岩手大学教育学部研究年報　第53巻第2号（1994.2）　33～49.

建設技能労働力養成における見習制度の変容

佐　藤　　眞*

（1993年10月15日受理）

は じ め に

本稿の目的は建設業における技能労働力の養成の実態を明らかにし，これまで親方制的雇用関係のもとで機能してきた見習制度が，技能労働力の需給逼迫下の今日において，いかなる変容を示しているのかを実証的に究明することにある。

「バブル経済」崩壊後，有効求人倍率の低下にみるように，労働力需要は全体として緩和してきているが，建設業における技能労働力不足は慢性化し，とくに技能後継者としての若年層の採用難はいまだ深刻であり，就業者の年齢構成の高齢化も他産業にぬきんでて顕著なものとなっている。建設労働政策がゼネコンサイドに偏り，生産の末端に位置する零細事業主による技能労働力の養成を事実上軽視してきたことの指摘はともかく，こうした労働力供給の変化は従来の技能者養成のあり方に大きく作用し，見習制度による養成は転機にたたされているかに見える。この実態を明らかにするため，養成訓練を担ってきた零細事業主・親方層とそこで養成される見習工のそれぞれに焦点をあて比較検討することで，今日の技能者養成全体の中に占める見習制度の位置と役割について考察していく。

Ⅰ．建設技能者養成と職業訓練

建設技能者の養成は，①各個別の事業主・親方のもとでの見習制度による養成と，②「職業能力開発促進法」にもとづく職業訓練，1）事業内認定職業訓練（大企業による「単独」職業訓練ならびに中小零細企業・工務店による「共同」職業訓練）と，2）公共職業訓練（都道府県および雇用促進事業団による）が並存している。

ここでいう見習制度とは，技能を習得しようとする，いわゆる見習の青少年に対して，個別事業主・親方がそれぞれ独自に実施する養成訓練の方法・組織をさしている。したがって，法令にもとづき，養成訓練科目や内容および時間数が定められている②の職業訓練（事業内認定職業訓練および公共職業訓練）とは性格内容を異にする。

これらの技能者養成システムの中で，最も大きな比重をしめてきたのが①の見習制度である。後述するように，見習制度による技能者養成が困難の度を増してきているにもかかわらず，公共職業訓練あるいは事業内認定職業訓練（単独もしくは共同）が，それに代わる技能者養成の

＊　岩手大学教育学部

中心として機能していないのが実状である[1]。

そこで，まず建設技能者養成における職業訓練の位置はどのようなものであったかについて概観しておこう。戦後の技能者養成訓練は，「労働基準法」(1947年)の制定によって，「技能者の養成」に関する規程が条項として明文化され，これにもとづいて，「技能者養成規程」(1947年）が公布された。これは戦前における年少者に対する技能訓練のありかたについての反省から，使用者による徒弟の酷使を禁止し，養成契約の公正化，養成期間の規制等，養成工保護の観点に立ったものであった。

さらに，「職業安定法」(1947年）による公共職業補導所（「職業訓練法」施行後，訓練所と改称）での求職者に対する基礎的訓練，そして失業保険の福祉施設として設けられた総合職業補導所（設置主体はのちに労働福祉事業団から雇用福祉事業団へ）での職業訓練とが併行的にすすめられた。

やがて朝鮮戦争を契機とした独占資本の復活再編にともない，資本サイドからの強い要求として，産業に必要な近代的技能労働者の確保を目的に，職業訓練制度の検討の必要が打ち出され，「職業訓練法」(1958年）が制定される。この職業訓練法はこれまでの「労働基準法」による技能者養成と，「職業安定法」による職業補導を一本化し，助成制度や技能検定を新たに盛り込んだ内容であった[2]。

当初，法案は「職業訓練は国または事業主が行うもの」となっており，これに修正を求めて対決したのが当時の土建総連であった[3]。すでに，土建総連は労働組合として全国に共同技能者養成所を設立し，技能者養成を実施していたので，労働組合の行う職業訓練とそれへの国家助成措置の項目を法案に明記させる運動を展開し，結果として職訓法の第12条にそれが挿入された。ただし，土建総連の設立した共同技能者養成所は職訓法の12条該当の職業訓練所として認可されないものがほとんどで，助成金も出ず，組織内のカンパでかろうじて維持されたのである。ともあれ，労働組合による職業訓練の項を明記させたのは，この時期の運動の成果としては画期的なものであった[4]。

そして，職業訓練は次のように，①公共職業訓練としての一般職業訓練所，総合職業訓練所によるものと，②事業内認定職業訓練として単独事業所および共同職業訓練団体（共同には補助金交付）によるものとしてスタートした。戦後のそれまでは，食糧難，住宅難などで年少者を徒弟として雇い入れ，長期の養成訓練を施すことは事業主にとって少なからぬ無理があったし，「技能者養成規程」による養成制度は負担の点からも敬遠されがちだった。しかし，職業訓練法で認定された事業内共同職業訓練は補助金が交付されたこともあって，建設業親方層の一定部分は徒弟制的養成方法に代わるものとして，事業内共同職業訓練により見習を確保し養成しようとしたのである。

職訓法制定後，事業内職訓は1959年，訓練生が5万5千人から，1968年8万4千人へと増加する。その内訳のほとんどは建設業を中心とした中小零細企業の共同職訓の普及によるものであった。こうした状況を背景に，建設業では，従来の徒弟的養成方法にかわって，1960年代以降，「集合的組織的教育訓練形態が建設職人の技能養成形態の主体になった」[5]との指摘がなされた。集合的組織的教育訓練とは公共職業訓練や事業内共同職業訓練をさしている。これを促した要因は，第1に生産方法・技術の変化による知的熟練の要請，第2に職業訓練法制定とそれによる技能検定の実施，第3に若年労働力および職人不足の深刻化にともなう労働市場の変化，であるとされた。

この指摘は実証的な分析にもとづいた，今日でも多くの示唆に富む研究成果であるが，調査時期ならびに調査対象地域に限定され，全国的にみたその後の経過は必ずしも，公共職業訓練や事業内共同職訓が建設技能者養成の主流にはならなかったのである。

認定外の養成訓練実態を直接示す資料はないものの，傍証するデータとして「かながわ総研首都圏建設産業調査委員会」が実施した調査結果をあげることができる[6]。これによると，職業訓練校の「経験なし」が有効回答1,699のうち，1,348（79.3％）という数字にみられるように，建設技能形成において職業訓練校のしめる位置は低かったのであり，集合的組織的教育訓練は主体とはならなかったのである。また，この間の公共職訓そして事業内共同職訓ならびに各種協同組合や労働組合による共同職業訓練所の訓練生数の減少，停滞が指摘されており[7]，これらから，建設技能者は，個別事業主のもとでの見習養成によるものが主流であったと考えられるのである。

職業訓練法は1969年，78年の改訂を経て，1985年，職業能力開発促進法（「能開法」）へと名称変更された。この能開法は訓練の重点を在職者訓練＝向上訓練・転職訓練におき，事業主の実施する職業訓練，企業内訓練の援助強化を意図したもので，公共職訓における養成訓練のウェイトの縮小であったとされている[8]。これらについては職業訓練が建設技能者養成のニーズの実態に対応しきれなかったという側面も含め，後述する調査結果の分析でも明らかになろう。

1）　ただし，事業内認定職業訓練の注目すべき動向として，1980年代後半から，大手住宅メーカーは建設需要の急増と技能労働力の不足に対処すべく，相次いで単独の職業訓練校を設立し，技能者養成に着手している。この経緯とそこで養成される技能の性格については，拙稿「建設技能労働力需給の逼迫と養成訓練の新動向」（『岩手大学教育学部研究年報』第51巻第2号，1992年）参照。

2）　労働調査協議会編『職業技術教育と労働者』（大月書店，1962年）参照。

3）　中込友美「職業技術教育と日本の労働組合」（『日本労働協会雑誌』1964年6月号）参照。

4）　日本労働協会調査研究部『労働組合と職業技術教育』（日本労働協会，1964年）134～156頁。

5）　道又健治郎，木村保茂「建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動」（北海道大学教育学部産業教育計画研究施設研究報告書第9号，1971年）31頁。

6）　かながわ総研首都圏建設産業調査委員会「『町場』再構築－地域と産業の民主的改革をめざす首都圏建設産業調査－第1次集計結果データ集」，1987年，20頁。

7）　東京土建一般労働組合「第46回定期大会議案」（1993年）146～147頁。

8）　田中萬年「公共職業訓練施設再編成の実状」（『職業訓練研究』第7巻，職業訓練大学校，1989年）ならびに「『職業能力開発促進法』の改正と公共職業訓練の再編成」（『技術教育研究』№41，技術教育研究会，1993年）参照。

II．建設技能者養成の過去と現在

それでは，建設技能者の養成形態がどのように変化してきたかを，親方層と見習青年層とを比較することで検討していく。ここで分析の対象とする調査データは，全建総連（全国建設労働組合総連合）東京土建一般労働組合が，建設技術研修センター事業の一環として実施した調

査（1993年2月～5月）でえられたものである。この調査は，東京土建一般労働組合が建設労働組合の運動として，技能後継者を育成すべく，職業能力開発短期大学校「東京建築カレッジ」の設立を計画，その前提となる組合員の技能養成訓練の実態把握のため，建設政策研究所に調査委託したものであり，筆者もこの調査分析に参加した。この調査結果は最終報告「建設労働者の技能養成に関する調査研究」（1993年11月，筆者担当「2．建設産業における技能養成の過去と現在」）に詳細がまとめられている。調査の概要は以下の通りである。

1）調査対象と回収…東京土建一般労働組合の組合員の親方層ならびに青年層へ，それぞれアンケート形式の調査票を直接個人に郵送配布。対象地域は東京都内全域。回収結果は親方調査が3,533配布，回収436（回収率12.3％），青年調査が1,554配布，回収436（回収率8.4％）である。

2）対象者の属性…平均年齢は親方調査が54.6歳，青年調査が25.9歳。職種構成では，最も多いのが大工（親方調査28.1％，青年調査20.6％）で，次に電工（同8.5％，11.5％），塗装工（同5.0％，9.2％），左官工（同4.2％，6.1％）と続いている。

3）経営規模…資本金／親方調査では，法人資本金500万円未満層が44.5％で最も多く，個人経営が37.2％と続く。青年調査（勤務先）では，個人経営が最多で47.7％，法人資本金500万円未満層は33.0％である。

4）就業内容…工事対象／戸建小規模建築が親方調査で54.0％，青年調査で40.2％とそれぞれ最も多い。丁場別構成／町場（零細資本，工務店が元請する戸建小規模住宅分野），新丁場（大手住宅メーカーが元請する小規模工事分野），野丁場（ゼネコン資本が元請する大規模工事分野）のそれぞれにほぼ均等に分布している。

以上の調査概要は組合員構成と大筋で共通しており，組合員の全体的傾向を一定程度反映したものとみることができる。

1　親方層にみる技能養成の過去

まず，親方自身の技能養成はどのようなものであったかについて見ていこう。

イ）入職前教育　入職前に学校教育（工業高校，大学）で，建設に関する技術・技能を学ぶ機会があった親方は27.6％であり，その機会がなかった親方が72.4％と多数をしめている（表－1）。また，入職前や見習の時期に職業訓練校，専門学校で教育訓練を受けたかどうかをみると，その経験が「ある」のは14.5％，「ない」が85.5％となっている（表－2）。

これらから明らかなことは，入職前後をつうじて，建設に関する何らかの教育・訓練機関を経由している親方層は少なく，圧倒的多数は，建設に関する事前の教育・訓練の機会がないま

表－1　親方の入職前教育の有無

	回答数	構成比
あった	116	27.6
なかった	304	72.4
合計	420	100.0
無回答	16	

表－2　親方の職業訓練校・専門学校経験の有無

	回答数	構成比
ある	62	14.5
ない	367	85.5
合計	429	100.0
無回答	7	

表－3　親方の見習・徒弟経験の有無

	回答数	構成比
ある	332	77.0
ない	99	23.0
合計	431	100.0
無回答	5	

ま入職したことがわかる。

これにたいし，見習徒弟経験をみると，経験の「ある」親方は77.0％と，「ない」23.0％と比べて圧倒的に多数をしめている(表－3)。親方層の技能養成は見習経験によるものが主体であったといえる。

ロ）技能習得機会　見習経験の有無は表－3でみたところであるが，主要職種のほとんどで見習経験「あり」が多数をしめている。たとえば，回答数の最も多かった大工親方において，見習・徒弟経験ありは9割を超えている。そして，これらの技能習得機会は複数に及ぶであろうから，その組合せを表－4でみると，「見習のみ」が53.5％と過半をしめており，最も多いのである。このことからも技能養成にあっては見習経験が中心的位置をしめてきたといえよう。

表－4　親方の経験年数別にみた技能習得機会

		経験年数別			合計
		経験29年以下	同 30—39 年	同40年以上	
回答数	入職前教育のみ	12	8	3	23
	見習経験のみ	58	78	76	212
	訓練校のみ	2	0	0	2
	入職前＋見習	18	15	15	48
	入職前＋訓練校	5	2	2	9
	見習＋訓練校	3	9	8	20
	入職前＋見習＋訓練校	5	11	9	25
	いずれもなし	31	17	9	57
	合計	134	140	122	396
構成比	入職前教育のみ	9.0	5.7	2.5	5.8
	見習経験のみ	43.3	55.7	62.3	53.5
	訓練校のみ	1.5	0.0	0.0	0.5
	入職前＋見習	13.4	10.7	12.3	12.1
	入職前＋訓練校	3.7	1.4	1.6	2.3
	見習＋訓練校	2.2	6.4	6.6	5.1
	入職前＋見習＋訓練校	3.7	7.9	7.4	6.3
	いずれもなし	23.1	12.1	7.4	14.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0

ただし，注意すべきは，技能習得の機会が「いずれもなし」のタイプも14.4％存在する。この層は経営管理のみに専念しているのか，あるいは現場作業にも従事しているのかは不明であるが，いずれにせよ，技能習得の機会がなくとも親方として存立可能なことを示している。

さらに親方の経験年数別から変化を追うと，経験年数の少ない相対的に若い親方層，つまり最近になるほど，技能習得機会が「見習のみ」のウェイトは低下してきており，他方の「入職前教育のみ」や「いずれもなし」のウェイトが高まっている。

こうした見習経験の比重の低下という変化はありつつも，見習修了後の技能習得機会も含めて，親方の経験から，技能習得に寄与したものとして，まず第1に「見習期間中の教育」33.9％があげられ，そして「見習後の親方・先輩の教育」21.5％，「見習後の自身での学習」19.6％とつづいている（表－5）。

表―5　親方の技能習得で主に寄与した方法

	回答数		構成比	
	最も寄与	次に寄与	最も寄与	次に寄与
中学・工業高校の教育	21	8	5.2	2.5
見習期間中の教育	137	22	33.9	6.9
職業訓練校の教育	14	7	3.5	2.2
専門学校の教育	13	6	3.2	1.9
見習修了後の組合の講習会	7	17	1.7	5.3
見習後の親方・先輩の指導	87	98	21.5	30.5
見習後の自身での学習	79	117	19.6	36.4
見習後の組合以外での講習	7	18	1.7	5.6
その他	39	28	9.7	8.7
合計	404	321	100.0	100.0
無回答	32	115		

注）二つの寄与した方法の組合せで目立つものは，「見習い＋見習後の親方・先輩の指導」(60)，「見習＋見習後の自身の学習」(51)，「見習後の親方・先輩の指導＋見習後の自身の学習」(50) など。

親方層の技能形成の主要な形態は，教育機関を通してではなく，見習経験，その後の親方・先輩による現場労働を通しての実地訓練，換言すれば，OJT（On the Job Traininng　職場内訓練）が主体であったといってよかろう。

こうした現場教育，いわば「見よう見まね」(learning by doing) による養成方法が一般的であったのはなぜか。それは，建設技能の性格に由来する。たしかに技術革新による生産工程の変化，作業の標準化・簡素化にともない，要求される技能・知識は変化してきた。しかしながら，建設生産は注文一品生産であり，屋外生産・現場移動を基本とするため，工程の機械化にはおのずと限界がある。こうした建設生産における労働対象の多様性が，労働過程における手工的熟練を排除しえず，必要たらしめてきたことによる。この手工的熟練は客観化された知識として習得することが困難なものであるため，その熟練形成に際しては，あくまでも現場での実地訓練が中心となる。こうした養成方法は見習制度による他なかったからと考えられる。

いわゆる知的熟練の比重増大と手工的熟練の比重低下として，建設技能の性格の変化が特徴づけられるように，住宅建設の場合でいうと，木造軸組工法住宅の分野でも，プレカット加工による部材の規格化をもとに，CAD・CAM による工場生産体制が進展している。しかし，手工的熟練が排除されてしまったのではなく，注文住宅にみられるように，造作・仕上げ部分は大工の手工的熟練技能に現時点でも依存せざるを得ない状況であることも指摘されているのである。すなわち，要所要所の「おさまり」は道工具を用いての手作業であり，まさに手工的熟練技能が必要とされる。こうした作業領域はせばまりつつあるとはいえ，いまだ随所に存在するのである。この熟練技能は種々の要素からなる総合的なものであり，カンやコツにたよる体得が基本となることは今日でも変わりない。

それゆえ，技能の習熟過程は長期にわたり，訓練する者とされる者との間での実地教育，いわゆる OJT が中心となる。こうした技能は，そのつどマンツーマンで伝達，体得されていく性格のものであり，単能的熟練とは異なり，短期間で大量の養成は不可能で，見習養成をへて形成されざるをえない。この技能労働力の養成・供給を独占することによって，町場建設業者は

職域を確保することが可能だったのである。

以上，親方層の技能養成についてみてきた。ではこれとの比較で，「不足」が深刻化している技能後継者たる見習工の技能養成について検討しよう。

2　見習青年にみる技能養成の現在

ここで，用いるデータはつぎの通りである。①見習養成を停止している親方（以下「養成停止親方」と略）が，かつて養成した青年のデータ，③現在養成中の青年のデータ，および青年調査から，②すでに見習期間を修了した青年のデータ，④現在見習中の青年のデータ，⑤見習経験のない青年のデータである。これらのうち①と③は親方を通じて間接的に集約されたものであり，②,④,⑤は青年自身が直接回答したものである。この両者をおおよその時間的経過にそったものとして①から⑤へ順序づけている。ただし比較の際，③,④のいずれを利用するかの問題は残すが，現在の見習養成の実態を，よりリアルに示すものとして，③,④を併記した。

(1)　見習青年の属性の特徴

イ）出身地　見習青年の出身地を，時系列に①から④まで並べた表－6に即してみると，次のような変化の特徴が指摘できる。まず，東京都出身者の比重が過半を占めるようになったことである。それはとりわけ親方調査のデータ①，③の比較で明瞭にあらわれている。かつて東京都出身者は30.7％であったのが現在59.6％へと倍加している。また，青年調査データ②，④から東京都出身者は7割前後をしめている。

このような東京都出身者の比重の増大の一方，これまで給源地として比重の高かった東北・

表―6　見習工の出身地の推移

			親方調査①	青年調査②	親方調査③	青年調査④
			養成停止親方の当時の見習	かつて見習だった青年	現在養成中の親方の見習	現在見習中の青年
出身地	回答数	東北・北海道	76	7	12	5
		東京都	78	49	68	15
		東京都以外の関東	65	6	18	1
		中部	17	1	2	2
		近畿以西	17	2	9	0
		海外	1	0	5	0
		合　計	254	65	114	23
		無回答	164	2	60	0
	構成比	東北・北海道	29.9	10.8	10.5	21.7
		東京都	30.7	75.4	59.6	65.2
		東京都以外の関東	25.6	9.2	15.8	4.3
		中部	6.7	1.5	1.8	8.7
		近畿以西	6.7	3.1	7.9	0.0
		海外	0.4	0.0	4.4	0.0
		合　計	100.0	100.0	100.0	100.0

北海道出身者はデータ①，③を比較すると29.9％から10.5％へ，また東京以外の関東出身者は25.6％から15.8％へと比重を低下させている。また，少ないとはいえ，海外出身の見習が4.4％存在することも今日の特徴として注目すべきであろう。

ロ）前職の有無　つぎに，見習青年の前職の有無を表－7でみると，「前職有り」が親方調査データ①で36.8％から，③では63.6％へ，同様に青年調査でも②48.4％から④55.0％へというように，「前職有り」が大幅に増え，過半数を超えるようになっている。若年層の労働市場に

表－7　見習工の前職の有無

			親方調査①	青年調査②	親方調査③	青年調査④
			養成停止親方の当時の見習	かつて見習だった青年	現在養成中の親方の見習	現在見習中の青年
前職の有無	人数	前職あり	84	30	68	11
		前職なし	144	32	39	9
		合　計	228	62	107	20
		無回答	190	5	67	3
	構成比	前職あり	36.8	48.4	63.6	55.0
		前職なし	63.2	51.6	36.4	45.0
		合　計	100.0	100.0	100.0	100.0

表－8　見習工の学歴の変化

			親方調査①	青年調査②	親方調査③	青年調査④	青年調査⑤
			養成停止親方の当時の見習	かつて見習だった青年	現在養成中の親方の見習	現在見習中の青年	見習経験なし・その他青年
学歴	人数	高校中退	26	8	14	5	3
		高校中退を除く中卒	140	13	17	5	3
		高校卒	76	30	72	4	12
		うち工業高校建築・土木科卒*	—	8	—	1	3
		短大（専門学校*）卒	3	13	4	7	10
		大学・大学院卒	6	3	4	2	1
		その他	5	2	3	0	0
		合　計	256	69	114	23	29
	構成比	高校中退	10.2	11.6	12.3	21.7	10.3
		高校中退を除く中卒	54.7	18.8	14.9	21.7	10.3
		高校卒	29.7	43.5	63.2	17.4	41.4
		うち工業高校建築・土木科卒*	—	11.6	—	4.3	10.3
		短大（専門学校*）卒	1.2	18.8	3.5	30.4	34.5
		大学・大学院卒	2.3	4.3	3.5	8.7	3.4
		その他	2.0	2.9	2.6	0.0	0.0
		合　計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注）＊印を付した「工業高校建築・土木科卒」及び「専門学校卒」を問う選択肢は，親方調査ではもうけていない。

おける流動性の進展を示しており，見習青年の入職経路もいわば新規学卒型から転職流入型のタイプが主流となりつつある。

ハ）学歴　さらに，学歴別構成においても変化は著しい（表－8）。かつて見習は中卒が過半数（54.7％）をしめていたことがデータ①で確認されるが，現在はデータ③④に示されるように中卒見習は14.9～21.7％へと大きく比重を低下させ，高校卒以上が多数をしめている。ただし，データ③④⑤からわかるように高校中退者が中卒者と同様の比重を占めている点も無視できないであろう。

以上，見習青年の属性からみた特徴をまとめると，地元の東京都出身者の比重が倍加し，過半をしめるようになったこと。そして，前職経験者が増加し，さらに，中卒者から高卒以上へとシフトしている。それに連動し，入職年齢は当然のことながら上昇している（親方調査データ①③の比較で，平均19.6歳から23.4歳へ，また青年調査データ②④で19.0歳から19.7歳へ）。

(2) 見習青年の技能養成の実態

イ）入職前教育　現在の養成形態を青年調査をもとにみていく。まず，入職前の教育機会の有無についてみると，「あった」が26.0％，「なかった」が74.0％をしめる。これはすでにふれた親方調査で得られた結果とほぼ同様の比率を示している。教育機会があったとの回答のうち，職業訓練校が約半数をしめ（48.5％），専門学校が33.3％，工業高校21.2％，大学6.1％，その他9.1％とつづく（表－9）。とくに職業訓練校を経由したケースが親方の場合，14.2％であった表－4に比べ，青年層では48.5％存在するという結果は，今日の特徴ともいえよう。

表－9　見習工の入職前教育の有無とその教育機関

		青年調査	
		回答数	構成比
入職前の教育機会	あった	34	26.0
	なかった	97	74.0
	合計	131	100.0
	無回答	0	
教育機関（複数回答）	工業高校	7	21.2
	職業訓練校	16	48.5
	専門学校	11	33.3
	大学	2	6.1
	その他	3	9.1
	回答数	39	
	回答者数	33	100.0
	無回答	1	

ロ）見習経験　つぎに見習経験の有無についてみよう。表出はしていないが，青年調査によれば，「現在見習期間中」19.0％，「見習期間を修了」55.4％，「見習途中で親方を変え未修了」1.7％，「見習経験はない」10.7％，「その他」13.2％である。すなわち，現在見習期間中も含めて，76.1％が見習を経験している。これは親方の場合の見習経験「あり」77.0％（表－3）とほぼ同様の結果である。見習養成に代わりうる養成方法として，職業訓練が位置づいていな

い現状では，少なくとも技能養成において見習経験が今日でも重要な位置を占めていることが確認される。

ただし，注意したいのは，ここに表れた数字をもって，親方の時代から一貫した傾向として，見習養成に対するニーズが高いとは必ずしもいえないことである。なぜなら，まず第1に表－4の親方調査の時系列にみた結果からわかるように，経験年数からみて，入職時期が新しいとみなすことのできる層ほど，見習経験の比重が低下してきているからである。第2の理由として，「かながわ総研首都圏建設産業調査委員会」の調査報告書，「『町場』の現代的再生のために」(1989年，p.147)によると，見習経験のない組合員の比率を組合加入時期別にみると，1979年以前は10％台であったのが，1980～1985年には20％台，1986年以降には37.3％と増大しており，この結果と今回調査の表－4を併せて考えれば，全般的傾向として見習経験者の比重の低下は明らかであり，見習養成に対するニーズは低下しているとも考えられるのである。見習制度が今後とも技能者養成の中心として推移していくとは限らないことを，ここで指摘しておく必要があろう。

ハ）見習期間　青年層の8割近くが見習経験を経ているが，そこでの見習期間の定めが不明確になっている。表－10が示しているように，現在，見習を養成している親方のうち，見習期間を定めているのは28.7％（「伝えている」25.3％＋「伝えていない」3.4％）であり，65.5％が「本人次第なので定められない」として期間を定めていないのである。これは親方の年代が若くなるにつれて見習期間を定めていない比率が高くなっている。また親方の年齢別でみると60歳以上親方では38.5％が期間を定めているのに対し，若い層ほどその比率が低下し，39歳以下の親方になると25.0％しか期間を定めていない。

これを丁場別にみると，「本人次第なので定められない」とする親方が，新丁場で最も多く86.7％，野丁場で62.5％，町場で50.0％とつづいている。

表－10　親方による見習期間の設定状況

		親方の年代別					
		30代以下	40歳代	50歳代	60歳代	合計	平均年齢
回答数	定めて事前に伝えている	2	7	8	5	22	51.1
	定めているが伝えていない	0	1	2	0	3	53.0
	本人次第なので定められない	6	18	25	7	57	50.3
	その他	0	1	3	1	5	51.3
	合計	8	27	38	13	87	50.7
構成比	定めて事前に伝えている	25.0	25.9	21.1	38.5	25.3	
	定めているが伝えていない	0.0	3.7	5.3	0.0	3.4	
	本人次第なので定められない	75.0	66.7	65.8	53.8	65.5	
	その他	0.0	3.7	7.9	7.7	5.7	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

こうしたなかで，見習期間そのものはどのように変化してきているのかを表－11でみよう。ほぼ時系列順に並べたデータ(A)，(B)，(C)の見習期間の変化を見ると，(A)の親方自身の見習期間は平均4.2年であったが，(B)の青年調査では3.5年，そして(C)の現在，見習を養成している親

表—11　見習期間の推移

		親方調査 (A)	青年調査 (B)	親方調査 (C)
		親方自身の見習期間	現在見習及び経験者の期間	現在養成中の見習の期間
人数	2年未満	29	18	9
	2年—3年	42	12	5
	3年—4年	73	16	6
	4年—5年	32	9	1
	5年以上	142	22	4
	合　計	318	77	25
	無回答	118	54	0
	平　均	4.2年	3.5年	2.5年
構成比	2年未満	9.1	23.4	36.0
	2年—3年	13.2	15.6	20.0
	3年—4年	23.0	20.8	24.0
	4年—5年	10.1	11.7	4.0
	5年以上	44.7	28.6	16.0
	合　計	100.0	100.0	100.0

方が定めた見習期間は平均2.5年と短縮してきているのである。(A)のデータでは，5年以上が44.7％を占め，次に3－4年が23.0％とつづく。(B)の青年でも5年以上が最も多い(28.6％)が，2年未満が23.4％とつづいている。表出しないが，さらに(B)の青年層を経験年数別にみると，経験年数10年以上の層では平均見習期間が5年であるが，経験4年以下の層では約2年と大きな隔たりがある。ここにみるような見習期間の急速な短縮化傾向は，1950年代の電動工具の登場に始まる今日までの技術革新の進展下で，一層加速化されてきているといえよう。

つぎに，見習養成担当者について表－12をみると，親方調査データ①③と青年調査データ②④のいずれでも，見習の養成は親方自身による場合が一般的であったものが，親方配下の年輩職人に依存する度合が強まっている。かつて親方も現場労働に従事するなかで見習の養成を担当したが，経営管理，営業への専従度が高まるなかで，親方が見習の養成訓練にはたす役割機能は後退しているとみなすことができよう。

また，見習青年層の定着をはかるうえで，居住環境も無視できない。かつて住み込みといわれた「親方宅同居」から「親の家に同居」へと比重を移している（表－13)。これはさきにみた，東京都出身者の比重の増大が直接反映していると思われる。

見習期間修了後の青年の定着率はつぎのようなものである。見習養成停止親方の調査で得られたデータでみると(図－1)，最も多いのは修業元の親方のところで継続して就労している場合が30.6％，ただしその期間が何年に及んでいるかは不明である。

他方，見習期間を終えた青年の7割が親方の元を去っている。なかでも，独立して自営に転じた部分が最も多く27.8％を占める。これは独立志向性が強いこの業界で定着率の低さとみるべきかは，検討の余地の残るところである。また，他の事業所で就労が13.3％，さらに，見習経

験が生かされない他の仕事に転職したケースが17.3％という結果は，種々の理由は考えられるものの，今後の見習修了後の待遇を含めて問題となろう。

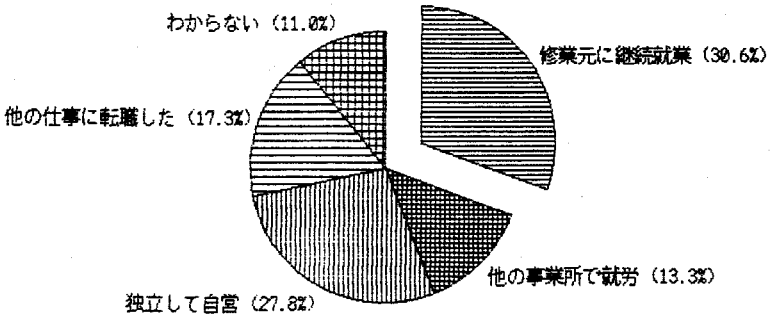
表―12 見習工の養成担当者の変化

		親方調査① 養成停止親方の当時の見習	青年調査② かつて見習だった青年	親方調査③ 現在養成中の親方の見習	青年調査④ 現在見習中の青年
回答数	親方	155	47	45	15
	年配の職人	59	9	45	6
	兄弟子	18	1	10	0
	同僚	3	2	6	1
	その他	14	6	3	1
	合計	249	65	109	23
	無回答	169	2	65	0
構成比	親方	62.2	72.3	41.3	65.2
	年配の職人	23.7	13.8	41.3	26.1
	兄弟子	7.2	1.5	9.2	0.0
	同僚	1.2	3.1	5.5	4.3
	その他	5.6	9.2	2.8	4.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0

表―13 見習工の居住形態の推移

		親方調査① 養成停止親方の当時の見習	青年調査② かつて見習だった青年	親方調査③ 現在養成中の親方の見習	青年調査④ 現在見習中の青年
人数	親の家に同居	57	21	43	14
	アパート	67	29	37	4
	親方宅同居	83	3	9	3
	従業員宿舎	30	0	17	1
	その他	15	12	5	1
	合計	252	65	111	23
	無回答	166	2	63	0
構成比	親の家に同居	22.6	32.3	38.7	60.9
	アパート	26.6	44.6	33.3	17.4
	親方宅同居	32.9	4.6	8.1	13.0
	従業員宿舎	11.9	0.0	15.3	4.3
	その他	6.0	18.5	4.5	4.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0

図－1　見習期間を修了した青年の現在の就業状態
（見習養成停止親方の見習工の場合）



III．零細経営における見習養成機能の衰退

これまで，建設技能者の養成は中小零細事業主・親方層の営々とした努力によって担われてきたといっても過言ではあるまい。しかし，本調査で明らかになった注目すべき事実として，現在の組合員親方の実に過半数が見習養成を停止してしまっていることである。それを表－14でみよう。

現在，「見習養成中」の親方は21.9％である。そして，かつては見習を養成していたが現在は見習養成をしていない親方（「養成停止親方」）が，52.4％をしめる。また，「養成経験なし」という親方も21.4％存在する。この結果からわかるように，見習養成を停止してしまった親方が圧倒的に多い。組合員親方で見習養成に取り組んでいるのは5人に1人ということになる。

さらに職種でみると，大工親方で見習養成中は12.5％にとどまり，養成停止が実に64.3％に達する。およそ10人に1人の割合でしか技能後継者たる見習を養成していないのである。ガラス工，建具・サッシ工についても同様のことがいえる。

今日の技能者養成はこのような縮小再生産ともいうべき危機的様相を呈しているのである。そこで，この見習養成を停止している親方に焦点をあて検討していく。

1　見習養成を停止した親方の特徴

この最も大きな比重をしめる養成停止親方の属性の特徴として，次の点を指摘しうる。

第1に，「見習養成中」ならびに「養成経験なし」の親方層と比べて，年齢が高い部分に集中しており，相対的に高齢層の比重が高いことである。60歳以上が同年齢親方計の66.4％をしめている。

第2に，経営形態をみると相対的に小規模である。養成停止親方の40.9％は個人経営であり，これは親方計の38.3％をうわまわる。さらに個人経営親方計の過半，54.7％をしめている。また，平均従業員数では3.9人と親方計の4.7人を下回っている。

第3に，すでにふれたが，職種によっても特徴がみとめられる。表－14でみると，大工の場合，養成停止親方は64.3％と，養成経験無し21.4％，見習養成中12.5％に比し，圧倒的に高

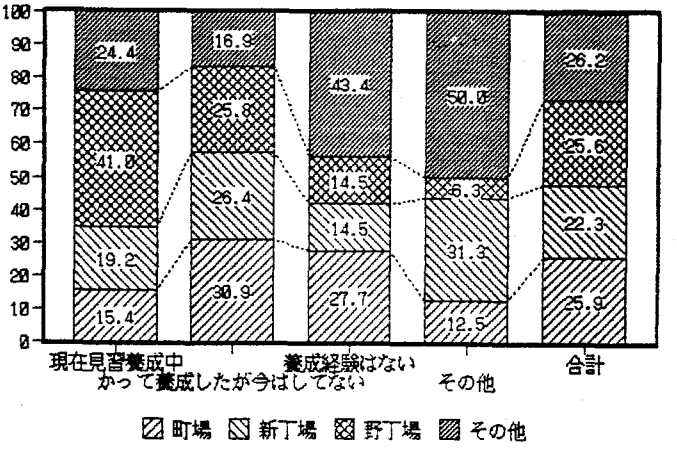
表—14 親方の職種別にみた見習養成の状況

			親方調査					
			見習養成中	見習養成停止	養成経験なし	その他	合計	無回答
主要職種	回答数	土工・舗装工	4	3	4	0	11	4
		大工	14	72	24	2	112	7
		型枠工	2	3	2	0	7	1
		とび工	4	4	2	0	10	0
		鉄骨工	4	8	0	1	13	0
		左官工	4	10	3	0	17	1
		塗装工	5	10	4	2	21	0
		ガラス工	1	6	1	0	8	1
		建具・サッシ工	1	8	3	1	13	0
		床・内装工	4	5	2	2	13	1
		電工・架線工	9	20	6	0	35	1
		空調配管工	3	2	2	0	7	2
		水配管工・鉛工	9	9	5	1	24	1
		その他	22	46	26	8	102	12
		合計	86	206	84	17	393	31
		無回答	1	3	7	1	12	
	構成比	土工・舗装工	36.4	27.3	36.4	0.0	100.0	
		大工	12.5	64.3	21.4	1.8	100.0	
		型枠工	28.6	42.9	28.6	0.0	100.0	
		とび工	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0	
		鉄骨工	30.8	61.5	0.0	7.7	100.0	
		左官工	23.5	58.8	17.6	0.0	100.0	
		塗装工	23.8	47.6	19.0	9.5	100.0	
		ガラス工	12.5	75.0	12.5	0.0	100.0	
		建具・サッシ工	7.7	61.5	23.1	7.7	100.0	
		床・内装工	30.8	38.5	15.4	15.4	100.0	
		電工・架線工	25.7	57.1	17.1	0.0	100.0	
		空調配管工	42.9	28.6	28.6	0.0	100.0	
		水配管工・鉛工	37.5	37.5	20.8	4.2	100.0	
		その他	21.6	45.1	25.5	7.8	100.0	
		合計	21.9	52.4	21.4	4.3	100.0	
		無回答	8.3	25.0	58.3	8.3	100.0	

いウェイトをしめると同時に，養成停止親方全体の52.4％を大きく上回っている。

第4に，丁場別でみると，町場の養成機能が相対的に低下している。図－2からわかるように，養成停止親方は町場に最も多く(30.9％)，新丁場(26.4％)，野丁場(25.8％)とつづく。一方，見習養成中の親方は野丁場のウェイトが41.0％と最も高く，新丁場19.2％，町場15.4％である。また，養成経験のない親方は町場に最も多く(27.7％)，他の丁場の2倍となっている。

図―2　見習養成状態別にみた親方の丁場別構成



2　見習養成停止の理由

では，何故に養成をやめたのか，その理由について検討する。

表－15をみよう。最も多かったのは「採用を目指して探したが，適当な人材が得られなかった」47.4％，2番目が「見習青年の意識が変化した」(26.3％) である。これらは技能養成主体たる親方の側で，青年に魅力を感じさせる種々の工夫を講ずる必要を示していよう。とりわけ2番目の回答の背後には，長年日常的に青年と接し養成を図るなかで，さまざまな成功と失敗の経験を積み重ねた親方の苦労が読み取れる。現代青年の心を摑む難しさを示唆しているものととれよう。さらに，「仕事が減って見習工を抱える余裕がなくなった」(20.6％) など経営状態の悪化によるもの，「仕事の中味が変わって見習工に数年かけて習得させるべき技能の必要が薄れた」(14.4％) など，技術革新による技能の変化をうかがわせるものなどがあげられる。

表―15　親方の見習養成停止の理由

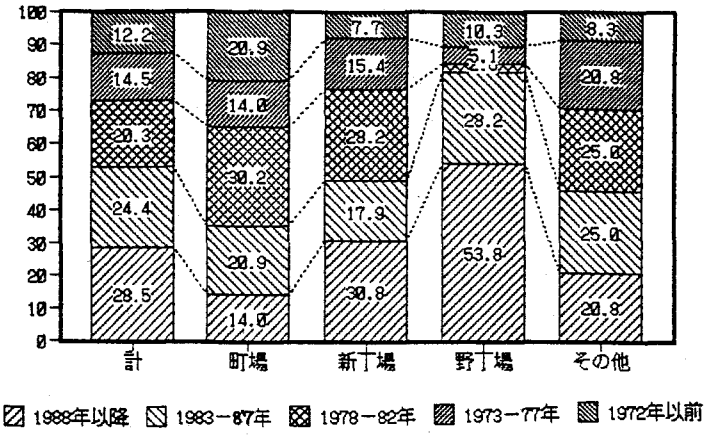
	親方調査構成比
探したが人がいなかった	47.4
見習青年の意識が変化した	26.3
仕事減で養成の余裕なし	20.6
仕事が変り必要が薄れた	14.4
養成教育の時間的余裕なし	12.0
引退・廃業目前で養成停止	10.0
経営状態から経済的余裕なし	9.1
養成経費が増し負担が困難	8.1
養成担当の職人がいない	7.2
生産性向上のうえで障害	6.2
座学の適当な場がなくなった	2.4
その他	12.4
回答者数　(178人)	100.0

他方,「養成担当ベテラン職人がいなくなった」(7.2％),「座学の適当な場がなくなった」(2.4％）などの直接的な養成上の障害を挙げる親方は必ずしも多くない。

以上，見習養成停止親方に焦点をあて検討してきたが，その特徴をまとめるとつぎのようなものである。見習の養成をやめてしまった親方層は，相対的に年齢が高く，いわば職人的な技能養成を経てきたにもかかわらず，養成を停止していること。さらに重要とおもわれるのは，個人経営が主流の零細な町場に集中していることである。

養成を停止してからの経過期間は，平均して9.2年であるが，丁場によって停止が顕著となった時期のズレが認められる。それを図－3でみると，町場は養成停止するケースが1980年前後でピークを示し，新丁場，野丁場では最近になるほど停止するケースが目立っている。

図－3　丁場別にみた親方の見習養成停止時期別構成



む す び

以上，見習制度による技能者養成が急速に衰退してきている今日，養成訓練の新たな再建が町場再生にとっての差し迫った課題であろう。それと同時に，技能者養成における職業訓練の果たす意義もあらためて論議される必要が生じてきているように思われる。

この分野についての先行研究がきわめて少ないなかで，今回の調査は東京土建一般労働組合の組合員に限定されたものではあるが，建設業における技能者養成の実態把握を通じて，見習制度の変化と衰退の現状を一定程度明らかに示し得たと思う。変化の実相は各職種，丁場ごとに必ずしも一様ではないが，最後にその特徴を概括しておこう。

第1は，何らの養成訓練を経ないで就業するケースが増加してきていること。

第2に，見習養成をやめてしまう親方が多いことである。それは町場の大工に象徴的にみとめられた。全職種の平均でも見習経験のある親方の3割程度しか見習養成をしておらず，7割が見習養成をやめてしまっている。

第3は，見習期間の定めの不明確化と見習期間の短縮化傾向が明確にみてとれる。

旧弊が指摘された徒弟制度は，戦後の労働諸立法による養成工保護の観点から，見習制度として技能者養成に純化してきたと大筋においていえよう。しかし，見習期間の定めは，かつて

の徒弟制的養成にみられたほど厳格なものではなくなったとはいえ，入職時の重要な決定事項であったし，今日でも，地方によっては5年前後の見習期間を形式的にではあれ，明確に定め，本人に伝えているのである。この点で，見習期間を定めていなかったり，定めていても見習青年に伝えていない場合など，見習期間が不明確になってきていることは，今日の見習制度の形骸化を示す一指標とみてとれよう。

見習制度は何よりも技能者養成のシステムである。そこでの見習期間はあくまで技能工としてのスタートラインにつくための養成期間であり，より高度な熟練は労働生涯を通じて継続的に形成されるものであろう。この点で，技能養成とは初めから継続教育的意味を含んでいる。したがって，見習期間は一律の絶対的なものではなく，各個人の能力と目標に応じて設定されるべきものであろう。だが，現実には養成期間中の見習青年は低賃金の補助的労働者としての側面を併せ持ってきたことも否定できない。なぜなら，養成費用が事業主の負担でまかなわれてきたことと不可分の関係にあったからである。かつて，筆者の聴き取り調査（1985年）でえられた大工親方の意見は次のようなものであった。

「どこの親方でもそうだけど，修行にきて，(車の)免許証とらして，仕事教えてやって，3年ぐらいは赤字でつぎこんでいる。3年ぐらいたつと，いい仕事をしてくれるから親方がもうかる。それを3年ぐらいでやめられると，親方が持ち出しになる」

見習を養成する親方の苦労を率直に物語ってはいるが，養成費用の回収や労働力の確保という点から見習期間を設定することの無理は，すでに示したように，親方自身が承知しているのである。

こうした見習養成における種々の困難は個々の事業主・親方層の努力だけではいかんとも解決し難い時期にきていることは確かである。建設技能者の養成システムが，転機にさしかかっている今日，見習制度の意義があらためて問われているのである。