

第7章 「合理化」反対闘争と労働者教育の体系化

——国鉄労働組合のばあい——

太田政男

〔「合理化」反対闘争と教育体系化へのうごき〕

1965年に、国鉄労働組合（以下、国労と略す）の運動史は、ひとつの段階を画した。「合理化」をあらたな段階におしあげた第三次長期計画が、実施にうつされたの

〈表—27〉 国鉄労働組合略年表

	合理化・運動方針	教育活動
1965年	国鉄第三次長期計画実施	
8月	第26回定期大会（岡山）	労働者教育強化の提唱、中央労働学校の改革、地方労働学校の開設決定
10月		
1966年		
4月		通信教育講座第1期開始
7月	第27回定期大会（片山津） 一「職場に労働運動を！」の提唱	「国労教育指導要綱」(案)
10月	「反合理化闘争指導指針」作成	
1967年		
3月	「5万人合理化計画」発表	
4月		通信教育講座第2期開始
7月	第27回定期大会（伊東）	
11月		「国労の労働者教育の現状と問題点」作成・発表
1968年		
4月	現場協議制の確立	
7月	第29回定期大会（大阪）	
1969年		
4月		通信教育第3期開始
7月	第30回定期大会（「5万人合理化」闘争中間報告）	
8月		1969年度第1回中教審
12月		第2回中教審
1970年		
1月	第88回中央委員会	国労中央労働学校開設決定

は、この年であった。また、あらたな「合理化」に直面して、「合理化」反対闘争の基本路線の模索のために深刻な理論的、実践的な努力が本格的に開始されるのも、この年のことであった。1965年以降、国労は、「職場に労働運動を！」のスローガンのもとに、「5万人合理化」さらに「16万人合理化」をめぐる熾烈な反対闘争を展開していくのである。1966年の通信教育講座開設を出発点とする教育活動のおおがかりな体系化へのうごきも、「合理化」反対闘争の基調の確立と無関係ではない。いな、これに重要なインパクトをあたえられていると思われる。

（1）「合理化」反対闘争へのとりくみと教育体系化へのうごき

1965年から1966年前半の通信教育講座の発足にいたる

時期は、国労労働者教育体系化への出発点となっている。その要因(1)が第三次長期計画の実施とそれともなう国鉄の労務管理と企業内教育の強化への対応にあったことはいうまでもない。1965年以降の国労の教育活動の歴史を、「合理化」反対闘争の展開と対応させて整理すると〈表—27〉のようになる。

国鉄の「合理化」は、第一次長期計画以来、一貫して「国民のための国鉄にする」という名目のもとに、(1)動力の転換とスピードアップ、(2)経営の近代化、(3)企業努力による「合理化」、を主軸としてすすめられてきていた。しかし、国鉄の機構と経営の伝統的性格にも規定されて、この資本主義的合理化路線は、(1)生産力増強ともなう独占資本のための物資と労働力の輸送体制の確立、(2)独立採算制の枠のなかで受益者負担の原則に立つての運賃値上げという大衆収奪、(3)労働者の要員削減と労働強化を意味していた。第三次長期計画は、7ヶ年にわたるものとされ、資金調達の方法としては、「(1)運賃収入の平均25%引上げ、(2)財政投融资の増加、政府出資またはこれにかわる負担金等について検討する、(3)企業努力をさらに徹底して実施し要員の不増方針を堅持する」とうた

われていた。それは、第一次、第二次合理化計画とちがいで国家政策の一環として考えられ、政府の長期経済計画に組み入れられて実施されようとしていた。したがってこれまでのような部分的な機械の導入による「合理化」ではなく、全面的な要員「合理化」計画となった。

こうして労働強化、低賃金、労働環境悪化など労働条件が引き下げられ、労働者の生活と健康は破壊されることが必然となった。

たとえば、要員削減と労働力強化についての例をみよう。

第一次五ヶ年計画から、第三次長期計画の前半の1966年までで実に57,600人の要員削減がおこなわれている。それに対して、業務量は増加の一途をたどり、1967年度には1949年時を基準とすれば248%に達したといわれている。

「合理化」による要員生み出し

第1次五ヶ年計画	18,350人
第2次五ヶ年計画	22,250人
第3次(40~41年)	17,000人
合計	57,600人

(注) 当局資料による「レール」100号 P.73より引用

年次	1人当り換算車両キロ	指数
1949年	24.8千キロ	100%
1960年	48.4	195%
1964年	55.9	225%
1967年	61.8	248%

(注) 「鉄道要覧」より作成。「レール」100号 P.37より引用

こうした労働強化に加えて、「神経的労働」という新しい質の労働が「合理化」によってもたらされることにより、国鉄労働者の健康破壊は肉体的にも精神的にもますますすすんだ。1968年11月の調査によれば、彼らの69.0%が「健康を害している」とこたえている。「病気で多いのは胃腸病(57.0%)、視力減退(18.7%)、高血圧(18.0%)で青年、中堅労働者に異常なまでに胃腸病が多い(20代で72.4%、30代で63.7%)。そして61.0%の国鉄労働者は毎日薬を飲んでいる。」この健康破壊の原因について、国鉄労働者自身は次のような回答をよせている。

健康悪化の原因(平均)

神経をつかう	52.8%	労働過重	20.9%
食事時間が不十分	45.0	栄養が十分でない	17.4
睡眠時間が不規則	41.8	人手不足	13.9
夜間労働が多い	33.5	自宅休養できない	10.7
生活が不規則	20.9		

「レール」, 100号P.76より引用

国鉄労働者の低賃金と生活の貧困については幾多の調査や資料によって明らかにされている。(2) ここでは、生活費の収入源についてみるにとどめる。

生活費をどこから得ているか	1958年	1968年	
国鉄からの収入だけで生活している	43.7%	38.5%	1213人
共稼ぎなどの収入とあわせて	18.2	14.6	459
内職収入とあわせて	8.0	22.6	713
父兄の援助とあわせて	5.7	5.6	176
家事収入とあわせて	20.0	15.6	490

昭和43年11月実施, 3151人対象

表は 大島藤太郎『現代の交通問題』P.161より引用

生活水準でも国鉄労働者1人1日の平均食費は176円となっており、エンゲル係数は40%(月収5万5千円以上の労働者)~81.7%(同3万円以下)にのぼっている。

「合理化」がこのようなものである以上、労働者は、団結して抵抗に立ちあがらざるを得ないが、それに対して、当局の側は労使協調の思想操作を「合理化」の重要な一環としてくりひろげる。

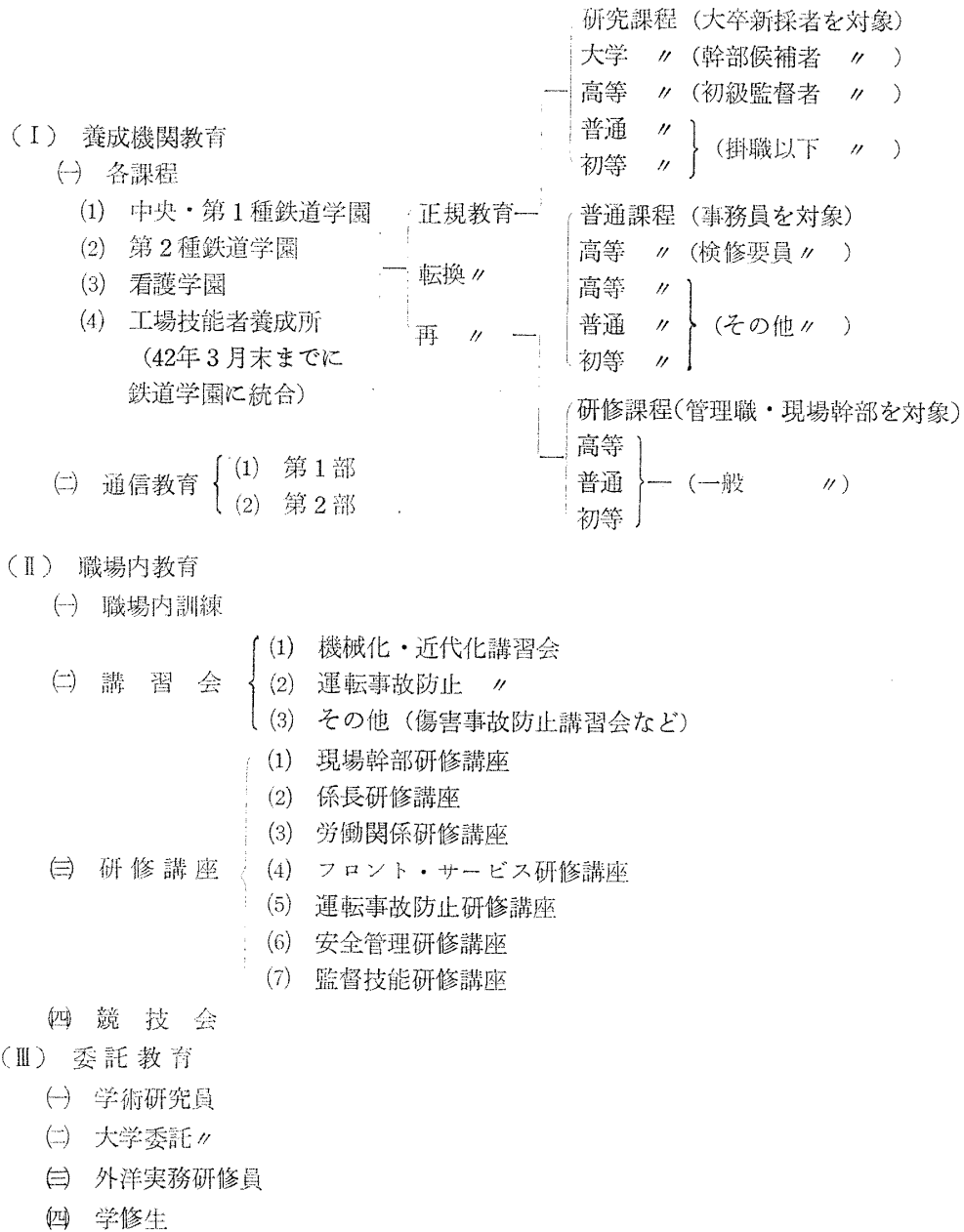
国鉄には、「国鉄家族主義」的労務管理・年功序列賃金、職階制に規定された企業内教育が、早くから整備されており、それに加えて、アメリカ式労務管理(ZD, QC, 目標管理など)が近年導入され、両者のタイアップのもとに、新たに再編強化されてきている。(3)

国鉄の企業内教育は、年間120億円におよぶ予算によっておこなわれ、次頁のような体系をもっている。

国労は、この企業内教育について実態調査をおこない、1968年3月『国鉄当局の偏向教育の実態』という報告書にまとめている。そのなかで特に警戒心をもって次の諸点を注目している。

第1は、体系的に整備されており、国鉄労働者の圧倒的多数を組織している点である。昇職のためには、各課程教育を全員が受けねばならず、「出世心をあおる」こ

<表一28> 国鉄の企業内教育体系



とによって「自主的」な通信教育，学習グループにも多数の労働者を組織しているといわれている。

第2は、「本来の職業教育＝技術教育の目的が名目化され消滅しつつあるのに反し」「労使協調」や「企業意

次の表は1965・66年度における企業内教育の修了者である。

種別 年度別	養成機関教育		職場内教育	委託教育	計	国鉄労働者全員 にたいする割合
	各課程	通信講座				
1965年度	51,561	34,441	92,765	527	179,294	38.8%
1966年度	52,951	38,046	112,215	1,238	204,060	43.4%
増 加	1,390 (2.0%)	3,595 (10.4%)	19,450 (20.9%)	711 (13.5%)	24,766 (13.8%)	4.6%

識の注入」を旨とする「反労働者的・反動的」な思想教育が行なわれていることである。

第3は、「学習グループ」(小集団)の組織化にみられる新しい集団組織化技術の導入である。1964年以降、国鉄当局は、この組織化を「教育訓練重点実施要項」としてとりあげて、組織化に積極的にのりだしてきている。それ以降、学習グループの数、参加人員は急増し、1965年4月現在、全国で2,700箇所、約70,000名、そして1966年4月現在、3,100箇所、約85,000名に達するような状況となっていた。「国鉄当局は」「本来は革新陣営の御家芸である小集団主義」をとり入れることによって「いまや全国の職場の隅々から自らの側に国鉄労働者の実質的な組織を開始した」ということである。

このように、国鉄「合理化」計画は、労働運動に、新たな課題を提起したのであった。

第三次長期計画が実施に移された1965年の8月、岡山大で開かれた第26回定期大会で組合運動の新しい基調の確立への模索が開始された。26回大会の討議と方針は、結成20周年を迎えた国労が、戦後日本の労働組合運動の歴史的な総括に立って、「職場に労働運動を」つくり出し、「合理化」反対闘争を進展させていく第1歩となるものであった。

岡山大大会⁽⁴⁾では、「職場と地域における大衆行動の発展」が運動の基調としてうたわれ、そのために「分会活動、職場闘争を強め、組織の確立強化をはかろう」となると「労働者教育を強化し、階級意識と自覚を高めよう」というスローガンがかかげられた。この労働者教育強化の提唱はただちに中央労働学校の改革、地方労働学校の設置、通信教育講座の開設など教育体系へのうごきとして具体化されていくのである。

(2) 中央労働学校の伝統と地方労働学校の開設

第26回定期大会後の10月、まず最初に中央労働学校の改革が行なわれ、同時に地方労働学校の開設が決定された。

中央労働学校は、単産の教育活動としては異色で先駆的な実践としてすでに1959年のはやくから発展してきた。それは、「役員及び活動家を理論武装し、職場、地域の活動を発展させ、日常の闘いの中核としての役割を確立する活動家を増し、更に若い行動力のある活動家を将来に向かって育成する」⁽⁶⁾ことを目的とし、主として一般組合員を対象に、開設されていた。

その最大の特色は、「教育」の独自性、重要性への着目にあった。中央労働学校は、1950年代の学習、文化サ

ークル活動、労働講座の豊富な蓄積とその総括に立って、それを一歩すすめるものとして位置づけられたのだった。⁽⁶⁾

中央労働学校の第1の特色は「教育が長期的で永続性のあること」をめざしたことであった。早くも開設当初から6泊7日の合宿制をとったことは連続講座風の労働講座のワクをうち破るものであった。

第2は、労働者教育の目標として、階級的、実践的思想の形成をあげていた点である。これは、国労の労働運動の質に規定されて、その後、「国労教育要綱」(案)に結実して国労の教育活動の方針の神髄となっていく。

第3は、教育内容編成にあたっての系統性の重視である。「労働者階級の統一的世界観の形成のためには、教育の内容が断片的でなく基礎的な理論で組みあげられなければならない」という基本的な観点が確立されていた。基礎的な理論、とくに社会科学(哲学、政治学、経済学、労働運動史)の基礎が、中央労働学校の教育内容の重要な部分を占めていた。

第4は、労働者教育の方法として、学校形態をとり、労働者階級の立場に立った優れた講師団の形成を求めたことである。第1回(1959年)から第18回(1961年)までの主な課目と講師は次のとおりであった。

哲	学—寺沢恒信、高橋庄治、古在由重
政	治・経
治	学—舟橋尚道、豊田四郎、木村禧八
学	(搾取のしくみ)
	郎、宇治田富造、金子ハルオ
賃	金—黒川俊雄、高木督夫
勞	史—帯刀貞代、塩田庄兵衛、田沼肇
働	運
動	動
史	史
一	史
帶	史
刀	史
貞	史
代	史
、	史
塩	史
田	史
庄	史
兵	史
衛	史
、	史
田	史
沼	史
肇	史
、	史
岩	史
尾	史
裕	史
純	史
権	史
利	史
問	史
題	史
—	史
沼	史
田	史
稻	史
次	史
郎	史
、	史
野	史
村	史
平	史
爾	史
、	史
青	史
木	史
宗	史
也	史

国内 外 情 勢—堀江正規、渡辺武

国 鉄 の 機 構 と 経 営—大島藤太郎、広岡治哉

以上のような特色をもった、中央労働学校の実践は、次のような評価をあたえられている。「30回までの卒業生はそれぞれ幹部や活動家として、何等かの形で組織化のために活動している。国鉄労働組合には、悪辣な資本の側の手助けで組織の分裂が過去においてあったが、卒業生で、第2組合に去ったものはたったの一名であった。」⁽⁷⁾

このような伝統をもった中央労働学校が、昭和40年10月の第20期から改革された。教育の目標や内容について

は以前のままで、受講対象や講師が変わったのである。その変化は、40年4月にILO87号条約が批准され同時に国内関係法4法が強行成立されて、いわゆるILO体制がつくりだされることになったが、それに備えて専従者の教育を強化する必要がでてきたためと説明されている。「中央労働学校は基本的な理論によつての階級的な立場を貫く組合指導者の育成を重点とし、主として専従役員を対象として教育する」⁽⁵⁾となった。

また、講師が大幅にかわった。これには、労働組合内部の力関係の複雑なからみあいも反映しているとみることができる。

中央労働学校が上のように変化するのに対応して、地方労働学校が設置されることになった。「支部、分会等直接一般組合員に接触する非専従組合員および活動家を対象としてブロックごと（北海道、東北、関東、中部、関西、西部）に地方労働学校を年一回（三泊四日）以上開校する」⁽⁶⁾というものであった。

中央労働学校の改革と地方労働学校の設置は、簡単に「発展」として肯定的に評価できない面をもちながらも、教育体系化の出発点となったものとして注目される。

（3）通信教育の制度化

「合理化」の強行実施と企業内教育の再編強化に対し、国労は、1966年4月に通信教育講座を開設して教育の体系化の歩をすすめた。

企業内教育は、先にもふれたように長い年月にわたって学園内教育・職場内教育・通信教育等さまざまな教育活動によつて労働者を組織してきていた。その組織数も年々増加する一方、内容も「期待される国鉄職員の間人形成」を目的とする思想対策、労働組合対策の色彩をつよめてきていた。その結果、大多数の組合員に対し、「当局の思想攻撃をまともに受け」させることになるばかりか、組合活動家も「企業のかける全国鉄の『人間的諸関係の網の目』として張りめぐらされた労働者思想への階級的攻撃に、理論的にも実践的にも明確に対処できなく」⁽⁶⁾されてしまう状況がうまれていた。これに対して国鉄労働組合が、本部、ブロック本部、地方本部、支部等を通じて行なっていた組織的な労働者教育を受けたものは、1964年度から1965年度は2年間において大体4,000名を下廻っていたものと推定されている。しかもその教育は、「中央労働学校の一週間はともかくとして、ブロック本部をふくめた地方での学校や労働講座のばあいは、二・三の例外を除き極く短い期間での教

育にしかすぎない寒心すべき現状」⁽⁹⁾であったのである。その現状は、また「一般組合員に対する労働者教育は、従来、地方における労働講座のみで、大部分の組合員は組織的な労働者教育の圏外におかれ、当局側の思想攻撃が野放しにされ、組織の維持上大きな問題点であった。」⁽⁶⁾とも認識されていた。

これらの現状判断のうらに、従来の労働講座や自主的な文化サークル活動、学習会などでは、当局の組織的、全面的、系統的な企業内教育に対抗できなくなっているという危機意識を見てとることができる。

通信教育は、このような認識にたつて、「劣等な国労の労働者教育を補ない、教育制度の基盤として組織強化を図る」⁽⁶⁾という位置づけのもとに発足したのである。

通信教育は、「第一にテキストを通じて労働者がそのおかれている立場を理論的に理解して、体制側がしかける思想及び合理化の攻撃に対して批判力をつちかい、更に実践活動に応用し得る能力を身につけさせること」「第二は通信講座の安定化を図るために必要な学習グループの結成を通じて、このグループが組織強化の細胞として活動すること」⁽⁷⁾を期待されていた。

44年の第1期は、一万名の受講者を予定し（実際は5855名）、学習期間を一ケ年として、9課目、27分冊で発足した。

通信教育講座の特徴を簡単にまとめておこう。

第1に、今までと比較にならない多数の労働者を労働組合の教育活動の対象として想定した点である。これまで地方労働講座は各地で開かれ、地方労働学校もさかんになりつつあったとはいえ、わずかに中央労働学校のみが全組合的な唯一の教育活動であった。組合の労働者の大多数を組織的な教育活動の対象とするために通信教育という教育形態をとったことは、「合理化」が全面的に展開されはじめたことへの必然的な対処であった。

第2には、一年間（第2期からは2年間）という長期の持続的な学習を予想していた点である。

第3は、教育内容の系統化がすすんだ点である。中央労働学校の経験を生かしつつ、社会科学の理論と実践上の課題の有機的な組み合わせのうえに系統的な教育課程をつくりあげていこうとした。また、それにともない国鉄労働組合の特殊性を生かしたテキストがつけられていった。

第4に、独習をささえるものとして、学習サークルという組織形態をとることが必要とされた。それは、労働組合の組織強化の一端をになつて運動の発展にも寄与す

るとともに、学習と実践の結合を保障する基礎組織としてとらえられていた。

この通信教育講座は、これ以後困難な過程をたどりながらも、国労の教育制度の中心に位置づけられていくのである。

(4) 「国労教育綱領」(案)

第26回定期大会以来、わずか一年足らずのあいだに、中央労働学校の改革、地方労働学校の開設、通信教育講座の開始と、教育の体系化の骨格は、つぎつぎにつくりあげられていった。その意図は、通信教育を中心とし、それを「学校教育」(中央・地方労働学校のこと)と結びつけることによって、国労労働者教育の全体系を構造的に再編成しようとするものであった。1966年には、「国労教育指導要綱(案)」が作成された。この「指導要綱(案)」は、これまでの国労労働者教育の歴史的総括にたつて、あらたに構築されつつある教育体系のすべてをつらぬく教育の理念として作成されたものであった。その目次は次のようになっている。

- | |
|------------------------|
| (1) はじめに |
| (2) 資本主義社会における労働者階級 |
| (3) 資本家階級の攻撃 |
| (4) 労働者階級の思想 |
| (5) 教育・文化活動の基本的方向 |
| ① 一般組合員の正しい思想性の確立 |
| ② 組合活動家の育成とその理論武装 |
| ③ 労働者の自主的な文化芸術活動の保護、育成 |
| ④ 教育文化活動の連帯性 |

まず、「はじめに」で、「理想とする人格」(＝労働者像)を簡潔にえがいたあと、教育綱領として

1. 私たちは、労働者階級の統一と団結の強化、労働者階級の解放のために学びます。
1. 私たちは、科学的真理を学び、正しい文化の創造につとめます。
1. 私たちは、平和と民主主義、生活と権利を守るために学びます。

とまとめている。ついで、資本主義社会における資本家階級と労働者階級の位置と使命、その思想についてふれ、最後に「教育文化活動の基本方向」として、次の4点の課題をあげている。

第1は、「一般組合員の正しい思想性の確立」である。「貧困、無権利等の一切の問題が、資本家階級の

支配のもたらすものであることを常々明確にし、労働者の不満と憎悪の鋒先を資本家階級に向け、労働者階級としての結束をかためるために、日常不断のたたかいの中で労働者が感情的にいだく資本家階級への反発、憎悪を労働者としての正しい思想性にまで高める」ことを労働者教育の任務の第1としてあげている。この任務の規定は、国労の労働者教育が、創立以来一貫して、労働者の「階級意識の養成」、「思想教育の徹底」をその目標にかかげてき、その結果、現在の国労をささえる多くの活動家を育てあげてきた実績にうらづけられている。また、国労運動方針に明記された「階級路線の堅持」の精神を反映している。

第2は、「組合活動家の育成とその理論武装」である。「労働運動を正しく指導するためにあらゆる面にわたって専門的能力を習得すること」としている。

第3の「労働者の自主的な文化、芸術活動の保護、育成」のあと、「教育文化活動の連帯性」を第4にあげ、「教育文化活動は、企業、産業、地域、国境等の一切の狭いワクを越えて、労働者の幅広い連帯性の上に発展させなければならない」としている。これは、国労が労働運動のなかで、公労協、全交運、総評などの諸組織を通じて、また下部でのさまざまな共闘、統一戦線を通じて、労働者の階級的統一に積極的な役割を果たして来たことの再確認であるとともに、労働者の産業をこえたひろい階級的統一の必要性を目的としてかかげ、それに資するものになるようとする強い志向がみられる。また、このことは、教育の独自性についての認識の自覚とつながる。「確固とした科学的精神をもって自主的に学ぶ体制をつくることの大切」さも強調されている。このように、「指導要綱」(案)は、国労労働者教育の理念の礎石となるものであったが、体系的な制度のもとで具体化される教育活動は、複雑な矛盾をはらみつつ展開していくことになる。

Ⅱ 通信教育の展開と「国労中央労働学校」

(1) 通信教育の内容と方法

通信教育講座の発足によって、国労はその労働者教育制度の体系化をひとまず完成した。それを図示すると次頁のようになる。

しかし、その整備された体系における重要な位置づけにもかかわらず、通信教育講座は、当初の構想どおりにはこぼず、きびしい道程をたどらねばならなかった。前

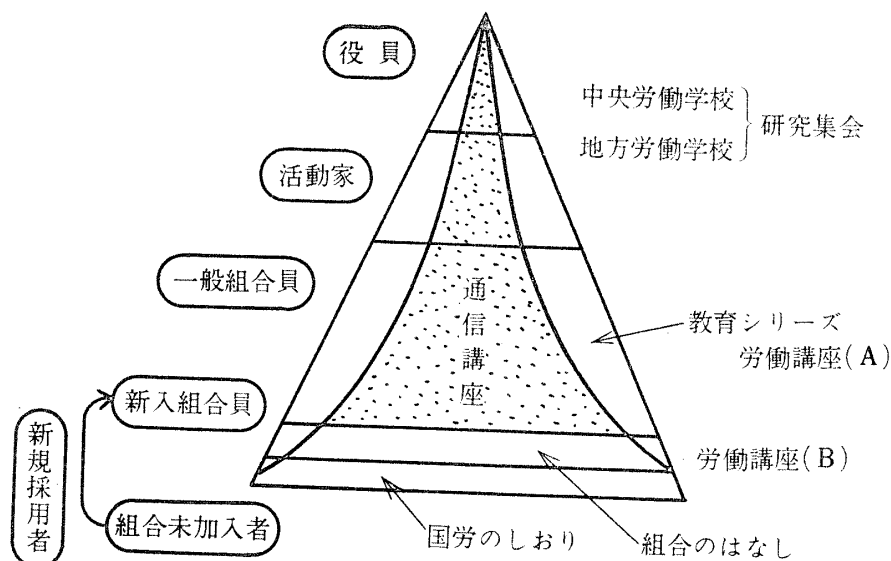
述のように第一期は、5855名の受講生で、一ケ年を学習期間として、9課目、27分冊のテキストで発足した。受講生は組合員だけでなく、家族、書記局員、共済組合員など広い層を対象にしていた。講座の内容は、[理論篇]として、思想(哲学)、権利(労働法)、政治、経済、労働運動史、[実践篇]として、賃金、合理化、経営組織、文化教育となっていた。しかしながら、毎分冊のレポートの提出は400~500名程度で、卒業者は222名、全受講者の5%にも満たぬような結果におわった。

第2期は、第1期の反省から、学習期間を2ケ年間とした(1967年4月~69年3月)。課目は、将来に基礎・専門の二課程を分離設置することを前提に基礎課程のみ6課目が開講された。課目と内容は次の通りである。

課目(執筆者)	内 容
思想・哲学 (梅沢 謙三)	労働者としての「物の見方、考え方」 (唯物弁証法・唯物史観)
労働運動史 (岡 十萬男)	戦前・戦後の日本の労働運動史
政治・経済 (福田 豊)	資本主義経済の基本法則、政治と経済との関連、簡単な国家論
賃 金 論	賃金(搾取)の基礎理論 賃金体系、賃金闘争
合 理 化	資本主義的合理化についての基本認識、反合理化闘争
権利・労働法	憲法について、労働者の権利、労働法

また、第2期の対象は、「新入組合員を中心とした一般組合員を主とする」というようにかえられた。受講者数は、発足当初は1500名程度であり、最終的には5729名になったが、これだけ組織するにも教宣部の「いしれぬ苦勞」(本部教宣部談)を必要としたような状態

<図-10> 国労労働者教育制度における通信教育講座



であった。しかし、第2期も修了者は266名出ただけにおわるのである。

1967年11月に教宣部がまとめた「国労労働者教育の現状と問題点」は、教育体系化のうごきの中間総括ともいふべきものであるが、通信教育について次のような問題点を指摘していた。

- (イ) 略 (補助制度の確立)
- (ロ) 補助制度の確立を前提として新入組合員を中心とする一般組合員を対象に義務受講制度にする必要がある。
- (ハ) 講座の内容について表現の平易化と実践にも応用出来得よう改善し、テストは試験第一主義でなく出来るだけ論文的なものは避ける必要がある。
- (ニ) スクーリング制度の確立を完全なまでに図る必要がある。
- (ホ) 学習グループの結成を積極的に行ない各級機関毎に責任者を配置する等この育成に努力する必要がある。

これをもとに、(1)受講生の問題、(2)教育内容、(3)スクーリング、(4)学習サークルの4点についてみてみよう。

第1は受講生の問題である。これまでの教育・学習活動は、職場での組合運動のなかで自発的にその必要が自覚化されサークルや労働講座などの形態をとって展開されてきた。その集団は、組織的でなく部分的であり、学習内容も断片的であったが、労働者自らの闘争が出发点となっており、自主的な学習意欲に支えられていたかぎりにおいてたしかな基礎をもっていたといえよう。

通信教育は、多教を対象としたが故に組織的なものとなったが、逆に多様な受講者を対象したことから新しい問題点が生じた。第1, 2期の通信教育は、「上からの一方的な押しつけ」による「下級機関への受講者への割当て、機関関係員の義理立て」^(a)によって受講者が組織されてきた側面がつよい。上から下への一方通行の通信教育では、学習者の学習意欲や要求が、個別具体的に問題にされずに教育が画一的に行なわれる。それは、募集活動の困難さ、テストの返却率の悪さ、修了生の少なさという結果に端的にあらわれている。また、「教養主義的講座」^(b)と後に評されたことに象徴されているように実践との緊張をもたない、組合運動から遊離したものになってしまいう傾向も生じている。

第2は、教育内容の編成上の問題点である。「階級的な労働組合運動をめざす国労の運動の基調から、マルクス・レーニン主義を労働者教育の原則として採用する立場」^(c)が課目内容を編成するときの前提となるとされている。したがって通信教育の理論篇は、「マルクス・レーニン主義の基礎知識を集約し、この上にあたって『日本資本主義の現状』(政治・経済学の最終章)と『人間解放と労働者階級』(哲学の最終章)の役割を明らかにしようとしている。理論水準としては、前衛政党の初級コースレベルにあたる」^(d)とされている。これに対して「(1)実践との関連が弱く抽象的、(2)水準はこの程度でよいのだが、表現・用語が専門的、(3)水準そのものが高すぎる等の指摘」が受講生からなされている。(1)の「非実践的である」という批判を、教宣部は「実践という意味を限られた自己の経験や活動の枠内でしか見られない」経験的弱点からのものであるとし、教育内容における実践性とは、マルクス・レーニン主義そのものの神髄であるとしている。(2)の指摘に対しては、用語を平易にすることは「正確さを欠く等の危険性」があるが、大胆に「正確さと平易な表現を追求する」としている。(3)の水準の問題については「決定的なのは階級意識形成の関心の度合にある」としている。

第3は、スクーリングと学習サークルの問題である。通信教育は、「学校や講座または講習会のように、講師や仲間と一室に会して勉強をするのでなく、書物を相手にしかも激しい労働の余暇に学習が行なわれなければならない」ため、「ふとした、なにかのつまづきをきっかけにして投げ出してしまふ」ことが多い。したがって、実践との緊張をもった学習意欲のほりおこしと持続性を集

团的に保障する方法が講じられねばならなかった。そのため学習サークルの結成が、通信教育の発足のときから呼びかけられていたが、まだ十分な成果をあげていなかった。また、スクーリングは、第2期の後半期から実施された。それは、全国の六つのブロック単位ごとに行なわれ、一泊二日の日程で、一課目にかぎってテキストの執筆者が参加した。スクーリングによって、学習上の疑問点が解消されたり、学習グループ結成の経験の交流や指導が行なわれ、一定の成果をあげたが、参加者が限定されていたため、425名にとどまっていた。

以上のような困難は国労労働者教育の体系化の進展途上での矛盾の必然的な発現だったとみることができると。すなわち、闘争と教育の関係について蓄積・練磨されてきた諸原則が体系的整備のすすんだあらたな段階で再び問われたものといえる。その困難は、「合理化」反対闘争の基調が確立されて、職場闘争が定着してくるなかで、それに結びつくことによって打開の鍵があたえられていくのである。

(2) 「合理化」反対闘争の展開と第3期通信教育

第三次合理化計画は、昭和40年代日本経済の動向に規定されて、国家政策の一環として実施されたため、全面的な人べらしと労働強化、生活破壊と権利の侵害など労働者の貧困化をもたらさずにはおかないものであった。全面的な「合理化」に直面して、何らかの対策を迫られたとき、国労も戦後の国際的、国内的経験の総括にたって「合理化」反対闘争の基調の確立のための模索を開始する。それは、第26回岡山大会(65年)の討議と、第27回片山津大会(66年)での方向づけ＝「職場に労働運動を」にしたがって、同年10月「反合理化闘争指導指針」として集約された。「指針」は、資本主義体制下における合理化の本質を、大衆収奪と搾取強化に他ならないと把握し、基本的に絶対反対の態度をとり、「合理化反対闘争の目的は、相手の搾取計画を鈍化させ、労働者の基本権を向上改善させることにある」という認識をもって、抵抗闘争を積み上げていくと決めていた。

「指針」の「第2節、今日までの組合側の対策」では、従来の欠陥として、①労働者意識の徹底と自己の労働の実態を把握する能力、②徹底的な職場討議の開催、③反合理化闘争における目的の明確化、④事前協議協定および長期安定雇用協約の正確な認識をあげており、その克服のために、特に職場闘争を重視し、「日常不

断の職場闘争をつみ重ねるなかから」でてくる「職場要求」にもとづいて、「合理化」反対闘争を闘うことを提起していた。

それから半年後の67年3月、第三次合理化計画の途中で、いわゆる「五万人合理化計画」が発表された。爾来、これをめぐって2ヶ年余にわたって、実に「十数回のストライキを計画し、十回にわたるストライキをぶち抜いて三十数回にわたる順法闘争を配置して断固たるたたかいを進め」(第20回岩手大会神戸委員長あいさつ)たのである。

「五万人合理化」との対決をスローガンにした67年7月の第28回伊東大会で、さらに、合理化反対闘争の戦略的な性格規定が深められたあとで、68年4月には、実質上の職場交渉である「職場協議制度」が確立された。これは、労働組合が、「合理化」に対して職場で、労働者の団結を基礎に闘かうテコになるものとして高く評価されている。また、第29回大阪大会では、日韓条約反対闘争、ヴェトナム侵略反対闘争など政治的課題での闘争の総括にたつて、「合理化」闘争と政治闘争の結合の必然性の認識が深化され、定式化されていった。このような「合理化」反対闘争の基調の確立と、現場協議制度をテコとした職場闘争の盛り上がりは、通信教育講座に新たな刺激をあたえた。

第3期通信教育は、69年5月から始まるが、受講生数は、目標の一万名を下回る5,674名となっており、それも「ほとんどの人が機関の割当消化に対して応じた」(10)ことが明らかになったとされている。

しかし通信教育は、徐々にではあるが、上昇の気運がではじめているといわれ、いくつかの前進面がみられる。レポートの提出は、第2期通信教育のばあい、最高621名であったが第3期第1部の1月末の提出は約1,500名となっており、第3期修了者は、前期の3倍近くなることが予想されている。学習サークルも「各地本に最低3ヶ所から6ヶ所程度定着し、参加人員も1サークル20名から30名程度で運営され、全国的には2,000名以上が参加している。」とされている。

第3期通信教育の前進は、職場闘争の高揚を基礎にして、第1期、第2期の総括をふまえて発展したものとみることができる。その要因としてスクーリングの実施と学習グループの結成があげられる。

スクーリングは、第2期の反省にたつて、開催がブロック単位から、地本単位にうつされた。それによって多

数の受講生のスクーリングが保障され、直接的具体的な指導が可能になった。一地本のスクーリングの日程は、一泊二日で、「面接講義1課目が3時間、ビデオテープによる講義2課目で4時間、地区別学習経験及び学習グループ結成のための討論が3時間」(11)であった。「スクーリングは、履習中の理論の復習予習の他に現在の受講生を中心に、学習、グループ、職場の学習活動や機関指導の実体を報告しあい、問題点を活発に討論」(11)することを内容とした。

スクーリングと一体となって通信教育の職場への定着化を保障したものとして学習グループの結成があげられる。「一分会一学習グループ」を目標に、通信教育における「独習からグループ学習、教養家集団から活動家集団へ」の成長を組織的に保障するものであり、「職場に労働運動を！」の方向を通信教育において具体化するものであった。

学習グループは3期に入ってから結成がすすんでおり、立川駅区分会のような典型的な実践もうみだされている。第3期1部のスクーリングの途中で、教宣部は三つの型に大別してサークルの現状を報告している。

- (1) 話し合いサークル(懇談・世話役活動による仲間意識の形成)
- (2) 読書サークル(理論学習による思想形成)
- (3) 政治サークル(先進的な活動家による闘争の壁を打ち破るための集団)

「これらの三つの型はいずれも職場闘争との結合を追求するという共通の問題意識から出発した」ことを認めつつ、「対象を全組合員としている関係上」「先進部分に限定する」ことにおちいりがちな(3)の傾向をいましめ、(2)が「個々の教養を高める」だけにおわったり、(1)が「お互いの思想変革を度外視」したりする限界をも指摘している。

要するに、スクーリングと学習グループを結合したことによって通信教育があらたな展開をみせるなかで、通信教育の目的と方法が、職場闘争との結合の方向で再び明確にされてきたということができよう。

しかし、いっそうの発展をしていくうえで、必然的に、次にあげる障害が露呈されてきている。それは、学習グループの結成と運動を指導し、中心になって実行していくリーダーとチューター(12)の決定的な不足である。学習活動家が不足しているため、学習グループの結成がすすまなかったり、運営がスムーズにいかない悩みが訴

えられてきている。「学習会を開いてもチューターが不足し、疑問点につきあつたときに、解説指導する人がいないため、疑問点が放置され」たままにされ、学習の発展を保障していくことができない状況がでているのである。これら学習活動家の育成の問題は、次にみるように、国労中央労働学校設立によって解決の方途が探られていく。

(3) 「国労中央労働学校」の開設

1969年度に成立した「国鉄財政再建特別措置法」にもとづいて実施されている「国鉄財政再建計画」は、戦後第四次の「合理化」計画にあたる。それは、「新全国総合開発計画」に示される国土再開発のための総合的交通体系の基礎をつくりだすものであり、国家独占資本主義の機構の全面的な動員により強力に推進されている。ローカル線や駅の無人化・廃止、運賃値上げが予定され、すでに実施されつつあることにみられるように、計画は反人民的性格をつよめている。そのために、16万5千人の要員削減が予定されており、「磯崎労政」⁽³⁾の名でよばれるような労務管理と企業内教育による労働者への思想攻撃、組合攻撃が現実にも強められている。

これに対し、国労・は1969年3月の運賃値上げ阻止をかかげたはじめてのストライキ、同じく動力車労組との共闘でたたかわれた10月、11月のE・L・DL機関助手廃止反対の実力行動・をはじめとして、ローカル線や駅の廃止に反対する地域共闘組織の結成、また70年春闘での全交運の統一行動など、地域別・産業別の全国的統一行動を提起し、その中核となって闘ってきた。さらに、安保・沖縄など独立・平和・民主主義の課題でも積極的に闘ってきた。また社会党一党支持の限界はもちながら、日本の民主勢力の結集をよびかけ、労働戦線の「右より統一」に対して階級的統一を提唱し、みずから中核として運動をすすめていこうとしている。

国労が労働者教育体系化のあゆみを踏みだして以来、さまざま試みがなされ、その過程でいくつかの矛盾や困難が明らかになってきた。それらをふまえていま、国労の労働者教育制度の抜本的な改革が検討されている。

1969年4月の国労中央教育審議会は、労働者教育について、次の6点の問題点を明らかにした。

1. 教育内容、方法のアンバランス
2. 国労教育制度の要求としての通信教育と、各種労働学校との関連の不明確

3. 受講対象と教育内容の対応の不明確
4. 新入組合員教育の軽視
5. 当局企業内教育掌握人員に対する国労教育掌握能力の弱体
6. 労働者教育と職場活動との結合の脆弱性

これをうけて、1969年8月の69年度第1回中教審では改革の基本的な方向づけがなされ、さらに12月の第2回中教審では、次頁のような教育制度の抜本的な改革案が決定された。それは、通信教育を核として、下は新入組合員学校から、頂点の「国労中央労働学校」（仮称）にいたる体系的な教育制度をつくる構想である。

このなかで特に注目されるのは、新入組合員学校と、「国労中央労働学校」の設立である。新入組合員学校の設立は、これまで新入組合員教育が軽視され、その制度的保障もなかったことの反省にもとづいている。その目的は、「将来活動家育成の素地をつくりこの時点から労働者階級の思想注入を行なう」ことであり、「労働者階級とは何か」「労働者階級としての物の考え方とは何か」などの課題で「階級意識と思想の方向を明らかに」し、通信教育の前段教育を行なうもの、とされている。新入組合員学校には、新入組合員の義務制が構想されていることが新しい方向である。

「国労中央労働学校」の設立は、第2回中教審の討議で具体化された。その設立要綱は次のようにいう。労働者教育の現状は「合理化による労働形態や文化の急激な変化に伴う思想や感覚の分化が進む中で、理論的にも実践的にも情勢の把握を的確に行ない、闘いの課題と方向を敏速に導き出し、信頼と自信をもった指導を行なう」という課題からみて立ちおけている。したがって「労働者教育の体系化、敵に対する階級性、戦闘性の緊急な確立が必要となっており」「新入・地方労働学校、地方労働講座の集積の頂点として労働者教育の中核機構を確立」しなくてはならない、と。

「国労中央労働学校」は、第1に、国労労働者教育の中核機構として位置づけられ、これまで本部教宣部の教育部門が行なってきた教育活動のいっさいがここに移管されることになる。「国労中央労働学校」は、次に、主な内容としては学習活動家、学習指導者（リーダー、チューター）の養成を行なうものであるとされている。学習活動家の不足は、「国労における学習活動の定着化、活動家の思想形成、闘える組織の確立のためには、今日一に指導者養成（チューター）にかかっている」ということば

国 劳 教 育 制 度 (案)

現 行	案	課程	課日	単位	副読本、補助教科書	課 目 内 容	備 考
地方労働講座 主催 地方本部 予算 補助(27+1)×1万 その他(講師派遣旅費)	新入組合学校 主催 地方本部 その他	基礎課程	国の は鉄 な勞 し組 合		「闘いの歴史」……スライド 「足跡第四部」……記録映画	終了後、全員通信教育をうけることを目的とする	※全員義務制 ※講師、地方、地本役員 ※時間 1人当り10時間 ※費用 本部負担 ※名称、初級組合員学校
地方労働学校 主催 本部 対象 役員 青婦 講師 内外 教材 レジメ 期間 6泊7日 3泊4日 5泊6日 予算 90万×3 25万×6 回数 3 1	地方労働学校 主催 本部・地方本部 対象 受講生・一般 講師 内外 教材 通教(実践編) 期間 4泊5日 予算 50万 回数 (スクーリングを吸収)	行 学 I 般 課 程	行 学 I	3	国労働力対読本 (現在製作中、職場斗争 の手引の拡大版に編ま る)	人間と労働と社会 労働者階級と社会の発展 科学的な物の見方・考え方 今日の問題 労働者の基本的権利 世界の権利闘争 戦后日本の権利闘争 国労の当面する権利闘争の課題 戦后日本の合理化 国鉄合理化の特徴 国鉄反合理化の課題	検討中※組合員の中で1科目だけ受講を希望する者には 専門課程を受講させる。 検討中……………将来は専従者養成学校(そのとき は学習内容単位は変る) 中央学習会
スクーリング 主催 本部 対象 受講生一般 講師 通教担当講師より1名 教材 " 教科書 期間 1泊2日 予算 30万×27	中央労働学校 主催 本部 対象 通教リーダー 講師 内外 教材 通教(理論編) 期間 5泊6日 回数 予算 80万×3	専 門 課 程	経 済 政 治 行 学 II 運 動 史	4 3 3 3	商品と貨幣及び価値 剰余価値と資本及び賃金 利潤と利子及び地代 資本の再生産と蓄積及び恐慌 資本主義と帝国主義 日本資本主義と国鉄合理化 社会と階級及び国家 資本主義国家と階級闘争 日本資本主義と安保体制 物質と運動及び意識 革命・民主主義・平和 当面する思想闘争の課題 日本労働運動史と国鉄労働組合 安保体制下労働運動の課題	権 利 合 理 化 賃 金 運 動 史 共 済 主 権 本 部 対 象 講 師 教 材 期 間 回 数 2 3 泊 4 日 3 泊 4 日 2	

であらわされている。このため、今まで専従者、活動家の短期間養成を行なってきた中央労働学校を学習指導者養成学校に転換し強化することになったのである。対象を通信教育スクーリング修了者のなかの優秀な者とし、養成期間を1ヶ月として、常設的な開校をすることとした。その結果これまで、のように公共施設を借りて学校を開くことから一歩すすんで専用の教育施設を設立することが必要となった。国労中央学校設立の発想は、全電通の「団結の家」設立から学んだところが大きかったといわれる。国労中央労働学校の設立と労働者教育制度の改革は、1970年1月の第88回拡大中央委員会で決定され、現在国労労働学校建設委員会、国労労働者教育検討委員会の手で検討され、具体化がすすめられている。

Ⅲ 職場における学習要求の組織化

— S分会の事例 —

以上、国労本部段階での労働者教育体系化へのあゆみを概観してみた。一方、国労の各職場でも多様で豊富な教育活動が職場の状況と闘争に応じて展開されている。国労の教育活動を総体としてとらえ、今後の方向を見すえていくうえで、本部段階での教育体系化へのあゆみの考察から、現場での教育・学習活動の検討へと一歩つきすすんでみていくことが必要であろう。

ここでは、東京地本のS分会の事例をみてみよう。とくに分会の闘争のなかで、そのときどきの分会の闘争の課題やそれのとりくみとの関連で学習要求がどうつかまれ、どう組織されていったかをおさえておきたい。

本節は、分会執行部との数回の面談を筆者の責任で構成し、まとめたものである。

(1) 「合理化」とのたたかい

国労東京地本下のS分会の職場であるS駅は貨物駅である。1964年10月に他駅から小荷物扱いが移転してからは、東京で最大の荷物基地となっている。駅の構内では国鉄労働者約800名、通運関係者600名、その他、で計約2,000名が働いている。S分会は国鉄労働者800名のうち、だいたい550名を組織している。職種は大まかに貨物、小荷物、運転に分けられる。この職場は、新規採用者で、学園教育を受けたあとすぐに配属されてくる労働者の割合が高く、そのため分会も青年部の占める比重が

大きくなっている。

この分会のあゆみを、分会労働者自身は次の四つの時期に区分しており、ここでもそれにしたがって稿をすすめていきたい。

- (イ) 1958～1959年の第1次合理化計画とのたたかい（チェンコンベア闘争）と1959年の警職法闘争を経て、活動の基調を組合民主主義の確立におき、職場懇談会をうちたてるにいたるまでの時期。
- (ロ) 職懇方式を定着させ、それに依拠してたたかうなかで、1969・1970年の2ヶ年に200項目の職場要求をほりおこし、同時に安保闘争をたたかった時期。その総括から、3つの気風（展望・行動の気風、相互扶助の気風、学習の気風）を確立した。
- (ハ) 1961年から1964年にいたる分裂攻撃とのたたかいの時期。このなかから4つの行動原則（仲間による、仲間の創意工夫をいかす、骨身おしませず活動する、組織的に行動する）を定式化した。
- (ニ) 1965年の小荷物職場の一部民間委託反対闘争をたたかい、「合理化」反対闘争で前進を勝ちとる時期。青年部活動が活発になり、教育・学習活動もさかんになった。

1957年、第1次合理化5ヶ年計画が実施された。新潟地本の不当解雇反対の大闘争後、国労は「長期低姿勢」の時期に入っていたが、翌58年S分会にも最初の「合理化攻撃」がかけられてきた。それは、チェンコンベアという荷役機械の導入と、それにもなる人員削減の計画であった。分会の労働者は、「5ヶ年計画」の本質をすくなく見抜き、「当局の一方的な定員査定に断固反対し、組合員要求に応じた適正要員を配置させるため、徹底的にたたかうこと」を確認してたたかいにはいった。闘争は、地本・支部を通じての局団交と、職場での当局の削減案による「テスト闘争」という2つの局面で展開された。当局の人員削減を職場でテストするというたたかいは、めずらしい闘い方であったといわれている。当局の「テスト破り」に対抗するために、職場の労働者全員が分会の指導のもとに相互の批判と意志統一によって団結し、組織的にたたかうことが必要とされた。この闘争のなかで、分会の作業調査によって作られた資料は、団交のための有力な武器になったといわれている。分会では、この闘争を総括して、次の3つにまとめている。

- ① 分会が「合理化」の本質を見抜いて断固としてたたかう方針をきめたこと。
- ② 分会で早急に資料を作成したことは、まだ上級機

関が反合闘争に対する具体的な対策をもっていない段階で、貴重な役割をはたした。これは、こんごとも絶対必要であること。

- ③ みんなで相談し、みんなたたかい、また集ってみんなで相談したため、たたかいに対する創意と生気があふれていたこと。

国労が「合理化」反対闘争の基調を確立するのは、昭和40年代に入ってだが、昭和30年代前半にこの分会は職場での独自の調査によって資料を作成し、それを具体的な武器にしてたたかいをすすめることができたのである。調査の共同作業は、職場での労働者の権威を高め、労働者に誇りと自信をあたえたといわれている。

チェンコンペア闘争のあとひきつづきたたかわれた警職法反対闘争の大量処分によって、分会は一定の困難な課題をかかえることになった。分会の組織強化のために、不当処分撤回要請の署名運動が提起され、同時に月1回以上の職場懇談会をやることがきめられた。翌年1月にまとめられた「職場討議の中から分会を推進させていく組織形態の確立について」では

- ① 本屋、小口、運転の3班に分けて座談会形式で行なっていく。
- ② 執行部が指導していく。

となっていた。4月の「ドック・ニュース」(分会機関紙)では次のようにのべられていた。「私たちは警職法闘争において、分会の多くの欠陥を見出した。以来、分会の団結力、組織力を本当に強くするにはどうしたらよいかということを実際に考えてきた。それには、組合民主主義を分会内に確立すること、分会が役員で動いていくのではなく、組合員のみんなの頭で動いてゆくようにすることが、組合民主主義を獲得することになる。そうなるには、分会の内の諸問題がすべて職場討議の中から出て決められてゆくようにするための組織的方法を作りあげることが重要であると考えた。」この「職懇方式」は、5月の分会大会で確立され、今日にいたるまで、分会活動の中心にすえられているのである。

最初、職懇は作業間合や休憩時間を利用したため時間が短かく、執行部の世界情勢からはじまる報告だけに時間が費されて、職場要求の討議などは切りつめざるをえなかったりした。しかし、職懇で出された組合員の要求はすぐに駅長交渉にもちこまれ、具体的に解決されていった。職懇が定着してくるにしたがい、分会活動の基本として機能するようになり、組合民主主義が保障され、職場の末端にまで組合意識が浸透していったといわれてい

る。このように職懇方式を基礎にして組合員の職場要求をかちとる闘争が前進するなかで、安保闘争がたたかわれたのだった。

このように「合理化」とのたたかいがすすみ、政治的課題に対する闘争が激しくなるなかで、組合員の学習の要求が出てきたといわれている。

そのため1959年に安保問題講演会が分会の主催で開かれた。また同時期に国労本部から講師を招いて「合理化」問題での講演会が開かれた。「学習の友」などの講読者も増加していったといわれる。職懇での「話し合い」を基礎にして、「合理化」や政治問題などそのときどきの当面する闘争課題での講演会と、「学習の友」などでの独習の併行と結合が、この時期までの教育・学習活動のスタイルであったといえる。

1961年春、分会の定期大会では安保闘争までの歴史的総括として、1 展望・行動の気風、2 相互扶助の気風、3 学習の気風の「3つの気風」が、定式化された。同年、国鉄は第2二次5ヶ年計画に入った。同時に、新国鉄労働組合の結成(1962年)以降、組織の分裂攻撃とのたたかいは重要な時期を迎えた。

S分会もその例外ではなかった。「労使関係を近代的従業員関係に前進させよ」という名目で、職制支配と規律によるしめつけ、国労脱退勧誘と第2組合づくり、業務研究会の強行などの組織攻撃がかけられてきた。それに対して分会は、『執行部はつねに仲間をたより、仲間の創意工夫を大切に、仲間の利益のために、骨身おしまず働くことである』この法則を堅く守ってゆくならば、労働運動は不敗である(1962年分会大会)という原則に立って運動を発展させた。

組織体制がための新組合員講座や労働講座がもたれたのは、この時期からである。新組合員講座の講師には、執行部や組合活動の古い経験者があつた。労働講座は、労働者の基本的な権利や組合活動についてのものが多くなった。

第2次合理化計画はS駅の大改造をその内容にふくんでいたが、それは他駅の小荷物扱いをS駅に集中し、大荷物基地を開業するというものだった。基地開業は職場の労働条件、施設がきわめて劣悪なままに強行された。労働条件改善の要求が、当時1ヶ月に54項目にも及ぶような状態であったといわれる。この開業時の混乱のなかで起こった、2人の労働者が過労のために死亡するという事件は、労働者の憤激をよびおこし、みずからの労働と労働条件について労働者の目を開かせたといわれてい

る。分会はただちにこの事件をとりあげ、「健康といのちを守る」運動を組んだ。このたたかいは第2組合との組織をかけたのたたかいであるという側面もあわせもっていた。分会はこのたたかいの前進から次のような総括をひきだした。

「分会活動が幾多の困難をのりこえ発展したのは、分裂攻撃のなかで身につけた組織活動の原則『仲間により、仲間の創意工夫を大切に、仲間のために骨身惜しまず活動する』という教訓を忠実に守って活動したことである。分会では、これに「組織的に行動すること」をつけくわえて4つの原則として確立した。

1965年に、第3次「合理化」が実施に移された。S分会の職場には、小荷物の一部民間委託が提案された。この提案は、貨物、小荷物の民間委託化が全国的にすすめられているなかでの提案であり、地本と局との交渉では妥協せざるをえない状況になっていた。しかしS分会では職場での抵抗闘争として「タテコンベア作戦」（流れ作業の環であるタテコンベアの作業を会社側担当とする）をあみだし、職場懇談会に依拠して反対闘争をたたかった。翌年の定期大会では次のように総括されている。

「小荷物民託は、分会が反対だったにもかかわらず諸般の情勢のなかで妥結を余儀なくされたものであるが、分会は民託実施後もたたかえるように工夫をこらし、分会員の民託反対の圧倒的な高まりを背景に、職懇で要求をだし、闘争し、闘争しては職懇を開催して総括をするという限定された条件のなかで、分会の力を充分に發揮して、2カ月の闘争を展開した。このたたかいは、ついに新国労組会員や無所属の職員をもちあがらせ、年末までに、国労復帰、新加入をふくめて、160名の組織拡大をもちとり、飛躍的な成果をおさめた。分会はこのたたかいで、反合闘争の定式、闘争し、勝利し、団結を前進させるという方法を体得した。」

1966年の春闘は分会としてはじめて政策をかかげてたたかわれた。政策は4つ（①生活擁護、②「合理化」反対、③政治反動とのたたかい、④平和闘争）にまとめられていた。

1965年以降、第3次、第4次の「合理化」計画とのたたかいが繰り返されるが、S分会は団結の輪をひろげて前進している。この期の分会活動の特徴は、青年労働者の比重が高まったことから青年部活動が活発に行なわれるようになったことである。また青年労働者の学習要求が大きくなって、労働講座をはじめとする多彩な教

育・学習活動が展開されている。

（2）学習要求の組織化

分会の闘争史のなかで、教育・学習活動に着目すると、大まかに次のようにとらえられる。

- ① 職懇方式が確立され職場討議が重視され、職場要求にもとづく闘いが組まれはじめた時期の教育・学習活動は、時局講演会という形をとった。職懇での職場討議の基礎にたつて、そのときどきの当面する闘争課題についての講演会がもたれた。講師には、外部から著名な学者・実践者が招かれた。

1959年 安保問題 山辺健太郎
労働運動 高野 実
合理化 下田 守一

（国労本部調査室）

- ② 分裂攻撃とのたたかいの時期には、組合の基本的任務に立ちもどった課題での教育・学習活動が行なわれた。この期からも名称も労働講座にかわった。

1962年 労働者の権利 松岡 三郎
合理化 子土 昌幸

（国労中央執行委員）

- ③ 1965年以降には、運動の高揚にささえられて教育活動も多彩に展開されるようになった。労働運動を知らない純粋戦後派の青年労働者たちが、分会にも多数を占めるようになった。主な労働講座と講師は以下の通りである。

労働者の権利 松岡 三郎、野村 平爾
賃金論 高木 督夫、黒川 俊雄
合理化 大島藤太郎、下田 守一
堀江 正規、村木 啓介

まずS分会の教育・学習活動をみると、職場懇談会という組織形態の意味について検討しなくてはならない。職場懇談会は、国労大牟田駅分会の経験から学んで組合民主主義を保障するための組織的方法として考案された。そこでは労働者は職場の労働条件に対するあらゆる不平・不満をぶちまけることができ、そのなかから職場要求がまとめられていく。またそれは、国内外の情勢や組合の運動方針について職場討議をする基本集団である。労働者はそこで当面する諸課題の意味について、またその社会的歴史的背景について学ぶ。また労働者はその討議によって自らが搾取され疎外されている事実の認識を深め、当局とその背後の社会的勢力に対して階級的憎悪の感性をみがきあげる。労働者は、その集団的な討議

と行動によって、労働者としての連帯感を身につける。

職場懇談会の教育的役割は、このようにはかりしれないほど大きい。S分会の歴史はこのことを典型的に明らかにしている。職場懇談会では、分会の執行部が問題を提起し、討議を組織し、講師の役割を果たした。

しかし、闘争が非常に高まったときや逆に一定の停滞を招いたとき、また職場懇談会で行きづまったとき、講演会や労働講座が開かれた。それらは、そのときどきの闘争の課題について、より理論的な基礎を明らかにし、闘争の社会的、歴史的背景について、全体的、長期的な視野を獲得するという目的で、外部から講師を招いて行なわれてきた。それらの講座は職場懇談会の討議のうえに立っており、労働者の切実な学習要求と関心にこたえるものであったため、つねに60~80%の労働者が参加したといわれている。

S分会が、独自で第一級の専門家を講師に招いて大がかりな学働講座を開いてきたのは、S分会がつねに当局の「合理化」計画と真向から対決し、労働運動の先端に位置し、情勢を切り開くことをめざしてきたからにはかならない。運動の最先端に立ち、「合理化」の本質と切り結ぶたかいを展開するために、経験主義的な指導を拒否し、運動の課題にこたえうる最高水準の理論を必要とした。そのために凡百の理論家や経験主義的な組合運動家でなく、大学や現場のトップ・レベルの理論家を招いたのであらうと思われる。

職場懇談会は1968年に国労が現場協議制を獲得し、事実上の現場団交権を確立してからますますその重要性を深めている。現場協議制は職場での労働者のちからが弱いときには労使協調の場と化す可能性ももっているが、労働組合が労働者の要求に立って確固とした運動をすすめるかぎり職場闘争の重要なテコとなりうるものである。S分会の場合、職場協議制は、職場闘争と職場懇談会の意味をいっそう大きくしたのである。

1965年以降は、年2、3回の労働講座がほぼ定期的にもたれるようになっている。この基本的な要因は、分会における青年労働者の割合が増加したことにある。直接の契機は、1967年の春闘であったといわれている。1967年春闘は指導部の仲裁にたよったたたかにおわった。

5月21日に予定されていたストライキが中止されたとき、青年労働者たちの「俺たちの要求はどうしてくれる!」「どうして満額をかちとるまでたたかわないのだ!」という不満や疑問が爆発した。これらの感情は組合の上級機関の春闘闘争方式や指導方法に対する当然の

反発という側面をもっていた。しかし、一方総括のなかで、賃上げの方法やみとおしについての基本的な学習が青年労働者に不足していたことも明らかにされた。そのために高木督夫法政大教授を招いて賃金論の講座が設けられた。

これらの経験から、労働講座の内容として「労働者の権利」(労働法)、とくに「労働組合」「賃金」などが重要であることが明らかにされており、以降毎年それらを中心に労働講座が開かれている。

1965年ころからS分会でも青年労働者の問題がクローズアップされてきた。青年労働者が単に量的に増加したということ以上に、彼らがこれまでとまったく違った労働者像を示していたということによる。

彼らは戦後6・3制教育のなかで育った純粹の「戦後派」である。分会の労働者自身の話によると、高校では労働問題や労働者の基本的な権利についてはほとんど教育をうけていないか、あるいは頭に残っていないという。また現代社会の諸問題を理解するうえで必須の世界や日本の近代史も、受験や授業時間の関係ではぶかれりしたという。

このように労働問題についての基本的な理解や関心をもたないままに国鉄に入った労働者は、分会の執行部の話によれば、組合になかなか入りたがらない。「合理化」についても「機械化は当然である」「経営の近代化は当然だ」というような「合理主義的な理解」を示すという。また「学力は高いはずだが本はよまない」ともいわれている。国労に加入した労働者にしても、たとえば、職場の電話の自由使用がいつ、どういったかによってかちとられてきたものであるかなどには関心がなく、あたりまえだと考えているともいわれている。

しかし、逆に青年労働者は、従来の国鉄の家族主義労務管理のなかでつくられてきた上司との血縁的、地縁的な関係などには実にあっさりしているという。また、自分たちの生活を大切に考えるところから年功序列型賃金による青年労働者の給料の低さにはつよい不満を表明している。したがって、S分会のように組合がきちんとした指導を行なって要求をひきだせば、戦闘的なたたかいに立ち上がるのである。

国鉄には国労のほかに動力車労組、鉄道労働組合(前述の国鉄労働組合が改称したもの)があるが、S分会のばあいも鉄道労働組合とのたたかいは熾烈になっている。まず、新採用者を国労に組織することが、鉄労や駅当局とのたたかいとならざるをえない。当局も採用時の

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。⁴³ 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