

現代の労働組合運動

今日の教育改革・職業訓練



大月書店

目次

I 目次

わが国における労働力政策の特質
——教育改革・職業訓練問題を研究する前提として——……………田沼肇……………一

一 労働力政策の展開過程……………一

1 積極的労働力政策の登場……………一

2 日本型先行形態としての労働力流動化政策……………三

3 積極的労働力政策の役割……………八

二 労働力政策と職業訓練……………二二

1 職業訓練法制定の意義……………二二

2 積極的労働力政策と新職業訓練法……………二六

3 職業訓練をめぐる今日の問題点……………三〇

三 小括——今日の労働力政策と労働組合運動……………三六

現代の民主的教育改革
——高校義務教育化を展望する義務教育年限延長問題をめぐって——……………佐々木 享……………三六

一 はじめに……………三六

	II	
	二	義務教育年限延長問題の背景……………三四
1		義務教育をめぐる争点……………三四
2		義務教育年限延長問題の歴史的背景……………三八
3		一九三〇年代の義務教育年限延長問題……………四二
	三	義務教育年限延長問題と高校教育……………四七
1		高校教育の民主的性格……………四七
2		高校教育民主化の課題……………五五
	四	高校教育義務化の展望をめぐって……………六〇
1		高校教育の民主化と義務化の展望……………六〇
2		就労制限——労働と教育の問題……………六三
		鉄鋼業における職業技術教育と賃金決定……………六七
		一 問題の所在……………六七
		二 職業技術教育と年功賃金……………七〇
1		戦前における職業技術教育と賃金……………七〇
2		戦後（一九五五年まで）の職業技術教育……………七三
	三	技術革新下における企業内教育の確立と賃金の職務給化……………七四
1		技術革新による労働過程の変化……………七四
2		企業内教育の体系的確立……………八〇
3		賃金の職務給化……………八四
		深見 謙介……………六七

III	目次	
	四	能力主義管理下における企業内教育の展開と資格制度……………六七
	1	合理化の新たな展開と能力主義管理の登場……………六七
	2	企業内教育の質的変化……………六九
	3	資格制度の役割……………九一
	五	結語——企業内教育の民主化……………九六
	1	職業技術教育にたいする労働者の意識と要求……………九六
	2	企業内教育と賃金との関係にたいする労働者の要求……………九八
		職業訓練と労働権・教育権……………松林 和夫……………一〇三
	一	基本的人権としての職業訓練を受ける権利……………一〇三
	1	労働権の一環としての職業訓練受講権……………一〇三
	2	教育権の一環としての職業訓練受講権……………一〇五
	二	日本における権利保障の実態と今後の課題……………一〇三
	1	職業訓練受講権の保障実態……………一〇三
	2	公共化原則実現と企業内教育民主化の課題……………一〇六
	三	むすびにかえて……………一〇九
		職業技術教育要求の発展と専修学校……………草野 隆光……………一一三
	一	はじめに……………一一三
	二	各種学校の現状と推移……………一一三
	1	学校数、生徒数、卒業生数の推移……………一一三

IV

2	職業教育機関への移行と現状	一三四
3	各種学校生の年齢層と「専修」者数	一四〇
三	教育課程の変化と職業教育機関への移行	一四一
1	職業技術系学校の教育課程	一四一
2	その他の課程の職業教育化と教養教育への分化	一四五
四	専修学校への発展	一四六
1	専修学校法制定運動の背景	一四六
2	運動の経過と特徴	一四八
3	専修学校法の内容	一四九
五	各種学校教育の問題点	一五一
1	在学生の特徴と進路指導	一五一
2	入校目的と学校選択	一五三
3	教育内容と教員	一五三
4	職業資格と学費	一五五
六	職業技術教育要求の実現と専修学校	一五六
1	要求の多様な展開と専修学校の役割	一五六
2	職業技術教育の公共化と専修学校の方向	一五七
	日本の公的資格制度について	一六〇
	依田 有弘	一六〇
一	はじめに	一六〇

V 目 次

二 国家資格制度とはなにか	一六三
1 資格制度と検定制度	一六三
2 資格制度、検定制度の設置主体	一六六
三 わが国における国家資格制度の概要	一六九
1 就業制限	一七〇
2 営業制限	一七三
3 経営活動の制限	一七五
4 国家活動の制限	一八〇
5 資格の認定のしかたについて	一八〇
四 国家資格制度の特徴と二、三の問題点	一八一
1 国家資格制度と公共の福祉	一八一
2 国家資格制度の運営における民主主義の保障の問題	一八七
3 国家資格制度と教育・職業訓練	一八八
建設労働者と職業訓練	一九三
一 戦後日本資本主義の強蓄積過程と建設業	一九三
木村 保茂	一九三
二 下請機構の再編成と建設労働者	一九五
1 野丁場における重層的下請機構と建設労働者	一九五
2 町場の再編成と建設職人層の分解	一九七
三 建設労働力の特徴と職業訓練の実態	二〇一

1	生産方法の変化と建設労働力の性格の変容	二〇一
2	建設業における職業訓練の実態	二〇五
四	建設労働組合と職業訓練	二〇六
1	建設労働者組織化の現状	二〇六
2	建設労働組合運動と職業訓練	二〇九
五	おわりに	二一四
	労働行政研究の役割と課題	二一七
一	はじめに	二一八
二	労働行研〔第一回集会〕をとりまく情勢の特徴	二二〇
三	研究活動の問題点・矛盾とその解決	二二六
四	行政研究の到達点と基本方向	二三四
五	労働行研の課題と展望	二四二
	あとがき	二四九

わが国における労働力政策の特質

——教育改革・職業訓練問題を研究する前提として——

田 沼 肇

一 労働力政策の展開過程

1 積極的労働力政策の登場

第二次大戦後の資本主義の持続的発展を支えるひとつの重要な手段として、一九六〇年代、積極的労働力政策 (active manpower policy) が国際的に提唱され、展開された。

この提唱にさいして先導的役割をはたしたOECD (経済協力開発機構) は、ちようどわが国が加盟した一九六四年、「経済成長を促進するための手段としての労働力政策」と題する報告ならびに勧告を採

2
択した。それによると、積極的労働力政策は、報告の表題にも示されているように「経済成長を促進するための手段」であり、さらにはインフレーションを抑制するための方策としても期待されている。そして、このような性格をもつ積極的労働力政策を、「経済政策の重要な要素」、財政金融政策とならぶ経済政策の主流、とすることが意図された。

同じ年、ILOは、雇用政策に関する条約(第二二二号)と勧告を採択しているが、これも、「経済の成長および発展を刺激し」、「労働力需要を満たす」ため、「生産的な完全雇用を促進する積極的な政策」の実現を目的とするものであった。

こうして国際的に提唱された積極的労働力政策は、高度蓄積を追求する「先進工業国の共通の悩み」にこたえようとするものだが、その展開過程や形態は、それぞれの国の歴史的條件や労働運動の水準に規定されて、当然のことながらさまざまである。しかし、国家独占資本主義の機構と機能をとおして相対的過剰人口を創出するとともに、それを誘導的に利用・配置し、「経済成長」を支えるという根本的な点で差異はない。OECDによれば、積極的労働力政策の具体的内容は、つぎのようなものである。

①失業救済政策の制限、②「斜陽かつ低生産性分野」における就業人口の強制的減少と「人的資源の改良」、③限界労働力(marginal group)の開発、④「職業訓練および再訓練を含む人的資源の開発」、等々。

さらに、積極的労働力政策が、国家独占資本主義の「経済計画」のなかで、注目すべき位置を占めていること、たんなる雇用政策ではなく、搾取強化と労働者の組織的抵抗の弱体化、失業者の「拡散」という効果をねらっていること、この政策を推進するうえで、OECDが指摘したように「労使政府間の適切な協議および協力」が、あらためて重視されていることも、留意されるべきである。

積極的労働力政策は、階級的な労働組合運動が發展しているフランスなどでは、かならずしも独占資

本の意図が貫徹せず、欧米でいえば、協調主義的な労働組合指導部をもつ西ドイツで、もつとも典型的な展開をとげている。わが国は、基本的に対米従属の立場にたちながら、労働政策、労働力政策の展開にあたっては西ドイツに範を求め、それなりの達成をみせているといえよう。

ちなみに、わが国の場合、学校教育の分野では、すでに一九六〇年の国民所得倍増計画を起点として、「教育投資の有効な配分」が構想された。また、アメリカのマンパワー・ポリシーにならい「経済政策の一環として人的能力の向上をはかる必要」が説かれはじめ、一九六三年には、「人的能力開発」の政策が提唱されている（経済審議会「人的能力政策に関する答申」）。一方、政策展開の過程では、OECDが一九六九年から七二年へかけておこなった対日労働力政策国別検討の検討員が、同事務局労働力社会問題局長のほか、西ドイツの労働社会省第六局長（国際社会政策担当）と、アメリカの労働省国際問題担当次官補代理で構成され、後者は、一九六九年に開かれた日米雇用共同研究専門家会議のアメリカ側首席代表でもあった。

2 日本型先行形態としての労働力流動化政策

ところで、戦後日本では、アメリカ占領軍が、国際的にみてもかなり徹底した農地改革をおこなった。しかし、この改革によって一定の「近代化」をとげた零細自作農民を、こんどは強権供出・食糧制度と重税で過酷な収奪のくびきのもとにおき、それを踏み台として、アメリカからの技術導入による重化学工業の再建、強化がすすめられたのである。こうして、寄生地主制のもとにあった戦前をはるかに上まわるテンポで、またイタリア、西ドイツ、フランスなどよりもいっそう急激に、農業と工業の不均等

発展がすすむことになった。

OECDの対日労働力政策国別検討員報告書は、つぎのように述べている。すなわち、「労働者の低生産性部門からの急速な移動」は「それだけで近代経済への過渡期における日本経済の高い生産性をもたらした重要な要因であった。第一次産業または農業における就業者は、一九五五年に「就業者総数の」四〇%余りであったが、一九六五年には二五%を下回った。しかし、「一九六〇年代中頃まで、強い周期的な景気の盛り上がりと繁栄の時期においても、労働力不足は大きな問題として感ぜられなかった。もっとも一般的な労働力需給のバランスは次第に引き締まってきたし、技能労働力やその他の有資格職種といったような労働者には不足がみられた」と。

「労働者の低生産性部門からの急速な移動」は、いうまでもなく、ドルの「援助」と国家独占資本主義を支柱とする重化学工業の発展、さらに一九六一年の農業基本法、一九六三年の中小企業基本法にもとづく産業構造「改善」政策との関連でみるべきだが、それらは、労働力流動化政策の体系化によって裏づけられていたことを、見落としてはならない。労働力流動化政策は、積極的労働力政策の、いわば日本型先行形態である。

労働力流動化政策は、一九五〇年代後半の炭鉱離職者対策を基軸とし、それを一般的に拡大する形態をとって展開された。

アメリカ帝国主義が、戦後日本のエネルギー源を、石炭・水力から石油へきりかえさせたことは、よく知られている。この結果、炭鉱労働者が大量に失業したが、当時の炭鉱離職者対策は、対米従属の重化学工業化を推進するプログラムのなかで、「離職者の早期配置転換」を目標とした。そして、転職に必要な職業訓練、技能習得手当などの各種給付金、雇用奨励金、さらに広域職業紹介等々、わが国の労

働力政策の骨組みを形成していく制度が、部分的にせよ、対策の基本にすえられたのである。

一九五〇年代のエネルギー政策の転換は、「高度経済成長」を可能にした重要な条件のひとつであり、それだけの意味をもつエネルギー政策の転換にともなう炭鉱離職者対策が、「高度経済成長」を支えた労働力政策の直接の契機となったことは、けっして偶然ではない。また、「高度経済成長」のなかで発展したのは、鉄鋼・自動車・電機・石油など、いわば在来の重化学工業であった。それは第二次大戦前から戦中へかけて、主にアメリカで開発された軍事技術を基礎にしており、敗戦の打撃をうけた日本へこれが導入されて、学歴の比較的が高い、しかし低賃金の労働力と結合させられたのである。こうした状況は、あとも述べる通り、わが国における労働力政策の展開に、大きな影響をおよぼした。

その後、鉱工業部門では、かつてのエネルギー政策の転換ほど、労働力政策にとってドラスチックな事態はおこっていない。しかし、「高度経済成長」の矛盾が激化するなかで、いわゆる先端産業をめぐる対米従属の再編が表面化してきており、これがわが国の教育改革と職業訓練におよぼす新たな影響は、無視できないであろう。先端産業の背後には、アメリカの国家独占資本主義が構築してきた巨大な新鋭基幹産業 I B 体系（原子・電子・宇宙産業）と、これを土台とする新植民地主義の魔の手がある。

ところで、炭鉱離職者対策は、雇用審議会が、「排出された離職者については、できる限りこれを発展的な他産業、他地域の安定した職業へ再就職させなければならぬ。換言すれば、労働力の流動化を促進して、できるだけ失業者の停滞を避けねばならない」（傍点は引用者）と指摘したような方向で、労働力流動化政策として一般的に拡大され、体系化されていく。その体系化にあたっては、失業保険法、職業安定法、緊急失業対策法のあいづく改悪、職業訓練法の制定が、こととなった。以下、本稿の主題に重点をおきながら、概観してみよう。

まず、一九五五年の失業保険法改悪は、被保険者資格の得喪にかんする確認制度（公共職業安定所長の「確認」を要件とする制度）を新設して、労働力の統制的把握と失業保険金の給付制限に道をひらき、また、短期雇用者への適用拡大と、給付日数に段階制を導入（短期被保険者の給付日数を短縮）することによって、より多くの農民の季節労働者化と、いっそう恒常的な賃労働者化を促進したが、さらに、「福祉施設」を合法化した点が重要である。すなわち、「政府は、失業の予防、就職の促進その他被保険者及び被保険者であった者の福祉の増進をはかるため」に、労働者も二分の一を負担している保険料で、「必要な施設を行なうことができる」とした。これは、すでに「住居を移転して就職する者のための宿泊施設」など、広域職業紹介の制度化を念頭におき、同時に、職業訓練の費用まで失業保険料によってまかなうための法的根拠を準備したのである。失業保険（現在の雇用保険）を収奪機構とし、そこに財源をもとめるといふ、わが国における労働力政策の特質の一端が、はやくも露出したものといえよう。

炭鉱離職者対策としての広域職業紹介は、一九六〇年の職業安定法改悪によって、一般的に制度化され、「労働力の流動性」を高めることになった。「公共職業安定所は、求職者に対し、できるだけその住所又は居所の変更を必要としない就職先に、これを紹介するよう努めなければならない」との原則に、例外が設けられたのである。そして、この年には、労働力の統制的把握機能を強めてきた失業保険法に、新しい規定が加えられ、「受給資格者が公共職業安定所の指示した公共職業訓練等を受ける場合には、当該公共職業訓練等を受ける期間に限り、所定給付日数を超えて、その者に失業保険金を支給することができる」（傍点は引用者）とされた。職業訓練の制度が、いよいよ労働力流動化政策のなかに組みこまれてきた。

一九六三年にも、職業安定法、失業保険法、そして緊急失業対策法の改悪がつづく。このなかで、炭

・ 離職者対策として登場してきた雇用奨励金の制度が一般化され、労働力政策の一環としての資本家、たいす、給付金の種類が増加し、そのような傾向がまた、わが国における労働力政策の性格を、あらためて浮き彫りすることになった（前年には、雇用促進事業団によって、雇用促進融資制度も創設されている）。さらに、失業保険法では、転職訓練中の技能習得手当の給付が一般化されたが、他面、「受給資格者が、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと又はその指示した公共職業訓練等を受けることを拒んだときは、その拒んだ日から起算して一箇月間は、失業保険金を支給しない」（傍点は引用者）とされるなど、強制的な就職促進がはかられた。これは、緊急失業対策法の改悪による「就職促進措置」とならんで、公共職業訓練の制度が、失業者、とくに中高年層の失業者にたいする強制力に転化してきたことを意味する。

以上の動きに加え、一九六四年には、失業保険給付制限のための、労働権、生存権すら否定するような行政通達が、法律の改悪を先取りして、つぎつぎに発せられている。『失業対策年鑑』（昭和三九年度版）は、この年を、港湾労働法の制定もふくめて、「積極的雇用政策の前進のために力強く歩を進めた画期的な年」と述べた。いまや、日本型先行形態としての労働力流動化政策は、ほんらいの意味における積極的労働力政策へと、きわめて強権的に展開をとげたのである。

なお、さきに引用したOECDの対日労働力政策国別検討員報告書のなかで、「一九六〇年代中頃まで」の時期、「技能労働力やその他の有資格職種といったような労働者には不足がみられた」と指摘されていることについては、あとで一九五八年の職業訓練法制定とも関連させて考えてみたい。一九六一年には、雇用促進事業団が設立され、失業保険料を財源として、公共職業訓練の主要な部分を運営していくことになる。

3 積極的労働力政策の役割

わが国における積極的労働力政策の本格的登場は、一九六六年の雇用対策法制定をもって画期とすべきであろう。「経済の高度成長による著しい雇用需要の増大により、昭和四〇年代前半にはほぼ完全雇用の状態に達し、先進国型の雇用政策を展開する基礎ができた」（雇用政策調査研究会『昭和五〇年代の雇用政策』）と考えられている。

雇用対策法は、その目的をつぎのようにならう。

「この法律は、国が、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成とに資することを目的とする。」

「この法律の運用にあたっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならず、また、技能を習得し、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲をたかめ、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。」

これは、積極的労働力政策の定式化である。事業主の自主性の尊重、事業主の努力の助長にわざわざ言及している意図などは「日本型」ともいえるが、官僚的な作文に特有のあいまいさをべつにすれば、「先進国型の雇用政策」の模範答案といつてよい。

同法にもとづいて、昭和四二年度から四六年度まで、および昭和四七年度から五一年度まで、二次にわたって、雇用対策基本計画が策定され、積極的労働力政策の指標が示された。

第一次の雇用対策基本計画は、その計画期間が「高度経済成長」末期にあたっており、期間中の一九六九年におこなわれた失業保険法の改悪が「積極的雇用政策の推進」を指向し、すでに中央職業安定審議会への諮問など、雇用保険法の構想が検討されはじめていたことに注目しなければならぬ。

政府は、この第一次計画にもとづいて、①新職業訓練法の制定（一九六九年、後述）による職業訓練体制の整備拡充あるいは技能検定職種の拡大等による技能労働力等の養成確保、②中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の制定による中高年齢者の雇用率の設定、就職援護措置の強化あるいは人材銀行など職業紹介体制の整備等による中高年齢者の雇用促進、③心身障害者に対する就職援護措置の強化、季節労働者に対する通年雇用対策の強化と就業援護対策の充実等による不安定雇用の改善等、④合理的な賃金制度への改善指導、テレホンサービス、V・T・Rの設置等の雇用情報サービス機能の強化、「リアル・タイム方式」の導入による職業安定機関の体制整備等による職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成、などを推進したとしている。

第一次計画の期間中、農業の就業者は約二五〇万人減少し、就業者総数に占める比率が一六％にまで低下した。一方、重化学工業における就業者は急速に増大し、製造業の就業者中に占める比率が六〇％弱にまで高まった。かくして、たしかに労働力政策としては、それなりの成果をあげているのであるが、中高年齢者の就職促進といった面の施策は、きわめてなおざりで、五五歳以上の高齢者についてみると、一九七〇年において、求職者一人当り求人が〇・二人という状況であった。婦人のパートタイマーの雇用形態についても、政策的にはほとんど放置されたままであった。

なお、積極的労働力政策の展開のために、公共職業安定所の機能強化がはかられはじめたのであるが、一九六四年の労働市場センター設置以後、六五年には失業保険業務へのオンラインシステムの適用、六九年からは職業紹介における即時照合方式Ⅱリアルタイムシステムの採用と拡大がおこなわれた。そして、第二次計画の期間中に、失業保険適用給付業務処理のトータルシステムがすすめられるのである。これは、「近代的労働市場の形成」というより、労働力の統制的把握と、その独占資本本位の再配置をめざす機能強化の措置、とみなすべきであろう。OECDの対日労働力政策国別検討員報告書は、職業紹介と失業保険業務のコンピュータ化について、「日本はこの分野での最先端にいる」と評価したが、積極的労働力政策のためのデータ集中処理が、学校教育や職業訓練におよぼす否定的影響は、決して軽視できない。

さて、第二次の雇用対策基本計画は、まだ計画期間を終了していないが、「高度経済成長」の矛盾の露呈を、それほど深刻には予想しないで立案されたものであろう。施策の重点を、「職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進」、「新しい地域雇用対策の推進」、「今後の産業構造の変化等に対応する雇用対策の推進」、「特別の配慮を必要とする人達への対策の充実」および「労働市場の整備と雇用をとりまく諸条件の改善」におくとしているが、「新しい地域雇用対策」などは、日本列島改造論の落し子ともいべき農村地域工業導入促進法（一九七一年）、工業再配置促進法（一九七二年）の「円滑な推進」を目標としたものである。

以下、第二次計画の若干の特徴を検討してみよう。

まず、「職業生活の各段階に対応した雇用対策」では、「職業生活の各段階」の区別に着眼していることと自体が特徴的だが、若年期については、「中学・高校卒就職者の五〇％以上の者が就職後三年のうち

に離転職」していることを憂慮し、青壮年期については、「教育訓練のための休暇制度」に言及するとともに、「各種学校等専門教育機関の振興をはかることが重要」と強調、あわせて「技能検定合格者について各種の資格認定制度との関連づけが十分行なわれていなかったことがその普及を遅らせていた要因の一つ」と指摘している。

つぎに、「産業構造の変化等に対応する雇用対策」に関しては、「昭和」四〇年代前半の職種別就業者の変化をみると科学技術者などの専門的・技術的職業従事者が約三〇%増となっており、「今後とも産業構造の知識集約化等がいつそう進むことが考えられるので、これらの職種に対する需要は相当増大を続けるものとみられる。また、新製品の開発、品質管理、検査等技術的作業において、技術者と技能労働者の中間にあつて、技術者と協力する労働者についても、最近その重要性が認識され、ともにその需要が増大してきているが、この傾向はいつそう強まるものと見込まれる」と分析している。そして、「このような労働者の養成体制には立ち遅れがみられる」というが、すでに述べた先端産業における対米従属の再編がすすんでいるなかで、問題は深刻である。

計画は本質にメスを入れないまま、「公共職業訓練については、訓練内容が技術進歩の速度に立ち遅れないよう、技術先端科目の導入……に努めるとともに、職種によつては、各種学校など専門教育機関等への委託訓練を積極的に活用すること」、「企業内教育・訓練については、現在、種々の援助措置が講ぜられているところであるが、それらに対する助成や教科内容・方法等に関する指導援助の強化、公共職業訓練校における成人職業訓練コースの利用の促進等の援助措置をさらに拡充することにより、事業主等の自主的教育・訓練推進体制の強化をはかる」としている。

最後に、この第二次計画は、「近代的、合理的な労使関係を確立し、これを基盤に労使が自主的に雇

用に関する諸問題の解決をはかる体制を確立することは、すべての施策の基本となるものである」と指摘し、積極的労働力政策の本質を現わして「企業レベル、および産業レベルにおける自主的な労使の協議の促進」を主張する。

二 労働力政策と職業訓練

1 職業訓練法制定の意義

OECDの提唱やわが国の雇用対策基本計画をみると、積極的労働力政策において職業訓練の占める役割は、一般に考えられてきたところよりも大きく位置づけられている。

職業訓練(vocational training)とは、ILOが一九六二年におこなった勧告(職業訓練に関する勧告)によれば、「それ自身が目的ではなく、雇用機会を考慮に入れて、人の職業能力を開発」することであるという。また、やや遡るが、同じく一九五〇年の勧告(身体障害者を含む成人の職業訓練に関する勧告)は、「その訓練が企業内でおこなわれると、企業外でおこなわれるとを問わないものとし、かつ再訓練を含む」と規定している。

ところで、一九五八年に制定されたわが国の職業訓練法をみると、「職業訓練とは、労働者にたいして職業に必要な技能を習得させ、または向上させるために行なう訓練」と定義してある。この定義は、

職業訓練の内容が「技能」の習得と向上にある旨を、ことさらに強調した。そうして、「学校における職業教育」と職業訓練を区別したのである。

しかし、職業訓練を、教育とはべつのものだとみなす見解は、さきあげた一九七二年のILO勧告や、同じ年のUNESCOによる技術・職業教育に関する勧告に照らしてさえ、正しくない。また、わが国の憲法・教育基本法の本質にも合致しないといふべきであり、さらに、それについての理解は、今日の教育改革についての展望にも結びついてくる。

一九六九年に、職業訓練法は全面的にあらためられ、職業訓練についての定義の条項は削除されたが、新法は、その目的を、「技能労働者の職業に必要な能力を開発し、および向上させるため」に職業訓練をおこなひ、「職業人として有為な労働者を養成」する、と規定した。旧法で「技能を習得させ」といつていたのを「能力を開発し」といいかえ、「職業人として有為」という点をつけ加えるなど、職業訓練と教育の関係を正すより、むしろ新法の積極的労働力政策とのかかわりを、前面に押し出したとみるべきだろう。

第二次大戦後、アメリカ占領軍のもとでの職業訓練政策は、職業安定法にもとづく職業補導事業と、労働基準法にもとづく技能者養成制度のふたつの体系に分れて発足した。(ほかに、法令で定める資格の取得と関係のある職業訓練、あるいは資格の取得と関係はないが、法令にもとづいて国の機関のおこなう職業訓練もあるが、それらについて、ここではふれなない。)

職業補導事業は、戦時中の公共的な職業補導施設の業務をひきつぎ、「労働力の需要供給の状況に応じて、必要な職業種目について行なわれなければならない」ことになっていたのである。したがって、この職業補導事業は、失業救済の面とともに、はやくから労働力需給の調整機能を担わされていた。そ

れは、たんに占領軍の方針であったというだけでなく、かつて一九三八年に職業紹介法があらためられ、公共職業補導施設拡充の道がひらかれるとともに、職業紹介所が政府管掌のもとに「労務ノ適正ナル配置ヲ図ル」ようになった戦時国家独占資本主義の政策展開を、歴史的な背景にしている。

技能者養成制度は、戦時中の工場事業場技能者養成令が廃止されたあと、徒弟保護をたてまえとする技能者養成規程によっておこなわれた。

戦時中の工場事業場技能者養成令は、一九三九年、国家総動員法にもとづいて制定されたが、これは、政府が定めた比率（従業員総数の三・五%ないし六%）によって、一定の員数を技能者に養成することを工場事業場ごとに義務づけ、その命令をうけた工場事業場にたいしては、国から補助金を交付したのである。このような技能者養成令の実績は、直接には戦争目的にそのものであったが、結果的には、今日までつづくわが国に独特な企業内職業訓練の土台にもなった。

戦後、軍需産業が壊滅してしばらくのあいだは、新しい技能者養成規程の適用職種も、「輸出産業の振興」に見込みありと考えられる中小企業むきの若干のものにかぎられていた。ところが、一九五〇年代にはいると、大企業でも、同規程の適用をうけて、技能者養成をおこなおうとする動きが活発になってきたのである。それは、第一に、ちようどこのころ、主にアメリカからの技術導入による大企業の設備更新が開始され、技能労働者の新たな確保がさしこまれた課題になってきたこと、第二に、技能者養成規程の適用をうければ、危険有害業務への就業制限が実質的に緩和され、年少労働者の養成が可能になるためであった。

しかし、重化学工業化の進展にともない、かならずしも従来の職業補導事業と技能者養成制度の手直しだけでは不十分となり、独占資本の強い要求にもとづいて登場したが、一九五八年の職業訓練法で

あった。それまで職業安定法によつていた公共職業補導所は公共職業訓練所（現在は職業訓練校）となり、労働基準法によつていた企業内技能者養成が「事業内認定職業訓練」となり、新たに国家技能検定制度がつくられた。また、一九六一年には学校教育法があらためられ、企業内の「技能教育のための施設」で履修する学科・実習を高校教育の単位とみなすことができるようになった。この前後から、職業訓練が労働力流動化政策のなかに組みこまれ、さらに強制的な就職促進の手段にまで転化していくことは、すでにみたとおりである。

さて、職業訓練法制定の経過をたどると、一九五二年、当時の技能者養成審議会は「技能行政の運営に関する答申」のなかで、「現行技能者養成制度は弾力性と魅力に乏しく」、「労働基準行政における監督行政と技能行政とが未だよく分化されていない」との見解を表明している。これは、職業訓練政策についての独占資本の側からの問題提起が、ひじょうにはやかたったことを示す。右の見解は、一九五六年に日経連が政府へ提出した「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」のなかで、いっそう具体的に、はっきりと述べられた。日経連は、すべての職業訓練を、「新時代の要請」にしたがつて計画し、運営すべきだと、強く主張したのである。

日経連の「意見」が発表された翌年、臨時職業訓練制度審議会が設置された。そして同審議会は「産業の進歩発展のためには、科学技術教育の振興と併行して、職業訓練によつて生産現場における技能水準の向上と技能労働者の確保等を図ることが緊急の要務である」と答申したのである。

こうして、一九五八年、職業訓練法が制定された。その後、当時の労働大臣は、中央職業訓練審議会において「従前の就職対策乃至労働保護の面を主としたいわば消極的な行政から、技能労働力の養成確保を通じて、産業基盤の強化育成を計る積極的な行政へと新しい分野を切り開いて参り、各方面の御

期待にそいたい」と述べた。この発言は、職業訓練法にもとづく「積極的な行政」によって、労働力政策を推進することを表明したものにほかならない。

2 積極的労働力政策と新職業訓練法

すでに述べたとおり、一九六六年に雇用対策法が制定された。そして同時に、職業訓練法の目的にも、職業訓練は「雇用対策法と相まって」おこなうという立場が明記されたのである。これは、わが国の職業訓練が、雇用対策法制定を画期とする積極的労働力政策展開の一環として、はっきり組み入れられていく方向を示したといつてよい。やがて、一九六九年に職業訓練法が全面的にあらためられたことは、右の方向を決定的なものとした。

旧職業訓練法については、OECDと日本政府で評価が分れている。OECDの対日労働力政策国別検討の結論は、「一九五八年の職業訓練法（事業主の行なう訓練に対する援助を含む）によせられた期待はみられなかった。——技能労働力の不足は「一九六〇年代中頃までにとどまらず」六〇年代を通じて増大し、一九七〇年六月の調査では、その不足は一八〇万人に達している」という。ところが、この国別検討にさいしての日本政府報告書によると、「旧職業訓練法は技能労働者の養成確保、労働者の職業の安定と社会的経済的地位の向上等、職業訓練制度の目的実現のために大きな役割を果たしてきた」と述べられている。日本政府は、「公共職業訓練、事業内職業訓練（認定職業訓練のみ）を合わせた訓練生数は、一九六〇年度に約一二万人であったものが一九七〇年度には約二二万人に増加し、技能検定については一九六九年度には実施職種は七〇を越え、検定合格者は約三〇万人に達している」と、いささか苦しい「証

拠」をあげた。しかし、いずれにせよ職業訓練法は、一〇年ぶりで全面的にあらためられることになったのである。

もつとも、これは、かならずしもわが国だけの問題ではなかった。一九六〇年代には、各国で職業訓練に関する法制の新たな整備がすすめられている。とくに、アメリカ（人力開発・訓練法、一九六二年）、スイス（連邦職業訓練法、一九六三年）、イギリス（産業訓練法、一九六四年）、オーストリア（連邦見習工職業訓練法、一九六九年）、西ドイツ（連邦職業教育法、一九六九年）などが注目された。いずれも、多かれ少なかれ、普遍化した国家独占資本主義のもとでの技術革新の急速な進展と、労働者階級を中心とする反独占の民主主義的な要求の高まりに押されたもの、とみななければならない。

わが国の新職業訓練法の特徴は、つぎの諸点に要約できる。

第一に、「雇用対策法と相まって」という見地にもとづいて、政府が「職業訓練基本計画」を、各都道府県が「都道府県職業訓練計画」を定め、「技能労働者の需給」問題や、「特定の職種に係る職業訓練の振興」にのりだし、必要に応じて「勧告」をすることとしていることである。

旧法にも、「職業訓練計画」についての規定はあったが、新法の場合は、明らかに積極的労働力政策の一環たることを意図している、といつてよい。そして、技能労働者の需給調節のなかで、失業者にたいする強制的な「就職促進措置」による職業転換訓練（能力再開発訓練）と、新規労働力の技能労働力化が重視されている。後者の政策を裏づけるため、職業安定法に、「公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業訓練施設の行なう職業訓練を受けることについてあつ旋を行なうものとする」という規定が新しく加えられたことは、とくに注目しなければならない。

なお、新法では、旧法における共同職業訓練団体を法人化し、その連合組織（都道府県を単位とする連

合会、および労働大臣の指定する産業単位で設けられる中央会）を認めている。しかし、このような速合組織の設立は、中小企業を主体とする共同職業訓練にたいして、独占資本の方針をおすパイプになると同時に、国の「基本計画」を徹底させるパイプになる危険をはらんでいる。

第二に、新職業訓練法は西ドイツの連邦職業教育法の例にならって、職業訓練を段階的、体系的に整備することを目標にしている。そのため、すべての法定職業訓練を、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練、再訓練（労働者の技能維持のための一週間程度の短期訓練）、指導訓練という五種の段階的な訓練体系に位置づけるようにした。また、職業訓練を機能別に画然と区分することによって、たとえば熟練工になりたければ高等訓練課程へ、というぐあいに選別の体系を固定化している。そして、とくに養成訓練と能力再開発訓練については、労働大臣の作成または認定した教科書を使用すべきだとしているが、これらの施策をおして、職業訓練にたいする国の統制が強まらざるをえないだろう。

こうして新法によれば、「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れ」るのであり、さきにもふれた第二次雇用対策基本計画が、「職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進」をうたっていることは、それへの呼応とみななければならない。そして、こうした動向は、独占資本による反動的な「生涯教育」論、さいきんでは政府の「生涯設計（ライフ・サイクル）」構想にバックアップされている。たとえば、日本経済調査協議会の提言「新しい産業社会における人間形成——長期的観点からみた教育のあり方」（一九七二年）は、企業内職業訓練をふくむ社会教育や各種学校など、「従来の学校体系外の諸施設を含めて多彩な学習機会の積極的な提供」によって、単線型学校体系を打破し、民主的・科学的教育に攻撃をかけようというのである。ここに、積極的労働力政策と学校教育をめぐる問題の深いかかわりがしめされている。

新職業訓練法の特徴の第三は、「事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行なうよう努めなければならない」という訓示規定を、わざわざ新たに設けたことである。旧法の規定と、その運用でも、企業内職業訓練は重視されてきたが、積極的労働力政策のもとでも、やはり看過しえない傾向というべきだろう。

がんらい、企業内職業訓練は、わが国の職業訓練全体のなかで、ひじょうに重要な位置を占めている。OEC Dの対日労働力政策国別検討の結論は、「日本では、産業訓練の主たる責任は伝統的に事業主にあった。……事業主の行なう職業訓練には安定的な労使関係による特別のインセンティブが作用している」と指摘した。かならずしも最新の資料ではないが、一九七〇年に日経連と日本産業訓練協会がおこなった調査によると、企業内の「集合教育」実施率は、中堅社員について八五・九%、新入社員について九六・四%であった。

企業内職業訓練には、高校形式、各種学校形式、あるいは法令の基準によらない多種多様な形式のものもあるが、国の政策と直接の結びつきをもつのは、認定職業訓練である。すなわち、申請にもとづいて、都道府県知事が労働省令の定める基準に適合すると「認定」した企業内職業訓練は、専修職業訓練校または高等職業訓練校の名称を使うことができ、さらに都道府県および雇用促進事業団から、指導員の派遣、教材や資料の提供、公共職業訓練施設の使用などの援助をうけることができるとされている。この点について、雇用対策法も、わが国の貧弱な公共職業訓練を充実させることを明確にしないまま、「国は、公共の職業訓練機関が行なう職業訓練と事業主又はその団体が行なう職業訓練とが相互に密接な関係で行なわれ、産業人として有為な技能労働者が養成され、及び確保されるように図らなければならない」と強調している。

認定職業訓練の訓練生は、貧弱な公共職業訓練にくらべても、さらに人数が少ないが、政府は、昭和五〇年度予算で、「事業内職業訓練に対する補助率」を、前年までの四分の一から三分の一へ高めたりして、ひきつづき奨励策を強めている。また、昭和五〇年度予算から、教育訓練受補助成制度が創設され、事業主が、労働者に有給の教育訓練休暇をあたえた場合、あるいは労働者を公共職業訓練校に委託して訓練をうけさせた場合、助成金が交付されるようになった。こうして、職業訓練を企業目的に従属させる傾向が助長されている。

一般に、企業内職業訓練を、資本家の「思想攻撃」という一面だけからとらえるのは正しくないけれども、かれらがこの制度を利用して、労働者に「思想攻撃」をかけようとすることはいうまでもない。技術が個々の労働者の生産活動、あるいは生産の場における主要な問題であるだけに、技術を媒介とする訓練は、労務管理の面でも、大きな効果を発揮する。

3 職業訓練をめぐる今日の問題点

労働省は、一九七二年に、「労働者の教育訓練に関する意識調査」をおこなった。この調査結果を、一般技能職（ほかに事務職、職長・監督者、熟練技能職などの区分がある）についてみると――

- (1) 職業について勉強する必要を、常に感じているもの三六%、時々感じるもの五一%。そのうち、常に新しい知識・技能が必要となっているためと答えたもの三〇%。
- (2) 社内の配置転換や技術革新等により、仕事の変化を経験したもので、新しい仕事になれるのになりの努力を必要としたもの三八%。

- (3) 過去一年間に実際に職業について勉強したものの四六%。
- (4) 勉強の方法として、会社の教育訓練をうけたもの五六%、会社外の教育訓練施設に通ったもの九%、ラジオ・テレビ・通信教育などを利用したもの六%(多重回答)。
- (5) 勉強しなかったものの理由として、会社が教育訓練の機会を与えてくれなかった一五%、仕事が忙しく時間的余裕がなかった一二%。
- (6) 仕事に役立っている教育訓練として、職場からはなれて会社が行なった教育訓練二〇%、各種学校における教育訓練五%、公共職業訓練施設が行なった職業訓練四%。
- (7) 会社の行なう教育訓練に対して不満をもっているもの三四%。そのうち、当面の作業に必要な教育訓練のみであるからと答えたもの三九%。
- (8) 教育訓練に対する要望として、事業内訓練を積極的に拡充してもらいたい三七%、従業員の希望が教育訓練の内容に反映されるようにしてほしい二二%、ほかに、時間外労働の短縮や有給の休暇制度を要望するもの三八%、公共職業訓練校に対する期待・要望をもつもの二二%(多重回答)。
- (9) 受講したい教育訓練の内容として、幅広い基礎的なもの五四%、高度な専門的なもの二二%、最新のもの一一%。
- 以上の調査結果は、現場の労働者の職業訓練にたいする要求の強さ、深さにくらべて、労働組合運動の取組みのたちおくれをしめすのに十分である。総評の「企業内職業訓練実態調査」(一九七一年)などをみても、労働組合がこれまでノータッチに近い状態だった職業訓練の分野について、今日の情勢にふさわしく、運動論の新たな研究が要請されるゆえんであろう。労働省の調査にたいする回答のなかにさえ、それを必要とし、かつ可能とする条件が反映されているように思われる。

一方、政府は、労働者の要求を先取りするような方向で、昭和五一年度を初年度とする第二次職業訓練基本計画の策定を準備してきている。

『職業訓練計画調査研究会報告書概要』(一九七五年)は、今後の職業訓練行政について、技能資格の普及、職業訓練受講機会の拡大、訓練内容の充実(多様化、弾力化)および訓練受講時間の確保、を重点にあげた。とくに、技能資格の普及について、「技能検定は、学歴社会のなかにあつて、硬直的な学歴に代わる指標として労働者が自ら腕をみがく具体的な目標ともなるものである。今後、対象職種の拡大等を通じて、企業内外の資格処遇と結びつくようにし、労働者の全員検定受検を実現するよう努めることが必要である」という。また、職業訓練受講機会の拡大については、「労働者全員にその職業生活の各段階に応じた適切な教育訓練の機会を与えること」をあらためて強調し、このために、「国、都道府県はもとより事業主も、一層の努力を払うことが必要」(傍点は引用者)と指摘している。そして「今後の職業訓練の展開には、国・都道府県、産業界、労働者等がそれぞれ互に協力していくことが重要である」と説く。

ここでは、憲法・教育基本法の精神と職業訓練の関係について、根本的な検討をすることもなく、職業訓練と教育を対立的にとらえて、技能検定を「硬直的な学歴に代わる指標」と主張したり、労働省の調査結果にもでている「従業員の希望が教育訓練の内容に反映されるようにしてほしい」といった声を、協調主義の路線に導こうとしたりしている。

また、政府の施策をみても、第二次雇用対策基本計画が、「大企業に比べ労働条件や福祉面で比較的劣る中小企業においては、技能労働力を中心とする労働力不足がさらに強まることが考えられる」としているにもかかわらず、中小企業の利益は軽視されているといわざるをえない。現行の共同職業訓練施

施設設備補助、同機械費補助をみても、絶対額が少ないうえ、じつさいには条件が厳格すぎるため、中小企業にとって、いぜんとして負担過重である。さらに、新職業訓練法の制定にあたって、中央職業訓練審議会が、「国等及び職業訓練を行なう事業主等は、職業訓練を受ける者の危害防止、健康の保持等に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする」と答申していたにもかかわらず、まったく無視されてしまったが、職業訓練が労働力政策との結びつきを強めるなかで、「労働者保護」の観点は、反比例的に弱まってきた。

もちろん、職業訓練をめぐる今日の問題点を検討する場合、第二次大戦前におけるわが国の資本主義的生産が、極端に低賃金の短期・不熟練労働者を主力としていたこと、その事情と関連して工程の機械化が停滞的だったこと、一方、官営工場・軍工廠は製品の性能を高度化する必要に迫られて機械設備の多くを輸入でカバーしてしまい、機械工業の発達がともなわなかったこと、これらに加えて職業別労働組合が未成熟のままにおわったこと、かくして労働組合運動のなかに職業訓練問題が定着してこなかったことなどを、歴史的背景として考慮にいれなければならないだろう。したがって、戦時中の国家総動員的な展開はあつたにせよ、戦後にいたつても、欧米諸国にくらべて、公共職業訓練のたちおくれはいちじるしい。

しかし、わだ国の職業訓練のたちおくれを論ずるばあい、欧米の状況を固定的なモデルにして、もっぱらそれとの比較でみるのは、やや一面的といわざるをえない。

総評調査部編『一九七〇年代労働運動の展望』（一九七〇年版・年報）は、日本の労働組合が、これまで職業訓練に無関心であり、したがってまた職業政策（trade policy）をもたないできた理由のひとつとして、「日本の職業訓練制度が未成熟で十分に社会化しておらず、まともな職業訓練を受ける機会が広く提供

されていないために、訓練制度の充実を要求する運動を組織化する上で、あまりに大きな壁が存在していたことをあげている。たしかに、前述した歴史的背景をふくめて、ここにいわれているような意味での「大きな壁」が、それとしてあることは事実だが、同時になんらかのモデルにあてはめて、わが国の労働組合運動を律しようとするならば、それは正しくないであろう。

同書は、「欧米の労働組合」が職業訓練問題にアクティブであるのは、「賃金構造が横断的賃金率を中軸にして形成されており、しかもアプレンティスシップ（徒弟制）を継承した養成訓練制度を通じた労働力供給の方式がこの賃金構造と裏腹の関係にある」からだが、わが国の労働組合は、「職業訓練の本来の領域である養成訓練の問題」を、ほとんどとりあげてきていない、と指摘する。そして、「しかし、潜在的には、わが国においても、形成される労働力の質の問題は、労働力の供給価格や雇用の安定性に密接な内的関連性を有していた」のであり、「職業訓練政策を、真に労働者の職業能力の生涯的向上、さらにはその職業能力に企業内に止まらぬ社会性をもたせていく」ためのものにすることを提言している。結論の部分は、具体的な展開がないので、かならずしも断定的なことはいえないが、「横断的賃率論」への傾斜を感じさせるし、「職業能力の生涯的向上」とか「職業能力に社会性を」という言葉だけをみると、積極的労働政策との区別が不明瞭なのではなからうか。

わが国の職業訓練のたちおくれの理由を考える場合、重要な条件のひとつとして、学校教育との関連に留意すべきである。戦後日本における、かなり徹底した単線型学校制度と、高校進学率および卒業率の高さは、資本主義世界で第一級にぞくするといつてよい。西ヨーロッパでも、進学率は高まつてきているとはいえ、学校制度はわが国のような単線型でなく、その差別的な体系のなかに職業訓練が組み入れられている。アメリカは、進学率が高くても、中途退学者が多く、そのような実態に対応して職業

訓練が一定の役割を担っている。わが国の独占資本は、急速に増大してきた高卒労働力を、低賃金で大量に確保して、「高度経済成長」を推進してきた。戦後の重化学工業化にとって、高卒労働力の性格は、全体として適格的であったのである。OECDの対日労働力政策国別検討員報告書も、「日本の産業界は、学校の行なう若年者教育——一般教育制度——は、ある点で近代経済部門の必要とする労働力を準備するのに明らかに役立っていると考えている」と述べた。もともと、同報告書は、つぎのようにいう。「職業に関する訓練を受けていない学卒採用者がどのようにして有能な職業的に構成された労働力に転換してゆくのか、この点では、実は、われわれ検討員にもよくわからないことを白状しなければならぬ。もちろん、事業内で相当量の訓練が行なわれている。しかしその大部分は比較的短期の訓練であり、その訓練はたいして認定を受けていない。したがってまた当局からの補助も受けていない。その訓練は多分、もつとインフォーマルなOJT〔職務遂行過程で職長が仕事に必要な技能と知識を教えていく非定型訓練〕によって補充されているのであろう」と。

この検討員の推定は、さきの労働省調査の結果をみても、現在の仕事を遂行していくのに役立っている教育訓練として、一般技能職の六九%が「職場のなかにおける監督者や先輩の指摘」、四〇%が「先輩の仕事のみようみまねでおぼえた」と答えている事実（多重回答）で裏づけられる。日本の終身雇用制度が企業内の職務変更を円滑にし、継続的訓練を可能にできた、といわれる面も無視できない。

以上の諸点は、すでに分析したような、わが国における職業訓練の現状を放置しておいてよいという理由にならないことはもちろん、労働組合の職業訓練問題への取組みの弱さについての口実にもすべきではない。むしろ、職業訓練の問題を、学校教育、とりわけ教育改革の課題をもふまえ、具体的に、ひろい視野でとりあげていくべきことを教えている、と受けとらねばならないであらう。

三 小括——今日の労働力政策と労働組合運動

一九七〇年代の後半を迎えて、わが国の積極的労働力政策は、雇用保険法を中核にして、いっそう推進されようとしている。雇用保険法は、失業保険法のあいづく改悪の到達点であるが、そのたんなる積み重ねではなく、失業保障制度としての失業保険を基本的に廃止し、労働者の失業保障の権利を根本的に否定しようとするものにほかならない。それは、従来の失業保険給付を、「求職者給付」や「就職促進給付」に変え、失業保険給付の制限による低賃金雇用の就職強制を、全面的に合理化するものである。ほんらい雇用保障の大きな柱であるべき職業訓練も、ますます失業保障を否定する政策のための手段として利用される傾向を強めるだろう。労働組合は、今日の重大な経済危機に直面して、失業保障・雇用保障政策の本格的前進をかちとっていくなかで、職業訓練問題にも新たな取組みの必要に迫られるにちがいない。

ところで、昭和五二年度を初年度とする第三次雇用対策基本計画の策定を準備する作業の一環として、雇用政策調査研究会は、前にも引用した『昭和五〇年代の雇用政策』をまとめたが、それは、つぎのように指摘している。すなわち、「終身雇用、年功賃金、企業別組合を三本の柱として成立した日本的雇用賃金慣行は、これまで経済社会の諸要請によく応え、しばしば諸外国の羨望するところとなってきた」が、しかし、「全体的な立場からみれば、これまでの雇用をめぐる制度・慣行に若干の修正が必要である」と。むしろ、「三本の柱」にまもられた大企業労働者の「雇用安定」すら、相対的な意味にお

いても、すでにフィクションと化してきた、とみるべきであろう。

そして、積極的労働力政策の現局面における展開の背景には、「産業構造の変化等に対応する雇用政策」が、いちだんと重視されなければならない現実があり、職業訓練のみならず、「教育の現状と問題点」が、これまでもまして、「産業構造」の変化に対応するという視角から目的意識的にとりあげられるようになってきた。たとえば、産業構造審議会の報告『産業構造の長期ビジョン』（一九七四年）は「教育水準の向上に伴い、教育期間の限定性、教育目的のあいまいさ等学校教育の問題点が顕在化するとともに、他方、家庭教育、社会教育等の重要性があらためて見直されている。……学校教育、家庭教育、社会教育等を生涯教育の観点から、有機的に体系化、総合化し、その整備・拡充を図ることが必要である」という。

わが国の労働組合が、これら独占資本の立場からの政策展開を正面からうけてたちあがり、経済政策・労働力政策および教育政策の民主的転換をめざす運動を、企業の内外にわたる闘争領域に正しく位置づけ、国民運動の中心になって、その広がりと厚さをましていくことが期待される。

（たぬま はじめ 法政大学社会学部教授）

現代の労働組合運動 第6集

1976年3月27日第1刷発行

定価はカバーに表示してあります

編者◎ 大月書店編集部
発行者 小林直衛
印刷所 (株) 太平印刷社
製本所 (株) 関山製本社
発行所 株式会社 大月書店

東京都文京区本郷2-11-9
電話 営業 (813) 4651
編集 (814) 2931
振替 東京 3-16387

落丁・乱丁本はお取替いたします

わが国における労働力政策の特質 田沼 肇
現代の民主的教育改革 佐々木 享
鉄鋼業における職業技術教育と賃金決定
深見謙介
職業訓練と労働権・教育権 松林和夫
職業技術教育要求の発展と専修学校
草野隆光
日本の公的資格制度について 依田有弘
建設労働者と職業訓練 木村保茂
労働行政研究の役割と課題 堀江正規

¥ 1400