
【特集】 イギリス工業化社会における労働者階級家族と子どもたち

— Jane Humphries, *Childhood and Child Labour in the British Industrial Revolution* を読む

20世紀初頭スコットランドにおける 若年労働と徒弟制をめぐって

— O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908) を読む

齊藤 健太郎

はじめに

- 1 1906年スコットランド若年労働調査について
- 2 イギリス徒弟制度の衰退と残存
- 3 徒弟調査の内容と整理
- 4 まとめと展望

はじめに

家族や児童労働の研究で知られるイギリスの経済史家、ジェーン・ハンフリーズ Jane Humphries は、著書『イギリス産業革命期の子どもたちと労働』第9章「徒弟制」を「児童労働は広く非難の対象である一方で、働きながら訓練を受ける（OJT）ということになると、人々の反応は明確さに欠けるようになる。それは徒弟制の場合も同様である」と書き起こしている⁽¹⁾。確かに、徒弟制は毀誉褒貶の振幅が大きい制度であり、主流派の経済学者たちによって自由な労働市場への阻害要因とみられたこともある。しかし、徒弟制がその伝統を部分なりとも存続させた事実に加え、近年では新制度派経済学や経済史家の新しい見解によって、徒弟制をより肯定的に捉える見方も一定の理解を広げている。

これらを背景として、本稿は、オジルヴィ・ゴードン Ogilvie Gordon の『雇用の手引き：特に職業・産業・専門職へ就業する少年少女の使用のために』を手掛かりに、20世紀初頭イギリス北部、スコットランドの若年労働者の労働市場の状況について考察することを目的としている⁽²⁾。本

(1) Jane Humphries, *Childhood and Child Labour in the British Industrial Revolution* (Cambridge, 2010), Chr.9, Apprenticeship, p. 256.

(2) Ogilvie Gordon, *A Handbook of Employments: Specially Prepared for the Use of Boy and Girls on Entering the Trades, Industries and Professions* (Aberdeen, 1908). 本研究への資料として、『イギリス労働組合史』(1964) や『イギリス労働党小史』などで知られるヘンリー・ペリング Henry Pelling 博士の旧蔵書を用いている。筆者に資料の使用を許可され、質問にご回答くださったアラスター・リード Alastair J. Reid 博士（ケンブリッジ大学、ガートン・コレッジ）に謝意を表す。本論文に過誤が含まれる場合、その責が著者のみに存することはいうまでもない。

書（以下『手引き』と略す）は1906年、ゴードンが他の4名の協力者と共に、スコットランドの四大都市、グラスゴー、エディンバラ、アバディーン、ダンディーを中心に調査を行い、1908年にその結果として出版されているものである。本書を考察の対象にする理由は以下の3点による。第一に、調査対象としてリストアップされた職種数が多く、包括的であり、また簡便なリストと共にその就業・作業内容・労働市場の状態が同一の見地から整理されており、世紀転換期前後の若年労働市場はもちろん、労働市場一般に関しても多くの示唆を与えるからである。第二に、ゴードンをはじめ、調査者らには、後述するようにR.H. トーニーなど20世紀の著名な研究者が含まれ、その調査内容・方法が確信的である一方、調査そのものが、その意図を含めて興味深いからである。そして第三に、この1906年スコットランド若年労働調査は日本ではほとんど紹介がなく、我が国におけるイギリス研究・労働研究への新たな資料紹介として貢献すると考えるからである。以下では、1節においてゴードンをはじめとする調査と目的について整理し、2節においてはこの時期に至るイギリスの徒弟・少年への技能訓練の衰退に関して、ゴードンの理解を中心に研究史をふまえながら概観する。3節ではゴードンらの調査を整理する。4節では上記の考察をより大きな脈絡の中に位置づけ、まとめと展望へとつなげる。

1 1906年スコットランド若年労働調査について

『手引き』は世紀転換期におけるスコットランドの青少年たちが労働市場へ参入するに際して、その就業環境と将来のスコットランド、ひいてはイギリス全体の社会改善・向上を意図する研究者たちによるものであるが、その主催者であるゴードンは社会問題を専門とする社会学者ではなく、地質学者として学位を取得した自然科学者である。マリア・マチルダ・ゴードン Maria Matilda Gordon（オジルヴィは旧姓）は、1864年にスコットランドのアバディーン州に生まれ、ロンドン大学に学び、ミュンヘン大学で博士号を取得した後、女性や児童の権利・平等を進める活動に従事した。1922年には自由党の下院議員候補として立候補しているが、当選には至らなかったようである⁽³⁾。しかし、ここで彼女の社会運動への関心と参加の経緯を詳らかにすることは、現在の資料アクセスへの制限もあり困難である上に、本稿の目的ではないために詳述しない。しかし、以下に述べるように、教育を通じての社会改良に大きな関心とネットワークを持っていたものと思われる。ここでは、『手引き』におけるゴードンの記述にしたがって、1906年調査が行われた意図と経緯、また調査方法と調査に当たった他の研究者について簡単にまとめる。

『手引き』は、導入部でスコットランドの労働市場における工場制の拡大と機械化の進行について悲観的な見解を展開し、ついで不熟練・熟練労働現場における若年労働者の状況を概観、さらにそれに対する対応策としての青少年への労働者教育の必要性を述べ、彼女らによる政策提言を行っている。労働市場に関しては後述することとし、ここではゴードンたちグループの見解・提言・計画について簡単にまとめる。

(3) ゴードンについては、インターネット上に数件の情報を見出すことができるが、ほとんどが地質学上の貢献に関するものである。以下などを参照；Maria Gordon, National Library of Scotland, <https://www.nls.uk/learning-zone/science-and-technology/women-scientists/maria-gordon>

まず主張されるのは、「中世以来、人々の想像力を育ててきたワークショップの十に九つまでが近代的な工場に取って代われ、親方たちは資本家と雇用者となり、熟練職人の技能が失われていること」である⁽⁴⁾。これらは一方で、若い労働者たちの就業状態を劣化させ、社会的・道徳的にも悪い影響が現れていると述べられる。

労働環境に関する記述において、ゴードンの主張に進むと、これらの憂慮すべき状態への対策は教育と産業を結ぶ公的機関の設置である。後述するように、少年たちはほぼ14歳で学校を終了し、早いものはそのまま、熟練職は2、3年後にそれぞれの職種に就業するが、学校教育と産業を結ぶものがないというのが、彼らの主張である⁽⁵⁾。むろん、この問題は20世紀のスコットランドにおいて初めて現れた問題ではなく、19世紀後半のイングランドにおいても様々な学校教育に関する法律の導入をめぐって多くの議論がなされ、公的・私的に対応されてきた問題である⁽⁶⁾。イングランドでは1887年教育法によって学務委員会は技術学校を設置する権限を持つことになったが、スコットランドではこの権限は行使されなかった。また、徒弟をめぐるその他の訓練制度も不十分であった⁽⁷⁾。しかし、ゴードンはスコットランドにおいては未だに不十分であり、商務院 Board of Trade の労働局 Labour Department やイングランドおよびスコットランドの教務委員会（前者では the Education Committee、後者では the School Board）は十分に機能していないとするのである。そして、1904年5月にグラスゴーで講演し、地域に、経営者と学校関係者による雇用事務局 Employment Bureaux を新たに設置するよう提案する⁽⁸⁾。その目的は3点あり、①卒業直後の青少年に彼らが進む産業に関連した技術や商業上の情報を教えること、②そのような教育に関連する奨学金や奨学生制度を用意すること、③様々な職業に関連する資格や俸給の状況、地域ごとの産業の状態などに関する情報を提供することである⁽⁹⁾。そして、この最後の点に関して、実際状況を調べるためになされたのが、本稿が取り上げる1906年の調査ということになる。ゴードンはイングランド教育委員会 the Board of Education、スコットランド教育局 the Scotch Education Department などと連携し、またスコットランド教育局長 the Secretary of the Scotch Education Department のストラザーズ Struthers 博士の承認・後援を得て調査を開始することとなる。

ここで、ゴードン以外の調査者について概観する。本調査は他の研究者として主に4名が当たっており、それぞれ担当の都市・地域が割り当てられた。グラスゴーの調査には、リチャード・H. トーニー Richard Henry Tawney (1880-1962) が当たった。トーニーはむろん、後に経済史家として著名となる人物であるが、当時はグラスゴー大学・経済学部助手の職にあり、既に社会問題

(4) 『手引き』 p. 1。

(5) 1894年に離学年齢は11歳とされたが、1900年には地域ごとに条例で14歳に引き上げられるという規定が作られた。これが法律として全国的に定められるのは1918年教育法（フィッシャー法）を待たねばならない。マイケル・サンダーソン『イギリスの経済衰退と教育 1870-1990s』 p. 7。

(6) 19世紀後半のイングランドにおける教育と産業訓練についての最近の研究としては、Santiki, M., 'Management of and local network for educating vagrant children: A case study on the Manchester Certified Industrial Schools in the late nineteenth century', *East Asian Journal of British History*, vol. 5 (2016) などをみよ。

(7) サンダーソン pp. 21-22。

(8) 『手引き』 p. 12。

(9) 『手引き』 p. 15。

の研究者として知られていた。この時点では、多くの少年労働者を雇用する産業に強い関心を有していたことが、調査を行う理由になったものとみられる⁽¹⁰⁾。また、エディンバラとリースの調査はクリスタル・マクミラン Chrystal Macmillan (1872-1937) が担当した。マクミランは法律家で政治的活動も行っていただが、詳細は不明である。ダンディーについては、カーロー・マーティン Carlow Martin が調査したが、マーティンについてもダンディーの教育委員会のメンバーであったこと以外の詳細は不明である。

2 イギリス徒弟制度の衰退と残存

ここで1906年調査に至るイギリスの若年労働、特に徒弟制について鳥瞰する。本稿は20世紀初頭のスコットランドが対象だが、研究史としてはイングランドを対象としたものが大半であるため、イングランドでの動向を中心に徒弟制の変遷を確認することとなる。

イギリスの徒弟制は、他のヨーロッパ諸国の場合と同様に中世の仲間団体 guild, company に起源を持ち、ギルドの親方や職人が徒弟を訓練し、その数をコントロールすることにより、労働者の需給を有利に管理しようとしたものである。イギリスでは、14世紀のペスト流行や農村工業の発展のために、ギルド徒弟制の外で、非公式の技能教育が広がったため、これを危機と捉えた政府が1563年に徒弟法 Statute of Artificer を定め、徒弟の法制化を試みた。これは7年のあいだ親方の元で過ごし、この修業期間を経て雇い職人 journeyman となるシステムである⁽¹¹⁾。

しかし、17世紀の騒乱の時代を経て、徒弟制は変化を経験することとなる。17世紀の初めには、ロンドンでは徒弟は人口の15%を占めていたのに対し、18世紀初頭には4~6%になっていたといわれる⁽¹²⁾。また、奉公人の徒弟を計算した斎藤修はロンドンの徒弟人口の割合は17世紀末に24%であったのが、19世紀には15%に落ち込んだと推定している⁽¹³⁾。徒弟制の衰退の一つの画期とみなされるのが、「産業革命」期の只中、1814年に徒弟法は廃止されたことである。これによって、実際に仕事に就業する前に徒弟奉公を行うことが法的に必要ではなくなったのである。これは、産業革命期の技術展開によって既存の訓練制度が不要になったこと、また、ギルドのコントロールが衰退したことに関わっているとされ、1800年を機に徒弟制の職業への一般的な影響が終

(10) Tawney, R.H., 'The economics of boy labour', *Economic Journal*, xix, 1909, pp. 517-537. この論文は、Royal Commission on the Poor Law and the Relief of Distress (1909) および Consultative Committee of the Board of Education (1908) の調査結果、さらにトーニーによるグラスゴー調査から、若年労働者の雇用と訓練の実態について述べたものである。しかし、グラスゴー調査を主な情報源とするとしているものの、論文中にゴードンの名は記されておらず、本稿の対象となっている調査との関係を正確に知ることができない。したがって、『手引き』の内容に関わって特に重要と考えられる点は適宜、脚注において指摘するが、本論中では論じないこととする。

(11) 正式名称は以下、An Act touching divers for Artificer, Labourers, Servant of Husbandly and Apprentice.

(12) Schwarts, L., 'London apprentices in the seventeenth century: Some problems', *Local Population Studies*, no. 38, 1987, pp. 18-22.

(13) 斎藤修「熟練・訓練・労働市場——工業化と技術移転の問題を考えるために」『世界史への問い2 生活の技術・生産の技術』（岩波書店, 1990）pp. 175-176.

わったとダンロップは示唆している⁽¹⁴⁾。

しかし、徒弟制は単純に衰退したという主張には多くの議論がある。レインは徒弟制の終焉はより緩慢であり、徒弟法の廃止はほとんど関係なかったと述べる⁽¹⁵⁾。ハンフリーズは『イギリス産業革命期の子どもたちと労働』において、労働者の自叙伝を用いて徒弟経験者の割合を計算しているが、1627-1790年、1791-1820年、1821-50年、1851-78年の各コーホートにおいて、それぞれ63.3-77.2%、56.0-63.3%、36.3-49.8%、26.2-41.4%が徒弟の経験を持っているという結果であり、自伝著述者という特殊な例であることを割り引いても、減少しつつはあるものの、19世紀末までかなりの割合で徒弟が残っていたことを示すものとなっている⁽¹⁶⁾。

さらに20世紀初頭以降についても徒弟制の残存が指摘されている。チャールズ・モアは、徒弟制にそれぞれ歴史的背景を有する幾つかの異なる類型を確認し、1906年になっても15-17歳人口の21%が徒弟であったとしている⁽¹⁷⁾。また、エルバウムは1920年代における徒弟はハンフリーズの自伝著述者たちよりも徒弟の修了率が高かったことを示しており、20世紀になっても徒弟が単純に衰退したのではないことが示唆される⁽¹⁸⁾。また、機械産業のような熟練工の職種でも、20世紀以降は一般的な傾向として徒弟制が後退したことは認められる。しかし機械工においてもツールメーカーのような高度な技能を要する部門では、徒弟-職人率は一定以下に抑えられ、訓練の重要性は放棄されたわけではなかった⁽¹⁹⁾。これらに対し、前述のようにゴードンの調査に加わった後に、R.H. トーニーは、「最近、徒弟制度がこわれつつある」（1909年）と述べている。これは、斎藤が述べるように、年少労働者の失業と臨時労働者化を案じてのことであったが、ここでトーニーも加わった1906年調査の内容をみることは徒弟制史の中でも意味が大きいことを示すものである⁽²⁰⁾。そこで、以下では20世紀初頭のスコットランドの若年労働についてみよう。

3 徒弟調査の内容と整理

上述のように、1906年調査は若年労働者の中で進行する「熟練の喪失」への対応を大きな目標とするものである⁽²¹⁾。しかし、熟練の、したがって不熟練の、定義は労働経済を論じる際に困難なものの一つであることはいうまでもない。技能それ自体の難易度の判定は容易ではないし、支払われる賃金、支払い方法などによって一意的に特定できるわけではないからである。その中で、当該

(14) Dunlop, O.J., *English Apprenticeship and Child labour: A History, with a Supplementary Section on Modern Problem of Juvenile Labour* by O.J. Dunlop and R.D. Denham (London, 1912), pp. 224-236.

(15) Lane, J., *Apprentice in England, 1600-1914* (London, UCL, 1996).

(16) Humphries (2010), pp. 260-261. この期間で徒弟期間・開始年齢はほとんど変わっていないことも指摘されている。

(17) More, C., *Skills and English Working Class, 1870-1914* (London, 1980).

(18) Elbaum, B., 'Why apprenticeship persisted in Britain but not in the United States', *Journal of Economic History*, 44 (1989), pp. 337-349.

(19) 齊藤健太郎「技能・徒弟制・熟練供給」『社会経済史学』68巻1号(2002)。

(20) R.H. Tawney, 'The economics of boy labour', *Economic Journal*, xix, 1909, pp. 517-537.

(21) 機械化による熟練への侵食は20世紀後半の研究では「技能の空洞化 deskilling」と表現される。しかし、本稿では調査の行われた時期を考慮してこの用語を使用しない。

する技能を獲得するのに必要な時間の総和を熟練度の目安とするのは、比較的を受容されている基準であろう⁽²²⁾。ここで『手引き』は調査対象となった全職種を「短い訓練期間が必要な職種 occupations requiring short period of training」と「徒弟もしくはある程度長い期間の訓練が必要な職種 occupations requiring apprenticeship or some long period of training」の二つのグループに分けてリスト化している。一方で、これらを前者については「いわゆる“不熟練”の職種」、後者を「より熟練の職種」と述べている⁽²³⁾。したがって、ここでは訓練に必要な期間（年数）を基準に熟練度を規定していることとなる。以下では、『手引き』の熟練職・不熟練職のリストから、職種・男女・修業開始年齢・修業期間、週当たり賃金などを選び、改めて整理した表を用いながら、ゴードンの説明・観察を交えつつ、若年労働市場と徒弟について概観する⁽²⁴⁾。ゴードンは不熟練職種について簡単に述べたのち、熟練職について検討しているが、本稿はその目的から、徒弟制に主な焦点を当てているため、先に熟練職種を中心に述べる。

(1) 熟練職種の徒弟

そこで、熟練職から概観しよう。次頁からの表1-A・B・C・D・Eおよび表2は熟練職種に区分されているものを整理したものである。表1は男性労働について、訓練期間の短いものから長いものまでをまとめ、表2は女性労働についてまとめている。

ゴードンがこの職種グループに見られることとして第一に挙げるのが、先に述べた「徒弟制の後退 the decay of apprenticeship」である。その主な理由は明らかに機械の普及であるとされ、石材加工 stone dressing, 錫器製造 tinware goods, 印刷業 printing, ブラシ製造業 brush-making などではとりわけ熟練職の雇用数が少なくなっていると指摘する⁽²⁵⁾。また、表1-A・Bにみられるように、機械工や左官・木挽き・鍛冶工・仕立工など、従来、徒弟年季が長かった職種も、職種中の作業内容によっては、3年という最短で修業年限が終わるように変化していた。

また、不況期に成人の熟練工が何とか職を得ても、若年層への就業機会は急減し、雑役のような仕事に就かなければならないことも多いと指摘されている。そして、結果として青年層も低賃金で長期の徒弟修業することを避けるようになっていくと指摘する⁽²⁶⁾。

一方で、この問題には労働者側の組織である労働組合の責任もあるとされる。労働組合は伝統的に、雇用者によって若年労働者が熟練労働者の安易な代替として雇用されるのを嫌い、徒弟と職人との比率をコントロールしようとしてきた。しかし、親方がショップロアから退場してビジネスマンになり、労働者が労働組合に組織された場合には、徒弟は次第に職人によって資本主義型の訓

(22) 技能・熟練の評価の歴史的変化については、Gospel, H., *Markets, Firms and Management of Labour in Modern Britain* (1992)などをみよ。

(23) 『手引き』pp. 2, 4.

(24) 元のリストは職業をアルファベット順に並べているが、本稿で作成した表は、業種名を日本語に訳し、熟練職種は修業期間の長さ、不熟練職種は開始年齢の若い順に並べなおしている。

(25) 『手引き』には、他地域との比較は述べられていないが、Tawney (1909)では、基礎学校 elementary school を卒業して、徒弟や訓練生になるのはグラスゴーで12%、ロンドンでは11.2%であるという数字を挙げ、共に熟練職への入職が減少しているとしている。Tawney (1909), p. 520.

(26) 『手引き』p. 5.

表 1-A 徒弟期間もしくは長期訓練（2-5 年）が必要な職業（男）（スコットランド，1906 年）

職 業	徒弟期間（年）	開始年齢	初年賃金 （シリング／週）	最終年賃金 （シリング／週）
ゴム製品製造	2 - 3	14 - 16	6	
速記・タイプ	2 - 3	16 - 18	8 - 10	12.5 - 15
絨毯製造業	3	18	10	
機械工（自治体電気工事）	3	15 - 18	6	12.5
機械工（電気関連）プレミアム	3	17 - 18		
左官業	3	14 - 17	4 - 5	9 - 11
郵便業	3	15 - 16	6	10
精肉業	3 - 4	15	5	10
絨毯デザイン業	3 - 4	15	5	10
化学（薬品）	3 - 5	16 - 17	4	8 - 9
造園業	3 - 4	16	4	7 - 10
理髪業	3 - 5	15	3 - 3.5	8 - 10
鉄道員	3 - 5	14 - 16	5	12
木挽き業	3 - 5	16	8	16

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

表 1-B 徒弟期間もしくは長期訓練（3.5-7 年）が必要な職業（男）（スコットランド，1906 年）

職 業	徒弟期間（年）	開始年齢	初年賃金 （シリング／週）	最終年賃金 （シリング／週）
釣具製造業	3.5	14 - 15	4	8
布地業	4	15 - 16	4	6 - 10
店舗手伝い	4	15 - 16	4	7 - 10
化学（製造）	4	14	4	7.5
帽子製造業	4	14 - 15	5	8
電話交換手	4	15	5	2 - 3 増加／年
電気メッキ業	4 - 5	16	4	7
鍛冶屋	4 - 5	16	3 - 5	10 - 13
製靴業	4 - 5	14	4 - 6	10 - 14
包装ケース製造	4 - 5	15	5	
桶樽製造	4 - 5	15 - 16	4 - 5	10
食料雑貨業	4 - 5	15	5 - 7	10 - 12
鉄器業	4 - 5	15 - 16	4	12.5
写真撮影プレミアム	4 - 5	16		
石切工	4 - 5	16 - 17	6	12 - 14
仕立工	4 - 5	14 - 15	3	7 - 14
建築	4 - 7	16 - 17		
書店文具業	4 - 7	15 - 16	4	10

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

表 1-C 徒弟期間もしくは長期訓練 (5-7 年) が必要な職業 (男) (スコットランド, 1906 年)

職 業	徒弟期間 (年)	開始年齢	初年賃金 (シリング/週)	最終年賃金 (シリング/週)
パン屋	5	16 - 17	7	
バスケット製造	5	14	5	10 - 11
建築業 (石工)	5	15 - 16	5	12
建築業 (建築)	5	15 - 16	5	12
高級家具製造	5	14	3 - 5	11 - 14
大工業	5	15 - 16	4	10 - 15
刃物製造	5	15	4.5	10
自転車製造	5	15	4	15
歯科技工	5	15 - 16	2.5	6.5
染色洗濯業	5	14	2.5	10
機械工 (電気関連)	5	16	3 - 5	10
機械工 (金属加工)	5	14 - 16	3 - 6	10 - 14
毛皮加工販売業	5	14	5	15
ガラス職人	5	14	4	10
ゴルフクラブ製造業	5	14 - 15	4.5	10
ゴルフバッグ製造業	5	15	4	10
鋳鉄仕上	5	14 - 16	3 - 5	10 - 16
木摺割業	5	16 - 17	4	20
図書館助手	5	14 - 17	6	10
機械据付工	5	15 - 16	4	9
写真撮影業	5	14 - 15	3 - 5	7 - 9
ピアノ調律	5	14 - 15	4	10.5
馬具製造業	5	15	4 - 5	10
造船 (金属板工・リベット打工・かしめ工)	5	16 - 19	8	15
造船 (ボイラー工)	5	16 - 19	8	15
造船 (大工)	5	16	6	10
造船 (塗装)	5	16	6	10
造船 (設計)	5	16	6	12
スレート葺工	5	16 - 18	5 - 7	12 - 18
砂糖菓子ジャム製造	5	14 - 16	4 - 5	8 - 12
電話修繕工	5	16	4	12
ガス計測器製造業	5	14	3	12
ガス工事業	5 - 6	15 - 16	5 - 7.5	10 - 18
住宅設備設置業	5 - 6	14	3.5 - 5	10 - 12
真鍮加工業	5 - 6	14 - 16	3 - 4	10 - 14
鍍金業	5 - 6	14	4	9 - 10
馬車・自動車製造	5 - 6	15 - 16	5	10 - 14
釣竿製造業	5 - 6	14 - 15	4	10
塗装業	5 - 6	14	4	12
錫加工業	5 - 6	15 - 16	4	12
ガラスボトル製造業	5 - 6	16 - 17	8	14
ガラス製造業	5 - 7	14 - 15	4 - 7	9 - 11
宝石業	5 - 7	14 - 15	3 - 4	10 - 14
皮鞣し業	5 - 7	14 - 15	4.5	14

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

表 1-D 徒弟期間もしくは長期訓練（6-7 年）が必要な職業（男）（スコットランド，1906 年）

職 業	徒弟期間（年）	開始年齢	初年賃金 (シリング/週)	最終年賃金 (シリング/週)
煉瓦積業	6	16	4	12
ブラシ製造業	6	14	6	
銅細工業	6	14 - 15	4	12
皮製品製造	6	14	4 - 5	10
漆器業	6	14 - 15	5	10
音楽見習い	6	14 - 15	4	9
手術器具制作	6	14	4 - 5	10.5 - 15
時計製造	6 - 7	14	3.5 - 5	12 - 13
金型製造	6 - 7	14 - 15	3.5	10.5
銃砲製造業	6 - 7	14	3 - 3.5	9 - 10
絨毯装飾業	6 - 7	14 - 16	3 - 4	7 - 9

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

表 1-E 徒弟期間もしくは長期訓練（7 年以上）が必要な職業（男）（スコットランド，1906 年）

職 業	徒弟期間（年）	開始年齢	初年賃金 (シリング/週)	最終年賃金 (シリング/週)
製本業	7	14	4	14
醸造・麦芽製造業	7	16 - 17		
植字業	7	14	4	10 - 11
製鉄業	7	14 - 16	5	16 - 20
リトグラフ製造	7	14 - 16	3.5	10.5
配管工	7	14	3.5 - 5	9.5 - 11
製陶業	7	15	9	18
印刷業	7	14	3.5	18 - 20
針金細工業	7	16 - 17	8	16
新聞記事報告業	7	16	2.5	15

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

表 2 徒弟期間もしくは長期訓練が必要な職業（女）（スコットランド，1906 年）

職 業	徒弟期間（年）	開始年齢	初年賃金 (シリング/週)	最終年賃金 (シリング/週)
製本業	3	14	3.5	6.5
製靴業		14	4	5
ブラシ製造		14	4	
化学（製造）		14	6	
帽子製造		14	3.5 - 4.5	6 - 7
郵便局	3	15 - 18	5	10
看護婦	3	23	10 ポンド/年	20 ポンド/年
造船（製図事務）	4	16	5 - 6	11 - 12

資料：O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 29-33 より作成。

練形態で教えられるようになり、そこでの徒弟数には厳しい制限が付き物となった。ゴードンの指摘では、配管工（徒弟：職人＝1：4）、スレート葺工（徒弟：職人＝1：3）、石工（徒弟：職人＝1：2）、パン職人（徒弟：職人＝2：5）、リトグラフ工（徒弟：職人＝1：5）、仕立工（徒弟：職人＝1：15）、絨毯織工（徒弟：職人＝1：20）等となっていた⁽²⁷⁾。これらは、徒弟期間が4年以上の職種であり、仕立工が4～5年、パン職人・石工（建築）・スレート葺工が5年、絨毯織工が6年、リトグラフ製造工は7年の徒弟期間を必要としている（表1-C・D・E）。さらにここで、10人の不熟練若年労働者に対し1名の徒弟が存在するような産業や職場が「徒弟業種」とみなされていることを述べ、それらはガラス製造・陶器製造・製材業 sawmilling、住宅設備設置業 wire-weaving、絨毯織工 carpet-weaving などである。これらは、リトグラフ製造工、製陶業など7年の最長徒弟期間を含んでいる（表1-D・E）。しかし、これらの業種でも職の確保が安定していないために、徒弟修業をしても不幸な結果になることが多いと述べている。そこで、労働組合としても、漆喰工 plasterers などがこの「徒弟－職人比」の制限を緩和する試みを始めているという。

また、徒弟訓練そのものの質も変化・劣化してきていることが指摘されている。機械化の進んだ、規模の大きい作業所では十分な訓練が確保されず、したがって、アバディーンなどの規模の小さい作業場で一般的訓練 general training を受けた徒弟が南部でよい条件の職が得られると述べられている⁽²⁸⁾。その例として製材工が挙げられているが、少年労働者のうち最高の能力を持つ者は徒弟として選ばれ、特殊機械の扱いを注意深く教えられて、「機械屋 machine-men」となり、産業の状態が悪い時でもよい賃金が得られると指摘される。しかし一方で、彼らの技能の質は20～30年前の典型的な職人が受けた訓練とそれによる手際には及ばず、産業の状態がより悪い時には職を失うと述べられており、その例として他に指物工、家具製造工、配管工などが挙げられている。総じて、第1級の職人が減少しており、長期の訓練を受けても必ずしも徒弟にとって十分な利益になっていないのである。

さらに指摘されるのは、徒弟と雇用者の間に結ばれる徒弟契約が残っている産業が少ないことである。徒弟契約が減少していくのは20世紀になってからではなく、19世紀初頭に既に指摘される場所である⁽²⁹⁾。製陶業やガラス製造業では、双方が署名する契約がなされるが、建築業や配管業では数か月の試験期間の後に雇用者が一方的に契約書を作成するのみであり、機械産業・造船業・金属加工・木材加工業では「文言」で徒弟内容を定めることは一般的でなくなっていた。すなわち、多くの都市・産業で徒弟期間や訓練の条件は「口頭」で告げられるだけになっていた。そして、徒弟契約の減退との因果関係は明らかにされていないが、このこととグラスゴーやダンディーでは徒弟がわずかに高額な賃金のために終了前に修業を止めることが多いことが指摘されている。

この項の最後として女性の熟練職種について述べる。表2が示すものだが、何よりも熟練職としてリストアップされている数が非常に少なく、製本業・製靴業・ブラシ製造・化学（製造）・帽子

(27) 『手引き』p. 6。

(28) この原因として、トニーが指摘しているのは、大工場における専門化の影響である。大工場では、徒弟も1種もしくは数種類のための機械の担当になり、それのみの繰り返し作業を強いられる結果、多能工になる機会が失われるとする。その結果、徒弟の質も上中下の3種に分けられると述べている。Tawney (1909), p. 521.

(29) 徒弟契約の減少についても、Gospel (1992) を参照。

表3 短期間訓練の職業 (男)

(スコットランド, 1906年)

職業	開始時 年齢	開始時 平均賃金 (シリング /週)	平均 週賃金 (シリング /週)
荷車運転	13 - 16	6	21.5
ベッド製造	14 -	5	25
ビスケット製菓	14 - 16	8	30
布漂白業	14 -	6	21
醸造所労働	14 - 17	8	22.5
絨毯製造	14 - 16	8	na
化学	14 -	6	21
櫛製造	14 -	4	20
コルク加工	14 -	5	25
カーテン・ブラウス製造	14 - 15	5	na
酪農業	14 -	6	22
家事手伝い	14 -	6	£25/年
農場作業	14 - 15	na	£36/年
ライター製造	14 - 15	7	na
魚屋	14 -	8	20
ガラス製造	14 -	6	na
靴下製造	14 - 15	5	27.5
ジュート工場 (準備)	14 -	8	12.5
リンネル・綿工場	14 -	8	na
新聞配達	14 -	7	na
製紙工場	14 -	6	na
パイプ管 (錫) 製造	14 - 17	7	na
採石業	14 -	9	na
鉄道業	14 -	8	na
ロープ帆布製造	14 -	7	22
製材業	14 - 16	9	na
造船所労働	14 - 17	13	na
石鹼・蠟燭製造	14 - 16	8	na
電報配達 (屋内)	14 - 16	9	na
電報配達 (屋外)	14 - 16	10	na
錫製品工場	14 -	7	20
路面電車	14 - 16	6	25
針金細工業	14 - 16	7	18
炭酸水製造	15 - 16	7	22
糸巻回し	15 - 16	6	24.5
ゴム製品	15 -	5	na
廃品回収業	15 -	12	22
司厨業	15 - 16	10	na
蒸留酒製造所労働	16 -	5	21.5
漁師	16 -	5	na

表4 短期間訓練の職業 (女)

(スコットランド, 1906年)

職業	開始時 年齢	開始時 平均賃金 (シリング /週)	平均 週賃金 (シリング /週)
ビスケット製菓	14 -	5	14.5
布漂白業	14 -	4.75	10.5
飾り箱製造	14 -	4	11
ブラシ製造	14 -	4	13
絨毯製造	14 - 15	7	na
化学 (製造)	14 -	7.5	13.5
櫛製造	14 -	4	11
カーテン・ブラウス製造	14 -	4	14
鍛造打型	14 - 15	5	14.5
ドレス製造	14 - 15	1.5	12.5
毛針製造	14 -	3	15
ゴルフボール製造	14 -	5	11.5
帽子製造業	14 - 15	4	14
靴下製造業	14 - 15	4.5	16.5
ジュート工場	14 -	6	9
洗濯業	14 -	5	12
リンネル綿工業 (準備・紡績・糸繰)	14 -	5.5	11
リンネル綿工業 (織布)	14 -	6.25	12.5
新聞配達	14 -	5.25	na
印刷染色業	14 - 15	4.5	11.5
製紙工場	14 -	4.5	11
絵葉書製造	14 - 15	5	12
製陶業労働	14 -	5.5	12.5
砂糖菓子ジャム製造業	14 - 16	5.5	12.5
錫製品工場	14 - 15	6	14
煙草製造	14 - 15	4.5	12.5
絨毯裝飾業	14 - 15	3	10
針金細工業	14 - 16	8	12.5
家事手伝い	15 - 16	4	na
毛皮製造	15	3	15
貯蔵食品製造	15	5	12
ゴム製品製造	15 - 18	6	12
馬具製造業	15	5.5	10
仕立服飾業	15 - 16	6	15
電信交換手	15 - 17	9.25	16.5
糸巻回し	16	6	11
蒸留所労働	16	8.5	12
網製造	16	6	11
古着ぼろ回収業	16	6	10
炭酸水製造	18	8	11

資料: O. Gordon, *A Handbook of Employments* (1908), pp. 24-28 より作成。

製造・郵便局見習い・看護婦・造船業（製図事務）の8種に過ぎない（表2）。訓練期間は短く3年から4年であり、多くは年少の14歳に仕事を始めている。最終的な賃金率も男性の徒弟と比べてほぼ半分である。また、ゴードンはこれら女子労働者に最終的に求められていることは、「経済的な買い物をし、家事や育児」を遂行することとしており、就業は一時的なものと考えられていた。

（2）不熟練職種

次に、不熟練職をみる。前頁表3・4は不熟練職種に区分されているものを整理したものである。表3は男性労働について、表4は女性労働について、それぞれ標準的な職業開始年齢の低い順にまとめている。これらの職は基本的に工場での作業であり、単純な肉体的繰り返し運動のみが期待されていて、「より高度な熟練労働へと上昇する家庭内労働 domestic work, ドレス製作 dress making, 農場での作業 farm work など」を除いて、ほとんどの職種は若い労働者の関心を高めることがないものとされている⁽³⁰⁾。さらに、グラスゴーやダンディーなどでの一般的な傾向として、「労働者階級の親たちは子どもを賃金獲得者としてしか見ておらず、できるだけ高い賃金に、できるだけ早く就かせようとしている」とする⁽³¹⁾。しかし一方で、ゴードンは、少年たち自身が工場労働を望んでいるのではなく、彼らは指物師や機械工のような熟練労働者になりたがっていると観察している。このような青少年を教育によって貧しい環境に生まれた多くの若者を職業と専門職の世界でのより良い位置につくよう教育するのは「スコットランドの誇り the pride of Scotland」であり、ゴードンはそれが社会改良につながるとしているが、それが実現していない状況を考慮し、提言と調査を行ったのである⁽³²⁾。

4 まとめと展望

本稿は、O.ゴードン『雇用の手引き』を用いて、20世紀初頭のスコットランドの若年労働と徒弟制について概観した。『手引き』のリストおよび詳細な職業の状況は、本来、この時期における徒弟制の状態についてより包括的な分析を行うことを可能にするものであるが、本稿では、職業リストとゴードンの観察を整理したことにとどまり、本格的な分析を行うことはできなかった。また、スコットランドの状況をより理解するには、イングランドの対応する状況と比較することが必要であるが、それについてもほとんど論じることができなかった。本稿の副題を『手引き』を「読む」とした次第である。しかし、これまで取り上げられることの少なかった資料・データの提供は一定の成果であったと考えられる。

最後にゴードンの主張を大きな労働と近代化の脈絡に位置づけることで本稿のまとめとしたい。ゴードンのいうように機械の導入が「徒弟制の後退」を起こし、ひいては、後にいわれるような

(30) 『手引き』 p. 2。

(31) 『手引き』 p. 3。

(32) 『手引き』 p. 4。

“熟練の解体・空洞化”の最大の原因となったのかは議論のあるところである⁽³³⁾。本稿は「はじめに」で「徒弟制がその伝統を部分なりとも存続させた」とのべたが、徒弟制が様々な侵食を受けながらも、人々の間に一脈の希望として映っていたことは明らかであろう。20世紀の半ば過ぎになってようやく、イギリス政府は職能教育について政策的取り組みを始めるようになり、それは苦闘を続けながら現在に至っている⁽³⁴⁾。その中で、1990年代になって「新しい徒弟制度 New Apprenticeship」のような方策が主張されていることが「徒弟制」に対する根強い意識をうかがわせるのである⁽³⁵⁾。この問題——工場における機械化と技能・職業訓練との関係——について、『手引き』の再論・詳論を期するところである。

（さいとう・けんたろう 京都産業大学経済学部教授）

【参考文献】

・主要資料

Ogilvie Gordon, *A Handbook of Employments: Specially Prepared for the Use of Boy and Girls on Entering the Trades, Industries, and Production* (Aberdeen, 1908).

・二次文献

Dunlop, O.J., *English Apprenticeship and Child Labour: A History, with a Supplementary Section on Modern Problem of Juvenile Labour by O.J. Dunlop and R.D. Denham* (London, 1912).

Elbaum, B., 'Why apprenticeship persisted in Britain but not in the United States', *Journal of Economic History*, 44, (1989) pp. 337-349.

Gospel, H., *Markets, Firms and Management of Labour in Modern Britain* (1992).

Humphries, J., *Childhood and Child Labour in the British Industrial Revolution* (Cambridge, 2010).

Lane, J., *Apprentice in England, 1600-1914* (London, UCLC, 1996).

More, C., *Skills and English Working Class, 1870-1914* (London, 1980).

Santiki, M., 'Management of and local network for educating vagrant children: A case study on the Manchester Certified Industrial Schools in the late nineteenth century', *East Asian Journal of British History*, vol. 5 (2016).

Schwartz, L., 'London apprentices in the seventeenth century: Some problems', *Local Population Studies*, no. 38, 1987, pp. 18-22.

Steedman, H., Gospel, H., and Ryan, P., *Apprenticeship: A Strategy for Growth* (ESRC, 1998)

Tawney, R.H., 'The economics of boy labour', *Economic Journal*, xix, 1909, pp. 517-537.

マイケル・サンダーソン（安原他訳）『イギリスの経済衰退と教育 1870-1990s』（晃洋書房、2010）

斎藤修「熟練・訓練・労働市場——工業化と技術移転の問題を考えるために」、『世界史への問い 2 生活の技術・生産の技術』（岩波書店、1990）

齊藤健太郎「技能・徒弟制・熟練供給」『社会経済史学』68巻1号（2002）

齊藤健太郎「イギリス労使関係史の諸論点」『三田学会雑誌』95巻3号（2002）

齊藤健太郎「近年におけるイギリスの職業訓練政策の変遷と「新しい徒弟制度」」、『京都産業大学論集 社会科学系列』第30号（2013）

(33) いわゆる、「労働過程論争」である。齊藤健太郎「イギリス労使関係史の諸論点」『三田学会雑誌』95巻3号（2002）に研究史の簡単なサーヴェイがある。

(34) 齊藤健太郎「近年におけるイギリスの職業訓練政策の変遷と「新しい徒弟制度」」、『京都産業大学論集 社会科学系列』第30号（2013）, pp. 239-258をみよ。

(35) Steedman, H., Gospel, H., and Ryan, P., *Apprenticeship: A Strategy for Growth* (ESRC, 1998).