

## 技能者養成規程の成立過程

このたび戦後の技能者養成について、話を承りたいという御依頼を受けましたのですけれども、何分にも20数年も前のことで記憶も薄れておりますし、また現在は職業訓練ということになっておりますのでお断わりしたのですが、田中先生から戦後の技能者養成について、ここのセンターで目下調査研究をしているところで是非お願いしたいとの事でしたから、お役に立つかどうかわかりませんが、お受けした次第です。そこで今日は戦後の技能者養成の概略についてお話し致したいと思います。

戦後の技能者養成は近代的、合理的な制度をその基盤として実施されるに至ったわけがありますが、話を分り易くするために、この新しい制度の背景のあらましから述べて参りたいと思います。戦後の養成制度は元来、わが国の封建的な生産方式であるところの農村の自給自足的な手工業、あるいは欧州中世のギルドに類似した同業組合の手工業を中心として出発した徒弟制度から発展してきたものであります。従ってこの徒弟制度は手工業生産を中心とする古い時代に生れた技能習得の一つの形式であったのであります。そうしてこの制度には利点もありましたけれども、他面多くの弊害も伴っていたのであります。それは強い封建的な身分的主従関係、あるいは親方と徒弟という使用従属の関係が生ずるところのものであります。すなわち徒弟は長い年月に亘り、低廉、劣悪な労働に服せざるを得ない立場におかれ、また技能の教習についても、ただ勘とか、コツとかを尊ぶという不合理な教習方法が伝統的に引き継がれていた

わけであります。しかし、当時においては、それが全く当然のこととして、多くの問題を包蔵しつつも、このような徒弟制度が唯一の「技能を教え込む」、あるいは「技能を習得する」制度として、広く採用されていたわけであります。

徳川時代の中期以後においては、資本主義経営というものが芽生え、その資本の力が工業の方面に入り込んで、問屋制家内工業が漸く行なわれるようになり、機械生産の工場制度の前段階として手工業の技術による資本主義的経営がなされるようになったのであります。ここに前期的資本主義経営が発生したのであります。殊に徳川末期には西洋の生産方式が導入され、機械技術による工場生産方式が採用され、例えば機械紡績工場のごとき、西洋先進諸国の機械工場制による近代的生産方式が導入されたのであります。こうして近代資本主義が日本でも発足したわけでありましたが、在来の年季徒弟制度を合理的、組織的な制度に置き換えるような影響は何一つ与えるものではなかったということであり

ます。それから明治、大正の時代になるわけですが、これらの時代においても、何回にも亘って、いろいろと各種の学校や技能者養成機関が設けられたのでありますけれども、徒弟制度との関係においては見るべきものもなく、徒弟制度はその制度なりに続いたのであります。明治の末期に至って工場法が制定されました。そしてその中に徒弟に関する規定が設けられて、大正5年から施行され、昭和の時代になりましたけれども、これも実情

に即せず空文化し、徒弟の保護ないし育成は図られなかったと言ってもよろしいかと思えます。ただ、昭和12年に日支事変が勃発して、翌13年に国力の増強を図るために国家総動員法が制定されたことは御承知のことと思いますが、その後、生産力拡充強化の必要に迫られまして、同14年にこの法律の規定の根拠の下に学校技能者養成令と工場事業場技能者養成令が制定され、高度の技能者や一般熟練技能者の積極的養成に乗り出したのであります。

学校技能者養成令は徒弟の養成を目的としたものではなかったので、ここでは触れないこととして、工場事業場技能者養成令による養成について申しますと、技能の教習、習得の面では、それまでの工場徒弟制度よりも、その方法、内容等において一步前進したものであったのであります。しかし、既に述べましたように、戦力の増強のための、生産力拡充をその目的としたがために、この養成においては、労働保護的な色彩は極めて薄かったのであります。要するに、徒弟の労働関係は戦後における新しい技能者養成制度が発足するまでは、一般徒弟制度においても、また工場組織内における徒弟制度においても、制度そのものが古い伝統の上に成り立っていたので、封建的な根強い絆によって繋がれていたのであります。勿論、広く一般社会の徒弟制度に対する認識も薄く、徒弟制度近代化への動きは見られなかったのであります。

終戦後において、戦時中の戦時行政特例法に基づく工場法戦時特例その他一連の規則によって停止されていた工場法関係の労働保護法令が昭和20年11月1日より戦時特例の廃止に伴って復活することとなったのであります。このような法制上の措置によって労働

保護法令は戦時の常態に帰ったのでしたけれども、その実態は、かかる措置によって復活したからと言って、それが戦後の新しい時代に即応できるかどうか、それは既に述べたところからも判断できますように、甚だ困難なことと言わざるを得なかったのであります。ですから労働保護法令の復活から、さらによりよい新しい労働保護法令の制定は必至の情勢にあったと言ってもよいでしょう。しかしながら、当時の情勢としては、その認識が一般に薄く、中には労働組合法が制定された以上、もはや労働保護法は制定の必要なしと主張する者もあったのであります。このような情勢でしたが、政府の事務当局としては、民主国家建設の基盤として高度の労働保護法令制定の必然性を信じながら、これが法制化に所要の準備を進めていたわけでありました。このようなときにおいて、労働保護立法の必要性を力強く推進し、遂に動かすべからざる世論にまで、拡大強化したのは労働組合法制定以来、急速にその実力を充実しつつあった組織労働者であったのであります。復活第1回の昭和21年のメーデーにおけるスローガンの中に、7時間労働制、週体制の確立、男女同一労働同一賃金、働く母性の保護、生活費を基準とする最低賃金制の確立等、労働保護法制の上で重要な幾多の綱目が掲げられていたのであります。そして同年5月11日付関東労働組合協議会が労働法草案を作成したのであります。この法案は各労働組合で大衆討議の上、全労働階級の賛同の下にこれが立法化を促進することを企画したものであったのであります。そこで戦後における労働保護法制定については昭和21年の初期の頃から進駐軍の占領政策としても、考えられていたようであります。が、わが国における新しい労

働保護法令の制定は歴史的に見ても必至であり、また只今述べましたように、昭和21年5月には、これに対する当時の労働組合の要求は熾烈なものがありましたので、労働保護立法の実現については敢えて連合軍総司令部の指令、または覚書を必要としなかったわけであります。

政府の事務当局としてはさきに少し触れましたように同年3月末より労働保護法制定の基礎資料の収集と同法の骨子となるべき基本的条項の研究に本格的に着手していたのであります。資料の収集と基本的条項の研究に当っては総司令部当局より道義的な支持と専門的な援助が与えられ、同年7月初めには労働保護立法に必要な一応の準備は整ったのであります。そこで政府は7月15日に外部に対し、労働保護法制定の意志を明らかにして、正式準備手続きに入ったのであります。そして同日関係各方面の意見を聞いて、法草案の作成に万全を期するため、全国に亘り、279の事業主団体と649の労働組合に対して、徒弟制度を含む14項目に亘る労働保護に関する主要問題についての質問書を出し、また一方では労働保護立法に関する労使それぞれの代表との座談会が開催されたのであります。

ここで御参考までに触れておきますが、注目すべき点は以上述べました14項目に亘る主要問題についての質問書に対する労使双方の意見です。各項目ごとにいろいろと意見は出ていますが、特に徒弟制度に対する意見を見ますと、全く意外な意見が出ているわけです。質問書では「徒弟制度はわが国産業の再建に必要なかどうか、必要があるとすれば、その特別保護に関して、如何なる規定が必要か」ということについての質問だったわけですが、この質問に対し、徒弟制度を必要と

せざるものは事業主側65件、労働者側85件であります。必要とするものは事業主側41件、労働者側19件であります。この必要とするものにおいては、かつての制度を改めて、教育及び特別保護をなし、技術の保護を図るとともに労働条件の改善、前借に依る拘束の禁止、年季の制限、社会保険の適用並びに家庭雑務の禁止等の特別保護の必要を要望しているものが20件、また徒弟労働は禁止するが、それに代って、技能者養成に関する規定を設けることを主張するものが12件ということになっているのであります。一般に封建的制度を廃して新たに技能習得の制度の認定を要望しているものと認められます。ここで徒弟制度の要否について量的に意見を観察してみますと必要としないものが多数を占めているのであります。しかし、徒弟制度は一般の徒弟制度にしても、戦時中は労務動員等の影響を受けて一応その影を潜めていたのですけれども、戦後は自然復活の傾向を示しておりました。昭和21年6月の数府県の調査では特に一般の徒弟数も多くて、その個々の実情は相当旧態依然たるものでありまして、また工場組織における徒弟制度にしても、過去におけるそれと少しも異なるところがなかったのであります。このような戦後の実情からして、徒弟制度もその保護の面から配慮されて、一応の労働保護法草案がまとめられたものと思います。そして7月22日には労務法制審議会に諮問がなされ、そして原案ができ、それが公聴会にかけられるなどして、労務法制審議会の最終案として労働基準法案なるものが答申されたのであります。

それから同法案成文化のために内閣法制局の審査を経て、同法の最終案を閣議にかけて決定をみたのですが、何と言っても当時は連

合軍総司令部があり、そこを通さなければならなかったのです。ですから、そこで正式承認を受けたわけです。それで漸く昭和22年3月4日に労働基準法案は衆議院に上程、同18日に可決、翌19日に同法案は貴族院に上程、同月27日に可決されて、4月7日に公布をみたわけです。その間にはいろいろと原案の修正がなされたでしょうけれども、特に徒弟制度の条項については相当の修正がなされたように思われますが、兎に角、現行の画期的な労働基準法が誕生し、昭和22年9月1日から一部の規定を除き施行されるとともにかつての工場法、商店法等の労働保護法規は廃止、または一部改正の措置がなされたのであります。

以上労働基準法制定の経過の概要について述べましたが、特にこの法律は制定しなければならぬ三つの根本的理由があったのであります。御参考までに次に簡単に法制定の理由について述べますと、第1に新しい性格をもった日本国憲法はその第27条第2項の規定によって『賃金、就業時間その他の勤労条件に関する基準は法律で定める』と宣言し、労働基準に関する法律の制定を決定的なものとしたのであります。従って、労働基準法は新憲法の規定にその立法上の根拠をもつとともに、労働関係における封建的なものを清算しつつ同時に資本主義的なものの欠陥を是正して、合理的なものに置き換えようとして生まれたのであります。これが労働基準法制定の法律的理由であります。

第2に、わが国の戦後における基本的な政治上の要請は民主主義化の推進であります。そこで終戦以来憲法の改正を始め、多くの政治上、経済上の制度の改廃が行なわれてきたのであります。しかし、民主主義を支えるも

のは、詰まるところ、国民一人一人の教養を高めることであります。国民の大多数を占める労働者に余暇を、そしてまた必要な物質生活の基礎を保障することは、その教養を高めるための前提要件であります。労働基準法は労働者に最低限度の文化生活を営むために必要な労働条件を保障することによって、こうした要件を充たし、民主主義の根底を培わんとして生まれたのであります。また、労働者に対し、その文化生活上必要な最低限度の労働条件を保証することは同時に企業における労働者の地位の向上を図ることとなりますので、かかる意味において労働基準法は労働組合法とともに産業民主化に寄与しようとして生まれたものであります。これが、労働基準法制定の政治的理由であります。

第3に、戦時中における封鎖経済が国民経済として成り立たないものであることは敗戦という事実によって証明されたわけであります。従って、わが国は、どうしても経済の自立化を図らなければならない立場に置かれることとなったのであります。しかし、敗戦によって、領土、資源を失い、加えてぼう大な人口を擁していかなければならないわが国は、更に一層、国際経済への依存度を高めざるを得ないこととなったのであります。国際経済への正式復帰を認められることは、わが国の経済再建にとっては、絶対的な条件であったのであります。従って国際経済に臨むためには、かつての後進工業国としての低廉、劣悪な労働条件から労働者を解放し、経済再建について労働者の心からなる協力を求め、国際経済に臨む国内態勢を整備しなければならなかったわけであります。このような国際的な立場からも、労働基準法が生まれなければならない経済的理由があったのであります。

以上労働基準法制定に関連して縷々述べましたが、これらのことから、かつての徒弟制度の問題点乃至改善の要否について御理解いただけたと思いますので次に労働基準法上の徒弟制度の在り方について述べることにします。

労働基準法では徒弟制度について第7章として特に「技能者の養成」という一章を設け6ヶ条の規定を掲げているわけであります。法律全体の構成よりみますと、労働契約、賃金、労働時間、安全衛生等の一般原則に対し、第6章として、女子年少者に関する規定が特別規定となっています。これに対し第7章の規定は更に第6章の規定も含めた前数章の規定の特別規定となっているわけであります。第7章の第69条から第74条までの規定がそれであります。これらの条文をみますと、徒弟の弊害排除、技能者の養成に関する規格及び一般基準の特例の制定、技能者養成に対する特別の行政監督の方法、特別の年次有給休暇制度の採用、技能者養成の認可の取消、その他技能者養成規程制定上の諮問及びその機関の設置、運営等について具体的に定められているわけであります。このような規定の主旨から考えてみますと、これからの技能者の養成はやはりかつての徒弟制度に残存する封建的な色彩を払拭しつつ、同時に資本主義的な生産制度が生む徒弟の労働関係を是正するとともに、徒弟制度のもつ長所を生かし、徒弟という技能習得を目的とする労働者の保護と養成について、近代化乃至合理化を図り、積極的に実施しようとする意図をはっきり示したもので言えましょう。殊に当時におけるわが国は当面せる課題は何を描いても経済力の強化であったのであります。そのためには近代的生産社会に要求される熟練多能工、あ

るいは基幹的熟練工たる技能者の養成も欠くことのできない問題であったのであります。このような点からしても、新しい技能者養成制度の確立が絶対的に必要とされたのであります。従って長年に亘り強固な基盤の上にあった徒弟制度は時の流れにしたがって新しい技能者養成制度に切り換えられることとなり、ここにわが国の技能者の養成は近代的、合理的な制度を基盤として再出発することとなったわけであります。

それでは新しい技能者養成制度について述べますが、先ず、この制度はさきに述べましたように古い徒弟制度にまつわる種々の弊害より年少労働者を保護するだけでなく、積極的にこれをよき生産の担い手である技能者に育て上げることを意図するものであります。従って、わが国における技能者の養成はこの意図する方向に向って行なわなければならないわけであります。これが労使の利益を保障する道であります。しかし手工業では、それが機械工業生産へ移行すると否とにかかわらず、組織的な技能訓練を実施しようとする気運が生じなかったのであります。また、工場生産においては、生産施設の高度化に伴う分業による大量生産方式は作業の単純化によって熟練技能を不要とし、多能工よりも、むしろ、単能工を必要とするかの感を抱かしめまして、従って、生産における労働者の存在は極めて過少に評価されるという傾向にありましたが、生産の中心はあくまで、そこに働く熟練技能労働者に存するものでありまして、科学の進歩とそれに伴う生産様式の機械化は、組織的な技能訓練を一層必要とするに至るのであります。特に時代の進歩に伴って生産技術の高度化は一面において作業を単純化し、単能工で賄いうる生産分野を広くするでし

うけれども、他面において学理を基礎とした一定数の多能工、すなわち有為有能な熟練技能者が必要なことは避けられないと思うのであります。一つの機械を用いて、一定の部品をつくる簡易作業においては、単能工で十分なし遂げられますし、その機械の操作も短期間に習得できますけれども、その機械そのものを製造し、組み立て、運転し、調節することは単能工をもってしては不可能であって、これをなし得る熟練技能者は、長期間に亘る一定の教育や訓練によってのみ得られるものであると思います。新しい制度による技能者養成は、このような熟練技能者の養成を用途としたものでありまして、単能工的な単なる作業員の養成を狙うものではないのであります。それ故に、技能者養成制度による技能者の養成は、現場における実技とその実技に関係をもつ学科（関連学科）の教習との連携を合理的ならしめ、系統的な教習方法により、優秀な技能者を最も効果的に育成しようとするものであります。而して、高度化し、あるいは更に高度化するであろうところの生産機械を保持して行く能力と多数の労働者を指導し、監督し得る能力をもつ熟練技能者たらしめることを目標としているのであります。それは、かつての徒弟制度における技能の伝習乃至教育によっては決して得られるものでなく、また便乗的養成、あるいは知育偏重の教育には期待し難いものでありまして、実技の裏付けとなる関連学科の教習と仕事に対するオールラウンドの技能の訓練と、生産の動的な場における長期の労作体験を通じて得られるものであります。

以上述べましたところから当時の技能者養成の意図するところは明らかであろうと思うのですけれども、この制度は往々にして十分

理解されず、一つのなきに勝る制度として受取られていたように思うのであります。特に技能者養成は年少労働者の保護の面を強調し、同時に無駄な経費をかけて技能労働者を育成する責任を事業主に課し、一種の社会奉仕を要求しているかのような感を抱かしめたのであります。決してそうではないのであります。企業経営上の技能者養成の重要性からして、あくまで自らの企業生産に役立つ学的素養と多能工的素地をもつ基幹的熟練工というような中堅的人物を、自らの手によって養成することを期待しているのであります。勿論この養成を通じて健全な職業人、社会人を育て上げることは、当時のわが国における諸般の事情からして、当然望まれるところであり、このような立派な人材の育成こそ、その究極の狙いであつたのであります。

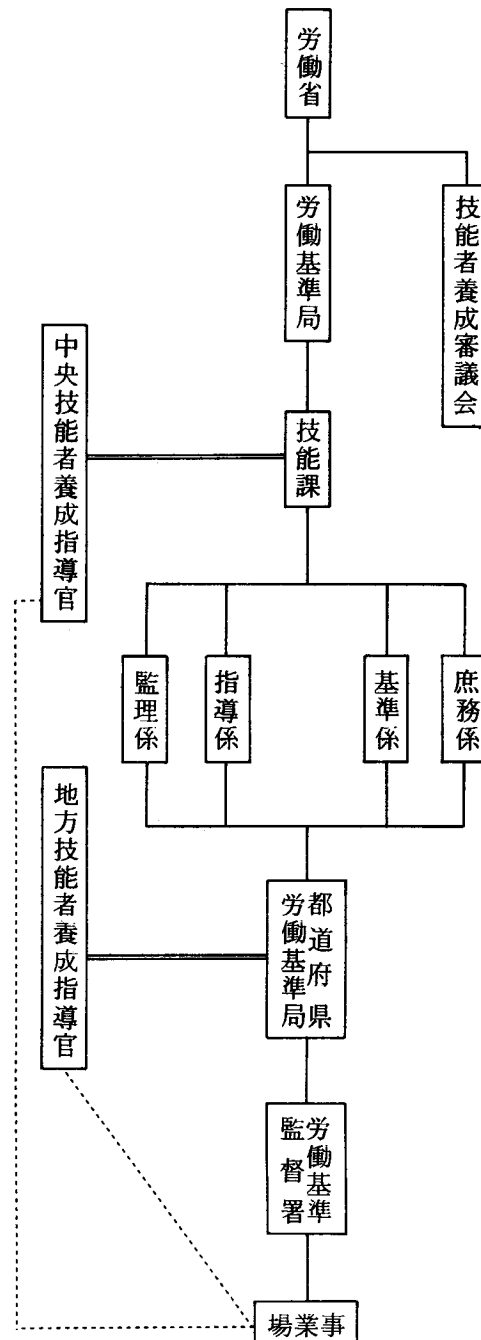
先進諸国における当時の技能者養成は、完全なる人間を、特にドイツにおいては国を背負って立つ人間を育成することに主眼を置いていたのであります。このような考え方からして、これらの国々では技能の教育、訓練の上に、人格の向上、教養を高めること等徹底的な、しかも相当高度の教育訓練がなされていたのであります。これは企業経営と技能者養成とは切り離し難いものであることの認識と、企業の健全なる経営を通じて国家の存立発展に貢献しようという考え方とに基づくものであります。ですからわが国においても速やかに技能者養成制度が各企業に広く採用され、積極的な技能者の養成が以上述べてきた方向において実施されることが望まれたわけでありました。

次にこの制度の組織及び運営について、述べますが次の7つの関係法令に基づいてなされているのであります。

1. 労働省設置法（昭和24年5月31日法律第162号）
2. 労働省組織令（昭和27年8月30日政令第393号）
3. 労働基準法（昭和22年4月7日法律49号）
4. 技能者養成規程（昭和22年10月31日労働省令第6号）
5. 技能者養成指導員資格検定規則（昭和24年11月16日労働省令第31号）
6. 技能者養成審議会令（昭和22年10月31日政令第230号）
7. 技能者養成指導官規程（昭和26年2月12日労働省訓令第1号）

そこでこれらの関係法令について簡単に触れておきますが、労働省設置法及び労働省組織令は、その中に技能者養成に関する事務の所掌と、遂行する責任と権限及び行政組織等について規定しているわけであります。そして、技能養成はおよそ、次に掲げてありますような組織によって運営がなされたのであります。（右図）

労働基準法はさきに一寸触れました第7章技能者の養成のところで、第69条として先ず第一に徒弟、見習、養成工等技能を教えることを理由として労働者を酷使し、また家事、雑役等技能の習得に関係のない作業に従事させることを禁止し、旧来の徒弟制度にまつわる弊害の排除を意図して規定しております。そして次に第70条では長期の教習を必要とする特定の技能者を、労働の過程において養成するために必要がある場合においては、その教習方法、使用者の資格、契約期間、労働時間及び賃金に関する規程を事例で定めることにしております。なお、第70条第2項



でこの条令においては、その必要の限度で法第14条の契約期間、法第24条の賃金の支払、法第31条の最低賃金並びに法第49条及び第63条の危険有害業務の就業制限に関する規定についての法の一般の原則に例外を定めてよいことにしているのであります。

以上の条令が技能者養成規程であります。がこの規程はその委任を受けた内容が極めて詳細なものであり、相当広範囲に亘り一般労働条件では律し難いものを含み、複雑なものでありますが一つの纏ったものとしての形を整えているのであります。而してそれは一つのものを全体的に完成するという大きな目的をもっているのであります。即ち技能者養成規程は、労働基準法に即応し、その精神を特別な方法をもって独立して具現するために制定されたものであって特殊な立場にあるということができるのであります。換言すればこの規程は法との関係において合理的な技能者養成制度を確立して技能の習得を目的とする労働者を積極的に保護するとともに、積極的に技能水準の向上を計り、労働能率を増進して、経済の興隆に役立たんとする特殊な立場にあるのであります。このことは技能者養成規程がその第1条の規定において法との関係から明らかにしているとおりであります。そこでこの規程の主なる項目をみますと(1)特定の技能者の養成 (2)技能習得者の定義 (3)養成契約 (4)養成契約の解除 (5)養成契約期間 (6)教習方法(技能検定、危険有害業務に対する防護方法等を含む) (7)使用者の資格 (8)養成の委託 (9)使用者の義務 (10)技能習得者の義務 (11)労働時間と教習時間との関係 (12)賃金関係 (13)養成の認可 (14)技能習得者の雇入届、証明書及び名簿 (15)養成の認可なき場合の取扱い (16)異式の書類使用等に関する事項について詳細に規定がなされているのであります。

技能者養成指導員資格検定規則は只今申し述べました法第70条の規定に基づく条令で使用者の資格を定めることになっていますので技能者養成規程で定めているわけでありま

す。この規程の第18条の規定によりますと技能者の養成をなし得る使用者の免許資格として、(1)労働大臣の行う指導員資格検定の合格者 (2)当該技能についての経験年数、学歴または資格を有する者 (3)労働大臣指定の同業組合、または技能者の団体によって技能者の養成の資格があることを証明された者 (4)労働大臣指定による他の法令によって、当該法令に定める技能についての指導員資格を有する者という四つの資格条項を掲げ、その一つに該当し、免許を受けた者でなければ養成はできないことになっております。しかし、何といっても当時の実情としては技能者養成の目的達成上要求されることは優秀な指導員を選定確保することでありましたので、第1番目に申し上げました使用者の免許資格として労働大臣の行う検定の合格者を目標とすべく特に指導員資格検定制度を確立することとなったわけであります。そこで養成規程第18条第1号の条項をもとに資格検定規則の制定となったわけであります。

それから法第71条では技能者養成規程によって労働者を使用する場合においては、予めその員数、教習方法、契約期間、労働時間並びに賃金の基準及び支払の方法を定めて所轄監督署長の認可を受けることを規定しているのであります。これは養成規程が技能者養成上の必要性と法で定められた一般基準との調整を図り、数種の労働条件については最低基準を下回ることを認めているので、法の実施上これを一般労働者と同一に放任することは、かつての劣悪労働条件を再現するおそれがあるので、法第71条では技能者の養成につき特別の行政監督を加えることを規定しているのであります。法第72条では第70条及び第71条の適用を受ける未成年者に法第



39条第1項の規定による年次有給休暇として12労働日を与えることを規定しているであります。これは技能習得者が一般労働者より低い基準によって律せられることがあるので、この休暇については一般の場合の6労働日を12労働日とすることを規定しているであります。法第73条では第71条及び第72条の規定の適用を受ける労働者を使用する使用者がその資格を失い、または認可の条件に反した場合には所轄監督署長はその認可を取消すことができることを定めているのであります。

技能者養成審議会令は技能者養成規程に関する事項、その他技能者養成に関する重要事項を調査審議するための機関であります技能者養成審議会に関し、必要な事項を規定しているのであります。そこで法第74条ではその第1項として、第70条の規定に基づいて発する条令、即ち技能者養成規程その他規程、規則はこの審議会に諮問して定めることとなっているのであります。また第2項では **Tripartite system** によるべきことを定め、第3項では審議会に関する細部の事項を条令に委託しているのでありますが、この規定に基づき会の官制が制定され、その細目が定められているのであります。

技能者養成指導官規程はこの制度を確立して、それぞれの地域を担当し、技能行政の円滑適正なる運営を図り、産業における技能訓練計画の有効なる進展に必要な指導、援助を与える等必要な事項について規定しているのであります。

以上述べましたところから明らかなように、わが国における技能者養成制度は、諸種の法令によって組み立てられ、監督行政乃至指導助長行政によって運営されていたわけであり

ます。後で述べますように、養成は相当の成果を収めていましたが、法規上から言えばまだ不徹底であると言われていました。勿論当時の法規は完全なものとは言えないでしょうけれど、既に述べましたように技能者の養成に関しては国内的にも、また国際的にも積極的労働保護の問題と積極的技能者養成の問題として、疎かにできない課題であったわけがあります。

そこで積極的労働保護の問題は一応措くこととしますが、技能者養成の問題は当時における一つの方向として国家経済の面から考えなければならない問題でありました。即ちその方向は国際経済に臨む国内態勢の早急なる整備にあったのでありますから人的、物的等の面から整備充実に努めまして積極的に技能水準の向上を図るとともに労働能率の増進を期することとなったわけであります。しかし、敗戦後の何年間かは企業によっては技能者の養成を強力に推進し得る状況ではなかったので、技能者養成は特別の事情がない限り監督行政よりむしろ指導助長の行政方針で推進するとともにこの制度に対する関係方面乃至一般の認識と理解と協力とによって、実績の向上に役立つようにし、中央、地方打って一丸となり努力して参ったわけであります。

一方先進諸国の技能者養成について調べてみますと、先進諸国の中でも技能者養成に関する法規としては特にスイス、西ドイツ、アメリカ等が進んでおり、従って技能者養成制度は飛躍的發展を遂げております。しかし、イギリスやフランス等では徒弟関係は事業主と徒弟及び父兄との自由契約とし、国は他の少年労働に関する保護法規を適用しているのであります。それでもイギリス、フランスでは技能者養成制度の組織、運営について、国

は勿論民間一般の協力、援助の下に顕著な発展を遂げ大きな成果を収めているのであります。特に労使の諸団体の協力、援助は述べるまでもありませんが、感心することは各種使用者団体が、自らの立場において業界発展のために技能者養成に関する立派な組織をもち、目覚ましい運営をして、大きな貢献をしているということであります。当時のわが国においては指導よろしきを得て洋服、板金、大工等の関係連合団体にこの種の組織及び運営が見られたのであります。その他の団体においても次々にこれらの団体と同じ方向に進む傾向にあったことは何より喜ばしいことでした。

次に養成の方法について述べますが、労働基準法に基づく技能者養成は、既に述べましたように、長期の教習を必要とする特定の技能者を労働の過程において養成する必要がある場合に認められるものであります。しかしそれはあらゆる技能職種について認められるものではなく、またその期間についても無制限に許されるものではありません。技能者養成規程によって定められた養成上の技能職種及び養成期間について認められていたわけであります。ところでこの技能職種は労働大臣が指定することになっておりまして、その範囲をどの程度に定むべきかはわが国の経済再建上極めて重要な問題でありますし、種々議論もし、苦勞したところでありますが、このことはわが国の劣悪な労働条件の積極的改善の問題と産業の振興のための技能者の養成の積極的養成の問題との両面から、慎重に考慮され、決定されたわけであります。技能者養成規程制定当初においては、徒弟の弊害が多く、かつ輸出振興の面からみて重要性の多い工芸方面に重点をおいて15の職種が指定されたのであります。昭和23年6月30日

の省令改正で47職種に拡大されたのであります。しかし、これらの職種は最初に述べましたような観点から逐次、追加指定することとするのほか、47指定職種以外の職種について関係の向から、その指定の希望があれば、都道府県労働基準局においては、その職種の内容を検討し、指定の必要を認めた場合には、その具体的事情に添えて労働省に意見を具申することとし、技能職種の拡大を図ることとしたのであります。そのようなわけで、昭和29年4月1日現在の技能職種は124職種で、その内訳は、工芸関係部門12職種、繊維関係部門9職種、金属関係部門20職種、電気関係部門8職種、精密関係部門5職種、一般機械関係部門14職種、造船関係部門11職種、車輛関係部門5職種、化学関係部門19職種、建設関係部門12職種、石炭鉱山関係部門3職種、雑関係部門6職種となっているのであります。

それから養成期間ですが、かつての徒弟制度においては7年乃至10年、長期のものは15年に及ぶ長い期間を養成期間としていたのであります。それだけにこれをいかに短縮して産業界ニーズにこたえるようにするか、この期間の設定についても、大変苦勞しましたが、結局徒弟制度のもつ弊害を排除するとともに合理的な、積極的な技能者の養成を図るために必要最少限度の期間を定めることが要請されますので、養成期間は技能職種と同様、各部門毎に種々、研究検討が加えられ、一部に4年のものもありますが、殆んど3年となったわけであります。要するにこれらの技能職種及び養成期間は既に述べたように新しい合理的な技能者養成制度の意図するところにしたがって決定されているのであります。

そこで各事業場が技能者養成を実施しよう

とする場合は、先ず所轄の労働基準監督署で養成しようとする技能習得者の員数、教習方法、契約期間、労働時間、賃金、指導員の資格等について認可を受けなくてはならないのであります。而してこの認可を受けた後、事業主と技能者とは養成契約を締結し、ここにおいて事業場は始めて養成を開始することができるわけであります。そして養成の実施に当っては各技能職種毎に労働大臣の定める右に例示するような教習事項の基準があって、使用者はこの基準によらなければならないこととなっていたのであります。それ故に事業場、または共同養成を行う養成体は、この基準に準拠して一定の養成計画をた

て、養成を行うこととなるわけでありますが、この基準は最低の基準を示したものでありまして、企業の自主的立場において行う養成を一定の枠の中に箝込めようとするものではないのであります。それは寧ろ企業の伝統、特殊性等の諸種の事情を考慮して、実際に役立つように多分に巾のあるものとしてあるのであります。

次にこの教習事項の基準にしたがって教習を行う際、実技は当然現場において生産作業に従事しながら習得することになりますので、

〔機械工教習事項の基準〕

| 教 習 科 目      | 教 習 時 間 |      |      | 備 考 |
|--------------|---------|------|------|-----|
|              | 第1年度    | 第2年度 | 第3年度 |     |
| 1. 社会科       | 70      | 70   | 70   |     |
| 2. 体 育       | 35      | 35   | 35   |     |
| 3. 関連学科      | 280     | 210  | 175  |     |
| 1 工学数学       | ◎       | ◎    |      |     |
| 2 物理及び化学     | ◎       | ◎    |      |     |
| 3 実用外国語      | ◎       | ◎    |      |     |
| 4 機械工学大意     | ◎       |      |      |     |
| 5 電気工学大意     |         |      | ◎    |     |
| 6 機械工作法      | ◎       | ◎    |      |     |
| 7 金属材料       |         | ◎    | ◎    |     |
| 8 材料力学       |         |      | ◎    |     |
| 9 機構学        |         | ◎    |      |     |
| 10 製 図       | ◎       | ◎    |      |     |
| 4. 実 技       | 1085    | 1155 | 1190 |     |
| 1 基本実習       |         |      |      |     |
| a 工具使用法      |         |      |      |     |
| b 計測及びケガキ    |         |      |      |     |
| c 仕上基本作業     |         |      |      |     |
| d 各種工作機械基本作業 |         |      |      |     |
| e 刃物研ま作業     |         |      |      |     |
| f 安全作業法      |         |      |      |     |
| 2 応用実習       |         |      |      |     |
| a 機械部品製作     |         |      |      |     |
| b 精度検査       |         |      |      |     |
| c 機械調整       |         |      |      |     |
| d 治具使用法      |         |      |      |     |
| e 製品検査       |         |      |      |     |

2はそれぞれ専門機械についてa乃至e事項を教習すること

女子年少及び未熟練者に禁止されている危険有害業務に就かせなければならないことが予想されるのであります。こうした場合に備えるために、次に例示するように就業可能業務及び防護方法の基準が定められていますのであります。それ故に使用者はこの基準に従って直接の指導、監視その他適切な防護方法を定めなければならないことになっています。このことも大変面倒で、厳しい規制を加えているように考えられますけれども、詮じ詰めるところ、技能習得者のためのみならず、使用

〔就業可能業務及び防護方法の基準〕

| 技 能 | 就業を制限されている業務（根拠規定）                                                                   |                                 | 同左中技能習得者を就業させることのできる業務 | 同左の指定業務就業について必要な防護の方法の基準                                                              |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 機械工 | 安全衛生<br>第 4 5 条<br>第 1 0 号                                                           | と石車の取換及び試運転の業務                  | 研ま機のと石車の取換及び試運転の作業     | 指導員の安全作業法についての適確な指示及び厳重な監督の下に作業させること。                                                 |
|     | 安全衛生<br>第 4 5 条<br>第 1 1 号<br>女子年少<br>第 1 3 条<br>第 2 0 号<br>女子年少<br>第 1 4 条<br>第 5 号 | 天井走行起重機の玉掛又は合図の業務               | 天井走行起重機の玉掛及び合図の作業      | 1. 予め安全作業法を十分に教習し、養成開始後 6 ヶ月を経て作業につかせること。<br>2. 指導員の安全作業法についての適確な指示及び厳重な監督の下に作業させること。 |
|     | 女子年少<br>第 1 3 条<br>第 4 4 号                                                           | 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務 | 研ま機による乾燥研ま作業           | 作業時間の合計が一日につき 4 時間を超えないこと。                                                            |

者のためにも、多くの利益をもたらす結果を生むように定められたものであります。ただここで望まれることは、技能者養成計画が、只今述べましたこれらの基準に準拠した立派な内容で実施され、しかも最優秀の技能者養成指導員をこれに当らせるということであり、技能者養成指導員についてはさきに述べましたように一定の資格基準の下に免許が与えられ、この免許を有しない者は養成に当れないことになっているのであります。これも先程述べましたこと同様に矢張り固苦しい枠の中に入れ込もうとする感を強く感じますが、決してそうではなくて、真に企業に役立つ養成計画の樹立、またはその実施に当り得るような人材を得ようとする趣旨に基づくものであります。いずれにしても、以上述べましたような基準なるものは、労働保護と技能

習得者の資質の向上の観点から設けられているにほかならないのであります。

なお技能者養成においては、その各年度毎に技能習得者の技能検定を実施して、最後の検定に合格し養成を終えた者に、事業主はその修了した技能職種について技能者養成終了証明書を渡すことになっているのであります。この修了証明書は都道府県労働基準局長の裏書によって、公的証明書として、全国的に認められるように取計られていたものであります。

要するに戦後における技能者養成は以上述べましたような制度の歴史的背景、方向、組織及び運営、養成の方法等いろいろの問題点から考えられて発足するに至ったわけであり、今日になって当時を振り返ってみますとまがりなりにも何とかよく頑張ってきたもの

だなあというところですよ。特に苦労した点は労働基準法施行当時、既に述べましたように、技能者養成規程はその包含する事項の中、技能職種、教習事項の基準、危険有害業務の就業制限に対する就業可能業務及び防護方法の基準等に関し規定しているわけですが、これらの事項の内容は相当広範囲に亘るものでありますし、また極めて専門的分野に属し、かつ複雑なので、これらの点について調査、研究、そして原案作成等には全く閉口したものでした。従って最初のうちは僅かに15職種についてこれを整えるという程度でした。他面各事業場においても、戦後における、わが国経済の混乱に禍いされて、活気のない経済上の立場に置かれていたなどの事情からして、昭和24年頃までは技能者養成の実施状況は極めて微々たるものでした。しかしその後昭和25年頃になりまして、技能行政面における技能者養成制度の促進対策実施と経済の安定とが相俟って、養成の実施状況は予想通りの伸びをみるに至ったのであります。

特に当時は連合軍司令部がありまして、その担当官であったゴルダ・スタンダー女子に毎週といってよい位呼び出されては諸般の事情について説明報告し、その都度積極的な指導援助がなされたのでした。これも大きな力になりましたが就中、スタンダー女子の配慮によるものだろうと思いますが、昭和25年過ぎだったと思いますけれど、G.H.Qの顧問として、アメリカからJ. ニュランドという技能者養成の専門家が招致されたのであります。このニュランド氏はアメリカ連邦政府労働省の専門家で、労働省の13の地域局のうちの第6地域局長ということでした。着任草々から1月位は毎日のようにG.H.Qに呼び出されて、わが国における制度その他

実施状況等について説明を求められたのであります。その後は北は北海道から南は九州まで約4～5カ月に亘って工場視察や技能者養成講演会を開催して回ったのですが、ニュランド氏の技能者養成についての広い知識と経験をもとに我々はもとより各企業に対し十分な指導、援助がなされたのであります。そして彼は多くの有益な意見や資料を残してその年の12月に帰国したのであります。このこともG.H.Qがわが国の技能者養成の実施促進に大変力を入れていたことによるものといえましょう。その後、次々に技能者養成の問題が国際的に取り上げられるようになりまして25年の8月だったと思いますが、I.L.O主催の技能者養成研修会がインドのバンガローで約1カ月間開催されて、当時の中村技能課長が出席しました。それから26年になりますと今度は同じくI.L.O主催による技能者養成研修会がアメリカで約1カ月間開催されることになりまして、また中村課長が出席したわけです。そして27年になりますと今度は同じくI.L.O主催による欧州諸国における技能者養成制度調査研究会が9月から約3カ月に亘り開催されることになりまして、私のほかに3人の民間企業の方々が参加されたのであります。

このようなことなどもありまして技能者養成実施の気運も自然に高まり、昭和28年以降は予想以上の進展をみるに至ったのであります。昭和23年の初期においては養成認可事業場数は65、その中実施事業場は60で、技能習得者数は1,968に過ぎなかったのですが、昭和25年以降急速に増加をみ、28年6月には認可事業場数30,681、その中実施事業場数は24,584となり、技能習得者数は59,773名に達したのであります。

技能者養成指導員にしても昭和24年11月免許制度の実施に伴い、同年12月の調査時においては561名でしたが、只今述べました養成実施の増加に伴って、養成に当る指導員は年々増加し、昭和28年6月末においては36,158名になったのであります。しかしこれに実際に免許を有し養成に当らない者の数を加えると、指導員総数は78,613名の多きに達したのであります。

いずれにしても技能者の養成の当時の状況は上昇の傾向にあることは認められましたけれども、加工生産方式による経済的独立の途しか持たないわが国の立場から考えて見ますと、寒心に堪えないものがありまして、さらに官民一体の努力が払われなければならないことが強く要請されていたのであります。昭和28年6月末現在の都道府県別の技能者養成状況を労働省の調査から考えてみますと、その分布は地方的に著しい凹凸がありまして、この点からも養成の実施は未だ十分とはいえなかったのであります。（勿論養成は企業内における職業訓練であり、一つの教育活動であって量よりは質の問題において論ぜらるべき筋合いのものであります。従って実施事業場や技能習得者の増加よりは、養成の効果の実質的向上が重要な問題であります。当時は養成の実施状況が一般的に十分に効果を検討し得る段階に達していないという憾みがあったのであります。）

なお、同資料によって養成状況を事業場規模からみますと、労働者数10人未満の養成認可事業場数が27,164で全体の89%を占め、その中養成実施事業場数は21,851で全実施事業場の80%に当り、その技能習得者数は35,254で全体の59%であります。労働者数100人以上の認可事業場数は

564で全体の2%であります。その中養成を実施している事業場数は466でこれも全実施事業場の2%でありまして、その技能習得者数は14,276で全体の24%であります。従って養成を実施しようとする事業場も、また実施している事業場も中小企業に偏り、技能習得者も中小企業の方が圧倒的に多いのであります。更に事業の種類別にみますと、実施事業場は、服装及び身廻品製造業が8,674で一番多く、次に建設業の職別工事業が5,776、食糧品工業が2,677、家具及装備品製造業が2,105、紡績業が1,425、その他修理業が797、機械製造業が600、金属製品製造業が425、その他の製造業が391、第1次金属製造業が303の順序になっているのであります。技能習得者数も服装及び身廻品製造業が14,316で最も多く、建設業の職別工事業が9,655、食糧品製造業が5,299、輸送用機械器具製造業が5,268、機械製造業が4,672、家具及び装備品製造業が4,634で、事業場の規模からみた場合と略同様な順位を占めておりまして、かつての徒弟制度の多く見られた業種を含む事業に浸透していることが窺われるのであります。

以上のようにいずれの角度からみても、技能者養成は依然中小企業方面に多く取り上げられているわけでありましたが、これはわが国における産業構造の特殊性からきている一つの現象かと思われるのであります。しかし、わが国の経済力を高める必要上から考えてみますと、養成を実施すべき大きな事業場は当時6,000以上も存在し、これらの大企業にもっと技能者養成が実施される必要があったのであります。昭和28年～29年頃になって大企業方面に技能者養成が取り上げられる

傾向にはありましたが、要は1日も早くこれらの大企業において養成の実施が望まれたのであります。その点、中小企業方面の養成の実施は、資力の点から大企業の場合とは異なり、いろいろと隘路はありましたが、多くの親方なり、事業主が一致団結して共同養成の方式によって養成を実施し、これら参加事業場相互の負担を軽くして養成の効果を挙げるという状況でした。この養成の方式は大きな事業場が単独で養成を実施するのに対し、数事業場が共同して養成を実施することによってその目的を達成しようとするものであります。即ち、それは中小企業が養成を行う場合、社会科、関連学科等の教習について一事業場単独では経済的な面からしても容易なことではありませんので、数事業場が協力して養成体を組織し、各養成実施場が養成費を分担し、また指導員に適格者がいない場合には、適任の講師に依頼して社会科、関連学科の集合教習を行い、実技は原則として各事業場において教習するという形態をとった養成であります。これは徒弟制度より技能者養成制度への転換期において現れた現象であり、技能者養成制度の一つの特色であると言えます。この共同養成も、年を追って増加し昭和26年6月末の調査では養成体数は189、参加事業場数は2,505、技能習得者数は4,683でありましたが、同28年6月においては養成体数は736、参加事業場数は、21,896で全養成事業場の89%を占めるという状況であります。また、その技能習得者数は38,335名に達し全技能習得者の64%を占め、技能職種は69職種に及んでいるのであります。なおこれを事業場の規模別に見ますと、労働者数10人未満の事業場では92%、10人～50人未満の事業場では81

%、50人以上の事業場では33%が共同養成に参加しているのであります。昭和28年9月においてはこれらの技能者共同養成体に対し、国の補助金が交付されることとなりましたのでこれらの共同養成体は幾らかその内容を充実せしめ、或る程度その成果を収めることができるようになったのではないかと思います。

以上御参考までに戦後における新しい技能者養成制度による数年間の養成実施概況について述べたわけでありましたが、実はそれまでの経験から卒直に申し上げますと、技能者養成制度が、わが国産業界に根を下ろし、全技能職種に亘って養成が実施され、そして、それがわが国の経済的、社会的、文化的発展に寄与するようになるためには、技能者養成の実施促進については制度上からも多くの問題を残しておりましたので、更に一層強力な方策が必要であることは十分わかっておりました。特に欧米の先進諸国の養成の実績を見聞するにつけ、早い機会に必要な措置を積極的に講ずべきであることを痛感しておりましたので、この制度の発足後から機会ある毎に技能者養成制度の改善について各関係方面の希望、意見を求めているわけであります。それが時の流れとともに国内的、国際的諸般の事情からして多くの意見、要望が提出されるようになったのであります。そこで昭和28年の初頭に技能者養成法案なるものを準備し、制度の円滑なる運営に万全を期し養成の飛躍的発展を図り、問題の解決に努めたいと考えたわけであります。そして先ずその法案を労働基準局の局議にかけて、了解を得て、次に省議にかけましたが、結局、時期尚早という理由で反対されましたので次の機会を待つことと致したわけであります。ところが、昭和28

年末の頃から 29 年にかけての頃だと思いますが、省内のある部署の方から、職業安定法に基づく職業補導と労働基準法に基づく技能者養成のほか監督者訓練の各制度を統合して、職業訓練制度へ移行するとの話でありましたので当時の技能課としては技能者養成法案なるものを諦めることを余儀なくされたのであります。

時に、私は 29 年 4 月に地方労働基準局に転出することになりました。そしてそれから間もなく行政改革とかで一省一局削減ということになり、統計調査局が部から局に昇格して、いくらかたたないうちにもとの統計調査部に戻るようになったわけであります。また技能課は賃金課と一緒にあって福利課になり、かつてのそれぞれの課の業務を行っていたわけです。その後、昭和 32 年 1 月になりますと職業訓練制度の整備のため労働省に職業訓練審議室が設置されたのであります。同年 8 月には臨時職業訓練制度審議会が設置されまして、9 月に同審議会が開催され、労働大臣より職業訓練制度の確立に関し諮問がなされたのであります。そして同年 12 月に労働大臣に答申がなされたのであります。なるほど考えてみますと戦後既に 10 年以上の歳月を経て、わが国経済は順調に成長発展を遂げましたし、また一方科学、技術も著しく進歩するに及び、生産現場における技能労働者の養成確保及び再訓練が強く要請されることとなり、まして、職業訓練制度の拡充強化が望まれることとなったわけであります。そこでこうした要請に基づき、従来の技能者養成、職業補導、監督者訓練などの諸制度に根本的な再検討を加えて、これを拡充するとともに、技能検定の制度を加え、総合的職業訓練制度を確立し、産業の必要とする技能者の養成確

保を図ることを目的として昭和 33 年 2 月に職業訓練法案が第 28 通常国会に提出されたのであります。そして同年 4 月国会で可決をみ、同年 5 月に公布されて、7 月から施行されるとともに技能者養成関係法令は廃止されたのであります。

以上が、戦後の技能者養成規程が成立し、その規程の下に実施されていた状況、及び、新たな要請に応じて職業訓練法に統合されるまでの概かな経緯であります。