

# 1890年前後のドイツ徒弟制度の実態

— 職業訓練史の視角から —

寺田 盛紀

はじめに

## 1. 徒弟制度の実態に関する研究と史料

- (1) 研究
- (2) 史料

## 2. 工業徒弟制度の展開

- (1) 工業における徒弟の過剰養成と熟練工不足
- (2) 工業徒弟制・養成工制度の手工業的様式の受容

## 3. 手工業年季・徒弟制度の量的・質的変容

- (1) 手工業の徒弟不足
- (2) 手工業年季制の質的变化
- (3) 養成料払い・住み込み制の後退
- (4) 養成契約放棄・年季逃亡 Verlassung
- (5) 年季明け後の手工業徒弟の工業への移動

## 4. 徒弟訓練の実際

- (1) 徒弟養成の訓練機能の衰退
- (2) 工業徒弟訓練の実際
- (3) 手工業訓練のパターンと展開

まとめ

はじめに

筆者は、前稿<sup>1)</sup>で、1869年北ドイツ連邦営業令・徒弟制度条項の成立によって形成されたデュアルシステムの基礎構造が、1878年修正（行政・営業警察の関与の進展）によって一層強化されたこと、またこの時期の実業教育論がすでに徒弟の年季 Lehre、仕事場内訓練 Ausbildung in der Werkstatt と補習学校教育を職業陶冶・訓育論の観点から統一的に意義づけていたことを明らか

にした。

では、1880年代以降、つまり19世紀最後の四半世紀に、実業徒弟の現場訓練と補習学校教育はどのように展開し、世紀転換期のデュアルシステムの確立<sup>2)</sup>を引き起こすのか。本稿では、このうち、前者の1880年代以降の実業徒弟制（工業・手工業徒弟制、小営業徒弟制の総称）の教育・訓練実態を探り、世紀転換期ドイツ徒弟制・徒弟教育改革の教育史的、内的要因を確認したい。

## 1. 徒弟制度の実態に関する研究と史料

### (1) 研究

まず、19世紀最後の四半世紀の徒弟制度・徒弟教育訓練に関する研究状況について検討しておく。

この時期の徒弟制・教育訓練の実態に関する研究は、徒弟制研究が元来経済史・経営史視角からのものがほとんどであるという特質に影響されて、必然的に徒弟制度の労働・経営上の実態、つまり、養成（契約）関係、年季の期間や契約の中身（労働と訓練の条件）、養成徒弟の量的構成などに関する分析が中心になっている。

例えば、H. ライヘルは、1895年ライヒ職業・営業国勢調査結果(第1部)に基づき、(大)工業との比較で手工業の徒弟育成 *Lehrlingszuchtung* や徒弟過剰（入職制限の必要性）の状況（第2部）を報告している<sup>3)</sup>。M. ツェテックの研究<sup>4)</sup>も、1890年までの分析では、徒弟制度の労働（契約）関係上の側面の検討に限られている（第1、2章）。わが国大塚の近年の研究<sup>5)</sup>もやはり1895年と1907年の国勢調査に基づき、産業別、職業別、企業規模別の徒弟養成の統計的状況を纏めている（第1部第2章）。このような研究は、当然のこと、熟練形成や技能伝達機構としての徒弟制度の教育・訓練過程に関する分析を課題としない。

こういう一般的状況の中で、ドイツの職業教育・訓練を社会史(制度史)と事実史の視角からトータルに把握していく上でいくつかの興味ある研究が見られる。古いところではP. シェーフエンの研究<sup>6)</sup>、B. シュバルツェのプロイセン国鉄の事例研究<sup>7)</sup>などがある。シェーフエンは、手工業、工業両分野にわたり、徒弟養成の実態や弊害を労働力の技術的、社会的側面から明かにし（第1-4章）、(大)工業の養成工場 *Lehrwerkstatt* 訓練や徒弟訓練の教育方法上の実際（第10-14章）をかなり詳しく紹介している。

近年のフォン・ベールの研究<sup>8)</sup>は、MAN社（機械工業：第3部A）、ジューメンス社（電気工業：第3部B）などを事例にした19世紀（後半）の養成工場の成立・展開を、徒弟補充（採用）と訓練・教育過程の実際という点からあとづけている。また、1984年ベルリン自由大学の経済学部門の学位論文として纏められたK. J. リンネンベルクの大著<sup>9)</sup>にも注目される。彼は、基本的には社会史視角からの企業内職業訓練史を志すのであるが、19世紀末の前記シェーフエンの研究と同様、従来の歴史研究に見られないほど徒弟訓練の実際に教育学的にアプローチしている（第3章2.2.3や第4章2.2.1など）。

以上の研究やそこで使用された史料を再吟味しつつ、19世紀最後の四半世紀の徒弟制・徒弟教育訓練の量的及び質的な実態を中心に整理し、1890年代以降の徒弟制・補習学校改革の内的要因の解明に迫ってみたい。

## (2) 史料

主な史料として、手工業徒弟制に関しては、①上記リンネンベルクの研究にも使われている1885年に行われたバーデン大公国内務省の『小営業の状態に関する調査』結果<sup>10)</sup>と、②1895年に社会政策学会によって行われた『ドイツにおける手工業の状態に関する調査』報告(プロイセン王国の部分のみ)<sup>11)</sup>が、工業徒弟制については、③ライヒ内務省の『営業監督官年報による官報』<sup>12)</sup>が、各々使用される。

①のバーデン内務省の史料は、バーデンの代表都市であるマンハイム市区域(第1巻:ラーデンブルク、レッカラウを含む)の26職種76人のマイスターと、農村都市アードルスハイム区域(第2巻:メルチンゲン、オスターブルケンを含む)の23職種50人のマイスターに対する聞き取り調査結果である。

この聞き取り調査の項目は、第1に個人事情、第2に職業事情一般、第3に当該職業の改善案の3つの項目から成り立っている。徒弟制・徒弟訓練に関する事項は、マイスター個人の養成徒弟数・養成形態、当該職種一般に見られる徒弟制・訓練の形式や実態として記録されている。第1巻(マンハイム地区)の報告・聞き取りが全体として極めて不完全かつ簡潔なものであり、両巻とも職業事情一般に関する回答が被調査者本人の一般的体験・見聞によるという史(資)料上の問題点を含んでいる。しかし、被調査者の体験的回答がドイツ特有の職人の遍歴 Wanderschaft 慣行(後述)に基づくものであるので、ドイツ全体の徒弟制・職業事情が窺える。

②の社会政策学会の報告は、『大工業とその競争力を特に考慮した』という副題がついているように、やはり19世紀末に深刻になる工業と手工業の間の営業(職業)資格と市場をめぐる抗争<sup>13)</sup>に関して、手工業営業の改善の方向での鑑定書を準備しようとしたものである(Bd. 62, V)。調査項目は第1に原料供給、第2に労働力の調達、第3に資本要件、第4に生産方法、第5に販売の範囲、第6に製品の信用などにわたる。徒弟制、専門・補習学校、職業紹介なども、労働力調達に関する問題の一環として調査されている。

しかし、社会政策学会会員を中心にして選ばれた調査協力者(実施者・報告者)は1894年時点で75名(Bd. 62, X)にすぎず、地域的には大・中都市に、営業部門では靴屋 Schumacher や指物師 Tischler、仕立て人 Schneider に偏重している。さらに、本調査結果は、何よりも、調査結果の生の史(資)料を欠いた調査報告書である。にもかかわらず、いくつかの地域、いくつかの営業部門の職業事情、徒弟制度に関する証言としての価値を持ちうる。

③の『官報』は、第1に労働問題一般、第2に労働者状態、第3に危険防止策、第4に労働者の経済・道徳的状态に関する実態を報告している。徒弟制度の問題は、労働者状態の中の少年労働者

問題として位置づけられており、徒弟訓練、特に計画的・系統的訓練（養成工場訓練など）の展開、年季期間の遵守の状況、徒弟の過剰養成の実状、補習学校通学の問題、（書面による）養成契約の締結状況などが報告されている。

この『官報』は、各監督管区（1908年時点では33管区）ごとの報告を抜粋・編纂したものであり、史料としての総合性に欠ける。しかし、掲載されている部分に関しては、各監督官の監査報告の中身に他ならず、ドイツ各地区の中小及び大工業の全ライヒ規模での実状が把握できる。

## 2. 工業徒弟制度の展開

### — 工業経営の過剰養成と手工業的年季契約制の受容 —

まず、この時代のドイツ徒弟制の変動要因としての工業経営の徒弟制、養成工制度の展開を検討したい。

#### (1) 工業における徒弟の過剰養成と熟練工不足

①表1は、1875年のプロイセン国勢・営業調査と1895年のライヒ職業・営業（国勢）調査をもとにした上記H. ライヘルによる職別の対マイスター・職人比である（S. 39-40）。その20年間に工業的分野では、パン屋、桶屋、製本工、鉄砲鍛冶、ろくろ師、ガラス工、金銀細工師、配管工、馬具

表1 1875年と1895年の徒弟の対マイスター・職人（100）比

業・職種	1875年	1895年	業・職種	1875年	1895年
パン屋	15.7	19.9	配管工	26.0	24.5
庭師	10.5	—	籠製造人	7.4	12.2
桶屋	11.2	18.7	垂麻布職工	3.8	2.6
ビール醸造人	6.0	13.3	機械製造人	6.9	—
井戸掘り人	4.1	6.6	左官	6.3	11.4
製本工	14.3	27.5	製粉業者	9.3	8.4
印刷工	20.6	19.7	写真屋	11.4	19.5
ブラシ製造人	11.9	17.2	縄製造人	11.6	10.4
理髪師	11.4	29.1	馬具製造人	20.9	22.7
鉄砲鍛冶師	9.7	32.2	錠前師	44.8	37.4
屋根葺職人	5.6	12.1	鍛冶師	17.2	24.6
ろくろ師	13.0	21.2	仕立人	9.6	23.1
染色工	2.4	5.9	煙突掃除人	15.3	19.1
肉屋	12.1	18.5	靴製造人	13.3	17.8
なめし屋	6.9	10.4	画工	21.7	22.2
ガラス加工	6.8	19.4	指物師	13.3	19.9
金銀細工師	12.2	16.9	陶工	6.3	19.0
手袋製造人	5.8	13.1	婦人帽製造人	8.9	23.1
帽子仕立人	6.2	7.7	大工	9.0	13.8

Reicher, H. SS. 39-40

製造人、鍛冶師、仕立て人、指物師、陶工、婦人帽製作職人などの分野で徒弟の割合（採用状況）が高くなっている。このことは、これらの職種が、旧来の手工業分野だけでなく、工業・工場職場に相当進出していることを推測させる。この背景には、1つは中小工業経営を中心にした徒弟の過剰養成・採用、そして大工業経営の養成工（場）制度の展開が存在する。

②中小工業経営における過剰養成は徒弟の飼育場 Lehringszüchtereいのごとき状態を呈している。まず、職業別に見ると、錠前・機械製造職場、印刷職場などの徒弟過剰の状態が具体的に窺える。

フランクフルト・アム・オーデルのある錠前職場から、徒弟数と職人数が極端に不均衡な例が報告されている。「徒弟だけで夕方6時以降も働いている。…16人の徒弟が働いていて、職人が1人もいない」（Amt. 1896, S. 149）。また、バイエルン・シュバーベンの錠前職場でも、平均的には過剰ではないが、一部の事業所で不均衡が見られる。別のある徒弟状態調査によると、徒弟数が2,856人（全労働者数の3分の1）であったが、ニーダーバイエルン、オーベルプファルツ、オーベルフランケンの錠前職場では「年季明け職人 Gehilfen もいない事業所に、平均8人の徒弟がいる」（Amt. Jg. 1896, S. 156）。フランクフルト・アム・マインの「ある外科医療器具工場では、15人の職人に対して10人の徒弟がいる。徒弟は3年間の年季義務があり、無給である」（Amt. 1897, S. 83）と言う。

他方、マグデブルクの「63の印刷工場には、611人の年季明け職人 Gehilfen と334人の徒弟が就労している。…Gehilfen は7年半で取り替えられ、…（さらに：補注）25歳にならないと自営できない。…この年季明け職人と徒弟の不均衡は相当なもので、徒弟の過剰養成の当局による防止が至当である」（Amt. 1898, S. 72）という状況である。

③この時期の工業徒弟養成の本格的な組織化は、大規模工場経営における養成工（養成工場 Lehrwerstatt 訓練）の拡大に見られる。養成工（場）制度は、v. Behr が言うようにすでに1820年代に Koenig & Bauer 社（高速印刷工業）で採用されているが、本格的には1879年にまず代表的国営企業であるプロイセン国鉄の車両・機械部門（Schwarze, S. 15ff.）で、さらに、1890年代に主要な金属、機械、電気工業関係の民間大企業で導入されている。ここでは、表2と表3から、1890年

表2 プロイセン国鉄養成工場徒弟数推移

事業年度	徒 弟 数										
	総計	年 季				年 齢					
		1年	2年	3年	4年	14歳	15歳	16歳	17歳	18歳	18歳以上
1887/88	1621	423	368	398	432	27	230	361	339	413	251
1888/89	1695	463	454	372	406	37	273	393	390	328	274
1889/90	1745	491	466	433	355	8	256	426	429	391	235
1890/91	1939	521	538	476	404	6	260	492	466	434	281
1891/92	2112	522	558	517	485	28	254	497	592	434	307
1892/93	2195	579	555	541	520	17	286	535	527	554	276

表3 MANの職別養成徒弟数推移

職別	1844-1858	1882-1889	1890-1899
施盤工	20	49	260
錠前工	7	18	244
鑄造工	36	39	117
真ちゅう工	—	11	37
鍛冶工	1	—	—
中子工	—	6	4
家具製造工	6	—	19
機械工	2	—	—
図案工	—	2	—
不定	12	—	1
総計	84	125	682

v. Behr, S. 134.

特に、陶器製造、目立て職、鍛冶職、錠前職、ブリキ職…、ビール醸造業、印刷工場など」では徒弟は多いが、そのために十分な訓練ができなくなっている（マイツェン：Amt. 1896, S. 150）。また、徒弟を採用しているのに、「大工場では、…若干の例外を除き徒弟の訓練がなされず、少年労働者がただ機械の操作に調教されているにすぎない。大量生産工場では、若者は、必要により賃金を向上させるものの、しばしば街頭に投げ出され、失業の心配が大きい安価な労働力となる」（ヴェルテンベルク1.: Amt. 1896, S. 150）と言われる。

さらに、「正しい養成関係にある少年労働者は、金属加工、機械・工具・機器製造などの工業部門、若干のより手工業に近い木材加工グループの経営のみにあてはまる。その他の営業施設は徒弟の養成をやっていないか、ただ個別的にやっているにすぎない」（アウエ：Amt. 1896, S. 150）という報告もある。

## (2) 工業徒弟制・養成工制度の手工業的様式の受容

では、工業の徒弟養成のシステムは、どのようになっているのだろうか。

①まず、各営業監督管区の監査報告から見てみよう。ヴェルテンベルク第2管区では、機械工場、鉄・金鑄造工場、各種金属加工工場、時計や靴の製造工場、印刷工場などを中心に徒弟養成がなされている。年季は、ほぼ3年で、特別の手技を要する仕事は3年半から4年となっている。養成契約 Lehrvertrag は営業令の規定に従い、たいてい書面締結 schriftliche Vertrag である。「工場徒弟の場合、賄い Kost や宿 Logis はもはや保障されず、そのかわりに養成料 Lehrgeld も要求されない。むしろ、一定の日給、時間給が徒弟に支給される」（Amt. Jg. 1896, S. 151）のである。

さらに、プファルツ管区でも、ほとんどの被監査事業所が書面契約で徒弟養成を行っている。「少年労働者と徒弟のいる全訪問事業所588のうち、498が多かれ少なかれ徒弟制を有している。さ

代のプロイセン国鉄の全国各地の養成工場徒弟数とMAN（機械工業）の採用徒弟数の増大に注目しておきたい。

④このような中で、徒弟の過剰養成やそのために生ずる手抜き訓練（後述）によって、結果として工業に必要な熟練労働力の欠陥・不足が強く意識される。

「労働力、特に技能労働者 tüchtige Arbeiter 不足の不満は、成人労働者との比較で多すぎる徒弟が一定職場に雇用されるが故に生じ、その結果、一定の経営での徒弟訓練は軽視される。…

らに、そのうち、233事業所が書面契約である」(Amt. Jg. 1896, S. 155)。

②次に、個別工業経営の養成(工場)の事例を2つ見ておきたい。プロイセン国鉄修理養成工場では、創設以来「手工業徒弟の訓練の方法に関する基本原則」が定められている(Scheven, S. 451 ff.)。それによると、「各大工場で年8-10人以内の徒弟採用にあたって、下級鉄道職員や長勤続の労働者の息子が優先的に配慮される」こと(第3項)、初等学校や堅信礼を終えかつ医師の診断書によって健康が証明される14-16歳までの少年に関して、彼の「父もしくは後見人と書面の養成契約が締結されねばならない」(第4項)こと、「鉄道管理局は、徒弟が年季明け後も当該工場に継続雇用される義務を負わないが、他の同様の状況にある国鉄の各修理工場では優先的に雇用される」こと、年季は4年でうち最低1年が養成工場での基礎訓練、そして「2年目以降徒弟は様々の工場部門に委託され、…多種の工作機械で働く」こと(第9項)などとなっている(訓練の内容は後述)。

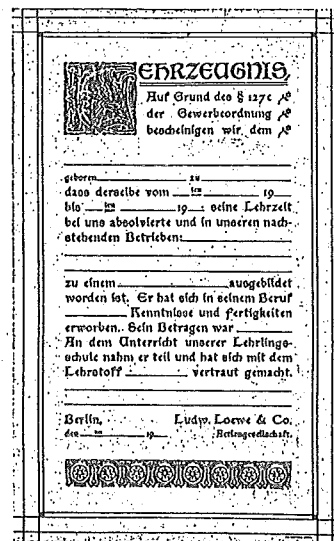
ベルリンのジーマンス&ハルスケ(電気通信工業)の養成契約も、会社と親・後見人との養成契約で後者に徒弟を「4年間の年季を勤め、会社の工場規則に従わせることを義務づけ」(第1項)ること、「その代わり徒弟がマイスターの専門的指導のもとで、工場で行われている労働についてできるだけ実践的な訓練を得る機会が与えられる」こと(第2項)、但し「養成料は支払う必要はないが、徒弟は1週間の賄い金として」1年目4.50、2年目6.00、3年目7.50、4年目9.00マルクを受け取れること(第4項)などを定めている(Scheven, Anlage. No. 53. S. 11-12)。

③このようにして、大工場の養成(工場)訓練が終了すると、図1に見られる手工業会議所の職人資格証と同様の効力を有する養成終了証が会社から付与される(図2参照)。



Schwarze, S. 356

図1 ベルリン手工業会議所の養成・試験合格証



Schwarze, S. 358

図2 L. レーヴェ社の養成終了証

以上のように、工業経営は、かつての手工業的な徒弟・年季制度を、近代的な賃金労働関係や組織的（大量）養成のシステムを創りながら自らの組織の中に受容している。

### 3. 手工業年季・徒弟制度の量的・質的変容

#### —賃労働化の各側面—

他方、伝統的手工業徒弟制は、量、質の面で、この間どのように変化したであろうか。

#### (1) 手工業の徒弟不足

手工業では、徒弟不足やマイスターの養成意欲の低下が強く意識されている。いくつかの職種、地区の事例を紹介しよう。

ノイフォアポームルンのある農村市の製靴業では、「100人の自営製靴マイスターにわずか3人の徒弟という全く異常な状態」（ロイツ：Schrif. Bd. 62, S. 39）がある。製靴業の徒弟養成がそのように不振な原因について、ロイツからは、高い養成料、長い年季、あぶみ皮 Knieriemmen の厳しい修業、家庭の経済事情による早期の農業雇用の必要性、若年者の当該手工業への尊厳の欠如、徒弟の非礼によるマイスターの養成意欲の喪失、などの点があげられている（Schrif. Bd. 62, S. 39）。

デュッセルドルフの食（豚）肉処理業では、50事業所中36事業所で53人しか徒弟は養成されていないが、内30人は年500頭以上処理する事業所、さらにそのうち11人は1,000頭以上の3事業所に集中している（Schrif. Bd. 62, S. 246-7）。

ベルリンの錠前・鍛冶・蹄鉄業では、工業経営の過剰養成と裏腹に、事業所数1,041、イヌンク会員414人（組織率40%）のうち、後者の34パーセントしか徒弟養成を行っていない。当地当該職種のマイスターは、大部分が年季明け後工場に移り、後に職人やマイスターとして採用できもしないような徒弟を訓練することに関心を失っているのである。また、「若い職人・徒弟が獲得した技量 Geschicklichkeit も彼にとってその身分を良いものにするのでなく、逆に大企業との競争を強めてしまう」。さらに、移ぎへの親と企業の期待は少年が手工業養成に向かうことを阻む。つまり、「たいての親は、若い徒弟が週いくらかでも稼ぐことを望み、企業も利益が保障されることを望む。企業は徒弟に請負給で、年季年数に従い、週6-10マルクの間で働かせる」（Schrif. Bd. 65, S. 313-315）。つまり、「若者は正規の年季より、工場を好むので、年々徒弟を得ることが困難になっている」（ヴェルテンベルク：Amt. 1896, S. 151）のである。

#### (2) 手工業年季制の質的变化

では、手工業年季制自体は質的にどのように変化したのか。まず、ミッテルフランケン管区の営業監査報告から一般的傾向を見てみる。「本報告年に訪問した徒弟を有する374の手工業経営について言うと、年季期間は平均的にほぼ3年である。…精肉、旋盤、金型、ブリキなどの職場では、2年に短縮されている。…養成料の支払いは、11%の手工業経営で行われている。その金額は50、60、



80、100マルクのいずれか、また150から200マルクの間であり、錠前工、機械工の場合がやや高い。養成料の代わりに、半年の追加年季 ein weiteres halbes Lehrjahr が条件となっている。徒弟採用時の賄い・宿については、ニュールンベルクやフュルトなどの都市より小地域で師匠持ちとなっている。両市のそれは、訪問手工業経営の29%である。」(Amt. 1898, S. 65)

このように、この時期、一般的には、第1に手工業年季が短縮され、第2に年季養成料の徒弟側負担が少なくなってきており、第3にマイスター側の賄いや宿の提供(住み込み制)が廃止される傾向にあると言えよう。以上の点について、個別事例に即して検討しておく。

まず、年季年限の短縮化・弾力化の例として、ヴェルテンベルクの製パン業とマンハイムの桶製造業があげられる。「製パンマイスターの場合、たやすく徒弟を得るために、通常の徒弟訓練を損なわない年季2年に代わって1年半のみ要求」する(ヴェルテンベルク: Amt. 1896, S. 152)。また、マンハイムの桶製造業では、徒弟によって異なった年季年限、養成条件が定められている。つまり、親元で2年間、他のマイスターの所で2年間徒弟であった45歳のマイスター(1866年独立)は、「3人の徒弟を養成しています。そのうち、2人は年季2年、3人目は2年半と定められています」(Erheb. Bd. 1, S. 124)と答えている。

### (3) 養成料払い・住み込み制の後退

賄いや宿の現物支給、またそれに相当する手当の支給は、健康への影響から見て徒弟養成の基本をなす問題であった。例えば、ベルリン製本工の場合、3年季が原則であったが、賄い金は1年季目が3-4マルク、2年季目は5-7マルク支給されていた。にもかかわらず、「徒弟の住まいはしばしば作業場から大変遠く離れているので、若いものは食事に帰ることができない。また、母親が外で働かないといけなくて…結局、若者は一日中バターパンをかじり、夜までそれをしゃぶっている」(ベルリン: Schrif. Bd. 68, S. 424)という状態であった。当時の賄い・宿、あるいはそれに相当する手当の提供方式には、養成料払いの有無との関係で、いくつかのパターンが存在する。

①第1は、養成料払いと賄い・宿付き(住み込み)がセットになった伝統的手工業の形態である。アーデルスハイムの錠前マイスター(28歳: 1884年独立)は、自分と同じ3年季、自分の家の賄い、宿付きで1人の徒弟を養成している。養成料は、100マルクである(Erheb. Bd. 2, S. 159)。また、1847-50年に3年季の修業経験をしたラーデンスブルクの51歳の家具製造マイスター(1864年独立)は、書面契約によって3年季制徒弟1人の養成を行っている。養成料は100マルク。徒弟は賄いと宿を手当で受ける(Erheb. Bd. 1, S. 30)。ガラス業では、洗濯もマイスター負担である。つまり、1863-66年の3年間修業し、7年間の遍歴の後、1876年に独立した37歳のマンハイムのマイスターは、1人の徒弟を書面契約で養成している。年季は3年で、養成料が120マルク支払われる。そのかわり、賄い、宿、洗濯は彼持ちである(Erheb. Bd. 1, S. 263)。

養成料の代わりに、道具や材料費の徒弟側持ちという慣例もある。例えば、徒弟が工具を持参しなければならなかったり(アルトナの製靴業)、「剛毛、サンドペーパー、ガラス、黒墨などの消耗

品代を支払わねばならない」こともある（ハイデ：Scrif. Bd. 62, S. 25-26）。

②第2に、養成料がなく、賄い・宿付き（住み込み）という徒弟にとって比較的好都合の条件もある。アーデルスハイムの40歳の製靴業マイスター（1869年独立）は、2年半の修業経験を持つ。彼は、自分の時より長い3年季で1人の徒弟を養成している。養成料の取り決めはないが、2年目以降賄い・宿が与えられる（Erheb. Bd. 2, S. 317）。また、ベルリン指物職の場合、「大部分の徒弟が、子供に大きな負担を強いることのできないプロレタリアートの出身なので、マイスターは逆に彼らに家計の糧を得る面倒をみななければならない」。1年目は4、2年目は5、3年目は6、4年目は7-8マルク与えている（ベルリン：Scrif. Bd. 65, S. 486）。これは、次の第3パターンに近い。

③第3は、養成料がなく、賄い・宿（の手当）も付かないという拘束性の薄い養成形式である。マンハイムで2年間の修業をしたラーデンブルクの38歳の製靴業マイスター（1874年独立）は、書面契約で2年半の年季を定め1人の養成を行っている。彼は養成料を取っていないし、賄い、宿も与えていない（Erheb. Bd. 1, S. 52）。また、マンハイムの55歳の錠前マイスターも2人の徒弟を養成しているが、口約束の3年季中に養成料を取らないし、賄い・宿も与えない（Erheb. Bd. S. 268）。

④第4に、年季に明白な賃金制度を適用している場合もある。これは、若年徒弟を単なる安手の労働力として利用する最も明瞭なケースである。アーデルスハイムの左官マイスター（49歳：1863年独立）は、1人の徒弟（当初はHandlanger）を3年季で雇っているが、1年目の賃金 Lohn は日に80ペニヒ、2年目は1マルク、3年目は1マルク20と決めている（Erheb. Bd. 2, S. 50）。

#### (4) 養成契約放棄・年季逃亡 Verlassung

手工業養成の変質、相対的後退を端的に物語る問題は、1870年代以降一貫して手工業者や政策当局者を悩ましてきた年季途中の徒弟逃亡という現象である。

①徒弟逃亡の原因に関して、まず、「年季からの逃亡はしばしば見られ、小僧たち Burschen はもはや年季の厳しさに耐えることができなくなっています」（Erheb. Bd. 2, S. 169）というありきたりの忍耐論・道徳論があげられる。次いで、親の徒弟の稼ぎへの期待の側面が指摘される。「あちこちで親によって幫助されています。というのは、他職、特に建築家具職の場合徒弟は全く短期間のうちに賃金を得るからです」（ゼッカハの家具製造マイスター：Erheb. Bd. 2, S. 137）というような経済的背景を指摘する報告も多くある。

しかし、徒弟が年季を途中で放棄・逃亡するのは、単に賃金稼ぎのためだけでなく、多くの手工業マイスターの職場（仕事）が職人として必要な訓練とその条件を欠いているからでもある。その証左として、例えば、工業との直接の競合関係にあったある旋盤職のマイスター（オスターブルケン）は、「年季修業は、現在しばしば…大規模工場では満了されています」と証言する（Erheb. Bd. 2, S. 155）。

②このような状況の中で、マイスターは、徒弟逃亡に対してまず、個人的に次のように対応する。「私の経験から言うと、徒弟はしばしば年季から逃亡します。…もし徒弟の父親や後見人が書面契

約で徒弟逃亡の際に補償金を支払うことを義務づけられないなら、私は徒弟をもう雇わないことにしています」(レッカウの大工マイスター Erheb. Bd. 1, S. 66) と言うのである。同じ例は、マンハイムの錠前マイスターの取り決めにも見られる (Erheb. Bd. 1, S270)。

このような徒弟逃亡の傾向は、個人的処理が困難であるので、マイスター組合(イヌンク)が自衛策を講ずる。「ほぼ17,000人が加盟する自営製パンマイスター組合員は、他のマイスターの年季から逃げてきた徒弟を採用しない義務があります。警察(1878年営業令:補注)による送還は、あまり請求されません」(マンハイム製パンマイスター: Erheb. Bd. 1, S. 86) と言う。

ただ、工業経営の側も徒弟逃亡がしばしば見られたようである。そのために、多くの経営では、ある機械工場のように「契約により、年季明けまで…徒弟を貯蓄システムに引き入れる」(マグデブルク: Amt. 1897, S. 86-87) 措置が採られている場合が多い。

#### (5) 年季明け後の手工業徒弟の工業への移動

①年季明け徒弟は、伝統的に師匠のところに残ることはほとんどなく、たいてい同じ手工業の別のマイスターの事業所に職を求める(遍歴に出る)。この時期も、欧州レベルでの遍歴慣行は、年齢に関わりなく、基本的に維持されている。1860年代以前は、実践的知見、技量を広げる機会、学校に代わる機会として位置づけられていたようである。

レッカウの59歳の左官マイスターは、「私はマンハイムのゲヴェルベシューレに5-6年しか通わなかったので、ツunftから遍歴年 Wanderjahre が言い渡されました」(Erheb. Bd. 1, S. 58) と証言する。また、マンハイムの時計製造マイスター(42歳: 1871年ルードビッヒハーフェンで独立)も、「3年半年季の職業をビーティッヒハイムで習得しました。職人期間は10年で、バーゼル、パリ、シュトゥットガルト、若干の南ドイツやスイスの地区で働きました」(Erheb. Bd. 1, S. 164) という。

まだ28歳のアーデルスハイムのブリキ屋マイスター(1882年当地で独立)の経験は、やはり営業自由後も遍歴慣行が続いていること、しかし、遍歴(独立に必要な)期間が短期化していることを示している。つまり、「私は、この職業をモスバッハ・アイゼンフートのブリキ屋で1872-1874年の2年間修業しました。私は職人としてほぼ4年強外で働き、フランケンタールで3か月、カールスルーエで8か月、エメンディンゲンで3か月、バーゼルで3年、ゾルトルンで2か月働きました」(Erheb. Bd. 2, S. 182)。

遍歴の短縮化傾向は、表4と表5が示すように、徒弟・職人の学歴や修業地域に関係がある。表4から、全般的に民衆学校 Volksschule 終了だけで年季に入る者が多く、一部は高等市民学校 Höhere Bürgerschule 通学の後修業に入る者もいることがわかる。農村区(アーデルスハイム)の手工業マイスターの実業理論訓練歴は、都市部(マンハイム)に較べて著しく低い(表4)。農村部には、ゲベルベシューレや専門学校が存在しないからである。適切な施設がない場合、製図や理論指導の行いうるマイスターなどに特別な個人教授を受ける慣行があった。例えば、アーデルスハイム

表4 マイスターの学歴比較

学歴 地名	職業的学校無 民衆学校のみ	ゲベルベシュレー 建築学校	その他 (高等市民学校等)	合計
マンハイム	30	29	4	63
アーデルスハイム	35	6	9	50
合計	65	35	13	113

Rinnenberg, S. 159.

表5 マイスターの遍歴期間の比較

年数 地名	-3	3-5	5-7	7-	不定	平均	無	(率)	合計
マンハイム	15	10	9	11	1	3.72	18	(28%)	64
アーデルスハイム	15	11	8	8	-	4.93	8	(16%)	50
合計	30	21	17	19	1	-	26	(22%)	114

Rinnenberg, S. 160.

の左官マイスター（49歳：1863年独立）は、自分の父の兄弟のところでは1852-56年の4年間修業し、その後の職人遍歴（7年）中オブリッヒハイムで製図の個人教授を受けている（Erheb. Bd2, S. 50）。

そして、学校教育（知識訓練）歴が影響して、表5の示すように、都市部で遍歴に出る者の割合はやや少なく、かつ期間も短い。他方、農村部は遍歴に出る者の割合が高く、かつ期間も長くなる。

②しかし、年季明け徒弟はしばしば、手工業経営よりも工業の熟練工が不足している部門、手工業熟練を必要としている工業部門に雇用される。農村部のアーデルスハイムでさえ、次のような職業部門をあげることができる。製靴業では、「徒弟は、たいてい、年季明け後1-2年間師匠 Lehrhernのところにとどまり、その後都会に出て行く」（Erheb. Bd. 2, S. 319）。桶製造職も、「ごく一部の徒弟が手工業にとどまり、多数はビール醸造所に移り、そこで多くを稼ぐ」（Erheb. Bd. 2, S. 279）。

その他、機械職場で修業したブリキ加工徒弟（Erheb. Bd. 2, S. 191）や、最も一般的なのは錠前職、旋盤職の徒弟であるが、彼らは「都会の大事業所」（Erheb. Bd. 2, S. 197）、「鉄道局」（Erheb. Bd. 2, S. 169）、「よりよく支給される大工業」（Erheb. Bd. 2, S. 155）で職を見つける。

#### 4. 徒弟訓練の実際

そこで、本稿の中心的課題である工業、手工業双方の実際の技能訓練の実態・展開を明らかにしておきたい。

##### (1) 徒弟養成の訓練機能の衰退

上記のように、一部の職業部門、企業を除き、訓練条件を十分整えないで徒弟を過剰に採用した

り、賃労働に利用することによって、徒弟養成の訓練機能は著しく低下することになった。ここでは、主として手工業に代表される当時の実際の訓練上の問題状況に触れておく。

①まず、使い走りや職業と無関連の仕事に動員され、徒弟はほとんどわずかししか熟練を身につけることができなかった。デュッセルドルフの食肉処理業では、「徒弟は、ただ使い走り Lauburschen の役割、清掃仕事やその他の低級な仕事に動員されて」(Schrif. Bd. 62, S. 247) いた。また、ベルリンの指物職でも、徒弟は年季4年の間単純仕事に追いまくられ、3年目にはじめて鉋台が与えられる。若干の徒弟は3年目になってもまだ艶出しをしている。徒弟は、4年間通して子供用の桶を作らねばならない。彼は、一度も膠塗り Leimen を学ばず、釘打ちだけがなされているにすぎない」状態であった (Schrif. Bd. 65, S. 486)。

この場合の「企業家の着眼点は、徒弟に対してその後与えられる手当をできるだけ埋め合せられるような作業を任せること」にある (デーベルン : Amt. 1897, S. 81)。

②第2に、徒弟は、部分仕事 Teilarbeit を課され、一面的訓練しか受けることができなかった。ベルリンの錠前・鍛冶・蹄鉄徒弟は、請負給システムの中で「ささいな部分仕事が課されるが、それは必要な技能を教えることができず、若い職人でさえしばしば4年後(年季明け後:補注)に改めて年季に入って新しいことを始めねばならないことを不満に思っている」(Schrif. Bd. 65, S. 315)。

製本職場でも、事情は同様で、「たいていの事業所は、何か1つの専門を持っているが、例えば金張りの良質の仕事をはめ込んだ本、マーブル縁などは、ただ1つの作業場でのみ行われているにすぎない。従って、仕事場内訓練はたいてい、マイスターが特に好んで徒弟に何がしかの成果をもたらす仕事をやらせる場合を除けば実に一面的と言わねばならない」(ベルリン : Schrif. Bd. 68, S. 425)。

③第3に、手工業部門の場合、基礎練習や技能の定着が困難なことが多い。例えば、マンハイムの「旋盤職場は、全く広範な手工業である。木材、角、骨、鉄などの職場では特別な練習が必要である。しかし、現在、当地の仕事はこれらの部門を省略していないにせよ、ほとんど仕事がなく、徒弟に完全な訓練をする機会がない」(Erheb. Bd. 1, S. 178-9) のである。

そればかりか、「企業家と徒弟だけで働いている町修理工場や小機械工場では、師匠が外の得意先廻りに出かけていると、しばしばあることだが、徒弟は放置」(ヴェテンベルク 2. : Amt. 1896, S. 152)されることになる。

## (2) 工業徒弟訓練の実際

徒弟養成の訓練機能が著しく低下していたにせよ、現実には熟練工は供給されていた。では、それはどのような方法で行われていたのか。リンネンベルクは、1870年代当時の工業徒弟制の様式を手工業的養成訓練の受容の程度から4類型(工場内手工業訓練、成人手工業職人の追加適応訓練、単なる労働関係としての手工業的訓練、手工業短縮訓練)、工業的形態として計画的な専門化された訓練と訓練契約のない経験的順応 allmälliche Eingewöhnung の合計6類型を抽出している (S.

213ff)。ここでは、そのうち、最も工業的計画的訓練形態と言われる養成工場の訓練の実際をいくつか紹介する。

①MANアウグスブルク機械工場では、養成工場において、「徒弟は通常労働組織から区別され、…マスターもしくは職長Vorarbeiterにより必要な手工業的指導を受ける。…現在4つの徒弟部で9人のマスター、職長により147人の徒弟が教授されている」(バイエルン・シュバーベン : Amt. 1896, S. 154)。

②プファルツのある機械工場では、「徒弟数は多くないが、規定に従い全く系統的に行われている。訓練の順序は、…まずバイス、次に旋盤で、徒弟は様々の補助機械を使って教えられ、場合によって、はんだ付け、工具の仕上げ、熱処理も教えられる。また、手工業よりも早く製図にもとづいて作業し、…記入寸法を正確に測定する。最後に、旋盤や鍛冶の場合、組み立てを経営の中で行う」(プファルツ : Amt. Bd. 1896, S. 154)。

③ダルムシュタットのカール・シュンク自動車工場の養成職場(工場)では、年季4年の「入職徒弟はただちに賃金を受け取り、1の特別の工場で1人の疾病退職労働者により1年間系統的に指導される。徒弟はその際、工場の成人労働者といかなる結びつきもない。1年経過すれば、彼は、工場の職場に配属され、その後の訓練を割り当てられる」(ヘッセン 2. Amt. Jg. 1896, S155)。

④1870年代に設置されたベルリンのプロイセン国鉄の修理工場附設養成工場は、年季4年のうち2年間の基礎訓練を担当する。1年目はやすりがけ(不規則な形の鍊鉄を立方体にする)、ハンマー、たがねの練習、それから穴あけ、曲げ、リベット打ちと続く。2年目は、錠部品などの鍛造、鋼、鉄、銅などの旋削、ねじ切り、焼き入れ、はんだづけ、研磨などを行う。3年目以降、まず半年は車輪製造現場、次の1年半は機関車製造、一般機械製造の職場で有能な職人の監督下で働く(Scheven. S. 457)。

このように、最も工業的、計画的、学校的訓練でさえ、系統的基礎訓練の後、生産現場での手技的、応用的実践訓練段階を位置づけている。

### (3) 手工業訓練のパターンと展開

リンネンベンルクは、アーデルスハイム区の約15人のマスターの手工業徒弟の系統的訓練様式を報告している(S.162)。彼は、そこには次の4つの共通する教授段階が見られると言う。つまり、手工業的訓練は、工具への慣れ Vertrautmachen を図る段階、基本的工具・機械での基礎練習の段階、難易度にしたがい段階化された生産の部分オペレーションの習得の段階、そして難易度にしたがい順序化された製品の自力製作の段階にモデル化される。前3者は、マスターが模範を示し、場合によっては説明するという教授スタイルを採る。最後の段階で初めて、徒弟は見習う Zusehen という方法で学ぶ(S.164)。

そのモデルを踏まえながら、主に『小営業の状態に関する調査』の聞き取り結果から、当時の手工業の訓練実践を整理してみよう。

①第1は、最も手工業な方法である。つまり、徒弟は、当初マイスターの仕事を手伝い、次いで製品を難易度にしたがって製作していく。基本的教授法は、マイスターの教示、徒弟の模倣である。例えば、ガラス職徒弟の訓練では、「彼らは、まず、木材の支度、パテづくりを学び、次いで穴あけ機の持ち上げ、木材部分の接合、ガラスカット、窓枠のはめ込みという順序で」（アーデルスハイム：Erheb. Bd. 2, S. 210）学ぶ。

また、錠前徒弟の訓練でも「徒弟は、私自身によって仕事場で実践的に訓練されます。彼は、最初から自分で製作できるものを受持ち、まずは簡易な事物を、その後より難しい事物を製作します。私は製品 Arbeit に関して指示 Anleitung を与え、彼もまた私からなにがしかのものを見習わねば」（アーデルスハイム：Erheb. Bd. 2, S. 159）ならないのである。

②第2に、短期の初歩訓練の後に、製品の系統性にしたがった訓練を行うタイプが見られる。この場合、自ずと、基礎訓練が省略される。例えば、仕立て人職の場合、年季は、3年であるが、実践訓練は、1年目ズボン、ベスト、2年目スカートと展開する（レーバウ：Schrif. Bd. 62, S. 200）。しかし、仕立て仕事の初歩的作業は教えられるが、重要な基本作業は省略される。「訓練は個人教授によって行われます。まず、徒弟は運針を学び、次に古着を直し、最後にさらの服を完成させる。裁縫に関して、彼は採寸、裁断を学んでいないので自分で覚えねばなりません」（アーデルハイム：Erheb. Bd. 2, S. 303）。基礎的訓練の省略はほぼ全国的な傾向のようで、バイエルンからも報告されている。「家内経営や既製服経営では、欠陥訓練になっている。採寸、試着、裁断が一般に実例で教えられていない」（Amt. 1898, S. 66）。

③第3は、養成工（場）訓練とほぼ同様の工業的、計画的訓練様式である。徒弟は、基本作業の訓練（オペレーションの訓練）を受け、その後具体的製品の製作に入る。このスタイルは、旋盤徒弟の訓練に採用されている。彼らの「実践的訓練は、マイスター自身によって仕事場で行われる。まず、材料の仕上げ Zurichten が教えられ、次いで徒弟はマイスターの作品 Arbeit を見習い zusehen、若干の期間の後、はじめてより簡易な作品自分で製作」（オスターブルケン：Erheb. Bd. 2, S. 155）する。

修業の初期段階のより徹底したオペレーション（ロシア）法<sup>49</sup>的展開は、ブリキ職訓練に見られる。「マイスターの賄い・宿付きの徒弟訓練は、仕事場での実践的教示を通じて行われます。徒弟はマイスターによって様々の手技、工具の使用法を教示され、一連のブリキ加工法、特に円形切り、縁曲げ、たたみつき、組み立て、針金の引っ込み、そして、最後にはんだ付けを学びます。その際、彼が1つの作業を完全に成し遂げれば、次の作業にはじめて進むことになります」（コルプ：Erheb. Bd. 2, S. 191）。

④最後に、少年労働者としての経験的訓練の形態が見られる。これは、この時期の建築関係職に一般的であった。例えば、「左官職では、徒弟は最初、下働き人 Handlanger として使われ、漸次彼らも本来の左官労働に動員されます。私は常に実践的に教示し、彼らに手工業の技巧を Kunstgriffe の利点を示す努力をしてきました。このことがあらゆるマイスターによってなされて

いるかどうかは知りません」(アーデルスハイム : Erheb. Bd2, S. 59)という調子のものである。

## まとめ

最後に、以上の1880年代から90年代にかけてのドイツ徒弟制・徒弟訓練の実態に関して、以下の論点を指摘しておきたい。

- (1) まず、この時期の手工業徒弟制は、工業徒弟制の飛躍、工業経営の過剰な徒弟採用や少年労働たちの工業経営への移動志向によって、全般的に比重を低下させていた。しかし、工業経営とて、過剰な徒弟採用のため、相当の職場・地域で熟練工不足を引き起こしていた。
- (2) 年季契約や年季条件、年季明け後の遍歴(求職)という点から見て、手工業の養成システムは、かなりの程度営業令など法的規制や近代的労働関係(工場制度)の展開に影響されて変質していた。他方では、大工場を含めて手技的、手工業的熟練を必要とする工業経営でも、手工業的養成秩序を一定継承しつつ独自の養成関係が取り結ばれていた。
- (3) 徒弟の過剰採用や徒弟制度の賃労働機構化が進む中でも、大工業経営では、工場制度に対応した系統的、計画的養成工(場)訓練が行われていたし、手工業経営でも工業的訓練様式を取り入れた訓練が行われていた。そのうち、前者の最も工業的、近代的訓練様式でさえ、組織的な基礎訓練の後に、通常職場での実技応用・定着訓練を位置づけていることに注目される。ここに、手技的訓練のための現場年季制・徒弟訓練を根強く継承するドイツ職業教育史上の制度的、方法的特質が窺える。
- (4) にもかかわらず、上述のように、多数の工場やマイスター職場で、徒弟は訓練から遠ざけられ、単なる賃仕事に動員・利用される状況が存在した。そのように技能訓練機能を著しく低下させていたこの時期の徒弟制・徒弟訓練こそが、90年代の徒弟制・実業補習学校改革の1つの主要な内的改革要因と言えよう。

## <引用・参考文献>

- 1) 寺田盛紀「1870年代ドイツ徒弟制と実業教育論」『日本の教育史学』(教育史学会紀要)第35号(1992. 10)
- 2) Blankertz, H. Bildung im Zeitalter der großen Industrie. Hannover, 1969. S. 127-8.
- 3) Reicher, Hermann. Über Lehrlingszüchtung im Handwerk. Greiswald, 1907.
- 4) Zetek, Mannelore. Die Lage des Berliner Lehrlinge 1870-1914. Inaugural-Dissertation zur Humboldt Universität zu Berlin, 1961.
- 5) 大塚 忠「徒弟制の概観」(『労使関係史論 ドイツ第2帝政期における対立的労使関係の諸相』関西大学出版部(1987))
- 6) Scheven, Paul. Die Lehrwerkstätte, 1Bd. Tübingen, 1894.
- 7) Schwarze, Bruno. Das Lehrlingswesen der preußisch=hessischen Staatseisenbahnverwaltung



unter Berücksichtigung der Lehrlingsverhältnisse in Handwerks= und Fabrikbetrieben.  
Berlin, 1918.

- 8) v. Behr, Marhild. Die Entstehung der Industriellen Lehrwerkstatt. Materialien und Analysen zur beruflichen Bildung im Jahrhundert. München, 1981.
- 9) Rinnenberg, Karl-Jürgen. Das betriebliche Ausbildungswesen in der Zeit der industriellen Umgestaltung Deutschlands. Frankfurt am Main, 1985.
- 10) Erhebungen über die Lage des Kleingewerbes 1885 (=Erheb.). Bd.1 (1887), Bd.2 (1887)
- 11) Schriften des Verein für Socialpolitik (=Schrif.). Bd.62 (1895), Bd.65 (1895), Bd.68 (1896)
- 12) Amtliche Mitteilungen aus den Jahres-Berichten der Gewerbe-Aufsichtsbeamte (=Amt.). 21Jg. (1896), 22Jg. (1897), 23Jg. (1898)
- 13) 佐々木英一「戦前ドイツにおける熟練労働者資格問題についての一考察」『岩手大学教育学部研究年報』第42巻第1号(1982.10)、寺田盛紀「ドイツ徒弟制度と熟練資格問題の展開－1897年営業令・工場マイスター条項の成立過程に即して」『近畿大学労働問題研究』(1986.7) 参照。
- 14) Vgl. Bennet, Chales Alpheus. History of Manual and Industrial Education, 1870-1917. Chapter1. Peoria, Illinois, 1937.

〔付 記〕

本稿は、1991～93年度科学研究費による総合研究(A)「学校の技術・職業教育と学校外の職業教育・訓練の関係についての国際比較研究」(研究代表者・佐々木享)の研究成果の一部である。