

徒弟制度再考 -修業の意義と日本の教育観による忌避-

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学経営学研究所 公開日: 2019-09-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 田中, 萬年 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/20399

経 営 論 集
6 6 卷 第 1 号
2 0 1 9 年 3 月

徒弟制度再考

— 修業の意義と日本の教育観による忌避 —

田中 萬年

目 次

はじめに	1
承前 徒弟学校の設立と廃止	3
1. 「工場法」制定過程における教育論	5
2. 「工場法施行令」の「徒弟」条項	10
3. 日本工業協会の「徒弟」制研究	13
4. 「工場事業場技能者養成令」と改革案	18
5. 「労働基準法」の「徒弟の弊害排除」	28
6. 「職業訓練法」以降の施策	41
括 徒弟制度問題と日本の教育観	47

はじめに

徒弟制度はドイツでのデュアルシステムのみでなく、イギリスでは国家資格制度と併行して現代徒弟制が再編され（柳田 1）、またフィンランドでは教育制度の「一般高等学校」に対して従来の職業高校に相当する制度を「職業施設」としてこの中に「徒弟制訓練としても利用可」としている（田中 20）ように、近年、世界の国々で国民の職業能力形成の一方式として注目されている。

上記のように、徒弟制は学校問題の改革にも重要な課題になっているが、わが国では「職業教育の振興」が図られているにもかかわらず、全く徒弟制を本格的に検討する気配がない。以前は蔑視の言葉であった「職人」はその仕事への畏敬の念として最近マスコミでも使用される

ようになり喜ばしい事であるが、「徒弟」についての忌避観は未だ蔓延している。その忌避は国民に限らず、当然ながら国を代表する官僚の国際会議における無言に表れている⁽¹⁾。

「徒弟制度」の定義については、ILOが1937（昭和12）年に「徒弟制度に関する勧告」（第60号）において、「『徒弟制度』と称するのは、使用者が年少者を雇用すること、並びに徒弟が使用者の業務において労働する義務ある予め定められた期間中その一業態のために組織的に徒弟を訓練し又は訓練させることを契約を以て約束する制度をいう。」を再確認すべきであろう。ちなみに、同時に勧告した「職業訓練に関する勧告」（第57号）における「徒弟制度」の定義もほぼ同一であり、当時、わが国はILOをすでに脱退していたが、勧告の仮訳を『労働時報』に公開していた。しかしながら今日、わが国の問題として、国際的定義における徒弟制度を理解できない背景がある。

さて、「徒弟」とは元来は弟子のことであり、学ぶ者を言い表す言葉であった。そのため、最も古くは寺に弟子入りした者に使用されていた。それが職人の世界にも広まった。ちなみに、徒弟制度と訳されている "Apprenticeship" のラテン系語源も「学習者」を表す言葉である。なお、フランス研究者は同じ "Apprenticeship" を「見習工制度」と訳している。このように同じ言葉の訳が異なることもわが国でのこの問題に対する思いが希薄であることを示している。

寺での修行がそうであるように、徒弟は掃除、食事準備が仕事の始まりであった。このことは職人の世界にも転用されている。しかし、修行僧には指摘されないが、何故か職人世界の徒弟制では表1のように掃除、食事の仕事は封建的だ、という非難が付きまとう。

表1 徒弟制度に関する各種見解

	「徒弟制度」とは		批判的意見	
		重要な要素		欠落視点
①	徒弟と親方が、一緒に仕事をする。	仕事の現実が伝承できる	親方の個人的指導になる	仕事の伝授
②	徒弟は、極めて少人数である。	個別指導になる	大量の養成に向かない	学習支援の原則
③	徒弟は、何がしかの手間賃を貰う。	最初から仕事はできない	低賃金で酷使されている封建制	職業能力と手当
④	徒弟は親方と生活を共にする。	現場だけが仕事では無い	私的雑用をさせられる	仕事は生活と一体的
⑤	徒弟は一定の年季を経て親方に一人前と認められる。	仕事の評価の方法	期間が長すぎる	職業資格

親方の家庭でさまざまな作業や作法を学び、働くことは忍耐力を培うだけではない。仕事には手順があり、合理的に仕事をするためには手順が大事であり、そのような作業能力の修得が期待されている。親方の家に住み込むのは、宿舍の提供を得るだけでなく、親方の一挙手一投足を目の当たりにして全人格を見習う意味がある。仕事の方法・手順は現場の外でも考えられているからである。

本稿ではわが国における徒弟制忌避の観念が形成された背後にはわが国特有の教育策により醸成された教育観があることを明らかにする。そのため、「修業」とは「業ヲ、ヲサムルコト。学ビ習フコト。稽古。」(『新編大言海』)であり、この定義を基にして「作業現場において指導を受けつつ仕事の経験をして技術・技能を習得する方法」とし、この修業について何らかの規則により規定されている制度を「修業制度」として分析する⁽²⁾。佐々木輝雄は「工場法」の徒弟条項を「公共徒弟制度」, 「工場事業場技能者養成令」を「企業内熟練工養成制度」としている(第3巻)が、本稿では佐々木が区分した両者とも修業制度の一環として解明する。

そこで、筆者は"apprenticeship"の意味を紹介する用語として「修業制度」, "apprentice"は「修業生」が適切だと考えている。なぜなら、近年欧州で使われるようになった"Higher apprenticeship"を「高等徒弟制度」と訳しているが、「徒弟」は不適であろう。それは「修業」を用い「高等修業制度」であれば日本語としてもイメージできるからである。また、ドイツではデュアル大学の整備が始まっている(吉留)が、デュアルの一方の内容・方法は「修業」と考えると理解できるからである。

承前 徒弟学校の設定と廃止

さて、わが国の近代学校は明治5年の「学制」により始まった。その「学制序文」は「凡人の営むところの事学^{がくもん}あらざるはなし」としていたが「学制」の小学校では職業に関する規定はなかった。また、「中学」で「工業学校商業学校通弁学校農業学校諸民学校アリ」としていたが、庶民が必要とする職業教育が整備されることはなかった。学校での職業教育が整備されるのは明治12年に「学制」から「教育令」に変わった下の日清戦争後、明治も20年代末期になってからである。「実業補習学校規程」は1893(明治26)年に、「徒弟学校規程」は翌明治27年に制定された。実業に関する学校の整備が遅れたのは職業教育には施設、設備等の資金がかかり、実務と学理の両者を兼ね備えた指導者がいないためである。

実業補習学校は「小学校教育ノ補習ト同時ニ簡易ナル方法ヲ以テ其ノ職業ヲ要スル知識技能ヲ授クル」ための学校であるが、「尋常小学校卒業ノ者ニアラサルモ学齡ヲ過キタル者」も受講できた。その施設は「小学校ニ附設スルコトヲ得」る等貧弱であった。このような実業補習学

校は制定10年後の段階で農業が6割を超え、工業に関しては3%弱であり、近代的な職業教育の施設とはいえなかった。実業補習学校は陸軍省が設立していた青年訓練所と統合され、1935（昭和10）年に青年学校となり、社会人のための唯一の学校となった。青年学校は1939（昭和14）年に男子が義務制になるが、このことについては4節で紹介する。

徒弟学校は「職工タルニ必要ナル教科ヲ授クル」ための学校であり、我が国の学校教育の歴史の中で学校目的として「職工」＝労働者の育成を規定した唯一の学校制度である³⁾。

ただ、徒弟学校は「尋常小学校卒業ノ者ニアラサルモ」受講でき、「小学校ニ附設スルコトヲ得」としていたように、実業補習学校と似たような背景を持っていた。さらに、「実習ハ設備上又ハ其ノ他ノ関係ニ依リ学校ニ於テ教授スルニ不便ナル職業ニ限り之ヲ欠クコトヲ得」として徒弟学校でありながら実習を実施しなくても可能な規定だった。徒弟学校の中には「染色学校」や「手芸学校」のように、裁縫等の家政的内容の学校が多かった。つまり、徒弟学校の6割強は女子向きであった。男子向きの場合も近代的な職業教育よりも、伝統的産業に関連した学科が多かった。

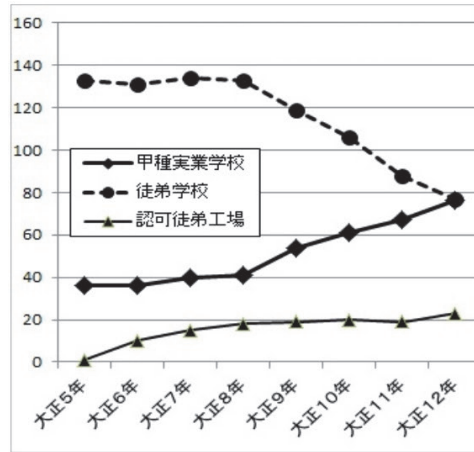
このようなわが国独特の徒弟学校の発展は、農商務省等が設置していた各種の職業講習所等が1879（明治12）年の「教育令」第1条の「全国ノ教育事務ハ文部卿之ヲ統撰ス」の規定に反するとして文部省が批判し（里見）、一方、「市町村小学校教育費国庫負担法」（1900《明治33》年）よりも早く「徒弟学校規程」の公布と同時に「実業学校国庫補助法」を1894（明治27）年に整備し、補助金という支援策で文部省傘下の学校に職業の講習・伝習所等を「統撰」したことにあった。それでも、「徒弟」の名を冠した学校は女子向きで35%、男子向きでも39.8%であったように、徒弟学校の名は忌避されていた。

ところが、徒弟学校は1918（大正7）年に134校をピークにして図1のようにその後衰退した。そして1917（大正6）年に臨時教育会議が徒弟学校については一言も論じず、実業教育の改革は不要と政府に答申したにもかかわらず、文部省は徒弟学校の問題や弊害の指摘もせず1922（大正10）年に制度を廃止した（田中18）。つまり、日本人の学校の在り方として上級の学校に進学することに意味があり、仕事を修得することが目的では無いとの心理が潜在していたからであろう。

徒弟学校のこの低減現象は、次に紹介する「工場法」が施行された1916（大正5）年の3年後に始まっていることと無関係とは言えない。つまり、職工（徒弟）の養成は、「工場法」の目的であり、学校がおこなうことではない、との意識が発現したと推測される。なお、認可徒弟工場が増大していないのは、第2節で紹介するように企業の義務ではないからである。

徒弟学校を廃止する精神は、工業学校の設立と同時に文部官僚の教育観として、自身の教育歴を行政にも反映する意識が無意識的に表れ、次第に修業、すなわち労働による人間育成の論

図1 「工場法施行令」制定後の学校



出典: 貴村正『徒弟学校の研究』、社会局
(労働部)『工場監督官年報』より作成

理が軽視されてきたと推測される。そのような心理を受けて、子弟を学校に就学させる親心も発生したと思われる。

そのような中で、大湊造船徒弟学校は地元の企業、住民そして学校卒業者にも期待されて最もデュアルシステム的な「修業制度」を整備した。大湊造船徒弟学校には中央、地方の官僚だけでなく全国からの視察も相次ぎその成果は知られたが、結局は看過され、他の徒弟学校に7年遅れて工業学校に改編された(田中19)。労働者を教育するという目標はその後、今日までわが国の学校制度に規定されることはなかった。

フランスでは徒弟学校の設置によって「仕事をしながら鍛冶屋になる」として徒弟制度が崩壊したとされるが、わが国では学校としての徒弟学校は廃止された⁽⁴⁾。

このような実情から、近代的な工場、中でも近代技術を駆使して産業を興そうとしている企業にとっては学校での職業教育に期待できないのは当然である。近代的労働者養成の施策は農商務省にて検討が始まった。

1. 「工場法」制定過程における教育論

近代化が始まる明治初期の工場では、徒弟制度の親方と弟子をそのまま雇い上げ、今日の「委託業務」のように担当させていた。しかし、これでは工場の経営は好ましくない。そこで、企業における近代的労働者養成法の検討が始まる。

1-1 「工場法」の検討

農商務省が内務省より独立した1881（明治14）年より、開明官僚によって工場労働者の保護のための検討が始まった。検討調査は、英国（1802年制定）・独国（1839年制定）・仏国（1841年制定）の「工場法」を参考に始められた。特に、教育訓練、徒弟養成の問題に関して、英国の法では父母及び工業主に教育上の義務を負担させていたこと、独国の法では職工、徒弟の雇用に關する規定が最も多く熟練職工の養成を助長保護していたこと、仏国の法では当時の徒弟慣習の弊害を除去するようにしていたこと等が参考にされた。

このような先進国の労働者保護を盛り込むために、1887（明治20）年に「職工条例案」と「職工徒弟条例案」の二案がようやく立案された。ちなみにそれらの徒弟養成の関連条項の要点は次のようである。

「職工条例案」（明治20年6月）

第二章 未丁年ノ職工

- 一 就学義務ヲ了ヘサル者、又ハ就學猶豫ヲ得サル兒童ヲ職工ニ使用スルトキハ工業製造人ハ一定ノ時間ヲ設ケテ通學セシムル義務アルコト

第三章 徒弟

- 一 徒弟ハ工業製造人ノ家族ニ附属シ、其ノ業法ノ傳習ヲ受ケン爲メニ使用セラルル職工ナルコト
- 一 徒弟ト工業製造人ノ契約ニハ通例一箇月以上三箇月以内ノ試験期間ヲ設クルコト
- 一 工業製造人カ徒弟ノ承諾ヲ得シテ解約シ得ル場合ノ規定（七項目略）
- 一 徒弟カ工業製造人ノ承諾ヲ得ルヲ要セス

シテ其ノ契約ヲ解キ得ル場合ノ規定（五項目略）

- 一 徒弟ノ契約ハ徒弟又ハ父母、後見人ヨリ其ノ營業ヲ變更スルノ事由ヲ以テ解除ヲ求メタル日ヨリ、三十日間ノ経過ニ由テ消滅スルコト、又此ノ事由ヲ以テ解約シタルトキハ其ノ解約後一箇年間ハ前契約者タル工業製造人ノ承諾ヲ得シテ同一ノ營業ニ使用セラル、コトヲ得サルコト
- 一 徒弟又ハ徒弟ノ父母、後見人ヲ勧誘シテ退業セシメタル者、及他ノ徒弟タルコトヲ知テ之ヲ使用シタル者ハ徒弟ト連帯ニテ損害賠償ノ義務アルコト

「職工条例案」では、就学義務が修了していない者に対しては工業主の責任でその通学をさせなければならないとの構想であったことが注目される。また、徒弟は「工業製造人ノ家族ニ附属」するとして古い体制を認めながらも、「其ノ業法ノ傳習ヲ受ケン爲メニ使用セラルル職工」として仕事の伝習を前提とした規定になっていた。

「職工徒弟条例案」(明治20年6月)

第一章 総則

- 一 八歳未満ノ者ハ職工徒弟トシテ使役スルコトヲ得サルコト

第三章 徒弟

- 一 徒弟修業約定ハ一期十年ヲ超ユルコトヲ得サルコト
- 一 二十八歳ニ満サル者、又ハ破廉耻罪ノ刑ニ處セラレタル者ハ刑期満限後五年間徒弟ヲ養フコトヲ得サルコト
- 一 修業約定書ニ記載スヘキ事項ノ規定

- 一 十六歳未満ノ徒弟ニハ授業者ヲシテ読書、習字及算術ヲ授ケシムルコト
- 一 解約ノ豫告ハ三ヶ月前トスルコト、授業者又ハ徒弟ノ一方ノ申出ニ依リテ解約シ得ル事由ノ規定
- 一 徒弟解約後二年間ハ前工藝者ノ承諾ヲ得シテ同職業ニ従事シ得サルコト、又他人情ヲ知テ其ノ徒弟ヲ傭入ル、コトヲ得サルコト

「職工徒弟条例案」は「修業」の言葉を初めて使用した規程案と言える。このようにして労働者への修業の保障が提起されたのであった。ただ、条例案には「修業」の言葉はあるが仕事の伝習について詳細に分からない難点があった。また、同条例案では、16歳未満の徒弟には読・書・算の教育を施すべきことが構想され、今日で言えば、実質的な義務教育の保障を担保しようとしたことを示している。

いずれの案も「徒弟」について章を起こして、事業者は徒弟等に教育の義務を課そうとしていることが注目される。しかし、徒弟の養成期間について、後者の案が「十年ヲ超」えない、としている外には明確な規定が無い。これは、江戸時代の徒弟制が1627(寛永4)年には10カ年に定められたが、1698(元禄11)年に制限が撤廃された。しかし、一般的には10年であったことが慣習的にこの時代まで継続していたのであろう。

このように、「工場法」の検討は教育問題として重要であることが分かる。何故なら、1879(明治12)年の「教育令」等で学校への義務教育が宣明されていたが、就学率は依然として低く、「義務」制は実質的には守られていなかったからである。1887(明治20)年の義務教育期間は4年であったにもかかわらず、就学率は45%であった。つまり、義務教育の規定に従わず、当時の多くの児童は就業していた。「義務教育費国庫補助法」による政府補助が始まったのは日清戦争の賠償金を得ての1900(明治)33年からであり、翌年によく就学率は88%になった。その文部省公表の就学率も、新潟県が実施していたように生活困窮小作農の子弟を療養中の児童と同様に就学猶予児童にするという操作がなされていて、信用できない(田中17)。そのような実情の下で、工場側として学校教育を終えていない者を雇用した場合、学校の義務教育を実質的に担保する事になる規定は極めて重要であることが分かる。

これらの両条例案で、当時の開明官僚による「工場法」制定の意図がくみ取れる。しかしな

がら、両案ともに、民業の消長、慣習の存廢に波及するとの危惧が生じ、事務当局でも意見が一致せず、廃案となった。

「工場法」案はその後も引き続き議論され、数次の案が出る。その議論の過程で労働者教育の課題を明確に提起したのは片山潜が率いる労働組合期成会だった。期成会は1897（明治30）年労働者に対して、①一般普通教育を要求し、②徒弟制度の改革を提言し、③労働組合の教育機能を重視した。ただ、修業制度の意義を軽視し、熟練工の養成方法について考察が不十分であったため、職業訓練が労働者の権利の保障という課題に繋がらない端緒でもあった。

1898（明治31）年4月、視察と各種の意見を聴取して「工場法案」がまとまる。その12条は次のようであった。

第十二條 工業主ハ尋常小學校ノ教科ヲ卒ラ 前項ノ職工ハ工業主ノ定ムル教則ニ服従ス
サル十四歳未満ノ職工ニ自己ノ費用ヲ以テ ヘシ
相當ノ教育ヲ與フルノ設備ヲ爲スヘシ

上の法案に対し、労働組合期成会は法案のあいまいさを突き、「法案第12条の規定は是を強制的となし雇主をして其執行の責を負はしむるにあらずんは到底其完全の施行を望むべからず」と修正案を出した（澤）。片山等の要望が届いたのか、1898（明治31）年10月の第3回農商工高等会議の修正「工場法案」では次のように改正されていた。

<p>第2章 職工及徒弟</p> <p>第10条 工業主ハ工場寄宿舎ニ居住スル職工徒弟ニシテ十四歳未満ノ者ニ対シ相当ノ教育ヲ与へ且ツ其ノ疾病ノ際引取人ナキトキハ之ヲ救養スルノ義務アルモノトス</p> <p>第11条 (略)</p> <p>第12条 工業主ハ職工徒弟規則ヲ設ケ地方長官ニ届出ヘシ之ヲ変更スルトキ亦同シ 寄宿舎取締ニ関スル規則亦前項ニ依ル</p> <p>第13条 職工徒弟規則ニハ左ノ事項ヲ規定スヘシ</p>	<p>1 雇用契約又ハ修業契約ニ関スル規程</p> <p>1 休日、修業時間及休憩時間ニ関スル規程</p> <p>1 賞罰ニ関スル規程</p> <p>1 賃銭若クハ手当ニ関スル規程</p> <p>1 救恤ニ関スル規程</p> <p>1 積立金ヲナス場合ニハ其規程</p> <p>1 危害ヲ避クル為特ニ設ケタル禁制アルトキハ其禁制</p> <p>1 職工、徒弟規則ハ工業主及職工、徒弟ヲ羈束ス</p>
--	---

第10条のように、職工徒弟への教育が事業主の義務として規定された。第13条には「修業」が用いられ、徒弟に修業の構想が垣間見える。特に、第8項の「徒弟規則」が工業主をも羈束（拘束）する、という規定は革新的であった。ただ、第10条のように教育についての規定は、それが修業とどのように関わるのかは明確でなかった。

しかし、同時にその規則に反対する論も強大だった。「工場法案」には同時に「別紙」が提出されていた。「別紙」には「不充分ナル調査ヲ以テ法律ヲ制定スルトキハ工業ノ進歩ヲ助ケスシテ却テ之ヲ阻害スル恐アリ」として、「故ニ本案ノ職工徒弟ニ関スル規定ハ之ヲ删除シ単ニ工場ノ危害予防ノ部分ニ止メラレシムコトヲ望」との要望が記されていた。

1-2 「工場法」における教育の無規定

「工場法」案の労働者保護精神は、明治の富国強兵、殖産興業の国家目標により完全に打ち砕かれた。つまり、議論の開始より30年を経てようやく制定された1911（明治44）年「工場法」からは片山等が事業者に課した徒弟等の修業生に教育すべきという規定ばかりでなく、農商工高等会議での改定案、さらに初期の開明官僚の草案も盛り込まれることはなかった。むしろ、労働組合期成会等は1900（明治33）年の「治安警察法」により解体に追い込まれた。

その中で、開明官僚の努力と片山等の労働組合の要望の一端として、第2条に「十二歳未満ノ者ヲシテ工場ニ於テ就業セシムルコトヲ得ス」が規定された。しかし、第1条では「常時十五人以上ノ職工ヲ使用スル」工場に限定されていた。

徒弟の養成については、第17条に「職工ノ雇入、解雇、周旋ノ取締及徒弟ニ関スル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム」と規定して、施行令に具体案を規定することとして先送りした。その施行はさらに5年を待たねばならなかった。

1-3 三菱工業予備学校の成立

文部省も「工業学校」の設置を1899（明治32）年に開始した。しかし、企業は「工業学校」に熟練工の期待はできず、もとより「工場法」の労働者保護精神に賛同しない大企業は、独自の子飼い労働者養成の構想を始めた。企業が企業内教育訓練施設の設置を意図する所以である。近代的な工場における熟練工の養成は、徒弟制度のような旧来の方法では産業の発展からも、新技術・技能の開発・伝承という側面からも適切ではなかったからである。

政府から1887（明治20）年に払い下げを受けた三菱長崎造船所でも三年後に「見習い職工制度」を設けていたが、これは隅谷等の「工場徒弟制」ともいうべきもので、十分な見習い工制度ではなかった。横須賀造船所においてもそれまでの職工学校等を再編して、1889（明治32）年5月に海軍造船工学校を設立した（谷口）。造船工学校の実情は三菱工業予備学校設立の情報になったであろう。

近代的工場にとって、徒弟制度に代わる熟練工を養成する企業内教育訓練の整備は必須であった。そこで、三菱造船も近代的生産を確立するために、わが国の民間企業としては初めて1889（明治32）年10月に三菱工業予備学校を制度化した。そのためにまず「三菱工業予備学

校設立ノ要旨」を定めた。三菱工業予備学校は隅谷が区分する「養成工制度」であり、企業内教育訓練の最も整備された体系であった。

「三菱工業予備学校設立ノ要旨」では正に民間活力で「国勢ノ消長」をかけて造船に邁進しようとした。その時、最も緊急に必要なことが「熟練ノ手腕ヲ有シ學術ノ素養ニ富メル技士技工ノ養成」であるとの認識であった。特に注目されることはその教育訓練は「工学応用ノ智識ヲ開発」することであり、「修熟ノ根抵ヲ培養」することであった。三菱工業予備学校は近代的生産を重視したことが分かる。当初は仮校舎であったが、校舎を建設し、「工業予備学校」の「要綱」を定め、養成工の教育訓練を実施した。

ここで、文部省の工業学校設置と同じ年に三菱造船が中等教育段階の技士技工の養成を始めた意味を考察しなければならない。文部省の工業学校の設立を三菱の人事担当者が知らなかったはずはなかろう。しかし、第一に企業が学校への期待が持てなかったこと、第二に絶対に学校では困難な教育訓練内容があった。つまり、O.J.T.によってしか伝授できない内容が産業にはあり、作業のシミュレーションである実習場の整備が困難な作業があるためである。すなわち、「斯業修熟ノ根抵ヲ培養」するため現場での修業が必須であるからである。

文部省の「工業学校規程」の「実業ニ関スル各学科ノ科目」は明確でなく、工業学校設立当初から満足のいく教育が実施できるとは思えない。そのような「工業学校規程」と三菱の「要綱」を比べると、実質的には「要綱」の方が充実した内容を規定していた（田中10）。企業内教育としての三菱による「工業予備学校」の成立の意味は、今日の学校、教育を考察する上でも参考になる。

ちなみに、「要綱」では、三菱造船所の所員で予備学校で夜間に学ぶ者を「職工修業生」と呼んでいる。なお、予備学校の生徒は「見習職工」と呼んでいる。

三菱は文部省の工業学校にも「工場法」の徒弟構想にも期待せず、独自の工業予備学校を設立した。このことは、東京高等工業学校校長の手島精一（元東京職工学校校長）が「良しや学校の教育を授くるにもせよ卒業後数年間、実地工場に於て職業に従事せざれば一人前の職工となることは出来ぬ」との考え（社会政策学会、「社会に於ける職工の地位」）に通じると推測される。手島もまた修業制度の意義を認めていたと言える。

2. 「工場法施行令」の「徒弟」条項

「工場法」は1916（大正5）年に「工場法施行令」（以下「施行令」という）により施行された。「工場法」が徒弟養成を看過したとは言え、富国強兵・殖産興業策は技能労働者の養成を拡大すべきという施策が至上命題であった。そこで、公布された「施行令」第4章に「徒弟」が

規定された。その条文は次の通りである。

第四章 徒弟	請スルニハ左ノ事項ヲ具備スヘシ
第二十八条 工場ニ收容スル徒弟ハ左ノ各号ノ条件ヲ具備スルコトヲ要ス	一 徒弟ノ員数
一 一定ノ職業ニ必要ナル知識技能ヲ習得スルノ目的ヲ以テ業務ニ就クコト	二 徒弟ノ年齢
二 一定ノ指導者指揮監督ノ下ニ教習ヲ受クルコト	三 指導者ノ資格
三 品性ノ修養ニ関シ常時一定ノ監督ヲ受クルコト	四 教習ノ事項及期間
四 地方長官ノ認可ヲ受ケタル規程ニ依リ收容セラルルコト	五 就業ノ方法及一日ニ於ケル就業ノ時間
第二十九条 工場主前条第四号ノ認可ヲ申	六 休日及休憩ニ関スル事項
	七 品性修養ニ関スル監督ノ方法
	八 給与ノ方法
	九 第三十条ノ規定ニ依リ設ケル規程
	十 徒弟契約ノ条項

この徒弟に関する規定は、わが国における職業訓練に関する法令の嚆矢であった。しかし、教育訓練の内容も「職業ニ必要ナル知識技能ヲ習得スル」としているのみで明確でない。しかも、第29条にあるように、事業主には徒弟の訓練について「認可ヲ申請」するときに規定を「具備ス」れば良かった。つまり、事業主は徒弟の教育訓練に関する義務はなかった。ここには修業を徒弟の権利とする発想はなかった。ここにわが国では労働者の教育訓練問題が労働者自身の権利規定にならなかった原点がある。それは、企業主の経営的判断として想定された。

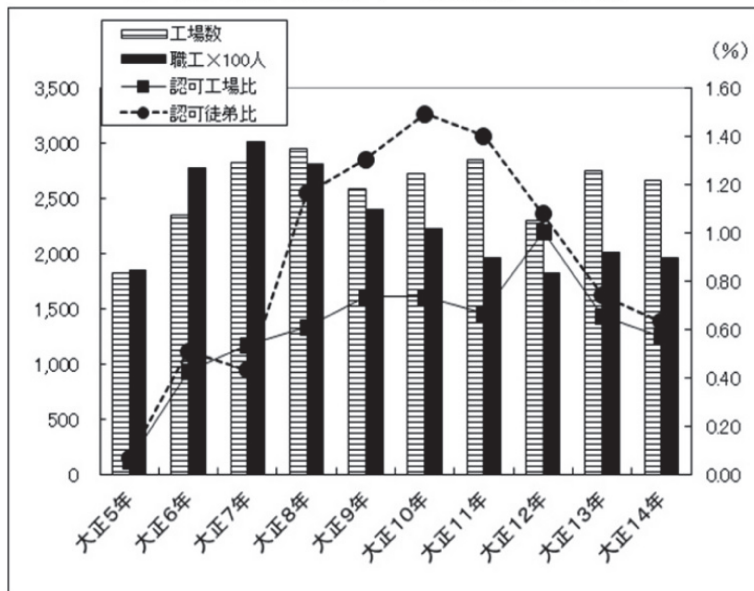
このように、労働者に対する教育訓練が企業主の経営的裁量で始まったことが、今日までに続いているわが国の職業訓練の宿痾となっている。このような「施行令」による事業主の構想により社員の訓練が可能となる構造がわが国のその後の労働者教育訓練の方式として定着し、わが国では労働者のための教育訓練の権利論が今日まで構築できない理論的弱さを引き継いでいる。

さて、形式的には画期的な「工場法」が制定され、わが国の工場においても不十分ながら民主的な運営が目指された。ところで、「徒弟」条項の認可状況はどうであっただろうか。その当時の機械器具関係の「工場法」適用工場数の推移と、それらに対する徒弟養成の認可工場数、徒弟の認可申請数の比の状況を見たのが図2である。ただ、この時期は未だ繊維産業が全体の5、6割を占めており、機械器具製造業は発展途上であった。なお、グラフで、官営工場は除いている。

グラフから1918（大正7）年の第一次世界大戦の終了による不況の影響が読み取れる。一方、1923（大正12）年の関東大震災による影響は1年で終えているようである。グラフのように関

東大震災以降は「工場法」制定時よりも工場、職工数とも増加している。にもかかわらず、徒弟養成の認可工場は大正12年を、認可徒弟数は大正10年をピークにしていずれもむしろ減少している。しかもその比率は極めて低い。このように政府の規定により認定されている企業内教育訓練の認可率が低い実情は今日も似た状況である。このことは片山潜等が主張したことが正しかったことを意味している。

図2 職工15人以上の「工場法」適用機械器具関係工場数、
職工数と徒弟養成認可工場数、認可徒弟数



出典：社会局(労働部)『工場監督官年報』より作成

工場は増加し、生産も高まっていたが、学校卒業者がそのまま有効に機能することはなかった。この点は、三菱工業予備学校の設立の意図から見ても分かるように、学校卒業者がそのまま近代工場において労働者として働くことは困難であった。企業における新規採用者への教育訓練は絶対的に必須の要件であった。つまり、徒弟の認可申請が少なくとも、職工・労働者が養成されていなかった訳ではない、ということになる。徒弟認可が極めて少ない当時の工場をそれではどのような人材が支えていたのであろうか。

工場における熟練工の養成の一端を先の三菱工業予備学校の「要綱」に見ることができる。第5条の「本校ノ課程ヲ履修セザル職工修業生ニハ特ニ一科若クハ二、三科ヲ選ンデ就学シ又夜間ノ教科ヲ受クルコトヲ許ス」の規定である。これは、一般の労働者に教育訓練を施すという意味である。三菱のような大企業では養成工制度を制度化していたが、養成工制度がなくても企業内の教育訓練は可能である。

つまり、職工養成の制度を確立できない企業でも教育訓練を実施していないということはない。三菱のような OffJT ではなくとも、OJT を主としたシステム、つまり修業制度は可能である。OJT を重視することは、今日でも企業における人材養成システムの常道でもある。

3. 日本工業協会の「徒弟」制研究

我が国の事業内訓練は、次節に紹介する 1939（昭和 14）年 3 月 31 日に公布された「工場事業場技能者養成令（勅第 131 号）」（以下「養成令」と略す）により一大飛躍をなしたといわれている。そしてその「養成令」について、細谷は「見習工教育を内容的に深化させ、短期工員養成を時間的に拡充した教育」とし、また隅谷らは、「主として大工場において実施されてきた養成工制度—技能職工の養成制度—を拡大し」と評価している。しかしながら、「養成令」制定以前における事業内訓練の実態は、一部の企業を除けば必ずしも明らかでなく、国家が制定した義務制としての「養成令」が全ての企業に簡単に受け入れられた背景は明確でない。

そこで、本節では「養成令」制定以前における事業内訓練の実態、特に見習工の採用年令・学歴、養成期間、実技訓練や学科の実施方法等を解明する。その整備の役割を果たしたのが日本工業協会であった。

3-1 日本工業協会の設立と課題

日本工業協会は、第一次世界大戦後の不況期において、産業振興・産業合理化政策の延長線上に設立された半官半民の事業者団体であった。即ち、1930（昭和 5）年 6 月 2 日、商工省に臨時産業合理局が設置され、その補佐機関の常設委員会の一つとして生産管理委員会が設置された。生産管理委員会は自らの委員会の提案を普及し、且つ実践するために翌年 3 月、「生産管理ノ改善ヲ目的トスル中央機関設立案」を報告し、その要請を受けて臨時産業合理局は「工場法」適用工場の連合会であった工場懇話会を母体に、半官半民の日本工業協会を設立した。この日本工業協会の設立目的は、「生産管理ニ関スル諸問題ヲ調査立案シ、地方産業団体ト、緊密ナル連絡ヲ保チ、生産管理ノ実施普及ヲ計ル」ことにあった⁽⁵⁾。この「生産管理ニ関スル実行的改善策」のために、日本工業協会は、「大会、全国研究会、講習会、講演会、研究会、委員

会、懇談会、工場診断及実地指導、作業研究ノ普及、刊行物ノ出版配布」の諸事業を行ったが、これらの事業の中で技能者養成に関する活動は次の3種に分類できる。その第一は、技能者養成に関する啓蒙活動であり、これは更に出版活動、研究会活動、講習会に分類できる。その第二の活動は技能者養成の政策形成と連携した研究実践活動であり、第三は、技能者養成政策樹立への建議・意見具申活動である。そしてこれらの三種の活動は、そのまま日本工業協会の技能者養成に関する活動の発展史として捉えることができる。そこで先ずその活動の端緒として重要な第7回全国研究会の活動を、その報告書『見習工ノ採用並ニ養成方法』によって解明してみたい（田中3）。

ちなみに、この頃より「徒弟」を用いず「見習工」を用いている。

3-2 日本工業協会の見習工養成研究

前述の生産管理委員会は、設立約1年後の1931（昭和6）年6月12日に、「見習工教育ノ改善」を報告し、日本工業協会はその報告文を翌年9月に刊行した。同報告書は、「現今多数ノ見習工養成所ヲ観ルニ、短期間ニ見習工ヲシテ各自ノ専門トスル職業ヲ最モ能率ヨク習得セシムル方法ヲ採ッテ居ル所ハ極メテ稀」との認識の下に、「普通学校ニテ採レル教育方法トハ異ナリ、其目的トスル専門職業ニ関スル知識ヲ僅カナル経費ト簡易ナル設備ヲ似テ比較的完全ニ習得セシメ、両3年ノ短期間ニ優秀ナル技工ヲ養成スル特殊ノ教育方法」を提言した。その「特殊ノ教育方法」とは、米国の見習工教育の方法を参考にしたもので、そのモデルとして「鍛冶」作業の「見習工教科書」の見本を同報告書に添付している。当時の生産管理委員会が報告したパンフレットの配布状況を見ると『見習工教育ノ改善』が常に第1位を占めていたことは、当時の産業合理化問題の中で、見習工教育に関する問題が特に重視されていたことを示している。また、同報告書は更に、熟練工問題が次第に喧しくなってきた1937（昭和12）年2月に、見習工の採用に関してその考査方法を解説した資料集であった『適性考査』と併せ増刷されており、見習工養成の関心の高さを物語っている。

この『見習工教育ノ改善』は、見習工教育の実践報告が少ない当時において、以上のように注目され、またその具体的指針ともなる同報告書に添付された「見習工教科書」に多大の期待が寄せられた。その期待は、例えば1933（昭和8）年4月8日付日本工業協会宛の傘下会員による「見習職工教育ニ関スル件」質問に表れていた。その質問では「鉄道省編纂職業別教科書」の「既ニ編纂ヲ終リタル職別」、「右教科書ハ希望ニヨリ一般ニ対シ分売セラレザルヤ」等が問われたが、これに対し日本工業協会は直ちに生産管理委員会に照会し、同委員会より同月14日に回答を得ている。その回答では、『見習工教育ノ改善』に添付された「見習工教科書」の「見本」は「不完全ナノデ目下改正中」であること、その他の職種を含め、「2ヶ年半教育スルコト

トシ」で編纂しつつあること等を述べている。この「見習工教科書」は1935（昭和10）年以後12種が日本工業協会より発行され⁽⁶⁾、1942（昭和17）年3月31日現在36万8526冊を頒布している。「シカシナガラコレラノ教科書ハ学科トシテノ知識ヲ受ケルタメノ教科書デアッテ」、鉄道省のように組織化された見習工の養成体系を有していない事業所にとっては、依然として見習工教育の体系についての具体的な参考資料が望まれていた⁽⁷⁾。

このように、見習工養成への強い関心がある一方、資料不足という状況下において、見習工養成の経験を交流する意義は極めて大きかった。そこで日本工業協会は、1934（昭和9）年9月に第7回全国研究会の課題として「見習工ノ採用並ニ養成方法」を公表すると同時に、傘下会員の調査研究を勧奨した⁽⁸⁾。しかし、その課題の背景には、産業振興・合理化のための目論見も当然あった。即ち、見習工の養成が「第二ノ職工、即チ将来ノ労働者ヲ養成スル重大ナ任務ガアル許リデナク、非常ニ低廉ナ労力ヲ得ル利益モアッテ、此事ハ工場ノ経営上1日モ忽ニスルコトノ出来ナイ重大ナ問題デアル。」という研究課題の前文の中にそれを見る。

この課題に対する会員の報告は、『第7回研究会資料「見習工ノ採用並ニ養成方法』』（以下『見習工養成法』と略す）として発行された。この『見習工養成法』は、1935（昭和10）年5月に1500部が印刷され、同年度中に859部を頒布し、それまでの研究会資料の中では第1位の頒布数を占め、その要求の高さを示し、日本工業協会傘下会員の見習工教育改善への熱意を垣間見る。この『見習工養成法』の他、1935年4月25・26日の研究会当日の発表速記録が、『工場管理資料7号（第7回全国研究会速記録）見習工ノ採用並ニ養成方法』として発行されており、『見習工養成法』を補っていた。なお、この第7回全国研究会に関する紹介文は、同時代の種々の雑誌にも見ることができる。

3-3 「見習工」養成の実態

先の『見習工養成法』に報告した事業所は、地方別には14地方工場懇談会及び鉄道省より、247事業所が報告していた。その内訳は、機械関係工業74、繊維関係工業111、化学関係工業30、その他の工業32事業所である。ところで『見習工養成法』の「序文」には、「見習工ニ対スル解釈が大変マチマチデアッタラシイ。即チ製糸工場ニ於ケル養成工ノ如キハ見習工ト見做シテ居ル処モアルシ、機械工ノミト考ヘタ処モアッタ。」と記されているが、このことはむしろ当時の「見習工」の、あるいは「技能者養成」の概念が、極めて多義的に認識されていたことを示すものといえよう。このことを予期して、東京工場懇話会は、「茲ニ云フ見習工トハ、工場ニ於テ新規ニ採用セラレタル者ニシテ、一定ノ期間特設ノ教育機関ニ依リ若クハ現場ニ於テ直接作業ニ従事セシメツツ各自ノ技術ヲ修得セシメ以テ一人前ノ職工、即チ本職工ニ仕上グルモノヲ云フ、従テ所謂見習工ト称スルモノハ素ヨリ、徒弟ト云ヒ、実習傭員ト云ヒ、技工見習等

ト云フモ此ノ性質ニ合致スルモノハ皆此ニ包含スルモノトス」と定義した。このように、「見習工」の呼称は9種あった。

ここで、『見習工養成法』を統計的に処理して見習工養成の実態を機械関係工業に限定して要約すると、「高等小学校卒業者を採用し、3年以上の期間で、主としてO.J.T.を工夫しつつ、仕事に関連する学科を午前中又は就業後に課した」といえる。このような標準的訓練方法を事業所団体が共同で提案した「見習工養成」案が表2の前半の2案である。

表2 日本工業協会の見習工教育方法の研究

区分	『見習工教育ノ改善』	『見習工ノ採用並ニ養成方法』	『見習工訓育課程案』(注1)	『見習工訓育課程案』(注2)
発表者	生産管理委員会	第7回全国研究会	大阪職工養成委員会	兵庫職工養成委員会
発表年月	昭和7年9月刊	昭和10年5月刊	昭和14年1月	昭和14年2月
対象	見習工全般	機械器具工業見習工(73社)	(下記職種)	旋盤工・木工等19職種
採用者		高等小学校卒業以上 71%		高等小学校卒業以上
養成期間	両3年	3年以上 67%	3年間	3年間
養成内容	知識は「初等工業教育トハ全然異ツタ方法デ…教師ハ講義スルノデハナクテ、各自ノ独学ヲ指導スル」方法で習得させる。	実技 直接作業 59% O J Tの工夫 29% 学科 必要・実施中 52% 不要 14% 学科時間 週10時間以下 25% 週11時間以上 12%	共通教育 85時間 (重工業常識) 職種別教育 旋盤工 158時間 木型工 331時間 鑄工 179時間 図工 347時間 鍛工 316時間	共通科目 製図 104時間 材料工作法 52時間 専門科目 208時間 実習 3,850時間

(注1) 同年2月に大阪府工業懇話会は、『重工業工場における見習工養成の方法』を発行したが、同書は本訓育案の増補版である。

(注2) 同年9月に兵庫県工業界は、『見習工訓練課程案』を発行したことになるが見え。

当時、「見習工養成」の制度、形態、内容、方法は極めて多様であり、実技訓練の定型的方法があったと解することはできない。それ故、「見習工養成」の方法には、今日的視点から見ると、中小企業と言えど教育的配慮の下に種々の工夫を試みていた事業所が認められる一方、大企業と言えど前近代的な方針・方法をとっていた事業所も認められる。その多様性の理由には、経営方針のみでは無く事業所の業務内容の性格によっても大きく異なっていたと類推できる。「見習工養成」の方法とは、正にそのような多様性に特徴があった。

3-4 見習工教育の改善と展開

以上のように、日本工業協会の『見習工養成法』は、1935（昭和10）年頃の我が国における事業内訓練の実態、いわゆる「見習工養成」に関する豊富なデータを提供している。それでは、この『見習工養成法』は、事業内訓練史上如何なる意義を有していたといえるであろうか。その意義は歴史的意義と、『見習工養成法』の内容的意義とに分けることができる。

まず、歴史的意義の第1は、その研究会課題を発表した半年後の全国研究会の開催、更に報告『見習工養成法』及び研究会速記録の発行という一連の啓蒙活動を通じて、特に日本工業協会傘下の各事業所に、見習工養成の重要性を喚起したことであり、この結果、それまでは個別企業の努力に委ねられていた技能者養成の試みが、我が国で初めて組織的に追求されたという点である。この成果は、既に明らかのように、多量の資料集の発行と頒布にあらわれており、また、大阪府工業懇話会等の研究会案に結実していたと言えよう。

その第2は、既に明らかになった多様な「見習工養成」方法の中から、以後の第14回「工場経営上青年学校ニ対スル要望」、第16回「工場ニ於ケル中堅工ノ養成」等の全国研究会、見習工教育方法の改善を経て、次の時代、即ち、1939（昭和14）年の「工場事業場技能者養成令」の内実を準備していたと言える点である。

1930（昭和5）年代における工場事業場の見習工養成は、以上のように模索され、整備された。このような見習工養成方法の開発は、事業内訓練の成立にとって一大転期といえよう。即ち、それまでの徒弟の養成は、小学校を修了した少年を工場に入れ、いわゆる「ポーズ」、「追返し」、あるいは「先手」と称して働かせ、少年達は一人前の熟練工になるまでには相当の年数を必要とした。このような体制から、約3年で見習工を教育する体制の確立は、正に画期的であったといえよう。換言すれば、一部の大企業に限らず、各々の事業所では「見習工」養成の必要性を認識し、可能な範囲での試みを追究しており、「養成令」制定の土壌は既にこの第7回全国研究会を契機に醸成されていたと言える。

やがて、社会局長官が1937（昭和12）年11月に「職工争奪防止ニ関スル件」通達を出したことに見られるように、熟練工不足が益々厳しくなってきた。日本工業協会は商工省の依頼に基づき、中央及び地方に職工養成委員会を設置し、その教育課程のより詳細な研究を開始した。その成果の一部が表2に示した大阪及び兵庫職工養成委員会の「見習工訓育課程案」であった。この両者の訓育課程案は、先の全国研究会報告における機械関係工業の見習工養成方法を更に具体化している。即ち、いずれの案も3カ年の養成期間を定めていること、各職種に共通した専門学科を提案していること、及び、いずれも実技訓練の off J.T. を構想化したことである。

しかし、両者は教科構成上の大きな差異を内包している。その差異とは職種別の教授内容の構成方法である。即ち大阪案は、先ず職種別にその内容と時間を「講義」、「練習」及び「見学」

等の形態別に編成しているのに対し、兵庫案では職種に関係なく時間数の一定な学科と実習に分けていることである。このような大阪案と兵庫案に見られるカリキュラムの構成方法は、職業訓練カリキュラムの「理論」と「実践」をめぐって、常に話題となる教科構成方法の二大代表例である。また兵庫案は、「中堅機械工タラシムル」ため、「常時男工 100 人以上ヲ使用スル機械器具工場ニ於テ実施スベキモノ」で、「見習工保有率ハ……自給自足ヲ原則ト」するとしていた。以上から、大阪案が先の「見習工教育ノ改善」案により近く、兵庫案が次節に述べる「養成令」の教科構造により近い案といえる。

このように、養成期間は3年間、学科と実技の時間の設定という「養成令」の規定である枠組みの骨子はここに完成していた。つまり、日本工業協会傘下の企業は、勅令による義務的な「養成令」の施行に対して既に体制は整っていたと言える。

4. 「工場事業場技能者養成令」と改革案

滿州事変は1937（昭和12）年に日華事変に拡大する。すると、重工業が軍備拡張のために重視され、技能者養成もそのための対策となる。そこで本節では、日華事変以降、太平洋戦争に至るまでの準戦時体制下の熟練工養成の体系化について紹介したい。

職業訓練体系はこの時期にほぼ完成するが、公共職業訓練は（改正）「職業紹介法」により、また事業内訓練は「国家総動員法」に基づく「工場事業場技能者養成令」により飛躍的に拡大することになった。国家の労働力政策に職業訓練が組み込まれたのであった。

4-1 熟練工養成検討の開始

準戦時体制となり、企画庁が昭和12年7月12日に起草した「技術者熟練工養成方策要綱」は次のような内容であった。

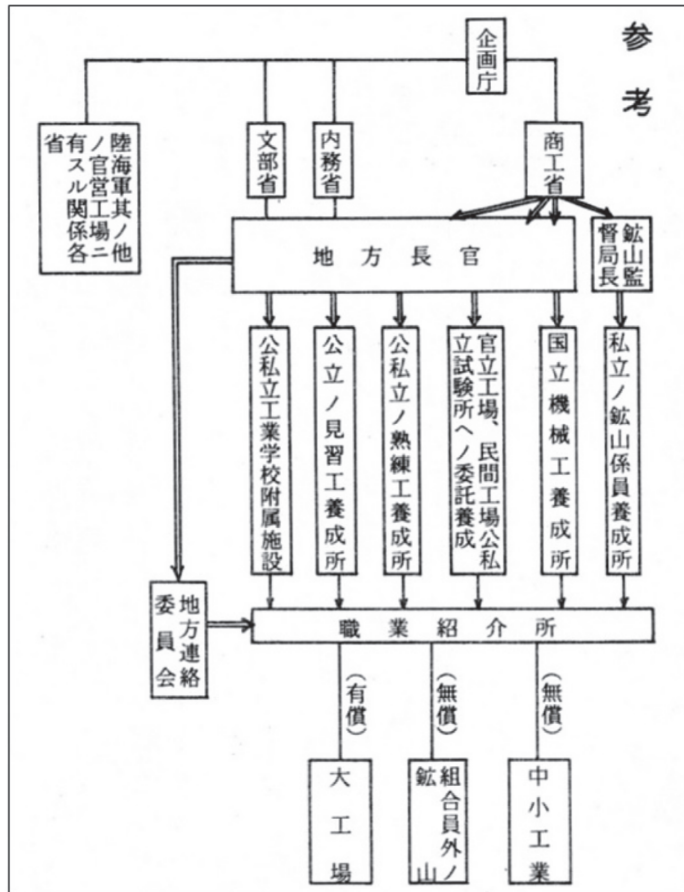
技術者及熟練工養成方策要綱

生産力拡充ニ伴フ各種工鉦業ノ技術者及熟練工ノ補給方策ハ当面喫緊ノ要務ナルコト多言ヲ須ヒズト雖モ、之ガ基本的対策ハ綜合的産業計画ト緊密ナル関連ニ於テ考究立案セラルルヲ要スルヲ以テ、差当リ技術者及熟練工ノ不足最モ甚シト認メラルル機械

工業及鉦業ニ関シ一応ノ補給策ヲ樹立シ、可及的速カニ之ガ実施ヲ計ラントス。其ノ要綱左ノ如シ。

1. 技術者ノ養成ニ関シ左ノ方策ヲ講ズルコト
(以下略)

図3「技術者熟練工養成方策要綱」添付図



この要綱より「熟練工養成」の言葉が使用される。なお、この時点では未だ厚生省は設立されていないので、公共職業訓練の所管は内務省（社会局）であった。

上の「要綱案」を基に閣議は1937年7月に「技術者及熟練工養成方策」を決定した。しかし、その決定は「一応……応急処理ノ対策」であり、「恒久対策ハ総合的産業計画ノ樹立ト相俟テ別途之ガ成案ヲ得ルコトシ」ていた。そして恒久対策は、同年11月より企画院が中心となり「国家総動員法」の一環として検討を始めた。この技能者養成の恒久対策について、熊谷商工省文書課長は、同年5月19日の国家総動員審議会において、以下のように述べた。

大規模工場ニ養成自給ヲ勸奨督励スル方法トシテハ職工養成委員会ヲ中央及主要工業府県ニ設置シ民間工場ノ養成状況ノ改善ニ付研究指導ヲ行フコトニシタノデアリマスガ昨年末ニハ中央委員会、本年ニ入ッテハ

東京、福岡等ニ続々地方委員会ガ設置セラレマシタノデ将来ハ之等ノ活動ニ依リ遂次機械工ノ自給ガ量的ニモ質的ニモ増進シテ参ルト思ヒマス……

すなわち、熟練工の養成は大企業に対しては「勸奨督励」により独自の自給を求めている。

4-2 「工場事業場技能者養成令」の制定

大企業における熟練工養成の要望は、1937（昭和12）年11月23日に、小島新一商工省工務局長より日本工業協会宛に要請され、日本工業協会は先に紹介した見習工訓育課程案を研究・公表した。

さて、先の企画庁の要綱で記していた「総合的産業計画」として「国家総動員法」が1938（昭和13）年4月1日に制定される。総動員法では技能者養成に関して次のように規定した。

第1条に「人的及物的資源ヲ統制運用スル」を、第3条に「総動員業務」の5として「教育訓練ニ関スル業務」を、第21条に「帝国臣民ノ職業能力ニ関シ検査スルコト」を、第22条に「学校、養成所、工場、事業場ソノ他技能者ノ養成ニ適スル施設…ヲ為スコト」を得ると、そして、第23条に、技能者の養成を「政府ハ…命令ヲ為スコトヲ得」と規定した。

政府は「国家総動員法」を受け、1939（昭和14）年3月23日に「学校技能者養成令（勅令第130号）」と同時に「工場事業場技能者養成令（勅令第131号）」を公布した。ただ、「学校技能者養成令」の実態については明かになっていない。

「養成令」は、「年令16年以上ノ男子労働者ヲ常時200人以上使用スル工場」（第2条）は、「養成開始ノ際年令14年以上17年末満ノ男子ニシテ修業年限2年ノ高等小学校ヲ卒業シ若クハ青年学校普通科ノ課程ヲ修了シタルモノ」（第4条）に対し、「命令ヲ以テ」定められた員数を（第3条）「養成期間ハ3年」（第6条）で養成すべきこと等を規定した。

「養成令」が新規高等小学校卒業者を対象とした規定は戦後の企業内訓練が中学校卒業者を対象とした制度にも継続した。つまり、企業内訓練の制度は「養成令」により定着した。この企業内職業訓練の体系化により量的にもわが国の企業内訓練を飛躍的に拡大した。表3のように「養成令」による養成事業場は1,500所を超え、昭和17年度に85,600名余を養成工として採用した。ただ、昭和18年度に終了者が激増した理由は後に述べる技能者養成の「戦時特例」による養成期間の短縮化の結果であった。

表3 技能者養成状況

年次	養成事業場数	採用養成工数	養成終了者数
昭和 14	1,095	33,689	—
15	1,462	52,995	943
16	1,597	58,670	31,921
17	1,520	85,603	39,844
18	1,544	105,269	126,669
19	1,773	97,650	—

出典：『労働行政史第1巻』より

なお、第6条では「養成ニ必要ナル時数ニ関シテハ命令ヲ以テ之ヲ定ム」とし、1938（昭和13）年に設立された厚生省はその時数を「工場事業場技能者養成令施行規則」（厚生省令第3号・同年4月）第11条に次のように規定した。

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1, 徳性ノ涵養ニ充ツベキ時数
毎年40時間以上 | 養成期間ヲ通ジ720時間以上 |
| 2, 中堅職工タルニ須要ナル知識ヲ授クル
ニ充ツベキ時数 | 3, 中堅職工タルニ須要ナル技能ヲ授クル
ニ充ツベキ時数
養成期間ヲ通ジ5千時間以上 |

上記施行規則の教授時間の教授内容として厚生省は「技能者養成計画作成要綱」を同時に立案した。その要綱は、同年4月1日に「金属工業及び機械器具工業」（翌年1月17日変更）、昭和15年4月16日に化学工業、金属鋳業及び石炭鋳業が作成・公表された。金属工業及び機械器具工業における「養成計画作成要綱」を見ると、職種名及び教科目とその時間数などの今日でいう訓練基準と、教科目の内容である今日の「教科編成指導要領」の両者を兼ね備えた内容になっている。

以上のような基準と教授内容の原案に対し異論を唱えたのが昭和6年5月に「労働組合法反対運動が生んだ」全国産業団体連合会（全産連）である。全産連は1939（昭和14）年の青年学校男子義務制に対しては何ら意見を出してはず、「養成令」の基準と内容が経営者として負担が大き過ぎるとの判断であったと推測される。全産連の「工場事業場技能者養成制度に関する希望意見」は多岐の要望を掲げているが、基準と内容に関する意見では、「工業学科教授科目に付ての教授要目は……何等必要性を認めざるものと信ず」との下に、「工業学科は職種に依り150時間程度の教授時間に於て必要に応じ其の科目に付選択教授し得ることとせられ」、「養成時数

は職種毎に適当に規定せられたし」としていた。このように全産連による「養成令」の内実に対する批判もあったことが注目される。しかし、一般的な「養成令」に対する見解は、日本技術教育協会のようにその紹介と追認という論調が主流であった。

4-3 日本工業協会の養成方法研究

前述のように、「養成令」に対する全産連の反対や、一般的な追認の論調に対し、日本工業協会は「養成令」関係法令・通達が出そろった1939（昭和14）年4月に、第16回全国研究会課題として「工場ニ於ケル中堅工ノ養成」を発表し、半年後の研究会に向けて会員の研究・実践を勧奨した。つまり、「中堅工養成ノ義務制ハ工場ニトッテハ少ナカラヌ負担デアル」と認識しつつも、「コレヲ充分ニ検討シテ、其ノ実施ヲ容易ニシ、且ツ有効ナラシメル必要ガアル、又ソレト同時ニ若シモ法令ニ欠陥ガアレバ、コレヲ改訂スルヨウニ働キカケル必要ガアル」とした。ここには、全産連の一方的批判とは異った立場が表明されていた（田中4）。

ちなみに、この頃より「中堅工」の用語の使用に変更されている。

その研究会課題には11項目が提出された。これらの課題に対し、11地方の工場懇話会等から105事業所の報告が提出され、報告文はそのまま印刷・発行された。「養成令」の6ヶ月の実践後に日本工業協会の傘下団体及び会員が捉えていた「養成令」に対する姿勢は、基本的にこれを是認していた。このことは特に、「養成令」の「改訂希望」に対し、傘下団体からの提起がなかったことに現われていた。ここで全国研究会に寄せられた中堅工養成の方法を要約すれば、「高等レ小学レ卒業者を採用し、技能程度申告標準で2級の技能を有し、中等学校レベルの専門知識を有する中堅工に養成令の基準に沿って3年間で養成する」となる。

しかし一方では、「養成令」の基準とは異った教育方法を採用している事業所も少なからず存在していた。例えば、「養成令」よりも期間・時間をかけて養成していた事業所がかなり多いことである。このことは、1935年の「見習工ノ採用並ニ養成方法」時の養成方法からの著しい発展といえよう。他方は上とは逆に、「養成令」施行後も、なおその基準に満たない事業所があったことである。このことは、日本工業協会々員の事業所であっても「養成令」が完全には受け入れられていなかったことを示している。

研究会課題には（7）教科書、（8）教師等があり、これらの報告を含めてその報告書は傘下会員の養成令実践に適切な資料になったと考えられる。この全国研究会の報告とは別に、日本工業協会は傘下事業所の養成令実施状況の調査を第三者の研究者に委嘱した。

それは生産管理委員会委員でもあった東大教授の淡路円治郎に対して委嘱された。淡路は「日本工業協会ノ委嘱ヲ受ケ、マタ自ラ某々飛行機工場ニ於ケル養成計画立案ニ参与スル関係上、昭和14年4月以降、約1箇年ニ亘リ、全国各地ニ於ケル重工業方面ノ養成施設約50箇所

ヲ視察シ、中堅工養成ノ実情ヲ調査シタ」。その調査結果は、先の全国研究会報告書の分析結果と大差なく、中堅工養成の実情を「要約スルニ、……特ニ技能者養成令ニヨル養成工ノ教育ハ、概シテ、満足スベキ状態ニアリ、若干改善修正ノ必要ハアルニシテモ、コノ種ノ教育的ノ試ミトシテハ孰レカト云エバ、成功ノ部類ニ属シテイル」と報告した。淡路が指摘した改善修正すべき点とは、「見習工ノ退職率」、「宿舍ノ問題」、「指導員ノ選定及ビ待遇」、「教科書ノ要望」及び「応用実習計画ノ不備」の5点であったが、養成内容に関しては直接的には最後の応用実習の問題のみであった。つまり「応用実習即チ現場ニ於ケル実地作業ノ修練ニ関シテハ、一般ニ教育的計画ガ不十分デ……若干ノ工場ヲ除イテハ、未ダ閑却セラレテイル」、「孰レノ工場ニ於イテモ、多少ノ研究ヲスレバ、現場ノ生産作業中カラ実用教材ヲ拾イ上げ、之ヲ一定ノ課程ニ系統立テルコトハ出来ル」はずとした。このことは極めて重要な計画的OJTについての職業教育上の課題であるが、また同時に最も困難な作業でもある。淡路も「恐ラクハ、現場ノ作業ガ不規則デ、予メ一定ノ実習計画ヲ以テ臨ミ難イカラ臨機応変、出タ処勝負デ処置スル外ハナイト考エル」と述べていた。しかし、若干の工場ではそれを可能にしていたのであり、その方法と実践の紹介は緊要であった。そこで淡路は、『職工養成』に「某航空機発動機工場」の旋盤工等8職種に関する第2学年月別1年間の「機械工応用実習課程表」を紹介した。

ただ、このように困難な応用実習の計画については、厚生省の担当官は淡路のように過大な要求をしなかった。即ち、先の『工場ニ於ケル中堅工ノ養成』報告、及び淡路報告を更に研究・検討するために開催した同年2月24・25日の技能者養成方法研究会（または技能者養成講習会）における「実習課程ノ編成」分科会で、厚生省の菅原技師は、「応用実習ハ基本実習ヲ充分ニヤレバ工場デ大体ノ方針ヲ立テレバヨイ、応用実習ニツイテ細カイ予定表ハ不要デアル。一定ノ方針ヲ立テテ貰エバヨイ」という「結論」を述べた。このように、応用実習の問題は日本工業協会においても解決していなかったが、今日まで残されたOJTに関する重要な課題である。即ち、「修業」の核心的方法論の確立には至っていなかった。

日本工業協会は「養成令」実施上の問題を理論的に検討するために「職工養成研究会」を1939（昭和14）年3月に設置した。その成果は、同年12月10日に厚生大臣宛の「建議」にまとめられた。建議は、「日本工業協会ハ、現下生産力拡充上技能者養成ノ重要性ヲ認メ、このため「養成令」実施上至急措置ヲ要スト認ムルモノ有之候」として、「養成工募集ニ関スル件」以下10項目の改革を要請した。それらの要望は「指導官」の設置、「技能競技会」の開催、「実習指導員ノ養成」等、「養成令」の実施体制の整備を要求した積極的内容であった。つまり、「養成令」の教科基準等に関する改正案はこの建議に含まれていず、「養成令」実施を2年経て、「養成令」の基準について日本工業協会は大きな問題を感じていなかったと言える。

以上のように「養成令」の内実に対して、日本工業協会は実践上からも、且つ理論上からも

それを肯定的に評価していた。しかし、このような日本工業協会の中でも、技能者養成の担当者から養成問題を「重役ガ理解シナイデ困ル」という経営者に対する批判が出ていた。

4-4 日本工業協会の技能者養成所と青年学校との統合建議

日本工業協会の第3期の活動、即ち技能者養成体系の制度化をめざした建議活動は、「養成令」と、1939（昭和14）年4月に男子を対象に義務制とした「青年学校令」により工場・事業場も同令の管理下に置かれるという二重性に最大の主眼が置かれていたが、「養成令」の実施後経過をたどるにつれ強く認識されるようになった。この企業内教育における技能者養成制度と学校教育との二重性の問題は、事業主の立場からは工場運営上の問題であるが、一方、修業者（養成工）の立場より見ると、教育訓練を受けた教育内容に対する修了資格の公的認定の問題であり、特に我が国では在職者を対象とした訓練に常に内在している問題といえる。

ところで、その運営上の問題とは中川の整理によれば、「青年学校、技能者養成ノ2本建ガ實際経営上困惑ヲ感ズル」が、具体的には「2種以上ノ異レル監督官庁ノ監督指導ヲ受クル事情ニ在ルコトハ経営上萬事ニ不都合」であり、特に「同一社内ニ於ケル青少年ヲ最初ヨリ二種ニ區別シテ取扱ウコトハ対立的ノ觀念ヲ助長セシムル惧アルノミナラズ取扱上煩鎖トナル」ことであつた。技能者養成所と青年学校との二元性による企業内教育運営上の根源はここにあつた。その煩鎖となる内容は、職員の名称・資格・定員・学科目の構成と内容の相違、あるいは日誌の重複等種々の問題があつた。

このような問題の惹起を予想して、当初より「養成令ニ依ル養成工ニ付テハ養成中ノ当該期間青年学校ノ修身及び公民科、普通学科及職業科ノ課程ヲ修ムル義務ヲ免除セラル」るとの連携処置が通達で公表されており、この処置は1939（昭和14）年6月の文部省告示第365号でも法令化された。しかし、にもかかわらず、中川の指摘した問題は本質的に解消できないのは当然であつた。従つて、技能者養成所と青年学校との統合の問題は、「養成令」を実施するに従い工場経営上の緊要な課題となつて浮上してきた。そのため、1941年2月23～25日の「職工養成研究会」（または職工養成講習会）における「養成組織分科会」においてその本格的な検討を開始した。即ち、青年「学校ト養成所トノ関係ヲドウスルカノ問題」は、「昨年ノ委員会デモ相当問題ニナリマシタ……ガ、コノ問題ニツキマシテ建議案ヲ此処ニ出シマシテ御相談致シマシタトコロ、此ノ趣旨ニ対シマシテ、皆様ガ充分ニ御賛成下サレ、是非ソレヲ実現シテホシイトノオ話デ御座イマシタ。」そして、「此ノ建議案ハ私ノ関係シマシタ本部会デ得ターツノ大キナ収穫デアリマス」と報告された。このような日本工業協会の根強い、且つ実践に基づく要望に対し、厚生省の菅原技師は個人的な意見として、「青年学校ノ問題ト技能者養成トノ問題トヲ一元的ニシナケレバナラナイトユウ問題……ハ、当然ノコトト考エルデアリマス」と改革要求

の正当性を認めていた。このような二元性の問題は、技能者養成関係からだけでなく、他方の当時者である青年学校側からも提起されたのは当然であった。つまり、「昨年（1941年のこと）ハ全国ノ私立青年学校長会議ニオキマシテ青年学校ト技能者養成トノ一元化、コレガ建議トナツテ政府ニ現ワレ」ていた。

日本工業協会は、技能者養成所と青年学校との一元化に関する本格的検討を上記のように開始したが、その建議案を1941（昭和16）年5月29日の第10回大会において「工場事業場技能者養成法要綱案ニ関スル件」として提案し、これを関係当局に建議することを決議した。その建議書は次のように述べている。

<p>工場事業場ニ於ケル従業員養成ニ関シテハ、曩ニ工場事業場技能者養成令ノ制定アリテ所謂中堅工ノ養成ノ方策確立セント雖モ、尚事業場ニ必要ナル他ノ一般工及幹部工ノ養成ニ及バズ、又青年学校本科ノ義務制実施ニヨリ一般工員ノ素質ヲ高メ得ルニ至ランモ、従業員トシテノ技能ヲ習得セシムルニハ不充分ノ憾多シ、加フルニ、コノ</p>	<p>技能者養成令ト青年学校トニヨル両様ノ教育ヲ異ナル監督下ニ於テ同一工場事業場ニ於テ実施スルニハ實際ノ教育上大ナル困難ヲ伴イ其ノ運用充分ナルヲ得ズ誠ニ遺憾トス。故ニ此際右両系統ノ教育上ノ指導監督機関並其ノ養成施設ヲ一元化シ相錯綜混乱セシムルコトヲ避クルハ今日ノ緊要事ト思フ</p>
--	---

そして、技能者養成所と青年学校との混乱の止揚のための具体案である「工場事業場技能者養成法要綱案」は、技能者養成の体系を、「3. 養成ノ種類」において、一般工養成、中堅工養成及び幹部工養成として、各々次のように規定した。

- | | |
|---|--|
| <p>4. 一般工養成 一般工養成ハ徴兵適令ニ達セザル者（青年ト称ス）全部ニ対シ其ノ者ガ採用後徴兵検査ヲ受クル年ノ3月31日迄ノ期間左ノ事項ヲ行フモノトス（略）</p> <p>5. 中堅工養成 中堅工養成ハ、1ヶ年（特別ノ場合ハ6ヶ月）間、一般工養成ヲ受ケタル者ノ中ヨリ将来中堅従業員タルニ適スト認ムル者ヲ選抜シ徴兵検査ヲ</p> | <p>受クル年ノ3月31日マデノ期間左ノ事項ヲ行フモノトス（略）</p> <p>6. 幹部工養成 幹部工養成ハ中堅工養成ヲ終了シタル後5ヶ年ノ職歴ヲ経タル者ノ中ヨリ将来幹部工タルニ適スト認ムル者ヲ選抜シ6ヶ月間左ノ事項ヲ行フモノトス
（以下略）</p> |
|---|--|

以上の「要綱案」が示すように、これは従来の青年学校、技能者養成所及び幹部機械工養成所の三者を包含した内容になっている。なお、6項の幹部工養成の規定は、厚生省の補助によ

り技能者養成指導員等を養成するために昭和15年より道府県が設立し、全国に9ヶ所設立されていた幹部機械工養成所をモデルにしている（田中2）。

即ち、一般工養成を新入工員の「全部ニ対シ」行うことで青年学校義務制を満たし、養成令の養成比率は「1適用工場ノ範囲及事業主ノ義務」及び「7養成人員」により満たされるようになっていいる。又、教授時間は表4に示すように、従来ノ基準をほぼ満たしていいるといえる。

表4 「工場事業場技能者養成法要綱案」の教授時間

区 分	一般工養成	中堅工養成	幹部工養成
体 操 教 練	毎就業日 1ヶ年70時間以上トシ、毎週2時間ヲ例トス	毎就業日 毎週2時間以上	
徳性陶冶	1ヶ年40時間以上トシ 毎週1回ヲ例トス	毎週1時間以上	指導者トシテノ人格向上 毎週1回
国民常識	最初ノ1ヶ年ハ100時間以上トシ爾後毎年40時間以上トス	採用1ヶ年（又ハ6ヶ月）後、1ヶ年間ハ500時間以上	各種ノ行ノ修業 禪其ノ他の心身の鍛練 毎月1回
専門知識	最初ノ1ヶ年ハ150時間以上トシ爾後毎年40時間以上トス	採用2ヶ年（又ハ1ヶ年半）後ハ1ヶ年240時間以上	幹部ニ必要ナル知識ノ啓発 500時間以上
技能ノ指導 （一般工）	基本的技能 300時間以上、採用1ヶ年以内ニ之ヲ行フ	基本 500時間以上、採用1年（又ハ6ヶ月）後、6ヶ月間	200時間以上
技能ノ研究 {中堅工 幹部工}		生産現場 採用1年半（又ハ1年）後、2年間技能ノ基本研究ハ成ルベク基本実習場ニ於テ専任指導員ヲシテ之ニ当ラシムルモノトス	幹部工養成ハ雇傭主自ラ之ヲ行ヒ、又ハ他ノ適当ナル養成施設ニ委託シ之ヲ行フモノトス

ここで応用実習の時間が定められていないが、それは生産現場でのO.J.T.に読み代えられるという性格から特に問題はない。このような技能者養成の体系によれば、「11 青年学校就学免除」が可能となり、先に中川が指摘した「青少年ヲ最初ヨリ2種ニ区分」することなく訓練できることになる。しかし、一般工から中堅工へ、中堅工から幹部工への登用は、それに「適スト認ムル者ヲ選抜」するとしていたように、この点は事業者団体による限界であったといえよう。その昇格は職業資格基準によって認定すべきであろうが、日本工業協会のみでなく、我が

国の企業内教育における“人事権”という宿弊であった。

以上のような「要綱案」を更に専門家により検討するため、1941（昭和16）年10月2日の第20回職工養成委員会において「小委員ヲ選出シ」検討した結果、「厚生省当局ニ対シ陳情スルコトニ決定」した。このような日本工業協会の研究を重ねた具体的改正案に対し、翌年3月30日の大会において、厚生省の平松技師は、次のように検討状況を報告した。

養成令ノ加キ規定ガソウ度々変ルコトハ決シテ好マシイコトデハナイ…。…昨年ノ本工業協会ノ……建議（の）御趣旨ノアルトコロヲ大イニトリ容レナケレバナラスト同時ニ時世ニ即スルヨウニ内容ヲ盛ルコトガ必要ダトユウ意味カラ着々研究ヲ進メテ参ッテ……時ニ昨年12月8日大東亜戦争ノ宣戦布告トナッタノデ……更ニ再検討ヲ重ネテ軍部方面マタ文部省トノ間ニソレゾ

レ折衝ヲ進メテ参ッテ、只今大体ノ案トンテ出テイルノハ、所謂一本建ト全面養成デアリマス。……ソノ建前ニオキマシテ只今腹案ヲ練ッテ近イウチニ総動員法ノ審議会ニカカル予定ニナッテ居リマス。……本改正ノ要点ガ日本工業協会ノ建議ノ主旨ヲ多分ニ尊重シテ出来テイルモノデアルト見テヨイノデハナイカト存ジマス

上の報告によると、「養成令」の改正は、日本工業協会の建議が原案となり、その改正案は既に文部省との間でも合意に達しており、更にそれは国家総動員審議会に回る段階にまでなっていたこと等が分かる。

しかし、以上のような「養成令」の改正案は容易には実施されなかった。従って、日本工業協会が改組された日本能率協会は1942（昭和17）年11月5日に企画院総裁、文部大臣及び厚生大臣宛に「青年学校義務制並に技能者養成令実施によ（る）……二元的指導監督機関を一元化して教育の効果を充分徹底」すべきと、再度建議書を提出した。しかし、戦火が益々厳しくなる下で、1943年10月20日に「工場事業場技能者養成令戦時特例」が閣議決定され、日本工業協会等の案とは掛け離れた「養成工ハ概ネ1年程度ニ短縮スルト共ニ養成内容ニ於テモ極力教室内ノ授業ヲ廃止シ実習ニ重点ヲ置キ養成ノ方法ニ弾力性ヲ与ヘルコト」として養成体系さえも崩壊することになった。

このように、日本工業協会が提起した技能者養成体系の一元化に関する再編整備案は、戦局が厳しくなる下で実施されなかった。我が国最初の職業訓練と学校教育との統合という技能者養成と青年学校との統合は、戦火の拡大によって頓挫した。

以上のような日本工業協会による技能者養成に関する活動は、青少年の職業教育としても大きな役割を果たした。即ち、高等小学校卒業者を約3年で中等学校レベルの知識を有した中堅工に養成する方法の開発は、正に画期的だったといえよう。従ってそのような、「修業制度」とも言える方法の開発・普及・定着に果たした日本工業協会は、我が国の「修業制度」の「育ての親」

と言える。この問題に関して、時代状況からやむを得ないが、対照的に熟練工問題に関する労働組合の関与が生まれなかった。

4-5 「工場法施行令」の棚上げ

すでに明らかになったように、「工場法施行令」の徒弟条項の研究で始まった成果が「養成令」に体系化された。法令的には「施行令」の徒弟条項が廃止された訳ではないが、「養成令」の制定と同時に「施行令」の徒弟条項の役割は終えていた。しかし、戦火が厳しくなる下で「施行令」の存在が認識される。それは、昭和18年6月15日勅令をもって「工場法戦時特例」が、また同日厚生省令をもって「工場法戦時特例施行規則」がそれぞれ公布され、即日施行されたことである。これによって「工場法」の一部が施行停止された。

また、閣議が「技能者養成戦時特例要綱」を決定すると、26日に厚生大臣は「工場事業場技能者養成令戦時特例ニ関スル件」を府県庁長官、各鉱山監督局長宛に通牒した。これらにより、「養成令」により完成した企業内訓練の体系は解体され、戦火の拡大とともに、技能者養成も合理化される。

合理化された職業訓練とは、訓練の“弾力化”という過密化であり、換言すれば“省力化”へと進んだ。例えば期間の短縮化、学科の廃止であった。合理化では実習課題の共通化という新たな試みも模索された。このことは、「修業制度」の“新たな模索”でもあった。その課題を背負ったのが改組された日本能率協会の研究会であった。

5. 「労働基準法」の「徒弟の弊害排除」

敗戦による「国家総動員法」、「養成令」の廃止とともに「戦時特例」も廃止された。この結果「工場法」が復活し、「工場法施行令」による「徒弟」条項が戦後の企業内訓練を管轄したが、戦禍による工場の崩壊で実態的にはほとんど事業場における訓練はなかったと言える。ただ、地方における伝統産業職種での徒弟的訓練がその営みと言えた。

本節の着目点は、「工場法」を改正して制定された「労働基準法」第7章「技能者の養成」の最初の条に何故に「徒弟の弊害排除」というタイトルが設定されたか、という疑問であり、その課題の考察である。その条文は次の通りである。

(徒弟の弊害排除)

第69条 使用者は、徒弟、見習、養成工
その他名称の如何を問わず、技能の習得
を目的とする者であることを理由とし

て、労働者を酷使してはならない。

使用者は技能の習得を目的とする労働
者を家事その他技能の習得に関係のない
作業に従事させてはならない。

上の条文であれば、技能を習得しようとする者を酷使してはならない、という意味であり、その意味であれば「技能習得者の酷使禁止」、または「技能習得者の保護」とすべきである。「徒弟」を生かすのであれば「徒弟の保護」とすべきであり、「弊害排除」を生かすのであれば「徒弟制度の弊害排除」とすべきであった。

つまり、「徒弟の弊害排除」は日本語として変であるからである。修業者としての徒弟に弊害があるはずはなく、拡大解釈すると徒弟制度は弊害ばかりであり排除すべきだ、という観念を導き、徒弟制度の排除論とも受け取られるからである。

ちなみに、上の条文は「労働基準法」から技能者養成が独立し「職業訓練法」が制定され、「職業能力開発促進法」となった今日でも生きているのである。

5-1 労働保護課の徒弟制度に関する調査

戦後の新たな労働問題を検討するために1945（昭和20）年10月27日に労務法制審議委員会（以下「労制審」という）が設置された。併行して労政局労働保護課は“労働保護法”と、それに基づく「技能者養成規程」の準備を始めた。

1946（昭和21）年7月15日に労働保護課は、全国279の事業主、649の労働組合に労働保護に関する質問書を発送し、意見を求めた。その結果を『労働行政史第2巻』は「9、徒弟制度は我国産業の再建に必要なかどうか」への回答として、「徒弟制度を必要とせざるもの事業主側65件、労働者側58件、必要とするもの事業主側41件、労働者側19件…、又徒弟制度は禁止するがそれに代って技能養成に関する規定を設けることを主張するもの（12件）がある。」としている。

そして、労働保護課は19日に16の在京労組代表より、20日に16の在京事業主代表より労働保護に関して意見を聴取した。「徒弟」に関しての労働組合、また、事業主の意見は次の通りである。

在京労働組合の意見

- (イ) 徒弟制度は直ちに廃止すべきである。きわめて封建的非民主的存在である。
- (ロ) 徒弟は廃止すべきで、害あって利がない。職工学校の如きものを作って技術性及体位の向上に資すべきである。兵役制度のない今日、年少者の心身鍛練の機会を作ってやり、年少者の重筋労働は禁止すべきだ。十六歳の保護年齢は低い。

在京使用者の意見

徒弟は今後の日本の産業形態から是非必要である。徒弟制度に伴ふ弊害-時間の問題-は更めて考慮しなければならない。徒弟酷使の面は人道上の問題からも監督の強化が必要だ。

組合側の徒弟制度廃止論に対し、事業主側の意見は存続論が強いが、いずれも、最初に紹介したILOの徒弟制度の定義にあった「組織的に徒弟を訓練し又は訓練させること」という修業制度については看過している。ただ、組合側も職工学校の必要性を主張している。戦後の反封建制の時代状況から、徒弟制度は封建的だとの観念が革新側に強く、労働組合側の意見が労働保護課の「労働保護法案」の基盤を形成したと推測される。

やがて、労制審は、1946（昭和21）年7月22日に厚生大臣（代理次官）より「労働保護に関する法（仮称）」の審議を依頼された。志賀義雄は、徒弟制度は「従来の封建的なものを省くならば日本の技術を向上する上においてかならずしも不可ではありません」と述べたが、徒弟制度の古い雇用体制問題と教育訓練機能の役割について十分に明確にされないまま審議会は終えていた。

5-2 労務法制審議委員会での検討

労制審は「労働保護法案」の審議のために小委員会を設置することにした。小委員会は7月26日の第1回委員会で末弘巖太郎を委員長に任命して審議を始めた。先に記した、本節の着目を解明するために、労政審において徒弟問題に関する経過を整理したのが表5である。

その原点は第2次読会原稿にあるように「技能の習得に関係なき作業に従事せしめることを得ず」であり、これをタイトル化したのが第3次案の「徒弟使用者の制限」であった。つまり、事業主に対する制限条項を規定する意図が最初の構想であったことが分る。

なお、5月13日には第4次案として「徒弟の意義」を「徒弟とは使用者と生活をともにして技能を修得する目的をもって使用される未発達の労働者」としていたことも注目される。この定義では「生活をともにし」との従来の体制を維持しつつ、新たな「未発達の労働者」との考えも出ていた。その中で、「技能を修得する目的」を明示していたことが注目される。

表5 タイトル「徒弟の弊害排除」への経過

年月日	「労働基準法」案	会議	章タイトル	条タイトル
昭和21年 4月24日	労働保護法案要綱 (第2次読会原稿)	労働保護課	(徒弟の作業の種類、 契約の期間、賃金及労働 時間其の他に付命令 の定むる所に依り行政 庁の認可を受くべし)	(技能の習得に関係 なき作業に従事せ しめることを得ず)
5月10～ 13日	労働保護法草案 (第2次読会)	労働保護課	第6章 徒弟	§57 徒弟使用者 の制限
5月13日	労働保護法案 (第4次案)	労働保護課	第6章 徒弟	§57 徒弟使用者 の制限
7月26日	労働基準法草案 (第5次案)	労務法制審議委員会 第1回小委員会	第7章 徒弟	§67 徒弟使用者 の制限
8月6日	労働基準法草案 (第6次案)	労務法制審議委員会 第5回小委員会	第7章 徒弟制度	§67 所謂徒弟の 禁止
11月20日	労働基準法草案 (第7次案)	労務法制審議委員会 第10回小委員会	第7章 技能者の養成	§66 徒弟の禁止
12月24日	労働基準法草案 (第10次案)	労務法制審議委員会 答申	第7章 技能者の養成	§68 徒弟の禁止
昭和22年 2月22日	労働基準法案 (第12次案)	閣議	第7章 技能者の養成	第68条 徒弟の 弊害排除
4月7日	(公布)		第7章 技能者の養成	第69条 徒弟の 弊害排除

出典：木村力雄2より作成

7月26日の労制審の第1回小委員会にて、「労働保護法」案は「労働基準法」案に名称が変更された。これは松岡、末弘委員の「名前を換えて、新しく取り扱え」るべきの意見に対応した改正であろう。「労働保護」という言葉は「工場法」時代の古い概念と理解したのでであろう。ただ、「権利」ではなく「基準」としたことは労働権を回避したと言える。これを受け、8月27日の貴族院本会議における「帝国憲法改正案」審議で、河合良成厚生大臣が「次期議会には労働基準法を提案する」と発言している。

タイトルは8月6日の第6次案で「所謂徒弟の禁止」となった。「徒弟使用者の制限」に比べ「徒弟の禁止」はより強い否定語である。と同時に、始めに述べた日本語としての問題が生じた。何故にこの変更はなされたのであろうか。

この変更は、直前に出されたGHQの1946(昭和21)年7月29日の労働諮問委員会最終報告書にある「徒弟制度」に関する記述が大きく作用したと推測される。そこでは、「親方=徒弟関係は、しばしば児童労働の搾取以外のなにものでもないものへと発展していった。」「実際の

技能が教えられる場合にも、雇用のタイプを考えると、徒弟期間はしばしば異状に長すぎる。」工場法の「条項は、どの年も全国の工場の70パーセント以上がこの第28条の制限内に入らない程度に、適用範囲が限られている。」「徒弟に対する適切な法的保護はまったく欠けている」、「したがって……徒弟の適切な訓練を保証する計画に着手すること、および徒弟に規定された最短期間内に技能を授けることを保証するのに必要な措置」をとることを勧告した。

なお、このGHQ労働諮問委員会の勧告は、日本側官僚の援助によって作成された基礎資料を得て発せられており、勧告は日本政府の意向と矛盾するものではなかった。このような報告を尊重してタイトルが「所謂徒弟の禁止」に変化したと推測される。

そして、8月6日の第6次案は労政審が行った公聴会の出席団体に示された原案でもあり、この案を基に各団体からの意見を聴取している。9月3日に商工省、運輸省、通信省、農林省、大蔵省、内閣印刷局、文部省の関係局長・課長出席による関係各省との打合せ会を主催した。徒弟問題では、商工局から「先山養成のための実習（未成年者を対象とする）を認めたらどうか。」の意見に対し、厚生省労政局長は「18才までは地上労働のみにしたらどうか。（坑内実習は）進駐軍関係がむずかしい。監督が困難である。」と答え、GHQへの配慮を伺わせている。

公聴会は9月5日より17日までに計12回が開催され、それぞれ経営者団体と労働組合代表より聴取した。経営者団体からは徒弟制度の継続意見が強く、労働組合からは批判的意見が多かった。9月14日の第9回公聴会では17の労働組合代表の意見を聞いたが、「徒弟制度は廃止し、国家施設を考えよ。（経費は追々官費とせよ）」が要望された。

事業主団体、労働組合からの意見を聴取し、9月14日に労働保護課は徒弟制度問題については労働者側の意見として次のような「公聴会意見摘録」をまとめた。

- ・旧式の徒弟制度は全面的に禁止して、この機会に健全にして、合理的な明るい徒弟制度を確立すべきである。
- ・徒弟制度は全廃して、将来技能工養成の
- 爲の技能工養成規定と官公立の技能養成の施設を設けよ。
- ・徒弟の雇入等に関し仲介者が利益を得ることを禁止せよ。

ここでは、「旧式の徒弟制度は全面的に禁止」するが「明るい徒弟制度を確立すべき」として、いることが特徴である。その実態として「技能工養成規定と官公立の技能養成の施設」の設立を主張しているが、未だ徒弟制度問題との関係は未分化であった。

やがて、9月30日に厚生省は「労働基準法案」を発表した。この「労働基準法案」に対する意見が各方面から出される。

例えば、10月21日に甲府勤労署長は山梨県知事宛に研究会報告として、「新しい時代に相応しい徒弟制度を積極的に制度化する（例えば徒弟教育制度）様要望したらどうか」と述べてい

る。11月4日には群馬県内務部長は労働保護課長あてに、「徒弟制度」を「『教育制度』と改めよ」との意見を送付している。

そして、11月20日の第7次案でタイトルは「所謂」が除かれ「徒弟の禁止」に変更された。このように、「徒弟の禁止」に変化した背景には、「日本国憲法」の交付を受け、世はまさに民主化の機運が高まっていた時期であった。民主化の観点から、労働者保護思想を強く反映した労働組合の意見を尊重したと推測される。それでも、先に記した言葉の疑問は解消されていない。

なお、この「徒弟の禁止」が規定された第6次案は労政審の総会に示された原案でもある。

ところが、第12次案となる翌年2月22日の閣議において、「徒弟の弊害排除」と変更された。何故に「禁止」から「弊害排除」へと逆戻りのような変更が起きたのだろうか。

ここで、閣議での「徒弟の弊害排除」への訂正理由提案と厚生大臣の答弁を知りたいが、国立公文書館の「議事録」には閣議に出された草案資料は残っているが、いわゆる議論の記録は無いため、この経過は明らかにできない。

この変更は使用者側の徒弟制度存続要望へ配慮した緩和策ではないだろうか。この緩和策となった理由は直前の2.1スト中止を受け、労働組合側の要望が全面的に支持されなくなったことと無関係では無かろう。換言すれば、それは「民主化」への“歯止め”と受け取られ、事業主側の意見に配慮したためと推測される。しかし、この緩和策は、事業内訓練が時が進むにつれ弾力化していく端緒となった。

この問題に関する指摘を寡聞にして知らないが、我国の徒弟制度＝職業訓練問題への無関心さの現れと言える。

5-3 労働組合の教育訓練論

先に労働保護課のアンケート調査に対する労使双方の意見を『労働行政史第2巻』に見たように労働組合は徒弟制度への批判が多数としている。しかし、紹介の最後の技能養成を主張したとする12件についての労使の数もその意見の内容も不明であった。

また、アンケート調査では徒弟制度に関わる「7、労働者の最低年齢は何歳が適当であるか。」、「8、年少者の特別保護に関しては如何なる規定が必要か。」の質問もあった。『労働行政史』では上の徒弟制度に代わる代案と共にこの点も不明である。この点について、木村は「資料No.Ⅲ」として、18の経営者団体・企業主、及び60組合の「厚生省労働保護課がおこなったアンケート調査にみられる労使双方の教育訓練に対する意見」を整理している（木村2）。その資料の中で、労働組合側で徒弟制度が必要としたのは9組合であった。一方、廃止論を主張しつつも何某かの教育訓練について表明した意見を整理したのが表6である。徒弟制度必要論と

合わせると2／3の組合に上ることになる。

表6 徒弟制度不要論労働組合の教育訓練への意見

No.	地域	名称	最低年齢	年少労働者の教育	徒弟制度	
					賛否	理由・補足
労3	長崎	佐世保中部 地区鉄工	14歳	青年学校の機構を改善し職業前の実業学校とし人格、智識の向上を図る	不必要	
労4	茨城	羽田精機 籠ヶ崎	男14歳 女16歳	労働学校を設立、智能・体育・技術教育を施させる	不要	絶滅を期す
労5	東京	労働総同盟 三菱重工業	14歳、但し重労働産業については16歳	組合によって労働学校を設立、時間中特別教育をなす	廃止	人格的発達に問題あり
労7	東京	全日本機器	満14歳	14～16歳 4時間労働 16～18歳 6時間労働 労働時間中に技術教育をおこなう	不必要	
労8	東京	松下産業 蒲田支部	満12歳	青年学校の義務化を強化し、教育時間は有給	規制すべし	優秀な熟練工は徒弟出身、兄弟子の暴力を規制すべし
労12	福井	東洋電機 製造	満14歳	実労6時間	必要なし	安全教育を法制化する
労15	愛知	名古屋造船	16歳	教育の徹底を図る	不必要	
労18	大阪	大阪ダイヤモンド 工業	15歳	現行諸規定の他青年学校に関する規定の積極的実施並監督規程を設けること	不必要	
労21	香川	松下電気 産業	義務教育終了後	教育に必要な時間を与える義務（栄養の補給）	—	
労23	愛媛	四国機械 工業	満16歳、但し15歳にして従業員として採用、満1年は強制的に職業人として教育をなす		認めるとせば	特別の場合認めるとせば行政官庁、労働委員会等の保護規定を要す
労25	福岡	洞ノ海造船	満15歳	保護工具として一定期間特別教育をなす	特別教育	保護工具として将来の発達に資せしめるため特別教育を施す必要あり
労29	大分	東九州造船	男 18歳 女 20歳	現行法通り	不必要	これに代わる補導機関必要あり
労31	東京	旭電化工業	満16歳	18歳まで6時間労働 発育障害作業禁止 知育体育機関を事業主の負担に於いて設ける	—	
労32	東京	協和化工	国民学校高等科卒業	教育と休養のために就業時間の一部を割くことを規定する	止む得ず	廃止すべきなるも、過渡的の制度として合理的な監督機関の監督の下に存置するは止むを得ず
労34	愛知	東海練炭 工業	満15歳	年少労働者5名以上使用の事業場は少なくとも一週2回程度の教育日を制定し学科常識問題等の指導をする	不必要	
労35	大阪	日新化学 大阪製造所	満15歳	満17歳に達するまでは補助的訓練期間とする	不必要	

労 36	大阪	中山太陽堂	満 15 歳	満 15 歳に達する迄は教育機関にて養成	-	年少工員養成所の如き一定の規則ある制度により運用すること
労 38	山形	猪股工業	満 14 歳	満 16 歳までを保護工とする	法の厳格な適用	絶廃の方向に持って行くべきも不可能なれば保護を加え法の厳格な適用を必要とする
労 40	埼玉	富士紡本庄工場	国民学校高等科卒	職業教育人格教育につき権威ある学校を地区的工場密度に応じ或は有力組合所在地に設くべし	あながち捨つべきものに非ず	美点を生かし弊害を抑制する法規を決定せばあながち捨つべきものに非ず
労 41	山梨	旭館望月製絲所	16 歳	青年学校とは別途に職業に於ける公民及職業教育を施行し産業人たる資格を与へること	不必要	
労 43	奈良	大日本紡績高田工場	現行法にて可(14 歳)		廃止	民主的な労働学校を設置
労 45	高知	敷島紡績高知工場	男女共 14 歳	労働時間の短縮、個性教育制度の確立、(食料の特別加配)	不必要	
労 47	群馬	群馬県食料品	16 歳		不必要	見習工制により技術者を養成する
労 48	東京	印刷局滝の川	16 歳		現状は意義ある	現状に於ては存置の意義あるも将来適当な時期に於て廃止すべきものなり存置する以上は封建的束縛を受けざる様法律で規定すること
労 50	山口	第二雀田炭鉱	満 17 歳	教育・修養機関を設置すること	不必要	
労 52	東京	全日本炭鉱労組	満 14 歳	18 歳未満の労働者の労働時間は 1 日 4 時間とする残余は勉強出来る時間を与えること	禁止	請負親方制度其他名称の如何を問わず之等の雇傭関係は一切禁止すること
労 53	熊本	市立民生病院	満 15 歳	労働時間は 6 時間とし、2 時間の公民又は実習教育を行ふこと	不必要	但し、実習学校を設け之により特別教育を行ふこと、学校は政府により運営す。出来れば工場の一部に置き手工業ならば組合を作り運営す。政府により検定を行ふも可
労 54	大分	日本医療団大分県	満 15 歳	修養機関の設置 (技術と学問)	-	特別技術教育の設備と専門学校への連携をすること
労 57	新潟	新潟県食料営団	満 14 歳、死法化された児童虐待防止法等の活用を臨む	事業主に於て必ず青年学校に通学せしめ優秀者は尚上級学校に進学の途を開かれたい	不必要	徒弟制度親方制度は早急に廃止すること
労 58	兵庫	大丸神戸店	満 14 歳	向学心を碍げざる規定を必要とする		
労 60	長野	長野電鉄交通	17 歳	百人以上の使用事業場は教育施設をすること百人以下は職業毎に合同の施設をすること	不必要	

出典：木村力雄 2 より作成

表のように、徒弟制度不要論と言えど半数を超える労働組合が様々な教育訓練の必要性を主張している。その特徴の第 1 は、47 番の「見習工制によ」るのように、実質的に同義の制度を

認めている組合がある。

第2に、8の「優秀な熟練工は徒弟出身」として、その意義を認めている組合もある。

第3は、40番の「あながち捨つべきものに非ず」や48番の「現状は意義ある」としている組合や、38番の「法の厳格な適用」や23番の「認めるとせば…保護規定を要す」のように徒弟制度を認め、または条件を付している組合もある。

第4に、徒弟制度ではない「補導機関」(29番)、「年少工養成所」(36番)、「労働学校」(43番)、「実習学校」(53番)、「専門学校」(54番)、「産業人たる資格を与える」(41番)等の設立が提案されている。

そして、第5に、青年学校の改革を要望する3, 8, 57番の組合もある。

以上のように、徒弟制度には批判的でも、多くの組合で学校への期待や教育への改革を表明していた。それは、「工場法」の「現行法通り」とした29番を除いて、期待する教育にも職業に関する教育への要望が表明され、改革を望んでいたことが分かる。

上のような意見のように、労働組合は徒弟制度に反対しても教育訓練の機能が必要であることを主張していたのであり、このことは徒弟制度の教育訓練的機能を十分に考察していなかった事が分かる。ここにも永年の教育へ疑問を持たない労働組合の観念が反映している。徒弟制度批判は単純には評せられない証左である。

5-4 教育界の意見

公聴会はその後も開催され、第11回の9月16日には、北多摩教祖が「第7章徒弟制度は『教育享受権』と改めよ。憲法との関係で労働者の教育享受権を規定し、制度的経済的保障をすべきだ。使用者は労働者に対して技術に関する基礎教育の施設を設けなければならない。」と主張したことが注目される。まるで片山潜が再来したような主張である。

また、11月28日に、教育刷新委員会は「教育基本法案要綱案(参考案)」の「社会教育」の第2項において、「工場、事業場その他勤労の場においてなされる教育の施設は、国及び公共団体によって奨励されるべきこと」を主張した。この主張は「教育基本法」第7条第1項に条文化された(田中7)が、事前に労務法制審議委員会とも連携をとっていたことが注目される。

これらの意見は、教育界の中にも「教育」を職業を含めた能力の開発の概念を持つ"education"的発想によって考察していた教育者がいたことを示している。ただ、このような意見が極めて例外的であり、我が国ではその後は普及しなかった。つまり、文部省は5-7項に紹介するが、上の条文を解説した教育刷新委員会の建議を拒絶した(佐々木第2巻)のである。

5-5 「労働基準法」の制定

「労働基準法」の国会提案理由（1947年3月4日厚生大臣の委員会へ）は次のように説明された。

本法案は労働条件の最低基準を定める法律であります。憲法第二七条の趣旨並に現下の労働情勢に鑑み、労働者の基本的権利と目すべき最低労働条件を法律で規定することは我国の再建にとって必要欠くべからざる所であります。本法案はかかる要請に基いて提出されて居るのでありますが、その規定するところの概要は次の通りであります。（中略）

第七章は技能者の養成に関する規定であります。従来徒弟制度は我が国に於ける劣悪労働の一事例とされて居るのであります

が、ここには其の弊害を除去すると共に労働の過程に於て技能者を養成する特殊の必要がある場合には技能者養成委員会に諮って特別の規程を作りこの規程に於て技能者養成の為の必要と、この法律の最低基準との調整を図ることと致しました。而してこの規程によって技能者たらんとする者を使用する場合には行政庁の認可を要することとして、産業の必要を充足すると共に弊害の防止に遺憾なからんことを期したのであります。（後略）

上の提案理由にあるように、「徒弟制度…の弊害を除去する」ことが日本語としての説明であろう。しかし、法案のタイトルに変更はなかった。

なお、上の提案のように、労働者の基本的権利と目すべき最低労働条件を法律で規定したが、技能者養成はそのような「労働者の基本的権利」とはならなかった。それは、労働者の教育訓練については国会での次のような僅かな、低調な質疑で終えたことによっても傍証される。

3月12日委員会

問：中原健次（社会党）：年少者の教育方針如何。

答：吉武恵市（政府委員）：余暇に教育の機会をもつことは望ましい。

問：本法には労働者教育についての規定がないが、労働者の保護のためそこまで考慮の様があると思うが如何。

答：…法律でそこまでふれる要はない。尚

本法では技能者養成について特に規定を設けて技能の養成とその教養を図ることとし、十分監督して行くつもりである。

3月13日

問：土井直作（社会党）：労働の過程で養成される労働者は、他の労働者に比して低賃金となるか。

答：吉武恵市（政府委員）：特別の技能を教へながら使用するのであるから多少差

がつくと思ふ。

問：山崎道子（社会党）：女子の労働教育、
技術教育の向上についての所見如何。

答：吉武（政府委員）：努力したいと考
えている。

3月14日

問：野村ミス（国民協同党）：働く者の教
育機会はどうなっているか。

答：吉武（政府委員）：満15歳以下の者に
ついては就学時間を含めて7時間として
いるし、15～18歳の者は8時間を厳守
せしめているから、修学の余裕はある。

委員会での議論を経て、衆議院本会議での最終弁論で、石田一松（国民協同党）は「社会党の修正案に賛成」として次のように主張した。

…本基準法案はかくも好学心ある勤労青
年から高等教育をシャットアウトしようと
している。…今之に法律的根拠を与へたい

のである。先に教育刷新委員会に於て右の
ことは多数決で可決されたのに事法案に於
てはこの意見が無視せられたのである。…。

最後の石田議員の反対論のように、いずれも技能者養成の在り方ではなく教育論に還元した論となっており、しかも「労働基準法」の趣旨を誤解した意見であり、修業制度を労働者の権利とする主張には遠かった。修正案は否決され、貴族院でも教育に関する議論はなく、1947(昭和22)年3月27日に可決され、「労働基準法」は4月7日に公布された。

このように、「労働基準法」の検討では労働条件が核心であったことからやむを得ないことではあったが、技能者養成には関心が薄かったことを示している。

やがて1947(昭和22年)4月7日に「労働基準法」が公布される(法第49号)と共に、戦前の「工場法」及び「施行令」は廃止された。

「労働基準法」を審議した労務法制審議委員会の小委員会委員長を務めた末弘厳太郎は、制定後に「労働基準法」について1947(昭和22)年9月10日に講話している。その速記録を改訂して冊子を発行し、「技能者の養成」では次のように記している。

現在では、各国とも商工に関する実業学
校制度が普及し、この卒業生が一人前の労
働者として工場に雇われて行くから、徒弟
問題は昔程やかましくなくなった。しか
し、技術の性質又は労働者の境遇如何に

よっては、今でも徒弟制度の存在の余地は
ある。ことに我が国の如く手工業を技術的
基礎とする中小企業者が多い国にあっては
徒弟制度は特別な必要性を持つ。従って従
来から我が国では、工場法その他において

この制度に特別の注意が払われてきた。この伝統に加え、将来巨大企業を持ち得ない我が国の産業状態を考慮した結果労働基準法においても「技能者の養成」と云う名義で徒弟制度が公認された。云わばこれは新徒弟制度とも呼ばれるべきものである。この制度に関する基準法第七章の諸規定は、徒弟制度に伴った弊害を防止し、その教育機関的側面の健全な発達を図ることを目的として設けられている。

末弘の解説で注目すべきは、「徒弟制度の存在の余地はある」として、「労働基準法」において規定した技能者養成を「新徒弟制度と呼ばれるべき」としていることである。ただ、その「新」や「教育機関的側面の健全な発達」の意味が明解では無く、末弘も徒弟制度の雇傭問題と教育訓練機能を未分化のまま論じていたと言える。このことは、「徒弟制度に伴った弊害を防止」とは記しても「徒弟の弊害排除」を批判していなかったことと一体的であった。

5-6 「技能者養成規程」の制定

「労働基準法」が制定されると、第70条の「教習方法、使用者の資格、契約期間…に関する規定について、別段の定をする」の規定により、1947（昭和22）年10月31日に「技能者養成規程」（労働省令第6号）が制定された。

「技能者養成規程」は第3条にて「この命令で養成契約とは、使用者が技能習得者に系統的技能訓練を與えることを約し、技能習得者がこれに対し、約定の条件に従って労働に服することを約する労働契約をいう。」として、ILOの徒弟制に似た規定を定めた。

そして、第12条で「養成契約は、別表第2に定める期間を越えてはならない。」とし、定めた期間内で一人前に養成する事として養成工の保護を明確にした。養成期間は3年制が中心で、伝統産業職種及び高度な技能が求められる職種では4年制もあった。

使用者の基準としては、第18条で「技能者の養成をすること」が可能な者として別表第4に定めた。別表では「従来の慣習による徒弟契約完了後10年以上の実地経験を有する者」等を定め、徒弟制との連続性も認めていた⁹⁾。

また、第24条で「事業場内におけると否とを問わず、技能習得者が第13条の教習事項を習得するに要する時間は、労働時間とみなす。」として、養成訓練の場と時間を労働時間内に定めるように規定した。

技能者養成は養成工の保護と、使用者の便宜を図って規定されたが、しかしながらこれらは使用者への義務規定では無かった。それは第5条に「養成契約書には、次に掲げる事項を具備しなければならない。」として、「工場法施行令」の規定と同じく、「養成契約書」を締結する使用者が養成期間、賃金の基準等を「具備」すれば良かったからである。

第13条で「使用者は、必要な知識、技能を習得させるために労働大臣の定めるところによって、技能教程、関連学科及びその教習時間その他の教習事項を定めなければならない。」として、この規定を受けて1948（昭和23）年6月30日にカリキュラム基準である「教習事項」が告示された。この「教習事項」には各職種とも「現場〇〇作業」や生産現場でしかできない「〇〇作業」が規定された。

養成時間は職種により関連学科と実技の割合が異なるが、合計の時間は3年間で4,410時間であり、この時間は最低限として養成工の職業能力の修得を保証した。

以上のような「労働基準法」による養成工制度は“新しい革袋に古い酒”の揶揄の通り、理念としては民主的な「新徒弟制度」の精神ではあったが、体系は「養成令」と代わらなかった。ただ、技能者養成の制度としては標準的なのかも知れない。この新たな技能者養成は表7のように少しずつ拡大した。

表7 技能養成実施状況

年 (昭和)	養成実施事業場数(所)			共同養成 体数(所)	技能養成工(人)			指導員数 (人)
	計	単独	共同		計	単独	共同	
22	5	5						
23	67				1,968			
24	209				2,399			561
25	1,530				8,275			4,207
26	8,150	1,863	6,587	259	26,729	14,636	12,093	14,151
27	19,566	3,562	16,004	563	50,012	22,029	27,983	31,539

佐々木輝雄『学校の職業教育』より

このような技能者養成は、事業主の義務制ではない。つまり、特に企業主にとって厳格な規定ではなかったが、朝鮮戦争の勃発により景気が拡大し始めると、1951（昭和26）年5月4日の「教習事項」改定により養成期間の最長規定と、養成時間の最低規定は削除された。企業内訓練はますます企業により恣意的に実施することが可能になり、「労働基準法」の元々薄かった「労働者の基本的権利」という精神は技能者養成では更に希薄になった。

5-7 教育刷新委員会の「単位制クレジット」論

「単位制クレジット」論は、先に5-4項で紹介した教育刷新委員会が1948（昭和23）年2月に発した第13回建議「労働者に対する社会教育について」に関連していた。教育刷新委員会は「教育基本法」第7条（社会教育）の「勤労の場所…において行われる教育は、国及び地方

公共団体によって奨励されなければならない。」の解釈として次のように政府に建議した。

三 労働者のための技能者養成所，見習工
教習所，組合学校等の教育施設に対しても，前記の趣旨の普及及び徹底を図ること。

右の場合，教育の機会均等の趣旨に基づき，高等学校，更に大学へ進みうるために，単位制クレジットを与える措置を講ずること。

この建議を知ると，労働省は先に紹介した「教習事項」を35時間の倍数により組み立てた教科科目で告示した。ちなみに，戦後の高校は単位制となり，1単位は35時間の履修となっていたため，換算を利便にしたためと推測される。なお，労働省は，「技能習得者は少くとも中学校卒業生であり，……高等学校程度ということが言えるのであり又そうすることが望ましいのである」との構想に基づく規定だったと推測される。

しかし，文部省による「養成所は学校ではない」との反対により，教育刷新委員会の建議は反故となり，わが国のデュアルシステムの教育制度は実現しなかった。労働を経験しながらの「労働陶冶論」が人間の育成にとって有効であるということを理論的には理解していても，我が国ではその具体化を考究してこなかった問題がここにも学校教育制度の縄張りとして表面化した。

文部省が拒絶しても労働省は告示を取り消すわけにはいかず，新たな職種を新設する時も同じ教科枠組みが1959（昭和34）年の「職業訓練法」の新基準施行まで続いた。

ちなみに，2006（平成18）年の「教育基本法」改正で旧法第7条の条文は抹消され，教育刷新委員会の第13回建議は今日では無意味な古文書となった。わが国における学校教育と職業訓練との法的連携は潰えたのである。

ところで，日経連等の経営者から，養成工が定時制高校に通学することによる“学業の二重負担，健康保持への危惧”等の軽減の要求に対して，1961（昭和36）年に「学校教育法」の改正により整備された「技能連携制度」は，高等学校の基準を前提とした制度であり（村上），上の「単位制クレジット」論とは全く異なる。

6. 「職業訓練法」以降の施策

高度経済成長を迎え，技能者養成は学校教育修了者の変化にも対応する必要が生じた。まず，「職業訓練法」が何故に設立したかを見る。

6-1 「職業訓練法」の意図

公共職業補導と企業内技能者養成は理念・目的を全く異にして成立したが、それぞれが戦後再発足しその両者が「職業訓練法」に統合されたという事は、両者の制定時の法の理念、及び制度がいつの間にか転換したことによって両者が同一化したことを意味している。

転換の発端は朝鮮戦争による経済復興であるが、両者の統合化論の中で、企業内技能者養成が「消極的労働者保護から積極的技能者養成へ」転換し、一方、公共職業補導が「失業対策的機能から…経済復興に積極的に寄与すべき方向に焦点が置かれ…本格的技能者養成」へと変質し、両者が技能者養成を展望する下で「連携」が強化され、「職業訓練法」に統合されたと言える。

1954（昭和29）年7月6日に労働基準局長・職業安定局長は都道府県労働基準局長・都道府県知事宛に「技能者養成と職業補導との提携協力について」を通達した。そこでは、「わが国の経済自立を達成するためには、技能労働力を維持培養し、労働生産性の向上を期することが喫緊の要務である。しかし…それぞれその趣旨を異にするものではあるが、わが国産業の振興と労働者の福祉の増進を図り、技能水準の向上を期せんとする同様の目的をもつものであり、又両制度の対象職種、教習内容、指導方法等が近似している点を考慮するとき、双方有機的連携を保持しつゝ運営することによって、より一層両制度の進展が期待されるとともに、労働行政の一元化にそうところでもある。」とした。統合の大きな意図は経済的発展のための技能者養成制度の整備であった。

この意図の背後には、企業内技能者養成への補助金の交付の拡大の思惑があったかも知れない。つまり、それまで公共職業補導に利用していた失業保険金を企業内訓練にも利用できる予算措置を可能とする道を開く思惑である。「職業訓練法」の制定により、その財源が同じ失業保険になり企業内訓練に財源が回るようになった。技能者養成時代に比べると10倍前後の補助金の拡大が認められ、企業内訓練への「助長行政」が具体的に展開した（田中6）。

なお、「職業訓練法」の成立に関して、総評をはじめとして大手労働組合は無関心または反対した。反対の理由はドイツの資格制度を見習って同時に整備された技能検定制度は労働者の差別化に連なる、という考えであった。その中で、土建総連や、全駐労等の一部が関心を持って修正案を提起した。労働組合の職業訓練への立場が賛・否・不満と多様であった。これは日本社会党は無視し、『アカハタ』がその重大性を指摘したに過ぎないことに表れていた。

「職業訓練法」制定2年後に総評・中立労連は「職業技術教育研究集会」を開き、初めて労働者は「公共的な職業技術教育を受ける権利があり、国はこれを保障しなければならない（憲法26・27条）とくに青年労働者の権利は尊重しなければならない。」とし、「見習・養成工にたいしては、法定最低賃金が保障されなければならない。」とした（山見）。このように、総評・中

立労連は職業技術教育の権利は主張したが、職業訓練との関係は明確ではない。ここでもやはり教育論に還元しており、労働組合の職業訓練に対する意識は一貫して弱かった。

ところで、「職業訓練法」の諸規定では「徒弟」の言葉が使用されず、法理念としては徒弟制度との連続が断たれたようである。しかし、徒弟制度の根本である「修業制度」の要素は有効であり、「修業」の言葉は使わずとも様々な応用が試みられることになる。

6-2 職業訓練基準における現場実習

職業訓練の新基準は「職業訓練法」制定直後には整備が間に合わず、企業内訓練の基準は技能者養成時代の「教習事項」をそのまま「別表3」として「職業訓練法施行規則」に規定した。

本格的な改正基準は、翌年の1959（昭和34）年になされたが、企業内訓練と公共職業訓練との整合性が図られ、労働時間の立場から年間1,800時間として規定された。実習の教科は「現場」の用語は消えたが、現場でなければできないような教科名が設定された。

1963（昭和38）年に「事業内職業訓練促進指導要綱」により拡大促進を図ったが、大手企業も一部にとどまり、中小企業は単独での設立は困難なため先の「共同養成体」が共同訓練所に改編した。企業は私的職業訓練としての意識から脱却できず、助長行政の限界を示していた。

1969（昭和44）年の新「職業訓練法」⁽¹⁰⁾において企業内訓練と公共訓練の訓練基準が統合されたが、企業内訓練に問題が生じないようにそれまでの枠組みに変更は無い。

なお、企業内訓練は中卒者が主対象であるが、企業内訓練に高卒者を対象に始めたのは昭和31年時点で1.7%、中卒者と混合で訓練しているのが7.7%であった。また、産業界が希望する学歴は、高卒者8.8%、中卒者と高卒者18.7%と高卒者へ依存する傾向は既にあった。高卒者は技術革新への対応も相応しいが、日経連は「思想的に穏健である」ために中卒者からの切り替えに躊躇はなかった。

高卒者の現業部門への採用が本格化したのは日経連によると1964（昭和39）年以降とされている。高校進学率は高まり、企業内訓練も高卒者に移行する傾向が出てきた。高卒者訓練基準の整備は1969（昭和44）年の新「職業訓練法」におけるⅡ類として整備された。

なお、オイルショックの不況対策としての1978（昭和53）年の「職業訓練法」改正下で、期限を定めず到達能力を目標とするILOモジュール方式をモデルにしたモジュール訓練がわが国でも展開されたが、わが国では公共訓練が担う期間制の転離職者訓練に応用されたため、ILOが提起した本来の発想は後退したが、失業者の待機期間を短縮できる制度として施策された。

職業訓練は財源を依拠している「雇用保険法」の制定を受け、その精神である事業主主導の施策に切り変わら

ざるを得ないことは必然であった。企業による保険の負担が強化された当初の発想は、ヨー

ロッパ諸国の訓練が企業主への訓練税や付加金で賄われていたが、わが国も“完全雇用”時代の先進国として、「雇用保険法」にこの精神を取り込もうとしたためである。しかし、「雇用保険法」が制定されると、能力開発事業の財源は企業主が負担するのであり、能力開発は事業主主導になるように整備すべきとの考えに転換したのである。

そのような「雇用保険法」の精神により、「職業訓練法」は1985（昭和60）年に「職業能力開発促進法」に改正⁽¹¹⁾された。企業内訓練の弾力化を意図し、第9条に「職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において…当該職業訓練を受けさせることによって行うことができる」が挿入され、いわゆるOJTが法定化された。OJTの法定化は、職業訓練の生産現場での実施の拡大を意図したが、具体的な支援策が不明であり、後述の“日本的デュアルシステム”の施策までは法理念の建前であった。

併せて基準も大幅に緩和され、期間と時間を守れば職種や学科は能力開発校（訓練校）の設立者に任されるという“B型訓練”が始まった。従来定められていた別表の基準は“A型訓練”として“B型訓練”の標準とした。これらの新基準の整備は、企業が技術革新に臨機応変に対応することを保証する施策であった。

6-3 マイスターコースの設定

「職業訓練法」の制定を受けて、職業訓練の理論的支柱となるべく中央職業訓練所（今日の職業能力開発総合大学校）が1961（昭和36）年に設立された。この所長に迎えられた成瀬政男は機械工学の専門家であったが研究の過程で知ったドイツ等のデュアルシステムにも造詣が深く、マイスター養成の必要性を説いた。中央職業訓練所の中核である職業訓練指導員養成課程とは別に「生産技能講座」を設置し、これを“マイスターコース”と呼んだ。

生産技能講座とは「現に生産に従事している技能労働者に対して、科学技術によって裏付けられた高度な多能的能力を付与することにより、生産現場における指導的技能者を養成するとともに、技能労働者の経済的社会的地位の向上を図ることを目的」とした。基準上は6ヶ月以上1年以下の短期訓練課程だった。この対象者としては、「すでに相当高度な技能とそれに関連する者（1級技能検定合格者又はこれと同程度の能力を有すると認められる者）であって、現に監督的地位にあるもの又はその経験を有するもの」となっていた。この対象者には技能者養成の修了者が想定され、ドイツ等のデュアルシステム修了者がマイスターを目指して学習する「継続教育」制度と同じ構想であった。

この講座は、昭和44年法下で「生産技能訓練課程」に、昭和53年法下で「技能向上訓練課程」となり、今日の在職者訓練の一つになっている。

6-4 徒弟制的方法の模索

今日、中学卒業者を採用して3年間の教育訓練をする制度を維持している企業は2社のみである。中学卒業の就職希望者が減少したこともあり、基準においては1992（平成4）年の「職業能力開発促進法」下より主たる対象者は高卒者となった。

とは言え、企業内訓練において、徒弟制度的な教育訓練の方法は、見習工だけではなく中堅工の方法としても再認識される。「修業制度」は、人材育成の基本であることが大工業においても再検討される。最も早く1996（平成8）年7月より始めたのがマツダである。その試みが「『徒弟制度』やはり必要？ マツダ、工場に導入」と9月4日に『朝日新聞』に紹介された。

この“徒弟制度”とは、「技能系社員教育体系」の中の一つとして設立された「卓越技能者養成コース」であるが、これは新人の教育としてのいわゆる徒弟制度ではない。このコースは工場の一 corner を仕切って、定年間際の超熟練工に30代の中堅工を一人または二人貼り付けて、技術・技能を伝承しているため、徒弟制度のように一対一で指導されているように見え、新聞で分かりやすく「徒弟制度」と紹介されたのである。

当時、①熟練技能者の退職による減少、②メカトロ化の追求、③熟練技能者の育成に関する部門間の不統一があり、これらの結果、①トラブルが発生した時にその解決を社外に頼まざるを得ない、②そのため時間がかかるという問題があり、上のようなコースを開設すべきという意見が現場から出ていた。そのために「卓越技能者養成コース」を1996年7月より開始した。各企業よりも問い合わせが多く、同様な課題が潜在していた（田中13）。

そのため、マツダの方式に類似の体制が報告されている。例えば、三菱重工業においては「技能塾」を2005（平成17）年より開始した。その理由は社員の過半数が50歳代であり、〇七年度問題が具体的に事故の発生となって出てきたことの対策にあった。仕事の確実な伝承は「修業制度」による方法が最良だからである。

6-5 日本版デュアルシステムの試行と整備

ヨーロッパ諸国で模索されているNVQ（国家職業資格）等に遅ればせながら「日本版デュアルシステム」が2004（平成16）年に提起された。これは企業内訓練へではなく、公共職業能力施設への推奨であった。つまり、時の若者の非正規労働者の氾濫に対する「フリーター対策」であったが、公共職業能力においても、生産現場における実習（労働経験）が重要であるというOJT（修業制度）の再認識であった。

この企画のための企業との折衝は公共職業能力開発施設に任せているため、協力企業における実習の方法は多岐にわたる。最低の原則としては「求職活動をしている若年者（概ね35歳以下）を対象に、職業能力施設での教育訓練に加えて委託企業での研修と有期パート就労を組み

合わせたもの」と要約できる。つまり、時の若者対策の一つでもあった。

このような“日本版デュアルシステム”でも、修業制度としての現場実習は大きな意味を持ち、その特徴を整理すると次のようなメリットが上げられる。

- ① 企業が求める技術動向を知ることができ
- ② 訓練と仕事との関係を理解しやすい
- ③ 自分の好み（進路）を明確化出来る
- ④ 仕事とは何かを考えることが出来る
- ⑤ 企業からの評価が得られる
- ⑥ 就職の可能性が高くなる

日本版デュアルシステムはその後の景気回復の下でも引き続き実施され、成果を上げているようである。ただ、その有効性は理解されていても、展開が十分になされているとは言えない。政策として推奨しているが、企業との折衝を業務の多様化と過密化の下にある職業訓練指導員に委ねており、支援体制が具体的に無い下では社会で発展させることは期待できない。ここにも職業訓練への希薄な対応が認められる。

なお、生産現場の経験は職業能力の向上に有意義であることは論を待たない。職業能力を持たない若者を企業が採用した場合にOJTが必須になる。このような制度を若者対策として、若者への教育訓練を実施する中小企業を支援するために奨励することが検討された。これは、2006（平成18）年の「職業能力開発促進法」改正により「実習併用職業訓練」とし法第十条の二に規定された。具体的には先のOJT規定を改正して「実習併用職業訓練とは、事業主が、その雇用する労働者の業務の遂行の過程内において行う職業訓練と次のいずれかの職業訓練または教育訓練とを効果的に組み合わせることにより実施するもの」とした。

「実習併用職業訓練（は）…実践的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする」とされたように、推奨規定であるため実施は現場の采配にゆだねられている。その支援を受けるためには複雑な申請書が必要であり、中小企業事業主がどれほど可能かの課題が残る。

6-6 マイスターとしての表彰

また、訓練制度としてだけでなく、表彰制度としてもドイツ等のデュアルシステムは利用されている。それは、平成25年度から厚生労働省が認定している「ものづくりマイスター」、「ITマイスター」である。これらは、高度な技能を有する技能者の育成を目的に、若年技能者の技能の向上、技能振興機運の醸成等を図るための「若年技能者人材育成支援等事業」である。

この事業は、優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」、「ITマイスター」が、中小企業や教育訓練機関の若年者に対して実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を

行うことを目的としている。また、小中学校等での講義や「ものづくり体験教室」等により、ものづくりの魅力を発信している。

以上のように、修業制度に関する方策は「職業訓練法」以後も様々に検討されている。

括 徒弟制度問題と日本の教育観

今日でも徒弟制度が封建的だ、との認識が高いわが国の観念は、どこにその根本的な基盤があるのだろうか。この課題をこれまで解明した事柄により考察してみたい。

わが国の「徒弟制度」に相当する言葉は時代と共に様々に変わった。しかし、一貫していずれも作業現場における実務（訓練と考えれば実習）が行われており、これらを統一的に見るために、既に時々の規程で「修業」が利用されているように、修業についての制度と捉えて「修業制度」と呼ぶことが相応しい。

さて、修業制度は職人・労働者の養成方式であるが、これを広く考えると人の育成である。人の育成と言え、わが国では真っ先に教育が上がる。我が国の教育は、1879（明治12）年の「教育令」以降に培われた教育文化に根ざしており、教育の立場から人の育成を考えれば修業制度の見方は看過される。修業制度の捉え方はそのような教育文化と切り離せない観念が、我が国の基盤にある。

例えば、徒弟制度について、平成30年度使用の中学校社会科（歴史的分野）教科書でも、高校用日本史教科書の近現代史を主に扱う「A」編（2単位）の5社7種とも全く触れていない。通史を整理した高校用「B」編（4単位）では5社8種のうち、2社2種の教科書が徒弟制度に触れているが、M社編では「親方や主人に無給で奉公し」とし、S社編では「上下の身分関係が強かった」と封建的な雇用関係の悪弊のみを批判的に取り上げ、技術の伝承の意義については触れていない。徒弟制度が伝統工芸を発展させ、文化の基板を支えてきたこと、近代化技術の基礎となったことを看過している。専門科目が多くあり普通科目に時間が避けない職業高校（専門高校）ではA編が使用されるが、現代の技術・技能の源流をなす徒弟制度についての解説は必須であろう⁽¹²⁾。

イギリスの教科書制度には検定制度が無いので我が国とは一律に比較出来ないが、"Expansion, trade and industry"との歴史教科書もある。また、Walter Robsonは"towns and trade"の章の"Merchants and craftsmen"で、「親方の団体は、各々のギルドを担当していた。…彼らは、apprenticesが学ばなければならなかったものについて、規則を作った。」と解説している。また、R.J.Cootsは「親方はapprenticesと呼ばれているすべての新しい新人に熟練の"artと秘法"を訓練した。」と解説している⁽¹³⁾。

このように "apprentices" に関する彼我の観念の違いを見る。無知は、誤解を生み、忌避となり、あるいは批判となり、差別に発展しかねない。徒弟制度についての日英の解説の差は「教育」と職業を含んだ能力を開発する意味の "education" との概念の差異に関連している。この背景は、社会の近代化の発展史に関係しており、両国を比較すれば明快である。

(1) イギリスとの逆行の歴史

イギリスは近代化を果した先進国の筆頭に上げられるが、イギリスでは佐々木輝雄が解明している（第1巻）ように、若者の労働と学習方法は「徒弟法」、「救貧法」におけるワークハウスクール、「工場法」へと発展した。「工場法」では“学んだ者しか働かせてはならない”という義務教育的な規定が盛り込まれた。そして、「工場法」を経て庶民の学校教育が整備された。この経過を要約すると、イギリスでは若者の修業制度が発達した過程から庶民の子弟のための学校が設立された、と言える。時は1861年であり、わが国の最初の学校教育法である「学制」が制定された明治5年の僅か11年前である。

ちなみに "Webster" 辞書が "education" の定義を "develop" で概念化したのは1852年版であり、能力として "calling" や "skill" を規定したのは1864年版であった。庶民の学校が設立された頃に "education" の概念が変化・発達したと言える。

一方、わが国では子ども達の自由な学問（学習）を支援していた寺子屋を廃止して設立した学校で学ぶことは、国の近代化、富国強兵のために「身を立てる財本」との幻想を持たされると同時に、他方では「学ばざる事と思ひ一生を自棄する」と警告されて始まった。それでも職業が永年の世襲制であった国民は学校による立身を信用できず、初期には全国で学校への反対運動が起きた。やがて、教育による立身出世観が日本人に定着したのは1887（明治20）年以降であろう。「立身出世」の言葉の初出は同年に二葉亭四迷が発表した『浮雲』であった。二葉亭は庶民の母親に「立身出世すればこそ学問だ」と言わせた（田中10）。その後、農村でも子弟が就学しやすい学校の設立が要望されるようになった（田中17）。

立身出世観が若者に定着した後、資本家が反対する下で「工場法」は1911（明治44）年にイギリスより110年も遅れようやく制定された。さらに、「工場法」の施行は5年間の猶予を与えられ、徒弟条項が規定された「施行令」は1916（大正5）年に公布された。徒弟制度に入り職人になることは立身出世とは縁遠く、職人になることを“大志”として誇れることにはならないと多くの親・若者は思ったであろう。

立身出世の夢を持ってなくても、一般の若者は働かねばならない。しかし、学校教育を終えただけでは仕事は出来ないが、我が国の企業は企業内教育訓練によって人材を育てた。ここにも修業制度が企業での恣意的教育訓練に組み込まれる一つの要因があった。このようなわが国の

人材育成の体系について宗像は、ドイツ等のデュアルシステムが並列的であるのに対し「重ね餅システム」と呼んでいる。

ヨーロッパ諸国におけるデュアルシステムは現代的に再編が様々に進んでおり、労働者が威厳を持って働いていることは我が国の実情とは対照的である。また、イギリスでは "Apprenticeship, Trainingship, Internship" と三者を同列で紹介している（柳田 2）が、わが国ではこれらを異なった制度として論じていることを考えなければならない。これらに共通していることは、現場での仕事の経験による修得、すなわち「修業制度」の存在であろう。

(2) 革新的思想家・運動家・研究者の教育観と「徒弟」の忌避

若年労働者の学習問題が整備されて学校が設立されたイギリスと全く逆の歴史として、我が国では若者が学校において立身出世観を教化された後に法定徒弟制度が整備された。教育は近代化のための国策であり、教育を受けることは臣民の義務であった。わが国の国民に彼の国の "education" 観と全く異なる教育観念が形成されることは自然である。

片山潜が「工場法」の審議過程で徒弟制度を批判しつつ、「何人と雖も先天的に教育を受くべき権利を有す」ることを主張した思考様式が職業教育訓練の捉え方の起点となった⁽¹⁴⁾。そこには、徒弟の成長のためにも教育に因り基礎学力を習得させるべきとの期待があった。しかし、そのような教育尊重観が国家主義の教育へのユートピア観を振りまくことになった。このことは元木健が徒弟制度を「未分化の教育」とした整理に似ていると言える。つまり、徒弟制度も教育の一種とする見方であるが、ボワソナードが提案した習業者（徒弟）保護のための、親方が「職業を習得させる義務」（野原）を見過ごした。片山の論は「教育を受ける権利」を主張することにより結果的に教育を美化する観念を流布することになり、それは徒弟制度を排除する論になり、さらに、熟練工をどのように育成するかの問題は看過され、職業訓練は労働者の権利であるという論理が生まれなかった。

そして、片山の論を一般化したのが幸徳伝次郎（後の秋水）であった。幸徳は 1904（明治 37）年に「貴賤貧富共に教育を受くるといふことにしたい。…吾々は亦社会の一人として一人前の教育を受くるとの権利がある」と主張した。「教育を受く」ことが権利だとの主張は、就学率は 94% になったが義務教育年限が未だ 4 年間だった当時、国から教育された知識であっても若者にとっては好ましいとの思考であったと推測される。「教育を受ける権利」との主張は、義務を権利とした主張で革新的であるが、しかしながら、この思想が教育を誤解する端緒となった。この主張は、福沢諭吉の「教育の文字ははなはだ穏当ならず。よろしくこれを発育と称すべきなり。」との 1889（明治 22）年の批判を失念していなくとも、「教育勅語」の公布 < 1890（明治 23）年 > 以後の「教育」批判が困難な下ではやむを得なかったかも知れない。ただ、こ

のような教育に呪縛されている観念が国民主権の今日まで引き継がれているのである。

片山潜と並んで、戦後の研究者が古典のように引用する風早八十二の『日本社会政策史』がある。同書は労働問題中心の著書であり、徒弟の年齢時期については「幼年少労働者」として論じられている。しかし、「徒弟」の用語を用いず、徒弟制度問題は取り上げていない。

また、「幼年少労働者」問題として、期成会が主張した「職工教育の見地より…『工場主は…十四歳未満の職工に…相当の教育を與ふべし』」を紹介している。つまり、徒弟問題を教育論に解消することを追認していた。

この結果、同書では「徒弟」問題が看過され、「熟練工」の予備軍についての問題が未考察となり、「幼年少労働者」の問題を「清家氏も吾人に示された」とし、準戦時体制期に入ってから清家正の“単能工”養成論を無批判で紹介することになった。

そして、協調会は『徒弟制度と技術教育』を1936（昭和11）年に刊行したが、全385ページのうち236ページを外国の紹介で占めた。執筆者の参事大内経雄は第一編欧米の紹介を教育の言葉で整理し解説した。この整理はデュアルシステム等が確立している国では正論と言えるが、「教育」は"education"と全く異なり（田中10）、わが国の「工場法施行令」の徒弟制度がそのようなヨーロッパ諸国の制度の訓練事項を忌避して制定された後ではミスリードと言える。

我が国の紹介は第二編に徒弟学校以降の工業学校を中心とした150ページ弱である。第一章「職工学校及徒弟学校」は廃止後の徒弟学校の解説が意味あるとは言えない。しかも、「徒弟学校の実例」として東京工等工芸学校附属実習学校を1校のみ紹介しているが不適正の上塗りである。第2節「徒弟学校の沿革及旧徒弟制度」にて従来の徒弟制度も紹介しているが、「学問」については「篤志の親方は夜間読み書き算盤修業を勉む」がほとんど成果が無いとして、仕事の修業の意義については触れていない。

なお、第五章「工場学校」は40ページで長崎三菱職工学校等の大手企業、または官営工場を紹介している。なお、紹介された工場学校37所（校）の内、「徒弟」を冠したのは2所、「見習」を付したのは6所、一方、「学校」、「学術」、「学院」を付したのは17校（内青年学校4校）であり、当時の工場学校は「施行令」により実施されていた徒弟制訓練であるが「徒弟」の用語を忌避していた意味が解説されていない。

『徒弟制度と技術教育』は徒弟制度を解説した著作と考えると誤解することになる。むしろ、日本工業協会の『見習工ノ採用並ニ養成方法』を参考にすべきであろう。

以上のように、労働者問題の運動家でリーダーであった片山潜、幸徳秋水と、労働問題の革新的研究者であった風早八十二には共通した課題があったことを指摘できる。それは、徒弟制度に関わる問題を扱いながら徒弟制度を批判したり、「徒弟」の言葉を使わずに時のテーマを論じていることである。それは教育という言葉に解消していたことである。ここに「徒弟制度忌

避観」の源流を認めることができる。大内経雄もまた同じ役割を補強したと言える。

遠藤元男が整理しているように、徒弟制度は弟子と親方との縦の関係として整備される面と、仕事の伝承の合理的な方法として誕生した。親方は、契約義務の第一として技術の指導があった。勿論、技術の段階は多様に有り、その基礎的な作業から学ばせることになる。その技術の指導は職人としての職業倫理から教養までも育成することであった。徒弟制度は人の育成方法として社会に定着していたのである。伝統を守るだけでは新しいモノはできない。今日残存している文化財は徒弟制度の中で弟子が親方を追い越し技術・技能が革新され、創造された成果であることを認識しなければならない。

革新的運動家が教育を信奉し、徒弟制度の意義を軽視、あるいは看過していたことは社会に重大な影響を与えた。革新的論者、運動家が戦前期に「教育を受ける権利」を主張した意義よりも、教育の悪弊をオブラートで包み、国民に教育を信奉させる役割を果たしたことによる職業能力の習得を看過するという悪果がはるかに大きかった（田中 20）。そのような観念は、教育批判を躊躇している労働問題研究者にも波及している。

(3) 「労働基準法」の宿病

戦後の国民のための労働問題は、マッカーサー草案の“All men have the right to work.”が大元と言えるが、「日本国憲法」では「勤労の権利」と規定された。「勤労」は“work”では無い（田中 20）。「勤労教育」はしばしば推進されるが、「労働教育」は進まないことがそれを示している。このことはさておき、第3章の「国民の権利及び義務」の第27条に「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とされた。

その「労働基準法」は「工場法」を引き継いだように“労働者保護法”として検討されたことが労働問題の誤謬の一つの要因となった。「労働基準法」は養成工の権利法にならず、「工場法施行令」の徒弟制度を改めた技能者養成は養成工の“保護”という以上の規定にはならなかった。そして、その技能者養成を企業が専決的に実施できる下では、法的には助長行政という限界があった。「ドイツ基本法」の「職業、労働の場及び養成訓練の場を自由に選ぶ権利を有する」との違いが大きい。ドイツの理念には「世界人権宣言」が「労働の権利」で「失業に対する保護を受ける権利を有する。」と規定していることに符合している。この保障には職業訓練が含まれねば完遂しない。この規定を受けて、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」では「労働の権利」として「職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。」としている。「労働基準法」を「労働者の基本的権利」と国会では提案したが、労働者の権利法とはならなかったことが世界との大きな差異となった。

さらに、憲法の「児童は、これを酷使してはならない。」も中学校までが義務制となった下で

はほとんど意味はなく、技能者養成のサポートにはならなかった。

GHQ が日本人が起草した憲法案の中で唯一参考にした鈴木安蔵の「憲法草案要綱」は、労働者の権利を幾重にも規定し、その中で「健康及労働能力ヲ維持シ産婦ヲ保護シソノ他一定年令以下ノ労働ヲ禁止スルタメ国家ハ適切ナル施策ヲナスヘシ」とした。「労働能力ヲ維持…スルタメ国家ハ適切ナル施策ヲナスヘシ」とは、労働権を保障するためには職業能力の基礎学習の習得を保障するのは当然だ、という構想であったと推測される。「憲法草案要綱」は全国紙に全文が紹介されたが、鈴木は日本人には全く検討されなかった（田中 12）。

「労働基準法」制定後に末弘厳太郎は、技能者養成を「新徒弟制度と呼ばれるべき」としたが、「徒弟の弊害排除」を批判せず、また徒弟制度の教育訓練機能について論じず、イギリスの NVQ 体制の「現代徒弟制度」の構想までには及ばなかった論理的限界があった。

(4) わが国の課題

「職業能力開発促進法」の第 1 条「目的」に「労働者の地位の向上を図る」とあるが、「労働者の権利」とはなっていない。「日本国憲法」では労働権のための職業訓練とならない。このことと関連して、「労働基準法」が“労働保護法”であり、労働権法ではないことが人権を守り発展させることにならなかった。「勤労権」は「労働権」と意味が全く異なるからである。

戦前に唱えられた「教育を受ける権利」は今日まで“民主的権利”として信用されている。革新的思想家・運動家・研究者が徒弟制度を認めていなかった思考と同様に、徒弟学校を廃止した文部省の教育制度構想がある。つまり、革新的思想家・運動家と狭隘的思考の官僚による教育信奉ともに徒弟制度忌避という観念を蔓延した。それは戦後にも波及した。

国民主権のためには、生存権、労働権が保障されなければならないが、労働権のために職業能力を修得することが国民として自立する条件であるとは主張されなかった。

一方、職業訓練の必要性は事業主側による人材の養成論として主張されるため、その論が革新的、進歩的な人々からますます批判されるという問題に発展した。

このような観念が発生する土壌には、明治の近代化が富国強兵・殖産振興の言葉に代表されるように、文明開化は技術革新だけが対象であり、近代化のもう一方の柱である人権の確立と保障が軽視、ないし無視されたことがあった。それは、「和魂洋才」の言葉をモットーとして、ヨーロッパ諸国で芽生えた人権の思想を排除することにより追求された。

そして、労働者保護精神でさえ経済成長策の喧伝により忘却させられ、人権と技術革新の両輪の発達にならない未成熟の近代国家となった。わが国が欧米に「追いつき・追い越した」という「近代化」はその産業振興という一面のみに過ぎなかった。“過労死”対策として始まったはずの“働き方改革法”は労働権が不明な下ではむしろ問題を拡大するであろう。

「人づくり革命」という鳴り物で安倍政権は人材育成を唱導しているが、国家が実行することを前提とした教育はますます混迷を深めている。「教育」は"education"ではないが、この誤解を正すのは直ぐには困難であろう。そこで、憲法の「教育を受ける権利」を「学習する権利」とし、「勤労」を「労働」に改め、労働権の条文を第26条に、学習権の条文を第27条にすることにより国民の育成を真の人権として確立できると考える。このことにより初めて国際的な人権論と同列の構造になる（田中14）。

明治150年の祝賀が進められているが、祝うだけでなく明治の近代化が残してきたもう一方の人権を抑圧してきたことについても反省すべきであろう。その中に、国民の職業能力の形成問題があり、その原点でもある修業制度（徒弟制度）の課題が重要なことを銘記しなければならない。修業制度を含めた真に総合的な人間育成の探求が緊要だからである。

(注)

- (1) 例えば濱口桂一郎はブログ「EU 労働法政策雑記帳」, 「G20-OECD-EU 若者上質徒弟制会議」, 2014年4月12日で「日本の代表は少なくとも発言者としては出ていない」と紹介している。
- (2) ちなみに、1890（明治23）年に公布されながら施行されなかった「旧民法」の原案にあったボワソナードが提案した習業者の保護のための「徒弟契約」は、「坊主見タイ」として「習業契約」になったという。なお、1896（明治29）年の「明治民法」には「習業契約」は日本には未だ必要なく、必要なら特別法で設定すべきとして規定されなかった。ちなみに「習業契約」は"contrat d'apprentissage"である（野原）。
「習業契約」の「明治民法」への未規定は既に始まっていた「工場法」の検討に委ねたと推測される。
- (3) 東京職工学校が1881（明治14）年に設立されたが、「師範若くは職工長となる者に必須なる諸般の工芸等を教授する」を目的としたように、同校はいわゆる職工の養成を目的としていない。ちなみに、同校は今日の東京工業大学になった。
- (4) 「徒弟学校」を冠した大森機械工業徒弟学校が例外的に日華事変下の1939（昭和14）年に設立されたが、原が解明したように、同校は「工業学校規程」に基づかない財団法人のため、1941（昭和16）年に各種学校大森工学校に改編した。
- (5) 日本工業協会への国庫補助金は昭和8・9年度の2万円が最高、会員は団体会員20団体で発足し、昭和12年度の32団体が最高、会社会員（維持会員）は昭和11年度の40社より昭和16年度の166社になった。なお、会長は商工大臣の中島久萬吉、伍堂貞雄であり、生産管理委員会会長の山下興家は常務理事であった。なお、日本工業協会は1942（昭和17）年に日本能率協会となった。
日本工業協会の機関誌は『日本工業協会々報』, 昭和8年1月第1号発行（月刊）。昭和11年9月第45号より『工業と経済』と改題。昭和17年4月第112号終刊。以後『日本能率』に引き継がれる。
同上機関誌における技能者養成を特集した号は、57号（昭和12年9月）、73（14.1）、86（15.2）、87（15.3）、96（15.12）、98（16.2）、100（16.4）、101（16.5）、112（17.4）がある。
より詳しくは佐々木聡を参照されたい。
- (6) 昭和10年『仕上』, 《鍛冶》, 11年『製罐』, 《塗工》, 12年『木型』, 『組立』, 《電機》, 《木工》, 13年『鋳物』, 『熔接』, 《一般》, 《旋盤》。但し、《》内は広告による書名で未確認教科書である。
- (7) そのため、ドイツのDeutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATS) ドイツ工業教育委員会の実習用テキストを翻訳して3種13職種（未確認8職種）の「ダッチ実習教程」を発行した。

- (8) 全国研究会の中で、従業員教育に関する研究テーマは第1回：昭和7年4月／第5回：昭和9年4月／第7回：昭和10年4月／第11回：昭和12年4月／第16回：昭和14年10月に行われた。
- (9) ちなみに、「職業安定法」下の公共職業補導の機械工等の「指導員の資格」としては第1項にて「当該技能に関係ある徒弟契約（従来の慣習による）完成後10年以上の実地経験を有する者。」としていた。なお、洋裁工等では「8年以上の実地経験」としていた。
- (10) 本法は改正法でなく、昭和33年の「職業訓練法」を廃止して新たに公布した新法である。目的が「労働者に対して、必要な技能を習得させ」から「技能労働者の職業に必要な能力を開発し」へ変更された。
- (11) 「職業能力開発促進法」は新法ではなく、1974（昭和49）年の「雇用保険法」の「事業主主導」の法理で「職業訓練法」を改正した法である。目的は「職業に必要な労働者の能力を開発し」となったが大きな変化とは言えない。
- (12) ただ、寺子屋についての記述は中学校用（社会：歴史的分野）にも、高校用日本史A編にもある。寺子屋は個別指導の学習支援機関と捉えるべきだが、しかし、多くの教科書では、藩校と同様に教育の場としていること、「読み書きそろばん」の基礎的内容を指導しているという2点の過ちがある。寺子屋では職業の解説書もある「往来物」や『史記』、『論語』等の高度な内容も講読していた。過ちの代表が寺子屋を「初等教育機関」としていることである。
- (13) 本書を訳した今井・朝倉は"masters trained … 'the art and mystery' of the craft"の部分を「親方は、手工業者の『技術と商い』を教えた」と誤訳している。trainedを「教えた」としたのは良いが、徒弟制度を正しく理解していない誤訳である。
- (14) ちなみに、片山潜が主張した「教育を受ける権利」は、世界で初めてとされるソビエト憲法（英訳では"the right to education"）を規定した1936（昭和11）より38年も早かった。

（参考文献）

- ・"Expansion, trade and industry", Oxford University Press, 1993. (Key Stage 3 : 11-14 歳・7-9 学年用)
- ・R J Coots, "The Middle Ages", London, LONGMAN GROUP LIMITED, 1972. (12-13 歳用とのまえがき)
- ・Walter Robson, "Medieval Britain", Oxford University Press, 1991. (Key Stage 3)
- ・秋保安治『工業教育と職工養成』, 養賢堂, 大正6年。
- ・新井吾朗「日本の徒弟訓練（日本版デュアル）の概要」, 日本産業教育学会関東地区部会（エルゴナジー研究会）, 2018年5月19日。
- ・淡路円治郎『職工養成』, 千倉書房, 昭和15年。
- ・石川準告『国家総動員史資料編第一』, 国家総動員史刊行会, 昭和50年。
- ・今井宏・朝倉文市『イギリス—II その人々の歴史』, 帝国書院, 1981年。
- ・遠藤元男『日本職人史序説』, 雄山閣出版, 昭和60年。
- ・岡実『工場法論』（改訂増補版）, 有斐閣, 大正6年。
- ・風早八十二『日本社会政策史』, 日本評論社, 昭和12年。
- ・企画庁「技術者及熟練工養成方策要綱」, 国立公文書館『公文類聚第61編巻77・産業門』。
- ・貴村正『徒弟学校の研究』, 職業訓練大学校調査研究資料No.3, 昭和47年度。
- ・木村力雄1「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」, 『日本教育学会大会研究発表要項』32, 1973-08-28。
- ・木村力雄2『労働基準法における技能者養成規定の制定過程について（資料）』, 職業訓練大学校調査研究資料No.8, 昭和48年度。
- ・協調会『徒弟制度と技術教育』, 協調会, 昭和11年。
- ・協調会徒弟問題研究会「基幹的熟練工養成制度要綱」, 『社会政策時報』, 昭和13年9月, 協調会。

- ・佐々木聡『科学的管理法の日本的展開』，有斐閣，1998年。
- ・佐々木輝雄職業教育論集第1巻『技術教育の成立』，第2巻『学校の職業教育』，第3巻『職業訓練の課題』，多摩出版，昭和62年。
- ・里見実「近代日本における工業教育の成立」，國學院大學『教育学研究室紀要』，昭和42年。
- ・澤和寿「工場法の制定過程に関する研究－教育条項を中心に－」，『技能と技術』1977年3号。
- ・社会局（労働部）『工場監督官年報』。
- ・社会政策学会『工場法と労働問題』，同分館，明治41年。
- ・商工省臨時産業合理局生産管理委員会『生産管理ノ改善ヲ目的トスル中央機関設立案』，日本工業協会，昭和7年。
- ・商工省臨時産業合理局生産管理委員会『見習工教育ノ改善』，日本工業協会，昭和7年。
- ・末弘巖太郎『労働法のはなし』，政治経済研究所，1952年。
- ・隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史』〈上〉・〈下〉，日本労働協会，昭和45・46年。
- ・全国産業団体連合会『全国産業団体連合会会報』。
- ・竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』，日本評論社，昭和45年。
- ・田中萬年1「企業内高卒養成訓練のカリキュラムに関する一考察」，『職業訓練研究』第3巻，1979年3月。
- ・田中萬年2「戦前における職業訓練指導員の養成について」，『職業訓練大学校紀要』第10号B，1981年3月。
- ・田中萬年3「技能者養成に関する日本工業協会の役割」，『日本産業教育学会紀要』第12号，1982年。
- ・田中萬年4『日本工業協会の技能者養成研究』，『教育学研究』第52巻第3号，1985年9月。
- ・田中萬年5『わが国の職業訓練カリキュラム－課題と方法－』，燭台舎，1986年。
- ・田中萬年6「公共職業補導制度と企業内技能者養成制度の統合の論理と問題」，『職業能力開発研究』第14巻，1996年3月。
- ・田中萬年7「『教育基本法』の『勤労の場所における教育』をめぐる教育観」，『職業能力開発大学校紀要』第28巻B，1999年3月。
- ・田中萬年8「日本版デュアルシステムの試行状況」，『産業教育学研究』第36巻第1号，2006年1月。
- ・田中萬年9『職業訓練原理』，職業訓練教材研究会，2006年3月。
- ・田中萬年10『教育と学校をめぐる三大誤解』，学文社，2006年4月。
- ・田中萬年11『徒弟制度は人材育成の基本である』，全建総連ブックレットNo.34，2006年9月。
- ・田中萬年12『働くための学習』，学文社，2007年。
- ・田中萬年13「日本の徒弟制度」，平沼高・佐々木英一・田中萬年編著『熟練工養成の国際比較』ミネルヴァ書房，2007年。
- ・田中萬年14「これからの人間形成の法体系」，日本社会教育学会編『教育法体系の改編と社会教育・生涯学習』，2010年9月。
- ・田中萬年15『「職業教育」はなぜ根づかないのか－憲法・教育法のなかの職業・労働疎外』，明石書店，2013年。
- ・田中萬年16「迷走する『教育を受ける権利』論－『ブラック教育』の暴走を止められない」，『現代の理論』デジタル版2号，2014年8月。
- ・田中萬年17「木崎農民小学校の「非教育」の実践－明治大正期農民運動における就学要求の帰結－」，『明治大学社会教育主事課程年報』No.24，2015年3月。
- ・田中萬年18「わが国における徒弟法制化の課題」，名古屋大学『技術教育学の探求』第12号，2015年4月。
- ・田中萬年19「大湊造船徒弟学校における修業制度の成立と看過」，名古屋大学『技術教育学の探求』第14号，2016年5月。
- ・田中萬年20『「教育」という過ち－生きるため・働くための「学習する権利」へ』，批評社，2017年。
- ・田中萬年21「混迷の戦後職業訓練法制－労働校に逢着しない－」，龍谷大学『龍谷法学』第51巻第3号，2018年12月。
- ・谷口雄治「横須賀造船所養成教育における現場実習指導の形成過程」，『産業教育学研究』第32巻第1号，

2002年1月。

- ・中央職業紹介事務局『各種工場徒弟に関する調査』、大正15年。
- ・日本工業協会『工場管理資料7号（第7回全国研究会速記録）見習工ノ採用並ニ養成方法』昭和10年。
- ・日本工業協会『第16回全国研究会資料「工場ニ於ケル中堅工ノ養成」』、昭和14年10月。
- ・野原香織「ボワソナードの雇傭契約論－労働者保護に注目して－（上）・（下）」、明治大学『法学研究論集』第39号・第40号、2013年9月・2014年2月。
- ・原正敏「大森機械工業徒弟学校」、『千葉大学教育学部紀要』第36巻第2部、1988年2月。
- ・細谷俊夫『技術教育概論』、東京大学出版会、1978年。
- ・松岡三郎「憲法の労働権の機能と保障機構の特殊性に関する研究」、1959年、明治大学博士論文。
- ・宗像元介『職人と現代産業』、技術と人間、1996年。
- ・村上有慶『技能連携制度の研究』、職業訓練大学校調査研究資料No.7、昭和48年度。
- ・元木健『技術教育の方法論』、開隆堂、昭和48年。
- ・文部省『教育百年史資料編』、昭和47年、ぎょうせい。
- ・文部省実業学務局『実業教育五十年史』、実業教育五十周年記念会、昭和11年。
- ・柳田雅明1『イギリスにおける「資格制度」の研究』、多賀出版、2004年。
- ・柳田雅明2「ヨーロッパにおける職業能力開発－イギリスでの見習い方式を中心に－」、職業能力開発総合大学校研修「職能形成学（エルゴナジー）」、2018年2月配布資料。
- ・山崎昌甫「日本技術教育史」、世界教育史体系第32巻『技術教育』、講談社、昭和53年。
- ・山崎昌甫監修『人材活用と企業内教育』、日本経済新報社、2000年。
- ・山見豊『昭和33年職業訓練法の成立過程』、職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.2、昭和47年度。
- ・吉留久晴「ドイツのデュアル大学での人材養成にかかわる産学連携の実相」、『産業教育学研究』第45巻第1号、2015年1月。
- ・労働省『労働行政史』第一巻・第二巻、労働法令協会、昭和36・44年。
- ・労働省労働基準局技能課『改正技能者養成規程解説』、日本労務研究会、昭和25年。