

は し が き

どこの国でもそれぞれの歴史をもった職業教育訓練の制度が存在するが、近年の社会経済情勢の変化を反映して種々の問題点が表面化して改善の方向が模索され、或いは制度上の改革が行われるという状況が目立っている。このシリーズは、主としてこのような最近の動向に関する情報を提供することを目的とし、適当な文献資料の翻訳、或いはそれらを編集した解説の形式で継続刊行して行く予定である。

昭和56年 7月

職業訓練研究センター

あ と が き

本資料はさきに紹介した「海外職業訓練情報シリーズNo.1」と同様、アメリカのオハイオ大学職業教育センターから刊行された同所の研究講演会の記録の翻訳である。講演者のヘルマン・シュミット博士 (Dr. Hermann Schmidt) は、ドイツにおいて商業学校の教師、職業学校の校長、連邦教育省の職員などの経歴を経て、1977年以降連邦職業教育院 (Bundesinstitut für Berufsbildung) の長の地位にある。この機関の性格については講演中にも触れられているように、1976年の職業訓練機会促進法 (Berufsbildungsplatz für derungsgesetz) に基いて設置された連邦政府の機関で、一つの重要な役割は政府の職業教育政策の決定にあたって諮問機関として機能することである。このためその機構の中に労働組合、事業主、州政府及び連邦政府をそれぞれ代表する人々で構成される委員会が設けられており、重要な政策問題はこの委員会で審議される。このような活動を補佐するために専門のスタッフが置かれ、また、同じ組織の中に連邦職業教育研究所 (Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung-BBF) があって職業教育訓練に関する専門的な調査研究を行っている。

さて、講演はドイツ職業教育の歴史から始まり、1960年代から70年代にかけての発展とその背景について述べたあと、今後の職業教育の方向について展望を試みている。この中で取り扱われているのは、学校教育を修了した若年者たちが一人前の職業人として働けるようにするための教育訓練、日本流に言えば養成訓練ということになるが、ドイツではこの訓練が若者たちの進路に決定的な意味をもつ。この国の学校教育は6才から始まり、9年間 (州によっては10年間) が義務教育である。一部の者は進学コースであるギムナジウムへ進むが、多くは9年の学習ののち職業生活への準備教育に入る。その中核をなすのは事業場内で行われる見習訓練で、これらの若者たちは、義務教育修了後3年間は週1日職業学校に通う義務があるから、見習訓練を受ける者は、事業場と職業学校との両方で学ぶことになる。これをデュアル・システムと呼ぶ。見習訓練は欧米諸国で古くから行われているが、ドイツではこの訓練に入る者の割合がオーストリア、スイスと並んで高く、義務教育修了者の約半数を占める。見習訓練は事業主との契約に基づいて行われる。若年者は事業主の許で定められた期間の訓練を受け、修了時の公的試験に合格すれば一人前の職人として働く資格を得る。さらに、何年かの経験を積んでマイスター試験に合格すれば、社会的に高く評価されているマイスターの資格を取得する。マイスターの資格は同時に見習訓練の指導員としての資格でもあり、手工業 (物の製造、加工を主体とする小規模経営を総称するが、これに含まれる職種は金属加工から建設、食品加工、美容などまで広汎にわたっている) ではこの資格をもたなければ見習工を雇

い入れて営業することができない。かくして、学校卒業後職業教育を受けないか、受けても試験に合格できない者にはこのような昇進の途は閉され、半熟練或いは単純労働者として低い社会的地位と賃金に甘んぜざるをえないことになる。

このようなドイツの職業教育制度は1960年代以降大きな改革を経験する。その大きな原動力は労働組合であり、労働組合は労働者の職業的利益を守るという見地からつとに職業教育の改善に強い関心を寄せてきた。1960年代に入ってドイツの工業技術の立ち遅れが大きな問題となり、若者たちによりよい教育をとという運動が展開された結果、いわゆる教育爆発が起って進学率は大幅に上昇した。これは普通教育の分野での現象であったが、これが事業場内での職業教育改革の議論を刺戟することとなり、その結果、1969年連邦職業訓練法が制定されることとなった。この法律は、事業内で行われる訓練に対する州政府の監督権限を定め、また訓練の質的規範を設けるとともに、その内容の決定に労働組合が参加する権利を認めた。

この法律によって事業内訓練の質は大幅に改善されたが、その反面事業主の募集する訓練生の数が減少し始め、特に1973年のオイル・ショック後には政治問題にまで発展した。事業内訓練の費用は事業主自身の負担であり、訓練の質の改善による経費の増加や不況による事業不振が見習工の採用を手控えさせることになったのであるが、国全体としての訓練された有資格労働力の確保という立場からはこれを放置しておくことはできない。

かくして、1976年に新たな立法—職業訓練機会促進法—が制定されたが、この立法は、法的規制に反対する事業主側とこれを支持する労働組合側の対立攻防が繰りひろげられた結果の妥協の産物であった。この法律は、事業主による訓練機会の供給が需要に対して一定比率以下に低下した場合は連邦政府に事業主から賦課金を徴収し、この資金を新たな訓練機会の創出のため使用することができる権限を賦与した。この権限はこれまで一度も発動されていないが、その刺戟効果によって訓練機会はかなりの増加を見ることとなった。

以上が1960～70年代の制度上の変革であるが、この経過は事業場内の見習訓練を中核とする職業教育が事業主の経営上の都合によって左右されるものである一面、それは若者たちのよりよい職業機会への途であるとともに国の経済が必要する量と質の労働力の確保の手段であり、職業教育制度はこの三つのバランスの上に成り立っていることを示している。職業訓練機会促進法は、職業教育が個人と国の経済に果す役割を重視し、この政策目的実現のために賦課金制度によって事業主に訓練機会の提供を強制しようとしたものであるが、講演者はさらに、この法律が担う一つの理念を指摘する。それはこの法律がすべての者の訓練を受ける権利を宣言していることである。この理念に立てば訓練に対する需要とは企業の必要という意味ではなく、顕在的或いは潜在的な訓練対象者としての学校卒業者の数であり、この需要をみだすに質的・量的に必要な訓練機会を

創出することが政府の目標である。このような政策目標達成のための計画にあたっては、将来にわたって、訓練を求める人々の数と雇用システムが必要とする熟練労働者の数についての予測が必要であるが、適確な予測は困難であり、特に技術の変化を考えると各職業分野における労働力の質的需要予測は不可能に近い。かくして政府は職業教育のあり方について二つの公理を設定する。第一は、無技能失業者の増大を考えるといかなる訓練でも全くないよりはましだということであり、第二は、企業での訓練人員数は短期的な労働市場の動向によってではなく、国民経済の長期的展望の上に立って考えなければならないということである。この公理を具体的な政策としてどのように展開するかについては講演はふれていないが、その代りに職業教育の将来を左右するものとして四つの要因をあげ、それぞれについて若干の解説を加えている。

第一は、働く人に関するイメージ、いわば、これからの労働者像の問題である。ここで講演者は、今後の職業上の資格として特定の専門的知識や技能よりも作業過程を全体として把握し、その段取りを理解する能力がますます重要になるであろうと述べ、このために最初に行われる職業教育では学び方を学ぶことが最も大切になると指摘する。そして、若年者が学校ないし企業で受ける職業教育は狭い専門化ではなく、幅広い基礎的な職業教育を授けるものでなければならないとする。この考え方はヨーロッパにおいて支配的な傾向のように思われる。それは技術の進歩が伝統的な職務の配分を変化させるとともに、労働者に変化に対する適応力を要求するという認識の反映といつてよいであろう。かくして初期の訓練において基礎を重視すれば、その後の継続訓練の大幅な拡充が必要となる。これは生涯訓練を組織化することであるが、ここで講演者は連邦教育大臣のことばを引用し、個々人の変化に対する適応の意思や能力には限度があり、このことを無視して生涯訓練の考え方を押しつけることは個人に対して非人間的な負担になると警告していることは一つの見識であろう。

第二点は、事業主と労働組合の協力である。講演者は、労働組合が職業教育の改善に果している役割を高く評価し、政府の規制権限も結局のところ労使と職業教育の専門スタッフの協力の結果の追認であるとして労働組合の参加による職業教育改善の方向を支持している。

第三は指導員の役割であり、ここでは職業学校の教員養成がこれまで技能と理論とを分離する方向を取ってきたことを批判し、この両者を同一局面で扱うような教員訓練体制への復帰を主張している。

最後の問題は障害者、外国人子弟、婦人などいわゆる社会的弱者の問題であり、職業教育はそれがこれらの人々にどれだけの利益を与えうるかによって評価されるという思想が述べられる。講演者は現代の管理化された社会が必然的に生み出す脱落者や言語、生活習慣などの異なる外国人労働者子弟、婦人などに眼を向け、この人々にも他の人々と

同様、よりよい職業生活に入る機会を平等に与えるべきであると説く。外国人労働者の流入はドイツの大きな社会問題の一つであり、自国民の雇用機会に対する脅威となる要因をもっている。そのため不況期に入った1973年以降ドイツ政府はその入国を抑制し、在住者の帰国奨励の措置を取った。それにもかかわらず、この人々がドイツ国内に留まって働くことを選ぶのは彼等の権利であるとする。これは欧州共同市場の一員としての国の義務でもあるが、それは講演中に述べられているように、「社会的国家」の理念から導かれる必然の帰結でもある。

以上が講演の大筋であるが、このあとに聴講者との若干の質疑応答が掲載され、興味ある補足見解が述べられている。全体として見るならば、短い講演の中で適確に現状を説明し、かつかなり卒直に自国の問題点を語っているが、諸所に講演者、というよりは講演者に代表されるドイツという国の職業教育に関する哲学が流れていることは興味深い。日本の職業訓練も種々の問題を抱えている。国情の異なるドイツと単純に比較することはもとより無意味であるがこの講演はわれわれ自身の哲学は何かという問題を考えるにあたって示唆するところ少くないように思われる。

(石川 俊雄)