては、階層別研修、職能別研修（部門別研修）、目的別研修（課題別研修）など、精緻化された教育訓練・研修体系が中堅・大企業では整備されている。このほかに、仕事を通じた能力開発であるOJTと関連するが、異動やジョブ・ローテーションによる人材育成が日本企業の場合は重視される。職業能力や適性が未知数な新規学卒者の初任配属は、本人の意思を尊重しながらも組織側の人員状況から決定されるが、必ずしも適切にマッチするとは限らない。そこで、数年単位で部署、職種、地域を異動させて能力・適性と仕事のマッチングを図ることになる。異動、配置転換、ジョブ・ローテーションは、組織の新設・変更や要員充足、適材適所による人材の活用、マンネリの防止と労働意欲の向上、組織の活性化などの目的もあるが、多様な部署、職種、職務、地域を経験させることによって従業員の能力を広げ、高める人材育成の重要な手段としての側面がある²⁷。とくにジョブ・ローテーションは、主に人材育成を目的とした異動を

指すことが多い。

こうして、新卒採用者に対して社内で教育訓練・研修を実施し、異動やローテーション、OJTを通じた従業員の継続的な能力開発を行って、その結果を評価しながら長期継続雇用のプロセスの中で徐々に上位の役職に登用していく。これは内部労働市場における内部昇進制度であり、役職昇進者の決定や昇進の運用で内部育成した人材を中心に登用するシステムである。なお、異動やローテーションを重視した人材育成は、日本企業においてこれまで、将来の幹部社員としてゼネラリスト育成が主流であったことを反映している。

新卒採用時の初任給は、職業経験のない未熟練労働力であるから低く設定される。その後継続的に能力開発が図られ、しだいに難しい職務を担当しながら、重要度の高い職位に就き、長期継続雇用の中で少しずつ賃金が上昇していく。この仕組みが定期昇給制度である。⁽²⁸⁾ 定期昇給（定昇）は単に定期的に昇給する制度ではなく、賃金体系・賃金制度を整備した上で、その体系・制度に基づいて実施する昇給 \parallel 制度的昇給である。毎年一定の時期（一般的には春季）に実施される昇給制度であるが、自動昇給部分は少なく、評価に基づく査定昇給部分の割合が圧倒的に多い（定昇 \parallel 自動昇給 \pm 査定昇給）。定期昇給制度は、企業にとってはコストである人件費を計画的にコントロールする役割を持っている。一方、従業員にとっては、能力や仕事のアップに応じて、年齢増に伴う生計費の増加に沿って毎年賃金が増えるので、生活の安定につながる。制度的昇給で将来の予測可能性があるから、長期継続雇用下で生涯生活設計が立てやすい。ただし、企業としては人件費が定期的に増えるので、企業業績の低迷期や成果主義の拡大期を通じて、定昇額・率を抑制したり、管理・専門職層中心に定昇制度を廃止する企業が増えてきた。しかし今でも、管理職登用前の能力育成・成長段階にある若手社員対象に、定昇を実施する企業は多い。

このように人材マネジメントのサブシステムである新卒採用（新卒・定期・一括採用）は、同じサブシステムでありかつベースとなる長期継続雇用慣行（定年制度）の枠組みの中で、長期的視点に立った継続的な社内人材育成に力を入れる日本企業に選好されてきた。職業能力と適性が不分明で、育成可能性によつて採用する新規学卒者の能力と適性を見極めと能力開発に、異動・ローテーションは重要な役割を担っている。そうして企業内で育成された職業能力と把握された適性を評価して内部昇進制は運用されていく。また、定期昇給制度は、未熟練労働力である新卒採用者の初任給を抑制するとともに、その後に能力と仕事の困難度が上昇することに対応して、安定的に賃金を上昇させることを可能にしてきた。ただ、これらのどのサブシステムが原因になり、どのサブシステムが結果となったのか、という因果関係は判然としない。それぞれのサブシステムが、関連しながらも個別に形成されてきた歴史的経緯があるからだ。ここでは、今日の新卒採用を中心とする採用管理は、定年制度や継続的人材育成の理念、内部昇進制度、定期昇給制度などと相互規定関係、相互補完関係にあることだけを確認しておく。

五 これからの新卒採用―むすびにかえて

1 新卒採用管理変化の背景

経済・経営のグローバル化、経営におけるICT（情報通信技術）の進展、生産技術や経営管理手法など経営諸機能の高度化、内外企業間の競争激化、少子高齢化、働く者の価値観の変化、――企業経営を取り巻く経済・経営環境、社会環境の変化を挙げればきりがない。企業経営を取り巻く諸環境の変化に応じて、人材マネジメントも徐々に変化

を遂げている。人材マネジメントのサブシステムである採用管理も少しずつ変わる過程にあり、とりわけ新卒採用にそれが現れている。生活者の実感的にはともかく、過去と比べれば相対的に豊でモノとサービスにあふれている現在、若者の働くことに対する意識や価値観は大きく変容している。

働く目的は、若者といえども第一に生活の糧を得るためである。しかしそれ以上に、興味が持てる仕事をしたい、自分の能力・適性に合った仕事をしたい、自分の価値観に合致する仕事をしたい、社会的に価値がある仕事をしたい、仕事で能力を発揮したい（有能感を得たい）、仕事で成長したい、仕事で達成感、充実感を得て自己充実したい、仕事で自己実現を図りたい、——と働くことに対する多彩な願望が存在する。しかも地元で働きたい、転職は避けたい、危険だから海外勤務はしたくない、出世は望まないが安定した職業生活を送りたい、期待と異なり自分と合わない仕事や職場、会社なら離職・転職もいとわない、——といった若者が増加している。こうした職業観、勤労観を持つているのが新規学卒採用の対象者なのである。

人材マネジメント自体の理念が変化し、パラダイムがシフトしている。採用管理に関係するのは、画一性から多様性へ、集団管理から個を重視する個別管理へ、会社主導から従業員意思の尊重・反映へのパラダイムシフトである。前述した労働者の働くことの価値観、職業観、勤労観の変化を受けて、採用管理、本稿のテーマでいえば新卒採用管理も変わらざるを得ないし、変わるべきである。その方向性は多様化への模索であり、個別管理、個の尊重であり、求職者の意思の反映である。次にその変化の兆し、変化の内容、変化の方向性を概観してみたい。

表7 採用管理の動向

採用対象	採用時期	採用区分
新卒採用	春季定期採用	一括採用
第二新卒採用	秋季定期採用（春秋定期採用）	職種別採用
中途採用（キャリア採用）	通年採用	職掌別採用（職群別採用）
	随時採用（補充型採用）	コース別採用
	入社時期選択制	勤務地限定採用

出所：筆者作成。

2 新卒採用管理の動向

表7は、新卒採用を中心とした採用管理の動向である。新卒・定期・一括採用に関連させて、採用対象、採用時期、採用区分ごとに整理した。主として筆者の知見に基づき動向を説明する。

(1) 採用対象

採用対象としては依然として新規学卒者採用がメインだが、大企業でもキャリア採用と称する即戦力の中途採用を実施する企業が珍しくなくなった。しかも金融や保険など、かつては中途採用の少なかった業種で、基幹的人材をキャリア採用するようになってきている。新規事業に進出する場合、社内で人材を育成している間に合わないし、既存事業で戦略的人材を獲得する場合も外部労働市場に頼ることになる。また、生え抜き人材だけでは均質化、マンネリ化の恐れがある組織を異質な人材の導入で活性化するねらいもある。ただし、転職市場等の外部労働市場が必ずしも発達していないわが国の場合は、企業外に人材を求めても欲しい人材が獲得できるとは限らない。

第二新卒採用とは、新卒就職後二〜三年以内の若手職業人を新卒採用と中途採用の中間的な扱いで採用する形態である。企業にしてみれば、マナーを始め新卒者に対する職業人としての導入教育の時間とコストが節約できるし、まだ「白い布」に

近いので、自社なりの職業能力を育成し、企業の価値観を注入することができる。対象になる既卒者にとっても、初職のミスマッチが解消、挽回できるし、ある程度職業経験があるので適職探しが新卒時よりは円滑に行えるチャンスになる。賃金等の労働条件は、会社によって新卒者に近い場合と中途採用者に近いケースとがあり、様々である。以前は転職斡旋会社で「第二新卒枠」を特別に設けているケースが多かったが、今日では普通の転職経路になったのか、あまり第二新卒枠という言葉も聞かなくなった。

(2) 採用時期

採用時期としては、春季定期採用がやはり主流であるが、秋季定期採用あるいは春秋定期採用もある。なお、ここでいう採用時期は入社する時期をいい、採用活動を秋季に行っても入社するのが翌年の春であれば春季定期採用になる。春秋定期採用を行っていた典型的な例は、総合小売業いわゆる大手スーパーである。新規店舗が仮に一二月オープンだとすると、その要員を春から採用するよりは、秋に採用して研修を施し、新規開店にあわせて配属するほうが効率的である。この例に限らず、海外に留学した日本人学生の秋採用や、事業展開の事情から計画的に春以外の秋にも定期採用する企業は存在する。

小売業やその他の業種でも急成長している企業で実施されているのが通年採用である。常に新規人材が必要な企業では、当然中途採用の形態で通年採用するが、併せて、入社時期は卒業後であっても、在学生対象に通年で募集・採用活動を行う企業がある。将来的な人材、労働力の確保措置である。中小・零細企業の場合は、退職者が出るたびに欠員補充として随時採用を行うが、上記の通年採用とは性格が異なる。

なお、採用を内定しても、就職時期は翌年春に限定せず、入社時期を選択できる会社もまれだが存在している。そ

の間にボランティア、海外留学、海外放浪など自分のやりたいこと、自分を高める活動を許容するのである。その猶予期間における内定者の成長を期待するわけだが、優秀な人材を自社につなぎ止める意味もある。

(3) 採用区分

一括採用は、「二一1」で述べたとおり、筆者の解釈では職種を限定せず社員として一括採用することである。しかしこの方法では、求職者からすれば自分がどのような部署で働くのか分からず、就きたい職種で働けるのかどうかも分からず、不安になるし、配属後の部署・職種が希望どおりでない場合は、不満になりモラールがダウンする。最悪の場合は早期離職につながる。そこで、あらかじめ配属される部署や職種を明らかにして募集・採用する職種別採用を実施する企業がある。

ただし、職種別採用といってもその態様は多彩である。もともと理科系の学生に対しては、専攻分野に対応してある程度職種を限定した採用が多かった。文科系学生対象には、職種を限定しない採用活動が一般的だったので、職種別採用を実施する意味は大きい。ただ、調査などで職種別採用を実施していると回答する企業の中には、ごく一部の職種でのみ職種別採用を実施し、新卒採用の大多数は職種を限定しない一括採用という企業が含まれている。むしろ、職種別で採用される者の絶対数は少なく、職種を限定しない採用者数が多数と考えた方がよい。

職種別採用といっても、このように特定職種のみ限定して募集・採用するパターン、特定職種のみ新卒を採用し、他の職種は中途採用か社内ローテーションで補充するパターン、一括採用コースに併存させて職種別採用コースを設定するパターン、実際に職種を細かく設定して募集・採用するパターンなど多様である。細分化された職種別に募集・採用する企業の例は少ないが、営業と事務、技術と開発など大まかな区分で採用する企業は少なからず存在する。

大まかな職種区分による職掌別採用、職群別採用などはこの例に含まれる。総合職、準総合職、一般職といった区分によるコース別採用も、各コースの職種、職掌、職群が異なれば職種別採用の一種になる。

なお、職種限定とは異なるが、勤務地限定採用もこれからは増加するだろう。少子化の今日、男女にかかわらず地元志向の強い学生は多いからである。もちろん一企業一事業所の中小・零細企業はもともと勤務地が限定されており、中堅・大企業でこそ勤務地限定採用を行う意義がある。ただ、勤務地限定社員ばかりが多くなった場合、人材マネジメントの観点からは人事運営に支障が生ずる恐れもある。

3 新たな採用方式

前項でみた新卒採用管理の動向は、新卒求人サイト等を通じた募集から、エントリーシートの提出、書類選考、筆記試験や適性検査、面接、そして採用決定までの今日の一般的な採用活動を前提に検討した。しかし、すでに先行する企業事例があるように、これからは採用活動そのものが多様化、個性化していく兆しがある。

たとえば、インターシップ参加者に限定あるいは優先するインターシップ採用である。インターシップは、就業体験を通じて職業観を醸成し、職業適性を見極めるなど、学生のキャリア開発・形成にとって有用な学習機会である。特別に長期の例を除けば、かつては二週間(実就業一〇日)で実施されることが多かったが、企業の負担もあつて一週間(五日)に短縮されるようになり、現在はワンデイ・インターシップが全盛である。ワンデイ・インターシップは就業体験ではなく、単なる詳しい会社説明会のケースが多い。一日どころか三時間程度の企業もある。経団連の指針で採用の広報活動を行うのは大学三年末の三月一日以降とされたため、それより前にインターシップ

の名称で実質的な採用活動を行うのである。こうした一日だけのしかも実質的には会社説明会をもちやインターンシップなどと呼ぶべきではない。このような似非インターンシップは論外として、文部科学省や厚生労働省等はインターンシップと採用を結びつけるべきでないとしているが、むしろ時間をかけた本格的な就業体験としてのインターンシップとそれを通じた採用については、これからの採用方法として検討する必要がある。

そのほかに、応募を待つのではなく企業から求職者に接触するダイレクト・ソーシング (Direct Sourcing)、従業員などの推薦・紹介によるリファラル・リクルーティング (Referral Recruiting)、SNS (Social Networking Service) を活用したソーシャル・リクルーティングなど、新規の作用手法が出現している。また何らかの分野、領域で卓越した能力、スキル、経験を持つ人材を対象としたナンバーワン採用や、行動事実に基き有能者を選抜するコンピテンシー (competency) 採用といった採用決定手法をとる企業も、少数だが存在する。以上に例示した手法はカタカナが多いが、日本企業でも中小企業中心に従前から実施している地道な採用活動に類似するものが少なくない。

さらに、人材マネジメントの分野でも、AI (Artificial Intelligence = 人工知能) や人事ビッグデータ分析などIT技術を活用し、人事業務の効率化や戦略的人材マネジメントへの展開が期待されるHRテクノロジー (Human Resource Technology) が注目²⁹⁾されている。HRテック (tech) によるAI採用を実施する企業が、今後は増えるかもしれない。以上に述べた新卒採用管理の動向や新たな採用方式に関しては、今後別稿でさらに詳しく論ずる予定である。

4 新規学卒者採用方式の維持と改革

最後に、新規学卒者を重視する企業の採用管理に関して、筆者の見解を簡単に述べておこう。かつて、「新卒一斉

採用」に否定的な論者もいた。新卒の一斉採用ではなく普通の採用へ移行すべきだという。この場合の普通の採用とは、ある仕事に人を採用する必要があるときに、その仕事に最適な能力を持った人材を採用することを指している。⁽³⁰⁾要するに中途採用を中心にすべきだということと同じである。たしかに、職業経験のない職業能力が未知数な新卒者を採用することは、ミスマッチの可能性は大だし、学業にも支障を来す。しかし、職業能力を備えた者だけを採用の対象にすれば、多くの新卒者には学校卒業後に無職あるいは非正規労働の期間が生じ、しかもその間に通常の就職とは別の何らかの形で職業能力を身につけなければ、正規労働その他望むような職業生活に移行できないことになる。若年層の失業者が増え、生活が不安定になり、正規社員として働けるまで学生時代同様、親がかりの生活が続く。その社会的コストは膨大なものになる。

もともと日本企業における人の採用と配置は、欧米企業のように職務が厳密に定義されていて、仕事に人を付ける方式ではない。欧米が普通だというなら、日本全体の企業が職務分析を行い職務記述書を整備して人を採用し、それに基づき人事・処遇制度を運用する仕組みにする必要がある。だが、少なくとも現状はそうでない。中小企業における中途採用でも、それほど厳密には職種あるいは職務が要求する職業能力を基準に採用していない。したがって日本には職種別労働市場は形成されておらず、外部労働市場における職種別熟練労働者の蓄積も少ない。さらにいえば、高等教育機関を中心とした学校制度も改革しなければならぬ。大学をはじめとする高等教育機関は、極論すれば実務的な職業教育を施す場、たとえば専門職大学に大部分を移行しなければならないことになる。ただ、今日の大学の現状を見る限りそれは現実的でない。

以上のことから判断すると、現在の新卒中心の採用方式に種々問題があることは事実だが、今日の日本においては

それを否定するのではなく、様々な修正を加えながら改善していくのが実際的である。たとえば、ピンポイントの新規学卒時に就職できなければ職業生活への移行に支障が生じることがないように、もう少し採用対象者の範囲を拡大する必要があるし、そうした動きも若干あることは前述した。また、学生時代を通じたやや長期でかつ間歇的な有償インターシップの実施、しかも複数業種・企業におけるインターシップの普及を（制度としてあるいは慣行として）推進する必要がある。それにより、職業能力の獲得までいなくても、少なくとも職業に対する現実的な理解を持つた上で、新卒時の就職あるいは卒業後間を置かない職業生活への移行が実現できる。こうした工夫を施しながら、現在の新卒採用方式を批判的見地からに改良すべきだというのが筆者の主張である。

- (1) 配置・異動に関しては、谷田部光一『働きがいの人材マネジメント』（晃洋書房、二〇一六年）第五章参照。
- (2) 退職管理に関しては、谷田部光一「日本企業における定年制度の実態と問題点」（『政経研究』第五三巻第四号、二〇一七年）、同「日本企業における中高年社員に対する退職管理の実態と課題」（『政経研究』第五四巻第三号、二〇一七年）参照。
- (3) 文部科学省「平成29年度学校基本調査」によると、平成29年3月に大学（学部）を卒業した学生約五六万八千人のうち就職者数は約四三万二千人、高等学校を卒業した生徒約一〇七万五千人のうち就職者数は約一九万人である。
- (4) 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）第一章参照。
- (5) 菅山真次『就社』社会の誕生（名古屋大学出版会、二〇一一年）九三頁。
- (6) 菅山・同上書、福井康貴『歴史のなかの大卒労働市場 就職・採用の経済社会学』（勁草書房、二〇一六年）、本田由紀「日本の大卒就職の特殊性を問う直す QOL問題に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学―データからみる変化』第一章（東京大学出版会、二〇一〇年）、同『若者と仕事「学校経由の就職」を超えて』（東京大学出版会、二〇〇五年）、同「学校から職場へ―風化する「就社」社会―」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』第七章（有斐閣、二〇〇四年）、野村

- 正實『日本的雇用慣行―全体像構築の試み―』（ミネルヴァ書房、二〇〇七年）、伊藤彰浩「大卒者の就職・採用メカニズム―日本の移行過程の形成と変容―」寺田盛紀編著『キャリア形成就職メカニズムの国際比較―日独米中の学校から職業への移行過程―』第四章（晃洋書房、二〇〇四年）、竹内洋『日本のメリトクラシー―構造と心性』（東京大学出版会、一九九五年）。
- (7) 関口定一「アメリカ企業における新卒採用―その実態と含意」『日本労働研究雑誌』第六四三号、二〇一四年）八一頁参照。
- (8) 安 熙卓『韓国企業の人的資源管理―その特徴と変容―』（文眞堂、二〇一二年）三二頁―四三頁。
- (9) 同上書、四三頁―四九頁。
- (10) 関口・前掲論文、八一頁―九二頁、菅山・前掲書、一六九頁―一七〇頁、斎藤敬子「米国大学における新卒採用の現状とグローバル化」『季刊労働法』第一五九号、一九九一年）八六頁―九二頁。
- (11) 米国で発展したコーオプ教育は、大学主導の産学連携教育で、大学の教育課程に組み込まれた数ヵ月から一年間の実践的な職業体験であり、正課科目として単位が認定される。これに対して米国のインターンシップは企業主導型の就業体験といわれているが、日本の場合は企業と大学が連携して実施し、しかも単位を認定する例が少なくない。
- (12) 八代充史「英国における大卒社員の雇用管理」小池和男・猪木武徳編著『ホワイトカラーの人材形成―日英比較の比較』第六章（東洋経済新報社、二〇〇二年）一三五頁―一五七頁、労働政策研究・研修機構『高等教育と人材育成の日英比較―企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係―』（労働政策研究報告書No.38、二〇〇五年）。
- (13) 本田・前掲論文「学校から職場へ―風化する「就社」社会―」一〇四頁。
- (14) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業―高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果―』（調査研究報告書No.143、二〇〇一年）。調査期間は一九九八年から一九九九年。
- (15) 谷田部・前掲書『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』七頁―八頁、五九頁―六〇頁参照。
- (16) 太田聰一『若年者就業の経済学』（日本経済新聞出版社、二〇一〇年）一一七頁―一四九頁。
- (17) 高年齢者雇用安定法の改正経過に関しては、谷田部・前掲論文「日本企業における定年制度の実態と問題点」参照。

- (18) 太田・前掲書、一三三頁―一四九頁。
- (19) 永野 仁「企業の人材採用の変化―景気回復後の採用行動」(『日本労働研究雑誌』第五六七号、二〇〇七年) 四頁―一四頁、同「企業の人材採用の動向―リーマンショック後を中心に」(『日本研究労働雑誌』第六一九号、二〇一二年) 二二頁―二八頁、同「タイトな労働市場における人材の採用・定着―企業インタビュー調査を踏まえて」(『日本労働研究雑誌』第六七三号、二〇一六年) 四頁―一六頁。
- (20) 太田・前掲書、一二六頁―一三三頁、同「労働需要の年齢構成―理論と実証―」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第二章(ミネルヴァ書房、二〇〇九年) 七四頁―一〇六頁。なお、ゲーリー・S・ベッカー、佐野陽子訳『人的資本』(東洋経済新報社、一九七六年) 参照。
- (21) 谷田部・前掲書『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』八七頁―八九頁。
- (22) 永野 仁編著『大学生の就職と採用』(中央経済社、二〇〇四年) 二四頁―二六頁、永野・前掲論文「企業の人材採用の変化―景気回復後の採用行動」、同「企業の人材採用の動向―リーマンショック後を中心に」、同「タイトな労働市場における人材の採用・定着―企業インタビュー調査を踏まえて」。なお、レスター・C・サロー、小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』(同文館、一九八四年) 参照。
- (23) 八代充史『人的資源管理論【理論と制度】(第2版)』(中央経済社、二〇一四年) 八一頁。
- (24) 日本の雇用システムの各サブシステムの概要に関しては、谷田部・前掲書『キャリア・マネジメント―人材マネジメントの視点から―』一頁―五頁、同『働きがいの人材マネジメント』六二頁―六四頁参照。
- (25) 谷田部・前掲論文「日本企業における定年制度の実態と問題点」、同「日本企業における中高年社員に対する退職管理の実態と課題」参照。
- (26) 谷田部・前掲書『働きがいの人材マネジメント』九頁―一〇頁参照。
- (27) 人事異動の目的・機能に関しては、同上書一〇一頁―一〇二頁参照。
- (28) 定期昇給制度に関しては、同上書一三〇頁―一三二頁参照。

- (29) 労務行政研究所「HRテクノロジーの活用と今後の展望」(『労政時報』第三九四二号、二〇一七年) 一六頁以下。
- (30) 島田晴雄『日本の雇用―21世紀への再設計』(筑摩書房、一九九四年) 一四六頁―一六一頁。

西欧文明と地球環境問題

山口 正 春

目次

- 一 はじめに
- 二 キリスト教神学の教義
- 三 近代科学へのテイクオフ
- 四 近代科学の無神論的性格
- 五 一八世紀の啓蒙主義の特徴とその普及
- 六 結びにかえて

一 はじめに

近代科学が最初に西欧において誕生したという事態は、世界史の立場から見ても、きわめて重要な意味をもつ画期的な出来事であった。^①地球上で、西欧だけが近代科学を生み出したのである。そして「近代科学は、近代の歴史や社会に根本的な影響を与えたというより、近代の歴史や社会そのものを形成したといえる。」^②

さらに重要なことは、この近代科学は一八世紀後半から一九世紀末にかけて幾多の近代技術を生み、やがて科学と技術は手を取り合って「技術としての科学」「技術のための科学」として人間生活の改善を目指して突き進み、二〇世紀になって満開期を迎え、豪華な果実をたわわにした。^③この流れは二一世紀の今日においても変わらない。いずれにせよ科学技術は、人類に未曾有の物質的繁栄をもたらしたのである。^④それでも人類は、さらなる豊かさを求め、その限らない欲望をエンジンとして経済成長を目指し続けている。

それと同時に、科学技術は二〇世紀に二度の世界大戦の大きな推進役を担ったし、またその科学技術も二度の世界大戦を通じて飛躍的に発展を遂げた。二〇世紀後半の半世紀には世界的規模の戦争が無かったおかげで、科学技術は物質的繁栄、利便さなど計り知れない恩恵を人類に与え、人間生活の質的量的向上に直接貢献することができた。これは、いわば科学技術の「プラスの効果」である。

しかしその副産物として発生したのが自然環境の破壊、人口増加^⑤などの地球環境の諸問題であり、これらは、いわば科学技術の「マイナスの効果」である。^⑥科学技術のマイナスの効果が顕著になったのも、二〇世紀という「科学技術文明の時代」の大きな特徴であったし、その後遺症は今も進行中であり、今後ますます深刻なものになっていくと

思われる。人類は科学技術の恩恵を手放しで喜ばなくなったのである。⁽⁷⁾ 果して人類は、今後もそのような営みを続けていいものであろうか。

そもそも科学技術による物質的繁栄は、上述のように西欧において達成されたものである。科学技術を背景にもつ西欧文明は産業革命⁽⁸⁾によって、富と生産力の増大という点において、驚くべき力を発揮した文明であった。この文明のつくり出した富と生産力によって、西欧は世界を支配し、統一したのである。⁽⁹⁾ そして非西欧文明圏に属する人々によつて、もっぱら賛美と模倣の対象であった西欧文明に人類の多くは、かつて何ら疑問を抱かなかつたと言つてよいだろう。

だが今や人類は、前述の科学技術のマイナスの効果、つまり地球環境の破壊を憂慮しつつ日々の生活を送っているのである。具体的には先にも少し触れたが、地球の温暖化、海洋汚染、森林の破壊、東日本大震災によつて生じた福島原発事故による土壌の汚染⁽¹⁰⁾など、例を挙げれば枚挙に遑が無い。したがつて西欧文明は、地球の環境問題によつて大きな壁に突き当たっているものであり、この文明では宇宙船地球号は、もはやにっちもさっちも行かないほどの状況にまで追い込まれているのではないか。われわれは住みよい地球環境を後世、子孫に残していく義務を負っている。

そこで地球環境の問題が生じた原因を改めて吟味してみると、西欧文明には西欧特有の世界観・自然観やキリスト教神学の教義が、大きな影響を与えていることが分かるのである。小論では、地球環境の問題を論ずるに際して、西欧文明を成り立たしめている特殊西欧的な世界観・自然観、そしてその基礎にあるキリスト教の教義を明らかにし、加えて環境問題解消の一助のために、それに代るものとして仏教の世界観・自然観を示し、併せて経済学の視点から

も、人類にとって住みよい環境を提供するために、若干の提案を試してみたいと思う。

- (1) 伊東俊太郎「イタリア・ルネサンスと近代西欧科学」（『文明における科学』、勁草書房、一九八〇年、所収）、一四二頁。
- (2) 下村寅太郎・小川国夫「魔術から科学へ」（『光があつた―地中海文化講義―』、朝日出版社、一九七九年、所収）、一四四頁。
- (3) 種田明『近代技術と社会』、山川出版社、二〇〇三年、三三―五四頁。
- (4) 田村正勝『新時代の社会哲学』（新装版）、早稲田大学出版部、二〇〇二年、三二頁。
- (5) 人口問題に関する文献としては、差し当たり次のものを参照。Barry Commoner, *Making Peace with the Planet*, 1982, pp.160, 166. Colin Mc Every and Richard Jones, *Atrass of World Population*, 1978, pp.353-55.
- (6) Cf. John Bellamy Foster, *The Vulnerable Planet: A Short Economic History of the Environment*, (rev. ed), 1999, ch. 1, 6. ジョン・ベラミー・フォスター『破壊されゆく地球：エコロジーの経済史』（渡辺景子訳）、こぶし書房、二〇〇一年、第一章六章を参照。
- (7) 志村忠夫『文明と人間―科学・技術は人間を幸福にするか―』、丸善ブックス、平成九年、一一一頁。
- (8) Cf. D. Whitehead, “The English Industrial Revolution as an Example of Growth,” R. H. Hartwell (ed), *The Industrial Revolution*, 1970, pp.3-27. 長谷川貴彦『産業革命』、山川出版社、二〇一一年も参照。
- (9) 梅原猛『哲学する心』、講談社学術文庫、二〇〇四年、二四四頁。
- (10) 梅原猛・稲盛和夫『近代文明はなぜ限界なのか―人類を救う哲学―』、PHP文庫、二〇一一年、四二頁。

二一 キリスト教神学の教義

そもそもキリスト教神学の教義においては、何よりもまず神を基本とし、出発点にしているところに著しい特色がある。つまり神が存在するがゆえに、この世界が存在するのであり、神が創造したがゆえに、この天地万物があるのである。そうして神の被造物のなかで、人間は特別の存在であった。人間は、神がその形のごとくに人を創造したと見なされ、いわば神にひとときに近い存在として、そのほかの自然物との間に一線が画された。すなわち動植物を含む他の自然物よりも、一段上位に君臨すると考えられたのである。⁽¹⁾

『旧約聖書 創世記』には、神ヤハウェによる天地創造が語られている。

「始めに神が天地を創造された。地は混沌としていた。暗黒が原始の海の表面にあり、神の霊風が大小の表面に吹きまくっていた。⁽²⁾」

「そこで神が言われた、『われわれは人をわれわれの像の通りわれわれに似るように造ろう。彼らに海の魚と、天の鳥と、家畜と、すべての地の獣と、すべての地のの上に這うもの⁽³⁾とを支配させよう』と。そこで神は人を御自分の像の通りに創造された。神の像の通りに彼らを創造し、男と女に彼らを創造された。神は彼らを祝福し、神は彼らに言われた、『ふえかつ増して地に満ちよ。また地を従えよ。海の魚と、天の鳥と、地に動く、すべての生物を支配せよ』、さらに神が言われた、『見よ、わたしは君たちに全地の面にある種を生ずるすべての草と、種を生ずる木の実を実らすすべての樹を与える。それを君たちの食糧とするがよい。』⁽³⁾」

この『創世記』に見られる限りでは、神が自然（世界）を創造し、「神の似像」として人間を創り、人間が支配し、

食糧とするために自然が与えられている。したがって、もともとキリスト教神学の教義のなかには「自然支配」の思想、さらに「人間中心主義」^④が包含されていたのである。いい換えれば、神が被造物界すべてに君臨するように、人間はそれ以外の被造物すべてにたいして君臨的な態度で臨むのである。自然を客体的に捉え、研究の対象あるいは利用の対象としてきた西欧人の自然にたいする態度は、結局ここに由来するといえよう。^⑤

一三世紀には、スコラ哲学の体系を作り上げたトマス・アクィナスは、最も卑小な存在物から神に至るまであらゆる階層秩序が存在すると主張し、すべての生物は存在する理由があるものの、全体の秩序は神のみが知ると説いたのである。人間は特別な存在として動物の上位に置かれ、人間による自然の支配は、理性のある生き物が理性のない生き物つまり他の動物を支配すべきである、という神の論理的な聖なる秩序の一部分とされており、そのことは人間が他の動物を飼い馴らす能力を持っていると言うことによく表われているとされた。^⑦ こういった見方は、一六世紀の宗教改革によっても基本的に変化することはなく、改革指導者の一人ジャン・カルヴァンは、神が天地創造に六日間をかけたのは、最後に創られた人間に完全な世界を用意するためであり、「神は万物を人間のために作り給うた」^⑧のだと固く信じていた。

リン・ホワイト・ジュニアは、人間中心のキリスト教神学について、次のように述べている。すなわち「キリスト教の、とくにその西方的な形式は、世界がこれまで知っているなかでも、最も人間中心的な宗教である。……人は神の自然にたいする超越性を大いに分け持っている。キリスト教は古代の異教やアジアの宗教（恐らくゾロアスター教は別として）とまったく正反対に、人と自然との二元論を打ち立てただけでなく、人が自分のために自然を搾取するところが神の意志であると主張したのである」^⑨と。

人間を常に特別な存在としてみるキリスト教神学の教義は、その後の西欧思想にたいして大きな影響を与えた。たとえばニュートンと同時代のイギリスで、主として王立科学協会（ロイヤル・ソサエティ）を中心に活躍したロバート・フックは、その著書『ミクログラフィア』の序文を、次のような言葉で書き始めている。「われわれが、自然の働きを眺めたり、これによって何とか生命を維持したりすることができるだけでなく、さらに、さまざまな用途のために、これを考察し、比較し、変更し、助け、そして改善する力をもっていると言うことは、他の被造物に見られない、人類の一大特権である。¹⁰」

見られるように、これはまさに西欧世界で近代科学の誕生を可能にした自然観である。それは、この世界は、すべて神の被造物であり、そのなかで人間は特別な、他の被造物より一段高い被造物であるとする自然観である。他の被造物（自然）は、こうして人間から峻別され、一段下位のものとして、客体的な対象とされ、人間の利用と研究の対象とされるのである。

- (1) 筑波常治『肉食・肉食の文明』、NHKブックス、昭和五八年、八五頁。
- (2) 『旧約聖書 創世記』（関根正雄訳）、岩波文庫、一九九三年、九頁。
- (3) 同書、一一頁。
- (4) 鮎田豊之『肉食の思想―ヨーロッパ精神の再発見―』、中公文庫、二〇〇七年、八六―九一頁。
- (5) 澤井繁男『ルネサンス文化と科学』、山川出版社、一九九六年、五〇頁。
- (6) トマス・アキナスの見解は、西欧における社会論にも大きな影響を与えることになった。すなわち中世の社会観が、その背後にある神学的な宇宙観によって規定され、それを反映する形で作られている。実際、中世の社会観を真に理解しようと

すれば、中世のキリスト教の教義が提示する神を頂点とした階層秩序的な世界観を抜きにして考えることはできない。（甚野尚志『中世ヨーロッパの社会観』、講談社学術文庫、二〇〇七年、九頁、一二三頁。）

(7) クライブ・ポンティン『緑の世界史』（石弘之・京都大学環境史研究会訳）、朝日選書、上、一九九六年、二三七頁。）

(8) 同書、二三七頁。

(9) リン・ホワイト・ジュニア『機械と神―生態学的危機の歴史的根源―』（青木靖三訳）、みすず書房、一九七二年、八七―八頁。

(10) 渡辺正雄『文化としての近代科学』、丸善、平成三年、一八四頁より引用。

三 近代科学へのテイクオフ

ところでキリスト教神学の教義では、神による天地万物の創造、したがって自然現象すべてが神によって支配されるという考えをもたらしたわけであるが、神の創造と支配を認めることから、キリスト教神学には、次のような自然認識を生じさせる余地がある。すなわち、この自然界には人間の力量をもっては如何ともしがたい、神の定めた合理的秩序があるという認識である。

一見、複雑な自然現象も、けっして単なる雑多ではなく、複雑さの奥を貫いて整然とした合理的法則にしたがつて動いていると信じられた。加えて、そこから自然の法則を知ることが、とりもなおさず、それを創り出した神の偉大さを知ることになるという思想が芽生えてきた。天地万物を神の創造物とみなし、自然法則の緻密さを知れば、その自然を創造した神が、如何にすぐれた知恵をもっているかが明らかになるだろう。¹⁾

こういった思想から、自然＝宇宙こそ「第二の聖書」であるという見方が誕生した。すなわち神の創造物である自然を読み取るとは、神の言葉である聖書を理解するためにも必要なことである。自然の研究には、聖書の研究にも比すべき意義がある。自然は神の作品であり、したがって賛美されるべき、研究されるべきものである。^②つまり自然の合理的秩序と宇宙の美を探求することによって、神を知ることができると考えたのであった。^③イギリスのトマス・ティムが一六一二年に書いた次の一節は、当時の自然探究者の神と自然にたいする基本的な思考を端的に物語っている。

「天と地を生み出した全知全能の創造主は、二冊の最も重要な書物をわれわれの眼の前に差し出された。一冊は自然という書物であり、もう一冊は聖書である。^④」

こうして熱心なキリスト教徒の何人かの自然科学者が、その「第二の聖書」の解読に立ち向かった。それは天地万物、宇宙の法則を明らかにして、神の偉大さを世に証しようとして、強い使命感に動かされたからである。彼らの中の代表的人物を挙げれば、コペルニクスであり、ガリレオ・ガリレイであり、ニュートンであり、あるいはリンネであった。いずれにしても、近代科学の卓越した先駆者だが、同時に熱心なキリスト教徒であった。このように近代科学は、その誕生にあたって理論的正当性の根拠を神に求めたのであったが、同時にその科学は神の偉大な業を明らかにし、賛美し、神へ至る道でもあった。

マックス・ウェーバーは『職業としての学問』のなかで、「私はここに一匹のシラミを解剖し、皆さんに神の摂理を証拠だてて見せよう^⑤」という一七世紀オランダの顕微鏡学者スワンメルダムという言葉を引用している。自然または宇宙を神によって創造されたもの、われわれがそこに神の偉大な業を読み取ることのできる一つの書物、いわば「第二

ルトンの長詩『失樂園』のなかに述べられている。そこには、コペルニクス以降の近代の宇宙観がよく映し出されている。とりわけ第八章の最初の百数十行は、天使と人間の対話の形式で、さながら『天文対話』がそこに展開されていると言えるほどである。天使（ラファエル）の人間（アダム）に向かって語る言葉として、次の一節が述べられている。

「お前はいろいろ尋ね、探究することを私は咎めはしない。大空は、いわば神の書としてお前の前に置かれているからだ。

お前はそこに神の驚くべき御業を読み、その定め給うた季節、時あるいは日、月、年を知ることができる。

もし、このような知識に達するならば、計算に誤りがないかぎり、天が動こうが地球が動こうが、それは重要ではない。⁽⁸⁾」

すなわち自然現象の研究を、神の代理人たる天使は咎めたりはしない。宇宙とはほかならぬ神の記した書物であり、したがって、それを研究し、すぐれた業を学び、神によって決められた季節、年、月、日、時刻などのサイクルを知るがよい。そのために行った正確な計算の結果、地動説が正しいとなれば、それは一向に差し支えないことだ、と主張しているのである。このように見てくると、キリスト教神学の内容に、一面では近代科学と対立する要素を含みながらも、他面では科学活動を促進する誘因を含んでいたことも否定できないであろう。

これに関連していえば、修道院において科学活動が盛んに行われていたのは注目されてよいだろう。キリスト教の聖職者たちのなかにも、教師としてテクノロジーや科学に寄与した人々がいたのである。たとえばベネディクト会修

道士は農業科学や家畜の飼育、林業、金属加工、ガラス作りなどの実行技術の研究者であり教育者であり、(リン・ホワイト・ジュニアによれば)「爪を泥で汚した最初の知識人」であった。⁽⁹⁾ 大修道院は腕のいい職人修道士を大勢抱えていた。たとえばアミアンに近いコルビー修道院には鍛冶職六人、縮絨工二人、金細工師二人、羊皮紙作りの専門家人、大工四人がいた。コルビーの北西、英仏海峡に近いサン・リキエ修道院には靴職人や鞍作り工がいた。ザンクト・ガレン修道院(スイス)の見取り図には木工職人、馬具職人、靴作り、鍛冶職、金細工師、縮絨工、刀剣磨き師などのための仕事場が示されている。⁽¹⁰⁾

- (1) 渡辺正雄『日本人と近代科学』、岩波新書、一九八一年、一七二頁。
- (2) 島尾永靖編著『科学の歴史』、創元社、一九八五年、一〇四頁。
- (3) J・ギース／F・ギース『大聖堂・製鉄・水車―中世ヨーロッパのテクノロジー―』(栗原泉訳)、講談社学術文庫、二〇一二年、一〇七頁。
- (4) アレン・ディーバス『ルネサンスの自然観―理性主義と神秘主義の相克―』(伊東俊太郎・村上陽一郎・橋本真理子訳)、サイエンス社、一九八〇年、二五―六頁。
- (5) マックス・ウェーバー『職業としての学問』(尾高邦雄訳)、岩波文庫、一九九九年、四〇頁。
- (6) ガリレオ・ガリレイ『天文対話』(青木靖三訳)、岩波文庫、上、一九九七年、一一―二頁。
- (7) J・ギース／F・ギース、前掲書、一〇七頁。
- (8) ジョン・ミルトン『失楽園』(平井正穂訳)、岩波文庫、下、一九八五年、四八―九頁。
- (9) J・ギース／F・ギース、前掲書、一〇九―一〇頁。
- (10) 同書、一一〇頁。

四 近代科学の無神論的性格

コペルニクス、ガリレオ・ガリレイをはじめ、近代科学のすぐれた先駆者と呼ばれる人々が、ほとんど例外なく敬虔なキリスト教徒であったことは、既に述べたところである。しかし、こうした敬虔なキリスト教徒により先鞭をつけられた自然や宇宙の探究が、やがて後継者によって受け継がれていくうちに、先駆者たちの恐らく予想だにしないことであらう事態に直面するのである。それは、自然の正体が明らかになればなるほど、神の存在をあからさまに持ち出さないほうが、かえって自然現象を矛盾なく説明できるようになってきたことだ。⁽¹⁾

こうして自然科学は、いつしか無神論的内容に転じていった。しかし神の存在が希薄になっても、神の創った作品である自然界に厳然たる法則があることを認識させ、その法則の探究欲を引き起こさせたことは、キリスト教神学の教義が近代科学に与えた大きな功績であろう。キリスト教神学の内部では、神の定めた整然とした法則の支配する自然は、支配の原理としての合理的な秩序をその本質として内蔵されていることが前提され、したがってまた不完全ながら理性を有する人間が、与えられた理性を駆使して、自然界に内蔵される神の意志と合理的秩序をわが物としていくことができるという、確信が芽生えてくる。⁽²⁾ つまりキリスト教神学の世界観のなかでは、この自然が神の創った作品であるという前提の上に、そこに神の支配つまり創ったものにたいする創り主の計画的支配が読み込まれているという発想が顕著になり、加えて理性をもつ特別な被造物である人間が、その計画的支配を読み取って、それに参加したり、あるいはその代理を務めたりする権利を与えられる、という発想が生じてくると言ってもよいであろう。⁽³⁾

こうして人間の理性によって、およそ手の届かない摩訶不思議な自然ではなく、まさしく人間にとって理解可能で

あるような自然の様相がそこに浮び上がってくる。⁽⁴⁾「人間によって利用され支配されるべき自然」という、この新しい概念のもつ意義を十分な広さと深さにおいて、最も明瞭かつ雄弁に主張したのは、フランシス・ベイコンであった。⁽⁵⁾ベイコンはその著作『ノヴム・オルガヌム（新機関）』のなかで、「人間の知識と力とは、ひとつに合一する。……自然とはこれ〔知〕に従うことによらなくては征服されない」という言葉を残している。⁽⁶⁾

この言葉には科学は、それまでのスコラ学のように学問に終始する学問ではなく、自然を支配し、変革して人間生活の改善を目指すための営みであるという「技術としての科学」「技術のための科学」のスローガンが込められているのである。つまり「知は力なり」という言葉は、近代の科学と技術の融合を見事に象徴していると言えるだろう。⁽⁷⁾いい換えれば科学と技術の融合によって、自然を支配し、人類の欠乏と悲惨とを征服することが、彼の意図するところであった。

このベイコンの見解は、晩年のユートピア的著作『ニュー・アトランティス』のなかで語られている。ベイコンはユートピア「ニュー・アトランティス」のなかで、科学や技術に関する知識を収集し、研究する機関として「サロモン学院」を重視している。ベイコンは「サロモン学院」という理想的な研究機関の目的は、「事物の諸原因や秘密の運動に関する知識の獲得であり、それによって人間帝国の領域を拡大して、可能なあらゆることを成就することにある」と記しているが、「サロモン学院」には薬学、光学、音響、工業、農業、その他あらゆる実験室と科学機器が整備され、実験者と情報収集者が分業の原理によって組織されていた。「サロモン学院」というこの理想的な研究機関も、「ニュー・アトランティス」という理想郷もともに、ベイコンの学問の革新とその基礎にあるキリスト教的信念に支えられ、人類全体の幸福、福祉のために活動すべきものであった。

したがって彼のただ一つの基本的な関心は、人類の功利と福祉のために、物質の究極の法則と構造について科学的知識を得、それによってますます自然を実質的に支配していくのに必要な一般的方法を発見し、広めることにある⁹。ペイコンの時代は、分業に基づくマニユファクチュアが発展しつつあった。ここでは新しい技術が、つぎつぎに開発されており、技術の発達によって高まっていく生産力の将来にペイコンは人類のユートピアを見たのである¹⁰。こういうペイコンの理想が、やがて後期ステュアート王朝のもとで、先にも述べた王立科学協会（ロイヤル・ソサエティー）として実現されたことは、しばしば指摘されている¹¹。

このペイコンの立場は、近代哲学の父といわれるデカルトの機械論的自然観においても、本質的に変わってはいない¹²。機械論的自然観には生命も意志も入り込む余地がない。自然を機械と見なすことによって、人間が自然の力を手段として、あるいは道具として利用することを可能にする。これが近代科学の態度であり、科学が自然を支配し、利用する技術を生むことになる¹³。この辺のことをデカルトは、次のように言っている。

「この哲学によつて火、水、空気、星、天の、その他の私どもを取り巻くあらゆるものの勢力と作用を、私どもは判然と認識するのである。ちようどそれは、私どもの職人たちにはそれぞれ独自の技能のあることが、何びとの眼にも判然と見分けられるのと同じようなものである。こうして諸々の勢力ならびに作用をそれぞれに固有な用法において私どもが用いることができ、私どもを自然界の主人にして所有者のごときものとなしうることを、この哲学は私に示してくれる。そしてこのことは、土地から生まれるものを、そこに見い出されるあらゆる利便を、何んの苦勞もなく享有させるところの、尽くることなき技術的發明のためのみならず、疑いもなくこの人生の第一の財産で、また他

のあらゆる財産の基礎でもある健康の維持のためにこそ望ましいのである。⁽¹⁴⁾」

こうしてバイコンやデカルトの科学や哲学によって自然から価値が剥奪され、自然の階層的・調和的秩序が「人間によって利用され、支配されるべき自然」に変革された。その結果、神から最も卑小な存在物にまで至る存在の階層的な連鎖は、ついに断ち切られた。⁽¹⁵⁾ このことの意味を科学史家アレクサンダー・コイレは、次のように要約している。

「このような科学・哲学革命——この過程の哲学的側面をその純粹の科学的側面から分離することは確かに不可能である——は、大きくいつてコスモスの解体をもたらしたものといえる。すなわち有限で、閉ざされた、そして階層的に秩序づけられた全体（そこにおいては、暗く、重く、不完全な地球から次第により高い完全性をもつ星や天体にいたるまで、価値の階層構造が存在の階層構造を決定していた全体）としての世界という考え方が、哲学的、科学的に有効な概念でなくなり、その代わりに基礎的な構成要素と法則の同一性によって結ばれ、そこにおいては、これらすべての構成要素が存在の同一レベルに位置づけられている無際限の、いな無限の宇宙が登場したことになる。これは逆に、完全性、調和、意味、および目的のような価値概念に基づくすべての考慮が科学的思考によって捨て去られたこと、究極的には存在が完全に価値を剥奪され、価値の世界と事実の世界が断絶したことを意味する。⁽¹⁶⁾」

さてバイコンやデカルトの主張どおり、人類は自然の合理的秩序に関して知識を得ることを介して、自然を支配し、

制御する力を手に入れた。これは一方からいえば、自然界から神を追放し、人類が神の位置に代って座るといふ主権の交代現象を意味しているし、中世から近代への移行は、まさしくこの神と人との主権争いにおける人間の勝利として規定される傾向にあることは否めない。だが視点を換えてみれば、実は神の占めていた位置に人類が座るといふことは、自然の構造の革命的变化を志向するものではなく、むしろキリスト教的な自然観は、構造としては相変わらず完全な形で保持されたと見るべきである。支配者の地位に誰が着くにせよ―それが神であれ、人間であれ―自然は支配され、制御されるべき対象であるという思想そのものは、牢固として残されたのである。

こうしてキリスト教神学思想は、自然界が合理的秩序のなかに置かれていること、そして人間は与えられた理性によつて自然のなかの合理的な秩序を追究することができるとともに、その追究を通じて知識を介して自然を自分の都合のよいように制御し、支配する技と力を獲得することができること、こうした近代の西欧合理主義と近代の科学技術を根底から支える思想上の基盤を提供することに成功したわけである。⁽¹⁷⁾だが先に述べたガリレイの言葉に象徴されるように、近代科学の創始者たちの自然探究は、神の言葉を自然のなかに求めるといふ動機を、その根底の基盤としていた。ベイコンが「知は力なり」と力説しても、その力は未だ抽象的な意味が強く、自然探究によつて得られた知は人類のために、人類の手のなかに委ねられたものという意味は希薄であつた。このような神の手に仮託された自然についての知を人類のために人類の手のなかに帰属させようと図つたのは、一八世紀の啓蒙思想家であつた。⁽¹⁸⁾

(1) 村上陽一郎『近代科学と聖俗革命』、新曜社、昭和五四年、一三三頁。

(2) 和辻哲郎は、名著『風土』のなかで、西欧と日本の自然現象をさまざまな面から比較検討し、ヨーロッパの特徴を、その

合理性にあるという。西欧のような暴風の少ない所では、樹の形が合理的になる。すなわち自然が暴威を振わない所では、自然は合理的な姿に己を現わしてくる。自然が従順であることは、自然は合理的であることに関係してくる。人は自然のなかから容易に規則を見い出すことができる。そうしてこの規則に従って自然に臨むと、自然はますます従順になる。このことが人間をしてさらに自然のなかに規則を探究せしめるという。このように自然現象の視点から見ても、ヨーロッパに近代科学が生ずる理由も容易に理解される。（和辻哲郎『風土——人間学的考察——』、岩波文庫、一九八五年、九一—二頁。）

- (3) 村上陽一郎『文明のなかの科学』、青土社、一九九七年、一〇六頁。
- (4) 村上陽一郎『科学・哲学・信仰』、レグレス文庫、一九八五年、六五頁。
- (5) Cf. Edgar Zilsel, "The Genesis of the Concept of Scientific Progress," *Journal of the History of Ideas*, ⑥, 1945, pp. 325-49.
- (6) ベイコン『ノヴム・オルガヌム（新機関）』（桂寿一訳）、岩波文庫、一九八五年、七〇頁。
- (7) 前田達郎「ベイコンの科学思想——「知は力なり」という思想の意義——」（花田圭介編『フランシス・ベイコン研究』、御茶の水書房、一九九三年、所収）、一九七—二二五頁を参照。
- (8) フランシス・ベイコン『ニュー・アトランティス』（中橋一夫訳、『世界の大思想』⑥、河出書房新社、昭和四七年、所収）、四二六頁。
- (9) H・バターフィールド／W・L・ブラック他『近代科学の歩み』（菅井準一訳）、岩波新書、一九八四年、四一頁。
- (10) 平野喜一郎『社会科学の生誕——科学とヒューマニズム——』、大月書店、一九八一年、一三四頁。
- (11) 水田洋『思想の国際転位——比較思想的的研究——』、名古屋大学出版会、二〇〇〇年、二八頁。
- (12) 梅原猛『文明への問い』、集英社文庫、昭和六二年、二九四頁。
- (13) 赤木昭三・赤木富美子『サロンの思想史——デカルトから啓蒙思想へ——』、名古屋大学出版会、二〇〇三年、一四〇—一頁。
- (14) デカルト『方法序説』（落合太郎訳）、岩波文庫、一九八四年、七六頁。
- (15) 甚野尚志、前掲書、二六五頁。

- (16) Alexander Koyre, *From the Closed World to the Infinite Universe*, 1982, p.2. コイレ『コスモスの解体―閉ざされた世界から無限の宇宙へ―』(野沢協訳)、白水社、一九七四年、一五頁。
- (17) 村上陽一郎『科学・哲学・信仰』(前出)、六六頁。
- (18) 古川安『科学の社会史』、南窓社、一九八九年、八五頁。

五 一八世紀の啓蒙主義の特徴とその普及

啓蒙主義の思想は、一七世紀後半のイギリスに芽生え、一八世紀半ばのフランスにおいて大きく発展し、さらにやや遅れてドイツに拡大していった^①。したがって一八世紀の啓蒙思想は基本的には、まずニュートン力学の確認と大陸への移植という作業に始まった^②と言つてよいだろう。一六八七年にニュートンの『プリンキピア』が刊行されたが、このニュートンの運動力学のもつ意味をいち早く理解し、その啓蒙に尽力したのは、ヴォルテールであった^③。理神論者であり熱心なニュートン主義者であったヴォルテールは、世界秩序の知的創造者としての神の存在は認めたが、人格神を認めず聖書の矛盾を暴いた。若き日にパリを追放され、亡命先のイギリスでの体験をもとに母国フランスの後進性を批判して著した『哲学書簡(イギリス便り)』のなかで、彼はこう記している。すなわち「私は哲学の光に基づいて述べているのであり、信仰の啓示に基づくものではない。人間的見地から考えることだけが、私の義務である。……理性と信仰とは相反するものである^④」と。

ところでニュートンの運動力学は、それまでとかく天界と地上界との二つに分けられて論じられがちであった運動

の問題を、あらゆる場面に、あらゆる運動に共通に適用できる形で解いたという画期的な意味をもっていた。⁽⁴⁾ まさしく詩人アレキサンダー・ポープによって「自然と自然の法則は夜の闇に隠れて眠っていた。神がニュートンよ来たれと呼ばれた。すると光がすべてを明るく照らした」⁽⁵⁾といわれるように、全世界の運動現象は、わずか三種類の運動に關する法則によつて、原理的には完全に描き尽されるものとなつた。⁽⁶⁾

いずれにせよ、ヴォルテールを始めとする初期のフランス啓蒙思想家は、ニュートン力学の大陸への紹介という仕事に身を投じた。だが彼らは、ニュートン力学にたいする絶対的信頼をもっていたが、もはや前世紀の科学者たちのように、そうした自然界の合理的な秩序を神の言葉、神の意志として受け取ろうとしない傾向のなかにあつた。⁽⁷⁾ フランス啓蒙思想家のすべてが無神論者であつたわけではないが、彼らは期せずして、科学的な知識を神の手から人間の手に引き戻すことを意図していた。いい換えれば、もはや蒙昧な迷信や幻想をもとにして科学的知識を説くことはできなくなり、すべての事柄は検証可能な明晰・判明性を備えていなければならないと主張したのである。⁽⁸⁾ 要するに、神への信仰と自然探究とを完全に切り離そうとしたのである。⁽⁹⁾

彼らにとつては科学の実用化、世俗化こそが、まさしく啓蒙の意味と受け取られた。フランス啓蒙思想家は、ニュートン力学という新しい体系を、いつその成功へと導くため、新しい事実群の収集に大きな関心を寄せていた。こうした啓蒙思想家としての態度は、ヴォルテールのみならず、いわゆる「百科全書派」のデイドロ⁽¹⁰⁾やダランベールなどにも共通するものであつた。政府や教会の妨害を受けながらも、デイドロやダランベールらが一五〇人もの執筆者の協力を得て編纂刊行した『百科全書』は、当時の科学と技芸の知識を総合的にまとめあげた野心作であつた。⁽¹¹⁾ この『百科全書』は原理というよりは、上述のようにむしろ実用的な知識であり、科学的知識の実用化、世俗化の意図

をもって編纂されたものである。別言すれば、地上に散在している知識を集成し、現在および未来の人類に伝え、それによって彼らがより有徳で幸福になる願いを込めて書かれたこの労作は、いわば啓蒙主義思潮のマニフェストであった。すなわち一八世紀の啓蒙主義の時代になって、人類は始めて自然科学を本当の意味で自分自身の功利、福祉のために利用するという態度を手に入れたのである。⁽¹²⁾ この啓蒙の思想こそ「ヨーロッパ・イデオロギー」の核心にあるものである。⁽¹³⁾

それに伴って、科学技術によって人類は着実に進歩していくという進歩の概念が芽生えてくる。一七世紀の科学者たちの発想が、むしろ自然史にたいしては終末論的なペシミズムが強かったのに比べて、啓蒙主義時代の科学者たちは、楽観的態度で人類の進歩を確信し、その進歩を推進する最大の力を科学技術に求めたのである。⁽¹⁴⁾ ここに至って、近代科学は始めて人類社会にたいして、決定的な影響をもつに至ったといつてよい。⁽¹⁵⁾ 古代社会では、進歩という概念は希薄であった。逆に、歴史は特定の方向性をもたないとする見解が一般的であり、仮に方向性があったとしても、それは歴史を黄金時代から衰退として捉えたものであった。古代および中世ヨーロッパのキリスト教の世界観でもまた、人間がエデンの園で罪を犯して以来、世界は転落の一途をたどっており、地上の楽園は再び戻ることはないときれていた。⁽¹⁶⁾ 一五世紀から一六世紀の思想家の多くもまた、古代文化を再発見したにもかかわらず、自分たちの時代は尊敬するギリシャ・ローマ時代に比べて、文化的な視点だけでなく、公共心、道徳、勇気の点でもはるかに劣っていると考えていた。

一七世紀末になって、科学的知識の増大と技術の着実な進歩によって、歴史とは衰退ではなく進歩の記録であるとする見解が、思想家たちの間に広まっていったのである。そして一八世紀の啓蒙主義の時代になって、如何なる分野

でも未来、そして進歩の必然性に関する楽観論が定着したのである。⁽¹⁷⁾ したがって思想家たちは、「私たちの世紀は日ましに啓蒙されてゆくから、それに比べると以前のあらゆる世紀は暗黒としか見えないだろう」と堂々と言つてのけたのである。⁽¹⁸⁾

「人間性の完成」を信じていたウィリアム・ゴドウィンは、一七九三年に代表作『政治的正義』のなかで、バラ色の未来をこう説いている。すなわち「地球上で人間の住みうる面積の四分の三は、まだ未開拓である。耕作技術の進歩、そして地球の生産性向上の可能性は、われわれの憶測の到底およぶところではない。たとえばるか未来に至るまで人口増加が続いたとしても、地球は人間を支えていくことは可能であろう⁽¹⁹⁾」と。

進歩の必然性に関する楽観論は、同年にコンドルセによって著された『人間精神の進歩に関する歴史的展望の素描』のなかで、その頂点に達する。⁽²⁰⁾ すなわちコンドルセは、フランス啓蒙思想において、進歩の観念の系譜を最後に飾る人であった。コンドルセのこの著作は人間の可能性、そして人間の進歩の無限性を信じた彼の所信表明ともいうべきものである。それは次の一節に凝縮されている。「人間の可能性は、まさに無限である。それを妨げるものは、地球自体の寿命をおいてほかになく……進歩は……地球が宇宙において現在の位置を占めているかぎり逆転することはない。⁽²¹⁾」これとともに人類社会の歴史は、未開社会から今日の状態を通じてより理想的な社会へと、漸進的ではあるにせよ、確実によりよい方向に向かって前進を重ねているという確信が表明されている。⁽²²⁾

彼にあっては、人間と社会の進歩がもたらす未来を幸福なものとして強く確信していた。⁽²³⁾⁽²⁴⁾ 彼がフランス革命にコミットしたのは、まさしく、こうした楽観主義に基づいた行動であったと予想される。事実、フランス革命が科学技術にたいして寄せた楽観的信頼は、エコール・ポリテクニクの設置を始めとするさまざまな科学技術振興政策に鮮明に表

われている。⁽²⁵⁾ このコンドルセの思想は、さまざまなヴァリエーションを生みつつ、一九世紀に受け継がれた。サン・シモンらのユートピア思想、コントの社会学、ヘーゲルの歴史哲学、マルクス主義、あるいはダーヴィニズム、その他ありとあらゆる一九世紀ヨーロッパ思想が、何らかの形で、このコンドルセの思想と繋っている。否、一九世紀ばかりでない。今日のわれわれの科学技術を考え、人類の歴史とその未来を考えると、その暗黙の前提的理解となつているのが、実は、コンドルセを含めた啓蒙主義時代のフィロゾフたちの発想なのである。⁽²⁶⁾ 二一世紀においても、進歩の思想は依然として人間の本質として広く受け入れられている。科学技術の力は、物質や知識の水準を飛躍的に増大させ、それを進歩と呼んできた。高い消費水準を達成し、強大な自然界を改造する能力をもつことが重要な目標とされた。人間は自然を無限の資源を提供するものと見なし、それらを利用して商品を生産し快適な生活を営むことこそ進歩だと信じてきた。進歩とは、とりもなおさず有益なものであり、すべての人間社会が目指していくべきものとされた。そして進歩は何よりもまず経済的進歩⇨経済発展と関連づけられた。こうして一八世紀の啓蒙期の進歩思想は、自然を破壊し、他の社会を自分たちの目的に合うように変革し、世界中の天然資源を収奪するといった西欧人の行動を自己正当化するための理論を提供したといえる。⁽²⁷⁾

- (1) 西嶋幸右『専制君主と啓蒙思想家——一八世紀のフランス——』、歴史新書、教育社、一九八九年、一五頁。
- (2) 泉谷周二郎『地球環境と倫理学』、木鐸社、一九九三年、二六四頁。
- (3) ヴォルテール『哲学書簡』(中川信訳、『ヴォルテール、デイドロ、ダランベール、世界の名著³⁵⁾』、中央公論社、一九八〇年、所収)、一二四頁。
- (4) 高野義郎『ヨーロッパ科学史の旅』、NHKブックス、昭和六三年、八五—六頁。

- (5) バジル・ウィリー『イギリス精神の源流』（樋口欣三・佐藤全弘訳）、創元社、一九八一年、二五〇頁。
- (6) 広重徹・伊東俊太郎・村上陽一郎『思想史のなかの科学』、木鐸社、一九八四年、一二九頁。
- (7) ランダルによれば、ニュートン力学の成功とともに、世界は機械、なかならず時計にたとえられるようになったという。
(J. H. Randall, Jr., *The Making of the Modern Mind*, 1976, p.227.)
- (8) 小林敏明『廣松渉―近代の超克―』、講談社、二〇〇七年、四八頁。
- (9) 社会科学においては、人間生活Ⅱ社会の自律性は、まず人間の理性を神の意志から、また神を信ずる人間の意志からさえ、切り離すことによって可能になったのである。（水田洋、前掲書、一一九頁。）
- (10) 風真木剣『ドウニ・デイドロの回想―『百科全書』をつくった男―』、悠書館、二〇一三年を参照。
- (11) J・プルースト『百科全書』（市川慎一・平岡昇訳）、岩波書店、一九八〇年を参照。
- (12) 広重徹・伊東俊太郎・村上陽一郎、前掲書、一二二頁。
- (13) 佐伯啓思『イデオロギー／脱イデオロギー』、岩波書店、一九九五年、二〇頁。
- (14) ロイ・ポーター『啓蒙主義』（見市雅俊訳）、岩波書店、二〇〇四年、二五頁。
- (15) Cf. Sidney Pollard, *The Idea of Progress*, 1968, ch.2., シドニー・ポラード『進歩の思想―歴史と社会―』（舟橋喜恵訳）、紀伊国屋書店、一九七一年、第二章参照。
- (16) クラウド・ポンティング、前掲書、二四四頁。
- (17) 同書、二四五頁。
- (18) ポール・アザール『ヨーロッパ精神の危機』（野沢協訳）、法政大学出版局、一九七八年、三九二頁。
- (19) ウィリアム・ゴドウィン『政治的正義』（加藤一夫訳）、春秋社、昭和五年、四七八頁。
- (20) ロイ・ポーター、前掲書、二九頁。
- (21) クラウド・ポンティング、前掲書、二四六頁より引用。
- (22) G. Barraclough, "Universal History," in H. P. R. Finberg (ed), *Approaches to History*, 1962, p.84.

- (23) ホーイカースはいう。「コンドルセを満たしていたのは、人類の未来に関する果てしない楽観主義であった。つまり限らない科学の進歩は、人間の不幸の根源をとり除き、万人に幸福をもたらすであろうと。宗教、迷信、聖職者、専制君主らは、科学と理性の進歩の前に、没落し続けるであろう。啓蒙と自由とは、偏見に基づく人間の奴隷状態にとって代わるであろう」と。(R・ホーイカース他『OU科学史Ⅱ、理性と信仰』(藤井清久訳)、創元社、昭和五八年、四〇頁。)
- (24) 安藤隆穂『フランス啓蒙思想の展開』、名古屋大学出版会、一九八九年、一七一頁。
- (25) 村上陽一郎『文明のなかの科学』(前出)、四三頁。
- (26) 村上陽一郎『近代科学と聖俗革命』(前出)、一四二頁。
- (27) クライブ・ポンティング、前掲書、二六〇頁。

六 結びにかえて

先述のように近代科学から生まれた科学技術を背景にもつ西欧文明は、富や生産力の増大という点において驚くべき力を発揮した文明であった。スミスもマルクスも同様、この科学技術文明のつくり出す物質の信者なのである。物質を数量化して正確に認識し、その認識によって物質を人間の意志に従って支配する。そしてその支配によって物質は、人々に驚くべきエネルギーを提供する。今まで人々の周囲で眠っていた物質が、近代科学によって驚くべき巨大なエネルギーの供給者になったのである。そしてこの西欧文明は、それを形成し推進した西欧人に二つの力を与えた。一つは「経済力」であり、もう一つは「軍事力」である。この経済力と軍事力によって、西欧は世界を征服し、世界を西欧諸国の支配下に置いた。そしてこの西欧諸国の世界支配の下に、今まで多くの文化圏に分かれていた世界が、

始めて一つの世界になった。⁽¹⁾

しかし今や先にも触れたとおり、西欧文明、科学技術文明、そしてその基礎にある啓蒙主義への疑問が、世界の人々の間で生まれてきている。それは近年、われわれが生活しているこの地球において環境問題が大きくクローズ・アップされてきたからである。⁽²⁾ いい換えれば人間生活の豊かさを目指した西欧文明、科学技術文明が、逆に人間自身の生活を脅かし始めているからである。⁽³⁾ 科学技術のマイナスの効果が明らかになってきたからである。だが一八世紀のフランスにおいて、先見の明をもつて啓蒙主義の「光」と「影」の二面性をしつかり見据えていた人物がいた。百科全書家ダランベールその人である。彼は次のような含蓄に富む言葉を残している。

「自然科学は日に日に新しい富を蓄積するし、幾何学は自らの領域を拡大することによって、隣接する物理学の分野に光明をもたらした。世界の真の体系がついに発見された。……要するに、この地球から土星まで、天体の歴史から昆虫の歴史まであらゆる点で自然科学は革命された。そしてそれとともに、その他のすべての科学も新しい様相を呈し始めた。だが自然科学によつてもたらされたこの精神的高揚は、自らの枠のなかで止まらなかつた。それはあたかも奔流のように堤防を破壊し、あらゆる分野にほとばり出た。世俗的学問の原理から啓示の基礎に至るまで、形而上学から趣味の問題まで、音楽から道徳まで、神学者たちのスコラの論争から経済的問題まで、自然法から実定法まで、要するにわれわれに最も直接関係するもろもろの問題から、まだ当面は間接的に関係するだけの問題まで、あらゆる問題が議論され分析され、少なくとも論及された。多くの対象のうえに投げかけられた新しい光明、それとともに発生した新しい暗雲、それがこの精神の普遍的運動の果実であり、成果であつた。それらはちょうど潮の干満の作

用が多くのを海岸に打ち上げ、他の多くのを運び去るのと同様である。⁽⁴⁾」

ダランベールのこの文章を、近代の科学技術の高らかな勝利の謳歌と取ることは容易であろう。だがこの文章には、二つの重要な点が含まれている。一つには、近代の科学技術が、すべてのものを呑み尽くす狂暴とまで言えるような拡張力をもっていること、もう一つは、それが「新しい富」と「新しい光明」とを与えてくれると同時に多くのものを人間から奪い去るものであること、この二つをダランベールは洞察していたことである。さらに付け加えれば、確固たる信念や目的もなく、ただ単に物質的環境を支配したことから生じた富や生産力の増大という幻想に酔い痴れ、繁栄を謳歌した一七世紀末のイギリス社会にたいして、イギリスの経済史家トニーは、次のような警告を発している。「人類は自然からその秘密を引⁽⁵⁾張り出すこともできるが、その秘密を知ったために、それを用いてみずからを破滅せしめてしまう場合もある」と。

この言葉は、科学技術のもたらしたさまざまな害悪、歪みに悩まされ、解決に苦慮している現代社会に向かって打ち鳴らされている警鐘のようである。人間生活と科学技術との調和、人間生活と自然環境との調和を考えていく上で、一七世紀初頭のキリスト教的信念に支えられて誕生した近代科学、人類の幸福の増進、人間の福祉の増大を旗印に掲げ、「光」の側面を強調してきた啓蒙のイデオロギー、そしてこれらを土台として形成されてきた科学技術を背景にもつ近代の西欧文明の本質を新たな眼で見直す必要があるのではないだろうか。持続可能な社会を子孫に残すために、人類の英知を結集してわれわれは、地球環境問題に取り組みなければならぬ。⁽⁶⁾地球環境問題を解決しないかぎり人類に未来はなく、そのためには後にも述べるが生活態度を一変し、経済成長至上主義を捨てるべきである。だが実際

には、日本や他国の経済人、企業経営者は、口では環境問題が大切であるといいながらも、経済成長が鈍ることを恐れ、解決のための行動を先延ばしにしようとしているのが現状であろう。

ところで広域化し、深刻なものとなった地球環境問題の解決のために、近代の西欧文明の根本的な欠点を克服しようとする思想的提案や主張が、アメリカを中心に環境倫理学^⑦という学問分野において起こってきている。これに関連して、ここでは仏教の自然観を概観してみよう。芹川博通氏によれば、仏教の自然観は、インド思想や中国思想、さらには日本思想などの影響も受けながら成立してきたものであるという。

そして仏教の自然観を構成する思想を大別して、二つに分ければ、その一つは万物は同一の根源より生じたとか、人間と自然は生命共同体とする思想、諸法実相、天地同根、万物一体観、有情・無情仏性説、草木成仏説などが挙げられる^⑧。これらは人間は自然と「ともに生きる」とする、すぐれた環境倫理の思想を示している。ここでは人間と自然は、同一の生命共同体と考えられ、この両者は対等な関係にある。有情にも無情にも、ともに仏性が存在するという仏教の自然観は、仏教が人間中心の見解を取らず、両者を同等に考える見方に基づいていることを物語っている^⑨。他の一つは、山の神、樹の神、草の神、龍神、自然神、山岳信仰、森信仰、阿弥陀仏・大日如来、自然即仏、無情説法などが挙げられる。人間が自然の一員であると自覚したとき、人間は自然をある種の神的存在として畏敬し、自然を信仰対象としたり、また各種の自然信仰を生み出してきた。こうした仏教の自然観に立つならば、人間は自然によつて「生かされる」あるいは「生かされている」という環境倫理思想へ展開することになる。そしてこの思想を「生かされている」思想とすれば、「ともに生きる」思想から「生かされている」思想への転換は、現代の環境問題を考える際に、人間と自然のあり方を解く二つの思想とその道筋・進路を示すものである。

この二つの思想は、ともにすぐれた環境倫理思想であるが、人間が今日直面する人類生存の危機を認識するならば、人間と自然との関係は「ともに生きる」思想を進めて、人間が自然によって「生かされている」思想を素直に受け入れる必要がある。この「生かされている」思想は、人間中心主義の完全な放棄であるとともに、人間性や人間の生存を否定することになるような科学技術の異常な発達にたいして、思い切った規制の必要性を示唆するものである。¹⁰「生かされている」という自覚が芽生えたとき、人間が謙虚で敬虔になれる切っ掛けかも知れない。「生かされている」と気づくことが大切なのである。¹¹

最後に仏教的視点と同時に経済学の視点からも、環境問題解消の一助として若干の提案を試みたい。さて西欧文明は、キリスト教的自然観に源をもつ近代科学技術を基盤にして資本主義社会をつくり出し、技術革新を重ねることによって機械制大工業の時代を出現させ、巨大な生産力と物質文明をつくり出してきた。しかし飽くなき経済成長または生産力の向上は、地球環境問題を考えてみるならば、いまその反動を被っていると言つてよいだろう。自然と人間の営みの再生産を無視しては社会の存続は、ありえないということが広く認識されている。人間が自然を支配したり、自然をつくり変えるにしても、自然の再生産つまり摂理を破壊してまで、そうすることができないのである。

そのことを訴えているのが、現在の地球的規模の環境危機である。この環境危機に伴って人類の危機が生じ、社会の存続さえ危なくなっている現在では、資本活動または企業活動は抑制される必要がある。そのためには、資本活動の負の所産としてたえず生ずる外部不経済を資本の負担とすること、加えて環境（自然）破壊が小さく、よりの確にそれらを是正しうる適正規模の企業活動などが当然必要になる。¹²また人々の生命が守られるためには、利潤率が低下し、経済成長が鈍化することも甘受しなければならぬ。人々の暮らしを物質的豊かさに求めるのではなく、人間

的・精神的豊かさに求め、自分たちの暮らしを洗い直して見る必要がある。その場合、シューマッハーが述べた「文明の核心が欲望を増長することではなく、人間性を純化することにある」⁽¹³⁾と考える仏教経済学も有益な示唆を提示してくれるであろう。⁽¹⁴⁾ 従来の生活を変えることによって、われわれは自然と人間が共生、共存しうる社会、あるいは自然のなかで「生かされている」という謙虚な気持ちをもち、少欲知足をモットーにした暮らしのできる社会を構築しうるかも知れない。

その意味で、「定常状態」を忌み嫌うべき社会と考えた経済学者リカードとは逆に、J・S・ミルが「定常状態」においてこそ経済的進歩ではなく、精神的・文化的側面での人間的進歩が可能になると考えたことは、高く評価しなければならぬ。⁽¹⁵⁾ われわれは、今こそ、英知をもって人間的進歩の内容、人間の生きることの意味を考え、実行すべき時期にいる。⁽¹⁶⁾

- (1) 会田雄次『合理主義』、PHP文庫、二〇〇〇年、第三章を参照。
- (2) 佐和隆光『成熟化社会の経済倫理』、岩波書店、一九九三年、第六章を参照。
- (3) 増谷文雄・梅原猛『知恵と慈悲』、角川文庫ソフィア、平成九年、二三五―三二六頁を参照。
- (4) E・カッシーラー『啓蒙主義の哲学』（中野好之訳）、紀伊國屋書店、一九七六年、五六頁より引用。
- (5) R. H. Tawney, *Religion and the Rise of Capitalism*, 1955, p.232. トーニー『宗教と資本主義の興隆』（出口勇蔵・越智武臣訳）、岩波文庫、下、一九九三年、二一七頁。
- (6) Cf. Edward Goldsmith, *The Way*, 1992, p.xi.
- (7) 環境倫理に関する文献としては、たとえば次のものがある。藤原保信『自然観の構造と環境倫理学』、御茶の水書房、

一九九一年。

- (8) 梅原猛・庭野日鑽『仏教を世界へ』、佼成出版社、平成一九年、一三三―一三七頁。
- (9) 栗田勇『雪月花の心』、祥伝社、平成五年、三〇―三二頁。
- (10) 芹川博通『環境・福祉・経済倫理と仏教』、ミネルヴァ書房、二〇〇二年、五四―五頁。
- (11) 梅原猛・稲盛和夫、前掲書、二二―四頁。
- (12) E・F・シューマッハー『スモール・イズ・ビューティフル』（小島慶三・酒井懋訳）、講談社学術文庫、一九九七年、第一部第五章を参照。
- (13) 同書、七二頁。
- (14) 井上信一『地球を救う経済学―仏教からの提言―』、すずき出版、一九九七年を参照。
- (15) J. S. Mill, *Principles of Political Economy, Collected Works of John Stuart Mill*, edited by J. M. Robson, Vol. III, 1965, pp. 752-7. ミル『経済学原理』（末永茂喜訳）、岩波文庫（4）、一九六一年、一〇一―一二頁。
- (16) 人間の精神的進歩や生きることの意味、人生哲学に関して、さしあたり次のものを参照。山本常朝『葉隠』（和辻哲郎・古川哲史校訂）、岩波文庫、一九九八年、洪自誠『葉根譚』（中村璋八・石川力山訳注）、講談社学術文庫、一九九六年。

ロビン・ハンソン著

『The Age of EM:』

Work, Love, and Life when Robots Rule the Earth』

オックスフォード大学出版会 二〇一六

(邦訳 小坂恵理訳 『全脳エミュレーションの時代 人工超知能EMが支配する世界の全貌』 NTT出版 二〇一八)

稲葉陽 二

表題の「EM (EM)」とは「全脳エミュレーション」、すなわち頭脳のコンピューターへの「アップロード」のことであり、さらに「それを材料にして人工的な「ロボット」の頭脳を創造するというもの」で、創造された

「ロボット」ないしは「頭脳」を「EM (EM)」と呼んでいる。正確には「特定の人間の脳をスキャンしてから、脳細胞の特徴や結合をそっくり模倣して構築されるコンピュータモデルで、人間の脳細胞と同じ特徴や結合に基

づいて信号処理を行なう。優れたエムは、信号の入出力をオリジナルの人間とほぼ変わらぬ性能で処理できる。会話を交わし、役に立つ仕事を実行することも可能だ。⁽³⁾ (傍線は評者付加)。つまり汎用人工知能ではあるが特定の個人の脳を再現するものである点が一般に言われているものと大きく異なる。⁽⁴⁾ 本書はエムが支配する一〇〇年後の世界を描いたものである。

著者のロビン・ハンソンは一九五九年八月生まれ、二〇一八年四月現在で五八歳。ワシントンD.C.近郊のフェアファックスにあり、財政学者でノーベル経済学を受賞したジェームス・ブキャナンや同じくノーベル経済学賞受賞のバーノン・スミスが在籍していたジョージ・メイソン大学の経済学部で医療経済学と政治経済学の教員として一九九九年から勤務、在籍二〇年近くたった現在も、同大学のHP⁽⁵⁾で見える限り准教授のままであるが、本書の「はじめに」で自ら述べているところではテニユア(終身在職権)は二〇〇〇年代半ばに得ている。⁽⁶⁾ カリフォルニア大学アーバイン校で物理学を学び、シカゴ大学から物理学と科学概念基礎 (conceptual foundations

of science)で修士号を、一九九七年にカリフォルニア工科大学から社会科学博士号を取得した。この間、九年間にわたりリサーチプログラマーとしてロッキード社とNASAに勤務したとある。同大経済学部のHPによれば、ハンソン教授の個人的な興味は経済学、哲学、政治理論、制度論、そしてサイエンスフィクションの経済学 (economics of science fiction) にまで及ぶとしている。大学院の博士論文では健康の社会的決定要因にかんするものまで指導しており、その一方で本書を執筆することは一般的に言えば支離滅裂にさえ見えるかもしれない。しかし、本書はジョージ・メイソン大学の評価ではサイエンスフィクションの経済学の範疇に属するものであるかもしれないが、SF小説ではない。井上智洋による本書の解説では、ハンソン教授は「博覧強記の天才」⁽⁷⁾であり、本書は少なくとも、従来のSFの枠を大きく超えた分析が第一部基礎、第二部物理、第三部経済、第四部組織、第五部社会学、第六部未来の姿、からなる三〇章にわたり、論拠となる四六〇の参考文献とともに示された、未来学の考察である。

エムが支配する世界はおよそ一〇〇年後と想定され⁽⁸⁾、ロボットのボディをまとつて働くエムもいるが、大体は空腹、寒さ、暑さ、よごれ、体の病気、痛みのないヴァーチャル・リアリティのなかで生活する。ただし、コンピュータ・ハードウェア、エネルギー、冷却装置、通信回線といったエムが生存するための設備のサポートをするために、エムといえども経済活動をしなければ生きていけない⁽⁹⁾。エムはみずからのコピーをつくることで生殖活動でありコピーが簡単にできるので、何十億ないしは何兆ものエムが存在しうるため、数で人間を圧倒する。同じ人間からのコピーからなるエムはそれぞれ「クラン」を形成する。しかも、エムはコピーが容易で数が多く、優秀な人間からのエムが、熾烈な競争を生き残るので、結果的に元になる人間の数はせいぜい一〇〇〇人程度に限定される⁽¹⁰⁾。また、処理速度が異なるエムが存在するが、処理速度が速いエムほど、ロボットの体は小さくて済む。典型的なエムの速度は人間の一〇〇〇倍近く、ロボットの大きさはわずか二ミリ程度になる⁽¹¹⁾。また、ほとんどのエムは成人の人間の脳をエミュレーションしたもののなので、エムの世界は子供は少ない。

また、エムも人間同様年を重ねるにつれ柔軟性が失われ、新しいスキルや環境に適応できなくなり、若いエムよりも生産性が低くなり、リタイアせざるを得なくなる⁽¹²⁾。エムの頭脳は人間と異なり生物学的な老化はしないが、新しい状況への適応力への低下は「心の設計に本質的に備わっていると考えられ⁽¹³⁾」、エムも年を重ねるにつれて特定のタスクにはうまく適応できるようになるが、逆に新しいスキルを取り入れるのが難しくなる。リタイアしたエムは経済活動ができず、経済性がないので、より低速に減速し、現役のエムからみれば幽霊のように映る存在となるが、今活躍している最上級のエムも時間の経過とともに同様の道をたどる。また、エムは自殺もできる⁽¹⁴⁾。

また、エムはコピーができるため「どんなに優れたスキルをもつエムでさえ、いかなる種類のエムとも同じく大量に作られてしまう⁽¹⁵⁾」労働供給は職種を問わず大幅に増加し、賃金プレミアムを享受していた職種でもそうでない職種でもおしなべて賃金は最低生存費水準にまで落ち込み、その結果、賃金格差は縮小する。つまり、ほとんどのエムは貧しいが、彼らは人間のように空腹や痛

み、病気からは無縁なので貧しさが苦痛にならない。¹⁶また、エムの世界では、高い知能の人間をオリジナルにして最先端の技術と速度をもつエムを簡単にコピーできるので経済成長もたやすい。著者は未来の経済の倍増スピードは一か月をベース予測としている。¹⁷

エムが経済活動の中心を担う世界では、人間はどのように生きていくのであろうか。エムを作動させる温度、圧力、振動、化学物質の濃度は人体にとつて有害である可能性があるため、人間はエムの都市に立ち入ることができず、¹⁸「人間はエムの住む都会から遠く離れた場所で、エムの経済活動への投資で築いた資産を運用しながら、快適なリタイア生活を営むケースがほとんどだ。」¹⁹また、そもそも「普通の人間がエムの労働者と対等に競って賃金を獲得することはまず不可能²⁰」であるが、それでも当初はエムの所有者としてエムの経済活動からの果実を享受し、エムが経済活動を担う時代に入っても富を維持する。しかし、人間はエムより情報処理のスピードが非常に遅いので、エムが経済活動を支える状況となった世界では普通の人間はリタイアした部外者となると、ハンソンはいう。「（人間は）結局のところ、社会全体の富のほ

んの一部を占める程度に落ち着くだろう。人間は能力も忍耐力もなく、注意力が散漫で能率が悪いからだ。エムよりも能力が劣る人間は、投資の選び方が悪い。忍耐力がないので、投資で獲得した収入の大部分を消費してしま²¹う。」²¹「エムの都市は人間が集中している場所の近くでスタートし、人間の恩恵をこうむるかもしれないがいったん成功すれば人間を遠くに押しやってしまうだろう。」²²「考えられる最悪のシナリオを回避するためには、人間として賃金を稼ぐ能力のいっさいがエムへの移行期²³のあとはたちまち失われる現実を覚悟しておかなければならない。」（邦訳下巻二四七頁）

本書に描かれている世界は究極の格差社会のように読め、誰しも、本書を読むと軽い眩暈を覚えることであろう。しかし、通読してみると、本書は少なくとも三つの付加価値を提示しているように思える。

第一に、未来の姿を学術的に示す未来学の一例を提供した点である。著者はオックスフォード大学人類未来研究所研究員を兼務しており、既存の専門分野を抱えた学者がともすると、過去のデータの分析に基づいて研究者

が過去に展開した自説をなんとか、(条件が全く異なる) 未来に無理やりはめ込もうとするのに対し、本質的に異なる技術について、過去のしがらみから離れ、それでいて学際的知見を駆使して過去の技術的進展も十分に考慮して伸び伸びと自説を展開している。

第二に、人工知能論のなかでの「人間とはなにか」という本質論についての洞察を提供したことである。本書が明示的に人間を扱ったのは全三〇章のなかのわずか一章(第二七章「心」)にすぎないが、それ以外の章で汎用人工知能を超えた人間のコピーであるエムを論じることで、「人間とはなにか」という問いに対する著者の考えがちりばめられており、学ぶ点が多い。なお、この「人間とはなにか」という問いについては、彼の近著『The Elephant in the Brain Hidden Motives in Everyday Life』⁽²⁴⁾に詳説しているので、こちらにも参照されたい。

第三に、人工知能の基本的特性である、ネットワークとコピーの容易さという点の社会経済的影響について全脳エミュレーションという極端な技術を論じることにより、より明快な洞察を提供したことである。

本書評の冒頭でハンソン教授の本務校であるジョージ・メイソン大学のHPに彼の個人的興味が多岐にわたることへの例示として、'economics of science fiction' という表現を用いていることを紹介したが、確かに将来を科学的に学問的視点から検討し仮説を提示する、という意味では本書の本質を的確に表現しているのかもしれない。

- (1) 『The Age of Em』 邦訳上巻 一三三頁
- (2) 前掲、一九頁
- (3) 前掲、二五―二六頁
- (4) 井上智洋「解説」『The Age of Em』 邦訳下巻 二五七―二六四頁
- (5) <https://economics.gmu.edu/people/rhanson> 二〇一八年四月四日アクセス
- (6) 『The Age of Em』 邦訳上巻 一二三頁
- (7) 『The Age of Em』 邦訳下巻 二六三頁
- (8) 『The Age of Em』 邦訳上巻 二八頁
- (9) 前掲、一九頁
- (10) 前掲、二五二頁
- (11) 前掲、三三二頁
- (12) 前掲、一〇二頁

- (13) 前掲、二〇四頁
- (14) 前掲、二二二―二二二頁
- (15) 前掲、二三〇頁
- (16) 前掲、二四〇頁
- (17) 前掲、二九六頁
- (18) 前掲、一四五頁
- (19) 前掲、二九頁
- (20) 『The Age of Em』 邦訳下巻一八五頁
- (21) 前掲、一八六頁
- (22) 前掲、一二三頁
- (23) 前掲、一四七頁
- (24) Simler, K and R. Hanson (2018) *The Elephant in the Brain: Hidden Motives in Everyday Life*, Oxford University Press.

- 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。

日本大学法学部ホームページ (<http://www.law.nihon-u.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ございましたら、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 東京都千代田区神田三崎町 2-3-1

（T E L） 03-5275-8510

（F A X） 03-5275-8537

（E-mail） kenjimu.law@nihon-u.ac.jp

執筆者紹介

掲載順

谷田部 光一 日本大学特任教授
山口 正春 日本大学元教授
稲葉 陽二 日本大学教授

機関誌編集委員会

委員長	齋藤 康
副委員長	大岡 藤
委員	柳 瀬 島 泰
委員	江島 拓
委員	大久保 健
委員	賀来 利
委員	河合 義
委員	喜多 義
委員	楠谷 千
委員	栗原 千
委員	清水 恵
委員	西原 史
委員	友岡 雄
委員	渡辺 克
委員	岩井 徳
委員	小野山 義
委員	中野 敬
委員	野村 美
委員	白方 未
委員	田村 和
委員	輝 聡
委員	昇 也
委員	輔 修
委員	人 修
委員	清 人
委員	里 介
委員	仁 二
委員	典 夫
委員	和 二
委員	典 知
委員	彦 知
委員	晴 武

政経研究 第五十五卷第一号

平成三十年六月二十日 印刷 非売品

平成三十年六月三十日 発行

日本大学法学会

編集責任者 池 村 正 道

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

東京都千代田区神田猿樂町二一ー四 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. 55 No. 1 June 2018

~~~~~  
CONTENTS  
~~~~~

ARTICLES

Koichi Yatabe, *The Actual Situation and Direction of the Recruitment Management of New Graduates in Japanese Companies*

Masaharu Yamaguchi, *Western Civilization and Global Environmental Issues*

BOOK REVIEW

Yoji Inaba, *THE AGE OF EM: Work, Love and Life when Robots Rule the Earth* by Robin Hanson, Oxford University Press 2016.