

第 二 部

1964年の産業訓練法公布以後の実態 (TUC側報告を中心に)

1	各種産業訓練委員会の設置	83
2	産業訓練委員会の構成	84
3	産業訓練法の目的	85
4	各種産業訓練委員会の財政的運営	85
5	訓練の量	98
6	訓練の質と効果	103
7	訓練の問題領域	123
8	中央訓練審議会	132
	・中央訓練審議会声名書“技能訓練変革の時機”	136
	・産業訓練委員会組合側委員会議事録(抄訳)	140

1964年の産業訓練法公布以後の実態

1964年の産業訓練法公布以来の産訓事情

本書はT, U, C, が各産業訓練委員会の労働組合側委員会議のために用意したものである：それは、各委員会の活動の内の主な進展状況のいくつかをとりまとめたもので、産業訓練法の諸目的達成のために為された進展を試みに評定したものである。本書は更に、或る問題に関する総評議会（T, U, C執行機関）の政策にも言及している。

1. 各産業訓練委員会の設置

学卒年令を超えた人々の雇用のための訓練について、従来よりももっとよい条規を制定するために、産訓法は、産業訓練条令と云う方法を用いて工業又は商業の分野で訓練委員会を設置する権限を、雇用生産省所管大臣に附与している。尤も、条令を制定する前に、雇用生産相は、条令に明記された諸訓練活動に雇用されている実際の従業員と、それらの活動を実施している使用者達のそれぞれの代表者からなる組織体（機関）に先ず相談（協議）諮問しなければならない。

現在、26の法定産業訓練委員会と一つの法定委員会（鑄造産業訓練委員会（1969年）—1967年9月設置）が運営されており、傘下労働者総数1,500万人に及んでいる。更にも一つの法定外の委員会があり、100万人に及ぶ地方自治体勤務従業員がその傘下にある。末尾添附の各産業訓練委員会一覧表には、各委員会の設置年月、所属会社数、事業所数（一会社が数ヶの事業所を経営する関係上）及び各傘下従業員数が示されている。

雇用生産省としては、又銀行業・保険業・その他関連する財務的商業的活動分野を包括する一つの委員会又はいくつかの委員会の設置の可能性、更には又ラジオ放送・テレビ・映画関係産業を包括した委員会の設置の可能性迄も諮問

する計画を持っている。その上更に雇用生産省当局は整髪業訓練委員会設置云々に関する討議に迄這入りこんでいる。

2. 産業訓練委員会の構成

産業訓練委員会は法人団体たるべきこと、その構成メンバーは雇用生産相（旧労働大臣・改称）によって任命されるべきことと産訓法は規定している。委員会は次の者を以って構成されるべきものと定められている。即ち：

- (a) 工業又は商業の経験を有する議長。
 - (b) 当該産業界の中の適当な組織機関等との協議の後に任命された労・使双方のそれぞれ同数の代表者達。
 - (c) 教育・科学省所管大臣（旧文部大臣－改称）と協議の後に任命された一定数の学識経験者。及び
 - (d) 必要と思考された場合は、工業又は商業の経験を有する議長代理一名。
- 議長（若しくは議長代理）も、学識経験者も何れも訓練賦課金の賦課に関連したいかなる問題についても議決投票権はない。政府側要員は評議会の会合に出席することは出来るが、議決投票権を持たない。

各委員会は、その構成規模から云って、食料・飲料・タバコ業訓練委員会のように労・使代表それぞれ11名・学識者7名の構成のものから、人造繊維産業訓練委員会や水道事業訓練委員会のように労・使代表それぞれ5名・学識経験者3名の構成のものまで色々ある。

現在のところ、どの委員会の議長若しくは議長代理も組合出身者はいない。

3. 産業訓練法の目的

1864年の産業訓練法は三つの主要目的をもっている。即ち

- (1) 産業のすべてのレベルで適切に訓練された労働者（男女双方）の妥当な供給を確保すること；
- (2) 産業訓練の質と効率の改善を確立すること。；
- (3) 企業双互間で訓練経費をより公平に均分化すること。

上記の目的の内(1)と(2)の達成いかんは何れも訓練委員会の訓練賦課金及び交付金制度のもつ※誘発的（刺激的）効果並びに各委員会の訓練計画の本質とそれらが実施される方法如何にかかっている。第(3)の目的は、訓練経費が委員会傘下の各企業間に均等に分担される限りに於て、各委員会の財政的運営如何に関係してくるのである。

本書でこれから記述する三つの節即ち（第4節）では、各委員会の財政的運営について、（第5節）で、委員会が計画意図する訓練の数又は量の問題（第6節）では、訓練の質と効率を取り扱っている。

4. 各産業訓練委員会の財政的運営

産訓法は委員会が当該産業内の各雇用主達に訓練賦課金を課してその産業の諸経費をカバーすることを法的に求めている。（但し賦課免除を受けた事業主を除く）。委員会が賦課金を事業主達に課する前に先ず雇用生産省に委員会としての賦課金実施に関する提案を提出しなければならない。雇用省はその提案を承認した上で始めて賦課金命令により、その提案が法的に有効になるのである。

事業主達が自己に課された訓練賦課金の査定に関して不服又は異議の申立を処理するための持設裁判所の設置を産訓法は条項で定めている。

※ **incentive effect** 訓練を促進する刺激的奨励的效果

雇用生産大臣の発する賦課金命令（条令：a levy order）によって事業主は自分に賦課金が課されるべきか否か或は又その賦課額がもっと低額であるべきか否かを裁決してもらうために特設裁判所に申立てる権利を確保するものである。

訓練委員会は更に又雇用省の同意を得た上で、外部の団体から金融を受けることも可能であるし、政府としても各訓練委員会に対し補助金又は融資を与えることが出来る。

委員会は次のような権限を法によって与えられている：

- (a) 認定訓練を供与する事業主その他のものに対して交付金又は融資を与える；
- (b) 認定訓練を受けている従業員達のために継続教育（一層の教育）を提供する教育当局に対して授業料を支払う；
- (c) 訓練生達に対して家計維持手当や旅費手当を支給する。

訓練賦課金と交付金制度の運営は、法の定むる諸目的を達成するために一定の条件に従って金を徴集する即ち賦課金を徴集すること、そしてその集まった金を交付金の形で再配分することを意図するものである。産業訓練に関して言及すべき諸条件とは、交付金支払いに附随する諸条件と、交付金を受給する資格を事業主が取得出来る以前に充足すべき諸基準である。

賦課金・交付金制度には二つの要素が含まれている。即ち訓練を奨励する誘因的效果と訓練経費の均分化とである。

訓練奨励の誘因的效果は二様に作用することが出来る。第一は、事業主が所要の基準迄訓練をしないか又は訓練がそこ迄うまく出来ない場合彼は自分の支払う賦課金総額の全部又は一部に相当する損失を蒙ることになる。これは或る意味では消極的效果である。（訓練をしないと結局損するという消極面の誘因）

第二は、事業主が訓練を実施して所要の基準を充足すれば、彼は交付金の形で受給し結局は賦課金を上廻る交付金即ち純剰余金を挙げるか、又は訓練の特定分野で純剰余金を挙げることになる。

賦課金と交付金の持つ二様の誘因的效果によって事業主が妥当な質的要素を持った訓練を実施するようにしむけられ、ひいては産業のあらゆるレベルで訓練された男女労働者の適切な供給を確保する目的を達成するようになることが望まれ

ているのである。

訓練経費の均分化の問題は産業訓練法の前記の三つの目的のどれにも関連している。各企業間に訓練経費を、より公平に配分し合うと云う問題に関して、最大の訓練を実施する企業体が最少の報いしかない場合及び訓練のニード（必要度）のない企業体が賦課金を課せられる場合に、訓練経費の不均分と云うことが起きてくる。前者の場合の経費不均分の形態は産訓法の他の二つの目的（即ち訓練の量と質）の達成に影響を及ぼす可能性がある。それと云うのも、所要基準の訓練を最大に実施する企業体に最少の報いしか与えないような賦課金・交付金制度は訓練への非誘因的阻害要素として働くことになりかねない。

訓練 賦 課 金

賦課金を課するに当って、訓練委員会は二つの基本問題に当面するのである。一つは、賦課金のレベル（賦課率）は何であるべきかと云う問題、も一つは賦課金はいかなる根拠に基いて課すべきかと云う問題である。

賦課金のレベル

賦課金のレベルに関して二つの問題が既に発生しているのである。第(1)は、各委員会がそれぞれの所管領域の中での訓練経費全額を徴集賦課金でカバー出来るような措置を採るべきであろうかと云う問題。第(2)は、問題の進め方であるが、訓練経費総額を見積った上でその見積り額をカバー出来るような賦課金徴集を直ちに実施すべきか否か或はそのような急速な措置でなく徐々にそこ迄進めるべきかどうかの問題である。

各委員会のそれぞれの所管領域の中での訓練経費の見積り総額と同額分を賦課金徴集で取り戻すことが果して賢明な策かどうかを多くの委員会が既に問題にし始めているのである。訓練経費全額取り戻しに対しては、二つの主な反対意見が開陳されてきた。第一の反対論は、これは只単に実際問題の立場からであるが、訓練経費総額を正確に見積ることは困難であると云う意見。それに、一体“経費”は何と何で構成されているかを決定することも小さな問題ではない。第二の反対

意見は、賦課金と交付金の本来の機能は、事業主達に訓練を実施しようとしむける誘因を与えることと、訓練経費のより公平な配分を計ることにあるのである。だからそのような誘因は、賦課金という手段で産業の訓練経費の全額を取り戻さねばならぬと云うことがなくても、又訓練経費総額に等しい額の訓練交付金を支給することがなくても、誘因の目的は達成出来ると云う議論である。羊毛・ジュート・亜麻産業訓練委員会はその最近の報告書（1968年3月31日）の中で、産業訓練法の目的に即応するに必要なだけの賦課金であればよく、その必要以上の金を賦課金として徴集すべきではないと述べている。即ち交付金を設定するレベルは一定の訓練の質的基準を達成するような措置を誘導する程度のものか或は産業界に適当な数の労働者を送り込めるような措置を導入する程度のレベルであるべきだと信じているし、又この羊毛関係委員会としては、その傘下各事業所間の訓練経費の合理的に均等な配分と云うものは“訓練経費”の全額を賦課金でカバーするというニード（必要性）がなくても確立出来るものであると信じている。

以上のような意見は容認するとしても、又一方では、賦課金と交付金は委員会の政策の有効な衝撃力を確保するに十分な程度のレベルに達すべきである事は従来同様今尚大切なことであるとする見解も一般に広く支持されている。

賦課金・交付金制度は訓練経費の全額をカバーすべきであると信じている訓練委員会の中にも、問題の取り組み方に二通りある。これ迄のところ、機械系産業訓練委員会だけが、その最初の賦課金設定のレベルを、現在の訓練経費のほぼ全額をカバーできるに十分な程度の徴集金を直ちに集められる程度（レベル）に定めようと云う政策を採っている。この委員会の1965年度の年次報告書の中で、少額の賦課金から始めて、徐々に実際的な賦課額にふやして行くのは心理的に悪いと考えており、所管産業界としては、始めから訓練経費の全額にとり組む方がうまくやっていけるだろうと考えていることが表明されている。

その他の各委員会としては、賦課金率を段々増してゆくと云う意味合いを持ったより漸進的な進め方の方を選んでいく。これらの委員会で論議のまとまった事は、所管各産業としては始めから高率の賦課金を負担することはとても期待出来ないだろうと云う事、或は又訓練に関する諸勧告を委員会筋がこれから進めて

ゆこうとする前に、前以て全面的に賦課金・交付金制を運営することは實際上実施出来ないと云う事、或は又極めて簡単に云えることだが、訓練経費総額については何等合理的に正確な見積りの資料が未だ入手利用出来ないと云う事などであった。このような賦課金の漸進的方策は恐らく民間航空運輸委員会によって最もよく例示されている。その最近の報告によれば、その最初の賦課金は訓練経費総額の比較的少部分を占めているのである。同委員会としては、長期訓練政策を系統立てること及び賦課金を徴集する前に先ず基礎訓練の土台を強化すること……その事が実際の訓練経費に即した交付金の供与を可能ならしめることにもなるので、基礎訓練の根底を強化することに専念するのが正しいと考えたのである。

経費の均分化と賦課金の基準

賦課金を課するには四つの基準がある。即ち

- (a) 職業又は技能の分類。賦課金は職業別又は技能の分類別に従って会社に課せられる。
- (b) 訓練された労働力の使用。会社はその使用する訓練された労働力に応じて賦課される。
- (c) 給与。賦課金は会社が支給する賃金及び給料の総額に対する一定の率を基準として課せられる。
- (d) 産業の労働力。従業員一人当りの一定額の賦課金を各会社に課する目的で、その産業内でカバーさる可き訓練経費がその産業の持つ労働力の規模の大きさによって分割される

上記(a)を基準とすれば、賦課金は職業及び若しくは技能 双互間の訓練経費の相違格差を考慮に入れることになろう。(b)を基準にした賦課金は、訓練経費と訓練された労働力の使用との間の直接の関係を設定することになろう。然し乍ら、この方法を用いるには、幾多の実際問題がひっかかってくるであろう。例えば、(a)の場合職業（又は技能）の定義及びその区別決定上色々の困難があるであろう。

基準(c)と(d)（給与と人頭割）とは同じような実際問題を提起することはないが然しやや公正（妥当性）を欠いている。給与額に何%かける式の賦課金で困

る問題は、未熟練労働力について雇用主に対する固着した偏見である。従業員一人当り式の賦課金は各企業間の訓練された労働力の使用の面での相違性や、それぞれ異なった職業や技能のための訓練経費について考慮しようとしなない。

現在のところ、各産業訓練委員会は、給与の何%式又は従業員一人当り式の賦課制度を選んで来たのであるがその本来的理由は、これらの二方式が比較的容易に適用され得るからである。然し乍ら、この二方式の何れを選択するかについては、訓練経費の均分化が主たる考慮点のようである。各委員会がこの二方式の内で前者或は後者を、より公平妥当だと考えるかどうかは、各委員会のそれぞれの領域内に属する各産業の本質に依存するようと思われる。例えば、[※]機械系産業訓練委員会は給与の何%式の賦課制度を採用するに当って、1965年度の第一回の年報の中で次のように述べている。即ち同委員会は色々他の賦課方式—例えば—“人頭割”方式を考えてみたことはあるが然しこれらの諸方式は何れも余り満足すべきものではなく、かえってそれは不公正や不均分化を招来しかねると断定したと報告書の中で述べている。他方それと同じ様な理由で、鉄鋼産業委員会は給与の何%式の賦課方式を拒否して、人頭割方式を採択した。委員会としては、鉄鋼産業と云うものの持つ二つの特色に注目したのであり、これが給与何%式の賦課制を不公平なものにしかねないと云うのである。第一、大規模の製造作業に従事している人々の大多数が連続的な交替作業と週末作業に従事しているのである。此の事が、その産業の仕上げ行程作業の従業員と比べてみて継続交替作業従業員の賃金のレベルに反映しているのである。此の産業では週末作業や日中交替制作業はあたり前のことになっている。従って、給与の何%式の賦課制では、訓練経費総額の比較的大きな部分が製造作業によって賄われるという結果をもたらすことになりかねない。更に又鉄鋼委員会が気がついた事は、比較的大きな単位（units）での訓練基準は大体に於て比較的小単位での訓練基準より高いと云う事である。而もこの小単位制従業員の大部分は仕上げ行程作業に従事しているのである。結局同委員会として得た結論は、賃金の一定%をその賦課金の基準として用いるのは経費配分の不均衡をもたらすものであり、又訓練経費の公平な配分[※] エンジニアリング訓練委員会とは、金属を主体としたすべての物件若しくは金属及び可塑性物質の結合体の製造及び補修を含む産業を傘下にした委員会である。（訳者注）

を確保すると云う本来の目的を達成するのに逆効果的作用を及ぼしかねると云う事に帰結した。

要するに、委員会が賦課金の基準選定に当って作用する要因が二つある訳である。その二つの要素とは実際の適用と均分化とである。後者の要素については、委員会の選択がその所管する各産業の特色特徴によっても左右されるのである。

現在（1968年11月30日現在）のところ、年次報告書を既に発表して、賦課金・交付金計画の大体のあらましを示し又は実施した21の各委員会の内4委員会が人頭割即ち労働力を基準にした形式の賦課制を選択している。その4つの委員会とは、次の通りである。

鉄鋼	委員会	(年間一人当たり£1.8(ポンド))
民間航空	"	(" " £ 8)
農業園芸	"	(常勤常用従業員一人当たり£3)
石油	"	(£ 9)

其の他の委員会は何れも給与の何%式の賦課金制に賛成している。(これらの賦課率は、電力供給訓練委員会の0.025%から機械系産業委員会の2.5%迄多岐に涉っている。)

給与の何%とか人頭割り式の賦課金制が最善の形式ではないと認識した上で、幾つかの委員会では賦課金・交付金計画の内賦課金面をもっとすっきりしたものにしようとして色々試案してみた。次のような異色ある変形型が導入された。即ち

- ①各産業又は産業グループ間の不均衡及びそれら産業内部の各部門間の不均衡を軽減するように意匠された色々異なる賦課率。

- ②小企業と大企業間の不均衡を軽減するように意図された差別的賦課率。

- ③労働者(作業員)の分類からの免除。などである。

差別的賦課金

陶器、ガラス・鉍産物委員会及び羊毛・ジュート・亜麻産業委員会は何れも、産業の各部門に基いた差別的賦課金を採用している。即ち陶器等委員会は同産業内の各グループ内での訓練経費の均等配分を目標にした計画を進めている。陶器等委員会の最近の報告書によれば、この賦課差別方式は、所要の訓練活動の進展

に比較してみても、各産業グループ内で現在実施中の訓練の性質と範囲についての考慮から生じたもので更に又各産業グループ内の各事業場の従事員の平均稼得賃金を考慮したことから生じたものであると述べている。

羊毛・ジュート・亜麻産業委員会の差別賦課方式への移行はこれ迄のところ漸進的であった。同委員会1966年の報告書によると、傘下各産業のそれぞれの部門での相対的訓練経費の中には著るしい偏差の形跡があったと述べている。尤も或る偏差は止むを得ないし、或る部門ではその偏差は可なりのものであった。従って、委員会としては差別的賦課制を考慮する必要があった訳である。そこで委員会は、訓練経費の著るしい相違に対してはそれを償うための払戻し制をとることにして一産業の全体に単一の賦課金を課する可能性を検討してみたが、然しこのことは産訓法の下では許可されないものである。そこで1966~67年度の賦課金の率を二様にすることを勧告したのである。然し調査の結果は、この二通りの賦課方式では、用いられた技能と、従って訓練経費との点で、各それぞれの部門間の広汎な相違に適切に対処することにはならないだろうということが指摘された。そこで委員会としては1967~68賦課年度に関して、賦課率を0.5%から2%迄の五段階の率の賦課制を勧告したのである。委員会の考えとしては、このような差別的賦課制は益々妥当視されてきていると見ており、更に又1968-69年度としては8段階の差別的賦課制を勧告するに当って、委員会は、『傘下領域内での各産業間の相違のみならず同一産業内の各部門の相違をも認識するの でなければ、それこそ産業訓練法自体が各事業所間の訓練経費の配分上実質的不均衡を招致するに致るであろう』と表明している。

小企業と大企業間の不均衡を軽減するための差別的賦課率制度は特に小企業の訓練問題の解決を容易にする手助けとして意図されたものである。此の点に関しては後述する。

労働者の分類からの免除

農業・園芸・林業委員会は、常勤常用従業員についてだけ賦課金を課している。これは、その傘下各事業所に対する訓練経費負担の軽減を計るためである。これ

らの事業所に於ける労働力の大部分は臨時及び又は非常勤の労働者で占めているからである。

交 付 金

交付金を支給する方法は主として次の三通りがある。

- (a) 訓練経費の償還としての交付。
- (b) 一定額の支払の形ちでの交付。
- (c) 賦課金の何%かを交付金として支給する方法。

経費の償還としての交付金

そもそも“経費 (costs)”と謂う言葉には何を含まべきかについて、各訓練委員会で色々解釈が異なる。普通一般には、経費と云えば、訓練を受けている人々の賃金又は給料とか、訓練課程受講の費用・試験の受験料とか、旅行 (交通) 費・訓練設備費・生計費などの各項目を包含している。例えば、水道事業委員会は水道事業関係企業体に対し1968-69年度分の交付金を支払うが、それはそれらの企業従業員達が受講しうる訓練コースのために彼等従業員に対し或は又それらの従業員達に代って次の様な各項目の支払いをするに当って生ずる実際経費 (実費) を償還するためである。その各項目の経費とは、訓練課程受講のための授業料、登録料、試験受験料、委員会が定めた限度内で従業員が就業免除を受けるその期間中に彼が支払いを受くべき賃金や給料、及び一定の限度内での交通費や生計費を指すのである。又一方では人造繊維製造業委員会は、訓練担当者 (training officers) のための入門訓練・継続訓練コースに関しては、“経費”ワク (枠) から給与は除外するがその他の生じた各経費の全額100%を経費ワク内に含めている。

一定額の交付金

陸運委員会の1967-68年度の計画の基本的特徴は交付金の定額支給方式であった。その最近の報告書には、交付金の額が従業員を生産作業現場から免除

(訓練を受けるための作業免除)することによって事業主が蒙る賃金に換算した額の経費に出来る限り結びついていると述べている。このことは交付金が訓練の色々違ったレベルに対するそれぞれ(link)の一定額の支払額であることを容認したものである。

ガス産業委員会も又交付金の支給を一定額を基本とすることになっている。その交付金の算定は訓練の勧告を実施するに当って生ずる諸経費の大部分を考慮した上での計算額である。実際このことは、交付金が一定額を基準とすることを主たる目標とすることを示しているようである。：つまりそれは経費全額よりもむしろ諸経費の内の主要な項目又は主要部分を包括している。

賦課金との比率 (賦課金×?%=交付金)

幾つかの委員会では、交付金を事業主達が支払う賦課金の一定比率として定めている。綿紡産業訓練委員会は1968~69年度の計画の中で、作業員訓練のための交付金支払いを賦課金の一定比率として二通りのレベルに基いて算定して交付することにした。即ち一つはその事業所の賦課金の10%と云う低いレベルと他は30%という高いレベルの交付金である。この両レベルの差は交付金支給の諸条件を充足しているかどうかの問題である。

ゴム・プラスチック加工業委員会はその最初の交付金計画を二つの方途に基いて創案した。即ち本来(本質的)の交付金と、特別の形式的(非本質的)な訓練経費に対する交付金とである。前者は会社が支払う賦課金の $\frac{1}{5}$ に当る交付金とした。

陶器・ガラス・鉱産物委員会はその最初の交付金計画の中で、作業員に対する有効的な現場訓練("on the job")式のために支出する手当を賦課金の10%にする方式を採用入れた。

賦課金の何%と云う比率算定で最も入りくんだ方式を採用したのがエンジニアリング委員会でありこの方式は総合的交付金の算定方式である。各企業の総合的交付金はその企業の賦課金に対する一定の比率である。この委員会の1966~67年度の交付金率は、労働力を八つのカテゴリーに分類して、それはそれぞれ

の категорияの中で働く従業員の人数の割合で区分しその各カテゴリーの中で委員会が供与する訓練の量並びに訓練の質を査定した評価に基づいて定められたのである。

交付金制度の機構

比較的早くから設置された委員会の場合、交付金制度はその支払方法が一つだけに限っていない。例えば、建設委員会は技能養成工、学卒見習工、※サンドウィッチ式訓練コースに学ぶ学生達のためには一定額を基準とした交付金を支払う方法を採用し又企業外で実施する各訓練コース（external courses）、企業内訓練、各企業で共同実施するグループ訓練に対しては所要経費の償還という形ちで交付金を支給するのである。これと同様なのは、造船産業訓練委員会で、その交付金制度は1967～68年度で二つの主な方式即ち一定額交付と諸経費の償還の二方式であった。綿紡産業委員会は三方式全部を採用している。即ち工員訓練に対しては賦課金の何%式の方法を採用以外に更に継続教育と連繫した産業訓練、学卒訓練生、訓練指導者や訓練実施担当者、経営管理者、技術者、技手養成工の訓練に対し一定額を基準とした交付金支払方式を採用している。又企業外部での訓練コースや諸訓練会議及び現場外での訓練（of-the-job式）の場合には諸経費の償還の形式での交付金支給方式を採用している。

一二の委員会では、その交付金制を一定の仕組みに従って進めてきたのである。エンジニアリング委員会は1965～66年度の最初の交付金制実施の時以来、一般的交付金と補助的交付金とを区別してきた。その後色々の修正を加えて、その結果1966～67年度の期間に於ては、その交付金制度の基本的構造は次の三部門に区別された。即ち (1)各企業別の訓練の総括的評価査定に基づく一般的交付金、(2)訓練の各面の内、委員会が特別力を入れて奨励したいと考えた或る面に対する補助的交付金、及び (3)委員会が承認した訓練計画に従って訓練を受けた、初年度ごとの技能工見習生や技手見習生に対する特別の人頭割り交付金である。これと類似した例として、ゴム・プラスチック加工業委員会はその交付計画を

※ 大学（テクニカル・カレッジ）で6ヶ月交互に4年間工場実習と学科講義をサンドウィッチ式に学ぶ方式。

一般的（基本的）交付金制と特別交付金制とに区分している。

訓練経費均分化の考慮

概して各委員会とも、訓練経費のより一層の公平な配分を達成するためには賦課金制度によるよりもむしろ色々の改善策を採りたがるように見える。然し又委員会次第では同じ観点に照してこの問題の交付金の面を注視している例も色々ある。鉄鋼産業委員会は、賦課金率を色々異った段階にする方式の提案を拒否しており、1966年の年次報告書の中で次のように表明している。即ち“若しも例外とか変則を当該産業の何らかの部門で実証され具体化されるようなことになれば、そのような事態を調整してそれに合わせるためには賦課金制によるよりもむしろ交付金制度によって事態の調整を計ったほうがよかるう”と。然し乍ら羊毛産業委員会は賦課金制度に極めて広汎な修正改善を為して来ており（1968～69年度のごときは8段階の賦課率を実施したりして）更に又訓練経費のより一層の均分化を達成するために、交付金の支払方式をも改善調整したのである。

羊毛委員会としては、産業の各部門に対する交付金額と賦課金額の全額を照合した上で、工員の基礎訓練については差別的配当率制度を導入することに決定したのである。（ここで云う配当率とは、配分にあてるべき賦課基金と委員会が承認した、全要求額との比率である。）

訓練に対する奨励的效果

（訓練を促進する刺戟的效果）

事業主にとって賦課金・交付金制度の直接の刺戟的效果は交付金という形ちでの報償にある。それは若し彼が法の定める所要の訓練基準を充足するならば、訓練の個々の領域全般又は何れかの面で賦課金を上廻る交付金の純剰余金を事業主が見せることが出来るからである。法の定めた所要の訓練基準は事業主が実施した訓練の質に関係するのであるが、然し各委員会としては、訓練された労働力の将来の需要を予測することの重要性と、これらの需要に対し訓練の量を適合調整することの重要性を強調するものである。

多数の委員会が訓練促進の刺戟を増大するために、その交付金支給制度の改善措置にとりかかっている。その一つの方法は、交付金に対する上位的（限度）制限を除去することであり、その交付金は賦課金の額を超過して受けとられることになるであろう。

例えば建設産業委員会は1968-69年度の計画の中で、事業主達が支払い賦課金額の4倍以上にもなる交付金に対する制限を除去してしまっている（上限廃止）。

交付金支払いの方法の選択も又殆んど刺戟促進的考慮によって決定することが出来る。この様な訳で鉄鋼産業委員会の交付金制度の基礎は承認された訓練諸経費の償還（払い戻し）と云う点にある。この委員会の1967年度報告書の中で次のように述べている。即ちこの交付金の基礎は経費の償還であると云う考え方は各会社が自社の訓練に関する色々の措置を改善向上しようとする直接の刺戟的誘因を与える利点とそれらの改善を直ちに承認せしめる利点とを持っている。このような交付金制度の運営上のこの段階では、鉄鋼委員会としては、以上のような考慮が最も重要であるべきだと信じている。

更に又各委員会は特別の注意を払う必要ありと信じている或る特別の訓練領域を他の領域から引き離して、従って訓練を促進奨励するために交付金制度を調整することが出来る。かくして、陶器・ガラス・鋳産物委員会は1967年の年次報告の中で次のように述べている。即ち『委員会としては現場訓練にせよ現場外訓練にせよすべてのレベルで訓練を奨励促進したい熱意に溢れており、従って工員の有効的な現場訓練（on-the-job式訓練）の為にその最初の交付金制度の中に特別の暫定条項を作り上げたのでありこれによって傘下企業の賦課金の10%相当の手当金支給の条項を定めようとした。』委員会としてはこのような交付金制度のあり方は一つの新機軸であってその狙いは、現場訓練（on-the-job式）に各社が注意考慮を払うように奨揚することであり又最初からこの種の適切な訓練に対しては、何らかの報償を与えるのが狙いであると主張している。

5. 訓練の量

この第5節では訓練を受けている従業員の数に対する産業訓練委員会の影響力の評価査定を試みるものであり、その後の第6節では、訓練の質及び効率に関する委員会の影響力を考察する。

情報の提供

産業訓練法の下では、事業主側が提供しなければならない情報と委員会側が提供しなければならない情報との間に区別を劃すことが出来る。雇用省と訓練委員会は双方共事業主達に対し諸記録を保有し、産訓法の目的のために必要な情報や委員会がその機能を実施出来るための情報を提供するように要求することが出来る。訓練委員会が雇用省に提出すべき情報は次の三通りになる。

第一は、委員会はその機能を実施するための計画要領を雇用省に提出することを要求される。(例えば交付金の支払いに関する計画)その外その権限の行使(その中には各委員会の設置やそれらの委員会への権限移譲を含む)についてもその計画案を提出する要がある。

第二には、委員会は或る財政的情報を提出しなければならない — 即ち賦課金の徴集や賦課率の引き上げのための計画案の提出や、委員会としての収支計算に関する年次報告の提出である。

最後に第三として、委員会はその運営活動についての報告の作成を要求される。この報告の中には委員会の収支計算書及びその収支計算に関し会計監査役が作成した報告書の写し一部も含まれることになっている。尚この委員会の活動に関する報告書は国会に提出される。

各委員会はそれぞれの傘下各産業の訓練状態に関する詳細な情況(実情)を、労働力調査の方法によるか又は事業主達への交付金の戻り還付によって把握出来るのである。この二つの方法は相当長い時間がかかる。即ち前者の方法では12ヶ月に渉るし、一方後者の方法は、最初の賦課金の賦課開始前の経過時間に、交付金の適用が完了する以前の時間のずれがプラスされた時間を含んでいる。

従つて、産訓法が公布実施されて以来未だ比較的短年月しか経過していないのにかんがみて、訓練を受けている従事員に関する情報の質と量の問題は、最初の場合としてはどうしても尚個々の委員会がこれ迄運営されてきたその時間の長さに関係してくる訳である。委員会の最初の年報には必然的に、委員会が構成した各委員に関する簡単な記述、賦課金・交付金に関する概略の計画案、委員会の訓練対象事項、委員会の所管範囲の規模に関する記述、及びそれに加えて前記の収支計算書等が包含されるに過ぎない。大抵の場合、委員会の運営開始から2年目否3年目迄は、訓練事情に関する内容の充実した報告が出始めることはない。(その後の年次頃からぼつぼつ内容の充実した報告が出てくるものだ)

訓練の進捗

各委員会の内、少数のものが統計的に或る年次と他の年次を比較して訓練の進捗が行われつつあると云う考え方を示している。然しその進捗状況は、幾つかの委員会が示している数字が訓練を受けている者の員数を示すものである限り、明瞭な状況ではない。ところがそれ以外の委員会のいくつかは、交付金が支給されている者の員数を記録している。

エンジニアリング委員会の年次報告では、訓練を受けている従業員の割合が、1965～66年と比較して1966～67年度は0.4%増加している。労働力全体の各分類の中での訓練生(見習工)の総数は9,184名の増加となっている。

訓練面での減少を示している労働力分類としては“熟練工”部門と、“売店従業員を除く他の全従業員”部門だけである。

更に又電力供給産業委員会は1968年次の訓練計画に乗せられた従業員総数が前年度1967年次と比較して減少したことを報じている。つまり技能養成工(見習工)のための訓練を除いて訓練計画全体が減少傾向を示している。

羊毛産業委員会は、1966～67年度に訓練交付金を支給された従業員の総数が前年度1965～66年に比較して減少したことを報告書で示している。ところが一方、ガス事業委員会は交付金の助成を受けた訓練生の数が実質上増加し

ている — 即ち1966～67年度の1574名が次年度1967～68年には10,472名に迄増加したことを報じている。

訓練される従業員の数が減少することは必ずしも委員会の訓練実施計画の有効性が低下していると云う意味ではない。

特に訓練計画推進の初期の数年間には色々の歪曲的要素があり得るのである。例えば、エンジニアリング委員会の場合、労働力の全般的減少は委員会の労働分類の中の“熟練工”部門と“その他のすべての従業員”部門に於ける見習工の減少の原因となっている様に思われる。それと同様に、造船産業委員会では、1965年11月と1967年5月のそれぞれの労働力調査の結果を比較して見て、所管産業の総労働力が4.4%だけ減少しており、それに対応して雇用されている見習工数も10%減少しており又初年度に於ける員数の20%だけ減少していることが判明した。然し乍ら1968年度の年次報告では、所管産業の労働力の減少傾向が従業員の受けた訓練の量の面での増加傾向と著るしい対照をなしていることが明らかに示されている。

訓練の領域の中で明確な訓練計画の推進発展が識別出来る特定の領域がある。即ち現場外訓練（オフ・ザ・ジョブ式）がその一つでありその分野では改善進歩の跡が残っている。

造船産業委員会では、1965年11月以来2年半以上に渉る経過からして、初年度現場外訓練を受けた見習工数は2倍になっているし、更にその数は見習工全体の50%に近づきつつあるものと予測している。

鉄鋼産業委員会も又、現場外訓練が最もあてはまる年齢層の中で（1965年以来）著るしい訓練改善発展があったと報告している。

エンジニアリング委員会としては、此の種の型の訓練（上記の現場外訓練）を熟練工や技手クラスの者が受けるための場所がその年（1965年を指す）の間に6,000ヶ所増設された事及び1967～68年度に於て彼等の使用に供された場所の総数は約30,000ヶ所に及んだ事が判明した。更に又訓練指導員や訓練担当職員の数も可なりの大きな増加をきたしたのである。

追加継続教育に関する全般的状況はそれ迄可なり静的状態ではあったが、一二

の委員会では、※限られた印象を与え始めている。

訓練指導員と訓練担当職員の訓練については第6.節のところで、又継続教育については第7.節のところでそれぞれもっと詳細に論述する。

交付金が支給される者の数の変動に関しても歪曲的要素が作用する(影響する)可能性がある。然しその変動は訓練の質を改善しようとする色々の試策にもっと密接に関連してくる。例えば、羊毛・チュート・亜麻産業委員会が支給した訓練交付金額が可なり大巾の減少を見せた原因の一部は労働力の減少(10,000名以上に及ぶ)に起因したものであるが、主たる原因は恐らく交付金受給資格基準が高められた結果である。

例えば、1965～66年度では交付金を受ける資格のあった相当数の者が、1966～67年になると受給出来なくなったのである。

それと同様にガス事業委員会の報告にあるように交付金助成の見習工の数が約7倍も増加したのは殆んどの原因は訓練勧告の対象となっている従業員の数の増大によるものであった。

訓練の質については第6節でもっと詳細に考慮検討されている。

労働力予測

絶体数の増加如何で訓練の量に関する進展の度合いを査定するのはお粗末な判定基準に過ぎない。基本的な基準とは、訓練を受けた者の数が果して将来予測された訓練を受けた労働力需要に適合しているか否かにある。此の観点から大半の委員会は、各企業体がそれぞれの将来の労働力需要度を確認することに重点を置いているのである。

例えばガス事業訓練委員会は、訓練の質と量の両面で改善発展を遂げる上での基本的要件と考えている。諸要諦の一覧(訓練に関する諸原理)の中に将来の労働力需要の査定の必要性を含めている。

然し乍ら各委員会自体の中ではごく少数の委員会だけが、将来の労働力需要の査定を実施しているに過ぎない。

(※各委員会一般は、継続教育について大体安定した状況にあるが一二の委員会では消極的な面を見せ始めている。)

その間の事情の実態を恐らく最もよく要約しているのが水道事業委員会である。その最近の報告書には次のように述べている。即ち『委員会としては将来のために備えて何とかして訓練を進めて行きたい気持ちであるが、尤も当分の間は現在既にあるもののための訓練は続けて行かねばならないし、又現在脱落した面はこれを手直しして行かねばならないと考えている。』

労働力調査を実施しようとして企てている委員会の中には二通りの調査の進め方が確認される。即ち一面では、精確に実験的なアプローチの方法即ち各訓練実施計画を数字的予測にかみ合わせる方法である。例えば、電力供給委員会はその最近の報告書の中で次のように述べている。『この実験的アプローチ法は、電力産業の将来の労働力需要に適應するために訓練さるべき労働者の数に関して助言を提供しつつけるものである』更に又『1967～68年度に於ける技能養成工の充足目標の設定を通じて得た経験に照して、この実験的アプローチ方式は1968～69年度のための目標を設定したのであり、更に現在では1970年代の初期に対する労働力予測を基にして技術技能要員のための広汎な訓練目標を決定する作業に当たっている』

又他面では、所謂“最善の柔軟性”と称し得るアプローチ法であり、これは数字的予測にはあまり力を入れない（あまり重視しない）で、むしろ将来の必要性（ニーズ）に適應するために訓練計画の内容や構成の面で軽度の変更ぐらいは許容する程十分に巾広い基礎を持った而も柔軟性のある訓練計画を樹立することに、もっと重点を置いている。

エンジニアリング委員会の仕事の基本は、アプローチの方式を例示している典型である。

エンジニアリング委員会はその最近の報告書の中で次のように述べている。即ち『委員会の本体的作業（仕事の本体）は、最も広い意味に於て、エンジニアリング産業の将来の労働力の必要性のための計画の作定である。更に又予測的研究又は計画作定と云うものは、将来に適應するために意図された訓練政策や訓練勧告の代替とはなり得ないと思われた。将来の不確定や色々の技能の不足の危険等に対応する主要な保証となるものは、必要性の起る都度新しい技能がつけ加えら

れるような基盤の広い訓練を伴う労働力の開発発展である。この柔軟性こそは、技能工のための基準訓練 (module Training) の原則に反映しているように、将来のためよりもむしろ現在に備える危険に対応するための最も効果的な保証なのであるが、然しエンジニアリング委員会としては、その仕事の基盤として所管産業内に於ける、あり得べき将来の労働力のパターン (形態) を全面的に広汎に研究することを企てるべきであると云う結論に到達したのである。』と。

訓練の量：結論

賦課金・交付金制度の訓練促進的效果の問題について、或る分野では進展がこれ迄に見られたとは云うものの、その制度が訓練された者の数に対する全般的促進効果を査定評価するのは未だ早過ぎる。勿論そこには、劃一的な情報の欠如と云う問題がある。然し又、各委員会としては、未だ開設されて初期の発展段階に在るか或はその色々の訓練政策の中での強調部門を変更して行くものもあると云う事も事実である。つまり、比較的早期に開設された委員会はその基盤をしっかりと定めている関係上、現段階では訓練の質の改善に重点を置き始めているのである。各委員会が将来予測された訓練ニーズ (必要点) に対応して各事業主に対し訓練を促進するようにしむけることに成功しているかどうかについての考査は長期間に涉つての問題であろう。

6. 訓練の質と効率 (効果)

此の節は、産業訓練の質と効率の面での改善効率を確立するに当って各産業訓練委員会が実施する活動に関するものであり、1964年の産訓法の第二の目的 (第3節掲示) を含んでいる。

産訓法には、訓練委員会がその所管産業に関して施行すべき二つの機能を詳細に定めてある。即ちその(1)は、当該産業に雇用され又は雇用される筈の人々の為めの各訓練コース及びその他の訓練施設に関する条項 (規定) と第(2)に、委員会が必要と考えた各職業 (職種) に関する訓練勧告の公表 (公布) である。

これらの訓練勧告は、訓練期間の必要な長さ；訓練と結びつくべき継続教育；訓練を実施する側の人（指導員とか訓練担当者・トレーニングオフィサー等）と訓練を与えられるべき側の人（従業員、見習生達）；達成さるべき訓練基準及びそれ等の基準が達成されているかどうかを決定する方法について指示すべきものとする。

以上の外に、訓練委員会は次のような権限を法によって付与されている：

- (a) 委員会以外の他から供与される訓練コースや施設を承認すること。
- (b) 委員会が勧告する訓練基準が達成されているかどうかをテスト（検査）その他の本法を用いて確かめると、その基準達成、に対して証明書を授与すること。
- (c) 訓練を受けるために各訓練施設を捜し出そうとする人々に手助けをすること。
- (d) 情報の蒐集と提供や、訓練についてのガイダンス（指導相談）の準備手配や産業界の人員充足のために地方職業紹介機関或は地方教育当局との打合せに参加すること。
- (e) 産业内の雇用のための訓練に関する調査研究を実施し、或は又委員会以外の機関等が実施する調査に助力を与えること。
- (f) 当該産業に雇用されるつもりでいる人々と業務契約又は見習工契約を結ぶこと。
- (g) 他の委員会のために訓練コース（課程）又は訓練施設を提供すること。

更に又訓練委員会は各種委員会の委員（委員会のメンバー外委員も含めて）を任命したり又他の各産業訓練委員会と連絡協力して共同委員会委員の任命が出来る。但し委員会設置の関する委員会の建議は雇用省の承認に従うことを条件としている。

訓 練 の 質

（第4節）のところで述べた通り、賦課金と交付金制度の運営は、法の定めた諸目的を達成するために或る一定の条件に従って賦課金（the levy）を徴収し、これを交付金（graut）の形で再配分することを意図するものである。

若し賦課金と交付金制度の機構が事業主達に訓練に励むような刺戟的誘因を提供する手段となるならば、交付金の支給に附随する諸条件こそは、そのような訓練が満足すべき質（内容）を持ったものであることを保証することになる。

これらの条件には本来二つの要素が含まれる：即ち交付金支給の一般条件と、訓練の特定の分野に対する支給条件とである。

交付金支給の一般条件

交付金支給に関する一般諸条件の内容にはいくらかの相違があるが、大体に於いてそれらの条件は法に規定された委員会の諸権限に基づいており、それにも一つ青少年の継続教育に附随した条件が加わる。（この点については第7節でもっと詳しく述べる。）そのような次第で、陸運業訓練委員の1967～68年度に於ける交付金支給に関する一般条件を示すと次のようなものであった：即ち

- (a) 事業主は委員会に登録しなければならない。
- (b) 交付金の請求が委員会によって考慮され得る以前に、既に支払う可き賦課金全額が委員会に支払われていなければならない。
- (c) 訓練に関する記録、訓練計画書の写し及び訓練課程コースへの出席参加の証拠証明等は委員会側よりの請求があり次第委員会幹部職員の利用に供し得るようになっていなければならない。
- (d) 見習工及び初級訓練生の訓練の中には、訓練実施計画の基本的部門として
※一日就業免除制又は数週連続免除制を採り入れるための準備措置が含まれていなければならない。
- (e) 委員会は、丸一日又はそれ以上に渉る訓練活動に関する要求だけを本来は考慮することになる。それよりも短い期間に関する要求については、それが一定期間に渉って継続する計画訓練の一部である場合は委員会としては考慮してもよい。
- (f) 訓練交付金の目的として認可されるためには、訓練は現場訓練か現場外訓

※ ディー、リリース制は一週の内一日だけは職場をはなれて職業学校その他の施設で関連学科を受講する。そのため一日だけは就業免除になる。

※ ブロック・リリース制は年間の内数週間まとめて職場をはなれて学科を受講する方式

練か或はこの両方式の組合せの訓練でもよい。現場外訓練の場合はすべて、資格を持った指導員によって訓練されなければならない。

- (g) いかなる事業所でも交付金を請求する場合、訓練政策を実施する責任に在る人物が交付金請求者と同一人であることを証明すべきである。管理経営訓練の場合は上層執行部門の人がその立場に在るべきである。

比較的早くから設置されている委員会の場合はその賦課金・交付金制度がもっと複雑であり総合的であるため、賦課金と交付金支給に附随した各条件はもっときびしくなる筈である。

訓練の特定の領域

前述した一般条件に加うるに、更に特定の訓練領域又は型に対する交付金の受給も又本来的には、一定の最少限度の要求を充足するか否かにかかっている。委員会が訓練勧告を既に出しているか否かを条件として、これらの要求は、訓練が既に定められた基準を充足すべきであると云う条件を含むか又は含まないことになる。

このようにして、鉄鋼産業委員会では、“委員会の公表した訓練勧告の中に定められた訓練基準や継続教育のための就業免除制が若しも充足されないならば、交付金は支給しなくともよい”と云うことを作業員訓練に対する交付金支給の条件としているのである。

訓練勧告は二つの機能を勤める。第一の機能としては、勧告の中に訓練がどんなふうに企劃さるべきであるかを記述している。この記述の中には、訓練実施計画の長さ（期間）と内容及び訓練を与える人と与えられる人についての記述も含まれる。更にそれらの勧告は訓練と結びつくべき継続教育のニーズ（必要点）についても考慮に入れてある。第二の機能としては、それらの勧告は訓練基準と、それらの基準が達成されたかどうかを査定する方法とを設定することである。

訓練の質の改善向上の面での進捗

委員会が樹立する訓練計画や訓練政策が訓練の質に及ぼす影響力は、訓練勧告

の作成準備・賦課金・交付金制度の効果及び訓練施設や訓練サービスの充実発展等の観点から評価査定することが出来る。

概して云えば、訓練の質に対する委員会の影響力は訓練勧告を出して仕舞はない内は具体化し始めることはないが通例的に云えば、委員会の設置と、その勧告の成文化迄の間には時間のずれがある。更に又それらの勧告に従うことが特定の訓練分野に対する交付金支給の条件となる迄にもっと長い時間のずれが発生することもある。従って、委員会の勧告の十分な効果が（その賦課金・交付金制度と結びついて）はっきり現れてくる迄には相当長い時間が経過するかも知れない。

实际的考慮からしても又委員会の初期の勧告については制限的価値づけをすることもあり得る。訓練に関する情報の不足とか必要とされた調査が長びいた事などは恐らく詳細な勧告の早急な成文化を妨げることになる。

その代り委員会の最初の勧告は屢々一般的性質のものである。

羊毛・ヂュート・亜麻産業委員会がその経験をもった一つの例がこれを示している。同委員会の第二年度年次報告の中で指適しているように、委員会の決定とその諸活動のフィードバック（feedback）との間には止むを得ない時間的ずれがあるのであり、このことが時折り遅怠の要因となるのである。特に諸勧告が最終決定的な而も、もっと重要なことだが、それらの勧告が関係産業のその部門によって達成可能なものであるべきものならば、そのような勧告の形成は相当長い時間のかかる仕事である。

羊毛等産業委員会の説明によれば、産業訓練委員会と云うものは先ず手始めに広汎な調査を進める必要がありその上で或程度の進展が為されることが分つてくると云うのが大体の事情であるように思われる。勧告作成の仕事が完遂され得る以前にもっと多くの調査を数年かかってやる事が、比較的内容の複雑な勧告作成にとっては必要であろう。

更に又以上の如き考慮からして、委員会の初期の発展段階に於ては訓練の質の直接の改善を優先的に措置するようなことはないのが本来のやりかたである。又、羊毛・ヂュート・亜麻委員会の経験を参考にして考えると、“訓練の質の問題に余り多くの関心を払はずにむしろ現在ある訓練経費の再配分と云う問題に屢々重

点を置くのである。そしてその場合は健全妥当な訓練管理体系の基礎作りと効果的な指導方法こそ、委員会の勧告が内容的にもっと詳細なものになり得る以前の必要な先行条件であると看做されるのである。

然し乍らいつもこのようなケースばかりであった訳ではない。他の委員会（例えば鉄鋼産業）では訓練の質の改善という面に早急に重点を置いてきたのである。

訓練勧告が公式化される速度は必ずしも上に述べたような要因（要素）で決定されるとは限らないであろう。少くとも一例として各事業体がこの勧告の受入れ方に問題があったのである。建設産業委員会は“伝統的保守性”と云う問題に直面していたためにその基本的なアプローチの仕方はこれ迄所謂“除々に急ぐ”式であったのである。つまり委員会としては、委員会自体を知って貰うために相当の長い時間をかけてきたのであり、その第四次年報の中で、過去の年次に於ける発展の経過では、比較的多数の訓練勧告の中で委員会自体を示してはいなかった点を認知しているのである。

然し乍ら訓練の質と量を改善向上するための基礎（それには委員会幹部と所管産業内各企業体との間の双互信頼性に基く成長発展を含んでいるが…）は既に設定されている点を委員会としては強調しているのである。

或る委員会即ちエンジニアリング委員会の場合、訓練勧告の作成に影響を及ぼしてきた更にも一つの要素は、勧告を次々とあまり多くあまりに早く創り出すという危険性である。

1968年のこの委員会の報告書には次のように述べている。即ち『委員会の全般的目標や意図について大多数の企業体はもっと明確に理解しながら、それにも不拘委員会の勧告の提示やその遂行の面で速度の問題については委員会やその幹部によって最も慎重に判断することが必要である』と。

委員会の勧告を最も喜んで受け入れる各企業ですらも委員会が次から次と多くの助言勧告や圧力を出し過ぎて企業体はそれに巻き込まれておぼれてしまうと云うほんとうの危険がある。何故かと云えばそれらの多くの企業体がそれらの助言や圧力を受けてそれに従うもっともな理由があり過ぎるからである。

訓練勧告の成文化（公式化）

訓練の主要な五つの領域に於ける問題の発展については、特に訓練勧告の成文化との関連と共に簡単に次に述べることとする。

(a) 技能・訓練

1968年6月に訓練勧告が次に列挙する各委員会によって出されていた：

羊毛・ジュート・亜麻産業委員会	
鉄鋼産業	〃
エンジニアリング	〃 〃
造船産業	
電力産給	〃
ガス供給	〃
鑄造産業訓練	〃 。

更に別の三つの委員会（即ち陶器・ガラス・鉱産物委員会・家具・木材産業委員会・ホテル・調理業委員会）は1968年の末迄に勧告を公布するものと予期されていた。

建設産業委員会は所管産業内に於ける全般的作業技能（特殊技術を要する作業技能を含めて）に関する主要な政策的査察を実施しつつある。同委員会は更に、ガス供給事業訓練委員会の定めた天然ガス変質に関する勧告をも採択している。

これらの委員会の活動発展の中にはエンジニアリング委員会の提案し紹介された訓練の“標準単位”（技能測定の標準化）式計画方式も含まれている。

陶器・ガラス・鉱産物委員会も又技能測定用の訓練標準（モジュール）方式を創成しつつあり、又家具・木工委員会やホテル・調理業委員会ではこのモジュール方式の採用を考慮中である。

(b) 作業員訓練について。

1968年6月、訓練勧告を作成公布した委員会は次のようになっている。

羊毛・ジュート・亜麻産業訓練委員会	
鉄鋼産業	〃 〃

エンジニアリング産業訓練委員会

建設産業 " "

電力供給 " " "

鑄造産業訓練委員会。

エンジニアリングと鉄鋼の両委員会の勧告は、成人作業員と若年作業員の訓練を包含している。

諸勧告が成文化されつつあるか又はその公表を待ちつつある委員会としては次のように列挙される：

建設産業委員会

造船 " "

陶器・ガラス・鉍産物 産業委員会

じゅうたん製造 "

編み物・刺しゅう "

綿及び混紡繊維 "

ゴム・プラスチック加工 "

家具・木材産業委員会は訓練覚え書を公布したがこれは恐らく訓練勧告の基礎作りとなることであろう。又建設産業委員会は、訓練覚え書又は作業経験予定表の暫定的様式で訓練指導を供与している。

作業員訓練に関する訓練勧告は、特定の職業（職種）のためのものであるか又は、産業内の各異なる部門に於ける作業員訓練のための一連の一般原則を包含したものである。

前者の例としては鑄造産業訓練委員会が所管各職種のために作成した勧告であるがその対象職種とは、次の各作業を云う。

軽金属鑄物工

金属溶融・熱処理工

機械鑄物工・中子工

後処理工・仕上げ工

マッチプレートによる鑄物工・鑄型に振動を与えて型しめする鑄型工後者の

例即ち訓練の一般原則の例としては鉄線・鋼索（ワイヤロープ）製造工業及び鉾山・採石場に於ける作業員の訓練のための鉄鋼産業委員会の勧告である。

(c) 技手（テクニシャン）及び技術員の訓練

此のクラスに関する訓練勧告は1968年6月次の各委員会によって公布されている：

羊毛・ジュート・亜麻産業委員会

鉄鋼産業 //

エンジニアリング // //

造船産業 //

電力供給 // //

ガス供給 // //

鑄造産業訓練委員会。

又目下勧告について考慮中のもの或は準備中のものは次のような委員会である：

建設産業委員会

人造繊維製造 //

じゅうたん製造訓練 //

編み物, 刺しゅう // //

綿及び綿混紡 // //

この技手及び技術員の訓練と云う分野で一つの進展として注目すべきことは電子計算機（コンピューター）要員の訓練に関心が高まってきていることである。中央訓練審議会としてはコンピューター要員の訓練に対する要望が予期された通り高まっていることに各委員会が注目するように仕向けたのである。それでエンジニアリング委員会としてはそのための訓練勧告を作成するためにコンピューター訓練政策委員会を設置したのである。更に同委員会としては他の各委員会をも含めた共同委員会の議長役も勤めている。そして此の共同委員会は産業全体をベースとした訓練上の諸要件を検討するために構成されているものである。

(d) 事務系・商業系要員訓練

此の領域では1968年6月下旬の各委員会が勧告を公布している。：

羊毛・ジュート・亜麻産業訓練委員

鉄鋼産業 " "

電力供給 " "

ガス供給 " "

訓練勧告又は指導覚え書の公布を待っているか又は準備中の委員会は下記の通りである。

エンジニアリング委員会

建設 " "

造船 " "

水道供給 " "

家具・木材 " "

人造繊維製造 " "

じゆうたん " "

編み物・刺しう " "

綿及び綿混紡 " "

指導員に関する三様式が供与されている。例えば羊毛・ジュート・亜麻委員会は特定の商業系及び事務系の職種職業に関する訓練勧告を公表している。一二の委員会ではもっと一般的様式で勧告を出している。例えば電力供給訓練委員会がその例である。最後に、いくつかの委員会が“指導覚え書”公布発表している。家具・木材委員会がその例である。

此の領域に於ける訓練勧告の準備は他の領域（訓練分野）に於けると同様な速さで進められてはいない。然し乍ら、各委員会では改善の必要性については益々認識の度を深めつつある。この点に関しては、中央訓練審議会に所属する商業及び事務職委員会の提出した報告書“商業及びオフィス勤務のための訓練”の記述内容は、この訓練分野に現存する色々の不適當な点や、事務所勤務者の計画的訓練がなぜ有効的な事務処理には益々必要となりつつある概略（おおよそ）の理由等を指適する上に於て相当の影響を及ぼしているものと思われる。

(e) 管理・監督者訓練

この分野では、1968年6月勧告を発表した委員会は下記の通りである：

羊毛・ジュート・亜麻産業委員会

鉄 鋼

エンジニアリング

電 力 供 給

ガ ス 供 給

鑄 造 産 業 訓 練 委 員 会。

又勧告或は指導覚え書を作成しつつあるか又はその発表を待ちつつある委員会としては下記の通りである：

建 設	産 業 訓 練 委 員 会
造 船	〃 〃
水 道 供 給 事 業	〃 〃
陶 器 ・ ガ ラ ス ・ 鉍 産 物	〃 〃
家 具 ・ 木 材	〃 〃
人 造 織 維	〃 〃
じ ゅ た ん	〃 〃
綿 及 び 綿 混 紡	〃 〃

訓練勧告成文化の進捗状況

訓練勧告の範囲が確実に直々と延びて行く — つまり — 確実な成長を示して来ておる。又比較的早期に設置された委員会の側では今迄よりももっと詳細な内容の訓練勧告を出そうとする傾向が増大しつつある。と云うのも詳細な勧告ほど交付金受給資格基準の基礎を作り上げることが出来るからである。然し乍らこのような情勢の進展は各訓練分野によって（次第では）平均的な進展ではなかった。

概して云へば、作業員訓練や技能者訓練の方が商業系・事務系訓練、経営管理・監督者訓練に比較して、より以上の大きな関心を得るに値するものであったかのように見える。

この理由は一部には各産業間の職種職業上の相違（従って又恐らくは訓練を受けた労働力の要求・需要の面での相違）に起因するものと云える。

然し又一部には、そのような結果を来したのは、訓練ニーツ（必要点）を基にただけでは決定され得なかつた特定の職業分類に附随した優先権に由来したものであるようにも思われる。

このような次第で、作業職や技能養成工達が鉄鋼産業委員会によって（1965年度に於ては）特別の関心を牽く職業分類として選択されたのであった。その理由は彼等作業員や技能見習工の数は最も大きなものであったし、又産業訓練法の議会通過前に国会討論審議の中で明示されたように技能訓練と云うものに重点が置かれ強調されたからであった。

訓練勧告はそれ自体だけで雇用主達にとって一つの手引きとして有効な役割を果すものではあるが然しそれが訓練の質に及ぼす真の効果と云うものは、交付金の支給と結びついて始めて明確になってくるものである。

賦課金・交付金制度と訓練の質

比較的早期に設置された委員会の中には訓練の質の改善を次第に強調してゆく傾向が見えて来た。このことは、より一層詳細な訓練勧告へ除々に向って行く傾向（この事は既に述べたが）や、交付金支給と訓練勧告の関連が次第に緊密化してゆく傾向及びそれに伴って交付金受給資格基準の高まってゆく傾向の中にうかがわれるのである。

訓練勧告を組織的に公式化するために必要な時機は、委員会が、特定の訓練領域に関して、その交付金支給を勧告の内に含まれている各基準に関連づけることが出来始める時に始めてはっきりと決まるものである。その例として、造船産業委員会の場合、その設置以来殆んど3年も経った1967年の8月迄は、その委員会の勧告の励行が交付金支給の条件となり始めなかつたのである。これは又羊毛・ジュート・亜麻委員会も同じ経験をしたのである。然し必ずしもそればかりではない。鉄鋼産業委員会の場合は比較的その設立の初期に於て作業員及び技能者訓練のための交付金支給の条件をこれらの職種職業のための訓練勧告の励行と関係づけたいのである。

比較的早期に設置された委員会で訓練の質の改善と云うことを何よりも急務だ

とする傾向の増大は交付金受給資格基準の全般的高まりによっても又明らかに示されている。エンジニアリング委員会の最近の報告を見ると、その交付金支給に関する一般計画に対して可なり多くの変更が意図されていることが略述されている。前述した如く、この委員会の計画は高度に複雑化しており、供与される訓練の質の点を特に考慮したものである。即ちその初年度の計画と比較して1966~67年度の計画に於ては委員会としては、交付金支給について或る最少限度の条件を課するだけでなく更にその上に、交付金の金額計算の詳細な内訳についても或るいくらかの変更を措置したのである。このことは初年度に比べて訓練の質により多くの重点を置く結果となったのである。

訓練の質の変化の測定

訓練勧告の範囲と内容（細目）の増大は必ずしも自動的に訓練の質の改善（の結果）となる訳ではない。これと同じ事が交付金受給資格基準の引き上げにもあてはまる。

訓練勧告と云うものは只単に訓練の質的改善が進められ判定されるための基礎を提供するものであり又勧告が交付金支給の諸条件と関連を保ち乍ら、交付金受給資格基準を調整する手段を提供するものである。賦課金と交付金制度の訓練促進的誘因が果して雇用主達を促して訓練の質の向上に励むように充分しむけて来たかどうか問題である。

訓練の質の面での色々の変化と云う点で賦課金・交付金制の誘因的效果を正確に測定することが困難な問題である。現在のところ、この質の変化を示す主な指標が二つあるようである：即ち (a) 交付金と賦課金の関係：（第一の指標）訓練の特定の領域又は型式と完備した訓練計画の両方の観点に立って、或る会社（又は事業所）がその受領した交付金が自己の支払った賦課金額よりも超えているか或は同額である場合は所要の基準をその会社は達成したものであると考えられる。然し賦課金の方が交付金額を超えている場合は、必要な基準は未だ達成されていないとは云えないであろう。 (b) 訓練履行の評定：（第二の指標）（訓練勧告に従って委員会所管産業がどの程度訓練を実行したかについての評定をすること）

委員会の定めた所要の基準と交付金支給条件を基にして、委員会としては所管産業に対し全体的平均履行度合の評定を設定出来る。所管内の個々の会社（又は事業所）の履行度合はこの全体平均に対して或る限られた程度迄は評定出来る。

然し上記(a)と(b)の指標は何れも精々訓練の質に於ける変化を示す指標としてはお粗末である。これらの指標は何れも訓練の質だけを指しているのではないし又訓練の量と云う問題が歪曲的要素として出てくる可能性がある。又若し委員会の賦課金・交付金制度の中に訓練経費の均分化の観点から色々の不備があるとすれば更に別の歪曲要素が発生するやも知れない。

補充労働者の累計の高率も又これらの指標の価値に影響を及ぼし得る別の要素である。

その上、これら二つの指標即ち質の測定方法は一産業全般又はその産業内の各部門に対する大ざっぱな評定は措置出来るであろうし現在適用してもおるが、然し個々の会社又は事業所単位での変化を指示する指標としては不適當不充分である。

これらの測定方法の持つ色々の欠陥は別として、これらの方法の使用は、1年度と次年度との比較が出来る程に長らく賦課金・交付金制度を運営し続けて来たごく少数の委員会だけに現在のところ限られている状況である。然し乍らこれらの限られた事例に於ても、何か明瞭な傾向が現れ始めるのには未だ早すぎるのである。

造船産業訓練委員会は所管産業全体の中で各事業所がその賦課金の全額支払いに応じ且つ交付金の支給も受けているその各事業所の立場からと、1966~67年とその前年1965~66年度との比較の点から各事業所の賦課金と交付金の比率の実態を次のように示している：即ち；各事業所で、各々支払った賦課金と事実上同額の交付金を受け取った事業所の年度別比率は大体1965~66年度の26%から次年度1966~67年の21%に落ちている。；賦課金として支払った額よりも少ない額の交付金を貰った事業所の年度別比率は大体42%から60%に上昇している；そして賦課金として払った額よりも多くの交付金を受領した事業所の年度別比率は約32%から13%へ落ちている。

造船委員会が訓練勧告に応じて1967年度の交付金支給の条件を作り始めて

いることを考慮に入れてみると以上に示した各比率は恐らく、訓練の質の低下よりもむしろ交付金受給資格基準の引き上げを示しているものである。

以上のような事はエンジニアリング委員会の場合も似ている。即ち1966～67年度を前年の1965～66年度と比較して見て、又賦課金の支払い責任のある企業の数を基にして見て、交付金の支給額が賦課金より多かった事業所の年度別比率は1965～66年度の46%から次年度1966～67年度の31%に落ちている。又交付金より賦課金が多かった比率は54%から69%へと上昇している。

然し乍ら訓練の質の改善の徴候はあった。5000人又はそれ以上の従業員を擁する大企業は別としてその外のすべての規模の企業が前述のような類似の減少と上昇の比率傾向を示している反面、5000人又はそれ以上の大企業の中には、賦課金より交付金の方が多いう年度別比率の上昇と交付金より賦課金の方が多いう年度別比率の減少の傾向があった。

羊毛・ジュート・亜麻委員会も又交付金受給基準の高上傾向に加えて、訓練の質の改善のいくらかの徴候を示している。

前に述べたように訓練勧告に従って履行する以前の時間のずれが交付金の一つの条件となって結局は1966～67年度の交付金受給者の数の減少を来たした。

然し同委員会の最近の報告によれば交付金が平均以上に良い訓練のために支払われた企業体の数は殆んど100%増となっている。

訓練事業と訓練施設

前に述べた訓練の質に関するお粗末な測定方法に加えて、訓練の質の改善の進捗を評定することが出来るものは委員会自体が提供する訓練のサービス業務と訓練施設であると云える。

訓練勧告の成文化（公式化）とは別に、委員会は交付金によって又調査の実施によって訓練の質に影響を及ぼすことが出来る。と云うのは交付金は訓練オフィサーや指導員の訓練、関連コースの準備、その他の訓練コースや施設の準備、雇用主に対する助言や指導を助けることになるし、又調査の実施はその結果が将来

の訓練計画や方法の形成樹立の助けとなるからである。

各訓練領域の内で全ての委員会が優先権を与えている一つの領域は、訓練オフィサーと指導員の訓練及び関連コース準備と云う面である。指導員の数が可なり相当増加していることはいくつかの委員会によって報告されている。エンジニアリング委員会から支給される補充交付金に対する申請申込みから見ても1965～66年の間に訓練オフィサーと指導員の訓練に著るしい増大があったことを示している。即ちこの訓練に於て訓練された指導員の数は上記年次間に倍加したのである。鉄鋼産業委員会の報告によれば、当該産業に雇用された常勤及び非常勤の訓練担当職員の数の増加率は1964年以来約22%増となっている。

それと同様に、羊毛・ジュート・亜麻委員会でも委員会自体及び他の諸機関によって供与された各訓練コースを通じてその所定基準迄訓練を受けた指導員の数は1964年以降毎年相当数づゝ増加していることを報じている。

然し乍ら、訓練オフィサーや指導員の必要性は益々活潑となり認識されつつあるように思われるものの、それでも尚そのための訓練分野は時間的空白を埋め合わさねばならない領域である。

例えば、電力供給委員会が報じているように、訓練オフィサーの訓練と云う分野は委員会の出現前迄はそこには何らの訓練計画も企画設定されてはいなかった分野であり又各委員会の所管する全産業に汎って、訓練された指導員によって訓練されてしまっている従業員の数は未だ未だ低率で18%に過ぎないのである。

幾つかの委員会では自設自営の訓練センターを開設している。これは主として自分だけでは訓練に必要な施設を準備出来ない企業主（通常は小企業の事業主）を支持助力するためである。

陸運訓練委員会は、その所管内に大多数の小企業体をかかえているための問題に直面して、その委員会開設の当初から早くも多目的な教育訓練センターの開所を決定し、これによって当時適切に対応していない訓練ニーズ（必要点）の充足を意図したのであった。

このようにして開設された各訓練センターの第二の機能は、新しい訓練コースや訓練方法の措置を可能ならしめることである。

委員会自体に専属する訓練職員の担当する訓練助言業務や訓練活動は事業主が企図する訓練に影響を及ぼす重要な媒体となるものである。このようなサービス業務や活動は屢々委員会傘下の産業部門の特殊性や問題点とうまくかみ合うものである。例えば、農業訓練委員会はその傘下に約140,000の事業所を擁し而も地理的にも広汎な分布を持っているが、委員会自体の訓練専門職員の現場活動に相当大きな重点を置いているのである。

建設訓練委員会はその領域内の建設事業の多種多様な局面に対応するための広汎な総合的（複合的）知識を正当な訓練コースの中に確立する意図を以て、建設部門のある面又はその他の面で技術的に資格を持ち且つその面の実務経験を持った人々を委員会に引き込むことに重点を集中してきたのである。

委員会の直属訓練職員達の仕事は、只単に訓練に関する指導相談や助言を提供することばかりでなく更に事業主が措置する訓練の基準を査定する仕事も含んでいる。

鉄鋼産業委員会は訓練の質に影響を及ぼす手段として個々の事業所との直接の関係に於て、公表された各訓練基準とその査定及びそれに伴う交付金の組合せを用いる方法に非常な重要性を置いている。

多くの委員会が訓練の特定の領域について調査を実施しつつある現状であり、又既に第5節のところで将来の労働力需要に関する調査について言及したところである。訓練の方法に関する色々の企劃立案が試みられつつある。例へば管理者訓練とか技能者訓練の方法に関する研究計画である。更に又プログラム学習の使用に関する研究などが企てられつつある。例へば建設産業委員会は訓練の色々の領域との関連に於てプログラム学習の適用の可能性を検討している現状である。

委員会の供与する各訓練サービス業務や訓練施設の準備は各委員会が当面する諸問題によって大部分決るのである。それであるからこそこれらの項目（サービス業務と施設）に要する経費は可なり相当変動があり得る。然し乍ら、委員会全体を通じて観ると、1968年3月31日末迄の年間賦課金徴集総額1億3千万ポンドの内僅に225万ポンドだけが委員会の訓練助言サービス業務の準備に充当されたに過ぎない。

訓練の質：結論

訓練の質の改善の面での進展の度合いを正確に測定することは恐らく早計である。と云うのもこの分野（質と云う領域）では各委員会の活動はそれぞれ異なる段階にあるからである。

委員会としてその本来の優先権を訓練経費の再配分と云う点に置いていたものがある中で、訓練の質の改善向上に対する優先権の付与の再調整を計るものがある。その外には、委員会の定めた訓練勧告を基にして交付金支給のためのより高い基準を定める過程に対して優先権を置くものもある。訓練の質の改善の進展に関する目に見えるような徴候は、変化に関する満足すべき測定方法が何もないために、発見するのがもっと困難である。然しそれだからと云って各委員会が何の影響も持っていないと云う意味にはならない。むしろそれと反対に、訓練勧告の範囲や内容が着実に増大していくことは相当の影響を持っていることになると推定出来るのである。更にその上色々な訓練施設や訓練サービス業務を供与するについてそれだけの委員会の活動（仕事）がある訳であって、これらのサービスや施設は経費の面では大した数（金額）にはならなくとも、訓練の質の改善特に従来訓練のための準備が何もなかった領域に於てその質の改善を助けているのである。

訓練の効率（効果）

訓練の“質”と“効率”を区別するのは困難であるが、前者が基準を高めることに関するものであるとすれば、後者は訓練ニーズ（必要点）や訓練方法を選び決めることに関するものである。

訓練ニーズ（必要点）

訓練ニーズの問題は産訓法の掲げている三つの目的の中に述べられていると云うよりも意味づけられていると云った方がよい。訓練された労働力（男女とも）の適切な供給を確保すると云う事は選定決定された必要（諸要請）に応じて訓練の量を増大することを意味するもので只単に訓練生の絶対数をふやすと云う意味ではない。それと同様に、訓練の質の改善向上を計ると云う事は、よりよく訓練

された労働者を必要とする漠然たる願望ではなくて、人々を所要の基準迄訓練するための確固たる目的として考えねばならない。

従って、有効な訓練とは先づ第一に訓練の諸要件の選別決定を意味する。実際問題として、三つの要件がある。個々の労働者の要件、事業主（企業体）としての要件、及びその産業全体としての要件である。

個々の労働者のニーズの中には、彼自身の特定の業務、彼の将来の経済的安定、彼個人の発展に関するそれぞれのニーズを含むものである。事業主側のニーズは、訓練の量と質に関して彼の保有する訓練された労働力の要件である。これと同じことがその産業自体にもあてはまる。

労働者の訓練ニーズを彼個人の仕事に関して選別決定することの重要性については一般的認識があるのに反し、その他の二つの要件（事業主と産業全体のニーズの要請）については重視しないような趣きがあるようである。一日就業免除制とかその他の継続教育の様式に対し特にそれが職業的内容をもっていない場合にそれらのやり方に対して事業主側が低抗を示すのは一部の理由としてはそれらの或る事業主達が若年見習訓練生の継続的な個人的発展成長のニーズを高く評価しないと云う失敗の結果であるかも知れない。然し多数の委員会が訓練生達に妥当な（合理的な）巾のある訓練を特に初年度に受けさせる必要を強調し始めている。それは訓練生達が将来何らかの職業上の変化 - それは場合によっては再訓練も含むかもしれぬ変化に対応して準備させるためである。然しこのような措置は或る事業主達にとっては受諾納得しかねる困難な問題であると云う形跡がある。

各訓練委員会が当面して来た又別の困難な点は個々の事業主達に人力計画（労働力対策）を措置するようにしむけることのむつかしさであった。なぜこのようなことになったかと云えば或る程度それは实际的考慮からそのような結果になったのであって、単にその問題について資料がないからと云うのではない。従って一二の委員会（例えば鉄鋼産業委員会）では会社レベルでの労働力計画樹立のための調査計画を主唱して来たのである。

雇用生産省の労働力調査班 (Manpower Research Unit) に於ても又“会
社単位の労働力対策計画”と云う冊子を発行している。

然しこのような対策活動を別として、問題の進展はこれ迄遅々たるものであり、
人力対策計画は交付金支給の一般条件であるべきだと云う一つの示唆に対してあ
る考慮が最近払われつつある段階である。

委員会自体による労働力予測については既に論述されている。

訓練の諸要件の選別規制は訓練の質に関する限り作業評価法や作業分析法の使
用を内包するものである。事業主や管理者側でこれらの技法を採用しようとする
活動はこれ迄仲々進まなかった反面、訓練委員会側ではこれらの技法の重要性を
尊重し高く評価する傾向が遂次増大してきた。

陶器・ガラス・鋳産物委員会、建設委員会、綿及び綿混紡委員会及びエンジニ
アリング委員会は何れも作業分析の必要性を強調している。これらの委員会及び
その他の委員会に於ても又作業分析に基づいた職務記述書や作業明細書を準備す
ることの重要性を指摘している。家具・木材委員会や鉄鋳産物委員会に於ては、
記録され評定される可き作業実施の基準に関しては訓練目標 (目的) が明記さる
べきであることを強調している。

訓練方法

訓練の効率は、訓練方法が色々の要件を充足しているかどうかの観点と時間や
施設をより経済的に使用すると云う観点の双方から訓練方法に関係するものであ
る。

各訓練委員会によって相当の数の調査研究が実施されつつあるが現在の処では
調査の重点は選択方法と訓練基準の展開に置かれている様である。然し乍ら一二
の委員会では訓練方法の研究を企てるか又は主唱することを始めている。このよ
うな調査研究の結果として具体化したのがエンジニアリング委員会の研究になる
技能者訓練のモジュール・システム (modul system : 基準段階訓練方式) で

※ Manpower Research unit は1963年3月、労働省 (現在雇用生産省と改称) 内に設置
され常勤の20名の研究員が地域開発問題やオートメーションの進展に関する公的研究を担当する、国
の内外にわたってアカデミックな調査研究をすゝめ国家経済推進の他の部局と緊密な連絡をとっている。

あった。このモジュール方式の中には、常勤の指導員及び教師の指導の下に訓練実習場内で実施される広汎圏の技能に関する広汎な初年度の基礎訓練を含んでいる。その後の段階で、調整された条件の下に専門化された技能の特別訓練が行なわれる。その際それらの技能は企業のニーズ及びその作業員の潜在能力に応じて選択された技能である。

それぞれの技能は数多くの訓練単位又は段階的基準（モジュール）の中から選別される。そして少なくとも二つの単位基準が、熟練技能者としての立場に到達する以前に満足に守られていなければならない。

此のシステムには更に、その技能を公認の基準（標準）迄伸ばすために工場の環境の中で習得したその技能を実際に用いる経験も含まれるのである。

此のシステムの原則は何よりも先ず、訓練された技能者が技術革新その他の変革に順応出来るべき限りに於ける柔軟性を強調している。更に訓練の期間の長さは教えられる内容次第であるべきこととその教えを受ける個人個人の学習習得の度合いに基づく可きこと、更に又すべての技能者がより一層の知識を身につけ又産業の要請に応じて自己の技能を増す機会があるべきことを強調している。更に又訓練期間を通じて一層の教育（継続教育）を受けるための就業免除の必要も強調されている。最後にこれらの原則は、技能者の身分は将来は公認された訓練計画、容認された作業実施基準、証明と登録を要求することによって識別されるべきであると云う勧告を取り入れている。

7. 訓練の問題領域

本節では訓練効果の讓成の点で著るしく進展がこれ迄遅かった二つの領域（即ち婦女子の訓練と継続教育の準備）について論述するものであり又多数の小企業が活動している各産業分野に於ける訓練の諸問題について考慮検討するものである。

婦女子の産業訓練

婦女子は英国本土の全労働力の $\frac{1}{3}$ 以上を形成しており、更に重要なことは、そ

の労働力は予備労働力の唯一の大きな蓄積を現している。この蓄積された予備労働力の大半は既婚婦人から構成されており、彼女達は年令20代の早々又は半ば頃は家事の責任上家庭に引きこもるが、然しその家族の面倒を見る上に於て一日中彼女達が関心を払う必要がなくなる時は大多数雇用の世界に復帰するのである。

本報告書の他の箇所でも既に述べた通り産業訓練法が明示した目的の一つは、産業のあらゆるレベルで適切に訓練された男女労働者の適当な供給を確保することである。然し乍ら現在の処同法としては訓練の範囲を女子労働者迄拡張する上に何らかの影響力を及ぼしたと云う証査を発見するのは困難である。エンジニアリング委員会は別として、明らかに当初設置される筈のいくつかの委員会としてはその所管産業の各分野には殆んど婦人は雇用されていないのである。そして大多数の婦人を雇用する分野を持つ委員会と云うものはごく最近設置されたのである。

(例えばホテル業・調理業産業委員会とか、物品販売・配給産業委員会など)。

事務所勤務の仕事は女子が圧倒的に多く(事務員の $\frac{2}{3}$ は既婚婦人や独身女性)このことはどの産業部門にも共通しており、従ってこの理由から中央訓練審議会(C, T, C, =産業法により定められた政府(生産性雇用省)の諮問機関)はその所屬機関として商業系・事務系訓練委員会を設置して此の種事務系労働者の訓練に関する諮問機関としたのである。更にその外13の委員会が各自その所管産業内の商業系・事務系職員のための適当な訓練を考慮検討する機構を設置したのである。

婦女子の訓練については、整髪と云うような分野以外には、殆んど何らの訓練も婦女子には与えられないのは二つの主な理由があるからである。第一の理由として、婦人は殆んど一寸した訓練しか又は何の訓練も要しない一定のきまりきった作業に未熟練工として雇用するのに最適であると云う偏見的態度である。第二には、婦人達の生活には色々違った仕事の型があり、これが結果としては雇用主達にしてみれば男子達に対して期待出来ると同じ様な仕事の継続を女子達には期待出来ないことになる、と云うのである。従って、多数の雇用主達としては、女子の訓練に時間と金をかけても、作業の最終段階の生産高の点で償還出来るに充分な程迄長くその作業には留っていないであろうから結局はその技能訓練に時間

と金をかけても無駄であると考えているのである。

更に又別の要因は、臨事の仕事（パートタイム）を希望する女子が高率を示している点である。然しこの事は時には一時的な事情となることもある。それはその婦人達にとって子供達がまだ親の手を借りる所謂親掛りである場合である。そして若し婦人達のつく仕事が彼女達に興味のあるものであれば一技能を要する仕事は正に興味ある仕事である筈であるから一子供達が比較的年長で手が掛らぬ場合婦人達は常勤雇用に戻り復帰する傾向の方がずっと大きくなるのである。

然し乍ら、婦人の大多数は、その職業生活が現今では30才以上に迄広がっているのは事実であり、その職業生活は次の二つの限界的分野に別けられる。

即ち(1) 学校修了時から結婚して最初の妊娠がある迄の期間と(2) 30才代の初め又は中頃から通常婦人の退職年令(60才)迄の限界とである。

このことは商業・事務・訓練委員会(C, T, C, 所属)によって認知されていることであり、最近同委員会としては作業部会を設置してこの部会に於いて商業系及び事務系の雇用に新しく這入る者や再就職する成人の訓練ニーズを検討考慮することにしてある。そしてこれらの雇用に当っては、身元照会の条件の中に特に年長の既婚夫人を含めている。

最近の政府が実施した婦人雇用の社会的展望(調査書)の中で次のことが判明した。即ち現場訓練(on-the-job式)が受け入れられてきたのは6種のタイプの作業の内1つだけであり、6ヶ月以上にわたる訓練は20種のタイプの作業の内1つもなかったし、(見習工養成訓練を導入したのは50種の作業の内1つだけ、実習生養成訓練は100種の訓練の内1つだけ)という状態であったことが判明した。

過去の年月を通じてT, U, C, 本部の内の婦人諮問委員会は、婦女子に供与されている産業訓練の範囲を査定する努力を続けて来た。その結果同委員会は、或るいくつかの産業部門に於ては、女子労働者の地位が1964年(産業訓練法公布の年)から1967年の間により悪くなっていたと結論したのである。

技術系学校在職教師連盟は各訓練委員会に照会して女子従業員の何名が又何%が訓練を受けているかを調べたところ23の委員会中僅に3委員会だけが明るい
(ITB)

プラス的情報を提供したのである。唯一の委員会即ち綿及び綿混紡産業委員会の報告書では女子の為めの訓練機会を改善し彼女達に開放すべき仕事の領域の改善拡張を計るための特別措置が採られている事が報告された。

労働組合・事業主連盟に関する王立委員会 (The Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations) は次のように結論を下した。
：即ち『婦人の訓練を改善するためには、心構えや実際的なやり方を思い切って変えることがあらゆる関係方面から必要である』…関係方面とは教育当局、青年雇用官筋、産業訓練委員会、雇用生産省、事業主、労働組合凡てを指すのであると。

此の王立委員会の出した或る勧告について短評をするようにとの雇用生産省からのいざないに応じて T, U, C, の総評議会としては次の事に同意したのである；即ち『婦人の為の技能的職業の機会を改善するために適切な訓練施設を準備することは均等払い（男子賃金と同等の女子賃金とすること）と同様重要である。又長い目で見えた場合むしろ、より重要であろう』と。

現在の不十分な満足出来ない（婦人の訓練面での）立場状態に更に後押し的要因となっているものは、事業主達のこの問題に対する心構え（姿勢）、中等教育に於ける（婦女子に対する）不十分さ及び継続教育について女子には極めて限られた一日就業免除制しかない点等を含むものであると T, U, C, 総評議会は考えたのである。

婦人達を訓練の面に近づけるのを容易にするため委員会が措置出来るプラス面の手段（これは総評議会の示唆によれば）は次のような措置であった。即ち；
(a) 企業内で訓練を与えられる男子の割合と同じように女子についてもその適当な割合が訓練を受けられると云う事を交付金支給の一条件とすべきである事。
(b) 昔乍らの（伝統的な）婦人の仕事の範囲以外の職場にも進出出来るように特に技能工レベルで男子に伍して仕事出来るように婦女子を訓練する企業体及び職場に復帰してくる婦人には再訓練や昇進の機会を与えてくれる企業体に対しては特別交付金が支給さるべき事。

又総評議会としては次のように考えたのである。即ち『若し中央訓練審議会が

現在婦人達によって着手されていない仕事ではあるが彼女達に適当な訓練さえ与えるならば女でも出来ると云う仕事や職種の調査を企劃実施するならば有益なことであろう。』

継 続 教 育

1944年の教育法第41節に基き、地方教育当局は、継続教育のための適切な施設を準備供与しなければならない。即ち (a) 義務教育年令を超えた人々のための全日制及び定時制の教育、と (b) 義務教育年令を超えたものでその施設で利益を享受出来るか又は利益を得たいと望む人々のための余暇利用のための施設である。

これと同様な規定がスコットランドの1962年の教育法第1節の中に定められている。1964年の産業訓練法では、以上に述べた二つの教育法の下で実施供与さるべき“継続教育施設”には職業及び産業訓練のための各施設をも含むものとすべきである旨規定している。

青少年に対する継続教育はこれ迄常に一つの問題領域となってきた。産業訓練法が実施される以前に於てすらもこの問題は関心を牽く原因となっていたし又この満足出来ない事情の故に遂にヘニカーヒートン委員会の設置を見る誘因ともなつて、同委員会の報告が1964年公表されたのである。この委員会では18才未満の若者達のための一日就業免除制（週一日 連学科を学ぶため職場を離れる制度）の問題を取り上げて検討した結果、1962年11月の時点では雇用されている18才未満の若い者達の中で一日就業免除制にあやかっていた者は男子の内僅に30.2%又女子の内7.3%だけに過ぎなかった事が指摘された。この委員会の提示した主たる勧告は、上記の如き僅かな数の男女の1日就業免除制の利用に対して更にもっと多くの若者達男女合計25万人が1969～70年迄に一日就業免除制を適用され、年々平均5万人の平均的增加が5年以上続くようになり、よつて以て此の委員会の報告通りになることを国全体の目標とすべきであるという勧告であった。

産業訓練法の運用は業界に対して一つの促進的刺戟剤を与えることになるものと希望された。そこで1965年7月労働大臣は次のような声明を発表した。即ち『各委員会の交付金支給制度の承認に当っては、若し委員会がその交付金支給制度の中に、※実質的な内容のある訓練を受けているすべての若者が継続教育課程を一日就業免除制又はそれと同時間数の年間数週連続免除制によって職場から解放されて学習すべきものとする」と云う条件を含んでいない場合は労働大臣はその委員会の交付金制度の承認を規則通りに拒否することあるべし』と声明した。ここで言っている“若者”と云う語は18才迄の年令の訓練生に関して言っているのであり、又“^{※1}実質的な内容のある訓練”とは広い意味で一年間又はそれ以上の期間にわたる訓練と云う意味に定議されたものであった。この労働大臣の声明以来すべての委員会がその定めたすべての適切な交付金支給制度の中に此の条件を挿入したのである。

※2. ニカーヒートン報告によって勧告された全国目標達成に向って、果して各委員会が何らかの著るしい貢献を為し遂げたか否かの問題が起きている。各委員会が為し遂げた進展の度合の評定は詳細な統計が欠如しているためにそれが障害となって出来かねるが、比較的早期に設置された委員会筋の所管各産業部門では、可なり準備が進んでいる証拠（徴候）がいくつもある。

訓練生のすべての訓練のカテゴリーに対する過去3ケ年にわたる一日就業免除制に伴う交付金支給関係の進捗が鉄鋼産業委員会によって報告されている。此の産業分野での技能工や技手の為めの一日就業免除制（この場合は両者とも“実質的訓練のカテゴリーに属する）の適用実施は大体全体の90%に及んでいる。然しそれ以外の訓練カテゴリーに於ては、その実施率は未だ低い：即ち若い事務系・オフィス勤務者の40%（これは女子事務員よりももっと明確に仕事をする若い男子事務員に関してである）。又若い技術員（作業員）の28%であった。こ
※1 substantial training は1年又はそれ以上の期間の訓練

※2. ニカーヒートン氏は中央訓練審議会（C, T, C）の前身たる（1964, 11月設立）産業訓練審議会（I, T, C）のメンバーであってイギリス経営者協会の産業教育訓練委員会議長をつとめた人物。彼は一日就業免除制度による養成訓練の検討をした。その検討資料は産訓法施行後のI, T, B活動にとって存益な効果をもたらした。

れと同様な形態はエンジニアリング、造船、及び家具・木材各委員会の場合にも明白に見られる。

然し、一二の産業部門では改善の徴候が見えるとは云え、全体の情況からすれば、若者達が継続教育を受けるために就業免除を認められている数の増加率は依然として、ヘニカー・ヒートン委員会が先に示した目標である年間50,000名と云う率よりはるかに下廻っている：即ち1962年11月と1967～68年の間に雇用中の男子（18才未満者）で一日就業免除制を享受している数は僅かに18,000名だけ増加し女子従業員（18才未満）では7,000名だけ増加したに過ぎぬ。その上更に、問題の根底に横たわっている色々の歪曲的要素について何らかの重要な印象を与えることに失敗があったのである、；雇用されている18才未満の女子で一日就業免除を受けている者の割合は依然として男子の割合よりも実質的に少ないのであり、これは特に困難な問題となっている。何故ならば、商業系・事務系の仕事に雇用されている若者の内で女子の占めている割合は高率であるからである。保険業、銀行業及び経理事務の中で一日就業免除を受けている女子の最底の割合は1.3%に過ぎないのである。

中央訓練審議会は各訓練委員会を通じて現在事態改善の方途を検討中ではあるが、然し、例えば小企業や孤立した事業所に影響を及ぼすような实际的考慮は別として、主たる証拠によって指摘できる点の一部の事業主達の側で一日就業免除制又は数週連続免除制に対し交付金を支給することに対してはいやがっている点とか又依然として経営者側でも訓練や産業協同による継続教育に対し一般的に消極的態度を持っている点である。

継続教育に関する総委員会の見解は末尾附録Aのところでも詳細示されているが、その主たる政策としてこれ迄永く採られてきた見解としては、『継続教育のための一日就業免除制は18才未満の全ての年少労働者に対して義務的に拡張適用されるべきであること、而もそのような教育の中の特に職業的内容がたとえ多くの場合高度のものでなくとも義務的に適用されるべきである事』が主な政策的見解である。

T, U, C 総評議会としては、上述の如く事態の進展がないことを察知して、事

態改善のため一層の努力推進を続けて来たのである。ごく最近総評議会は雇用省に書翰を送り此の問題についてより一層強力な措置をとるよう進言した。更に又総評議会の建議や進言の結果として、各委員会は一日就業免除制や継続教育に関してその年次報告の中に従来よりももっと詳細な統計資料を準備提供するようにと雇用生産省から要請されているのである。

小企業又は事業所 ※

殆んど多くの委員会が当面している困難な問題の領域の一つは、所謂小企業又は事業所に特有の訓練問題をいかに克服するか又はその克服に手を貸すかと云う事である。

小さいと云う言葉は個々の産業の特色特性に関連しているので、ある産業では小企業として表現されてよいものでも他の産業に於ては大企業であるかも知れない。然しここでは小企業又は小事業所と云うのは従業員100人以下を雇用しているものと解される。

委員会が当面しているこの困難の程度(範囲)は、各訓練委員会でそれぞれ異なっている。一方では、農業・園芸・林業委員会傘下の事業所総数の99.9%は何れも100人未満の従業員を雇用しており、これは傘下全労働力の95.4%を占めている。他方では、綿・綿混紡委員会傘下の各事業所総数の35.5%は何れも100人以上の従業員を雇用しておりこれは傘下全労働者総数の87.2%を占めておるのである。

訓練上の諸問題は個々の企業に応じて色々異なるが然し全般的に見れば次のように分けられるようである。即ち⁽¹⁾企業が所謂“小さい”と云う事と結びついて施設又は財力が不足していることから生ずる問題、⁽²⁾特定の企業の仕事の性質又は企業体の位置から生ずる問題、及び⁽³⁾経営管理の姿勢態度から生ずる問題に別けられる。

前記の三つの別け方の内第一のタイプの例としては、専門家訓練オフィサー又は常勤の指導員を雇用することの困難さ；企業内訓練のための施設の不足；労働

※ 各会社はいくつかの事業所を持っている。その単位事業所を指す。

力が小さい場合に、労働者達に一日就業免除制による学習コース又はその他の継続教育コースに出席することを許すことの問題、及び雇用主又は経営管理者が訓練ニーズに対し適切な注意を払う時機を見つけ出すことの不可能さ。以上が困難な問題の例である。

これらの困難を克服する方法の中には集団訓練計画の奨励と準備が含まれている（建設、綿及び綿混紡、家具・木材の各委員会と鑄造産業訓練委員会の例）又別の方法としては小企業に於ける指導員のための訓練コースの準備がある。（綿・綿紡、エンジニアリング、及びホテル・調理業各委員会の例）

仕事の性質又は企業の場所に関係する色々の特色 — これも又各訓練委員会には難問題を提起するものであるが、その特色の中には、いくつかの小企業に於ける限られた断続的な訓練ニーズとか、専門家訓練ニーズとか屢々不均衡に配分された労働力（即ち殆んど全く未熟練な或は半熟練的な又は事務系の労働力）とか、更には又地理的孤立（企業の位置）と云う問題を含んでいるのである。

このような色々の特徴の結果として各訓練委員会が直面する諸問題は、小企業の見地からすれば、不公平ではなく且訓練促進の刺戟となるどころの賦課金・交付金制度を推進展開することの困難さに関係するものであり又小企業が孤立している場合の外部との情報交流の保持の困難さに関連するのである。

各委員会がそれぞれの賦課金・交付金制度を適用するに当って、各小企業の訓練ニーズをより以上に密接に反映させるために採った措置方法の中には次のような各方法が含まれている；即ち、最も規模の小さな企業に対しては、従業員の数又は支払給料総額にもっと低い限度を設定してそれによって賦課金支払いの義務を免除してやる方法；支払い給料総額の割合いに対し賦課金の率をもっと低くして賦課する方法（例えばエンジニアリング委員会の場合の例）；支払い給料総額の割合いを賦課金査定から除外してしまう方法（例えばホテル業・調理業委員会の場合の例）；小企業に関しては諸規則をゆるめてやる。その場合賦課金に関連して支払う可き交付金の額は制限される。（此の方法の例は羊毛・ジュート・亜麻訓練委員会に見られる）；委員会の交付金制度の適用範囲を拡大して、その中に、小企業には適切ではあるが一般的にはそれを勤めるには不適當な或る特別の

タイプの訓練を含める方法。などである。

更に又交付金請求の手続きの簡素化と云うこともこれ迄あったのである。然し乍ら賦課金・交付金制度の改善は、委員会がその制度の複雑化を計り従ってその制度運営上の管理経費の増額を措置する限りに於てはかえって制度改善によって困難な問題を惹起することになるのである。

企業の位置の孤立と云う問題を克服する方途には、各委員会間での共同委員会の設置と云うことが含まれる。例えばスコットランドやウェールズにある遠隔の地域では調査班の計画を進めるためにこの共同委員会の設置が問題解決の方途になる。

経営管理の姿勢（態度）に関しては、主な問題点としては、小企業筋の雇用主や管理者達を励げまして訓練ニーズが何であるかを識別決定させること、そして彼等に訓練の価値を確信させること。更には彼等が当面している所謂特別の問題は実は決して克服出来ない問題ではないと確信させることにある。

8. 中央訓練審議会

中央訓練審議会は産訓法の求むるところによって設置されたがその目的は雇用生産相がその機能権限を行使するについて、更に又商工業訓練に関し雇用生産省が言及するいかなる問題についても助言しその諮問に応ずるためである。

産業法の条項の定むるところによれば中央訓練審議会の構成は次の如き者からなる可きものと定められている。即ち一人の議長；6名の雇用主と6名の被雇用者代表（彼等は何れも適当な組織機関と事前協議の上任命される）；国营企業からの2名の代表；各産業訓練委員会の各議長の内から選ばれた6名を超えない議長達；その他12名の委員（この内6名は教育・科学省大臣及びスコットランド担当相と協議の上任命され他の6名は産訓に特別関心を持つ者である）。以上からなるものである。

審議会は時折り雇用生産省に対し報告書を出すことが法によって定められている。この報告書は国会に提出さるべきものである。

審議会の設置する各委員会と活動

審議会は、各産業訓練委員会に共通な各職業の分野に於ける訓練ニーズを検討するために一般政策委員会と三つの委員会を設置している。その三つの委員会は次の通りである：

- 商業系・事務職系訓練委員会
- 訓練担当職員のための訓練委員会
- 経営管理者の訓練及び啓発委員会

審議会はこれらとは別に調査研究委員会を設置して、産業訓練の分野に於ける応用研究の必要性の検討及び各調査機関や各産業訓練委員会からの交付金助成金の申込みについての検討をさせておる。

スコットランド及びウェールズのための委員会も又それぞれ構成されている。

中央訓練審議会は1964年5月設置されて以来既に三つの報告書を当時の労働大臣に出している。第一回の報告は1965年11月、第二回のは1967年6月、そして第三回のは本年（1968）3月であった。

又審議会が設置した各委員会でも数多くの報告書を出している。その中には次の如きものがある：

- 訓練オフィサーの訓練
- 監督者の訓練
- 商業及び事務所（事務職）のための訓練
- 事務所管理のための訓練
- 海外輸出事務職員の訓練
- 経営監理者の訓練啓発

その外更に各種覚え書が発表されている：即ち産業訓練と継続教育、（1965年、及び1966年の追加覚え書）、

産業訓練研究 — 産訓委員会の当面する主要作業の査定評価について、指導員の選択と訓練；多数産業に共通な職種職業のための訓練基準について、などである。

審議会は又最近一つの声明書を出している。そのタイトルは“技能の訓練～変革の時期”と云う声明書であるがこのことは後述する。

中央訓練審議会 (C, T, O) の役割

中央訓練審議会の機構や機能に関する T, U, O 総評議会の見解は、下院評価委員会への証言の中に概説されている。(附録 A の中央訓練審議会の項参照)

評価委員会はその報告の中で中央訓練審議会の役割と機能は再検討すべきものであると勧告している。

雇用生産省によって再調査委員会が目下設置されつつある、この委員会は T, U, O と、C, B, I と国営産業の各代表者及び之れに加えて各訓練委員会よりの代表及び学識経験者 1 名から構成されるものである。

(参 考 附 録)

産業訓練委員会別一覧 (1969年1月現在)

産業訓練委員会 分類	設置 年次 1	傘下		従業員数 4
		会社数 2	事業所数 3	
(1) 羊毛 (但し羊毛・ジュート・亜麻 委員会は1966.4月より)	1964. 6月	1700-1800	2089	177000
(2) 鉄 鋼	1964. 7月	178	643	303996
(3) エンジニアリング (機械工業)	1964. 7月	81588	27775	3549388
(4) 建 設	1964. 7月	68000	—	1750000
(5) 造 船	1964.11月	—	1.130	128649
(6) 電力供給	1965. 6月	17		250000
(7) ガ ス	1965. 6月	13		124000
(8) 水道事業	1965. 6月	292		45000

※ (C, B, I: 英国産業連盟)

※ Engineering ITB: 専任 staff 900名 委員会は労使代表各々7名, 学識経験者5名

産業訓練委員会	設置	傘下	傘下	
分類	年次 ₁	会社数 ₂	事業所数 ₃	従業員数 ₄
(9) 陶器・ガラス・鉱産物	1965. 7月	—	3,668	344,654
(10) 家具・木材	1965.12月	4,651	4,967	215,000
(11) 人造繊維製造	1966. 2月	3+	40	46,723
(12) じゅうたん	1966. 3月	135+	271	42,260
(13) 編み物・刺しゅう	1966. 3月	1,140	1,400	142,000
(14) 綿及び綿混紡	1966. 7月	—	1,700	220,370
(15) 農業・園芸・林業	1966. 8月	—	87,289	301,238
(16) 陸運業	1966. 9月	—	8,975	842,938
(17) ホテル・調理業	1966.11月	80,000	113,000	900,000
(18) 民間航空運輸	1967. 3月	—	357	61,356
(19) 石油	1967. 5月	489	1,391	78,515
(20) ゴム・プラスチック加工	1967. 8月	1,750	—	218,245
(21) 化学・合成繊維	1967. 10月	—	3,000	500,000
(22) 紙・紙製品	1968. 5月	—	2,000	250,000
(23) 印刷・出版 (PPITB)	1968. 5月	—	4,500	420,000
(24) 配給・販売	1968. 7月	—	500,000	2,250,000
(25) 食料・飲料・タバコ	1968. 7月	—	135,000	1,400,000
(26) 靴・皮・毛皮	1968. 11月	—	6,000	180,000
鑄造産業 (法定訓練委員会)	1967. 9月	—	1,565	155,000
地方自治政府 (非公認委員会)	1967. 11月	1,500	—	1,000,000

I. T. B. 一覧表附録の注釈

上の表の欄の2 "会社"。茲に謂う会社とは、会計センター、課税対象たる組織機関、雇用主、企業体、商社、等色々に関した名称である。同じくこの欄の中の十記号の意味はそれぞれの委員会の傘下に在る主たる商社を指す。その外にも

比較的小規模の会社がありうる。

上の表の欄3の“事業所”一事業所とは単一の土地建物又はそれらの集合体である。事業所の数は通常一委員会の傘下に所属する個々の会社の数よりも多いのである。一会社が数多くの別々の事業所を持つことがあるからである。

全般に関する注：各訓練委員会の数字(1)~(11)迄は（大部分）その数字は1963年3月31日末現在迄のそれぞれの年報から取ったものである。

委員会(12)~(20)迄は未だそれぞれの年報は未発表であるため、そこにある各数字は予測数である。

鑄造産業訓練委員会。これはエンジニアリング産訓委員会の法定委員会でありそこに含まれている各事業所での主たる活動は鑄造作業，ダイキャスト作業，鑄型製作などである。地方自治体訓練委員会。これは非公認の団体である。

技能訓練変革の時機

— 中央訓練審議会声明書 — (C. T. C.)

1968年9月中央訓練審議会が発表した声明書の全文は次の通りである：

1 産業訓法（産業訓練法）の目的は、為す必要のある仕事（作業）を有効的に為すために、必要な技能を持った充分多くの労働者が適時適所に利用され得ることを確保することにある。更に又法の目的は、各個人に自己の技能の啓発を計り、その能力を充分に活用出来るように、よりよい機会を提供することにある。このことは単により多くの訓練をより多くの人々に与へると云う意味ではない。それは近代的ニーズに照合して定められた新しい改善された訓練システム—而も技術革新又はその他の変化に充分適合するだけの柔軟性を持った訓練制度・様式を意味するものである。而もそれは各個人の経験、習熟能力及び将来の予測に適合したものであり、仕事に対する能力の基準を確保する上に於て効果的であり、そして組織的に計画され実行されその結果訓練経費の効率化の要請に応えうるものとなり効率を増進する作業の態度や慣行（実施）を奨揚することになるような訓練システムを云うのである。

2 産訓法の国会通過以来4年の間に25の産業訓練委員会が設置された。それ

ら委員会の多くは今や立派に確立されており、各産業部門内の各企業体に対し最善の訓練業務をお互いに張り合っただけでなく、従前は組織化されていなかった分野にも訓練計画を組織化し確立するための方策更には現在の訓練ニーズに照合して必要であればそれをも一度練り直す見地から現行の訓練計画を査定評価するための方策を開発して来ておるのである。

従って吾々（C, T, C）としては今や、産訓法が達成しようと意図している主要な変革の一部についてその本質や意味のあるところをより明確に観察し始めているのである。

3 変革の必要性は特定の産業又は職業グループにのみ限られているのではない。各産訓委員会はすべての種類の職業について而も商工業のすべてのレベルに於て関心を持つのである。各委員会が既に発表している広汎な分野にわたる諸勧告は多くの訓練領域に於ける進展に対し指針を与えている。

そのような進展は程度の差こそあれ、その中に屢々物事を行う伝統的な皆に親しまれた方法の適用又は廃棄を含んでいる。この現象は熟練作業の訓練に関して特に著るしく然りと云へる。熟練作業と云うものは今尚多くの点で技能者養成契約制度と云う誠に根深い制度のきざしと形式にしばられているものである。

4 このような新しい進展の必要性は実際従前よりもまして広く認識されて来たのである。最近数年に汎って数多くの産業が事業主団体と労働組合間の協約の結果として見習工養成契約期間の短縮化に向っていくらかの進展を示して来たのである。

実際の現場作業について伝統的な昔ながらの準備や用意よりもむしろ学習上の要請点に関連を持った技能者養成訓練計画を各委員会が諸管産業に勧告し奨揚するに当って多数の委員会が重要な主導権を握ってしまっている。

これらのことが、エンジニアリング、鑄造、鉄鋼及び造船産業の部門に於て、何れその後は色々の技能別に専門の道に進む訓練生達に現場外で供与される可き広汎な基礎を持った初期訓練の共通課程コースへの開発、発展につながって行ったのである。

エンジニアリング系の技能工の為めの訓練方法としてエンジニアリング産業委

員会が採った訓練のモジュール方式の中には更にもっと根本的な変革の跡が見られるのである。此の方式は一定基準の技能の習熟は個々人の適性とその人の技術的知識の吸収能力に依存すると云う概念に基づくものである；即ちそれは従来の伝統的な技能限界から脱却しその個人の職業経歴を通じて附加的訓練を供与するものでありそれによって彼は技術革新やその他の変化が起るにつれてそれに対応出来るようになるのである。

その他の委員会筋でも（例へば建設，家具・木材，ホテル・調理業各委員会）又モジュール構想に基づく新しい訓練計画方式を検討し或は準備しつつあるのである。エンジニアリング委員会の計画と同じように、このような計画の提案は関係諸産業と緊密な協議相談の下に公式化される必要があると思う。又一般的に云えば、新しい訓練計画の巾広い系統を全国レベルで決定するに当っての実験作業と、それらの計画を工場単位レベルで個々人のニーズに応ずるように適用するに当っての柔軟性と構想力の必要があるであろう。

5 このような事態の発展に鑑み、更には人力（労働力）のより効率的な活用を通じてそれらの進展が産業界に約束している色々の利益や、個々人の能力をより十二分に活用する機会を広めることによってその進展が個々の労働者に約束した利益の観点に鑑みて、中央訓練審議会は、全ての委員会，事業主団体，労働組合，経営管理者と従業員，訓練担当者と訓練生全部の関心を、次に示すような諸原則に対するより広い考慮と、その適用の緊密な必要性の方にふり向けるようにしている：その諸原則とは次の如きものである。

(a)初期の訓練と継続訓練の機会が、雇用需要と予測に応じてそれらの機会から恩恵を受け得る凡ての被雇用者達に利用出来るような訓練制度、而も年令性別勤務期間その他の制限的条件と何らかかわりなく利用出来るような訓練制度を確立することを諸原則の目的とすべきこと。

(b)訓練の実施計画（プログラム）はそれに直接関係のある各作業の分析に基づくべきである。若者（青少年）の初期訓練は広汎な基礎に立つべきであり、その後の訓練は特定の要請ともっと緊密にかみ合うべきである。

(c)訓練の期間は、訓練生によって学ばれることを必要とする一つの機能で

あるべきであり、個々の訓練生の成長、経験及び学習能力を考慮するためには柔軟性の要素が許さるべきである。

(d)すべての若い訓練生達が彼等の産業訓練を補充し強化するために必要な継続教育を受くべきである。

(e)若者に対する初期訓練と補充的継続訓練とは別に、若者に与えられた訓練と成人に与えられた訓練の間には承認できる一致点があるべきであり、特に訓練の終了時に達成される能力資格の基準に関してそのような一致点があるべきである。

(f)労働者の作業環境（作業情態）に影響を及ぼす色々の技術革新やその他の変化の要素 — 例えば特別の発展を示す領域内での新規産業の成長も含んでのそれらの変化から起因して生ずる諸要請に応ずるために、労働者達には恐らく彼等の職業生活を通じて必要であろうと思われるそのような訓練と継続教育を受けられるような機会を与えるべきである。

(g)産業の直接の要請や予知出来る要請とは別に、労働者達はより高度の技能を要する雇用についての彼等の期待（見込み）を増進するような訓練コースを受けられるように奨励されるべきである。

(h)組織的評価査定方法は訓練のための人選のためにも又訓練そのものの期間中に於ける訓練生の能力資格の確立のためにも共に益々活用さるべきである。この有効性を条件として、技能的職業（技能を要する仕事）は、それを実行出来る能力（資格）を確立することの出来た労働者なら誰にでも開放さるべきである。

いやしくも訓練と云うものが工業や商業の効率に対し最も効果的貢献を果すものであるならば、吾々は以上述べた諸原則を十分に理解しその適用を計らねばならぬものと確信するものである。

従って吾々（C. T. C.）は、訓練の諸計画を公式化し勧告するに当って 凡ての訓練委員会がこれらの諸原則に対し充分なる留意を払うべきことを要請するものである。それと同時に吾々としては、このような訓練計画が、見習工養成契約の期間に於ても、各職業間の伝統的識別区別、確立された賃金体系や職務経歴の構造、及び産業界が直接設置した諸協議・諮問機関の関心事であるその他の関連問題に於てもいろいろの変革を要請するであろうことを認知するものである。

従ってこれら産業界側の諸諮問機関と各訓練委員会との間には密接な協力が緊急に必要なのである。それは上に述べたような色々の変革についての実情に通じた討議とそれらの変革に対する共同活動を確保するためである。そして吾々としては此の種の諮問協議にはどのような措置が最もふさわしいものであるかを上記各機関と委員会共々考慮すべきものだと示唆するものである。

産業訓練委員会組合側委員会議事録（抄訳）

（議長：） T. U. C. 総評議会及び労働組合全体が総ぐるみで多年の間産業訓練問題と取り組んで来た。その上多くの加入各組織と一丸となって、吾々は産業訓練の拡張・改善・変革を唱導し続けて来たのである。この目的に向って、大戦直後から労働組合運動の代表者達はその当時の労働大臣直轄の共同諮問委員会による産業訓練の調査に直ちに参加したのであり、又一つの動議（a Movement）として吾々はこの委員会の報告書の中に定められた勧告を是認し賛同したのである。その後の数年 T. U. C. としてはこの委員会の勧告に基づいた共同訓練計画に関する労働省の努力を支持したのである（勿論、当時の労働省は現在では雇用生産省として知られている）。

1958年カー委員会の勧告に基いて、T. U. C. 総評議会はイギリス経営者協会や国営産業と協力して産業訓練審議会（I. T. C.）の設置を計った。これには各地方訓練委員会や連合産業訓練事業体（技術団体連合会等を指すもの）が協力した。（尚カー委員会としては予測された年少労働力の倍加対策…所謂バルジ問題—年少労働力訓練の再検討などのために本来設置されたものである。）

総評議会としては産業訓練審議会（I. T. C.）の仕事には積極的な役割を果たしたのでありその活動は産訓審議会が産業訓練法の公布に伴ってその機能を終る迄続いたのである。（I. T. C.は産訓法公布により新設の C. T. C. 中央訓練審議会に引継がれたのである）尚ついでに言えば、労働組合運動としては、吾々は産業訓練法が実際よりはもう5年早く出現すれば尚よかったと思う。と云うのも、産業訓練審議会の任意的な方法（やり方）やその活動の凡てがほんとう

に効果的であったとは思わなかったからである。

吾々としては産訓法が如何にうまく運営されたかについて本日これからの会議に於いて何らかの反応を得たいと希望するものである。

下院評価委員会に対する T. U. C の証言（末尾附録 A にあり）及び同委員会の勧告に対する論評（附録 B の中に含まれている）は吾々の現在の政策の基盤を成すものである。

然し乍ら、これらの証言や論評は決して現在行われている訓練のあらゆる局面を包含しているものではないと云う事、更には“1964年の産業訓練法以来の産業訓練”は、T. U. C としても又恐らくは各労働組合としても各自の見解を公式化しなければならない幾多の分野を顕現していると云う事を皆さんに示唆したいのである。産業訓練委員会の財政的運営や賦課金・交付金制度を発展させるべき方途と云う問題も決してつまらぬ問題ではない。

本日の会議はこの種のものとしては最初のものである。可なり相当これは実験的な試みである。協議事項について吾々は何らの動議も求めなかった。でないと吾々は恐らく吾々のほんとうに必要とする問題を把握出来なかったであろう。会議それ自体は二通りの目的を持っている。第一の目的（私はこれが非常に重要だと信じているのだが…）は、各訓練委員会（現在数多くの委員会があり又色々の委員会が設置されているのは御承知の通りだが）に勤務している労働組合側派遣のメンバー諸君がこれら委員会の運営について、或は又訓練の推進について一諸になつて見解を表明出来ると云う事である。第二には、これも又同じく重要なことであるが、皆さんの意見や見解は訓練に関する限り将来の政策を公式化する上に於て総評議会にとっては一つの指針として役立つでありましょうし、又もっと明確に云えば、それは、雇用促進政策委員会（この委員会の何人かのメンバーは今この議場に於て壇上に立っている私と同席しておられるが）にとって政府機関各省・各管僚との会合や打合会に際して委員会側の考慮や陳述（建議）の面で助けとなるでありましょう。何故ならば、産業訓練の問題を考察し討議することは

※ CTC の役員構成は第 7 節 に記述した通りであるが、1970年10月1日改選され以後3年の任期に就くことになったが議長は従来通り Rt Hon Frank Cousins が再任された。又新たに2名の夫人が役員に任命された (Prof. Lady Williams 女史と Miss Beryl Foyle of Boxfoldia ltd)

この委員会の一般責任であるからであります。R.T. Hon Frank Cousins 氏はこの委員会の委員であり又同氏は中央訓練審議会の新議長でもあります。

最近、「技能の訓練、変革の時機」と題する声明書が中央訓練審議会によって発表されています。その声明の中には8原則が含まれていますが、そこに含蓄されている長期的意味合いは疑いもなく遠大なものであります。これらの原則は訓練そのもの及び関連問題に関して色々の論議の的となるような問題を提起したのでありますが、これは本来ならば各合同協議体の責任であり—又吾々としてはこの責任を各産業委員会の仕事（任務活動）と同様に決して忘れてはならないのであります。

本日の会議に私共は雇用生産省次官補 Dudley Turner氏をお招きしまして、I. T. Oが発表したこの声明書について私共にお話し戴きその声明書の意味について御説明願うのであります。

Turner（ターナー）氏は雇用生産省に於て産業訓練に関する上級官僚でありますし、同時に同氏は中央訓練審議会の声明書の起案に際して深く関与された方であり、氏が私共のお招きを承諾されたことを私共は喜んでいる次第です。

後程御討議願う色々の論点の中には本来ならば労働組合運動のための問題とも云うべき事がらがいくつかありますのでそれらの問題の回答を皆さんがターナー氏に期待するようなことはなかりと信じます。又一方に於て、私共は労働組合側の聴衆と云う立場でありますので、重荷に耐える力がありますから、若しターナー氏の挨拶の中に彼が私共を友情的に刺戟しても皆さんは気にしないものと信じます。私共の内ではターナー氏と提携して来た人々は彼の産業訓練に関する識見や理解に対して深い尊敬の念を持っています。

労働組合の観点から私共は、ターナー氏が個々の労働者のニーズを認識することに重点を置いていることを高く評価するものであり、又特に彼の信念即ち一人一人の労働者—（私はこの一人一人の労働者と云う表現に力を入れますが）—が自分の素質や能力を開発し伸ばす適切な機会を持つべきであると云う彼の信念を私共は高く評価するものであります。

産業訓練が現在運用されている分野よりもはるかにもっと広い分野に迄拡張さ

るべきであると我々が信じていると同じ様にそう信じている人を我々の仲間を持つことは我々労働組合員にとって有益なことであります。従って只今ターナー氏を御紹介して此の会議で御挨拶願うことは私の非常な喜びであります。

Mr. Dudley Turner (雇用生産省次官補) (挨拶文) 只今議長の極めて激励的な開会の辞に対し感謝の意を表します。

皆さんがたは訓練委員会の機構や仕事の内容についてはよく知っておられますが中央訓練審議会の機構や仕事については余りよく知っておられないようです。中央訓練審議会—つまり略称 C. T. C は、皆さん御承知の通り Frank Cousins 氏を議長として、その下に 32 名の委員から構成されています。即ち雇用主側の 6 名の委員、労働者側の 6 名の委員、国営産業からの代表 2 名、各訓練委員会の議長の内から 6 名、学識経験者 6 名、及び独立の立場にある者 6 名であります。

C. T. C は 1964 年設置以来各訓練委員会に対しどのようにその仕事にとりかかるべきかについて助言を与えることに努力して来たのであります。

審議会が皆さんの仕事を助けるためにこれ迄発表した所謂 C. T. C. 覚え書とその他の各声明書を皆さん方の方では既に見ておられることだろうと思います。

審議会は、商・工業全般を通じて一般的に見られるような各職業の訓練に関する広汎な勧告を作成するに当って特に助言を与えて来たものと思います。そこで私はここでは、支配人、訓練担当オフィサー、事務系職員、その他と云うような職業について考えているのであります。此の種の報告は三ヶ月四ヶ月毎に出ますので、丁度クリスマス前に輸出業職員の訓練に関する立派な報告書がありました。これは現在の私達の国家的ニーズに非常に関連した適切なものであります。

審議会の経営管理訓練委員会の第二次報告が近く発表されることになっていきます。過去の年月を通じて審議会としては、技能労働力に対する近代的要請に応ずるため、更に又各個人に対しその技能を啓発しその能力を活用するための最大限度可能な機会を供与するために、技能の訓練及び類似の訓練措置の面でどのような一般的変革が必要であるかについて考慮し続けて来たのであります。只、審議会としては如上の措置をするに当っては象牙の塔に座り込んでいる多くの高慢な高官達の口先きだけの理論方式でそ—や—って来たものではありません。審議会のメ

ンバーは自ら外に出掛けて行って他の人々の見解や意見を求めたのであります。審議会は訓練委員会傘下の各産業内に於ける現在の訓練措置及び委員会が望ましいと考える変革に関してのあらゆる段階での各委員会の見解を求めてきたのであります。いくつかの委員会が現在作成中の新しい訓練パターン（様式）についても審議会としてはこれを書き留めて来たのであります。技能的作業（技能を要する仕事）に関する訓練の見通し（見解）の中でドノバン報告の中にあつたような急激な変革の要求を審議会の人々は心の中に持っていたのであります。

各委員会自体の発展とは全く別にその他の各産業団体が変革の必要性、例えば見習工養成契約期間の短縮による訓練制度の変革の必需性を知っていることを表明して来ている事も又審議会は既に認識している。

エンジニアリング委員会はすべての各委員会のために一つの新しい道すじをはっきりと残したと思う。この委員会の人々が若年技能工訓練の新しい計画（方策）を作成するに当って果した業績を我々皆が知っている。現場外での基礎訓練を老練な指導の下に一年間続けた後に此の委員会の所謂モジュール方式訓練制度を勤めて来たのである。このモジュール方式とは、制御された条件の下で専門化された技能について選択的訓練を実施する方法である。而もそれらの技能は、委員会の表現に従えば数多の訓練モジュール或は仕別け単位の中から選択されるものである。尤も此の訓練は工場内で行なわれるし或は行なうことが出来るものではあるが、委員会によってきびしく制御されている — つまり規定された訓練明細書、指導の手引書、訓練生一人一人のための訓練日誌及び実技試験の要項等によってきびしく管理されるのである。更に又一人前の技能工の身分を達成するにはその前に先ず少くとも二つのモジュール（訓練単位）を立派に習得しなければならないと委員会では規定しているのである。

一連の訓練単位を只ずーっと通るだけでは充分ではない。更にその上に計画された経験を持つことが必要であるそれで、計画され制御された一定の経験期間が各単位毎の訓練と訓練の間にはさまるべきであると規定されている。多数の企業体が既にこのシステムを各自の任意的意図に基いて本年実施に移しつつある状況であり、エンジニアリング委員会としては、此のシステムが1969年9月か

ら傘下各社の訓練と交付金制度の中核的部分となるようにあらしめたいと望んでいるのである。

このような新しい考えと活動の背景に対して中央訓練審議会としては、吾々の訓練制度を全く白紙で観察し直視し、若年又は成人を問わずいやしくも技能熟練工たるもの訓練を規制すべきものと中審で考えている。その規制的基本原則を設定することは正しい事であると云う事に同意したのである。“熟練工”と云う言葉は所謂伝統的な昔ながらの手工業職種にたずさわっている技能職人達だけを指すのではないと審議会は考えていた。技能訓練の面で進歩的革新の特別の必要があると審議会は考えていた反面又審議会在構想として描いている訓練諸原則も等しく産業訓練の広汎な領域に関連しているものと信じているのである。

扨てこれから中央訓練審議会の声明書の第5項に示されているこれらの原則のいくつかに就て少しく附言して見たいと思う。

原則(a) “初期の訓練と継続訓練の機会が、雇用需要と予測に応じてそれらの機会から恩恵を受け得る凡ての被用者達に利用出来るような訓練制度、而も年令、性別、勤務年限その他の制限的条件と何らかかわりなく利用出来るような訓練制度を確立することを目的とすべし。”此の原則は實際上、当該産業又は関連職業に於ける将来の仕事の予測に従って、訓練から恩恵を受け得るすべての労働者がその訓練を受けることが出来るようになるべきであると云う趣旨である。

此の原則の中で三つの箇所に皆さんに注目して貰いたい。

第一の箇所は“初期の訓練と継続訓練の機会”と云う文句であるこれは、産業界に這入る新入者達を訓練することに主要な努力を払うことは常に必要である反面、既に従業している労働者達をその後の生活の通じて訓練したり再訓練したりするために色々措置を準備することも緊要である。何故ならそのように措置すれば彼等が生産している財貨の需要上の変動や生産技能の変化、材料使用その他の変化に対し自ら対応出来るようになるのである。現在変化の速度は甚だ急速であるので、若者がその職業経歴の第一歩から受けた訓練が彼のその後の職業生活の終り迄ずーっと彼を助けてくれるとはとても思えないのである。

注目して貰いたい第二の箇所は“雇用需要と予測に応じて”と云う文句である。

訓練制度の所産（結果として生ずる効果等）の策定に際して将来の雇用の予測を考慮に容れることは明らかに重要なことである。

訓練とは人間への投資の一形態である。産業の利害からと同様労働者自身の利害の関点からも、訓練は充分考え抜いた上で案出されるべきものであり此の投資は機械や建物への投資が策定されるのと同じ様な方法で計画策定されるべきものである。

雇用生産省人力調査班（M. R. U.）は各産業訓練委員会と緊密に協力しており、委員会に対して技術・技法の予測について助言を与えるのみならず産業の各異なる部門に於けるありうべき発展動向の研究の完成についても助言を与えその活動を助けているのである。

人力調査班（M. R. U.）は、金属使用産業、建設、事務所勤務に於けるコンピューターの使用、電子技術部門、工作機械産業、印刷業、ホテル、調理業、及び技術員（技手クラス）の需要増大問題等に関する研究を既に完成したり或は目下完成しつつある状況である。

訓練委員会の中にはそれ自体の予測活動を開始しており或は自体のための此の調査を実施するように他の外部団体に委託しておる委員会もある。例えば私の記憶する処では、エンジニアリング産業訓練委員会ではこれらの研究をサセックス（Sussex）とウォーウィック（Warwick）の各大学に委託しており、又鉄鋼産業委員会は英国鉄鋼問題調査研究協会に依頼して自分のためのこの問題に関する活動を進めて貰っている。もっと多くの研究活動が此の分野で実施される必要があるけれども、少くとも有効な第一歩は既に踏み出されたのである。

訓練制度（システム）の計画策定に於ては労働力の動向の長期展望が必要であると云う事は確に我々皆が認めておると確信しています。皆さんが訓練システムを一夜漬けで設定することは出来ません。そして吾々は職場職業の需要の場での短期の変動に影響され過ぎてはなりません。最近数年にわたって経済的予測に多くの変動があったにも不拘、……その変動は前進—停止—上昇—下降と色々であったが……過去10年間にわたって英国の雇用市場に於ける被雇用者の増加数が100万人に上昇してしまった事及びその100万人の増加の内40万人は

製造産業の分野に於て生じたと云う事に留意することは私達に大きな励みである。

若し我々が経済政策や地方政策を正しく措置するならば、より一層の拡大の可能性——つまり雇用数のこのような増加の情態でなくてその増大の方向えの動行の拡大の可能性があると考えることは非常に励みとなるのである。

此の原則の中の第三の箇所（最後の文句）“年令、性別、勤務年限、その他の制限的条件”と云う箇所について申し上げたい。此の文言は、我々は訓練えの接近に対していかなる種類の勝手気ままな（専断的）制限も加えることは出来ないと云う事を単に強調しているだけである。

我々は訓練についてきびしい年令制限を決めるべきではない。そして、先程議長が示された示唆を引用するならば、我々としては技能者養成制度に対しての年令制限はもっと高い年令に置くことを考える可きであると云えるようである。我々は我々の訓練を男子にのみ限定すべきではない。婦人に対する雇用と訓練の機会を拡張する必要性を最近非常に強調するようになって来ている。そしてこの問題に関して今丁度雇用生産省では作業が進んでいるところである。勤務の期間と云う問題はこれは時折制限的条件が適用される別の領域である。そして第四点として、ここでは特に触れてはいないが、人種の問題がある。これはこの英国でも現在重要になりつつある問題で、我々は誰しも、人種とか皮膚の色に対して制限的条件が適用されるようなことは望んでいないのである。

原則(d)の継続教育についての私の見解は、本来1964年の産訓法の主たる特色が産業訓練と継続教育のより密接な結合の達成にあったことを指適したい。

1965年当時の労働大臣Gunter氏の言葉を引用すれば、内容の充実した量の訓練を必要とする青少年達が継続教育を一定のリリース制で必ず受講すべきことを条件とする場合だけ各ITBの訓練交付金政策を当局は承認するものである旨が表明された程である。それにもかかわらず現情は此の趣旨に沿って数多くの若者達が一日就業免除制又は年間数週免除制の継続教育を享受しつつあるとは決して言へない実情である。

一面若者達自身が継続教育のためにカレッジに再び戻ることをいやがる例も時にはある。

そのような場合は組合幹部がそれらの若者に継続教育の有益性を唱導して手助けしてやれるものだと私は言いたい。

原則(g)について、労働者は彼がそこで働いている産業の直接の而も予測の出来る要請にもとづいて訓練コースを受講することは別個の問題として、彼自身将来もっと高度の技能的職務に就く期待を啓発促進するために訓練とリンクした継続教育受講の機会が与えられるように奨励されるべきであることを表明しているものである。例へば若年熟練工が恐らく将来はテクニシャンとして或は技術専門者(テクノロジスト)又は監督者として身を立てたいという期待や見込みを促進するために継続教育を受講したいというような事例がこの場合に該当する。

原則(h)の組織的評価査定方法の活用について、例へばエンジニアリングITBの奨揚しているモジュール方式訓練は一部では色々批判はあるが、私は有効的方法であると思う。この方式の訓練コースを履習した後に訓練生は、その受けた訓練と習得した経験が何に相当するものかを証明する証書を受領するのであるが、この証書は自分の属する企業だけに通用するばかりでなく、他のそれと同職種の人々の働いている他の企業体にも有効に通用するものである。

とも角中央訓練審議会の声名書“技能訓練変革の時機”の中に掲げられた以上の各訓練原則は多数のITBが多かれ少かれその趣旨に従って実現に努力しているのである。中訓審としては、もしこれらの訓練原則が広汎に採用され良心的に適用されるならば、英国労働者の能力や適性をより一層有効に活用することによってこれらの原則が社会のあらゆる局面に多大の恩恵をもたらすであろうことを信じているのである。

(以上が議事録に述べられたターナー次官補の論旨の要約である)。

尙各ITBの役員でTUC側派遣委員数名の論旨が議事録に含まれているが省略する。

但し議事録のむすびとして中央訓練審議会議長 The Rt. Hon. F. Cousins 氏の論旨を要約すると次の如きものである。

『我々は産業界に於ける技術革新について極めて重大な関心を持っている。我々が訓練と取り組む際、訓練を狭い枠に限定すべきではないという信念を持って

いる。若い頃に熟練工見習として訓練された人は40才頃迄に、新しい産業に就いてそこでは新しい技能が必要であることに気がつくのである。そこで産業界で働くすべての人々に自分達の技能や才幹を十分に発揮させるための機会を提供してくれる広汎な教育訓練システムによってこそ彼等は自分の職務作業に最大の満足感を得て所要の仕事をお互いに果すことが出来るのであり、我々が論じている問題はこのような広汎な教育訓練システムについてである。

訓練の継続性と教育的機会の継続性は絶対的である。技能が変化するにつれて訓練が必要である。EITBのモジュール訓練システムについて賛否両論はあるが、これが組織的系統的基盤に立って供与される時此の種の訓練の価値を評定する良い機会をこのシステムは我々に提供してくれるものと思う。我々は産業構造の刻々の変化とそれらの変化への対応の必要性について論じているのである。

尚、中訓審声名書に示された訓練に関する各原則は多数の産業が受け入れておるばかりでなく、適切な訓練交付金支給が措置された色々の教育訓練コースを開設している企業も多いことは周知の通りである。

デイ・リース制（一日就業免除制）も考えるべき問題である。我々中訓審としても屢々此の制度についての対策の欠如に非常に心をいためた。これは極めて緊要な事である。多数の企業主達に理解容認して貰はねばならない点は、教育水準の高上が訓練と歩調を併せて進まなければならないという事である。又若い婦女子についても此の制度は考えねばならない。

此の時点（1969年1月）でこれまでの各ITBの活動や実績の結果についてとやかく判定を下すことは時機尚早であると今回の組合側委員会議で誰かが発言したことは会議出席者達が記憶している筈である。

今回の会議で顕現されたことからは、それはそれで価値あるものである。将来違った形ちで開かれる筈の色々の会議に対し極めて好意ある配慮が与えられるものと思う。』

附 録 A

目 次

英国下院評価委員会へのTUC側の証言

雇用機会、経済計画及び産業訓練

若年労働者の利益

中央訓練審議会

産業訓練の発展

継続教育

政府直轄訓練センター（GTC）

附 録 B

目 次

産業のためのマンパワー訓練

報告に関する労働大臣のコメント

勸告 (1)

勸告 (2)

勸告 (4)

勸告 (6)

勸告 (7)

附 録 A

下院評価委員会に対する英国労働組合会議の証言

1967年の春総評議会は、産業訓練法の実施状態と政府直轄訓練センターの稼動状況を調査する下院評価委員会に対して証言を行なった。以下に記録されているのは訓練委員会の労働組合ナンバーのためのインフォメーションとしての労働組合会議の覚書きである。

総評議会は、産業訓練の現状に関して、特に産業訓練法の実施状態と、政府直轄訓練センターの稼動状況に言及しながら、自らの見解を述べる機会を得たことを歓迎する。当委員会は、終始一貫して産業訓練の拡大と改善とを主張してきた。又当委員会は1944年から1945年にかけて行われた労働大臣の共同諮問委員会によるこの問題についての調査に喜んで参加し、JCO報告の中に提示された勧告を承認した。さらにそれ以後に於ける、労働省によるこれらの勧告に基づく共同訓練計画の進のための様々な努力を積極的に支援して来た。1956年にも同様労働大臣の国家共同諮問委員会によって当時予測された学校卒業児童の大幅な増加を見込んだ産業訓練法の改定を審議するために設立されたカー委員会に積極的に参加した。当委員会は又、カー委員会の勧告を承認し、1958年の、産業訓練会議及びその地域訓練委員会、更に関連した産業訓練事業の設立のために国有産業と共同で行動した。総委員会は又産業訓練会議が産業訓練法の実施により解散するまでその中で積極的な役割を果たした。さらに中央訓練審議会の設立を援助し、それ以後、当審議会、及びその委員会で積極的な活動を行って来た。

TCUは、二つの大きな観点から産業訓練の問題にアプローチしている。その第一の観点は働く人々に対する雇用機会についての考慮から引出されるものであり、第二の観点は若い人々の利害についての長期的な考慮から生れるものである。TCUはこれら二つの考慮に関して、産業訓練法の実施に対していくらかの留保を行っている。もっとも訓練委員会にとって、現在の機関が当面の仕事に取り組むのに十分であるかどうかという問題に対して最終的な結論を出すのは早計であるということは承知している。

雇用機会、経済計画及び産業訓練

雇用機会の十分な状態というのは、単に労働者が容易に職業を得られるということではなく、各人の能力と利益に合致した職を得られるということである。急速且つ大幅な技術的進歩と経済の変動の時代に高い雇用機会の水準を維持するためには、自ら望んで、あるいは必要にかられて転職する労働者の迅速な再編成を確保するに十分な産業訓練の施設を充実させる必要がある。このような産業訓練の進歩は、増々、国家経済計画の発展により、必要になり、又可能になっている。この計画は、もちろん信頼できる情報基盤と将来の傾向の何らかの予想を要求し、又与えてくれるマンパワーリソース計画を含むものである。又それによって初めて国家的な観点から、又地域断片的、あるいは変りつつある各事業主のニードよりもより広い考慮の上に立って、産業訓練のスケール、及びその性格を見通すことが可能になってくる。この点に於いて、総委員会は人力調査班 Manpower

Unit の設立を歓迎し、経済的ニード、及び技術的進歩により良く即応した訓練の決定を可能にするより多くの情報を得るために当 Unit 経済開発委員会及び産業訓練委員会によって取られた施策を歓迎する。

しかしながら、総委員会は、現在の産業訓練法の規定が、当委員会が将来の産業訓練の発展のために本質的であると見なしているこのアプローチを十分有効ならしめるに必要な機関、及びプロセスをもたらす基盤を備えているという確信は持っていない。

若年労働者の利益

総評議会は、これから職につこうとする若い人達の利益を護るために、その全てに、それぞれの仕事に適応した何らかの訓練を受けさせることを主張してきた。多くの場合、その訓練に特定の職業的内容を持たせることには限界があるだろう。しかしながら、そのような場合に於いても訓練は若年労働者に、特に自からの健康、安全に影響を与える事項を含んだ職業生活の色々な事実、出来るだけ速やかに、しかも十分に馴れさせるために必要である。そしてそのことにより、

現在又は将来職を得ようとする全ての若い人が必ずや直面するであろう仕事上の将来の変動に対する適応力の基礎を身につけさせせることが出来る。

総評議会は、全ての若年労働者、特にこれまで全然訓練を受けたことのない大多数の人に対して、何らかの適当な、システマティックな訓練を与えることにより、直接、間接的に産業効率を高める意義ある貢献をなすことが出来ることを信じている。即ち、直接的には、より多くの優れた労働力を育てることが出来るし、間接的には、多くの若年労働者に対する初期の段階に、経営者が示す、無関心によって生じた労働者の「自分は意味のないものなのだ」という不満（それは産業紛争となって爆発する傾向を持つものであるが）を解消することが出来る。

総評議会は産業訓練に関する白書、及び産業訓練法の実施上に於いても、この若年労働者の利益、特にこれまで何らの訓練もシステマティックに受ける機会に恵まれなかった人々に対して、既に解散した産業訓練審議会に比すべき注意を払っていないことを残念に思う。この産業訓練審議会は、見習工及び既に産業界にいる女子を除いた、全ての男子に対して何らかのシステマティックな訓練の必要性を認識させることを目指したものであった。

中 央 訓 練 審 議 会

産業訓練法の実施に先行する審議に於いて、総評議会は強力な中央訓練審議会を設置すること、しかもその審議会は、独自のスタッフを持ち、産業訓練の発展に適用されるいかなる公共の基金も統制する力を持つことを主張した。

総評議会は、このような機関が、政府機関よりも、より有効に産業、政府、及び訓練に関する教育に対して影響を与えることが出来るであろうと信じていた。しかし当総評議会のこのような見解は、終始労働省より反対され、遂に日の目を見なかった。それ故に、産業訓練法に於いては、中央訓練審議会は、単なる労働大臣の諮問機関として設立されてしまった。産業訓練法が発布されて後の労働省の努力を決して軽視する気はないし、設立以来中央訓練審議会に貢献を果された労働省のスタッフに対して敬意を表すが、当評議会は、今でも訓練委員会の活動の方向づけをし、又権力を与えるより強力な、そしてより独立した機関が必要

であるという見解を変えてはいない。例えば、訓練計画と賦課、交付金の配分に関する産業訓練委員会（I. T. B）の提案はそれらに関して労働大臣に助言を行う責任を持つ中央訓練審議会（C. T. C.）によって細目に渡り検討されるべきである。もっともその場合 C. T. Cはこの目的のために独自のスタッフを持つ必要がある。事実、最近の経済の発展は、全ての経済源（economic resources）を最も有効に、且つ十分検討された国家的な重要度 Priorities に基いた労働力の再編成を確保する方向で活用する必要性を裏づけている。

総評議会の見解によると、産業訓練を含む全てのマンパワー施策の本質的な改善は、現在の国家経済状態の下で、増々重要となり、且つ緊急の問題であると思われる。当評議会としては、産業界がその産業界自体が送り込んだ人のリーダーシップに最も容易に反応を示し、特にそれが独立して行動し又限定的な資金の調達により、勧告、助言、訓戒、を支持する力を持っていると看做される場合に最も良く協力するものと信じている。

産業訓練の発達

(a) 産業訓練委員会（I. T. B）

総評議会は、産業訓練の合理的な発達は、産業訓練法が施行されて以後、それぞれの産業の分野で、産業訓練の発展に責任を持つ産業訓練委員会の設立によってこそもたらされたものだと考えている。当総評議会は、この気運は維持され、残された他の産業に於いても急速にこの産業訓練委員会が設置されることを希望する。同時に当評議会は、現在までに設置された訓練委員会は国家レベルに於いて満足すべき機構を備えていると信じている。

総評議会はこれまで産業訓練委員会によって採用された賦課金交付制度が十分であるかどうかについて詳細に論評を加える立場にない。当総評議会はより公正な訓練費の配分が望ましいということを認識しているし、それこそ正に賦課交付システムの目的の一つであると考えている。同時に産業訓練法の主たる目的は訓練を質量共に改善することにあるのであるが、これらの目的は、まだ限定された範囲でしか実現されていないように思われる。

(b) 訓練の量

例えば15才か16才で学校を卒業して見習訓練 (apprenticeship) を受ける者の数が最近減少しているのは残念なことである。しかも比較的短期間のシステムティックな訓練を受けて仕事に就く者の数はそれほど増加していない。この現状は最近の政府の経済政策に対する産業界がいく不安を反映したものであろう。しかし産業訓練法の主たる目的は、産業訓練が事業主の短期的な見解に左右される度合を少くし、より効率的に訓練を長期的な国家経済目的に関連づけることであった。

同時に又、産業訓練法が成立する以前に、通常システムティックな訓練を受けることが出来なかった若年労働者の範ちゅうに対して、それらの訓練を行う計画、及び進歩的提案が、これまで産業委員会によってあまりなされていないということも残念ながら見受けられる。見習訓練の改善は明らかに必要であるし、又可能である。しかし本質的な進歩は、少くとも見習訓練によって訓練された人によって要求される職業的技術あるいはそれ以上のものを要求されるであろうその他のより多くの若年労働者に対して、緊急に適当な且つシステムティックな訓練を発展させることにより得られるだろう。

(c) 訓練の質

総評議会は、多くの訓練委員会によって、それぞれの分野に於ける訓練官 (training officer) の訓練及び新規採用のために取られた施策を調査して来た。同時に又、いくつかの訓練委員会による指導員の訓練及び新規採用に関する提案をも調査した。当総評議会はこれらの諸施策の遂行により産業訓練の一般的な質的改善がなされることを期待している。

事業主により現在実行されている訓練の質的評価は、当然伝統的な水準及び方法によってなされるであろう。

しかし必要なことは、何を教えてなければならぬか、又何が結果的に訓練計画の改革に継がるかを決定する技能分析の適用である。このような観点から総評議会はエンジニアリング訓練委員会による初年度訓練及び初年度訓練終了後の見

習工の継続訓練の発展のための基本的理念に関する新しい提案を歓迎する。当総評議会は又二、三の訓練委員会による訓練センター設置の決定及び多くの訓練委員会の、工業専門学校（technical college）と協力して総合一体化された初年度訓練を発達せしめようという決定を歓迎する。同時に、総評議会は、一般の産業訓練委員会はより一層訓練の質的な面に直接的注意を払い、システムティックな評定方式を作り、現在行われている訓練の質及び量を考慮に入れた賦課金交付規定の改善に努力するべきであると信じる。

継続教育

総評議会は労働大臣が期間延長訓練を受けている若年労働者に関連する産業訓練委員会に提案の承認を撤回するという発表を歓迎する。この提案はこのような若年労働者に全日あるいは11lock 休暇を継続教育の為に与えようとしていない。

しかしながら当総評議会は労働大臣が事実上この条件を見習工あるいは見習訓練と同等の訓練を受けている若年労働者に限定してしまったことを残念に思う。

TUCはたとえ多くの場合職業的内容が特に高くないとしても、継続教育のなめに全ての若年労働者に全日休暇を与えるべきであると信じて来た。継続的なパートタイム教育は学校を卒業した後、見習訓練を受けることが出来るものよりも、伝統的な技術を要求する仕事以外の職に就いた若年労働者にとって一層必要である。そしてこれらの若年労働者に継続教育のための休暇を与えることは、彼等の適応性、人間的成熟度を増すことにより産業にも又国家経済にとっても大きな利益であるという見解を総評議会はとっている。

それ故に総評議会は産業訓練委員会が、継続教育のために全日休暇を与える点に於いて、若年労働者の分類上の差異、及び男女の差異による差別をしないことを望む。

総評議会はこの点を特に重要視している。というのは全日休暇を受けている若い人の総数が減少しているからである。そして明らかに教育科学担当国務大臣はこの傾向を逆転させ、1964年にHenniker Heaton委員会によって設定された目標（全日休暇を受ける若年労働者を1970年迄に250,000人増加する）

を達成するために、産業訓練委員会の活動を頼みにしている。

総評議会は継続教育のための全日休暇に関する産業訓練委員会の決定により要求されるであろう施設拡充の要請の規模に意を払っていない訳ではない。当総評議会は教育、科学担当国務大臣に対して見通しを立てこれらの要請に答える準備を始めることを申入れて来た。当総評議会は継続教育の発展と産業訓練の発展とを調整するためには、現在の計画で十分であるという答を受けて来た。しかし現在の段階では、まだこれらの計画の有効性うんぬんする立場にない。

総評議会は、産業訓練の拡大と改善のためには、産業界と教育界の協力が必要であると信じる。

当総評議会は、産業訓練法により設立された機関に両界の代表が含まれていることを歓迎する。

しかし産業界の産業訓練に責任を持っている多くの人々が教育の分野をもっともっと知る必要があるし、又若い人達の教育に責任を持つ教育界の多くの人々はより一層産業を勉強するべきであると考えます。当総評議会はこのような相互理解と相互に知識を持つことを育て、促進するために関係政府省庁によってとられる施策を歓迎する。

政府直轄訓練センター (G T C_s)

T. U. Cは終始一貫して不具者、失業者或は退役軍人の要求に即応した政府立案の職業訓練事業を支持して来た。第二次世界大戦を通じて労働組合は420,000人の政府直轄訓練センターのコースを終了した男、女の訓練及び就職に協力した。1945年以来、総評議会は国家経済にとって本質的な重要性を持つ産業に於ける訓練されたマンパワーの不足に対する施策を支援して来た。

職業、流動性及びそれに対する産業内に於ける成人教育の程度についてはあまり良く知られていない。しかしながら成人男女にとって他の職業に移るために、あるいは現在の職業でもっと伸るための技能及び資格を得るための訓練の機会があまりにも少ないということは容易に想像できる。いくつかの会社では、職工を対象とした短期間の比較的安価な訓練コースを実施している。又いくつかの大企

業及び公共企業体ではより拡大した形の訓練計画を実行している。しかしこれは一般的に実施されてはいない。事実1962年に労働大臣の国家共同諮問委員会によって、マンパワーの実情を調査するように任命されたある作業部会が、転職したり、会社を代えたりする必要のある技能労働者を再訓練する機会は、産業内では比較的少ないという結論を出している。

総評議会は、政府直轄訓練センターは成人の訓練、特に産業の変動による離職者の訓練に於いてより大きな役割を果さねばならないと考える。しかしながら当総評議会は又、この種の訓練が、産業内でも急速に拡大されなければしかるべき時迄に、十分このような訓練を行い得るようにはなり得ないと思う。それらの仕事が進むに従って、産業訓練委員会も増々この問題に疑いもなく注意を払うようになるだろう。しかしより大きなイニシアティブは、例えば情報及び施設の交換などにより事業主の側で取られる見通しが強い。

平和時に於いて政府直轄訓練センターのコースを受ける人の数は常に少い。

1947年に40,000人の人々が訓練を終了した。しかし資本経費の節減により、それまで特に多くのセンターが付加されて来た建築工の訓練が縮小されることとなった。1950年代を通して政府直轄訓練センターの訓練は大部分身障者あるいは元職業軍人に限定されていた。毎年訓練する人数は5,000人くらいであったが、しかし1962年迄に4,000人より少ない訓練生を送り出した訓練センターは、わずか13でありそれらの約半数は身障者であった。総評議会はこれらの施設の不備を非難し、1961年に労働大臣が二つのセンターを閉鎖した時には、精力的に反対した。

第二次大戦後政府直轄センターが比較的少ない理由として、歴代の政府は、センターの未充足の点と、いくつかの労働組合が政府直轄訓練センターを出た人をメンバーに加えたがらないという点をあげて来た。疑いもなく第二次大戦直後ある種の組合では訓練生を加入させるのに消極的であったし、かなりこの傾向は少なくなはって来たけれども、いくつかの地方ではまだ残っている。このような態度は技術革新の時代に新規加入者を認めると雇用の安定を崩すのではないかという不安によるものであり、政府の財政面からくる不安がそれに輪をかけている。

総評議会は労働省サイドでコースを受ける必要のある人々を確定し出席するよう奨励する努力をするべきであるという見解をとり続けて来た。同時に当総評議会は長い間雇用事業の最終目標はただ単に失業者に職を与え、失業給付金に対する請求の件数を減少させるだけではなく、より大規模に財政援助を与え、訓練の機会を準備し、よって訓練等の必要のある人々に全て職業指導を行い、将来のニードを予想しながら、国家的な見地からマンパワーの最大限の利用を計ることにあると主張して来た。

従って最近の雇用事業の発展は、大変歓迎すべきものと思っている。

今日では政府直轄訓練センターの志願者は十分にあるし、労働組合 (Trade union) のメンバーシップの問題から起る就職上の問題も少なくなった。

現在32の政府直轄訓練センター、6,500の訓練定員がある。総評議会はこれ(1968末)※をさらに拡大しようとするプランを歓迎する。しかしそれでも現在のプランは、1969年にわずか42のセンター10,000の訓練定員にしようとするだけである。毎年約600,000人の労働者が過剰のために転職の必要があると推定されている。この推定数、失業者数労働力不足の職種数、他の工業国に於けるシステムティックな訓練を受けている成人数等と簡単な数学的比較をしてみても現在政府直轄訓練センターが、成人訓練に果している貢献度は非常に少ないものであるということは明らかである。(※ その後GTOは拡充増設されて1972年度には52センターとなった。)

政府直轄訓練センターの大部分の訓練定員数はエンジニアリング、及び建築業の熟練職の為のものであったし、現在でもそうである。そして1960年以来初年度見習工の為につくられた若干のクラスを除いて、このような訓練は、大部分が6ヶ月のコースであり、それを受けようという成人を対称とするものであった。

訓練課程と訓練方法に関しては、しかるべき組合との間に協議がある。コースの内容、訓練の質については、総評議会は批評をするつもりはない。それはより高い次限の問題である。

これまでコースを新設したり、継続したりする決定は、失業及び未充足求人職種数に関する統計に基づいて行われてきたし、現在もそうである。

これらはマンパワー調査を通じて現在得られる情報を使用して、大ざっぱな指標としてでなく、より綿密にする必要がある。そうすることにより、将来の政府直轄訓練センターの訓練は、変動するマンパワーのニーズにより密着したものとなるし、訓練委員会の仕事と密接に関連したものとする事が出来る。

(1972年8月以降の政府の訓練機会制度の新方針の下にGTCの拡充措置は可なり積極化して来た。このことは本報告書第三部に記述されている。)

附 録 B

産業のためのマンパワー訓練 (下院評価委員会のレポート)

総評議会が証言を与えた下院評価委員会のレポートは1967年の11月に公表された。英国労働組合会議(T. U. C)の、レポートの中の関係のある勧告に対するコメントが、当時の労働大臣のコナントと共に以下に記してある。

労働大臣のレポートに関する一般的コメント

1 評価委員会の勧告のある部分は労働省が訓練委員会にある種のアクションを取るよう指示を与え指導するよう提案している。1964年の産業訓練法によると、特定の問題に関しては労働大臣の承認を必要とするが、かなりの程度の独立性を、計画立案、及びその遂行上訓練委員会に対して与えている。事実上全ての重要な問題に関しては、非常に密接な、そして建設的な協議が訓練委員会と労働省間で行われている。当訓練法の第7節が、労働大臣に対してある種の指揮権を与えているのは事実であるけれども、これは例外的に、問題が非常に重大なものであり、且つ通常の協議の過程ではどうしても大臣にとって受け入れられる結論が得られなかった場合にのみ発揮されるべきものである。

評価委員会の勧告の中にある程度の、訓練委員会によってとられるアクションに関しては、労働大臣の指揮権を発動するまでもなく、訓練委員会、労働省間に合意が成立すると思われる。

更にこのアプローチは、産業訓練委員会が、各産業に対して、それ自身の訓練を改善し、拡大し財政措置を測る機会を与えるという意図に俚うことになる。

企業体が訓練は産業内から行われるということに自信を持ち続けなければ、訓練委員会の努力は実を結ばないであろう。詳細に渡る直接的介入はこのような考えの土台を危うくするものである。

勸告 (1)

労働大臣は産業訓練委員会に対して、訓練スタッフの新規採用に特別の注意を払い、それぞれの産業内の会社の立入検査をエンジニアリング産業訓練委員会が行っている線に沿って実施するよう指揮すべきである。

英国労働組合会議 (T. U. C) のコメント

2 総評議会は訓練委員会が各々の特殊な環境に合った異なる方法を採用する余地のあることを認めるけれども、委員会が、個人的な訪問、査察に基いて、企業体に対してアドバイスを与えられるようなスタッフを十分持つことが重要であるという見解をとっている。

従って当総評議会は、この勸告が訓練委員会に於いても留意されるべきであると考えます。

労働大臣のコメント

3 訓練委員会が自 独自のスタッフを持ち、そのスタッフは委員会の政策に従って訓練方法の改善について事業主にアドバイスを与えるだけでなく、企業体のトレーニングニード、企業体がいかに訓練を実施し、プログラムの改善に努力しているか等に関する詳細な知識を委員会に持ち帰ることが、肝要であるという一的合意がある。これは委員会によっても認識されている。1967年8月末現在、トレーニングセンターのスタッフを除いて、500人以上のトレーニングスタッフがいた。その大部分はほとんど訓練官 (Training officer) としての前歴はなく、委員会自体で特別に訓練された人々であった。この数字は現在でもなお増加している。

1964年に設立された五つの委員会ほぼ完全な、あるいはそれに近いスタ

ップを備えているけれどもその後設立された委員会の中には、まだ新規採用したり、採用者を訓練したりしている段階のものもある。そして極く最近設置されたものに至っては、まだそれぞれのニーズを考慮する前期的な段階である。産業に於ける訓練官の相対的な不足、それにより起って来る委員会によるそれ自信のスタッフの養成の大きな必要性は、訓練部（Training department）の設置のスピードに影響を及ぼしている。あるいは又トレーニングスタッフの効率的な配置が、委員会が時間をかけて交付金支払の条件の形で、あるいはより長期的に訓練勧告の形で訓練の最低水準を設定し、発表するまで、助言的又は査察的職務に関して実現出来なくなっている。各委員会が必要とするトレーニングスタッフの数は、各々の委員会の管轄下の従業員の数、企業体の数、その産業の要求される訓練の内容等により異なって来る。

企業体訪問の性格、組織も又それぞれの産業のニード、及び異なる賦課金計画の規定等により変って来る。このように全ての委員会にとって常にそのトレーニングスタッフに交付金要請の裁決をなさしめ、企業体の定期的訪問をさせるということが望ましい訳ではない。これらのことは、委員会自体で、それぞれの産業のニードに基いて個々に決定されるべきである。この問題については労働省は各委員会の委員会勧告に対する注意を惹起し、その経過を注意深く監視して行きたいと思う。

勧 告 (2)

労働省は産業訓練委員会に対して、大臣は管理費をカバーするのに十分な最低限を超過する賦課金の要求を承認しないという通告を行うべきである。そうすることによって委員会は最初の仕事として、長期的なその産業のニードを総合的に調査を行うであろう。

英国労働組合会議のコメント

4 総評議会はこの勧告に反対である。当総評議会の見解によると、もし新しい委員会が、その産業の長期的なニードの総合的な調査を完了するまで、賦課金交

付金計画を作れないとしたら、委員会がそれぞれの産業に与えるよう期待されているインパクトを遅らせるのである。事実上この勧告は、交付金はマネージメント訓練に対して、その初期的時点で与えられるべきであるという評価委員会の第五の勧告と対立するものである。当総評議会の見解によると、暫定的に賦課金交付金計画を導入することにより、委員会は経験を得る機会を与えられるし、又その経験に照してこの計画を洗練されたものにすることが出来る。

しかし又当総評議会は、委員会が、多分不当にも財政問題や管理面にとらわれ過ぎて来たために、官僚主義の発展の危険があるという批判は正当化し得るものとする。それ故に当総評議会は中央訓練審義会が、委員会に対して、現在のスタッフの最大限の使用、新規採用、給与体系等の共通的アプローチ等の方法に関して助言を与えるよう提案する。勿論当総評議会は委員会が出来る限り早い時期に長期的展望を作成するようイニシアティブを取ることに同意する。実実、委員会に対する証言の中で当総評議会は、最初の国家的見地から、それも地域的に断片的な、あるいは個々の事業主の変化しているニードの考慮によるのではなく、より広い観点に立って将来のニードを推測し、真のインフォメーションを収集する根本的なことの重要性を強調した。

労働大臣のコメント

5 委員会が、訓練されたマンパワーの為に、それぞれの産業のニーズの徹底した評価に、早い時期に考慮を払うことは重要である。しかしこれは非常に複雑な仕事であり、又かなりの時間を要する。

もし委員会がその間に、事業体に対して、それぞれの訓練活動に於いて、より早急に明確に出来るプライオリティに着目するよう奨励することを怠り、より平均化した形で訓練コストを事業体間に配分しないならば、それは擁護出来ないものになるだろう。

委員会がそのマネージメント訓練と訓練担当官 (Training officer) の訓練に関する勧告の中で認識したように、そのようなプライオリティ (優先順位) は明確に判別出来るものなのである。その他にも次のようなものがある。よりシス

テーマティックな実技訓練の計画，教授方法について訓練を受けた適切な指導員の雇用，オフ，ザ，ジョブトレーニングの発展を含む技能（craft）訓練の水準の向上，継続教育と産業訓練の関連づけ等々。

賦課，交付金制度の効果を測定する簡単な方法はないけれども（その効果は全ての雇用主に関して同じではなかった）（委員会）の働きかけが，産業訓練に対して有効なインパクトを与えているという証拠は増加し続けている。委員会が会社，事業体（その委員会傘下の産業内にある）と直接的接触を持ち訓練上の問題点やニードに関する知識や経験を得るのは，賦課，交付金計画を通してである。この情報が委員会に対して，その理論的調査研究の為の現実的根拠を与え，それにより同時に良い訓練の促進が可能になる。労働省は，委員会が一長期的なニードに関係なくアクションを起しており，あるいは何らかの方法で長期的な解決，決定に偏見を持っているというような証拠は何もこれまで入手していない。

勸告 (4)

1970年以前に労働省は，大蔵省組織対策局（the Organisation and methods Division）と共同で中央訓練審議会の組織について，その管理及び機能に何らかの変更が必要であるかどうかを確かめるとい見地から総合的な査察を行うべきである。

英国労働組合会議のコメント

6 総評議会は，1970年以前に，中央訓練審議委の組織の総合的な査察が実施されるべきであるという勸告を歓迎する。しかしながら審議会をその地位，機能に於いて当総評議会の提案に側って変更することは政府によって決定されるべき政策の問題である。もっともその場合大蔵省の組織対策局の助言が，中央訓練審議会にもっと拡大した形の権限を与える結果要求されるいかなる管理面の変更に関しても必要となるはずである。

労働大臣のコメント

7 中央訓練審議会の管理、及び機能の再検討が、その三ヶ年任期の第二期（それは1970年の6月末に当るのであるが）終了時近く実施されるべきであるという合意がある。この見解は小委員会に対して証言を行った審議会の代表者によっても発表されたし、それ以来、審議会全体としても確任されて来た。機能の再検討については審議会のメンバーも労働者と共に参加することになろう。結果的に起るいかなる管理面の変更を考慮する際にも、組織対策局の専門家の助言が必要とされる限り、それは大蔵省よりも、労働省自体のOrganizations method スタッフの中から選出されるであろう。

勸告 (6)

労働省は産業訓練の為のナショナル・センター設置の提案に緊急の注目を与えるべきであり、あるいは、それを設立するか又は、指導員養成専門校 (college) を大幅に拡張すべきである。

英国労働組合会議のコメント

8 この勸告によると、労働省の指導員養成専門校の拡張は、提案されている産業訓練の為のナショナル・センターの設立に取って代るものと見なされている。しかし事実はそうではない。というのは、ナショナル・センターの主要な機能の一つは彼等自身訓練官 (training officer) を養成する人々の為のものになるはずであって、指導員の養成の為のものではない。

総評議会は勿論、提案されているセンターは、既に実施されている機能を果すものに過ぎない。あるいは、結局はその機能は他の機構によって果されるようになる。又はセンターに吸収される基金は他の方法で、もっと有効に利用出来る等の理由で、いくつかの産業訓練委員会の議長、あるいはC. B. Iの議長からこの提案に反対があることを認識している。総評議会の最初の留保は、このセンターは訓練官 (training officer) の養成に、不当に学問的なアプローチを採用するかも知れないというものであった。しかし当総評議会はいかなるこのような

傾向も避け得るものであると信じるし、その提案が原則的には承認されるべきであるという見解を崩したことはない。当総評議会は早期に労働大臣が、この提案についてその所信を公表することを待ち望んでいる。

労働大臣のコメント

9 産業訓練の為のナショナルセンター設立の提案が、関係各組織体に於いて考慮されているが、今だ提案されているように、全く新しいセンターの設立が必要なのか、あるいはセンターに期待されている主な目的は既存の組織体を発展させることにより達成出来るものか、はっきりしていない。いずれにしても訓練担当官 (Training officer) の養成の水準を上げることが、主な目的の一つである。指導員養成専門校 (colledge) の拡張は別問題である。これらの機関は指導員 (instructor) の養成の為のものであり、訓練官 (training officer) 養成の為のものではない。

労働省の二つの指導員養成専門校すなわちレッチワース (Letchworth) とヒリングドン (Hillingdon) にあるものは急速に拡張されている。そして、この養成事業がより広い地域をカバーする為に、新しい指導員養成施設が、選択された政府直轄訓練センターに附加的に導入されている。このような方法によって、1968年の中端迄に労働省の指導員養成コースの終了生を1在の1年3000人から4000人に増加することが可能であろう。さらにもっと拡張する必要性については、継続して注目して行く必要がある。

勸告 (7)

労働省の (Manpower Research Unit) 人力調査班は再訓練により効率的な労働力の再編成に貢献する方法を確立するという観点から、各々の産業の将来に於けるマンパワーのニードの総合的な評価を実施すべきである。

英国労働組合会議のコメント

10 総評議会は、これは重要な勸告であると見れず。且つ完全に当総評議会在評

価委員会に対して行った証言と一致しているものであると思う。

労働大臣のコメント

11 (The Manpower Research Unit) 人力調査班の主な仕事は、経済全体、あるいは特定の部門の為に、職業別に、将来の労働力（マンパワー）の需要の予測を立てることにある。これは非常に本質的な仕事であり本調査班は包含される全ての局面をカバーする長期的な調査計画に基づいて活動している。即ち

- (a) 終止一貫した基盤の上に立つた多くの広い職業的カテゴリー及び分化された、全ての産業グループの為の予測の作成；
- (b) 予測技術の啓発、テスト、及び改善。
- (c) 特定の産業、部門、又は労働者のカテゴリーに於ける将来の職業構造の変化についての詳細な分析の実施。

調査班の活動はこれら全ての分野に関して行われている。そして雇用生産省の人力調査班の活動が、訓練委員会自身の仕事との関連に於いて、訓練委員会が各々の訓練計画を案出する上に増々重要な貢献を果すことが期待されている。