

青年労働者の教育

—— T社の企業内教育を中心にして ——

目次

はしがき	
序章 工業化と勤労青年教育の現状……平野 秀秋……	4
第一章 企業内教育の成立過程……	29
第二章 青年労働者の生活と意識……岩男 耕三……	37
第三章 職業訓練所の教育と青年労働者の課題……中野 光……	53
むすびに代えて	
付録 調査表	

戦後、わが国の新しい教育は、日本社会における民主主義と平和主義の確立の事業に対するかなめとしての位置づけをあたえられた。またこのような社会のない手となるにふさしい資質を具えた市民をそだてるための教育の普及徹底と、教育の機会均等とが尊重されるべき原則として確認された。この基本的な考え方は、昭和二二年に制定された教育基本法のなかに、理念としてかかげられ、わが国教育史における一劃期をなしたことは周知の通りである。ところで、その戦後教育のたどった過程は、教育の理想、教育のあるべき姿という問題を考えることはできないのであって、これらの諸制度とを切り離して考えることはできないのであって、これらの間の相互依存関係が本本的に重要な問題となるということ、もっと簡明に言えば教育は社会的問題であるということ、人々に深刻な事実として気づかせる過程であった。いや、日本国憲法の制定をうけた教育基本法の確立という事実そのものが、教育と政治、教育と国家権力との間に存在する緊張関係という真実を、したがってまた教育が国家権力から自由でなければならぬという原則を教育が国家の統制下におかれ、国家主義的目的の奴婢とされていた教育勅語下の戦前の教育の実情のなから学んだ日本国民の歴史的体験の所産であったといつてよい。

ところで、教育の社会的条件、とりわけ政治（権力）との相互関係についての自覚にはじまった戦後教育のあゆみに対して、昭和三〇年代は、教育と経済の関連が問題として視野にあらわれた時期であった。それは、戦後日本資本主義経済の過程がひとつの転機に達

し、この頃からはじまった、技術革新をとまぬう急激な蓄積の進行がわが国社会の相貌を大きく変化させたことを原因とするものであった。しかし、いうまでもなく経済の問題は、その他の諸分野に波及するところきわめて大きな問題である。わが国の教育は、このためにほとんど敗戦を契機としたかつての変革期に勝るともおとらない程全面的な変革の時期に入ったとみることができるのである。しかも、もちろん、その変革は戦後に掲げられた教育の理想をこうして変化した事態のなかでかえってよりよく貫徹させるためのものであるべきことはいうまでもなからう。

ところで、いまさらことわるまでもなく、わが国経済は資本主義経済である。それは、いかえれば私企業の発展の要求するものと公共的生活との間にたえず一定の緊張関係が存在することを特徴とする体制である。工業化は、わが国においてこの基本的特徴をより鮮明にしたといつてよい。この関係のなかで、教育はうたがいもなく後者のなかに位置するものであろう。したがって、右にのべた教育と経済との相互関係とは、いかえればかかる緊張対立のひとつの表現でもあるといわねばならないのである。一方、かかる緊張関係が深化したばあいには、それを公共的生活の保護と国民的福利を第一目標とする、経済計画をふくむ公共的政策によって調整するということは、高度工業化を経た大衆民主主義下の資本主義体制の存続がかげられた政策選択であるといふこともまた、こんにちでは一般的傾向となっているのである。こうしてみるならば、昭和三〇年代、とくにその後半における工業化と教育との関連における議論

は、まさにこのような基本的な問題の枠組みを背後にひかえるものであったといわねばならなかったのである。では、三〇年代の教育の現状に、このような前向きな公共的政策がどの程度存在したであろうか。われわれは、ここにち問題のひとつの中心とみなされていると考えられる後期中等教育の中心をなす勤労青年教育の現状を通じてそれを考えようとした。それは、社会教育をも関連ふかく、工業化の問題とも最もふかくかかわりあっているものである。その結果、われわれはそこに大きな欠落を発見した。この報告書は、もちろん問題の全貌をつくしているとはいいがたいが、すくなくともさしあたって勤労青年教育を上記のような視点から問題にしたばあいにとりあつてもとりあげられなければならない諸問題の一部分にはふれていると考へる。さらにわれわれは、具体的調査事例としてわれわれの近くに存在した一企業の協力をえて、その企業内教育訓練をとりあげることができた。その事例は、われわれの周囲にもっと多く存在する教育機会のあたえられぬ青年労働者を想起するならば、むしろ慈まれた場合の例といふべきかもしれない。しかし慈まれた事例といえども、わが国の勤労青年教育全体の歪曲された背景の前におかれれば、その反映を受けざるをえなかったのである。

以下この報告書では、序章で現在における勤労青年教育の全体的背景を理論的に問題とし、第一章以下においては企業調査の事例分析を中心として敘述する。

(本論文は、その成立を非常に多くの方々の御協力におつている。T社の事例研究に際しては、快く調査を許していただいた同社の首脳の方々、ならびにアンケートや面接にあたって回答をよせられた多くの従業員のの方々にお世話になったが、とくに個人的には人事部の西田昭二氏、同戸上一浩氏、また労働組合の瀬川一男氏、および改田正氏には多忙な時間を割いて多くの御教示と御便宜を与えていただいた。その他石川県経済部職業訓練課、労働省石川婦人少年室、県教委社会教育課、金沢市教委社会教育課、全国金属石川地本の方々に資料の提供をおおいだ。以上お世話になったすべてのの方々に、ここでお礼の言葉をのべさせていただきます。なお、面接調査の際は社会教育研究室の研究員諸氏の参加者をえ、また調査資料の整理、集計作業については金沢大学法文学部社会学専攻課程、同教育学部社会科学教室の学生諸氏のうちからお願いした。一々氏名は省略させていただきますが、これらの方々にも感謝したい。)

序 章 工業化と勤労青年教育の現状

第一節 戦後教育における勤労青年教育と

その変化

最近における勤労青年教育の問題は、はしがきにもふれたようにその関連するところがきわめて多方面にわたるから、とらえることが容易でないが、しかし比較的著しいいくつかの特徴点をあげることはできる。はじめに要約しておけば、それらは大体つぎのようである。

まず第一に、今日の勤労青年教育問題の力点は、その階層的側面において、あきらかに都市の、あるいは農村にいても都市に被用者として働いている青年労働者におかれている。かつては、「勤労青年」というもともといささかあいまいな官庁用語は、農村のしかも農家のあとつぎや二、三男の青年をかなり強く意識したことばであり、また勤労青年教育といえば事実上大部分これらの農村青年を対象とする教育と考えたほうがよかった。それは、義務教育終了後職業についている青年（これが勤労青年の定義ということになっているが）といえば、現在よりははるかに多く農村のそれらの青年がこの範囲にはいつてきたという事情もたしかにある。しかしそれ以上に、農村において青年をとらえるということが、わが国の伝統的な青年対策のうえでそれほど基本的な発想だったのである。これに対して、今日の勤労青年教育は、はっきりと都市の青年労働者を目標においたものであるということができる。このように担い手が変化

したということがもつ重要な意味は、かなり本質的なことであり、これから論ずるつもりである。もちろん、農村における青年の問題がなくなつたわけではない。たとえば、青年学級から職場あるいは職域青年学級へ重点を移行させるにつれて、かえつて内容の貧困化した地域青年学級がそこかしこに多数できることになつた。無責任な政策の結果である。このような問題も、こんにちの勤労青年教育問題の側面であるが、ここではこの問題は直接とりあげない。こうした事実もあるにもかかわらず、政策の関心はもはやまったく青年労働者にむけられているのである。このことにまず注意を喚起したい。

第二の特徴点は、勤労青年教育の内容についても問題になつてはいるが、それ以上に教育体系が大きな問題となりはじめていることである。ということは、もちろん戦後の九年制義務教育制度をふくむ全制度の検討（具体的には、義務教育期間の延長と、本当に充実した勤労青年教育制度の樹立のふたつのかねあい）が同時に問題となつていくことである。もともと、勤労青年教育の充実をつきつめてゆけば、その学校教育制度への移行という問題がおこらざるをえず、したがつてそれはめざす方向がどうであれ教育体系の検討ということに結びつかざるをえないのは必然なのである。すでに革新側の教育要求のなかには、現在の高校に相当する三年間を義務制とせよ、あるいは義務教育期間の二カ年延長などというかたちでこの問題に関する見解がかかげられはじめているが（それに対して

勤労青年教育に関してはあまりのべられていない)、一方政策当事者の考え方は明瞭でない。大体の意図としては、義務教育年限の一律の引上げは避け、既にある高校職業課程の強化、工専の新設等により全般的に職業教育を拡張し、また残りの部分(中卒後直ちに就職するもの、ここにいう勤労青年)についてもこの線にそって職業教育を強化することにあるようであり、その考え方としていわゆる教育制度の複線化をとうとしていくといえよう。職業教育の振興それ自体は(もちろん内容にもよるが)現状からみて望ましいものであるが、この構想の現実の面ははなはだ問題が多く、とくに勤労青年教育の制度にいたっては、後期中等教育の振興というかけ声にもかかわらずまだなんのめどもなく、在来の極めて雑多な制度(定時制高校、青年学級、各種学校、職業訓練所等々)を数えあげ、その「拡充整備」を題目のようになえることによつて当面を糊塗している現状であるが、ともかくもこのようなかでも教育体系の再検討はもはや避けえなくなっているといえよう。そして、このような教育体系全般の再検討の重要な一環として、勤労青年教育の問題があると考えられる。

第三にはもちろん、教育内容の問題がある。これもまた、つきつめたい方をすれば、近代的市民の形成を理想とする戦後教育体系が予定している普通科目、基礎科目の重視の考え方(一般的社会生活と職業生活とを問わず合理的、批判的思考の訓練と、そのために必要な基本的知識の教育を目標とする考え方のことである)に対して修正を加えるかどうかという問題である。さきの教育体系の問題は、この問題のいわば制度的表現であるが、これはきわめて微妙な社会的圧力のもとにおこつてきているものである。すなわち、一方では青年労働者に対するできるだけ即効的な職業教育の要求が、労

働力の経済性を志向する雇用者・資本の立場から学校教育に対する要求として強力におしだされ、他方しかし教育の発達における内在的な傾向として、科学、文化の発達にともなつて普通科目、基礎科目の内容が豊富化し、またそれを教えるための時間を必然的に延長せざるをえないといふたつ側の側面がある。さきにふれた普通義務教育期間延長論は、後者の点に着目しながら、しかも国民経済の立場からも人間の資質の高い労働力の存在がその向上のためにふさわしいことを主張しようとするものであり、このような場合には、このような教育の意図を継承しようとする。しかしその場合には、このような全体的見地と、義務教育延長によつて個々の家計が失うもの(扶養費、教育費と、その間にえらるべき賃金との和)との調整の方法が考えられねばならず、さらに、義務教育終了後に職業生活に入るものに対して、職業生活の場面において科学的、合理的な教育の理想を引つづき生かす機会を確保するべきであろう。近代的教育理念をむしろ充実させるための普通教育と職業的あるいは産業的教育との有機的な結合という問題の一部としても、勤労青年教育の問題はみられねばならないのである。他方これに対して、雇用者・資本の側の立場は、一般的には労働力不足の折から豊富、安価な労働力への要求が強く、かつ技術革新の進行と関連して、一方では不熟練単純労働化の傾向があらわれるところからきわめて現実主義的な安直、即効的な職業教育が望まれる反面、同じ技術革新の作用として一部質的に高い労働力の必要にもせまられるという矛盾した性格をもっている。よく指摘される、能力のつけすぎという発想と、対照的にハイタレントの育成という要望が混在する所以である。行政当局の見解はまた、こうした矛盾に対応してまだ固定していない。しかしこれも現在の大体の方向としては、右のような雇用者・資本

層の複雑な諸要求に應ずる選別的複線化体系にみあった職業教育の強化という追随政策をとっているようにみえる。教育内容の問題に關連しては、もうひとつ、こうした職業教育と「道徳教育の抱き合わせ」という問題もある。すなわち、「後期中等教育の拡充整備について」という問題設定に対して、そのためにはまず後期中等教育の理念とすべき人間像は何であるかということが問われるべきである、と中央教育審議会をして考えさせた発想がそれである。現実主義的、即目的な職業教育とこれが重ねあわされれば、全体としては個々人の判断の基礎をなす知識と思考力をやしなう代りに、判断そのものの供給という傾向が徐々に強くならざるをえないだろう。かくして、教育内容の点でも、戦後教育の批判的市民をそだてるという発想そのものが争点とされているのである。

以上にみたように、こんにちの勤労青年教育問題は、単に学卒後労働に従事している青年層を対象とする局部的な問題にとどまらず、すでに工業化が戦後の六・三制を基軸とする教育体系全体におよぼしたインパクトを背景とし、その不可分の一環としてあらわれているのである。そして、結論をさきにいっておけば、このような全面的な問題が、それのみあった公共的勤労青年教育の樹立というかたちでとりあげられることなく、逆に当面の弥縫策をもって処理され、企業内教育訓練との癒着を結果しているのがそのこんにちのすがたである。工業化、生産力の発展につれて、各種の技能の社会的供給形態との間に生ずるところの矛盾が、資本主義経済のもとにおいては私的資本の存在を媒介として現象することはいうまでもないが、かかる矛盾を最大限に公共的政策（その実際の裏づけは結局組織労働者の産業民主主義的諸権利と、一般市民のマスデモクラシー的参政権であるが）を通じて調整するというのが、現代社会にお

ける計画化の理念ですらある。わが国の現代は、勤労青年教育についても、これからさえかなり隔ったゆがみをもっている。以下では、こうした現状とその条件に順次ふれてゆくが、それに先だって戦後の勤労青年教育の成立とその特質をまず簡単にのべておくことからはじめよう。

天皇制教育体系の解体、掃蕩と關連した、昭和二十三年青年学校令の廃止が戦後の勤労青年教育についてはその出発点であった。青年学校は、明治期以降の実業補習学校と大正十五年軍事教育のために設けられた青年訓練所とを統合して昭和一〇年に設置されたものであるが、これが当時の社会情勢に対応した勤労青年教育の整理のための制度であり、その結果として昭和一四年から青年学校の義務制が施行された。しかしことわるまでもなく、昭和一〇年以降のわが国社会は、昭和の大恐慌からの脱出を一連の侵略と軍事統制経済によつてはかろうとしながら、ついに国家総動員体制へむかつて急進してゆく時期であり、まともな意味で青年教育が考えられる時ではなかった。青年学校はそのまま軍事訓練と国防思想教育の機関となり、義務化はそれらのために行われた。この青年学校の戦後改革による、廃止は、六・三制の確立と結びつくことによつて進歩をもたらした。すなわち、三カ年の新制中学校の設置による義務教育期間の延長である。青年学校の義務化によつて、なんらかのかたちでの教育期間の延長が必要であることはある意味で予想されていたといえるが、新制中学校は、それを国民のすべてが平等に受けるべきミニマムの普通中等教育として機会の均等化をはかったのである。わが国の教育水準はこれによつて全般的に高められた。

ところで、こうした義務教育延長とは別に、国が学校教育法に定め、後期中等教育の普及と教育の機会拡大のために充実にゆくべ

き義務をもつ学校教育制度は、高等学校、なかでも労働青年を対象とする定時制高校であった。だから青年学校が廃止された時、青年学校関係者や青年の間では、定時制高校を早い機会に義務制とせよという声がすであつた程なのである。もちろん勤労青年教育をこのように正しく学校教育制度のなかで充実発達させ、将来的には義務制とする方向へ進めるためには、普通高校にもまして、地方公共団体の多大な財政的裏づけと、それ以上にまた雇用者、資本がそのための必要な経費その他を負担すべきことを明瞭に義務づけなければ、ことは不可能なのである。この考え方は、のちにものべるように三〇年代に入つて一層重要になり、中央青少年問題協議会のごとき公的機関さえ言明するようになった。しかし定時制高校という、勤労青年教育に対して最も重要な位置におかれた制度は、こうした方向への改善が累積的にでもおこなわれるのと反対にむしろ放置された。そして、これに加えて教育の社会的評価のわが国におけるゆがみ、産業界と教育との矛盾などの影響を、定時制高校は最も強くうけて、変質、弱体化してゆくことになつた。

一方、戦後の勤労青年教育に、あるいはむしろ青年運動に、かかわりの深いもうひとつの柱として、青年学級がある。しかし、定時制高校が学校教育制度としての側面を第一義的なものとしているのに対して、青年学級は戦後の農村(あるいは地域)民主化運動を客観的基盤とした。自主的文化運動であつた。敗戦直後のこの青年の運動がふくんでいた可能性に富める混沌とでもいふべきものは、その当時の地域青年運動のありかたを回想すれば想像がつくことであらう。敗戦によつて、それまで抑圧されていたあらゆる関心、意欲、行動が一時に解放された。同時にまた、超国家主義的(天皇制的)裏づけを失つたとはいへ、地域のボスの支配と共同体的規制も

また力をなくしていたわけではなかつた。青年のこの文化運動は、前者をいよいよ自由、創造的に、のばすことによつて後者を打破一掃してゆくべき重要な活動であつた。その形態、内容も多様なまま、東北、長野、静岡等を起点にして二四年頃までに急速に全国にひろがった。

しかし、この頃からわが国社会の動向に大きな変化があらわれた。いわゆるドッジ・ラインによる復興コースが確定すると共に、都市における企業整備と失業、農村における二、三男問題の深刻化等が時代の特徴となつた。このなかで地域青年運動は、一方で初期の民主主義、憲法問題等から平和(講和)問題、基地問題等時代の核心へ近づく可能性をえると同時に、反面運動をめぐる条件が順調なものからいわば逆調へと転換していった。丁度このなかで、戦後の本格的な青年運動「対策」といふべき、いわゆる青年学級法制化問題が起つたのである。青年学級に対する国庫補助(それ以前は地方自治体がそれぞれに独自性をもって援助していた)は二六年からはじまつたが、その代償として二八年制定された青年学級振興法は、勤労青年の市民的自己形成のための文化運動に劃期的な財政的、施設的等の裏づけをあたえ、しかもその自由な発展を鼓舞・激励するのでなく、全くその反対に、問題にならない補助とひきかえに青年学級運動の多様な可能性をつみとり、体制内に封じこめた。とくに、折からの二・三男問題を背景に青年学級を極力実業補習学校的なものへと規制したことは、対極的にその自主的文化運動としての発展方向をひきもどすものであつた。さらに、それはまた次節以下にみるような現行のゆがめられた勤労青年教育制度の枠内にこれをとじこめる直接の原因ともなつたのである。

一方、前記した定時制高校と、青年学級とのふたつの戦後青年教

育に関する対照的な柱の関連について、青年学級法制化が、この両制度が後期中等教育に対して各々占めるべき位置に關しても重大な方向転換（マイナスの）を強いる作用があったとする指摘がある。この点についてはたとえ本論集第二号の道端、神力論文がつぎのようになる。

「青年学級法制化の重要な意味の一つは、上述したようにきわめて安上りの青年学級によって勤勞青少年教育を代位、補充させることによつて、後期中等教育をすべての青年に拡充してゆくべき理念方向を、決定的になしきしにしてしまつたことに見出されるのではなからうか。事実、青年学級法制化以後、定時制高校が数の上で整理淘汰されてきたばかりではなく、実質的にも全日制の二流校化して、勤勞青少年によそよそしいものになつてきていることが、そのことを反面から実証している。」

（道端、神力「石川県における青年学級の現状と将来」、社会教育研究第二号、一九六二年）

とにかくこうして、二〇年代の末までには勤勞青年教育は内容的にはかえつて後退的色彩を強めたままで、つぎの三〇年代のわが國の社会的条件の激動の時代へ入るのである。

第二節 勤勞青年教育問題の現代に

おける背景

さて、さきにもべたように、昭和三〇年までの時期において勤勞青年教育の計画において念頭におかれていたのは、農村の青年であり、それ以外の問題は概して従屬的にしか問題とされていなかつた。そもそも青年学級を、勤勞青年教育の中軸にすえて振興しよう

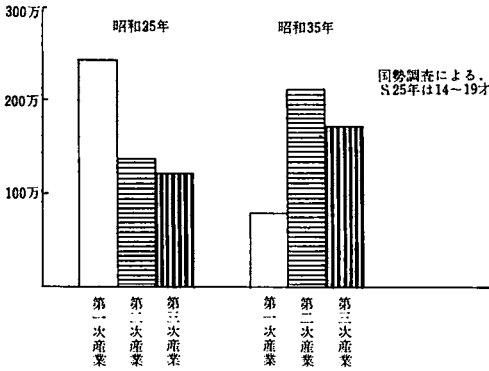
という発想そのものが、農村青年を頭にえがき、ことに農村の網羅的青年団の存在を予定しながらそれへの対策を考慮し、同時にその「協力」をあてにしないではありえないものであつた。（商工業などの自営業の青年のばあいもそれと大体同じ線において考えられた）

もっとも、昭和二〇年代にも青年の動向と青年教育の問題に關連しては、ふたつの段階がある。第一は、農村が相対的に都市より有利な状態のもとにあつた二四年頃まで。農村民主文化運動を背景とする自主的文化運動（青年学級がこれを基盤としたことはすでにのべたとおり）の開花發展は、この時期に照応する。第二は、そのあと戦後經濟の独占資本的復興の方向が確定したなかで、一方では農村人口の相対的過剰人口化と、他方で鉱工業の雇用縮小との作用によつて、農業から排出される青年の問題が、農村に滞留する二、三男問題として注目されはじめた時期である。この段階は、青年運動そのものにも、またそれに対する政策当局の「対策」にもすくなくならぬ影響をあたえた。ここで、二、三男問題が勤勞青年教育にこの時期においておよぼしたインパクトに注意しておきたい。この問題が深刻に提起されはじめた転機は、二四年の日本經濟の転換のすぐあとにあつた。これは、さきにも指摘したように農村青年の社会的関心をいやおうなく高める契機となり、また青年団運動の政治化、都市の社会運動との結合等の可能性を強くするものであつた。青年学級助成（最初は二六年から）等の政府の青年対策が積極化したこととこれとは密接に關連しているし、またさきに指摘した実業補習的色彩がこの中にもこまれたのも、二、三男対策の一環という意味をもつていた。この線を、より強くおし出したのが、農林省、建設省とのタイアップでうちだされた農村建設青年隊、産業開発青年隊等の施策であるが、これまた青年団を下請とし、雇用政策、就業

政策を、「団体学習と技術習得との結合」という美名にすりかえた面が多分にあった。この問題については割愛して別の資料にゆだねよう。(日本産業開発青年協会「産業開発青年隊の実態」三一年、を参照)このような戦後経済の段階的影響を反映しながらも、勤労青年教育は農村青年をモデルとしながらすすめられたのである。

ところが、このような体制が一応できあがった昭和二八年という時点は、そのごわが国の社会の様相を一変せしめた技能革新の波のちよとど出発点にあたる時であった。このことは、ようやく形をととのえたかみえた右の体制にもととふくまれていた欠陥をさらに増幅し、またその前提となっている諸条件を変えらることによって基礎そのものをゆさぶるることになった。こんにちわれわれが直面している問題のみならずとなつたそれらの変化はつぎのような点に要約することができよう。

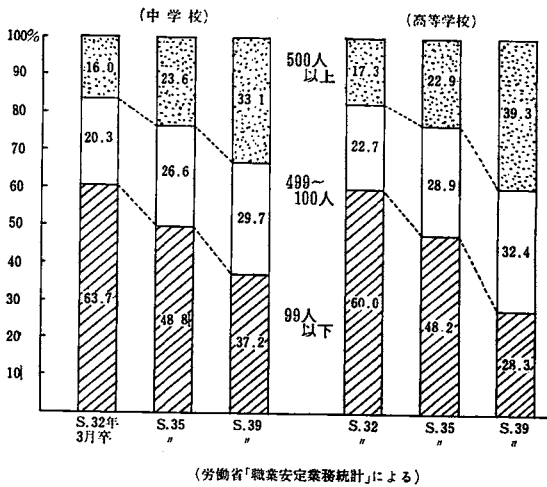
第一に、工業化が大都市はもちろん、そのみならず地方都市をまきこみはじめたことによつて、農村青年の都市流出、あ



第1図 15~19才層の産業別就業人口

るいは正確には、脱農賃労働者がすすみ、農村青年が減少しはじめたことである。やがて農業も自動耕うん機その他の省力技術の採用を余儀なくされはじめてますますこれに拍車がかかり、やがてあととりをもまきこむいわゆる農業就業人口の「地すべり現象」へと発展してゆくのである。(第1図を参照)

しかも、重要な点であるが、これらの流出労働力の圧倒的大部分は中小企業へ集中していた。この頃(三〇年代前半)はまだ大企業が新規採用停止の雇用政策をすてていない時であった。発展しはじ

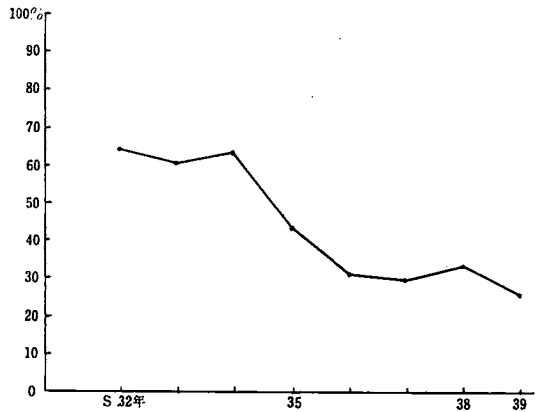


第2図 新規学卒就職者規模別構成

めた地方都市は、周辺農村から若い労働を低廉な賃金で吸引し、溢張することができた。そのかわり、こうした影響を強くうけた各地で新しい問題がおこってきた。それは、ひとつは従来の地域青年団を中心とする運動の停滞であり、またそれから離脱してゆく青年の増加にともなうその影響力の減少である。もうひとつは、雇用労働者化した青年の生活の不安定から来るさまざまな問題である。前者は、そのまま青年団運動に依拠することによってその内容の貧困をおきながらきた勤労青年教育の解体を意味した。(たとえば青年学級が振興法の制定とほぼ同時に数のうえでも頭うちから減少に転じた)また後者の問題は、本来は中小企業労働者の劣悪で不安定な生活条件の問題である面が強かった。中小企業の賃金は、最近の時期であった。そのなかで中小企業の雇用政策は大企業の生涯雇用とは異って、若くて低廉な労働力を、若い期間だけ使うというものである。このため、移動率が高く、賃金、福利厚生施設等にめぐまれない。生活にも不安定な青年労働者が数多くあらわれることになった。それは、一方では各地で様々な青少年犯罪などの社会問題をひきおこし、他方ではまたこうした青年たちが労働運動や、これまで地方ではあまり進められていなかった労働運動と結合した学習運動やサークル運動をはじめた。体制側としては、こうした問題を取りあげないわけにはゆかなかった。雇用主たちもまた、大企業との間の従業員に対する文化・福利厚生施設の格差がめだちはじめた以上、社会教育がこれらの問題をカバーすることに期待した。こうして本来労働問題であるべきものが、「青少年問題」というのはなほだあいまいなとらえかたのなかにひとからげにされてあらわれはじめた。ここに、三〇年代前半の青少年の「保護育成」、青少年の「組織

化」等の喧しい叫びがきかれるのである。(この年代の青少年問題の、こうした様相をとらえたものとして、静岡県「吉原市における青少年問題総合調査報告書」、三四年など。)それは、工業化と都市化の進行によって従来の地域社会の秩序が解体しはじめたことに對するおそれと、他方では新しい時代にふさわしい青年教育制度と文化運動に對する援助の体制を整えなければならないという正当な認識との混り合ったものであった。さらにまた、中小企業労働者の不安定な生活条件に對する経済的福祉的措置を必要とするものが、精神的スローガンに転化されていた面もあった。しかし結果は、財政的貧困(とくに地方財政の貧困。三〇年には有名な地方財政再建整備特別措置法が制定されたが、地方財政の赤字は慢性化した)と教育行政の反動化(戦後教育史の最大の汚点である新教育委員会法案が制定されたのは三一年である。学校教育のみならず社会教育をふくめて直接住民に接触する教育行政のかなめをなす教育委員会が官選制に変えられ、教育に對する国民の要求が教育政策に反映するルートは非常に遠くなった)とのふたつの理由から、いささかでも根本的と呼びうるような政策の変化はおこらなかつたのである。

さて、第二の条件は、労働市場の逼迫である。これは、とくに三〇年代の後半になって加わつた要因である。もっとも、この問題にも非常に色々な側面がある。まず量的な不足が強く感ぜられているのは事実である。労働力需要は、先述したように中小企業を中心に三一〜二年頃から活潑化した。労働力不足というかたちで急激に深刻化したのは三五年からである。(第3図)原因はもろろん需要の急増、とくに大企業がこの時から新規採用をはじめたからである。人手不足が若年層にとくに集中していたのはいうまでもない。しかし労働力不足の量的側面にはより複雑な質的問題がからまっ



第3図 新規学卒者に対する求人充足率

$$\text{充足率} = \frac{\text{就職者数}}{\text{求人}}$$

ていた。技術革新が、新しい、質の高い労働力を要求するようになるというのは事実である。そうした労働力に要求される資質は、「抽象性の高い職業能力や作業能力」、「高度の注意力と責任感、技術的知識、敏捷な反応」などといわれるものである。筋肉の熟練による作業よりは監視的作業が一般にふえること、あるいはまた作業班のチーム・ワークが機械体系のリズムと対応して緊密、高度化することを要求されるからである。しかし、こうした高度化のみが一般的傾向だというわけではない。一方で技能的熟練の余地をうばわ

れ、純然たる単純手労働に近くなる職種が、これらの高度化した職種の間隙に大量に発生してくる余地もそれだけ多くなる。技術革新即高度の技術者の監視労働というのははなはだ単純化された図式である。このような、技術革新にもなう不熟労働の発生の原因は、技術的なものと社会的なものとの両面から考えられる。すなわち、技術的進歩が完全自動化に一举に到達しえず手労働を除去しえないためであり、また同時にそのような労働力に対する供給層が存在し、加えて労働協約、法令等によるこのような将来性のない不熟労働力に対する保護の存在しない場合には、これらは経済的に機械化の採用に対するブレーキとなりうるだろう。ともかく技術革新によって一般に質の高い労働力への要求が高まるが、同時にその逆の半面も存在するのである。

さらに、労働力不足の質的側面を考えると、わが国でめだつことは、その需要が新規学卒労働力を中心とする若年労働力に極端に片寄っていることである。わが国の企業は、本工については新卒労働力を採用しそれを自工場内で技能者として養成し（このために養成工制度が成立する）、かつこれらの労働力の優秀なものについては企業外への流出を防ぐため、わが国独特の企業内福利制度が発達し、また年功序列と年功賃金の成立もまたこの慣行と結合しておこつたことは周知の通りである。この結果、わが国では労働者の技能は企業内に形成されるとともにそこに止って社会的な技能として一般化されることがなかった。わが国に職種という概念が存在しなかったといわれることもそれが原因となっている。この基本的パターンは、技術革新によっても実はあまり変化しなかったと考えるべき。さらに、年功制のもとで若い労働者の賃金が相対的に低く評価されていることは、なおさら若年労働力へと需要を集中させるので

ある。もちろん、このような年功制は、技術革新のなかで労務管理上不都合な現象をひきおこしていることも事実ではある。そこから、雇用者側から年功制再検討の声が聞かれるが、しかしこの基本型に対するわが国企業の執着は、いわば体質的必然性をもっているから、これにより改革が企業内から進められると考えるのはもとより早計である。

さて本筋に帰るなら、以上のべたことから、こんにち技術革新を契機とする技能労働者の不足という一般的呼び声は、(既経験労働力に対する再訓練への配慮に欠けるという問題はここでは度外視して)、とくに青年労働者に関するかぎりは、これに対する教育・訓練への関心を高め、勤労青年教育に対するきわめて有利な条件を作り出しているだろうか。一般的にはたしかにその面が存在しているといつてよいだろう。しかし、その場合には、まずもってつぎのような点に留意しなければならない。第一に、基幹的な技能労働力に対しては教育・訓練の条件は進むが、それ以外の不熟練労働力は、かえってそれから縁が遠くなる可能性が大きい。そうならば、後者は一種の袋小路の労働からぬけだすことがこれまで以上に困難になる。第二に、教育、訓練に対する関心が高まっても、実際におこなわれるのは新卒労働力に対する企業内教育訓練である場合が最も蓋然性が高いのであり(事実そうであることは次節で示す)、公共的、社会的な意味の勤労青年教育についてはそれ程樂觀できない。かつまた、企業内教育としては質の高い大企業における教育・訓練ほどまたその封鎖性は高い。第三に、それに反して労働力の比較的流動的な中小企業では、充分な教育・訓練をうけることのできない労働者が多くでき、ここにも教育の空白が生ずる。さらに、労働諸条件の規模間落差のために、もともと素質の高い労働力が大企業に

集中し、右のこととあいまって差別をより拡大する面もある。以上のように、大きなマイナスの可能性をはらみながらも、労働力不足の量的、質的諸側面は勤労青年教育の問題に対するインパクトとなつていたのである。

以上労働力の問題がおよぼす作用についてふれたが、第三には、やはりこんにちの勤労青年教育に対して三〇年代の政治的情勢がおよぼしている影響を無視するわけにはゆかないだろう。これを無視すれば、現在この問題がうけている奇妙なゆがみを理解することができなくなる。さきにしばしば問題にした昭和十八年という時点は、この面でもきわめて重要な時期であった。なかでも、前年の講和条約発効とともに、防衛問題を契機として憲法改正の問題が政治的争点としてはじめて姿を現わしたのである。翌年の与党自由党の憲法調査会設置、改正草案発表、三〇年保守合同など、政治情勢が保守党の憲法改正への「情熱」を軸として急速に展開することつれて青年問題もまたこの政治的文脈のなかで必然的に問題となつたのである。具体的には、改憲発議のための議席の三分の二、また国民投票における過半数をえるうえで、年々新しく加わる青年有権者とその予備軍の動向が問題となったのである。一方また、保守党のなかから、青年層の革新化による保守地すべり論の警告があらわれたものもこの頃であった。さきに第一点としてあげたわが国の社会構造、階層構造をゆり動かす変化とも、それは関連しあつてきた。これらの事情が、改憲問題を具体的焦点としてもつことによつて、きわめて政治的な観点からの青少年問題に対する関心が生れたのである。その後の総選挙に、結果的に野党が三分の一以上を確保したことは、政局の動きに多少のブレーキとなつたが、こうした背景のもとにおける青年問題への関心は、こんにちにいれるまで勤労青年教

育をふくめ、教育全般の上に甚大な力をもったのである。たとえば青年教育におけるナショナルリストックなものの重視という発想は、あきらかにこうした改憲問題を背景としておこったものである。たとえば、「いずれの場合においても、職業教育のほか、青少年にわが国の歴史、文化、国土に対する正しい理解と愛情を培い日本人としての誇りをもって民族の繁栄を国際社会の福祉に積極的に寄与しうるような教養を与えること。」(三二年、社教審「青年学級の改善方策について」というごとき考え方は、こうした背景のもとにおいて、憲法九条の国際社会観と国家観への修正という意味をもたされ、「特に敗戦の悲惨な事實は、過去の日本および日本人のあり方がことごとく誤ったものであったかのような錯覚を起させ、日本の歴史および日本人の国民性を無視する結果を招いた。そのため新しい理想が掲げられても、それが定着すべき日本人の精神的風土は荒廃に帰している」(三九年、中教審「期待される人間像」中草案)という批評は、戦争責任と戦後民主主義への意志に対する(それ自体政治主義的な)論難という意義をもつことになるのである。青少年対策の成否が、政治情勢の鍵であるという認識は、三六年自民党組織調査会その他あらゆる重要な機会に表明され、今日にいたるまで変化していない。勤労青年教育が、なんらかの意味で政治的背景をもつのは、それが社会問題である以上避けえないことではあるが、それがこのように、戦後社会の中心理念の否定あるいはすくなくとも国家主義的修正(改憲の意義はそれ以外にありえない)という政治的多数派の意図に強く影響されて提起されているということには非常に大きな、問題にとつてのマイナスであるといわねばならぬ。しかし最初にことわったように、この側面を正視しなくては、今日の勤労青年教育の問題は考えられなくされているのである。

勤労青年教育の問題の今日における背景は、以上ですべていいつくされたというわけにはゆかない。しかしそのなかでも大きな点はこれを以て大体とらえられたといつてよいだろう。そして同時に、第一節の最初に敘述したような、青年労働者の問題が大きくなりつつあること、教育体系、内容の両方にわたるかなり根本的な問題となりはじめていること等の特質の背景を多少とも推測することができたであろう。

最後に、以上の問題のふえんをも兼ねて、ひとつの論点にふれておこう。それは、今日必要なは義務教育年限の延長(たとえば高校の義務化はその一例であるが)であるのか、それとも一五才を以て就職した労働青年に対する、いわゆる働きながら学ぶところの、学校教育としての、労働青年教育制度の確立、充実であるのかという問題である。一般的には、他の条件が許容するなら教育年限は長い方がよい。しかも現在の九年義務教育の延長は、世界的傾向からいつて全くありえないものではない。だから、われわれは、義務教育年限の延長という点には基本的には同意見である。しかし、目下のところわれわれは、年限延長の問題について具体的に論ずる用意をもっていない。そこで、具体的な点で判断を保留した上で、勤労青年教育の問題とのひとつの関連を指摘したいと思う。すなわち、われわれがさきに示唆したように、こんにちの労働青年教育の確立という問題は、わが国の労働者教育の企業内封鎖的性格、それに照応する年功序列、またこれらと学校教育制度との対応関係のなかで成立する学歴主義等が労働青年の諸能力の発展を害し、階層的差別(たとえば企業規模別や本工・臨時工等の身分別など)を助長し、社会的にもまた損失となるという現実の変革という問題をふくむものであった。あるいは、逆に、こうした点の変革と相まっては

じめて勤労青年教育は可能となる現状にあるといつてもよい。このことは、すでにたてまゑとしてはかなりひろく（労使をもふくめて）承認されている道理でもあるのである。この点を評価して、われわれはこんにち勤労青年教育制度の確立ということが、わが国社会にとって進歩的意味をもちうる政策目標であると考えたい。むしろ義務教育年限の延長も、これらの点を回避してはこんにち教育改革の意味をもちえない可能性がある。ところでそうした勤労青年教育は、もちろんいくつかの根本的前提をもっている。第一にそれは、すべての勤労青年に対する教育の義務づけをとまわなくてはならない。その義務は当然、その勤労青年を雇つた雇用者にむけられるだろう。こうしなければ、教育の機会均等は期しがたく、とくに経済的劣位の企業の勤労青年はその機会にめぐまれなくなる。第二に、こうしてあたえられる職業教育が、長期的にみても実際に生産の場で効果を發揮するためには、職業教育の質を大幅に向上させる必要がある。さらに第三に、このような教育の結果は、年功制を打破するというかたちで待遇の上に生かされる必要があるだろう。たとえば一定の職種が必要条件として一定の内容の教育をうけるべきことが明示され、それに応じて待遇がきまるといふようにである。以上のような、満たさるべき条件は、わが国の労働関係、産業構造の本質にふれる問題を提起することになるのは承知している。年功制の廃止にしても、それは巨大な難問である。またそれは、わが国の大企業と中小企業とのあり方の根本にふれることにもなる。

だがしかし、わが国の現実をみわたしたところ、こうした方策をとまわぬかぎり、勤労青年教育の眞の樹立はありえようがないのである。これが、われわれがさきに勤労青年教育の背景が農村青年から青年労働者へ、農業から工業へと移つていくことを強調した理

由でもあるのである。教育はこんにち農業のみならずわが国の資本主義工業の実体との直面をせまられている。それは、マイナスの側から問題をのべれば、無教育の社会的結果が、階級的ヒエラルキーの最下層への、上昇の望みのない沈澱というかたちをとることがより確実になるということである。工業の高度化は、一方ではこのような機会をも拡大再生産しうるのである。しかしその反面、社会的背景のこのような変化は、広範囲の知的能力の水準の上昇が、社会的生産力の向上と結合して、より増大する福利と結びつくことをも可能にする。技術革新は、このように拡大する教育への公共的投資が、拡大する社会的生産力と増大する福利へと循環する途をひらくこともできるのである。この意味ではまさに勤労青年教育は、現代のわが国経済の体制に対決されるべき福祉国家政策の一環であるといふべきであろう。なお補足するまでもなく、このような一貫した政策の対象たるべき勤労青年教育の目標や理念は、たとえばわれわれがさきにふれたような現在の政治的意図に左右されてはならないことはもちろんである。われわれは、それは戦後教育の基本理念たる民主主義、平和主義の新しい条件のもとにおける実質化そのものであるべきものと考える。

第三節 勤労青年教育の現状と問題

前節でのべたような社会的変化のもとで、勤労青年教育の体系を、学校教育体系の検討のもとで考えなおし、たてなおさなければならぬということ、もはやだれの目にもあきらかであった。たとえその改革の方向についてなおいつか考へるべき点があったとしても、である。いや、ここでもいうまでもなく、「教育全

体系の再編成」の必要は、政府の政策諮問にあたる公的機関によつてずいぶん以前から、しかも何回も宣言されてきたのである。

たとえば三二年五月の中央青少年問題協議会の政府に対する意見具申。「現代技術の発展に即応しよう教育全体系の再編成を要する必要がある……」この趣旨から、国は、勤労青年に対して、基礎学力の修得ならびに職業的適応の増大と職業的能力の発展を目的とする必要な教育を行う機関として、産業高等学校（仮称）を設けて満一七才に達した日の属する学年の終りまでの教育を義務制とし、以て教育の機会均等の実を挙げる措置を講ずるものとする。「勤労青年の利用者または保護者は、勤労青年が義務教育を終了した日から満一七才に達した日の属する学年の終りまで、一週間に八時間以上年間四週以上（又は年間一期毎週四四時間連続八週間以上若しくは年間二期毎週四四時間毎期連続四週以上）昼間学習のため、労働時間内において産業高等学校に就学させる義務を負うものとする。」すなわち、労働時間内において昼間就学させる義務を使用者に課する勤労青年教育である。問題としては、年間三五〇時間内外という時間数にどれだけの内容をもちこむことができるか、「一般教養学科、基礎学科、関連学科、実験の実習及び職場等における実務実習」（「同意見」）の具体的内容と割合（とくに最後の句は、実質的教育に値しない実労働が実務実習という名目を冠せられて他学科の時間を喰う可能性がすくなくともある句であるが）をどうするかといった技術的（しかしはなはだ重要だが）な点の検討はある。またその修了者の身分を社会的にどう評価するか、待遇その他との関連はどうかといった、それ以上に困難な問題もある。すなわち、これらの実施のための具体的施策が問題となってくるのであるが、しかしいまはそのこと以上に、重要な点はすべての勤労青年

に対して教育の均等な機会を保障するために使用者に通学を義務づけた新たな制度を確立すべきことが必要であると宣言している点にあるといえるだろう。われわれもまたこうした制度の確立の急務なることに同意見である。こうして、問題はすでに十年近くも以前に誰にもはつきりとしていたのである。

しかも、この抜本的改革は三〇年代のわが国の社会構造の根本的な変化に由来している以上、放置することはもちろん、当面の糊塗策では事態は時と共に悪化することは、前節でも示した通りなのである。

ところが、この線からさえ後退はすぐにはじまった。すなわち、この問題の具体的検討はおろか、現行のすでにきわめて不備な諸制度をつぎはぎしてそれを改革と強弁することである。後退語は、翌三三年はやくも中央教育審議会（中教審）の答申（「勤労者青少年教育の振興方策について」）のなかで奏された。これは、前記の中青協意見申具をうけて文相灘尾弘吉がなした諮問への答申である。

「……わが国においては、現在義務教育終了後高等学校の通常の課程に進学しない青少年は毎年約百万人を数え、また高等学校卒業後昼間の大学に進学しない者は毎年数十万人に及んでいるが、これら勤労青少年に対する教育機関はその数および配置等が必ずしも満足な状態でないため、なおなんらの教育の機会を得られない勤労青少年が多数残されている。また、これら教育機関は、その種類、課程、教育内容、施設設備、教員または指導者組織、相互の関連等においても、はなはだ不備であり、勤労青少年に対し、真に有効な教育を行なっているとは、いいえない、といひながら、「もとより勤労青少年教育の画期的な振興のためには、近時欧米諸国において実施されつつある勤労青少年教育の義務制も必要と考えられるが、

その実施に多くの問題が認められるので、本答申においては、現行制度の漸進的改善の立場に立ち、特に産業技術教育を充実させることを主として、その振興方策を考えたのである。(傍点筆者) これは、くりかえすまでもなくさきにのべた当面の中心の問題、すなわち青年労働者の通学の使用者への義務づけという問題を必要ではあるが考えずともよいという政策当局への免責証とみるべきものである。同答申は、現行の諸制度すなわち高等学校の定時制課程・通信教育・大学・短大の夜間部・通信教育・各種学校をはじめ、青年学級・社会通信教育・青少年団体(ノ)までを動員して、その改善策を論じているが、前提がそうである以上極論すれば大部分無駄口というべきものであった。問題は現行制度を羅列することこれらの諸制度の影響力は、現在ではきわめて限られたものとなってしまうのである。なお、この答申は、他に二点ばかり重要な点をもっている。ひとつは一般教育の必要性よりは産業技術教育に重点をおくべきことをのべたこと、もうひとつはこの産業技術教育のために現行のあらゆる制度に対して職業教育を強化し、あるいは高校の別科を改めて短期養成の技術課程を設けるなどの他、「青少年の職場における一定の作業を教育機関における学習の一部と見なすような方向」を勧告したことなどである。労働青年教育が、職業教育を中核としてもつべきことは当然であるが、なぜことさらに産業技術教育が重点であるとのべなければならぬのか。技術革新下の今日、一般教育と産業技術教育との有機的結合の上に、あるいは産業技術教育を一般教育によって充分に裏づけるところに職業教育をたてなければならぬのではないか。またおそらく、こんにち技術的に先進的な企業では、基幹的労働者とそれ以外の単能的労働者

の分解はげしく、後者にはこうした職業教育の成果を生かせる場面がすくなく、また技術的に後進的な中小企業ではまた別の意味でこのような本質的な職業教育を生かせないという状態があり、それをどのようにあらためてゆくべきかを産業界に勧告する方が、むしろ必要ではないか。さらにまた、こうした意味では職場における作業実習を教育機関の学習と結びつけることはある意味で必要であるが、同時にそれが企業内教育訓練と勤労青年教育制度との癒着にむかわる可能性をどうして排除するか。こうした点についても具体策はだされなかったのである。こうして、それ以後現在までの勤労青年教育の諸特徴はすでにここにいつくされることになってしまった。

勤労青年教育制度の義務化という問題の核心をはずす、対策は現行制度の手なおし(たとえば一定の基準を設けてそれに合致したものを「認定」するなどの消極的方法)を中心とする。各種雑多な職業教育や職業訓練をそのまま中等教育の体系としてとり入れるなどの基本線は、「国民所得倍增計画」ならびに「中期経済計画」のなかで唱導者が経済審議会へと変りながらも(三五年、同審議会)「人的能力の向上と科学技術の振興」、(三八年、同「経済発展における人的能力開発の課題と対策」)、大体一貫して変わらず、問題の大きな発展はなかったのである。そしてさらに、これら兩次の答申を背景に、文相の中教審に対する「後期中等教育の拡充整備について」(実質的には再度の)諮問に対して、「(わが国の現状からいって)後期中等教育の拡充整備の問題が出てくるのは当然であるが、教育の問題はいうまでもなく人間形成の問題である。してみるその後期中等教育の理念を明らかにするためには、今後の日本人について期待される人間像は何であるかということが当然問われるべきである」(「期待される人間像」中間草案発表に際する中教審主査

談話)という、まるで問題をばぐらかした中間草案が出されるまで、実際の施策の面でもななら発展はなかったといつてよいのである。(例外は、ただし労働省所管であるが、三三年職業訓練法による職業訓練制度が設けられ、またそれと関連して技能検定制度がおこなわれたことであろう。ただしこれも実施の過程で同じ理由からゆがめられてしまった。これについてはつぎにのべる。)

三〇年代後半のいわゆる高度成長期は、人的能力の開発、科学技術振興等の標語がそれこそあらゆる場面でもてはやされたが、その基本のひとつと考えられる勤労青年教育がこ

第1表 15~17才人口教育機関在籍率(%)

	S. 30年	32年	34年	37年	38年
15~17才人口	(5069千人) 100	(5746千人) 100	(5891千人) 100	(5421千人) 100	(6294千人) 100
全日制高校	40.2	40.8	45.1	52.2	54.6
定時制高校、高校通信教育	8.7	7.9	7.6	7.0	6.2
各種学校	6.1	5.8	6.2	7.3	6.8
その他(青年学級、公共、事業内職業訓練等)	7.7	5.8	4.7	3.5	3.0
教育を受けている者	37.4	39.7	36.4	30.0	29.4

(文部省)

第2表 15~17才人口の教育機関在籍数
(S. 38年推定)

15~17才人口	6294千人	100%
教育機関在籍者総数	4,444	70.6
全日制高校	3,434	54.6
定時制、通信教育	393	6.2
各種学校	426	6.8
青年学級	81	1.3
その他 (職業訓練所、高校別科、社会通信教育、経営伝習農場)	110	1.7
教育を受けていない者の数	1,850	29.4

(文部省)

のような状態であったことは驚くべきことである。この結果、この時代に勤労青年教育についてはほとんど進歩はなかったのである。ここで現状を物語る数字を見よう。まず、昭和三〇年からこのかた、社会的教育水準の引上げの問題となる一五~一七才人口の教育機関在籍状況は、全日制高等学校在学者が約四〇%から、周知のように逐年増加して約五五%になったが、それ以外のなんらかの教育機関に在籍するものは、約二三%から一六%へ減少し、しかもなんらの教育を受けていないものは三七%から二九%へとあまり目立った減少をしていないことがわかる。すなわち、①教育機関在籍者数

第 3 表 事業所外の職業訓練所および定時制高校への通学条件

項 目	計	通学することを奨励している。	通学を黙認している。	条件付で許している。	通学を許していない。	通学者がいない。	不 明
30人～99人	100.0	33.5	14.2	4.2	0.5	35.3	12.3
100人～499人	100.0	38.5	23.0	5.5	3.5	23.9	5.6
500人以上	100.0	25.3	44.6	11.6	4.2	12.5	1.8
総 数	100.0	34.4	17.4	4.8	1.3	31.8	10.3
建 設 業	100.0	26.9	18.9	2.6	—	37.4	14.2
製 造 業	100.0	38.3	17.7	3.6	1.8	32.1	6.5
卸 売 業、小 売 業	100.0	22.3	14.5	6.8	0.6	33.3	22.5
金 融 保 険 業	100.0	61.9	11.3	—	—	26.8	—
不 動 産 業	100.0	—	1.1	6.4	—	92.5	—
運 輸 通 信 業	100.0	24.3	19.5	2.4	0.4	28.1	25.3
電 気、ガ ス、水 道 業	100.0	34.6	30.8	27.6	7.0	—	—
サ ー ビ ス 業	100.0	39.6	16.5	22.6	—	21.2	—

(労働省婦人少年局「年少労働者就業状況調査」S. 39年)

第 4 表 在職中の定時制高校卒業履歴の取扱い

項 目		計	評価して いる	評価して いない	不 明
規 模 別	計	100.0	40.5	26.0	33.6
	30人～99人	100.0	37.2	24.0	38.8
	100人～499人	100.0	51.1	27.7	21.2
	500人以上	100.0	34.0	55.8	10.2
産 業 別	総 設 数	100.0	40.8	25.6	33.6
	建 設 業	100.0	38.0	25.2	36.8
	製 造 業	100.0	44.0	26.3	29.7
	卸 売 業、小 売 業	100.0	25.6	23.0	51.4
	金 融 保 険 業	100.0	31.0	45.4	23.6
	不 動 産 業	100.0	1.0	91.6	7.4
	運 輸 通 信 業	100.0	42.2	20.4	37.4
	電 気 ガ ス 水 道 業	100.0	59.6	40.4	—
	サ ー ビ ス 業	100.0	38.3	29.5	32.2

(同)

の増加は全日制高等学校への進学率の増加のみによっており、②それ以外の教育機関在籍者は、かえって淘汰され、③一方毎年この年令層で一五〇乃至二〇〇万人の労働青年が、おそらく教育とは、あるいはすくなくとも教育機関とは縁のない生活をおくっているわけである。このうち①は、学歴主義の社会的条件のもとで子弟の上級

学校進学を願う教育熱心なわが国民が、生活水準のわずかな向上も教育費に注ぎこんで達成したものであろう。それが結果的に教育水準の上昇となっていることは事実であるが、これはなんらの政策的努力の結果ともいいがたいものである。そのうえ、教育水準の一般的上昇は、なおさらとりのこされた層のそれとの落差を大きくするだろう。

また、勤労青年教育の本命あるいはすくなくとも将来の体制整備の拠点と目された定時制高校は、第一節でも若干ふれたが、放置された結果三〇年代には全体の一割にもはるかにおよびない影響力をもつにすぎない状態に転落してしまっている。(なお第3、第4表をも参照せよ)

さらに、その他のなんらかの教育機関についてはまた極めて問題が多い。第一に、これらはその比率が低く(普及率が低く)またそれも減少していることから推測されるように、その内容に不備が多く、客観的には教育機関の名に値しないものさえふくまれているのである。(ついでながら、これらの各種教育機関のうちで公式の意味で社会教育関係のそれと考えられているのは、青年学級、社会通信教育等であるが、制度としての影響力がいかにかいさいか——二%に達しない——を思い知らされるであらう。もっともこの点では他の制度も類似している。)

高度成長と人的能力の開発があれほど叫ばれたながら、このような貧しい現状が生ずるのはなぜであらうか。高度成長とは、結局私企業は無計画的投資競争によっておこった狂乱であり、一方このなかで民生・教育などの社会的消費手段にむけられた投資はかえってしなわよせをうけ、大巾に立おくれたことは、「倍増計画中間検討報告」などの公式報告も認めているところであるが、では人的能力の開

第 5 表 新入従業員および技能者養成教育訓練計画実施率 (S. 34年)

I 技能者養成訓練

項 目	規 模 別		回 答 社 数							
	合 計	50人未 満	50人～ 100人未 満	100～ 300	300～ 500	500～ 1000	1000～ 3000	3000～ 5000	5000人 以上	
	1053社	12	49	213	144	210	247	71	107	
	(回答社数1053社 を100とする%)	(12を%)	(49を%)	(213を%)	(144を%)	(210を%)	(247を%)	(71を%)	(107を%)	
見習工教育養成訓練計画	137	13.0		6.1	14.6	12.5	11.0	11.3	14.1	22.4
技能者養成訓練計画										
「技能者養成規程」による	95	9.0	—	2.0	0.5	5.6	6.2	10.5	15.5	23.4
「各種学校令」による	22	2.1	—	—	1.0	—	—	1.2	7.0	11.2
任意制度による	133	12.6	16.7	26.5	11.7	9.0	6.7	11.7	23.9	18.6
委託教育制度	17	1.6	—	—	2.8	0.7	0.5	1.7	1.4	3.7
合 計	404	38.3	16.7	34.6	30.6	27.8	24.4	36.4	61.9	79.3

II 新入従業員教育訓練

新入中学卒従業員訓練計画	489	46.4	8.3	24.5	48.8	44.4	45.7	41.3	63.4	61.7
" 高校卒 "	761	72.3	8.3	26.5	48.4	67.4	80.5	84.3	98.6	97.2
" 臨時工 "	105	10.0	—	2.0	9.4	9.0	7.6	8.9	16.9	19.6
" 社外工 "	19	1.8	—	2.0	1.4	0.7	1.4	1.2	2.8	5.6

(中西洋「採用管理」『講座日本の労務管理』第II巻 P. 80, 原資料は日経連)

発、技能者養成の拡大等のスローガンは、すべて幻想であったのか。答えは、前頁の表にある程度あらわれている。すなわち、各企業はそれなりに企業内における技能工の養成なり、従業員教育なりにやはり熱心であったのである。しかしそれは、前節でもふれたように、企業内における教育訓練という伝統的パターンを基本的には破るものではなかったのである。この表では、色々なことが物語られている。まず、基幹工となる技能者養成についてであるが、技能者教育訓練計画を多く実施しているのは、やはり大企業の方が比率が高い。またその形態は、伝統的な見習工制度、職業訓練法による認定訓練、各種学校によるもの、委託教育によるもの、等様々である。しかも、職業訓練法による認定をうけることが、必ずしも一般性をもってはいないのである。このことからこれらの教育訓練が企業毎に思い思いにおこなわれていることを示唆している。一方、将来企業の中堅基幹工となる技能者養成ではなく、一般の新入社員教育は、前者と異って比較的短期間のものと思われるが、これについても相当にひろくおこなわれており、もちろん大企業普及率は高い。しかし、新入中卒者のはあい、高卒者に比べればその率はかなり低くなるのは、それだけ一般中卒労働力は不熟練労働力としてむかえられるものも多いのではないかと想像される。ともかくもこうして企業内教育訓練が盛んになる反面、一般的、公共的な職業教育、労働青年教育のチャンスはかえって見こみがうすいということに現在の問題点がみとめられるだろう。こうした現象は、年功制のもとではこの方が企業の思い通りの従業員教育が可能なこと、必要な技能工だけ確保すればあとはいわゆる能力のつけすぎをすること、経済的に不利とされること、またそれとは別の面で、企業内教育は、帰属意識の培養に対する期待が大きいこと、労働者の側でも、

労働者意識より従業員意識の方が強いために抵抗を感じないことなどから生ずる結果であろう。しかしそれは、客観的には青年労働者の関心を、能力よりは身分にむけさせ、社会的責任よりは企業内の評価に傾かせ、また身分による、企業の規模による機会の差別をつくりだす有害な制度である。もし人材の価値を重んじ、労働青年の福利を本当に言うのであれば、当然に改革されるべき制度である。なおさきに言うのであれば、中小企業の場合程こうして企業内教育訓練の実施に困難を感じ、したがって公共的職業教育への要求は中小企業から出るといふ考えもおこるだろう。事実、教育・訓練の問題に多くの困難をかかえているのは中小企業であることはたしかである。だが中小企業の場合も、それに無条件で賛成というわけにはゆかない。そこはたとえば、中小企業では労働移動率が高く、養成して技能工が流出してしまう。教育訓練の普及が中卒労働者不足に拍車をかける等の問題もあり、方向が必ずしも一致しないのである。そうであれば益々勤労青年教育制度の確立の要求は青年労働者なり、教育関係者から強力におし出されねばならないということになる。しかしそのばあいは、これらの経済的問題、あるいは労使関係の問題の側面にもタッチさせねばこの問題は前進しないということもいえるのである。

ここで、ひとつの参考として、三三年職業訓練法のことについてふれておきたい。これによる職業訓練制度は、技術工の養成訓練に関するものであるが、それを公共的、組織的におこなうことによつて技能工の不足を解消すると共に、技能労働者の社会的地位の向上をめざすものであったといつてよいだろう。ところがこの制度もまた、企業内養成訓練との相互関係、また訓練を修了して技能工の社会的格づけの問題で当初の意図からはなはだ遠いものとなつてい

第 6 表 規模別・産業別・附属教育訓練施設および制度別事業所数

項 目	総 計	な し	あ り								不 明
			小 計	認定をうけた 事業内		職業訓練 不 明	公立の職 業訓練所 に委託し て実施	定時制 高 校	各種学校	不 明	
				(イ) 単 独で 実 施	(ロ) 共 同で 実 施						
計	100.0	(65.7)	(25.6) 100.0	15.2	12.2	4.3	9.0	40.9	17.7	0.7	(8.7)
30人～99人	100.0	(65.6)	(24.4) 100.0	11.4	12.4	4.8	10.5	43.9	16.2	0.8	(10.0)
100人～499人	100.0	(68.3)	(26.1) 100.0	17.0	14.1	3.4	6.1	38.5	20.9	—	(5.6)
500人以上	100.0	(48.2)	(47.0) 100.0	50.4	3.2	1.8	4.6	18.2	21.8	—	(4.8)
総 数	100.0	(65.7)	(25.6) 100.0	15.2	12.2	4.2	9.1	40.9	17.7	0.7	(8.7)
建 設 業	100.0	(57.7)	(26.3) 100.0	24.3	32.6	23.4	5.5	11.8	2.4	—	(16.0)
製 造 業	100.0	(65.3)	(24.9) 100.0	15.9	11.8	1.8	10.4	43.8	15.3	1.0	(9.8)
卸売業・小売業	100.0	(79.6)	(20.3) 100.0	8.5	4.2	0.1	—	64.7	22.5	—	(0.1)
金 融 保 険 業	100.0	(48.4)	(51.4) 100.0	—	—	—	1.8	72.3	25.9	—	(0.2)
不 動 産 業	100.0	(100.0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運 輸 通 信 業	100.0	(65.8)	(17.8) 100.0	38.3	24.3	13.2	—	13.2	11.0	—	(16.4)
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	100.0	(48.7)	(51.3) 100.0	25.0	3.8	13.7	—	53.7	3.8	—	—
サ ー ビ ス 業	100.0	(39.5)	(60.4) 100.0	2.5	7.3	7.3	22.0	16.6	44.3	—	(0.1)

注： () 内は施設および制度のあり、なし内訳％。

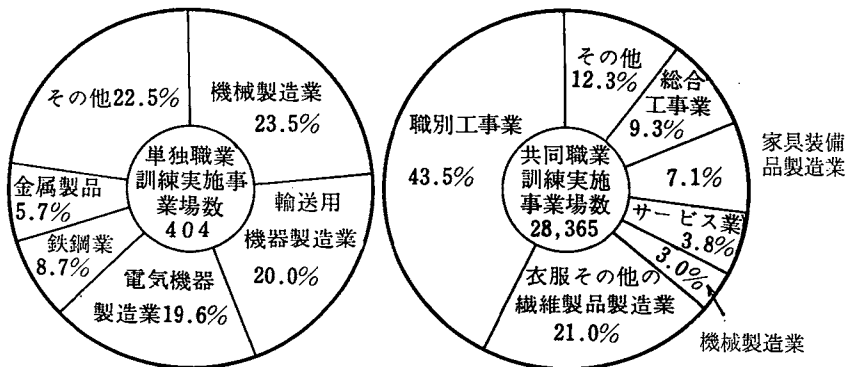
(労働省婦人少年局「年少労働者就業状況調査」S.39年)

第 7 表 規模別事業内訓練実施状況

規模別	事業所			訓練生		
	総数	単独	共同	総数	単独	共同
1～4人	67.4%	—	68.2%	23.5%	—	39.1%
5～14人	22.7	1.1	23.0	18.9	0.1	31.4
15～99人	7.6	9.0	7.6	12.2	2.1	19.1
100～299人	1.1	11.6	0.9	4.9	2.7	6.2
300～499人	0.3	10.0	0.2	3.5	5.4	2.3
500～	0.9	68.3	0.1	37.0	89.7	1.9
計	100	100	100	100	100	100

(同)

る。それは最初から、公共職業訓練（都道府県その他がおこなう）と事業内職業訓練との両建てで出発した。そのため、両者の統一をはかる必要があり、一定の基準（一般教養科目、専門科目、実技等）を設けその基準を満たすものを、申請に基づいて認定職業訓練と



第 4 図 産業別事業内職業訓練実施状況

したのである。しかし、常識的に考えても、この両建ての結果は大企業のおこなう事業内職業訓練は普通は基準を大中に上廻り、公共職業訓練が、これに対して例外をのぞいて見劣りがするという結果になる。また、単独でもおこなっている企業は、あえて認定をうける必要もあまりないというような結果にもなるのである。

さらに、事業内訓練には、企業が単独でおこなうだけでなく、数企業が共同しておこなうものとあり、連絡して横断的におこなえるように一応はなっている。しかしこれにも同様の理由から截然と区別がつき、前者は大企業、後者は中小・零細企業、あるいは特定の大企業の下請企業集団等のものとなっている。養成職種等にも、かなり大中なく喰いがあるのである。

以上のようなかなり深いギャップは、認定制をとり、その代償に補助金（直接経費の五〇％）制を採用する程度の政策ではとうてい埋められないほどなのである。これに対して、三六年、折柄新しい技能工の必要と企業内に滞留した中高年労働力を重荷に感じはじめた頃、技能検定制度が設けられた。一種の国家試験制度であり、公共的、社会的技能教育訓練の裏づけとしては当然考えられる制度である。そして、前項の職業訓練制度と結合させることにより（具体的には受訓により検定受検資格年限の特典が加えられる）、訓練制度の公共性を強化し権威づけようとしたのである。しかし、職業訓練制度自体が右のような状態であつたうえ、わが国の企業には技能を社会的な職能として取扱う慣行はない。あるのは本工、基幹工等といった身分であり、それぞれの身分が格差をもちながら年功的に処遇されるのである。もちろん企業にとっては検定制度が、従業員

第8表 在職中の業所外の職業訓練所修了の履歴の取扱い

項	目	計	評価している	評価していない	不明
規模別	計	100.0	26.6	21.4	52.0
	30人～99人	100.0	25.0	19.7	55.3
	100人～499人	100.0	31.3	21.4	47.3
	500人以上	100.0	16.6	50.6	32.8
産別	建設業	100.0	26.5	21.4	52.1
	製造業	100.0	34.1	12.1	53.8
	卸売業、小売業	100.0	27.0	22.6	50.4
	金融業、保険業	100.0	14.5	17.1	68.4
	不動産業	100.0	3.6	38.9	57.5
	運輸通信業	100.0	1.1	97.8	1.1
	電気ガス水道業	100.0	33.1	21.2	45.7
	電気ガス水道業	100.0	41.7	44.2	14.1
	サービス業	100.0	45.0	20.9	34.1

(同)

のではあろうが、そうした受取り方は検定制度の本質とはいえず積極的な促進要因とはならないのである。(第8表参照)そのうえ、技能検定制度は労働組合の反対にあつた。理由は、技能検定が給与上の決定基準に用いられることは差別をひきおこすというものであつた。もちろんそれは文字通り受取って、組合側がその運用に参加、

発言できない検定制度は公正なものといえず、また将来組合に対して敵対的な運用がおこなわれぬという保障がないという、官製的政策と企業とのなれ合いに対する不信もあつたことは事実である。しかしそれと共に、こうした「外から」の資格制度のごときは、企業内の年功的秩序の一貫性に対する分裂要因になるといふのはなほだ企業内組合的発想が介在してのことともうたがいのないところであろう。事実、年功的身分制度のもとではそれはかく乱要因以外のものではないのである。こうした発想は、雇用人にも共通した受取り方であつたであらう。しかしさすがにこうした反対は、労働組合のばあいはとくに青年層からの異議もあつて（年功賃金のもとで検定制度は年配層に対しては脅威となり、青年層には有利という差別をうみやすい）、「青年労働者の……権利として技術教育、職業教育の要求をとりあげよう」といった線になり、検定制度に対しても、「必ず協約でとりあげる。養成工も組合員とする。訓練内容に組合が参加する。思想教育を行わせぬ。中卒、高卒、また年配層にもそれぞれ必要な技術教育をおこなわせる。また公共職業訓練等は誰でも希望するものが受けられるよう費用・賃金の保障をする」などの方針がだされた。組合が教育訓練計画に参加し、あるいは協約化すること等は必要なことであるがこれも容易ではない。それにも増して積極的に技能教育、職業教育を要求するというのは、以上のべてきたことからわかるように非常に大変なことなのである。ともかく、技能検定制度は、こうした労使双方の消極的態度の結果、資格制度でもなければ身分保障でもない、それをどう扱うかは各企業次第といふのはなほだ奇妙な制度となつてしまつた。もちろんそのよくなわかりきつた結末を予想して手をうたなかつた官僚主義も責任はまぬがれえないだらう。

ところで、技能者養成訓練は比較的上層への可能性をもつた技能労働者に関するものであるが（あくまでも比較的事実であつて、規模別階層等によつて非常に異なることは上述のことから想像できよう）、年功的身分制度や、大企業と中小企業との格差によつて労働青年の教育がゆがめられるのは、もつと下層の労働者についても同じことなのである。その最も端的な例は、いうまでもなく臨時工や社外工などの労働者の場合である。これらが、本工制度の補充物であることは説明するまでもない事実であるが、これらの階層の青年の場合には教育の機会そのものが縁遠くなる。またこれらがいれば一度入つたら抜けられない身分制度となつてゐることは、職業的向上の努力そのものをさえ無意味にするのである。三〇年代の終りには、若年労働力の絶対的不足から臨時工の身分の労働者は統計的にかなり減少したことは事実である。しかしこの制度そのものが消滅したわけではないし、むしろ逆に技術革新は（木工のなかにさえ）単純不熟練労働の比率を増大させる傾向をもつてゐるのである。今後、現状のままではこうした袋小路に放置される可能性のある青年の数は増加こそすれ、減少することはないであらう。第2表にみた、「教育をうけていないもの」三〇%という数字は、こうした意味では氷山の一角をうかがわしめるだけのものとさえいえるほどである。

以上のように、一方でわが国の労働関係のゆがみが勤労青年教育を跛行的なものとなさせている現状があるのに対して、他方では勤労青年教育の企業内教育訓練への癒着という現象がおこる。ただしそれは、勤労青年教育に対する国家的政策の無定見と欠如があり、同時に財政的裏づけの貧困がある時、当然避けえない現象であらう。さきにもた職業訓練制度にしても、企業内従業員教育との癒着をなくしては成立たなくなつてゐる。「各種の勤労青年教育機関と職場に

第 9 表 類 型 別 青 年 学 級 の 比 較

	番 号	学級生数	学 習 時 間 数				経 費		
			職 業	家 事	一般教養	合 計	公 費	地 元 等 負 担 金	合 計
中央 青年 学級	1	人 56	時間 200	時間 10	時間 80	時間 290	千円 283	千円 —	千円 283
	2	56	200	10	80	290	349	—	349
	3	71	20	20	210	250	393	—	393
	4	85	20	20	210	250	235	—	285
	5	99	150	40	80	270	420	—	420
	小 計	367	590	100	660	1350	1730	—	1730
	(1学級平均)	(73)	(118)	(20)	(132)	(270)	(346)	(—)	(346)
職場、 職域青年 学級	6	37	400	—	440	840	100	115	215
	7	60	78	30	154	262	100	—	100
	8	45	194	—	67	261	120	—	120
	9	38	1690	—	614	2304	100	424	524
	10	37	60	192	48	300	100	960	1060
	小 計	217	2422	222	1323	3967	520	1499	2019
	(1学級平均)	(43)	(484)	(44)	(265)	(793)	(104)	(300)	(404)
地青年 学域 級	42学級合計	1590	2209	1341	4190	7740	1800	492	2292
	1学級平均	(38)	(53)	(32)	(100)	(184)	(43)	(12)	(55)

(金沢市教育委員会「青年学級の概況」S. 40年度より作成)

おける教育訓練との連携を強化する」というのは各種の答申・意見・政府報告に度々くりかえされる文句であるが（その考え自体は誤ってはいないが）、そう言えるのは教育政策の側に主体性と一貫性がある場合に限る。そうでない場合には、わが国のむしり有害な企業内秩序を軸とする産業関係への追従を美化することはにすぎなくならぬ。この事情は、職業訓練のみならず各種の制度に共通してみとめられるが、ここでは調査事例に関連深い青年学級を例にとろう。またこうした現象が比較してよくうかがわれる地域的事例をとろう。（第9表）

この事例は地方中都市のものではあるが、それにしても地域青年学級の沈滞ぶりは相当であろう。学習時間、経費共に格段に見劣りがし、青年学級のそもその発生の源であった地域青年運動のおとろえと、それに対する政策の貧しさがうみだした結果はおおうべくもなくなっているのである。そのことには第一節でもふれたが、これに代って登場したのが、市教委直営の中央青年学級と、職場・地域青年学級である。中央青年学級は主として商店会連盟等とタイ・アップして商店従業員を対象として希望者に販売・陳列・経理等のひと通りの商店員教育をおこなうかたわら、「職場と私」、「社会と私」といった一般教養をあたえようとするもの、あるいは工業協同組合と提携してその従業員の希望者に同様の職業教育をおこなうもの（番号の1、2、5）と、市街地の商工自営業者子弟に対して教養教育をおこなうもの（3、4）とにわかれる。これらは、一応都市部の青年労働者等の増加に対する青年学級の対応と考えられないことはないが、それにしてもそれがカバーできる青年の比率はいまのところ大きなものではない。またそれだけ青年学級の都市集中を促進しているといえよう。しかし、それ以上に問題は、職場・

職域青年学級にある。番号の6、7、8は、洋服仕立師、理容師、建具師等の業者団体の徒弟養成機関がその実体であり、これはむしろ職人的技能者養成に対する補助事業と考えた方がよい。9と10とは、完全に単独企業の従業員教育である。なかでも格段に学習時間数に表われた内容の立派なのは、機械工業の養成工制度である。また10は、織維女子労働者を対象とする家庭科その他の教育であり、つまりは企業内福利施設の運営を代行したかたちなのである。もちろん、あたりまえであるが、これらは経費も公費補助より企業支出分の方が多い。

このような実態をみて、青年学級が産業界の隅々にまで進出、発展したという印象を受けることができるだろうか。素直にいえば、このような様々な階層の従業員教育訓練にひしきを借り、ますます勤労青年教育としての首尾一貫性を失いつつあるというのがいつわらない事実といふべきである。しかし、つぎのことはどうしてもいっておく必要があるだろう。第一に、このような私的従業員教育との療着を促進したのは国の政策そのものでもあったということである。たとえば三十九年度省社会教育局長の都道府県教委あて通知には、三十九年度青年学級運営費の補助金の配分にあたっては、つぎのような事項に重点をおく、として、「(前略)都市においては、企業内学級、商店街学級等中小企業等に働く青年のための職場職域で編成される学級を拡充し、農村においては、農村近代化の要請にこたえ……」としている。もちろんこれが、事実上は上記のような事態になることはわかりきっていたはずである。一片の通知を以て、新時代に即応したということか。第二に、青年学級がこのようにならざるをえないのは、ひとつには財政的な貧困にも大きな原因があることである。このことはいまではまるで当り前のことのようになっ

てしまった。もう紙幅もないので詳論しないが、地元等の負担金を別に、経費の四分の三以上が市町村財政の負担となっており、この面から考えても将来労働青年教育のためにこれを飛躍的に増加させるという可能性は、いまのままではすくないであろう。しかも、国家財政が住民福祉のための必要な経費を保障し、その施策の実施を住民自身によって統御された地方自治体にゆだねるというあり方こそは、現在のわが国で最も欠けているのである。

以上を要約するに、現在のわが国には労働青年教育に関する政策は存在しないといつても過言ではない。現行の諸制度は、雑多で一性に欠けるうえに、影響力が問題にならない程限られており、しかもそれぞれに現実のゆがみに迎合してゆがめられているといった状態にあえいでいるのである。さらにまた、教育政策と他の経済政策、社会政策とを結びつける展望にいたっては無きに等しい。第二節でふれたように、高度成長をへたこんにちや、道徳教育や「期待される人間像」のように問題がきわめて政治主義的に提起されているこんにちこそ、この方面の政策の最も欠如した状態にあるということとは反省さるべき事態といわねばならない。それだけでない。勤労青年教育問題の目下の困難な様相は、それに対してまともに取組むことを要求する声がどこからもなかなかでできそうにないという点にあるのである。それは、国民教育を検討しようという動きのなかですら、どちらかといえば二次的な取扱いをうけているにすぎないといえないだろうか。全体としてこのような事情がおこりうる背景については不十分ながらこの章や他章でもふれた通りである。現在必要なのはこのような現実流されるのでなく、それを変えることのできる政策と運動なのである。

第一章 企業内教育の成立過程

— 調査企業における —

この章では、調査企業となったT社の職業訓練所による中卒新規入社者に対する教育訓練が成立するにいたった背景を、主として企業の発展過程における経営、技術、労働力の問題の側面から観察し、併せてこの教育訓練の性格を規定することをおこなう。現地調査の主目標は第二章以下の問題におかれたので、ここでは右の問題についてできるだけ簡単な概観にとどめておく。

その前に、調査対象としてT社がえらばれた理由は、一定の前提とそれから偶然の選択の混合したものであった。すなわち、まず勤労青年教育の現状に関する実態調査をおこなうという最初の出発点に立って、勤労青年教育の問題はこんにちでは客観的にいってその中心は青年労働者におかれているということを考え、都市の青年労働者に対する教育を対象とすることに決した。とはいえ、さきにものべたように、こんにちわが国には一貫した勤労青年教育のシステムが全く欠如している。そこには各種の制度が雑然と存在しており、それぞれに非常に異った経済的、階層的背景と、さらにそれ以上に異った、しかし全体的には貧困な内容が存在している。こうした混乱そのものが勤労青年教育の現状であるとはいえ、とりあげるにあたってはその一角からまずはじめなければならぬ。われわれは、現在の勤労青年教育が、ここ約一〇年間の経済発展のなかににおける私企業からのインパクトを大きくうけている事実を念頭に、企

業内教育訓練をとりあげることとした。青年労働者に対する教育訓練機関としては、現状ではむしろ条件のよい方をえらんだわけである。こうした企業内教育と勤労青年教育を結合させるという考え方は、後者を発展させる方策として政策的に大きく提唱されているわけであるが、これによって勤労青年教育の発展が可能となるであろうか。われわれはそれに現状では否定的であることは、さきに勤労青年教育全体の概観からのべた。企業内教育の側からは、それはどうであろうか。さて以上のような前提から企業内教育が調査対象としてえらばれたが、そこから訓練制度に対する評価、調査上の便宜、協力がえられること等の事情を考慮して具体的な調査対象としてT社が決定されたのである。

まずT社の概略からはじめよう。T社は金沢市においては有数の織機、織維機械メーカーである。資本金は三九年二月現在七億五千万円である。同社は、しかしもともと金沢市の地元資本であり、その創業は明治末期の北陸の絹織物業の発展を背景としていた。資本の系譜としては、技術者（機械大工）から転化した企業家の形態に属し、自生的資本としてはきわめて典型的な発展を示したものとといふべく、またこの時期からすでに、「織機王国」金沢の中心的企業のひとつであった。しかし、わが国の資本主義発達史においては、周知のように地方の自生的資本はわずかの例外をのぞきいわゆる中

小企業としての歩みを余儀なくされた。金沢の織機業も、戦前から絹・人絹織機の分野では全国的な名声を博しながら、全体としてはこの例外とはならなかったのである。絹・人絹織機の市場であるこれらの織物業の零細企業の性格もまたそのひとつの条件と考えることができよう。T社は、現在では織機（とくに絹・人絹織機）メーカーとしては全国的にもかなり著名な企業となっているが、それさえ、地方資本の後進的性格もなお全くなかったわけではなかったのである。

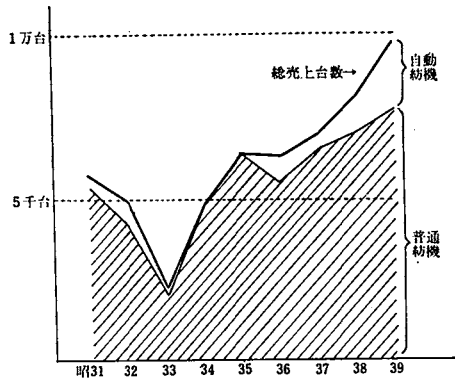
ところで、昭和三〇年代のT社の急速な発展と技術的高度化は、このような性格からの脱皮と、いわゆる企業の近代化を必要とすることになった。企業内教育訓練の成立も、実はこれと歩みを共にするものであった。この問題を知るためには、T社の企業発展の過程をみればよい。

はなしをすこしさかのぼらせて説きはじめれば、T社の戦前におけるピークは、昭和一〇年以後にある。すなわち、この頃の輸出ダンプینگを背景とする織物業の一時的ブームと、軍事工業の発展と関連した機械工業の膨張がその基盤であつたらう。T社は昭和一二年合資会社、同一四年株式会社となり、また工作機械部門が設置された。もちろん、これにすぐひきつづく戦争は、織機製造の停止、出征による技能労働者の流出等の打撃をあたえたが、軍需転換によって操業が続けた。しかし、いまから約二五―三〇年前にこのピークがあつたことは記憶してよいであろう。あとでのべるように、この時期に入社した労働者および敗戦後まもなく復員あるいは新たに入社した労働者層が、技能のうえでも、企業忠誠心のうえでも、よかれあしかれT社を代表する基幹労働者層と考えられるからである。

さて、戦後のT社の企業発展は、おおまかにつぎの三つの時期に区切ることができる。(一)昭和二三年以前、(二)同二四年から二〇年代末期まで、(三)三〇年以降の時期。とくに昭和三四、五年以降がこの中心となる。(一)、(二)については当面直接の関連はないが、(一)は、とくに二三年頃までは織機生産再開直後、折柄の織機ブームとも一致して需要があつたが、二四年前後から停滞をはじめ、それに加えてドッジ・ラインによる淘汰政策のために打撃をうけている。(二)の時期は、二六、七年を底として全体的に沈滞していた時期である。この間にはかなりの人員整理もおこなわれている。二八年には織機生産の不況をカバーするために農薬用発動機生産をてがけている。以上ふたつの時期を通じて、われわれに関心あることは、こうした発展過程に対応した人員採用状況であるが、敗戦直後の二、三年間にかんりの入社があつたほかは、二五年頃から実質的に採用は止っており、とくに二七年の企業整備から三〇年頃までは、新規採用は停止状態であつた。このことはのちにまたとりあげるである。

昭和三〇、三一年は、いわゆる「神武景気」の時期である。繊維品輸出の活況、合織織物の台頭等により、織物業の設備増強もおこなわれ、織機輸出も比較的順調であつた。T社は、三二年から「工場設備近代化計画」による設備更新に入らうとした。鑄造工場の革新がおこなわれた。しかし、三〇年から三四年頃までの企業経営をめぐる状況は、T社にとつてのみならず、県下のいわゆる「二大産業」（繊維、織物業および織機工業）にとつては、まことに浮沈のはなはだしい時期であつた。右の「神武景気」について三二年からは一転してかなり深刻な不況、三三年下期によく回復というあわただしい動きをたどつた。県内工業の脆弱性は、この景気の波をきわめて忠実に各企業の経営に増幅反映した。県内鉄工業

のなかでは上位にあるT社もこの波動の作用をまぬがれず、工場設備更新計画は、おおむね三五年以降に繰延べられた。

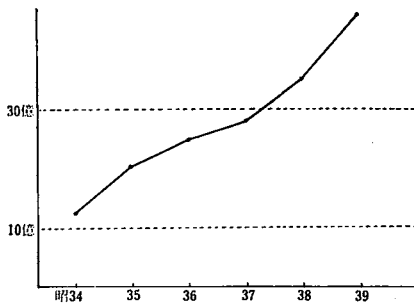


第1図 T社機械売上台数の推移

三五年以降の各種の経営指標は、掲載したグラフおよび次頁の表の通りである。T社は、この間に、昭和三四年に一億二千万円に増資したのをはじめに、三九年までに四回の増資をくりかえし七億五千万円と、一〇年前の約一〇倍に近い資本金規模の企業となった。設備近代化計画については、三六年に組立工場を新設、コンベヤー組立ラインが完成し、翌年には熟練工場および新鋭の機械第二工場が新設された。このような設備更新は、これにみあう管理方式の変化をとともなう。組立工程にコンベアラインが導入された翌年には品質

管理方式が全工程に採用された。さらにその翌年には、工数管理、原価管理のために、IBMシステムが導入された。一方、人事の面でも、三三、四年の係長、課長級の更新をはじめ、管理層の人事刷新は、現在まで進行中である。大学卒業者の採用も、この頃から増加してきた。新機械開発のための技術スタッフの充実のためもあるが、その他の分野にも徐々にその比重が増加したのである。

要するに、三二年の深刻な不況を脱出してからのT社は、技術体系と組織との革新を通じて、地方資本の古い体質の脱皮によって活路をひらこうとしたということができよう。みぎののべたかぎりではあまり大きなトラブルもなくその意図が達せられたごとくであるのは、経営政策の成功は別として、合化繊維物業の急激な発展による市場拡大にささえられた、企業活動の上昇時に遭遇したことが大きいであろう。この間、労組（なおT社労組は、全国金属石川地本の有力単組のひとつであるが）との関係も、三五年一時金協約、三七年退職金

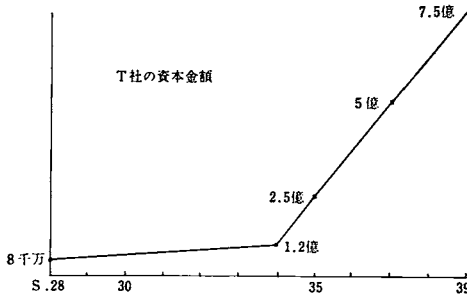


第2図 T社年間売上高趨勢

協約、時間短縮、三八年労使協議会制度の実施、ならびに職場懇話会制度（会社側が職制機構単位におこなう懇話会。経営意志の伝達と苦情処理を兼ねた機関。なお組合の職場組織は活発ではない。）の実施と、大体において経営側の主導のもとにすすめられてきたといつてよいであろう。

だが、この年代後期の急激な発展と企業「近代化」のなかで、おそらく最も枢要であり、しかもT社のネックになりかねない問題は、労働力計画、とくに基幹工の調達の問題であったと考える。これに関連して、われわれがこの調査において問題とした教育訓練制度の性格を規定するならば、それはこの問題への対応、すなわち将来の基幹工の企業内養成計画であったといふべきである。それがとくに重要な問題となる客観的条件は、発展過程そのもののなかにかく伏在し、拡大していった。この点を、この章では確認することが問題である。

T社における教育計画は、三三年頃の中級管理者教育、三五〇六年の上級管理者教育にはじまるというが、実際に教育訓練計画が本



第 1 表 T 社の企業発展過程

S. 32	工場設備近代化計画発足 (鋳造工場改良)	
S. 33	不況	
S. 34	“	
S. 35	下期に回復、増資 (1.2億) 増資 (2.5億)	一時金算定方式採用 この頃から入社者増加
S. 36	織機組立第2工場新設 コンベア組立ライン採用	
S. 37	増資 (5億) 品質管理方式導入 熟練工場、機械第2工場新設	退職金制度改訂 労働時間7時間45分へ
S. 38	材料倉庫新設 IBMシステムを導入	職業訓練所を設置 労使協議会制度実施
S. 39	増資 (7.5億) 技術センター新設 準備機組立工場新設工事着工	職場懇談会制度実施 労働時間7時間30分へ

第 2 表 T 社 主 要 指 標

	a 期平均人員 中 (指數)	b 一人当売上 数	c 人指 件 費数	d 付生産性 加価値 指数	e 指 労働装 備率 数	f 労働配 分率	g 出人 荷額 中の 費
35年 上 下 期	862(100) 901(105)	100 112	100 110	100 120	100 118	51 47	15.1 15.7
36年 上 下	962(112) 1118(130)	107 111	119 130	109 115	123 172	55 57	16.9 17.5
37年 上 下	1241(144) 1238(144)	102 105	118 128	101 117	195 222	59 56	18.9 19.0
38年 上 下	1279(148) 1365(158)	112 131	141 151	125 139	268 267	57 55	19.7 17.9
39年 上 下	1454(169) 1506(175)	134 149	154 170	137 150	267 285	57 57	17.9 17.9

$$e = \frac{\text{固定資産}}{\text{従業員数}}$$

$$f = \frac{\text{人件費}}{\text{付加価値}} \times 100 \quad (\text{有価証券報告書より})$$

格化するのは、三七年勤労課内に教育係が設けられてからであるといつてよいだろう。その教育訓練計画の体系は「T社労務管理概要」によればつぎのようである。

「△新入従業員教育

新入従業員の教育訓練は、大学卒者については、業務、製品の知識など多角的に講義及び実習を通じ一カ年、高校卒については、二カ月間の業務実習期間をおき……。また、現場技術者を育成する意味から、現場配属者を対象に、三八年度より職業訓練所を設け、三カ年間、学科、実技両面にわたり、教育訓練をおこなっている。

△一般従業員教育

社内研修のほか、社外の技術研修会、講習会などに積極的に参加させ、技能士試験などにも毎回好成績を続け……。このほか、定時制高校、専門学校への通学にも便宜をはからい、技能ばかりでなく、円満なる人格完成（…をめざす）。

△管理者研修

管理職にある者、またそれに準ずる者に管理技術ならびに一般的な管理者教育をおこない……」

問題となっているのは、このなかの三八年より設置された職業訓練所による、新規中卒入社者に対する二カ年の教育、訓練である。その具体的な内容は次章以下にゆずるとして、さきその性格規定を企業内の基幹工養成計画（過去の養成工制度と通ずる）であるとしたのであるが、それをみるためにまずT社の従業員構成をみる必要がある。いうまでもなく、企業の従業員構成は、私的企業の蓄積と労働市場との矛盾の産物であり、この矛盾を解かんとする経営政策の端的な反映である。

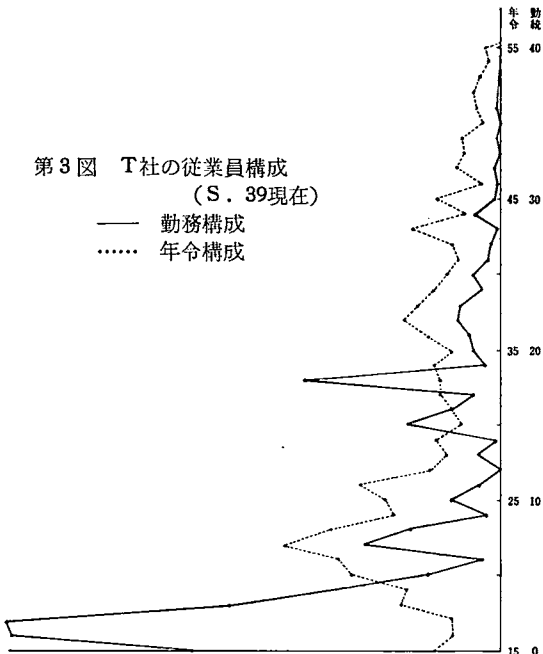
さて第3図から読めることは、まず年令構成と勤続構成のいちじらしい乖離である。年令構成は、二二才前後に山をもちながら、全体として高令な層までなだらかに移行するのに対して、勤続構成は、勤続二、三年層に圧倒的数が集中し、極端に底の張った形態をとっている。また、第二のピークは勤続一八年前後にある。

右のことは、つぎのような企業経営発展とそこにおける雇用計画の結果とみることができよう。すなわち、さきにも若干ふれたが、敗戦直後の復員、新採があったあとは、三五年頃まで人員採用があまりおこなわれず、あるいは流出も相当あったのに対して、三七、八、九を中心として多量の人員を採用したこと、しかもこれらのなかの大多数が、いわゆる中途採用者（新卒採用でなく他に職歴をもつ者の採用）であったということである。このような大量の追加労働力を公開の労働市場において短期間に充用できたということは、T社がかくも急激に最近四、五年の間に発展した条件でもあったが、そのことは、同時にいくつかの問題を今後にむかって生みだすことになったと考えられる。

まず、基幹の技能工の補充問題が大きいであろう。機械工業においてはとくに、技術革新下においても、いやむしろその下においてなおさら、一定の量の基幹の熟練労働者を擁し、それを中心にして工程を編成することが必要である。したがって機械工業では、なおその企業が充用できるこれら基幹工の重要性が高いのである。かれらはまた、将来の現場職制の担当者とも目されるものである。ところで、T社の場合、現在現場監督者層は組長および班長あわせて約一〇〇人、年令的には四〇才台、敗戦直後あるいはそれ以前に入社し、二〇年から三〇年近くT社に定着しつづけたものがそれになつている。しかし、既述したごとく、昭和二四、五年頃よりの雇用

計画に大きな空白が存在することは、最近にいたって急激にひとまわり大きくなったT社の現場の中核をになうべき技能工が、このままでは充分でないという事態がおこりうるのである。

さらに、それにつぐ問題として、三六年以降急に中途採用者が増加したことは、T社の技能水準の「水割り」となったという点があげられる。これは、具体的に証明すべき材料をもたないが、この期間に急募した既経験工の技能水準が、想定に反して低かったというT社の労務責任者の証言をえている。これについては、企業が急激

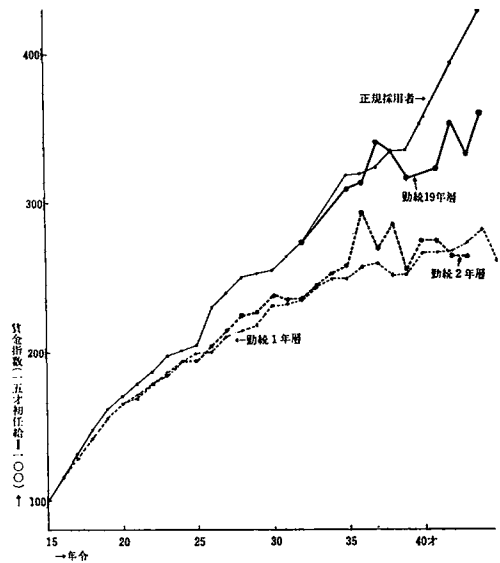


第3図 T社の従業員構成 (S. 39現在)

— 勤務構成
 年令構成

な膨張に対応するために、人手の急増をもってせざるをえず、そのために採用後すぐ役立つ既経験工をもとめたことは、策としては必然であったが、それが技能水準の低下をうみだした背景には、増員があまりにも短期間に大量に集中しただけでなく、T社の技術的構成が、設備更新のなかでやはり上昇し、この地域の中小企業の技術水準とかなり格差が生じたと推測される。技能水準は、社会的には一応技能工の養成と供給量によってきまるわけである。しかし、わが国では反対に技能工ほど流動がすくないから、この需給関係は、企業内における需給関係に転形してあらわれる。また、大企業と中小企業とでは、その存在形態が非常に異っている。前者では、技能工は原則として企業子飼いのものであるが、後者では親方（経営者）自身が一種の技能工であることが多く、それ以外のものにはかなりの流動が存在する。もちろんこのふたつの間には大きな技能格差が存在し、とくに最近はその格差がひろがっていると考えられる。T社についていえば、最近の追加労働力に関しては後者のごとき労働市場に依存したのであるが、それに技能を期待することはできなくなっていたといつてよいだろう。ついでながら、T社のこれら中途採用者に対する待遇は、第4図のようであり、これでみれば大体二五才（換言すれば学卒後一〇年経過ということであるが）頃までは、動統一年でも正規入社のもの（一五才でT社に入社したもの）と給与に大差はないことがわかる。

みぎのような、技能の水割りだけでない。これらの既に他の職歴をもつものの多数の入社は企業に対する忠誠心の水割りとともなるであろう。企業内労使関係を基軸とするわが国の企業はこの点にはとくに敏感である。戦後のわが国の企業内労使関係に関しては七年周期説といううがった仮説がある。すなわち、中途入社者は約七年す



第4図 年令別集金正規・中途採用別 (S.39年, 全金石川地本調べより作成 中卒者のみ)

れば（実際にはもっと短い方がいいであろうが）一人前の技倆をもって現場の中心となり、その時が職場における労使の力関係の変動期となるというものである。それはともあれ、こうした忠誠心の低下に対してT社は単なる自然発生的な企業意識ではなく明示的なそれを必要とし、またその担い手を必要としたことは想像に難くない。中心的労働力の定着を計る目的からも、これは必要とされたであろう。T社はこの面からも「合理化」をせまられたと考えられる。

右のほかにも、対策を要すべき問題として、現場職制の機能の変化がある。原価管理、品質管理の徹底にともなって、現場職制の機能は、かつてのような作業班の親方（ギヤング・ボス）的なものか

ら末端管理者としての性格が非常に強くなることは一般に指摘されている傾向である。そこではあたえられた権限のなかで企画し、監督し、点検する義務が課される。T社でも、品質管理の徹底のために、職制単位のQCサークルがきびしくおこなわれており、このなかで現場職制の責任は非常に重くなるのである。このような変化は、現在の職制層の再訓練のみならず、その後継者についても現場依存的養成でなく直接的集中的教育訓練を有利とさせるひとつの条件であるとみなしえよう。さらに、新入の青年労働者層の秩序意識、あるいは対人関係に関する意識の変化、および永年勤続層との断層も、位階秩序としての企業の管理体制に対する課題となったであろうことは想像に難くないが、この問題は次章において論ぜられるであろう。

企業内教育訓練をT社において成立せしめた条件は、上記のことから推察しうるであろう。企業経営の発展が労働力の問題との間にうみだした矛盾をとくに最近の時点に焦点を置いて説明したが、これらの矛盾に対する経営政策の対応が、教育訓練計画として三八年以降具体化するのである。それは、結局将来の基幹的技能工の養成計画であるとともに、特殊企業に対する忠誠心を強く抱いた現場の中核がそのなからあらわれるべき教育計画である。

生産力の発展とともに要求される一定の質の労働者と、現に存在する労働者およびその供給形態との間のすれは、資本主義経済のもとにおいては、私企業の労働力編成を媒介に、その要求との矛盾として発現する。これは一般的にそうであるが、その矛盾が、労使の横断的交渉とそれを前提とせる公共的政策によって調整されるのではなく、逆に労働市場の封鎖化と企業内の養成訓練という調整策を基本として解かれるのは、まさにわが国の特質というべきである。T

社もまた企業発展とともにこの基本的形態に従わざるをえなくなつたのである。かくして企業内教育訓練は、それが徹底される程、公共的生活との断層を深める。そしてこのようなところでは、公共的勤労青年教育が、企業内教育訓練に癒着させられるのでなく、その意図をつらぬくことが大きな困難をとまなう事業となるのである。

第二章 青年労働者の生活と意識

はじめに

高度経済成長、技術革新下の、T社における企業内教育の成立過程を扱った前章をうけて、本章では、同社の労働者の生活と意識の一端を、われわれの甚だ限られた調査の限りで、簡単に概観しようとするものである。ただそのためには、本来なら当然、右のような新しい動向の展開の結果として起っているはずの、生活・意識における新しい変化を、それ以前のものと比較して分析し、その意味を追求すべきところであるが、本調査の初めからの企画の関係で、そうした追跡の形をとることはできなかった。その点甚だ不意ではあるが、ここでは、他の諸企業の労働者に見られる、最近の共通の事態の下での一般的動向を一応の目安にして考えるにしても、基本的には、調査結果の単なる記述より以上に多くすることはできなかった。

もとより、今回の研究の直接のテーマは、今日、勤労青年教育の重要な一環になろうと思われる企業内教育の課題を探ることにある。しかし、今日の勤労青年教育の問題の関連するところは極めて多岐であり、その直接の対象であると同時に、その方向を左右する基本的条件の一つとしての労働者の存在状況にしても、これに対する教育が、単に技術的な面だけでなく、企業意識・社会意識の変化などにまで関っていることに現われているように、原則としては、その生活・意識の全面的な状況、その背景までが問題にされねばならないであろう。今回の調査によって知りえたものは、以

下の如く甚だ簡単なものでしかないが、当初の意図は右のようなものであった。それに応じてこども、一応労働者の出身階級、勤続状況といった一般的属性からはじめて、企業内の労働生活関連だけでなく、企業外の生活・意識にも触れることにした。

次に、本章の記述が殆んどそれに頼っている所の、二回の調査について、その方法を簡単に述べておきたい。

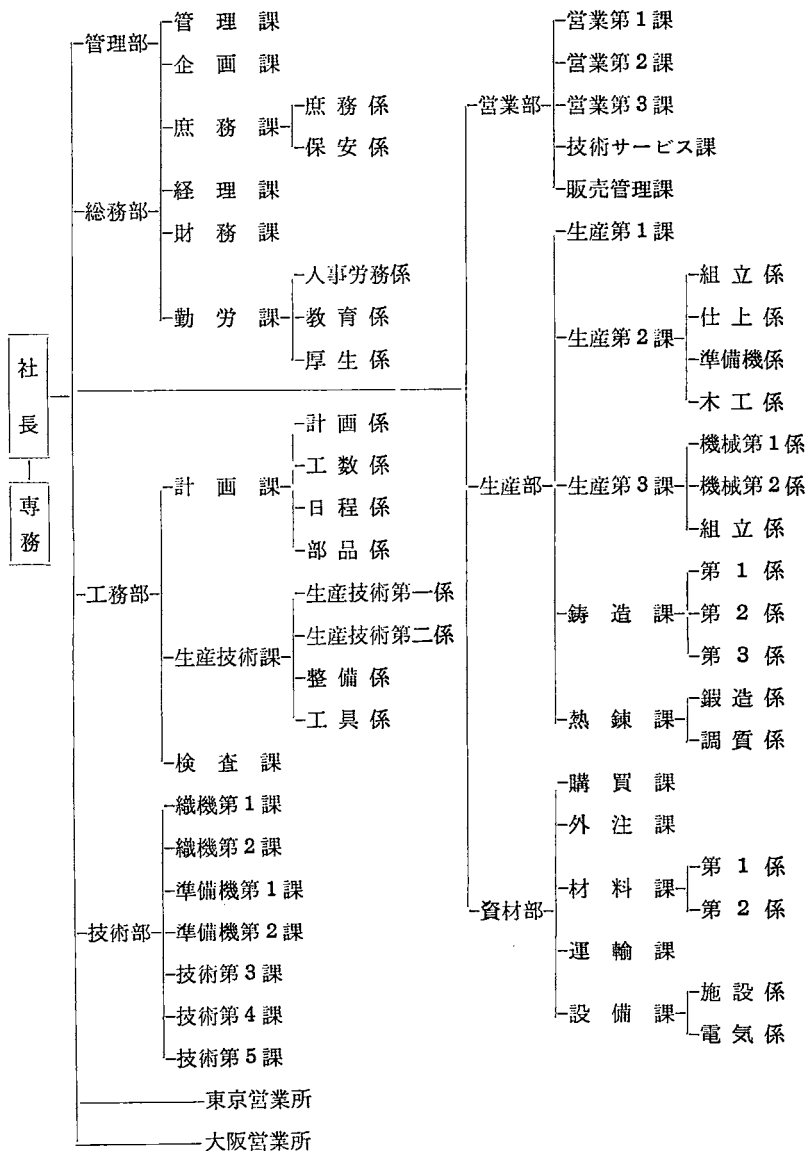
調査の方法

第一次調査

まず、昭和三九年一〇月に、本文末(六〇ページ)に掲げたごとく調査票を用いて、配票法によって第一次調査を行ったが、その際の標本は、次のような方法で層化無作為抽出された。

当時の全従業員、約一、四七〇名から、調査目的および調査組織の負担能力を考慮して、管理職、大学卒業業者、および臨時工(約三五〇名)を除外し、残り九七七名を母集団とした。そしてこれを、まず男女に分け、男子については、この企業の中核部門をなしている生産部(五五〇名)にとくに調査の重点を置くことにして、他と区別し(第1図参照)、①生産部については、学歴、前職の有無、年令階層の三点を目安にして、これを八層に分け、②他の部局の場合、その全体(女子を除く)を合せて、学歴、年令階層のみを基準にして四層化し、③女子については、全体——一〇九名——を学歴のみによって二層に区分)、以上の各層につき、七分の一無作為抽出して、一五九の標本を得た。これに、④三九年度(中学卒)

第1図 T社の組織図 (1) (38.6.6.改正)



入所した二〇名の訓練所生を加え、総計一七九名が調査対象に選ばれた。

回収された調査票は、無記入のまま返送されたもの四通を含めて一二九通、回収率七二・一％であった。

第二次調査

右の第一次調査に対して、またその結果に基づき、よりインテンシブな、そしてその内容も、企業意識、ないしは新しい事態（労働の変化）への対応の様式、企業の外での生活の態様、その他とくに、今日の青年労働者をめぐる教育諸状況に関連する意識（評価、要求）、などに重点をおいた面接聴取法による第二次調査を、翌四〇年三月に行った。

調査対象の範囲も、訓練生二〇名の他は、一層重点的に、生産部の生産第二、第三課、鑄造課の三課に所属する三〇才以下の中卒男子にしぼって、その中から二五名の標本を抽出した。

ただこれは、実施直前になって、面接時間などの実施上の思わぬ障害に当りしたため、やむなく、既に準備されていた調査票の質問項目二七項を大幅に削減しなければならなかった。本文末（六四ページ）には、資料として一応、当初の形の調査票をそのまま掲げたが、その内、実際に質問されたのは、質問番号に下線を付した一七項目のみである。なお、右の標本四五名のうち、当日出張などの事故を除いて実際に面接することのできたのは、四三名（九五パーセント）であった。

以上の二回の調査結果に基づいて、まず、T社従業員の、最も基本的なレヴェルにおける実態としての、年令、勤続年、学歴、あるいは出身階級などについての、主たる属性（個人特性）の幾つかから見ることにしよう。

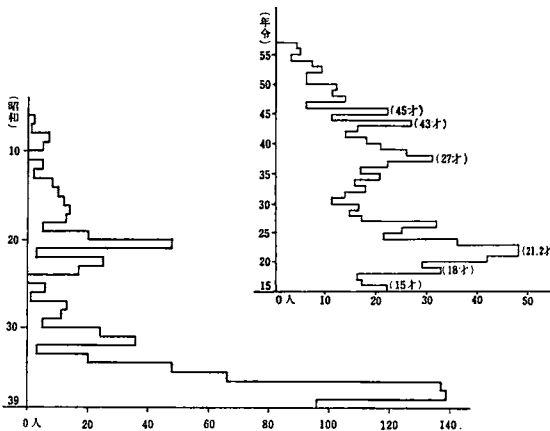
一、労働者の主たる属性

年令、勤続年数

年令、勤続年数による従業員構成は、それぞれ第2図、第3図のようであり、その実態の一端を生産部の場合でみるために、第4図を掲げた。

第2図 従業員年令構成（昭和39年夏）

（合計の子
局の女
部の卒
材の業
工務、者
生産、一
管理層、
びに臨時工を除く）



第3図 入社年度による従業員構成（昭和39年夏）

第1表 従業員の出身階級（家業）別構成

出身階級		所 属	訓 練 生	訓練生以外の 一般従業員 (全部局)	合 計
農階 民級	農 漁	業 業	3 } 0 } 3(15.8) %	35 } 0 } 35(36.5) %	38 } 0 } 38(33.0) %
産階 市中級	商 工 自 営		6 (31.6)	17 (17.7)	23 (20.0)
労階 働者級	工 官 公 員 会 社 事 務 員 商 店 勤 務		5 } 1 } 2 } 1 } 9(47.4)	14 } 7 } 12 } 0 } 33(34.4)	19 } 8 } 14 } 1 } 42(36.5)
そ の 他			1	11	12
回 答 数			19(100.0)	96(100.0)	115(100.0)

漁業、工員、官公吏などのサブ・カテゴリーのレヴェルでみると、農家について商工自営が第二位にあり、この両者を合わせていわゆる旧中産階級が全体の過半を占めることになる。

周知のように、この両階級は、そのもつ経済的・社会的特殊性の故に、わが国の諸階層の中では今日でも、特に保守性の強い階層として知られているものである。従って従業員の全体的な社会的性格、政治的性格に、こうした出身階級構成が、その限りで一定の影響を与えるであろうことは想像にかたくない。こうした事情は、わが国の伝統的な企業秩序を今日でも支える一つの背景になっているかもしれない。その意味では、昭和三九年度入社者の訓練生においても、この両者の比重が丁度釣り合ったことは注目されるべきであろう。

もっとも、この表に関する限り、それは或いは偶然であるかも知れない。しかし、国勢調査の集計結果を資料とする、わが国全体の就業構造の推移についての田沼肇の試算によると、一九六〇年の時点で、農民階級、都市中産階級、労働者階級のそれぞれの比率は、三〇・七、一五・〇、五二・〇であり、その五年前の一九五五年時点に比べて、中産階級の比率は勿論低下しており、また、相対的に、労働者階級に対してはその比重を軽くし、農民階級に対してはそれを重くしている（田沼肇、都市中産階級における存在条件の変化、『経済評論』一九六二年二月号）。もちろん、ここでは家族従業員が数えられているのに対して、今ここでは家業の比重であるため、かなりの差があるが、しかし、この三階級の長期的な動向は、これによってその見通しを立てることは許されよう。

本調査では、この動向に関する石川県の特異性、そこでこの三者にまたがる労働力移動の趨勢についての、分析はできなかったが、それが今後の従業員の特性に一定の意味を与えるであろうこと

は疑いなかろう。

二、労働者の生活（賃労働生活部分）の変化

右においても既にうかがえたように、激しい競争にせまられての生産の拡大、合理化の推進は、やがて、いちじるしい労働の質的変化をもたらすとともに、幾つかの面で、従業員の構成のみならず、企業体制にもその再編成をせまることになる。T社においても昭和三二年頃を起点として、急速な設備の近代化・拡張が進められた。

このような過程は、まず直接には、労働内容、作業過程に重要な変化をひき起す。もとよりそれは、企業内の諸部門によってかなりの違いのあることは勿論であるが、総じて労働の単純化、その修得の容易化、作業の標準化、品質管理の推進、事務の合理化、ひいては、一般作業員の諸側面・水準の均等化などをもたらす。

そしてこれらは、さらにその結果としての在来の作業集団、職場秩序の変容もそれに加わって、一方では、労働者の工場における生活に重大な影響を与え、他方では、従業員の階層構成の変化をひき起し、それらに対して経営が必然的に要求する労働者管理組織の改変をも結果する。

労働内容の質的変化

まず、労働の質的変化——ひいては労働生活の重大な変化は、どのように起っているであろうか。

T社における技術の高度化・合理化は、その一部を除いて、全体としてはなおオートメ化以前の段階のそれである。従って、ここで労働の変化は、例えば、自動車、軽電機のごとき大量生産部門において顕著にみられるような、機械の自動化にもとづく作業の標準化・規格化、それによるドラシックな労働内容の断片化・単調化

とは、おのずから異なったものである。しかし、だからといって、「自動化」の程度の低さに応じて、それだけ人間作業の機械化をまぬかれるというものではないであろう。作業の合理化・規格化は、いうまでもなく、右の自動化にはかわらぬ、もともと、企業そのものの根源的な要請と考えねばならぬ。では、このような段階では、なにが合理化を推進する直接的な装置になるのであろうか。

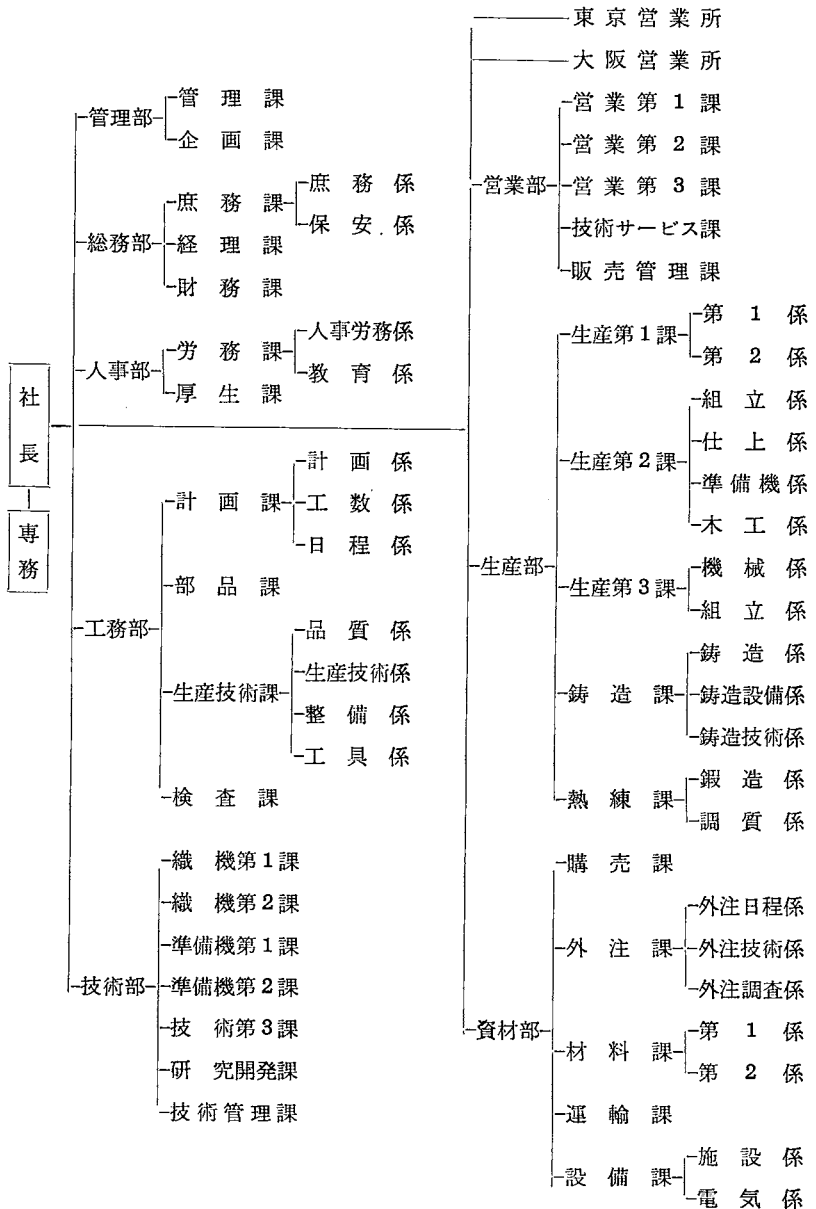
ここでは、恐らくその有力な一つとしての「品質管理」(Quality Control)を考えねばならないであろう。

T社では、昭和三七年からこの品質管理が導入されたという。品質管理の基本的な目標は、前オートメ段階における各工程での、製品の安定、品質の向上、そして生産能率の向上を達成し、それを通じてコストを下げ、さらには納期を厳守するなどにある。そのため検査の強化、管理の推進、作業の標準化が、品質管理の中心ともいえよう。従って、ある意味では、機械による合理化・能率化(労働の節約と単純化)を、人間作業自身の標準化・機械化によって達成しようとするものとも見られよう。

わが国では、これは一般にも、いわゆる「技術革新」に先立って、企業の近代化(「体質改善」)の有効な方法として、他の多くの管理技術とともに導入され、その定着化に努力が払われてきたものである。

近年の新しい諸事態の進展の中でも、このような労働の問題は、相変わらず労働者の最も根源的な問題といわねばならない。そして、合理化という企業の至上命令の下で、いかにこれに対処するか、対処しうるかは、労働者にとってと同時に、企業自身にとっても最も基本的な課題であろう。この問題は直接に、生産意欲、企業意識の問題にも不可分の関係をもつからである。

第5図 T社の組織図 (2) (39.9.1.改正)



る。これによると特に三四年以降において、中卒者だけでなく高卒者をも含めて、新規従業員が急激にふくらんでいることがはっきり解る。その結果、表の上にも示した通り、三四年以降に入社したものの、現在員の中に占める割合は、生産部において六一%（三三六名）、工務部において五七%（八四名）にも達することになった。さらに、生産部のこの三三六名の中で、三〇才以下のものがその七〇%をも占めるに至っている。こうして、最近入社した三〇才以下のいわば戦後派従業員が、全体の四〇%強、すなわち数の上では主力を占めるようになったことを考えると、これが経営ばかりでなく、労働者の生産生活の態勢にも少なからぬ要因として、さまざまの意味をもつことを予想しなければならぬであろう。

この変化はもとより、従来の経験を中心とした技能の崩壊という今日一般の徴候とうらはらの関係にあり、そうした技能の担い手であった低学歴、高年令の熟練工の後退に代る、従業員の若年化、学歴向上という一般的傾向と揆を一にするものである。

勿論このような秩序の変動は、つねに、さまざまの対応、抵抗をひき起して、動揺することをまぬかれ難いが、今回の極めて限られた調査では、残念ながらそのような実態にまで立ち入ることは殆んどできなかった。ただ、例えば、新しい訓練所生に対する古くからの従業員の各種の感情的な反撥とか、その他幾つかの徴候など、一定の動揺、事情を反映すると思われるさまざまの事実は、確かに認めざるをえなかったといえよう。このような変貌の事態が労働者に何をもたらずかによつては、職業教育訓練も、やがてはこの面に一定の関わりを持つにいたるかも知れない。

なお、本稿では殆んど触れられていない労働組合にとつても、こうした変化は当然、重大な関心事たらざるをえないものである。

三、職場に関連する労働者の意識

右のような複雑な事情の中で、企業内職業訓練はいま発足第二年目を迎えている。企業にとつて、その目標は、いうまでもなく新しい技能の組織的養成と、とくに新規採用者への企業意識の育成を経営体系の中に位置づけることにあった。これ迄のところ、この目標、とくに後者は、むろん問題がないわけではないが、一応の成果をあげてきたといえるのではなからうか。

しかし、これに対して、T社の労働者は、それをいかに受けとめ、それにいかに対応しようとしているであろうか。その学習者の主体的姿勢のあり方が、教育しようとする側の意図のいかんにかかわらず、その効果を基本的に左右するとすれば、以下に述べるところは全くその一端にすぎないものではあるが、若干の意味はもつてあろう。

この第三項では、企業の中での諸関連に対する労働者の幾つかの意識、姿勢について、調査に表われた限りで述べることにするが、まず、職業訓練、またそれに関連してとくに技術の習得の問題をめぐる関心のありかたを見よう。

技術の習得、職業訓練をめぐる

「いま、あなたが一番なやんでいるのは、どんな問題ですか——この質問に対する回答は、右の点に一つの手掛りを与えているように思える（後掲第10表、五二ページを参照）。それによると、一般労働者——ここでは生産部と工務部——では、「仕事に必要な技術の習得」という回答の選択が、「将来の生活」や「住宅の問題」を越えて、前者で第二位、後者では第一位となっている。訓練生の場合も、その意味するところは或いは多少違ふかもしれないが、やはり、「技

術の習得」は「将来の生活」と並んで第一位を占め、しかも、第二位をかなりひき離していることが解る。

この回答は、「技術の習得」に対する今日の労働者の関心のあり方を、端的に表現しているのではなからうか。つまり、その関心は、ただ高いというだけでなく、ある意味では、「将来の生活」の前に、すなわちその基礎として意識されているのであろうか。これと同様のことを、第11表(五二ページ)もまた示しているように思う。この場合は、「あなたが、いま一番生きがいを感じるのとはどんなことか」という質問に対する回答で、この「生きがい」の受けとり方に微妙な問題は含まれているが、一般労働者では、同様に「技術の習得」がいずれも第二位という高位を占めている。ただ今度は、訓練生は全くこれに興味を示さない。それは、中学を卒業してや々と四、五月月目の彼らの、おのずからの性向を示しているのであろう。

次に、職業訓練そのものに対する関心、ないし評価を見よう。第2表は、「いま社内で行われている職業訓練をどう考えるか」に対する答を表にしたものである。「よい」、或いは「よくない」という意見に対する各人の理由は、自由に記入を求めたため、その範疇化には多少の無理が伴ったが、「よい」という理由は、表示のごとく、凡そ、A、自分自身の生涯のためになる、と、B、会社の生産との関連で、という二つの方向に収斂している。従って、Aの場合は、職業訓練はしばしば恩恵としての意味を持ち、Bの場合は

第 2 表 Q23：今年度から社内に教育センターが設けられて、職業訓練が行われていますが、あなたはこれをどうお考えですか。

回 答		所 属	訓練生	生産部	工務部	小 計
よい制度だと思ふ	A	勉強になる(漠然と)	6	2	0	37
		将来のためになる(基礎が身につく)	4	6	3	
		教養が高まる(社会人として)	2	2	1	
		高い技術がえられる(「技術革新の時代だ」)	1	3	7	
	B	会社(職場)に適應できる	1	1	2	29
現場での生産活動の基礎教育になる		5	10	10		
		理由の記入なし	0	6	3	9
あまりよくない		内容が實際的でない(直接現場で訓練する方がよい)	2	7	0	12
		特定のものだけが利益をうける(臨時工の問題など)	0	1	2	
		わからない	1	6	6	13
		回答者数	20	48	28	96

(註) 二つ以上の理由をあげた回答者があるため、回答者数は、上欄の得点の合計とは一致しない。

さらに、会社そのものの発展と、いま一つ、自己のたとえば昇進という二方向に延長されることが、回答の中に読みとれる。

なお、表に示されているように、この職業訓練には、一定の理由による明確な否定的評価のあることが注目されてよい。そして、上段の理由はまた、微妙な意味を含むことが想像される。

こうして右三問を合せてみると、技術に対する関心が、全般に非常に高いことは明らかであるが、その内容は、「生活」への高い関心と不可分のもののように思われる。即ち、それは必ずしも、近年のいわゆる「技術革新の時代」といったスローガンやムードに乗ったものではない。従って他方では、実際の学習が、そうした要求にいかんして応えうるか、がその重要な課題になることも予想されるのである。

労使関係などをめぐって

さて、会社を場とする生活に関連する労働者の意識としては、やはり最も基本的なものは労使関係をめぐるそれであろう。

そこでわれわれは、第二次調査（面接聴取による）において、この関係についての端的な質問を一項目加えた。それは次のようなものである。

Q9 あなたは、会社と従業員との関係について次のうちのどの考えに賛成なさいですか。

- a 会社と従業員はいつてみれば親子のような関係で、従業員が会社のためにつくせば、会社も親身になって従業員のめんどうをみとくれる。
- b 会社と従業員とはお互いに協力すべきであって、会社が発展すれば従業員の幸福にもつながる（だからストなどはあまり感心しない）。

c 会社の利益と従業員の利益とはお互いあい反している。だから、従業員は団結して自分達の立場を主張し、たたかっていたいかなければならない。

d その他

そして、回答の結果は第3表の通りである。標本が極めて少数であるため、これをもってただちに全体を代表させるのは無理であるが、この表の限りでは、全体としてまず、労使協調主義的傾向に比重があることが知られる。もっとも、もともと協力すべきものだがストはストとして必要、という意見をしばしば聴取したのは、多少ともこの労働組合の性格を反映しているのかも知れない。だが、訓練生は組合員の経験を持たない。したがって、これと比較して一般労働者が、b支持について大きな違いはないにしても、a、c、においてかなりの違いを示している点で、その有力な原因の一つを組合経験に求めることは無理であるまい。

第3表 「会社と従業員の関係をどう考えるか」

	訓練生	一般労働者
a (親子のようなもの)	4	1
b (協力すべきもの)	12	10
c (対立するもの)	4	10
d その他 (DKを含む)	4	2

は、最近の調査（平和経済計画会議、政党支持と政治意識の動向についての調査報告——とくに東京と千葉における——、昭三九年一月）でも明かにされているような「労組経験は革新的意識をそだてる最良の学校」であることが示されているのであろうか。「自分の賃金、労働条件などに

ついで組合に相談したことがありますか」という質問に対する回答（第4表）の限りでは、労働組合にたいする意識、信頼は決して高いとはいえないのである。

次に、会社の内外にわたるさまざまな人間関係について、労働者の生活と意識の中で、そのうちのどのような関係に重みがかかっているか、どのような所それが傾いているかを、うかがってみよう。

第5表は、そのために作られた質問、ならびにその回答結果を示したものである。その様相はかなり複雑であるが、とくに著しい点は、訓練生、現場労働者ともに、なによりも家族に圧倒的な重みがあること、続いては親戚であり（訓練生は、ここで学校時代の友人になる）、第三ないし四位に職場の同僚が位置している。また、それらに比べて、職場の上司の比重の比較的低いことが目立っている。さらに、組合関係、そしてクラブ関係の甚だ低いことも注目されよう。このようにしてみると、彼らが、例えば血縁社会、地縁社会、機能社会などのどこに、どのような形で住んでいるかについて、幾つかの興味深い側面も推測されるが、これ以上のデータを持

第4表 Q25：自分の賃金などについて、これまで組合に相談したことがない者のその理由

		部員
		生産 生徒
a	これまで、そんな必要はなかった	23
b	組合は頼りにならない	5
c	かえって不利になる	2
d	その他	11
e	不明	9

注 二つ以上の理由をあげた者があるため、得点合計は、回答数を越えている。

第5表 Q20：私生活の上で困ったとき、あなたは、次の誰にと相談しようと思っか、頼りにするつもりか、1、2、3番まで、○の中に順位をつけて下さい。

回	所 属	訓練生	生産部	工務部
	課 長	0	10	14
	係 長	0	8	5
	組 長	3	1	3
	班 長	0	15	0
	職 場 の 同 僚	9	32	17
	教 育 係	8	0	0
	組 合 役 員	0	9	0
	ク ラ ブ の 友 人	0	4	2
	近 所 の 人 族	4	1	0
	家 族	35	94	54
	親 戚	10	58	29
	学 校 時 代 の 友 達	24	20	19
	学 校 時 代 の 先 生	11	4	7
	そ の 他	1	6	4

たない今は、それを追求することはできない。

なお、このような人間関係における一定の偏りが、年令、および勤続年数を重ねることによって、どのように変わるか、或いは変らないかを見るために、それぞれ第6表、第7表を作ってみた。これによると、全体としてとくに著しい変化は見られないが、ただ、年令、勤続年を重ねることによって、職場上司、組合関係などのつながりが多少とも強くなる傾向は認められるであろう。

四、会社の外における生活と意識

労働者の会社内での労働生活過程、およびそれをめぐる幾つかの諸関連は、ほぼ以上に述べたごとくである。しかし、このいわゆる賃労働生活部分は、これらの日々の生活の中で、その中枢的位置を

第 6 表 年齢階層別・相談の相手（生産、工務両部従業員と訓練生）

年令階層 回 答		～53	52～48	47～43	42～38	37～33	32～28	27～23	22～18	17～	訓練生
		課係組班職教組ク近家親学先そ 場育役友の 合プの ラソの の	3	3 2	6 3		3 4	1 2	1 2	6 1	
			1	1	2	5 8	14	10 12	9	3	9 8
			1	1		3	2	4 2	4	1	4
			15 11	15 15 2	5 6	20 12	11 8 5	36 23 3 1	37 10 27 8	11 3 3 2 1	35 10 24 11 1
合 計	3	33	46	16	57	44	94	102	24	106	
回 答 数	1	6	8	4	9	8	14	16	41		

第 7 表 入社年次別・相談の相手（生産・工務両部と訓練生）

入社年次 回 答		昭和 ～20	21～23	24～26	27～29	30～32	33～35	36～38	39～	訓練生
		課係組班職教組ク近家親学先そ 場育役友の 合プの ラソの の	2 2	9 3		2	3 3	1 3	5 1 2 5	
	6	1	3	1	5	13	16	5		9 8
	2			2	3	4 4		2		4
	15 13	13 15 1	2 1	14 7 1	12 4	25 21 7	49 23 16 2 3	20 7 12 7		35 10 24 11 1
合 計	44	42	6	27	35	88	123	54	106	
回 答 数	8	8	1	5	6	15	21	9		

第8表 余暇の消費の状況

		訓練生	労働者
余暇にもっともよく	いび賞賞動)学書息他	—	4
	伝鑑鑑活の通	15	14
余暇にもっともよく	手レド鑑活の通	2	3
	業コ一画ラ会時	4	2
余暇にもっともよく	家テレ映ク(定読休そ	5	—
	全社スそ	6	3
余暇にもっともよく	テレ番組	1	4
	ス歌ドそ	3	7
余暇にもっともよく	ポ一ツ曲マ他	6	1
	目会一の	1	3
余暇にもっともよく	を通ツ	3	4
	体ポ	7	7
余暇にもっともよく	全社スそ	6	5
	ス歌ドそ	5	8
余暇にもっともよく	ポ一ツ曲マ他	13	6
	目会一の	6	10
回数		22	21

占めるとはいえ、決して全部ではなく、その他に、別の意味で実は極めて重要な、かれ自身の生活領域が存在することはいうまでもない。では、その部分の生活は、どのような実情にあるだろうか。

賃労働生活部分が、今日の実情のもとでは、基本的には資本の下に従属しているのに対して、この残余の生活領域において、かれらがそれをいかに恢復しうるかが、ここでの問題となるであろう。しかし、それを明かにするためには、かなり広汎な生活実態の把握が必要であり、それに対して、例えば、いわゆる地域の生活にも、或いは生活時間の構造や生活水準の実態にも、今回の調査においては全く触れることができなかった。その為ここでは、かれらがこの部分の生活を主として何に費やしているか、その性格はどのようなところにあるかを見ることを通じて、僅かにその一端をうかがうに止めねばならない。

第8表は、第二次調査の対象について調べられた右の余暇消費の実態を示すものであるが、ここに見られる限りでは、休日を含めて、退社後の時間の大きな部分が、家業、クラブ活動、通学(定時制)など、僅かのものを除いて、テレビの視聴か休息によつて占められているといえよう。それは、これまで永い間言われてきた、また一般にも最も広く見られる事情(第9表)とほぼ共通している。そして、視聴するテレビの番組については、スポーツ、歌謡曲、ドラマに集中していることも著しい。然し訓練生の場合は、他方、ここに挙げられた項目の限りでは、クラブ活動と定時制への通学の比較的多いのも注目されよう。会社のクラブ活動が、ある程度訓練生を捉えていることがうかがわれるのである。

また、いま一つ、第11表に見られるように、一般労働者の場合、その最も積極的な関心が、技術の問題のほかは、「家庭だんらん」にある(一部では、「とくになし」がそれにつづいている)ことにもうかがえるように、要すれば、この生活部分は、全体として『消費』にいろどられ、またなによりも、先に見た賃労働生活部分の再生産の手段としてもつばら費やされていることをうかがいえよう。以上のことから、かれらの生活全体の基本的な背景として容易に推測されるものは、やはり、その自主的・積極的な生活のための時間的・物質的な余裕の極めて少ないことであろう。

第9表 余暇にすること

昭. 39年5月調査	夫		妻	
	おもにする こと	やりたいが 十分 できない こと	おもにする こと	やりたいが 十分 できない こと
	%	%	%	%
対象者総数	100	100	100	100
テレビを見る	78.0	7.7	74.8	13.4
ラジオを聞く	25.0	5.1	22.2	4.9
休息談	43.7	17.8	32.9	21.6
世間話・雑談	20.5	5.4	27.4	5.5
新聞を読む	74.0	5.1	59.1	9.9
読書	29.5	27.8	24.4	29.3
自分の勉強	16.2	32.1	8.3	21.6
書きものをする	6.9	8.7	6.2	6.3
スポーツを見る	33.9	13.6	4.7	4.5
スポーツを自分でする	13.0	17.5	1.1	7.1
映画・劇・音楽などを見聞	18.4	21.5	14.0	26.4
音楽・劇・おどりの などを自分でする	1.1	5.4	1.4	6.0
競馬・競輪	2.4	3.9	0.1	1.3
パチンコ	11.6	6.8	0.4	1.5
碁、将棋、マージャン、 トランプなど	19.9	12.5	0.9	1.8
写真	15.3	22.2	2.2	5.4
絵・書道	2.7	10.0	1.3	7.7
動・植物の世話	18.8	14.7	14.9	9.7
日曜大工	20.2	15.7	0.6	1.6
つくり	15.0	20.9	0.3	2.1
旅行、ハイキング、 ドライブなど	11.2	42.4	5.7	35.0
コレクション	2.3	5.4	1.5	4.1
お茶・お花	0.5	2.3	0.9	22.3
手芸・編物・裁縫	0.1	1.1	46.7	40.3
料理研究	0.5	1.7	14.9	36.2
外での飲食	8.7	10.0	2.7	9.7
家での晩しゃく	28.0	11.9	1.2	1.3
団体の仕事・社会的活動	7.1	6.3	3.3	4.0
デパートなどでの買物	6.2	6.4	19.7	22.6
その他	1.2	1.0	1.3	0.5

(経企庁、国民生活白書、昭39年度版より)

第10表 Q19：いま、あなたが一番なや
んでいるのは、どんな問題ですか。

回 答	所 属		
	訓練生	生産部	工務部
1 月々の収入	13	83	34
2 将来の生活、地 位のこと	26	47	29
3 仕事に必要な技 術の習得	26	51	35
4 家業(農業など) のこと	4	7	4
5 職場の上役との 関係	2	8	4
6 職場の他の従業 員との関係	8	7	9
7 住宅のこと	6	38	11
8 子弟の教育のこ と	0	26	0
9 日々の仕事の面 白くさ	11	5	6
10 家庭の不和	3	3	0
11 そ の 他	3	10	7
回 答 数	20	50	28

(注) 左欄にあげた「その他」を含めて11項
の選択肢のうち、三つを選び、重要な順に
1、2、3の順位を記入してもらい、それ
ぞれに3、2、1の得点を与えて、各項の
合計得点を得た。

第11表 Q22：あなたが、いま一番生き
がいを感じるのは、どんなことですか。

回 答	所 属		
	訓練生	生産部	工務部
会社での仕事	1	8	4
仕事の技術の習得	0	10	6
クラブ活動	1	1	1
恋愛	1	2	0
家庭だんらん	2	17	7
他人のためにつくす	0	1	1
自分の趣味	6	8	4
とくになし	9	10	2
そ の 他	2	0	0
回 答 数	20	50	28

(注) 2項目以上を指示した回答があるため、各
項目の得点の合計は、訓練生、生産部では、回
答者数を越えている。

第三章 職業訓練所の教育と青年労働者の課題

第一節 職業訓練所

すでに考察されたように、「T社職業訓練所」(以下「訓練所」と呼ぶ)が設立されたのは、企業生産の基幹部門、とくに製造、資材、運搬等の諸部門に労働力を恒常的に確保し、それに対して、企業の立場からの教育訓練をほどこすことをねらいとしたものであった。

「訓練所」は、はっきりとした企業内学校であり、「一般教養並びに工業技術に関する教育を実施し、豊かな人間形成と技能優秀な工業技術者の養成を図ること」をその目的としてかかげ、「(「T社職業訓練所規則」)修業年限を二年とし、下のような時間表にもとづいて授業・実習を行っている。原則として午前中を授業にあて、午後を実習にあてる、といういわゆる「半学半労」の教育形態をとっている。

これを、普通学科、基礎学科、専門学科および実習に分けて、それぞれのパーセントをあらわしてみると、次のページのようになる。

※普通学科……国語、英語、倫理・社会、体育、柔剣道、安全衛生

基礎学科……数学、物理 専門学科……その他

つぎに、この「訓練所」について注目されることは、「訓練所規則」で工業技術の習得に先んじて、「一般教養」を身につけることを要請し、すぐれた工業技術者を養成することと「豊かな人間」を形成することを同時にいっていることである。このことが、具体的な

△第一学年▽

午後	2	1	時
12.45~16.30	10.10~12.00	8.30~10.00	限
実 習	鑄造	数学	月
	社倫国 会理語	材機 料械	火
	実習	実習	水
	実習	鑄造 仕上	木
	柔剣道	電氣 要素	金
	製品知識	品質管理 測定	土
午後	2	1	時
12.45~16.30	10.10~12.00	8.30~10.00	限
実 習	数学	社倫 会理	月
	英語	工機 作械	火
	柔剣道	機械工作 物理	水
	機械工作	製図	木
	機械工作	電氣	金
	機械工作	安全衛生 数学	土
	国語	体育	

△第二学年▽

午後	2	1	時
12.45~16.30	10.10~12.00	8.30~10.00	限
実 習	鑄造	数学	月
	社倫国 会理語	材機 料械	火
	実習	実習	水
	実習	鑄造 仕上	木
	柔剣道	電氣 要素	金
	製品知識	品質管理 測定	土

教育の場でどのように実現されているのか。時間割についていえば、第一学年で普通・基礎学科を重視したことにあらわれている。とも考えられるが、これらの学科を設けた理由のうちには、中学校時代に習得すべき学力が不十分にしか身につけていないために、あえて補習(国語のばあい)させよということもふくまれているのであって、必ずしも、教科指導を通しての人間形成を志向しているのではない。むしろ、

学習内容のわりあい(%)

年 学	1 年	2 年
普通学科	16.6	6.3
基礎学科	10.4	4.2
専門学科	23.0	27.2
実 習	50.0	62.5

「ゆたかな人間」は、訓練所生徒に対する生活指導の側面で形成していくこととする意図が濃厚である。問題は、その生活指導がどのような立場から行われるか、ということにある。訓練生には、一般就職規則のほか、かなり詳細な服務規律を守ることが要求されている。

※「T社職業訓練所生徒心得」をみると、服務規律は厳格であるが「会社の物品(金属類、道具、作品など)は絶対に社外へは持ち出してはならない」という次元のことまで規定し、さらに、次のような項目についても規則を設けている。

授業の心構え、休憩時間、教科書の保持、実習の心構え、服装と身だしなみ、朝礼、終礼、清掃、火気戸締、学級委員、学級

委員の任務、当番生、社外における生活態度

なお「社会における生活態度」については、「T社職業訓練生としての誇りを失わず、教養ある社会人として行動すること」と述べ、具体的に次のように要請している

- (一) 交友は知性と良識で結ばれたものであるように
- (二) 文化、体育活動には進んで参加し、よい趣味をつくるように

- (三) 計画性のある生活をするよう心がける
- (四) 合理的な生活態度、経済生活に心がけるように
- (五) 酒やタバコは絶対にはたはならない
- (六) 風紀上好ましくない場所には立寄らない

企業内学校は「観方をかえれば、この技術革新の展開過程で、日本ではじめて上からの統制と主導にたよらない、資本と産業の内発的要求とイニシヤティブによる学校」だ、ともいわれる。(佐藤興文「産業の現実と学校」国民教育研究所論稿五、一九六三年)たしかに、日本の学校は、国家権力のイニシヤティブによって上から設置され、児童・生徒を義務的に就学させた。民衆の生活においてももちろん、企業の内部においても、労働者に義務教育以上の教育を行わねばならない条件は乏しかった。戦前の企業内学校は、きわめて特殊な存在でしかなかった。ところが戦後、とくに高度経済成長政策下で、企業内学校は急速にその数を増してきた。企業が独力でその内部に学校を設けるか、それとも公教育体制に、企業の立場からの要請を試み、とくに高校と結び、そこの内容・方法を企業の利益に近づけるといふ動向がはつきりとしてきた。

ただ、企業内教育のばあい、社会的事実たる教育訓練と、個人的事実たる教養および職業外の生活とは分離されてもよさそうなも

のだが、T社の職業訓練所のばあいには、訓練生の全生活を規定しよう、とする立場に立脚している。その理由は、企業が、青年労働者については、単なる労働力以上の人間的資質を要求することにある。この人間的資質は、T社のばあい、創造性とか自主性、あるいは労働者としての連帯を重んずるというより、責任と規律を守り、企業と一体感をもつことにある。だから訓練生は組合にも加入しないことになっており、もっぱら企業の立場からの訓育を受けているといつてよい。労働組合の委員長は「組合の立場からいえば、一ぱん大切なモラルは団結だ。」と語っていたが、そのような労働者階級のモラルについての教育をうける機会はいちじるしく制約されざるをえない。

したがって、問題になるのは、訓練生が企業の中で特殊な期待をかけられ、また特別の地位におかれていることが、彼等自身の意識や行動をどのように規定するか、ということである。予想されることは、いわゆる企業意識（T社・シブといわれる）が、一般従業員に比して濃厚になっていくということである。この点については、調査結果の分析のさいに改めて検討したい。

ただ、つけ加えておかなければならないのは、訓練生の大部分は、中学校時代では、中学校教育の体制の下で、いわばアウトサイダーの存在だった、ということである。これは彼等自身が認めているし、また、高校進学率の上昇で、中学の教育が進学準備教育に主なエネルギーを注ぎ込むことが一般的動向となっているいじょう、否定できない事実であろう。中学時代には、彼等は自分達のエネルギーを完全に燃焼させたこともなければ、学習に積極的にとりくんだ体験も乏しい。それだけに、彼等の人間としての発展の可能性は未知数のまま今日にいたっているのである。このような訓練生にと

って、T社における「半学半労」システムは、一面では、苦痛であり、他面では自分を積極的に見出し、発展させていくことができる体制なのである。苦痛だ、というのは、「半学」に対してである。学校時代に「学習から疎外」されてきたのだから、「またしても、勉強か」という消極的態度が条件反射的に成り立ってしまったのである。

※第一回入所式で社長が祝辞で「諸君は、将来わが社の中堅技術者としての能力を高めるために、午前中は学校時代と同じように勉強してもらわなくてはならない」という意味のことをのべたところ、ひとりの新入生が「自分は勉強がいやだから、働きたいと思つてT社へ入ったんです。それなのに半日も勉強せんならんとは、……」と立ちあがって述べた、いう。

しかし、他面では、ここでの学習は、学校におけるそれとはちがつて、生産労働と結びついた学習が多くを占める。その意味で、実生活と教育とは結びつけられるのだから、知識の受容がほとんどであった中学での学習にくらべれば積極的態度に転じうる条件があるのだ。そのことが訓練生の定着度の高さを支えている重要なひとつの条件になっている、と考えられる。

何れにせよ、訓練生は、T社の中で一般労働者とはちがつた特別の待遇をうけ、会社の労働者への期待をいわば集中的にかけられている存在である。だから、彼等の意識も、おそらく一般労働者のそれとはちがつたものになっていくことが予想される。そのことが、彼等自身にとって、会社側にとってどういう意味をもち、いかなる役割を果すことになるか、これはT社の将来を規定する重要なファクターの一つになると思われる。そのような視点から、以下、第二次調査の結果によりつつ、青年労働者の課題をつきとめていくこと

にした。

第二節 青年労働者の課題

第二次調査結果については、すでに前章で分析が加えられたが、さきに述べたような条件を反映して訓練生と一般労働者とのあいだに、意識に関して若干のちがいがあらわれていることを改めて指摘したい。Q9で問い正した「会社と従業員との関係についてのあり方」では、家族倫理が企業主と従業員とのあいだでも成り立つと考えられるものは、訓練生に多く(4%)、階級対立を認めて労働者の団結を説くものは、一般従業員のの方に多かった。(8%) また、「世の中は学歴か実力か」を問われた場合(Q20)その解答は次のようにわかれていた。

	訓練生	一般労働者	計
(a) 学歴よりも実力	12	8	20
(b) 学歴がないと不利	3	11	14
(c) その他	7	2	9

訓練生と一般労働者とのあいだにみられるこのような意識のちがいは、やはり企業の中で置かれている条件のちがいによっても起るのである。訓練生の場合、当然、企業の側から特別の期待をかけられ、ぎやくに労働組合の側からの働きかけは微弱なことから、企業倫理を家族倫理のアナロジーにおいてとらえるとか、労使協調論を支持する傾向が濃くなる。ぎやくに一般労働者のはあい、たとえは賃金闘争などの組合運動に加わる中で、労働者階級としての倫理(団結が最高の倫理)組合委員長のことば)を自覚せざるをえない。そしてまた、企業の体制において、学歴による区別が、身分や

地位における差別に通じていく、という事実を労働者の立場から、いやおうなしに認めざるをえない体験を経ているがゆえに、Q20では半数以上が「学歴がないと不利だ」と答えたであろう。それにくらべれば、訓練生のばあいは、まだ、保護されている段階だし「学歴よりも実力」というのはげましをうけ、その論理の実現に希望を託して実生活に入ったばかりだから、さきのように結果があらわれるのであろう。

※Q19で社内報と組合機関誌がどの程度読まれているかを調べたが、一般従業員のばあいは、60%が両方とも読んでいる、と答え、訓練生のばあいは40%であった。なかには組合機関誌があること自体を知らない、と答えた訓練生もあった。

両者のちがいは、Q19「あなたはこれまでに、もっと上級の学校へいっておけばよかった、と感じられたことがありますか」という質問の答にもあらわれている。

	訓練生	一般労働者	計
ある	12	18	30
ない	10	3	13

すなわち、一般労働者のばあいは、85%のものが上級学校へ進学しておけばよかった、と感じとっているのに対し、訓練生のばあいは、ほぼ同数で二つに分かれている。「ある」と答えたものの理由は、(一)高校、大学卒その待遇上のちがいが、(二)労働過程においてたしか知識や技能の不足を感じたこと、(三)一般教養の不足等であるが、おそらく実際には、きわめて切実な体験がその答の背後にあったことだろう。だから、Q23で「あなたに子どもさんができた場合、どの程度の教育をうけさせたいとお考えですか」と問うても「中学まで」と答えたものは皆無であったことは、労働者の教育要

求を知る上で見のがすことのできない重要な事実である。

ところで、第二次調査があまりかたにしたいま一つの問題は、訓練生および一般労働者を通じて、政治、経済についての意識が、予想したよりも低調であったことである。

たとえば、改憲についての質問(Q17)に対する答は次のような結果になっている。

	訓練生	一般労働者	計
賛成	7	10	17
反対	7	6	13
その他	8	5	13

(大部分「わからない」)
現在の日本の政治状況下において、反体制的勢力の中心的存在ともいえる総評に加わっている組合において、もっとも重要な政治問題に対する反応が右のようであるのは、見逃しえない事実である。

とくに「分らない」というものが約半を占め、賛成、反対ともその根拠は薄弱である、というのが面接したものの実感である。憲法が労働者において、彼等の現実の生活および未来にとってどれほど重要な意味をもつか、ということへの認識がはなはだ弱い、ことを物語る。さらには、学校教育における憲法学習も決して徹底したものでなかったことを示す。

ここ数年間のいわゆる高度経済成長政策についての対応も、きびしいものではない。

	訓練生	一般労働者	計
(a) 日本経済も国民の生活もともに発展向上した	1	1	2
(b) 大企業はたしかにもうかつてが働く国民の生活はかえって犠牲になった	3	5	8

(c) 大すじではよかったが、物価の値上りなどのひずみが出てきた

(d) わからない

(e) その他

結論的にいって、高度経済成長政策についての評価は良い。これは、第一章でも指摘されたように、T社がこの政策下で企業の規模を拡大するなど、生産における躍進をとげ、ある程度の利潤の分配にあずかってきた、という事実、しかもこの調査を実施した時期は、不況がさほど深刻な様相をみせるには至っていない時であったという条件を反映したことも右の数字を規定しているにちがいない。

※不況についての認識は、四〇年二月段階における労使双方との面接では、会社側ではかなりきびしく事態をとらえていたのに対し、労組の方は、不況であることは認めながらも、それほど重要視はしていない、と感じとられた。「春闘にそなえての不況宣伝は従来の例からいえば、会社側の常とう手段であった」という見方と、にもかかわらず不況のきごしは否定できない、とする見方とがからみあっていた。

しかし、訓練生、一般労働者の学習要求は決して弱いものではない。そのことをQ21(あなたが将来のことを考えて、いま身につけておきたいと思っておられる知識や技術がありますか)の解答が示している。

	訓練生	一般労働者	計
あ	15	15	30
な	4	6	10
その他	3	4	7

「ある」と答えたものの圧倒的多数は、現在従事している仕事に
関した知識や技術であつて「技能検定」に合格して、くいほぐれの
ない腕を身につけておきたい、という意図である。さらに、一般教
養をもつと確実に、豊かなものにしていきたい、というものが少く
ない、(全体の殆ど)ことも注目されてよい。だから彼等の学習要求
は、労働に従事することと関連して高まっている、といえる。Q22
では、具体的に、自動車の運転免許状の取得有無、ならびに希望を
聞いたが、とくに訓練生では、半数以上が取得を希望^(1/2)して
いる。このように学習要求は、彼等自身が将来の生存^(1/2)生活と知識や
技術を身につけることを結びつけていることを物語る、といえよ
う。現代の青年労働者において、自発的な学習運動が展開される
可能性を示す事実でもある。

問題は、彼等のそうした要求が企業の内外でどのような形態¹¹方
法によって組織され、発表させられるか、ということである。

むすびに代えて

ここ数年間における日本の社会教育、とくに義務教育を終えた青
年を対象とする教育はいわゆる高度経済成長政策の展開過程で、い
ちじるしい変容を余儀なくされた。戦前戦後を通じて、日本の青年
教育の主要な舞台は、村落共同体にあり、青年団や青年学級の組織
も、そこを基盤にして成り立ってきたのであつた。上からの教化政
策もそのことを無視しては具体化されなかつたし、反体制的学習運
動にしても、むらなしし地域の生活現実とのかわりなしには發展
することはできなかった。ところが、高度経済成長政策は、いやお
うなしに農業人口を工業に吸収し、農村を分解させていったのであ

る。その過程で、青年の教育¹¹学習組織も空洞化、ないしは解体を
とげていく場合が多かつた。公民館主事や社会教育主事の方々が、
いかに従来の形態における教育¹¹学習を復活させようと努力しても
客観的事態が右のように進行している以上、「離れていったお客」
を再び呼びもどすことは困難であつた。

いっぽう従来の農村青年であつたものは、たとへ農村に住まつて
いるものであつても、いわゆる通勤青年労働者となり、企業の中
で、生産労働に従事する過程でさまざまな課題に当面することとな
つた。農民が労働者になる、ということは、近代資本主義体制下
における必然的現象であるが、日本の場合そのことがここ数年間ほど
急激に進行したことはない。それだけに青年達が、この歴史の変貌
過程の中で自己人間としての主体性を確立していくことは容易で
はなかつた。いわゆる村落共同体秩序から解放されたために、主体
性を喪失し、刹那主義的生き方を脱け出すことができない事例も少
くない。むらからの解放は転落やダダ落する自由を得たに過ぎない、
と考えざるをえない事実も起つている。

しかし、そうした青年を迎える生産現場、すなわち企業は、そこ
に一定の組織に体制を用意している。資本主義の初期とは異なり、
今日の資本主義生産は、一定水準の知的技能的水準の労働者を必要
とする。そのかきりで、学校教育の内容も、資本の要請に依つて、
しばしば再編されていくが、それぞれの企業は現在および将来に備
えて、労働者に陶冶¹¹訓育をほどこさなくてはならない。そうでな
いと企業生産の發展の条件を欠くことになるからである。そこに企
業内教育の必要性がある。だから、青年労働者は、そういう立場か
らここでも教育される対象としてとらえられるのである。本報告
は、まさにそういう対象としての青年がどのような条件のもとに置

かれ、そこでどのような課題に当面しているか、をあきらかにしようとしたものであった。これまで社会教育の立場からこういう問題に迫った先駆的研究の手薄さやわれわれの力量不足から、当初の意図からはるかに遠い成果しかものにする事ができなかったが、今後の研究の資料に、あるいは、当面の課題解決の資料に役立てば幸いである。ただ、そのためにもわれわれが調査研究の過程で重要だと考えた若干のことがらを附記しておきたい。

第一は、青年労働者もまた憲法において保障されているように、教育を受ける権利の主体だ、ということである。したがって、彼等は学習についての意欲をもち、それを基底として、生存していくための教育を自主的に要求していく存在、として把握されなくてはならない。ところが、現実を受ける教育は、それとはぎやくに上から与えられるものになっている。これは学校教育そのものにおいても支配的傾向であるが、企業内教育においても然りである。この矛盾は誰よりも青年達自身によってするとくえられなければならない。われわれの調査では、この問題がきわめて不十分にしかとりあげられなかった。(Q 21、22において若干はふれられたが)

第二は、いまや企業内教育は、後期中等教育制度の一環として考えられなくてはならない、ということである。序章で詳しく論じられたように、企業内教育を、いわゆる資本の論理によって行なうのでは、その青年のための教育にはならない。そもそも近代学校の成立一つのモメントは、近代資本主義生産の発展自体にある。たとえば、イギリスにおいて工場法制定過程ですべての民衆に就学義務が課され、企業主もこれを実施する責任をおうことになったように、今日の日本の中等教育も、このような立場から全青年にうける体制を保障してやる必要がある。これは生存権としての受

教育権の現代的保障のあり方に通ずる。われわれの面接のさい、実技習得とならんで一般教養を身につけたい、と希望していた青年労働者があったが、企業内学校のカリキュラムも、企業生産に直接結びつく教育内容もさることながら、全日本の青年達が共通に学びうる内容を制度的につくりあげることが今後の重要な課題である、と考える。そのことと並行して、企業内における技術と科学とを結合していく教育方法の探究も、未開拓の分野であるだけに、研究されず学校教育に対しても貴重な示唆を投げかけていくことになるだろう。

調 査 票

(1) № _____

金沢大学社会教育研究室
調査年月日 昭和39年9月15日

A おねがい

この調査は、金沢大学社会教育研究室が、学問的研究のためにおこなうものです。この調査票は、大学の調査団以外のかたには絶対にお見せしませんし、また、結果はすべて統計のかたちで発表します。したがって、個人的にご迷惑をおかけすることは決してありません。

科学的な抽選の結果、あなたが回答者に選ばれましたので、どうぞありのままをお書きになって、ご協力くださるようお願いいたします。

B 記入方法

記入方法は大体2種で、①回答欄のいくつかの項目のうちの該当するものに○をつけるか、②空欄に簡単な事項を記入するかです。間に応じておねがいます。

ぜひ、あなたをご自分でお書きになって、同封の封筒に入れ、封をしたうえで、会社の教育係においてある回収箱（カギをかけてある）に投入してください。どこにも、お名前を書く必要はありません。

C 質 問

Q1 所属部課名 1

部	課	係
---	---	---

2 職業訓練生

Q2 ツダコマに入社した年次

大正 昭和	年
----------	---

Q3 性別

男	女
---	---

Q4 生年月

明治 大正 昭和	年	月
----------------	---	---

Q5 あなたの現在のおすまい（住居形態）は、次のどれですか。

親元 自分の持家 借家 間借り 下宿 社宅 寮 その他()

Q6 あなたの現在の職種

いもの組立 機械 鑄造 仕上げ 整備 設備 事務 設計 その他()

Q7 あなたの現在の職制上の地位

一般 班長 組長 主任代理 主任その他()

Q8 組合役員の経歴
 1 ナシ 2 アリ

	役 名	回 数
過 去		
現 在		/

Q9 あなたが生まれた家（育った家）について
 1 その場所はどこですか。

県	郡 市	村 町
---	--------	--------

2 その家の職業は、次のどれでしたか。

農 業 漁 業 商工業	自 営 工 員 官 公 吏
会 社 事 務 員 商 店 勤 務	そ の 他 ()

Q10 あなたの現在の家族の全員（あなたを除く）について、下の各欄に記入して下さい。

注1：寮や下宿にお住まいの独身の方で、親元のある方の場合は、その親元が、あなたの今の家族です。

注2：農業などで、2人以上の方が協力してやっている場合の収入は、その内1人の人の所に、全額をまとめて記入して下さい。

（あなたを中心に）

(記入例)→	続柄	性別	満年齢	最後に卒業した学校名または在学学校名	職業（または、家事、内職、療養、老令など） 勤め先名、また仕事の は農業・商業など内容	収入額 (手どり)
	妹	女	20	藤花高校	小松製作所 事務	(月収) 9,500円 年収 円
1						月収 円 年収 円
2						月収 円 年収 円
3						月収 円 年収 円
4						月収 円 年収 円
5						月収 円 年収 円
6						月収 円 年収 円

7						月収 円 年収 円
8						月収 円 年収 円

Q11 あなたが最後に卒業した学校と、それ以後のすべての職歴について書いてください。

1 最終卒業学校、卒業年次

県	郡 市	学校	大正昭和	年卒業
---	-----	----	------	-----

2 学校卒業後、現在までのすべての職歴（ツダコマは除く）

(記入例)→	期 間	職(Q2・9の 業 項 目 等 類)	勤め先の 名 前	職 種	勤 め 先 所 在 地
1	大正昭和 年～大正昭和 年				
2	大正昭和 年～大正昭和 年				
3	大正昭和 年～大正昭和 年				
4	大正昭和 年～大正昭和 年				
5	大正昭和 年～大正昭和 年				

3 ツダコマ入社までに、次の職種の経験があれば、それにつけ、その経験年月を記入して下さい。

機械工	いもの工	鍛造	プレス工	組立工	約 年 月
-----	------	----	------	-----	-------

Q12 あなたがツダコマを職場に選んだ動機は、どんなことですか、次の項目のうち、主な動機だったもの、2つ以内を選んで

5 まだ、ハッキリわからない

6 その他 ()

Q19 いま、あなたが一番やんでいるのは、どんな問題ですか。次の項目から三つ選び、その項目の○の中に、重要な順に1, 2, 3の順位を記入して下さい。

- 月々の収入 ○将来の生活、地位のこと
- 仕事に必要な技術の習得 ○家業（農業など）のこと
- 職場の上役との関係 ○職場の他の従業員との関係
- 住宅のこと ○子弟の教育のこと
- 日々の仕事の面白くさ ○家庭の不和
- その他 ()

Q20 私生活の上で困った問題が起ったとき、あなたは、次の誰に相談しようと思えますか。頼りになると思う順に、1, 2, 3番まで、○の中に順位をつけて下さい。

- 課長 ○係長 ○組長 ○班長 ○職場の同僚
- 教育係 ○組合役員 ○クラブの友人 ○近所の人
- 家族 ○親戚 ○学校時代の友達 ○学校時代の先生
- その他 ()

Q21 あなたのいまの生活に欠けているもので、ぜひ欲しいと思うもの、したいと思うことを次の項目の中からそれぞれ二つまで選んで○をつけて下さい。

- 1 もっとも欲しいもの（具体的なものがあれば、自動車、せびろ、電気冷蔵庫、など、その名をあげて下さい）

住宅 衣服 ひま 恋人 なし その他 ()

2 とくにしたいこと

旅行（団体旅行 特定のひとと ひとり） スポーツ
家でゆっくり休む 余暇を楽しむ（大に遊ぶ 読書）
組合活動 子供と遊んでやる 家業の手伝い とくになし
その他 ()

Q22 あなたが、いま一番生きがいを感じるのは、どんなことですか。次の項目に○印をつけて下さい。

会社での仕事 仕事の技術の習得 クラブ活動（それはなんのクラブですか）恋愛 家庭だんらん
他人のためにつくす 自分の趣味（それはなんですか）
とくになし その他 ()

Q23 今年度から、社内に教育センターが設けられて、職業訓練が行われていますが、あなたはこれをどうお考えですか、次の項目（その番号）のどれかに○をつけて、その理由を書いて下さい。

訓練生のかた

そうでないかた

1 ためになる
（その理由）

1 よい制度だと思う
（その理由）

2 あまり、ためにならない
（その理由）

2 あまり、よい制度とは思わない
（その理由）

3 わからない
その他、ご意見があったら書いて下さい。

3 わからない
この制度について、不満や要望があったら書いて下さい。

Q24 あなたがうけた学校教育について、次の間に答えて下さい。

- 1 学校でうけた教育のうちいまのあなたに、もっとも役立っていることは、どんなことですか。
- 2 今からみて、もっとしっかり教えてもらいたかったことは、どんなことですか。

Q25 あなたはこれまで、自分の賃金、労働条件、その他の問題について組合（役員、委員）に相談したことがありますか。

- 1 ある それは、どんな問題ですか。
- 2 ない その理由は、どんなことですか。

a これまで、そんな必要はなかった
b 組合は頼りにならない c かえって不利になる
d その他 ()

Q26 今後、組合に積極的にとり組んでもらいたい問題がありますか。

- 1 ある それは、どんな問題ですか。

a 労働条件の改善 b 文化活動、クラブ活動の推進
c 福利厚生問題 d 組合員の学習活動
e その他 ()

- 2 ない (その理由)

Q27 会社にたいして、もっとその改善を検討、考慮してもらいたいことがありますか。次の項目の○の中に、希望の順に1から3までの順位を記入して下さい。

○賃金の額 ○職員工員の関係 ○賃金体系 ○昇格・昇進
○昇給方法 ○福利厚生施設（購買部 病院 理髪 住宅
娯楽施設） ○退職金 ○作業環境 ○従業員の扱い方
○従業員の教育訓練 ○その他 ()

Q28 あなたは、会社の中にあるクラブ（文化関係、体育関係）のどれかに入っていますか。

- 1 入っている そのクラブの名を書いて下さい。
- 2 入っていない

調 査 票 (2)

No. _____

Q1 あなたが津田駒に就職なさった理由は

Q2 入社するとき、津田駒に対してもった期待と、その後実際に感じたことは一致していましたか、それともくいちがっていたことがありますか。

- a 一致していた→どういう点か。
- b くいちがった→どういう点か。
- c その他

Q 3 あなたは毎日の仕事にやりがいを感じていますか。

- a Yes→理由
- b No →理由
- c その他

Q 4 会社では、今後も新しい機械を入れてほしいに人手(ひとで)の要らない工場にしていきたい(技術革新をおすすめしたい)という意向のようですが、そうするとあなたの今なさっている仕事(職種)はどうなるのでしょうか。

- a ゆくゆくはこの仕事は機械がやるようになる→いつ頃から
- b 将来ともこの仕事は人間がやらなくてはならない→どうして
- c その他

Q 5 (前問で a の場合に)

そうするとあなたは、社内で他の職種に配置転換されるか、あるいは他の会社へかわるかしなければならないわけですが、そのような時にどうなさいますか。

- a そんなことをいま考えていない。
- b そうなる時にそなえてを考えた、行ったりしている。
- c その時になればいたしかたない。
- d その他

Q 6 あなたは、いまの職種から他の職種に変わりたいという希望をおもちですか。

- a かわりたい →理由:
- b このままつづけたい→理由:
- c どちらでもよい →理由:
- d その他

Q 7 S 1 職場懇談会で発言したことがありますか。(Yes No)
S 2 (Yesの場合)どんなことですか。

Q 8 あなたは会社が職場懇談会を設けたことに賛成ですか、反対ですか。

- 賛成→理由:
- 反対→理由:

Q 9 あなたは、会社と従業員との関係について次のうちのどの考えに賛成なさいますか。

- a 会社と従業員とはいってみれば親と子のような関係で従業員が会社のためにつくせば、会社も親身になって従業員のめんどろをみてる。
- b 会社と従業員とはお互いに協力すべきであって、会社が発展すれば、従業員の幸福にもつながる。(だからスト等はあまり感心しない)
- c 会社の利益と従業員の利益とはお互いにあい反している。だから、従業員は団結して自分達の立場を主張し、たたかっ

ていかなければならない。

d その他

Q10 あなたが読んでいらっしゃる新聞は：

Q11 主としてどんな欄をお読みになりますか。

政治 経済 スポーツ 文化 社会 社説 マンガ その他

Q12 ラジオ・テレビをきいたり、視たりなさいですか。

S.Q とくにどんな番組を選びますか。

ニュース ニュース解説 音楽（歌謡曲、民謡、歌曲、
古典）スポーツ ドラマ 落語・講談・浪曲、
その他（ ）

Q13 退社してから、あるいは休日は、どんなことにもっとも時間を
使いますか。

家業の手伝い 家事 娯楽 学習 子どものあいて
休む（ねる）その他

Q14 社内報（「ツダコマ」）、組合誌（「推進」）はお読みにな
りますか。

- a いつも読んでいる。
- b 時々読む。
- c たまにしか読まない。
- d ほとんど読まない。

どちらかいっほうだけ etc

e その他（ ）

Q15 いわゆる週刊誌はお読みになりますか。

S.Q 1 どんなもの：

S.Q 2 どんな記事：

Q16 あなたは、ここ数年政府がとってきた所得倍増政策について
どうお考えですか。

- a 日本の経済も国民の生活もともに発展向上した。
- b 大企業はたしかに良かったが、働く国民の生活はかえっ
て犠牲になった。
- c 大すじではよかったが、物価の値上りなどのひずみが出て
きた。
- d わからない。
- e その他

Q17 今、日本国憲法をつくりかえようとする人々と、それを守ろ
うという人々がありますが、あなたは どうお考えですか。

- a つくりかえることに賛成→理由
- b “ 反対→理由
- c その他

Q18 あなたは、日本の政治家や政党にどんな不満や希望をもっ
ておられますか。（できるだけ具体的に）

Q19 あなたはこれまでに、もっと上級の学校へいっておけばよかったと感じられたことがありますか。

ある→どんな時か(理由)

ない

Q20 「世の中は学歴よりも実力だ」という人と、「いや、何といったって学歴がものをいう、学歴がないと不利だ」という人と二通りありますが、あなたはどうかお考えですか。

a 前者

b 後者

c その他

Q21 あなたが将来のことを考えて、いま身につけておきたいと思っておられる知識や技術がありますか。

ある→どんな事

ない

Q22 自動車の運転免許状をおもちですか。

a もっている→いつとったか →理由(動機)

b もっていない
が、とるつもり→いつ頃 →理由
とるつもりなし

Q23 あなたに子どもさんができた場合、どの程度の教育をうけさせたいとお考えですか。

a 何とか大学まで→理由

b 高校まで →理由

c 中学まで →理由

Q24 いま政府は中学校以後の教育についていろいろ考えているようですが、あなたは、次の考えをどう思いますか。

a 中学校3年までの義務教育期間は長すぎる。希望するものがあれば、もっと早く卒業させて働かせてもよい。

(イ) 賛成

(ロ) 反対

(ハ) どちらともいえない

(ニ) その他

b 希望するものは全員高校へ入学させるようにすべきだ。

(イ) 賛成

(ロ) 反対

(ハ) どちらともいえない

(ニ) その他

c 今のままの制度でいいが、働く青少年のために、青年学級や定時制高校を充実して、会社も勉強するもののためにはもっとめんどろみるべきだ。

(イ) 賛成

(ロ) 反対

(ハ) どちらともいえない

(ニ) その他

Q25 あなたは最近（今年の1月），政府の機関である中央教育審議会（中教審）というところから「期待される人間像」という文書が発表されたことを知っていますか。

- a 知っている
- b 知らない。

Q26 その文書の中では「天皇を敬愛することと国を愛するということとはひとつ」のことである，といわれていますが，あなたはそれについてどうお考えですか。

- a その通りだ→理由
- b その考えには反対だ→理由

Q27 あなたは10年後の暮らしについてどんな見透しをもっておられますか。

- あなた個人
- (I) (今の物価水準で) 給料は： 円ぐらい
 - (II) 家族は： 人
 - (III) 住宅は： 独立して自分の家
他人の家
 - (IV) その他もちたいもの：
- 日本の社会
- (I) 政権をとる政党：
 - (II) 所得水準等： 今の（ ）倍
 - (III) アメリカとのつながり：
 - (IV) 社会主義国とのつながり：

- 世界の動き
- (I) 平和か戦争か：
 - (II) 日本の国際的役割：
 - (III) 米，ソ，A.A.の比重：
 - (IV) 科学の発展：
(宇宙開発等)

男 女 年令(満) 才 未婚, 既婚

所属部課名 _____ 部 _____ 課 _____ 係

職 種 _____ 地位 _____

入社年次 大正 _____ 年, 昭和 _____ 年, 学歴 _____

住 所 _____ 市 _____ 町 _____ 郡 _____ 村 (自宅, 下宿, 借家, 社宅)

家 業 _____ 世帯上の地位 _____

親との続柄 1 長 男 2 次男以下 3 養 子