

年少労働海外資料第三十号
昭和二十八年四月

ヨーロッパにおける年少労働者の指導と教育について

労働省婦人少年局

この資料は、婦人少年問題審議会委員、労働科学研究所所長、相原保見氏が、上戸主催の徒弟取案訓練講習会に参加し三ヶ月にわたりヨーロッパ各国を視察して帰朝されたので、昭和二十八年二月四日の同審議会年少労働部会の席上お話し同った時の速記録です。同氏のお話には、わが国の年少労働者の育成上多くの示唆を含むものと考え、参考資料として複製したものであります。

昭和二十八年四月

婦人少年局 年少労働課

ヨーロッパにおける年少労働者の指導と教育について

婦人少年問題審議会 年少労働部会 委員

労働科学研究所長 桐原 稔 氏 講演

私は昨年の九月に日本を巡つて二月迄、約三ヶ月に亘り、王權の従弟取次訓練講習会に出席致しまして、その後広い意味での進學しないで就職している少年の教育全般につきましてのヨーロッパ各地の現状を視察して参つたのでありますが、今回はアジアの各國がそれぞれ自國に勧告を持つて帰ろうという意味で九ヶ國から十五人の代表が集まり、それ是一國として各國で担当の労働省或は労働省のないところは厚生省の世話で、いろいろな意味での代表的な職場とそれからそれに附随するいろいろな教育施設その他の現状並かに各國の制度につきまして見て来たのです。イギリスに三週間、フランスに二週間、スイスに三週間、これで一応その研究班の仕事は済んだのであります。それから私は西ドイツにはいつていろいろ見聞して帰つて来た訳であります。私は職業教育訓練に關する方面を主として見たのでありますが、非常に盛沢山カプログラムであつたために外の方に手が伸びなかつた恨みがあります。従いまして今日お話し上げのも主

として年少労働者の教育面ということになる訳であります。始めにこういう点を一つ考えにいられてお聞きと願いたいのであります。

ヨーロッパは何処でも現在には熟練工の不足に当面しております。これは日本もそうであります。特にヨーロッパはそういう問題で困っております。それからもう一つは戦後の経済復興に於らんで、かなり軍備の問題がさし迫った問題になっているようであります。そういうような意味から熟練工の養成ということについて国が国策として非常に力を入れていくという点も、これから言けるのであつて、イギリスからお話申し上げますと、イギリスでは徒弟養成ということが重要な国策の一つになつております。そして各省及び各産業の団体がこれに協力致しましていろいろな面でそれが促進されるようなことになつております。大体その企画は各省で例えば建設関係の養成は建設省、それから石炭関係は石炭庁といったように、それからもう一つは各産業団体が例えば鉄鋼なら鉄鋼連盟で引受けていろいろなやるといったふうな組織が出来ております。これに国が委託している形になります。そして労働基準の方面に關しましては労働者が監督する、教育内容に關しましては文部省、そういうやり方が末端に迄非常によくいつております。そして制度としてはイギリ

スでは四年半を養成期としております。就労の最低年令は十六才、義務教育は大体十四才で済むのでここに一年のゆとりがある訳です。この一年はプレバケーショナルエデュケーション即ち職業予備教育に使っております。この職業予備教育はオランダでもやっております。又フランスでもやっておりますが、これが非常に就職する少年にとりましてはいやり方であると思うのです。この間に、例えば工業方面に進まうとする者には工業の、例えば機械工でありますと鋳物から仕上まであらゆるものを一巡してやる訳です。すなわち鋳物について二週間とか三週間、それから旋盤について二週間、三週間といったふうに全部を廻るのです。その間に個性の調査も出来ますし、生徒自信は自分の好きな方向をその間にキャツナする。このプレバケーショナルスクールは企業の中にも持つておるものもある、また工業学校に附設されているところが多い。この工業学校（テクニカルカレッジ）というのは、ご承知のようにイギリスでは一九四四年に教育法の大改正がありまして、国民全般に高等教育を義務化するということが、その一つの大きな改革です。これは十五才から十八才までのもので、全日制の学校に行っていないすべてのものに対してパートタイムの定時制高等教育を義務制にしたことです。義務制というのは無料で皆に課せられなく

ではならない、各地区はその施設を整えることも義務づけられる。この高等教育の拡張と申しますか、その整備に今努力している。まだ完備してありませんが、それを総稱してカウンティワレッジ（地区大学）と云つております。その中にいろいろなカレッジがあります。テクニカルカレッジというもののもその一つで、これは工業方面の学校、それから商業にはコンマーシャルカレッジ、それから農村にいきますと農村近代化のために或は近代的機械化のためにテクニカルカレッジが出来ると思います。それと農業学校が並んである。大体イギリスは補習教育施設が都市では進んでおりました。現在これを補習教育の学校からカウンティカレッジに切換えております。それは前の補習学校というのは云わば義務教育を補うという意味で一般教育につきまして義務教育を終つたものを後に向いて補つていったという恰好のものですが、今度はこれと前に向けて、その人の職業生活、一生の職業生活の基礎となる学習をそこでやらせる。そういう意味のものに切替えて、どうしても内容もそれにふさわしいように整備致しましたものがテクニカルカレッジです。本筋はさつき申し上げました四年半の従弟期間中に一週一日八時間或は夜学では二日乃至三日そこに行きます。始めの二、三年は省負同に労働時間中に行く。その後は夜学に行く。中に始めから夜学に

行く契約のものもある。吾ならば問題はないのです。然し夜学の場合は自分の時間であるので、こゝに問題があります。又夜学の問題があります。そこで見習工は実習を各々雇用されている現場でやる。それからその職業に必要な基礎理論と一般教育とその学校でやるという建前です。それを義務化している訳です。それからその学校にはアレボケーショナリストロールが併設されているところがある。又専門コースとして熟練工になった人が更にマスター（親方）という一つの身分、一つの地位ですが、マスターの国家試験を受けるための理論し、現場で習えないような技術とそこで習うために夜学でこれが教えられる。そのための設備があり、先生がいる訳です。学校は自由に希望者が行くのです。

次に教育の内容について、イギリスでは文部次官と二度ばかり会っている議論したのですが、要するに見習工の学校の教育では一般教育を中心にする建前です。ところがその意味は技術能力の進歩、技能水準の向上は一般教育がたかまらなくては駄目だという考え方なのです。これは解るのです。私達がこれ五日で調査したところから申しまして

例えば現在の技術、例えば訪讀の仕事のような自動化しているところのものではもの、三ヶ月か或は六ヶ月も練習致しますと、一人前に皆がなる訳です。その上でなお且つ五%能

率を挙げると或は一〇名高い能率を挙げるといふことになりますと、どこでは何れも重要なファクターになるかと見ますと、結局一般知能の問題であるという結果を持っております。

その意味で一般教育の意味が分るような気が致します。ところがその一般教育というものの内容は、イギリス或はオランダもどうでありますが、あちちでやっております一般教育の内容は日本を考えているそれと比較すると余程内容が技術的です。日本では一般教養というところバカントの哲学だとか、或は漱石を読むというように考えられがちですがそれども向うでいう一般教育というのは、その人の一生の取業上の基礎となるような一般教養でありまして、例えば数学に例をとりますと普通教育の中で習うその数学を、大工さんなら大工さんに必要な数学に再組織して教えていく、それが一般教育です。英語製図など皆そうです。その外には技術教育と致しまして取業上に直接必要なこととを教えます。例へばどの国語について、イギリスではキングスイングリッシュを教えると共に例えば商業の学校に對しましてはフオーレンイングリッシュ（外国英語）を特に教科書まで作って商業学校で教えている。昔のイギリスならばキングスイングリッシュを押付けるべきところでしたけれども現在ではどうでなく、特にそれと並んで外国英語を教える。アメリカンイングリッシュ

インディアン・イングリッシュ、アフリカン・イングリッシュ等です。これはそれぞれがラマが違ふのでそういう研究があるのですが、それを教えるところにイギリスでも変つてきたと感じました。これは余談ですが、そういったような内容が一般教育で要するに将来のその人の生活と、生活から浮ひ上つた一般教育がどこにあるかというわけです。それから社会科もどうで重要な科目になつております。社会科は労働運動史、労働組合史と、イギリスの政治の歴史と現狀並びに現狀、それからイギリスを中心とした産業の現狀、大體そういうものです。その他のこまぎれ社会科はやりません。然しそれだけやはりしつかりしたものゝ考え方が出来るでせう。十五、六の年少労働者に非常に厚いイギリスの政治史或は労働組合の歴史などの教科書を持たせてやつております。それが一般教育です、だから非常に産業に即したといえますか、産業の基礎教育です。日本の技能習得令で教室学習というのがある、それに当ります。これが義務教育ですから勿論無料で公共がその施設をやつております。国がやらないところは産業団体でやる。或は大い企業では企業内にどういふ学校を持つておるところがあります。例えば海軍工廠（ボーツマス）でも工場内に持つております。自分の処で学校を持つというこゝになりますと女子もおりますから、

女子にもどきう教育をしなければならぬ。女子の教育ではパートタイムの教育で家事や料理、そういったものです。そういう教室もどこにある。だから男女共に結局パートタイムの高等教育を義務化してこういう一般化してこういう考え方です。農村はこれがまだ少し完備しておりません、話を先に戻しまして、そこに附設されているプレボーション・スクールは全日制の学校で午前は学科、午後は実習をやっております。農村に行きますとこれが寄宿舎制度になっている。それからそれが消んでから大才になつて雇用契約にはいることになります。その時から専門化する。こういうやり方です。それからなを特殊の工場例えばロールスロイスというジェットエンジンを作っているところでは、例の義務教育としてダービー市立工業高等学校に一週間に一日一八時間へ行かれますが、その外に自ら工場の実習場の側に教室を設けまして、そこで数学、製図といったような特殊学科を余分にやっております。余分にやる必要であるのだという。そのダービーのテクニカル・スクールは実に素晴らしいもので日本の工業専門学校とは段違の設備です。ここには女子の紡績の学校もあります。それから女子の為の料理、製菓、菓子をつくる、製パンなどもある。そこにも女子が沢山おります。すなわちダービー市にある、職業のコースが殆んど

ある。これは利用率が非常に高いのです。一週間に一日来る、その外に夜学もあるので生徒が何千人と行つてゐる訳です。

そういう制度は元來ドイツで第一次大戦の後に整へられた制度で一九二八年頃、ヒットラーの立つ前です。第一次大戦の戦後の経済復興のためには外の教育は後廻わしにしても産業の第一線に効いておるところの見習工の教育をしっかりとやらなければならぬ。どういふ訳で各州の法律を作りまして、見習工はすべて十八才迄バートタイム教育を義務制にして、今申しましたとおりの非常に設備の完備した学校（バールフス・シニール職業学校）を各市に作った訳であります。どうして現場で実習するあらゆる職業の見習工のために、例えば理髪屋さんの課程がある、馬房、馬車曳きのコースもあるというようにあらゆる職業についての課程があつて、そこで理論とそれから現場では習うことが出来ないような特殊の技術も教える。そこで、そこは非常に機械設備の非常に完備した学校であります。この制度が今イギリスでも確立しているわけです。スイスではその制度が一九三三年以来法律になりました。今二十年かけて田舎のすみずみに迄整備致しまして、現在では戦争で叩かれなかつただけにこれはスイスが一番整備しております。而しドイツはそれがヒットラーに利

用され、アルバイトアインストへ勤勞奉仕してこられたのですが、一九三八年更めて登校を義務制とし、それを今度行つてみますともとの一九二八年の制度に於いて再出発でやつてゐる洲が多く、その整備が進みつゝあります。今大体半分の出来ておりません。各工場ではそれに準じて大工場で自工場内に学校を設けてやつております。どういふやうに国が非常に力を入れてやつてゐるということ。それからオランダでもそうですが、オランダではやり方と致しましては各産業団体の中に見習工養成に關する特別の団体を又別に作りましてそれが学校を持つ、イギリスのその学校と同じ様な学校です。それから教科書を作る。それから試験もそこで国から委託してやるというやうに各業種内でやる。例えば内屋さんは内屋さんでそれをやる。鉄工業は鉄工業、電気は電気、自動車修理は自動車修理の業者団体がやるのです。国が小さいので非常によく纏つております。そしてこゝにもプレベケーショナルスクールがあります。オランダで特徴を持っておりますのは日本の中学校に當る年令からポケーショナルスクールに入れて職業教育をやる、今こんな学校が二つ試みにオランダに出来ております。これはオランダとしては試みだということであり、行動することによつて学ぶという今日の教育の主張は正しい。それによつたもので、

いかもそれは行動が意味を持たなく、ほうでだ。意味のある行動でなければならぬ。意味のある行動といえ、取業上の行動は一番意味がある。だからそれを教育に採入れてそれによつて学ばせるためにこれをやつてゐるのだといふことはいつております。日本の学校でも例えば工作科とか或は取業科といったものがあつて、どこでいろいろな仕事をさせておられます。ところがその仕事は模型の仕事であつたり、生活上の意味の乏しいものであつたのでは大して価値がない、それよりも寧ろ取業上の実際の仕事をやらせた方が持つと意味の豊富なる仕事になるだからこれの方がいいのだという試みをやつております。それで半日授業で半日は実習をやる。機械工作をツールラウンドにいろいろなことをやらせております。これは日本の昔の三種工業学校というのがありました。あれに当るような学校になつてきておるのですが、これはどういふ結果になりますか、疲労其の他問題があると思ふのですが、一つの試みとして特徴を持っております。上述の産業団体で技能者の教育をする場合、国がこれに非常に補助しております。大体経費の七割が国庫補助で後の三割が受験料と、教科書の売上代でまかなつてゐる。これらは皆使用してゐる会社が出すのです。本人が出すものではありません。その他に田舎の人達に対する非常に規模の

大きな通信教育があります。これは国がやるのではなくてどういう団体が出来てやっております。国がこゝでも上記のように補助しております。これには教科書なんか使わないで毎週資料を作つて送るということにしております。非常に大規模なものです。各種職業について、その質問に答えるために委嘱してやります方々の専門家教授が全部で四千人以上。その中の $\frac{1}{10}$ 、四百人位は常任のようになっております。

女子の紡績の仕事のフレボヤーシヨナルマクールはイギリスでは大体六ヶ月フランスでは一年、その間午前中は学科をやリ午後現場で実習をやっている。それでこゝでは生産の仕事はやらせないで紡績のいろんな仕事を一巡させる。それから午前中の学科は結局高等学校の一般教育と、紡績に關するいろんなもの、その外洋裁とか料理とか手芸とかいったものが大きな部分を占めております。そのフレボヤーシヨナルスクールの間は賃金を払いません。フランスでは徒弟の養成、見習工養成を目的とする税金を各企業からとっております。これが大きい、一律に支払賃金の 0.4% に當る額を取上げております。この金は全部養成工の施設のために使うという訳です。自分の工場に実習設備と学校とを持っておりますところはその税金は免除されます。例えばルノーという自動車工場では立派な実習

工場と立派な学校があります。こんなところは税金が免除されます。或はルーバー市の毛織物の中心に小さい工場が沢山あります。その小さい工場が寄り集りまして一つの協会を依りそこで共同養成所を設けている。これらの会社からの税金はいらない。その税金では見習工センターというのを各地に作っている。そのセンターが学校の代りをしております。そこで一般教育を中心に取り業に必要な基礎実習を一週間に一日、八時間或は五時間の処もあります。そこに通うことにしております。そしてそのアプレンティスセンターでは高級な技術をも教えるので立派な機械設備も持っております。教師は普通科の教師と熟練した実科の教師とがゐる訳です。たまたまパリーの場末の学校で経理を見ますと教師の俸給が任本の金にして校長が一ヶ月七万円余り、一番低い所で四万円です、これはフランスの一般熟練工よりもいゝのです。ですからここには優秀な人が来ておる訳です。この呉が日本のものと非常に違うのです。スイスの取業学校も大体どういう制度です。スイスの場合その学校の設備が非常に進んでいて、田舎にいさましてでも完備した設備と陣容を持ってやっております。

次に取業指導の方の面では、イギリスでは労働者に青年取業サービス局があつて、つま

り日本の職業安定局があつてその官轄下で職業指導をやっております。そしてその職業指導とあつた部門が非常に密着してやつてゐる。一方は生徒の卒業前に各学校に出かけて、職業に関するインフォメーションと解説をする、又、学校の生徒と工場見学に案内する、その外いろいろの視覚的教材、映画、スライドなどで職業解説をする。又職業解説の美しいものを頒布する、これは国の印刷局から出してあります。それから学校の学業成績、学習のレポート、性能に関する各個人の調査などいろいろなデーターを学校から受けまして、先づインタビューをする。大体父兄と一緒に面接をやります、これは学校を卒業する直前です。次にテストします。一般に産業心理学研究所のテストをやっております。そしてそのインタビューでは生徒とそれから就こうとする職業の将来、又は内容についてディスカッションする。これはフランスでも同様ですが、これは先づ児童とやり、それから児童とは別れて父兄とやります。その上で職業指導の責任者の意見を纏めたものも今度は学校に持つて行きますして学校の先生達と面会してその意見をきく、そして学校の先生の意見と職業指導官の意見と合致したところで、それを持つて戻つてきて、もう一ぺん子供と父兄とも呼ぶ、どうして学校の先生はこういう意見、われわれの結論はこうである、そして又

一方で就職の方ではこんな就職の申込が来てゐる、そういうものと就み合せ、そして最後の決定をする。大会社の工場では、どこにもそういう係があつて採用後の専門の方向を決める。これにまたいろいろなテストをやり、それから実習の成績を見てその他行動を観察して、それで以て又そこで相談が始まる訳です。その就業指導官というのがイングリランドだけで大体約七五〇人おりました、そういう役所が各地にあります。役所は不体安定所と並んであります。

フランスでも学校を卒業して就職するものはすべて就業指導の相談を受けることが法律で義務となつております。

会社やある種の学校でもその入社資格や入学の資格として就業相談を受けたかということも条件の一つにしてゐるものが多いのです。だからして殆んど全部が就業相談所にくるのです。だから就業相談所も非常に天竺あります、パリでも十幾つあります、また国立就業指導研究所があります、これがそのやり方方法を研究しながらそれを全国に流していくというやり方です。實際にやつてゐるところをみますと、大体パリ市内にある指導所では職員が大きいところで十四、五人、小さい処は五、六人で、そこに児童と父兄が連れて参りました、そこで心理学的な性能検査をしますが、これは種類が非常に多い殊に個人検査を多

くやる。ですから半日以上それにかけります。それから身体検査の項目も日本より多くて、精神、神経的な健康診断の項目が多くなっております。これはフランスで発達している伝統もあるのですが。それからやり方は今イギリスの場合と似たもので、同時にどこに隣あつてゐる処が多いのですが、就職あつた後の後所に連絡する。ですから職業指導というものが直ちに就職に結びつく訳です。指導のしつ放しでなく、具体的に就職と吻合させてやつております。

スイスはまだ就職一般化していません。大体就職する少年達の六七割が職業指導所にやつてくるということです。然しそれも州によりまして違いましてバレンでは非常に沢山来ております。スイス連邦では労働に關することを商工省でやつておりますが、各州でも職業指導が商工行政の一部になつております。洲の仕事として、職業指導所というのが職業相談所というものが出来ておまして、テストなどでそれと違つた独特のものをやつておるようです。

17-
ドイツはやはり労働省管下で職業相談所というのが職業安定所とやらんでおいてあります。そこにこれから就職しようとする者が父兄に連れられて来る。またそこを工場が利用

しておりました工場にはいつて来て一年程イールラウンドの教育をやつてそれから専門を
決めたという時の相談に本人をそこに送つて来まして配置決定の相談を受ける。これは
規模もかなり大きくて、工業部門の相談をする部屋、女子の工業部門の相談、技能取とい
うのか、学校卒業者の就職の相談、これが女子の又別にあるといったようにかなり大規
模のものであります。それから相談のやり方は、いろんなテストをやつてあります。それからイ
ンタビューも非常に重要視してやつてあります。そのやり口については稍々専門的になる
が、フランスのやり方はテストの結果の数字を重くみるような傾向があります。三つ換え
れば測定的です、然し實際現場に行つてみますとそれよりも自由作文を書かせて、それが
非常に役立つのだと現場の人達は云つております。ところがスイスにいきますと特にベル
ンとドイツの心理学の系統を引いたものが多いのですが、フランスのそれとは違つて寧ろ
テストの結果よりもテストをやつてゐるその間の過程を重要視し、その過程から性活をつ
かむという面が強い、然しまたドイツ程ではない、その矢ではドイツが進んでおります。
これは偶然でしたが二十年前前にライプチヒの研究室におつた人がシュツットガルトの職
業指導所のテストの主任になっておりました、その二十年前にドイツでは心理学のどう

いう検査が非常に出て来ておつたのです。テストの成績は結局ある仕事の結果に過ぎない。問題はどの結果がどうして出たか、その出る途中の過程によつてその性格をどうつかむかという或はその人間をどう解釈するかという、それが主要な問題である、それをどうやるかということが問題になつておつた訳ですが、その頃学んだ人達が今ギ一線に立ってやつてゐる訳です。皆相当の経験を持つてやつております。従いましてグループテストよりも個人検査を主にしてやつて、そのテストをする間にいろいろ人を行動を観察致しまして、その行動の觀察から最後の結論を出す。この結論は誰にも解るような書き方でどうしてそれに基いて適取の方面を決定するというやり方です。非常に丁寧にやります。だから五人、十人テストするのに大体一日かゝります。朝来まして弁当を食つてどうして夕方迄かゝるというやり方です。それからもう一つ感心しますのはそのテスト互やる時には助手にはやらせず、必ずその主任がやる。それが決定したものばかり正確らしいのです。だから工場からも非常に信頼されております。本人の希望をも尊重しますけれども、大体こういう優れた相談者の意見で以て皆決つてしまうというような様子であります。大会社ではこの種の相談所を自分の所で持つております、そこには二十年、三十年の長い経験のある人

が自分自らテストをする。また一年間実習上場をオールラウンドに養生する、その向の成績や行動観察の結果とを併せて、これから進むべき専門の方向を決定するので、その決定が最も確実として吾々が従っているということです。こういうやり口をみると、非常に入念に、非常に慎重にやっております。そこで神床が人間を創造したと此をキーの創造ということが出来れば、この取業相談による適取えの指導はキーの創造である、といきたい程のものだと思います。それだけ丁寧に、それだけの入念さを以てやったもので適取配置が、ドイツの技術の優秀さの恐ろしさな要因をなしているのではないかと、恰度三れば名医が患者をみるのと同じものだ、然し名医の場合は病気を直す消極的な仕事ですが、こちらの方の名医は積極的に進んで人間を創造するのだということになります。そのテストや相談によつて人間を解釈する、というよりも、人間を意義づけていく、人間の意味づける人の一生によつてどれ程の重大な役割をもっていると感じたのです。

イランダでもやはり取業安定の部門の一つとして取業指導の仕事が行われております。

そのやり方は国際取業指導協会というのがあります。この五月にもイタリヤで大会が開かれますが、大体どの方式をそのまゝやっております。この方式は大体フランスの方式に似て

居ります。こゝでは相談者の養成に非常に力を入れています。ロツテルダムにその養成所があります。一年間全日制の養成をやっております。工場の見習工の現場の指導者の養成所もやはりロツテルダムにあります。これも一年間の全日制の寄宿制をしております。そしてその間に教育技術の専門教育をやる訳です。

フランスでも中央職業指導研究所で指導者の養成に力を入れています。というふうにやるとすればそれだけの準備をもつてやるということ、或はそれだけの設備を持つてやるということ、これが非常に重要だと思っております。日本のやり方をみますと、豫算その他の関係で中途半端なことが多い。

見習工に關しましてはその契約が普通の労働者とは別になっております。これはどの国でも同じです。徒弟契約として一般労働契約ではないのです。使用者と親と本人との間に締結され、それを労働省管轄の監督官が認証することになっております。どこでは労働時間とどういふようにする。学校にだけ行かせる。それから学校ではどういう学

科を教える。病氣、災害の時は社会保障をどう利用する。田舎の場合は特定の病院をきめる、それから途中でやめる場合は年限に応じて弁償金を幾ら払う。賃金はどの間年々いく

ち、等のことを個々に決めて、大体賃金は初年度一人前になつた熟練工の $\frac{1}{4}$ から $\frac{1}{5}$ どころからだんだん上ります、だからあくまでこれは一種の教育契約です。それから一人前になりますと試験がある。この検定試験を受けて一人前になりますと改めて、労働者としての雇
用関係にはいる。勿論団体協約の中に徒弟の保護、徒弟の教育についてきめてありますが、直接には個人契約です。そうして将来の補充のために現在養生すべき大体の比率も各産業部門で考えております、大体現在の熟練工の $\frac{1}{4}$ 前後を毎年新に養成することを計画にしているが、実際には $\frac{1}{4}$ 以上を保持しております。またこれから拡大しなければならぬといふような工場ではそれよりも多く採用していることはいふまでもありません。次に今一つ、熟練工というのはオールラウンドの多能工ですが、その多能工に育てるのに三年か
いるのですが、それを最初の一年を了つたところで試験をして、その成績を見て多能工に
なる能力の如何を見て多能工に適しない者は別のコースでこれを一年だけやって単能工に
育てる。こゝで二つに分ける。だから多能工の熟練工の方は三年、単能工の方は二年の養成に
なります。これは西ドイツのジーメンス社でやっております。しかし職業学校の教育を義
務化しようとする目的は結局非熟練工をなくしようとする行き方と考えられます。

次にイギリスとオランダとフランスは非常に進んでゐるのは能力に欠陥がある人達に対する職業指導、これは特別の診療と相談を致しまして、そのためにいろんな学校がある。どの何処に入れてどういうようにしたらよいかという研究指導は非常に進んでおります。田舎でも都会でもどういう教育と保護とがうまくいつてゐる。

もう一への特徴は、ヨーロッパのどの国にもありますが、この工場の見習工からのコースを経、熟練工になつた者が将来工業であれば工科大学その他のユニバースティにはいる道が開かれております。勿論試験を受けてはいるのですが、その他にこの国も奨学金の制度があります。この奨学金は国や行志家のものがあり、又雇用主が払うものもある。事務方面の人についてはどういう奨学制があります。どうして大学院迄の道が開かれていて能力があれば大学院に入れてやるということも現にあります。どの位の割合になつてゐるかと云つて聞いてみますとイギリスの大工場で大体百人試験を受けて一乃至二人といったところあります。どうしますと企業側から申しますと企業の上で一人か二人の労賃を用意すれば百人が大学に行くために勉強をする訳ですから、これはどうばんにのります。これはかしいやうな方です。日本でもこういうことをやれば非常によい、日本ではそんな人々は大学

に行くことが出来ませんが、これは何とか道を開くようにしなければならぬと思うので
す。現場で習う実技とそれから職業学校で習う学科とが大学入学試験の単位になるように
して、本来の教育の機会均等を實現したいものです。その他の奨学制度として、例えばオ
ランダでもフランスでもあります。家庭の収入と家族の工合を調べましてそれに依じて
いろいろな保護が出来るようになっております。例えば学用品を補給するとか、授業料を
免除するとか、いろいろの奨学制度が出来ております。こういうような点では、日本とい
う国は進学しない非常に沢山の青年に対して国も公共も一向教育的な面倒をみないとい
ふ、まckenけれども、非常に薄いと思うのです。それに比々ましてヨーロッパでは非常に厚
いやり方を致しております。

以上について、その教育の内容或は教育の過程に向しましては何処でもすべて文部省が
指導監督しております。また熟練工の教育全体をオランダ・フランスでは一応文部省が管
轄することになっております。それから職業指導の方は職業安定行政の方の仕事になつ
てゐる。教育の面からいいますと教育の大きな筋道がたつていてということを感じるので
す。日本の現在のように、それぞれおのところで別々にやつてどうしてその間に関連が乏し

い、例えば農林省で農業の一つの教育系統がある。又建設省にも教育系統がある。それら別に青年学級がある。工場には技能習得命令による教育があつて、それらが学校教育法とは全然違つた途を行つてゐる。これの得失について考えなくてはならないと思うのです。取業指導は学校の教育の面で作るか或は就取あつ旋の面で作るか、或は取業行政官がやるか、そのどちらがいいかということについては問題があると思います。どちらも得失があると思います。個性をよく知つてゐるという点では学校の先生の方がおやりになつた方がいい。然し取業に関する知識或は就取との結合は勞働行政の方で扱つた方がいい。どちらがいいかということは研究問題としてジユネープに残して來ました。こういつた問題をもう少しはつきりした上で、どこかで強力に推し進める必要がある。

25-
結局ギルドの昔から産業の後継者と立派に育て上げるといふことは事業の一つの責務というやうな觀念が今でもある。だからさつき申しましたフランスの税金にしても大きな金ですが、それによつて強力に進めてゐる。勞働組合がまた大へん関心をもつてゐる。どこでその運営は、大體中央に運営機関があり、地方にもまた各企業内にあつて、何処でも経営

者と労働者との双方から半々の人が出く、それやれ発言権を持っております。イギリスでは官庁がはいっている場合がある、フランスでは官側はオブザーバー的で、或は監督者の立場でやつてゐる。仕組は違いますがオランダでも経営者と労働者、両方から出ていて、国はこれの補助金を出すために監督をするというわけです。ここにフランスの紡績業の団体協約の全文の見本がありますが、この協約の中に見習工の保護や教育が取上げられております。この熟練工として四、五年経験を積みますと、その上にマスターという地位があつて、これは社会的にも非常に高い認められた地位です。社会的尊敬も待遇も非常に高い、皮師の地位に匹敵します。ですからそういう点でも希望をもつて落付いてやれるということですが。日本の場合はいろいろな任用規定で学歴などで制限があるので、進学出来ないで何らく青年達には希望がない、暗い気持ちで居ります。これは何とかしなければ教育の機会均等もないものだと思います。

労働青年の教育の方法については、日本のそれに比べて非常に個別的にやつてゐる。個人のニードをよく考えていき届いた、実習も学科もやつてゐる。次にはその教育内容でイギリスを始めとして、ドイツ、スイスでも一般教育を中心にやつてゐる。これをテクニカ

ルコースに対してヒューマンコースという名をつけているのであります。特にドイツでは大工場でも小工場でもわれわれは機械よりも人間を依るのだ、腕前よりも人物が必要なのだ、と強調します。日本でこういいますと施設は放つといって人間をということになりますけれども、ドイツ程の設備を持っていてそういうのですから肯ける。結局工場の能率或は技術の優越は人間が出来なければ駄目だというわけです。これは労働組合の発達に比しても重要なことだと思います。次には採用時の選択についてもそういう意味で人物という氣をつけている。

例えば或る工場では採用する時に面接しまして、一番始めに神様について、或はヒューマニテイについてというように、自分或は自民族以上の問題について話をする。そうしてそれについて何等の関心を持たない者は先づ落第ということをやっている、次にその家庭をよく調べる、家庭の父母がどういう生活態度でやっているか、そういうことを家庭に行つて家庭の環境から、むづかしく云えばどんな世界觀を持ち、どんな人生觀を持ち、どんな生活態度を持っているかということと調査する。それは調度嫁さんを買う時にお母さんをお調べるのと同じですという説明をしております。その上に就業台も従業員の家庭と会社との關係を非常に緊密にやっている。例えばイギリスの工場では殊に徒弟期間中は一年に一

べん一日会社に父兄を呼んでその子供さんはこういう仕事をやっていて、今こんな成績が上り、こんな仕事が出来るとなりましたということを見せて説明します。それからドイツでは恰度クリスマスで、ジーメンス社で従業員九のクリスマスマスプレゼントの用意をしている。それが各個人に適切なものも見はからつて、どうせボーナスの一部であるに違いないのですが、それも金で渡さないで本人に適切なあらゆるものを送んで集めている。書物も工業のハンドブックがあるかと思うと文学書、詩集などその他婦人靴があつたり、山登りの汽車の往復切符があつたり、いろんなものが天山大きな箱に入れて事務所に積んである。それと取扱いが非常に楽しそうに一ツ一ツ赤いリボンをかけて明日これを渡すのだといつて喜んで包んでいる。こんな天山社員を持つてゐる処で一人一人に対して行き届いたことを、しかも下しおくというのでなくして、対等をやつてゐるのです。どうも日本でやつてゐるのは違つて非常に念の入つた行届いたものなものです。

以上、各方面について一貫して感ぜられることは、勿く青年男女に対する取扱いのあらゆる面に、ヒュウマニズムがにじみでているということです。

最後に私の意見を述べれば日本としては技能養成はオランダのやり方のように各企業団

体へ鉄鋼連盟など）に責任と持たせ、その施設を引受けさせる。その独特の教科内容を組立て、これを労働省と文部省とで指導監督する。そうして現在の定時制高等学校をドイツ或はスイスの定時制職業学校に切換えてそこで高等普通教育と技術の理論教育とをする。更にこれらの運営に労働組合側も参加して共同委員会を依ること、その教育はドイツと同じように労働時間内でやることにするなどが緊要かと存じます。

