

# 第 一 部

## 産業訓練法とその後

(政府側及びITB側資料中心に)

1	産業訓練法が業界に与へた衝撃	1
2	何故に産訓法公布に踏み切ったか	3
3	産訓白書前の産訓立法化の徴候	34
4	産業訓練法	52

## 1 産業訓練法が業界に与えた衝撃

1964年3月の産業訓練法の公布は産業界や社会全般に強力な影響を及ぼすべき筈の教育上訓練上の革命の始まりとも云うものであった。本法は従来の訓練に対する国民の自由競争的態度に終止符を打った。この法により訓練と云うものは、企業、施設、建物に於ける投資、原材料、賃銀給与など全じ様に企業体にとって避けることの出来ない経費となったのである。健全な訓練の全体経費は全産業に於ける個々の企業にとって未だ避け得られない経費とはなってしまう訳ではないが、然しこの法律が各企業に喰い込み始めているのである。而も本法に基いて設置された各産業訓練委員会は各自の広汎な財政力を振うので、これらが産業界に全く新しい考え方を要求してきているのである。

或る産業部門の企業体は、訓練を適切に実施しなければならない立場、或は自己の所属する訓練委員会に賦課金を支払って、その替りに訓練交付金は貰っていない立場に在ることに初めて気がついたのである。最も規模の大きい最も顕著な事例として、エンジニアリング産業訓練委員会傘下の企業体は、1966年度分賦課金として企業内給与支給額総計の2.5%に相当する巨額の賦課金（給与総額とは全従業員の俸給と経営理事者側の報酬の全額を含む）の支払請求を受けたのである。1966年8月末にエンジニアリング産業委員会関係の初めての収支決算の総括計算即ち傘下約30,000に及ぶ企業体のそれぞれに就てその賦課金と交付金のバランス計算が電子計算機によって完了し、全体の集計が出来た。

来る可き将来と云っても1966～67年ではないがいずれその賦課金は恐らく増額されることになる。

エンジニアリング産業訓練委員会の1965～66年の賦課金は、産訓法施行前のレベルで訓練経費を再配分することに関係を持ったものであった。

委員会としては、エンジニアリング産業全体に適用す可き筈の訓練レベルの

確立に、じっくり取り組む時間の余裕が実はそれ迄は無かったのである。

エンジニアリング関係はむしろ例外的な初期の事例であったかも知れない。然しエンジニアリング関係がその賦課金と交付金を取り扱っている事が将来の訓練の一般様式の定型ではあり得た。それはまさしく、労働大臣の認めた様式である。而も産業訓練法の草案を議会に提出し又、その法が施行され遵守されるように見守る責任を持った大臣の認めた訓練の様式である。エンジニアリング産業訓練委員会の定むる賦課金は又一面から見れば、中央訓練審議会によって承認された命令的なものである。この中央訓練審議会と云う機関は産訓法に基づいて設置され、訓練政策について労働大臣の諮問に答え又、共通の利害が多少とも普遍的な利害を持った訓練の特定の型式に関して各個々の産業訓練委員会に助言を与える機関である。

産訓法の国会通過後間もなく設置されたその他の訓練委員会の大半が既に早くもその運営第二年度目のための賦課金の増額を明示したのである。

実際的には、現在存在する17ほどの訓練委員会が一そして恐らく将来更に12の委員会が更に高額の賦課金政策をやがては採るに違いない。

かかる情勢に於て、企業主達が産訓法の意義と意図する内容とを理解しないことは、経済的に愚かであり又、株主や従業員に対しても無責任なことになる。にも不拘 産訓法が法律として公布された後の数ヶ月間に於て、いやしくもこの法の名前すら聞いたこともない経営者達にお目にかかることが当り前の経験となっていたのである。恐らくかかる経営者達は所謂訓練専門家（訓練指導員レベルから訓練監理者迄を含めたトレーニング・オフィサー）を信用していなかった連中であり或は、訓練専門家に会ったとしても彼等の意見を拝聴するには当たらないと信じた連中なのであった。

実際のところ、産訓委員会からの最初の賦課金請求がだし抜けに来た際、急ぎあわてふためいて当惑して幹部会議を招集した企業体が国中いたるところにあったのである一少くとも上記の如き経営者やその企業体に関する限り、その賦課金請求はだし抜けと思はれたのである。それからと云うものはそれらの経営者の大半が訓練と云う問題と訓練専門家に対して、より以上に慎重になり尊

敬を持ったのである。

例えば、エンジニアリング関係の賦課金と云う始めての美事な用意周到な衝撃はエンジニアリング関係企業体の大半に対して、予め意図された有益な効果を持った様である。

訓練は今では急速に展開する、問題に富んだ分野となったのである。此の論説が発表されて間もない二、三週間にも恐らく色々多くのこれからの問題が発展しているであろう。然し産訓法と各産訓委員会は今や産訓法施行後の本来的情勢からして、それらの特色や各政策を充分業界が認識出来るように印象づけているのである。

## 2 一体何故に産訓法に踏み切ったか

1962年12月の産業訓練白書の中に概要化され、更にそれが発展して、1964年3月の産業訓練法として立法化されるに至った程のいかなる理由でこのような急激な革期的な変化を吾が英国の従来 of 訓練のありかたにもたらさなければならなかったのか？

過去1世紀半にわたり一少くとも1814年の徒弟法(Statute of Artificers)制定以来の経過に於て一ざ一と推測されてきた考えとしては「産業界が若しそれ自体の創意工夫にまかされていれば、恐らく産業界自体の必要性に応じた適正な量と質とに於て訓練資料資材を、従って国家経済の必要に応じたそれらの資材を生産したであろう」と云うことであつた。

(註：Statute of Artificers in 1814はそれより以前からの長い歴史的変遷を有し1563年当時は所謂徒弟法(技術家養成法)はStatute of Artificers Long Statutes と呼称されエリザベス王朝時代の貧困救済策の一環としての職人養成策であつた)

然し何故に此の推測は反撃を受け、又實際上ひどく打撃を受けたのであらう

か？

即ち何故に英国商工業教育協会（BACIE）の如き圧力団体の抗議が1962年の半ば頃迄に次第に強く盛り上って来たのであろうか？

又その当時、何故に労働大臣は産業訓練行政は必要なりや否やの問題について僅か二、三ヶ月の内に（一夜の内とは云えなくとも）心を変えたのであろうか？

その答えは、広く言つて「必要性」からであつた、しからば何が必要だつたか。それは次の(7)項目にまとまる。

- (1) 工業技術と同調すること
- (2) 所謂“なわ張り荒し”に支払はせること
- (3) 諸基準をもつと認識せしめ（併せて国際諸国と肩を並べひけを取らぬようにする）こと
- (4) 訓練の各型式の中での格差を埋めること
- (5) 学位レベルのサンドウィッチ方式履習コースを保持すること
- (6) 最新式の訓練技法や訓練教材を利用すること
- (7) 余りにも多数の潜在訓練生が余りにも数少ない訓練場につめかけることの社会悪を軽減すること

このような次第で、先程述べた労働大臣の心変りと訓練行政措置は技術的又経済的理由からの必要性と社会正義とに基いたものである。

以上の7項目の議論を展開すると次の様になる。

- (1) 工業技術と同調すること

技術的変革（技術革新）のテンポー それも国内的と云うよりもむしろ国際的考慮から相当な程度にまで早められた。その速さは極めて甚しく、若し産業界がもっと訓練と再訓練を計画したり措置するような考えを持つようになる程、もっと広く教育されなければ国民は、それこそ重大な経済的難局に明らかにぶち当たるような事態に立ち致る程であつた。

而るに、逆説的な言い方をすれば、技術革新の早さそのものが、或る企業

体をむしろもっと訓練をいやがるようにしむけていたのである。何故かと云えばそれらの企業体は新しい技術の世界がそれ程不明確に頭上に延びて来ている中で自分自身の明確な必要性をそれ程には自覚していなかったからである。

我々英国人としては人力開発計画については当時としては、現在程に知ってはいなかった。然しそれでもその頃としては広汎な評価と見透しがそれなりにあったので、それは極めて驚くべきものであった。当時国内では俄然新勢力となった国家経済開発委員会 (NEDC) は、人力開発計画の必要性を唱導していたのである。科学的人力委員会 (全委員会の仕事はその後 1964 年 10 月以降科学・技術人力資源委員会に引継がれた) は技術専門家や科学者の将来の不足を警告していたし、更に又その事態は熟練技能者についてもっと悪化するやも知れずと憂慮したのであった。

ケンブリッジ大学の応用経済学部のリチャード・ストーン教授の下で国民経済の数量方式に関する研究がなされ、それについての報道が最も論理的量を占める命題であった。此の数量方式に関する研究班は 1961 年と 1971 年の両年度に於ける必要性の比較をし乍ら次の結論を出した。即ち、経営者の数は一年に 27,000 人迄に達しなければならないであろう。事務系従業員は一年に 41,000 人に迄減員しなければいけない。又、技能者は約 155,000 人迄増員する必要がある (これは最も驚く可き発見と言えよう) と結論づけた。この技能者の増員の必要性は 1950 年代を通じて技能者の数が減少して行った傾向を逆転せしめることを必要とした様な議論であったが、ストーン教授としては他の多くの人々と同じ様に、当時の誰でもが通常考えている様な意味の所謂技能熟練者よりももっと広い意味の技能者を考えていたことは注目すべきである。

更に又、ストーン教授の指導下の研究員達は次の様に言っている。「未熟練労働者の数は 1960 年代を通じて 200 万からその  $\frac{1}{2}$  の 100 万に減少しなければならないであろう」と。

又、専門的に資格を有する技術専門家や技師の数及び特に著るしく技手ク

ラスの技能者の数が主として増加する必要があるであろう。

ストーン教授及びそのグループの研究者達が見透しをつけた適当に広汎な仮定的条件の下での予測として結論された上述の如き革新的変化は、経済成長とそれを支持するに必要な技術革新の為に支払はる可き代価と謂うべきであろう。

これらの予測と、各方面の産業過程に於けるもつと顕著な目に見える変化の証拠が段々積み重なって遂に古い規則ではも早充分ではないといふ心配な証拠に迄なった。

技術革新と歩調を合わせるためには絶えず再訓練が必要であることが認識され始めてきた(もとよりこれは驚異的にはあるが)

「誰でも人生で働いている間には二度か三度は再訓練を受けるように準備していなければならない」と食後のテーブル・スピーチをやる人が決って一席しゃべるのが流行になる様な時代が実際急速に近づいていたのである。

この様な推移によって予見される社会的価値の変化と、更に全じく訓練技法上の変化は、国家的レベルでのみ企て得る規模と種類で責任を取ると云う事を意味するものだというような論議がなされ始めた。

## (2) 所謂“なわ張り荒し”に負担させること

※  
企業の内比較的少数派が全く真剣に訓練問題を考えてきた。彼等は訓練を真面目に考えただけでなく、それがうまくいっているのだと性急に付言する者もいる(うまくいっているか否かは別として)。産業訓練に於ても、その外の色々な事と全じ様に英国で最も良いとされる例は他の何れの処でも確に良かったのである。

然し企業の内の多数派(それも主として比較的小企業)は単に“他人のなわ張りを荒す”者であった。これらの企業主の中の或る者は産業訓練の社会に於ける野放図野郎であるが然し又或る者は侮蔑よりもむしろ同情に値すべ

き連中である。何故ならそれらの企業主は、外部からの援助がないと効果的に訓練と取り組むための方策を持ち合せていなかったのである。

此の問題に対する一つの解決策は集団訓練計画であった。

集団訓練の動きは産業訓練白書の出される以前に地盤を確保しつつあったが、このグループ訓練推進を熱意を以て支持した人々に関する限り、その運動は訓練の確固たる達成の例証としてでなくて真に国民的後押しによって何が達成出来得るかについての示唆を与えるものとして、もっと教訓的なものとなっていたのである。

産訓法公布時迄には国内の技能者養成工の僅に1.5%がグループ訓練計画に含まれたに過ぎない(即ち養成工20万の内3000名)それで集団技能養成策は、何らかのためにはなったかも知れないが上記の小企業者の問題の解答にはならなかった。只その方策は小企業主で“他人のなわ張り荒し”になることを好まず又たまたま適当なグループ訓練計画を利用出来得る地域に在った者だけにとって問題の解決策となったのである。

然し企業体が適切な産業訓練と取り組むための方策を持っていようが、いまいは別として、企業それ自体が訓練をするためでなくて、特定の製品を作ったり特定のサービスを提供することによって金儲けをするために営業している時に、その企業主を、訓練をほっといて“他人のなわ張り荒し”をしていると云う風にかれこれ批難するのはひどいことであつたとも云える。

従って訓練への投資から生ずる長期の而も必ずしもきちんとしな利益からすると大多数の業者にとって、たいていの投資形式に比べて予り魅力はないものでたとえ大半の産業界で大びらとなっている所謂なわ張り荒しをしたくなるような誘惑がなくとも、とにかくそんな投資形態は業者には魅力が少なかったのは尤ものである。

とに角“なわ張り荒し”をやる企業主がたまたま開き直って「自分の競争相手もなわ張り荒しをやっていいと法律が認めているのに、何故おれだけがそれをやっていけない訳はないだろう」と言つたとしても、それは最終的に



は不当だとはならなかったであろう。事実、単なる道義的圧力が恐らく極めて不公平であったかも知れない。少くとも全ての者の上に賦与された合法的許可についてはそのような事は云い得なかった。<sup>※</sup>（なわ張り荒しとは他社から訓練された者を引き抜くずるい企業を指している）

(3) 諸基準をもつと認識せしめ国際諸国にひけをとらぬこと

訓練基準は極めて多種多様であった。但し技能者養成制度の或る面は極めてきまりきった型のものもあった。“技能者”と云う用語は技能者養成契約を勤め上げて来た人のことを意味しているが、それは実技の上での色々多様な事の出来ることも意味した。

雇用主は実際上の技能に関して技能者に何を期待すべきかを知るよしもなかった。

技術教育の履習の証明如何についてはロンドン市ギルド協会や国家技能証明書下付コースを通じて照会可能であったが一般技能又は特定職種の技能のレベルに関する証明については雇用主には知る手がなかった。

而もかかる技能者は、自分がかつて受けた養成訓練或はその他の訓練が自分と同じ様な技能を有するものとして肩書きを持っている他の者に比べて、やや不適切であったことに気がついたこともある尤も大半それは彼の責任だと責める訳には行かないが……。彼が昔給仕（お茶くみ）か何か低賃銀労働で過してしまった時間を一方では他の企業体でうわべだけではそれよりもっと割の良い目的にかなった様な風で彼と全じ様な徒弟養成又は訓練を受けた人々が過していたのだと云う事を数年たった後で手遅れ乍ら気がついたこともある。或は又、他の連中が週一日制コースとか年間数週連続制の関連学科履習の利益を受けていた事に気がついたことであろう。

本質的に云えば、技能養成工に関する限り、伝統的な御都合主義の試験されない養成契約制度の形態が余りにも柔軟性の乏しい、そして産業界の要請に応ずるにはその制度が達成した内容が余りにも漠然としていた事が難点であった。

エリザベス I 世の御代に制定された 7 年制の徒弟養成制度はエリザベス II

世の御代に制定された現行の5年制養成制度に比べて1950年代から1960年代の産業界の要請に適應する点でやや劣るとは殆んど思えなかつた。養成制度改革論者の中には4年制が規準であるべきだと考える者がいた。又3年とすべしとの意見も在つた。

然し彼等の意見は次の点で一致した。即ち全ての職種に関する技能工養成の全ての形態が精確に同じ期間のものとして定めることは無意味であると云う事、又、養成期間は少くとも5年以内とする点で一致した。

とに角5年制の養成制度は絶対的なものとなつてしまつていたのである。

英国に於ける技能者養成訓練がそれによつて向上された技能のレベルの高さ如何によつてでなくその制度下で費された年数によつて評価された結果不適當であるとする証拠として本制度の改革論者達は、近代訓練技法の導入で養成工達はその名目上の養成契約の最後の1年又は2年の間、待ちほけを事実上喰はされていたその企業体を指適したのである。

又 改革論者としては、最も近代的な訓練技法を用いる結果として4年制の養成制度を措置するために労働組合と相談することが出来る事情に在つた一、二の企業体を指適することも出来たのである。

産業訓練白書の出される二、三ヶ月前に、養成制度は短縮出来ると云う証拠が産業側の立場で存在した。それは1962年8月のことであるが、建設産業では養成制度を4年に 又 場合によってはロンドン地区では3年に短縮したのである。

此の措置は又 産業人及び関係労働組合員双方の間に盛り上つた並々ならぬ啓蒙の所産でもあつたのである。

英国の軍関係の技能養成施設は以上とは別の著るしい事例であつた。例えば英国空軍及び陸軍の技能者養成学校では当分の間3年制の養成制度で、総合的な内容を持つ中間技能試験と終了試験があつて、その後更に2年間の実務経験を修得した者は、労働組合から技能職人としての資格を有する者として認められたのであつた。これら軍関係の技能養成学校が一般産業に比して有利な点は養成生徒の校内居住の点であろう。然し反面軍関係の休暇制度は

期間が産業界の休暇日数よりも可なり多いし更に軍養成学校ではいくらかの軍事教練も与えなければならない。

又 軍関係の養成制度は、総合訓練や追加教育について更にはその他の関連問題 即ち養成制度への入学年齢の点についても産業界に手本を示していたのである。

少年達は15才から17才の間で軍養成学校に入学出来た。

この様にしてグラマ・スクールの卒業生達で多くのO-レベル※の生徒更にはA-レベルの生徒迄も軍養成学校にひきつけられて入学したものである。

(※：英国の中等教育の中でグラマ・スクールはアカデミックな教育を特色とし、学卒者の約20%はここに進み、普通には大学進学コースと呼ばれ、従って平均的に学力優秀児が入学する。従って学科成績も大学への入学条件として通常2つのA-levelと6つのO-levelが必要とされている………訳者註)

産業界には技手(テクニシャン)とか学生見習工とか色々の形態の技能者の形ちで双互に比較され得るものが出現し始めていた。然し比較的年長の学卒者のための此の形態の技能者となる機会は割り合いにまれで又はっきりした基準もなかった。更に又産業界の当時の事情では比較的年長で養成工になった者は技能養成工とは非常に異なった問題をはらんだ存在であった。比較的年長で養成契約に這入ると言うこの事態は、15才以上又は16才以上で技能養成に這入ると云う従来からの一般通念としての固執に対して喰い込んでくる様な形勢は何も見せなかったのである。つまり5年制の養成制度を永年尊重してきたこの固執の必然的の結果なのである。

とも角もこの事は只単に比較的年長の学卒者が養成契約制度に這入ってくると云うのではなくて技能訓練の分野に成人が這入ってくることを意味したのであって、それは若し技術革新によって要請された再訓練と云う問題が現実化すべきものならばそれら年長者は受け入れてやり訓練させてやらねばならないものであったろう。

然し技能者養成契約期間短縮の問題一ひいては特定の訓練時間の長さではなく特定基準に対する訓練の問題に於て最も重きをなしている証左の事例がイギリス海峡を越えて大陸から這入りこんできたのである。

欧州大陸の慣行は一般的に総合訓練や総合教育をうまくやっけていて、英王国の慣行よりもずっと柔軟性があり偏狭でなかった。

当時若しヨーロッパ共同市場問題があればほど緊急な係争問題でなかったならば恐らく米合衆国の事例についても又もつと注目し関心が払はれた筈であった。それは米国では第一次大戦以来既に技能検定試験制度が用いられていたからであった。

欧州大陸の訓練の卓越さについては、ロンドン大学社会経済学教授ゲルトルド・ウィリアムズ女史※(Prof Gertrude Williams)ほどこれを明確に解明した者は他にいないであろう。

全女史が欧州の養成制度の研究中に展開した思想こそは英国産訓白書に強力な影響を与えたものと思はれる。

彼女の著書の中の多くの部分が1950年代の末期及び1960年代の初期に於て訓練問題に熱意を持つ人々や圧力団体によって引用された。女史の著“欧州に於ける技能者養成”(Apprenticeship in Europe)は産訓白書の一ヶ月後に発表された。

(※Professor lady Williams, 1972年2月政府発表の“Consultative Document”  
The Training for the Future 即ち 産訓法修正に関する労働省公文に関し意見発表あり,  
1972年3月号 Industrial & Commercial Training 誌P.113 参照のこと。)

事実、当時の政府としては、ベルギーの首都ブラッセルでの長期会議で英国が欧州共同市場に加入出来るかどうかについて論議されていることにも注視し乍ら特に大陸に於ける比較的的条件によって影響を受けたことは尤もなことであったろう。

ブラッセルの長期会議が当時の英国労働大臣の産業訓練行政措置に踏み切ろうとするやや突然の心変りに大きな影響力を与えたのかもしれない。

共同市場への英国の加入を討議するこれらの会議が成功していたとするならば、恐らくローマ条約によって要請された職業訓練の同調化の問題は英国としても欧州大陸路線に同調することを必要ならしめた筈であった。勿論この事は、英国が共同市場各国と若し討議を再開すれば又再開した場合も尚極めて緊要な点であろう。然しその次には英国の討議者は産業訓練法が此の厳然たる事実について殆んど彼等に心配をさせる様なことは無いと少くとも感ずることが出来るであろう。

欧州大陸の訓練方法との比較からして一体特に学ぶべき教訓は何であったのか又現在何があるのか？大陸では、養成訓練は多種多様な形態と規模をなしている。それは、実技訓練と学科指導との割り合いに於ても、指導方法の点でも、訓練期間に於ても、最終資格試験に付加された重要性の度合いに於ても又全般的規則に於ても国によって各々異なる。

然しスウェーデンだけは別として全ての大陸諸国がその技能者養成制度の中で技能試験又は検定と云うのがれる事の出来ない制度を組織している。

各国とも通常技能試験を、養成工に授与した訓練そのものについての試験であり又同時に個々の養成工に対する資格試験であると看做している。

西ドイツやスイスの様な場合では、技能試験はギルド時代からずっと続いて事実上崩れない線で残存したのである。一方他の国特にオランダでは、職能試験の国家的制度が戦後の経済事情に基く改革の一端として創設されたのである。

欧州各国の全ての技能者養成制度が一たとえ伝統的であろうと戦後の創設であろうと一直接熟練者や職能試験を受けた者を創り出し、欧州よりもっと封建的な御都合主義的な伝統的英国式制度よりももっと速やかに技能者を生み出すような形態を取ったそのひたむきな姿勢のいとぐちは實際上、戦後の経済事情にあった。

戦争直後の頃は技能労働力に対する吾々自身の需要は大きかったが然し欧州大陸に於けるその需要の大きさはとてもとてもそんなものではない程大きかった。

吾々（英国）は熟練者及び半熟練者訓練に関し少くとも或る戦時中の養成計画を実行することが出来る状態に在ったし又それによって全時に訓練期間の短縮も是が非でも必要というならそれも出来ることを証明した。

然しフランス、ドイツ、オランダ及びイタリーは何れも殆んど新規まき直して又始めねばならなかつた。これらの国々が唯単に速に且必死に訓練を始めねばならなかつたと云ふ事こそこれらの国が示した決心と適応性の主な理由であつた。

勿論幸にして1950年代と1960年代に於ける英国の必死的な経済的必要性は戦争の荒廃の所産ではなくて、急速な技術進歩と平和時に於て増大した国際的経済競争の所産でもあつたのである。

然し欧州諸国が1940年代後期の経済状態に対応した頃の様態が1950年代と1960年代に於ける経済状態下の英国に対して何らかの種類の教訓を持っているかの様に、少くとも産業訓練立法措置の唱導者の或る者達には思えたのであつた。

英国と欧州大陸との間の別の基本的相違点一而も“職能試験”と“御都合主義的外見”との相違を更に示す点は、養成制度が大陸ではその性格が本質的に教育的である様に見える傾向があると云う事である。そこでは学校教育と職業訓練（企業体の）の両者間にはそれ程の分断はない。そして少年の教育と訓練についての政府の責任は、程度の差異はあつても尚その少年が養成契約に這入った後迄も残っている。

実際、大陸式の訓練方法に対する或る英国の批判家は、その方法が十分に産業に適応してはいないと見ている。又恐らくその見かたは実にいい点をついている様である。大陸に於ける教育と訓練のよりよき統合はむしろ教育と訓練の両方を産業の実際面から、はるか遠くに引き離す様な方法で時としては達成されたかも知れないのである。

実際、欧州式なら何でもかんでもお手本として産訓法公布前の英国がこれに従う可きものとして採り挙げ得るなどとほのめかすことは馬鹿げていよう。欧州大陸の或る国々で、職能試験が比較的管理しやすく又それだけ技能達成

の有益な証拠立てとなつた訳は、技能養成制度が多くの場合狭い範囲内の技能について適用されたからであつた。例えば西ドイツでは、装飾用ベルト職人とかポケット・ナイフ組立職人とか女子写図工などの様な職種について技能養成制度を持っている。

今や英国に於ては各産業訓練評議会があるので（これから先3、4年を見越して）、別段今さらあわてて技能試験を採り入れようとはしていない。然しもっと進んだ評議会では、原則として技能試験の条件附受入れのある形態をあえて有している。そして白書でも産訓法でも共にそのことに特別に言及している。中央訓練審議会は1966年4月の覚え書第4号の中で、追加教育試験に関連した技能試験に条件附支持を与えている、然し覚え書としては試験と云うものを全ての場合に必要なものだとは看做していない（これらの試験に都合のよい議論は決して結論的ではない）。

更に又技能試験は白書や産訓法公布時の英国では別に新しい商標ではなかつた。先きに述べた軍関係の養成機関は英国産業からかけ離れたものであつたしその点では大半の欧州産業からもそうであつた。

又（ロンドン市ギルド協会の後援で）鑄造業技能訓練委員会によって1962年9月紹介された技能証明書の例が白書前に在つた。この証明書は任意的な技能試験を根拠に養成工に授与されたのである。

それに匹敵した試験を運営している他の機関としては、自動車業協会、農業技能養成委員会、スコッチ羊毛業主協会などがあつた。

英国に於ける行政規則の擁護者達の意見によれば、次の事が重要な点だとする。即ち吾々の技能者養成制度は奉公した年数に基いていて、技能の程度を試験する何らの形式にも関係はなく、増大しつつある人力の需要に対して極めて不適切な技能力で応じようと試み又技術が要求するままに、その労働力を再編成し再訓練する必要にせまられ乍ら、いやしくも産業国家として必要な達成基準を管理することに失敗したと云う点である。

もっと露骨に云うと吾々は、もはや材料や製品の場合と同様に人力に於ても品質管理について何らかの手を打つことにとりかかる時が愈々来たのだと

彼等（行政措置論者）は主張していた。

此の必要性は技能養成工のレベルの点で最も明瞭に差し迫った問題であった。

そこで論議の大半はそのレベルに就て行はれた。その理由の一部はそれこそは最多数の人々が含まれている所だと云うこと、又他の理由の一部は、そこにこそ変革を要する伝統的にこり固まった制度があったからである。

更にその点でこそ、若し雇用主側も労働組合側も自分達の既得の利害の一部をあきらめるならば、始めて変革は達成され得たであろう。

使用者側も組合側も共に、国民全体の利害に於ける両者それぞれの既得の利益をあきらめるには余りにも封建的過ぎる頑固な田舎者だとして恐らく公正を欠いた批判を受けていたのである。実際の処は実は此の問題は両者にとっては余り重大過ぎたのである。若し変革がある可きだとすれば、只それは政府自体だけがその変革を行うに足る力があつた。

#### (4) 訓練の各形体の間の格差を埋める

唯単に従来の慣行や伝統を変革すると云う問題だけではなく、更に又産訓法以前の自由競争時代に於ける産業界によって定められた訓練の中で何か目立ったギャップを埋めたり何か非常にむき出した破れ目を補強するためには、訓練について非常に重要な創設が行なわれるべきであつた。或る非常に重要な型と形態の訓練がやつのことと取り組まれつつあつた。例えば、技手訓練は明らかに国民にとって決定的なものとなりつつあつた。若し誤解を招く言い方をすれば全ての技術家（技師）一人一人が四名の技手（熟練技能者）の後押しが必要であると云うことが当り前の議論となり始めていた。又此の実際面の状態から生じて来た傾向として技術家が技手で出来る仕事に使われるようになった証拠が段々見えて来た、かくして益々技術家の不足は甚しくなつていった。

基本的問題の一つとして、所謂技手を見分けることは困難だと云う事であり、従つて(a)一体技手が何名必要なのか、又(b)技手はどんな風に教育し訓練すべきかは仲々云いにくい問題である。



産業人の多数を熟練工と技手・技師の二部門に区分することは1960年2月の白書程に容易に誰もが出来る訳ではなかった。

西ヨーロッパ・米国技術協会会議（EUSSEC）は1960年代の初期に最も一般的に用いられる定義を創り出した。工業技術関係の技手（技術専門職専門的技術者）の定義は次の如きものであった：

（専門的技術者）技術専門職（Engineering technician）とは、工学技術のある部門の専門家たる人々によって通常理解されている証明された技法或は専門的技師が特に定めたそれらの技法を責任ある態度で応用出来る人のことである。即ち彼は、一般的専門的技術指導の下に或は又確立された技法に従って、下記に定められた事例一覧表の中に見出され得る諸職務を遂行することが出来る人である。これらの数多い職務を遂行するに当って、技能熟練工の作業の十分な監督が必要となってくる。用いられる技法は習熟した経験と特定の技術部門の知識を必要とするものであり、而もそれは立派に確立された慣行に照して仕事の細部を任遂げる能力と結びついたものであることが必要である。

技術専門家は自分が責任を持つ作業操作の理由と目的を理解出来るに足るだけの教育と訓練を必要とする。

次に列記する各職務は技術専門職によって遂行される仕事の代表的事例である：

設計に基く作業と技術装置・構造の開発、技術装置・構造の組立建設・指図、製図、見積り、技術的建設設備の検査検分、測量器具使用、工作機械の運転保全整備修理、機械設備等の故障探求、研究開発に関連した活動、材料その他の検査販売技術、設備サービス、顧客相談。

此の定義は、いくつかの言葉で殆んど同じ様な事を意味する一つの形ちに言い換える必要によってぼやけてくる定義であるが、とに角有益な出足であった。先ず第一にそれは技術専門家とは非常に内容の変化に富んだ人であることを示しており又余り厳格な定義づけはかえって危険かも知れないことを示した。

専門的技術者（technician）と他の人を区別することのむづかしさから生ずる一つの問題は、専門的技術者になりたいと思う人にとって一体どんな方法で始めたらよいかを知るのがむづかしいと云う点であった。

熟練工になる方法は熟練技能者養成計画に参加することだと云う事は彼等には分ったし又技術家（technologist）になるためにはっきりした方法は大学の中のある地位又はその他の高等教育の地位を求めて行くことだと云う事は分ったのである。

然しテクニシアンの仕事に通ずる道はずっとそれよりもはっきりしないままで定義づけられたのである。若し彼等が技手養成又は訓練の何らかの形体に乗るとすれば一尤もその様な機会は限られているので実際はそうはならないらしいが一向上心に燃えたテクニシアン達は恐らく上級国家証書取得コースか又は完全技能証書取得コースか何れかを選ぶことについて相反する助言を与えられるであろう。かつては、これらのコースの一つ特に上級国家証書について、専門的技師又は技術家を明らかに第一の目標とし技手クラスを第二位的のものと看做していたようであった。技能レベルに於ても、訓練と教育を相互に関連させる問題があった。

技手の養成訓練は多くの訓練専門家の眼からは国家の当面する最大の単一的訓練問題と見られた。ケンブリッジ大学の応用経済学部で試験的研究の結果判明したこと、即ち技手の数の増加は1960年代の熟練工数の増加と殆んど同じ位大きくならねばならないと云う見解に立って訓練専門家達の懸念は充分生じた。従来からの制度又はその欠如がこの問題に対処するには立法措置による強化がなければ不可能であるかに見えた。

職長訓練及管理者訓練も二つの別な問題で昔の自由競争時代の制度の下で与えられた訓練の中で時としては消えることもあるむき出した破れ目であった。

職長訓練に於ては、他の形体の訓練でもそうであるが先ず始めに語義上の難点があった。

一体、職長とは何であったか？

或る工場で、此の肩書を持った人がやっている仕事や職務がすぐ近くの他

の工場では管理者の肩書で行なわれているような場合があった。然し乍ら職長と云う者がとに角経営の第一線の地位にある者と看做されて、単なる経営側と従業員側との間の或る形ちの緩衝体ではない場合なら職長と云う語義上の問題は大了ことではなかつたろう。

多くの訓練専門家は職長訓練と管理者訓練の両者間に或る相似点と重複点を見出した。いみぢくもその後1966年になって産業監督者協会（IIS）は監督経営協会（ISM）と新たに名称づけられることになった。

産訓白書前の時代に於ては（前称）産業監督者協会（IIS）はそれによって或る職長訓練が推進された機関の一つであつた。更に又僅か乍ら経営訓練センターが監理監督者訓練コースを備え又多数の工科大学（工業専門学校）が英国経営協会発行職人証書（BIM 発行職人資格証明書）の取得コースを実施していた。

或る進歩的な、大体比較的大規模の企業体の中では職長訓練を自社内で持っていた。それは社内訓練であつたが時としては前大戦の終り米国から導入した事業内訓練（TWI）の形式で職長訓練を実施したところもあつた。

然しかかる断片的活動は産業界の要請（the need）と比べて大した積み上げにはならなかつた。此の事はその後1962年5月即ち監督者の選択並に訓練に関する労働大臣の委員会が大臣に出した報告書の中に遺憾乍ら強調されていた。即ちその当時職長訓練は質的にも量的にも全く不十分であることが分つた。即ち上記委員会は1954から1962年にかけて職長の実態をながめて見て経営当事者の大多数が組織的系統的且良く計画された訓練を与えていない事を遺憾としたのである。

委員会の報告書はもっとより以上の職長訓練の緊急必要性及び経営側が此の訓練に対する責任に直接対面する必要の緊急なることを表明した。この報告書は、企業主団体、教育団体、任意団体更には労働省自体によって実施される訓練コースをもっと活用することを要望した。

全委員会が2年後の1964年7月に再び労働大臣に報告した時ですら事態はそれ程満足すべきものではなかつた。

此の1964年の報告書は或る団体の実施する訓練の意図する点は良いし又訓練は幾分延びているが、中小企業に於ては訓練は不振を極め殆んど進展は認められないことを述べている。

職長訓練や監督者訓練は白書前の時代に於ける産業訓練立法の唱導者達にとって別段中心的課題ではなかったかも知れない、然しそれは確に派生的な問題ではあった。

果して結果に於て産訓法が監督者訓練に対してどんな直接効果を持ったかは言い難いが、然しそれは確に将来ずつともっと明るい希望を持てる雰囲気をつくり出す上に於て何らかの役割を演じた筈である。

例えば1964年の半ばに、教育科学長官は職長制度及び監督業務に関する  
(文部大臣)  
国家試験局を設置してこの機関に昔の英国経営協会発行職人証書に優る資格づけを創り出す仕事をやらせることにしていた。全年産業監督者協会(IIS)の側でもイングランド中部諸州の多数の工業専門学校の中に試験的な訓練コースと資格賦与制を開始する筈であった。

若し今日かりに労働大臣所属の監理者選択訓練委員会が報告書を大臣に出すものとしたら恐らくそれは1962年と1964年に全委員会が報告したものよりももっと以上に心強くなるものであつたらう。と云うのも理由の一部としては中央訓練審議会(産訓法に基く労働大臣の諮問機関)が監督者訓練に対して祝福を与えていたからであり、又一つには或る産業訓練評議会達が各企業に対して此の種の訓練に這入るように直接勧奨していたからである。

(上述の如く)経営者訓練も1962年当時は甚だ不充分であつた。この徴候を察知する立場にある経営コンサルタントやその他の者達は此の不適切さの裏にひそむ重大な意味を声を大にして指摘していた。そして産訓白書の出された二、三ヶ月後の国家経済開発委員会の報告書たる“経済成長促進のための諸条件”の指摘する処によると、経営者教育・訓練の欠如こそが国が緊急に解決すべき国民経済問題の一つであると看做したのである。

この報告書の言葉をかりて云えば、将来の経営者のための実技理論訓練より

も現在の経営者達がごく最近開発された技法に常に接触することの必要性の方がずっと大切であると云う事だ。言葉を換えれば、経営に関する教育訓練は一つの継続的過程として適切な見透しの下に置かれ始めていたのであり、その過程は計画的な経営の遂行と発展政策の要素たるべきものであった。

“経済成長促進のための諸条件”と題するこの報告書は更に経営に関する教育と訓練の内容についても言及し、経営者たる者は決定を下すことと統制の推進のためのより明確な基礎を与え得る新しい分析的技法を知るばかりでなく、更には人間関係、企業内外の連絡、産業双互関係の問題のよりよき理解等の何れも重要であることを知る必要があることを強調している。

更に1963年には、高等教育に関するロビンズ報告書は、二つの主要な経営管理学校が在るべきことを勧告した。更にフランクス卿も同年彼が急拠提出した報告書“英国のビジネス・スクール”の中でも同意見であった。そして1966年迄にロンドンビジネス・スクールとマンチェスタービジネススクールが産業界の寛大な態度と経営教育財団の事務処理のよさによって実現することになった。

元よりかかる進展は産訓法から直接生じたのではないがそれは併行的に進展したのであり又或る点では関連的發展でもあった。

1962年から63年にかけての経営者教育訓練に関する当局の爆発的関心が疑いもなく産訓白書から法令全書への立法化進展の促進を助長したのである。又産訓法そのものが確にビジネス・スクール進展の心理的要素をまさしく作り出すことを助けたのである。経営者教育訓練は恐らく、自由競争時代の訓練事情から法律によって規定された訓練事情への転換の場合に於て主要な役割ではなかった。然しその理由は訓練の重要な形体として看做されなかったからだと云うよりもむしろどんな形体をそれが採る可きかを余りにも知らなさ過ぎたからであった。

ある形体の経営学が大学在学中のコースに入れられ得るか否か、大学卒業後のコースと経験を積んだ後の経営学コースの相関的效果如何、経営学コースの内容等の各問題について議論が白熱し今尚論争される。

経営者教育と訓練には多くの流儀があつて、それぞれの信奉者がいた。而

も多くの流行語と時には誤解を招くような言葉があった。あの“ハーバード式”などがそうであった。

経営者訓練は主観的意見の密林地帯とも云うべきものであった。このために大多数の企業主達にとってはそれを避けるいい口実となった。そして、そのためにこそ「法的に奨励助長された経営者訓練が存在すべきである」と主張することが困難になったのであり、立法化反対論者達は“一体何を法的に奨励助長するのか”などと反問して、わざとその回答の混乱を知っていやがらせるのである。

にも不拘、産訓法は経営者訓練に絶対重要な力を与えるべきであった。この力の一部には各産業訓練評議会からの直接の刺戟から来るものもあった筈である。それは又産訓法の施行に経営者達も巻き込まれることで、彼等も又自分達の仕事のために彼等自身の教育と訓練について少しは考え始めるようになったはずである。中央訓練審議会としても上級管理者達に産訓法の施行に当ってはそれに参加することが重要なことだと云う印象を与えるために従来の自己の立場から乗り出すべきであった。

勿論産訓法は経営者訓練に対しては愈々大きな影響を持つ可きであった。何故ならその頃は丁度オペレーション・リサーチとか危機打開策とか云う非常に凝った経営技法が益々一般的に用いられて来るようになっていたし又その頃は人間関係と云う様な古い領域の経営教育が社会福祉を目指す社会改良家の局面から脱却して何かもっと科学的な積極的なものへ移行しつつあった時であったからだ。恐らく、訓練立法化への動向が経営思考と経営の実行の進展と同時に存在したことは何も、一致していることではなかったのだ。

つまり、職長訓練と経営者訓練とは訓練立法の唱導者達が屢々心に大切に持っていた主張であって、ひとたび産訓法が出現するや、その法はこれらの双互に関連を持った形体の訓練の推進発展の手段方法となるべきものであった。

安全訓練は又別の、訓練上の重大な格差であってその格差を埋め始めるには産訓法を採ることであった。又それは立法化運動に於てはほんのさ細な点

であったかも知れなかったが然し、ひとたび産訓法が実現したからには、従来より以上にこの訓練も強調されるべきものであった。

訓練指導員（第一線の指導員から訓練監理者迄を含め）の訓練も又別の訓練上の格差であって、このギャップは産業訓練法の出現によって表面化したものであり、この問題は産訓法立法化のためのもっと手ごたえのある論議の一つとして用いられる程のことはなかった。

訓練指導員の甚しき不足と訓練指導員の認定訓練の何らかの形体が実質的に完全に欠如していた事を訓練専門家自身が非常に知っていなかったと云う事ではない。以前の自由競争時代の制度に於ける最も無責任な要素の一つはどうして訓練指導員達がそんなようになったかについて一般的に無関心であったと云うことだ。一般的な推測からすれば、訓練指導員はたまたま必要とされる時に丁度出てくるようなもので、又その結果訓練指導員と云うものは非常に色々の物をつめこんだ袋（very mixed bag）だと考えられた様だ。

訓練の根本そのものに在るこの重大なギャップに対する警告が白書前の立法化運動に於ていささかの役割を演じたがそれは大したことではなかった。これらの警告は白書発表後はより以上の重要性を帯び始めた。

現場指導員の訓練も又訓練上のギャップであったがその穴はレッチウオーズ（Letchworth）ヒリングトン（Hillington）及びグラスゴー（Glasgow）に在る労働省訓練センターに於ける仕事によって部分的には埋められた。  
※（GTC）

※GTC= Government Training Center 政府直轄の訓練センターは1970年現在  
イングランド、スコットランド、ウェールズ各州にわたり45センターが開設されており、  
1971年末迄には更に拡充計画によって総計51センターとして毎年男女計19000名の訓練生を対象（職種40以上）とし、1975年迄には年間目標を6万～7万名とする予定、尚1972年度にはGTCに於て3万人が各訓練コースを完習することになる。

（BACIE journal 1972. 12号 P128）

(5) 学位レベルのサンドウィッチ方式コースを保持する

自由競争時代の産訓法前の制度で産業や国家そのものの期待に甚しくそむく危険に陥る別の点は、未来の技術家のためにサンドウィッチ方式のコースを履習する訓練の場所の設備措置の面であった。

1962年12月の白書発表に至る迄の5年ないし6年の間に於て、最も重大な工学技術発展の一つ而も恐らくは英国としてはかつて見ない最も重要な教育的発展とも云う可きものはサンドウィッチ方式学習コースの成長発展であった（訳者註：工業専門学校又は工科大科に於ける6ヶ月交互の工場実習と学科履習の組み合わせ方を云う）

当初のこれらのコースは上級国家免状（HND）取得を目指すものであったがその後やがて高級技師号証書（the Dip.Tech）取得コースがこれに加はった。後者の証書は全国高級技師資格審議会（NCTA）によって付与されるものである。（訳者註：高級技師号証書は1955年制定された資格制度でNCTAがその公認した大学の免許コース（Diploma course）卒業生に与える。この証書は学位コース（Degree Course）の卒業生の取得する学位と同等の権威を持つ）

もともと、実技と専門学科の交互組み合わせ式の履習コースは以前から米国にも又英国のある施設にも存在してきたが、あれだけの規模のサンドウィッチ方式コースがこの国に発展したのは1950年代の後期であり、1960年代の初めには新しい教育体系として急激に発展した。

この発展は1956年の技術教育白書の趣旨にそつて、1950年代の中期に高等技術専門学校（CAT）の創設から始まった。この学校では一般の大学自体が提供出来なかつた工学と科学に関する大学レベルの特別履習コースを備えたものであった。

大学レベルの資格を付与するために、前記のNCTAが1955年設置され各基準を定め、高級技師号証書取得のためのコースを公認した。

たいていの高級技師号証書取得コースは6ヶ月交互に工場と高等技術専門  
(College of Advanced Tehnology)



学校で4年間履習することになっていた(所謂巾のうすいサンドウィッチ式コースとして知られていた)。尤もこれと違った形式例えば2年間づつ学校と工場でやり最終年を学校で終える形式もあった。

そこに学ぶ学生達は学校を基盤として、その工場実習期間は色々違った工場に送り込まれたが、たいていは工場を基盤とした履習形式が多く、彼等学生は実質上は特定の工場の従業員であり通例としてはその工場実習期間中は自己の属するその工場に戻る訳である。

これらサンドウィッチ方式のコースの出現はまるで流星の如く、一時パッと現われすぐ消えたようなものだ。

1956年当時はこれらのコースに学ぶ学生は殆んどいなかった。1962年の白書前の論争時代迄には13,000名のサンドウィッチ、コースの学生がいたその内の6,000名は高等技術専門学校(CATs)やその他の工業専門学校で高級技師号証書取得のために勉強していた。

高級技師号証書取得者達(1959年に始めてその資格を取った連中は高級技師号証書制度が始まったばかりの頃は他の履習コースから切り替えてこの新しいコースに這入るための特免を有していた者であるが…)は一般大学卒業レベルの人々の中で新しい部類の人々として出現し始めたのであった。  
(大卒者)  
彼等は色々の種類の作業を工場実習で体得しているため産業界にとっては卒業後すぐに役に立つし又長い眼で見ても有用な人物であったので一般の学問中心の象牙の塔(各普通大学)で3年間の全日制のコースを修了したほやほやの卒業生より以上に役に立った。更にもっと優った点は、その有用性が産業界に於ける生産と製図機能をずっと越えて延びていた。この分野こそ高級技師号証書制度としては本来包含しようと思つた処であった。サンドウィッチ方式は国の技術家の祈りに答える存在となるものの如くなり始めていた。

1962年と云う年は又高等技術専門学校(CATs)が10校になった年である。そしてそれ迄は地方教育当局の監理下に在ったが全年独立の自治機関となった。その一年後高等教育に関するロビンズ報告書はこれらCATが  
※  
各自の権威に於て大学に昇格すべきであると勧告したが、又事実1966年

迄には大半のCAT が大学昇格と云う輝しい段階に進むことになった。

(※ the Robbins Report ; 英国の青年男女の内何人が大学教育を希望し又その教育を受け入れる力があるかをきゅう明した上で所要数の大学を設置することを力説した報告書)

然し此のような表面華やかな大成功の話にも一つの暗い影があつた。

1962年迄にサンドウィッチ・コースの学生特に学校を基盤とした学生達にとって産業訓練実施の場所が甚しく不足し始めていた。サンドウィッチ式コースは適当な産業訓練の場が不足のためにいわばびっこになり始めた。(即ち専門学科と実技実習の併行的交互制が実技習得の場が減ってくると併行性をなくすことになる。)

これは一つにはサンドウィッチ・コースが如上の様に余りにも異常なテンポで発展したので、若し産業界がCATsやその他の専門学校の爆発的拡大と歩調が合わなくなったとしてもそれは理解出来る訳である。

斯くの如き事態は更に又ある程度迄進展したかも知れない。何故ならば企業体の中にはそのような実習訓練を供与する自己の能力について余り自信がなかった者もあつたからである。

その当時NCTA(全国高級技師資格審議会)自体も、サンドウィッチ方式の訓練に対する基本的信念が後になって正しいことが立証された事を喜びつつも、産業訓練と云うものがそのような内容のものになったものの全部が全部ではないことをよく知っていた事は確かである。

にも不拘NCTAの産業訓練委員会の面々は確信を以てその後すぐに1964年早々報告書(この報告書はNCTAがサンドウィッチ訓練をCAT及び全国学術奨励審議会に譲り渡す丁度以前に作成されたもの)の中で述べている処によるとサンドウィッチ式訓練の内の産業的部門としては次の各項の緊要な目的に即応することが可能であり又即応すべきであることを表明している。即ちその即応すべき各項目とは

- (1) 専門学校で教える科学的諸原理の実際的適用について解明し、材料取扱技術の経験を与え、近代工場や生産過程の経験や知識を与えること。

(2) 問題の解決に当っては学生達が工場の中で当面する様な形ちの課題を与えること。

専門理論的問題とは異なりその様な実際の課題は、と角確定しにくいものでそれらの解決は工学技術的要素よりも何か別のものから時として発生する判断的要素を屢々含んでいる一種の妥協である。

(3) 産業機構の活動に影響を及ぼしている社会的経済的且行政的考慮について学生達に知らせておくこと。

もう一度云うが立法こそ問題の解答となるようであった。伝統的な技能者養成制度についてと全様に事情がそこ迄サンドウィッチ式訓練の必要を進めてしまったのでありそれは国民の産業側の、そして未来の学生達の関心の中でそこ迄高まったのであり又若し工場側が訓練の場所を提供する直接の誘因を与えられ又若しそのような訓練を用意する費用が産業を通じて公平に再配分されさえすれば始めて達成出来ることなのである。

(6) 最新式の訓練技法の活用

(To Take Advantage of the Latest Training Techniques and Aids)

又、1962年の末までには、新しい訓練技法のより迅速なる導入に関して、何らかの措置が講ぜられているべきであった。この新しい訓練技法の導入を怠っていたことが、いくつかの点で、それまでの定形化された訓練方式が、新しい訓練技法の使用をためらったこととあいまって、一つの悪循環をなしていた。

たとえば、御都合主義的な5年季見習工の養成訓練(The five-year, time-serving craft apprenticeship)は、プログラム教授法(programmed instruction)の導入に対する何らの誘因ともならなかった。

もし当時、訓練生が5年の年季を、ともかくも最後までつとめあげなければならなかったとするならば、訓練の速度を早め、又はこれを強化するために考案された訓練技法の使用にあたって、一体何がポイントとなるか、といっ

たことが問題となるはずもなかったのである。

しかし、たとえば、伝統的な訓練方法に拘泥しないことにきめた少数の工業関係の会社（engineering firms）は、プログラム教授法を導入した結果、四年季徒弟訓練に、巧みにのりだしてはいたのである。しかも見習工には、それが、すでに可能なことであることも分っていた。

プログラム教授法は、1962年の時点では、どちらかといえば、教育訓練技法にかんして時代にさきがける進歩的事例であつたといえるかもしれない。（もつとも、アメリカ合衆国においては、そのころまでにそれより、もっと進歩的な多くの間発技法が、なしとげられてはいたのである。）しかし、もし産業訓練法が、制定されなかったならば、おそらく、それは、今日においても、なお時代にさきがける進んだ技法であり続けることができたように思われる。当時の実情では、この産業訓練法が、中央訓練審議会（the Central Training Council）自身が1966年2月の同審議会の覚え書き（Memorandum）第3号「産業訓練におけるプログラム教授法の使用」において、プログラム学習を実際問題としてとりあげていくための道を開いたともいえる。又1966年には工業技術省（the Ministry of Technology）と全国研究開発事業団（National Research Development Corporation）とがプログラム教授法の出版業界の中で二つの会社（two firms in the programmed instruction publishing field）に資金を投ずることにより一つの時期を画することになったのである。

産業界に最近の訓練技法を利用させる上での問題、及び、そのために生ずるこれら訓練技法の考案者並びに開発者の奨励に関する問題は（先にも述べた通り）公認の訓練基準がなかったために生じてくる問題と表裏の関係にあった。質的な基準を確立し、各会社に、その基準に向って努力させるための誘因を与えることに関して、何らかの措置が積極的に講ぜられるようになるまでは水準の向上に役立てうるような技法をとり入れる動機は、ほとんど何もなかったといえるのであつた。

以上のことは、単に、技能工訓練（craft training）の最も典型的な

段階のものについていえるばかりではなく、サンドウッチ・コースのようなより高い段階のものまでをも含む、すべての段階の訓練についていえることである。

産業訓練の多くの形態及び多くの段階において、潜在的価値をもついま一つのテクニックは、技能分析訓練であった。〔時に、このテクニックは技能開発法とか、分析的技能訓練（skills development method and analytical skills training）といった別の呼び名で知られていることもある。〕このテクニックは1950年の後半に徐々に開発されてきたものであるが、これは、伝えられるところによれば、産業訓練の最も低い段階、つまり、工員訓練（operative training）の段階において、専ら使用されていたものである。

基本的には、技能分析訓練というのは、一つの仕事を、その細部において、用いられる内容の明瞭な種々の技能に分析し、次いで、技能工にその明瞭となった諸々の技能を啓発していくための訓練技法並びに訓練計画を設定していくことであつたのである。最も、それは現在においてもいえることであるが、ところが、実際には、現実的で、経済的な訓練基準を設定する上での本質的なこと並びに、柔軟性といったものは、かんじんの技能工訓練（craft training）からは、欠落しはじめていたのである。

しかし、1962年には、技能者養成制度による訓練又は、それ以外のより伝統的で融通のきかない訓練分野の救済になるような技能分析訓練といったものは、ほとんどなかつたのである。もっとも、この技能分析訓練は他の地域におけるよりは、英王国において、より高度に開発された技法ではあつたと云える。

このテクニックは職工訓練（operative training）の分野において、まず発展のきっかけをつかんだのである。と云うのは、職工訓練の分野においては、その訓練方式が古い時代おくれの伝統によって拘束されるといったことがなかつたからである。職工訓練は、いわゆる職工の職務が、より高度の熟練を要するようになり、かつ生産にとって一層重大なものとなつてきた。

技術革新が、いくつかの伝統のない職工の仕事の技能内容を高度なものとし、多くの伝統的な職人の仕事の技能内容に匹敵するものとなるにつれ、ある種の産業においては、もはや、ある正規の技能工訓練を受けたという意味で熟練者であるという古い概念は、全く意味のないものとなりつつあったのである。又職工の追加教育はロンドン市ギルド協会の所定のコースを通じて、その力を増大しつづかつたことも考えねばならない。

以上のようないきさつから、職工訓練のためにとり入れられた訓練技法が、その他のタイプの職業訓練に広く応用されるようになってきたからと云っておそらく、おどろくべきことではないように思われる。

#### (7) 過剰潜在訓練生の過少訓練施設への殺到に起因する社会悪の緩和

以上(1)から(6)までのところでその大略を紹介してきたように1962年までの産業訓練法を成立させるための、のっぴきならぬ必要を主張するこれらの議論のうちの多くは、産業界のすべての分野において才能があり資格のある人々が、絶望的なほど不足しているという事実にもとづく議論であった。ところが、皮肉なことにこの問題は、終戦直後の急激な出生率の増大による一時的な人口増加の現象が、学校を卒業する時期にかち合ったために、一時的に学校卒業者の数が、訓練施設の収容能力よりも、はるかに上回っているという事態と重なりあい、問題をより一層容易ならざるものとしたのである。

産業界は技術をもった有資格の人材を求め、学校は、たしかに、潜在的人材を持つことにはなった。しかし、それは多すぎる学校卒業者がすくなくすぎる徒弟訓練の場および、その他のものにおいていえることだったのである。産業界の人材開発問題に対する解答は明らかに、学校卒業者に関する社会問題に対する解答と一致していなければならなかったのである。しかし、その解答は、より多くの、そして、より良い訓練を、ということだったのである。

しかし、もし教育訓練に関心をもつ会社が、独力で、この問題を解決しようとして、努力すれば努力するほど、問題はますます、自分達だけの手にはおえないものとなっていったのである。

しかし、この一時的な人口増加の影響は、数の増大にもかかわらず、学校卒業者が、見習工訓練に入った割合でみるならば、逆に1961年には37.6%であったものが、1962年には36.2%と減少する結果をもたらしたのである。(ちなみに、ここで指摘しておかなければならないことは、いくつかのヨーロッパ大陸諸国においては、見習工訓練と分類されている別の非常に多くの種類の職業訓練が、大英連合王国においては、徒弟訓練とは分離されておらないので、これらの数字をヨーロッパ大陸諸国のそれと比較してみても、それは、不適切な比較であり、無意味なものとなるだろうということである。)

一時的に増加した人口が、満15才で一時に学校を卒業していく事実と徒弟訓練のための数字がどうなっているかということだけで、この問題が終りになるのではなかった。そこには又、より多くの学校卒業者がより長い学校生活を続けようとする傾向があらわれ、それにもなって、大学並びに高等技術専門学校(colleges of advanced technology)への進学競争が激化する傾向が、みうけられるようになったのである。すくなくとも、サンドウィッチ・コースに関するかぎり、ちょうど、見習工養成訓練段階における訓練施設が、産業界の人材開発問題と欲求不満におちいった学校卒業者の社会問題とを共に解決していくために、より拡張されなければならなかったと同じ意味において、その訓練施設を拡張する必要にせまられていたのである。

2, 3年後になって、産業訓練審議会が産業訓練法を施行しようとした際に採った方法は、明らかに、技能養成工の不足が、何故に解消され、逆に、我国のある地方では、それが過剰とさえなってきたかを把握した上で定められたものであった。しかし、このような方法では、1962年の学校卒業者を、彼らを取りまくさしせまった窮状から救い出すことはできなかったのである。

1960年代の中頃になって、全国学術奨励審議会(Council for National Academic Awards)がうごきはじめる頃までには、大学レベルのサンドウィッチ・コースをめがけて多くの学生が殺到するおそれも、ずっと緩和され、非現実的なものとなっておった。この現象は産業訓練法の効果を実証する最も良い例の一つといえるものである。

## 圧 力 団 体

経済的な必要と社会的正義とを強引にも結びつけたものを、その基盤として、展開されたこれらすべての議論が、1962年の産業訓練法制定のための運動の火に油を注ぐ結果となった。この運動の背後にあつて最も強力な圧力団体となつたものは、英国商工業教育協会（BACIE：the British Association for Commercial and Industrial Education）であつた。

BACIEが、1962年に圧力団体として、その力を蓄える機会をつかんだのは、「産業訓練—それは一体誰の責任なのか？」というテーマのもとに春期大会がロンドンで開かれた時のことであつた。この大会のテーマは、いうまでもなく、極めて明白なもので、たとえ他にこのテーマの問いに答えうるものがあつたとしても、すくなくとも多くのBACIEの代表者達にとっては、単に修辭的疑問文にすぎないものであつた。

しかし、この大会のテーマは、時の労働大臣、ジョン・ヘア氏（the Rt.Hon Mr. John Hare）にとっては、単なる修辭的疑問文ではなかつた。彼は、はじめ職業訓練の方法には、何らの変化も必要でなく、従つて、新しい立法措置も必要ではないとして、当時の実情に満足しきつていたのである。ところが、その大臣が、その年の暮までに、自らの意志を変えてしまうことになつたのである。とはいつても、それは、どちらかといえば、可能性のある手管には忠実に従うべきであるという政治学にとっての必要、それが、大臣の心境の変化の速度を早めてゆき、ついには、一般の人々の眼には、いささか、大げさに強調されて映るまでになつたようである。大臣は、自分の心の奥底では、おそらく彼の同僚の多数のものよりも、産業訓練法の制定に対しては、より一層の関心を示していたようである。しかし、政党は、どこまでも政党である。（けつして、大臣の意志が、そのまま実現されたのではなかつたようである。）

それはともかくとして、1962年の12月に産業訓練に関する白書が出された時、大臣の意志が発表されることになつたのである。これは全く偶然の一致だつたわけであるが、ちょうどその頃、イースト・バーン（Eastbourne）において、開催されていた。



BACIEの大会が終ろうとしておった。〔ちなみに、この大会は、産業福祉協会（the Industrial Welfare Society）— 当時、そう呼ばれていた — との共催であった。〕 この発表をみて、BACIE の代表者達の多くは、大臣が、いかに彼等の見解にそって、大幅に、彼の心を変えたかを知って自分達の目をほとんど、信ずることができなかつたほどであった。BACIE の会長、<sup>※</sup>ピーター・ペリー氏（Mr. Peter Perry）は、春期大会を回顧しながら、白書が、あの春期大会の勧告に薄気味悪いほど似ていると云って、よろこんだのも無理からぬことだつたわけである。

（註※ BACIE は過去40余年間にわたり英国商工業分野の教育と訓練に対し先駆的推進力となっている団体である。此の団体（協会）の会長 Peter Perry 氏は BACIE が産訓法の成立に偉大な貢献をしたことを述懐しているがその内容は Industrial Training International 誌1970年3月号を参照されたい。尚1952年政府の協会に対する交付金（Grant）に基づいて設置された文献センターにはこれ迄の数多くの英国訓練関係資料が蒐集されている。）

#### 効果の実証（A Practical Proof）

産業訓練法が議会を通過してから、一年余りたつて、ふるい自由放任主義的な訓練体制においては、訓練に必要な資材がゆきわたりにくいこと、又、BACIE やその他の圧力団体が、立法化のために圧力をかけているのは、正当であつたことなどが、改めて、興味あることとして、実際に実証されてきていることである。以上のようなことは、経営相談会社（The Management consulting firm）である アーウィックオー有限公司（Urwick Orr and Partners）が機械産業（engineering industries）の分野の203社を対象として、その行っている訓練に関して調査を行った結果明らかとなつたものである。調査時までには、すでに、各会社が、訓練は、財政面において、もっと魅力あるものとなるべきであると言つたあおりを受けていたことや、或は又機械産業（engineering）の分野では、その他の多くの産業よりも、いつも、よい訓練成績をおさめてきていること、更に、調査の対象となつた会社が、サンプルとして下調べを受けた場合、それが、きっかけとなつて訓練に関心を示

すようになるきらいがあること等の事実はあるにしても、アーウィック・オー社の調査が発見したことのなかには、いくつかのおどろくべき事実があったのである。

例えば調査は、次のような諸点を明らかにしたのである。

わずかに5%の会社が、時間給の雇用者のすべてに対して、つまり、見習工（apprentices）、熟練職人（skilled craftsmen）、半熟練並びに未熟練労働者（semi-skilled and unskilled workers）のすべてに対して、何らかの形の訓練を与えていたにすぎないこと。34%が見習工のみを訓練していたこと。18%のみが初期の見習工訓練とは別途に熟練職人（skilled craftsmen）に対する訓練を施すに過ぎないこと。28%が半熟練労働者のためのコースを設けていたこと。そして、13%が未熟練労働者のためのコースを設けていたこと。

わずかに14%の会社が、書記（clerical）監督（superuisory）、技術（technical）経営（management）、のすべての段階の者に対する訓練を行っていたにすぎないこと。37%が書記の訓練。58%が技術部門のスタッフの訓練。58%が監督者訓練。そして38%が何らかの形で経営者訓練を行っていたこと。

99%の会社が、一つ又はそれ以上の分野の雇用者に対して何らかの形で訓練を行っていると報告し、91%が外部の訓練コースを利用していると報告していたこと。しかし、ただの53%の会社のみが、兼任あるいは専任の訓練担当者（training staff）を雇用していたにすぎないこと。しかして、これは社外訓練コース（external course）にかなりの信頼がおかれていたことを暗に示すものであること。（尤も、社外の訓練コースは、郵送の質問欄では、どうやら要求しやすい何ものかを持っているもののようにあるが。）

わずか5%の会社が熟練工又は半熟練工のための最も新しく、経済的な技能分析訓練の技法を用いていたにすぎなかつたこと等の事実をあげることができる。

## 法律制定の不可避性

ふり返ってみるならば1960年代の初期における産業訓練法制定のための主張ならびに証言には、反ばくを許さぬものがあるように思われる。古い「産業界にまかせておけ」式のやり方は、もはや、ひどくほころびてしまっていたのである。かくして、この革命的な産業訓練白書と、それに続く更に革新的な産業訓練法案（Industrial Training Bill）とが、いまや不可避のものとなってきたように思われるのである。

### 3 産訓白書前の産訓立法化の徴候

産訓立法化は避けられない止むを得ざる措置となっていたかも知れないが、自由競争時代の制度の末期の二・三年間即ち産業訓練白書と産訓法の鮮やかな進展以前の時期に於て全然何らの動きもなかったと云うのは不正確といえよう。

#### カー委員会報告（The Carr Report）

1962年末の白書の頃以前を回顧すると、例えば1957年12月の、カー報告書“技能の訓練”などのように或る著るしく希望のもてる徴候があった。このカー報告は1950年代の中期の積み積った技能者養成制度の欠陥に極めて敏感な、注目すべき報告文書であった。

然し国会議員ロバート・カー氏及びその同僚の構成するカー委員会としてはこの積弊打破のためにとことん迄やって産訓立法化を労働大臣に勧告するほどには気がすすまなかった。

政府の積極的行動が必要であるとの議論は、既にそれ迄に商工業教育協会その他の背後団体が声を大にして叫んで来たのでカー委員会としてはこれを容認することは拒否した。委員会が主張した点は、産業界が政府からの直接の援助を受けることなく自力で自己の訓練施設を整備出来る筈だということであった。それとも委員会としては若しそれが真相なら、只単に旧来の許容さるべき訓練制度に一つ

の最後のチャンスを与えた訳である。

然し一面、若し技能者養成制度が国民や批評家がそれについて要求し始めたことを果すべきものならば取り組まねばならない四つの重大問題にカー委員会が手をつけたことによって、旧来の自由競争時代の制度はその占めた座を明け渡さざるを得なくなったのである。この四つの問題は（1962年迄に明らかとなったのではあるが）解答を要する問題で而も自由競争制度下では恐らく責任ある有効な回答は望めない問題であった。

それは次の如き問題であった。

- (a) 技能者養成契約の期間は短縮さるべきや？
- (b) 養成制度には技能検定を含むべきや？
- (c) 養成制度はこれからの比較的年長の学卒者にとって公平なりや？
- (d) 養成制度は成人に対する訓練規則を措置すべきや？

#### 産業訓練審議会（ITC）

カー委員会は結果的にはもひとつ別の大事なことをした。それは産訓立法化の出現を早めたのである。カー報告書の結果の一つは産業訓練審議会の設置となつて現われた。その構成メンバーは、イギリス経営者協会、イギリスの最大労組たるTUCの指名する指導者、国有産業代表、及び公共機関からは、労働省、文部省、スコットランド教育局、技術団体連合会、ロンドン市ギルド協会からの各一名から成る。

この審議会は1958年に設置され、その後運営を続けたが1964年11月に至って新設の中央訓練審議会に引継がれた、（産訓法に基く改正）。それ迄の審議会はいわば歯のない身（ITC）の如きものであった。それは諮問機関であり産業界に助言したり勧告したりするだけでそれ以上の事は出来なかつた。

産訓白書発表迄の4年間審議会はそれに値するだけの勧告助言はやって来た。それだけに若し審議会が立法措置なしに国の必要とした訓練革命を実現出来なければ他に誰もこれを実現出来ないと云うことは明白であつた。審議会が訓練制度の革新を実現出来なかつたその失敗は旧来の自由競争制度の失敗の最終的証拠の一つ

であった。

然し審議会としては或る重要な事をなしとげた。それは産訓白書前の時期に於ては強力な影響力を持ったのである。

なかなづく著るしい点は審議会が確立した訓練諮問業務であつて、このサービスは、全審議会がその後その仕事を中央訓練審議会（CTO）に引継ぐ時迄かなり貴重な国家的方策となった。

産訓審議会が活躍している頃訓練諮問業務は産業訓練業務と改称され、その立派な仕事を遂行しそのやり方は産業訓練法がその革新性にもかかわらず伝統的な英国式妥協の凡ゆる利点を無視するものではない事を示す様な方法で勧告業務をとり進めたのである。

又、それ程著るしくはないが別の様相があつた。それは産訓審議会が果した良い事はその後迄も生きていた点である。

然し審議会を一つの機関として観ればその構成メンバー達は何ら真の権威も権力もない社会改良家の象牙の塔に閉ぢ込められた、心のいらいらした時には幻滅を感じる人々から成り立っているかのように見えた。

然し構成メンバーの個々人を見ると彼等はその象牙の塔から眺めたもろもろの訓練上の不適切な点について何らかの手を打つ機会を時として持ったのである。例えば、1962年の半ば頃建設産業のある分野で技能養成契約期間の短縮が特に二人の審議会のメンバーの力によって影響を受けたに違いなかつたことである。その二人とは、建築業労働者組合連合会の書記長ジョージローシャン（Mr. George Lowthian）、と全国建設業者連合会前会長ウッドバイン・ベリシ（Mr. D.E. Woodbine Parish）であつた。

産訓審議会の個別メンバーとして労働省側の代表として委員であつたスチュアート氏（Mr. J.G. Stewart）は広汎な決定的な影響力を持った人であつた。当時彼は労働次官であつて省の背後に在つて産業訓練法の立法化に大きな役割を果して<sup>※</sup>いた。審議会に於ける彼の経験は当時自分にとつても舞台裏の彼の仕事に於ても貴重なものであつたに違いない。白書に関する公開討論更には産訓法実施に関する公開討論でスチュアート氏は舞台の前面に現れ出たのであり、それらの

公の機会では彼は産業界の実情を話し且つ理解したのである。産訓法の立法化及実施に多大の貢献をしたのは実に彼と彼の省内の同僚に負う処が大であった。

(※ 産訓法立法の立て役者James G. Stewart氏は労働次官退任後the Industria Training Foundationの管理者(trustee)として活躍している(1972年3月号Industrial & Commercial Training誌上に、産訓法改正に関する1972年2月の政府声名“Trainig for the Future”に対し批判意見を発表している。全誌P. 115)

産訓審議会の他のメンバー達も又個々人としては、重要な影響力を持っていたし又その筈であった。

以下数名の人々を挙げてみよう。

審議会の最後の議長だったバンクス(Mr.R.A.Banks)や、CBI(英国産業連盟)の産業教育訓練委員会議長のヘニカー・ヒートン(Mr.Henniker-Heaton)の与えた影響力である。後者は当時の文部大臣エドワード・ボイル卿(Sir Edward Boyle)の任命で1962年11月、委員会の長として週一日制養成訓練の制度の検討をした。委員会機構としては色々欠陥の存在を指適する立場に在ったがそれらをどうこうすることは余りなかった。只その報告書はその後産訓法下の産業訓練評議会にとっては何らかの有益な資料となった。

産訓審議会の委員でイギリス経営者協会から出ているもひとりの人物フオスター・ビーバー(Wr.J.Foster Beaver)は羊毛繊維業主委員会の議長であったが、この委員会の機構は産訓法がひとたび進歩するや実質的には、羊毛産業訓練委員会に変身するに十分な機能を持っていた。

審議会メンバーで国有産業側の代表の中にはベラミー氏(Mr.R.G.Bellamy)が目立った存在で、彼は英国商工業教育協会の急先峰で、産訓法が公布されて後も尚その立場は変わらず、更に彼は電力供給産業訓練評議会の役員に就任した。

産訓審議会(ITC)が機関としては全く影響力を持たないものだったと云うのは一寸不公平かも知れない。それは一つの教育的影響力を持っていた。而もそれは養成制度が最も暗い心をくちく情勢下にあっても尚その影響力を保持しようと努力

したしその頃労働省の公式数字が、学卒者の徒弟養成編入の割り合いが1961年と1962年の間に低下した事を示した時ですらその努力を保持した。

審議会のこの教育的影響力は、その最終報告書を引用してみると常に次の事を指摘していた点に多大にうかがわれるが、その報告書はこう述べている。

「組織的訓練こそ産業界による基本的投資であるばかりか、その組織的訓練に投資しない経費は別のかたちで産業界が止むを得ず蒙っているもので例えば作業効率の減少、転職労働者の増加、現場事故の増率、金のかかる設備に対する損害の増大、産業界関係の低下労働力補充に要する経費増加等の悪条件のための経費に換算されるのである」と。

之れに加うるに、若し英国産業の発展が熟練技能工の不足とか最も有効的に技能者を雇用出来ない失敗とかで阻害されるとするならばそれこそ産業界にとっては相当の負担となって、そのために新しい技法や開発を活用したり管理能力や主導権の活用や資本投下の活用を計る機会を減殺する事態となるであろう。

白書前の時代に於て産訓審議会が果した業績やそれが当面した壁からすれば審議会としては自己を可なり無力な機関と感じたかも知れないが然し又一面それは審議会が穩健な諮問勧告の仕事の新設の中央訓練審議や各産業訓練評議会に廻すには丁度良い立場に置かれたことにもなったに違いない。

審議会の最後の報告書で、訓練の進展がこれ迄遅々たるものだと容認したが又反面新しい立法を裏付けとした制度が若し事態の根源迄メスを入れるならば事情は変わる筈だと云うことも暗示していたのである。

審議会が指摘しようとした事態の根底にある要素とは、次の諸点であった。

(a) 工場にとっての経済的諸利点を会社側は評価が欠如していること及び近代的組織的従業員訓練が専門的技能者であろうとなかろうとそれら従業員も会社側もそれに対する評価が欠けていること。

(b) 適正訓練の諸原理とそれを種々の環境に適用する方途と可能性について知識と理解が工場側に欠けていること。

(c) 仕事を覚えることは個々人の作業員の責任であると云う信念と訓練経費は他の者達と共に又場合によっては他の者達だけが負担すべきであるという考え

方。

(d) 為さる可き仕事に適した而もその場合従来の慣行や伝統からの離脱を含めた経済的な訓練方法を導入する問題及びそのむづかしさに直面するのをいやがること。

審議会（ITC）の指適したこれらの諸根源をせんじつめると結果は遺憾乍らその努力にも不拘、大半の工場が訓練の面で立ち遅れていることを示している。審議会自体の努力は主として訓練の技能レベルと作業的レベルを目標としたものであり、短期の而ももっと柔軟性のある技能養成、益々重要性をました非見習工の技能の訓練、長く等閑視された工場内女子従業員の訓練の是正、工場側と追加教育機関のより良いより目的にそった協力の達成、訓練指導官、指導員、訓練促進担当者の職務の本質等に関する広汎にわたった助言や関係文献がその努力の現れである。

これらの努力は又可なりの金額を特定の形式の訓練につぎ込んだことにも現われていた。と云うのも、1962年7月には審議会としては共同訓練計画を支援するために75,000ポンドの金を利用出来るように取り計らったのである。当時としては此の金額は相当な額に見えたが、然しそれも産訓法の下でのエンジニアリング産業訓練評議会がその初年度の運営費として傘下各工場に賦課した賦課金（EITB）7500万ポンドに比ぶれば僅かな額の様には見える。

1962年末白書が発表された頃迄は、誰よりも一番に産訓審議会の委員達が痛切に感じたことは、彼等が国民の訓練に関する要望に答えることが出来なかつたという事である。ITCは少くとも技能レベルと作業レベルで何らかの事はしたと云ってよかるうけれども、当時設立され、権能を賦与された割には別段これと云って為すところはなかつた。

#### 政府直轄の訓練センター（GTCs） （Government Training Centers）

白書前の産業訓練の分野で発生しつつあった他の事がらで而もそのためにこそか委員会が大いに信望を得たことは、政府直轄の訓練センターの中に一年制の技能者



養成コースが設置されたことである。

これらの訓練センターでは1917年以来成人訓練又は成人再訓練を実施して来たのである。(此の事実は産業界の大半の人々にとって一つの驚きである)

然しセンターが第一年度養成コースを設置し始めたのはカー委員会報告の出されたすぐ後であり又その報告に基づくものであった。

白書発表の頃迄は機械系統の養成工コース設置の要望が極めて大きかった、尤も钣金作業及ラヂオ・電子工養成コースの要望はそれ程でもなかったがそれらも又開発されつつあった。電気工養成コースも又1962年に発足した。

養成コース基準は高く且共通の教科課程の使用によって保持された。各センターは産業界の可なりの関心を呼んでいたが只訓練指導員の確保に極めて困難をしていた。

後者の問題即ち訓練指導員の確保は若し労働省直轄の指導員訓練センター(LetchworthとHillingtonの二ヶ所)に於ける指導技法の短期コースが開設されていなかったとすれば愈々困難な問題となっていたであろう。

政府の訓練センターで訓練を受ける養成工達はその雇用主達によって指名推薦された者達であり、訓練期間中は雇用主がその賃金、国民保険料の負担金及び養成工が週一日制で学連学科を学ぶ授業料に対し責任を持つのであった。

然し訓練センターそのものに於ける訓練は無料であった。雇用主は自分の推薦により入所した見習工の訓練の進展状況に関する報告通知を受け、その年の終りに養成工達は自分達の工場に戻り正規の方法で見習契約期間を満了するのであった。

週一日制の見習工のための継続教育は大抵の場合その地域附近の工業専門学校で措置された。当時としてはその方策は極めて前衛的であったし又白書にも政府の訓練センターの業績を誇りを以て表明していることからもうなずけることであった。

#### 工業専門学校に於ける技能者養成コース

政府の訓練センター内の1年制技能者養成コースのほかに別のこれと全様なコースが白書前の時代に少数の工業専門学校によって運営されていた。或る場合に

はそれらのコースは総合職業訓練と継続教育の概念に密接に結びつきつつあった。この概念は後になって特に産訓法下のエン지니어リング産業訓練委員会の奨揚するところとなった。

当時の工業専門学校の発展の著るしい例としてグラスゴーに在るストウ技術専門学校 (the Stow College of Engineering) を挙げてみよう。此の学校には、政府、地方当局、雇用主、労働組合の各方面の後援によって試験的に3年制の工具工、旋盤工、組立工見習の養成コースが開設され、それにはロンドン市ギルド協会の機械工学技術実地試験を目標とした技能訓練と継続教育も含まれていた。

尤もこれは3年制コースであるためこれら養成工はコース終了後再び自分達の工場に戻って更に2年の追加訓練を受けねばならない点ではやはり5年制見習制度に一步譲るものであった。

#### 共同訓練計画

共同訓練計画も又白書発表の頃迄は著るしい発展を見せた。尤もその当時は訓練中の養成工総数約20万名の内共同訓練によるものは僅に1.5%ではあったが…。それと云うのは大体に於て共同訓練施設が不足していたのと、時として不幸にも監理の不適切から共同訓練は所謂びつこの状況であった。

然し共同訓練の動向は1940年代の後期及び1950年代の初期の頃大抵の場合実技が理論に即応しなかつた失敗と云う不幸な出発点から次第に恢復していったのである。即ち1962年7月迄には共同訓練計画の内在的力が十分に表面に出て来て産業訓練審議会を動かし共同計画の促進発展のための交付金も75,000ポンド迄利用出来るようになった。

前述(第2章)の如く、これらの集中訓練計画は自己の責任勘定で広汎な適切な訓練を供与する方便方策を持たない小企業にとっては特別の価値があつたのである。即ち彼等は自己の有する方策を適切に組織された集中監理機構の下で集約温存して、小企業体双互間の訓練手段(施設)や内在的力の間相違(ギャップ)を埋め合せることが出来た。

集団訓練は比較的大企業にとっても非常に価値あるものであつて、それは企業自体の産業分野に於て充分本質的な要素であると言つてもよいが然し又比較的少数者のための関連技能の訓練を実施するためにも必要であつた。

グループ訓練推進の代表的事例として特定の機関をことさらとり挙げるのも聊かおこがましいが、最も積極的に動いた例の一つは経営コンサルタントである。R and A社(Industrial Administration Limited)が主として小規模のエンジニアリング産業の企業連合機関たるエンジニアリング産業協会のために実施したエンジニアリング産業共同技能者養成計画であつたと云わねばならない。(EIGA)

この集団養成計画は遠く1954年に遡及し最初のこの関係の地方養成グループが設置され当時はそのような共同訓練の概念は少しく疑点を持たれてはいたが然し1962年中期に至つてエンジニアリング産業共同技能養成グループは26の数に上り約400の企業体を傘下に含め対象訓練生数も1000名になつた。そして数多くの訓練教科課程が作製され各グループ毎に専任のグループ担当技師(殆んど退職に等しい専門の技師)がついていた。これらのグループは英国本土各地即ちLondonを取巻く諸州、中部、北西部、南西部諸地方に存在した。

1962年7月産業訓練審議会がエンジニアリング産業共同技能者養成計画(EIGT)に対し特別の財政的援助を与えたのは、比較的非工業地域 例へば North Hertfordshire, Buckinghamshire 更に South Hampshire や Dorset 地方にも更にこの共同訓練計画を拡めるためであつた。

かくしてグループ訓練は産業訓練のペースを定める程の大集団のないような地域に迄産業訓練をとり入れるために用いられ始めた。

産業訓練審議会は EIGA計画に協力するばかりでなく、1962年7月迄には特別の努力を払つて共同訓練をイングランド北部及びスコットランドに勧奨することに努めた。

別の集団訓練グループが二・三の地域に違つた形式で発展した。例へば南エセックス技能者養成協会が在つた。又ミドルセックス州委員会主催の計画もあつた。そしてグループ訓練は Merseyside に迄延び始めた。(マーチー河口にはリバプールがある)

此のグループ訓練の大半は手工業見習工レベルで行なわれた。グループ技能者養成は驚く可き内在力を有するものだと云うことを示した反面、白書前の建てまえて広汎な驚異的なことを実証することは出来なかった。1950年代後期と1960年代初期にEIGA自体で従事員50人から500人迄の国内企業体約50,000の内特定工場7000の調査統計を実施したが、それらの工場の約半数は熟練技能について格別の水準は要求していなかった。その内約400工場はそれぞれ自社の総合訓練計画を相応に持っていた。又約400社が何らかの形ちの集団訓練に参加していた。

このサンプル調査の対象工場の内約2700社は適切な訓練を持っていなかった。この数字を外挿法によって分析すると、あたかも国内の約20,000の工場が始めの内は技能者養成訓練に参加することによって益する処があるかに見えた。

更にEIGAは1962年迄に経験上知り得たことは、25人以下の養成工をかかえた工場では自社の訓練指導者や訓練準備を措置する余裕がないようであると云うことであつた。それで1962年にはグループ技能者養成制度としては埋める必要のある大きなギャップがあつた。然しグループ技能者養成制度の拡大が地方の共鳴者達の団体にまかされる可きものか或は産業訓練審議会の応援支持すら受けてもつと全国的に組織化されたEIGA計画にまかされる可きものならばこの制度の拡大運動が充分速やかに全体の要請の大半を充足し得たであろうとは思えなかった。

然し乍らグループ訓練は手工業レベルだけの相当の内在的な(たとえ外部には出なくとも)潜在能力を持ったばかりでなく、それは技手見習工や学生見習工のためにも或る措置力を有していた。それは又商業見習工養成計画を運用する少くとも一つのグループを持っていた。

更に又完全に単独の別個の例として、大学卒の電気技師のために実施されたグラスゴー・ベースのスコットランド電気訓練計画があつた。この計画では当該卒業者は個々の工場でなくグループ工場群によって訓練中の面倒を見てもらい、その世話の責任は訓練中個々の措置に基づき特定の工場に委ねられ、訓練終了時には訓練生はそのスポンサーたる工場にはいったのである。換言すれば当該卒業生は

個々の工場にではなくグループ計画の雇用者として計画に参加したのである。

この例は或る訓練評議会にとって一つの教訓となる可き筈の例であった。

1962年には如上のスコットランド電気訓練計画によって17名の訓練卒業生が出た。その訓練基準はエンジニアリング関係の施設機関の法人会員のために必要とされた標準に迄達した。全年この訓練計画には27名の大学卒訓練生が導入され、計画の実施は可なり早いテンポで進んだ。又これと似た様な計画が機械工学系の卒業生にも適用を試みられた。

### 地域的发展 (Regional Developments)

白書前の時期に於ける産業訓練に関する関心と又恐らくはその心配が現われ示された別の事例として、一・二の地方地域団体が産業訓練の福音を伝導しその教示した事を実行に移すことについて何らかの貢献をしていた。

例えば三州共同産業教育協会が1955年にGloucestershire 産業教育委員会として活動を始めその後その影響力はHerefordshire と Worcestershire の二州に及んだ。此の三州協会(TOIEA)の活動の一端は、学校に於ける科学教科と工場に於ける実際技術との双互のよりよき接触と双互理解の促進の面にかがわれた。又その活動の他の一端は産業訓練をより広汎な分野に展開しその一部は前述のエンジニアリング産業集団技能者養成計画(EIGA)の援助を得て導入された集団訓練計画を仲介として促進された面にかがわれる。TOIEA

(三州協会)の産業訓練計画の発展には、その地域に於ける大企業の自己自身の施設設備と時間の利用と、相当の利他主義的考慮とを必要としたのである。

然し又その地域内の比較的小企業体にとって熟練技能者を横取りすることが結局にはさほど必要としないような計画が大企業主にとって長期的価値があると云うことに殆んど無関心ではありえなかった。

地域的な産訓団体の他の例として東北訓練審議会(the North East Training Council)があった。それは産業訓練の使命とそれを支持する要員を持っていた。この団体は1963年迄は充分な活動を進めたとは云えないが、然し各学校やあらゆるレベルの集団訓練又は共同訓練の形態との連繫を活用していた。

皮肉な言い方をすれば産訓法の出現は以上述べた三州共同産業教育協会 (TCIEA) や東北訓練審議会 (NETC) の解体をもたらした。而ももつと皮肉に云えばそのような事態を起した原因はエンジニアリング産業訓練委員会 (Engineering ITB) が高度の賦課金政策を採ることに踏み切って中央訓練審議会 (CTC) や労働省両者から称賛を受ける次第となったからでもある。

エンジニアリング産訓委員会 (EITB) の組織が全国的に設立されると、それは TCIEA も NETC もどちらの団体も吸収しなかったし又これらの地域的組織機構に加入したところでそれが交付金を貰えるようになることを許容されると云う取り扱いをしなかった。これらの二つの団体のある地域内の企業の大多数を包含しているエンジニアリング企業には、それらが EITB 傘下と TICIEA 又は NETC の何れかと両方に加入するからとて賦課金の支払いが期待される訳ではなかった。それで後者の二団体は EITB の賦課金制度が始まるや否や解体をすることになった。

TCIEA と NETC の両機構が産業訓練史上に残した仕事は記録として価値がある。少くとも両組織の果たした仕事はエンジニアリング ITB やその他の ITB が Gloucestershire 地方や東北部地方で堂々と活動を開始するきっかけを作ったことである。

産業訓練の分野で範を示すのに協力した別の地域団体の例としてイングランド西部地区エンジニアリング・連合事業主協会があった。この団体は実習課題研究と職員訓練部局を有した点で著名でありこの部局はブリストル地区に於ける共同技能者養成計画の促進役を果たしたのでありこの協会は云わばエンジニアリング業主連合協会の中でも例外的存在であった。

#### 政治家による支持 (Support from politicians)

産訓白書公表前、産訓問題の発展に聊かの希望のもてた別の要因は、国会議員の中にも少数派乍ら国民のための産業訓練計画の重要性を把握し始めたと云う事である。

試験的な形ちで産業訓練が政治的局面の一部になり始めたのである。

此の点では議員ロバート・カー氏 (Robert Carr, MP.) の様な政治家達は産業界からある程度尊敬を得はじめたのである。尤も若しカー委員会報告がやや、しつこく旧来の自由競争時代にこだわっていなければ産業訓練の真の唱導者達はもつとずっとカー氏と共鳴したことであろう。

国会の中の他の少数派も旧体制に対して温健な拒否を展開した。例えばオースチンアルブ議員 (Austen Albu) は1962年春のBACIE大会 (英国商工業教育協会) で全く派手な振舞いをしたがそれが後になって立法措置による変革の唱導者達と労働大臣との間の最後の大きな衝突となった。

英国式の訓練が最上のものである筈

British could be best

白書前の時期で最も希望に充ちた徴候の一つは最良の英国式の訓練は他の何れの処の最良の訓練と互してひけはとらないと云う事を実際に言明出来たことである。

1962年当時訓練の量も質も極めてつぎはぎだらけであったかも知れない、然し或る地域によっては少くとも実際に質的に高度な訓練が見受けられ又学びとられていた。それは1961年1月の白書“技術教育に於ける機会の改善”の中で、えらく祭り上げられた四段階の訓練、即ち手工訓練 (手や機械を動かして行う実技基本訓練— operative training)、技能訓練 (熟練工レベルの訓練— craft training)、技手クラス訓練 (technician 訓練) 及び専門技術者訓練 (technologist training) の各訓練レベルの中に見受けられた。

基本実技訓練レベルでは、技能分析訓練がその本領を発揮し始めていて、それは機会さえあれば他の訓練レベルでもほんとうに役に立つ一つの技法となりうることを実証し始めていたのである。この技法では疑いもなく英国が世界をリードするものであった。

その証拠は英国の経営コンサルタント達が常々技能分析訓練を米国や欧州大陸に迄紹介した程であったことから、以前も今もはっきりしている。

熟練工レベルの訓練では、旧制度の陳腐さが最も目立っていて最も有害であっ

たかも知れない。

近代の要請 (needs) に適応した又は、置き換わる可き充分な伝統的制度がなかったのである。然しこの訓練レベルでもそれに基いてもっと前進的な思考をする企業体が以前と見分けのつかぬ程訓練を改善していたのである。

即ちそれらの企業体では初年度の堅実な訓練をほどこし、徒弟養成前の訓練さえも行なっていた。尚又設備のよくととのつた学校や訓練実習棟を設置したり、プログラム学習のような新しい訓練技法を導入したり追加教育や産業訓練を寛大に実施したり更に週一日制や年間数週連続制の学科指導制度を寛大に実施したりした。

産業界の記録から見れば此の週一日制 (day release) や年間数週連続制 (block release) については特に悪かったかも知れない。

英国文部省が1962年11月にディ・リリース制に関してヘニカー・ヒートン委員会 (the Henniker-Heaton committee) を設置したとき、この措置を促進した背後の事情は、18才未満の産業従業員の中で週一日制の追加教育と訓練を受けている養成工の数は1959~60年時の209,000名 (総従業員の10.9%) から1961~62年時の25万名 (従業員総数の12%) にはね上ったのであるが、それでもその時点では18才未満男子3人の内の1人、女子10人の内僅に1人の割合で週一日制制度の訓練教育を受けていたに過ぎなかった。

然し比較的良い訓練を持った企業体はディ・リリース制を行っていたし又それが割に合うことを知っていた (機械産業や鉄鋼産業などは極めて良好な成績を示した) これら企業体の良い訓練の此の面及び他の面が最終製品の質に関しても又熟練技能工養成計画に惹きつけられた学卒者の質に関しても割に合っていた。

建設産業の分野で可なり広汎に養成工契約期間の短縮の例が見られた。又ある地域では養成工として契約に這入る時期が満17才になっても可能になり始めた (普通は15才で義務教育修了後契約期に這入るのであるが…)

技手レベルの訓練の面では、見透しは殆んど望み薄の状態であったがそれはテクニシャンと云う者が見分けがむつかしい、特に彼等が必要とした教育と訓練に関して他のレベルの熟練工との識別が困難であると云う逆説的事情からであった。



しかも尚人力問題の予想家達は技手クラスの技術者の不足が差し迫っていて困難なことになるかと警告していたのである。

然し企業の中で比較的良い訓練を持った業体ではテクニシャン養成制度を開始し始めていてそこに明るい希望が認められた。

それらの企業体は1961年の白書“技術教育に於ける機会の改善”の中に打ち出された養成契約加入基準の定義によってそのような計画を定め設定することに力づけられたかも知れない。

技手クラスの訓練と養成計画にとって特に有望なことは熟練工養成計画とテクニシャン養成計画のための共通な極めて特徴的な初年度を使用する慣行が段々発展してきていたことである。この意味は熟練工訓練コースへの入門がテクニシャン訓練の方向に切り替えられることによって熟練工訓練自体のレベルを見分けることが出来たことである。この様な経過は企業体が近代的要請にかなった革新的な訓練技法を用いていた場合にだけ起り得たことである。然しその様なことが起った際個々の企業体がテクニシャン(技手)と未来のテクニシャンを見分ける問題を解決することに役に立つ自然的な過程でもあった。此のことが或る種の基盤となってそこから全国的なテクニシャン不足の問題に直面し始めるものでもあった。

技術専門家レベル(technologist level)の訓練については全く不確定な状態に在った。

現代の技術専門家は大抵の場合、大学、工科専門学校(CATs)、各種の研究機関(institutions)を卒業して出て来たいわゆる新種でなければならなかったし、それでこれら大学その他の施設機関の専門技術教育と多目的に総合統一された産業訓練を必要としている連中であつたと云う事実に対して大半の産業界は未だに真正面から立ち向うことはなかつたのである。

技手の養成コースは従来 of 伝統としては通常中等学校を了えて3ケ年でONC(普通国家証書)をとり更に2ケ年でHNC(上級国家証書)を取得するコースをたどっていたが、高等教育の利用度が高まり専門技術教育の分野が増大するにつれて上記の如き変化が不可避となって来たのである。即ちもはや産業界に於ける

専門技術の頭株達の大多数はこの従来のHNCコースによる長く苦しい修練の道を経て出現はしなくなるのではあるまいか。

1962年当時は、専門技師又は技術家の養成施設機関（大学等）のすべての内で最大の規模を持っていた機械技師養成大学（Institution of Mechanical Engineers）では未だにHNC取得コースが大多数を占める登竜門であった。而るに1966年迄には13（後に14）に及ぶ工学学界の主導的立場にある有力な工科系専門の大学機関の新しい連盟たる工業大学委員会（the Council of Engineering Institutions）は、従来の伝統たるHNC制度に対して反撃の構えを採ることになった。かくして全委員会はそのメンバーに属する或る大学機関の中で急速に事実化して来た状態を正当化する状態にしてしまいつつあった。

その委員会は又1965年全委員会が授与された王室憲章（Royal Charter：特定学術団体や学会に女王が付与する権威ある憲章で枢密院が制定するもの）の一規約に基づく会合であると事実上は云えるものであった。

相当多数の企業体や団体が、自己の将来の輝しい技師達が長い年月にわたる常勤外の所謂定時制の勉学の時間を通じて工学技術の統合や意匠に関する理解や工学技術の実際的社会的適用に関する理解をもはや修得することはなかりとう云う現実の事態に対して直接対処していなかったのである。

大多数の専門技術家や専門技師にとって産業訓練はもはや産業界の雰囲気の中で長い間の、しかもしばしば奥深い浸透状態の中で発生することはあり得なかった。

此の新事態に直接対処していた一部の企業体は未来の技術専門家達に対して或る種の産業訓練を施してはいたがそれは実質的には彼等が既にもっとよく知悉していた熟練工訓練と内容の同一な訓練なのであった。それで若しその様な訓練が学位レベルの一般大学や工科大学や工業専門学校の教育の後に続くものか或は云うなればそれと融合するものならばそれは知的には無生気を無用のものとなった筈である。或る企業が実施したこのような効果のない死んだ訓練は不幸にも卒業最終年の工科系の学生の真執な希求とは対照的であった。

然し又反面企業体の中には、正規の知的に昂める教育の所産を実際的な経験的

な技術の世界に吸収させるような効果的方法に向って進んでいた企業もあった。これらの企業体は学卒者の見習工訓練をうまく進めて学卒者の関心を把握し会社の最大の利益になるように活用した。

本来大学卒の見習訓練期間は2ケ年—(企業体によってはその期間を短縮するところもあったが)—であったが、それも結局のところは将来の専門技術家の数に関する点から云えば左程重要な役割を占めてはいなかった。何故ならば大学に於けるサンドウィッチ方式の制度がずっと主要なものとなりつつあったからである。

英国工科系大学のサンドウィッチ方式の学制には二つの型があつて、1年—3年—1年方式と6ヶ月交互方式とあり、前者は大学に這入る以前の1年間を工場で訓練を受け3年間の学内修学を経て最終学年としての1年の産業訓練を受ける。後者は6ヶ月交互に学内でのアカデミックな学習と工場での産業訓練の組み合わせ方式である。この方式によって大学在学中に自己の学理的な工学の学習研究を工場の実際生産面に於ける技術的立場と現実の技術的問題によりよく関聯づけることが出来たのである。

産訓白書公表迄の6年間に於て、高等技術専門学校(所謂CATs)やその他の工業専門学校(テクニカル・カレッジ)で高級技術師号証書(Diploma in Technology)取得コースで勉学したサンドウィッチ式制度下の学生数は6,000名に達した。又その他の資格例えばHND(上級国家免状)取得コースに勉学したサンドウィッチ方式の学生数は7,000名に達した。

これらサンドウィッチ方式で学ぶ学生達にとって極めて痛切なことは実技訓練の実習の場所が不足していたことであつたかも知れない。又実習に利用出来た場所があつてもそれが施設面で不適切なこともあつたかも知れない。

然し、高級技師号取得コースの発展とその資格の最初の取得者達の成功と円熟は極めて産業訓練問題解決の上で力強いはげましとなりつつあつた。

企業体の中では以上の両方式のサンドウィッチ式の何れかの訓練を含んだ学生見習工養成制度を採用して自社の中高等学校修了者に提供しているところもあつた。

監督者訓練とか管理経営訓練の様な非技術的非高級工学技術的分野に於ては、know-how(手法技能・テクニクの技術)のどの部分が価値があるか否かにつ

いて色々見解が違っていた。この点では訓練指導官自体の訓練についても云えることであった。これらの問題については余り希望は明るくなかった。

#### 欧州大陸との比較対照

1962年12月の産訓白書公表に迄こぎつかせた産訓立法化唱導の時期を通じて、それ迄の英国の訓練方法と訓練探求のあり方を大陸諸国と比較対象するのは容易すぎる問題であった。

成る程1962年8月には英国は国際技能競技 (International Apprent-ice Competition : 技能五輪) に於て28名の養成工を出場せしめ、金メダル3, 銀メダル8, 銅メダル7を獲た。スペインはもっと良い成績であった。時の労働大臣はこれらの選手が英雄として帰国するに当り彼等こそ英国の技能訓練が何れの会社でもその面目を保つ (ひけをとらぬ訓練の出来る) 事を証明する証拠であると指摘した。

然し不幸にしてこれらの28名の国際的にトップに立った養成工が国内の熟練労働力を作り出した訳ではなかった。

技能工レベルでの欧州との比較のみならず、大陸の規模の大きな工科系総合大学と、英国の様な高級専門技術家の教育と訓練の分裂分離した点との比較も屢々なされていた。

又経営学教育商業教育の分野でも大陸との比較がなされた。(例えばフランスの技術家が欧州共同市場に関する協議で演出して痛感せしめた問題など)

特にこの分野での驚く可き比較対照は米国の著名な商科系の学校 - (唯単にハーバード大学だけでなく) - との対照であった。

本来英国としては第一次産業革命以来その歴史的経験によれば常に先ず産業と教育に於て最初の新しい開発に着手しそれによって他国は英国を学び英国の経験から利益を享受して来たのであった。

他の国々から吾々英国が学び且つ利するところがあったとすればそれは時機と云うことについてであったかも知れない。

吾々がほんとうに学びたい且つ利する処あらしめたいとするか否かは、いつに

かかつて吾々が吾々の訓練に真実の威力を与え且つ産業訓練を国の最優先順位に置くか否かに在る。

#### 組織なき手段（使う方法のない道具）

旧来の自由競争制度下での比較的明るい面を広く且つ速やかに観察して見ると、要約すれば、国が必要とした産業訓練改革の基盤となり得た数多くの道具を所有していたと云うことである。

然しそれらの道具を十分に活用出来るような立場に誰もいなかったと云うことでもある。

## 4 産 業 訓 練 法

産業訓練法案が1964年3月12日を以て産業訓練法となったが、その当時にはそれ迄労働大臣であった国会議員ジョン・ヘアはブラッケンハム公（Lord Blakenham）となり、議員のジョセフ・ゴッドバー（Joseph Godber）が労働大臣になっていた。

その後7ヶ月たって、これら保守党系の労相の後に続いて、労働系のレイ・グンター議員（Ray Gunter）が労働大臣となり、産訓法施行上の主要な且つ継続的責任が全氏の上に掛って来ることになった。

然し産訓法としても一つの議会立法であってその施行に於ては所管の労働大臣がその政策上労働党であろうと保守党であろうと別に大した問題ではなかった。只その外観上の聊かの相違を若し求めるとすれば、労働党系のグンター氏がそれ迄の保守党系の労相に比べて各産業訓練評議会（ITB）に対する大臣そのものの強力な指導を措置する点でよりきびしいと云うことであつたかも知れない。然し産訓法案が法令全書となるに至ったその経過の重要な促進要素の一つは、この法案が議会の賛否両論の討議による採決なしに通過したと云うことである。つまり本法案が議会に提示されるや否や議事手続の許す限りの即決で法となつたのであ

る。

各党の政治家達が法案の目的を十分に納得したのである。尤もその目的は革期的なものであった筈ではあるが、此の全党一致と云うことそれ自体が無条件に良いことだと云うのではない。国会の論議が無かったと云うことは新聞広報が無かったことを意味する。

大半の労働党系の政治家にとって旧時代の自由競争制度の下に於ける場合よりももっと強力に政府が産業訓練に利害関係を持つ可きだとする議論の根拠を見つけることは少しもむつかしくないイデオロギーの問題である。

保守党系の政治家の間では大体中小企業筋よりも大企業筋の方が訓練の分担の責任を果しつつあることに対して潜在的な同情を抱いて来た様である。

然し乍ら国会議員諸公の政治的傾向が何であろうとも、産訓白書や産業訓練法案が彼等議員に産訓法の国家的経済的必要性の自覚を多くの場合全く突然にはあるが、促したと云う事の外は別に何の問題も起る筈がないのである。概して立法当事者はこの法案の国会手続き中に時としては可なり変なことが取り沙汰されたとしても産業訓練に関する彼等の宿願を果したのである。

正式の国会手続きを経た産訓法の目的は次の通りであった。即ち、工業商業関係の訓練に関する従来より広汎な規定条項を作ること、訓練コース設定に当って労働省の所要経費に対し国民保険基金からの拠出額の限度を昂めること、及び如上の各問題に関連を有する諸目的の為めである。

#### 一産業別訓練委員会（ITB）の機能一

産訓白書に関する公開討論や公式討議で明白になったように、白書と産訓法の高邁な目的（或る反動者はそれを高圧的と未だに考えているが）は、実際上は各産業訓練委員会がその白書や産訓法について作り出した事がら如何によって立派に成り立つか又は倒れるか何れかであろう。

本法の施行について訓練委員会の機構が如何ように大きくあるべきか、又従ってどれだけの数の委員会が必要であるか、そしてどれ位官僚的色彩が出てくるものなのかと云う様な重大な問題について産訓法は何の解決も見せなかったので

ある。

産業訓練委員会 (industrial training boards) とか産業 (the industry) とかその他の本法に用いられている語辞の定義は単に立法者だけの語義学的目的のためであって、実際にこれらの語辞が意味するものへの手引きではなかった。

産訓委員会がどのような機能を果たすかについて法律が決めようとしていることを誰もが納得する以前に、提議された各委員会の機構規模をどうするかと云う様な実際問題の考慮について誰も法的規制を決めることが出来なかったと云うのが真相であった。産訓委員会の規模や所管業務の範囲を決定することは極めて国政的な任事であるべき筈であった。然るに産訓委員会設置条令を所管大臣が定める以前に産訓法自体が既に法の所期する産業に於て雇用主と被傭者との評議があるべきであると云うことを決めてしまった。恐らくこのような法律手続きは若し産訓法が政府と業界との協力という基本に立って履行されるべきものとすれば甚だ理想的なやりかたであってそれは各訓練委員会が傘下工場数や商工業活動の各分野に関して自己の機能を有効に果たすことを強力に裏づける助けとなったことであろう。

産訓法の第2節には訓練委員会の機能を次の様に規定している。

- (a) 当該産業に雇用され若くはその産業の要請に応じて雇用される意図を有する人々の為めの訓練課程や訓練施設 (宿泊施設を含む) を設置し若くは確保すること。その際如上の人々が利用出来るその他の訓練課程や訓練施設があればそれも考慮に入れること。
- (b) 他の人々 (委員会以外の民間或は大学機関など指す) の設置する訓練課程や訓練施設を認定 (承認) すること。
- (c) 考慮を要すると思えるような当該産業上の雇用については時折り時機を見て考慮し、そのような雇用のための訓練の本質や期間及びその訓練と結びつくべき継続教育に関する勧告、訓練を担当する要員 (指導員) や訓練を受ける人々 (訓練生)、その訓練の結果達成される目標 (基準) やそれらの目標が既に達成されたか否かを確める方法などに関する勧告を発すること。

- (d) 選抜試験の適用又は評議会の勧告した訓練目標の達成を確認するための試験（検定）その他の方法の適用措置を採りそれらの目標達成について証明書を発行する。
- (e) 当該産業の雇用のため訓練を受けようとする者に対して訓練施設の入所を助力あつせんする。
- (f) 当該産業に関して1948年の雇用訓練法（the Employment and Training Act 1948）第2節第2項に基づき労働大臣がなす措置又は地方教育当局（スコットランドの場合は教育当局）が同法第10節に基いてなす同様な措置に関与すること。
- (g) 当該産業の雇用のための訓練に関連した諸問題の調査を実施し又はそれらの調査を実施する委員会以外の人々の活動を支援すること。

以上の如く定義づけられた委員会の機能は広汎なもので何一つ抜かしていないような気がまえがうかがわれるが、これらの機能の定義は特に産業訓練法の精神が次のような必要性を明示するために定められたことに在ることを示したのである。即ち現存する各訓練施設や訓練を活用すること、而も尚何か新しい且もっと進んだ訓練が必要とされるかどうかを調査すること、訓練目標を確立し、もし必要ならばそれらの目標が達せられたか否かを測定するため選抜試験や技能検定を実施し（必要とあらばその証明書を授与する）こと、追加教育課程への進学を勧奨する責任を委員会がとること（即ち職業訓練と学校教育の基礎の段階で労働省の領域を文教科学省の領域と結び付けて、産業訓練と追加教育の双互間のみぞ=gaps についての懸念を軽減する責任の大半を委員会に移行させること）、及び或る種の人力政策を遂行し、若し必要ならば当該産業の必要とする技能や訓練の中に残存するなんらかのギャップを埋めるために直接行動をとることなどである。

此の最後の点に関する産訓委員会の使命を強化するために産訓法として委員会自体が養成工契約上の基礎に立って徒弟又は訓練生を雇うについては自由採量の立場に在る可きであることをあく迄明言した。

更に又産訓法は委員会が次の事項をなし得ることを規定した。即ち

- (a) 委員会が設置し若くは承認した訓練課程に出席する者に対して生活手当及び



旅費を支給する。

(d) 委員会の承認（認定）した訓練課程若しくはその他の訓練施設を設置する者に対して交付金若しくは貸付金を供与する。

(c) 委員会が設置し若しくは承認した訓練課程に於ける訓練と関連した追加教育提供者に支払う。

尚1946年の国民保険法（工場災害）の適用範囲は訓練委員会の訓練課程に出席もしくは委員会の訓練施設を利用する者達に及ぶものとした。（訓練中の災害補障を指す）

#### 一産業訓練委員会の構成メンバー

各産業訓練委員会は労働大臣が工業又は商業上の実務経験を有するものと看做した一人の議長の下に置かる可きものとした。大臣が適当と思えば又一人の副議長を任命出来る。大臣は大蔵省の承認を得て議長副議長に報酬を支払うよう委員会に命令することも出来る。

但し偶々その議長又は副議長が国会議員であれば報酬支払いは出来ない。

その訳は「1964年の産業訓練法の基に設置された産業訓練委員会の有給議長もしくは全法の基に任命された委員会の有給委員長又は委員会の有給副議長」と云う区別条項を1957年の下院議員資格喪失法の中の適当な個所に挿入すべき旨を産業訓練法でうたっているからである。

各産業訓練委員会の構成メンバーは議長の外に次の者から構成されるべきことを規定している。

(a) 当該産業を営する事業主団体の同意を得て労働大臣が適当と見て任命した事業主代表と当該産業に雇用されている被用者代表とそれぞれ全数の者

(b) 文部大臣の同意を得て労働大臣が任命する者

以上の如く委員会のメンバーは事業主代表と被用者代表とそれぞれ同数の（但し員数の制限指示はない）者及び学識の高い高度技術教育者出身の人々によって構成される。この後者の連中は委員会が産業訓練を補足強化する為めに技術教育課程への進学を勧奨する責任をとる場合に特に有効な助力貢献をしてくれるもの

と予想されるからである。

更に又産業訓練委員会の各会合に労働大臣，教育科学担当相，その他その会合に特別の関心を有する関係各相の任命する指名委員達が出席すべきことを法で規定した。

委員会は労働大臣の承認を得て全会の運営事務のサービスをする委員を任命出来る。然しそれらの委員には必ずしも委員会のメンバーを含む必要はない。

#### —各委員会双互間の連繫—

産訓法は又訓練委員会双互間での或る業務連絡を規定している。関係委員会間でそれが实际的であり且つ良い構想であると考えた場合はお互いに或る訓練を実施する措置が出来る。

委員会は他の委員会と協力して特定の訓練分野全体を包括するための連絡委員会を構成することが出来る。

例えばある委員会の活動分野が他の委員会の活動分野と訓練の実際局面で重複したり触れ合ったりする場合委員会双互で連絡委員会を作って協力しつつその分野の責任を果すのが最善の方法である。その最もよい実例として、鑄造業訓練連絡委員会が機械産業訓練委員会と鉄鋼産業訓練委員会双互の協力で結成されているのである。それはこの両委員会が鑄造産業の分野では共通の利害関係を有しているので産訓法が委員会に賦与した連絡委員会構成の権限を端的に行使した顕著な実例である。（全委員会は1965年3月結成され今日に至っている）。この外にも委員会双互で構成した各種の連絡委員会があるが、最も組織化された大規模なものは此の鑄造業訓練連絡委員会（The Joint Committee for Training in the Foundry Industry）である。但し各委員会間のもっと普通な業務連絡は連絡小委員会又は業務担当班を通して或は又個々の訓練担当者間の接触を通してやるべきことである。

#### —賦課金（The Levy）—

産業訓練法の注目すべき特色は勿論産業訓練委員会が各産業傘下の各会社に賦

課金を課する権限を法によって与えられた事であり、それによって各産業内の各会社に訓練費用が均等に分割され委員会の財源が確保されるのである。

法の文言によれば“産業訓練委員会はその必要経費に見合った金を徴集する目的で定期的に労働大臣の定めた賦課命令に従って当該産業傘下の各会社に賦課金を課するものとし、その際賦課命令又は産業訓練命令によって除外された事業主は含まない”こととしている。

賦課命令は賦課がなされ算定されるその根拠を明瞭にしなければならない。そこで賦課或は算定に対し異議があれば裁判所に訴える権利を各会社に認めねばならない。更に賦課命令は国会の上下両院何れによっても取消され得るのである。

この様にして賦課金は賦課命令の下に各工場に賦課されるが、委員会としては委員会自体が定めた質量両面からの各基準に即応した訓練に対する交付金を通じて当該産業内に訓練経費を再配分する立場に置かれるのである。

此の点の実際上の狙いは個々の委員会次第でありそれこそは各委員会分野の特定産業の現在必要としている点である。

委員会は傘下各工場に対する賦課金を査定するに当って必要と認むる凡ての情報を各社に要求し提出せしめる権限がある旨を産訓法の数条項でうたっている。一方では又各社側としてもその提供した情報が委員会の公的目的以外のためには使用されないことを保障される権利がある。然し委員会傘下各社はこの情報を提出しなければならないこと、更に若し情報提供を果さない様な事があれば即決処分で100ポンド未満の科料支払いの義務があり場合によっては二審判決で200ポンドの科料を支払うように規定されている。

又故意又は怠慢によって虚偽の情報を提供した場合は3ヶ月未満の拘留又は、100ポンド以下の科料若しくは両方の処分の即決を受けるか場合によっては2年未満の拘禁又は科料又は両方の起訴処分に至ることもあり得る。

とに角産訓法の法文の上では極めて酷しく規定しているのである。

各産訓委員会に対する労働省の強力な支持やバックアップが産訓法の条文中に明示されている。

なぜそのような後押しが必要であったかと云うと、産訓白書公表当時それについて議論が沸騰して白書が提案したような立法措置では政府の利害関係の強さとか財政的裏付けが伴うであろう事が強力に打ち出されていないと云うような批判が横溢していたのでそれに対応する必要があったからである。

又産訓委員会としては傘下各社に対する賦課金を課しこれを徴集する迄は収入なしで存在することは出来ないことも明白であった。殊に委員会としては新しい訓練施設を設営するには資本が要ると云う場合に然りである。

資本の投入について政府の財政上の利害関係の真髄は、各委員会の財政問題の施策とは全く別個のものとして切離して考えて、労働大臣が各産業別の訓練委員会に対して政府補助金又は融資を与える権限にある。その補助又は融資の額の限度は総額5000万ポンド迄か又は国会が定むる将来の期日に於けるそれより多額の限度である。

更に又労働大臣は訓練課程を設置するに当って1948年の雇用訓練法に基き国民保険基金 ( the National Insurance Fund ) から年々使用し得る額を50万ポンドから100万ポンド迄増額することが出来たのである。

又委員会は労働大臣の承認を得て他の筋から金融を受ける権限も与えられている。或る委員会が資金を投資する際にもあらかじめ大臣の承認を要することとした。

各委員会は大臣から委託された賦課金徴集の権限や訓練機能を実施するについての諸計画について労働大臣に報告を提出すべきこと及び労働大臣は若し委員会がその任務をしくじったと考えた場合はこれを解散又は改組する権能があるものと規定されている。

各委員会は各会計年度毎に適切な会計検査を受けた報告書を保管すべきことも法で要請されている。各会計年度の終りにその報告書を労働大臣に提出し更にその後で国会に委員会の年間活動と会計に関する報告を提出しなければならないのである。

労働大臣は若し必要だと決定した場合は当該産業訓練委員会を締めつける権限を与えられている。つまり技術的には大臣は産業訓練命令を修正若しくは取消すことが出来る。但しその措置をする前に大臣は当該委員会自体と協議し更に又委員会設置に際して相談相手になるものと思われているそれと全様な形ちの組織機関と事前協議する必要がある。

—中央訓練審議会—

Central Training Council

産訓白書発表後の一般世論の要望に応じて産業訓練法は一つの中央機関を設置する権限を労働大臣に与えた。即ち中央訓練審議会と称するもので此の機関は産訓法の実施や商工業関係の訓練の各局面について大臣が諮問する際にこれに答える所謂大臣の諮問機関である。

中央訓練審議会の構成メンバーは議長と次の各委員である：

- (a) 事業主団体の同意を得て任命された6名の委員
- (b) 被用者団体の同意を得て任命された6名の委員
- (c) 国営産業又は企業の団体の同意を得て任命された2名の委員
- (d) 6名を越えない各産業訓練委員会の議長
- (e) その他12名の委員（但しこの内6名は担当国务大臣及び文部大臣の同意を得て任命される。）

以上の様な各団体の集合体として構成された労働大臣の諮問機関は実質的に見て個々の産訓委員会の利害と相似した利害の集体である（但し国営産業は別として。）

中央訓練審議会（CTC）はその活動に関する報告書を労働大臣に提出し更に国会に報告する義務がある。

労働大臣は大蔵省の同意に基いて審議会の各委員に旅費，所要実費，その他の手当を支給することが出来る。

—賦課金に対する不服申立て—

賦課金の賦課に対して事業主からの不服申立てを聴くために労働大臣は特設法廷又は裁判所を設置することになっている。

それらの法廷を開設するための大臣の条令に基き不服申立てを聴いたり証人を喚問したり証拠を取り寄せたり宣誓によって証言を聴いたりすることに関する手続きを定めるものとする。それらの法廷では持ち込まれた案件即ち賦課金の賦課を確認、減額又は取消の処分をなすものとする。

この大臣条令によって法廷の裁判官達に報酬や手当を支給することが出来る。これら条令は国会によって無効処分を受けることがある。

#### —綿紡産業に関する特例—

綿紡産業に関しては産訓法はこれを特例として認め綿紡産業の訓練に関する諸任務は、1947年の産業組織促進法(The Industrial Organisation and Development Act 1947)に基いて綿紡評議会(the Cotton Board)がこれにあたることに定められてきた。従って当該産業の訓練業務は綿紡評議会の産業訓練委員会(an industrial training committee of the Cotton Board)の機能としてこれを実施するよう産訓法として特例措置をした訳である。この委員会には少数の教育専門家が加わっている。

#### —海外研修員の訓練—

##### overseas trainees

労働大臣は各産業訓練委員会に対して海外から本土に來ている者(people from overseas)について或る訓練を措置するよう要請してもよいと産訓法でうたっている。然しその場合には、当該訓練の経費は英国本土内の各事業場から徴集される賦課金から支出されるものではなく、そのような訓練やサービスについては委員会として別途勘定でやる必要がある。

海外研修員の訓練に関する如上の事項は産訓法の条項に示されたところであるが、その拠って來る基幹は産業訓練という場に於ける政府と産業界の協力とか両者の均等な責任の分担と云う新しい時代の要請と旧來の事業主間の自由競争にま

かせた政府の不干渉主義即ち *Laissez-faire* の思想の継承とがまさしく産業界に混り合っていることにある。

産訓法の意図するところは労働省の解釈のしかたに大いに依存する処が大であろうが、恐らくそれ以上に個々の産訓委員会自体の解釈のあり方如何に依るものがある。その解釈のあり方にこそ疑いもなく産業革命教育革新そして社会革新が存在し得る事を産訓法は強調している所以である。

## 5 産業訓練委員会の様相

### The Training Board Picture

産訓法が労働大臣に課した一つの決定的任務は法の意図する産業訓練革新の決め手として産業別訓練委員会を設置することであった。

各委員会の活動の詳細については後述するとして茲では委員会の設置後の発展過程を概観することにしよう。

#### 一 産業訓練委員会の設置一

労働省関係官僚は産業訓練白書前後に渉る産業界の広汎な各業主代表との討議から自信を得て更に又産業訓練法案が国会筋からの歓迎を得たことからいつでも産訓委員会設置に踏み切る用意が出来ていた。

産訓法が1964年3月公布されて以来4ヶ月以内に先ず四つの産業訓練委員会が任命設置された。(羊毛産業、鉄鋼産業、建設産業、機械産業の各評議会が全年6月設置)。これら四つの産業は英国産業界の中で広汎な且つ決定的な要素産業であり、委員会構成に当っては法の要請する政府と事業主代表や被用者代表間の同意が極めて速に達成されこれら関係者何れもが委員会運営の仕事を早くやりたい気持ちがりうずうずしていたのである。その後1966年末迄には合計17の委員会の設置を見るに至った。そしてその他の産業関係を考慮して全法傘下の英国全産業を網羅するには更に7乃至12の委員会の設置を必要とするに至った

のである。1966年末迄に設置された各産業別訓練委員会を設置年別に列記すると次の通りである。

羊毛産業訓練委員会（その後亜麻及び黄麻を含む）	1964年	6月
鉄鋼産業訓練委員会	1964年	7月
建設産業訓練委員会	1964年	7月
機械産業訓練委員会	1964年	7月
造船産業訓練委員会	1965年	11月
電力供給産業委員会	1965年	6月
瓦斯事業訓練委員会	1965年	6月
水道事業訓練委員会	1965年	6月
ガラス，陶器，鉱産物訓練委員会	1965年	7月
家具，木工業訓練委員会	1965年	12月
人造繊維産業訓練委員会	1966年	2月
じゅうたん製造業訓練委員会	1966年	3月
編み物，刺しゅう，網類製造業訓練委員会	1966年	3月
綿及び混紡繊維産業訓練委員会	1966年	7月
農林園芸産業訓練委員会	1966年	8月
陸運及び車輛整備業委員会	1966年	9月
ホテル営業及び調理業委員会	1966年	11月

（尚 上記各訓練委員会（ITB）は1966年末迄の設置のものでありその後次々と他の産業分野にもITBが構成されて、1971年末には総数28のITB、傘下事業場（ITBに登録された数）は541,419、従業員総数12,959,638名となった。各ITB別構成と内容は本報告書第三部を参照されたい。）



—各委員会の特色と業務展望—

訓練委員会の設置に当って最も基本的論議が集中した点は、先ずどの産業が最初に委員会を設置すべきかと云うことと訓練委員会の目的から観て産業の範囲をどの程度にひろげるかと云う事であった。これらの問題に対する解答については既に労働官僚としては産訓法公布時迄には先きを見越した見解を用意していたのである。然しその後産訓法の条文上特に名指した中央的な協力的組織としての中央訓練審議会（the Central Training Council）の諮問を労働大臣はとりつける手続きが必要であった。もとより法の実施権限と各委員会の運営の範囲を定める責任とは極めて強力に労働大臣の手中に在るのである。

中央訓練審議会（CTC）の諮問助言は大臣にとって速に利用出来るものであった。審議会の委員は産訓法が国会を通過してすぐ二、三週間で任命された。事実その議長ジョン・ハンター卿（Sir John Hunter）は直ちに大臣から任命されたのであった。

大体において最初設置された四つの訓練委員会がその役員の任命を見たのはこれら四産業が英国産業界で重要な部分を占め又は広汎な分野を占めているため更にはこれら産業の内部に従来から存在した組織が何れは各委員会に取って替えられるべき機構であったからである。

その好例として羊毛産業について云えば従来から存在した羊毛繊維産業事業主委員会（the Wool and Textile Employer's Council）の部局たるBradford 所在の雇用教育訓練部の機構が産訓法の公布に伴って1964年6月最初の産業訓練委員会として発足し当時の雇用教育訓練部長であったフランク・ヒル氏（Frank Hill）が初代の羊毛産業訓練委員会の理事となった。

別の好事例としては機械産業訓練委員会と鉄鋼産業訓練委員会とが鑄造業の分野で協力して鑄造業訓練連絡委員会（the Joint Committee）を設置したことである。此の委員会はロンドン市ギルド協会の奉仕する団体として従来活動してきた鑄造産業技能者養成訓練委員会の果してきた立派な業務を遂行するために設置されたものである。尚この養成訓練委員会の訓練担当理事としては従来鑄鉄業連合会事務局の訓練部長たるヘイズ氏（F.C. Hayes）をその任に当らせた

のである。尚この新設の鑄造業訓練連絡委員会の議長には鑄鉄業連合会の前教育訓練委員長たりしロマックス氏 ( R.A.S.Lomax ) をこれにあてた。

鉄鋼産訓委員会は極めて広汎に建設産業と機械産業の両委員会と産業グループを結成した。それはこれらの三つの産業は特に英国産業部門に於て広汎であり国家的重要産業であるためである。これらの産業は何れも比較的大企業群からなっており、それらの企業は既に以前から一流の事業内訓練を実施して来ており、それぞれの産業部門の全汎にわたって訓練基準や訓練方法が一時的にせよ又恒久的にせよ確立されていたのである。

以上に挙げた各産業群を中核体として各産別委員会が構成され、更にこれら中核的産業帯の外環的とも云う可き産業群の関係産訓委員会が次々と設置され、更にその外環的産業の分野での訓練委員会の必要性が生み出されて来るのである。そしてそれらの間に訓練の機構が合理的にバランスを保たれてゆくのである。この様にして幾多の産訓委員会が年月と共に設置開設されて来た。

1966年迄には各産訓委員会傘下各工場従業員合計約900万人即ち産訓法の適用範囲内にある各産業の従業員の約半数以上が産訓委員会の運営下に這入った訳である。

そして産訓法の適用を受く可き全産業を包括網羅するに必要な産業別委員会の数は少くとも1968年後期迄に更に25乃至30に及ぶ設置を要するであろう。

各産訓委員会はその規模の点で甚だ相違する。実際に労働大臣や中央訓練審議会が或る産訓委員会の設置を企画するに当ってその最適と考える活動範囲を想定した際その規模の問題は大臣の考慮にある多くの要素の中の只一つの要素に過ぎない。

各産訓委員会の中で最も大規模な機構は機械産業訓練委員会であり傘下事業場 ( EITB ) の従業員合計350万人を擁する大世帯 ( the really big boy ) である。一方小規模な例では人造繊維製造産業訓練委員会は傘下事業場従業員合計僅に48000名であり又じゅうたん製造業委員会の場合も僅に40,000名である。

機械産訓委員会 ( the Engineering ITB ) はその産業部門に於ける生産活動が他の委員会に比べて最も多岐に涉っている。然しその広汎な製造活動も訓練

と云う面では共通の利害を持っているのである。もとよりエンジニアリング関係の産業部門のどの面もが単一の委員会の下で充分満足はしないかも知れないが若しこの産業をいくつかの委員会の所管に分散したとするならば実際面で双互に必ず影響を及ぼす様になる各種の施策を開発したり実施に移したりする各委員会の双互間の連絡と云う問題が生じてくる訳でこの方がもっと大問題になって来る筈である。

#### 一産訓法の除外例一

全ての事業場、全ての従業員が絶対に産業訓練法の適用を受けるとは限らない。いくらかの例外がある。即ち経営コンサルタントを職業としている事務所や自営業の人々は法の適用から除外される。

又政府各部局の職員も除外される。これは彼等の訓練が各産訓委員会によって設定さるべき訓練基準に大体達しているものと看做しているからである。

労働大臣に対し責任を負う産訓委員会を設置すると云う事は謂うなれば政府と事業主の協力と云う概念を盲目的に崇拜するようなものでその場合政府側が事業主の立場になり事業主が政府職員の立場に在るようなものである。

国営産業は産訓法の運用面から除外はされない。例えば電力と瓦斯事業についてはそれぞれ委員会が出来ている。又英国石炭庁(NCB)の建設部は建設産業訓練委員会の所管である。更に又英国国有鉄道の陸上運輸部と食堂車営業部門はそれぞれ陸運・車輛整備委員会とホテル営業調理業委員会の所管にはいつている。

又鉄鋼関係では鉄鋼産業訓練委員会の分野は当該産業の公私両面にまたがる例として注目さるべきである。1967年7月鉄鋼業が若し国有化されるとなると従来の鉄鋼産業訓練委員会傘下の事業団と云う公的機関の下に雇用されることになろう。

(訳者註： 英国の鉄鋼業は1966年11月Wilson首相としては之れが国有化に乗り出す模様である旨英国の新聞は報道した。それに先立って英国の三大鉄鋼会社たるDorman-Rong社、Stuart and Roids社及びSouth Daram社は1966.11.30日を以て合併することを発表しその際Dorman-Rong社社長Edward Judge氏は政府が国有化に踏み切っ

た場合当事者の責任ある地位には業界に精通した民間人を起用すべきものとの希望を開陳した)

#### 一各事業場を単位としての委員会一

産訓法適用について別の好い点は各産業別分類が各会社単位でなく事業場別 (establishments 即ち会社内の生産部門別) によることである。

大企業の場合その生産部門が幾つかの独立した事業部門にわかれていてそれぞれ法の目的の対象となる例が多い。それでその業種毎に各違った産訓委員会の傘下に属するのである。このことは小規模の会社の場合にも時としてあり得る。

従って各会社別でなく各産業別事業場が一つの訓練委員会に属しその委員会に関する限りその事業場は訓練賦課金と訓練交付金及び訓練上の諸責任を負うものである。このような事情から一つの訓練委員会が自分のために或る訓練を他の訓練委員会に引き受けて貰ったり又他の委員会の特定の訓練方法や訓練規則を使わせて貰ったりする事がある。

事業場を傘下単位とする委員会の建前から例えば機械産業関係の相当数の従業員が機械産業訓練委員会以外の他の委員会の傘下に属すると云う一見妙なことになる訳である。然しその場合彼等の所属する委員会は機械産業訓練委員会 (EITB) の種々の勧告や要請をそのまま肩替りするようである。従って実質的に見れば EITB の勢力影響は本来の傘下従業員 350 万よりずっと上廻る員数に迄及びその訓練責任の範囲が拡大していると謂えるのである。

#### 一訓練委員会の管理一

産業訓練委員会のための政策樹立の第一歩はその議長任命から始まる。この最初の段階に於ては政策は完全に労働大臣の手中に在る。

産訓法の法文の上では委員会議長たる者は独立したもの "independent" とは謂うものの実は労働大臣としては懸案の委員会議長には関係業界の有名人の中から人選し任命するのがこれ迄の常套であった。但し当該産業以外の他の隣接産業界の著名人を任命したりする一、二の例外はあった。例えばミッチェル卿 (Sir Stuart Mitchell) を造船産業委員会の議長に又、建築家の P.M. Shep-

herd 氏を羊毛産業委員会議長に任命したことである。

各委員会が自己の上級職員の雇用任命にとりかかろうとする際もその任命の範囲を自己の産業界の内部からだけでなく外部からも採るように広げてきた。委員会事務局要員の場合も労働省出身官僚がその仕事に就くことが従来からの通常のしきたりとなっていて委員会の業務が軌道に乗る迄はそうであった。時としてはその官僚自身が委員会の仕事について自己の労働省に於ける籍（身分）を続けるように決めたこともあった。

各産訓委員会としては労働省関係以外の筋から融資を受けるのに産訓法に基いて賦与された権限を用いると云うことは本来からすれば必要ではなかった。但し一、二の例外として短期の初年度融資はあった。委員会の初年度の管理運営費をカバーするための労働省の交付金は通常委員会がそれ以上別段の財政的援助を必要としない程に充分な額であったのである。

労働省と各委員会との関係についても一つの点は労働大臣が委員会に対して法的に有する強権（委員会の解散権も含めて）を振ねねばならないと云うようなことがこれ迄なかったことである。大臣としてはあえてこれらの法的権力を用いようとすることは殆んどないようである。

委員会に勤務する職員の数も各委員会の規模によって極めてまちまちであり少数のところから大にしては600人以上を擁する機械産業訓練委員会迄ある。産訓法に対する或る批評家達が予言した様な所謂官僚主義の横行と云うが如きことはこれ迄には無かったと思う。

委員会管理経費は委員会所管総経費のごく僅かのパーセントに過ぎない。大体10%程度ですんで来て居る。大世帯の機械産業訓練委員会ですらもその管理費では傘下事業場約3万、全従業員約350万人に対しサービスをするには不十分な程の金額である。

大半の委員会が地方組織を持っている。中でも意欲的なのは機械産業訓練委員会（EITB）で、9ヶ所の地方支部と150名（恐らの200名近く）のトレーニング・オフィサーを持っている。

又鉄鋼産業訓練委員会の場合は英国鉄鋼連盟（The British Iron and s...

teel Federation)の地区訓練オフィサー達や地区事務所を利用出来るようになってきている。

或る委員会例えば建設産訓委員会とか鑄造業訓練連絡委員会は訓練分野に於ける担当者達を訓練オフィサーと呼ばずに訓練アドバイザーと称している。これは彼等と当該産業との接触上建設業的目的を強調するためにアドバイザーと呼称するのである。

この産業との接触の機会が友誼的かつ効果的であると云うことは大いに各工場が委員会所属の訓練担当オフィサー又はアドバイザーとの間に展開する個人的関係に依存するものであると云うことを大半の委員会が認識したのである。

尤もこれら訓練担当オフィサー又はアドバイザー達は産訓法の下に実施する権限としての各工場に対する交付金査定権を公的に持っている点は承知しておくべきことがらである。従って各工場にそれぞれ妥当な交付金の査定がしばしば彼等訓練担当オフィサー又はアドバイザーたる査定官の提出する報告に基くものであることも容認すべきことである。彼等と各工場間の接触はそこで唯単なる社会改良家的以上のものであらねばならない訳である。

#### 一 訓練方法、訓練オフィサー及び訓練施設一

各産業訓練委員会が訓練基準の設定(或は勧告)や新しい訓練方法の導入などに於て一夜にして改革をもたらしたとは概して言えない。恐らく一つの例外としては、1966年機械産業訓練委員会が技能者及熟練者訓練のために導入した訓練理念即ち初年度に於ける実技訓練と追加教育の総合一体化と訓練基準単位制の概念が革新的なものである。尤も或る中小企業体では在来からの全国的な訓練慣行を持っていてそれはその所属する各委員会によって適応性を与えられ得るものであった。

各委員会は主にその当初の努力を訓練領域内に於ける職工と技能工の限界点に集中した。然し鑄造業訓練連絡委員会の如きはその訓練領域全体を貫く詳細な提案や勧告を造り出した。鉄鋼産業訓練委員会は管理者訓練啓発奨励政策を委員会自体の交付金政策の中に盛り込んだ。更に又労働大臣から全産業に対して熟練技

能者レベルの又専門技術家レベルのサンドウィッチ方式訓練コースの設置についての直接の誘いがかけられていた。

然し乍ら殆んど産訓委員会の業務範囲内で、必要とする訓練を分析したり又すべてのレベルでその訓練を実施する最善の方法を統合したりする膨大な仕事を完成するに至るには今後4～5年はかかるであろう。

訓練担当職員 ( training officers ) 又は訓練アドバイザー ( training advisers ) 又は訓練施設設備の不足のために産訓法は實際上失敗するのではあるまいかと云う当初の懸念は認識されていなかった。ところが訓練担当職員が訓練委員会自体でも産業側でも何れも極めて不足している重大な事実はこれ迄も又今でも尚厳然としている。その上更にその重大性に輪を掛たことは産訓法が未だその途上に在った間に英国商工業教育協会その他の幾つかの専門学校で設置していた訓練指導員養成コースを産業界が活用するのが恐ろしくのろのろしていたことである。茲来これら訓練職員や指導員養成のための講習コースを利用する考えや実行が段々と普及して来たが主としてそれは各訓練委員会の努力ならびに各工場が従業員をこれら養成コースに送り出すことに対して直接交付金を支給することを定めた労働省の制度に負う処が大であると云える。

委員会の中には今尚訓練職員又は訓練アドバイザーの要員充足に困難をしているものもあるが大体から云えば各委員会とも以前に心配していた程ではなくずっと要因充足はうまくいっている。例えば EITB ( 機械産業訓練委員会 ) の如きは訓練オフィサーという大勢力を充足し始めた折に応募者が殺到して ( 既に 150 名恐らく結局的には 200 名の要員が揃って ) 而も応募者の質にも満足する処があった。

尤も経験を積んだ訓練職員 ( training officers ) はまだまだ数は少ないのである。然し大事な点は経験的判断を必要とする職場に配置するに足るだけの十分な訓練職員が存在すべきだと云うことと、一方ではその他の訓練職員が上司の選んだ特定の領域で特定の技法を適用する能力があるべきであると云う点である。要は集め得る人材を最善に活用すると云う人事管理の問題である。

機械産業委員会は今や大掛りの各訓練センターの設置に乗り出している。建設

造船、水道の各産業委員会もそれぞれ訓練センターを設置しつつある。これらのセンターは勿論訓練方法を樹立する上に於て大きな役割を持つものである。特に機械産訓委員会は特に中小企業を対象とする共同訓練計画（group training）（EITB）の構想を推進する政策の中核体である。（1970年度の共同訓練プロジェクトは約200を超えた）

但しこれら訓練センターが各委員会によって設置され又されつつあるとは謂えそれは未だ訓練施設問題解決への一断片に過ぎない。

政府直轄の訓練センターも幾つか在るがこれらも問題解決へのいささかの手助けにはなる。

然し乍ら訓練施設設置の主要な努力は産業界の各工場及び技術専門学校（工科系カレッジ）自体であらねばならない。

#### 一 賦 課 金 （ The Levies ） 一

産業訓練法は訓練方法を大規模に変革したとは謂えないものの、各産訓委員会の初めての誕生によって導入された賦課金と交付金の新制度は訓練に対する産業界の態度に著るしい影響を与えたことは確かである。

機械産業ITBは当初から比較的高額の賦課金政策を採っている点で他の産訓委員会と異なっている。即ちEITBは傘下全機械産業関係事業場の従業員給与額の2.5%を賦課金の率と決定した。此の賦課金は産訓法施行前のエンジニアリング産業全般に既に実施されていた量質両面の全訓練を包括するに足るだけの多額な金額と看做された。つまりこれで産訓法公布前にエンジニアリング関係で行なわれていた訓練の所要経費の再配分を招来した訳である。

その他の産訓委員会はもっと漸進的な又それ程広汎ではない賦課金政策を採って来たし中には当該産業が産訓法の目的に説得させられてしまわぬ内に賦課金制度の深みに飛び込むようなことをしないで自分なりの道を手さぐりで進むような方策を採った産業もあった。

然し乍ら労働省や中央訓練審議会側としては、機械産業訓練委員会（EITB）の前記の如きとことん迄賦課金政策をおし進めるやり方を大いに称讚したのであ



り更にそれを他の委員会にも奨揚したのである。そこであり得ること乍ら大半の他の委員会も賦課金、交付金政策の運営に当って二年度目及それ以後の年度から賦課金の率の引き上げをして来たのである。即ちこれを各産業委員会別に見れば、例えば建設産業ITBは当該産業傘下各事業場の賃金給与総額に対する賦課金の率を0.5%から1%に引き上げたのである。尤も附言しておくがその理由の一端は賦課金徴集と交付金支払いの時期的ずれがあつたために初年度ではより多額の賦課金を必要とはしなかつたためである。

又鉄鋼産業訓練委員会(The Iron and Steel ITB)は賦課率を0.7%から1.45%に、更に1.8%へと引き上げた。

造船ITBは給与総額の0.5%の賦課率を1.25%に引き上げた。

然し何れ早晚以上に述べた程度の賦課率では各委員会が従来の訓練の所要経費の単なる再配分と云う段階から進んで将来実施しなければならない訓練の質と量に関する諸勧告の線迄到達するにつれてそれらの賦課金率では不充分となつてくるであらう。

将来予測される訓練の質と量の問題には従来よりももっと適格な人力活用計画が含まれるであらう。産訓法実施早々の年度に於ては人力政策を詳細にきめ細かく実施することは可能ではなかつたのでその点各訓練委員会にとって実際的には法は手助けとはならなかつた。人力政策の計画者側として実際的に当面する問題の中には技術革新の見透しが出来にくい点が色々含まれている。この技術的变化は訓練委員会の諸政策からも影響を受けるかも知れない。つまり委員会は或る職種に関して技能排除の方策を奨揚する用意がありそれは作業外部からの圧力によつて招来される組織上の変化と云う問題にもなつてくるであらう。(技能的作業の減少とは作業の機械化を意味する) ※

#### 一 賦課金に対する不服申し立て

訓練賦課金の査定又は請求に関する関係事業場側の不服申立の手続きについては労働大臣の責任を以て産訓法の第12節に規定されている。

1965年5月労働大臣はイングランド及ウェールズ両州を管轄する両州不服申立裁判所規則第1101号を以てその裁判所の構成及び権限を定めている。こ

の規則によって当該不服申立裁判所長官たる者は少くとも7年間その身分に在る法廷辯護士又は事務辯護士であるべきことが定められている。長官を辯護士の中から選ぶ精神は英法の所謂伝統的神話として辯護士のみが事実と作為を鑑別出来る精神を有するものだとしているからである。

当該不服裁判所の長官は英国大法官によって任命されるべきものとなっていて、当初5年間の任期を以て、王室辯護士だったディヤミッド・コンロイ卿 (Sir Diarmid W. Conroy) が選ばれた。

長官の責任は何箇所かの不服裁判所を開設するかを決定し自分自ら裁判長の席につく或は大法官によって選ばれた辯護士名簿の中から自分以外の別の法廷辯護士又は事務辯護士を裁判長として任命することに在る。又長官は開設を決定した各裁判所には別に二名の判事をそれぞれ経営者側からと労働組合側から任命するがその際その人選は労働大臣の提供した経営者・組合名簿によるものとなっている。

不服申立裁判は原則として非公開審理であるが上告人の要求に基いて特別の場合公開審理を必要とすると裁判所側で決定するときはその限りではない。不服申立人(当該事業場)も委員会側も双方法廷に出席出来るし法定代理人の出席も出来る。イングランド・ウェールズ両州管轄産業不服裁判所機構 (appeal tribunals in England and Wales) の本部はロンドン市セント・チェームス広場の、労働省官庁街の中心に在る。

スコットランド州関係の不服裁判所機構については労働大臣は別個の当該裁判所規則第1157号を以て1965年から定めている。当州の裁判所機構の運営本部はグラスゴー市ウォータールー街に在る。その長官は王室辯護士たるロバート・レイド氏 (Mr. Robert Reid QC) である。

大体不服申立は当該事業場に関する限り賦課金の算定に誤りがあつたとか、又所管産業訓練委員会が管轄違いであつたとかの理由からであるが、賦課金率に対する不服申立はあり得ない。何故なら賦課率は当該産業全般について訓練委員会が設定して労働大臣の承認を得たものであるからである。尚又交付金の査定に関しても不服裁判は開設されない。

## — 交付金について —

### The Grants

産訓委員会は各傘下事業場から賦課金の形で受け取ったものを交付金の形で事業体に払い戻す訳であるがその金額は委員会の運営経費のほんの僅かの率に過ぎない。と云うのも委員会活動の初年度としては運営費は労働省が支出するので、委員会自体が直接に運営費を支払う訳ではないからである。

各事業場が訓練をどんどん進めるための誘因となるのは高額な賦課金の必然の結果として高額な交付金 (grant) を事業場に交付しなければならないと云う点である。

事業場が当該産業全般の利害と云う見地から見て訓練による分け前よりも負担が多いと考えられるならば、その事業場は例えば機械産業や建設産業委員会と結びつくことによって儲かるようになることも可能である。

理論的には、建設産業委員会の傘下になる事業場はその支払う賦課金の6倍に相当する交付金総額を儲けることが出来る仕組みである。機械産業委員会の場合は賦課金に対する交付金の上廻る率は150%である。

機械産業委員会の場合事業場が一時的には損をしなければならないと云うようなことはない。何故ならば賦課金と交付金は事業場と委員会両者間の単なる取扱事務として処理されるからである。この措置をすることは機械産業委員会にとってむしろ重要なことであつた。さもないと、最大の規模を持つ機械産業系事業体の中には賦課金の支払い額と交付金の受け取り額の間で100万ポンド以上の金額の用途をふいにするような事業体もあつたかも知れないからである。

機械産業ITBは高額賦課金政策、従つて高額交付金政策を進めるに当つて、交付金支給上の査定手続きを委員会活動の内の極めて重大な要素として運用したのである。即ちこの委員会は活動の当初から傘下各事業場から集める賦課金総額を年間7500万ポンド目標にするもので当該産業全般をして訓練と云う問題に興味を起させようとする大胆な企画にとり組んだのである。これに対して労働省も中央訓練審議会も共に承認を与えたのである。

此の年間7500万ポンドと云う金額は産訓法が実施される頃迄に既に各機械系

産業内で施行されてきている訓練全体の経費をカバーするように意図された金額数字である。尚現在では機械産業ITBとしては訓練経費の真の総額を目標としてそれにより近い額としての賦課目標額を8500万ポンドとしている。従って全従業員の賦課率も給与総額の2.5%と高率であることは前述の通りである。

理論的には、高額の賦課金をとりそれから交付金の形ちでこれを訓練の量と質に即応した配分によって再配布することは訓練を促進する一つの有効な方策と云う可きであり、そのための条件としては新しい訓練方法や訓練基準にねらいをつけ又産業の要望する真の訓練ニーズ(needs)の確立を期することにある。

又実際問題として何事も委員会が採用する査定方法の有効性如何に依存しなければならぬ。

但し交付金の査定と云っても機械産業委員会がその傘下の約3万もの事業場を一々訪問して実施する時間は正しくあり得ない。そのような大掛りの仕事は機械産業委員会所属の150名以上に及ぶ訓練担当オフィサー達でさえも処理は出来ない。そこで委員会としては各事業場に郵便でイエス・ノー式の調査質問票を送付する方式を作成したのである。その調査票は一つは訓練の質に関し他は量に関するもので訓練全体のひろがりを取っている。

その上で機械産業系各事業場の中で類似的活動をしていて、訓練され且つ熟練した技能者達に関して類似的要件を具備している各事業場に於ける平均的訓練実施状況や訓練設備状況に対比して各事業場の訓練実施や設備の点を委員会は評定するのである。

機械産業委員会の交付金配分計画にはそれなりの批判を受けている。つまりたとえどんなに全委員会の訓練職員達が彼等の使用した電子計算機で各工場の提出した資料情報の信憑性をチェック出来ると強調しても、郵送による質問調査法は年間7500万ポンドと云う莫大な金額の公平な再配分のための合理的根拠となり得るとは承服出来ないと云う批判がある。

然し乍ら機械産業委員会は産業訓練に対する興味(関心)と積極性を促進し盛り上げたのである。そして今後共引き続き全委員会の訓練計画が成功するか否かは、実に委員会が産業界の思考の方向を、従来の伝統的な訓練の再配分という考

え方から将来ほんとに必要とする訓練の質と量とが一体何であるかを見極め且その問題に真正面から取り組むと云う考え方に方向づけることに大いに依存するに違いないのである。

機械産業 I T B の交付金制度の全般にわたってその本質と内在する諸問題を考察するのは興味がある。何故ならこの委員会は各委員会の中でも最大の規模を持ち又開設当初から全面的に賦課金対交付金型の運営を進めている唯一の委員会であり、且つその及ぼす影響は相当数に上る機械系統の人員を活用している他の諸産業に迄及んでいるからである。

機械産業 I T B の交付金運営の方式とは別に他の二つの型の交付金支給方式がある。

一つはこれ迄も行なわれたように訓練の実際経費の払い戻し形式であった。然しこのやり方はのこらずの事業体に公平な方法で容易に適用出来るとは云えないし又有効な訓練に誘導するとは限らない。例えば訓練の過程に於て生産された作品の製品としての価値をどんな風に算定が出来るであろうか。又現場実習訓練に使用された会社製品のロスをどのようにして経費上のロスとして算定出来るであろうか。訓練経費を余りにも簡単に払い戻すと云うことは訓練効果を必然的に促進することなくしてむしろ訓練上の経費を増大しかねないであろう。

然しともかくも或る委員会例えば鉄鋼産業委員会の如きは此の方式をそこに内在する色々の障害にもかかわらず活用して来たのである。

も一つの基本的な方式は交付金を特定の而も需要度の高い訓練のために支給する方式である。特定の職種 of 訓練生の一人一人に交付金を支給する委員会がいくつか在る。

最も経費のかかる而も最も必要とされた型の訓練様式の一つとしてのサンドウィッチ式訓練コースの場合には会社から派遣された訓練生に対して個々の所属委員会から支給される交付金のほかに更に労働省からも余分の交付金が追加支給される。

機械産業 I T B は又特定の型の訓練に対してその交付金の一部を補助交付金の形ちで配分する事は注目に値する。

又時として委員会が特定の種類形式の訓練を助長促進する目的で支出する交付金は一般に、それらの訓練コースとか訓練センターに派遣される訓練生全員の訓練受講料の一部を支払うためのものである。又この方式は労働省も賛助するところであり直接に省が助成金を交付しているのは公認の訓練職員養成コースである。

以上の如き交付金政策実施のための色々のやり方を大抵の委員会は取りまぜて採用している。

#### —追加教育（継続教育）—

##### Further Education

産業訓練法案及びそれが成文化され公布された産訓法それ自体の有効性について産業訓練の実際経験をそれ迄身につけていた訓練指導員達がひそかにいっていた心配の一つは、産業訓練と追加教育との結び付きと云う重大問題についてであった。

産訓法は労働大臣の所産であり、産業訓練の専門家達は過去の経験の上に立てば産訓法が文部省や追加教育の最終提供機関や地方教育当局に及ぼした影響が幾分薄かったのではあるまいかと疑いあやぶんだことは許されてもよいと云える。

産業訓練を追加教育と有効的に結びつけると云うことはある程度進展を見せたものの確にこの問題は依然として頭痛の種である。

個々の産業訓練委員会と云う極めて重要な段階に於て、委員会の役員の中に教育界の代表が存在していると云う事実は産業訓練指導員と工業専門学校教育者の考えや思想を従来より以上に密に接近させる結果となってきたのである。

又英国内の各地域で産訓委員会の訓練担当職員と地方の継続教育の中心人物達との間の地域集会在これ迄行なわれて来ているのである。

更に又各産業訓練委員会は工業専門学校（工科系単科大学を含む）の内部では何らの責任とか権能は持たないとは云いながら委員会としてはこれらの学校に対し特定の訓練コースを勧告し又この勧告を交付金と云う形ちの潜在的誘因力でバック・アップする権限を持っていると云う事実はとりも直さず産業界がこれらの

学校に要望する事柄に対して何らかの影響力を委員会が持っていることを意味するものである。

而るに一方では如上の様な事情は別の頭痛の種を作り出すことになる。それは若しも各異なる委員会がそれぞれ従来伝統的に実質上全じ様な訓練コースを用いて来た各職種のためにそれぞれ異なるタイプの継続教育コースを競合的に要望する様な気構えを見せ始めるようなことになれば困った事になる訳である。

例えば此の事は、いくつかの産業部門で功妙に異った形ちで、従ってそれぞれ種類を異にした産訓委員会傘下で雇用される傾向にある電気関係の技能養成工の或る系統について起り得ることである。

労働省の訓練部局の緊急業務の一つはそれぞれの委員会からの継続教育に対する要請をお互いに歩調を合わせる様にしむけることにあった。

又中央訓練審議会としても継続教育に対しては各訓練委員会の利害や活動の限界を超えた重要問題として特別の関心を払ってきたのである。

未来の産業訓練ニーズ (needs) への発展の価値の一部は疑いもなく関連学科継続教育に対するもっと変化に富んだ要望をつくり上げる事であらねばならない。

例えば機械産業 I T B が唱導した第一年度総合技能訓練コースの思想の意味するところは、工業専門学校が新しい追加教育コースと在来の伝統的追加教育コースとを並行的に運営するように屢々試みなければならぬと云うことである。

関連学科の継続教育について週一日制コース (day release system) と年  
間数週連続制コース (block release system) とは何れも急速に増設しな  
ければならない。  
数週就業免除制

各訓練委員会の発足時の大半の当事者や更に又労働省当局自体ですら、本来交付金なるものは技能者養成訓練及その他の基本的訓練の為めには支給する要はない、但し訓練施設が現に実在する場合週一日制又は数週連続性訓練がそこに含まれているなら別であると云うことをこれ迄に表明してきている。

工業専門学校が実質上週一日制又は数週連続制コースの学生を受け入れる余地余力がない様な場合を予想する事業体もあるかも知れないが然し労働省側も文部

省側も各専門学校が遂次増大する学生をさばく余力は充分あるものとして楽観的である。

工業専門学校としても又一般的に云って最初の一年間の会社現場を離れた産業訓練の面で大きな役割を果たさなければならないであろう。労働省や個々の委員会から此の形式の訓練に対して支出される奨励金や交付金から当然結果として招来される筈のこれら訓練コースへの参加学生の増大と云う事態の矢面に立たねばならなくなるのも恐らく個々の産業事業場よりむしろ工業専門学校の側である。

委員会自体の訓練センターや政府直轄の訓練センターでさばききれぬ訓練生の数や必要養成工の数は極く一部を占めるに過ぎない。

委員会の中には、傘下事業場から交付金支給の申出があつた場合その事業場が自己の社員を訓練生として工業専門学校に出席せしめていることに対する証拠を証明することを要求する委員会もあるので、そのためには専門学校の教育者としてはそれだけ余計な行政的仕事ももたされている訳である。

産訓法施行前の継続教育のあり方と現在のあり方との間の基本的な相違は何であろうかそれは大体に於て次の如きものである。即ち産業訓練対追加教育の連繋と云う中心的問題は従来ともかくもそれなりにやって来たものの、現在の中心的問題となっている事は色々の形ちで産業訓練が継続教育に対して注文をつけているそれらの様式を互いに融和させると云うもつと抜本的な問題そのものに在ると云うことである。

とも角も、産業訓練指導員も継続教育当事者も共に十分に明瞭に分り得る事はもしも両当事者が急速に活動しなければ明日の(将来の)問題は今日の問題よりももっと重大な事態に立ち至るであろうと云う事である。

とも角、産業訓練と追加教育との間の伝統的な区別はこれ迄一つと人為的なものであつたと云う事も両当事者ははっきりと認識できるのである。

労働省と文部省の実務担当者や委員レベルでの共働作業がこれ迄うまくいったそのやり方でこれからは大臣レベルで労働と文部の最高責任者間の話し合いの根拠が生ずる希望を持ってそうである。恐らく此の点が政府機構全般に於ける新しい又より広汎な各部局間協力の徴候と云う可きであろう。



(参考) 技術教育と産業訓練の関係、或は工業専門学校に於ける技術教育コースと産業訓練との結び付きに関しては英国の職業訓練問題研究の権威者ジョン・ウェレンズ氏 (John Wellens) の論説を参照する必要がある。

次に紹介する小論は Terry Page 氏の見解と対照して意味があるものと思考する。

(出典: Technical Education and Industrial Training, London, Vol. 6, No. 9, 1964年9月発行 小題 The Linking of technical College courses with industrial training, by John Wellens)

#### 小論の要旨

1964年公布の産業訓練法は英国に於ける実技訓練と理論的訓練との間のもつれ (conflict) を除去する絶好の機会となっていた筈のものである。処が実はそうではなくて、全法は労働省と文部省との間の責任の分担を従来より以上に決定的に法文化してしまったのである此の責任の分離 (separation) は論理的にも殆んど可能とは云えない。職業的指導と技能的指導の分野は何れの省の所管にも這入り得る、どちらともつかない広い分野を持っている。

指導体系 (instructional system) の観点から云えば、理論の面と実技の面を別々の二つの機関に責任を持たせるような指導体系は、両者を一本化して一つの中央機関 (a central authority) の所管にする体系ほど効果はないと云える。

技能養成工の現状を見ると、彼等の内或る者は工業専門学校や実技実習訓練学校で各種材料の簡単な機械加工や、工具 (バイト) のすくい角や逃げ角の問題、速度と送りなどのことを教えて貰っているが又或る者は何れの学校でもそれらの事がらについて何の正式の指導も受けていないのである。

更にも一つ別の不利な点は、実技指導と理論指導が職種の如何を問はずその面とは離れて殆んど一定不変一律に授けられていることである。

更にもっと有害な点は、現場で訓練を受けた者と機関が発行する技能技術証明書を持っている者との間のもつれ (the conflict) である。後者は作業現場から余りにも遠く離れ過ぎた理論の世界にたてこもっている。

産訓法の条項 (Sec.2) の中に次の如く記されていることを注目しよう。

“産業訓練委員会は当該産業に於ける雇用について考慮を要すると思われるような雇用については時に応じて考慮し、そのような雇用のための訓練の本質と期間に関し又その訓練と結び付くべき追加教育に関して勧告を発するものとす”と。

本来産訓法が未だ法案として下院で討議されていた頃、そこで用いられた“訓練”と云う言葉は可能な限りの広い意味で使われていたのでその語意の中には教育、その他の指導、個々人がそれによって自己の生計をたて得るような仕事をその個人のために準備することの中に含まれている仕事の選択や就職に関する一切の解釈が含まれていたのであった。

処が労働省も文部省も“訓練”と云う言葉を唯単に“産業訓練の実技的な面”だけを意味するものと解釈してしまったのである。

それで、行政覚書4-64の項には次の如く述べている。“各委員会は追加教育の各コースを準備したり承認したり又所要経費を支払ったりする権限はなく又追加教育コースの内容を決定する力もない”と。

前述の如き労働と文部の責任の分離が実際面に生きてくるためには、産業訓練の実技コースと完全にマッチした適切な関連学科のコースと追加教育のコースが組織編成されなければならない。茲で云う適切なマッチ(釣合い)とは公式見解によれば、産訓法がその望ましい適切さを確保するために妥当な機械機器を準備すると云う事である。

教育界からの代表、少くともその一人は技術指導員他は地方教育局者から選ばれた代表達が産訓各委員会の席に就くことが必要である。いくつかの省からも指名制の代表がこれに加わる可きである。かくして必要な協力が確保される。

産訓委員会の真の任務は適切なバランスのとれた労働力を樹立することであり、訓練は此の目的を達成するための一つの手段(方法)に過ぎない。現在存在する形よりももっと強力な協力の形ちが必要である。

産訓法の条項の中に出てくる“訓練”と云う言葉の解釈についても或る委員会はその拡大解釈のために挑戦すべきである。又さきに示した行政覚書4-64項は産訓法の精神には無いものである。否若しそうだとすれば産訓法自体が速に改変される可きものである。