

「労働基準法」における「徒弟の弊害排除」の規定と課題

田中 萬年

はじめに

敗戦により「国家総動員法」、「工場事業場技能者養成令」および「工場法戦時特例」は廃止された。この結果、休止状態にあった「工場法」と「工場法施行令」による「徒弟」条項が戦後の企業内訓練を管轄したが、戦禍により事業場における訓練はほとんどなかったと思われる。ただ、地方における伝統産業職種での徒弟的訓練が対象だったと言える。

やがて「工場法」に代わり「労働基準法」が1947(昭和22)年4月7日に制定され、第7章に「技能者の養成」が設定された。ところが、その最初の第69条のタイトルに「徒弟の弊害排除」が規定された。その条文は次の通りである。

(徒弟の弊害排除)

第六十九条 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。

使用者は技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。

本発表での着目点は、「労働基準法」に何故に「徒弟の弊害排除」という条タイトルが設定されたのか、という疑問である。その理由は、上の条文の内容は、技能を習得しようとする者を酷使してはならない、という意味であり、その意味であれば「技能習得者の酷使禁止」、または「技能習得者の保護」とすべきであると思うからである。「徒弟」を生かすのであれば「徒弟の保護」とすべきであり、「弊害排除」を生かすのであれば「徒弟制度の弊害排除」とすべきであった。

つまり、修業者としての徒弟に弊害があるはずはなく、「徒弟の弊害排除」は日本語として奇妙であり、拡大解釈すると徒弟制度は弊害で排除すべきだ、という観念にミスリードするからである。それは職業訓練の排除論とも受け取れる。

なお、上の条文は、「労働基準法」から技能者養成が分離して「職業訓練法」が成立し、その後の改正を経て今日の「職業能力開発促進法」が制定されている下でも生きている。

ところで、「徒弟制度」の定義については、ILOが1937(昭和12)年に「徒弟制度に関する勧告」(第60号)において、『徒弟制度』と称するのは、使用者が年少者を雇用すること、並びに徒弟が使用者の業務において労働する義務ある予め定められた期間中その一業態のために組織的に徒弟を訓練し又は訓練させることを契約を以て約束する制度をいう。」を再確認すべきであろう。ちなみに、同時に勧告した「職業訓練に関する勧告」(第57号)における「徒弟制度」の定義もほぼ同一であり、当時、わが国はILOをすでに脱退していたが、勧告の仮訳を『労働時報』に公開していた。このように、わが国の問題として、国際的定義における徒弟制度を理解できない背景がある。

さて、「徒弟」とは元来は弟子のことであり、学ぶ者を言

い表す言葉であった。そのため、最も古くは寺に弟子入りした者に使用されていた。例えば、「旧民法」原案には「徒弟契約」があったが、「坊主見タイ」として「習業契約」と変更された。ちなみに、徒弟と訳されている"Apprentice"のラテン系語源も「学習者」を意味する。なお、フランス研究者は"Apprenticeship"を「見習工制度」と訳している。このように"Apprenticeship"の訳が言語により異なることもわが国でのこの問題に対する思いが希薄であることを示している。

本発表では、「徒弟の弊害排除」が規定された経過と、今日までもそのタイトルが生きている背景及び課題について明らかにしたい。

1 労働保護課の徒弟制度に関する調査

戦後の新たな労働問題を検討するために1945(昭和20)年10月27日に労務法制審議委員会(以下「労制審」という)が設置された。そこで労働保護課は「労働保護法」と、それに基づく「技能者養成規程」の準備を始めた。

1946(昭和21)年7月15日に労政局労働保護課は、全国279の事業主、649の労働組合に労働保護に関する質問書を発送し、意見を求める。その結果を『労働行政史第2巻』は「9、徒弟制度は我国産業の再建に必要なかどうか」への回答として、「徒弟制度を必要とせざるもの事業主側65件、労働者側58件、必要とするもの事業主側41件、労働者側19件…、又徒弟制度は禁止するがそれに代って技能養成に関する規定を設けることを主張するもの(12件)がある。」と紹介している。

そして、労働保護課は19日に16の在京労組代表より、20日に16の在京事業主代表より労働保護に関して意見を聴取した。「徒弟」に関しての労働組合、また、事業主の意見は次の通りである。

在京労働組合の意見

- (イ) 徒弟制度は直ちに廃止すべきである。きわめて封建的非民主的存在である。
- (ロ) 徒弟は廃止すべきで、害あって利がない。職工学校の如きものを作って技術性及び体位の向上に資すべきである。兵役制度のない今日、年少者の心身鍛練の機会を作ってやり、年少者の重筋労働は禁止すべきだ。十六歳の保護年齢は低い。

在京使用者の意見

徒弟は今後の日本の産業形態からは是非必要である。徒弟制度に伴ふ弊害一時間の問題一は更めて考慮しなければならない。徒弟酷使の面は人道上的問題からも監督の強化が必要だ。

組合側の徒弟制度廃止論に対し、事業主側の意見は存続論のように見えるが、いずれも、最初に紹介したILOの徒弟

制度の定義にあった教育訓練機能については希薄な論を展開している。ただ、戦後の反封建制観の時代状況からも労働組合側の意見が労働保護課の「労働保護法案」における技能者養成問題の土壌を形成したと推測される。

やがて、労制審は、1946（昭和21）年7月22日に厚生大臣（代理次官）より「労働保護に関する法（仮称）」の審議が依頼された。志賀義雄は、徒弟制度は「従来の封建的なものを省くならば日本の技術を向上する上においてかならずしも不可ではありません」と述べたが、徒弟制度の古い雇用体

制問題と教育訓練機能の役割の関係について十分に明確にされないままで会を終えていた。

2 労務法制審議委員会での検討

労制審は“労働保護法”の審議のために小委員会を設置した。小委員会は7月26日の第1回委員会で末弘巖太郎を委員長に任命して審議を始めた。そこで、労政審において徒弟問題に関する経過を知るべく作成したのが表1である。

課題の原点は第2次読会原稿にあるように「技能の習得に

表1 「徒弟の弊害排除」設定の経過

年月日	「労働基準法」案	会議	章タイトル	条タイトル
昭和21年 4月24日	労働保護法案要綱（第2次読会原稿）	労働保護課	〈徒弟の作業の種類、契約の期間、賃金及労働時間其の他に付命令の定むる所に依り行政庁の認可を受くべし〉	〈事業主は技能の習得に係なき作業に従事せしめることを得ず〉
5月10～ 13日	労働保護法草案（第2次読会）	労働保護課	第6章 徒弟	§ 57 徒弟使用者の制限
5月13日	労働保護法案（第4次案）	労働保護課	第6章 徒弟	§ 57 徒弟使用者の制限
7月26日	労働基準法草案（第5次案）	労務法制審議委員会第1回小委員会	第7章 徒弟	§ 67 徒弟使用者の制限
8月6日	労働基準法草案（第6次案）	労務法制審議委員会第5回小委員会	第7章 徒弟制度	§ 67 所謂徒弟の禁止
11月20日	労働基準法草案（第7次案）	労務法制審議委員会第10回小委員会	第7章 技能者の養成	§ 66 徒弟の禁止
12月24日	労働基準法草案（第10次案）	労務法制審議委員会答申	第7章 技能者の養成	§ 68 徒弟の禁止
昭和22年 2月22日	労働基準法案（第12次案）	閣議	第7章 技能者の養成	第68条 徒弟の弊害排除
4月7日		〈公布〉	第7章 技能者の養成	第69条 徒弟の弊害排除

出典：木村力雄2より作成

関係なき作業に従事せしめることを得ず」であり、これをタイトル化したのが第3次案の「徒弟使用者の制限」であった。つまり、事業主に対する制限条項を規定する意図であった。

なお、5月13日には第4次案として「徒弟の意義」を「徒弟とは使用者と生活をともにして技能を修得する目的をもって使用される未発達の労働者」としていたことも注目される。この定義では「生活をともにし」との従来の体制を維持しつつ、新たな「未発達の労働者」との考えも出ていた。

7月26日の労制審の第1回小委員会にて、「労働保護法」は「労働基準法」案に名称が変更された。これは松岡、末弘委員の「名前を換えて、新しく取り扱え」るのが望ましい、の意見に対応した改正であった。「労働保護」という言葉は「工場法」時代の古い概念と理解したのであろう。ただ、「権利」ではなく「基準」としたように労働権を回避したと推測される。これを受け、8月27日の貴族院本会議における「帝国憲法改正案」審議で、河合良成厚生大臣が「次期議会には労働基準法を提案する」と発言している。

また、「徒弟」は「技能の習得を目的とする未成年者」と改められたことが注目される。事業主側への仕事の伝習を義務づけたのである。

それが、8月6日の第6次案で「所謂徒弟の禁止」となったが、この言葉の転換の意図は何であったのだろうか。

その変化は、GHQの1946（昭和21）年7月29日の労働

諮問委員会最終報告書にある「徒弟制度」に関する記述への配慮と推測される。報告は、「親方＝徒弟関係は、しばしば児童労働の搾取以外のなにものでもないものへと発展していった。」「実際の技能が教えられる場合にも、雇用のタイプを考えると、徒弟期間はしばしば異状に長すぎる。」工場法の「条項は、どの年も全国の工場の70パーセント以上がこの第28条の制限内に入らない程度に、適用範囲が限られている。」「徒弟に対する適切な法的保護はまったく欠けている」、「したがって…徒弟の適切な訓練を保証する計画に着手すること、および徒弟に規定された最短期間内に技能を授けることを保証するのに必要な措置」をとるように勧告した。

このGHQ労働諮問委員会の勧告は、日本側官僚の援助によって基礎資料を得て作成されており、勧告は日本政府の意向と矛盾するものではなかった。

このような報告を尊重してタイトルが「所謂徒弟の禁止」に変化したと思われるが、このような配慮があったとしても、先の言葉の疑問はここから始まっていると言える。

この第6次案は労政審が行った公聴会出席団体に示した原案であり、この案を基に各団体からの意見を聞いている。先ず9月3日に商工省、運輸省、逓信省、農林省、大蔵省、内閣印刷局、文部省の関係局長・課長出席の関係各省との打合せ会を開いた。徒弟問題では、商工局から「先山養成のための実習（未成年者を対象とする）を認めたらどうか。」の意

見に対し、厚生省労政局長は「18 才までは地上労働のみにしたらどうか。(坑内実習は)進駐軍関係がむずかしい。監督が困難である。」と答え、GHQへの配慮を伺わせている。

そして、9月5日より17日までに計12回の公聴会を開催し、それぞれ経営者団体と労働組合代表より聴取した。公聴会では事業主や経営者団体からは徒弟制度の継続意見が強く、労働組合からは批判的意见が多い。9月14日の第9回公聴会では17の労働組合代表の意見を聞いたが、「徒弟制度は廃止し、国家施設を考えよ。(経費は追々官費とせよ)」が要望された。

事業主団体、労働組合からの意見を聴取し、9月14日に労働保護課は「公聴会意見摘録」をまとめた。徒弟制度問題については労働者側の意見として「・旧式の徒弟制度は全面的に禁止して、この機会に健全にして、合理的な明るい徒弟制度を確立すべきである。／・徒弟制度は全廃して、将来技能工養成の爲の技能工養成規定と官公立の技能養成の施設を設けよ。／・徒弟の雇入等に関し仲介者が利益を得ることを禁止せよ。」とまとめている。ここでは、「旧式の徒弟制度は全面的に禁止」するが「明るい徒弟制度を確立すべき」としていることが特徴である。その実態として「技能工養成規定と官公立の技能養成の施設」の設定を主張しているが、徒弟制度の教育訓練問題は未分化であった。

9月30日に厚生省は「労働基準法案」を発表した。この「労働基準法案」に対する意見が各方面から出される。

例えば、10月21日に甲府勤労署長は山梨県知事宛に研究会報告として、「新しい時代に相応しい徒弟制度を積極的に制度化する(例えば徒弟教育制度)様要望したらどうか」と述べている。11月4日には群馬県内務部長は労働保護課長あてに、「徒弟制度」を『教育制度』と改めよとの意見を送付している。

そして、11月20日の第7次案でタイトルは「所謂」が除かれ「徒弟の禁止」となり、章タイトルが「技能者の養成」に変更された。このように、それまでの「徒弟使用者の制限」からの変化は何故に生じたのであろうか。その背景には、「日本国憲法」の交付を受け、世はまさに民主化の機運が高まっていた時期であった。民主化の観点から、労働者保護思想を強く反映した労働組合の意見を尊重したと推測される。それでも、先に記した言葉の疑問は解消されていない。

ところが、第12次案を作成する閣議において、「徒弟の弊害排除」と変更された。この変化は使用者側の徒弟制度存続要望への配慮をした緩和策ではないだろうか。この変化は何故におきたのであろうか。

その変化は、2. 1スト中止を受け、労働組合側の要望が全面的に支持されなくなったことと無関係では無かろう。換言すれば、以後の徒弟制度運用の緩和策の端緒となった。

ただ、閣議での「徒弟の弊害排除」への訂正理由提案と厚生大臣の答弁を知りたいが、国立公文書館に残っている「議事録」には閣議に出された草案資料は残っているが、議事録らしきものは無いため、この議論は明らかにできない。

その後今日まで、この問題の指摘が法学者からも、昨年の

“働き方改革”法検討時にも出ていないことは、我国の徒弟制度問題、ひいては職業訓練への無関心さを示している。

3 労働組合の教育訓練論

先に紹介したように『労働行政史第2巻』では、アンケート調査の徒弟制度に関する労使双方の意見を紹介したが、労働組合は徒弟制度への批判が多数としている。しかし、紹介の最後の技能養成を主張したとする12件についての労使の数もその意見の内容も不明である。

また、アンケート調査には徒弟制度に関わる「7、労働者の最低年齢は何歳が適当であるか。」「8、年少者の特別保護に関しては如何なる規定が必要か。」の質問もあった。『労働行政史』では上の徒弟制度に代わる代案と共にこの点も不明である。この点について、木村は「資料No.Ⅲ」として、18の経営者団体・企業主、及び60組合の「厚生省労働保護課がおこなったアンケート調査にみられる労使双方の教育訓練に対する意見」を整理している(木村2)。その資料の中で、労働組合側で徒弟制度が必要としたのは9組合であった。一方、廃止論または無答であるが何某かの教育訓練について表明した意見をまとめたのが表2である。徒弟制度必要論と合わせると2/3の組合に上ることになる。

表のように、徒弟制度不要論と言えど2/3の労働組合が様々な教育訓練の必要性を主張している。その特徴の第1は、47番の「見習工制による」のように、実質的に同義の制度を認めている組合がある。

第2は、不要としながらも、40番のように「あながち捨つべきものに非ず」や48番の「現状は意義ある」としている組合や、38番のように「法の厳格な適用」や23番の「認めるとせば…保護規定を要す」のように徒弟制度を認め、または条件を付している組合もある。

第3に、8の「優秀な熟練工は徒弟出身」として、その意義を認めている組合もある。

第4に、徒弟制度ではない「補導機関」(29番)、「年少工養成所」(36番)、「労働学校」(43番)、「実習学校」(53番)、「専門学校」(54番)、「産業人たる資格を与える」(41番)等の施設の設立が提案されている。

そして、第5に、青年学校の改革を要望する3, 8, 57番の組合もある。

最後に、徒弟制度には批判的でも、多くの組合で学校への期待や教育への改革を表明していることである。それは、「現行法通り」とした29番を除いて、その教育にも職業に関する教育への要望が表明され、改革を望んでいた。

上のような意見のように、労働組合は徒弟制度に反対しても教育訓練が必要であることを主張していたのであり、このことは徒弟制度の教育訓練的機能を当時は十分に考察していなかったためと言える。徒弟制度批判は単純には語られない証左である。ここにも永年の学校教育へ疑問を持たない国民の観念が表れている。なお、徒弟制度必要論の労働組合で、1組合が「技術教育等の育成に関する保護指導は使用者の責任とする」と記述しているが、徒弟制度の技能者養成問題を

表2 徒弟制度不要論労働組合の教育訓練への意見

No.	地域	名称	最低年齢	年少労働者の教育訓練	徒弟制度	
					賛否	理由・補足
労3	長崎	佐世保中部地区鉄工	14歳	青年学校の機構を改善し職業前の実業学校とし人格、智識の向上を図る	不必要	
労4	茨城	羽田精機籠ヶ崎	男14歳 女16歳	労働学校を設立、智能・体育・技術教育を施させる	不要	絶滅を期す
労5	東京	労働総同盟三菱重工業	14歳、但し重労働産業については16歳	組合によって労働学校を設立、時間中特別教育をなす	廃止	人格的発達に問題あり
労7	東京	全日本機器	満14歳	14～16歳 4時間労働 16～18歳 6時間労働 労働時間中に技術教育をおこなう	不必要	
労8	東京	松下産業蒲田支部	満12歳	青年学校の義務化を強化し、教育時間は有給	規制すべし	優秀な熟練工は徒弟出身、兄弟子の暴力を規制すべし
労12	福井	東洋電機製造	満14歳	実労6時間	必要なし	安全教育を法制化する
労15	愛知	名古屋造船	16歳	教育の徹底を図る	不必要	
労18	大阪	大阪ダイヤモンド工業	15歳	現行諸規定の他青年学校に関する規定の積極的実施並監督規程を設けること	不必要	
労21	香川	松下電気産業	義務教育終了後	教育に必要な時間を与える義務(栄養の補給)	—	
労23	愛媛	四国機械工業	満16歳、但し15歳にして従業員として採用、満1年は強制的に職業人として教育をなす		認めるとせば	特別の場合認めるとせば行政官庁、労働委員会等の保護規定を要す
労25	福岡	洞ノ海造船	満15歳	保護工員として一定期間特別教育をなす	特別教育	保護工員として将来の発達に資せしめるため特別教育を施す必要あり
労29	大分	東九州造船	男 18歳 女 20歳	現行法通り	不必要	これに代わる補導機関必要あり
労31	東京	旭電化工業	満16歳	18歳まで6時間労働 発育障害作業禁止 知育体育機関を事業主の負担に於いて設ける	—	
労32	東京	協和化工	国民学校高等科卒業	教育と休養のために就業時間の一部を割くことを規定する	止む得ず	廃止すべきなるも、過渡的制度として合理的な監督機関の監督の下に存置するは止むを得ず
労34	愛知	東海練炭工業	満15歳	年少労働者5名以上使用の事業場は少なくとも一週2回程度の教育日を制定し学科常識問題等の指導をする	不必要	
労35	大阪	日新化学大阪製造所	満15歳	満17歳に達するまでは補助的訓練期間とする	不必要	
労36	大阪	中山太陽堂	満15歳	満15歳に達する迄は教育機関にて養成	—	年少工員養成所の如き一定の規則ある制度により運用すること
労38	山形	猪股工業	満14歳	満16歳までを保護工とする	法の厳格な適用	絶廃の方向に持って行くべきも不可能なれば保護を加え法の厳格な適用を必要とする
労40	埼玉	富士紡本庄工場	国民学校高等科卒	職業教育人格教育につき権威ある学校を地区的工場密度に応じ或は有力組合所在地に設くべし	あながち捨つべきものに非ず	美点を生かし弊害を抑制する法規を決定せばあながち捨つべきものに非ず
労41	山梨	旭館望月製絲所	16歳	青年学校とは別途に職業に於ける公民及職業教育を施行し産業人たる資格を与へること	不必要	
労43	奈良	大日本紡績高田工場	現行法にて可(14歳)		廃止	民主的な労働学校を設置
労45	高知	敷島紡績高知工場	男女共14歳	労働時間の短縮、個性教育制度の確立、(食料の特別加配)	不必要	
労47	群馬	群馬県食料品	16歳		不必要	見習工制により技術者を養成する
労48	東京	印刷局滝の川	16歳		現状は意義ある	現状に於ては存置の意義あるも将来適当な時期に於て廃止すべきものなり 存置する以上は封建的束縛を受けざる様法律で規定すること
労50	山口	第二雀田炭鉱	満17歳	教育・修養機関を設置すること	不必要	
労52	東京	全日本炭鉱労組	満14歳	18歳未満の労働者の労働時間は1日4時間とする 残余は勉強出来る時間を与えること	禁止	請負親方制度其他名称の如何を問わず之等の雇傭関係は一切禁止すること
労53	熊本	市立民生病院	満15歳	労働時間は6時間とし、2時間の公民又は実習教育を行ふこと	不必要	但し、実習学校を設け之により特別教育を行ふこと、学校は政府により運営す。出来れば工場の一部に置き手工業ならば組合を作り運営す。政府により検定を行ふも可
労54	大分	日本医療団大分県	満15歳	修養機関の設置(技術と学問)	—	特別技術教育の設備と専門学校への連携をすること
労57	新潟	新潟県食料営団	満14歳、死法化された児童虐待防止法等の活用を臨む	事業主に於て必ず青年学校に通学せしめ優秀者は尚上級学校に進学の途を開かれない	不必要	徒弟制度親方制度は早急に廃止すること
労58	兵庫	大丸神戸店	満14歳	向学心を碍げざる規定を必要とする		
労60	長野	長野電鉄交通	17歳	百人以上の使用事業場は教育施設をすること 百人以下は職業毎に合同の施設をすること	不必要	

出典：木村力雄2より作成

指摘していた組合は他に無い。

ちなみに、経営者団体・企業主は 18 社中、徒弟制度不要論は 5 社である。その中で 2 社が養成工制度の活用と指導機関の設立を要望している。

4 教育界の意見

公聴会はその後も開催され、第 11 回の 9 月 16 日には、北多摩教組が「第 7 章徒弟制度は『教育享受権』と改めよ。憲法との関係で労働者の教育享受権を規定し、制度的経済的保障をすべきだ。使用者は労働者に対して技術に関する基礎教育の施設を設けなければならない。」と主張したことが注目される。片山潜は「工場法」の制定過程で徒弟の教育を「強制的となし雇主をして其執行の責を負はしむる」べき、と要求したが、まるで片山潜が再来したような主張であった⁽⁴⁾。

また、11 月 28 日に、教育刷新委員会は「教育基本法案要綱案（参考案）」の「社会教育」の第 2 項において、「工場、事業場その他勤労の場においてなされる教育の施設は、国及び公共団体によって奨励されるべきこと」を主張した。この主張は「教育基本法」第 7 条第 1 項に条文化されたが、事前に労制審においてもその構想を紹介し、連携を模索していたことが注目される。

これらの意見は、教育界の中にも「教育」を"education"的発想によって考察していた教育者がいたことを示している。ただ、このような意見が極めて例外的であり、我が国ではその後も普及しなかった。つまり、周知の様に文部省は 6 節に紹介するが上の条文を解説した教育刷新委員会の建議を拒絶した（佐々木第 2 巻）のである。

5 「労働基準法」の制定

「労働基準法」の国会提案理由（1947 年 3 月 4 日厚生大臣の委員会へ）は次のようであった。

本法案は労働条件の最低基準を定める法律であります。憲法第二七条の趣旨並に現下の労働情勢に鑑み、労働者の基本的権利と目すべき最低労働条件を法律で規定することは我国の再建にとって必要欠くべからざる所であります。本法案はかかる要請に基いて提出されて居るのであります。その規定するところの概要は次の通りであります。

（中略）第七章は技能者の養成に関する規定であります。従来徒弟制度は我が国に於ける劣悪労働の一事例とされて居るのであります。ここには其の弊害を除去すると共に労働の過程に於て技能者を養成する特殊の必要がある場合には技能者養成委員会に諮って特別の規程を作りこの規程に於て技能者養成の爲の必要と、この法律の最低基準との調整を図ることと致しました。而してこの規程によって技能者たらんとする者を使用する場合には行政庁の認可を要することとして、産業の必要を充足すると共に弊害の防止に遺憾なからんことを期したのであります。（後略）

上の提案理由にあるように、「徒弟制度の弊害を除去する」が日本語の意味であろう。しかし、法律案に変更は無かった。

また、労働者の基本的権利と目すべき最低労働条件を法律

で規定したが、技能者養成はそのような「労働者の基本的権利」とはならなかった。それは、労働者の教育訓練については国会での次のような僅かな、低調な質疑で終えたことによっても示される。

3 月 12 日委員会

問：中原健次（社会党）：年少者の教育方針如何。

答：吉武恵市（政府委員）：余暇に教育の機会をもつことは望ましい。

問：本法には労働者教育についての規定がないが、労働者の保護のためそこまで考慮の様があると如何。

答：…法律でそこまでふれる要はない。尚本法では技能者養成について特に規定を設けて技能の養成とその教養を図ることとし、十分監督して行くつもりである。

3 月 13 日

問：土井直作（社会党）：労働の過程で養成される労働者は、他の労働者に比して低賃金となるか。

答：吉武恵市（政府委員）：特別の技能を教へながら使用するから多少差がつくと思ふ。

問：山崎道子（社会党）：女子の労働教育、技術教育の向上についての所見如何。

答：吉武（政府委員）：努力したいと考えている。

3 月 14 日

問：野村ミス（国民協同党）：働く者の教育機会はどうなっているか。

答：吉武（政府委員）：満 15 歳以下の者については就学時間を含めて 7 時間としているし、15～18 歳の者は 8 時間を厳守せしめているから、修学の余裕はある。

委員会での議論を経て、衆議院本会議での最終弁論で、石田一松（国民協同党）は「社会党の修正案に賛成」として次のように主張した。

…本基準法案はかくも好学心ある勤労青年から高等教育をシャットアウトしようとしている。…今之に法律的根拠を与へたいのである。先に教育刷新委員会に於て右のことは多数決で可決されたのに事法案に於てはこの意見が無視せられたのである。…

最後の石田議員の反対論のように、いずれも技能者養成の在り方ではなく教育論に還元した論となっており、しかも抽象的であり、技能者養成を労働者の権利とする主張には遠かった。修正案は否決され、貴族院でも教育に関する議論はなく、1947（昭和 22）年 3 月 27 日に可決された。そして、「労働基準法」は 4 月 7 日に公布され、「工場法」は廃止された。

このように、「労働基準法」の検討では労働条件が核心であったことからやむを得ないことではあったが、技能者養成については関心が薄かった。

「労働基準法」は 1947（昭和 22 年）4 月 7 日に公布される（法第 49 号）と共に、戦前の「工場法」及び「施行令」は廃止された。

「労働基準法」を審議した労制審の小委員会委員長を務めた末弘巖太郎は、「労働基準法」について 1947（昭和 22）年 9 月 10 日に講話した。その速記録を改訂して冊子を発行し

ている。そこで「技能者の養成」では次のように記している。

現在では、各国とも商工に関する実業学校制度が普及し、この卒業生が一人前の労働者として工場に雇われて行くから、徒弟問題は昔程やかましくなくなった。しかし、技術の性質又は労働者の境遇如何によっては、今でも徒弟制度の存在の余地はある。ことに我が国の如く手工業を技術的基礎とする中小企業者が多い国にあっては徒弟制度は特別な必要性を持つ。従って従来から我が国では、工場法その他においてこの制度に特別な注意が払われてきた。この伝統に加え、将来巨大企業を持ち得ない我が国の産業状態を考慮した結果労働基準法においても「技能者の養成」と云う名儀で徒弟制度が公認された。云わばこれは新徒弟制度とも呼ばれるべきものである。この制度に関する基準法第七章の諸規定は、徒弟制度に伴った弊害を防止し、その教育機関の側面の健全な発達を図ることを目的として設けられている。

末弘の解説で注目すべきは、「労働基準法」において規定した技能者養成を「新徒弟制度と呼ばれるべきもの」としてあることである。ただ、その「新」の意味が明解では無く、末弘も徒弟制度の雇傭問題と教育訓練機能を未分化のままで論じていることがわかる。

6 「技能者養成規程」の制定

「労働基準法」が制定されると、その第70条の「教習方法、使用者の資格、契約期間…に関する規定について、別段の定をする」の規定により、1947（昭和22）年10月31日に「技能者養成規程」が制定された。

「技能者養成規程」は第3条にて「この命令で養成契約とは、使用者が技能習得者に系統的技能訓練を與えることを約し、技能習得者がこれに対し、約定の条件に従って労働に服することを約する労働契約をいう。」として、ILOの徒弟制に似た規定を定めた。

そして、第12条で「養成契約は、別表第2に定める期間を越えてはならない。」として、定めた期間内で一人前に

ノ義務制ではない。つまり、特に企業主にとって厳格な規定ではなかったが、朝鮮戦争の勃発により景気が拡大し始めると、1951（昭和26）年5月4日の「教習事項」改定により養成期間の最長規定と、養成時間の最低規定は削除された。企業内訓練はますます企業の恣意による実施が可能になり、「労働基準法」の元々薄かった「労働者の基本的権利」という精神は技能者養成では更に希薄になった。

7 教育刷新委員会の「単位制クレジット」論

教育刷新委員会が1948（昭和23）年2月に政府に発した第13回建議「労働者に対する社会教育について」は「教育

ノ養成する事として、養成工を保護した。養成期間は3年制が中心で、伝統産業職種及び高度な技能が求められる職種では4年制もあった。

使用者の基準としては、第18条で「技能者の養成をすること」が可能なる者として別表第4に定めた。別表では「従来の慣習による徒弟契約完了後10年以上の実地経験を有する者」等を定め、徒弟制との連続性も認めていた。

また、第24条で「事業場内におけると否とを問わず、技能習得者が第13条の教習事項を習得するに要する時間は、労働時間とみなす。」として、養成訓練の場と時間を徒弟制度のように広範囲に認めていた。

技能者養成は養成工の保護と、使用者の便宜を図って規定されたが、これらは使用者への義務規定では無かった。それは第5条に「養成契約書には、次に掲げる事項を具備しなければならない。」として、「工場法施行令」の規定と同じく、「養成契約書」を締結する使用者は養成期間、賃金の基準等を「具備」すれば良いのであった。

第13条で「使用者は、必要な知識、技能を習得させるために労働大臣の定めるところによって、技能教程、関連学科及びその教習時間その他の教習事項を定めなければならない。」として、この規定を受けて1948（昭和23）年6月30日にカリキュラム基準である「教習事項」が告示された。この「教習事項」には各職種とも「現場〇〇作業」や生産現場においてしかできない「〇〇作業」が規定された。

養成時間は職種により関連学科と実技の割合が異なるが、合計の時間は3年間で4,410時間であり、この時間は最低限として養成工の職業能力の修得を保証した。

以上のような「労働基準法」による養成工制度は“新しい革袋に古い酒”の揶揄の通り、理念としては民主的な「新徒弟制度」の精神ではあったが、実質は「工場事業場技能者養成令」を緩和した基準であった。ただ、このような基準は技能者養成の制度としては標準なのかも知れない。

この新たな技能者養成は表3のように少しずつ拡大した。このような技能者養成は、上にも記したように事業主の

表3 技能養成実施状況

年 (昭和)	養成実施事業場数(所)			共同養成 体数(所)	技能養成工(人)			指導員数 (人)
	計	単独	共同		計	単独	共同	
22	5	5						
23	67				1,968			
24	209				2,399			561
25	1,530				8,275			4,207
26	8,150	1,863	6,587	259	26,729	14,636	12,093	14,151
27	19,588	3,582	18,004	583	50,012	22,029	27,983	31,539

佐々木輝雄『学校の職業教育』より

基本法」第7条の「勤労の場所…において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない。」の解釈として次のように建議した。

三 労働者のための技能者養成所、見習工教習所、組合学校等の教育施設に対しても、前記の趣旨の普及及び徹底を図ること。

右の場合、教育の機会均等の趣旨に基き、高等学校、

更に大学へ進むうために、単位制クレジットを与える措置を講ずること。

この建議を知ると、労働省は先に紹介した「教習事項」を35時間制により組み立てた教科目で告示した。ちなみに、戦後の高校は単位制となり、1単位は35時間の履修となっていたため、換算が利便になるようにしたためと推測される。なお、労働省は、「技能習得者は少くとも中学校卒業生であり、…高等学校程度ということが言えるのであり又そうすることが望ましいのである」としていた。

しかし、文部省による反対により、教育刷新委員会の建議は反故となり、デュアルシステムの教育制度は実現しなかった。ここにも学校教育体系の縄張りがあり、労働を経験しながらの「労働陶冶論」が人間の育成にとって有効であるということを経験的には理解していても、我が国ではその具体化を考究してこなかった問題として表面化した。

それでも、労働省は制定した告示を取り消すわけには行かず、新たな職種が新設された時も同様な教科枠組みを基準として用い、1959（昭和34）年の「職業訓練法」の新基準の施行まで続けた。

なお、2006（平成18）年の「教育基本法」改正で先の条文は抹消され、教育刷新委員会の第13回建議は今日では無意味な古文書となった。わが国における学校教育と職業訓練との法的連携は潰えた。

ちなみに、日経連等の経営者から、養成工が定時制高校に通学することによる“学業の二重負担、健康被害への危惧”等に対する軽減の要求を受けて、1961（昭和36）年に「学校教育法」の改正により整備された「技能連携制度」は、高等学校の基準を前提とした制度であり、上の「単位制クレジット」論とは全く異なる（村上）。

8 「労働基準法」による宿病

戦後の国民のための労働問題は、マッカーサー草案の“All men have the right to work.”が大元と言えるが、「日本国憲法」では「勤労の権利」と規定された。「勤労」は“work”では無い⁽²⁾が、このことはさておき、表向きの国民の権利が表明され、「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とされた。

その「労働基準法」は「工場法」を引き継ぎ、労働者保護法として検討が始まったことが戦後の誤解の一つの要因でもあった。「勤労の基準」は労働権の具体策とならず、徒弟制度を改めた技能者養成は“保護”という以上の論にはならなかった。そして、その技能者養成を企業が専断的に実施できる下では、法的には助長行政にならざるをえなかった。「ドイツ基本法」の「職業、労働の場及び養成訓練の場を自由に選ぶ権利を有する」との違いが大きい。この法理は「世界人権宣言」が「労働の権利」で「失業に対する保護を受ける権利を有する」、及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」が「労働の権利」で「職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。」との規定に符合している。「労働基準法」を「労働者の基本的権利」と国会では提案し

たが、労働者の権利法ではなかったことがわが国の労働権が確立出来ない要因の一つである。

GHQが日本人の憲法案として唯一参考にした鈴木安蔵の「憲法草案要綱」は、労働者の権利を幾重にも規定し、「健康及労働能力ヲ維持シ産婦ヲ保護シソノ他一定年令以下ノ労働ヲ禁止スルタメ国家ハ適切ナル施策ヲナスヘシ」とした。「労働能力ヲ維持…スルタメ国家ハ適切ナル施策ヲナスヘシ」とは、労働権を保障するためには職業能力の修得を保障するのは当然だった、という論理が全く検討されなかった。

さらに憲法の「児童は、これを酷使してはならない。」も中学校までが義務制となった下ではほとんど意味はなく、技能者養成とは遠い規定となり、サポートにはならなかった。

末弘は「新徒弟制度」と称したが、この言葉に似た近年のイギリスのNVQと併行した「現代徒弟制度」のような体制の構想には至らなかった論理的限界があったと言える。このことは「徒弟の弊害排除」については今日に至るまで何ら論じていないことの裏返しでもあった。

おわりに

「労働基準法」における「徒弟の弊害排除」の規定は、永年の我が国に於ける修業制度（現場経験の過程で仕事を学ぶ制度）を軽視した観念の一例と言えるが、特に戦後の民主化の下で規定された負の意味は大きく、今日もそのタイトルが生きていると言うことは、我が国の職業訓練忌避観の強固さを示していると言える。

労働組合は、徒弟制度が封建的だと批判するが、その教育訓練の機能の潜在性を認識できず、一般的教育論に埋没していた。教育界も新憲法に規定された「教育を受ける権利」論⁽³⁾から論じる狭隘性から抜け出せなかった。

このような徒弟制度軽視の観念は、戦後に始まったのではなく、長い徒弟制度軽視の延長戦上であった。

また、「労働基準法」は「監督行政から助長行政へ」と言われるが、職業訓練に限ればそのような定義は当てはまらない。元々「労働基準法」は「労働保護法」として検討・制定された「工場法」の改正法として始まったこともある。国会提案説明の「労働者の基本権」とは遠い「労働基準法」によって助長行政として技能者養成が整備された宿病であった。

「労働基準法」は戦後の民主化を進め、封建制の打破という世論の下で最初はタイトルに労働組合側の意向を踏まえ「徒弟使用者の制限」を規定したが、後に事業主が望んだ徒弟制度存続の可能性に配慮しての「徒弟の弊害排除」への転換した、と言える。そのような付度の過程で日本語としてのタイトルの不備が生じたのである。

今日の「職業能力開発促進法」は当初の根拠だった憲法第27条とも希薄となり、労働者の権利としての職業訓練・職業能力開発とはなっていない。この根本的課題が今日の世界が徒弟制度を改革して整備している中で、我が国では極めて弱い施策が展開されている過ぎない背景であると言える。

マッカーサー草案に規定された“All men have the right to work.”が「日本国憲法」では「勤労の権利」と規定されたこ

とが問題の発端であった。つまり、「勤労権」は"right to work"では無いことを再確認すべきであろう。

「世界人権宣言」の"right to work"には「失業に対する保護を受ける権利」があり、「経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約」の"right to work"には「職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む」と規定されている。

このような、職業訓練に関するアンカーが我が国の法体系に無いことが、今日の職業訓練の弱体化を招いていると言えるが、その根源は本報告で見たように戦後の「労働基準法」に既に内包されていた。

そのような観念の土壌には徒弟制度に対する我が国知識人の偏見がある。例えば、我が国の歴史教科書では中学校用(社会:歴史的分野)にも高校用日本史A編(2単位用)にも徒弟制についての説明は無い。高校用日本史B編(4単位用)では5社8種のうち、2社2種の教科書が徒弟制度に触れているが、M社編では「親方や主人に無給で奉公し」とし、S

社編では「上下の身分関係が強かった」と封建的な雇用関係問題を取り上げ、技術の伝承の意義については触れていない。

ちなみに、イギリスでは教科書制度が異なるが、ある教科書(R.J.Coots)は「親方は apprentices と呼ばれているすべての新しい新人に熟練の“わざと秘法”を訓練した。」と解説している。ところが、同書を翻訳した今井宏・朝倉文市は、同書の"masters trained … 'the art and mystery' of the craft"の部分を「親方は、…手工業者の『技術と商い』を教えた」と誤訳している。trained を「教えた」としたのは良いが、このような誤訳は徒弟制度への偏見があるからだと言える。

徒弟制度の認識が人権を無視した殖産興業のみの近代化を追求した教育観によって阻害され、それが社会の通念になって今日にも続いていることに問題の本質があると言える。

なお、本稿は「徒弟制度再考—修業の意義と日本の教育観による忌避—」、明治大学経営学研究所『経営論集』第65巻、2019年3月(予定)の抄録であることをお断りする。

(注)

- (1) 片山潜が率いる労働組合期成会は1898(明治31)年に「何人と雖も先天的に教育を受くべき権利を有す」と主張し、「工場法」案を批判して、①一般普通教育を要求し、②徒弟制度の改革を提言し、③労働組合の教育機能を重視した。ただ、修業制度の意義を看過したため、1890(明治23)年の「旧民法」に記された習業者(徒弟)保護という職業訓練の課題を軽視した。徒弟の育成は教育論に解消され、技能者養成という職業訓練問題を看過する端緒になった。
- (2) 二宮尊徳の「勤労観」は「情けは人のためならず」と同様に自らのためであった。これが明治の神仏分離～廃仏

毀積運動下で、仏教界により国に奉仕する勤労へと概念を転換させられた。二宮金次郎像建立の背景は、勤労働員体制に便乗した彫刻業者の商魂に乗せられたのだった。

- (3) 幸徳伝次郎(後の秋水)は片山等の論を発展させ、明治37年に「貴賤貧富共に教育を受くるといふことにしたい。…吾々は…一人前の教育を受くるとの権利がある」とした。教育を受けることが権利との主張は、国から教育された知識であっても若者にとっては好ましいとの思考であったと推測される。ただ、この思想が教育を誤解する元となり、この観念は国民主権の今日まで引き継がれている。

参考文献

- ・ R J Coots, "The Middle Ages", London, LONGMAN GROUP LIMITED, 1972. (「まえがき」に「12-13歳用」とある。)
- ・ 今井宏・朝倉文市『イギリス—II その人々の歴史』、帝国書院、1981年。
- ・ 木村力雄1「労働基準法における技能者養成規定の制定過程について」、『日本教育学会大会研究発表要項』32、1973-08-28。
- ・ 木村力雄2『労働基準法における技能者養成規定の制定過程について(資料)』、職業訓練大学校調査研究資料No.8、昭和48年度。
- ・ 佐々木輝雄職業教育論集第2巻『学校の職業教育』、多摩出版、昭和62年。
- ・ 澤和寿「工場法の制定過程に関する研究—教育条項を中心に—」、『技能と技術』1977年3号。
- ・ 末弘巖太郎『労働法のはなし』、政治経済研究所、1952年。
- ・ 田中萬年1「公共職業補導制度と企業内技能者養成制度の統合の論理と問題」、『職業能力開発研究第14巻』、1996年3月。
- ・ 田中萬年2『『教育基本法』の『勤労の場所における教育』をめぐる教育観』、『職業能力開発大学校紀要第28巻B』、1999年3月。
- ・ 田中萬年3『職業訓練原理』、職業訓練教材研究会、2006年。
- ・ 田中萬年4『働くための学習—「教育基本法」ではなく「学習基本法」を』、学文社、2007年。
- ・ 田中萬年5「これからの人間形成の法体系」、日本社会教育学会編『教育法体系の改編と社会教育・生涯学習』、2010年。
- ・ 田中萬年6「混迷の戦後職業訓練法制—労働権に逢着しない—」、『龍谷法学』第51巻第3号、2018年12月(予定)。
- ・ 村上有慶『技能連携制度の研究』、職業訓練大学校調査研究資料No.7、昭和48年度。
- ・ 山見豊『昭和33年職業訓練法の成立過程』、職業訓練大学校調査研究部調査研究資料No.2、昭和47年度。
- ・ 労働省『労働行政史』第二巻、労働法令協会、昭和44年。
- ・ 労働省労働基準局技能課『改正技能者養成規程解説』、日本労務研究会、昭和25年。