

第 四 部

- 1 政府の職業訓練政策に対する各界の見解と批判 247
- 2 1973年3月の政府白書“雇用と訓練”について 271
- 3 むすびと追記 281

1 政府の新職業訓練政策に対する各界の批判と見解

(1) 英国雇用省の新訓練政策 (Consultative Document) に対する

Prof, Gertrude Williams 女史の見解 (1972. 3月)

(女史は1950年代末欧州の技能者養成制度の研究を通じて1964年の英国産訓法公布を誘導した英国職業訓練問題研究の権威者である)

女史は政府提案の新訓練政策に対し次の如き見解を表明した。以下その要旨である。

産訓法にしても、それが導入した産業訓練の機構にしても別段神聖にして侵すべからざるものは何もない。産訓法とは、吾が英国経済の具有した最も重大なハンディキャップ — つまり — 訓練への関心の欠如、英国社会の富と安寧 (福祉) の両面にとっての訓練の重要性と云うことに対する過小評価、更には何が良い訓練と云うものを構成するかについての何らの基準も欠如していること…これらの重大なハンディキャップの一つと取り組もうと意図した大胆な試みであったのである。

然し今の時点 (1972年3月) で考えて見ると既に産訓法の公布実施から8年を経過している現在、そこに何らの欠陥も不適性も見当らなかつたなどと思うのは愚であろう。

訓練は熟練技能労働者のみならずあらゆる職階又はレベルの被用者 (all grades of employee) に供与さるべきものであるとか、訓練は賦課金・補助金制度によって賄はるべきであるとか云うような強力な主張が訓練法公布以来今迄多くの企業にかつてこれ迄なかつた程に訓練意識を強く盛り上げてきたこと、更にはこの思潮が訓練全体の概念を拡大し、訓練の質も改善したこと、更に又何よりもまして大事なことは、色々の違ったレベルでの訓練の適性と能力に関する基準を創設してくれたし、又それらの基準を適用実施する力を各産業別訓練委員会 (ITBs) に与えたものであると云うことは大体一般的に容認されている。

然し法の公布以来8年の短い経験課程とは云えその間いくらかの欠陥は生じている。

(1) 「訓練は個々の企業の責任であるので、個人が訓練を受ける機会を持つ以前に
先ず彼は雇用されねばならない。」この表現には次の三つのグループの人々の
ことを除外している。

(1) 技術革新のためやむを得ず新しい生計の道を考えざるを得ない成人達

(2) 既婚夫人のように、長い空白の後再雇用されようとする人達

(3) 産業発展の遅れている地域に住む若年者又は自分の近くの環境での産業よ
りも違った種類の産業にその関心や能力が適している若者達

つまりこの事は訓練が将来のニーズよりも現在のニーズにかみ合っていること
を意味するものであり、技術の分野とか違った色々の職業の相対的重要性の中で
現在吾々が経験しているような急激な変動の時期に在って、この事は重大な欠陥
と謂えるのである。(将来の変化への対応の欠如)

扨、政府の発表した Consultative Document (協議文書) の中の二つの提
案 ①訓練事業団 (The National Training Agency) と ②訓練機会制度
(the Training opportunities scheme) には大いに賛成する。

(但し ①の提案はその後1972年4月雇用相の更迭により新任大臣モーリス・
マクミラン氏により協議文書の一部修正によって Training Services Agen-
cy と改められたが日本語訳は茲では同じく訓練事業団としておく)

訓練は高度に開発された技能である。(highly developed skill) 此の高
度技能を駆使する人々は色々の職業のニーズについて並々ならぬ専門家的知識が
必要であるばかりでなく、経済的傾向(経済界の動向)を理解する能力が必要で
あり、又将来の発展の動静を或る程度評定する能力も必要である。

◎ このような高度の専門的能力は、適切な職業構造 (career structure)
を持った組織体が存在しないと、その能力が育成されるチャンスはない。

訓練機会制度は、人々が雇用制度を通じて一つの職業から別の職業へ移動出来
るように(而もこれ迄には知らなかった程の範囲迄労働移動がありうるように)
準備が与えられねばならないと云う事を始めて公的に承認した制度であると云え
る。

訓練賦課金、補助金システム (levy - grant system) の解消に関する提

案は極めて重要な問題である。

訓練促進のための此の賦課金・補助金制度は今やその機能を完全に果したと云えるどころか、今やっとこの制度がいかに価値あるものを世の中に示し始めたばかりである。

((London 大学, アラン, プレスト 教授は, 政府と企業との中間に結合に基く機関として I T B を創設することは事務費という狭い理由のみならず政治経済学という広い理由からも望ましくないと云う見解を表明したことがあるが, 成程 I T B_s がその権限である levy-grant 運営に当って, かなりのはんざつな事務量はあったがその後次第にこれを合理的に減らすことが出来ることを立証している例もあり, 又若し I T B からこの権限をとり去って単なる企業に対する諮問の機関になればもはや企業に対する訓練に関する説得力は乏しくなると云う反論もある)

levy-grant 方式は一つの衝撃反作用 (ショック療法) (shock reaction) を創り出したものであり, これ以外の方法では制度の機能は果されなかった事は容認されている。

このショック療法がそれを受けた各企業側の態度に一つの変化を起させたのであるから, そのような治療はもはや必要ではなくなつたと信ずる人々がいると云うがこれは真実ではない。

吾が英国経済の慢性的病根即ちうまく考えられた訓練方法の重要性に対する過少評価と云う病源を治療するためのこのlevy-grant 療法こそ大半の企業にとって常に継続的に必要なのである。

I T B_s が若し levy-grant 制度の運用の権限をなくして只単に各企業に対し諮問的機能だけを行使して果してその説得力がたもてるとか, 又は基本的に欠く可からざる最少限度の各種訓練基準を各企業に守るように説得出来ると想像するのは馬鹿げている。levy-grant 方式があるからこそ I T B_s がその仕事を遂行しうる唯一の財政的奨励策であり一種の訓練促進剤としての効果があり, 訓練をしぶる企業経営者に対しては, 訓練をやりたいかどうかを考えざるを得ないようにしむける制度なのである。

(政府の提案の中で levy-grant 制度は合理的に早い時期に解消されることが必要であると云う方針は同女史の見解では反対であり、又産訓法制定当時の立役者で当時の労働省次官 James Stewart 氏も levy 廃止には反対意見を表明している。但し賦課方式については現行のあり方を変えることには異論はない。而も元来 I T B_s が設置された当時、それは産業の自主性を特色とする組織を代表するものだと云うことに重点が置かれていた事を想起すべきである)

卒直に云って、訓練賦課金の義務を免除さるべき企業とは極めて零細な企業で、賦課金を徴収するための経費がかかり過ぎてそれだけの経済的価値がないような小企業に限るべきである。

本来賦課金・補助金制度の大きな利点の一つは、この制度が多数の小企業を共同訓練計画に加入するように奨励したことである。而も今日では産訓法施行以来それ迄の10倍にも余る共同訓練計画が遂行されて来たのである。

そしてここ迄実現を見た主な要因の一つは疑いもなく賦課金支払いの義務があったことである。

殆んどこれと云った種類の産業もないし或は職業の選択をしようにも余りに多様性に乏しいような地域に育っている若者が意外に多いのである。従ってこれらの若者達は成人して家を離れる前にその発育盛りの時季を自己の潜在能力を啓発するのに何の力にもならないような仕事に就いて時間を費している。若し若者達に良い基本的訓練が供与されるチャンスがあるならば、例えばモジュール方式でその訓練を受けた後に特定の業務に適応するような指導を受けておいたならば、将来それらの若者の大多数は今程には雇用構造の変化を恐れることも少なからうし又たまたま雇用された仕事での労働力余剰に対する反対にそれ程狂乱的にもならずすむ筈である。

(2) 政府の協議文書“未来のための訓練”に対する ジョン・ウエレンズ氏
※
(John Wellens) の批判と見解

(※ John Wellens は英国産業訓練問題の専門研究家として最も権威ある学者の一人である。)

1964年産訓法の弱点

産訓法の定めた制度は全労働力を完全にカバーしてはいない。(各ITB_s 所管外労働者は300万人もいる)産訓法の制度は小企業のneedsには必ずしも適切には対応していない。これは致命的な弱味である。この点はボルトン(Bolton)委員会でも指摘された(1971.11月のレポート)

この制度は労働力の移動(redeployment)の問題を扱うようには仕組まれていない。つまり各ITBは各産業別ベースで出来ている組織であるから各産業双互間の労働移動(transfer)については関与しないのである。(この点カー雇用相自身これを指摘している。)而も英国の訓練システムは5年~10年先を考えた場合このredeploymentの問題に対応せざるを得ない必要に迫られる。

産訓法は会社指向型であって個人指向型ではない。従って個人指向型がもっとも必要である。

これ迄のITB_s ははっきりと定義された明確な目的(objectives)を持っていないようである。産訓法の目的は三つあるとこれまで云われて来た。即ち訓練の量の拡大、質の改善、訓練経費の均分化であると。そしてこれら三つの目的がITB_s の狙いであると長年云われて来た。然しこの三つは企業経営的センスからすれば真の目的ではない。

それらの命題は、論理的量を定めなければならないはずだった。又一面それらの命題は広範すぎるのである。処が別の目的が現れたのである。つまり各企業が自己の訓練を改善向上するように仕向けられる一つの圧力を企業に与えると云う目的が生じて来た。これはITBの機構がそれによって訓練レベルを国家的に高める仕組となっているからである。

今や以上の三つの目的が会社指向型であると云う段階に来ている。つまりITB_s は個々人の向上充実につながるような狙いを持っていなかったと批判される段階に来てしまったのである。茲で想起すべきことは、1968年のCTC(中央訓練審議会)の声名である。即ちCTCの声名では次の二点を強調していたのである。

- (1) 必要な技能を身につけた充分な数の勤労者が適時適所で果す必要のある仕事を有効的に遂行出来るように確実に措置する。
- (2) 個人独り独りにその技能を啓発し、その才幹能力を充分に活用するようによりよい機会を提供すること。

このようにCTCの声名には訓練の二つの狙いがあったのである。経済的目的と個人的目的である。實際上CTCとしてはこれらの目的を産訓法の目的と定めていたのであるから、従って法が会社指向的で、個人指向的でない限りに於ては法としては妥当ではなかった。尨が今回の政府発表の協議文書では随所に、個々人のニーズを極めて強調している。この文書の中に“自立自助”の要素や“人々を自由にする”要素が強力に感得されるのである。

協議文書に感じられた新風

各個人が自己の主導権に基いて（自発的に）自己の潜在的能力を最高度に発揮するために訓練施設を求める何らかの手段・手がかりを持つべきであると云ったような国民感情にからんで新しい動きが見られる。成る程或る程度迄此の施設は既に出来ていて又活用されてはいる。ごく最近迄政府直轄訓練センター（GTC_s）で再訓練を受けたいため入所申請をした志願者の約半数は申請当時は雇用されていた人達であった。然し国民的感情としては、このような施設が量的にも、又訓練内容の多角化（polyvalent）の面からももっと拡大拡充さるべきだと云う事であった。政府が提案した“新しい訓練機会制度（the Training opportunities Scheme）”と云う表現を用いた理由は、各個人が自分自身の向上発展を求め、容易に近づき易い（身近かに手に入れ易い）訓練が提供されるものだと云うような如上の考え方を強調しているからではなかろうかと勘ぐる人もいる。

政府提案の訓練機会制度について

これ迄のITB_sは前述したような個人指向型の訓練を提供するにはふさわしい機構ではないと云う結論が出たことは、はっきりした。幾つかのITBは技手レベルの訓練分野で可なりの量の再訓練業務を実施して来たことは認めるが、こ

れとても各企業体が自社の新規労働者を企業自体の独自の訓練過程で訓練したかったからであり或は、現在勤務中の労働者を自社内の新しい過程に乗せるため再訓練したかったためであった。それでこそこれからは、前述の如き成人の訓練や再訓練のための各種施設の量的拡大拡充を目指したものと謂われているもの（即ち訓練機会制度）を享受することになる訳である。と云ってこれは、此の新しい拡大業務の一切を扱うために政府直轄訓練センター（GTC_s）を拡大すると云う意味ではない。その新しい活動の分野については現在以上にその多くが工業専門学校（産学協同のため永年産業訓練に貢献して来た継続教育機関としての technical colleges）や、会社自設の訓練センターで余裕のある（空いている）施設や類似の場所で訓練業務が実施されることであろう。

尚政府提案の「訓練機会制度」の将来の訓練目標は年間10万人対象と云われているがその期日は明示されていない。中間報告的目標数は年間6万～7万人となっている。この拡大計画は既に始まっている。

扨て将来10万人目標の訓練拡大計画と云っても、果してどのような職種職業のための再訓練なのかと問い尋す人々が多かるう。成る程建設業分野の中のある地域では労働力不足は確かに存在するが、このような広汎な訓練計画には色々問題が生ずる。CBI（英国産業連盟）の声名の中にも、指摘されているように訓練機会制度については、将来の可能性を考慮した職業（就職）機会との妥当な関連性を特に配慮しなければならず又労働力に関する情報が充分であることが必要である。とに角訓練機会制度そのものは立派である。それがうまくいくか否かはやって見なければ分らない。

それとも一つの事は、政府の施策が、地方の問題は地方レベルで解決し得ると云う建前に立って中央集権性を避ける必要がある。そして各個人自身の動機づけ（motivation）を基幹とした方が有効的にこの制度が運ぶと云うことである。

とも角現実の問題として今尚1万人の入所志願者が政府直轄のGTC_sの入所得機名簿に乗っていることを考えて貰いたい。

(3) 政府提案“未来のための訓練”に関する産業界の一見解

※ CBI会長 W. O. Campbell Adamson

1972年2月14日BACIE主催の政府提案の新訓練政策に関する特別全国会議に於てCBI会長キャンベル・アダムソン氏は産業界側からの一見解として次のように表明している。

先ず政府提案の“未来のための訓練”は英国の訓練と云う分野に変革をもたらそうとする当局の意図とその理由が明瞭に卒直に公開された良心的態度として歓迎する処である。たとえ部分的には同意しかねる点多々あるとしてもである。

政府の協議文書（原案）をまとめた責任者ロバート・カー雇用相（1972年4月R・Carr氏の後任としてマクミラン氏新任雇用相となり、協議文書原案は修正され8月発表された事は別記の通りである）の意図する処は訓練問題に誠実に取り組んだものであり、産業に従事するすべての者の有効的訓練の必要性を深く認識していることを示していることが判る。

訓練のニーズについて先づ考えて見ると、本来CBIとしてもすべての企業主も又企業主の各団体も、長年の間この問題には深い関心を持ってきたのである。

社会構造の変化や技術革新の急テンポに進展する情勢下に於て、人々は再訓練なしでは生涯一つの仕事だけにとどまる事は出来ない事態になって来た。従って再訓練（新事態に対応するための転職訓練や向上訓練等）こそは効果的経営管理の重要且つ当然の分野を占める。それは会社の勢力に貢献し、それを含む産業自体の力に貢献し経済全体にも貢献することになる。それは経済的にも社会的にも必要なものであり、その訓練を受ける個々人の恩恵から生ずる必要性でもある。

1972年2月の政府提案文書の中の全国訓練事業団（the National Training Agency）や各産別訓練委員会（ITBs）に関する提案に関してCBI側の吾々としては産業訓練法の運営に於ける過去の実態の中で生じた色々の問題について批判的であったのである。つまり法の運営の面で官僚主義的な点を批判して来た。特に小企業との取組み方が粗雑であると批判した。

（注： CBI=Confederation of British Industry：英国産業連盟は英国最大の経営者団体であり個別企業11500社及び約200の産業団体が加盟しており、国有化企業も準加盟している。）

現在のITBの利点や欠陥に関しCBIとしての見解と政府文書の見解の間に可なり多くの共通の根拠がある。吾々の批判の多くは賦課金・補助金制度の運営に向けられて来た。そして吾々が注目した点は此の賦課金制度を今後18ヶ月以内に解消すると云う政府声明と、その替りに政府が財政的に措置する諮問業務制度と、特定の職業訓練のニーズのための、及びその他各種のサービスのための補助金交付制度を新設すると云う声名であった。(但しその後雇用相の更替で、1972年8月修正声名が出され賦課金制度は存続することになったがCBI会長の見解はそれ以前の時点であることに留意のこと。)

吾々としては訓練と云うものは各産業ごとのベースで扱われるのが一番よいと云うことを終始主張して来たのである。

政府提案が各産別訓練委員会の機構の全般的再検討と改革について何らかの見透しを持っていることには同意出来る。然し根本の問題は、その提案が各会社や産業全般に於ける有効的訓練の成長と発展にどのような影響を持つであろうかと云う事である。

政府の訓練政策に対する企業側の反応

— 英国産業連盟(CBI)・教育・訓練・技術担当理事 M. O. Bury 氏の見解 —

英国の企業家達は産訓法の本来の目的が社会的と云うより本質的には産業的(経済的)なものとして受け取っている事はこれ迄常に英国産業連盟(CBI)として明瞭に表明したことである。

従って訓練活動を評価する場合は他の種類の経営管理活動を律するのと同様な基準即ち効率・生産性・経費効果・条件に照合してこれを査定すべきものと考えられる。だからと云ってこの考えは、訓練やそれに伴う継続教育がもたらす社会的又個人的利益(価値)を割引きして考えることにはならず、むしろ我々は産業訓練が組織全体或は関係産業の経済力に寄与しているその貢献度と云う観点から先ず第一に産業訓練の価値を認識すると云う事実を裏書きすることになるのである。

賦課金・補助金問題

政府が産業訓練の分野に介入する理由を正当化する主たる要素は、計画性を持った訓練から引き出される種々の利益や恩恵に人々の関心を集中させる必要性和、景気の好調時と退潮時の間にあって各訓練の基準や訓練を受ける者の数を適当に安定させる必要性に基づいていなければならない。

訓練活動の重要性とその本質の両面から、ほどよい程度のテコ入れ（訓練促進のための賦課金と云う手段）を用いてあらゆる産業の分野で訓練活動がよい管理経営の当然の部門となることを確実ならしめることを正当化するものである。

政府は当初の協議文書をその後8月に至って一部修正して賦課金制度を条件的に存続することを声明したが、賦課金制度がたとえ制限された枠内では云え今後も保有され存続することは恐らく多数の企業主達には歓迎されないと云う事実については我々は別にこだわってはいない。政府の協議文書“未来のための訓練”についての大半の企業主達の言質は賦課金が何れ近い将来は解消されるものだという仮定の上に立ったものであった。

訓練賦課金が何らかの形で持続されると云う事実は各ITBがその所管産業内の各企業主達に接触する機会をつかむための当然の理由を与える訳になる。このようにして各ITBは各企業に対する上級管理者としての関心を保持し続けることになろう。

雇用省が協議文書“未来のための訓練”を公表する僅か一年前にCBI（英国産業連盟）は、賦課金・補助金制度が特定産業のニーズや事情にうまくかみ合う可きものであるが、又一面に於てはこの制度の全体的狙いは、それぞれの産業自体での訓練の進展の度合に応じて出来るだけ早期に賦課金・補助金を解消することにあると云う見解を表明したことがある。

而も多くの点で吾が国の現情は此の見解を裏書きしているし又賦課金・補助金問題にばかり熱中していると産訓法本来の目的即ち効率的訓練の発展拡充と云う本質的目的がぼやけて来る傾向にあると云う可なり広汎化した見解をも裏書きしている。

小企業を賦課金制度から免除することについてはCBIの会員達からは圧倒的

歓迎を受けている。賦課金に対しては小企業側から最も手きびしい批判が出されてきている、つまり、賦課金を徴集して、その代りに補助金を交付するやり方は所謂“人参をやってむちでたたく”方式(carrot and stick)であって小企業に対する訓練奨励策としては満足すべき方途ではなくて、かえって命取りになると批判される訳である。然し乍ら、小企業は共同訓練方式や助言的サービスと云う媒体を通じて説得や実効的援助には屢々応ずるのである。

小企業や、自社の訓練ニーズに適切に対応している企業は賦課金制度から除外免除すると云う条項は各企業の個々の訓練努力を支持し進展させる手段として活用されること、又よい訓練と云うものの本質的要素が供与されることを確実化するために活用されることを吾々は期待するものである。只此の条項は各ITBの勧告のあらゆる細目を学問的に適用することを確保するための手段としてではない。

徴集された賦課金の内僅かな金額だけが当該産業に於ける全般的訓練促進の目的のために活用されることは承知し乍らも、徴集金の大部分はそれを支払った企業側が自社の訓練を改善向上するように奨励する目的で補助金の形ちで還元されなければならない。而もその過程に於てそれらの企業が賦課金を免除されるような限度に到達するように措置されなければならない。確かに賦課金が企業に対し制裁的に思えるような賦課制度ならばそれはいかなる制度にしても直接その影響を受ける企業達でなくすべての企業主達から全面的に拒否されることであろう。

産業訓練に対する政府の助成

訓練機会制度(TOPs)を通じて各個人の訓練ニーズの支持と経費措置(財政援助)の責任を雇用省が引受けることは勿論歓迎すべきことである。

個々の会社の訓練ニーズの限界以上の分野にわたる訓練活動を促進奨励したり各ITBの運営費や基幹訓練活動の援助を賄う政府の財政援助に関する規定も又歓迎するところである。これに関連して政府の運営費が年間2千5百万ポンド乃至4千万ポンドと措置されていることの妥当性については吾々は今尚疑念を持っている。とに角、吾々が特に支持し度いと思ふ必須の訓練活動を二つ選ぶ可きも

のだとすれば、それは、①共同訓練計画の確立と、②サンドイッチ方式で学ぶ学生達のための訓練実習場の準備とである。そして新設の訓練事業団（the Training Services Agency）がその活動を支持するに必要な財政が確立することが望ましい。

扱て雇用省が決定した色々のことについて実際上色々解決の困難な問題が起ってくる。例えば各産業分野に於ける小企業と云うのは何を基準にして定義づけるのか。或は小企業を賦課金から免除する場合の基準はどう決めるのか……などの困難な問題が生じてくる。これらを決定するには各産業ごとに、充分且つ慎重に協議する必要がある、又一つのITBの中に幾つかの産業が含まれていることも勘案して慎重に考慮する必要がある。新事態に対応するためにはこれ迄の訓練理念の変化や対策の変化もあり得ることを考え乍ら、当局の何らかの指導を待つと共に産業ごとの対策検討も出来る限り措置されることになるであろう。

国の産業訓練には各方面の参加参画が必要であること

CB I（英国産業連盟）としては従来、各ITBが所管省（雇用省）から受ける何らかの中央的指示指導の必要性と、これ迄吾々が絶えず反対して来た中央集権化された指向性との間に厳密な一線を画して来たのである。当初政府が発表した全国訓練事業団案（the National Training Agency）の中味に対してすらも、その時点では賦課金制度は解消されたものとの仮定に立ってCB Iとしては、この事業団の運営について何らかの産業界からの直接代表参加があるべきものだとして強く感じていたものであり、それは各ITBの業務に産業界の労使双方の完全参加とその利害を保有するためであった。扱その後事情の変化で今回の新事態に際して、新設の訓練事業団（Training Services Agency）と併立して今後共賦課金制度の存続を意図する新情勢に於て吾々は当然何らかの関心を持って現在あるがままの事態を観望するのである。

又政府提案の“将来のための訓練”を論議する際に、CB Iとしては、全国訓練事業団の業務特に訓練機会制度（TOPS）を中心とするこの業務と雇用事業団（Employment Services Agency）の業務との連繋の必要性が明白である

ことを感知していた。その時点では、雇用業務と訓練業務の双方のための最終的機構は未だ決ってはいなかった事は当時の雇用相の英国議会への提案声名の中で明白であった。従って若し雇用と訓練の両事業団の運営に労使双方の団体が協力参画する満足すべき方途 ※注 見出され得るならば、CBIとしてもその一翼としてこれに喜んで参加する用意があるであろう。

更に産業連盟としては以上の問題について教育事業側に属する吾々の友人達の参画と支援を必要とするものである。その理由は、雇用や訓練と連繋関係にある継続教育が産業訓練に対し大きな貢献をしているばかりでなく更に訓練が各教育施設に対して色々の要請があるからでもある。

政府の訓練機会制度(TOPS)や企業自体の訓練開発の両分野について、吾々は雇用に関連した産業側の或は個人側のニーズに関心があることを強調する必要があると思う。と云うことは、個人の雇用に関連した教育と彼個人の啓発に関連した教育との間に厳密な境界線を画すことが出来ると云うことを暗示する意図ではない。つまり企業主側からすれば実際吾々としては、継続教育の果す色々の機能の一つは、産業訓練のニーズを余り厳密すぎて解釈することを緩和することであると考えているからである。

今後の問題の重点

1972年2月の政府の協議文書発表から今日迄の18ヶ月間にわたる各界の論議が巻き起した不確定な情態は多数の人々特に各ITBに従事している人々に不愉快な思いを与えたことであろう。然しこの期間は各方面との協議の機会でもあり反省の時機でもあった。一部の者は、これ迄効果的に活動して来たITB制度がとりかえしのつかぬ程打撃を蒙ったと考える者もいた。然し私はそうとは信じていない。むしろ政府の協議文書声名によってITB制度は改善されて良い結果を生むことになるだろう。

※ (雇用と訓練の両事業を連繋するための措置はその後政府としては労使その他各方面の意向を勘案して新しい構想として1973年3月“雇用と訓練”に関する政府白書の中で表明されたように労働力サービス委員会(manpower services Commission)として発足することになった。この白書については第四部第2項に記述する。)

18ヶ月が経過して確かに発生した事と云えば、重点が移行したことである。即ち産業訓練はこれからは産訓法に基く法制的地盤に対する依存度が減少すると共に産業訓練それ自体の功績に基いてより以上に発展すべきものであると云う事を強調すべきである。

今後は、その企業内訓練が不適切であることがはっきりしているような会社のためには賦課金・補助金の認可制度が存続し、又小企業は別として各ITB傘下のすべての会社にとっては賦課金・補助金制度が所謂“失敗保証的仕組み (Fail-safe device)”として存続すると云う事態に置かれるのである。

産業訓練は外部的なテコ入れを適量に施して支えられる必要があると思うが然し最終的には、産業訓練の成功も発展も結局はそれが産業のニーズやそこに働く人々自身のニーズにはっきりと貢献しているか否かにかかっているのである。

(4) 政府提案に対するTUC側の見解として副書記長ムーレイ氏 (L. Murray) は次のように表明している。

◎ - 労働組合と訓練の関係を中心に -

労働組合員達 (Trade Unionists) は訓練それ自体には関心はない。訓練が勤労大衆により多くのより優れた雇用機会を提供する手段として訓練に関心を持つのである。勤労大衆が自分達の技能を向上させ才能・能力を活用する機会を持つことは望ましい。

組合としてこれ迄常に強調してきたことは、訓練と雇用を結びつけることが絶対必要だと云うことであって、若し訓練の拡充計画がなければならぬとすれば、それは雇用の拡大計画の枢組の中でのみ可能であると思う。労働組合員としては、訓練が経済成長を育成助長することに手助けとなり又完全雇用を確保し維持してゆく手段方法であるからこそとして、訓練に関心を持つのである。

1972年冬失業者の数は殆んど100万に近いと云う経済情勢の中では、過去2年間に訓練を受けた勤労者の数の減少は少しも奇異なことではない。その数は1970年160万人だったのが1971年には僅に120万人であった。む

しろ此の減少が若年労働者に与えた影響のほうが憂うつな気掛りなことである。

(若し将来の繁栄を期待するのは英国としては投資の対象となるべきこれら若者達なのである。)

若年層で見習工養成制度に参加した割合は1969年から1971年の間に43%から40%減少したのである。更に又現在の仕事を辞めて再訓練を受けて新しい改善された技能を修得したいと思っている勤労者の数も減少した。

失業率の高い時には、仕事を辞めてchanceを狙うよりも今既に確保している仕事にかちりつきたがるものである。

同時に又景気退潮に伴って会社の訓練担当理事者達の失業数も増加している。然るにこれら訓練担当者こそは色々の面で訓練の媒体者であり、いやしくも訓練を真面目に考えている会社ならその会社組織の中で不可欠な要素をなす人々である。そんな人達の相当数が失業しつつあると云う事態を観ると、その及ぼす影響は全般的訓練努力を甚だしく弱めるのではないかと危惧するのである。

然しとに角、政府が現在訓練問題の調整に関し再編成を意図しているがその成否は経済の形成に依存するものである。スウェーデンでの実証を見ればよく分るように、同国が一時的景気後退の時機に、その後の経済成長の時期に於ける就職確保のため人々に再準備をさせる手段として如何に訓練を活用し得たかを実証したのである。只然し訓練それ自体は深く広く根をおろした失業を緩和することには殆んど貢献することは出来ない。

訓練政策は雇用政策と融合すべきであると云うのが労働組合側としての持論である。この確信のもとにTUC総評議会(執行機関)は、政府提案に対する見解表明の一端として、一つの労働力委員会(a manpower commission)即ち訓練、就職(雇用)、職業指導、及び職場造成(職業紹介等)計画推進(Job creation schemes)の権限をも有するこれら全般の責任を負うような一つの労働力委員会の如きものを設置するように提案したのである。

組合側のこの提案の詳細を茲で一々説明する迄もなく当局も使用者側も既に承知している筈であるし、又雇用相としてはこのような強力な中央組織即ち雇用分野と訓練分野に現存する雇用省の数多の責任を営掌することになるであろう中央

的機関の設置に関しては今後引続きTUC側ともCBI（英国産業連盟）側とも協議することを約束していることに我々組合としては満足するものである。

雇用業務と訓練業務の協力関係の必要性とその協力関係の中に使用者側も労働組合側も含む必要のある事も政府当局が既によく認識している事を喜ぶものである。

◎ 労働力委員会設置の構想と提言

TUCが考える労働力委員会（A manpower commission）とは、CBI、TUC、地方当局、教育界各方面からの代表から構成されるものである。これは官僚主義的組織ではなくて、[※]反対に、そのような要素を滅殺したものであり、企業経営の様式で運営し而も自発的に主導権を取るような組織であることを期待している。TUCとしては此の委員会が国民の将来の労働力需要（雇用上の要請など）を予測して何時でも必要があれば具体的措置が採れるような機関であって貰い度いのである。労働力計画には色々の困難があることは承知しているが又全然計画もせずに問題を回避するようではどんな事態になるかもよく知っている。問題と取り組んで前進することであり、それによって人々に仕事を与え而も適所適職、適正訓練を目指して労働力計画が推進されることを期待するものである。此の目標は関係者全部が負托するものであり我々全てが完全雇用を願ってするのであり、問題の解決は完全雇用と経済成長の双互関係に於てのみ見出されるものである。此の見解は労使団体も各主要政党も共に享有する処である。

とに角我々は、完全雇用の達成に積極的に實際的に貢献出来るような一つの機構 — 而も場当りの政党政略の圧力外で大いに活動出来るような機関（Agency）を必要とするものである

訓練と雇用のこのような双関性を持った分野に於ては政策の一貫性こそ極めて重要なのである。何故ならば訓練も雇用も共に人々に対し合理的な意味での（安定）（security）を供与することに基づいているからである。此の安定と云う意味は不動性（immobility）ではなくて、人が自分の技能を活用出来るような、自分の利用し得る仕事がそこに存在すると云う事を合理的に保障する意味な

のである。

TUCとして心から願っていることは、上述の如き訓練と雇用の双関性に立った完全雇用政策の推進によって英国が近い将来、現在のスウェーデンや西独逸やオランダと比肩し得るような公共的雇用事業機関と訓練事業機関の双方を享有するようになりたいことである。

◎ 各ITBの重要な役割について

当初1972年2月政府が提示した賦課金制度解消案に対する労働組合側の反対意見に対してその後8月の政府修正提案は或る程度我々TUCの意見に即応して来たものとは謂える。我々が賦課金制度廃止論に対して抱いた不安や危惧及び反対の意見は大半の各ITBも等しく抱いていたものであり又各訓練担当者達や教育専門家更には実際多数の企業家達でも反対意見を持っていた事は公開討論でも明瞭化されたのである。

確に中央訓練審議会委員の大多数が賦課金・補助金システムを1972-73年以降に解消すると云う政府原案には強力に反対したのである。従ってその後の政府修正案で、会社の資金の一定額を訓練に関する限りこれにかける(賄する)可きだとする原則を保持したことに対して賛意を表するものである。従って、自社の訓練上の諸責任を果さない中企業や大企業に対しては依然として賦課金は課してもよいのであり、これは我々の歓迎するところである。又政府の新提案では賦課金率の最高限度を1%と定めているが、実際問題として現在でも1%以上の高い賦課率を行使しているITBの数はほんの小数であるから、この政府の新提

※(註 a manpower commission の構想については当初1972年2月雇用省が発表した新職業訓練政策の中では、その協議文書 Paragraph 86に於て、雇用業務(employment services)を雇用省の外に持って行くことを不可能と結論づけ、その時点では省と離れた機関として全国労働力委員会の如きものを考えることは非現実的であると唱っていたが、その後雇用省としては新任マクミラン相の就任に伴い前雇用相カー(R. Carr氏)当時の事情が変化し、TUC+CBI側の意嚮もあって労使双方とも協議を重ね、1972年8月8日マクミラン雇用相は英国下院に於て、協議文書の一部修正意見を表明し、その中で雇用業務と訓練業務の協力と、両者の活動の中に労使双方を包含することの二点を修正提案の骨子とすることを表示している。その具体的構想は本報告書第四部附録に於て雇用省発表の1973年3月付け“雇用と訓練”白書の中に詳細が明示されている。この間の政府見解の変遷の中に上記のTUCの見解の影響力がうかがわれる。又訓練研究専門家側からも国家レベルのシンク・タンク的政策企画的機関としての全国的労働力委員会設置の要請が雇用省に反映している事も否定出来ない。)

案で影響を受けるITBの数は極めて限られている訳である。

賦課金率の限度を1%に押える方針を1973-74年以降に定めると云う提案だが大半のITBは既に現在1%以内で運用しつつある現状からすれば、TUOとしてはむしろ雇用省が此の現状を別の観点から見直して貰いたい。つまり政府提案の1%と云う最高限度よりももっと高率の賦課金を課したいと尚も望んでいるようなITB_sに対しては或る程度賦課率に振幅を持たせる。1%ときちんと決めずにフレキシブル(弾力的)な決め方を容認してはどうかと提言したのである。これは各ITBで実際仕事をして来た経験者達の実感と希望でもある。実際、吾々が避けたいと望んでいる事は、このような事情を持った各ITBに対して若し何か強制的な措置をすることによって、それがかえってITBの傘下各産業への影響力(効果力)の重大な減少を招来し又ITBのそれらの産業や同種の産業に対する貢献度の減殺を来すことになりはしないかと考えそのようないかなる強制的措置も避けたいと念願するのである。ITBを金の無駄使いをする機関だと考えている人は誰もいない。各ITBに対してむしろもっと柔軟性のある賦課金率の限度を容認した方がITBの運営上の作戦的自由をもたらすのではあるまいか。

卒直に言って、各ITBが事業所に対して財政的権限を持ち会社の資金を訓練活動に或る限度かける(賭する)ような規制を設けているが若しこれらの規制が無ければ恐らくかなりの訓練活動の後退が生ずるであろう。この推理は誤りかも知れないが、然し賦課金・補助金制度はたとえ或る欠点は内在するとしてもこの制度を廃止するような措置を進めることは極めて危険であろうと思う。

更に望みたいことは、賦課金を免除される小企業等は所管各ITBの担当職員の定規的訪問指導に従うことである。又ITB側も各社にその影響力を認識させる何らかの手段を持たねばならない。

又各ITBが賦課金免除基準を策定する際、訓練こそは基本的に能動的積極的な活動であると云う配慮と思考によって指向されるように希望したい。訓練は各企業側の短期的ニーズにだけ単に基づくものではあり得ない。それは又長期的ニーズをも考慮に容れなければならないし、更には各産業全般のニーズや色々の技能の

範疇のためにも考慮されるべきである。I T Bを独裁的機関とは思はない。否、その反対に我々はI T Bが所管産業にとって同情的で頼りになるものであるように期待している。然し事態が要求するような場合はI T Bが所管産業に対し強力なリーダーシップ（主導権）をとることを敢て期待するものである。T U Cの見解としては、賦課金制度によって徴収された金は産業全般にわたる訓練を賄うために各I T Bが使用すべきものだと考える。又補助金（grant）の交付対象としての企業はそこからI T Bが賦課金を徴集する企業だけに必ずしも限定すべきものではない。

◎ 特例としての小企業

各I T Bの賦課金制度措置の範疇から小企業を除外する提案を政府側が出したのは所謂 *de minimis non curat lex*（法はささいな事にかかわらず）の原則に基づくものと我々は判断する。

小企業をその所管内に抱えているI T B_sが最近その管理上の便宜的理由から免除していることは事実である。然し我々としては此のような管理的常識が原則として確立したり、免除される企業の数が増えたりすることは望まない。

中企業や大企業の従業員とまさに同じように小企業の被用者達も訓練を受ける機会を持つべきである。

小企業に賦課金を課すると云うことには確に特別問題がある。然し乍ら労働組合会議（T U C）としては、その問題を解決する道が小企業を全面的に賦課金制度から免除することにあると云う理論は容認しない。必須的な訓練活動に対する補助金支給の新制度が従来の共同訓練制度をこれからも支持する力となるだろうとは思いが。

然しそのような共同訓練制度が政府提案の新しい措置によって促進されるであろうと云う保証は何もない。小企業の訓練に関する諸問題の客観的検討とその取り組み方こそ真に必要なことである。

訓練ニーズに関する限りポルトン委員会の報告は全く不適當である。

訓練の社会的利点

義務教育を修了して仕事に就く若者はすべて何らかの産業訓練を受けるべきであり、それによって仕事を遂行し得る能力を促進するのみならず彼等の個人としての発展と社会的発展の支えとなるような訓練を受けるべきであると云うことは誰しもが同意する見解であると確信する。訓練にはすべての場合に於て導入訓練を含むべきであり又人々のそれぞれの特定のタイプの雇用の性質上必要とされるような継続訓練をも含むべきである。

若者達があまり訓練を要しない仕事に就いている場合は、彼等は出来ることから一つの仕事だけでなくそれ以外の仕事も出来るように訓練されるべきであり又彼等の個人的ニーズに関連を持った訓練なり教育なりを受くべきである。私がこんな事を云うのは嘗てある調査の結果が私を失望させた事があったからである。

マンチェスター地区に在るいくつかの政府直轄訓練センター（GTCs）の入所志願者の半数以上が簡単な入所選考試験で算数能力と書記的知覚で合格出来なかったことが判明した。不合格者の中には比較的中高年齢労働者も含まれていたが、これら不合格者の不適性の根源は彼等の社会的環境と若い頃の教育機会の欠如に起因していたのである。と同時に合格した志願者の大半は若い頃一定期間の訓練を前以て受けていたのであることも判明した。そこで労働者達はその労働生活を通じて三回とか四回仕事を変えてもその変化に対応する準備手段として訓練が活用されているならば、出来るだけ多くの労働者が訓練コースを立派に果すことが出来るように措置する必要がある。

従って訓練方法と云うものは、各会社の利益利害とかその会社の労働力需要だけを考慮するばかりでなく、若い人達の個々人としてのニーズも考えてやり彼等若人達の心の中に生き活きとした物ごとに意欲を燃やす精神を湧き立たせることを考えねばならない。

最近各会社が見習工の雇用を急激に削減したことが原因して、それと同じ条件で、基本的訓練を供与する訓練コースを受講する若者の数も減少傾向を招来しその受講者数は1964年産訓法公布当時の時点と大差のない事態に陥ったようである。

我々労働組合側としては、個々の企業主達の自社のニーズに対する評価だけが産業訓練の尺度を決定づける唯一の基準となるなどという考えは容認出来ないものである。

或る産業に従事する若年労働者の数と、その産業が要精していることについての所管ITBの評定数との間に差がある場合は、熟練工見習生に対して初年度の訓練を直接供与すると云う雇用省や幾つかのITBの措置に対して吾々は賛成して来たのである。

個々の企業主の特定の短期的視野に基づく決定よりも各種各産業及び国家経済全体から見た長期的視野に立った利益や利害得失を考えるのが産訓法の目的の一つでもある。此の目的の達成こそはこれからの政府の新職業訓練政策の中にしっかりと定められねばならない。

只茲で満足すべき事は、1972年2月当初のBACIE会議の中心議題となった政府発表の協議文書の時点での各界各当事者間の意見の合意の度合よりも、その後1972年8月政府の修正案が提示されて10月のBACIE大会での合議に於ける政府、産業界、労働組合側、教育当局者教育専門家間での合意が大巾に達成されたことである。我々の信念は、重要なことがらが緊急なことがらよりも後廻し（アトマワシ）になることを許してはならないと云うことである。

労働力政策と経済拡充（成長）は双関的であり不可分の関係にあるものであり而もその双方にとって訓練 — 職業訓練 — は絶対的の必要事である。

以上がTUC側の新職業訓練政策に関する一般的見解と批判の要旨である。

(5) 政府の新職業訓練政策の教育に及ぼす意義（教育側の反響）

ロンドン市ギルド協会会長Cyril English卿は今回の雇用省発表の協議白書に関し教育全般の立場から見て次の如き批評と見解を表明している。以下その要旨である。

産業訓練法が公布されたからと云ってその意図する訓練を受講する若者の数が急に増加した訳ではなかった。にも拘わらず過去数年間で総数は上昇傾向を示したと同時に賦課金・補助金制度がその増加に影響を示したのみならず訓練の質の

改善にも寄与したことは疑い余地はない。と同時に経済環境が各企業を促してこれら若者の訓練への加入と投資の意欲を盛り上げたことも明らかである。只茲一年及至二年にわたって主要産業群の供与する訓練を受講する若者の数が可なり減少してしまったのである。

若年者の雇用には経費がかかりその上、一日就業免除制で彼等を継続教育コースに派遣すると又経費がかかり不経済だと考えている企業主が多いようであった。

それに、そもそも産業界でますます広い分野を占めて来ている特別専門職業には別段高等教育訓練を受けた人と云うものは実際にはそれ程必要とされてはいない。むしろ短期で実施する成人訓練コースによって所要の技能は習得出来るから、見習工をこれ以上広汎に訓練する必要はあるまいなどという議論があるのである。果してそうであろうか。

そこで産業教育の価値とは何かを考えて見よう。上のような議論は単純過ぎると思うし又問題の真の本質が分っていないようである。

多数の人々がその労働生涯の中で一度か二度は仕事を変えるであろうし、その場合最初に受けた産業教育の巾が広ければ広い程後年に至ってますます追加教育や訓練を受け得ることが出来るようになる。現在中堅の管理・監督者になっている人々のうち可なりの数の人が若い頃は見習養成訓練コースを受けたことのある経験者達であるという事実は重大な意味を持っているのである。又大多数の見習工出身者がたたき上げて高度に優秀なテクニシャンと成っている。その中の多くの者が最後には立派な管理者や専門技術者としての能力を身につける迄に至っているのである。

教育を受けようとする人々に真に必要なことは専門的能力 (professional competence) を有しているか否かで、その能力を学校教育で修得したか、生産現場で体得したかは問題ではない。

学ぶことが教えることにとって代り、又個人の多様性を重視する教育方法が必要である。

伝統の古い見習養成制度の下で育ったベテランが将来この世界からなくなったときに生ずる空白を高等教育制度で養成された者達が彼等ベテランにひけをとら

ぬ程の実際的知識や経験の修得によって補うことが出来るか又はその空白を埋め合わせる程の意欲があるかどうかは疑わしい。

16才で義務教育を了えて産業界に這入る若者達よりも、16才以後も全日制教育を受けている若者達の方にはるかに多くの教育機会が在るということは不幸なことである。

多くの若者達が16才頃になると全日制教育から一つの転換をして何か商工業関係の職業に這入りたいという強い衝動を持っている。これは必ずしも彼等に進学能力がないからではなく只単純に若者達の関心がちがった形ちで表現されているのである。このような若者達の為にこそ継続教育制度とそれに結びついた各種の産業訓練の制度が並々ならぬ受講機会を供与してきたのである。彼等のためにこれらの制度を存続しうる必要性についてかれこれ文句をつける者は殆んどあるまい。

成人教育について

政府提案の訓練機会制度について、政府が並々ならぬエネルギーを傾注し財政的支援を与えてこの制度の新展開を期しつつあることは有望な喜ばしいことではある。然し乍らこの新機会を實際人々に活用させる上に於て生ずる諸問題は従来主として青少年を対象として長く伝統的な形ちで行われて来た技術教育や訓練の形式に伴う諸問題とは屢々極めて相違したものである。後者の教育・訓練は産業界の経験に支えられた3年及至5年に及ぶ全日制の教育又は定時制の教育でありこの教育方式が継続教育や訓練を必要としている30代40代或いは50代の成人達に果して対応したふさわしいものかどうかは疑わしい。特にこれら中高年者の持つ古い技能が陳腐化して余剰化してしまった事態に彼等の再雇用を可能ならしめるため、或は雇用形態がより進んだ形ちとなり技術的にも管理的にもそれに対応した技能の改善を可能ならしめるために果してこの制度が則応しているか否か疑わしい。このような人々には2年とかそれ以上長期の教育・訓練コースは適切ではないのである。仕事から離れたり又は自分の仕事がいらなくなるような先きの見えた事態に立たされた人々としては出来るだけ早期に再訓練を受けて新し

い雇用の機会をつかみたいとあせっているのである。

屢々産業訓練を補完している継続教育というものは、現在色々の新しい政策が政府によって考慮されつつある時期に当って継続教育自体の持つ本来の権利で尊重され考えらるべき好機である。雇用省と文部省がそれぞれの努力と補助金・奨励金制度を融合連繫させて産業側にはなるべく経費負担にならないような全日制の総合的継続教育コースを措置し、かくしてそのような教育と訓練のうまく融合したコースを立派に履習した若者達に雇用と訓練機会を提供すると云う真の仕事を産業側が遂行するように仕向けねばならない。

従来教育と訓練の分断（二分論）を困ったことだとなげくのが一般普通のならわしである。それと同様に教育者達は、訓練側が教育が供与すべきことがらを正しく評価してくれないと不平を言ったり、又訓練担当者達は教育者達が徒らに理想主義の世界にとちこもっていて彼等の問題解決の方途が实际的現実に即していないと批判したりするのも常のことである。然し現在の教育・訓練制度は厳然として存在しこれ迄ずっと長きにわたって吾々と共に存在して来たのである。それが直ぐに変わると思わないし、又たとえ行政的にこれを変えるとしても凡ての対処が急に変わるか否か疑わしい。

ともかく、教育や訓練に関与するすべての人々が、政府レベルであろうと地方レベルであろうと、お互に腹を割ってほんとうのことを話し合いそれぞれの計画や案や問題を討議し合うことが大切であると信ずる。

※（註：教育と訓練の分断論について文部次官シュトラベンチー氏（Straubenzee）は現在ではこのような理論はもはや過去の神話であると表明した。同次官は1970年BACIEの大会での講演で、教育と訓練の融合化の傾向は今後一層進展するものと考え問題は教育界と産業界との双互間の対話がいかに進展するか又双方でこれをいかに解決するか意思が解決の鍵であると述べている。）

2 1973年3月政府が英国議会に提出した“雇用と訓練”白書の要旨

— EMPLOYMENT AND TRAINING : GOVERNMENT PROPOSALS —

“雇用と訓練に”に関する政府提案

1973年3月雇用省は英国議会に対し“雇用と訓練”と題する白書を発表し、「労働力サービス委員会」設置に関する法案を提出した。此の法案の中には青少年雇用サービス（業務）[※]（the youth employment service）及び産業訓練委員会制度（ITB）の問題も一括含まれている。此の白書の中で、若し此の法案が議会の承認を得た場合に新しい色々の措置が実際どのように運営されるかが記述されている。

「労働力サービス委員会」設置法案の要旨

委員会の構成

労働力サービス委員会は、（以下委員会と称す）現在雇用省が運営する雇用業務と訓練業務について雇用大臣に対し直接の責任を負うものとする。委員会の主たる目的は、これら両業務の管理運営と推進の責任を労・使各代表、地方自治体、及び教育当事者の代表に持たせることである。然し乍ら委員会は地方教育当局が供与するサービスについては責任はないものとする。

委員会の委員数は10名とし、議長の下に、労働組合会議（TUC）側から選出された3名の委員、英国産業連盟（CBI）から選出された3名の委員、イン

※註「労働力サービス委員会（a Manpower Services Commission）の構想については既に1972年2月政府の新職業訓練政策が協議文書として公表された際各界からの批判や見解が表明された中で、例えば英国産業連盟（CBI）としては、雇用と訓練の両事業団の運営に労使双方が協力参加出来るような満足すべき方途が考慮されるならばCBIとしてもその一翼を担う用意があることを表明しており、特にTUC側（英国労働組合会議）としては、訓練政策と雇用政策は融合すべきものとする持論の上に立って、一つの労働力委員会の如き機構の下に訓練、雇用、職業指導、職場造成計画等の全般的推進の権限と責任を持たせるべきであると提言している。これら労、使各界の当局に対する批判や要請が今回の政府白書“雇用と訓練”に於ける労働力サービス委員会設置方案作成上の大きな要因となったことは明白である。」

グランドウェールズ、スコットランド各地方当局連合会から1名ずつ任命された計3名の委員及び教育専門家より選ばれた1名の委員から成る。尚この内地方当局連合会から選出される3名の内少くとも1名は教育問題に経験を有することが必要とされる。

尚委員会の全委員が雇用省の任命を受ける。

委員会の使命（機能）

委員会は雇用省が1948年の雇用・訓練法に基いて現在掌握している諸業務と広汎に匹敵するような雇用と訓練の分野に於ける諸サービスを供与する権限を持つものである。

委員会は又各ITB（産別訓練委員会）に関連した重要な機能を持つものである。

委員会の主たる任務は、人々が雇用の選択や雇用のための訓練や、雇用の取得保持についてこれを手助けするために適切と思われるような措置を構じ、又雇用主達が適当と思う被雇用者を獲得するための必要な措置を構ずることである。

従って委員会は、公共職業紹介業務（公共雇用サービス：public employment services）の企画、推進及び運営の責任を負うものである。（但し地方教育当局の責任に属する業務（サービス）は除かれる）

これら雇用サービスの中には、各職業紹介機関の運営や、専門職・管理職雇用サービス機構（PER）、職業指導サービス、その他の雇用サービス等の運営を含むものである。（雇用サービス全般の近代化と改善策については1972年12月雇用省発表の公文“近代的雇用サービスのための計画”の中で十分に述べられている）

委員会は、労働者が他の地域で新しい職場に移動することに対する援助計画をも掌握する。

委員会は雇用のための訓練を促進する全般的責任を持つことになる。委員会は訓練機会制度（TOPS）について責任を持つ、即ち個々の男女が自分達の意図する雇用に関連を有する全日制の訓練や教育のコースを受講することによって新規雇用の準備を可能ならしめると云う新制度（TOPS）の運営の責任を持つ

訳である。

委員会は又、1964年の産業訓練法によって設置された各ITBの業務にも協力することになる、そしてそれに関連して現在迄雇用省が実施している諸機能の一部を実施することになる。委員会は各ITBの管理事務費（経費）を措置し、必須の訓練活動を奨励するための選択的補助金に要する基金を供与するものである。委員会は各ITBのカバーしない雇用の分野についても必要とあれば訓練を促進する責任がある。

以上の各分野に於て委員会は全般的な労働力政策の規制の範囲内で活動するものである。

委員会と雇用・訓練各事業団との関係

委員会は、現在雇用省内で運用中の雇用サービス事業団（Employment Service Agency）と、更に現在雇用省内に設置される予定になっている訓練サービス事業団（Training Services Agency）に対して責任を有する。両事業団は委員会の両腕としての執行機関となるのである。

両事業団は法人格を持った機関であり、雇用省の承認を得て委員会が任命する専任の理事長及び理事長と協議の上で他の2名の理事が委員会の任命によって執行部となる。

両事業団は委員会の指示する以上のような機能を果たす義務を持つことになる。委員会それ自体としては小数の専従スタッフを持つことにして、雇用サービスや訓練サービス業務の運営や、各ITBの業務との協力は、両事業団が委員会の指示の下に実施すべきものである。

委員会と事業団は法人格であるから、土地（不動産）を保有する権限を持つことになる。例えば若し委員会や両事業団がそれ自体の財産を保有すべきであると決定される場合は、現在雇用省直轄の訓練センター（GTCs）等の施設の所有権を雇用大臣命令により大蔵省の同意を得て委員会と事業団に移管してこれを使用する権限がある訳である。

委員会と政府との関係

委員会は雇用大臣の同意により一つの全般的政策の枠組みの中でその機能を遂行する直接の責任を負うものである。

政府と委員会との接渉については雇用大臣が責任をとる；他の各省に関係のある問題については、雇用大臣が各省と協議して措置する。雇用大臣は委員会及び両事業団の日常業務や細部的運営には参与しないのである。

委員会は年額1億ポンドを超える経費については責任を負う。委員会は次年度予算と併せて業務計画の承認を雇用大臣から求めるために毎年その計画を大臣に付託する、そして大臣から承任された計画に従い又大臣から付与される指示に従って活動する義務がある。

他の公共財源で賄われる各公共サービスの場合と同じく、将来にわたる5ヶ年計画が作られるが、それは委員会の経費にも関係し又出来る限りでは例えば教育分野でのその仕事のもっと広い関係にも及ぶ。これらの措置は委員会が公費の規制を受けるための手続きに従って実施される。

雇用事業団と訓練事業団の諸活動の中には、手数料等（frees）の収入、特に専門職・管理職雇用サービス機講（PER）及び企業内訓練計画等が含まれるが、大体に於て委員会の責任に属する活動は公共基金で賄われる。この目的のために年々補助金を委員会は受取るのである。その際補助金の額は大蔵省の承認の下に雇用大臣が決定し又その附帯条件も決定する。委員会は主に両事業団を通じてその補助金の細目的経理の責任を負うのである。

雇用大臣は委員会及び両事業団に関する所管活動に関し、一般政策や経理問題も含めて英国議会上に答申する。

協議及び諮問のための措置

雇用大臣及び委員会は諮問機関を設置し又協議や諮問を受けるための措置を採ることが出来る。若し委員会が地方諮問委員会制度を設置することを決定する場合は、これら地方諮問委員会は現在地方雇用委員会が果しつつある役割と同様な役割を果すことが出来るのである。

委員会は其所管業務の多くの面で、教育事業機関（the education service）の協力に依存することになる。例えば訓練や教育施設の確保という問題について特に協力関係が必要であり、それは訓練機会制度の下で産業側及び個人の訓練ニーズに対応するためにも果たし、委員会の業務と関連して教育事業機関が措置する訓練や継続教育計画の企画立案に於ても協力が必要である。従って委員会としては全国レベルでも地方レベルでも教育事業機関との協議及び連絡交渉のための有効的措置を採らねばならぬようになっている。

雇用と訓練の場に於ける雇用大臣の職権

雇用大臣は、委員会と協議した上で、委員会の分野に属する措置（action）を大臣自身で或はその他の個人或は団体に委員会の代りに実施出来るように自由に措置出来る。

尚雇用と訓練の分野で今後共雇用大臣の権限（機能）として継続する事項は次の如きものである。

雇用大臣は全般的労働力政策の責任がある。その中には婦人及び中高年労働者の雇用に関する政策を含んでいる。この場合委員会が提起する各提案やその他の関連要因に関しては十分な考慮を払うものである。

労働大臣は地方政策や地方経済計画の労働力的局面についても各地方センターの代表と共に責任を負うものであり、又労働力調査班に対しても責任を負うものである。

雇用大臣は、人種、皮膚の色、社会的出身の別なく労働者に対しすべて雇用の機会均等の政策を促進し、人種関係雇用諮問サービスを今後継続するものである。

1968年の人種関係法（the Race Relations Act 1968）に基づく大臣の所管業務は存続する。

雇用大臣は1965年の剰員手当法（Redundancy Payments Act）の施行上の責任、剰員基金の運用、外国人労働者に対する労働許可証の発行及び雇用と訓練問題に関する国際的的局面についての責任を有するものである。

失業給付金の所管運用は雇用サービス業務とは別個のものとして切り離すもの

であり後者の業務は新設の委員会に移管されることになるが、前者の給付金業務は雇用省の各地方事務所で別個の業務として処理される。

雇用大臣は失業者に一時的雇用を供与する特別の権限を有するものとする。そこで例えば“地域産業計画”(Community Industry)のような、失業した若年者によって遂行されるべき社会的に有益な作業を措置するための計画の財政的処理を大蔵省の承認を得て実施することが出来る。この特別の権限によって雇用大臣は直接人々を雇用したり他の者に雇用を措置させるためにその費用を支辯したり或は又場合によって委員会に雇用大臣に代ってその措置を採らしめることも出来る。但し此の権限は1972年の工業法及び同年の地方雇用法に基づく通商産業大臣の権限とは異なるものである。

(身障者の雇用と訓練に関する委員会の権限に関する諸規定は省略する)

委員会は比較的少人数の専従職員を雇用する。委員会の諸機能を実施する職員の大半(両事業団の将来計画の準備に当る職員も含む)は各事業団によって雇用される。委員会と両事業団のこれらの職員は文官ではない。(公務員ではない)

委員会と両事業団の役員及び職員の任命の条件や期間は雇用大臣の決定又は承認によるものである。この専従職員の大半は現在雇用省内で雇用と訓練事業を担当している職員達の中から引き抜かれることになる。又他面産業界や教育事業その他関係方面から長期又は短期の条件で任用される職員もある。

(雇用や訓練に関する統計業務や情報蒐集に関する規定があるが省略する)

委員会成立の時期について

委員会は“雇用と訓練”法案が法律として公布された後に設置されるものとする。

但し雇用事業団と訓練事業団及び各産業訓練委員会(ITB)の将来に影響を及ぼすような重要な問題については法案成立以前に、前以て非公式に委員会の役員候補者達の協議が行われるように意図されている。

失業給付金の管理業務が雇用サービス業務から切り離されて別個に処理されるようになる迄は雇用サービス事業団は委員会の管轄下には置かれない。というこ

とは、つまり雇用事業団の委員会への移管が1974年後期迄は多分実施されな
いだろうと予測されるからである。

1964年の産業訓練法の修正を意図しているこの“雇用と訓練”に関する法
案の中の大半の条項は1974年早々に実施される予定であり、又、その結果と
して委員会は各ITBの業務に協力する責任を負うことになる。訓練サービス事
業団は委員会の管轄下の事業団 (Agent) として活動することになるが、只正式
に委員会の下に移管される時期は1974年春以降になる訳であり、そうすること
によって充分時間の余裕を以て事業団の地方組織が現在の雇用省の地方機関から
独立して設置されることが可能となるためである。

地方教育局 (Local Education Authorities) 職業サービス (職業指導や
紹介等) について

これ迄各地方教育局は1948年の雇用訓練法に従ってそれぞれの職業サー
ビス計画については雇用省 (当時は労働省) の承認を得て実施して青少年雇用サー
ビス業務を実施して来たが、現在は18才未満の青少年又は在学中の者に対する
職業指導や職業紹介に関する役割を果たしている訳である。

将来地方自治体の機構が再編成されることになるが — イングランドとウェー
ルスでは1974年4月に、又スコットランドでは1975年5月16日に自治
体組織が再編成される — その時期以降より各州のすべての地方教育局は各教
育施設に通学する青少年及びそれら教育施設を卒業する青少年に対し前者には職
業指導を後者には雇用サービス (就職紹介) を提供措置する義務を負うことにな
る。但し、午後5時以降に始まる夜間学校や夜間クラス又は雇用大臣が特に明記
する定時制通学の人々 (学校や勤労成人) にはこの義務は及ばない。

又教育施設を修了して始めて雇用就いた後でも尚地方教育局の雇用サー
ビスを利用し続けたいと望む青少年達はそうすることが自由に出来るように措置され
又地方教育局側はそれらの援助を受けた青少年達と連絡交渉を保持出来るものと
する。

地方教育当局が職業指導や雇用サービス (前述の如き) を実施するに当っては

雇用大臣の一般的指示に従う必要がある。又大臣の要請があれば情報を提供するものである。

青少年雇用サービス機構が現在のような形ちで設置されて以来雇用大臣の指導と管理の権限はこれ迄中央青少年雇用機関 (the Central Youth Employment Executive) を通じて執行されて来たものである。(この中央機構は雇用省、スコットランド教育省の各担当官から構成) 今後は雇用大臣の新しい権限(前述の“雇用と訓練”白書に意図されたような)の執行のために、この従来 of 中央的機構と似たような新中央機構が設置される予定である。その場合地方教育局の担当官がメンバーとして加わることが可能となる筈である。

委員会と各産業訓練委員会 (ITB_s)

産業訓練法 (1964年) の今回の修正は次の三つの理由から要請されたものである。

- (1) 雇用相、委員会、各産業訓練委員会 (ITB) 三者相互間の関係の確立
- (2) 小企業及びその訓練が適切な企業に対し訓練賦課金を免除すること
- (3) これ迄の経験から見て望ましいと判明した細部的修正を加えること

以上の三つの理由から産訓法修正法案を国会に上提するものである。

これに伴う種々の新しい措置の下で、従来の賦課金・補助金制度はこれと色々重要な点で相違する一つの賦課金・補助金免除制度 (a levy/grant/exemption system) に替ることになる。

各ITBは、傘下各企業から賦課金の免除の申請があってITBの意見(見解)からその企業が従業員(の)訓練を適切にやっていると考えた場合は賦課金を免除してやるのである。この場合当該企業に於て適切な訓練を確立している(と)見做される要件が何であるかを所管産業と協議の上で決定するのは各ITBである。

各ITBはこれからはもはや賦課金を徴集する義務はなくなるが、然し賦課金を徴集する権限は保有することになる。委員会は各ITBに対して賦課金に関する提案を委員会に附託するよう指示することが出来る。賦課金の賦課率の上限は通常各企業の給与総額の1%とする。雇用大臣は賦課率を此の1%と云う限度を

超えた賦課命令を出す権限を保有するものとする。但しこの場合は英国議会の賛成手続に従うものとする。然し乍ら政府の意図は、賦課率が1%を超えるような措置はそれが必要とされる全く特別の事情がなければならぬと云う趣旨のものである。

以上の措置はその企業体各自の訓練基準が適切であれば、賦課金・補助金制度の複雑な仕組みからは免れることが出来て而も一面では所管ITBのサービスは利用したければ利用出来るということを意味するものである。

若し或る企業が賦課金の免除を不当に拒否されたというような場合は所管ITBの定むる訴願手続きをとることが出来る、そしてITB側が企業の意に反する決定を下しそれを不満とする場合は雇用大臣の定むる特別の独立した訴願処理機関に申出ることになる。

小企業やその他前記の条件を満たした企業が今後は賦課金を支払わなくてすむようになれば、もはや事態は、各ITBの運営経費を賦課金収入で賄うことが不適當となってくるであろう。その代りに新設の委員会がその運営費を補助交付金から支辯することになる。又その基金によって各ITBは所管産業の必須の訓練活動を促進することになる。

これらの措置が完全に発動するようになれば、年額3500万ポンド迄が委員会によって以上の諸目的のために利用出来ることになり又各ITBの傘の及ばない分野の雇用面での適切な訓練を促進出来るようになる予定である。

以上の新しい措置は1974年8月1日から採られるものとする。従って各ITBの活動はその前日1974年7月31日迄は現在の通りの賦課金制度で賄われる。

各ITBは傘下各産業に於て適切な訓練を確保するための権限と責任を持つものである。そして各産業自体に於けるニーズとその優先順位を判定しそれに応じてその活動を促進させるものである。

委員会はこれに協力する役割を持ち、委員会が自由に出来る方策等は有効に活用せしめ而も正当な意味の優先性を以て利用させることは委員会活動の一局面であろう。丁度委員会が年々の将来計画と予算について雇用大臣と協議し合意する

様に、各 I T B もその将来計画と予算について委員会と協議し同意するものである。

各 I T B が行い提案例えば交付金支給計画や訓練勧告等の提案については委員会の承認を求めることになる。又賦課金やその免除の提案も委員会に付託することになる。但し賦課金に関する条令を定めこれを議会上に提したり賦課金免除提案を承認するのは雇用大臣である。

雇用大臣は各 I T B の議長や役員（I T B の構成メンバー）を任命する。但し使用者側及び労働者側からのメンバーの任命に関しては産訓法の規定に従い委員会と協議する。教育者側のメンバー任命については文部当局と協議する。

雇用大臣は I T B の設置又は廃止又はその業務分野の変更について今後とも責任を有するものである。但し将来はこのような措置を採るについては委員会の勧告に従ってのみ実施に移るようになるものである。委員会は産訓法の定めにより労使各団体と協議するものである。

各 I T B の会議や I T B 内部の各委員会会議に出席する補佐役の任命は委員会の権限とする。そこで今後はこれら補佐役の任命は雇用大臣の所管ではなくなる。但し関係各省がそれぞれの補佐役を上記各会議に出席させるについては各省の任命による。

委員会は雇用大臣の承認を得て各 I T B に対し特定の情報の提供を求め所要の時に情報の蒐集が出来る権限を与えられる。

1964年法に基づき従来雇用大臣の諮問機関として存在した中央訓練審議会（C T C）は、以上の新措置によって解消し、新設委員会が訓練問題全般に関し政府の諮問機関として責任を採ることになる。

（農業技術者に関する訓練は省略する）

以上が1973年3月雇用省が英国議会上に上程した“雇用と訓練”白書の要旨である。

3 む す び

(1) 英国の成人訓練制度を欧州大陸各国例えばフランス・西ドイツ・スウェーデンのそれと厳密に比較することはむづかしい。何故ならば各国それぞれの組織的仕組みがあり、教育と訓練の分野でそれぞれ責任の分担が異っているからである。それでも尚いくつかの広汎な結論は引き出される。フランス・西ドイツ・スウェーデンでは何れも政府が成人訓練の推進に中心的役割を果たしている。これらの国々では、再訓練を必要とする成人労働者にとって利用可能な訓練機会と施設がますます広汎化するし又近い将来そうなることと思われる。これら三国の成人訓練と再訓練に関する直接の支出額（公共財源）は（労働人口との対比に於て）英国に比べてかなり高いのである。英国政府が今回の新訓練政策白書の中で、新しく「訓練機会制度」を樹立し政府自体のGTC拡充政策や、各ITBの傘下に属しない300万の労働者の訓練にも目をつけ雇用省としてはかなりの額の国家予算をこの面に投じようとする意欲はこれら西欧諸国との格差を少しでも縮めようとする努力の現れと云えよう。もとより1970年後半以降の英国経済は極めて楽ではない。コスト・インフレが進行した反面財政金融面の引締め政策の影響で景気は停滞を続け、スト多発による生産阻害は企業の投資意欲を冷却している。景気停滞＝失業増加を恐れる消費者の買控えは消費の伸びを押える結果となっている。英国保守党内閣は政府・労使三者協力して自主的な物価・所得政策の確立に努力を続けている。ヒース首相は「インフレ抑制計画」を三段構えで企画し、「賃金・物価の凍結」と云う法的規制にふみきった。（1973年1月インフレ対策法案発表）只CBI側は若干の留保つきで賛成したがTUC側や下部組合側は反発的である。保守党内閣とTUC及びその下部組織との間にコンセンサスが成立しない限り、英国の賃金・物価の悪循環は慢性化する可能性が強いと評されている。（尤も賃金・物価の凍結の法的規制の第二段階で物価と所得の問題が著るしく改善されたと楽観論を表明する者もいる）かかる経済的社会的情勢下で英国の新職業訓練政策が将来いかに展開するかは今後にかかる問題である。

※ （1973年1月10日の公務員労組26万人の反対デモ）

(2) E E C加盟によって英国の訓練界はいかに影響されるか。これ迄の英国訓練界の特色は卒直に云って組織指向型である。即ち企業で働く人々の訓練は企業体という組織全体を指向したものであり、個人一人一人の訓練ニーズはその組織全体の利益や関心の条件に照合して裁断さるべきであると云うようなことが屢々論じられた。然し此のような原則は各企業も公共サービス機関もここでもう一度考え直す必要があるまいかと云うような傾向が最近の英国を含む欧州各国の訓練関係の諸会同で討議され始めている。

と云うのも、E E C加盟国の大半は、訓練問題を考える時、組織全体の要請にかかわることなく、個々人の啓発こそ重要であると見做す度合いが英国よりもはるかに高いことは明らかである。例えば訓練コースに出席するための労働者の有給休暇の権利を強調するフランスや西ドイツではそれらの特権（所謂社会権）がフランスやドイツの法規の中で原則として具体化することを指摘している。このような思想は新加盟国の英国にも今後何らかの影響を及ぼすことになる。

欧州各国の訓練が個人指向型を特色としつつある時、英国の新訓練政策の中に個人のニーズに対する考慮が比重を増してきたことは既にその影響が反映し始めたと云うべきか。

(3) 英国がE C加盟に伴って生じた雇用政策上の義務と利益について

～ 訓練を中心に ～

英国は1973年1月1日より拡大E Cの加盟国となった。これに伴ない英国に適用される義務と利益の内、主として職業訓練関係を中心にその概要を示してみよう。

労働移動の自由：

E E C条約第48条・49条の規定により労働者は雇用のために加盟国内のどこにでも自由に移動出来る権利が定められている。つまり求職又は就職の権利である。そこで英国籍者は旅券を提示すれば、この権利のため加盟各国領域内のど

これでも行けるばかりでなく、職業訓練・再訓練施設や賃金、労働条件、社会保障、住宅等についてその国の国籍を有する者が受けると同等の取扱いを受ける権利を有することとなる。

欧州社会基金

EEC条約第123条によって制定された欧州社会基金は、共同市場活動の社会的影響から調整的労働者を守るために確立された。この基金が共同体の労働者の雇用を容易にし、その地理的、職業的移動を促進するものである。基金運用の細則については、元来失業対策として政府の訓練・再雇用の経費の50%を償還することになっていたが1971年2月大中に変更され、地域政策及び産業政策の手段として従来よりもっと流動的に基金を利用できるようになった。

現在、基金は次の二つの場合に援助することになっている。

- (イ) 雇用の情勢が共同体の政策又は活動によって直接影響を受け、又はその可能性がある場合、または、労働力需給のバランスを保つために共同活動が明らかに必要な場合。
- (ロ) 特定の地域または経済部門における雇用が共同市場活動により間接的に生じた問題または「共同体の調和ある発展を妨げる」事柄によって悪影響を受けた場合。

基金から援助を受けることのできる状況及び援助のタイプに関する細目は、規則2396/71及び2397/71に定められており、身障者を含む労働者の再訓練、再雇用、および労働市場に入るにはハンディキャップをもった者への援助などがその中に含まれている。

現在拡大EECの社会基金用に1973年分として約1億ポンドが共同中央基金から割り当てられている。

訓練のための財政援助

基金は認可された政府の訓練または再雇用制度に対して支出の50%までを賄うことになっている。更に民間団体が実施するものについても、基金の基準を満

たすものであればその財政援助を受けられる。但しその制度が国の政府の保障したものであり、その償還基準は国の政府に対する基準と同じでよい。つまり既に国の政府によって財政援助を受けているものでなければならない。

英国は労働者の訓練や雇用を援助するために此の制度からかなりの利益を受けることを期待しているのである。

共同体全体の職業訓練政策と英国

このような基金による国の職業訓練制度に対する財政援助に加えて、E E C条約128条では、国民経済と共同市場の双方の調和的發展に貢献しうるような共同体全体の職業訓練政策を規定している。各盟各国は決定63/266（国又は個人を拘束する力あり）によって設定された一定の一般原則に基いた訓練計画を策定しなければならない。

これらの一般原則はそれ自体拘束的ではないが実際には英国の政策に似ている。現在ガイドラインは再検討されているが英国のE C加盟は新しい基準の確立に役立つであろう。

尚加盟各国の使用者又は労働者組織は、自由労働移動、社会基金及び職業訓練政策に関する諮問委員会の代表となる。

(4) 英国の訓練と教育のシステムと欧州大陸の訓練と教育システム

との融合は可能か？

此の問題に対する回答を出す前に先ず英国のE C加盟に当り、加盟の基本原則たる二つの根拠即ち ①1951年パリ条約の条項と1957年ローマ条約の各条項及び ②共同体が採択した法律の内ローマ条約第50条の条項を想起すべきである。即ち若年労働者交流制度に関するローマ条約第50条は次のように唱っている：

“加盟各国は共同計画の枠内に於て若年労働者の交流を奨励すべきである。”此の計画は18才から30才迄の年令の者で既に基本的職業訓練を受けている男女に平等に適用されるように意図されている。これらの若者は加盟各国の土地に出

向いて自己の職業訓練を補完したり更に又その土地で雇用に従事してその加盟国の文化的、言語的、人間的知識を広めるように奨励されるべきである。そして共同体内の他の加盟国で実務的作業を行うことによって自己の基本的技能を高めると共に相互理解を得るように奨励されるべきである。

以上のような若年労働者交流制度がE E C条約第50条の規定する共同計画の中で可能な筈である。実は共同体6ヶ国で1965年から1969年の間に此の計画で約13,000人の青少年が双務体系に基いて移動したのである。今回英国もE Cに加盟したことによって共同計画がモデル体系の形で考案され英国の参加を意図して調整されたのである。

もとより拡大E Cの内部事情は複雑であり、E Cという機構は不当に過大評価されていると云う批判もある。例えばE Cが米、ソ、日本に対抗する大経済圏とよばれるのは、条約に調印した国の数を合計しての話だとすればその存在は虚構であると云う者もいる。1973年4月日本で開催された国際経済協力シンポジウムで英国代表エドモンド・ロスチャイルドが言った言葉によれば「E Cとは結局、人種的に多種多様な国民集団の経済活動を統合しようとしているに過ぎない」のである。

そこで話しは前に遡ってE Cの若年者交流制度に基く共同計画にしても加盟各国は実は余り重きを置いていなかったのが実情である。この分野での委員会に対しても、従って余り支持を与えなかった。例えば、実務的な行政機関が設置されておらず若年労働者の双互交流の申出や交流そのものに協力するための常設委員会も未だないのである。

従って拡大E C委員会が加盟各国の合意で任命された14名の委員によって構成され、調査、立案、企画、執行、事務処理を行う超国家的機構であるからとて、各国大臣で構成する閣僚理事会が決定を与えない限り独自の政策はできない仕組みであるから共同体全体の職業訓練政策も実動しない訳である。すべては関係

註 1972年BACIE所管のBOTEX (技能者交流協会)が仲介機関として西ドイツに短期間の訓練のための技能者派遣団を送り込んだのは上記のE Cの交流計画と似ているがそれはあく迄英国と西独間の双務体系に基づく交流でありE C活動の一環ではない。

各国政府の将来にわたる熱意ある実動に待つのみである。過去10年余にわたり種々の技術革新に対応する必要性が増大すればする程、適切な訓練の必要性もますます国家的関心事となってくるのである。フランスや西独は特にこれらの問題に熱意を持ち訓練投資の措置も実質的に採られて来ている。訓練は何にもまして適応性を持った柔軟性のある人間を創り出さねばならない。この必要性はEEC委員会としても確く痛感しているのである。委員会は、EECが経済的条件での共同体である以上、共同体共通の労働政策や社会政策を樹立しこの推進のために加盟各国が協力して活動すべき必要があることを自覚している。

そこでその協同の活動の一環として職業訓練に関する実行可能な共同計画の作成のためにこれ迄も屢々努力をして来たのは事実である。特にその場合加盟各国に於て多角的多様の訓練 (polyvalent training) の啓発推進を真剣に考えている。訓練の多様性多面性複合性は自国のみならず他国の雇用にも適応する。ひいては共同体全体の必要性にも適応すると云う思考発想はECに加盟した英国の訓練界にも必ずや影響を及ぼすことになるであろう。そしてこの発想の裏には個々人のニーズに応える必要性が存在することも見逃してはならないのである。

ともあれ英国政府 (雇用省) が経済的に困難な現情勢下に於て意欲的に労使双方及び教育当局との協調体制の確立に努力し労働力政策の重要な要素としての産業訓練に関する新政策を樹立し、従来の企業内訓練に対する比重に互して政府自体積極的に教育訓練に乗り出した努力は今回の産訓法修正案の中にも又その後の“雇用と訓練”白書の中にも充分反映しているのである。さらに又EC加盟を契機として訓練の方向が従来の組織指向型から個人指向型へ漸進するムードも現れ始めたことや、欧州大陸型の多角的多様の複合型訓練 (ポリバレント的) の発想の影響も見え始めたことなどは注目すべきであろう。

今日の企業内訓練が余りにも有効性を追求することに窮々とし、企業閉鎖的であり、訓練ニーズがそのまま企業ニーズに置き替えられつつあると云う批判の中で訓練を受ける個々人のニーズの重要性こそ今改めて再考する時ではなからうか。そして又その時点から創造性のある豊かな人間の形成も始まるのであろう。此の思考傾向は産業訓練当事者のみならず労使双方、教育当事者すべてが卒直に注目すべきことである。以て他山の石と致したい。

1973. 3. 31. 擱筆 内田悦弘