

まえがき

1969年6月訪英した当時の筆者の最大の期待は革期的と謂はれた産業訓練法が果してどの程度効果を挙げていたかを直接現地で調査体験することであった。雇用生産省やTUC（英国労働組合会議）本部等を訪問してそれぞれの立場での卒直な見解を求めた結果、確に英国の産業訓練は企業の自主的責任の原則の下に産訓法が各産業別訓練委員会（ITB）に賦与した訓練賦課金制度運用の権限によって企業内訓練特に技能者の養成訓練は著るしく改善されつつあったと言へるし、労働組合側は、資本家と政府の負担に於てすべての労働者が技術革新に則応した且つ永続的な職業教育訓練を受ける権利を確保すべきであると強く主張していることに深い印象を受けたのである。

そして1974年3月再び訪英した時は総選挙直後のことであり、労働党内閣が成立し、その僅か1年前の1973年7月公布の保守党の置き土産たる「雇用と訓練法」をいかに実施するかの緊急課題と取り組んで英国産業訓練全般に亘る刷新方策がいかように展開しつつあるかを関係当局者から説明を受ける機会を得て、更には現地各訓練施設を見聞して、前回の訪英時の折と相違した印象を受けたのである。

それは産訓法の伝家の宝刀と謂はれた各産業別訓練委員会の訓練賦課金運用の権限が「雇用と訓練法」によって制限され各ITBの機能が次第に政府の強力な規制下に管理される方向にあり何れ将来は企業の自主的訓練に対する単なる諮問機関へと収束されるのではあるまいかと云う印象を受けたのである。更に大きな問題は、英国の雇用行政と訓練行政が「雇用と訓練法」の公布によって全面的に機構が変わったことである。第二次の訪英はまさしく雇用省始め各ITBや新法に基づいて新規に設置された労働力委員会（MSC）（政労使三者構成）関係で全国的な人事の大異動の真最中に出くわしたようなものであった。

そして1976年3月筆者は第三次訪英の機会を与へられた。その時英国はインフレと高率失業に対処するための苦悩の中に必死の状態であった。ロ

ンドンの街は何となく薄汚れ、列車も地下鉄も不潔感が漂っている。キングスクロス駅前のガード下に新聞紙を敷いて寝そべっている中年の失業者のよれよれの背広姿が痛ましく映るのであった。(尤もこのような光景は東京の地下街でも見受けられるから一概には云えないし世界不況打開は今や主要各国共通の課題ではあるが ……。)

労働党をとりまく厳しい現実、インフレ、地盤沈下の責任が労働党だけにあるのではないことは英国国民はよく承知している。然し日に日に生活の質が低下していく事態に直面すれば政権交代を考へる人々がいるのも当然であろう。筆者がこの報告書をまとめているさなかにもそれを裏書きするような情報が這入った。去る2月24日のロンドン補欠選挙で労働党は過半数を割って少数与党に転落したと云うのである。

然し乍ら現地を訪問して悲観的な面も多々ある反面、矛盾と妥協の国といわれる英国がポンドの価値が半減する程どん底に落ち込む試練を受けてジリ貧に陥ってゆくかに見え乍らも、意外に強気な発言も屢々聞かされたのである。例えば現在英国は経済再建の主標を北海油田の開発に置いている。既に1976年次に2500万トンの原油をもたらし、^{*}1977年は5000万トン即ち全輸入量の半分は賄う予定で1979年~80年には1億トン生産実現を目指し自給自足体制を確立し更には外国への輸出に迄も開発計画をもくろんでいる。さすがに忍耐強い英国人の自信の程が秘められているのである。イギリス病といわれて久しいにもかかわらずこの自信の強さを吾々は客観的にどう評価するかは別として、ともかく英国が現在過渡期にあることは事実である。本報告書は筆者の現地調査の体験と、関係当局より入手した資料等を総括して英国の産業訓練の実態を紹介するものであり、前回発表した昭和47年度報告書№31“英国の産業訓練とその将来”と併読されることを希望するものである。

(1977. 3. 3.)

※ 北海油田の開発について 開発技術・技能の面での訓練も又重要な問題であり、雇用と訓練法により設置されたT S A (訓練事業団)の訓練計画の中にも特別措置として、油田開発に必要な技能職種(溶接工や索具操作工等)の特別緊急訓練、或は深海潜水夫訓練を重点に実施している。

英国の雇用と訓練の再編成 — 雇用・訓練法を起点として —

はじめに

雇用と訓練に関する全国的な管理組織の確立について政府（雇用省）は、労使各機関や教育当局、教育訓練問題専門家等とかねがね協議中であつたが、1973年3月に雇用省としては“雇用と訓練”と題する政府提案を議会上程したのであるが、これが世に謂う「労働力サービス委員会設置法案¹」である。この政府提案の狙いは従来雇用省が運営して来た全国的雇用業務と訓練業務を総合的一体的に管理運営する責任機関として法的に独立した政労使三者構成の「労働力サービス委員会」を設置して、その責任のもとに雇用と訓練の相互一体的調整運用を計り、更に1964年の産業訓練法²に基き各主要産業別に設置された産業別訓練委員会³（Industrial Training Boards）の業務の調整管理をも計り、更には政府自体が1972年8月から実施中の訓練拡充策としての「訓練機会制度：TOPS計画⁴」の実施責任をも持たせようとするものである。

労働力サービス委員会（MSC）設置に関する法案は、結局1973年7月25日「雇用と訓練法・Employment and Training Act」として裁下公布されたのであるが、元来MSC設置の構想については前年1972年2月政府が新職業訓練政策の協議文書を公表して各界の批判や見解を充分に取り付けたものであり、その際、使用者側としては英国産業連盟（CBI）が代表意見として、MSCを支へる二つの事業団設置案に関し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

1. 労働力サービス委員会（Manpower Services Commission: MSC）
2. 1964年公布の産業訓練法（Industrial Training Act）
3. Industrial Training Boards は現在24委員会に別れ、機械、建設、造船、陸運、鉄鋼、化学等24の産業各分野の企業内訓練の管理・促進を計って来ている。

れるならばCBIとしてもその一翼を担う用意がある旨を表明しており、他方労働側代表としては英国労働組合会議（TUC）の意見として、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新機構の下に、訓練、雇用、職業指導、職場創設計画等の総合的推進の権限と責任を持たせるべきであると提言したのである。労使双方のこれらの意見が今回の「雇用と訓練法案」に於ける労働力サービス委員会設置に関する大きな要因となったことに注目すべきである。

- 4 TOPS : Training Opportunities Scheme, 訓練機会制度は従来の雇用者の所管の訓練センター（GTC）に於ける公共的訓練業務を拡大強化してセンターの拡充増設を計り、年間訓練定員を1972年の17,000名程度から逐年増員して1975年次70,000名、将来10万名とする計画である。MSCの新発足により従来の雇用省直轄の訓練センター（GTC）の名称はスキル・センターと改められ、訓練事業団（TSA）の所管となった。