

## 徒弟制度とその崩壊過程に関する研究

福岡学芸大学 ○田 中 勝 規

この報告は、わが国の中小企業内に伝承されてきた徒弟制度とその崩壊の過程を明らかにし、その間に見られる社会意識、労働人権意識の変容と、教育機能の変化を明らかにし、これに対する学校教育・社会教育の役割りを究明しようとするものである。この研究に関する一部の報告は、既に、第8回日本教育社会学会(1951)、第18回日本教育学会(1954)、第23回日本教育学会(1964)に逐次行って来たが、今回はその継続研究として、その後の変化と、企業再組織運動に伴う新しい教育制度及び、業主の徒弟制度に対する意識の変化に焦点をおいて、その性格を吟味してみたい。

この研究の対象地福岡県大川市は、創業400年の伝統をもつ木工業—家具、建具を中心とする集団地で、昭24通産省より重要木工集団地の指定を受けている。勿論、その業態は、多くの企業改善が試みられてきた今日ですら、従業員3人以下の事業所が64.2%を占める家内工業で、その年間生産高、機械動力施設状況、経営形態、創業世代、業主家族の稼働状況等よりしても典型的な零細企業的性格を備えている。又これを支えて来た徒弟制度は、附近農村子弟の「弟子入り」による技能伝受の教育機能として考えられ、4年～6年の無給徒弟生活、「弟子離れ」後の「職人」、その「お礼奉公」、独立後の「節期あいさつ」等にもみる如く、師弟の人間関係、生家と主家の社会関係を軸として成立していたことは、他地方、他業種の徒弟制度と同様である。

然し、近時、わが国中小企業の直面した多くの問題は、同地木工業もその体質改善の必要を不可避ならせ、(1)他産地との競争激化その他企業経営上の必要からする木工技術の改善 (2)販売生産方式の変化に伴う経営形態の改善 (3)大企業の吸収による労働力の不足—求人難 (4)経営合理化のための共同化、集団化の推進等に迫られている。

然も、他方、被雇傭者の労働人権意識の向上は、併せて旧来の徒弟制度の維持を困難にする。即ち(1)その供給源や供給方式の変化 (2)徒弟期間の短縮 (3)労働力としての生産性の追求 (4)雇傭条件、労働条件の変化 をもたらし、同時にこ

れが、従来の主従的人間関係から近代的雇傭関係に変化させると共に、企業内教育機能としての徒弟制度を崩壊させ、これに代るべき教育体系の確立を求めている。然るに、わが国の学校制度は、独占大企業の要求を中心として成立するためこのような中小企業の要求に応えるには、なお幾多の問題を含み、又、企業内教育の制度も、一般社会教育も、一方に於いてそれが弱小地方自治体の責任のみに放任され、他方に於いて、徒弟制度を支配した旧観念による抵抗や阻害によって、十分なる体系化もその機能も発揮され得ぬ障害に直面している。ここにはその後  
の現地調査の資料に基づき、このような問題点を究明し、その社会的、教育的意味を追求してみたい。