

20世紀初頭のフランス製造業における 職業教育訓練と技能

——権力闘争と金銭取引のはざままで

カトリーヌ・オムネス／松田 紀子 訳

はじめに

- 1 業界により組織された職業教育訓練制度を国家の名の下に推進する
- 2 実践と技能審査：経営者の権力と労働者の資格？
- 3 諸雇用の熟練資格：社会的序列化の道具

おわりに

はじめに

20世紀のはじめ、フランスでも近隣諸国の多くと同様、工業化の加速度的な進展と資本主義の急激な変化とともに、19世紀を通じて認められてきた徒弟制の危機⁽¹⁾が、新たに広がり深刻になる。徒弟制の危機は、徒弟の数の不足、技能や知識、能力の伝達機能の不適合、そして社会的上昇という役割の喪失、という形で同時に現れる⁽²⁾。

まず、熟練労働者の供給源が、枯渇していたのである。1907年、パリでは11万人の徒弟がいたが、職業教育講座を受講していたのは9千人だけである。徒弟制はあまりに長く、あまりに費用がかかり、役に立たないと判断された⁽³⁾。子供も家族も徒弟制を避けたが、子供たちは、労働市場

訳注：本稿は、英語表題“Apprenticeships and skills in the French engineering industries during the first XXth century”のフランス語稿を邦訳したものである。訳出にあたって筆者オムネス氏・清水克洋氏に助言をいただいたが、邦訳の文責はすべて訳者にある。なお、筆者はフランス語“apprentissage”を、英語“apprenticeships”と訳しているが、フランスの特殊性として2点の留意が必要である。第一に、産業革命以前のapprentissageは、親方・職人・徒弟の三層構造を持つ職人組合Compagnonnageに根ざしたが、フランス革命期の結社の禁止により、法的支援を受けられない時期があった。第二に、産業革命以後のapprentissageは、新技術・新産業や経営者団体・労働組合の台頭に伴い変質したが、現代の法制度でも労働者の職業訓練一般をapprentissageと呼んでいる。そこで本邦訳では、過渡期の重層性を強調する論旨を踏まえつつ、若年労働者の職業教育訓練を義務化する1919年の職業教育訓練法（アスティエ法）の成立以前については「徒弟制／徒弟」、それ以後については「職業教育訓練／訓練工」と訳し分ける。

(1) Lequin Y., 《L'apprentissage en France au XIXe siècle : rupture ou continuité ? 》, *Formation Emploi*, 27-28, juillet-décembre 1989, p.92ページ以降。

(2) Lequin Y., *ibid.*, p.100.

(3) この批判は、既に18世紀に見られた。参考としてKaplan S.L., 《L'apprentissage au XVIIIes. : le cas de Paris》,

の需要圧力により比較的高水準の初任給に魅かれていた。家族は、義務教育期間が13歳まで延びたことで既に金銭的負担が一層求められていたため、子供の教育費をさらにかけることに抵抗感があった（徒弟は何も支払われない）。同じ作業場で児童と成人が働く場合、児童と成人の労働時間の一致を義務付ける、児童労働に関する1900年3月30日法が可決された後は、企業もまた徒弟の人数を減らす方向に向かっていた。中小企業は、児童の雇用打ち止めを選ぶ場合が多かったのに対して、大企業はむしろ、徒弟を別にした作業場を作ることで法をかいくぐるという対策をした。

徒弟の数不足は、知識や技能の伝達の危機とも重なっている。伝統的な徒弟制度は、新たな労働組織の方式や、作業分割の進展、機械化の拡大に不適合（すなわち不要）だと見なされた。新しい職が次々に生まれたが、その極めて技術的な性格は、教育の方法と内容の一新を必要とした。作業場において目で学ぶこと、すなわち、自分の知識を出し惜しみがちな熟練労働者から「職（*métier*）を盗む」⁽⁴⁾というのは、もはや充分ではなくなっていた。徒弟は、現場での訓練に加え、一般的技術教育を必要としていたからだ。同時に、教育の場は、限られていた。工場がもつ競争力は、丁寧な養成を行うと評価が高かった小さな作業場を減らすことになり、多くの徒弟は使い走りとして使われることになる大工場での雇用を余儀なくされた。しかしながら、技能伝達の危機は、誇張され過ぎてはならない。というのも、近代的な大工場は、長い間、熟練労働者を中心に構成された集団が伝統的なやり方で組織する作業場の集合体であったからだ⁽⁵⁾。したがって、実地での職業伝達は、内容と方法が根強く残っていたと考えることができる。

そして、危機の三つ目の側面であるが、徒弟制度はもはや社会的上昇の手段としては機能しなくなっていた。というのも、大産業の発展と脅威によって、徒弟制度は次第に、不確かで、はかなく、求められないものになっていった。社会的上昇の実現はもはや徒弟制度を介して、とはならなくなった。手工業の職人たちですら、自分の子どもには異なる希望を持ち、教育を受けた後に自分と同じ職業に就くことを望んでいない。職人における職業世襲の減少は、職人をめぐる将来の不透明さを示しているといえる。

20世紀初頭における事態の深刻さと緊急性は、政治的、経済的、科学的エリートを動かすひとつの社会的ダイナミズムを生み出したが、他方、民衆の間では、むしろ職業訓練（*formation professionnelle*）に対して軽蔑や疑念の立場に止まった。さらに、労働組合用語でいうところの「御用組合の学校」⁽⁶⁾ だとして、一部の制度を告発する姿勢もあった。

伝統的なフランス史学は、行政者（行為）の制度的分析を重視し、経営者（行為）を日陰者にしてきたので、本稿の狙いは、経営者および経営者の諸団体を視角に据えることで、20世紀前半の労働と雇用の再組織化の決定的局面において、熟練労働者の資格（*qualification*）と像がいかに社

RHMC, juil-sept 1993.

(4) Steffens S., «Le métier volé. Transmission des savoir-faire et socialisation dans les métiers qualifiés au XIXe siècle 'Belgique-Allemagne'», in Gayot G. et Minard Ph, *Les ouvriers qualifiés de l'industrie, XVIe-XXe siècles. Formation, emploi, migrations* (Revue du Nord, Hors série no. 15), 2001, Lille.

(5) Lequin Y., «L'apprentissage en France...», *op.cit.*, p.97.

(6) *Ibid.*, pp.95-96. Troger V., «Les centres d'apprentissage de 1940 à 1960 : le temps des initiatives», *Formation Emploi*, N°27-28, Juillet-décembre 1989, p.154.

会的に構築されていったかを把握することにある。

製造部門のなかで、金属業（広く金属に関わる労働全体を含む意味で）は今日でもなお教育についての評価が高いことから、この産業を分析対象に選択することは妥当と考えられる。20世紀のフランス工業の先導的部門といえる金属業は、全国レベルでも地方レベルでも、非常に強力な業界団体によって構成されている（全国レベルでは金属・鉱業連合Union des industries métallurgiques et minières, UIMM [訳注：以下、全国金属連合とする]、地方レベルではパリ地域金属・機械および関連産業連合Groupement des industries métallurgiques et mécaniques et connexes de la région parisienne, GIM [訳注：以下、パリ地域金属連合とする]）。その影響力、反応力、鑑定力により、これらの団体はフランスの労使関係の変容や、労働者の細分化および階層化においても、非常に大きな存在感を持ってきた。そのうえ、これらの団体は、極めて豊かな文書的遺産を保有しており（出版物、評議会や総会の議事録、パリ地域金属連合の賃金統計など）、これらを用いれば、産業の中心的雇用部門の経営者らについて、姿勢、優先的課題、戦略、実践などを明確にしていけることができる。

これらの経営者側の資料から、当事者間の複雑なゲーム、力関係、制度や金銭、組織、権力といった面での様々な駆け引きが明らかになるが、それらを引き起こしたのは、徒弟制度の新たな経路の構築と、それによる訓練や雇用との関連のなかでの資格の再定義である。長らく目を向けられてこなかったこれらの資料に当たることで、金属業経営者について、1860年代半ばよりヨーロッパに現れた新たな発展形式に対して職や賃金の分類や階層を適合させる能力が、どれほどであったかを計測できる。

本稿では、金属業経営者の論理や実践を知るために、これらが絡まる駆け引きを紐解いていく。その結果、交互につぎの3つの局面が次々に現れてくる。まず、金属業経営者は、徒弟制度改革の計画を立て、具体的な措置やバランスの方向性を変える（1）。続いて、人数の調整と資格取得の統制を維持するために、経営者は、既存の措置に依存した代替的方法という、現実的かつ慎重な防衛策を採用する（2）。最後に、パリ地域の金属業団体は、現場の従業員の雇用と資格を再分類するのに役立つ階層と賃金の一覧表を作成することで、費用や行動、協力を取り付ける見事な手段を獲得する（3）。

連続性と変革の混在が、この20世紀前半の過渡的特徴をよく示している。

1 業界により組織された職業教育訓練制度を国家の名の下に推進する

第1の考察の場は、徒弟制度の危機を克服し熟練労働力を再構築するために構想された、職業教育（enseignement professionnel）という公共サービスにおける国家および雇用者がそれぞれ果たした役割についてだ。改革は20世紀初頭より労働高等審議会（Conseil supérieur du Travail）により準備されていたが、この改革は社会改革の気運に負うところが大きく、デュアル・システムによる職業訓練のドイツモデルからヒントを得ている。この改革では、広く労働者大衆に向けて、ある免状（diplôme）によって修得が証明されるいわば制度化された職業訓練の課程を作ったのであるが、この免状により、それまでの「職人」^{コンパニオン}にとって替わることが期待された免状熟練労働者（ouvrier

qualifié diplômé) という新たな像が立ち現われることになる。この訓練課程を魅力的にするために、この改革は、教育を長期化するとともに報酬を出し、また訓練工と雇主との関係を契約関係にすることで、訓練工の社会的地位を再評価しようとする。

この職業訓練制度の第1の大改革の法整備は長期を要した。すなわち、世紀転換期に着手され、1920年代末まで続き、ついで1930年代末に再燃する。措置の核心は、1905年に下院に提出されたデュビエフ (Dubief) 案により成っているが、法が可決されたのは14年後で、新たな報告者の名が冠された。すなわち1919年7月25日のアスティエ (Astier) 法である。さらにこれを補完する文書が複数ある。戦前は、雇業者委員会と職業能力証 (certificat de capacité professionnelle, CCP, 1911年10月24日のデクレ) があり、戦後は1925年1月13日の財政法が、1917年以来法案の対象として取り上げられてきた職業教育税 (taxe d'apprentissage) をついに創設した。1928年3月10日法は、職業訓練契約の書面による契約を義務化した。これは四半世紀も前の1901年に労働高等審議会が1会期を割いて検討していたテーマである。

法案の整備の長期化や、変容や限界は、すでに同時代人の目にも明らかであったが、これは立法者が様々な強い反対に直面していたことを示している。国家がこの改革に雇業者の積極的な支持を取り付けようとしたことを考えれば、この法整備に時間を要した原因は、雇業者の反対にあるのか。

ここで言及された法案については、金属業経営者は、積極的な反対派、あるいは、熱心で全面的な支持派のいずれも形成していない。経営者は、自らの関心によって判断しながら、両者の中間に、慎重つまり曖昧な態度でとどまっていた。彼らは、公権力とともに徒弟制度の極めて深刻な危機を嘆き、改革の必要性和ドイツのデュアル・システムの職業訓練を模範にしたいとする意志には賛同している。しかしながら、経営者から出された留保条件や異議・多様な意見は、改革の個別の目的そのものよりも、職業と制度の結合のあり方について、また権力バランスを調整したり、行政・経済・財政面で企業に押し掛かってくる束縛を最小限に抑えたりするために金属業経営者が確保しておきたい裁量部分に関わっている。

(1) 組織化されていない徒弟制から制度化された職業教育訓練制度へ

徒弟制の危機から脱するために公権力が奨励した解決策は、組織化されていない徒弟制から制度化された職業教育訓練制度に移行する、というものである。それは、現場での職業訓練に疑義をはさむのではなく、それを補完的講座等で補うというものである。金属業経営者らの改革への賛同は、何よりも「職業訓練がなされるべきは、工業の現場に直接触れながらの作業場においてであり、指導者がもはやありのままの工場での生活の訓練を受けていないような職業学校においてではない」という共通意見に基づいていた⁽⁷⁾。それゆえ、さらに前進するためには、小規模の雇業者による訓練工の再雇用が可能となるよう、1900年3月30日法を修正しなければならなかった。

第2の合意点は、訓練工が受講すべき補完的な職業教育に関わる。ドイツモデルに触発されて、教育は二本立てである。すなわち、作業場での実践的教育を、多くの場合工場外で実施される理論

(7) AG, UIMM, 19 février 1914, p.11.

的・一般的・市民的教育によって補うというものである。全国金属連合は、大企業においてはこの教育は工場の幹部従業員によってなされるべき、との考えを強く持っていた。

結局、全国金属連合がこの訓練課程の最終要素、すなわち職業適格証（*certificat d'aptitude professionnelle*, CAP）に不賛成であったことを示すものは何もない。教育の帰結として、職業適格証の試験があり、合格の場合には、各地方の管理機関が発行する証明書により、職業訓練を終えた労働者に新たな自主性が与えられる。こうして、戦後の職業教育訓練の改革は、免状取得労働者という、新たな存在を生み出した。しかし、法は2つの問いを未解決のまま放置している。ひとつ目は、当事者の意見が割れるところだが、免状をとって訓練制度を終えた労働者は、職業的にも優れた労働者であるのか、あるいは単にそうであると自称できるだけであるのか。ふたつ目は、その解釈にもかわるより現実的な問いであるが、免状をもつことは、制度化された課程を選択した労働者らに、将来展望についてより大きな価値と利点を与えるのか。

多くの若者が、初等教育後に半熟練工（*manœuvre spécialisé*）や雑役夫（*manœuvre ordinaire*）として直接雇用されるのではなく、広く職業訓練を受けたいと思わせるためには、訓練工の社会的地位を見直し人員不足の危機を解消することが、国家および金属産業界の優先事項であった。訓練期間の3年への延長、経済的価値向上や証明書、書面契約を評価したうえでの報酬や昇給は、それほどまでに仕事とその担い手の質を評価していることの表れといえるのである。

金属業経営者が慎重さを求めたのは、法の実践、法が引き起こしうる混乱の危険、特に全国金属連合が立法側に対して警鐘を鳴らした危険、また事前の協議を必要とするほど多様な状況などについてであった⁽⁸⁾。ついに、全国金属連合とりわけ機械製造部門は、法が予定している講座に若年層を受け入れる諸機構が十分に整わないうちは、職業教育の義務化を延期することを推奨する。全国金属連合は、新しい講座を創設するための補助金を国家に求め、「議会は、フランス産業界に国家の補助金を提供することで、業界自らが教育を組織できるようすべきである」⁽⁹⁾と考え、職業教育を義務化する前に、大規模な試験的取り組みを行うことを提案する。

アスティエ法支持の限界は、業界における不協和音からも生じている。上層部で合意がみられたとしても、構成員は確信も意思統一も弱いので必ずしも組織に従うわけではない。すなわち、第一次大戦直後には、真の職業訓練政策を推進すべく組合当局に働きかける経営者もいたが、多くの経営者は躊躇していたようである。こうした抵抗に直面して、全国金属連合とパリ地域金属連合は、二つの異なる論理に訴えて動員するための言説を展開する。ひとつは、かなり早くから出現したのだが、工場にはつきものの外国人嫌いの感情に訴えて説得するものである。職業教育の義務化開始は、「次第に数を増して上位ポストを占め始めている外国人労働者に対し、フランス人労働者の職業上の優位を維持する」ための手段として示されたのである⁽¹⁰⁾。フランス人労働者がより優れた外国人労働者の権限の下で働かされるという「脅威」をあおるこの議論は、企業に対してフランス人労働力を養成するよう促すため、戦間期において頻繁に登場する。

(8) AG, UIMM, 4 février 1910, p.5.

(9) AG, UIMM, 19 février 1914, Doc. N°587, p.13.

(10) AG, UIMM, 20 février 1923, p.14.

二つ目の論理は、1930年代末に、製造業企業における訓練工の割当て人数を課する法の脅威を迎えて、道義的な義務や責任に訴えるものである。法を回避するため、あるいはその方向性を変えるため、金属業経営者らは、職業訓練に投資するよう誘導された。業界団体は、こうして割当て人数の綱引きに積極的に関わり、基準値が、熟練労働者だけでなく労働者全体に対して算出されるよう働きかけを行った。

職業訓練は、業界団体にとって、長期的関心も共通見解も生み出すものではなかった。経営者団体の関心が高まるのは、断続的に1919-1925年と1937-39年においてのみであるが、これは、法的脅威が顕在化し、公権力の介入に先回りしてその影響を和らげるために、業界が力を集結させて声高に主張する必要があった時である。こうした緊張期を除くと、全国金属連合の戦略は、むしろ正面对立は回避し、業界団体内部の状況の多様性を理由にしたり例外的条件を引き合いに出したりして、立法化や施行を延期させるというものであった。なぜなら、目的は国家の支援（とりわけ資金面での支援）を得つつ、業界による運営を目指すことだったからだ。制度面での争点は、国家と業界の間でより均衡の取れた協調関係を得ることであった。

(2) より均衡の取れた協調関係へ

金属業経営者らは、自らの疑義や要求をさらに主張するために、制度のなかで力の均衡を回復させようとした。その目的は、行政側の過剰代表を是正することにより、国家の監督のもとに業界が組織する職業教育訓練制度を目指すことであった。そのために用いられたのは、次の二つの手段である。国家に対するロビー活動と、その影響力と有効性を高めるための業界の組織化である。

全国金属連合は、工業界における最多雇用部門を代表する者として、職業訓練について意見を述べるだけでなく、その決定に参加して、職業訓練制度において自らの経済的・社会的利害と釣り合う程度の代表権を得たい、と考えた。例えば、利害に比例した投票権が約束されないとみると、1921年リヨンでの全国職業教育訓練会議（Congrès national de l'apprentissage）で見られたように、欠席戦術をとることもためらわなかった⁽¹¹⁾。1922年には、全国金属連合は技術教育高等審議会（Conseil supérieur de l'enseignement technique）および各県技術教育委員会（Comités départementaux de l'enseignement technique）への参加を認められるが、ひとたびこれらの立場を獲得すると、全国金属連合は、技術教育高等審議会常任委員会において、産業界の代表権は任意ではなく義務であると訴えた。同様に、職業教育税をめぐる訴訟では、支払い義務のある経営者が上訴するのは裁判所であり、行政代表が支配的な技術教育高等審議会常任委員会ではない、との保証を得ようとする。そして、全国金属連合は教員の募集と訓練プログラムの決定に関する自らの責任を主張する。全国金属連合は、訓練工に対する「作業場での実践教育と職業教育が同質であると保証すべく、教員は産業に不可欠な現場訓練を受けていなければならない」ので、工場幹部従業員の中から教員を募集することを勧める。全国金属連合はまた、プログラムも決めたいと切望し、そのために、フランスおよび外国における職業訓練プログラムの文献を収集する⁽¹²⁾。

(11) AG, UIMM, 14 février 1922, p.10.

(12) AG, UIMM, 19 fév 1914, p.11以降。

行政府や立法府に対するロビー活動では、全国金属連合は、今度は業界内部に目を向けて、もうひとつの原動力を加えた。すなわち、ロビー活動をより効果的にするために、経営者間の組織化と個人主義の克服を促し、協議を発展させ諸意見を調和させようとしたのである。職業教育税に関する法案の可決後、この戦術は業界内でも他業界団体との間でも、また全国レベルでも地方レベルでも、実行された。すなわち、全国金属連合は、県技術教育委員長である知事にとっての唯一の交渉相手となるべく、加盟組合に対して、職業教育税の免除要請を一本化するよう促した⁽¹³⁾。さらに進んで共通の主張を明確にするため、全国金属連合は、他の領域で進めていた全国基盤目作戦を、職業教育でも展開する。こうして、全国レベルで異なる業界団体との間に納税義務者の常設の連絡網構造、すなわち全産業職業教育訓練常任委員会（Comité permanent interprofessionnel d'apprentissage）が作られ、さらに、これを手本として、地域レベルでも異種組合間で同様の構造が作られることになる。動員の対象がより均質な分野においては、共通の行動指針を打ち立てるのはより容易である。この潜在的な動員の可能性は、のちに、職業訓練制度の方向性を変えたり制約を軽減したりするために、活用されうる。

（3）柔軟で金のかからない措置をめざして

組織上であれ金銭上であれ、諸制約は硬直性の表れと見なされ、これに対して全国金属連合はロビー活動によって抵抗して効果を挙げてきた。

義務化の原則は、関係する様々な措置を硬直化させるとともに人為的に差異を黙殺してしまうという二重の理由で、業界団体にとっては断固として反論する対象となる。この義務化の原則は、職業訓練の改革では、訓練工が受講しなければならない実践訓練を補完する講座、1930年代を通じて公権力が企業に課そうとした訓練工数の割当て数、そして職業訓練契約に適用されていた。全国金属連合は、制度には柔軟性が不可欠だという名目で活発な反論を展開し、有利な決定を入手することになる。すなわち、あるデクレが、既に職業教育講座が実施されている自治体にのみ受講の義務を限定することで、法の緩和をみとめたのである。同じく、産業毎に課せられていた訓練工数の割り当ては、業界側の抗議と公権力の介入を招いたが、後者は法的介入を何年もの間先送りすることになる。これに対して、1928年に、労働権の「改正」に加担していた与党の右寄りの近代化推進派が、書面による職業訓練契約については引き下がらなかった⁽¹⁴⁾。これについては、経営者側は労働者全体に拡大適用される危険があることから、手続きの負担がきわめて大きく危険と判断して強く抗議していた。

全国金属連合はまた、生産活動を妨げるあらゆる制約に反対の立場で、活発に抗議した。全国金属連合は、勤務時間内の受講義務は作業場での労働を乱すとして異論を唱え、講座を夜間に行うか、半日で実施するよう提案した。

そしてロビー活動は、訓練の費用を出来る限り抑制することにも向けられる。職業教育税

(13) AG, UIMM, 16 fév 1926, pp.17-18-19.

(14) 時を同じくして、1928年には、全国金属連合が世紀初頭から闘ってきた解雇予告期間に関する法案が可決する。

(1925年法)は、国家と業界の間で見解に最も大きな隔たりのあるテーマである⁽¹⁵⁾。経営者団体は、立法府に先手を打たれていた。第一次世界大戦の直後には、民間家族手当(1932年に義務化される前)に出資するための経営者補償金庫の方式になって、この領域での協調行動を求める声があがったが、反応は弱く一時的なものでしかなかった。1925年法は、税率が高すぎ、またその配分が曖昧であるとして、厳しく批判された⁽¹⁶⁾。全国金属連合は、職業教育税の用途について、若年層の職業訓練にのみ充当され、成人訓練の費用となってはならないという保証を求める。全国金属連合は、法が一部の免除のみを定めているのに対して、全額免除の可能性を求めるとともに、係争を解決するため、行政が過剰代表にならない公平な控訴機関の設置を求めた。1926年1月15日のデクレは、全国金属連合の提案の多くを考慮にいれているのである。

公権力に対して金属業経営者の団体としての行動は出遅れており、また不連続であることから、熟練労働を再構築するための職業教育訓練という領域においては、経営者の関与は控えめであったことがわかる。全国金属連合および地方レベルのパリ地域金属連合はともに、業界毎に組織された自立的な職業教育訓練制度の「同業者による構築」も、家族手当のように職業訓練費への融資を相互扶助する補償金庫の創設も、企てることはなかった。国家に不意を突かれたにせよ、国家の後ろ盾を好んだにせよ、金属業経営者は、国家が「民間イニシアティブの技術顧問」でなければならぬと技術教育局長が主張した役割分担に従っていた。しかしながら、公権力が経営者に費用を重く課したり、自由を制限したりする場合には、業界団体はロビー活動を行行使することによってあらゆる義務的措置を退けたり、公権力の方向性を変えようとした。これ以降、経営者は、訓練と資格、また資格と雇用の連関を自分の利害に最も適した形で定義できるように、規制から距離をおき、回避し、また出し抜いたりするとともに、自主性を保持するために、術策を準備することになる。

2 実践と技能審査：経営者の権力と労働者の資格？

職業訓練の改革は、職業教育機関が免状を授与するに至る制度的な枠組みを定め、制度化された課程をひとつ丸ごと構築した。これは、訓練内容の選択、資格の認定手続き、資格の取得への経路の統制や選別、といった事項における自主性を、金属業経営者から奪うように思われる。それ以上に、危険にさらされているのは、個々の経営者が自ら望むように労働力を構成する自由である。しかし、経営者としては、資格の取得を統制する自主性や権力を剥奪されるつもりはない。

こうした危険を目の当たりにして、金属業経営者にはどのような対応の余地があるのか。実際のところ、経営者のロビー活動の圧力により、立法府は企業内の現場で行われる職業訓練については、その後も曖昧にしたまま放置した。職業適格証に見合った権利も定めなければ、係争や経営者側の過失の場合の強制措置も想定しなかった。それゆえ、金属業の業界団体は、措置の隙間を見つけて、自らの直接利害に最も適合する形で行動余地を活用することになる。つまり彼らは、資格取得に関

(15) Thivend M., «Les formations techniques et professionnelles entre l'Etat, la ville et le patronat : l'emploi de la taxe d'apprentissage à Lyon dans l'entre-deux-guerres», *Le Mouvement social*, n°232, juil-sept 2010, pp.9-27.

(16) AG, UIMM, 1925, pp.17-18.

する独自の諸規則，すなわち実践と技能審査による訓練を保持したのだが，それは，国家によって制定された諸手続きと並行・独立して機能し，人材の選別や流動性の統制に関する金属産業の経営者の権力を保持したのである。

(1) 資格取得への二重の道:実践あるいは職業教育訓練による養成

パリ地域金属連合は，アスティエ法の条項に正面から反対することはなくその大枠は受け入れたが，義務条項を除くことに力をいれるとともに，2通りの道筋と業界側のイニシアティブを主張した。こうして，アスティエ法によって制度化された職業教育制度は，従来の実践による職業教育のあり方を無効とすることなく実施に移された。1921年よりパリ地域金属連合は，賃金統計の前文のなかで専門的労働者（ouvrier professionnel）についてのある定義を掲載しているが，この定義では資格取得（qualification）に2種の教育訓練を維持することを想定している。すなわち，

「専門的労働者と見なされるのは，作業場の用語でしばしば『コンパニオン（compagnon）』と呼ばれる労働者であり，彼らは，職業教育訓練（apprentissage）あるいは実践（pratique）による，数年間の訓練を前提とするような作品が制作できる労働者である」⁽¹⁷⁾。

いくつかの条件が，これらの過去と連続する現象に有利に作用し，アスティエ法の完全な適用を妨げている。第1は，補完的な職業教育を行うために訓練工を受け入れることのできる講座が明らかに不足していたことで，立法側も義務条項について最初の法改正を認めざるを得なかったほどである。すなわち，既に職業教育講座が実施されている自治体においてのみ，職業教育を受講するために訓練工を就労時間内でも解放するよう強制された。第2は，労働市場が売り手市場となって賃金を押し上げている状況では，職業教育訓練の対象となる多くの若者が，初期準備訓練を全くしないまま，半熟練工の職すなわち一般工として雇用されたいと思うことだ。こうした状況では，企業側は大きな自由度を有していた。しかしながら，1930年代の危機と従業員に対する訓練工の割合が決定されたことで，経営者団体は会員に対する働きかけを強めていくことになる。地域レベルの経営者団体は，作業場での実践的訓練の強化を推奨し，地域やパリ商工会議所の学校で実施されている講座のなかで，必要な技術の補完的指導を企業側が訓練工に受けさせることを主張した。

しかし，人民戦線とともに，金属業経営者がそれまで組み込まれていた2通りの職業教育のシステムは終わりを告げた。1936年5-6月の社会運動の広がりによって変化した力関係のなかで，教育訓練と資格の連関は当事者らによって再考・交渉されたが，このことは1936年6月12日締結のパリ金属産業労働協約のなかでの熟練労働者（ouvrier qualifié）の定義の見直しにも現れている。

「熟練労働者あるいは専門的労働者とは，その職業訓練が職業適格証CAPによって裏付けられる職を身につけるとともに，従来の技能審査（essai professionnel d'usage）の基準を満たしたものである。」⁽¹⁸⁾

(17) 強調は筆者による。Statistiques des salaires, GIM.

(18) *Ibid.*

新しい「熟練労働者」の語法を採用した協約の文面は、職業訓練のうちのひとつの課程にしか言及していない。すなわち、現場での実践を通じて得られる訓練に基づく資格を排除したのである。これは、労働者側の勝利といえるであろうか。権力が人民戦線を通じて労働者およびその代表側に移動したことを意味するのであろうか。職業訓練はもともと労働者に対して、訓練を担った企業を越えてどこでも認知される、移転可能な資格を付与することを目的としており、さらに職業適格証CAPにより、労働市場で交渉の手段となる職業知識証明を付与することを目的としていた。労働者やその代表にとっては、雇用者の恣意や、職場固有の訓練ゆえに雇用者に過度に依存せざるをえない状況から逃れる手段であった。

しかし、労使双方はまだ合意に至っていなかった。労使交渉はある妥協に至る。職業適格証は必要条件でも十分条件でもない。資格を得るための要求でもない。すなわち、協約は、職業訓練は、職業適格証で証明されうるとはしているが、されなければならないとはしていないのである。職業適格証は、適性の証明ではあるが、能力の証明や資格証書ではない。フランスにおいては、適格証は資格を得るために十分なパスポートではない。職業訓練に裏打ちされ、個人に付与された資格という概念は、まだ受け容れられていない。とりわけ資格を得るための本質的な要素が欠けている、すなわち技能審査への合格である。この仕掛けについては、金属業経営者は妥協しなかった。

(2) 技能審査、資格への避けられない通り道：経営者の特権か？

技能審査は、教育訓練課程の最後に位置する究極の試験で、適格証以上の存在だ。ここでこそ、資格の認知に決着がつく。技能審査は、資格への避けられない通り道で、これに合格することは、使われる用語こそ異なるが、「職人」、専門的労働者、または熟練労働者として認知されるために不可欠なパスポートなのである⁽¹⁹⁾。1911年の職業能力証CCPに関するデクレの公布時やアスティエ法のなかで、証書の特徴づけるために用いた分類（能力capacitéか、適性apptitudeか）をめぐる雇用者が起こした論議は、雇用者側にとっての技能審査の争点を明らかにしている。雇用者にとって、職業資格の証明について語ることは、雇用者が異議をはさむ余地のないほどに、その人の特権や、証明と資格の間に確立された自動的なつながりを認めることである。ところで、全国金属連合にとって職業能力証CCPは、ある職において職業教育訓練のなかで受けた訓練内容を認定し一定水準の知識を証明するが、資格の認知まで意味するものではない。1919年にアスティエ法のなかで適性（apptitude）という用語を能力（capacité）の概念に置き換えて用いることで、立法府は雇用者側の論理に立った。職業適格証CAPは、資格への直接の扉を開けるわけではない。職業適格証CAPを得た訓練工は、「能力あり」と認知される、すなわち、資格を取得できることを意味する。しかし、その資格の認知に導くのは、技能審査の合格のみである。パリ地域金属連合の語彙では、初めから、技能審査の合格が、資格を認知されるための必要条件である。この要求は戦間期を通じて続けられ、

(19) 注目すべきは、「職人（compagnon）」という用語が消滅して、代わりに「熟練の（qualifié）」という用語が「専門的（professionnel）」とともに登場していることである。「熟練の」はすでに第一次大戦中にいくつかの団体協約に登場するが、その場合は「専門的」と結びついた形、すなわち「熟練の専門的労働者（ouvrier professionnel qualifié）」として出てくる。

1936年6月12日のパリ地域金属業の団体協約でも取り上げられる。経営者団体がこの方向で論を進めるうえで頼みとしたのが、職業適格証CAPの細分化と内容の不均衡であり、教育課程の決定や供給の調整、望ましい労働者の定着とそうでないものの排除のための規制の手段の維持を主張した。

技能審査はたしかに、その戦略的位置づけと機能ゆえに、交渉に加わる多様な当事者の権力争いの重要な焦点である。第一次大戦中には、1917年以降、兵器・軍需省の決定により、軍需工場での技能審査は、労使で交渉した後国家が認可することとなる。その後技能審査は、軍需大臣である社会主義者のアルベール・トマ Albert Thomasが戦前に歴史学の学位論文で取り上げた、産業民主制のモデルにそって再組織され、セーヌ県の常設調停・仲裁委員会が部分的に定義・実施し⁽²⁰⁾、国家が認可した。技能審査は、女性にも資格への道を開いている。技能審査の内容においても賃金の規則性においても、男女間の平等原則を守り、合格した技能審査により得られた格付けは、必ずその労働者に与えられることを認めている。

第一次大戦後、技能審査は、経営者側の特権またはその権力手段に再び戻ったように見える。そして、この権力は1936年の社会運動にも耐える。というのも、パリ地域金属業の団体協約は、常に技能審査に触れながらもその機能の仕方については明確にしていなかったからである。このことから、この問題が交渉の対象にはならなかったと考えられる。技能審査は、有効な障害物として経営者側の手中に留まったが、それは、資格取得に対して経営者側の支配を保障するためであった。また、職業教育や資格の認知といった面での経営者側の引き締め策によって、とめどなく広がる資格の拡大を防ぐためでもあった。

(3) マルサス主義色の濃い規制の実践

訓練工の人数、身分規定、賃金、特別手当、社会的優遇措置について散在するデータや、彼らの修得課程を見れば、金属業経営者が職業訓練の諸課程をどのように活用したかが分かる。他方、実践によって熟練労働者の身分になった労働者に関しては、社会・地理的出身地や職業経路に関する分析が進んでいないため、キャリア形成および賃金の点で二つの課程間の相対的優位性を測ることは難しい。

第一の総括は、人数についてである。データは極めて不備なものであるが、当該期間の最初と最後については同じことが当てはまる。すなわち、職業教育策の保守性は終始一貫している。1924、1925、1926年の従業員数についての情報が得られるパリ地域金属連合の賃金統計から判断すると⁽²¹⁾、パリ地域の金属業においては、毎年4,000名未満の訓練工が、3段階の課程に分かれて養成されていた。職業訓練講座は多くの自治体では行われていなかったが、パリでも全員が受講しているわけではない。訓練工は、機械に約1,000名、製錬に200名未満、その他産業に約250名いた。

(20) Décisions du 20 sept et du 13 novembre 1917, Tarifs de salaires et conventions collectives pendant la guerre (1914-1918) tI, Paris, 1921

(21) パリ地域金属連合の賃金統計は加盟企業の従業員全体に対する給与を調査しており、1923-26年については従業員数が加えられている。

年毎に人数が増加することがあっても、熟練労働力の不足を解消するにはあまりに微々たるものであった。なにより、金属業において女性は、制度化した職業教育訓練から排除されていたのであるから、なおさらである。1926年には、パリ地域金属連合加盟企業で養成された4,000名の訓練工は、これらの企業の男性労働者全体の3.6%、また専門的労働者の7%を占めている。これらの数値は、当局が1930年代末の達成を目指した専門的労働者の9%という割合にはほど遠い。

これらの数値から、訓練工・企業双方で参加が消極的であることが看取される。ある年の2、3年在籍数と前年の1、2年在籍数との比較で訓練課程の途中放棄を推計してみると、かなりの数に上ることがわかる。1924年に機械分野の訓練1年目に採用された1,097名のうち、2年目の1925年に在籍するのは475名、3年目の1926年には274名のみで、1-2年の間に57%が、また1-3年の間で75%が放棄したことになる⁽²²⁾。こうした途中放棄の多さは、熟練でなくても何らかの雇用や賃金が得られることと無関係ではありえない。1923年には、3年目の機械分野の訓練工の賃金は、一般工の賃金の48%、半熟練工の42%であった。こうした金銭的な動機は、この期間を通じて拡大する。というのも、訓練工の賃金の伸びは、同じセクターの労働者の賃金より明らかに鈍いからである。1923年から1935年にかけて、訓練工の名目賃金の伸びが67%であったのに対して、一般工の賃金は名目上ほぼ2倍に伸びた。この訓練工の収入の伸びの遅れは、第二次大戦の終戦前においては、職業教育の分野でキリスト教労働組合主義を除いて労働組合主義の影響が弱かったことと、議論に実践が伴わないこの工業分野の曖昧な立ち位置を物語っている⁽²³⁾。

企業側についていえば、アスティエ法採択後にフランス機械・金属加工・鑄造組合 (Syndicat des Mécaniciens, Chaudronniers et Fondateurs de France) がパリ地域金属連合の他の分野向けに開講した講座に訓練工を派遣しているのは、いつも同じ企業である (コードロン Caudron, ニウポール Nieuport, シュナル・エ・ウォーカー Chenard et Walker, ウェール Waelles)⁽²⁴⁾。経営者団体は、他の多くの分野でやってきたようには「組合主義的な構築」に積極的にならなかった。既存の学校や講座を利用したが、家族手当についてのパリ地域補償金庫のような、補償による融資システムを構築するには至らなかった。職業教育訓練を考慮した政策について消極的だったことは、主として以下の3つの説明がありえる。まず何よりも、実に大きな労働力の流動性が、職業訓練制度を拡大するうえで最大の障害となる。離職率の高さは、特にパリ地域においては、訓練工が他で雇用された場合に職業訓練への投資の見返りを逃す、という懸念を経営者の間で高めた。また、労働コストへの関心が高まっているなか、会計的管理の重み (これが、1927年に社会改良派の経営者の一部から告発された、フランスにおける民衆教育の状況の深刻さの一因でもあるが) も看過してはならない⁽²⁵⁾。そして、ロベール・ボワイエ R. Boyerが第二次大戦後について述べた表現を使えば、フランスは戦間期に既に「フォーディズムの優等生」⁽²⁶⁾ であると考えられる。労働力の合理化は、

(22) 途中放棄の割合の算出には、留年は (あっても) 含まれておらず、3年間の定着の悪さが目立つ。

(23) Troger V., 《Les centres d'apprentissage...》, *op. cit.*, pp.147-162.

(24) 39 AS 985, 341 2330, Résultat de l'enquête sur l'apprentissage de avril-juin 1921.

(25) J.-H. Adam, L'éducation populaire, in *Le Redressement français*, n° 21, 発行年不詳 (おそらく1927年)。

(26) Boyer R., 《La spécificité de l'industrialisation française en quête de théories : essor et crise d'une variante étatique du modèle fordiste (1945-1995)》, in Louis Bergeron et Palnce Bourdais *La France n'est-elle pas douée pour l'industrie?*,

専門的労働者よりも半熟練労働者への需要を増やしたが、その背景には、非常に早期に19世紀末から民衆の心をとらえたマルサス主義が労働力不足を引き起こしたこと、女性就労率の上昇があった。こうして、経営者らは、職業訓練の展開について、隣国ドイツほど敏感にならずに居られた。このような条件が重なったことで、社会改革の文脈や公共圏に近い諸階層において生じた改革の動きは、抑制されてしまうのである。

職業訓練の計画や資格との関連については、金属業経営者は防衛的立場にいた。彼らは、法の適用で修正を少しずつ獲得していくべく法の土俵で戦うよりも、資格取得の2通りの並列の方法をできるだけ長く維持するための迂回策を選択した。慎重に検討を進め、職業教育訓練の構造上の不備に対処しようとし、また義務原則にも反対をしたことで、改革は全体として勢力を失ってしまった。労働者の資格に対抗して労働を機械化する、という代替案を持たない分野（例えばパリの高級裁縫業）に限って、職業訓練改革は大いに展開する。しかし、金属業の経営者にとって本質的な課題は、技能審査という「自分が雇用する労働者の職業適性を評価し、[中略]従業員を分類する作業を自ら引き受ける権利」を認めたことと何ら変わらない障害物を手中に収めておくことであった⁽²⁷⁾。この資格と雇用の連関に基づく分類作業は金銭的意味合いが大きく、経営者側の決定はより過激で断固としたものとなる。

3 諸雇用の熟練資格：社会的序列化の道具

分類の作成は、経営者側が熟考し行動に出た3つ目の領域であり、熟練資格と熟練労働者に関する疑問を解明しその意味を明確にするものである。パリ地域金属連合は、創設以来この問題に取り組んでおり、徐々に練り上げていく。分類表は、作業場における仕事と労働力の配分について説明するものであり、専門的労働者（ouvrier professionnel）と、まだこの時期には単能工OSとは称されていない半熟練工（manœuvres spécialisés）という新興職種の間目に見えない境界線を、引いたり移動させたりする。こうして、職種の分類や分類変更といった作業を進めるなかで、熟練資格について第2の見方が生まれる。そこでは熟練は、もはや個人には結び付けられず、最低賃金と連動する職種に関連づけられる。

この、既存の労働力および職種ごとに定められる賃金についての「長くて慎重な分類作業」は、労務管理の手段を生み出すと同時に、金銭的問題にも対応するという、二重の目標に応じている。分類作業は、パリ地域金属連合の表現では「より不公平感のない」範囲で賃金を維持するために、労働費用を抑制し、やや安易に職業能力を認めてしまう傾向に歯止めをかける、という狙いがあった。

この分類法とその調整作業を手がかりにすると、分類表を作成し市場変化に対応させるために考慮された、男女の分類基準を推測できる。熟練の輪郭を定義するのに、3つの基準が助けとなる。すなわち、職業的帰属、仕事の性質や使用機械の特徴に基づく基準、そして専門的労働者の社会的

Paris, Belin, 1998, p.227.

(27) AG, UIMM, 19 fév 1924.

地位に見合う賃金、である。

(1) 職業的知識が要求される職種への所属

熟練である (qualifié) とは、男性なら「専門職 (Professionnels)」一覧に掲載の100から158の「有資格」職種、女性なら1925年まで存在した「女性向け専門職」一覧に整理された12余りの女性向け職種に含まれていることである。

男性向け職種は、1925年に数が最も多く、部門は機械 (仕上げ工、型打ち工、金工…)、鑄造 (鑄造工、引き伸ばし工、…)、車製造・金属容器製造・製鉄および製錬 (金属加工工、鍛造工、圧延工、板金工、型押し工、…)、木材加工 (家具工、鉋削り工、指物工、…)、皮革加工 (馬具工、皮なめし工、…) に広がっている⁽²⁸⁾。ここには、古い農村的職種と、より新しく都市的で工業的な職種が併存している。これらの職種の特徴は、根強い男性的伝統、特殊知識・技能の必要性、および加工材料 (金属、木材、皮革) である。

女性の職種は、はるかに少ないが次第に数を延ばしていく。例えば1925年には、従来の縫製工、紡績工、巻線工、研磨工、打ち抜き工、中子製造工といった職種に、フライス工、旋盤工、無線電信装置の検査係、電機組立工、錫溶接工などが加わる。これらの職種の抛りどころは、(縫製工を除いて) 加工材料というより、仕事の性格や女性特有の「素質」としての緻密さ・リズム・迅速さ・反復性にある。これらは、性別が色濃くでている職種でもあったのだ。

この一覧は、全てを網羅しようとするものではなく、未掲載の職種群と同格の代表的職種を取り上げている⁽²⁹⁾。この一覧は、固定されたものでもなく、各性別の基準に照らして新しい職種を取り込む。その基準は、女性的また男性的な表象に照らして、「男性には金属と木材を、女性には布帛を」という諺に対応している (女性の場合は、さらには、緻密で反復的な仕事加わるのであろうか)。

(2) 手作業および機械との関係

熟練雇用と非熟練雇用を区別する第2の基準は、資格取得において男女間で不平等が生じるような結果を招く仕事の性質である。

第1の境界線は、手作業と機械作業を区別し、前者を重視する。熟練労働者を意味するのに「職人」という用語が用いられることが示すように、職人的伝統の重みが大い。この用語は女性形にはしない。職人的慣行に従い手作業を高く評価することは、男性には価値があるが女性にはほとんど意味がない。一方で、女性労働にも、主に手作業であるため長期の職業訓練が必要となるものがあり、例えば紡績工は一人前になるのに3年かかる。この男女間の差は、女性に割り振られた「素質」が、「生来の」「自然な」ものとして示されていることに拠っている。この点で、素質だけでは資格の認知を正当化するものではない。

機械化と近代的工場が広がりを見せるなかで、熟練職種を縮小させないためには、資格はもはや

⁽²⁸⁾ Statistique des salaires, GIM.

⁽²⁹⁾ 無線電信装置の製造とこれに対応する職種の賃金に関する調査についての1935年12月のコメントで、パリ地域金属連合が以前に採用した、代表的職種の選択方法について再確認している。

手作業のみを抛り所とすることはできない。企業によっては、この危機を前に、熟練労働者を組織的に新しい機械に配置するという決定をすることもある。この新技術、新機械の導入による仕事と労働者の活用は、例えばトロアのニット製造業で丸編みメリヤス機が導入された際のように他の産業でも指摘されており、男性に認められた特権であった。機械の大きさは、選別・性差の意味で同様の効果を持っている。すなわち、男性的な力強さを想起させる大型機械は、資格を与える役割を果たしうが、これに対して、一般に女性に任される小型機械は、それ自体では職業上の昇進も賃金上昇も与えるものではない。

金属業においては、熟練職種と非熟練職種の区分は、主に機械の自動化度による。ここでの熟練とは、複数の機械の操作に、人の介入が必要であることを前提とする。非自動化機械か、半自動化機械での作業は、熟練職種と認められうる。しかし、労働者の介入を必要としない、自動化済み機械での作業は、一般工の仕事となり、熟練労働者に頼る必要がない。まさにこの基準に基づいて、1925年には25の職種が熟練職種の一覧から一般工の職種一覧へ移され、19の男性向け職種が、使用される機械の性質により、熟練職種と一般工職種の一覧に分けて掲載された。

翌1926年、さらに大幅な再分類の対象となったのは、女性の熟練職種である。それまで熟練と分類されてきた女性はすべて、一般工に降格されたのである。以後、女性は、90%以上が一般工となり、男女合わせた一般工全体の60%以上を占めることとなる。女性は、一般に機械に介入する作業から排除されたので、自動化済み機械での作業に配置され、その結果、職種による熟練からも遠ざけられたことになる。

女性に与えられる社会的身分は、彼女らの職種を熟練や社会的流動性の回路から遠ざける傾向にあった。

(3) 賃金水準と支払い方式

第3の熟練の特権は、賃金と結びついている。なぜなら賃金序列を見て若者が職業訓練を希望すると考えられるからである。パリ地域の金属産業では、熟練労働者は賃金水準と支払い方式の両面で独特であった。訓練工は成人の熟練労働者と同様、一般に時給で支払われている。1923年には、時給で払われているのは、訓練工の70%以上、成人の熟練労働者の50%以上、成人の一般工については40%以下である。このように、熟練労働者は、しばしば出来高の制約から逃れており、仕事に満足感や余裕を得ることに恵まれていた。

しかし、熟練認定の重要な争点は、収益の配分がわずかな国における賃金の水準である。パリ地域の金属産業における賃金政策は、賃金水準を統一し、増増を保障し、戦前の厳格な賃金序列を再建することを狙っていたが、その目的は、若者に訓練工として職業訓練を受けたいと思わせ、その家族には子どもたちにより高度な職業訓練を受けさせようと思わせることにあった。経営者団体は、そのために賃金統計と並び洗練された制御手段を持っていた。彼らは、インフレにおいては賃金の上昇を抑え、同じ序列での賃金の不均衡を企業間や地方間で抑えることができたのである。しかし、第一次世界大戦期、そして賃金序列の縮減を進めようとする人民戦線のもと、国家や労働者からの圧力を受けて、金属業経営者は戦前のような大きな賃金序列（一般工と熟練工の間で80%以上の賃金差）を再建することはできなかった。1920年代から人民戦線の直前まで、格差は50%以下に

留まっております。第一次世界大戦期および1936年以降は、40%以下に下がっている。

労働実態に出来るだけ近く、労働組織や序列の上での位置に応じて、熟練を分類し定義するべく配慮するのは、労働流動性の高い熟練労働市場において、収益性と構造化を拡大しようとする狙いがある。しかし、この分類作業には、戦略的な狙いもある。すなわち、労働者やその利害代表との争いや交渉において、業界側は、精巧で無比の武器を持つことになる。分類表は、賃金の「競り上げ」に対抗するために使われたので、結果として、パリ地域の金属産業界では賃金の統一化が達成されたが、これは、外部柔軟性を優先する市場を機能させるには不可欠な要素である。

経営者組織によって実現された作業は、もうひとつの意味を有している。すなわち、1936年6月12日のパリ地域金属産業界団体協約の文書を大幅に構造化し、労働者代表の協力を引き出したことである。この団体協約の文書は、非常に早い時期に締結され格別に完成度も高かったため、その後締結される多くの協約の範例となる。こうして、1936年6月12日の協約は、経営者側が作成した初期の職種分類と1945年のパロディ職種分類とを繋ぐ役割を果たすのである。

おわりに

徒弟制の危機に対する観察視角を、公共圏から金属業という極めて強力な経営者団体にずらし、その豊富な一次史料に当たると、なぜ19世紀末に見られた改革の勢いが、約40年後に、国家を後ろ盾にしたフルタイムの学校教育による職業教育訓練に活路を見出すという無難な結果に終わったのか、理解することができた。世紀転換期に社会改革という文脈のなかで生まれた推進力は、これまで見過ごされてきた職業教育の初級レベルについての包括的改革を実現した。しかしこの勢いは、全国金属連合が曖昧な立場を取ったことでつまづいた。全国金属連合は、現状分析と、熟練労働者のあり方を再構築する必要については、職業教育を管理する当局に同調する発言をする。しかし、実際には、最小限の義務以上のことはせず、経営者の特権に影響を及ぼしたり企業への財政的負担をかなり重くしたりするような危険のある様々な制約については、ロビー活動を通じて撤回させてしまうのである。権力および金銭面での論点が、明らかに、労働力の養成と資格の問題よりも優先してしまったのである。権力・金銭面はしっかり擁護された一方で、職業訓練の危機はそのまま解決せず残り、若年層を育成するという道徳面からの義務感に訴える主張に対しては、経営者の間からは、労働組合ほど反応があることは決してなかった。1936年に締結された複数の団体協約が、職業教育や訓練について、あまり多くを語っていないことは、労使双方の集団としての意欲の欠如を示している。しかしながら、労働市場では、流動性が非常に高く、離職率が高く、一般工の雇用が急増し、半熟練職の数が膨れ上がっていたのであるから、経営者・労働者の当事者がこの問題の解決に多少関わったとしても、労働市場の機能や、職業訓練より機械化や合理化で容易に解決できる人材不足についての明晰な分析に基づいて動いているのでないか、と自問できよう。経済的な利害を前に、職業訓練という課題は背景に隠れてしまい、それとともに、職業教育訓練の改革が持っていた人的、集团的、市民的な局面は、消し去られてしまったのである。

(Catherine OMNES フランス、ヴェルサイユ＝サンカンタン・アン・イブリーヌ大学歴史学教授)

(まつだ・のりこ 静岡大学国際交流センター准教授)