

# 養成工の技能習得と労働組合活動の実態

## —三菱電機神戸製作所養成工に対するライフヒストリー調査から—※

久 米 功 一

山 岡 順太郎◆

### 目次

1. はじめに
2. 養成工出身者のライフヒストリー調査の概要
  - 2.1 幼少期から養成工入社まで
  - 2.2 入寮から配属まで
  - 2.3 身分格差
  - 2.4 労働組合活動
  - 2.5 仕事内容とその変遷
  - 2.6 養成工を振り返って
3. おわりに

## 1. はじめに

戦後日本の製造業は目覚ましい発展を遂げた。その原動力の一つとして、強い現場の存在がある。その中核を担ったのが養成工である。養成工とは、広義には「企業内で座学をまじえて組織的かつ系統的に技能を養成」された工員を指す（隅谷 1971、菅山 1985）<sup>1)</sup>。その端緒は、1910年頃、組織

---

\* 本稿の執筆にあたり、三菱電機神戸製作所養成工出身者の方々に多大なるご協力・ご助力をいただいた。また、企画段階で梅崎修先生（法政大学）、藤本真先生（労働政策研究・研修機構）から、2020年日本労務学会第50回全国大会にて島西智輝先生（東洋大学）から貴重なコメントをいただいた。ここに記して心からの感謝の気持ちを表したい。なお、山岡は、本稿の匿名の調査対象者のうちの一人である。

◆神戸大学大学院経済学研究科研究員

1) 三菱電機株式会社本社勤労部（1954, 189頁）によると、養成工教育基準では「養成職種につき中堅技能者としての能力をあたえ更に進んで将来基幹技能者として高度の技能を発揮し、且つ一般技能領域における推進、ならびに指導母体となる素地を育成することにある」ことが示されており、あるべき姿として万能工の熟練工が描かれている。

内の労働力の定着と技能向上に目的として設立された、企業内の職工学校・徒弟養成所である（岩内 1982、図 4）<sup>2)</sup>。1939年 3 月には、工場事業場技能者養成令によって、大企業の養成工制度が義務化され、終戦後、1947年 4 月の労働基準法で、徒弟の弊害排除（田中 2018）という形で維持された。その後、大企業ではいわゆる定員制<sup>3)</sup>が採られて、養成工は、本工への唯一の入口となったが、1960年頃には、欠員補充を超える大量の新卒者の採用により定員制が消滅し（木下 2010）、高学歴化に伴い、高卒者に代替されて、養成工制度は廃止されていった（大場 2014a）<sup>4)</sup>。

約50年にわたる養成工制度に関する研究は、大きく三つに分けられる。第一は、上述の通り、日本の雇用システムにおける養成工制度の役割に関する研究であり、渡り職工から子飼い職工へと転じた雇用政策は、長期雇用制度の萌芽と評されている。第二は、技能形成の観点から、養成工制度と熟練工育成の関係を分析する研究である。生産現場の中核を担った養成工出身者は、高度な熟練を要する補助部門の要員として（木下 1984）、新工場や新ラインの立ち上げにおける技術移転や技能伝承に従事してきた（上野 2000a）<sup>5)</sup>。それは、日本の技能形成史的一幕として位置付けられる（沢井 2016）<sup>6)</sup>。第三は、労使関係における養成工の役割に関する分析である。小池（2013）は、労働組合リーダーの供給源としての養成工の存在に注目している。養成工出身者は、イデオロギーにとらわれるインテリと異なり、職場の仕事に強烈な自負があり、仕事と生活に根差した発言と行動をとる。地に足がついた組合運営を心がけ、しかも、狭い職場にとどまらない教養をもつゆえ、リアリズムの労使関係が基礎付けられるという（小池 2013, 90-91頁）。そして、養成工制度の消滅が労働組合のリーダーの後継者難を招いたと指摘する（小池 2013, 101頁）。

これらの研究は、技能形成・伝承、および、労使関係において、養成工が果たした役割・機能を説明している。しかし、そもそもなぜ養成工が高い技能の形成と伝承をなしたのか、なぜ労働組

---

2) 1920年代の養成工制度は、左傾化した万能熟練工を切り離し、代わりに高等小学校の新規卒業者を養成工として囲い込んで技能形成を促すという、労働力交替の仕組みであり（大河内仮説）、日本の労働者が「労務管理」へと「主体的」に投企してゆく際に役割を果たしたと評することができる（木下 2010）。

3) 大企業では、従業員数を増やさずに、生産性の向上と下請制度・臨時工制度の採用によって生産を増やすという雇用政策が採られ、これを定員制という。

4) なお、現在では、学校教育法の専修学校として設置されている日立工業専修学校や、職業能力開発促進法に基づいて設置されているトヨタ工業学園、デンソー工業学園など企業内学校がある。企業内訓練校の現状については、島内（2018）が詳しく分析している。

5) 市原（2011）は、戦前の養成工制度は、学理教育を組み込んだ徒弟制度による多能的熟練工、すなわち、実務的技能と学理知識を併せ持つ職工としての基幹的熟練工の概念の受容に寄与したとみている。

6) 上野（2006b）は、養成工出身者のキャリア・配置や意識から技能形成のプロセスを説明している。大場（2014b）は、養成工は、企業内学校を卒業後、工機・試作・保全部門に配属されることが一般的であり、養成工の役割（機能）として、開発機能、教育機能、生産機能、海外支援機能の 4 つを挙げている。

合活動に積極的に参画したのかについては、具体的に説明されていない。例えば、上野（2000a）は、独自のアンケート調査によって、養成工の訓練が、企業人としての能力、規律や責任感、協調性を涵養し、とくに寮生活の教育効率が高かったと指摘している。しかし、この指摘を具体的に理解するためには、教育訓練で育まれた資質やその隠れたカリキュラム<sup>7)</sup>にも目を向ける必要があるだろう。また、小池（1995）は、資質のすぐれた養成工が有能で強力な労働組合のリーダーになった背景として、高学歴者が本社管理職に昇進していく大企業の官僚制への反発を挙げている。しかし、官僚制への反発は、単純に過ぎる説明であり、後年の小池（2013）が指摘した「養成工のリアリズム」とやや相容れない説明になっている。これを解くためには、養成工と労働組合活動の関係について、個人的な動機やその帰結（キャリアへの影響など）も含めて把握して理解する必要がある。

こうした課題は、公式に残された文献から解明することが難しい。なぜなら、文献からは、養成工にありうる「教化」の側面<sup>8)</sup>や（徒弟弊害の排除ゆえに評価が避けられてきた）徒弟制的な力学、あるいは、組合活動に投企するに至った動機や葛藤が見えないからである。そこで、本稿では、養成工出身者に対するライフヒストリー調査と発掘された資料（作業日誌や「家庭通信」）を通じて、個々の人物像とその生活世界を踏まえた上で、主観的な語りを通じて、（1）養成工<sup>9)</sup>でどんな資質・姿勢がどのようにして培われたか、（2）どのように労働組合に関わり、何を得たのかを明らかにする。この考察の結果、次章から述べるように、養成工の技能形成と労働組合活動との間には、多様な結びつき方があり、それが養成工の役割・機能を創出したこと、それゆえに、養成工制度の消滅によって、養成工が担っていた役割・機能が職場から失われたことが浮き彫りになった。

## 2. 養成工出身者のライフヒストリー調査の概要

本稿では、三菱電機株式会社神戸製作所養成工出身者9名のライフヒストリー調査（半構造化インタビュー）を行った。表1と表2に概要を示す。入社時期の偏りを可能な限り避けた人選によって、全21期まで継続した同所養成工制度の全体像の把握に努めた。

7) 知識、行動様式、メンタリティがインフォーマルで意図しない形で教師や他の生徒から教えられることをいう。

8) 木下（2010, 66頁）は「教化や寮制度は重工業大経営にみられる会社徒弟制の一般的な特徴というよりは、日本の経営ひいては日本社会の特徴と思われる。そこで、日本における会社徒弟制を「養成工制」と名づけることにする。私は、日本における「教化」の伝統のなかで、「養成」を理解する必要があると考えている」と述べている。

9) 養成工出身者は、企業内教育機関を養成所といわず、「養成工」と呼ぶため、ここでも「養成工」で統一する。

表1. ライフヒストリー調査の概要（1）：個人属性、出生から入社まで

調査項目	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏
生年	1926	1933	1934	1937	1937	1940	1940	1941	1942
養成学校入学年	1940※	1949	1950	1953	1953	1956	1956	1957	1958
期	2※	11	12	15	15	18	18	19	20
個人属性 配属先・主な仕事	精密器具配電盤	継電器組立	補機試験係電力総合調整課	工具設計	制御保護盤設計	品質保証課試験係	継電器組立労組支部委員長	補機品管課	鍛造・調質・板金
聞き取り日	2018/9/5	2018/8/11	2018/8/23	2018/8/23	2018/9/5	2016/8/18	2018/8/24	2018/8/24	2018/8/10
出身地	神戸	鳥取満州から引揚	大阪生まれ淡路島に疎開	大阪生まれ大分に疎開	神戸育ち、広島に疎開	大阪生まれ香川に疎開	明石生まれ徳島に疎開	大阪生まれ鳥取に疎開	神戸
幼少期の暮らし向き	親の職業 祖父 重工業 父 電機	養蚕研究 幼稚園経営	漁業組合	父は病床に母が行商	ボイラー技士、港湾、大手ガス	軍需工場 鋳物工	商売	製材所	配管工
兄弟姉妹数	不明	7人	5人	4人	7人	5人		2人	4人
暮らし向き		母子の家庭						母子の家庭	
成績		数学がやや得意	学校で1, 2番	150人中、3, 4番くらい	450人中、10番くらい	学校で1, 2番	進学希望	進学希望	40人クラスで10番くらい
きっかけ		先生の勧め 校内掲示	先生の勧め	姉の友人の勧め	求人票を見て	先生の勧め	先生の勧め	先生の勧め	先生の勧め
入社まで採用	同期が数百人	300人受験 3人合格	神戸地区 100人 淡路島から 7人			同期40人 香川県から 3人			
縁故・口添え	あり			あり					あり

注：A氏は、高等小学校卒業後に養成工として採用された。当時、養成工令の交付前に入社していた養成工I期生がおり、A氏の2期生と一緒に養成された。

## 2. 1 幼少期から養成工入社まで

調査対象者は、戦前・戦中の生まれである。地方への疎開、満州からの引揚げ、神戸空襲、原爆投下の目撃など、戦争の苛烈さと、物資に欠く、食うに食われない時代の困窮を体験している。E氏は、軍歌を歌わなければ殴られた戦前から、教科書を黒塗りする戦後の教育の転換を経験して、学校・教師に対する不信感が募り、疑いの目をもつようになったが、勉強しか生きがいがなかったと振り返る。市内組に対する地方組（寮生）は、とくに優秀で、中学では進学組に在籍しながら、経済的理由で高校進学を断念せざるを得なかった人ばかりであった。このように少年にはどうすることもできない理不尽や矛盾に対する憤りや葛藤を抱えていた。

15歳の少年たちは、三菱電機という会社やその養成工を想像することすらできなかったが、養成工の試験は高校進学よりも難しく、合格した時は町中の評判になったことが、大きな励みと慰めになった（F氏）。この難関を突破した要因は何か。採用試験の一つにクレペリン検査があった。この検査で努力の継続さや粘り強さが評価されたのではないかとB氏は推察する。また、F氏は、同郷から合格した残りの2人が母子家庭だったことから、会社は母子家庭の子弟を優遇したのではないかとみている<sup>10)</sup>。これには、福祉・救済的な意味合いと、ひとり親のためにも簡単に仕事を辞め

10) ただし、H氏の場合、母子家庭で故郷を離れるのは親不孝であるとの理由から、住友電気工業や三菱

ないだろうという会社の思惑がみてとれる。市内組には、縁故の有無も採用に影響していた（D氏、I氏）。当時の採用評価表には、縁故欄が存在し（三菱電機株式会社本社勤労部 1954）、内偵調査も行われていた。

## 2.2 入寮から配属まで

地方組は寮生活となる。寮は4人部屋で、同郷の先輩・後輩らと同室となることが多い。戦時中の軍隊式の名残があり、廊下で先輩とすれ違って挨拶をしなければ、部屋に呼ばれて平手打ちされたり（B氏）、会社から寮に帰ると玄関に先輩が並んでいて挨拶しないとだめだと厳しく指導されたりした（H氏）。そんなときに、かばってくれたのが、同郷・同室の先輩で、日曜には寝ている先輩の枕元にパンを届ける役割もあった（H氏）。寮母は、デスクワークや受付業務の傍ら、母親代わりとなって、寮生の個人的な相談に応じてくれた。上級生から寮兄が選出されて、寮生の外泊許可などを管理していた（C氏）。

養成工2年から定時制高校への通学が許され、会社は方針としてむしろ通学を勧めていた。定時制高校では申請により、返済付きの奨学金1000円（うち授業料500円）が出たので、残額となる500円が貴重な資金となり、パンなどの夜食を買うことができた。定時制高校では数学や英語など学んだが、そのレベルは養成工の座学とそれほど変わらなかった（C氏）。夜学に通うために、効率的に仕事を終えていたが、生活残業をしている職場の高卒の先輩から「少しは手を抜け」と言われる始末であった（E氏）。なんとかやりくりして定時制高校を卒業しても、身分が高卒区分に変更されるわけではなかった。それでも夜学に通ったのは、勉学への渴望、大学進学を見据えて、あるいは、社外の友人との交わりを求めていることである。F氏は、定時制高校の生徒会長を務め、文学部と部落問題研究会に参加した。当時の時代風潮もあり、社会的なことに自分の身を託して、学内の合同雑誌に小説を書いたりもした。定時制高校のサークル活動は、社会の矛盾に目を向ける機会になり、「みんな同じ境遇で、戦後の苦しい貧しい生活の中で、青春をどう生きるか、社会性の芽生えみたいなものに満ちていた<sup>11)</sup>」と振り返る<sup>12)</sup>。

---

電機伊丹製作所の養成工を不合格となっている。

- 11) 「N君は、（三菱電機の）隣の三菱重工の養成工でした。彼は溶接現場に配属された。自分はそういうイメージで大企業に就職したわけじゃないのに、もう1日中、汗まみれになって、真夏でも防護服をかぶって溶接をやると。これを一生やるんかという葛藤が彼の小説には書かれているんです。（社会と実存の間にあって）だから、やっぱり社会の矛盾みたいなものを口にしたり考えたりする時代でした」（F氏）
- 12) 福岡（2020）は、経済的な理由で進学を断念した勤労青年は、定時制高校に教養を求めたが、仕事と勉学の両立の困難、社会的な蔑視、教師の意欲の低さなどの定時制高校を取り巻く環境が、かえって勤労青年の意欲や希望を奪うという、定時制高校の冷却装置としての機能を指摘している。

表2. ライフヒストリー調査の概要（2）：養成工での経験、配属後の仕事内容

調査項目	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏
寮生活	市内生	寮生	寮生 寮兄を経験	寮生	寮生	寮生	寮生	寮生	市内生
養成工での経験		県立湊川高校（定時制）。養成工卒業時に退学	定時制高校、短大に進学（中途退学）	県立神戸工業高校（定時制）。電気科	県立湊川高校（定時制）大阪府立大学短期大学部夜学部電気系工学部	県立湊川高校（定時制）	神戸市立楠高校（定時制）	県立湊川高校（定時制）。養成工卒業後に退学。	
養成工の学び	軍事教練	国語、全工程の経験	ハンマー振り	ハンマー振り			ハンマー振り、ネットワーク		全工程の経験
補習科			経験あり	経験あり					
直修了	研修課・教育課 指導作業者候補制度			経験あり	経験あり		経験あり		
労働分組格差	身分・学歴格差 日給・月給 転換試験			日給・月給 学歴	日給・月給 学歴	日給・月給 学歴	学歴		
労働組合	不明	支部委員	組合員	支部委員	支部委員	組合員	組合専従、支部委員長	組合員	組合員
仕事内容・振り返り	仕事の詳細 効率化の弊害 帰属意識	組立 会社	熟練 開発、出張 会社	熟練・外注化 伝承 仕事	開発 会社・養成工	開発 会社・養成工	出張 会社・養成工	出張 会社	熟練・外注化 伝承 養成工

養成工で思い出されるのは、入学後早々に経験したハンマー振りである（表2、C氏、D氏、G氏、I氏）。この訓練は、自分の腕力でベルト二枚を重ねた位の、厚さ6ミリ幅25ミリの鉄片をタガネとハンマーで叩いて切り落とすものである。外れたら手を打ち、大きく腫れ上がる。手を抜かずに力一杯に叩く熟練工の姿は驚異的に映った（C氏）。学業と関係ない作業とわかっていても、新入生だからこそ真面目に取り組み（D氏）、命中したときの手応えから、一瞬だが何とも言えない快感を味わった（I氏）。I氏は、今にしてみれば、あれほど一生懸命に取り組む必要があったのだろうかと思うが、15歳の少年だからこそ競争心をあおられて本気になってしまったのだと総括する。

養成工の座学は、電気・機械工学はもちろん、高校普通科の科目も充実していた。B氏は、国語の先生が泣きながら島崎藤村について講義したのに感銘を受けて、本を読むようになったという。実習では、1年次に、1週間ごとに全工程を1年かけて経験する。これにより製品の加工・組立の幅広い知識と人的なネットワークが形成された（G氏）。I氏は、実習で鉄の成分から調質の工程まで教わったことが、鍛造部門での仕事に活かされたと述懐する。当時の作業日誌には、実習詳細と研究事項、感想と質問、発生事故、指導の4つの欄がある。なかでも「研究事項」欄が特徴的である。養成工の資質の特徴として、研究心の旺盛さが挙げられるが（矢越 1954）、I氏のある日の日誌には、作品展の出品をめぐり、2頁にわたる疑問と、指導員の回答が赤字でびっしり記されている。研究心を掘り下げる、疑問を投げかける、是々非々の議論を交わす、安全第一を心がける、日々の日誌と指導員の回答からこうした態度の徹底がうかがえる（写真・右）。

当時の会社（教育課）には、15歳の少年を預かっているという意識が強くあった。会社は、保護

写真：『家庭通信』の表紙（左）と日誌（右）



会社（教育課）が保護者宛てに年数回郵送していた「家庭通信」。養成工の生徒の学業・行事、暮らしぶりが報告されている。

「日誌」には、日々の「実習詳細と研究事項」が記載されている。この日は、作品展の出品をめぐり、疑問を呈した養成工に対して、指導員も赤字でびっしりと答えている（I氏提供）。

者宛てに「家庭通信」を年に数回郵送して、養成工での学業・行事、暮らしを報告し、保護者に密な連絡・協力を求めている（写真・左）。1960年12月の「家庭通信」の総務部次長の挨拶には、「世情の動きも騒がしく、ややもすれば、感受性に富む青少年層が、直情径行にかられ、暴挙暴走する弊も見受けられますので、（中略）、教養、精神の面における教育と体位を向上させるための体育も重視いたしております」と、健全な心と体の育成に努める旨が述べられている<sup>13)</sup>。また、同「家庭通信」で、ある指導員は、姫路愛宕山での合宿訓練を振り返り、養成工たちを「まだ本当に自分を大切にすることを知らない」子どもと「一応“自分”でという意欲ができている」大人の中間にあると評した上で、「人生の意味や自己の希望に疑問を抱き始めている。このような疑問は一人前になるためには必ず通らなければならない道で、養成工、訓練生の諸君には、疑問は大切に忍耐強く（迷いの時間がながければよいほど後に豊かになるという自信をもって）、（中略）われわれもかつて先輩がしてくれたように一緒に話し合いたいと考えています」と綴っている。養成工の教育における会社の視点は、技能教育だけでなく、15歳の少年の保護者、あるいは、人生の先輩として、実

13) 養成工の実直さが摩擦を起こすこともあった。例えば、養成工が皆、長髪にした時、研修課から「髪型が悪い」と批判されたことがあった。「髪型を変えなさい」という指示に対して、「髪の毛まで干渉するんか」と1人が言いだすと、皆「おう、俺もやっだろうやないか」と、寮生全員が丸坊主にし、翌朝、朝礼に来た研修課の先生方はたいそう吃驚したことがあった（G氏）。養成工の連帯感、反発心の表れた出来事であるといえる。

習だけでなく、人格の陶冶を目指していたことがうかがえる<sup>14)</sup>。養成工の中には、養成工を辞めて、転職したり、進学したりする者が少なくなかった。こうした進路選択に対して、会社は、それぞれの人生を尊重して介入することはなく、「むしろ、結構、自由だった（F氏）」という。

三年間の養成工を終えると、設計や組立の現場の配属になることが一般的であるが、補習科に選ばれて進む人もいる。補習科は、養成工修了後の二年間にわたり週に1日、より高度な機械・電気工学を学ぶ場である。真面目さを買われて、教育課・研修課に残り、後輩の指導に当たった上で、現場に異動する人もいる。また、G氏は、継電器の組立に数年間従事した後、指導作業者候補制度（指作候）の対象者となった。研修課に引き上げられる形で、全国の事業所から各5～7人が集められ、1年半ほどかけて各工場内の全職場を回る、現場の班長養成コースで、（養成工の時とは違って）工場管理的な視点を持たせるための研修だった。後述するように、この時のネットワークが労働組合活動に活かされるが、この制度はG氏が参加した4回目で終了した。

## 2.3 身分格差

戦前の三菱電機は、学歴身分制、職員と工員間の工職身分格差があった<sup>15)</sup>。職員は月給制、工員は日給制がとられた。1948年の身分制度の改訂では、職員・工員の区分が廃止、従業員化（社員化）されて、事務系統、技術系統、技能系統という3つの職能系統が設けられたが、学歴と性差に基づく処遇の違いが大きく、戦後型学歴身分制が形成された（鈴木 2017）。また、身分の昇格や職能系統の変更に関する試験では、関係上長による平常の勤務成績の採点がなされた。日々成果を測定するという日給制の存在意義に薄らぐ中で、全員月給制が実現したのは、1968年のことであった（久本 1995、鈴木 2017）。

身分格差の実態はどうだったのか。D氏が配属された設計課には、20人の職員の中に年配の日給者が2人いた。給与差は見た目にはわからないが、職場の力仕事のような目に見える雑用はその日給者がこなしていた。別の部署では、月給者と同じ仕事をしているにもかかわらず、日給者は、共

---

14) 「養成工が将来一般技能の領域における推進、ならびに指導母体の役割を果たすためには、その教育期間中にその素地を育成するため、人間形成、人格陶冶の面が重要視せられるのもかかる見地からであって、その人格は、抽象的存在としてではなくして、特定の職場を持ち、特定の具体的生産活動に従事することから導き出される実践的、かつ鍛練的なものとして理解されなければならないいわば労働人格である。かかる意味の人格の形成には養成工の周囲に教育的な雰囲気なり環境が整っていることが望ましい。畢竟人格形成の課題は、場と機会、指導者と被指導者との問題である。」（三菱電機株式会社本社勤労部 1954, 213頁）

15) 丹野（2012）には、戦前の職員と工員の身分格差については、芝浦製作所（東芝の前身）、尼崎紡績（ユニチカの前身）、住友別子鉱山、凸版印刷の事例が紹介されている。



用の大きなデスクしか与えられなかった。D氏は「職員にならないと人間扱いされない」とみじめな思いがしたという。E氏は、設計補助の女子職員が座る木製の古い椅子と製図版を与えられて、自尊心を傷付けられた。H氏は、会社の職制が、全体を統括するいい仕事を高学歴の人に優先的に割り当てる状況を目の当たりにして、「同じ人間ちゃうんか」と奮起し、海外出張や新規案件に率先して手を挙げた。振り返れば、「自分の思うように仕事をしてきた」という強い自負がH氏の心の支えになっていた。

この身分格差を克服する手立ての一つが、技能系統から技術系統への転換試験である。D氏は、上司から「ここ（設計）に来たら転換試験を受けて工員から職員になってもらわんと困る」といわれ、仕事上の勉強も大目に見てもらえたという。3, 4回受験して合格したが、合格の難しい試験だった。会社として通す気のない、登用の仕組みがあるという建前だけの試験制度ではないかと疑った。そもそも転換試験は、大っぴらにされておらず、自分で調べたり、先輩から聞いたり（C氏）、理解のある上長の下に異動して初めて受験資格があることを知らされたりするほどであった（D氏）。合格による給与増よりも、転換試験の合格自体が名誉であり（D氏）、それは生きがいの問題でもあった（E氏）。

## 2.4 労働組合活動

労働組合活動の実態はどうだったか。養成工はみな組合員であるが、その関わり方は多様である。C氏やH氏は、養成工の最終学年の頃には、客先に出向くようになり、開発や出張で多忙になり組合活動から離れていった。B氏は、立候補して支部委員になった。当時は養成工の若手が「何とかせなあかん」と自主的に立候補する流れがあった。春闘のデモ行進にも参加した。その下地として、貧しい生活、安い給料をもっと良くしたいというしげんな気持ちがあった。また、職場の人が目の前でレッド・パージによる不当解雇に遭い、その人を守り切れなかったという気持ちが心に残っていた。D氏は、松川事件に熱心に取り組んでいた友人に刺激された。当時は養成工出身者がいろいろな立場から支部委員に立候補する時代だったと振り返る。E氏は技術系（月給者）に転換した後、労働組合に長時間労働（生活残業）の問題を提起した。職場の改善点を指摘しはじめると、徐々に、会社の意向を汲む組合員からいらまれるようになった。昇格試験の面接官には労働組合の腹心が当てられて、主事への昇格が阻まれた。なんとか合格したものの、その上の主幹の試験は受けないでくれといわれた。戦闘的な人物とみられて、他部署への異動もなかった。

F氏は養成工3年次に、寮生を中心に要求運動を起こしたことを覚えている。この年の春闘の決起集会で、約2600人の組合員を前に、弁舌の立つ2年生のK君が学生服姿で演壇に立った。要求10項目には、臨時工制度の撤廃や女子の結婚退職制度の廃止などが含まれていた。養成工自身は保障された立場だが、労働者の中で目に見える矛盾・格差で苦しむ同じくらい若い仲間の存在に心を痛

め、「臨時工制度をなくして、本工にしたらんかい」と非常に素朴な発想で自発的に提案した。技能に優れたF氏は、数年後、転換試験を勧められたが、労働組合運動から手を引くことを条件とされたため、「自分だけ出世するというような道ではなく、みんなと職場をよくしたい」と断った。

G氏は、職場で班長の仕事に邁進していた頃、組合専従を打診された。仕事と遊びの両面で同世代からの信頼が厚く、指作候の経験から職場に通じていたからである。昭和50年代から昭和の終わりまでの15年ほどの間、指作候卒業生が各事業所の組合幹部を務めた。指作候では、政治思想ではなく工場管理を学んだのだが、その人脈が組合活動に活かされた。G氏は、職階級（仕事に給与を支払うのではなく、人に等級をつけて給与を支払う仕組み）の拡大や中高年向けの福利厚生企画に従事するなど、20年近く専従を務めたが、G氏以降は高卒・大卒の専従が増えていった。

作業方式（立ち作業）<sup>16)</sup>の導入を巡って、労働組合の議論が二分されたことがあった。F氏とG氏は養成工同期の間柄にあったが、F氏は現場の目線からダメなものダメと言い、G氏は組合のため会社のために、双方議論を尽くした。「目先の利益のために、無謀なことをしてはダメだ」「本質的に会社が力をつけていく方向とは違う」…双方の考えは多少違えども、会社をよくしたい、働きやすい職場にしたいという根底にある想いは、組合委員長でも、組合員の自主的な立場でも、同じであった。

このように、養成工卒業生には、仕事に邁進して労働組合との関係が疎遠になった人、率直な要求が労働組合から警戒されて昇格を阻まれた人、転換試験の断念と引き換えに組合活動を継続し、現場から声を上げ続けた人、支部委員長・組合専従として組合員の合意形成に尽くした人など、組合のリーダーになるだけではない、実に多様な関わり方をしていたことがわかる。

## 2.5 仕事内容とその変遷

当時の職場は、日給制で職人気質の職工が多かった。「これは俺の機械や」という感じで<sup>17)</sup>、請負制の出来高払いだった（G氏）。設計通りには組み立てられない製品が少なくなく、職人の腕が試された。角度やすべり、機械的な動作の部分、軸のわずかなズレや遊びの具合が、製品の検査と試験の結果を左右した（B氏）。手先一つで製品の出来が変わり、あの人なら大丈夫と、技能のリー

---

16) より効率の高い生産を目的として、椅子を無くして静止立ち作業化が導入された。しかし、静止立ち作業化は、プリント基板のはんだ付けなど精密組み立て作業においては、労働者の疲労を強め、作業効率を低下させるおそれもあった。

17) 1959年頃の鍛造職場には職人意識が残っていた。作業グループによって、同じ様な形の部品加工でも工法や手順に違いがあった。各グループ独自の道具があった。数年に一人配属される養成工は使い勝手のいい存在で、道具の貸し借りを仲立ちして、グループ間の潤滑油の役割も果たしていた。そうして各グループの道具の使い方や仕事の進め方を学んでいった（I氏）。

ダーが暗黙的に仕事を割り振っていた。当時の工員は作業伝票（金券）をもらって仕事をしていた<sup>18)</sup>。その工数（作業時間）の設定においては、作業研究とのせめぎ合いが起こった。工員は、自己防衛的に、生産阻害ともいえる工数のごまかしを申告した（B氏）。標準時間が実所要時間よりも長く設定されている能率のよい仕事の取り合いが起きて、能率の悪い作業が残されて納期に遅れることもあった。E氏も同様に、大卒者が工程表を引き、作業管理していた設計の現場で。組立工数（所要時間）を巡る駆け引きがあり、工数を多めに申告することで「生き延びた」「うっぷんを晴らした」。後年<sup>19)</sup>、この矛盾を解決するために、MDW（Measured Day Work）が導入された。仕事の級は人に格付けられ、能率は集団（班）となり、目標を掲げた小集団活動が展開されるようになった。

C氏は養成工3年で補機試験係の配属となった。主機（発電機・モーターなどの回転機）に比べて、制御装置のような補機は、技術的な発展の余地が大きく、予想のつかないところに需要があった。日本は電化の渦中にあり、生産や改良が追い付かず、任せきりの仕事が多く、自立・自学せざるを得なかったと振り返る。遠隔制御に詳しい顧客が少ない中、ユーザーごとに仕様が異なる制御装置をメーカー主導で次々に開発し納入していった。「とにかくわれわれが行き、説明して、運転して、引き渡すところまでやらないと」（C氏）。E氏・F氏もVQ（電圧・無効電力制御）装置やマイクロコンピュータを搭載した製品の開発に従事した。H氏は、発電所全体の総合的な試験を行う部署への異動を希望し、国内外のプラントの現地立ち上げに従事した。「とにかく自分がやるんや」という強い意志で臨み、「今日はこれやってくれ」と圧を出して臨んだ場面もたびたびあった。このように開発や試運転に従事した養成工は、経済発展・技術開発の流れに乗って、次々と新しい仕事を自前でこなす中で、持ち前の研究心・好奇心、責任感ややり抜く力を発揮して、新たな技術を習得し、技能を深めていった。

工場の製造現場で勤務し続けたD氏は、工具設計（工場内で使用する道具の設計）に従事した。タービン発電機のコイルを挿入するための道具を図面に手を加えながら設計・製作した。独創的とはいえないが、現場の要望に応じた治具・工具を考案した結果、工場内では顔が広くなり、相談を持ち込まれる立場となった。「工具のことなら一切任せてくれ」「偉くなろうという下心がないから（実際上も工員である限り出世できないが）、自分なりの仕事をしているんだという信念を持っていた」（D氏）。D氏の生来の真面目さ、人当たりのよさが仕事に活かされた。調質・板金に従事した

18) 伝票には、1. 作業名、2. 職階級（1～6、級によって金額に差がある）、3. 時間、何級のカードを実働時間の何％計上するかによって給与の能率給が決められた。すべての製品は細かく分析され、時間、技術度が標準化されていた。

19) 1968年の人事処遇制度の改訂を指す（鈴木 2008）。

I氏は、鍛造から塗装まで、鉄製品の加工の難しさと繊細さを強調する。製品の納入先（例：寒冷地かどうか）によって、塗料も変わってくる。防具に身を固めて高圧のエアと玉（カットワイヤー）で吹き付けるショットブラスト（錆落とし）は、後に機械化されたが、のぞき窓から見守り、回したりして、効率よく的確な作業が求められた。仕事へのこだわり<sup>20)</sup>と高い技能をもっていたI氏にこの仕事が合っていたといえる。

ただし、D氏の工具設計、I氏の鍛造は、後年に外注・下請けに出されてしまった。このため、蓄積された技能を社内で伝承できなかった。かつての定年前の熟練工は、工場内を巡回して安全を促すなどゆったり働いて、仕事のノウハウを記したノートを職場に残して退職する伝統があった（嘉戸 2008）。しかし、後期の養成工が退職する90年代には、配置転換や出向で、職歴と関係のない会社や部署に異動させられた。技能の伝承も途絶えて、殺伐とした現場になったという（I氏）。外注による合理化は、F氏のいた開発の職場でも同様であった。製品設計の一部を協力会社に外注し、それを寄せ集めた試作品が検査・試験に送られるようになった。そこで問題が生じた場合、社内の設計者に解決する準備がない事態となった。社員が工期と費用の管理ばかりに従事するようになったからである。社員は協力会社に圧力をかける役目にストレスをため込むようになった。ひと昔前なら、技術者の誇りで、解決する喜びがあったが、いまや実際のエンジニアリング的な仕事の解決能力を習得しているのは下請けの人たちとなった。

## 2.6 養成工を振り返って

最後に、養成工制度に関する所感を求めた。以下、そのいくつかを紹介する。「とにかく三菱に入ってよかったと思いますよ。真面目に働きましたしね。会社が楽しかったですよ。仕事があったし、仕事が好きだったから（A氏）」「養成工を出たことは、自分自身にとって一つの誇りであり、社会に貢献してきた自負はあるが、会社に対しては、いい印象はないのです（B氏）」「時代の要請に柔軟に応じながら、制御装置の仕事に携わることができてよかった（C氏）」「食うに食われない時代、昼食にカレーライスが月1回食べられるだけでありがたかった。貧困で向学心のある子弟の救済制度としてよかった。養成工では、精神的なもの、集中して事物に対処する、その場限りでは

---

20) 本稿の調査対象となった養成工出身者はそれぞれに仕事に対するこだわりをもっていた。こだわりをもつことについて、教育社会学者の竹内（2014）は、「能力評価の仕組みも重要だが、このように仕事に励み、その改善、向上に喜びを見出だしていく、本人以外わからない努力のメカニズムについても考えていかなければならない。それは、おそらく「わたしのこだわり」といったもので表現されるものであろう。だとすれば、職場の研修でも仕事へのこだわりをテーマにして、そのあたりを具体的に開陳しあうことが、相互の刺激になるだろう。努力の仕方や方向によって能力も開発されていくことを考えれば、能力開発の前提に努力開発があると思うのである。」と述べている。

ない、良いものをよりつくっていかうとする姿勢、単なる技能だけでなく、人間として、組織人としての役割も学んだ。(E氏)「勉強させてもらい、わずかな給料をもらって…それがすべての原点です。[(大卒者に) 負けたくない]という気持ちは、育ちから生じたのかもしれないが、出張先では、就寝前に必ず本や技術書を読んでいました (H氏)」。これらの発言から、養成工入社から退職までを働き抜いたという充実感、高い誇りと強い自負が伝わってくる。

### 3. おわりに

本稿では、戦後の日本の製造現場の基幹人材であった養成工出身者へのライフヒストリー調査によって、養成工が技能形成に励み、労働組合活動に注力した背景の解明を試みた。

まず、養成工でどんな資質・姿勢がどう培われたのか。三つのポイントを挙げたい。第一は、さまざまな社会化 (Socialization) の仕掛けである。寮には養成工の同期がおり、同室になった同郷の先輩・後輩からは、緊張と安らぎを得て、夜間高校では、同じ境遇の友人から刺激を受けた。縦と横の様々なつながりの中で、自分が何者になるのかを熟慮できる自由があった。第二に、現場の迫力と大人の全人格的な関わりが挙げられる。養成工でのハンマー振りというイニシエーションは、15歳の少年を現場の迫力で圧倒し、工員として生計を立てていく決意を促した。指導員も大人の真剣さを持って、少年に接した。技能の付与だけでなく、人格の陶冶も目的として<sup>21)</sup>、知識の有無よりも立派な人物になるようにと諭した<sup>22)</sup>。第三は、研究心の涵養と学習の習慣化である。作業日誌、指導員との議論、作品展の経験は、是々非々で議論し、常に研究・探求する姿勢に結実した<sup>23)</sup>。また、学びと仕事が不可分であったため、配属後も、仕事から学び、さらに学びを仕事に活かすという学習スキルを磨き続けていた。養成工の教育訓練において、陰に陽にして培われた資質

---

21) 三菱電機株式会社本社勤務部 (1954, 190頁) には「生産職場における指導、推進の立場にたつためにもよき工場人であり、より社会人であらねばならない。人間的、文化的教養ある社会人としての教育について、職能教育と劣らぬ必要性を重視している理由が存する」と記されている。

22) ある指導員は『家庭通信』に「教養について」というエッセイを寄せて、「あの人は何でもよく知っている。従って教養があると考えたり、教育程度が高いから教養が高いと思いがちである。しかし教育程度が高くても非常識な人もいるし、教育程度は低くても教養のある立派な人も多くいる。(中略) 物を製作するにも人と協調していく上でも度々失敗するとか、不平不満を感じる場合が多いと思う。そういう時にその失敗から、或いは不平不満から自分が立ち直る勇気を持ちたい、これが教養ではあるまいか」と綴っている。

23) 矢越 (1954) は、養成工の成果のひとつとして、研究心の涵養を挙げており、「研究心が深くなり、物事を深く見究める性向が旺盛になった (某製紙会社京都工場の製紙工)」 「(研修日誌や先輩・指導員への質問を通して) 自己の意思や意見の表現能力が涵養され、発達をみて、批判力、判断力等の思考力も成長し、驚くべき程の成果をもたらしている (長野県の某鉄工所の養成工)」と紹介している。

が、養成工の高い技能形成につながったと考えられる。

次に、養成工は、労働組合にどう関わり、何を得たのか。労働組合とは、職場の課題を解決するための機関であるが、養成工は、労働組合活動で求められる課題発見能力、解決に向けた対話力に長けていた。また、養成工自身が抱えていたいくつかの矛盾を自身の課題として切実に感じており、その解決の糸口・方法を労働組合の活動に求めたという面もある<sup>24)</sup>。その第一の背景として、貧困にもとづく矛盾の経験がある。15歳で養成工に入った若者は、下地として、貧しい幼少時代を経験し、共有していた。これがしぜんと社会の格差や矛盾に目を向かわせた。給料、生活が苦しいから、もっとこれを良くしたいという気持ちがしぜんに湧いていた。学業が優れていても、経済的理由で進学できないという理不尽や、戦後の価値観の転換に接して、その後の人生における会社・組合からの無理な要求ややり方に対しては、疑い、抵抗する姿勢が身についた。第二に、高い技能から生じる矛盾もあった。配属後は身分格差に苦しめられた。日給者ゆえに、部門によっては一人前として扱われず、自尊心を傷つけられた。最後に、養成工という立場から生じる矛盾があった。養成工は、本工の入口ではあったが、より身近な存在の臨時工や訓練生に対する同情の気持ちをもっていた。夜間学校に通い、より広い視野で物事をみていた。生活残業に反対して、組合に警戒された人もいた。組合が導入を試みた作業改善に対して、同じ組合員として異を唱えた人もいた。なぜ会社の意向に臆することなく声を上げられたのか。それは、昇進の天井と引き換えに、打算なく、自分なりに信念をもって発言し、仕事に打ち込んでいたからではないだろうか<sup>25)26)</sup>。

こうしてみると、養成工で培われた研究心や責任感などの資質や姿勢、あるいは、生い立ちや職場での体験から生じた、平等であってほしい、真面目に働いている人が報われてほしい、やりがい

---

24) 「経済的に恵まれない中で育ってきた私は、自然発生的ですけど、やっぱり社会の矛盾に目がいったり、「同じ労働者やったら、みんなでよくなろうやないか」とか「臨時工制度をなくさなあかんで」とか、そういう問題意識が自分の考えになって。養成工を卒業した後、組合幹部から打診された専門委員を引き受けて、本社の会議に出たりしました。そこで、私としては、自分の生い立ちから来る矛盾の一つの解決方法を見つけたような感じがあるんです。大学へ行って勉強をしたいという考えと、労働者として職場でみんなとよくなっていきたいという考え、この2つの考えが私をして、その後のいろんな運動に向かわせたのです。」(F氏)

25) 「自分なりに仕事はしっかりやっている」という自負(D氏)や「同じ人間ではないか」という憤り(H氏)が、仕事に駆り立てる原動力にもなった。こうした持ち前の探求心や責任感が、製造現場での熟練、開発の創意工夫、現地工事での推進力に結実していった。

26) 尾高(1953)は、仕事の職業的側面の本質は、その内在的な規範の要請にしたがって没我献身することにあるという。職業にはそれぞれに遵守すべき規範があり、それへの献身が自己実現につながる。養成工は、自己実現を求めて仕事に邁進し、その規範意識は、仕事から要請させるものであったため、会社組織からの要請とはたびたび異なることもあったのではないかと考えられる。

のある良い仕事をしたいという強い願望が、配属後の技能形成や自主的な労働組合運動にしぜんと向かわせたというのが実相だったといえる<sup>27)28)</sup>。

本稿では、三菱電機神戸製作所の養成工出身者のライフヒストリーを通して、養成工制度の実態や労働組合活動への関与について考察した。養成工出身者は、現場の基幹的人材として、労働組合のリーダーとして、一括りにして語られがちであるが、実際には、それぞれに多様なキャリアを重ねていることが明らかとなった。また、優れた技能をもち、かつ、会社を良くするために声を上げる養成工の存在が、自身の生い立ちや（昇進が阻まれているという）雇用制度が生み出した歴史的な産物であるならば、養成工出身者が労働組合を率いていた頃に比べて、健全なダイナミズムを欠いている今日の日本企業における労使関係において、誰がこうした役割を担うのか、どうすればこうした人材を育成できるかは、今日的な課題といえよう<sup>29)</sup>。その意味において、技能形成や組合活動の関与に対する養成工制度の効果と、養成工入社時の優秀者の選抜の効果を識別する必要もある。この点については今後の課題としたい。

## 参考文献

- 稲上毅 [1981]『労使関係の社会学』東京大学出版会
- 市原博 [2011]「日本における「熟練工」概念と「熟練工」養成プランの形成—徒弟制度・学校・企業内養成とのかかわり方に焦点を当てて」『大原社会問題研究所雑誌』(637) pp.4-17. 法政大学大原社会問題研究所
- 岩内亮一 [1982]「工業教育と企業内熟練形成」『わが国離陸期の実業教育』第4章 東京大学出版会
- 上野隆幸 [2000a]「高度経済成長を支えた養成工の意識とキャリア」『産業教育学研究』第30巻1号 pp.51-56.
- 上野隆幸 [2000b]「養成工の配置政策とキャリア」『日本労働協会雑誌』第476号 pp.56-65.
- 大場隆広 [2014a]「養成工と高校卒ブルーカラーの代替と補完—戦後日本の高度成長期を中心に—」2013年度政治経済学・経済史学会 秋季学術大会 共通論題報告2 pp.1-8.
- 大場隆広 [2014b]「戦後日本における養成工の役割—デンソーの事例を中心に—」『札幌学院大学経済論集』第7号 pp.85-101.
- 尾高邦雄 [1953, 1995]「職業の倫理—その概念と問題」『尾高邦雄選集第二巻 仕事への奉仕』第4章 夢窓庵「新稿職業社会学」(福村書店 1953年)

27) 組織だって何かをする、労働組合でのキャリアパスがあるというよりは、自然発生的に起こってくる課題をちゃんと会社につづけていく、それが養成工の仲間にはわかってもらえる、私はそういう気持ちでした (F氏)。

28) 三菱電機の労働組合は、労使協調的であったといわれており、「やつらと俺たち」(稲上 1970) という二分法的な労使関係にはなかった。

29) 本稿では、養成工制度廃止後の技能者養成には詳述しないが、濱口 (2018) には、技能労働者と一般事務労働者との処遇格差の解消、企業特殊的技能の重視、職業能力という上位概念の導入、個人主体のキャリア・能力開発など、日本の職業訓練政策の経緯が纏められている。ブルーカラーのもつ企業横断的な技や腕前という意味での技能が今日どこでどう形成されているのかを解明する必要があるだろう。

- 嘉戸正 [2008] 『失敗もええ味がでとうやん 私が歩んだモノづくり人生』 2B企画
- 木下順 [1984] 「一九五〇年代の日本の採用管理―「養成工」制度の意義をめぐって―」『国学院経済学』第31巻 第3・4号 pp.59-81.
- 木下順 [2010] 「養成工制度と労務管理の生成：「大河内仮説」の射程」『大原社会問題研究所雑誌』 619, 56-72.  
法政大学大原社会問題研究所
- 小池和男 [1995] 『仕事の経済学』 東洋経済新報社
- 小池和男 [2013] 『強い現場の誕生―トヨタ大争議が生みだした共働の論理』 日本経済新聞出版社
- 沢井実 [2016] 『日本の技能形成―製造現場の強さを生み出したもの―』 名古屋大学出版会
- 菅山真次 [1985] 「1920年代の企業内養成工制度―日立製作所の事例分析」『土地制度史学』第27巻第4号 pp.34-50.
- 島内高太 [2018] 「企業内訓練校における「現場人材活用型教育体制」の効果と機能条件」『企業研究』第34号
- 鈴木誠 [2008] 「戦後型学歴身分制から能力主義的人事処遇制度へ―三菱電機の1968年人事処遇制度改訂」『日本労働研究雑誌』 No.572, pp.93-107.
- 鈴木誠 [2017] 「戦後型学歴身分制の形成―三菱電機の1948年身分制度改訂」『大原社会問題研究所雑誌』 No.710, pp.63-81.
- 隅谷三喜男編著 [1971] 『日本職業訓練発展史（下）』 日本労働協会
- 竹内洋 [2014] 「「こだわり」という努力開発」『日本労働研究雑誌』 No.650, 1.
- 田中萬年 [2018] 「「労働基準法」における「徒弟の弊害排除」の規定と課題」2018年日本産業教育学会 第59回大会自由研究発表 pp.1-8.
- 丹野勲 [2012] 「戦前の日本企業の労働制度と労務管理―奉公人・職人制度、内部請負制、社員と工員の身分格差、養成工制度を中心として」『国際経営論集』 神奈川大学 No.43, pp.107-136.
- 濱口桂一郎 [2018] 『日本の労働法政策』 労働政策研究・研修機構
- 久本憲夫 [1995] 「電機産業における工職身分格差撤廃―賃金・資格制度から見る」『経済論叢（京都大学）』第155号第3号 pp.1-17.
- 福岡良明 [2020] 『「勤労青年」の教養文化史』 岩波書店
- 三菱電機株式会社本社勤務部 [1954] 「技能者養成の実施例 三菱電機の養成工教育管理」『技能者養成』 桐原保見編 ダイアモンド社 pp.185-237.
- 矢越幸穂 [1954] 「日本の技能者養成」『技能者養成』 桐原葆見編 ダイアモンド社 pp.135-184.