

技術・技能を守る運動、21世紀の展望を語る

建築技能者養成、職業別訓練を中心に

全建総連中央執行委員長

加藤忠由

技術・技能を守る運動、21世紀の展望を語る

建築技能者養成、職業別訓練を中心に

全建総連中央執行委員長 加藤 忠 由

はじめに

この講演では、わが国における建築技能者の養成がどうであったかを総括して、原点にもどるということを中心に据えながら、話を進めていきます。日本において木造軸組構法住宅に携わる建築技能者養成は、徒弟制度から始まり、そして、近代的な技能者養成、職業訓練さらに能力開発へと発展してきました。これらの歴史的な経過について、そして、この運動を全建総連がどのようにして取り上げてきたのか、この中身についてもふれていきます。そして最後に、21世紀は何を目指して全建総連が運動を進めていくのか、この辺についても提示をしてみたいです。

技術・技能を守る運動は日本の木造住宅を発展させること

最初に、全建総連の技術・技能を守る運動というものは、日本の木造軸組構法住宅をしつかりと発展させる、ここが基本になっています。今、組合内部から時々出てくるのは、なぜ全建総連が技能

者の養成をしなければならぬのかという話です。今日、出席されている皆さんは十分お分かりです。すから、そういう話は出ません。しかし、新しく組合に雇用され、技術・技能を担当する書記さんからは「なぜ組合で技能者養成をやるんだ」と率直な疑問が出てくるわけです。あるいはまた、新しく組合に参加された仲間からもそうした話が出ます。そこでやはり組合として、技術・技能を守るといふからには当然、技能者の養成をしなければならないという、このことを基本におさえていくべきであつて、今日ここに出席された皆さんにとっては「俺たちは、もう知っているよ」ということでしょうが、ブックレットとして残す必要がありますので、話を進めさせてもらいます。

木造軸組構法住宅がわが国の住宅の主流

わが国においては、木造軸組構法住宅が今でもやはり住宅の主流をなしている、このことは皆さんご存知だと思います。鉄筋だプレハブだと色々ありますが、やはり主流は木造軸組構法住宅です。このことについては、いくつかの理由があつたわけですが、一つは木材が手に入りやすかつた、加工も容易であつた、価格も低く経済的であつた、これらが挙げられると思います。二つ目に、雨や風、台風や地震、防火や暑さ、寒さへの適応性があるということ、三番目には、近代的な居住環境に対しても適応力を備えているということがあります。

一番目の理由である、木材が手に入りやすい点。良質な木材は今、手に入りにくくなつてきていますし、国産の木材は価格が高くなつてきている。そのため外国産の木材が輸入されていますが、日

本式の木造軸組構法住宅が日本の気候、風土に適応しているということで、その木材が国産であるうとなかろうと木造が主流になっているのではないでしょうか。

二番目に挙げた通り、雨や風、台風や地震に対して強いのも特徴です。阪神・淡路大震災の時は、木造軸組構法住宅が弱くてプレハブは強いと逆宣伝が行なわれました。われわれにとっても大変なことでしたから、平成10年度に建築基準法の改正案が国会に出された時、それを契機として国会で与野党を通じ建設省（当時）に質問を投げかけました。日本の木造軸組構法住宅は地震に弱かったのか、阪神・淡路大震災の結果がどうだったのかと。それに対して、当時の住宅局長が「建築基準法通りに建てられた在来の住宅に関しては、実査の上ほとんど被害がなかった」と国会で総括的に答弁をしています。この中で貴重なのは「実査をした」という点です。「実査」というのは、実際に調べたということで、推定ではない。その結果、新耐震基準による建築基準法（昭和56年改正）の中で建てられた住宅については、阪神・淡路大震災でも被害がほとんどなかったという回答が得られている。ですから、一時、震災後に出された「木造は弱い」というのは全く逆宣伝であったわけです。

ただ、きっちり建てていてもその後の改造で開口部を大きくして柱を取ってしまったとか、1階の部分に相当大きく開口部を設けた場合は、かなり損傷を受けています。しかし、これは基準法違反の建築物になっていくわけですから、建設省としても除外して計算をする。これは当然のことです。きちっと建てた住宅については、そういうことはなかったのです。ですから地震にはかなり強いということです。

木は燃えやすいということもいわれています。でも、実際はそう簡単には燃えない。一度燃え始

めると、鉄骨でも何でもかなり燃えるわけですから、木造はそう簡単に火は点かない。みなさん方も日常的に携わっておられて、もうご存知のことです。これらの面について、世間からはたいへん誤解されているのではないかと。鉄筋・鉄骨コンクリートの方が木造よりも燃えにくいよ、と。確かにそれらは燃えにくい、しかし木材も燃えにくい。そうした点では、やはり木造の方が日本の気候、風土に適しているのではないかと。寒さ、暑さについてもそれぞれの地域によって、北の方は北なりの工夫、南は南なりの工夫がされています。木造軸組構法住宅は、湿度の高い日本においてそうした適応性を持っている。それが、今日でも依然として主流を守っている要因ではないでしょうか。

三番目に挙げておりますけれども、果たしてこれからの住宅に木造軸組構法が適応していけるのか。私も、21世紀の居住環境にも十分対応できるのが木造軸組構法住宅だと思っております。今日ご出席の皆さんはご存知のことと思いますが、あらためて自信を持っていただきたい。もちろん、新しい時代に適応した木造軸組構法住宅をつくっていかねばならないわけですから、木造は今後も日本の住宅の主流を成していくでしょう。そうした点で、これからも技能者の育成に力を尽くしていきたいと考えているわけでありませう。

徒弟制度のもとで行なわれた技能者養成

そうした木造軸組構法住宅のよさというものは、今日もきっちり守られているわけですから

も、それをつくった住宅建築の技能者はどう養成されてきたのか。これは今日、ここにおられる方々でも経験者はかなり少なくなっていますが、以前は徒弟奉公というものが行なわれていたわけです。これは何も日本ばかりではありません。ヨーロッパにおいてもアメリカにおいても、職人の養成というものは徒弟制度で行なわれている。日本も当然、ご多分に漏れず、徒弟制度であった。

その徒弟制度でどういった点が問題であったか、一つは住み込みということが挙げられます。二つ目は低報酬であること。「賃金」ではなく、あくまで「報酬」です。「賃金」というものは定められていなかったわけですから。三つ目は長時間労働であったこと。この三つが特徴的なことではなかったでしょうか。

住み込みというのは食事付きである一方、今も同様ですが、長時間労働をしなければならぬという、そういう体質になっていた。長時間労働ですから、住み込むと朝から寝るまで労働時間の中に入る。それが建築関係の労働だけならいいわけですが、必ずしもそうではなかった。昔の見習い工の方から色々な話を聞き、当時を記した文書などを見ましても、かなりの部分が事業以外のことに費やされている。住み込みになれば家事労働もさせられた、子守りもさせられたということもあります。また、食事の世話もさせられたということもあります。

私が所属していた東京土建産業界労働組合では、当時、有名な副委員長がおりまして、その人が『大工一代』という本を出しました。そこには徒弟の時代について、たいへん細かに書いてありました。小学校を出てすぐ徒弟に入るわけですから、体力もありません。それにもかかわらず、一人前にこき使われた。朝起きると飯炊きもやらされ、食事ができ上がると兄弟子たちの世話をしなければな

らない。それが終わると自分も速く食べ現場へ向かう。その時は道具箱を担がされたという話もしています。色々なことが書かれています。そうした時代が実際にあったということです。

今日出席されている方でもそうした経験をされた方が何人かいるかもしれませんし、聞かされたこともあるかと思えます。現場に行けばすぐ仕事を教われるのか、そうではなかった。現場では後片付け役に使われ、ほとんど仕事は覚えるひまがなかった。覚えようとして聞くと、この野郎と殴られ、「仕事は覚えるんじゃない盗むもんだ」といわれていたわけです。今考えると、全く何のために養成をしていたかということですけど、これが現実の徒弟制度であった。もちろん、報酬もいくらか出たようです。しかし、実際の労働から比べれば低い報酬でした。

昔のことですから、子供がたくさんいて食うにも困った家庭もありましたし、食べられればいいということでも奉公に出した。そうした観点で考えますと、徒弟に入れば食べていけますし、お仕合せといつて着物も年に2回くらいは支給されていた。休みは盆と暮れの日ずつ、二日しかなかったということですが、それでも最低限の生活はしていた。そういうことで、低報酬はやむを得なかったかもしれませんが、たいへんな長時間労働であった。ここは、やはり徒弟制度の一番悪かった点ではないか。この点は新しい民主社会になってから、かなり改善をされてきた。そうせざるを得なかったということもあるでしょうね。そこで、政府がいよいよ乗り出すことになったわけです。それまでは、日本の場合は幕藩体制ということですから、徳川が中央集権をしていても、実際に領地を治めるのはそれぞれの封建領主が行っていた。領主によって違っていたわけですけれども、一つの幕藩体制の中でそうした養成が全国的に行なわれていた。

文書で調べてみますと、親方が徒弟を入れる際には相当契約を交わしていたようです。無契約もありましたけれども、文書を見ますとそれぞれ契約書が交わされていた。入る時には何年と年季を決めている。平均すると7年から8年くらいが年季で、その中で一人前になれるのは4年から5年目くらいではないでしょうか。あと残り3年から4年はお礼奉公をする、それがいつてみれば親方にとって投資を回収する期間になっていたのです。そのように、それぞれが親方の裁量に任せて、技能者の養成が行なわれた。

産業振興政策の一環としての、戦後の技能者養成

ところが戦後の民主社会になりますと、そこはたいへん問題がある、法律をつくろうという事になってきました。技能者養成規定というものが昭和22年に日本で初めて制定されました。徒弟制度という従来の因習を打破していこう、年少労働者を保護していこうではないかと、産業生産の中心となる者を国が後押しをして育成していくために技能者養成規定というのができあがったわけです。その後、職業訓練法が昭和33年に制定をされ、今の職業能力開発促進法になったのが昭和44年です。法律的にそうした経過をたどる中で、中身はだんだんと整備をされてきた。技能者養成規定ができたとき、建設関係ではどういうことをしていたのか。この頃をご存知の方は今も何人もおられないと思いますが、組合でも当然取り組みました。技能者養成規定に従って、親方は技能者養成指導員という名称、今は職業訓練指導員になっていますが、指導員資格を持っていなければ見習い工

を雇うことができないと法律が変わってきたわけです。指導員資格を持たずに見習い工を雇っていたらどうなるか。労働基準法違反になります。年少労働者保護規定というのがあって、今は変わってきましたけれども、年少労働者は建設業の現場で働かせてはならないのです。

唯一、指導員資格をもつ親方の事業所で見習い工として働いている場合、一緒に現場に出れば労働基準法の除外規定に該当する。ですから当然、組合員の中で親方層は指導員資格を持たないと見習い工を取れないということになってきた。これがたいへんな特徴点だと思います。

徒弟制度の場合はそうしたことはなかったわけですから、俺が親方だといえればそれで済んでいた。しかし、技能者養成規定ができてからは、それでは通らなくなってきた。そのまま人を働かせていけば、親方は労働基準法違反として監督署から注意を受け、場合によっては刑罰を受ける。日本は初めて昭和22年からそうした時代に入ってきたわけです。

昭和33年に職業訓練法、44年には職業能力開発促進法が制定されました。そこでどんな点が問題になったのか。私は色々なところで労働者の保護規定について話をしますが、日本政府が労働者の問題に取り組もうというとき、常に大企業を中心に考えている。要するに、産業政策の一つとして労働対策を考えているということです。これは健康保険の時もそうでした。一定の企業に属する労働者ならば健康保険に入れる。労災保険もそうです。一定の企業で働いている者であれば労災保険に入れる。雇用保険も同様です。事業所を通じなければ制度に入れないということが日本の特徴です。ね。

今は国民皆保険になりましたから、健康保険は誰でも入れますが、社会保険に入るにはやっぱり

企業に属さなければならぬ。雇用保険に入りたくても個人では入れないですね、日本では。労災保険も個人では入れない。一人親方の労災保険は事務組合を通じて入れるわけですから、それは全建総連がつくつてきた歴史です。もしそれがなければ、未だに労災保険にも個人加盟ができなかつた。雇用保険もそうですね。今、雇用保険に入りたいと皆さんが思っているても、労働者個人では入れない。どこかの事業所を通じて入る。全て事業所を通じなければ、日本の労働対策は行なわれなわけです。

健康保険や雇用保険に入る、そうした場合も全て保険料納付などは事業主がそれぞれの役所で手続きをするというのが日本の建前となっている。これは産業政策の一つとしているからです。明治維新の時、日本は近代国家に追いつけ追い越せと目標を掲げ、なんとしても産業を発展させる必要があつた。その中で、労働者をどう扱つかということと考え出されたのが日本の法制度ですから、諸外国と大いに異なっているわけです。

諸外国の場合は、個人を対象に労働保険を運営している。個人を対象に色々な労働法の政策を実施している。日本とはそうした点で大きく変わるわけです。

余談になりますけれども、労働組合も同様です。日本の場合ほとんどが企業別組合で、企業別以外の組合は極めて少数です。全日本海員組合は企業別になっていません。どこで働いてもそこは海員組合として団結できる。色々な手続きをする場合、それは船会社を通じてできないわけですが、とりあえず産業別構成ができる。全建総連の場合もそうです。一定の企業に属し、その労働組合ではなく、地域の組合にみなさん入っておられる、そこが特徴点になっています。

職業能力開発もそれが尾を引いているわけです。個人をどう一人前にするかということよりも、企業として必要な人間をどう育成するかということが基本になっている。今も日本の職業訓練の主流というのは企業内訓練です。東芝、三菱、日立など色々な会社ありますけれども、それら全て内部で企業ごとに技能者教育を行なっている。日本の訓練形態がそうになっているからです。

われわれの場合は、なかなかそうした訓練はできない。中小企業の場合も、なかなかできない。私たちの主流は何かというと、企業内訓練というよりも共同企業内訓練です。ところが日本全体を見ますと、企業内訓練が主流であって、われわれは傍系になっている。これは、法律の建前がいずれにおいても企業中心で、職業教育についても企業でこういった人材を育成するということが中心になっている。ですから企業ごとの教育になってくる。そこが日本と諸外国とかなり違っていているわけです。

諸外国の場合ですと、例えば大工を養成することは、個人を育成していこうという意味になります。養成された人たちが一人前になると、国によって、ドイツにはマイスターという制度があるし、アメリカには1・2級という級別の大工があります。そして、その人がそれぞれ属するのは会社の組合ではない。労働組合は、会社とは別に存在するわけです。全建総連のようなものです。ですから労働組合も職業別組合が諸外国で主流です。例えば大工なら大工労働組合、アメリカの場合ですと大工指物師友愛会といわれていますけれども、そこが主流で一つの会社に労働組合がいくつもあります。例えば大工の人は加入している大工組合から来ている、あるいは配管工の組合からも来ている、左官の組合からも来ている、組合は全部職別に違う。ヨーロッパにおいても同じこと

です。

ところが、日本の場合ですと労働組合は会社に一つというのが主流になっています。二つできるとどちらが御用組合だ、あるいは三つできると分裂状態になって何事もまとまらない。これは、政府が産業政策で色々なことをしているから、どうしてもそういう状況になるわけです。ですから、企業のいうことを聞かざるを得ないような仕組みになってくる。諸外国に行くともうそれはありません。ドイツでもフランスでもアメリカでも、一つの会社の中に組合がいくつもある。それが共闘し、一定の労働条件を確保しているわけです。そのように外国と日本の違いがありますが、日本でなんといつても特徴的なのは企業別にそれらを行なっていく、職業訓練も企業内訓練が中心だということです。

そうした点で職業訓練法になっても能力開発法になっても、法律にも出ているわけですが、例えば機械、金属、輸送機器、化学、精密機械、それらを中心に職業能力の開発をしていこうとなりま。残念なことに、建設というのは最後に出てくるだけです。大工を中心に考えますと、全建総連しかないわけですからやむをえないかもしれませんが、他産業のように扱われないわけです。21世紀に向けては、そこを何とかしなければならぬと私も考えています。

訓練について法律で、養成訓練、向上訓練、能力開発訓練、再訓練、指導員訓練、この5つを中心に、それぞれに分けて位置付けしています。技能者養成規定から職業訓練法、能力開発法に至る中で一つひとつ明確になってきたのが、企業別に訓練をどういう具合に進めるかということと、その内容についてです。そして、職業訓練団体も技能検定協会（現在は職業能力開発協会として中央

および都道府県別に一本化している）も法人化していることとなり、法律の中でつくられている。そうした点では一定の法整備がされた。今、私たちはこれらの中でどういう訓練をしているのでしょうか。

皆さんがそれぞれ訓練校を運営し訓練を行なわれている場合、養成訓練（長期課程）が中心でしょう。見習い工を入れて訓練をする、そして一人前にしていること、これが養成訓練です。向上訓練短期課程）も行なわれていると思います。今もっている技能をもっと高めていこうと、訓練に色々な名目を設けていれています。うまく法律に合わせれば、国の助成が受けられるものです。

国は一人ひとりの人間を育てるのではなく、企業を対象としているわけですから、企業が育てなければ、俺が受けたいといっても、なかなか受けることができない。その場合は公共訓練があるわけです。

日本では訓練制度が二つになっています。一つは公共の訓練、もう一つは企業内の訓練です。全建総連の場合は、企業内訓練の共同訓練という位置付けが行なわれている。ですから自分でどうしても受けたいという場合は、公共訓練を選ぶのかあるいは企業内訓練を選ぶことになる。これは、本人でなく親が選んでいるのが日本の実情ですが、大工でも公共訓練を受けることができます。今、訓練期間は主として一年制と二年制とありますけれども、皆さんのところで、公共訓練を受けた人間が来ると使い物にならないという話をよく聞きます。能書きばかり多く、実際にやらせると何もできない。これはそういう制度になっているのかもしれないませんが、私もその点については昔から注意をしていました。

労働省に対しても、無駄な訓練をやめろ、それだけの費用をかけるなら一般的な共同訓練への助成金を増やすべきではないか、そういった話もしています。しかし、依然として国は従前通りの位置付けをして予算を組んでいます。日本の場合、役所というのは小回りがききません。今、法律一つとっても改正するとなると5年ぐらいかかります。方向転換がなかなかきかない。諸外国の場合ですと、2年ぐらいで法律改正が行なわれる。日本の場合は、よほどでないで行なわれません。内閣が命運をかければできるでしょうが、なかなか難しい。そうした中で訓練が公共と企業内で行なわれ、さらに企業内では、企業側から言えば共同がはみ出しのような形で行なわれている。このことがいえると思います。

その他に能力再開訓練があります。大工をしても飯が食えない、他のところへ転職したいという場合、そのための訓練をする。転職訓練ともいつているわけですが、能力を新しく開発していこうという訓練。それから再訓練は、自分が行なっている仕事でもっと向上したいという場合の訓練。要するに、基本的な訓練にプラスアルファをしていく場合。指導員訓練は、今でいえば職業訓練指導員を養成するための訓練です。これは、われわれの場合ですと48時間講習を受けて指導員の資格をとっています。実際は国家検定に合格して職業訓練指導員になるわけですが、そのための養成も行なっているわけです。これと他に、法整備で先程申し上げたように中央および都道府県ごとに職業能力開発協会があります。皆さんの中でも組合によって加盟している場合もあるかと思いますが、こうした整備が実は行なわれているわけです。

全建総連の技能者養成、職業訓練の取り組み

これらの訓練で、それぞれどれくらいの人が受講しているのか。これはなかなか統計が出ていません。私が持っている古い統計では、昭和55年に全体として公共で7万人が訓練を受けている。認定共同訓練では45万人いる。全国で50万ぐらいの人が認定共同訓練か公共訓練を受けている。建設の訓練校は118という数字が出ています。全建総連が約100の訓練校を持っているわけですが、建設の場合はほとんど全建総連が主流になっているのではないかと思います。

訓練法については、技能者養成規定が制定され職業訓練法になり、職業能力開発促進法になってきた。それぞれ国の対応として、今申し上げたように、法の整備を中心に行なわれてきた。その中心には、なんといいっても産業政策がありますから、われわれの共同職業訓練は、いまだに法とのなじみがうまくいっていないわけです。その中で、全建総連はいったいどんな運動をしてきたのでしょうか。

まず、技能者養成所が発足しました。先程申しましたように、昭和22年に技能者養成規定ができ、それぞれ訓練所あるいは養成所を持っていたところもあるわけですが、別々に行なっていた。あるいは親方が自分で指導していた。これからはそういった制度に準じていこうということで、養成所をつくったわけです。

この中でも古い養成所は現在、職業訓練校になっていると思います。全国的に何のマニュアルもないところに立ち上げたわけですから、先輩たちはたいへん苦労したはずです。教科書などは労働省から指定されてきましたから、それを使う。実技はもちろん現場の皆さん方が指導されるわけで

すから、問題はなかった。訓練を進める中で、学科についてはたいへん苦労された。そこへいきますと、今は訓練校に積み重ねがあつて、ノウハウがありますから、それほど苦労なくできるようになった。そこで、地域に定着した職業訓練が行なわれてきました。

親方の要望、見習い工の要望、それぞれあつた中で、一番苦労したのはなんでしょう。なんといつでも、訓練生をどう集めるかということにつきます。これはバブル期まで続いていることです。従来は、職業訓練制度そのものになじみがなかったものですから、地方ではむしろ親方のところへ弟子入りして訓練を受けるよりも、職業訓練がいいのではないかということで、公共訓練校に通う見習い工がかなりいた。それが実は正しい判断ではなかったということがわかるまでは、10年ぐらいかかったと思います。訓練というのはやっぱり親方のところで受けなければだめだ、共同訓練で受けなければだめだ、というのはだんだんと定着してきた。

それでも集まる人は極めて少なかった。特にバブル期を中心としては、訓練生をどう集めるか、たいへん苦労していました。現在とは雲泥の相違だったわけです。そこで、どんなことをしていたのか。これは今でも参考になっているわけですが、それぞれ親方が集団を組んで、何人か手分けしながら各中学校を回って生徒を集める、こういうことをしていたのです。

東京では、私のところの組合ですが、親方が生徒を集めるための団体として建設業組合をつくりました。今では一つしかないと思いますけれども、集団求人という資格も職業安定所からとりました。集団求人で地方の中学校を回って、今はもう高校が中心になってきましたけれども、刷り物を持っていき生徒を集め、説明して求人をする。認定職業訓練校にも入れる。こうしたことは、徒弟

制度の時代は全く見られなかったことです。建設業組合では、まず親方層が集まって一定の方針を決めます。賃金をいくらにするか、職種をどうするか、あるいは道具をどう与えるか、それは有償か無償か、そういった取り決めをするわけです。ほとんど住み込みですから、来たら何を食べてもらうかもです。これはたいへんなこととして、建設業組合では奥さん方に集まってもらい料理の講習会なども開きました。親父さんも奥さんも、たいへんな苦勞をしながら見習い工を養成していたのです。

では、養成して何のメリットがあったのか。いまではなくなっていますが、その頃はまだメリットがあったわけです。養成している途中で辞める、これはやむを得ないですけども、一人前になると親方の事業所で1年か2年働いてくれる。昔でいうお礼奉公、これは法律上認められていないわけですけども、それが行なわれていた。昔の徒弟制度では、お礼奉公は年季に決められていました。年季奉公という中では、労使契約が成り立っていたわけです。ですから当然、5年で一人前になっても年季が8年であれば、親方のところであと3年は仕事をしなくてはいけない。これは事業主にとっても、投資した金が戻ってくるというメリットがあった。バブルの頃までは実はそれもあつたわけです。因習が残っていましたから。投資をしてもそれが戻ってくる。見習い工を雇った方はお分かりだと思いますが、これはかなりの投資になるわけです。

2年目ぐらいになるとどうかわかりませんが、1年目だと全く労働力としての価値はないわけですね。色々な事を教えなければならぬ。しかも、今と違ってテレビがない時代は都会の生活も教えなければいけないわけです。山手線を見てびっくりした訓練生がずいぶんいました。こんなに電

車がぐるぐる回っているのかと。いまはテレビの時代ですから、山の中にいようと都会はこういうものだとわかりますけれど、その頃はそうではなかったわけです。学校の本を読む、話をきく、ラジオを聞くしかありませんでした。そういうことを教えながら一人前にしていくわけです。

ですから最初の1年ぐらいは全て投資になる、戻ってはこないわけです。2年目もまず戻ってくることはないでしょう。何とか自分で食べる分に関しては、自分で働くことができるだろうという程度です。3年目になって、やや使えるようになってくる。それでも一人前ではありませんから、まだ投資の段階にある。そして、3年から4年目になるとようやく投資が戻ってくる。ところが、いま実はそうしたことができる状況ではありません。21世紀は、ここをどう解決するかということが問題になります。

今は、人を集めるというのはそれほど困難なことではありません。大工になりたいという声はいっぱいあります。『ガテン』などという情報誌も出ている。それを見ると、大工になりたい、左官になりたい、職人になりたいという人がいっぱいいます。しかし、引き受け手になる親方がいなくなりました。これはたいへんな問題です。

親方層の中で一番問題になるのは、もう見習い工を引き受けられないという奥さんからの声が圧倒的に多いことです。自分の子供でさえたいへんですから、他人の子などとても育てられない。いっしょにいて何を食べさせるか、今の子は好き嫌いが激しくて、奥さんに聞いてもたいへん苦労しています。食べたくないものには全く手をつけない、それが仕事にも影響を及ぼしてくる。自分の子供なら頭を叩くところですが、見習い工にそうするわけにはいかないので、なだめたりすかしたり。

とても気苦労がして、見習い工はもうほしくくない、こうした声が奥さん方から出ているわけです。親方層の中では自分の能力を教えたい、伝えたいという意欲がありますから何とかできるけれども、奥さん方はとても辛抱できない。もう訓練生はいりませんという場合が多いのです。東京のある職業訓練校も、そうしたことに直面しています。学校や職安の方から、こういう人を引き受けてくれないかと来ている。今はそれを断っている。本当に残念だというのが実態です。

おそらく今日、みなさん方もこうしたことを悩みとして持っていると思います。私どもは、効果的な対策をこれから考えていかなければならない状態にある。要するに売り手市場、買い手市場が逆転をしたということです。昔は人を集めるのがたいへんだった。今、人は集まってくるけれども働く場所がなくなっている。事務局の皆さんの話では、親方のところで見習い工を引き受けてくれませんかと聞くと、仕事をくれるなら何人でもいいよと、そうした答えが返ってくるといいます。特に今たいへんな仕事不足ですから、もう見習い工どころではない。自分が食うので精一杯だということがあるわけです。

しかも、投資をしたお金が返ってこない。ほとんどもう一人前になると、親方のもとを離れていくということ。他の事業所で働く、そして、それを止める方法は全くない。法律的には規定がないわけです、お礼奉公というものには。ですから対等に付き合っていかなければならない。世間相場でいきますから、別の事業所で高い賃金を提示されると、どうしてもそっちへ惹かれていく。そうすると、一生懸命に何年にも渡って自分の子供と同じように、いつしよに飯を食い、教えてきた訓練生が一人前になるとよそへ行ってしまふ。もちろん親方と喧嘩してではなく、生活的な問題で

です。そうなるとう投資する価値がなくなるわけですし、親方層が弟子を持ちたいと思っても可能な状況ではない。それが今の日本における技能者養成の実態ではないでしょうか。

21世紀の職業訓練のあり方と全建総連の運動

建設技能者養成の基金制度の創設を

そうした中で全建総連はいつたいどうするのか。養成するための訓練校はつくった、あるいは組合も専従者を貼り付けにして、一生懸命に能力開発や職業訓練をしてきた。しかし、どんどん生徒が減ってくる、負担に耐え切れなくなってくる。これをどのように解決するかたいへんな問題です。しかも、生徒の中では別の意見も出ているわけです。今、訓練校で教えられている教科の内容は、時代に全く合っていないのではないか、今さらカンナ削りを学んでも現場では削ることもない、ノミの使い方を教えられても、振るうところはないのではないかという話も出ている。そうした部分を削れば養成期間を短縮できるのでは、そうした意見も出ています。これらについて今後いつたいどう考えていったらいいのか、職業訓練をどう考えたらいいのか、やはり一定の方針を持たないと、時勢に振り回されてしまうわけです。今後の問題として、このことをもっと明確にすべきです。

そこで全建総連としては、将来に向かって職業訓練制度を整備していくために、こう提案します。21世紀の職業訓練として、建設技能者の養成は建設業者全体の共同負担で行なうことにしたい、というものです。

現行の雇用保険、この雇用保険勘定の中に雇用改善事業というものがありません。一般事業主が負担している雇用保険料の他に、建設業では事業主負担が少し加算されます。その事業主負担の保険料の中で、建設雇用改善事業というものが運営されています。そこへさらにプラスアルファを乗せて、技能者養成の負担金制度を導入していくというものです。これは決して不可能なことではありません。

確かに、事業主は抵抗するでしょう。保険料が上がっては困ると。しかし、労働者にとっては関係ありません。労使の負担は半々で、プラスアルファ分は事業主が負担する勘定。それが建設雇用改善資金に回っているわけですから、まず日本で一番早く実現させるとすればこれしかないのではないかと。そして、集まった資金を元にして雇用・能力開発機構に公益、使用者、労働者の代表者が参加する建設技能者養成基金を設置し、それぞれ皆さんが行なっている訓練を全て公費でまかなう。日本の全建設業者から集めた金で、能力開発ではなく技能者養成に限定して全て基金で費用をまかなうこととするものです。

訓練には二種類あります。企業内で実施している訓練と、われわれが行なっているような共同訓練。その二種類の訓練に基金から費用を分配する場合、多少、率を異にしなければならぬと考えます。共同の場合は、養成にかかる経費を事業主がほとんど全額負担する。一方、企業内訓練では、企業に残る場合が多いわけですから、投資に見合うものを後で取れるということになります。共同の場合は、一人前になった人はほとんど残らないというのが前提となっていますから、そこは全額負担くらいで国の費用とする。国の費用といっても、業界全体の負担金でまかなう、という制度に

してはどうでしょうか。

実は、既に諸外国ではこれと同じようなことを達成しているわけです。アメリカはほとんど協約制度です。労働組合から供給を受けている建設業者は、賃金を払うことにトレーニングファンド(訓練基金)といって、いくらかづつの金を基金に納めることになっている。それを全国で集めて訓練に使うわけです。ですから、特定の雇用主が負担をするということにはなっていない。全業界で負担をする。講師の謝礼金も校舎の費用も、使う道具なども全部、基金から出るということです。私も、ワシントンで配管工の労働組合が運営していた訓練現場を見ました。ここは夜間、運営されているところで、教室の中に一人ひとりの仕切られた机と実習台を持ち、そこで講義を受けている。おらかな雰囲気の中で訓練が進められ、しかもその負担は全業界でしている。

これは実はアメリカばかりではありません。ヨーロッパにおいても負担金制度を実施しています。ドイツでもフランスでもしている。経済大国日本だけが自分持ちになっているわけです。もちろん日本でも公共で負担をしようということ、今、養成訓練の手当を出しています。

時代の要請に応える職業訓練を

国からの補助金として、5人未満のところには一定額と、5人以上は一人につきいくらと上乘せして、それで訓練費用が出されている。しかし、共同訓練については話にならないくらい低額だと思っています。企業内訓練の場合は、自分のところに残りますからいいわけです。しかし、大工、左官など技能工の建設関係で企業内訓練をしているところがあるかという、ほとんどありません。竹中工務店が大工の養成所をつくったと聞いていますが、今、おそらく開校していないと思います。あ

るいは、ダイワハウス、セキスイについても同様の報告も受けていますけれども、本当に運営しているかはわかりません。プレハブだけならそう難しいことはないと思いますが、この場合、まさに組み立て工を育てるということになります。

そこで、訓練をする場合については、今の訓練内容でいいのかという課題が出てきます。カンナかけから始める、刃物を研がせる、ノコギリで切る、あるいはノミを使う、今の現場にそんなことは必要ないじゃないかという声も出ている。今の新築住宅は、基礎的な技術もいらなくらいプレカットでできてしまって、現場で組み立てれば一つの住宅ができあがる。そうなっています。

しかし今、国が進めている住宅政策というのは皆さんもご存知の通り、環境問題を配慮して100年住宅をつくらうということなんです。100年住宅をつくった場合、100年維持する途中で手入れをする必要があります。そうすると、新築であればそれほど技能というものはいらなくもありません。カンナかけもノミもないし、何もなければいけない。しかし、それを維持するとなると、補修は基礎的な技能を身につけた人でなければできないと思います。そうすると、本当の技能者が養成されなければ、実際には100年持たない住宅になってしまう。金融公庫並住宅というのが最低基準であるとすれば、それ以上の住宅を建てるわけです。それで100年持たせる。しかし、木造である限りは中で手入れをする必要があります、一人前の技能工でないと手入れができない。これはみなさん方も日常的に感じておられると思います。こうしたことを考えるとこれは単に、今の時勢ではカンナ削りやノミを使う必要がないからといって、そこを教えないで時間を短縮して養成し、本当の建設技能者になるのかということなんです。その辺ではたいへんな疑問がある。ですから全建総連としては、あく

までも今の訓練というものをもっと重視する。確かに時代は変わってくるけれども、しかし、基礎的な技能についてはしっかりと身に付けてもらわないと、日本で100年住宅はできないと思います。

そうした点では今、日本の技能者養成というのは曲がり角に立っている。曲がり角というより岐路に立っている、危機的狀態にあるといってもいいでしょう。21世紀に実現したいと私が先程申したことが不可能となれば、おそらく養成工はもっと減っていくのではないかと。もっと深刻になってからいくら運動しても遅いわけですから、こうした時だからこそ、きちっとした方針で国に要請していくべきではないか。何も、国から金をもらつたということではありません。日本の住宅を残す、立派な住宅をつくる、そのための技能者を今後どう養成していくのか、どうやって確保していくのか。これは本来われわれの問題ではなく、国が考えなければならぬことです。

木造住宅はもういらぬ、というなら話は別ですが、そうはなりませんね。鉄筋にしようと鉄骨にしようと、内装には木材を使わなければならない、諸外国に行ってもこのことは当然です。日本の場合は、もともと気候、風土に合わせた木造軸組構法住宅が必要ですから、木造の技能者養成は国家的な使命ではないかと思えます。ですから今後、この問題について政府へ要請する際、お金を下さいなどというのでなく、国が基本的に考えるべきではないか、こう迫っていきませんか。日本の住宅建築は本当に衰微をする。そのような気がしてなりません。

もちろんこれは大工ばかりではありません。他の職種についてもこれはいえるのではないかと。そうした点で基本的には、現在の訓練校を国がきちっと保証する形で残していく。これが、全建総連の基本的な要求となっていかななくてはならないと思うのです。

技術・技能を守る取り組み

今の技術対策部は取り組むべき課題を多く抱えています。年間の行事として、今日開いているのは技術対策活動者会議。職業訓練校の講師・実務担当者会議、あるいは全国職業訓練生の交流会、本日に活発に活動しています。そしてさらに、日本の技術・技能を高めるといふことで、今のところ大工のみですけども全国青年技能競技大会を主催しています。これは、日本できちつと取り組んでいるのは全建総連のみです。建設関係の団体は他にもあります。それでも、若い人の技能を高めるといふ団体は本当になくなってきた。全建連は工務店を中心に6万から7万という組織をもっています。そこでも技能者養成は難しくなってきた。

やはり全国大会というものは必要なものです。それぞれの訓練校ごとの教え方が、本当に自分たちに合わせているかどうか、訓練生は何もわかりません。全国大会に出場すると、学んでいることについて、自分で課題を完成させながら見ていける。そうするとある程度の進度が出てくるわけです。

昔は人の仕事を見ながら一人前になつてきた。これは日本も諸外国も同じで、私も青年技能競技大会の中で時々こう言います。皆さんはたいへん幸せだと。もう今日ここへ来ただけで、全国の技能がどういった状況になつているのか見ることがができる。昔はそういうことがなかった。そのために、日本だけでなく外国でも、一人前の職人になるため全国を歩いて腕を磨いたと。

英語ではジャーニーマンという言葉が残っています。熟練工という意味です。ジャーニーマン＝旅をする者、旅をしながら訓練を重ねる者、そこから熟練工と解されているわけです。それほど色々な所を回りながら仕事を覚えていき、技能を磨いていく。手工業者、熟練工にとって極めて大切な

ことです。全建総連ではそれを若い人に体験してもらおうということで、競技大会を主催しています。

ところが、競技会を開く団体がだんだん少なくなってきた。たいへんさびしい話です。技対部長の基調報告にありました通り、今年3月に開催された技能グランプリでは全建総連の組合員が銀と銅賞を得た。これは皮肉ではありませんけれども、全建総連が金賞をとらなくてよかったという気がします。常に全建総連の選手が金・銀・銅を独占していると、他の団体はやる気をなくしてしまふ。それならば、全建総連だけで開催してもらおうという話になります。これでは、今の訓練制度はもつと悪くなるのではないか。やはり、他の団体みんなに取り組んでもらって、建築技能者を絶やさないようにしなければならぬ。もちろん、それには訓練校を充実させることが必要ですが、全建総連としてはそういった配慮をしながら、全国的に技能者の育成を今後ともしっかり続けていく。国や業界に対してもしっかり要求していく。こうした方針で臨んでいく所存です。

以上をもって終わりにいたします。ご静聴ありがとうございます。

これは二〇〇一年四月十日、全国技術対策活動者会議で行なわれた講演の要録であり、講師の許可を得て全建総連・企画調査室がまとめたものです。



加藤 忠由(かとう・ただよし)

◆略歴◆

生年月日 一九二六年七月 東京都生まれ

一九四七年 東京土建産業労働組合執行委員長

一九七三年 全国建設労働組合総連合副中央執行委員長

一九八一年 全国建設労働組合総連合書記長

一九八八年 全国建設労働組合総連合中央執行委員長

現在に至る