

学園教育のなかで新採用者に対して国労に入らないように教育を行なっている。このことから、S分会にとって新採用者をすぐ国労に組織することはきわめて重要になっている。<sup>43</sup> 青年労働者が国労に入って労働者としての生き方を発見したとき、みずからがうけてきた高校の教育をふりかえってあらためて学習しなおしたいという学習要求が出てきているという。そのためには、労働講座のように1回限りのものではなく、継続的な学習が保障されなくてはならない。また、青年部活動や地域や寮のサークルとちがって、きちんとした基礎的理論の「講義」が必要とされている。そのようなことから分会では青年部を中心に、大学の若手研究者（助手・大学院生）と共同で、長期的な学習講座の実験的な試みがすでにはじめられている。

#### 注

- (1) 国労は「組合員教育」ということばをつかわず「労働者教育」ということばをつかっている。企業意識にとらわれず階級的な労働者意識をもった労働者の形成をめざすところから来ていると思われる。労働組合運動の路線を反映して、教育活動に対する考え方の深さとひろがりを見ることができると。「国労教育綱領」参照。
- (2) 国労の調査・資料誌「月刊レール」1号（1956年9月）～100号（1969年6月）、「月刊こくろう」（「月刊レール」の後身、中央理論誌）に詳しい。とくに『「生活」と「意識」調査の中間集約』（下田守一「月刊レール」100号）
- (3) 「月刊こくろう」No102「国鉄労組管理の実態と闘い」。同No104「調査報告—国鉄労務管理の実態」
- (4) 『国鉄労働組合20年史』P.876～881
- (5) 『国鉄労働組合の労働者の現状と問題点』（国労教育宣伝部、1967年）
- (6) 国労の教育担当部門は文化教育部（1949年～1956年）から教育宣伝部（1957年～現在）へとかわっている。しかし、何より特徴的なのは、国労中央教育審議会という組織形態をとって教育の基本的方針を決定してきたことである。これは教宣部にかわった頃からつくられたと思われる。
- (7) 総評教宣局『労働者教育に関する資料集・3』115頁
- (8) 「第2回国労中央教育審議会議題」
- (9) 『全国教宣部長会議資料』（1969年9月）
- (10) 第3期通信教育の実態報告をまとめた教宣部パンフによる。
- (11) 「国労通教スクーリング報告」（「国鉄文化」1969年12月号）
- (12) リーダーとチューターのそれぞれの性格や任務について区別されて規定されていない。いちおう学習活動家、学習指導者というようによんでおく。
- (13) 分会執行部の話によると、組合に対する労働者の関心は次のような過程をたどるという。「国鉄に採用されたときから1・2年の時期（18・19才）は、国労に組織しやすい。ところが、1～2年間に国労に加入しなかったり、働きかけがなされないと、当局からの思想攻撃が勝って、組合に加入しにくくなる。25才を過ぎて結婚の問題が出て来て自らの生活の問題に直面するとき、再び組合への関心も高まってくる。」（談）

## 第8章 反「合理化」闘争と 労働組合教育活動の一元化

### —全電通労組のばあい—

南里悦史

#### I 電々社の「合理化」と労働運動組織の一元化

##### (1) 電信電話産業「合理化」の現段階と「目標管理」の導入

我国の産業のなかで「情報社会化」「情報革命」の中心的な役割をになっている電々公社（以下「公社」と略称する）は、1960年代後半からそれまでとは段階的にことなつた熾烈な「合理化」を推進してきた。現在もなお進行途上である第4次5ヶ年計画（1968年～1972年）と、1971年から始まる改訂7ヶ年計画とがその大綱である。技術革新と新しい経営管理をふくむ新しい段階の「合理化」の実態をまずおさえておくことにしよう。

公社の第1次から始まる「合理化」計画の歴史は〈表—30〉に示す通りである。

〈表—30〉にみるように第1次計画は戦災による通信施設の復旧と大都市の電話・電報中継の自動化が中心になっていた。第2次計画は、第1次の基礎の上に、自動化の促進がはかられ、東京・大阪と主要地方都市とのあいの電話・電報中継自動化の進展をみる。このために電話局の増設が行なわれる。この第2次計画の頃から長期展望をもつ計画が立案され、10年後を目標に実施される。ひきつづき第3次計画は、電話事業に技術革新を最大限にとり入れた市外電話の自動化の基盤確立のための全国即時網の形成をはかっている。この計画で30時間に一局の割合で電話局が建設されていった。こうして15年間、第1次から第3次にわたる計画によって電話加入者は5.6倍、電話収入は7.3倍、電話機数も1,300万余となりアメリカに次ぐ世界第2位にのしあがったといわれている。

しかし、経済成長による独占資本の産業構造の高度化にみあう「情報管理」をめざして、いっそうの「合理化」が求められた。完全自動化とデータ通信システムをもちこんだ第4次5ヶ年計画がそれである。

一方そうした公社の動きに対して全国電気通信労働組

〈表—30〉 電信電話長期拡充計画の歩み

期 間 区分(昭和)		第1次5ヶ年 計 (28~32)	第2次5ヶ年 計 (33~37)	第3次5ヶ年 計 (38~42)	第4次5ヶ年 計 (43~47)	改訂7ヶ年 計 (46~52)
主 要 目 標		①通信施設の復旧・整備 ②六大都市の電話需給の改善 ③その相互間の市外通話の即時化	①事務用電話の需給改善 ②東京・大阪と地方主要都市間の市外通話の即時化	①地方都市の電話の自動化の推進 ②全国即時網の形成と県庁所在地相互間の市外ダイヤル化	①住宅用電話を中心とした需給の改善 ②全国即時化の完成 ③データ通信等の開発・導入	①昭和52年度末に積滞の解消をはかる ②情報化社会の発展に寄与する ③事業経営の改善
主 要 工 程	加入電話 (千加入)	1,088	2,143	5,109	9,300	15,000
	公衆電話 (千コ)	45	102	159	150	
	市外回線 (千回線)	36	111	262	400	
	建設投資額 (億 円)	2,935	7,373	18,088	33,770	85,000

合（以下「全電通」と略称する）は1969年第22回大会で第2次長期運動方針をたてた。方針中の「公社をめぐる動き」は次のようにのべている。①第4次5ヶ年計画は、第3次までの15年間を上回る拡充計画で、その基本は、発展しつつある電子工業を中心とした通信体系と新しいサービスの開始を意識している。②電子計算機と通信網の結合——データ通信や電子交換機などは「情報産業」といわれる新しい産業を左右する大きな役割を果たすため、資本から「通信回線の開放」を迫る動きが活発に行なわれている。③通信の伝達する範囲の拡大、時間の短縮と多量の伝送の問題が情報通信の社会的価値を高めつつある。④公社は値上げを前提とした3兆3,770億の建設投資を行なう計画をたてているが、世論と政府の物価政策のため再検討を迫られている。⑤公社は激減

の一途をたどりつつある電報事業の抜本的な変革を検討しつつある。⑥新技術の導入にとどまらず、生産性向上のため「経営の効率化」をかかげた諸施策を積極的に行なおうとしている。⑦以上の合理化の進展は、電通労働者のみならず、郵政委託労働者、通信建設労働者や民間企業の労働者にも大きな影響をあたえることは明らかである、と。

公社「合理化」への全電通労組の取組は、「情報社会」の中軸に位置する産業の労組としての責任を自覚してのものである。そのため「電気通信政策委員会」（高橋正雄会長）を組織し、すでに「いわゆる情報化問題と電気通信政策に対する中間報告書」を発表している。

〈表—31〉が示すように、公社の第4次5ヶ年計画で

〈表—31〉 公社の第4次5ヶ年計画の大綱

計 画 項 目	建 設 資 金	建設資金内訳	建 設 計 画
1. 情報革新と経済の効率化	約1兆1,400億円		
産業用 電 話 <ul style="list-style-type: none"> <li>①事務用電話</li> <li>②集合自動電話</li> <li>③構内交換電話</li> <li>④附属電話</li> <li>⑤押ボタン電話機</li> </ul>			約 380万 約 40万個

⑥データ通信 ⑦主要都市の市外回線 ⑧加入電信サービス		約 1,700億円	加入データ通信 20,000端末 個別データ通信 4,000端末 約18万回線 約38,000加入 山陽新幹線 (大阪一岡山) 等に拡充
移動通信 ⑨列車電話 ⑩自動車電話 ⑪ポケットベル			
2. 都市化対策と地域格差の是正	約 1兆 3,400 億円		
①都市の電話局建設計画数 ②地方の電話局建設計画数 ③地方における市外回線			300局 2,000局 約 22万回線
農 村 {④農村集団自動電話 ⑤農村公衆			130万個 必要に応じ
3. 生活の近代化	約 4,600億円		
①住宅用電話 ②公衆電話 ③画像通信			約 550万 約 15万個
4. 行政区の統合	約 2,700億円		1,400局自動改式し加入区域統合
5. その他 ①非常災害通信確保 ②研究開発 ③施設整備等 (事務の機械化を含む)			
計	約 3兆 3,700 億円		

は、930万個の電話増設を計画し、そのために22時間に1つの電話局を新設し、1日に5万個の電話開通と、残された手動電話の自動化と市外電話の自動即時化をすすめるという。計画推進のために3兆3千7百億円の建設資金を投入する。特に、この5ヶ年計画は、従来からの独占資本との結びつきをさらにつよめるもので、さきごろ政府が発表した「新全国総合開発計画」・「新経済社会発展計画」と内容において軌を一にするものである。計画の中にあげられている「各種産業用電話」の建設とは、大量の事務用電話、ビル用自動電話、ボタン電話短縮ダイヤル、工業用テレビの開発にはかならず、資本への奉仕計画であることは明らかである。

この計画上で、最も大きな特徴は「データ通信」の開始である。「データ通信」は、従来の電話による<人と人>とのコミュニケーションでなく<機械と機械>・<人と機械>の対話を行なう「第3の通信」といわれるもので、とりわけ、産業界からの要請が非常に大きいといわれるものである。公社は「データ通信」が要請される理由として、①企業内の事務処理の近代化と自由化に対応する広範な情報の迅速な収集・処理による確かな経営方針の確立、②現代の技術開発に要する複雑多岐な計画

やOR手法などの有効な開発のため、高性能な計算機や高級なプログラムが遠隔地から共同使用できること、③爆発的に増大する情報を検索し、氾濫する情報を何時で

<表-32> I 専用データ通信 (利用者の要望により設計するシステム)

システム名	サービス内容	サービス開始時期
全国地方銀行システム	為替交換	(昭和) 43.10
群馬銀行システム	為替交換	43.8
運輸省車検登録システム	自動車の登録業務 検査業務 管理業務	44. 下半期
万国博システム	会場案内等	44. 下 //
鳥取農協システム	信用・販売・購売業務	46. 上 //
東京都信用金庫協会システム	普通預金・定期預金 定期積立	46. 上 //
大阪府信用金庫協会システム	普通預金・定期預金 定期積立・当座預金 貸出業務	46. 上 //
近畿相互銀行システム	預金・貸付・為替	45. 下 //
札幌オリンピック	競技記録等の管理役員選手の登録	46. 下 //

## II 会社が計画設置するシステム（加入データ通信）

電話計算システム （簡易計算をボタン電 話によって行なう）	東 京	45. 上半期
	大 阪	46 上 //
	名 古 屋	47. 上 //
科学計算システム	東 京	45. 下 //
	大 阪	45. 下 //
	名 古 屋	47. 上 //
事務計算システム （在庫・販売管理）	東 京	45. 上 //
	大 阪	45. 下 //
	名 古 屋	46. 下 //

も何処からでも容易に利用できること、をあげている。  
 <表-32>に示すのは、その具体的な表われである。

このように第4次5ヶ年計画によるデータ通信の開発は、事業内容の質的転換をはかる公社の最重点策となっている。このため1,700億円の投資をおこない、地方銀行協会が替交換業務をデータ通信によりまず手始めにてかけている。しかも、こうしたデータ通信開発は、民間企業の技術開発の先駆となることも意図されており、公社は「公社自ら先頭に立って国際競争力を育成する必要がある」という構想のもとで、大企業とのあいだに共同開発提携によるタイムシェアリング（コンピュータの多目的共同利用）、大型コンピュータの開発（DIPS計画）や電話交換の中心になる電子交換機の研究を行なっている。先日公社の発表した、新論理回路を適用した世界初の低電力・高性能のLSI（ラージ・スケール・インテグレーション＝高密度集積回路）の開発などは端的な例とみることができる。

第4次5ヶ年計画は歴大な資金と新技術の導入により着々展開されているが、公社はこれにとどまらず、「新経済社会発展計画」をより完全に遂行するために、「改訂7ヶ年計画」を8兆5千億円の巨費により行なおうとしている。

それは、さきに発表した「昭和60年電々公社のビジョン」を完遂するための地固めでもある。これらの諸計画は「70年代の資本の要請（情報化への要請）に応え、もう一方には、公共性よりも利潤の増大を目ざしたものであることがその本質である」<sup>(1)</sup>といわれている。

新技術、データ通信システムは必然的に経営管理の「合理化」をともなってくる。「改訂7ヶ年計画」においては、70年代の労働力不足を口実にして、具体的に電報事業の再編成、料金計算事務の電算化、自動通知サービス、市外案内業務の改善、窓口業務の機械化、保守

方法の集中、運用営業等の取扱いの省略化などが予想される。改訂7ヶ年計画の「機械化」・「集中化」・「取扱い方法の変更」は、すでに第4次5ヶ年計画による「事業内容の質的転換」によって、基礎が固められていることである。その具体例を一、二みてみよう。

すぐ目につくことは、電報部門の業務形態の抜本的改革である。データ通信の開始により、電報業務の運営を業務量に応じて再編成し、一定規模以下は民間委託とし、さらに中継局の統廃合により、直接、着信側へ利用者が申し込む方法をとることになる。この結果、1968年末には電信運用員（約22,600名）は3,000～4,000名に減少されることになった。

また電話交換作業部門は市外通話の自動即時化にともない、一般電話・公衆電話からの通話受け付けが減少し、そのため定員の削減が行なわれつつある。

これらの職場での定員削減から強制配転・職種変更が必然とされているし、新技術導入による技能のスクラップ化や監視労働・単純労働の普及もまた必然である。それにともなつてすべての職場における労働強化はいまや必至とされることになる。<表-33>はその指標をしめしている。

<表-33> 労働強化の指標

	昭和30年	昭和43年
電話加入数	217万	1,136万（5.2倍）
公衆電話	4.1万	36.4万（8.9倍）
市外回線	4.2万	50万（11.0倍）
職員数	16万	25.5万（1.6倍）
1人あたり 電話機数	19個	66個（3.4倍）

<表-33>の示すように機械が人間の労働力にとってかわるようになるにしたがって、逆に労働強化が加速される。公社は、その対策として、他産業にさきがけて早くからZD・QC運動を積極的に職場に導入し、いまや「やる気を起させる運動」（「目標による管理」をマンモス化した経営と技術革新のはげしい時代に適用した形での）を強調している。それは職場での人間疎外——高度の知識が要求される反面仕事は単純化していくことや、監視労働の増加による青年労働者の要求不満、くわうるに低賃金・通勤地獄・住宅難などのために生じたモラル低下対策である。そのために「人間尊重」を前面におしたてて「自主性」「主体性」をとりもどし、「やる気」を

起させることがうたわれている。具体的には、

- (1) 自己啓発——「何を」「どこまでやるか」の「管理表」をつくるが、それも「自らが定め、実践する」ことになっている。
- (2) 提案制度——日常の身のまわりの問題などの改革を提案させ、経営の方向に運動を組織化する。提案者には賞金をあたえる。
- (3) 意見発表——論文の募集や社内報への投稿、業務研究会の成果発表。
- (4) 自主活動——当該職場での仕事に直接関連した内容のグループをつくり活動する。(QC運動)
- (5) 学習会——管理者も含め自主参加での仕事以外の内容をふくみ、企業意識を養成する。

このほかに「やる気」をおこさせるため、細部にわたる労務管理が浸透している。

新しい労務管理の労働者への攻撃は生休取得率の低下、神経性病気の瀬発となってあらわれ、いまや大部分の労働者が精神的負担を感じる状態を呈しているといわれている。

## (2) 全電通労組における「中央統一機能論」の展開

全電通労働者は、1955年に5大労働協約闘争を職場闘争を基礎にしてたたかい、公社との労働協約締結の50年代的体制を確立した。公社の「合理化」に対抗し個別協定をつみかさね、職場闘争でたたかうことは、「職場闘争論」<sup>(2)</sup>といわれ、ストライキ権はく奪下の全電通労働運動における経験と団結の浅さを補完する運動論であったといわれる。この職場闘争は合理化の進展と対応して展開されており、第1次合理化計画に対しても必然的に各地の局所、職場で合理化反対闘争が展開されていった。56年の「北九州合理化反対闘争」、58年の「到達目標設定」での闘い、59年の「広島中継機械化反対闘争」など各地で闘争が高まり、運動上の激しさもくわわっていった。

そこで、60年の第13回大会では、それまでの「職場闘争論」による反合理化闘争について大会議案書は「従来の個々の自動改式闘争をできるだけ時期的に統一して闘う努力が払われたことは、全電通の合理化反対闘争を発展させるものとして評価出来るが、指導上の欠陥を中心として全体の闘いと結合が十分なされず結果的には局地的部分的に終わり、今後「全国統一闘争との関連を明らかにすることによって克服していく必要がある」と総括している。こうした総括の背景には、「職場闘争論」が

「合理化」とたたかう協約闘争上の制約を受ける内容上の限界と、三池闘争をささえた「職場闘争論」が衰退していった日本労働運動全体の影響が反映していたとみられる。

全電通はこの大会で「職場闘争論」を廃棄し、50年代的闘争体制とけつ別して中央協約(やその他の協定)を職場で実施させる運動を軸とする「統一機能論」をうちだしたのである。「統一機能論」は、職場活動と職場闘争の具体的内容についての制限を規定し、職場での活動そのものを全国運動に従属するものとして中央本部の運動指導に重点をおいた運動論であった<sup>(3)</sup>。これは実質的な運動体を職場から支部段階に移行させ、実力行使や大衆行動についても、それらを規定している確認事項によりすべて中央闘争委員会に集約させる考え方にたづぬかれていた。

しかし、60年4月春闘で、第2次合理化5ヶ年計画が実施されるにあたり公社とのあいだに締結されたいわゆる「基本的了解事項」は、同年第13回大会で破棄の決定を確認したものの、統一機能論の是非をめぐる問題にからんで激論をまきおこす要因になったといわれている。

「基本的了解事項」とは、①賃金を改善し、②労働時間を短縮し、③昇給延処分を回復する。その裏協定として「4条件」——①合理化に協力し②職場交渉委員会の混乱を防止し③協約の疑義、条文の不備はその協約の締結機関または第三者機関で解決し④生理休暇等特別休暇をらん用しない——を確認する、というものであった。

全電通が「基本的了解事項」(裏協定としての「4条件」もあわせて)を破棄し「自動化首切法」なる「合理化」施策への反対闘争を取組むなかで、この後、「統一機能論」は、全国闘争レベルでの機能促進を果す理論になったといわれるが、その一方、かつての職場での諸活動をもりあがらせた「職場闘争をほとんど消滅させる<sup>(4)</sup>」ことにもなっていたといわれる。(職場闘争の消滅については、64年の4.17ストによる共産党員の統制処分が一つの要因とされている。排除された大部分の職場活動家は「それまで職場闘争論の中核グループであった」ために、その排除後は「特に組合機間の意見、意志を容易に一致させるという状態をつくり出し、中央本部の比重を(ますます——引用者)大きくするとともに全国闘争を軸とした運動形態が主流をしめることになった<sup>(4)</sup>」という論調を紹介しておこう。)

タテマエ上は、職場闘争を基調にし、中央本部がそのエネルギーを背景にして中央協約を締結する、と「統一

機能論」は構想していたのではあったが、しだいに構想と現実とはなれ、かなりの批判が出されていった。批判が集中したのは、66年春闘で組合をあげてストライキを行ない16万人にもおよぶ処分者を出し、その事後処理のため66年6月25日、公社と全電通中央が秘密裏にかわしたいわゆる㊟協定<sup>(5)</sup>が明らかになった時であった。反合理化闘争の「職場段階での闘争を職場闘争至上主義として本部は決めつけ、押えてしまい」「職場闘争なるものの蓄積がないままにストライキというむずかしいものを」<sup>(6)</sup>提起し、4.20、4.23をたたかい、しかも、その結果、16万人にもものぼる処分者を出し、その処分撤回をパルチザン闘争という強固な団結を必要とする高度な戦術で闘うことが提起され、組織崩壊の危機として批判される<sup>(6)</sup>。

もともと「協約」は、今迄、締結された内容の高い条件に「高位平準化」<sup>(7)</sup>して締結すべきものであるはずなのに、中央協約と異なる地方協約を整理するという公社の出す内容に全電通中央は「低位平準化」<sup>(7)</sup>して締結してしまったところに、㊟協定への批判は集中したようである。「低位平準化」による締結は「中央協約闘争を支える職場段階でのエネルギーを封じこめることになっていった」と論文「組合民主主義の空洞化と右傾化の底流」はのべている。

結局、66年7月第19回大会において35票の僅少差で㊟協定受諾が決定されたものの、この後、意見対立を調整するオルグ活動が活発に行なわれ、あわせて「組織強化特別委員会」が設置され、「教育活動の一元化・体系化」・「職場活動家の育成」をめざして組織強化の方針が模索されていくことになる。

### (3) 「合理化」に対応する組織強化と職場活動

㊟協定は、最終的には233対198の35票の僅少差で受諾されたが、本部の収拾案に賛成した地本は5地本で、つよく反対した地本は九州、中国、北海道、四国、東北、信越などの6地方本部であった。組織を二分する論議は、「幹部請負的に処理したことへの下部の不満」と「条件をのむことがどのような影響を与えるか」<sup>(8)</sup>で争われたものであったから、その後、当然運動のゆきづまりの克服などいくつかの組織強化活動が展開されていった。

機関誌『月刊全電通』1966年4月号は、「全組合員の討議の中から組織強化の道を求めよう」と組織強化の方針をかかげ、中央本部としての「ねらいと問題点」を次

の様にのべている。

職場組織について「小さいところでは10名そこそこの分会から、大きいところは1,000名に近い分会」まで、これが「数にして1,500」もあるため、「実際、経営の意思と対決するような問題点はなくなり」「具体的な闘争目標というのが失なわれて、職場ですることがなくなるので戦闘性が失われる」と現状をあげている。そして組織強化のための課題として①企業離籍②専従者の処遇<sup>(9)</sup>③教育制度の確立④政治啓発資金の改革を行なう問題を提起している。このほか、組織強化に対する大会決定では、具体的取組みとして、「全電通労働者共済生活協同組合の発足」、「全電通新聞」の家庭直送なども行ない、

「大衆立案運動」を職場にまき起すことなど、組合員の生活を家庭ぐるみ、職場ぐるみ組合側に引きつけるための諸施策を提起している。では、実際に職場活動はどのようにすすめられていったのだろうか。『月刊全電通』1966年10月号（「職場活動」特集号）には、「分会の実態をつかめばつかむほど、県支部と分会との間の意識のズレの大きさ、指導のうわすべり、組織点検の不十分さを痛感せざるを得なかった」「職場委員会の任務と機能が十分遂行されていない弱点があり、数多くの不平不満が職場に停滞している」等の実情が述べられている。一方それに対するとりくみとして『「職場の問題は職場で解決」の方針による活動』（東京）「壁新聞による分会情報の作成」（秋田）「職場の点検活動・調査活動」「レク活動による青年・婦人を中心とした組織化」（鳥根）「キャンプで学習する集合訓練」（秋田）「わが分会における組合員家族の意識状況およびその対策はどうすべきか」の調査書作成」（香川）「みんなの意見発表の場作りから学習体制への取組み」（長野）『「まなぶ」の月1・2回の学習会』（旭川）「組合員全員にモノをいわせよう」「組合員全員を運動に参加させよう」「みんなに知らせよう」を目標とした5人組制度作り」（鹿児島）等の実践が報告されている。職場活動、職場闘争の充実を指導しながら、前項にあげた強力なオルグ活動がはじめられた。

60年代半ばまでは、公社の第3次合理化計画が全電通労組の運動方針と職場での活動にさまざまな波紋を残すことになったが、1968年からの第4次5ヶ年計画に対しては、その計画のもつ特殊性「事業内容の質的転換」「近代的経営管理」にかんがみ、「第2次長期運動方針」を提起している（第1次「長期運動方針」樹立は62年）。「企業から独立した組合を」つくるとのスローガンを第1にかかげ、ILO87号条約に対し、幹部・活動家

づくりを「公労法第7条の改悪」に対置し、あわせて、専従役員企業の離脱によって執行体制の確立を行ない、さらに「職場に労働組合づくり」をすすめるなど、「合理化」攻撃に対する「ストライキ権の奪還」と職場活動の重視を強調している。

一方、新しい段階の「合理化」が「組織と能力の合理化」として遂行されていることから、「過去の改式合理化を夢みようとすれば、職場の闘いは陳腐化する」という。そこで、公社が「労働の意欲を組織化する」なら「組合は労働者そのものにコミットしなければならない」(傍点引用者)との認識から、「労働者意識調査」も行なわれる。では「労働者そのもの」とは一体いかなるものか。

それまでに組合が「コミット」した成果と実態を知るためにも、近年の「全電通青年労働者の意識調査」の諸結果をみておきたい。(上位三番目まで)

- ① 『電々公社での現在の仕事にあなたは満足していますか』——  
「仕事が単調で指揮命令系統もはっきりしておらず面白くない」(男)22.8% (女)31.2%[以下同順]  
「仕事は単調だが共同作業なのでまずまずだ」  
17.7% 30.3%  
「現在の仕事は不満だが新技術などが導入されるので興味がある」18.4% 3.4%
- ② 『現在公社は目標による管理とか能力主義をうち出していますがこれについてあなたはどうか考えていますか』——  
「能力主義は良いが公社にまかせておくと差別強化につながるから組合が強力に介入していくべきだ」  
35.1% 43.7%  
「公社の合理化政策だから反対だ」16.2% 17.6%  
「人間の能力発揮とは個人の意志の問題だから鳴り物入りで騒いでも意味はないと思う」  
12.9% 10.0%
- ③ 『あなたが組合活動に意識的に参加するようになったのは動機は何ですか』——  
「余り積極的に参加していない」40.4% 49.4%  
「職場の仲間から説得されて」9.6% 9.8%  
「公社のやり方に反感を感じて」7.8% 8.2%
- ④ 『組合活動に積極的に参加する上であなた自身の問題として障害になっている、あるいはなりうることは何でしょうか』——  
「特に障害はない」28.0% 30.1%

「時間的・金銭的自己負担が大きすぎる」20.4%  
23.1%

「組合活動が体制変革の闘いにどう結びつくのかわからず疑問をもっている」17.8% 15.1%

- ⑤ 『あなたが全電通の運動でどうしても改善して欲しいと願っていることは何ですか』——

「下部で考え話されていることがもっと大会や委員会に反映されること」29.4% 29.3%

「公社となれ合いにならず組合の代表として毅然たる態度をとること」16.9% 15.2%

「政治運動はやらずもっと経済闘争に力を入れること」11.8% 6.5%

こうして、青年労働者を職場に定着させ、組合活動に参加させるための教育活動の必要が意識されてくる。そこで、次節に全電通労組の教育活動へのとりくみをみてみよう。

## II 教育活動「一元化」の推進

### (1) 教育活動「一元化」へのあゆみ

第1節でみたように「合理化」の嵐とそれに対処すべき労働運動の課題は、本格的な労働者教育を求めていた。そのために全電通は、69年秋に「団結の家」を完成させ、すでに70年上半年期において第4期までの「職場活動家教育」を終了させ、427名の活動家を各職場におくり出している。ここでは「団結の家」を中心とした教育活動体系の「一元化」にいたるあゆみを3つの時期にわけ、各々の時期の特徴についてのべてみたい。

#### 第1期(1953年～1959年)

全電通労働者教育は、53年の第6回大会で「労働講座を開設する」という教育活動方針を、組織としてはじめて提起したときから始まる。当時は、まだ「職員組合的傾向」が根強く残っており、公社発足当初から実施された「合理化」計画に対処するためには、中堅幹部の不足、「幹部請負主義」や「組合活動のマンネリ化」を払拭する教育活動が求められていた。それには全組合員の組合意識・政治意識の高揚と中堅幹部の養成が必要とされ、①地方支部単位での「労働講座」を②年間最低1回開き③そのテキストを本部で発行する、という方針——方針自体は最初でもあり、3点にわたる簡単なものであった——が提起された。この教育活動方針は、54年の第7回大会での「職場に労働運動をまきおこし、密着させる職

場活動、職場闘争の展開」、55年の第8回大会の「健康を守るたたい」のため「職場闘争、職場活動を合理化に対する闘い」として組織を強化する方針と密接な関連をもちつつ、発展していく。57年の第10回大会では、組織強化の中心である4年間の教育活動を総括し、教育内容を系統化するためのテキスト『労講の友』を編纂し、その充実につとめる一方、各支部・分会での労働講座の落差を指摘し、現状を、職場での「合理化」が現実に行進するなかで、依然として「第三者意識をかなり大きく包含する組織的弱さ」をもち、「生活意識のなかに組合活動が意識化されていない」ため、「個人意識による支配が強い」とのべていた。しかも、労働講座の開催が、地方本部段階で二、三の成果をあげている以外、中央本部による年1回だけの実施にしか参加しなかった地本もあり、支部段階でも「中央本部に協力を求め、精力的に実施した支部」と「運動方針にきめられた最低1回の実施も出来なかった」支部との間の大きな活動上のへだたりが出来たといわれている。

58年の第11回大会は、これまでの地方労働講座方式の運営上の弱点を反省して、中央・地方本部の各々の任務を明らかにするため「計画の調整、助言」と「講師団の編成」により「計画の消化を円滑にする」ことを強調している。しかし、中継機械化の「合理化」に直面した職場では、教育活動の充実よりも「行動の先行化」が始まり、「地道な職場づくりがおざなりになり」不可避的に「指導上の欠陥による全体の闘いと結合」がなくなるといふ様相を呈する。58年の「到達目標」闘争や59年の「地方合理化闘争」は全国不統一のままに関かわれたのであった。

## 第Ⅱ期（1960年～1965年）

第Ⅱ期は、第Ⅰ期の総括を基礎に、60年の第13回大会で提起された「統一機能論」を補完するために教育活動が強化された時期である。第13回大会の教育活動方針は、「全地本を統一したかたちで指導できるように」系統化を行ない、中軸に「労働大学」通信教育をすえて、それへの大量（1分会1人、計1,500人）の受講者の参加をはかり、活動家群を養成する一方長期（3ヶ年）連続労働講座を開催しながら、毎年大量に加盟してくる新入組合員のために「新入組合員教育」を「向う3ヶ年で、全員が最低1回（2日・10時間）労働講座を受ける」よう提起している。「統一機能論」を補完し、組織強化のためにいまや重要な活動となった教育活動は、徐々に、労働講座の系統化と職場活動の充実をめざして展開され

ていく。24万5千人（70年11月現在）人にもおよぶ組合員をもつ大労組としては、「企業従属意識」から「組合員意識」へ、「幹部請負的な運動」から「大衆組織へ」——古い組合の体質からの脱皮が、第3次合理化5ヶ年計画の内容を予測するにつけ、はかられなくてはならないとされていた。62年の「長期運動方針」は、第3次合理化5ヶ年計画に直面した組織強化への課題に対処するために立案されたものである。この中では、それまでの教育活動の形態が集大成され、「指導機関」の「官僚制」の払拭や、「一般カケ足オルグ」をなくして教育活動独自の4つの形態をうち出している。(1)オルガナイザー教育——「中央労働講座」、(2)職場活動家教育——「労働大学」通信教育、(3)一般組合員教育、(4)新入組合員教育の4段階がそれであり、この構造が65年までの教育活動の基調をなしていた。

60年代なかば、高度経済成長政策によって資本の側から新しい「合理化」攻撃が展開されてくるが、うけて立つ労働階級の側も日韓闘争、ベトナム戦争反対などをふくめ運動の高揚をみせる。全電通はそうした状況のもとで、4.20・4.23ストで多量の処分者を出し、裁判闘争ととりくみ、ILO87号条約による専従役員の企業離籍問題が生じるなかで職場活動家の育成が求められる。当時「青年の保守化」現象も青年労働者の多い組合として深刻な問題とされた。

こうした動きを反映して提起されたのが、第19回大会での長期教育活動の確立と長期合宿制による「団結の家」を中心とした教育方針であった。そこで、第Ⅲ期は「団結の家」教育活動への準備期間ということになる。

## (2) 教育活動の「一元化」と通信教育

66年第19回大会では、長期合宿制による教育活動を具体化するためにいくつかの方針が提起された。その1つが、全電通20周年記念事業としての「団結の家」の建設であり、2つには財政「一元化」によるストライキ基金の運用であり、3つには教育活動委員会（構成——各地本委員長、中央本部若干名、部外者若干名）の設置であった。

これより以前、64年第17回大会において、「労働者教育の一元化・体系化」の構想が呼びかけられ、あわせて「中央労働学校」設立の発議がなされた。その具体的保証として、65年第18回大会では「組織強化特別委員会」の設置を前提とした討議項目として「教育センター設立に関する件」「労働者教育制度に関する件」等が取り上げられている。「組織強化特別委員会」は討議資料とし



て、労働者教育全般にわたり、過去の総括点検と内容・方法にわたる課題についての答申を行なった。それは、「労働者教育とは何か」の本質論から従来のオルグ活動的運動論的教育活動に批判検討を加え、「教育活動をすすめる基本的考え方」を説き、労働者教育の具体的目標と教育活動の本質規定を「抽象論的観念の確立」ではなく、「全電通の求めている具体的な組織強化の方向と課題に即する」ところに求めている。とりわけ特徴的なことは、「一元化、体系化」を必要とする要因を明らかにしている点である。その内的要因として、①資金的財政的弱さ、②運動の将来への安定度の高まり、③一貫した政策による指導交流の欠如、④組織幹部が講師をつとめる必要性、⑤インスタントなオルグ的講座化をあげている。一方外的要因としては、①青年層の一般的思想状況の変化、②経験主義的アジテーション的活動、③部外の労働者教育機関の思想的分派化をあげている。

「教育活動の一元化・体系化」の実現は、この答申を受け、第19回大会の方針をへて、第1回「教育活動委員会」において具体的検討がなされ、それが「基本政策の構想」として提起されてからのことであった。「構想」は、労働講座の物理的限界をあげ、次のような教育体系を具体的実現性のある構想として提案している。

- 1 新入組合員教育（一般組合員再教育も含む）
- 2 一般組合員教育：分会役員、専従役員になるすぐれた活動家を見つけ出す、一週間程度の「短期労働講座」。
- 3 職場活動家教育：「団結の家」において1ヶ月の合宿によって行なう。
- 4 幹部専修教育：「団結の家」で3ヶ月の長期合宿、専従役員としての専門知識と能力をつける。
- 5 幹部研修講座：現行の中央労働講座を「団結の家」で行なう。

以上のように「団結の家」を中心とする縦の系統化・一元化が提起されている（後掲<図-11>参照）。これらの構想は、66年「長期教育活動方針」に具体化され、67年には「団結の家」の準備会が発足している。「一元化・体系化」の推進にとってかなめとなる「団結の家」の教育活動をささえる底辺の通信教育活動について若干触れておこう。

通信教育は、68年第21回大会で「通信教育活動を全電通における地方教育活動の中軸とする」と決定され、「労働大学」通信教育からはなれて全電通独自のとりく

みとして行なわれている。その活動は「職場における実践能力の向上を焦点とし、身近かな問題→実践的原理→実践的課題→実践能力の向上をはかり、実践的課題を通して基礎知識→認識へ」（引用者要約）全電通の闘いに沿って体系化・構造化したものであるといえる。「職場学習会」と「スクーリング（2泊3日）」による集団学習体制で通信教育のもつ欠点を補おうとしている。受講生は、特修生（1分会2名）と研修生3,000名以上で成り立っている。新入組合員教育を受けた者が、組合活動へ一歩踏み出すために行なわれる教育であるから、労働者としての知識と能力を養う必要性をもつため教科内容の設定には十分な配慮がなされている。とりわけ、原理教科に岩波新書を採用していることは特徴であろう。『法というものの考え方』（渡辺洋三）、『論文の書き方』（清水幾太郎）、『日本人民の歴史』（羽仁五郎）、『日本の大企業』（中村孝）を学習補助教材としている。

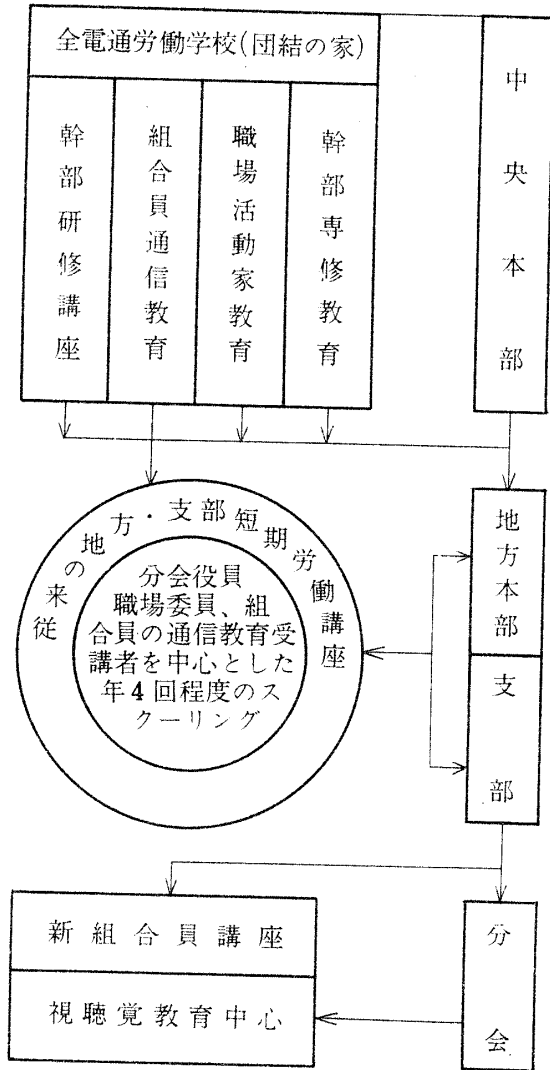
教科内容は、Ⅰ労働者と労働組合、Ⅱ団体交渉と争議行為、Ⅲ労働協約と職場活動、Ⅳ合理化と合理化反対闘争、Ⅴ労働時間と労働密度、Ⅵサービス管理とサービス線表、Ⅶ賃金、Ⅷ国と地方自治体に対する要求、Ⅷ平和と民主主義、となっている。

このほかに「学習指導要綱」を作り、目標・課題・学習内容・指導の要点・学習の手びきの5つの内容を示して、職場学習会、スクーリングでの手がかりを作っている。ゆくゆくは通信教育を実地で指導するのは、「団結の家」を修了した職場活動家であると期待されている。将来の見通しにおいては、職場活動の円滑な遂行や「団結の家」教育を受けるための学習経験・既習能力（レディネス）をやしなう意図をふくんでいるのだが、「支部学習会」が77支部のうち52支部で1回、2回開催が15支部、スクーリングについては開催支部が11ヶ所という現状なので成果は未知である。

### （3）長期教育活動方針について

「長期教育活動方針」は、66年第19回大会でできた長期教育活動の具体化のために諮問され、67年第20回大会において決定された方針である。この方針が求められた背景には、組織強化の課題である「職場に労働組合をつくる」「全専従役員の責任を強化する」「専従制限による組織体制に備える」を実践するために、その重要な役割をになう教育活動体系の確立、わけても「団結の家」の建設計画と学習内容の具体的基準を設定するせつ迫した必要性が存在していたといわれている。内容として

<図-11> 教育活動体系図

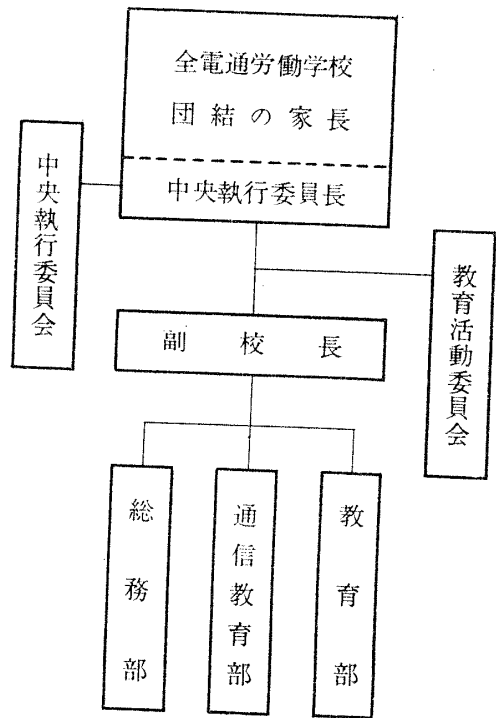


は、その目的を「全電通の綱領、規約、運動方針にのっとり、全電通労働組合の目的を実現するために、必要な知識、団結力、指導をつちかうことにある」とし、この実現のために、前項であげた第1回教育活動委員会の「一元化・体系化」の構想を<図-11>のように具体化している。

この<図-11>が示すように中央本部と「団結の家」との緊密な結合によりすべての教育活動が関連づけられ系統化されている。<図-12>を参照すればこの点はよりいっそう明瞭になる。

「長期教育活動方針」は「団結の家」の運営についてもふれている。<図-12>の「団結の家」組織図に示すように、校長を中央執行委員長が兼任し、教育活動は中央執行委員会および教育活動委員会の審議にもとづいて行なわれる。副校長が「団結の家」の教育活動の執行を行ない、副校長および「団結の家」の役員は、役員選挙

<図-12> 団結の家組織



のある定期大会の年次に副校長の推薦名簿により、中央執行委員会および教育活動委員会が承認するシステムになっている（なお、68年第21回大会が専任担当者の7名を選出している）。

さらに、この長期教育活動方針は、「団結の家」建設計画にふれてその概容を、静岡県東伊豆に建設地をもとめ、土地購入面積65.377㎡（19,778坪）をもち、総工費5億7千万円を投入し（もともとストライキ基金の積み立てのなかからの出資であるため、固定資産額はそのままとストライキ基金の不動産取得としている）、330米の山頂に景勝な環境と温泉など十分に検討して建設する、とのべている。

### Ⅲ 「団結の家」における教育活動

#### (1) 「団結の家」での学習と生活

69年秋以来、「職場活動家教育」が開講され、すでに第1期（69.10.31—11.27）、第2期（70.1.16—2.12）、第3期（70.2.27—3.26）、第4期（70.4.3—4.30）にわたって行なわれ、427名の活動家を送り出している。

職場活動家教育の方針では「職場の先頭に立って活動に必要な全電通労働組合に関する知識及び労働組合活動一般の知識を習得」することはもちろん、「自ら考え、話し、書く」ことのできる能力が強調されている。「自ら考え、話し、書く」力というのは、次項にあげる教科内容における基礎的・一般的知識はもとより、組合活動全般に関する理論と実践の力の謂であって、終了後、職場活動を指導する器量を身につける必要性がとくに強調されている。当然、各分会からきびしい審査<sup>44</sup>によって入学を許可された「教育生」(=受講生)の「学習主体自らの積極的な学習」が求められている。

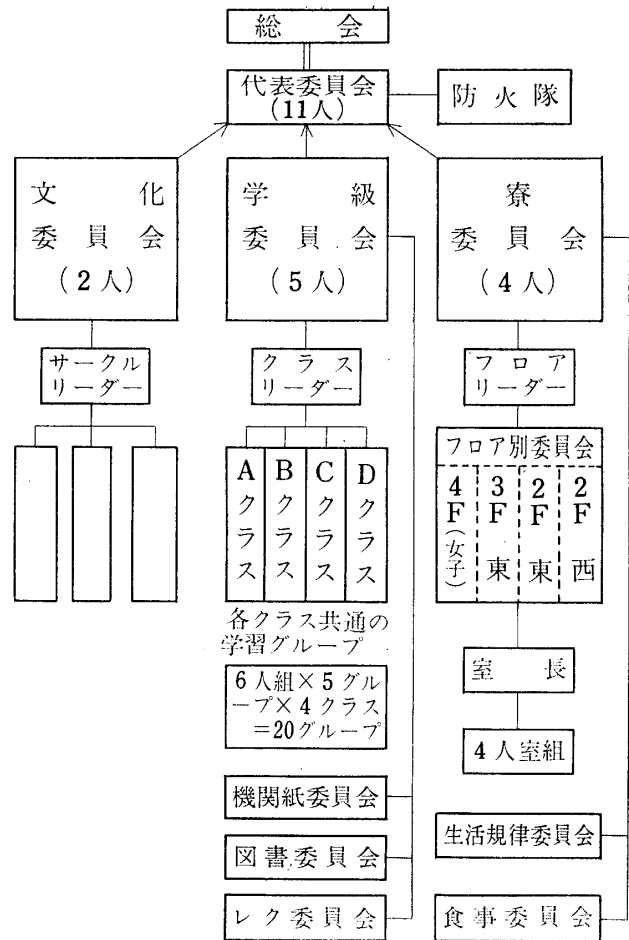
「団結の家」での28日間<sup>44</sup>の長期合宿制教育は、24時間全体を通して「教授」と「学習」と「生活訓練」の過程として展開されている。各職場から集まる教育生は、月曜日から開始される授業にそなえて土曜日に到着するように配慮されており、到着と同時に、部屋割りとガイダンスが行なわれる。部屋割りは28日間にわたる生活の基本的単位になるため、書類選考にもとづく細心の配慮(レディネスの水準と地方別、年齢別、職種別の条件を勘案する)によって1部屋4人ずつにふり分けられる。

さらに教育生の自治組織である「学習と連帯の組織」を基盤として教育生独自の学習活動と生活訓練が展開される。〈図-13〉に示すように、この組織は、「団結の家」の責任において運営する事項を除き、すべて自主的に活動の計画実施を行なう教育生の自治活動組織であり、あわせて、「卒業後も長く同志としての連帯組織として存続させていく」ことが意図されているという。

〈図-13〉がしめすように、教育生は各機能別に分けられ、各個人が機能別グループに必ず入らなくてはならないことになっており、各委員を運営する代表担当者が監督・指導し、最高機関である総会に結集され、そこでの全員参加による議決内容をもって28日間が運営される。この組織は「団結の家」での生活と運営をスムーズにして教育生が労働者としての習慣と規律と実務を身につけるために、とりわけ、責任と団結を集团的・組織的に育成することに役立つものとされている。以下、簡単に各組織の概容にふれたい。

(1) 「寮委員会」は生活全般に関して、監督、指導することになっている。「生活規律委員会」は朝の起床合図から始まって清掃と各室の防火管理等を自主的に維持する。「食事委員会」は120人もの食事の配膳と食器の洗

〈図-13〉 「連帯と学習のための組織」



浄に関して指導し責任をもつことになっている。

(2) 「学級委員会」は、学習課題に関する調査研究と討論の集約、レポート作成と発表などについて自主的に計画し、実施することになっていて、職場に戻ってから行なう職場教育活動の基礎をつくるものであるとされている。

(3) 「機関紙委員会」は学級委員会の下部組織として活動を補佐する。第1週の月曜から20日目の20号まで日刊機関紙「あすど」を発行することになっており、学習グループ単位、4クラス順番に発行当番に当たっている。

「あすど」には教育生の感想や意見が掲載されていて、機関紙を通じての意見の交換は職場での機関紙活動の訓練につながっていく。

(4) 「図書委員会」は実際の図書管理にたづさわると同時に購入希望図書および資料の細目を作成し、「団結の家」の教務部に提出する。教育生は、1人当たり(28日間に)20冊~30冊の本を、レポート発表や課題研究のために読んでいる(「団結の家」専担者談)といわれ、活

発な図書の出しのため重要な役割をになっている。

(5) 「文化委員会」は、レク全般に関する仕事とサークル活動をまとめる役割をもち、教育の自由な課題とモチベーションを満足させるため自主的に組織したサークルを運営していく。

「支部・地本の取組み不足」<sup>108</sup>のためであろうか、「不安」や「心配」、「経験不足」を当初において訴える教育生が多いので、教育生のこうした活動へのとりくみは、彼らに自信と連帯をつけさせ、「来てよかった」<sup>109</sup>と言わしめる大きな要素を占めているようである。教育生は、教授と学習の過程を中軸にし、起床から就寝までかなりのハード・スケジュールを日々こなしているが、一週間を過ぎる頃からは生活になじみ、活動も豊かに展開されていき、また、各期毎の経験の積み上げにより多彩な内容を残すようになっていっているといわれている。

## (2) 講義内容

全電通の教育活動は、66年の「体系化・一元化」方針確立のもとで講師の外部依存をやめ、内部講師団の手によって行なわれてきた。もとより、「団結の家」教育活動においても、全電通の組合活動に関する教科についてはすべて、内部の講師団（専任担当者）によっておこなわれている。この「団結の家」専任担当者は、68年第21回大会で7名選出された生粋の労働者である。彼らはそれまで各地方支部で専従役員としての任務についており、教育学に関する教養をつんできていたわけではない。学校形態をとる教育活動に労働者がとりくむのは初めての試みであり、なみなみならぬ困難が予想された。担当者7名は全電通・労働者教育論にたって、実際に「団結の家」の教育活動を具体的に展開するにあたり、教育の論理を主体的に修得しなければならなかった。そのためには、授業研究における目標、計画、内容、方法、技術についての具体的研究、とりわけ授業内容での教材研究をすすめる必要がなかった。その過程で、通信教育のテキスト作りの共同作業による試行錯誤が一つの手掛かりになった<sup>110</sup>といわれている。約15ヶ月の研究準備期間の後に、69年10月31日から第1期の「職場活動家教育」が107名の参加で開講された。その講義内容は5項目の基本的教科単元を設定している。

I 労働組合、II 権利、III 合理化、IV 労働時間、V 賃金

このほか、「平和と民主主義」「安保闘争」「現代青年問題」「婦人問題」「文化活動の在り方」「機関紙の作り方」を授業計画に組み入れている。

このほか、一般教科として部外講師担当科目は「話の仕方・聞き方」「文章の書き方」（大久保利通）、「ものの見方・考え方」（竹内良知）、「経済入門」（高橋正雄）、「国家と政権」（松ト圭一）、「労働経済」（坂東慧）、「労働運動の現状と課題」（岩井総評事務局長）、「全電通当面の諸課題」（片山副委員長）、「全電通共済生協当面の課題」（石井専務）があげられている。

第1期のばあいには、5項目の主要単元に48の課題別科目（以下「科目」という）があり、59時限を専任者が受けもち、一般教科の部外担当講師が40時限をうけもつことになっている。1時限50分の授業で、かなり細く区切られているので、考える余裕と整理する時間が制限されているように見え、教育生からは、「あまりにもむずかしい理論」「理解しがたいことが多々あった」とか「最初の授業であったせいか先輩先生の講義は大きすぎて重点がつかみにくかった」<sup>111</sup>という感想が出されている。

「授業を充実させることは、教えたいと思うことをいかにしぼるかにかかっている」と、その困難さを実践のなかで認識しながら、専任者たちは4点にわたって4期の経験を総括点検している。

① 重点をしぼった授業案の工夫、② 単元ごとの教科全体の関連を重視し、個々の授業計画の柔軟性をつよめる、③ 課題学習、討論による学習の重視とその研究、④ 部外講師の授業計画の配合と休憩時間の設定<sup>112</sup>。（引用者要約）

こうした第1期の積み上げの上に、第2期からは、教育生の「日常的な実践課題について学びとろう」とする意欲に対し、彼らの「創造的活動を期待」することから「自主学习として課題別ゼミナール」<sup>113</sup>を最終日に5時限とり入れている。そのテーマとして、第2期では、I 労働時間、II 目標による管理、III 不当労働行為、IV 職場活動、V 賃金、と各グループにつき1プロジェクトがあたえられ、専任者1名が助言者につく。各グループ組織は、A～Dまでの学級委員会単位のクラスが5班に分割され、各班ごとに1つずつの視点から共同研究することになって、1つのテーマを4つの方向から探究し、最後に各視点からの研究討議を行なっている。その視点を各班とも具体的に設定している。その班別からの視点をみると、

I——(A)母体保護のため就業制限を前提に婦人の職域拡大に取り組もう。(B)母性保護をゆるめるのが男女平等ではない。(C)ILO条約と労基法に大きなへだたり。(D)婦人労働即単純労働の観念を破る

う。

Ⅱ——職場懇談会の主導権を労働者の手に（全班共同作業）。

Ⅲ——(A)時間内の組合活動は当然の権利。(B)団結権の保障は施設利用を必然とする。(C)生休、どんないやがらせてもすぐ反撃を。(D)日常活動に有利な判例。

Ⅳ——(A)確信ある闘いをするために。(B)職場生産点に闘争の定着を。(C)協約カレンダーをつくれ。(D)職制も労働者だが現状は敵対関係。

Ⅴ——(A)経験3年以上あれば標準採用者と同額に。(B)勤続要因は企業ベースの賃金。(C)差別の根本は定期昇給。(D)無意味な異種労働の定義。(第2期生の場合)<sup>10)</sup>

となっており、職場での問題解決のための理論的訓練の役割を果たしているであろうことは、図書の貸出し量がいっきに激増したといわれることからもうかがえる。

さて、第1期、2期と経験と運営上の研究をつみ上げるにつれ、授業内容、方法にもいくつかの変化がみられる。第3期の授業カリキュラムからみると、1つに、主要教科単元の増加に対し、科目の減少が上げられる。主要教科単元——Ⅰ労働組合、Ⅱ権利、Ⅲ服務線表、Ⅳ賃金、Ⅴ社会保障、Ⅵ合理化、Ⅶ労働時間の7項目で科目が30項目に減っている。2つに1科目ごとの時間も増加し、2時限単位に組まれており、討議や整理の時間の配慮を行なっている一方、そのため総時限数は増加して63時限になり、ハードなスケジュールとなっている。3つに単元ごとの科目が基本的理念のほり下げから行なわれるよう変わってきている。たとえば、「賃金」の単元では第1期の「賃金法則」から「調査と統計」、「年功的労使関係」等の6科目を「賃金のとらえ方」「労働組合の賃金政策」「当面の賃金闘争方針」の3科目を同じ10時限をとって行なっている。4つにレクリエーションの指導と視聴覚教材をつかい、とくに映画(「昭和の記録」「安保の怒り」)を新しく内容に組み入れていること、5つに部外講師のメンバーに変化はないが、「社会主義運動」

(勝間田清一)が部外講師団に加わり、部外講師担当科目について若干の変化がある。

「団結の家」1年間の総括では、教授主体である専担者の研究課題としては、「実践目標、指導理念の不統一、要求の本質的解明の不足」<sup>11)</sup>により青年労働者を深く把握できないところが問題であるとしている。

当然のことながら、「団結の家」教育活動の「真の評

価は終了生の諸君が今後、どれ丈実践活動にとり組み、がんばるかであり、各級組織とくに支部がいかに正しく指導し得るかにかかっている」<sup>12)</sup>といわれている。

全電通労働者の闘いと心のささえになるだろう「団結の家」の建学の碑には「労働者として限りなき誇りをもつものがここに集いて、労働者のための労働組合を職場につくる実践のために学ぶ」としるされている。

#### 注

- (1) 「情報化時代と電気通信産業の合理化」(下)(『月刊全電通』1970年6月号)
- (2) 「電々公社における労使関係」<3>(『月刊労働運動』1967年月号)
- (3) 第13回大会(60年)議案書は「職場活動は全体の闘いを支え、全国闘争を闘う力をたくわえる日常活動である……」  
「一つの職場の要求であっても、それがほとんどの職場にも共通する要求については、基本的には労働協約改定などの全国闘争をもって闘うことを基礎として統一闘争に発展させる努力を最大限におこない、それを基礎として闘える条件のある職場の闘争力を発揮させる。このことは一職場の闘争力のみを重点に考えて闘いを組むのではなく統一闘争に重点をおきながら、該当職場の闘争力をできるだけ強く発揮させる」と名目的に規定している。
- (4) 「電々公社における労使関係」(2)前掲書
- (5) 正式には「6.25了解事項」といい、①バルチゼン闘争等をやらない②公社が計画する拡充計画に誠意をもって努力する③中央協約と異なる地方協約の整理④夏期手当について、公社の現場機関長に評定権を与え各機関の2%以内の人員に対して、一般の支払基準を10%超える範囲内で増額すること、逆に成績不良者に同人員、同範囲内で減額することを可能にする⑤満60才以上のものの定期昇給を停止する、ただし、機関長が勤務成績優秀と認めたものを除く⑥昇給延伸の回復は42年6月から実施する、となっている。
- (6) 「組合民主主義の空洞化と右傾化の底流——全通、全電通大会にみる」(『社会主義』1966年9月号)
- (7) 「電々公社における労使関係」(2)前掲書参照。
- (8) 『社会主義』前掲論文。
- (9) 『月刊労働問題』前掲論文。
- (10) 「職場交渉と職場機能についての実態分析」(『調査室パンフ』全電通)
- (11) 全電通中央本部調査室が、1970年1月22日に調査しており、18才から25才までを対象に男1,725名女728名により26項目にわたる調査結果を出している。詳しくは、1970年第23回大会報告集『青年労働者意識実態調査』を参照。
- (12) 1960年『第13回大会議案書』全電通
- (13) 分会で募集→支部推せん→支部委員長長の第1次選考→地本委員長長の最終決定→「団結の家」(中央本部)の選考過程をとり、応募者は「私が団結の家に入りたいわけ」というテーマについての論文と所定の調書(学籍簿)の提出を求められる。しかも、支部、地本委員長との各々1回、計2回の面接が行なわれる。  
選考基準については、70年第23回大会で正式に決定し、①組合員年数満3年以上②現に支部非専従役員、分会役員(経験者も含む)③地本、支部青婦常任委員④書記は5年以上⑤通信教育終了者⑥終了後通信教育のチューターの任務につくことが出来るものとなっている。70年第23回大会議案書参照。

(14) 28日間にわたる「団結の家」長期合宿のための職場離脱の取扱いについては、組合と会社との間の協約締結事項となっている。それは、その活動に要する28日間と往復の旅行日を含めた期間の休暇及び賃金の取扱いに関するもので、休暇取扱いに関しては、職場離脱期間から年休（最高7日間）を差引いた期間を組合休暇として認め、賃金については、各受講生の基本給から年休分を差引いた日数による減額分を組合費から負担することとなっている。

(15) 「『団結の家』1年間の総括」(『月刊全電通』1970年6月号)

(16) 『あすど』No.1. 全電通「団結の家」編

(17) 「『団結の家』1年間の総括」

(18) 『あすど』No.1. 全電通「団結の家」編

(19) 同上書

(20) 『あすど』No.2. 全電通「団結の家」編

(21) 同上書

(22) 「『団結の家』1年間の総括」

(23) 『第23回大会議案書』1970年 全電通。