

伝統的，経験主義的徒弟制から 体系的，方法的職業教育へ

—1925年フランス職業教育局「労働週間報告」の検討を中心に

清水 克洋

はじめに

- 1 フランスにおける職業教育法の成立と技術・職業教育
- 2 大企業体制，合理的労働組織と労働者・職業教育
—1925年「労働週間報告」分析 その1
- 3 大企業における企業内労働者教育と労働者管理
—1925年「労働週間報告」分析 その2

おわりに

はじめに

フランス公教育省職業教育局は，職業教育の関係者を招いて，1925年10月27～31日に「労働週間」を開催し，翌年，その内容を『報告』に公表した⁽¹⁾。19世紀末以来問題にされ，とくに1899年から1903年にかけての労働局による『徒弟制調査』や，1900年の「徒弟制に関する全国会議」によって鮮明にされた「徒弟制の危機」は，少年労働者の職業講座受講の義務化，職業能力証明書を定めた1919年職業教育法によってようやく一つの帰結を見た⁽²⁾。それをさらに現実化しようとするのが1925年職業教育税であり，その直前に開催された「労働週間」においては，幹部教育と労働者教育，技術教育と職業教育，企業内徒弟学校と技術職業学校などが，教育官僚と教育実践家の間で論じられた。「報告」からは，とりわけ，旧来の生産・労働現場での経験的な徒弟制度，労働者教育に代えて，方法的・科学的な労働者職業教育をいかに確立するかについて熱のこもった議論が交わされた様子をうかがうことができる。

アメリカの大量生産体制，大企業体制が生まれ，「労働の科学的組織」が議論されつつある両大戦

(1) Ministère de l'Instruction publique et des beaux-arts. Sous-secrétaire d'État de l'Enseignement technique. *Apprentissage. Compte rendu de la Semaine du Travail manuel (27 au 31 Octobre 1925). Première volume. Section des Industries mécaniques.*

(2) 拙稿「20世紀初頭フランスにおける「徒弟制の危機」」『企業研究』第5号 2004年10月，「20世紀初頭フランスにおける徒弟制，理念，制度，実態」『商学論纂』第50巻 第12号 2009年2月 参照。

間期フランスにおいて、旧来の徒弟制が見直され、新しい職業教育制度が誕生したことは、労働者管理の点からも注目すべきである。第2次大戦後本格的確立を見たこの職業教育制度が揺らぎだす1980年以来、職業教育の在り方の再検討とともに始まった職業教育史の研究は、個人的、集团的成果を生み出し、蓄積しつつある⁽³⁾。本稿では、これらの成果を踏まえながら、とくに、「労働週間報告」を検討することを通じて、新しい労働者管理の一端を解明する。

まず、第1節では、徒弟制の危機から職業教育法への歴史を概観するとともに、先行して発展を見ていた技術・技術者教育との関連の中に労働者・職業教育を位置付ける。第2節では、「労働週間報告」における、技術教育官僚、技術学校関係者、企業教育担当者の発言を検討し、彼らの職業教育の現状と課題についての認識、とくに技術・技術者教育、職業学校での教育と、労働者・職業教育の区別を確認し、追求される新しい労働者・職業教育の在り方を明らかにする。第3節では、パリ・オルレアン鉄道、シュネーデル製鉄、デラエ自動車、サンジャック機械製造などにおける企業内徒弟教育の事例報告を検討し、大企業における労働者・職業教育の実態を解明し、そこに反映される労働者管理の在り方を探る。

検討に入る前に、主要検討素材とする「労働週間報告⁽⁴⁾」の表題でもあるapprentissageについて、概念上の若干の整理をしておく。徒弟apprenti、徒弟制apprentissageは歴史的には、中世コルボラシオン下でのそれに由来するものである。コルボラシオンはフランス革命において徹底的に解体されたが、徒弟制は大きな変容をこうむりながらも、一方では理念として、他方では現実の労働者教育の必要性から、生産・労働の場での労働者教育として継続され、1851年徒弟法によって法認されることになる。ただし、産業革命以降の生産・労働組織の変容は、現場での労働者教育の在り方にも大きな影響を与え、19世紀末から20世紀初頭にかけて「徒弟制apprentissageの危機」が論じられる際には、1年未満、時には数週間の職業訓練にも同じ用語が使われ、本来的な徒弟制の理念からは大きく隔たる実態も見られた。apprentissageが徒弟制よりも、一般的な職業教育としての意味を強くしていたのである。また、次第にenseignement professionnelが職業教育を表現する用語として定着する。とはいえ、1925年に確立される職業教育税もtaxe d'apprentissageと呼ばれているように、

(3) CF. B.CARRIER-REYNAUD (éd.) *L'enseignement professionnel et la formation technique du début du XIXe siècle au milieu du XXe siècle*. 2006. G.GAYOT et P.MINARD (éd.), *Les ouvriers qualifiés de l'industrie, (XVIe-XXe siècle) Formation, emploi, migration*. Revue du Nord, No.15 hors série, collection<<Histoire>>, 2001. G. BODÉ et P.MARCHAND (éd.), *Formation professionnelle et apprentissage XVIIIe-XXe siècle*. Revue du Nord, No.17 hors série, collection<<Histoire>>, 2003. G.BRUCY, *Histoire des diplômés de l'enseignement technique et professionnel (1880-1965)*, 1998. 大量生産方式、アメリカの生産方式の導入を論じながら労働者教育に言及するものとしては、以下の文献参照。A.MUTET, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerre*. 1997. L'évolution de la notion de la qualification dans l'industrie française des années 30 aux 30 glorieuses. in D.BARJOT (dir.), *Le travail à l'époque contemporaine*. 2005. D.FRABOULET, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières 1901-1950*. 2007. S.SCHWEITZER, *Des engrenage à la chains. Les usines Citraen 1915-1935*.1982. G.VINDT, *Les hommes d'aluminium : histoire sociale de Pechiny*, 1921-1973. 2006. La formation professionnelle chez Pechiny (1921-1971) : Entre impératif techniques et fonction sociale. in G. BODÉ et P.MARCHAND (éd.), *op.cit.*

(4) なお、原題ではtravail manuelであり、厳密には手労働である。

なおapprentissageが、労働者・職業教育を指し示す用語としての力を保持していた。本稿ではこれらを考慮し、apprentissageを生産・労働現場での実地訓練と結びつけた労働者・職業教育と定義し、徒弟制、徒弟修業、職業教育などと訳し分ける⁽⁵⁾。

1 フランスにおける職業教育法の成立と技術・職業教育

表1に、1919年職業教育法（アスティエ法）、1925年職業教育税法成立に至る経過を整理した。19世紀末から20世紀初頭にかけて、「徒弟制の危機」が強く叫ばれ、利害関係者の共通認識が形成されていたとされるにもかかわらず、技術教育を含む職業教育全般に関わるアスティエ法の成立までには20年近い年月を要している。戦争などの事情を別にすれば、その根本的原因は、「徒弟制の危機」が多様な要素を含んでいたことにある。まず、伝統的手工業部門が十分な数の徒弟を集めることができず、熟練労働者養成が危機に陥っていることである。これを代表するのは、1909年のパリ商業会議所によるヨーロッパ各国における職業教育についての調査の中心となった、サン・ドゥニの貴金属加工業者クリストフルであり、彼の要求は旧来の徒弟制再建にある⁽⁶⁾。「労働週間」においても1つの報告は農村の手工業教育に充てられている⁽⁷⁾。徒弟制の理念とかがわって人々の意識を刺戟し続けたものではあるが、次第に周辺の問題となり、これだけで新しい職業教育を促進することにはならなかった。第2は、技術教育である。旧来の徒弟制は、一般的な労働者教育であるとともに技術・技術者教育でもあり、これがとくにドイツに比べて遅れているという強い危機感が存在した。この問題もまた、「労働週間」において取り上げられるが、学校教育の充実が確認されるにとど

表1 1919年職業教育法（アスティエ法）・1925年職業教育税法成立に至る経過

1899～1903年	フランス労働局	徒弟制調査（印刷，家具，時計）
1900年	徒弟制に関するルーベ全国会議	
1901年	フランス労働高等審議会	徒弟制調査
1905年	ドュビエフ職業教育法案（労働高等審議会	徒弟制調査に基づく）
1909年	パリ商業会議所	ヨーロッパ各国における職業教育についての調査
1919年	職業教育法（アスティエ法）	
1925年	職業教育税法	

(5) この点については、拙稿「19世紀末・20世紀初頭フランスにおける「職」の概念」『商学論纂』第48巻 第5、6号 2007年8月 参照。

(6) P.LACOMRADE, Le patronat parisien et l'enseignement professionnel à la Belle Époque: modèles européens et modernisation du système français (1902-1914), in G.BODÉ et P.MARCHAND (éd.), *Formation professionnelle. op.cit.*

(7) 元職業学校校長Doresseによる、農村における職人教育についての報告pp.133-155.⁽⁸⁾。また、技術教育局長ラベは、「われわれは、作業場での徒弟修業の反対者であるかのように言われるが、そうではない。とくに分業の必要がなく、経営者と徒弟が一緒に働くような家族的作業場についてはそれを推奨している」とするp.10。

(8) 以下「労働週間報告」からの引用については、ページ数のみを示す。

まる。20世紀初頭以来の技術学校・職業学校の発展が、すでに解決をもたらしていたのである。

第3の要素である一般的な労働者・職業教育こそが、対象となる労働者数の増加、労働運動の発展ともかかわってアステイエ法の主要課題となり、その成立を最も強く促すことになった要因である。これは、現実の労働にかかわる技術・職業教育のみならず、労働者の社会的位置づけの問題でもあった。労働者はすべからず職métierを持つことによって社会において確固たる位置を占めるべきであるとの理念はきわめて根強く、19世紀末以来急速に発展する労働組合運動をも規定してきた。しかしながら、工業化の進展は多くの職を持たない労働者を生み出し、社会的規範としての職とそれをもたらす徒弟制を解体しつつあった。同時に、初等教育の普及、さきに指摘した技術学校の発展もまた徒弟制的労働者教育の変容をもたらした。旧来の徒弟制の再興や技術学校の充実ではとらえきれない多数の労働者をいかに教育し、あらためて社会の中に位置づけなおすのかが問われていたのである。「労働週間」が正面から取り組むのがこの問題であった。

ここで、「徒弟制の危機」の解決としての一応の帰結である1919年職業教育法と、1925年職業教育税法に関してその内容を概観しておく。職業教育を普通教育と並ぶものとして公認したアステイエ法は、その序文において「工業の変化する必要性と、国民的富の源泉としての商工業の役割のゆえに、国家は労働者の子供たちに職業教育を提供する民間団体にとって代わらねばならない」とした上で、まず、18歳までの全ての少年労働者に、職業訓練を義務付け、少なくとも週4時間、年100時間の職業講座への出席を求める。これらの講座は、工場や商会、学校でなされ、少年労働者は3年以上の在籍で職業能力証明試験を受験する資格を得る。講座の運営は労働者、雇主からなる地方委員会に委ねられるとする。さらに、アステイエ法は、商業会議所や、職業団体によって設立される職業学校les Écoles de Métierの促進をうたった。ただし、この法律は財政的裏付けを欠き、法の実施を私的団体に委ねたことなどから、当初は講座も学校も十分な発展を見なかった。これを補うための法律が1925年に創設された職業教育税taxe d'apprentissageであり、全ての雇用主に対して、雇用する労働者の賃金の0.20%を課税し、自らが職業教育に従事する経営者にはこれを免除とするものであり、これ以降多くの企業内徒弟学校の設立を促すことになった⁽⁹⁾。

アステイエ法は、職業教育と技術教育を対象としており、また、技術教育、職業教育ともに公教育省技術教育閣外大臣の管轄下に置かれた⁽¹⁰⁾ ことにも見られるように、技術教育・技術者教育、労働者・職業教育は、合わせて論じられることが多く、当局によっても必ずしも鮮明に区分されていない。ただし、「労働週間」では、制度化された学校でなされる技術教育・技術者教育と現場での訓練が中心となる労働者・職業教育を区別し、後者を主な問題にしている。本稿では、一応この区分に従って後者を中心に論ずる。ただし、あらかじめフランスにおける技術教育の在り方を概観して

(9) Cf. J.-P.GUINOT, *Formation professionnelle et travailleurs qualifiés depuis 1789*.1946. C.R. DAY *Education for the Industrial World The Écoles d'Arts et Métiers and the Rise of French Industrial Engineering*. 1987. Véronique de CHARDON, *L'apprentissage en France de 1851-1919*. Thèse de doctorat d'histoire, Université de Paris IV, 1992. G.BRUCY, *Histoire des diplômes*, op.cit.

(10) 1919年まで、技術学校は商工業省の管轄下にあった。19世紀末以降、技術学校をめぐる商工業省と公教育省の対立は根深く、V.シャルドンはこの対立を職業教育法の成立が遅れた原因であるとしている。CF.V. de CHARDON, op.cit.p.317.

おくことは、労働者・職業教育の位置づけを与える上で必要である。

フランスの技術教育において高等技術教育を担う2つの学校、理工科学校と中央工業学校が、それぞれ1794年、1829年に設立される。また、1803年、1805年、1834年に工芸学校が設立され、後に中等技術学校の中核となる。これらの学校が産業革命期の技術・技術者教育を担った。工芸学校は、当初、公けには労働者監督とともに熟練労働者の養成を謳っていたが、実際は、中級技術者、中間管理職の養成に特化してゆく。これと関わって、より下級の技術労働者の養成機関として、1892年に、それぞれ20校、4校を数えた実業学校、国立職業学校が商工業省の監督下に置かれ、同省下で初等・中等・高等技術教育の体系が確立される。さらに、19世紀末・20世紀初頭になると、公教育省管轄下の大学付置や、独立のエンジニア養成機関の設置が相次いだ。これらの学校の中には教育体制に問題のあるものもなくなかったが、化学、電機などの新産業分野では、技術研究・技術者養成機関としての地位を確立してゆくものも見られた。また、同じく公教育省下の高等小学校においても職業技術教育が推進された⁽¹¹⁾⁽¹²⁾。工芸学校以下の技術者養成の実情をC.ダイは表2のように整理する。

表2 フランスにおける中級・下級技術者養成

	1895年		1905年		1913年	
	学校数	生徒数	学校数	生徒数	学校数	生徒数
工芸学校	3	900	5	1,500	6	1,800
実業学校	25	2,607	50	10,342	70	14,760
国立職業学校	3	750	4	1,327	4	1,800
高等小学校職業教育科	260	33,000	332	45,000	450	55,000
計	291	37,257	391	58,169	530	73,366

ところで、表2に示される技術教育の発展を根拠に、ダイは、1919年法の中心人物であるアステイエ、当時のフランスの技術教育についての古典的労作の著者であるJ.P.ギノによる、ドイツに対する劣位の強調は誇張されたものであるとする⁽¹³⁾。さらに、1899年の『技術教育報』が、ドイツの優位を技術教育にではなく、労働者階級の教育水準に求めていること、大冶金工場経営者C.カヴァリエによる1909年の証言、「不足しているのはエンジニアではなく、労働者と監督の点でドイツが優位である」を引用している⁽¹⁴⁾。フランスの職業学位について総括的研究を行ったG.ブリュシも、こ

(11) 1909年に工芸学校の宣伝文書から「労働者」の語が正式に消滅する。Cf. G.BRUCY, *op.cit.*p.26. C.R.DAY, *op.cit.* Y.LEGOUX, *Du compagnon au technicien. L'École Diderot et l'évolution des qualifications 1873-1972*.1972. 松田紀子「戦間期フランスにおける高等技術教育の課題と対策」廣田功編『現代ヨーロッパの社会経済政策——その形成と展開』2006年 参照。

(12) 公教育省の管轄下にあった高等小学校職業教育科は、他の職業学校とは性格を異にしていた。とくに、工芸学校などの上級学校への予備校化が警戒されていた。Cf. *L'Education professionnelle française. Organe des défenseurs de l'E.P.S.P.* avril 1929 no.2.

(13) C. R.DAY, *op.cit.*p.49.

(14) C. R.DAY, *op.cit.*p.50.

の時期までのフランス国家は高度な科学技術者の養成には関心をもっていたが、労働者、中間幹部の教育について政策の一貫性が欠けていたことを強調する⁽¹⁵⁾。「労働週間」においても、これが中心的課題とならないことはすでに指摘した。

「労働週間」での労働者・職業教育をめぐる議論を検討する上でいま一つ、確認しておくべきは、職業教育に関わる2つの方向性の問題である。それは、職業教育の課題に関して、工業の現実の要求に直接応える教育を重視すべきか、労働者の労働市場における自律性を高める教育に力点を置くかの違いであった。これは、実業学校、国立職業学校の管轄をめぐる公教育省と商工業省の権限争いともかかわっていた。公教育省は、初等教育の普及を踏まえ、全ての国民に中等教育を実現することを目指した。高等小学校における職業教育科はその一環とされたのである。その際、狭い職業教育は否定され、技術変化に対応しうる一般教育が重視されることになる。これに対して、商工業省の重点は、技術教育におかれ、すでに指摘したように、高等・中等・初等技術者教育の機関を管轄下に置き、その延長で、最も基礎を形成する労働者の技術・職業教育を構想したのである⁽¹⁶⁾。

この対立は、教育の現場でも見られた。ルノー社が位置したプーローニュ・ビヤンクール市は、1919年から長く社会主義的勢力が市政を掌握し、早すぎる搾取から少年を守り、労働市場で自立しうる職業教育を目指した。これに対してルノー社は部分的には協力もしながら、1919年に徒弟学校を設立し、企業の現実的要求に合致する労働者教育を推進するのである。フランス北東部で隣接するベルフォールとモンベリアルにおける職業学校の性格の相違にも、職業教育をめぐる2つの方向が反映している。両校ともに、現地の工業家の積極的関与の下で創設され運営されたにもかかわらず、前者ではどちらかという一般的な教育も重視されたのに対して、後者では生産の技術的要請に即応することに重点が置かれたのである⁽¹⁷⁾。

2 大企業体制、合理的労働組織と労働者・職業教育

——1925年「労働週間報告」分析 その1

「労働週間報告」は、4つの部分から成り立っている。第1に「週間の組織」として、この「週間」を主催した技術教育官僚と呼ぶべき人々による、現状認識と課題設定がなされる。第2が、「講演、授業、議論」と題され、個別企業や企業家団体による職業教育についての報告、技術教育学校関係者による教育方法の具体的問題に関わる報告、技術教育局長ラベによる模擬授業を含んでいる。第3は、「休息日」とされ、パリ工芸学校での作品展、パリ・オルレアン鉄道の教育用列車見学、グラン・パレでの技術教育展示見学報告。第4が「付録」、4企業の徒弟教育規則である。パリ・オルレアン鉄道とシュネーデル社を含む大企業の事例報告は、「付録」と合わせて、企業内教育と労働者の昇進に関する特別な検討に値する詳細な内容を含んでおり、その検討は次節で独立して取り扱う。

(15) G. BRUCY, *op.cit.*p.25.

(16) C.R.DAY, *op.cit.*

(17) E.QUENSON, *L'école d'apprentissage Renault 1919-1989*. 2001. P.LAMARD, Le cas des école pratiques de Berfort et de Monbéliard: Un même statut pour des finalités différentes. in B.CARRIERE-REYNAUD (éd.) *op.cit.*

本節では、技術教育官僚、技術学校関係者、実業界職業教育関係者の技術・職業教育に関する全般的な認識を検討する。

(1) 技術教育官僚の認識：大量生産体制の普及と下級幹部教育の必要性

「労働週刊」報告に名前があがる技術教育官僚とみなすべき人物は、以下の4人である。すなわち、機械製造業部門技術教育監督官で、「報告」序言とまとめ全体報告を担当したA.ドリュオ。開会記念講演を行った技術教育局長ラベ。技術教育担当大臣P.ベナゼ。司会者の一人で前技術教育大臣G.ヴィダルである。他に、司会者として名前があがる上院技術教育予算取りまとめ委員キュミナル、同じく下院技術教育予算取りまとめ委員ロカン、また、まとめの報告でドリュオの代理をした工芸学校監督官ナルドンも若干の発言をしており、教育官僚、またはそれに連なるものとみなすべきである。ある程度まとまった考えを表明しているのはラベとドリュオであり、二人の考えは基本的に一致している。また、それ以外の人々の発言はごく断片的でしかないが、ラベ、ドリュオの発言と大きな対立・矛盾は見られない。とりあえずここでは、当時の教育官僚の考え方を示すものとして扱う。さらに、報告の第2の部分に含まれてはいるが、冒頭の技師Ch.deフレマンヴィルの講演も、技術・職業教育の実情というよりも、その前提となる大量生産体制と技術・職業教育の関わりを論じており、「労働週刊」を組織した教育官僚の意図に沿ったものと考えられ、合わせて検討する。

まず、問題の設定とのかかわりで、技術・職業教育に関して、いくつかの水準を区別して取り扱っていることを確認しよう。技術教育監督官ドリュオは、「労働週刊」の目的が工業職業教育（徒弟制）と、学校職業教育の現状を明らかにすることにあるが、工芸学校や国立職業学校での作業場で与えられる教育については、それにふさわしい人々の間で深く研究され、実践に移されているので、ここでは取り扱わないとする。その上で、工業実業学校、職業学校、職業講座、大工業の徒弟制でなされている教育は十分解明されておらず、とくに、この「労働週刊」の課題であるとするp.v.。そして、大工業の職業教育（徒弟制）は職業教育税によって新しい局面を迎えており、この「工業に向かう少年の9/10を対象とする第1水準の職業教育」について、最も資格のある工業家の経験を聞くことに大きな利益が期待できるとするpp.v-vi.。つまり、最も広く、最も基礎的な職業教育、これまでいわゆる徒弟制として、工業の現場での実地教育によって担われてきたそれが、他の技術教育などとは区別して取り出され、主要な検討対象とされているのである。

第2に、技術教育と職業教育の上の区別と重なりながら、幹部教育と労働者大衆の教育の区別が指摘される。すなわち、技術教育局長ラベは、広範で基礎的な職業教育は、従来の分散した徒弟修業に代わって、共同したつまり集団的な職業教育であるべきとし、それは学校と工場によってなされると両者の共通性を指摘するp.11.。しかし、「学校」については次のように言われる。すなわち、国立の6工芸学校、6職業学校、2時計学校、パリ市立の13職業学校、各地方の75実業学校などによって、商工業の熟練労働者と、中級・上級幹部を供給しているp.12.、と。また、卒業生は、エリート労働者、班長、監督、製造長、技師、機械技師、最高責任者となっているp.13.、と。「熟練労働者」にも言及されているが、「学校」が教育すべきものとしての力点は中間管理職以上の幹部に

置かれている⁽¹⁸⁾。この点は、ナルドンの「フランス工業の繁栄のためには、質の高い職業人、質の高い技術者、監督、作業場長、技師、管理者が必要であり、そのための職業教育が喫緊の課題になっている」p.26.との発言も同趣旨である。これに対して、労働者大衆の教育の場は、従来通り生産の現場に求められるのである。

しかしながら、生産の場での従来の徒弟制的教育は厳しく否定される。この点が技術教育官僚の問題認識の第3の特徴である。ラベは、生産現場における教育の新しいあり方を以下のように打ち出す。「徒弟の職業教育において経験的な方法を科学的な方法に代えねばならない」p.5.、合理的職業教育（*apprentissage*）の諸原理を確立すべきであるとp.6.。徒弟制の危機が、経験主義的で方法を欠如した徒弟制の旧態然たるあり方に求められ、時代の要請に合致した、合理的、科学的、方法的職業教育が追求される。ラベは、労働者大衆を対象とした新しい職業教育が必要となる背景についても言及する。それは彼が列挙する旧来の徒弟制の危機の原因のうちに見出される。すなわち、機械化によって不熟練労働者（*manoeuvre*）が労働者の位置を占めるようになったこと、完全な労働者（*ouvrier complet*）よりも専門工（*manoeuvre spécialisé*）の養成に力点が置かれていること、また、工業の集中によって徒弟修業の場であった小・家族企業が衰退していること、であるp.6.⁽¹⁹⁾。

技術官僚の認識を補足するのが技師Ch.deフレマンヴィルの、「機械製造工業における労働の方法的組織。近代的作業場において熟練労働者が占めるべき位置」と題する報告pp.31-54.である⁽²⁰⁾。フレマンヴィルの主要な論点は、「機械化の進展が熟練を不要にする」との広くいきわたった見解を批判することであり、テーラー主義を肯定しながらも、「それが進みすぎてフランスの労働者を特徴づけるイニシヤティブや創意工夫を破壊しないか」を検討することにあった。彼は、一般的に言って、機械そのものの製造やメンテナンスに熟練労働者が必要であり、アメリカでも、フォード的な大量生産体制において熟練労働者の大きな介入の余地があり、熟練労働者不足が強く叫ばれるのはこの大量生産工場であるとする。さらに、単一生産を想定したテーラー主義からフォードの大量生産体制の間には多くの中間項があり、フランスにそれらを導入することは可能であり、そのためには多くの熟練労働者の協力が必要であり、有能な若い人々が熟練労働者になることに確信を与えねばならないとするのであるpp.30-54.。ここでは、上に見た労働者大衆の教育が、熟練労働者の教育として規定されなおされている。

(18) 同じくラベは、「国家の学校によって得られた成果として、卒業生は熟練労働者、部門や製造の長、製図工、監督、班長、中級幹部、工場長、大会社の高級幹部、経営者になる」とするp.16.。技術教育大臣ベナゼは「この国を生かす幹部の養成が必要」とするp.16.。若干抽象的であるとはいえ、同趣旨である。なお、中間、下級管理職、中間、下級幹部等に関しては、本来管理の実態に即した厳密な規定が必要であり、フランスにおける大企業体制を解明する上で重要な問題ではあるが、本稿ではそれを論ずる準備がない。今後の課題としたい。

(19) 上院議員キュメルは「かつて25年前にアスティエが職業教育のために献身的に努力したが、無関心につぶかった。・・・戦争によって状況は一変した。経済的観点から職業的知識が絶対的に必要であることが明らかになり、学校や講座が増大した」とする。原因はともかくとして、この間の変化の大きさが力説されているp.115.

(20) この報告と議論の司会者である中央工業学校長ギエは、25年前には冷笑されていたが、今日のフランスでは、「全ての人は、科学的方法が全ての近代的進歩の基礎に見出されることに一致する」としたうえで、フレマンヴィルの講演に期待を表明するp.31.。

(2) 技術学校関係者の認識：幹部教育と労働者大衆教育

技術教育官僚の問題提起を受けた技術学校関係者の報告は、学校が幹部教育を受け持つことを明瞭に宣言する。デュエ職業学校校長ロマン。まず、「我々の生徒は一人の労働者に委ねられ、不熟練労働者manoeuvreの仕事をしている徒弟とは比較しえない。」p.118.と、旧来の徒弟修業を批判する⁽²¹⁾。その上で、彼の学校では、「徒弟がルーチンを避けるようにし、こつや工程、手の技だけではなく、省察、科学的・技術的知識に訴えるよう教育している」p.118.ことを強調する。たとえば、旋盤工の教育では多様な仕事ができるように教育しているとし、また、「われわれが教育したフライス盤工は、大量生産においてではなく、種々の製品を製造する作業場で高く評価されている」p.127.とする。したがって、教育目的が旧来の徒弟制的伝統を継承する熟練工の養成にあるとされるのである。しかし、さらに、結論において、「我々の生徒は難しい雇用主の高い評価を受け、一般的な選抜において、すぐに上位の従業員の位置に置かれ、相対的に早く職長（班長、監督、作業場長）の職に就くのは、我々の教育の成果である。われわれは、熟練労働者を養成せよ、幹部を養成せよとの国家の要請に込めている」p.132.とすることからは、この熟練工は旧来のそれとは異なり、中間・下級幹部候補であり、その養成が学校の目的となっていることが示される。

トゥルクワンのコルベール研究所校長であり、副監察官でもあるデュパンは、労働者大衆とエリートをはっきり区別し、それを教育制度に結びつけて論ずる。「二種類の少年がいる。13歳、もしくは12歳からすぐに工業に入り、職業講座に通わねばならない労働者大衆」と「12～16歳で職業教育を実業学校や、職業学校、パリ市立職業学校で受ける少年」p.153.と。さらに、「後者は工業職業資格、前者は職業能力資格を受ける」p.154.とされ、この区別は修得される資格と結び付けられていた。その上で、次のようにエリートを規定する。「工業の作業場で学校を出たこの半人前工は何になるのか。作業場の教養ある要素にならねばならない。彼らは班長、監督の資質を持たねばならない」p.163.と。ただし、両者がともに名称の似通った資格を得ること、専門工とは厳密に区別されることから、この二つの資格の、したがって学校での教育と工場での教育の区分を曖昧にする可能性が生ずる⁽²²⁾。これは、企業内徒弟学校が幹部養成機関化することともかかわっている。ここでは1925年時点では、職業学校関係者が職業学校と企業内徒弟教育を区別し、前者において中間・下級幹部養成を担おうとしていたことを確認しておく。

職業学校での教育内容にかかわって、パリ市立ディドロ校製造責任者フルゴは、「作業場において、労働者大衆と異なる価値を彼らに与えるのは何か。純粋な手の技もあるが、とくに、論理力、議論力、目的・原料・機械装置についての完全な知識である。一言で言うと職のテクニクである」p.244.とする。さらに、技術教育長ラベの「我々の生徒が労働者に対する優位を確認し、教養のある作業場長になれるのは技術学についての彼らの知識によってである」を引用した上で、「実業学校で

⁽²¹⁾ また、「あまり変化しない、教育された会社のことしか知らずに仕事をするために教育される徒弟とも違う」とも言われるp.118.

⁽²²⁾ 「工業職業資格は、3年間ですぐに働ける半人前工の養成を目的とした実業学校でなされる教育の承認を目的とする」p.154.。職業能力資格は、「講座への通学で補われた工業徒弟制の承認であり、それは一般に徒弟の状態から半人前工の状態への移行を意味する」とp.165.。また、「実業学校は労働者を教育するのであり専門工manoeuvres spécialisésを教育するのではない」とp.162.。

もこの教育がなされるべき」p.245.とする。こうして職業学校が熟練労働者とは区別される幹部教育を目的とすること、その際、理論教育が重要であることが強調される。フルゴの報告でいま一つ注目すべきは、「我々は、小工芸学校を作ろうとしているのではない。両者は異なる水準の学校である」p.245.との発言である。ここからは、厳密な区分は別として、工芸学校で養成される上・中級幹部、職業学校が受け持つ下級幹部、企業内教育による労働者という3段階の構造が考えられていることが分かる。

(3) 実業界の認識：新しい徒弟制の理念。教育の目的と方法。

大企業における企業内徒弟教育の具体的様相は次節で検討するとして、これまで見てきた技術教育とは区別される労働者の職業教育に関して、実業界で労働者教育に携わる人々の一般の見解を見ておこう。「工業徒弟制（職業教育）の主要な構想の報告」としてまとめられた実業界における職業教育の実例紹介は、工業家連合による集団的職業教育の2事例と企業内職業教育についての5事例を含んでいる。後者が大企業にかかわるものであるのに対して、前者は比較的小規模な作業場も含んでおり、基本的には認識は共通しているが若干のニュアンスの違いがある。前者の報告から検討する。

全フランス機械技師、金物製作者、鋳造業者組合代表カンタン（Quantin）の報告。まず、彼の報告では、問題になっている職業教育は徒弟制であることが当然視され、徒弟の比率、徒弟契約等が論じられることが特徴的である。徒弟の比率に関して1924年に「組合」は20商会に対して調査を行い、調整工の場合、パリで4%、地方で18%、機械操作工の場合、パリで5%、地方で11%であり、通常は熟練（資格ある）労働者の場合5%であるとするp.57。また、同じ調査で、徒弟契約に関しては、パリで1/3、地方で1/2であるとする。徒弟期間は組合の徒弟契約雛型によると試み期間2カ月を含んで3年であり、その間の報酬は能力と年齢に応じて上昇し、修了時には同じ種類の半人前工の賃金になるモデルを提示するp.58。われわれが検討した労働局調査による20世紀初頭の印刷工、家具製造工などの徒弟制と比較して⁽²³⁾、金属加工工業では、1924年時点において、徒弟契約、徒弟比率、徒弟期間などにおいて、同程度に安定的に「徒弟制」が維持されていること、それが当然のこととして受け入れられていることが注目される。そこからすると、「徒弟は、その職業において直ちに専門化されねばならないが、彼が選んだ職業に最も近い職業についてざっと、入門的指導を受けねばならない。旋盤工は調整工の、調整工は機械・道具工の経験を」p.59.と、旧来の万能工的な金属工業熟練労働者の教育が目的とされることも自然である。この点では、アルジャンティユの工業家代表ヴァレーズの報告も基本的には同趣旨である。すなわち、工業家連合の学校に、「現在参加しているのは、もっぱら熟練（資格ある）労働者だけを必要とする24企業である」p.104.と。さらに、「専門について十分に理解するまでは、生徒を専門に分けるべきではない」p.106.と⁽²⁴⁾。旧来の熟練労働者教育との継承が読み取れる。

⁽²³⁾ 拙稿「20世紀初頭フランスにおける徒弟制」参照。

⁽²⁴⁾ ヴァレーズの次の発言も興味深い。「われわれの学校の影響で、労働者が専門工である工場の長も熟考するようになった。彼らにもメンテナンスなどではわれわれと同様の労働者を必要とする」p.104.と。

しかしながら、彼らも旧来の徒弟制的教育をそのまま肯定するわけではない。というよりもむしろ新しい労働者教育の必要性を強調する。カンタンは次のように言う。「大工場では理論教育が職業講座で与えられる。そのプログラムは仕事の程度に応じ、製図と技術学、一般教育を含む。年間100ないし200時間のこれらの講義は、労働時間中もしくは時間外に、工場に属する技師や技術者によってなされる」p.59.と。また、「パリと近郊に分散する小工場の徒弟のために組合は職業講座を設置している。この講座でなされる教育は3年間、週2回、1時間半で65~70回/年である」p.60.と。ここに見られる理論教育の強調は法律に沿ったものであるとはいえ、新しい労働者教育の在り方を示している。

より注目すべきは、現場での実技教育に関する次の指摘である。すなわち、大工場の工場徒弟の場合、「2年目までは厳密な意味での生産には従事せず、3年目にはもっぱら作業場の通常の体制に従って生産に従事する」p.59.と。また、「十分な数の徒弟を集め、指導者を確保しえない中小の作業場のための共同の作業場・学校を設けるべく研究中である」p.59.と。ここには、実技教育においても、旧来の労働者任せ、現場任せの徒弟制ではなく、体系的、教育的方法が重視されていることが示される。カンタンの報告の司会者は、「工場での徒弟制は徒弟が労働者の間に個別的に入れられている場合には不可能であり、彼らはグループ化されねばならない」p.62.と総括する。

ヴァレーズも、「工業の現状では労働者は教育されていないと優秀な労働者になれない」p.103., 具体的には、「少年たちが作業場での小人夫であるよりも略図や製図を読めるようになることが求められている」p.104.と、理論教育の必要性を指摘する。その上で、「この教育を与えることができるのは学校だけであるが」p.103., アルジャンティユには、工場徒弟の職業教育講座のための技術学校がないので、工業家の連合による学校を設立したとするp.101.。

彼らの議論で見落とすことのできないのは、職業能力資格についての言及である。カンタンによると、「職業教育講座と、徒弟修業の価値を維持するために、各年末に理論と実技のテストが行われ」、パリ地方の徒弟の参加が呼びかけられるp.61.。さらに、「3年目の実技テストは、組合に属する職業についての職業能力資格（CAP）のテストとみなされる」p.61. ⁽²⁵⁾ と。ヴァレーズもアルジャンティユにおける職業講座の修了は職業能力資格を目標とした試験で承認されると、講座との結びつきを指摘する。試験制度そのものは、学校教育的な方法の取り入れの一環であると言えるが、労働者の企業間の移動を前提として、彼らの能力の客観化を図ることが小企業の場合、重要であった可能性を示唆する ⁽²⁶⁾。

大企業における企業内教育担当者の見解を見よう。まず、労働者教育の目的について。企業内徒

⁽²⁵⁾ 1925年6月にセーヌ県の試験委員会が定めた職業能力資格（CAP）試験やり方や、各職業についての試験結果が紹介されるp.61.。

⁽²⁶⁾ ただし、ヴァレーズによると、徒弟修業の修了にあたって「実技試験はなされず、3.4年間の徒弟修業を実施した経営者の評価に委ねられる」p.108. これは資格認定の客観化と企業内での労働者の職位という重大な問題にかかわっているが、「労働週間」では、これは全面的に議論されてはいない。CF. C.OMNÈS, *Qualifications et classifications professionnelles dans la métallurgie parisienne, 1914-1936*. in G.GAYOT et P.MINARD (éd.), *op.cit.*

また、職業能力資格（CAP）は、1919年アスティエ法によって創設された際に、全国的共通性を展望しながらも、地方の実情にあわさざるをえないことから、その実施は地方委員会に委ねられた。コルベール校校長のデュバ

弟学校を運営するデラエ自動車職業教育部門長ロベスは、「職mèierを学んだ熟練労働者が必要である」p.86.、「我々の徒弟は、職業の一部に特化されず、調整工と旋盤工についてそれぞれその全体の遂行に必要な一般的教育を受ける」p.86.と、旧来の熟練工との共通性を保持する労働者の養成を強調する⁽²⁷⁾。シュネーデル社のグエノも、目的が「職mèiersの完全な知識を持つ職業労働者の教育」p.78.であることを確認する。同じく労働者教育、職業教育の必要性が言われながら、公教育省と商工業省、教育界と実業界、さらには労働者と雇用主の間には認識のずれがあった。しかし、後者においても、工業の即時の要請にこたえることだけが求められていたのではないことは注目に値する。

パリ・オルレアン鉄道のラクワンの発言は同じく熟練労働者養成を目的としながら、若干ニュアンスを異にする。「実業学校はきわめて高くつくので、知的エリートのためにとっておかれるべきである。それは工業の作業場が教育できないスペシャリスト、とくに労働者エリートの教育に適用されるべきである。このエリートは、素晴らしい知的教育と不十分な実践教育を受け、徒弟よりも現実生活に慣れずに作業場に入る。しかし、すぐに数年で彼らを追い越し、班長、監督、小経営者になる準備ができてい」p.76.と、技術教育学校を幹部養成機関と規定する。その上で、「適切な教育を伴った工業の徒弟制の作業場は、徒弟の大衆を教育すべきである」p.76.とするのである。次節で検討するように、同社の企業内徒弟制によって教育される労働者は、不熟練労働者ではないが、中間・下級管理者とははっきり区別されている。次の留保もむしろそれを強調するものである。すなわち、「知的児童を教育して作業場幹部の一部を教育すべきであるが、それは、ごく一部にとどまる」p.76.と。サン・ジャック工場補習講座責任者ボスサロンの報告も同趣旨である。「われわれは、より低い水準で労働者従業員の準備を始め、それほど高いところへは行かない、シュネーデル社のグエノ氏の言う第2水準の労働者で限界を設ける。われわれは、エリートには関心がなく、通常の優秀な労働者を養成しようとしている」p.91.と⁽²⁸⁾。これらの企業では幹部教育と労働者教育が明瞭に区別して論じられている。デラエ自動車工場、シュネーデル社の企業内教育においても同様である。さきに見た中小企業においては、熟練工と管理労働者の区分は意識されていなかったのに対して、大企業では中間・下級管理職の必要性が強く意識に上っていることが確認されねばならない⁽²⁹⁾。

この目的に応じた教育方法、制度については、学校制度、方法的・教育学的労働者教育が強調される。詳しくは次節で検討することとし、ここでは、デラエ自動車学校ロベスの次の発言を引用するにとどめる。「大戦前には、我々の班の中で何人かの徒弟を保持していた。しかし、労働者はめっ

ンが詳細な議論を展開しており、「労働週問」の一つの課題でもあったが、なお過渡的状态が指摘されている。ここではこれらの事実の確認にとどめる。CF.G.BRUCY, *op.cit.*

⁽²⁷⁾ 「徒弟は専門化されず、適した、好みに応じた職業について学び、働く意欲が促される」p. 87.といわれる場合には、徒弟の定着にも配慮されているとも考えられるが、やはり、汎用的能力育成が強調されている。

⁽²⁸⁾ ただし、「まだ、職長agents de maîtriseになった者はいないが、まじめな幹部を得られると期待している」p.97.とすところからは一部の下級幹部養成を意識しているとも読み取れる。しかし、この場合も、幹部教育と労働者教育の区別は明確である。

⁽²⁹⁾ 技師オデュランの発言も同主旨である。すなわち「もっとも不足しているのは作業場幹部cadre d'atelierである」p.110.。作業場幹部はかつての何でも屋の監督contremaitreのような仕事はしない。できるだけ良い条件で生産を確実なものにすること、そして利益を実現できるよう労働者を助けることが仕事であり、彼らの役割は教育的である」p.111.と。

たに優秀な労働者を教育しえないことから、このやり方ではまずいことがわかった」p.86.と旧来の徒弟制の問題点が鮮明に指摘される⁽³⁰⁾。「教育学的教育、方法に添った教育が不可欠であり」p.88,「工場に設置されているが、まったく独立している徒弟学校」p.86が1914年に設立されることになる、と。

小 括

以上の検討から、1925年時点における技術・職業教育関係者の現状と課題の認識は以下のように整理することができる。まず、中間・下級管理職が新たに必要になっていることが強く認識されるが、その養成は技術学校・職業学校によってなされるとし、それとは区別される労働者大衆の教育が焦眉の課題となっているとする。しかしながら、第2に、いわゆる不熟練工、専門工については否定的に言及されることはあっても、教育対象とはされず、旧来の万能工的性格を引き継いだいわゆる熟練工、資格を持つ労働者教育が問題とされることである⁽³¹⁾。その意味では、生産の現実の要請に応えるか、労働者の労働市場での自立性を重視するかの問題はまだ成熟していなかったと言える。第3に、従来この労働者教育を担ってきた生産現場における経験主義的な徒弟教育が限界に突き当たっているとして、そこから、理論教育が重視され、実技訓練にあたっては教育学的方法の必要性が認識されたことである。ただし、これらが直ちに学校教育に委ねられるべきとはされず、企業内外での理論講座と、企業内での、しかし生産の場からは独立した作業場での実技訓練の方向が打ち出されることである。

3 大企業における企業内労働者教育と労働者管理

——1925年「労働週間報告」分析 その2

「労働週間」報告を特徴づけ、興味深い検討の対象としている要因の一つは、当時の大企業における企業内徒弟教育についての詳細な報告がなされていることである。とくに、パリ・オルレアン鉄道社とシュネーデル社のそれは、労働者の昇進管理をも含み注目に値する⁽³²⁾。

ラクワンによるパリ・オルレアン鉄道社の報告から検討する。彼は、企業内教育について2つの原理をあげる。まず、「従業員は少なくとも装置と同じ生産性を果たすので、装置の改良と同じ注意を彼らの教育に払わねばならない」p.62.と、労働者教育の目的が、生産性の向上におかれ、教育は生産装置の改良と同一視されるのである。次いで、「すべての従業員は、ヒエラルヒーのどの位置にあっても、個人の能力の最大限を引き出すよう完成することを求められる。その代わりに、すべての昇進は、個人の価値、知識、能力にのみよる。われわれは、彼らの自然な能力を十分発揮できるよ

⁽³⁰⁾ その原因として、「自動車工場では、出来高給が支配的であり、労働者は教育している暇がなく、徒弟はほったらかしである」p.86.とされる。

⁽³¹⁾ この点で上院議員キュメルの次の発言はフランスにおける労働市場の構造と職業教育の在り方を考える上で示唆的である。「もちろん不熟練労働者は必要ではあるが、それは外国人に求められるべき。・・・全フランス人が何らかの職を持つことが私の夢である」p.116.と。

⁽³²⁾ 第5事例のアンドゥルーアンの報告は、大企業にかかわると考えられるが、個人の資格でのものであり、詳細が不明であるので、ここでの検討からは省いた。

う必要なすべてをかれらの使用に供するよう努力する」p.64.と、教育システムと労働者の評価、昇進が結び付けられる。それは、次のように新しい社会の在り方にまで関連させられていた。「これは進歩と社会正義の原理、労働の精神を刺激し、不公正な社会的不平等を抑圧する」p.65.と。

この原理に沿って、労働者の教育、養成は、「特別の部局」のもとで、製造と同じようになされるべきとされる。すなわち、「われわれの徒弟制の組織を判断するためには、従業員教育にかかわる全体組織において占める位置を考慮に入れねばならない。この全体は、製造工程図のように作成され、我々が教育しようとする従業員の各カテゴリーについて、教育の連続する局面（stade）、最終的な教育水準（degré）、実践の利用、最後にこの教育を課せられた組織を示す図で表される」p.64.と。さらに、「教育部門に従事する人々」についても、「彼らの労働は、工業の製造のように管理され、コントロールされるのである」p.64.と。前節で検討したように、労働者教育の問題は、労働組織の合理的、科学的編成、換言するとアメリカ的大量生産体制の導入と密接に結びつけて論じられようとしていた。ラクワンの報告からは、科学的生産体制に照応する科学的教育制度への意気込みを見て取ることができる。

こうして、ラクワンの報告は、徒弟制を含む教育、昇進の具体的な在り方についての、「従業員の教育」という1枚の図と、それについての説明が中心となる。この図では、教育対象、教育課程、教育到達点、最終キャリア、教員組織が、それぞれ、「原材料」、「製造工程」、「製品」、「製造組織」とされており、労働者教育が文字通り「製造工程」に擬せられている。教育対象は徒弟、「成人」、「学校卒業生」の3つに分けられ、「学校卒業生」は独立し、徒弟と成人の間は部分的に矢印でつながれている。この全体図を示したうえで検討を進めるべきではあるが、そのままでは、煩雑であるので上の3つに分けて検討する。徒弟制は最後にして、独立性の強い「種々の学校卒業生」から、図1を掲げ見てゆこう。

第1に、指摘されるべきは、工芸学校、他の技術大学、中央工業学校・理工科学校の卒業生が「学校の卒業生」として、一まとめにされ、はっきりと特別扱いをされていることである。その上で、最終キャリア、教育課程で到達する資格について、工芸学校と他の学校が区分される。「実地研修」は共通しているが、工芸学校卒業生についてのみ2-3年の年限や学期ごとの試験が指摘されている。「他の技術大学」と「中央工業学校・理工科学校」の卒業生についても区別され、教育課程、到達資格で違いがある。後者が少し優遇されていることが読み取れるが、最終キャリアでは一緒にされている。これらの学校は高等技術学校とみなされ、中等技術学校と位置づけられる工芸学校と異なる扱いがなされたのである。ただし、「生産される製品」として目指されるキャリアでは、「技師」が重なっており、最終的には工芸学校卒業生も同等に近い扱いを受けている。以下の検討と合わせて考えると、これらの「学校の卒業生」は、当初から上級幹部候補として採用され、上級幹部はほぼ彼らによって独占されたのである。

次に、図2で、「成人」の教育を検討する。第1カテゴリーは、「あまり教育を受けない全ての従業員」とされる700人であり、彼らが夜間講座を受講することが指摘される。原因図において徒弟からの矢印はなく、全く独立しており、また到達資格、最終キャリアも示されない。「23,000人の労働者を約2,500人の生徒から形成」する教育課程が論じられていること、毎年400人の徒弟が採用されていること等から判断すると、以下のカテゴリーの特別な人々を除く、徒弟教育終了者を対象としてい

図1 「学校の卒業生」に関する教育・昇進*

原材料	製造の連続する工程	訓練期間 で到達する 資格	生産される 製品	製造組織
工芸学校卒業生 8人	実地研修：作業場，機関車で 監督，代理，車庫副主任の機能の研修 学期ごとの口頭試問：蒸気機関についての講義， 鉄道サービスの管理と技術に関する 2-3年	監督 代理	施設長 監察官 技師	1 副監察官 1 監察官
他の技術大学卒業生 6人	実地研修：学校によって多様	検査官	地域監察官 技師	複数の工場長 の助力
中央工業学校・ 理工科学校卒業生 4人	実地研修：作業場，機関車で車庫副主任，作業場 副観察官	副監察官		

*原図では「原材料」から「生産される製品」へ矢印が引かれているが全く単線的である。なお、原図にページ表示はなく、64ページと65ページの間に挟み込まれている。

図2 「成人」に関する教育・昇進

原材料	製造の連続する工程	訓練期間 で到達する 資格	生産される 製品	製造組織
あまり教育を受けない 全ての従業員 700人	夜間講座（通常コース・上級コース） フランス語，計算，幾何，技術学，製図，電気 2講座，1時間半/週，7センター			3 検査官 1 監察官
事務所従業員 50人	通信講座 管理部局 10か月 フランス語作文，会計，事務所組織，法律， 経済学	管理部門 従業員	グループ長 副事務所長 事務所長	4 検査官 客車教育： 1 監察官 1 地域監察官
副班長 班長 整備士 65人	現場部局 30か月 フランス語作文，機械と物理の基礎，電気， 一般・移動機材技術学，燃焼学，機関車運転	班長 整備士	監督 整備士長 車掌	
国立職業学校卒業生 20人 徒弟修業証明書 保持者 15人	教育用客車での口頭試問		施設長 副施設長	

たとしてよい⁽³³⁾。徒弟期間終了後も継続的な教育が実施されていたこと、このような一般的な講座でも普通コースと上級コースが区分されていることは、同社における、労働者教育への熱意と、「成

⁽³³⁾ この講座の受講期間が指摘されていないが、1年とすると、10年間で7,000人が受講することになり、23,000人とされる労働者数を考えると、全ての労働者に対して、この成人教育がなされていたとしてよい。

績」による管理への強い関心を示す。

第3カテゴリー「副班長，班長，整備士 65人」は，通常の徒弟修了者380人からの矢印で結びつけられ，そこから選別されていたことが示される。「兵役後に徒弟のエリートは，通信教育講座を受け，監督，技師長に要求される教育を身につける」pp.65-66.との指摘から彼らが「徒弟のエリート」と位置づけられていたと言える。教育課程については現場での30か月の教育期間と具体的な教育内容が示されている。この場合，「副班長，班長，整備士」から出発し，あらためて「班長，整備士」の資格に到達することになっているのは，奇異な感じは否めないが，資格を得た上での教育とみなしておく。最終キャリアとして「監督，整備士長，車掌」があげられ，現場の中位・下位の管理職が想定されていることを確認できる。

第4カテゴリーの，「国立職業学校卒業生20人と徒弟修業証明書保持者15人」は，第3の「徒弟エリート」と一まとめにされ，同じ現場部局の訓練を受け，「班長，整備士」の資格に到達することが示される。最終キャリアは，原図によると複雑な矢印の交差を経て，第3カテゴリーと同じ「監督，整備士長，車掌」と，「施設長，副施設長」の2つに分かれる。ただし，後者に達するのは第4カテゴリーの一部でしかなく，大部分は第3グループと合流している。ところで，図1を合わせて見ると，第4カテゴリーの一部が到達する「施設長」の最終キャリアは，工芸学校卒業生のそれと重なっている。これは徒弟から昇進しうる最高位であり，少数とはいえ「学卒」者と同じ地位に到達する可能性を示す。さきに強調されるのを見た「進歩と社会正義の原理，労働の精神を刺激」する原理が具体化されていると言える。ただし，「国立職業学校卒業生」20人は，徒弟修業を経ずに直ちにこのカテゴリーに入れられている。原図から読み取る限りでは，彼らが直線的に「施設長」になるとは限らず，選抜の可能性が示されているが，いわば「準学卒的」特別扱いを受けていることも見落とせない。最後に，第2カテゴリー「事務所従業員」50人については，図では全く独立しており，報告においても説明がない。教育内容から見て，事務系の職員と考えられ，別ルートでの採用が推測されることを指摘しておく⁽³⁴⁾。

1915年以来4,000人の教育実績を持つとされる徒弟教育についてみよう。「われわれは毎年，試験で1000-1200人の志願者から400人の徒弟を採用する」p.65.と，厳しい選抜がなされること，その際「従業員の子弟が優先される」p.65.こと，最初の2か月間は試用期間であり，問題がある場合には徒弟契約が解除されることp.310.を確認しておこう。徒弟教育は，図3に示されるように，全徒弟が1年間の共通する訓練を受けた後に行われる試験によって分けられる2つのコースからなる。まず，1年後の試験にパスした「一部の優秀な生徒（10%）」p.65.が受ける上級コース。この振り分けの際，徒弟修業開始時の「高等小学校・実業学校資格保持者10%」と，上級コースへの進級者10%の関連は必ずしも付けられていないが，資格保持者が上級コースに進む高い可能性は否定しえない。上級コースでは，あらためて3年間の訓練と2年間の実地研修がなされる。上級コース修了者の半分，「優れた生徒は国立職業学校の水準に達する」p.65.とされ，「班長，整備士」の資格を得て，図2第4カテゴリーの一部，「徒弟修業証明書保持者」15人を形成する。

⁽³⁴⁾ 以下に見るように，徒弟教育は，現場でなされており，それらは全て，「手」の熟練にかかわるものであり，事務系職については言及されていない。

図3 「徒弟」に関する教育・昇進

原材料	製造の連続する工程	訓練期間 で到達する 資格	生産される 製品	製造組織
小学校卒業 60% (240人)	徒弟修業普通コース 1年目 2年目 3年目	少年工	熟練工 整備士 班長 副班長	70人理論教師 5人教師主任 1 監察官 115人実技教師, 2 事務員 1 副監察官 3 検査官, 1 事務員, 1 監察官 1 副技師
高等小学校卒 30% (120人)	3年後優秀者12%は補習過程 実地訓練	班長 整備士		
高等小学校・ 実業学校資格 10% (40人)	徒弟修業上級コース：優秀生10% (40人) (1年は 1年目 2年目 3年目 普通コ 実地訓練2年 ース)			

大部分90%の徒弟は、「徒弟修業普通コース」の残り2年間の訓練を受け、その結果に応じて、以下のような区分がなされる。まず、「上級コースの水準には達しないが、活力を持つ生徒で徒弟修業終了時に同期生のトップに達すれば(約12%の生徒)、4年次(特別学年)に進み、そこでの様々な実地訓練を通じて、将来の班長のポストの準備をする」p.65.とされる。さきに指摘したように原図では普通コース修了者から「徒弟エリート」65人に矢印が引かれている。また、上級コースの半分20人は普通コースに合流するように描かれている。どちらも計4年の訓練を受けること、「上級コースの水準には達しないが」との但し書きからすると、直接的な指摘はないが、普通コース上位者と、上級コースの20人が図2「労働者エリート」の65人を形成するとしてよいであろう。

次いで、徒弟修業3年末の試験の合格者たちが、「少年工」の資格を得た後、いわゆる熟練工、資格ある労働者となる。さらに、「この資格を得られなかった徒弟は半少年工.mineurs aide-ouvriersと呼ばれる」p.69.,あるいは、「善き意志を持ってはいるが劣る生徒は専門工.manoeuvre spécilaiséとみなされる」p.65.と、一部はいわゆる不熟練工となる⁽³⁵⁾。最後に、「通常の徒弟については、3年末に最もできない生徒たちを馘首にする」p.65.として、雇用が保障されるものではないことが指摘される。

徒弟教育は、2機関車大作業場、18機関車庫、10貨・客車修理場でなされる。機関車作業場では、一定数の専門化された職業、ボイラー工、鍛冶工、旋盤工、型製造工、電気工などが、機関車庫では、機関車運転技師、調整・組立工が、修理場では、車輪・調整工、指物工、車大工、内装工、塗装工、電気工が教育される。教育内容をみると、普通コースの場合、週42時間の実技教育、6時間の理論講座、4時間の補習からなり、前2者は8時間の労働時間内に、後者は時間外になされる。上級コースでは、40時間の実技、8時間の理論、12時間の補習となっている。理論講座は、一般教

(35) 不熟練工が同社でいかなる位置を占め、役割を果たしたかは、本報告からは不明である。

育、製図、技術学からなる。徒弟教育は、頻繁な小テスト、学期ごとの試験と、作業場での仕事の評価に基づくクラス替えによって、コントロールされる。この評価は、賃金や手当の基準にもなる⁽³⁶⁾。したがって、実技教育について特別な作業場、訓練場所については言及されず、企業内徒弟学校とは言えない。しかし、「従業員の教育」図、教育内容、種々の試験からすると体系的教育と客観的評価が目指されていたことは明らかである⁽³⁷⁾。

「徒弟修業の3年末」の試験については、「徒弟修業修了と少年工の資格を得るための」ものであり、試験検査官1人、工場長1人、労働者1人から成る審査委員会によってなされ、記述試験と試作品について判定を受けるとされるp.68。公的な職業能力資格（CAP）との関連については言及されず、あくまでも企業内資格であり、雇用主の認定権が確保されている。ただし、選出方法は述べられていないが、労働者をも含む審査委員会が設けられることは、資格を客観化しようとする姿勢も示している。現実的に、毎年400名の徒弟を教育し、そこから約80名の「エリート」を選抜しようとするとき、この客観化は不可欠であった。したがって、公的資格と結びついていないとしても、それと全く相容れないものではなかったと言える。

1915年以來の10年間の限られた実践に基づく報告であり、鉄道会社という特殊性⁽³⁸⁾も考慮せねばならないとしても、この事例が、職業教育税の導入によって本格化しようとしている企業内徒弟教育の方向性を示すものとして提示されていることに留意すべきである。ここで、あらためてその特徴を確認すると以下のとおりである。まず、教育、昇進が「製造工程」になぞらえられ、「労働の科学的編成」に照応して「客観化」されようとしていることである。第2に、多数の労働者の管理の必要性から、従来の「監督」とは異なる中位・下位の管理労働者の育成が大きな課題となっていることである。第3に、企業内の徒弟教育と、企業外の学校制度が組み合わせられ、多様な昇進コースの可能性を確保しながら、基本的には学歴に応じた採用・昇進システムが構想、実践されていることである。

いま一つの事例として、19世紀中葉以来、フランスにおける代表的巨大企業であるシュネーデル社の徒弟学校に関する報告を検討しよう。報告（付録）において、シュネーデル社ル・クルーズ工場の労働者教育の全体図が示される。図4に掲げ、これにかかわる説明を合わせて検討する。

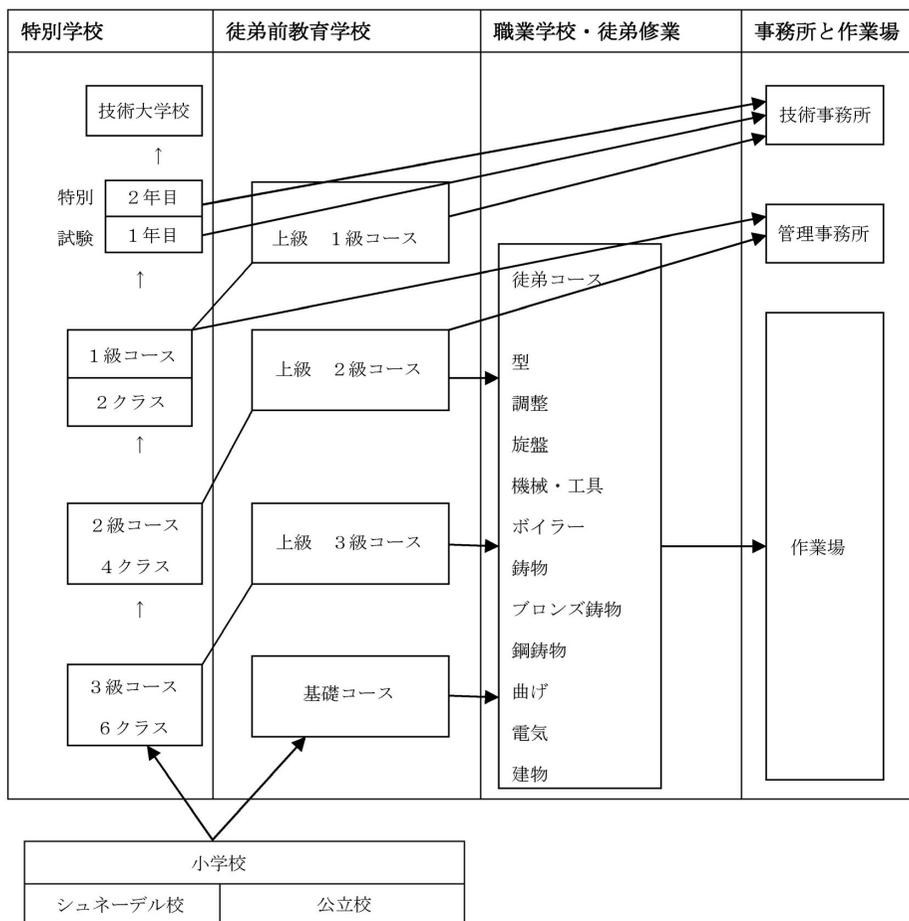
まず、第1の特徴は、特別学校École spécialeである。この学校は、試験を受けて入学を認められた11歳から17歳の生徒500人を受け入れ、徒弟修業前の教育と選別を行う。図では、欄外の「小学校」（シュネーデル校と公立校）から3級コースに進む左側の矢印である。入学後は、3級コースから順に選抜を経ながら「特別試験」まで進む。同時に、最初の2段階、3級コースと2級コースのそれぞれ6クラス、4クラスから「徒弟前教育」に進むルートも示される。さらに、1級コースの2クラスは「技術事務所、管理事務所の従業員を供給する」p.321.とされる。図からすると、1年間の徒

⁽³⁶⁾ 賃金、手当については、厳密な計算表が作成されているp.311。

⁽³⁷⁾ 同社では、「労働週間」参加者が見学した「教育用列車」での教育がなされていたことも指摘されねばならない。

⁽³⁸⁾ 「機関車運転手、列車点検係、車庫・維持・作業場の労働者は、工業労働者と同等の職業教育に加えて、鉄道に特有な知識を持たねばならない。それによって彼らは外部から調達しうる人々とはきわめて異なる特殊な労働者になるのである」p.64.と、鉄道会社の特殊性が指摘される。

図4 シュネーデル社（ル・クルーズ）における労働者教育



弟前教育を受ける場合と受けない場合があるが、どちらも3年間の徒弟修業は受けずに直接雇用される。最後に、「特別試験」コースの1クラス（1919年から年間8-10人）は、「工芸学校、さらにグランド・ゼコールの準備をする」p.321.とされる。高等教育を受け将来の最高幹部候補となる人々も自前で教育される点は注目される。

次が、これもシュネーデル社に特別な1年間の徒弟前教育である。「とくに製図に大きな位置が与えられる」p.79.この学校には、小学校から直接採用される基礎コース4クラスと、特別学校から来る上級3コースがあり、前者と后者の2コースの生徒は文字通り徒弟前教育を受け徒弟学校に進む。「特別学校」の「特別試験」に受からなかった生徒は最上コースに入れられ、他のコースとは異なり、14か月の一般・技術教育を様々な職場での実地訓練によって受け、技術事務所、管理事務所に入るとされる。この最上コースは最近設立され、「技術事務所とくに製図と製造の研究事務所のリクルートを確認にしている」p.322.といわれる。図ではこれら以外の進路も示されているが、基本的には、特別学校での成績に応じた進路決定がなされていたことが明らかである。

徒弟修業に関しては、「徒弟前教育を受けた生徒は、クラスの順位と空席を考慮して徒弟修業の

種々のセクションに配属される」p.324.とした上で、その配属は、職の伝統的ランクづけに基づいて、以下になるとされる。すなわち、「型工、調整工、電気工」は第2上級コースから、「旋盤工」は第2、第3上級コースから、「ボイラー工」は第3上級コースから、「鋳物工、機械・道具工、鍛冶工、建物関係労働者」は基礎コースから供給されるとp.324.。したがって、徒弟修業もまた、特別学校の成績にもとづく振り分けによっているのである。2年間は特別な作業場で教育され、実技教育も現実の生産の場から切り離されていた。その際、特定の作業に専門化されるのではあるが、同じ工業部門の近い職の技や、技術の諸概念も教育されp.324.、旧来の万能工的熟練労働者養成が目指されていた。3年目には成人の作業場に配属され、通常の労働者と同じ制度に服するとされるp.324.。

詳細は別にして、パリ・オルレアン鉄道社と同様に、各学期の成績によって徒弟期間中の報酬が定められること、徒弟に対する幅広い教育によって、その一部がのちに、作業場の管理的幹部になりうるとされること、企業内の徒弟修業修了は、職業能力資格取得と結びつけられていたことp.327.を確認しておこう。

シュネーデル社の企業内教育は、19世紀中葉にすでに多数の労働者を雇用していたことと、同社の工場立地から自前で労働者を養成する必要に迫られてのものである⁽³⁹⁾。特殊な中等教育機関としての「特別学校」で、徒弟から、中間管理職、さらには上級管理職までも養成しようとするこども、生まれつつある大企業がそのまま採用すべき事例となるものではない。しかし、体系的労働者教育、中間・上級管理職の必要性認識、学歴・成績を通じた客観的な労働者管理などの点では、新しい事態に対応する事例としてあらためてとらえ直すことができるとみなされ、「労働週間」において取り上げられたと言える⁽⁴⁰⁾。

これらの巨大企業とは異なる、パリ地方の一自動車工場、テラエ社における企業内徒弟学校の事例について見よう。この学校は、1914年に設立され、今日まで407人を受け入れており、1925年現在、学校に65人、作業場に25人の徒弟がいるp.338.。職種の内訳は、調整工徒弟75人、旋盤工徒弟15人、それぞれ、工場労働者350人、240人に対して、1/5、1/15とされるp.345.。徒弟は2年間、工場内にはあるが完全に独立した学校で過ごし、3か月ごとの試験によって評価が行われ、成績が良い場合には3か月で、普通（70%）は6か月で第3セクションに進み、この時点から手当を得る。3年目には作業場の班に組み入れられるが、その場合でも、「仕事の厳しさが、技を失わせないようにするために、3か月に2週間の復習期間が設けられた」p.87.。全体として企業内労働者教育を学校制度として営もうとすることが明らかである。

同社では、「職長の教育は、職業学校に委ねる」p.349.として、企業の徒弟学校での教育はあくま

(39) 「我々の工場は孤立していて、多くの熟練労働者の教育を確保するために徒弟制度の組織が生まれた」、「当初から徒弟教育は方法的になされ、学校組織との結びつきを維持してきた」のであり、「困難なしに1919年法の条項に適応した」p.78.とされる。

(40) シュネーデル社については、藤村大時郎「シュネーデル社の成長行動と経営組織（1913年）」『経営史学』第19巻第2号1984年、「シュネーデル社の経営戦略とミドル・マネージメントの組織（1913年）」『経営史学』第17巻第4号1983年参照。「報告」では、設立「当初」から体系的職業教育がなされてきたとするが、藤村によれば、第1次大戦前に、シュネーデル社は、多品種少量生産という点でアメリカ的ではないとはいえ、近代的な経営組織を形成していた。労働者教育もそれに照応させられていたと考えられる。

でも熟練（資格ある）労働者教育に限定される。これは、前節でみたように、発展しつつある自動車企業において、中位の管理職の必要性が認識されていることをも示す。同時に、それを企業外の職業学校に求めることは、上の2社で見た学歴に基づく労働者管理を示唆する。これが後にどのような経過をたどるかは別として⁽⁴¹⁾、1925年時点での認識を確認しておく。

また、受験は義務的ではないが、この企業内学校は職業能力証明書を交付するとされるp.350.ことから、企業における教育が公的資格と結び付けられていることが示される。さらに、徒弟を教育しない企業家が徒弟を引き抜くことを指摘した上で、職業教育法の厳格な適用によって、徒弟学校を増大させることでこれに対応すべきとするp.89.ことは⁽⁴²⁾、職業教育税の狙い、それに対する先進的工業家の賛同を示すものである。

金属加工企業で、年間20-30人の徒弟を受け入れる、モンリュッソンのサン・ジャック工場の事例に関しては、特筆すべきこととして次の点だけを指摘しておく。すなわち、徒弟は、1年目、2年目末には地方委員会の試験を受け、3年末の試験は職業能力資格試験であり、1915年には全員がこれを獲得したとされることであるp.354。デラエ工場においても公的資格との結びつきを見たが、ここではそれがより明瞭である。

これら2社の事例では、パリ・オルレアン社、シュネーデル社のような、昇進を含む労働者管理の実態をうかがわせる言及は少ない。しかし、少なくとも徒弟教育の点では、成績に基づく客観的評価が追求されており、両者と共通していると言える。

小 括

「労働週間」において、これらの事例が取り上げられたことは、公教育省職業教育局が労働者教育・職業教育を誘導しようとする方向を示す。必ずしも新しく興りつつある大企業の事例としてはふさわしくないとしても、求められる体系的な労働者教育をすでに全面的に展開している事例として、パリ・オルレアン社、シュネーデル社の企業内教育が詳細に紹介されていることの意味は、ここにある。

また、これらの事例は、「労働者教育」に焦点を当てながらも、あるいはそのことによって、中位、下位の管理職の必要性と、その供給先、全体としての労働者管理の在り方にまで及んでいた。教育学的方法に基づく体系的労働者教育、その評価の客観化は労働者管理の体系化、客観化に関連づけられていた。それとかわって、学歴を基礎とする労働者の昇進管理の方向も示された。これは、厳密な意味での労働者教育の範囲を超えるものである。しかし、労働者教育は技術教育、管理職教育と密接にかかわっていたのであり、公教育省の意図とは別に、パリ・オルレアン社、シュネーデル社の事例は、今後の大企業における労働者管理の在り方を先取りして示すものとなったのである。

(41) 自動車企業の企業内徒弟学校が労働者教育に限定されず、中位、下位の管理職を養成する事例については、CF. E.QUENSON, *op.cit.* N.HATZFELD, l'école d'apprentissage Peugeot (1930-1970) : une formation d'excellence. *Formation Emploi* nos. 27-28. ハッツフェルトは、新しい生産方法に適應した、専門工を指導する幹部が必要となり、それは古い徒弟修業によっては満たされないことから、プジョー社における徒弟学校設立となったとする。

(42) 議長であるヴィダルはこれを「郭公」問題と呼び、職業教育税の狙いが、この排除にあるとするp.89。

しかし、前節でも確認した通り、これらの事例において、教育の対象は熟練工、資格のある労働者であり、いわゆる不熟練工、専門工の教育については、全くと言っていいほど触れられない。少なくとも自動車会社では、これが後に大きな問題となるにもかかわらず、デラエ社の事例においても2社と共通した企業内教育が報告されるにとどまる。この問題が十分な展開を遂げておらず、緊急な課題と認識されるにいたっていなかったのである。

おわりに

1925年に開催された「労働週間」は、職業教育法（アスティエ法）、職業教育税によってもたらされようとする労働者教育、職業教育の在り方として、旧来の経験主義的な徒弟制に代えて、理論教育と合わせた、生産の場における体系的な実技教育を打ち出した。それは学校による技術教育と区別されるのではあるが、試験による客観的評価を重視し、学校教育的な労働者教育を企業内に確立しようとするものであった。これは、それ以降のフランスにおける労働者・職業教育を基本的に方向付けることになる⁽⁴³⁾。しかし、職業学校と企業内徒弟学校の関係、職業能力資格、公的資格と企業内での労働者の地位など、労働者・職業教育が確立してゆく上で、それ以降の展開に待つものは多い。不熟練労働者の教育、また、それとかかわって、自立性の高い労働者教育か、それとも工業の現実の要求に即応する労働者教育かの対立に関しても同様である。これらは、なお萌芽的であった大企業体制、とりわけ労働者管理の本格的な展開とも合わせて、今後の検討課題である。

（しみず・かつひろ 中央大学商学部教授）

⁽⁴³⁾ ギノは、1936年の人民戦線政府下での労働協約は、数十年来フランスで存在してきたものを認めただけとする。
Cf. J.-P.GUINOT, *op.cit.*p.225.