

(Ⅲ) 雇用保険法案の史的背景について

技能者養成の再開期（S. 24. 5年）を中心に

第一章 レポートのねらい

このレポートは、筆者の「学制」研究(1)に続くものとして、ピラミット型単線型学校体制を中核とする近代教育制度が、それを成立させた三つの原理、つまり differentiation, equality, capacity の原理そのものにより現代化され、その現代化のプロセスを通じて、これまで初等中等教育段階に、袋小路的性格をもつものとして傍系的に位置づけられていた諸々の職業技術教育の多くが高等教育段階におしあげられ、専門教育化してゆくという仮説のもとにはじめられた一連の研究の一部をなすものである。

筆者は、以上のような課題意識から、その1事例研究として、わが国のいわゆる技能労働者教育の制度化の歴史をみなおし、昨年度はその一部として、「職業訓練の高等教育化—その必然性について」と題し、レポートを作成し、諸君に提出した。昨年度のレポートは、特に公共職業訓練、とりわけ総合高等職業訓練校に関するものであったが、今年度は、事業内職業訓練の課題と方向を明らかにするため、まずその手がかりの1つとして、第二次世界大戦後の技能者養成の再開期に焦点を絞って、技能労働者教育のもつ問題の一端を明らかにしようと試みた。

以上のような視点から技能労働者教育制度化の歴史を検討しはじめたものにとって、本年（昭和49年）2月8日、雇用保険法案なるものが国会に上程され、5月14日衆議院において一部修正可決されながら、参議院において審議未了となり、6月3日廃案となった事実は、見落すことのできないことのように思われた。

というのは、まず第1に、同法案の第63条に有給教育訓練休暇規定が設けられ、同時に同法案の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案の第28条に、職業訓練短期大学校制度及び技能開発センター制度発足のための規定が設けられ、技能労働者教育の一部高等教育化への兆がみられるとともに、昭和44年7月18日公布の職業訓練法第3条に規定された「職業訓練は、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行なわなければならない。」との規定が、規定制定後5年にしてやっとその実現への第一歩がふみ出されたかのようにみりけられたからである。

第2は、職業訓練制度確立の目的の1つでもあった「職業の安定と労働者の地位向上を図る」（職業訓練法第1条目的）上にも、1つの見逃がせないテコとなりうると思われる以上のような制度改革案が、一度廃案のうきめをみたことであり、その廃案の原因は一体何であったのか考えさせられたことである。その原因のひとつは、職業訓練制度の改革とは、一見無関係のようにみえる失業保険制度の改革案と抱き合せのかたちで提案されたため、そのこと自体、及び失業保険制度

の改革案が1つの争点となったこと、であり、いまひとつはそれ以上の問題として、職業訓練制度の改革案自体が、労働者自らの問題として、彼等によって積極的に受けとめられるまでに至らず、彼等の全面的支持をとりつけることができなかつたことであろう。

なぜ職業訓練の問題が、わが国においては、労働者自身の問題として受けとめられず、彼等による積極的取組みがみられないのであろうか。この問題は、先に述べた教育訓練制度発達の三つの原理、とりわけ capacity の原理におけるわが国固有の問題として、特に厳しい吟味を必要とするかのように思われてならなかつたのである。このレポートは、このわが国固有の問題の根源を、その一部なりとも、洗い出してみようとの意図のもとに書かれるものである。

第二章 わが国の技能労働者教育はなぜ学校体制の枠外において

挫折と甦りとをくりかえしながら上昇してきたのか

まず第1の問題である技能労働者教育の高等教育化への兆からみてゆきたい。この問題は、すでに昨年度のレポートで明らかにしたことではある。しかし、〈資料-1〉の「技能労働者教育制度発達の概略」に従い、もう一度みなおしていただきたい。まずわが国の技能労働者教育は、明治27年、徒弟学校の制度化により、初等教育の一環として、文教政策の対象とされ、その制度化が試みられながら、大正9年、その挫折により、文教政策の対象外で実施されることになる。⁽²⁾

次いでそれは学校教育体制の枠外で、事業内教育訓練の一環として組織され、必然的に労働者保護政策とのかかわりあいをもつようになる。しかし事業内における技能労働者教育は、労働者保護政策そのものの不徹底により、本格的制度化の段階には至らず、わずかに徒弟の認可制度を設けただけにとどまつた。(なぜ労働者保護政策そのものが不徹底におわつたかについては、現在職業訓練大学校溶接科4年の沢和寿君が卒業論文の一環として調査研究中である。また当時の事業内教育訓練の実態がどのようなものであつたかについては、電気科4年の道脇福夫君が、特に縦横関係を中心として調べているところである。)

労働者保護政策の不徹底は、当然、失業者の発生を許し、技能労働者教育は、慈恵政策、とりわけ失業対策事業の一環として組みこまれてゆくことになった。

以上のようなプロセスを経て、技能労働者教育は、一つは事業内教育訓練として組織化され、ともに学校教育体制の枠外でおこなわれるようになり、日中戦争の勃発以後、戦時雇用政策の一環として、それぞれ工場事業場技能者養成令と職業紹介所官制とによって、法的根拠が与えられ、法制化されることになる。

このように戦時雇用政策の一環として法制化されるに至つた技能労働者教育の流れは、戦後、労働基準法及び職業安定法によって引きつがれ、職業訓練法に一括して制度化されるに至つたのである。⁽³⁾

以上のような歴史的な文脈を経て制度化されるに至った技能労働者の養成制度は、学校教育の急速な普及とのかかわりにおいて、常に挫折と廻りをくりかえすことになり、そのくりかえしのたびごとに、初等教育段階から前期中等教育段階へ、前期中等教育段階から後期中等教育段階へとおしあげられ、雇用保険法案においては、ついに学校教育の体制外において、一部高等教育段階に位置づけられようとしているとみることができる。

なぜ技能労働者教育は、文教政策の対象として挫折したあと、常に学校教育とのかかわりが問題とされながら、それに全面的に組み込まれてしまうことなく、学校教育体制の枠外において挫折と廻りをくりかえし、そのたびごとに上昇することになったのであろうか。その原因としては、わが国の技能労働者の微妙な社会経済的地位等さまざまな原因が考えられる。

しかし、問題を教育制度のあり方とのかかわりのみに限ってみるなら、それが具体的専門的実技訓練の組織化を、その中に課題とせざるをえなかつたことにあるように思われてならない。というのは、それが何よりもまず、具体的専門的実技訓練の組織化を最優先させなければならなかつたため、元来より基礎的普遍的教育を強調する学校教育、とりわけ初等中等教育段階のそれとは、なじみがたい性格をもっており、それをあえて初等中等教育段階に位置づけようとするなら、袋小路的性格をもたざるをえず、この袋小路性格の故にそれは絶えず挫折と廻りとをくりかえさざるをえなかつたとみることができる。つまりその文脈は、次のようなものであつたといえよう。

技能労働者教育の組織化、制度化はそもそも莫大な経費を必要とし、更に実技と学科の統合といった工業技術教育史上最も困難な課題が課せられていたため、絶えずあともわしにされ、そのため歴史的所与として常に厳存する differentiation の原理によって、袋小路的性格の強い枠内におしこめられ続けてきた。しかし、たとえそうであろうとも、社会経済の capacity そのものに限界があり、学校教育体制の capacity が厳しく限られ、隷農状況下におかれた、ほう大な農村人口が存在していた状況のもとにあつては、それはそれなりの必要性から、機能しうる側面をもっていた。

しかし社会全体の経済的 capacity の増大とともに、個々人のもつ経済的力が増大し、更に学校教育体制も整備され、その equality への願望は、よりリアルなものとなり、そのもつ袋小路的性格は、既存の制度そのものの存在をおびやかすことになり、制度の存続を支える必要性から、制度改革が志向され、制度の上昇による廻りがくりかえされてきたものとみることができる。

以上のような文脈は、慈恵政策、失業対策事業にはじまる公共の技能者養成制度以上に、わが国においては、質量ともに、技能者養成の大宗をなしてきた事業内の教育訓練に、より顕著にみとめられるものといわざるをえない。

そこで、明治以降のわが国の事業内における技能労働者教育の制度化の歴史をく技能労働者教

育制度高度化の段階」と「労働者の教育訓練に対する意識の発達と彼等の政策決定への参加の程度」との二つに分けて、それぞれをタテ軸とヨコ軸にとり、両者の対応関係が明らかになるように、とらえなおしてみることにした。このようなみかたをすることにより、以上述べてきた文脈は、より一層明確なものとなるように思われる。〈資料-3〉に示した「事業内職業訓練を中心とした技能労働者教育の制度化」の関連ダイアグラムが、それである。

この関連ダイアグラムで、まず目につくこと、それは、①の工場法徒弟規定から、②の工場事業場技能者養成令への段階と、③の労働基準法による技能者養成規定から、④の職業訓練法に至る段階において、それぞれ2つの大きなジグザグが認められることである。

この2つのジグザグの歴史を追求することが、実は、このレポートの第2の課題である。わが国においては、職業訓練つまり技能労働者教育なるものが、なに故に、労働者自らのものとして受けとめられず、6度目の技能労働者教育制度の危機的状況に直面しながら、なお労働者自体が、その制度改革の担い手たりえず、むしろそれに背を向ける姿勢をとるに至ったのか、その根源を洗いだす有力な手がかりになるように思われてならなかった。

まず最初の①から②にかけてのジグザグであるが、これについては、なお検討を要する点が残されており、レポートする段階には至っていない。そこでこの段階における問題は今後の研究課題として残すことにし、このレポートでは第二のジグザグつまり③から④にかけてのそれに焦点をしばって、若干の考察を試みることにする。

第三章 労働基準法技能者養成規定による技能労働者 教育の再開はなぜおくれたのか

③の労働基準法による技能者養成規定は、いわゆる三者構成の労務法制審議委員会において、政府原案が検討されることにより規定されたものである。それは〈資料-1〉および〈資料-2〉をみていただければおわかりいただけるように、実体的には、戦時雇用政策の所産であるということから昭和20年すでに廃止されていた工場事業場技能者養成令による技能者養成を制度的には、それとは制度を支える根本理念を異にする工場法徒弟規定の検討という形で、戦時色を払拭し、労働者保護の立場から、復活したものとしてとらえることができる。しかし、この三者構成による労務法制審議委員会の審議を経て法制化されるに至った労働基準法にもとづく技能者養成規定は、労働基準法そのものが、労働保護の理念から労働保護法として立案されながら、労務法制審議委員会の審議を経て、労働者代表の強い要望により労働者の基本的権利の保障という理念のもとに、書き改められてゆくなかで、労働者の教育を受ける権利を保障する規定に書き改めよとする意見も出されてはいた。しかし、そのような主張は、極く例外的な少数意見にとどまり、それはかろうじて、労働者保護の立場から、極めて消極的な規定として設けられるにとどまった。

つまり、それは最初工場法の徒弟規定を修正する形で、労働保護法案に徒弟規定として盛り込まれたものではあったが、封建的徒弟制度には絶対反対の立場をとった労働者代表の主張を入れ、「徒弟の禁止」を前提とし、一定の条件をみたした場合にのみ、むしろ例外的に、「技能者の養成」として認めるかたちで制度化が指向され、更に、マッカーサーの2.1スト中止指令の後、閣議において「徒弟の弊害排除」を前提とする「技能者の養成」という考え方に改められ、法制化されたものである。⁽⁴⁾

以上のようないきさつを経て制度化されることになった労働基準法にもとづく技能者養成は、〈資料-4〉の「技能者養成の推移」からも明らかなように、法制化と同時にその実態ができたものとはいえ、その実質的再開は、25、6年以降で、23、4年はいわば空白期であったといわざるをえない。この空白期こそ、このレポートの最大の課題である先に述べた第2の問題の遠因の1つがかくされていたように思われてならないのである。この空白の原因は一体何であったらうか。さまざまな原因が考えられる。

§ 1 政策のゆれ

まず第1の原因としては、戦後教育制度の抜本的改革とのかかわりにおいて、政策を受けとめる側に大きなゆれのあったことが考えられる。例えば、昭和22年12月27日の「新制高等学校実施準備に関する件」⁽⁵⁾、昭和23年2月10日の「新制高等学校実施に関する件」⁽⁶⁾等の通達が出されていたこと、更に23年2月28日の「教育の機会均等の趣旨に基づき」事業内の教育訓練施設における教育に対しても、「高等学校、大学に進学できるように、単位制クレジットを与えよ」とする教育刷新委員会の第13回建議「労働者に対する社会教育⁽⁷⁾」なども出されていたことから、各事業所内で、これまでの教育訓練を、労働基準法の例外的規定ともいえる技能者養成規定により再開するか、学校教育法の規定によって、定時制高等学校に改組するか、あるいはその他の道を選ぶかについて、大きなとまどいと、ゆれのあったことが推測される。

事実、実際に事業内の教育訓練を高等学校に改組したものもあった。しかし、その数は、昭和23年に14校、昭和24年に3校、改組を決定し認可を受けながら、途中でその改組を中止したものの1校が数えられるにとどまり、その後こうした高等学校への改組の動きは、高度経済成長政策の導入期といえる昭和30年代に至るまで、認められず、⁽⁸⁾従ってこの期の空白の原因を、単に政策を受けとめる側のゆれにのみ帰することは、片手落ちといわざるをえない。

§ 2 実施主体の拒否反応

第2の原因としては、労働基準法による技能者養成に対して、実施主体の側に、拒否反応のあったことが考えられる。こうした拒否反応は〈資料-2〉に要約された労働基準法の制定過程における使用者側の発言から当然、予想されることではあった。実施主体の側には、財閥解体等の大きな問題が課せられ、今後は中小企業の時代となるといった観測すら流布し、企業の経営者達は、労働攻勢に対し、資本家保護法制定の必要を訴えるものさえ少なくなかった。こうした当

時の状況の下では、いまだ労働者の権利の保障という理念からではなく労働者保護の立場から、極めて消極的なかたちで制度化されたにすぎなかった、労働基準法による技能者養成に対してさえ、「働く者のためにのみ好条件を規則し、雇用主側の犠牲的苦労をほとんど考えていない規定」にしばられたものと受けとる企業主が多く、特に中小企業の経営者のなかには、この労働基準法による技能者養成に対し拒否反応を示し、敬遠する姿勢をとるものが多かった。(9)

このような実施主体側の姿勢は、労働基準法下の技能者養成のピークをなす昭和29年になっても、なお根強く残っており、それがやがて differentiation の原理にもとづくいわゆる多様化政策が強行されようとした際に equality の原理からこれに反対する日教組等の抵抗にあい、膠着状況におちいった時、その間隙をぬって、昭和33年の職業訓練法を成立せしめる1因となったものと考えられる。(10)

つまり、労働者側の要求に対する使用者側の拒否反応こそが、マクロにみるかぎり〈資料-3〉に示すヨコ軸上の一步後退の原因となったものと推定されるのである。しかしよりミクロにみた場合、この第2の原因、つまり実施主体の拒否反応のみでは、昭和26年以後の現象、すなわち技能者養成の本格的再開のいきさつは説明できなくなってしまう。

§3 capacity の限界

そこで第3の原因〈capacity の限界〉を考えざるをえなくなる。23、4年までの労使双方にとっての最大の課題、それは何といても、産業経済の復興ということであった。しかしその方法については、周知のごとく、労使双方に深刻な意見の対立がみられた。その対立は、昭和24年に一つの頂点に達し、ついにその対立を止揚統合する政治的 capacity の顕現はみられず、この対立の激化とそれを止揚統合する政治的 capacity の示されなかつたことにこそ、実は、この期の空白の最大の原因があつた。

昭和21年10月10日には、「生産管理方式を全産業の管理にまで発展させ、産業を社会化する構想」を主張する産別会議によって、産業復興会議が結成された。(11) しかしこの構想では問題は解決されず、挫折し、その後産別会議をも含む労使16団体による経済復興会議が、昭和22年2月26日に結成された。しかしこの経済復興会議方式も、足並がそろわぬまま、昭和23年4月28日には解散となり、(12) その後は、政府、占領軍の強力な支援のもとに、人員整理を伴う、企業整備を強行する企業が続出し、ことは一方的に運ばれた。このことにより労使の対立はますます激化してゆき、技能者の養成どころの話ではなくなっていたのである。(13) つまりこれこそが、この期の空白の最大の原因であつたといわざるをえない。こうした強行策に対して、労働者側はスト戦術をもつて抵抗を試みた。しかしこの抵抗は、占領軍の度重なるスト中止指令や政府の労働組合法改正の強行等により阻止され、事業内の教育訓練は、〈資料-4〉にみられるように、東芝、日立の事例に最もよく代表される1つの文脈を辿り、人員整理を強行しおえた企業から、ずい時、技能者養成とTWI方式の導入による監督者訓練を抱き合せた形で、

再開されることになったのである⁽¹⁴⁾

以上が戦後の事業内の技能労働者教育再開の歴史的な文脈であり、この歴史的な文脈の理解なしに「労働者の地位向上」には必須のことと考えられる技能労働者教育すなわち職業訓練の制度改革に対し、なにゆえにわが国では、労働者自身が積極的に関心を示そうとしないのか、否それに対し背を向ける姿勢さえとろうとするのか、その原因を明らかにすることはできない。つまり、以上のような文脈で再開されることになった事業内の技能者養成は、労働者側に、不幸にも、専ら人員整理を伴う企業合理化、あるいは労務管理策の一環として受けとめられるようになり、労働基準法制定過程においては、労働者側にも政策決定に参加する場が与えられることにより、わずかに芽はえはじめていた労働者の「教育享受権」思想の萌芽もつみとられ、⁽¹⁵⁾ 事業内教育訓練を、労働協約等の締結等を通じて、労働者自らのものとして再組織し、これをより公共化してゆく戦後最初の契機は、結実することなくついえさり、その後職業訓練は、労働者にとって、「しらじらしいもの」という風潮が醸成されてゆく最初のきっかけとなったものと考えられる。

また以上の理由によるこの期の技能者養成の空白は、一方では、教育刷新委員会の第13回建議にみられた理念を、実体の裏づけを欠くものにし、その実現をおくらせることになったばかりではなく、他方においては、その後成立をみるに至った技能連携制度をも問題の多いものにした遠因となったものとも考えることもできる。⁽¹⁶⁾

更に、行政整理、企業整備の強行によって生じた大量の失業者の受け皿として、失業対策事業が強化されてゆけなめで、労働基準法の制定過程においてみられた、労働者側の「国公立の技能者養成施設を設けよ」⁽¹⁷⁾ とする主張が、失業者を対象とする職業補導所の増設へと屈折していった事実も、敗戦により経済的 capacity が極度に限られたものとなっていた当時の歴史的背景を無視してはとうてい理解しがたいことのように思われる。

またその後の急速な経済復興と企業の雇用能力の拡大が、単に失業者を減少させたばかりではなく、深刻な技能労働者の不足をもたらし、かつて失業者を対象としていた職業補導所が、昭和26年頃から中卒者を対象とする技能者養成機関へと変質し、教育機関としての性格を強めてゆくにつれ、その名称も職業訓練所から職業訓練校と改称されるに至ったいきさつも、更には、職業訓練制度の抜本的改革案が、それとは一見無関係に見える失業保険制度の改革案と抱き合わせにされ、雇用保険法案の国会上程といった形で、提出されるに至った理由も、終戦直後の状況、とりわけ、経済的 capacity の極度に限られた状況の下で強行された諸々の制度改革の歴史的な文脈の深い理解なしには、とても納得しがたいことのように思われてならない。

第四章 戦後における技能労働者教育の挫折と甦りの論理

以上の歴史をふりかえって痛感させられること、それはまず第1に戦後の制度改革が、経済的 capacityのあまりに限られた状況の下で強行されたため、制度改革の理念が、どうしても一旦矮小化されざるをえなかったことである。しかしその第2は、一旦矮小化された理念が、その後の経済的 capacityの増大に応じて再検討されなかったことであり、その第3は、その再検討を通じてより現実的な政治的 capacityの増大がみられず、矮小化され分裂した理念と理念の徒らな対立抗争に、国民のエネルギーの大半が費されてきたことである。

以上みてきた技能労働者教育の制度化をめぐる諸問題は、実はわが国の教育制度改革全般について共通にいえる問題であり、技能労働者教育の問題は、その一つの現われのように思われてならない。筆者は、雇用保険法案が廃案となった最大の原因として、職業訓練なるものが、労働者自らのものとなっていない現実にもまず目を向け、そうなった歴史的背景を探ることに力を注いできた。

しかしわが国においては、教育が、教育を受ける者達によって、自らのものとして受けとめられていないことは、何も技能労働者教育の場合にのみ限ってみられる特殊現象ではなく、一般に認められる現象である。つまり本来「あなた」のためにあるべき教育が単なる人材養成へと短絡していったところに、問題はあり、その問題は、経済的 capacityの極度に限られた状況のもとで、近代化政策が急がれ、強行されたところに生じたものとみることができよう。しかしその結果、経済的 capacityの増大がみられたことは確かなことである。しかしこのことにより明治以後の急ぎに急がれた近代化政策のひずみの是正も、その条件だけはできたものと考えたい。

さいわい、一旦廃案のうきめをみた雇用保険法案に対しても、世の関心はたかまりつつあり、その国会再提出に関する閣議決定もなされた。⁽¹⁸⁾当初反対の立場をとっていた総評をはじめとする諸々の労働者団体も、その後の急速な状況の変化に応じて、より柔軟な態度を示しはじめてきていることも、新聞紙上においてすでに報道ずみのことである。⁽¹⁹⁾そこに政治的 capacity増大への1つの兆が認められる。数々の貴い犠牲の上に、かろうじて、拡大されるに至った経済的 capacityが、思わぬ状況の変化から縮小してしまわぬうちに、問題が早急に解決されることを祈念してやまない。

職業訓練、それはたしかに急ぎに急がれた諸々の近代化政策のしわよせ、ないしはそのあと始末的なものとして制度化された側面のあることは否めない事実である。しかしそれ故にこそ、それは、それを受ける人々にとって、あまり歓迎されないものとなったといわざるをえない。しかしそうであるからこそ、それは、わが国の急ぎすぎた「近代」のもたらした様々なひずみをよく克服し、「現代」への展望を開く論理をそのうちに秘めているともいえるのではなからうか。こうしたみかたは、あるいは、職業訓練の実状を無視した楽観論にすぎないといわれる方もある

かもしれない。しかし筆者は、ここ8年ばかり、日本の代表的企業から派遣され、職業訓練大学の短期課程で学んでおられる、事業内の教育訓練を修了され、現場で働いてこられた方々と直接してきたささやかな体験から、そうでもないといいたいのである。

註

- 1) 拙論「学制に関する一考察」職業訓練大学校調査研究報告書第13号及び「近代学校体制の成立と終焉の論理」職業訓練大学校調査研究報告書第30号。
- 2) 徒弟学校制度の挫折については、貴村正「徒弟学校の研究」職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.3を、参照されたい。
- 3) 昭和33年の職業訓練法制定までのいきさつについては、山見豊「昭和33年職業訓練法の成立過程」職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.2を、参照されたい。
- 4) 工場法徒弟規定の手なおしから労働基準法における技能者養成規定制定までの労使双方の意見の対立と条文案の修正過程については〈資料-2〉のほか、拙編「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」(資料)職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.8を参照されたい。
- 5) 近代日本教育制度史料編纂会「近代日本教育制度史料第二十三巻」大日本雄弁会講談社、324～369ページ。この都道府県知事宛学校教育局長の通達(学発534号)において、「青年学校の生徒のうち、新制中学校卒業と同等以上の者で、新制高等学校の課程に進むことを希望する者は、これを全部定時制の課程に収容することは非常に望ましいことである。」としながら、青年学校との関係については、「青年学校と定時制課程の間には直接には何の関係もない」こと「基準に合わなければ新制高等学校にすることはできない」こととし、青年学校が新制度の定時制高等学校になるのだと考えていた青年学校関係者に対し注意を促している。この青年学校に関する通達は、昭和14年の青年学校教育の義務化により工場事業場技能者養成令による技能労働者教育も青年学校教育の一部として認められていたから、事業内教育訓練担当者にとっても、無視しえない通達であった。
- 6) 海後宗臣、清水幾太郎編「資料戦後二十年史第5巻」日本評論社、85～86ページ。「勤労青年の教育のため、新制高等学校には定時制(夜間を含む)の課程を設置する」「従来の青年学校は昭和二十二年度限りこれを廃止する」と通達。
- 7) 「資料戦後二十年史第5巻」(前掲書)117ページ。
- 8) 村島雄一「事業内附設高等学校の経緯と問題点」日本産業教育学会研究紀要(通巻第9号)10～20ページ、を参考とし、筆者が、会社史等にあたり、確認したもの。
- 9) 「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」(資料)(前掲書)及び、東京都塗装工業協同組合「組合だより一訓練校創立15周年記念特集号No.11」等参照。

- 10) 昭和33年といえば、高校進学率が55.7%に達した年であり、前年の11月22日には中央産業教育審議会が「中堅産業人の養成について」建議し、高校多様化政策が強行されようとしており、更に、昭和33年4月28日には、中央教育審議会が「勤労青少年教育の復興方策についての答申」を提出、短期技能高校の新設、連携制度の確立などが要望されていた。
- 11) 産別会議、産業復興会議については、斉藤一郎「戦後労働運動史」社会評論社、34～36ページ、及び日本労働組合総評議会編「総評二十年史上巻」労働旬報社、26～36ページ、61ページを参照。
- 12) 経済復興会議については、「戦後労働運動史」(前掲書)56～59ページ及び「総評二十年史」(前掲書)61～62ページ、南整「日本の人脈—労働運動のあゆみ—」日刊労働通信社、88～91ページ等各参照。
- 13) こうした歴史的文脈による技能労働者教育の空白は、東京芝浦電気株式会社及び株式会社日立製作所等の場合において最も顕著に認められる。
- 14) <資料-4>の事例1, 2は、「東京芝浦電気株式会社八十五年史」及び「日立製作所史2」を主要参考資料として作成。
- 15) <資料-2>の労働者側の要求及び、公聴会における北多摩教組の埴氏らの発言、「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」(資料)(前掲書)23ページ等参照。
- 16) 村上有慶「技能連携制度の研究」職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.7等参照。
- 17) 「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」(資料)(前掲書)23, 24ページ。
- 18) 昭和49年12月13日の朝日新聞(夕刊)に、「雇用保険法案の再提出、閣議で正式決定」との見出しで、13日の閣議で、法案の臨時国会再提出が正式に決定されたことが報道されている。
- 19) 第72回国会が、昭和49年6月3日閉幕されるにあたり、各党が談話、声明を発表しているが、その中で民社党のみが、池田国会対策委員長談話として、「無責任な一部野党の国会運営に対する姿勢が浮き彫りにされ、しまりのない印象を国民に与えたことは率直に反省すべきである。とくに、勤労者の生活を守るべき雇用、労災、財形などの重要法案が参院で廃案となったことはあげて社会党にその責任がある。わが党は建設的な革新勢力として参院選に全力をあげる。」と雇用保険法の廃案に対して遺憾の意を表明していた。(朝日新聞昭和49年6月4日)

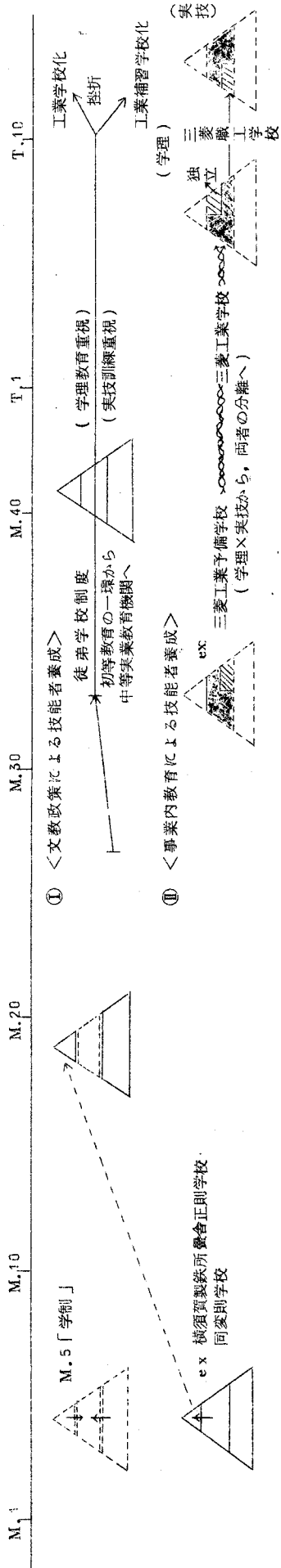
その後同盟系の労働組合は、雇用保険法案に賛成の立場を表明していたが、昭和49年11月9日、総評議長市川誠も『「雇用保険法案」に対し柔軟姿勢』という見出しの談話を発表し、同盟系や新産別系の労働組合とともに総評も、法案に対し「柔軟な姿勢で対処する」立場に立つに至っている。(朝日新聞昭和49年11月9日)

なお雇用保険法案に関しては、失業保険制度研究委員会「失業保険制度研究報告書」及び法律案そのもの、総評組織局春闘共闘・雇用失業対策委員会「失業保険制度に対する雇用・失業保険制度確立の要求(案)」等の外に、次の諸文献を参照されたい。

- 1) 河越重任「雇用保険法案の構想と問題点—解説と批判—」, 労働法学研究会報 1083号。
- 2) レバー・トピックス「提出された雇用保険法案」月刊労働問題 1974年4月号。
- 3) 「雇用保険構想の検討課題」特集, ジュリストNo.558(4月15日号)
座談会「現代の失業・雇用実態と雇用保険法案」
佐藤進「雇用保険法案の法構造と問題点」
角田豊「雇用保険法案の法制上の問題点」
小林謙一「『雇用対策法』の展開としての『雇用保険法案』」
舟橋尚道「雇用保険法案の背景と課題」
関英夫「雇用保険法案の考え方について」
- 4) 村松和夫「雇用保険法案批判—失業保障剝奪政策の総仕上げ—」季刊労働法 91号。
- 5) 氏原正治郎, 高梨昌「雇用保険法案の意図と問題点」月刊労働問題 1974年5月号。
- 6) 江口英一「雇用保険法の『失業』対策を批判する」
- 7) 村松和夫「労働市場と労働法—雇用・失業法制と労働権保障—」
- 8) 特集「労働権と雇用保障」法律時報 1974年10月号。
座談会「労働権と雇用保障」
河越重任「雇用保険法案の問題点」
島谷孝男「雇用保険法案の三事業の問題点」
伊藤博義「出稼ぎ労働者と失業保障」
森永健二「ILOにおける労働権と雇用保障」
- 9) 総評調査部「ILO有給休暇条約の目的と内容」総評調査月報第98号。
- 10) 遠藤政夫「教育訓練休暇—その理論と実際—」日本労働協会。

附記 このレポートの脱稿以後、新聞報道によれば、昭和49年12月13日の閣議で、雇用情勢の悪化に対処するため、雇用保険法案の再提出が正式決定され、臨時国会で再審議されることになり、同年12月20日には、衆議院本会議において、一部修正の上、自民、公明、民社の三党の賛成で可決された。修正点は①一時帰休を実施する企業に対する雇用調整交付金制度の実施を昭和50年1月(政府原案では同年4月)に繰上げること、②保険金額算定の基礎となる賃金日額の最下限を1800円(政府原案では1500円)に引き上げることであった。以上の衆議院における修正の後、同法案は参議院本会議で、審議され、昭和49年12月25日に参議院本会議で可決され、その法制化が実現されることになった。この雇用保険法の成立により、職業訓練の進りの1つの条件が充たされたと考えたいのであるがいかかなものであろう。

〔資料-1〕 技能労働者教育制度発達史の概略



① 文教委による技能者養成

② 事業内教育による技能者養成

③ 労働者保護政策と技能者養成

④ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑤ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑥ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑦ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑧ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑨ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑩ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑪ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑫ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑬ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

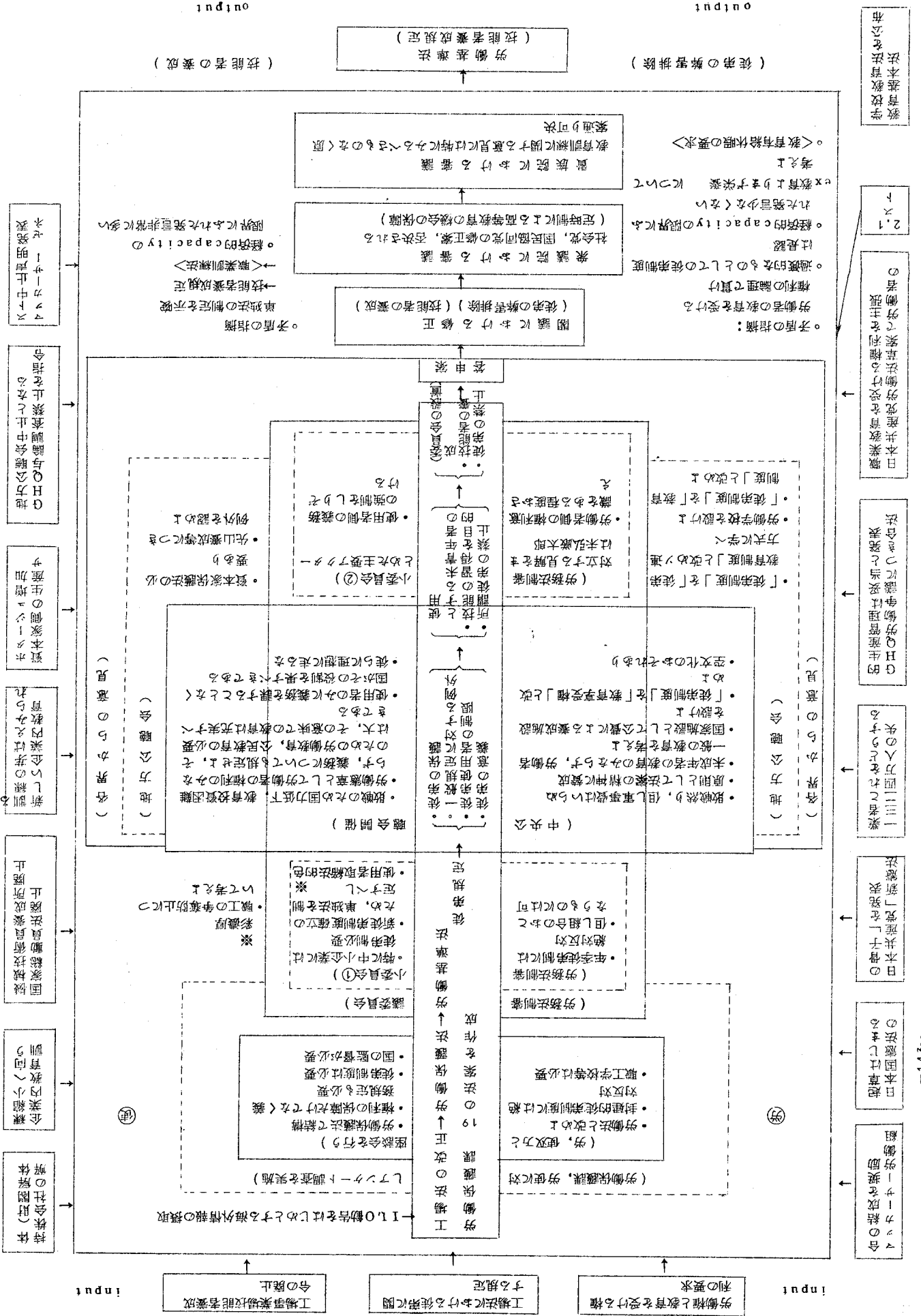
⑭ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑮ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

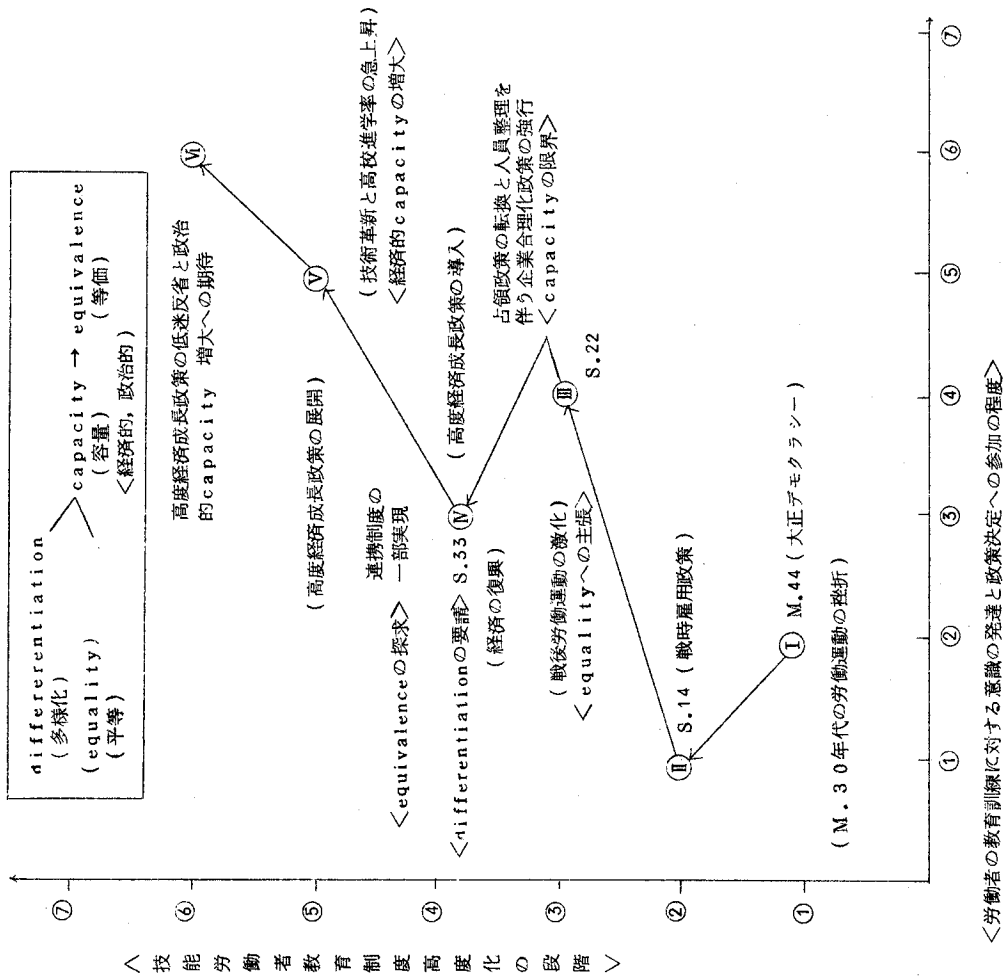
⑯ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

⑰ 労働者側から工場法に教育規定を設けよとの働きかけがみられたが挫折

(資料-2) 労働基準法における技能者養成規定の制定過程の分析



(資料-3) 事業内職業訓練を中心とした技能労働者教育の制度化



⑭ 雇用保険法案 (S.49.2.8) 国会提出, S.49.6.3 廃案, S.49.12.25 成立)

<ヨコ軸>

- ① 政策決定に際し労働者側から強力な働きかけも特になく、政策決定への直接参加も認められない。
- ② 政策決定に際し、一部労働者団体の強力を働きかけはあったが、政策決定への参加は認められない。
- ③ 政策決定への場は与えられながら、一部の労働者団体のみがこれに参加し、他の一部には、拒否反応さえみられる。
- ④ 政策決定に対し、積極的参加は認められるが、労働者代表の教育訓練に対する意識は、いまだ不明確で、シンプの声にひきずられる。
- ⑤ 労働者の一部指導層に、労働者の職業技術教育を受ける権利意識の浸透がみられはじめ
- ⑥ 職業技術教育を受ける権利の一環として労働者の職業訓練を受ける権利を主張し、政策決定への積極的参加がみられる。しかし上部団体と下部組織との間に大きな意識のずれが認められる。

<タテ軸>

- ① 初等教育に直結する徒弟制度。(未分化段階)
- ② 前期中等教育段階における技能者養成制度(技能者養成の分化と組織化)
- ③ 後期中等教育段階における技能者養成制度。(学校教育制度とは無関係の段階)
- ④ 高等学校教育との一部連携の制度化。(equalityの要求と等価の思想の一部実現)
- ⑤ 等価の思想の不徹底による中卒養成訓練の代替としての高卒養成訓練の制度化。
- ⑥ capacityの増大による有給教育訓練休暇制度を前提とした、高卒養成訓練と成人訓練の本格的制度化。技能労働者教育の高等教育化への兆。
- ⑦ 技能労働者教育の高等教育段階における位置づけの公認。(技能労働者教育から実技派テクニシャン教育へ)

〔資料-4〕 労働基準法（S22.10.31）による技能者養成の推移

年 月	養成実施事業場数			共同養 成体数	技能養成工数			指導員数
	計	単 独	共 同		計	単 独	共 同	
23.12	67	—	—	—	1,968	—	—	—
24. "	209	—	—	—	2,399	—	—	561
25. "	1,530	—	—	—	8,275	—	—	4,217
26. "	8,150	1,863	6,287	259	26,729	14,636	12,093	14,151
27. "	19,566	3,562	16,004	563	50,012	22,029	27,983	31,539
28. "	27,505	2,180	25,325	808	64,135	19,544	44,541	39,494
29. "	28,282	1,489	26,793	876	64,981	18,251	46,730	37,248
30. "	27,172	1,180	25,992	843	61,388	16,078	45,310	35,212
31. "	23,474	762	22,712	678	55,131	15,492	39,649	30,385
32. "	22,751	607	22,144	662	56,419	17,827	38,592	30,159

<S23.24年は空白期：空白の原因は何であったか？>

- <政策のゆれ> ex S22.12.27「新制高等学校実施基準に関する件」S23.2.10
「新制高校に関する件」等の通達により企業内教育機関＝私立青年学校の定時制高等学校への改組の動きがみられた。

S23年：14校（うち繊維関係5校）
S24年：3校（うち繊維関係1校）設置開校延期1校（繊維関係）

ただしこの改組の動きは続かず、その後S30年まで認められない。
- <実施主体の拒否反応>労働基準法の制定過程における使用者側の発言からも予想されることではあったが、実施主体とりわけ中小企業主達に、労働基準法による技能者養成は、「働く者のためにのみ好条件を規制し、雇用主側の犠牲的荒勞をほとんど考えていない規程」にしばられたものと受けとめられ、敬遠されがちであった。—東京都塗装工業協同組合：組合だよりNQ11P.10
- <capacityの限界>産業経済の復興→労使双方にとっての先決問題、しかしその方法については激しい対立が認められた。

ex

 - 産別会議：「生産管理の方式を全産業への管理にまで発展させ、産業を社会化する構想」で産業復興会議を結成（S21.10.7）、産業復興会議の挫折後、産別会議も参加して、
 - 労使16団体による経済復興会議の結成（S22.2.6）。挫折解散（S23.4.28）
 - その後、人員整理を伴う企業整備の強行による産業の復興策により労使の対立激化。労働者側のストによる抵抗は、占領軍の度重なるスト中止指令により挫折。
 - 企業内教育訓練は、人員整理を強行し終えた企業から、技能者養成とTWI方式の導入による監督者訓練を中心として、展開されることになった。

<事例1. 東京芝浦電気株式会社の場合>

- S21. 1. 余部工場で生産管理技術がとられる。
- S21. 4. 1 職員工員の制度を統合。
- S21. 9.14 東芝関東連合会、①敵首げざること、②最低賃金制の実施、③産業復興会議開催の3要求を提出。
- S21.10. 1 10月スト突入、以後争議頻発。
- S21.12. 7 持株株式会の指定を受ける。
- S23. 8. 第1次退職者募集。同12月2次募集。
- S23. 9. 帰休制度の実施はじまる。
- S23.12.29 加茂組合、生産管理に入る。
- S24. 3.28 無協約状態に入る。
- S24. 7.25 従業員22,207名中4,581名の整理を発表。27日まで84.7%の整理を強行。
- S24.11.16 新協約成立。S21.10月以降の争議おわる。解雇6,500名を出す。
- S25. 4. 東芝川崎工業専門学校設立。TWI日本版テストコースの実施会社となり、企業内教育訓練再開。
- ※
S25.10.25 レットページにより、125名解雇。
- S26. 4. 新規工員の採用再開。「教育要領」制定、三重工場において技能者養成規程による技能者養成所を設置。

<事例2. 株式会社日立製作所の場合>

- S21. 6. 最初の労働協約締結
- S21.12. 持株株式会の指定を受ける。
- S22. 5. 社員、工員の身分徹廃。
- S22.10. 4 スト突入。47日間続く。以後労使の対立激化。
- S24. 7. 無協約状態に入る。
- S25. 5. 8 経営白書提出。
- S25. 5.23 5,555名の人員整理を発表、6月末までに約3,500名退職。
- ※
S25. 7.20 争議おわる。しかし事後処理には10年近い歳月を要す。
- S25. 8.10 協定書調印。
- S25.11.14 レットページにより、50余名解雇
- S26. 3. 新協約成立。
- S26. 3. 本社勤労部に教育担当の管理課を設け、各工場には教育委員会を設置。教育訓練専門の体制整う。
- S26. 7. TWI方式による監督者訓練を開始。
- S27.12. 「技能養成要綱」を制定。中卒者採用。普通科(1年)高等科(2年)の技能者養成開始。

<※以後は朝鮮戦争以後の出来ごと>

<結果>

- ① 以上の文脈から、企業内の技能労働者教育は、労働者自身のためのものであるという意識がもてなくなり、労働基準法の制定過程において芽ばえつつあった、「労働者の教育享受権」の主張は後退せざるをえなくなった。
- ② S23.2.28の教育制新委員会の第13回定議「労働者に対する社会教育」にみられる理念

を実現させる実体が矮小化され、その実現をおくらせるとともに、連携制度を問題の多いものとした。

- ③ 失業者の増大により、労働基準法制定過程においてみられた労働者側の国公立の技能者養成施設を設置せよとの主張は、失業者のための職業補導所の増設へと屈折していった。
- ④ 経済的 capacity の増大につれ、黒字化しはじめた失業保険金の余剰財源は、職業訓練の財源にまわされ、雇用保険法案の提出へと向った。