

ルドルフ「ドイツにおける徒弟制度」  
フルンベルク「ドイツにおける徒弟  
数」

長 沢 成 次

はじめに

ここに訳出した2本の論文は、ひとつはドイツ共産主義青年<sup>(1)</sup>——略称K J D——の理論実践誌である『ユンゲ・ボルシェヴィキ』Der Junge Bolschewik に掲載された論文でドイツの徒弟制度を批判したものであり、もうひとつは共産主義青年インターナショナル<sup>(2)</sup>の機関紙『ユージェント・インターナチオナーレ』Jugend-Internationale に掲載されたドイツの徒弟数に関する論文である。

いずれも、ドイツワイマール時代における労働青年運動の教育的意義を明らかにするための基本的文献として提出するものである。もとより、ワイマール時代の労働青年運動をK J Dのみに代表させることはできない。しかし、今日、この組織に注目するのは、訳出論文の内容からも示されるようにK J Dがドイツの徒弟制度に対する原則的批判を行なっているという点がまず第一に指摘されよう。同時に歴史的にはK J Dを初めとする革命的労働青年運動が労働青年の職業教育要求として徒弟制度改革を一貫して位置づけてきたからに他ならない<sup>(3)</sup>。19世紀後半からドイツの徒弟制度は、イヌングと手工業会議所の公法団体化を軸に「再編」<sup>(4)</sup>されてくるが言わば、このドイツ的徒弟制度を下から照射することによって職業教育システムとしての徒弟制度を歴史的に明らかにすることができると思われる。

第二は、戦後の東西両ドイツ、とりわけ東ドイツにおける職業教育改革との関連を問う場合に、K J Dの職業教育要求の分析が不可欠であり、この点で極めて現代的意義を持っていることが指摘できる。そして第三は、ドイツの徒弟制度の歴史的な性格——いま仮説的に指摘するならば、手工業会議所の公法団体化＝半官半民団体化が徒弟の国家的体制的組織化の契機になったと考えられる——とかかわって、上からの青年指導 Jugendpflege としての徒弟制度の矛盾構造を明らかにすることである<sup>(5)</sup>。青年指導の国家的組織化の全体構造を明らかにするためには、労働青年運動から徒弟制度を見る理由がここに存在すると言えよう。同時に訳者は、この点に関して、帝制期からワイマール期にかけて存在した民衆福祉中央部 Zentralstelle für Volkswohlfahrt の活動（青年指導や徒弟制度に強

力に關与している)の分析が必要であると考えている。

さて以上の点を問題の広がりとおさえながら、ここにとりあげたルドルフ論文とフルンベルク論文における若干の特徴点を指摘しておきたい。第一にルドルフ論文においては、ドイツの徒弟が無権利状態にある根本的な原因を「徒弟制度に関する特別の統一的な法」が存在していないことに求めている点である。周知のようにワイマール時代を通して統一的職業教育法はついに成立することはなかったが、当時の徒弟制度に關連する法体系の諸矛盾を鋭く指摘しているのである。第二は、その法的諸問題の焦点として徒弟關係(Lehrverhältnis)を措定し、徒弟が労働者として認められていないことから様々な問題が生じることを指摘している。親方イヌングや手工業會議所は、むしろ、徒弟關係を教育關係として見ていたのであるが、この關係をどう歴史的に評価するかは、今後の重要な研究課題であると思われる。そして第三は、手工業における徒弟制度が、工業における熟練労働者の養成とどのような關係にあり、労働青年運動の側がこの問題をどのように見ていたかという点である。フルンベルク論文は、両者の量的把握をしながら、問題の原則的指摘を行なっている。もちろん、これらの批判や問題把握が、当時の歴史的な状況の中でどのような可能性と限界を持っていたのか、今後更に研究すべき課題として提示しておきたい。

注(1) K.リープクネヒトらによって創設された自由社会主義青年 — 略称F S J — から発展したもので1925年以降は、ドイツ共産主義青年同盟 — 略称K J V D — と改称された。

(2) 1919年に13か国の共産主義青年組織によって結成され、コミンテルンにも加盟した組織である。その機関紙『ユージェント・インターナチオナーレ』(ドイツ語版)は、1928年以降『ユンゲ・ボルシェヴィキ』と統合されている。

(3) この点に関しては、拙稿「第3委員会職業学校と専門学校 — ワイマール期職業学校・専門学校改革の一断面 — 」(『名古屋大学教育学部紀要 — 教育学科 — 』、第27巻、1980年)を参照されたい。

(4) 八林秀一「1870年代ドイツにおける徒弟制度の再編(岡田与好編『19世紀の諸改革』、木鐸社、1979年)を参照。

(5) 拙稿「ドイツ『青年指導』(Jugendpflege)の歴史的展開と労働青年運動」(『社会教育研究年報第2号』、名古屋大学教育学部社会教育研究室、1980年)を参照。

\* 以下の訳文において、ゴシック体の所は、それぞれルドルフ論文のゴシック体、フルンベルク論文のイタリック体の部分である。

1. 無権利の徒弟制度 Ein Lehrlingswesen, aber kein Lehrlingsrecht

„徒弟時代は君主時代ではない“ *Lehrjahre sind keine Herrenjahre* とは、ドイツの親方の好きな諺である。そしてどの徒弟も全くその通りであると証明するであろう。少なくとも徒弟職は、労働者範疇に属し、それについては、徒弟職にある者がその範疇に満足するであろうと一般に主張しうるのである。しかし正に反対である、次代の働く者であり、ドイツの „将来“ を担うべき徒弟は、他のすべての労働者層の中でも最も悪い状態におかれており、そしてほぼ完全に雇主の搾取政策に無防備で引き渡されているのである。

おそらくドイツには100万人の徒弟が存在している。これは、青年労働者全体のほんの一部にすぎない、なぜならどの青年労働者も今日では、自らの生活費を得ることなく、3年から4年の年季に行く可能性をまだまだ持っていないからである。それにもかかわらず彼らは、ブルジョア社会によってほぼすべての権利が剥奪されている大産業予備軍なのである。徒弟は、一度も労働者として認められたことがない。この問題は、今なお係争中であり、一定の法にもとづく回答は存在していない。なぜなら、ドイツにおいては、現在、一般に徒弟制度に関する特別の統一的な法がないからである。徒弟問題の法的判断に対する唯一の根拠は、徒弟制度を扱っている1908年12月28日の営業令 *Gewerbeordnung* の条項である。ドイツ共和国は、この営業令を引き継いで、徒弟制度の問題については、経営協議会法と若干の省令を除いては、全く何も行なわなかったのである。営業令の諸規定は、時代にあわず、多くの点で徒弟搾取を直接的に庇護しているばかりか、非常に多くの問題もまた残されている。なかんずく、徒弟が被雇用者 *Arbeitnehmer* とみなされるか、徒弟契約が労働契約とみなされるかどうかの問題は、そこでは全然述べられていないし、いわんや答えてもいないのである。

2. 徒弟は „被雇用者“ か? *Ist der Lehrling ein „Arbeitnehmer“* ?

„被雇用者“ という言葉は、正しい言葉ではない。この言葉は、ブルジョア „学者“ によって考え出されたもので、今や社会民主主義によっても常に使用されている。しかし、自らの労働力を資本家に売ることを強制される労働者を „被雇用者“ として名づけ、またこの労働力を買い、搾取する資本家を „雇主“ *Arbeitgeber* として名づけることは、どのような正当性を持つのか? 今日、この概念が公用語として使われていることから、我々は、これを考慮しなければならないし、ここに、この問題を提出しなければならないのである。すなわち、徒弟は、被雇用者なのか?

今日の徒弟制度の実際をみるならば、この問題に対する2通りの回答は、存在し得ない。なぜなら

雇用主にとって徒弟は、単に被雇用者であるばかりか、特別に好都合の搾取対象であるからである。徒弟の雇用主に対する関係を今日「徒弟関係」とみなすことは、雇用主が気に入っているように、あさましい偽善以外の何物でもない。しかし、徒弟が被雇用者であると認めている一連の法的司法的根拠が存在する。たとえば、1901年9月29日の営業裁判所法 *Gewerbegerichtsgesetz* 第3条において次のように述べている。

„この法でいう労働者とは、営業令第7部に見られる職人、助手、職工、そして徒弟である“（この営業令第7部を我々は次に詳細に扱う）

経営協議会法は、3か所で徒弟を扱っているが、そこでは、徒弟問題にもまた関わる権利が経営協議会に与えられている。同様に我々は、1918年12月23日の政令（第1条、第2条と第20条）と1920年2月12日の政令（第22条から第28条まで）の中に徒弟に関する明確な指摘を見ることができる。更に徒弟を被雇用者として認めた一連の判決が存在している（たとえば1923年3月17日のマグデブルク邦裁判所の民事部）。しかし、それにもかかわらず、雇用主の側から、2月7日の帝国議会における議論の中で示されたように、ますます異論が唱えられている。親方は、この問題が法的にまだ決定されていないことにもとづいて、徒弟からドイツにおける普通の労働者が持っている貧しくて少ない諸権利を奪っているのである。

### 3. 徒弟の雇用 *Beschäftigung der Lehrlinge*

営業令第126条及び第126条a（第7章）に従えば、徒弟を雇う権限は、ただ、公民権を所有し、そして委託された徒弟に対する義務を遂行する者のみに帰属する。後者の義務を怠った場合には、この権限は、下級行政当局によって停止されることができる。個々の雇用主が雇うことの許される徒弟の数は法的には規制されていない。ただし第128条では次のように述べられている。

„親方が自らの経営の範囲や種類に不適当な徒弟の数をもち、そしてそれによって徒弟の養成に支障をきたすと思われる場合には、親方に対し、下級行政当局によって適当な数の徒弟の解雇が命ぜられ、一定数以上の徒弟の受け入れは厳禁される“

### 4. 徒弟契約 *Der Lehrvertrag*

年季の開始以降4週間以内に営業令第126条bに従って文書による徒弟契約が結ばれねばならない。これには以下の事項を含まなければならない。

- (1) 訓練を受くべき営業の名称
- (2) 修業期間の明示
- (3) 法的諸事項の明示
- (4) 契約の相互の解約が許される法的またはその他の要件

年季の最初の4週間ならびに3か月（契約の確認に従って）は、**試用期間 Probezeit** と見なされ、その間に即、徒弟契約の相互の解約を行なうことができる（第127条b）。この期間以降は、同意した契約関係の一方的解約は、次の場合のみ許される。すなわち、我々が**„青年保護と青年法“**という論文<sup>(1)</sup>の中で示した**諸事例**が、前もって解約を告知することなしに即放棄にあてはまる場合であり（営業令第123条と第124条）、あるいは、**親方**が徒弟に対する彼の法的義務を**„徒弟の健康、道義あるいは訓練を侵害する形で怠り、または父権的懲戒権を濫用し、ならびに契約に示された義務を遂行する能力がない場合である“**（第127条b）。

これらすべてにあてはまらない場合や徒弟が**„権利がない“**にもかかわらず年季を放棄した場合には、徒弟は、親方に**損害賠償**を支払う義務が生ずる。第127条bに従って、徒弟契約において、以下の額より多い額が協定されている場合には、この罰は、以下の内容である。

**„契約違反の日から数えて残りの全日数の最高6か月**に対して、親方の経営において**職人や助手**に土地の慣例に従って支払われた賃金の半額までにあたる額を決定すること“

この恐ろしい規定によって、徒弟は**労働者階級のストライキに参加する権利**をも、**確実に奪われる**ことになるのである。なぜなら、彼は、このように**„権利のないまま“**職場から離れることによって、徒弟はその地位を失うばかりか、数か月、いや恐らく数年間も罰金を課せられるのである。これに関する委細は以下の通りである。

年季は、第130条aによれば、**通常3年**継続しなければならないが**4年を超えることは禁止**されている。実際には、大抵の場合、4年間の年季が一般的であることを我々は知っている。なぜなら雇用主にとって、**„徒弟関係“**という隠蔽手段のもとで徒弟の労働力を搾取することは、非常に有効だからである。

## 5. 団結権、賃率協定 Koalitionsrecht, Tarifverträge

ドイツ国憲法は、第159条でいわゆる**„団結の自由“ Koalitionsfreiheit**をすべてのものに保障している。すなわち

**„労働条件および経済条件を維持し、かつ、改善するための団結の自由は、各人およびすべての職業について、保障される。この自由を制限し、または妨害しようとするすべての合意および措置は、違法である“**<sup>(2)</sup>

しかし、それにもかかわらず、この徒弟の権利は、親方の側から否認されている。彼らの見解によれば、徒弟は、**„各人“**の概念にすら入らないのである。営業令第152条と経営協議会法第66条は、同様に労働者の団結の自由は維持されなければならないと明確に述べている。しかし、親方は、徒弟を、**„被雇用者“**と認めようとしないので、彼らは、徒弟から、労働者の政治的経済的団体に加盟する権利をも奪っているのである。しかも、多くの場合、徒弟契約において規定されるこのような禁

止は、法的に許されていない。したがって、たとえば、ドイツ金属労働者同盟によって起こされた徒弟契約の訴訟に関するポクヴィッツの判決は、次のような内容になっているのである。

„ 1924年5月の徒弟契約第4条第5項の変更は、原告に従業員総会や政治的ならびに公的な集会への参加またはストライキへの参加を禁止した点において無効である。 “

ブルジョアの権威の一人であるマンハイムのエルデル教授は、徒弟関係の賃率協定規定を同様に „ 全く適法 “ であり、 „ 完全に有効 “ であると見ている。プロイセン商工省は、過去に徒弟の労働組合への加入を徒弟契約によって禁止することは „ 違法 “ であると決定していた。

この限りでは、問題は、叙述上、完全に明確であるかのように思える。しかし、更に進んで、徒弟には労働組合に加入することが許されるのかどうか、また労働組合は、一般に徒弟関係の規定を扱わなければならない組織であるのか、徒弟契約を決める際にも従うべき組織であるのかという問題を設定するならば、全くちがった問題が生じてくる。私的徒弟契約は法的に承認されており、同様に法的に親方イヌングと手工業会議所は、徒弟関係の一般的規定を扱う組織であると確認されている。1923年6月4日の布告においてプロイセンの労働大臣と商工大臣は、労働組合とその賃率協定が認められる場合に限ってのみ、イヌングと手工業会議所は、徒弟関係を規定する権利を „ 用いない “ と言明している。しかし、まさにイヌングと手工業会議所が、全徒弟制度を手中におさめようと努力し、かつそれを問題にする時は、常に労働組合の干渉をさけようとするのは自明のことである。

現在では、この関係は、一般に、私的契約である徒弟関係が標準的であると見なされており、特に手工業においては、親方はその法的権利を引き合いに出して、労働組合が徒弟関係を規定することをさけようとするのである。これらすべての法的問題が係争中であり不明確であることから、親方は、搾取者として実践する、行動の自由を保持しているのである。

## 6. 賃金支払い Entlohnung

徒弟賃金は、手工業会議所によって決められるが邦当局の認可が必要である。このように法的規定はなっている。したがって労働組合は、賃金確定の際に関与することは一切できない。それ故、改良主義者達はその „ 国家保持 “ 精神に忠実に、邦当局に対して特別に徒弟にとって不満足である賃金を „ 認可しない “ ように要求するのである。他方で賃率協定に関する1918年12月23日の法令第1条は、賃率協定が一般的抱束力をもつと明示されている場合には、それ以下に賃金がとりきめられてはならないと規定している。これは徒弟契約や通常、徒弟のために „ 賃金 “ を確定する手工業会議所の実際とは明らかに矛盾しており、その賃金たるや賃率とは、全くかけはなれているばかりか、一般に筆舌に尽くせぬものなのである。徒弟契約とその権限を持つ手工業会議所は、ともに法的に承認された制度である。これこそ、特に青年問題を扱うドイツ立法の „ 統一性 “ のみごとな例証である。この „ 法的 “ 混乱の結果は、すでに述べたように雇用主が徒弟契約と賃率を確定する際に完全な自由

裁量権を持ち、その搾取政策は、ドイツ „青年保護諸法“ によっては決して妨げられることはないの  
である。

親方は、徒弟の法外に少ない賃率を、普通、徒弟補償 *Lehrlingsentschädigung*<sup>(3)</sup> は、言葉の  
普通の意味での賃金ではなく、いわば „こづかい銭“ *Taschengeld* にすぎないと主張することによ  
って „理由づけている“。この主張の問題は、以下の通りである。すなわち、徒弟賃金が一定の水準  
を超える時には、他のすべての労働賃金と同じように賃金税をとまなう。したがって課税が問題にな  
る所では、徒弟はブルジョア国家からは完全に、被雇用者と見なされ、またその収入は労働収入と見  
なされているのである。

## 7. 労働時間 *Arbeitszeit*

我々が „青年保護と青年法“ に関する論文の中で詳細に扱った労働時間についての一般的法令、特  
に 1918年11月23日の法令などもまた、徒弟にも適用される。ただし、徒弟はこの点に関して、  
彼らの労働時間が他の労働者以上にずっと延長されるという特別の事情のもとで耐えなければならない。  
これがいわゆる „清掃作業“ である。この „清掃作業“ をどのように理解するかは、個々の雇用  
主の恣意にまかされている。どのくらいこの清掃作業が続くのかも、同様に彼らの恣意にまかせられ  
ている。なぜなら、これに関する一般的法的規定が存在しないからである。ただし、清掃作業は労働  
時間内になければならないと述べている地域的諸規定は、あちこちに存在する（たとえばハンブルク）。  
しかし、これは全く個別的な現象であって、多くの場合、清掃作業は労働時間外に行なわれ、それ  
によって徒弟の労働時間は法外に延長されているのである。法律は、これに対して何の保護も行なっ  
ていない。

この „清掃作業“ には、更に本来徒弟の仕事としては全く問題にならないようなあらゆる可能な仕  
事に、いつでも日常的にたずさわることを入れてくる（たとえば走り使いとして）。これは、しかし  
法的には明確に禁止されている。しかもこれに関して営業令第127条第2項は次のように述べて  
いる。

„家庭的職務に対しては、親方の家に住みこみでない徒弟を関係させてはならない“

したがって、徒弟の職業以外の仕事を行なうように親方から強制されるどんな場合でも、徒弟は、  
営業令の上述の規定に妥当する限り、これを拒否することができるのである。

## 8. 休 暇 *Urlaub*

休暇問題に関しては労働者に対してそもそも一定の法的規定が存在せず、徒弟に対してもまた存在  
しない。それは、雇用主との協定によって賃率協定の中で規定される。したがってどの程度、徒弟が  
この一般的規定の中に含まれるかという問題が生じる。しかし、再び徒弟は被雇用者として見なすこ

とができるのか、そしてその徒弟関係は賃率協定によって規定されるのかどうかという問題に帰着してしまうのである。しかし、この問題は、上で示したように一時的なもので、今なお係争問題になっており、またこれに対しては様々な回答が存在している。特に休暇問題ではたとえば建築業に対して、**1923年2月23日**に徒弟は被雇用者として見なされなければならないこと、それ故他の労働者が賃率に従って要求する休暇もまた保障されなければならないという決定が下っている。根本的な意義を持つこの決定は、まさに個別の決定にとどまっている。すべてにおいて、問題はなお全く不明確のままである。

## 9. 徒弟懲戒 Lehrlingszuchtigungen

徒弟懲戒に関する訴えは、日常的に労働者出版物の中に見られる。そしてすべての徒弟がこれに関して話すべきものを持っているのである。どんな場合でも青年労働者、成人労働者の怒りを呼び起している。そしてますますこの状態を終わらせなければならないという要求が高まっている。しかし、すべての人が、ドイツの立法は徒弟に対する親方の懲戒権を承認しているばかりか、法的に規定していることを知っているわけではないのである。この恥ずべき営業令の規定は、ドイツ共和国によって完全な内容で引き継がれている。それは次の内容である。

第127条 a „徒弟は親方の父権的懲戒に従い、そして親方ならびに親方の替わりに訓練を指導しなければならないものに対し勤勉で真面目な行動をとる義務がある

過剰で不真面目な懲戒ならびに徒弟の健康を害する行為は禁止される“

さて、どの程度の懲戒が „過剰“ で „不真面目“ であるのかを誰が決めるのか？そして „父権的懲戒“ という概念をどのように理解するのか？まさにこの法的規定によって、親方は直接に残忍な手段で徒弟に立ち向かい、反抗するすべてのものを、すぐに „静める“ ことができるのは、明確なことではないか？ドイツ共和国の „青年保護“ 立法の美しい事例がこれなのである。／

## 10. 徒弟と経営協議会 Lehling und Betriebsrat

経営協議会法は、3か所で徒弟に言及している。我々は、ここにその部分を引用してみよう。

第11条 „この法でいう労働者とは事務員 Angestellten を除いて、有償であるいは徒弟として働く者をいう。“

第12条 „この法でいう事務員とは、たとえ保険義務を持たないとしても事務員保険法第1条第1項にあげられた仕事のひとつを行なっている者である。更にこれらの仕事に対する規定の訓練を受けている徒弟は事務員とみなされる。“

第78条 „労働者協議会と事務員協議会または、これらがない所では、経営協議会は、……賃率協定規定がない限り、被雇用者の関係する経済団体の了解のもとで、賃金とその他の労働関係を規



定する際に、とりわけ**経営内の徒弟の訓練や待遇に関する不満を解決する際に協力する任務**を持っている。”

これらの諸規定から、経営協議会は、徒弟関係を決定し、規定する際に協力する権限を持っていることがわかる。これに対して徒弟は、経営協議会に対する**被選挙権と選挙権**を持っていないのである。なぜなら周知の様にこれらは、18才ないし24才以上の者にのみあるからである。しかし、徒弟の年季は、この年令以下にある。

## 11. ストライキと解雇 Streik und Entlassung

„徒弟契約“を扱う際に我々はすでに、ブルジョア国家が恥ずべき営業令第127条gを作ることによって徒弟が労働者階級の闘争に参加することをいかに禁止しようとしていたのを見してきた。もしも、**徒弟が被雇用者として承認されるならば**、徒弟に対して全労働者階級のストライキやその他の経済闘争への参加が損害賠償義務を理由に禁止されることはないであろう。すでに引用した**ボクヴィッツ**（エルスターヴェルデの）判決において明確に、„従業員総会や政治的ならびに公的な集会への参加またはストライキへの参加“は禁止してはならないと述べているのである。しかし、ボクヴィッツ裁判所の立場は、残念ながらまだ**一般的ではない**。これに関する**帝国裁判所の決定はない**ので、親方は法的不明確さにもとづいて、徒弟をストライキへの参加を理由に処罰したり、損害賠償を課する可能性を持っているのである。しかし、徒弟は、法的不明確さにもとづいて秘密裡に扱われることに耐えることはできない。徒弟は**自らの権利のために闘かわなければならない**。何よりもまずブルジョア国家に対して、彼らを同様に労働者として認めよという**最低要求**を向けなければならない。損害賠償義務は、恥ずべきものであるばかりか、**法律違反**でもある。なぜなら営業令のこれらの規定は、憲法にも、また他の多くの**政令や法律**とも矛盾しているからである。

これらの叙述から、今日のドイツにおいて、徒弟のいる所では一般的に存在している徒弟虐待や徒弟搾取が、法規定によって規制され、防がれていないばかりか、むしろ有利にされていることがわかるのである。今や徒弟は、彼の年季を終えて、したがって3、4年間親方のために無償であくせくと働くならば、**徒弟契約は、営業条例に従って効力を失い**、そして雇用主には、青年をただちに解雇する**法的権利**が生じるのである。これが賃金であり、また長年の困難な労働に対する報酬である。„修業済み“の徒弟は街へ追い出されて、そして自らの生活費をどのように稼ぐかについて思い悩むのである。ドイツの親方は、彼らが今日の関係について彼らの諺を次のように使うならば、正当なのである。徒弟時代は、本当に君主時代ではないのだぞ！

（出典：Der Junge Bolschewik, Nr. 6 Jg. 5, 1925・4, SS. 13-19）

## II ドイツにおける徒弟数 Die Zahl der Lehrlinge in Deutschland

フリードル フュルンベルフ Friedl Fürnberg

職業訓練の問題は最近ますます資本家達の大きな関心になりつつある。一方では手工業における訓練は、もはや有資格労働者が必要とするものを与えず、他方では工業は、このような有資格労働者をほんの少数しか養成しないのである。それ故、徒弟の過剰と有資格労働者のさし迫った欠乏が同時に起こっているのである。

この問題は、また青年労働者や全プロレタリアートにとってすぐれて重要な問題であることも自明のことである。近年、特に著しくあらわれている一般的職業訓練水準の低下は、青年労働者の生活水準の低下や青年の失業を併なっている。同時に高度の有資格労働者の訓練は相対的にますます少数の層に限られてきている。こうして職業訓練の問題は広範な意義を獲得してきたのである。

我が第5回大会は、周知の様に特別決議の中で職業訓練の問題を扱った<sup>\*</sup>)。その決議の中で大会は、徒弟数の問題について次のように確認した。

<sup>\*</sup>) K J I (共産主義青年インターナショナル)の第5回大会決議

„まだ帝国主義以前の時代には徒弟の数は非熟練労働者の数をはるかに上回っていたがこの関係は今日完全に反対になった。あらゆる徒弟の数は、今日ではすでに平均して非熟練や半熟練青年の数よりはるかに少なく、手工業においてはほぼ徒弟のみが従事し、中企業においては徒弟の数は、まだ少なからずいるが、一方、大企業においては就業者全体に比べて微々たるものである“

1925年のドイツの経営調査の公開された結果は、この大会のテーゼをドイツに関連させて精査する可能性を我々に与えている。

徒弟の数とその様々な営業グループと経営クラスへの配分に関しては次の表が説明している。

この表から工業と手工業における951,390人の徒弟のうち、大多数の534,841人あるいは58.3%が1人から10人の経営におり、一方50人以上の経営にはわずか217,533人あるいは22.8%しかいないことがわかる。就業者全体との比較では1人から5人の経営が12.9%、5人から10人までが17.4%、10人から50人が8.1%、50人以上がわずか3.4%という徒弟が存在している。平均数は(工業と手工業における就業者全体に対する徒弟の数は)7.5%である。

手工業と工業における徒弟の配分について統計報告では、手工業における徒弟の数は544,000人—半数以上—に達すると書かれている。しかしこの調査は手工業の徒弟数を挙げずに算出された。算出方法については以下の通りである。

„1925年6月16日の産業経営調査においては、手工業は特別に挙げられなかった。それ故、次の考察のためにその結果が、生産物の製造が専らまたは重要な部分で手工業的に行なわれている営業部門の全体をまず問題にするような方法で、利用された。公的営業分類法の区分にしたがってほぼ

1925年経営調査による個々の営業部門とグループにおける手工業徒弟と工場徒弟

| 営業部門<br>ならびに<br>営業グループ | 就業者数       |                |     |           |                |      |           |                |      |           |                |     |           |                |     |
|------------------------|------------|----------------|-----|-----------|----------------|------|-----------|----------------|------|-----------|----------------|-----|-----------|----------------|-----|
|                        | 総計         |                |     | 5人までの経営   |                |      | 6人～10人    |                |      | 11人～50人   |                |     | 50人以上     |                |     |
|                        | 人数         | その内の徒弟<br>の絶対数 | %   | 人数        | その内の徒弟<br>の絶対数 | %    | 人数        | その内の徒弟<br>の絶対数 | %    | 人数        | その内の徒弟<br>の絶対数 | %   | 人数        | その内の徒弟<br>の絶対数 | %   |
| 園芸、家畜飼育<br>遠洋漁業        | 61,563     | 3,367          | 5.5 | 32,027    | 1,853          | 5.8  | 7,637     | 855            | 11.3 | 8,610     | 380            | 4.4 | 13,289    | 279            | 2.1 |
| 工業と手工業                 | 12,637,762 | 951,390        | 7.5 | 2,933,187 | 378,668        | 12.9 | 899,691   | 156,173        | 17.4 | 2,458,458 | 199,016        | 8.1 | 6,346,426 | 217,533        | 3.4 |
| 商業と交通                  | 5,542,247  | 17,604         | 0.3 | 2,412,476 | 5,486          | 0.2  | 528,381   | 3,478          | 0.7  | 950,698   | 5,067          | 0.5 | 1,650,692 | 3,573          | 0.2 |
| 劇場、音楽産業<br>展覧産業        | 111,327    | 469            | 0.4 | 26,246    | 52             | 0.2  | 16,059    | 89             | 0.6  | 34,702    | 214            | 0.6 | 34,320    | 114            | 0.3 |
| 健康や衛生産業                | 396,684    | 13,737         | 3.5 | 137,912   | 10,536         | 7.6  | 35,136    | 2,358          | 6.7  | 80,760    | 566            | 0.7 | 142,876   | 277            | 0.2 |
| 計                      | 18,749,583 | 986,567        | 5.3 | 5,541,848 | 396,595        | 7.2  | 1,486,904 | 162,953        | 11.0 | 3,533,228 | 205,243        | 5.8 | 8,187,603 | 221,776        | 2.7 |

手工業経営を含む営業部門は、たとえば鍛冶職、錠前職、ブリキ職、旋盤職、菓子職、食肉職、ガラス職、炉取りつけ職、写真職、理髪職、煙突掃除職は、完全に手工業として数えた。手工業や工業がまざっている残りの営業部門においては、10人までの経営が手工業と見なされた。経営で従事する人数と機械にかわりうる範囲は、その経営が手工業であるか工場経営であるかどうかに対する決定的なメルクマールを提出していないので、10人以上の手工業に編入されなかった経営と10人以下の、十分に考慮された非手工業経営とは、大体において一致するであろう。“（『経済と統計』、第9巻第5号、195頁）

この計算は、手工業に693,000人の徒弟がいるとしている手工業・営業会議所報告と対立している。我々は、これについて“フォアヴェルトツ”（Vorwärtz）をとりあげてみよう。

“1927年1月1日の登録によれば、ドイツの人口は、62,410,619人で**1303134の手工業経営**が存在している。この約125万の手工業経営のもので**約50%が一人経営**である。すなわち親方が1人で働いているか、1人の徒弟と共に働いているかである。25%は、**1人の職人をもっている経営**であり、17%は、2人から5人までの職人をもった経営である。残りの8%の経営には、6人かそれ以上の職人が従事している。

最近のハノーヴァー手工業会議所と商工会議所のアンケート委員会の依頼によって作製された調査にもとづく、この125万の手工業経営に少なくとも**1378000人の職人と693000人の徒弟**が従事していることが確認される。手工業や工業で共に養成される徒弟の数は目下約100万人を数えるので手工業徒弟はまさに**全徒弟数の70%**を形成しているのである。“（“フォアヴェルトツ”、1928年8月22日）

我々がこれらの数を正しいものと受けとるならば、544,000人という徒弟数の計算はまちがっていることがわかる。しかし、149,000人の徒弟の不足は、不確定な調査方法によってのみ説明されるものではない<sup>(4)</sup>。大多数は、手工業が急速に安い労働力をすなわち徒弟をつかんだ1926年（強力な合理化の年）の発展を部分的に示しているのである。この数は、いったい何を示しているか。すなわち手工業においては、1,378,000人の職人のもとでそして総計約2,000,000人の成人労働者のもとで恐らく年に200,000人から220,000人の徒弟が年季を終え、そのうちせいぜい50,000人しか手工業に就職していないこと、他方では工業における約9,000,000人の労働者のもとでわずか300,000人しか養成されず、年に100,000人が年季を終えていることを示している。

1895年に徒弟は労働者総数の10.8%を構成していた<sup>(5)</sup>。このパーセントは、手工業においては上昇している（表を見よ）。しかし、工業においてはパーセンテージはおよそ3%減少している。このことは、資本主義の職業訓練が示す発展を実によく反映しているのである。

|         | 1～3人の経営 | 4～5人の経営 |
|---------|---------|---------|
| 電気技術設備業 | 41.4    | 44.5    |
| パン製造業   | 39.3    | 36.8    |
| 食肉業     | 45.6    | 41.0    |
| 仕立業     | 41.6    | 45.5    |
| 製靴業     | 46.6    | 44.5    |
| ブリキ業    | 48.2    | 44.9    |

1925年の国民調査ならびに職業調査の結果に関する公示は、以前の数と比較した数を提出していない。したがって徒弟数の発展の問題ならびに半熟練青年の問題を明確に研究することは不可能である。我々は、全帝国領土にあたる（割譲領土も含む）1907年の調査の数のみを持っている（809,000人の徒弟）。徒弟数の増加は、次の表で示す。

徒弟数の増加<sup>\*</sup> (単位1,000)

| 1895年 | 1907年 | 1895年に対する増加率 | 1925年 | 1907年に対する増加率 |
|-------|-------|--------------|-------|--------------|
| 701   | 809   | 15.5%        | 986   | 21.9%        |

1907年から1925年までの徒弟数は、1895年から1907年までより強く増加している。しかし、この強力な成長（実際は、割譲領土編入のもとでは更に大きくなる）は、次の表が示しているように青年労働者の増加には達していない。

工業と手工業における14-16才と16-18才の増加<sup>\*\*</sup>

|        | 1907年に対する増加率 |      | 平均      |
|--------|--------------|------|---------|
|        | 男            | 女    |         |
| 14-16才 | 27.8         | 5.0  | } 23.4% |
| 16-18才 | 36.4         | 24.4 |         |

特に興味をひくのは大企業における徒弟数の発展を研究することであろう。残念ながら現在自由に使える数字がないのでこれは不可能である。同様に残念ながら有資格や無資格の青年労働に関する正確な研究を行なうことも不可能である。

我々の徒弟数の発展に関する意見が正しかったことは事実が示している。すなわち、手工業における徒弟数の絶対的相対的增加と工業における徒弟数の相対的減少である。そして共に徒弟数は変わらないが以前よりやや相対的に上昇しているのである（全労働者に対して、そしてまた全青年に対して常に比較して）。

\*) 割譲された帝国領土を含まず

\*\*）帝国領土の変更を考慮

（出典：Jugend Internationale, Jg. 10, Nr. 10, 1928-29. SS. 512-515.）

#### 訳者注

- (1) 同じ著者による論文で、ドイツの労働青年のおかれている現状を包摂的に言及、批判したものである。同じ『ユンゲ・ボルシェヴィキ』1925年4月の第6号に掲載されている。
- (2) 『人権宣言集』、岩波文庫、昭和32年の訳より。
- (3) これについては「そもそも何がしかの額が徒弟に支払われる場合でも、それは小遣い Taschengeld であり、賄・部屋が与えられない場合にはその埋め合わせ分 Entschädigung ないし食費 Kostgeld であった」（傍点引用者）という見解がある。（八林「前掲論文」、225頁）
- (4) 手工業における経営規模の拡大によるという指摘もあり、今後の検討課題である。
- (5) 家族就業者数を含めた対就業者比で7.6%という数値もある。（八林「前掲論文」、219頁参照。）

#### 〈付記〉

本資料の紹介にあたっては、八林秀一氏から暖かい御助言をいただいた。ここに記して謝意を表したい。