

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、コークス、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

びつきうる機関紙のはたす役割は大きい。

労働組合機関紙が教育・学習の手段としてはたしうる役割を考察していくために、以下、全日本自由労働組合（単産）と北九州市職員労働組合（単組）のすぐれた機関紙活動の実例をみ、それを可能にした諸条件をみていくことにしたい。

## （2）機関紙中心の教宣活動の形成

### 全日本自由労働組合（単産）における "じかたび" のばあい

戦後発足した全日本土建一般労働組合は、1953年の第8回全国大会において、名称を全日本自由労働組合と改称した。これによって今日の全日本自由労働組合（以下「全日自労」と略称）が発足した。同一労働・同一賃金の実現している個人加盟の組合であることが、発足当時から全日自労の特色である。その中央機関紙"じかたび"は、全日土建の機関紙として1952年にガリ版ずり・個人有料購読制で創刊された"じかたび"の後身である。発足後すぐに全日自労は、"じかたび"を、タブロイド版・旬刊制に切りかえたが、当時の発行部数は約5,000部であった。

全日自労が"機関紙中心の組合活動"という方針を組合全体の方針として確立するのは、1959年から1962年にかけてである。

まず1959年の第14回全国大会、および第12回中央委員会において、機関紙活動強化方針が提起・決定されて、"じかたび"の倍加運動（第1次倍加運動；7,479部から14,600部へを目標）がとりくまれた。この倍加運動の経験、およびこの年から翌年にかけて全日自労も精神的にとりくんだ三池闘争、安保闘争の経験の総括のうえに、1961年10月の第2回全国教宣部長会議で"機関紙中心の組合活動のスタイルをつくる"との方針が提起された。この方針は翌62年5月の第17回全国大会において、"機関紙中心の組合活動"というスローガンのもとでの全日自労全体の運動方針として、採択・決定された。

第2回教宣部長会議と第17回全国大会との決定による教宣活動方針の特徴は、次の諸点である。

- ① 教宣活動は労働組合運動の基本であり、組織・財政と一体となって労働運動を構成し、発展させる重要な活動である。
- ② 機関紙活動は労働組合の教宣活動の中心であり、中央機関紙はその中心の役割をはたす"じかたび"中心の組合活動のスタイルを確立する。
- ③ 個人有料購読制の原則を確立する。

④ 通信員の登録制・分会での配布・集金体制を確立する。読み合う活動を強化する。

⑤ 第2次倍加計画（1962年5月迄に、14,819部へ）の実施・達成。

かくして、今日の全日自労の教宣活動の骨組みがつくられたのである。

この第17回全国大会（1962年5月）で、組合綱領"失業と貧乏をなくすために"が採択された。この綱領のもとに、以後の全日自労は、失業対策事業の「合理化」である失対打切法案に反対する闘いに、全組合員が、火の玉となって取組む。この闘いととともに、昭和40年代に入って失対適用人員のワクを広げる「求職闘争」が、拠点単組を中心として取組まれるにいたった。

こうした失対事業「合理化」反対闘争への全組合員ぐるみの取組みのなかで機関紙中心の組合活動方針が組合全体で実践され、深められ、全日自労の活動スタイルとして定着してくるのである。その成果は、有料の個人購読組合機関紙としては我国で最高である。"じかたび"の発行部数7万部突破（1969年6月1日現在で70,581部であり、組合員1.9人に1部の割合となる）となってあらわれている。

### 北九州市職員労働組合（単組）における日刊支部機関紙 のばあい

1963年2月、北九州の5市（門司・小倉・戸畑・八幡・若松の5市）が合併し、わが国で第7位の人口を有する100万都市、北九州市が誕生した。同時に旧5市の職員の労働組合も合併し、北九州市職員労働組合（以下、「北九市職労」と略称）が結成された。北九市職労は、合併までの各市の職員の組合運動の成果をひきつぎ、一般職・現業の別のない個人加盟の単一の労働組合であり、一般職・現業の差別のない一本の賃金体系を発足時からちとっていた組合（厳密には、58年から開始された闘争によって、1961年には旧5市の全市が初任給・身分差一切を撤廃させていたが、合併の折に交通・水道の給料表は分断された）であることが特色である。

1965年末、市当局は、自治省の行財政監査報告と市への「助言」と「勧告」にもとづき、人事院勧告による賃上げの実施とだきあわせて、「一般職と現業の給料表分断」を計画した。北九市職労は、この分断を全面的な市政合理化への突破口であるととらえ、翌1966年3月から分断反対闘争にたちあがった。同年3月の第2組合の結成・同年5月の組合幹部と活動家21名の懲戒解雇を含む

大量処分・同年6月の第2次大量処分等々のきびしい攻撃との全組合をあげての闘いのなかで、1965年末から1967年にかけて、北九市職労の8つの支部のすべてで、日刊の支部機関紙が発刊されるにいたった。

この闘いは、北九市職労が上部団体である全日本自治団体労働組合（以下「自治労」と略称）から“除名”処分をうけるという複雑な局面のなかで、数次にわたるストライキで闘われた。闘いの中核的な担い手となったのは、清掃労働者を中心とする現業労働者であった。

それは、市政の「合理化」への対応をめぐる、社会党員の市長・市当局・第2組合（さらに、ひいては自治省）と、北九市職労のどちらが、市民の支持を獲得するかの闘いでもあった。したがって、（自治体の労働組合の闘争としては当然であるが）市民向けの大量宣伝をともなうこととなった。北九市職労は、市民向けのビラの系統的な大量発行と、市民の支持署名集めという戦術でこの闘争にとりくんだ。

闘いは、給料表分断の強行実施・第2組合（北九州市労働組合連合）の結成・自民党系市長の誕生（1967年2月）をもって終わった。

この闘いのなかで、①従来から発行されていた旬刊の中央機関紙“北九の仲間”（全組合員に無料配布）、②必要に応じ、随時全組合員に配布される“闘争情報”、③日刊の支部機関紙（全支部員に配布）、④市民向けの大量宣伝ビラ（署名集めをともなうこともある）の作成・配布とそれを素材とした市民との話し合い、といった4点を骨格とした今日の北九市職労の教宣活動がうみだされたのである。

このように、全日自労・北九市職労の両者のばあい、きびしい「合理化」攻撃に、組合の存立をかけて全組合員ぐるみで闘うなかで、機関紙中心の教宣活動が、60年代なかばに実践的に形成されてきたことが特色であるといえよう。

## Ⅱ 機関紙中心の教宣活動

### （1）全日自治労の教宣活動

#### 組合の性格と組織

全日自労は組合員134,136人（1969年4月の中央本部への組合費上納人員。なお同時点での失対紹介対象者数は全国で計214,464人）の、失対労働者を主体とする労働組合である。

1962年5月、第17回定期大会において、綱領“失業と貧乏をなくすために”を採択して以来「失対事業の就労者を中心として、横へ拡大して、失業者、貧困者、日雇労働者などの大きな結集体」を目指して歩みはじめた。1969年8月の第27回定期大会においては、“失業・低賃金労働者の生活と権利を守る全日自労へ”のスローガンをかけ、規約を改正して、従来の組織対象である日雇労働者・失業者・低賃金労働者に加えて、不安定雇用労働者をも組織対象とするにいたった。それは、資本主義体制がうみだす失業・貧困・低賃金労働・不安定雇用と闘い、労働者としての最低の権利を確保していくことを明確にしている個人加盟の労組である。全日自労が、わが国における労働者の権利の確保・失業時における最低限の国家による諸保障制度の確立にはたしている役割は大きなものがある。

組織体制をみると中央本部のもとに、都道府県ごとに支部（1969年6月末現在で山梨県を除き沖縄県を含む計46の支部がある）をもち、その下に、各職業安定所を単位として分会（1969年6月末現在で、全国で707分会）をもっている。この分会が組織の単位であり、他の単産のばあいの単組にあたる。分会のもとに、他の労組の職場に相当するものとして、現場（作業現場もしくは労働現場の略）がある。現場は、現在では1ヶ月間（22日間就労）、作業・場所・人員が固定される。学習・教育活動のみならず、組合の組織活動の基本単位は、この現場である。“現場に職場委員会の確立を！”が、全日自労の当面の組織活動のスローガンの一つとなっている。（職場委員会は、教育・財政・組織等の係をもっている。）

失対労働者が組織人員のほとんどをしめている現状から、組合員の労働内容はほぼ同一で、ほぼ同一の賃金をえている。（厳密には、地域・作業内容・労働能力によって賃金は細分化されており、1970年度の場合全国で270種の賃金がある。但し、同一地域においては、最大15種の賃金があることとなる。）

失業対策事業は、1947年の失業保険法の制定・施行、1949年の緊急失業対策法の制定・施行に沿源をもつ。事業主は、直接には各自治体であるが、労働省の労働行政とその一環である失業対策行政にそって、事業が行なわれている。

高度成長政策が実施されて以後、1962年5月、福永労働大臣が失業対策事業を打切るという構想を明らかにし

た。以後、雇用対策基本計画・労働力流動化政策に従い、失業対策事業が縮小されはじめ、失対事業従事者の「転職」の促進・新規就労の制限が行なわれてきている。このため1962年当時約32万人であった失対適格者は1969年6月には約21万人へと激減している。このためもあって、もともと中高令者が多かった組合員の老令化がさらにすすみ、組合員の平均年齢は60才に近い。老人と婦人が多いことが全日自労の特色の一つとなっている。またレッド・ページ等々で解雇された組合活動家だった層と、「差別と選別」の公教育の矛盾を集中的に受け、義務教育も十分に受けられず、文字の読み書きも不自由であり、組合活動の経験がない層とが混在することも全日自労の特色である。

### 中央本部の教宣活動

前述のように、「機関紙中心の組合活動」をささえる全日自労の教宣活動は、中央機関紙「じかたび」が中心である。「じかたび」を中心とした教宣活動は、

- 1 「じかたび」の個人有料購読制（「じかたび」は週刊であり、1月40円）。
- 2 「読み合い・話し合い」の学習活動。
- 3 通信員制度（1969年8月現在全国で331人。1969年度の1ヶ月の平均通信数は84通）。

の3点を特色としている。

「じかたび」の発行部数は、前述のように、1969年6月1日に70,581部に達した。これは日本の有料購読組合機関紙としては最大の発行部数であって、組合員1.9人に1部（失対適格者3.04人に1部）の割合にあたる。1969年8月の第27回定期大会において、2年後に10万部に拡大する目標がたてられ、まず1970年8月までに8万5千部への拡大がめざされている。

個人有料購読制は、1人1人の購読者が組合機関紙の意義を認識すること、紙面が購読者の要求に合った内容をもつこと、「じかたび」を自分達のものとして意識すること等々の諸点、および機関紙誌活動の独立採算制の実施といった点ですぐれた制度である。

「よみあい・話し合い」の内容・方法は多様である。多くの場合は昼休み等が、その時間にあてられている。まず「よみあい」からはじまるが、そのよみあいは、最初の段階では読める人が読む。やがて全員でまわし読みをするように（そうした指導があつて）なっていく。この過程で、義務教育も十分に受けられなかったという差別をうけてきたため、字の読めぬ組合員も、仲間の援助

と協力に支えられ（ばあいによっては「識字学級」を組織したり、「識字学級」に参加したりして）、字の読み・書きを身につけてくる。

読み合いが行なわれると、かならず「じかたび」の内容についての質問がでてき、その記事と自分の生活・自分達の職場の状況等との対比がなされ、「話し合い」に発展していく。

こうした「読み合い・話し合い」によって、中央の方針が個々の組合員にそくした形で1人1人の組合員にうけとめられ、また全国各地の分会・現場の状況・組合員個人の労働と生活とが、他の組合員のものとなっていくのである。「よみあい・話しあい」こそが、「機関紙中心の組合活動」の中核である。

通信員制度は、「じかたび」を全組合員が自分たちでつくりあげていくという理念を具体化するための制度的保障である。組合員の体験、生活と労働の現実、現場や分会の状況、支部の現状、それらとかがわって具体的な形でいつもある組合員の要求を、「じかたび」におりこんでいくことが通信員の役割である。

また通信員からの通信によって、「じかたび」の内容編集等についての組合員の批判・要求も・中央本部に直接つたえられていく。中央本部でも、通信員からの通信を重視しており、通信数もかなり多くなっている。「じかたび」の紙面の半分以上が通信員からの通信によってうめられていることが多くなっている。

以上のように、現在の全日自労の組合活動は、失対事業の打切りという「合理化」攻撃と対決し、「じかたび」中心の組合活動の中核として「「読みあい・話しあい」を中心に仲間が力を発揮するみなもとである職場委員会の確立をすすめ」・「八月の大会までに八万五千部の目標をやりとげ」（1969年11月の第10回全国支部教宣部長会議討議要綱より）ようとしている段階にある。

このような「じかたび」中心の活動とともに、中央本部教宣部が当面方針としてかかげているのは、次の諸点である。

- 1 支部・分会・職場の教宣体制の確立。
- 2 大量宣伝の重視。
- 3 「学習」誌（中央本部発行の月刊機関誌）の充実拡大。
- 4 学習活動の強化——幹部教育の重視・労働学校の確立。

1項については、後にふれる。2項の大量宣伝については、従来、失対事業打切り反対闘争の意義・失対労働者

以外の労働者の全日自労への加入の呼びかけもふくめた組織拡大・失対適格人員のワク（直接には自治体が失対事業費として計上した予算額が規定している）をひろげる闘い等々と結びつけ、ビラ・ポスター・リーフレット等によって行なわれている。「すべての組合員が職場、居住で団結して要求をたたかい地域から統一をつくりあげる」（「第27回定期大会決定集」より）ことを目的としている点が特徴である。

3項にあげられている「学習」誌は、全日自労機関誌であり、1961年2月に創刊された。1970年5月号で68号まで刊行された70~80ページだでの月刊誌で、理論誌としての性格をもっている。発行部数は、従来何度か拡大がうつつえられたが、結局3,000部程度を上・下している。学習会のテキストとしての利用はなされておらず、分会段階までの執行委員・活動家たちが、個人的に利用しているにとどまっている。

4項については、従来から指摘されてきてはいるが、具体化はまだであって、福岡県門司分会・京都府東舞鶴分会・兵庫県伊丹分会等の分会段階での労働学校の典型がうまれてきたという段階にある。

以上が、中央段階での全日自労の教宣活動の現状である。中心は、「じかたび」による「読み合い・話し合い」が主体であるといつてよい。組合員2人に1部の週刊機関紙中心の教宣活動、これが、全日自労の教宣活動の現段階とみられるのである。この点を、以下支部・分会の事例のなかで具体的に把握していくこととする。

#### 支部の事例——福岡県支部の教宣活動

福岡県支部は、全国に46ある全日自労の支部のなかで最大・最強の支部であって、教宣活動においても、さまざまな典型をうみだしてきている。組合員は約3万人（うち失対適格者約2.8万人）、分会数27という支部である。県支部の教宣活動は、1 機関紙活動、2 「学習」誌を中心とする活動、3 労働学校、の3種にわかれる。

まず「学習」誌は分会直送であり、県支部として独自にこれを運用・利用することはしておらず、各分会で幹部が参考資料としている程度である。また、労働学校は支部としては実施していない。かつては各分会段階で取組まれていたが、現在（1969年8月）では、門司分会で行なわれているのみである（直接の原因は、後述する「運管」の適用による管理体制の強化・勤務時間内の組合活動の困難化、即ち「合理化」にある）。県段階で支

部教宣部が主催する年2回、各回1泊2日、40人~50人規模（各分会の教宣部長、教宣部活動家が対象）の「教宣学校」が行なわれているにすぎない。したがって、教宣活動の中心は、機関紙を中心とする活動である。

県支部を構成する組合員の接する機関紙には、中央機関紙「じかたび」、支部機関紙「自労福岡」、各分会が独自に発行している分会機関紙、の3種がある。

「じかたび」は18,822部（1969年6月1日現在）入っており、全国最大である。（同時点で支部別第2位は京都府支部で約5,300部）「読み合い・話し合い」は、1968年11月に「運営管理規定」（失対労働者への「全国一本の就労規則」として労働省の指示によって各都道府県ごとに出してきたもので、労務管理の強化を意図したものである）が適用されて以来、くずれてきている。1969年8月段階でなんとか実施しているのは5分会程度（27の分会のうち、分会活動がともかくできているのは21~22分会ということである——県支部教宣部員談）であって、45分間の昼休みを利用しているとのことである。通信員は約20名おり、すべての分会に1名以上とまではいっていない。通信活動は全国的にみると多いほうであり、1969年には月平均11通位になっている（全国計で月平均84通である）。

支部機関紙「自労福岡」は、1969年6月から、タブロイド版となり月2回発行（それまでは大版で月1回発行）しており、27,000部を無料配布している。「自労福岡」の「読みあい・話し合い」をするように指導しているが、「じかたび」のばあいと同じ理由から、実施できているのは、1969年8月には約5分会である。県支部教宣部は、ほかに闘争速報的性格のワラ半紙両面ずりのものを300部程度、「自労福岡・号外」として、随時（月に数回）発行しているが、これは発行部数からいっても活動家が対象のものである。

分会機関紙を定期的に発行している分会は、1969年8月には5分会である。その5分会のうち門司分会は、月刊の本紙「門自労」、日刊の「毎日版・門自労」（1969年8月7日号が第1,136号で、68年はじめにすでに1,000号を突破していた）を発行するという特色ある活動をしている（門司分会は、ほかに労働学校の開催、居住班・57班の組織体制をつくる、等々の特色ある活動をすすめている）。

以上の福岡県支部の事例から推定できるが、全日自労の教宣活動においては、支部という「中間機関」の教宣

部のはたしている役割は比較的小さい。中央本部教宣部と、分会教宣部の力量の如何が、教宣活動の実態を規定する大きな要因とみてよからう。

#### 分会の事例——福岡県支部・田川分会の教宣活動

田川分会は、福岡県支部の27の分会のなかで、大牟田分会とならぶ最大の分会（したがって全国的にも最大規模の分会）であり、組織人員は約4,500人（1969年8月）である。うちわけは失対労働者約3,000名、緊急就労者（そのほとんどは炭鉱離職者）約700名、産炭地開発就労事業従事者約450名、その他、となっており、「失対一家」から脱皮した組織をもっている。

分会全体の特徴は次の4点に要約できる。①失対労働者のみでなく、産炭地という条件から、地域の失業者・不安定就労者を多く組織している。②機関紙中心の組合活動が、きびしい合理化（「正常化」の名による）攻撃下でつづけられている。③職場組織の整備がすすんでおり、教育・学習活動が組織的・機動的・継続的に行なわれている（後述の10人単位の班制度による）。④居住組織—仲よし会—があって活動している。

分会には、地域ごとに4つの分会内の支部がおかれ、分会内の各支部に教宣部と1名の教宣担当者とをおいている。そのうえに専従（教宣部長）1名をもつ分会教宣部がある（「運管」適用以前の分会教宣部は4人の専従で構成されていたが、「運管」の適用によって組合専従者は賃金カットされるため専従1名となっている）。分会全体には約80の現場がある。各現場は20人～200人で構成されている。2～3の現場でブロックをつくっており、25のブロックがあつて、ブロック委員会がおかれている。各現場には職場委員会の設置がすすめられ、そのもとに男女別に10人単位で班をつくり、班長・機関紙・財政を担当する計3人の班委員をおいている。即ち田川分会の組織体制は、分会（本部・執行委員会）—支部（4つ）—ブロック（25～26、各ブロックにブロック委員会）—班（10人単位、3人の班委員）、といった形態となっている。

全国的にみても有力分会の一つであるこの田川分会の教宣活動の現状を、「じかたび」・「学習」・分会機関紙「闘進」・労働学校・その他、の5点から概観しよう。

- ① 「じかたび」 3,180部（1969年8月）入っており、失対労働者の85%ほど（失対適格者約4,000名のうちの組織人員は前述のように約3,000名・75%であるから、組合員以外の失対労働者の読者が少くも約

400名いる）が読者である。「よみあい・話し合い」は、以前は週1～2回、勤務時間内に行なっていた。しかし「運営管理規定」が実施された1968年11月以後は、勤務時間内の組合活動は禁止された（査察官が巡回しており、違反者は賃金カットされる）。このため各現場で朝・昼・夜というふうには時間をきめて行なう以前の方法は困難となった。そこで1968年5月頃から、班体制の整備をも意図して、班ごとの「読み合い」を指導し、約半年後（「正常化」の名による「運管」の実施期）から、この体制が定着してきている。1969年8月の段階では、各班の機関紙係・班長が中心となつて、各班週1時間以上の時間をとつて「読み合い」をするまでになつている。分会教宣部では、個々の組合員が読むように指導しているほかは、「読み合い・話し合い」の方法・形態は各現場での自主性にまかせている。読み合いの日時は各班でまちまちだが、10人単位で週1回・1時間以上、「じかたび」の持運びの容易さ等から機動的に創意ある「読み合い」が行なわれており、田のアゼ道とか、山の中などでも、「読み合い・話し合い」が行なわれているという（以上主に分会教宣部長談による）。通信活動は、分会に中央本部登録通信員が4名いるが、その活動は十分ではない。

- ② 「学習」誌 約100部が入っている。分会の執行委員約50人のほか活動家層が読んでいる。個人が参考に読む程度で、これを用いた学習会等を行なわれていない。分会教宣部としても、各号で読むべき論文の指示等を行なっていないが、活動家の話し合いでは、「学習」誌の論文等の話しがでるとのことである。ほかに月刊誌としては「学習の友」が執行委員クラスの人に割合読まれており、支部主催で読者会をもつたこともあつたが、内容が「若い人むき」であるため、読者が長続きしないとのことである（田川分会は、炭鉱離職者が多いこともあつて、全日自労の分会としては組合員の平均年齢は若くて50才位である。）なお、分会として労教協・学習協には加入していない。

- ③ 分会機関紙「闘進」 月2回、5,000部づつ発行。全組合員に無料配布されている。「じかたび」と同様な方法で班ごとに「読み合い」が行なわれている。編集・発行は、前述のとおり、現在は1人となった専従（分会教宣部長）のほか3人によって行なわれている。その各々が数名の情報提供者をも

ち、「組合員自身が内容をつくる」分会 機関紙としての性格を守ることが重視された編集・取材が行なわれている。この「闘進」は、全日自労の分会機関紙のなかでは、最初に「完全な大衆自身の集団編集」をすすめた分会機関紙として、一つの典型となっている。(日本機関紙協会編『機関紙中心の組合活動』P38, P41~44, 1964年;全日自労編・第23回大会資料『教宣活動の教訓』)

- ④ 労働学校 65年に開設。68年10月まで実施。「運営管理規定」が実施された68年11月以後、勤務時間内に実施困難となったために中止されている。老人・婦人が多いこと、夜間の交通の便が悪いことのため休日・夜間の組合活動は、居住地での活動以外困難であって、再開の見通しはたちにくい状況にある。実施されたときには1期8回で年4期、週1回づつで約2ヶ月で1期が終了。各期の定員は60人で勤務時間内に開設。内容は、経済学2回・国家論1回・労働運動史-日本1回世界1回の計2回・哲学2回・全日自労綱領を中心に社会主義への道1回、という構成である(3年以上の期間で少くも約700名程度はこの労働学校で学んだことになる)。講師は田川分会も組織加盟をしている九州産業労働科学研究所※に依頼していた。

※九州産業労働科学研究所——1948年、「労働組合の合同調査機関として」、「九州の労働運動の一翼を担って」再発足した労働問題の調査・研究・教育機関であり、北九州市職労の片岸委員長が所長。67年7月現在で84の加盟団体(うち77は単組または単組の協議体)で構成されている。北九州地方の労働者教育活動にも精力的に取り組んでおり、各種の講座・労働学校に協力するとともに、月2回、所報ともいうべき「九州産労時報」を刊行(69年7月で468号)している。

- ⑤ その他の教宣活動 分会独自の教宣活動として、16%映画および自主製作のフィルムをも含む8%映画とスライドとを、居住組織の「仲よし会」※を利用して各地を巡回する方法で、上映(夜間に)して話し合い等をもつ活動をしてきた。68年・69年と、テレビにおされて活動は低調となってきた。

※「仲よし会」——1952年に結成された。現場に多かった暴力団の支配をはねのけて、全日自労の組織の拡大・現場の民主化のためにつくられた田

川分会の居住組織。20人~100人が1つの単位となっていて、会長・副会長をおき、組合員の親睦促進・炭鉱失業者の救済運動等をすすめた。地域内にすむ人々の個人カードをつくって、日常世話役活動をすすめており、分会の組織強化にも役立っている。

以上が全日自労の教宣活動の現状である。前述のように、中心は「じかたび」と支部・分会の機関紙による読み合い話し合いである。これは例示した福岡県支部と田川分会ばかりではなく、私が直接訪問したいくつかの全国有数の支部や分会のばあいも、ほぼ同様である。労働学校・講座といった形式による系統学習は、失対打ち切り攻撃という「合理化」によって、困難となっている。中央本部主催の労働学校も、企画はされてはいるが、まだ実施されるにはいたっていない。数年前中央段階で提唱された、学習活動の系統化をめざしてのテキストの編集・発行も、「闘いがきびしく、中央行動が多いこともあり、余裕がなくて」(中央本部教宣部長談)、いまだに実現されていない。したがって他の諸単産にみられるような講座形式の系統学習は、現在の全日自労には、ほとんどみられないのである。

機関紙中心の「読み合い・話し合い」という全日自労の教宣活動はこれまでにみえてきた組合の特質に対応した組合員教育——さらには、「じかたび」の組合員外への拡大を通しての、労働者教育——の具体化としての一面と、きびしい合理化攻撃に対応した組合の存立をかけた「全組合員の総学習」としての一面とをもっている。こうした全日自労の教宣活動の核心は

- イ 取扱いの簡便さ・大量同時速報性・日常性といった新聞の特質
- ロ 個々の組合員の資質・感性・生活体験に対応してすすめられる職場討論

という二点を、

- ハ 中央本部の指導性をつらぬきうる中央本部機関紙という媒体

によって結びつけた点にある。「じかたび」がこうした媒体たりえているのは、最大限個々の組合員の要求と各現場・分会の自発性を尊重しつつ本部の指導性をつらぬくという「じかたび」の編集上の特色とそれを支える徹底した組合民主主義の思想が大きな要因であろう。

## (2) 北九州市職員労働組合の教宣活動

### 自治労における北九市職労の位置

自治労は約60万人の組合員をもつ日本最大の単産である。その中央本部段階の教宣活動には、全国自治研および数十人が同一宿舎に40日間合宿する型で行なわれる「中央幹部学校」の二つの特色ある活動がみられる。(第5章参照)

自治労を構成している単組としては、各都道府県本部(沖縄県を含め計47)のもとに、都道府県職員労働組合・市町村職員労働組合が合計2,000近くある。自治労の運動の主流は、比較的規模が大きな県市の職員組合などの単組がになっている。

組合活動は各単組ごとに多様であり、したがって教宣活動も各単組ごとにたいへん多様であるが、活発であると思われる単組の教宣活動を、おおまかに類型化してみると、以下の2つのタイプとなる。

#### A 中央本部型；

- ① 組合の組織形態として、労働の分野に応じて組織されたいくつかの労働組合の連合体の形式をとっている。
- ② 学習・教育の形態としては、職場自治研・学習集会といった形式が強い。
- ③ 機関紙活動は概して弱く、中央本部機関紙・県本部(又は都・道・府本部)機関紙を重視している。単組ではニュース程度にとどまっている。

#### B 北九市職労型；

- ① 組合の組織形態として、すべての職種が一括加入している単一労働組合としての職員労働組合という形式をとっている(北九市職労のばあいは、さらに個人加盟の労組である)。
- ② 住民との共闘(署名集め等の型も含めて)・地域自治研の重視。
- ③ 機関紙誌—とくに日刊紙・職場新聞—の重視。
- ④ 自治体論・自治体労働者論・政治課題(統一戦線、安保・沖縄問題、さらには大学問題など)等が、学習内容面で重視されている。

前者のばあいは、いわば幹部・活動家教育に重点がおかれており、その実例は、山形県本部・山形県職員労働組合・酒田市職員労働組合・福岡県本部などである。

後者は、一般組合員の日常的・系統的教育に留意し、地域住民をも教育・宣伝の対象としてとらえており、その実例は、北九市職労・京都府職員労働組合などであ

る。

地域・自治体の「合理化」に対して、より有効に対処した教宣活動をすすめているのは、私見によれば後者であると思われる。また自治体労働者の労働組合としては近年の「合理化」に対してもっともきびしい闘いを組みつつつけてきている組合のひとつが北九市職労である。そこで後者の型の教宣活動を北九市職労を例としてみていきたい。

#### 組合の性格と組織；

北九州市職員労働組合は個人加盟の単一労組で、組合員は約8,500名である(なお、市の職員総数は約12,000名。第2組合である北九州市労働組合連合の組合員総数は約3,000名である)。

北九州市の特有の条件として、市内最大の民間労組である新日本製鉄(旧八幡製鉄)の労働組合が、IMF・JCの拠点となっているため、官公労(自治労・教組・全日自労・国鉄労組・その他)が労働運動の担い手となっていることがあげられる。とくに、闘いの中心は自治体労働者であり、北九市職労のはたす役割は大きい。

北九市職労の組織においては、本部—支部—分会—職場の系統が基本組織である。

支部は8支部あり、5市合併までの旧5市を引きついだ5つの区(門司・小倉・戸畑・八幡・若松)支部と、本庁(500名)・港湾(60名)・競輪(1,200名)の各支部がある。この各支部は多くの職種の労働者で構成されているいわば縦の組織であり、これが基本組織である。これに対して、横断的な組織として、同一職能群でつくられている評議会が、各支部をつらぬいている。評議会には、現業(2,600名)・水道(600名)・病院(600名)・一般職(約4,500名)の4種がある。

支部の下には分会がある。分会は3ないし5の職場ごとに構成される。職場には職場委員会(組合員5名に1人の職場委員を目標)がおかれ、組合活動の基本単位として運動をささえている。

前述のように北九州市職労の結成は1963年の5市合併のときである。以後の北九州市政においては「合理化」の進展がいちじるしく、北九市職労は合理化反対闘争に精力的にとりくんできた。1960年代後半の「現業・一般職給料表分断反対闘争」(1966年)、「病院・水道合理化(「再建」計画による)反対闘争」(1968年)、「清掃事業合理化反対闘争」(1969年)などの闘いは、みな、市民生活と結びつきが強い現業部門の「合理化」に対して、現



業労働者の戦闘力を中核とし、住民と提携して、差別反対・合理化反対の闘いとしてとりくまれたことが特徴である。自治体労働者のなかでも、他の職種に比して、不当な低賃金を強いられ労働もはげしい現業労働者が闘いの中心となっている組合は少ない。この点は北九市職労のすぐれた特徴といえよう。

また北九市職労は、規約にも「人種・国籍・性別・年齢・門地・身分・思想・宗教・政治的信条などによって組合員としての権利・義務を差別されることはない。」

(第11条)と明記しており、組合民主主義に対する明確な態度を示している。この点も一つの特色となって、組合の戦闘性が支えられている。

北九市職労の中核ともいべき現業労働者の横断的組織である現業評議会は、組織人員2,600名(現業職員の総数3,600名)である。現業の職種は、清掃・学校・衛生・土木・失対等であるが、市職労現業評議会の主体は、清掃(1,500名のうち1,200名を組織)・学校(1,500名のうち約800名を組織)である。したがって北九市職労の中核的部隊は現業労働者——とくに約1,200名の清掃労働者である。その清掃労働者は8ヶ所の清掃事務所・4ヶ所の清掃工場ごとに組織されている。

### 北九市職労の教宣活動

北九州市政においては、近年、「合理化」の進展がいちじるしい。とくに1967年2月に自民党系の谷市長が当選して以来、「合理化」は新たな段階に入った。新市長のもとでの「合理化」には、市当局による職員管理体制の強化を含んでいることが特徴である。新市長による職員管理体制強化は次のような特徴をもっている。

- 1 一般職と現業との給料表の分断。職種によって給与を細分。
- 2 勤務評定の施行。
- 3 「八幡製鉄型」の職員研修の重視。職員研修所の拡充。
  - ・新入職員——1ヶ月間の研修
  - ・管理職——年3～4回(各7～10泊)の研修。
- 4 試験制度による昇進制(学歴等とは無関係)の実施。
- 5 幹部に中央官庁からの天下り官僚の起用。
- 6 旬刊の市公報「ひびき」の発行(担当者は日刊の市職労の支部機関紙を毎日、点検・検討・研究している)。
- 7 臨時職員(非組合員)の採用増大。
- 8 大学卒業者の新採用者中の比率増大(現業労働者

はほとんどふえていない)。

- 9 組合活動家の配置転換。
- 10 勤務時間内の組合活動の禁止(違反者は処分——一般職のばあいは職場集会の開催も困難)・在籍専従の大幅削減・職場交渉の禁止。

こうした職員管理体制の強化がすすんだため、北九市職労主催の職場自治研・講座形式の組合員教育等はきわめて困難となった。前にふれたとおり、機関紙活動・市民むけの大量宣伝活動が重視されていることが、教宣活動上の特徴となっている。

機関紙にはつぎの3種がある。①本部機関紙「北九の仲間」(本部発行・旬刊・組合員1人に1部・計9,000部発行)と同じく本部発行の「闘争情報」(随時発行、組合員1人に1部で約9,000部発行。68年度のばあい、1年間で60回位発行)、②支部機関紙、③分会・職場ニュース(多様で日刊もある)。

とくに支部機関紙は日刊であり、8支部のすべてで、各支部独自に2人～6人の教宣部員と1人の専従の教宣部長とによって、編集・発行されている。約8,500名の組合員全員に、各支部ごとに、毎日個人配布されている。各支部機関紙は、本部機関紙にそうように、また「職場に団結を・地域に統一を！」という北九市職労の基本スローガンを具体化すべく、編集・発行されている。

この日刊の支部機関紙は、職場活動と結びついて、日々の職場討論・職場闘争の組織者・指導者としての役割をはたしており、「職場の団結」を保障する、現在の北九市職労の教宣活動の中軸となっているのである。

また、分会・職場ニュースは、昨年8月には約20種ほどが(大半が日刊で)出されている。数年前の約40種にくらべると半減している。もちろん闘争に入れば増大するし、現在でも、創意ある活動がいくつかうみ出されている。

市民向けの大量宣伝は、デモ・ニュースカー・立看板・ビラ等により、多面的に行なわれる。ビラは特に重視され、「市政のバクロと住民要求・組合要求の共通点を明らかにして、市職労としての政策をかかげ、要求実現の道を示す」(北九市職労刊『北九州市の合理化政策との闘い』——パンフーより)ように作成され、市内在住の約29万世帯に対して、10万～20万枚と大量配布されている。同一内容のビラであっても、各地域の条件にあわせて、数種類のビラがつくられ、組合員の手によって、市内を地域わりしたうえで、戸別配布されるのである。配

布時には、住民の組織化（住民懇談会など）・住民との協力・共闘（さらには地域共闘）が意識的に追求される。

ビラの配布は、合理化反対等を内容とした市議会等への請願の署名集めと結合されることもある。たとえば、1968年の病院・水道合理化（「再建」計画の名による）反対闘争のときには、47万名の署名——市内全有権者約73万人の、実に2/3に達する署名であり、市内民主勢力の協力によって約20日間で集められた。1組員は平均25の署名を集めたことになる——が集められた。また1969年の清掃事業合理化反対闘争では、30万人の署名——1組員が平均35の署名を集めること——が目標とされた。

このビラ入れ・署名集めの際に、住民（とくに主婦）と組員との間で、市政の現状と展望をめぐって、無数の小討論・小集会在、市内全域で組織されていくこととなる。そこでは、市職労の組員は、「市政のバクロと住民要求・組合要求の共通点を明らかにして、市職労としての政策をかかげ、要求実現の道を示す」（前出・パンフ『北九州市の合理化政策との闘い』より）宣伝者としての役割をはたすとともに、市政への市民の要求をまとめる組織者としての役割をはたすことになる。こうした実践のなかで、逆にまた組員自らが教育されることとなるのである。こうした地域と市民とに向けた市職労の働きかけは、「地域に統一を！」という市職労の基本スローガンの一つを、たたかいとっていく具体的なたてである。

こうした活動を日常化・組織化・系統化するために、1969年春から、北九州市職労は、市内在住の合計300名の組合活動家の自宅に「北九州市職労市政相談所」を開設した。これは市職労議員団と提携してすすめられている。「市政相談所」は、しだいに具体的成果をあげはじめであり、自治体労働者の組合活動に、新たな一つの方向を示しているといえよう。

#### 分会の事例——戸畑支部・清掃分会

戸畑清掃分会は、戸畑清掃事務所の勤務者約140名のうちの120名で構成されている（残りは管理職10名・市労連参加11名）。組員の職種は、運転手（44名）・清掃作業員・し尿作業員の3種である。

1969年の清掃事業合理化はこの戸畑清掃事務所に集中的に行なわれた。合理化は人員削減・一部下請化・労務管理強化（監督車による作業監視の強化）・有給休暇の削減・組合費チェックオフの中止等々としてあらわれた。これに対して分会は、「安全運転・安全作業」と

いうスローガンによる反対闘争に入り、全組合のなかでの合理化反対闘争の拠点としての役割をはたすこととなる。

分会の活動は、毎朝8時～8時29分間の点呼時間に計10名の分会役員によって内容説明をしつつ手渡される支部機関紙（月3回は本部機関紙を含む）の配布、および月1回労働終了（3時50分）以後2～3時間かけて、人数をわけて行なわれる職場集会（1人の組員にとっては月1回、分会全体としては月2回）、の2つが主である。分会ニュースは出してはいるが、支部にニュースをおくり、毎日の支部機関紙にくみこんでもらっている。分会独自の学習会・講演会等はないが、決起集会形式の会合は、随時ひらいている。したがって分会員の学習は、主に、機関紙と市民向けの宣伝・市民の署名集めの際に、行なわれている。

分会では、独自に、月1回位づつ、市民向けのビラを作成・配布している。原稿を分会で作成し、支部におくり、支部で目を通してもらい、印刷もすませてもらい、区内を6地域にわけ、各々の地域の特性に合った形での同一内容のビラを5～6種類づくり、1回に4,000枚～5,000枚を、戸別に配布している。

ビラの配布時に署名集めをすることが多く、結局月1回位は署名を集めている。署名の内容は、市の合理化反対請願署名等の市政にかかわる問題に関するものについてももちろんのことだが、安保破棄終了通告要求署名・大学立法反対署名等の、時の政治課題についての署名も集められる。事前に分会で意志統一して署名集めが行なわれるが、1回の署名集めで、1人の組員が平均10人以上の署名を集める。その際に市民（主に主婦）と話しこむことが多い。アパートなどでは、1部屋に10人近くの人が集まって、数時間近くも話しあう。討論集会に近い形になることもあるという。活動家は1人ででかけるが新入組員・活動未経験者は、活動家と組になって、2～3人で動くような指導がなされている。しかし、市民との対話のなかで、出された質問に答えられぬこともある。そのばあいには、「次に勉強してきます」と答えることになる。

分会の労働者は、集会その他への参加はすくなくとも闘争当日は皆が立上って行動する。闘争力は大きく、現業労働者であるので、闘っても「昇進ができなくなる」心配がないので、全員が決起できるとのことである。

前述のように、30万の市民の支持署名獲得を目標にしてすすめられた1969年の清掃合理化反対闘争は、この戸

畑分会が拠点となっている。この闘争のなかで、分会では、同一居住地域ごとに4~5人の組合員を1単位として、家族ぐるみ・地域ぐるみの集会を計画し各地で4~5回の地域集会を夏までに実施している。職場でのきびしい合理化攻撃に対する反対闘争の一形態といえよう。

以上が、特色のある、北九市職労の教宣活動の概況である。現在の北九市職労は、当局の合理化攻撃のもとでむしろ防御の段階にある。これまでみてきたことから明らかのように、講座形式による教授—学習という方式の系統学習は困難となっている（管理体制のゆるい、出先機関の職場のほうが活発とのことである）。

そこで、活動家が「足でつくった」ニュース（日刊の支部機関紙が中核）をもとに、各職場の様々な条件に合わせて、各職場ごとの方法・形態で（多くは勤務時間後の5時半~7時半頃に）、職場討議を強める方向がとられている。本部の指導は、指示・本部発行の機関紙類・幹部や活動家の集会等々の普通の方法による指導のほかに、毎日発行されている支部機関紙を通じて、いわば全組合員に直接に行なわれているのである（各支部機関紙は、すべて、即日本部教宣部長にとどけられる。教宣部長は必要に応じて各支部に指導・助言を行なう）。

職場討議は、職場委員会を中心に、機関紙にそった形で、すすめられる。そこで各職場の条件に応じた方法・形態での組合活動・闘争方針がきめられる。それを重視することによって各職場の自発性を尊重しつつ、上部機関が各職場の活動・闘いをささえるのである。

このようにして多様な形ですすめられている闘いと様々な職場の状況が、機関紙、とくに日刊の支部機関紙を媒体として、早急に、組合員全体につたえられていくのである。

以上のような態勢・方法によって、中央の方針（指導性）と、各職場の創意性・自発性とが結びあわされることが、「職場の団結」を重視した北九市職労の組合活動の特徴である。これを可能にしているのが、機関紙を中心にした教宣活動、とりわけ日刊支部機関紙の刊行であるといえよう。このような組合活動によってかちとられた「職場の団結」を基礎に、市民をも対象としてとらえた活動がなされていることが、北九市職労の教宣活動の特徴である。この「市職労としての政策をかかげ、要求実現の道を示す」市民向けの宣伝活動・署名活動での宣伝者・組織者としての個々の組合員がえた

体験がもとになって、機関紙を読み職場討議に参加することによって、個々の組合員の学習がすすんでいる。

### （3） 職場討議と機関紙

これまで2項にわたって、事実の整理に重点をおきつつ、分会段階にまでおりて、機関紙中心の組合活動の具体例をみてきた。すでに各項のまとめで述べておいたように、全日自労のばあいも、北九市職労のばあいも、「機関紙中心の教育活動」の核心は、本部（幹部）の指導性（そこに含まれている政治的教育的意図）と、職場（個々の組合員）の自発性・創意性とが、機関紙と職場討議（全日自労の「読み合い・話し合い」をふくめて）を媒体として結合された、という点にあると私は考える。この点についての整理をおこなって、まとめとしたい。

現段階の「合理化」の特徴は、「情報社会」・「管理社会」のもとで、人間の心の深奥までもがその対象とされ、体制支持のイデオロギーが全社会的・日常的に流布され、個々の労働者に系統的に、注入されているところであろう。これに対応する労働組合の教育活動・宣伝活動は、当然、組合外の全労働者階級への働きかけとともに、組合員たる労働者に対する個別的・日常的な教育・宣伝を任務とせざるをえない。しかも「合理化」の職場におけるあらわれ方は（事例としてみてきた組合が、ともに自治体を直接の雇用者とする労働者の組合であることもあって）多様であり、職場での教宣活動は従来の講座形式で行なうことが困難な段階にまできている。

一方、全日自労と北九市職労は、ともに、60年代なかに組合の存立と組合員の生活とををかけて、合理化反対闘争を闘いぬいてきた。この闘いのなかで、「組合員の要求を基礎に」（全日自労）「職場の団結」（北九市職労）のうえですすめられる組合活動の重要さを、組織の体質ともいべき次元において把握してきたのだった。

この闘いの場で、個々人への直接の働きかけが可能であり、取扱いが簡便で、大量の対象に、同時に速報できることを特性としている機関紙のもつ特質をフルに生かして、全日自労と北九市職労が作りあげた組合活動の伝統こそ、機関紙中心の教育活動であったといえよう。

機関紙中心の教育活動の思想は、全員教育の思想である。通常、宣伝の手段とみなされている機関紙が、両組合のばあい、教育手段ともなりえているのは

- ① 機関紙が組合活動の中心にすえられており、編集がはっきりとした方針のもとで、意図的・系統的・組織的に行なわれている。
- ② 中央機関紙—支部機関紙—分会機関紙（ニュース）という構造によって、記事が、各地の状況にそった型で具体化され、ふかめられている。
- ③ 通信員制度または分会からの通信集中が制度化されている。
- ④ 機関紙と職場討議が結びつけられており、紙面が職場組織（さらには居住組織）において、少数数の集団討議の素材となって、個々人の状況に合わせて内在化できる配慮がなされている。

など、すぐれた指導態勢と指導部の機関紙への政治的・教育的配慮によるのである。

## 第5章 自治研運動と自治体労働者像の追求——全日本自治団体労働組合のばあい——

井上英之

### I 自治研運動の発足

#### (1) 自治労働教育活動への二つの視点

自治体労働者の労働組合組織である全日本自治団体労働組合（以下「自治労」と略称する）の教育活動に対して、さいきん二様の関心が寄せられている。一つは、「幹部教育において未開拓の長期教育」（『労働者教育に関する資料集3』総評教宣局，1970年刊）を行なっている組合員教育に対する注目であり、一つは、「全勤労人民の立場にたちながら民主主義的課題を提起」し（戸木田嘉久「日本の労働組合—過去・現在・未来」『労働組合運動の理論第1巻』）、「専門職労働者の階級意識の発展に寄与してきている」（竹内真一「労働者教育」『現代社会教育事典』）と評価されている研究集会運動の代表的活動としての地方自治研究運動（以下「自治研運動」と略称する）への関心である。しかしながら、後者の自治研運動は、自治労においても「地方自治確立の闘い」「住民共闘」として位置づけられてはいるが、いまだ教育活動として自覚的に把握されておらず、また、労働者教育研究の場においてもその具体的解明の努力がなされていない。この結果、二様の関心が自治体に働らく公務員労働者の自己形成の観点から結び合わされているとはいえない。

本章では、分析の中心を自治研運動におきながらも、自治体公務員労働者の自己形成という観点から、自治労働教育活動の二つの形態をその形成過程にさかのぼって検討し、相互関連を解き明かすこと、および、自治研運動の基軸ともいべき自治体労働者像の追求の意味を明らかにし、労働組合による教育活動の今日的意義を探ることを課題としたい。

#### (2) 地方財政「再建」問題と自治研集会の発足

朝鮮戦争を契機に復活の道を歩みだした独占資本にとって最大の課題は、戦後不況を乗り切り、MSA体制下で「独立」と「極東の兵站基地」実現のために経済を再建し強化することであった。そこで、財政資金の重点