

解 説

職業訓練の国際基準

——一九七五年人的資源開発条約及び勧告採択の経緯とその意義——

石川 俊雄

一、はじめに

一九七五年の第六〇回国際労働総会において、「人的資源の開発における職業指導及び職業訓練」に関する条約（条約第一四二号）及び同名の勧告（勧告第一五〇号）、（以下「人的資源開発条約」及び「人的資源開発勧告」と呼ぶ）が採択された。それまで有効に存在していた職業訓練に関する最も包括的な国際文書は、一九六二年の職業訓練勧告（勧告第一一七号）であり、これと職業の特殊な分野における訓練を取り扱う一九五六年の職業訓練（農業）勧告（勧告第一〇一号）、一九六六年の職業訓練（漁船員）勧告（勧告第一二六号）及び一九七〇年の職業訓練（船員）勧告（勧告第一三七号）とが、職業訓練の国際基準を形作って来た。⁽¹⁾ 人的資源開発条約及び勧告の事務局案は、当初、既存の国際文書を補完する意図をもって、国際労働総会に提案されたが、審議の結果、新国際文書は、一九五六年の職業訓練（農業）勧告及び一九六二年の職業訓練勧告に代る（supersede）ものとなり、漁船員、船員など、

雇用の特殊な分野に関するものを除いて、職業訓練に関する国際基準を定めた唯一の包括的国際文書となったのである。本稿は、この人的資源開発条約及び勧告が成立するに至った経緯を概観するとともに、これと既往の諸勧告、特にこれによって廃止された一九六二年勧告との対比において、新国際文書の意義を考えてみようとするものである。

二、「人的資源開発」条約及び勧告成立までの経緯

「人的資源開発」に関する新らしい国際文書の採択を目的とする提案を国際労働総会の議題として取り上げることが決定されたのは、一九七二年十一月の国際労働機関の第一八八回理事会においてである。ここにおける事務局提案の骨子は、「個人がその適性と能力を開発し、かかる適性と能力を最大限に活用する機会のある職業への雇用を見出すことができるよう計画された、より完全な雇用のための政策にとって、教育、職業指導及び職業訓練は不可欠、かつ密接に関連する要素である」との認識に立ち、職業指導と職業訓練に関する既往の国際文書を全体として再検討して、これらを補完する新しい国際文書を採択しようとする^②ことであり、このために選ばれた新らしい枠組が「人的資源開発」と名づけられたのである。

これ以前において、職業指導及び職業訓練に関しては、幾つかの国際文書が採択され、その内容も時代とともに変化してきている。

③ 先ず職業指導についてみると、この分野では、一九四九年の職業指導勧告(第八七号)が唯一の国際文書であった。この勧告は、職業指導を「個人の特性とその職業的機会に対する関係とを適当に考慮し、職業の選択及び進歩に

関する問題を解決することにおいて個人に与えられる援助」であると定義し、その内容として、在学者を含む年少者に対し、一般教育期間中に教育計画の一環として行う予備的職業指導、及び成年者に対して行う職業選択又は変更の際の援助としての職業相談とに分けて、指導の原則及び方法を定めるほか、職業指導の管理機関、担当職員の訓練などについて規定を設けている。この勧告は採択後すでに二十年以上を経過しており、その間には国際的に、また各加盟国内部においても種々の変化が生じている。この勧告が主として先進工業国の経験を基礎として作られたものであり、その後国際労働機関の舞台に登場してきた多数の開発途上国に特有の問題について考慮を払うことが必要となったことはその一つである。また、先進工業国においては、普通教育期間が延長されるに伴って指導の重点が変化し、教育と職業指導とが一体として論ぜられるようになるとともに、指導にあたっての学校の責任分野が拡大するようになった。さらに、この勧告は、年少者と成年者の職業指導について規定してはいるものの、この両者をさほど明確に区別しているわけではない。しかし、技術と産業構造の急速な変化によってその仕事の影響を受ける成人のための継続教育及び訓練の必要が増大するに伴って、職業指導の面でも、このような変化に対応する必要があるが生じてきた。

一方、職業訓練の分野においては、最初の包括的な勧告は一九三九年の職業訓練勧告(4)(第五七号)及び同年の徒弟制度勧告(第六〇号)であるが、それ以後、職業訓練を主題とする五つの勧告が採択されている。第五七号勧告は、「職業訓練」を「技術的又は職業的知識を習得し、又は向上させることができるすべての訓練方法をいい、訓練が学校において行われると作業場において施されるとを問わない」と定義し、さらに「技術及び職業教育」については、「職業訓練のため学校において施されるすべての程度の理論的及び実地教育をいう」と定義し、これを「職業訓練」の範囲に含めている。そしてその内容においては、主として青少年を対象とし、工業における技能労働者の養成のた

めの学校における技術・職業教育について述べており、雇用後の訓練については、事情の許す場合には企業内に特別の作業場を設けることが望ましいこと及び労働の場所以外で行われる補習的授業に出席する機会を設けることについて規定しているにすぎない。企業内における訓練は、徒弟制度勧告の定めるところであるが、この勧告は同じく年少者を対象とし、主として徒弟の保護という観点から徒弟を採用し訓練する場合の条件を定めたものであり、これと前記五七号勧告の定める学校での訓練とがこの時期の国際文書における「職業訓練」の内容であった。この二つの勧告から七年後の一九四六年には、船員の職業訓練に関する勧告（第七七号）が採択され、海上労働の特殊性に対応する職業訓練の組織の原則を定めることとなった。この勧告は、一九七〇年、新たな船員職業訓練勧告（第一三七号）によって置きかえられた。また、一九六六年には、漁船員の職業訓練勧告（第一二六号）が採択され、この二つの勧告は、雇用の特殊の分野に関するものとして、包括的な職業訓練勧告とは別箇に取り扱われ、新しい「人的資源」勧告採択にあたっては検討の対象から除外されている。特別の産業分野に関する職業訓練を取扱うものとしては、このほか一九五六年に農業職業訓練勧告（第一〇一号）が採択されており、農業における教育訓練の近代化をはかるという見地から、農業に従事する青少年の教育訓練・普及活動及び中級技術職員の訓練について規定が設けられることとなった。農業の分野は、後述する一九六二年職業訓練勧告採択の際は、同勧告の適用範囲から除外されたが、人的資源開発勧告は、これをも包含するものとして検討され、右の一〇一勧告は、その中に吸収されることとなった。⁽⁵⁾

以上の特別な産業分野を除く職業訓練勧告の体系の中では、先に述べた一九三九年の二つの勧告を補うものとして、一九五〇年に、身体障害者を含む成人の職業訓練に関する勧告（第八八号）が採択された。この勧告は、標題の示すように、もっぱら成人を対象とした職業訓練について定めたものであるが、ここには一九三九年勧告と対比し

て「職業訓練」の概念についての発展がうかがわれる。すなわち、同勧告における「職業訓練」は、「技術的・職業的又は監督的知識又は技能を習得し又は啓発することができ雇用するためのあらゆる形式の訓練であつて、その訓練が企業内で行われると企業外で行われるとを問わないものとし、且つ再訓練を含むものとする」と定義しているが、この定義は、明らかに第五七号勧告のそれより広い。前勧告が主として若年者の養成訓練について定めたのに対しこの勧告は、成人の訓練について規定しているが、ここでは「生産労働者」の養成訓練に加えて、転職又は再就職のための再訓練、昇進のための訓練にもふれ、また「監督者」の訓練について新たな規定を設けたほか、身体障害者の訓練にあつての特別の配慮事項を定めている。⁽⁶⁾そして訓練を行う場所についても、企業内で行うものを主体とし、企業外の訓練は、企業内において訓練の必要条件が満たされない場合の補足的なものとして位置づけている。かくして、この第八八号勧告は、一九三九年の二つの勧告と合せて「職業訓練」の範囲及びその体系を形作るものとなつたのであるが、これはやがて、これらを含むする単一の総合的職業訓練勧告への一段階であつたといつてよいであらう。

このような体系化が行われたのが、一九六二年の職業訓練勧告(第一一七号)であり、この勧告は、人的資源開発勧告によって置きかえられるまで長く職業訓練の包括的な国際基準としての役割を果してきた。⁽⁷⁾この勧告における「職業訓練」の定義は、次のようにいう。「この勧告は、経済活動のあらゆる分野における雇用(最初のものであると否とを問わない)又は昇進のための準備又は再訓練を目的とするすべての訓練(この目的のために必要とされる一般的、職業的及び技術的教育を含む)について適用する」とし、ただ、第七七号及び第一〇一号勧告によって規制される船員の訓練及び農業における訓練ならびに職長より上位のレベルの管理監督的地位にある者の訓練は除外して

いる。この定義は、「職業訓練」の目的及び対象において、第八号以前の三勧告と概ね相蔽うものであり、勧告の内容もまた、これら諸勧告の内容を統合し、発展させて新たな体系を作り上げたものといえることができる。この勧告は職業訓練を「雇用機会を十分に考慮して人の職業的能力を發展させ、かつ、その人が自己及び社会の最大の利益となるようにその能力を利用することができるようにする手段」である（同勧告 I 2 (1)）と規定して、社会開発における個人の主体性をより明確にするとともに、「個人として及び社会の構成員としての必要に応じ、当該個人の職業生活を通じて継続する過程である」（同 I 2 (3)）として、生涯訓練の思想を打ち出している点において新たな發展を見ることができるといえる。勧告の内容は、国の訓練政策及び計画の策定にあたっての一般的指針を定めるとともに、訓練の教科、方法と手段、指導員の選抜及び訓練、訓練の機会に関する情報等について具体的な規定を設け、さらに、職業指導及び選抜、事前の職業的準備の問題にふれている。そして行われる訓練の形態として、公共訓練施設におけるもののほか、企業が行なう訓練、徒弟制度について各別に章を設け、また速成訓練について新たに規定を、職長以下の監督者の訓練については、前記第八号勧告よりさらに詳細な規定を設けている。この中で特徴的な変化は第五号勧告にあった学校における職業教育に関する規定は姿を消し、「公立訓練所」(publicly operated training institutions)という概念が始めて現われている点である。これは、加盟諸国において、学校とは別の訓練施設が次第に普及してきている状況を反映したものであるが、訓練は「できる限り実際的でなければならない」という原則の下に、訓練所における実技訓練は「企業の条件及び環境にできる限り類似した条件及び環境の下で行うべきである」とし、ここにおいては、訓練所における訓練の企業における実地訓練による補完、そして他方、企業の行う訓練のうち理論的・实际的知識の学習の部分の引き受け或は基礎的訓練の部分の分担という関係における訓練所と企業との協

力が想定されている。このようにしてみると、第一一七号勧告における「職業訓練」は、概念的には、学校における技術・職業教育を包含しつつ、実際の視野においては、学校とは異った訓練施設と企業とを訓練の場として想定しているものであり、また「経済活動のあらゆる分野」を含むしつつ、実際的には工業化、すなわち主として製造工業の部門の発展を念頭において、ここにおける技能労働者及び第一線監督者のための訓練をその中心課題においたとみることができよう。このことは、この勧告が、特に「工業化の過程にある国」という章を設け、すでに工業化した諸国における職業訓練のパターンを一つの理念型として提起しつつ、これらの国々については、その現状を考慮した方策、いわば過渡的措置を定めていることからもうかがうことができる。

以上が「人的資源開発」勧告採択の提案までに至る国際文書の変遷であるが、⁽⁸⁾新しい国際文書の採択に関する事務局の提案は、このような経緯をふまえ、その当時において少くとも形式的には有効に存立していた諸勧告に対する批判の上に立っている。すでに述べたように、事務局の提案は、「人的資源開発」という新しい概念のもとに、職業指導及び職業訓練に関する既往の国際文書、すなわち一九四九年職業指導勧告、一九五六年職業訓練（農業）勧告及び一九六二年職業訓練勧告の三つの勧告を再検討し、これらを補完する新たな国際文書を採択しようとするのであった。

この提案の背景には、既往の諸勧告の採択後、ことに最近の十年余における社会経済情勢の推移、就中、先進工業国と開発途上国ともに、国家開発のための計画と行動の主目標がこの期間に急速に変化してきたという認識がある。国際的レベルでこれを見るならば、第一次国連開発十年に関連して一九五〇年代末から六十年代始めにかけて採択さ

れた諸文書では、開発計画策定の過程での主目標として、工業化及び食糧その他生活必需品の生産の増大が強調されたが、第二次国連開発十年に関連する文書では、人間生活の質の向上ということに重点が移り、経済成長はこの目的を達成するための手段にすぎないとされるようになった。

これは、開発計画における物質的目標から人道的目標への重点の変化であり、いわば価値体系の変更である。既往の諸勧告は、今なお本質的には有効な諸規定を含んでいるが、このような新しい価値体系に照らして再検討されなければならない。これが問題の出発点である。

このような角度から見ると、計画におけるこれまでのアプローチには不適切な面があると事務局は考える。例えば、初期の計画では、教育訓練が「個人を社会の或る場所にはめ込み、そこで要求される仕事に必要な知識と技能を与えるという多かれ少かれ機械的なプロセス」と見られた。これは特に発展途上国においては、(量的な)失業の減少のために必要と理解されていた。このような方針の下では、初期の型の教育訓練の強化と直線的拡大へと進み、発展途上国では初等教育の一般化と選別的中等教育、先進工業国では義務教育年令の引上げが主要目標となった。そして、訓練の主要課題は労働者に必要な最少限度の技能を与えることとなった。職業指導についていえば、その主要目標は、適当な仕事に適当な人物を見つけるということであつたが、これは組合せのプロセスであり、ここでは仕事は与えられたもので、個人の方はこれに適合させる素材とされた。このような考え方は、発展する社会と絶えず変化する労働の世界との要求に対応するには、ますます不適切なものとなつていくことが明らかとなつた。さらに、教育訓練に関する伝統的なパターンは、人種差別に苦しむ人々や、その他の理由で、その機会を十分に利用できなかった人々の特殊な問題の処理には、ことに不適切であることが判明した。

これは要するに、既存の国際文書と現状とのギャップであり、このギャップを埋めるための基本的課題は、人々が、社会的・経済的進歩を促進するため必要とされる態度、知識、技能を習得するためには、トータルな学習システムが必要であり、問題はこのようなシステムに適合させるためには、既往の諸勧告の諸規定をどのように改めたらいいかということである。これが、新しい国際文書の検討を提案するためにあたっての事務局の基本的認識であり、右のようなトータル・システムを表わす用語として「人的資源開発」という言葉が用いられることとなったのである。⁽⁹⁾

さて、国際労働機関における条約・勧告の採択は、議事規則に基き、二回討議の手続によって行われる。事務局は理事会の決定を受けて、第一回討議のための予備報告書⁽¹⁰⁾を作成し、その中において職業指導と職業訓練の現状分析と問題点の指摘を行うとともに、加盟国政府に対し、十六項目から成る質問書を送付して、事務局が、新たな国際文書に盛ることが適当と考えた問題点について、各国政府の意見を求めた。一方、同じく国際連合の専門機関であるユネスコにおいても、一九六二年に採択された「技術及び職業教育に関する勧告」の改正が日程にのぼっており、⁽¹¹⁾国際労働機関とユネスコとが、共通の問題について討議するための合同会議が、一九七三年十月に開催された。⁽¹²⁾事務局においては、前記質問書に対する各国政府の回答と、この合同会議の結果とを参考として、第一次討議のための結論案を作成し、一九七四年の第五十九回総会の討議は、これを基礎として行われた。⁽¹³⁾事務局は、この結果に基づいて第二次草案を作成し、これを各国政府に送付して意見を求めた。

かくして寄せられた意見を取り入れて、さらにこの草案を修正した案が、一九七五年の第六十回総会における第二次討議の基礎となり、同総会の審議を経て、最終的に「人的資源開発」に関する条約及び勧告が、少数の棄権を除

き、ほとんど全員の賛成で採択された。

以上の過程で、当初の原案に対して多くの修正が行われたが、その中で、特に問題となった諸点について若干ふれておきたい。

第一は、「人的資源開発」という用語であった。この点に関し、日本政府は、この用語には、「労働力を物的資源とを等価とみる」考え方が含意されているが、新たな国際文書の採択にあたって人道的見地を加えようとする趣旨からこの用語は適当でなく、「人間能力の開発と有効利用」という言葉にかえるべきであるとの意見を述べた。同様の意見は、ユネスコとの合同会議でも表明され、事務局は、この意見を考慮し、文書の標題には存置したが、そのテキスト中には使用しないこととした。この用語については、第二次草案に対する各国政府の意見の中でも何か国が取り上げている。反対意見として、これは「労働は商品ではない」と規定したフィラデルフィア宣言に反するとの意見もあったが、多数意見は賛成であるとして、最終的には標題として残った。各国政府及び労使代表の意見が相違した第二の点は、新しい国際文書中に、管理及び監督職務のための訓練を含めるかどうかであった。この点について、第一回討議に先立って寄せられた各国政府意見のうちの多数意見は賛成であったが、この種訓練は関係労働者の数が少いので別の文書で取り扱う方がよいかどうか考慮すべきであるとする慎重論、これを不当に重視することは、もし、それが一般労働者と管理・監督層とを統合する適切な政策と結びつかない場合は有害であるとする意見、さらに、これは勧告の範囲をこえることとなるので反対という意見があった。事務局は、多数意見にしたがって、これを第一次案の中に含めたが、第五十九回総会の討議においては、労働者委員及び一部政府委員から、この規定は必要ないとして、これを削除する修正案が提出された。使用者側はこれに反対、若干の政府側委員はこれを支持して意見

が分れ、討論の上、投票が行われた結果、原案が支持されて、この規定は存置されることとなった。この問題は、翌年の第二次討議の際に再び取り上げられ、この条項を削除すべしとの修正案が白ロシア政府から提出された。この提案をめぐって議論が交されたが、賛成意見は、管理者・監督者の訓練が適当に行われることに反対ではないが、これは一部の特定職業グループの問題であり、国際文書に含めるのは適当でないというにあった。一方、原案を支持する使用者側委員は管理者は特別の職務をもつ一種の労働者であり、これらの人々の訓練は労働者の利益であると主張し、米、英、米、英国などの政府委員も概ね同様の意見を述べた。また、フィリピン政府からは多くの発展途上国では管理者の訓練が特に必要であるとの意見が述べられ、他にも賛否の意見が交されたが、結局は第一次討議の際と同様に投票に付された。この結果は少差をもって修正案が否決され、管理者、監督者の訓練に関する条項は新勧告中に存置されることとなった。

第三の問題は、採択すべき文書の形式、すなわち、新たな国際文書は、勧告の形式とするか、或は条約とこれを補足する勧告との二本立てとするかという問題であった。この点については、最初の質問書に対する回答の多くが勧告の形式を支持したので、第一次討議における事務局案は、勧告案の形で提案された。この討議に際し、労働者側委員及び一部政府委員から、新国際文書は、条約と勧告との二本立てとすべしとの修正案が提出された。

その趣旨は、特に開発途上国において、労働者が適当な訓練を受けなければ、経済水準は上昇しないので、これを促進するためには拘束力のある条約が適当であるというにあった。また、条約を支持する意見としては、以前の文書が勧告であったので、今日では一步を進めて条約と勧告の形式とすべきであるとの意見があった。一方、使用者側委員及び一部の政府委員は、より弾力的で多数の国が受け容れ易いという理由で勧告の形式を支持した。最終的には、

投票によって決着がつけられ、多数の賛成によって条約と勧告の二本立てとすることとなったが、勧告を支持する意見も、条約の採択に強く反対をするわけではなく、結局は内容の問題であり、第二次討議を経て採択された条約は、勧告中の基本的条項だけを取り出した、簡潔な内容のものとなった。

第四に既往の諸勧告との関係をどう考えるかという問題があった。当初の事務局提案は、これらを「補足する」(supplement) 新しい国際文書を採用しようというものであった。しかし、第一次討議の結果に基いて作成された事務局案に対し、新勧告は、既往の三勧告に代る (supersede) こととすべきであるとの意見が十カ国の政府から寄せられ、また、この考え方を支持しつつも、既往の諸勧告は現在なお妥当する具体的な諸規定が含まれているので、その部分を新勧告に取り入れるべきであるとの意見もあった。事務局は、新勧告が既往の諸勧告に代るものとする点について「広汎な合意があった」と認め、第二次討議のための案文にその旨の条項を加え、廃止される勧告の一部を新勧告に取り入れるべしとの意見については、これを総会における審議に委ねるとの態度を取った。⁽¹⁴⁾ 第六十回総会においては、事務局案に若干の修正が加えられたが、新勧告と既往の三勧告との関係については事務局案が支持され、「人的資源開発」勧告は、既往の三勧告に代るものとして職業指導及び職業訓練に関し、唯一の包括的な国際文書となったのである。

三、「人的資源開発」条約及び勧告の内容

さきに述べたように、人的資源開発に関する国際文書は、条約及びこれを補足する勧告との二つから成る。条約の実質的部分は五カ条で、各加盟国の政策及び計画立案に際しての一般的指針を示している。すなわち、第一条は、加

盟国が「特に公共職業安定機関を通じて雇用と密接につながる職業指導と職業訓練につき、総合的かつ調整された政策及び計画を採用し及び発展させる」べきこと及びその策定にあたって考慮すべき事項を列挙し、かつ、この政策及び計画が、「個人が労働環境及び社会環境を理解し並びにそれらの環境に個人的又は集団的に影響を及ぼす能力」の改善を追求すべきであることを述べて個人の主体性を強調するとともに、すべての者が差別なしに、その利益及び希望に従って仕事に対する能力を開発し、活用するようにすべきことを謳っている。これは、職業指導と職業訓練を総合した政策及び計画の立案にあたっての基本理念を述べたものであるが、第二条はこれを受けて、一般教育、技術教育、職業教育、教育指導、職業指導及び職業訓練について「弾力的かつ補足的な公開の制度」を確立し及び発展させるべきことを謳っている。これは、ここに挙げられた諸制度がそれぞれ固有の機能をもつことを前提としつつも、これらが固定した枠に閉じこもることなく、弾力的かつ相互補足的たるべきことを述べたものであり、生涯を通じての教育訓練の必要性の増大に対応するとともに特に開発途上諸国にとっては、限られた教育訓練関係資源の有効活用を含意していると考えてよいであろう。第三条及び第四条は、それぞれ職業指導及び職業訓練制度の拡大の必要性及びその原則を述べたもので、第三条は、児童、青少年及び成年者を含むすべての人が、十分な情報及びできるかぎり広汎な指導を利用することができるようにするため職業指導の制度を漸進的に拡大すべきこと及び、このような情報及び指導の対象となるべき事項を示している。また、第四条は、職業訓練制度の漸進的拡大と調和、適応の必要について述べているが、ここでは、職業訓練制度の拡大が、「経済及び経済活動のすべての部門」及び「技能及び職業のすべての段階」で、「青少年及び成年者の双方の生涯にわたる必要をみたます」ためであることを宣言し、職業訓練が、その対象において従来主として考えられていた、工業における技能労働者に限られるのではなく、農業や商業

その他の産業にわたり、かつ管理者をもふくむ、より広い範囲の労働者を対象とするものであることを含意するとともに、生涯訓練の思想を明確に打ち出している。第五条は、職業指導及び職業訓練の政策及び計画の策定及び実施にあたっての政府と労使団体との協力について述べたもので、これは国際労働機関の理念からの当然の趣旨を規定したものである。

以上が条約の内容であるが、これらの規定は、勧告に盛り込まれた諸規定の骨格をなす部分をそのまま、或は若干の字句上の修正を加えて条文化したものであり、勧告は、これらの骨組みに肉付けを与えたものといえることができる。勧告は十五章七十五項から成り、第一及び第二章は職業指導及び職業訓練両分野に関する通則を述べ、第三章は職業指導、第四章は職業訓練について、それぞれ原則的規定を置いたあと、第五章は、全く新しい規定として管理者及び自営業者の訓練について規定を設けている。第六章以下は、再び職業指導と職業訓練とに共通する規定であるが、第六章及び第七章は、一般原則を適用するにあたって特別の配慮を要する経済活動の分野又は部門（農村地域、旧式化しつつある技術及び作業方法を用いている経済活動部門、斜陽化又は活動を転換しつつある産業及び企業、新規産業）及び特定の住民層（未就学者又は中途退学者、中高年労働者、言語上等の少数集団、心身障害者）に関する問題を取り上げ、第八章は男女の機会均等の原則、第九章は移民労働者の問題について規定している。そして第十章では、職業指導及び訓練の活動を担当する職員の訓練、第十一章は、調査研究の必要性及びその目的について述べたあと、第十二章においては、管理及び労使団体等の協力、第十三章は職業指導及び訓練計画の定期的再検討、第十四章は国際協力についてそれぞれ規定を設け、最後の章において、この勧告が既往の三つの勧告に代るものとなることを定めている。

以上が勧告の全体的構成であるが、次にこの勧告を通して見た場合の特色、特に一九六二年の職業訓練勧告と対比してみた場合の相違点について若干述べておきたい。先ず、すでに述べたように、この勧告は、これまで別個に取り扱われて来た職業指導と職業訓練とを「人的資源開発」というより高次の概念の下に統一的に把握しようとしたものであり、その結果、従来の勧告に比べて、規定の内容がより原則的抽象的なものとなり、いわば政策と計画の目標を示すものとなった（なお、この観点からすれば、一般教育及び技術・職業教育も当然この勧告の視野の中に入って来ることとなり、部分的にはこれらにも言及されているが、具体的内容はない。これは正規の学校教育の問題は、ユネスコの所管に属するためであり、本勧告の総会における審議に先立って開催されたILOとユネスコとの合同会議においても、両者を統合した単一の国際文書の採択が望ましいとの意見も述べられているが、現実的には、それぞれ別箇の勧告を採択することとなった）。勧告は、その中において、加盟国がこの勧告を実施するにあたっては「国際労働機関及び他の権限ある機関が招集する地域会議、産業別労働委員会及び専門家又はコンサルタントの会合が作成するこの勧告の規定を補足する指針」を考慮に入れるべき旨を定めている（勧告I3）。が、これは、本勧告の規定のしかたから見て当然の配慮といえよう。

本勧告の個々の規定を既往の勧告のそれと直接的に対比することはできないが、大観すれば、その中には、後者の中にすでに含まれている思想を維持し、さらに発展させた部分と全く新たな規定として設けられた部分とがある。例えば、職業指導及び職業訓練の意味について新勧告は次のようにいう。「この勧告の適用上、「職業」という語による「指導」及び「訓練」という語の限定は、指導及び訓練が生産的で満足すべき労働生活の確認及び開発を目的としており、かつ、各種の形態の教育とともに個人が労働条件及び社会環境を理解し並びにそれらのものに個人的又は集

团的に影響を及ぼ能力を改善することを目的としていることを意味する。」(I一般規定2(1))この定義は、第一一七号勧告において、職業訓練は、各個人が「その職業能力を發展させ、かつ、自己及び社会の利益となるようにその能力を利用する」ことができるようにする手段であると述べていることと同一の前提に立ちつつ、個人能力の發展は単に社会に適應するためだけでなく、より積極的に、社会環境や労働条件をより人間的なものに変えて行くために必要であるとしているところに發展が見られる。また、訓練は、「個人の職業生活を通じて継続する過程である」と述べた第一一七号勧告における生涯訓練の思想は、新勧告においては、職業訓練制度は「青少年及び成年者の双方の生涯における職業訓練の必要を満たす」べきものであるとする規定に受け継がれているが、さらに、訓練計画は段階的方式により組織すべきであるとの原則を掲げ、青少年のための養成訓練、作業能力の改善や昇進又は知識や技能を最新のものとするための向上訓練、成年者が新らしい職業資格を取得するための再訓練という労働者の職業生活の段階を追って規定を設けることによって、より明確な形をとっている。このことは、また、第一一七号勧告における各種の訓練の型の区分の再編成ともなっている。すなわち、同勧告は、国による訓練施設の設置及び管理、企業が行う訓練、徒弟制度、速成訓練といった形態別の区分にしたがって規定を設けていたが、新勧告においては、そのような区分は廃止されて、前述のように労働者の職業生涯の過程に添った規定となっている。訓練実施主体の区分は一応残されてはいるが、一般的にいえば、養成訓練については公の訓練施設、向上訓練については企業がそれぞれ主体となるという形で、相互の役割は生涯訓練体系中における機能の分担としてとらえられている。さらに、訓練における企業の役割について、国の訓練政策及び計画は企業がその雇用する労働者を訓練する責務を引き受けることを奨励するようすべきであること及び企業の訓練計画が公共の訓練計画と調和すべきこと、さらに、特に向上訓練については、

企業がその従業員のための計画を策定し、定期的に再検討すべきことを定めている。これらの規定は、広汎な大衆の能力開発のため、企業を含めた公私の訓練能力が最大限に開発、利用されるべきであるという考え方の反映でもあるが、同時に、訓練を企業の社会的責務として位置づけようとする思想を汲み取ることができる。

既往の勧告に含まれていた事項であって、その範囲が拡大されたのは、担当職員の訓練に関する部分であり、第一一七号勧告においては、「訓練所及び企業における指導員」として扱われていたものが、「職業指導及び職業訓練の活動を担当する職員の訓練」として取扱われるようになった。これは、職業指導をも含めた勧告となった結果であるが、職業訓練においても、後述するように、管理者の訓練が含まれることとなったのに伴い、従来の「指導員」の概念では不十分となったことによるものであり、また直接訓練を担当する職員のみならず、いわゆるトレーニング・オフィサー、トレーニング・マネジャーまでを含めた規定となった。

訓練の対象について、従来は、職長以下の監督者のレベルまでにとどまっていたが、新勧告は、それより高いレベルの管理者までをその範囲に含めることになった。この点については、審議の過程において、労働者側委員及びソ連など若干の国の政府委員の反対もあり、意見の分れたところであるが、各国において管理者訓練のためのプログラムが急速に普及してきたこと、及び開発途上国においては、能力のある管理者の不足のため一般労働者の能力の発揮が妨げられているという認識に基いて提案され、終局的には多数の賛成を得て取り入れられたものである。ここで管理者訓練の目的として規定されているのは、「意思決定の経済的及び社会的側面の十分な認識及び理解」の促進、「人間の尊厳を尊重しつつ他の者を指導・誘導」し、また「健全な労使関係を開發する」態度及び能力の育成、「企業の職員に対する教育、職業訓練の重要性の認識」の促進、「労働者の職業生活に対する諸条件の認識、労働者の福祉に

対する関心並びに労働法及び社会保障制度に関する認識」の促進など、人間及び労働者に対する理解と関心を高めることに主眼が置かれている。管理者訓練と並んで新勧告に取り入れられた自営業者の訓練も、開発途上国のニーズに応えようとしたものであるが、ここでは、技術分野の訓練に加えて、業務管理、他の者の訓練のための実技及び原理の訓練、さらに自発性の発揮及び危険負担の認識と評価能力の育成が強調されている。

新勧告のもう一つの特色は、「経済活動の特定分野又は部門」及び「特定の住民層」の問題に特にふれていることである。前者は、開発の遅れている、或は技術の進歩に伴って構造変革を迫られている分野又は部門を念頭におき、かつ、既往においては別個の勧告として取り扱われていた農業部門の問題をも包含する意図をもって設けられた規定であり、後者は、何らかの理由によって能力開発の機会に関し不利な立場にある人々について特別の配慮を加えたものである。これらの規定は、主として開発途上国の当面する問題の解決に指針を与えようとする意図に出るものとみることができ、中高年労働者及び心身障害者の問題はむしろ先進工業国において重要性を増しつつある。ことに、中高年労働者に対する特別の配慮の問題がこの勧告で始めて取り上げられたのは、高令化社会の段階を迎えた国の増加に対応するものであろう。女子労働者及び移民労働者については、当初案では「特定の住民層」の中の一項目として取り扱われていたが、前者は、第二次討議のための草案に対するスウェーデン政府の意見により、また後者は、第一次討議におけるアルジェリア政府の提案に基づいて、それぞれ独立の章とされたもので、前者は内容に若干の修正を加えて「訓練及び雇用における男女の機会均等」という標題の下にまとめられたものである。

最後に、新しい項目として取り入れた部分に「調査」及び「定期的再検討」の二つの章がある。調査については、一九四九年職業指導勧告中に、職業指導の方法に関する調査等に関する規定を設けた一章があり、また、第一〇一号

(農業職業訓練勸告)においては、職業訓練教材の作成に関する調査の必要性について規定を設けているが、新勸告の規定はこれらを統合・発展させたものである。職業指導及び訓練ニーズの把握、指導及び訓練の実施のための資源の有効活用という見地からの対象の優先順位の決定、方法の開発などについて行動指向的な調査を推進しようとするのが、その趣旨である。「定期的検討」は、変化する情勢に対応して、指導・訓練の資源を最も有効に活用するという見地から、計画の定期的検討が望ましいという考えに立つもので、その背景には、段階訓練、モジュール方式その他訓練の新しい方式や教科編成に関する最近の発展をできるだけ普及させようとする意図がふくまれている。

このほか、第一一七号勸告とその相違点としては、同勸告中の「訓練の組織」及び「訓練の方法及び手段」と題する二つの章が新勸告ではなくなり、そこに定められていた訓練の教科編成及び方法や手段の選択に関する基準的規定も、原則的事項以外は、新勸告から除かれた。これは第一一七号勸告のこれらの規定が主として青少年の養成訓練に適用される性質のものであり、生涯訓練を包括的に取り扱う新勸告の構成に適合しないためと思われるが、その一部は、新勸告の養成訓練に関する部分に圧縮された形で残されている。なお、訓練基準に関しては、新勸告は、具体的規定を設ける代りに、「認定された職業資格を取得するための養成訓練及び向上訓練」については、権限のある機関が定める一般的基準によって規制されるべきこと及びその基準に明示すべき事項について規定を設けるにとどめ、また、このような基準が適当でないような職業、技能及び知識のレベル—例えば監督者、管理者、訓練担当者など—については、訓練の望ましい組織及び内容を明示した指針 (guideline) を設定すべきことを定めている。

四、むすび

以上、「人的資源開発」条約及び勧告について、その成立の経緯及び内容を概観した。すでに述べたように、この国際文書は、職業指導及び職業訓練に関する既往の三つの勧告を統合、発展させたものであるが、その意義は、従前の諸勧告とやや異った面にあるように思われる。その一つは、新条約及び勧告の包括性及び内容の弾力性から来る。一般に、多数国間の国際文書は、経済的・社会的、或は政治的に異なる国々の合意に基くものであり、特に国際労働機関の場合は、労使という立場の異なる構成員間の合意を必要とするから、必然的にその内容は弾力的ならざるをえない。さらに、すでに述べたように新条約・勧告は、これまで別個に取り扱われていた職業指導と訓練とを「人的資源開発」という、より高次の概念の下に包括した結果、規定の内容が従来に比べてより抽象的、原則的になった。総体として見るならば、新国際文書は、既往のそれが、或る程度まで実務指針的な性格をもっていたのに対し、政策及び計画策定のための指針、それも長期的な視野に立った指針としての性格をより濃くしている。さらに、国際労働機関の構成員の変化、すなわち、加盟国中の開発途上国の比重が大きくなったことから、新文書の内容にも、これらの国々に対する配慮がより多く取り入れられていることも、この文書が、われわれにとって、やや馴染み難い印象を与える一つの理由であろう。

新国際文書の意義は、その内容をなす個々の規定より、むしろその底流をなす思想にあらう。それは、今後の社会開発において、そのための職業活動に従事する個人の主体性を強調し、あらゆる経済活動の分野、あらゆる階層の人々が、生涯を通じての能力開発の機会を与えられるべきであるということであり、そのため、加盟国は一般教育、技

術・職業教育をも含めた、職業指導、職業訓練について、弾力的、かつ補足的な公開の制度を發展させなければならぬという基本的な方向を示している。これは一つの理想であり、あまりに理想的すぎるといふ批判もありえよう。わが国においても、生涯教育、生涯訓練の必要が叫ばれ、その方向への努力は行われているが、これは短期間に達成できる目標ではない。この目標にかかわる諸制度は、学校教育、公共機関における訓練、企業における訓練などに分れているが、現状は、それぞれが閉鎖的で相互補足を可能にするような協力、調整は極めて不十分であり、それぞれの内部での改善の努力は行われているもの、それには自ら限界がある。この壁を破って、これら諸制度のもつ潜在能力を最大限に發揮しうるようになることは、第一次的には、政策立案者レベルの課題であるが、計画、実施のレベルにおいても、より広い視野から現状を見直すことが必要であろう。しかし、いかなる場合にもそうであるように、多数者の協力、相互補足のためには、それぞれの主体性の確立が先ず前提でなければならぬ。新国際文書は、学校制度の中における教育、指導をも概念的に包摂しつつ、職業指導、職業訓練という固有の領域の存在を前提とし、そのあり方を規定している。それは、単にユネスコという別個の国際機関との境界を劃するという行政的な理由ではなからう。国際労働機関は、その憲章から理解されるように、労働者の地位の向上をはかることが社会正義を実現する所以であり、それが永続する世界平和の基礎であるという基本理念の上に立っている。してみれば、その活動は、すべてこの理念の実現のためであり、職業訓練ももとより例外ではない。このような見地から、職業訓練の固有の領域を求めるならば、それは「労働者」という対象概念と切りはなすことはできない。「労働者」が具体的に何を意味するかは、時代により、国により差異があろう。新国際文書は管理者や自営業者までを包含することによって、その対象範囲を拡大した。これは、或る意味では、伝統的な職業訓練の概念を修正したと見ることができるとはいえ、そ

これは一般概念としてそのようなのであって、職業訓練の推進のための具体的方策は、それぞれの国の文化的、社会経済的状況に対応して、自らその重点が異なるのは当然である。今後、わが国の職業訓練の充実、発展のためには、制度の形態、方法や技術に関する検討はもとより必要であるがそれと同時に「労働者」という対象概念を日本の文脈の中でより具体的に構成し、明確な行動目標を樹立することがより重要な課題であろう。

(注)

- (1) なお、このほかに職業訓練に関連する現行勧告として次のものがある。
一九七〇年青少年特別計画勧告(第一三六号)
- (2) Minutes of the 188th session of the Governing Body, Appendix II, P. 115
- (3) このほか、一九六二年職業訓練勧告は、職業指導に関する規定をふくんでいる。
- (4) これは、「職業訓練」(Vocational Training)という標題を用いた最初の国際文書である、これに先立つ勧告で、技術・職業教育を主題としたものとしては、一九二一年の職業技術教育(農業)勧告(第一五号)があり、また、一九三五年の年少者失業勧告(第四五号)は、その中に職業訓練に関する或る程度具体的な規定をふくんでいる最初の国際文書である。
- (5) 特殊な分野の労働者の訓練について規定しているものとして、このほか、一九五八年の農園労働者の雇用条件に関する勧告(第一一〇号)がある。
- (6) なお、一九五五年の身体障害者の職業更生に関する勧告(第九九号)は、その中で、身体障害者の職業指導及び職業訓練の原則及び方法について規定を設けている。
- (7) その後、一九六四年に採択された雇用政策に関する勧告(第一二二号)は、その中で職業訓練について言及し、第一一七号勧告を引用しているが、その内容を実質的に補足するような規定は設けていない。
- (8) 第一一七号勧告の採択に至るまでの諸勧告の系譜及び第一一七号勧告の内容については、次を参照。「職業訓練の課題と

方向」和田勝美 昭和四十三年、第三章第一節 ILOと職業訓練

(9) 事務局の提案の趣旨については左に扼した。

International Labour Conference, 59th Session 1974 Report VIII (1) Human Resources Development : Vocational Guidance and Vocational Training

(10) 前掲同

(11) この結果、一九七四年十一月、ユネスコの第十八回総会において「技術教育及び職業教育に関する改正勧告」が成立した。

(12) この会議の経過及び結論については、次を参照。

Joint ILO/UNESCO Meeting on Technical Education and Vocational Training, Report. TEVT/1973/VI

(13) International Labour Conference, 59th Session 1974 Report VIII (2) Human Resources Development : Vocational Guidance and Vocational Training

(14) International Labour Conference, 60th Session, 1975 Report VI (1) Human Resources Development : Vocational Guidance and Vocational Training

(いしかわ としを 職業訓練大学校 調査研究部 主任研究員)

解 説

モジュール訓練の諸問題

宗 像 元 介

一、まえがき

モジュールとは直訳すれば単位と云うことになるが、モジュール訓練とは実技と学科が一組になった完結的な単位カリキュラムによる技能訓練のシステムを指している。モジュール訓練の要点はその完結性であって、人の職業が完結的な職能の組み合わせから成っていると云う発想に基づいている。モジュール訓練の先駆は英国で一九七〇年代からの企業内訓練の第二、三年にこの考え方を取入れている。一方一九七三年にILOが、主として開発途上国の失業者のために英国のそれとは異なる独自のモジュール訓練体系を発表し、その実施に努力しつつある。⁽²⁾

以上のように、モジュール訓練、特にILOのそれは開発途上国を念頭においたもので、吾国のような先進工業国を対象にしたものではないが、完結的なカリキュラムによる職業訓練に対して吾国でも興味をもつ向きが意外に多い。現に、ある種の職種に対してであるが、ILOの考え方にヒントを得て、このような完結的なカリキュラムによ

る訓練が研究され五十三年から実施されようとしている⁽³⁾。

本解説はILOモジュール訓練の考え方と吾国における従来の訓練のそれを較べて、両者の相互関係を明確にする目的をもっている。

二、ILOのモジュール訓練体系の概要

ILOのモジュール訓練体系については筆者は既に紹介したが、本解説に必要な限りの要点を以下に述べておく。⁽⁴⁾この訓練体系においては、対象は極めてはっきりしている。要するに開発途上国の労働者である。これらの諸国において労働者が就業できない場合の主な原因は雇用可能な技能をもたなかった為とする。従来の職業訓練はその点で効果的でなかった。従って、雇用可能性を保障する訓練体系をつくるのが、ILOの提唱の中核的問題意識である。

そのためには現に雇用されている労働者の職務を分析し、その職能に含まれている技能をそのまま反映したカリキュラムをつくる。そのカリキュラムを履習すれば、その職能は完全に遂行できる反面、職能遂行に直接的でない情報はそのカリキュラムには一切含まない。且つ、すべてのカリキュラムはテスト課題を含む。完結的とはこれらを指している。

この完結的カリキュラムの内容はその職能の習得を証する実技テスト、実技及び関連知識から成り、関連知識は理論、技術的知識、応用計算、図面の見方、安全衛生の五種に類形化されていて、すべてその実技の遂行に直接的なものだけに限られる。この一塊のカリキュラムをその職能に対応するモジュール・ユニット(MU)と称する。

労働者の雇用される職務（ジョブ）は通常複数個の職能（ファンクション）から成っているから、MUを複数個履習すれば雇用可能性が生ずる。このようなMUの組を「雇用可能な技能のモジュール」MES (Modules of Employable Skills) と称する。

ILOのモジュール訓練体系の大きな特長はその履習に時間を基礎にしない点にある。すなわち、修了時の技能水準はテストで押えるが、履習の期間、進捗などは地域や個人の事情に任せている。

このような訓練体系の利点はそのカリキュラムの完結性に由来する。すなわち、

(1) MUの交換が容易である。

例えば一部の旧式化したMUを新規のMUと交換しても、カリキュラム全体に影響がない。

(2) 組み合せて任意のMESが作れる。

国情、職種事情、労働市場などの相違には組み合わせを変へるだけで弾力的に対応できる。特に地域毎の異なる要請に対して適応できる。

(3) 訓練生の多様な要請に応え得る。

高度、多能的なMESの習得のために、MUの累積ができる反面、中断や転職に際して既習のMUが無駄にならない。MUにはその職能に間接的な知識が含まれないから、迅速な履習ができるなど。

以上がILOの提唱したモジュール訓練体系の概要であるが、これに対して、一つには(A)制度面から、他方には(B)カリキュラム編成の面から、この体系の底にある考え方を検討し、吾国の職業訓練にとっての意義や問題点を考えてみよう。

(A) 制度面から

① 雇用の構造における問題

職業訓練は所詮労働者のための技術教育であるが、この訓練体系で対象と想定されているのは繰りかえすように開発途上国のそれである。しかし、労働市場における雇用の構造に関するILOの考え方は、吾国のそれとはかなり異質な面があることに注意する必要がある。例えば、「労働者に技能がないから失業が多い。故に雇用の可能性のある効果的な訓練を……」と云う文脈から見た場合、職業訓練は労働者個人に、いわば個人の財産としての技能を与え、労働者はそれを武器として雇用主と契約すると云う雇用慣行が暗黙のうちに想定されているようにみえる。

周知のように吾国の雇用慣行の多くは終身雇用形であって、失業は必ずしも技能の有無に結びつかない。特に若年者の場合は先づ企業が丸抱えをして企業内訓練乃至職場ローテーションにより企業内の特定の技能に慣れさせると云う雇用慣行が採られているのが普通である。この場合の雇用主側の要請はこれらの企業内訓練やローテーションの効果に寄与し得るような「基礎的」な能力があればよいと云うことになる。⁽⁷⁾

従って、吾国の雇用の多くの場合、職務の直接的遂行能力は入職時には必ずしも要請されていないに反し、前者の場合は入職時の職務遂行能力が直接的なほど尊重されることになる。モジュール訓練は直接的な職務遂行能力の公証に重点を置くが、吾国ではそれが必ずしも機能しない雇用慣行が多いことは認めねばならない。

しかし、吾国においても、ある種の対象に限ってみれば、直接的な職務遂行能力の公証が雇用可能性につながる場合がある。例えば、流動性の高い中小企業の労働者、中高年の離転職者、心身障害者あるいは自営形の職種などが挙

げられよう。

また、一般在職労働者に関しても、技術変革や最近の不況による産業構造の変化によって「企業内離転職者」層が多く発生しつつある。この場合の「企業内再就業」に際しては職能遂行能力の直接性が問われることになる。

㊦ 到達水準重視の問題

モジュール訓練では各MUのすべてにテスト課題が内蔵されている。つまりカリキュラム自体に到達しなければならぬ水準が決められている。従って徹底した「到達水準重視形」のシステムである。このようにカリキュラムをハードにする反面、訓練の時間については決めていない。⁸⁾このことは、訓練期間についてはソフトであると云える。

一方、吾国の職業訓練は「期間重視形」であって、到達水準は緩い。一部に技能照査もあるが、カリキュラムにテスト課題が内蔵されていると云うことはない。この意味では到達水準にソフトで期間にハードである。両者の是非はともかく、この考え方の違いは訓練基準の構成の根本的な相違と云える。

元来、職業訓練における水準は無限にあり得るが、モジュール訓練における「雇用可能性」と云う尺度は、訓練の効果を「外の社会への機能」に求める姿勢から来る。モジュール訓練で想定されている雇用慣行の下では到達した水準が労働者の唯一の「売りもの」であるから、このことは論理的には当然である。一方終身雇用と云う雇用慣行を想定すると、水準は「基礎的」あるいは「素地を与える」などの名目で訓練内部で恣意的に決められる傾向がある。あるいは逆に、このような恣意的な水準の決定は、終身雇用と云う慣行を前提にしているとも云える。しかし、養成訓練の場合とはかく、この前提は既述のように、すべての訓練対象に対して成り立っているわけではない。

㊧ 職業構造の考へ方の問題

モジュール訓練における職業構造の考え方には興味あるポイントが含まれている。MUを複数個組み合わせしてMESを作るとうう発想である。これは比較的少数の職能を組み合わせ、多数の異種職業人が得られるとうう考え方である。このことは各職業に含まれる技能がデジタルに相加できると云っていることになる。

確かにILOがしばしば例示している自動車関係の職業ではこのことは成立つ。給油所サービス工、エンジン修理工、トランスミッション修理工、あるいは自動車整備工などでは共通のMUがかなりあり得よう。しかし、いささか皮肉に云えば、これらの職業では対象になる自動車そのものが極めてデジタルに相加された組立物である。対象がこのような組立物でない場合は相加性の利点はあまり生かされない。例えば溶接工のMESでは、他の職業のMUの中で利用できるものは限られよう。

このように異種職業の相加性の発想は職種の種類によっては必ずしも成り立たない。また、雇用可能性を確保するために、他職種内の職能との共通性よりも、個別性に重きを置いたMUを作らざるを得ない場合も考えられる。ただそれにしても、職業訓練の立場からみると、職種間の職能の共通性を発見し、それを促進してゆくことは、訓練施設の効率的運営や教材作製の能率化の点からみて望ましい方向である。

③ カリキュラムの責任分担の問題

モジュール訓練では各モジュールはILOで作製し、各国においてそれぞれの国情に合わせてそれを組み合わせると云う発想をしている。このことは、いわばカリキュラム（少くともスコープについて）の責任をILOと各国とが分担すると云う考え方に外ならない。すなわちMESによって雇用可能性を保証するのは各国の責任だが、その素材であるMUはILOが中央集権的に作ると云うことになる。

このことは色々な翻訳できそうである。例えば現在吾国では、訓練基準と教科編成指導要領によってカリキュラムの大宗は決められているが、これを全く逆にして、MUのような素材は中央でしっかりしたものを提供し、各県や施設が地域の実状に合った訓練目標に向けてそれを組み合わせると云った発想は、訓練基準構成の原理として興味深いだけでなく、例えば能開訓練を地域の実情に対して効果的にすると云った観点からも検討の余地がある。

④ 生涯訓練の問題

モジュール訓練におけるMUの完結性に発する前述の利点は、「必要なときに必要な訓練が受けられる」と云う生涯訓練的なシステムの考え方が実現して始めて完うされる。従って、この体系には養成訓練、成人訓練と云った区別はない。更に、若年時に長期の訓練を受けるより、それを生涯に分散して、必要なときに短期の訓練を受ける方が、最新のものを履習できるから有利だと云う考えを含んでいる。

しかし、このように任意に訓練施設に復帰できると云うことは、流動性の極めて高い労働市場でない限り非現実的だと云う批判は免れない。ILOのモジュール訓練が先進国に抵抗感をもたせるとすればこの点であろう。しかし、吾国でも成人訓練だけに限って考えると、随時入校、教育休暇などが活用されればある程度ILOの発想を生かせる余地がないわけではない。

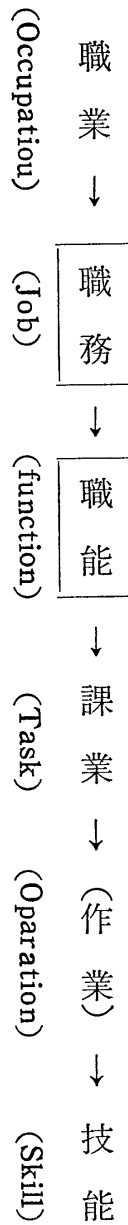
(B) 教科課程の編成から

モジュール訓練におけるカリキュラム編成の原理は職務分析である。技術教育のカリキュラム編成に職務分析と使うことは珍らしいことではなく、⁽⁹⁾現にそれが推賞されている。⁽¹⁰⁾

しかし、従来労働省で職業訓練の訓練内容を見出すための基礎としている職業分析はフリックランドのそれである。⁽¹¹⁾ モジュール訓練における職業分析との主な相違点は①両者におけるジョブ（賃金対象になる仕事）の考え方、②前者がオペレーション（単位作業）を分析の窮極とするのに反し、後者では更に技能にまでそれを分析し、カリキュラムに表現させる点である。

① ジョブの考え方

モジュール訓練の職業分析は次のようである。



賃金のもらえる程度の仕事がジョブで、MUに対応する。給油所サービス工を例にとれば彼のジョブの中味である職能は「オイル交換」や「タイヤ修理」はもとより「伝票を書いて代金を収納する」までの労働一切を含むことになる。

一方、フリックランドの職業分析で、賃金対象になるジョブ (Pay-rolled Job) はボルト、ネジのような或る完成品を作る複合作業を指している。つまりオペレーション（単位作業）を組合わせて、製品をつくる労働を指す。

労働に対する両者の見方の相違は明らかである。労働の機能を対物処理、対人処理、データ処理と分けた場合、⁽¹²⁾モジュール訓練ではこの三つの機能を等価に労働として見ようとする。一方フリックランドでは専ら対物処理を労働の内容として見ている。この見方の相違は何に寄因するのであろうか。一つには、フリックランドの場合は主として

企業内の労働の生産性向上を目して、熟練工の養成を計ったに反し、モジュール訓練では、失業によって欠落した収入と威信の回復を計っている為かもしれない。これに関連してILOの次のコメントは参考になるかもしれない。⁽¹³⁾

「伝統的な職種IIトレードという概念は消滅するであろう。それはもはや今日存在する職業の状況を反映していない。それは職群にとって替られており、その方が現実の雇用慣行や条件に合っている。熟練工とか半熟練工といった区別も消えるだろう。このモジュール訓練では、労働者は彼が現実に行なおうとしている仕事に向けて訓練されるのであって、そこには半熟練と云ったものは何もない。(半熟練と云う用語には軽侮の調子がある)」

ILOのこのコメントは勿論ヨーロッパ的雇用慣行を念頭においたものであろうが、吾国でも、自動車整備工がフロントマンになり、大工が二級建築士になる現実がある。労働における職能を多様なものと見て、それらが等価に職業訓練の内容になり得ると云うモジュール訓練の考え方は、吾国の成人訓練の訓練目標の設定に利用できる筈である。

㊦ オペレイションと技能

今日の技能訓練はすべて広義のオペレーション法である⁽¹⁴⁾と云う。つまり、労働を分析してオペレーション(単位作業)を抽出し、これをジョブと組み合わせ、いわゆるオペレーション複合法のような形でカリキュラムが作られる。カリキュラムの表面に出るのはここまでで、それから先は作業指導票や指導案を使って指導員が教える⁽¹⁵⁾と云う仕組みが現状であろう。それに対して、モジュール訓練は、オペレーション法ではない。この点をはっきりさせておく必要がある。

モジュール訓練では、職能を構成する課業を一挙に「技能」にまで分析してしまう。それをはっきりカリキュラムの表面に出す。指導員はその「技能」を教えればよいと云うシステムである。

例えば「給油所サービス工」の職能のうち「タイヤの保守」がある。そのなかには「自動車を揚げる」と云う課業がある。この課業には「自動車の昇降箇所を探す」、「適当なジャッキや昇降機を選ぶ」から始まり、「自動車から昇降機具をはずす」、「機械器具をもとにもどす」までの八つの「技能」があると分析される。

ここで云う「技能」とは「自動車を揚げる」と云う労働に含まれている行動を、次の五つの類形に従って、分けたものである。

- I 思い出す (recall)
- II 識別する (discrimination)
- III 問題解決 (problem solving)
- IV 操作 (manipulations)
- V 言語 (speech)

この五つの「技能」はモジュール訓練において職業を分析したときの窮極要素⁽¹⁵⁾であって、「技能」はこの要素の一つまたは二つの性格をもつことになる。このことが教えるべき項目の「大きさ」を決める。且つそれぞれの類形に対して定形的な教授法が推賞されている。以上のように、職務に含まれる職能を忠実に課業に分け、それを更に「技能」に分けてそれぞれに必要な関連知識とテストを決定する。その全体を以てMUとすると云うのがモジュール訓練におけるカリキュラムである。

- (a) 以上のモジュール訓練のカリキュラム編成法について、二三の気のついた点を述べると次の通りである。
- (a) 指導員の負担は軽減される。

少くとも、オペレーション法と異って、「技能」が既に洗い出され適当な教授法も示されているので、それだけ準備が少なくてすむ。

(b) 内的行動がカリキュラムに表現されていること。

既述の「技能」のⅠからⅢまでは明かに内的な行動である。従来のフリックランドの職務分析は外的行動の分析に終始している。⁽¹⁶⁾

(c) 課業が忠実に現実の職能に従っていること。

従来のオペレーションには「生産過程そのものから離れ、部分的抽象的になった」と云う批判がある。⁽¹⁷⁾

以上は主としてモジュール訓練の利点と考えられるものであるが、明らかに欠点と思われる点も挙げる事ができる。

(d) 訓練の順序と労働の継時性との関係が不明確なこと。

モジュール訓練はできるだけ労働そのものを訓練に反映させようとする。しかし現実の労働では困難な判断が先行し、容易なものが後になることが起り得る。したがって、その順序をそのまま訓練に持ち込むことはできない。フリックランドの場合は、ジョブオペレーション表をつかって頻度の高いオペレーション、簡単なジョブから教えると云う指針を与えているが応用される職種に限界がある。本来は、これらの行動を構造化して下位のものから教えてゆくと云う方法⁽²⁰⁾が採られるべきであろう。

(e) 関連知識の非系統性と重複

モジュール訓練における「関連知識」は実技に収れんしているだけに、機能的であるかもしれないが、知識の

非系統性は免れない。しかし、このことは職務分析を用いたカリキュラムでは宿命的である。もし機能遂行に系統的知識が必要な場合は、それだけのMUをつくる必要がある。また個々のMUの完結性をまもる以上、近接したMUの関連知識における重複は免れない。学習に当たってのカウセリングが必要になる。

三、考察

以上モジュール訓練を制度およびカリキュラム編成の二つの面から検討したが、これを要約すると次のようになる。先づ、制度面からみると、

I 直接的な機能遂行能力の公証、従ってまた到達水準重視形の訓練システムで期間重視形のそれではないと云う点において、モジュール訓練で想定されている雇用慣行と制度の考え方は、吾国の現状とはかなり違っている。しかし雇用慣行に関しては、その想定と合う対象もありそうである。

II 各職種の職能の共通性を洗い出して、それをカリキュラムに反映させようとする点、中央と地方とのカリキュラムに対する責任分担に対する発想、随時入校の思想など、ある程度吾国で取り入れてもよい考え方が含まれている。

次にカリキュラム編成の面からみると、

III モジュール訓練は雇用可能性を保障するために、カリキュラム編成の原理を職業分析に求めており、その点では論理的である。且つ、ジョブに含まれる各職能を等価にみて、それをカリキュラムに取り入れていることは吾国の成人訓練、能開訓練の内容を豊かにする上に参考になる。

IV モジュール訓練はオペレーション法ではなく、「技能」にまで分析してそれをカリキュラムの表面に出す。指導員はそれを教えればよいと云うシステムである。それは労働の内的行動まで洗い出し、職能を忠実に反映している点で、従来のオペレーション法に対して特長がある。しかし反面、訓練の順序、関連知識の非系統性と履習時の重複を補うための手法など、今後の検討を要する面が含まれている。

ILOのモジュール訓練が制度面において吾国の基準の考え方とかなり異っており、且つそれが本来開発途上国を念頭においた体系であることを考えれば、これは吾国とは無縁のものと言えるかもしれない。しかし、それにもかかわらず、この体系がどこかわれわれに訴えるものがあるとすれば、この体系の機能しそうな対象が吾国にもあるからである。それは多分既述のように、流動性の高い中小企業の労働者、中高年層、心身障害者、資格形あるいは自営形の職種などの場合であり、コース的には能開訓練や成人訓練の対象になる人々であろう。これらの人々の場合はハードなカリキュラムによる直接的職務遂行技能の公証は雇用可能性や威信の附与に対して効果的と考えられる。

しかし、現在の訓練基準が期間重視形を採っていること、指導員のカリキュラムや技法に対する考え方がオペレーション法を基にしていることなどを考慮すると、モジュール訓練自体に潜む若干の未熟さは別としても、この訓練体系の導入にはいくつかの工夫が必要である。その例を挙げれば

① MUの完結性は生かし、その内容はオペレーション止まりにする。⁽¹⁸⁾

この方法は現在の指導員に対してもっとも抵抗感の少ないものであるが、その職種と地域での雇用慣行に適合したテスト方法を見出すことが完結性の鍵になろう。現在の資格取得形の訓練はこの方式に近づけ易い。

② モジュールの作製過程での技能分析を生かして、自学自習形のプログラムによって訓練を行なうこと。テス

トと関連知識はプログラムに織り込み完結形にできる。⁽¹⁹⁾

この場合は授業進行を学習者にまかせて、指導員は個別指導に専念する。この方式は訓練施設の随時入校システムにもっとも適合する。

⑧ 現在の訓練方式の中に自学自習形の小さなモジュールを逐次導入してゆくこと。

作製は中央が担当し、その地域や職種の事情に適したものを、各訓練施設で選択して使う。この方法は現在の期間重視形の基準の中に漸進的にモジュール形の方式を滲透させてゆく場合に適している。

等のことと考えられる。

四、むすび

以上、本解説ではILOのモジュール訓練について、その考え方と吾国の訓練におけるそれとの相互関係を明確にする点に主眼を置いた。その際、一応可能な限り我国の現在の訓練体制の枠内で、モジュール訓練の利点を摂取し得るかどうかに力点をおいた。モジュール訓練が吾国のそれに対してもっとも衝撃的である点は結局、それが訓練の期間重視形でなく到達度重視形であり、その到達度を職務分析により公定すると云う点であろう。吾国の能開訓練などにこのような考え方を強化してゆくことは意義がある。

なお、この解説では養成訓練の対象である若年層に対するモジュール訓練の問題に触れていないが、既述のように、その場合にもいくつかの有効なポイントがこの中に含まれている。しかしその場合には吾国の訓練制度、労働者の技術教育全体の中で考える必要がある。

- (注)
- (1) F. Metcalfe Training for Progress 9 25 (1970)
 英国の「モジュール訓練」と云うシステムは熟練工を略三年間で養成すると云う目標の下に、勤労青少年の企業内訓練を行う場合の制度である。第一年は企業内での実習場における技能訓練及び週一日のテクニカルレッジへの通学、第二年及び第三年の半年現場実習の前の半年に完結形のモジュールによる訓練が行われる。この場合、いくつかの異種モジュールを習得しないと進級し得ないと云うルールにより、例えば機械、電気の両者に通曉する多能工養成が目されている。職業訓練大学校調査研究資料第十四号 昭和五十年
- (2) I 110. Introduction of a Vocational Training System Using Modules of Employable Skills. 1973
 VTC/G/1
- (3) 開発と研修、東京都No.3 昭和五十一年 三十五頁
- (4) 宗像元介 技能と技術 昭和五十年 第六号 二頁
- (5) 職業訓練法
- (6) ILO勧告 一一七号及び一五〇号
- (7) 企業の工業高校カリキュラムへの要望はアンケートによると「基礎的なものを」と云う要望が多数を占めている。
- (8) 「時間を基礎にしない」と云うことは、モジュール単位の履習期間を定めないと云う意味である。たしかに各MUにテストが設定され到達度が決められている以上、これは論理的である。しかし、実施に当っては若干の工夫は避けられまい。
- (9) 元木健「技術教育の方法論」開隆堂 昭和四十八年 三十八頁
- (10) 労働省職業訓練局編「職業訓練における指導の理論と実際」職業訓練教材研究会 昭和五十年 六十頁
- (11) 桐原葆見他「職場教育」東洋経済新報社 昭和三十六年 六十一頁 長谷川淳 教育訓練のための作業分析
- (12) 片岡 職業研究所紀要 No.2 五頁 昭和四十六年
- (13) ILO TF 58-01-2-C-1-1 14 Nov. 1974
- (14) 元木健 ibid 一〇五頁

- (15) 職業分析における窮極要素を何にするかが、その分析手法の性格を決定する。フリックランドの場合の窮極要素は描写、成形、形削、組立のオペレーションである。しかし、この四者は機械加工や木工以外の労働の要素にはなりにくい。例えばクレーン運搬の労働には適用し難い。それに反し、モジュール訓練における「技能」はより包括的である。
- (16) 元木健 *ibid.* 四十六頁
- (17) 長谷川淳 *ibid.* 九十六、九十八頁
- (18) 現在、東京都で計画中の家電サービス職に対する単位作業制訓練はこの範ちゅうに属するものと考えてよい。
- (19) 現在、神奈川県で試行されている溶接能開訓練に対する自学自習システムはこの範ちゅうに属するものと云えよう。本システムについては、安江節夫他 職業訓練大学校調査研究報告書第三十八号 昭和五十一年参照。但し、このように自学自習のプログラムに進むためには、モジュール訓練の「技能」の折出だけでは不足で、それを構造化して、訓練の順序を決めなくてはならない。例えば次註参照。
- (20) 矢口新、「能力開発のシステム」国土社 昭和四十七年。

(むなかた もとすけ 職業訓練大学校 調査研究部 部長)