

雇用動向から見た中高年問題

小原哲郎

一、はじめに

中高年問題への関心は近年急速に高まりを見せ、様々な立場から対策が立てられ、また提言がなされてきている。それらの提言、対策に基づき与えている研究も多岐に渡り、人口の高齢化の問題、定年制と年功賃金の問題、高齢者の労働能力と職種適応の問題、雇用保険・年金等社会保障制度の問題、等、様々な角度から取り上げられてきている。こうした中高年問題への関心の急速な高まりと、それに対する対応の現状、様々な意見を見ると、問題の複雑さと社会問題としての根深さを感じないわけにはいかない。一方では、中高年問題の具体的現われに立ち入ってその「問題性」をより鋭くとらえるという仕事と、他方では、個々の対応策の実効を測定し、検証するという仕事が相伴なつて進められることの緊要であることが改めて痛感される。

ところで、オイルショック以後の不況と低成長経済への転換の中で行なわれた雇用調整が中高年層に集中していたということは、既に『労働白書』等でも指摘されており、一般的の常識となつていていふと言つてさしつかえなかろう。小

論はこの点を改めて取り上げ、今日の中高年問題にその雇用動向の側面から接近しようとするものである。

その際の課題は以下の二点である。第一の課題は、いわゆる「社会の高齢化」現象が中高年労働問題の深刻化に対してどの程度の影響を及ぼしてきたか、という点を検討することである。今日・中高年問題が論じられる際には「高齢化社会への対応」という問題意識が、既に、全体を覆う共通項であるかに見える。欧米に比べて短期間のうちに高齢化現象が進行してきていることが示され、今後の高齢化の進行に幾種類かの推計、予測が立てられている。経済学や労働問題の専門家においても、中高年問題を論ずる際には、「高齢化」への対応という立論が必ずと言って良い程見られるのである。良くあることではあるが、「社会の高齢化」という言葉はあたかも中高年問題の枕言葉として定着したかのとおりである。事実、「高齢化社会」という指摘がいやが上にも中高年問題への社会的関心を高めてきたのであり、その警鐘としての意義を過小に評価すべきではない。しかしながら、現実に深刻化した中高年問題と「社会の高齢化」という現象との関係を改めて問い合わせ直した研究は意外と見当らない。なるほど中高年問題は加齢に伴なう諸問題と不可分であり、それら諸問題の研究を不可欠のものとするが、改めて言うまでもなく、そのことと中高年問題を「高齢化社会問題」としてとらえることとは全く別のことである。

結論を先取りして言えば、今日大きな社会的関心を呼び起こしている中高年問題は、既に我々がその深刻化を経験してきている問題としては、その大部分が「社会の高齢化」という現象とは対応していない。それは、この問題への関心が低成長経済への転換の中で急速に高まってきたことにも現われているように、経済的変動の問題として、とりわけ我国労働市場の構造的な諸条件の中で生じているものであることに注目しなければならないと思う。そのような観点に立ってこそ中高年問題をその現実の問題性において取り上げることもできるのだし、対策の実効（例えば、後

に触れる定年制延長問題）についても正しく測定、評価できるのではないだろうか。

そこで、小論では第二の課題としてオイルショック以降の中高年齢者の雇用・失業動向を構造的に特徴づけることを試みた。その際に尺度として用いたのは、企業規模と中高年齢者の中の年齢階級の二つである。中高年雇用問題を構造的にとらえるためには、他にも、産業あるいは職種、後で触れるように地域別等、重要な尺度があるが、ここではさしあたり、我国労働市場が規模別に異った性格を持つとされていることを踏まえた時に浮かび上ってくる特徴を描き出そうとするものである。

なお、以下の叙述では男子中高年労働者の問題のみを対象としており、女子労働力に関しては触れていない。雇用者世帯における女子労働力率の高まり、雇用者に占める女子の比率の高まりの中で女子中高年労働者問題のウェイトも増していようし、また男子中高年労働力との競合という点からも重要なテーマを提供すると考えられるが、さしあたり男子問題に限定した。

二、人口の高齢化と中高年雇用問題

まず、今日までに進行してきている人口の高齢化について、ここでは『労働力調査』をもとにしながらその特徴を見ておこう。図1は中高年の各年齢階級が一五才以上人口に占める比率の変化を男子についてのみ示したものである。この図は高齢化現象についてふたつの事実を明らかにしている。第一は、六五才以上の高齢者の比率がほぼ一貫して漸増してきたことであり、第二には、昭和四五年頃からの四五～四九才層、五〇年頃からの五〇～五四才層のか

なり急激な増加の事実である。第一の点、老人人口の増加は厚生省人口問題研究所推計によれば昭和九五年頃まで続
くと予測される長期的趨勢である。それに対して第二の点は、終戦前後に成人した層、つまり兵役を免れた層の加齢
に伴つて現われている増加の波であつて、戦争から平和への移行の人口問題としての現われのひとつに他ならない。

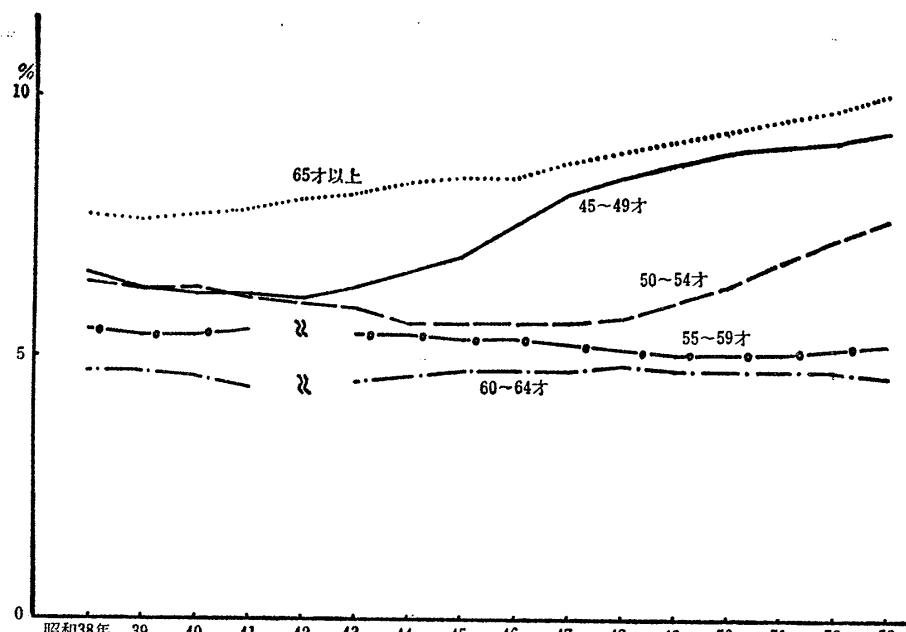


図1 15才以上人口中に占める中高年齢者比率（男）

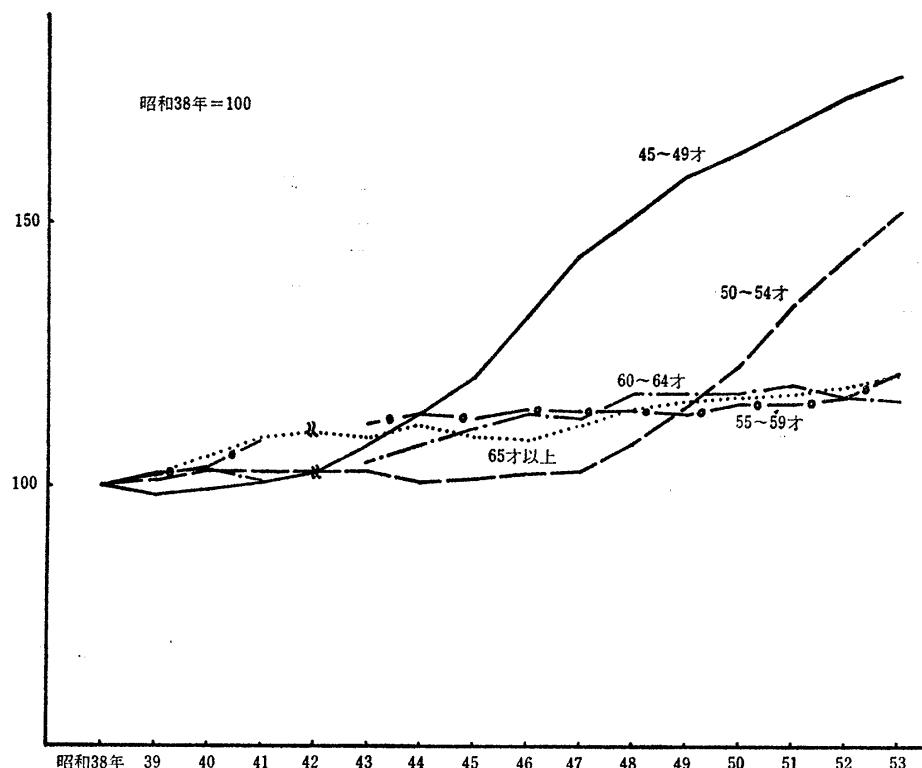


図2 年齢階級別中高年労働力指数（男）

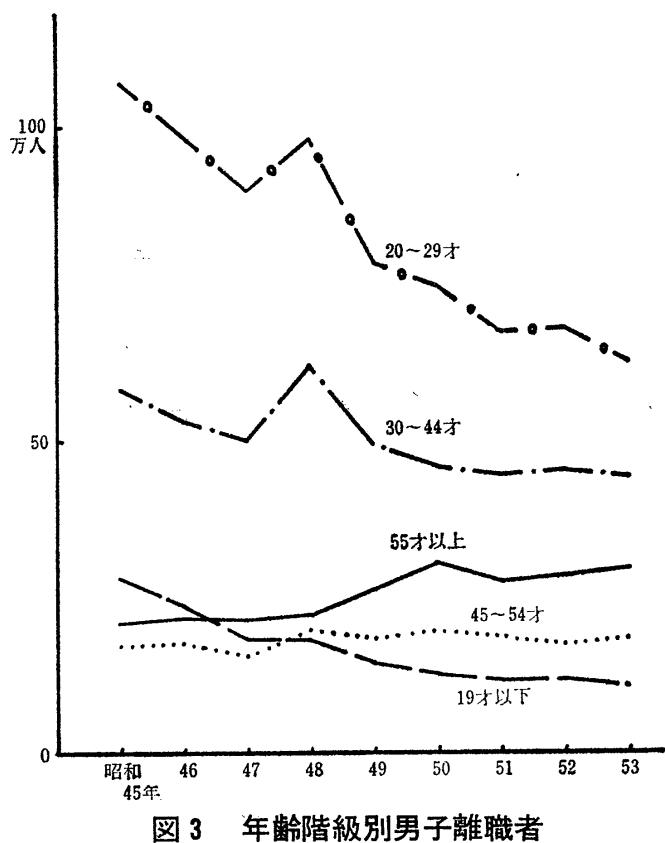


図3 年齢階級別男子離職者

この増加の波は、この世代の自然減耗によつて増加の程度に変化があるとしても、昭和五五年頃からは五五と五九才層に、昭和六〇年頃からは六〇と六四才層に現われてくることは明らかである。

人口高齢化のこの第二の特徴が近年急速に高まつてきている定年制延長問題への大きなインパクトとなつていることはいわば周知のことであろう。ただ、高齢化のこのひとつ大きな波が、昭和五三年頃までの段階では、まだ五五才以上の定年到達年齢層には殆んど及んでいないということに注目しておかなければならぬ。この第二の特徴点は労働力の年齢構成の変化にもそのまま反映している。以下の行論の便宜上、図2に年齢階級別労働力人口の指數を示しておこう。

さて、こうした人口の高齢化という現象に対しても中高年雇用問題はどのような形で進行したのであつたか。まず、この間の男子労働者の離職を年齢階級別に追つてみよう。『雇用動向調査報告』に基づく図3、図4に見られるように、全体として離職が低下の傾向を辿る中で特徴的なのは五五才以上階級の離職増加である。とりわけ四九年以降の不況過程での離職増加が著しく、離職率もこの過程で数パーセント上方にシフトしたことが知られるのである。

に進められた人員整理が中、高年層に集中していたという『労働白書』等でも指摘されている事実と矛盾するものではない。つまり、人員整理等による離職増加が若い年齢層より大きかつただけ、自己都合による離職の減少もまた大きかったと考えられるからである。この点は、雇用動向調査からは昭和四九年以前の離職理由別離職数の年齢階級データが得られず労働力調査特別調査等にも適当なデータが見出せないため、他の断片的な数字を借りて示しておく他ない。昭和四八年に職業研究所が行なった調査（有効サンプル数四、六二八）によると、「定年を除く事業側の理由による離職」は四九才以下では離職全体の一・二・三%、五〇～五四才では九・三%であり、「身体的理由を除く個人的理由による離職」は四九才以下では四五・四%、五〇～五四才では四〇・八%であった。^①それに対しても昭和五三年



図4 年齢階級別男子離職率

この五五才以上階級の離職について述べる前に四五～五四才階級の動きについて触れておこう。この年齢層は先に示したように労働力人口で見て昭和四五年から五三年までの間に約五〇パーセントも増加しているのだが、そのことが離職数の増加としては現われていない。離職率が四四才以下の各年齢階級と同様に低下しているためである。しかし、このことは今次不況を機

三月の『労働力調査特別調査報告』を見ると、「人員整理・会社倒産などによる離職」は三五・四五才で二五%、四五才で四五才で四五・五%であり、「健康上の理由等を除く自発的な理由による離職」は三五・四五才で二五%、四五才で四五才で九・一%となつていて。調査規模も集計方法も異なるデータであるから大まかな傾向をうかがうに過ぎないが、人員整理等会社都合による離職の増加と好条件を求める自発的な離職の減少とが、ともに四五・四五才ぐらいの年齢層ではそれ以下の年齢層よりも大幅なものであつたと言うことができるだろう。

先に示したように四九年以降も四五・四五才階級の離職率は低下し続けたが、離職数では大きな変化が無かつた。ここにこの年齢層の人口増加の事実が端的に現われてはいる。しかし、重要なことは、離職率は低下したがその中に離職理由の急激な交代という形でこの年齢層の雇用問題が現われていることであろう。

さて、次に離職率の上昇という形で現われている五五才以上層の問題に移ろう。何よりもまず中高年雇用・失業問題はこの年齢層に最もドラマティックな形で現われたと言えよう。その離職は実数で見ても、昭和四八年の二二万人から五〇年の三〇万人へと二年間で八万人も増加しそれ以後もほぼ同水準にある。この年齢層の転職はもともと容易なものではないが、それが急速に困難の度を増したことは求職求人統計にもはつきり読み取れる。すなわち、男子有効求職者数が昭和四八年一〇月の四〇万人から五〇年の六七万人へと二七万人、一・六五倍に増加しているうち、五五才以上男子の求職は九万五千人から一二二万人へと一二万余りの増加を占め、増加率は二・三一倍である。五五才以上男子の有効求職倍率は四八年の一・八九倍から一挙に一二・〇九倍にはね上つた。五年以降、五五才以上男子有効求職倍率は求人数の回復に伴つて低下しつつあるが、求職者数は増加の傾向を変えていない（表1）。この間の失業率の上昇もすべての年齢階級に見られたことではあるが、とりわけ若年層と五五才以上層で著しかったことが既

表1 高齢者求職求人状況

	求職数(千人)		求人数(千人)		求職倍率	
	年令階級計	55才以上	年令階級計	55才以上	年令階級計	55才以上
1970(昭和45)	382.0	※ 70.5	804.0	※ 10.5	0.48	※ 6.72
71(" 46)	449.1	101.7	648.6	16.2	0.69	6.28
72(" 47)	453.0	113.0	833.9	28.8	0.54	3.93
73(" 48)	405.0	95.4	1,123.1	50.5	0.36	1.89
74(" 49)	478.8	123.1	687.3	26.4	0.70	4.46
1975(昭和50)	670.4	220.5	461.1	18.2	1.45	12.09
76(" 51)	668.3	237.0	496.4	23.9	1.35	9.91
77(" 52)	706.3	239.2	640.8	22.7	1.10	10.53
78(" 53)	718.3	253.7	539.4	28.3	1.33	8.97

注 1. 「職業安定業務統計」各年10月

2. ※印は56才以上

に指摘されてきている。

なお、この間の中高年齢者の求職求人情況が悪化したことは以上のよう
に統計上は明瞭であるが、この点に関して、雇用保険の給付条件が中高年
齢者に有利になつたという制度的な要因（離職期間の長期化をもたらす、
等）を指摘する向きもあり、またそのような個別的事例も報告されてい
る。しかし、煩雑を避けるためここにはデータを掲げないが（注2）に示
したように、求職求人統計からは全体的にそのような傾向があると認める
ことはできない⁽²⁾。

一方で、以上のような一連の指標に表わされる高齢者雇用条件の悪化が
あり、他方では、終戦を契機とする人口増加の波はこの層にはまだ殆んど
及んでおらず、高齢者労働力人口は極く緩慢な増加傾向を示しているに過ぎ
なかつた。このふたつを考え合わせるならば、中高年雇用問題は「社会
の高齢化」という脈絡においてではなく、経済成長の転換と我国労働市場
の機能としてとらえる時にこそその問題性が浮かび上つてくると言うべき
ではないだろうか。

三、中高年雇用・失業問題の諸特徴

高齢化社会という抽象を離れて最近の中高年雇用・失業問題をその発現の具体的な姿に即してとらえようとする
と、まず、中高年雇用問題と一言で言われるものがその年齢層によって異った形をとつて現われてきている点に注目
せざるを得ない。

既に二の中で五五才以上と四五才とでは離職の動向に違いのあることを指摘した。四五才と五四才という定年
前年齢層の問題には後に再び触れるとして、まず五五才以上層について見てみよう。先に五五才以上層の離職率が昭
和四九年以降上昇していることを示したが、五五才以上の離職と言つてもそのうちには定年によるもの、人員整理・
倒産など会社都合によるもの、あるいは老齢による労働市場からの隠退を意味するもの、等、様々な性格の離職を含
んでいることは言うまでもない。離職の点からだけ見てもこうした複雑な要素の絡み合った高齢者雇用・失業問題を
解きほぐすには既存の各種雇用統計はやや大まかに過ぎ、また一貫性にも欠けるのではあるが、ここではそれらのデータ
から読み取れる限りでの特徴を二点指摘しておこう。

第一は、六〇才・六四才層の雇用・失業問題の深刻化である。労働力調査によると五五才以上の失業率は昭和四八年
から五三年の間に、五五才・五九才で一・八%から三・五%へ一・七ポイントの上昇、六五才・六九才で一・二%から三
・四%へ二・二ポイントの上昇であるのに対して、六〇才・六四才では二・〇%から五・三%へと三・三ポイントの上
昇になっている。六〇才・六四才層の労働力率は、それより若い年齢層に比べてかなり低下してはいるものの、まだ八

表2 高齢者求職求人状況の変化

	求職数 (人)	求人数 (人)	求職倍率
昭和48年	55~59才 35,219	30,362	1.16
	60~64才 29,113	15,938	1.83
	65才以上 31,077	4,190	7.42
昭和53年	55~59才 86,933	17,555	4.95
	60~64才 91,190	8,649	10.54
	65才以上 75,529	2,082	36.28

出典：『労働市場年報』

○%前後の水準を保つており圧倒的多数が労働市場にとどまっている年齢層なのである。

表2はこの間の五五才以上各年齢層の求職求人状況の変化を示したものである。これによると昭和四八年には六〇~六四才は五五~五九才に対して求職・求人ともにかなり少なく、求職倍率では五五~五九才とそれ程大きな差はない。それが五三年では六〇~六四才の求職数は四八年の三倍以上になり、五五~五九才の求職数を四千人余りも上まわるようになったのに対して、求人数の方は五五~五九才のそれよりもさらに大きく減少したのである。六〇~六四才の求職倍率はそこで一・八三倍から一〇・五四倍にはね上った。つまり、この年齢層で求職と求人のギャップが一段と開いたのであり、六〇~六四才層の失業問題は四九年以降の不況過程で激化した中高年雇用問題の特徴的な現象のひとつだと考えられる。

離職の面からは、雇用動向調査の高齢者年齢区分が五三年度から細分されたものの「五五~六四才、六五才以上」となっているため、六〇~六四才の検討には不便である。しかし、五三年度の『賃金構造基本統計調査報告』によれば、そもそも六〇~六四才雇用の六割が一〇~九九人規模企業であり、一〇〇~九九九人規模が三割を占めている。一、〇〇〇人以上規模は一割に満たない。すなわち、この六〇~六四才層の雇用情勢の悪化が中小企業労働市場における現象であることは明らかであろう。

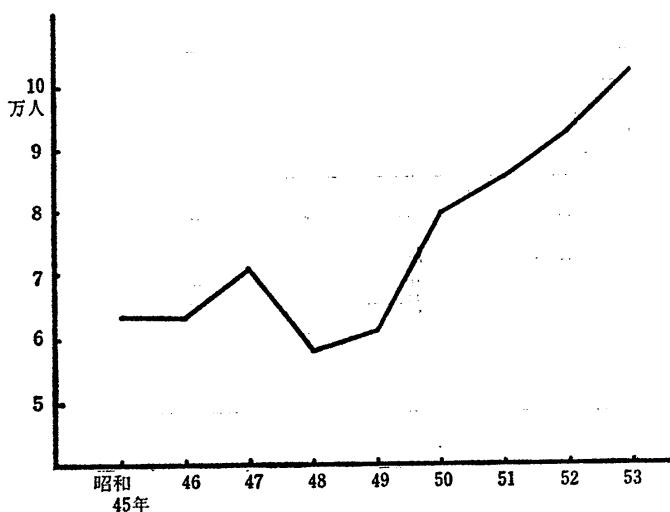


図5 定年を理由とする離職者数

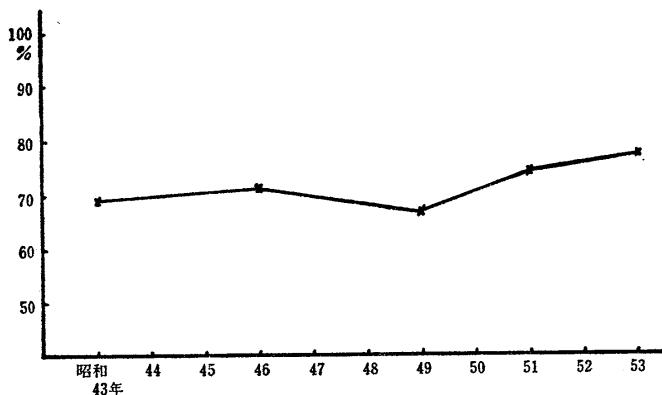


図6 定年制を有する企業の割合

次に五五歳～五九才階級の離職との関わりで定年制について考えてみよう。図5は雇用動向調査による定年を理由とする離職者数の推移である。『雇用管理調査報告』によれば、昭和五三年時点でも定年年齢が六〇才を越える定年制を有する企業は全体の5%に満たない。かつ、それは中小企業が殆んどを占めているから、図5の離職者はその殆んどが年齢五五歳～五九才と見て良いだろう。この図に示される通り、定年による離職者は五〇年不況以降急速に増加している。既に繰り返し指摘したように、この年齢層の労働力人口としての絶対的増加はまだ本格化していないのだから、この点は定年制というひとつの労働市場機能における変化として理解されなければならない。

まず一因としては定年制の普及があるだろう。『雇用管理調査報告』の示すところによると、定年制を有する企業の割合は昭和四三年の六八・九%から五三年の七七・三%へと高まっている(図6)。そして、五〇年以降の定年制拡大傾向が顕著である点は先の図5に見合っている。しかし、四九年から五三年にかけての増加も一〇%程度であり、また、三〇〇人以上規模企業では既に四三年当時に九割以上が定年

表3 小企業における定年制とその実施状況

(%)	定年制を有する企業	厳密実施	人により実施	実施せず	その他不明
2~4人	0.86	22.73	68.18	9.09	9.09
5~9人	4.57	30.00	51.67	18.33	1.67
10~19人	21.39	35.71	48.41	14.29	6.35
20~29人	43.35	30.91	62.73	18.18	3.64
30人以上	60.00	26.67	33.33	26.67	20.00

注) 出典は本文参照。

制度を持っておりこの間に新たに定年制を採用したのは殆んどがそれ以下の規模の企業であったことを考えると、定年制という制度を有する企業の増加だけでは、先に示した六万人前後から数年うちに一〇万人を越えるようになつた定年者増加を説明しきれないのである。

したがつて、この点は定年制度の規定としての有無の問題だけではなく、その実際の運用における変化として考える必要があろう。つまり、制度としては定年制を持っていたが実際には運用していなかつたところが実施するようになつたということではないだろうか。「中小企業では定年制があつても事実上ないのと同じ」ということは良く言われることではあつたが、その実情をつかむことは容易ではない。表3は昭和五二年一〇月に都立労働研究所が実施した小規模企業における中高年労働に関する研究調査結果から借りた数字である。^③これによると、一〇人未満の企業では定年制の規定を持つところは極めて少ないが、一〇~一九人規模では二一%、二〇~二九人規模では四四%、三〇人以上では六〇%が定年制を持つている。そして、そのうち「厳密実施」は一〇~一九人規模で三六%、二〇~二九人規模で三一%、三〇人以上では二七%である。この調査は零細規模に重点があり、三〇人以上規模はサンプル数が少ないため断定的なことは言えないが、定年制があつても「厳密実施」していない企業の割合は一〇~一九人、二〇~二九人、三〇人以上と規模が大きくなるにしたがつて高まつていることになる

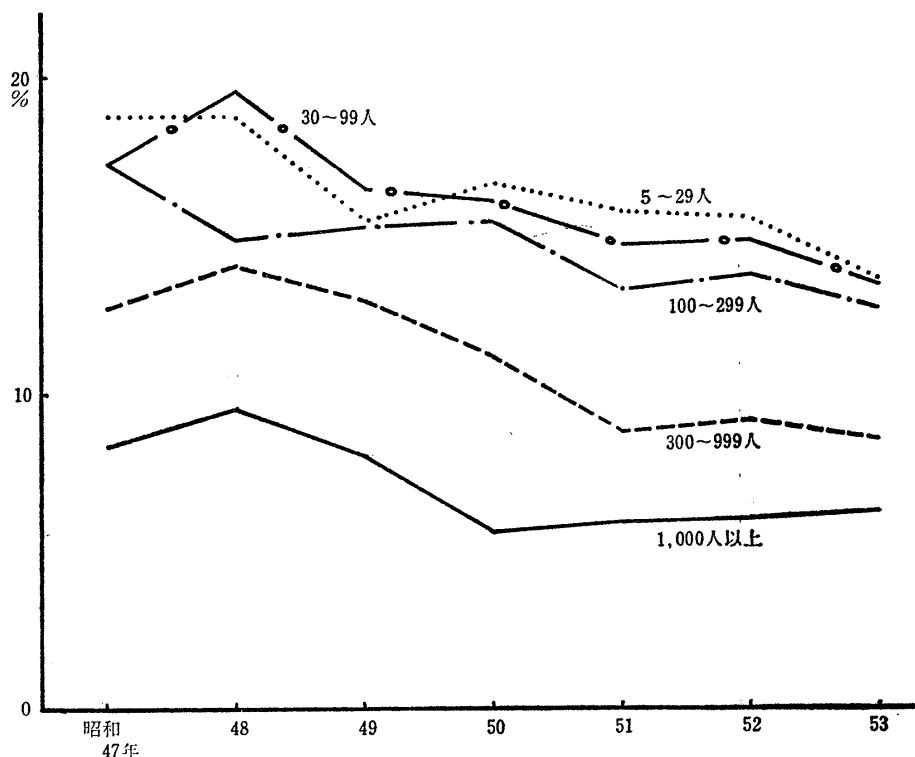


図7 製造業企業規模別男子離職率

のである。すなわち、定年制の規定はあっても厳密には実施しないという実態は、この調査のカヴァーしている規模を越えて中規模のところにも広く見られたのではないだろうか。そしてそれが四九年からの不況過程で弾力的に運用されて雇用調整の一端を担つたものと推測されるのである。

さて、以上では、オイルショック以降の不況過程の中で深化した中高年雇用問題を定年対象年齢である五十五・五九才層とその前後に分けて観察し、雇用動向として特徴づけてきた。それを要約すれば、六〇才代前半の就職難が一段と強まつたこと、定年による離職者が急増していること、五五才未満中年層では離職率は低下しているが自発的から非自発への離職理由の急激な交代が見られたこと、を指摘した。ところで、中高年雇用動向のこれらの特徴的な現われ方が企業規模の問題と関わっていることはこれまでにも若干解れだし、また容易に察せられることもある。そこで次に企業規模の観点を加えて今少し具体的に描いてみよう。なお規模別比較を行なうに際しては、産業構造に大きな変化のある時期でもあり、「調査産業計」では有意な特徴が得にくくと考え原則と

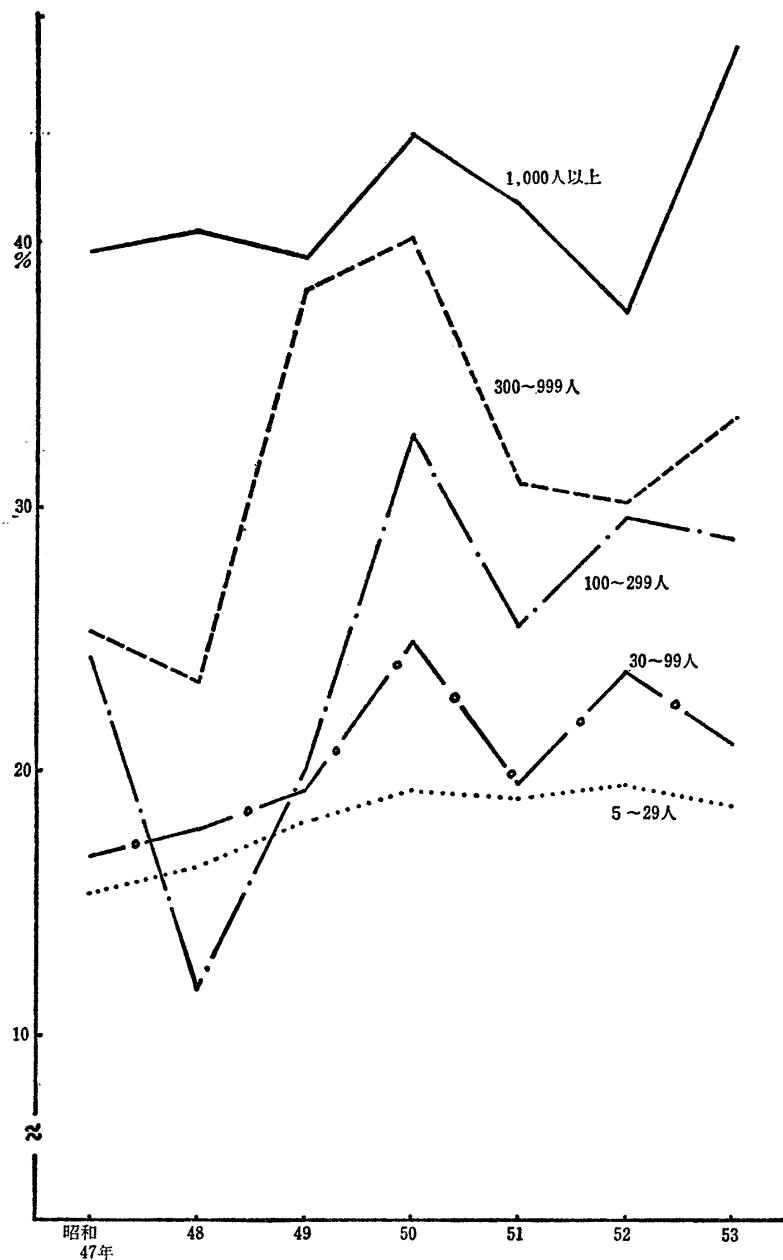


図8 製造業企業規模別55才以上男子離職率

わけではない。しかし、それを年齢階級別に見た場合には中高年層の離職に企業規模によっていくつかの特徴を認めることができる。図8は五五才以上、図9は四五才の製造業規模別男子離職率である。

まず、五五才以上離職率では年齢階級計の場合とは全く逆に規模が大きい程高い。一、〇〇〇人以上規模では四割を越える。これは図10に示すように大規模企業程定年を理由とする離職の割合が高いことに規定された傾向であると考えて良いだろう。また、昭和五一～五三年の平均で見て、年間の定年による製造業離職者三万七千人のちょうど半

して製造業に限定することにした。他方、これまで述べてきた諸特徴は製造業をも括しているからである。

一般に考えられているように男子離職率は企業規模が小さくなる程に高い。また、雇用動向調査をもとにして作成した図7を見てわかるとおり、この間の離職率の変化の仕方にはそれ程大きな規模別差異がある

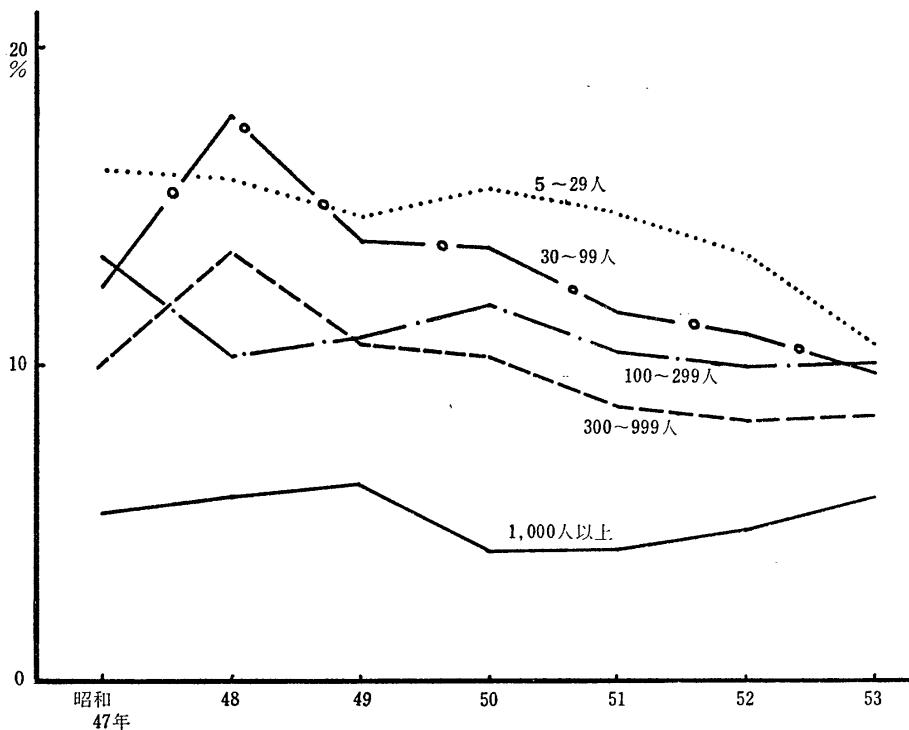


図9 製造業企業規模別45~54才男子離職率

分が一、〇〇〇人以上規模離職者でもあるのであるから、定年制延長という施策はそれに応え得るのが殆んど大企業に限られていたとしても重要な施策であることに変わりはない。しかし、一、〇〇〇人以上規模に注目する場合には、今ひとつ見逃せない点がある。一、〇〇〇人未満のところと違つて昭和五一年頃から四五と五四才階級の離職率が上昇してきている。そして、同規模のこの二年間の四五と五四才階級離職増七、〇〇〇人のうち六、二〇〇人は「経営上の都合による離職」の増加である。さしあたり五三年までの数字であるから、安定成長への転換の中で進められた雇用調整の一環と見るべきものではあろう。しかし、民間企業の間では最近「選択定年制」などが広がつてゐる事実もある。日本人事行政研究所調査によると昭和五三年九月一〇月現在で、東証第一部上場八九〇社のうち集計対象二五一社について、選択定年制を有する企業は二五%に及んでいるという。選択定年制の他にも「段階定年制」「コース定年制」などの例もあり、定年制延長と同時に「定年制の多様化」が進んでいるのが最近の実情である。⁴⁾そして、これらは何らかの意味で定年の早期化を含んでいるのであるから、大企業で昭和五三年

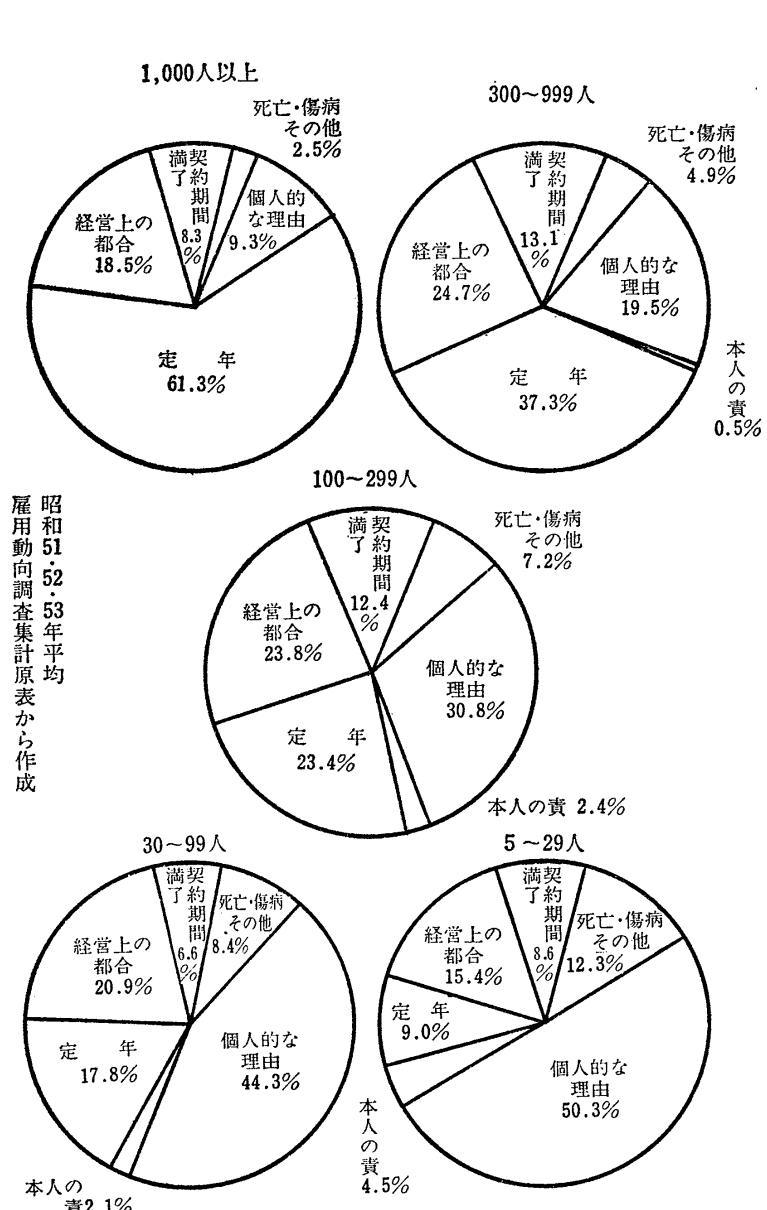


図10 製造業企業規模別離職者（55才以上男子）の離職理由別割合

あろう。離職率水準の最も高い一、〇〇〇人以上規模では年度によつて上下の変動はあるが傾向的な変化は見られないのに対して、それ以下の各規模で五五才以上離職率が上昇傾向にある。そして、この九九九人以下の規模での高齢者離職率上昇は、五九九人規模と一〇〇~九九九人規模とで明らかにパターンを異にしている。前者を小規模企業、後者を中規模企業と呼ぶとすれば、この不況局面で高齢者離職を急増させているのは中規模企業だということに

までに四五と五四才階級の離職率が高まつてきていることを単に一時的な雇用調整の現われとして済ませておくわけにはいかないのではないだろうか。これ以後の離職動向に注目しなければなるまい。

次に九九九人以下の規模については、五五才以上離職率のこの間の動きに注目すべきで

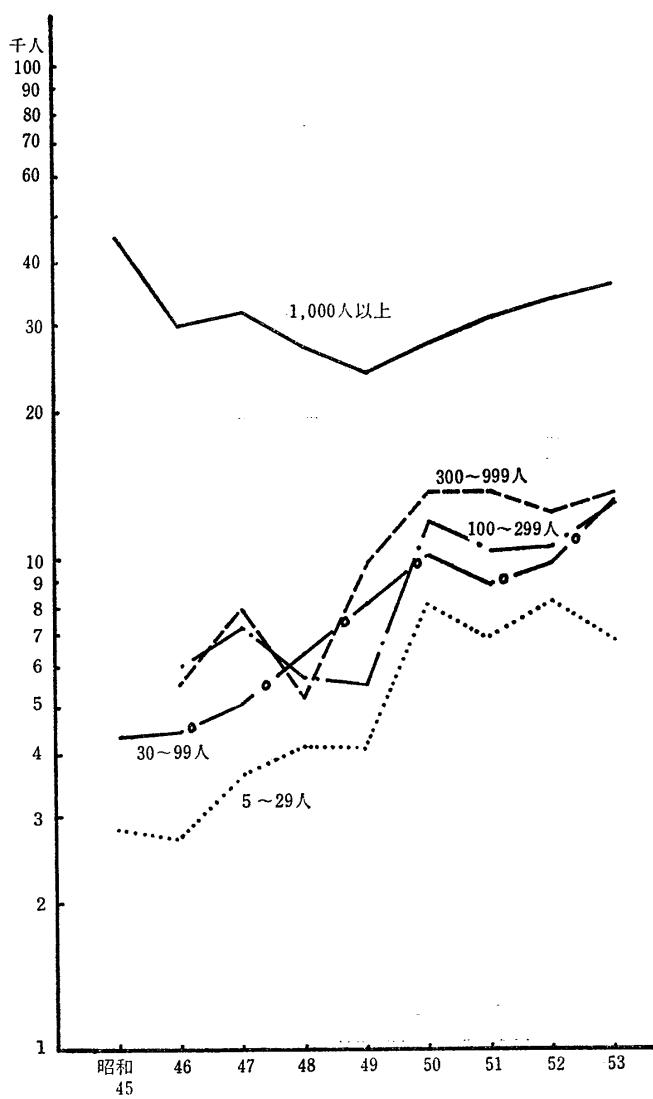


図11 企業規模別定年離職者

この五〇年までの年度については雇用動向調査から離職理由別離職者数を規模別、年齢別に得ることができず、先の図10は既に高齢者離職急増が一段落した昭和五一年からの平均であるが、これに拠っても一〇〇～九九九人規模では「経営上の都合」と「契約期間満了」の占める比率は一、〇〇〇人以上及び一〇〇人未満の規模に比べて高く、合わせて一〇〇～九九九人規模の離職全体の三分の一を越えている。また、同じく雇用動向調査の集計原表から得て作成した図11は製造業だけでなく建設業を除く他産業を含むものではあるが、定年による離職者についても一〇〇～九九九人規模では、需給の逼迫した四八年に減少し、四九～五〇年と急激に増加していることが注目される。前段で述べたそれまで実施していなかつた定年制規定の運用化ということもこれらの中規模企業を中心見られたと考えて良いのではないだろうか。

こうした動きからも予想されるように、この間中規模企業の五五才以上男子労働者は、実数でもまた年齢階級計に占める比率としても減少傾向を辿ってきた（表4）。さらに、三〇～九九九人規でも五五才以上労働者の現在数は

なる。

表4 製造業規模別男子55才以上労働者

単位・千人、%	規 模 計		1000人以上		300~999人		100~299人		30~99人		5~29人	
	55才以上 労 働 者 (千人)	年令階級計 に占める比 (%)	55才以上 労 働 者	同 比率								
1972(昭和47)	496.3	7.5	68.5	2.7	45.0	5.1	83.2	9.1	141.9	12.9	156.0	14.2
73(" 48)	553.4	8.2	62.3	2.6	51.3	5.9	104.3	9.5	163.8	14.0	170.6	14.5
74(" 49)	577.5	8.4	70.6	2.8	48.8	6.0	108.1	10.1	156.3	13.5	192.5	15.6
75(" 50)	556.2	8.3	68.0	2.8	47.6	5.4	92.0	9.5	151.6	13.1	195.8	15.7
1976(" 51)	515.0	7.8	69.7	2.8	42.7	4.8	85.6	8.8	128.0	12.5	186.8	15.1
77(" 52)	524.5	8.0	72.4	2.9	43.4	5.4	78.6	8.3	125.7	12.7	202.5	15.4
78(" 53)	522.7	8.1	70.2	3.0	42.4	4.9	70.9	8.1	119.7	12.1	217.4	16.1

注 1. 雇用動向調査、集計原表により作成。

減少傾向にあり、増加は三〇人未満の小規模企業に集中してゐる。三〇人未満の規模では五五才以上労働者は昭和四七年以來ほぼ一貫して増え続け、四七年の一五万六千人から五二年に二一万七千人に及んでゐる。これは五二年の製造業五五才以上男子労働者数が五二万三千人弱であるから、全体の半数に近づいてゐると言ふべきである。やなみに、昭和四七年には製造業五五才以上男子労働者は四九万六千人余りであったから、三〇人未満規模ではその三一%で、全体の三分の一に満たなかつたわけである。これまでも示してきた中高年齢者雇用動向のいくつかの特徴的な変化を通して、高齢者雇用が小需細規模企業に集中する傾向もまた強めてゐることと言えよう。

最後に、中高年離職者の離職後の流れについてもひと触れておこう。この点を分析するには離職者の追跡調査が必要であらうが、中高年離職者の系統的な追跡は全国レベルの資料としては得られない。それでそれに代わるものと

表5 製造業55才以上男子離職者の規模別転職状況

離職企業規模	製造業転職入職者 転職入職者計(%)	入職企業規模別 製造業内転職者 (入職企業規模計=100)				
		1000人以上	300~999	100~299	30~99	5~29
1000人以上	62.7	29.4	10.0	26.3	18.1	16.3
300~999	80.3	5.1	46.6	10.2	14.4	22.9
100~299	78.1	2.5	11.6	38.8	25.6	20.7
30~99	77.1	1.4	6.5	12.3	40.6	38.4
5~29	77.8	0.5	2.6	4.2	15.9	76.7
規 模 計	74.4	7.9	13.0	17.0	22.6	39.5

注 1. 出典等は本文参照。

して『雇用動向調査報告』から得られる前職規模別入職者のデータを、多くの制約を確認しつつ、利用してみよう。

表5は、製造業離職者のうちの五五才以上転職者について離職企業規模と入職企業規模とをクロスさせたデータである。ただし、雇用動向調査では「転職者」とは「当該事業所に入職する前一ヵ年間に就業経験のあった者」であり、離職期間一年以上の者については「一般未就業者」の入職と見なされ前職を問うていはない。五五才以上入職者の場合にはこれに該当する者もその殆んどが前職経験を持つ離職期間一年以上の者であると考えられるから当然含めて考えるべきところであるが、表5はこの長期離職者の数を計上していない。この「一般就業者」の入職は、五五才以上入職者全体の一五・六%程度である。次に、表5のもとになっている「転職入職者」は調査対象期間中の「転職入職者」のうち調査時点の在籍者だけをとらえている。調査時点までに再び離職してしまった者は含まない数字である。この調査時点に既に在籍していない転職入職者は五五才以上入職者全体の七・八%である。したがって、表5のもとになつている「転職入職者」は五五才以上入職者の八割弱をカヴァーしたデータであることになる。また、もとのデータが入職者データであるのだからその前職離職は同年度の離職とは限らないが、五〇、五一、五二の三ヵ年を平均することに

よって、離職者データに読み換えてその転職動向を見る指標にしようというわけである。

まず、製造業を離職して一年以内に再就職した人達のうち、一、〇〇〇人以上規模離職者を除けば、八割近くが製造業に再就職していることがわかる。そして、それらの製造業内転職者の入職先企業規模別数を見てみると、どの離職企業規模についても同程度の規模への転職が最大数となっている。つまり、第一には同規模間の転職が最も多いことが言える。第二に、より大きな規模への転職が極めて少ないので対して、より小規模のところへの転職が大きな比率を占める。結局、一、〇〇〇人以上規模離職の転職者は、非製造業へ、また中規模、小規模へと拡散しており、小零細規模からの離職者の場合は、非製造業への転職もそれ程には大きくなく製造業内部で、かつ小零細規模内部で移動する者が圧倒的多数を占めているということになる。五五才以上離職者の部分的なデータではあるが、本稿で指摘してきた中高年雇用動向の諸傾向を移動の面から補足する意味で取り上げた。

四、むすび

以上に述べてきたことを簡単に総括してむすびとしよう。

第一に、人口の高齢化という現在進行しつつある現象は、少なくとも昭和五三年頃までの段階では、中高年雇用問題を現実に深刻化させてきた大きな要因ではなかった。中高年雇用問題の深刻化は「高齢化現象と低成長への転換とが同時に働いたことによる」とされる場合が多いが、問題の具体的な進行に照らしてみると殆んど専ら後者の要因から理解されるべきものであることが確認できる。

この点については、一般にあまり大きな関心が払われてはいないようと思われる。しかし、小論の冒頭にも述べたように、中高年問題の具体的な現われ方に立ち入ることによってその「問題性」がとらえられる、言い換えれば「中高年問題とは何か」という間に答えられる、という問題意識に立つならばこの点は重要な確認点であると言わざるを得ない。

第二に、そのような立場から中高年齢者の年齢別及び離職企業規模別の視点を持つて中高年雇用動向を観察してみると、この間の中高年雇用・失業問題の進行は多様な姿で現われてきた。

四五七五四才層、つまり定年前年齢層においては、離職率は低下していたが自己都合から企業都合への離職理由の交代がより若い年齢層におけるよりはるかに急速に起っていた。そして、それを大規模企業に限つて見ると離職率の上昇としても現われつつあつた。

また、定年による離職者の急増という形で問題は進行した。それは主として中規模の企業における定年制の拡大及び定年制規定の運用化によるものであろうということを示唆しておいた。

六〇七六四才というまだ圧倒的多数が労働市場を去らない高齢層で失業問題の拡大が最も著しかつた。これも主として中小企業労働市場をめぐって生じている現象であつた。そして、高齢者雇用が小零細規模に集中する傾向もさらに強まつていた。

第三に、中高年問題に対する施策のひとつの焦点として唱えられてきている定年延長について言えば、大企業の社会的責任という意味でも重要であろうが、以上のような中高年雇用問題の具体的な進行と照らして考えてみると、四〇代選択定年制などが併行して拡大することなく、かつ六〇才代前半にまで定年年齢が延長されるようになるので

なければ、ここで描いてきたような中高年雇用問題の総体に及ぼす効果としては大きなものを期待することはできない。

最後に今後の課題について若干触れておこう。本稿の描いた中高年雇用動向のいくつかの特徴は、また、中高年雇用問題の進展も我国労働市場の重層的構造の中で発現していると同時に、その重層的構造を深めている現象であると総括できるだろう。⁶⁾ 中高年雇用問題研究を深める場合にも、こうした労働市場の重層的な性格を踏まえつつ、より具体的な分析が課題となる。その際には、一、はじめに、の中で述べたように様々な尺度を当てて問題をより具体化させることが必要であるが、とりわけ「地域別」の観点が重要になつていていると考えている。四九・五〇年不況と「安定成長への転換」の中で、大都市圏の吸引力が低下し、各地方の労働市場圏の比重が相対的に高まってきたと考えられ、中高年雇用問題もその変化の中に位置づけて理解すべきものであると考えられるからである。

(注)

(1) 職業研究所『日本人の職業経歴と職業観』昭和五四年、七八ページ。

(2) 図12、図13はそれぞれこの間の新規求職数と有効求職数の変化率を示したものである。雇用保険法実施の昭和五〇年以降に注目すると、なるほど新規求職の増加がそれ程でもなく有効求職は五〇年も急増、五一年以後も増加傾向にある。しかし、第一にそれは単に中高年齢者についてだけの現象ではないし、また第二に、中高年齢者では新規求職の増加 자체が著しかったのであるから中高年齢者の有効求職増加率が新規求職増加率に対して相対的に大きいということも認められない。また、一般就職率と雇用保険受給者就職率を昭和四八年と五〇年で比較してみると(図14)、雇用保険受給者の就職率が中高年齢層で若年層よりも著しく低下しているという事実はない。むしろ逆である。これらのデータは、中高年齢者が雇用保険給付条件の優遇によつて離職期間を長期化させるということが、既に報告されているように一部では認められるとしても、傾向として一般化して理解すべきものではないことを示していよう。

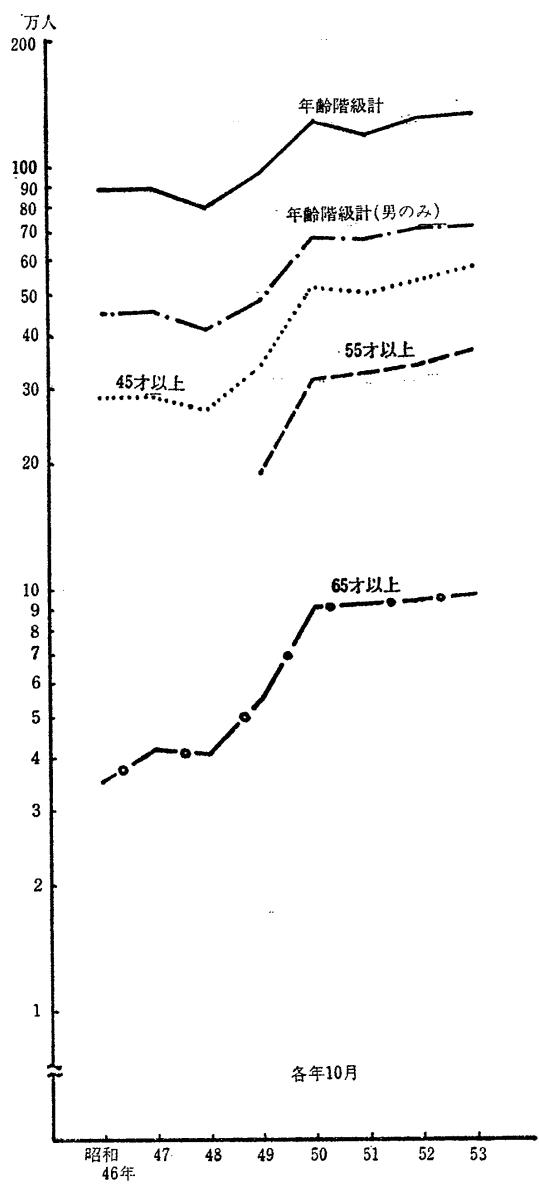


図13 有効求職数の変化

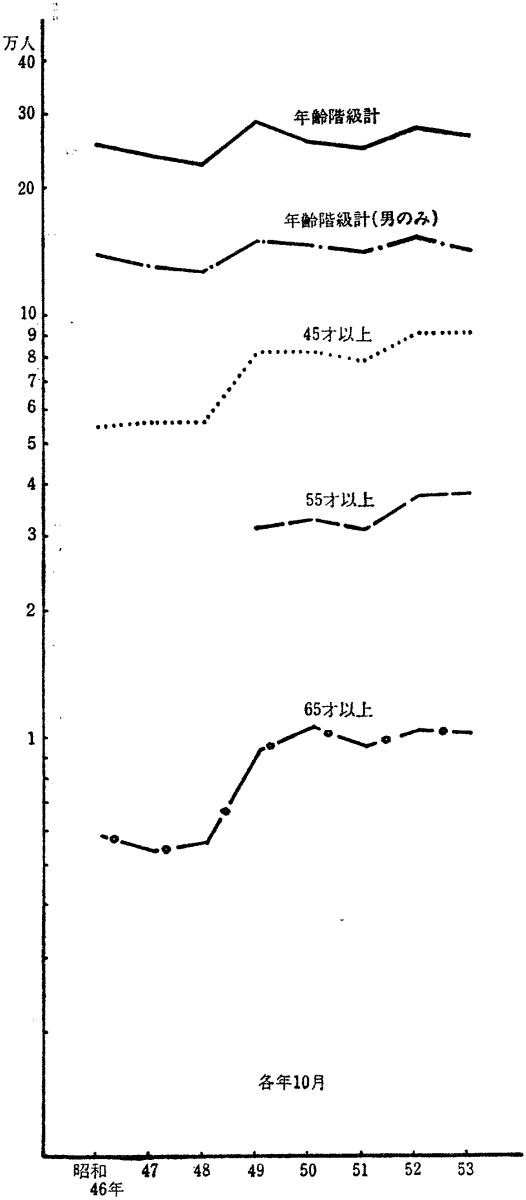


図12 新規求職数の変化

(3) 東京都立労働研究所『小零細企業における中高年就業者の実態』昭和五四年、三〇六ページ。
 (4) 藤井得三『定年制の多様化、流動化の方向』。『季刊フォーラム』二号、昭和53年3月号。
 (5) 言うまでもなく労働者現状の変化は離職の面からだけでなく入職の動向とも照合しなければならないが、雇用動向調査では、入職については昭和四九年以前の規模別五五才以上データが得られず立ち入った観察ができないかった。しかし、五〇と五三年の平均をとつてみると、五五才以上男子の入職数は一、〇〇〇人以上規模で三、七〇〇、三〇〇（九九九人規模で五、〇〇〇、一〇〇、二

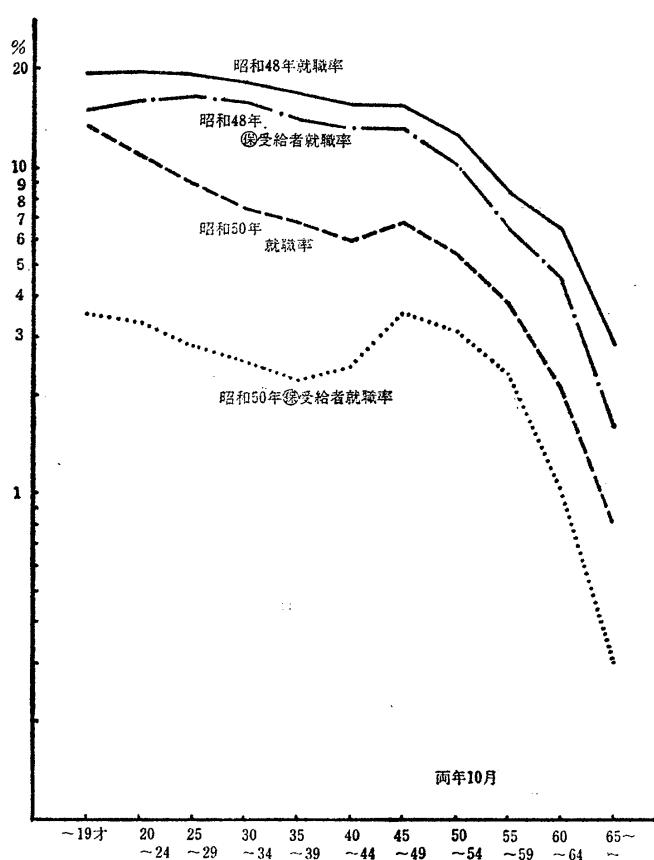


図14 一般就職率と雇用保険受給者就職率の年齢階級別比較

(6)

九九人規模で八、〇〇〇、三〇一九九人規模で一一、七〇〇、五〇一九九人規模で二〇、九〇〇、であり本文の記述に矛盾していない。
 「低成長時代」に入つて、既に、新たな視点に立つた「二重構造論」の再燃とでも言うべき徵候が現われている。例えば、馬場啓之助「労働力の需給構造」（統計研究会『老齢化社会の統計的基礎研究』第四章、昭和五四年）、高梨昌「『不安定雇用労働者』問題」（『日本労働協会雑誌』NO. 二五五）、等を参照。

文中、『』のない雇用動向調査は特にことわりのない時にもすべて「集計原表」である。閲覧のたびに労働省の雇用動向係の方にお世話になつたことを記して謝意を表する。

（おばら てつろう 職業訓練研究センター 訓練需要研究室）

日華事変期における公共職業訓練について

佐々木 輝雄
田中萬年

一、はじめに

わが国の公共職業訓練は、昭和一二年七月の支那事変勃発以降昭和一六年一二月の太平洋戦争開始直前迄の日華事変期において、制度においても教育内容においても、新たな展開を示すことになった。即ち、例えば、商工省は昭和一三年三月に「機械工養成所官制」（勅令第一六三号）及び同年四月に「機械工養成所規程」（商工省令第一三号）を公布し、官立あるいは公私立機械工養成所を制度化した。又厚生省⁽¹⁾も昭和一三年四月に「職業紹介法改正」（法律第六一号）、同年一〇月に「幹部機械工養成施設ニ関スル件」（発職第七九号）、更に昭和一五年一二月に「職業補導施設拡充ニ関スル件」（丙職発第三七三号）を公布あるいは通牒し、各種職業補導施設、幹部機械工養成所、国民勤労訓練所を制度化したのである。⁽²⁾このような公共職業訓練の制度化は、文部省が昭和一四年三月の「学校技能者養成令」（勅令第一三〇号）、同年四月の「工業技術員養成科ニ関スル件中改正」⁽³⁾（文部省令第一五号）及び「青年学校令

改正」（勅令第二五四号）、昭和一五年四月の「東京工業大学臨時工業技術員養成規則」等によつて低度工業教育あるいは技術員養成制度を、又厚生省が昭和一四年三月の「工場事業場技能者養成令」（勅令第一三一号）によつて企業内技能者養成制度を整備拡充したにもかかわらず、行われたのである。このような事実に着目するならば、次のような一連の疑問が湧いて来る。即ち、①商工省及び厚生省は奈辺の意図によつて、上記に指摘したような公共職業訓練を制度化したのか、②その意図はどのように実現したのか、③その結果、この時期の公共職業訓練制度はどのような社会的存在理由を担うことになったか、の設問である。

本稿の目的は、これ等三つの設問を究明することにある。まず第一の課題に対しても、その制度化意図は昭和初頭における一連の審議会によつて推進された産業振興・産業合理化政策と密接不可分なものであつたと考えている。換言すれば、それは、特に商工審議会・資源審議会・経済審議会・臨時産業合理局生産管理委員会が、立案・推進した中小企業の産業振興・産業合理化を担う職長及び単能的熟練工の養成にあつたと、仮説している。その第二の課題に対しては、われわれの仮説結論によれば、次の通りである。即ち、①商工省所管の公共職業訓練制度は、当時の軍需労働力需要の増大と云う時代状況の中で、制度化の意図通り、中小企業の産業振興・産業合理化を担う職長及び単能的熟練工養成を行つたこと、②これに対し、厚生省所管の公共職業訓練制度は、当初においては商工省と同様な制度化意図に即しながら、しかしその後、その制度化意図とは異質乃至矛盾した教育機能をも担うことになつたこと、③その結果、厚生省所管のそれはきわめて複雑且つ多様な制度形態をとることになつたこと、を指摘したい。つまり、両省の公共職業訓練制度の間には、このような注目すべき差異があつたと考えているのである。そして、この差異が第三の課題、つまり、当時の公共職業訓練制度の社会的存在理由を究明する上で、きわめて重要な手懸を与えてく

れるのである。と云うのは、われわれはこの差異の中に公共職業訓練制度の社会的存在理由として、次のような二種類の存在理由を見い出すからである。即ち、その一つは顕在的理由であり、他の一つは潜在的理由とも称すべきものである。前者は商工省所管の、又後者は厚生省所管の公共職業訓練制度の中に見るのである。

本稿はこれ等の仮説・仮説結論を実証するために、以下において昭和初頭における一連の産業振興・産業合理化政策の展開過程、日華事変期における公共職業訓練制度の整備拡充過程及び、各種公共職業訓練施設の教育実態を分析することにしたい。なお、本稿は「わが国公共職業訓練の展開過程に関する研究」の一部を構成するものであり、その研究の中間報告に相当するものである。この中間報告をまとめるに当つては、特に藤本喜八（創価大学教授）・安田辰馬（元労働省事務官）・小林正夫（元労働省技官）の諸先生方から様々な御教示を賜わった。又北海道立総合経済研究所・労働科学研究所・国立教育研究所・労働省・通商産業省の各附属図書館には、貴重な資料の閲覧・文献複写に便宜を頂いた。記して謝意を表したい。

二、各種審議会の熱練工養成論

公共職業訓練はすでに他の機会において言及した通り⁽⁵⁾、第一次世界大戦後の経済不況によつて大量に創出された失業労働者の救済を目的として制度化され、その後、昭和初頭における「金融恐慌」「昭和恐慌」による失業問題の深刻化の中で、より組織化され体系化された。しかし公共職業訓練制度は、単にこのような失業労働者救済の社会的要請に即応するだけでなく、経済不況脱出のための産業振興、更には産業合理化の担い手を養成することも担つていた

のである。このような見地から公共職業訓練を積極的に位置づけようとする最初の試みは、昭和二年五月に商工大臣の諮問機関として設置された商工審議会⁽⁶⁾の建議に見ることができる。⁽⁷⁾即ち、商工審議会は昭和三年一〇月の「工業技術員ノ養成ニ關スル方策」の建議において、「職長養成」について次のように提言したのである。⁽⁸⁾即ち、「我国工業経営ノ実際ヲ見ルニ各種ノ欠陥アリト雖、就中直接工場現業ノ指導監督及管理ニ當ルベキ優秀ナル技術員ニ乏シキコトハ、其ノ欠陥ノ最モ大ナルモノノ一ト謂ハザルベカラズ。」従つて、「学校出身者ニ対シテハ職工トシテノ實際ノ技術ヲ習熟セシメ、所謂職工ニ対シテハ必要ナル學問上ノ教育ヲ施スコトニ努ムルヲ以テ刻下ノ急務ト為ス」の認識の下に、①「専門学校程度以上ノ學校卒業者ニ対シテハ原則トシテ工場ノ實際上ノ技術ヲ修得セシムベキコト」、②「優秀ナル職長ヲ養成スルコト」を提言した。そしてこの「優秀ナル職長ヲ養成」するためには、「現ニ相當大規模ナル工場ニ在リテハ、自ラ特ニ職長ノ養成指導ニ關スル施設ヲ為スモノナキニ非ズト雖未ダ必ズシモ全般ニ行ハルニ至ラズ。故ニ施設ヲ為セルモノニ対シテハ國家ハ必要ニ応ジ相当便宜ノ道ヲ供与スベク、未ダ之レガ施設ヲ見ザルモノニ対シテハ先ヅ之レニ向ツテ大ニ勧奨ヲ行フノ必要アルベシ。然レドモ我国ノ工業中大部分ヲ占ムル中小ノ工場ニ於テハ自ラ此ノ種ノ施設ヲ為スノ余力ヲ有セザル実情ヲ以テ、國家其ノ他ハ公共團体ニ於テ、之レガ為特別ナル施設ヲ講ズルノ要アリ。」そして「政府トシテハ之等地方公共團体等ノ施設ニ対シ、必要アラバ補助金ハ交付等適當ナル獎励助長ノ途ヲ講ズル」（傍点、引用者）ことを建議したのである。この建議は後に明らかにする通り、商工省による官立機械工養成所、及び厚生省による幹部機械工養成所の設置によつて実現したのである。

同様に、昭和三年九月に内閣総理大臣の諮問機関として設置された經濟審議会も、「時運ノ進展ト社会ノ現状トニ鑑ミ社会政策上ノ見地ニ於テ広ク教育ノ改善ヲ図ルヲ以テ緊急ノ要務ナリ」との認識の下に、同年一二月に「教育改

善ニ関スル件」を建議したのである。⁽⁹⁾ 経済審議会はそこでは主として学校教育の改善策を提言したが、しかしそれと同時に「各種ノ講演会、講習会ノ開催等ヲ獎励シ学校外ニ於テ知識、技術ヲ十分ニ習得スルハ機会ヲ多カラシムベシ」（傍点、引用者）ことも建議したのである。更に昭和五年一月に内閣總理大臣の諮詢機關として設置された臨時産業審議会⁽¹⁰⁾は、昭和五年四月に同審議会第二号特別委員会から、次のような内容を含む「能率増進ノ徹底的実行ヲ期スル方策」の答申を受けたのである。⁽¹¹⁾

4 従業者教育ノ改善

産業ニ從事スル者ノ教育ノ改善ハ産業ノ振興ヲ期スル上ニ於テ最モ必要ナルコト勿論ナリト雖特ニ我国ノ現状ニ鑑ミ従業者ヲシテ能ク産業ノ真精神ヲ理解シ労資共榮ノ実ヲ挙ケシムルト共ニ實際的技能ヲ會得セシムルノ要アリ依テ右ノ点ニ關シ適切ナル方法ヲ講スルコト

5 科学的管理法ノ徹底

科学的管理法ニ關スル具体的細目ハ頗ル多岐ニ亘ルト雖現下我国産業ノ実情ニ徵シ最モ適切ナル方法ヲ採用スルコトヲ主眼トシテ各種資源ヲ科学的、經濟的ニ利用スルト共ニ從来ノ伝統的方法ニ拘束セラルルコトナク技術、經營ノ方法並ニ組織ニ亘り合理的ニ材料、労務ノ最高能率ヲ發揮スルコトヲ期スルコト最モ緊急ナリ依テ之カ方法ニ付調査考究スルコト

このように経済審議会の建議あるいは臨時産業審議会第二号特別委員会の答申は、先の商工審議会の建議に比し、抽象的に公共職業訓練の制度化を提言するにとどまっていた。しかし前者の審議会の設置目的が「産業ノ振興、生産能率ノ増進、分配ノ適正、社会政策的施設ノ充実其ノ他国民生活安定ノ為必要ナル經濟問題ニ關スル重要事項ヲ調査審議ス」（経済審議会官制第一條⁽¹²⁾）、又後者のそれが「産業ノ合理化其ノ他産業振興ニ關スル重要事項ヲ調査審議ス」（臨時産業審議会官制第一條⁽¹³⁾）から明らかに通り、前者による「学校外ニ於テ知識ヲ十分ニ習得スルノ機会」の拡大

に關する建議、あるいは後者による「従業者教育」に「適切ナル方法ヲ講スルコト」の答申は、いざれも産業振興・産業合理化の担い手を養成する意図からの改革提言であつた。その後、このような改革提言は、昭和五年六月に臨時産業合理局⁽¹⁾の下に常設委員会⁽²⁾として設置された臨時産業合理局生産管理委員会（以下、生産管理委員会と云う）によつてより明確化され、更に昭和六年四月に「臨時産業合理局ノ外廓団体トシテ、特ニ生産管理委員会ノ提案ヲ普及シ、之ガ実施ヲ計ル」ために設置された日本工業協会⁽³⁾によつて具体化されていったのである。

まず前者についてであるが、それは生産管理委員会が臨時産業合理局長官宛に提出した一連の報告書⁽⁴⁾のうち、次のような報告書に見ることができる。即ち、その第一は昭和六年六月の『見習工教育ノ改善』である⁽⁵⁾。この報告書は「現今多數ノ見習工養成所ヲ観ルニ、短期間ニ見習工ヲシテ各自ノ専門トスル職業ヲ最モ能率ヨク習得セシムル方法ヲ採ツテ居ル所ハ極メテ稀」との認識の下に、「普通学校ニテ採レル教育方法トハ異ナリ、其目的トスル専門職業ニ関スル知識ヲ僅少ナル経費ト簡易ナル設備ヲ以テ比較的完全ニ習得セシメ、両三年ノ短期間ニ優秀ナル技工ヲ養成スル特殊ノ教育方法」を提言しようとしたのである。この「特殊ノ教育方法」とは具体的には、米国の見習工教育を参考にした、いわゆる実学一体の教育であつた。同報告書はそのモデルとして鍛冶作業を例にした「見習工教科書」の見本を添付している。日本工業協会はこの実学一体教育を啓蒙し、普及させるために、昭和七年九月に同報告書を刊行し、更に昭和一二年二月に増刷している。その第二は昭和八年七月の『作業工程管理ノ改善』及び昭和一〇年九月の『作業研究』である。これ等報告書は熟練工養成について直接的には言及していないが、しかしその在り様を規定する工場・作業場における科学的な作業工程管理の具体的方法と作業の標準化を提言したものである。その内容はテラー（Taylor, F.W. 一八五九～一九一五年）の科学的管理法を日本の応用しようとしたものであり、報告書に

即して云えど、前者では「殆んど経費ト人員トヲ増スコトナク実行シ得ル工程管理ノ具体的方法」を、又後者では「労務者ノ疲労ヲ増スコトナクシテ、作業能率ヲ増進スル上ニ最モ適切ナ作業改善ノ方法⁽²⁾」の改革提言であった。日本工業協会は前者の報告書を昭和九年二月に刊行、昭和一二年七月・昭和一四年六月・昭和一六年六月に増刷し、又後者のそれを昭和一一年二月に刊行、昭和一三年八月・昭和一四年七月・昭和一五年九月に増刷している。このことは日華事変期において、産業関係者の間で如何に産業合理化が重視されていたかを示唆するものであろう。その第三は昭和一三年五月の『工業教育ヲ中心トシテ見タ我ガ国教育制度ノ改善』である。⁽³⁾ そこでは「近時ノ工業ハ実ニ日進月歩デアツテ、大工場ノ発達ニ伴ツテ、中小工場モ益々增加シ夫々ノ分野ニ於テ発達シツツアリマス。然ルニ我国ノ工業ニ關シ現行ノ教育ヲ見ルト、カカル速カナ進歩發展ニ遠ク置キ去ラレ、工業教育卒業者ノ數モ毎年實際ノ要求ヲ満タシ得ナイバカリデナク、其ノ少數ノ卒業者モ概シテ今日ノ工業界ノ實際ノ要求ト甚ダシク懸ケ離レテ居ル」との認識の下に、学校教育の改善を提言するとともに、学校外教育の拡充整備の重要性を強調した。特に後者では日立戸戸青年学校・川崎東山学校・私立住友職工養成所・東洋紡績株式会社教育所の工場学校、更には厚生省所管の東京府機械工養成所における熟練工養成の実践を紹介し、この種教育施設の拡充も主張したのである。⁽⁴⁾ 又「中小工場ノ職工教育機関」の必要性について、「中小工場デハ各自ガ附属ノ学校ヲ設ケルコトハ困難デアル。然ルニ労務者ノ教育ヲ必要トルコトハ、却ツテ中小工場ニ於テ正ニ急務デアル。」それ故、「我が國ノ中小工業ハ、工業組合ノ共同施設トシテ、ソノ専門職業ニ最モ適シタ青年学校ヲ設ケルトカ、又ハ附近ノ同業工場ガ共同シテコレヲ設ケル等ノ方法ヲ考エルベキデアル。」と提言した。

次に、日本工業協会が「生産管理委員会ノ提案ヲ普及シ、之ガ実施ヲ計ル」ためにとつた諸活動についてである

が、それはきわめて多方面にわたるものであった。即ち、その第一は熟練工養成の世論喚起のための啓蒙活動である。このために、日本工業協会は各種の講演会・研究会・講習会を実施し、すでに行論で明らかにしてきた通り、生産管理委員会の報告書を、又月刊機関誌『工業ト経済』を出版したのである。その第二は熟練工養成用の教育課程及び教科書の作成活動である。前者の作成活動については昭和一二年一月に「職工養成委員会」を設置し、そこで研究討議された成果を「見習工訓育課程案」・「基礎実習課程表(案)」として、上記の『工業ト経済』に掲載した。又後者の作成活動については、後に詳述する通り、各種の教科書を出版したのである。その第三は熟練工養成の制度化への運動である。その詳細を言及する余裕はないが、日本工業協会はこのために、昭和一二年八月に企画庁总裁及び内務・商工・文部大臣宛に「熟練工養成ニ関スル意見書」を建議し、又昭和一三年一月に「工場經營上青年学校ニ対スル要望」⁽¹⁾を発表したのである。

とまれ、昭和初頭における各種審議会が提起した産業振興・産業合理化のための熟練工養成への要望は、このように生産管理委員会の研究と日本工業協会の諸活動によつて、その制度化への準備が整えられていつたのである。⁽²⁾ところで、その制度化の契機は通説の指摘する通り、支那事変の勃発に伴う軍需労働力需要の増大にあつた。この要請に即応するため、企画庁は関係省局の意見を聴取し、それを集約して昭和一二年七月に内閣総理大臣宛に「技術者及熟練工養成方策ニ関スル件」⁽³⁾を上申したのである。閣議は上申書通りに決定したが、同上申書に参考資料として付された関係省局の制度化案を見ると、それは次の通りである。⁽⁴⁾

技術者及熟練工養成方策要綱

生産力拡充ニ伴フ各種工鉱業ノ技術者及熟練工ノ補給方策ハ當面喫緊ノ要務ナルコト多言ヲ須ヒズト雖モ、之ガ基本的対策ハ綜

合的産業計画ト緊密ナル関連ニ於テ考究立案セラルルヲ要スルヲ以テ、差当リ技術者及熟練工ノ不足最モ甚シト認メラルル機械工業及鉱業ニ関シ一応ノ補給策ヲ樹立シ、可及的速カニ之ガ実施ヲ計ラントス。其ノ要綱左ノ如シ。

養成方策要綱

一、技術者ノ養成ニ関シ左ノ方策ヲ講ズルコト

- (一) 官立高等工業学校十六校ニ付機械、電機、応用化学及採鉱冶金ノ四学科ノ収容人員ヲ概ネ三割増ヲ目標トシテ増加スルコト（文部省案）

- (二) 帝国大学ニ於ケル航空、地質、機械、電気、応用化学及採鉱冶金ノ各学科ノ収容人員ノ増加ヲ考慮スルコト

- (三) 官立神戸高等商船学校及高等海員学校ノ別科制ヲ拡充スルコト（文部省案）

- (四) 私立大学ニシテ現ニ理工学科ヲ有スルモノニ付テモ前各号ニ準シ其ノ収容人員ノ増加ヲ考慮スルコト

二、職工及鉱山従業員ノ養成ニ関シ左ノ方策ヲ実施スルコト但シ政府ノ負担ニ於テ養成スルモノハ原則トシテ中小工業ニ於ケル機械工及中小鉱山ニ於ケル従業員ノ養成ヲ以テ目標トシ其ノ他ハ當業者自ラノ養成ニ委スクトヲ原則トスルモ委託者ノ負担ニ依ル委託養成ヲモ認メ之ガ勧奨ニ努ムルコト

- (一) 熟練工及見習工ノ養成ニ関スル左ノ施設ニ対シ国庫ヨリ助成スルコト

- (1) 府県市等ノ公共団体ノ行フ見習工ノ補導施設（補導期間四ヶ月程度）差当リ少クトモ十ヶ所以上（社会局案）

- (2) 府県市等ノ公共団体又ハ工業組合其ノ他ノ當業者団体ノ行フ熟練工ノ養成施設（養成期間一年程度）差当リ二十ヶ所以上（商工省工務局案）

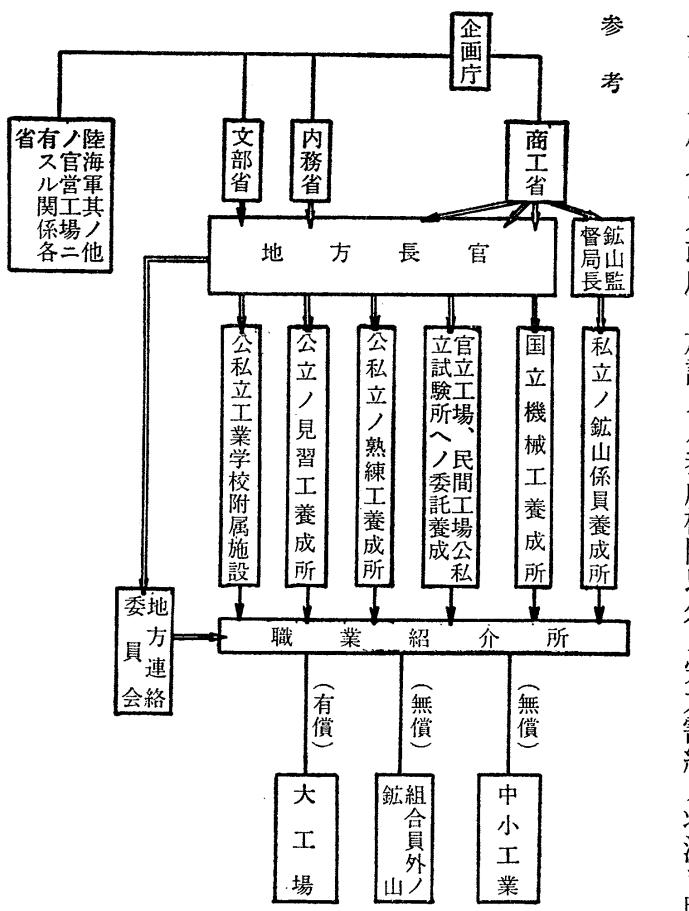
- 府県市等ノ公共団体ノ行フ前記(1)及(2)ノ施設ハ原則トシテ同一場所ニ之ヲ併設シ、両者及當業者団体經營ノモノトノ間ニハ重複ヲ避ケ有機的連絡ヲ密ニスルコト

- (二) 中等程度ノ公私立工業学校中地方ノ実情ニ応ジ適當ト認メラルモノ約四十校見当ニ対シ第二部（中学校卒業者ニ対シ修業年限一年程度）又ハ第二本科専修科（高等小学校卒業者ニ対シ修業年限一年又ハ二年程度）等ノ速成養成施設ヲ講ゼシメ

- 之ニ対シ国庫ヨリ助成スルコト（文部省案）
- (三) 国立ノ熟練工養成機関（相当ノ素養アルモノニ付修業年限一年乃至一年半）ハ応急策トシテ差当リ少クトモ二ヶ所以上ニ

- 之ヲ設クルコトスルモ（商工省工務局案）将来恒久的対策トシテ鉱山現場係員養成機関（商工省鉱山局案）ト共ニ更ニ充分考究スルコト、各養成施設ニ於ケル指導者ノ養成ハ本機関ニ於テ特ニ考究スルコト
- (四) 鉱山及鉱山現場係員ノ養成ニ付テハ筑豊石炭鉱業会、北海道石炭鉱業会等ニ助成金ヲ交付シテ会員以外ノ需要ニ応ジ其ノ養成ヲ行ハシムルコト（商工省鉱山局案）
- (五) 以上各号ノ職工養成施設ノ運営ニ當リテハ官立工場、民間工場、公私立試験場等ヲ利用スル等成ルベク簡易ニシテ効果アル方法ヲ併セ採用シ、養成施設ノ養成能力ヲ可及的大ナラシムルニ努ムルコト
- (六) 職工及鉱山従業員ノ募集及配給ニ關シ職業紹介所ノ機能ヲ充分ニ發揮セシムル為之ガ整備ヲ図リ（社会局案）、關係各養成施設ヲシテ常ニ職業紹介機関ト密接ナル連絡ヲ保タシムルコト
- (七) 職工及鉱山従業員ノ養成ニ關シ前記各号ノ如キ施設ヲ設クル府県ニハ政府ノ施設スル養成機関以外ノ労力需給ノ状況ヲ明カナラシメ之ガ供給ノ円滑ヲ図ルト共ニ、各養成機関相互ノ有機的連絡、特ニ指導者ノ斡旋及民間工場ニ於ケル養成方法ノ指導、職工争奪ノ防止等ヲ企画経営スル為地方長官管理ノ下ニ關係當業者ヲモ加ヘタル委員会ヲ設クルコト
- (八) 政府ノ負担ニ依リ養成セラレタル職工又ハ鉱山従業員ハ就職後一定期間ハ指定セラレタル工場又ハ鉱山ニ勤務スルノ義務ヲ負フ様適當ナル方法ニ依リ之ガ実効ヲ期スルコト

本稿の主題との関連では、これ等の提案事項のうち、特に商工省及び社会局のそれが注目される。商工省及び厚生省の担当官は、昭和一三年五月一九日



の国家総動員会議において、それぞれの改革案の詳細を次のように説明している。

職工及鉱山ノ係員養成ニ関スル事項（豊田商工省大臣官房文書課長説明）

我国生産力ノ拡充ヲ図ル為ニハ原材料等物資ノ動員ト相並ンデ労働力ノ補給特ニ差当ツテハ熟練機械工ノ不足ヲ急激ニ補填セネバナラヌ実情デアリマスノデ商工省ニ於キマシテハ昨年ノ技術者及熟練工養成方策ニ関スル閣議決定ノ趣旨ニ依リ昭和十二年度百二十五万円ノ予算ヲ得マシテ国立機械工養成所ノ設置及公、民営機械工養成所ノ助成ヲ致スコトニシマシタ即チ国立ノ養成所ハ東京、大阪及名古屋ニ設ケ一般機械工並ニ役付工乃至指導員タリ得ベキ者ヲ一ヶ年一、〇五〇人養成スルコトトナツテ居リマス此所デ養成スル者ハ中等学校卒業程度ノ者トシテ寄宿舎ニ起居セシメ精神的訓練ヲモ行フコトニシテ居リマス東京ノ養成所ハ去ル四月一日ヨリ開所シ其ノ他モ目下開所準備中デアリマス

次ニ公、民営養成施設ノ助成トシマシテハ府県市或ハ工業組合等ガ養成施設ヲ設置スル場合之ニ対シ費用ノ半額ヲ補助シ一ヶ年一、〇〇〇人ヲ養成スルコトトシ既ニ東京府外十一地方十六ヶ所ニハ補助金ヲ交付シ夫々四月ニ開所シマシタ此所ニ於テ養成スル者ハ高等小学校卒業程度トシ養成期間ハ一ヶ年デアリマス本年度ニ於テハ右ノ養成施設ノ助成ヲ更ニ十ヶ所増加（一ヶ年養成人員五〇〇人）スルコトニシ目下銓衡中デアリマス右ニ述べマシタノハ自力ヲ以テ熟練工ヲ養成スルコト困難ナ中小工業ニ之ヲ補給スルノヲ趣旨トシタ施設デアリマスガ大規模工場ニ養成自給ヲ勧奨督励スル方法トシテハ職工養成委員会ヲ中央及主要工業府県ニ設置シ民間工場ノ養成状況ノ改善ニ付研究指導ヲ行フコトニシタノデアリマスガ昨年末ニハ中央委員会、本年ニ入ッテハ東京、神奈川、福岡等ニ続々地方委員会ガ設置セラレマシタノデ将来ハ之等ノ活動ニ依リ遂次機械工ノ自給力ガ量的ニモ質的ニモ増進シテ参ルト思ヒマスシ又状況ノ推移ニ依リマシテハ今般施行セラレマシタ國家総動員法ノ条項ニ基キ所謂見習工保有制度ノ実施モ考慮シタイト思ツテイマス

職工養成ニ關スル事項（熊谷厚生省職業部長説明）

熟練職工ノ底ハ軍需工業ノ進展ノ高度化ト共ニ甚ダシク職業紹介機關ニ於キマシテモ之ガ需給ノ調整ニハ苦慮シテ居リマスガスル施設ヲ講ズル余力ナキ中小工場ニ於キマシテハ之ガ充足ニ困難ヲ極メテ居ルノデアリマス加之中小工場ニ於キマシテハ旧来ノ徒弟制度ノ域ヲ脱セザルモノガアリ雇傭条件モ比較的低ク採用後ニ於テモ青少年ノ将来ニ対シ不安ヲ与フル等カラシテ求職者ノ吸引ニモ困難ガアル状況デアリマス

從來都市ニ於ケル職業紹介所中ニハ簡易ナル職業補導ノ施設ヲ為スモノアリ隨時時勢ノ要求ノ大ナル職業ニ要スル知識技術等ヲ簡易ナル補導ニ依ツテ求職者ニ与ヘテ居タノデアリマスガ改正法律職業紹介国営ヲ機トシテコノ職業補導施設ノ拡充ヲ図リ、将来ハ他ノ職工養成施設ト平行シテ職工需要地ニ於テ政府自ラ又ハ府県、市等ノ公共団体ヲシテ主トシテ中小工場ニ対スル見習職工ノ職業補導ノ施設ヲ職業紹介所ト密接ナル連絡ノ下ニ設ケルコトトスル考ヘデアリマス

このように「我が生産力ノ拡充ヲ図ル」あるいは「軍需工業ノ進展ノ高度化」に即応するために、商工省は「一般機械工並ニ役付工乃至指導員」の養成を目的とする官立機械工養成所及び「自力ヲ以テ熟練工ヲ養成スルコト困難ナ中小工業ニ之ヲ補給スルノ趣旨」の公私立機械工養成所を、又厚生省は「斯ル施設（熟練工養成施設、引用者注）ヲ講ズル余力ナキ中小工場」のために、「政府自ラ又ハ府県、市等ノ公共団体ヲシテ主トシテ中小工場ニ対スル見習職工ノ職業補導施設」の設置を計画したのである。

三、公共職業訓練の制度的展開

それでは、商工省あるいは厚生省の熟練工養成計画は、どのように実施されて行つたのであらうか。その内実を規定したものは行論で明らかにする通り、昭和一三年一月の「昭和一三年ニ於ケル重要物資動員需給計画改訂ニ關スル件⁽³⁾」、同年六月の「昭和一三年ニ於ケル重要物資供給確保ニ關スル件⁽⁴⁾」、昭和一四年一月の「生産力拡充計画⁽⁵⁾」の閣議決定であった。政府はこの決定によつて、軍需関連産業の拡充と平和関連産業の縮少を行うとともに、この産業再編成に合せて、①「軍需工業能力増進ノ為交代制ノ採用技術員其ノ他労務者ノ急速充足ニ付必要ナル措置ヲ講ズルコ

ト」、②「転業及之ニ伴フ失業者救済ノ為必要ナル対策ヲ講ズルコト」等を決定したのである。⁽¹⁾ 商工省はこの閣議決定に基づき、主として前者の見地から、昭和一三年三月に「機械工養成所官制」(勅令第一六三号)を公布し、「機械工養成所ハ商工大臣ノ管理ニ属シ機械工ノ養成ヲ掌ル」(第一条)とする、官立機械工養成所を制度化したのである。

同年四月の「機械工養成所規程」(商工省令第一三号)の重要な条項を掲げれば、それは次の通りである。

機械工養成所規程 (昭和一三年四月一日)

- 第一条 機械工養成所ハ機械工作ニ関スル技能ヲ授ケ兼テ精神ノ鍛錬ニ努ム
- 第二条 機械工養成所ニ本科及専攻科ヲ置ク
- 本科及専攻科ノ学科ヲ分チテ製図科、旋盤科、仕上科、フライス盤科、熔接科、鍛工科、木型料及鑄工科トス
- 第三条 本科ニ於テハ一般機械工タルニ必要ナル技能ヲ習得セシム
- 専攻科ニ於テハ役付工又ハ実技指導者タルニ必要ナル技能ヲ習得セシム
- 第四条 機械工養成所ニ入所スル者ハ左ノ資格ヲ具フルコトヲ要ス
 - 一 本科ニ在リテハ一七才以上二五才以下ノ男子ニシテ中学校若ハ甲種実業学校ヲ卒業シタル者又ハ機械工養成所長ニ於テ之ト同等以上ノ学力ヲ有スルト認ム
 - 二 専攻科ニ在リテハ機械工養成所本科ヲ卒業シタル者又ハ機械工養成所長ニ於テ之ト同等以上ノ学習技能ヲ有スト認ム
- 第五条 本科ノ修業期間ハ一年、専攻科ノ修業期間ハ六月トス但シ機械工養成所長ハ成績ニ依リ修業期間ヲ伸縮スルコトヲ得
修業期間ハ之ヲ本科ニ在リテハ四期、専攻科ニ在リテハ二期ニ分チ三月ヲ以テ一期トス
- 第六条 本科の授業科目及授業時間数左ノ如シ(省略、後述表四参照)
 - ル者

このように官立機械工養成所は、前掲の商工省改革案通りに制度化されたと云えよう。即ち、それは年令一七才以上二五才以下の男子で且つ中学校又は甲種実業学校卒業者等を入所資格とする修業期間一年の本科、同本科修了者等

を入所資格とする修業期間六ヶ月の専攻科を設置し、前者では「一般機械工タルニ必要ナル技能ヲ習得セシム」、又後者では「役付工又ハ実技指導者タルニ必要ナル技能ヲ習得セシム」ものであった。商工省はこのような官立機械工養成所を昭和一三年四月に、東京・大阪・愛知の三ヶ所に設置したが、このうちの東京機械工養成所は、昭和一〇年四月に失業労働者救済施設として設置された内務省所管の東京府機械工養成所を、商工省に移管したものであった。他方、公私立の機械工養成所に関する統一規程は、昭和一七年四月の「機械工養成所規程」（商工省令第三七号）の公布まで、待たなければならなかつた。しかしこの間、商工省が公私立の機械工養成所の設置に無関心であったわけではなかつた。例えば、商工省は昭和一三年度予算の中で「生産力拡充ニ伴ヒ必要ナル労働力ノ円滑ナル補給ニ遺憾ナキヲ期スル為」、「公費又ハ民営ニ係ル機械工養成施設ニ対シ補助金（半額）ヲ交付ス」とし、そのための公私立機械工養成所補助費一、一六二、〇八六円を計上していた。⁽³⁸⁾つまり、商工省は公私立機械工養成所の設置については、国庫補助金の交付を条件にして、管理統制していたのである。この種の公私立機械工養成所は昭和一七年四月現在、三八ヶ所（公立三五、私立三）の設置をみたが、その名称は東京・京都府立機械工養成所等の若干の例を除き、一般に機械工訓育所となつていた。⁽³⁹⁾しかしその名称にかかわらず、それは高等小学校卒業者等を入所資格とする修業年限一年の熟練工養成施設であつた。

このような事実から明らかなる通り、商工省は昭和零年代における産業振興・産業合理化の担い手、つまり、職長・熟練工に関する一連の養成改革論の延長線上において、公共職業訓練を制度化したのである。そこでは「生産力拡充計画」の実施過程において、特にその生産性の向上を迫られることになつた中小企業に対し、その担い手たる熟練工を早急に養成することにあつた。従つて、その制度はいわゆるグリーン・ボーイを対象とした短期速成訓練を特徴と

して いたのである。

これに対し、厚生省による公共職業訓練制度化への取り組みは、より複雑であった。すでに周知の通り、厚生省は昭和一三年四月に、「職業紹介法改正」（法律第六一号）を公布し、「労務資源の開拓と労務の適正なる配置」を行うため、職業紹介事業を原則として国営化した。そして同法の「政府ハ職業紹介事業ニ併セテ職業指導及必要ニ応ジ職業補導其ノ他職業紹介ニ関スル事項ヲ行フモノトス」（第三条）を根拠規定にして、一連の公共職業訓練の制度化を図つたのである。その端緒として、次のような昭和一三年七月の「職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導施設ニ關スル件」（発職第一七四号）通牒をあげることができる。⁽¹⁾

職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導ハ時局ニ鑑ミ急施ノ要有之候ニ付テハ左記事項御留意ノ上別紙要綱ニ依リ管下各職業紹介所長ヲシテ有効適切ナル計画ヲ樹立セシメ速ニ本省ニ御協議相成度

職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導施設要綱

- 一、職業補導ハ求職者ニ就職上必要ナル技能又ハ知識ヲ授与シテ其ノ職業能力ヲ補ヒ就職ヲ容易ナラシムル為職業紹介所ニ於テ之ヲ行フモノナルコト
- 二、職業補導施設ノ種目ハ地方ノ実情ニ応ジ職業紹介上効果アリト認ムルモノヲ選定スペキモ成ルベク其ノ設備ニ多額ノ経費ヲ伴ハザルモノヨリ之ヲ実施スルコト尚職業補導ノ施設種目ハ其ノ紹介所ニ於ケル求人申込及就職困難ノ実情ヲ調査シ雇傭条件ニ適合セシムルニ適當ナルモノヲ選定スルコト
- 三、職業補導ノ実施ニ当リテハ補導希望者ノ人物、経験、技能其ノ他補導資格ニ付充分調査詮衡シ適格者ヲ得ル様努ムルコト
- 四、職業補導施設ノ実施ニ当リテハ被補導者ニ対スル精神的指導ヲ怠ラザルト共ニ其ノ施設方法等ヲシテ最モ実効ヲ收ムル様留意スルコト
- 五、特ニ時局ノ影響ニ依ル離職者ニ対シテハ短期間多数ノ就職ニ有効適切ナル補導ヲ考慮スルコト
- 六、職業補導施設ハ職業紹介所自ラ之ヲ行フヲ原則トスルモ設備等ノ關係上自ラ之ヲ行フコト困難ナル場合ニ於テハ左ノ各項ニ

依リ地方公共団体其ノ他適当ト認ムルモノニ補導種目ヲ指定シテ之ヲ委託経営セシムルコトヲ得ルコト

(一) 道府県、市町村等ノ職業補導施設ニ委託スル場合ニ於テハ実施ニ要スル経費ニ限り委託費トシテ支出シ得ルコト

(二) 職業紹介関係事業団体ニ委託シ新ニ職業補導施設ヲ設ケシムル場合ニ於テハ其ノ実施ニ要スル経費ノ全額ヲ委託費トシテ支出シ得ルコト

(三) 官庁工場試験場等ニ委託シテ職業補導ヲ行ハシムル場合ニ於テハ必要ニ応ジ器具機械ノ損料、材料代其ノ他ノ補導ノ為ニ要スル雜費ノ最少限度ノ額ヲ支出シ得ルコト

(四) 前各項ニ依リ委託スル場合ニ於テハ職業紹介所ノ指揮監督ヲ受ケシムルコトヲ条件トスルコト

七、職業補導施設ニ要スル建物及設備ハ成ルベク学校、寺院、試験場其ノ他公私ノ建物及設備ヲ利用スル様努ムルコト

八、本要綱ニ依ル職業補導施設ノ実施ニ關シテハ其種目、実施方法、経費等ニ付別紙様式（省略）ニ依リ予メ地方長官ヨリ協議スルコト

九、本要綱ニ依ル職業補導施設終了シタルトキハ地方長官ハ速ニ其ノ実施成績ヲ別紙様式（省略）ニ依リ報告スルコト

この一般原則によれば、職業補導施設は原則として国営であり、単に失業労働者のみならず、広く「求職者」に「就職上必要ナル技能又ハ知識ヲ授与」する施設であった。しかしこの原則は、昭和一三年六月の改訂物資動員計画の実施による中小工業諸部門の整理が、多数の失業者——厚生省失業対策部発表によれば、昭和一三年一〇月現在、事業者四〇、二四〇人、従業員三三一、〇三七人、合計三七一、一七七人の失業者⁽¹⁾——を惹起したことに伴い、次のような修正を受けた。即ち、同年八月の「職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導施設ニ關スル件」（職発第一七四ノ内）は、①「施設種目ハ成ルベク物資動員ニ依ル失業者ヲ対象トシ軍需品作業其他時局殷賑産業ニ必要ナル技術ノ補導ヲ実施スル様計画セシムルコト」、②「施設ヲ全職業紹介所ニ分散的ニ実施セシメズ特ニ失業者多キ地域ヲ対象トシ道府県庁其他主要都市所在職業紹介所等ヲシテ集中的ニ之ヲ実施セシムルコト」、③「施設内容ハ短期間ニ多数ノ者ニ

対シ補導ノ目的ヲ達セシム様留意スルコト」を通牒した。つまり、その中心的使命は「物資動員ニ依ル失業者」を、「軍需品作業其他時局殷賑産業」に吸收するために、「必要ナル技術ノ補導ヲ実施」することとしたのである。このような公共職業補導施設の位置づけは、昭和二三年八月の中央失業対策委員会答申⁽¹⁾によつて更に宣明化され、その答申の趣旨は同年一〇月の「物資動員ノ強化ニ依ル失業者ノ救済施設ニ関スル件」（発職第五八号）通牒の「失業対策要綱」の中に、受け継がれていったのである。

失業対策施設要綱

- 一、厚生省ニ失業対策部ヲ設置シ失業ノ防止救済ニ關スル事務ヲ總括掌理セシム
- 二、特ニ必要ト認ムル府県及職業紹介所ニ若干ノ職員ヲ増置シ失業対策ニ關スル事務ニ從事セシム
右ノ内職業紹介所ニ要スル経費及第三項(一)職業補導施設ニ要スル経費ノ一部ハ職業紹介法第七条ニ依リ地元負担トス
- 三、失業対策施設トシテ差当リ左ノ事項ヲ実施ス

(一) 職業補導施設（失業対策部所管）

失業者ニシテ年令其ノ他ノ関係ヨリシテ其ノ儘就職困難ト認メラルル求職者ニ対シ就職上必要ナル技術又ハ知識ヲ授与シテ其ノ職業能力ヲ補ヒ就職ヲ容易ナラシムル為ニ職業紹介所ヲシテ予算総額二、二三一、八九六円ノ範囲内ニ於テ大要左ノ職業補導施設ヲ行ハシム

(イ) 職業補導新設

補導種目ハ概ネ左ニ依ルベキモ尚地方ノ実状並需要産業ノ状況ニ応ジ特ニ必要ト認メラルル種目ヲ選定実施スルモ差支ナキコト

(ロ) 既存設備利用施設

既存ノ工業学校、試験場等中利用シ得ベキ設備ヲ有スルモノヲ選ビ夜間又ハ放課後失業者ニ対シ機械、電気、木工等ノ簡単ナル技術ヲ補導スルノ他道府県市町村等ノ既存職業補導施設ニ委託補導セシム

補導箇所 道府県ヲ通ジ一七〇ヶ所、一ヶ所一回補導人員五〇人
補導期間 一回三ヶ月

補導種目	補導箇所		ノ一箇所一回	一回ノ 補導期間	一箇所五ヶ月間 ノ経費概算	備考
機械	圖	道府 県 ヲ通 ジ	二〇	五〇人	一ヶ月半	七、〇〇〇円
事務補導	B	A				
簡易軍需作業補導並訓練施設	"	"	三〇	五〇	三ヶ月	一二〇、〇〇〇
事務補導	"	二〇	五〇	一ヶ月	五〇、〇〇〇	旋盤工、フライス工、熔接工、仕上工等ノ技術 補導
						補導所ニ収容起居セシメ手仕上工ノ如キ簡単ナル技術ヲ補導スルト共ニ心身ノ訓練ヲ行フコト
						事務補導 謄写、タイプライティング、珠算、簿記等書記的

経費概算 一ヶ所当五ヶ月間一、七〇〇円

但シ委託補導ノ場合ハ実施ニ要スル経常費ニ限り委託費トシテ支出ス

以上ノ経費概算ハ本年十月ヨリ十四年二月ニ至ル五ヶ月間ノ建物借上費、設備費、材料消耗品費、事務費及補導雜費ヲ含ムモノトス

- (二) 授産及内職施設助成(失業対策部所管)(省略)
- (三) 生業援護(社会局所管)(省略)
- (四) 地方改善応急施設(社会局所管)(省略)
- (五) 預金部資金融通(失業対策部所管)(省略)

この施設要綱に基づき、厚生省失業対策部は昭和一三年一〇月に、「物資動員ノ強化ニ依ル失業者ノ救済施設ニ関スル件」(失発第五号)、同年一一月に「支那事変特ニ物資動員ノ強化ニ依ル失業者ノ職業補導施設ニ関スル件」(失

発第三八号)、昭和一四年一月に「職業補導所入所希望者ノ銓衡ニ関スル件」(失発第二四号)、同年二月に「職業補導所入所者ノ職業補導ニ関スル件」(失発第三九号)及び「支那事変特ニ物資動員ノ強化ニ依ル失業者ノ職業補導ニ関スル件」(失発第二八号)を通牒したのである。ここでその詳細を論述する余裕はないが、しかしこれ等通牒は、いずれも「支那事変特ニ物資動員ニ依ル失業者中就職困難ト認メラル者ニ対シ就職上必要ナル技術又ハ知識ヲ授与シテ其ノ職業能力ヲ補ヒ就職ヲ容易ナラシムル為行フ職業補導」の実施運営上の注意を通牒したものであった。

ところで、このような公共職業補導施設の社会的役割は、昭和一四年一月の「生産力拡充計画」の閣議決定によつて、再び変更を迫られることになったのである。勿論、この閣議決定は、公共職業補導施設にのみ影響を与えたわけではなかつた。即ち、それが「生産力拡充」の担い手たる熟練工の増大を要請したため、商工省はすでに言及した通り、公私立機械工養成所を増設し、又文部省も昭和一四年三月の「学校技能者養成令」(勅令第一三〇号)、同年四月の「工業技術員養成科ニ関スル件中改正」(文部省令第一五号)及び「青年学校令改正」(勅令第一五四号)、昭和一五年四月の「東京工業大学臨時工業技術員養成規則」の公布によつて、低度工業教育あるいは技術員養成を拡充したのである。そして更に厚生省も昭和一四年三月の「工場事業場技能者養成令」(勅令第一三一号)に基づき、一定規模以上の軍需関連産業における企業内熟練工養成の制度的整備に、積極的に関与したのである。^(註) それでは、このような熟練工養成制度の展開過程において、公共職業補導施設はどのように拡充整備されたのであらうか。

昭和一四年四月の「職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導ニ関スル件」(職発第三二九号)通牒は、「職業紹介所ニ於テ行フベキ職業補導施設実施要綱」を定め、そこで「職業補導ハ求職者ニ就職上必要ナル技能又ハ知識ヲ授与シテ其ノ職業能力ヲ補ヒ就職ヲ容易ナラシムル為又ハ職業紹介所ノ紹介ニヨリ就職シタル者ニ対シ職業上ノ知識技能ヲ授与

シテ指導ヲナス為職業紹介所ニ於テ之ヲ行フモノナルコト」（傍点、引用者）と捉えた。つまり、その前段において職業補導の対象を、「支那事変特ニ物資動員ノ強化ニ依ル失業者」から昭和一三年七月通牒（発職第一七四号）の「求職者」に戻すと同時に、更にその後段において在職労働者にまで拡大したのである。このような一般原則の修正に伴い、昭和一四年八月の「事変関係職業補導施設ニ闇スル件」（発失第九号）の厚生次官通牒は、「從来支那事変特ニ物資動員ノ強化ニ依ル離職者ノ職業補導施設トシテ実施中ノ機械関係補導施設ハ爾今單ナル失業対策施設トシテノミナラズ労務動員上必要ナル機関トシテ積極的ニ之ヲ拡充運営シ以テ労務動員ノ円滑ヲ期スル」こととしたのである。この厚生次官通牒に基づき、厚生省失業対策部長・職業部長は、同日に次のような通牒を発し、公共職業補導施設の設置・運営上の注意事項を指示した。

事変関係職業補導施設ニ闇スル件（昭和一四年八月二一日、発失第九号）

標記ノ件ニ關シテハ本日別途厚生次官ヨリ通牒相成候處右施設ノ拡充運営ニ闇シ其ノ万然ヲ期シ度候条左記事項御了知ノ上貴管下ニ於ケル実情ニ即シタル実施計画ヲ樹立シ至急御協議相成此段及通牒候
記

- 一、未ダ機械工補導施設ノ設置ナキ府県ニ於テハ能フ限り速ニ本施設ヲ設置スルコト
- 二、現ニ実施中ノ簡易軍需作業補導並訓練施設ハ此ノ際機械其ノ他ノ施設ヲ充実シ機械工補導施設ニ之ヲ改ムルコト
- 三、現ニ実施中ノ機械工補導施設ニ付テハ昼間ノ外可成夜間部ヲ設クルコト此ノ場合ノ定員ハ昼間部ノ定員ノ二分ノ一以上ニ於テ適宜之ヲ定ムルコト
- 四、遠隔地等ノ通学困窮者ノ為機械工等ノ補導施設ニ宿舎ノ設備ヲ設クルハ差支ナキコト右ニ要スル経費ノ支出ニ付テハ借家料及固定設備ニ付其ノ最少限度ニ止ムルコト
- 五、本施設ノ入所者ニ付テハ單ニ事変関係特ニ物資動員ノ影響ニ依ル転職希望者ノミナラズ一般青壯年者ニシテ軍需其ノ他國家重要産業方面ニ転職スルヲ適當ト認メラル者ハ之ヲ積極的ニ入所セシメ且從來入所定員ニ満タザル向ニ在リテハ右趣旨ニ依

リ此ノ際積極的ニ入所ヲ勧誘指導シ定員ニ満ツル様努ムルコト

即ち、厚生省は公共職業補導施設を、熟練工の社会的需要の増大に即応する方向で拡充整備することにしたのである。この拡充整備の方向は、昭和一五年三月の「事変関係職業補導施設継続実施ニ關スル件」（職発第一四号）、昭和一六年三月の「職業補導施設継続実施ニ關スル件」（職発第二一〇号）通牒によつて、その後も継承されたのである。例えば、前者によれば、それは次の通りである。

一四年度ニ於テ実施中ノ標記施設ニ關シテハ昭和一五年度ニ於テ左記ノ各項ニ依リ引継キ実施セシムル見込ヲ以テ目下予算要求中ニ有之候ニ就テハ至急昭和一五年度実施計画ヲ樹テ別紙第一号及第二号様式ニ依リ来ル三月二十日迄ニ御協議相成度

記

- 一、補導施設ハ大体機械工補導及製図工補導トシ簡易軍需作業並訓練ハ特段ノ事情ナキ限り之ヲ廃止シ又從前事変関係職業補導施設トシテ実施セル事務補導ハ昭和十五年度ヨリ職業紹介所ノ附帶事業トシテ行フ職業補導トシテ実施スルコトナリタルヲ以テ別途通牒ニ依リ計画スルコト
- 二、機械工補導施設ノ補導科目ハ大体旋盤科、仕上科、フライス盤科、熔接科、鍛工科及製図科トスルコト
- 三、補導定員ハ特段ノ事情ナキ限り前年度通トシテ計画スルコト但シ昭和十四年度実施ノ状況ニ鑑ミ此ノ際増員減員又ハ科目整理スルヲ適當ト認ムルモノハ理由ヲ附シ協議スルコト
- 四、補導期間ハ機械及製図共ニ昼間部ハ大体三ヶ月間トシ夜間部ハ地方ノ実情ニ応ジ六ヶ月間迄ノ範囲内ニ於テ適宜ノ期間ヲ定期モ差支ナキコト
- 五、補導施設ハ通年制トシ大体三百日程度授業スルモノトシテ計画スルコト
- 六、昼間部ノ機械工補導所ニシテ夜間部及宿舎ノ施設ナキ向ニアリテハ可成之ヲ設置スルコト
(様式省略)

それでは、このような公共職業補導施設の展開過程において、そこではどのような教育が行われていたのであらう

か。すでに行論からも明らかな通り、厚生省は公共職業補導施設の教育内容については、「求職者ニ就業上必要ナル技能又ハ知識ヲ授与」あるいは「就職シタル者ニ対シ職業上ノ知識技能ヲ授与」とのみ規定し、その具体的な内容の決定は、各施設長に委ねていた。しかし公共職業補導施設がこのような熟練工養成とのかわりを深めれば深める程、その教育内容の専門化・体系化が求められることになり、統一的な基準の設定が必要となってきたのである。この事態に即応するために、厚生省は昭和一五年七月に「事変関係機械工補導施設補導要綱ニ関スル件」（丙職発第五九号）を通牒し、そこで今日の「教科編成指導要領」に相当する「機械工補導所補導要綱」を定め、「事変関係機械工補導施設ニ於ケル補導ニ付テハ爾今別紙補導要綱ニ準拠シ之ヲ行フ様致度」と通牒したのである。この補導要綱は三部構成からなり、その第一部が「総則」、その第二部が「昼間部」の補導期間、補導日数及時数、補導の内容及其の時数、旋盤工・仕上工・ライス工・製図工の各補導要目、週別授業時間割編成例、その第三部が「夜間部」の補導期間等、「昼間部」と同様の事項を規定したのである。なお、昭和一六年三月の「機械工補導施設補導要綱ニ関スル件」（職発第二四〇号）通牒によつて、検査工補導要目の追加をみている。又、厚生省はこのような補導要綱を設定すると同時に、それに即した教育を行うために、昭和一五年七月の「事変関係機械工補導施設補導要綱ニ関スル件」（丙職発第六〇号）において、「旋盤科、仕上科、製図科用トシテ左記ノ教科書ヲ使用セシメラル様致度」と通牒し、次のような教科書を指定した。即ち、平松秀三著「旋盤工教科書」・「附録旋盤基本実習教程集」及び「仕上工教科書」・「附録仕上工基本実習教程集」、清家正著「機械製図科教科書」・「機械製図練習附図」である。その評価はともあれ、公共職業補導施設は熟練工養成の一端を担うことによつて、このように制度的に整備され、且つその教育課程及び教材においても一段と専門化・体系化されることになったのである。

ところで、厚生省の公共職業訓練への関与は、このような公共職業補導施設の拡充整備に尽きたわけではなかつた。即ち、厚生省は昭和一四年の「工場事業場技能者養成令」の公布を契機に、「工場現場ニ於テ部下ノ機械工ヲ統率シ或ハ工程ノ管理ヲナシ、工作ノ段取ヲナシ、又ハ技術者ノ範囲トナツテ居ル仕事ニ從事スル者」、つまり、職長あるいは指導員と呼ばれる人材養成の制度化にも積極的に関与したのである。それは昭和一四年一〇月の東京府知事宛通牒、「幹部機械工養成ニ関スル件」（発職第七九号）によれば、次の通りである。^{〔註〕}

労務動員計画ノ実施ニ付テハ裏ニ及通牒置候處政府ハ今回第二予備金ヨリ経費支出シ右計画ニ基ク施設トシテ府ニ補助金ヲ交付シ幹部機械工養成施設ヲ設置セシムルコトニ相成候ニ付テハ別紙幹部機械工養成施設々置要綱ニ基キ速カニ適切ナル計画ヲ樹テ国庫補助申請相成様致度此段及通牒候

幹部機械工養成施設々置要綱

一、目的 本施設ハ機械関係経験職工中適當ナル者ヲ入所セシメ工場等ニ於ケル幹部職工殊ニ技能者養成指導員タルニ必要ナル知識技能ヲ再教育スルヲ目的トシ併テ國ニ於テ行フ機械関係技術者検定（別紙機械技術者検定要綱案参照）ノ試験場ニ利用スルモノトス

二、経営方法 本施設ハ府立トスルコト

三、施設ノ設備 本施設建物設備ハ左ノ方法ニ依リ之レヲ急設スルコト

1 建物

成ル可ク既存ノ府有建物又ハ借家ヲ以テ之ニ充ツルコト
但シ都合ニ依リ新築シ又ハ府立工業学校、工業試験場又ハ職業紹介所機械工補導所等ノ建物ヲ利用シ之ニ併設スルモ差支ナキコト

2 設備

所舎ハ教室及作業室ニ大別シ授業上差支ナキモノナルコト
機械等ノ設備ハ概ネ別表ニ依ルコト（設備費一二七、七五〇円、引用者注）

四、施設ノ名称 、、府立幹部機械工養成所

五、授業部制 午前、午後、夜間ノ内二部制トスルコト
六、養成期間 六ヶ月

七、教授時間 一日四時間以上

八、定員 一部大体六〇名トシ養成スヘキ職種ハ概ネ左ノ如クスルコト

旋盤科、仕上科、フライス科、研磨盤科、鋳物科、鍛工科、熱処理科、製図科

九、入所資格 工場事業場ニ於テ五ヶ年以上前掲ノ職業科ニ（当該ノ業務）従事スル年令二十一才以上ノ男子ニシテ使用者ニ
於テ推薦シタルモノ

一〇、入所者ノ詮衡 府知事ニ於テ人物、経歴、技能程度、体格等ヲ考慮シ入所ヲ許可スルコト

一一、教授科目及教授時間数

教 授 科 目	全授業時間数	摘要	要	授業科目	
				機械工作法	機械工作法
徳性涵養	二五	修身、公民、修養講話等		機械工作法	機械工作法
普通学科	五〇	国史、数学、物理		機械工作法	機械工作法
材料	七五			機械工作法	機械工作法
製図	二五			機械工作法	機械工作法
工力電機械ノ要項	九〇			機械工作法	機械工作法
実験習法	一一〇			機械工作法	機械工作法
技術指導法	二五			機械工作法	機械工作法
合計	六〇〇	安全教育、工数見積、工程管理、工場法規等	各自専門職種以外ノモノニ重点ヲ置ク 金属材料実験機械部分品検査精密測定等	機械工作法	機械工作法

一二、経営 経費ハ概ネ別表ノ通りスルコト（職員費・材料費等二四、九〇〇円、引用者注）

- 一三、入所者ニ対スル賃金其ノ他 入所者ノ賃金其ノ他ノ給与ハ其ノ雇傭主ニ於テ之ヲ支給セシムルモノトスルコト
- 一四、入所者ノ負担 入所者ヨリ授業料其ノ他養成ヲ行フ為必要ナル費用ヲ徵収セサルコト
- 一五、国庫補助 本施設ニ要スル経費（建物ニ関スル経費ヲ除ク）ニ対シ二分ノ一ノ割合ヲ以テ府ニ対シ之レヲ交付スルコト
- 一六、修了証書 養成修了者ニハ地方長官ヨリ修了証書ヲ授与スルコト
- 一七、修了後ノ待遇
- 1 修了者ハ工場等ニ於テ優先的ニ役付職工又ハ技能者養成指導員タラシムルコト
 - 2 機械技術者検定試験ヲ受クル資格ヲ与ヘルコト
- 一八、其ノ他養成ニ必要ナル事項ハ地方長官之ヲ定ムルコト
- 別紙及び別表（省略）
- 東京府はこの通牒に基づき、昭和一五年二月に「東京府幹部機械工養成所設置規程」（東京府告示第一三一號）及び「東京府幹部機械工養成所規程」（東京府告示第一三二號）を公布し、東京府幹部機械工養成所を設置したのである。このような国庫補助金交付による府立あるいは県立幹部機械工養成所は、昭和一五年二月に大阪、愛知、福岡に、又昭和一六年度には神奈川・兵庫、広島に設置されたのである。⁽¹⁾ しかしこのようすに厚生省が熟練工養成とのかかわりで、公共職業訓練制度の整備に着手した時点において、閣議は昭和一五年一〇月に「中小商工業ニ対スル対策」を決定したのである。⁽²⁾ この閣議決定は戦線の拡大と国際情勢の悪化に即応するために、中小商工業のラディカルな統合・整理の実施を決定したものであるが、厚生省はこの決定に伴い、「中小商工業者並之ガ従業者」の「転業対策」の一端を担うことになった。⁽³⁾ その結果、公共職業補導施設は再再度、新たなる役割を担うことになったのである。昭和一五年一月の「職業補導施設拡充ニ関スル件」（内職発第二八三號）は、このことを次のように通牒している。

中小商工業者職業転換対策ノ一トシテ職業補導施設ヲ拡充すべく目下之ガ予算要求等準備中ニ有之候ニ付テハ左記要項御了知ノ上貴管下ニ於テ拡充又ハ新設ヲ要スベキ箇所有之候ハバ別記ニ依リ至急御内報相煩度

記

- 一、補導施設ノ拡充ニ付テハ從来夜間部ノ設ケナキモノニ在リテハ之ヲ併設シ、既設ノ設備ニシテ拡張ノ余地アルモノニ在リテハ之ガ拡張ヲ図ルコト
 - 二、補導施設ヲ新設スル場合ニ於テハ可成工業学校、機械工訓育所等ノ人的物的設備ヲ利用スルノ途ヲ講ズルコト
 - 三、補導種目ハ從来ノ機械工補導（製図工ヲ含ム）事務補導ノ外検査工補導等職業再教育上適切ナル補導種目アラバ之ヲ認ムル方針ナルコト
 - 四、補導期間ハ概ネ三ヶ月以内トスルコト但シ夜間補導ハ概ネ四ヶ月以内トスルコト
 - 五、補導雜費ハ相当額（一日平均五十錢）増額支給スル見込ナルコト
 - 六、其ノ他從来ノ補導施設ニ準ジ計画スルコト
- 別記／一、設置場所／二、新設・拡張ノ別／三、補導種目／四、収容定員（拡張ノ場合ハ増加人員）／五、補導期間

しかしこのようないくつかの公共職業補導施設の「転業補導」への転換は、必ずしも所期の目的を達したとは云い難い状況であつた。例えば、労働科学研究所の「転業補導所」の実態調査は、次のように報告している。即ち、東京市内七ヶ所の職業補導所の定員充足率は、第一表の通り低率であり、中途退所者も三二一パーセントに達したと報告されている。⁽¹⁾

又次のような補導生の感想文は、長年の修業の後に就職した職業から、それとは異質な職業に就くための「転業補導」が、補導生に如何に精神的・肉体的辛苦を嘗めさせたかを窺うことができるであろう。⁽²⁾

蔵○機械工補導所 第九回仕上科 ○幸○ 心氣一転人生の再出発、今の自分に適した言葉である。三ヶ月の教育期間は夢の間に過ぎて元気いっぱい希望に燃え、新しい職場へと既に走り出しているのだ。握ったハンマの柄が抜けない程度指が痛かったのも

表1 東京市内における職業補導所充足(率)状況(昭和16年10月)

施設番号	定員総数	現在員総数	比率	備考
No. 1	255	173	68%	但し夜間部を含まず
No. 2	250	146	58	
No. 3	50	38	76	
No. 4	50	26	52	
No. 5	65	21	32	
No. 6	120	77	64	
No. 7 *	160	125	78	

* 定員数は11期入所数を、現在員は昭和16年11月現在員数を押えた。

三ヶ月の過去、恐らく入所当時の一週間の生活は一生忘れる事が出来まい。実際絹物を扱っていた自分は機械らしきものは、自転車より知らなかつたのだから……。

不規則な生活に慣れて居た自分には辛いと言へばすべてが辛かつた。時間的な生活も亦長時間立つて居る事も辛い、塾はつりも鍛造も辛かつた。簡単な事も理解出来なくて妹の教科書を借りて電車の中で読んだ事もあつた。殊に家庭をもつて居る者には朝の講義は辛かつた様だ。大切な講義であるが前日の疲れでついねむ気を催す。どうしても眠くてもを十数回つねつて我慢した事も自分には再三ある。手も随分汚くなつた。皮も厚くなつた。然し汚なくなればなる程仕事を覚えられたのだ。軽石でこすつて洗つても汚れの落ちない手を眺めて情ない気持になつた事もある。無理もない、一二年間辛苦して修業した商売であり築き上げた地盤であるが、年長者の人々にはもっと氣の毒な方がいる。感傷は無意味だ。

(以下、略)

この感想文から推察される通り、前職が小売業・一般事務従業者、特にその年長者の「転業補導」は、既存の公共職業補導施設の利用に依存する限り、自づと限界があつたのである。厚生省はこのような新たな問題に対処するために、昭和一五年一二月に「職業補導施設拡充ニ関スル件」(丙職発第三七三号)・「中小商工業者転業対策ニ関スル件」(発職第一七六号)を通牒し、そこで新たに次のような「転業補導」を実施する方針を明らかにしたのである。

標記ノ件ニ関シテハ先般決定セラレタル閣議決定(別紙参照)ニ基キ今回第二予備金ヨリ経費ヲ支出致シ左記ノ通リ職業転換ニ必要ナル施設ヲ講ズルコトト相成候ニ付テハ別

記

途通牒可相成実施要綱等御了知ノ上貴管内ノ実情ニ応ジ適切ナル措置ヲ講ゼラレ度此段依命及通牒候追而国民職業指導所官制ニ関シテハ近ク職業紹介所官制ヲ改正⁽⁶⁾ノ上公布相成見込ニ有之為念

- 第一、道府県職業指導職員ノ設置（省略）
- 第二、道府県職業転換協議会ノ設置（省略）
- 第三、職業指導員ノ設置（省略）
- 第四、国民職業指導所ノ設立及其ノ職員ノ増置（省略）
- 第五、国民勤労訓練所ノ設置
- 一、要転業者三対シ職業転換上必要ナル精神上並ニ肉体上ノ訓練ヲ行フ為国民勤労訓練所ヲ設置スルコト
二、国民勤労訓練所ハ差当リ東京府大阪府下ニ各一ヶ所ヲ設クル予定ニシテ其ノ他ノ地方ニ対シテハ其ノ必要ニ応ジ遂次設置スル見込ナルコト
- 三、訓練期間ハ概ネ一ヶ月程度トシ収容期間中ハ平均一日一円程度給与ヲ為ス見込ナルコト
- 四、国民勤労訓練所ハ財団法人職業協会ヲシテ經營セシムルコト
- 五、国民勤労訓練所開設ニ至ル迄ノ應急措置トシテ既設ノ適當ナル訓練施設ヲ利用シ委託訓練ヲ行フ予定ナルコト
- 第六、職業補導所ノ拡充
 - 一、現在実施中ノ職業補導施設ハ總テ中小商工業者其ノ他転業者ノ補導施設トシテ之ヲ運営スルコト
 - 二、補導施設ニ付テハ地方ノ実情ニ照シ収容定員ノ增加、夜間部ノ設置、製岡工、検査工、事務員等ノ施設ノ新設等之ガ拡充ヲ為スコト
 - 三、職業補導所ノ補導生ニ対シテハ補導期間中平均一人一日五十銭ノ給与ヲ為ス見込ナルコト
(別紙省略)

つまり、厚生省は「中小商工業者其ノ他要転業者ノ補導施設」として公共職業補導施設を拡充すると同時に、新たに国民勤労訓練所の制度化を決定したのである。この決定に基づき、厚生省は昭和一五年一二月の「国民勤労訓練所

「設置ニ関スル件」（発職第一八二号）通牒によつて、国民勤労訓練所を二ヶ所設置するため、財団法人職業協会に「新営及諸設備」費として約一二六万円、「差当リ経費」として約一三四万円の補助金を交付した。そして昭和一六年一二月の「国民勤労訓練所入所者取扱ニ関スル件」（職発第七七一号）を通牒し、その設置・運営について次のように指示したのである。

職業転換ヲ為シ時局産業ノ労務者タラントスル者ノ心身ノ基本的訓練ヲ主眼トシテ行フベキ国民勤労訓練所ハ予テ財団法人職業協会ニ委嘱シ建設中ニ有之候處東部国民勤労訓練所長ニハ陸軍中将佐枝義重、西部国民勤労訓練所長ニハ陸軍中将志岐豊任命セラレ近ク建築物ノ落成ヲ得テ左記ノ通夫々勤労訓練開始ノ予定ニ有之右訓練所ニ入所セシムベキ者ハ国民職業指導所ニ於テ之ヲ取扱フコトニ相定メ候条別紙要綱ニ依リ関係機関ヲ督励シ遺漏ナキヲ期セラレ度

記

- | | |
|-----------------|------------|
| 一、東部国民勤労訓練所訓練開始 | 昭和十七年一月二十日 |
| 一、西部国民勤労訓練所訓練開始 | 昭和十七年二月二十日 |

国民勤労訓練所入所者取扱要綱

第一 総則

- 一、財団法人職業協会ヲシテ經營セシムル国民勤労訓練所入所者ノ取扱ハ本要綱ニ依ルコト
- 二、国民勤労訓練所（以下訓練所ト称ス）ニ入所セシムベキ者ハ職業転換ヲ要スル者ニシテ新職業ヘノ基本的訓練ヲ必要ト認メタル者ナルコト
- 時局ノ要請ニ依リ転廃業ヲ為ス者ニ対シテハ優先的ニ入所セシムルコト
- 三、訓練所ニ入所セシムベキ道府県ノ区分ハ別表ニ依ルコト
- 第二 募集
- 四、訓練所ニ入所セシムベキ者ノ募集ハ国民職業指導所（以下指導所ト称ス）ニ於テ之ヲ為スコト

- 五、訓練所ニ入所セシムベキ毎次ノ訓練員數ハ予メ職業協会ヨリ厚生省ニ報告スルモノナルコト
- 六、厚生省ハ予メ募集スペキ員數ヲ道府県ニ対シ割当ヲ為スモノナルコト
- 七、道府県ハ指導所ヲ督励シ関係機関、関係商工業組合ト聯絡ヲ密ニシ國民勤労訓練ノ趣旨ノ周知徹底ニ力メ要転職者ニシテ訓練ヲ要スト認メラル者ニ対シテハ入所ヲ指導勧奨スルコト
- 八、國民職業指導所ニ於テ労務者ノ詮衡ヲ為ス場合、訓練ヲ為シタル上就職セシムルコトヲ適當ト認メタル者ニ対シテハ訓練所ニ入所セシタル上就職セシムルノ措置ヲ講ズルコト
- 九、入所者ニ付テハ左記ニ該ル者ヲ詮衡スルヨウ留意スルコト
- イ、訓練所規程ヲ遵守シ所定期間訓練ヲ受ケントスル確固タル意志アル者ナルコト
- ロ、凡ソ年齢十六歳以上五十歳未満ノ男子ナルコト
- ハ、疾病又ハ心身ノ機能障害等ナキ者ナルコト
- 第三 登 錄
- 十、指導所入所者ヲ詮衡シタルトキハ登録スルコト（登録用紙ハ求職票ヲ代用シ欄外ニ要訓練登録ト標記シ整理スルコト）
- 十一、指導所要訓練登録ヲ為シタルトキハ遲滞ナク氏名一覧表ニ右訓練登録票ノ副本ヲ添附シ當該道府県ニ送付スルコト
- 十二、道府県ハ右副本ヲ取纏メ訓練所入所希望者聯絡通報（氏名、年齢、前職、希望職業）ヲ添附シ必ズ入所日ノ七日前迄ニ關係訓練所ニ到着スルヨウ送付スルコト
- 第四 入 所
- 十三、入所者ノ服装及携帶品ニ付テハ左ニ留意スルコト
- イ、服装ハ團服、作業服又ハ平常着等輕装スルコト
- ロ、履物ハ可成靴、ズック靴、地下足袋等トシ所内下履用トシテ駒下駄及草履ヲ携行スルコト
- ハ、シャツ、ズボン下（何レモ可成二組）ヲ用意スルコト
- ニ、認印、寝間着、手拭、歯磨用具、石鹼、靴下、足袋（冬季）等ヲ持參スルコト
- ホ、訓練所入所中ノ食費等ノ費用ハ支給セラルモノナルニ付所持金ハ少額ニ止メシムルコト
- 十四、入所者ハ一團トシテ入所者中ヨリ責任者ヲ定メ所定日時ニ違ハザル様訓練所ニ到着セシムルコト

第五 訓練

十五、訓練所ニ於ケル訓練期間ハ一ヶ月ヲ原則トシテ行フモ情況ニ依リ短縮又ハ延長スルコトアルベキコト
十六、訓練所ニ於ケル訓練ハ寮舎ニ宿泊セシメ概ネ左記事項ニ付テ行フモノナルコト
イ、寮生活

ロ、講義

ハ、訓練

ニ、職業相談

十七、訓練所ニ於テ行フベキ職業相談ヲ協力実施スベキ指導所ハ概ネ左記指導所トシ國民勤労訓練所ト聯絡ノ上実施スルコト

(一) 東部國民勤労訓練所ニ協力スベキモノ。(省略)

(二) 西部國民勤労訓練所ニ協力スベキモノ。(省略)

右以外ノ指導所ニ於テモ訓練所ヨリ依頼アリタルトキハ協力スベキコト

第六 給与

十八、入所者ニ対シテハ左ノ給与及貸与ヲ為スモノナルコト

(イ) 給与ハ食事及若干ノ手当

(ロ) 貸与作業服、帽子、ゲートル、地下足袋、寝具

十九、入所者正当ノ事由ナク中途退所シタルトキ又ハ故意ニ貸与品ヲ破損及減耗シタルトキハ給与費用ノ返還又ハ貸与品ノ弁

償ヲ為サシムルモノナルコト

二十、入所者入所中ノ疾病及負傷ニ付テハ原則トシテ訓練所ニ於テ療養セシムルモノナルコト

第七 就職斡旋

二十一、訓練終了者ノ就職斡旋ハ能フ限り訓練所入所期間中ニ予メ關係指導所ニ於テ労務動員産業方面ニ配置就職セシムル様
措置スルコト

二十二、指導所ハ求人者ニ対シ訓練終了者ノ特質ヲ理解セシメ率先優遇採用ノ途ヲ開カシムルコト

第八 報告

二十三、訓練所ハ訓練生ノ身上又ハ訓練状況ニ付重要ト認メラルル事情生ジタルトキハ関係道府県又ハ関係国民職業指導所ニ

隨時速報スルコト

二十四、訓練所ハ訓練終了シタルトキハ訓練終了者名簿（氏名、希望決定事項、措置願末記載）ヲ関係道府県ニ送付スルモノナルコト

別表

一、東部国民勤労訓練所ニ入所セシムベキ道府県

北	海	道	青	森	岩	手	宮	城	秋	田	山	形
福	島	茨	城	新	木	群	馬	埼	玉	千	葉	
東	京	神	奈	川	鴻	山	梨	長	野	静	岡	
富	山	石	川	福	井	岐	阜	愛	三	重		
滋	賀	京	都	大	阪	兵	庫	奈	和	歌	山	
鳥	島	根	都	岡	山	兵	島	山	和	歌	島	
香	川	媛	根	高	知	廣	島	口	良	知		
熊	本	愛	媛	高	福	鹿	島	佐	德	歌	島	
	大			崎	知	児	岡	沖	和	歌	島	
	分			嶺	福	兒	岡	繩	良	重		
	宮			鹿	廣	島	佐	賀	和	歌	島	
				島	島	島	山	崎	歌	島		

即ち、国民勤労訓練所の教育は中小商工業の統合整理に伴う「要転業者」を、工場労働者に転化させるために必要な「精神上並ニ肉体上ノ訓練ヲ行フ」ことをのみ目的としたものであった。従つて、その教育内容はこれまでの公

共職業補導施設で追求されてきた「支那事変特ニ物資動員ノ強化ニ依ル失業者」、あるいはその後の「生産力拡充計画」下の「求職者」・「就職シタル者」の教育とは異質なものであった。とまれ、以上のように厚生省所管の公共職業訓練制度は、この日華事変期の四年間に目まぐるしく変化すると同時に、その制度内実も複雑且つ矛盾に満ちたものであつたと云えよう。しかしこの複雑且つ矛盾の意味を考察する前に、商工省及び厚生省の行つてきた公共職業訓練の実態を分析しておきたい。

四、公共職業訓練の実態

公共職業訓練の実態は関係資料の未発掘のため、現段階では部分的・断片的な状況を指摘し得るに過ぎない。しかしこのような制約の下ではあるが、まず最初に公共職業訓練の施設数及び生徒数について見ると、それは次の通りである。即ち、商工省所管の官立機械工養成所及び公私立機械工養成所(訓育所)は、昭和一四年度において前者が三ヶ所、後者が二七ヶ所の設置をみたのである。前者の生徒定員数は職長三〇〇人、一般機械工七五〇人の計一、〇五〇人であり、後者のそれは一、〇〇〇人であつた。⁽¹⁾他方、厚生省所管の幹部機械工養成所は昭和一五年度に四ヶ所設置され、昭和一六年度に三ヶ所増設されたが、しかしその生徒定員は目下の所、明らかにし得ない。又各種職業補導施設は昭和一六年六月現在、一一九ヶ所の設置をみたが、このうち、国民職業指導所(国立)直営の職業補導所が一〇六ヶ所、委託が一三ヶ所となつてゐる。⁽²⁾後者の委託施設の内訳は第二表の通りである。即ち、公立工業学校八ヶ所、県立機械工訓育所二ヶ所、その他三ヶ所である。これ等一一九施設の生徒定員を設置科別・昼夜別に示すと、それは

表2 委託職業補導所と委託施設（昭和16年現在）

職業補導所名	委託先施設名	昼夜別	開設科目名
札幌国民職業指導所機械工補導所	札幌工業学校	夜間	施盤, 仕上
仙台	宮城県工業学校	"	" " , 製図
東京	市立小石川工業学校	昼間	" "
"	市立裁前 (東京市)	"	" "
"	("	"	" "
"	東京中央電話局	"	製図, 事務, タイプ
岸和田	府立佐野職工学校	夜間	電話交換手
姫路	県立姫路工業学校	"	旋盤, 仕上, 製図
福山	県立福山機械工訓育所	"	木工
徳島	県立工業学校	"	旋盤, 仕上, 製図
熊本	県立工業学校	"	製図
延岡	県立機械工訓育所	"	旋盤, 仕上

表3 職業補導所設置科数及び定員（人）（昭和16年現在）

昼夜別	科 区分	旋 盤	盤 上	フライス	熔 接	検 査	製 図	事 務	タ イ プ ライ タ	其 ノ 他	計
昼夜部	設置所数	53	51	7	2	5	16	15	12	3	164
	訓練定員	5,019	3,910	288	125	717	2,116	2,493	870	297	15,835
夜間部	設置所数	40	38	4	2	1	16	12	6	4	123
	訓練定員	2,304	1,701	100	75	100	1,128	1,550	229	578	7,765
計	設置所数	93	89	11	4	6	32	27	18	7	287
	訓練定員	7,323	5,611	388	200	817	3,244	4,043	1,099	875	23,600

第三表の通りである。設置科の種類は、同表の「其の他」の設置科、機械科・土木工科・素地加工科・塗装科・珠算簿記科・製缶科を合むせて、十七種類となつてゐる。このうち、多くの公共職業補導施設が設置していた科は、旋盤科九三施設（七八・一一%～一七%）、及び土上科八九施設（七四・八%～一七%）である。生徒総定員数二三一、六〇〇人のうち、定員比倒の高い設置科は旋盤科七、三二三人（一一・〇%～一七%）、土上科五、六一一人（一一・八%～一七%）である。ちなみに、文部省土上科五、六一一人（一一・八%～一七%）である。

表4 各種教育施設の学科構成時間数（比率）

教育施設名	施行年月	入所資格 又は対象者	教育期間	教育時間	普通学科	基礎学科	専攻学科	実験・実習	管理学科	教職科目
機械技術員養成所 (神戸高等工業学校)	昭和14年4月	中学校卒業以上	2ヶ月	180 (毎週時間3×2年)	51 (28.3)	57 (31.7)	36 (20.0)	36 (20.0)	12	
機械工養成所(官立=本科) (S16.5.改正さる)	昭和33年4月	中等学校卒以上	1ヶ月	2,532	231 (8.9)	513 (19.8)	612 (23.6)	1,224 (47.2)	12 (0.5)	
工業技術員養成科 (仙台高等工業学校=機械科)	昭和12年10月	中等学校卒以上	6ヶ月	42 (毎週時間)	3 (7.1)	13 (31.0)	1 (2.4)	25 (59.5)	316 (24.4)	
機械工養成所(官立=専攻科) (S16.5.改正さる)	昭和33年4月 (S16.5.改正さる)	本科卒業生以上	6ヶ月	1,296	102 (7.9)	105 (8.1)	723 (55.8)	50 (3.9)	25 (4.2)	
幹部機械工養成所	昭和14年10月	5年以上の経験者	6ヶ月	600	75 (12.5)	300 (50.0)	200 (33.3)	200 (33.3)	25 (4.2)	
乙種工業学校(機械科)	昭和11年標準案	尋常小学校卒	3ヶ月	114 (毎週時間数×3年)	45 (39.5)	18 (15.8)	7 (6.1)	44 (38.6)	1,000 (40.3)	10 (0.4)
機械工訓育所(公私立)	昭和17年4月	高等小学校卒	1ヶ月	2,482	682 (27.5)	790 (31.8)	500 (71.4)	500 (71.4)	500 (71.4)	（基礎学科中 に含まれる）
機械工補導所(昼間部)	昭和15年7月	転失業者	3ヶ月	700	50 (7.1)	90 (12.9)	60 (8.6)	60 (8.6)	60 (8.6)	（基礎学科中 に含まれる）
工業青年学校(私立日立電気)	(S16.8.現在)	17才未満の男子	4ヶ月	1,020	780 (76.5)	180 (17.6)	60 (5.9)	60 (5.9)	100 (1.7)	
工場事業場技能者養成所	昭和15年1月 (S14.4.の改正)	14~17才の男子 高小卒の男子	3ヶ月	5,840	340 (5.8)	150 (2.6)	250 (4.3)	5,000 (85.6)	88 (18.9)	
国民勤労訓練所(東部)	(S19.3.現在)	16才以上の就業者	1ヶ月	464.5	370.5 (79.8)				6 (1.3)	
備考					德育、体育、国語 理科、数学等	材料力学、製図 電気工学等	職種(旋盤等)の 関連学科		工場要項、労務 管理等	教育学、心理学、 指導法等

所管のいわゆる低度工業教育機関について見ると、昭和一四年度においては官公私立乙種工業学校四七校、生徒数一、八五九人となつてゐる。⁽¹⁾ 又工業青年学校については、その学校数を明らかにし得ないが、しかし公私立青年学校で職業科で工業を選択した生徒数は、三八一、三五三人となつてゐる。⁽²⁾ 公共職業訓練と低度工業教育とを単純に比較することは、両者の制度・教育課程等に著しい差異があるので危険であるが、しかし両者の上記のような実態から、公共職業訓練が熟練工養成に無視することのできない役割を果していったことは明らかであろう。

それでは、これ等公共職業訓練施設では、どのような教育が行われていたのであらうか。それぞれの施設における教育課程の一般的特徴を示すと、それは第四表の通りである。⁽³⁾ しかし同表から明らかな通り、各施設あるいは学校が入学資格においても、又修業期間においても多様であるので、各施設で行われた教育の特徴は、きわめて一般的の特徴を示すものに過ぎないのである。ところで入学資格・修業期間が比較的類似している商工省所管の官立機械工養成所本科及び同専攻科、厚生省所管の幹部機械工養成所、文部省所管の機械技術員養成科及び工業技術員養成科の比較検討からは、おおよそ次のことを指摘できる。即ち、①官立機械工養成所本科は文部省所管の二種類の養成科のほぼ中間的な性格を持つていたこと、②幹部機械工養成所と官立機械工養成所専攻科は、教職科目が設置されていた点において、特徴的であつたこと、③しかし両者の間には前者の普通学科・専門学科重視に対し、後者の実験実習・教職科目重視の違いがあつたこと、④この差異は主として両者の入学資格の違いに起因していたこと、を指摘できる。更に商工省所管の機械工訓育所、厚生省所管の機械工補導所・工場事業場技能者養成所・国民勤労訓練所、文部省所管の乙種工業学校・工業青年学校の比較から、次のようなことを指摘できるようと思う。即ち、①機械工訓育所は乙種工業学校に類似していたこと、②機械工補導所は工場事業場技能者養成所と同様に、実験実習の比重が高いが、しか

表5 各種職業訓練用印刷教材の発行状況

編著者及び 教材シリーズ名	教材名	発行年 (昭和)	発行所
鉄道省工作局編 「見習工教科書」	〈鍛冶〉, 『仕上』, 〈塗工〉, 『製罐』 〈木工〉, 『組立』, 〈電機〉, 『木型』 『鋳物』, 〈一般〉, 『熔接』, 〈旋盤〉	10~11 12 13	日本工業協会
東京都機械工養成所 技術教育研究会編 「機械工養成指導書」	〈図工〉, 〈仕上工〉, 〈旋盤工〉, 『フライス工』, 〈熔接工〉, 〈木型工〉, 〈鋳物工〉	13	パワ一社
ドイツ工業教育委員会編 日本工業協会(一部日本能率協会)訳 「ダッヂ実習教程」	『旋盤(第I部)』, 『ガス熔接(基礎編)』, 『ガス熔接(第I部鉄)』 〈機械工基本作業解説(第I部製図・寸法測定・ケガキ)〉, 『機械工基本作業解説(第II部旋盤)』, 『ガス熔接(第II部非鉄金属)』, 『フライス盤』, 『形削盤・平削盤・豎削盤』 『機械工基本作業解説(第III部鏋・鋸・タガネ)』, 『機械工基礎実習教程』, 『ボール盤』, 〈電気熔接〉, 〈精密機械〉, 〈工具製作〉, 〈仕上〉, 〈鍛冶〉, 〈木型〉, 〈鋳型〉, 〈板金〉	14 15 16	共立(出版)社
日本技術教育協会編 「技能者養成テキスト」	『仕上(1)』, 『旋盤(1)』, 『ミーリング(1)』, 『機械の要素・力学・数学(1)』, 『材料・電気・製図(1)』 『普通学科(1)』 『旋盤(2)』, 『フライス盤(2)』, 『製図』, 『材料』, 『機械の要素』 『仕上(2)』, 『数学』 『機械工作の基礎』, 『鋳物工作の基礎』, 『電機工作の基礎』, 『旋盤(3)』, 『フライス盤(3)』, 『仕上(3)』, 『德育(上)』 〈その他25冊の発行計画〉 『德育(下)』	14 15 16 17 18	育成社 技能者養成出版公社
厚生省職業(勤労)局編 「工場事業場技能者養成用教科書」	『工業数学』, 『製図』 〈仕上作業法〉, 〈鋳物作業法〉, 『地質鉱床』	15~16 16~19	職業協会
青島賢司他編 「技能者養成用教科書」	『機械の要素・工作法』, 『力学』, 『工業理科』, 〈工業材料〉, 〈電気工学〉, 〈工場安全教育〉 『工業数学』, 『工業要項』, 〈旋盤(上)〉, 〈旋盤(下)〉, 〈ボーリング〉, 〈熔接〉	16 17	共立社
平松秀三(機械工補導) 清家正(所用教科書)	『旋盤工教科書』, 『仕上工教科書』 『機械製図科教科書』	15	大日本工業学会 パワ一社

(注)『』内は原本確認済教材, 「」内は再版本による確認済教材, <>内は刊行案内による教材。

教 材	編 集 方 針	使 用 法
教 材 内 容		
図、姿勢図、良・不良の図、データ表 知識的解説と設問 列車部品の加工・修理課題を含む	「一冊デ物理モ化学モ数学モ皆ソレゾレの実際問題ト関連シテ覚エ込ムヨウニ」作成	「初等工業教育トハ全然異ッタ方法デ」、「教師ハ講義ヲスルノテハナクテ、各自ノ独学ヲ指導スル」ための教科書である。
図面（作業対象物の加工図が多い）工程、速度、送り、切込、所要工具、説明、摘要（注意・関連知識）、各工程毎の予定時間	「実技の練習を『口授』によって課す」ではなく、「合理的スケジュールに於て作業を練習」させるための「正しい進路を明示すべき羅針盤」として作成	課題の「取捨は指導者にまつ」。「俗語、英語等は指導者によつて教えらるべきである」。
「標準的図面ト完全ナ作業手順ノ説明」、「実習スル際ニ必要ナ一般的知識及ビ事項」、透視図、正誤の対照図、工具、習熟事項	「アラユル金属加工業ノ『基礎』トナルモノ」を集めて作成	「第1年目後半期ニ」「入門教科書トシテ」使用し、『基本作業解説』と密接に関連づけて指導する。 〔他は「見習工教科書」のこと〕
図、正誤の対照図、データ表、作業上の注意、加工法の種類、作業の難さの順、安全	「工具ノ補足的説明ヤ製作ノ場合ニ特ニ注意スペキ事柄ニ関シ時々指導ヲ与ヘル」ことを集めて作成	「DATSCH」ノ教程ノ補足トシテ使用、「指導者ノタメノ準備的資料トシテ」使用。 〔併セ用イル〕
図、工具、作業順序、習熟事項、データ表、『基礎実習教程』と重複する部分もあり。	「最モ合理的ナ製作ヲ実施シ得ルヨウナ仕事ノ順序ヲ示シ、コレヲ短イ言葉デ説明」している	「見習工ハ教程ノ印刷物ヲ見ナガラ職長ノ下デ実習シ、教程ヲ充分理解シ、充分ノ注意ヲ払ッテ実習」する。
「技能編」 課題毎の図と知識的解説及び設問、簡単な作業に関する工具と計測器安全に関する注意事項	「新しい環境に…順応するまでの…生活の指導」、「各職種に共通な基本的技術の体験」のため、「国民学校における教育内容を実習の基礎的要素と結びつける」	「生活編は寮・家庭・集団生活での生活指導」のため30時間で、「技能編」は工場の中でこれと併行して50時間で、「学術編」は養成所或は青年学校で」20時間かける。
同上「技能編」の他、(1)は課題毎の「作業準備」までの工程、(2)及び(3)は「作業順序」までの工程表	「養成令の趣旨に基き、且つ工場の実状を参酌して」、(1)は「一般的な技術の基礎及び基本訓練」、(2)は「広範な専門的技術」、(3)は更に、「指導職工の基礎のための特殊作業、設計的要素」	「『機械工作の基礎』に続くもの」であり、(1)は1年目に60時間で、(2)は2年目に100時間、(3)は3年目に100時間で指導する。
工業常識・基礎学科・旋盤に関する知識の解説と設問、各種の図と標準規格表、作業課題とその工程及び注意を含んだ「実習教程」	「旋盤工の基礎には本書1冊にて足りるよう」、「合科教授」を応用し、「学科と実習…との連絡補益に」「適切を期」して作成	「目次順に教養することにより技能の体得が漸次拡大」する、「第1期、第2期、第3期は概ね第1個月、第2個月、第3個月の予定」で進める。

表6 主たる職業訓練用印刷教材の特徴

編著者及び教材名	型 態・形 式	特 定	
		内 容 構 成	
鉄道省工作局編 「見習工教科書」	A5版、「解答」別冊 1頁毎に内容完結	『仕上』	本編69課題152頁 附工具 23頁 「解答」 65頁
東京府機械工養成所 技術教育研究会編 「機械工養成指導書」	A4版、片面刷り 1頁毎に完結の課題票 1枚刷りも可としている	『フライス』	やっていけない事1頁、基本 実習課程1頁、カッタ・作業 品名1頁、構造図2頁、部品 名7頁、カッタ1頁、割出台 使用法3頁、本編26頁
ドイツ工業教育委員会編日本工業協会訳 「ダツチ実習教程」	『基礎実習教程』	B5版、綴じ込みB4版片面刷りもあり、1頁（又は見開）毎に完結の課題票	解説5頁、『作業分析』的な「基礎 教程ノ作業」2葉、『A.B.B.』的 な「作業習熟順序ノ適当ナ例」2 葉、本編54課題
	「基本作業解説」	B5版、1頁毎に完結の関 連知識票	『旋盤』 マエガキ1頁、本編29項目、 単語集5項目
	専門工職種別	A5版、綴じ込みA4版片面刷りもあり、1頁毎に完 結の課題票	『旋盤(1)』 利用方法7頁、『作業分析』的 な「仕事別習熟作業一覧表」1 葉、「作業習熟順序一覧表」1 葉、本編35課題
日本技術教育協会編 「技能者養成テキスト」	Ⓐ 「職種決定前の 総合テキスト」	昭和17年に全面増補改訂を行 い、この時新たにⒶを発行。この他、教科書の種類 を「基礎学科」、「普通学科」 に分類、各種ともA5版。	『機械工作の基礎』 各種機械写真8頁、同解説2 頁、産報綱領等2頁、生活編 29頁、技能編91頁、学術編29 頁
	Ⓑ 「専門学科= 専門作業法」		『旋盤(1)』 本編91頁、工具6頁 『旋盤(2)』 本編112頁、三角表等 『旋盤(3)』 12頁 本編97頁、規格12頁
平松秀三著 機械工補導所用教科書	A5版、「実習教程集」を附 録別冊としている。	『旋盤工教科書』	凡例4頁、第1期106頁、第 2期106頁、第3期88頁

(注) 表中「」内の文言は、上記教材または関連文献よりの引用である。

し基礎・専攻学科をより重視していたこと、③工場事業場技能者養成所と工業青年学校は、ともに勤労青少年の教育施設であったが、しかし前者の実験・実習重視に対し、後者の普通学科重視の対照が見られたこと、④国民勤労訓練所は普通学科の比重が高く、そこでは独特の精神訓練を行っていたことである。

それでは最後に、このような教育を効果的に行うために、各公共職業訓練施設はどのような教科書・教材を使用していたのであらうか。我々が特定し得た関連教科書等の一覧は、第五表の通りである。その編・著者は同表の通り、鉄道省工作局、東京府機械工養成所技術教育研究会、日本工業協会（訳）、日本技術教育協会、厚生省勤労局、及び青島（工場監督官）・平松（厚生省技師）等の個人であった。このほか、（東京府立）機械工養成所技術教育研究会編「技能者養成叢書」（全一三冊、パワー社⁽¹⁾）、文学社編「技能者養成用教科書」（文学社、全七冊⁽²⁾）、更に三省堂編「技能者養成用教科書」（三省堂⁽³⁾）等も、当時の公共職業訓練施設で使用されていた教科書と考えられる。このような各種の教科書・教材のうち、当時特に高い世評を受けたものは、東京府機械工養成所技術教育研究会及び日本工業協会訳の教科書・教材であった。⁽⁴⁾なお、同表のうち、日本技術教育協会は昭和一四年において、「青年学校令準拠」、「青年学校令準拠・技能者養成令準拠」の二種類の教科書を発行していたが、しかし昭和一五年以降、『普通学科』（青年学校令準拠・技能者養成令準拠）の例を除き、いずれも「技能者養成令準拠」の教科書のみを発行している。これらの教科書は昭和一七年に入るとともに、全面的な増補改訂が行われ、教科書の体系化と各教科書内容の構造化が図られたのである。

更にこれ等教科書の形態・編集方針・内容等を示すと、それは第六表の通りである。これ等教科書の本格的な分析は、他の機会に譲り、ここでは特に実技内容の位置づけの視点から、その一般的特徴だけを指摘して置きたい。即

ち、①東京府機械工養成所技術教育研究会編の教科書、及び日本工業協会編のそれは実技教科書であり、より正確に云えば、実技指導票とも称すべきものであつたこと、②鉄道省工作局⁽¹⁾編、日本技術教育協会編及び平松著の教科書は、いずれも実学一体教科書であつたこと、③しかしこの実学一体教科書は実技課題の有無によつて、前二者と平松の教科書の間に差異が見られたこと、つまり、前二者の教科書が実技課題を含まないため、実習では使用できないのに対し、平松の教科書はそれを含んでいたため、学科・実習の両方で使用可能であつたことを指摘できるのである。

以上、日華事変期の公共職業訓練の教育実態を明らかにするため、施設数・生徒数、各施設の教育課程、そこで使用されたと思われる教科書の実態を考察してきた。しかし資料未発掘のため、その教育実態はきわめて部分的・断片的な状況を明らかにし得たに過ぎない。よりインテンシブな考察は、他日に期したい。

五、おわりに

本稿は三つの課題を設定することによって、日華事変期の公共職業訓練制度の内実を捉えようとしてきた。これ等の課題のうち、第一の仮説は生産管理委員会及び日本工業協会の諸活動を、又第二の仮説結論は、この時期の公共職業訓練制度の整備拡充過程を分析することによって、ほぼ明らかにし得たように思う。従つて、以下では第三の課題、つまり、この時期の公共職業訓練制度が担つていた社会的存在理由について、若干の考察を試みたい。

すでに行論の分析から明らかな通り、官側からの公共職業訓練制度の位置づけは、当時の軍需労働力需要の増大を背景にして、特に中小企業の産業振興・産業合理化を担う職長及び単能的熟練工を養成することにあつた。そしてこ

のような位置づけは、戦時軍需労働力需要の増大とともに、益々顕在化し一般化したのである。しかしこの事実を強調するあまり、当時の公共職業訓練制度の存在理由がそこにだけあつたかのように主張することは、必ずしも妥当な見解とは云い難いのである。と云うのは、このような見解では、特に厚生省所管の公共職業訓練制度が日華事変期の四年間に、目まぐるしく変化したことの意味を明らかにすることができないからである。つまり、昭和一三年七月の「求職者」に「就職上必要ナル技能又ハ知識ヲ授与」から、同年八月の「物資動員ニ依ル失業者」を「軍需品作業其他時局殷賑産業」に吸収するための「必要ナル技術ノ補導ヲ実施」へ、そして昭和一四年八月の「求職者」及び「就職シタル者」に「必要ナル技能又ハ知識ヲ授与」へ、そして更に昭和一五年一月の「中小商工業者其ノ他要転業者ノ職業補導」へ、の一連の政策転換が含意していた意義についてである。

それでは、厚生省所管の公共職業訓練制度は、何故に短期間にかくも目まぐるしい政策転換を繰り返したのであるか。それは、独自の社会的存在理由を持ち得なかつたためであろうか。否、そのような見解には賛同し難いのである。むしろわれわれはこの目まぐるしい政策転換の中に、厚生省所管の公共職業訓練制度が持つ特有の存在理由の一端を見い出すのである。それでは、その特有あるいは独自の存在理由とは、何であろうか。それは、大正一〇年四月の「職業紹介法」（法律第五五号）が公共職業訓練制度に仮託した社会的存在理由であつたと考えるのである。換言すれば、それは、所与の社会状況の中で常に鋭く対立し葛藤を惹起する人間存在の尊厳と深く結合した教育機能であつたと云えよう。しかしこのような教育機能は、他の機会に言及した通り⁽⁸⁾、一人ひとりの国民に「生きること」・「働くこと」・「学ぶこと」の三位一体を保障することによつてのみ、はじめて顕在化し現実性を帯びるものであった。従つて、このような存在理由は、その存在理由の故に、厳しい政治・経済環境の下では常に潜在化し、政策の主題に据

えられることはなかつたのである。その結果、公共職業訓練制度は一見、社会的には常に不明確且つ消極的な制度であるかのように捉えられることになつたのである。日華事変期の厚生省所管の公共職業訓練制度も、この例外ではなかつたのでなかろうか。

なお、本稿はその重要性を認識しながらも、身体障害者職業訓練及び軍人遺族職業訓練について、考察する余裕がなかつた。これ等の職業訓練の研究は、今後に待ちたいと思う。

注

- (1) 厚生省は昭和一三年一月の「厚生省官制」(勅令第七号)によつて設置され、社会局及び労働局がそれまでの社会局(内務省外局)の所掌事務を管掌することになつた。
- (2) 日華事変期の公共職業訓練制度の展開過程については、次のような先行研究が参考となる。細谷俊夫『技術教育』、育英出版、昭和一九年、渋谷直蔵『職業訓練法の解説』、労働法令協会、昭和三三年、労働省編『労働行政史第一巻』、労働法令協会、昭和三六年、石原孝一『日本技術教育史論』、三一書房、昭和三七年、日本科学史学会編『日本科学技術史大系第一〇巻』、第一法規、一九六六年、産業訓練白書編『産業訓練百年史』、日本産業訓練協会、昭和四六年、国立教育研究所編『日本近代教育百年史第一〇巻』、文唱堂、一九七三年、世界教育史研究会編『世界教育史大系第三二巻』、講談社、昭和五三年、等である。
- (3) この改正は昭和一二年八月の「工業技術員養成科ニ関スル件」(文部省令第三〇号)を一部改正し、これまで一六校の官立工業専門学校に臨時別科として附置されていた工業技術員養成科を機械技術員養成科に改称し、それを一七校の官立工業専門学校に附置したのである。
- (4) この改正により、年令満一二才以上一九才までの男子青年のうち、指定の学校卒業者及び在学者以外の者は青年学校への就学義務が課されることになった。
- (5) 拙稿「公共職業訓練の成立過程に関する研究(第一部・第二部)」(職業訓練研究センター編『職業訓練研究第四巻』、一九八〇年、三七一~一二二頁)を参照されたい。

(6)

昭和二年五月二三日公布の「商工審議会官制」（勅令第一二一號）によれば、商工審議会の目的は「商工大臣ノ監督ニ属シ関係各大臣ノ諮問ニ応シテ商工業ニ関スル重要事項ヲ調査審議ス」及び「前項ノ事項ニ付関係大臣ニ建議ス」ことにあつた。会長中橋徳五郎商工大臣の下に、委員三十名が任命、昭和二年五月三〇日に第一回会議を開催している。詳細は通商産業省編『商工政策史（以下、商工政策史と云う）第四巻』、商工政策史刊行会、昭和三六年、三〇二～三一四頁を参考されたい。

(7)

商工審議会は昭和五年七月五日の廃止までの間、田中内閣時代では二つの諮問に対し一三の決議答申を、又浜口内閣時代では四つの諮問に対し四つの答申を出している。このうち、教育問題を主題にした決議答申は、昭和三年一〇月の「工業技術員ノ養成ニ関スル方策」と「商工業振興上教育ノ改善ニ関スル方策」の決議である。後者は普通教育ノ刷新・師範教育ノ改革・実業補習教育ノ充実・実業教育ノ奨励・中等実業教育ノ改善・高等実業教育ノ改善・実科大学の充実の、七項目にわたる学校教育制度改革の建議であった。詳細は商工政策史第四巻、三二五～三二九頁、商工政策史第一三巻、三五八～三六〇頁を参考されたい。

(8)

商工政策史第四巻、三二五～三二八頁。

(9)

この建議の全文は、拙編『職業訓練関係資料集（一）～大正六年～昭和一二年▽』、職業訓練研究センター、昭和五五年、一七〇～一七一を参考されたい。

(10)

昭和五年一月二〇日の「臨時産業審議会官制」（勅令第三号）によれば、臨時産業審議会の目的は「内閣総理大臣ノ監督ニ属シ其ノ諮問に応ジテ産業ノ合理化其ノ他産業振興ニ関スル重要事項ヲ調査審議ス」及び「前項ノ事項ニ付関係大臣ニ建議ス」ことにあつた。同年一月二〇日現在の臨時産業審議会のメンバーは、会長浜口総理大臣、副会長町田農林大臣、俵商工大臣以下、委員二十名となつてゐる。同年二月三日に第一回総会が開催、内閣総理大臣から「時局ニ鑑ミ経済界立直シノ為企業ノ統制ヲ必要トスル産業並ニ其ノ統制ノ方策如何」（諮問第一号）、「製品ノ規格統一及単純化其ノ他生産技術及管理経営方法等ノ改善ニ依ル能率増進ノ徹底的実行ヲ期スル方策如何」（諮問第二号）、「産業合理化ノ実行上特ニ施設スベキ産業金融改善ノ方策如何」（諮問第三号）、「国産品愛用ノ普及徹底ヲ期スル為採ルベキ方策如何」（諮問第四号）が諮問された。昭和一〇年一二月二八日の廃止までの臨時産業審議会の活動状況は、商工政策史第四巻、三四〇～三七七頁、商工政策史第九巻、一二～三九頁を参考されたい。

(11) 臨時産業審議会は第一・第二・第三・第四号諮問に対し、それぞれ第一・第二・第三・第四号特別委員会を設置したのである。この第二号特別委員会答申は、昭和五年五月二二日の臨時産業審議会第二回総会において、「原案通り答申を可決」したと云われている(商工政策史第四巻、三六七頁)。

(12) 商工政策史第九巻、二一頁。

(13) (14) 本稿引用の法令は特記しない限り、『法令全書』による。

(15) 臨時産業合理局は昭和五年六月二日の「臨時産業合理局官制」(勅令第一一二二号)により、商工省に設置。「商工大臣ノ管理ニ属シ其ノ所管ニ係ル産業ノ合理化ニ関スル事務」を所掌した。臨時産業合理局は昭和一二年五月一日の「商工省官制改正」により、統制局に発展解消した。商工省の行政機構の変遷は、商工行政史刊行会編『商工行政史、上・中・下』、商工行政史刊行会、昭和二九・三〇年、商工政策史第三巻を参照されたい。

(16) 臨時産業合理局には各企業に共通した産業合理化方策を調査審議する常設委員会(七)と、特定の企業について当該企業の合理化策を調査審議する臨時委員会の二種類の委員会が設置された。その詳細は、商工政策史第一三巻、三六三頁を参考されたい。

(17) 日本工業協会の設置経緯については、三村起一「日本工業協会ノ創立ヲ回顧シテ」(『工業ト経済、第七六号』)、山下興家「十年ノ回顧」(『工業ト経済、第一〇一号』)を参照されたい。

(18) この一連の報告書は次の通りである。

燃料節約、従業員互換制度、企業者間ノ相互啓発、適性考査、業務改善研究会、見習工教育ノ改善、企業経営者ノ資格ニ就テノ注意及職員ノ適材登用、動力伝導方法ノ改善、工場衛生、災害防止方法ノ改善、賃金制度、工場整頓、作業研究、書類ノ書方、作業工程管理ノ改善、工場運搬、常備品補充計画、技術者ニ対スル実地訓練、企業経営上ニ必要ナル統計、軍隊的組織ト職能的組織、設計ノ規準制定図面並ニ計算整理保存、賞与制度ノ改善、製品(販売後ニ於ケル)ノ故障ニ対スル研究、生産管理ノ改善ヲ目的トスル中央機関設立案、工業教育ヲ中心トシテ見タ我国教育制度ノ改善、工場照明、伝票系統及書類整理、工業博物館ノ設置、試験所及研究所ノ整備、工場温湿度の調節、傷害者ノ継続雇傭方法、工場ニ於ケル戦時対策、工場ニ於ケル屏物ノ利用、中小機械工業ノ振興策、機械工場ニ於ケル工作不良ノ防止、新経済体制下ニ於ケル機械工業ノ振興策である。

- (19) 臨時産業合理局生産管理委員会『見習工教育ノ改善』、日本工業協会、昭和七年。
- (20) 臨時産業合理局生産管理委員会『作業工程管理ノ改善』、日本工業協会、昭和九年。
- (21) 臨時産業合理局生産管理委員会『作業研究』、日本工業協会、昭和一一年。
- (22) 『作業工程管理ノ改善』の「報告文」。
- (23) 『作業研究』の「報告文」。
- (24) 臨時産業合理局生産管理委員会『工業教育ヲ中心トシテ見タ我国教育制度ノ改善』、日本工業協会、昭和一六年。
- (25) 『工業教育ヲ中心トシテ見タ我国教育制度ノ改善』の「報告文」。
- (26) • (27) 同上書、六三、二一二し三一二頁。
- (28) 日本工業協会の諸活動は、三村起一「前掲論文」・山下興家「前掲論文」のほか、機関月刊誌『工業ト経済』に詳しい。
- (29) 「工場経営上青年学校ニ対スル要望」は昭和一三年に、『日本工業協会第14回研究会資料』のタイトルの下に、日本工業協会から出版されている。詳細は同書（通産省附属図書館蔵）を参照されたい。
- (30) なお、このほか昭和一〇年六月一八日に、文部大臣の諮問機関として設置された実業教育振興委員会の答申も注目される。即ち、同委員会は昭和一〇年六月の諮問第一号、「我国産業教育ノ趨勢ニ鑑ミ実業教育ノ振興方策如何」、及び昭和一一年一月の諮問第二号「時局ニ対処スベキ実業教育方策如何」に対し、それぞれ昭和一一年九月二十四日、昭和一三年七月二十五日に答申しているが、このうち、本稿の主題との関連では特に前者の答申が注目される。と云うのは、同答申が「学校教育ニ依ラザル実業教育ニ關スル事項」において、次のように提言しているからである。「(イ)企業者ニ対シ従業者ノ為ニスル実業教育施設ノ実施充実ヲ奨励スルコト、(ロ)工業地域ニ於テハ工業学校、産業指導機関ノ施設ヲ開放シテ従業者中適材ヲ収容シテ職長等ノ養成ニ努ムルコト」である。両答申の全文は、全国実業教育会『産業と教育、第三卷第一〇号』、一〇二一~一〇頁、実業教育振興中央会『産業と教育、第五卷第八号』、一三五~一三八頁を参照されたい。
- (31) この上申書の閣議決定が昭和一二年七月一六日の「技術者及熟練工養成方策ニ關スル件」である。その全文は、拙編『職業訓練関係資料集』、一四二一~一四三頁を参照されたい。
- (32) 国立公文書館蔵『公文類聚第六十一編卷七十七・産業門』
- (33) 石川準吉『國家総動員史資料編第一』、國家総動員史刊行会、昭和五〇年、二二九頁、二三〇頁。

(34)・(35) 同上書、一六五～一七一頁、二七二～二七八頁。

(36) 石川準吉『國家総動員史資料編第九』、國家総動員史刊行会、昭和五五年、六〇三～七〇〇頁。

(37) この項目は、昭和一三年六月二三日の「國家総動員上緊急ヲ要スル諸政策ノ徹底強行ニ関スル件」の閣議決定のうちの二項目である。詳細は、商工政策史第一三巻、五三六～五三七頁を参照されたい。

(38) 『國家総動員史資料編第一』、二六四頁。

(39) 寺島家一「機械工業の現状と工員養成問題」(『科学主義工業、昭和一七年八月号』、一二八～一三三頁)によれば、その施設名は次の通りである。

東京・京都府立・静岡県立静岡・静岡県立浜松機械工養成所、神奈川金属工業試験所・兵庫県立・新潟県金属工業試験場
・千葉県・三重県・岐阜県・長野県長野・長野県岡谷・石川県・鳥取県・岡山県・広島県・山口県立山口・山口県立下関
・和歌山県・愛媛県・福岡県・大分県・熊本県・宮崎県・鹿児島県立・札幌市・東京市・大阪市立・新潟市・名古屋市
水戸市・山形市・広島市機械工訓育所、埼玉県重工業指導所技術工訓育所、日立大井・大隈機械工訓育所及び東京鋳物技
工訓育所である。

(40) 例え、昭和一三年四月一日の「東京府立機械工養成所講習規程」及び、同年六月九日の「東京市機械工訓育所規程」
は、次のように定めている。

東京府立機械工養成所講習規程(東京府告示第一七七号)

第一条 東京府機械工養成所ハ左ノ事業ヲ行フ

一 機械工の養成

二 其ノ他機械工養成ニ関シ必要ナル事項

第三条 修業期間ハ一年トス但シ成績ニ依リ修業期間ヲ伸縮スルコトヲ得修業期間ハ之ヲ四期ニ分テ各期三月トス

第六条 本所ニ入所ヲ許スベキ者ハ年令満十四才以上ニシテ左ノ各号ニ該当スルモノトス

一 品行方正堅固ニシテ特ニ身体強健ナル者

二 高等小学校ヲ卒業シタル者又ハ之ト同等以上ノ学力アリト認ムル者

東京市機械工訓育所規程(東京市告示二八二号)

第一条 東京市機械工訓育所ハ工場從業員タラントスル者ニ必要ナル知識技能ヲ授ケ及精神的訓練ヲ為スヲ以テ目的トス

第二条 本所ニ入所シ得ベキ者ハ左ノ各号ニ該当スル者タルコトヲ要ス

一 年令十八才未満ノ男子ニシテ身體健康ナル者

二 東京市内ニ居住スルモノ

三 高等小学校卒業又ハ之ト同等以上ノ学力アリト認メラル者

四 品行方正志操堅固ナル者

第三条 本所修業生ノ定員及修業期間ハ社會局長之ヲ定ム（昭和一三年三月一二日の『東京市公報』により、定員五〇名、修業期間一ヶ年と定む。引用者注）

これ等規程の詳細は『警視庁・東京府公報』昭和一〇年四月一日、昭和一三年四月一日、『東京市公報』昭和一二年九月一日、昭和一三年三月一二日、同年六月九日を参照されたい。又機械工養成（訓育）所の詳細な実践例は、岡谷技術専門校編『創立四〇周年記念誌』、昭和五三年を参照されたい。

(41)

以下、各通牒は特記しない限り、次のような文献資料による。①内務省社會局・厚生省編『職業時報』、②職業紹介事業協会（後職業協会）編『職業時報』、③厚生省職業局『転廻業対策資料第一輯、昭和一六年三月』、④同職業局『転廻業対策資料第一輯、昭和一六年五月』、⑤同職業局『転廻業対策資料第二輯、昭和一七年三月』である。

(42) 商工政策史第一二巻は、このことを「軍需・輸出に寄与しない中小工業諸部門の事業転換不可避となり、転廻業問題が發生」（二三五頁）。その「完全転業業種」として、鍛冶・金属薄板品製造・メリヤス品製造等の一四業種をあげている（二三六頁）。

(43)

中央失業対策委員会は昭和一三年七月一六日の「失業対策委員会官制」（勅令第五〇七号）により、厚生大臣の諮問機關として設置。昭和一三年八月一日の厚生大臣からの「支那事変特ニ今次ノ物資動員ニ伴ヒ發生スベキ失業ノ防止及救済ノ為施設スベキ方策如何」の諮問に対し、同年八月一八日に「失業対策要綱」を答申。その中で「失業救済方策」の一つとして、「職業補導施設」の拡充を次のように答申している。即ち、①失業者ノ就職ヲ容易ナラシムル為職業紹介所ノ職業補導施設ヲ拡充スルコト、②公私団体等ノ職業補導施設の拡充又ハ新設ヲ為サシムルノ外民間事業等ニ委託シ各種ノ補導ヲ行ハシムルコト、である。詳細は、『転廻業対策資料第二輯、昭和一七年三月』、三九頁を参照されたい。

- (44)・(49) 転廃業対策資料第一輯、昭和一六年三月、八〇三〇頁。職業補導施設の設置運営のための「職業補導施設実施要綱」を通牒している。
- (45) 職業時報第一巻第四号、九八〇一〇二頁。職業補導施設の設置運営上の留意事項を七項目、通牒している。
- (46) 転廃業対策資料第二輯、昭和一七年三月、一一六頁。その中で「入所希望者ノ詮衡ニ付テハ本施設設置ノ趣旨ニ鑑ミ学歴年令ヲ問ハズ職業上補導ヲ必要トル者ハ能フ限り之ヲ入所セシムル様特ニ御留意相成度申進候」と通牒している。
- (47) 職業時報第二巻第二号、七三頁。その中で「特ニ機械工等ノ補導ヲ実施スルニ際シテハ入所者ニ対シ能フ限り入所当初ニ於テ附近ニ在ル工場等ノ作業現場ヲ見学セシメ」、又「補導末期ニ於テ附近ノ工場等ニ依頼シ実地ニ付作業ノ実習ヲ行フ」ことを通牒している。
- (48) 職業時報第二巻第二号。道府県・市町村等の職業補導施設及び学校に委託する場合の注意事項を通牒している。
- (49) 低度工業教育及び技術者養成の実態は、本稿の第四項を参照されたい。又企業内熟練工養成の整備過程は別稿の機会に譲りたい。なお、隅谷三喜男編『日本職業訓練発展史上・下』、日本労働協会、昭和四五年・四六年、の労作がある。
- (50) 職業時報第四巻第四号、九八〇一〇二頁。その中で「昭和一五年度ニ於テ実施中ノ標記施設（職業補導施設のこと、引用者注）ニ関シテハ昭和一六年度ニ於テモ左記各項引継キ実施セル見込」と通牒している。
- (51) この別途通牒とは、昭和一五年三月一九日の「一般職業補導施設ニ関スル件」（職發第一〇五号）である。詳細は『転廃業対策資料第二輯、昭和一七年三月』、一二三〇一二四頁を参照されたい。
- (52) 東京都幹部機械工養成所『東京都幹部機械工養成所概要』、昭和一六年、一頁。
- (53) 同上書、二〇八頁。
- (54) 昭和一五年三月二十五日の「機械技術者検定規則」（厚生省令第八号）により、「機械技術者タルニ須要ナル能力」の検定制度化が行われた。
- (55) (56)・(57) 東京都幹部機械工養成所概要、八〇一五頁参照。東京都は「幹部機械工養成施設々置要綱」の通り、東京都幹部機械工養成所を設置している。例えば、目的規定によれば、「本養成所ハ機械関係経験職工ニ幹部機械工トシテ必要ナル知識技能ヲ授ケ併セテ徳性ヲ涵養スルヲ以テ目的トス」（東京都幹部機械工養成所規程第一条）と規定している。
- (58) 愛知県立幹部機械工養成所『愛知県立幹部機械工養成所概要』、昭和一六年五月、及び福岡県幹部機械工養成所『福岡県

幹部機械工養成所概要』、昭和一六年八月を参照されたい（大阪府立幹部機械工養成所については、資料未発見）。なお、昭和一四年一二月二六日の「愛知県立幹部機械工養成所規程」（愛知県告示第一四三一號）によれば、その目的は「本所ハ労務動員実施計画ニ基キ機械関係経験職工中適当ナル者ヲ入所セシメ工場等ニ於ケル幹部職工殊ニ技能者養成指導員タルニ必要ナル德育並ニ知識技能ヲ再教育スルヲ以テ目的トス」（第一条）、又昭和一五年一月一日の「福岡県幹部機械工養成所設置規程」（福岡県告示第七号）によれば、「工場又ハ事業場ニ於ケル幹部機械工特ニ技能者養成指導員タルニ必要ナル知識技能ヲ修得セシムル」（第一条）にあつた。

(59) 神奈川県立幹部機械工養成所『神奈川県立幹部機械工養成所概要』、昭和一六年一〇月、を参照されたい（兵庫・広島については、資料未発見）。昭和一六年九月二十五日の「神奈川県立幹部機械工養成規程」（神奈川県告示第七八〇號）によれば、その目的は「本所ハ機械関係経験職工中適当ナル者ヲ入所セシメ工場事業所ニ於ケル幹部機械工殊ニ技能者養成指導員タルニ必要ナル学科並ニ技能ヲ修得セシムルヲ以テ目的トス」（第一条）にあつた。

(60) この閣議決定は、昭和一五年四月一〇日の陸軍省による「軍需工業大要」策定に伴う軍需関係下請工業の整理、更には同年七月六日の「奢侈品等製造販売制限規則」（農林・商工省令第二号）による中小商工業の統合・整理の対策にあつた。

(61) 転廻業対策資料第一輯、昭和一三年三月、三五～三九頁。この閣議決定は「転業対策」として、これまでの職業紹介所（厚生省所管）と中央商工相談所（商工省所管）を統合した国民職業指導所を設置し、そこで「職業転換ノ勧奨、相談、指導、就職等ノ紹介、斡旋、其ノ他労務ノ配分ニ關スル事務ヲ有機的一体トシテ行フモノトス」ことをあげている。そして更に次のような「国民勤労訓練所設置案」を作成している。

- 一、国民勤労訓練所ハ新ニ設立スル特別ノ団体ニ委託シ經營セシムルモ之ニ要スル費用ハ國ニ於テ負担スルコト
- 二、差当リ東京、大阪ノニヶ所ニ設置スルコト
- 三、収容期間ハ三ヶ月以内トスルコト

- 四、訓練ハ被訓練者ヲ原則トシテ合宿セシメテ之ヲ行ヒ家族ニ対スル生活手当ヲモ考慮スルモノトスルコト
- 五、訓練修了迄ノ間ニ於テ国民職業指導所ト協力シ適職ノ判定其ノ他ノ指導ヲ行フモノトスルコト
- 六、国民勤労訓練所ノ主管ハ厚生省トスルコト

(62) 労働科学研究所『転業者及其補導に関する調査』、昭和一七年、三二頁、五〇頁。

(63) 同上書、三三七三四頁。

(64) この閣議決定の内容については、注(61)を参照されたい。

(65) 昭和一六年一月三一日の「職業紹介所官制中改正」(勅令第一一三号)により、国民職業指導所が制度化された。

(66) 転廃業対策資料第二輯、昭和一七年三月、九九七一〇一頁。

(67) (68) 商工行政調査会編『商工省要覧』、商工行政社、昭和一四年、四一七頁。

(69) (70) われわれが収集した職業補導施設関係統計資料は以下の所では、①厚生省失業対策部『事変関係職業補導施設要覧、昭和一四年』、②厚生省職業局『職業補導施設概要(附関係通牒)、昭和一六年』、③東京職業紹介所『東京職業紹介事業概要、昭和一四年』、同上『職業補導事業概要、昭和一五年』等の関係統計資料にすぎない。こゝでは第二の資料によつて、その全国的状況の一端を紹介したものである。

(71) (72) (73) (74) (75) (76) (77)

文部省『大日本帝国文部省第六十七年報下巻』、一七四七六頁。
文部省『大日本帝国文部省第六十七年報上巻』、六二三頁。但し、工業農業・工業商業・工業水産等の複数職業科の生徒数は除外。

学科目構成時間数の分析は次のような資料による。①神戸高等学校機械技術員養成所は、神戸高等工業学校『神戸高工一覽自昭和一六年度至昭和一八年度』、昭和一八年、一九七二〇頁。②仙台高等工業学校工業技術養成科は、仙台高等工業学校『創立三〇周年記念誌』、昭和一四年、四六五頁。③乙種工業学校は、全国工業高等学校長協会『五〇年史』、昭和四年、四七頁。④私立日立亀戸工業青年学校は、生産管理委員会『工業教育ヲ中心トシテ見タ我が國教育制度ノ改善』、昭和一六年、二一五七二六頁。⑤国民勤労訓練所は、村上頼威『国民勤労訓練所』、日本産業文化協会、昭和一九年、七五七九頁。⑥その他の教育施設は、本文で紹介した関係法令・通牒である。

この全一三冊のうち、現在確認し得たものは「機械工作法前編」、「機械工作法中編」、「材料力学」、「旋盤」である。

三省堂発行の教科書のうち、現在確認し得たのは「工業数学」、「国語」、「工業理科(物理・化学)」である。
その他、産業教育研究会編『機械工学教科書』(積善館、全九巻)、大阪工業教育研究会編『簡明』または「技能」シリーズ

ズ、全二五冊（斯文書院）等もある。これ等の教科書は工業学校、工業青年学校においても利用できるようになつていった。

(78) 『工業ト経済第一〇〇号』、四二一・四三頁、昭和一六年三月二三日より三日間開催された日本工業協会職工養成研究会は、「ダツチノ基本実習教程及ビ機械工養成所ノ著ワサレタ書物ヲ参考ニシタ方ガ良イ」と報告している。

(79) この「見習工教科書」は、昭和六年の『見習工教育ノ改善』に付された「鍛冶作業」の見本と型態・形式を異にするが、しかしその内容は「実学一体」教科書である。

(80) 拙稿「公共職業訓練の成立過程に関する研究（第一部・第二部）」（前掲同書）を参照されたい。

（ささき てるを 職業訓練研究センター 訓練制度研究室）
（たなか かずとし 職業訓練研究センター 訓練教科方法研究室）