

## 第6章 労働者教育における集団主義

——全国金属労働組合のばあい——

深井耀子

### I 組織の発展と教育宣伝活動

#### (1) 産業別統一闘争確立と宣伝活動

60年代労働運動の階級的な前進の指標とされる「未組織労働者の組織化」・「中小企業争議団の抵抗」・「諸共闘組織の強化」の一定の部分になってきた全国金属労働組合（以下「全金」と略称する）は現在1,300支部、約22万人の組合員のうちその3を60年代に拡大してきた。こうした組織力強化は、53年以来すすめられてきた「単組」の「支部」への改組と「地本」組織の確立（＝地域共闘の強化）を基礎に中央本部の指導性の強化の方針のもとにすすめられてきたものであり、単産としての全金労働組織の単一性が追求されてきたことが重要な要因であることはいうまでもない。宣伝活動については組織単一化のための努力として全国機関紙を充実させるとともに各支部においては機関紙を中心に職場新聞、ビラ、壁新聞などの諸活動において労働者が創意を発揮すること、全国機関紙「全国金属」編集において各支部通信員からの通信を重視すること、地協・地本においては地域共闘強化のため地域新聞や共同デスクを重視することなどが課題とされまた実践されてきた。教育活動についても基本的にはこのような宣伝活動方針の範囲内にあるが実質的には中央本部の組織的な指導のもとに組織されたというよりも各「支部」・「地本」の創意ある活動にまかされてきたといつてよいだろう。こうした教宣活動の伝統をみると全金中央の現段階における教育活動方針が70年代に入り金属労働者の「統一教科書」づくりを手はじめとする組織化を志向しつつなお「職場における労働者の自発的な学習に基礎をおく学習サークルや学習会」（70年度運動方針）づくりをも重視していることは当然といえるのである。職場における集団づくりのなかで展開される学習こそ労働組合の組織強化の課題とふかいかかわりをもつ集団主義的な学習として今日の職場で求められているものにほかならない。さらに全金労働組においては、職場の集団づくりとともに、企業・工場のわくをこえた労働者の地域における交流と共闘（＝地域共闘）における連帯の論理が「労働者のモラル」（高野実）として重視

されてきたという伝統がある。スローガン「職場にトリデを、地域に共闘を、全金属労働戦線に行動の統一を！」はその象徴である。

全金労働組は53年の組織改革方針にもとづき54年より中央機関紙『全国金属』が発行され、産業別単一組織としての形式をとつたのえ、金属労働者の統一の綱領をかかげたユニークな単産として「地本」を舞台とする「地域共闘」を基礎にその組織力の実態を整えはじめた。それは55年から60年にかけての鉄鋼、機械工業の急速な発展・再編のなかで倒産・工場閉鎖ロックアウトがあいつぎこれにたいし金属労働者の抵抗がたかまったこと、さらに最賃闘争・警職法反対闘争・安保闘争を統一闘争としてストをもって闘いぬいた過程でしだいに発展した。この間教育宣伝活動としては職場ごとに新聞をつくるという方針により各支部労働者の創意による職場の機関紙や新聞づくり体制を強化するとともに中央本部の援助により各支部間の経験の交流を組織するため、57年に「機関紙コンクール」が、58年には関東関西などで地協の「教宣研究集会」が開催された。この二本の柱は、下部組織の創意と中央・地協の指導性をつなぐ組織として今日においても重要視されている。教育活動としては54年以来関東、関西両地協において「夏季労働講座」がひらかれ、また一部地本において「労働講座」が開催されていた。

60年秋の第10回大会において企業別労働組合の残滓を払拭し真の産業別労働組合に脱皮するために「従来の企業別賃闘から産業別賃闘へ質をかえてゆく」ことが決定され、翌61年春闘においてはじめて「統一要求・統一闘争」方針が明確化され宣伝活動の多様化・高度化が求められた。と同時に統一闘争の過程で60年代合理化の本質を把握するためにも体系的な知識が必要とされるようになり、宣伝活動を基礎にさらに文字どおりの教育活動が要求され、63年に兵庫地方本部において、地本レベルの労働学校が開催され、以後各地本においても開催されるようになった。その概要は（注1）のとおりである。

#### (2) プリンズ支部の闘いの教訓と教育活動方針の模索

産業別統一闘争と地本を舞台とする地域共闘の一定の発展の反面、60年代前半の重化学工業化の過程で企業の従業員拡大とともに組合員の自然増がすすんだ。しかし一部の支部においてはその変化に対応しきれず組合無関

心層、批判層が増大しその間隙に63年以來「全国民連」などの右派勢力がきりくずしをはかっていた。企業の大型合併にもなう労働組合の再編は60年代労働運動をゆるがす重要な契機となったが、日産・プリンス合併にもなう「全金プリンス支部」の闘争はそうしたうごきのひとつの典型であったといわれている。

65年合併発表の直後より日産労組（自動車労連）は全金プリンス支部組合員のひとりひとりに対して「日産学校」とよばれる「説得活動」を展開し、66年4月には組織的には事実上、全金プリンス側の敗北となっておわった。全金プリンス支部の旗を守る百数十人は支部労働者の労働条件改善をはじめ諸闘争にとりくみ今日に至っている。同支部はこれらの経験からとくに組織問題に関して以下の教訓をひきだした。第一に61年頃から企業側により系統的にすすめられた全金脱退工作にたいして有効に反撃せず、しかも組合への大衆的な参加の気風がよわめられ、幹部中心の労働組合になっていたこと。第二にこうした状況にたいして全金中央の指導がよわくなっており、事実上企業別組合になっていたこと。第三にそれらの重要な要因として、企業側の思想攻撃に有効に反撃する教育・宣伝活動が十分に展開されていなかったこと等であった。全金中央は以上の総括を深刻な危機意識をもってうけとめ66年7月「組織強化全国代表者会議」を開催した。この会議は金属機械産業をめぐる情勢があらたな段階に入ったと規定し、53年の産業別単一化の組織改革の基本方針を継承する立場にたつことを明確にしたうえでさらに当面の重要課題として「支部組織の強化」を強調した。それは単一化の実現の方向が一応達成されつつあるという判断にたち、そのうえに「職場に闘うトリデ」を建設する必要性を確認したことである。全金プリンス支部の試練をくぐりぬけてその後の合理化攻撃とりわけ組織破壊・組織分裂攻撃をのりきるためにはなんとしても組合における真の大衆性が追求されなければならずその基礎はあらためて職場にもとめられたのであった。当時、支部においてはさまざまな試みが教育活動として行なわれていた。（注2）

以上の経過をへて68年度に教育活動の方針が提起され同年第一回「中央労働学校」が開催された。教育活動の基本方針は「①労働者としての立場と全金組合員としての自覚をつよめること」、「②資本主義社会のしくみと発展法則、賃金、労働者と資本家の階級的対立と労働者階級の歴史的な法則を明らかにすることにより労働者とはなにか、労働組合とはなにかといういちばんたいせつな問題

をはっきりさせる」ことであるとされた。プリンス支部闘争の衝撃は、職場の末端にふたたびおりて、職場の機関紙・日刊紙・カベ新聞・ビラ活動等の宣伝活動における展開や職場新聞活動を基礎に、もっとも「たいせつなこと」を理解するための学習にとりくむといういわば素朴な真理に帰結をみいだしたのであった。この基本的な視点をもとに教育活動の方針もしいに確立し、70年度教育活動方針においては①中央労働学校 ②地本労働学校 ③地協・ブロックの学習会 ④各支部の新組合員・新役員教育の組織化 ⑤職場の学習サークルや学習会 ⑥会社側の教育への対策等が提起された。全金中央における教育活動の体系的な組織化は現在行なわれている「支部」「地本」の創意ある活動の経験を交流しあい集約するかたちで中央―地本―支部において統一した体制をつくるのが課題とされている。さらに現在中央段階において、職場や地域で「要求と行動の中心」となる活動家の養成を目的として「金属労働者のための統一教科書」作成のための討論が行なわれており、中央段階における教育活動の組織化がすすめられようとしている。

以下においては「地本」「支部」における教育の実践の現段階の展開を全金中央における教育活動組織化上の課題をあきらかにしつつ紹介する。

（注1）

① 労働学校開催開始の年次

1963	兵庫地本労働学校
1964	大阪・京都地本労働学校
1967	7月関東地協労働学校 東京・京滋・石川地本労働学校
1968	第一回中央労働学校
1969	長野・秋田・神奈川地本労働学校
1970	第二回中央労働学校

② 地本労働学校の講義内容

各地本労働学校共通のカリキュラム

1. 労働組合の入門的知識に関するもの  
労働者と労働組合。労働者とはなにか。労働運動史。
2. 賃金問題 職務給・最賃制問題等
3. 労働組合の組織論  
青婦活動について。職場闘争、教宣活動の課題
4. 合理化、権利闘争、社会保障、労災等
5. 安保問題、平和問題

産業別労働組合の組織問題のカリキュラム

金属労働戦線に関する組織上の理論問題

「全国金属の紹介と方針」（大阪）

「金属労働戦線の現状と全国金属の任務」（東京、神奈川、兵庫）

「産業別統一闘争と職場闘争」（大阪）

「産業別労働組合論」（兵庫）

(注2) 各支部教育活動の一端を示す資料

各支部の教育活動はどうなっているか(青婦協調査から)

	新入者の組合教育は?	日常の学習計画は?
1000名前後の支部 (青婦 300人以上)	組合員による講座…………… 6 系統的な組合教育(三役・専門部長による) … 2 会社の新入者教育の中に時間をとらせる………… 2 組合規約などのパンフ配布…………… 1 手紙を出す…………… 1 歓迎会…………… 5 リクリエーションで交流…………… 6 学習交流会…………… 3 機関紙を通じて…………… 1 (計 27)	必要に応じ講演会や討論会をひらく…………… 6 闘争時の学習 年4回の計画的学習会…………… 1 役員は学習誌で月1回…………… 1 職場ブロックごとの学習会…………… 2 学習サークルで…………… 2 教宣・学習ニュース…………… 5 労働学校を開催…………… 1 話合う会の組織…………… 1 (計 19)
300人以上の支部 (青婦 100人以上)	教育会・労働講座…………… 17 組合役員との懇談会…………… 11 組合規約などのパンフ等を配布…………… 12 労働学校学習会へ参加…………… 2 闘争中に話し合い…………… 1 地域・地本の集会へ 労働歌練習…………… 1 歓迎会…………… 8 リクリエーションで交流…………… 14 サークルへ参加…………… 3 (計 71)	必要に応じて講演会や討論会をひらく…………… 8 計画をたて定期的に(月1回又は年2~3回)…………… 6 役員中心に月2~3回学習会…………… 5 学習誌をすすめ個々で自主的に…………… 8 教宣資料発行…………… 5 「仲間作り」のサークルをもつ…………… 3 交流会の中で学習・討論…………… 7 地域の学習会に参加…………… 7 動員への参加で…………… 1 (計 50)
300人以下の支部 (青婦 100人以下)	組合規約などのパンフを配布…………… 6 年2~3回学習会…………… 4 教育会・講習会…………… 4 レクリエーション交流…………… 5 グループ教宣…………… 1 紹介のみ…………… 1 てきとくに…………… 4 (計 25)	役員の学習会…………… 3 職場集会で学習…………… 1 討論会をひらく…………… 1 争議団との交流…………… 1 個々に自主的に…………… 4 闘いの中で(分裂への説得の中で)…………… 2 (計 12)

註: 回答支部の約半数はなにもとりにくんでいない。

(全国金属青婦協第13回大会方針(案)より『全国金属』1966年9月20日号外)

## II 全金・兵庫地方本部の教育体系

### (1) 春闘職場討議と教育の体系化

#### 地本労働学校の発足

全国金属労組兵庫地本(以下「地本」と略称する。組合員約1万5千人、80支部。)は70年春闘準備活動において、要求実現の政策づくりの基礎を、組合員の生活実態、とりわけ家計・栄養・健康に関する精密な調査活動においた。その結果、毎月の収入による収支について「赤字の月が多い」・「ほとんど赤字になる」をあわせて61.6%、「収支とんとん」が35.3%であり、「黒字になる」はわ

ずかに3.1%を示すのみであり、そのため「栄養不良の食事のおかず、一人平均4.5畳の住宅、教養や娯楽はテレビとゴロ寝」が余儀なくされていることがあきらかになった。また健康調査の結果は、亜鉛塵による金属熱をはじめ、難聴、眼性病、塵肺等の職業病および肝臓病、腎臓病、胃弱などの慢性的な病気にかかっている労働者が多く、さらに「身体がだるい」「肩がこる」など日常的な苦痛の症状を訴える労働者が、調査対象者の半数近くに及ぶという健康破壊の実態を示した。地本はこうした事実調査の結果をまとめ、「討議資料」として編集、配布し、各支部における職場討議を強化したが、この経験の総括から今後の闘争準備活動の基礎として①「労働と健康の実態」②「生活の実態」③「企業公害・交通公害・

物価上昇など地域実態(「70春闘中間総括」より)の調査を三本の柱として設定した。地本はこうした生活と労働の実態調査にもとづき闘争課題をあきらかにしてゆく討議を、「要求を組織する」過程としているが、その過程においては要求の質をたかめることが指導の第一義的な課題とされている。それは春闘においては「ドブサラエ闘争」とよばれ日頃うっせきする職場の不満と要求を組織化する機会として設定されている。生活の現状を「しかたない」とする無気力からは真の要求はうまれないとして「一人一部屋の住宅とインチのテキ(ビフテキ)を」のスローガンのもとに「生活意識の根本的改善」を春闘における要求組織化の出発点としている。69年春闘においては要求決定の原則を、①要求は大衆討議でたかくきめる ②家族の要求を反映させる—「家族への手紙」の発行 ③職場討議の環境づくり「一人一人に発言を」 ④ 地域のすべての金属労働者を要求討議にまきこむ、ときめて、これらは「よくまられた」と総括している。こうした職場討議においては、職場の労働者の個個バラバラの要求は職場の集団討議のなかでまわりの労働者の認識や要求と接触し、討論することによって「質的な発展と飛躍が可能」となるのであり、単なる不満を客観化された要求にたかめ、権利意識に変化させることが組織者の指導の中心的な課題とされている。この過程において労働者は要求の実現のために組織へ結集するが、それは要求の客観的な意義を「集団への寄与という媒介を通して」あきらかにすることである。生活現実や職場の合理化への組合員の対応は単にあれこれの事実を認識することではなく、たえず要求をたかめ組織化する地本の指導性とそれへの組合員の結集があつてはじめて現実的な意味をもつことができる。

労働学校を中心とする地本の多様な教育活動の組織化は、このようような日常的な組織活動、とりわけ春闘における要求の組織化の過程の総括からみちびきだされた。それは、地本が、各支部職場討議の指導者層に「ドブサラエ闘争」の実態が示す労働者の生活の現実を科学的な知識により、より深く分析しうる能力を身につけさせる必要性にせまれてのことであった。しかし現実には各支部活動家層にあつても、生活の現実を認識し闘争の組織者になることと学習の要求をもつことのあいだにはなお一定の距離があり、労働学校の参加にたいしてもある種の抵抗があつた。67年度労働学校『卒業レポート集』によれば、学校と名のつくものは「非常にかたくるしく」「おもしろくなく」「いやな感じがする」ため

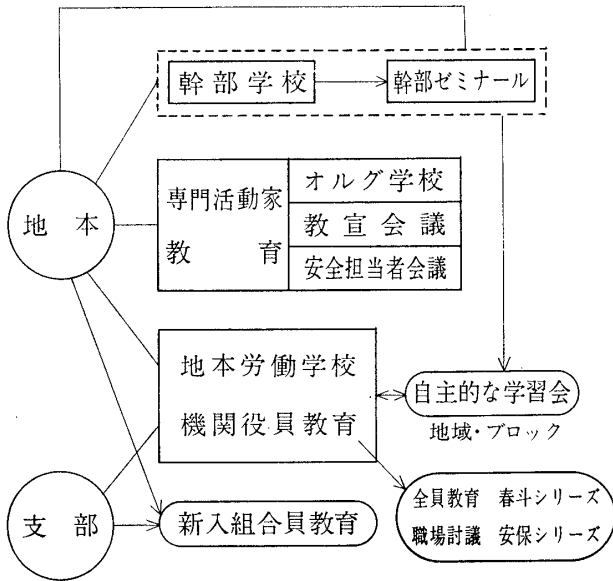
に「ほんとうのところいやいや」参加した青年も多い。しかし講義が始まってみると「学校の勉強とちがい一つ一つが自分に直接関係のあることばかりで知らず知らず聞いていた」というのである。教育には文化の伝達とともに「人間ひとりひとりの生活要求をひきだしその要求を学習要求として喚起し組織化して人間形成にかかわってゆく営為」としての側面があるといわれるように、労働学校参加後にはほとんどの青年が継続して学習を要求するようになったことは意義深いことである。このことは生活の要求のなかに潜在しているかのようにみえる学習への要求が、系統的な教育活動への参加によってはじめて自覚化されるものでもであることを示している。

### 地本教育体系の特徴

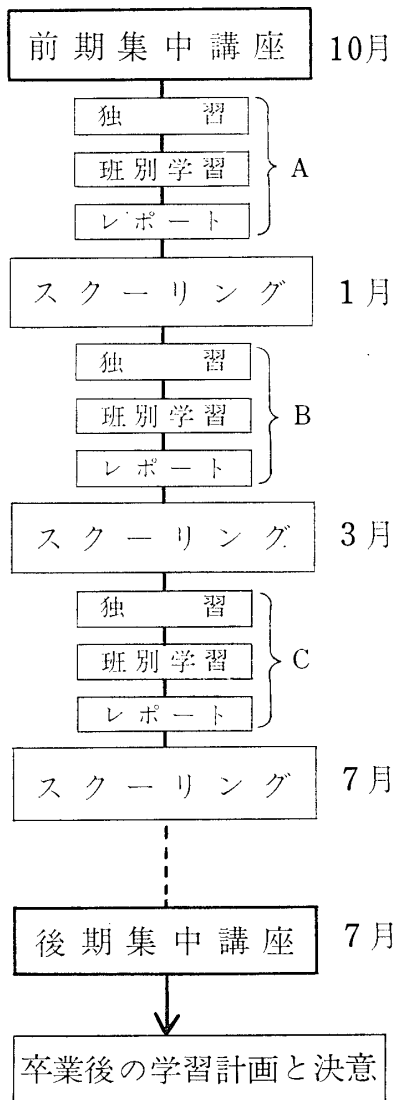
地本の教育活動は、とりわけ春闘における支部と地本の組織力強化のための日常活動を背景にして、あくまでも組織強化を第一義的な目的として組織されてきた。61年春闘以来、全国金属労組が組織をあげてすすめてきた統一闘争実質化のための努力をふまえ、兵庫地本における63年春闘の総括、特に当時からより顕著になった公教育の反動化と職場の思想攻撃、とりわけ62年におきた拠点大和製衡支部に対する資本の組織分裂攻撃などに対する組織防衛的な性格をもって、教育活動組織化が志向されつつあつた。63年秋には全国の地本にさきがけて地本労働学校を開催した。この労働学校開催を契機にして教育活動組織化の基礎が模索され、67年春闘から68年春闘にかけて<図一五>に示した現在の体系ができあがつた。70年度教育活動方針においては後述するように、新しい試みを取りいれるとともに従来の教宣部から教育文化部を独立させた。

地本の教育体系の特徴は、第一に「幹部教育」の重視である。「教育活動は上に、宣伝は下に」徹底して行うという方針のもとに、各支部の青婦部活動家層を中心に、組織の中核体づくりに最大の力点をおいている。第二は調査にもとづく労働者の生活の事実の把握に基礎をおいた多様な闘争課題との関連において、専門活動家教育をはじめさまざまな学習課題を設定していることである。たとえば労災闘争の担い手である各支部の安全担当者の経験交流、点検、学習のための「安全担当者会議」(注1)において労災・医療・公害にわたる諸課題が学習内容として設定されている。第三に地本は全金労組綱領の実質化、産業別労働組合の実質化を組織の最大の目標にしておりこの課題を教育内容の重要な一環として位置づ

<図-5> 兵庫地方本部の教育系統図



<図-6>



けていることである。さらに兵庫地本が日本労働運動における「産業別労働組合論」の理論的構築を（石川地本における統一闘争の実践との交流などをおこないつつ）めざしている点は注目されてよいであろう。この課題はさらに後述するように労働学校の組織論にもとり入れられるようになる。

## (2) 産業別組織化と「班別学習」

### 金属労働学校の現段階

63年秋以来66年までの労働学校は1テーマ1講義の講演会形式であった。そのため「知識の切り売り」的な講義を受け身に聞くだけのものにおわりがちであり、400余名の卒業生の大部分が活動家として職場に定着した反面、組合活動をやめたり、転職しあるいは自衛隊に入ったりする青年もあり、労働学校の講義においては「行動との結びつき」「組合活動家として必要な団体行動の訓

### 班別学習のテキスト

A	『賃金問題入門』（労働旬報社） 「産業別労働組合論」（プリント）	小島健司 後出進一郎 (全金石川地本)
B	『合理化問題入門』（労働旬報社） 『職場の労働法』（同上）	戸木田嘉久 青木宗也
C	『労働者階級の哲学』（同上） 「右翼労働戦線統一と対決して」 (「金属労働資料」)	寺沢恒信 佐竹五三九 (全金書記長)

### スクーリングの内容と講師

1月	賃金論 産業別労働組合	小島健司 後出進一郎 (全金石川地本)
3月	職場の労働法 合理化の理論と闘い	光岡正博 戸木田嘉久
7月	哲学 労働運動史	小林宏康 (全金中央) 佐竹五三九 (全金中央)

練ができない」点が反省された。

この反省をふまえて67年以降は幹部学校と初級労働学校とをわけ、運営上、「団体生活の訓練」をとり入れるために合宿形式にきりかえた。この合宿形式の導入は、労働学校の運営理念として「産業別労働組合の組織化」の理念を導入しようとしたものであり、産業別労働組合組織に必要な金属労働者の「連帯感の養成」を第一義的な目標として「組織活動の訓練」「団体生活・集団行動の訓練」をあげた。地本はこのような訓練をとまなう教育活動を「集団教育」とよび「同じカマのめし」をたべることの意義にとりわけ着目しているが、この「団体生活による訓練」は計画段階で予想された以上の効果をあげた。しかし、講義(注2)はいぜんとして「受け身」で聞くだけにおわっていた点が再度反省された。70年度教育方針はこれらの総括をふまえて、学習における自発性と継続性を保障することを目的に「一日一時間の読書とサークルによる学習」の必要性を提起して労働学校の組織に通信教育と学習サークルとして「班別学習」をとり入れた<図一6参照>。この労働学校の組織論における最大の特徴は、学習サークルが職場のわくをこえて地域のあらゆる組合の金属労働者のサークルとして位置づけられている点にあり、全国金属労組が組織をあげて追求してきた<地域共闘=地域における連帯の論理>は、地域学習サークルにおける集団づくりに新しい展開のひとつの方向をみいだしたとみることができよう。単産の地本レベルにおける労働者教育活動として産業別労働組合の理念にささえられた金属労働者の地域学習会を組織するという地本の新しい試みは、県下労働運動における金属労働者の産業別交流のささやかな第一歩でもあり、その意味では学習活動であると同時に組織活動でもあることに注目したい。

### 第7期金属労働学校の実践

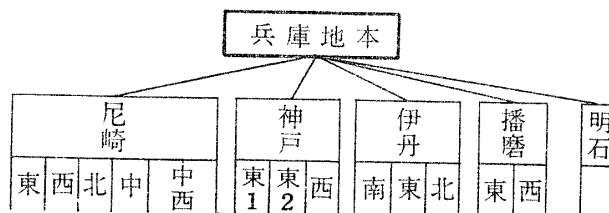
以下に69年秋から70年夏にわたる第7期金属学校の実践を紹介する。「前期集中講座」の内容は<表一24>のとおりであり全金支部以外の中立友好組合の金属労働者16名をふくむ83名の参加があった。労働学校における一年間の学習計画については多くの参加者が「①毎日2時間から30分または2日に1時間の独習」「②ノートをつくること」「③少なくとも班学習にぜったい参加する」ことなどを決意しつつ「班別学習」にむけて意志統一を行なった。「班別学習」の学習サークルは13サークルが組織されたが、各サークルは8名から15名の労働者により構成され、全金支部労働者のみで構成されるものと中立友好組

<表一24> 前期集中講座の内容

1. 労働学校のすすめ方
2. 班別交流
  - ①学習計画 ②69年春闘をいかに闘ったか
  - ③職場の労働条件 ④職場闘争の実情
3. 講義
  - 「職場闘争と世話役活動のしかた」  
平坂 春男 (県評オルグ)
  - 「独占の思想攻撃と青年労働者」  
八田 順一
  - 「70年の課題」  
柳田 勘次 (地本書記長)

合労働者との混合サークルとがあり、二週間に一度の割合で学習会を行なう。班構成については全金支部(3)・中立友好組合(1)の割合が運営上みっともふさわしいことが経験的にたしかめられてきている。( <図一7>「班別学習班の地域別所在」参照)こうした努力を反映して70年春闘においても新しく3支部、約300名を組織拡大した。

<図一7> 班別学習班の地域別所在



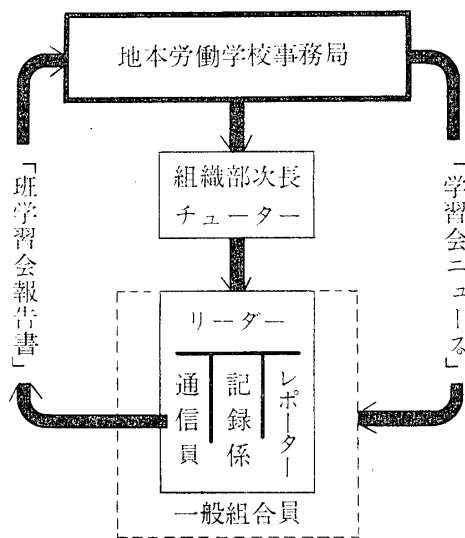
地本の「班別学習」にたいする指導は前掲<図一2>のように次の二点において行なわれている。第一には、組織拡大と金属労組の共闘のためのオルグ活動を任務とする地本の組織部次長をチューターとして配置すること、第二には各班に「班学習会報告書」を提出させて班運営およびテキスト学習の進行状況を集約点検し、他班との経験交流を行なうことである。

地本の教育体系のなかでは組織部次長の果す役割は、こうした「班別学習」におけるチューターとしての役割にとどまらず、きわめて大きい。教育活動のオルグとしても独自の教育(前述の「オルグ学校」)をうけた彼らが教育活動の専門家としても成長することの意義は大きいにちがいない。しかし第一義的には組織拡大の重要な任務を担う彼らにとって、理論学習上のリーダーシップをも担うことは過重な負担とならないであろうか。

ある班は「製鋼工場のクレーンを運転する人、電気工、旋盤工、製缶工、営業マン、なかには1,000人余りの全従業員

とんだ」労働者により構成されており、たとえば『賃金問題入門』の学習過程においては「各自が給料明給書をもちよって具体的な賃金形態を交流しながら賃金の本質論と形態を学ぶ」ことなどをきめている。このようにして「班別学習」は支部や職場を異にする労働者が職場における経験を交流しつつ理論学習をすすめる点に最大の特色がある。それ故に「班別学習」における指導性ははなしあいや仲間づくりを組織する「リーダー」の役割が重要である。この他に一回毎の学習活動を総括・点検する「記録係」と地本への通信活動を行なう「通信員」が存在している。これらの「班別学習」の「中核体」（図—8参照）の金属労働者の統一の自覚にたつ指導性の質

＜図—8＞ 班別学習の構造



こそが学習会成功の成否をにぎるといっていいすぎではない。

このような日常的継続的な学習活動をふまえて「スクリーニング」と呼ばれる一日講座が開催される。それは「班別学習」におけるテキスト講読の過程において提起される疑問点や問題点をあきらかにするためにテキストの著者またはそれにかわる専門家を招いて行なわれる。

レポート提出はスクリーニングの事前に義務づけられておらず、したがって「班別学習」→独習＝レポート作製→レポート提出→添削→「班別学習」というサイクルは現段階においては「班別学習」をのぞけば充分には実質化されていない。しかし少なくとも労働運動のなかに地域共闘の理念に支えられた学習活動を日常的なものとして位置づけた現在の地本金属労働学校の意義は68年以来的実践の到達点として評価することができる。

（注1） 「安全担当者会議」の講義内容例

職場の安全運動をどうすすめるか（兵庫労働基準局）  
あたらしい合理化と健康・労働災害、労働者の健康管理、（関西医大・細川汀）  
労働裁判の現状（弁護士）  
全国における職業病と労働災害の状況（日本労働者安全センター）  
最近の労働災害の傾向（労働基準監督官）  
県下の職業病と労働災害の状況  
安全衛生規則の解説（光岡正博）  
労働組合の安全活動（全金）

（注2） 69年までの労働学校の主な講義内容例

- ①産業別組織の機能と任務（地本書記長）  
金属産業と金属労働者の現状（同上）
- ②賃金と合理化・時短等（賃金の基礎理論、最低賃金制）辻岡靖仁、内海義夫・他
- ③職場活動の諸問題、カベ新聞世話役活動、青婦協問題等
- ④社会保障その他 坂寄俊雄・他

### Ⅲ 山武支部の新入組合員教育

#### （1） 職場の学習活動と講師集団の形成

##### 山武支部の運動方針

全金・山武支部は46年9月、戦後再建労働運動の発祥地といわれた東京南部工業地帯の蒲田に生まれ、翌年、関東金属労組（全金の前身）に加盟した。全金労組の支部のうちではもっとも古い歴史をもつ支部のひとつである。56年に試用取消解雇撤回のため法廷闘争を行ない勝利したこと、年末闘争ではじめての全面ストを行なったことなどからしだいに現在の組織力の基礎が形成された。さらに58年警職法闘争、60年の安保闘争をへて組織力を強化してきた。60年代には企業の生産高・従業員数の増大とともに組合員数も約3倍となり、現在では2,718名（うち女性851名）をかぞえる。

60年代における春闘・秋闘を中心とする日常の職場闘争は、66年の「1・1運動」導入や職場統合など一連の「合理化」案に対する反対闘争を軸に展開された。さらに「健保対策委員会」・「腰痛症対策委員会」等を組織化し、労働者の健康問題に関するとりくみを強化してきている。

69年度運動方針（68年秋定期大会決定）においては、従来の反戦・平和・労働条件改善の基本的方針にくわえて、「自治体闘争」と「文化・スポーツの要求」を新しい闘争課題として提起した。とりわけ、「自治体闘争」の方針は「組合員は地域住民運動に積極的に参加しよう」（70年度運動方針）というスローガンにみられるように、全国金属労組の産業別地域共闘の伝統が諸要求実現のための地域住民の諸闘争に結びつくものに発展してい

る。藤沢工場においては「新湘南産業港建設反対」、浦田工場においては「六郷ゴルフ場開放」などの住民の運動への組合の参加にとりくんできている。このような山武支部における運動方針の視野の広さ、多様な闘争の組織化の実績と経験の「集団としての実践」が総合的な力となって新入組合員教育の組織化をささえ、またその力の質が教育の内容と方法に反映しているとみることができる。以下においては61年に新設され、青年労働者の比率がたかい（青年部員50%）藤沢工場における実践を中心に紹介する。

### 新入組合員教育の現状

山武支部の新入組合員教育は59年から行なわれてきたが、現行の内容と方法によるその組織化は67年春闘からすすめられた。それは直接的には65年以降、企業が、「合理化」と「能力主義管理」の一環として「合理的、科学的」な体系をもつ社員教育、とりわけ新入社員教育を緻密な計画のもとに組織するようになり、職場の雰囲気に変化しつつあったことに対応するためのものであった。支部では新入組合員教育組織化の体制をつよめるとともに、社員教育の内容にたいして、組合に対する批判・中傷を許さず、「不当労働行為」として、また組合員の社員教育のための時間外拘束を「労働協約違反」として反撃し監視をつよめ、具体的には68年春闘において「御殿場青年の家」で開催された新入社員教育の講座を執行部が傍聴するなど、積極的な対策をすすめてきた。

新入組合員教育組織化は、執行部・教宣部を中心にテキストづくりから出発した。現行テキスト『組合員労働講座』（1970年度）によれば、その目的は「学校教育は労働組合の本当の姿を教えない」「事実をゆがめて報道する新聞、テレビ」「てっぺいした会社教育」など公教育・マスコミ・社員教育に対する批判の視点にたち、労働組合について「たたかうとはどういうことなのか。いっどこでだれに対してどのように、今までなにをやってきたかをしっかりと知る」ことを目的として、「私たちの実際の家庭生活、職場生活をもとに」「私たちの本当の立場はどういうものかを学習」することにあるとしている。

講座はさまざまな経験をかさねて今日にいたっているが、その概要は次のとおりである。

#### 1. 講義のテーマ

- 第1講義「労働者とはなにか」
- 第2講義「労働組合とはなにか」
- 第3講義「賃金と賃金闘争」

#### 第4講義「労働協約と労働条件」

#### 第5講義「組合の規約と運動方針」

#### 第6講義「安保・沖繩問題」（69年秋より）

その他にスライドをみせるが、そのテーマはたとえば「すばらしきもの労働者」「労働者とは」「労働組合とは」「労働運動のあゆみ」「職務給」「日本の低賃金」などである。

#### 2. 日程

当初は該当の新入組合員を指名ストに入れて全日2日間行なうなどの試みも行なわれたが、現在は、一日おきまたは二日おきの割合で1講義ずつ受講し6講義を1講座としている。講義のほかにはなしあいやハイキングおよび他支部との交流を計画するばあいもある。

3. 学習集団の組織化は、新卒者のばあい学歴別に、中途採用者のばあい学歴の区別なしに10名から15名程度ずつの集団とすることがもっともふさわしいことが、経験的にたしかめられてきている。

4. 新入組合員の生活実態や意識の一端を把握するため講義の事前にアンケートを行なうこと、また講義終了後理解度や組合に対する感想などを書かせ講座の集約・総括のデータとすることが原則とされている。

5. 講座期間中、帰宅がおそくなるために親の了解の必要な若年労働者および授業を欠席するため学校側の了解の必要な定時制高校通学生にたいしては、担当者が文書で連絡を行なうなど細部にわたる配慮が示されている。

以上の概要をふまえたうえで本節においては、日本の労働組合における新入組合員教育の経験の現段階の水準において特筆すべき以下の三点の問題を中心に、講座の教授＝学習の過程に入りつつ紹介する。

第一に新入組合員教育における講師集団を組合員のかから大衆的に形成すること。それは教育活動への組合員全体の参加を意味する。

第二に教育内容の実践的基礎、つまり組合において団結が実現され、またされようとしていることの意義、「組織のちからそれ自体がもつ教育力」の問題である。

第三に第二の問題ともかかわって団結を教えるために「組合規約」についての講義を特立して設定していることである。組合における団結は観念的・理念的なものではなく具体的な組合の運営と結びついて実現されるのであり、組合と組合員の権利・義務の相互の関係がそうじて



「規約」によって保障されるということを教えることの意義は、今日学校教育において生徒の人格形成とかかわって「民主主義的行動能力の基礎をどのように形成するか」が重要な課題になっていることと同様の意味において重要である。

#### 講師集団の形成

従来、職場における「労働者教育の構造」として ①職場組織における職場討議 ②労働講座 ③労働者の自主的な学習集団である職場サークルが考えられてきた。これらの構造は60年代の「合理化」が職場を一変させ、「労働者どおしの競争がすすめられ、少数精鋭主義の名のもとに個別管理がつまらぬ会社のことだけを聞く人間をつくりだしている」(70年度運動方針より)といわれる状況のもとで現実的な展開の基礎をもちうるのだろうか。山武支部においても「4人に1人といわれる末端職制の中でも課長以下は組合員であり職場討議に出席する権利も義務もある」ところから職場討議の質も変化したといわれている。このような職場の状況をふまえて今日求められる組織論においては、いわゆるサークルではなく、組合を真にささえ、労組執行部と組合員大衆とのあいだのパイプの役割を果たす集団、真に組織的な集団主義を志向する活動家集団の形成が問題とされなくてはならない。スローガン「職場にトリデを」は職場におけるこうした活動家集団づくりを基礎にしてはじめて実現されるのであり、それはまた教育活動組織化の基礎ともなる。

山武支部の活動家集団には職場委員(25人に1人)、代議員(8人に1人)を中心に「専門部部員集団」、「青婦部リーダー集団」があり、それぞれ独自に学習活動をもふくむ組織活動を展開しているが、これらの中心に新入組合員教育の講義をになう学習集団としての「講師集団」が存在している。むろんこの講師集団は組合機関としての活動を遂行する性格上、組合の運動方針および政策を組合員に理解させるための学習課題を第一義的に遂行しなければならないために多様な学習課題、とりわけ文化の領域をとりあげるとい側面は他の集団が行なわなければならないであろう。したがって他方において組合の文化体育部の各サークルや、自主的な学習サークルとしての「安保学校運営委員会」や「湘南学習協支部」の存在が独自の重要な意義をもっていることはいうまでもない。

教宣部と講師集団はこれらの活動家集団のなかからあらたしく講師となる青年を発掘するが、それは「専門部や青婦部活動の経験があって組合に入って4～5年目位

の(山武支部組合活動の中核をささえるといわれる)高卒の男子」を中心に教宣部員が個人的に接衝し説得するという方法で行なわれている。現在では両工場あわせて約20人に達している講師集団のしごととしては、講義を行なうことのほかに講師としてたえず若い後継者を養成すること、いちど講師になった青年を講師として固定化させること、ひとりひとりの講師が学習をふかめ講義内容の分担をきめて講義の専門化をすすめることなどが行なわれている。

講座はまず教宣部員による新入組合員の一人ももらさぬ把握にはじまり、約一ヶ月間の準備をへて実施にうつされる。その過程において講師は各人がテキストにもとづいて独習し、みずからの創意にもとづいて「講義要綱」を作成するが、この段階において経験の少ない講師は、有給休暇をとって学習することもあるといわれている。次に各人の講義要綱をもちより講義内容に関する集団討議を行なう。講義中においては各講義を講師集団が「参観」し、講義終了後教授過程における受講者の反応、発言を集団討議により総括する。このように講師集団は、教宣部を中心に組織的な集団として教育活動組織化の推進力となっており、この集団の存在そのものがひとつの教育力となって新入組合員の認識と人格に影響をもっていると考えられることができる。また講師集団には職場委員や代議員もふくまれるところから教育活動が職場活動に密着し、新入組合員が職場にとけこみやすい雰囲気をつくりあげており、こうした講師集団の教育の営みが組織的な力量となって組合の運動においても中心的な役割を果たしていることはいうまでもない。

以上みてきたように山武支部においては学習の構造は①講師集団の講義準備のためのさまざまな学習活動を中心にして ②新入組合員講座 ③自主的なサークルの学習 ④職場討議(注1)から構成されているとみることができる。(〈図-9〉参照)

#### (2) 「新入組合員講座」の教授=学習過程

##### 講師集団の教育的配慮

山武支部の「新入組合員講座」は現行のかたちでの組織化以来すでに4年目をむかえ、蒲田・藤沢両工場あわせて年間平均10講座、春闘以降のべ約800人以上の受講者をだしているが本節においてはその実践の一断面を、69年秋実施の中途採用者(注2)のための講座を中心にとりだして紹介する。

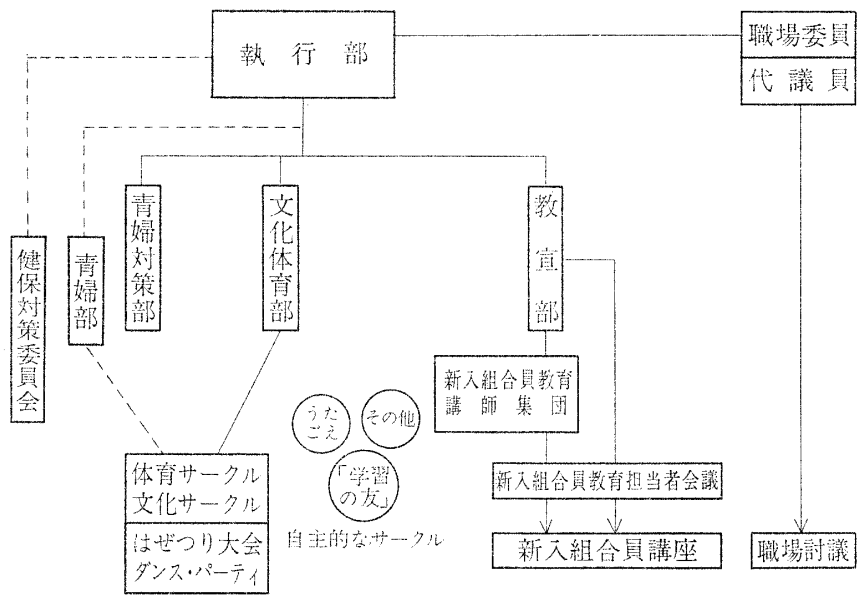
まず青年労働者の労組にたいする「無関心」や「私生

活への埋没」が指摘されてひさしい今日、新入組合員の意識の状況とかかわらしめて、教育活動への参加の条件について考えることから始めたい。第1に教宣部が行なう事前調査において「山武労組について感じたこと」という問いにたいして、(転職前の職場における労組の有無を「知らない」と答える者15%を含む)新入組合員集団のほぼ全員が山武支部に対する印象を明確に表現している点に注目しなければならない。すなわち「職場活動が周到に行なわれている」「一般組合員一人一人が熱

心に活動している」「職場討議が多い」「とてもしっかりした組合のように感じた」「前の会社の労組よりつよい」という印象を受けているのである。また門前で朝ビラを配布する活動家に対して「この人たちの構成を知りたい」という表現にみられるような興味と関心、ぼく然としたものであれ「たのもし組合」という一語の表現にこめられた組合に対する期待・好感、なにか自分が依拠するに値するものという感じを抱いていること。これらは、新入組合員にとって労組教育活動に参加する重要な要素と考えられる。

第2に、同様の事前調査において「あなたは職場の仲間になにをのぞむか」という設問にたいして「はなしあいたい」「友人がほしい」「交わりをもちたい」という回答が半数をしめ、かれらの転職の動機の一部を知ることができる。このような意識にたいして前述の講師集団および教宣部集団は、新入組合員個人個人に対する集団的なふれあいを、意図的にかつきわめて自然な形で組織している。この配慮は「教育活動は全面的なものであり単に知識を伝えるという性格のものでなく、講師の人間までが問題となるのであり、講義をまじめにやるかどうかはいつもためされている」という自覚にもとづいている。「ことばづかいやみだしなみ、態度」にまで「気をつかうべき」だとする講師集団の規律は、きわめて注目されるべきものであろう。講師は職場で活動している青年であることが第1の条件とされているのであり、単に個人的な人格でなく組合活動を表現する人格であることが要求されている。以上のような講師集団による配慮はひとりひとり異った要求や生活史をかかえている青年を

〈図-9〉 山武支部の学習の構造



休むことなく講座に参加させること、つまり異った参加のしかたや気持ちを配慮しながらひとつのまとまった一応の集団に組織することにより講座を成功させようとする教育的配慮である。また講師集団を媒介して「団結」をかなめとする教育内容と青年労働者とを結びつけるための努力でもある。

#### 講義の内容

第1・第2講義は労働者と労働組合の概念を明確にするために、第3講義以下は組合活動の実践に必要な具体的な知識を教授するために展開される。テキストは67年以来三回の改訂を加えてきているが70年度版テキストの内容は〈表-25〉の通りである。新入組合員にとって組合に関する認識として必要最小限と考えられる内容が、個別具体的な山武支部の事例を中心にまとめられている。

講義は、あくまでも現実の生活と労働の実態に対する認識から遊離しないように、「言葉主義」「教えこみ」が細心に回避されている(〈表-26〉講義要綱「労働者とはなにか」参照)。

社会認識が不十分な段階において、テキストや講義によって「階級的戦闘的」なことばをことばとして「注入」する結果になることを指導者は警戒している。たとえばこれらの講義に対してさえ受講者の約1/4が「組合側にかたよりすぎた内容である」という反応をする実情をもふまればこうした配慮は充分に必要なことと考えられる。

しかしその反面、とくに高卒の受講者のなかから講義にたいして「やさしすぎる」「わかっていることばかり」

〈表—25〉

テキスト『組合員労働講座』の内容 (1970年6月改訂)

<p>〈労働者と労働組合〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働者とは</li> <li>労働組合とはなにか (付)「労働運動のあゆみ」(世界と日本) (付) 社会発展略史</li> </ol> <p>〈組合のあゆみ〉</p> <p>山武支部の歴史の説明 組合結成→現在の思想攻撃との闘いまで (年表)「組合のあゆみ」</p> <p>〈賃金と賃金闘争〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>賃金とはなにか (賃金原論・搾取理論)</li> <li>日本の低賃金の現状</li> <li>資本家の賃金政策</li> <li>資本家の賃金論のごまかし</li> <li>賃金闘争の原則</li> </ol> <p>〈山武の賃金闘争〉</p> <p>差別に反対する闘い 職工員制度てっばい (S29) 賃金体系変更に対する闘い (S32~33) 労働奨励給の廃止 (S34) 配分要求の変遷と査定廃止要求 諸手当の要求 (表)「賃上げ一時金獲得状況」</p> <p>〈労働協約〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働協約のはじまり</li> <li>労働協約とは</li> <li>就業規則などとの関係</li> <li>労働協約の各部分と効力</li> <li>山武の労働協約</li> <li>労働協約の内容 (全文けいさい)</li> </ol>	<p>(表)「労働条件をどう改善してきたか」 (S45. 4月末)</p> <p>〈合理化〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「合理化」とは</li> <li>機械化と「合理化」</li> <li>「合理化」のやり方</li> <li>「合理化」の背景</li> <li>「合理化」とのたたかい</li> </ol> <p>〈安保と私たち〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>はじめに</li> <li>労働組合はなぜ「安保廃棄」をたたかうのか</li> <li>安保はどのように私たちの生活をおびやかしているか</li> <li>「合理化」と安保</li> <li>労働組合の骨抜き</li> <li>命を守るために</li> <li>どうやって安保をなくすか (付) 日米安保条約全文</li> </ol> <p>〈組合規約〉</p> <p>組合についての規定—労働組合法 組合規約の内容 (全文) 組織図—全金・総評との関係</p> <p>〈運動方針と日常活動〉</p> <p>運動方針・70年度 (全文) 日常活動・青年婦人部活動 ・文化体育活動 (表)専門サークル一覧表 ・共済活動 ・健保対策委員会</p> <p>〈「惜別」〉</p> <p>定年退職者が組合によせた惜別の詩</p>
--	--

〈表—26〉

第1講義「労働者とは」要綱

講義1時間スライド25分, 討論30分

テキストの文章 (69年度テキストの原文通り)	講義のすすめ方 (原文通り)
(1)社会を支える労働者 国民生活に必要なものや世の中のすべての富は勤労者労働者, 農民の労働によってつくりだされたものです。はたらく者こそ社会にとって貴重な存在で主人公です。	○物を作り出す点での主人公であることを強調する。 ○人間社会日本の生活のすべてを作り出している有様をはなす。 ○山武での生産遂行のありさまをはなす。
(2)あなたも私も労働者 ①労働者—賃金を受けとって生活をしている人たちです。 ②国民の大部分が労働者です。	①○労働者であることのほこりを強調する。 ○同時に, 労働者と云えずに, OLとか, ホワイトカラー, ブルカラーなどなど, 本質をそらす表現の意味とねらいを明らかにする。

③労働者の種類 (別表1)

別表1

(生産労働者, 商業労働者, 金融労働者, サービス, 労働者, 公務員の別に「働くところ」「国民生活への役割」を簡単に表示している。)

④労働者こそ社会の主人公で, 労働者がいなければ社会は一日もなりたちません。

(3)だが現実の生活は?

- ①生産は世界のトップクラスです。一労働者の役割
- ②賃金はヨーロッパの半分以下で, 生活に苦しんでいます。

(4)はたらく人々の歴史 (別表2)

(原始共産制社会から社会主義社会までの「社会のかたち」のそれぞれについて「支配と被支配の関係」(搾取・階級関係)が段階順に表示されている。)

(5)現代の社会と自由

①資本主義社会

イ. 資本家の立場

資本家(経営者)が労働者をやとって商品生産をおこない, 利潤をあげることを目的とした社会です。

ロ. 労働者の立場

労働者は, 資本家に労働力を買ってもらい, 賃金を受取る以外に生活できない社会です。

ハ. 資本主義社会の特ちょう

(A)労働者は法律上, 身分的にも, 政治的にも自由です。

(B)労働者は経済的には奴隷です。

②社会主義社会

イ. 労働者の立場

工場, 機械, 原料などの生産手段が労働者の共

②〇…家族も含めると, 労働者階級は総人口の60%  
〇ここで(1)とむすびつけて一層労働者の存在価値を具体的に明らかにする。

④〇単に人口構成面のみの存在価値だけに終らぬ存在価値の強調, 生産の状況, 創意工夫(発明, 発展, 技術革新の有り様)の具体的例, 同時に, ストップさせた場合の状況, 山武の強行出荷の闘い, スト破りとそれに対する闘い, フランスの5月闘争, イギリスの清掃労働者の一週間にわたる49/10月スト

〇真に主人公であることを歴史を通して浮きぼりにする。

〇工業生産力第2位, 労働者賃金第20位前後

〇低賃金の実態と生活苦の実態を明らかにする, ここでは生産性が日本では低い, 人口が多い故に生産力が高いのだから労働者一人頭の賃金は低くてあたりまえという宣伝を見抜くようにする。

一あなた自身, 労働者の扱われ方をどう思うか, 問いかける一

〇朝日新聞44. 11.8神奈川版の労働者生活実態調査報告テレビ130%の普及率平均月収10万強, 手取り8万円強, 対象者平均40.1才ここに調査姿勢のごまかしがある。

〇山武賃金の預金と借金の差?

借金するための預金であることが浮きぼりになる。

→実質余裕のない生活

〇経済的裏付けのない自由のごまかしを強調(資本主義国一自由主義国家)

〇今の社会のしくみは, お金によってきまること, その具体的な例。

一企業の第一の目的は利潤の追求にある→そのため我々は雇われている→その結果おきている職場での現象

労働力は売っても, 人間=タマシイ=そのものは売っていないはずだが→不自由

〇社会主義社会

テキストを読むのみにとどめる。

③④を同時に進める。

搾取の理論を数学的に明らかにすることはむづかしいので, テキスト文にとどめる。

〇一方が, あらゆる方法を使って生産をあげようとする具体例を明らかにすることで, 搾取の関係を浮き

同所有になっていて、生活をゆたかにするため生産活動をしています。

ロ. 資本家の立場 資本家がいま

③労働者は経済的に従属している。

資本主義社会では…「身分的、政治的自由と、経済的不自由」こういう…条件のうゑに労資関係は成りたっています。労資の関係は基本的には搾取するものと、搾取されるものとの対立関係です。

④搾取とはどういうことか…共存共栄は本当か？

(6)日本の国と労働者のすがた

①日本は高度に発達した資本主義国

これをきづいたのは労働者であり、これをささえさらに発展させていく力も労働者です。…にもかかわらず、労働者は、大切な役割りと尊い仕事にふさわしい地位も待遇もうけていません。

②大資本（独占資本）が支配する国

ひとにぎりの独占資本が政治も経済も支配し…会社企業の総資本は…とふえました。／ところがそれに働く労働者の賃金は…になったにすぎません。同じ資本主義国でも日本はとくにひどいのです。

③人権無視の合理化

職場の監視、監督はきびしく…オートメーション機械は資本家のもうけのために…また…いろいろなアメリカ式労務管理

④ふえる労働災害

…政府統計でも一時間あたり七百五十人が災害にまたあたらしい職業病(…)がひろがっています。

⑤貧しい社会保障

…など外国にくらべて極端に劣っています。また政府は健康保険の大改悪をもくろんでいます。このように労働者の生活は不安でいっぱいです。それなのに…軍事費は…ばく大…社会保障関係の予算は不十分です。

⑥労働者の任務

いま日本政府は…。日本を背負った私たち労働者は祖国がふたたび貧困と無権利、侵略戦争へあゆむことを防ぎ、大資本の横暴をおさえ、平和でゆたかな日本にしていくようがんばらなければなりません。

ぼりにする。

①～⑤の総まとめ的に整理して話しを進める。

○いかに日本の資本家の利潤が大きい。日産、トヨタ、松下、日立、三菱の純利益、松下幸之助、大塚 etc。の所得

○反比例する労働者の立場、○労働者の犠牲による大衆意識の不当性の強調

○資本家の大もうけと、労働者の低賃という現象は、自然現象ではない。具体的には「合理化」=労働者の権利抑圧、「労災の多発」労働者の健康と生命の無視、「国の政治の反動、反国民的傾向」=大衆課税の増大、物価値上げ、社会保障改悪。などなどが並行しておしすすめられることによって生じる現象。

○労働者の任務

このような現象を改めさせる接点（職場）を生活の基礎としている労働者。

○この立場にいる労働者こそが、「現状」を改めていく「力」である。

○これはむずかしいことではない。自分自身と家族のための闘いが、全体を変えていく必然性をもっている。そういう立場の労働者。

◎これを具体化していくためには、一人一人がばらばらではだめである。Ⅱの「労働組合とは何か」につなげる。

以上

などの反応がでていゝことをどのように考えればよいのだろうか。たしかに全員教育の全員教育たるゆゑんとして組合の真の大衆性を維持するために言葉だけの教こみを回避し、教育と宣伝を区別した教宣的営為は高度の政治的配慮にもとづいており、そのことの意義はたか

く評価されてよい。しかし講義においては労働者の生活の実感からつくられる既成の認識に対決をせまる「発想の挑戦」というべき問題提起や生活の実態のなかから法則性を把握することをどのように形成するかが課題としてはのこされるのではないであらうか。そのことは講義

の過程において「集団思考」的な相互交流の討論や生き生きとした質問をいかに組織するかという課題ともかかわりをもつであろう。

以上のように講義の過程においては現段階において必然的ともいえる一定の弱点があるにもかかわらず、新入組合員にとってはこれらの講義はかなりの迫力・説得力・牽引力があったことは以下の素材が証明している。まず講義の内容についてはほぼ全員が「だいたい理解できた」としており、規約や労働協約の内容については「ほぼ納得がいった」と答えている。しかしその「理解と納得」をさらに分節化するとさまざまな反応があらわれる。講義をきき「組合活動への（積極的な）参加はどうか」を問うと「自分のおかれている立場だけは理解できた」とする態度と能動的な組合活動への参加とのあいだには距離がある。（注3）特に新卒者のばあい、公教育における社会認識の形成の問題ともかかわり組合にたいする反感もかなりありその傾向がいちじるしい。中途採用者のばあいにはこのあいだの距離はずっと短縮され、受講生の約半にわたる青年が「組合活動への積極的な参加意欲」を表明している点は注目されてよい。このことは労働者にとって知識を理解し、その認識がさらに行動に結びつくために職場の労働の現実に対する認識が決定的な要素となっていることを示していると考えられる。いずれにせよ、これらの調査ではほぼ全員がなんらかの表現で組合にたいする関心を示している点は特筆されてよいであろう。

このような素材から考察したばあい、新入組合員教育の目的の一端は達成されたとみることができよう。それは、まずなによりも前述した講師集団組織化の成功によるものである。と同時に山武支部の活動の歴史やかちとられてきた労働条件の実態もその原因をなしていよう。「団結」を言葉として理解させることは至難である。労働協約に関する講義も、現在の労働時間・休日・諸手当などの獲得のための闘争経過と内容が提示され、それが現段階の力関係においてギリギリの到達点であることが示されて、はじめてその意義が理解されるのであろう。それでこそはじめて新入組合員に労働組合が参加するに値し、労働協約が守りぬくに値するものであることが理解されるのである。その意味で山武支部の実践は、講義後受講生たちに以下のように言わしめるに十分な内実をもっているということができよう。

「現在の労働条件が組合の会社側とのきびしい闘いによってかちとられたものであるということがわかり改

ためて組合の重要性を感じているところです。（高卒22才女性）」

「組合員一人一人の協力、努力により山武支部が良くなった成果だと思って頼もしい。（高卒20才男性）」

「山武支部の歴史を知り先輩が活潑である原因がわかった。（高卒20才女性）」

「山武の強さがわかった。がかえって強すぎてこわいという感じもした。（中卒18才女性）」

このような認識は「先輩が今の条件をつくってくれたものなので後輩のためにも我々ががんばってもっとよりよい働らきができるようにしてやりたい（高卒21才女性）」との発言にみられるように行動意欲にむすびつく性質をもっており、単に「自分のおかれている立場は理解できる」とするところから、さらに労組を自らの問題として把握するところまで彼らがすすみでている点に注目しなければならない。このように労働者教育においてはその教育の成果が実践とのかかわりにおいて評価される。

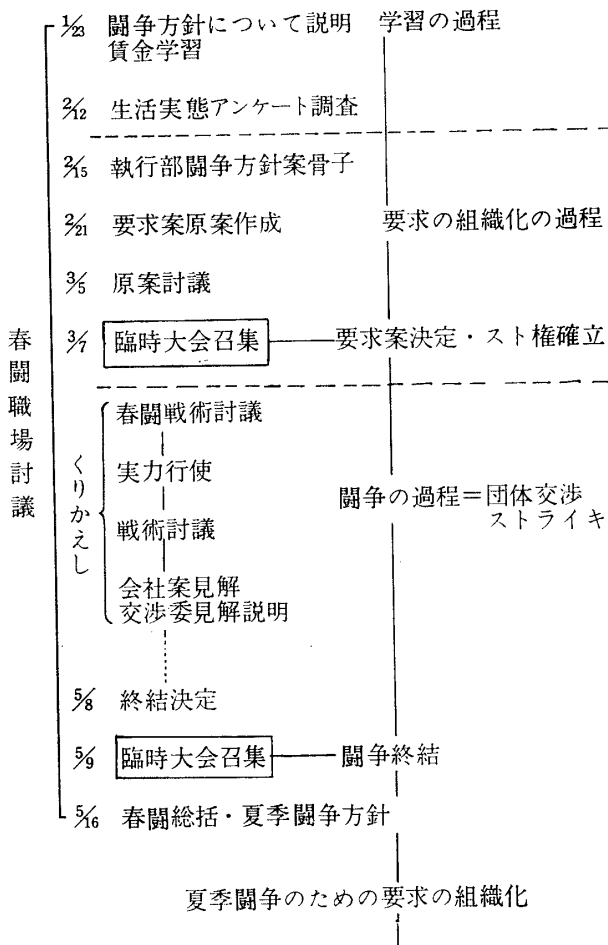
学校教育の分野においても行動とかかわって認識が問題とされることの意義が提起されている現在、労働者教育研究においても認識の問題が労働者としての行動や自己変革に結びつく人格の形成の問題とかかわって解明されなくてはならない。

以上の問題とかかわって講義の過程において組合員の「もっと学習したい」「もっと知りたい」といういわゆる学習意欲を充分には組織できない点が、問いかけや「集団思考」的討論の不足ともかかわって講師集団にのこされた課題として提起されている。それ故に講師集団の集団的形成の基礎を教材の内在化のための研究討論におくこと、それを講師集団みずからの学習課題として設定して集団討議が深められることが必要である。それは活動家教育組織化の課題でもある。

（注1） この日程にあきらかなように職場討議はあくまでも闘争の過程において①要求をあきらかにすることにより②具体的な政策をつくり③政策にもとづき闘争の戦術を討論することが主要な課題となっている点において労働学校やサークル学習とは性格を異にする。

<職場討議のテーマ 69年春闘のばあい>

(注3) {A=中途採用者の集団(注2と同じ集団)  
{B=新卒者の集団(69年春入社)}



	中 卒		高卒女子		高卒男子		高 専		大 卒	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1. 労働者と組合の立場を理解し活動への意欲をもった。	0	/	4	0	2	1	/	0	0	0
2. 自分のおかれている立場だけは理解できた。	2	/	10	6	3	9	/	4	2	7
3. 労働組合の立場で考えたり協力したくない。	/	/	/	1	/	0	/	0	/	0
4. 無 回 答	0	/	5	0	0	1	/	1	2	0

(注2) 中途採用者の集団(69年10月~11月入社)

学歴 { 大学卒(工学系) 5人(男性)  
        高校卒 21人(女性16人)  
        中学卒 3人(女性)  
        定時制高校生 2人(女性)計31名

主な前職については女性は銀行が多く、男性は電気機器関係大企業がめだつ。