

ド イ ツ 編



ケルンの大聖堂とホーエンツォルロン橋

西ドイツにおける技能労働者の養成の代表的形態は伝統的地盤に立った徒弟制度であることは英国と同じであるが、技能者養成制度を述べる前に教育制度全般を概観し、その上で技能者養成制度の現情と技術革新下の新動向を紹介してみよう。

I 一般教育

ナチズムの支配と戦災とによってそれまで折角整っていた一般教育の学校制度と教育革新の努力はすべて阻まれ、学校は種類を問わず占領軍によって閉鎖され教師は解雇され教育事業の再開は連合軍の諸規定に従うこととなった。しかも東西ドイツの分離は両独逸に全く異った二つの教育制度の設置を招いた。即ち東ドイツに於ては国家社会主義に基く全体主義的理念が従前に増して強く打ち出され西独逸に於いては民主主義を基調とした制度が強力な要素となった。1945年末、学校が再開されたがすし詰め教室、半分破壊された校舎、2部教授、教材、学習材料の不足、著しい教員の欠乏等悪条件が山積し、1951年度の推定では、就学児童200万が教室不足で規則的授業を受けられずにいた。一方それぞれの占領地区によって占領軍のそれぞれ異なった教育政策の影響が異った結果を招来して、今日に至った。

(A) 1949年の基本法

帝政ドイツ時代に於いてもワイマール共和国に於いても同じだったように1949年に決められた基本法に於いても西ドイツ各州の学校・教育制度に対する権限にはそのまま手をつけなかった。基本法は次の原則を規定しているだけである：全学校制度は国の監督をうける。その子供を教育する権利を持つ人々〔両親〕は、宗教教育を受けるか否かについて自ら決定しなければならない。宗教分離主義の教育による学校を除いて公立学校では宗教教育は正規の教科になっている。私立学校設立の権利は保障されて

いる。

学校法に関するその他の原則は各州の憲法中に規定され、学校法 (Schulrecht) そのものは各州の個々の学則 (Schulgesetz) 中に規定されている。すべての者が平等に教育を受ける機会をもつ権利はすべての州において認められている。

(B) 各州文教大臣常例会議

学校制度と教育制度について問題全般を調整することが必要であるとの見解から各州の文教大臣は、常例会議 (Ständige Konferenz der Kultusminister) を設置した。中央事務局はボンに在る。会議は共通の問題を討議し勸告を議決する。しかし、これは各州文教大臣や各州議会を束縛はしない。つまり協力作業であり相当の成果を挙げている。また学校制度統一の為に 1955年2月各州の首相の協定によって、学年初めに共通に復活祭ときめられ、休暇制度が統一され、教職試験や高等学校卒業試験の相互承認が認められ、ギムナジウム (中・高等学校) の種類を整理し語学授業の系列が統一的に確立された。

(C) 義務教育

西ドイツに於ける義務教育は満6才で始まり、普通18才で終わる。即ち8年から9年かかる全日制の国民学校の義務と、それに続く通例3年 (18才になるまで) の実業学校とに分かれている。実業学校は定時制の学校で職業教育が並行的に行なわれる。

児童は皆まず国民学校に入学する。最初の4年間を基礎学校 (Grundschule) といつてすべての児童が一緒に授業を受け総合教育が行なわれ創造的活動を学び郷土の知識を教えられる。特別科目として宗教がある。

4年級を終えると児童は両親の選択に従い、上級の学校へ移るか国民学校に残ることが出来る。国民学校は更に4年して終わる。州によつては5年かかるところもある。この歳月の中に国民学校はそこに残った生徒たち一以前は80%だったが現在では約73%が成長してのち職人・商人・ま

た職工の道に進み、職業生活の苦しさに耐え、そして実生活に於て成功することが出来るように教育を与える。

※註 実業学校と云う訳語はBerufsschule Vocational school 職業学校のことであり、駐日ドイツ大使館の日本語訳であるが文中便宜上時折両者を用いているので諒解願いたい。

(D) 中学校・高等学校

中学校は実科学校とも呼ばれ基礎学校の上に作られている。6年間で行政、商業、工業、家政及び技術について中等程度の職業訓練の前提としての一級上の一般教養を受ける。現在同年の児童の約10%が中学校に通っている。高等学校（ギムナジウム）は資格を要する職業のための一般精神的基礎教養の場である。大学入学資格を得る迄9年かかる。現在同年の生徒の約17%が通っている。以上が一般教育の学校のあらましである。

※(Berufsschule 73% 中学 10% ギムナジウム 17%)

II 職業教育

一般教育の学校制度の上に、西ドイツでは、職業学校制度がある。これは実業学校と職業専門学校とに区別される。

(A) 実業学校（職業学校）

国民学校をでた少年にとって3年間または、修業期間が終わるまで義務学校になっている。その通学は義務である。その少年が修業関係や実習関係で実際的な職業教育を受けていても、その他の労働関係で養成を受けていても、また生業を持っていない場合でも同じである。実業学校は実際の職業訓練と併立する為めにそれは定時制の学校である。即ち1週間或は2週間で合計5時間ないし13時間の授業が行なわれる。両親と雇主はその子供、あるいは徒弟に実業学校の[※]授業を受けさせる義務がある。この職業[※]定時制の実業学校における関連学科は週一日制が現情であるが、二日制の意見も出ておる。又、12時間制は1965年の各州文教大臣定例会議で採択された。

教育は修業関係、または養成による関係からその特殊使命を全うする為めに、同じ職業のまたは同系統の職業の生徒を商工業や農業や家内経済或は鉱山業等の各専門クラスにまとめ、その授業を特殊な職業上の要請に適應させている。卒業試験は手工業会議所・工業会議所・商業会議所または農業会議所で各会議所と実業学校の代表者たちが、共同で試験を行ない成績は職人または店員証書となる。実業学校に於ける教育は趣業についての理論的専門的授業のほか職業に関係のある一般教育をも施して社会的觀念を呼び起こすことに努力しているが、専門別の行き過ぎは避ける方針がとられている。それは後日そこから専門職業への形成いわゆる基礎職業（*Wurzelberuf*）を促す基礎教育だからである。

(B) 職業専門学校

職業専門学校の授業は単に職業訓練と並立するばかりでなく職業訓練そのものを与える。毎週全時間を用いる1年ないし数年にわたる課程で、職人試験またはそれに相当する試験で終わる完全な産業職業教育を与え、または商人事務員の職業に対する基礎教養を与える。この種の学校では商業・経理・家政・育児・体育など専門方面が重きをなす。従って生徒の大半は女子である。入学の条件は国民学校終了または中学校修了が比較的重視されている。

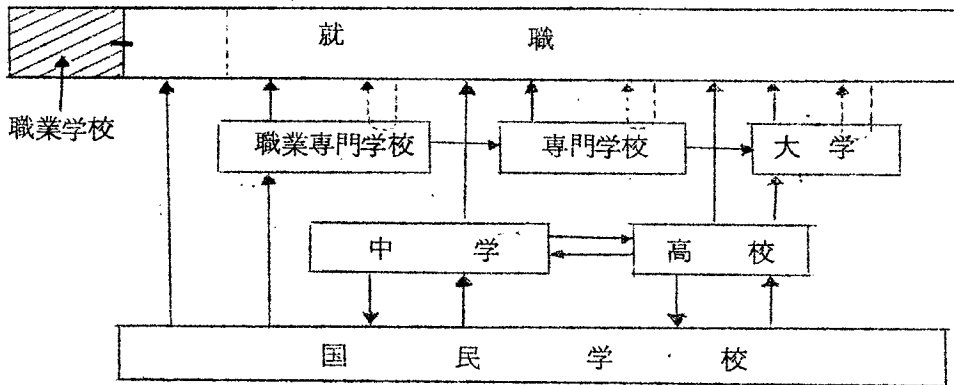
但し若干の職業に限り高等学校卒業を条件としている。

(C) 専門学校

義務教育と無関係に専門学校への通学がある。この学校は職業教育を自分の意思で完成するものである。年齢は最低18才が条件である。約50種の各種専門部門に分類されているが、その内重要な学校としては、農業学校、園芸学校、林業学校、建築学校、鉱山学校、土木学校、航海学校、工業技術養成学校、女子専門学校、看護学校などである。

学校組織の理解の便宜上、系統図(1)と(2)を添付する。内容は同一であるが(2)図は雇用との関連を示す（ILO提供資料）

図 (1)

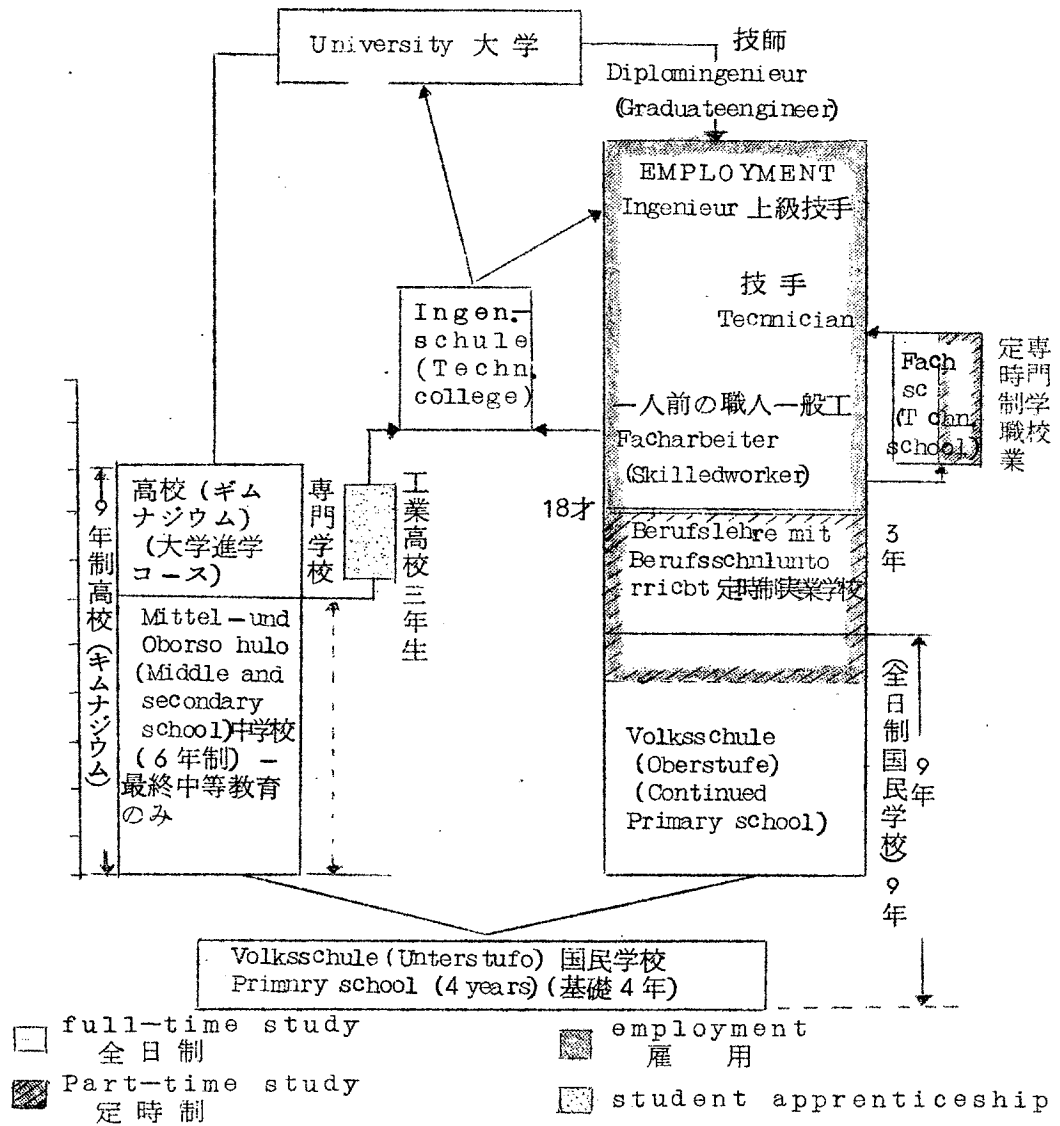


就職後の進学可能性 (西ドイツの学校制度)

進学の見込なき者の廻れ右

Wirtschaft u. Stati jk 1966

図 (2)



※註：Fachschule (Technical school) はテクニシャン養成の上級訓練学校である。職業専門学校と訳したり，技術学校と訳す者もある。

Berufsfachschulen は訓練と教育を結合して行なう実業学校である。

Ingenieurschule (Technical college) は技術学校と訳す人もいるが前記(C)の専門学校の項で述べたように広義の高等技術専門学校で工科各系統がある。一部は大学へ進学し一部は雇用の世界へ進む。

大学(工学部)出身者がDiplom ingenieur (学位を有する技師)であり，Ingeniourschule 出身者は所謂上級技手である。

1955年2月Dusseldorfでの各州知事会議の決議により中等教育を二つに区別しmittelschule (中学校)は上級進学のない最終教育コースとし，Gymnasium (高校)を大学進学コースとし，又大学入学資格試験(アトール)の準備教育を行なうことにした。

※ Berufsaufbauschule

BAS: Vocational upgrading Course (昼間制，夜間制)；此のコースは高等教育へ進む第2の関門での最初のOptionで，此のコースが果してどの位若者の教育・訓練に効果があるか1965年時のSurveyでは，これを終了してTechnical College 入学許可の資格をとる若者の数は，上級中等教育機関の生徒数より低い，BASは義務教育終了時に一致する教育レベルを持った若年労働者の社会的職業的啓発に真に貢献している筈である。

II 徒弟訓練教育

ドイツの職業訓練の中心は事業内訓練であるが，その事業内訓練の基盤は伝統的且つ組織的な徒弟養成制度である。

(A) 徒弟制度と実業学校(職業学校)に於ける定時制義務教育との関係

14才若しくは15才で全日制の義務教育を修了した国民学校卒業生の大部分は徒弟契約の下に雇用されて雇用労働に従事し修業関係や実習関係で，職場内で実際的な職業教育を受け計画的に職業の実際に必要な知識と技能の指導を受けているが，また同時に彼等が18才に達するまでは，雇主はその徒弟を定時制の実業学校に通学させる義務があり，いわゆる基礎

職業形成の基礎教育としての授業を受け、職業についての理論的な授業（専門知識・専門上の計算・専門上の製図）及び職業に関係ある一般教育（ドイツ語・社会学・宗教）を受け社会的観念をもよび起こすのである。但し実業学校に於ける職業教育や理論的授業は直接徒弟契約制度そのものとは関係がないのであり、雇主の下で受ける修業期間中の実際の職業訓練と定時制の実業学校に於ける職業教育とは併立的関係にあるのである。即ち雇用契約の下で所定の実際訓練期間を経て半熟練工または熟練工への道をたどりつつ、それと併行的に実業学校の最終コースに於て卒業試験によって職人としての資格証書を得る訳である。（見習工訓練期間の国際比較表参照）

※1

(B) 徒弟制度改善の諸要素

永年の伝統に立つドイツの見習工養成制度も技術革新の波に押されて、その内容や訓練方法に改革を要する点があることは訓練専門家を始め、業界、教育界、労組機関各方面から指摘され始めた。職務記述書（trade description）も既に^① 1/2世紀前の成定であり、訓練期間も職種の内容によつては一律3年とする考え方に^② 柔難性を必要とするし、或は又定時制の^③ 関連学科に教育的目的を更に附加する必要性も指摘されて来た。その改善意見の要旨をまとめて見よう。

1. 各人の技能をそれぞれ活かす為めの適材適所主義を実現する為め、職業指導の範囲を拡大すべきこと。すべての職業について適性を考慮すべきこと。（これらの要素は未だ全職業にわたって知られていない現状である）
2. 職業の明確な区別分離がない。従つて現行の職務記述書（trade descriptions）訓練計画（syllabi）検定試験（examination and aptitude tests：適性検査）の改正が必要である。
3. 産業訓練センターや研究所施設の増加及び資格が公認された技術指導員の増員が必要である。特に小企業の為めの共同の訓練センターの設置

が望ましい。

4. 現場訓練は作業時間割，作業切替計画，中間作業調整に従って系統的に体系付けられるべきこと。
5. 訓練教材の利用を確保し，指導員が訓練教育を方法論的に探求出来るように措置すること。

※ 1. 企業自設の所謂工場学校に於ける見習工の訓練期間等の国際比較の例示：

	英 国	スエーデン	フランス	西ドイツ
訓練期間 総計 (A) + (B)	5 年		7 年	5.5 年
(A) 資格証明取得後の 生産作業期間	3 年	-	3 年	2 年
(B) 見習養成訓練期間 (生産作業を除く)	2 年	3 年	4 年	3.5 年
訓練時間数	8,794 hr	-	13,104 hr	10,554 hr
内訳 訓練実習棟で	2,051	4,379	5,544	3,000
学 料	1,560	966	1,260	1,554
応 用	180	0	0	1,800
生産作業	5,000	-	6,300	4,200
見習養成契約年齢 (平均)	16才	15才	14才	16才

国際比較表の説明：

上記の比較表に於ける各国の訓練施設は，英国では，テクニシャンや熟練工を養成するための企業自設の工場学校であり，熟練工養成には2年を経てロンドン市ギルド協会の資格証明が発行され，更に3年を経て一人前の賃金を稼ぐことになる。スウェーデンの場合は，公立の職業学校の例で，ここでは機械工具工として資格をとる迄に3年かかる例を引用した。フランスの例としては，見習工養成のための予備訓練1年とその後の訓練3年，合計4年を要し，更に1人前の賃金を得るに要する技能資格2級（OP2）をとる迄に更に3年かかる。西ドイツの場合，この比較データは仕上工見習養成3年半で公立職業学校で関連学科1，113時間を受ける，これは西ドイツで一般的に適用されている養成システムである。

6. 産学協同により一層の緊密化を期すること。工場側の指導員と職業学校教師の協力及び職業訓練計画の相互間調整が必要である。公民科の教課指導を強化すべきこと。
7. 教育的可能性から最も良いものを引き出すように青少年の勉強を奨励すべきこと。彼等は自分の余暇を活用して知識や見解を広めるべきこと。
8. 教師、指導員の訓練と良き後継者の選択によって指導者自身の資質向上を計るべきこと。

(C) ドイツ職業教師連盟 (German Association of Vocational Teachers) の改革意見

1964年5月 ハノーバーに於ける連盟の総会で次のような決議声明は将来の職業訓練改革の方向を指示していると共に今尚注目されている。

1. 職業訓練開始年令を16才とすべし
2. すべての若者が職業訓練を受け、適性検査をすべし
3. 組織的な基本訓練によって、工場での現場訓練の期間の短縮を計るべし
4. 職業訓練の期間は職種により異なるが、何れの場合も3年を超えぬこと
5. 定時制の関連学科を職業学校で受けることはすべての若者の義務である
6. 上記の関連学科は少くとも週12時間であるべきこと
7. 訓練期間中に中間の実技試験を実施すべし
8. 最終試験は学校側と企業側との共力に基づいて組織化する。学科の面は学校側で実施すること
9. 成人職業訓練を促進し、追加訓練施設を開設すること

(註：上記7の点については最近各年度毎に中間試験を実施する職種も 増えて来た)

(D) 産業界の改善意見

ドイツの有力な経済団体即ち B D A (経営者団体全国連合会) , B D I (ドイツ工業連合会) , D I H T (商工会議所会議) 等の共同見解としては、やや異なった改革意見 (現情維持論も含めて) を出している。即ち

1. 義務教育期間を現行の 9 年から 10 年に延長するのは反対。
2. 職業学校入学前の予備職業教育導入は反対 (現行の職業学校制度はあく迄保持すること)
3. 職業訓練に就いては、現在の工場での現場訓練は或を職種を実習するための基礎的技術だけを提供するという狭い訓練に限ってはいけない。その訓練にはもっと巾広い教育的目的を持たせなければならない。
4. 現行の職人最終試験は変更を必要としない。企業主側は訓練方法や指導員の教育的水準の改善については従来とも努力を続けているからである。
5. 工場内の訓練実習棟の設置拡充については、これ迄とも努力している。現に 1954 年当時 1000 ヶ所の事業内訓練施設も 1965 年には、2000 ヶ所に倍増している。共同訓練場の設置には賛成である。
6. 企業主達はあく迄自分達独自の訓練方法を選択する自由がある。自主的運営の基本線は今後共崩さない。

(E) ドイツ文教委員会の改善勧告 (1964 年)

ドイツ文教委員会は 1964 年基礎教育と職業学校の改善に関する意見書を発表し、その中に於て職業学校入学前に於ける予備教育、事業内訓練、関連学科、徒弟の一般教育、徒弟の最終趣人試験に伴う技能証明問題等に関する勧告を表示した。

以下その大要を紹介して参考に資したい。

a. 一般事項

上級国民学校の全日制課程に編入されていない年少者は、職業学校の定時制に通学し、職業訓練の満期迄又は年令 18 才に至る迄職業教育を受けなければならない。

職業学校の定時制課程に於ては徒弟は週当り12時間の関連学科を受けるべきである。成人に達した青年も又これらの学校に通学する資格を与えらるべきである。

b. 実際の労働力に参加する為めの準備

如何なる年少者も16才に達する迄は全日労働に従事することは許さる可きでない。基礎教育の最後の2年間は、実際労働力に将来参加出来る様に徐々に準備させる期間であるべきである。

職業相談、職業指導(進路指導)は年少者が自分に適応した職業が選択出来る様に措置されるべきである。従来男子のみの職業と考えられた多くの職種が女子にも解放されていることを女子自身にも知らしむ可きである。

職業学校に於ける定時制訓練と全日制の職業訓練を供与するものとの明確な区分が将来劃さる可きである。

後者の訓練は基礎学級(初等教育)から始まり、少くとも2ケ年の訓練を供与すべきである。その内最初の1年は職業教育のオリエンテーションに、2年目は特定職種のための訓練を供与すればよかるう。

一般教育は教科課程の30%~50%を占むべきである。残りの70%~50%は選択された職種のための基本的な理論的教課と実習に充当さるべきである。

c. 職業訓練と指導

茲に提唱する制度は事業体(工場)と学校が双互に補完することを要求するものである。両者は学科計画と訓練計画の樹立に当つても又最終職人試験の起草に際しても各段階で双互に密接に協力しなければならない。更に両者は常に経済的發展から来るはね返りに留意し教育担当者としての自己の役割に思いを致さなければならない。

熟練職種の訓練と半熟練職種の訓練との差別は排除される可きである。

職業学校に於ける定時制の教課の主な役割は学科(理論)と実習との

関係を明示することである。そこでは又一般基礎教育と訓練を継続的に供与しなければならぬ。

徒弟契約の下に働いていない職業学校の生徒、特に女生徒達に対しては企業内で教えられる筈のものと置き換わる様な実際の作業を指導すべきである。

職業訓練の二つの主要部野とは技術的理論的指導（工業技術、幾何、機械製図）及び教科職種に適應される一般経済とである。

d. 職業別資格証明書の改訂

現行の職種別資格試験をもつと完全な試験に置き換えて、その試験では試験科目が職業学校当局者と企業内訓練の責任機関と協同参加の下に設定されるようにすべきである。その場合試験合格者に授与される新証明書は当該徒弟が理論的且つ实际的技能を有するのみならず、一般教育の水準も満足すべきレベルに達していることを証明するものとして公認されるべきである。

e. 職業訓練の法的基盤

職業訓練に関する行政措置や規則は一定の基準化を計り近代の諸要請に即応すべきである。現状を見ると規則が地域別に又職種別に可なり相違があるからである。

f. 調査研究と従来経験の活用

経済的社会的機構の急速な変革に伴い、職業訓練計画の樹立は仲々容易ではない。従つてこれ迄の实际的経験や、一般職業指導上得た結論や、経済的社会的調査研究や、教育統計、教育学的研究などを基にして再三職業訓練の諸計画を検討すべきである。

注：如上のドイツ文教委員会の勧告は各州文教大臣常例会議の第100回総会に於て採択された。（1965年）（但し、常例会議が勧告を議決しても、それは各州文教大臣や各州議會を束縛しない。）

以上の文教委員会の勧告内容に対しては各界各層より賛否両論があつたのは当然であるが、既存の職業訓練制度と教育制度の部分的改革の動きは、これ迄の委員会の妥協的

見解の下に制度の改革を微妙な相違で推進して来た事は否定出来ない。

(ハインリッヒ・アーベル教授論旨：Heinrich Abel)

Ⅳ 職業教育の現状

年令 18 才未満の者で定時制の関連学科を学んでいる若者或は徒弟契約を文書で結んで見習期間満期迄定時制の関連学科を学んでいる生徒の数は総数はドイツは欧州の何れの国よりも多いが、それでも最近では普通中学、高校進学者が増加する反面職業系学校への進学数はやや減少傾向にある。1957年当時の 240 万人が 1963 年には 200 万人となっている。

この両年度に於ける各職業、工業学校の進学比率は次の通りである。

学校年	性別 M=男 F=女	定時制 職業学校	促進コース ※	全日制 職業学校	工業学校 (テクニカル・ スクール)
1957	M	9 1.7%	ナ シ	3.3	5.0
	F	8 4.5	ナ シ	1 0.6	4.9
	M+F	8 8.4		6.6	5.0
1963	M	8 6.6	4.4	4.6	4.4
	F	8 2.7	0.2	1 0.1	7.0
	M+F	8 4.8 (イ)	2.5	7.1 (ロ)	5.6

上記の進学比率によって、徒弟契約期間中に定時制の職業学校に学ぶ若者が大多数であることが分る。即ち、見習工数は 1950 年 97.1 万人、1956 年 145.8 万人、1962 年 120 万人、1965 年 130 万人と増加してきたがその後やや減少傾向にある。

註：※ 雇用されている人のための追加教育と関連学科を与える全日制又は定時制コースで職業学校内で行なわれる。

参考：1967年度調査では職業学校通学者総数は180万人以上であった。従って上記の
 $M + F = 92\%$ は大体動かない%を示す。
(1)+(2)

又、1963年度、実業学校（職業学校）生徒数169.9万人（含、見習工127.4万人）であった。

V 職業訓練法規の総合的一本化の機運

西ドイツの職業訓練制度は企業内訓練を中心として、職業学校が之を補完すると言う基本的姿勢は永年の伝統として保持され、企業と学校の有機的一体は、部分的批判の中にも存続して来た。

然し乍ら既存の各種の職業訓練関係法規の近代化の可能性や総合一元的な職業訓練法成文化の可能性は識者の間で検討されて来た。殊に見習工制度を規制している訓練基準の重要な部分である「職務記述書」Trade Descriptionの如きは¼世紀前の作成であり、技術革新の急速なテンポから見れば内容的に新時代に即応しない点も指摘されて来た。

又徒弟制度を必要とする職種が約600職種もあるが1963年には110職種については既に訓練していなかった。又、多数の見習工が商、工業部門の中でごく限られた少数の職種グループに偏在的に集中する傾向が現れた。（1969年度では見習工の80%が僅かに20職種に偏在集中した）。

多様多岐な職業訓練法規や規制規則等を時に応じて修正する措置も部分的には採られて来たし、総合一元的な職業訓練法成文化の機運も次第に各方面に現われた。

DGB（ドイツ労働総同盟）は政府の強力な規制を主張し、又政府側も職業訓練関係の事務的処理機関であるABB（中央産業訓練事務局：Central office for Industrial Training）に必要な規則の修正や事務措置を指示した。

(A) 改正措置や対策の具体例

1. 1964年4月 テクニシャン(技手)訓練のための基本規則を文教大臣定例会議が採択した。
2. 1953年9月の手工業職種に関する法律は、その組織の近代化を計るため1965年9月の修正法に変わった。
3. 1968年2月 ABBは連邦経済省の指示によって小売業職種に関する新しい職務記述書、新しい訓練計画、及び試験基準の草案作成にかかった。これには勿論関係業者、組合、教師等も討議に参加している。訓練方法としては大企業筋で最近効果を挙げつつある段階別訓練方式(stufenausbildung)を導入することに決定した。訓練の対象は約18万人の見習工である。

(B) その他の事情

経済の各分野に活動する約40万の企業体[※]が現在130万人に及ぶ見習工を現在の職業訓練制度の下で教育訓練している此の大機構を如何にして新しい職業訓練法で規制するかは容易ならぬ大事業である。

而も伝統的に企業の自主規制を尊重し、政府は単に間接統制の立場を採って来た以上、更に又、既存の各訓練法規が職種の内容によって多数の各連邦省の権限下に所管されている関係上、将来、徒弟養成の主管省を連邦経済省にするか労働省にするか或は両省の協議制による責任分担制にするか色々論議があるところである。専門家の中には徒弟養成訓練は経済省の公認した職種にのみ限って許容さるべきであると言う意見もある。

※企業体の例としての印刷業：

この種企業の殆んど半数(50%)は従業員10人以下の小企業、84%は50人以下の小規模のもので補充実技訓練用機械を購入する経済的余裕がない状況である。

Ⅵ 各政党の改革法案

(A) 企業内職業訓練を総合一元的に規制する新しい法案が 1964 年連邦議会に提出されたが、その後各企業団体、労使各機関、学者専門家等の意見が調整されて、1966 年次の二法案として論議された。

即ち、一つは SPD (社会民主党) が提出した雇用市場調整法案、他は CDU / CSU と FDP (キリスト教民主・社会各同盟と自由民主党) の共同提案たる職業訓練法案である。

(B) 両法案の共通の目的

SPD 党の雇用市場調整法案は企業内職業訓練を対象としているが更に雇用市場調査と失業対策をも含んでいるが、他党の法案は主として企業内職業訓練の規制を目的としている。

1. 即ち、両法案とも目的は、西ベルリンを含む共和国連邦内の工業・手工業・商業及び公共行政事務の分野で文書による雇用契約の下にあるすべての人々に供与される職業訓練一切を対象とする。

此の場合の職業訓練とは徒弟訓練を必要とすると認定された職種又は職業のための準備を被雇用者になさしめる目的で雇用主が供与する組織的訓練に限るものとする。

2. 見習工養成職種の認定については SPD 案は労働省が経済省と協議して与えろとし、他党案はその逆となっている。

3. 認定職種を規制する訓練規則には、職務記述書、訓練の期間と内容についての明細書、試験基準等を含むものである。その際、段階別訓練についても条項をもうけることとする。

4. 文書による見習訓練契約は訓練開始の一ヶ月以内に締結するものとし、職種所管の各商工会議所又は手工業会議所に登録せしめる。契約中には雇用主と訓練生の権利、義務、訓練生の手当や年次休暇、訓練契約終了に関する規則等を含める。

5. 試験基準や試験施行規則はSPD案では労働省が、他党案では経済省が労働省と協議して制定発行する。

6. 企業内訓練の監理監督は三つの段階で行なう。

(a) 連邦レベルの監督

職業訓練連邦委員会（所属はSPD案は労働省、他党は経済省）委員構成は労、使団体双方より特定数及び当局より関係者参加。

委員会は職業訓練に関し所管大臣の諮問に応じ省令発行の事前協議に預る。

(b) 州レベルの監督

職業訓練州委員会（各州即ち12の委員会構成）

委員は労・使双方の代表特定数と州当局関係者。この委員会には各州文教大臣も参加し、職業訓練と一般教育の二つの歯車のかみ合わせの調整を計る構想が盛られている。

委員会は諮問機関であり、訓練活動の促進に当たる。職訓に関する何らかの州命令が出る前には事前協議を受ける。

(c) 地方レベルの監督

職業訓練地区委員会

委員は労、使双方より特定数及び職業教師側も参加する。これらの地区委員会は各商工会議所又は手工業会議所に所属し各会議所の機能を補佐する。（各会議所が委員会の母体であり、委員会の運営費は会議所が賄う）

各地区で事業訓練を促進し、監督し、修了試験を指揮したりする商工会議所や手工業会議所の機能は従前通り、両法案とも認めており、只その機能遂行上地区委員会がアシスタントの役割を法的に成文化したものである。

(C) 両法案の調整と特色 ～Berufsbildungsgesetz 可決～

企業内訓練に関する既存の多岐多様な法規をこの際一元的に総合調整し

て、すっきりした一本の法律にまとめる点で各党の意見は一致したが、企業内訓練の主導権を経済省にするか労働省にするか何れにしても両省の協議制で責任を分担すること、又最近大企業筋で事業内訓練に効果を挙げてきた段階別訓練(stufenausbildung : Training by stagee方式)を条文化しこれを各企業にも奨励することとしたこと。又、企業内訓練の監督が連邦レベル、州レベル、地方レベルの三段階の各職業訓練委員会制によって運営されること等が新法案の特色である。

同法案は 1969年7月国会の審議を経て9月1日公布となったが聞く処によると法案の名称が当初の Berufsausbildungsgesetz(職業訓練法案)の表現から aus を除去して Berufsbildungsgesetz(職業教育法案)と訂正され可決された。即ち、職業訓練は職業教育の重要な中核を占むるという思想が端的に表明されて意味深いものを感じる。詳細な決定法案の資料を入手していないので本報告書にはそれに触れない。

とも角も今回の新法によって、職業学校(Berufsschule)で行なわれる定時制の関連学科のパターンは技術革新の要請と経済界のニーズ(needs)に即応した充分に柔軟性を持ったものに指向し企業と学校間の調整・実技と学科との関連の有機的一体化が促進され、ドイツの職業教育、訓練が企業ベースと学校ベースの二元制(dual system)による運営をはっきりと打ち出したことに新法の特色があると言えよう。

※ 尚新法成立に影響を与えた一つの要因として、1969年1月10日連邦労働省で開催された第3回集団討議(主要企業代表、労働組合代表 BAVAV[※](連邦雇用・失業保険協会)定例文教大臣会議の各代表その他の参加による職業訓練問題に関する研究グループ会合[※])の打ち出した勧告を忘れてはならない。

注※ BAVAV: Federal Institution for Placement and Unemployment Insurance 見習養成修了時の試験と同様の価値を持った再訓練修了試験の合格者に公的証明書をBAVAVが授与するよう1969. 1. 10の第三回集団会議の勧告で要望された。

(D) 教育政策に関する連邦政府の報告

1970年6月、政府は職業教育問題に関する報告書を公表したが、新職業訓練法施行後の職業教育の将来を次の様に意図している。

1. 企業内訓練については、これは主として職務記述書と職業規則に基づいているものであるが、1945年以来、訓練が実施されている531職種の内殆んど半数はそれぞれの職業規則の内容を近代化して来た。
原則として、これら訓練職種について関連学科の時間は週当り8～12時間とすべきであるが、只教師不足のためこの要請が屢々無視されている。更に又職業訓練機構の二元制即ち企業内の実習訓練と学校ベースの学科指導の併合制のために実技訓練と関連学科の訓練の教科課程を調整することは困難である。
2. 連邦政府としては新職業訓練法の条項に基づいて次の諸事項を意図するものである：
 - (a) 学校ベースの全日制職業教育の継続的發展を期する。
 - (b) 職業訓練の初年度は広汎な基本訓練に充当しドイツ連邦教育審議会 (Deutscher Bildungsrat) の勧告の趣旨に合致するものとする。職業学校に於ても、企業内訓練実習場に於ても同様な教科課程を適用するものとする。此の基本訓練はその後の専門訓練の期間の短縮につながるべきものとする。
 - (c) 専門訓練を組織化するに当っては、出来る限り段階別訓練方式に従って実施すること。
 - (d) 各職種系統の職業訓練を後期中等教育レベルで教育制度と融合化・計ること。
 - (e) 各訓練系統相互間の流動を容易ならしめるいかなる方策、特にモジュール訓練方策を奨励助長すること。
 - (f) 企業内訓練の組織を改善向上すること。そのためには定期的に訓教科課程や試験基準を改訂したり、指導員のレベルの向上を計った

定期的訓練業務監査等を措置する。

(g) 職業訓練の試験制度を統一化し、制度全般をより以上に柔軟化すること。

3. 継続訓練と生涯教育について

政府としてはこの問題を教育制度の主要な根幹の一つとしたい意向であり、此の形式の訓練を供与する各訓練教育施設の義務を明文化するための規則を将来準備しなければならない。これらの措置については連邦政府、各州及び地方教育行政当局三者間の緊密な協力が必要である。

Ⅶ 職業学校で働く教師の訓練教育

戦後から最近の2、30年間に職業学校で働く教師 (Vocational teachers) の養成教育も色々変化したのも、職業教育の意義の増大とこれら教師に課せられた高度の社会的要請がもたらしたものである。その教育の期間と種類とは各種実業学校・職業専門学校・専門学校の場合で異なるが、以下現在実施している職業教師 (指導員) の訓練の概要を紹介して参考に資したい。

(A) 職業訓練教師の養成の基本的原則及び一般組織に関しては、各州文教大臣の責任下にあるが、ある程度の統一化が各州文教大臣常例会議を通じてなされた。この常例会議については本文の始めにも述べたとおり一種の諮問審議機関の役割を果たすものであり、その審議の結果の決議事項は各州政府の承認採択によってのみ実施に移される。

(B) 職業訓練担当教師の養成訓練の実施機関は職業教師訓練研究所 (Berufspädagogisches Institut) である。これらの研究所は大抵の場合各一般大学若しくは商科系、工科系の単科大学に附設されている。また農業教育の系統はその為めの専門的国立研究所或は職業教育研究所で訓練を実施する。

原則として各専門別の職業教師訓練コースの全課程がそれぞれ一ヶ所の

研究所で実施されるものであり、課程の中途に於て一つの研究所から他の研究所への移行に許されない。但しこの訓練制度に弾力性をもつと与えるために各州間で研究所相互間の移行を可能ならしめようとする努力はなされている。また入所条件や入所試験の必須要件等に関する均等化の傾向は著しく増大している。訓練コースの教課課程についても各大学の各部と研究所間とに於て大体協合している。即ち研究所は大学レベルの組織体である。

(C) 入所要件

職業教師研究所の入所要件としては、入所希望者が中等学校修了者であつて、大学入学資格を有し、実際の活動の経験即ち雇用関係に於ける一定期間の実務経験を有する事が必要である。また年令的には平均 20 ~ 21 才である。(ハンブルグでは入所要件としてその専門職種の見習経験後最終の徒弟試験合格者であることを必要としている)

(D) 熟練工員や雇用中他の工員達で特に将来この職業教師研究所に入所する為めの資格を取りたいと希望する人々の為めに特別の夜間コース及び特別の昼間コースが設けられている。このコースのねらいは彼等を普通の中高等学校卒業レベルにまで引き揚げる為めである。しかし実状としてはこの特別コースを経て研究所に入所し職業教師となつた者は極めて少ない。

(E) 入所後の訓練期間

職業学校教師としての資格を取得するまでには 6 年ないし 8 年の実習及び研究を要する。研究期間は商科系では 8 学期、工業、農業では 8 学期か 6 学期または農業実科学学校教師となる為めにはより短期ではあるが、そのかわり長い教職在任が前提条件である。一次国家試験若しくは大学試験で研究期間を終了するが、近年は一般に 2 年間の予備勤務 (The Probationary period: Vorbereitungsdienst) がつけ加えられている。それが済んで第二次教育国家試験を受けなければならない。実際問題として土木学校の講師の大部分は工学士であるが、彼等は予備勤務と第二次国

家試験をしない代わりに、大学試験後長年にわたって実際活動をして来たことを、その教職に就くに当って証明しなければならない。

(F) 入所生に対する経済援助

職業学校教師研究所の学生は各大学の学生が享受していると同様の研究助成金または研究費 (study grants and stipende) を受ける資格がある。

(G) 研究所の教職員

職業教師研究所は大学レベルの組織体であるから、そこで将来の教師達の指導に当たる人々は当然大学レベルの教授の資格を有するのみならず、教える仕事のほかに技術的問題に関する科学的調査研究を担当する。彼等は高度の教授法と共に理論と実際の密接な結び付きに関する重要な使命を負わされている。

(H) 職業教師の不足

1970年頃は職業教師の不足数が9000名になる予測である。その理由の重なるものは現在職に就いている職業教師の40%が1967年から1970年迄の期間に停年退職するであろうということである。現在各大学の附属研究機関で職業教師の訓練を受けている学生約600名(主にケルン大学やAachenの工科大学在中)では教師の空席を補充するには少な過ぎる。

DGB筋の対策意見としては工業専門学校出身のテクニシャン(技手クラス)達で数年の専門的経験を経た者の内から8学期~9学期程度の理論及実技訓練コースを終了して彼等を職業教師の職に切り替えて不足補充してはどうかとの意見が出ている。

訪 問 事 例

I SIEMENS AG ベルリン工場

6月18日訪問

BERLIN 13 NONNENDAMM ALLE 101

面接者 Dr. SCHNEIDER 博士

Mr. KRÜGER (手工業職業訓練部長)

Mr. HÜBNER (職業訓練部長) その他

(1) 創 立 1847年

NONNENDAMM の現工場は 1891年建設され 1913年工場地域全体は工場都市 Siemensstadt と呼称される程発展した。

ベルリン工場の従業員 33000名、主として電気製造工業に従事している。

1967年度のベルリン工場だけの電気工業生産額の内輸出額 390百万マルク(DM)であり、国内の各ジーメンス工場の中でもベルリン工場は最大である。

主要製品： 発電機，スイッチギヤ，高圧しゃ断器，ケーブル，電信電話機器，電送器，測定器，電算機，医療器等電気工学部門の広汎な生産分野にわたる。

(2) 企業内訓練

ジーメンス社全体で若い見習工 10,000名の内ベルリン工場だけで 1000名の見習工が会社自設自営の所謂実習学校(training workshop)で3年間の養成訓練を受けている。この実習学校はベルリンでは唯一のジーメンス社の誇る訓練施設であり、実習場も学科指導の教室も視聴覚教材も完備した立派な私立学校である。

訓練方式は A B B の推薦する段階別訓練(別項で詳しく説明する)によ

る。又 A B B の発行する教材も導入しているが、教材編輯には SIEMENS
※本編末尾参照
 の専門家の意見も反映しているから当社の経営に即した指導教材と実質的
 には謂える訳である。

註：※ ドイツではジーメンス社のような大企業体は何れも社内に実習学校を設置運営し
 ている。この種の企業内訓練施設は 1952 年当時の 1034 校から 1963 年には
 2069 校に倍増している。

ジーメンス社・機械工見習養成訓練の例示：

訓練期間	訓練の場所	訓練内容
6ヶ月	会社内実習場 workshop training	基礎訓練（機械部品の作製，基本作業，など） （時間はかかっても作業の仕方を覚えさせる）
6ヶ月		基本実習（機械の取扱い，操作） （実際の操作の技能を時間をかけて習得させる）
6ヶ月		仕上げ作業実習（応用実習－課題作業，出来上り品の評定試験を受ける） （与えられた時間内で仕上げさせる）
1年6ヶ月	工場内各現場 on-the job-training	工場内の各作業現場に巡回式に配置，作業を見ながら覚えさせ手伝わせる。 （ Learning by doing 式 ）
		各段階別に所要技能の習得をさせる。 （作業のテンポが要素である）
		最紙試験（学科，実技）合格により熟練工となる。（

註：1. 関連学科は週当り 12時間と云う一般的基準に従っている。又、学科の時間数と実技の時間数の比率は大体 1 : 3 である。

2. 各年度毎に学科試験と実習作品の評定試験を実施する。

3. 2年度目から各見習工の能力、興味、適性に応じて各専門分化コースに分れる。

4. 指導員 1人に対し各見習訓練生は 15 ~ 18名程度を 1グループとする。

5. ジーメンス社の見習工訓練は只単に関連学科の知識と必要な技能の訓練を供与するだけでなく訓練生の間形成や心身の健全なる発達のための教育指導にも熱心である。

そのために Werner-VON-Siemens 職場学校の教師と各工場現場の実技指導員とは密接に協力している。

6. 養成工 (Apprentice) はすべて基礎訓練の段階では職種の区別なく一貫して同一コースで訓練し、その後各自の適性、能力に応じて職種別の専門分化コースへ進ませる。

7. 電気部門の見習工訓練では、作業分析を行ない、段階別訓練を実施し、技術革新に伴い強電、弱電の区別をなくし、職能制に分けて訓練する必要ありと考えている。

(3) 学卒者の訓練

年間 300人の学卒者を採用して、機械工、工具製造工、旋盤工等の訓練を実施して来たが最近はベルリンの地域的特殊性から 300人も新規学卒者の採用は困難であろう。

技術系大学卒も採用しているが現在ベルリン工場では 120名の希望者が実習中である。(Praktikantenの実習と言う)

II AKADEMIE DER ARBEIT

6月19日訪問

フランクフルト大学内労働アカデミー

面接者 Dr. Timm 女史

此のアカデミーは組合幹部教育機関とも言うべき施設で、英国のオックスフォード大学内のラスキン・カレッジに似ている。成人教育で 25才~ 35才位の組合員で産別(36組合)推薦で、入所資格に学歴の制限なく只労働

組合員たることを要する。

目的は才能のある、政治社会政策に関心のある組合労働者を各単産別に応募した内から40～50名にしぼって1年間受講させる。3期に分けて第一期は一般的導入（introduction）第二期は理論的、立法的な学科、第三期は経済、社会政策研修である。午前中4時間の授業で週6日制、計28時間、サークル活動、研究会等セミナー方式である。全寮制で本人及家族の生活費はDGB負担。1921年以来開講しているがナチス時代閉鎖された。管理アカデミーはDGBとヘッセン州当局の支持により、財団方式をとり、管理委員会を構成して自主的運営をしている。

委員の構成は各単産から選ばれた者6名、文部、大蔵、社会保障各省から1名、フランクフルト市長、フランクフルト大学総長等11名の委員から成る。

アカデミー発足当時は、組合幹部に大学出身者が少なかったから幹部教育という特色が強かったが時代と共に組合活動には大学出も多くなって来て何れ将来大学出身者が多過ぎるようになるにでもなれば、このアカデミーの性格も成人教育の場として脱皮するのではなからうか。

Ⅱ HESSISCHE BERG UND HÜTTENWERKE AG(会社)

6月20日訪問

WETZLAR EDUARD-KAISERSTR 38

フランクフルトよりバスにて約1時間半ウエツラーと言う静かな町の中に在るヘッセン州の鉱山（ベルグ）製錬業（ヒュッテンウエルク）の会社を訪問し鉄鉱石の製錬作業見学。

鑄造、鍛造工の養成については現在のところ組織的訓練は実施していない。近来の若者の就職傾向は他の国々も同様であるが鑄、鍛造の如き重労働やよ

これ作業をさけて精密機械、電子工業系統に集中したがる。当社も将来の募集対策に頭を悩ませている。電気工の養成（55名）は実施している。（当地訪問の折、新職業訓練法案が国会通過の情報を入手した）

IV ABB(Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung)

6月23日訪問

英語訳 = Central Office for Industrial Training

53 BONN MOLTKTSTRASSE 6-10

面接者 Dr.-Ing ERWIN KRAUZE その他

(A) ABB本部

首都ボンに在るABB即ち産業訓練中央事務局（ILOの英語訳）は、ドイツの全工業、商業職種のための訓練規則の作成や、それに必要な各種の訓練教材の準備発行の責任を有する準公共機関であり、その財政的支援（ドイツ編末尾添付）はドイツ経済界の主要団体たるBDI（ドイツ工業連盟：Bundesverband der deutschen Industrie）、BDA（ドイツ経営者団体全国連合会：Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände）及びDIHT（ドイツ商工会議所会議：Deutscher Industrie und Handelstag）から受けている。

(B) B. クラウゼ博士の説明

エルウィン・クラウゼ博士はドイツ職業訓練問題の最高権威者であり、同氏の理論や著書は屢々読んだ事もあり今次の直接談話、特にドイツで愈々新職業訓練法案が成文化されるに至った経緯について興味ある話しを聞く機会を得た。詳細は既に前編V、VIの各項で述べた通りである。尚クラウゼ博士の多年の持論であった段階別訓練（Stufenausbildung）方式が新法の中に特に一章をもうけて法が之れを奨揚するようになったことは

博士の偉大なる業績と言うべきである。

博士の見解によれば、現代の職業訓練の組織は、徒弟養成訓練を必要とする最少限度の職種のために最大限度の知識を供与しようとする傾向を持つところに特色があると指摘された。

(C) 段階別訓練とは

クラウゼ博士の永年提唱した *stufenausbildung* (Training by stages) は企業内訓練の効果促進のための新方式で既に有名企業筋、例えば KRUPP 社、Bosch 社、IG メタル等で企業内職業訓練に採用し技能のレベルアップに効力を発揮している。9月1日公布と決定したドイツの新法 *Berufsbildungs Gesetz* (職業教育法) の中に特に此の方式を各企業体に法の名に於て奨揚することになった所以である。

此の訓練方式の特色は職業訓練の柔難性を助長し将来の技術革新に適応するもので職業訓練の合理化を招来し、学校も企業も共によりよい結果を期待出来ると評価されている。

段階別訓練は通常三段階に分けられこれは見習工養成期間が原則として三年であることに合致させたもので、第一段階と第二段階の訓練は主として企業内の訓練実習場で、第三段階は工場の生産現場で実際の専門分化の段階で訓練するものである。但し各企業体の生産様式の特徴に従って期間や段階の数は相違して差し支えない。例えば Bosch 社の場合半熟練工を※注1参照熟練工に養成する方法として4年間を6段階に分けて、基礎訓練－加速的訓練－関連学科との結合－特別訓練－資格試験準備－完成コース訓練と最終試験に分けている。

※註1 BOSCH社の実施している段階的訓練方式：

西ドイツ南部シュトゥットガルト (stuttgart) 市のボッシュ社 (Bosch) では数年前からこの訓練方式を採用している。目的は熟練工不足に対する補強策であり、また大多数の雇用労働者の地位向上の機会を与えるためである。つまり伝統的な技能者養成制度を通じて熟練工としての資格づけをとりそこなった労働者とか、雇用中に他の職種に転職を余儀なくされた労働者たちの向上昇進の道が

開かれたのである。

段階別訓練は4年間を通じて6段階を進むように仕組まれている。(1) 第一段階に進む条件として、雇用労働者はそれまでに少なくとも12ヶ月工場で雇用されていなければならない。この段階の訓練は工場の作業時間外に受講するいわゆる複習訓練で、国語(ドイツ語)と実用算数を内容とする。(2) 上記の科目の試験に合格すると第二の段階の訓練に進み、4ヶ月間全日制の訓練コースにおいて作業勤務時間内に受講する。ここでは金属加工作業における加速的基礎訓練と関連学科の講義がある。(3) 第三段階の訓練は12ヶ月~18ヶ月にわたり、選択職種についての実技訓練である。これは工場内で実施され、一つの作業現場から次の作業現場へと組織的に移動する方式である。(4) この第四段階では訓練生たちは作業に勤務しながら定時制の職業学校、または工場内の特別訓練コースで学習する。(5) この第五段階ではもっぱら商工会議所の定めた熟練工資格試験の受験準備をする。受験前に彼等は工場内の訓練実習とう(棟)で一定期間実務訓練を受ける。(6) 最終段階は熟練工資格試験である。このようにしてボッシュ社の段階別訓練は労働者に将来の技術革新に適応するための最大限の柔軟性を持った訓練方式として好評を得つつあるもので、これによって職業訓練の合理化が期待され、また学校側も企業側もより多くの訓練とより良い結果をもたらすものと評価され始めている。

D) 此の機会にクラウゼ博士の思想の一端を知るために彼が、かつて

(1965年)発表した「将来の労働需要と職業訓練とに及ぼすオートメーションの影響」と題する論文の要旨を紹介して、段階別訓練の必要性の提唱にふれてみよう。

『若い世代の労働者のために適切な職業訓練を確立する問題は経済発展の状況の中でのみ適切に検討出来る問題である。

従って、将来の労働需要や職業訓練とオートメーションとの関係を調査することが必要なのである。

オートメーションはそれ自体は産業革命ではなく、むしろ技術革新の論理的結果である。それは広汎的な社会的影響を持っている。アメリカ合衆国では、それは失業者の階層を明らかに殖やす因となったが、他面それは新しい職種を創り出したと考える人もいる。それは仲々複雑な問題である

ので合衆国労働省としてはオートメーションに関連する諸問題やあらゆる局面の総合的な調査探求を進めている。

近年、西ドイツに於てもオートメーションの利用は相当に進んで来た、此の進展は国の経済発展と相俟って生じたものであり、それによって国内に発生した数々の社会問題はアメリカのそれとは同じではないと言う結果をもたらした。然し乍ら時間のまだある内にオートメーションのもたらす結果を見越し又これらを分析し、そしてその進展に抑制を加えることが必要である。

幾つかの結論は既に引き出すことが出来る。オートメーションは疑いもなく産業労働者の需要数を減らす様である。これらの産業労働者は次の二つのグループを構成するものと考えられる。即ち、通常の平均的資格才能を有するグループと、それよりももつときびしい要請に応じ得る能力を持ったグループとである。

未熟練労働者に対する需要は次第に減少し、半熟練労働者への需要は増大しつつある。但しそれらの需要率は各関係経済界の事情で多少の差異はある。製造業労働者は作業準備、機械設備、整備保繕関係労働者にその地位を譲りつつある様である。

上記の事情は印象的に目立っていると言えるが只それを裏付ける信頼出来る統計的根拠はない。

機械、機器等設備は商業面、特に監理的サービスの面で相当の効果をもたらしつつある。大企業は今や電子機器を備えつつある。その結果、事務所の仕事の階級組織や職制機構が変りつつある。従ってオートメーションの広汎な利用は監理的商業的關係の雇用の需要に影響を及ぼすと同様に、彼等の訓練や資格付けの面への反響も生じて来るであろう。これらの影響を充分正確に予測することは出来ない。これらの未解決な問題のために若い人達は自分達の将来の労働生活に関して不安定な状態におかれるのである。

現在訓練を受けつつある若者の中には自分達の職種又は専門職業を5年乃至6年の期間だけ実際にはやり続けるであろうがその時になれば恐らく事情は同じではなくなるであろう。すべての産業国が、将来の産業労働者は何を知らなければならないかについて思いまどっているが満足な解答は与えることが出来ないでいる。

この様にぼやけた不確定な見透に対処して職業訓練を適用するには一体何を措置することが出来ようか。もつと広汎な基盤ともつと柔軟性を訓練に賦与しなければならない。

一つの解決策としては所謂“段階別訓練”を導入することであり、併せて或る職種群の再集約を、それら職種のための共通の基本訓練制度を開発する見地から措置することである。

段階別訓練は広汎な基本訓練の原則を組み合わせ特別職種に対する特別専門訓練がその後附随するものであって、此の段階別訓練こそは、労働者に将来の技術革新に適応するための最大限の柔軟性を与えるものである。

此の訓練のそれぞれ異なる段階が青少年の職務態度の相違に、より充分に一致するものであり、又彼等の能力の個々まぢまぢの発達に一致するのである。そしてこれはそれぞれ異なる訓練レベルに於て、より公平に評価されるのである。特に後者のことは、訓練中の養成工が教育の普通レベルに漸く達したと思われる時機に於て特に重大なことである。

従つて段階別訓練は職業訓練の合理化をもたらすことが出来るし、更に又学校側も企業側も共にこれによつてより多くの訓練を供与し、よりよき結果をもたらすことが出来るものである。

以上がクラウゼ博士の論旨であるが、1969年9月の新しい職業訓練法に同氏の思想が充分反映され、特に彼の持論としての柔軟性のある段階別訓練方式が法の中に採り入れられたことに注目すべきであろう。

(Wirtschaftswissenschaftliches Institut
der Gewerkschaften)

4 Düsseldorf, Hans-Böcklerstrasse 39

面接者 Dipl.-Sozialwirt HELFERT 氏 (職業教育担当)

(A) DGB (ドイツ労働総同盟) の職業教育・訓練に対する思想

DGB の職業訓練についての基本理念は、職業訓練こそは、教育の中核的部分を占めるものであると考える。その国の経済的又政治的将来は教育に対する国家的投資従って教育の中核的部分を占める職業訓練に対する投資如何に依存するものである。

ドイツの普通基礎教育を発展させその中に職業訓練を織り込んで両者の有機的一体化を唱道している文教委員会の思想からしても、職業訓練はもはや一般教育と別々のものとして存続すべきものでないことを認めたものであり実証済みである。

職業訓練の基盤はもつともつと拡充して、多能工的技能の養成が出来るように意図しそれこそが職場適応の保証となるように措置すべきである。

(B) 新職業教育法案 (Berufsbildungsgesetz) に対する DGB の批判点

1. 職業訓練に関する従来の多様多岐にわたる諸法規を今回総合的に一元化して一本の法律にすつきりまとめる点は賛成であるが、徒弟制度を必要とする職種 of 認定権や資格試験の基準や試験規則の公布権等企業内訓練全般に関する主導権を連邦経済省に与え労働省はその協議 (相談) を受ける側に立つと言う CDU / CSU と FDP の共同提案には反対である主管省を労働省とする SPD 党案を支持する。
2. 企業内訓練の監理監督を連邦レベル、州レベル、地方レベルの三段階制の職業訓練委員会におらせるがその委員の構成が労・使双方の回数 of 代表者の他に少数の職業教師が地方委員会に参加するけれどもそれはオ

ブザーバーとしての参加で、共同決定権を持たないのは不満である。

3. 英国の産業訓練法の定めた伝家の宝刀的職業訓練賦課金制度の如き思い切った措置がドイツの新法に導入されなかったことは残念である。又定時制の職業学校への通学義務制がこの際新法の中に条文としてうたう可きであるのにそれがお流れになったのも遺憾である。
4. 新法に革新を期待したが、中味は依然として旧い勢力としての手工業的マイスター思想を基盤にしたアプレンライス訓練であり、DGBとしては政府の規制をもっと強化して、その組織化には労組も参加し、若し企業側が訓練生に習得させるべき技能について技術的見地から明確な保証を与えないような場合その企業に対して養成訓練を禁止する様な強力措置が望ましい。それは若年労働者保護の見地からも必要である。新法にはそのような革新的要素が乏しい。

VI BDA 訪問

6月25日訪問

(BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE)

ドイツ経営者団体全国連合会 (駐日ドイツ大使館訳語)

5 KÖLN-BAYENTHAL

OBERLÄNDER UFFR 72

面接者 ZILKEN 女史 (国際社会政策課)

PRINZING 氏

ZEHLE 氏

KEMP 氏 (職業訓練担当)

(A) 経済界 (雇用主側) の職業訓練に対する考え方

業界の企業内訓練についての思想は前編Ⅲの(D)の項で概略述べた通りであるが、BDA訪問の際の関係者の話しを要約してみる。

1. 産業界の共通的な考え方は労働組合側の主張する如き連邦の強力な行政的規制を望まない。むしろ連邦経済省の考え方即ち従来から存在している諸規則や諸慣行を適当に調和調整する解決方法を支持するもので急激な改革は避けたいのである。各会議所を中心とする従来の徒弟訓練制度はあく迄保持存続するものである。

2. 只、大企言筋としては過去から数年にわたってドイツ文教委員会 (Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen) との間で産業界と職業学校との協力関係の有機的緊密化の促進※に努めて来ており、今後共、工場内の実技訓練と職業学校に於ける関連学科の指導との連繫を計る方針は変わらない。

註： ドイツ文教委員会は 1953 年秋創設された独立の民間グループで構成されドイツ教育制度の発展を見守り忠告や勧告をする機関で、その適切な助言は企業内訓練と学校教育の連繫強化に大いに資するところがあった。）

3. 職業訓練と言うものはそれぞれの継続的段階に於て一般普通教育と訓練とが重なり合うべきものである。基礎訓練から追加訓練（一層の訓練）へと二段階過程への指向傾向に鑑みて、産業と教育との両者の緊密な協力が保持されねばならない。

4. 現在の各企業内訓練、所謂 on the job training はある職種を実習するための基礎的技能だけを見習工に習得させるだけとする狭い意味の訓練に限ってはいけない。その目的はもっと広い教育的意味を持つべきである。即ち最近の傾向として、訓練はもはや一つの教育というレベルに迄昂揚すべきであると言う思想は容認する。

(B) その他の問題

ドイツに於ても最近一般高校への進学率が上昇傾向にあり、他面熟練工 (Facharbeiter) が減少率を見せて来て居る。例えば見習工養成訓練施設の受入れ能力の 25% が未充足であり、その分だけ若者達の一般高校進学率が高くなっている。

ドイツ産業界の求める人間像は第一の目標が技術的能力に置かれている以上、専門的能力を持った人間の育成は教育の主要な目的であるべきであり、^ド産業のニーズに即応した教育の推進が望ましい。

尚、本編VIの(C)項に述べた通り9月1日公布の新職業教育法の件については原案の *Berufs aus bildungsgesetz* の *aus* を取り除いて職業訓練を広義解釈し且つ訓練の意義づけを教育の重要部分として名称を *Berufsbildungsgesetz* としたことについては10月15日たまたま西ドイツ、ブルーカラ-訪日視察団が訓大訪問の折、団長 Rolf Weber 氏 (B D A本部職業訓練部長) よりの話しによって確認出来た。

(E) 参考： ABB 発行している職業訓練・作業指導票の例示

scale 1:1

measuring tolerance ± 0.1

section: A-B

section: C-D

Material: Workpiece from exercise 35

Work stages

1. Mark and centre punch holes and oblong holes
2. Bore the 8 diameter holes with 4 mm individually on both flanges and then
3. drill one hole to 7.8 diameter and the other to 8.1 diameter
4. Ream hole 7.8 diameter with machine reamer 8 H 7
5. Fit the axle (cylindrical pin)
6. Bore and drill 10 mm holes for oblong holes
7. File the oblong holes acc. to the measurements
8. File a 45° chamfer on the slant surface and the web surface

Work media

Marking equipment;
drilling machine;
drill and machine reamer 8 H 7;
files;
measuring equipment

Measuring

Check the oblong hole with a plug.

Accident and damage prevention

Be careful when drilling and reaming. The tool cutters can get caught at the end of the drill hole whereby the hole and the tool are damaged.

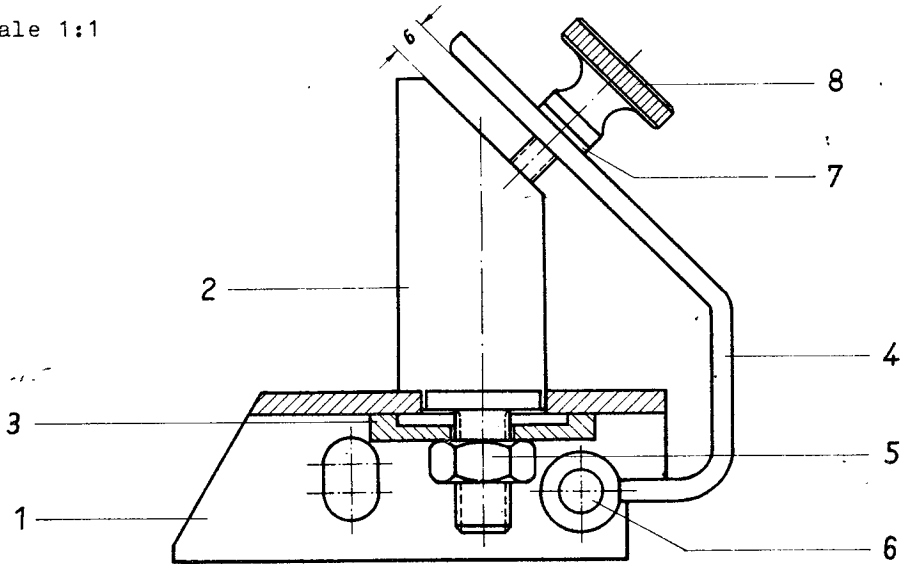
Directions

Mark with a parallel marker (surface gauge).
Base surfaces: Web surface and edge surface.
Decrease pressure at the end of the drill hole when drilling and reaming (slanting surface causes one sided filing removal).

	Section I	Exercise 37	
	Workpiece: "U"-Piece Proficiency: Marking, Boring, Drilling, Fitting by reaming, inner round Filing, outer flat Filing (Chamfering)		
02 48 374			Metalworking

西ドイツ ABB 方式

scale 1:1



Material: part 1 workpiece from exercise 37
 part 2 workpiece from exercise 36
 part 3 workpiece from exercise 25
 part 4 workpiece from exercise 42
 part 5 hexagonal nut M 10 DIN 934-5S
 part 6 cylindrical pin 8m6x60 DIN 7
 part 7 disc 6.4 DIN 125 St 33
 part 8 knurled screw M 6x15 DIN 464-5S

Work media
 hammers;
 socket wrench 17;
 file

Work stages

1. Measure the assembling parts.
2. Insert the round steel, lay on the disc and screw tight the nut M10
3. Check the bush for free movement of the cylindrical pin; if necessary, subsequently treat the bush
4. Assemble the frame and the cylindrical pin
5. Turn in the knurled screw

Directions

The surfaces must be parallel when a distance of 6 mm is between the frame and the round steel. Oil the cylindrical pin when inserting it. If necessary round off the disc at two opposing points so that a smooth support is achieved.

ABB	Section I	Exercise 43	
	Workpiece: Measuring Equipment Holder Proficiency: Assembling, Measuring		
02 48 434			Metalworking

西ドイツ ABB 方式