

こうという運動。

- 25 社宅居住者の出生死亡、転出入などの移動をはじめ、社宅営繕修理などの職務を行なうものだが、このような表面上の職務処理を通じて、社宅居住者の出勤状況、素行思想言動などを調査し、スト切り崩しや退職勧告など、労働運動を下からきりくずす役割を果たしていた。
- 26 『20年』
- 27 『ハンドブック』
- 28 『宣言』
- 29 山下メモ（筆者が大牟田での調査の折貸与された労組員山下開氏からの詳細なメモ。以下『山下メモ』と略称）
- 30 山下メモ
- 31・32・33・34・35 「加藤レポート」より転載
- 36 奥田八二著『体制の合理化と労働運動』、労働旬報社、368頁。（以下『奥田論文』と略称）
- 37 『ハンドブック』
- 38・39 清水論文、555～558頁
- 40 清水論文、554頁
- 41・42 労働組合運動講座5『今日の労働組合運動の課題』、1968年所収の宮川睦男論文を筆者なりに要約。〈表一8〉は同論文のものを抜粋して転載
- 43・44・45 「朝日ジャーナル」1969年11月2日号・座談会「『三池』を今日に生かす道」における三池労組書記大津留宏の発言、および同誌の灰原茂雄論文「何を学びどう実践したか」参照。
- 46 奥田論文、474～475頁
- 47・48 山下開「労働者の思想性とはなにか」(大内兵衛・向坂逸郎編集「社会主義」1968年2月号再建5号)参照。〈図一2〉はこの論文より転載。
- 49・50 1967年、主としてこの点をめぐって三池の指導的理論集団「社会主義協会」が分裂した。

第3章 労働組合教育活動の計画化と組合民主化の課題

— 鉄鋼労連のばあい —

阿久津 一 子

I 合理化と教育の計画化

(1) 鉄鋼労働運動の現段階と教育計画の発想

最近数年間、鉄鋼労連は本部教宣部の指導のもとに組織をあげて意欲的に教育活動にとりこんできた。60年代末から総評系民間労組の懇談会や、労働運動の全国的・地域的再編を提唱し、そのなりゆきが注目される鉄鋼労連において、このように全組織的な活動が展開されているのはなぜであろうか。

かつて50年代には民間大単産として日本の労働運動の中核的地位を占め、戦闘的な闘争を展開した伝統をもつ鉄鋼労連も、60年代に入るとにわかに停滞状況におちこみ、運動の形骸化はぬきさしならぬところまでできているといって過言ではない。高度成長期以降、総評の典型的な闘争形態として定着してきた春闘も、鉄鋼労連においてはスト権批准率の低下⁽¹⁾が顕著になり、産業別統一闘争実現のための苦渋に満ちた努力も、一族100万人といわれる怪物新日本製鉄の出現によって瓦解寸前にあるといえよう。

70年春闘に極限的にあらわれた鉄鋼労連のこのような状態は、60年代の総評運動のなかでくりかえし問題になってきた企業別組合という民間労組の組織的弱点に根ざしている。かつて総評の春闘統一闘争において、鉄鋼労連は産業構造に占める地位の重要性から、しばしば春闘相場づくりのトップバッターに立たされた。ところが回を重ねるごとに鉄鋼独占資本の団結は強化されるのに対して、大手5社共闘は前進せず、特に安保三池問題の前哨戦として春闘史上画期をなす59年には、八幡が脱落して鋼管・富士両組合だけで49日のストを開いぬくという状況であった。死力を尽してなお低額一発回答を打ち破れないままスト収拾を決定した鉄鋼労連本部は、根強い企業意識から有効な統一闘争が組めないことを自己批判している。⁽²⁾ 59年闘争を契機にして、それまで鉄鋼労

連をリードしてきた日本鋼管労組の弱体化が進み、脱落しがちであった八幡労組の中央における発言権を逆に統一闘争強化のために、定数改正によって増加させ、この方向に沿って60年代鉄鋼労働運動の基調がつくられることになった。⁽³⁾ 大手5社と中小53社の統一闘争が運動のなりたちのちがいからいっても困難をもつ上に⁽⁴⁾、5社共闘のなかでも八幡が独立王国的な力をもったために、企業連合的性格を払拭できない組織的弱点は、新日鉄合併成立によってますます拡大する傾向にある。鉄鋼労連における産別統一闘争の挫折は、なによりもまず本部の指導性に直接の責任が求められねばならないが、より根本的には鉄鋼業が日本最強の独占資本の支配する重化学工業の基幹部門であるという社会経済的基礎、およびそこに働く労働者大衆の主体的条件をめぐる現代的課題にかかわっているとみななければならないであろう。

産別統一闘争の困難は、基本的には60年代鉄鋼合理化の激しい攻勢に対する方針の混迷から生まれている。戦後日本の鉄鋼業は、国家の手厚い保護を受けつつ急速な発展をとげてきたが、⁽⁵⁾ その過程は深くアメリカの資本・技術・労務管理等の導入と結合しており、他産業の先端を切っていちはやくそれらを摂取する鉄鋼資本の性格はしばしば労働運動の側のたちおくれをもたらした。59年の「49日闘争」のあと「合理化対策委員会」が本部に設置されるが、共闘組織の弱い環をねらって八幡に導入されたラインスタッフ制・HR（ともに58年）・職務給（62年）など、職場の管理体制を強化し労働者を差別分断する攻撃には、ほとんど有効な反撃はなされなかった。第3次合理化段階（61年～69年）に入ると、従来のような職場の合理化とは段階を異にした未曾有の巨額投資による新鋭一貫工場新設が展開されるにいたった。中頃に不況期を含んで、この60年代の第3次合理化の時期には鉄鋼業界再編成が進行し、中小企業の下請化、合併倒産が続出した。スクラップ合理化に対して日本特殊鋼の例のように「合理化対策委」が支援方針を出し、鉄鋼労連の中小労組が結束する方向を不十分ながら切り開いたケースもある。しかしながら景気回復を待って開始された富士・八幡大合併に対しては、労組は全く主体的立場をとりえず、合併に伴う問題点に消極的に対処するのみであった。現在鉄鋼労連は、鉄鋼業合理化の基本政策を容認し、「労働者の犠牲排除と成果配分」という方針をかかげるにいたっている。

鉄鋼労連の教育計画は、このような動向に並行して、
 <表一9>にみるように60年代後半に入って急ピッチで

進められている。この計画の母体となった「教育方針検討委員会」は、国民文化会議をとおして外部の研究者と提携して発足したものであるが、他方IMF・JCにも「教育対策委員会」が設けられ、教宣部長がその対策委員となっており、一口に60年代後半の鉄鋼労連で教育への関心が高まったとはいっても、その内実は必ずしも統一ではなく、さまざまな潮流が混在しているとみられる。

<表一9> 教育計画樹立まで

1964	国民文化会議教育部会に本部教宣部員が参加
1965. 12	鉄鋼労連教育方針検討委員会発足 メンバー 大沢真一郎（国民文化会議） 海老原治善（国民教育研究所） 里見 実（国学院大学） 山崎 昌甫（和光大学）
1966. 7	まで14回の研究討議
テーマ	(イ) 現代日本の教育政策について (ロ) 戦後企業内教育の展開について (ハ) 労務管理イデオロギーの分析について (ニ) 労働者教育の歴史的展開について (ヒ) 労働者階級の教育要求について
現地調査	(イ)富士広畑 (ロ)八幡 (ハ)鋼管川鉄 (ニ)住友和歌山・大阪 神鋼労連 関西中小労組
1966. 8	定期大会、委員会報告「鉄鋼労連教育方針への提言」承認
1966. 12	鉄鋼労連中央教育対策委員会発足 目的 「提言」にもとづき産別組織としての方針確立のため メンバー 本部、大手、中小組合から各5名 (計15名) 検討委のメンバー4名 がオブザーバー
1967. 10	「新入組合員教育方針(案)」「春闘組織のための教育活動方針(案)」提案
1967. 12	方針実施のための第1回中央講師養成講座開催 伊豆熱川2泊3日 以後毎年1回中央で開催、その他地方ブロックごとに開催 各級コースの単元、科目の設定、教科書作成 進行
1968. 8	定期大会、委員会提案「鉄鋼労連労働者教育

方針」を重要議案の一つとして決定
中央教育推進会議発足，実践計画第1期に入る

1969. 8 実践計画第2期に入る

66年8月の定期大会で「教育方針検討委員会」から提案され，承認された「鉄鋼労連教育方針への提言」(以下「提言」と略称する)の基本精神に即して教育計画の発想をみるならば，その最大の特徴として，従来の教宣活動が方針伝達の補完的機能にとどまっていたのに対して，以上に述べた産別組織としての危機を色濃く反映し，いちぢるしく組織防衛的傾向をもつ体系化を志向している点が注目される。一人ひとりを再組織する全員教育・総学習の観点が労働運動の生命線になっているのである。67年10月に緊急方針として決定され，ただちに実施された「春闘組織のための教育活動方針」の次の一節は端的にこのことを示している。

「たび重なる産業別統一闘争の失敗は，絶好の機会にめぐまれた67年春闘においてもスト権の批准に失敗し，統一闘争は，はかなくも挫折してしまいました。しかし67年春闘は鉄鋼労連の組織のかなえの軽重を問われる正念場であっただけに組織内に統一闘争の再検討という課題を抱え込むところとなりました。(中略)産業別組織を守り，産業別闘争の発展を願うものにとって，これにうちかって産別組織の強化をはかっていく方策を考えないではいけないという瀬戸際に立たされているといえましょう。特に労働者1人ひとりに対する個人管理にまで体制が敷かれつつある資本の労務政策をみる場合，産別組織の立場であれ，企業組合という観点であれ，私たちは労働組合の基本原則にたちかえって労働者1人ひとりの組織化をもう一度第1歩からやり直していくという大胆さと決断に迫られています。」

(1) 鉄鋼労働者の要求の所在

第1項で述べた特徴に加えて，教育活動組織化の関心が，首切人べらし合理化とは異なり，従来労組側が有効なとりくみをなしえなかったビルド合理化の極限状況から生じている問題にむけられていることに注意せねばならない。「提言」は，1章をあてて「新しい労務管理—とくに企業内教育の実情」と題して60年代後半の企業内教育の日本的再編，体系化の問題と青年労働者の意識の問題に言及している。本部が「鉄鋼経営者の教育方針について」という部厚い資料集を作成したり，2度にわたって大規模な意識調査を行なってきていたことを考え

あわせると，資本による労働者意識支配の成功を労働組合教育活動組織化のもつとも直接的なインパクトととらえているといえるであろう。「提言」の核心は「資本の側の教育に充分対応できる組合の側の長期路線にたった方針と計画が必要である」という一句にある。

企業内教育と組合教育が共に問題にする青年労働者の二重帰属，脱革新化という意識分析の図式的なとらえ方があることは第1章の指摘するとおりでである。この点について，鉄鋼労働者の意識調査から，われわれは何を読みとらねばならないのか。

<表一10>は，新日本製鉄・君津製鉄所の企業内教育体系であるが，ここでは(1)導入教育，コーチャー制度⁽⁶⁾(2)短大レベルの専門技術知識教育，(3)管理職としての指導能力育成という3つの段階があることが示されている。専門技術教育は職場におけるQC・ZDサークルに自発的に参加して日常的に学習することと結合されており，その組織率は大手では100%近くに達している。

<表一10>君津製鉄所企業内教育体系(ライン)

課長研修科				英会話研修科	社員公開講座	各種専門・教養講座
掛長研修科						
工場管理研究会	統	統	経営管理 研究会 主任職	統 括 主 任	職	
作業長研修科	主	主	統 括 主 任			
作業長 教育科 後 期 専門科	工 長 研 修 科	指 主	管 理 技 術 科	技 術 科	技 術 科	技 術 科
基礎学 力養成 科	基礎 工学 科	上 技	コ ン ピ ユ ー タ ー 科			
	中堅社 員研修 科	技 担	管 理 技 術 科	技 術 科	技 術 科	技 術 科
	コー チャー 研修 科	技 担	管 理 技 術 科			
	若手社 員研修 科	技 担	管 理 技 術 科	技 術 科	技 術 科	技 術 科
	新 入 社 員 教 育	技 補	新 入 社 員 教 育			

(「君津製鉄所の教育活動の案内」君津製鉄所人事課)

ところが，これを<表一11>の意識調査結果と比較すると，その「自発性」がいかに強制的で苦痛をもたらすものであるかが明らかになる。⁽⁷⁾

第2次合理化(56年~60年)の後半から続々と導入されたアメリカ式労務管理は，第3次合理化段階(61年~

＜表-11＞ 鉄鋼労連意識調査結果より

① あなたは今の勤めをどう思いますか (%)

ずっと勤めたい	33.8	
やめるかかわりたい	27.1	
その内訳	職場が面白くないから	21.4
	賃金が低いから	51.7
	労働がきついから	17.6
	昇進する見込みがないから	11.4
	家業をつぐから	1.8
	その他	10.1
不明	9.2	
今のところわからない	35.4	
不明	3.7	

② 最近会社の労務管理として「目標管理」「ZD運動」「QC」などということが行なわれていますがあなたはどう感じますか (%)

	忙しくなったり精神的に負担を感じる	多少負担は感じるがやむをえない	仕事にあまり余裕はない	わからない	N・A	
全鉄鋼計	32.2	38.8	10.0	14.1	4.9	
全鉄鋼年齢階層別	～19	15.7	23.5	14.0	42.2	4.7
	20～24	25.6	33.6	12.1	23.5	5.3
	25～29	32.6	39.7	10.5	13.7	3.5
	30～34	33.0	40.2	11.6	9.9	5.3
	35～39	36.3	43.2	8.1	8.7	3.8
	40～49	37.3	41.1	8.0	8.1	5.5
	50～	34.9	40.8	6.3	10.5	5.7
	N・A	21.1	45.6	8.8	7.0	17.5

③ あなたは会社の職制上の地位で昇進したいと思いますか、昇進するとすればどの位まで昇進したいと思いますか。 (%)

昇進したいと思わない	21.9
昇進しそうにもない	32.8
伍長まで	2.2
工長(組長)まで	4.9
作業長まで	8.5

係長まで	3.8
工場長まで	2.1
課長まで	2.5
部長以上	8.6
不明	12.6

(＜表-11＞①③は、64年度実施、男子青年労働者対象。＜表-11＞②は69年度実施、一般組合員対象。)

69年)のなかばから日本的に再編され、その重点は私生活管理から仕事の上での生きがい・自発性をいかに組織するかということに移行している。しかし鉄鋼業にかんするかぎり積極的な「エリート社員」(現在は職工という呼称はない)は、わずかに1割程度にすぎない。それに対して60年代前半までは労働市場で圧倒的強みをもっていた鉄鋼大手が、後半に入って要員不足、定着率の低さに悩み、今や各社労働市場の地方分割は崩れ、激しい雇用争奪が行なわれている。要員はぎりぎりぎりぎり切られ、新設された君津・堺・福山などの工場の場合、生産力は旧工場の2倍を越えるが、要員は旧工場の1～2割におさえられ、その大部分は旧工場からの移動によってまかなわれている。⁽⁶⁾ こんにち鉄鋼産業における転職率がいかに高いかは、最近日本鋼管で新入社員のうち1ヶ月で4分の1、半年で半分が退職していく状態からもうかがわれる。要員不足と省力化は悪循環となって鉄鋼労働者の苦しみを増加させているのである。＜表-12＞①は、それがここ数年特に顕著であることを示しており、＜表-12＞②は、その原因が実質的な肉体的負担の増加によることを示している。現在の鉄鋼業は、直接生産工程以外的一切を下請化⁽⁹⁾することによって労働力の危機をようやく切りぬけているが、中小企業のなかには、2,100名要員のところを1,600名しか獲得できず大量の季節雇に依存し、なおかつ年々絶対数が減少しているところさえ出ている。これらの事実を割り切った脱革新、二重帰属意識の労働者像ではなく、資本と賃労働のますます増大する矛盾に苦しむ労働者像をくっきりと示している。

「提言」は、このような現状をふまえて、「鉄鋼労働者の不満とエネルギーは高まっている。全体としてみるならば鉄鋼労働者が今や守勢から攻撃に転じなければならない時だけに強力な指導と大衆活動が求められている」と指摘し、これを労働者教育の課題ととらえている。しかしながら「労働運動の実践こそは労働者にとつ

<表一12>

① ここ1～2年前にくらべてあなたの仕事はきつくなりましたか (%)

		かなり きつくな った	少し きつくな った	あまり かわら ない	むしろ らくにな った	わか らない	N・A
全鉄鋼計		39.6	28.7	22.4	2.5	4.5	2.3
全鉄鋼 年齢階 層別	～19	12.3	14.9	23.3	2.2	38.0	9.3
	20～24	28.5	27.4	30.5	4.3	6.8	2.6
	25～29	41.7	27.7	25.1	2.2	2.2	1.1
	30～34	44.8	29.9	18.5	2.8	2.0	2.0
	35～39	44.2	31.3	19.9	1.7	1.0	2.0
	40～49	45.3	31.7	17.5	1.9	1.8	1.8
	50～	41.2	30.1	22.2	1.6	2.0	2.8
N・A		40.4	28.1	15.8	7.0	3.5	5.3

② 「きつくなった」とこたえた方は次のどういう面がきつくなったと思いますか (2つ以内) (%)

作業量が多くなった	48.7
作業範囲が広がった	32.2
要員が少なくなった	44.2
勤務体制が変更されきつくなった	6.8
職制の管理がきびしくなった	8.3
精神的緊張が高まった	18.9
何となくきつくなった	3.6
N・A	2.5
計	165.1

(69年度実施調査結果)

て最良の教師である⁸⁰」という労働者教育の原則に照らして鉄鋼労連の現状をみると、この課題は何よりも運動の基本方針と組織活動そのものにかかわるものであり、組織全体の努力なしには教育計画は有効性をもちえないことがわかる。その意味で、まず鉄鋼労働者の組合活動に対する要求をふまえておく必要がある。

春闘のたびにスト権批准に失敗する鉄鋼労連では、闘わない責任を労働者の中流意識化に転嫁する議論や、労働者の無気力・無関心論が一定の根拠をもっているかのようにみられやすい。しかしながら<表一13>は、鉄鋼

<表一13> あなたは今自分の組合に対してどんな要求をもっていますか (3つ以内に○) (%)

1 賃上げに力を入れてほしい	68.9①
2 賃金の不合理を是正してほしい	20.1⑤
3 一時金の引き上げに力を入れてほしい	36.9②
4 退職金の増額をはかってほしい	19.1⑥
5 定年制を延長するようにしてほしい	7.7
6 労働時間の短縮をすすめてほしい	23.1④
7 休暇をふやしてほしい	8.6⑨
8 住宅問題をもっと強くとりあげてほしい	23.3③
9 職業技術教育を組合でとりあげてほしい	3.5
10 物価引下げの運動をしてもらいたい	6.7
11 政治闘争をもっと強く推進してほしい	2.5
12 休暇をキチンととれるようにしてほしい	7.3
13 過重な労働を緩和してほしい	7.7⑩
14 作業環境を改善してほしい	12.0⑦
15 職場をもっと自由で明るいふんいきにしてほしい	7.8
16 福利厚生施設を充実してほしい	10.2⑧
17 文化・体育・レクリエーション活動を活発に	6.0
18 とくに要求はない	1.5
N・A	1.1
計	274.0

(69年度実施調査結果)

労働者の基本的要求は賃上げであり、<表一11>①は低賃金が転職理由の過半数を占めていることを示している。「最近の若い者には三交替労働が耐えられない」ということが定着率の低さの理由として、しばしば言われるが、その重労働条件をはるかにしのいで低賃金が転職理由のトップになっていることは注目される。

では、何故賃上げスト権は成立しないのか。<表一14>をみると、よくいわれる「闘わなくともとれる」式の考え方は非常に少なく、有名な激しい職制の切り崩しでさえ、その最大の理由ではない。第6・9項目の数字は、鉄鋼労働者の労働運動の指導への不信を卒直に示している。そしてそれはあきらめではなく、<表一15>に示されるような的確な批判として職場に充満しているのである。

〈表—14〉 鉄鋼労連は4年連続して統一スト権の批准に失敗しましたが、あなたはこの理由をどのよう
にお考えですか（2つ以内） (%)

1 鉄鋼の賃金はそれなりに高いから	1.5
2 鉄鋼経営者は「出すときには出す」	6.2
3 交渉権をもたない鉄鋼労連にスト権を委譲するのはおかしい	15.6
4 賃上げは企業実態にみあってあるべきで産別闘争は誤り	10.5
5 回答前にスト権をたてるのはおかしいから	13.7
6 スト権をたててもみせかけにすぎないから	30.3
7 スト権投票に対する職制の切り崩しが激しいから	24.3
8 労使協調思想が徹底しているから	13.1
9 鉄鋼労働者の連帯意識が弱いから	42.9
N・A	5.9
計	164.0

(69年度実施調査結果)

〈表—15〉 あなたは組合の活動についてどう考えていますか（3つ以内） (%)

1 現状のままでよい	4.1
2 別にいうこともない	8.7
3 もっと職場組合員の意見をきくこと	45.6
4 もっと大衆討議をすること	20.6
5 自由に討論ができるようにすること	18.3
6 職制や会社の干渉やしめつけをやめさせること	25.0
7 職場の日常活動を活発にすること	17.4
8 もっと積極的な闘い方をすること	44.0
9 組合の指導力をつよめること	30.4
10 政治活動や平和運動に力を入れること	4.1
11 地域活動や農民との共闘にとりくむこと	2.0
12 教育宣伝活動をもっとやること	12.7
13 もっと会社と協調すること	5.6
その他	2.2
不明	6.3

(64年度実施調査結果)

鉄鋼労連の意識調査は、以上のように労働者の脱革新

化、保守化論を否定する重要なデータを提出しているが、それはあくまで潜在的な要求であって実践的に組織される過程で出されているのではないという限界をもつことに注意しておく必要がある。

教育組織化の主体でもある鉄鋼労連指導部に対して一般組合員の根強い不信が存在している現在、「提言」が労働者教育の原則として「職場生活こそが労働者教育の場の原点である」ことを確認している点は重要である。

「労働者教育の日常の出発点は職場の生産点にまず基礎があることを忘れてはならない。」「系統的な教育課程の樹立は机上でも可能であるが、これを大衆的に保障し現実化するためには、それ相当の時短を始め職場の権利闘争との結合が要請されてくる。……これからの労働者教育はこれらの諸闘争との結合発展のなかでのみ、その成果が保障されることになる」

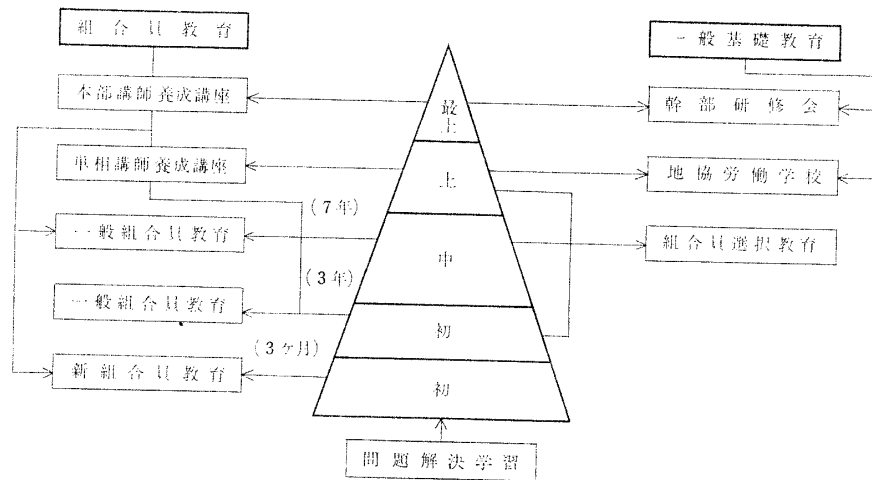
系統的な教育課程の樹立と職場における「総学習」は鉄鋼労連教育計画の2本の柱であり、この原則が組織論と内容論の視点でもある。企業側の緻密な企業内教育体系化と小集団把握への対応策といえるが、そのユニークな点は、いわゆる単産本部の中央労働学校形態をとっていないことである。単組のセクト主義、経験主義を克服するための長期教育方針といいながら、実は単組の自発性に問題を返していることは企業連合の性格からくる弱点であるが、同時に文字どおり総学習であるかぎり職場の要求を反映する可能性ももっており、その意味で教育計画の現実の展開に我々は注目しなければならない。

II 教育計画の展開

(1) 教育内容の編成

教育計画は5ヶ年計画で〈図—3〉のように構想されている。現在までのところ組合員教育と一般基礎教育で、職業技術教育は具体化の段階ではない。69年度の修正で問題解決学習がつけ加えられた。これは「学習意欲を喚起し定着化させる」目的で「職場別、支部別⁽⁴⁾に自発性によって職場組織の問題を中心にその問題の解決のための学習を組織する」もので、春闘総学習につづいて協約総学習、時短総学習などがこの系列に入るものとして考えられている。計画では中央、地協、単組レベルで順に講師養成講座を開き職場委員クラスの講師を養成することになっているが、講座は2泊3日で十分なものではない。

＜図一3＞ 教 育 計 画 図



鉄鋼労連の教育計画の場合、もっとも注目されるのは組合員教育用教科書10冊の作成であろう。単元は＜表一16＞のように編成されている。組合員教育と一般基礎教育は当初の計画では相互補完的なものとして考えられ、社会科学の基礎を系統的に学ぶ一般基礎教育は科目編成をとって、やはり全員必修の予定であった。しかし、これは討議の結果選択制となり、いきおい全員を対象とする単元制の組合員教育が重視されることになった。

＜表一16＞ 教科書単元

1	労働組合とは何か
2	労働組合のあゆみ
3	労働組合の組織と活動
4	私たちの労働条件
5	労働者の権利と労働法
6	労働協約
7	賃金のしくみ
8	職場活動
9	労働時間の短縮
10	合理化とは何か

(1～4 初級前期 5～7 初級後期 8～10 中級)

教科書編成には、表現の単純さ・簡潔さの追求、鉄鋼労連漫画家集団・作家集団の寄稿など、読みやすく親しみやすい教科書をつくる工夫がこらされている。しかし現場では、まだ難しい、ルビが足りない、理くつはいやだという声が多く、労働者のための教科書がさらに工夫

されねばならないことを示している。10冊の教科書は「教育方針検討委員会」に参加した教育学者たちが全体にわたって編集執筆し、初級後期と中級の6冊は問題別に鉄鋼労連内外の専門家にも依頼し、第4分冊「労働条件」は単組の自主編成ということになった。教科書は最終的に本部執行部の承認を得ている。

教育学者の専門的努力が払われている点は、初級教科書の文章表現に鉄鋼労働者の平均的な体験を生活記録で綴ったものや、問答方式を採用していることなどにもうかがわれる。しかしながら生活記録的文体といっても、それは編者が作文したものであるから機関紙の投稿などを参照したとはいえ、アピールする力がどの位あるか、一つの問題点であろう。

それに対して、組合の歴史・労働法・労働協約・時間短縮等について世界と日本でそれがかちとられた歴史を説明している部分は、戦前戦後の鉄鋼労働運動の例が豊富にひかれ、闘争体験記録・闘いのなかで生まれた仲間の詩なども折りこまれて非常に生き生きとして興味深い。労働時間短縮の歴史で日本の鉄鋼業において1919年に8時間制をかちとった八幡の「熔鉱炉の火は消えたり」で有名な大ストライキの紹介は感動的である。

各巻にまとめられている問題別年表(春闘・首切合理化・時短・労働法)とそこでの問題点の指摘は、方向性をつかむ上で重要なポイントになっている。世界・日本・単産を組み合わせた歴史の描き方をみると、一般的な労働運動史ではなく、より具体的に単産にひきつけて歴史を教材化することの重要性を教えられる。

「労働協約」の巻末で、労働協約は労働者の団結と闘いによって使用者に譲歩させてかちとった「闘争の成果の確認」であるとして、協約改悪反対の闘い、幹部交渉

ではなく職場の日常的な闘いを基礎にした、産別統一闘争の重要性を指摘しているが、ここに「提言」の視点が生かされているといえよう。

初級後期・中級教科書（5～10分冊）は(1)原理的な賃金論、(2)法・協約・権利、(3)現実的課題（時短・合理化・組織・職場活動）という3つの領域にわけられている。現実的課題としてとりあげられているのは、「技術革新と鉄鋼労働者」「スト権の意味」「合理化の歴史」「第1組合と第2組合」「企業意識」「賃金福祉」「時短問題」などである。課題の把握は、不満と疑問の提起をとおして「考えさせる」ことによっており、必ずしも一定の立場を説得的に展開するものではない。討論素材として意識調査結果がもり込まれている点も工夫の一つであろう。しかし、それが討論のキッカケになっても、問題の掘り下げがどこまで可能かは、単組での深め方によると思われる。たとえば合理化の問題点を、下請—中小企業—一他産業との関連で掘り下げていく姿勢は弱いし、世界と日本の政治経済体制における位置づけは、10冊のなかでは、ほとんど展開されていない。中小労組にふさわしい内容が無視されているというのは、多数の中小労組からの批判であるが、それは鉄鋼労連の当面する組織的課題の核心でもあり、その点が不十分なことは惜しまれる。また現実的課題を本質的にとらえるために、もっとも重要な賃金論の叙述においては、労働力の価値についての社会科学分析の視点と方法がぼかされていて、あいまいな内容になっている。商品のねだんは「生産費によってきまる」と説明されるにとどまり、労働力商品の特殊性は、いろいろあげられているが剰余価値をうみ出すという規定はない。したがって原理論でありながら、現象的で、合理化、時短問題の本質を明らかにするものではなく、「生産性上昇に基く賃金」という鉄鋼労連の基本政策に拘束されているといわざるをえない。この点も中小労組からの重要な批判点となっている。

10冊をとおして鉄鋼労働者の不満や疑問が出され、そこから「労働組合の組織と活動」「職場活動」の巻で「職場を基礎にした」組合活動の重要性が強調されている。ところで<表-17>は、鉄鋼労連強化のための労働者の要求である。これをみると、教科書は第6・9項目の要求には応えているといえる。これに対し、第4・5項目要求が非常に高く、重要な問題提起であると思われるが、この点については、ほとんど具体的な問題がとりあげられておらず、ただ「組合員の権利義務」として一般的にふれられているのみである。組合役員の見選規定な

<表-17> 鉄鋼労連の組織を強め運動を改善するためには、何に活動の重点をおいたらよと思いますか（2つ以内に○）

1 教育学習活動を徹底する	18.9
2 長期賃金政策を推進する	27.5
3 産業政策のとりくみを強める	10.2
4 組織機構の抜本的な改革をはかる	21.5
5 集団交渉を実現する	14.6
6 職場末端からの抵抗闘争を強める	20.3
7 会社職制による組合の介入を排除する	18.7
8 合理化の成果配分にとりくむ	15.4
9 職場の苦情処理に力を入れる	20.3
N・A	6.7
計	174.1

(69年度実施調査結果)

干

どは、組合民主主義の基本であり、もっと重視されねばならない内容ではないだろうか。この点については、70年度発行予定の「一般基礎教育用科目（単元ではない、筆者注）テキスト」の中で、次のような編成が予定されているのが注目される。(1)経済のはなし、(2)憲法、(3)ものの見方・考え方、(4)組合民主主義と規約。

以上述べてきたように鉄鋼労連の教科書は、批判を受ける面を含みつつも、まとまっていて使いやすいと好評である。1セット375円で有料ではあるが、すでに25万部（各巻平均2～3万部）が全組織的に配布されている。教え方の指導も行なわれ、毎年開催される組合員教育講師養成講座では、授業案づくりにとりくんでいる。なお、講師養成講座は春闘総学習の講師養成を兼ねて行なわれるが、春闘用教材としては、<表-18>のような

<表-18> 69年春闘リーフレット

- (1) 情勢について
 - (2) 要求について
 - (3) 闘い方について
 - (4) 単組自主編成
 - (5) 三権確立について
- (それぞれわら半紙1枚分裏表)

5枚のリーフレットが編集されている。これについては、特に闘争方針で本部に批判的な多くの中小労組から

次のような意見が出されている。

「過去数年間の産業別の賃上げの妥結内容を大胆にのせるべきであり全産業中最下位の内容をおおいか

くしてしまっているのはナンセンスである。スト権投票についてもっとつっこんだ指導を行なう必要がある」（日本ステンレス）

「目標をスト権高率達成に設定したのであるから、具体的な闘い方（リーフレットNo.3）に主力をおくべき」（日本鑄造）

「大手中心から脱皮し、中小労組に適した内容になるよう、特に労働者としての基本的なこと、労働者としての権利問題を効果的に掘り下げてとり入れるべきではないか」（山陽特殊鋼）

（鉄鋼労連本部教宣部「68年・69年春闘総括集計」より）

（2）教育計画の当面する課題

教育計画は、すでに実施4年目に入っている。その精力的なとりくみの実態については、総評教宣局編『労働

者教育に関する資料集 3』に詳細なデータが掲載されているので、ここではその要点だけを紹介し、問題点を考えてみたい。

鉄鋼労連の教育計画は第1節で述べたように職場の総学習を組織することに最重点が置かれている。中央の指導は、各単組に総学習の意義を自覚し、実際に総学習を展開できる力をもった講師を養成するという点に集中している。単組における講師養成は中間機関役員、支部役員、青婦役員を対象としているところが多い。組織的には教宣部、組宣部が掌握しているところが多く、かつて富士広畑労組は教育の機能をはじめから組織部に入れており、そのもつで1万人総学習を展開した。鋼管川鉄・愛知製鋼は、機関決定で組織をあげての重点活動として中央教育対策委にならって、単組と支部に専門部を越えた教育対策委を発足させた。総学習の実施状況を集約したのが〈表一19〉である。

〈表一19〉 68年春闘および69年春闘における18万人総学習活動総集計表
— 講師養成講座、職場での実施状況、諸経費一覧 —

組合名	組合員数	講師養成参加人員				68 春 闘		69 春 闘 (前期)		69 春 闘 (後期)		費用(予算額)	
		68 春 闘	69 春 闘		実施	参加	実施	参加	実施	参加	68 春 闘	69 春 闘	
		名	(前)	(後)	ヶ所	人員	ヶ所	人員	ヶ所	人員	円	円	
1 八幡製鉄労組	41,000	名	名	名	回	名	回	名	回	名	円	円	
2 富士広畑労組	10,500	1,094	815	1,284	420	7,440	592	8,748	735	7,876	270,000	1,087,200	
3 富士室蘭労組	7,500	232		80	46	5,000	14	712	48	1,640	500,000	247,600	
4 富士釜石労組	4,900	80		148	141	3,700	4	250	127	4,274	350,000	165,000	
5 富士名古屋労組	4,500	22		82	38	800			93	3,110		257,800	
6 富士川崎労組	280								17	234		106,000	
7 鋼管川崎労組	10,900	106	68	77	300	8,500		4,792	350	8,400	1,200,000	1,493,326	
8 鋼管水江労組	4,510	108	100	60	130	3,642	72	1,863	106	2,648	500,000	80,416	
9 鋼管鶴見労組	3,550	40	70	50	36	1,300	11	120	15	350	80,000	146,500	
10 鋼管本社労組	850												
11 鋼管富山労組	700			30				3	148	6	370		25,135
12 鋼管新潟労組	280				4	150			11	250	13,000	10,000	
13 住友和歌山労組	10,500	110	201	578	30	1,000	4	515	183	4,005	1,000,000	2,400,000	
14 住友尼崎労組	3,800	70		27	47	3,200	3	280	34	1,284	300,000	245,000	
15 住友大阪労組	3,200	47		76					235	3,235		333,560	
16 住友大阪職組	580												

	17	神戸製鋼神戸労組	10,000			60	5,500	12	800		7,200	290,000	171,280	
	18	神戸製鋼尼崎労組	2,600											
	19	神戸製鋼高砂労組	2,300		150						6	2,166	117,300	
	20	神戸製鋼大久保労組	1,500					2	150		2	150		
	21	神戸製鋼長府労組	1,100					1	100		2	140		
	22	神戸製鋼呉労組	800											
	23	神戸製鋼門司労組	600											
	24	神戸製鋼名古屋労組	550		30			2	35					
	25	神戸製鋼東京労組	500											
	26	神戸製鋼長府北労組	320					2	50		2	33	2,000	
炉	27	神戸製鋼大阪労組	300											
	28	神戸製鋼高知労組	130											
	29	日新製鋼労組	8,100	118	113	42	2,760	25	500		260	8,100		
	30	中山製鋼労組	2,200	110	179		30	1,500	6	273	2	99	2,500,000	160,000
	31	大阪製鋼労組	930		105			82	1,918		91	5,837		
平	32	大谷重工尼崎労組	1,000	10	40		44	1,050	1	50	1	20	50,000	4,000
炉	33	大和製鋼労組	900		50			12	360		22	1,100		
	34	日伸製鋼労組	650		50			6	47					
電	35	東海鋼業労組	580								12	600		
	36	関西製鋼労組	440				11	420		650	22	630	20,000	
	37	土佐電気高松労組	300											
	38	東京製鉄高知労組	140											
	39	中山鋼業労組	280											
炉	40	東化砂鉄労組	250								6	206		
	41	八戸鋼業労組	40											
	42	東洋鋼鋳労組	1,650	12										
単	43	淀川製鋼大阪労組	580											
	44	淀川製鋼呉労組	430		9	20	400				3	50	12,000	
	45	淀川製鋼泉天津労組	140											
	46	大同鋼鋳労組	770		7						24	380	114,000	
庄	47	八幡エコンスチール労組	800		30						3	105	48,000	
	48	尼崎製鋳労組	450											

特	49	大同製鋼星崎労組	1,800			16				6	300		100,000	
	50	大同製鋼築地労組	1,300		36	12			3	60	2	47	10,760	
	51	大同製鋼渋川労組	570	50	50	110	10	500		700	8	1,710	78,000	95,000
	52	愛知製鋼知多労組	2,200	12	45		34	1,768	57	1,458	43	996	282,500	270,000
	53	愛知製鋼刈谷労組	480				8				26	457		45,700
殊	54	山陽特殊鋼労組	2,320	93		120		2,500			62	4,560	217,000	
	55	特殊製鋼労組	1,600			50					4	1,400		
	56	三菱製鋼長崎労組	1,850											
鋼	57	日本特殊鋼労組	1,550	73		88	34	1,600			9	1,870	68,000	3,500
	58	日本ステンレス労組	1,250			12	55	1,200			65	1,341		
	59	東化特殊労組	460			68					13	300		
	60	日本高周波北品川労組	100											
フェロ	61	中央電気工業労組	320											
鑄	62	日本鑄造労組	850	50	47	50	36	900		1,246	44	700	1,800	38,000
	63	神戸鑄鉄姫路西労組												
鍛	64	神戸鑄鉄神戸労組	940					1,100	2	65(連)	2	140	36,000	14,000
	65	神戸鑄鉄姫路東労組												
	66	神鋼鋼線鋼索労組	700											
二	67	日亜鋼業労組	340			24			5	30	68	1,621		40,300
	68	村上鋼業労組	200						1	36	1	25		8,295
	69	大和工業労組	130											
	70	八幡金属加工九州労組	410											
品	71	八幡金属加工東京労組	330											
	72	八幡金属加工本社労組	190											
その他	73	岩手木炭労組	100								3	78		
計			168,870	2,437	1,651	3,634	1,698	60,430	925	26,186	2,783	81,242	9,756,300	87,870,672

(本部教宣部、「春闘総学習総括集計」より)

これによると、過半数の組合で2年間に3,000名以上の講師が養成され、10万人以上の組合員が学習に参加したことになる。むろん、この数字の内実は多種多様であるが、各組合から寄せられている感想や批判は前むきのものが多く、職場の声、反響が産別組織としての鉄鋼労連の正規の活動ルートに反映している点は注目されねばならないであろう。

報告書を提出した各組合は、大手、中小をとわず総括的意見として学習の意義の重要性を認識し、一層の充実を望むというものが多い。代表的意見をいくつかあげると次のようである。

「はじめてとりくんだが成果があった」(山陽特殊)

「一言でも発言できたというよろこびの声がでた」

(東北砂鉄)

「学習意欲が高まってきた。組織問題をかかえている時だけに意義は大きい」(日本鑄造)

「スト権の向上に役立つことができた」(日特鋼)

「更に日常から精力的にとりくみたい」(日伸製鋼)

「本部依存でなく自発的に職場内の活動をとりあげる気風が芽生えた」(鋼管川鉄)

「みんなで勉強するというやり方は好評」(東洋鋼鋳)

「他組合も総学習をやっているという連帯感ももてた。今までの学習は難しいと考えていた気分をとり除いた」(愛知製鋼)

同時に問題点も数多く指摘されている。多くの組合で共通にいわれることは、学習の掘り下げの浅さである。総学習は春闘パンフレットと組合員教科書を併用して行なわれているが、時間数は平均1～2時間、昼食休憩を2日あてるか、または退社後に2時間とるのが普通である。組合員教科書の内容は、これではとうていこなされるものではなく、通常は重点指導で、あとは持ち帰って読むということになる。従来の職場討議にくらべて内容の系統性は、教科書によってある程度増大したといえるであろうが、学習の持続性はほとんど成立していない。活発な職場で、役員の職場進出の際に積極的な意見が続々と出されるようなところは別として、三交替制のもとで時間外集會をもつことはいちぢるしく困難にちがいない。春闘時に毎日どこかで学習会が行なわれているという動きが組織を活気づけるということは十分推察されることであるが、次のような意見にみられるとおり、そこから一歩踏み出す難しさが痛感されているようである。

「効果は短時日で期待できないことを痛感した」

(鋼管川鉄)

「全員を対象にゆきわたるまでほど遠い感じがする」(住友和歌山)

「中間機関には徹底できたが、一般組合員は形式的になった」(神戸製鋼)

「春闘の時だけでなく日常的にこういう活動をやる必要がある」(鋼管川鉄・日鑄・東洋鋼鋳・山陽特殊鋼)

「講師みずから学習と研究の必要を痛感した」(関西製鋼・愛知製鋼)

「講師の質を高めるためにも専任講師制度をとってはどうか」(東洋鋼鋳)

単組の講師をある程度固定化し、専門科目を分担し、

学習の推進力として体制的に定着させる方向などが模索されているが、壮大な規模で出発しただけに、今後どう職場に浸透させていくのか注目される。

第2の大きな問題は、鉄鋼労連の運動と総学習の関係である。特に本部方針に批判的な中小労組の多くは、学習の意義は認めながらも、運動における位置づけに次のような疑問を出している。

「闘わない鉄連そのものへの批判が多くでて積極的な参加の反面学習会への反発も強い」(日本ステンレス)

「鉄連の現実の運動に結びつかない面を指摘される」(愛知製鋼)

「理論と実践の相違に苦慮した」(大同渋川)

「現実に関えない鉄鋼の運動がむしろ問題だ」(日新製鋼)

「総学習の人集めに成功したと胸をはってもその成果がさっぱりなのはなぜかというギモンが強い」(神鋼高砂)

「18万総学習を行ない、それなりの意義及び組合員に対してもうるものがあつたと判断する。しかし現実の鉄鋼労働運動を思い起こす時、果してこのまま組合員に教宣していいものかどうか、又組合員がこれをこのまま信用するものかどうか不安が残った」(関西製鋼)

「我々の組合は組合員一人ひとり労働者としての基本権利は十分自覚している。執行部が弱いのだという結論になってしまう」(神戸鑄鉄)

「こんなことをやってもどうせ闘いは組まない(全体的に)のがわかっているじゃないか。実際にどう闘うか、どう行動するかははっきりした上でやれ、本部はすることがないからこんなことをやっているのか(闘わない前から幹部不信、本部不信の声が上っている)」(大阪製鋼)

筆者は、先に第1節で鉄鋼労連教育計画は、著しく組織防衛的傾向が強いと述べた。これらの中小労組の明確な批判は、組織問題が、教宣方針として出されていることの限界を、はっきり教えている。具体的な要求に基づく具体的な闘いを起こす力に依拠してのみ、教科書も生かされるのである。

このことをいっそう明らかにしたのが、このたびの4組3交替制の実施である。4組3交替制は、時短要求として組合が提起していたものであるが、会社側から回答されてきたものは、極限までの労働強化であった。その

特徴は①実働15分の延長と計時器の廃止（ハンドル交替制で交替時間を0分にする）、②予備直の年休指定、③休憩時間を25分と20分に分割、④食事交替回数を従来の3回から8回にふやす、⑤食事交替要員の削減、⑥引きつぎ残業手当廃止による減収、等々である。この最終回答は、現場の激しいつきあいで2度の修正を経たものであり、しかも労働協約批准投票としては異常に低い賛成率で承認されたものであった。大手の職場は、70年春闘が吹きとぶほどに、4組3交替問題でゆれ動いた。特に組合の組織・教宣活動にとって大きな問題は、食事回数の8回分割と、食事25分、その他20分という分割である。これによって労働者は出勤1時間後に昼食をとるものから退社1時間前に昼食をとるものまで、全くバラバラになり、しかも25分の昼食時間では持場を離れることすらできない場合も出てくる。このような状態では、もはや職場活動は不可能だ、職場からの組合のしめ出した、全員学習はもう無理だということがいろいろな所で言われている。にもかかわらず、「夏まで身体がもたないのではないか」という多くの声が出るほど職場の問題は深刻になり、職場の要求にそった闘いが求められているのである。「総学習」が、もっともっと深く職場の要求に結びつき、職場の闘いに結びつくのであれば、壮大な教育計画も4組3交替制の前に空中分解してしまうような事態が生まれている。「提言」は、このような事態を予期し、そこに切りこむ教育を構想しようとしてはいるが「教育方針検討委」と現実の運動の執行体制との亀裂がこの問題を通してはっきりしてきたともいえる。65年に始まった教育の計画化は、70年に大きな転機に直面しているといえるであろう。それは、もはや一教宣部だけの問題ではない。もともと鉄鋼労連の基本姿勢として職場の日常的な闘いを起こしていく立場が確立されていなければ、十分な有効性をもちえないような教育計画の発想であった。鉄鋼労連において春闘のあり方をはじめ、あらゆる点で組織と運動の新しい方向が模索されている現在、「労働組合教育活動の計画化と組合民主化の課題」を明らかにしていくためには、われわれはより根本的な問いつめとして職場を基礎とする「総学習」の可能性を問題にせざるをえない。

Ⅲ 職場を基礎とする「総学習」の可能性

(1) 日本鋼管川鉄労組の教宣活動

日本鋼管労組は、本部指導の「総学習方針」をもっとも

忠実に実施した組合の一つである。68年5月の川鉄新聞は、「春闘総学習活動総括」を特集して「沈滞した組織内に新しい行動の芽生え」という見出しをかかげた。組合員1万900名のうち、単組主任の講師養成講座（1泊2日）に参加したものの延240名余、68～69年春闘総学習参加者は各8,500名と集約されている。

教宣部は、「総学習」の意義を次のようにまとめた。(1)今までの学習は一般組合員に全然手がつけられていなかったが、その殻を破った。(2)執行部ではなく、職場委員がチューターとなったため身近な悩みが出てきた。(3)教宣部だけでなく組織全体のとりくみとなり、職場に対策委員会ができた。(4)総学習にあたった講師を中心とする支部役員のなかから、今まで特に本部に依存しがちであったものが比較的自発的な形で職場内の活動を取りあげる気風が芽生えてきた。

鉄鋼大手では執行部の職場進出は、年数回の行事的なものになっているのが普通である。そういうなかで講師になった職場委員が全組織的に職場の声を反映する機会を得たというのは重要なことである。講師になった労働者は「総学習」の感想を次のように述べている。(川鉄新聞68年5月号掲載)

(1)「3月2日3日の講師養成講座を受けて、正直なところ『これは大変なことになった』自分にできるだろうか。不安な気持ちを抱きながら支部に帰って講座日程の打合せをやる。家に帰ってからも毎日のように話の順序、内容、話し方の練習など自分でも感心するほど毎晩遅くまでいろいろとやってみた。養成講座を受けてからは毎日の新聞、テレビのニュースなど実によく見た。講座の材料になると思われるものは念入りに集めた。いろいろ努力したつもりだったが、それでも第1回目の講座は上手に話せなかった。……しかし回を重ねるうちに自分でも不思議なくらい自信ができてきた。私の受持った職場は7ヶ所、夜勤と当日の休日者以外は各職場共全員が参加して熱心に私の話を聞いてくれた。30分位でやる予定がどうしても40分～45分とのびてしまう。講座のあとの質問には各職場とも本部や支部に対して非常に貴重な意見が出されとくに若い人からの意見が数多く出された。はじめての試みであるこの講座をとおして組合員に『本部はやる気だな』という印象を与えたことは事実だった。しかし68春闘はスト権開票の結果と闘争の終息状態から組合員に一抹の影を残したのではないだろうか。講師が一生懸命やればやるほど、そのハネ返りは大きなも

のとなつてびんびん響いてくる。そういう現状だけにこれからの教宣活動は大きな壁にたちふさがれ、ますますその実践には困難が伴うだろう。しかし組合運動を前進させるためには『踏まれても』『けられても』教育活動は続けなければならない。そうすることが組合員の組合に対する意識を高める結果になるのだと思う。」

- (2) 「総学習の本質が「考える労働者の養成」にあるとするならば今日の段階では、いま正に緒についたというところであろう。総学習が本当の意味で組合の強化につながるためには、本部も、われわれ支部の側も、今後にむかっての心がけをあらためて意識し直さなければならぬと思う。勿論、組合員の生活向上を意識しない組合活動はあり得ないが、それに至る道は、いずれの道を行くにしても、組合員の自発性が基礎になければ、結局組合指導部の一人よがりには過ぎないものとなってしまう。

総学習は、そうした誤りを起させないためのものであり、総学習の本質が単に春闘だけのものではなく今後共地道につづけられなければならないものであることを痛感した。春闘は一時期のものであり、労働者の向上の一要素であることは、それなりに認めるが、われわれを取りまく労働条件は合理化、日常の職場環境、賃金などどれをとっても大事なもののばかりである。これらのすべてに労働者として、時代の進歩を代表する組織者として対処出来得るためには「考えること判断すること」を自らの責任において出来得る労働者の集団が必要であり、その集団の礎石となるこの養成講座を成功させるために、道はけわしくともじつくりと腰をすえて日常の運動として教育活動を理論的に、技術的に向上させていく努力をおこたってはならないと思う。」

- (3) 「常昼職場だが仕事の性質上昼休みが不規則になる場合が多く、予定（日程）を組むのには苦労したが、職場員の気持は非常に期待をもってしてくれた。（出席人員100名）

実施効果としては、いろいろな面で非常に効果あったと思うが、その中で職場委員と職場員とのパイプを通すということについても、また、組合員の意識を向上させるということについても大きな成果をあげたと思う。鉄連や本部に対する不満は出てきたが、この間のパイプについては支部役員の責任も大きいものがあり、その点学習という形での活動は効果が大きかった

と思う。大きな立場で見ると、川鉄労組は総学習に力を入れ、相当の成果を上げたが、他労組の足並みがそろわなかったことは、やはり大きな欠陥だったと思う。」

この他にも多くの感想が新聞に掲載されているが、支部講師が誠実にとりくんだ「総学習」の一端がうかがわれる。多くの講師が学習活動の重要性を認識し、これを日常化しなければならないと主張しており、具体的な改善策としても、「もっと身近かな資料を豊富に採用する」「時間的に充実させる」「講師の教育をもっとひんばんに行なう」「日常のたゆまぬ活動と結びつける」等々積極的な意見が出された。

日本鋼管の「総学習」は職場討議の拡大ととらえられている。教宣部長も「労働学校は時期早尚だ。今しばらくは職場に根をおろした学習で実体をつくる。素地をしっかりと職場につくること、職場の実態に合わせた問題をとりあげて、それを教材にすることが先決である。先に機構をつくるべきではない」と語っている。この見解はコンクリートで高度な内容をもつ学校形式によって、職場ではエリートといわれる労働幹部養成を行なっている広畑労働学校方式と比較して興味深い。このような鋼管川鉄の考え方からみると、本部方針が決定されても、それに従わない八幡などへの反発は非常に強い。産別統一闘争を願う職場のつきあがが激しいために「総学習」についても鉄鋼労連が一致してとりくめないことへの批判は数多く出された。

鋼管川鉄においてさまざまな問題点はありながらも「総学習」が一応の定着をみたのはなぜだろうか。その理由として(1)鋼管川鉄の教宣活動の伝統(2)鉄鋼労連において日本鋼管の占める地位（運動の体質）、そして何よりも重要な要因として(3)職場の自覚的な労働者集団の力が考えられる。

鋼管川鉄は安保闘争の頃までは学習サークルの非常に活発な組合であった。多くの労働者に『経済学教科書』が読まれていたといわれる。しかし、49日闘争、安保闘争、ハガチー事件のあと執行体制が変わり、サークル活動は以後沈滞する。60年代前半に組合の行なった教宣活動は即効的なものにとどまったが、(1)オルグ講座、(2)新入組合員講座、(3)外部労働講座（神奈川労働大学京浜地区特別講座）の三本の形態が、ほぼ定着していた。そして教宣活動の次の三つの原則がこの時期に確立している。

- (1)労働者のおかれている現状分析を明らかにして行

動統一ができる基礎をつくりあげること重点を注ぐ。

(2)組合に対して無関心な状態をなくすことに意を注ぐ。

(3)会社教育に対しては充分監視を行ない、反組合的内容に対しては明らかにし、注意するよう努力する。

「現状分析が統一の基盤である」という教宣活動の原則の認識は、鋼管川鉄のすぐれた伝統であろう。合理化問題と組織強化が一貫して重点内容とされ、高木督夫（法政大）、沼田稲次郎（都立大）、内山光雄（私鉄総連）などの専門家もたびたび講師に招かれている。

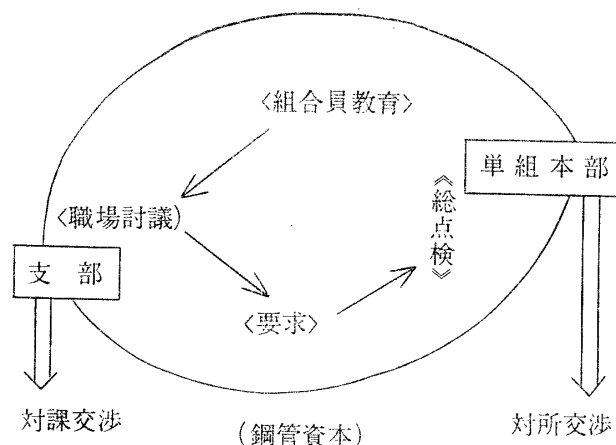
1965年に教宣活動充実強化方針が出され、長期研修講座（週1回3時間、7回継続）が発足した。1966年の教育活動方針は「労働者に正しいものの見方、考え方を与え、階級的な理論を身につけた労働者を育成していく。（中略）今期は労働者としての階級意識と組合民主主義を育てあげていくことを基本に、とくに組織活動と密接な連携をとりながら、組合員大衆の意識を向上させ、これとおして組織強化をはかることを基調とする」と述べている。同時に、この頃から教宣部は、「どうやって教育活動を一般組合員の段階へまでおろしていくか」という課題にとりくみはじめ、新しい試みとして「"支部別学習"を全職場に定着化させることに焦点をおく」ことになった。教育活動の持続性、系統性を問題にしはじめると同時に、職場に定着させるという問題意識は本部の「教育方針検討委員会」の発想に合流し、鋼管川鉄の教宣部は専門家に学びながら、むしろ積極的に計画立案に参加していくことになったのである。

しかし、「総学習」が「総学習」たりえてるのは、計画化の帰結であるというよりも、むしろここ1、2年の鉄鋼業の職場で「合理化」にもとづく労働強化が急速に進行し、労働者が黙ってはいられない切実な要求が噴出していることに支えられているといえるのではなかろうか。労働者が要求しているものは、名称は何であれ、組合幹部が「もっともっと日常の職場活動にとりくむ」ことであり、「空文句ではなく具体的に問題の解決をすること」（組織部『職場討議結果報告書』¹⁴から）であって、教育計画の内実は、そのような基本的立場によってのみ支えられているといえるであろう。したがって、鋼管川鉄を「総学習」にもっとも熱心にとりくんでいる組合と評価する場合にも、それを支える職場の態勢こそが問題にされねばならないと考えるのである。

（2）職場における要求の組織化

4組3交替問題をめぐって無数の要求が職場から出て

〈図-4〉 総学習の構造



きている現段階では、「総学習」を〈図-4〉のような構造としてとらえることが可能であり、また必要でもあると思われる。

職場討議は、組合運動の源泉であると同時に「総学習」の構造においても中核的地位を占めるべきだというのが「提言」の発想である。鋼管川鉄では、そのことが、部分的に実現しているとみることができる。その理由は、職場討議のなかで要求の統一が行なわれているところが出ているからである。鋼管の職場討議は、執行部がオルグに進出すると「罵詈雑言をあげる」（教宣部長談）ほど幹部つきあがが激しいといわれている。組織部に提出されている『職場討議結果報告書』をみても、幹部不信の声が強く、「闘う姿勢を強めよ」「闘わない執行部は責任をとって辞任せよ」「闘争資金を返せ」等々の発言が多く職場で出されている。けれども注目されるのは、具体的な要求項目について、各職場から集中的に意見が出されていることである。たとえば、69年夏に「定期大会方針討議」で執行部の一斉職場進出が行なわれたときには、30支部で46回の職場討議が行なわれたがこのとき出されたさまざまな意見・要求を、先述した『職場討議結果報告書』からひろってみると、「富士・八幡との賃金格差撤廃の闘いを起こせ」は総計して34回、「福山配転問題」18回、「4組3交替へのとりくみを強めよ」は19回も発言が集中している。福山配転問題とは、配転について会社がアンケートをしたとき、「行きたくない」という項目がなかったことに職場の労働者が怒って組合を動かしてやり直しをさせることに成功したものである。富士・八幡との4,800円の賃金格差撤廃も、広範な要求となって、春闘やり直し一時金闘争として激しく執行部をつきあげる力となった。

69年夏から70年春までに、わずか4回しか一斉職場進

出は行なわれなかったが、4組3交替問題は回を重ねるごとに続々と質問や要求が出され、『職場討議結果報告書』の担当者が書く「組合所見」にも「4組3交替は職場に不安が大きい」「痛烈な意見が出たが、気持としてはほとんどの人がもっているようだ」「春闘よりも時短（4組3交替のこと・筆者注）に関心が集中している」等の記録が少なくない。70年春に45回行なわれた執行部進出職場討議のなかで集中的に出された要求を『報告書』からひろってみよう。

- (1) 計画年休は労基法違反ではないか。突発事故の時どうするか。(14回)
- (2) ハンドル交替制になった場合、従来のラップ残業手当の減収を補償せよ。(21回)
- (3) 鋼管病院、診療所には従来どおり時間内に行かせよ。(7回)
- (4) 出勤途上の交通事故を遅刻扱いすることは従来の協約から後退している。(6回)
- (5) 準備作業、掃除を実働時間に入れないのはおかしい。(9回)
- (6) 休憩時間分割は労基法にふれる。食事30分では職場のむしろで食べるような非人間的状態になる。(3回)
- (7) 要員削減は困る。(2回)
- (8) 始終業時間は、従来どおりにせよ。6時半に門をくぐるには4時起きになってしまう。(8回)
- (9) 新勤務体制は労働協約の改訂をとともなうから賛否を直接批准投票にかけろ。(6回)
- (10) 4・3制はデメリットの方が大きい。幹部は要求に基いて闘う姿勢を強めよ。(このほか春闘時に4・3問題をぶつけたことへの批判など執行部方針批判を含める)(38回)

以上は、記録に残されている限りの発言であって、落とされているもの、「その他」とされているものを含めれば要求の数はいっそう多くなることは明らかである。いずれにせよ、執行部を支持する発言は皆無であることが注目される。川鉄労組は、これらの要求を背景に会社側に2度の修正を行なわせたが、結局、一般投票をせよという正当な職場の要求には応えず、大手でただ1つ協約批准なしに4月1日づけ試行開始に妥協することになった。しかし、勤務体制は、画一的にとりきめても職場の実態に沿わず、無数の具体的なとりきめのために対課交渉が継続している。鋼管の対課交渉は、単組本部が対所交渉で大枠を決定し、その細目を支部に委任すると

いう性格のものである。しかし、4組3交替制は、既得権の大幅な侵害を伴うだけに対課交渉が職場の力関係を背景にして進められる可能性が出ている。たとえば「実働時間の解釈」・「始業時間のとりきめ」・「ひきつぎのやり方」・「下請化の枠」・「食事休憩の分割方法」・「要員削減に伴う配置がえ」等々の問題は、すべて個々の職場の慣行と実態を無視しては解決がつかない。しかも要求しなければ労基法にもふれる不当な拡大解釈をおしつけられることになるのである。交渉の問題が職場全体の利害にかかわっており、しかも具体的な「合理化」案の解釈をめぐる討議が行なわれているところに、「合理化」の現段階的特質に基礎づけられる職場討議の学習としての意義があるのではなからうか。たとえば支部の機関紙（70年4月号）は、「要員合理化・対課交渉経過，“公約の早期実現”を日常の不満と要望をブチまける」と題して対課交渉経過記録を掲載している。交渉には、支部長・実行部員・職場委員・一般組合員多数が出席し「会議室は熱気につつまれた」と報告されている。ここでは「要員合理化の理由」・「必要な要員とその配置」・「ローテーション」・「設備改造」・「冷房」・「騒音」・「安全」・「健康」など労働者の生命の安全と生活を守るためのぎりぎりの労働条件が交渉事項になっているのである。

「合理化」が、いかに労働者の不満をひき起こしているかは、総点検運動にも示される。これは3年ほど前から「要求すいあげ直接アンケート」で行なわれ、苦情処理として会社から2,000万円の予算をとっていたものである。ところが69年の総点検には5,000件の要求が出され、半期で一挙に1億2,000万円の予算をひき出した。5,000件の大部分は職場環境に関するもので、数百は対所交渉で解決したが、あとは全部支部の対課交渉におろされている。このような動向は、4組3交替問題とからんで、この1、2年に顕著になってきたことであり、「合理化」の極限状況的な現段階的特質と70年代の労働運動の可能性を示している。

以上述べた支部レベルでの職場討議→対課交渉の基礎は、大衆的・具体的要求が高度に科学的な認識によって高められ統一される過程にあることが先述した例からもうかがわれる。富士・八幡との賃金格差撤廃要求にしても、計画年休の労基法に照らしての追求にしても、労働者の具体的利害に基いた調査と学習がなければとうてい指摘できることではない。「総学習」が、長時間の教材・資料を用いた職場討議であるというかぎりにおいて、それはこのような調査と学習の一環たりうるであら

う。また要求を統一していく過程では、支部機関紙（支部発行）、職場新聞（自発的に出される）が大きな役割を果たしている。その発行数は、最近、鋼管労組史上最大にのぼるほど活発化しているという。しかし、要求の統一—職場政策化の過程で、どのように学習と認識の変革が展開しているかについては、さらに深く立ち入った検討を要する。

「この1年間に10年間分の問題が一挙に起きている」と教宣部長が語っているように、現在の日本鋼管は新日鉄合併のあおりを受けて矢つぎ早の「合理化」にさらされている。鋼管資本の計画では、71年度末までに3,000人の人べらし「合理化」を行ない、75年度までに現在数2万4千人を1万4千人に減らして扇島に溶鉱炉を新設し、京浜事業所を第2次加工部門にスクラップ化することになっている。このような「合理化」の進行に対して「職場を基礎とする総学習」がますます求められていることは明らかである。しかし、4組3交替制施行で「職場の全員教育はもう無理だ。幹部教育に後退してそこをしっかりとやるのが先決だ」と教宣部は消極的姿勢をとっている。「提言」で示された「総学習」の出発点は、「合理化」への抵抗のための職場学習であり、組織強化と一体となるということであった。そのことがますます重要であることを鋼管労働者の要求のもりあがりは教えている。

70年春闘にさいして大手5社は闘争形態でかろうじて形式的な統一を守った。八幡・富士がスト権批准を回答後にまわすという「事後闘争態勢」の方針を打ち出したのに対して鋼管はスト権の背景なしの闘いはありえないと反対の主張をした。新日鉄指導部は、鋼管の運動を「古い」と批判する。しかし、その「古さ」は、圧倒的多数の職場から出されるあいまいな闘争終息への怒りや「罵詈雑言」に示されるぎりぎりの要求に支えられていることは明らかである。このことは「総学習」運動をやらない八幡に対する鋼管労働者の批判という形でもあらわれている。けれども組織全体としてみるならば鉄鋼労連が総評を脱退し、同盟その他の重化学工業部門の労組とともに新しいナショナル・センターや地方民労懇を結成し、IMF・JCとの提携を一層緊密にしていくという既定の方針はますます強化されつつあり、総評の他の労働組合や鉄鋼労連内部の中小労組からの批判は全く無視されている。鋼管川鉄もこのような動向に同調していくという基本方針であり、他方では京浜地区3労組（鶴見、川崎、水江）合併という組織の中央集権化も進行中である。このため、従来の単組段階からは、機関紙も発行されなく

なっている。このような事態のなかで、「総学習」がどこまで「総学習」たりうるかは、組合民主主義を確立していく職場の労働者集団の力量にかかっているといえよう。「総学習」が、組織運動方針と遊離していることを批判しつつも、みずから組織の民主化を実現していくための総学習を創造していくほかはない。それなしには、いかに体系化され整備された組合員教育であっても、労働者にとっては有害無益な教養主義・技術主義に墮すことは自明の理であろう。

注

(1) 鉄鋼労連春闘スト権投票批准率の推移

年度	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	45
八幡	51.6	47.5	64.0	50.7	65.9	54.8	59.2	52.3	48.6	51.1	49.4
富士	72.8	73.7	85.4	80.6	26.7	84.9	73.6	71.7	65.0	55.2	50.4
室蘭	75.6	64.5	81.5	78.6	57.6	70.3	73.7	70.7	64.5	63.9	53.6
釜石	67.4	64.2	74.0	74.0	54.7	74.2	70.5	69.7	70.2	62.7	50.6
鋼管川崎	67.7	56.1	70.8	53.7	60.8	72.8	51.4	50.1	56.8	56.7	47.6
鶴見	73.5	55.9	81.5	47.0	65.9	50.5	55.8	59.3	50.4	45.1	40.1
水江			66.4		65.7	65.2	56.2	41.5	50.8	52.0	47.5
住友 和歌山	70.3	80.9	83.9	72.6	72.8	86.4	73.0	57.6	54.2	43.4	46.1
尼崎	31.8	56.1	65.0	50.6	51.2	62.6	64.0	29.2	30.5	49.2	42.8
大阪	52.3	63.1	76.8	71.1	64.7	89.8	90.8	51.1	26.5	48.6	35.5
神鋼神戸	43.4	49.2	47.3	34.0	80.5	32.4	83.4	83.0	79.2	79.5	

70年春闘では富士・八幡が回答後にスト権批准投票を行なう「事後闘争態勢」（事後闘争態勢）という新方式を提案、鋼管は従来どおりを主張して対立し、結局形式的統一のために「回答指定日」方式がとられた。スト権を背景とする春闘方針は、この方式により、実質的にスト権なしの交渉に転換したといえる。

- (2) 鉄鋼労連第15回臨時大会（59年6月7日）における賃金闘争に関する本部自己批判は次のとおりであった。①住友、神鋼の企業意識による批准不成立と統一闘争不参加に対して、本部、単組とも自己批判する。②八幡依存が鉄鋼労連としてなお根づよいことに対する自己批判、③以下省略。
- (3) 高梨昌「日本鉄鋼業の労使関係」P.164（東大出版会、1967年）
- (4) 第39回定期大会（1969.8）には中小労組組合が統一して本部提案にまっこうから対立する修正動議を出した。その内容は①「事後闘争」春闘方針の全文削除、②反「合理化」闘争では、休暇休憩の侵害・要員きりつめ・減収を一切認めない、③70年安保闘争について「最小限の自衛力を保持する」「反安保実行委に参加しない」の二項目全文削除、④金属共闘「解消」を「協力」に修正、というものであった。中小労組は第2節でみるように総学習の面からみても注目される独自のとりくみを行っており、その内容は別の機会に検討する必要がある。
- (5) 鉄鋼「合理化」の戦後の歴史は、以下のように時代区分す

ることができよう。

終戦後「傾斜生産方式」により復興最重点に指定される

51～55年 「第一次合理化」外国技術、機械の導入。

56～60年 「第二次合理化」アメリカ式労務管理の本格的導入。

61～69年 「第三次合理化」新鋭一貫工場設立、中小の系列化合併、など鉄鋼業の大規模な再編成。

70. 4 新日本製鉄合併成立。

(6) 新入社員を1年間マンツーマンで指導する教育制度。

(7) 鉄鋼労連の意識調査は、1964年11月から65年3月にかけて調査した29才までの男子青年労働者（回答数は71労組にわたる2万8560人）対象の「男子青年労働者実態調査」と1969年に一般組合員（3万9128名）を対象とした「鉄鋼労連意識調査報告」と2つの結果が報告されており、いずれも回収率は非常に高い。

(8) 工場別従業員数の推移

	八幡	堺	君津	富士広畑	釜石
1962	43,778	1,216	109	12,412	7,738
1965	36,326	2,712	377	11,970	6,249
1968	30,246	3,332	2,721	10,951	4,902
増減	-13,532	+2,116	+2,612	-1,461	-2,756

独占分析研究会編「日本の独占企業 I」P.104（新日本出版社1969年）

(9) 各企業の下請労働者の比重（下請化率）

八幡	君津	富士広畑	住友和歌山
40.1	76.8	42.0	51.5

同上P.151

(10) 高野実「労働者教育の現状と課題」P.180（生活科学調査会『講座・日本の社会教育 II』1959年）

(11) 支部とは、コース、分塊など工程別の単位で、それぞれが、交替制になっており、作業単位ごとに職場にわかれている。

(12) 『職場討議結果報告書』は、執行部が分担して職場進出した際、主な発言内容と、自分の感想（「総合的な所見」）を所定の用紙に記入して組織部に提出するものである。

第4章 機関紙中心の教育活動

一 全日自労・北九州市職労を中心

村上博光

I 「合理化」反対闘争と教宣活動の発展

(1) 労働組合における機関紙の役割

現代日本の歴史的・社会的条件のもとでは、労働組合教育活動において機関紙のはたすべき役割は大きなものがある。その条件を列記すれば、

- ① 高度に発達した国家独占資本主義段階のもとで、情報産業は国家資本または少数の独占資本の専有物となっている。認識・思考の基礎であり、思想形成のための素材でもある情報が、資本の手によってつくりだされ、日常的・系統的・全社会的に流布されている。
- ② 労働者の学歴の上昇がすすむ一方、公教育に対する国家の管理・統制はますます強められている。
- ③ 特に高度成長政策の実施以後、労働者の社会的比率が高まり、就業者の6割以上に達している。その反面、労働者の組織率は、資本主義諸国に比して高いとはいえ、約三割程度にとどまっている。組織労働者全体がより団結を固めるとともに、未組織労働者をも、労働者として教育し組織していくことが必要である。
- ④ 戦後の「民主的」諸改革により労働組合の「大衆化」がすすみ、労働組合の組織が巨大化してきている。巨大化した単産・単組のなかでの団結が重視される。「全組合員ぐるみ」の教育・学習の重要性は増大している。組織の巨大さから生ずる困難を克服することが必要とされている。
- ⑤ 労働戦線の「右翼的再編成」の動きが強まりつつあるが、労働戦線は分断されたままである。労働戦線の統一の促進、ユニオンショップ制の企業別組合から、個人加盟の産業別組合への移行が緊急の課題となっている。

こうした諸条件とそこから生ずる諸課題のもとで、ほんらいすべての組合員（さらにはすべての労働者）と結