

日本労働年鑑 第25集 1953年版
The Labour Year Book of Japan 1953

第三部 労働政策

第六編 使用者の労働対策

第四章 労働者教育

一 この年には労働者教育ということが労務管理の内容としてとくに華々しく喧伝され流行的に実施された。これについて特長的なことは、それが第一に、「職場秩序確立」すなわち職階制確立のための企業内の監督者の再教育に重点がおかれたこと、第二に、アメリカ式訓練方法の直輸入であったこと、第三に、経営の合理化、企業合理化、実質的な労働強化の一環として行われたこと、などであろう。

TWI方式(Training Within Industry)、MTP(アメリカ極東空軍FEAFの訓練コース)、CCS(民間通信局、Civil Communication Section)教育など、いずれも純アメリカ式の教育方式であるが、TWI方式は労働省、MTPは通産省、CCSは電通省によってそれぞれとり上げられ、人事院はこれらを総合したJST方式を作って訓練が始められている。このうちTWIは主として職長・役付工を、MTPは部課長を、CCSは重役級をそれぞれ対象とするものである。

二 TWI方式はこれらのうち最も普及した訓練方式であり、五〇年三月から採用、実施されて来たが、五一年一月、アメリカから専門家四氏が来日して指導し、同月末には日経連のあっせんで全国的な連絡組織が発足した(TWI連絡協議会、常任幹事、鉄鋼連盟紡績協会、造船工業会、鉄道車輛連盟、国鉄、日経連、参加団体二五)。労働省は五月、監督者訓練課を新設してこの運動の推進にあたることになり、実施方式も改善された。実施以来一年半の五一年九月末の調査によれば、TWIの教育を受けた職場の第一線の監督者は総数五一、八四六名に上った。

労働省がILO本部に提出した報告書「日本におけるTWIの現況」によれば、経営合理化の効果として、作業時間の短縮、技能修得期間の短縮、不良品の減少、材料費の節約などが挙げられている。たとえば、日産自動車では、特需組立に四時間を費したものがTWI訓練の結果、一時間に短縮され、七五%の時間短縮を生じている。

TWIIに対する労働者側の意見の発表は少なかったが、たとえば合成化学労連は、職長訓練に便乗して、職員層、係長、主任級、職長級が会社側陣営に抱込まれることに警告し、それが結局、職制の強化に使われ、一般教養などというゆがめられた形での思想善導、ひいては組合の弱体化をねらうものであるとしている。

日本労働年鑑 第25集 1953年版

発行 1952年11月15日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年8月10日公開開始

