

# OECD諸国における見習工制度

宗 像 元 介  
石 川 俊 雄

## はじめに

本稿は、OECD（経済協力開発機構）から一九七九年に刊行された調査報告書「見習工制度のための諸方策」(Policies for Apprenticeship) の紹介である。この報告書は、OECDの教育委員会が労働力社会問題委員会と協力してとりまとめたもので、技能訓練の一形態としての見習工制度(Apprenticeship)を取り上げ、この制度に関する加盟諸国の現状、問題点及び政策の動向を分析し、これに或る方向づけを与えようと試みている。見習工制度とは、一般的にいえば、若年者が契約に基き、一定期間（二～五年の比較的長期間）事業主の許で技能訓練を受けるとともに通常より低い賃金率で生産労働に従事し、この期間の訓練を修了すれば一人前の技能者として社会的に認められるようになるという制度である。OECDの加盟国は三十四カ国であるが、この制度が国の職業訓練全体の中で果たす役割は国ごとに異っており、報告に含まれているのは、この制度が相当の規模で行われている国だけに限られてい

る。わが国では、この制度は実際上ないに等しく、したがってこの報告書でも日本の問題は取扱われていない。しかし、この報告書は、見習工制度を他の教育訓練制度と切離された別個の方策として見るのではなく、国全体の教育訓練政策とのかかわりにおいて、そのあり方を検討しようとしているものであり、その意味においてわが国の職業訓練を考えるにあたって一つの参考となるものと思う。

報告書は、幾つかの項目ごとに加盟国の現状、問題点及び政策の動向を分析した本文、統計資料及び「要約と結論」から成っているが、本稿では「要約と結論」の部分を全訳し、これに本文を参照して作成した注及び統計表の一部を付するとともに、筆者の若干のコメントを加えることとした。なおこれは二名の筆者の討議による共同作業であるが、とりまとめにあたっては、翻訳及び注の部分は主として石川が、コメントの部分は主として宗像が担当した。最後に、この資料を取上げたのは、泉輝孝氏の示唆に負うところが大きいことを記して感謝の意を表したい。

### 見習工訓練制度のための諸方策

#### 要約及び主な結論

##### 一般的状況

今日、いくつかのOECD諸国で、見習工制度に対する関心がかなり高まっている。その主な理由は二つある。第一には、この制度の果す役割が、個人、企業及び国民経済にとってそれぞれ異なり、時には相矛盾したりしているから

である。さらに、第二には、国民経済の長期的傾向や短期の変動がこの制度の将来を不明確なものにしているという事情もある。

個人にとってみれば、見習工制度は、学校から働く生活への移行を容易にし、かつ雇用の場での成人としての役割と責任の何たるかを教える手段である。それは教育と実務経験とを結合した長期の技能訓練の一つの方式でもある。また、それは定時制普通教育を継続することのできる道の一つである。それは時には貧しい若者、身心障害を負う若者にとって熟練工の職業に入るための道ともなる。

雇用主にとっては、見習工制度は、短期的には労働力の給源であり、将来の熟練労働者を養成し、企業内の生産、市場あるいは技術の変動に対してそれらの人々の技能を適応させる手段でもある。国民経済という眼からみると、見習工制度は技能労働力を確保するとともに、その技能を向上させ、ある種の経済変動に適応させる方法である。それはまた、この制度がなければ学校での教育を続けることができない若年層に対して、もっと公正な教育と雇用の機会を与える重要な手段となり得るものである。

見習工制度は、いくつかの国々で、訓練と雇用の制度としての価値のあることを証明したけれども、国の教育・訓練及び雇用政策という全体的な文脈の中で、この制度を将来どのように発展させるべきかについては、複雑困難な政治課題を生んでいる。見習工、資格をもった熟練工、企業及び国民経済それぞれの間で、各々の利害と責任は必らずしも一致しないし、矛盾することもある。雇用主は見習工採用にあたり、往々にして自らの目の必要度だけで判断し、長期的な需要の見込や、労働者、産業或は国民経済にとっての必要性は二の次にすることが少くない。このような決定のしかたでは、労働力として参入してくる若者の数が増加している現状に対応できないことは明らかで

ある。国々の相互間の経済関係の変化から生ずる諸傾向を含めた経済の長期的傾向、技術や組織の発展、訓練コストの増加、或は生産を阻害しないような方法で訓練を実施する能力がないこと、こういった諸事情のために多くの企業では長期の技能訓練を削減するか中止する方向にある。このような困難さは、諸情勢の変化、特に最近の失業率の増加、それが数年は平均以上そのまま続くという見通し、将来の雇用の型の不明確さなどのために一層複雑なものになっている。それと同時に、学校の職業教育を含めて教育界でいろ／＼な改革が行われ、或は考慮されており、また、より公正な教育機会を求める動きが生じているが、これらの事情も見習工制度での適応を求めているのである。

### 見習工制度の主要な特徴

見習工制度は長期の技能訓練の一形態である。その主な特徴は、見習工又はその法律上の保護者と雇用主との間に契約が存することである。見習工は雇用主のために働くが、その賃金は訓練期間中増加して行くのが通例である。一方、雇用主は、見習工に教育と実技指導を行い、その結果は熟練工として公認される資格の取得に結びつく。見習工制度の重要度は、歴史的、制度的要因によって国ごとに大巾な差異がある。このことは、全労働者数に対する見習工数の割合（第1表）及びある年齢階層中で見習工になる者の割合（第2表）を見ればわかる。国ごとの差異はまた、職業の種類及び同種の職業の中の上下のレベルの両方からみた、この制度の適用範囲にもあらわれている。ある国々では、この制度は熟練工というレベルで比較的少数の職種、職能に集中しているし、一方、半熟練工の訓練から、技術的、準専門的職業準備教育に到るまで種々の広汎な職業にわたっている国もある。以上のほか、他の訓練方法、特

第1表 特定加盟国における見習工の状況 1974年

国名	見習工の数 (1000人)	民間雇用者 総数に対する 見習工の割合
オーストラリア	131	2.3
オーストリア	164	5.4
ベルギー	18 <sup>a</sup>	0.5
カナダ	67	0.7
デンマーク	32	1.4
フィンランド	3	0.2
フランス	197	0.9
ドイツ	1,130	5.2
アイルランド	15	1.4
イタリー	670	3.6
オランダ	70	1.5
ニュージーランド <sup>b</sup>	32	2.7
ノルウェー	10	0.7
スペイン	8	0.1
スウェーデン	1	c
スイス	143 <sup>d</sup>	4.9
連合王国	463	2.1
アメリカ	291	0.3

a. ケベック州を除く

b. 1970年の数字

c. 0.1%未満

d. グレート・ブリテン. 1971年センサスによる(数は推計値)

に学校の職業教育の普及度も一つの要因であり、普通教育には進まないが、さりとして直接全日雇用に入るわけでもない若年者の間にこれらの方法がどの程度影響力をもっているかによっても差が生ずるのである。

第2表. 特定加盟諸国における義務教育修了者の進路(全修了者に対する比率)

国名	年	全日 普通教育	職業教育	見習工	就職又は 失業中	その他 及び不明	計
	1	2	3	4	5	6	7
オーストリア <sup>b</sup>	1976	14.8	24.3	53.5	7.4		100
ドイツ <sup>a</sup>	1976	47.8		46.2	2.7	3.3	100
スイス <sup>b</sup>	1975	17.0		55.0	28.0		100
オーストラリア <sup>b</sup>	1975	24.0		15.0	61.0		100
イングランド・ウェールズ <sup>b</sup>	1974	20.8		17.8	51.1	10.4	100
フィンランド <sup>b</sup>	1975	77.7		2.1	—		100
フランス <sup>b</sup>	1975	33.3	31.2	12.5	23.0		100
アイルランド <sup>c</sup>	1975	26.0		10.0	59.0	5.0	100
デンマーク <sup>c</sup>	1973	65.0	3.0	15.0	15.0	2.0	100
オランダ <sup>b</sup>	1968/69	75.0		3.0	18.0	4.0	100
アメリカ <sup>d</sup>	1972	51.5	8.0	2.4	28.0 <sup>e</sup>	10.1	100

- a. 15~19才の学校教育終了者(大半は15~16才、ギムナジウム終了者を含む)のプラン
- b. 15~16才又は義務教育終了者
- c. 16才義務教育より上の過程修了
- d. ハイスクール上級生(大半は17~18才)のプラン
- e. 他の職業訓練に入った者を含む

OECD諸国の見習工制度を調べてみると、二つの主要な形態が発展してきたことがわかる。その一つは英語圏諸国で見られる型であり、もう一つはヨーロッパ大陸型である。第一の型の鍵となっている要素は、職業別労働組合が重要な役割を果たしていることであり、これらの組合は見習工制度を私的な団体交渉制度の一部として維持している<sup>4)</sup>。英国の見習工制度の長い伝統の影響を受けて、他の英語圏諸国は類似の見習工制度を発展させてきた。アイルランド、オーストラリア及びニュージーランドは、カナダ、アメリカに比べればより英国型に近い。これらと対照的に、ヨーロッパ大陸諸国では、政府がもっと積極的な役割を果た

ており、見習工に適する職種の概念もより広く、見習工制度の方向づけについての雇用主の発言力が大きいし、企業内での熟練工に対する見習工の割合が制限される度合も小さい。さらに、関連知識教育の義務づけがより重視され、普通教育の要素も大きい一方、労働組合の役割は限られている。ヨーロッパ大陸諸国のうち、ドイツ、オーストリア及びスイスでは、見習工になることが、今なお学卒者の主要な進路となっている。他の大陸諸国では、学校を出てから職業教育又は普通教育に進む者と見習工になる者との割合は等しいか、前者の方が多し。スカンジナビア諸国にも見習工制度はあるが、その規模は比較的小さい。これらの国々では、教育と雇用におけるより公正な機会の創出を主眼とした公共政策によって、他の形態の職業訓練が発展してきている。

### 政策の目的と選択

見習工制度が果たす役割については諸国間に相違があるにもかかわらず、政策上の課題については多くの類似点がある。これらの政策課題の検討にあたっては、次の七つの主要問題点に分けて考察することができる。

#### 見習工制度の将来

#### 見習工制度と学校教育との関係

#### 見習工訓練の改善策

#### 見習工制度と雇用との関係

#### 見習工制度と他の訓練制度との関係

## 教育行政と労働行政との関係

## 見習工制度の財政

## 見習工制度の将来

先ず問わるべき中心的課題は、見習工制度の広い将来如何にかかわることである。この制度は、いくつかの国々では今なお職業準備教育の主要な形態となっている。しかし、見習工制度が発生したもとの理由は、今日すでにその妥当性が薄れ、いくつかの国々では、この形の職業訓練は他の形態にくらべて衰退の傾向にある。公の政策として見習工制度を支持すべきか、或は他の形態の訓練に変えるべきかといった難問について十分考察するとすれば、前述の傾向やその底流をなしている諸々の力の存在を認識することが大切であろう。

ある国々では、見習工制度の将来は不確実である。多くの企業では、いかなる種類の訓練も、特に長期の養成訓練に至っては、やる能力がないか、又はその意思がない。その主な理由は、訓練による企業側の利益が少く、時にはマイナスにさえなり、或はそのための経費がかさむ<sup>5)</sup>ということである。現在の雇用状況及び今後の見通しが、平常時より不確実なものになっているため、新たな仕事の創出が妨げられており、その結果、若者たちの仕事の口が異常に低いレベルにまで減ってしまった。見習工制度は、見習工になる者にも国民経済にとっても種々の利点があるにもかかわらず、企業の側では、自己の雇用上、訓練上の必要をみたと同時に、個人と国民経済との雇用、訓練上の要請にもすべてこたえることのできるころはほとんどないという状況である。数カ国の政府の経験によると、この問題に



対処する効果的な政策の立案に際して種々の困難があった。ある国々では、職能別組合が見習工と熟練工との割合を規制しているが、見習工入職者の数の制限という点からみれば、訓練能力のある多くの企業が見習工を全く受け入れなかったり、法定の、又は協定された水準にしたがって見習工を採用していないという事実の方がむしろ問題なのである。さらに、訓練生の選抜、訓練及び試験に際して企業が中心的な役割を担うことが望ましいかどうかにも疑問が投げられている。主な理由は、経済的業績だけが基準とされると社会的不平等が生じ得る。したがって、総合的な視野から個人や国民経済のニーズを把握し、それに応じた資源の活用をはかるには、企業より政府の方が適しているという見方が理にかなっているということである。

一方、企業は競争的活動にたずさわっている経験にてらし、特に相対的な国際競争力に生じつつある変化を考慮して、雇用と訓練の具体的な見通しについて現実的に判断する能力をもち、かつ高水準の訓練を行うことができるという点で政府より通しているという議論がある。また、多くの国で、公の機関が所管している職業教育には弱点があるという主張がある。すなわち、教育制度の中での職業教育は今日まで適切な発達をして来なかったし、他の教育訓練の形態とのつながりもなかった。また、労働行政当局の訓練は主として周辺的・短期的な目標に焦点をあてているために、見習工制度のような長期の養成訓練を扱う上では必ずしも十分な備えができていないといえない。

見習工になれる職業の範囲が限られている国々では、政府が訓練経費を完全に賄うのでない限り、雇用状態の今の見通しでは見習工への入職者数を拡大することは困難であろう。ドイツでは、雇用主への呼びかけと課税のおどかしによって見習工の数をふやす上に相当の成果をあげた。しかし、ドイツでの主要な反応は手工業界からのものであり、それらの職業が個人や国民経済にとって最も訓練を必要とするものかどうかは議論のあるところである。フラン

スの場合でも、主な反響はやはり手工業部門からであった（一九七七年の見習工契約の六〇～六五％は手工業部門で締結されている）。見習工制度はどのような分野においても、若年者を労働生活に導入するのに十分役立つという点では一般的な合意があるけれども、或る人々にとっては、この制度は、学校教育の終りにした筈の職業選択と求職活動を単にさきに延ばしただけのことになってしまいかも知れないのである。

ある国々では見習工制度をもっと多くの職種に拡大すべきだという意見があるが、それが実行可能かどうかについては議論がある。大半の国では、見習工制度に最も適する職種は建設関係職種、自動車及び類似の日用商品修理職、及び職人型の労働集約的な手工業領域に存在している。しかし多くの国では製造業で見習工になる機会は減少している。それは熟練工の割合の減少と、労働組織や技術の変化、雇用全体の中での製造業の雇用の割合の減少のためである。検討の対象とした諸国の中で、従来見習工のプログラムのなかった経済分野にまで見習工の数と形態を拡大することに公けの関心を示しているのはアメリカ合衆国一国だけである。見習工制度はよい訓練方式だという信念がアメリカの政策の底流となっているが、同時にこの制度の中での婦人を含む少数派の割合をふやしたいという願望もその動機になっている。フランスの場合、新しい職業能力証明制度（CAP）を創設したり、既存の制度を修正したりしているが、これはアメリカと同様の関心の反映である。こういう方法で開拓される見習工の口は、主として手工業の領域にある。フランスでは婦人の参加度が特定の部門（健康、美容及び販売の領域）で高い。

もっと一般的に言えば、責任の所在がいずれにあるかは別として、職業教育・訓練には多くの弱点があることは明瞭である。訓練は多く労働の場で行われるという状況は今後も続くであろうから、ここで生ずる巾広い問題は、どうしたら職業準備教育の内容と利用度を改善することができるか、また職業選択の機会が拡大できるかということであ

り、このための特定の形態、すなわち見習工制度を拡大し、改善するかどうかは、むしろ第二義的な問題である。かくして考慮すべきことは、教育行政と労働行政、雇用主、労働者代表及び若年者自身が、それぞれの責任と資源を分担する新しい形の協力体制を通じてこのような変革を実現させる方策如何という問題なのである。

#### 見習工制度と学校教育との関係

見習工を終えて資格を得た熟練工が普通教育へ戻ったり、もっと程度の高い職業教育に進む機会を持つべきであるという目的については、OECD諸国は殆ど例外なく合意している。またある国々では、義務教育ないし後期中等教育から見習工へもっと円滑に移行できるような方策を講じたいと考えている。さらに、継続的普通教育を見習工制度の中に組み入れたり、関連知識教育を義務制にすることを意図している国も増加している。これらの目的を達成するための措置として次のような主要な形態が考慮に値する。

##### (a) 見習工の修了を教育の一課程と認める措置

見習工の学んだ普通教育課程と関連知識教育課程に対して完全な学校教育履修単位を与えることができる。このためには、ドイツのノルトライン・ウェストファーレン州のコレクシユトウーフエ①にみられるように、見習工を正規の学校教育のクラスに編入するのも一つの方法である。見習工訓練を修了した際に職業的な履修証明と教育上の履修証明とを同時に与える方法はオーストリアで行われているが、これは他の教育形態との連携を作る上で有効な方法であった。アメリカで実験的に行われている他の方法は、見習工訓練の一部について学校教育の単位を与えるというも

のである。これによって見習工はコミュニティ・カレッジの二年間の準学士課程に進み、さらにアカデミックな学士号を目指して学習することができる。フランスでは、幾つかの異ったタイプの職業準備教育を受けると、国の授与する一連のディプロマを蓄積することができ、見習工はこの方法で継続職業教育及び高等職業教育のディプロマ取得へと進むことができる。こうしてみると見習工制度と学校教育制度との関係ではアカデミックな教育よりは職業教育との結びつきが強い国が大部分であるが、それは見習工がそうする方により関心を示したからである。アカデミックな学校教育に対しても、もっと容易に近づく道を開拓する必要も余地もあるように思われる。

(b) 学校から見習工へ移りやすくする措置

義務教育の枠内で、またはその直後に、見習工制度との連携をはかるためのいろいろな形の方策が考えられてきた。その目的は、見習工制度へ入りやすくすること、このような連携がないと訓練を受けずに直接雇用に入るかもしれない若者を見習工制度に誘引すること、他の方法ではできなかったかもしれない形の見習工制度を創出すること、将来見習工となるような人々のため職業情報と職業選択をもっとよくしてやること、また訓練の第一年次で通行なわれているものより巾広い初期訓練をすること、見習工期間を短縮すること、などである。これらの諸目的が単一のプログラムで実現できるわけではないが、そのあるものは、それぞれの国情に応じて最近の改革の中に取り入れられている。例えばフランスの前見習工制度<sup>8)</sup>、オーストリアの義務教育におけるポリテクニクの最終年次、ドイツにおける基礎的職業準備年<sup>9)</sup>、あるいはデンマークにおけるEFGプログラムなどがそれである。

(c) 見習工に対する普通教育継続機会の供与

「教育と労働生活に関する合同作業部会」が承認した原則の一つは、すべての若者は少くとも十八才まで何らかの

形の全日制又は定時制の教育を受ける機会を持たねばならないということである。ふえんすれば、その教育の一部は若者の個人としての及び市民としての成長を助け、かつ将来の教育訓練の継続に役立つような普通教育科目から成るべきである。義務教育を終了したすべての若者ないし見習工に対し、定時制教育が義務制となっているような諸国では、他の国々に比べ普通教育的要素を多くしている傾向がある。最近の進展の中で興味があるのは、数ヶ国の見習工制度の中で普通教育及び関連教育に割当てられる総時間数が増加していること、スポーツを含む附加的課目が導入されていること、同じ学校の建物と施設の使用を含めて、全日制高校教育の型とスタイルにひどく似て来たことなどである。

(d) 知識教育組み込みの義務づけ

労働時間内に、企業の外である量の関連知識論教育を与えることは、ほとんどのところで義務制となっている。この要件は、立法によって課せられることもあり、或は英国の産業訓練委員会Industrial Training Boardのような企業間のとりきめや在校時間に対して、雇用主又は見習工に政府が金を支払うといった財政的誘導によって実施される場合もある。政府がその経費を負担してやれば見習工や若い労働者を定時制の普通教育と関連知識教育に出してやろうという雇用主側の意欲は強まるように思われる。もし定時制の制度がなかったとすれば、このようなグループのために全日制教育を行うための地域社会の財政負担はずっと大きいものになったであろう。

若干の国々では、授業科目及びそのタイミングに関して企業、オフ・ザ・ジョブの訓練センター及び学校相互間の調整が特に問題となった。ある場合には「ブロックリリース」または「サンドイッチコース」を基礎にしてそれぞれの型の授業を配置することによって事態の改善ができるようである。しかし、たいていの国では全産業に対してこの

ような措置指導が有効というわけではない。フランスの見習工訓練センター(CAF)では、見習工がオフ・ザ・ジョブの実技教育のみでなく、関連知識と普通課程の教育も受けられるようになってきている。他の国々でも、既存の定時制公立職業学校との対立はありうるとはいえ、オフ・ザ・ジョブの実技訓練のために特別のセンターを設ける方向にゆくかもしれない。

米国では、ヨーロッパよりも見習工の平均年令が高いが、関連知識の教育は往々労働時間外に全く見習工の自費で行われている。

### 見習工訓練の改善策

多くの国々では見習工訓練の仕組みと内容を修正してきているが、それは訓練生と国民経済の長期的な雇用ニーズに一層適切に対応しようとするためである。これらの改革は、雇用主の必要にも合致する場合があるが、新方式に反対する雇用主もある。反対する理由はこれらの改革によって、訓練と特定企業内の作業との関連が薄くなること、見習工の生産従事時間が減ること、雇用主の訓練コストが相当増加することなどである。訓練を行わない雇用主のような局外者はいうに及ばず、関係者すべての利害を明快に調和できないのは、見習工制度の多くの面で宿命である。

訓練改革の動きとして最も頻繁に示唆されているのは次のようなことである。

(a) 幾つかの見習工訓練職種をもっと広い職業グループないし職業群にまとめること。それによって特殊化を遅らせる一方、多分初年度で、広い範囲の関連技能を教えることができる。そのためには見習工制度を所管する当局は「教

育と労働生活に関する作業部会」の報告の示唆、すなわち雇用準備の基礎としての就業に代るべき方法は共通の或は類似した作業内容を持った種々のタイプの関連雇用に適合するような訓練を行うことである、という意見を考慮してよいであろう。この考え方は見習工制度の本質的要素の一つ、すなわち有資格熟練工が企業間を移動し得る多能度を維持する重要な方法である。

(b)段階訓練やモジュール訓練<sup>⑧</sup>はいろいろな組合せが可能であり、それによって特殊化を遅らせることができる。また、訓練の期間を短縮したり中退のような人間コストを減らす一方法たり得る。しかし、ある労働組合は、若者が完全に資格をとる以前に訓練を放棄するかもしれないことを恐れている。

(c)特別なセンターにおけるオフ・ザ・ジョブの訓練は訓練の初年度全期間にわたって行われることがあるが、これによって訓練の標準化の度合を高めることになり、小規模企業における訓練能力の不足を補い、かつ、多くの企業が苦しんでいる見習工訓練経費の全額負担という問題にも対処できる。

(d)学校での関連教育のためには、デイ・リリースよりもブロック・リリースやサンドイッチコースの方が、ある産業では雇用主のニーズに合っている。またこの方法は、ある国では、見習工、特に農村地域や過疎地域に住む人々に対してはより有効かつ経済的な方法と考えられている。

(e)より多くの若者に見習工になろうとする興味を起させ、国民経済のために一層多くの熟練工を造り出すためには、その一般的訓練期間を四年ないしそれ以上から三年ないしそれ以下に短縮することが考えられる。前記(a)と(d)の改善策を採用すれば、訓練の質に悪影響を及ぼすことなくこれが実現できる。しかし、訓練専門家の中には、こうすることによって見習工制度が短くなりすぎるのではないかと懸念する向もある。訓練期間の短縮に対する主な障害は

それによって見習工が今より早く通常の給与水準に到達することになり、見習工として生産に従事する期間が短くなるということである。期間短縮は、若い人々には見習工制度をより魅力的なものにするかもしれないし、殊に基礎教育をより多く受けている者には手心を加えてやり、また訓練内容を個人の能力と進度に合わせるようにしてやれば一層効果があるであろうが、企業によっては訓練を行う意欲を削ぐことになりうる。

(f)ある国々では技術的改善の余地もある。例えば訓練のシラバスの改正、企業内及び訓練センターの指導員あるいは学校の職業課目担当教師の訓練や質の向上、教材や施設の改善及び見習工制度の外部助言者や監督官の数の増加とその質の向上などである。職業訓練と連携をもつ研究所で行われる訓練方法改善のための研究、モデル訓練プログラムによる実験及びこれに関連する諸活動はこのような改善の助けになる。

政府機関はまた見習工の中の社会階層、学歴及び地理的な分布を変えるような働きかけをすることができよう。特に社会的・経済的下層階級、低学歴層、少数グループ、女性、心身障害者及び見習工制度が余りないか種類の少ない地方に住む人々からの受け入れを拡げる努力はできるであろう。この目的のためにドイツ、フランス及び合衆国でとられた措置は極めて注目値する。社会・経済的な上層階級や高学歴者からの受入れを増すことによって社会的選別を縮小することは一層困難である。それは、学歴取得の流れに入るための選抜とその若者たちの好みによって社会的選別が上向的にきまってしまうからである。



## 見習工制度と雇用との関係

見習工制度が若年者訓練の主たる方法となっている国々においては、その長所の一つは事業主自身が自らの訓練された労働力の中期的・長期的需要について職業教育の計画者よりずっとよく知っている点にあるといわれている。しかし、実際には、幾つかの制約条件があるため、事業主全体としてみれば適切な訓練を行うには限度があり、熟練労働力に対する自分自身の将来需要をみたすことも十分できない場合さえある。

これらの制約条件とは、その能力のある事業主でほとんど訓練を行わない者の割合が高いこと、訓練を行う施設を全くもたない産業や企業で或る種の技能労働力の需要があること、見習工の採用や訓練にあたって訓練よりも目先の雇用上の要件の方が優先することがあること、見習工の新規採用は景気変動の影響を受けること、訓練をその企業だけに通用するものにしようとする気持が先立つことなどである。事業主中心の訓練システムには以上のような欠点があるため、公的政策の果すべき役割が生ずることとなる。さらに、個々の事業体は自分自身の訓練需要はわかっているとしても、全産業又は国の経済全体の将来需要を理解し、自分の行う訓練をそれに適合するよう調整してゆくことは稀である。最後の点として、加盟国政府は、若年者たちのために職業準備教育の機会を設ける責任があることを認めているにもかかわらず、雇用主は、自らの利益の追求にあたって、これら若年者の、量的、質的な面でのニーズに必ずしも適合していないことが指摘できる。以上のような理由から幾つかの国で取り入れられている若干のタイプの政府の施策は広く検討に値する。

(a) 現在訓練を行っていない事業主の協力を求めること及び中央、地方の政府機関と公営企業がそれぞれ訓練を分担するように誘引することによって、徒弟の総数を増加させることができる。

(b) 従来の受入れ数の景気による変動を均らし、また一時解雇された徒弟のために教育訓練施設を設けることは一つの方法である。OECD諸国で高い失業率が予期されることを考えると、このために取られている諸方策をさらに拡大適用する必要がある。

(c) 見習工制度を将来性のある産業及び職業に配分し、併せて訓練の内容を共通的な技能と関連づけるように努力することは、見習工訓練を将来の技能労働力需要に適合させるのに役立つであろう。教育と雇用における情報及び相談担当の機関は、若年者が目先の人気よりもっと長期的な基準で訓練職種を選ぶように援助する特別の責任がある。

(d) 所得格差、特に熟練工の資格のある者と半熟練の成人の格差の縮小を調整することによって、或る程度まで徒弟訓練中及びその後の脱落者を少くすることができるとも思えない。或る国では長期的な収入の見込がよくないことが見習工となり、それを終了する妨げになっているからである。

(e) 事業主が他の関連する分野で訓練を受けた見習工を受け入れるよう、職業安定機関が勧奨するのも一法であろう。完全雇用の時期には、この代替作用は自然に行われるであろうが、現在の雇用状況の下ではよりキメの細かい施策が必要である。

(f) 産業活動の多様化に限度があるか、経済活動が低調なため見習工の機会が限られている地域の事業主に対しては、特別の奨励策を取ること考えられる。

(g) 農村地域その他見習工制度が限られている地域の若年者が、より開発の進んだ地域で見習工訓練を受けられるよ

う援助することもできる。この場合は宿舍の監督と自宅への往復旅行について適切な措置を講ずる必要がある。これに代る方法は、居住地域で種々の性格の職業教育を行うことである。

(h)保護法その他の法規（例えば労働時間に関する）は、もしそのために事業主が見習工訓練を行う意欲をいちじるしく低下させるようであれば、改正の必要があるかも知れない。他方、若年者たちは、或る職業に関し、労働生涯の間に労働条件がよりよくなるという見込がなければ、その職業のための訓練を受ける意欲を起さないであろう。関係法規の改正を検討するにあたって、各国は、雇用主の見習工採用と若年者の訓練を受ける意欲とに及ぼす潜在的な影響について、綿密な吟味を行うべきである。

(i)見習工訓練の内容を継続的に評価し、陳腐化した要素を除去し、訓練生が熟練工の資格を得る時期に実際に行われているであろうような諸条件を見越して訓練が行われるようにすることが必要である。

(j)失業中の若年者に訓練を受ける機会を与えるため、政府は私企業或は公営企業で余っている訓練能力があれば、これを買取することを考慮してもよいであろう。

(k)雇用主が現状以上に見習工を受入れることができない時期には、訓練は産業の又は政府の訓練センターで行うことが考えられる。

(l)雇用されている熟練工数に対する見習工の採用可能数を検討して過度の採用制限を除くようにする必要がある。

(m)見習工に適する職業の範囲を拡大する可能性の検討。これには、既存の制度と同一の期間ないし密度の技能訓練を必要としない職業について、限定的な形の見習工制度を設けることも含まれる。

(n)余分の見習工を受入れる雇用主に財政的援助を与えることも考えられる。ただし、金銭的刺戟は、雇用主が経費

回収を期待する限度で、また有資格労働力に対する新たな需要を創出する目的のためにのみ許容されることを念頭におくべきである。

(o) 新たに労働力に参入するすべての者に適切な職業準備教育を行うとともに、他方では国の経済が必要とする熟練労働力を確保することを意図した全般的な国家政策を前提とし、その枠内で見習工制度と他の訓練の方法とをより密接に関連づける必要がある。

#### 見習工制度と他の訓練制度との関係

多くの加盟国で、見習工制度は切りはなされた別個の制度という見方はなくなり、むしろ他の形態の養成訓練をも包含し、これと労働者の生涯を通じて逐次行われる訓練及び再訓練の機会とを結びつけるより大きな訓練システムの最初の一段階とみられるようになってきている。かくして見習工制度は、すべての若年者に何らかの形で職業生活への最初の準備教育を行うという国家的義務の遂行のための主な方法の単なる一つということになる。しかし、若年者と国民経済の養成訓練ニーズをすべて見習工制度を拡大するには受容力の限界があり、また或る種の職業と若年者にとっては、他の訓練方法の方がより適当な場合もある。したがって各国は、全般的な訓練という文脈の中で、見習工制度と若年者が労働生活に入るためのほかの準備教育方法との連携をよりよくするにはどうしたらよいかを検討すべきである。ここにいう他の要素とは、次のようなものである。

(a) 公の教育施設における職業教育。これは全日制の方法であろうが、見習工訓練の第一年目にオフ・ザ・ジョブ

訓練の果す役割も増大している。

(b) 雇用主の行う見習工訓練以外の正規の訓練。これは公認された資格取得に結びつく場合とそうでない場合とがある

(c) 施設における職業教育と企業における或る期間の実務経験との組合せ

(d) 政府の訓練プログラム

(e) 営利的職業学校（或る国々で）

(f) 軍隊の訓練

(g) 家庭学習又は通信講座

見習工制度に代る養成訓練の諸形態について全般的な配分計画を立てるにあたって、一つの問題は、実務経験が得られる企業内の場所の利用について、これらの諸方法が競争関係にあるということである。学校を基礎とする職業教育において実務経験部分の重要性がますます強く認識されるようになってきたので、訓練に何年もかかる見習工より短期の経験を得させるための訓練生の方を好む雇用主が多くなることは、当然予期すべきことである。

教育制度の中で行われる相互的の、或はサンドイッチ方式による学習と労働の結合は、特に商業・サービスの分野では学校内だけの職業教育に代る方法として考慮に値する。アメリカ合衆国における産学協同教育<sup>1)</sup>や、他の数カ国に見られるやや高い職業レベルの学習プログラムは、この型の職業準備教育が取り得る方向の例である。

見習工制度に入り、又は終了する年令に関し、立法上又は行政上の制限を設けていると否とにかかわらず、見習工の対象を学卒者中心にすることは、アメリカとカナダを別とすれば、加盟国に共通の傾向である。この方式は、或る

国々では、比較的問題は少い。それは主としてヨーロッパ大陸諸国であるが、これらの国々では、若い時代に見習工になれなかった人々や熟練労働者になるための再訓練を必要とする人々のために代りの機会が与えられているからである。ただ、熟練労働者として誰を雇入れるかについて特段の制約がなく、また、熟練工になるためには先ず見習工訓練を経るという条件がない場合のことである。或る英語圏諸国では、職種別労働組合の制約によって、見習工訓練を修了することが熟練工資格取得の条件とされているため、政府は見習工になれる年令範囲の制限に関心を寄せている。これらの国では、見習工訓練に入れる年令の引上げ及びこれに代る熟練工訓練の方法を受入れさせることに努めている。

### 教育行政と労働行政との関係

現在多くの人々が、教育と訓練とは連続した一体と見るべきであると主張しているが、実際の世界では政府と企業とがそれぞれの利害関係と方針で動いている。教育の世界と雇用とを区別する考え方が最も顕著にあらわれるのは見習工制度であり、この制度の本質はまさにこの二つの領域にまたがっていることにある。教育と労働に関する作業部会の報告書は次のように警告している。「教育と労働生活がそれぞれ異ったシステムの中でどの程度まで両立するかを自覚していることは極めて重要である。ことに、政府の各省庁間のみならず、中央・地方の政府機関及び企業ならびに労働者代表相互の協調を考える場合において然りである」

見習工制度の主たる規制をどこで行うかについての各国の選択は、見習工計画の規模と範囲、伝統及びこの制度に

関する現在の目的などによって異っている。或る国では教育行政当局を主たる政策機関としている<sup>⑤</sup>。他の国では、労働、産業又は経済などの各省を上位に置き、或は経済、労働及び教育の各省にその機能を分割している国もある。さらに、労働者と使用者の代表を多数含めた準公的機関を設けているところもある。大部分の見習工プログラムは、日常的な諸問題の処理のための地域ないし地方的レベルでの実務的とりきめの重要性を認識している。これらのもとりきめは、政府の行う場合、準公的な場合及び非公式の場合もある。

主たる責任の所在についてどのような選択をするにしても、中央・地方を通ずる政府の各段階で、見習工制度に関する諸政策の実施面及びこれらの政策とこれに代る若年者訓練の諸方法との関係という面で、教育行政当局と労働行政当局とのよりよい協調をはかる必要がある。ここでもまた、合同作業部会の次のような見解が関連をもつ。「協力とは、討議及び異なる利害の調和ということに伴うプロセスであり、これは制度を設けることによって保証されるわけのものではない。」合同作業部会は、最上級の政府機関が中央・地方の各省庁に対し、すべての政策事業及びプログラムの実施及び管理にあたって、教育と労働生活にかかる諸目標を最大限に考慮するよう要請すべきことを勧告している。見習工制度に関連するこのような措置は大切なことである。

### 見習工制度の財政

伝統的な方式では、個々の雇用主又はそのグループが見習工訓練の経費を賄ってきたが、この方式は、多くの雇用主が訓練能力がありながら全く訓練を行わず、他人の行う訓練の利益を受けているという理由で不満なものとして

るようになった。さらに、政府がより高度の訓練基準を課するようになったことも一因であるが、見習工訓練の経費が増大し、このことから、見習工制度の維持、発展のためには公の財政援助が必要ではないかという問題が提起されるに至った。より多くの、より質のよい見習工訓練を行うために、種々の形態の経費共同負担方式が試みられた<sup>(6)</sup>。

- (a) 自らは訓練を行わず、或は不十分な訓練しか行っていない雇用主に課税し、その収入を自ら訓練を行っている雇用主或は企業グループのための共同訓練センターの補助に用いる方式。
- (b) すべての雇用主に課税し、納付金を訓練努力に応じて、或はより以上の訓練を奨励するために再配分する方式。
- (c) 訓練受入れ定員の数が不十分と認められる特定の場合に課税する方式。

すでに何らかの形の費用共同負担を実施している加盟国もそうでない国も、見習工訓練のために政府の財政援助を導入させようとする圧力を感じている。経済情勢の悪化した時期に見習工の数を維持し或は増加させるために公の資金による刺戟を与えることは最も普通に見られる方法である。より長期的にみれば、見習工訓練の構造が変化して企業内で生産活動に従事する時間が短くなり、経費に対する利益の分が減少し、或はマイナスにさえなるといった状況の下では、社会がその経費を負担する合理的根拠もまた増大しているのである。さらにこの考え方を支える要因は、見習工制度を教育制度に統合しようとする努力であり、また、もし見習工制度がなかったら、社会は全日制教育のため、より多額の支出を必要とするであろうという認識である。

若年者のためにどのような備えをしてやるかについて思いをめぐらしている国々では、見習工制度を改善ないし拡



大するプログラムと同時に、若年者に職業生活への準備をさせる他の諸方策を併せ検討しようとするであろう。このようなプログラムが、教育施設を基礎とするか雇用主を基礎とするかによって所管の省庁が分れている国々では、特別の行政上の措置が必要となろう。實際上すべての国において、教育施設に基礎をおく職業技能訓練のプログラムが、見習工制度或は他の雇用主ベースのプログラムより成長が早いのであるが、このような事実にかんがみ、教育上の配慮と雇用上の配慮、訓練生、雇用主及び国民経済それぞれの利害関係の調和をはかる全般的な訓練政策という文脈の中で、すべての可能な方策を検討することは緊急の課題である。

#### あとがき

海外諸国の職業訓練の動向については既に多くの報告があり、その意味では、本資料が特にきわ立った価値をもつわけではない。ただ、わが国の職業訓練が大きく変わろうとしている現在、OECD諸国の職業訓練の中核である見習工制度もまた、大きく揺れていることがここに語られている点に興味がある。とはいえ、彼我の揺らぎの内容もそれに対する考え方もかなり異っているように思う。この差異はどこから来るのか、職業訓練関係者の一人として若干の感想的所見を述べて見たい。

先づこの報告の中で、見習工制度が個人、事業主及び国民経済という三者のニーズを充たして成り立つと云う見方が興味をひく。これは当然のことかもしれないが、わが国の場合は三者のバランスと云う視点が薄い。やや誇張した云い方かもしれないが、わが国の職業人形成という面で見ると、学校教育は個人に、企業内訓練は事業主に、公共訓

練は国民経済にそれぞれ力点が分散しているように思う。当否は別として、ここに彼我の「職業人形成コース」の性格の大きな違いがあるといえよう。ともあれ異なるニーズのバランスという視点に支えられて来た見習工制度が今日揺れている。それはこのバランスが崩れて来た為には違いないが、その原因は少くとも応募者が減った為ではないらしい。実施主体である企業の熱意が減退した為であるという。それにもかかわらずこの報告は見習工制度を評価する。それは国民経済のニーズに応えて来たばかりでなく、「多くの国で教育訓練制度としての価値を証明した」からである。むしろ、この制度を強化して、多くの若者がこの制度に入りやすいように、学校教育内で見習工制度と接続する職業準備をすすめ、定時制学校通学の義務制を一層強化し、さらにはこの制度を経由して高等教育へ進む道を拓けることを望んでいる。要するにこのような姿勢の下に、減退しつつある企業側の意欲を補うために、諸々の公政策でのテコ入れをする必要があるというのが本報告の大筋の趣旨であろう。

このように、永い歴史をもつ見習工制度に企業の熱意が薄れてきた原因は何であろうか。一つは、しよせん教育制度としての公的規制と私企業の論理の不斉合が表面化したということかもしれない。すなわち、この制度には企業側からみれば公的規制がかなり厳しいといえるのであろう。例えば、義務的定時制通学はもとより、外部機関による修了試験、訓練基準の厳しさなどが企業の負担になっているのである。これまで見習工訓練を行って来たのは、企業自身にとってメリットがあったからには違いないが、諸々の事情から経費が嵩むようになってくると、相対的にメリットが少なくなったと考え始めても不思議はない。

しかし、若干の私見を許容してもらえば、この制度への企業の熱意の減退の真因は、むしろOECD諸国の職業慣行が技術革新に適応し兼ねていることにも関わるのではあるまいか。これらの諸国の職業慣行は職業資格や職務給制

度を基盤とする熟練工の企業間移動の自由、あるいは、それらを守る職能別労働組合などで構成されており、見習工制度もしよせん、これらの職業慣行の一環をなしていると見られよう。これらが職務の変化に硬直的であるのは当然で、延いては、手工業は別として技術革新に対しては阻害的な傾向を示すことになる。この報告でも、このような硬直化に対処するため、訓練に当っては職種を括って職群化し、特定の狭い職種への特殊化の時機を遅らせたり、座学面での普通学科目の増加が勧められている。これは職業間の流動性を高め、技術進歩と職業慣行との摩擦をできるだけ少くしようという意図であろう。OECD諸国の職業慣行が労働者の企業間移動の自由を前提にしているが故に、これを仮に通用型路線と呼ぶとすると、見習工制度はこの路線のなかに位置づいていると見られる。見習工制度の揺らぎはしよせん技術革新に対する通用型路線の悩みの表われとみられないであろうか。

さて、ひるがえって我が国をみると、周知のように、欧米とは異なる独特の職業慣行が存在する。すなわち、終身雇用、年功給、企業内組合などに代表される慣行である。これらが技術変化に対するわが国産業の適応力の源泉であることが指摘され出して久しい。OECDの通用型路線と対比する意味で、技術変化への対処という視点だけから、これを適応型路線と呼んでもよいであろう。見習工制度に対比できるわが国の職業人形成コースをみると、これはまさしく適応型路線の中に位置づいているように思われるのである。

定義の正確な意味ではわが国にはむしろ見習工制度はない。しかし、義務教育以後、特に大学進学を選ぶべき青少年にとっての「職業人形成コース」を見れば、大筋は企業内の訓練または高校教育と云うことになる。殊に、最近のように、義務教育修了者の大部分が高校に進学するようになれば、それは縦に連った「高校教育＋企業内訓練」というかたちになる（勿論これは専修学校や中、高卒者対象の公共訓練を捨象した点で誇張されたモデルだが）。

企業内訓練では、OECD諸国と違って企業間通用性に対する関心は薄い。これは終身雇用体質下では自然である。そこでは特定企業の技術、あるいはその変革への適応が重要視される。従って企業が公教育に要望するのは選抜機能と普通・基礎学力の充実ということであり、公教育内での通用性のある実技へのニーズは第二義的になる。一方、公教育内でも、もともと普通・基礎を重視する日本の教育体質に加えて、いろいろな理由で、職業高校を含めて高校教育が普通化・基礎化の趨勢にあることはよく知られている。そのことは結果において、企業側の白紙選好と噛み合っている。「職業人形成コース」を適応型路線にますます位置付けつつあるといえないであろうか。

結局、OECD諸国とわが国とは、それぞれ一方は通用型路線、他方は適応型路線の職業人形成コースを携えて対峙するというモデル的図式が成り立つかもしれない。生産過程における技術の変革への対応という立場だけからいえば、わが国が勝つことは恐らく明かである。(勿論、科学・技術の創造というような話はまた別である)。

しかし、この報告でも触れているように、「職業的教育・訓練はすべて弱点をもっている。」わが国の適応型路線についても技術革新への適応とは違った局面では若干の弱点をもつのではないかと思う。例えば、伝えられる高校教育の荒廃などもこれにも関わるかもしれない。筆者はこれを詳論できる立場にないが、適応を狙った学校教育の基礎・普通化が、結果において大学進学を選ばない個人の疎外感をもたらしていることはありそうな気がする。また、中・高年、身障者、失業者など不利益を負う対象に対しては適応型路線の考え方だけでは対処できないかもしれない。そこにはこの報告にもあるような「国家的義務」といった発想が要るかもしれない。更には、日本を除くOECD諸国及び開発途上国のほとんどは通用型路線に属する「職業人形成コース」下にあるように見える。そしてわが国の適応型路線との間の国際的摩擦と解される事象も散見され始めている。

こう見てくると、わが国の適応型路線でも、その少くともある部分には、変化する技術への適応とは違った視点から、修正や調整が今後要請されるように思う。公共職業訓練の未来も、本質的にはこのような修正や調整の中に在るのではなからうか。

(注)

(1) 見習工の期間は国(連邦国家の場合は州)及び職種によっても異なる。最も一般的な長さは、イギリス、アメリカ及びオーストラリア四年、ドイツ三〜四年、カナダ、ニュージーランド三〜五年、フランスではやゝ短く二年である。

(2) 見習工の最低賃金率を熟練工のそれと比較すると、後者の概ね四〇〜九〇%の間で定められている(フランスでは一五〜六〇%)。ドイツの場合、見習工の最終年次(三年目又は四年目)の賃率は第一年次の賃率の一・三〜一・六倍程度となっている。増加率の高いのは、建設業(三年間で一・七七倍)、印刷(四年間で一・八一倍)などで、鉱業(期間二年)ではほとんど増加していない。

(3) 「熟練工(Skilled craftsman)」という場合、それは技能のレベルを問題にするのではなく、職業階層の中の一つの地位を意味する。見習工となることは、この地位を取得するための過程であり、一たび「熟練工」としての地位を取得すれば、どの企業で働いてもそのようなものとして待遇される。或る国(例えばイギリス)においては、特定の仕事は「熟練工」の縄張りとなされ、その資格のない者は、たとえ技能をもつていてもその仕事に就くことができないという慣行がある。この報告書の中で「熟練労働力の確保」という場合、それは単に技能のすぐれた者を養成するという意味ではなく、熟練工の資格をもった者を現在及び将来の産業、企業の必要とする人数だけ確保することを含意している。このような「熟練工」の概念は日本には存在しない。

(4) 例えばイギリスでは、見習工期間を勤め上げることが熟練工の資格を得る条件となっている職種があり、このような熟練工だけの労働組合が職業別組合(Craft union)の原型であった。職業別組合は、その組合員である熟練工の利益を守るために、その給源である見習工の数や賃金を規制し、かつ当該職種の仕事に就く機会を熟練工と見習工以外の者に与えな

いという方針を取り、事業主との協定、或は不文の職場慣行の形でこのような制度を維持してきた。現在は、純粹の職業別組合は数少くなり、また仕事の縄張りを固守する慣行にも変化の兆はあるが、傳統の力は未だ根強い。

- (5) 見習工の訓練に要する経費は雇用主が負担するのがたてまえであるが、一方雇用主は低賃金で見習工を生産労働に従事させることができるから、この差が雇用主の経済的利益となる。この利益が減少し、或はマイナスとなる大きな理由の一つは、国の立法や労働協約による有給休暇日数や学科の時間の増加、訓練センターでのオフ・ザ・ジョブ訓練の普及などによって生産労働に従事する時間が少なくなったことにあるとされている。このほか、社会保障のための賦課金の増額、義務教育期間の延長、法定訓練基準の改正による指導員経費の増大、見習工期間の短縮、訓練期間中の異動率の上昇、訓練施設、設備、安全などの最低基準の厳格化、熟練工と見習工の賃金格差の縮小などをコスト増大、利益縮少の原因として指摘する国もある。

- (6) 一九七六年の職業訓練機会促進法 (Ausbildungsplatzförderungsgesetz) によって、政府は毎年、見習工を希望する若年者の数と雇用主が募集する見習工数とを算定し、後者が前者の一定比率以下になった時は雇用主から賦課金を徴集しこれを見習工機会の創出にあてることができるとなった。

- (7) Kollegstufe. 一九七〇年代前半のドイツにおける見習工制度改革運動に対応して行われた学制改革で、後期中等教育の段階での普通教育と職業教育の区別を廃止した。これによって見習工は進学コースの生徒と同じアカデミックなクラスの授業に出席できるようになり、また個人々の興味に適合するような種々のコースが設けられた。

- (8) 低学力者が見習工訓練に入りやすいようにするために取られた措置。これによれば、十四才の若者が名目的な賃金で企業内の実務経験を得ながら学校の普通教育を継続し、さらに政府の見習工センターで教育省の経費負担による技能訓練を受けることができる。試行の結果によればこのような訓練を経て見習工になった者の中には、通常の教育を受けて十六才で見習工になった者より成績のよい者もいるといわれる。

- (9) 義務教育から職業生活への移行を容易にするため、義務教育期間(通常九年)を一年間延長してこの間に職業準備教育を行う措置。一九七〇年に連邦、州合同の教育計画委員会がこの趣旨の教育改革案を提案したが、そのねらいは一年間の職業準備教育を終えた者を見習工訓練の第二年に編入し、この経路を経てさらに高い専門教育に進む道を開こうとするところにあった。この提案に対し、労働組合は賛意を表したが事業主側は必ずしも積極的でなく、一部の事業主が実験的

に導入し、或は州によつては、任意的制度として職業準備教育的要素を含めた普通教育の十年次を導入する試みも行われたが広く普及するに至らなかった。一九七二年には職業訓練法に基く規則が公布され、一年間の職業準備教育を受けた者についてはその分だけ見習工期間を短縮できることとなったが、事業主は学校における実技教育の不十分を理由にこれに反対した。一九七三年に入つて、連邦・州合同教育委員会が新たな改革案を提案し、これは連邦、各州の受け入れることとなった。この案によれば、「基礎的職業準備教育年」は、全日制の学校でもつばら行うものと、学校と事業場が共同して行うものとの二つの型態があり、いずれの場合も一年間の課程を終えて試験に合格すれば見習工の二年次に編入できる。教科は、五〇〇以上の職業を包含する十一の分野のいずれかを選択することができ、併せてドイツ語、外国語、社会科学などの普通教育科目の履修が課せられる。このプランは次第に各州に普及したが、事業主側からは特に全日制学校で技能訓練が不十分であることを理由に強い反対があり、政府においては、職業分野の拡大と再編成、職業的学習の時間数増加などの改正を行ったが、現在なお問題は残されているようである。

(10)

初等教育の終了後に一年間の職業基礎教育の期間を設け、これを見習工の第一年次として取扱う方策で、一九六〇年代に試験的に行われ、一九七二年の職業訓練法によつて適用範囲が拡大された。デンマークでは、見習工になった最初の六カ月間の脱落者が多い(試用期間中いずれか一方から理由を明示せずに解約できる)が、その理由は情報不足のまま訓練職種を選ぶためであるという判断に基いてこの措置が取られた。

(11)

一九六四年産業訓練法に基いて産業ごとに設置され、使用者団体及び労働組合の代表者と教育関係者で構成され、適正な訓練基準、方法などについて事業主に勧告し、賦課金を徴収する等の権限を有する。関連知識教育を見習工訓練への組み入れについては、これを交付金支給或は賦課金免除の条件の一つとする間接強制の方法によつて普及をはかっている。

(12)

熟練工の資格をもつ者は企業間を自由に移動できるべきものであるという観念がここにある。ただ、できる仕事の範囲が狭ければ、それだけ移動の可能性が制約されることになるから、熟練工となった場合の職務範囲をできるだけ拡大して流動性を高めようとするのが見習工制度改革の一つのねらいである。なお、域内の労働力移動の自由は欧州共同体諸国の原則である。

(13)

段階訓練は、一九六〇年代半ばにドイツで見習工訓練改善の方法として導入された。これは当初ABB(産業訓練研究所)の役割は現在BBF―連邦職業訓練研究所―に取って代わられている)が開発、試行を行ったが、大企業の中ではこの原型に若干の修正を加えた方式を導入したところもある。この方式の主たる目的は、見習工に関連職種の技能を包含する中広い訓練を行うことであり、原型においては前期二年、後期一年半の二段階に分けて訓練を実施することとし、最初の

二年間の訓練を終了して試験に合格した者は熟練工の資格を取得し、さらに上級の一年半訓練（改めて訓練契約を締結する）に進むことができることとなっていた。

この修正型としては、IGメタル社の三段階方式、ダイヤモンドベンツ社の前期訓練二年半方式（二年間の訓練では熟練工のレベルに達しないという判断に基く）、クルップ社の四段階方式（一年間の単能工訓練、要求される熟練度のさほど高くない職務のための二年訓練、高度の熟練工養成のための三年訓練及び見習工訓練後テクニシャン又は監督者を旨とする四年訓練）などがある。

モジュール方式はイギリスの機械産業訓練委員会が一九六〇年代後半に開発普及したもので、右の段階訓練方式と類似の発想である。この方式では見習工訓練の第一年次をオフ・ザ・ジョブの中広い訓練にあて、これを修了した者がさらに二つのモジュール（訓練単位、一モジュールの習得に要する期間は概ね六カ月）の訓練を修了すれば技能証明書を交付することとしており、この方式によって従来四年間であった見習工訓練の期間を三カ年に短縮することもねらいの一つである。ただ、この方式実施の結果は、二つのモジュールを履修した者の数が予想より遙かに少く、熟練工の供給数を増加するという目的は十分達成できなかったし、また従来より一年短い訓練を受けた者が熟練工として労働組合をも含めた産業界に受け入れるかどうかという問題も残っている。

(14) Co-operative Education. 学校と企業との協定により、職業技術教育における実技訓練の部分を企業内のOJTで行うという方式はかなり広く取り入れられている。

(15) この報告書では、国が見習工制度を教育制度の一部と見ているかどうかの一徴表は、その所管が教育主管省にあるか否かにあるとしている。教育主管省が見習工訓練を所管している国は、オランダ（一九一九年以降）、デンマーク（第二次大戦後）、ドイツ（一九七二年以降）である。

(16) 例えばイギリスにおいては、一九六四年の産業訓練法によって一定規模以上の企業すべてから賦課金を徴収し、訓練実績に応じて交付金を支給するという形で訓練経費の再配分をはかったが、一九七三年の改正により、適正な訓練を行っている企業には賦課金を免除するという方式が導入された。また、ドイツにおいては国全体としての見習工訓練定員が不十分と認められる場合に課税することができることになっている（注6参照）。

（むなかた もとすけ 職業訓練研究センター 所長）  
（いしかわ としを 職業訓練研究センター 研究主幹）