

日本職業訓練發展史

《戰後編》

—労働力陶冶の課題と展開—

隅谷三喜男 編著
古賀比呂志

日本労働協会

著者紹介

隅谷三喜男（すみや・みきお）

1916年 東京生まれ

1941年 東京大学経済学部卒業

現在 信州大学人文学部教授，東京大学名誉教授，経済学博士

古賀比呂志（こが・ひろし）

1927年 鳥根県生まれ

1963年 早稲田大学大学院経済学研究科博士課程修了

現在 早稲田大学政治経済学部教授

吉永芳史（よしなが・よしふみ）

1928年 福岡県生まれ

1953年 明治大学政治経済学部卒

現在 弘前大学人文学部助教授

桐木逸朗（きりのき・いつろう）

1930年 鹿児島県生まれ

1958年 早稲田大学大学院経済学研究科修士課程修了

現在 健康保険組合連合会研究員，中央学院大学商学部教授

日本職業訓練発展史《戦後編》

—労働力陶冶の課題と展開—

昭和53年3月20日 第1刷発行

¥ 3,000

編著者	隅 谷 三 喜 男
	古 賀 比 呂 志
発行者	田 澤 準 一 郎
印刷所	慶昌堂印刷株式会社

（郵便番号 105）東京都港区芝公園1-7-6 中退金ビル

発行所 日 本 労 働 協 会

電話・代表 (436) 0151

© 1978 Mikio Sumiya
Hiroshi Koga

3036-05036-6052

Printed in Japan

序 言

われわれは数年前に『日本職業訓練発展史』上・下二巻を執筆・刊行した。そこでは、幕末以降日本資本主義の発展に伴って導入された西欧先進技術が必要とした熟練労働者が、どのように調達・養成されたか、その機構がどのように形成され、経済の成長過程でどう変様していったかを追究した。いま、〈戦後編〉のためにその過程を要約すれば、つぎのようになるであろう。

第一期は、幕末からほぼ明治十年代にわたる時期で、日本にそれまで存在しなかった技術が導入され、それを操作するに必要な技能労働者を養成・供給しなければならなかった。そのため政府は、官営工場等を中心に、養成機関を設け、西欧の技術者および熟練職工を教師として、技能の〈伝習〉をはかった。そこでわれわれはこの時期の養成制度を〈伝習制〉と規定したのである。

この〈伝習制〉によって、いちおう基幹労働力が確保されると、外国人からの〈伝習〉は経費において高価なだけでなく、簇生した中小の民間工場にまでその範囲を拡大できなかったから、〈伝習〉を受けた熟練職工が親方となり、その下で〈徒弟〉という形で養成が行われるのが一般となった。一九世紀末には、西欧においても熟練職工の養成はなお主として〈徒弟制〉によっていたし、日本においても、徳川期までは徒弟制が広くみられた。日本人親方の下で技能の伝達を受けることになった時、伝統的〈徒弟制〉が変様されて受けつがれ、それは年期制を伴う親方・子方関

係として形成された。われわれはこれを《年期徒弟制》と名付け、明治十年代末から、三十年代末までの第二期を特色付ける形態と考えた。

もっとも、第二期の中頃から、工場制工業が拡大していく過程で、大工場に《見習工》と呼ばれる少年工が現われるようになる。ところで《年期徒弟》にせよ《見習工》にせよ、技能の習得は、基本的に《見よう見まね》(learning by doing)の域を脱しなかった。親方自身に技能を客観的に伝達する能力が欠けていたうえ、《年期徒弟》も《見習工》も、低賃金の補助労働者としての役割が大きかったのである。

それは技能伝達の体制としては大きな制約を負っていたので、日露戦争後、大工場体制が確立していく過程で、より高度の技術体系とそれに見合う熟練労働力が要請された時、《見習制》は大きな変化をとげざるをえなかった。そこに形成されたのが、《養成工制度》であって、企業は義務教育あるいは高等小学校修了者を《養成工》として採用し、二、三年間、主として企業の技術体系に適合した——最近の《人的資本》論でいえば《特殊化された》(specified)——技術教育を行うこととなったのである。これが第三期の技能訓練の基本形態であった。

この《養成工制度》は、昭和十年代の戦時経済において飛躍的に拡大すると同時に、内容的には空洞化し、第二次大戦末期に崩壊する。というのは、戦時経済の進展による軍事工業化は、急激に日本経済を重機械工業化し、それに見合う大量の熟練労働者を必要とするに至った。それまで《養成工制度》は大工場の熟練労働力自給の体制であったのが、この要請の下で、法律によって一挙に中小工場まで《養成工制度》が拡大されることとなったのである。だが、軍事的必要は《養成工》の養成速度をこえて、熟練工を直接兵力として徴発してしまったので、養成期間は急激に短縮され、ついに熟練工養成の機能を果しえなくなったのである。

なお、《養成工制度》と表裏の関係で形成されたのが、日本的労使関係として注目される《年功制》と《終身雇用》

であったことをも、われわれは考察した。養成はもっぱら企業の負担において行われたから、企業としてはコストをかけて養成した労働者を、企業に長期にわたってとどめておくことが、コスト回収のためにも必要であったが、しだいに不安定化する労使関係の安定のためにも望ましかった。そこに生み出されたのが、一つは「温情主義的な福利施設」を中心とする勤続長期化の方策であり、もう一つは、大企業体制の中に形成された「職務の体系」(job design)に見合って、下級職務から上級職務に上昇する昇進制と、年々の「経験の蓄積」(on the job training)を前提とした昇給制とその結果としての年功制であったわけである。

以上が、『日本職業訓練発展史』上・下二巻で展開したわれわれの分析の概要であるが、ここから直ちに理解されるように、この分析は二つの性格ないし制約をもっていた。第一は表題そのものが明示しているように、歴史的、より具体的にいえば労働史的考察であって、職業訓練についての国際比較を試みるというような意図をもつものではなかった。そもそもわれわれがこの研究を志した時点では、諸外国における職業訓練史について、参照とすべきものほとんど見当らなかった。労働経済学の側からは、たとえば Frederick Harbison and Charles A. Myers, *Education, Manpower, and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*, 1964 (邦訳 川田寿・桑田宗彦訳『経済成長と人間能力の開発』ダイヤモンド社、昭和三十九年)のような国際比較を行ったものもみられるが、それはいわゆる「manpower policy」的発想に基づいており、教育水準の考察が中心で、技能訓練については参考となる点は多くなかった。日本の訓練史についても、特殊な領域を除けば参照すべきものは乏しかった。したがって、われわれの課題はまず史料に基づいて日本の職業訓練史を叙述することであった。

そこから第二の制約が結果する。われわれは職業訓練史を基本的に制度史「institutional history」として考察した。《伝習制》《年期徒弟制》《養成工制》として、その歴史的展開を規定したのは、このような方法から導き出された帰

結であった。われわれはこのような〈制度〉がどのような状況のもとで形成され、それがどう機能したかを考察すること、中心をおいたのである。

しかし、このような未開拓の分野に鉅を入れようとすれば、未開拓で研究のよるべき基準がないだけに、あらかじめ分析の枠組を用意して取りかからなければならなかった。それは一言でいえば労働市場論的接近である。近代資本主義の発展に伴って新たに必要となった〈熟練労働力〉の、需要の構造と供給の構造がどのようなものとして形成され、その需給の乖離が需要にどう影響し、供給の体制をどう変様させたか、それが歴史的な発展過程でどのような市場問題を発生させ、これに対応するためどのような供給体制が組まれたか、それらが賃金をはじめとする労働条件にどのような影響を与えたか、というような論点を取りあげることとしたのである。もちろん、労働市場は労使関係と表裏の関係にある。したがって、熟練工養成と密接にかかわるかぎりでは、労使関係への視点をも取り入れたのである。

しかし、歴史的発展の考察に重点をおいた『日本職業訓練発展史』においては、このような分析の枠組は、枠組として機能しただけであって、それ自体を問題にすることはなかった。ということは、職業訓練の理論は直接考察の対象とはしなかった、ということである。だが、第二次大戦後の職業訓練史を考察するとなると、事情は一変する。戦後もすでに三十年余りたった今日では、戦後もある意味では歴史の中に繰り入れられてしまっているが、他方ではそれが現在であることも確かである。したがって、戦後の職業訓練の歩みを歴史として書くことも可能であるが、それに止まることはできない。それは現状分析という性格を、したがって、それを可能にする理論的道具を用意しなければならぬ。

われわれが『日本職業訓練発展史』の研究を進めていた一九六〇年代末に、アメリカにおいて技能訓練について二

つの新しい理論が現われた。一つは『人的資本』(human capital)論である。それは生産性の上昇を教育投資と結びつけて理解し、したがって学歴による所得の格差を教育投資によって説明しようとするものである。その思わざる発見は所得が年齢の上昇に伴って上昇するという事実であり、これを説明するために採用されたのが、学校卒業後の教育・訓練、とくに「職場内訓練」(on the job training)であった。賃金の上昇は、この経験の蓄積による生産性の上昇に見合うものと説明されたのである。

もう一つは、『内部労働市場』(internal labor market)論である。それは従来の労働市場論が、企業を点としてとらえ、その企業と労働力供給との関係を開発される労働市場——外部労働市場——だけを考察してきたのを批判し、実は企業の内部に労働者は比較的長期にわたってとどまり、企業の内部で移動するので、これを無視しては労働市場は理解できないのみならず、この内部労働市場こそ現代の労働問題を理解する鍵である、と主張する。企業への雇用は最下級の職種に限られ、労働者はシニオリティの関係で上位の職務に昇進していく。その過程で「職場内訓練」が行われ、生産性も上昇し、それが年齢による賃金上昇カーブとなって結果するというわけである。

両者はその理論的前提を異にし、一方が新古典派理論の延長上に論理を展開しようとするのに対し、後者は新古典派的立場を批判し、より制度論的方法に立っている。それがもっとも典型的に表現されているのが、後者の二重労働市場論(dual labor market)である。労働市場を分析して、上述した内部労働市場で昇進のルートにのる労働者と、この市場に入れない労働者とが存在することを確認し、そこに今日のアメリカ労働市場の基本的問題が存在することを指摘しているのである。

戦後の職業訓練史を考察するに当たっては、このような職業訓練の理論を念頭におかざるをえない。そこで本書においては、第一部で戦後における職業訓練体制の再編と展開の過程を、とくに昭和三十年代以降の技術革新と対応させ

て分析すると同時に、第二部において日本における技能労働者の養成訓練に関して理論的考察を試みることにした。

ところで上記二つの理論的説明についていえば、戦前編が、上述したように、労働市場論的枠組の上に立っていた事情もあり、われわれの分析が全体として制度論的研究に傾斜していたこともあり、さらに、内部労働市場論の方が理論的には大まかである——人的資本論者はその点で内部市場論を厳密でないと批判するが——ので、歴史分析としてはかえって有効であると考え、〈内部労働市場〉論的な方法に主としてよることとした。それは本書を一読すれば明らかであろう。このような理論なり方法なりが、どこまで分析の枠組として有効かは読者の批判にまっほかない。本書は執筆の最終段階で編者の一人である隅谷が海外に出かけることとなったので、最終の取りまとめは主として古賀が当った。なお執筆の分担はつぎのとおりである。

第一部 序章、第一章 古賀

第二章 第一節 古賀

第二節 1・2・3 桐木、4 隅谷

第三節 1 古賀、2 吉永

第四節 1・2 古賀、3 吉永

第三章 第一節 古賀

第二節 1・2・3 桐木、4 隅谷

第三節 古賀

第四節 1 古賀、2 吉永

第五節 1 古賀、2 吉永

第二部 第一章—第五章、結び 古賀

ともあれ、これで幕末から昭和四十年代初頭までの、日本における技能労働者の養成訓練の歴史的考察を完了したわけである。この十年間協力を惜しまれなかった日本労働協会をはじめ、五十年代と五十一年度に研究補助金を供与された文部省、そして資料を提供され、面接にも心よく応じて下さった各企業、各官庁および各高等職業訓練校の関係者に、あつく御礼を申しあげたい。

一九七八年一月一八日

マジソンにて

隅谷 三喜男

目次

序言

第一部 戦後職業訓練体制の再編・確立とその展開

序章 経済復興過程における技能者養成問題…………… 3

序節 職業訓練体制の崩壊…………… 5

第一節 経済復興と「技能者養成規程」…………… 9

第二節 学制改革と職業教育…………… 16

第三節 「養成工」制度の低迷と模索…………… 21

第四節	失業対策としての職業補導事業の展開	25
第一章	技能教育訓練体制の再編	29
序節	独占・寡占体制の再編	31
第一節	TW Iの導入と職場秩序の確立	34
1	経営・職場管理体制の再建とTW Iの導入	34
2	大企業におけるTW Iの導入と職場秩序の確立	36
第二節	産業教育振興法と職業教育	42
第三節	「養成工」制度の再興と企業内教育訓練体制の整備と模索	45
1	大企業における「養成工」制度の再興	45
2	「養成工」制度と企業内教育訓練体制の整備と模索	48
第四節	中小企業における技能教育訓練	54

1	職人徒弟制及び工場徒弟制の崩壊	54
2	「共同」技能者養成制度の生成と動揺	56
3	「単独」技能教育訓練の生成と動揺	60
第五節	公共職業補導所の性格変化	63
第二章	技術革新下の技能教育訓練と職業訓練法の制定	69
第一節	技術革新と職業訓練体制の確立	71
1	技術革新と労働需要の特質	71
2	労働力需給構造の特質	76
3	職業訓練法の制定と職業訓練体制の確立	81
第二節	大企業における技能教育訓練体制の確立とその展開	91
1	造船業における技能教育訓練——三菱長崎造船所の造船技術学校	91
2	自動車工業における技能教育訓練——トヨタ自工の技能者養成所	102

3	電機産業における技能教育訓練——日立工場における技能教育訓練体制の確立	111
4	鉄鋼業における技能教育訓練——八幡製鉄所の教育体系の確立	113
第三節 中小企業における技能教育訓練		
1	工業地域における中小企業の技能教育訓練	137
2	地方における中小企業の技能教育訓練——青森県の事例	150
第四節 公共職業訓練体制と技能教育訓練		
1	職業訓練行政の推移	154
2	都市における公共職業訓練——東京都の事例	158
3	地方における公共職業訓練——青森県の事例	174
第三章 高度経済成長下の技能教育訓練と職業訓練法の改正		
第一節	高度経済成長と労働力需給の構造変化	198
第二節	高度成長下の大企業における技能教育訓練	209

1	造船業における技能教育訓練——三菱長崎造船所における技能教育訓練体制の改編……………	209
2	自動車工業における技能教育訓練——トヨタ自工の教育体系の確立……………	220
3	電機産業における技能教育訓練——日立工場における訓練体制と日専校の問題点……………	229
4	鉄鋼業における技能教育訓練——八幡製鉄所の教育体系の展開……………	235
 第三節 職業訓練法の改正と職業訓練体制の改編……………		
1	職業訓練法改正の背景……………	244
2	「新職業訓練法」と職業訓練体制の改編……………	250
 第四節 中小企業の高等職業訓練校における技能教育訓練……………		
1	工業地域における中小企業の技能教育訓練……………	255
2	地方における中小企業の技能教育訓練——青森県の事例……………	271
 第五節 公共職業訓練校における技能教育訓練……………		
1	都市における公共職業訓練——東京都の事例……………	277
2	地方における公共職業訓練——青森県の事例……………	293

第二部 わが国工場技能労働者の企業内訓練の理論的考察

序	315
---	-----

第一章 職業訓練の考察と仮説	319
----------------	-----

第一節 職業訓練の形態	321
-------------	-----

1 企業内技能教育訓練	321
-------------	-----

2 学校教育	322
--------	-----

第二節 職業訓練としての学校教育	326
------------------	-----

第三節 職業訓練の長期的視点と仮説の設定	330
----------------------	-----

第二章 企業内訓練の諸形態とOJTの特質	335
----------------------	-----

第一節 企業内訓練の諸形態	336
---------------	-----

1	施設(技能教育)訓練(ITT).....	336
2	職業訓練(OJT).....	339
第二節	OJTの特質.....	342
第三節	ITT—OJTのコスト.....	349
1	A及びBの形態のケース.....	354
2	Cの形態のケース.....	355
第三章	職場訓練の経済理論.....	361
第一節	一般訓練、特殊訓練とその経済理論.....	362
第二節	わが国中小企業における職場訓練の経済理論.....	370
第四章	生産技術、技能及び職務の特殊化.....	373