

Ⅱ 最近における制度改革の動き

Ⅰ 産業訓練制度の再検討

1979年始め、政府は1973年法の運用状況を検討し、必要な改善について勧告を行わせるため、MSC委員長オブライエン氏を長とする三者構成の委員会を任命した。この委員会は翌1980年6月「訓練の展望—1973年雇用・訓練法の検討」(Outlook on Training: Review of the Employment and Training Act, 1973)と題する報告書を公にした。この中では先ず、産業訓練政策の重点と方針が述べられ、その後取るべき具体的方策が示されているが、要旨は次のようなものである。(註)

1 訓練に対する公的政策の今後の重点目標

- a 利益を生むように新技術を利用し、生産性を向上させ、経済成長を促進するのに訓練が効果的な寄与をするようにすること
- b 若者たちのための職業準備教育を拡充すること
- c 成人が熟練職業に就き、又は再訓練によってその技能を向上させる(update or upgrade)機会を増大させること
- d 効率的な訓練方法をさらに普及させ、かつ適正な基準が設定され、到達できるようにすること

2 MSC及び政府がどういう性質の訓練をどの程度まで援助するかを決定するにあたっての指針

- a 労使双方と十分に協議をつくすこと
- b 訓練に対する公の関与は、産業界自身の訓練努力に代るものではなく、それを補うものであること
- c 訓練に対する公の関与が訓練による対応をより弾力的にするものであること
- d 訓練に対する金銭その他の支出は、訓練によって解決可能な問題であり、かつ訓練による対応が最も経済的であるような問題に向けられること

以上が基本的な方針の記述であり、以下は主としてMSCとITBの役割が述べられている。

先ずMSCについては、これとITBその他の産業訓練団体相互の役割と責任分担をより明確にすべきことが謳われ、MSCは国家的な重点訓練目標の達成にあたってより強力な指導性を発揮し、他の産業訓練団体はMSCのリーダーシップを受け入れるべきであるとして、MSCの役割を中核に据えている。そして、MSCが

このような指導性を発揮して取り組むべき分野として次の7項目を挙げている。すなわち、

- a) 失業者及び社会的弱者のための訓練機会の確保
- b) 個々の産業ごとの努力では不十分になりがちな産業をこえた職業のための訓練
- c) 特定地域の緊要な訓練需要をみたすこと
- d) 現代の必要に適合するように訓練システムを改革すること
- e) 訓練方法に関する研究開発を行うこと
- f) 信頼性と一貫性のある労働力情報を確保すること
- g) 景気後退期に訓練を促進すること

次にITBについてみると、ここでは幾つかの具体的改革案が提示されている。

その第一は賦課金制度についてで、勧告はITBが従前どおり賦課金を徴収する権限を保持するという前提に立って、その内容に変更を加えている。1973年法の下では、ITBの徴収する賦課金率の上限を給与総額の1%に抑えているが、改革案ではこの制限は撤廃し、同時にITBの運営経費に対する国庫金の支出を打切ることとされており、この点に関しては1964年法下の状態に戻ることになる。この方式の下では、ITBの活動に要する費用は訓練事業の費用と運営経費とを含めて産業界が負担することとなる。(この点については検討委員会の事業主代表委員は態度を留保した。)これが賦課金制度の主要な改正点で、このほか小規模企業に対する賦課金率の決定に関する雇用相の認可権などについては従前と変りない。

第二は、ITBのあり方の見直しともいうべき問題で、MSCが、現行のITBの管轄範囲及び、管轄範囲内の産業と範囲外の産業との境界について検討することが勧告されている。また、ITBの産業界に対する責任を明確にするため、雇用相がMSCの助言に基き、ITBが年次報告その他で公にすべき情報を指定する権限を与えるべきことが特に指摘されている。

(注) Industrial and Commercial Training, Sep. 1980

Vol. 12 No. 9 参照

以上が検討委員会の報告の要点であるが、全体としてみると、訓練推進におけるMSCの役割を強調してその政策目標を示しているが、制度的な改革としてはITBの組織と賦課金問題に限られている。

2 政府の対応—1973法改正へ

政府はこの報告を受けて最終的な方針決定のための検討を開始し、前例にしたがって関係各方面の意見を求めたが、11月に入ってブライアー雇用相は議会の討論

の場で政府の考えを次のように表明した。「ITBの運営経費に対する国庫補助は1981/2年度には一部削減し、1982/3年度には完全に打ち切ることとしたい。同時に政府はMSCに対し産業ごとの訓練事情の調査を求め、その結果に基づいて特定のITBを存続させるか廃止するかを最終的に決定する。政府の意図しているのは産業界の自主的措置に委ねる範囲を拡大し、ITBの設置は特定の重要部門だけに止めるということであり、政府は、適当と認めた時はMSCの勧告に基かなくともITBを廃止することができる権限の賦与を議会に求める考えである。ただ、国家的に重要な分野については、かりに事業主の反対があっても法律上の権限をもつITBの存続は必要と考えており、他方、自主的措置によって産業のニーズに対応しうる場合は、そのための経費は当然関係事業主が負担することとなる。

ここでは、具体的な方策としては、補助金の段階的打切りとITBの縮減について述べられているだけであるが、この直後に開催されたBACIE（英国商工業教育協会）の討論集会でブライア－雇用相に代って出席したガウリー国務相は、その講演の中で政府の立場をやや立ち入って説明している。講演は先ず、訓練は時代に応じて変化しなければならないことを強調し、産業界がマイクロエレクトロニクスなど新しい技術への対応を迫られている現代、訓練システムもまた見直されなければならないと前置きをして個々具体的な問題にふれている。」

先ずITBのあり方については、産業界と個々人のニーズを最も効率的に満たすようにするため、これまでの政策と制度の見直しが必要だとする多くの意見があり、産業ごとに訓練体制を作っていくという方式については一般的に合意されているが政府としては法律上の権限をもつITBの要否について検討の要があると考えていると述べ、MSCの調査の結果と関係団体の意見などを勘案して明年（1981年）夏ごろまでに最終結論を出したいとの意向を表明した。賦課金制度については、今後存続するITBの運営経費は産業界の負担とするという方針を再確認しつつも政府補助打切りのタイミングについては考慮の余地のあることを示唆し、また、検討委員会の勧告に述べられているような賦課金率の上限撤廃は考えていないことを明らかにした。そして、政府としては、ITBの運営補助金より遙かに多額の資金をMSCの行うTOPSなどの訓練事業に投入しており、それは今後とも継続するものであるからITBへの支出を中止したからといって政府が単に負担を回避しているのではないことを強調している。

講演はさらに今後の訓練の重点に触れ、若年者の職業準備教育、見習工制度及び成人のための訓練機会拡充の三点を挙げて改善の急務であることを指摘し、それぞれについて具体的に考えを述べている。

先ず見習工制度については、それが若者たちにとって正規の組織的な訓練の場で

あるとともに、特定の仕事の遂行という狭い範囲に限定されない巾広い技能習得に役立っていることを評価しつつ、早急に改善を要する欠点をも内包しているとする。見習工制度は若年者を対象とするが、能力のある若者たちは全日制の学校教育に長くいようとして見習工制度にはあまり魅力を感じなくなっている。しかし、学校に18才まで在学した者や20代の若者が熟練職種に就くための訓練を受ける機会がないためこの人々はそういう職業に就けないでいる。不況で失業者は増加しているが、一方で熟練工は不足しているのだから、景気回復に備えてその養成は急務である。こういう観点から見ると現在の見習工制度は往々にして期間が必要以上に長く訓練費用も割高で、不況期になると見習工の受入れが減るという状況を改善する必要があると述べ、現在行われている熟練職種への入職規制の緩和、年期を重視する方式の見直しの必要を説いている。しかし、この点では産業界すなわち事業主と労働組合とが第一次的責任を負うべきであり、政府としても最大限の努力はするがこの問題については上から改革を押しつけることは極めて困難であるとして産業界の積極的対応を促している。

講演は次に成人の訓練と再訓練の改善に言及し、若年時に見習工訓練を受ける機会を失った人々でも熟練職種に就くことができるようにするために一定の技能標準を設定し、これが社会に受け入れられるようにすること、及び40年にわたる職業生活の間における技能の変化、特に新技術による加速的影響に対応するための向上訓練の拡充の考えを述べている。特に後者については、テクニシャンレベルの訓練拡充の必要を説き、そのための公開学習(特定の入学資格を定めず、また定められた時間のクラスに出席しなくともよいような学習方式)による新たなコースを開設する意向を明らかにした。

若年者の職業準備教育については、その拡充のため産業界と地方教育行政当局の努力を要望しつつ、政府としては以前から実施している青少年機会計画(Youth Opportunities Scheme-YOP。16~18才の失業青少年に対し、事業場、技能センター、継続教育カレッジなどで2週間ないし12カ月の職業準備教育を行うMSCのプロジェクト)の受入人員を1981~2年度には前年度より18万増加して44万人とする計画であると述べた。政府はまたMSCに対し、16才ないし17才で3カ月以上失業している若者に対し早急に職業準備教育に入る機会を与えるように指示したが、今後は16~17才で学校にも行かず職業にも就いていないすべての若者が何らかの形の職業準備教育を受けられるようにすることを政府の努力目標としたい旨が述べられた。

(注) 見習工訓練は21才までに終るのがたてまえである。見習工期間中の給与

は低く定められているが、21才以上になると、労働組合の規則によりその給与は成人の賃率以下であってはならないこととされているのが、その理由といわれる。

3 制度改正に関する各界の意見

以上が当面の産業訓練改革に対する政府の態度であるが、前記の講演が行われたのと同じ討論集会でMSC委員長、労使の代表などが、それぞれ意見を述べているので、その要点を次に紹介しておきたい。(注)

(注) BACIE Journal, February 1981 参照

MSCの見解

先ずMSC委員長リチャード・オブライエン氏は要旨次のように述べている。

「訓練は先進工業国家の存立にとって不可欠であるが、英国ではその重要さが十分認識されていない。訓練は経費がかかり、それを回収するには長い期間がかかるものだが事業主は短期的にしかものを見ないことが多い。訓練は十分行われていないし、やっているところでも見当違いが多い。もちろんよい訓練をやっている例もあるが全体的にみれば場当りのやり方が多く、制度も弾力的でない。問題点は次のようなところにある。

先ず、技能者不足という問題だが、その一因は訓練に関するわれわれの取りきめが硬直的であり、かつ熟練労働者といわれる人々が自分の技能の内容改善や向上ということにあまりにも無関心なことだ。例えば不況時に解雇された熟練労働者の多くは全くちがった仕事になってしまうから、景気が回復して人手がいるようになった時一番効率的な対応策は成人労働者に対して産業で必要としている技能の訓練をすることなのだが、産業界—経営者やショップ・スチュワード、さらに労働者たち自身でさえ、この方法をなかなか受け入れようとしない。

第二に、失業率が高くなると、そのことからまた問題が生ずる。失業者、特に長期失業者の大半は無技能者又は社会的弱者だが、雇用情勢が好転しても不熟練の求人は復活しないから、これらの人々の再就職は容易でない。事業主としては先ず現従業員に新しい仕事をさせるための訓練をし、それから新規に雇入れた者を訓練してその代りをさせることが必要になるが、高い失業の時期には労働組合がこういうやり方に警戒心を強めており、また事業主も不況時には新しいことに手を出したからないし、またその余裕もない。一方教育訓練施設の側でも予算削減などで対応し切れないという問題が生ずることになる。

第三に指摘したいことは、経済全体の状況がどうであれ、その中には必ず繁栄し急成長している産業や企業があるもので産業構造の変化は絶えず進んでいるという

ことである。変化、特に技術の変化の速度は早まっており、その結果労働力の構造も大きく変っている。1985年までに、史上はじめてホワイト・カラー職業人口がブルー・カラーのそれを上廻るようになるだろうという予測もある。こういう状況の中では、さらに失業率が高まると仮定しても、経営管理者、エンジニアやテクニシャンなど専門的技術をもつ就業者数は1985年にはむしろ増加するであろう。反対に伝統的な熟練職種の従業者は減少するであろうし、より低技能の肉体労働者に至っては1978年から85年まで90万人減の見込みである。需要度の高い技能の訓練を行わなければ景気回復の妨げになるのであり、企業はこれまで以上に訓練に意を用い、労働市場の変化に対応するようにしなければならない。以上のような問題に対応するためには資金の問題があるが、解決のために最も必要なことは決断である。

次に1980年代の目標について述べる。技術の変化に伴い、新に労働市場に参入する人々が新しい職務要件に適応することが益々必要になっており、そのためすべての若者が職業生活への準備教育を受けられるようにしてやらなければならない。MSCが若者のための種々のプログラムや見習工訓練の経験から得た知見によれば、若者たちに適切な自己啓発の機会を与え、事業主の期待に答えられるようにしてやるためには、本格的に仕事に就くまでの間に1年ないしそれ以上の期間にわたる計画的な職業経験学習、基礎訓練及び仕事に関連する教育を受けなければならない。この点については政府もすでに対応策を明らかにしているが、私は特に若者たちの動機づけという問題を重視したい。最近、品質という問題が大きく論ぜられているが、品質は働く人々の仕事に対する態度、したがってその動機づけによって左右される。われわれの経験からすれば、普通の若者たちは、自らを省み、働くことについて学び、自分たちの生産している者やしているサービスの意味を理解する機会を与えられれば、実際の仕事に充分対応できるようになるものである。こうして若者たちは現在の仕事に対する積極的な態度を身につけるだけでなく、将来の発展のための基礎を固めることにもなる。こういう次第で、最初の職業準備教育では職業生活に不可欠の知識と仕事に一般的に適用できる生活の技能、そして特に将来の仕事に適応するのに必要な学習の能力を身につけるようにすることが目標となるべきである。フランスやドイツではこの重要性を十分認識し、義務教育終了年令の若者たちの80~90%以上が計画的な職業準備教育を受けているが、英国ではまだ半数ちょっとである。しかし努力すれば改善はできるのであり、YOPでは2年半の間に66万人が教育を受け、その大半は恒常的な仕事に就いている。明年度は定員を44万人にする予定である。

上のような目的達成のためには教育機関との連携が大切であり、仕事の世界と教育の世界を結ぶという点では近年大巾の改善が見られたが、学校での最終学年を仕

事の世界の始まりと積極的に結びつけるようにして行きたい。

第二の問題は、熟練職種のための訓練の拡大である。英国では見習工制度がその役割を果たしており、これは長い歴史をもっているがやはり80年代にふさわしい改善が必要である。産業界の熟練労働力に対する需要をみたすには16才で学校を終わって見習工になる者だけでは足りない。また、労働力計画には不確定要素があるため特定の技能の需要は適確に予測できないのだが、見習工訓練で需要をみたそうと思っても仕上がるまでには長い時間がかかるという問題がある。MSCでは、熟練資格を得るための年期方式の代りに一定の基準到達を基礎としたモジュール方式を導入する余地があるかどうかを検討中であり、この方式が採用できれば新しい学習方法も利用できるし、また新しい技能が必要になっても対応できるようになると思う。

成人の訓練の問題についても、これらの人々の熟練職種への入職に関してより弾力的な対応が望まれる。機械、建設、自動車などの産業では早くから成人訓練の措置が取られているが、やる気のある成人はOJT又はoff-JTによって技能要件の変化に速に対応できるようになることが実証されている。こうした成人の再訓練は見習工制度のある産業以外、特に電子工業やコンピューターなどの高度成長産業にも拡大する必要がある。またテクニシャンとか経営管理などの高いレベルでの訓練の拡充も必要であり、教育訓練の方法と技術の変化、特に「自由学習」や「遠隔学習」などによって成人のため適切な訓練を選択することは容易になっているのでこうした方向をもっと伸ばす必要がある。

労働組合側の立場

労働組合側の立場についてはTUCマレー書記長が講演し、要旨次のように述べた。

「政府の経済政策をみると弱い企業とその労働者を切捨てることによって体質改善をはかろうとしているが、これは病人を殺すようなもので賛成できない。ただ、現下の不況の責任は政府だけにあるのではない。英国産業が国際競争力を失ったのは諸の社会制度が企業や労働者に問題解決に取り組む能力を与えるという問題に真剣に取り組まなかったことにも原因がある。英国の訓練制度の欠陥はわれわれも自覚しており、このたび政府が改革に乗り出したことは歓迎したい。しかし、提案のように、一部の重要分野を残してITBを廃止するということには反対である。どんな改革が必要かについては大方の合意があるが、失業が増大しているため組合は用心深くっており、事業主側は不況のためこれ以上の負担はとてできないという気持ちになっている。こういう時に公費支出を削減すれば教育訓練機関が新しいことをしようとしても限度がある。政府は、予算をふやさないで何かできると思ってい

るようだが、そんなことは不可能である。といってもわれわれは状態がよくなるまで待つわけはいかない。改革は急務である。

1973年法は幾つかの点で欠陥があり、今やわが国の労働力と訓練の要求にどういふ影響を与えるかという点からだけではなく、1973年当時にはまだ明らかでなかった情勢の変化にてらして再検討の必要がある。その変化の主なるものとしては、失業率の急上昇、技術変化の加速、国際競争の激化、さらには労働市場に再参入しようとする婦人の増加といった社会的変化が進んでいることなどがあげられる。以下、青少年対策、熟練工不足、訓練制度、ITBとMSCとの関係、ITBの権限の五点について意見を述べる。

先ず青少年の問題については、現在16才で学校教育を終える者のうち20万人は何らの教育も計画的訓練も受けずに就職し、このままでは一生訓練を受ける機会はないという状況である。これは若年労働力の40～50パーセントにあたるが、この割合は西独では6パーセント、フランスでは8パーセントにすぎない。また、女子については一日就業免除で学習する機会のある者は男子の4分の1にすぎず、見習訓練に入る者も少い。こういう状態は長期的に見ると、これら若者たちが後に再訓練を受けることがますます困難になり、雇用状態も悪くなる結果を生む。政府のこの問題に対する方針には賛成するが実行が伴っていない。TUCはMSCの実施しているYOP（青少年機会計画）を支持し、このプログラムに参加した青年たちから学校では分らなかった能力や資質を引き出したことを評価しているが、この種の計画はもっと強化拡充して、労働生活に入るすべての若者の教育訓練の恒久的、総合的な措置を講ずべきである。

第二に熟練工不足の問題であるが、この原因は訓練だけにあるのではない。例えば熟練工が不況時の人員整理でやめ、賃金も他の仕事と比べて必ずしもよくないため、その職に戻らないことが多い。検討すべき問題としては、短時間就業の影響、硬直的なボーナス制、労働力活用の不手際といったことがあり、これらは本来的には労使の問題である。そうはいっても、熟練職への入職者を確保することは肝要であり、不況期に長期の訓練生受入れが減らないようにする方策が必要である。MSCは対策を講じてはいるが、見るべき成果を挙げていない。また折角見習工になっても、例えば機械の見習工のうち約1000人が人員整理でやめさせられたように損耗が多いことも留意する必要がある。

第三に訓練制度の問題だが、現在の制度は責任体制がばらばらで、特に産業レベルの機関のあり方に批判が強い。顕著な弱点は、産業をこえて存在する多くの職業への対応に見られる。例えば熟練機械工の数は機械産業のITBの管轄内より多分外の方が多い。また教育制度との関係の問題もあるし、MSCやITBが全国的な

問題に重点を置いているため地域的問題への対応が不十分という欠点もある。さらには産業ごとのITB相互間の連携が不十分で2つ以上のITBとかかわりのある企業の訓練にうまく対処できないという問題もある。産業単位の制度はこうした欠点はあるが、他の方法、例えば職業別に分けるような方法では益混乱するばかりである。教育と訓練を一元化する制度を設けてみたところで、訓練の主たる責任は事業主にあるという体制の下で事業主と学校との関係改善に役立つとは思われない。地方重点の機構にすれば今度は産業全体としての重要問題がおろそかになるだろう。

そこで第4のITBとMSCとの関係だが、この点では2つの領域で明らかな緊張関係がある。それはITBの管理体制と重点訓練施策に関するMSCの命令権である。TUCとしてはITBについていずれ産業界が人件費も含めたその経費を賄うようにすることがよいと考えている。ITBがMSCから経費の補助を受けながらMSCの定めた優先度やその経費について全面的な責任を負わないでいるというわけにはいかない。一方、MSCは国家的な優先度を見きわめ、その実効化の措置を講ずることが肝要である。われわれとしては、このような変化が徐々に実施されることには異論はない。ただ現在はITBの経費を企業に負担させることは適当な時期でない。

第5番目にITBの法律上の権限についてだが、ITBはこれまで訓練に対する産業界の関心を高め、またモジュール方式の導入などにより見習工やテクニシアン（技術者）の訓練の質を向上させたことは世の認めるところである。TUCとしては、1973法によってITBの地位は低下したと考えており、1964年法の方がまだよかったと思う。1973年法は、賦課金免除を受けようとする企業は、自分自身の必要をみただけの訓練を実施していることを明らかにしさえすればよいことになっていたが、このため産業全体としての熟練労働力の不足を来したのだ。元来ITBはこの免除基準を段々と厳重にして訓練基準を高めると同時に賦課金収入をふやしてこれで自主的な仕事をすべきだったのに、実のある改正は行われなかった。われわれとしては、賦課金の免除制度の全廃には原則として賛成である。小規模企業は免除すべきであるが、これら企業が国として必要な訓練経費を負担しなくてよいかという問題は残る。さらに賦課金率の上限は撤廃してITBの判断にまかせた方がいい。この点ではCBIとは意見を異にする。ITBにもう一つ注文したいことは、事業場レベルの訓練に関し、労使合同の訓練委員会を設けたり、組合代表に情報を提供するなどの方法で労働組合が参加するように仕向けることである。ITBの管轄範囲については、これを縮小するのではなく、むしろ拡大してもらいたいし、現在のITBでもう必要なくなったものがあると思っていない。

TUCとしては、検討委員会の報告は概ね妥当であり、今は将来のすべての人に

役立つ訓練システムの形成について関係者の合意を得るべき段階であると考えている。主要な問題は、先ず、すべての若者に共通の基礎的職業準備教育を施し、その中で見習工になろうとする者にはモジュールを足してやることである。このためには、見習工採用の年齢制限をゆるめ、もっと自由に技能訓練が受けられるようにする必要があるが、他方ITBの側では労使と協力して見習工の供給と産業界の需要との均衡をはかる必要がある。なお、見習工採用年齢を改めればこれに伴って若い成人の見習工の給与体系の改訂が必要になることを付け加えておきたい。西ドイツなどでは訓練生の給与は団体交渉できめるのではなく成人の給与と比べて英国の場合より低い。わが国では、半熟練職種で働けば割のいい賃金を貰えるような若者を見習工に引きつけるためその給与の引上げが必要であったのだ。組合は見習工になろうとする若者たちの利益を守る責任があり、彼等が低賃金労働者として使われたりしないようにしようと考えている。かつてEITBが見習工制度について、学校教育の最後の2年間を職業訓練的なものにし、ここでの成績を見習工訓練基準と結びつけるという改革案を提唱した。これは在来の期間一点ばりの方式とは明らかに違う方式だが、私はこの提案はもっと積極的に受け止められてよかったと思っている。造船機械工組合と機械産業経営者連盟との間でこの問題を検討のルートにのせるための意見交換が行われているが、実のある結果の出ることを希望する。

また、特に技術変化の速度を考えると、この際訓練で習得した技能を何らかの形で評価してみる必要があると思う。若い人々は習得した一つの技能だけで生涯働くのではなく、生涯の間に何度か変った仕事をして2つとか3つとかの技能を習得するようにすべきである。さらに、現在の技能労働者不足の問題は見習工訓練をふやすことでは対応できない。若年者の訓練は勿論重要だが、長期間の訓練を受けられない成人を対象とした短期の訓練も必要である。TOPSは成人失業者訓練の経費を賄うシステムとして重要であるが、なお新たな方策が必要である。成人訓練の普及について肝要なことは、見習工も含めた初度訓練と成人訓練とをより密接に関連づけることである。現に行われているモジュール方式は成人を段階的に熟練工の地位まで昇進させるための基礎になると思う。こういうわけでMSCは各産業に対し、見習工訓練と並んで行われるような成人訓練の方針を樹立するよう働きかけるべきである。TUCとしては成人再訓練の費用を産業界と国が分担するのが相応だと考えているが、一方成人失業者のためのTOPSについてはMSCが責任を持ち続けるようにしてほしい。

以上のようなことを実施するためには、全く新しいシステムを作る必要はなく、これまでの業績の上に積み上げて行けばよい。MSCはITBを通じて若年者の養成訓練を推進するとともに、産業界に対しては見習工制度を見直し、年齢にかかわ

らず熟練工訓練に進めるような方策を樹立するよう要請すべきである。ITBは、訓練促進の事業とその運営経費とに必要な賦課金を徴収する権限をもつべきであり、特に重要な分野の訓練促進についてはMSCが資金援助をすべきである。

教育界に期待したいことは、種々の教育活動を積み重ねて産業界と個人の必要をみたし得るような総合的なサービスを提供することである。こうした種々のプログラムを導入、運営するには、今までの考え方を基本的に変える必要があるが、そのためには、各当事者の決断と十分な資金が必要である。ただ、取扱は慎重に行うべきであり、関係者相互の信頼は不可欠である。雇用相はこのことを理解しているようだが、財政当局を含めた他の大臣たちは、訓練を労働組合を弱めるための政治的な道具に使おうとしている。こんなことでは必要な変革はできないし、そうなれば産業界と国家にとって悲劇である。最後に、政府が新しいアプローチを推進することを重ねて訴え、そのためには資金の裏付けが必要であることを強調しておきたい。

産業界の意見

産業界の立場からは、ICI (Imperial Chemical Industry) の教育訓練担当マネジャーのエヴェラード博士が次のような意見を述べた。「産業界の意見といっても、必ずしも全体が同じ意見でまとまっているわけではないが、MSCの報告書のうち重要な点にしぼって私見を述べたい。

第一に立法についてであるが、1973年法はそれが意図した効果よりむしろ意図しなかった結果の方が多かったことを多くの人々が認めている。この教訓は今後の立法に生かすべきである。1973年法は「歯のない三者方式」などといわれているがその意図は、三つの有力団体すなわち政府、事業主及び労働組合が拒否権を発動しないで巾広い合意によって漸進的に変革をもたらそうとするにあった。

グライヒャーという人が変化について次のような公式を示している。即ち変化Cは次のようにして生ずるといっているのである。

$$C = (A B D) > X \quad \text{ここで、}$$

Aは現状に対する不満の程度、

Bは改革の目標の明確度

Dは変化を起さず諸方策の実効度

Xは変化の影響を受ける人々の(財政的・心理的)負担

Aについていえば、三者のいずれもが、現状のどの点かについて、例えば産業の不振、若年者の職業準備教育のあり方などについて不満をもっていることは明白である。そこでDであるが、私の思うにはMSCやITBが取ろうという方策の中には業界の実情や組織体の行動を理解せずに考えられたものがある。Bについていえ

ば、この点は立法によって明確にされる筈である。しかし実際には1973年法も1964年法も、またMSCも、訓練がどのようにして産業活動に刺戟を与えるかについて公的なビジョンを明確にする役割を果たしたとは思われない。法の意図は技能労働力不足の解消という供給面の改善であった。ただ私は、産業の不振は訓練だけの問題でないように思うし、わが国の産業、社会の改善のためには学校教育の改革こそが肝要だという説により共感をおぼえる。ただ、当面は訓練立法が問題なので、そのことについて述べたい。

私はMSCの報告が訓練の概念を狭く限定しすぎていると思う。つまり見習工レベルの訓練を中心課題としていることである。これは重要な問題ではあるが、この裏にある考え方は、組織中心より個人中心で、学力の低い学卒者の訓練や技能労働者不足のことばかり強調しており、これを私は狭い見方というのである。こういう古い考え方でいるから、検討報告書も認めているように大企業では知識集約度がどんどん進んでITBの能力をこえるという事態になるのだ。訓練というものは、利潤という尺度で測った組織の業績と関連づけられるべきものであるというのが私の持論である。検討委員会は訓練はそのこと自体で価値があるという見方のようであるが、こういう考え方は産業界では受け入れられない。

次にMSC、ITB及び検討委員会について一言する。私の思うに現在24あるITBはMSCに比べて重要な長所を持っている。つまりITBの職員5千余名の多くの者は産業界の経験を持った人々であるのに対し、MSCと検討委員会のメンバーは、委員長は別としてほとんどが公務員である。検討委員会に至っては私企業からの参加は1人もない。このことからしてもその見解には信を措きかねる。

行政がITBに影響力を及ぼし、これを社会・政治的目的追求の道具としようとしたことはITBを産業界から疎遠にする結果となっている。事業主たちは、ITBに対し、企業活動に鼻を突込んで、政府のきめた非現実的な目標を押しつけようとする官僚の番犬だという見方をしており、他の分野でも政府の関与が過ぎるといふ意見と相まってこの感情は一層強まっている。こういう事情を考えると、ITBないしMSCの縮小、改組を行うに際し、産業経験のないMSCの職員より、経験のあるITBの職員を余計残すよう慎重な配慮をしてほしいと思う。

検討委員会の報告書について述べる。残念ながら、これに対する産業界の評判はよくない。報告書の中の現状分析の部分については首肯できる点も少なくないし、目標の優先度についても大筋はいいと思うが、目標にしてもとるべき措置にしても、期限や規模が明らかでないし、実施の方法についても示されていない。そもそもわれわれは、見習工制度改革の実績からみてMSCやITBに訓練制度改革の能力があるかどうか疑わしいと思っている。再訓練を受けた成人が熟練職種に就くにあた

っての労使関係上の障害、若年者の職業準備教育拡充のための資金援助、教育制度改革、不況時の技能訓練推進のための資金の獲得、こういった問題に対してMSCは果してどれだけのことができるのか？検討委員会の報告書は、とるべき新たな措置について「真剣に検討」すべきであるとしているが、もうそんな時期とうに過ぎている問題もあるのだ。

この報告書の一番弱い部分は、これまでの方策に代る措置について述べている箇所だと思う。MSCの訓練部やITBは訓練を通じて産業界の業績を向上させるために設けられた筈だが、現在までこれという成果を挙げていない以上、検討委員会はずっと真剣に機構改革を考えるべきであった。例えば機構をずっと小さなものにしばって、多数のライン管理者などでなく企業の訓練活動に大きな影響力をもつ訓練担当者を対象とした活動を展開すべきである。残念ながら組織というものには自己の利益を主張するために事実を操作しがちなもので、アメリカの経済学者もいっているが、官僚とても例外ではない。

さて、ITBの財政の問題に入るが、報告書はITBの存続を前提としてその費用は産業界に負担させ、かつ賦課金の上限を撤廃しようとしている。きびしい経済情勢の下でこのような報告をしたのは事業主の反対を煽るためにしたとしか考えられない。費用負担を事業主に転嫁することについて事業主は一致して反対している。転嫁論は主としてMSCとITBの緊張関係から生じたものだが、それにはほかの解決法がある筈だ。検討委員会は費用負担の問題を軽く見ているようだが、われわれにとっては重大な問題なのだ。私の所属するICIについていえば、前四半期には1000万ポンドの赤字を出している。他方ITBの運営経費の分担は年間、60万ポンドにのぼる。この状況で経費の節減をはかろうとすれば当然訓練経費が問題になり、その大きな部分は人件費だから、訓練職員の数を減らしたり見習工訓練施設を閉鎖することになりかねない。私は個々の企業が産業全体のために、さらにはITBの管轄外にある産業のために資金を供出することがいいとは思わないし、また事業主だけが負担している資金を組合と政府を含めた三者で使うのも気に入らない。金を訓練にどう使うかはITBではなく、個々の事業主が従業員代表と協議してきめればよいことだ。

こういっても私はITBという考え方を全く否定するつもりはない。訓練の質の向上や訓練に対する関心を高めた点でITBは評価されており、特に機械、化学産業ではよくやっている。ただ、業績が上り、賦課金免除の企業がふえたということは、ITBはすでにその目的を達成してしまっているという見方もできることになる。しかし、特に中規模企業援助のために存続を必要と考える産業もあろうから、産業ごとにその要否を検討するという政府の方針には賛成である。

ここで一言しておきたいのは、よい訓練実績のある大企業と中小企業のちがいで

前者では賦課金免除のための事務手続を煩わしがっているのに対し、後者は援助を必要とする立場にありながらITBの恩恵を受けていないのである。このように、産業や企業規模によってITBに対する評価がちがう以上、一番よい方法はITBを主として有料で助言活動を行う営利的コンサルタントのようなものとして残すことだと思う。この方式は一部の事業主とITB自身の中にさえ賛成意見があり、こうすれば政府の意図する経費節減にも役立つことになる。もし国益上必要な場合には国庫補助をすればよい。なお、ITBの整理統合についていえば、例えば高度の技術を用いている産業分野をまとめるといった方法で合理化をはかったり、地方段階で産業をこえた連携の緊密化をはかるなどの方法でもっと効果をあげることができると思う。以上、ITBのあり方について私見を要約すれば、部門ごとにITBを置くことはよいが数は少くし、職員の数も縮減すること、部門相互にまたがる問題については、主管ITBを定めて部門間の連携を密にすること、ITBの経営については有料サービスによる収入の部分をふやし、これに応じて国費支出は減らすのが全廃はしないことである。

最後の問題は若年入職者の訓練の問題であるが、私としてはこれが一番重要だと思っている。この問題については検討委員会が取上げる以前、或はその後にも多くの有力な意見がある。古くは1865年の学校教育委員会が技術教育を改善しなければいくら富や資源があっても国の衰退は避けられないとしているが、まことに予言的である。職業準備教育の現状についてはMSCが力を入れていることは評価するがまだ十分ではない。雇用相がYOP拡充の方針を明らかにしたことは産業界は歓迎する。今後の拡充の方向としては、アカデミックな教育から職業準備教育へ予算配分の重点を移すようにすべきである。職業準備の基本は学校教育で行うべきであり、このためには学校と産業界の連携の強化が必要である。また、伝統的な見習工訓練にかけている多額の経費を満足な仕事につけないでいる若者たちの教育の方にまわすことも考慮すべきである。ICIでは見習工を採用して訓練するのに2万ないし2万5千ポンドかけているが、ドイツでは見習工の給与は協定賃率によらず、それより低い。この経費の節減と4年間の年期制から技能度主義方式への改革を併せ行えば、同じ総額支出でもっと多くの若者が訓練を受けられると思う。

最後に述べたいことは、政府の考えとは反対に、基礎的な技能訓練や若年者の導入訓練にかかる多額の費用については事業主の負担を免除すべきだということである。われわれの目から見れば16~18才の若者たちは、生涯のうちで職業的能力開発への移行期にある「訓練社会の公民」ともいうべき人々である。この人たちを育てるのは社会の責任であり、一部の進歩的経営者の善意に頼るという問題ではない。現在はことに不況期で資金繰りは苦しい。結局のところ国はエンジニアの高等教育の費用を負担しているわけだが、国の資産という面で見れば通用性のある技能

を持った熟練工やテクニシャンも大学卒業生も同じである。多能的な熟練工でありテクニシャンでありオペレーターでもあるような職業能力は1980年代の新鋭工場に必要であるが、こうした能力開発のためには政府の援助は、固定化した見習工制度にではなく、その改善に向けられるべきである。産業界が職業準備教育と労働経験に寄与する方法は納税と仕事と結びついた施設を提供することである。一方、国はこれらの施設が充分利用されるようにするためその費用をより多く負担するとともに自らも使用者として労働経験の機会を提供すべきである。

ITBの動向

政府の制度改正提案に対しては、直接その対象となっているITBも当然反応を示した。まず、1981年1月、建設業を除く23産業のITB委員長は連名で雇用相に書簡を送り、検討委員会の勧告中の賦課金制度の改正に対して驚きと失望の意を表明し政府がITBの運営経費に対する国庫補助を中止してその分を産業界に負担させようとするのは時代逆行であり、こういうことをすれば産業訓練は1964年法以前の状態に逆戻りするであろうと述べて政府の再考を求めた。この書簡はさらに付け加えて、政府の財政支出の削減をはかろうとする意図は認めるが、現在の経済状況下では企業に過大な負担を強いることになるので、訓練経費の分担を変えろという提案は景気回復の時期まで待つてほしいとしている。同様の動きは個々のITBについても見られ、衣服及び関連産業のITBでは、産業界がITBの運営経費を賄うことになれば企業の負担増は給与総額の0.2%にのぼり、経営と産業訓練にとって大きな傷手となるであろうという意見をMSCに提出した。また、流通のITBでは、ITBの再編成の結果を懸念し、もし同産業で法定委員会が廃止されることになれば、代りに任意の訓練団体が設立されたとしても、業界の多様性を考えると、訓練基準の設定、維持は不可能であり、12年の間に築かれた訓練体制は崩壊するおそれがあるとして、法定委員会の存続を主張した。製紙及び紙製品ITBにおいては、もしITBが法的根拠を失って任意団体となり、会費と手数料収入だけで運営されることとなれば、その機能は相談業務だけとなり、産業界全体としてのニーズをみたすことはできないの見解を表明した。