

# 職業訓練の標準化と企業内化の歴史過程 ——1960年代の日本鉄鋼業を中心として——

小湊 浩二 (大東文化大学社会学部)

## The historical process that has made the vocational training in-firm one : A case of Japanese iron and steel industry in 1960s.

Kouji KOMINATO

### I. 課題設定

労働過程における技能の一般化と特殊化、そして職業訓練の企業内化と企業外化は、内部労働市場論の展開と相俟ち、日本の職業訓練史の分析においても重要な概念となってきた。この議論を歴史的現実にも照らせば、不断の技術革新がいかなる必要技能の変化をもたらし、かつまた職業訓練と労働力再編を伴って遂行されてきたのか、という問題ともいえよう。本稿はそれを、鉄鋼業を対象として分析し、また問題提起をすることを目的とするものである。

産業として鉄鋼業を、そして時期として1960年代を選定した理由は以下にある。第一に、戦後の傾斜生産方式や占領政策の転換以来、鉄鋼業は日本を代表する「基幹」産業となり、また労使関係上も影響力が大きかったというだけでなく、戦後は早くから激しい技術革新を経た産業である。周知のごとく1951年度以来、鉄鋼業は第1次(1951～55年)、第2次(1956～60年)、所謂第3次(1961～70年)の合理化を経た<sup>1</sup>。それは主として圧延におけるストリップ・ミルの導入、製鋼における平炉の近代化と転炉の新設、製鉄における高炉の新設というように、製鉄の下工程から上工程へと進んだ過程であり、また大型化・高速化・連続化・自動化の方向を辿ったものである。

第二に、鉄鋼業は戦後の日本産業界において、最も早い段階から体系的な職業訓練を確立していった産業といつてよいが、なおまたそれをめぐり、監督官庁への接触ならびに独自の基準の作成という点で業界団体の注目すべき動きがある。職業訓練法が成立するのが1958年であり(法第133号。以下58年法とする)、同法施行規則により職業訓練の基準が公的に策定された。そのころ鉄鋼業には日本鉄鋼連盟、鋼材倶楽部、日本鉄鋼協会、日本鉄鋼輸出組合といった業界団体が存在したが、なかで日本鉄鋼連盟は労務部門において業界を主導し、また監督官庁との折衝に頻繁にあたった団体である。これまで各産業において、いかなる訓練基準がいかなる力の影響の下に作成・実施されたのか、先行研究上よく解明されていない点も多く、当該産業ではそうした接近が可能だということである。業界団体の動きは、「社会」と「企業内」の間を動く職業訓練の性質をみる上で格好の

対象といえる。またこれらの点から、対象時期は58年法制定前後から鉄鋼合理化の影響が出始める60年代前半とした。また58年法・施行令・施行規則、ならびにこれに基づく認定職業訓練や技能検定などを総称して「職業訓練の制度的枠組」などと呼ぶことにする。誤解のないよう付言すれば、民間の事業所における訓練であっても、それに公的認定制度があり、技能検定を経た者に公証が与えられるという意味などに用いる表現である。

鉄鋼業における職業訓練の先行研究について触れたい。筆者が課題とする時期と同時代の鉄鋼業の職業訓練を扱ったものには数多ある。道又健治郎編著[1978]は、鉄鋼業における「合理化」(技術革新)と、それに伴う労働力の再編ならびに労働過程の変化を分析の目的としたが、なお大手(独占)・その社外企業群・系列中小企業という「重層構造」総体の把握に関心があり、国際競争力の要因をなす「特殊日本的な重層的労働力編成」の分析に意が注がれた<sup>2</sup>。戦後の職業訓練の研究にとっては古典的存在である隅谷三喜男・古賀比呂志[1978]は、大企業における技能者教育として八幡製鉄を対象に子細に分析しているが、ここでは鉄鋼合理化(とくに第2次)と、新たな労務管理(ライン・アンド・スタッフ制)の導入、それを支える作業長教育・整備工教育・一般工教育との必然的關係に焦点が当てられている<sup>3</sup>。

十名直喜[1996b]においては、技術革新(鉄鋼合理化)に伴う手工的熟練から近代的熟練への、熟練の本質とその変化に関心が向けられているが、注目されるのは手工的熟練の支配的な職種では、技能の熟練の程度がそもそも年功的性格を帯びるのだとしてこれを「年功的熟練」とした点にある<sup>4</sup>。この見方は神代和欣[1959]によっても、年功秩序が「生産手段の技術的発展水準がまだまだ経験年数による熟練習得を必要とするために、工場内に封鎖的に形成される技能序列と結合している」<sup>5</sup>などとされ、ある意味で年功序列と技能序列の一致性を指摘するものとなっている。ただ技能序列が、経験年数で客観化される年功序列と必ずしも自然に結びついていなかった面もあり、本論文ではとくにその点は指摘しよう。

他方、多くの研究が企業内における熟練の残存と年功との結合を指摘していったなかで、技能の単純化と標準化の過程に注目し、独自の見解を示したのが町田隆男[1968]であった。町田は異なる巨大鉄鋼会社の類似する職務において、その機械体系と職務内容にほとんど相違がないことを主な根拠に、作業の単純化と不熟練化を指摘して要旨次のようにした。独占的な大企業間にあっても競争を通じてその技術体系は標準化し、それに応じて職務・職種も標準化しえ、熟練労働力が企業内だけでなく企業外でも調達でき得る状態がもたらされた。すなわち労働市場横断化の技術的基礎が見受けられると<sup>6</sup>。技能の標準化と横断化の可能性を説いた町田の議論は当時としては希なものともいえ、以下でもこの議論に負うところは大きい。

このように諸研究は各々において関心もまた大きく異なるが、本論文が全体としてモチーフとしているのは、職業訓練の「客観化」「標準化」であり、その対極として念頭に置かれるが「企業内化」である。換言すれば職業訓練の公共性と私的性の程度を問題にするといいてもよい。一般に職業訓練の企業内化は、訓練機会が閉鎖性を帯び、また訓練内容が私的性格を帯びることに対して、ある種の問題性をももって観られてきた<sup>7</sup>。あるいは企業という組織体においてはじめてその意義や役

割を果たす職務の職業訓練は、企業内の OJT をもって行うほかないとする、ある種の必然論のような論調もある<sup>8</sup>。しかしながら一口に企業内教育といっても、企業が全く独自のものとしてそれを定め遂行するのか、一定の公的制約と公証性を伴って行われるのか、あるいは業界が定める基準により何らかの制約を受けるのか、などによってはその質も大いに異にするといえよう。むしろ訓練の二分法的な理解に対しては、行論をもって疑問を示すものである。

## II. 職業訓練法・職業訓練基準と業界

### (1) 企業内訓練の制度的枠組——職業訓練施行規則「別表第三」——

1958 年の職業訓練法は、職業訓練を公的な訓練所が行う「公共職業訓練」と、事業主が行う「事業内職業訓練」とに大別した。うち前者については、主に求職者に対する基礎的な技能に関する訓練を「一般職業訓練所」が行い、主に雇用労働者に対する専門的な技能に関する訓練を「総合職業訓練所」が行うとした。そして公共・事業内訓練とも、その「教科、訓練期間、設備その他の事項」に関する基準は、労働省令「職業訓練施行規則」（1958 年、労働省令第 16 号。以下、施行規則とする）によって定められた。そして二つの公共職業訓練の基準が「別表第一」、「別表第二」として定められ、事業内職業訓練については「別表第三」として定められた。

これらにつき、鉄鋼関連職種において訓練期間・時間をみれば表 1 の通りである。ここで鉄鋼関連職種とは、施行規則の「職種の分類」において「金属材料製造」に属するものである。表をみて分かるように鉄鋼関連職種で公共職業訓練の「訓練職種」として定められたものは、「基礎的技能」の鍛造工と鋳物工、「専門的技能」の鋳物工のみであった。これに対し、事業内訓練の方は 12 職種が定められた。すなわち製鋳工・製鋼工といった、鉄鋼業における中心的な職種は、事業内のみの定めということになる。

公共職業訓練と事業内職業訓練との違いをみれば、公共においては、訓練の期間が一律に 1 年、訓練時間が 1800 時間と定められている。この期間と時間については、鉄鋼以外の他の業種をみてもほぼ同様であり、一部の業種によって期間が半年、900 時間のものも設けられた。表掲出外ではあるが、公共の場合、いずれの業種においても教科は、普通学科、専門学科、基本実習、応用実習に分けられ、普通学科は社会・体育・数学・物理化学・安全の 5 教科からなり、普通学科以外は、業種・職種により異なる。

事業内訓練の方は概して公共より多くの職種について基準が定められた。「別表第三」の制定時に公共基礎的、公共専門的、事業内訓練において定められた職種の数は、それぞれ 77、26、186 であったから、事業内が数において圧倒的であった。ほとんどの職種で訓練期間は 3 年であり、学科と実技を合計して 3000～4400 時間程度の訓練となっている。科目としては公共の普通学科に似て社会・体育を必ず含み、さらに職種によって異なる概ね 8～10 科目からなる関連学科と、実技からなる構成である。学科が 560～700 時間、そして実技が 3,395～3,535 時間であり、実技が全体のおよそ 77～86% を占めている<sup>9</sup>。

そして鉄鋼関連職種についてであるが、いまそのうち、のちに業界独自の訓練基準と比較するた

表1 鉄鋼関連職種の公共・事業内職業訓練の基準

訓練職種	公共職業訓練								事業内職業訓練			
	基礎的技能				専門的技能							
	訓練期間 (年)	訓練時間(時間)			訓練期間 (年)	訓練時間(時間)			訓練期間 (年)	訓練時間(時間)		
	学科	実習	計		学科	実習	計		学科	実技	計	
製鉄工									3	875	3,535	4,410
製鋼工									3	875	3,535	4,410
非鉄金属精錬工									3	1,015	3,395	4,410
金属材料試験工									3	875	3,535	4,410
金属検査工									3	875	3,535	4,410
操炉工									3	875	3,535	4,410
圧延伸張工									3	875	3,535	4,410
鍛造工	1	350	1450	1,800					3	1,015	3,395	4,410
刃物工									3	980	3,430	4,410
金属熔融工									3	1,015	3,395	4,410
鋳物工	1	470	1330	1,800	1	510	1290	1,800	3	1,015	3,395	4,410
熱処理工									3	875	3,535	4,410

引用者注1. 「基礎的技能」は職業訓練施行規則（労働省令第16号、1958年7月1日）の「別表第一」により、「専門的技能」は「別表第二」、「事業内職業訓練」は「別表第三」による。

引用者注2. 公共職業訓練の「基礎的技能」には鍛造工・鋳物工にのみ基準の定めがあり、「専門的技能」には鋳物工のみに定めがある。

出所：『官報』（1958年7月1日、号外第63号）、6～59頁。

め、圧延伸長工のものに注目してみよう（表2）。まず訓練期間は3年であり、この3年間で社会210（時間）、体育105、関連学科560、実技3,535を受講する。実技の割合は80.2%である。関連学科は職種によって固有のものと共通のものと双方ある。こうして、公共と事業内とは、公共はごく限定された職種において用意され、事業内が広く職種を網羅するかたちとなり、公共・事業内とも訓練期間・時間そして科目の構成において、かなり画一的なものとして定められた。

その58年法は、その前年に設置された臨時職業訓練制度審議会の答申に基づくものであり、審議会の構成員15名は公表されている。経済団体は日経連・商工会議所から、経営側は日本光学・日立製作所・住友電気工業から、労働側は全織同盟・全駐留労組から1名ずつを含み、他に学識経験者や各種団体代表からなる<sup>10</sup>。他方、省令であり労働大臣の裁量で定められる施行規則については、作成に携わった者の特定は困難であり、ひとまず労働省内によるものとみて進もう。

表2 鉄鋼関連職種の仕事内職業訓練の基準（職業訓練施行規則「別表第三」、圧延伸長工、1958年7月）

職種の分類	訓練職種	訓練の対象となる技能の範囲	教科				訓練期間	設備	
			科目	訓練時間					
				第1訓練年度 時間	第2訓練年度 時間	第3訓練年度 時間			計 時間
金属材料製造	圧延伸張工	金属材料の圧延、伸張、引抜き、押出等の加工における技能	一 社会 二 体育 三 関連学科 1 工業数学 2 物理及び化学 3 実用外国語 4 鉄鋼製造大意 5 圧延伸張法 6 金属材料 7 燃料及び燃焼 8 電気工学大意 9 機械工学大意 10 製図 四 実技 1 基本実習 a 工具及び計測器使用法 b 安全作業法 2 応用実習 a 加熱作業 b 圧延伸張作業 c きょう正作業 d 製品処理作業	70 35 280 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ 1,085	70 35 210 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ 1,155	70 35 70 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ 1,295	210 105 560 3,535	3年	一 施設 訓練の実施に必要な黒板、机、椅子等を備えた学科教室 実習場 二 装置、機械及び器具 加熱炉 圧延伸張機 作業工具類 操炉用工具類 製図器及び製図用具類

原著者注（「別表第三」への備考）：

1. 訓練時間の欄に掲げる時間数は、各訓練年度における科目別の最低必要時間数を示すものである。同欄の○印は、当該訓練年度において訓練を行うことが適当と認められる項目を、標準的に示すものである。
2. 訓練期間の欄に掲げる期間は、その期間内に訓練生が所定の訓練を修了することが困難である場合に限り、一年をこえない範囲内で延長することができる。

出所：『官報』1958年7月1日、号外第63号、53～59頁。

## (2) 職業訓練法と業界

とはいえ58年法・施行規則もその訓練基準ともなれば、経営側・労働側の当事者の発言の影響を受けながら作成されたとみるべきであろう。以下で注目するのは日本鉄鋼連盟（以下、連盟あるいは鉄鋼連盟などとする）であり、1948年11月に設立された団体である。連盟は1952年に総会・理事会・運営委員会なる組織の下に、「銑鉄」「普通鋼」「特殊鋼」「労働」からなる部会を置いた<sup>11</sup>。うち労働部会が連盟の労務部門を管轄してその下に各種委員会をもつとともに、なおこの労働部会とは別に労務内容を司る独立の委員会も置かれた<sup>12</sup>。連盟が、業界の生産・販売面において監督官庁である通産省と強い繋がりをもって動いたことは指摘されているが<sup>13</sup>、ここでの監督官庁は言うまでもなく労働省である。連盟と労働省ならびに58年法案との関係は、第一に法案に対する労働省への各種要望過程において、第二に法制定後のその改正運動において、明らかとなる。

第一に、連盟は未だ法案をめぐり労働省には頻繁に接触した。58年法案制定の約4か月前の1958年1月においては、連盟は法案を入手してはいないが、内容のある程度予測でき、必要ならば「研究」という立場にあった。連盟の労務関係機関紙は、そのときの労働部会の内容についてつぎのように記している。「法案は2月上旬乃至日15日頃に国会提出が予定されている。このため予想される問題点について事務局において非公式の検討は行ったが、法案の内容についての審議ができないので、法案の発表を待つて直ちに研究を行い、必要なら教育委員会を開催して部会に報告するとともに関係方面に働きかけることになった」<sup>14</sup>と。さらに同年2月に法案が閣議決定された際には、「職業訓練法の制定はわが国産業技能水準向上を目指しているものであり、その趣旨には何ら異論はないが、その施行に当っては、企業の自主性を害わないよう、あるいは手続上の煩きを避けるという意味で円滑な運営が望まれている。当連盟では、これらの意見を3月5日開催の教育委員会でとりまとめ、さらに連盟上部機構を通じて労働省へ提出することになっている」とした<sup>15</sup>。

ここからすれば、職業訓練の制度的枠組の確立という趣旨に反対はしないが、自らの意向は可能な限り反映させ、また無用な規制によって制約は被りたくないという姿勢をとっているようにみえる。またその点で各社の意見を集約し、労働省に要望を提出するとしている。各社の意見は事業内訓練に関するものに集中し、集約を終えた連盟は1958年3月13日に労働省職業訓練審議室宛に、要望書として提出した。法制定2か月前のことであり、概ね以下の点についてである<sup>16</sup>。

①まず事業内職業訓練の基準と期間について要望した。「鉄鋼職種では各種基準を定める場合、他の機械工などの場合と異なり、技能習得には何年でよいといった一律的規制は困難である実情であるから認定基準の細目の制定ならびに運用に当っては、事前に業界の意見を求め産業の特性に依るよう、十分な考慮を払われたい」と。すなわち訓練期間の一律の規定を嫌うもので、その決定と運用については業界の側に裁量をもたせるように要望した。

②法案には事業内認定職業訓練について、事業主間での協力関係の必要が謳われ、技能労働者不足の際には業界に対して労働省・都道府県が職業訓練実施の勧告を出せる旨が謳われていたが、これについて連盟は「企業の自主性を害さないよう十分留意されたい」と要望した。法が企業の自主的な労働力調達を妨げや、訓練実施の強制につながることを恐れたものといえる。

③技能検定についても要望した。検定職種が施行規則によって定められることに対し「技能検定を行う職種およびその基準は産業界の実態に即してきめられるべきで、産業によっては職種の内容が著しく異なる場合もあるから、これを一律に規制することのないよう考慮されたい」などとした。要望はこのほかに技能検定の運用・受験資格、職業訓練審議会の人選など、細部に渡っている<sup>17</sup>。この後定められる58年法では、①については既にみたように、事業内訓練の期間はほぼ一律に3年とされ、②についても条文として盛り込まれた<sup>18</sup>。ただこのように少なくともこのときまでは、連盟は自らの要望が法案に反映されるべく、働きかけていることが分かる。

しかしながら第二に、連盟の態度は、法施行から約2年余りで、職業訓練法改正要求という、いわば反対姿勢に転じた。1960年8月の連盟の教育訓練分科会においては、議題として「職業訓練法による事業内訓練基準の改訂について」が挙げられ、議事には「当日の議題である職訓法の事業内訓練基準の改訂について業界の要望が強く」、「(職業訓練——引用者) 担当学会議において鉄鋼職種の訓練基準は企業の実態にあわず」、との意見が出されていたとある。すなわち施行規則「別表第三」による事業内訓練基準は、実態にそぐわないとして、反発を招き始めたことが分かる。連盟は所属企業からの意見を集約して労働省に提示するとし、逆に労働省は連盟としての改定意見を提出するように要請した<sup>19</sup>。こうして連盟が同年12月27日に、58年法の改正要求として正式に労働省に提出したものが「職業訓練法の事業内職業訓練基準及び労働基準法の就業制限規定の改正に関する要望書」である<sup>20</sup>。その具体的論点については後述するが、連盟は職業訓練法改正要求を、そののち1961年以降も継続していくことになる。

### Ⅲ. 鉄鋼業界独自の職業訓練基準——業界が基準を置く企業内訓練——

このように連盟は、当初は58年法案に自らの意見が反映されるべく動くが、次第にこれに反発姿勢を示すようになる。しかしながらこのことは、連盟が当初から職業訓練法の制定とその制度的確立に対して否定的か無関心の姿勢をとっていたということの意味しない。事実はむしろ逆で、連盟はここに至る間、驚異的な結束力をみせて、極めて精緻な業界独自の訓練基準を蔵するに至っていた。この点について先に述べよう。

58年法成立に先んずること1958年3月、連盟の労務機関紙につぎのような記事がある。「当連盟技能訓練専門委員会では、一昨年9月製鋼工についての養成工技能基準を完成、業界内外の反響を呼んだが、このほど引続いて圧延伸張工の基準が出来上がった」、「この基準は将来のすぐれた技能を有する基幹工を養成するための一つの目標を示したものであり、各社によって程度の差はあっても、養成修了時には是非これだけのことを修得しなければならないというものを理論と実技の両面から体系づけしたもので、終始現場技術者の協力のもとに作成された」<sup>21</sup>と。すなわち連盟は、1956年秋には既に製鋼工について養成工技能基準を作成し、その後、圧延伸張工(一般鋼材圧延)についてを作成していた(以下、これらを業界基準とする)<sup>22</sup>。

そしてその圧延伸張工についてを例示したものが表3である。表を瞥見し、先の職業訓練施行規則「別表第三」と趣を異にしたその内容は瞠目に値しよう。そしてこれが鉄鋼業における職業訓練

表3 日本鉄鋼連盟による圧延伸張工技能基準(一般鋼材圧延、1958年3月)

学 科		
区分	項目	程度(内容)
A 一般及び基礎工学	1. 数学	方程式、函数、対数、幾何、三角函数、初等函数の微積分
	2. 物理	単位、力と運動、エネルギー、電気、熱学、物質構造
	3. 化学	物質構造、酸と塩基、非金属元素と化合物各論、金属元素と化合物各論、有機化学
	4. 機械工学	機械工作、機械器具、測定、検査、金属材料、材料試験、材料力学、機械要素、原動機、ボイラー、タービン、ポンプ
	5. 熱工学	燃料概念、燃焼、熱、蒸気、炉、炉材、築炉
	6. 電気工学	電気、磁気、直流、交流、電動機、電熱
	7. 製図	機械要素の大意、機械部品、製図、写図、読図、簡単な機械部品設計
	8. 鉄鋼製造大意	(加工理論に重点)
	9. 工場管理	品質、工程、熱、設備、安全衛生、労務管理の概論
能B、 構設備 (用途、 性)	1. 加熱設備	名称、用途、構造、性能
	2. 圧延設備	名称、用途、配置、構造、性能、修理
	3. 圧延補助設備	名称、用途、配置、構造、性能
	4. 精整設備	名称、用途、配置、構造、性能
	5. 原動機	駆動方式、原動機室の概要
	6. ロール施削設備	名称、用途、構造、性能
	7. 付帯設備	名称、用途、配置、構造、性能
C 操作	1. 装入抽出作業	}加熱法、熱処理法
	2. 加熱作業	
	3. 圧延作業	熱間加工、冷間加工、調質加工
	4. 圧延設備作業	ロール施削法、ロール組替法、圧延付属設備
	5. 精整作業	切断、冷却矯正、記号、秤量、整理
	6. 検査作業	圧延材料及び製品検査法、製品疵の分類
	7. 表面疵手入作業	疵手入法、酸洗、清浄、圧延材料の疵の分類、ショットブラステイング
	8. 故障装置作業	ミスロール処置法、電気、水、ガス関係故障処置法
	9. 計測作業	温度計、圧力計、流量計、時限装置、積算計、記録計、自動制御装置
D 材質	1. 工業材料	種類、性質、成分、用途
	2. 金属材料	種類、組織、性質、用途
	3. 鋼塊	種類、組織、性質
	4. ロール	種類、組織、製造法
E 管理	1. 品質管理	一般鋼材圧延における管理の方法
	2. 工程管理	〃
	3. 熱管理	〃
	4. 設備保全	〃
	5. 安全衛生管理	安全衛生関係規則心得
	6. 労務管理	諸規定類

実 技

圧延(圧延、運転、掌機、整備等の作業を含む)

精整(精整、矯正、剪断、整理等の作業を含む)

操炉=操炉作業



職業訓練の標準化と企業内化の歴史過程

A=熟練 B=修得 C=見習

作業項目	内容	知識	教習の程度			
			圧延	(参考)		
				精整	操炉	
A 材料取扱	1. 圧延材料受入	記録 選別及び整理	C C	C C	B A	
	2. 表面手入	疵の手入 { ショットブラステイング チップング スカーフィング グライディング 酸洗 特殊手入 }	×	C	C	
	3. 玉かけ	起重機の合図 安全	A A	A A	A A	
	4. 運搬	運搬上の連絡合図 運搬装置取扱操作	C C	B B	B A	
B 計測	1. 重量測定	秤量器使用法 計算記録法 重量目測	} 計量管理規定	C	B	A
				C	B	B
				B	A	A
	2. 寸法測定	レギス取扱操作 マイクロメーター操作 自動厚み測定器操作 ゲージ操作	}	B	B	C
				B	B	C
				B	B	C
	3. 温度測定	温度計の使用 光高温計 光電管高温計 熱電対温度計 輻射高温計 記録温度計	} 工業計測法 計器の構造機能	B	C	A
				B	C	B
				B	C	C
				C	C	B
				A	B	A
				A	B	A
	4. 圧力流量測定	温度目測 圧力計の使用 流量計の使用	}	A	A	A
				C	C	B
				C	C	B
	5. 自動制御装置	※インデックスの設定 手動自動切替 看視調節法 積算計の読取 タイマーの取扱 計器担当課との連絡法	}	C	C	B
				C	C	B
				C	C	B
C				C	B	
C				C	B	
6. その他	ガス分析計の使用 その他	}	×	×	B	
			×	×	C	

※空気燃料圧力計、流量計、比率調整器

	1. 圧延材料装入抽出	圧延予定材料の確認 装入抽出装置の取扱 運搬装置の取扱	}	B	B	A
				C	×	A
				B	C	A

C 加熱作業	2. 加熱炉(灼熱炉熱処理炉)	燃焼作業	炉体構造 熱計算 燃料燃焼 ガス取扱規則	C	C	A
		燃料通入、点火、消火、保熱作業		C	×	A
		鋼滓除去		×	×	A
		炉底整備		×	×	A
		加熱材処理		B	C	A
		炉付帯器具取扱		×	×	A
		炉体小修理 乾燥		×	×	A
B	B	A				
D 圧延作業	1. 圧延	速度調整	温度判定 金属加工理論 形状良否と疵判定	A	B	C
		圧下調整		A	C	×
		張力調整		A	C	×
		器具取扱操作		A	B	×
		圧延疵判定		B	A	C
		付属取付点検		A	C	×
		巻取法		A	C	×
ロール組替調整、形決め、造形	A	C	C			
2. 故障処理	ミスロール処理法	ガス、水、電気設備	A	A	B	
E 精整作業	1. 精整	寸法、重量	温度判定 刃の形状材質	C	A	C
		刃先調整、切断		C	A	×
		サンプリング		C	A	×
	2. 冷却	巻取巻戻法	材質、形状	C	A	×
		冷却法		C	A	×
	3. 矯正	圧下速度調整	材質、形状	C	A	×
		矯正ロール組替		C	A	×
	4. 記号刻印	記録照合	規格	C	A	×
		刻印		×	A	×
	5. 整理	結束		×	A	×
搬入、搬出、山積		×		B	×	
起重機		×		B	×	
F 圧延整備作業	1. ロール	ロール旋盤取扱	ロール及び刃の材質形状	C	×	×
		研磨盤取扱		C	×	×
		ロール手入		C	×	×
	2. 圧延付属整備	圧延付属製作		B	×	×
		圧延付属整備		B	×	×

出所：日本鉄鋼連盟「技能養成工——圧延伸張工の技能基準成る——」日本鉄鋼連盟『鉄鋼労務通信』1958年3月20日、第593号、3～7頁。

齋藤平六[1956]「日本鋼管・川崎製鉄所における技能者養成教育——実施概要と問題点——」

日本労務研究会『労務研究』第9巻第12号、1956年12月、15～24頁。

の具体的な内容を提示してくれる。まずは先の「別表第三」が、社会・体育・関連学科からなる学科と実技に分けられていたように、業界基準も学科と実技に分けられている。しかしながら後者の学科は著しく細かく、「A 一般及び基礎工学」「B 設備」「C 操作」「D 材質」「E 管理」と、範疇別に体系づけられている。なおこれは製鋼工の場合も同様である。さらに業界基準は、「別表第三」に比して、製造の工程順に即したものとなっている。学科の「B 設備」ならびに「C 操作」の項目は「加熱」、「圧延」、「精整」の順に配列されている。すなわち圧延の前工程である分塊工程から送られた鋼片（スラブ）が加熱炉に送られ、表面の疵・よごれが除去されながら圧延機にかけられ、ロールに至るまでの工程の流れに即したものとなっている<sup>23</sup>。そしてなおこの加熱・圧延・精整が、実技においても、「A 材料取扱」、「B 計測」につづく、C から E への作業項目として配置されている。さらに学科の「B 設備」、「C 操作」ならびに実技の「B 計測」という項目の設定が、機械・設備の操作・監視作業に合わせたものといえ、第1次以来の合理化投資を受けての訓練項目の設定とみられる。とくに「B 設備」での「名称、用途、配置、構造、性能」の反復に、それは象徴的である。総じて永らく、この職種で指摘されてきた高熱重筋労働、手工的熟練、階層的秩序といった特徴とは趣を異にする、作業項目・内容・知識の設定になっている<sup>24</sup>。

この業界基準には訓練期間が明記されていないが、これは連盟の先の1958年3月の対労働省委望が、訓練期間の一律の規定に異を唱えていたことと符合しよう。しかも訓練基準の作成に携わった、連盟の労働局業務課長（当時）である井上八十彦は次のように述べている。「鉄鋼職種は他のものに較べて非常にその内容が広く、工場によって特殊性があるので画一的規制は困難であること。かつ養成期間3年では到底基幹工としての習熟は望めず、最低の素養すなわち将来の基幹工としての必要な事項に一応触れるというに過ぎない」と<sup>25</sup>。すなわち鉄鋼業において3年はなお短期との認識にも読めるが、要は3年を目安としつつ多様な習得期間を想定していたと考えられよう。

このようにみると、業界基準からすれば施行規則「別表第三」の方がむしろ簡略版としか映らない。前者こそが鉄鋼業界が独自に、現場の必要を反映させて作成したものであり、後者は、広く各産業・職種の労働者一般にあまねく用意されたものであったとすることができるだろう。連盟としてはそれだけではなく、この業界基準の公的標準化をも視野に入れていた。58年法定後になるが、1960年8月の連盟の教育訓練分科会は次のようにしている。「鉄鋼業の技能訓練に対する指標として製鉄、製鋼、圧延伸張の3職種について技能基準の作成を一応終り、(中略)この基準を整備、拡充することによって、さらに高度の基準に進み、ひいては鉄鋼職種の技能検定基準にも結びつけていくことも可能になるわけである」<sup>26</sup>と。連盟としてはこの業界基準の職種を拡大し、将来的には制度的枠組の一環である技能検定の基準とすべきことも、念頭に置いていた<sup>27</sup>。

連盟が独自にこれほどまでの基準を作成するに至った背景は、まさに創設以来携わってきた職業訓練に対する検討の所産というほかないが、具体的には鉄鋼職種の技能者養成規程に、由来するものである。技能者養成規程そのものは、労働基準法（1947年、法第49号）70条の下に制定された労働省令（1947年、第6号）であるが、これに則る技能者養成は、もともとと徒弟制度の弊害を避けるべく年少者保護の観点から、限られた職種において、特定の基準に準拠したのものとして認可制と

されたものである<sup>28</sup>。しかしながら技能者不足と国際競争上の見地から、養成の積極的推進と職種拡大の方向に転じた労働省は、1951年に製鉄・製鋼・圧延・金属材料試験・築炉の5職種を、鉄鋼関連職種として養成規程の職種に追加指定し、1951年に連盟にその基準作成を依頼しており、連盟内では主に教育委員会がこれに当たったものである<sup>29</sup>。このような経緯にもあつてか、この業界基準完成に対して労組（鉄鋼労連）からは全くといっていいほど反応は示されなかった<sup>30</sup>。

こうして、そのきっかけこそ法令に根拠をもつとはいえ、企業の枠を超え、横断的なものとして、このような業界基準が存在したこと自体が、職業訓練史上の一つの到達点を示したものといつてよいであろう。これは紛れもなく技能の標準化・客観化の一つの形態であり、企業内訓練に業界が制約を置くという意味においても画期的なものといえる。この基準の下にある訓練は、純然たる企業内訓練・OJTとは類を異にするものといえよう。

#### IV. 制度的枠組と業界要請との齟齬

##### (1) 必要技能の変化と「熟練の分解」

58年法と連盟に戻ろう。法制定後しばらくすると労働省は、職業訓練の対象を高卒にまで広げようと、各方面に働きかけ始める。58年法は、その制定年次からも、また技能者養成規程を引き継いだ歴史からも、訓練対象として中卒を想定しており、高卒向けについては後の新たな立法（1969年、法第64号。以下、69年法とする）に俟たれるものであった<sup>31</sup>。他方で連盟も、上述の通り1960年12月27日に要望書を労働省に提出するなどして58年法の改正要求に動いていた。すなわち連盟の反発姿勢は58年法そのものだけでなく、その高卒への拡充という動きに直面してのものである。反対理由の本質的な点は二つあったといえる。第一に必要な技能に対する認識の連盟内での急速な変化であり、第二に既存の人事制度との矛盾の醸成である。これらの問題が時期を同じくして顕在化した、中卒から高卒への学歴別労働力供給源の移行と重なって現れた。

第一に、職業訓練法施行規則と連盟とで、想定する必要技能は明らかに異なり出し、それはまた連盟内での認識の変化によった。要望書提出の背景には、「最近、鉄鋼工場における技術革新の進展はめざましく、生産の近代化および生産環境の整備が行なわれたため、職業訓練法の事業内職業訓練基準および労働基準法の就業制限規定が現状とかけはなれたものになってきているという意見が教育訓練担当者の間から出ており」とある<sup>32</sup>。

すなわち連盟の要望書はその冒頭で、58年法・施行規則に定める事業内訓練の訓練職種の拡充を要求し、かつまたそれを多能工的なものとするよう労働省に要望した<sup>33</sup>。ここで、施行規則にはない溶接工、化学反応工、製図工の3職種を挙げて追加指定を希望し、いずれも「オールラウンドのもの」とするようつけ加えた。そこには、理由として「技術革新により従来の単能工的職種のみでは訓練の目的を十分達成できないので、オールラウンドの職種を設けて、弾力性をもたせたい」とした。すなわち施行規則の定める訓練が単能工的で、技術革新が進行した現状は、もはやそれを許容しないという議論である。単能工の養成をやめ、多能工のそれに切り替えたいとする意向は、既に連盟所属企業から徐々に現れ始めていた。

1960年4月に他社に先駆けて高卒を対象とする整備工教育を開始した八幡製鉄において、その経緯については次のように記されている。「当社に関する限り、高校卒業者を対象として整備工教育を行なうことについて本来問題はないはずであった。しかし、実際は相当の論議をへて高卒対象に踏み切ったものである。それは主として、整備工の教育に技能的要素が多いこと、および今まで一般に技能訓練は中卒者を対象にして行なわれている「養成工制度」によって成果をあげて来たと考えられていたことに関連するものである」と。即ち、従来のような技能的要素の多い職種については中卒対象の養成工制度が適していたといえるが、そのような状況が変化したため、あえて高卒対象に踏み切ったとある。そして新たに高卒対象に始めた機械・電気・計測の三種の整備工教育については、「上記三職種はいずれも万能工的なもの」であり、さらに「単能工は当面教育の対象としていない。単能工についてはどこまで社内教育の対象として取り上げるべきか等種々問題のあるところである」とした<sup>34</sup>。これが連盟内で、高卒を対象にして多（万）能工的な教育を施す方針が公言された最初の事例と思われる。これとは別に、1962年度から主に高卒を対象に「技能修習工教育」を開始した富士製鉄において、その教育の目的は「点検、修理、運転を根底とした万能工的な教育であること」とされ、また「従来、当所が行なっていた職業訓練法による事業内職業訓練の訓練職種には、単能工的なものが多いため、教科科目の範囲も極めて狭いが、この教育では、その性質上、教科範囲を極力広め、整備を主とした万能工的な技能を与えること」とした<sup>35</sup>。

こうして、1961年7月の連盟の職業訓練担当者会議は、一方で職業訓練法・訓練基準の改定要求を議題としつつ、このときはじめて本格的に職業訓練の学歴別の適性として、中卒・高卒問題を認識し議題とした。すなわち「長期にわたる熟練を要する職種、および単純な単能的な職種には中卒養成工が適当であるが、多能的な保全職種および鉄鋼製造部門では高卒養成工が適当であることが高卒養成工実施会社などから指摘された」<sup>36</sup>などのようにである。さらにこの多能工の養成と連動するように、訓練の短期化も想定された<sup>37</sup>。

しかしながら、こうした多能工や訓練の短期化という議論は、鉄鋼業独自の技能基準を定めたときにはおよそ想定外のものであった。すなわち業界基準の作成に携わった先の連盟の井上八十彦は次のようにしている。「製鉄工、製鋼工、という職種について見ると、その作業は廿とか卅数種類に分類され、機械工などにおけるようなオールラウンドの技能を養成することは全く不可能で、「製鉄工、製鋼工というような製鉄業の職種は、内容が非常に広汎なものを含み、機械工の場合のようにオールラウンドの技能養成は不可能で」<sup>38</sup>、「技能基準については機械工の場合に依っているようなオールラウンドは別物で、一職種の内容は殆んど一部門に相当するほどの多種多様性をもつもので、例えば「製鋼工」のうちでも「炉前工」「造塊工」のように細分し、その場において種々の条件に適合しながら作業を行えるという意味でなければならない」<sup>39</sup>と。すなわち鉄鋼職種はその一つ一つが複合的な作業の束であり、それ自体が長い訓練期間を要するため、これを越えた多能工としての養成は到底想定し得ないと繰り返し主張していた。また訓練期間についても、井上が3年をもってしても短期であるとしたのは既にみたところである。

すなわち連盟の要望書は、明らかにこれまでの自身の想定とは異なり、職種の追加と多能工的訓

練内容とすることを要望したのであり、ある意味で「熟練の分解」を背景にしていた。こうした技術革新とそれに伴う職種の交代などにより、次第に単能工よりも多能工が要請されるに至ったことは、一般的にも、また鉄鋼業に限らず他産業においても指摘があるが<sup>40</sup>、いまここでは、業界基準が作成される1956～58年頃から58年法改正要求が開始される60年頃までの短期間のうちに必要技能の認識に激変が生じ<sup>41</sup>、多能工への転換の必要を業界が一致して認め、なお監督官庁に対し法改正要求に至らしめるほどの、それは強い変化であったことを確認しておきたい。

## (2) 既存の人事制度と業界内不統一

問題はひとたび中卒・高卒という、技能の学歴別適正の問題として顕在化したのが、他方で第二に、高卒対象の技能養成と従来の人事制度とが調整困難か、相容れないとの認識に至り、業界内での立場に相違が生じていったことにある。契機としては前述の通り、高卒対象の職業訓練基準の作成方を労働省が連盟に依頼したことにより、1960年3月のことであった。労働省の依頼を受けた際に連盟の教育訓練分科会は、「高卒対象者の訓練基準設定」を議題としたが、「検討の結果、時期尚早の意見が強く今年(1960年——引用者)は見送ることになった」とした<sup>42</sup>。この素早い「見送り」決断も、これまでの連盟と労働省との長い関係にあつては異例ともいえたが、1961年7月の職業訓練担当者会議では、より具体的に、つぎのようにされた。「最近の技術革新による技能者の質的变化と中卒者の採用難による高卒養成工の増加にともない、従来からの人事制度上とりわけ昇進制度に行き詰りが生じてきており」、「従来からの幹部工養成主義ないし旗本意識にもとずく技能者養成をはっきりスキルの養成という考え方に割り切ったがよいのではないかとの意見が多かった」と<sup>43</sup>。すなわちまずは高卒の養成と従来の人事制度との矛盾が公言されており、その従来の人事制度とは「幹部工養成主義」、「旗本意識」に基づくとされている。58年法の枠組みを高卒に拡大するということは、高卒の全労働者を技能養成の対象とすることであり、訓練対象の狭さに則った従来の人事制度では想定していないことであった。それは技能者養成規程における養成工を想定したものであり<sup>44</sup>、したがってかの業界基準においても同様であった。そして彼ら「養成工」は、業界では「旗本」「こがい」などと呼ばれた、選ばれた労働者である<sup>45</sup>。

さらにその「幹部工養成主義」「旗本意識」による技能(者)養成は、「スキルの養成」とは区別されるものであり、前者からの脱皮が望まれるとしている。少なくとも幹部工を会社が人選して技能養成するのと、労働者をあまねく対象として養成するのでは原理原則が異なるということが、改めて認識されている。この後1961年の労働問題を振り返る連盟の労働局職員座談会では、出席者から「幹部工養成主義という従来の方針を脱皮しなければいけないということがいわれている」、「若年労働者が増えていますので、当然養成人員もふえる。そこで従来とってきたような人事制度上では幹部工を養成せよといっても、当然行き詰まりが出てくるのが一番大きな理由になります」<sup>46</sup>との意見が出された。1963年3月の労務機関紙の巻頭言は、次のようにも記している。「技術革新は技能の質を変えたとはいえ、新しいタイプの技能をより積極的に要請しており、しかもそれらの技能は標準化、客観化の傾向にある。技能訓練も従来の旗本養成的なものから、技能そのものの訓

練に変わりつつあり、人情を離れて厳正に技能を評価することに迫られている」<sup>47</sup>と。

しかもこのことは、既存の人事制度をあえて継続するとすれば、困難を伴うということでもあった。高卒より低位の学歴でありながら、職場において中堅・上位に位置する者への、再教育の必要である。先に高卒対象の「技能補習教育」を1962年に開始した富士製鉄の例を挙げたが、開始にあたり同社では、中堅層を対象とした長期教育である「整備工補習教育」を並行して用意した。その経緯は次のように記されている。「近年、多数の高校卒を各作業部門に配属してきたため、労務管理上からも上位にある、小学卒および新中卒の中堅層作業員に対する補習教育を、1日も早く実施する必要に迫られた」、「どの職場にも高度の知識を身につけた高校卒や技能訓練修了生などが多数配属されるようになり、これらの小学校卒の中堅層との間に大きなギャップが生じてきた」、「整備作業の第一線責任者として、部下を十分に指導し、役付を補佐する立場の中堅層に補習教育を実施し、職務遂行能力を高め、モラルの高揚を図ることが、緊急の要務になった」<sup>48</sup>と。

ここに58年法の枠組拡充により、既存の管理序列と技能序列とが矛盾を来す具体的な問題場面がよく表現されている。高卒全体に訓練を拡充しそれに応じた処遇をすれば、旧来の技能養成と養成者への対応は改めねばならず、逆に旧来の人事制度と訓練・処遇を維持しようとするれば、高卒一般を対象とした訓練が不可能となる問題である<sup>49</sup>。こうして、技能を習得した者が昇進するのではなく、選ばれた「旗本」「こがい」が技能養成されるという慣行自体が問われる段階に至り、連盟は明らかに躊躇するか、内部で不統一が生じた。

### (3) 純粹たる OJT 化の方向

こうして、連盟の態度は法改正要求を経て急変することになる。機関紙には1962年頃から訓練に対する「自社のニーズ」なる言葉がはびこるようになる。

1962年10月、「高校卒業者を対象とする職業訓練は自社のニーズに合った形で各社が実施することが望ましく、一定の基準を設けることは困難である。もし法制化されるなら、非常に融通性に富んだ形でなければ困るが、現在すでに実施されているものをみても、一定の基準にまとめる糸口を見つけることはむずかしいということに意見が一致した」なる意見が教育訓練分科会で出され<sup>50</sup>、同月の労働部会は、「高卒者訓練の気運は高まっているが、それは自社のニーズに合った形が望ましいので一定の基準を設けるのは困難であるから、法制化の場合も融通性に富んだ基準が前提条件であり、積極的賛成でない旨」<sup>51</sup>、労働省へ伝えるとした。そればかりでなく、現行の人事制度の維持を少しでも念頭に置く会社にとっては、ある種の危機感さえ示されるようになる。63年1月の教育訓練分科会では、「この種の訓練（高卒対象訓練——引用者）は各社の労務管理、作業管理などの諸体制に応じて各社がそのニーズに合った形で実施するもので、画一的基準で実施するものではない。高卒作業員の採用および訓練の実施には、その前に労務管理、人事管理など諸制度の手直しが必要である。現行の中卒職業訓練制度を否定ないし破壊するおそれがある」と<sup>52</sup>。

そしてついには1964・65年に至り、連盟では高卒対象訓練については基本的に「各社において」、「OJT」という立場が固定的となる。1964年の労働問題の総括をする12月の労務機関紙では「鉄鋼

業界では高卒者対象の職業訓練制度の必要性を認める意見もあるが、現在では整備工など一部の職種を除いては、OJTを中心とした短期間の技能訓練で対処するところが支配的で、特に制度化の必要性を認めないという全体的な意向は従来と変わっていない」とされ<sup>53</sup>、さらに1965年9月には、「各社において従来の技能養成方法に再検討が加えられた結果(中略)、これら高卒者は短期訓練によって十分必要な技能に達することからOJT(on the job training = 職場内訓練)が中心となるという変革をきたしつつある」(職業訓練現況調査)<sup>54</sup>とされた。

こうして、この過程を境に、連盟は制度的枠組・業界基準にわたり、それへの関与・作成の役割を担うことを途絶させるのであり、業界による技能の標準化という方向性も、発展継承されることなく、ある意味では衰退する。高卒を対象にした1969年の新法も、連盟はこれにほとんど関心を示すことなく成立することになる<sup>55</sup>。他方でOJTが支配的となった鉄鋼業における大企業の企業内訓練は、1970年代には産業界「トップ・レベル」とまで評されるようになる<sup>56</sup>。

## V. 結論

業界(日本鉄鋼連盟)は、はじめ職業訓練法の制度的枠組に対して大きな関心を注ぎ、動いた。一方で連盟による技能基準は、公的な規制力・権威から独立した、業界による技能の標準化と評価できるものである。しかしながら他方、連盟の基準は、技能者養成規程・養成工制度を受け継いだものであり、「旗本」養成的な側面が強い人事制度に応答的なものであった。これに対して広く労働者一般を訓練対象に想定した職業訓練法・労働省の方針は、業界・企業をして既存の人事制度の再考をせまるものがあつた。こうして客観的指標としての技能序列と、会社の人事制度とがいわば衝突し、統一のとれない業界を前に、訓練は次第に純粋に企業内化していった。

ただ上のような業界による技能の標準化は、企業内訓練をして、単に「私的」な訓練とする捉え方を超えたものがある。そしてまた、職業訓練が企業内というかたちをとるか、企業外であるかという、二分法的な理解もある意味では問題であるといえる。単に技能が特殊化するゆえに訓練が企業内化するという見方や、職場でのOJTという方法をもって職業訓練の必然的傾向のように捉える見方にも、疑問が残る。強いていえば、上述の業界基準は、当事者として労働側が現れないという意味では限定的なものとはいえるが、訓練の「社会化」「公共化」の一側面ともいえ、それがまた意外な要因によって反対方向へ進むことを強いられた過程といえよう。



注

- 1 鉄鋼業の合理化については主に以下を参照した。明治大学社会科学研究所編 [1961]『鉄鋼業の合理化と労働』白桃書房、飯田賢一・大橋周治・黒岩俊郎編 [1969]『現代日本産業発達史 (IV) 鉄鋼』交詢社出版局、日本鉄鋼産業労働組合連合会企画調査部 [1966]『鉄鋼産業ハンドブック 1966 年度版』。
- 2 道又健治郎編著 [1978]『現代日本の鉄鋼労働問題』北海道大学図書刊行会、ii～iii、22 頁。
- 3 隅谷三喜男・古賀比呂志 [1978]『日本職業訓練発達史《戦後編》』日本労働協会
- 4 「高熱重筋作業の多い職場は、また「年功的熟練」の支配的な職場でもあった。その技能は手工的な要素が多く、手工的熟練の段階を脱してはなかった」の短文に象徴される、習熟に期間を要する熟練という意味での「年功的熟練」である (十名直喜 [1996b]『鉄鋼生産システム——資源、技術、技能の日本型諸相』同文館、204 頁)。
- 5 神代和欣 [1959]「能率給与管理組織——M 鋼管 K 製鉄所 庄延職場の事例——」大河内一男ほか編『労働組合の構造と機能』東京大学出版会、65 頁。
- 6 町田隆男 [1968]「独占的大企業における封鎖的労働市場についての一考察——その技能要因をめぐって“技術革新”下の巨大鉄鋼業での事例研究を参考に——」『長野経済論集』(長野短期大学) 第 2 号、3 月、53 頁。
- 7 「問題は、(中略) 利潤本意に墮し易い企業内教育を資本主義社会の公器としての企業本来の社会教育の目的にそうよう、いかに正していくべきかにある」(斎藤将 [2014]『斎藤将著作集〈第 2 巻〉』鳥影社、11 頁) との問題意識に要約される。
- 8 尾高煌之助 [1993]『企業内教育の時代』岩波書店、191～196 頁。
- 9 「別表」については『官報』のほか、澁谷直蔵 [1958]『職業訓練法の解説』を参照されたい。
- 10 構成員については以下を参照されたい。日本労務研究会 [1957]「職業訓練制度確立について答申する (臨時職業訓練制度審議会の答申)」同編『労務研究』第 10 巻第 12 号、12 月、16～23 頁。
- 11 日本鉄鋼連盟は、1947 年 12 月に鉄鋼業界の調査研究機関として発足した日本鉄鋼会が、翌 1948 年に鉄鋼労働問題を業務の対象としていた日本鉄鋼業経営者連盟と合体して発足した (日本鉄鋼連盟『鉄鋼界報』第 819 号、1968 年 11 月 1 日、16 頁。なお以下、本誌からの引用について編者名は省略する)。また連盟の組織については十名直喜 [1996a]『日本型鉄鋼システム——危機のメカニズムと変革の視座』同文館、45～52 頁も参照されたい。
- 12 労働部会とその委員会については、日本鉄鋼連盟『鉄鋼労務通信』第 700 号、1960 年 6 月 9 日、9～10 頁。委員会は追加の設置や名称変更を伴い、また行論においては各委員会よりもさらに下部に置かれたか、一時的に設置されたと思われる委員会・部会・分科会等も多く登場する。なお以下、本誌からの引用については、記事が日本鉄鋼連盟による場合以外は記事名を省略し、本誌の編者名はもとより省略する。
- 13 戦後の鉄鋼産業の業界団体の機能と役割については前掲、十名直喜 [1996a] 35～78 頁も参照されたい。
- 14 『鉄鋼労務通信』1958 年 2 月 6 日、第 587 号、9 頁。
- 15 『鉄鋼労務通信』1958 年 3 月 6 日、第 591 号、4～7 頁。
- 16 労働省職業訓練審議室長の渋谷直蔵宛に、日本鉄鋼連盟専務理事の葦沢大義より「職業訓練法に関する要望」として提出されたもので、法案の条文に即して要望がなされている (『鉄鋼労務通信』1958 年 3 月 20 日、第 593 号、8 頁)。
- 17 連盟の要望は 58 年法だけでなく施行規則にも及んだ。この要望の僅か 2 週間後の 1958 年 3 月 27 日、連盟の「労働部会」議事には「法案特に施行規則の段階では問題があり、字句その他で検討を要するものがあるので、委員会で検討した意見の内容につき審議を行ったが、原案を承認、さらに字句などについて修正を行い、労働省に要望すること、今後は関係方面との連絡をとり、業界の意見が反映するよう努力することとなった」と記されている (『鉄鋼労務通信』1958 年 3 月 27 日、第 594 号、7 頁)。
- 18 58 年法第 19 条は、「認定職業訓練を行う事業主は、その事業に支障のない範囲内で、認定職業訓練の施設を他の事業主が行う事業内職業訓練のために利用させ、又は委託を受けて他の事業主の雇用労働者に対して職業訓練を行うように努めるものとする」とした。
- 19 『鉄鋼労務通信』1960 年 8 月 18 日、第 709 号、8 頁。
- 20 『鉄鋼労務通信』1961 年 1 月 26 日、第 730 号、2～3 頁。
- 21 『鉄鋼労務通信』1958 年 3 月 20 日、第 593 号、3～7 頁。
- 22 当時の日本鋼管川崎製鉄所教育掛長の齋藤平六は、連盟の技能訓練専門委員会が技能基準の作成に着手し始めたのが 1955 年末であり、製鋼工の基準の完成は 56 年 10 月だとしている (齋藤平六 (日本鋼管・川崎製鉄所 教育掛長) [1956]「日本鋼管・川崎製鉄所における技能者養成教育——実施概要と問題点——」日本労務研究会『労務研究』第 9 巻第 12 号、12 月、15～24 頁)。
- 23 なお庄延伸張工における加熱作業、庄延作業、精整作業、庄延整備作業は、製鋼工においては分析、炉前作業、造塊作業、築炉作業であり、職種によって異なっている。
- 24 そもそも庄延設備は敗戦時において、条鋼の庄延機の 58.2～82.6%を、鋼板の 42.3～99.8%を、特殊形状の 56.9～85.9%を、1938 年以前のものが占めた (前掲、飯田ほか [1969] 431、447～448、453 頁)。高梨昌 [1967]

- によれば、日本鋼管鶴見製鉄所では1950年に発表された合理化計画により、圧延部門において最も合理化が進んだ工場では、「加熱・圧延・精整の労働は、従来の重筋労働からすべて電気動力機械の操作運転およびメーター監視労働に変わった」（高梨昌 [1967] 『日本鉄鋼業の労使関係』東京大学出版会、201頁）。
- 25 井上八十彦（日本鉄鋼連盟福祉課長）[1957]「鉄鋼職種の技能基準について」日本労務研究会『労務研究』第10巻第10号、10月、25～33頁。なお井上は連盟において技能者基準に携わっていた間、労働局業務課長である。
- 26 『鉄鋼労務通信』1960年8月18日、第709号、8頁。
- 27 実際にも1960年3月の教育訓練分科会の議題では、「鉄鋼職種 of 技能検定基準作成について」と「鉄鋼職種の技能基準作成継続について」が「包括審議」事項として挙げられていた。もっとも技能検定の基準作成については、これが労働省側からも検討が依頼されていたという面もある（『鉄鋼労務通信』1960年3月10日、第688号、12頁。）
- 28 技能者養成規程については前掲、隅谷・古賀 [1978] 9～15頁、沢井実 [2016] 『日本の技能形成——製造現場の強さを生み出したもの——』名古屋大学出版会、167～178頁を参照されたい。
- 29 日本鉄鋼連盟戦後鉄鋼史編集委員会 [1959] 『戦後鉄鋼史』996～998頁、『鉄鋼労務通信』1951年6月25日、第263号、8～9頁。
- 30 連盟により技能基準が作成された1956～58年において、鉄鋼労連『鉄鋼労連機関紙』に、これに関する記事はない。
- 31 69年法によって、これまでの公共職業訓練と事業内職業訓練は一括して「法定職業訓練」とされ、これが養成訓練、向上訓練、能力開発訓練、再訓練、指導者訓練の5段階に分けられた。ここで主流となる養成訓練は、基礎的な訓練（58年法の公共で、一般職業訓練所が担当）である専修訓練課程と、専門的な訓練（同じく総合職業訓練所が担当）である高等訓練課程とに分けられたが、いずれも高卒の場合は学科を省略できる規定がもうけられ、さらに高卒向けの期間・時間の短縮された訓練も新設された（職業訓練法施行規則（1969年労働省令第24号）、「別表第二」「別表第三」）。
- 32 『鉄鋼労務通信』1961年1月26日、第730号、2～3頁。
- 33 このほか、次の点をうったえた。訓練の実施が労働基準法の就業制限規定の適用を受けるが、そのことによって逆に職業訓練法の最低訓練時間規定を満たせない問題が生ずることから、両方の規定の調整の必要があること。訓練期間・時間について、職種によってばらつきのある訓練期間についてはこれを統一すること。また学科の合計時間数の制限はやむをえないが、各年度別の時間制限は廃止すること。実技が「基本実習」と「応用実習」に分けられていることについて、訓練に際してこの区分は困難であるので、実技として一本にまとめること、である。
- 34 田口旭男（八幡製鉄所・教育部教育課・調査掛長）[1960]「八幡製鉄の高卒作業員教育——整備工の場合——」日本鉄鋼連盟『鉄鋼労務通信』6月30日、第703号、6～11頁。
- 35 『鉄鋼労務通信』1963年9月5日、第853号、2～6頁。
- 36 『鉄鋼労務通信』1961年7月27日、第755号、11～12頁。
- 37 時代はやや下るが1963年の職業訓練生に関する連盟の労務機関紙では、「最近の鉄鋼生産はますます装置工業化し、連続作業の監視業務の増加、作業の高速化、自動化により、技能労働者の作業内容は、従来の腕の熟練よりも敏速で正確な判断力を要求されるようになってきた。したがって、この裏付けとなる技術知識の習得が重要視されるようになり、このような背景から、高校卒業生を対象とする短期訓練の採用が研究されており、上記採用中止の各施設では、このような高校卒業生の短期訓練への切りかえが行なわれているものと思われる」とされた（『鉄鋼労務通信』1963年8月22日、第851号、9頁）。
- 38 井上八十彦（日本鉄鋼連盟労働局業務課長）[1953]「製鉄業における技能者養成の意義とその方法」日本労務研究会『労務研究』第6巻第4号、4月、14～19頁。
- 39 前掲、井上八十彦 [1957] 25～33頁。
- 40 鉄鋼業については深見謙介 [1976]「鉄鋼業における職業技術教育と賃金決定」大月書店編集部編『現代の労働組合運動 第6集 今日教育改革・職業訓練』大月書店、81～83頁を、また産業一般に関しては前掲、隅谷・古賀 [1978] 73～74頁を参照されたい。
- 41 とはいえ、例えば第1次合理化は投資期間としては1951～54年であるが、八幡製鉄においてそれが竣工・稼働をみるのは1957年11月であるように（『鉄鋼新聞』1957年11月18日、2頁）、設備投資の期間とその稼働までにはタイムラグがあり、これも影響しているのではなからうか。
- 42 『鉄鋼労務通信』1960年3月10日、第688号、12頁。
- 43 『鉄鋼労務通信』1961年7月27日、第755号、11～12頁。
- 44 技能者養成規程においては養成者数も許可制であり、すなわち人為的な養成と養成数制限が、企業内での人選を必然とし、このことが「旗本意識」と容易に結合している。
- 45 次の八幡製鉄所教育部による「今日広く一般に行なわれている「養成工教育」に対する表現に、それはよく

要約されよう。「将来多くの作業員の中堅となり、会社の「股肱」となって働き、技能水準を維持し、やがては幹部工となって働く頼もしい熟練技能者を養成しようというのがその狙いであるといえる。したがって、それは選ばれた少数の者、あるいは二分の一から三分の一の者がその教育対象となっている」（八幡製鉄所教育部「八幡製鉄における従業員教育」『鉄鋼労務通信』1960年4月21日、第694号、7～13頁）。

- 46 『鉄鋼労務通信』1961年12月21・28日合併号、第774号、2～14頁。
- 47 『鉄鋼労務通信』1963年3月14日、第831号、1頁。
- 48 『鉄鋼労務通信』1963年9月5日、第853号、2～6頁。
- 49 前掲、町田隆男 [1968] も、以下のように評している。「大企業での昇進序列は管理序列ではあっても技能序列とは、少なからず不対応であったといえよう」（38頁）と。
- 50 『鉄鋼労務通信』1962年10月18日、第812号、11～12頁。
- 51 『鉄鋼労務通信』1962年10月25日、第813号、8～9頁。
- 52 『鉄鋼労務通信』1963年1月24日、第824号、7頁。
- 53 『鉄鋼労務通信』1964年12月24・31日合併号、第915号、2～9頁。
- 54 『鉄鋼界報』1965年9月1日、第709号、6頁。
- 55 『鉄鋼労務通信』は1965年1月に廃刊となり、以後連盟の労務関連記事の掲載は、既刊の『鉄鋼界報』が引き継がれたが、後者において69年法とその施行規則制定までの間に、これに関する記事はない。
- 56 前掲、道又健治郎編著 [1978]、18頁。