

MEIJI BUSINESS REVIEW

Vol. 50, NO. 3

March 2003

In Commemoration of Prof. Kazumi HASHIMOTO

Articles

Dedication of Prof. Kazumi HASHIMOTO	Katsumi HIRAI
The Subject and System of Business Management Theory	
The Start of MBA Education in Britain	Taikichi GON (1)
Utilitarianism and <i>Management by Virtuous Principle</i> : Ethics and Rationality of Current Business Management	Ryoichi IWAUCHI (13)
Financial Evaluation of Multnomah county, OR and Citizen Participation Through Budgeting in Japan	Eiji OGASAWARA (25)
American Apprenticeship in Carpentry ; Recruit, Training and Wage Rate of Apprentice in the Willamette Carpenter Training Center	Masatsugu FUJIE (49)
IBM's technological Strategy in the formative period of Personal Computer Market	Takashi HIRANUMA (61)
Design of Auctions permitting Cancel	Masahiro SANO (79)
Emerging Social Enterprises in England	Ichihiro TSUKAMOTO (123)
Foreign Direct Investment & IT Industrial cluster in South China	Hao Yansyu, Chensheng Shi (147)
Current State and Possibility of the Information Network in the Local Industries: Development of the Collaboration Network	Yasuyuki ISHII (195)
Inter-organizational GIS Data Sharing in Decentralized Local Governments: Perceived Obstacles and Benefits	LEE, Jung-Hwi (219)
Evaluation of Workforce Diversity Initiative:A case study of a local government agency	Masami NISHISHIBA (271)
Implementation of OLAP as DSS	Miyuki SUZUKI (323)
Results-oriented Program Strategy for NPO	Ryuji YASHIRO (343)
Auditing Information Systems -Profession and Education-	Hiroshi YOSHIDA (359)

Edited by
 INSTITUTE OF BUSINESS MANAGEMENT
 MEIJI UNIVERSITY

経営論集

第50卷 第3号 (通巻164集)
 2003年(平成15年)3月

橋本和美教授退任記念号

論 稿

献呈の辞	平井 克彦
橋本和美教授 履歴・業績	
経営管理論の課題と今日的体系	権 泰吉 (1)
イギリスにおけるMBA教育の誕生	岩内 亮一 (13)
功利主義と徳治主義 -現代経営の倫理と合理化-	小笠原英司 (25)
Financial Evaluation of Multnomah county, OR and Citizen Participation Through Budgeting in Japan	藤江 昌嗣 (49)
アメリカにおける大工職の徒弟制度 -ウイラメッテ・カーペンターズ・トレーニング・センターにおける徒弟の採用、訓練、賃金-	
パソコン市場形成期におけるIBMの技術戦略	平沼 高 (61)
キャンセル可能な複数財オーバークション	佐野 正博 (79)
イギリスにおける社会的企业の台頭 -労働党政権下における市民事業と政府の新たな協働-	中西 貢 (109)
中国への外国企業の進出と華南のIT産業集積	塙本 一郎 (123)
地域情報ネットワークの現状と展開 -コラボレーションネットワークの展開-	郝 燕書・時 晨生 (147)
Inter-organizational GIS Data Sharing in Decentralized Local Governments: Perceived Obstacles and Benefits	石井 泰幸 (195)
Evaluation of Workforce Diversity Initiative: A case study of a local government agency	LEE, Jung-Hwi (219)
意思決定支援システム(DSS)としてのOLAPシステムの導入	西芝 正美 (271)
NPOの成果志向プログラム戦略	鈴木みゆき (323)
情報システム監査 -専門職業と教育を中心に-	矢代 隆嗣 (343)
	吉田 洋 (359)

明治大学経営学研究所

経営論集
50巻 第3号
2003年3月

アメリカにおける大工職の徒弟制度

—ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターにおける徒弟の採用、訓練、賃金—

平沼 高

1 はじめに

合同大工友愛会 (the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America) は長い歴史をもつ全国的職能別労働組合運動の中心部隊である。アメリカ労働総同盟と同じように、この合同大工友愛会は、その創立を1881年今まで遡ることができる。この合同大工友愛会は、アメリカ労働総同盟の創立に深く関与すると同時に、アメリカ労働総同盟の初代委員長であったサムエル・ゴンバース (Samuel Gompers) を支持する職能別労働組合のひとつであった。合同大工友愛会の創設者であると同時に初代委員長でもあったピーター・J・マクガイバー (Peter J. Macguire) は、1886年におけるアメリカ労働総同盟の創立大会の招集者の1人でもあったり。

多くの全国的規模の職能別労働組合と同じように、合同大工友愛会も全米各地に組合支部 (local union) を持っております、それぞれの支部組合には番号がつけられている。通常、産業別に組織される労働組合の支部組織は、工場や事業所などを単位として作られているが、しかし、熟練職種別に組織されている職能別労働組合は、イギリスと同じように各々の地域を単位として作られている。合同大工友愛会もその支部組織を全国津々浦々の地域社会のなかに配置しており、徒弟制度を通じて組合活動を積極的に展開している。このような支部組合の1つによって管理・運営されているのが、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターである。職能別労働組合にとって、徒弟制度の維持と発展とは極めて重要な組合活動の1部である。なぜならば、職能別労働組合は徒弟制度を通じて、つまり、職人1人当たり何名の徒弟を養成するかという組合政策を通じて、熟練職種における労働市場を直接的に規制することができるからである。

ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターはオレゴン州ポートランド市ノースイースト・フォーティ・セカンド・アベニューにある。このトレーニング・センターとまつ

たく同じ建物のなかに、合同大工友愛会の組合支部の事務所も置かれている。それら両者は幹線道路であるフォーティ・セカンド・ストリートから約100メートルばかり入ったところにある。筆者が見た印象では、この1階建てのウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターの建物はとても古びた建物であり、訪問客が駐車できるスペースについても少し狭いのではないかと思えた。新しい近代的な建物と訓練施設とを誇っているシートメタル訓練センターではないかと思えた。新しい近代的な建物と訓練施設とを誇っているシートメタル訓練センターではあるが、その古さと狭さという点において、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターは極めて対照的な感じであるといわざるをえない。オレゴン大学労働者教育調査研究所に所属するバーバラ・バード教授は、「このトレーニング・センターの建物はとても古いものだけれども、このトレーニング・センターの訓練システムはとてもユニークであって、貴方にとて見開する価値がある」という趣旨のことを言っていた。彼女の言葉が含意するところのものは、個別企業によって人事・労務管理の一環として展開される日本の職業教育・訓練と比較して、このウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターは、職能別労働組合が中心になって設置し、労働組合が自主的に運営・管理している訓練施設であるという意味において、大いに見開する価値があるのではないか、という意味であろう。

リクルート・コーデネーターであると同時に、作業指導員 (instructor) でもあるケヴィン・A・ウイリー (kevin A. Wiley) 氏が私たちを出迎えてくれた。彼の説明によれば、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターの設立資金は、全て合同大工友愛会から拠出されているという。シートメタル・トレーニング・センターにしても、メトロ・エレクトリック・トレーニング・センターにても、あるいは電気工訓練センターにても、拠出する金額の割合に多寡があるとしても、それらはいずれも労使による共同出資という形式をとっている。したがって、当初の筆者はウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターにおいても、労使共同出資によって建てられたのであろうと考えていた。しかし、「労使がどのくらいの割合でもって出資したのか」という筆者の発した質問に対して返ってきた彼の回答は、私が抱いた当初の予想に反したものであった。

さて、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターにおいて養成されている職種であるが、これは次の6つの職種である。職種の名称と教育・訓練の期間とは、表1に示されている。各々の職種における教育・訓練期間は必ずしも同じではない。いずれも職種においても、それぞれ養成期間は異なっている²⁾。また、我々が大工職という名称で呼んでいる大工職というのは、個人住宅、コマーシャル・ハウス、鉄筋・コンクリート製のビルディングなど、建築業に関わっている幾つもの職種を代表する職種である。つまり、大工職というのは、室内装飾工、木工家具職人、足場職人、機械据付工、杭打ち工という他の職種とならんで取り上げ

られる職種である。同時に、大工職というのは、それら幾つもの職種を代表する職種でもある。ここで、筆者は大工職について、建築に関わる「代表する職種である」と表現したのであるが、大工職という職種というのは、建築に関わる「中心的な職種である」というように言い換えることもできる。なぜならば、実際に建物を建築するに当たって、大工職というのは、建築に関わる幾つかの職種を1つに束ねていく立場にあるからである。つまり、大工職に課されている役割は、室内装飾工、木工家具職人、足場職人、機械据付工、杭打ち工といった、関連する他の職種に従事する職人のさまざまな仕事を指揮・監督・命令するものもある。

表 I 職種の名称と訓練の期間

職種名称	訓練期間
大工 (carpenter)	4年間
室内装飾工 (interior systems carpenter)	3年間
木工家具職人 (cabinetmaker or millworker)	4年間
足場職人 (scaffold)	2年間
機械据付工 (millwright)	4年間
杭打ち工 (pile driver)	4年間

ここで注意すべきであるのは、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターは大工職のみならず、これに関連するいくつもの職種の職人を養成しているということである。他の幾つかの職種に従事する職人たちも、合同大工友愛会に参加する有力な構成メンバーである。個人住宅、商業用住宅などの建築に直接関わりながら、大工職とは異なる他の職種に従事している職人たちこそ、一般に、ジョイナーズと呼ばれる人たちである。つまり、ジョイナーズと呼ばれている職種とは、室内装飾工、木工家具職人、足場職人、機械据付工、杭打ちなどを指している。また、訳語で問題になるのは、筆者が機械据付工と訳出した職種についてである。原語は millwright であり、一般に、日本で刊行されている『英和辞典』では、「水車大工」というような訳語がつけられている。確かに水車大工という訳語は、ミルライトと呼ばれる職種の起源なり、その本源的な性格を示しているかもしれない。しかし、このような古びた訳語は、現代産業社会におけるミルライトと呼ばれる職人たちの仕事の具体的な内容を示してはいないよう思われる。つまり、ミルライトと呼ばれる職種の具体的な職務内容を反映していない。

なぜならば、大工職において徒弟を募集するために作られた「職業としての大工」というパンフレットによれば、「ミルライティングとは、大工という職種における専門化されたもう一

つの職種である。ミルライトは工業的な機械体系を使って働き、そして、複雑な機械装置の取り外し、再組み立て、配列（align）に関する十分な知識を持っていなければならない。同様に、ミルライトはブループリントを読むことができて、鋼鉄、コンクリート、木材などを含むほとんどの建設資材を使って、その仕事が出来なければならない」³⁾と記載されているからである。このような記述から判断する限り、「水車大工」という訳語よりも、機械据付工というような訳語の方がより適切であるように思われる。

本稿は、筆者が2000年5月に訪問し、拙い英語で聞き取り調査を行ったときのメモと収集した資料とを基にして、ウイラメッテ・カーペンターズ・トレーニング・センターにおける徒弟制度の概要について描写したものである。

2 徒弟の採用制度

大工職における徒弟の採用方法はユニークである。徒弟として採用するかどうかの判断は、「アプリケーション・ランクド・ポイント・システム（application “ranked” point system）と呼ばれる評価点数制度によって決められている。この評価点数制度について解説している書類を見てみると、最初に「応募に資格を付与するにあたって、以下のようなポイント制度に基づいて計算される。もし応募者が求められている証明書を提出しない場合、それぞれのポイントについて計算することができない」⁴⁾と書かれている。つまり、「アプリケーション・ランクド・ポイント・システム」に基づいて応募者を点数評価するので、応募者は必要とされる書類を提出しなさいと言っているのである。

「アプリケーション・ランクド・ポイント・システム」を構成する項目は、大きく分けると、次の6つの項目に分類することが出来る。

第1項目。これは、高校の卒業証明書についてのポイントである。これを提出した応募者は合計して10ポイントを獲得することができる。しかし、高校を卒業しておらず、高校卒資格認定試験を受けて、これに合格しただけの応募者の場合には8ポイントが付与されることになっている。第1項目の上限は10ポイントと決められているので、この項目に限定するならば、応募者は10ポイント以上の点数を獲得することはできない⁵⁾。第2項目。これは高校時代の数学の成績について質す項目である。数学の成績を問うという項目は2つに分かれているようと思われる。この2つの項目とは基礎数学（basic math）と高等数学（advanced math）である。基礎数学の項目ではセメスターごとに1ポイントが与えられることになっており、高等数学の項目ではセメスターごとに2ポイントが与えられることになっている。高等数学と呼ばれているものの中身であるが、それらは台数、幾何学、三角法、微積分の4つの教科目である⁶⁾。

第3項目。これは労働体験（work experience）についてのポイントである。この労働体験に

ついてであるが、「一般的なもの（general）」と「職業に関連したもの（occupation-related）」に分かれている。この「一般的なもの」については、労働体験1000時間に対して1ポイントが与えられることになっており、「職業に関連したもの」については、労働体験1000時間に対して2ポイントが与えられることになっている⁷⁾。ここで、何が一般的なものであり、何が職業に関連したものであるのかについては、筆者が持っている資料のなかに記述がないので分からぬ。しかし、前述の6種類の職種に関連した労働に従事したという体験を「職業に関連したもの」と見なすならば、これら6種類以外の職業に従事したという体験をさして、「一般的なもの」と考えることが妥当なのではないだろうか。

第4項目。これは軍事経験（military experience）についてのポイントである。筆者自身、軍事経験というと戦闘行為を連想して、何となく戦場での勇ましい戦闘をイメージに浮かべざるを得ない。しかし、ここで軍事経験といわれているものは、必ずしも戦闘経験に限られるものではない。もっと広い意味で考えられており、軍事関連の行事への参加活動等も含まれている。例えば、海外の米軍基地等で行われる小中学生のキャンプに、高校生がボランティア活動の一環として参加し、キャンプ生活での世話役活動や集団のリーダーとしての仕事に従事したりすることも、ここでいわれているところの軍事経験に該当している。ここで要求されている軍事経験であるが、これも「職業に関連していないもの（non-occupation related）」と「職業に関連しているもの（occupation related）」とに分けられている。形式上、前者については1ポイント、後者については2ポイントとして計上される⁸⁾。そして、職業に関連したアメリカン・コーブス（軍隊）とピース・コーブス（平和維持軍）での経験を持つ応募者に対しては、更に1ポイントが追加される仕組みになっている。

第5項目。これは教科教育についてのポイントである。この教科目に該当するものは、職場実習（shop）、家政学（home economics）、デザイン、建築学、溶接（welding）、機械製図（mechanical drawing）などである。そして、これらの教科目について、セメスターごとに2ポイントとしてカウントされている⁹⁾。しかし、これらの教科目を履修してさえいれば良いのかというと、決してそうではないようと思われる。なぜならば、ポイントとして計上できるのは、高等学校での学業成績がC評価段階あるいはC評価段階を超えるものだけであると書かれているからである¹⁰⁾。

第6項目。これは州労働省が承認したブリ・アプレンティスシップ・プログラムを修了しているかどうかである。つまり、ブリ・アプレンティスシップ・プログラムについてのポイントである¹¹⁾。ここで筆者が「州労働省」と言っているのは、原文では、a state of federally funded or other approvedというように記述されているものである。直訳すれば、「連邦政府から資金を得ているか、あるいは連邦政府によって承認されている他のもの」というようになる

のだろう。筆者は以前、全米自動車労組に組織されている熟練工組合を調べてみた経験がある。この全米自動車労組熟練職種部門にあっても、ブリ・アブレンティスシップ・プログラムをもっており、夏期休暇を利用して、高校生たちにブリ・アブレンティスシップという導入教育プログラムを受講させていた。

以上に紹介したものが6つの項目である。これら項目の合計は95点となる。そして、応募者が自動車免許を持っている場合には、これに5ポイントが追加されることになっている。したがって、自動車免許を持っているために得られる5ポイントを追加すると、それら全ての項目の総計は100ポイントに達する、という仕組みになるのである。自動車のライセンスは16歳で取得可能である。これらの総計100ポイントのなかで、大工職の徒弟に採用されるための最低ポイントは75ポイントである、というように記述されている¹²⁾。

以上のようなポイント計算によって、大工職人になることを希望する応募者は、スクーリングに掛けられるのである。無論、これらの応募条件のすべてを満たしているからといって、全ての応募者が合格するというわけではない。書類選考の結果として、応募者は徒弟として採用されることになるのであるが、これらの選抜作業を実際にやって徒弟としての採用の可否を決めるのは、連邦法及び州法によって設置が義務付けられている労使合同徒弟制度委員会(joint apprenticeship committee)である。このような採用制度を通じて、応募者はウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターの徒弟として採用され、徒弟としての賃金を受け取りながら、数ヶ月間にわたって一人前の職人になるための修行を積むことになるのである。

3 徒弟の教育・訓練

採用された徒弟は、前述した見習い期間を経なければならない。その場合、最初の4ヶ月という期間は見習い期間(probationary term)である。この見習い期間についてであるが、オレゴン州労働省が徒弟制度について紹介している文書は、次のように記載している。「全ての徒弟は3ヶ月から12ヶ月の間、典型的には6ヶ月であるが、この見習い期間を務めあげなければならない。徒弟あるいは請負親方の要求によって徒弟契約が破棄できるのは、この見習い期間中においてである。見習い期間を完了した後でも、正当な理由が示されて、徒弟契約を交わした双方が聽聞の機会をもった後ならば、徒弟契約は破棄することができる。」¹³⁾ このように見るならば、見習い期間という制度は、徒弟と職種との間の適合関係、具体的に言えば、徒弟の適正と能力とをためす試用期間であるといえよう。

大工職に関わる教育・訓練の具体的な内容であるが、職業に関連する学科教育(related classroom instruction)とO・J・T(on-the-job-training)とに区分することができる。筆者が貰ったファイルの裏表紙には、「ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・セン

ターは、徒弟と職人とを訓練することに貢献してきた。我々はオレゴン州、ワシントン州サウスウェスト地域、アイダホ州南部地域において技能訓練(art training)を提供することができることに多大な誇りを抱いている。わが徒弟制度は、O・J・Tと関連する学科教育とを結び付けているものであるが、このことが、熟練職種において必要とされる仕事において、実際的及び理論的な知識を徒弟に与えることになる」¹⁴⁾と記されている。つまり、大工職にある徒弟が定められた期間において修行を積んで職人になるためには、O・J・Tと教科教育との双方を受けていかなければならない。

最初に、関連する教科教育について見てみよう。ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターでは、教科教育に関連して単位認定制度(credit system)が採用されている。教科教育では、PPCカタログ(PPC catalog)と呼ばれる教科目リストが基本となっている。このPPCカタログというものは徒弟が履修すべきカリキュラムのことである。徒弟はリストアップされた教科目のなかから、希望する必要科目を順次選択し履修して、教科教育を修了に必要な単位数をとつていかなければならない。ケヴィン・A・ウイリー氏の説明によれば、徒弟制度を修了するのに必要とされる単位数は90単位であるという。彼が見せてくれた「PPC・グラデュエーション・チェックリスト(1999年-2000年)」によれば、「この単位評価が意図しているのは、選択された科目の必要条件を生徒が修了したかどうかのまとめとして利用することである。徒弟制度修了に必要な条件に関連する特定のルールと規則とは、PPCカタログのなかにすべて記載されている。PPCカタログに含まれている特定の規則を理解し、それを実行することは生徒自身の責任である」¹⁵⁾と書かれている。

履修すべき教科目の編成は、次のように構成されている。第1は、基本的能力(basic competencies)についてである。この場合、基本的能力とよばれているものは、基礎数学の能力と文章表現の能力である。ここで、筆写が「文章表現」と訳出したのはwritingである。「PPC・グラデュエーション・チェックリスト(1999年-2000年)」によれば、「学位をとることを希望する徒弟は、学位を受け取る前の5年間のうちに、基礎数学と文章表現においてその能力を証明しなければならない」¹⁶⁾と書かれている。

ここで筆者が「学位をとることを希望する徒弟」と訳出したのは、原文ではdegree candidatesというように記述されている部分である。元来、「徒弟制度を修了すること」と「学位をとること」とは、基本的に異なる事柄に属することである。そこで、この点について検討しておきたい。

筆者の推察するところでは、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターにおける教育・訓練では、希望する大工職の徒弟にコミュニティ・カレッジ卒という資格をとらせている¹⁷⁾。コミュニティ・カレッジは、徒弟制度と連動している重要な職業教育機関である。

トレーニング・センターが存在しない地域では、徒弟は居住するアカウンティ（日本で言う郡に匹敵するが、郡のなかにはシティもタウンもある）にあるコミュニティ・カレッジに通学して、夕方と夜間の授業を受けることになっている。そして、職場の作業実習については、徒弟を採用している雇用者、つまり請負業者や請負親方のもとで受けている。座学である教科教育のほとんどは、コミュニティ・カレッジで受講することになっている。したがって、コミュニティ・カレッジでの科目履修を通じて、徒弟は徒弟制度と大学の双方を修了することができる。

更に付け加えるならば、コミュニティ・カレッジにおいて優秀な成績をとった徒弟は、4年制の州立大学の3年次に編入することもできる。筆者の住んでいたオレゴン州ユージーン市の場合、市郊外にレイン・コミュニティ・カレッジの本校が置かれており、ダウンタウンには分校が置かれている。オレゴン大学の学費は相当に高い。オレゴン大学への編入制度を知っている地元市民は、最初に、学費の安いレイン・コミュニティ・カレッジに通って一般教養科目を履修する。次に、レイン・コミュニティ・カレッジでの優秀な成績表を持って、オレゴン大学3年次に編入学をするのである。このようにして、大工職に従事しようという徒弟は、4年制大学の卒業資格についても獲得することができる。なお、テクニシャンという名称のより上級の職業資格をとるために、大工という職種においても大卒資格は絶対に必要な条件となっている。

第2は、一般教育の要件 (general education requirements) についてである。全ての徒弟は「一般教育課程リスト」に示される教科目の中から18単位を履修し、その単位について修得しなければならないとされている。この「一般教育課程リスト」は、芸術・人文 (arts and humanities), 社会科学, 数学・自然科学の3つに区分されているが、そこに盛られている教科目は実に多彩なものである。芸術・人文の項目には、芸術、英語、フランス語、ドイツ語、人文、日本語、音楽、哲学、ロシア語、スペイン語、映画、作文などが含まれている。社会科学の項目には、人類学、経済学、地理学、児童心理学、西洋史、政治学、心理学、社会学などが含まれている。そして、数学・自然科学の項目には、野外調査、植物学、化学、情報処理、物理学、環境科学、数学などが含まれている。そして、例えば、数学という科目が幾何学、現代数学、統計学、管理数学、多変量解析、微分・積分などに分かれているように、それぞれの科目は更に細かく分けられている¹⁸⁾。

第3は、教育・訓練プログラムの要件についてである。原文では program requirements と表現されている。これは、専門教育課程であるというように理解して良いであろう。徒弟が習得できる上限は72単位となっている。基本的には、全ての徒弟は全員720頁にもわたる大部の教科書『カーペンタリー』を利用した授業を受ける。この教科書は合同大工友愛会がレオナル

ド・コーレル (Leonard Koel) に依頼して作成してもらったものである。その出版社は American Technical Publishers Inc. である。この教科書には副教材がついているが、その題名は「カーペンタリー・ワークブック (Carpentry Workbook)」となっている。専門教育課程に関する授業は、この教科書と副教材との両者を使って行われている。

第4は、O・J・Tについてである。専門的な教科教育と裏腹の関係に立っているのが、O・J・Tの実施である。そこで、O・J・Tの問題を取り上げてみよう。徒弟制度を法的に規定している連邦法では、徒弟を採用できる職種の特徴の1つとして、「監督下にあるO・J・T (on-the-job-supervised-training)」というように規定し、更に「最低2000時間の現場作業経験 (on-the-job work experience)」を要求している。このように厳密にO・J・Tを規定すると同時に、その訓練時間数を規定していることも意味は重要である。なぜならば、連邦法は、雇用者に対して徒弟に仕事に従事させることを求めているのではなく、仕事を通じて徒弟を訓練することを求めているからである。

O・J・Tを行う場合、現場で活用されているのが「apprentice monthly progress record」と呼ばれているものである¹⁹⁾。筆者はこれを月例作業遂行記録と訳出してみたが、一般に、この月例作業遂行記録は頭文字だけをとってMPRと呼ばれることが多い。この月例作業遂行記録であるが、これを仔細に見てみると、縦軸には、徒弟が受けた仕事の具体的な内容が記されており、横軸には、徒弟が受けた訓練時間数が記載されることになっている。つまり、作業の具体的な内容が何であるのかが、一目瞭然のように分かる仕組みになっている。それらの作業の一例を列挙するならば、①Form building②Pre-Fab Concrete Installation③Welding & burning④Rough Framing⑤Outside Finishing⑥Inside Finishing⑦Acoustical & Drywall⑧Finish hardware⑨Layout⑩Care & Use of tool⑪Walkways & Shed construction⑫Safety & Protection⑬Pre-fabricated Modules⑭Scaffoldingなどである。

これら具体的な作業に関わる訓練時間数が合計されて、各々の月内における訓練時間総数が計算される。訓練時間の総数は、この月例作業遂行記録の右下に記入される。会社名が記載され、徒弟の署名及び監督者の署名がなされる。両者のサインがあつて初めて、月例作業遂行記録は正式な書類としての体裁が整うことになる。O・J・Tに関わるこの書類のコピーについては、徒弟がその手元において保管しなければならない。この月例作業遂行記録は労使合同徒弟制度委員会に提出され、点検されて、保管されることになっている。

筆者が見学した作業実習は、作業指導員の指示にしたがって、鉄骨と木材とを使って住宅のフレームを組み立てる作業であった。大工職の徒弟は、見るところ20才台後半から30才代前半ぐらいであった。作業指導を受けている徒弟数は15名程度であり、それぞれ2名の作業指導員が指導に当っていた。それぞれの徒弟はジーパン姿であり、それぞれが腰ベルトに大工道具

をつけて、フレームの組み立て作業に取り組んでいた。作業指導員からの説明によれば、この作業実習の目的はどのような場所にどのような組み木を使うのかを1つ1つ確認させること、それぞれの作業がきちんとできるようになることであるという。

次に、筆者は、各種の木工旋盤が配置された作業実習室を覗いてみた。しかし、残念なことに、当日、これらの木工用の機械類を使った授業が行われていなかった。作業実習室に木工用平削盤、木工用ボール盤、作業台があることを確認しただけであった。CADシステムを組み込んだパソコンが置かれた教室等を紹介してもらいながら、筆者の目に触れたのは、更衣室の前に積まれている道具箱であった。「徒弟に道具箱を持たせて、職人としての自覚を育てることが大切である」と考えている筆者は、「これらの道具箱はいったい誰のものであるか」という質問を行った。この質問に対する回答は、「これらは徒弟の所有するツールボックスであり、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターから徒弟1人1人に無料で配られたものである」というものであった。

4 徒弟、職人、職長の賃金

シートメタル訓練センター、電気工訓練センターと同じように、ウイラメッテ大工訓練センターにおける徒弟も、訓練期間中、特定の賃金支払いを受けることになっている。徒弟は請負業者、請負親方に雇用される組合員である。したがって、徒弟としての賃金の支払いを受けることになっている。「アメリカの職業訓練」は、配管工組合420支部における徒弟制度を分析しているが、配管工組合と請負親方との関係について、「LU420支部が交渉を行う相手は、コントラクターと呼ばれる建設業者である。彼らの多くは、かつてUAの組合員であり、事業主にまでのしあがった人たちである。組合員はコントラクターに雇用されて仕事を行うが、1人のコントラクターのもとで一生働くというのはまれであり、1人のコントラクターの下でのプロジェクトが終了し、そのコントラクターの元で別のプロジェクトの仕事が得られない場合には、組合を通じて別のコントラクターが紹介される」²⁰⁾と指摘している。このような社会関係は大工職の場合にも当てはまる。

大工職の場合、徒弟の賃金は、パシフィック・ノースウェスト地域大工職協議会（Pacific Northwest Regional Council of Carpenters）が定めている。筆者が手元に持っている資料は、大工職及びジョイナーズの徒弟の賃金を定めたものであるが、ジョイナーズのなかの足場職人のそれは、「OR/SW Scaffold Erector Journeyman and Apprentice Wage and Fringe Summary, June 1,1999 Through May 31,2000」という題名になっている。ここで筆者が取り上げてみたいのは、足場職人の徒弟の賃金である。

足場職人の徒弟の場合、板金工、電気工、配管工などの他の伝統的な職種と同じように、徒

弟の受け取る賃金額は、職人の賃金を基準にして定められている。表2によれば、1年目の前半期では、賃金額を定めるところの標準となる職人が受け取っている賃金の71パーセントを受け取ることになっており、1年目の後半期では77パーセントを受け取ることになっており、2年目の前半期では83パーセントを受け取ることになっており、そして、最後となる2年目の後半期では89パーセントを受け取ることになっている。この表2では、第1期、第2期、第3期、第4期と書かれているが、それぞれの学期はセメスターであり、ワンタームは6ヶ月と設計されているから、したがって、足場職人の徒弟の教育・訓練期間は前述のように2年間というようになる。

表2 足場職人及び徒弟の賃金

	基本給	休暇手当	所得税	課税額	健保	年金	訓練費	薬物検査	総額
グループI	19.52	1.25	0.82	21.59	3.28	3.15	0.24	0.10	28.34
第1期 71%	13.86	1.25	0.58	15.69	3.28	—	0.24	0.10	19.31
第2期 77%	15.03	1.25	0.63	16.91	3.28	3.15	0.24	0.10	23.68
第3期 83%	16.20	1.25	0.68	18.13	3.28	3.15	0.24	0.10	24.90
第4期 89%	17.37	1.25	0.73	19.35	3.28	3.15	0.24	0.10	26.12

この賃金表について検討しておこう。第1に、この賃金表に記載されている「グループI」という言葉の意味についてである。表2には直接示していないことであるが、大工職のそれぞれの賃金表を見ると、「グループI」と「グループII」という記述がある。つまり、それぞれが2つのグループに分かれているのである。そのことは何を物語っているのかというと、木造の個人住宅を建てる大工職が「グループI」に該当しており、そして、木造及び鉄筋の商業住宅を建てる大工職が「グループII」に該当している。このような2つのグループに分けるという仕組みは、職長職にも当てはまることである。したがって、大工職における職長にあっても、「職長I」と「職長II」というように2つに分類されている。職長IIの場合、特定の資格をもった職長のことを指している。つまり、職長としての特定の訓練を経ている人たちであるというように理解されている。職長の供給源は職人層である。職長の賃金についても、職能別労働組合と請負親方とが構成する地域協議会で決められており、職長の受け取る賃金額は、およそ職人の給与額の5%から10%増しというところである。

第2に、職人及び徒弟に支払われる金額は、この賃金表において課税対象額（taxable wage）として明記されている部分である。基本給、休暇手当、給与所得税を合計したものが課税対

象額である。課税対象額と直接的に関連してくる問題として、この足場職人及び徒弟の賃金額が、果たしてオレゴン州全体の生産労働者の賃金と比較して高いものであるのか、あるいは果たして低いものであるのかという問題があるだろう。生産労働者の平均賃金をみると、1996年は12.99ドル（時間給）、1997年は13.30ドル（時間給）であったから、徒弟になったばかりの賃金でさえ相対的に高いものであると見ることができる。第3に、注目されるべきであるのは、足場職人と徒弟の賃金表のなかで、課税対象額の欄から右側に記載されている諸々の項目についてである。つまり、健康保険、年金、徒弟費、薬物検査費についての項目である。これらは、雇用者であるところの請負業者、請負親方が合同大工友愛会に支払わなければならない性格のものである。「健康保険」の項目が意味しているのは、いわば健保の掛け金である。また、年金という項目が置かれているが、これの意味しているのは退職後の年金の掛け金である。これらは合同大工友愛会が一括して管理しているものである。更に、請負業者や請負親方は、訓練費と薬物検査費用についても合同大工友愛会に支払わなければならない。ここで、筆者は「訓練費」と訳しているが、原語では単に徒弟制度というように記されている。職能別労働組合が「訓練費」の名目で持って、その一部を企業に負担させていることは、日本企業の賃金制度と大いに異なる点であるといえるだろう。

しかし、コスト削減のために、雇用費・人件費を削減したい請負業者や請負親方にとって、これらの諸項目は、労働組合員の雇用を拒むための経済的な根拠の1つとなっている。「組合不在の職場（non-union shop）」と比べると、「組合のある職場」における雇用費・人件費総額は大きくならざるをえない。近年におけるひとつの傾向として、一応、雇用者である請負業者や請負親方が支払ったことにして、事実上、合同大工友愛会が自己負担をしてしまうケースもある。つまり、所属する労働組合員の雇用を維持・確保するために、職能別労働組合自身が、本来受け取るべき賃金について減額措置をとっているのである。経済不況の進行とアンチ・ユニオンズムという厳しい社会状況のなかで、職能別労働組合をも含む労働組合に対してこのような譲歩を余儀なくさせているのが、近年のアメリカの経済社会の動向である。

最後に、合同大工友愛会の管理下にある年金制度に触れておきたい。大工職に関連する職能的徒弟制度（craft apprenticeship）の現状について説明を担当してくれたケヴィン・A・ウイリー氏は、「私はもう1年間だけ働いたら退職するつもりである」というように説明してくれた。48歳になるという彼の説明によれば、彼は「80年プラン」と呼ばれている年金制度の適用を受けることになるというのである。「80年プラン」というシステムは、勤続年数と年齢との双方を足して80ポイントに達すると、彼が受け取ることのできる年金額が満額となるという制度である。彼は高校を卒業した後、18歳で大工職の徒弟として働き始めたので、48歳である彼の勤続年数は30ポイントに達することになる。筆者がウイラメット・カーペンターズ・トレーニング・センターを訪問した2000年当時、彼の年齢は現在48歳であった。したがって、彼の年齢のポイントは48ポイントに到達することになる。勤続年数ポイントと年齢ポイントとの合計は78点であり、80ポイントに満たない。しかし、彼がその後2年間働いて2002年になるならば、勤続年数のポイントは31点に達することになり、年齢のポイントは49点となり、合計して80ポイントに達することになるのである。

ズ・トレーニング・センターを訪問した2000年当時、彼の年齢は現在48歳であった。したがって、彼の年齢のポイントは48ポイントに到達することになる。勤続年数ポイントと年齢ポイントとの合計は78点であり、80ポイントに満たない。しかし、彼がその後2年間働いて2002年になるならば、勤続年数のポイントは31点に達することになり、年齢のポイントは49点となり、合計して80ポイントに達することになるのである。

5 おわりに

拙論が取り上げた問題は、オレゴン州ポートランド市内にあるウイラメット・カーペンターズ・トレーニング・センターにおける徒弟制度である。拙論の場合、合同大工友愛会という職能別労働組合が徒弟制度を維持するのに必要な制度的な条件について分析している。(1) 応募者の中から徒弟を採用するための仕組み、(2) 一人前の職人に育成するための教育・訓練の仕組み、更には、(3) 教育・訓練期間中の徒弟を待遇するため仕組みを明らかにしている。拙論はそれら3つの制度的な仕組みが一体どうなっているのかという問題に絞って、聞き取り調査時のメモとそこで得た資料とを使って検討している。

基本的な要点を整理するならば、ウイラメット・カーペンターズ・トレーニング・センターでは、(1) 徒弟の採用に当たっては、アプリケーション・ランクド・ポイント・システムという名称のポイント制が採られているということである。このアプリケーション・ランクド・ポイント・システムは、高校時代の学業成績、労働体験などを含むおよそ6項目から構成されている。(2) 徒弟の教育・訓練に当たっては、基本的には、学科教育とO・J・Tから構成される教育・訓練プログラムが設けられているということである。学科教育は、一般教育と専門教育から成り立っており、一般教育科目の履修に当たっては、コミュニティ・カレッジとの連携が図られており、ここでの単位履修が認められている。専門教育では、合同大工友愛会が編成した教科書が使用されていることが特徴である。また、O・J・Tの実施に当たっては、月例作業遂行記録が活用されており、O・J・Tが安易な方向に流れてしまわないために、労使合同徒弟制度委員会による厳しい対応がなされている。(3) 徒弟の待遇に当たっては、職人の賃金額を基準とする賃金が支払われていることである。つまり、徒弟の場合、職人の受け取る賃金の半額から出発する賃金表が適用されており、その支払われる賃金は、直接徒弟自身に支払われる部分と所属する労働組合に支払われる部分とから構成されている。

従来、わが国では、アメリカにおける徒弟制度についてほとんど話題とされることがなかった。わが国では、徒弟制度という概念は封建制度の遺物である、というイメージが強かったうえに、これをヨーロッパ固有の伝統であるとみなす傾向があったように思われる。このような認識はわが国だけではなくて、アメリカ社会でも広くいきわたっているイメージである。オレ

ゴン州雇用局 (state of Oregon, employment dept.) が発行している「レイバー・トレンド」は、このようなイメージを訂正することに積極的であり、「徒弟制度というものはアメリカ合衆国では行われていない単なるヨーロッパ固有の伝統である」という多くの国民の認識とはまったく異なり、オレゴン州は徒弟制度においてわが州が果たすべき役割モデルの1つとなっている。1995年から1996年にかけての財政年度において、オレゴン州全体で6813人の徒弟を訓練するために、4600人以上の雇用者が徒弟契約を結んでいる²¹⁾と述べている。

国民意識と離れたところで、伝統的な徒弟制度を維持することは、きわめて困難な課題である。今日のアメリカ社会では、経済の低迷と歩調をあわせるかのように、アンチ・ユニオニズムの意識が広がりつつあるように思われる。一部の請負業者や請負親方たちは、徒弟制度は高コストにつながるものと意識している。この点において、「レイバー・トレンド」は興味深い数値を示している。ここでは、1996年における配管工の職人及び徒弟の受け取る賃金額、訓練時間の総数を例示している。このことによって、「労働組合のある職場」と「労働組合のない職場」と、賃金額にどのくらいの格差があるのか、訓練時間にどのくらいの格差があるものかが示されている²²⁾。

表3 配管工徒弟における賃金と訓練要件

	ユニオンショップ	ノンユニオンショップ
職人の賃金	25.00	18.75
徒弟期間の最初の賃金額	35%	40%
徒弟期間の最後の賃金額	85%	80%
O・J・Tの時間数	9,500	8,000
年間の関連訓練の時間数	216	144

この表3によれば、ノンユニオンショップでは、徒弟が最初に受け取る賃金額は相対的に高いとはいいうものの、徒弟期間を満了するころには相対的に安いものとなり、かりに職人となつても、賃金は相対的に安く据え置かれていることを物語っている。また、徒弟期間中に受けるO・J・Tにしても、それに関連する教科教育にしても、連邦法と州法とが定めている最低限度にしか満たしていない。労働組合とその活動を嫌悪する雇用者のもとでは、最低限の訓練しか実施していないということを示している。

大工職というのは、建築業における代表的・典型的な職種である。板金工、電気工、配管工、家具職人などとならんで、大工職における伝統的な職能的徒弟制度は、建築業の世界のなかに

色濃く残っている。建築業の場合、一般にコントラクターと呼ばれている請負業者や請負親方が、徒弟、職人、職長の雇用主となる。コントラクターの社会的出自は徒弟制度を修了した職人層であり、社会階級のどこに位置づいているのかという観点から見ると、彼らは労働者階級のなかの比較的上層部に属する人たちであり、彼らの多くは別荘を持っており、高価なモーター・ホームやクルーザーを持っている。彼らは比較的豊かな暮らしを営んでいる人たちである。彼らはいわば職人の世界から雇用者の世界にまで「這い上がってきた」人たちである。

彼らの大部分は、職人や徒弟が属している職能別労働組合とその組合運動に対して一定の理解力をもっている。また、職能別労働組合が維持・確保・発展させようと努力している徒弟制度に対しても強い共感を抱いているように見える。コントラクターの多くは、職能的徒弟制度が質のよい技能労働者を安定的に供給してくれるからこそ、建築業界において企業経営を成り立たせることができるというような理解をもっている。他方において、彼らの一部は自らの社会的出自、職能別労働組合の役割、徒弟制度の意義を否定する。このことによって、彼らは、自らのアイデンティティを資本家階級のなかに見出そうとしている。アンチ・ユニオン政策を標榜する資本家は、職能別労働組合は技能労働力の市場価格を引き上げることに作用し、そのことが企業間競争力を弱める結果となっている、というのである。

いずれの経済社会においても、職人や熟練工を養成するには長い期間を必要とする。教育・訓練という社会的コストが必要不可欠となる。この社会的コストは誰かが負担しなければならない。合同大工友愛会は、この社会的コストを自ら引き受けているといえよう。いったん口を開けば、多くの資本家は人づくりが重要であると強調する。しかし、多くの場合、それは単なる飾り言葉であるか、単なる枕詞でしかないというのが現実である。事実上、多くの資本家が求めているのは、安価な使い捨て商品としての技能労働者である。そして、できることならば、労働組合という色のついていない労働力がほしいのである。

拙論が取り上げた職能的労働組合は、労働組合運動の原点を示すものである。合同大工友愛会は、経済社会が要請する技能労働者の養成・確保を労働組合の基本的な活動として位置づけている。自らの職業的知識と職業的技能の維持・向上に責任を持つことは、職能別労働組合運動にとって極めて重要である。なぜならば、徒弟制度を通じて熟練労働市場をコントロールできるからである。そういうた市場規制力を持つことのできる労働組合であってこそ、言葉本来の意味において、政党による支配と資本家による支配から独立することができる。労働組合は自律的・自立的な労働組合となる。

注

- 1) Walter Galenson, *The United Brotherhood of Carpenters; The first Hundred Years*, Harvard University Press, 1983, Foreword.
- 2) ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターにおける訓練職種の名称と訓練期間については、訓練センターが発行しているパンフレットに記載されている。それぞれのパンフレットの表題を示すならば、*You can become a carpenter. You can become an interior systems carpenter. You can become a millwright. You can become a pile driver. You can become a cabinetmaker or millworker. Scaffold Training*である。
- 3) United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, *Carpentry as an occupation*, 発行年次不詳。なお、パンフレットである*You can become a millwright*は、ミルライトは何をする職種であるかという問題に触れて、「ミルライトはコンベアーシステム、エスカレーター、巨大な電力タービン、発電機を組み立てる。ミルライトは工場における機械体系の組立て作業と補修作業を行ない、そして、原子力発電所における多くの精密な作業を行っている。ミルライトは青団を学んでおり、これを読むことも出来るところの熟達した建設機械工 (skilled construction mechanics) であり、その知識と専門技術とをドリル作業、溶接作業、ボルト締め作業、更に、産業の必要とされるところのものはどのような仕事でもすることが出来る」と述べている。
- 4) Application "Ranked" Point System と題する書類は、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターで収集した資料である。
- 5) 同上資料。参照。
- 6) 同上資料。参照。
- 7) 同上資料。参照。
- 8) 同上資料。参照。
- 9) 同上資料。参照。
- 10) 同上資料。参照。
- 11) 同上資料。参照。
- 12) 同上資料。参照。
- 13) Oregon Bureau of Labor and Industries, Apprenticeship and Training Division, *Answering Your Questions about Apprenticeship*, このパンフレットの発行年次は不詳。
- 14) 引用している文章は、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターでの聽き取り調査時に、指導員から配布されたファイルの裏面に記載されていた。
- 15) 引用している文章は、ウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターで収集した資料からである。資料の表題は *Industrial Occupations Department, PCC Graduation Checklist 1999-2000* である。
- 16) 同上資料。参照。
- 17) 徒弟が短大卒の卒業資格をもつことができることは、オレゴン州産業労働省、徒弟制度・訓練部が発行しているパンフレットでも確認することができる。「徒弟制度に関するあなたの質問に答える」と題するパンフレットは、「徒弟は学校での授業に出席する必要があるのか」という設問項目を配置し、「徒弟は年間およそ144時間の授業に出席する必要がある。これは通常、年間の正規の授業期間中、週1日あるいは週2日の夜間の授業となる。徒弟制度を修了するために、あるいはコミュニティ・カレッジでの短大卒の学位をとるために、クラスでの単位をとることが可能である」と書かれている。Oregon Bureau of Labor and Industries, Apprenticeship and Training division, *Answering Your Questions about Apprenticeship*, 参照。
- 18) General Education Course List for AAS, AGS and AS Degree, 参照。
- 19) Apprentice Monthly Progress Record と題する資料もウイラメッテ・カーベンターズ・トレーニング・センターでえたものである。
- 20) 上西充子著「アメリカの職業訓練」日本労働研究機構、1999年。199頁。この調査研究報告においては、配管工地域組合が管理運営する職業訓練の実態が取り上げられている。ここで、配管工地域組合と呼ばれているものは合同配管工組合 (The United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada) の地域支部のことである。

- 21) The State of Oregon, Employment Office, *Labor Trend, September, 1997*, p.2.
- 22) 同上資料。参照。