

教育における勤労青年の問題

—理容師養成における実地習練について—

島 山 豊 吉

The Problem of Young Working Men in Education—
—On the Intern System in the Training of Barbers —

TOYOKICHI HATAKEYAMA

I 問題の所在

勤労青年教育には、教育財政の面からも、勤労青年をとりまく社会的、産業的構造の面からも、勤労青年自身の能力・意欲の面からも、その制度の面からも、その他多くの問題をもっているが、制度的側面に焦点をとって問題を把握するとき、勤労青年教育上典型的な重大問題をもっているものは、理容・美容師養成の教育行程における実地習練の課程である。本問題は、あまりに庶民の身近かな問題のため、教育学者によって取上げられることなく今日に至っている。先きに理容・美容における実地習練課程を指して勤労青年教育制度の典型的重大な問題であることを指摘したことは、この問題を誇張するものでない。勤労青年を対象とする他の教育制度に比して、最も教育上重大な問題をもっていると、勤労青年教育制度の深部に流れる勤労青年侮蔑心が顕現されているものとして注目すべき制度である。

理容・美容に関する実地習練は、制度上全く同一のシステムによって行われるものであってその問題の所在において同一のものであるため、調査研究は専ら理容を対象として行ったものである。従って、本稿は理容師養成における実地習練の実態調査に基づいて、その教育と生活を教育的観点から考察するとともに、本制度の制定存続の要因を調査に基づいて考察したものである。

理容師・美容師になるためには、厚生大臣の認定した理容師・美容師養成施設（理容学校・美容学校）を終了した後、理容所・美容所（一般の理容・美容店）で一ケ年以上実地習練を行って、都道府県知事が行う理容師・美容師試験に合格し、免許状を取得しなければならないのである。（註1）

理容師・美容師になるための以上の行程における実地習練には、次の問題がある。（その一）現場に於て長期間実地の修習を実施する意義は、該職種のもち技術の高度性とその社会的責任の重大性の故をもって行われられるのである。即ち医師における実地修練、法曹家における司法研修の制度（註2）は、この意義を充足するものであるが、理容・美容師の実地習練は、この観点に立っているとは考えられない。（その二）は、実地修習の場所についてである。医師又は法曹家については厳しい指定措置が講じられているが、（註3）理容・美容師については、これと対蹠的に寛大なものであって、どのような理容所・美容所においても行うことがで

（註1）理容師法（昭22、第234号）第2条並に同施行令第4条。

（註2）医師法（昭23、法律第201号）第11条、裁判所法（昭22、法律59号）第67条。

（註3）医師法施行規則第11条第1項の診療及び公衆衛生に関する実地修練病院、司法修習生に関する規則（昭23、最高裁判所規則第15号）第5条。

きることである。(その三)理容所・美容所で行う実地習練は、名分上生産労働即教育過程とみなされるため、実地習練生の生産労働が正当に賃金化されることなく、教育の美名の下に安い労働力の供給源となっていることである。勤労青年の生活構造には多くのいわゆる徒弟型に属する青年がある。(註4)しかし、理容師・美容師においては、法令をもって徒弟制が現存されているところに問題の重大性がある。即ち徒弟要員を確保することを目的として制定された実地習練課程でないかという疑問である。

理容師・美容師になるため理容学校・美容学校に在籍している青年(15~17才)は昭和34年度において理容15,651名、美容11,950名計27,601名(通信教育課程を含まない)で、教育機関に在籍している15~17才青年のうち全日制高等学校に在籍する者を除く、いわゆる勤労青年109万人の2.5%に当る。尚、同年度の理容・美容学校卒業生は、理容12,564名、美容9,917名、計22,481名である。(註5)昼・夜間及び通信の全教育課程では、年々推計2万4~5千名の勤労青年が、前記の問題をもち実地習練に入っていくのである。

Ⅱ 調査方法

調査は、財団法人盛岡高等理容学校(理容師法第2条の理容師養成施設)昭和34年3月並び同35年3月修了者を対象に昭和35年自8月至10月に質問紙法によって調査、回収率45%、女165名、男36名—理容学校同年度修了者の女男比率は凡そ5:1—、昭和35年3月、同36年3月修了者各20名に対し、10日間の日記を依頼して調査(回収率100%)した。質問紙では、所定の質問応答式のほか、調査の趣旨を記述し、調査目的に参考になる事柄を自由に記述できる自由記述欄を設け、日記は、真面目に記述する人物であることを条件に人選を理容学校に依頼し、日々の作業(理容及び理容外の作業)、食事、休息、勉学等の種目内容を時刻を追って記入させ、多忙な日か、暇な日か、嬉しかったこと、つらかったことを記入させ、更に最後に、理容所に対する感想を記述させた。尚、聴取、集会を行った。集会は質問紙法による調査で、被調査者数名からの希望があったことを契機として調査方法の中に加えたもので、質問紙法の自由記述欄並び日記に記入された個々の記録が、特殊なものであるか、また、一般的傾向のものかを知るために有効であった。調査は、1理容所1人について行ったものである。理容業者に対す調査は、実地習練生、経営並び理容技術に関するもので、聴取によったものである。

Ⅲ 実地習練の実態

1. 技術指導における矛盾

理容師になるための最終的要件は、都道府県知事が行う理容師試験に合格することである。養成施設の教育も理容所で行う実地習練も、これに対処する準備段階の意義をもつものである個々の一般理容所は、果してこれにふさわしいものであろうか。

理容所は、小規模経営の企業であるため、店主個人の技風があり、理容所ごとの技術の優劣差が大きい。また実地習練生の殆んどが住み込み(調査数201名中196名、97%強)で、店主、その家族と密度の高い人間関係のなかで、理容技術の指導を受け、また、家事作業を1ヶ年以上行った後、所定の理容師試験を受験するのである。

理容師試験に臨むに当って、先づ実地習練生が困惑することは、理容学校で修習した理容技術と理容所で指導する技術では、櫛・鋏の運び方、理容姿勢等の基本施術において、スタイルにおいて、相違するところが多く、流行の先端をいく理容所もあれば、甚だしく時代的な理容

(註4) 岩手県教育委員会「青年学級の再編成」p 68。

(註5) 文部省「進みゆく社会の青少年教育」p5、p 209。

所もあって、理容所ごとの個性（くさみ）をもっていることである。「理容所の技術指導と理容学校で習った技術との相違について」質問紙法による調査の結果は、次の通りである。

① ずいぶん違っている	67名	33%
② 少し違っている	109名	54%
③ 違ってない	25名	13%

指導を受けている理容所の技風に対する実地習練生の感じについて、

① 古風と思う	48名	24%
② あたらしいと思う	72名	36%
③ 自己流と思う	52名	26%
④ 普通と思う	29名	14%

質問紙法の自由記述欄並び日記の記録には次に類似する訴えが多い。

「……私の店で指導をして下さる奥さんは、弟子上りですので、私達が学校でならった技術と根本的に違います。そこで国家試験を目標にしている私達は、どちらをならっているのか、とまどいを感じます」理容所と理容学校の技術指導が相違しているため困惑していることは、聴取及び集会においても、多くの実地習練生が訴えていた。これは現行理容師養成制度において、理容学校と理容所の教育体系を考慮することなく、理容所なら如何なるところでも一律に実地習練を行うことができるのであるから、当然のことである。

技術の修習に対する実地練生の関心は、非常に強く、次表はこの事実を明らかに示している。次表は「もし、今、実地習練をする理容所を選ぶとしたら、どんな条件によるか、次の事項の中から選び順番をつけて下さい」（第3位まで）という質問紙法によったものである。

技術のよい店

(1位) 105名 (2位) 50名 (3位) 35名

人柄のよい店

(1位) 43名 (2位) 59名 (3位) 36名

理容の仕事をよくやらせてくれる店

(1位) 48名 (2位) 54名 (3位) 47名

客の多い店

(1位) 3名 (2位) 31名 (3位) 63名

都市の店

(1位) 1名 (2位) 7名 (3位) 20名

田舎の店

(1位) 1名 (2位) 0 (3位) 0

実地習練生が技術修習に対する執着は、次の質問紙法の自由記述欄に記述されているようなものである。

「……自分でばかり悪い所をなおしてしまい、ついに、どんな所が悪くて、どんなところが良いか、私には全然けんとうがつきません。聞くと「見ている」というけど、わからない仕事のことなどもう少しわかりやすく教えていただきたいと思うと泣き出してしまいます。仕事のことでしたら、どんなに叱られても私がかまいません。どんなにつらくてもやります。……仕事というものは教えられるものではないでしょうか。自分で仕事から聞くほかないかと考えたりしております。……私は早く正しい理容の仕事の一つでも二つでも覚えたいと思っておりま

す。……」このように強い技術修習の願いに、多くの理容所は、理論的・能率的に指導する力をもたず、店主級の理容師（みようみまねで修習した理容師）の指導観は、「よく見て覚える」とか「時期が来れば、自然に覚えるもの」といういわゆる「習うより馴れる」である。実地習練生をして「仕事というものは教えられるものではないでしょうか。自分で仕事から聞くほかない」と思わせるに至っては、理論的・体系的・能率的であることを要諦とする近代的技術教育とは、隔世的なものである。

また、実地習練生の受入れについても、無責任な理容所がある。「お店で主として技術を指導してくれるのは誰ですか」の質問紙法の結果では、「教える人がない」3名2.5%「ほとんど教えてくれない」9名4.5%となっている。実地習練生を受入れるには、指導者氏名を明示した指導計画書が、知事宛に提出されてる管にもかかわらず、このような事実は一切どうしたことであろうか。理容師試験を控えて、一人でも多くの客に触れたい願いととは逆に、雑用と下ばたらきのみ追い廻わされている実地習練生も少なくない。次は理容所入所6ヶ月目の者が質問紙法の自由記述欄に記述したものである。「……ぜひぜひ店に出て働くにしても、下ばたらき、毛はらいで客に接する事なんて全々です。普通の店だったらもうシャンプーは全部インターンがやっているようです。……」また、技術の修習だけでなく、学科試験の準備も思うにまかせてできない状態にある。同じく記録の中に、「……第1は学科試験をとらなければ実地試験を受けられないことで、それには勉強しなくてはならない。それにしても勉強する時間はないと思います。夜は11時から12時まで働いて朝6時から6時半に起床では、とても頭に入りません……」と訴えている。岩手県理容環境衛生組合の調べも、営業時間15時から18時間となっており、この記録を裏書している。

以上のように、現行実地習練制における実地習練の実状は、実地習練生を困惑と焦慮と不安の中に置いて行われている。したがって有能にして視野の広い近代的職業人を合理的能率的システムによって、育成しようとする教育的観点から矛盾が大きい。

2. 人間形成における矛盾

実地習練を実施する理容所は、法定の教育施設である以上、物的にも心的にも教育的環境にふさわしく整備されていなければならないが、理容所を一律に実地習練を実施できるとする現行理容師養成制度では、至難のことである。調査の結果では、徒弟上りの店主が経営する小企業（雇傭人5人未満90%強）である理容所に、1人又は2～3人の実地習練を行っているかたちのものが80%強となっている。このような実施習練において、特に問題が大きいのは、精神的な面である。「理容所の技術指導が、公平か、不公平かについて」質問紙法の結果では、次の通りである。

- | | | |
|-------------|------|-----|
| ① 指導は公平である | 117名 | 71% |
| ② 指導は不公平である | 48名 | 29% |

（表は、1理容所につき1人の実地習練36名を除いた165名のものである）

また、質問紙法の自由記述欄並日記に記述されている差別待遇を受けている訴えは、（その一）「……スガちやんと私とはインターンに入るのは同じだったけれど、店の娘ということでやはり去年から店にでている……午後婦人の顔そりを教えられているスガちやんをタオルを洗いながら見ていた。後で私が婦人顔そりをしてキズをつけたので、あの時私にも教えてくれたらとねたましくなった……」（その二）「……店では、先生と先生の主人の妹と私が働いている。……身内の人がいると、とても神経を使う」（その三）「私は、今の教え方がいや

です。教える人にばかり教えるため……」等で、多くの不満がある。内容は、その一、二のように店と近親関係にある者とその同僚間の差別待遇や心的緊張に関するもの、理容所とは特殊関係をもっていないが、容貌・才気・性格が因で生ずる「その三」に見られるようなものである。

更に、重大なものは、次のような家庭内部の問題にかかわりをもちやすいことである。「…1人の先輩と先生があやしいといただきました。それからというもの毎日夫婦けんかがたえません。しまいには何も関係ない私にまであたりちらすようになったのです……だから私達も、ひねくれた子になり、すなおさを失なったみたいです……私はインターンということにぎもんをもちます」という醜悪なものから「家庭内の不和を、私達にもちこまないでほしい」というものまであって、多感な実地習練生の精神衛生に暗影を投げ込んでいる。また、「お花をいけたら、奥さんがきて、みんなぬいて別にいけた……」とか「ひまなとき、すわって本を読んだらあまり良い顔をしなかった」とか、これに類する事例は多く、小規模理容所の生活の一般的傾向であると感ずる。この傾向は質問紙法の自由記述欄に記述された「よく他の友達が主人や奥さんの事でこぼしているが、私のところでは主人も奥さんも大変よい方です。奥さんは母親以上に親切にして下さり……」によって裏書されていると思われる。

このような実態は、人間形成上好ましい教育的環境でないことを如実に物語るものである。現行実地習練制をもって、早晚この世界に入るものであるから、ありのままの生活の中で教育することが、この道への順応が早いと弁護する者は業者が多いが、理容業の体質改善のためにも教育的に整備された別途実地修習の方法を講ずる必要がある。

3. 年期奉公の様式をもつ矛盾

理容師養成は、従来徒弟制によって、長い年期奉公の末、一人前の理容師になることができた。しかるに、昭和22年理容師法の制定によって、理容師養成が近代的学校教育の形態をとったのであるが、後、昭和23年以後数次の改正が加えられ、その結果理容師になるための学歴に加えて、更に、理容所において1ヶ年以上実地習練を行うことが、要件となった。そのため従来の徒弟制から脱皮できた学歴コース（当時、別に時限的な徒弟コースがあって、2コース並存のかたちであった）に再び徒弟制の残滓をもちこんだのである。

実地習練を行なう者の97%が、理容所に住み込みで行なっている。実地習練を行なうためには、都道府県知事宛の実地習練の開始届、実地習練施行同意書、指導計画書を提出して、実施するのであるが、理容所と実地習練生との間では、徒弟制時代の年期奉公の雇傭様式がとられている。実地習練が、従前の徒弟的年期奉公の様式をとって実施されていることが、結局、技術指導及び人間形成において問題を生ずる基因となるのである。徒弟的年期奉公の様式について、質問紙法の結果は、次の通りである。

年期

年 期	1 年	2 年	8 年	4 年	5 年	6 年	決めない	計
住み込み	1名	2	22	20	104	3	44	196
通い	0名	0	2	1	0	0	2	5

契約期間は、5ヶ年が最も多い。これは理容界の常識（慣行）となっているもので、一人前の理容師になるための年期である。理容師の待遇は、この年期を境に一段と高くなるのである。

月謝と小遣い

理容所に月謝を納めている者は、唯1人あるのみで、その月額3,000円となっている。他は

幾らかの小遣いを貰っている。小遣銭の額と該当人数は次表の通りである。

200円	300円	400円	500円	600円	700円	800円	900円	1,000円	1,500円	一定しない	もらわない	無記
4名	31名	1名	60名	8名	2名	1名	2名	19名	2名	24名	14名	32名

その他の主なる契約内容

- ① 免許状を取っても、約束の期間は店で働くこと
- ② 家事手伝をすること
- ③ 食事は店がもつこと
- ④ 病気のときは、本人もちのこと
- ⑤ 白衣、カミソリ、鋏は、本人もちのこと
- ⑥ 衣類は、ときどき買って貰うこと
- ⑦ 小遣銭を貰うこと
- ⑧ 年期があげたら、道具一式貰うこと（5ケ年以上奉公の者）
- ⑨ 1ケ年間は台所を手伝い、2年で理容師試験を受けること
- ⑩ 5ケ年間奉公する約束を破って、ほかに移るときは6万円支払うこと、等

徒弟制そのままの年期奉公契約によって実施されている。しかも、解約防止のため、不法行為による損害賠償にまで触れているものがある。契約形式は殆んど口約束のかたちで取りかわされている。なかには全く内容に触れないで、理容所に入っている者もあり、また、年期だけ決めて入る者もある。年限、小遣銭では、多少の違いがあっても、その他の条件は地域毎に大体同一なものである。一般的に言い得ることは、免許状取得後もお礼奉公として2～3年働くこと。理容外の食事、掃除等の家事手伝をすること。食事その他いくばくかの経費を理容所がもつこと等である。理容所における実地習練は、家事作業と理容作業との終日勤務であって、徒弟制時代のなぐる、ける等の体罰はないが、作業内容では、それ程の違いがないではなからうか。質問紙法の自由記述欄と日記のなかに、「……インターン生は、まるで女性であれば、女中の役目です……」とか「……夜は仕事が終わってから掃除、洗たく、薪割り、ねる時は毎日12時になります……」など、これに類する訴えが多く見られる。理容学校の職員が、求人者の傾向として、男子を指定してくるのは、薪割り、オガ屑運びのある店であり、女子を指定してくるのは赤ちやんが生まれたときと語っている。実地習練生の理容以外の家事作業について、質問紙法の結果は、次のようになっている。

作業種目と該当者数

	〔女〕	〔男〕		〔女〕	〔男〕
① 炊事	150名	3名	⑤ オガクズ運び	9名	7名
② 掃除	142名	30名	⑥ 風呂の水汲み	19名	6名
③ 薪割り	72名	25名	⑦ 畑仕事	5名	4名
④ 子守り	21名	2名	⑧ 便所の汲みとり	5名	1名
⑨ 店主とその家族の洗たく				98名	2名

（掃除は、自室・店以外の場所を指す）

その他、食事の後始末、木炭切り、新聞配達、えんとつ掃除、犬の運動、小鳥の世話、買物、フトン上げ等家事万端に亘っている。その内容にも種々の程度があるが、洗濯には「……パン

ツのはてから下着からぬいだもの全部します」とか「……おむつだって私ばかりで……」というものまである。炊事も3人で2、3人分を最高として、理容所の主婦の手伝い程度から、献立・買物一切を主婦にうかがいたてて用意するものまである。日記の中に「食事の用意の時、何を買って、どうするか聞いたが、返事をしてくれなかった。仕方なく、ありあわせの材料を使って、おつゆをつくり、ご飯をたいた。後でおつゆが多すぎるとか、いろいろ小言をいわれ、くやしかった」と訴えており、掃除も、店は当然のことであるが、台所・便所・廊下・店主とその家族の寝室等、全部実地習練生がするというのである。雑役の作業量も多く、薪割りも、理容所の規模と従業員の数にもよるが「1年分の薪を、お店のひまなとき、切って割った」という程度のものである。女子の実地習練生が「……中でも、つらいのは、ストーブにもやすひきくずを自転車で運ぶことです。冬は毎日大きなカゴで6つ以上、時には9つ運んだこともあります。朝起きてすぐ2・3回自転車で運んで、それから掃除です。……お茶わんもこわす事もあり、コップをこわす事もあります。あやまりますが返事をしてくれません。いろいろな仕事をして、いろいろな注意を受けますが、そのたびに、その注意にはバカにされるような注意、また、ひにくな注意だけにしか思いません……」と、質問紙法の自由記述欄に訴えている。実地習練は、学校教育の延長であって、理容所は法定の教育施設であるから、理容外の雑役に当てること自体問題であるのに、作業量が多く、また、作業内容、方法も非教育的であり、人権無視の処遇もあって、その本質において徒弟時代そのままの実地習練が行なわれていると言って、過言でない実状である。

このように、近代的立法として紛飾され、誕生した理容師法に基づく理容師養成制度下で、前近代的徒弟制が温存されているのは、一体如何なる理由によるものであろうか。次にかかる徒弟の実地習練制温存の要因について述べる。

Ⅳ 徒弟の実地習練制温存の要因

現行理容師養成における徒弟の実地習練制温存の要因を明らかにするためには、企業の性格からの側面、理容技術の性格からの側面並び実地習練者の側面からの考察が必要である。

1. 企業経営にかかわる要因

(1) 理容所と実地習練

イ、理容作業の構造

理容作業は、理髪仕上げ、理髪粗業、理髪補助、下働きと分業することができるため、熟練者でなくても分担できる分野がある。従って、経営の合理化を計るためには、熟練者と未熟練者（実地習練生、通教受講の補助者、有免未熟練者など）の構成を得策とする。岩手県下の理容所における人的構成は、店主1人で営業するいわゆる1店舗1理容師の理容所（145店舗8.1%）以外の理容所、即ち、複数の従業員を有する理容所における人的構成は、熟練者1名（経験5ヶ年以上の理容師を指す）とその他の従業員はすべて未熟練者（1名から数名の巾をもつが）という店舗が、県下理容所総数（1786店舗）の80%（1428店舗）を占めている。熟練者2名以上の理容所は僅か11.9%（213店舗）である。有免未熟練者とは理容5年以下（有免）を指すもので、理容界の評価によるものである。有免未熟練者の大部分の者は、実地習練のお礼奉公中の者であって、小遣銭をもらって理容に従事している。（小遣銭は年500円増が普通である）

理容所は、理容作業の構造に即して、その経営を合理化するために、実地習練生や補助者（通教生及び理容学校に理容所から通学させている者）のような見習者を必要とし、また、これによ

って低コスト、高利潤の小企業経営を成り立たせている。これら実地習練生を店に受入れて、利用する形態には次のような類型がある。(東京都の如き大都市におけるものを記述する)

- ① 理容界の講師として名の通る人の経営する理容所や固定客の多い理容所で、一応責任ある仕事ができるようになってから2～3年(全期5～8年)勤める契約で受入れる。
- ② 盛場の低料金店舗で、通りがかりの客ばかりを対象として営業している理容所が、実地習練生の未熟な技術にかまわず仕事をさせて、高い利潤取得の手段として受入れる。
- ③ 一流高級店舗で、初めから下働き専門のつもりで受入れ、何年たっても、直接技術指導をしない理容所(3年間下働きに終始している者もある)となっている。そのいづれに於ても、実地習練生を必要とし、経営のため利用することには変わりなく、教育を第一義にする受入形態は見あたらない。

ロ、理容所は益々実地習練生を必要とする。

- ① 理容業は、その性質上客脚にムラが甚だしく、しかも、固定客の比率が減少してきているため、客を待たせないで施術する方策を樹てなければならない。そのためには椅子と理容師を増やして、経営をこれに即応させなければならないが、客脚にムラがあるため遊休時間を見込まなければならないのであるから、熟練理容師に代えて、人件費のかからない実地習練生一岩手県の理容業に関する適正化規程においては、実地習練生費5,000円、その内訳食費3,500円、物品支給1,000円、小遣銭500円(月額)一を受入れることを必要とする。
- ② 昭和36年11月(岩手県)より実施した理容業に関する適正化規程(環境衛生関係営業の運営の適正化に関する法律昭32、議員立法)により、従来の営業時間15時間～18時間が、11時間に制限されたため、客を短い営業時間で施術し、収入低下を防ぐためには、料金を上げるだけでなく、椅子と理容師の数を増やさなければならない。このためにも人件費の安い実地習練生を必要とする。
- ③ 店主が、組合、その他会合に出かける機会が多くなっている現状において、理容所の利潤低下を防ぐためには、店主の代換作業に当る者を必要とし、この点からも、人件費の安い実地習練生を必要とする。
- ④ 一方客も設備には関心を示すが、施術者には、それ程強い関心をもたない傾向にある。実地習練生には、それを表示する標識を付けるように、行政指導を受けているが、岩手県においては実行されていない。客はそれにもかかわらず抗議する者もなく、実地習練の施術を受けている。これなど客が施術者には、それ程関心をもっていないことを物語るものと考えられる。このような客の無関心も、また、理容所が実地習練を求めている事情を強くしている。

ハ、実地習練生が経営に果している役割

- ① 理容業に関する適正化規程の基準に従って、本規程作成の基になった椅子3台で、店主と有免者2名(熟練技術者1名、普通技術者1名)と実地習練生1名と理容所があげる1ヶ月の支入支出関係を計算してみると、次のようになる。

収入の部 48,225円

椅子1台 1日平均 650円、1ヶ月作業日数 24.73日、椅子1台1ヶ月 16,225円

椅子3台 1ヶ月48,225円

支出の部 77,217円

椅子3直接労務費 43,860円(店主25,000円、技術者17,900円(2名)加重平均 9,600円)

椅子3加工間接費 29,277円、椅子3台直接材料費 4,080円、計77,217円

赤字28,992円となる。これを理容料金の値上によって、収支の均衡をとるとしたら、基準料金の62%値上げしなければならない。(現在、岩手県では大人調髪の基準料金150円が、都市部で180円で20%高くなっている)。岩手県の場合、基準料金を62%値上げすることは、全く不可能である。従って、別途解決の方法が必要になる。そのためには、(イ)材料施設を基準以下にする(ロ)客数を基準算定数より多く施術する。(ハ)雇傭人の給与を基準より低くすること等によらなければならない。雇傭人においては、有免者2名を実地習練又は実地習練のお礼奉公の者に代用する—現在このようになされている—ことになるから、理容所の利潤取得に果している実地習練生の役割が大きいのである。

② 安くて、よく働く実地習練生

実地習練生が、理容所の再生産に奉仕する度合を知るためには、その労務実績によらなければならない。次の事例は、日記の記録によったものである。

T子、実地習練満1年、多忙な日

(イ) 理容関係の仕事

店の掃除		カミソリ研ぎ	
大人顔剃り	80円	道具消毒	
子供調髪	90 "	シェービング練習	
大人顔剃り	80 "	カッティング練習	
大人丸刈り	120 "	白衣洗濯	
大人丸刈り	120 "	婦人顔剃り	80円
洗 髪	50 "	大人顔剃り	80 "
道具整理		洗 髪	50 "
子供調髪	90 "	大人丸刈り	120 "
洗 髪	50 "		11,60円
ハーフロング	150円		

(ロ) 理容外の仕事

・台所・便所・廊下の掃除、・子守り・炊事

1子 実地習練2ヶ月、多忙な日でない。

(1子は理容所に見習として入り、理容及び家事手伝をし乍ら、理容学校を修了し、同理容所で実地習練の者である)

(イ) 理容関係の仕事

店の掃除		婦人顔剃り	80円
婦人顔剃り	80円	大人調髪補助	
同	80 "	大人顔剃り	80 "
子供顔剃り	60 "	洗濯	
同	60 "		520円
婦人顔剃り	80 "		

(ロ) 理容外の仕事

・二階・台所・便所掃除・朝食の支度・主人部屋掃除・フトン上げ・朝食の後始末・昼食の支度・昼食の後始末・夕食の支度・夕食の後始末・洗濯—主人と家族のもの—

○君 実地習練2ヶ月、少しひまな日

(○君は、同期実地習練生中、最も恵まれている者である)

(イ) 理容関係の仕事

店の掃除	大人調髪見学、補助	
大人調髪見学、補助	中学生丸刈り	150円
同	洗髪	50〃
大人丸刈見学、補助	洗濯—刈布—	
同	道具手入れ	200円
同		

(ロ) 理容外の仕事

・台所・廊下の掃除・主人・先輩のフトン上げ・主人・先輩のフトンしき

()内は筆者記入

以上、条件別に実地習練生の理容及び理容外作業の1日の労務実績を例示したのである。全給与5000円(実状は、この基準以下)の実地習練生を、理容所は、その規模や人的構成によって、作業内容も違っているが、理容企業のため直接間接に最高度に利用している。

ニ、理容業界の前近代性

店主級の「俺達が弟子のころは」という意識が、仲々払拭されていない。この意識が払拭されない有力な理由は、労資の力関係の不均衡にあると考えられる。理容業者が、かつて「とこや」と呼ばれた時代に比べれば、業者の団結が強くなったことは、著しい成長である。理容業組合が後述の如く、国会に対する1つの圧力的団体となっている。一方雇傭人の団結力は弱く雇傭人だけの組織は全くない。盛岡市内には、青年会を組織して親睦と研修を目的としているが、会長は従業員23人を容する某理容所の後継者で、理容10年の熟練者である。同会は過日懇親会を開催しているが、業界有力者の顧問数名招待し、日頃の恩顧に報いるというものであった。また、会合の話題に「給与について、金をもつと貰いたい話も出たことがある」しかし、「解決方法についての話し合いは、何もしなかった」というのである。従って、労務者意識を結集する組織となっていない。

雇傭人(職人・実地習練生・その他見習者)は、理容所にもつ不平不満の解決方法として、転々と理容所を変えることを唯一の解決策としている。単身労務者の労務問題の解決の途は、このような逃避的・消極的な解決方法によらざるを得ないであろうが、理容業界の前近代性の基因は、ここに存するものと考えられる。

理容業者の実地習練の求人条件には、時代的なものが多い。例えば、東京都目黒区の求人条件に、・身長が低くないこと、東京都の客は背が高いから。・容姿のよい者、・身体のこなしが柔かい者、神田・浅草の客と違って、山手の客はおっとりしているから。・髪がちぢれている者、髪がちぢれている人は器用だというから。求人条件で共通していることは、性格のよい子すなおな子、親がしっかりしている子等である。知識・才能より性格を重視する社会である。

(2) 理容業者と理容関係立法

理容業界は、強力な組織を動員して、理容師法(昭22、議員立法)の改正を陳情し、改正に改正を重ねて、次第に業者本位のものことに成功している。

イ 理容師法の改正の方向

理容師法の改正は、理容師養成を中心に進められ、その改正の意図は、徒弟要員を確保する点にある。その改正の跡を辿って見れば、昭和22年の制定では、理容師となるためには「厚

生大臣の指定した理髪師養成施設において1ケ年以上理髪師に必要な知識及技能を修得した者」(法第2条)が、都道府県知事の免許を受けて理髪師となることのできる学歴コースと、従来の検定(試験)コースの2本建であった。(法第2条)、昭和23年の改正において、学歴コースの中に、更に理容所で1年以上の実地習練が附加され(法第2条)、少なくとも1年間の徒弟要員を、これによって確保し、検定コースは、第2条から分離し、附則第21条としこれを昭和28年6月30日までの時限条項とし、やがて、このコースの廃止を明らかにしたのである。昭和26年の改正において、学歴コースに、更に都道府県知事が行う理髪師試験に合格しなければならない要件が附加されて(法第2条)、徒弟要員の確保が、更に充実することになったのである。昭和28年の改正においては、法第2条に新しく第2項「前項の理容師の養成施設、実地習練及び理容師試験に関して必要な事項は、政令でこれを定める」を附加して、理容師養成施設の中に、通信教育課程の途を開いて、昭和23年改正における検定コースの消滅にかえて、徒弟要員の確保に成功したのである。通信教育は勤労大衆青年に教育の機会を与えるための教育制度として、大いに歓迎されるべきであるにもかかわらず、理容師養成においては、これを徒弟制温存の方便として利用しているのである。

法改正には、理容連盟(理容師の全国的組織)の強い運動が功を収めているのである。例えば、昭和28年の改正に際し、全国理容連盟理事長某名をもって、現行法附則第21条の請願改正案なるものを提出して、猛烈な運動をしている。その内容は、1ケ年の通信教育の後、2ケ年以上実地習練を行い、更に都道府県知事が行う理容師試験に合格を要するという要件のもので徒弟要員の確保を一層充実しようとする意図のものである。

理容師養成の改正経過を見れば、実地習練、通信教育課程の挿入によって、徒弟要員の確保を目ざして行われた改正であることが明らかである。

ロ、徒弟制を予定する理容師養成制度

以上によって、現行理容師養成制度そのものが、徒弟制を予定しているものであることを知ることができるが、更に、次の諸点を記述して、これを明らかにする。

- ① 実地習練を行う施設を、理容所にかぎって、理容学校に附設することを認めていない。
- ② 理容師養成施設への納金については、理容師法施行規則に詳細な規定をしているにもかかわらず、理容所の実地習練指導についての指導報酬(授業料)には、全く触れていない。
- ③ 理容所が実地習練生を受け入れるための条件について、明確な規定を設けることもなく、且つ実地習練を行う理容所を指定する規定がなく、一律に理容所ならば実地習練が実施できる等、制度そのものが徒弟制を予定しているというべきである。

ハ、行政指導

理容所で行う実地習練の実施に対する行政面からの指導については、都道府県知事が必要であると認めるときこれを行う(理容師法施行令第4条第2項)ものであって、県庁厚生部・所管保健所の監視員が指導に当たっている。しかし、これら係官も、実地習練の実態について、実地習練生の標識が行われていないこと。知事宛提出する実地習練指導計画は、理容環境衛生組合で一括印刷作成したものである。指導事実とは関係のない形式的なものであること。指導能力のない理容所が多いこと。実地習練生に責任ある完全施術をさせていること。理容所の施

設・指導能力と不相応に実地習練生の受入れていること。実地習練生が雑役につき使われていること等を認めているのであるが、係官の不足を理由に立ち入った指導を行っていないのである。これは係官の怠慢というより、賢明な公吏は、もともと徒弟的残滓をもっている立法の行政指導面の限界を心得ていることによるものであるまいか。

しかし、現行理容師養成制度における徒弟的実地習練を、単純に理容業者が自己の利益擁護のための方便という観点だけでは、その真実は捉えられないのである。これは、低賃金によって支えられている日本の中小企業経営機構の中で把捉しなければならない問題である。低コスト、高利潤の最も安易な対策としてとられている内職労働、臨時労働、徒弟（見習）労働等、表面上正当化されている労働搾取行為による企業形態、即ち歪められている日本資本主義機構の中で発生している事象として捉えなければならない。理容師法改正の過程において、徒弟制が正当化されていったのは、理容業者の恣意的要望によるばかりでなく、日本資本主義機構の中に存する。かかる企業形態の許容性によるものである。

2. 理容技術にかかわる要因

理容技術に対する理容界の評価や技術修習にかかわる障害が、徒弟的実地習練制を温存させる要因として、見逃すことができない事実である。

(1) 理容師養成施設（理容学校）の実習の限界

理容学校の実習を充実させて、技術修習の効果をあげることは、実習のモデルを得ることに大きな障害があるため困難な事情にある。理容学校の実習のため、学校附近の子供2～3人を呼んでモデルに使ったことが、地域理容業者から営業妨害の抗議を受けるのであるから、理容学校の実習は、生徒相互がモデルになって実習する以外は、刑務所・少年院・養老院などの奉仕による実習程度である。1年間に生徒1人が5～6人の丸刈りがせいぜいで、調髪などの実習は全く不十分である。従って、理容所の実習は、真似事実習であり「つもり」実習という実情である。このような理容学校における現在の実習の実施上の障害と限界が、一般理容所で行う実地習練を正当化させている一つの要素となっている。

(2) 一人前の理容師

理容業者間で、一人前の理容師として評価される基準となっているものは、理容の総種目を一通り施術できることが先づあげられる。理容業に関する適正化規程に記載されている種目は数種に過ぎないが、業者間の常用種目はずいぶん多くなっている。更に、角刈り・いたこ刈り・スポーツ刈り等の刈り型の面倒なもの及び毛髪の性質・頭の形状等ていおゆる難しい頭の施術ができる者を一人前の理容師と評価している。これまでの修習期間を4～5年と見ている。「とこやの百人切り」と言って、百人施術してどうか「とこや」であるといい得るというのである。理容業界における「一人前の仕事もできないのに、一人前^{ツブ}できない」という伝統が給与を度外視して技術修業の場として、理容所の徒弟的苦役を正当化しているのである。

(3) 理容師試験合格の評価

理容業者は、技術面において理容師試験合格に対して、次のような評価をしている。理容師試験における技術（実地）合格は、基本通り施術ができたことで、櫛45度で運び、正しい理容姿勢をとって施術する過程が主眼であって、仕上げ結果については第二義的に評価する。刈り型は普通「ハーフロング」というのである。従って、これに対する業者の評価は、基本を覚えた程度のものであって、毛髪、頭型に応じて施術できる技能や客の注文により自在に施術でき

るいわゆる一人前になるまで、更に数年を見込んでいるのである。業界のこのような理容技術に対する評価は、理容師を希望する者に、技術の修習・熟練に強い執着を抱かせている。素人（客）には、あまり解らないような「あかぬけした」とか「しっとりした」という名人芸の技術の体得を望む「職人氣質」が業界の底流となっており、その「負けん気」の気風が、当代風に新しい型の修習に対する執着というようなかたちで顕れている。これもまた、理容所における労働を賃金を度外視した技術修業と考えさせることになっている。

3. 実地習練者にかかわる要因

理容師養成制度に徒弟制の残滓を温存させている要因が、実地習練をする者の側にも存することが、ますますその温存に強い力を与えている。

実地習練者の側にある要因について、次の調査の結果によって述べる。理容学校に入学した者の入学の動機並びに出身・家の主な職業・兄弟姉妹数がそれである。入学の動機については昭和35～36年度入学者についてのものである。

イ 職業分類

農業	135名	67.5%	公務員	8名	4%	その他	21名	10%
会社員	10名	5%	鉄道員	6名	3%	無職	5名	2.5%
商業	9名	4.5%	理容業	7名	3.5%	計	201名	100%

（鉄道員を公務員からはずして記入したのはその数が多い理由によるものである）

ロ 兄弟姉妹数

兄弟姉妹数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人	11人
該当数	3名	13名	29名	43名	47名	20名	20名	15名	7名	0名	4名

ハ 入学の動機

① 家計の事情	43人
② 同胞数が多い	11人
③ 家庭の事情（5名 理容業）	17人
④ 好きだから	24人
⑤ 高校入学できなかった	20人
⑥ 手取り早い	28人
⑦ ただなんとなく	5人
⑧ 人にすすめられて	6人

計 154人

理容師を希望する者の67.5%が農家出身であること。兄弟姉妹が一般に多いこと。下級鉄道員など給与の少ない者の子弟が多いこと、その他の職業には、目立工・和裁・畳工・いかけ屋等であることなど生計の苦しい事情にある者の子弟がその大部分であることである。これは入学動機調査からもいいうことで家計上の事情による者が圧倒的に多くなっている。家が理容業であるため入学した5名と④⑥⑦以外の理容学校入学者の凡そ75%は、直接間接に家庭の経済的事情によって、この途を選んだ者である。親は「安上りに一人前の職人」にすることができ、子は「親の脛噛りしないで一人前」になれる安直さがある。昭和28年以後の農村の実情は

理容師になれば「小百姓より増しな暮らしができる」事情にある。このような貧困家庭の子弟でも、経済的苦労なく迎えることができる途であるため、徒弟的実地習練を伴う理容師養成制度は、この側面からも支えられているのである。

Ⅵ ま と め

調査は財団法人盛岡高等理容学校（現在、財団法人盛岡高等理容美容学校）昭和34年3月修了者から昭和36年4月入学者までの者の実地習練の実態並びに入学動機について、総数 355名（実地習練の者201名、理容生徒154名）、地域は岩手県を主とし、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県等である。調査対象を前記1校に限ったのであるが、修了者は岩手県とは対蹠的な大都市及びその周辺都市であるため、調査の結果が一地方に偏ったものでない確信がもてたことである。

勤労青年教育の問題から特に理容師・美容師養成の問題を取り上げた理由は、勤労青年の迎える職業技術修習方式の中には、いわゆる徒弟型というべきものが多くの職種の技術修習方式としてとられているのであるが、そのなかで、理容、美容の技術修習においては、現代立法の支えによって徒弟制が温存されていることに、特に注目すべき教育制度上の問題が存するからである。

調査研究において明らかにすることができた諸点は、徒弟要員確保のため、理容師法の改訂によって一般理容所で行う実地習練課程を理容師養成教育の行程に挿入する反動的な改訂を成し、更に、本来勤労青年に教育の機会均等を与えるための通信教育も、この世界では、徒弟要員確保の手段とされていること。実地習練の実態は、予想したように多くの問題をもっていたこと。特に法定教育機関である筈の実地習練を行う理容所の教育は、理論的・能率的修習が行われていないこと。多感な青年の人間形成の場として甚だ問題が多い状態にあること。実地習練様式は年季奉公の様式を実質的にとっていることである。

更に、調査の結果の分析・考察を進めて、このような徒弟制温存のための教育制度は、如何なる要因によって支えられているかを明らかにすることを試みた。即ちその一は、ごく小規模な経営形態である理容業は、低コスト高利潤経営となるとは必定であり、このような企業経営方式を維持するため、これを立法に頼って、徒弟要員を確保したこと。その二は、理容業界に生き残っている名人芸的職人気質が理容所の労働に現代的労働意識の萌芽を阻害し、職場を修業の場と考えるような状態において、徒弟制を正当化させていること。その三は、実地習練をする者の側にある貧困という要因が、徒弟制温存の支えとなっていることである。

以上の如く実地習練を教育的観点から実態調査に基づいて考察を加え、その問題点を明らかにし、更に、徒弟的実地習練制を支える要因を調査に基づいて、論証したものである。

本研究は、昭和36年度文部省科学各個研究費の交付を受けたものである。