

書評

ガートルード・ウイリアムズ 著

『熟練職業への労働力補充』

Gertrude Williams, Recruitment to Skilled Trades. London, 1957. pp. vii+216.

高橋 克嘉

(79) 書評

イギリス経済は戦後著しい労働力不足に悩まされ続けて来た
と云われている。これは、基本的には戦後の経済発展による勞
働力への需要増大によって説明されると考えられるが、更に需
要の構造、及びこれに對する供給の側面に眼を轉ずると、根本
的問題は、労働力一般の不足と云うよりは、熟練工不足の問題
であり、將來の熟練工たるべき青少年労働力の供給・養成の問
題にあることが明白となる。このことは、一九五七年一月以
來イギリスにおける失業率が急速に増加することによって、勞
働力一般の不足は問題となり得ない情勢となつて來ているのに
對し、青少年労働の問題は益々急迫せる問題となりつつある事
情によつても強調されうるであらう。(表I参照)

ところで青少年労働問題は、當初は青少年労働力不足の問題
として一九五三年の National Youth Employment Coun-
cil on the Work of the Youth Employment

〔表 I〕 ユナイテッド・キング
ダムでの失業率

1937年	8.5%	1957年11月	1.5%
1950	1.6	12	1.6
51	1.2	1958 1	1.9
52	1.7	2	1.9
53	1.7	3	2.0
54	1.4	4	2.0
55	1.1	5	1.9
56	1.2	6	1.8
57	1.4	7	1.8

(International Labour Review, vol. LXXVIII No. 3. Statistical Supplement, p. 105)

よる義務教育修了年齢の一四歳から一五歳への引上げ、(ハ)大
部分の青年に課せられた二年間の兵役義務の導入、(ニ)上級
學校で勉強し続けうる機會の擴大、などが擧げられて來たよう
である。しかるに最近では、戦後の増大せる出生率による青少年
労働力の増加に伴つて、これにいかん適性なる職業教育を與え
るか云う養成問題として意識されて來るようになったと思わ
れる。ここで注意されねばならぬのは、青少年労働力の増加が
雇用問題としてでなく養成問題として自覺されていることであ
つて、これは他方における熟練工の不足の問題の存在を示すも

意識される
に至つたも
のである
が、その原
因として
は、(イ)一
九三〇年代
の出生率
の低さ(表
II)(ロ)
一九五七年
の教育法に

〔表 II〕 グレート・ブリテンの
出生数
1932~54年 (1000人)

1932年	730.0	1943年	810.5
33	691.6	44	878.3
34	711.8	45	995.9
35	711.4	46	955.3
36	720.1	47	1031.0
37	723.8	48	905.2
38	735.6	49	855.3
39	726.6	50	812.4
40	701.9	51	796.6
41	685.7	52	792.7
42	771.8	53	801.9
		54	796.6

(from "The Influx of Young People into the Employment Market in Western and Northern Europe" International Labour Review, vol. LXXV. No. 4. p. 338.)

のに他ならない。

本書は、右の社會・經濟的問題を特に熟練工不足の視角からとりあげて、著者自身のクエスチョネア調査に基いて現在の熟練工不足の状況及びこれを補充する意味での青少年労働の養成における問題点を明らかにし、熟練工補充問題への対策について考察したものである。本書の構成は次の如くである。

“I. The Historical Background”で、著者は、現在のイギリスでは熟練工の養成は何世紀かの間存続して来た徒弟制度によっている所が多いとし、熟練工養成の制度としての徒弟制が熟練の變化に對應していかに展開して来たかを顧みている。

“II. A New Deal”は、第一章の連続として、戦後熟練工養成問題が政府中央諸機關によって積極的に取りあげられ、調査され、組織化されるに至った事情、及びこれらを通じて明らか

かにされた熟練工養成の現状と問題点を概観する。かくて現在までの歴史的概観を終えた著者は、“III. The Method of the Enquiry”によって行った調査の結果に基づいて“IV. The Schemes in Operation”で主要な熟練産業としての機械・造船業、建築業、印刷業、自動車修理業における熟練工不足の状況、青少年労働の補充・養成の現状を詳細に明らかにし、熟練工の補充・養成上の問題点を指摘する。

第二章、第四章の現状分析によれば、最近の熟練工養成は技術教育に負う所が多いことから、著者は“V. Formal Technical Education”において、イギリスにおける技術教育の歴史的發展を概観し、現在におけるその問題点を明らかにする。

最後に“VI. The Future”において、著者は、各國で現に行われている熟練工養成の方法を略述することによって、現在イギリスで行われている熟練工養成の方法は舊い傳統に負う所多く、必ずしも唯一妥當な方法ではないとし、今後の改善すべき方向を示唆するのである。

以下、本書を、一、熟練養成の史的展開、二、現在の熟練養成の方法、一、問題点と対策、の三つに分けて紹介したい。

二

(熟練養成の史的展開) イギリスにおいて初めて徒弟制が確立されたのは、一五六二年の the Statute of Artificers によるものである。これによれば、徒弟は七年間親方の家に住み込んで職人になるための熟練のみでなくその社會的地位に適當な

生活・習慣上の知識を習得することとなっていた。ウイリアムズによれば、この一五六二年の徒弟制の確立以来、熟練の性格及び熟練工養成制度は三度の變化を経験している。最初の變化は、産業革命により機械が進展した一九世紀中葉においてであつて、次第に擴大して行く熟練の分解により徒弟制度の熟練養成としての意義は後退し、むしろ徒弟と稱して工場で酷使された Pauper Children の保護の問題が社會的注目を集めた。しかしながら、同時にいくつかの産業ではなお古い熟練が存続する一方、徒弟制度は依然としてほとんど全産業で存続していた。これらの徒弟制度は、當時の熟練工の労働組合が徒弟奉公を入職の前提条件としつつ徒弟を制限することによって熟練労働者を保護しようとしたことを通じて、強力に維持され続けたのである。

第二の熟練の變化は、特に二大戦間に確立された状況として捉えられる。ここでは、これまでの機械化の進展によって、熟練の視角からみた新しい労働力の構造が確立し、これに對する熟練形成の方法が明確となった。即ち、社會に存在する労働は、(1)全く單純な作業を繰り返す不熟練労働、(2)最高の熟練を要する熟練労働、(3)この中間にある、繰り返して作業をするものではないが、さりとて全過程の知識を要さぬ半熟練労働、の三つであつて、(3)の型の労働が一定の短期間に一部門又は特定過程の見習か、單純な作業からはじめて一段一段の作業過程を昇進することによって必要な熟練を習得して行くものであつて、徒弟期間を必要としないのに對し、(2)の型の熟練は工業學校の

教育によって補促される徒弟期間を必要とするものであつた。しかしながら、この段階では産業上の問題はむしろ「半熟練」と云う新しい型の熟練の發生にあつたと云うことができる。

機械化の進展によって一時等閑視されていた熟練工養成制度を發展せる社會經濟の情勢にどう適合させるべきかと云う問題が更めて自覺されたのは、第二次大戦後に到つてのことである。この必要を惹起せしめたのは戦後の著しい熟練工不足に他ならない。戦後の熟練工不足は主として、(イ)二大戦間の慢性的失業により熟練工の將來の補充への關心が等閑視されていたこと、(ロ)大戦中の熟練工の動員、(ハ)熟練工に養成されるべき青少年労働力の減少(これについては前に述べた)、などによって生じたものであつた。

(現在の熟練養成の方法) 第二次大戦後のこの様な情勢から、一九四〇年代以降、労働大臣や中央・地方の教育行政當局を中心に、青少年労働者への職業紹介機構の組織化や青少年労働の補充・育成計畫の確立・實施のための試みがなされて來たのであるが、この効果は現在の所必らずしも充分ではない。實施されている熟練養成の状況は産業により、企業により、又地方によってかなりの相異がある様である。しかし、各産業別にみれば、熟練工養成計畫は多くは労使の全國協定によって定められ、ほぼ同一の線に沿つて行われている様である。

例えば、現在の代表的熟練産業たる機械工業での熟練養成は、一九四七年の勞資の大連合組合の協定に基いて設置された機構により規定された最低基準に沿つて、次の如く行われてい

るのが一般である。

(1)原則として少年は學校を卒業すると一五歳で雇用され一年間の準備期間を経る。この準備期間で少年は仕事の内容を學ぶと共に、何よりもこの職種での徒弟養成が適當であるか否かを決める機会が與えられる。

(2)かくて第一年が終ると、彼はどの職種に所屬すべきかが決定され、この後は専門養育を受け始める。一般的には、徒弟養成が始まるや職種の變更は許されない。

(3)養育期間は五年間で、この間にあって熟練のための理論上の教育は technical college で與えられる。これについては後に付言する所があるが、要するに、一八歳までの間は週一日だけ college への出席が許され、この間の賃銀は支拂れらると共にその費用も企業が負擔するのであって、これは Day-Release (通學休暇) と云われるものである。又一八歳を超えると、有能な者にはこれが繼續して許されるが、一般的には夜間過程への出席が養育の條件とされ、獎勵される。他方實地の仕事を學ぶ方法は特別に規定されていない。理論的に云えば、一人の徒弟は一人の熟練工に屬することになるのだが、熟練工はなかなか進んで教えようとはしない。

(4)徒弟の各段階での賃銀は規定されているが、年齢に應じて一人前の熟練工の賃銀に對する割合で支拂れる。

以上機械工業について述べた熟練養成の方法は本書で紹介された代表的熟練諸産業においてほとんど變りない。たゞ、産業によって最も重要な相異を示しているものは入職制限の問題で

ある。一九世紀にその熟練工組合が嚴格なる入職制限を勞使の協定で維持しようとした機械工業、建築業では、現在はほとんど入職制限は行われていない。これに反し、印刷業、造船業では依然として舊い傳統に基いて徒弟の入職数を企業規模別に職工に對する割合で嚴格に定めている。

最後に特に注目すべきことは、Day-Release に見られる養成への教育機關の參與である。これを更に具體的に明らかにするために、イギリスにおける教育制度の狀況を示さねばならぬ。一九世紀中葉までは教育機關の熟練養成への参加はほとんど行われなかったが、外國との競争に直面するや技術への關心が高まり、次第に各地に technical college が設立され、更に國民教育制度の一貫としての技術教育の問題が取りあげられるに到った。この結果二〇世紀初頭には一般教育の特殊部門として工業學校が設置され、發展した。戦後、一九四四年の教育法によって教育制度は再組織され、整備されたが、これにより一五歳までの全少年に對する中等過程は三つのコース (Stratified, modern, technical) に分れた。たゞ、これらのコースはいずれも一般教育強化に力點がおかれていたので技術教育の主な過程も中等過程以上のコースの問題となった。併しこのコースは勿論義務教育でなかったから、開校時間も主として労働時間外に開かれるものであって、これこそ County College に他ならず、これが熟練工養成のための學級を提供したのである。

(問題點と對策) 以上簡単に述べて來た現在の熟練工の養成計畫と實施に對して、ウィリアムズはいくつかの問題點を指摘

するのであるが、それらはいずれも根本的には「熟練工不足の急迫」、「これを補充すべき養成設備の缺乏」に結集している。彼女の指摘する問題點は三つの側面に分けて考察されうる。

〔I〕労働者の側Ⅱ徒弟供給の側面

(1) 組合の入職制限政策による徒弟不足は、印刷業、造船業などの他には見られぬ。

(2) むしろ問題は養成期間の長さにあつて、實際に必要とされる以上の五年もの徒弟期間の長さが熟練工の供給を停滞させている。これは一方において傳統に基くものであるが、この傳統を支えるものとしては、この期間が短縮されることによりその職種が半熟練の領域に入ることに熟練工が反對していること、又企業が徒弟期間の前半の負擔を徒弟が一人前となる後半で取り戻そうとしていること、などが考えられる。

(3) これと共に年齢制限の問題が重要である。イギリスでは一五歳から一六歳の間に徒弟として入職すべきか否かが決定され、二一歳で總ての養成は終ることを組合が主張している。だから、熟練工不足を緩和するために不熟練の成人労働者を熟練工に再教育する途は閉ざされているのである。

〔II〕企業者(養成設備)の側Ⅱ徒弟需要の側面

(4) 熟練工を養成せずに使用だけはする企業が存在し(新聞印刷など忙しい職種)、結局これらは他企業によって養成された労働者のプールに依存することとなる。

(5) 養成期間中の可成の高賃銀、又學校への出席中の負擔とそとの間の仕事の中斷などにより企業の負擔が大きい。このため

小企業などは熟練養成を喜ばぬ傾向がある。

〔III〕學校教育の問題

(6) 以前から、獲得された熟練について徒弟に對して三年目及び五年目の終了時にテストがなされ、この合格者に證書が交付されることになっていた。ところがこの合格率が極めて低いことが指摘されている。この原因としては、Collegeのスタッフの能力、生徒の能力に可成の問題があると考えられるが、同時に、徒弟に要求されている理論上のコース内容が不適當なものではないかと云う疑問が提出される。

以上の問題點を中心に、ウイリアムズは舊い傳統に縛られたイギリスの熟練工養成・補充の制度を諸外國で行われている制度と比較し、熟練工の不足及びその養成設備の不足を克服するための對策を考察している。彼女の諸提案は基本的には、一、徒弟期間を短くすること、一、養成の責任を個別企業から産業全體へ轉嫁すること、の二本の柱に集中する次の如き諸施策である。

(1) 徒弟期間を短縮すること。これによって、たとえ徒弟期間完了年齢が二一歳に停るとしても、入職年齢が一八―一九歳に上昇するため、職業選擇が慎重になり、同時に、從來有能な青年が上級學校に進むため徒弟になる青年の質が低下する傾向にあったが、これらの進學した青年を吸収する可能性が開ける。

(2) これを可能にするため、養成機構、とりわけ實地指導の制度を充實すること。

(3) 同時に年齢制限を全廢すること。これにより成人に對する

徒弟養成への途が開ける。

(4) として熟練工となる資格を期間によるものとせず獲得された技能によるものとし、このためにテスト制度を設けること。

以上の四施策により、徒弟となるべき労働力供給の増加を養成計畫充實によってはかると同時に、養成設備の擴大のため

(5) 徒弟養成の責任を個別企業から産業全體へ轉嫁させ、これを更に教育機構により補促すべきことを提案する。この個別企業から産業全體への責任の轉嫁は、一方において既に述べた如く従来でも小企業などが獨力で徒弟を養成する負擔にたえぬことによる養成不足の問題を解決すると共に、先の四施策による徒弟期間短縮のため、コストを取り戻す期間の短縮及び養成機構の充實による費用の増大によって増加した負擔から企業を解放する意義を持つものである。又養成の責任を教育機構により多く移すことは、現在の熟練がかつての如き all-round の熟練と云うより半熟練の性格が強いこと、それだけに技術教育のより多くの部門が一般教育に包まれる可能性があることと相俟って、充分に考慮さるべき途であることをウイリアムズは指摘している。

三

以上で本書の紹介は終るが、最後に私自身の感想を若干述べてみたい。

〔I〕熟練の性格について本書では熟練問題が、イギリスにおけ

る最近の熟練工不足を克服するためその養成・補充制度をいかにして妥當なものに再編成するか、の視角から取り上げられている。著者によれば、かゝる問題が発生せざるを得ぬ根本的理由は、「現在の熟練産業への青年労働の養成・補充制度についての最も注目すべき事實は總ての本質的な點においてそれが八〇〇年以上前に全く異つた經濟狀態に對して導入された方法と同一だということ」(一七七頁)にある。著者は、このことから現在の熟練養成制度は産業が要請しているだけの量、質の熟練工を生み出し得ないという事情が生れて來るとして、これに代るべき新しい熟練養成制度を提案するのである。しかるに著者はこの新制度によって生み出されるべき熟練工——資本主義の現段階で産業が要請する熟練労働の性格を充分に明らかにしていない。即ち、ウイリアムズによって本書で分折されている熟練労働は、もっぱら八〇〇年以前から本質的な變化をせずに存続して來た徒弟制度によって形成される労働に限られている。(四七―四八頁)従って、かゝる労働は必ずしも技術上高度の熟練工と云い難いものをも含んでいると考えられるのである。(養成期間短縮に對して、それが半熟練職種への低下を意味することから反對した熟練工が存在していることも畢竟このことを根據づけるものに他ならない。)これに對して、著者が提案する新しい養成制度によって養成されるべき熟練工こそは現段階における眞の熟練工に他ならぬのであるが、これはいかなる歴史的又技術的規定を受けるものであらうか。具體的に云えば、ウイリアムズの指摘するように、一九世紀中葉に可成の

手労働の残滓の上に存続していた舊い熟練は一九世紀末のいわゆる半熟練の登場により分解し、(一)の事情は、S. & B. Webb, "Industrial Democracy," 1919, 453 ff. に詳しく第一、第二次大戦間に「熟練」「半熟練」「不熟練」の新しい熟練構造が確定して行くのであるが、本著者が新養成制度によって作り出さるべしとする熟練とはここでどのようになるのか。或いは、その後の熟練の變化により生れたこれとは全く異なる新しい構造の下にある熟練なのか。現在の熟練養成制度に代るべき新制度を検討する場合、右の點に對する一層詳細な分析なくしては、適切な新養成制度の提案は不可能であると考へざるを得ない。

〔II〕熟練問題對策の視角について。ウイリアムズが熟練問題ととりあげる視角は、既に繰り返して述べた如く、現在の熟練工不足をいかに緩和するかの問題にあつたわけで、これは基本的に労働力政策としての性格をもつもの、即ち直接的には企業—資本の視角であつたと思われ。ここで私が問題として考へたいのは、この様に労働力視角で問題を考へ、一つの政策を考察しようとした場合、これと對立する労働者の視角がどの程度考慮され、貫かれたかの點である。例えば、熟練工不足を緩和するための對策としての、組合による入職制限の排除はもとより、入職年齢制限の撤廢、徒弟期間の短縮などは、いずれも企業が必要とする徒弟—熟練工を常に養成し供給することを意味するだけでなく、これは同時に、労働者が自ら労働力市場を規制し、労働力の賣買を有利にするために、從來獲得し維持して來た既得権が侵害されることを意味するものである。しかる

に、この問題に對するウイリアムズの意識は必ずしも明確でない。とは云へ、從來の如き組合の維持せんとする諸制限は熟練工だけ有利となる市場政策であつて、これを存続することは熟練が分解しつつある現段階に妥當なものではない。とすれば、右に述べた既得権の保護は——つまり組合の労働市場政策は新しい段階に適合せるものとして變型されねばならぬことになる。

これに關連して、G. D. H. Cole が "Introduction to Trade Unionism." で既に、養成問題に組合が参加すべきであると示唆している(一九五三年版一九一頁)ことは注目に値する。この提案はウイリアムズと同じ提案を全く異つた視角から提出していると言ふ意味で、非常に興味があると云えよう。

〔III〕日本における熟練問題について。最後に、本書で提出されている熟練養成問題は日本においてはいかなる問題として存在しているであろうか。この問題に關しては、労働力についてはたえず雇用が問題となると共に、労働力市場が企業別に閉鎖的である吾が國では、熟練養成の問題が存在するかと云う本質的な所に大きな疑問があるのであるが、同時に、賃銀支拂原則の特殊性から労働の質量—熟練に對する關心が薄いことなどにより労働組合の熟練養成への參與の傳統がほとんどないことなど、イギリスとは全く異なる事情が指摘されるのであるが、紙數の關係でこれらを詳論するいとまがない。

(一九五九、二、一八) (一橋大學大學院學生)