

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年 6月24日現在

機関番号：31310

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2010～2012

課題番号：22653058

研究課題名（和文） 伝統的専門職養成システムにおける現代的課題：学校教育と資格制度の相互影響と効果

研究課題名（英文） Modern problem in the traditional employment training system : Interplay of school education and the qualification system

研究代表者

佐藤 直由 (SATO NAOYOSHI)

東北文化学園大学・大学院健康社会システム研究科

研究者番号：00125569

研究成果の概要(和文):伝統的技能職の多くは世襲や徒弟制などによって選抜や教育が行われ、学校教育などの発展とは無関係にその養成システムを構築してきた。そしてその根幹となる人材確保や配置、技術向上を担うとともに、労働条件の改善に向けた取り組みを続けてきたのが同業者団体である。事例とした杜氏職においては、季節雇用から通年雇用への切り替えが進んでいることなどにより、技術継承や再生産のシステムに大きな変化が生じていた。同業者団体にとっては、その目的のひとつとしてきた労働条件の改善が進むにつれ、組合自体の存在意義が薄れるという自己矛盾に直面していることが明らかとなった。

研究成果の概要(英文): The training of the traditional skill job has been performed by a hereditary system or apprenticeship system. And it is a trade association to have continued securing of talented person and the placement of the skill job, the improvement of the technique, and an action for the improvement of working conditions. For example, the chief brewers' employments were converting from seasonal to annual, and they caused a big change in the succession of technique and the reproduction system of talented person. However, it shows that the trade association contradicts itself. They have lost their significance of existence as they achieve their aim.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,900,000	570,000	2,470,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：伝統的専門職 専門職養成 学校教育 職業資格

1. 研究開始当初の背景

(1) 社会的背景 伝統的専門職は、職業としての成立が早かったこともあり、それぞれの独自の養成システムを有している。こうした意味で伝統的専門職の養成システムは学校教育とは無関係に発展し、維持されてきた

が、学校教育や職業資格の制度が発展することにより、そのシステムにも変化が生じてきている。前者は高学歴化の進展や熟練技能者の養成を謳う高等教育機関の出現、芸術系的高等教育機関における伝統的美術・工芸等の専攻が設置されていることなどという現象

として、また後者は国や専門職団体などを中心として専門職としての資格制度の整備が進められてきたことにより、職業によっては資格を取得することが職務を遂行する上で必須の条件となっているなどといった現象として表出してきた。

伝統的専門職の養成システムが以前からの性格をとどめているとはいえ、こうした社会全体の環境変化と無縁ではあり得ず、伝統的専門職従事者のなかでも学歴構造の変化（高学歴化）や学校教育において関連知識を学んでから入職する者（学校教育化）が増加してきている。また資格制度の確立が学校教育化をさらに推し進める側面を持つことは改めて言うまでもないことであろう。こうした変化は、結果として伝統的専門職の養成システムにも大きな変化を生じさせることになる。

すなわちそれは、入職年齢の上昇、理論・学問的側面を含む基本的な専門知識やスキルなどを身につけてから入職する者が増加するなどといった変化であり、こうしたいわば「学校教育経由型」のキャリアを持つ者が増加する一方で、伝統的なキャリアパスを持つ者も依然として存在していることからその養成システムは一層の複雑さを包含することになる。こうした伝統的専門職養成過程における現代の特徴を把握した上で、伝統的専門職の養成システムにおける学校教育の機能と位置づけを検討することが本研究のもっとも大きな特徴となる。長きにわたり疑う余地のない前提として、学校教育とはほぼ無関係とされてきた伝統的専門職の養成システムに研究対象としての新たな可能性を探求したい。

(2) 学術的背景 伝統的専門職の養成メカニズムはこれまで大きな研究対象とはなっていない。それは、就業者数そのものがそれほど多くないという事実もあろうが、それ以上にそれぞれの専門職が伝統的かつ多様に分化した特色を強く持っていることによるだろう。したがって、学校教育によって養成されることになる近代的な専門職を多く扱ってきた専門職論の文脈からも学歴に注目した労働市場の研究からも主たる研究対象としては扱われてこなかった。とはいえ、伝統的専門職従事者の養成を扱った研究として、民俗学研究所（2008）、日本醸造会誌（1999）、現代林業（2003）、建築雑誌（1982）、品質管理（1989）などで成果が公開されている。

しかし、学問領域で言えば民俗学や歴史学、それぞれの職業関連業界などが中心となってなされてきた研究が多く、いずれも特定の伝統的専門職を対象としていることに加え、事例研究として行われたものである。これはもちろん、それぞれの伝統的専門職、さらに

はそのなかのそれぞれの系列・集団がきわめて特徴的な性格を持つことによるが、本研究ではより普遍的な性格を抽出することを目的としており、学校教育、資格制度との関係から近年における伝統的専門職の養成メカニズムが持つ性格を明らかにしたいと考えている。

2. 研究の目的

本研究では、日本に歴史的にも長く存在し、それぞれに独自の発展を遂げてきたしてきた伝統的専門職者の養成システムに注目する。伝統的な専門職に従事する者の養成システムの実態を踏まえた上で、このシステムに学校教育や職業資格制度といった近代的要素がいかに浸透しつつあるのか明らかにすることにより、学校教育や職業資格制度が持つ機能や可能性を浮き彫りにすることが本研究の目的となる。

伝統的専門職には多種多様な職種が存在するが、その多くは世襲や徒弟制などによって選抜や教育が行われ、学校教育や職業資格制度の発展とは無関係にその養成システムが構築されてきたといえる。しかしその養成システムにも伝統的専門職とは無縁のものと考えられてきた学校教育と職業資格制度の拡大・発展といった要素が大きな影響を与えつつある。こうした要因が伝統的専門職の養成メカニズムにいかなる変化を与えているのか明らかにするとともに、伝統的専門職に対する新しい研究視角を提供する。

3. 研究の方法

本研究課題では、伝統的専門職の養成システムに生じている変化を、従事者の学歴構成や取得資格などといった側面から検討するため、伝統的専門職と学校教育、職業資格制度の三者の制度面での関係を把握するとともに、実態面での三者の関係を区分し、分析を進めることを企図している。「伝統的な」伝統的専門職の養成システムは、いわば教育と資格付与を内部に取り込んだシステムであるが、その教育と資格付与の一部を外部的にしたのが学校教育と職業資格制度を活用した「新しい」伝統的専門職養成システムであると考えられる。そこで本研究では、(1)既存統計を活用した伝統的専門職従事者数の変動分析、(2)伝統的専門職従事者の学歴構成についての分析、(3)伝統的専門職の職務領域に関わる職業資格の整備・およびその取得状況についての分析、(4)特定職種におけるケーススタディ、の主に4つの分析から研を目指す。

4. 研究成果

本研究では、主に酒類製造業に着目して、伝統的専門職者の就業環境の変化、および伝統的専門職従事者の入職経路、入職後の職業

経歴などについての検討を行った。本研究で伝統的専門職と呼ぶのは、職業分類上では技能職に分類される職種であり、その多くは世襲や徒弟制などによって選抜や教育が行われ、学校教育や職業資格制度の発展とは無関係にその養成システムが構築されてきた。しかし、それらの職業を取り巻く環境は大きく変化しつつあり、伝統的専門職者の就業状況にも影響が現れている。

これらの職に従事する者、また彼らを雇用する立場にある経営者に対する聴き取り調査から得られた知見は以下の通りである。

(1) 酒類製造業の技能職のうち、杜氏等日本酒の醸造に携わる者については、かつては農水産業従事者による冬期間の出稼ぎという形態での就業が多かったが、一部では通年雇用の常勤社員化が進みつつある。この背景には、伝統的に酒造関係者を輩出してきた地域においても常勤での被雇用者が増加していること、伝統的な就業形態が就業者確保の阻害要因となっていること、製造工程の機械化等によって通年での醸造が可能となっていることなどがあげられる。

経営者側にとっては、通年雇用による人件費拡大は避けられないものの、酒造に関わる人的、技術的資源を社内に確保することができるという理由から社員化が選択されている場合が多い。少数の社員に季節労働者に加え製造にあたっている企業もある一方で、製造部門をすべて社員化している企業もある。

雇用形態の変化により、高等教育卒業者の就職も増加しつつあるが、業務に必要な知識・スキルのうち、経験を通じて個人の内部に蓄積される性格が強いものが多いこと、肉体労働を含む多様な業務を行うことが求められることなどが問題として認識されている。

(2) 酒造工程従事者の技術継承のプロセスにおいて、長きに渡って重要な役割を果たしてきているのが地縁を基盤として組織された杜氏組合であり、彼らの技術継承を個人間の問題としてのみならず、組織的な側面から検討することが有効であることが示唆されたが、彼らが直面する現代的な課題は何よりもまず、季節雇用従事者数そのものの減少、入職者数の減少、高齢化という事態である。

そしてそれは、農業従事者間での新規入職者の確保と、酒造工程従事者間での次世代杜氏の養成がいずれも機能しづらい状況を生み出した。この課題の解決に向けて、酒造会社では機械化を進めるとともに、製造工程に従事する者を正社員として通年で雇用することで醸造技術を社内に保有しようとしている。

こうした正社員化の動きは杜氏組合が目指してきた待遇改善の理想型のひとつである。しかし、製造工程従事者の社員化は、杜

氏組合内部でのヒトとワザの循環における機能不全を深刻化させるとともに、組合自体の存在意義を失わせるという自己矛盾も生じさせている。こうした状況のなか、杜氏組合の多くは、杜氏資格の審査、授与機関としての性格を強化している面もある。

杜氏の職業資格化や杜氏という称号のブランド化が新たな機能として発現していくのが今後の一つの問題である。

(3) これまでの調査研究から得られた知見に基づき、丹波杜氏を事例として、さらに以下の点が明らかとなった。

同業者団体である杜氏組合は人材の確保や就業先の調整、労働条件の改善、技術の継承や発展のための活動を続けてきた。一方、酒造会社では機械化を進めるとともに、製造工程に従事する者を正社員として通年で雇用するようになった。そうした正社員の多くは高学歴者であり、彼らによって経験と勘によって保持されてきた技術を科学的知と融合させることにより醸造技術を社内に保有し、それをさらに発展させていくことが可能になった。

この正社員化の動きは杜氏組合が目指してきた待遇改善の理想型のひとつであるが、その要求を実現させていく過程は、組合内部でのヒトとワザの循環における機能不全を深刻化させるとともに、組合自体の存在意義を失わせるという自己矛盾に直面することにつながるプロセスともなっている。

(4) これまでの成果を踏まえ、酒造工程従事者の技術継承における現代的な課題を指摘しておく。

まず、季節雇用従事者の変化では、就業者数そのものの減少、入職者数の減少、高齢化といった特徴を挙げることができる。その背景には、生産工程の機械化や合理化の進展による季節雇用従事者へのニーズの減少があるのはもちろんのことであるが、農業従事者の減少によって季節雇用への従事を希望する者が少なくなっていることがある。ニーズの減少に加え、新たに参入を希望する者が少ないことで従事者の高齢化が加速する。

ただし、これは季節労働に対する消極的な評価による結果であるというよりはむしろ工業化・都市化による生業としての農業に対する消極的な評価・見込みに基づくものであることに注意が必要である。本稿で触れた季節雇用に従事する農業生産者は全員が農業収入によって生活を維持することに対する不安・不満を述べている。実際、彼らの子弟はいずれも、季節雇用にも、さらには農業(主たる収入源として)にも従事していない。多くの先行研究が指摘しているとおり、農業従事者の減少が季節労働従事者の供給機能を弱体化させてきていることが見て取れる。

一方で、酒造工程従事者としての季節雇用

における新規参入者の減少は、高齢化だけの問題にとどまらない。これまで蓄積されてきた技術の継承が不可能になるからである。すなわち農業従事者間での新規入職者の確保と、酒造工程従事者間での次世代杜氏の養成がいずれも機能しづらい状況となっている。

事例研究の対象としてきた丹波杜氏の場合、丹波杜氏が“丹波の”杜氏であることをその独自性として強調することはよりその困難を拡大することにもつながりかねない。丹波杜氏組合においても組合員数が減少傾向にあるなかで、彼らの居住地をはじめ、就業地や職業、そして就業・雇用形態にも多様化が進んでおり、さまざまな側面で丹波篠山を中核・前提とした従来型の組合運営、機能を維持することは難しさを増している。

多くの杜氏組合では、同業者によって構成される団体として、人材の確保や就業先の調整、労働条件の改善、技術の継承や発展のための活動を続けてきた。なかでも酒造技術の獲得・向上は、酒造出稼ぎに従事する彼ら自身の地位向上や待遇改善にとって必要不可欠な要素であったが、酒造会社では機械化を進めるとともに、製造工程に従事する者を正社員として通年で雇用することで醸造技術を社内に保有し、それを発展させていくことが可能となった。もちろんこうした正社員化の動きは杜氏組合が目指してきた待遇改善の理想型のひとつである。

しかし、製造工程従事者の社員化に代表される杜氏組合としての要求を実現させていく過程は、組合内部でのヒトとワザの循環における機能不全を深刻化させるとともに、組合自体の存在意義を失わせるという自己矛盾に直面することにつながるプロセスであるといっても過言ではないだろう。すなわち、杜氏組合が同業者団体として、そして当事者として進めてきた地位向上や待遇改善への活動が結実していく過程において、組合に期待される役割だけでなくそこに所属することの意義も薄らいでいくという現象が生じているのである。

杜氏組合の多くはこれまで地縁を基盤として集団を形成してきた。しかし工業化・都市化によって杜氏組合の構成員が置かれている環境には多様化が進んでいる。組合員となるために最優先される条件のひとつであった地縁によるつながりが薄れつつあるなかで、杜氏組合は次の世代に何を残すことが可能なのか、あるいは何を伝えていくべきなのかが問われているのである。

こうした状況を受け、現在、杜氏組合の多くは、杜氏資格の審査、授与機関としての性格を強化している。今後はさらに杜氏の職業資格化や杜氏という称号のブランド化においてその機能を発現させていくことになる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計1件)

佐藤直由・猪股歳之、地方都市における季節雇用の変容と現代的課題—丹波杜氏の技術継承に着目して—、日本都市学会年報 VOL. 45、2012、213-218

〔学会発表〕(計1件)

佐藤直由・猪股歳之、地方都市における季節雇用の変容と現代的課題、日本都市学会 第58回大会、2011年11月5日、福島市

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 直由 (SATO NAOYOSHI)

東北文化学園大学・大学院健康社会システム研究科・教授

研究者番号：00125569

(2) 研究分担者

猪股 歳之 (INOMATA TOSHIYUKI)

東北大学・学内共同利用施設等・助教

研究者番号：60436178