

戦後日本における労働者教育運動の内的矛盾について

佐々木 輝雄

一、労働者教育の研究枠組み

労働者教育⁽¹⁾は、労働者⁽²⁾にとって「人間としての自信と尊厳の基礎」であり、必要不可欠な教育であると言われる⁽³⁾。従って、労働者の「労働権」の確立とは、「労働能力の形成や労働の目的・内容を労働者自身が自ら確立・編成していく」ことを含むものである⁽⁴⁾とも言われている⁽⁵⁾。このことをより教育学的に言えば、労働者教育は「国民の生涯を通じての学習権」を保障する内実の一つとして、今日主張されるようになって来たのである⁽⁶⁾。

かかる見解は、単に教育学上の理論の域に止っているわけではない。労働者教育の問題は、現代日本の教育制度改革論においても、一つの政策課題として具体的に論議されるようになって来たのである。例えば、(1)昭和四十六年六月の中央教育審議会答申、「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」における高等教育改革に関する提言⁽⁷⁾、昭和四十八年六月の日教組教育制度検討委員会第三次報告、「日本の教育をどう改めるべき

か（続編）」における大学制度改革に関する提言⁽⁸⁾、(3)昭和五十一年六月の中央職業訓練審議会答申、「職業訓練基本計画―生涯訓練の基礎づくり―」における職業訓練制度改革に関する提言等⁽⁹⁾は、その証左の一端である。

このような労働者教育改革をめぐる提言の簇生は、何を物語るものであろうか。それはこれまでの日本の教育制度が労働者及び社会からの労働者教育に対する今日的要請に、対応できなくなってきたことを示唆していると言えよう。そしてかかる今日的情況の遠因を、いわゆる「戦後改革」⁽¹⁰⁾の中に求めるならば、今日当面している労働者教育問題は、「戦後改革」体制それ自身の内にあったことになる。換言すれば、労働者教育の今日的情況は、「戦後改革」体制下の労働者教育自体の内的矛盾から派生し、その矛盾が今日の学校教育及び職業訓練改革論において、鋭く問われていると解釈できるのである⁽¹¹⁾。それではこの内的矛盾とは何であろうか。本稿の主題はこの疑問を説明することにある。

この内的矛盾の解明に迫る方法としては、差し当って次のようなアプローチが考えられる。即ち、その第一は労働者教育の制度史的分析である。周知の通り、「戦後改革」による労働者教育の制度的枠組みは、極く単純化して言えば、日本国憲法・教育基本法の規定する「教育の機会均等」理念の下に、(1)昭和二十二年三月の「学校教育法」による学校教育、(2)昭和二十四年六月の「社会教育法」による社会教育、(3)昭和二十二年四月の「労働基準法」による技能者養成、(4)昭和二十二年十一月の「職業安定法」による職業補導にあったと言えよう。従って、上記矛盾を説明するためには、これ等の制度的枠組みの制度化過程と実施過程を、労働者教育の視角から分析検討しなければならぬ⁽¹²⁾。その第二は、この制度的枠組みの分析検討は一応不問に置き、労働者自身が如何なる教育要求を表明し、どのような労働者教育運動を展開して行ったかを分析検討することである。このアプローチでは、倉内史郎氏が「労働者教

育の展望とその概念の追求をこころみようとすると、たちまち逢着するのは、『労働運動と労働者教育』という問題である。⁽¹³⁾」と指摘される通り、労働（組合）運動に見られる労働者教育の要求とその運動展開の分析検討が重要であろう。⁽¹⁴⁾その第三は、第一と第二の相互関係、つまり、労働者教育の制度化・実施過程と労働組合の労働者教育要求運動との相互関係の態様を分析することである。

「戦後改革」のはらむ内在的矛盾の実相は、勿論、第三のアプローチにおいて正確に描写できるであろう。しかしわが国教育学研究において、労働者教育に関する研究は未だ比較的未開拓な分野であり、現在の所、その研究成果も散見されるに過ぎず、第三のアプローチを可能にする状況にないと言っても過言ではない。⁽¹⁵⁾従って、本稿ではかかる労働者教育研究の現状を踏え、労働組合運動に見られる労働者教育要求に限定して、その内在的矛盾の実相を究明することにしたい。

労働組合による労働者教育要求の内実は、如何なる事象において捉えることができるであろうか。その第一の事象として、個々の労働組合の基本的精神乃至理念を謳った労働組合綱領の教育条項をあげることができる。その第二の事象として、個々の労働組合の活動方針及び組織を規定した労働組合規約の中の教育条項をあげることができる。その第三の事象として、労働組合と使用主との間に締結される労働協約の中の教育条項をあげることができる。前二者の教育条項は、綱領及び規約が労働組合構成員にのみ拘束力を持つものである故に、労働組合組織内部のいわば内・からの労働者教育要求を表わすものである。これに対し後者の教育条項は、内・からの労働者教育要求が使用主あるいは公権力のいわば外・からの労働者教育要求との交渉において、現実化するものである。ここではこの両者の教育条項を分析することによって、本稿の主題に迫ることにする。

表 1 労働組合数及び労働組合員数

	労働組合数	前期末との比較増△印は減	労働組合員数	前期末との比較増△印は減	労働組合率
昭和20年6月末	0	0	0	0	0.0
20年9月末	2	2	1,077	1,077	0.01
20年12月末	509	509	380,677	379,600	3.2
21年6月	12,006	11,497	3,679,971	2,899,294	31.0
21年12月	17,266	5,260	4,925,598	1,245,201	41.5

二、労働組合綱領・規約と教育条項

敗戦後に見られる労働組合運動の昂揚は、「戦後改革」に伴う社会変革の一つの現われであった。今その一端を労働組合の実態によって示すと、表一の通りである。⁽¹⁶⁾

昭和二十年九月末では組合数二、組合員数一、〇七七人、組織率〇・〇一％に過ぎなかったのに対し、三ヶ月後の十二月末ではそれぞれ五〇九、三八〇、六七七人、三・二％と急激に増大している。この傾向は同年十二月二十二日の「労働組合法」の公布により、その後一段と促進され、その実態は昭和二十一年十二月末では、組合数一七、二六六、組合員数四、九二五、五九八人、組織率四一・五％にまで拡大しているのである。かかる労働組合運動の急激な昂揚は、松岡駒吉・西尾末広等の戦前派労働組合運動家達の努力もさることながら、主として米国政府及び連合国最高司令部（以下、GHQと言う）の対日労働政策に負う所が大であった。⁽¹⁷⁾より具体的に言えば、その急激な昂揚は外からの労働組合運動の解放と保護・育成に負っていたのである。勿論、その後の労働組合運動が対日労働政策の変化と密接にかかわりあいながら、様々な曲折を示したことは、周知の通りである。⁽²⁰⁾しかしその曲折を考察することが本稿の主題ではないので、その後の労働組合の実態だけを示すと、表二の通りである。⁽²¹⁾

表2 労働組合数、組合員数、推定組織率

年	組合数	組合員数(千人)			推定組織率%
		計	男	女	
20	509	380	—	—	3.2
21	17,266	4,926	3,670	1,170	41.5
22	23,323	5,692	4,383	1,310	45.3
23	33,926	6,677	5,027	1,507	53.0
24	34,688	6,655	5,126	1,520	55.8
25	29,144	5,774	4,467	1,304	46.2
26	27,644	5,687	4,333	1,353	42.6

備考 1) 推定組織率＝組合員数／雇用労働者数
 2) 昭和20、21年は12月末、その他は6月末の調査

ところで、個々の労働組合は、このような戦後労働組合運動の展開過程において、自己教育としての労働者教育を、その綱領・規約の教育条項の中にどのように表明し、規定しているであろうか。まず最初に前者のそれについて考察することにしたい。その教育条項は、綱領自体が労働組合の間で千差万別であると同様に、きわめて多様である。しかしその規定内容から綱領の教育条項を類型化すれば、それはおおよそ次のような類型に分類できる。⁽²²⁾

即ち、その第一は労働組合が労働者教育として、「一般教育」と「職業教育」を主体的に実施して行くことを謳った教育条項である。例えば、(1)九州地方鉱山労働組合綱領の「吾等は技能の練磨、品性の開発に努めて、以て人格の向上と完成を期す。」(昭和二十年十二月二十六日)、(2)日本鋼管川崎製鉄所従業員組合綱領の「吾等は敗戦の現実を糾明して、技術の練磨と知識の啓発に努め、自由・平等・博愛の精神に基づく、人格の陶冶に精進し、自己の社会的水準を向上し、以て健全なる勤労文化の昂揚を期す。」(昭和二十一年一月十五日)、(3)常盤鉱山労働組合連合会綱領の「我等は同志愛により、品性を陶冶し、技能を練磨し、民主主義文化建設に参加する。」(昭和二十一年一月二十二日)、(4)日本労働組合総同盟綱領の「我等は技術の練磨、品性の陶冶、識見の啓発に努め、以て人格の向上と完成を期す。」(昭和二十一年八月一日)⁽²³⁾、(5)全日本電線工業労働組合綱領の「品性の陶冶、識見、

技能の錬磨に努めて、人格の向上と生活の完成を期す。」（昭和二十四年二月十六日）、（6）日本私鉄労働組合総連合会綱領の「われ等は交通労働者の使命に省み、技能を磨き、識見を深め、もって創造的人格の完成を期す。」（昭和二十四年六月二十八日）、（7）進駐軍労働組合同盟綱領の「我等は進駐軍労働の国家的意義を自覚し、品性の陶冶、技術の練磨、識見の啓発に努めて、以て人格の向上と完成を期す。」（昭和二十四年八月七日）等の教育条項である。

その第二は、労働組合が労働者教育として「労働教育」を主体的に実施して行くことを謳った教育条項である。例えば、（1）全日本炭鉱労働組合綱領の「我等は民主主義的自己を陶冶することによって、人民文化の建設に寄与することを期待する。」（昭和二十一年四月二十二日）、（2）国鉄労働組合綱領の「われらは労働者教育と文化向上の強力なる実践を期す。」（昭和二十二年六月五日）、（3）新産別綱領の「われわれは労働者教育の重要性を確認し、労働者大衆の階級意識を高める事業のために闘う。」（昭和二十四年七月十三日）、（4）国鉄機関車労働組合綱領の「われらは教育と文化に意を注ぎ、社会的文化的地位の向上を期す。」（昭和二十六年五月二十三日）等の教育条項である。

その第三は、労働者教育を単に労働組合組織内の教育にとどめず、公教育一般との関連で実施して行くことを謳った教育条項である。例えば、（1）産別会議の「労働文化問題について」における「労働文化の確立、文化サークルの確立、労働学校の設立、自主劇団の結成、資本家負担の文化的設備の要求、教育の民主化及び機会均等、文化的創造機関の民主化、入場税、特別行為税等の無税の撤廃、用紙配給の合理化、放送プログラムの民主化、技術者との協力、農民文化との結合」を行う（昭和二十一年八月十九日）、（2）全日本造船労働組合同行綱領の「働く者の文化創造と普及、文化教育施設の労働者への解放と民主的運営」を行う（昭和二十一年九月一日）、（3）全日本自動車産業労働組合綱領の「われらは教育制度と働く者の文化を守るために闘う。」（昭和二十三年三月二十五日）、（4）産別会議綱領

の「反動的・植民地的文化を粉碎し、教育の民主化と働くものの文化建設のために闘う。」（昭和二十三年十一月二十一日）、（5）全日本金属産業労働組合協議会綱領の「われわれは教育制度の民主化と働く者の文化を守るために闘う。」（昭和二十三年十二月一日）、（6）日本炭鉱労働組合綱領の「われわれは教育の機会均等と民主化及び働くものの文化を建設するために闘う。」（昭和二十五年四月十五日）、（7）日本労働組合総評議会の「当面の行動綱領」における「われわれは六・三制の完全実施、教育の機会均等などの実現を期するとともに、労働者自らの手による労働教育事業の普及をはかり、働く者の明るい文化の建設のために闘う。」（昭和二十五年七月十二日）⁽²⁴⁾等の教育条項である。

その第四は、第三類型に属しながら、しかし特に「職業教育」についても言及した教育条項である。例えば、（1）総同盟全国青年部協議会行動綱領の「我等は民主主義教育と団体訓練を体得し、組合デモクラシー確立のために闘う。」「我等は教育、技術習得の機会均等のために闘う。」「我等は健全なる労働文化樹立のために闘う。」（昭和二十二年二月二十日）、（2）全日本金属労働組合行動綱領の「職業教育、図書館、スポーツなど、保健、教育、文化的施設に対する資本家と政府の支払増額を闘いとる。」（昭和二十五年一〇月十六日）等の教育条項である。

これ等四類型の事例から明らかな通り、労働組合綱領の教育条項は、全体的に言えば、一般に労働組合の労働者教育要求を理念的・抽象的に規定していたにすぎないと言っても過言ではない。それは奈辺に起因していたのであろうか。その理由を、綱領が労働組合の基本的精神乃至理念を謳うものであると言う一般的性格に求めることは、簡単である。その原因は他にもあったのである。しかしその究明は後述に譲り、ここでは綱領の教育条項の中には労働者教育を、（1）単に「労働教育」にとどまらず、「職業教育」をも含めた教育と規定したものがあつたこと、⁽²⁵⁾（2）公教育一般と

関連づけることによって、労働者教育の公共化・社会化を図ろうと規定したものがあつたことに注目して置きたい。⁽²⁶⁾
ところで、内からの労働者教育要求の内実を究明するためのもう一つの分析対象となる労働組合規約の教育条項は、労働者教育についてどのように規定しているであろうか。その教育条項は、ほぼ次のような三つの類型に分けることができる。

即ち、その第一は労働組合が「職業教育」を含めた労働者教育を、主体的に実践して行くことを規定した教育条項である。例えば、(1)「組合」は(以下、略)、「組合員の教育訓練」、「技術の向上、生産の高度能率化」、「労働文化の向上」に関する事項を行う(昭和二十一年八月一日総同盟規約第四条)⁽²⁷⁾(2)「組合員の教養の向上と福利厚生施設の整備」、「組合員の技術の練磨」を行う(昭和二十二年二月十二日全国蚕糸労働組合連合会規約第五条)、(3)「文化の向上及厚生」、「生産技術の向上」に関する事項を行う(昭和二十二年三月十日日本繊維産業労働組合連合会規約第六条)、(4)「組合員の技能、教養、体育の向上」に関する事項を行う(昭和二十二年六月二十六日日本印刷出版労働組合規約第六条)、(5)「組合員の教育文化に関する事項」、「技術の向上、輸送の高度能率化に関する事項」を行う(昭和二十三年十月二十日全国運輸労働組合同盟規約第四条)、(6)「組合員の文化、技術、体育、その他の教育訓練を行って、その地位の向上を計り、働く者を明朗化して祖国の再建に力強く参加する。」(昭和二十四年五月十一日全日本土建一般労働組合規約第二項)、(7)「組合員の互助親睦及び文化教養並びに技能向上」を行う(昭和二十四年五月十二日日本交通公社労働組合規約第五条)、(8)「組合員の教育啓蒙及技術の向上」、「労働文化の向上」を行う(昭和二十四年八月七日全国進駐軍労働組合同盟規則第五条)、(9)「組合員の啓蒙、教育、労働、文化に関すること」を行う(昭和二十四年八月二十五日関東港湾労働組合同盟規約第四条)、(10)「組合員の技能や教養の向

上、相互扶助ならびに教育調査活動」を行う（昭和二十四年九月二十六日朝日新聞労働組合規約第六条）、(11)「経営者との交渉と団体協約、経営協議会を通じ、あるいは出版物、講習会、教育等の文化活動による知識の普及、芸能技術の交流向上を図る」（昭和二十四年十月三十日全国映画演劇労働組合規約第五条）、(12)「海洋精神の高揚並びに海技の研究向上」、「勤労文化の普及向上」を行う（昭和二十四年十一月一日日本海員組合規約第四条）、(13)「組合員の技能向上を図る」（昭和二十四年十一月二日（日本放送労働組合規約第六条）、(14)「組合員の教育訓練」、「労働文化の向上」、「技術の向上、生産の高度能率化」を行う（昭和二十四年十二月全国食品産業労働組合同盟規約第十条）等の教育条項である。

その第二は労働組合が労働者教育のうち、特に「労働教育」を中心に実践して行くことを規定した教育条項である。例えば、(1)「教育出版調査並びに諸講演会、見学等に関すること」を行う（昭和二十一年五月三十一日全通信従業員組合規約第二十五条）、(2)「労働学校その他加盟組合の文化活動に対し、援助を与えること」を行う（昭和二十一年八月十九日産別会議規則第三条第六号）、(3)「組合民主主義の確立と徹底のため、組合化運動をこの組織を通じて行う。特に労働組合のあり方、労働運動史、各国労働組合の資料、労働運動の方向、組合の綱領規約、運動方針、労働協約などについて、組合員を教育し、組合員の民主的成長と真に日本の指導階級たるにふさわしい人格を育成する。これらの事業の過程に組合民主主義の確立をする。」（昭和二十四年二月七日全国機械工業労働組合規約第三条）、(4)「各種の教育、宣伝、文化活動を行い、加盟組合の活動を援助する。」（昭和二十四年七月二十七日農協労働組合全国協議会規約第五⁽²⁸⁾条）、(5)「労働者の階級的意識を高めてゆく者の文化向上のための教育宣伝」を行う（昭和二十四年十月全日本金属労働組合規約第五条）、(6)「福利厚生施設や文化施設を拡充すること」、「組合員を教育

すること」を行う（昭和二十四年十月一日全日通労働組合規約第四条）、（7）「組合員とその家族の福利、厚生、慰安施設をよくしてゆくとともに、組合員の育成、啓蒙のために、労働学校の設立、その他の教育活動を行い、その社会的地位の向上に努力する。」（昭和二十四年十一月十六日日本映画演劇労働組合規約第六条）、（8）「組合員に対する啓蒙運動」、「労働運動指導者の養成」を行う（昭和二十四年十二月一日日本自治団体労働組合総連合会規約第七条）等の教育条項である。

なお、この第二類型に属する教育条項として、①「教育文化活動を計画実行すること」を行う（昭和二十三年四月二十日食糧配給公団労働組合規約第六条⁽²⁹⁾）、②「教育及び宣伝」を行う（昭和二十四年二月十六日全日本電線工業労働組合規約第六条⁽³⁰⁾）、③「組合員の経済的、社会的、政治的、文化的地位の向上」を行う（昭和二十四年五月二十日全国瓦斯労働組合連合会規約第五条⁽³¹⁾）、④「組合員の教育、啓蒙並びに文化向上に関する事項」を行う（昭和二十四年十月九日全国金属産業労働組合同盟規約第五条⁽³²⁾）等をあげることができる。

その第三は、労働組合が労働者の教養・文化の向上を実施して行くことを規定した教育条項である。例えば、（1）「文化向上ニ関スル事項」を行う（昭和二十一年三月十六日国鉄労働組合総連合会規約第六条）、（2）「厚生及文化事業」を行う（昭和二十一年三月十七日全国官公職員労働組合連絡協議会規約第五条⁽³³⁾）、（3）「福利厚生施設及文化施設に關スル事項」を行う（昭和二十一年四月二十日全日通労働組合規約第五条）、（4）「組合員の教養、文化の向上」を行う（昭和二十一年九月一日全日本造船労働組合規約第五条⁽³⁴⁾）、（5）「組合員ノ教養文化ヲタカメ、社会的地位ノ向上ヲ図ルタメニ、積極的ニ活動スル（昭和二十一年十二月二十五日全日本電気工業労働組合規約第七条）、（6）「団体交渉権を確立し、賃金、労働時間、其他の労働条件を改善し、組合員とその家族との文化的生活向上をはかる」（昭和

二十二年五月七日日本電気産業労働組合規約第五条）、(7)「組合員とその家族の文化充実強化をはかること」を行う（昭和二十二年五月二十五日帝国石油労働組合規約第八条）、(8)「労働文化の普及向上」を行う（昭和二十二年十二月十日全日本倉庫労働組合同盟規約第四条⁽³⁵⁾）、(9)「組合員の教養、体育の向上」を行う（昭和二十四年十一月十日全国セメント労働組合協議会規約第四条）等の教育条項である。

これ等三類型の事例から明らかな通り、労働組合規約の教育条項では、(1)労働者教育に関する規定内容が第二類型第三事例を除けば、きわめて抽象的・一般的であり、綱領の規定と大差がないこと、(2)その規定内容が定型的であり、個々の労働組合の特性を十分反映したものとは言い難いこと、(3)労働者教育と文化・福利厚生活動とが、特に第二・第三類型では未分化に規定されていることを指摘できる。組合規約の教育条項に見られるかかる事実は、組合規約が「綱領・宣言」の規定を具体化するためのものであるならば、何を意味するのであろうか。われわれはそこに戦後労働組合の労働者教育要求に対する微弱さを見い出すことができるのである。そしてかかる微弱な労働者教育要求が、(1)戦後労働組合運動が外からの解放と保護・育成の下に展開して行ったこと、(2)外からの労働者教育が強力に実施されたこと、(3)その結果、労働組合運動も労働者教育も政治的性格を色濃く帯びたこと等に起因していたことを指摘できるのである。しかしその因果関係の詳細は行論において明らかにしたい。

三、労働協約案と教育条項

綱領及び規約の教育条項に見られる内からの労働者教育要求が労働組合組織内にとどまる限り、その労働者教育要求は個々の組合員にとっては理念的・宣言的な存在に過ぎず、何等の具体性を帯びるものではなかった。従って、

表 3 有効労働協約概況

	有効労働協約 総数			労働組合 数に対する%	労働組合 員数に対する%
	協約数	被適用 組合数	左同組 合員数		
昭和20年 8月～12月	3	3	3,111	1.1	1.5
21年 1月～3月	218	232	103,341	4.4	5.0
21年 4月～6月	993	1,296	669,662	12.1	20.0
21年 7月～9月	1,815	2,474	1,257,244	18.2	32.0
21年10月～12月	2,639	3,683	1,890,773	21.2	39.0

内からの労働者教育要求が個々の組合員にとって現実的重みを持つためには、それは外との交渉を必須とするものであった。しかししてこの外との交渉は具体的には、(1)政党、特に革新政党をチャンネルとした政治場面、(2)各種審議会

への参加による行政場面、(3)使用主との交渉場面等をあげることができる。しかし以下では本稿の主題とのかかわりで、これ等のうち第三場面に限定して、労働組合が内からの労働者教育要求を外との交渉において、どのように実現しようとし、又実現したかを考察することにする。

ところで、労働組合の労働者教育要求はこの第三場面において、如何なる具体的形態の下に現われるであろうか。それは労働組合と使用主との間に締結される労働協約の教育条項の中に、最も象徴的に顕現すると言っても過言ではない。⁽³⁶⁾労働組合の労働者教育要求の内実を知る上で、このように重要な位置を占める労働協約の実態を示すと、次の通りである。即ち、その普及状況は敗戦直後においては、必ずしも充分なものではなかった。その締結状況を示すと、表三の通りである。⁽³⁷⁾表中、昭和二十一年四月と七月を画期に、労働協約の締結率は急速な上昇を示している。前者のそれは「労働組合法」―同法には第三章労働協約が規定されていた―が昭和二十一年三月一日に施行されたことに、又後者のそれは産別会議を中心とした労働組合の「統一労働協約」締結運動のたかまりに起因していたのである。⁽³⁸⁾その後の普及状況は、表四の通りである。⁽³⁹⁾表中、昭和二十三年に見られ

表4 労働協約の適用をうける労働組合数・組合員数

年	適用組合数	締結率 %	適用組合員数 千人	適用率 %
22	5,591	23.9	—	—
23	20,301	62.8	3,922	79.0
24	14,099	56.1	3,745	65.5
25	9,746	46.0	2,553	58.8
26	10,329	50.5	2,646	61.8

- 備考 1) 締結率とは、協約適用組合数を協約締結可能組合数で除したもの
 2) 適用率とは、協約適用組合員数を協約締結可能組合員数で除したもの

る「締結率」及び「適用率」の急激な上昇は、昭和二十三年十二月二十二日の労働次官通牒「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」を中心とする労働省当局の労働協約締結に関する行政指導に負うものであった。⁽⁴⁰⁾

かかる労働協約の実態の下において、労働組合はその教育条項の中に労働者教育要求を、どのように盛り込もうとしていたであろうか。「全国組合」が「統一労働協約」の締結を意図して、各傘下の単位労働組合に労働協約基準案（団体協約基準案）を例示したのは、昭和二十一年二月十九日の「日本労働組合総同盟協約基準案」、昭和二十一年十一月一日の「全日本産業別労働組合会議団体協約基準案」以降のことである。前者の条項数は九ヶ条、後者のそれは二十五ヶ条であり、その規定内容は両者ともきわめて簡単なものであった。⁽⁴¹⁾ 教育条項は前者では規定されず、後者では「第二十二条連盟加入の各会社は組合及び組合支部が組合員に対する教育活動を、特定の就業時間内に行うことを承認するものとす。」と規定されていたに過ぎなかった。その後、各「全国組合」は各傘下の単位労働組合のために、様々な労働協約案を例示しているが、⁽⁴²⁾ これ等のうち教育条項を規定した労働協約案を掲げると、次の通りである。⁽⁴³⁾

一、昭和二十二年十二月二十二日産別会議調査部編「団体基準案」（全条七十二ヶ条）

第四十六条 労働基準法第七章により、技能者を養成する場合については、その数・労働条件については、会社と組合協議の上

定める。

第四十八条 従業員の福利厚生、体育文化に関しては、両者協議の上必要な措置を講ずる。

二、昭和二十二年 日本電気産業労働組合編「労働協約案」（全条四十九ケ条）

第三十二条 会社は従業員及びその家族の文化向上のため、必要な施設をする。

第三十五条 会社と組合は、経営協議会に於いて、左の各号に於いて協議する。

(7)従業員の技能向上に関する事項

三、昭和二十二年三月 全日本造船労働組合編「労働協約基準案」（全条三十二ケ条）

第二十四条 会社は組合員が就業時間中、教育活動に従事することを認める。

但し、前項の場合は事前に届出るものとする。

四、昭和二十二年 全日本化学産業労働組合調査部編「労働協約案」（全条八十五ケ条）

第六十条 会社は従業員及びその家族の文化向上のため、必要な施設をする。

第六十六条 労働基準法第七章により、技能者を養成する場合に就いては、会社と組合の協議の上決定する。

第六十七条 会社は労働者の文化的社会的向上の為、費用会社負担による労働者の教育機関を設ける。その数及び労働条件等に就いては、前条による。

第七十三条 会社と組合は経営協議会において、左の各号について協議する。

(7)従業員の技術向上に関する事項

五、昭和二十三年 全日本新聞労働組合中央執行委員会編「労働協約案」（全条八十ケ条）

第五十四条 会社は組合員の文化水準をたかめ、情操をゆたかにするため、図書室・娯楽室・厚生の家・運動場などの施設を完備する。

第七十一条 経営協議会は別に定める規程によって運営するが、つぎの事項を協議する。

(5)教養、技能にかんする事項

六、昭和二十四年四月 総同盟調査部編「労働協約案」（全条一一五条）⁽⁴⁵⁾

第一〇〇条（経営協議会の審議事項） 次の事項については経営協議会で審議されなければならない。

(4)技術の改善、能率の向上に関する事項

七、昭和二十四年 全国法規対策協議会労働組合調査協議会合同委員会編「労働協約草案」(全条七十三ヶ条)⁽⁴⁶⁾

第四十五条（安全衛生教育） 甲（会社、引用者注）は安全衛生に関し、法規の定めるところを、従業員に周知徹底させなければならぬ。

第七十条（福利文化施設） 甲は図書室・娯楽室・厚生の家・運動場等、従業員およびその家族の娯楽ならびに文化生活の向上のため、必要な措置を講ずる。

八、昭和二十四年 総同盟全国繊維労働組合同盟九原則対策委員会編「労働協約案」(全条一四九条)

第一一五条（福利厚生及教育） 甲（会社、引用者注）は乙（組合、引用者注）の意向を尊重して、誠意を以て、従業員の福利厚生及び教育のための施設を整備し、各種の事業を行う。

前項の事業の運営は、労資協議会の協議を経て、これを行う。その場合、その一部を乙の運営に委任することができる。

九、昭和二十四年 総同盟化学産業労働組合同盟編「労働協約基準案」(全条六十八ヶ条)⁽⁴⁷⁾

第六十条（福利厚生事業） 会社は組合の組合員の福利厚生のために、各種の事業を行い、施設を設ける。

前項の目的を達成するために、経営協議会において、次の事項を協議決定する。

(3)運動場、クラブ、その他文化、体育娯楽等の施設に関する事項

第六十一条（資金の負担） 会社は前条の事業、施設に要する資金を負担する。

第六十二条（組合への補助） 会社は組合の組合員が体育、文化の奨励向上をはかるために必要とする厚生費として、組合へ一ヶ月金〇円を補助する。

十、昭和二十四年 全日本損害保険労働組合編「労働協約基準案」(全条八十一ヶ条)

第五十六条（福利厚生事業及び施設） 福利厚生、体育、文化、教育の各事業及び施設の企画、運営に関しては、会社と組合と協議して決定する。

十一、昭和二十五年全織同盟綿紡部会規範委員会編「標準労働協約案」(全条九十一ヶ条)

第五十七条（養成教育） 会社は新たに採用した者に対し、二ヶ月以内に労働協約、就業規則その他業務上必要な事項の教育を行う。教育の実施については、組合が参画する。

第五十八条（教育委員会） 会社は従業員の一般教育に関しては、教育委員会の決定に随って行う。

教育委員会は各事業場毎に設け、会社組合夫々同数の委員によって構成する。

第五十九条（社外教育） 会社は受講、就学等教養向上の為、社外に教育を希望し、会社に申出たときは、出来る限り、作業転換、勤務時間の変更等の便宜を与える。

「全国組合」作成による労働協約案の教育条項では、上記事例から明らかな通り、(1)労働者教育と福利厚生・文化活動とが第一・第四・第一一事例を除き、一般に未分化に規定されたこと、(2)労働者教育に対する会社の努力義務が規定されたこと、(3)労働者教育に対する労働組合の発言権の強化を盛り込むことが規定されたこと等を指摘できる。

「全国組合」のかかる労働協約案の作成に対し、使用主団体がその作成に積極的に取り組み始めたのは、「全国組合」のそれより遅く、昭和二十二年八月一日に東京商工会議所が作成した「標準労働協約」以降のことであった。使用主団体作成の労働協約案のうち、教育条項を規定するものを事例的に示すと、次の通りである。⁽⁴⁹⁾

一、昭和二十二年八月一日 東京商工会議所編「標準労働協約」（全条五十一ヶ条）

第四十二条（教育） 会社は組合員の技能と品性の向上を図るため、技能教育の実施に努力する。その実施については、会社組合協議の上行う（傍点引用者注、以下同じ）。

第四十四条（開催及び決議方法）

②職場委員会及び経営協議会は、その構成員の〇分の〇以上が出席しなければ成立し得ず。且つ決議は全構成員の同意がなければ、これを為し得ない。

二、昭和二十二年 電気事業経営者会議編「労働協約案」（全条四十八ヶ条）

第三十二条 会社は従業員及びその家族の文化向上のため、必要な措置を講ずる。

三、昭和二十四年 日本紡績協会編「標準労働協約案」（全条一三六ヶ条）⁵⁰

第七十五条 会社は誠意を以て従業員の福利厚生及教育のための施設を整備し、各種の事業を行う。その運営については、会社は組合の意向を尊重する。

第七十六条 従業員は会社施設の社宅寄宿舎又は学校を所定の手續により、利用することができる。

これ等事例から明らかな通り、使用主団体の労働協約案が労働者教育に関し、「全国組合」のそれより詳細に規定していたわけではなかった。しかしその教育条項においては、労働者教育が経営権の一部であると認識されたため、労働者教育は会社の必要性に応じて「必要な措置を講」じたり、労働組合の意向に「同意」あるいはそれを「尊重」することが規定されていたことに留意しなければならない。かくして労働者教育に対する労働組合の発言権は、少なくとも法文規定上では、「全国組合」の労働協約案と使用主団体のそれとの間で鋭い対立が見られたのである。

四、労働協約と教育条項

両協約案の間に見られるかかる利害対立の下において、個々の労働協約は教育条項をどのように規定したであろうか。行論において明らかにする通り、一般に労働協約が昭和二十三年十二月の次官通牒を画期に、その規定内容を異にしているので、以下の考察ではこれをメルク・マールにして労働協約を前後に分け、それぞれの教育条項を分析することにしたい。

前期の労働協約のうちでも特に敗戦直後の端初的労働協約は、一般に規定条項数が十条内外であり、その規定内容も概括的であった。教育条項を規定した端初的労働協約を、事例的に示すと、次の通りである。⁽⁵¹⁾

一、昭和二十一年一月十五日 株式会社石井鉄工所労働協約（全条七項）

六、以下の条項に関しては原則的に之を承認し、之が具体的運用に対しては前々項工場管理委員会に於て協議し、その実現を計るものとす。

(6) 民主主義学校の設立

二、昭和二十一年四月五日 東芝車輛株式会社労働協約（全条十七ヶ条）⁽⁵²⁾

第八条 会社ハ組合員ノ福利厚生（文化諸事業ヲ含ム）ニ関スル事項ヲ経営協議会ニ附議ス

三、昭和二十一年四月二十日 日本製鉄株式会社労働協約（全条九ヶ条）

第四条 労働条件、解雇、工場安定、教育その他待遇に関する事項に付ては、甲（会社、引用者注）乙（組合、引用者注）協議の上、之を定むるものとする。

前項の協議決定機関として、甲乙両者間に学務委員会を設置する。

学務委員会は、甲乙同数の委員を以て構成するものとし、運営その他に関して、甲乙協議の上、別に之を定む。

四、昭和二十一年五月十六日 理研工業株式会社労働協約（全条十七項）

十一 甲（会社、引用者注）の有する教育福利施設の管理経営は、乙（組合、引用者注）の代表者をして参加せしめること。

五、昭和二十一年五月十七日 株式会社社府中製作所団体契約（全条十三項）

十一、教育及び厚生施設に関する事項

イ、組合の教育活動は就業時間中に、これをなし得るものとす。

ロ、一切の厚生施設は組合これを運営す。

端初的労働協約の教育条項は、これ等事例から明らかな通り、労働者教育の内容について、何等具体的に規定して

いなかった。これに反しその教育条項については、労働者教育に対する労働組合の発言権が大幅に盛り込まれていたことは、大いに注目される所である。と言うのは、それは労働組合の労働者教育に対する積極性の証左であるとも解釈できるからである。しかしこの意味づけにおいて、われわれはこの積極性が労働組合の労働者教育に対する重要性の認識から派生したものではなく、むしろ敗戦直後における使用主側の企業経営に対する自信喪失と無気力、そしてこれと対照的な労働組合側の自信回復と志気昂揚と言う労使間の一般的力学を反映したものであったことも指摘しなければならぬ。このことは、その後の前期労働協約の教育条項が示す通りである。⁽⁵³⁾

一、昭和二十二年二月二十一日 国鉄労働協約（全条六十七ヶ条）⁽⁵⁴⁾

第三十一条 従業員の福利、厚生、体育及び文化事業の運営は、両者（運輸大臣と組合、引用者注）で協議し、適当と認めるものは、乙（組合、引用者注）が管理することができる。

第四十三条 甲（運輸大臣、引用者注）は従業員の教育制度及びその方針について、乙の参画を認める。

二、昭和二十二年八月一日 帝国石油株式会社労働協約（全条三十二ヶ条）

第二十四条 会社は従業員及びその家族の福利、厚生、文化、教養の諸施設を整備充実しなければならない。

三、昭和二十二年八月三十一日 船舶運営会労働協約（全条二十四ヶ条）

第十一条 この労働協約については双方の間に紛議が生じた場合は、学務委員会に於いて、これが解決をはからなければならない。

第十四条 学務委員会は左の事項を協議する。

(6) 教育に関する事項

四、昭和二十三年五月三十一日 大日本麦酒株式会社労働協約（全四十五ヶ条）、同経営協議会規程

第六条 本協議会に左の事項を附議する。

一、協議事項

(4) 教育に関する事項

二、諮問又は協議事項、三、提示又は諮問事項、四、提示事項（省）

五、昭和二十三年十一月二十五日 財団法人日本放送協会労働協約（全条四十八ヶ条）

第三十八条 経営協議会で協議する事項は、次のとおりとする。

(4) 教養、技能の向上に関すること

これ等事例のうち第一・第二事例では、端初的労働協約に見られた労働者教育に対する労働組合の発言権は、早くも後退の兆を見せるのである。このことは、その労働組合の発言権が労使間の一般的力学に基づけられている限り避けることの出来ないものであった。と言うのは、端初的労働協約の教育条項の基盤は、昭和二十二年一月三十一日の「二・一ゼネスト中止命令」を契機とする労使間の一般的力学の変化とともに、その崩壊を必然化したのである。このことから労働組合の労働者教育に対する発言権は、労使間の一般的力学においてではなく、労働組合の労働者教育に対する認識如何にかかわっていることを知るのである。

かかる前期の労働協約に対し、後期のそれは労働者教育について、どのように規定しているであろうか。その一般的特徴をあげれば、(1)労働協約の中には、数ヶ条の教育条項を規定したものが現われて来たこと、(2)その教育条項の中には、労働者教育について具体的に規定したものが現われて来たこと、(3)労働者教育に対する発言権が使用主側にのみあることを明文化したものが現われて来たこと等をあげることが出来る。以下の考察ではこれ等の教育条項の一般的性格をより詳細に明らかにするために、その教育条項を労働者教育の実施主体別に四類型に分け、それ等を分析検討することにした。しかしその第一類型の教育条項は、使用主が労働者の知識・技能の向上更には人格の陶冶

を図るために、必要な労働者教育を行うと規定したものである。

一、昭和二十四年六月九日 富士紡績株式会社労働協約（全条一八〇ヶ条）

第二十一条（養成教育） 新たに採用された者は、所定の養成教育を受けなければならない。

第一一六条（安全衛生教育） 会社は従業員を採用した場合には、その業務につき必要な安全及び衛生について教育を行う。

第一二六条（福利厚生及び教育施設） 会社は誠意を以て、従業員の福利厚生及び教育のための施設をなし、各種の事業を行う。その運営については、会社は組合の意向を尊重する。

第一二五条（技能及び一般教育） 会社は従業員の技能と品性の向上を図るため、技能及び一般教育の実施に努める。

二、昭和二十四年六月二十日 明治製菓株式会社労働協約（全条一二九ヶ条）

第一一九条（教育訓練） 会社の行う安全衛生に関する教育訓練、其の他の行事に就いては、組合員は協力しなければならない。

三、昭和二十四年七月一日 大日本麦酒株式会社労働協約（全条一四八ヶ条）

第一一〇条（教育） 会社は組合員の人格を陶冶し、知識を高め技能を練磨するため、教育することがある。

第一一五条（安全衛生に関する教育訓練） 組合は安全衛生管理者及び衛生管理者の指示又は措置に従い、教育訓練を受ける。

四、昭和二十五年三月一日 別子鉱業株式会社労働協約（全条二七五ヶ条）

第二〇一条（教育） 組合員は入社後その業務について必要な安全衛生のため、会社の行う教育を受けなければならない。

第二一〇条 会社は前各章に規定した労働条件以外の事項に関しても、組合員の福利厚生文化向上のため、各種の事業を積極的に行う。

五、昭和二十五年三月三十一日 株式会社豊田自動織機製作所労働協約（全条五十六ヶ条）

第二十三条 会社は組合の意向を尊重して、福利厚生施設と文化的諸事業の運営をなし、その改善に努力する。

六、昭和二十五年五月三十一日 館林繊維工業株式会社労働協約（全条九十五ヶ条）

第七十四条（教育） 会社は従業員の人格を陶冶し、知識を高め技能を練磨するため、教育することがある。

七、昭和二十五年七月一日 秋田港湾運送株式会社労働協約（全条九十五ヶ条）

第八十六条（教育） 会社が必要と認めたときは、組合員の利益となる安全衛生及び労働教育その他人格、知識及び技能を高めるための教育をすることがある。

八、昭和二十五年八月二十日 新扶桑金属工業株式会社労働協約（全条一六二ヶ条）⁽⁵⁶⁾

第一四一条（技能教育） 会社はその必要に応じ、組合員に対して技能に関する教育を行う。その細目については、別に定める所に依る。

九、昭和二十六年二月二十四日 苫小牧製紙株式会社労働協約（全条八十七ヶ条）

第八十四条（組合員の教育） 会社は組合員の技能と資質の向上を図るため、教育を実施する。

第八十五条（新規採用者の教育） 会社は新に採用した者に対し、三ヶ月以内に就業規則、安全衛生、その他業務上の必要な事項の教育を実施する。

十、昭和二十六年三月十日 日清紡績株式会社労働協約（全条一七六ヶ条）

第一〇八条（教育制度） 会社の実施する教育制度及びその運営については、会社は組合の協力をえて、その充実をはかる。

第一一四条（安全衛生教育） 会社は組合員に必要な安全及び衛生教育を行う。

十一、昭和二十六年七月十四日 日本鋼管株式会社川崎製鉄所労働協約（全条一二三ヶ条）

第八十八条（教育制度） 会社は従業員に対し、職務教育を実施する。

第一類型の教育条項は、これ等事例から明らかな通り、その条項数においても又その労働者教育の規定内容においても、きわめて多様であった。特に後者については、(1)安全衛生教育のみを規定するもの(第二事例)、(2)技能・職能教育のみを規定するもの(第八・第十一事例)、(3)人格の陶冶、知識・技能の教育を規定するもの(第一・第三・第六・第九事例)、(4)包括的に文化・教育を規定するもの(第四・第五・第十事例)、(5)労働教育を規定するもの(第七事例)等、実に様々であった。しかしそれと同時に、各事例は労働者教育の実施が全く使用主の権限に属することを規定していた点において、共通していた。そこでは労働組合の労働者教育への発言権は、第一・第五の事例を除く

ば、前述の使用主団体作成の労働協約案よりも、さらに後退していたのである。かかる第一類型の教育条項に対し、労働者教育の実施に関し、労働組合と会社が協議することを規定した第二類型の教育条項を示すと、次の通りである。

一、昭和二十四年七月二十三日 王子製紙株式会社労働協約（全条七十九ヶ条）

第七十六条（組合員の教育） 会社は従業員の技能と資質の向上を図るため、教育を実施する。其の実施については、会社組合協議する。

二、昭和二十四年十二月九日 武田薬品工業株式会社労働協約（全条一五九条）

第七十一条 会社は組合員の技能、資質の向上を図るため、業務、安全、衛生その他一般的知識、情操等に関する教育を行う。

②前項の教育実施の基本的事項については、連合会（武田薬品工業労働組合連合会、引用者注）または組合（武田薬品工業労働組合連合会加盟の各組合、引用者注）に諮り、その意見を聴くものとする。

③組合は会社の行う教育を進んで受ける。

三、昭和二十五年四月一日 大平鋳業株式会社労働協約（全条九十一ヶ条）⁽⁵⁷⁾

第四十五条 会社は労働条件に関連ある福利厚生・文化・教育・体育の各事業を、組合と協議して運営する。

四、昭和二十五年七月二十日 神鋼電機株式会社労働協約（全条八十一ヶ条）⁽⁵⁸⁾

第六十二条（協議会） 会社と組合はこの協約を円滑にし、紛議の予防又は調整をはかり、もって企業の平和を維持することを目的として協議会を設ける。

第六十三条（協議事項） 協議会は左の事項について協議する。

(3) 教育福利厚生に関する事項

五、昭和二十五年九月二十日 新潟臨港開発株式会社・新潟海陸運送株式会社労働協約（全条二〇〇ヶ条）

第一七九条（組合員の義務） 組合員は常時人格の陶冶に努め、自他の敬愛と協力によって、職務に関する知識を高め、技能を

練磨しなければならない。

第一八〇条(従業員の教育) 会社は必要と認め且つ業務に支障のないときは、労働組合と協議して、従業員の利益となる安全及び衛生教育、労働教育又は文化教育を行うことがある。

第一八一一条(受講) 組合員は第一七九条の目的を達成するために、関係の講習会其他教育機関において、受講を命ぜられることがある。

第一八二条(図書購入貸与) 会社は組合員が執務上、必要な参考図書を購入貸与する。

六、昭和二十六年七月一日 大日本製薬株式会社労働協約(全条一〇二ヶ条)

第七十一条(原則) 会社は福利、厚生、体育、文化の各事業及び施設の企画運営に関しては、組合の参画を得て、双方協議の上、積極的に拡充を図る。

七、昭和二十六年九月二十七日 北陸鉄道株式会社労働協約(全条一〇三ヶ条)

第六十一条(福利、教育の事業ならびに施設) 従業員とその家族の福利厚生、体育文化および教育に関する事業または施設の計画運営については、会社と組合で協議の上、拡充をはかる。

前項の事業および施設のうち、適当と認められるものは、会社組合協議の上、組合で管理することができる。

第二類型の教育条項は、その条項数及び労働者教育の規定内容においては、第一類型のそれとほぼ同様である。その特色は労働者教育の実施に関し、労働組合の関与を明文化していたことにある。それでは上記事例に見られる組合と「協議」あるいはそれに「諮り」とは、如何なるものであったであろうか。「協議」あるいは「諮り」とは、組合・会社双方を拘束する「議決」の性格を帯びたものであったのであろうか。第五・第六事例の「協議」は、条文から明らかな通り、会社は労働者教育の実施について、組合の意向を尊重することを意味するものであった。又第二事例の「諮り」とは、同会社の「経営協議会規程」によれば、経営協議会では「一切採決を行わない。」

と規定されていた。その他の事例に見られる「協議」の性格は、明文規定がなく不明である。これ等の事実から、この「協議」又は「諮り」は第一類型の教育条項との比較では、労働組合の労働者教育への発言権を盛り込んだものと解することが出来るが、しかしそれをもって直ちに労働者教育に対する労働組合の決定権を裏づけるものとは言い難いのである。その第三類型の教育条項は、企業内教育組織を明文化したものである。

昭和二十五年六月二十六日 片倉工業株式会社労働協約（全条一四二ヶ条）

第三十四条（見習、養成） 新に採用された従業員には、一定の見習又は養成期間をおくことがある。

第一四〇条（教育） 甲（会社、引用者注）は従業員のために、各事業所に附属して法令による片倉学園を設置し、従業員の知識及び教養の向上に資する。従業員にして入学資格を有するものは、その自由な意志に基いて積極的に入学し、その教養と知識の向上に努める。

甲は従業員の教育制度の確立につとめその方針については乙（組合、引用者注）の参画を認める。

この第三類型の教育条項は、労働者教育の実施主体では第一類型のそれと同じであるが、しかしその教育条項の中に、企業内教育組織を明文化した所にその特色を指摘できるのである。その第四類型の教育条項は、企業外教育機関の利用を規定したものである。

一、昭和二十五年一月二十七日 特別調達庁労働協約（全条六十八ヶ条）

第五十三条 甲（特別調達庁、引用者注）は乙（全国進駐軍労働組合同盟、引用者注）がその組合員の労働提供に必要な教育並に文化事業を行う場合は、積極的に援助する。

表 5 中央官庁・公社の人員整理状況
(昭和24年 8 月現在)

官 庁 名	新 定 員 人	要整理人員 人	整理済み 人
総 理 府	58,133	3,070	1,824
法 務 省	41,950	0	0
外 務 省	1,556	473	450
大 蔵 省	85,014	6,062	約6,000
文 部 省	63,090	370	270
厚 生 省	45,363	約2,700	約1,700
農 林 省	88,960	4,301	1,500
通 産 省	21,259	2,100	約 800
運 輸 省	26,704	2,579	2,579
郵 政 省	260,655	18,550	12,070
電 通 省	143,733	7,950	4,200
労 働 省	20,133	約3,000	約 50
建 設 省	10,907	1,750	1,478
経 済 安 定 本 部	5,825	1,230	672
国鉄公社	506,734	95,085	94,313
専売公社	38,114	583	0
計	1,418,085	約149,803	約127,906

これ等の事例は労働者教育の実施に当って、第一事例では職業補導所の利用を、又第二事例では定時制高等学校の就学許可を規定したものである。その規定内容がいずれも使用主の「努力」・「援助」あるいは「許可」を規定したに過ぎないものであるが、しかし労働者教育を公教育との関連で実施しようと

第五十五条 甲は各公共職業安定所その他職業補導機関と緊密に連絡して、乙の組合員のために必要な授産または職業補導等に関する施設を設けることに努める。

第五十七条 甲は乙並に乙の加盟組合が計画する失業対策事業を積極的に援助する。

二、昭和二十五年六月十九日 日本パルプ工業株式会社労働協約(全条八十九条)

第五十七条(体育文化) 体育文化関係の行事に就いては、其の都度、会社組合協議して行う。

第六十二条(青年教育) 会社は従業員の素質と技能の向上を図るため、従業員中の希望者に対し、定時制高等学校に就学することを許可する。

第六十三条(新規採用者の教育) 会社は新に採用した者に対し、会社の諸規定其他業務上必要な事項の教育を実施する。

表 6 月別企業整備状況

年 月	事業所数	整理人員数 人
昭和24年 2月	218	7,480
3月	479	15,349
4月	513	26,295
5月	833	31,911
6月	941	40,840
7月	1,241	99,629
8月	1,330	73,546
9月	1,071	44,264
10月	748	33,552
11月	645	32,468
12月	795	30,132
計	8,814	435,466

したことに於いて注目されよう。なお後者の事例の「許可」規定は、一見不自然であるが、しかしそれは労働者に定時制高等学校の就学を保障するために必要な条項であった。と言うのは、日本パルプ工業株式会社の勤務形態が昼勤務（午前八時～午後四時）、前夜勤務（午後四時～午後〇時）、後夜勤務（午前〇時～午前八時）の三交替制をとっていたからである。

上記において、われわれは前期・後期の労働協約の教育条項を分析することによって、労働組合の労働者教育要求の実像を捉えようと試みて来た。そしてかかる試みにおいて、その実像（主体的・自主的な労働者教育要求）が特に後期の労働協約では微弱であったと結論づけることができる。このことはその労働協約では、(1)労働者教育の実施が一般に使用主側の一方的な権利あるいは努力に委ねられていたこと、(2)これと対照的にその労働者教育を受けることが労働組合及び労働者の義務であると規定されていたことをあげれば、十分であろう。

ところで、労働組合のかかる微弱な労働者教育要求は、当時の労働状況とのかかわりで見れば、どのように意味づけることができるであろうか。周知の通り、昭和二十四年四月のいわゆる「超均衡予算」の実施は、一連の行政・企業合理化を惹起し、表五及び六のような大規模な人員整理を余儀なくさせたのである。⁽⁵⁹⁾ しかしかかる人員整理は、又一方では労働組合からの激しい労働者教育要求運動を迫る契機をはらんでいたのである。と言うのは、当時企業が人

員整理のために設定した「整理基準」の一般的パターンは、「①技能低位の者、②職務怠慢の者、③社規を乱す者、④会社業務に協力せざる者、⑤出勤常ならざる者、⑥事故による欠勤多きもの、⑦病気による長期欠勤者、⑧配置転換困難なる者、⑨業務縮少のため適当な職なきに至れる者」⁽⁶⁰⁾（傍点引用者注）であった。⁽⁶¹⁾つまり、知識・技能を持たない労働者は、人員整理の波をダイレクトに被ることになったからである。換言すれば、このことは労働組合が組合員の利益あるいは権利を守り、更には自己の組織を存続させるために、労働者教育を必要不可欠としたことを示しているのである。

各労働組合はそれにもかかわらず、その労働協約の中に、何故に主体的な労働者教育要求を盛り込むことが出来なかったのだろうか。それは使用主側の強い抵抗にあったためであろうか。否むしろその主たる原因は使用主側ではなく、労働組合側にあったのである。と言うのは、当時の労働組合運動は、一部の例外を除けば、⁽⁶²⁾労働者教育要求を使用主に積極的に働きかけることがなかったからである。各労働組合が使用主の人員整理案に対し、共通に表明した要求は、昭和二十四年六月三日の日本電気労働組合連合会の「基本的闘争方針」の例によって示すと、「退職する者に対しては、退職金値上一時支払を要求し、就職斡旋を強力に行わせ、社宅利用期間を延長させ、優先復職を確約させる等、出来る限り、有利な条件を獲得する。」⁽⁶⁴⁾に過ぎなかった。従って、人員整理は、使用主が労働組合からのかかる要求を呑むことによって、ほぼ全面的に使用主の人員整理案通りに具体化されて行ったのである。⁽⁶⁴⁾

五、まとめ

労働組合綱領・規約の教育条項と労働協約のそれとを比較分析することによって、われわれは戦後労働組合運動の

労働者教育要求に内在する矛盾として、何を指摘し得るであろうか。その究明に当って、われわれは、(1)労働組合綱領の教育条項が観念的であり抽象的であったこと、(2)労働組合規約の教育条項の規定内実が一般的であり定型であったこと、(3)労働協約、特に後期労働協約の教育条項の規定内実が労働者教育の実施について、使用主側の一方的な権利宣言に終っていたこと等の事実注目したい。これ等の事實は、戦後労働組合運動が内からの労働者教育要求においては、自己教育としての労働者教育について明文化の規定を持ちながら、しかし外との交渉結果である労働協約においては、後退に後退を重ねていたことを示しているのである。つまり、綱領・規約の教育条項と労働協約のそれとの間には、大きなギャップがあったのである。

しかしこのギャップを埋めるために、労使の間で労働争議が起った事例をあげることとは出来ない。労働争議の主題は、何時も労働時間、賃金、人員整理にあったのである。勿論、これ等の問題が労働者にとって「人間としての自信と尊厳の基礎」であることを、誰も否定しない。しかしすでに行論で明らかな通り、労働組合及び労働者が自己の尊厳を守る手段は、これ等の問題に尽きるものではなかった。否むしろ、昭和二十四年以降、特に顕著となった企業合理化に伴う人員整理の事実によれば、労働者が自己の尊厳を守るためには、「一般教育」・「職業教育」・「労働教育」を統合した労働者教育こそが必須であったのである。かかる労働者教育は、もはや労働組合組織内でのみ行い得ないものであった。その教育は企業内教育組織更には、一般公教育組織との深いかわりをもって、はじめて現実化し得たのである。しかし戦後労働組合運動は、労働者教育の必要性についても又その労働者教育の内実についても、きわめて不十分な認識にとどまっていたのである。それは奈辺に起因していたのであろうか。

その第一は戦後労働組合運動が外からの解放と保護・育成の下に展開して行ったため、労働組合及び労働者個々人

の自主性・主体性が微弱になったことである。外からの解放と保護・育成が例え、労働組合の急速な拡大成長に貢献したとしても、それは戦後労働組合が「職場ぐるみの労働組合というように、丸がかえ性格」を運び、「ほとんどの労働者は労働運動の認識にとぼしく、大勢順応というありさま」(傍点、引用者注)と言う問題性をはらんでいたのである。戦後労働組合のこの性格は、労働者教育が基本的に労働組合及び労働者の自主性・主体性に深くかわる存在であるが故に、労働組合の労働者教育要求に色濃く影を落していたのである。

その第二は戦後労働組合の労働者教育要求に見られる微弱な自主性・主体性が、外からの労働者教育の勧告・実施によって更に薄められたことである。その詳細を言及する余裕はないが、昭和二十一年六月三十日の「対日労働諮問委員会」の「最終報告書」⁽⁶⁸⁾ Final Report of Advisory Committee on Labor Japan—Labor Policies and Programs in Japan — による諸勧告と、それに基づくGHQ労働教育課及び労働省行政当局による一連の労働者教育の実施⁽⁷¹⁾をあげて置きたい。

その第三は戦後労働組合運動が政治的性格を色濃く帯びたため、その労働者教育要求の自主性・主体性が、更に一層拡散することになったことである。この戦後労働組合の政治的性格は、外からの戦後労働組合の解放と保護・育成が「労働組合を戦後の民主化運動の中心的担い手」⁽⁷²⁾とする秀れて政治的発想の下に実施されたことから、避けることのできないものであった。その結果、戦後労働組合の労働者教育要求は政治と未分化な教育要求を表明することになり、このことが又公権力との対立⁽⁷³⁾あるいは労働組合間の抗争⁽⁷⁴⁾を惹起したのである。これ等の諸要因は戦後労働組合の労働者教育要求が抱えていた矛盾とも言うべきものであった。そしてかかる内在的矛盾は、労働組合による内からの労働者教育要求が外からの労働者教育要求との厳しい対決を潜り脱け、主体的な労働者教育要求に発展するために、

大きな阻害要因となっていたのである。

(注)

- (1) 労働者教育の概念は、昭和二十三年二月の教育刷新委員会第十三回建議によれば、(1)労働関係法規に関する理解の促進を図る「労働教育」、(2)職業的知識と技術的熟練の修得をめざす「職業教育」、(3)社会的文化的教養を高め、人格の陶冶を期する「一般教育」から構成されると定義している(拙稿「戦後高等学校制度改革の今日的課題」、『訓大調査研究報告書第三十六号』、九十二〜九十三ページ)。又日本労働組合総評議会は、それを「組合員教育」、「職業技術教育」、「一般基礎教育」と定義している(総評教宣局『労働者教育に関する資料一』、昭和四十二年、一六八ページ)。本稿では前者の定義に依拠することにする。
- (2) 「労働者」の概念をここでは、「職業ノ種類ヲ問ハズ賃金、給料其ノ他之ニ準ズル収入ニ依リ生活スル者」(昭和二十年十二月労働組合法第三条)と捉えたい。
- (3) 総評合理化対策委員会調査部『職業技術教育』、労働出版社、昭和三十七年、四ページ。
- (4) 牧証名「教育を受ける権利の内容とその関連構造」『日本教育法学会年報第二巻』、三十二〜三十三ページ。
- (5) 日教組教育制度検討委員会は、このことを「働く青年・成人の学習・教育への権利要求」は、「成人職業訓練の保障要求に端的にみられるように、生存権・労働権(憲法二十五条・二十七条)と不可分のものである。」(教育評論第二九三号、七十四ページ、傍点引用者注)と表現している。
- (6) 堀尾輝久「人権思想の発展契機としての国民の学習権」、『日本教育法学会年報第三巻』、十二〜三十九ページ。その他、佐々木享「「教育を受ける権利」と職業訓練」、『教育学研究第三十九巻第四号』、松林和夫「職業技術教育を受ける権利と企業内教育」、『法律時報一九七三年五月号及び六月号』、小川利夫『社会教育と国民の学習権』、勁草書房、一九七五年等を参照されたい。
- (7) 中教審答申は、「これまでは、勤・労・者に対する高等教育の機会が、かならずしもじゅうぶんに開かれていたとはいえない」(傍点引用者注、文部時報第一二二九号、一四七ページ)と批判し、「高等教育の開放」を実現する方策として、(1)

「これまでの聴講生の制度を改めて、これを選択履修の学生とし、その受け入れに必要な定員上・指導体制上の措置を講ずるとともに、特定の科目または科目群について履修単位の認定を行なうべきである。」こと、(2)「その受け入れは、学歴・職業などによって差別することなく、入学許可と単位認定の際に能力の検定を厳密に行なうことによって、その制度の適切な運用をはかるべきである。」こと、(3)「履修の形態についても、夏学期制、夜間制、通信制、放送制などの多様化を進める必要がある。」こと、(4)履修の成果に対する社会的評価を保障するため、履修単位の総数と内容の構成が一定の基準に達した者に対しては、適当な公的認定機関の審査によって、各種の専門的職業に関する資格を取得するための基礎資格を付与すべきである。」ことを提言している(一六七―一六八ページ)。

(8)

日教組教育制度検討委員会第三次報告書は、「働く人びとの職業生活に密接に結びついた学習の要求にこたえることも、今後の大学に要請される。」(傍点引用者注、教育評論第二九三号、五十五ページ)とし、その具体的方策として、(1)短期大学は「二年制としての特色をいかし、地域の勤労青年のための学習機関として機能する方向で改善をはかる」こと、(2)「現在の国立大学にすべて夜間課程を設ける」こと、(3)「通信教育、公開講座、聴講生制度等に関しては、すみやかに法制上の整備をはかる」ことを提言している(五十九、六十一ページ)。なお職業訓練については、「高等教育年令段階(十九才―二十一・二十二才)にある青年すべてに対しても、権利としての職業訓練・職業技術教育を公的に保障していくべきである。」(六十九ページ)とし、「公共職業訓練は、後期中等教育修了後の国民教育制度として位置づけることを今後の展望とすべきである。」(七十三ページ)と提言している。しかし、この「国民教育制度として位置づけ」られた職業訓練と大学制度との関連構造については、何等具体的に言及されていない。

(9)

中訓審は、「職業訓練法」(昭和四十四年)の「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われなければならない。」(第三条)に基づき、「すべての労働者が就職後一定の期間を経た段階で(例えば就職後約十年を経た三十代及びそれから更に約十年を経た四十代に)、ある程度まとまった期間の職業訓練を受けられるようにすること」を提言している。この答申の精神は、すでに昭和四十九年十二月の「雇用保険法」における「有給教育訓練休暇」・「有給教育訓練休暇奨励給付金」・「職業訓練派遣奨励給付金」の制度化に具体化され、漸次現実化されつつある。

(10)

「戦後改革」をここでは、昭和二十年八月十五日の敗戦から昭和二十六年九月八日の対日平和条約調印までの間における

一連の諸改革と捉えたい。海後宗臣編『戦後日本の教育改革全十巻』、東大出版、東京大学社会科学研究所編『戦後改革全八巻』、東大出版を参照されたい。

- (11) この発想は、戸塚秀夫「労働改革研究への接近方法」、『社会科学研究第二十一巻第一号』、一四六～一五八ページの示唆に負う所が大である。

- (12) 五十嵐顕氏は、『民主教育論』（青木書店、一九五九年）において、「日本の公教育当局は、労働者たちが『何とかせねばならないと痛感する』不合理を処する『知的準備』をふじゅうぶんにしかあたえなかった。事実それはふじゅうぶんというよりも、むしろ極度に反労働者のな性格でつらぬかれていたといえる。」（六十七ページ）と指摘されている。この「公教育当局」の「反労働者のな性格」の具体的分析は、今後の研究に待たなければならない。

- (13) 倉内史郎編『労働者教育の展望』、東洋館出版、昭和四十五年、四ページ。

- (14) 小川利夫氏は『教育評論第二九三号』において、「歴史的な事情もありますけれども、日本の労働者階級全体の特に働く青年を中心とする教育に対する運動がまだまだ弱い。」（一二一ページ）と指摘されている。本稿は、この「まだまだ弱い」の「歴史的な事情」を究明することにある。

- (15) 注目すべき関連研究成果として、①鈴木英一『教育行政』、東大出版、一九七〇年、②木村力雄「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」、『訓大調査研究資料第八号』、③東京大学教育学部『東京大学教育学部紀要第四巻』、④花香実「戦後労働者教育運動」、『国民教育研究所論稿第九巻』、⑤労働者教育協会編『労働者教育論』、学習友の社、一九七四年等をあげることができる。これ等のうち、①及び②は第一の研究アプローチ、③④⑤は第二の研究アプローチによるものと言える。

- (16) 労働省編『資料労働運動史』（以下、資料労働運動史と言う）昭和二十・二十一年、労務行政研究所、昭和二十六年、九八九ページ。

- (17) 対日労働政策の詳細は、竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』、日本評論社、一九七〇年、東京大学社会科学研究所編『戦後改革第五巻』、東大出版、一九七四年を参照。

- (18) 外からの解放は、昭和二十年七月二十六日の「ボツダム宣言」、同年九月二十二日の「降伏後ニ於ケル米國ノ初期対日方針」、同年十月四日の「政治的、公民的宗教的自由制限ノ除去ニ関スル司令部覚書」に基づき、昭和二十年十月十一日に

(19) 「国民勤労働員令」及び同年十月二十四日に「工場法戦時特例」等の労働統制法規が、又同年十月十五日に「治安維持法」・「思想犯保護観察法」及び同年十一月二十四日に「治安警察法」等の労働運動弾圧法規が、それぞれ廃止されたことから明らかである。外務省特別資料課編『日本占領及び管理重要文書集』（以下、「重要文書集」と言う）第一巻、東洋経済新報社、昭和二十四年、十・九四・一〇二ページ、同第二巻、八十六ページを参照されたい。

(20) 外からの保護・育成は、昭和二十年十月十一日のいわゆる「マッカーサーの五大改革指示」、同年十一月一日の米国政府による「日本占領及び管理のための連合国最高司令官に対する降伏後における初期の基本的指令」、「連合国最高司令官総司令部対日労働諮問委員会」（以下、対日労働諮問委員会と言う）による昭和二十一年六月三十日の「中間報告書」及び同年七月二十九日の「最終報告書」等の指令・勧告において明らかである。辻清明編『資料戦後二十年史第一巻』、日本評論社、一九六七年、二十四ページ、『重要文書集第一巻』、一三四・一四八ページ、竹前栄治、前掲同書、三七四～四九三ページを参照されたい。

(21) 例えば、(1)昭和二十二年一月三十一日のマッカーサーの「二・一ゼネスト中止命令」に伴うゼネストの挫折、(2)昭和二十三年七月二十二日の芦田首相宛「マッカーサー書簡」に伴う昭和二十三年七月三十一日のいわゆる「政令第二〇一号」の公布と公務員の労働基本権の制限、(3)昭和二十五年六月六日の吉田首相宛「マッカーサー書簡」に伴ういわゆる「レッド・パージ」の実施等で明らか通りである。吾妻光俊「戦後労働法と法理論」、『労働法第十六巻』、渡辺洋三「戦時立法と戦後改革」、『社会科学研究第二十三巻第一号』を参照されたい。

(22) 労働大臣官房労働統計調査部『戦後労働経済史（資料篇）』、昭和四十一年、四三八ページ。

(23) 以下引用の綱領及び規約の教育条項は、資料労働運動史昭和二十・二十一年、同二十二年、同二十三年、同二十四年、同二十五年、同二十六年及び、労働省『最新全国主要労働組合規約及諸規則集』、日本労政協会、昭和二十四年による。各教育条項の引用資料は特記しない限り、これ等資料によるものである。

(24) 同様の教育条項が昭和二十二年三月十日の日本繊維産業労働組合連合会綱領、昭和二十三年十月二十日の全国運輸労働組合同盟綱領、昭和二十四年八月二十五日の関東港湾労働組合同盟綱領、昭和二十六年三月十七日の全国金属労働組合同盟綱領にも見られる。

総評編『総評二十年史上巻』、労働旬報社、一九七四ページ。

(25) 総評合理化対策委員会調査部は、「わが国の労働者（労働組合）が、職業技術教育・訓練をうけることを『権利』として要求するという基本的態度を表明したのは、わずか昨年（昭和三十六年、引用者注）の第二回職業教育研究集会においてである。」（前掲同書、十五ページ）としている。しかしかかる見解は、綱領及び後述の規約の教育条項を見る限りでは、必ずしも史実に妥当するものではない。

(26) 大木一訓氏は、前掲『労働者教育論』において、「職業技術教育のたたかいは労働者階級の統一闘争によって大きく前進させようとするとき、われわれは学校教育を中心とする公教育全体の中で職業技術教育をいかに位置づけるかという問題に直面せざるを得ない。」（一七三ページ、傍点引用者注）と指摘されている。

(27) 同教育条項は昭和二十二年十月七日の規約改正により、第五条「組合員の教育訓練」、「労働運動指導者の養成」、「技術向上、生産の高度能率化」、「福利、厚生及び生活指導」、「労働文化」に関する事業を行うと規定される。

(28) 同様の教育条項が昭和二十三年四月二日の全日本水産労働組合協議会規約第五条、昭和二十四年十月十五日の全国麦酒産業労働組合連合会規約第六条にも見られる。

(29) 同様の教育条項が昭和二十四年四月二十六日の全国過燐酸工業労働組合連合会規約第四条、昭和二十四年五月十一日の日本建設労働組合総連合会規約第五条、昭和二十四年九月二十八日の全通信労働組合規約第四条、昭和二十四年十月二十四日の全通信従業員組合規約第四条、昭和二十四年十月二十九日の日本冷蔵労働組合規約第二条にも見られる。

(30) 同様の教育条項が昭和二十四年十一月三日の全国石灰窒素工業労働組合規約第五条にも見られる。

(31) 同様の教育条項が昭和二十四年八月十九日の大化学産業労働組合規約第三条にも見られる。

(32) 同様の教育条項が昭和二十四年六月二十八日の全専売労働組合規約第四条、昭和二十四年九月二十九日の全国化学産業労働組合同盟規約第四条、昭和二十四年十月三日の全国造船労働組合連合会規約第九条にも見られる。

(33) 同様の教育条項が昭和二十四年六月二日の全日本港湾労働組合規約第六条にも見られる。

(34) 同様の教育条項が昭和二十四年六月三日の毎日新聞社労働組合規約第五条、昭和二十四年十二月の全日本進駐軍要員労働組合規約にも見られる。

(35) 同様の教育条項が昭和二十二年十二月十日の全日本倉庫労働組合同盟規約第四条、昭和二十三年六月二十日の日本炭鉱労働組合規約にも見られる。

働組合連合会規約第五条にも見られる。

- (36) 末広厳太郎氏は、このことを『日本労働組合運動史』（日本労働組合運動史刊行会、昭和二十六年）において、「一國の或る時代における労働関係を具体的に知るためには、そこに行われている労働協約を研究するのが最も便宜な方法である。」（二一五ページ）と指摘されている。

- (37) 資料労働運動史昭和二十・二十一年、七十一ページ。

- (38) 同上書、七十～八十二、六二六～六六一ページを参照。

- (39) 労働大臣官房労働統計調査部、前掲同書、四三八ページ。

- (40) 資料労働運動史昭和二十三年、一〇二九～一〇六四、資料労働運動史昭和二十四年、八一八～八三三ページ参照。

- (41) 資料労働運動史昭和二十・二十一年、七七～八十ページ。

- (42) 労働省労政局は昭和二十三年以降毎年、その代表的な労働協約案及び労働協約を集録した『労働協約集』（謄写刷A四版、表紙厚紙仮綴、労政局労働法規課所蔵）を編集している。以下の引用協約案及び協約は、主としてこの資料による。
(43) 事例一～五は『労働協約集』第一輯、事例六～九は同第二輯、事例十は同第三輯、事例十一は同第六輯に掲載されている。

- (44) 同様の教育条項が昭和二十三年の全日本金属労働組合編「労働協約基準案」にも見られる。

- (45) 同様の教育条項が昭和二十三年の全日本金属鉱山労働組合連合会編「新労働協約案」にも見られる。

- (46) 同様の教育条項が昭和二十四年の日立製作所労働組合連合会編「労働協約案」にも見られる。

- (47) 同様の教育条項が昭和二十四年の総同盟全国金属産業労働組合同盟編「労働協約基準案」にも見られる。

- (48) 資料労働運動史昭和二十二年、八二七ページ。

- (49) 前掲「労働協約集」は使用主団体作成の「労働協約案」として、第一輯に四事例、第二輯に五事例を集録しているが、このうち教育条項を規定しているものは、四事例である。

- (50) 同様の教育条項が昭和二十二年の日本羊毛紡績会社編「標準労働協約案」にも見られる。

- (51) 全国金属労働組合石井鉄工所支部編『石井鉄工所労働組合史』、昭和三十五年、九五～九十七ページ、資料労働運動史昭和

和二十・二十一年、七十五〜七十七、九十一〜九十二、六二九〜六三十、六三三ページを参照されたい。

(52) 同様の教育条項が昭和二十一年五月二日の北海道炭礦汽船株式会社労働協約にも見られる。

(53) 以下引用の前期及び後期の労働協約は、前掲『労働協約集』第一〜第六輯、資料労働運動史昭和二十二年・二十三年・二十四年・二十五年・二十六年、労働省労働統計調査部『労働協約全書』、労務行政研究所、昭和二十九年に集録されたものである。各労働協約の出典資料の脚注は煩瑣なため、割愛する。

(54) 同様の教育条項が昭和二十二年三月十四日の通信省労働協約にも見られる。

(55) 同様の教育条項が昭和二十五年五月十五日の高知通運株式会社労働協約、昭和二十五年六月十三日の東洋鋼板株式会社労働協約にも見られる。

(56) 同様の教育条項が昭和二十五年九月二十六日の日立造船株式会社労働協約にも見られる。

(57) 同様の教育条項が昭和二十五年六月一日の阪島製氷株式会社労働協約、昭和二十五年七月十日の中日本重工業株式会社労働協約、昭和二十五年十一月四日の帝国石油株式会社労働協約にも見られる。

(58) 同様の教育条項が昭和二十五年八月一日の宇部興産株式会社労働協約、昭和二十六年十月七日の帝国人絹株式会社労働協約にも見られる。

(59) 資料労働運動史昭和二十四年、八十六、一〇〇七ページ。

(60) 同上書、一〇一ページ。

(61) 同様の基準は昭和二十四年三月の大同製鋼株式会社の「企業整備案」、同年四月の日本電気株式会社の「縮減人員の選定基準」、同年四月の沖電気株式会社の「人員の整理基準」、同年五月のわかもと製薬株式会社の「整理基準」、昭和二十五年五月の株式会社日立製作所の「銓衡基準」等にも見られる。

(62) 総同盟第四回中央委員会は、昭和二十四年六月七日の「経済独立運動展開に関する方針」決定において、「日本の産業革命のために起こる今日の失業は、ことごとく資本家、政府の責任である。」とし、「失業者の職業斡旋、技術の習得」

(傍点引用者注) 機会の拡大を要求している。

(63) 資料労働運動史昭和二十四年、一一四ページ。

- (64) 労使間で交換された協定書の一般的なパターンを東京芝浦電気株式会社の例(昭和二十四年十一月十六日協定書)により示すと、次の通りである。第二条会社は残存事業場において、人員を補充する場合には、今次退職者を優先的に銓衡して採用する。この場合、会社は今回の解雇を拒否した者の故を以て、差別的取扱いはしない。／第三条会社は今回の被整理者で未だ生業に就いていない者の就職斡旋について、可及的速かに就職し得るよう努力する。連合会(東京芝浦電気株式会社労働組合連合会、引用者注)はこれに協力する。／第四条会社は今回の被整理者で当面職を得られない者に対しては、会社製品の販売等について、会社の営業上許し得る限り、十分便宜を図る。
- (65) 石田雄「戦後改革と組織構造」、『社会科学研究第二十三巻第一号』、一四四ページ。
- (66) 全日本労働総同盟『五十年史第三巻』、光洋社、昭和四十三年、二七七ページ。
- (67) 戦後労働組合のかかる性格がはらむ問題については、東京大学社会科学研究所が昭和二十二年八月に調査した三九七組合(回収調査組合数)の実態報告、東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』、及び同附表、日本評論社、昭和二十五年が詳しい。
- (68) 対日労働諮問委員会は、パウル・スタンチフィールド団長以下十二名で構成。各委員は昭和二十一年二月～七月にかけて、来日したと言われている。各委員の略歴は資料労働運動史昭和二十・二十一年、八一七～八一八に詳しい。
- (69) 「最終報告書」の他に、昭和二十一年六月三十日の「中間報告書」First Interim Report on Treatment of Workers Organization in Japan since Surrenderがある。その全文訳は竹前栄治、前掲同書、四八七～四九三を参照されたい。
- (70) 竹前栄治氏の「最終報告書」全文訳によれば、対日労働諮問委員会は労働者教育について、次のように勧告している。即ち、「労働教育」について、(1)「組合員ならびにその指導者の大部分は、以前労働組合の経験が殆んどないので、労働組合の機能、目標、手続の無理解が生じている」こと、(2)「敗戦まで日本の警察は組合活動を完全に抑圧していたから、使用者は交渉の必要に迫られたことは殆んどなかった」ため、「団体交渉の経験のある人は殆んどない」こと、(3)「労働問題を扱っている当の行政官僚」は、「例外はあるが、現在果たすべき機能と責任に対してまったく不適当な経験と訓練を受けてきた人々」であることを指摘し、これ等の諸問題を克服するために、GHQ労働教育課が「組合役員、組合員、使用者および政府の労働行政官に対して、広範な教育活動をなす必要がある。」と勧告した(三八二ページ)。又「労働

力は日本の最大の財産であり、かつ日本の再建は重要な生産および分配のための労働力動員に大いに依存している。」(四六八ページ)従って「豊富な技能労働者と職人を供給するための、広範な訓練計画が必要になる。」(四六八ページ)と指摘し、徒弟制度について、(1)「地方および中央政府の監督の下に、徒弟の適切な訓練を保証する計画に着手する」と、(2)「徒弟に規定された最短期間内に技能を授けることを保証するに必要な措置をとる」と、(3)「工場法(または新保護立法)の全条項が全労働者に適用されることを規定すべく、現行法を改正する」ことを勧告した(四六〇ページ)。

そして更に、「戦争は多くの労働者を彼らの将来の家庭と職業から追い出した。そして数百万の労働者は、彼らが日本の平時経済の十分に生産的メンバーとなるまでには、新しい部面に移動し、その職業を変更せねばならぬであろう。」と指摘し、職業訓練について、「従来の職業や生業から離れた労働者に対し、拡張しつつある新たな方面の仕事において彼らが生業をえるのを助けるために、助言と訓練と就職の世話がなされるべきである。」ことを勧告した(三八六ページ)。

なおこの他、労働者教育に関する外からの勧告として、昭和二十一年四月七日公表の「第一次米国教育使節団報告書」による「日本国民の直面する現下の危機において、成人教育は極めて重大意義を有する。」(近代日本教育制度史料第十八巻、五七八〜五七九ページ)「日本の大学、高等専門学校及び諸学校は、成人教育にひそむ大きな力」である故に、「学校における夜間部の設置」、「講座公開」等を行うべきこと(同上書、五七三ページ)、更に昭和二十一年十二月六日の「日本労働組合の原則に関する極東委員会政策決定」Principles for Japanese Trade Union by F. E. C. Policy Decisions による「労働組合は成人教育を促進し、かつ労働組合員間に労働組合の目的及び慣行、民主的技術の理解を深めるよう奨励されるべきである。」(『重要文書集』第四巻、一七五ページ)の勧告をあげることができる。

(71) 労働者教育の実態については、藤林・末広『労働者教育の問題』、労働文化社、昭和二十四年、中央労働学園編『労働年鑑』、大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』、労働省『労働行政史』、労働法令協会、昭和四十四年、前掲『戦後労働組合の実態』を参照されたい。

(72) 吾妻光俊「戦後労働法と法理論」、『労働法第十六巻』、十二ページ。

(73) GHQ及び労働省が昭和二十二年六月以降、「労働運動を共産主義の影響から切離す」意図の下に、いわゆる「民主的労働組合の育成」のための労働者教育を実施したのに対し、特に産別系の労働組合では組合員一般の間に階級意識を普及徹

(74)

底させる「労働教育」が実施された（末広厳太郎、前掲同書、二〇四～二〇五ページ）。昭和二十二年十一月七日の「国鉄反共連盟」、昭和二十三年二月十四日の「産別民主化同盟」、同年三月十三日の「全通民主化連盟」の結成に伴い、これ以降わが国労働組合運動はいわゆる「民同勢力」の結集体である全国労働組合会議準備会と産別会議の間で、「反共」と「容共」の鋭いイデオロギ的対立乃至政治抗争を展開するのである。

昭和五十二年二月十五日記

（ささき てるを 職業訓練大学校 指導科助教授 兼研究員）

職業訓練カリキュラムの諸問題とその改善 のための技術試論

田 中 萬 年

一、本稿の主題——職業訓練カリキュラムの現情分析——

今日、職業訓練の改革を論ずる時、訓練内容およびその編成方法上の問題を看過することはできない。というのは、職業訓練の社会的、個人的評価はいかなる内容が訓練されているかということに帰結するからである。それ故、職業訓練の「第二次基本計画」⁽¹⁾においても、又職業訓練体系の「改善要求案」⁽²⁾においてもカリキュラムのあり方は重要な改革主題となっている。

ところで、カリキュラム改造は①カリキュラムの政策レベル、②各訓練校における全体計画のレベル、③個々の指導員による実践レベルの三層に分けて論じることが建設的であると一般に言われている。⁽³⁾この区分に従えば、上記の「第二次基本計画」及び「改善要求案」は第一のレベルにとどまり、第二のレベルへの具体的提案については充分練られていないといえる。一方、現場指導員による優れた教材研究・実践報告が近年多く出されるようになったが、⁽⁴⁾しか

しこれらは個々別々な実践研究が主であり、第二のレベルへの提案までに至っていない。

カリキュラム改造に関するこのような現実⁽⁵⁾は、学校教育の領域においても同様にみられることである。しかし職業訓練の分野においては、第一・第三のレベルと同様に、あるいはそれら以上に第二のレベルにおける理論とその理論を具体化する技術が重要であると筆者は考えている。と言うのは、学校教育では、教科書を中心に教育を進めるため、週間時間割に各教科目の時間数を配当することで、教育課程の全体計画が結果的に形づくられ、従って第二のレベルでの技術はあまり重要でなくなるからである。しかし、職業訓練では実技を教授する実習教科があるため、学校教育のように全体計画は定まらない。つまり、同一教科基準・同一教科書を用いたとしても、各訓練校の施設・設備の条件、実習材料の準備、指導員配置等の差異により、同一の全体計画を編成することは不可能なのである。特に実習課題の消化時間がその目標値（精度・時間）により大きく異なり、このことが又全体計画に大きく影響するのである。

ところで技術教育・職業訓練におけるカリキュラム編成法の具体的成果としては、周知のように戦後本格的に紹介された「作業分析」⁽⁶⁾をあげることができる。作業分析は十九世紀の後半、モスクワ高等工業学校で考案され、従来の徒弟制度による「伝授」から「科学的な教授法」として全世界に紹介され、アメリカにおいて集大成されたものである⁽⁷⁾。この作業分析は我が国においても工業技術教育の改革に大きく貢献したが、しかし、一方、次のような批判も出された。

- ① 人間の労働の知的な過程、精神作業の過程を見落とすか、あるいは個々の要素作業に分解してしまっている。⁽⁹⁾
- ② 要素作業の頻度数の多少は、最近のように材料革命が進行している過程では、同一の仕事であっても差異が生じてくる。⁽¹⁰⁾

③ 金属加工・木材加工のような労働の生産物が極めて多数のさまざまな製品（部品）であるような職種にしか適用できない。⁽¹¹⁾

④ 実習を中核とする教科課程でありながら、実習と他の専門教科は依然として分離し、また教科相互間の関連性や生産過程の近接性などを考えて構造化された教科ではなかった。⁽¹²⁾

①および②の批判は、「現在の生産システムに適応させるための技術者・技能者の育成は可能だが、次なる技術革新に対応しうる、あるいはそれを導く技術者・技能者を育成することはできない」とする批判に連なる。元木氏は、この批判に應えるべく、技術を技能と知識に分けず、「行動」として一元的にとらえる「行動分析」を提案・試行している。⁽¹³⁾ しかしこの提案はそのまま職業訓練校の第二のレベルでのカリキュラム編成には適用しにくいといえる。

③の批判は我が国の訓練界において、特に近代的産業部門に関するコースの担当者から以前より出されていたことである。その原因は、例えば、フリックランドが示した「全てのオペレーションは描写、成形、形削、組立の四つの作業のいずれかである」という仮説に問題があったのである。例えば電気（電子）回路の故障診断のプロセスにはこの四つの作業は全く含まれないことから明らかである。⁽¹⁴⁾

批判の④は、充分に実践された上での結論として出されたものとは思われないが、これらの批判が大勢を占め、やがて作業分析の手法は昭和三十一年版の高等学校学習指導要領から正式には姿を消すこととなった。⁽¹⁵⁾

作業分析はこのような批判によって、「高等学校のような長期の教育課程の手続きとしてはすぐに適用できない」と結論づけられるのである。この結論は換言すると、「幅広い内容のカリキュラムを編成する手続きとしても従来の

作業分析のままでは適用できない」ということである。このことは作業分析によるオペレーション間あるいはジョブ間の順序の決め方は極めて論理的な手法で定まるが、しかしブロック間の順序は論理的には定まらないことも関係している。そして、このブロック間の順序決定の否論理性が、作業分析を長期の教育訓練のコースに適用できないという、カリキュラムの第二のレベルでの一つの問題であったのである。しかしこの作業分析の問題が解決されないまま、工業高校カリキュラムに作業分析は導入・実施され、挫折していくのである。

これに対し、職業訓練界に導入された作業分析は、カリキュラム編成の技術としてよりも、TWIと並んで指導方法の手法、つまり各種の「指導票」として普及・発展してきたのである。つまり、作業分析の適用に関するカリキュラム編成の第二のレベルでの課題は、職業訓練の分野においても、現在もなお未解決なのである。⁽¹⁹⁾

本稿の主題は、技術教育・職業訓練の長期のコースにおけるカリキュラムの第二のレベル、つまり各訓練校段階における全体計画の作成技術の試案を提示することにある。そしてその提示においては、その技術が理論と技能との融合を現実的に可能にするものを狙ったものである。このことにより、先の作業分析への批判として出された①、②および④に多少とも応えることができると考えている。更にその技術は「訓練校の指導員に直接可能な技術」でなければならぬと考えている。このことは先の批判の③に「応えることになる」と考えている。このことはカリキュラムの改善がまず第一に現場人の手で遂行されなければならないとするならば、極めて重視しなければならないと考えるからである。

なお、以下提示する試案は、長崎総合高等職業訓練校電気機器科の山口務・毛利敏和・西見安則・竹下博之氏らの協力の下に、現実の訓練カリキュラムを改善する過程で理論化したものである。

二、シーケンスの改善——カリキュラム改善の一試論——

カリキュラム編成の理論は、教育が科学として議論されるようになって以来、言葉そのものの変化はしても、大きくは「社会的側面」の重視か、学習者の「心理的側面」の重視かのいずれかであったといえる。このことは戦後三十年の我が国のカリキュラム展開過程にもあてはまるし、また現実の実践の理論としても存在している。ところで、このようにカリキュラム編成の理論が「振り子」のように両者の間を振幅し、今日もなお収斂しない原因はどこにあるのであろうか。その根源を正しく見極めることは、いままでのような行き過ぎを今後繰り返さないために重要である。そのことの認識に当って対村氏の次の指摘は極めて示唆的である。⁽²⁰⁾

教育内容が、社会生活の必要と無関係でありえないとともに、それが学習の當時者である青少年を離れても考えられないとすれば、その選択において両者がともに考慮に入れられなければならないといえよう。従来のカリキュラム編成の手続きをみると、社会的な視点から教育内容の選択が行われ、その排列において青少年の発達という観点がとられるのが一般であったといつてよい。既に選択された教育内容——社会的観点から——をいかにして学習者に近づけるか、という点で学習者の成長発達を顧慮するという考え方に立っていた。私見をもってすれば、教育内容の選択に次いで排列を考へるというのではなしに、選択において排列がすでに考えられていなければならないということ、排列が考慮にいれられた選択ということではなければならないというのである。選択と排列を別箇のこととして切離して考へるところに従来のカリキュラム編成の考え方に不徹底があり難點があると見るのである。

今日の内容に關する論議や發言も、「子供が學びうる状態」には比較的顧慮が拂われなくて、もっぱら成人や社會の立場から若い世代への期待として、それが保守的であるにせよ進歩的なものであるにせよ、要求せられている。それがいかなる時期において學ばなければならぬか、いかなる時期において學べることがより効果的であるか、という點に關してはあまり關心が有たれていないように考へられる。教育内容の排列の問題は、教育實踐における技術的な問題として、教育内容の選擇を論ず

る。際。考。慮。の。外。に。お。か。れ。て。い。る。 (傍線原著者注、傍点引用者注)

この対村氏の指摘は、当時の学校教育の実態に対する批判であるが、今日もなお、同様な現実であり、かつ、職業訓練においても妥当するといえる。この指摘を克服して作業がなされるなら、恐らく優れたカリキュラムが編成できるであろう。

では、この対村氏の提起した課題を解決し、更に第一節で述べた二つの条件を満たす技術とは具体的にはどのようなものが構想されるであろうか。その考え方として筆者は、「シーケンスの改善によるカリキュラムの改善」という試論を提起したい。勿論、カリキュラムの本質がスコープにあることに異論を唱えるつもりはない。しかし、「カリキュラムの改善」=「スコープの改善」とする従来の図式のみでは、実は対村氏の批判を克服し得ないように思う。そこで、所与の条件下では現行のスコープはやむを得ないものとして、そのスコープを定数とするカリキュラム改善を提起した次第である。この方法は現場人による少人数でも可能なカリキュラム改善の方法だといえる。この方法では、具体的カリキュラムの全体計画を作成していく段階に、対村氏の指摘を考慮しつつ、年々カリキュラムを改善していくのである。そしてそのカリキュラムを実践し、評価していく過程において、訓練生が生じている学習困難な原因を解明し、それを改善していくことがカリキュラムの改善に連なると考えるのである。訓練生が学習困難を来す原因には内容そのものに問題がある場合と、その内容の前後あるいは並列的な内容との配列に問題がある場合とがある。この両者の問題解決は、両者が相互依存関係の存在であるが故に、お互に他方の問題を無視するわけにはいかない。そのためそれらの問題を改善した後には、訓練内容は無論当初の訓練内容と同一であるということはない。つまり、筆者の提起した方法は、スコープを定数として開始したとしても、永久にスコープが不変であるということでは

ない。このような作業を毎年繰り返すことにより、非常に長期的なスパンではあるが、その訓練校の実態に合った、そして訓練生の興味に合ったカリキュラムに改善できるものと考えてるのである。

しかしこのようなカリキュラム改善の方法は、対村氏の指摘する真のカリキュラム編成には程遠いことも事実である。しかしそれは、具体的訓練の実践においてよりよいカリキュラム改善の一方法としてその可能性を追求するということ忘れてはならないものと考えている。このようなカリキュラム改善の取り組みと同時に、内容選定の問題が教育実践における技術的な問題として、現場訓練校で取り組まなければならないことは言うまでもない。

ところで筆者はそのシーケンス改善の具体的視点として、次の三点を定めたい。

① まず学科と実習との相関化である。これは「理論と技能との融合」を可能にするための最低限必要な条件である。この相関化を進める上で、学科あるいは実習のシーケンスを再検討する必要がある。しかし、現行の教科基準のままではその作業が出来にくいので、次節で述べる「領域科目」という作業概念を導入したい。

② つぎに科目間の内容の系統性である。従来「系統性を重視する」という場合は、ある科目内での系統性を吟味することが中心であった。しかし、本試論では全体計画のレベルを問題にしているので、科目間におけるシーケンスにも目を向けを向けなければならない。この点も①と同様、領域科目の作業概念で吟味する必要がある。

③ そして「専門先習制」を位置づけることである。ここでの「専門」とは一般学科に対する漠然とした専門学科というよりも、訓練生が選んだ科の専門科目のことであり、そのような専門科目（実習を含む）をなるべく早く教授するという考えである。

以上の三つの視点は各々次のような意味がある。順を逆にして説明してみよう。

③は心理的側面を重視した一例である。訓練生が選択・志望した専門分野について、初期に訓練生の興味を充分に喚起し、以後の訓練の動機づけを行なおうとするものである。従来、新入訓練生に対する訓練は、職種を問わず「ハンマー振り」あるいは「ヤスリ掛け」を指導してきた。しかし、今日、異質な技能間での転移はほとんど期待できないという心理学的な結論⁽²¹⁾がでていることを考えると、それらの効果は昔の「錬成」の他にはあまり意味はないといえる。たとえ今日においてもそのような訓練内容が真に必要なならば、それは最も適した時期に行えばよいものであり、その時期を変更するのもシーケンス改善の一つである。

②は社会的側面を重視した一例である。教科・教材の系統性を尊重する立場を科目間にも拡大して考慮しようとするものである。このように科目間にまで視点を拡大する場合、単一の科目において従来では疑問なく定められていた系統性も、全体計画の整合性から再吟味する必要がある⁽²²⁾のである。これもまたシーケンス改善の一例である。

①は訓練生の学習可能性をより確実にするためのものである。これは心理的側面重視の範疇に入るものである。しかし、この相関化を単純に進めることはいましめなければならない。というのは、作業分析の手続きにも出た批判である「知識における科学の系統性を崩す」恐れが生じるからである。このために四節において述べるように、他のカリキュラム編成の理論を応用することが必要となる。

三、教科目の再講成——領域科目による総合——

カリキュラム論と密接な関係にあるものに教科の枠組みがある。教科目は科学・技術が進歩し、文化が発展するに

つれ分化し、増大してきた。しかし、教科目を増大するだけでは、学習者の学習が保障されないことに気づき、教科目を統合する動きがでてきた。その代表的なものにアメリカにおけるカリキュラムの統合があり、ドイツにおける合科教授がある。⁽²²⁾

ところで現行の教科基準は、職業訓練の柱が知識と技能との訓練であるために、学科と実技があるという枠組みを除けば、そこに明確なカリキュラム理論が提示されているわけではない。その理由の第一は、学科と実技とに大別した教科は、学科が普通学科と専門学科、実技が基本実技と応用実技とに分けられているに過ぎないことを挙げることができる。この枠組みをカリキュラムの視点から整理するならば、それはまず普通教科と専門教科に分れ、次に専門教科を専門学科と実習に分けるべきではないだろうか。その理由の第二は、専門学科はその科の科学的体系に準じた枠組み構成であるが、一方実技は要素作業名に従った科目となっている点を挙げることができる。この点は論理的に相入れない教科構成の思想的な「基準」として混成したものである。更に実技が基本実技と応用実技に分化していることも、現在のようにoff J.T.を中心とした実習である公共訓練校においては、カリキュラム編成時に混乱をもたらす要因の一つになっている。

以上のような現行教科基準の論理的矛盾、及びその応用結果において生じる実践的矛盾⁽²³⁾を克服するための科目枠組みが領域科目である。ここで「領域」とは教育課程の構成で一般にいわれている「子どもの活動領域」とか「社会機能の領域」ではなく、その専攻コースにおける「専門内容の対象領域」を意味するものである。この「領域」は作業分析における「職域 Area」とは異なり、これより幅は狭く、「部門 Block」以上の概念である。又、作業分析では作業を分析・分化するための概念であったが、「領域」は現実に学科と実技とに分化して、存在している訓練内容を総

第 1 表 法定教科と「領域科目」枠組みとの対比

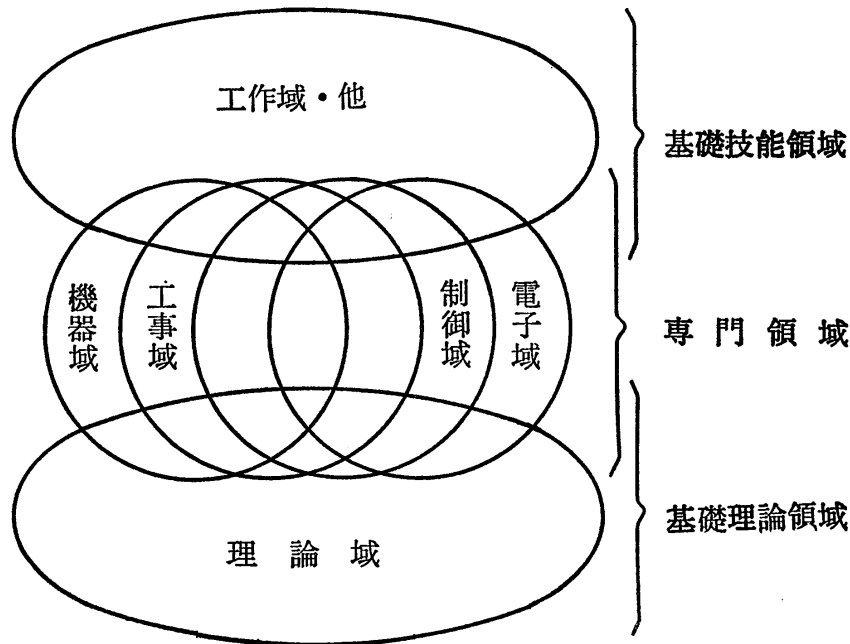
「教科」及び訓練時間の基準	「教編」の時間数	「教科編成指導要領」の定めている内容を「領域科目」に再配分した時の時間数					
一 学 科		理 論 域	機 器 域	工 事 域	制 御 域	電 子 域	工 作 域
1. 普通学科 (300時間)	320						
① 社会～ ⑦ 国語	(略)						
2. 専門学科 (700時間)	880	236	257	154	39	60	134
① 機械工学概論	25						25
② 生産工学概論	40						40
③ 電気理論	160	160					
④ 電気応用	75	7	23	15	6	15	9
⑤ 電気機器及び配線器具	210		166		25	19	
⑥ 測定法及び試験法	80	53	20			7	
⑦ 工作法	105			81			24
⑧ 材 料	55	16	28				11
⑨ 製 図	80		20	8	8	8	36
⑩ 法 規	50			50			
二 実 技							
1. 基本実技 (600時間)	800	79	325	130	147	12	107
① 測定及びけがき基本作業	180	79	63	10	5	12	11
② 工作基本作業	200	(注1)		120			82
③ 分解及び組立基本作業	200		58		142		
④ 巻線及び絶縁基本作業	200		200				
⑤ 安全衛生作業法	20		4				16
2. 応用実技	1400	(注2)	775	201	424		
① 配線作業	200		33	134	33		
② 分解及び組立て作業	300		200		100		
③ 修理及び調整作業	600		375		225		
④ 巻線及び絶縁作業	100		100				
⑤ 検査作業	200		67	67	66		

(注1) ②の科目の時間数は200時間と定めてあるが、個々の内容の時間数の総和は202時間と同書ではなっている。

(注2) 応用実技は個々の内容の時間数を示していないので、同書に提示してある課題のテーマ数で等分した時間数の和である。

(注3) 本基準は中卒者対象の2年間訓練の課程のものである。なお昭和50年に基準の改訂が行われたが、後に示す資料との関係から旧基準(昭和47年版)によって示した。

第1図 領域科目の関連構造



合しようとする概念なのである。そのためこの「領域科目」は、従来の学科・実技の両者を再配分できるものでなければならぬ。例えば、電気機器科の事例によりこれを示すと次の通りである。第一表は教科基準、「教科編成指導要領」に示した各科目ごとの時間数及び、その教編要領の内容を六領域に再配分した時の時間数との関係を示したものである。この領域科目の長所を示せば次の点を挙げることができる。

① 学科・実習の各々の理論的、技術・技能的体系をより明確にすることができる。

② 学科と実習との内容の関連を明確にすることができる。

③ 現実に実践されているカリキュラムを分析する尺度として優れている。

④ 領域科目を適当な科目数にすることができれば、学習の際に訓練生が学習内要を関連づけるのに優れている。

既存の教科基準をこのような「領域科目」に再構成した時、領域間の関連も把握しておかなければならない。例えばそのコースの専門性を真に発揮し且つ、それ単独で職業になりうる領域（専門領域）と、その専門領域の理論的体系を確立する上でより基礎的な領域（基礎理論領域）、更に専門領域の技能を遂

行する上でより基礎的な領域（基礎技能領域）の三層に分けることができる。無論、基礎理論領域も基礎技能領域も学科・実習の両者を内包しうるものである。このような三層に明確に分類しにくい職種もあるようだが、基礎領域と専門領域との関連は、実技テキストと学科テキストを分析することで明らかにすることができる。⁽²⁴⁾電気機器科の場合の領域科目の関連構造を図示すると第一図のようになるであろう。

このような「領域科目」により、現行教科基準の問題点を解決できることが明らかになった。しかし、カリキュラムの全体計画を編成するためには、「領域科目」のみではまだ解決できないいくつかの問題点が依然として残るのである。⁽²⁵⁾その第一は、既に何度も問題にした知識の科学的系統性が損われる恐れである。それは専門先習制において、あるいは実技中核の編成において生じる。第二は、学科と実習とを関連させると、学科または実習の内的な系統性・順序性に問題が生じることである。第三は、関連する内容における学科と実習とを例え問題なく関連させ得たとしても、両者の教授に必要な時間数が大きく異なる場合が多いことである。以上の残された課題を解決するためには、カリキュラムの構造化を検討しなければならない。

四、カリキュラムの構造化——ラウンド方式と期間教授の応用——

職業訓練カリキュラムの編成では、従来、この構造化という考え方は形式的にあったにすぎない。そこで筆者はカリキュラムの構造化のために「ラウンド方式」と「期間教授」を応用することにした。

ラウンド方式は初め実験室的に試みられたが、それを産業高校に応用した時、元木氏はそれを次のように説明している。⁽²⁶⁾

従来の教育課程においては、学科にせよ実習にせよ、各々の内容は羅列的で生徒に一回しか提出されないのが普通であるが、技術的行動の形成には、むしろ同一の刺激のくりかえしが必要であり、生産活動を中核として技術習得の発展段階に応じ、何回も同じ教材が提出されラウンドを重ねることによってその内容を深めていくことが考えられてよい。

この元木氏の理論をあえて注釈すれば、そこには、生産活動を中核とする²⁷ことと、内容を深めながらくりかえし提示する²⁸という二つの論理がある。もともと職業訓練は生産活動を教育訓練の中核・目標にしてきたのであり、前者の論理と矛盾するものではない。また、生産活動を中核とするというカリキュラムの実態は、理論と技能とが融合することであるといえる。そこで、ここでは特に後者の論理に目を向けたい。

期間教授は当初「一時に一事を」という考えで、遠くコメニウス等により主張され、ドイツにおける合科教授の技術として発展し、教材精選の手法である範例方式のカリキュラム編成として応用されてきた。²⁸三枝氏はエポッカルウンターリヒトについての山田栄氏の紹介を引用しつつ次のように注釈している。

「ある教科と他の教科とを、または、ある教科集団と他の教科集団とを」並列関係ではなくて「前後の関係でむすび、時間的継起的に配列しているような試み」である。「たとえば地理とか歴史とかのある教科、または自然科とか文化科とかのある教科集団が一定期間あらわれ、その期間がおわれば、他の教科または他の教科集団が、これに代って登場するようになっていく」。

この期間教授の期間のことを、以下では「サイクル」という。以上のようなラウンド方式と期間教授を応用組み合わせることで、残された問題を理論的には次のように解決できる。たとえば、学科T_Aと実習P_A、学科T_Bと実習P_Bとが内容的には関連がある場合、実習P_BはP_Aの基礎的内容であるが、学科T_AはT_Bより基礎的内容である時、関連する内容AおよびBの両者ともをこのままでは相関させることはできない。この時、第二表のように、まず下位のラウンドにT_Aを設定し、次のラウンドの先行サイクルにT_BとP_Bを相関させる。そして後行サイクルに、

第2表 ラウンド方式と期間教授の
応用組み合わせの例

ラウンド	I	II		III
サイクル	1	2	3	4
専門学科	T _A	T _B	T _{A'}	
実 習	P _X	P _B	P _A	

T_Aよりも高いレベルの内容にしたT_{A'}と実習P_Aを相関させるわけである。しかし、この手続きも、オペレーション単位までの順序に関する問題は解決できず、学科では単元、実習では部門程の大きな単位に限られる。オペレーション単位の細かな逆順序性の解決には、授業場面における教材研究が必要である。この組み合わせの方法をとれば、関連する内容の指導に必要な学科と実習の指導時間数に差があっても問題はない。なぜなら、学科と実習の指導時間数の比率を、全てのサイクルで同一にする必要はないからである。上の第二表の例では一領域のみを示した。しかし、同様のことは複数の領域を同時に併行させ、その各々の領域における学科と実習との相関カリキュラムに編成することも可能である。複数領域の組み方で、P_Xの実習も適切な内容を定めることができる。

以上でカリキュラム編成（改善）のための理論的整理ができた。これらの理論を用いて具体的にカリキュラムを編成する技術を次に述べる。

五、カリキュラムの編成方法——その具体的技術——

ここで示す技術は、その科における訓練目標は現行のままとして開始される。次にその技術を示し、以下順を追って説明したい。

I、枠組みの段階

- ① ラウンド及びサイクルの数を決め、各々の期間・目標を決める。

Ⅱ、内容選定の段階

- ② サイクルの重点領域科目を決める。
- ③ 重点領域科目の実習テーマを決める。
- ④ 実習テーマに関連する学科内容の関連性を決める。

Ⅲ、計画化の段階

- ⑤ 教科目目標表を作成する。
- ⑥ 教科目計画表を作成する。
- ⑦ 週間時間割を作成する。

Ⅳ、実践・記録・評価の段階

- ⑧ 教材を精選し指導案を作成する。
- ⑨ 実践し、記録をとる。
- ⑩ 評価し、次の改善点を決める。

Ⅰ、枠組みの段階 ここでは、まずカリキュラムの全体計画の極わめておおまかな枠組みをつくることが目標である。

① ラウンド及びサイクルの数を決め、各々の期間・目標を決める。 サイクルの始期と期間は学年が異なっても同一にすべきである。それは実践の段階で指導員配置・施設設備利用に障害をきたさないために重要である。サイクルはあるラウンドと同じ期間であってもよいが、ラウンドをいくつかのサイクルに分けてもよい。ラウンドとサイク

ルの数及び期間と目標は、その科に関係する職業資格・技能検定、あるいは社会的に公認されているレベルを参考にして決定すると定めやすい。特に第一ラウンドを入門ラウンド⁽²⁹⁾、最終ラウンドを修了ラウンド⁽³⁰⁾として、他のラウンドの目標との違いを明確にすることは、教育訓練上好ましいようである。

Ⅱ、内容選定の段階　ここは訓練生のレディネスと学習の適時性とを、常に考慮しつつ、シーケンス改善の三つの視点を適用し、各サイクルに訓練内容を張り付けていく段階である。そのため、他科との授業交換の時期、指導体制上の諸条件を十分に吟味しなければならない。その結果、この第二段階の作業に満足が得られなければ、第一段階に溯って検討し直さなければならない。またこの段階では、従来のスコープにも手を加え改善する必要性も生じてくるのである。

② サイクルの重点領域科目を決める。　まず各サイクルで重視する領域科目を決めるが、これは第一段階で定めた目標に矛盾してはならない。その数は二領域か一領域が望ましいが、それ以上の数にせざるを得ない場合は複数の「小サイクル」として、考えるといよい。

③ 重点領域科目の実習テーマを決める。　テーマは作業分析というジョブ、またはいくつかの課題に共通する内容として、それら単独にあるいは複数で定める。また実験・試験等、テーマによってはいくつかの領域にまたがって定められてもよい。

④ 実習テーマに関連する学科内容の関連性を決める。　関連性とは学科と実習との相関性と、第二表のように相関性と系統性との関係から前後どちらかのサイクルに決めるかという二つの意味がある。このためにはまず、全ての学科内容を抽出・整理しなければならない。そしてレディネス、適時性の原則に反することなく、学科と実習の順序

第3表 改善カリキュラムの実習テーマとその構造（昭和49年度）

期 間 (週)	1 年 次			2 年 次		
	ラウンド	サイクル	実習科目名 (領域)	ラウンド	サイクル	実習科目名 (領域)
1~10	1	1	入門実験 (※) 電気工事Ⅰ (工事)	2	6	計測実験Ⅱ (理論) 機器実験 (機器)
11~17	2	2	電気工事Ⅱ (工事) 制御装置Ⅰ (制御)		7	高圧実験 (理論) 電気工事Ⅱ (工事)
18~20			(夏 休 み)			(夏 休 み)
21~27		3	変 圧 器 (機器)		8	高圧技術実験 (※) 電子実験Ⅱ (電子)
28~31		4	手 仕 上 げ (工作) 加 工		9	溶 接 (工作)
32~51 (冬休み含)		5	計測実験Ⅰ (理論) 誘導電動機 (機器) 制御装置Ⅱ (制御) 電子実験Ⅰ (電子)	4	10	卒業製作 (機器) 電気機器 (機器) 電気工事 (工事) 制御装置 (制御) 電子機器 (電子)

(※印の実習は複数の領域にまたがる内容を含む。)

を、両者が可能な限り相関するように決めなければならない。ここで普通学科に關しても、実習・専門学科との關連

で考慮し決定しなければならない。

以上の技術で、試行三年目のカリキュラム構造が第三表のよ
うにできた。この表で、第四サイクルの「手仕上げ加工」は従
来ほとんどの訓練校で入校初期に訓練していたものである。こ
の第四サイクル及び第九サイクルは、授業交換として他科の専
門の指導員によって訓練された。また第二サイクルの「制御
装置」は従来はほとんどの訓練校で二年次に訓練されていたも
のである。このカリキュラム構造で第一ラウンドを入門ラウン
ド、第四ラウンドを修了ラウンドとし、従来訓練されていた内
容のほとんどが第二・第三ラウンドに再編成された。

入門ラウンドの実習テーマの条件としては次の五点を満たす
ことが望ましい。

- (1) 「もの」ができること
- (2) その「もの」は、専攻科の専門的内容であること
- (3) その「もの」は、指導員の指示に従えば誰にでもできる

こと

第4表 教 科 目 目 標 表

(部分・昭和49年度)

ラウンド	1	2	
サイクル	1	2	3
期 間	1週～10週	11 ～ 17	21 ～ 27
理 論 域	基本的な法則が応用できる。電気の概観をつかんでいる。電気現象に身近に接し安全な取扱いができる。基本的測定ができる。	直流回路の種々の現象について把握でき、問題解決の手順を組み立てることができる。	同左
機 器 域	機器の構造と簡単な働きについて言える。 機器に接しさせ、シンボルと実物を対比して言え、安全な取扱いができる。	直流機の原理について言える。	変圧器の原理について言える。構造、シンボルを実物と対比して言える。変圧器の分解組み立てを通じて変圧器の故障発見、修理ができる。
工 事 域	電気工事に要する配線シンボル、材料、工具名を実物と対比して言える。法規上の基本点を言える。単一の基本作業が指示どおりにできる。	配線図と結線図の関係を指摘できる。 配線図を見て規定の基準内で電気工事作業ができる。	工事の法規、図面、実物相互の関連について指摘できる。
制		M. Sの構造とシンボルを実物と対比して言	

(4) その「もの」を作る上で必要な知識が同時に学科で指導されていること

(5) その「もの」を作る技能・知識は次の実習テーマの基礎になること

また修了ラウンドの実習は、「卒業製作」としていが、その条件として次の四点が備わることが望ましい。

(1) 訓練生が興味・意欲を示し、創造性を発揮できると思われるテーマ

(2) その専攻科の教育訓練の完成をめざすことができると思われるテーマ

(3) 指導員も興味をもって研究し、指導できるテーマ

(4) 製品として完成の可能性があるテーマ

Ⅲ、計画化の段階 この段階では日々の訓練を行ういうような具体的計画を作成することができなければならない。しかし、その計画を実施段階で変更して

第5表 教科目計画表 (部分・昭和49年度)

ラウンド	1	2		
サイクル	1	2	3	
期 間	1~10週	11~17週	21~27週	
理論域	理論Ⅰ③	理 論	Ⅰ ③	
	測定①	測	定 ②	
	理論Ⅱ②	材 料 ①		
	(入門実験)			
機器域	機 器 ②	機	器 ③	←
			応 用 ①	←
			材 料 ①	
	(入門実験)		(変圧器)	
工事域	配 電 ③	配	電 ②	
	法規③			
	製 図 ②			
	材 料 ②			
	(入門実験)			
	(電気工事Ⅰ)	(電気工事Ⅱ)		
制御域		応 用 ②		
		(制御装置Ⅰ)		

理由は、カリキュラム改善が当面の作業の目的であり、その意味からこの目標表は以下の⑧および⑨に應用できればよいからである。目標はサイクル毎に領域科目別に定めることが重要であり、①で決めた目標と第Ⅱ段階で選定した内容に適合したものでなければならぬ。

我々の試行三年目のものが第四表である。これではまだ簡単すぎるので、年々手を加えて、より詳しい目標にして

はならないというものではないが、効果的に運営するために必要不可欠である。そのため、この段階での計画化が困難な場合は、Ⅰの枠組みの段階に溯って再検討されなければならない。というのはカリキュラムは画餅であってはならないからである。

⑤ 教科目標表を作成する。この目標表作成を③番目ではなくここに設定した

いけば実践的に役立つものになると思われる。

⑥ 教科目計画表を作成する。この作業はいわゆる時間配当であり、サイクル毎に各科目の時間数を決めることである。ここでは当然専門科目のみでなく普通学科の時間配当も同時に行われなければならない。

我々の第三表に関する計画表が第五表である。この試行段階ではまだ完全な領域科目に再編されていないため、従来の科目名で計画されているが、この計画に従い領域科目に再編することは困難でない。例えば、「材料」は第一サイクルで工事域、第二サイクルで理論域、第三サイクルで機器域というように、最も関連ある領域により計画されていることがわかる。

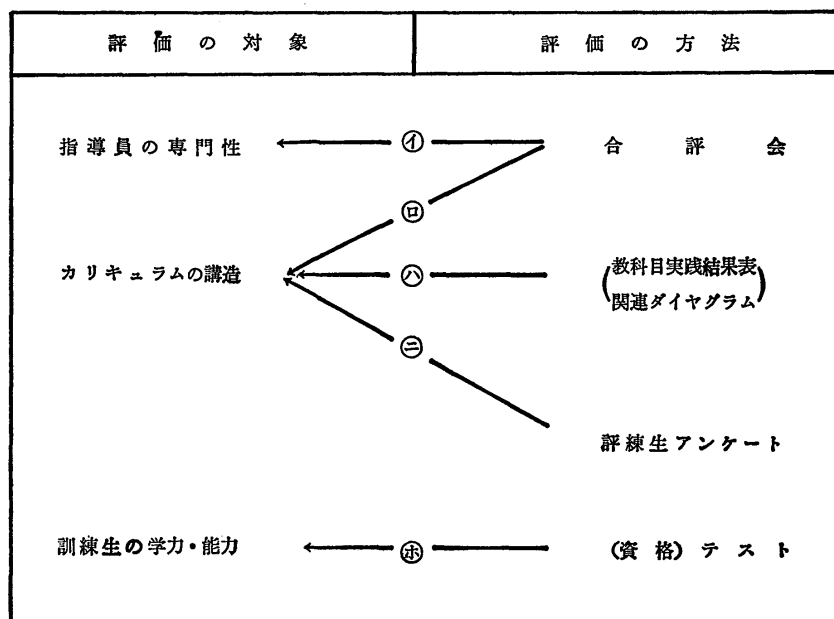
⑦ 週間時間割を作成する。第五表をもとにサイクルごとに週間時間割を作成すれば実践可能なカリキュラムの計画化が終わる。私見では、カリキュラムの計画は先の教科目計画表とこの週間時間割で充分だと思うが、年間訓練予定表が必要なら、この週間時間割をもとに作成すれば確実である。

Ⅳ、実践・記録・評価の段階 いよいよ最後の段階である。この段階が確実に行われなければ、カリキュラム改善の資料を得ることはできない。

⑧ 教材を精選し、指導案を作成する。ここは主として個々の指導員の実践レベルの問題であるが、先の目標表をもとに、各自が担当する指導案を作成することである。この時、特に考慮すべきことは、教材を理論と技能とを融合しうる教材に再編・精選することである。先の目標表に従い、学科では実習内容の理論的整理に留意し、実習では学科の応用・実証が可能ないようにしなければならない。この作業は、担当授業に間に合う範囲で準備されればよい。

⑨ 実践し、記録をとる。指導案に従い授業を実践するわけだが、記録のとり方には種々のレベルが考えられ

第6表 第2のレベルのカリキュラム評価



る。よく聞く言葉に、「計画通りに訓練が進まない」とか、実際の訓練は計画と無縁に近い」という言葉がある。これらは主として、実践結果の記録が形式的になり、次年度のカリキュラム改善の資料になりえていないことに大きな原因があるようである。ミクロな記録としては授業記録があり、マクロな記録としては授業実践記録がある。前者は主としてその授業のみの評価材料だが、後者は計画通りの授業が終えたか、終えなかったとすればその理由・処置の結果・反省等が記録として残され、これを累積して全体計画のレベルの評価材料にしなければならない。我々はこのために、教科書に常にはさんでおき、手軽に授業終了後に記入できる様式を工夫し、利用した。

⑩ 評価し、次の改善点を決める。カリキュラム評価には様々な対象・方法が考えられるが、訓練校における全体計画のレベルに関しては第六表に示すものがその主要なものであろう。第六表の①～⑤の中で特に注意しなければならないことは、③および④が、その年の結果が即その年のカリキュラムの評価に連なるというのではなく、それを何年も継続していく過程で評価資料になり得るという点である。同表の教科目実践結果表とは、授業実践記録を先の教科目計画表と同じ枠組みで週別に累積して作成したものである。これは訓練生に経験されたカリキュラム・ということになり、第二のレベルの評価のための貴重な

資料になる。またこの結果表より学科と実習との「関連ダイアグラム」を作成することで、訓練生に経験されたカリキュラムの学科と実習との関連性を評価できる。⁽³¹⁾

これらの各種の資料を評価・考察することで次年度の改善ポイントを定めなければならない。

六、結 び

以上、現行の教科目を「領域科目」に再構成することを手始めとして、カリキュラムの構造化のためにラウンド方式及び期間教授を応用し、カリキュラム編成の技術として十ステップを具体的に提示してきた。勿論このような技術論が我々の試行・実験に先立って存在していたわけではない。それは我々の実験研究の過程で、理論化されたものである。それ故、我々の実験研究は別な条件の下に追試を行い、部分的な手直しを要するものもあろう。しかし、この技術により、いくつかの成果を認め得たので、それを簡単に述べてみたい。⁽³²⁾

まず第一に、我々の技術は現有の諸条件・体制の下において有効的に行い得たことである。このことは、我々の技術が、現場人にも容易に使用できる技術であることを実証するものである。

第二に、訓練生に専門的能力の習得を充分に保障し、更に向上させ得たことである。この点は、我々が試みたカリキュラムが訓練生にとって学習困難をきたしていないばかりか、むしろ意欲喚起において極めて有効的であったことを示すものである。

第三に、教科の分担が個々の指導員の専門性により明確化し、その専門性を生かすことが可能となったことである。

最後に、この技術はスコープを定数として開始されたものであるが、シーケンスの改善の過程においてスコープをも十分に改善しえたということである。⁽³³⁾この点は、シーケンスの改善という試論が、カリキュラムの改善に充分応えうることを示したものだといえよう。

しかし、我々の技術は、カリキュラム改善において以上の成果をもちながらも、なおこの技術のみでは克服できない限界を有していることを指摘しておかなければならない。その限界とは次の点である。

それは、我々の試みた技術では普通学科の改善についてまでは示していないということである。そのため普通学科の内容選定・配列決定は、専門教科が決定した後にそれへの従属関係として定められている。このことは我々の技術が職業訓練カリキュラムの中で専門教科の確立に寄与できたことを示すものであるが、しかしこのことが職業学科偏重の批判をこうむることになるかも知れない。かかる批判はどこから派生するのであろうか、

その批判は、内容選定における価値の吟味において、「内容間に必ずグレードをつけなければならない」という従来のカリキュラム観から派生するものではなからうか。現実の授業のレベルでは様々な質的に異なった内容の教授が授業として成立している。「授業の中身は異質なものであっても、科目としての価値は等価である」とするならば、今までのカリキュラム観はその矛盾が厳しく問い直されるべきものではなからうか。⁽³⁴⁾

(一九七七・二・二八)

(注)

(1) 中央職業訓練審議会答申「職業訓練基本計画——生涯訓練の基礎づくり——」(昭和五一年六月)における「職業訓練ニーズ」の把握に現れている。

(2) 全国職業訓練校労働組合第五回職業技術教育全国研究集会(一九七四年十二月)の「職業訓練体系において、改善すべき

要求案」と関連して提案された「単位制」は、以後の同労組の運動の基調になっている。

(3) この分類は、水内宏「教育課程の基礎理論」、川合章・城丸章夫編『教育課程』一九七六年、新日本出版社における分類によった。

(4) 例えば『技能と技術』誌では実践報告、教材研究が従来も多く発表されていたが、一九七六年一号より、「実践報告」、「教材研究」の欄が常設され多くの研究報告がなされている。

(5) 中央教育課程検討委員会報告「教育課程改革試案」(一九七六年五月)においてもまた、教育課程審議会答申「教育課程の基準の改善について(審議のまとめ)」(昭和五十一年一〇月)においても第二のレベルでは具体的な論述がない。

(6) 長谷川淳訳『職業分析』一九四九年が本格的な紹介である。なお、職務分析、職業分析、作業分析という言葉には明確な区別がないまま用いられているが、前二者は「広範囲な労務管理の諸問題の解決」のための手法、作業分析を「教育訓練の目的」の手法という長谷川氏の定義をここでは用いる。長谷川淳「教育訓練のための作業分析」、桐原葆見・永丘智郎編『職場教育』、一九六一年、東洋経済新報社、六一ページ。

(7) エム・ア・ダニロフ、ベ・ペ・イエシポフ、矢川徳光訳『教授学(下)』、昭和五十一年改訂新版、明治図書、二八二ページ。

(8) 長谷川淳、前掲論文に詳しい。

(9) 長谷川淳、前掲論文、九六ページ。

(10) 清原道寿『技術教育の原理と方法』昭和四三年国土社、一九四ページ。

(11) M・H・スカトキン、C・A・シャポリンスキー、長谷川淳訳・解説「生産教授の教授学の基礎」、「現代教育科学」一九七七年一月号、一二九ページ。この見解は「オペレーションⅡ複合法」に対する評価であるが、作業分析にもあてはまるものである。

(12) 全国工業高等学校長協会『五十年史』、昭和四五年、六一ページ。

(13) 元木健『技術教育の方法論』、昭和四八年、開隆堂、四八ページ以下等。

(14) この結論は当調査研究部での議論より示唆を得たものである。

(15) 昭和二六年版『高等学校学習指導要領 工業科編』では、作業分析の応用について、「機械工作の作業や木材工作の作業以外の複雑で総合的である作業は、このような配列換え(作業分析表によるオペレーションの配列換えのこと、引用者注)を行わずに、むしろ作業の工程順あるいは理論的な体系に従って並べることが適切であろう。」と述べている。『近代日本教育制度資料』第三一巻、一二八〜一二九ページ。

なお、文部事務官土井正志智氏は、「工業教育における学習指導法改善の有力な方法として職業分析を用いての作業指導票・知識指導票・仕事指導票などの指導票が用いられるようになったが、これを作製する労力の負担が大きいので、サンプル的に作製されるにとどまり、その課程やその科目の全部にわたり完全に準備され、この方法の真価を発揮するまでにはなかなかいなかった。」と述べている。土井正志智「職業分析その後」、『産業教育』一九五六年九月号、二〇―二一ページ。

(16) 例えば細谷俊夫氏は「現在の工業教育が教科と実習との関連を緊密にするような方向に進んでいることは、たしかに進歩といえる。すなわち従来の工業教育においては教科の学習(座学)と実習とは画然と区別され、両者の連関が乏しかった。最近に至って職業分析の技術が工業教育に取り入れられ、そのために知識と技術、教科と実習とはもはや画然と区別され得なくなった。」と述べているが、このように作業分析の長所を認めているのは少数意見のようである。細谷俊夫「高等学校における産業教育」、宮原誠一編『生産教育』、一九五六年一〇月、国土社、一七四―一七五ページ。

(17) 土井氏は先の言葉に続けて、「われわれはここでもう一度、職業分析が戦後の中等工業教育に果たした大きな功績を顧みて、これが一時の線香花火のように終ることのないよう、新たな情熱を燃やして、工業教育の発展のため、もう一度振り出しに帰って研究し、努力をつづけていく必要があるのではなからうか。」と結び、カリキュラム編成における作業分析の意義を、昭和三年改訂時においてもなお強調している。

(18) 元木健、前掲書、四五ページ。

(19) 例えば、労働省職業安定局職業訓練部監修『職業訓練 指導方法』、昭和三四年四月、斯文書院においても、また労働省職業訓練局編纂『職業訓練における指導の理論と実際』、昭和四五年七月、職業訓練教材研究会においても訓練計画の立案に生かす手続きは明確に述べられていない。なお後者では、職業分析が訓練計画の項の後に解説されているが、それは『教科編成指導要領』が発行されることになったので、作業分析を現場訓練校で直接必要としなくなったためと解される。

- (20) 對村惠祐「教育内容の排列決定に關する問題」東北大学教育学部研究年報第三集、一九五四年、五五―五六ページ。
- (21) 同質の技能を含む類似課題間の転移の可能性は認められている。例えば林保「技能の学習」、『学習心理学ハンドブック』、昭和四三年九月、金子書房、八〇―八四ページ。
- (22) 例えば、佐伯正一『教育方法』、一九六五年五月、国土社、七三―一〇三ページに詳しい。
- (23) 拙稿『総高訓電氣機器科カリキュラムの実情と問題点』、昭和四八年一〇月、職業訓練大学校調査研究報告書第三二号に詳しく述べた。
- (24) 拙稿『カリキュラム改善の方法理論』、昭和五一年三月、職業訓練大学校調査研究資料第一八号、一九〇二二ページに機器域を例として述べた。
- (25) 同上書、二二―三二ページ。
- (26) 元木健「産業教育における教育課程編成の方法論的研究」、『教育学研究』第三三卷四号、昭和四一年、二一ページ。
- (27) 佐伯正一、前掲書、二六ページ。
- (28) 三枝孝弘『範例方式による授業の改造』、一九六五年、明治図書、一五九―一六六ページ。
- (29) この考え方は、筆者とは若干視点が異なるが例えば、小栗健寿・松本栄・小野沢正春・村上喜代蔵氏等により実践されている。『技能と技術』、一九七六年第五号、四―一三ページを参照されたい。
- (30) この考え方は、例えば、梶山実・東海林義治氏等により実践されている。『技能と技術』、一九七六年第五号、一九―二二ページを参照されたい。
- (31) 拙稿「関連ダイヤグラムによるカリキュラム評価」、『技能と技術』、一九七五年第二号、五二―五六ページを参照されたい。
- (32) その詳細は、竹下博之・西見安則・毛利敏和・山口務・田中萬年「知識と技能との内的統合——カリキュラム改善による接近——」、『技能と技術』、一九七五年第四号及び、拙稿「職業技術教育における理論と実技との融合に関する実験的研究」、『教育方法学研究』第一卷、日本教育方法学会、一九七五年を参照されたい。
- (33) 長崎総合高等職業訓練校電氣機器科『電氣入門 理論―』、及び『電氣入門 実験』、昭和五一年三月、職業訓練大学校

調査研究資料第二〇号、同二一号等。

(34) この点に関しては、戦後の「教育刷新委員会第一三回建議」における審議経過が極めて示唆的である。その経過は佐々木輝雄『高等学校制度改革の今日的課題』、昭和五〇年三月、職業訓練大学校調査研究報告書第三六号に詳しい。

(たなか かずとし 職業訓練大学校 調査研究部 研究員)

