

には是非とも第二部程度の学力が要求されるから」である。学習期間および時間、入所試験のあることも大体一部と同じである。

この第二部は第一部の予科的性格のほかに、教習所概況報告は次の点を指摘している。「会社は企業合理化に、新鋭の工場が増加し、新採用の作業員の大半は高卒卒になったので、それ以前の者としてはなんとか一応の理論、原理を知って、監督者の説明が理解され、後輩者の質疑にも、まがりなりとも答えられる程度は勉強せねばならないと自覚してきている。会社としてもこれ等の入達の再教育の充実が急務となつていよう。この要望の一端を荷うのが普通科の目的であり、使命である」と。勿論これは第一部についてもいえることである。

以上が八幡製鉄所でおこなわれている教育訓練（大学卒業者にについてはここではふれない）の現状である。これらの教育訓練が、

- ① 実力主義の尊重
- ② 職務別専門教育主義
- ③ 現場監督員教育主義
- ④ 監督者教育訓練の強化

というモットーの下におこなわれているのである。

さて、われわれが八幡製鉄所の企業内教育の問題点を指摘する前に、概況報告の中に述べられている第一次合理化の内容、そして、この労務管理の特質を知っておくことが必要だろう。

此処の従業員は三万七千七百余名で、約三万人が現場職員（このうち一千七百人余が日雇）である。熔鉄炉は日産一千トン、七百トン、五百トン各二基合計六基が稼働している。そこで第一次合理化計画というのは、世界銀行、輸出入銀行からの借款によって、アメリカ、ドイツなどから購入されたもので、その主なものは米國式新

鋭製鋼設備、純酸素転炉一セット、連続圧延装置（ストリップミル）の熱間圧延一セット、冷間二セット、亜鉛メッキ装置、電気ブリキ製造装置、連続線材製造装置、新厚板圧延装置、珪素鋼板製造装置などである。また第二次合理化計画として、戸知地区の海の一部埋立てで、四万トン級の鉄石専用船の岸壁を構築し、一千五百トン高炉二基、六〇トン酸素転炉三基、分塊、圧延の新鋭工場の新設などが着々実施されている。

この新鋭合理化機械・装置の中で著名なのは、一分間に二二〇〇米の速度で薄板がコイルにまきとられるストリップミル、同時に四本の線材が一分間に四四〇米の速度でコイルにまきとられる連続式線材設備などであるが、これらの新鋭設備の導入によって昭和五二年と三〇年上半期との生産額の増加をみると、鉄鉄二〇倍、鋼塊一・六倍、鋼材一・二倍となつている。ところが労働者はわずかに二%しかふえていないのである。

さらに昭和二六年の統計によると、新規採用社員の募集に際して志願者六一五〇人のうち、縁故関係が志願者の九八・六%、採用された者一四九三人のうち九九・一%が縁故採用であった。そのうえ採用者中で福岡県出身は全体の約五〇%を占めるが、都市部出身者はそのうちの約三六%で、他は熊本、大分、鹿児島など南九州の約三八%と共に郡部農村のいわゆる過剰農村労働力に依存している。

ところで、さらに現場職員のうち一千七百人が日雇であることを指摘したが、この日雇工とか臨時工と呼ばれる人々は、かつて賃金労働者であったものが三一・六%、労働者世帯の主婦が二五%で、都市部出身が五六・六%、農漁業出身者は一六・五%にすぎないという状態である。すなわち、八幡製鉄所における労働力構成は農村出身の縁故者を中核として、景気変動による労働力の調整には都市部の失業工場労働者、生活難にあぐら労働者世帯の主婦をその周辺

にもっているのである。

初めに紹介した「能率的な近代産業経営の一環として」の教育訓練とか、「企業の合理化」に伴う再教育とかという八幡製鉄所の企業内教育の現状は、いわば、オートメーション化に伴う教育の問題といつてもよいだろう。もちろん、実際にオートメーション化されているのは、製鉄—製鋼—圧延という鉄鋼生産過程の加工段階である。圧延部門に特に集中されているのだが、この加工段階での合理化オートメーション化は、当然製鉄製鋼段階までおしよぼされることはいまでもない。

このオートメーション化にともなう教育訓練の具体的なあらわれは、「作業員の新規採用の約八〇%近くを高卒卒者で埋め」これに臨時作業員の補導教育を実施しているという事実と、同じく高卒卒者を地方では技術員として、技術員補導教育、技術員補習特別講座を開設していることに見ることができよう。従来鉄鋼業の作業は経験一〇年以上の熟練工Ⅱ役付工を中心とし、それに若干名の半熟練工が参加しておこなう集団作業であり、勘とかコツとかいう技能のものが作業のテコをなしていた。ところが合理化によって計器とスイッチ、そしてハンドルによって自動的機械的作業が運ばれるようになった。勿論すべての設備がこのように自動化されているのではないにしても、第一次合理化によって新設された職場においては、従来の多数の技能的な熟練・半熟練労働を排除して、少数の技術的労働におきかえていく必要があるわけである。このようなオートメーションの操縦・保守には従来の熟練労働にかわって技術的知識が必要なのであるが、この技術的知識の獲得には高校を卒業したものを採用することがより有利であり、必要になってくるのであろう。さらにこのオートメーションの統御・修繕という高度

な労働には、大学の工学部を卒業したものでなくても、高校を卒業したものを、此処での技術員Ⅱ技術者の労働者として、やや長期にわたる教育をすればたりるわけなのである。しかしこれらの技術員、作業員に対する教育も、生産量の飛躍的増大に拘らず人員の増加がほとんどないということから、いわゆる一般労働者の問題というより、少数のものを対象にした問題であり、同じ高卒卒でありながら一方は技術員、他方は作業員という形で、職階・職務上の差別の上に教育がおこなわれているところに、注目すべき問題があるだろう。ただ普通科第一部・第二部によっておこなわれる教育は、オートメーションが必然的に技能的肉体的労働と技術的精神労働とを結合していかなければ機能しないということから重要な意味をもつといえるが、こういった意味以上に、オートメーションの資本家的運転は、鉄鋼業が集団的作業を主体としておこなわれている以上、肉体的労働と精神労働との結合の可能性よりむしろ、普通科第一部の教育が第一線監督者の再教育機関として、職制の強化すなわち、「資本への労働の質的従属」を強化していることと見られるのではなからうか。

資本主義的生産が協業に始まってマニファクチャ—機械化—自動化—オートメーション化によって労働はいよいよ単純化、標準化され、機械の操作・調節・制御が機械によっておこなわれることによって、監督者は、J I, J M, J Rといった機械化された管理方式によって自分をも含めた全労働者を労働強化の歯車の中に押しこめてしまうのである。しかもこの労働強化が、オートメーションによって熟練・半熟練労働Ⅱ筋肉労働を減少させることによって非熟練労働・婦人労働を日雇あるいは臨時工という形で現実化することによって、企業内教育そのものの内容はいよいよ資本家的性格を強めざるをえなくなるのである。

ている。これは、会社で幅を利かしている幹部社員の大多数が法経関係の卒業生であることからみて、当然のことといえよう。

これを裏書きするように、「科学技術の振興」については、いつも掛声ばかり大きく、そのための予算措置はほとんどいうにたりないのが常である。今回もまたその例外ではない。現に、昨午学術会議が調査して詳細な発表を行った研究者の直面している困難にたいし、政府は一顧も与えていないではないか。大学院を修了し、一人前の研究者として活動しているものの給与が、ずっと年の若い熟練工におよばないようでは、どうして優秀な研究成果を期待することができようか。昨午の原子力研究所開所に際しての科学者のストライキや優秀な科学者の海外移動の事実は、この間の事情を雄弁に物語っている。

現在、「科学技術の振興」がやかましく叫ばれているのは、何も日本ばかりの現象ではない。米、英、仏など主要な資本主義国における共通の現象である。朝鮮戦争でミグ一五があらわれたとき、アメリカ統合参謀本部は「アメリカは航空機においてソヴェトに二年おかれている」という悲愴な声明を発した。だがその後、アメリカとソヴェトの科学技術水準の開きは次第に大きくなり、大陸間弾道弾および人工衛星にいたって、到底追いつくことが不可能なまでになった。

資本主義国の指導者たちは、この開きが社会主義体制の資本主義体制に対する優越性に原因するものであることは、最後の瞬間に至るまで容認しないであろう。したがって、彼らはソヴェト教育の優秀さにその原因を帰して、自国の教育を改めようと焦っている。しかし、ソヴェト教育の優越性がソヴェト体制の優越性に基ずくもの

である以上、いくら焦っても彼らは永遠に追いつくことはできない。日本においてもその例外ではありえない。

満州事変後における「科学技術の振興」は、社会主義体制がソヴェトにおいてほぼ完成し、資本主義国間の矛盾が激化した時代において、後進帝國主義日本が、先進帝國主義国に刃向うための努力の現われであったが、現在における「科学技術の振興」は、社会主義体制の優勢がほとんど確定的になろうとしている歴史的時代における、三流資本主義国日本の資本家どもが、アメリカ帝國主義者に追随して奏でている敗北の歌以外の何者でもない。(不二越精機)

(二五ページからのつづき)

概況報告に次のような言葉がある。「企業内訓練は外部的要因によって人間力の展開を行うにしても、あるいはもう一歩踏込んで人間埋蔵力の開発という最も望ましい方向に進むとしても、その道程において必ず得なければならぬ一里塚である。とはいってもその企業内訓練が企業の経営方針によって統制され、常に企業内訓練のリミットを越えるものでないことも忘れてはなるまい」と。オートメーションが「肉体労働と精神労働との結合」「労働時間の短縮および労働強度の軽減」の可能性をもっているにしろ、それが資本主義社会においてはあくまで可能性としてのみ存在するように、企業内教育も、技術教育の最も望ましい典型的なものを内蔵していながら、それが資本家的な運営にまかされている限り、それは労働者階級の分裂の有力な武器であるといっても、決していい過ぎではあるまい。

日本の過去の企業内教育の歴史は、企業内教育が、労働者に知識を与えることによって労働運動を推進させたという理由で、閉鎖した例がかなりあったことを知れば、なおさらのことであろう。