

戦後における企業内教育の展開

三 富 紀 敬

I 課題と分析視角

最近における企業内教育は、「自己啓発」を主要な方法と

して採用しながら、一層大規模に展開されてきている。日本経済調査協議会『新しい産業社会における人間形成』（一九七二年三月）は、七〇年代中葉における企業内教育の「あり方」

を展望して、次のような提言をおこなうものであった。「企業は従来、企業のための教育に性急であつた⁽¹⁾。今後は「本人のための教育に配慮することが肝要である」⁽¹⁾。「従来の企業内における集合定型教育のお仕着せを排し」、「企業に働く人びとが自らのニーズと意欲にもとづく自発的学習」のために、「企業の内外にわたって従業員が自由に費用の一部を負担して参加できる多彩な教育機会を提供することが望まし⁽²⁾」い。

戦後における企業内教育の展開（三富）

その際「従来の技術の熟練度だけを求める企業内の知識教育に偏った訓練を改め」、「態度の教育」を重視しなければならぬ。

日本経済調査協議会『提言』を基本的な骨格として、大規模に展開されるにいたつた七〇年代の企業内教育は、(1)「知識・技能の教育」を補完する「態度の教育」の重視、(2)労働時間外における実施と費用の労働者負担、によつて部分的で跛行的な職業技術形成の方向を一層強めるに至っている。

他方、労働者の職業技術教育要求が、多様な形態で形成されるにいたつている。たとえば、日本鉄鋼産業労働組合連合会『企業内教育・訓練意識調査』（一九七四年六月）は、労働者が、企業内教育に対し「技術能力の向上に役立つと思えない」(三九・四%)、「負担で利益なし」(九・七%)と評定した

うえで、多様な要求を次のように提起していると、報告している。「将来にわたつての職業能力をのびせるような教育にかえてほしい」(三〇・二%)・「時間外手当の支給」(三一・五%)・「所定時間内にやつてほしい」(二九・三%)・「時間をもつと十分に」(二六・八%)・「職場・労働組合の意見を十分にとり入れること」(二二・五%)・「職制による指名推せんなどをやめること」(一八・四%)・「労務管理の具につかうことをやめること」(一八・一%)、前掲調査報告書Q23、Q33の各表。

これら労働者の多様な職業技術教育の要求は、部分的で跋行的な職業技術の形成を余儀なくさせた企業内教育の展開の結果として、形成されたものである。

1 企業内教育論の批判的検討

前述した最近における企業内教育の動向を念頭に置いて考へるとき、労働組合による職業技術教育闘争の発展を基本的な見地として構成された企業内教育論⁽³⁾は、いかなる成果を収めるにいたっているか。その成果は、企業内教育をもつぱら労働組合の思想闘争の課題に限定する従来の企業内教育論⁽⁴⁾に対する批判である。すなわち、企業内教育が、労働者に対する思想攻撃として存在していることを認めたらうで、さらに

労働者の職業技術の形成に関与することを媒介として、賃金・雇用・失業に関与していることを指摘したことである⁽⁵⁾。だが、このように指摘した企業内教育論においても、みおとされてはならない弱点が含まれている。

すなわち、この企業内教育論は、企業内教育をつうじて形成される職業技術が生産力の発展に適合的である、と措定していたことである。換言すれば、労働者の職業技術教育要求の形成を包括する分析視角を確定しえなかつたことである。

この例証として、以下では、茂木一之氏による研究、ならびに道又健治郎氏等による研究をとりあげよう。

A 茂木一之『企業内教育管理』(一九七四年五月)

生産力の発展にともなう生産の社会化(労働の社会化)との関連で、人事管理の解明を試みた論集の一つとして用意されている茂木氏の企業内教育論は、「現在の企業内教育の矛盾を生みだし、その存在を規定しているもの」が「『技術革新』による中級労働の喪失と労働力構成の両極分解⁽⁶⁾」にある、として次のように述べる。

「生産の機械化・自動化は……傾向的にいふならば……労働の質の高度化・複雑化を要求するとともに、他方では単純

化をもたらししている。前者にたいしては……基礎的総合的教育が行なわれる。だが後者と関連しては……なんらの科学技術教育をも付与されないのである。⁽⁶⁾とりわけ、「技術革新」によって支配的な比重を占める労働の単純化に対応しては、(1)なんらの科学技術教育も付与されないばかりではなく、(2)労働基準法で義務づけられている安全衛生教育さえ実施されず、(3)作業の要求する正確なタイミングに適合する感覚器官の反応開発としてのみ、企業内教育の実施がある。⁽⁷⁾

さらに、「技術革新による労働力の二極分解」に起因する「現在の企業内教育の矛盾」は、「『能力主義管理』によって加速され⁽⁸⁾」る。

このように茂木氏の企業内教育論は、「生産力と技術の発展」それ自身が、「企業内教育の矛盾を生みだし、その存在を規定している⁽⁹⁾」との前提で構成されている。そのうえで「技術革新による労働力の二極分解」(労働の質の高度化と単純化との分離・対立)が、「現在の企業内教育の矛盾」(工程管理・設計・企画・研究開発に従事する科学技術者に対する基礎的総合教育、単純労働者に対する非人間的訓練や職場士気の育成)を形成する、⁽¹⁰⁾と措定しているところに特徴を示している。

戦後における企業内教育の展開(三)富

このことから、茂木氏の企業内教育論は、労働者の職業技術教育要求の形成を包括しえないことになる。科学技術者を対象として実施される企業内教育が「各生産工程の技術的編成に関する高度な知識と科学的視野」の必要に照応して、

「基礎的総合的教育」・「技術的能力の総体的向上」をもたらし、とされているからである。また、単純労働者を対象とする企業内教育が、感覚器官の反応開発としてのみ実施されるとしても「技術革新」による労働単純化に照応している、とされているからである。だが、企業内教育のもとで形成される職業技術は、「技術能力の向上に役立つと思えない」・「負担で利益なし」・「将来にわたっての職業能力をのぼせるような教育にかえてほしい」との労働者の意思表示(日本鉄鋼産業労働組合連合会、前掲調査)に示されるように、機械体系の発展によって必要とされる職業技術に照応してはいない。

B 道又健治郎他『鉄鋼業の「合理化」と企業内教育I』⁽¹¹⁾
(一九七四年三月)

道又氏等の企業内教育論は、企業内教育が精神教育のみに留まることなく、技術教育と精神教育(資本の手による労働力の精神的陶冶、すなわち労資協調的イデオロギーを注入する精神教

育⁽¹²⁾との両者の統一において存在していることの論証に、その出発点を据えられ次のように構成されている。

企業内教育の研究は、生産過程における労働過程の側面を無視しては、一面的な分析に終わらざるをえない。研究は、労働過程と価値増殖過程との対立物の統一としての、資本主義的生産過程の矛盾構造に着目して、展開されなければならぬ。

「資本主義的大工業」は「工場法の教育条項を見ても明らかのように、総合技術教育実施のための物質的技術的基礎をつくり出すだけでなく、『労働の社会化』を進展させることによって主体的な契機をもつり出す（つくり出すの誤植と思われる引用者）⁽¹³⁾。もとより「大工業の労働過程的側面」は「資本主義的機械制大工業のもつ二者闘争的な矛盾構造の存在ゆえに……価値増殖過程によって一定の規制を受けざるを得ない⁽¹⁴⁾。とはいえ「大工業の本性」は「遅かれ早かれ貫徹される性格のものである」。なぜなら『労働の社会化』の進展が……法則（大工業の本性―引用者）を貫徹させる主体的な契機を成熟させるからである⁽¹⁴⁾。

このような分析視角を提起する道又氏等の企業内教育論は、

労働過程に対応する技術教育・価値増殖過程に対応する精神教育との指定と相俟って、企業内教育が「技術教育と精神教育の統一物である⁽¹⁵⁾」との論理を導きうる。これによって、道又氏等の企業内教育論は、企業内教育を「階級闘争と階級意識の抹殺のための、独占資本のときたまされた毒牙である」と断ずる見解の批判⁽¹⁶⁾としては、それなりの意義を示すことになる。

だが、道又氏等の企業内教育論は技術教育の側面が、機械体系の発展に適合して絶えず充実傾向を迎えることによって、機械体系と企業内教育との「密接な対応関係⁽¹⁷⁾」を示すにいたる、と指定することにゆきつかざるをえない。換言すれば、機械体系と企業内教育との密接な対応関係なる論理を帰結させる原因が、技術教育と精神教育との統一物である企業内教育を導く分析視角自体に伏在していることである。

これは、さきの分析視角を念頭に置いて整理すれば、次の諸点の総結果である。(1)労働過程に対応する技術教育と価値増殖過程に対応する精神教育との統一物としての企業内教育⁽¹⁸⁾の指定によって技術教育と価値増殖過程との連関を不問に付したこと。(2)「大工業の本性」は資本主義のもとで「一定の規制を受け」（傍点は引用者）るにとどまり「遅かれ早かれ

貫徹される」こと。(3)「絶えざる技術進歩」は「資本主義的生産様式の特質」であり、科学・技術革命は「現代国家独占資本主義のもとで」急速に進行していること。⁽¹⁹⁾

このように指定された分析視角が、機械体系と企業内教育との「密接な対応関係」なる指定にゆきつかざるをえなかったことは、実証分析の随所に示される。

たとえばOJT(職場内教育)の主たる機能を精神教育として把握することから、企業内教育の現状把握を「技術教育から精神教育」と断ずる見解に対する批判は、次のような特徴をもってなされている。「労働力は……労働過程の技術的條件によって質的な規定を受ける。……そのために技術・技能教育……が実施されることになる。……『OJT』は……六五年から七〇年にかけて急速な上昇傾向を示している。こうした『OJT』の動きは、この間に進展した新技術の導入による労働過程のドラスチックな再編成と密接な対応関係にあることは間違いない」(傍点は引用者)。⁽²⁰⁾

さらに、道又健治郎他による報告書『鉄鋼独占企業における「合理化」と企業内教育の展開過程』は、膨大な調査資料を駆使した詳細な分析が施されたうえで、次のように締め

戦後における企業内教育の展開(三富)

括られていた。「新しい教育体制」の「最大の特徴は技能・技術教育充実の面にある。……しかし……技能・技術教育の体系化といっても、それは労働者の自己啓発の体系化……その強制化にはかならない……。だが……新しい教育体系はまだ過渡的・流動的であり、それらが今後どのように変容していくか、またそのなかで如何なる機能を果すかをみることは今後の課題であろう」。⁽²²⁾

このように道又氏等の企業内教育論は、企業内教育をつうじて形成される職業技術が、機械体系の発展と「密接な対応関係にある」と導くことで、労働者の職業技術教育要求の形成を包括しえないことになる。この分析視角によれば、機械体系と企業内教育とが、調和的に発展していくと導びかれるからである。

以上の検討は次の結論を提起する。すなわち、企業内教育を技術教育と精神教育との統一物であると提起した茂木氏あるいは道又氏等の企業内教育論は、機械体系と企業内教育との調和的発展と指定したことに示されるように、労働者の提起する職業技術教育の要求を包括しうる分析視角を提起するものではなかった。また、企業内教育を思想教育であると断

ずる見解も、国家独占資本主義の思想攻撃体系の一環として企業内教育を検討するばかりで、労働者の職業技術教育要求を包括する分析視角を提起するものではなかった。

では、こうした弱点を克服する企業内教育論の定立は、いかなる分析視角によつてはたされるか。

2 資本の回転期間短縮と企業内教育

独占的大企業は、利潤率の低下傾向に対抗しておこなわれる資本の回転期間の短縮を基本的な動機として、企業内教育を実施する。特別剰余価値の取得を目的として展開される資本主義的技術革新は、資本の技術的構成に規定された資本の有機的構成を高度化し、利潤率の低下傾向をもたらずとも、独占的大企業間の競争を激化させる。これにたいし、独占的大企業は、作業速度の加速化と生産期間の短縮によって、資本の回転期間の短縮を企図する。すなわち、資本の回転期間の短縮によつて、剰余価値量を拡大し利潤率の低下傾向を人為的に阻止しようとする。その際、独占的大企業は、資本主義的技術革新を基礎とする作業速度の加速化と生産期間の短縮に労働者を対応させていくために、資本主義的技術革新に条件づけられながら、企業内教育を実施する。

企業内教育は、利潤率の低下傾向を人為的に阻止する目的で提起される資本の回転期間の短縮を基本的な動機として実施されることから、狭隘な内容にとどまらざるをえない。すなわち、企業内教育に必要とされる教育支出は、可能な限り圧縮され、その分だけ利潤率を高めるように計画される。

この結果、企業内教育をつうじて形成される職業技術は部分的で跛行的なそれとして、発展する機械体系との隔絶を拡大する方向においてのみ、形成されることにならざるをえない。労働者の職業技術教育の要求は、このような企業内教育のもとで神経的疲労の増大を媒介として形成される²³⁾。

資本主義的技術革新による自動機械体系の発展は、労働者の担当作業範囲の拡大と担当作業責任量の増大を要求する。

また、それは自動機械体系の発展に柔軟に対応できる科学的で体系的な職業技術の形成を要求する。他方、企業内教育のもとにおける職業技術の形成は、部分的で跛行的な内容に制限される。それは、資本主義的技術革新の無政府的な跳梁にであつと、総合技術的基礎の欠缺をばくろせざるをえない。

労働者は、部分的で跛行的な職業技術を過度の精神的緊張で補完することによつて、自動機械体系のもとにおける担当作

業範囲の拡大と担当責任量の増大に、なんとか対応しようとする。過度の精神的緊張は、肉体的疲労に加えた神経的疲労を累積させる。労働者は、部分的で跛行的な職業技術の形成が神経的疲労の増大に帰結したことから、職業技術教育の要求を提起するにいたる。それは、自動機械体系の発展に柔軟に対応できる職業技術の形成の要求である。

本稿の課題は、戦後日本資本主義の高蓄積過程における企業内教育の展開を、実証的に分析することをつうじて、現段階において提起される労働者の職業技術教育の要求を確定することにある。

尚、企業内教育の展開というとき、鉄鋼業における企業内教育を念頭において分析をすすめている⁽²⁴⁾。それは以下の二つの理由にもとづいている。まず、鉄鋼業が重化学工業部門に位置し、なかならず最も中核的な基幹産業であること、このことは、いうまでもなく日本の労働者階級の基幹をなす作業労働者を対象にして展開される企業内教育と、そのもつて提起される労働者の職業技術教育の要求を、最も典型的に把握しようとする意図につらぬかれていることを意味する。さらに、道又氏等の研究が新日本製鉄室蘭製鉄所を調査対象に設

戦後における企業内教育の展開 (三富)

定してすすめられたように、企業内教育論がおおくの場合鉄鋼業を対象として構成されていたことである。

- (1) 日本経済調査協議会『新しい産業社会における人間形成』二六ページ。
 - (2) 日本経済調査協議会、前掲報告書、二七ページ。
 - (3) ここで企業内教育論というとき、労働組合による職業技術教育闘争の発展を基本的立場として立論される論稿に限定されている。
 - (4) たとえば中川英司「企業内教育の本質としくみ」日本共産党中央委員会出版局編『企業内教育と労働者』所収を参照のこと。
 - (5) 新規入職者に対しては特別の企業内教育体制がとられ、配置転換された労働者にはなんらの配転教育もなされないと分析は、こうした指摘に基礎づけられている(草野隆光・藤沢健二「鉄鋼独占企業における『合理化』と企業内教育の展開過程」、北海道大学教育学部産業教育計画研究施設「鉄鋼業の『合理化』と企業内教育」所収、二二四ページ)。
 - (6) 茂木一之「企業内教育管理」長谷川広編著『人事管理論』一三二ページ。
 - (7) 茂木氏は企業内教育論の構成にあたって熊沢誠氏の「労働単純化」論に全面的に依拠されている(茂木一之、前掲論文、一四一ページ)。
- ところで、熊沢誠氏は、その立論の「傍証」として東京商工会議所『技能労働尊重に関する企業の意向と実情調査』(以下東商「調査」と略称する)を利用されているが、それは明確な作為に基づいている。氏の「労働単純化」論は、①装置

工業におけるオペレーターの労働の単純化と工場全体にますます不可欠となる基礎知識の技術者への集中、②装置工業に普及した高校卒採用は企業の労働力需要における質的要請からは独立した要因、③労働者の学歴水準の向上による「過剰の知識」は学卒就職者の離職率の顕著な増大として表現される、を主内容としている(熊沢誠「労働単純化」の論理と現実「日本労働協会雑誌」一三五号、一九二二ページ)。氏は立論の「傍証」として東商「調査」を引用して次のように述べる。「技術革新の進んだ……大企業では「教育訓練や習熟を必要とする職種」の「技能労働」が「不足していない」とは、以上の立論(先に整理した①②引用者)の少なくとも傍証にはなるだろう(熊沢誠、前掲論文、二二二ページ)。

だが、東商「調査」の中で技能労働者の不足のいかんについて報告した統計表である六七ページ第二表(技能労働者の不足の程度)は、一〇〇人以上規模において、「やや不足」五〇・六%、「かなり不足」二六・七%、「非常に不足」二・四%、「不足していない」二六・五%、「無回答」三・六%である、と報告している。熊沢氏は、「不足していない」二六・五%をもって大企業では技能労働に不足していないと結論されているようだが、東商「調査」のはなはしい作為的利用といわなければならない(尚、東商「調査」では技能労働者を「教育訓練や習熟を必要とする職種」に従事する者と、訓練等の予定者を中心に、単純な補助的な仕事につく者を除く」としている、一ページ)。

このように、熊沢氏は、東商「調査」の作為的な利用によつ

て「労働単純化」論の主観性をみずから証明することになった。

(8) 茂木一之、前掲論文、一三五ページ。

(9) 茂木一之、前掲論文、一三二二ページ。

(10) 茂木一之、前掲論文、一三九、一四一ページ。

(11) 北海道大学教育学部産業教育計画研究施設「鉄鋼業の「合理化」と企業内教育」は、次の諸論文から構成されている。道又健治郎「企業内教育分析序説」、草野隆光・藤沢建二「鉄鋼独占企業における「合理化」と企業内教育の展開過程」、木村保茂「戦後鉄鋼業における社外工制度の全面的展開と企業内教育」

(12) 北海道大学教育学部産業教育計画研究施設、前掲報告書、四三ページ。

(13) 前掲報告書、二八二ページ。

(14) 前掲報告書、二九二ページ。

(15) 前掲報告書、一〇二ページ。

(16) 中川英司、前掲論文、九二ページ。

(17) 北海道大学教育学部産業教育計画研究施設、前掲報告書、一一一ページ。

(18) たとえば次の叙述はこうした前提に基礎づけられている。

「労働過程における合目的な労働の役割をぬきにしては企業内教育の役割の評価はなし得ないということである。企業内教育の本質を、資本の手による精神教育やイデオロギー攻撃としてしかとらえないところの一面の見解は、労働力商品が資本に購入されるのはそれが労働過程において剰余価値生産をうみだす特殊な使用価値を有するがためである、とい

う自明の理を忘れ、価値増殖過程の側面のみを一面的に強調した謬論といわなければならない」(道又健治郎「企業内教育の実態と能力主義管理」『経済』八八号所収、九七ページ)。

(19) 北海道大学教育学部産業教育計画研究施設、前掲報告書、二九ページ。

(20) 前掲報告書、五五ページ。

(21) 前掲報告書、一一ページ。

(22) 前掲報告書、二五ページ。尚、すでに示した分析視角とその諸結果とは、「鉄鋼業の『合理化』と企業内教育」に先立つ一連の研究にもみることができる。

たとえば次の叙述を参照のこと。「労働者教育の展開形態が生産工程の質的变化と新規学卒労働力不足という二つの要因によって規定されることは前述したとおりであるが、この二つの要因の進行度合の違ひのため……企業における労働者教育の実施状況はかなり異なったものとなっている。すなわち、技術革新の進展によって生産工程の質的变化の著しい既存大企業のばあいには、企業内教育は全従業員層への実施という形をとり概存労働力の再教育についても配慮がなされている」(石原孝一、道又健治郎「地域開発と労働者教育」一六四ページ、傍点は引用者)。

(23) 労働者による職業技術教育の要求や運動は、機械体系の発展自体によって形成され発展するとの見解がある。「科学」技術革命の急速な進展のなかで、職業技術教育……運動は国際的レベルで大きなひろがりを見せている」(道又健治郎「企業内教育の実態と能力主義管理」二二〇ページ)。「絶え

戦後における企業内教育の展開 (三富)

ざる技術進歩のなかで……労働者階級の職業・技術教育にたいする要求が次第に強まることは必至である」(北海道大学教育学部・産業教育計画研究施設、前掲報告書、五五ページ)。

こうした見解は、職業技術教育の要求にもつく運動が、搾取の発展に基礎づけられた搾取に反対する多様な闘争の一環であることを、見失うかあるいは軽視することになる。たとえば次のようである。「港湾関係では……人べらし『合理化』の到来が予想されている。……金属機械産業も、職務への再編成、労働条件の悪化などが進行している。このように、労働者はじゅうぶんな職業技術教育・職業訓練を自己防衛の立場からも要求しなければならない」(道又健治郎「企業内教育の現段階と特徴」『経済』一〇七号、一七五ページ、傍点は引用者)。

尚、機械体系の発展が労働者の職業技術教育要求を形成するとの見解は、企業内教育を思想教育と断ずる人々にも共通していることを、つけくわえておく。「たえず更新される設備機械の高度化のなかで、労働者は新しい技術を習得したい」という要求にかられる」(中川英司、前掲論文、一三二ページ)。

(24) 資料の制約上鉄鋼業の作業労働者に限定しえなかつた場合には、その都度明示するよう努めた。

II 養成教育としての企業内教育の出発

1 経験的熟練労働を基礎とする企業内養成教育

企業内教育は、敗戦によってきわめて少数の例外を除いて

一一七 (七六九)

II-1 表 企業内養成教育施設の
設立状況(創立順)

会社名	創立時期
日立金属戸畑	1946年4月
小松製作栗津	48 4
日本鋼管川崎	49 4
富士製鉄室蘭	50 4
神戸製鋼所	50 4
富士製鉄金石	51 4
住友金属鋼管	51 4
日本製鉄造	51 4
日本鋼管鶴見	52 4
大同製鋼	52 4
日立金属若松	52 4
住友金属和歌山	52 4
日立金属安来	52 6
日本製鋼所	52 6
住友金属鋼所	53 4
日立金属桑名	53 4
住友金属小倉	54 4
日本製鋼	54 4
山陽製鋼	54 4
富士製鉄広畑	55 4
日本ステンレス	55 4
小松製作所川崎	55 4
川崎製鉄(葦合、兵庫、 西宮、知多、千葉)	56 4
愛知製鋼	56 4
日本製鉄	56 4
尼崎製鉄	57 4

(注) 日本鉄鋼連盟『戦後鉄鋼史』(1959年1月)998頁、20表を借用。

は殆んど終息した。その後、一九四六年には日立製作所(現日立金属)戸畑工場に、一九四八年には小松製作所栗津工場で、企業内養成教育が開始されたが、これらはむしろ例外的な存在にとどまった。

企業内教育は、一九五〇年代前半、日本鋼管川崎製鉄所における設立を画期として、本格的に開始された(II-1表)。すなわち、それは、アメリカ帝国主義によるドッジ・ラインの強行を契機とする、従来の財政インフレーションによる資本蓄積方式から、生産過程における搾取に基礎を置いた資本蓄積方式への転換の一環として開始された。

ばならなかった。しかし、熟練労働者は、(1)戦前日本資本主義の顛頭の発展から近代的熟練労働力の広汎な発生という経路をへずに熟練労働力の企業内養成形態にのみ依存してきた⁽¹⁾。(2)戦時体制下の企業内養成が『修身・公民』『教練』を機軸としてのみ組織されるものであった。(3)戦時体制下における政府の「熟練工養成」政策が僅か五・六カ月の短期養成を企図していたにすぎなかった⁽²⁾。(4)敗戦後、企業内養成教育がインフレーション政策による価値収奪に依存した傾斜生産方式のもとで終息状態におかれていた。これらに起因して独占的大企業の必要を大幅に下廻る絶対的な減少を示すものであつ

この時期、独占的大企業は、労働日の延長と直接的な裸の労働強化を主要な手段とする生産期間の短縮をおしすすめていくために、ブル・オーバー・ミルに代表される復旧・整備された旧来の機械体系に一定数の熟練労働者を配置しなけれ

た。かくて、独占的大企業は、熟練労働者の養成を目的として編成される企業内養成教育にのりだしたのである。

こうして五〇年代前半開始された企業内養成教育は、戦時体制下に編成された企業内養成教育の撤廃の上に編成されなければならなかった。第二次世界大戦の結果としての日本帝国主義の崩壊と、敗戦を契機とする一連の「民主化」は、この分野でも工場事業場技能者養成令（一九三九年三月）の廃止と労働基準法の制定として表現された。戦後における企業内養成教育開始の先がけとなった日本鋼管では、次のように方針の設定がおこなわれた。

「わが社は創立以来従業員教育に力をそそぎ……従業員知識の向上、技術の習得および品性の陶冶につとめた。……二〇年八月敗戦と同時に戦争協力を自ざす精神教育の支柱はもろくも崩潰してしまった。政治的、経済的秩序の急激な変革と民主主義高揚の最中にあって、労務管理の基調は当然、滅私奉公から民主主義的人間関係の育成へと変化せざるをえなかった。したがって教育訓練の面でもまたおのづから、戦時の精神本位教育や軍隊式強制訓練を捨てて、民主主義に副った教育訓練方式を採用することとなった」。

所謂「民主主義に副った教育訓練方式」はまず、戦時体制下における企業内養成教育学科構成の機軸をなした『修身・公民』・『教練』の撤廃に示される。さらに、戦前、企業内養成

戦後における企業内教育の展開（三富）

成教育のもっとも盛んであった日本製鉄における学科構成と比較して国語・数学などの基礎学科と製図・機械工学大意などの専門学科の充当時間数の大幅な増加に示される。また、全体としてみた充当時間数の画期的な増大に示される（Ⅱ―2表）。こうして企業内養成教育は、熟練労働者の養成を戦時体制下におけるそれとは著しく異なる内容で実施されるものであった。

だが、熟練労働者の養成は、特定職種への固定を前提とする学科構成のもとで実施されたことに注意しなければならぬ。敗戦を契機とした「民主化」は、戦前日本資本主義の資本蓄積条件に重大な変更を加えたものの、真の民主的変革とはなりえず、アメリカ帝国主義に従属した日本独占資本主義の「復活」過程と、結合されなければならなかった。この結果、企業内養成教育は、教育支出を可能なかぎり圧縮しその分だけ利潤率を高めることにおいて、実施されるものであった。このことは、学科構成に検討をかぎった場合においてさえ次の諸点に表現される。

第一に、国語・数学など基礎学科が、資本の必要とする範囲に狭く限定され、矮小化された内容で編成されていたこと

II-2 表 工場事業場技能者養成令に基づく企業内養成教育（1939年6月～日本製鉄釜石）と労働基準法に基づく企業内養成教育（1949年4月～日本鋼管）との学科構成比較
（単位：時間）

学 科	工場事業場技能者養成令に基づく企業内養成教育	労働基準法に基づく企業内養成教育	
修身・公民	96		
基礎学科	334	312	
社会教育語学学理語	418	240	
社会学学		120	
化学		312	
物理学		96	
共通専門（職業）学科	396	96	
治電化機工力分材製機工電工業製鋼延		168	
冶金学		1,224	192
工工学大			96
化学			96
工学大			72
工学大			72
工学大			48
工学大			48
工学大			48
工学大	48		
工学大	552		
職種別専門学科		3,480	
計	1,244	6,048	

（注）日本製鉄株式会社社史編集委員会『日本製鉄株式会社史』（1959年4月）730頁、18表、折井日向『日本鋼管の養成工教育』、桐原保見編『技能者養成』250～251頁より作成。

工場事業場技能者養成令に基づく企業内養成教育は全日制（週3日）3カ年教育として開始されその後1943年2カ年、1944年以降1カ年に短縮された。他方労働基準法に基づく企業内養成教育は全日制（週6日）3カ年制である。

工業事業場技能者養成令に基づく企業内教育における出席率は1941年98%を最高に1945年75%と、逐年ごとに低下していった。にもかかわらずその卒業率（卒業者数/生徒総数）は1941年29%、1944年74%と上昇を示した。

である。
たとえば、国語の充当時数が、工業高校におけるそれと比較して決定的に少ない（後者の三八%）こと。国語の内容も

筋肉、それを十分に調整支配する神経の役目の為である」。
第二に、技術学的知識に関する学科が、職種ごとに著しく

般ではなくやがて自らの研鑽により、仕上げられる血の通う

「当所において将来中堅工となつて種々の記録・報告等をなす場合の習練と、自己の意志を他に対してうまく表現するための話し方の習練」のかぎりであったこと。さらに、英語は「工業英語として現場機械や現場作業等に関係の深い用語の学習を主として行く」ことを目的にしていたこと。このように「関連学科の求めるものは、各々の学科本来の内容の全

細分化されていたことである。

鉄鋼業における職種分類は、工業高校におけるそれが機械・電気・化学と大分類されていたのとは対照的に、製鉄工・ガス発生炉工・製鋼工・圧延伸張工・計測器工など、三六職種に小分類されていた。技術学的知識に関する学科は、この職種小分類に対応して編成される。たとえば、製鋼工では、鉄冶金学の原理・金属材料及熱処理・實際製鉄法・鉄鋼鋼材・鉄鋼加工・実用金属材料・耐火物加工、圧延伸張工では、鋼材圧延法・鋼片加熱炉・工業窯炉・熱計算・燃焼方法及装置、計測機器工では、精密測定及計測機器・計測器学・基礎力学・機械運動学・材料強弱学・はかり機械・度量衡学・計測法全集・機械工学測定法・計量心得集(教科書・参考書名で示す)。したがって、養成教育生は、技術学的知識の体系的な理解を望むべくもなく、特化された熟練の形成に甘んじなければならなかった。

第三に、実技充当時間が学科構成の主要部分をなしていたことである。実技には三四八〇時間が充当され、学科時間数全体のおよそ六〇%、基礎学科充当時間数のおよそ三倍、工業学科充当時間数の二倍以上に達していた。また、実技は、

戦後における企業内教育の展開(三富)

一年次前半期(四月～九月)における仕上基本実習・鍍掛実習・鍛造基本実習・機械実習・熱処理実習など二八八時間の共通基本実習の終了以降、充当時間数の殆んどにあたる三一九二時間に互って製鉄工・ガス発生炉工・製鋼工など、決定された職種ごとに各工場へ配置され教育が実施されるように構成されていた。

このように、企業内養成教育は、熟練労働者を特定の職種に特化させることを前提とした学科構成において実施されるものであった。もとよりこの学科構成は、戦時体制下における企業内養成教育の機軸をなした『修身・公民』・『教練』の撤廃の上になされたものであった。また、この学科構成は、基礎・専門学科充当時間の大幅な増加と全体としてみた充当時間の画期的な増大を内容とするものであった。こうした意味で、五〇年代前半における企業内養成教育は、戦時体制下におけるそれとは異なった職業技術の形成を保障するものであった。だが、職業技術の形成は、資本の必要とする範囲に狭く限定され矮小化された内容で編成された基礎学科・体系性を無視して細分化された専門学科のもとで、部分的で跛行的なものとならざるをえなかった。こうして養成教育生は、

特定職種への生涯の特化を余儀なくされたのである。

2 新規高卒者の大量採用による企業内養成教育の縮小

日本独占資本主義は、すでに一九五一年、戦前工業生産水準(一九三六〜三八年平均)を突破し、ひきつづき五五年末、戦前工業生産水準の二倍を達成するにいたった。

一九五五年以降には、これらの生産の回復を足掛りとして、機械体系の変化を楨杆とする戦後日本資本主義の高蓄積過程が進行する。この時期における機械体系は、その復旧・整備という第一次合理化期(一九五一〜五五年)の方式にかわって、外国技術の導入を中心とした新設を特徴とするものであった。鉄鋼業については、大型化された高炉における原料装入作業の自動化ないしは計器による操作。平炉にかわる純酸素上吹転炉(LD転炉)の導入と自動制御装置の採用。回転炉・熱風炉・コークス炉におけるガス圧力の自動調節・自動燃焼制御・自動切換の採用。プル・オーバー・ミルにかわるストリップ・ミルの導入。これらの結果、生産期間短縮の主要な手段である労働生産性の上昇は、顕著な動勢を示すも

II-3 表 年次別学歴別採用数

(単位:人)

	計	高小	新中	養成工	小計	新高	その他
1955年	203	67	25	111	203	—	—
1956	526	224	21	120	365	146	15
1957	702	86	165	120	371	326	5
1958	281	25	54	120	199	82	—
1959	1,097	53	343	120	516	537	44
1960	959	26	261	90	377	565	17
1961	1,251	22	414	88	524	687	40
1962年8月	332	—	56	58	114	218	—

(注) 栗木安延「『重化学工業化』と労働者階級の構成変化」『講座現代賃金論』2所収、275頁、5表付表1を借用。

養成工は新制中卒欄には含まれない。

その他は義務教育以上の特殊教育。

K製鉄所、整員課資料より栗木氏の作成による。

のであった。たとえば、圧延部門における圧延能率(材料圧延高/ロール運転時間)は、プル・オーバー・ミル当時二・八トンであったのに比べ、ホット・ストリップ(半連続式)では二九五トンに達していた。

独占的大企業は、こうした労働生産性の上昇を企業内養成

教育拡大とは異なった手段の媒介によって達成するものであった。まず企業内養成教育は、五〇年代前半と比較して取り分けた変化を示すことなく継続された。その規模は、養成工採用数

II-4 表 労働基準法に基づく企業内養成教育と
職業訓練法に基づく企業内養成教育の
学科時間数比較 (単位：時間)

学 科		労働基準法に基づく 企業内養成教育	職業訓練法に基づく 企業内養成教育
基礎学科	社会語学	312	288
	外国語	240	240
	数	120	192
	物	312	384
	英	96	96
共通専門学科	製機	192	144
	工	96	144
	電	96	96
	工	72	96
	製	72	96
	鋼	48	96
	延	48	96
	鋼	48	96
	製	48	96
	鉄	48	96
機	48	96	
職 種 別 専 門 学 科 技 術		552	384
		3,480	3,456
計		6,048	6,048

戦後における企業内教育の展開 (三富)

の横這い(一九五五年一二名、五六〇五九年にかけて、いずれも一
二〇名)に表現されるように、現状維持のままであった(Ⅱ-
3表)。また、その内容も、実技時間数が学科時間数全体の過
半を依然として占め続けたことにみられるように、基本的と
評価しうるほどの変化をもつものではなかった(Ⅱ-4表)。
後者の側面は、日本鋼管鶴見製鉄所における養成工の次のよ

(注) 日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育体系・教育規定集Ⅰ』51頁、折
井日向掲論文、247~248頁より作成。
労働基準法に基づく企業内養成教育は日本鋼管の企業内養成
教育(1949年4月~)であり、職業訓練法(1958年7月)に基
づく企業内養成教育は川崎製鉄のものである。

うな意志表示にも示されている。実技では「起重機の操作・
運転は教えるが、その構造や原理については何も教えられて
いない。計器が正常かどうか見とどけることについては一応
教えるがそれ以上立ち入って計器の原理までは教えない」。
さらに企業内養成教育は、六〇年代に入ると規模の絶対的
な縮小を示した(K製鉄所における養成工採用数は六〇年九〇
名、六一年八八名、六二年八月五八名)⁽⁸⁾。このことは

日本鉄鋼連盟が次のように指摘していることか
らみて、一独占企業における動向にとどまるも
のではなかった。すなわち、「技術革新の進展
により」「中卒者の養成が減って」おり、この
傾向は今後共強まること予想される。したが
ってこの傾向は、企業内教育の「曲り角」⁽⁹⁾とも
いうべきものに他ならない、と指摘したことが
それである。

では、企業内養成教育のこうした動向と対比
してみると、労働生産性上昇を保障した労働
力問題における基本的な変化は、いかなるもの
であったか。それは、基幹労働者が企業内養成

教育終了の労働者によって担われることから、高校卒の若年労働者によって担われることに転換したことである。この徴候は、企業内養成教育が取り分けた発展を示すことなく継続された五〇年代後半、すでにみられたことであった。また、この転換は、臨海新設工場で高卒者の割合が過半を越えていたことに示されるように、六〇年代初頭、歴然たる傾向として示されるものであった。こうした転換は、以下の諸点の結果としておしすすめられたものである。

第一に、高校進学的一般化傾向は、高校教育改革と相俟って高卒者の労働力価値を低下させ、独占的大企業をして彼等の大量かつ安価な採用を可能ならしめたことである。

高校教育の改革は、すでに五〇年代前半から次のように着手されていた。すなわち、日本経営者団体連盟は『新教育制度の再検討に関する要望』（一九五二年一〇月）を手初めに『当面谈教育制度改善に関する要望』（五四年十二月）、『新時代の要請に対応する技術教育に関する意見』（五六年十二月）、『科学技術教育振興に関する意見』（五七年十二月）をあいづいで発表し、公教育体系における技術教育の「振興」を逼るものであった。なかでも『新時代の要請に対応する技術教育に関する

意見』は、機械体系の変化が「技能者の計画的な養成教育」⁽¹⁰⁾を避けられないものにしていくとして、公的技能者養成制度の改革・技能連携制度の新設・普通高校の圧縮と工業高校の拡充・工業高校における「産業人としての人格教育・躰教育」⁽¹¹⁾の強化を、求めるものであった。中央教育審議会は、こうした独占資本の意を体して『科学技術教育の振興方策について』（五七年十一月）を採択し、高校における数学・理科・産業教育の強化、進路指導、普通課程の転換ないし新設による職業課程わけでも工業課程の増設を、実施にうつすものであった。また、高校進学率は、六・三・三・四制の単線型学校教育体系のもとで、一九五〇年四二%、五五年五一・五%、六一年六二・三%と、急激な上昇を辿るものであった（文部省「学校教育基本調査」）。

独占的大企業は、高卒者を機械体系の最も発展した臨海新設工場・工程に配置することで、工業高校の拡充・技能教育の「振興」進学率の上昇、これらを背景としてすすむ高校労働力価値の低下を最大限に利用したのである。

第二に、定時制高校への通学が、企業内養成教育に対する養成工の自然発生的反抗として、広範におこなわれたことで

II-5 表 企業内養成教育生の定
時制高校への就学状況
(神戸製鋼)

学 年	在 籍 就学者数	就学率
1 年	54人	7人 13%
2 年	47	21 45
3 年	41	27 66
計	142	55 38.7

(注) 日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育体系・
教育規定集 I』(1962年3月)164頁、
就学率表を借用。

ある(II-5表)。

このことがいかに企
業内養成教育の存廢に
かかわる重大事項であ
ったかは、大内経雄、
折井日向氏をはじめと
して企業内教育の發展
を基本的立場とする研
究者が、養成工の定時

制通学についておしなべて主要な関心を払っていたことにも
示される。⁽¹²⁾

もとより、養成工の通学は、企業内養成教育が養成工の希
望していた基礎学科の充実と基礎学力の向上に、答えるもの
ではなかったことに基礎づけられていた。だが、独占の大企
業は、養成工の通学を次のような意義においてのみ確認する
ものであった。

「わが国のある製鋼会社で、技能者養成に投ぜられた費用
と、生徒の実習によって得られる収益とを比較対照した表を
作り、養成期間中に既に黒字を出している事実を発見し、大

戦後における企業内教育の展開(三富)

いに教育に自信を得たとのことであり、またそれが経営の教
育に対する理解を増す上にも、大いに役立ったとのことであ
る。⁽¹³⁾ だが、「養成されている技能工のほとんど全部の者が、
附近の定時制高校に通っているが、その中の大部分の者が無
理が重って病気になるということである。会社にして
みれば、折角多額の金をかけて養成した技能工が、成業間際
に、パタパタ倒れられたのではやりきれないのである。⁽¹⁴⁾ あ
るいは、通学が「現実の二重通学となって、年少者をして徒
らに肉体的・精神的の負担を加重し、ひいては健康を損ね、
成績を低下し、ややもすれば実習の安全にも影響する結果を
招いているところである」。⁽¹⁵⁾

このように独占の大企業は、定時制高校への通学を、企業
内養成教育に対する費用負担効率の問題としてののみ確認する
ものであった。それゆえ、独占の大企業は、基幹労働者を養
成工にかわる安価で大量の高卒労働力によって充足しうる諸
条件が整うならば、そうした方向に進んで転換するものであ
ったことを、定時制高校への通学の増大を契機として示すも
のであった。

第三に、実技充当時間が学科構成時間全体の過半を越える

企業内養成教育では、機械体系の急速な発展のもとにおける機械運転・制御労働との隔絶を深化させざるをえなかったことである。

実技は、(1)機械体系の実際的な取扱い方法を教えることによって、狭く限定され矮小化された基礎学科と細分化された専門学科とを補充する、(2)養成期間の早い時期に費用負担を回収し利潤率を高める、ことを目的として設定されていた。

したがって、その充当時間は可能なかぎり拡大されなければならず、現に五〇年代をうろついて学科構成全体の過半を越えるものであった。だが、機械体系の実際的な取扱い方法の教授によって学科の狭険性を補完することは、機械運転・制御労働との隔絶を遅かれ早かれ暴露せざるをえない。かといって、実技時間の短縮は利潤率の低下をもたらす。独占的大企業は、このジレンマを利潤率の低下に結果しない方法、すなわち高卒労働力の採用によって「解決」しようとするのである。

こうして企業内養成教育は、六〇年代初頭、絶対的な縮小を示すことになる。それは、生産期間の短縮を媒介とする利潤率の上昇を保障するための、機械体系への熟練労働者の配置を目的として開始されたものであった。また、それは、費

用負担をできるかぎり圧縮することによって利潤率を高めることを前提として編成されたことから、高卒労働力の採用による労働力構成の変化によって変わられたのである。

- (1) 風早八十二「生産力拡充と熟練工養成問題——二、三の基本的論点を中心に」『財政経済時報』第二四卷第八号三八～四三ページ。
- (2) 山田準三「戦時中の労働者」『現代日本資本主義大系』Ⅳ労働、六四ページ。
- (3) 赤坂武編『日本鋼管株式会社四〇年史』五六八～九ページ。
- (4) 折井日向「日本鋼管の養成工教育」桐原葆見編『技能者養成』二四九～五〇ページ。
- (5) 折井日向、前掲論文、二五〇ページ。
- (6) 中村一男「技能者養成」労働省婦人少年局『年少労働者の教育と訓練』一四二ページ。
- (7) 労働調査協議会『職業技術教育と労働者』八〇ページ。
- (8) 栗木安延「重化学工業化」と労働者階級の構成変化」金子ハルオ他編『講座現代賃金論』2所収、二七五ページ。
- (9) 日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育体系・教育規定集1』まえがき。
- (10) 日本経営者団体連盟『新時代の要請に対応する技術教育に関する意見』横浜国立大学現代教育研究所編『増補中教審と教育改革』一九七ページ。
- (11) 日本経営者団体連盟、前掲意見書、一九八ページ。
- (12) たとえば、大内経雄「経営と技能者養成」桐原葆見編、前

掲書、折井日向、前掲論文を参照。

(13) 大内経雄、前掲論文、五三ページ。

(14) 大内経雄、前掲論文、四四ページ。

(15) 折井日向、前掲論文、二八五ページ。

III 学歴構成の変化を基礎とする集合教育の

展開

1 集合教育の展開

戦後日本資本主義は、一九五七〜七八年の過剰生産恐慌を転期として、それにつづく六〇年代前半にも、五〇年代後半を上廻る経済「成長率」(実質年率)を達成した(一九五五〜六〇年八・九%、六〇〜六五年一〇・〇%)。

この時期、独占的大企業は、企業内教育に対する基本的動機を一層強めるに至った。独占的大企業は、生産期間短縮による利潤率の上昇を確保するために、鉄鋼第二次合理化実績五三〇〇億円を六〇%も上廻る総額八二五〇億円の膨大な設備計画(一九六〇〜六五年)を策定するものであった。この計画は、設備面において従来みられなかった大型の溶鉱炉、L D転炉から最新の圧延設備、モニター(監視装置)とデーター・

戦後における企業内教育の展開(三富)

ローガー(作表機)との併用によるデーター処理装置の設置として、次々と実施にうつされるものであった。これらの資本主義的技術革新は、固定資本投下量の増大をとおして利潤率の低下傾向に拍車をかけるとともに、独占的大企業間の競争を激化させた。これにたいし独占的大企業は、作業速度の加速化によって資本回転期間を短縮させ、拡大された規模での剰余価値量を取り込もうと企図するものであった。

企業内教育は、資本主義的技術革新を基礎として加速化された作業速度に労働者を対応させていくために、一層の切迫性を以って提起されるに至った。たとえば、ライン・アンド・スタッフ制を前提とした企業内教育体系の設定にいち早くのりだした八幡製鉄(現新日本製鉄)では、労働生産性の上昇を「大きな破綻を来たす」⁽¹⁾ことなく遂行するためには、拡大された規模での企業内教育の展開が不可欠である、として次のように提起された。

「現在、わが国の鉄鋼界における技術の振興というものは、非常に急速な進歩を示しまして、機械の輸入、技術導入、管理法の採用、そういうような直接的な措置によって、推し進められて、鉄鋼の生産性向上というものは著しく向上して参りました。しかし長期的観点にたった場合に、上記の直接的な諸施設と相並びまして、技

術革新の体制に対処しますために、生産に従事します技術者、技能者の教育、長期人材養成計画の問題が考えられます。従来ややみますと、設備計画は資金的に最も膨大となりますので、非常に重要視されておりました。しかし技術革新のめざましい発展による、技術研究開発計画、長期人材育成計画、こういうものを含めて、総合計画を組まないと、計画実施面に大きな破綻を来たすものだと考えております⁽¹⁾。

こうして企業内教育は、一層大規模に編成されるものであった。かくて、六〇年代前半の高蓄積の時期における企業内教育は、五〇年代における企業内養成教育と較べて次のような特徴を示すものであった。

第一に、ライン部門に所属する作業労働者全体を包括する体系として設定されたことである。すなわち、企業内教育は、新規採用者を対象とする『導入教育』『入門技能教育』に始まって、採用後三年を経過した労働者を対象とする『前期専門職務教育』、さらに一〇年を経過した労働者を対象とする『後期専門職務教育』（以上八幡製鉄）のように、ラインの教育体系として編成されるにいたった。このことは、前述した独占的大企業の企業内教育に対する基本的動機の強まりを基礎とするものであった。

「経営は常に、現在および将来の目的遂行に必要な従業員の能力を確保しなければならぬ。各管理者は、自ら日常業務を通じて部下従業員の教育指導に当たるとともに、適期に従業員を必要な教育過程に投入して教育し、部門の機能遂行に最適な従業員能力を常時確保するよう教育を計画実施する責務を有する」⁽²⁾。

第二に、企業内教育の主要部分が技術学的知識にのみ限定されたいうで、編成されるにいたったことである。

「とくにラインの教育においては、分担する作業に関する技能及び専門知識の習得そのものが教育目標であり、また基本的であると考えています。したがって現場作業と離れた教育はあり得ず、また教育の内容も具体的・特殊的」⁽³⁾である。

このことは、集合教育が製銃・鋼管・鋼板・電気・検査・機械製図・計測・潤滑・金属材料等、職務部門ごとの独立した講座として組織されたことに示される（Ⅲ―1表）。さらに、このことは、集合教育が、職務部門の軽重に従って差別的に序列化されたいうで組織されていたことをも意味していた。小出隆八幡製鉄教育課長は、さきの報告につづけて次のように述べた。

「教育対象のいかによまして、所要の教育水準に達するまでの教育の内容・方法・時間などが非常に異なってくる

III-1 表 集合教育の概要

階層	教育項目	対象	目的	概要
中堅・一般層	専門技術講座	中堅作業系社員	専門的技術知識ならびに関連技術知識を与え、職務遂行能力の向上と将来の経営者として必要な技術能力の開発を図る	製銃、鋼管、鋼板、機械、電気、検査等各部門毎の技術教育、約200時間
	基礎技術講座	一般作業系社員(生産、運転関係)	各職務に必要な基礎的技術知識、技能を体系的に修得せしめ、職務遂行能力の向上をはかる	機械製図、電気、計測、潤滑、金属、材料、品質保障、鉄鋼製造法等の基礎技術教育(講座別・選択別)
		一般作業系社員(修習生訓練未受講関係)	整備保全職務に必要な基礎的技術知識、技能を体系的に修得せしめ、職務遂行能力の向上をはかる	機械、電気、計測の各コースを設定し、各職務毎の基礎技術知識、技能の教育
新入層	新入作業員補習教育	一般作業系社員(新入層)	若年層に対し、企業人・技能人として必要な生活設計を中心に再教育を行ない、職場における良好な人間関係の醸成をはかる	企業人としての基本的心構え、職場の人間関係等をテーマに約10時間の会議方式の教育
	新入者教育	新入作業系社員(除修習生)	新入作業系社員に対し、当社社員として必要な基礎的、一般的知識を与え、会社生活並びに職場への円滑な導入をはかる	会社概要、安全衛生、賃金、就業規則、工場見学、懇談会等約5日、他に各配属課における実務訓練並びに追指導訓練
	整備保全修習生訓練	新入作業系社員(整備保全関係)	生産設備の近代化並びに保全業務技能の高度化に対処し、整備保全関係に従事する新入社員に対し職務上必要な基礎的技術知識を習得せしめる	機械、電気、計測の各コースを設定し、専門学科・基本実習・応用実習・研修所並びに事業所各課における1カ年の訓練

(注) 日本経営政策学会編『経営資料集大成13』155～156頁、日本鋼管『監督・作業系社員教育概要』を借用。

但し、作業長、工長を対象とした集合教育はのぞいてある。

ものであります⁽⁴⁾。なぜなら「個々の職務についてその職務及び職能が明確に規定され、それらの資格要件を分析し、確立し、それらに基づいて教育の対象、どんな仕事ができるか、範囲、それについてはその範囲まで教育すればよいか。程度、仕事の質量についてどの程度まで期待できるようにするのかわらかにしまして、教育の時間・教育の順序などを決定することが必要と考えます⁽⁵⁾」。

このように、企業内教育の主要部分は、職務の必要に狭く細分化された技術的知識に限定されたうえで、編成されるものであった。

第三に、企業内教育は、高卒程度の学力を前提として編成されることをとおして、一層安価に、か

戦後における企業内教育の展開(三寛)

つ短時間に実施されたことである。

「ここ五・六年前からわが社の作業職社員は、特殊の職種を除いて全部高卒であります。高卒程度を前提として、教育内容・方法などについて教えることができるわけでございます……」⁽⁶⁾

この結果まず、製銃・鋼管など技術学的知識にかかわる講座の充当時間が、大幅に短縮されるにいた

III-2 表 中卒採用者と高卒採用者の教育期間比較 (単位：%)

	6カ月未満	6カ月以上2年未満	2年以上3年未満	3年および4年	計
中卒者	4	25	3	68	100
高卒者	77	17	6	—	100

(注) 倉内、宮地、中村『企業内教育の動向調査』(1963年3月)51頁Ⅲ-5、57頁Ⅲ-11より作成。
調査対象は、鉄鋼・金属、機械、輸送機器、電機化学を中心とする製造業。

った(Ⅲ-2表)。さらに、数学・英語・物理などの基礎学科(Ⅲ-3表)が、企業内教育体系のなかでは副次的な位置へと墜すとともに、労働時間外においてのみ実施されることになった。

III-3 表 前期一般工教育の内容(川崎製鉄)

学 科	内 容
数 式	0 整数, 小数, 分数, 時間の四則演算 I 文字の使用, 割合, 比と比例式, 正の数, 負の数 II 式の計算(1), 一元一次方程式, 連立方程式 III 式の展開, 因数分解, 分数式 IV 平方根, 比例の関係, 二次方程式 V 一次函数とグラフ, 二次函数とグラフ
図 形	I 直線と角, 三角形と四角形, 円と多角形, 図形の面積 II 平方線と平行四辺形, 空間図形 III 相似形, 円の性質 IV 三角比, 三平方根の定理
英 語	I アルファベット, 文字の発音, ローマ字 II 単語の発音, 辞書の使い方 III 数に関する用語, 発音記号の読み方, 製鉄用語(そのI, そのII) IV 構文
物 理	I 重さと圧力, 圧力の伝わりかた, 液体の体積と圧力, 浮力, 密度, 比重, 水の表面, 大気圧の利用, 気体の圧力と体積 II 力の三要素, 二力のつり合い, 作用と反作用, 力の平行四辺形, 斜面のはたらき, 斜面の利用, まさつ力 III 力のモーメント, てこ, 滑車, 輪軸, 重心と物体のすわり IV 弾性とそ性, いろいろな変形, フックの法則, 材料と組合せの強さ V 速さ, 速度, 加速度, 慣性, 質量と重量, 加速度と力 VI 落下運動, 振子の運動, 円運動, 流体運動, 運動量 VII 温度と熱, 比熱, 温度と熱膨張, 液体気体の膨張, 溶解と凝固, 気化, 液化, 昇華, 空気中の水蒸気物質の三態, 熱の移り方, 保温 VIII 仕事と仕事率, 動力の伝達, エネルギー, 蒸気機関と蒸気タービン, 内燃機関
化 学	I 物質のなりたち, 分子, 原子, 原子価, 単体, 化合物, 混合物, 原子記号, 分子式, 化学反応式 II 酸化と還元 III 化学反応式の計算 IV 原子のしくみ V 原子のむすびつき VI 気体の状態の変化 VII 溶液と電離 VIII 酸, 塩素, 塩 IX 電気化学 X 金属と非金属

(注) 日本経営政策学会編, 前掲資料集, 151~152頁, 前期一般工教育内容を借用。
川崎製鉄における前期一般工教育が設定された正確な年次は不明である。なお, 前期一般工教育と同一の内容を包含して設定された基礎学科講座が1961年10月時点で開設されていたとの報告がある。(日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育体系・教育規定集I』62頁)。

「最近入社しました作業社員は全部高校卒でございますので、将来の幹部工、中堅工の教育というものはこういう人たちで十分であります。あえて……新制中学卒業者をレベルアップしていかなければならない必要は認めないでございますが、しかし従来からの人のそうしたレベルアップの観点から努力して学ぼうとするものにチャンスを与えるという意味で現在も残しておるわけでございます。」⁽⁷⁾
この教育は全く定時制で、勤務時間外で一〇カ月やっております。
(傍点は引用者)。

基幹労働者や職制には高卒者が予定されているのだから、中卒者を対象とした基礎学科講座は、副次的な位置にとどめておいてよいというわけである。

こうして六〇年代前半における企業内教育は、ライン部門に所属する作業労働者全体を対象とした、ラインの教育体系として編成されたものの、職務の必要に狭く細分化された技術的知識に限定されるなど、職階的秩序のうえに立脚して編成されていたことである。

2 集合教育の「効率化」

以上の特色をもって組織された六〇年代前半における企業内教育は、労働の場から離れた箇所に労働者を集合させたりえて講義をつうじて教育する方法を、主要な手段としていた。

戦後における企業内教育の展開(三富)

このことは、職業技術の形成が、経験的熟練労働の消滅とそれに代わる機械運転・制御労働の登場に条件づけられて、経験的な伝達では不可能になりつつあったことに起因していた。独占的大企業は、六〇年代前半につづく六〇年代中葉、集合教育の「効率化」を提起しながら、企業内教育の一層大規模な展開にすすんでいった。

独占的大企業は、資本主義的技術革新に伴う固定資本投下量の増大の結果として進む利潤率の低下傾向を人為的に阻止するために、資本回転期間の短縮に対する熱望を強め、拡大された規模での企業内教育の展開に乗りだすものであった。同時に、それは、従来採用されてきた方法の再検討なしにすすめられるのであれば、独占的大企業の費用負担を増大させ、利潤率を低下させることになりかねない。

そこで、集合教育は、その教育目標・教育「必要点」・教育内容、さらに教育目標の達成度とその測定方法等にわたって、詳細に再検討されるにいたった。この検討は、自社版テキスト、プログラム学習の採用、講義のレポート、宿題による代替等にとして結実された(Ⅲ-4表)。そのうち、プログラム学習は次のようにして採用されるものであった。

III-4 表 集合教育の効率化 (単位：%)

方 法	時 期	
	1962年10月 ～63年9月	1970年7月
議 義	21.4	59.7
講 義	78.5	63.9
視 聴	14.2	15.3
実 習	28.5	22.2
事 例 研 究	14.2	23.6
役 割 演 技	0	5.6
精 神 修 養	0	—
そ の 他	14.2	—
ビジネスゲーム	—	1.4
センシティブイットレーニング	—	1.4
プログラム学習	—	1.4
グッド方式	—	1.4
レポート・宿題	—	23.6
座 禅・行 軍	—	1.4

(注) 日本経営者団体連盟『産業訓練白書 (2)』(1965年11月) 26～27頁16表, 日本産業訓練協会『わが国の企業内教育の現状』(1970年10月) 98頁19～14表より作成。

『産業訓練白書 (2)』は日本産業訓練協会総務部長の協力のもとに作成され, また『わが国の企業内教育の現状』は日本経営者団体連盟との共同調査である。

調査対象は1962年10月～63年9月時点で鉄鋼・金属, 1970年7月時点で鉄鋼, 非鉄金属, 金属製品である。尚前者の場合すべて作業労働者であるが後者の場合事務労働者を含んでいる。多重回答のため合計は100にならない。

という点からみれば、極めて杜撰な考え方であると考えるからである。いわゆる理論はそれ自体の体系で無限に発展するであろう。それは必ずしも整備に必要なものばかりでなく、余分のものを包含することもありうる。このように考えて……単純にすぐ自動制御の理論を与え、その実際を経験せしめればよいというような考え方をとらないで、その対象であるオートメーションのシステムに対して、人間がいかなるとらえ方をするか、……という見地から分析した、つまり理論とか実習とかいう前提をおかないのである。(8)

この結果、計測制御整備部門の労働者を対象とした集合教育は、それまでの機械・電気・制御・計測の各講座を解体したうえで、プログラム学習システムを以って実施される

すなわち、独占の大企業は、計測制御整備部門労働者を対象とした集合教育の「欠陥」を確認して、行動分析に基礎づけられたプログラム学習システムの設計を、まず以下のように提起した。

「われわれが、従来ともすればおちいりがちな考え方つまり自動制御の整備工を養成するには、制御理論とその実際の機器についての講義と実習を行えばよいという考え方が教育の内容方法の構成

にいたった。その際、電気・制御・計測の各講座ともに共通して実施されていた、数学・電気・磁気・電流理論・電子工学・電気図面・電気機器・自動制御・電気測定・整備作業の体験技能検定(以上すべて学科名で示す)は、数学・電気・電子・回路・製図工作に縮減されるにいたった。

他のライン部門の労働者を対象とする集合教育が「効率

「化」の結果としてどのように再編成されたかは、ライン部門の教育体系において相対的に独自の体系として成立した整備部門の集合教育にしてこのようにあれば、もはや論ずるまでもなからう。

こうして集合教育は、一層狭く限定された技術学的知識において実施されるに至った。

- (1) 小出隆「ライン部門における技術教育」日本産業訓練協会『産業訓練資料』三八―三九号、四四―四五ページ。
- (2) 日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育体系・教育規定集』三―四ページ。
- (3) 小出隆、前掲報告書、四九―五〇ページ。
- (4) 小出隆、前掲報告書、四八―四九ページ。
- (5) 小出隆、前掲報告書、四九―五〇ページ。
- (6) 小出隆、前掲報告書、四八―四九ページ。
- (7) 小出隆、前掲報告書、五三―五四ページ。
- (8) 能力開発工学センター『企業内教育における学習システムの開発』七四―七五ページ。
- (9) このことは、Ⅲ―Ⅰ表にみるように、教育期間が一年に及んだことに示される。

戦後における企業内教育の展開(三三―三六)

VI 「教育投資の効率化」としてのOJT制度

化をつうずる職業技術の形成

1 OJTの制度化

独占的大企業は、六〇年代後半、資本主義的技術革新を格段の規模とスピードでおしすすめるにいたった。鉄鋼業における設備投資額は、一九六一―六四年平均二、一五四億円であったのに比べ、一九六五―六九年平均三、五一五億円へと飛躍的に増大した(通産省産業構造審議会資料)。これに伴って粗鋼年生産は、一九七〇年時点で九二四〇・六千トンに達し、六〇年時点の三倍以上、六五年時点の二倍以上に達するに至った(通産省産業構造審議会資料)。

かかる加速度的な資本主義的技術革新の推転は、資本の技術的構成に規定された有機的構成を急速に高度化し、利潤率の低下傾向に一層拍車をかけるとともに、独占的大企業相互の競争を激化させた。競争激化の結果は、六大鉄鋼独占体の生産シェアの変化に端的である。一九五五年以前においては、八幡製鉄・富士製鉄・日本鋼管のいわゆる先発三社が、各分野において大きなシェアを占めていたが、川崎製鉄・

住友金屬・神戸製鋼のいわゆる後発三社が鉄鋼一貫作業体制を整備する過程において、地位の著しい上昇を確保するにいたった。このようなもつで、独占的大企業は、企業系列の再編成という形で中小資本の取奪をすめるとともに、作業速度の極度の加速化、生産期間の短縮によって、剰余価値総量の増大を媒介とする利潤率の上昇を取込もうとするものであった。企業内教育は、独占的大企業の資本回転期間の短縮に対する渴望の強まりに対応して、一層の切迫性をもって提起されるにいたった。

このことは、一九六四～六五年「不況」を転期とする六〇年代後半の時期に策定された企業内教育方針と、六〇年代前半のそれとを比較対照するとき、歴然たる傾向として確認される。まず、六〇年代前半、製鉄、製鋼、圧延の三部門の全国平均拡大率を著しく上廻つて達成した川崎製鉄では、次のように企業内教育方針の設定がなされていた。

「企業が現在の技術革新の過半にあつて激しい競争に耐えながらその存続発展を期するには、これを推進する原動力である人的要素の完成をはかることがその根源であることは、いふまでもない」⁽¹⁾。

ところが、六〇年代後半の時期における企業内教育方針は、「人的要素の完成」⁽²⁾が、独占的大企業間の激化する競争にうちかつ「根源」⁽³⁾であることを所与の前提として確認したうえ、さらに、それが「内外のきびしい企業競争に備え」る「緊急の課題であり、最大の関心事である」⁽⁴⁾として、次のように提起されるにいたった。

「企業の繁栄は、いつの時代においても全従業員的能力水準とその發揮にかかっている。企業が、あらゆる経営活動の場において全従業員の能力を最大限に發揮させ、その成果を効果的に経営目的に結集するため、業務に必要な知識・技能の向上、創造性の開発、協同精神の涵養を計り、有能な人材の育成に努めることは、緊急の課題であり、最大の関心事である」⁽⁵⁾。

企業内教育には不断の関心を払ってきたのだが、六〇年代後半にいたつては、喫緊の課題としてなお一段の編成がなされなければならない、というわけである。

このように企業内教育は、六〇年代前半に比し、さらに緊切な課題として提起された。その際、企業内教育の主要な方法は、労働の場から離れた箇所に労働者を集合させて教育す

る集合教育から、OJT (On the job training 職場内教育) の制度化へと変化するにいたった。独占的大企業は、企業内教育の大規模な展開に伴う費用負担増大の不可避性を、主要方法の転換による費用圧縮と利潤率増大とにおいて解決しようと企図したのである。OJTへの転換は、遊休時間を利用した企業内教育の実施を可能ならしめるものであったからである。

では、OJTを主要方法として一層大規模に編成された企業内教育は、いかなる特徴を示しながら展開されたのか。

第一に、労働者の遊休時間を利用して実施されるOJTは、その内容が機械体系の実際的な操作方法習得に限定されるものであった。先発メーカーの一角を構成していた富士製鉄(現新日鉄)室蘭第二製鋼工場転炉掛炉前職場を対象とした調査は、OJTの実施状況について次のように報告している。

炉前職場では、新規採用者が配属された場合、まず三週間間は常昼勤務で作業長や安全専任者が安全教育を中心に作業の流れを教え、工場の雰囲気馴れさせる。その後三交替勤務に組み入れられ、一人ひとりに「世話役」(ネット要員化されている)がついて、マン・ツーマンで全部の仕事が教

えられる。最初の三週間は、見習い期間としてネット要員外におかれ、炉前を中心作業である吹錬作業を除くすべての作業が教えられる。すなわち簡単な作業から順に、測温、サンプリング、合図、炉傾動、ランス操作、副原料投入操作とすみ、次いで計算尺を使って配合計算・脱酸剤計算・吹錬計算について教えられる。計算尺によるこれらの計算をだいたいいマスターした段階で、コンピュータ教育が四日間位実施され、コンピュータによる計算について教えられる。最後にフレーム及び火花の判定法(酸素吹止期及成分判定法)について教えられる。こうして、三週間で実際の吹錬作業を除くすべての作業がひととおり教えられる。要員化された後、炉傾動や合図作業をしながら、遊休時間に他の作業を教えられる。実際の吹錬作業についての教育は、要員化後一カ月以上経過した後開始され、通算六カ月位を要して吹錬作業の締めくくりである酸素吹止期判定をマスターして終了する⁽⁶⁾。

このようにOJTは、「炉前工の労働」が「電気・機械関係の基礎知識を必要とするものになってきた」⁽⁷⁾もとで、機械体系の実際的な操作方法習得に局限されたものであった。このことは、きわめて限定されていたとはいえ、機械体系の技術

学的原理を包含した知識の教育として実施された集合教育と比し、特徴的な相違であった。

第二に、このような特徴をもったOJT自体が、人べらしと労働強化のもとで、しばしば実施さえおぼつかなかったことである。さきの調査は労働者の意見として次のように紹介している。

「今要員足りないから、つきつきりではできないわけさ。だからいろんな面でその人（世話役）が主体になってやるぐらいですね。いろんな問題があったらその人に聞いてやってくれということですね。世話役の人もネットに入っているから」。(8)「忙がしいのと人がいないのとで、なかなかその辺（故障時の対処・修理）を含めた『運転作業の習得』（引用者）まで手がまわらないんですよ。だから、その職場に入って身をもって覚えるというかたちが主ですね。……新しい設備で、今までの設備と違うわけです。トランジスタなんか多く使われて……ですから本当はそういうことまでガッチリマスターしなきゃならないが、なかなかそこまで手がまわらないのが現状です」。(9)

独占的大企業は、職務分析、動作研究、標準時間の設定など、IE手法による要員査定人員削減をおこない、そのわくのなかで、資本主義的技術革新を基礎に、労働強化を強制するものであった。このことは、OJTの実施に必要な時間が、労働者の遊休時間の剝奪をつうじて、極度に狭隘化させられ

たことを意味した。この結果、労働者は、職業技術が「職場に入って身をもって覚える」(10)（傍点は引用者）という形態で形成されることを強制されなければならなかった。

第三に、遊休時間の剝奪によるOJT実施時間の狭隘化のもとで、職制の「教育責任」が強調されたことである。

「教育訓練は部下従業員との対話から始まることを再認識し、職場の長は教育必要点を適確に把握し、現在職場にある種々の制約条件を乗り越えて、日常業務を通じた教育を更に徹底して行なわれたい。自己申告や個人面接などにより、チャレンジングな個人目標を設定し、その目標達成を期するため、意識的・計画的に教育指導する……よう努められたい」。(11)

独占的大企業は、固定資本投下量の増大による利潤率の低下傾向に対して、生産期間の一層の加速化による資本回転期間の短縮をさらにおすすめるものであった。それゆえ、独占的大企業は、資本主義的技術革新のもとで、資本回転期間の短縮に対応する企業内教育の一層の展開を企図するものであった。だが、すでに触れたように、要員の削減、労働強化は、いっさいの遊休時間の剝奪をつうじて、OJT実施に必要な時間を極度に狭隘化させるものであった。そこで、独占

的大企業は、職制の「教育責任」を強調することによって、削減された要員と労働強化の枠内で、なんとかOJTの実施に必要な時間を捻出しようと企図したのである。

しかし、独占的大企業の思惑どおりに進むものでなかったことは、OJT実施の責任を課せられた職制によって次のように話されていることに、端的に表現される。「カマをかえしたり(炉傾動)合図したりはもう一人前にできるから、その仕事をしながら、すぎまがあつたらランスをみたり、副原料みたり、吹錬者の計算するのをみたりで、教えているひまがないんですよ」⁽¹²⁾。

こうして、六〇年代後半、OJTは、しばしば実施されず、たとえ実施された場合においても、機械体系の実際的な操作法の習得に限定されることを特徴とするものであった。

2 学歴構成変化の促進

独占的大企業は、OJTが企業内教育の主要方法として採用されはじめた時期、労働者の定時制課程への通学「奨励」をおこなっていた(V-1表)。また、集合教育を部分的にであれ拡大するものであった(一九六五年頃一五・三%、一九七〇年頃二〇・八%、日本産業訓練協会「わが国の企業内教育の現状」)。

戦後における企業内教育の展開(三富)

IV-1 表 定時制課程、夜間学部・科への任意通学に対する企業の意見

業種	回答社数	賛成社数	賛成の理由				反対社数	積極的奨励の方法					
			将来業務にプラス(積極的)	将来業務にプラス(援助)	反対はしない	その他		奨学金支	奨学金貸	奨学金与	終業時間短縮	残業代なし	残業代なし
鉄鋼	18 (100%)	17 (94.4%) (100%)	4 (23.5)	4 (23.5)	10 (58.8)	1 (5.6%)		1	2	4			

(注) 日経連「企業における定時制課程、夜間学部・科卒業生の取扱い」(1964年3月)9表より作成。
賛成の理由は重複しているものがあるので合計は100%をこえる。

IV-2 表 作業労働者の学歴別採用の現在と将来 (単位：%)

業種	現在 (1966年12月1日)					将来					
	中卒	高卒	中及 高卒	その他	回答 なし	中卒	高卒	中高 及卒	わから ない	その他	回答 なし
鉄鋼業	37.0	43.9	10.9	5.5	2.7	—	72.6	13.7	2.7	1.4	9.6

(注) 中央雇用対策協議会「技術者・技能者等に関する調査結果概要」(1967年6月)19表の1、2より作成。

これらは、労働者の職業技術形成のうえでは、資本主義的技術革新を基礎に加速化される生産期間短縮のもとで、OJTの補完的位置を担うものであった。いかえれば、OJTが拡大された規模での企業内教育の主要方法として展開されるためには、OJTによる教育が機械体系の実際的な操作方法に限定されたこと、しかも、要員の削減、労働強化によるいっさいの遊休時間の剝奪のもとで、OJTさえしほば実施されなかつたことから、定時制通学をはじめとして集合教育のもとでの職業技術形成によって、補足されなければならなかつた。

同時に、OJTが企業内教育の主要方法として展開された前提には、労働者の学歴構成の高度化がおこなわれていたことである。

IV-3 表 高校学科別生徒数の推移

	普通科	農業科	工業科
1950年	81.0	89.2	74.9
1955	100.0	100.0	100.0
1960	122.3	106.9	136.3
1961	118.1	96.0	143.0
1962	124.2	96.1	160.8
1963	148.4	104.9	200.1
1964	177.7	120.9	238.1
1965	195.9	130.9	262.8

(注) 文部省『学校基本調査報告書』, 文部省『日本の教育統計』(1966年3月) 6表より作成。

とである。
すでに、一九六五年工業高校卒男子の七二・三%が作業労働者として配置されるとともに、高卒作業労働者

IV-4 表 工業高校小学科別生徒数の推移

	機械関係			電気	電子	計測	化学関係		金属	繊維	工芸	鉱業
	機械	自動車	造船				工業化学	化学工業				
1953年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1955年	110	98	90	109	95	—	100	100	289	101	97	84
1960年	157	311	121	157	217	274	128	128	692	105	88	76
1965年	308	1,107	1,078	335	505	1,681	285	285	1,006	111	85	56

(注) 文部省『学校教育基本調査』, 文部省『日本の教育統計』154頁～55頁, 70表より作成。

総数の六〇%が工業高校卒業者によって占められるにいたつていた。また、一九六四～六五年の「不況」を歴た直後、新規学卒者採用の過半以上は、高卒者によって賄われるにいたつた。しかも、それ以降、高卒者を主として採用する傾向は一層拡大されるものであつた(IV-2表)。

こうした傾向は、工業高校・工業学科生徒数の著増、さらには工業学科における技能教育の強化を背景として、現実化されるものであつた(IV-3表)。しかも、工業学科生徒数の著増は、鉱業・工芸・繊維関係小学科生徒数の減少ないし横這い傾向と、計測を

IV-5 表 作業との関連別就職者数 (単位:%)

学 科	関連がある	あまり関連がない	全く関連がない	なんともない	その他
工業科	57.7	24.3	11.5	4.8	1.7

(注) 文部省『産業教育調査』(1970年版) 6頁7表より作成。

・電気通信・通信
 ・無線通信・通信工業・電波・電波通信
 信(電子関係)、
 情報工学・電子
 計算機・情報技
 術(情報技術関係)、
 工業計測・電気
 計測・電子計測
 ・計測工業・自
 動制御(計測関
 係)、機械・第一
 機械・第二機械

IV-6 表 高校の学科で現在の作業に役立っているものとその内訳 (単位:%)

学科	役立った科目			
	普通	機械	電気	化学
あ	31.2	56.4	29.2	67.6
全	64.4	39.8	61.0	29.7
く	4.4	3.8	9.8	2.7
無				
回				
答				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
国	10.2	—	—	8.0
語	59.2	18.2	—	36.0
数	22.4	4.5	8.3	12.0
物	30.6	3.3	—	68.0
理	12.2	2.3	—	8.0
学	—	57.9	—	—
化	—	37.5	8.3	—
英	—	30.7	—	—
機	—	10.2	83.2	8.0
械	—	12.5	—	—
工	—	11.4	—	4.0
作	—	21.6	—	—
図	20.4	4.5	8.3	12.0
製	4.1			
材				
料				
一				
般				
管				
理				
計				
測				
他				
答				

(注) 生産性労使会議調査研究部「高卒現業員は訴える—その意識と行動をさぐる—」(『労使の焦点』1968年5月) 40~41頁表17, 18より作成。

学科の内訳は多重回答のため100.0%とならない。
 高卒作業労働者の在職企業業種は、機械金属、電気機器、化学である。尚、規模別は1,000~2,999人59.4%をはじめとして、3,000人以上23.5%、500~999人10.9%、その他5.2%である。

筆頭に機械・電気・電子・化学・金属関係小学科生徒数の著増を、その内容とするものであった(IV-4表)。また、工業学科を構成する小学科が、一層細分化されたことをも内容とするものであった。一九六六年時点で、すでに一三一小学科に細分化されていた工業学科は、一三四(六七年)、一三五(六八年)、一三九(七〇年)と、追年的に細分化を重ねるものであった。たとえば、電子・電子工業・電子工学・電子技術・電子応用

・機械工作・機械仕上・機械工学・機械技術・生産機械・機械電気・機械電子・機電・機械製図・精密機械・時計計器・原動機械・原動機工学・産業機械・設計計測(機械関係)等々。独占的大企業は、これら工業学科の拡充と小学科の細分化のもとで教育された高卒者を、高校における特定の技能教育と密接に関連した職務に配置するものであった(IV-5表)。このように、OJTの制度化は、強化された技能教育のもとで送り出される高卒者の大量配置を前提としてはじめて実

施されたものである。資本主義的技術革新を基礎として加速化された生産期間の短縮に労働者を対応させていくためには、企業内教育の主要な方法として制度化されたOJTのもとで形成される職業技術を補う意味から、強化された技能教育のもとで送り出される高卒者の配置が必要であった。高校において形成される職業技術が、機械体系の実際的な操作方法の習得に限定されたOJTのもとの職業技術形成の前提として位置づけられていたのである（V-6表）。

日本鉄鋼連盟が次のように述べる時、OJTの制度化にかかるこのような事情が顕現する。「鉄鋼業が他産業に先がけて、ブルーカラーに高卒者を採用したことは……結果として技術変化の波に乗った良策であった」⁽¹³⁾。

3 職業技術的形成の不安と離職の増大

このように独占的大企業は、六〇年代後半、資本主義的技術革新を基礎として加速化される生産期間の短縮に労働者を対応させていくために、高卒者の配置を前提とするOJTの制度化を実施するものであった。

だが、これらのもとで形成された職業技術は、機械体系的な無政府的な躍如にあらうと、これに適応しようとするような総合的な

IV-7 表 高校教育における教育要求の不充足別就職者数

（単位：％）

学 科	不充足状況にある				充足されている
	職業基礎知識	職業関係技術	普通教育	計	
普通科	43.5	26.6	11.5	79.9	20.1
工業科	31.7	42.3	15.9	86.9	13.1
計	37.5	34.5	13.7	83.4	16.6

（注）文部省『産業教育調査』（1970年版）6頁8表より作成。

た、採用され配置されて以降における職業技術の形成は、OJTのもとでは機械体系の実際的な操作方法に限定されなければならなかった。この結果、労働者は、資本主義的技術革新を基礎とする作業速度と生産期間短縮の加速化のもとで、職業技術の形成に対する不安感をうつ積せざるをえなかった。

技術的基礎の欠如をばくろせざるをえない。それは部分的で跛行的な職業技術に他ならなかった。すなわち、学科の細分化と技能教育の強化のもとで送りだされる高卒者は、『職業基礎知識』をはじめとして『職業関係技術』『普通教育』に対する要求を充足されないままに、独占的大企業に採用され工程に配置されるものであった（V-7表）。ま

IV-8 表 新規高卒者の離職状況 (単位: %)

	1966年 3月卒	1967年 3月卒	1968年 3月卒	1969年 3月卒	1970年 3月卒
1 年後	25.7	25.5	22.9	22.3	19.1
2 年後	15.8	15.8	16.3	15.4	
3 年後	11.5	12.3	12.2		
計	53.0	53.7	51.4	37.7	19.1

(注) 労働省労働市場センター調べ。経済審議会「新時代の能力開発と労働福祉」31頁20表より作成。
1966年3月卒については1969年6月10日現在, 1967年3月卒は1970年8月31日現在, 1968年3月卒以降は1971年8月31日現在。

「職場での職業技術教育の進め方は、上から職務として課題をおしつけてくる、という感じだった。基礎的・理論的な知識がなければ(ないまま)にの誤植と思われ(る)引(用者) この課題を与えられるという事は、大きな精神的負担になるし、それはやがて不安感・焦燥感に変わり、遂には投げやりになってしま(う)。「企業での職業技術教育の内容は、高校卒業の学力で充分こなし切れない。

したがって、現場にいたときには、「仕事というものは、こういうものなのだ」と自分を納得させ、不安を感じながらも、ただ何となくやってきた。やがて仕事にも、人間関係にもなれ、周囲を見まわし、将来のことを考える余裕がでてくるとともに、やめたいという気持ちがつのってくる」(15)。
労働者は、資本主義的技術革新を基礎とする作業速度と生産期間の加速化されるもとで、職業技術形成に対する不安感をうつつ積させ、比較的短期間に離職を余儀なくされたのであ

戦後における企業内教育の展開(三富)

る(IV-8表)。

このことは、生産期間の短縮に対応して拡大された六〇年代後半の企業内教育が、部分的で跛行的な職業技術の形成をもたらす以外のものではなかったことを意味していた。

- (1) 「川崎製鉄株式会社における教育訓練目的と方針」日本鉄鋼連盟「鉄鋼各社教育体系・教育規定集1」三七ページ。
- (2) 「川崎製鉄株式会社における教育訓練目的と方針」前掲書、三七ページ。
- (3) 「川崎製鉄株式会社における教育訓練目的と方針」前掲書、三七ページ。
- (4) 「川崎製鉄株式会社における教育基本規程」日本経営政策学会編「経営資料集大成13」五三ページ。
- (5) 「川崎製鉄株式会社における教育基本規程」前掲書、五三ページ。
- (6) 以上は、草野隆光・藤沢健二「鉄鋼独占企業における「合理化」と企業内教育の展開過程」北海道大学教育学部産業教育計画研究施設「鉄鋼業の「合理化」と企業内教育1」二二一〜二三ページを筆者なりに要約したものである。
- (7) 草野隆光・藤沢健二、前掲論文、一一四ページ。
- (8) 草野隆光・藤沢健二、前掲論文、二二四ページ。
- (9) 草野隆光・藤沢健二、前掲論文、二二六ページ。
- (10) 草野隆光・藤沢健二、前掲論文、二二六ページ。
- (11) 日本鉄鋼連盟「昭和四五年度鉄鋼各社教育訓練計画」五八

ページ。

- (12) 草野隆光・藤沢健二、前掲論文、二二四ページ。
- (13) 日本鉄鋼連盟『鉄鋼十年史』五八ページ。
- (14) 日本鉄鋼産業労働組合連合会『最近の鉄鋼産業における職業訓練』六六ページ。
- (15) 日本鉄鋼産業労働組合連合会『最近の鉄鋼産業における職業訓練』六六ページ。

V 「能力主義管理」の支柱としての「自己啓発」への移行

1 「自己啓発」の進展

七〇年代に入ると、企業内教育の方針は次のように提起されるにいった。

「合理化に挑戦し、また時代を先取りするためには、単に与えられる教育のみでは真の能力開発は期待できない。むしろ、自から問題を予見し、それを解決する意欲を基盤とした能力がとみに要請されている。従って、社員一人ひとりの啓発意欲を喚起して、自から啓発目標を明らかにし、自からの努力により能力を開発しうる施策を拡大する」⁽¹⁾。

「有能な人材の育成」が「企業の繁栄」にとって「緊急の

V-1 表 最近における企業内教育の主要な方法

(単位：%)

	1965年頃			1970年頃			1975年頃		
	集合教育	OJT	自己啓発	集合教育	OJT	自己啓発	集合教育	OJT	自己啓発
鉄鋼・非鉄金属・金属製品	37.5	30.6	20.8	22.2	48.6	41.7	9.7	45.8	59.7

(注) 日本産業訓練協会『わが国の企業内教育の現状』（1970年9月）23～25頁2-(5)-①～③より作成。多重回答のため合計は100にならない。

集合教育については階層別集合教育の指標を利用した。

一四二（七九四）

課題⁽²⁾」であるとした前の時期の方針は、さらに発展して、「社員一人ひとりの啓発意欲」の「喚起」による能力開発が「合理化に挑戦し」「時代を先取りするために」要請されているというわけである。こうした方針に基づいて、企業内教育は、「自己啓発」〔社員の自己啓発意欲を喚起・助長し、企業の人的能力基盤を拡大・強化する教育⁽³⁾〕を、主要な方法として位置づけながら展開されるにいった（V-1表）。

では、企業内教育のこうした変化は、いかなる基礎的条件によってもたらされたのか。

第一に、独占の大企業は、増大する生産力と最終的消費とのあいだの矛盾の拡大による市場

問題の激化、スタグフレーション、さらに国際通貨体制の矛盾の拡大と国際通貨危機の深化など、戦後高蓄積過程がうみだした諸矛盾を突破するために、ますます高度の資本蓄積を追求していったことである。

独占的大企業は、国家への従前にも増した寄生による資本蓄積を継続しながら、資本主義の技術革新を基礎とする作業速度と生産期間の極端な加速化によって、資本の回転期間をさらに短縮させた。鉄鋼業における設備投資は、一九六八年四、五〇四億円、六九年五、四一五億円にひきつづき、七〇年六、六七七億円、七一年八、二〇六億円、七二年六、五一六億円、七三年六、〇二五億円と、飛躍的な増大傾向を示すものであった（但し七三年のみ実績見込、通産省産業構造審議会資料）。かかる傾向は、資本の有機的構成をさらに高度化し、利潤率の低下傾向にさらに拍車をかけるものであった。これにたいし、独占的大企業は、I・Eによる要員査定などの方法によって要員をきりつめたうえで、作業速度と生産期間を極度に加速化させた。しかも、独占的大企業は、労働者が自動機械体系のもので加速化された作業速度に受動的に対応するだけでは満足せず、労働強度を増大させる組織的手段を動員して、

戦後における企業内教育の展開（三富）

かれらが積極的に生産性向上にたちむかうことを期待した。企業内教育は、労働者にかかる自動機械体系のもので加速化された作業速度に、たちむかわせていくために再編成されるにいたった。

第二に、独占的大企業は、企業内教育の主要方法をOJTから「自己啓発」に転換するさい、労働者の自主的な職業技術の形成要求の昂揚を、「自己啓発」という欺まんな形態

V-2 表 就職後における知識・技術の習得方法
(単位：%)

	基礎知識 職業関係	技術 職業関係	普通教育	計
企業内教育	37.4	35.3	18.6	32.9'
夜間学部・学科	2.4	2.6	5.8	3.0
各種学校	2.2	3.5	2.2	2.7
通信教育学部	0.7	0.5	2.1	0.9
その他の通信教育	3.9	3.8	5.1	4.0
自習	42.9	45.8	53.6	45.4
その他	17.1	15.3	19.6	16.7

(注) 文部省「産業教育調査」(1970年版) 65頁13表より作成。
男子のみ。

のもので企業内教育に包摂しようという意図をもっていた。

すでに六〇年代後半、労働者は職業技術の形成に対する不安感のうっ積、職の増大のもとで、自主的な職業技術の形成に

V-3 表 企業内教育について労働組合との協議状況

(単位：%)

	1961年	1962年	1965年	1970年
協議したことがない	71.3	64.9	69.8	
協議したことがある	26.3	30.2	25.8	
労働協約に規定されている	2.4	4.9	4.4	6.9
労使協議制の協議事項になっている				2.8
事務交渉の対象事項になっている				2.8
定めや慣行はないが組合から要請はある				22.2
これまで話し合いはないが今後はするつもり				12.5
必要性がないので今後共話し合いはしない				33.3
労働組合はない				16.7

(注) 倉内、宮地、中村著「企業内教育の5年研究」92頁N-1表、日本産業訓練協会「わが国の企業内教育の現状」3-(4)-⑨より作成。

1970年における調査対象は鉄鋼・非鉄金属・金属製品であり、1961、62、65年の調査対象は鉄鋼・金属16.4%を含む全製造業である。

に関する教育の推移

1 9 7 4 年 度	
コ ー ス 名	内 容 ・ 目 的
部長研修	} 組織論・労務管理他・生きがい・働きがいに関するリーダーシップの考え方、あり方
課長研修	
掛長研修	} 相互研鑽
総作業長研修	
作業長研修	} 労務管理・管理技法・鉄鋼情勢他・情報交換による視野の拡大
後期班長教育	
新任班長教育	
中堅社員教育	} 就業規則、連帯意識の高揚
新入社員教育	
QC、IE、OR部課長コース	} 生産性・品質管理向上に資す管理者育成
管理技術一般講座	
QC基礎講座	} 生産性・品質向上に関する問題解決の実践的手法の習得
IE基礎講座	
中堅掛員専門コース(原価管理等)	} 業務遂行に必要な専門・関連知識習得
IE監督者コース	
中堅QC講座	
中堅IE講座	} 問題解決の実践的手法の習得

計画」55頁より作成。

鉄鋼各社教育訓練計画」33頁)。

育はもちろん組織人としての自覚を高め組織の力が最大限に発揮されるための教育を実施する」(「昭和

のり出すものであった（V-2表）。だが、労働組合は、職業技術教育の闘争を積極的に組織しようと思わず、その結果、労働者のかかる職業技術教育要求を放置状態にとどめおくものであった（V-3表）。独占的大企業は、企業内教育の主要な方法をOJTから「自己啓発」へ転換させることによって、かかる放置状態に置かれた職業技術形成への自主的なエネルギーを、企業内教育にふたたび包摂しようとした。

2 「自己啓発」をつうずる部分的・

跛行的職業技術の形成

こうした基礎的条件の変化は、「自己啓発」を主要な方法とする企業内教育をして、六〇年代後半と比し、次のような特徴を以って展開されることにうちに表現されるものであった。

第一に、QC・IEなど生産管理や労務管理に関する講座が強化されたことである（V-4表）。

たとえば高炉五社の一角に位置している川崎製鉄のなかでも粗鋼年産能力九〇〇万トン（一九七

戦後における企業内教育の展開（三富）

V-4 表 生産管理、労務管理

1 9 7 1 年 度	
コ ー ス 名	内 容 ・ 目 的
QC 基礎講座 IE 基礎講座 中堅掛員専門講座（原価管理等） 総作業長研修会 作業長教育 後期班長教育 前期班長教育 新入社員指導員教育 新入社員教育	QCの基礎的な考え方と手法の付与 IEの基礎的な考え方と手法の付与 職務遂行に必要な関連知識・技法の修得 職務遂行に必要な知識の付与、自己啓発 作業管理・労務管理の総まとめ 生産管理・労務管理の知識・技法の付与 初級生産管理・労務管理知識・技法付与 新入社員の円滑な導入のための指導員の養成 会社概要を中心に円滑な導入

（注）日本鉄鋼連盟『昭和46年度鉄鋼各社教育訓練計画』50～51頁。同『昭和49年度鉄鋼各社能力開発これは川崎製鉄株式会社水島製鉄所の事例である。
71年度は次の方針のもとに実施された。「QC、IE教育等、前年度に引続き実施」（『昭和46年度74年度は次の方針のもとに実施された。「管理技法（QC、IE）など、生産活動に直結した教育99年度鉄鋼各社能力開発計画』53頁）。
74年度は上記の旧体系の他移行措置として新体系を設定して併存させている。

の企業内教育における位置

「自己啓発」による技術教育							
項目	目的	内容	対象	期間	方法		
機械工学概論	業務に関連した知識の修得およびレベルアップ	要素・工作・測定・機械・種類・概論	技能職掌社員で基礎学科合格の学力を有する者で職務遂行上、当該科目の知識を必要とする者	9	課題報告終了テスト	一般募集による選定、日本技能教育開発センター(通信制)による自学自習および	
電気工学概論		電気の基礎知識		9			
材料		材料, 組織, 種類, 試験, 熱処理, 規格		9			
製図		製図一般		9			
材料力学		引張, 圧縮, ねじり, 曲げ, 振動, 座屈		6			
測定法		測定一般		6			
製鉄製造法		製銑, 製鋼法一般, 非鉄製錬一般		12			
鋼材製造法		圧延法一般, 鋼管, 押出, メッキ		12			
鍛造法		鍛造一般		12			
熱処理法		焼なまし, 焼入れ, 焼戻し		9			
鋳造法		鍛造一般		15			
機械工作法(工作機械編)		機械工作法一般		15			
機械工作法(仕上編)		仕上作業法一般		12			
板金加工法		板金法, 溶接法		15			
プレス加工法		プレス加工法一般		15			
溶接法		ガス, アーク溶接, 関係法令		15			
内燃機関の構造		内燃機関概論, 直流, 交流, 磁気, 誘導		9			
電気理論		交流理論, 三相		9			
電気計測		抵抗, 誘導容量, 静電容量, 電力, 電圧		9			
電気材料		電線, 抵抗, 絶縁, 磁性, 材料試験, 法規		6			
電気工作法	フライス, ボール盤, 中ぐり加工, 手作業(ヤスリ, ケガキ, ハンダ)	9					
電気製図	電気製図一般	6					
電気機器 & 電気応用	発電機, 電動機, 変圧機, 整流器, 真空管, トランジスター	15					
電気工学 & 電子機器	電子機器, 通信, TV, レーダー, コンピューター	15					
基礎学科 { 数学 初級 { 英語 初級	技能教育の向上になる	社内各種教育, 現場でよく使う数学 アルファベット, 読み方, 基礎的鉄鋼用語			全社統一のプログラム 学習、自学自習方式	一四六(七九八)	
基礎技術 鉄鋼製造法 電気の基礎 機械の基礎 製図 計算尺							鉄鋼製造と当所の製造工程
							計算尺の使い方と原理, 数量的な考え方

成。

機械の基礎, 製図は当面実施をめざした講座ではなく, 順次開講予定にあるものである。また, 千葉製
学教室, 計算尺教室をすでに開設しており, 同年さらに基礎英語教室, 基礎物理教室を加えている。こ

V-5 表 「自己啓発」による技術教育

「自己啓発」以外の技術教育					
項目	目的	内 容	対象	期間	方法
機械製造	業務に密着した知識・技能・技術の修得	製図規格を通じて機械要素のトレース	技能職掌社員で業務遂行上必要とするもの	5	一般募集による全日制教育
機械製配		機械要素を通じて図面の見方・読み方		3	
仕上ガス		基本作業より展開法までの各種製品の作成		10	
電気油圧		各種工具使用による配管基本作業		10	
機械		仕上基本作業、応用作業免許取得教育		10	
機械		ガス切断、溶接、ガウジング免許取得教育		5	
玉掛		下向・上向鋼板の溶接		10	
電気		油圧の基礎、単体機器分解組立、回路構成		10	
電子		旋盤ボール盤中ぐり盤・形削盤・フライス盤基本作業		5	
電		免許取得準備教育・免許取得者再教育		5	
電		電気に関する基礎知識・実験ならびに実習		5	
計		電気シーケンスのしくみ、見方および基本回路実習		5	
鉄鋼製造		半導体（ダイオード、トランジスター、サイリスター）の基礎知識、回路実習		5	
潤滑		温度制御、圧力制御、流量制御のしくみおよび基本操作		3	
機械工学		製鉄、製鋼、圧延、その他の設備を中心とした物の流れ		6	
加熱	燃焼現象のしくみおよび炉操作	5			
		燃焼現象のしくみおよび炉操作	5		

戦後における企業内教育の展開（三篇）

一四七（七九九）

（注）日本鉄鋼連盟『鉄鋼各社教育訓練計画』（1972年版，38～39頁，1973年版，58，60～62頁）より作
「自己啓発」は上の他會敷青陵高校を協力校と定めての通信制課程への通学奨励がある。

上の例は川崎製鉄株式会社における1973年度の計画である。尚、基礎技術における電気の基礎・鉄所（川崎製鉄）では、1972年時点で基礎教育として高校教諭を講師とする基礎数学教室、基礎教のように川崎製鉄の各製鉄所ごとに名称、開講状況に若干の相違がみられる。

1日の教育時間数は7時間である。

二年現在」と最大の規模を誇る水島製鉄所では一九七一年度に開設されていた九コースは、三年後の七四年度には、はやくもおよそ二倍の一七コースに拡大された。また、作業労働者を対象とするコースが、『中堅掛員専門コース』の継続をはじめ『中堅社員教育』『中堅QC講座』『中堅IE講座』の新設など、特に拡充された。これらは、労働者を思想的に武装解除させることをねらったQC運動・ZD運動拡大の理論的保障をなすものであった（一九六九年九月で実施会社数二九、実施事業所数一〇二、サークル数二〇三七一であったQC運動は、七三年九月にはそれぞれ、四一、一四六、二九、五四二に拡大されるに至っている。日本鉄鋼連盟自主管理活動委員会『鉄鋼業における自主管理活動のあゆみ』。同時に、それらは、自動機械体系のもとで新たに加速化された作業速度と生産期間の短縮に労働者たちをむかわせる保障であった。

第二に、企業内教育をつうじて提供される技術学的知識の拡大が、「自己啓発」形態において実施されたことである（V-5表）。

川崎製鉄のなかではさきさきの水島につづいて第二の規模をもつ千葉製鉄所（一九七二年現在、粗鋼年産能力六〇〇万トン）の企

業内教育は、「業務に密着した知識・技能・技術の修得」のための集合教育と、「職務に関連した知識の習得およびレベルアップ」のための「自己啓発」とで編成された。このことは、自動機械体系における機械監視労働のもとで体系的な職業技術の形成を必要とした労働者が、技術学的知識の拡大を以って設定された「自己啓発」の各講座に主体的に取組まなければならぬことを、意味していた。すなわち、労働者が「業務に密着した知識・技能」の「修得」にとどまらず、「業務に関連した知識の修得」によって、かれの職業技術の「レベルアップ」をはかるためには、「自己啓発」のもとに設定された講座をすんで受講しなければならなかった。同時に、「自己啓発」の各講座における技術学的知識の拡大とはいっても、「職務遂行上」必要とされる知識に限定されていたことはいうまでもない。

このように企業内教育は、職務の必要に狭く限定された各講座に労働者が主体的に参加しなければならぬように編成されていた。それは、職業技術の「レベルアップ」によって、自動機械体系のもとで極度に加速化された作業速度と生産期間の短縮に、労働者を対応させるための企業内教育の整備を

V-6表 企業内教育の時間別状況 (単位: %)

	時間内	時間外 にか けて か か か か	時間外 の	無 回 答
作業労働者	31.2	22.1	44.3	2.4
～29才	25.8	24.5	49.7	
30～39才	30.1	26.0	42.3	1.6
40才以上	35.2	20.5	40.7	3.7

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月)53頁Q19より作成。
 年令別状況には事務労働者等も含まれているので作業労働者の状況と必ずしも一致しない。

意味していた。

第三に、「自己啓発」によって労働者は、労働時間の延長、賃金削減を余儀なくされていたことである。

まず、労働時間外における実施が「自己啓発」の主たる傾向となっている(V

実施されるべく編成されている。

さらに、独占的大企業における「自己啓発」は、労働者の費用負担を伴って実施されている(V-9表)。この場合、五〇〇人以上規模では、コース数にして五コース以上が最も多く、また、労働者一人当たり負担額も一万円以上を含む五万円以上が約半数を占めるなど、大規模に編成されている。このことは、「自己啓発」への参加に対して時間外手当がほとんど支払われないこと(V-10表)と相俟って、労働者に実質的な賃金削減を強いるものになっている。

最後に、「自己啓発」は、職制による参加の督促や昇進・昇格との結合を条件として展開されている。

—6表)。その際、半年に及ぶ講座も含めて、かなりの期間継続して実施されることを特徴としている(V-7表)。鉄鋼業において「自己啓発」として設定される講座は、それぞれ二十時間から五十時間、期間にして三カ月から六カ月におよぶのを通例としている⁽⁴⁾。しかも、労働者は、講座の内容を理解しその進行に対応していくために、自宅における補習を余儀なくされている(V-8表)。このように「自己啓発」は、労働者に労働時間の延長をもたらすことをつうじてのみ

労働者の犠牲を拡大することにおいて実施される「自己啓発」は、「当面の作業に必要なだけの教育のみである」・「系統だった教育がおこなわれていない」・「勤務時間外・休日におこなわれることが多い」など、企業内教育に対する労働者の多様な不満を累積させる(V-11表)。これにたいし、独占的大企業は、自動機械体系を基礎とする加速化された作業速度への労働者の対応を至上命令として、職制による参加の督促や昇進・昇格との結合を手段とする「自己啓発」の実施に

Ⅴ-7表 就業時間外に実施される企業内教育の内訳（新日鉄八幡）

教育課程	コース名	内容	期間・形態
社員研修基礎コース 一般講演会 専門講座（初級）	電気基礎 機械基礎 作業研究の基礎 電気講座 専門講座 油圧コース 軸受コース データーの読み方講座 鉄鋼製造講座 製鋼コース 加工冶金コース 加工処理コース 表面処理 小修理コース 溶接 メカコース 油圧コース ボゾアコース エヤークォース フリスコース 配線コース 分解手入取替コース 電気調査調整コース 加工溶接コース 測定コース 図面の見方・書き方コース	社員として必要な常識を涵養する 各分野における有識者の講演をおこない社員としての視野の拡大を図る 技能職社員として職務遂行上必要な基礎的専門知識、技能を修得させるとともに将来の専門技能向上のための素地をつくる シーケンスを理解させ電気設備の保守、点検技能を向上させる 担当設備の点検、保守に必要な専門技能の向上をはかる 各種データー、特に試験データーを解析して的確な判断を下すために必要な基礎知識を付与するとともに、その応用訓練を通してデーターを解析する力をつけさせる 鉄鋼の製造に関する冶金的知識の修得を通じ品質に関する認識を深める 職場において点検・小修理のできる基礎技能を付与する	20時間・希望制 3時間・希望制 42時間 希望制 36時間 希望制 36時間 70時間 希望制 50時間 希望制 20時間 40時間・希望推せん制 15時間 20時間 希望制 15時間 2日 2日 2日 1日 1日 1日 1日 1日 3日 110時間・推せん制※ 30時間・希望制 60時間・希望制

基礎学科コース 電子計算機コース ローマ字コース 数学コース 物理コース 化学コース	非破壊試験コース 計測制御コース	非破壊試験2級程度の技量を付与し試験に合格させる 計測設備の日常点検整備をおこなうに必要な技術的知識の基礎を付与する コンピュータについての概念を理解させるとともに取扱いについての基礎を付与する 中学校程度の基礎学力を付与する	25時間・推せん制※ 80時間・推せん制※ 40時間・推せん制 10時間 20時間 20時間 20時間 希望制
---	---------------------	--	--

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会『鉄鋼産業における企業教育の実態』(1973年1月)4～6頁より作成。
※印のコースは、時間外に開始される範囲外におよんでいる。

V-8 表 企業内教育のための準備状況
(単位:%)

	し す る し ば	た ま に す	す は な い 必 要	無 回 答
基幹工程	36.2	49.7	14.1	—
	85.9			
～29才	23.9	50.3	25.8	—
30～39才	37.9	49.2	12.2	0.6
40才以上	43.2	45.8	10.6	0.4
計	36.8	48.2	14.6	0.4
	85.0			

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月)54頁Q21より作成。
基幹工程には役付者を含む、また年令別には基幹工程、保全、事務の各職種を含む。

戦後における企業内教育の展開(三篇)

のりだす。

「自己啓発」の「実際は自主参加なんぞであらへん。上役から積極的にやらんと昇進にひびくぞ」といわれたりして、いやいややっているのも結構多いわ。会社の勤務課の課員が各グループのキャップを握っており、リモコンしとるわけやな⁽⁵⁾。

このように労働者は、「自己啓発」に参加しなかった場合、職制から「なぜ参加しなかったのか」などと聞かれ、変な目でみられるとか、あるいは、職制の心証を損じて将来の昇進・昇格や賃金・一時金の成績考課にハンディを加えられるわけである⁽⁶⁾(V-12表)。

V-9 表 有料参加コースの実施状況

(単位：%)

	有料コース		1人当平均負担額					コース数					定員合計				
	あり	なし	1000円未満	1000～2999	3000～4999	5000～9999	10000円以上	1コース	2コース	3コース	4コース	5コース以上	10人未満	10～29	30～49	50人以上	不定
鉄鋼・非鉄金属	19.5	80.5	15.4	30.8	30.8	23.0	0.0	42.9	7.1	7.1	17.1	35.8	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0
30～99	3.4	96.6	0.0	42.8	14.3	28.6	14.3	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3	28.6	42.8	14.3	14.3	0.0
100～299	4.0	96.0	25.0	25.0	8.3	16.7	25.0	41.7	33.3	0.0	8.3	16.7	16.7	25.0	16.7	41.6	0.0
300～499	8.3	91.7	13.3	40.0	6.7	20.0	20.0	26.6	26.7	13.3	6.7	26.7	21.4	35.8	21.4	21.4	0.0
500～999	10.0	90.0	4.4	39.1	17.4	13.0	26.1	39.1	13.1	8.7	0.0	39.1	13.1	39.1	21.7	26.1	0.0
1000～4999	20.7	79.3	6.5	29.8	20.8	23.4	19.5	27.3	22.1	9.1	5.2	23.6	5.4	14.9	16.2	55.4	8.1
5000人以上	40.4	59.6	10.6	24.7	16.5	31.7	16.5	25.0	14.8	6.8	6.8	46.6	2.3	14.0	10.5	60.4	12.8
計	14.8	85.2	9.1	29.7	16.9	25.1	19.2	29.3	19.4	7.6	5.4	38.3	7.4	19.9	14.8	50.0	7.9

(注) 労働省職業訓練局「職業に関する教育訓練実態調査結果報告」(1973年7月) 24～25頁6表より作成。
規模別実施状況には建設、機械工業、化学工業、その他の製造業、運輸・通信業等の数値も含まれている。

立命館経済学 (第二十四卷・第五・六合併号)

だが、職制による参加の督促、人事管理との結合を手段とする「自己啓発」の展開は、たとえ一時的に各講座への参加状況を改善しえたとしても、それは同時に、労働者の消極的な参加態度を誘発しなればならなかった(V-13表)。「自己啓発」講座への参加が、労働時間外における実施をはじめとして、自宅での補習、労働者の費用負担を伴うにもかかわらず、事実上強制されているからである。また企業内教育をうけて形成される職業技術が、自動機械体系に基礎づけら

V-10 表 時間外教育の手当をもらったか

(単位：%)

	もらった	もらわなかった	無回答	計
作業労働者	33.8	63.5	2.7	100.0
年齢別	～29才	38.8	59.5	1.7
	30～39才	35.3	60.1	4.6
	40才以上	33.5	65.3	1.2

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月) 54頁Q20より作成。
年齢別状況は役付者等を含むため作業労働者状況と必ずしも一致しない。

一五二 (八〇四)

V-11 表 企業内教育に対する労働者の考え方と不満の理由別状況

(単位：%)

	企業内教育に対する考え方						不満と答えた場合その理由						
	かなり満足している	まあ満足している	やや不満である	大いに不満である	どちらともいえない	不明	計	当面の作業に必要でない	系統だたつた教育のみである	が、おこなわれたい	勤務時間外・休日にこなしたい	受講者が限定されている	対象者層が限定されている
装置工業	7.6	21.6	26.1	12.6	27.4	4.7	100.0	26.3	49.3	4.8	6.2	27.8	11.5
	29.2	38.7											
作業労働者	4.9	21.9	25.8	11.2	30.0	6.2	100.0	37.0	36.9	9.2	13.0	28.1	9.9
	26.8	37.0											

(注) 労働者職業訓練局『労働者の教育訓練に関する意識調査結果報告』(1973年6月)76~77頁17表より作成。

装置工業の数値には研究・管理者、職長、監督者が含まれている。また作業労働者の数値には装置工業をはじめとする製造業、建設業、運輸・通信業の作業労働者数値が含まれている。

不満と答えた場合の理由は多種回答のため合計100とならない。

V-12 表 企業内教育と昇進・昇格との関係 (単位：%)

		関係がある	関係はない	よくわかない
職場別	基幹工程	48.4	25.8	25.8
	保全	38.8	37.5	23.8
	事務	12.5	54.2	33.3
年令別	~29才	32.4	32.4	35.3
	30~39才	40.7	37.3	22.0
	40才以上	46.4	26.8	26.8
役職別	一般	39.8	33.2	27.0
	役付	50.9	28.3	20.8

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会『「企業内教育・訓練」意識調査』(1974年6月)132頁Q25(b)を借用。
新日本製鉄八幡の例である。

れた機械監視労働に照応するものでなかったからである。このことは、過半数以上の労働者が「負担で利益がない」「技術能力の向上に役立つと思えない」と、企業内教育に対する批判的意見を述べていることにも示される(V-14表)。

以上のように、「自己啓発」を主要な方法とする七〇年代の企業内教育は、国際通貨体制の矛盾の拡大と国際通貨危機の深化など、戦後高蓄積過程のうみだした諸矛盾を突破するための、自動機械体系を基礎とする極度に加速化された作業速度に、労働者に対応させていく企図のもとに実施された。だが、企業内教育は、その対極に労働者の多様な批判的意見

V-13 表 企業内教育への参加状況と参加態度 (単位:%)

	作業労働者	年 令 別			
		～29才	30～39才	40才以上	
参加している	65.4 (100)	54.9 (100)	77.2 (100)	73.2 (100)	
参 加 態 度	仕事の必要性から きついが参加 上司の指名な のでやむなく参加 積極的に参加満 足	49.8 } 21.5 } 71.3	50.3 } 22.1 } 72.4	52.0 } 17.9 } 69.9	45.8 } 21.2 } 67.0
	積極的	25.0	27.6	29.2	25.3
	無 回 答	3.7	—	0.9	7.7
参加していない	29.0	38.7	19.4	19.6	
無 回 答	5.6	6.4	3.4	7.2	

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月) 52頁Q15, 56頁Q24より作成。
参加態度の内訳には役付者等を含んでいる。

を蓄積しなければならなかった。最後に論究されなければならぬことは、労働者によって提起されるに至った批判的意見の詳細についてである。

V-14 表 労働者による企業内教育の評価 (単位:%)

		負担なし	技術的役思	将来をもつ	無回答	計
		でし	向上につい	希		
作業労働者		9.7	39.4	47.4	3.5	100.0
		49.1				
年 令 別	～29才	8.0	41.7	49.7	0.6	100.0
	30～39才	9.7	37.3	52.4	0.6	100.0
	40才以上	8.4	34.8	50.2	6.6	100.0

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月) 55頁Q23より作成。
年令別状況には役付者等も含む為作業労働者状況と必ずしも一致しない。

- (1) 「日本鋼管株式会社昭和四十六年度総合教育訓練計画」日本鉄鋼連盟「昭和四十六年度鉄鋼各社教育訓練計画」一一ページ。
- (2) 「川崎製鉄株式会社における教育基本規程」日本経営政策学会編「経営資料集大成13」五三三ページ。
- (3) 日本鉄鋼連盟、前掲資料集、二六六ページ。
- (4) 土屋鉄鋼連盟常務理事「能力開発と従業員の意欲向上」『Steel Life』一九七三年一月一日、七号、四四四ページ。
- (5) 斉藤茂男「わが亡きあとに洪水はきたれ」四一四ページ。

(6) 新日本製鉄名古屋労働組合執行委員会「専門技術教育に対する組合の対策について」『労朋ニュース』一九七二年十月三〇日。

VI 職業技術教育要求の形成

1 神経的疲労の増大を媒介とする職業技術

教育要求の形成

企業内教育の方針は、それが労働者全体を包括する教育体系として編成されはじめた六〇年代初頭、次のように設定されていた。

「従業員教育の目的は、経営の必要とする能力・資質を向上せしめ、社の使命の重要性を自覚させ、各層従業員をして有機的企業体の一員として相互に協力し、経営目的の能率的な遂行を達成せしめるにある。……したがって、従業員教育は経営の発展に資するための教育であって、一般教養教育ではない。それは明確に経営の必要に基き、その発展に資するものでなければならない」(1)(傍点は引用者)。

このように設定された方針のもとにおける企業内教育の内容は、「経営の必要とする能力・資質」の「向上」にかかると限定された技術学的知識と、「社の使命の重要性」の「自覚」

戦後における企業内教育の展開(三富)

にかかるイデオロギー教育とを、主とするものであった。このことは、作業速度の加速化によって資本回転期間を短縮させ、拡大された規模での剰余価値を取り込もうと、五〇年代後半に比し一層の切迫性を以って提起されるにいたった独占的大企業の要求の顕われにほかならなかった。資本主義的技術革新の進行は、資本の有機的構成を高度化し、利潤率の低下傾向に拍車をかけることをつうじて、独占的大企業間の競争を激化させたからである。

六〇年代にひきつづく七〇年代中葉にいたると、企業内教育の方針は、次のように設定されるにいたった。

「激動する経営環境に積極的に対処し、当社経営の一層の発展を期するためにその推進力となるのは新しい時代の要請に積極的に即応しうる高度の専門知識、技能を身につけ、実践に移す創造的能力をもった社員である。能力開発の目的は、社員の一人一人が人間として持つ自己実現の欲求とその能力の可能性を企業活動への積極的参加を通じて最大限に發揮させることにある」(2)。

そこで「技術の高度化に積極的に対処して、技術・技能の専門教育を……計画的・組織的に推進する。また、その基盤となるのは、社員の健全な職業観、前向きな

一五五 (八〇七)

仕事への意欲である(傍点は引用者)。

このように七〇年代中葉における企業内教育の内容は、「健全な職業観」・「前向きな仕事への意欲」の形成を目的とする「根性」・「しつけ」・「精神力」の「育成」にかかる生産

VI-1 表 企業内教育の対象別重点内容 (単位:%)

	一般教育	創企の造画の力・発	実務知識・専技	専門性のし	根性・し	神性のし	成力のし	会務社の業	その他
作業労働者	10.7	4.2	61.9	17.8	4.2	1.2			
現場監督者	7.2	18.2	56.6	9.0	3.0	6.0			
管理者	20.1	51.9	20.7	2.2	1.7	3.4			
会社役員	42.3	33.6	10.9	0.7	5.2	7.3			

(注) 大阪商工会議所調査部『企業内教育のすすめ方』(1972年1月)72, 74頁2表1・2・3・4④より作成。
調査対象は製造業。

VI-2 表 企業内教育の目標としている効果の時点 (単位:%)

	現業強的 在体化の 質を企の目	2後が れるに ある3 効ら 年果わ	5後が れるに ある6 効ら 年果わ	10効ら 年後に ある
鉄鋼・非鉄金属・金属製品	63.9	29.2	4.2	1.4

(注) 日本経営者団体連盟『産業訓練白書』(1971年3月)37頁2表より作成。

VI-3 表 企業内教育の実施の推移規模別状況 (単位:%)

	製 造 業		製 造 業 中 の 現 業 労 働 者	
	5,000人以上	1,000~4,999人	5,000人以上	1,000~4,999人
1967年	96.0	89.7	—	—
1969年	98.1	93.4	75.8	68.1
1972年	100.0	98.8	90.9	87.8

(注) 労働大臣官房労働統計調査部『昭和42年雇用管理に関する調査報告』74~76頁6表, 同『昭和44年雇用管理調査報告』34~35頁1表, 同『昭和47年雇用管理調査報告』30~31頁1表より作成。

対象は新規入職者をのぞく在籍者である。現業労働者の67年の指数は比較可能な調査項目がないので空欄にした。

現業労働者とは生産, 販売, 営業, 通信, 保安, サービスの各部門で働く労働者が該当する。

性理論と、それを基盤とする職務の必要に狭く限定された技術的知識とにおいて、組織されるものに变化するものでなければならぬ、というわけである(VI-1表)。それは、労働者が自動機械体系のもとで加速化された作業速度に受動的に対応するだけでは満足せず、労働強度を増大させる組織的手段を動員して、かれらが積極的に生産性向上にたちむかうことを期待してやまなかった独占的大企業の、死活を賭けた要求の顕われにほかならなかった(VI-2表)。独占的大企業は、戦後高蓄積過程がうみだした諸矛盾を突破するために、

ますます高度の資本蓄積を追求せずにおかなかつたからである。これらのことは、企業内教育、とりわけ作業労働者を対象としたそれが、七〇年代に至ると六〇年代と比し、格段の規模で実施されるにいたつたことにも表現されている（VI-3表）。

以上のように実施された企業内教育は、独占的大企業には、

VI-4 表 企業内教育の投資効果に対する評価
(単位：%)

	果がある 非常に効	効果があ	果はない あまり効	わい からな	計
生産性向上	15.0	71.7	6.5	6.8	100.0
技能水準向上	28.0	61.4	4.9	5.7	100.0
技能労働者確保	10.2	51.6	23.2	15.0	100.0
勤勞意欲向上	13.3	67.5	8.4	10.8	100.0
定着率向上	10.5	47.4	30.0	12.1	100.0
計	14.5	60.3	14.9	10.3	100.0

(注) 労働者職業訓練局「事業内訓練投資の費用効果」(1972年9月) 29頁10表より作成。

調査対象産業は金属加工機械製造業、発電用・送電用・配電用・産業用電気機械器具製造業および船舶製造・修理業、船用機関製造業。

規模別では上の産業のうち100人以上の常用労働者を雇用する企業。

労働組合の協力的ないし消極的傾向と相俟って、「生産性向上」・「勤勞意欲向上」など「投資効果」の多いものであつた（VI-4表）。また、独占的大企業としては、かくも顕著な「投資効果」が、企業内教育の大規模な展開の不可欠の条件でなければならなかつた。

だが、企業内教育は、その対極に、労働者の職業技術教育要求の形成をともしなわざるをえない。次のようにである。

資本主義的技術革新は、技術体系の大規模化とともに、作業範囲の拡大と作業責任の増大、さらに必要とされる科学的知識の増大とを伴わずにはおかない（VI-5表）。この必然的に要求される知識は、大規模化する技術体系全般を見通すことのできる総合技術的な内容のそれである。労働者は、こうした科学的知識に基礎づけられた職業技術の形成によって、技術体系の大規模化とともに拡大する作業範囲を視野に収め、増大する作業責任をはたすことができる。だが、企業内教育をつうじては、総合技術的基礎の欠缺した職業技術の形成が避けられない。企業内教育が、作業速度と生産期間の極度な加速化に対応しうる労働者の形成を目的とし、職務の必要に狭く限定された技術的知識とイデオロギー教育を主要内容と

もとで労働者の責任と必要とされる知識の増大

（単位：％）

仕事に必要な専門的知識				仕事内容が変化するスピード				仕事に従事する人数			
増加す	減らす	変わらない	不明	速くなる	遅くなる	変わらない	不明	増加す	減らす	変わらない	不明
64.9	6.1	27.6	1.4	65.8	3.5	27.9	2.8	13.6	51.3	33.3	1.8

54～66頁5表より作成。
ある。

VI-6 表 作業労働者における疲労形態の変化

（単位：％）

	肉体的疲労					神経的疲労				
	疲れる	疲れない	どとえちもいらいい	不明	計	疲れる	疲れない	どとえちもいらいい	不明	計
	55.5	27.2	17.0	0.3	100.0	61.5	24.1	13.5	0.9	100.0

（注）労働省統計情報部編著『現代労働者の意識構造』（1972年8月）48～49頁3表の4、50～51頁3表の5より作成。

・調査対象は製造業をはじめ鉱業、建設業、運輸・通信業。

VI-7 表 学習の必要を感じている労働者の状況

（単位：％）

	常に感じている	時々感じている	感じない	不明	計
作業労働者	40.0	48.0	8.0	4.0	100.0
装置工業	50.8	39.9	8.5	0.7	100.0

（注）労働省職業訓練局『労働者の教育訓練に関する意識調査報告』（1973年6月）70～71頁14表より作成。

装置工業の項目には事務労働者等も含まれている。また、作業労働者の項目には装置工業だけでなく軽工業、機械工業等に雇用された作業労働者も含む。

して、実施されてきたからに他ならない。しかも最近にいたると、それは「健全な職業観」・「前向きの仕事への意欲」の「育成」を基礎とする技術的知識の供給へと、変化してきたからに他ならない。この結果、労働者は、部分的で跋行的な職業技術によって、拡大する作業範囲を視野に収め、増大する作業責任を果していくために、過度の精神的な集中を要求され神経的疲労をうっ積していく（VI-6表）。労働者は、過度の精神的集中によって跋行的な職業技術を補うのでなければ、技術体系の大規模化とともに進展する作業範囲の拡大と作業責任の増大に対応しえなかつたのである。これ

VI-5 表 資本主義的技術革新の

	仕事のやり方				仕事の範囲			
	復なる 雑に	単なる 調に	変な わいら	不 明	広 く な	狭 く な	変な わいら	不 明
作業労働者	38.7	23.3	37.1	0.9	51.4	10.4	37.2	1.0

(注) 労働者職業訓練局「労働者の職業訓練に関する意識調査結果報告」(1973年6月) 調査対象は製造業をはじめ建設業、運輸・通信業に帯用されている作業労働者で

にたいして、労働者は、総合技術的な内容に基礎づけられた職業技術の形成要求を提起する(VI-7表)。すなわち、労働者は、神経的疲労の増大を媒介することをうけて、職業技術教育の要求を提起する。

2 機械監視労働に照応する職業技術の形成要求

職業技術教育の要求が、殆んどの労働者によって提起されるにいたったことについてはすでに触れた。では、その要求は、どのような特徴をもって提起さ

れているのか。
まず、労働者は、自動機械体系全般を見通すことのできる「幅広い基礎的」な知識を要求している(VI-8表)。これは、

戦後における企業内教育の展開(三富)

VI-8 表 学習したい内容別状況

(単位：%)

	幅礎の 広的な 基も	高門の 度的な 専も	最新 なも	不 明	計	学 科	実 技	学実 科技	不 明	計
作業労働者	51.65	22.5	12.2	13.65	100.0	13.55	16.95	53.4	16.1	100.0

(注) 労働者職業訓練局「労働者の教育訓練に関する意識調査結果報告」(1973年6月) 31頁17表より作成。

作業労働者には、製造業だけでなく、建設業、運輸・通信業に雇用されている者も含む。

VI-9 表 学習の方法別要求の状況

(単位：%)

	企育た 業内を 受け	企施学 業以設 内外に 教通い	個人 学習 でた	通をい 信受 け育 た	そ の 他	不 明	計
作業労働者	26.4	26.9	20.4	6.5	18.2	1.6	100.0

(注) 労働者統計情報部「現代労働者の意識構造」(1972年8月) 85頁17表より作成。

調査対象は製造業をはじめ、鉱業、建設業、運輸・通信業。
上の数値は「技能系熟練職」「労務職」を抽出し、それを平均したものである。

（単位：％）

充についての要求

問	希望する実施回数						参加したくない理由						
	不 明	週 一 回	週 二 回	週 三 回	週 四 ～ 六 回	不 明	企業 内教 育で 十 分 で あ る	訓 練 科 目 が 少 な い	思 う 科 目 が な い と 受 講 し た い	受 講 に 便 利 な コ ー ス が な い	訓 練 を 受 講 し て も 会 社 で 評 価 さ れ な い	任 務 が 単 純 な ら な い	い ま も 必 要 を 感 じ な い
あ わ せ の 訓 練 と く み の 通 信 制 と 訓 練 校	21.1	2.2	34.2	45.9	11.3	4.8	3.8	35.0	8.5	11.5	12.1	30.7	2.2
										32.1			

頁23表, 86頁24表, 88頁26表より作成。

労働者を加速化された作業速度と生産期間に対応させることを目的として実施されてきた企業内教育のもとは、充足されるべくもなく蓄積されてきた要求に他ならない。換言すれば、労働者は、神経的疲労の増大をこうむることなく、拡大する作業範囲を視野に収め、増大する作業責任を担っていくために、「幅広い基礎的」な知識の習得の不可欠であることを、戦後の高蓄積過程における企業内教育の大規模な展開のなか

で学びとるにいたっている。

さらに、職業技術教育の要求は、公的職業訓練機関の拡充要求として提起されている（Ⅶ-9表）。大半の労働者が、公共職業訓練に「参加したい」と意志表示するとともに、その際「週二回」・「平日の昼間に実施」されることを最も希望している。また、「参加したくない」と意志表示した場合でも、「訓練科目が少なく受講したいと思う科目がない」・「受講に便利なコースがない」・「訓練を受講しても会社で評価されない」などの理由によるものが少なからずみられ、この意味で間接的に公共職業訓練の拡充を要求している、と考えられる（Ⅶ-10表）。しかも、労働者の職業技術教育の要求は、企業内教育に対しても多様な要求として提起されている（Ⅶ-11表）。「将来にわたっての職業能力をのばせるような教育にかえてほしい」・「時間外手当の支給」・「帰宅後又は休日休暇におよぶ負担がないこと」等の要求は、企業内教育の現状に対する確な批判をなしている。すなわち、企業内教育に対するこれらの多様な要求は、職務の必要に狭く限定され固定化された職業技術の形成と賃金の削減、労働時間の延長とを伴ったのみ展開される企業内教育の現状を、なんとか改革しようとする

VI-10 表 公共職業訓練の拡

	認識の有無			参加の希望			希望する実施時			
	知っていた	知らなかった	不明	参加したい	参加したくない	不明	平日の昼間に実施するもの	平日の夜間に実施するもの	土曜日もしくは日曜日に実施するもの	通信制のもの
作業労働者	36.1	59.1	4.8	48.6 (100.0)	45.1 (100.0)	6.3	36.5 (100.0)	18.2	11.3	10.7

(注) 労働省職業訓練局「労働者の教育訓練に関する意識調査結果報告」(1973年6月)84頁22表, 85
調査対象は建設業, 製造業, 運輸・通信業に属する常用労働者。

する労働者の決意の表
現に他ならない。

最後に、以上に要約
される現段階において
提起された労働者の職
業技術教育要求は、労
働組合がこれらの要求
を基礎にこの分野の闘
争を早急に組織しなけ
ればならないことを示
している。

- (1) 日本鉄鋼連盟
『鉄鋼各社教育体
系・教育規定集』
三八ページ。
- (2) 日本鉄鋼連盟
『昭和五十年年度鉄
鋼各社能力開発計
画』六七ページ。
- (3) 職業技術教育の
概念については、

戦後における企業内教育の展開(三富)

VI-11 表 企業内教育についての要求

(単位:%)

	無 回 答	め る こ と 便 乗 し た 思 想 教 育 を や め る こ と	代 替 要 員 の 補 充	こ と を や め る こ と を や め る こ と を や め る こ と を や め る こ と	労 務 管 理 の 具 に つ か う	職 制 に よ る 指 名 推 せ ん	と を 十 分 に と り 入 れ る こ と	職 場 ・ 労 働 組 合 の 意 見	配 置 転 換 の 場 合 は 十 分	な 再 教 育	時 間 を も つ と 十 分 に	所 定 時 間 内 に や っ て ほ し い	お よ ぶ 負 担 が な い こ と	帰 宅 後 又 は 休 日 休 暇 に	教 育 に か か え て ほ し い	将 来 に お か か え る よ う な	時 間 外 手 当 の 支 給
作業労働者	10.7	2.0	15.7	18.1	18.4	22.5	23.0	26.8	29.3	29.4	30.2	31.5	29.4	29.3	29.4	30.2	31.5
年令別	~29才	8.8	3.4	16.8	17.8	22.9	23.9	31.3	32.9	34.3	34.4	34.0	32.3	30.8	34.3	40.4	30.0
	30~39才	8.5	2.2	15.0	16.5	17.2	24.9	30.0	24.9	30.8	28.8	32.0	30.8	30.0	34.3	28.8	32.0
	40才以上	13.9	0.3	16.9	15.8	11.8	21.2	26.3	31.6	29.2	18.2	34.0	31.6	31.6	29.2	18.2	34.0

(注) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「『企業内教育・訓練』意識調査」(1974年6月)65~66頁Q33より作成。

年令別状況には事務労働者等もふくまれるので作業労働者と必ずしも一致しない。
多重回答のため合計は100にならない。

もともとは独占資本とその政府の考える職業訓練概念とはことなるとされたうえで、次のように定義された大木一訓氏の見解にしたがっている。「労働者階級を要求する職業技術教育は、生産的労働と教育との結合によって労働者階級の労働能力の向上と社会的視野の拡大をつうじて社会的変革の戦闘的力量を高め、可能なかぎり労働者一人ひとりの人格的發展を實現していこうとするものであり、教育訓練の内容についても総合技術教育の視野にたつた基礎的全面的なものを要求していかざるをえない」（大木一訓「職業技術教育闘争にかんする一つの覚書」労働者教育協会編「労働者教育論」一七九～一八〇ページ）。

尚、道又健治郎氏は、企業内教育が、思想教育としてばかりではなく職業技術教育としても存在しているとの見解を表明されている。「資本主義社会においては、企業内教育もまた職業技術教育と労資協調的思想教育との統一物としてあらわれ」（道又健治郎「企業内教育の実態と能力主義管理」『経済』八八号、一一九ページ）。企業内教育には、「安全教育の問題があるが、これは職業、技術教育の両者を含んだ形で実施されている」（同「企業内教育分析序説」北海道大学教育学部産業教育計画研究施設、前掲報告書、三五ページ）。企業内教育が、職業技術教育としても実施されているとの見解は、すでに検討した氏の分析視角の延長線上に存在している。企業内教育における技術教育の側面に対する価値増殖過程の規定性はずされたうえで、科学技術革命の急速な進行が技術教育側面の拡大を不断にもたらさざるをえない、と

いうのが氏の分析視角の特徴であった。

だが、職業技術教育概念と企業内教育概念との混同を生み出すこの種の議論には、組みするわけにいかない。

また、この点に関しては、「体制的合理化」論の立場から企業内教育論を構成する山口敏一氏も、同様の結論を導かれている。山口氏は次のように構成される。「企業内教育の任務はたんなる技術教育ではない」（山口敏一「企業内教育と新労務管理」向坂逸郎・岩井章監修『現代と労働運動2』所収、六三ページ）。それは、労働者の意識を改造し、従順で仕事にうちこむ労働者をつくり、労働組合を資本の意図にすんで協力する労働組合にすることを目的とした思想教育でもある。しかし、技術教育についていえば、「機械を動かすには、一定の質の労働力でなければならない」ことから、機械の発展とともに「労働者に知識を与えずしては働かせることはできない」（前掲論文、六二ページ）。したがって資本は、企業内教育として実施される技術教育をとおして労働者に知識を供給し、しかも労働者が「物事の真実とは何かを見抜く力」に転化する知識を供給する（前掲論文、八二ページ）。このように山口氏は、企業内教育が思想教育であるという点にかんするかぎり保留条件をつけるものの、技術教育についてはいささかの保留条件もつけず、むしろ積極的なモメントであるとしておおいに評価されている。