

資料

伝統的技能職者養成システムにおける現代的課題

佐藤 直由^{*1} 猪股 歳之^{*2}

要旨：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つた。

キーワード：伝統的技能職者 専門職養成 職業資格

はじめに

本稿は、筆者らが2010（平成22）年度から2012（平成24）年度までの3年間に交付された科学研究費補助金（挑戦的萌芽研究）課題番号22653058「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」ならびに本学における研究支援費（平成25年・26年度）「伝統的技能職者の技術継承における現代的課題：学校教育・行政・同業者団体に着目して」の補助を受けて研究を進めてきている調査の概要を報告するものである。^{注1)}

研究方法は、資料収集と聞き取り調査であるが、聞き取り調査の記録は膨大な量に膨らんでおり、それらを整理、分析をするにはまだ相当の時間を要すると判断している。本稿では、筆者らの研究の背景、目的、成果の一

部と聞き取り調査の一端を示し、研究の継続の意義を明らかにしておきたいと考えている。

I. 研究の背景

伝統的専門職は、職業としての成立が早かつたこともあり、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などの社会的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、芸術系の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るという現象として、また後者は国や専門職団体などを中心に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

^{*1}東北文化学園大学医療福祉学部

^{*2}東北大学高度教養教育・学生支援機構

伝統的専門職の現代的養成

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ている。

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る、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も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的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することが必要である。

II 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ているのかを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探りたい。

III 研究成果

これまでに得られた研究成果について述べておきたい。

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。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を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かが今後一つの問題である。

- (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

表1 丹波杜氏の出稼ぎ型と社員型

出稼ぎ(季節)型杜氏				社員杜氏			
年齢	酒造従業年	杜氏就任年	までの経験年数	年齢	酒造従業年	杜氏就任年	までの経験年数
1	88	1950	16	1	61	1968	33
2	82	1948	20	2	40	1993	8
3	77	1955	16	3	62	1967	36
4	77	1953	23	4	61	1969	34
5	75	1954	22	5	57	1975	28
6	86	1945	32	6	39	1995	8
7	80	1952	26	7	56	1974	30
8	62	1968	12	8	57	1978	26
9	81	1948	33	9	55	1975	30
10	78	1952	34	10	64	1966	40
11	75	1956	32	11	58	1971	35
12	71	1958	33	12	41	1993	13
13	70	1960	34	13	54	1975	32
14	82	1947	49	14	57	1973	35
15	71	1963	39	15	55	1974	34
16	67	1964	38	16	52	1982	26
平均	76.4		28.7	17	44	1985	23
				18	54	1978	31
				19	38	1996	14
				平均	52.9		27.2

資料:丹波杜氏組合『丹波杜氏』1957、丹波杜氏組合『続 丹波杜氏』1995から作成

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（表1参照）。こうした正社員には高学歴者も多く、彼らの存在により、これまで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のである。

IV 酒造工程従事者の技術継承をめぐる課題

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心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皮肉なプロセスであったことは上述のとおりである。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ろう。

V 聴き取り調査の事例

筆者らの聞き取り調査は、酒造経営者、出稼ぎ型杜氏、社員杜氏など30人を超えている。筆者らの聞き取り調査がどのような問題意識の下に行われ、筆者らの質問・問い合わせに対して調査対象者である杜氏がどのような語りで答えているのか、その事例を丹波杜氏の聞き取りの一部を抜粋して紹介しておくことにしたい。研究の最終的なまとめでは、これらの語りから抽出できる杜氏の技術継承をめぐる課題を提示したいと考えている。

【2011年8月調査から】

- *人名、酒名、会社名、蔵名等は記号により匿名化している。
- *個人が特定されると思われる個所は削除している。
- *インタビューの録音および研究での使用は許可を得ている。

《冒頭略》

- ◇筆者1 人を集めてくるのは、杜氏さんの仕事でしょう。
- ◆Kさん そうです。それは杜氏の役だからね。昔、私たちの前は下人（したびと）がおやっさんところへ「また来年も使ってくれ」言うて行きよりましたけど、私たちが杜氏になったら、杜氏が蔵人のほうへいろいろ持つていってやっておりました。
- ◇筆者2 杜氏組合の中のメンバーからピックアップするわけではなく、新しく働いてくれる人を探しに行くんですか。
- ◆Kさん いや、杜氏組合の中からも、人を探しておりました。「どこぞに蔵人

ないか」というようなこともしておりましたし。ない場合は、但馬のほうへ行ったりしてやっておりました。夏場はそればっかりでしたわ。

- ◇筆者1 そうか。夏場は人集めをして、10月からに備えるという。
- ◆Kさん そう、そう。そういう生活ばっかり。
- ◇筆者1 杜氏さんになつてもう60年になりますけど、丹波流といいますか、丹波杜氏が造る酒の特徴というのはあるんですか。
- ◆Kさん そう、やっぱり丹波流ですね。
- ◇筆者1 たくさんの杜氏さんがいるわけですが、その丹波流の共通点はどこにあるんでしょうか。
- ◆Kさん 丹波流の共通点。いろんな講習やら利き酒とかの会合を重ねて、それでいろいろと技術的な交換をする。「おまえら、そういうような酒造りしとるんか。そんならわしもまたやろか」とかいうようなことで、丹波の者同士が話し合ってやっておりますけどね。
- ◇筆者1 丹波の杜氏さん同士が集まって、意見交換して、技術の交流を図つたりする。自分たちの技術の向上というか、そういうものをみんなでやっているという意味。
- ◆Kさん そうです。やっておりましたね。
- ◇筆者2 他の、例えば南部流とか但馬流とかというのと、明らかに違う特徴というようなものがありますか。
- ◆Kさん どうやろな。南部や但馬、いろいろあるけれど、まあ総合的に見てちょっと酒の違いがあるんでしょうね。北のほうはどうしても酒がやわらかいというか、きれい。それから、われわれは灘の酒造りやさかい水そのものも強いし、ちょっと酒が強いというかね。そういうような違いがあります。
- ◇筆者1 実際、杜氏の人数もだんだん減ってきてますよね。これは一つは酒造

会社が機械化していくとかいうことがあるし、あとは農業で暮らすことがなくなってきたということもあると思うんです。やっぱりこの丹波篠山でも、酒造りに行こうという人がほとんどいなくなっているという話を聞きました。

- ◆Kさん 減りましたね。それは流儀が変わってる。
私、初めはF(銘柄)というところへ行ったんですけど、私の前は備中杜氏、岡山の杜氏だったんです。入りましたら全然(違う)。ここにあるようないろんな道具があるんですけど、それがみな違いません。それで、私が入って「これ、何をしつったんやろなあ」って。誰も知つとる者おらへん。丹波から、但馬から、新しい人ばっかりが行きましたやろ。道具の名前やら、知つとる人が誰もおらへんねん。それで初めは困りました。

◇筆者1 やっぱり同じ酒造りしても、全然違うもんなんですね。

◆Kさん 全然違いますわ。その道具一つが違いましたね。

◇筆者1 その道具を使うようになるのか、新しく作るのか。

◆Kさん 丹波流の、私たちに合うような道具を作つてもろてやりました。そういうようなところで、やっぱり全然違いますね。酒そのものも何ばか違いますよ。

◇筆者1 出来上がつてくる酒も違うということは、もちろんその工程が違うということですよね。

◆Kさん 違います。われわれは先輩からずっと習つてきたやつをやっておるんで、初めて新しいところへ行ったときには何のときもそうでしたわ。京都の伏見のE酒造へ行ったときも、前は糠杜氏がやっておったんですね。それもまたいろいろな道具が違うし。

◇筆者1 Kさんは丹波流でまず始まって、それで伏見に行つたら糠杜氏。今度また但馬は備中。それをやつたわけではないけれども、いろんな違う流派の酒造りを直接経験しているということですね。

《中略》

◇筆者2 この時期、R杜氏はどのように教育をしてくださったんですか。

◆Kさん あの人はほんまに堅いというかね、引き受けたらなかなか曲げない人。堅い人でした。

◇筆者1 口では教えない。

◆Kさん そうやね、酒屋そのものはあんまり口で教えまへんな。何でも見て覚えるということですわ。昔はそないしてましたね。

◇筆者1 Kさん自体も、若いときは頭とか杜氏さん、親方がやるのを見て覚えたわけですか。

◆Kさん そうそう。「こないしてやるのか」「ああするのか」ということは、見てやらないとね。年がいって、年々役が上がってくに従つてその役に応じたやり方をせないかんのやけど、それもやっぱり見てやらないとね。誰も言うてくれへんのさかい。それで困りましたわ。

◇筆者2 その見てやつたことで、何か間違つているとなると怒られる。

◆Kさん 間違つたら、また言われるねん。

◇筆者1 間違えると怒られる。正しくやってれば何にも言われない。

◆Kさん そうそう。

◇筆者2 正しくやってることの意味というのは、そのときはわかるんですか。

◆Kさん うーん、そうやね。それはわかりますわ。

◇筆者1 怒られた場合、なぜ怒られたかはわかる。

◆Kさん それはわかります。わかるけど、そのとおりなかなかできないんですね、それが。こんな船に乗るのでも、醪の口をうまいことパツとふ

さがないきませんやろ。ひもでいっぺん、いっぺんくくらないさかいに手でパッパッと二重ぐらいにして折ってやるんやけど、それが初めはできひんのです。どないしてするんかわからへん。

◇筆者1 みんながやっているのを見てやる。

◆Kさん 見て。

◇筆者1 そうやって実際には手取り足取り教えてくれない技術を、見て盗む。見て覚えてやっていって……。

◆Kさん 自分が失敗したらしかられるさかいね。それでだいたい覚えていくんやけど。

◇筆者1 そして、一冬の仕込みが終わって酒ができたときに、蔵人さんは全員、試飲はできるんですか。飲んでみる。

◆Kさん それは飲みます。

◇筆者1 そこでおいしいかどうか、どういう出来具合かというのがわかる。

◆Kさん それはだいたいわかります。

◇筆者1 そうすると、「これがおやっさんの味だ」とか、「そうか、ことしへこういう味なのか」とかいうことはわかるわけですか。

◆Kさん それも経験やね。勘で覚えないかん。まあ、何というても酒造りで難しいのは吟釀ですわ。吟釀造り。大吟釀。あれは難しいですわ。

◇筆者1 吟釀酒をやり始めたのは、酒造会社に行ってからですか。

◆Kさん 吟釀造りはF(銘柄)でやって、金賞も5回ほど取ったな。昭和62年辺りから吟釀をやり始めて、それで63年辺りからずうっと……。63、平成元年、ずっと続けて全国の鑑評会で入賞しましたわ。

◇筆者1 でも、吟釀酒は量 자체はあまり造れませんよね。

◆Kさん そうですね。やっぱり30%、40%という白い米を使わないと駄目だから、難しいですわ。やっぱり初めは失敗しますさかいね。

◇筆者1 やっぱり「おいしい吟釀酒を造ってみよう」とかということで始めるわけですか。

◆Kさん そうです、そうです。それは会社の社長の命令で、「やれ」ということやから。あっちこっちに聞いて、覚えないと仕方ない。米一つ洗うのでも、白い米だったらちょっと長いこと浸けたら軟らかくなる。秒単位やな。

◇筆者1 水のあれね。

◆Kさん 1秒、2秒ほどでだいぶ違いますわ。

◇筆者1 それは時間を計るんですか。

◆Kさん 計りまっせ。ストップウォッチですつと計ります。

◇筆者1 その記録を作る。

◆Kさん そうです。

◇筆者1 それはことしの酒米を見て、この出来具合だとどのくらいの浸水とか……。

◆Kさん まず米の吸水をよく見てやらないかんから、その年の一番最初は難しいですね。やっぱりその年、その年で難しいです。

《中略》

◇筆者1 酒造りの流れはわかったんですけど、じゃあ、丹波流の酒造り、丹波杜氏としての技術をどういうふうに継承していくか。

前のやり方は、蔵人から入ってきたのを親方が育てていく。それがだんだん杜氏さんになっていくという方式。いまは蔵人に入る人たちもいなくなってきていて、会社では通年型の社員を杜氏に仕立て、逆に上げていくという方式になっています。Kさんとか、いま現役を引退している杜氏さんたちの技術というのは、どういうふうに伝わっていくことになるんですかね。

◆Kさん あくまでも丹波流の流儀を残していくといかんというのが、われわれの考え方。だから、われわれが造ってきたその技術を、年間雇用の方にも伝えていかんわけです。そ

伝統的専門職の現代的養成

の技術は継承していくと思うんです。

◇筆者1 でも、誰に継承するんですか。

◆Kさん ここやつたら年間雇用の、長というのかな。

◇筆者1 Hさんのように。

◆Kさん 責任者ですね。それに伝えていくということ。

◇筆者1 Hさんもそうですよね。社員杜氏として……。

◆Kさん ええ。あれかて丹波から杜氏が来ておりますから。その下におったもんやから、その技術を受けてやっております。そういうようなやり方で、残していかないかんなと思うんですけど。

◇筆者1 今度は前のように、この篠山から冬の出稼ぎで集まってきた人に技術を伝えて、杜氏さんをつくっていくという方式ではなくなってきますよね。

◆Kさん そういうようなことで、いまは年間の方の責任者に、それを伝えていくというように持っていかないかんなと思います。いま、杜氏組合の役員も20人ほどおります。3分の1ほどが役員をしておりまし、丹波の運営のやり方も伝えていきます。丹波流をあくまでも残していきたいなという、その気持ちはあるんですね。もう杜氏のおらんところもあるけど、年間の責任者がいままでのやり方、丹波流のやり方を覚えてるさかいに、それがずうっと伝えてくれると思うんですけどね。

《中略》

◇筆者2 全体で造りに携わっているのは、F(銘柄)さんだと何名ぐらいですか。造りにかかわる社員というか、人数。

◆Kさん 社員ですか。

◇筆者2 はい、造りのほうの人数。

◆Kさん 機械化しておるさかいに、それもだんだん減ってきていまは6人ほどです。ほんまに少なくなりました。私が一番最初入ったときには、27人ほ

どいたんですね。それからだんだん、いろんな機械を入れるたびに人を減らしていった。いまは6人。いまは売れへんもんやから、造りも減らしてますやろ。造りを小さくしてやっておりますさかい。

◇筆者2 Kさんが自分の持っている技術を若い人に伝えるときというのは、どのように伝えられたんですか。ご自身が習ったときには、「見て盗む」というやり方だったんですけど……。

◆Kさん 例えば、麹を造るのに、吟釀は特にこんな麹蓋(こうじぶた)でやるんです。それで混ぜたり、入れたりいろいろするんやけど、その具合を教え込む。私は「こないしてせなあかんぞ」と言うてやってます。だけど、私が教えてもらったときには、そんなこと誰も言うてくれなかつたけどね。私は若い者には、「こういうような格好でやらないかん」ということでやってます。

◇筆者2 質問されてから教えるのではなく、質問される前に教えちゃう。

◆Kさん そうそう。先に教えますねん。そやけどね、晩に麹ができますので、吟釀いうものになりましたら、麹造りは寝たらあかんのです。麹造りは寝たらあかんなあ。寝ずに守りしておらなあ。ほっといたら、じき温度がグーッと上がるさかいね。上がり過ぎたら駄目です。

◇筆者1 やっぱり一晩起きて見てないといけない。

◆Kさん はい、見とらなあかん。それをようせえへんのや。いまおる者でも、若い衆は晩に泊まることを嫌うんや。それでは麹も良いものができない。ということは、良い酒ができないね。まず麹やから。麹の良いものを造つたら良い酒ができます。それをよしな駄目。晩、寝ずにやらないと駄目。

◇筆者1 寝てしまうか。

◆Kさん 寝てしまつたらあかん。

◇筆者1 いま、F(銘柄)で6人くらい。造る量もありますけど、「最低でも5人はいなくちゃいけない」とかはありますか。全員で同じ仕事をダーッとやっていけば、3~4人でも間に合うんですか。

◆Kさん そうやね。そら、3~4人でもできんことはない。それは造りの量によつていろいろ、できんことはないですけど……。
いまは小さいところが多いですわな。3人か4人かいうてやつてます。何せ酒が売れたらええんやけど、飲んでくれたらええんやけど、飲まへんから。弱ったなあと思うんです。

VII 今後の研究課題

本研究ではこれまでの知見を基盤としながらも、今後の継続する研究において、より普遍的な課題や特質を抽出していくことを計画している。

まず、伝統的技能職に従事する者の学歴や職歴などに加え、そこに当事者としても深くかかわってきた同業者団体の取り組み、そして行政機関との関わりに着目することにより、その技術継承にいかなる変化が生じているのかを検討する。それにより、伝統的技能職の養成メカニズムが共通して直面している変化とともに、これまで伝統的技能職の養成過程には関わりがないと捉えられてきた学校教育や行政機関の浸透の様子を明らかにすることができる。なかでも学校教育とは直接的な関わりを持たない技能職において学校教育が一定の役割を果たしていることを示すことは、学校教育が持つ普遍的な意義を再評価し、その可能性を浮き彫りにすることに他ならない。

伝統的技能職は、学校教育の整備が進む以前、もしくは学問的な裏付けを持たないという点で学校教育とは強い結びつきを持たずに発展してきたが、こうした性格からも学校教育と関わらせて論じられることはほとんどなかったといってよい。本研究ではこうした学校教育からの断絶という特徴を持つ伝統的技能職において学校

教育がどのように関与しつつあるのか明らかにすることにより、近代的専門職の専門職化のプロセスを多く扱ってきた専門職論や学歴と職業の関係を扱ってきた労働市場研究などにも新たな研究の視覚を提示することが可能になるという点に大きな特色と意義を有している。

注

注1) 本稿は、平成25(2013)年3月に提出した「科学研究費助成事業(科学研究費補助金)研究成果報告書」にその後の研究成果を含め加筆修正したものである。

注2) なお、研究成果の発表は、以下のとおりである。

[学会発表]

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

[学会誌論文]

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

[参考文献]

- 青木隆浩『近代酒造業の地域的展開』吉川弘文館、2003
- 今井亮平『おやっさんの酒造り—丹波杜氏物語』加西タイムス社、2009
- 掛越又右エ門『丹波杜氏に関する考察』明弘社、1971
- 佐藤正「酒造業の近代化と労働市場の構造変化(I)」岩手大学『Artes Liberales』No.14、pp.15-50、1974
- 佐藤正「酒造業の近代化と労働市場の構造変化(II)」岩手大学『Artes Liberales』No.15、pp.1-39、1975
- 丹波杜氏組合『丹波杜氏』1957
- 丹波杜氏組合『続 丹波杜氏』1995
- 森本隆男・矢倉伸太郎『転換期の日本酒メーカー』森山書店、1998
- 矢野晋吾『村落社会と「出稼ぎ」労働の社会学』御茶の水書房、2004

Modern issues in traditional, technical occupation training systems

Naoyoshi SATO, Toshiyuki INOMATA

Many traditional, technical occupations entail hereditary and apprenticeship-style selection and training, involving the creation of training systems unrelated to typical school-based education. Further, trade associations have continued to handle the procurement, placement, and skill improvement of personnel that form the basis of these systems, and also make efforts toward improving member working conditions. An example of this can be seen with a master sake brewer, an occupation which has seen significant changes in skill transmission and reproduction systems, with the switch from seasonal to year-round employment. Trade associations are currently facing a contradiction: along with the improvement of labor conditions, which is in itself an objective of the associations, awareness of the existence of unions grows weaker.

Key words : traditional technical occupations, professional development, occupational requirements