

わたりによる技能者育成の再構築

東洋大学工学部建築学科教授・工学博士
秋山哲一

日本には「わたり職人」という言葉がある。いろんな職場を巡りながら、その変わる環境の中で技能の研鑽を重ねていく仕組みである。たとえば、岡山県の塩飽諸島に船大工の集団がおり、塩飽大工として日本各地を渡り歩いたという記録がある。以前、わたりを経験した職人さんに話を聞く機会があった。新しい職場に入る前日は緊張してなかなか寝付かれない。工具箱から道具を持ち出して手入れをし、自分自身の技能の実力をちゃんと評価してもらえるように最善の準備をしたそうである。このような緊張感のある関係の中で自分が認められるように努力し、ステップアップしていくわけである。

最近、続けて海外の「わたり職人型の技能者育成」の仕組みに接する機会がいくつかあった。NHKの「地球に乾杯」というシリーズの中でわたり職人としての「放浪職人ヴァルツが行くードイツ・若者たちの大工修行」が取り上げられていた。また、日本住宅新聞では9月15日号で「マイスターの国から遍歴職人がやってきた」として、ドイツから2人の遍歴職人が日本を訪れ、埼玉県鴻巣の工務店を始め、日本各地をわたる計画を進めていることが紹介されている。ドイツのマイスター制度を基礎とした技能者育成制度は、クンストという経営者団体としての手工業会議所がリーダーシップを取っている。その結果、地域に定着して技能の研鑽に励むのが一般的である。しかし、熟練工の資格を得たうえで、マイスターになるためには資格試験を受験して合格する方法のほかに、3年間と1日間の巡歴を果たすことによって、マイスターになる方法がある。もちろん現在では、前者の受験による資格取得が一般的ではあるが、やはり何人かの若者がむしろ好んで巡歴の旅に出かけるという選択を果たしている。

最近10年間にわたって、フランスの遍歴型の技能者育成制度の仕組みに興味を持って調べてきた。日本の技能者育成は企業による事業所内の技能者育成が中心に行われている。この場合、そこで修得する技能の内容はその事業所内において適用可能なものに限定されてきた。日本の技能者育成の場合は、修得した技術・技能の領域に汎用性がない場合が多い。また、自ら修得した技術・技能を他の生産システムの技術・技能と比較して評価する機会がない。フランスでは修業期間中に「職人の家」のある街まちを巡る巡歴形式の修業を行う職人育成システムが今もちゃんと機能している。親方になる前のフランス巡歴中の職人をコンパニオンと呼ぶ。見習い工育成の期間を終了した訓練生は、熟練工育成過程へと移り、その過程の中では6ヶ月間を限度として地域の職人の家をわたりながら技能の修得、ステップアップを果たしていく。その遍歴の過程で修得した技術・技能を客観化・相対化しながら学び、かつ、その技能を生みだした歴史的文化的背景をも理解することが可能である。職種に対する自らの適合性を確認することができる。

ところで、日本の建設業の現状をみると、技能者を抱える専門工事業は、縮小基調の需要の中で社会保険料など賃金以外に事業主が負担すべき労働費用の実態をゼネコン側に明示する方策をもちえないまま推移し、労働費用の削減に対抗する手だてがない。今後の建築生産システムを展望する上で、技能者の雇用環境のありように対する持続的な検討と提案こそが重要と思われる。