

ドイツにおける養成工制度＝「新徒弟制度」

成立過程について

——プロイセン国有鉄道徒弟養成の先駆的意義——

近 藤 い ず み

Über den Entstehungsprozeß des neuen Lehrlingswesens in Deutschland

——Eine Analyse der Lehrlingsausbildung in preußischer
Staatseisenbahnverwaltung——

KONDŌ Izumi

I. は じ め に

本稿の課題は、19世紀末から20世紀初めのドイツにおける養成工制度＝新しい徒弟制度成立過程の特質を、先駆的实践であったプロイセン国有鉄道の徒弟養成を主要な対象として、考察することである。

欧米、日本において産業の後継者養成に重要な役割を果たした徒弟制度(apprenticeship, Lehrlingswesen)は、産業革命による機械生産、市民革命を契機とした営業の自由実現—ギルド・ツンフト等同業組合の衰退により、その意義と基盤を失うこととなる。すなわち徒弟制度は①親方と徒弟間の人格的關係②ギルド等の公的監督③技術教育と並行した人間教育④将来の地位の保証というどの点をとっても、もはや中世社会において発揮された教育力¹⁾を行使し得なくなった。現場労働者の訓練は長い年期をかける必要はなく、ごく初歩的な学校教育で事足りりとする考え方が、一般的認識となった。しかしながら、第一次世界大戦を契機に、資本主義諸国において限られた産業分野ではあるが、独占的大企業が熟練工確保という生産的要請と労務管理的意図から、青少年を養成の目的で徒弟として雇用する現象がみられるようになる。この養成システムは、「新しい徒弟制度²⁾ (new apprenticeship, neues Lehrlingswesen)」と呼称される。すなわち、衰退したはずの徒弟制度が名称上資本主義的企業にひきつがれて復活をみるのである。この大企業による徒弟制度再編が、活発な展開をとげたのは、先進資本主義諸国の中でも後発の部類に属するドイツ、アメリカ合衆国においてであった。

とくにドイツでは、1870年代から世紀転換点まで手工業徒弟制度に関して相つゞ立法がなされたのであるが、一方で工業における徒弟養成も着実な発展をとげる。1891～1901年の間に工業で養成をうけた熟練工数が、手工業で養成された熟練工数を上回り、1906年に工業内熟練工養成のための工場学校が補習学校に準ずるものとして認定され、1908年には工場内技術教育に関する民間指導機関 DATSCH (Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen の略) が創設される。このように、手工業徒弟制度の再編とからみあって大工業での熟練工養成としての徒弟制度再編

近藤：ドイツにおける養成工制度＝「新徒弟制度」成立過程について

が進行するのだが、この構想自体は1870年代の徒弟制度をめぐる議論の中で提示され、プロイセン国国有鉄道が独自の徒弟養成に先駆的にとり組み、成果をあげている。

ドイツ職業教育史上重要な意義をもつと思われる、この時期の工業における徒弟養成再編について十分な研究がなされてきたとは言い難い³⁾。最近、それも1970年代末になってはじめて本格的な研究が進みつつある⁴⁾。しかしながら養成工制度の全体、すなわちその具体的養成方法のみならず、養成関係としての特質や、総体としての役割などをとらえる視点は未だ弱く、その成立過程も解明されてはいない。とりわけ、ドイツ養成工制度の起点、先駆としてしばしばプロイセン国鉄の徒弟養成が言及されるものの、どのような意味で先駆と言い得るのかについて、十分な根拠が示されてはいない⁵⁾。

本稿では、ドイツの養成工制度＝新しい徒弟制度成立過程の特質を検討するための不可欠な作業として、主にプロイセン国国有鉄道の先駆的意義の内実を明らかにする⁶⁾(Ⅲ)。その前に国鉄徒弟養成再編に重要な契機を与えた、徒弟制度再編論議について述べることにする(Ⅱ)。

Ⅱ. 徒弟制度の危機と改革構想

1869年北ドイツ連邦営業条例によってはじめて全ドイツにおける営業の自由が達成される。1869年法は、ツンフト的営業制限の廃止とともに、徒弟契約を当事者間の自由な契約としたのである。この法律は成立後40年間、相つぐ修正を被ることになる。この修正内容は手工業に関するものであり、手工業の保護、徒弟制度再編を企図した。以下主な内容を示すと、1881年法―徒弟制度監督、イヌング(同業組合)の委員会および連合体結成、養成主(Lehrherr)と徒弟間の紛争決裁に関わるイヌングの権限、1897年法―手工業の徒弟指導に関わる権限、マイスターの称号を名乗る資格、手工業会議所に公法上の人格を与え、業種別にイヌングへの加入強制を認めること、1908年法―マイスター試験の合格を手工業徒弟の養成権限に対する前提とする小資格証明制の実施のごとくである。このように、徒弟制度が手工業保護と緊密に絡みあって再編され、ここにドイツ的特徴を求めることは容易であろう。しかし、これらの諸立法の背後にある実態と議論をみるなら、単なる手工業保護や手工業徒弟再編にとどまらぬ問題が浮かび上がる。それは要約していえば、新時代に対応する労働力養成問題であり、産業全体の職業教育をどう再編するかという問題である。この課題をめぐる、学識者、職業教育関係者を中心として広汎に議論が展開された。彼らの共通の関心事は、徒弟制度の危機状況だったのである。

それでは、関係者の憂慮を招来した徒弟制度の危機とはいかなるものであったか。1870年代の徒弟制度の実態を、営業統計、帝国官房局調査にもとづいて分析した八林秀一の論によれば①「伝統的な徒弟養成の基本的条件であった徒弟の親方家族への包摂の消失に伴う変化」②「イヌングの衰退に伴う変化」とならんで③「徒弟関係の「労働関係」化」⁷⁾として養成料(Lehrgeld)支払の減少、徒弟賃金(Lehrlingslohn)の雇主による支払が指摘されている。このうち③は注目しておく必要がある。③は工場においてよく見られた現象であり、徒弟制度の従来にない、主要な「悪い状況(Mißstand)」はここから生じている。この「悪い状況」として指摘されるのは「契約破棄(Kontraktbruch)」一年期修了前の徒弟の逃走である。徒弟が最初の1～2年で、一通り工具の操作をおぼえてしまうと、それ以後その職場をぬけ出して他の事業場に雇われる現象が多くみられた。熟練工の不足した工場では、たとえ年期を修了していなくとも、一人前の職人と

偽り就業することによって、より高額の賃金をうけとることが可能であった。この「契約破棄」と対をなす「悪い状況」は雇主の側の「徒弟虐待 (Lehrlingszüchtereい)」である。これについては次の記述がよく説明している。「小経営の主は大工場における徒弟養成の機会が不足しているのを利用して、若い労働者を養成作業場のかくれみの下におびきよせ徒弟の高い徒弟料支払にもかかわらず、特殊な製品の大量生産の下で一面的に就労させ、搾取し、期待された専門的養成を行なわないでいる。」⁸⁾ また、伝統的な徒弟制度であれば営業特権の維持という点からも、また養成の観点からも徒弟数の制限を行なうのが必定であるが、作業場の労働者数の半数以上が徒弟であったり、ひどい時には全員が徒弟であるといった事態も報告されている⁹⁾。徒弟は事実上安価な労働力として搾取され、若年労働者保護規定(労働時間制限等)を免れる口実として徒弟制度が利用されることもあった。

以上のように、徒弟制度は工場制の普及等の生産方式の変化をはじめとする、社会の構造変動に対応できず、養成システムとしての意味を失うという危機に直面した。しかし、この危機的状況の中には技能養成にとって新しい契機もふくまれていた。つまり、後の養成工制度からみればきわめて不十分な養成とはいえ、熟練労働力を必要とする産業部門(機械・金属業)の大企業において、一定数徒弟を雇用し、熟練工と協働させることによって技能を習得させる試みがなされていた。多くの関連しあった業種の作業場をもつ大工業であれば、本人の意欲次第で、ある程度の技能が習得される可能性はあった。大工場における作業組織そのものの持つ特質は、そこで必要とされる熟練内容も規定する。すなわち、「徒弟は多くの作業場に入出入りして労働し、またそれゆえ課題は大きく多様であり、このことから全生産工程への全般的洞察、正確な知識、関連した労働部門での熟練が必要」¹⁰⁾とされ、明らかに手工業での徒弟養成とは異質の熟練とその養成方式が求められていた。

徒弟制度の衰退状況を指摘し、手工業保護政策を求める根拠としたのは手工業団体関係者ばかりではない。1870年代、徒弟制度に限らず職業教育再編をめぐって、その後の政策の方向をほぼ規定したと思われる、重要な議論が学識者、政策関係者の間でおこなわれた。設立(1873年)後間もない社会政策学会は1875年に徒弟問題について、1879年には実業補習学校について鑑定書を出し¹¹⁾、総会での議題にもしている。この中で、グスタフ・シュモラー、カール・ビューヒャーなどの学者、政策関係者、実際に養成を行なっている者の間で、諸々の職業教育改革構想が提示された。これらは、多様性はみせつつも、手工業者、労働者諸層の職業教育促進という問題意識では一致するものであった。すなわち、限られた上級技術者の養成でなく、すべての国民を有能な(tüchtig)労働者、職人へと養成することこそ重要であり、この課題は①フォルクスシュレ就学の徹底とその内容の充実、②フォルクスシュレに接続する補習学校を新時代にみあった職業教育機関として充実させること、③②の学校と相互補完関係にある養成作業場(Lehrwerkstatt)あるいは作業場での実地訓練、によって達成されるものである¹²⁾。一連の議論において徒弟制度はもはや時代に合わなくなったとして廃止を主張する意見も存在したが¹³⁾、全体としては職人や熟練工の実地養成としての徒弟制度の有効性を認める見解が大勢を占めた。徒弟制度の廃止ではなく、その存続・再編の必要性が確認されたのである。また、議論の中では手工業者保護論と、職業教育＝徒弟制度改革論が緊密に結合されていたが、手工業における養成問題とならば、工業の熟練工の系統的養成が構想されたことも見落とすことはできない。例えば、シュモラーは、

手工業徒弟養成の「代替物」¹⁴⁾として、大工業での職業学校と養成作業場による養成をあげている。この議論の中での養成作業場は、経営に属するというより、より公的な性格のものと考えられている。また、先述の鑑定書の中にも、工場付設の補習学校の実例が紹介され、工業独自の熟練工養成が着目されていたことがうかがえる¹⁵⁾。

以上みてきたように、1870年代の徒弟制度をめぐる議論の契機は、手工業の衰退と徒弟制度の危機ではあったが、議論の内実には職業教育の再編問題であり、工業熟練養成の構想と実践が提示されたものである。これらの動向がプロイセン国鉄の徒弟養成に手がかりを与えたと考えられる。

III. プロイセン国有鉄道の徒弟養成

ドイツ産業革命を先導した鉄道建設は1830年代にはじまる¹⁶⁾。19世紀後半にはプロイセンのビスマルクによる鉄道国有化の動きが顕著となり、1873年には統一ドイツ鉄道の監督機関として帝国鉄道庁が設置¹⁷⁾される。これらの動きの中で1878年、プロイセン国鉄徒弟養成に関する指令が、公務労働省初代大臣マイバッハによって出された。この指令から、当時の国鉄における熟練工養成の実態と、それに対する国鉄当局の問題意識をよみとることができる。まず、マイバッハは、国鉄付設の工場における養成の不充分性を指摘する。指令によれば、ほとんどの管理局が、熟練労働力を手工業で養成された職人層から全面的に供給しており、「養成された労働者の不足が感じられる限りにおいて、若干の地区で徒弟養成に着手し」はじめている段階であった。また徒弟を雇入している場合でも、「一部には徒弟契約は全く締結されていない」か、「年期中すでに職場を離れ、結局は養成された人間のほんの少しの者しか工場にとどまらない」¹⁸⁾状態であった。また養成関係としても、大工場の職場組織の中で直接に訓練され、「工場マイスターも、職場長(Vorarbeiter)も必要な恒常的監督を実行できない」ことから生じる「一面的で、欠陥の多い養成」¹⁹⁾が問題とされた。また、国鉄の大工場では手工業徒弟養成とは異なった質の能力を育成することが必要であると考えられている。「手工業で養成をうけた労働者は工場に多様に、とくに機関士(Lokomotive-Beamte)として使用するには能力に乏しい」²⁰⁾ことが指摘されている。

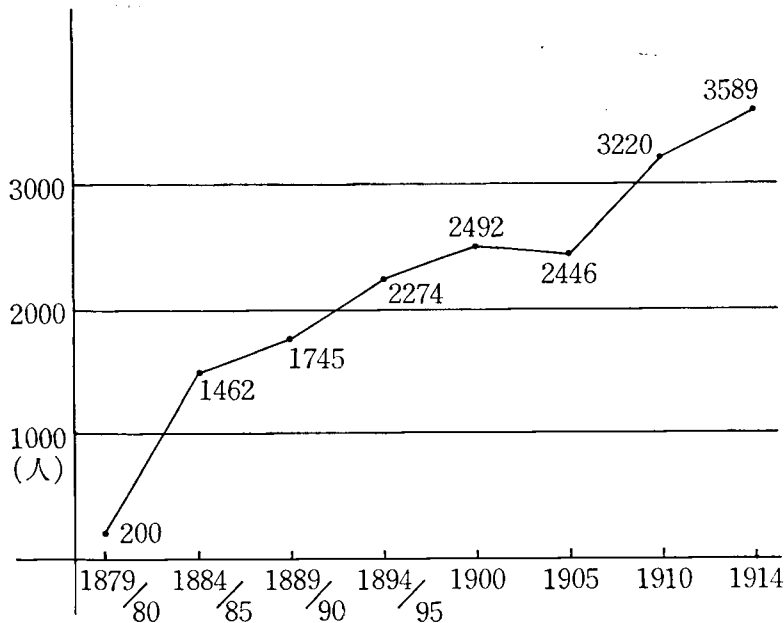
このように基幹の熟練工の量的確保と、質的向上がさし迫った課題とされ、養成作業場を中心とし、学校形式の知識教授により補完される徒弟養成が具体的に構想されるに至った。1878年指令は、養成の大綱、徒弟契約の書式、一般規定を含み、国鉄徒弟養成の基本的枠組を示している。1878年以後の養成が発展する上で重要な意味をもつのが1903年の公務労働相ブッデの指令であり、国鉄徒弟の雇入、養成、修了試験について詳細な規定(以下、1903年規定とする)が完成している。第一次大戦までの量的発展は、右図の徒弟数の増加にもあらわれている。

さて、先駆的に養成システムを確立したプロイセン徒弟養成の内実とはどのようなものであったか。このことをa)徒弟の雇入、b)養成、c)年期修了後の定着といった点から検討する。

a) 徒弟の雇入

国鉄徒弟として雇入されるためには、以下の前提条件を満たさねばならない。すなわち、①健康であって、肉体的適性をもつこと②フォルクスシュレーの最上学年を修了していること③年齢は14歳以上16歳未満④品行方正であって、堅信礼もしくはそれに替わるものを受けていること⑤以前の徒弟関係を法律通りに解消していることがあげられている²¹⁾。雇入日の6ヶ月前に募集が

図1 国鉄徒弟数の増減



Schwarze, 前掲書 S. 24 の表4より作成

行なわれ、たてまえでは雇入日の2ヶ月前に締切られる。そして応募者に関する様々の情報—学力、健康状態、家庭の事情を考量して選抜が行なわれた後、採用予定者の名簿が作成され、この順番で雇用が行なわれる。また、実際に徒弟が必要な学力、適性を有するか否かについては、試用期間の3ヶ月間に様々の課題（作文、書き取り、算数問題等）を与えることにより判定される。雇入の実態をみるならば、国鉄企業の特徴が明らかになる。

1903年規定には、「8、国鉄従業員の子弟については他の応募者より優先的に考慮される」²²⁾とある。実際、徒弟として雇用される者はそのほぼ全員が鉄道関係者の子弟であった。ある工場では、1905年から1914年の10年間、鉄道関係者でない者が、鉄道関係者と同様に書類だけで申し込むケースはほとんどない。志願者数は多く、定員を下回ることなく最高時で3倍近い競争率を示している²³⁾。志願者の父親の身分の内訳については表1に示す通りである。また、鉄道に働いていた父親を、就業中事故で亡くした子弟は、生活援護の意味あいにて特に優先的に雇用されている。

表1 志願者の父親の身分
Schwarze, 前掲書S.74
より作成

27%	労働者
38%	熟練工
27%	下級職員
8%	中級職員

縁故採用が行なわれたわけだが、この是非については問題にもなった。短所として、このような方式では、しばしば適性に欠けた有能でない人材の流入が考えられる。しかし、この不利益よりはむしろ以下の利点がある。それは、労働者内部でのよき伝統精神の形成と一体感の育成、強化である。この手段の一つとして、同程度の応募者の中では、その工場に近親者が働く子弟を優先することがある。長い年月を経れば必ず忠実で有能になることを考えるならば通常は良い成果をおさめることになるだろう。古参の者ならば、

国鉄当局により安定した地位を得るので、若い息子、甥、被後見人の指導にあたる義務があると考えている。これに対して、徒弟の側では、国鉄で働いて生計をたてている親族への遠慮から、しばしば無意識にせよ協調し、国鉄を粗末にしたり仕事を失敗するということはそれほどおこらない。彼には仕事上の罰とならんで、たいていよろこばしくない説教や叱責が予想されるからである。こういうわけで、鉄道従業員との人格的關係が保たれて、若い未熟な青年に強い道徳のおさえがきく。一方、国鉄にとっては確かな身元保証となる」²⁴⁾ また、これに加えて「すでにその父や祖父がその経営で働いている志願者は、工場と幼い自分の運命をもはや全く疎遠なものとは考えない。つまり、先代の人々の人生の様々なできごとが、仕事場とそれがあつた場所、建物やそこにいた人間にむすびついている。子供の頃から彼は将来の職業の思考圏の中で生い立ち、それについて多くのことを知るようになり、いずれかの熟練をすでに身につけられるようになり、一般に同様の素質は具えていてもこのような条件を欠いた児童より（進歩は）速やかで確実である」²⁵⁾ 以上のように雇入の範囲を限定することは、国鉄当局にしてみれば、青少年の技能習得、道徳教育という養成面での効用をもたらすとともに、従業員の間にも国鉄労働者という一体感をうえつけ、経営秩序を確立させるという意味があつた。従業員にとっても、家族の生活保障という福利の意味をもちえた。かくて歴史の古い基幹工場の中には、一種の伝統（Überlieferung）が醸成されていた。この実態は「個々人の人格的關係が全体として形成され、各人はまさしくこの工場の一員としての誇りを感じるようになる。各人は工場の発展に親しみ、その歴史は彼自身の個人的体験や人間関係と絡みあっている。彼は父や祖父から工場にひろがるよき精神を誇りにされたり、たとえちょっとした思い上がりの気分であるにせよ、隣りの工場と比較して徹底したよい仕事を指摘される時、よろこびを感じる。そして彼はこのような工場全体の一員であることを証明する義務があると感じる。」²⁶⁾

このように国鉄の場合、少なくともこの時期雇入の際に最も重視されたのは、徒弟の雇入時の素質、学力の均一性ではなく、徒弟の国鉄企業への帰属性であつたといえる。しかし、このことをもって国鉄が熟練工の技能養成を軽視したとは言えない。素質、学力の面で少々の問題はあつても、それを養成によって克服しうる自信があつたとも考えられる。

b) 徒弟の養成

手工業会議所による模範契約および機械工業者団体の模範契約と対比して、国鉄の徒弟身分を検討してみたい。まず、年期、養成目的が明記されていることについては手工業、国鉄、私企業とも同じであるが、徒弟料、徒弟の衣食住に関わる費用（Kostgeld und Wohnung）、賃金についてはそれぞれの特色がみられる。すなわち、手工業の契約には徒弟料の徒弟の親方に対する支払が一年毎に明記され、徒弟の衣食住に関わる負担は原則として親方が負う。また、手工業においても賃金が時間給で支払われる。これに対して、国鉄、私企業とも徒弟の衣食住保障に関わる規定として徒弟の後見人の、年期中の徒弟の扶養義務が明記されるのみである。

賃金支払については、国鉄と私企業では異なる点がある。国鉄では賃金は時間給で支払うとされ、1903年規定にはことさらに「徒弟は原則として出来高給で従業してはならない」²⁷⁾ とされている。一方私企業の契約は、「（徒弟の）請負賃金による支払は工場の裁量でおこなわれる」²⁸⁾ と、出来高給で働くことを否定していない。国鉄では一年毎に上昇する賃率を定めてはいても、徒弟が実質上熟練労働者と化すことを防ごうとしたといえる。

契約には明記されていないが、国鉄の徒弟規定には実地養成と理論教授に関する詳しい内容がある。とくに年期の前半2年間の訓練がおこなわれる養成作業場での指導についても細かな配慮がされ、それは例えば養成作業場備えつけの工作機械を事故防止のために、手動、足動式にするほどであった。養成作業場や現場での実習を中心とする養成方式は、「学校での教授は、徒弟の実習上の進歩に即応すべきである」²⁹⁾ としており、補習学校に替わる自前の養成施設を設ける際にも「補習学校のレールプランに即する」³⁰⁾ としつつ、製図や材料科など専門科目の補強を行なった。

技能養成を重視したことに加えて、国鉄当局は徒弟の生活全体を監督しようとした。もとより、手工業、私企業の徒弟契約にも徒弟の生活態度についての細かな規定（例えば、集会参加や団体加入は上司の許可を得なければならない、居酒屋に成年者の同伴なく出入りしてはならない等）³¹⁾ がある。国鉄の徒弟契約には特に、徒弟の住居を、後見人の自宅に保証できない時は、他のきちんとした家庭に国鉄の同意を得た上で下宿させる旨の規定がある³²⁾。このような文言は他の私企業に例がなく、国鉄当局が徒弟の生活全般に及ぶ監督権限を行使しようとしたことを示している。

c) 養成後の雇用

手工業、私企業そして国鉄でも、徒弟は年期修了後に職人試験（Gesellenprüfung）を受ける義務がある。この試験に合格すれば、一人前の職人あるいは熟練工としての証明を手にする。国鉄では、管理局長もしくはその代理人、養成マイスター、工場マイスターの三者で構成される試験委員会が合否を判定した。

養成後の雇用についての規定は手工業はもちろん、私企業にも契約上の明記はないが、国鉄の規定には養成後の雇用を暗示する文言がある。「鉄道当局は、（徒弟の）年期修了後の就業には何の義務ももたない。しかし、徒弟が年期中に彼が有能で、規律正しく、精勤で信頼に足ることを

表2 国鉄グーベン工場で養成された徒弟の
その後の就業状況（1906年調べ）

A. 鉄道に残った者	80%
a) 熟練工となった者	34%
b) 職員になった者	46%
うち 1 倉庫監督	3%
2 職場長	5%
3 車輛係	2%
4 工場マイスター	5%
5 経営マイスター	6%
6 機関士、ボイラーマン	25%
B. 他の職業に転じた者	20%
うち a) 私企業の技師	7%
b) 海運業職員	2%
c) 国家、地方公務員	3%
d) その他職員・熟練工	3%
e) 死 去	3%

Schwarze, 前掲書 S.45, 表6より作成

示す限り、鉄道に口があった場合、同様の条件の者より優先的に考慮される」又、「鉄道工場の以前の徒弟で、その良好な態度、有能な仕事ぶり、試験ですぐれた成績を示した者は、監督者の為の試験規定において所定の専門教養を有しておれば人事交替がある時は優先される。」³³⁾ とあり、雇用においてのみならず昇進についての優先も明記されている。加えて「もっと養成をうけるための職を捜すのはさしつかえない。たとえば、他の鉄道工場への配属が可能ならば、かなえられる」³⁴⁾ としている。ここから独自の徒弟養成により、国鉄企業内部での昇進システムを確立しようとする企図をよみとることができる。この成果として国鉄は80%という、他の私企業の40~50%に比すれば異例の定着率を誇っていた。その内訳が表2である。

さてこの表から考えると、徒弟養成が国鉄企業に果たした実際の役割は、単なる熟練工の確保ではない。定着部分の半分以上（80%中46%）が熟練工層より上の層へと移動している。つまり、徒弟規定に示唆されていたように、国鉄徒弟制度は熟練工層に限らず、また工場部門に限らず、機関士などの鉄道経営の基幹的部分を供給する装置であり、労働者にとっては、企業内部での重要な昇進手段だったのである。徒弟雇入時の縁故採用と、養成後の企業内部での昇進を考えあわせると、国鉄企業の利害を自身の利害と捉える一群の労働者諸層が形成されることが推測できる。

IV. 結びにかえて

ドイツでは、1870年代の徒弟制度再編と絡みあって、一連の重要な職業教育論議が展開された。プロイセン国有鉄道の実践は、大経営におけるこれらの議論への対応であった。国鉄徒弟制度の主要な特徴として、①養成専任者により指導される養成作業場での系統的技能訓練と、それに緊密に結合される学校でのまたは学校に替わる形式での理論教授、②年期修了後の試験による資格取得、③徒弟の道德教育と称した、日常生活の細部に及ぶ強い規制、④雇入時の縁故採用、⑤経営内での昇進手段としての機能があげられる。とくに④⑤の手段により、従業員と経営側の強い絆を結ぶことが企図され、実際成功してもいたことは既に述べた。

世紀転換点に同様の試みが、独占の大企業においても行なわれるのであるが、具体的養成方式のみならず、徒弟養成が経営内秩序の安定に果たす役割が期待されたという点からみても、その原型を国鉄徒弟養成に求めることが可能であろう。以上のドイツにおける養成工制度＝新しい徒弟制度の成立状況は、手工業保護を名目とした徒弟制度の国家による再編を前提として、模範的实践が国営企業によって呈示されたという意味で、国家の先導的役割によって特徴づけられるといえる。徒弟制度があくまで当事者間の自由な契約として残り、熟練工養成の権限をめぐる労使間の紛争に印象づけられるイギリス、アメリカの養成工制度＝新しい徒弟制度成立過程³⁵⁾とは異なった特徴であるといえよう。

最後に、残された問題についてふれておきたい。まず、工業における徒弟制度の再編が何故にプロイセン国鉄で先駆的に行なわれたかという点である。一般に鉄道業の特質として、安全性、公共性が強く要請されることから、職能分解が進み、地域・経営をこえた鉄道業全体としての、作業内容の標準化が進行することが指摘されている³⁶⁾。このことは、鉄道従業員の技能水準の向上と均質化を促し、技能養成システム確立の動機となり得る。又、このような生産技術の面に加えて労務管理的側面もみておく必要がある。

とくに、ドイツの鉄道国有化の性質が問題となる。つとにエンゲルスは、ビスマルクの促進した国有化を、経済的要請というより軍事的、政治的企図が前面に出たものであるとし、その重要な側面として「ビスマルクが……鉄道従業員を政府支持の従順な投票者群に育てあげ」³⁷⁾ ようにしたことを指摘する。もし、国有化の意図がこのようなところにもあったとすれば、国有化に伴って労務管理の面でも重要な再編が行なわれたはずである。労働者統括機構の再編の中で、養成工制度がどのように位置づけられたかについての実証的検討が必要である。

残されたもう一つの点として、養成形式の問題がある。それは、ドイツの成立時の養成工制度は、何故に養成作業場を中心として構想されねばならなかったかという疑問である。例えばアメリカにおいても19世紀末から20世紀にかけて養成工制度が成立するが、その具体的養成形式は、

社立学校を中心としたものであった³⁸⁾。この学校中心の方式はアメリカにおいては挫折し、ドイツの経験が注目されるのだが、これらの養成方式の発想の差を規定する社会的、文化的要因の解明を、上記の点とあわせ今後の課題としたい。

註

- 1) 中世の徒弟制度の教育的意義については、細谷俊夫の指摘がある。細谷俊夫『技術教育』目黒書店、1944年、pp. 35～36.
- 2) 訳語についてこの new apprenticeship は「見習工制度」とも、「養成工制度」とも訳され一定していないが、内容は「若年者が契約に基き、一定期間（2～5年の比較的長期間）事業主の許で技能訓練をうけるとともに、通常より低い賃金率で生産労働に従事し、この期間の訓練を終了すれば一人前の技能者として社会的に認められるようになるという制度である。」（宗像元介、石川俊雄「OECD 諸国における見習工制度」『職業訓練研究』第4巻、1980年、p. 159. 本稿では、企業が直接にその養成段階から労働者を把握するというニュアンスのある「養成工制度」を訳語とし、なお徒弟制度再編の意味を特にこめたい時に「養成工制度＝新しい徒弟制度」とした。
- 3) 日本においてドイツ職業教育史は、実業補習学校を中心に研究されてきたが、ドイツにおいても類似の状況があった。経営史研究において、「これまで、教育史も社会史もドイツ経済における企業内職業訓練の研究に徹底してとりこんでこなかった。職業教育によせられる史的関心は、圧倒的に学校における職業養成にむけられた。」Berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert, Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 15, hrsg. von H. Pohl, 1979, S. 9. という指摘がされている。
- 4) 1870年代の手工業立法の性格を、徒弟制度再編という視点からとらえた研究として、八林秀一「1870年代ドイツにおける徒弟制度の再編」（岡田与好『19世紀の諸改革』木鐸社、1979年、所収）、また、八林への批判的見解として、寺田盛紀「ドイツにおける「営業の自由」と職業教育制度の性格—1869年北ドイツ連邦営業条例徒弟条項の成立過程に即して—」『教育学研究』第49巻第4号、1981年12月がある。また、ドイツ工業徒弟養成の重要な側面である工場学校を扱ったものに佐々木英一「ドイツ工場学校（Werkschule）の研究—1920年代までの発展過程とその実態—」『日本の教育史学』24、1981年。
- 5) 先駆的实践としてプロイセン国鉄に言及したものに、「（工業徒弟養成の）先駆をなしたのはプロイセンの鉄道であった。民間企業もこれにならい、19世紀末には著名な企業の養成工場が簇出した。」高木健次郎、『教育改革と市民社会』成文堂、1972年、p. 142. また、「手工業の独占的な徒弟養成をやぶる根本的に新しい革新をおこなったのは、国鉄企業」であり、「多くの営業監督報告において範となる価値があるとして強調され、徒弟の作品を展示したことから公に知られ」、「養成工場はより広汎な国营企業ばかりでなく、私企業にも刺激を与えて模倣へと向かわせた」M. v. Behr. Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt, 1981 S. 57～58 とされ、その養成方式に着目されている。
- 6) プロイセン国鉄の徒弟養成の実態に言及したものに、R. Garbe, Der zeitgemäße Aufbau des gesamten Lehrlingswesens für Industrie und Gewerbe, 1888, S. 86～94. がある。Schwarze, B. による Das Lehrlingswesen der preußisch=hessischen Staatseisenbahnverwaltung, 1918 は、500頁におよぶ大部の著作で、プロイセン国鉄徒弟養成の実際についての Handbuch ともいえよう。本稿は多くの事実をこの本から得ている。
- 7) 八林前掲論文 pp. 122～225.
- 8) Schriften des Zentralstelle für Volkswohlfahrt, H. 7d, Das Lehrlingswesen und die Berufserziehung des gewerbliche Nachwuchses, S. 206.
- 9) Ebenda.
- 10) Ebenda. S. 223.
- 11) 「徒弟制度改革について」Die Reform des Lehrlingswesens. sechszechn Gutachten und Berichte Schritten des Vereins für Sozialpolitik. 以下 SVS と略す Bd. X 1875. 「実業補習学校制度」Das gewerbliche Fortbildungswesen, sieben Gutachten und Berichte, SVS. Bd. XV. 1879.

近藤：ドイツにおける養成工制度＝「新徒弟制度」成立過程について

- 12) 例えば K. Bücher, Gutachten über das gewerbliche Bildungswesen, SVS. Bd. XV, S. 138～154, G. Schmoller, Reform der Gewerbeordnung, SVS. Bd. XIV, S. 173～203. に彼らの立場をみることができる。
- 13) L. プレンターノの主張 SVS. Bd. X, S. 67.
- 14) 13)のシュモラー論文 S. 191.
- 15) SVS. Bd. X, SS. 127～140. の報告, シュトラスブルクへの工場移転の際, 熟練工確保のために徒弟養成に着手した J. メッツマーはかつてのカールスルーエの実業学校での教職経験を生かして工場に補習学校を付設し, 週 2 ないし 3 日, 数学, 母国語に加え, 製図, 機械学を徒弟に教授した。
- 16) ハンス・モテック著, 大島隆雄訳『ドイツ経済史1789-1871』大月書店, 1980年 p. 114.
- 17) 鉄道省運輸局『独逸鉄道概観』1982年 p. 22.
- 18) Schwarze, a. a. O., S. 15.
- 19) Ebenda.
- 20) Ebenda, S. 16.
- 21) 以上, 1903年規定 4. 5. 6. 7., Ebenda, S. 47～48.
- 22) Ebenda, S. 48.
- 23) Ebenda, S. 273.
- 24) Ebenda, S. 81.
- 25) Ebenda, S. 82.
- 26) Ebenda, S. 75.
- 27) 1903年規定14. Ebenda, S. 19.
- 28) 機械工業組合の模範契約 Ebenda, S. 128.
- 29) 1878年大綱11, Ebenda, S. 19.
- 30) 1903年規定の24, Ebenda, S. 50.
- 31) Ebenda, S. 116.
- 32) 契約 § 8. Ebenda, S. 21.
- 33) 1903年規定の43, Ebenda, S. 54.
- 34) Ebenda.
- 35) 宮沢康人「イギリス産業資本段階における労資関係と技術教育—クラフト・ユニオンの徒弟制の教育的意義—」『日本の教育史学』第11巻, 1968年。
- 36) 湯沢 威「イギリス鉄道業における作業組織の形成」東京大学出版会編『経営史学』第8巻2号, 1974年。
- 37) エンゲルス著, 村田陽一訳, 国民文庫版『反デューリング論(2)』大月書店, 1970年, p. 498.
- 38) アメリカの養成工制度成立過程については, 関口 定一「アメリカにおける企業内養成工制度の形成(1900-1917)」, 中央大学『商学論纂』20巻1号, 1978年, ならびに木下順「アメリカ合衆国における独占形成と技能養成—1890年から1930年までの独占的巨大大企業を中心として—」大阪市立大学『経済学雑誌』第81巻第1号, 1980年5月。

(本研究科博士後期課程)