

『Young (middle) age group』

「青(中)年層グループ」

——1960年代後半期の八幡製鉄所におけるインフォーマル

グループ育成策に関する総括的文書

——The Inside-epitomized Summarization Papers on the Measures Fostering
Informal Groups in Yata Steel Works in the Late-1960s——

〈高知短期大学「社会科学論集」99号、2011年11月〉投稿原稿

芹澤 壽良（高知短期大学名誉教授）

製鉄労働者新聞社の『製鉄労働者』

福岡県北九州市の八幡東区に、『製鉄労働者』という1969年以来、長年、主として現在の新日鉄八幡製鉄所と関連企業で働き生活する労働者、その家族らを読者とする地域政治新聞を編集・発行してきた製鉄労働者新聞社がある。

この新聞社による「製鉄労働者」の発行は41年間に及んだが（月3回で、1419号）、1970年の新日本製鉄の発足以降の相次ぐ人減らし「合理化」が強行され、その結果、創刊当時、本工だけで3万人を超えていた労働者が3千人にまで減少するというなかで、従来

同様の取材体制の維持と経営の継続が困難という事態になり、2010年12月をもって休刊を余儀なくされた。新聞社は、今後は必要に応じて号外の発行とメールアドレスの開設によって現役および退職労働者との対話・相談、情報提供などをおこなうとしている。

『製鉄労働者』の創刊は、1969年4月で、当時の八幡製鉄と富士製鉄の大型合併問題を中心課題として、その鉄鋼労働者への「合理化」攻撃としての本質、闘いの飛躍的強化の必要性などと訴え、以後、鉄鋼労連、新日鉄労連、八幡労組の運動方針批判、労働組合主義と会社、インフォーマルグループによる組合右傾化・組合選挙への介入の告発、批判、春闘の激励、春闘アンケート、八幡製鉄労組大会に提出された職場組合員有志の議案紹介、職場の実態と運動、裁判闘争の状況、文化欄の拡充、政治の問題など多角的に毎年精力的に編集し、発行を続けてきた。私は創刊号から民間大企業、とりわけ鉄鋼業の労働組合と労使関係の、職場動向の実情把握と研究にとつて欠かせない重要資料として購読を続けてきたのであった。

40年余秘匿されてきた大企業の労働組合運動右傾化工作の文書

この『製鉄労働者』の2010年1月10日付の第1386号から4月10日付の第1395号まで10回にわたって「資料・青（中）年層グループ―八幡製鉄所の『健全派』育成策』なる資料の、事例紹介部分と関連図表を省略して大半が連載された。

私は、連載を鉄鋼労働組合運動と労使関係に直接、間接に関わり、その後の研究・教育者として毎回大きな関心をもって目を通し、これまで大企業における労務管理、教育関係資料として一度として表に出されなかったことのない貴重かつ重大な第一級資料だと痛感し、連載と解説の終了と同時に製鉄労働者新聞社に対して全文の資料提供の協力を要請し、またその鉄鋼労務管理史の研究資料として大学ないし研究所関係の紀要等への紹介について了承して頂くことを要請した。

製鉄労働者新聞社の編集部は、資料の連載開始にあたって、以下のコメントを付している。

「この資料は昭和40年代、日本共産党八幡製鉄員会の代表的人物の一人宛に、匿名で送られてきた手書きの青焼き資料です。中身をみると明らかに八幡製鉄所労働部内において作成されたものと推測されます。昭和30年代後半から40年代前半における会社の青年対策がかなり詳細に記録されており、労働組合運動、政治活動に対する会社の対抗措置・介入の目的、方法、体制など研究する資料として貴重なものとして考えます。また、最近八幡製鉄所で働く青年層の比重も増加し、会社も青年対策を再強化しつつあり、その本質を理解する上でも貴重なものと考え紹介することにした。」

その後、暫くして製鉄労働者新聞社編集部から、転載、活用の上承と掲載資料（青焼きコピー）の全文をパソコンで打ち直したものが送られてきた。發送担当者は、私が1954年から1976年まで鉄鋼労連書記局に勤務していた時代の1962年～64年の間、八幡製鉄労働組合の執行委員（技研支部所属）をされていた清水亮氏であった。

当時、同労組には清水氏以前に小沢和秋氏と斎藤健氏が執行委員として活動しており、ともに国立大学出身者で無党派グループの労働組合強化の左派的立場で活動していた。小沢氏はその後日本共産党の福岡県会議員、衆議院議員に転出した人物である。清水氏は、定年退職後も北九州地域で新日鉄八幡OBの一人として新日鉄OBの親睦団体「鉄秋会」で同会のニュースの編集、執筆の活動にも従事されてきているとのことである。

清水氏は、頂いた手紙で、この資料について「今読み直して感じることは、労働部が相当力を入れて、組合主義グループを育成した経過が、読み取れるということです。会社は、このグループを育成して職場支部を支配し、グループの活動的メンバーは、工長、作業長、執行委員など会社路線での「出世」の足場にしました。こうしたことが、八幡製鉄所のそれぞれの職場で広範に行われ、組合主義グループが八幡労組を支配しました。八幡労組のレベルでは、中村卓彦氏が書記長となり、アメリカ留学を経て鉄鋼労連へと進出、中村氏のあとは、鷺尾哲也氏が引継いで、鉄鋼労連の右傾化が継続されることになりました。この間に宮田義二氏の果たした役割も重要です。この鉄鋼労連やIMF・JCを足場に、連合の右傾化も進められました。このように見えますと、連合にいたるまでの日本の労働運動の右傾化の一つの出発点が、八幡にあり、それを作り出したのが、労働部であった、といっても過言ではないように思います。

また、宮田義二氏が、松下政経塾の塾頭として、今日の民主党の何人かの幹部の育成に関係してきたことも、見逃せない事実だと思えます。

約半世紀過ぎた今日、労使一体で進められてきた連合に代表される右翼的潮流は、ワーキング・プアや派遣労働者などに見られる劣悪な労働条件・環境に、責任を問われなければなりません。先日鷺尾氏が叙勲を受けたように、自発的な反省は望むべくもないようです。発生源の八幡で、彼等の企みを阻止出来なかつたことは、今も大変残念に思っています。」とのコメントを付されていた。

私は、2011年3月11日の東日本大震災と福島原発事故の同時発生直後に、最大のナショナルセンターである連合と傘下大単産の現状から、『連合運動は「社会のバリエード」になるかー基本姿勢の転換と大企業労組の組織、運動の改革をー』（政治経済研究所『政経研究』第96号 2011年6月）という時評的論稿を書いた。それは現在の連合のトップリーダーがいくら連合運動への社会的批判の高まりのなかで、言説で「社会のバリエード」論を繰り返しても、現在の連合運動が、まして単独で現実にもその存在になれるものではなく、基本路線の転換と主要組織の運営、運動の改革、他のナショナルセンターとの共同行動を追求していくなかで、日本の労働組合運動全体として日本社会のバリエードになれるとするとするものであったが、その時も1960年代初頭に八幡製鉄所において総合的、計画的に行われた労働者支配と労働組合右傾化工作が、その後の日本の労働組合運動の進路に如何に決定的な否定的影響を及ぼしたかを改めて痛感した。

1950年代末以降の宮田義二氏と鉄鋼連絡会による鉄鋼労連右傾化工作の推進

戦後、各製鉄所に労働組合運動を再建、復活させた鉄鋼労働者は、1951年3月、産業別組織の鉄鋼労連に結集し、その産業別統一闘争の強化を追求しつつ賃金、労働条件改善の闘いを組織し、1957年秋の賃上げゼロ回答に対する11波19日のストライキ、1959年には春闘に参加し、低額（800円）一発回答に対する49日間の重点部門ストライキを敢行するなど積極的な賃金闘争を展開した。

鉄鋼大企業は、これらの闘争から鉄鋼労働組合運動と労使関係の将来に大きな危機感を抱き、1960年代に入ると、アメリカ式の経営・労務管理の制度と技法を本格的に導入し（ライン・スタッフ制、作業長制度、職務給、I・E、H・R、教育訓練、苦情処理制度など）、とくに労務管理上の権限をもって職場における日常的な労務管理に専念する作業長制度を全面的に活用して、労働者一人ひとりの全生活を厳しく監視、支配を強化し、また職場活動への抑圧を強めるとともに、組合活動家への賃金や昇進・昇格などあらゆる面での差別を行い、職場の分断、孤立化を推し進めていった。

また、これと同時に鉄鋼労働運動全体を労資協調主義路線へ転換、安定化させるためにこうした方法による職場支配を基礎にして、労働組合支配をめざすインフォーマルグループを育成強化していく活動も、組織内の右派勢力との協力のもとに全面的に開始したのであった。

その具体的方法は、労資の連携、協力関係のなかで、鉄鋼労連幹部のトップクラスに指導的影響力をもつ幹部を送り込み、右派インフォーマルグループの全国的連絡組織を立ち上げること、各企業の労働組合内の既存の右派インフォーマルグループを再編、強化すること、職場レベルを重視し、青年層を対象とする反共、労資協調主義の特別教育を系統的に進め、グループを組織化していくことであった。

1960年代に入って以降、このような取り組みの先頭にたったのが、当時わが国最大の鉄鋼企業であった八幡製鉄の会社側であり、鉄鋼労連のなかで中心的位置を占めていた八幡製鉄労働組合であった。1959年秋に八幡製鉄労働組書記長だった宮田義二氏が、鉄鋼労連本部三役（書記次長）入りし、翌1960年に書記長に就任、鉄鋼労連内の右派勢力の全国的結集に奔走した。そして「鉄鋼連絡会議」（1961年6月）の結成に成功、徐々にその勢力は拡大して、1968年6月には綱領的文書を採択して、整備した全国的体制を背景に左派的勢力を鉄鋼労連の指導部体制から完全に排除し、「労働組合主義」の理念に基づき運動路線全体を労資協調主義の方向へ大きく転換させていったのである。

鉄鋼独占資本は、こうした宮田氏を中心とする鉄鋼労連本部の完全支配工作と並行し、緊密な連携のもとに、各社毎に労働組合運動の基礎をなす職場から労資協調主義の右派インフォーマル組織を育成する活動をさまざまな労務管理の制度や諸方法を巧みに動員して開始しており、その基本的立場は、ストライキを初めとする資本に対する闘争や異議申し立ても

一切許さず、会社の諸施策を全面的に支持させる労働者と労働組合を作り上げていくというものであった。その基礎的、基本的方法を最も典型的にしめしているものが、1966年から67年にかけて八幡製鉄所においておこなわれた本資料の取り組みであったといえよう。

その後、八幡製鉄労働組の執行機関が1968年の組合役員選挙において、直前に選挙制度の分割、再編などの非民主的改革も行われて、統合された右派インフォーマルグループ（八幡製鉄労働組合主義者協議会）によって独占されることとなった（その状況を示す資料は、拙稿「書評・鉄鋼労働者協会『もう一つの鉄鋼労働運動史』」本誌第94号参照）。

戦前からの八幡製鉄所には労働組合運動の一定の歴史もあり、戦後労働組合の再建、結成直後から労働問題研究会（↓民主化連盟）、政治経済研究会、金曜会、日本共産党、盟友会、同志会（日本社会党系）の労働者グループが存在して労働組合の諸活動に影響力を強める運動をおこなっていた。その状況について1971年に右派グループの統一体として結成された「新日鉄八幡労働組合主義者協議会がまとめた『八幡組協20年史』（1991年）で、以下のように記述している。それを紹介しておく。

「：以上の各グループは、路線論争を中央委員会や大会などで激しく繰り広げると同時に、組合執行部の具体的な活動方針に対しても、それぞれ事前にグループ毎の議論を行い、それぞれで活発な討論を交わっていた。

また、執行部の任期も当初1年であったものが、昭和37年から2年制になったが、組合役員選挙は常に各グループが激しく対立し、各門でのビラ宣伝や立会演説会における中傷誹謗は勿論、個人的に名誉棄損で訴えられることも含めて過度なまでにエスカレートした活動が展開されていた。

このような組合役員選挙の実態から、民主化グループ間での役員選挙の対策や合同による学習会・大会対策会議などが始められた。これらの動きは、民主化グループの合同への胎動となっていた。とりわけ盟友会は、当時、共産党の青年組織である日本民主青年同盟に対抗して、スポーツグループや趣味の会、文学グループなども含めた幅広い連絡協議組織であったことや、古い体質の民連・金曜・政経に対する若年層からの反発などから、一足先に「組合主義者連絡協議会」（略称・連協）（昭和36年）を改名し再スタートした。『組合主義』という言葉は、ここで初めて使われたのである。残る三派は、翌37年に「組合主義者統一協議会」（略称・統一協）として発足した。その後は、合同学習会を拡大するとともに、組合役員選挙では左派対策として「統一候補者激励大会」などを開催し、一本化への機運を徐々に高め組合主義グループの結束を固めていった。

こうして昭和30年代後半から八幡労働組内のグループ活動は、組合主義グループ（連協・統一協）と社会党員協議会（同志会）・共産党の競合となったのである」（2ページ）

『労働経済旬報』1968年1月上旬号と下旬号には、この時代（1967年）の「現場の労働者の書いた労働者の唯一の文章」として「八幡製鉄の労務管理と組合役員選挙」うら

おもて——諸選挙闘争の経験から」(上)(下)という組合活動レポートが掲載されているが、当時の職場の雰囲気伝えてたものとなっている。

なお、当時の八幡製鉄労組以外の右派グループとして、「富士製鉄広畑労組の正労会、日本鋼管川鉄労組の研究会、椎のみ会、第三クラブ、日本鋼管水江労組の向志会、日本鋼管鶴見労組の十九日会、住友金属和歌山労組の五月会が存在し、宮田氏ら連携してそれぞれの組合内で勢力の拡大と「体質改善」の活動を進めていた。これらの内、日本鋼管の三製鉄所はその後1971年に合併して、日本鋼管京浜製鉄所となり、労働組合組織も京浜労組と改名、インフォーマル右派グループは「創友会」という新組織に一本化されている。また、1970年に八幡製鉄と富士製鉄が合併し、両社の労働組合組織もそれに伴い統合されたが、八幡製鉄の組合主義グループは1971年8月10日に「新日本製鉄八幡労働組合主義者協議会」として改組、スタートした。

以上のような諸関係のなかで取り組まれた経過については、宮田義二氏本人や当時の企業サイドの労務担当者の著書や回顧証言などで明らかにしているので、それらの幾つかを紹介しておきたい。さしあたり宮田義二著『組合ざつくばらん』(1982年 東洋経済新報社)、同『組合主義に生きる―労働運動75年』(2000年 日本労働研究機構)福岡道生著『人を活かす―現場からの経営労務史』(2002年 日経連出版部) 赤川 晃「労使協調で時代を展く」(『経営と労働』1968年12月号)がある。

ここで、宮田氏の『組合ざつくばらん』からJC顧問時代の回顧、以下の部分を紹介しておこう。

「私は、34年9月に鉄鋼労連本部に書記次長として出て来て以来、労働組合主義グループ作りを、大手企業の組合を中心に広げていったが、JC結成大会のころには、ほとんどの大手組合にグループが結成されていた。私はそのオルグのために、何回も会合に顔を出した。もちろん地方にもよく出かけた。そのころ、大阪に行くときは土曜日の夜行列車でいって、日曜日にその労働組合主義グループの人と話し合い、その日の夜行で東京に帰ってくる、そして月曜日の鉄鋼労連の会議には知らん顔をして出席する、という日程であった。休みの日なので、どこでどんな活動をしていたのか、他の人には気付かなかったと思うが、こうした努力を続けた結果、大手の組合の体質はかなり変化していった」(160ページ)

鉄鋼労連が2003年7月15日、52年の歴史を閉じ、基幹労連の結成、参加を前に編纂した『鉄鋼労働運動史・完結編』が、宮田氏ら労働組合主義グループの活動を「転換に向けての組織活動」として以下のように合理化し、高い評価を与えたことを記しておくことにしよう。

「路線転換に向けての組織活動は、左派の展望なきスト至上主義的指導批判から始まる。57年闘争の泥沼化の中で、八幡の宮田氏を指導者とする組合主義者が決起し、全国に呼び

かけ、連携をとって大手各企連ごとに組合の主導権の奪取に動き出した。57闘争、59闘争を経て大手5社中4社を制した組合主義は、産別全体としての路線転換をめざして、59年秋の鉄鋼労連伊豆長岡大会で宮田氏自身本部に乗り込んだ。

しばらくは、産別における大会や本部においても、数の上ではいわゆる左派が多数派であったため、表での活動は思うように展開できず、もっぱら多数派形成のオルグ活動を精力的に展開し、同時にみずからの理念の確立や理論学習を深めることに力を注ぐ。そして、その成果の上に、1966年春の登別大会で、IMF・JC加盟をめぐる左派と対決し、はじめて多数を制した。以後、鉄鋼労連本部においても多数派となり、いよいよ組合主義による運動の中身づくりと実践に本格的に踏み出すことになった。」(527ページ)

各民間産業の大企業労働組合や産業別組織の右派の指導的ユニオンリーダーによるインフォーマルグループの結成、再編強化の活動は1960年代中葉以降、日本の労働組合運動の強化、発展を阻止し、労働組合主義を掲げた労資協調主義、反共主義への「体質改善」のために、大がかりに組織的、展開され、労働戦線の再編・「統一」をめざして民間労組共同行動会議、民間連合、官民統一の「連合」結成へと向かっていったのである(鉄鋼をはじめ他産業におけるインフォーマルグループの活動などの論稿として高橋祐吉「労働組合運動のガンⅡインフォーマル組織とどうたたかうか——その支配構造と克服の展望」『日本の労働組合運動 5 労働組合組織論』大月書店刊 1985年を参照)。

〈資料〉青(中) 年層グループ

まえがき

激化する競争に対処して、企業の繁栄と従業員福祉の向上を確保するためには、次代をになって立つ青年層をまず適確には握し、理解を深め彼等の従業員意識の高揚を図ると同時に健全にして近代的な労使観を植えつけることが急務である。

労働部としても重点目標のひとつとして健全な青年層グループの育成、指導に力を注いできたが、各職制管理者の意欲的な労務管理、とくに個人管理の実践が効を奏し健全グループの結成は連鎖反的に増加の一途をたどっている。また、学習をはじめとする熱心なグループ活動は斬次実践面にもその効果を現わってきている。

I. 青（中）年層グループの結成について

1. 結成の背景

従来より左派活動の極めて活発な職場、寮においては、自然発生的に対抗勢力としての健全な青年層グループが結成され、とくに寮生対策として昭和36年夏頃から健全な自治会活動のためのグループ育成策が積極的に推進され、その後数年を経ずして全寮的に健全派が自治会の主導権を握るところまで発展し、左派勢力の拡大を阻止する役割を果たしてきている。

一昨年1月から発足した西労教八幡講座は、青年層を対象として民主主義理念の浸透を図ってきたが、受講者も中高年層を合せて延べ30回2859名に達した。また当講座と併行して一昨年6ヶ月間にわたって実施したレクリエーション・リーダー講習も約400名の修了者を見た。この2講座を通じてのアンケート等によれば、青年層の学習意欲は目立って増大しており、よき⑤マン、よき社会人として余暇の有効な活用についての関心はますます高まってきたといえる。(このような意欲がさらに高度な学習の場として、政治学大学通信講座^⑥について現在実施中の「心理学講座」への積極的参加となって現われており、高まりつつある青年層の向学心を満たしつつある。

企業のきびしいしめつけと紅衛兵問題等で伸び悩みの状態であるといわれる民青も、当所においては依然として軽視できない存在であり、1970革命をめざす反合理化闘争を中心に、職域、地域において活発な活動と勢力拡大を画している。このような環境のなかで健全派の青年層が左派と対抗していくための理論武装をしっかりと身につけたいという気持を一般に抱いており、そのためにはグループ学習の必要を強く感じていることもたしかである。

管理者層の労務管理意欲の増大は個人管理の徹底という方向に目標づけられ、とくに職制と青年層との意思疎通は今次地方選挙を契期として急激に進展したといえよう。青年層としても職場との意思の疎通をはかりつつ明るい職場づくりを推進するためには個々の力では限界があり、やはり健全なグループ活動を通じてこそよりよき人間関係の確立がはかられるものだと自覚を深めている。

このように健全な青年グループ結成ならびに育成の条件、とくに企業間競争の激化に呼応して青年層に新しい意味の企業意識が芽生えつつあり、その基盤が確立されつつあるというのが現在の段階である。

2. 育成の目標

青年グループ育成の目標を次のとおり設定している。

- (1) 企業意識の高揚 仕事に生き甲斐を感じる人間的な完成
- (2) 健全な組合運動の推進 左派と対決する上での理論武装、民主主義理念の浸透
- (3) 職場における円滑な人間関係 良き社会人としての完全

3. 結成の経過

(1) 結成への働きかけ

青年層グループ結成の働らきかけは、保安掛が主体となって行なわれた。すなわち、工長会の学習活動が一応軌道に乗った昨年をはじめ、青年層対策のための保安掛内準備教育が次のとおり実施された。

○41年2月 「若年従業員に接近する方法」(集団討議ならびにロールプレイング)

○41年4月 「青年層の企業内教育はいかにあるべきか」(集団討議)

以上の準備教育を終え、6月には保安掛長より「目標による管理、青年層対策」の具体的方針が掛員全員に対して打出されグループづくりのスタートが切られた。

(2) 組織化の歩み

一職場一グループを目標に、とくに当面その必要性の認められる重点職場を対象として組織づくりを行なってきたが、別表(1)に示される通りスタートした6月を起点にして急激に組織化の伸張をみた。

昨年谷氏が北九州市長の立候補の意思を表明し、吉田市政批判とくに清掃争議問題を取りあげて大きな与論を巻き起こしたことが、当所健全な青年層においても正常な労使関係を阻害する**共**勢力に対する認識を十分に深める結果ともなった。これを契機とし各職に青年層

と中年層のグループの結成が進められ、さらに41年8月労働部の指導と寮生有志の発意により志を同じくする青年層が全所的な横のたうながりをもつて相互に連けいを深め民主主義を基本理念として

共民青と対決する組織として、ここに「八幡製鉄青年研究会」の結成をみるにいたった。

当所60年の伝統のなかで青年層の大団結(28職場グループ、9寮グループのリーダー68名)が図られたということは画期的なことであり、今後の成長、発展のいかんは企業にとって重要な意味をもつことはいままでもない。当面の問題として職制の理解を深めつつ組織の拡大強化、各サークルの浸透活動、レク・リーダーの養成等の善導を進めなければならない。

II. 現状について

1. 組織の現状

一青(中)年層グループは工長会と同様、ほとんど職制の働きかけによって結成されているが、グループづくりの基本的姿勢としては、「自主的結成」の形をとるため工場単位のグループ、掛単位、支部単位で組織されるものなど、結成の態様、単位もさまざまであるが現在までに全所総計6グループ、参加人員2137名が組織されている。(別表2)

(1) 所別組織の現状

所別のグループ結成状況は下記の通りである。

所別の組織の現状を分析するとかなりの特徴点が見出せる。(別表2)

ア. 直轄部門の三下会、七日会(計450名)は昭和37年頃左派対抗グループとして結成されたもので伝統も古く、すでに実践活動の段階に入っているが、他には新しいグループづくりの動きが見られない。

イ. 八幡・戸畑両製造所においては、組織化が急速に進み、とくに注目されることは、青年層の学習に刺激されて中高年層の自主的なグループづくりが青年層に匹敵するほど進められていることである。

ウ. 工作本部は全所内でグループづくりが最も低調である。一時工作設計課においてホワイトカラー層を対象とするグループの結成が計画されたことがあるが、これも立ち消えとなった。低調の原因としてはいろいろ挙げられようが、根本的な理由として八幡・戸畑両製造所に比べて健全グループ結成の刺激を受けにくい環境にあること、仕事の内容から職人気質のようなものが強く、優れたリーダーが育ちにくいことなどが指摘できよう。事実、かつては、各職場に左派対抗グループがかなり組織されていたが、優れたリーダーの不足と、グループ運営のまずさからほとんど有名無実となっている現状はその間の事情を物語っている。

現在、その対策として各職場から優秀な青年をピックアップして、一六会(仮称会員16名)を結成し、中核リーダーの養成とリーダーの資質向上およびこの中核リーダーによる職場への刺激効果を期待している。

(2) 組織率の現状

青(中)年層グループでは人員比によって組織率を求めることは困難であるので、何らかの形でグループを結成した掛と未結成の掛の比によって組織率を部別に求めてみると職場によってかなりのバラツキがあることが分かる。

- ア. 全所を通じてホワイトカラー職場では、健全グループがほとんどつくられていない。
- イ. ブルーカラー職場では運輸、動力部等が遅れている。

所別	青年層		中年層又は混成		計	
	グループ数	会員数(人)	グループ数	会員数(人)	グループ数	会員数(人)
直接部門	2	150	1	350	3	500
八幡製鉄所	23	459	9	384	32	843
戸畑製鉄所	16	279	9	323	25	602
工作本部	2	27	0	0	2	27
その他	6	165	0	0	6	165
計	49	1,080	19	1,057	68	2,137

ウ・両製造所とも整備部の組織率がラインに次いで高い。

もちろん掛ごとに作業内容や職場事情が異なるので画一的に取扱うことはできないが、ある程度は職制の理解と熱意次第であるといえよう。たとえば八幡の四分塊掛、東部補修掛、洞岡補修掛、戸畑の一スト機械運転掛、試験分析課などは職制の働きかけによって同一課、掛内に青年層と中高年層の二つのグループが誕生しているし、従来左派勢力の極めて強いといわれてきた西田電力掛でさえ、職制の呼びかけに応じて新しい時代に即応するためのレベルアップと左派対抗を目標に中年層健全学習グループ（木曜会）が42年3月に結成された。

2. 学習の現状

(1) 労働課講師による学習

ア. 学習の内容労働課講師による学習は、職制臭や強制的な感じを与えないように配慮しながら、23科目の講座を中心に進めている。(別表4) その他にもグループからの要請があれば能率給、人事制度の説明や、就業規則など23科目以外のものについても精神的に取組み、とくに春闘、選挙の時期には時事問題の一部として、経済問題、政治問題と関連づけながらグループの健全な考え方を更に高めていくように指導している。

イ. 学習の状況

グループの学習頻度はグループによって多少の差異はあるが、ほとんどのグループは月に1回定期的に学習を実施している。41年1月から42年3月までの学習回数は延130回、人員にして延2,698人に及び、その学習の動きを見ると年間給を控えた41年10月、11月、各種選挙ならびに春闘に取組んだ42年1月～3月において最も活発に学習が行われたことが示されている(別表5) 学習の時間は1回、2～3時間、一科目について2～3回学習するグループが多い。

(2) その他による講師による学習

ア. 青研、一九会(戸畑製造所)、一六会(工作本部)
労働課講師以外の講師による学習は、主として青研が中心となって行っている。現在までの青研の学習状況は次の通りである

41・9・8	「現代青年のあり方」	講師	慶応大学助教授	中村勝範	氏
	「青年に期待する」	〃	前国鉄新幹線支社長	谷	伍平
41・10・26	「青年活動のあり方」	〃	東洋大学教授	村田	宏雄
41・12・4	「北九州市政研究会」	〃	中川市会議員		
42・1・3月(5回)	「明治維新と青年の群像」	〃	猷館高校教諭	武藤	正行
42・2・13	「民主社会主義の理念について」			宮田	組合長
42・4・7	「情勢報告」	〃			

このほか42年3月15日には、労働部長による「マルクス主義批判」の講義が行なわれた。

また、一九会、一六会（青研も一部参加）を中心とする池田教室（北九大教授 池田直視氏）が42年5月16日発足、現在42名が参加して月に1回学習を進めており、さらに6月からは阿南講座（講師阿南考査掛長）、4回実施している。

イ・職場学習グループ

職場学習グループは、グループが小単位であること資金不足などの関係から一職場グループで外部講師を招いて学習を行うことはほとんど不可能に近い。したがって労働課講師による学習が中心となるが、そのほかには組合右派執委を招いての学習や西学教等の炉用あるいは青研、一九会、一六会等で外部講師の話しを聞いたリーダーが、グループ員にその内容を報告するなどの方法によってできるだけ外部からの刺激をとり入れるよう努めている。

3. 活動の現状

(1) 青研

職場、全寮グループのリーダーの集りだけに、一般職場グループに比し、実践活動が積極的に行なわれている。42年2月25日には、大谷体育館において大ダンスパーティーを開催、4月29、30日の両日は、前述武藤正行氏の学習のしめくりとして山口県萩市へバスハイク（史蹟めぐり）を行ない、現地で富士広畑青年層グループと交流、学習と親睦の実をあげることができた。さらには谷市長選をはじめ各種選挙では、門立ち、演説会への参加など積極的

な実践活動を展開した。

(2) 職場グループ

職場グループは結成間もないものが多く、学習と実践が完全に併行する段階には至っていないが、学習の合間や必要に応じて臨時に職制との懇談会、レクリエーション活動などを取り入れはじめてきた。また労働課講師の側としても、学習のみでなく、こういった行事を盛りこんでスケジュールに変化をもたせ、グループを魅力あるものにすると共に、次第に実践活動に入っていくように指導している。レク活動の事例を一、二あげてみると、他社の工場見学、バスハイクなどのほか、三スト機械運転（あひる会）は北方の陸上自衛隊一日入隊、戸土木（若葉会）は宗像郡地の島への磯あそび、糸鋼機械運転（ダルマ会）は英彦山山の家を利用しての一泊研修会など、いろいろの計画が立てられている。なお、これらレク活動、一泊研修会等には、できるだけ労働課講師が1名参加するように配慮している。

4. 現状における成果

(1) 職場における成果

労務管理の基本が個人管理であることはもちろんであるが、職場の労働密度が高くなるにつれて、インフォーマルな形での職制と部下との意思の疎通の場が少なくなってきた。加えてゼネレーションギャップということもあって、若者達と職制との親密感を醸成するのはな

かなか困難であるが、健全学習グループ結成の過程における職制との話しあい、職制の助言、あるいは結成後の懇談会等によって意思の疎通が次第に円滑になりつつある。

結成当初はグループ会員とグループ非加入者との間のトラブルなども一部懸念されたが、現在までのところそのような傾向もほとんどなく、これらグループの結成は青（中）年たちの学習向上意欲を充足させ、積極性をよび起こし、疎外感をとり除き職制との意思疎通を円滑にする上に少なからぬ成果をもたらしている。

（2） 労使関係上の成果

学習によって、労使関係や組合運動の進め方についての認識を新たにしつつあるといえる。現在グループのほとんどは階級闘争排除の民主的組合運動を標榜している。具体的な事例として「労使関係項目」の学習を終えた青年グループの会員の声を拾ってみると、彼等に対しては常に協力してきた。しかし春闘批准だけは、それとは別物で、組合員であるからには批准だけは成立させねばならないと頭から思いこんでいた。今回の話を聞いてわれわれの認識がいかに甘かったかがよく分った。これからは十分に諸情勢を勘案して検討の上対処したい」と。また山口県萩市において交流した富士広畑の青年たちも「八幡の若い人たちが、闘争主義を排除することにハッキリ割り切っているのには感心させられた。われわれの組合では、まだまだ過去の闘争方式を捨てきれずにいる。」と語っている。

いま一つの成果は、左派對抗勢力としての効果である。従来職場における中委会等各種報告会で○共民青から思う存分に牛耳られていたところでも、グループの学習が進むにつれて、報告会に積極的に出席し、十分とはいえないまでも、**共**民青の発言に対して反論するようになってきた。また支部役員、委員の改選等の場合も、工長会とタイアップしてグループとして候補者を選び当選させるといふ傾向が生まれつつある。

（3） 社会関係上の成果

第一には前述した各種選挙等における実践活動をあげることができる。

第二点としては、これらグループが単に八幡製鉄オンリーのものでなくオール八幡、オール北九州として結成されつつあることで、これが北青連（後述）の発足となって現われた。

学習と実践の併行の上に人間的なつながりをもって展開するグループの活動は、今後にも多大な効果を生み出すものと考えられる。

5. 青（中）年層グループの事例

（1） 青年層グループの事例

ダルマ会（会員 18名） **（八）** 条鋼機械運転軒

ア. 結成の背景

当掛は条鋼工場内に広く分散し、支部としては大型、中小形支部に所属している。同支部

1960年代の「八幡製鉄所のインフォーマルグループ」の育成文書

(付図2) ダルマ会学習及び行事経過一覽表

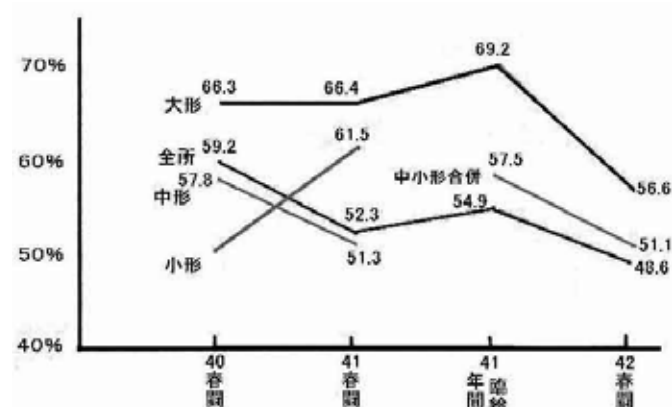
年月日	種別	テーマ	参加人員	備考
41 9 21	学習	グループと学習の進め方	9人	
10 13	〃	レクリエーション活動の進め方	9人	
11 10	〃	グループと学習の進め方	10人	
12 8	〃	近代的労使関係について	9人	2回
42 1 19	〃	〃	9人	
2 9	〃	民主社会主義について	19人	
3 9	〃	社会主義について	12人	
3 31	〃	春闘経済情勢	13人	
4 13	〃	マルクス・レーニン主義とその批判	21人	2回
5 11	〃	〃	10人	
5 21	レク	平尾台バスハイク	男21、女15	女子は当所、寮、厚生課勤務員
6 8	学習	マルクス・レーニン主義とその批判	19人	
6 24～25	レク兼学習	英彦山一泊研修会	16人	内田掛員が講師として同行

学習とこれに関連したレクリエーション活動を取り入れることを決定、労働課講師による第1回学習(9月21日)以来毎月定例的に学習活動を行っている。詳細については(別図2)参照。

エ. グループの発展と成果

結成後の41年11月には、グループみずからの手で会則を作成、運営(とくに資金面)の面においても、次第に職制の手を離れ自主的健全グループに成長しつつあるが、定例学習会には必ず職制が1名出席している。また会員も42年2月18名と増え、職場においても健全グループの成長は好感をもって迎えられ、これに刺激されて、大形掛

(付図1) 大形、中小形支部批准投票結果の推移



にはとくに顕著な左派活動は見当たらないが、従来各種批准投票等においてはかなり高率を出してきた。(付図1)

a. 掛内に目立った左派はいないが、労使関係の円滑化、組合対策の一助とする。

b. 職場が分散している関係上、職制と青年層の日常の意思疎通が不十分であった。等の観点から青年従業員のモラルアップと左傾化を未然に防止する意味を含めて青年層グループの結成に着手した。

イ. 結成の経過

昭和41年8月、30才以下の職場の中核リーダー9名を職制が人選し、8月21日門田会館において掛長、作業長出席のもとに結成準備会を開催、9月6日正式に発会式を行なった。

ウ. 学習その他行事の経過

職制及び保安掛の助言により、グループに

にも「鋼矢会」という青年グループが本年3月結成された。学習の成果には速効は期待できず、また成果を具体的には握することは困難であるが、前掲付図1に表われた今回の批准の好結果には、職制の各方面にわたる努力と共にダルマ会の及ぼした好影響も多分にあるのではないかと考えられる。また、グループのリーダー2名は青研に所属し、うち1名は青研の学習企画部員として積極的に活動している。

(2) 中年層グループの事例

木曜会(会員 34名) (八)六分塊掛

ア. 結成の背景と経過

当掛が所属する分塊六精整支部(449名)では、41年7月の支部役員改選で(共)尾仲が中央委員に当選するという事態が起こった。この事態を憂慮した掛職制と支部側(とくに松本支部長)は、左派対抗策の一貫として中堅層グループの結成をはかり、早速人選をすませ早くも翌8月には、門田クラブにおいて職制との懇談を行った。

41年9月16日には再度門田クラブに集合、会則、会の具体的運営方法等を検討し、保安掛の助言もあつて活動の重点に学習をとり入れることを決定して正式に発会した。

イ. 学習の経過

41年10月2日にグループ全体で労働課講師による第1回学習会(テーマ「合理化について」)を開催したが、三交代職場であるため合同学習は若干無理であること、初回の学習テーマと

しては「合理化問題」はややむつかしいなどの会員の声を考慮して翌10月の第2回学習からは三組に分かれ基礎的な科目のほかに春闘対策としては「鉄鋼経済情勢」等を学習して正しい判断力、実践活動への基礎固めを着々と行っている。また学習の際には、自主的にテープレコーダーを準備して都合で参加できなかった者にも必ず講義内容を聞かせるように配慮している。

青年層グループと異なり、職制との結びつきはある程度強いが、さらに連帯感が盛り上がり、好結果をもたらしているといえよう。課題としては、やはり会を魅力あるものにするためのレクリエーション活動を折りこむべきで、この点は将来助言していきたい。

ウ. グループの成果

前述したように、学習はまだ基礎科目を消化した程度であるが、会員相互の連帯感、問題意識は非常に高く、実践活動がむしろ先行している程である。42年1月に行なわれた中委補充選挙では、職制、工長会と緊密な連絡をとり、工長会選出候補寺地工長(当選者)と併行して、グループからも候補者を出して選挙直前に立候補を中止する高度な作戦をとりながら寺地候補をグループと候補を強力にバックアップし民青立候補者に130票の大差をつけて圧勝するという成果を収めた。

Ⅲ・問題点と対策

1. 組織について

Ⅱ項の1（組織の現状）で述べた通り、現在のグループの組織状況には、かなりのバラツキがみられる。結成の進んでいない部門をあげると、①ホワイト職場、②運輸・動力部門、③工作本部 の3つを指摘できる。

（原因と対策）

（1）ホワイトカラー職場

①職制の関心度合 ②ホワイトカラー層のエリート意識 ③政治・組合運動に対する無関心 ④相互連帯感の欠如 ⑤職場が分散していること

従来、他部門の職場とは、同様の組織づくりを進めてきたが、現状ではほとんど効果があがっていない。保安掛が職制に助言し、テーブルマスターを中心とするグループづくりを試みたこともあるが（八幡管理センター）、結成の日の目をみることもがなかつた実例もある。今後は少数精鋭主義で寮単位、あるいは職場の人材をピックアップした小グループづくりから手がけるなど、新しい方法を案出する必要があるが、いずれにせよ職制の理解と関心と熱意がなければならぬことはいままでもない。

（2）運輸・動力部門

これらの職場におけるグループづくりは、一に職制の関心と熱意にかかっているといっても過言ではない。現代の青年たちが、何かをつかみたい、何かを学びたい、という意欲にもえていることは、すでに学習の段階に入ったグループの青年たちが「もつと早く始めればよかった」といつているのをみても分かる。また中年層の人達も、能力主義への変化を敏感に肌を感じとって、学習しようという意欲が徐々に盛り上りつつある。また最近の特徴として工場・掛等の統廃合、職場間の応援・配転の増加が障害となつてグループづくりが進まない傾向が見受けられる。この点についてはある程度やむをえないとも考えられるが、逆にいえばそれゆえにこそ健全グループの育成がたいせつであるともいえる。

事実、グループ内の優秀な青年が自発的に他作業所転出に応じ、うまく配転ができた例もたくさんある。

（3）工作本部

この職場の特性はすでに述べたが、S36～37年頃、多くの掛で左派對抗グループが結成された経緯がある。ところが、切角結成されたグループも活動が次第に低調になり、現在ではグループ会員が妙な優越感を抱き、かえつて職場の人間関係を歪めているとろさえある。従つてこれらのグループを更に健全なものとする配慮が必要ではないか思料される。

2. 運営について

(1) 資金

グループの運営資金は主として会員の積立金で賄なわれている。積立金の額は、グループによってまちまちであるが、大体1人月額100〜200ぐらいのものが多く、この程度の会費では月一回の学習時における食事代を除くと、レクリエーション活動の費用が不足する。したがって行事計画月は臨時徴収を行なっているグループが多いが、このような時期に職制が援助の手を伸ばしてやることはきわめて効果的である。グループを魅力あるものにするためには、やはり学習以外の行事を適宜折りこむ必要がある。今後はできるだけ少ない費用で学習に関連した有意義な行事を開発することが望ましい。

(2) 場所

学習の場所は関係先の協力により、八幡、戸畑に各2ヶ所計4ヶ所を設営しており、現在のところ、この4ヶ所間で合っているが、今後さらに青年層グループが増加すれば、講師の不足とともに、場所の問題についても再検討の必要が生じるかもしれない。

(3) 学習方法

現状では、一般職場グループの定例学習は、労働課講師中心で行なわざるをえない。将来も一職場グループで外部講師を招くことは困難であるので、できるだけ西労教その他講演会等に積極的に参加させ、外部講師の話を聞かせるよう配慮しなければならない。学習の具体

的方法としては、今後も従来のやり方をほぼ踏襲して学習と実践の併行、懇談会、討論会、

レク活動等の行事を折りこんだ多角的な学習を進めていくことが望ましい。

(4) レク活動のための地域連携

青年のレク活動では、健全な女子グループとの交流を希望するグループが圧倒的に多い。こうした観点から、青年層グループ活動がわが社に止まることなく、地域として連携・交流できるようにすることが望まれる。

3. 講師について

(1) 内部講師

主として労働課掛員が担当し、工長会の講師も兼務している。現在が一応の限界というところである。したがって今後グループの増加を見越した場合、ここ当分は切抜けられるとしても将来を考えれば、現在の講師陣ではやはり手不足の感を免れない。そこで将来方向としては、内部講師の層を厚くすることの配慮が必要と思われる。事務課々員、学卒者、民社研受講講者等の中から特定のテーマを委嘱する方法も考えるべきであろう。

(2) 外部講師

費用の関係等もあるので従来から外部講師は西労教講座を大いに活用してきたが、その他は民社研の講師が当地に出張された機会等を利用して講演会等を開いてきた。今後も西労教

講師陣による学習の計画を進めているが、すでに5月から西労教池田教室を開講して全所的な青年層のエリート養成を行っている。その他有益な各種講演会等の催しを紹介して積極的に参加させていきたい。

(3) レクリエーション講師

レクリエーター養成に対する青年層の要望は非常に強く、一昨年行なった短期講習だけでは到底よきリーダー養成は望まれない。昨年中、寮勤務員をYMCAレク講座に参加させたが、これも指導的役割を果せるまでにはいたっていない。

現在の段階では、レクの講師は内部的には物色が困難であり、どうしても外部講師に依存せざるを得ない。そこで費用の関係もあるので西労教講座の一環として、レクリエーター養成の計画を進め、すでに5月末第1回のレクリエーター講座を開講した。したがって、今後のレクリエーター養成も西労教主催で外部講師を招へいし、よきリーダーの養成をはかっていきたい。また今後の協力団体としては、全文協、YMCA、呼びあうこだまの会(小倉)等十分に活用してゆく計画を進めている。

4. 集合教育について

集合教育を行なっていくには、現在の青研、一九会、一六会等を活用するのが最も有効で

あり、さきに述べた西労教池田教室がその典型といえる。とくに青研の行った2回の1泊研修会は学習の成長を促す意義ある学習の場であった。

今後の問題点としては、職制の理解を深めつつ組織の拡大強化、各サークル内の動員力をさらに高めることが肝要である。そのためには青年層の学習意欲を適格には握し幅広い教養テーマを打出させて、バラエティに富んだ企画を盛り立てることが必要であろう。また全国的に行なわれている青年研究会等への参加についても会社としてできるだけの便宜を与えてやるべきである。

5. 交流について

(1) 内部交流

①青研が発足した当時は、お互いに気心も知らないごく限られた範囲の青年同志の集まりであったのが、その後約1年を経過した今日では会員相互の面識も深まり、各サークル内部の問題点について紹介しあい、検討しあい、会としてまとまりのある実践活動を発揮する段階にまで達している。その意味において、青研、一九会、一六会のメンバーを網羅した池田教室の発足は、今後の全所的青年層の内部交流を一層深めていく絶好の機会といえよう。

②鉄の職場の男性の職場であり、それだけに当所青年層がレク活動の場に女性の参加を希求する度合いは強い。従来より当所の内部的青年男女の交流は、労働部、病院等の指導幹旋

により適宜行なわれており、また、そのことが民青からの誘いかけ防止の役割りをも果たしてきた。しかしながら当所における若い女性の層は、現在病院の看護学院の学生のみとなり、絶対的に多数を占める若い男性との比率からいえば、まことに微々たるものである。今後ともレク活動において、同じ⑤従業員という意識のなかで健全な青年男女の交流の場をさらに深めていくように仕向けてはいくが、併行して外部との交流も進展させていく必要がある。

(2) 外部交流

本年1月より5回の講演会とその集約としての一泊研修会を当所青研・産業青年友好会(産青)、吉川工業(竹の子会)の共催で行ない⑥と関連産業の青年層の交流をはかってきた。とくに一泊研修会においては富士広畑の青年グループの交歓も行なわれ、まことに意義のある交流であった。

また当日、八幡製鉄青年研究会を中心とするオール八幡、青年層の結集を、さらに小倉・戸畑を包含した地域的組織にまで拡大することが決議され、北九州青年連盟(北青連)が結成された。その後北青連は沖縄労働者の慰問、航空自衛隊での一泊研修、社会思想史の研究、レクリーダー講習等多彩な計画を立て着々と外部交流の実をあげている。

また今次県議選において、小倉区における安枝候補支援運動のなかで、中井寮勉強グループと小倉区青年グループ(九電、玉屋、よびあうこだま)との交流が深められ、その後引続いて、健全な青年男女の交流が行なわれている。さきに述べたように、レク活動における若

い女性数の絶対的不足は従来より東洋陶器、日本水産、玉屋等へ呼びかけ健全な青年男女の交流の場を斡旋してきたが組織的に巧妙なピンク作戦を以て、レク活動を推進する民青勢力と対抗していくためには、各企業が相互理解のもとに地域的コンビナート体制をしくことが当面の急務であろう。昨年までは、ほとんど外部との組織的交流が行なわれていなかった状態のなかで、今次地方選挙を契機に健全な青年同志の活発な交流が行なわれてきたのは、まことに注目される現象である。

一 企業内の狭い視野からでなく、地域的社会的な広い視野から、さらに教養を高めていく意味で今後ともますます交流を深める指導を行なっていきたい。しかしながら、外部交流には必ずよきアドバイザーを必要とし、青年達を右にも左にも偏らない真に民主主義理念を堅持させていくためのたえざるチェックが必要である。その意味において、現在、玉木先生をはじめとして数多くの良き指導者が熱心にこれらの交流を支援し、また見守っていただいていることは心強い。

6. その他

青年層対策として、青年層グループづくりを始めて以来、これに刺激されて、中年層のグループづくりが、かなり進められたことは、予想以上のものであった。今後中年グループの結成が青年グループと併行して進められるとすれば、作業長層の問題が残されることになる。

別表3 部別青年層グループ組織率

	部 別 門	掛 数	グループ結成掛数	組織率
八幡製造所	ライン	48掛	24掛	50%
	原 価 部	8	0	0
	標 準 部	5	0	0
	技 術 部	24	1	4
	特殊鋼技術部	13	0	0
	生産業務部	19	3	16
	運 輸 部	14	0	0
	整 備 部	35	14	40
	動 力 部	13	1	7
小 計	179	43	24%	
	ライン	32	17	53%
	管 理 部	12	0	0
	技 術 部	21	0	0
	生産業務部	23	1	4
	整 備 部	37	9	24
	小 計	125	27	22%
	管 理 部	10	0	0
	設 計 部	17	0	0
	製 造 部	24	2	8
	小 計	51	2	4%
総 計	355	72	20%	

作業長講座等規定の企業内教育は受けているものの、一般常識、時事問題、労働関係、社会思想関係等については工長以下の方がよく勉強しているという新しい事態が起りつつある。青年層グループにおいて最も多く出る苦情が作業長に対する不平・不満であることをみても、何らかの対策が必要である。もちろん、そのような必要性を感じとって、工長会に任意に参加受講する作業長や職場単位で作業長の研修講座を計画しているところもあるが、工長会や青年グループが原則的には自分の時間に自分の費用で自発的な研修、学習を行っている現在、作業長の研修にしても、おしきせのものではなく、真に自発的・積極的学習意欲が盛り上がることが切望される。

別表1 (後掲別紙)

別表2 (後掲別紙)

別表4 青年層グループ学習講座科目

I. 一般項目

1. グループと学習の進め方
2. ものの見方、考え方

3. 職場の人間関係

4. 青年と人生観

5. 青婦活動の進め方

6. レク活動の進め方

7. 時事問題（政治、経済、社会問題）

II. 労働関係項目

1. 近代的労使関係と民主的組合運動

2. 日本労働運動史

3. ○S労働運動史

4. 労働諸団体と労働運動の方向

5. アメリカと西ドイツの労働組合

III. 社会思想関係項目

1. 民主主義について

2. 社会主義について

3. マルクス・レーニン主義とその批判

4. 民主社会主義と社会民主主義

5. 独裁者の思想と行動

6. 労農派マルクス主義と構造改革論

7. 資本主義とその変容

8. 民青・社青について

IV. 法規関係項目

1. 労働法と概念

2. 労働協約について

3. その他