

# 書評と紹介

平沼高/佐々木英一/田中萬年編著  
『熟練工養成の国際比較』  
——先進工業国における現代の徒弟制度』

評者：木下 順

## 1

本書は、長年にわたり職業教育の研究に取り組んできた3人の編者をはじめとする総勢8人の執筆者が、米・英・独・仏・日の5カ国を対象とする共同研究の成果を、日本における「青年の経済的・精神的自立を促す」ための政策立案を視野におさめて、一冊の書物としてまとめたものである。

青年の自立というテーマは時宜にかなっている。それだけに類書が次々と出版されている。そのなかで本書の特色は、問題の解決を雇用＝教育政策に求め、政府や民間組織による自立支援への「取り組みの中心軸」を他ならぬ「徒弟制度」に求めているところにある。

なかにはこれを時代錯誤だと受け止める向きもあるかもしれない。というのも、この国では「徒弟」という言葉がほとんど死語になっているからである。職人や技能に対する関心はますます高まっているのに、それが徒弟制度の問題としては語られない。ところが、本書で明らか

にされているように、欧米諸国では、機械工、調理師、美容師・理容師など幅広い職種の労働力が、徒弟制度（apprenticeship）によって養成されている。徒弟制は技能養成のグローバルスタンダードのなかにしっかりと組み込まれている。これはどういうことだろうか。

それはつまり、この国では、技能養成の現象については饒舌に語られるけれども、技能養成の本質（制度や思想や歴史）については研究がまだまだ足りない、ということだ。この点に切り込もうとしたところに、本書の値打ちがある。

評者は本書について、注文をつけたいところがいくつもある。しかし、8人の研究者による5カ国の報告の中身をひとつひとつ紹介するだけで、紙数は尽きる。この書評は比較的早く刊行されるものだろうから、コメントはあえて割愛し、本書の意義を顕彰し内容を紹介するにとどめた。

## 2

ところで、本書には明示されていないけれども、徒弟制が研究世界においても死語として扱われているのには、欧米の労働市場研究が、ある種のフィルターをかけて日本に導入され定着してしまったという研究史的背景がある。

中世以来の技能養成制度であった徒弟制度に死を宣告したのは、イギリスのウェッブ夫妻であった。1897年に刊行した『産業民主制』のなかでウェッブは、「青年工や不熟練工は……指導をほとんどうけないうで「昇進」し、そのようにして……いつのまにか一人前の旋盤工や仕上げ工になるだろう」と述べて、徒弟制がやがて消滅すると予言した<sup>①</sup>。だがこの予言はすぐには

(1) Webb, S. & B., *Industrial Democracy*, pp.471-472, 高野岩三郎訳『産業民主制』（法政大学出版会、1969年）。

成就しなかった。イギリスでも、またアメリカ合衆国でも、本書で描かれているように徒弟制は今日も生きながらえている。

二十世紀に入って、ニューディール政策を理論的に支えるものとして、制度学派の労働経済学が興隆した。ドーリンジャーとピオレは、1971年に刊行された『内部労働市場とマンパワー分析』において、この学派の枠組みを継承し、徒弟制などにもとづいた職能別組合による入職規制のある労働市場を職業別市場 (craft markets), そして大企業の内部のそれを企業別市場 (enterprise markets) と名付け、この両者を併せて内部労働市場 (internal labor markets) と呼んだ。(訳名は白木三秀らの翻訳<sup>(2)</sup> (2007年) にもとづく。)

ところが、この著書を日本に紹介した隅谷三喜男は、論文「年功的労使関係論の再検討」(1974年、のちに同『労働経済の理論』に収録)において、内部労働市場を企業別市場に集約するかたちで紹介した。この紹介が普及するうちに、職業別市場つまりクラフト市場は無視され、内部労働市場といえは企業別市場のことを指すことになってしまった。

その影響であろうか、小池和男の『職場の労働組合と参加』(1977年)は、アメリカ合衆国の機械工業の事業所を調査するにあたって、徒弟制度によって熟練形成がおこなわれる職種を捨象して分析した。こうして徒弟制度は、調査研究の結果として否定されたのではなく、調査研究をおこなう際の枠組みからあらかじめ排除されてしまっていたのである。

このような「内部労働市場」理解を基盤とし

て、日本的経営論・企業システム論が一世を風靡した。

以上の研究潮流については、すでに野村正實が『日本の労働研究—その負の遺産』(2003年)において説得的に明らかにしている。だが、この著作に対しても書評がほとんど出てこない。先のドーリンジャーとピオレの翻訳書においても、「監訳者あとがき」は、隅谷や小池の業績に触れている反面、残念ながら野村の労作には言及していない<sup>(3)</sup>。

こうして、技能養成・熟練形成の研究において、徒弟制度をめぐる諸問題は、無視されてきたとってよい状態である。

以上の研究史を踏まえて言えば、本書は技能養成の研究における重大な欠落を補おうとするものである。

### 3

では、各章ごとにその内容を紹介しよう。

第1章(アメリカ合衆国)は、「徒弟制度の制度的枠組みを中心にして、主に建設業と自動車産業におけるその実際の制度とその運営の状況をとりあげて検討」している。

全国徒弟法(1937年)によって、それまでの徒弟制度に統一的な制度と最低基準が設けられた。この連邦法のもとで、各州がそれぞれに徒弟法を制定して、教育・訓練行政を展開している。

実際の制度運営について、筆者はオレゴン州ポートランド市の建設業と、フォード自動車株式会社を調査した。

建設業においては、訓練センターが徒弟制の中心にある。「職業訓練センターは労働組合の

(2) Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Lexington, Mass: Heath, 1971), 『内部労働市場とマンパワー分析』(早稲田大学出版部, 2007年)。

(3) 野村正實『日本の労働研究—その負の遺産』(ミネルヴァ書房, 2004年)。本稿を脱稿した時点で刊行されているのは西成田豊による書評(『社会経済史学』第70巻第5号)のみである。

管轄下におかれているといっても過言ではない」。徒弟は、現場においてOJT（仕事に就きながらの監督下にある訓練）を受けるとともに、訓練センターで作業指導員から作業実習を受ける。専門科目も訓練センターで学ぶ。

徒弟はコミュニティ・カレッジにも通って一般教養の科目を受講し、単位を取得する。その単位は、徒弟資格につながるだけでなく、短大や四年制大学に進んだ場合にも認定される。このようにして徒弟教育が高等教育と接合されているのである。

自動車産業に移ろう。建設業とは異なり、「労働者の教育・訓練の主導性はフォード自動車によって掌握されている。管理・監督者をふくむ労働者の教育・訓練、能力開発を目的として、フォード・ナショナル・トレーニング・センターが建設されている」。UAW（全米自動車労働組合）の熟練職種部門が、徒弟制に限って、運営に参加している。訓練の内容は、ポートランドの建設業とよく似ている。ただし、大きな違いは、フォードの工場のなかで系統的に職場ローテーションが組まれていることである。

第2章（イギリス）は、資格制度の展開と関わらせて、おもにイングランドにおける徒弟制度の展開を考察している。筆者は資格制度に力点を置いて述べているようである。第1章（アメリカ）は労使関係の視点を交えて書かれていたのに、この章ではその視点が消えてしまっている。そこで、論旨を損なわないようにしながら、この章には書かれていない点を補いつつ紹介する。

イギリスにおいて熟練労働者の養成は伝統的に徒弟制度によって行われてきた。しかし、他の欧米諸国に比べると、工業化の進展に適応するのが遅れた。たとえば、工学（科学技術）が産業に応用されてゆくにつれて労働者にも技術的知識が必要となるのに、それを提供する技術

教育機関はあまり発達しなかった。また、技術知識を認定してこれに資格を付与することによって、労働者の学習を後押しすることができるのに、政府はそのような政策を推進しなかった。それに代わって、ロンドンのギルド（同職組合）の認定する資格などが全国的な基準として広まっていった。

政府が技術教育に本腰を入れるようになったのは、第二次大戦後のことである。技術者教育についてはポリテクニクが相次いで設立され、「学期・学年単位で通学期間と現場実習期間を組み合わせる」サンドイッチ方式がいつそう発達した。熟練労働者についても、1964年に「産業訓練法」が制定され、各産業の労働組合と使用者団体との協議をつうじて技能養成を推進する体制が整った。だが、1979年に発足したサッチャー政権は、一方で産業訓練法体制を終わらせて技能養成に対する労働組合の積極的関与にとどめを刺すとともに、他方で教育訓練の分野においても市場原理を大幅に導入した。

このような教育訓練の成果は、公的な資格認証のシステムによって評価される。そしてそれが学校教育の卒業資格と連結され、全国的な資格階梯のなかに位置づけられているのである

第3章（フランス）は、建築・土木業および自動車産業を中心に、徒弟制度を考察している。

イギリスやドイツとは異なり、フランス革命以後の、「あらゆる職業上の団体化を禁じる政治体制の下、同業組合とともに徒弟制は衰頹してしまう」。こうして「熟練形成システムが崩壊してしま」ったため、フランスは「徒弟制度に代えて職業・技術系の学校設立に努力」した。

本章は、学校中心の職業教育のなかで徒弟制度を継続させてきた建築・土木業と、自動車会社における企業内教育とを取り上げている。

土木・建築業においては、経営者団体と労働組合とが共同で、各地に養成センターを設けている。筆者はパリ郊外のサンドニ市を調査した。徒弟たちは専攻ごとにそれぞれ2週間を企業で、1週間を養成センターで過ごす。養成センターでの授業は、専門教育と一般教育とが半々におこなわれている。このような徒弟制度は、国家資格の取得をめぐる、学校教育と競合関係にある。

他方、「企業内教育は、1971年に制定された生涯教育法の枠組みの中で組織されている」。すなわち、「各企業の雇用主は、生涯教育法による継続職業教育への財政負担が義務付けられ」ている。教育計画は経営が主導するとはいえ、従業員は労使合同の企業委員会において、あるいは従業員代表制をつうじて、意見を反映させることができる。こう述べて、筆者はルノー自動車会社における企業内教育の調査を報告している。

第4章（ドイツ）は「主としてドイツ連邦共和国連邦教育研究省の職業教育報告……2006年版に基づいて」、「デュアルシステムを中心とするドイツにおける熟練労働者養成の現状と問題点を、製造業を中心とする工業に焦点を当てて、簡潔に整理し、さらにデュアルシステムの現在の動向と問題点を提示」したものである。

デュアルシステムの淵源は、十四・五世紀に成立した自治都市における同業組合（ツunft）の徒弟制度にある。産業革命のあと、後発国であったドイツでは、中間層の保護育成という国策のもとに制定された営業条例によって同業組合の特権が復活し、「徒弟制度も温存されることとなった」。大工業は、伝統的な徒弟制度から熟練労働力を吸収するとともに、社会主義勢力などに対抗するための「家父長的支配（Herr im Hause）」に資する労務政策として、企業内の徒弟制度を推進した。こうして中小企業にお

いても大企業においても、「現代に至るまでドイツでは徒弟制度は支配的な熟練労働者養成制度として残っている」。

デュアルシステムとは「職場での訓練と職業学校での教育を同時並行的に行う」方式である。十代半ばで訓練ポスト（企業や行政機関など）を見つけ、そこで数年間の訓練を受ける。訓練の内容は、労使代表専門家からなる連邦職業教育研究所の委員会で決定されている。訓練を終えて試験に合格すると、熟練資格が得られる。この資格は企業を横断したもので、修了生の多くは別の企業に就職する。つまり、企業は採算を度外視し、いわば社会的責任を果たすものとして訓練費用を負担してきたのである。

このような特徴をもつデュアルシステムは、近年、転換期を迎えている。それに対応してさまざまな見直しが行なわれている。また、今後は学校教育による職業訓練の割合が多くなると予想される。

第5章（日本）は、第1節で戦前からの歴史を概観したあと、第2節で企業内教育（株式会社デンソー）そして第3節で中小企業の共同職業訓練に即して、それぞれ徒弟制度を検討している。

第1節は職業教育をいわば比較法制史的な視点から捉えることによって、「世界の徒弟制度の対象である中学卒業者の職業訓練が、世界の概念とは異なった制度を形成する事になった」経緯を、詳細に跡付けている。すでに第4章の内容を紹介するにあたり、徒弟制度を修了した熟練工（専門工）は就職先を自由に選ぶと述べた。ドイツでは、これが憲法（ドイツ連邦共和国基本法）によって保証されている。これに対して、日本国憲法においては、職業訓練を受ける権利が勤労権（第二十七条）のなかに明示的に組み込まれなかった。そのうえに、霞ヶ関の縄張り意識が加わって、企業における訓練と学

校教育とが分断されてしまった。このような制度的問題点が、今日あらためて「デュアルシステム」を導入しようとする際に、政策としての実効性を失わせている。こう論じたうえで、著者は次のように主張している。

「わが国では徒弟制度は実態的には存在することがありえても、それを社会制度として、法令で認めてきたことは残念ながら無いに等しい。このような徒弟制度の位置づけがなされていなければ……人材形成が歪にな」ってしまうことは明らかである。それは「近代国家の人材育成の戦略が無いに等しい」。この問題を打開するためには、職業教育開発が国民ひとりひとりの権利であることを確認する必要がある。そのためにこそ、「国際的規定とヨーロッパ諸国の人材育成論を参考にすることが緊要である」。

この文章は、本書が刊行される意義を民主主義と教育 (democracy and education) という観点から宣言したものといえよう。

第2節は、デンソー工業技術短期大学校を取り上げて、日本における社内徒弟制度 (つまり養成工制度) の実態を明らかにしたうえで、今後の展開を考えるうえでの論点を提示している。第3節は、事業主が団体をつくって共同で実施する、認定職業訓練を取り上げている。

終章は「青年の経済的・精神的自立を確かなものにするために」と題されている。社会政策にとどまらない、産業構造政策や中小企業政策にも及ぶ主張が展開されている。

補論「アメリカ合衆国の建設業の徒弟制度における女性労働者」は、とくに第1章を差別是正の観点から補足するものである。

冒頭で断ったように、この書評は、労働市場論の研究史に本書を位置づけたうえで、内容を各章ごとに紹介し、終章の政策論は敢えて割愛するという構成をとった。諒とされたい。

最後に読後感を述べる。编者たちは、「内部労働市場」の日本的理解が成立した1970年代頃から職業教育の研究をはじめ、日本的経営論・企業システム論の流行という強烈な向かい風が吹くなかで、時流に流されることなく、己の取り組むべき課題を追い続けた。

そして90年代半ばから、技能養成をめぐる環境は大きく変わった。企業が人事政策を転換させたことによって、「終身雇用」の恩恵に浴することができると期待する会社員が少なくなり、学校経由の就職の仕組みも崩れ、新卒採用者にも何らかの「即戦力」が期待されるようになった。高度成長の時代から「日本的経営」の時代にかけて日陰に押し込まれていた職業教育の意義が見直されるようになった<sup>(4)</sup>。ところが、これまで「徒弟制」が無視されてきたために、研究の蓄積は乏しい。本書がきっかけとなって、いっそう多くのひとが「徒弟制」をはじめとする職業能力の開発についての研究を手がけ、この分野に重層的な研究状況が現われることを期待したい。

(平沼高/佐々木英一/田中萬年編著『熟練工養成の国際比較—先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房、2007年9月、xi+285頁、定価5250円+税)

(きのした・じゅん 国学院大学経済学部教授)

(4) 熊沢誠「就職の現実—これからの職業教育論序説」『岩波講座 現代の教育 第12巻 世界の教育改革』(岩波書店、1998年)；本田由紀『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて』(東京大学出版会、2005年)。