

社會勞働研究

第 11 卷 第 1 号 1964

《論 說》

- 西独逸の年次有給休暇制度 (1) 中 島 正
- 職業訓練と労働運動 田 沼 肇
- 体制による地域婦人層の掌握過程 (1)
——その戦前的系譜—— 千 野 陽 一
- 運動条件反射のメカニズムの模式図に関する考察
——比較生理学的研究にもとづく—— 柘 植 秀 臣
金 山 行 孝
坂 野 登
-

昭和 38 年度法政大学社会学部卒業論文目録

法政大学社会学部学会

職業訓練と労働運動

田 沼 肇

一、職業訓練の意義

かつてマルクスも書いているとおり、「資本からやっと奪った最初の譲歩としての工場立法は、初等教育を工場的労働と結びつけるにすぎぬ」ものであった。しかし、現代社会政策においては、労働者にたいする広義の教育、とくに職業訓練の占める比重が、きわめて大きくなってきている。

資本主義的發展のごく初期の段階には、賃金労働者を、「技能」のうえでも進歩のない一群の人々、いわゆる *laboring poor* とみなす考え方がひろがっていた。たとえば、この段階のイギリスでは、労働者にたいする教育が、教会による慈善事業的なもの、あるいは社会改良主義者によるものなどにかぎられており、ブルジョアジーはむしろこれらの教育活動に抵抗をこころみる場合さえあったのである。しかも、マニユファクチャーの成立過程で、徒弟制度的な技能伝習の組織は、崩壊をはじめることになった。そこで、産業革命の末期からイギリスにひろがり、やがてアメリカへも波及した「機械工講習所運動」が、労働者のあいだで自然発生的に展開されたものであった。事実、きわめて注目に値する。

一方、マニファクチャの時期には、科学と技術的実践の結びつきが典型的に示すとおり、近代的な技術教育の基礎条件も準備されてくる。さらにまた、産業革命によって、生産力が飛躍的にレベル・アップし、機械制大工業が広範化してくると、資本にとっても、労働者にたいする組織的な訓練の必要性が、新たに生じてきた。徒弟制度的な技能伝習に代る訓練方法も考案されるようになってきたのである。その代表的なものの一つがオペレーション法、いわゆるロシア法の創始であった。この「ロシア法」は、第二次世界大戦後に普及したT W Iの仕事の教え方 (Job Instruction) の原型といえる意味でも重要である。

しかし二〇世紀初期まで、先進資本主義諸国においてさえ、機械制大工業の発展にふさわしい職業訓練の定着は、かならずしも十分でない。ただ一九世紀には、教育条項を含む工場立法が各国で実現し、前述のマルクスの言葉が示したような意味で、教育と労働の結合の可能性が示された。そして、一般に、資本主義的合理化の前段ともいうべきテイラーの科学的経営管理法が、ひろく知られるようになったのは一九一〇年以後のことであり、組織的な職業訓練にたいする資本の方針が積極化したのは、一九二〇年代の第一次合理化運動の時期であった。

さいきん、資本主義諸国で共通の問題とされている職業訓練も、一面では、世界体制となった社会主義との対抗関係を意識しながら、第二次合理化運動に対応した政策の展開とみることができる。したがって、第二次大戦後の労働運動は、いわゆる技術革新の進展とともに、職業訓練政策に新たな関心を抱くようになってきた。たとえばイギリスのT U Cは、一九五六年の大会から、それを大きくとりあげるようになってきている。

もつとも、職業別労働組合の発達していた国々においては、かつて熟練工養成をめぐる訓練の問題が、しばしば労働争議の原因でもあった。このような歴史的経過を背景とする国々は、労資双方にとって職業訓練がもつ意味、

ひいては労働問題のなかでの職業訓練政策の位置づけが、わが国の場合などとは、かなり異なっている。その点は、日本における職業訓練の特質を理解するうえで、重要な観点の一つである。

たとえば、わが国の場合、他の主要な資本主義諸国とくらべて、企業の枠をこえた公共的な職業訓練の発達が、いちじるしくおこなわれてきた。そのうえ、現在でも、労働者が定時制高校や夜間大学へ通学することは、かならずしも奨励されていないばかりか、一般に、就職後の学歴は企業内資格として認められていない。一九六三年の秋、東京商工会議所がおこなった「新採用の夜間部卒業生取扱い状況」調査の結果をみても、採用後の勤務状況は、昼間部卒業生とくらべ、「変らない」（七〇％）、「優秀」（一一・九％）と高く評価され、知識・理解力も「変らない」が圧倒的（七三・三％）なのに、賃金・労働条件は大部分の企業で差別されている。

また、主として中学校卒業の労働者を対象にする事業内職業訓練も、それほど充実してきたわけではなく、とりわけ一九五八年に公布施行された職業訓練法にもとづく「認定職業訓練」は、さいきん伸び悩みの傾向をみせはじめた。一九六三年四月末現在、認定職業訓練の訓練生数は約七万六〇〇〇人で、労働省の拡充計画一一万五〇〇〇人をはるかに下まわっている。なお、職業訓練法立案当時の労働省の計算によると、職業訓練を必要とする職種の労働者を約一三〇〇万人とし、このうち新たに訓練をしなければならない労働者は一〇％程度の約一三〇万人、そのための当面の所要訓練生総数は常時二五万人から三〇万人ということであった。だとすれば、現在の事業内職業訓練の規模は、規準にたっしない未認定のものまで含めても、当初から必要とされた人数の半分ぐらいを充足するのが限度である。

しかも、「技能」をもつ労働者は、ますます多数を要求されている。労働省が、一九六四年二月一日現在でおこ

なった「技能労働力需給状況調査」によると、鉱業、建設業、製造業、運輸通信業、電気・ガス・水道業、修理業の従業員一五人以上が働く企業において、じっさいに不足している技能労働者（六カ月以内に充足する必要がある技能労働者を含む）は一六三万七五〇〇人、前年同期より五二万九五〇〇人も増加し、これまでの最高だった一九六二年の不足数を上まわった。

やつ Vocational Training という用語は、ILOの職業訓練に関する勧告（第八八号、一九五〇年）によれば、「技術的、職業的又は監督的知識又は技能を習得し又は啓発することができる雇用のためのあらゆる形式の訓練であつて、その訓練が企業内で行われると企業外で行われるとを問わないものとし、且つ再訓練を含む」と規定されているが、あまり厳密とはいえない。

わが国では、第二次大戦前から「職業教育」という用語が使われてきた。一九六〇年以来、日本労働組合総評議会と中立系労働組合によってひらかれている集會も、当初は「職業教育研究集會」と呼ばれていたものである。しかし、「職業訓練」と「職業教育」は、やはり異なった性質をもつ、とみななければならぬ。第一に、ことさら「訓練」というのは、それが「教育」ほど理論的な内容をもつものではないことを表現しており、第二に、「学校における職業教育」から職業訓練を区別する意味がある。

近來、労働運動の分野では、「職業技術教育」という新しい用語が使われはじめている（『月刊労働問題』一九五九年七月号に掲載された藤枝孺子の論文「職業技術教育と労働組合運動」が最初の使用例）。この用法は、「訓練」ないし「技能養成」とはちがって「技術教育」であること、しかし、それは技術教育一般ではなく、「職業に必要な」技術に関する教育であることを明確にしようとの意図をもつ試みであった。

この用語の問題に関連して、芝田進午^氏は、「職業技術教育」という言葉もあいまいだと批判しつつ、つぎのように述べている（『現代の精神的労働』二九一ページ）。すなわち、「人間の労働が労働手段を使用する技術的過程である以上、技術教育は徒弟的なコツやカンによる△技能教育▽であってはならない」し、また「一生涯一つの職業にしばりつける職業教育ないし単科技術教育であってはならず、あらゆる労働過程をおこないうる可能性をつくりだす総合技術教育でなければならぬ」と。おそらく、この見解が、理念としてはもっとも妥当性をもつであろう。

本稿が扱う「職業訓練」という用語は、第二次大戦後、主として法令のうえで使われてきた。たとえば、技能者養成規程（一九四七年、労働省令）第二五条に「職業補導その他の職業訓練」とあり、また、一九五七年の労働福祉事業団法第十九条で「職業訓練施設」と呼び、関係規則も同じ表現になっている。だが、これらほきわめて漠然とした用法であった、といわなければならない。

一九五八年の職業訓練法では、第二条二項において、「職業訓練とは、労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、又は向上させるために行う訓練をいう」とかなり明確に定義されている。この定義は、第一に、職業訓練の対象が「労働者」であることを明らかにした。同条一項によれば、「労働者」とは、「雇用労働者」および「求職者」であるから、賃金労働者以外の勤労者や学生は、職業訓練政策の対象に含まれない。また同法の定義は、第二に、職業訓練の内容が「技能」の習得と向上にあることを明らかにした。したがって、職業訓練法にもとづく職業訓練政策は、国の教育政策あるいは科学技術振興政策というより、経済政策の一分岐として、現代社会政策の重要な一環なのである。

二、職業訓練政策の展開

明治政府は、一八七一年の工学寮設置をはじめとして、まず高級技術者の養成に着手したが、やがて、資本主義の発展とともに、養成訓練の範囲が徐々に下級技術者へ拡大され、日清戦争のころになると、技能労働者の確保も日程にのぼってきた。その意味で、一八九三年、当時の小学校令にもついで実業補習学校規程が制定されたことは、一つの画期である。一般に職業訓練政策は、明治期の日本におけるそれが示したとおり、「上から下へ」の展開を原則としており、第二次大戦後の復興期にも、まず監督者訓練（TWI、MTP）が重視されたのであった。

実業補習学校は、小学校教育の補習と実業に関する知識技能を授けようとする制度であって、一部の大企業では、公立の実業補習学校へ見習工の訓練を委託し、あるいはまた、実業補習学校規程により地方長官の認可を受けて工場学校を設けたのである（拙稿「労働問題研究と社史の利用―事業内職業訓練について」、『大原社研資料室報』第七二―三号参照）。そして、この制度は、一九三五年の青年学校令にひきつがれ、一九三九年から義務制となり、後述の国家総動員法にもとづいた工場事業場技能者養成令と結びつく。

しかし、実業補習学校規程による職業訓練は、当時わが国でもっとも進歩していた工業——たとえば造船部門などにおいて、ある程度ひろく組織されたにすぎず、先進資本主義諸国でみられたように、機械工業の発展過程において生みだされるはずの近代的な職業訓練の基盤は、ほとんど形成されなかったのである。これは、極端な低賃金の短期・未熟労働者を主力としていたこと、その事情と関連して産業の機械化が進まなかったこと、また官営工場・軍工廠は精能高度化に追われて機械設備の多くを輸入でカバーしていたことなどが、直接の原因であった。

したがって、日中戦争前までのわが国における職業訓練は、中小企業における徒弟制度的な技能伝習に、ほとんど依存せざるを得なかった。『工場監督年報』によれば、工場法の規定にしたがって一定の条件を具備し、徒弟の養成を実施していた工場は、一九二一年の認可工場数二〇、徒弟三三二〇人をピークとして、一九三五年には一〇工場まで減少し、徒弟も一〇〇〇人以下という状態だったのである。

一方、小・零細企業では、住込みを原則とする徒弟制度的な年期職工の「修業」がおこなわれていた。一九三六年、警視庁管下で年期職工を雇っていた工場を従業員規模別にみると、一〇人未満の工場が六〇%、一〇人以上三〇人未満が三七%、三〇人以上が三%となっており、さらに、年期職工がその工場の全従業員中に占める割合は、一〇人未満の工場で六一%強、一〇人以上五〇人未満で一五%、五〇人以上で僅か一%、大部分の年期職工が工場法適用外の工場で働いていたわけである。

さて、わが国でも職長訓練の問題がとりあげられはじめたのは、第一次大戦前後からであった。それは、経営管理組織の発達にともない、大企業においては職長のポストが、とくに重要性をもつようになってきたためである。

たとえば、わが国における職長訓練機関のもっとも古いものは、一九〇五年、東京商工会議所の建議にもとづいて設置された東京府立実科工業学校適材教育部であるが、これについて、一九二七年に、協調会の資料は、つぎのとおり述べている。——「職工として工場実務の経験を積むと共に、更に之に関する目進の学理と応用とを明らかにして、ますますその技倆の向上練磨に努めしむることは、産業発達上極めて重要な事項であり、かつ近時工業当局者に於て研究の題目となつておる職長養成の一策とも思われるが、東京市及び付近の各工場においては、夙に東京府立実科工業学校適材教育部を利用し、職工中技術優秀のものを選抜してこれを委託し、特殊の教育を施して、

頗る良好の成績を収めて居る」(『労働者教育資料』第一三三号)。

一九二八年、商工審議会から提出された「工業技術員養成」に関する答申にも、職長訓練の基本的な方策があげられており、一九三二年には、職長訓練に関する外国の事情が、ひろく紹介された(協調会『職長及び職長指導者教育』参照)。

しかし、全般的な労働力陶冶の欠陥、職業訓練政策のたちおくれは、戦争経済への移行とともに、その矛盾を露呈することになったのである。すでに先進資本主義諸国では、二〇世紀の初期以後、しだいに実施され、積みあげられてきた政策を、一九三〇年代の後半にいたって、軍事的目的に従属させつつ、泥縄式に具体化しようとした。

それにしても、一九三五年、東京府立機械工養成所が開設されたことは、従来の慈恵的な「職業補導」政策に、一転機をもたらしたといえる。これ以後、「労務動員」と職業訓練を基軸とする戦時社会政策が、全国的に展開されることになったのである。まず東京府立機械工養成所は、一九三八年に商工省機械工養成所として国営になり、同種の施設が国営あるいは府県営として、各地に増設された。また、「企業整備」にともなう転廃業者を機械工として訓練するための補導所が、一九三九年には全国で百数十カ所を数えるにいたった。さらに一九四〇年以後、政府は九カ所に幹部機械工養成所を設置して、役付の労働者に再訓練をおこない、一九四三年には、六〇カ所の女子職業補導所が新設された。

右にあげたような官公営の諸施設は、軍需生産の拡大にともない、いわば速成的に単能工を訓練するのが目的であったが、基幹工・多能工の訓練は、国家総動員法にもとづく工場事業場技能者養成令(一九三九年)が担うことになったのである。アメリカでは、熟練工(skilled)といえば、すべて多能的訓練(all-round training)を受け

た労働者のことを意味してきたが、このような概念と用語が日本へ輸入されたのは、もう日中戦争がはじまるころであった。工場事業場技能者養成令は、厚生大臣が事業ごとに定めた比率（従業員総数の三・五%ないし六%）を、当該事業場の労働者数に乗じて得た員数について養成をおこなうことを義務づけ、その命令を受けた工場事業場にたいしては、国から補助金を交付するなどの措置を講じたのである。

かくして、わが国の職業訓練政策は、第二次大戦を契機に、ようやく組織的に展開されるようになった。それは工場事業場技能者養成令の性格と内容が示しているとおり、直接には軍事的目的に沿うものであったが、また結果的には、現在までひきつづく事業内職業訓練の土台を築くことにもなったのである。

第二次大戦の終結直後、アメリカ軍の占領下における職業訓練政策は、戦時中の諸制度をいちおう白紙にもどし、職業安定法にもとづく職業補導と、労働基準法にもとづく技能者養成の二つを根幹としてすすめられるという形式をとった。

職業補導は、都道府県および公共団体によって運営されるものであったが、職業安定法第二六条により、「労働力の需要供給の状況に応じて、必要な職業種目について行われなければならない」と規定されていたのである。したがって、戦後の職業補導行政は、失業対策の面とともに、労働力需給の調整機能をはたそうとしたところに特徴があった。これは、単に占領政策の影響というだけでなく、一九三八年の職業紹介法改正により、わが国の職業紹介所が、旧来の失業対策的機能にとどまらず、「労務配置」（やがて労務動員）の業務を掌るようになった戦時社会政策の展開過程を、構造的な土台にした考え方である。

つぎに、戦後の技能者養成について、初期の特徴をみておこう。その再発足当時、技能者養成規程の適用職種

は、「輸出産業の振興」に見込みがあると考えられる中小企業むきの工芸関係一五職種にかぎられていたのである。ところが、一九五二―二年ごろから、大企業でも、この技能者養成規程の適用を受けて、職業訓練をおこなおうとする動きが活発になってきた。それは、第一に、ちようど当時から、外国技術の導入による大企業の設備更新が開始され、戦時の中断を補う意味でも技能労働者の確保がさしせまった課題になってきたこと、第二に、技能者養成規程の適用を受ければ、該当職種に関するかぎり、労働基準法に定められた条項、とくに「危険有害業務への就業制限」が実質的に緩和され、年少労働者に訓練をほどこすことが可能になるためであった。

しかし、独占資本の復活強化にともない、やがて職業訓練政策の手なおしだけでは不十分なことが痛感され、そのような認識のうえにたつて登場したのが、一九五八年五月公布の「職業訓練法」であった。

三、職業訓練法の特徴

一九五六年に、日本商工会議所は、政府と各政党へ「中小企業振興基本策の樹立等に関する建議」（このなかで技能者養成の整備強化をとりあげた）をおこない、また、一九四九年から教育特別委員会を設置してきた日本経営者団体連盟も、同じ一九五六年の年末、「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」を政府へ提出した。とくに、この日経連の「意見」は、わが国におけるマン・パワー・ポリシーの原型ともいえるべき内容をもっており、政府にあたえた影響の大きさからみても、近年もっとも注目すべき文書の一つである。

日経連は、そのなかで、以下のように主張している。すなわち、「現行の労働基準法による技能者養成制度は、監督行政の見地に立つて制定され、画一的な拘束が存するため、……今後産業の要請に合致した量と質の基幹工具

を養成するには、この制度を積極的に助長する建前の単行法の制定されることが急務である。……指導員の養成についても、国の指導センターの設置が望ましく、養成工の格付を行なうための技能検定も、かような政府機関において行なうことが適当であろう。なお、養成工の向上に應えるため、必要により定時制高校、通信教育とも結びつけ、高等学校修了の資格を付与する道を開いておくことが望ましい」と。

この日経連の「意見」を読むと、職業訓練政策にたいする資本の関心の所在を、網羅的に知りうると同時に、すべての職業訓練を、「新時代の要請」に従って計画し運営すべきだとする強い要求に気づかざるをえない。その後の事態の推移は、ほぼ日経連が八年前に要求したとおりの筋道で、着々と進展しているといっても過言ではなからう。わが国の第二次合理化運動のもとにおける職業訓練政策の展開過程は、ここに最大の特徴がある。

しかし、現代の職業訓練政策について網羅的な内容がもりこまれている「意見」のなかで、ことさらに述べられている問題も、われわれは見落すわけにいかない。それは、各系統の職業訓練の相互関連性について、ほとんどにも主張していないという点である。これが、各系統の職業訓練がそれぞれにもつ水準の低さや内容の一方的性格と結びついて、「産業の要請」あるいはマン・パワー・ポリシーの本質と限界をなしている。

さいきん、中央職業訓練審議会は、政府にたいして、「わが国の職業訓練を拡充するためには一定の基準を満たす制度的な職業訓練を後期中等教育の一つとして認め、修了者に資格を与える必要がある」と建議する方針を固めた（『日本経済新聞』一九六四年五月二七日付）。これは、「国民所得倍增計画」のなかで、教育訓練小委員会の「報告」が、「高等学校のほか、各種形態の職業訓練、各種学校、通信教育等の組織的教育訓練も、その期間の長短を問わず、本来中等教育の一環とみなすべきである」とした主張に対応するものであろう。しかし、このような形式的統

一を急ぐ方針は、各種形態の教育・訓練の相互関連性を不明確のままに放置し、後期中等教育における実質的差別を覆いかくす恐れがある。

第二回職業教育研究集会（一九六一年）の討論のまとめは、労働組合運動の見地から、職業訓練法成立の社会的背景を、つぎのように指摘した。——「国際的・国内的競争がますます激しくなるなかで、政府・独占資本は、機械化や技術革新をおこない、労働者階級にたいしては、合理化攻勢によって、そのしわよせをもたらしている。それと同時に、新しい機械や装置を動かしていくためには、資本の側としても、一定の職業訓練をおこなわざるをえなくなっている。そのため、個々の企業や資本家団体が訓練にのりだしていることはもちろん、政府でも、国民所得倍増計画（経済審議会答申）、職業訓練長期基本計画（労働省）、十年後を目標とする科学技術振興の総合的基本方策（科学技術会議答申）などによって、職業訓練十カ年計画の構想をうちだしている」と。また、同じ一九六一年に開催された第三回日本青年労働者研究集会で、職業訓練問題を扱った分科会のまとめも、「日本における職業技術教育の現状は、新安保体制のもとで、△高度経済成長政策▽と、△所得倍増計画▽によって、企業内では資本の企業目的に隷属させられ、企業外では国家の責任がまったく放棄されている」と批判した（これらの文書の全文は、労働調査協議会編『職業技術教育と労働者』参照）。

では、職業訓練法そのもの特質はどこにあるだろうか。同法第一条は、この法律の目的について、「労働者に対して、必要な技能を習得させ、又は向上させるために、職業訓練及び技能検定を行なうことにより、工業その他の産業に必要な技能労働者を養成し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済の発展に寄与することを目的とする」とうたっている。また、職業訓練法が施行された直後、当時の倉石労働大臣は、中央職業

訓練審議会における挨拶のなかで、「今後は、この法律のもとに職業訓練を強力に推進致し、従前の就職対策乃至労働保護の面を主としたいわば消極的な行政から、技能労働力の養成確保を通じて、産業基盤の強化育成を計る積極的な行政へと新しい分野を切り開いて参り、各方面の御期待にそいたい」と述べた。

二つの引用で明らかのように、かつて日経連が、かれらの「意見」において強調した点、つまり、「現行の労働基準法による技能者養成制度は、監督行政の見地に立って制定され、画一的な拘束が存する」という不満を除去し、「積極的な行政」によってマン・パワー・ポリシー推進の立場にたつことが、法制定の目的として示されている。これが、職業訓練法のもっとも注目すべき特質である。

職業訓練法制定の経過は、一九五七年、「保守党の労働政策に新風を吹きこんだ」と評される「石田労政」のもとで、臨時職業訓練制度審議会が設置されたことにはじまるが、それは、たしかに右のような意味において「新風」であった。一九五八年、職業訓練法が提案された第二八国会では、日本労働協会法や、いわゆる最低賃金法も、いっしょに審議されている事実は、注目すべきである。しかし、「新風」は、かならずしも政策の内容が充実していることを意味しない。たとえば、公共職業訓練所は、旧来からの職業補導的性格、あるいは、失業対策的性格が、いまなお濃厚である。また、教科・期間・設備などに関する訓練基準は、職業訓練法第一〇条（公共職業訓練）、第十四条（事業内職業訓練）にもとづき、それぞれ労働省令で定められているが、内容は同法成立以前の基準を踏襲したものにすぎない。さらに、一九六三年一〇月に施行された「職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改正する法律」によって、転職訓練が失対事業の規模縮少のために活用されるような条件をつくりだし、本来の意義が損われてさえている。

このような職業訓練政策の特質に対置して、第二回職業教育研究会における討論のまとめは、「労働者が、技術革新、産業技術の高度化にもなつて、それにふさわしい労働の内容、労働の条件、労働者生活を要求することを、その社会的権利として確保するために、労働組合は、技術・技能を身につけたいという労働者の要求を積極的に支持」すること、そして、「労働者が賛成し、支持する職業技術教育は職業の安全度を高め、労働者全体の雇用・労働条件の拡大向上をもたらし、教育の機会均等の原則にたつておこなうべきものであることを強調したうえで、日本国憲法第二六条および第二七条にもとづき、「すべての労働者は、年齢・性別にかかわらず、公共的な職業技術教育をうける権利があり、国はこれを保障しなければならない」と確認した。この方針は、一九六二年の第三回集会でも再確認されている（第三回集会のアピール全文は、総評調研シリーズ『職業技術教育』参照）。

また、前述した日本青年労働者研究会における討論のまとめは、やはり右の根本原則を確認し、さらに、第一「職業技術教育の諸費用、教育中の生活費用は、労働者に負担をかけることなく、原則的には国家がそれを全面的に負担しなければならない」こと、第二「職業技術教育の内容は、体系的で完全な基礎教育をふくみ、現代の技術進歩に対応するものであり、同時に、社会についての認識をたかめさせるものでなければならない」こと、という基本的な態度をとつた。

さて、職業訓練法の特質を、「技能者養成」の側面に重点をおいてみると、なによりも、労働基準法の規定がもつ役割との比較が問題になる。よく知られているように、労働基準法第七章は、「技能者の養成」に関する規定であるが、このなかでも、「使用者は、徒弟、見習、養成工、その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。使用者は、技能の習得を目的とする労働者を、家事その

他技能の習得に關係のない作業に従事させてはならない」という第六九条が中心規定であり、養成工保護の伝統的な社会政策的観点にたっている。

しかし、職業訓練法は、これとはべつに、技能労働者を積極的に養成しようという「認定職業訓練」に関する規定が中心である。同法は、「事業内職業訓練についての教科、訓練期間、設備その他の事項に関する基準は、労働省令で定める」(第一四条)が、「都道府県知事は、申請により、事業内職業訓練について、前条の労働省令で定める基準に適合するものであることの認定をすることができ」(第一七条)としており、事業内職業訓練を国家的な「奨励」策と規制のもとにおこうとするところにねらいがある。

右のねらいは、職業訓練法第五章に定められた国家技能検定制度の完成によって補強される。というよりも、技能検定によって職業訓練の推進をはかりたい、というのが当局者の考え方であった。その後、職業訓練法施行の過程では、さらに進んで、技能検定が自己目的化する傾向、あるいは労務管理の手段となる弊害について、労働運動の見地から警告されてきている。わが国では、かつて戦時中に、一九四〇年から国民登録制度の一環として技能検査制度が実施されたが、これも職業訓練と結びつくものではなかった。

この間の事情について、中央職業訓練審議会の労働者委員の一人は、つぎのように書いている。「審議会委員による労資の対談を行った折、技能検定——技能士出現を刺激に使用して職業訓練をひろめたいと相手が強調していたことを伝えたい。ソロバン検定はソロバン塾を続出させているという例え話がそこで出て、職業訓練を前提とした技能検定ではなく、技能検定実施に直ちに踏切りたい意思が示された」(宮田吉蔵「中央職業訓練審議会における技能検定の問題点」、総評組織部資料『職業教育の現状と問題点』所収、一九六〇年)。

四、職業訓練にたいする資本の立場

職業訓練にたいする資本の立場は、労働者の要求と決定的に対立せざるをえない性質をもっている。

第一に、資本は、すべての労働者にたいする職業訓練に関心をもちわけではない。当面の目的に必要なかぎりで、特定の労働者にだけ、職業訓練をおこなおうとしているのである。現在、わが国でも、大企業の養成工制度で訓練を受けられる青年労働者は、きわめて限定されており、さらに、公共職業訓練所でさえ、入所生の多くは、下層労働者の子弟ではない。公共職業訓練所は、全国に約三四〇カ所、毎年六万人ないし七万人の修了者を送りだしているが、総合職業訓練所指導員の労働組合によると、「授業料の撤廃と教科書代の全額負担を要求し、訓練生の生活補償の水準を引上げていく」ことが必要だとされている。

日本の労働組合が、職業訓練に関心を示さないことについて、イリノイ大学教授ルパート・エバンズは、「アメリカの労働組合にとって、特に技能者養成は、生活の血ともいえるほど重要なものとなっている。技能養成者は、組合にとって重要な構成分子であり、訓練計画は、組合についての知識・伝統・態度を伝達する最良の手段となる」と指摘した（『日本の産業訓練に提言する』、『生産性』一九五九年九月号）。たしかに、日本の労働組合は、職業訓練に関心が強くない。しかし、だからといって、訓練計画が「組合についての知識・伝統・態度を伝達する最良の手段」であるような労働組合が、労働者の自主的な組織としてわが国に存立しうるか否かは、前述した職業訓練にたいする資本の立場を考慮すれば、まったくべつの問題である。

日本の労働組合運動のなかでは、つぎのように考えられている。すなわち、第二回職業教育研究会における討

論のまとめが述べているところによれば、現在の職業訓練の「中身は、一部の労働者に、ばらばらの訓練をおこなうものであり、したがって、労働者にたいする分裂支配と直接にむすびついている。大企業のおこなう高度の職業訓練（たとえば八幡製鉄の前期・後期専門教育など）から、雇用促進事業団構想にもとづく失業対策の一手段としての短期訓練（臨時工の増大、低賃金の固定化などを意図するもの）にいたるまで、それらが総じて、資本家的生産性向上の推進、労資協調・労働組合無用論のヒューマンリレーション、思想教育の浸透、技能訓練の官僚統制と企業内訓練の保護、労働者雇用制度の合理化と低賃金の固定化などをはかるものであることは明らかである」と。

もつとも、労働組合幹部のなかには、つぎのような見解も存在していることは、注記しておかねばなるまい。たとえば、「社会的な地位の向上や、賃金の格付けと保証がない以上、労働者は検定の意義の美名のもとに一層苦しめられるのではなからうか」というのである（寺村一義「職業教育と労働運動について」、『労働協会雑誌』一九六一年四月号）。いったい、「賃金の格付け」で苦しむのはだれなのか。

第二に、現在の職業訓練は、労働者が技術の急速な進歩と主体的に対応できるようになることを保障していない。この点について、労働省の当局者は、つぎのように書いている。——職業訓練は、「職業に必要な△腕▽の訓練であって、一般的知識たる△頭▽ないし△知識▽は従として考えている。従って学術的素養を問題とする△技術▽に及んでいない」（渋谷直蔵『職業訓練法の解説』）。

これは、人間の全面的な発達をはかるという理念からすれば、およそ相容れない見解である。第三回日本青年労働者研究集会における討論のまとめも、「資本家的職業訓練は、労働者を△片輪▽にするものであり、そこで習得された技能は、その企業の外では役立たないものである」と警告した。

第三に、資本が事業内職業訓練制度を活用して、労働者に企業意識をうえつけようと努力することは、よく知られている。技術が個々の労働者の生産活動、あるいは生産の場における主要な問題であるだけに、技術を媒介とする訓練は、資本の目的への接近を有効なものにし、直接的効果をもたらす。労働争議にさいして、養成工が、スキヤップの役割を果させられる例も、けっして少なくない。

産業訓練協会のスタッフが、つぎのように述べたことがある。「仮りに、常用工の登用経路を個別企業がおこなう技能者養成に限定し、あとは臨時工、社外工でもって労働力を補充する労務政策（場合によっては個別企業の立場からはこのような政策も必要となる）がとられるとしたら、そもそも技能者に対する教育が方針として労働組合の排除にむけられたとすれば、労働組合の存立を脅かすことも出来る」（岡本秀昭「企業内労働者教育の問題点」、『月刊労働問題』一九五八年一月号）と。

第四に、職業訓練法第三条は、職業訓練が「学校教育との重複をさけ、かつ、これとの密接な関連のもとに行なわれなければならない」と規定しているけれども、日経連は、この法律がまだ制定されていなかった一九五六年ごろから、事業内職業訓練と高校教育（定時制および通信教育）との連携を強める方針をうちだしている。また、ここ数年のあいだに問題化してきた、いわゆる産学協同、国民教育の「複線型」復活、さらに教育課程の改訂など、一連の政策は、注目すべき内容のものである。

いわゆる産学協同についていえば、わが国の実情をみると、その必要性が強調されているわりには、制度として定着しにくいようである。たしかにさいきんの傾向として、多くの企業が、新規学校卒業者の確保に腐心せざるをえない面もでてきているけれど、これは学校と企業との「協同」というより、企業間の競争を強め、場合によって

は学校教育の混乱を招いてさえている。しかし、「産学協同」の思想は、学校経営の側にも、企業経営の側にも、事實上、大きな影響力をもちはじめてきた。

「抽象的」な学問と、「実用的」な学問とを機械的に対置し、「産学協同」の効用を説く思想は、きわめて危険である。もちろん、学校教育の現状にも、欠陥はある。とくに、現在の学校教育が、ともすれば社会の現実から遊離しがちな傾向をもつことは、否定できない。したがって、「産学協同」論も、教育上の問題点を、一面ではついている。しかし、それはあくまでも一面的な指摘なのである。企業経営の立場にたつ人々が、しばしば主張しているように、学校教育の内容をより「実用的」なものにし、実業界からも教師を送りこみ、必要なら学校の施設・設備を企業が援助する、などということによって、はたして事態が解決するだろうか。問題は、教育なり、学問なり、それら自体の内容にある。

なお、国民教育の「複線型」復活、さらに教育課程の改訂などについては、本稿の主題からややはずれるのでふれないが、事業内職業訓練と高校教育の「連携」問題にたいしては、つぎの点を指摘しておきたい。

国際労働運動のあいだでは、第二回世界教員会議（一九五七年）などが提唱したとおり、原則的な立場として、事業内職業訓練を廃止し、一般教養水準の高度化と調和のとれた職業訓練を、公教育の枠内でおこなう、という方針が示されてきた。ただし、この「事業内職業訓練の廃止」という方針は、就職したばかりの労働者の見習期間が不必要になることを意味するものであってはならないだろうし、さらに、特定の職種に必要な特定の知識や、これを活用するための実習は、公教育の枠内の問題にならないのが当然である。また、アメリカのごとく、高校卒労働力にたいして事業内職業訓練がおこなわれているのと異なり、主として中学卒労働力にたいしてそれがおこなわれ

ているわが国では、「事業内職業訓練の廃止」という目標が、公共職業訓練の拡大だけにかたより、後期中等教育の義務制化と逆行して学校教育の発展が阻害されることにならないよう、留意する必要がある（詳しくは拙稿「学校教育と職業訓練——その統一の前提と可能性」、『教育評論』一九六〇年七月号参照）。

第五に、わが国の職業訓練政策は、大企業本位の性格が強いものであって、小・零細企業の利益は、軽視されている。わずかに、職業訓練法第一六一―一九条で、小・零細企業の「事業主が事業内職業訓練を共同して行なう」認定職業訓練についての規定を設けているが、実態はきわめて貧弱である。

この共同職業訓練にたいする国の補助金交付が少額であるうえに、条件が厳格すぎるため、さいきん、それが「労働力不足」解決のためにやや増額されてきているとはいえ、小・零細企業にとって、いぜんとして負担が過重である。労働力移動の激しい小・零細企業において、その職業訓練を弱体な個々の企業の責任で解決させようとする現行制度は、実情にあつていない。したがって、共同職業訓練は、国または地方自治体の責任で拡充していくことが、当面の必要にもなつてきている。

第六に、職業訓練制度が、わが国の資本の東南アジアなどへの進出と結びつけられる地固めがおこなわれており、まだ西ドイツのヨーロッパ共同市場諸国にたいするほどの影響力はもっていないにしても、十分に注目しなければならぬ。

この点に関して、労働省の当局者は、つぎのように書いている。「日本はアジア諸国に対する技能労働者の供給を、真剣に考慮しなければならない。技能労働者の供給は……外貨獲得・企業進出・市場開拓・現地開発による資源獲得・貿易促進等国民経済的に重要な意義を有し、また国際協力をふかめ、文化的、政治的にも好影響を与える

というような効果をもたらす」（渋谷直蔵『職業訓練法の解説』）と。すでに、「日米合同第三国訓練計画」や、国連またはアジア生産性機構（APO）の事業への協力という形態でおこなわれている政府ベースの外国研修生の受入れ、さらに、海外技術者研修協会が政府の補助を受けておこなっている民間ベースのそれ以外に、一九六二年に開所したインドの小規模工業技術訓練センターをはじめ合計一、二カ所の各国技術訓練センターが、わが国からの訓練用機械と指導員の提供によって活動をはじめている。

五、職業訓練にたいする労働者の要求

職業訓練政策をめぐる労働運動の側からの批判、職業訓練にたいして労働者がもつ要求の性格と内容、その要求を実現していく活動の発展に関する戦術上の展望などについて、重要な問題点の多くは、すでに一九六一年の第二回職業教育研究会と、第三回日本青年労働者研究会とが、それぞれ討論のまとめという形式で作成した「要求綱領」のなかにもりこまれている。もちろん、この二つの文書は、わが国で最初のものであり、実践による検証を十分に経ておらず、また、それらが提起している原則上の問題点についてさえ、相互に矛盾する面をふくむという弱点もある。

現代の労働者、とくに青年層は、なんらかのまともな職業技術を身につけたいと、切実に考えている。一般に、まともな職業技術を身につけたいという労働者の要求は、自然発生的な性格をもっている。わが国でも、第二次大戦前から、あまりまともでない職業技術は、徒弟制度的な技能伝習によって、労働者にほそぼそとあたえられてきたし、戦後、職業訓練法が制定されるまでは、公共職業訓練所が「職業補導所」とよばれていたことにも、そのレ

ベルがよく示されている。

では、労働者が、まともな職業技術を学びたいという要求をもつことが、どういう意味で自然発生的なのであるか。

第一に、労働者は、自分自身の労働力以外に、頼るべき「財産」をもたないし、だからこそ、賃労働で生活をたてているわけだが、ここでは、技能の水準と、熟練の程度とが、ひじょうに重要な意味をもつことを、生活の体験をとおして、熟知させられているからである。

第二に、技術の発展は、資本の激しい競争をなかだちとしながらも、社会進歩にとって欠かせない条件であるが、とくに現代のように技術が急速な発展をとげている段階で、労働者は、他の社会階層の人々とこととなり、すくなくとも、まともな職業技術を学ぶ（最低限、自分の従事する職業に必要な新しい知識を身につける）ことをとおして、技術の急速な発展と、その資本主義的生産への大幅な採用とにたいし、主体的に対応していかなければならないぎりぎりの立場にたっているからである。

第三に、高度に発達した資本主義は、一面で、労働者の労働と生活とに多くの苦痛をもたらすが、同時に、労働者こそが人間として「片輪」でなく、全面的な発達をとげることができるという可能性を、ひろく認識させるような条件をつくりだしている。いま積極的にまともな職業技術を学ぶことは、その可能性を現実性へ転化していく道筋において、具体的な一つの糸口となりうる展望が、労働者の眼前にひらけてきたからである。

右に述べたような意味で、職業技術を学ぶことは労働者としての自然発生的な要求にもとづいているが、もし職業訓練の問題を、労働者の自然発生的な要求だけから、労働組合がとりあげていくなら、労働者のあいだに惨めな

競争をひきおこす結果になりかねない。

わが国の労働運動のなかには、職業訓練の問題に関するこのような危険性を心配する考え方が強いが、それはもつともなことだと思われる。とくに、青年層の場合には、高年令層の労働者と異なり、新しい技術や、新しい知識を修得していくうえで、はるかに条件にめぐまれており、もし個人的に抜けがけをはかろうとすれば、それも可能であり、奨励されてさえている。しかし、クループスカヤも書いているとおり、「労働者階級は、労働者階級全体としての技術教育の一般的水準の向上が望ましいのであって、階級の分割ではない」(『国民と生産教育』)のである。

では、労働者が職業技術を学ぶことは、どんな意味で重要なのだろうか。この理由の分析は、前に述べた職業技術を学ぶことが労働者の自然発生的な要求であるという意味に、目的意識性の観点から照応するものでなければならぬ。

第一に、一九六〇年、世界民主青年連盟がILOへ提出したステートメント「各国青年労働者の状態と要求」は、つぎのように述べている。——「すべての青年にとって、職業教育は、よりよい賃金、よりよい生活、したがって発展した社会に自己の地位をみいだすためのよりよいチャンス」である、と。

ただ、問題なのは、もし労働者が、個人的に職業技術を学んで、「よりよい賃金、よりよい生活」を夢みようとすれば、労働者のあいだに競争がひきおこされ、かれらの夢は、まさに悪夢に終わってしまうことである。したがって、たとえばフランスにおける労働組合運動の経験にもとづいた、つぎのような提言は、重要な意義をもつであろう。——「現在の生活条件の悪化は、とりわけ労働者をうちのめしている。そこで彼らは、自分の子供たちの技能養成の問題を個人的に解決しようと努力している。しかしながら、個人的な犠牲を大きくしたり、何らかのやり

くり▽をすることでは、この問題にたいするほんとうの解決は生れてこない。そうではなくて、訓練生にたいする給費の適用範囲と額をふやし、若い人びとが資格をもった労働者になれるような物質的条件をつくるための共同闘争こそが、問題を解決する。どんな社会問題にしてもそうであるように、ただ大衆行動だけが問題を解決する道である」(『世界労働組合運動』一九五九年第四号)。

第二に、労働者は、いかにして要求を提起し、それを大衆運動として組織していくかという課題の前に、すでに職業訓練にたいする資本の現実的な立場と、それにもとづく方針の展開がはじまっているという問題に直面せざるをえないのである。

もちろん、この点は、産業の種類や、企業の大小によって、現われるかたちがさまざまであろう。けれども、いわゆる技術革新、そして激しい国際競争にまきこまれていくわが国の資本は、とりわけ職業訓練政策にたいして、一定の具体的な要求をもっている。したがって職業訓練にたいする労働者の要求は、第二次合理化運動のなかで、けっして唯一のものではありえないが、それにしても、きわめて重要な課題となってきた。

第三に、現代資本主義の条件のもとでは、職業技術を学ぶことが、労働者の基本的権利の一つなのだという点を、労働運動のなかで、原則的に確認しておかなければならない。第一回世界青年労働者会議(一九五八年)が採択した「青年労働者の要求綱領」も、「現代の要求をみだすにたる職業教育をうける権利」と規定している。

マルクスは、一八六六年「国際労働者協会ジュネーブ大会への臨時総評議会代表にたいする個々の問題についての指令」のなかで、こう述べている。

「労働者のもっとも啓蒙された部分は……なによりもまず児童と青年労働者とを、現在の制度の圧迫的な作用

から守らなければならないことを知っている。このことは、社会的理性を社会的強力に転化することによってはじめて達成できるのであって、現在の事情のもとでは、国家権力によって実施される一般的法律による以外、他のどんな方法によってもなしとげることができない。このような法律を実施させても、労働者階級は統治権力を強めることにはならない。反対に、労働者階級は、現在かれらに敵対的にもちいられているあの権力を、かれら自身の代理人に転化するのである。労働者階級は、ばらばらの個人的努力をどれほどかさねてもむだ骨折りとなるようなことがらを、一つの一般的法律によって達成するのである。

われわれはこの見地から出発して、社会は、生産的労働が教育と結合されることを条件としてでなければ、児童や青年の労働の使用を、両親や事業主に許可してはならないと主張する。われわれが教育というのは、つぎの三つのことがらを指している。

第一に、知能教育。

第二に、身体訓練。

第三に、工業技術的養成。これはあらゆる生産過程の一般的な科学的原則を伝授し、同時に、児童と青年をあらゆる職業の初歩的な道具の実地の使用と取扱い法とに習熟させるものである。

有償の生産的労働、知能教育、肉体的訓練、工業技術養成を結合することは、労働者階級を上流階級や中流階級をはるかにこえた水準にたかめるであろう。」

第二回職業教育研究集会でも、職業訓練にたいする労働者の運動を、青年層の要求にもとづいて展開すべきことの重要性が、多くの参加者から発言された。また、これに関連して、婦人労働者の職業技術教育を受ける権利が拡

大されるよう、労働組合に特別の努力を望む声も、少なくなかった。ただし、高年令労働者の場合には、職業訓練を受ける権利とともに、それを受けなくても生活を保障される権利が、併せて主張されなければならないだろう。

最後に、『資本論』のつぎのような指摘が、根本的な規定となる。すなわち、「大工業は、資本の転変する搾取欲のために予備として保有され自由に利用される窮乏した労働者人口という奇怪事に置換えるに、転変する労働需要のための人間の絶対的利用可能性を以てすることを、——すなわち、一の社会的細目機能の単なる担い手たる部分個人に置換えるに、その者にとっては種々の社会的諸機能が相交替する活動様式であるような全体的に発達した個人を以てすることを、一の死活問題たらしめる」のだが、しかし、「資本制的生産形態およびこれに照応する労働者の経済的諸関係が、かかる変革的酵母およびその目的たる旧式分業の止揚と絶対的に矛盾するということもまた、疑う余地がない」のである。

じっさい現代の社会主義諸国、たとえばソ連では、教育と生産的労働との完全な結合をめざし、「全面的に発達した人間」をつくりだす総合技術教育計画が、成果をおさめてきた。この事実が資本主義諸国の労働者にあたえている影響を、重視しなければならない。もちろん、教育と生産的労働との完全な結合は、共産主義のもとでのみはじめて現実性を獲得できるのだが、資本主義のもとでも、その方向への展望をもつ運動の前進は、「今日の社会を変革するもっとも有力な手段の一つ」(「ゴータ綱領批判」)なのである。

ここにこそ、労働者階級にとって、職業技術を学ぶことの根本的な意義がある。クループスカヤも書いている。——「熟練した労働者にたいする需要が増大するにつれて、技術的な教育を受けた労働者の仲間が多くなり、技術教育は特権的なものでなくなり、だれでも手にし得るものになるであろう。それは労働者階級の一般的な知性を向

上し、かくして、現制度を社会主義制度へと改造する手段となるであろう」(『国民教育と民主主義』)。

六、事業内職業訓練と労働組合

さて、わが国では、職業訓練にたいする要求が、労働組合の大衆的な行動を基礎とした運動に発展しにくい大きな原因の一つとして、それぞれの労働組合の職業訓練にたいする関心が、せいぜいその企業内にかむけられていない、という現状がある、そして、この弱点を、わが国の労働組合の企業別組織形態が、いっそう促進している。とくにほとんどの企業で、養成工が労働組合へ未組織のまま放置されている(あるいは、労働組合への加入が拒否されている)ことは、決定的な欠陥である。

それにしても、わが国では、資本のインシヤチヴによる事業内職業訓練の整備も、大企業の場合でさえ、ようやく緒についたばかりである。それでも、すでにたとえば企業学校の数は、団体経営の分をふくめ、全国で約六〇にたっしてきた。現在のこの機会を逃しては、職業訓練の問題に関する労働組合の地位の確保は、きわめて困難になるだろう(詳しくは拙稿「企業内職業訓練の実態」、『賃金と社会保障』第二二二号参照)。

一九六一年の第二回職業教育研究会では、事業内職業訓練の問題が、学校教育と職業訓練の関係、公共職業訓練の実態とそれにたいする改善要求などとならんで討論された。それは、まだ装置工業部門・多種少量生産部門・大量生産部門など、最少限の分類も十分でない討論であったが、しかし、かなり具体的な問題提起がおこなわれたといえよう。第二回研究会における討論のまとめは、事業内職業訓練の問題を、つぎのように要約している。

まず、「職業技術教育の管理・運営に労働組合が参加すること」の意義を強調し、そのため、「労働協約のなか

で、職業技術教育に関する労働者の権利について明文化すること、「教育計画（教育内容・教師の選考・教科書の採択・施設・設備など）について、組合員の要求にもとづいてかちとっていくこと」、「養成期間中の労働者はすべて組合員にし、身分と労働条件について正当な保障をさせること」、「職業技術教育に精神教育をもちこませないこと」、「安全教育を重視させること」を指摘した。

つぎに、「配置転換教育・再教育について」という項目をとくに設け、「合理化による配転計画は、事前協議で明示させること」、「技術革新による再教育および配転にともなう再教育は、差別なく全員が共通して受けるようにすること」、「配転教育・再教育によって、労働条件が低下することを阻止し、労働条件の向上を要求すること」を指摘した。

さらに、「女子労働者の職業技術教育の拡充・強化について」は、「女子の職業技術教育をA女性的Vといわれる職業に限定することなく、男子と平等な機会をあたえ、教育・訓練終了者には、賃金・労働条件を女子というだけで差別することのないよう、労働協約に明文化すること」を指摘した。

以上のような第二回職業教育研究会における討論のまとめは、事業内職業訓練にたいする労働組合の当面の課題を、ほぼ完全にふくんでいる。しかし、それから三カ月後にひらかれた第三回日本青年労働者研究会で職業訓練問題を扱った分科会における討論のまとめは、事業内職業訓練に関しても、いっそうの充実をみせた。

第一に、当面の具体的な要求のなかで、「養成期間中の労働者はすべて組合員とし、労働組合は、その身分と労働条件を正当に保証させる」という要求を、最重点に扱っていること。

第二に、事業内職業訓練の内容について、「基礎学科を重視させ、均衡のとれた教科編成をおこなわせる」べき

だと主張していること。

第三に、「企業内職業訓練と学校教育との連携」の問題をとりあげ、「資本家による公教育の支配をおこなわせない」と同時に、「連携によって得られた高校卒業資格を企業内で学歴として認める」よう要求していること。

第四に、「すべての青年労働者が教育を受ける権利を確立すること」と関連して、「通学の権利を保証し、青年労働者の定時制高校・夜間大学通学の便をはかり、それを理由として賃金カットをしない」ように、また、「就職後に取得した高校・大学卒業資格を、企業内で学歴として認める」ように、運動の第一歩を方向づけていること。

なお、第二回職業教育研究会は、労働組合の統一目標を、「資本家と政府の負担ですべての労働者に永続的な技術進歩に見合う職業技術教育」におくと規定したが、「資本家と政府の負担」を要求するのは誤りであり、「政府の負担」を明確にうちだすべきだという主張をめぐって、論議がわいた。この点は、企業内資格試験にたいする態度とともに、労働組合運動のなかで、いまなお方針上の不一致が認められる問題であるが、第三回日本青年労働者研究会における討論のまとめは、正しい立場にたっていると考えられる。すなわち、「職業技術教育の諸費用、教育期間中の生活費は、労働者に負担をかけることなく、原則的には国家がそれを全面的に負担しなければならぬ」と指摘した。

補足的にはあるが、商業的労働に従事する「サラリーマン」についていえば、就職後の事業内職業訓練の成績いかなどより、まだまだ就職前の学歴が、昇進・昇格の決定的な条件になっている。ある調査によれば、東大卒サラリーマンのうち二人に一人は大・中会社の重役になっており、資本金三〇〇億円以上の会社をみると、東大卒の重役占有率四五・七%、社長占有率七〇・八%で、まったく圧倒的だという(徳島大学・雄倉伸明の報告)。

サラリーマンの事業内職業訓練にみられる特徴は、それが職業上の知識・技術についての教育というよりも、まず「愛社心」の育成に重点がおかれていることである。多くの企業では、新入社員を寮や旅館などに合宿させ、講義や実習をおこなう。実習はとにかくとして、講義の方は、会社の幹部がつぎつぎにたち、「日本の産業界に占めるわが社の地位」といったテーマの訓示がおりこまれている。さいきんでは、新入社員を自衛隊に「仮入隊」させたり、禅寺で座禅をくませたり、神社で「みそぎ」をやらせたりして、精神修養をはかる企業まで登場した。これは、けっしてたまたま発見されたエピソードというようなものでなく、サラリーマンにたいする事業内職業訓練が近來もつようになった特徴からひきだされる一つの帰結である。事業内職業訓練で神道信仰を強制された労働者が、それを拒否したため解雇処分になったけれども、名古屋地方裁判所で解雇無効の判決をかちとったのは、一九六四年の現実であった。

サラリーマンにたいする事業内職業訓練は、もちろん新入社員を対象とするものだけにかぎられているわけではない。社員の再訓練も、かなり普及してきた。たとえば、適材適所主義の人事管理ということから、ちかごろ各企業が流行のようにとりいれている「自己申告制度」にしても限界がある。某社で職務の希望調査をやったところ、現在の職務に不満をもち、べつの希望職種に移りたいと申しでた社員の九〇%までが、一つの職務に集中してしまっただが、このようなサラリーマンの職場の実情（そして、これがふつうと思われる状態）では、仕事に満足していない社員にとって、「自己申告制度」がなんの役にたたないのも当然で、かれらにたいする説得は、下級管理者の責任とされる。しかし、「説得」管理にも限度があろう。そこで、どうしても再訓練が必要になってくる。「社員教育」のための予算は、各社ともかなり豊富になってきており、人事移動のための直接費用を上まわる企業もでて

きた。

トップ・マネージメントのための訓練において、さいきんの新しい傾向は「国内留学」制度と、社外セミナーの利用であろう。「国内留学」とは、社員研修あるいはビジネス・エコノミストを養成するため中堅社員を社外の研究所などに長期派遣する制度である。また、社外セミナーの利用は一九六一年の年末を頂点にして、さいきん（内容にたいする不満もあって）やや減少傾向をたどりつつあるが、それでも、セミナーを主催できる団体は、商工会議所などをふくめると、全国で一万以上も存在するといわれている。しかし、「国内留学」制度にしても、社外セミナーにしても、大学卒サラリーマン全体からみてさえ、それに参加できるのは、ごく限られたまったく一部の人人々にすぎないことはいうまでもない。

七、職業訓練法の成立と労働組合

職業訓練の問題が、わが国においても、労働組合運動として、ある程度とりあげられるようになった直接の契機は、一九五八年の職業訓練法成立であった。

もちろん、それ以前から、労働組合としての活動が、この分野でも皆無だったわけではない。第一に、建設産業の労働組合が、みずから大工・左官などの職種にたいする徒弟教育をおこなってきた経験をもっている。第二に、一九五七年の岸ロアイゼンハワー共同声明にもとづき、在日アメリカ軍の基地で働く日本人労働者の大量解雇が開始され、それにもなつて、失業者にたいする再訓練の要求が組織された。第三に、いくつかの労働組合は、事業内職業訓練の問題をとりあげ、労働協約を締結してきた。第四に、学校の教師が、自主的な教育研究活動のなか

で、職業訓練と学校教育との結合に関心を示してきた。

しかし、これらはいずれも、職業別労働組合としての特殊なケースであったり、運動が企業内にとじこめられたり、あるいは、まだ観念的な論争の範囲をでにくい、といった弱点をもっていた。職業訓練問題にもっとも早くから着目していた日本教職員組合の場合でも、定時制教育や通信教育の問題を具体的にとりあげ、労働組合運動として現実的な成果をあげていくという配慮には欠けていたようである。

したがって、わが国の職業訓練法は、若干のヨーロッパ資本主義諸国のように、労働運動の直接的な要求を媒介として実現したものではない。ただ、同法にたいする国会審議の過程では、つぎのような動きがみられた。まず、従来から自分たちの手で徒弟教育をおこなってきた建設産業の労働組合などの要求で、労働組合のおこなう職業訓練の条項を法文のなかに明記するよう修正案がだされ、それが第一二条として実現した。すなわち、市町村等のおこなう職業訓練とともに、「法人である労働組合その他の営利を目的としない法人」がおこなうものも、一定の条件がととのえば職業訓練とみなすというのである。

また、職業訓練と学校教育を密接に関連させ、青少年の二重負担を排除すべきであるとの主張が、これは参議院における付帯決議として実現した。たしかに、決議は「職業訓練をうける青少年勤労者の学校教育との二重負担を軽減することが必要である」とうたっている。しかし、じっさいには決議の前段——「職業訓練の振興を図るためには、学校教育との重複を避けるとともに、密接な関連のもとに行なうことが肝要である」のうち、とくに「密接な関連」という方向にだけ、その後の政策の重点がおかれる結果になったことを、注意すべきだろう。

さらに、中央職業訓練審議会委員のうち、「関係労働者を代表する者」と「関係事業主を代表する者」を同数と

することが要求されたが、これは第三〇条に明記された。けれども、この修正案自体が労働組合運動の實質的な背景をもっていなかったから、その後の運営をみると、中央職業訓練審議会はとにかくとして、都道府県職業訓練審議会の場合、条例で労資同数の原則が認められていても、労働組合が十分に権利を行使していないかたちである。

職業訓練法公布の直後にひらかれた総評大会も一九五八年度運動方針のなかで、「新機械に適合する技能教育を有給でさせる。特に中小企業のばあいには政府の責任において実施することを要求する」といつているが、職業訓練法の制定という新しい事態そのものについては、なんの反応も示さなかった。そして、この一九五八年度運動方針には、とにかく僅かでも特記されていた職業訓練にたいする要求が、翌一九五九年度の運動方針になると、ふたたび姿を消してしまっている。

職業訓練法が公布されてから、労働組合が最初に直面した問題は、この法律にもとづく国家技能検定試験の強行であった。

一九五九年六月、総評・全労・新産別・その他の労働組合全国組織が、労働福祉中央協議会の場で、国家技能検定試験の強行にたいする見解を統一し、労働大臣と中央職業訓練審議会会長へ申入れをおこなうとともに、中央職業訓練審議会のなかでも、「技能検定についての労働者委員統一意見書」をまとめた。この統一意見書は、現在なお、政府の職業訓練政策にたいして、労働組合の方針の規準になつてゐる。

しかし、この統一意見書は、政府によって、まったく無視された。そして、一九五九年一〇月の告示で、第一回の国家技能検定試験を、機械工・仕上工・鉸金工・建築大工・機械製図工についておこなうことが明らかにされたのである。総評はただちに「この段階においては、中央・地方で天下り検定反対、実施延期の統一行動を盛上げ、

△検定試験ボイコット闘争▽を職場・地域で広範に組み、検定の危険性と早期実施の不当性を暴露し、これを中止又は延期させる方向に闘いをすすめる」との方針をたて中立労連の一部も同調した。この戦術の中核は、「検定試験ボイコット闘争」にあったが、成功したとはいえない。

一九六〇年一月には、まず前記五職種 of 学科試験がおこなわれ、政府としてはほぼ予定どおりの成果を挙げた。総評は、あらためて、「産業別経営者団体（日本鉄鋼連盟・日本造船工業会等）及び商工団体に対し、委託団体、検定委員任命を拒否するよう大衆交渉を強力にすすめる。又単組においても、二月下旬——三月上旬に予定されている実技試験の事業内施設提供について、経営者と団体交渉をもち、施設を受験場利用させない確認をとる闘いをすすめる」という方針を指示した。しかし、戦線のたてなおしはできなかった。

このような情勢のなかで開催された一九六〇年三月の第一回職業教育研究会は、まず第一に、日本の労働組合が、ようやく職業訓練の問題と積極的に取組もうとする方向を示した点で、画期的な意味をもった。第二に、国家技能検定試験のボイコット戦術が、事実上失敗したとみななければならないこと、また、その戦術だけで当面をきりぬけようとする方針は、労働者内部へ対立と混乱をもちこむ危険性のあることが強調された。

すでに述べたとおり、わが国の労働組合は、当時、職業訓練法制定後二年たらずで、はやくも検定試験だけを強行するような政策がとられることに、一致して反対であった。中央職業訓練審議会労働者委員の統一意見書も、技能検定制度が、「労務管理に悪用される」おそれのあること、さらに、「職業訓練と分離し、先行した形で検定が実施されると、被検定者は資格の取得のみに目をうばわれ、訓練そのものが等閑にされ、職業訓練法の目的に反する」などの点を指摘し、検定試験実施の延期を要求した。この要求は、まったく正当であったし、一部の労働組合

が実行したポイコット戦術にも、一定の意義はあった。だが、これら個々の要求や戦術に展望をあたえるためにも、もっと根本にまでさかのぼって、労働者階級の職業訓練にたいする要求の意義と目標、その要求を実現していくうえででの運動の原則と方針を明確にする必要があることに、集会参加者の多くは気づいたのである。

この研究会の開催を提唱し、また討論のなかでも重要な役割をはたした全国金属労働組合は、討議資料「職業訓練と技能検定試験について」(一九六〇年七月)のなかで、「第一回職業教育研究会後、各労組も、われわれも安保闘争に忙殺されて、この問題の検討はすっかりおくれってしまった。第二回目の検定試験が、すでに希望者を募集しはじめている」として、つぎのように新しい運動の方向を提起したのである。

一、技術教育をうけて試験をやり、それを一定の資格であらわすことは、悪いことではないし、多くの労働者が国の資格をとりたいという希望を非難できない。機械的受験ポイコットではなくて、むしろ安心して教育を受けられる状態をどうつくるか、技術教育についての指導権を労働組合が確立してゆくかに、すべてはかかっている。この点、フランス労働総同盟では、新しい技能を身につけたいという、青年労働者の希望を積極的にとりあげているときいている。職業訓練の担任者は、人間的にも、技術的にももっともすぐれた人たちが構成され、フランス総同盟の組合員として組織をつくり、統一した指導のもとに、青年の技術教育にあたっているとされる。……われわれは、充実した教育設備の確立と、それへの労働組合の参加を、政府・資本家に要求する統一行動を積極的に組織しなければならぬところにまできている。運動を、そうした前向きの姿勢でとりくめなかつたのは、われわれの指導上の欠陥であった。

二、野ばなしに、政府の検定試験に応じることは賛成できない。少くとも、組合・会社の間で、次の点をしっか

りと協定しなければならない。

- (イ) 技術検定試験に関する一切を、労資の協議できめること。
- (ロ) 労働時間を短縮して受験に必要な準備の便宜を会社ははからうこと。試験期間中の賃金を支払うこと。
- (ハ) 労働省と県労政課等に対する統一交渉を県評・地区労ですすめ、この主旨を経営者にてついでいせしめるところ。

(ニ) 労働省当局に対しては、受験費用の国庫負担、試験に対する組合との協議制などについて、さらに強く要求する運動をおこす。

右のような全国金属の方針は、労働者階級の立場から職業訓練の問題と取組んでいく運動のうえで、重要な一歩を画した。だが、それにもかかわらず、総評の一九六〇年度運動方針では、職業訓練にたいする要求が、いわば失業対策の一環としてしかとりあげられなかったのである。

こうして、一九六一年二月には、第二回職業教育研究会が開催された。この第二回集会は、わが国の労働組合が、職業訓練を受けることを「権利」として要求するという基本的態度を示した点で歴史的な意義をもっている。

第一回研究会を契機として、全国金属、国鉄労働組合などが、事業内職業訓練の実態調査をおこない、また、全国金属青年部などが、「国家技能検定をおこなうまえに十分な教育をせよ」という方向にそって、具体的な活動をはじめ、一九六〇年度運動方針の内容にも、それを反映させた実績は、注目に値する。この事實は、基幹産業部門において、職業訓練の問題にたいする運動が、前進の緒についたことを物語る、といつてよいだろう。

一方、炭鉱労働者の大量解雇にともなう再訓練が、政治問題化し、その実情の粗雑さが明らかにされるにつれ

て、労働組合も、ことの重大性に気づかざるをえなくなった。つまり、資本主義的合理化に反対する運動において、最低賃金制の確立、労働時間の短縮とともに、職業訓練に関する要求を、正しくとりあげていかねばならぬ客観的条件が、この面からも明らかになってきたのである。右のような状況のもとで、第二回職業教育研究会は、つぎの課題と正面から取組むことが期待されていた。

それは、職業訓練にたいする運動を、労働者の権利にもとづくものであるという観点にたつと同時に、基幹産業部門の組織労働者に依拠しつつ、具体的に推進するよう糸口をつかむことであった。当時、基幹産業部門の労働者と労働組合も、職業訓練の問題と積極的に取組もうとはじめていたが、かんじんの養成工や臨時工を組合員として認めない労働組合が多い状態では、なかなか大衆的な問題になりにくかったのも当然である。

しかし、第二回研究会では、基幹産業部門の労働組合が、職業訓練にたいする要求と大衆的に取組めないでいる理由を、わが国労働組合の企業別組織形態にだけ帰するのは誤りであることが強調された。それは、なによりもまず、運動の指導にかかわる問題である。したがって、第二回研究会が、事業内職業訓練の管理・運営へ、労働組合が関与していく具体的な要求を、従来になく明らかにしたことは、大きな意義をもっている。

また、第二回研究会は、公共職業訓練についても、第一に、その教育内容への労働組合の関与、高校通信教育との連携、職業訓練指導員の労働組合組織の強化を実現していくこと、第二に、労働組合の地域組織によって、各公共職業訓練所の運営に監督が加えられ、とくに、小・零細企業における労働組合運動との関連が重視されると、こうしてこそはじめて、労働者は、職業訓練の公共性を獲得するために第一歩をふみだせるとアピールした。

以上述べてきたような、職業訓練にたいする労働組合の体系的な方針は、資本主義的合理化がもたらす諸結果に

だけたちむかうのでなく、合理化政策そのものと対決していくという意味において、有効性をもっている。したがって、職業訓練をめぐる問題は、労働運動の側からみれば、労働者が階級的な見地にたつて、全体的な展望をもちつつ、その要求を実現していかねばならない性格をもつものだ、といえるだろう。

「社会科学をどう学ぶか」

北川隆吉助教授

○ 「社会労働研究」が一九五四年に発行されてから今年で十一年目になります。そこで、今年度から、いままでの年二回発行を改め、年四回発行（季刊）にふみ

きることにしました。この号がその第一号（通巻第十九号）になるわけです。

○ 恒例の新生歓迎講演会を、社会学部学会、社会学部学生会と社会学部学生自治会の共催の下に、さる五月八日（金）、八四三番教室でおこないました。

一、あいさつ

湯川和夫 社会学部学会会長

小沢遼子 社会学部学生自治会執

行委員（委員長代理）

久保英宣 社会学部学生会会長

二、講演

「ジャン・ショレスについて」

— 五十周年を迎えて —

近江谷駒教授

○ 五月二十六日、社会学部学会評議員会をひらきました。席上、事務局長および会計担当事務局員より、一九六三年度社会学部学会会計報告および一九六四年社会学部学会予算案が提案され、種々の質疑応答討論の結果、原案どおりこれを承認しました。

○ 卒業生会員の方が会費を送られるときは法政大学社会学部資料室（東京都千代田区富士見町三ノ一）宛に書留でお送り下さい。

執筆者紹介

中島正 法政大学教授

田沼肇 法政大学教授

千野陽一 法政大学講師

柘植秀臣 法政大学教授

金山行孝 法政大学助手

坂野登

柘植研究室員（ライプツィッヒ大学留学中）

社会労働研究

第十一卷第一号

（通巻第十九号）

一九六四年七月一日

東京都千代田区富士見町三の

法政大学研究室

編集者 長谷川 博

印刷者 東京都千代田区神田美土代町十八

山根 正 男

発行所 東京都千代田区富士見町三の

法政大学社会学部学会

SOCIETY AND LABOUR

Vol. 11 No. 1

July 1964

ARTICLES

- Tadashi Nakajima: Das Urlaubswesen in der Bundesrepublik Deutschland (1)..... (1)
- Hajime Tanuma: Vocational Training and Labour Movement..... (24)
- Yôichi Chino: How Administrative Control Covered Local Women's Groups (1) (62)
- Hideomi Tuge, Yukitaka Kanayama and Noboru Sakano: Some Ideas on the Schemes of the Mechanism on the Motor Conditioned Reflexes Based on the Comparative Physiological Studies (97)

HOSEI DAIGAKU SHAKAIGAKUBU GAKKAI

3-1, Fujimi-cho, Chiyoda-ku

Tokyo, Japan