

経営権・人事権としての企業内訓練の展開 — ILO 職業訓練に関する勧告(1962年)の理念との関連で —

小湊 浩二 (大東文化大学社会学部)

The spread of in-firm training in Japan as implementing the management right: Its character compared to the idea of the ILO Vocational Training Recommendation of 1962.

Kouji KOMINATO

I. 問題の開示

1960年代前半から、年功給の費用上の問題を懸念して、日経連をはじめとする経営側は職務給の導入を企図し、これに反発した総評系を中心とする労働側は激しい反職務給闘争を展開した。労働側による闘争は同時にある意味で年功給の是認でもあり、他方で職業訓練に対する関与を大きく後退させ、職業訓練と昇進・賃金との関係について、ある意味での沈黙に導いた¹⁾。この間、訓練は事業内を中心に本格化しはじめ、各層・各職務の労働者を対象に旺盛な訓練が開始される。会社において実施される職業訓練は、専ら会社の経営権・人事権に属すると見做されるようになりながらである。

本稿はかかる私企業訓練としての企業内訓練の展開と、それをめぐる労使の攻防と帰結を、国際的な職業訓練の理念に照らして考察するものである。経営権・人事権といっても、戦後ひとたびそれをめぐって、労使において激しい闘争がくりひろげられたことは周知である。ただし1949年の新労組法制定が早くも一つの大きな転機となる。経営側はこれを機に、1950年代にはおおむね人事権を再掌握し始めた。すなわち労働協約上、人事権が経営側にあることを確認する条項を新たに定めるか、既に人事権への組合介入を規定していた条項についてはこれを撤回していくかなどしてである。こうして、経営側の人事権に付属するものとしての企業内訓練が広汎に展開される。

おりしも1962年の国際労働機関 (ILO) 総会では、「職業訓練に関する勧告」が採択された。職業訓練一般に関して約20年ぶりの勧告の制定である。それは戦前の1939年勧告を根本的に見直し、戦後の時代状況を反映するものとして採択された。本稿は、このILOの1962年の「職業訓練に関する勧告」(以下、62年勧告などのように略す)の規定と照らし合わせながら、戦後に本格化した

日本の企業内訓練の性格を考察するものである。

職業訓練と労働協約ならびに労働組合綱領・規約に関しては、戦後改革期から1950年代初頭にあたる時期のものを仔細に検討したものとして佐々木輝雄[1977]があり、その分析手法については本稿もこれに負うところがある。1950年代という未だ会社の人事権に労組が強く介入・関与するような時代を対象としつつ、佐々木は労組が労働者教育（一般教育、職業教育）を主体的に実施していく意図があったのか否か、公教育との関連はどうかを考察し、結局のところ労働組合運動の「脆弱性」を説き、その遠因を戦後改革下の労働者教育に求めていった²⁾。本稿では、経営側による人事権掌握の程度による時期区分と、職業訓練に対する国際的な理念との対比という点から、本格化し始めた企業内訓練の性格をいまだ少し異なる点から考えたい。

Ⅱ. 1960年代の事業内訓練の拡大と規程

(1) 経営側の人事権掌握前における企業内訓練と労働協約

1960年代の、企業内訓練の展開は瞠目に値する。それは戦後に本格化して以降、概ね監督者・管理者を中心とするものから、新入・一般従業員対象のものに拡大していった。その事情を表す言を以下に示そう。

第一に、日本生産性本部系の調査機関である賃金管理研究会の『企業における教育訓練』（1962年）は、「総論」冒頭部において次のように評している。「いまやわが国の教育訓練は開花期を迎えた」とよく言われる。新しい考え方での教育訓練が導入されてから10数年を経た今日、わが国のどの企業に於ても企業教育は一つの大きな関心事となっている。経営者層を含めた全従業員に対して、色々の面において様々の方法で教育が実施され、計画されている。この意味では「教育訓練花ざかり」の言はまさに適切であろう³⁾と。戦後日本の企業内訓練の実態調査の先駆ともいえる倉内史郎他[1963]は、1961年当時、企業内訓練において重点がおかれた対象は、「現場監督者」70.5%、「新入社員」55.2%、「養成工」44.3%、「中級管理者」37.1%、であったとしている（複数回答）⁴⁾。

しかしながら第二に、企業内訓練はやがて新入・一般従業員にその対象を広げていった。表1はそうした事情を、日本経営者団体連盟『わが国労務管理の現勢』によってみたものである。表は、1958～68年の10年で、比較的早い段階から「現場第一線監督者」、「管理者教育訓練」といった訓練が一定の実施率を保っていることを示すが、次第に訓練はその対象を広げ、「新入従業員教育訓練」、「技能者養成」、「中堅職員教育訓練」といった訓練でも実施率が高まっていくことを示している。

管理・監督者層対象から本格化し、新入・一般従業員へと比重を移して1960年代に開花する戦後日本の事業内訓練は、労使関係上どのような力関係を反映して実施されていったのか。戦後、労働組合法制定（1945年12月22日、法第51号、以下「45年法」のようにも記す）に伴い、一斉に労組が設立され労働協約が制定され始めるが、一般に、その時期の人事権への組合の介入を表す規定（同意・協議約款）については周知でもある⁵⁾。いまこれを、行論に関係のある企業でみれば次の通りである。

表1 企業における教育訓練対象の動向——1958、1963、1968年——

| 訓練名称 | | 年次 | 1958年 | 1963年 | 1968年 |
|---|-------------------|----|-------|-------|-------|
| 回答会社数 | | | 1,053 | 1,061 | 875 |
| 新 育 入 訓 従 業 員 | 大卒教育訓練 | | 68.9 | 76.9 | 81.6 |
| | 高卒 〃 | | 72.3 | 83.6 | 84.5 |
| | 中卒 〃 | | 46.4 | 49.7 | 44.3 |
| | 臨時工 〃 | | 10.0 | 17.3 | 11.7 |
| | パートタイマー教育訓練 | | — | — | 2.9 |
| 技 能 者 養 成 | 職業訓練法による技能者養成 | | 9.0 | 11.3 | 11.4 |
| | 各種学校令 〃 | | 2.1 | 3.4 | 3.5 |
| | 任意制度 〃 | | — | 16.2 | 21.4 |
| | 多能工訓練 | | — | — | 7.0 |
| | 職能転換者教育 | | — | — | 8.0 |
| | 技能者再教育訓練 | | — | — | 14.2 |
| 監 現 場 者 第 一 訓 練 | TWI-JI | | 31.9 | 35.5 | 35.2 |
| | TWI-JM | | 27.7 | 29.0 | 28.3 |
| | TWI-JR | | 26.8 | 31.0 | 29.7 |
| | TWI-JS | | — | — | 12.2 |
| | 安全教育訓練 | | — | 17.2 | 5.9 |
| | 自社独自の訓練 | | — | 37.2 | 42.2 |
| 中 堅 職 員 訓 練 | 中堅職員訓練コース | | — | 12.0 | 15.1 |
| | ジュニア・マネジメント・総合コース | | — | 3.1 | 2.2 |
| | 中堅社員訓練コース | | — | — | 3.7 |
| | その他の定型訓練コース | | — | 13.0 | 12.3 |
| | 自社独自の訓練 | | — | 33.6 | 41.8 |
| 管 理 者 （ ミ ド ） 教 育 訓 練 | MTP(日産訓) | | 25.5 | 31.3 | 29.1 |
| | JST(人事予定) | | 9.7 | 13.7 | 15.3 |
| | 経営幹部育成講座 | | — | — | 2.6 |
| | M・Mコース | | — | 13.8 | 11.9 |
| | その他の定型コース | | — | — | 18.2 |
| | 自社独自の教育 | | — | — | 39.5 |

引用者注1. 原著者の調査は、日経連が加盟経営者団体の会員会社を対象に、会社の労務管理全般について、行ったものである。

引用者注2. 上記は対象従業員別訓練であり、このほか原著者において「専門教育訓練」、「技術者教育」、「経営幹部（トップ）教育」、「実務教育訓練」、「通信訓練」といった目的別訓練の実施率が示されている。

引用者注3. 「—」は、この名称での訓練が質問に存在しない場合である。

出所：日本経営者団体連盟弘報部 [1965]50～55頁、同 [1971]22頁。

京成電鉄「団体協約」（1945年12月29日締結）は、「昇給、賞与、昇進、訓戒、懲戒等ハ組合ノ承認ナクシテハ行ワザルコト」（第1条（ニ））、「従業員ノ福利厚生施設ハ組合ノ管理ニ委ヌルコト」（第1条（ヘ））⁶⁾としていた。旭化成工業「団体協約」（1946年4月24日締結）は、「会社の行う組合員の解雇転勤に関し、組合より異議申立ありたるときは、会社並組合両者協議し協議整わざるときは、会社之を行わず」（第4条）⁷⁾とした。味の素「協約書」（1947年6月30日締結）は、「会社ハ従業員ノ人事並ニ工場職制ニ開シテハ左ノ通り行フ イ、採用、転勤、解雇ニ関シテハ予メ組合ノ承認ヲ得ルモノトス。ロ、職制ノ制定改廃等ヲナサントスルトキハ予メ組合ノ同意ヲ得ル

モノトス」(第6条)⁸⁾とした。小松製作所「労働協約」(1946年8月14日締結)は、「従業員ノ採用、解雇、移動等ハ組合ノ承認ヲ得ル事」(第6条)⁹⁾とした。

これらすべて、会社の人事政策上、組合の「同意」「承認」を得ることを必要要件とするものであるが、例えば次の日本陶器のように、労組による「諮問」その「考慮」にとどめる場合もある。すなわち、日本陶器「労働協約書」(1948年7月締結)の「第2章 人事及職制」は、「会社ハ従業員ノ雇入、休職、異動、昇格、賞罰及職制ノ改廃ニ関シテハ予メ組合ニ諮問シソノ意思ヲ考慮スル」(第7条)¹⁰⁾とした。

この時期の協約は、45年労組法下のものであると同時に、未だ戦後において職業訓練が本格化する以前のものであり、教育・訓練を規定化したものは少数といえる。そして定められるとすれば、「人事」のうちの「教育」、あるいは「教育訓練」、「福利厚生」などの部分においてであった。それらは、第一に、協約条文上で教育・訓練について直接的に言及するものか、第二に経営協議会の付議事項とするものかに分けられる。

第一に、労働協約で教育・訓練への労組の関与に関する直接的な条文をもつものは次のようである。小松製作所「労働協約」(1946年8月14日締結)は、「従業員ノ福利、教育、厚生施設ハ会社組合協議ノ上改善シ情勢ノ熟スルヲマチ逐次組合ノ管理ニ移スコト」(第11条)¹¹⁾と規定した。すなわちここでは、従業員教育の実施については組合と協議するだけでなく、漸次その管理を労組に移すとしている。国鉄の場合、運輸大臣と国鉄労働組合総連合会との間の、「国鉄労働協約書」(1947年2月22日施行)の「第4章 業務について」は、「甲(運輸大臣—引用者、以下同じ)は、従業員の教育制度およびその方針については、乙(国鉄労働組合総連合会)の参画を認める」(第43条)¹²⁾とした。

さらに従業員教育そのものではないが、教育に関する施設の運営を協約で触れるものとして、次のような場合がある。京成電鉄「団体協約」(1946年12月19日締結)は、「第1条(ヌ)」にて、「会社ハ組合員ノ福利厚生施設ヲ組合ノ管理ニ委ネ、文化教育保健施設ノ運営ニツイテハ組合ノ承認ナクシテハ行ワザルコト」¹³⁾とした。これは同社の、先の1945年12月協約が「従業員ノ福利厚生施設ハ組合ノ管理ニ委ヌルコト」としたものの後続協約であり、即ちこれに、組合の承認なくして文化教育保健施設の運営は行わないとする規定が加わったことになる。さらに同社の場合これは、1947年10月1日締結の「労働協約」の「第2章 労働条件」における、「従業員の福利、厚生、体育並に文化事業の運営については、会社、組合で協議し、適当と認められるものは組合で管理することができる」(第42条)、「会社は従業員の民主的教育及びその施設の充実をはかり、組合はこの運営に参画する」(第43条)へと、引き継がれた¹⁴⁾。以上の例は、労働協約であえて教育訓練について触れているのであるから、そのいずれもが労組の「管理」、「参画」に言及し、多かれ少なかれその関与を認めるものとなっている。

第二に、この時期に労使間で会社経営上の諸事項を協議・決定するものとして広範に設置された経営協議会の付議事項に、教育訓練を付すとした労働協約をみれば次の通りである。阪東調帯護謨「労働協約」(1947年3月25日締結)は、その第5条にて「会社及組合ノ代表者ヲ以テ組織スル経

営協議会ヲ設ケ本協約ノ運営ヲ協議スル」として経営協議会の設置を定め、「経営協議会ノ規定ハ双方協議ノ上別ニ之ヲ定メル」としたが、それに基づくところの「経営協議会規定」（同年9月7日）は、「福利厚生及工場教育等ニ関スル事項」をその協議対象事項とした（第3条第4項）¹⁵⁾。郡是製糸「労働基本協約」（1947年8月1日施行）は、その第3条にて「会社及び組合は本基本協約締結の趣旨に基づき各々其の代表者を以て経営協議会を設置し、生産労働条件其の他必要な事項を協議決定するものとする」として経営協議会の設置を定め、「本協議会の規約は別にこれを定める」としたが、それに基づく「経営協議会規約」（1947年8月実施）は、「技術の向上、能率の増進其の他生産に関する事項」ならびに「労働教育に関する事項」を、経営協議会の協議対象事項とした（第4条第1項、第4項）¹⁶⁾。一般に、経営協議会の協議対象事項には、「生産の向上に関する事項」、「人事に関する事項」などの抽象的な表現も多用されたため、それによって労働者の教育や技能養成を含意した場合も多々あると考えられる。

さらに上記の労働協約とは次元を異にして、組合がその規約に、事業として教育訓練を掲げる場合は当然にもあった。たとえば、日本陶器労働組合「組合規約」（1946年1月26日施行）は、「第3章 事業」にて、「生産技術並ニ能率増進ニ関スル事項」（第9条第1項）¹⁷⁾を掲げ、「味の素労働組合規約」（1946年1月25日制定）は、「技能の練磨、能率増進に関する事項」（第5条第7項）¹⁸⁾を、「郡是労働組合規約」（1946年5月12日制定）は、「第2章 事業」において「技能の向上練磨に関する事柄」（第5条第6項）¹⁹⁾を、掲げている。あるいは「九州全三菱炭礦労働組合規約」（制定年不詳、1946年11月効力発効）は、「第2章 事業」において、「技術の向上及生産能率増進に関する事項」、「組合指導者の養成並に組合員の文化、教育、訓練、出版集会等に関する事項」（第5条）²⁰⁾を挙げ、「京浜急行労働組合規約」（1948年6月19日施行）は、「第4章 事業」において、「(四) 教育指導に関する事業」（第28条）²¹⁾を掲げている。これら、規約で掲げるものの協約における規定に至っていない場合は、労働組合による教育訓練の実行という意思表示として確認できる²²⁾。以上に、労働組合の職業訓練への関与について、労働協約に直接に規定のある場合と、経営協議会の付議事項とされる場合と、組合事業として組合規約に掲げられる場合とにおいてみた。

(2) 経営側の人事権「奪還」後

これに対し1949年6月1日の新労組法制定（法第174号）を機に、事態は変化する。いうまでもなく経営側による人事権を「奪還」が本格化する。新法は、労働協約の自動延長を禁止としたため（第15条）、法改正前に有効であった労働協約も、期限とともに新協約の締結が必要となった。新協約の締結は順調ではなく、締結率はひとたび1949年の50.4%から、50年の45.1%にまで下降して、所謂「無協約状態」を生み出した²³⁾。しかしその後は回復して、1955年には法改正前の水準に復している。すなわち新労組法下の新しい労働協約が締結されていった。

49年労組法制定後、一方では人事権・経営権が経営側に存し、他方では、労働側には労働三権が存することを表す新協約の締結がみられ始めた。先に1948年の協約で、人事事項について「予メ組合ニ諮問シソノ意思ヲ考慮スル」としてた日本陶器の場合、1950年締結の「労働協約書」（12

月1日)において、この条文はそのままに、新たに「第1章 総則」に、「会社と組合は労働権(団結権、団体交渉権、罷業権等)と経営権(営業権、経理権、人事権等)を相互に尊重する」(第1条)²⁴⁾との条文が加わった。あるいは先の旭化成の場合、1946年の協約で解雇転勤に関し、「会社並組合両者協議し協議整わざるときは、会社之を行わず」としてたが、組合史によると新労組法制定後、「24年(1949年の労働協約——引用者)では、人事に関する諸基準については、経営協議会の附議事項にしたがい、その基準にそった具体的な人事は、会社の一方的な運営ということで決定した」とされている²⁵⁾。その後各社において経営側・労働側による権利の相互承認というよりは、人事権・経営権が経営側に存し、それを組合が承認するとの条項が続出した²⁶⁾。

このような動きは、教育・訓練においては、一部に協約において組合関与規定が姿を消す事例として現れた。先の、京成電鉄の1947年10月1日締結「労働協約」は、会社による「民主的教育」への組合の「参画」を規定していたものであるが、1950年10月3日締結の「労働協約書」において、その文言は姿を消した²⁷⁾。あるいは郡是製糸の1947年8月締結の労働協約付属「経営協議会規約」は、「技術の向上、能率の増進其の他生産に関する事項」(第4条第1項)ならびに「労働教育に関する事項」(同第4項)を経営協議の対象としていたが、1949年4月21日締結の労働協約から、第4項は姿を消した²⁸⁾。

他方で新法制定後は、教育・訓練については会社側として行うことを謳う事例が出できた。たとえば、東京電力「労働協約」(1963年)の「第2章 人事」の「第2節 教育」は、「会社は事業の特質に基づいて、業務に必要な技能および知識の練_マ向上のため、教育施設の充実を図り、従業員の教育養成に努める」とした²⁹⁾。さらに同社の67年締結の労働協約には、それまでの「第2節 教育」は「第2節 研修」となり、「会社は、従業員が業務に必要な知識をたかめ、技能を修得練まし、さらに電気事業に従事する者としてふさわしい資質、能力を育成強化するため、研修センターをはじめとし、その他社内外の諸機関において研修を行なうものとする」(第23条 研修)となった³⁰⁾。教育訓練を経営側の専権として行うとする本条項も、労働協約において敢えて規定しているのであるから、労組も認めたかたちをとっているといえる。

あるいは協約ではないが、組合格約で、教育・訓練についての、組合関与が姿を消した事例がある。先に、日本陶器労働組合は、1946年1月施行の規約において、組合「事業」に「生産技術並ニ能率増進ニ関スル事項」を挙げていたのであるが、「昭和24年6月9日労働法改正により大々的に規約の改正」を行って以降、この条項は姿を消した³¹⁾。「郡是労働組合格約」も1949年6月8日、ならびに1951年4月7日に改正をみつつ、いずれもその「第2章 事業」は、「技能の向上練磨に関する事項」を含んでいたが(第5条)、1957年5月22日改正において、この条項は姿を消した³²⁾。こうして経営側の人事権奪還後に、職業訓練への組合関与規定が削除されるか、経営側の専権事項とするかのように定められる事例がみられた。さらにこののち、会社の発する業務命令に反した故の解雇は妥当であるとする司法判断が、1956年7月に出る。ここから、従業員が企業内訓練課程に入ることも業務命令の一環であり、人事権に属するという考え方が根拠を得ていくようになる³³⁾。

しかしながらここには注意すべき点が存するのであって、新労組法制定を機に経営側が人事権を

掌握し、かつ教育訓練がその人事権に属するものであったとしても、そのこと自体は教育訓練が労使双方で行われ得ることと何ら矛盾するところはなく、あるいは教育訓練の実施主体が経営の専権下にあることを決して意味するとはいえない、ということである。それは職業訓練課程への異動の命令権ならびに課程中の監督権が誰に属するかということと、職業訓練（内容）の企画・実施者が誰であるかということが、別の事柄であるかのごとくである。そして事実として第一に、この新労組法制定以後も訓練への組合関与もしくは労使共同実施の規定をもつ協約が締結される事例があり、第二にそれがまさに世界的な傾向・考え方としてあるということ、ILOの1962年の職業訓練の勧告が示しているといえる。後者については、次章で触れる。

第一に、新労組法制定後も、教育訓練に労組が関わりとする協約締結の事例は残っていった。特殊製鋼「労働協約」（1950年10月締結）の「第8章 教育および福利厚生」は、「会社は満20歳以下の青少年のため必要があるときは1週間6時間以上の教育をする。なお、細目は会社、組合協議して定める」（第74条 教育制度）³⁴⁾とした。椿本チェーン製作所「労働協約」（1951年3月1日締結）の「第7章 安全衛生、福利厚生、文化事項」は、「会社は安全衛生、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、組合の参画を得て双方協議の上積極的に拡充を図ることを承認する。前項の事業及び施設の内、適当と認むるものは協議によって組合が管理することがある」³⁵⁾とした。理研ピストンリング「労働協約」（1963年4月1日締結）の「第8章 教育及び福利厚生」は、「会社は組合員の人格を高め技術の向上を計る為教育を実施する。その実施については会社と組合が協議する。」（第81条（教育））³⁶⁾とした。日本運通「労働協約書」（1963年締結）の「第14章 教育」は、「会社は、組合員の資質と技術の向上を図るため、組合員を会社の教育施設または他の教育機関に学ばせることがある。2 前項の場合、労働条件に変動があると認められるときは、会社は、組合と協議する」（第147条、教育）³⁷⁾とした。大日本紡績「労働協約」（1964年締結）の「第6章 福利厚生および教育」は、「会社は新たに採用した者に対しニヵ月以内に労働協約・就業規則その他業務上必要な事項の養成教育を行なう。2 養成教育の実施については組合はこれに協力する」（第60条、教育）³⁸⁾とした。さらに十條製紙株式会社「労働協約書」（1967年3月31日締結）の「第3章 労働条件」の「第8節 教育」は、「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。その実施については会社組合協議する。」（第76条、従業員の教育）³⁹⁾とした。

以上に、新労組法が制定され、経営側が人事権・経営権を奪還して以降も、職業訓練に労組の関与を認める協約が定められていった事実には注目したい。

Ⅲ. ILOの1962年の勧告

(1) 62勧告における「企業による訓練」

職業訓練に関するILOの1962年勧告は、1961年に第45回ILO総会で議題としてとりあげられ、1962年の第46回総会で採択された、全15章、80項（条）からなるものである⁴⁰⁾。39年勧告が全

8章(部)、20項からなるものであったから、62年勧告は改定であると同時に全面的な内容の拡張でもあった(表2)。したがって戦後しばらくは、職業訓練一般に関しては39年勧告が通用したことになるが、なお50年には成人についての「職業訓練(成人)勧告 Vocational Training (Adults)

表2 ILOの職業訓練に関する2勧告の対照表

| 1939年勧告 (第57号) | 1962年勧告 (第117号) |
|--|---|
| 第1部 定義 Definitions | 1 総則 General Principles |
| 第2部 一般的組織 General Organisation | 2 国家計画と行政 National Planning and Administration |
| 第3部 事前の職業的準備 Prevocational Preparation | 3 協力のための調整 Arrangements for Co-operation |
| 第4部 技術及び職業教育 Technical and Vocational Education | 4 訓練機会に関する情報 Information about Training Opportunities |
| 第5部 雇用前及び雇用中の職業訓練 Vocational Training before and during Employment | 5 職業指導と選択に関する調整 Arrangements for Vocational Guidance and Selection |
| 第6部 調整及び情報提供に関する措置 Measures concerning Co-ordination and the Supply of Information | 6 職業前準備 Prevocational Preparation |
| 第7部 証明書及び交換 Certificates and Exchanges | 7 訓練の組織 Organization of Training |
| 第8部 教員 Teaching Staff | 8 訓練の方法と手段 Methods and Means of Training |
| | 9 企業による訓練 Training by Undertakings |
| | 10 徒弟制度 Apprenticeship |
| | 11 より進んだ訓練 Accelerated Training |
| | 12 職長段階までの監督者の訓練 Training of Supervisors up to the Level of Foremen |
| | 13 指導員 Teaching Staff in Training Institutions and Undertakings |
| | 14 工業化途上の諸国 Countries in Process of Industrialization |
| | 15 国際協力 International Co-operation |

引用者注1. 勧告タイトルは、双方とも Vocational Training Recommendation である。
出所: ILO[1960] ~ [1962] 他。

Recommendation」(第 88 号)が出されている⁴¹⁾。また 62 年勧告の後に、職業訓練一般に関して発せられたものは 1975 年の「人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約・勧告」である⁴²⁾。62 年勧告の中で、本論の問題関心からして、もっとも注目されるのは、第 9 章「企業による訓練」である。すなわち第 9 章は、要旨次のように規定した。

①使用者は、訓練が修了した労働者の必要 need を満たすために、求められる措置について方針をたてるべきである(第 38 項(1))。②個々の使用者または使用者団体は、系統的な訓練計画をたてるよう奨励されるべきであり、それは使用者の雇用の必要に応じてであって、またその技術的な作業状態が許す程度においてである(第 38 項(2))。③「使用者は、企業内の訓練計画の立案と実行において、企業に雇われた労働者の代表と協議し協力すべきである」(第 39 項)⁴³⁾。④企業内での訓練問題に対する責任は、特別の訓練担当部局か、1 人以上の常勤・非常勤の職員に明確に割り当てられるべきである(第 40 項)。⑤訓練担当部局もしくは担当者の任務(全 9 項目、略、第 41 項)。⑥企業は訓練期間の短縮や訓練の効率性増大を考慮して、訓練生に基礎的訓練が与えられるよう調整すべきである(第 42 項)。⑦「訓練の全段階において、企業内外を問わず、訓練生は訓練に関して訓練担当部局または担当者の一般的な管理・監督の下に置かれるべきである」(第 43 項)⁴⁴⁾。⑧企業内のいかなる場所で訓練が行われるべきかの決定において考慮されるべき点(全 8 項目、略、第 44 項)。⑨訓練初期の段階においては、独立の指導施設か、通常の作業場内に区画され必要な設備を備えた指導場所が設けられるべきである(第 44 項(2))。⑩企業は全ての新規採用者に対して受け入れ措置を採り、誘導期間を設定すべきである(第 45 項)。⑪若年労働者の入職に際しては、彼らの訓練の必要を考慮して特別な注意が払われるべきである(第 45 項(2))。

このようにしてみると、62 年勧告第 9 章「企業が行う訓練」は、企業・使用者が従業員の訓練を計画的に遂行し、またその責任を負うべきであるという基調に、貫かれている。この 62 年勧告第 9 章に相当するものは、39 年勧告では第 5 部「雇用前及び雇用中の職業訓練」であるが、後者は年少者に対する職業訓練の提供や、企業内訓練における訓練場所や補習講義の確保といった限定的な内容に割かれた、僅か 2 項 7 号からなるものに過ぎず、そこにおいては使用者による計画的な訓練とその責任といった考え方を見出すことはできない。ようやく 1950 年(成人)勧告において、それに近い文言が現れるから、少なくとも 39 年勧告採択以降の間に、ILO は私企業訓練に対し積極的な評価を与えるようになったとも考えられる⁴⁵⁾。

企業内訓練の権限と実行主体についてはといえば、第 9 章は第一に、それが経営側の人事権の下におかれるとしつつ、第二に、その計画の立案と実行は労働側との協議の上で行うべきであるとした。第一に⑦(第 43 項)にあるように、当勧告は、訓練の全段階において、企業内外を問わず、訓練生が企業の訓練担当部局・担当者の管理・監督の下に置かれるべきであるとしている。しかもここでは訓練生と使用者との契約については、まったく触れられておらず⁴⁶⁾、雇用者(従業員)一般の場合、彼らが訓練生として人事権の下にあるのは自明との認識をとったといえる。

しかしながら第二に、第 9 章は、企業内での訓練計画の立案・実施については、上の③(第 39 項)が示すように、その企業に雇われた労働者の代表と、協議・協力して訓練を計画・遂行すべきであ

ると明記した。このような文言も、39年勧告には見受けられず、50年勧告において「監督官庁は、使用者がその企業に雇われた労働者の代表と、そこでの訓練プログラムの実行にあたって協力するよう奨励すべきである」⁴⁷⁾として出てきており、戦後において現れたものといえる。こうして、訓練生は企業の訓練担当の監督下に置かれるべきであるが、訓練の立案・遂行そのものは労使において行われるべきであるというのが、ILOの企業内訓練についての基本となった。

こうした側面は第9章に限ってみられることではない。第2章「国家計画と行政」は、各国政府が自国に訓練施設の組織網を設けるとともに、公的訓練所においては訓練が無償で提供され、企業内訓練についてはその労働条件が十分に満たされ、かつ教育的なものであるように規制されるべきだとして設けられた章であるが、ここにおいても「全国的なレベルでの協力が、利害関係を十分に代表する適当な団体・諸団体を通じて達成されるべきである」(第5項(1))⁴⁸⁾としている。また第3章「協力のための調整」は、第2章とは別に、各国において訓練に関係する各団体間の相互協力関係について一章分を割いたものであるが、「訓練に関係する全当事者、とりわけ公共機関、教育機関、経営者および労働者の組織は、訓練の計画、開発、運営および訓練問題一般の協議のうえで、相互の支援と協議のためのあらゆる機会を用いるべきである」(第11項(1))⁴⁹⁾としている。すなわち一国の訓練システムは、公的・企業内を問わず、政府機関、使用者側、労働者側による企画と実行であるべきだとしており、この点からすれば、ILO62年勧告が謳い描いた理念は、他ならぬ企業内訓練にも、公共性をもたせることであったというほかない。

(2) 勧告に対する日本政府の対応

では本勧告に日本政府がどのような態度で臨んだか、それは勧告採択までに国際労働事務局の提案に寄せた日本政府の反応からうかがうほかない。62年勧告は、ILO規則に則り、国際労働事務局が二度に渡り各国政府から意見を徴してこれを予備的報告書としてまとめ、総会に提案して採択されるという過程を経た。報告書は「職業訓練勧告 Vocational Training Recommendation」として、1960・61年にILO第45回総会に向けた2分冊のReport VII(1), (2)が、1961・62年に第46回総会に向けたReport IV(1), (2)が出された(以下この順に、Report 45-1、45-2、46-1、46-2と略す)。

Report 45-1には、本勧告の提案に至るまでの職業訓練上の世界的な背景と、各国における訓練の実情が各章ごとに記されており、これに事務局作成による勧告正文案が、39年勧告や50年勧告等の先行する勧告との対照というかたちで「説明書き」とともに付されている。そして各国政府には、この正文案がそもそも従来勧告の改正に向けた討議の基礎となり得るか、そして削除もしくは追加すべき条文・節が考えられるか質問された。そしてReport 45-2には、45-1の二つの質問に対する各国政府の回答が載せられ(50カ国が返答)、それには日本も含まれている。ただし日本政府が回答したのは、事務局正文案がそもそも新勧告制定のための議論の基礎となり得るかについてののみである。

ここで日本政府は、一般的所感 General Observation として、提案された正文案と説明書きは、討議のための適切な基礎となるとしながらも、要旨次のような返答をした。すなわち、本案が諸国において様々な慣行によって訓練が行われていることからする、あり得べき誤解を避け、かつ討論に供

するためには、本案の少なくとも説明書きにおいて、「企業による訓練」、「徒弟制」、「より進んだ訓練 accelerated training」などといった、職業訓練の種類について相互関係を明示する概念的・制度的特徴の説明が、より有用 (useful) であるべきだ、と⁵⁰⁾。ある意味では正文案が職業訓練の偏った概念・制度に則っているため、それに沿わないあり方をも認めるべきだ、という注文とも読みとれる。

Report 45-2 に載せられた各国の回答を踏まえ、1961年6月の第45回総会の下に「職業訓練委員会」が、政府代表50(人)、使用者側30、労働者側27のメンバーにより構成され設置された。当委員会での条項ごとの審議と採決を経て、国際労働事務局は再び正文案 Proposed Text を作成した。それら会議録と正文案から Report 46-1 は成り、事務局の正文案に対する修正点の指摘が再び各国政府に対し求められた。そして Report 46-2 はその各国の再返答と、これを踏まえて再作成された Proposed Text である。このとき返答した国は日本を含む67カ国で、うち47カ国がそのまま提案を是とした。

ここで日本政府は再び「一般的所感」として、概ね次のように回答した⁵¹⁾。事務局提案の内容は、いくつかの点を除き、職業訓練を実行し運営する上で有益かつ適切である。しかしながら提案文では、本勧告を「雇用のための準備をする一般的、職業的および技術教育を含む、(この目的のために必要とされる)すべての訓練」(62年勧告第1項(1)の表現を指す——引用者)に適用するとしているが、職業訓練に何ら定義を施しておらず、きわめて包括的な表現を用いている。例えば日本で職業訓練は、学校教育法と職業教育法の下で別々の分野で扱われており、教育と職業訓練の関係は、様々な国の実際の状況において相当に異なるのであるから、各国での方法や政策の状況にしたがって、勧告を実際に適用できるようなものにする必要があると考える、と。

このように日本政府は、先の Report 45-2 での回答と同様に、国によって異なる慣行や政策に則って訓練が行われている実情を考慮して、その定義をより運用可能なものにすべきであるという趣旨の一般的な批判を、重ねて主張した⁵²⁾。すなわち日本政府は企業内訓練やそこでの労使の関わり方といった点には明示的に触れていないが、日本の慣行・実情から明らかに困難なものに対しての実行不可能性を指摘しつつ、事務局提案の訓練の概念と定義については終始批判的な論調をとった。日本政府の主張の当否はここで置くとしても、日本政府をしてかかる態度をとらせたのは、まさに勧告の理念と、日本国内での実態との差異を反映しているものとみられよう。

IV. 企業による「教育要綱」の制定

ふたたび、日本企業に目を戻そう。1950年代末から1960年代にかけて、各社の経営側は労働協約とは異なる次元で、いわゆる「教育要綱」「教育規定(程)」を定め始めていった。表3は、賃金管理研究会が1961年に上場企業60社より回答を得た、各社の「教育訓練要綱」の規定状況についてである。表3の(1)によれば、「教育訓練の規定化」を「経営方針の中で明文化している」ものは14社あり、この間に対する回答が判明する企業49社全体の29%にすぎず、「明文化していない」方が多数派である。しかしながら教育規定が会社の基本政策となっているか否かでは、肯定する企

表3 教育訓練の規定化の状況——1961年——

| (1)「経営方針の明文化」と「基本政策」 | | ()内は% | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|----------|------------|
| | 明文化していないが、 基本政策になっている | 明文化しておらず、 基本政策になっていない | 不明 | 合計 |
| 経営方針の中で 明文化している | 5 (35.7) | 0 (0.0) | 9 (64.3) | 14 (100.0) |
| 経営方針の中で 明文化していない | 29 (82.9) | 6 (17.1) | 0 (0.0) | 35 (100.0) |
| 合計 | 34 (69.4) | 6 (12.2) | 9 (18.4) | 49 (100.0) |

| (2)「経営方針の明文化」と「教育の総合的なプログラム」 | | ()内は% | | |
|------------------------------|------------------------|-------------------------|----------|------------|
| | 教育の総合的なプロ グラムをもっている | 教育の総合的なプロ グラムをもっていない | 不明 | 合計 |
| 経営方針の中で 明文化している | 10 (71.4) | 2 (14.3) | 2 (14.3) | 14 (100.0) |
| 経営方針の中で 明文化していない | 19 (54.3) | 12 (34.3) | 4 (11.4) | 35 (100.0) |
| 合計 | 29 (59.2) | 14 (28.6) | 6 (12.2) | 49 (100.0) |

| (3)「経営方針の明文化」と「全社、全般的な教育規程」 | | ()内は% | | |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|----------|------------|
| | 全社、全般的な教 育規程がある | 全社、全般的な教 育規程がない | 不明 | 合計 |
| 経営方針の中で 明文化している | 9 (64.3) | 3 (21.4) | 2 (14.3) | 14 (100.0) |
| 経営方針の中で 明文化していない | 9 (25.7) | 21 (60.0) | 5 (14.3) | 35 (100.0) |
| 合計 | 18 (36.7) | 24 (49.0) | 7 (14.3) | 49 (100.0) |

原著者注1. 「全国1,200社の株式上場会社中より主要企業300社を無作為抽出し、昭和36(1961—引用者)年11月15日より12月15日に至る1ヶ月間にアンケートを回収したもので、回答会社60社回答率20%であった」。

引用者注1. 原著者において58社の回答しか記載がなく、そのうち教育訓練の規定を「経営方針の中で明文化している」か否かについて回答のあった49社のみを選択した。

引用者注2. 「教育訓練の規定化」、「全社、全般的な教育規程」は原著者のまま。

出所：賃金管理研究会 [1962]147～269頁。

業が全体の69%と多数派を占める。しかも経営方針として明文化していない企業35社も、うち8割の企業は基本政策としている。同様に(2)は、「教育の総合的なプログラム」を有する企業の方が全体の59%と多数派を占め、ここでも経営方針の中で明文化していない企業でも、過半の54%がこれを有する結果となっている。即ちこの1961年では、教育訓練の規定化を経営方針として明文化はしていないが、基本政策としつつあり、教育の総合的プログラムも定める企業が、主流にな

りつつある過渡期にあることをうかがわせる。定められる「教育要綱」は、どのような方向に進みつつあったといえるのか。

第一に、教育訓練の目的が、極めて一般的な技能向上・人格陶冶に置かれている場合を以下に示そう。すなわち、電気化学「教育訓練基本要綱（1959年6月19日実施）」の「2. 目的」は、「(1) 企業の公共性をわきまえた明朗開闊な、良識ある職場人を作る。(2) 積極的、効果的に業務を遂行するために必要な知識技能を身につけさせる。(3) 科学的管理の展開をはかり、近代的人間関係の樹立を期する」⁵³⁾とした。大日本セルロイド「従業員教育訓練要綱」（1961年1月1日施行）の「第一従業員教育の目的」は、「従業員教育の目的は、経営の高度化と技術革新に即応し、従業員の各層に対し、職務遂行上必要な知識、技能を付与するとともに、会社発展の根幹たるべき従業員の良識を高め、識見と教養を深めることにより、その揺るぎなき基盤を培うことにある」⁵⁴⁾とした。三井建設「教育訓練実施基準」（1961年4月1日施行）の「1. 目的」は、「(1) 人格の陶冶をはかり、良識ある産業人をつくる。(2) 技術の向上をはかり、有能な生産人をつくる。(3) 責任の遂行をはかるため、必要な知識・技能を与え有能な組織人をつくる。(4) 業務を効果的・経済的に遂行するため、科学的管理の知識・技法を導入し有能な管理監督者をつくる」⁵⁵⁾とした。石井鉄工所「教育訓練規程」（1967年2月現在）の第1条「目的」は、「従業員の知識、技能、教養を高め、明朗にして士気旺盛な職場を建設することにより、生産性の向上を図るため、この規定により従業員の教育訓練をする」⁵⁶⁾とした。

これら教育要綱は、ある意味で従業員に職務遂行上の必要な技術・技能を付与し、またそこから派生して従業員の人格の陶冶や良識の養成に言及するものである。しかしながらこれらも、経営側が訓練の遂行を一方向的に謳い宣言するものとして、労働協約上の文言とも異質なものを見出そう。

しかしそれのみではない。第二に「教育要綱」は、企業によっては訓練目的が、「経営への協力」、「愛社心」と否応なく結びつけられた。日本通運「教育訓練要綱」（1958年12月施行）の「1 基本方針」は、「経営によるこんで協力し、能力を最大限に発揮して、能率よく職務を完全に遂行し、会社発展の原動力となる社員を養成するために、近代経営にもっとも即応した教育訓練を、組織的、具体的かつ継続的に実施して、社員の業務知識、技能の向上、人格の陶冶を図り、ひいては、社会福祉に貢献しうる立派な産業人を育成する」とした⁵⁷⁾。日立製作所「教育要綱」（1959年4月1日実施）の「第一 目的」は、「会社の社会的使命を認識し、会社伝統の日立精神を身につけ、良識と高邁な人格、及びすぐれた創造力並びに強い責任感と実行力をもつ日立産業人を育成する」⁵⁸⁾とした。松下電器「教育訓練要綱」（1960年6月8日実施）の「従業員教育訓練の目的」は、「教育訓練は、松下電器の経営基本方針を徹底的に理解させ、その目標に向かって努力するのに必要な知識・技能及び態度を身につけさせるために行なう」⁵⁹⁾とした。やや時代は下り、日本軽金属「教育規則」（1967年2月1日）の前文は、「次の基本方針のもとに社員教育を強力に推進する。1 愛社心を高揚する。会社が、アルミニウム産業における激甚な競争を克服して行くためには、愛社心を基盤とする社員各人の進歩、向上とおう盛なる勤労意欲が必須の条件となる。2 職務上の知識、技能の向上をはかる。社員が日常の職務を完全に遂行するためには、各人が優れた知識、技能を十

分に体得することが必要である」とし、「第1章 総則」は、「社員教育は、会社が経営管理の一環として推進する。」(第2条)⁶⁰⁾とした。

以上の第二に、愛社精神の高揚、企業帰属意識の醸成の手段としての、教育訓練の目的の置き方を見るものである。このような規定の制定は、その目的において労働者の技能向上・人格陶冶のための訓練というものとは趣を異にするものであり、また戦後の労使関係における直前の時代状況からすれば急転と評すべき事態である。さらに、ひるがえってILO 62年勧告で訓練の目的を規定した第1章「総則」は、「訓練はそれ自体が目的ではなく、個人の就業機会をも考慮に入れた、個人の就業上の能力を高める手段であって、かつまたその能力を個人自身と共同体のために最大の利益となるように個人に使用させるための手段である」(第2条(1))、「訓練は、個人としての、および社会の一員としての必要 needs に基づき、その勤労生涯を通じて継続される一過程である」(第2条(3))⁶¹⁾としていた。勧告のこの条文が原則的なものであったとしても、日本企業の教育要綱は、一部にこの精神とは対極に、企業内訓練としての徹底したあり方に、その目的を置き始めた。

V. 結論

本稿は企業内職業訓練が、いかなる経緯によって会社の経営権・人事権の下で行われるようになったかの歴史を追ったつもりである。終戦後の労働協約からすれば、労組の関与が労働協約で規定される場合や、経営協議会の協議対象とされる場合など、程度の差こそあれ職業訓練実施主体に労組が関わり、またその意思があることがみてとれる。1949年の新労組法の制定はたしかにこの動きの一つの転機となった。人事権を「奪還」した経営側が、職業訓練を一方的に掌握するか協約が現れ出した。しかしながらこのこと自体を、職業訓練に関して労組が決定的な後退局面に入る動機とは筆者は見えていない。訓練の実施が人事権に属するとされながらも、そのことは訓練主体を使用者に限ったわけではなく、実際にも新法制定後に、労使共同で訓練を実施するという労働協約は、企業によっては定められていった。むしろ労組の職業訓練への関与の後退は、賃金とのあるべき関係についての議論の展開に、理由があるとみている。

しかしながら、職業訓練が経営側主導のもとにあるという観念は、1960年代から定められる「教育要綱」においてその性格を露わにしたと考えられる。ここにおいて職業訓練は人事権における半ば専権事項、業務命令として、徹底した「私企業訓練」として展開されるに至る。こうして日本の職業訓練は、その“労使にわたる利害関係者の参加”という点でも、また“必要と目的における個人性”という点でも、ILOの62年勧告の理念とは離れたところに落ち着いたとみる。訓練の私的な展開は、国家的公証のある訓練(認定職業訓練)の低調としても現れた。労働省はこの事態を、一時期まで企業内訓練自体の低調ぶりともたようであるが、むしろ労働省の想定する「職業訓練」とは異なるものとして私企業訓練が拡大していったとみるべきであろう⁶²⁾。かかる展開は1970年代に入り、企業内訓練に対する「自己完結性」や「閉鎖性」として認識され始めるといえるのである。

文献一覧

- 味の素川崎工場労働組合 [1956] 『味の素川崎工場労働組合十年史』
- 阪東調帯ゴム労働組合 [1966] 『組合二十年史』
- 賃金管理研究会 [1962] 『企業における教育訓練——その方向と実態——』
- 賃金管理研究会 [1963] 『企業における教育訓練規程集』
- ゴードン, A. (二村一夫訳) [2012] 『日本労使関係史 1853 - 2010』岩波書店
- 郡是労働組合書記局 [1959a]、[1959b] 『郡是労働組合十二年史 (上、下)』
- 判例時報行会 [1956] 「業務命令違反と解雇」『判例時報』第 85 号、9 月 11 日、22 ~ 24 頁。
- I.L.O. [1960], [1961a] *Vocational Training*, Report VII (1), (2), International Labour Conference, 45th Session, 1961.
- I.L.O. [1961b], [1962] *Vocational Training*, Report IV (1), (2), International Labour Conference, 46th Session, 1962.
- 関西経営者協会 [1951] 「労働協約 椿本チェーン製作所」『関西経協』第 5 巻第 5 号、5 月、54 ~ 59 頁。
- 京浜急行労働組合 [1968] 『組合 20 年史』
- 京成電鉄労働組合 [1962] 『わか闘いと建設の歴史 京成電鉄労働組合 16 年史』
- 国鉄労働組合 [1967] 『国鉄労働組合二〇年史』労働旬報社
- 小松製作所労働組合組合史編集委員会 [1958] 『組合十二年史』
- 小湊浩二 [2017] 「戦後の公共職業訓練制度の確立とその諸問題——労組の関与の後退——承前」『環境創造』第 23 号、3 月、21 ~ 41 頁。
- 倉内史郎・宮地誠哉・中村重康 [1963] 「企業内教育の動向調査」『野間教育研究所紀要』第 22 集。
- 三菱高島炭礦労組 [1956] 『三菱高島炭礦 労組組合十年史』
- 日本経営政策学会 [1968] 『経営資料集大成 III, 人事・労務編 14, 労働協約集』日本総合出版機構
- 日本経営者団体連盟弘報部 [1965]、[1971] 『わが国労務管理の現勢 (第 2 回、第 3 回労務管理諸制度調査)』
- 日本陶器労働組合 [1955] 『労働組合十年史』
- 西成田豊 [1992] 「占領期日本の労資関係——拘束された経営権の問題を中心に——」中村政則編『日本の近代と資本主義——国際化と地域——』東京大学出版会、所収、189 ~ 227 頁。
- 労働法令協会 [1964] 『労働協約集』
- 労働法令協会 [1967] 『教育訓練規程集』
- 労働省 [1979] 『ILO 条約・勧告集 (第 5 版)』労務行政研究所
- 労働省『資料労働運動史』労務行政研究所、各年。
- 労働省職業訓練局政策課『職業訓練』労務行政研究所、各号。
- 斎藤将 [1995] 「職業能力開発と社会教育——企業内教育訓練 (企業内教育) は社会教育である」(第 43 回九州地区大学一般教育協議会議事録)、但し『斎藤将著作集 第 2 巻』鳥影者、2014 年、10 ~ 22 頁。
- 佐々木輝雄 [1977] 「戦後日本における労働者教育運動の内的矛盾について」『職業訓練研究』第 1 巻所収、のち『佐々木輝雄職業教育論集 第三巻 職業訓練の課題——成立と意義——』多摩出版、215 ~ 254 頁、として復刻。
- 谷口雄治 [2006] 「ILO 勧告にみる HRD に関する国際共通認識の変化」『労務理論学会誌 第 15 号 モノづくりの危機は克服できるか 職業能力形成の現状と課題』晃洋書房、127 ~ 139 頁。
- 特殊製鋼労働組合 [1966] 『特殊製鋼労働組合史』
- 山本潔 [1983] 『東芝争議 (1949 年)』御茶の水書房
- 全旭化成労働組合連合会教育宣伝部 [1962] 『全旭連 10 年史 (総論)』

【注】

- 1) 拙稿 (小湊浩二 [2017]) を参照されたい。
- 2) 佐々木輝雄 [1977] (復刻版 215 ~ 231 頁)。佐々木は、労働協約に示された組合の関与規程のほとんどが、具体性に欠いた抽象的な内容の理念的・宣言的なものに過ぎないとして、総じて労働組合運動の「脆弱性」を説いている。
- 3) 賃金管理研究会 [1962] 1 頁。
- 4) 倉内史郎他 [1963] 20 ~ 23 頁。
- 5) いわゆる「拘束された経営権」下の労使関係については山本潔 [1983] を参照されたい。また石炭産業を中心に、その状況と新労組法制定による経営側の権利の奪還を西成田豊 [1992] が明らかにした。ゴードン, A. [2012] は 1947 年までに多くの組合が、その当初の要求にかなり近い内容での労働協約を獲得し、「これらの協約は、例外なしに個々の事例については細かい取り決めをせず、人事政策や賃金関連のあらゆる事項に関して経営側が組合の意見を求め、その承認を得ることを義務づけていた」(357 頁) としている。
- 6) 京成電鉄労働組合 [1962] 52 頁。
- 7) 全旭化成労働組合連合会教育宣伝部 [1962] 65 頁。
- 8) 味の素川崎工場労働組合 [1956] 126 頁。

- 9) 小松製作所労働組合組合史編集委員会 [1958] 141 頁。
- 10) 日本陶器労働組合 [1955] 29 頁。
- 11) 小松製作所労働組合組合史編集委員会 [1958] 141 頁。
- 12) 国鉄労働組合 [1967] 201 頁。
- 13) 京成電鉄労働組合 [1962] 293 頁。
- 14) 京成電鉄労働組合 [1962] 294 頁。
- 15) 阪東調帯ゴム労働組合 [1966] 28 頁。
- 16) 郡是労働組合書記局 [1959b] 726 ~ 727 頁。
- 17) 日本陶器労働組合 [1955] 14 頁。
- 18) 味の素川崎工場労働組合 [1956] 156 頁。
- 19) 郡是労働組合書記局 [1959a] 167 頁。
- 20) 三菱高島炭礦労働組合 [1956] 20 頁。
- 21) 京浜急行労働組合 [1968] 92 頁。
- 22) 佐々木輝雄 [1977] も、職業教育・労働者教育が労組の綱領に掲げられること自体の意義を、指摘している(復刻版 221 頁)。
- 23) 『資料労働運動史』「昭和 34 年」版、1961 年、788 頁。協約締結率は、協約の適用をうける組合数を、締結可能な組合総数で除したものの。
- 24) 日本陶器労働組合 [1955] 33 頁。
- 25) 全旭化成労働組合連合会教育宣伝部 [1962] 208 頁。
- 26) 典型的には、清水建設「労働協約」(1963 年 5 月 1 日発効)「第 2 編 人事 第 1 章総則」の、「人事の決定権は、すべて会社に属する」、「会社は、すべての人事を公平かつ、公正に取り扱う」(第 7、8 条)や、東亜燃料「労働協約」(1963 年 4 月 1 日締結)「第 1 章 総則」の、「組合は、会社の人事に関する権利、業務運営ならびに経理運営に関する権利、会社の組織ならびに職制の改廃に関する権利を確認し、その正当な行使を尊重する」(第 7 条、経営権)など。あるいは大日本紡績「労働協約」(1964 年 1 月 6 日締結)「第 1 章 総則」の、「組合は企業の経営に関する権限を会社が保有することを認め会社はこれが運営にあたっては民主的かつ公正妥当を期する」(第 2 条(経営権))および「第 3 章 人事」の、「人事に関する権限は会社が保有するも、その実施に当たっては本章の定める所にしがたい公正を期する」(第 16 条(人事権))など(労働法令協会 [1964] 319、145、200 頁)。
- 27) 上述の 1947 年締結の協約の第 42、43 条は、1950 年 10 月締結協約の「第 8 章 福利・厚生・文化」においては、「会社は福利・厚生・体育並びに文化施設の企画運営については、組合と協議して積極的に拡充を図る。／前項の事業及び施設にして適当と認めるものについては、会社と組合協議して組合がこれを運営することができる」(第 112 条)とされ、43 条の部分が削除された(京成電鉄労働組合 [1962] 304 頁)。
- 28) 郡是労働組合書記局 [1959b] 750 頁。
- 29) 労働法令協会 [1964] 306 ~ 307 頁。
- 30) 日本経営政策学会 [1968] 50 頁。
- 31) 日本陶器労働組合 [1955] 18 ~ 19 頁。
- 32) 郡是労働組合書記局 [1959a] 174 頁。
- 33) いわゆる日紡東京工場事件では、会社側の出した業務命令(配置転換命令)に服しなかった労働者が解雇され、これを受けて労働者側が会社側を訴えたが退けられた(東京地裁、1956 年 7 月 2 日、判例時報刊行会 [1956] 22、24 頁)。斎藤将 [1955] はこの判決を、職業訓練にもあてはまるものとして議論している(復刻版 14 頁)。
- 34) 特殊製鋼労働組合 [1966] 101 頁。
- 35) 関西経営者協会 [1951] 57 頁。
- 36) 労働法令協会 [1964] 54 頁。
- 37) 労働法令協会 [1964] 300 頁。
- 38) 労働法令協会 [1964] 210 頁。
- 39) 日本経営政策学会編 [1968] 43 頁。
- 40) 今日 ILO の勧告・条約の英文は、同機関のホームページから参照可能であり、また採択文の邦訳として労働省 [1979] 等がある。本稿では勧告の提案から採択に至るまでの各国政府からの回答等を集約した I.L.O. [1960] ~ [1962] を主に参照した。
- 41) 労働省 [1979] では「身体障害者を含む成年者の職業訓練に関する勧告」と訳されている。
- 42) 職業訓練に関する ILO の条約・勧告の系譜については谷口雄治 [2006] を参照されたい。
- 43) 以下行論上、重要であるものについては採択文の英文と、国際労働事務局報告書 Report における掲載箇所を付す。ただし報告書の文言は採択に至るまでに修正を経ることは言うまでもない。“Employers should consult and co-operate with representatives of workers employed in their undertakings in the preparation and carrying out

- of training schemes therein.” (I.L.O. [1960] p.80, [1961a] p.50, [1961b] p.46, [1962] p.78.)
- 44) “At all stages of their training, whether within or outside the undertaking, trainees should remain with respect to their training under the general supervision and control of the training department or person responsible for training.” (I.L.O. [1960] p.80, [1961a] p.52, [1961b] p.46, [1962] p.80.)
- 45) 39年勧告における雇用中の企業内訓練一般に対する規定は、第11項(3)の、「職業訓練が雇用中に施される場合には、訓練供与の目的に特に適合された独立の作業場が企業に設けられるべきであり、それは企業の規模と組織がかような措置を実施可能とするならばいつでもである」があるくらいである。これに対し50年勧告第13項(1)で、「使用者は、個別か他の使用者との協力によって、雇用上の必要に従いつつ企業の技術的な操業状況が許す程度において、成人向けの訓練を提供するための措置を採ることが奨励されるべきである」が現れた。
- 46) 第10章「徒弟制度」では、徒弟制における契約に関する規定が定められている(第46項、第48～51項に関連事項)。
- 47) 50年勧告の第40項(3)。英文は以下の通りであり、I.L.O. [1960] では、62年勧告第39項に先行する条項として扱われている(p.80)。“The competent authority should encourage employers to co-operate with representatives of workers employed in their undertakings in the carrying out of training programmes therein.”
- 48) “Co-operation at the national level should be achieved by means of some appropriate body or bodies fully representative of the interests involved. (I.L.O. [1960] p.56, [1961a] p.34, [1961b] p.40, [1962] p.62.)
- 49) “All those concerned with training and particularly public authorities, educational bodies and employers’ and workers’ organisations should take every opportunity of mutual assistance and consultation in planning, developing and operating training schemes, and in dealing with training questions generally.” (I.L.O. [1960] p.62, [1961a] p.38, [1961b] p.41, [1962] p.64.) さらに第11項(3)は、公立の訓練所の管理等においても、使用者団体及び労働者団体の代表者が責任を有する機関に含まれるべきだとしている。
- 50) I.L.O. [1961a] p.10.
- 51) I.L.O. [1962] pp.5-6.
- 52) I.L.O. [1962] p.5. そしてこの段階で初めて各条項に対する修正案も出しているが、消極的なものが多い。すなわち、国内訓練網が異なる訓練を移動できるように設計すべきとしたこと、公的訓練の無償化、企業が訓練提供困難な場合の訓練所による代替と就労免除、年少労働者への「補足訓練」、に対し日本政府は難色を示した(ILO [1962] pp.10-11, 15, 24, 25)。他方、身体的・精神的欠陥のある年少者に対する公的機関からの特別な注意について、「年少」に限定すべきではない旨の提案をし、また実践的な訓練と理論的な訓練は統合されるべきとの案に対し、そもそも両者は同一の指導者からなされることが望ましい旨を提案し、これらについては事務局も検討したい旨の反応を示した(p.26, 28)。
- 53) 賃金管理研究会 [1963] 26頁。
- 54) 賃金管理研究会 [1963] 18頁。
- 55) 賃金管理研究会 [1963] 80頁。
- 56) 労働法令協会 [1967] 67頁。
- 57) 賃金管理研究会 [1963] 300頁。
- 58) 労働法令協会 [1967] 117頁。
- 59) 賃金管理研究会 [1963] 3頁。
- 60) 労働法令協会 [1967] 53～54頁。
- 61) I.L.O. [1960] p.50, [1961a] p.28,30, [1961b] p.38, [1962] p.56.
- 62) 和田勝美労働省職業訓練局長は1966年度の職業訓練を評し「公共職業訓練が12万人強、これに対して事業内訓練は、3年間全部で8万3,000程度で(中略)、事業内訓練の著しい伸び悩みという大問題がおこっています」とした。氏は事業内訓練として、明らかに認定職業訓練を指して述べている(『職業訓練』1967年1月、17～18頁)。