

MEIJI BUSINESS REVIEW

Vol. 48, NO. 3・4

March 2001

Articles

- Why British Big Banks pulled out
Investment Banking Tsuneo SAKAMOTO (1)
- IT (Information Technology) Revolution
and Regional Industrial Policy Masatsugu FUJIE (25)
- Apprenticeship in the Sheetmetal Training Center Takashi HIRANUMA (63)

Edited by
INSTITUTE OF BUSINESS MANAGEMENT
MEIJI UNIVERSITY

経営論集

第48巻 第3・4合併号 (通巻159集)
2001年(平成13年)3月

論 稿

- 多国籍銀行の経営戦略と銀行・株式市場間関係 坂本 恒夫 (1)
—英国4大銀行を中心にして—
- 「IT革命」と地域産業政策 藤江 昌嗣 (25)
—川口市“SKIPシティ”構想を例に—
- シートメタル訓練センターにおける徒弟制度 平沼 高 (63)

明治大学経営学研究所

シートメタル訓練センターにおける徒弟制度

平沼 高

1 はじめに

筆者は、2000年5月にオレゴン州ポートランド市郊外にあるシートメタル訓練センターを訪問した。本論はシートメタル訓練センターで入手した幾つかの資料をもとに、後期中等教育段階における教育内容及び地域における職能別労働組合の活動を視野に入れながら、現代アメリカにおける徒弟制度¹⁾の一端について考察したものである。

改めて指摘するまでもなく、徒弟制度は手工業職種を基盤にして組織される職能別労働組合の活動と密接に結びついている。その場合、第1に、徒弟制度はどのような手工業職種において見られる制度なのであろうか。オレゴン州産業・労働局の徒弟制度・訓練部(Apprenticeship and Training Division)が発行するガイドブックは、徒弟制度を持っている手工業職種の例として、自動車工、ボイラー製造工、建具職人、大工、鉄工、電気工、機械工、保全工、外装・内装工、配管工、石工、鋳造工、塗装工、板金工、精密機械工、工具・取り付け具製造工など約50種を挙げて、それぞれの職種における徒弟制度の仕組みについて説明している。²⁾また、ワシントン州産業・労働局が発行する同種のパンフレットでは、鉄道技師、調理師、レンガ積み工、ガラス工、消防士、食肉加工士などの職種も加えられており、1996年の時点における徒弟制度を持つ職種数を102であると言っている。³⁾

第2に、徒弟制度は、職能別労働組合のどの交渉レベルと結びついているのであろうか。全国組合がそれぞれの業種の雇用側代表と交渉して、徒弟制度プログラムを決めているのだろうか。あるいは、全国組合に統合されているローカル組合が交渉権を持っており、その地域における雇用者側の代表と交渉して決めているのだろうか。そもそも徒弟制度プログラムは労使のあいだにおける交渉事項なのだろうか。それぞれの業種において徒弟を採用するかどうか、果たして何名の徒弟を採用するか、教育・訓練プログラムをどのような内容にするかなどという問題は、どのような機関が決めているのであろうか。

第3に、徒弟制度を修了した段階において、誰が徒弟制度の修了者に職人資格証書とジャー

ニーマン・カードを授与するのだろうか。徒弟を雇用する立場にある雇用者あるいは雇用者団体がそれらの授与者となるのだろうか。職能別労働組合が発行するのだろうか。あるいは、労使合同で編成される委員会が、徒弟制度の修了者に職人であることの証明を行っているのであろうか。

ところで、1920年代以降、大量消費・大量生産体制が進行し、労働の機械化と生産の自動化とが進められてきた。一般的には、伝統的に熟練職種であるとみなされてきた職種は、いくつの職務に分解されて、一般に半熟練職種が広範囲に成立したといわれてきた。そして、半熟練職種に従事する労働者の多くは、細分化され、単純化され、専門化された定型的な職務を遂行する半熟練工となつたといわれてきた。このような理解が正しいのであれば、⁴⁾ 職種の職務への分解が進行し、その結果として、熟練職種労働者および職能別労働組合が果たすべき役割は、現実に當まれる経済社会から消滅してしまうだろう。

この疑問は別の疑問と結びつく。アメリカ労働経済学はマス生産とクラフト生産とを対比させて思考する。マス生産の存立根拠は「機械化された労働」「自動化された生産」に求められる。クラフト生産の存立根拠はいったいどこに求めればよいのだろうか。両者を対比する区分の原理は、生産活動が伝統的な人間の熟練に依存しているかどうかであるから、この区分の原理に従えば、クラフト生産は人間の熟練に依存しているといえる。⁵⁾

この区分の原理は有効だろうか。マス生産においても人間の熟練に依存している。ME化と熟練との関連を考えるならば、ME化は決して熟練労働を排除しなかつたし、熟練労働を排除できるものでもなかった。かえってME化は切削作業に必要とされる熟練に加えて、切削作業そのものを制御するという、より高度な熟練を要請したのである。熟練労働であるからといって、単純に手先の器用さだけに注目する必要もない。現代における熟練労働の少なからぬものは、「機械化された労働」、「自動化された生産」を前提としているのである。⁶⁾

このように考えるならば、大量生産・大量消費方式は、全ての産業から人間の持つ熟練が果たすべき役割を排除できなかつたといえる。特に、クラフト産業と呼ばれる多くの業種において、熟練労働者が活躍することのできる条件が残されてきたのではないか。別稿で触れたように、⁷⁾ 自動車産業のような現代的な産業においてさえも、いくつもの熟練職種が存在しており、熟練工を中心とする労働組合は、伝統的な徒弟制度と結びついて発展してきた。アメリカ自動車産業における熟練労働者がME化を恐れず、かえって「自分たちの出番が到来した」という認識を持っているのは、新しい生産技術体系が、熟練労働者に技能の高度化を必要とするからである。定型的な単純労働は機械に代替できるが、非定型的な熟練労働は機械化することができない。機械化・自動化の進展に伴って、より高度なものに変質していく可能性が開かれるのである。

そうであるとすれば、クラフト産業における徒弟制度は、どのような技術と技能に基礎をおく制度であろうか。新しい生産技術体系は技能の高度化を要請する。技能のアップグレイドの側面は、シートメタル産業というクラフト生産においても確認できるだろうか。

以上のような点を念頭に、シートメタル・トレーニングセンターにおける徒弟制度を見てみよう。

2 シートメタル・トレーニングセンター

200年5月8日、朝10時に筆者はユージーン市を出発。午後1時30分、ポートランド市郊外にあるシートメタル訓練センター (Sheet Metal Training Center) に到着。シートメタル訓練センターは2階建ての建物であった。ビルディングの約5分の4は教育・訓練用の施設となっており、つまり作業実習を行うための教室と教科教育を行うための教室とからなっている。残りの約5分の1は、シートメタル労働組合の第16ローカル支部の組合事務所となっている。この労働組合事務所は正面玄関から入ると、玄関口の右側に位置している。訓練センターの建設資金は2500万ドルだったそうであるが、これらの資金は、シートメタル・トレーニング・トラスト、シートメタル労働組合第16支部、シートメタル業経営者協会、全米エアー・コンディショニング請負親方協会 (the Air Conditioning Contractors National Association) が共同で出資したものである。

シートメタル訓練センターが発行するパンフレット 「Build a Rewarding Career in the Sheet Metal Industry」を見ると、これには、「シートメタル労働組合所属の職人として、貴方の熟練は、ますます発展している建設業界において需要がある。職人として、貴方はアメリカ合衆国およびカナダのどこででも雇用者のために働く能力を持つことができる。しかも、この職種の賃金は良い。付加的な医療保険及び年金を含めると、最近の平均的なシートメタル労働者は6万ドルを稼いでいる。歴史が示すところによれば、訓練を受けたクラフトマンの生涯賃金額は、多くの大卒労働者に匹敵している」⁸⁾ と記載されている。

パンフレットが指摘している内容は、次のようなことであろう。第1に、パンフレットは、徒弟制度を通じて教育・訓練を受けた職人は、アメリカ合衆国でもカナダでも働くことが出来るといっている。徒弟は徒弟期間を終えて職人資格が与えられた時に、その職種において徒弟制度を修了したという職人資格証明書とジャーニーマン・カードとを受け取ることができる。筆者がオレゴン州徒弟制度・訓練担当部長 (Oregon State, Apprenticeship & Training Director) から頂戴した職人資格証明書には、この職人資格が通用する地域として、全ての州 (all states) と記載されていた。この職人資格さえあれば全国どの州に行っても、該当する熟練職種に就いて生きていける、職人としての相対的に有利な待遇を受けることが出来るということを意味し

ている。つまり、これを保持する労働者の技能と職業知識は、社会的な通用性を持っているといえるだろう。

第2に、職人の受け取る給与額は、生涯賃金で見るならば、大学卒の労働者の給与額と比べてまったく遜色がないといっている。4年制総合大学を卒業しても職を得ることが出来ず、アルバイト生活を続けるものとか、そのまま失業予備軍に編入されてしまうものもいるという現実である。アメリカにおける多くの企業は、新人の採用に当って定期一括採用方式をとらないし、いくつかの例外的な企業を除外すれば、多くの企業はすでに完成した外部労働力を雇用する傾向がある。先任権で雇用が守られている中高年労働者と異なり、専門的な能力とキャリアとを持たない若者が、即座に高い給与が保障される定職を得ることは極めて難しい。したがって、財政的に強力な職能別労働組合によって、医療保険や退職後の年金が保証されることなどを考えると、かりに4年制大学に進学して卒業していくなくても、徒弟制度を経て一人前の職人になり、特定の職種・職業において定職を得ることは、ブルーカラー労働者にとって十分に魅力的なことなのである。

また、同じパンフレットは、シートメタル訓練センターについて、「職人資格が付与され、訓練を受けた労働者への需要を満たすために、シートメタル産業 (Sheet metal industry) は、オレゴン州ポートランド市郊外に2500万ドルをかけて、3万8000平方フィートの職業訓練センターを設立した。(中略) この訓練センターは、訓練施設における最良のものの一例であるとともに、この職種に含まれる全てのものにとって最善のものを提供するために、いかに請負親方協会と労働組合とが協力しているかを示す一例でもある」⁹⁾と指摘している。

以上の文面を見る限り、現代における徒弟制度の維持と発展とは、雇用者である請負親方協会と職能別労働組合との協力の産物であるといえよう。労使の協力の姿勢は、労使合同徒弟制度・訓練委員会 (joint apprenticeship and training committee) において具体化されている。しばしば労働組合のホームページを見ると、マーケッタブル・ワーカー (marketable worker) というような表現にぶつかることがある。熟練職種労働者を組織している職能別労働組合は、雇用者側の代表と一緒に労使合同委員会を組織し、これを管理・運営することを通じて、「市場性のある労働者」の供給源となるべく努力している、といっても良いだろう。コミュニティ・カレッジを除外して考えるならば、現代の徒弟制度は「市場性のある労働者」を養成するための重要な社会的な教育機関なのである。

建物の玄関を入っていくと、左側に訓練センター事務所があり、右側にはシートメタル労働組合第18支部の組合事務所があった。訓練センター事務所には、シートメタル労働組合第18支部の委員長職を経験している所長が1名、女子の事務職員が3名という体制で働いていた。同じ屋根の下に訓練センターと労働組合事務所とがあるわけであり、いわば労働組合事務所が

訓練センター施設のなかに同居している、という感じであった。労働組合事務所には数人の事務職員が働いており、請負親方との交渉を担当するビジネス・マネージャーも常駐しているという。

訓練センター事務所の受付コーナーには、5月18日に開催される予定の「ウーマン・イン・トレード・フェア」のポスターが貼られており、受付窓口には、次のような書類が置かれていた。

- ① 労使合同徒弟制度・訓練委員会が発行するニュース
- ② 徒弟制度への申しこみを促す宣伝パンフレット
- ③ シートメタル労働組合が発行するニューズレター

2000年5月5日発行のニューズレターを見ると、これには、シートメタル業における徒弟制度、その教育・訓練期間は5年であると書かれており、応募の申し込み期日については6月1日から6月14日までというように、また、受付時間帯については平日の午前9時から12時まで、午後1時から3時までというように記載されていた。¹⁰⁾

労使合同徒弟制度・訓練委員会組合が発行しているニュースであるが、このニュースの表題は、アブレンティスシップ・オープニングである。その発行主体は、ポートランド・シートメタル・ワーカーズ・JATC というように記されていた。ポートランド・シートメタル・ワーカーズJATC であるが、前半にあるシートメタル・ワーカーズというのは板金工のことを意味しており、後半のJATC というのはすでに触れた労使合同徒弟制度・練委員会の頭文字をとったものである。

歴史的に見れば、1930年代に制定された全国徒弟制度法 (National apprenticeship law) は、法案提出議員の名前を取ってフィッジ・ジェラルド法とも呼ばれている。この連邦法を受けて、それぞれの州政府および州議会は、州法において徒弟制度法を制定している。法律名は「オレゴン州法 (State of Oregon Regulation)」である。このオレゴン州の法律を見ると、文書化された徒弟契約書の必要性、徒弟契約書の内容、州徒弟制度・訓練委員会の構成、委員の報酬・費用、徒弟制度の基準、地域単位の労使合同委員会、訓練期間中の徒弟および職人の賃金など、その項目はきわめて具体的であるといえよう。

アメリカにおける徒弟制度は、原則的には、労使両者の代表者から構成される合同委員会、つまり労使合同徒弟制度・訓練委員会によって管理・運営されてきた。このように、ポートランド・シートメタル・ワーカーズ・JATC は、法的な存在根拠を持っている。シートメタル訓練センターの場合、労使合同徒弟制度・訓練委員会は、労使それぞれ4名の代表者によって構成されている。¹¹⁾

2000年5月5日発行のニュースによれば、シートメタル訓練センターに徒弟として応募する

ことを希望する者は、一定の書類を提出しなければならないとされている。また、徒弟に応募しようという者は、次のような諸条件を満たす必要があると記載されていた。¹²⁾

- ① 応募者は、その年齢が18歳以上であること。
- ② 応募者は、成績評価（アメリカの場合、生徒の成績評価はA, B, C, D, Fの5段階評価となっている。最後のFでは単位認定されない。）においてC以上で卒業していなければならず、その成績証明書を提出しなければならない。あるいは、高校卒資格認定試験（General Education Development）の成績が総計で255点以上であり、しかも下記の科目のうち5科目の成績評価が51点以上でなければならない。応募者は高校での成績証明書のコピー、高校卒資格認定試験の成績証明書を提出しなければならない。
- ③ 応募者は、英語（3年間）、理科（1年間）、地理（1年間）という科目において、成績評価においてC以上でなければならない。
- ④ 応募者は下記の教科のうちの5科目において、それらの成績評価がC以上でなければならない。

機械設計（1年次） 化学（1年次） 物理学（1年次） 生物学（1年次）

微積分学（1年次） 代数学（1年次） 三角法（1年次） 代数学（2年次）

職場経験（1年次） 職場経験（2年次）

ここで、筆者にとって気になることは、採用される徒弟の学力である。つまり高校での成績がC段階以上で良いということであるが、この程度の学力で大丈夫なのであろうか。A段階、B段階の学力を要求できないのは、ブルーカラー労働を嫌惡する社会的な風潮がアメリカ社会に浸透しているためである。A段階、B段階の学卒者は大学に進学してしまう。日本と同じように、学力の高い徒弟を採用することが出来ないのでないだろうか。

なお、2点についてのみ注意しておきたい。第1点は、筆者が1年次（the first year）を1年次、2年次（the Second year）というように訳出していることである。ここでは1年次、2年次というように訳出したが、しかし、どの教科の単位をどの年次に習得しなければならないという規定が、特別に定められていない高校もある。これがオレゴン州における高校教育の実情に近いように思われる。したがって、1年次、2年次という表現は、単純に通年で行われる授業を履修し、その単位を修得したということを意味していると考えた方が妥当である、とも考えられる。

代数学のように1年次においてばかりでなく、2年次にも履修を求めている場合もあるが、このような教育科目的系統性を考えている場合には、代数学1は1年次におかれており、代数学2は2年次に置かれていると考えることが妥当である。それぞれの科目をそれぞれ通年にわたりて履修し、その単位の認定を受けていなければならない、というように考えれば良いだろ

う。しかし、化学、物理学、生物学という科目が常に1年次配当科目でない場合もある。したがって、必ずしもこれらの科目を1年次に履修しなければならないということにはならないと思われる。このように理解できるのは、JATCが発行しているシートメタル・ワーカーズ・アブレンティスシップ・プログラムでは、「カレッジにおける1タームあるいは1セメスターは、高校での1年間の学習に匹敵するものとする」¹³⁾と書かれているからである。このような文を読む限りにおいては、単位認定の基準は通年授業におかれているように思われる。

第2点は、筆者が職場経験と訳出しているのは、原語ではShopと記されているものを指しているということである。この場合、Shopと呼ばれているものには、メンター制度とよばれているものもふくまれているよう思われる。メンターという用語は、語源上、ギリシャ神話のなかでてくるといわれている。つまり、メンター制度は、オデュッセウスがその子の教育を当時の良き指導者に託したことにならんだ制度である。アメリカの高校では、学生を職人、工芸家、芸術家等に派遣して、生徒たちに職業への準備をゆだねるという制度が導入されていることがある。メンター制度のもつ教育目的は、職業労働を通じて地域社会に貢献することを学ばせることである。このような教育制度上の前提条件を踏まえて、筆者はshopを職場経験というように訳出したのである。

もちろん筆者が職場経験と訳出したShopには、メンター制度とは別のものも含まれている。それぞれの高校では、生徒を学区の内外における工場施設、あるいは職業訓練施設へ派遣し、施設を見学させる。Shopという単元の単位認定には、このような施設の見学等も含まれている。ウーマン・トレード・イン・フェアには多数の高校生がボランティアで参加し、そのフェアでの裏方になって働いていた。職業生活に関わるこのようなボランティア活動もまた、shopという単元の単位として認定される。

訓練センターの表玄関から奥に抜ける廊下は広い。この廊下には、徒弟制度を経て一人前の職人になった修了生たちが作成した優秀作品が多数陳列されていた。訓練施設を案内してくれた作業指導員（instructor）からの簡単な説明を聞きながら、筆者はしばらくの間それらの作品を見ることが出来た。陳列作品の多くは銅板を材料にしており、幾つかの切片を溶接して丹念につないだものが多かった。それらの陳列されている作品というのは、鍋、ヤカン、花器、水差し、ダストなどであり、設計図通りにきちんと作られていると言う印象を受けた。

廊下に陳列されている作品は、日本の鎚起職人のものとは根本的に異なっている。なぜならば、日本の鎚起職人の作品は工芸品であるからである。日本の鎚起職人は1枚の銅板を何千回、何万回と槌でたたいて引き伸ばし、銅をたたくことによって銅の中にひそむ美しさや輝きを引き出し、芸術性のある高価なやかんや水差し、急須や花瓶などを作りあげてしまう。シートメタル訓練センターで、日本の鎚起職人に匹敵するような工芸作品を見ることは出来なかつ

た。建設業の現場において求められる技能は、伝統的な工芸作品の製作において求められる技能とは異なるのであるから、この相違は当然といえば当然のことであるといえよう。

筆者は作業指導員の案内にしたがって、幾つかのショップ・ワークを見学することになった。最初に見学したのは、徒弟たちが模造の木造住宅を使って、住宅のどのような箇所に、例えば、冷暖房施設のダスト、屋根、煙突などのような箇所に、どのような形でもって板金作業がなされているかを確認しつつ、それぞれ2つのグループに分かれて、板金作業を行っている実習作業場であった。15名前後の徒弟で構成されるグループに対して、1名の指導員がはりついで実際の作業を指導していた。

シートメタル業における徒弟の修業年限は5年間である。この実習作業を行っていた徒弟たちはワン・グレーダーであるという。しかも、ここで訓練を受けている徒弟たちの平均年齢は48歳であり、最も高齢の徒弟というのは60歳になるという。シートメタル訓練センターを訪問する以前、筆者は徒弟と言ふ言葉から一定の固定的なイメージを持っていた。つまり、筆者は「徒弟とは若者でなければならない」と考えていた。しかし、徒弟の平均年齢が48歳であるというように説明されて、從来、筆者が抱いていた固定観念が裏切られてしまった。ジーパンをはいて、顎ひげをはやした中年男たちをみた時、誰が見てもこれを徒弟であるとは呼びがたいはずである。これが筆者の正直な印象であった。中年男の徒弟が多数存在するということを筆者には予想できなかったからである。筆者にとって、中年男の徒弟が存在するということが、シートメタル訓練センターでえることのできた最も印象的な出来事であった。

公民権法の規定があるので、アメリカ社会では、性、年齢、人種による差別は厳しく禁止されている。徒弟として採用するに当って、必ず年齢が若くなければならないというような要求は不可能なのである。男性でなければ徒弟に応募できないという要求と同様に、採用にあたって年齢的な制限を設けることは法的にできないことである。

しかし、公民権法の適用には、性、人種による差別の排除というメリットはあるとしても、中高年労働者を徒弟として採用せざるをえないということには弊害がある。第1に、「鉄は熱い時に打て」という格言にあるように、熟練職種において若年労働者を採用できないということは、熟練形成と熟練の世代間継承という面において問題が残る。なぜならば、職種によって要求される熟練内容は多様であるから、一面的に断定することはできないが、しかし、感受性のもっとも敏感な青年期にある若者をこそ徒弟として採用する必要があるからである。青年期にある労働者を採用してこそ、熟練職種が求める知識と技能とを維持し、次の世代に受け継いでいくことが出来るのではないだろうか。

第2に、徒弟の採用年齢が上昇することによって、職人資格を得た以降の職人のキャリア形成に問題を残すことになる。50歳を前後する時期に徒弟修業を終えて職人になった場合、職

人として技能を磨いていく期間があまりにも短すぎるよう思われる。なぜならば、職人になったからといって、熟練労働者としての技能訓練、技能を磨くための修行期間が終わってしまう訳ではないからである。職人資格を獲得して一人前の賃金が受け取れるようになれば、それで技能を磨くための努力が終わってしまうと考えるならば、その職種における伝統的な技能は、次第に萎縮・衰退していくかざるをえないだろう。技能の世代間継承において、新しい質が伝統的な技能に追加されていかなければ、技能の質的向上をはかることができない。

さて、作業指導員の解説では、ポートランド市は現在、たくさんのビルディングが立ち並び、建設ラッシュの感があるという。この板金作業の実習場では、経済発展期にあるという環境条件をも考慮しながら、冷暖房の空調設備、煙突、厨房設備の施行にとって必要となる技術が教えられていた。特に作業台の上で行う手作業が教えられていた。実習場の徒弟たちは、ブループリントを読み細部を確認しながら、それぞれの課題である板金作業を行っていた。それぞれの徒弟たちが黙々と課題をこなしているという印象であった。設計図を書くにもブループリントを読むにも代数学が必要になるので、シートメタル訓練センターでは、座学として工場数学や代数学も教えているという。

次に見学したのは、板金作業でも機械を使って行う作業場であった。ここには、2、3名の徒弟しかいなかった。徒弟たちはスリー・グレーダーであった。通常、彼等はイブニング・クラスで勉強するのだそうである。作業場には、ベンディング・マシーンとよばれる、鉄板や銅版を曲げるための作業につかわれる工作機械が置かれていた。ベンディング・マシーンは、シンシンナティ工作機械会社でつくられたものである。筆者にはいかにも年代物という感じが否めない製品であった。この作業場で要求される板金作業は、比較的に難しい作業である。設計図を見ながら、徒弟たちは複雑な曲線を使ってダストの部品やユニットを作っているようにみえた。

板金作業のための実習場の隣は、徒弟たちに溶接作業を教えるための実習場になっている。この実習場には、溶接を手作業で行うための道具類が雑然と置かれていた。また、アセチレン溶接のためのボンベ、その圧力を測る道具なども配置されていた。この実習場では、20名前後の徒弟が溶接作業の訓練を受けており、筆者はそれら訓練中の徒弟たちを観察することが出来た。ここではスリー・グレーダーが実習を受けていた。

溶接作業を指導している作業指導員の説明によれば、教えている溶接作業のなかで最も難しい作業は、ステンレスを溶接する作業であるという。キッチンを製作している徒弟の作品（2枚のステンレス板を溶接したもの）を見ると、筆者には溶接した形跡を確認することが出来なかった。しかし、裏面を見ると溶接した形跡を僅かに見ることが出来た。「この溶接作業は完全で、満足できるものであるか」という筆者の質問に対して、作業指導員は「だいたい完全だ

ね（オールモスト・コンプリート）』というように答えていた。彼の口ぶりから、徒弟たちに溶接作業において仕事の完璧を求めていることが窺われた。

次に、筆者はクラスワークが行われる教室の1つを見学した。ここには、机とイスのほかに白いボードとOHPが置かれていた。ビデオを放映するためのプロジェクターと作業指導員が使うパソコンとが接続されていた。作業指導員は作成した教材を白いスクリーンのうえに映し出すことができる。このように、教材をビジュアル化する努力がなされており、徒弟が直接目で見て理解できるように、使うべき教材について創意工夫がなされているように見えた。

訓練センター2階には、20台程度のパソコンを配置したコンピュータ実習室、机、イス、白いボード、OHP、テレビ、ビデオ等を配置した教室、長めの机と椅子を配置した会議室等が配置されていた。教室、会議室は合計して8室あった。コンピュータ実習室では、CADシステムを使って徒弟に設計図を描く方法が教えられていた。コンピュータ実習室には徒弟はいなかつたために、指導員からコンピュータ実習室がどのように使われているかについて説明してもらった。一言で言えば、このコンピュータ実習室では、徒弟がCADシステムを使いこなせるように教育しているとのことである。コンピュータ実習室の入り口近くには、テンプレート、コンパス、鉛筆、設計板などが置かれており、設計板には簡単な設計図が書かれていた。作業指導員の説明によれば、ここで学ぶ徒弟たちには、まず実際に木製の設計板のうえで設計図を描かせた後で、次に、パソコンソフトを使って設計図を描かせるように指導しているとのことであった。

職業訓練において重要なことは、経験的知識と科学的知識を融合させることである。実際に木製の設計板上で実際に設計図を書いてみると、実際に設計図に従って製作してみることから得られるものが経験的知識であり、CADを用いた設計にあたって、作業指導員から合理的な説明から得られるものが科学的知識である。これらのいずれをも欠いたならば、熟練労働者を養成することは出来ない。コンピュータ実習室で使うテキストに則して、指導員は教材を自作していた。筆者はそのファイルの入った箱の中を見せてもらったが、ファイルにとじられた教育内容は、徒弟の習熟段階に即して作られているように思われた。実に豊富なメニューであることを感じさせた。

JATCの定めるところによれば、シートメタル業における徒弟制度では、正規の訓練期間が5年間で10,000時間と定められている。その5カ年のあいだに「関連する訓練（related training）」が年間192時間行われる。¹⁴⁾ この「関連する訓練」とよばれているものは、訓練センターにおける実習作業とO・J・Tによる訓練の双方を意味していると考えられる。「関連する訓練」の具体的な内容とは、具体的には、職場実習、青図の読み解きとスケッチ、レイアウト、溶接作業、切断、ガラス加工（brazing）、暖房、換気、工場数学、安全、工業用板金、ステンレス、ステ

イール、建築、カリキュレーター・レイアウトとなっている。¹⁵⁾

教科教育は、基本的に、労使合同徒弟制度委員会が編集したテキストを使って行われている。教科教育は教室で行われる座学である。筆者が入手したテキストはワングレーダーのためのテキストであり、表紙には「第1学年用訓練ガイド（First Year Training Guide）」と印刷されていた。このテキストには、直訳すれば「シートメタル労働者の徒弟制度および訓練プログラムの遂行のための諸ルール」と題する規約が載っている。これらは徒弟を訓練するにあたっての規律保持のためのものである。

重要と思われる3点だけをピックアップしておきたい。第1点は、アテンダント・ボリシーとよばれているが、これはいわば学生の出・欠席、遅刻、早退と単位の認定に関する事項である。それらの規定の主要なものだけを取り上げてみよう¹⁶⁾。

- ① 1週間のうちに4時間以上欠席した場合、1週間の欠席をした場合、その週の単位を得ることは出来ない。
 - ② 3回の遅刻は1回の欠席に該当する。そして、週当たり3回の遅刻をした場合、その週の単位を得ることはできない。
 - ③ 遅刻の点検は早朝、午前・午後の休憩時、昼食後とする。
 - ④ 1回の早退は1回の遅刻とみなす。
 - ⑤ 5分までの遅刻は15分の遅刻とみなす。16分から30分の遅刻は30分の遅刻とみなす。31分から45分の遅刻は45分の遅刻とみなす。
 - ⑥ 2時間前後の遅刻がたまたまの場合、徒弟は指導員の指揮にしたがって補習をしなければならない。
 - ⑦ 2時間以上4時間未満の遅刻をした場合、徒弟は指導員とトレーニング・ファンド・オフィースの指揮にしたがって補習を受けるか、あるいはその週の単位を取り消される。
- 第2は、徒弟の成績評価である。アテンダント・ボリシーでは、「徒弟は作業指導員によって付与された課題のすべてをなしとげる必要がある。課題を完成できなければ、そのクラスで合格したことにならない。すべてのクラスワーク、宿題、野外トリップ、プロジェクト、中間および期末試験、その他の予定された活動が評価され、C段階の評価あるいは70%以上が合格となる」というように記載されている。徒弟の成績評価は以下のように4段階で行われる。¹⁷⁾
- | |
|--------------------|
| 90点から100点 = A評価で合格 |
| 80点から89点 = B評価で合格 |
| 70点から79点 = C評価で合格 |
| 0点から69点 = D評価で不合格 |
- 第3点は、クラス・コンダクトと呼ばれているものであり、いわば徒弟が訓練センターにお

いて守らなければならない規律とでもいえよう。ここでは、クラス・コンダクトのうちの主要なものだけを取り上げておこう。¹⁸⁾

- ① 声高で騒がしく私語を行ったり、教室内で騒いだり、さもなければ秩序正しい学習過程が作業指導員に出来ないようにさせたりした学生は、教室から強制的に退室させられる。
- ② 勝手に教室から離れた学生は、教室に戻る前に訓練部長 (training director) のところに出席しなければならない。
- ③ クラスワークまたはホームワークを拒絶するとか、作業指導員の指示通りにそれらをできなかった学生は、そのクラスに出席したことを証明する単位の認定を受けることが出来ない。
- ④ 作業指導員に申し出で、指導員の許可を得た後でなければ、学生は教室を離れることができない。席を離れたら出来るだけ早く仕事に参加し、ロビーや店をうろついたりしない。
- ⑤ アルコールやその他薬物を飲んで教室に出席した学生は、カウンセリングを受けるために、あるいは懲罰を課すために、訓練部長のところに照会される。
- ⑥ 訓練センターの建物の中では、タバコをすることもガムを噛むことも禁止される。
- ⑦ 訓練センターの床に、あるいは噴水や歩道につばを吐いてはならない。

なお、実習作業場において徒弟が禁止されている行為を挙げておきたい。もしも徒弟がこれらの行為を行った場合、作業指導員の指示に従って実習作業場で働く権利を喪失することになるといわれている。

- ① 作業をしないこと。
- ② 懈けてうろつくこと。
- ③ 他の徒弟が作業するのを妨害すること。
- ④ 清掃を拒否するとか、清掃を手伝わないこと。
- ⑤ 危険な作業癖があること。
- ⑥ 工具を実習場の外に持ち出すこと。
- ⑦ アルコールや薬物を飲んだ状態にあること。
- ⑧ 実習場内でタバコをすったり、ガムを噛んだりすること。
- ⑨ 安全策に従った行動をしないこと。

最後に、徒弟の受け取ること出来る賃金額について紹介しておこう。²⁰⁾ JATCは職人の給与額を基準にして修業中の徒弟の賃金を定めていると思われる。徒弟はプリ・アブレンティスから始まり、5年間という徒弟修業期間を経て1人前の職人になっていく。一人前の職人資格を

習得するまでの期間における賃金額、休暇手当額、合計額は、表1で示されている。この表を見れば分かるように、あくまでも徒弟の賃金額を決める上での基準になっているのは職人の受けとる給与額である。これに休暇手当が追加されている。ちなみにオレゴン州の最低賃金は時給6ドル50セントであるから、ワングレーダーの徒弟の賃金はこれをクリアしている。

(表1) 徒弟の時給額

(単位: 時給、ドル)

	割合	賃金額	休暇手当	合計額
プリ・アブレンティス	40%	10.11	.40	10.51
1800労働時間以後	45%	11.38	.45	11.83
徒弟(1年目前半期)	50%	12.64	.50	13.14
徒弟(1年目後半期)	55%	13.90	.55	14.45
徒弟(2年目前半期)	60%	15.17	.60	15.77
徒弟(2年目後半期)	65%	16.43	.65	17.08
徒弟(3年目前半期)	70%	17.70	.70	18.40
徒弟(3年目後半期)	75%	18.96	.75	19.71
徒弟(4年目)	80%	20.22	.80	21.02
徒弟(5年目)	90%	22.75	.90	23.65
職人	100%	25.28	1.00	26.28

注) 賃金表の有効期間は2000年5月1日から同年11月1日とする。

3. 若干の考察と今後の課題

アメリカにおける圧倒的多数の労働組合は産業別労働組合ではない。筆者には、さまざまな職種を単位として組織されている労働組合、つまり職種別労働組合が多数を占めているように思われる。筆者が生活をしていたユージーン市近郊を見渡しても、あるいはオレゴン州第1の都市であるポートランド市を見ても、その多くの労働組合は実に多種多様な職種において組織されている労働組合であった。確かに、チムスターや全米自動車労組は、フェスティバルなどに大型トラックで乗りつけて、ソーシャル・ユニオニズムの理念を訴えていた。しかし、産業別労働組合といえども、職種別に組織された多数の労働組合を内包して発展してきたというのが実情である。労働組合員が身近な頼れる存在として実感できるのは、自分が属する職種別の労働組合ではないだろうか。

このような職種別労働組合のなかには、伝統的に熟練職種とみなされてきた職種を組織化の

単位とする職能別労働組合があり、各州におけるそれぞれの地域別に編成されている。シートメタル労働組合第16支部、合同大工友愛会第48支部とかいうように、職能別労働組合の各々の支部には必ず支部番号が付されている。そのような番号が意味しているものは、編成されている各々の地域である。産業別労働組合の場合には、大規模企業組織における事業所や製造工場が、ローカル支部組織の単位となる。労働組合員にとって、馴染みのある労働組合組織は、それぞれの地域を単位にして編成されている地域支部ということになる。

1920年代以降、いずれの産業においても大量消費・大量生産体制が進行し、「労働の機械化」と「生産の自動化」とが進められてきた。しかし、クラフト産業で働く熟練職種労働者を組織する職能別労働組合は、アメリカ工業社会の中に生き残り、地域社会の中に根をおろしてきた。換言すれば、クラフト生産においては、徒弟制度によって養成される熟練労働者が活躍できる職業の世界が存在してきたといえよう。そして、徒弟制度を修了して職人としての地位をえた労働者だけで構成される職能別労働組合が、地域経済において一定の積極的な役割を果たしてきたし、また、現在も果たしているように思われる。

また、熟練職種労働者は、近代的なマス生産の世界においても生き残ってきた。自動車産業においては、直接部門で働く基幹工、指導工や間接部門で働く保全工、木型工、工具などの多くの熟練労働者が、現在においても徒弟制度を経て養成されている。その他にも、重電器産業、工作機械工業、電気産業など、多数の近代工業において、熟練職種労働者だけを組織する労働組合が、徒弟制度の維持・発展に積極的な姿勢を示してきた。

しかも、「労働の機械化」、「生産の自動化」という問題に対して、徒弟制度プログラムの教育・訓練内容を高度化することによって、職能別労働組合は対応してきたように思われる。シートメタル訓練センターを設立し、CADシステムを使って徒弟を教育していることに見られるように、シートメタル労働組合は新しい技術を取り入れることに積極的である。

職能別労働組合の対応の背景には、1930年代に制定された全米徒弟制度法があると思われる。全米徒弟制度法は連邦法である。連邦法第29号29章が徒弟制度のあり方を規定している箇所に該当する。直訳するならば、それは「徒弟制度プログラムを規制するための労働基準 (Labor Standards for the Regulation of Apprenticeship Programs)」と表記されている。

この連邦法との関連で制定されているのが州法である。シートメタル訓練センターにおける徒弟制度プログラムの立案と管理・運営に関わるのが、労使合同徒弟制度委員会である。採用する徒弟の数、採用の仕方、座学と実習に関連する教育・訓練時間数など、徒弟の教育・訓練プログラムに直接的に関わる事項は、労使合同徒弟制度委員会が取り決めている。このように、この管理・運営機関の性格とその活動については、アメリカ連邦法及び州法によって規定されているのである。

しかも、アメリカの徒弟制度は公民権との関連において別個の法律を伴っている。本論では触れることができなかつたが、それは徒弟雇用における差別排除の問題に関する法律である。直訳するならば、その名称は「徒弟制度および訓練における平等な雇用機会 (Equal Employment Opportunity in Apprenticeship and Training)」と表記されている。

職能別労働組合のもつ姿勢の背景には、徒弟制度が単に法的な規定を受けているという事実だけではない。筆者には、見落としがたい他の要因もあるように思われる。

第1は、熟練職種の労働組合が、熟練労働市場の入職を規制する政策を重視していることである。入職規制を行っているといつても、職能別労働組合がクローズド・ショップ制度を敷いている訳ではない。建設関連の企業のみならず、多数の企業において「労働組合のない職場 (non union shop)」がある。このような企業の職場においては、労働組合の関与がみられない。しかし、職能別労働組合がある職場では、職能別労働組合は徒弟制度を維持することによって、一定水準の熟練を持った職人を養成している。換言すれば、「市場性のある労働者」を系統的に養成することによって、熟練労働市場への入職通路を制限的に規制している。

ここで、筆者は「労働組合のない職場」という表現を行ったが、「労働組合のない職場」について少なくとも2つの形態があるようと思われる。つまり、労働組合に組織されている労働者がいない企業の職場と、複数の労働組合が競合しあっており、いずれの労働組合も職場代表権を確立できていない企業の職場というように、「労働組合のない職場」を区別することが可能である。筆者は後者、つまり4つの労働組合があるけれども、いずれの労働組合も代表権をとっていない企業を訪問した。ポートランド市郊外にあるフライトライナー会社 (Freightliner Co.) が、このような意味において「労働組合のない職場」に該当する例である。教育訓練担当者の説明によれば、徒弟制度プログラムの立案、その管理・運営にあたって、この会社においても労使合同徒弟制度・訓練委員会が組織されているとのことであった。工場敷地内の駐車場であった組合活動家は、筆者に対して「この会社の徒弟制度はとても立派なものであり、組合所属間の差別はない」といっていた。

第2は、熟練職種の労働組合が、職人の賃金水準を維持しようとする政策をとっているということである。このことは、徒弟が雇用者、請負親方の指導のもとで就労した場合、徒弟の受け取るべき賃金額は、労使交渉の結果として決められているその地域における職人の賃金額が基準となっている。初年度に徒弟が受け取る賃金額は、職人の受け取る賃金額の半分となるというが、筆者が訪問したいずれの訓練センターにおいても共通の現象であった。経験年数を経過するなかで徒弟の賃金額は上昇し、徒弟修業期間の満了時に徒弟の受け取る賃金額は職人のそれと一致することになる。

第3は、熟練職種労働組合は、熟練水準の維持と向上とを通じて、市場横断的な熟練労働者

を養成・確保すると同時に、半熟練労働者および不熟練労働者をも含む労働市場構造における上位者としての地位を占有しようとしている。換言すれば、伝統的な熟練のもつ社会的な意義が相対的に低下しつつあるとはいものの、熟練職種労働組合はいわば「労働貴族」として、その優越的な地位を労働市場において確保し、維持しようとしているのではないかということである。

ところで、以上のような職能別労働組合の政策には、1つの労働組合だけでは解決できないような、大きな障害が横たわっているように思われる。つまり、採用する徒弟の学力水準が相対的に低く、徒弟の年齢が高すぎるという障害である。これはきわめて深刻な問題である。簡単に言えば、徒弟制度に優秀な若い世代が入ってこないという問題である。クラフト生産であっても、「機械化された労働」「自動化された生産」を基礎としているから、技術的には技能は次第に高度化していくかざるをえない。しかし、学力の低い若年の徒弟と中高年に達した徒弟を採用している限り、徒弟制度は技能の世代間継承をはかるための社会的な役割を果たせなくなる。また、徒弟制度修了後のキャリア形成を豊かなものにすることも出来なくなるのではないかだろうか。

徒弟制度を経て育成された熟練労働者は、職場における第1線監督者である会社職長の供給源となる。職場における中核的技能労働者として、会社職長は技術的技能と同様に、社会的技能、管理的技能をも身に付けていく必要がある。シートメタル訓練センターの教育・訓練体系のなかに職人を対象とする再訓練制度があるのかないのかについて、筆者は作業指導員に質すことができなかった。²¹⁾ 現行の徒弟制度に加えて、何らかの追加的訓練を講じなければ、産業の空洞化と技能の傾向的低下とは、その職種における世代間交代を通じて、パラレルな関係で進行していくであろう。

補注 筆者が見学したのは、林業が主要な産業であるオレゴン州の1都市の職業訓練センターである。機械工業が古くから発展してきた東部諸州の工業都市を訪れていたら、筆者はまた異なった徒弟制度の現状に直面しただろう。筆者は、筆者個人の個人的な経験と印象とを過度に一般化していないかどうか、この点を憂慮している。

- 1) アメリカ連邦政府労働省のホームページでは、徒弟制度について「徒弟制度とは、OJTと労働者が高度熟練的職業（highly skilled occupation）の実際的・理論的側面を学び取る関連的教授とを結びつけるものである。」と説明している。
- 2) オレゴン州徒弟制度・訓練部が発行しているガイドブックでは、手工業職種の徒弟制度、賃金、応募条件、問合せ先などについて記している。
- 3) Oregon Bureau of Labor and Industries, Oregon Apprenticeship Guide, 発行年次は不明である。Bureau of Labor and Industries, Apprenticeship and Training Division, Apprenticeship - building Skilled Workers - . 発行年次は1996年である。

- 4) 今日まで、労務管理の問題は、熟練労働の解体と半熟練労働の成立、労働の細分化、専門化の関連で論じられてきた。そのような傾向に触れて、原田実氏は「近代的管理の基本原理は、労働を細分化し単純化・専門化するとともに、労働者から頭脳労働、計画労働の要素を可能な限り取り上げ、生きた労働者をあたかもロボットのごとく操作することであった。」と指摘すると同時に、「われわれはティラー以前の熟練工を出発点として、あたかも彼らがティラー・システムやフォード・システムによって熟練を奪われ単純・單調労働を強制される非熟練工に貶められたかのように語ってきた。現実には熟練工は、新たに労働市場に参入してくる非熟練工の上で特権的地位を保持しているのではないだろうか。」とも指摘している。原田実稿「現場管理と人間労働」島袋嘉昌編著「労務管理」中央経済社、昭和59年12月、第4章、所収、67～68頁。
- 5) Doeringer Peter and Michael Piore, Internal Labor Market and Manpower Analysis, Lexington, Mass., Health Lexington Books, 1971, 教育投資論の考え方方に立脚するベッカーの人的資本論を継承しつつ、ドリンジャーとビオーレの共著は、企業横断的な性格をもつ「完全に一般的な技能」と「完全に企業特定的な技能」とに区分しているが、同時に、現代工業社会における生産をマス生産とクラフト生産に分けて、クラフト生産では労働者の効果的な訓練方式として徒弟制度を、マス生産ではOJTを指摘している。現代徒弟制度における効果的な訓練方法がOJTと関連知識との結合であることを考えると、筆者は、このような単純な訓練方式の区分は技能の実態にあっておらず、あまり生産的でないと考えている。
- また、州法では、OJTについて、監督下にある就業中の訓練（on-the-job-supervised-training）というように規定している。もしもこの監督という言葉の意味を厳格に理解するとすれば、OJTはけっして安上がりの訓練、投資効率の良い訓練にはならず、かえって訓練コストを伴う訓練となるのである。
- 6) 日本では熟練概念を単なる手先の器用さ（skillful）に矮小化する議論が流行している。そのような議論に対する批判については、拙稿「日本における熟練形成問題の問題性」（明治大学「経営論集」第44巻第1・2合併号、1996年10月、所収）を参照されたい。
- また、現代日本社会における熟練労働者の多様な存在形態については、「日本の産業構造の変化と職業教育・訓練の課題と展望」（明治大学企業内教育研究会編「人材活用と企業内教育」、日本経済評論社、2000年7月、終章）で示されている。そこで、筆者らは現代日本の熟練労働者を次の5つに類型化した。
 - 第1類型：中小・零細企業の経営者で、しかも熟練労働者でもあるタイプ。
 - 第2類型：手作業が生きる職場で働く熟練労働者タイプ。
 - 第3類型：製造工場で指導的・監督的役割を果たしている熟練労働者タイプ。
 - 第4類型：複合的技能を持った労働者でテクニシャンと呼ばれるタイプ。
 - 第5類型：伝統産業で働く職人の技能者タイプ。
- 7) 拙稿「ME技術革新と熟練職種労働者」（「日本労働学会年報」第19集、1989年12月、所収）。ここでは、全米自動車労組に組み込まれている熟練職種部門のME化と多能工化への対応を検討した。
- 8) Sheet Metal Training Center, Build a Rewarding Career in the Sheet Metal Industry. これは訓練センターのパンフレットである。
- 9) 同上パンフレット。
- 10) シートメタル訓練センター発行のニュースレターを参照。
- 11) Sheet Metal Workers, Joint Apprenticeship & Training Committee, First Year Training Guide. これは1学年の教科書である。ちなみに、労使合同徒弟制度・訓練委員会を構成するメンバーを示す同じ頁には、シートメタル訓練センターの訓練スタッフ（訓練部長、副訓練部長、事務長、秘書、作業指導員、メンテナンス担当）の氏名が記されている。この教科書には、発行年次、頁などは記載されていない。
- 12) シートメタル業労働組合労使合同徒弟制度・訓練委員会発行の書類「シートメタル業の徒弟制度プログラム（Sheet Metal Workers Apprenticeship Program）」を参照。
- 13) 同上書類。
- 14) 同上書類。
- 15) 同上書類。
- 16) Sheet Metal workers, Joint Apprenticeship & Training Committee, 前掲教科書。
- 17) 同上教科書。

- 18) 同上教科書。
- 19) 同上教科書。
- 20) Sheet Metal Workers, Joint Apprenticeship &Training Committee, Payrate Table. これは1枚のペーパーであり、シートメタル訓練センターの窓口に置かれていたものである。
- 21) 向上訓練プログラムの具体的な内容については分からぬが、AFL・CIO加盟の合同大工友愛会 (United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, AFL-CIO) の場合には、職人向けの向上訓練のクラスが設けられているように見える。合同大工友愛会のホームページを見ると、J Journeyman Upgrade Classの簡単な紹介があり、これを短期集中訓練課程 (Extensive Training Course) であるといっている。