1. はじめに── 課題・問題意題

西ドイツでは、既に、いくつかの職業領域について「段階訓練」の名のもとに職群制訓練が実施されてきている。当プロジェクトの設定に直接影響を及ぼしたもののひとつが、この西ドイツの段階訓練である。したがって、わが国の公共職業訓練の改善のために「職群制訓練」をどのように理解し、評価し、また活かしていくのかという当プロジェクトの課題の一環として、作業テーマ1は、西ドイツの職業訓練改革としての段階訓練を分析し、その西ドイツにおける社会的な意味を整理すること、また、わが国の実情を踏まえながら、西ドイツの経験から我々にとっての教訓やわが国の問題についての今後の研究視点・課題等を導き出すことを目的としている。

さて、冒頭西ドイツ段階訓練が職群制訓練であると述べたが、この点は本稿の分析の基本的な発想に属することであるからここで若干の説明を加えておこう。

およそ職業活動の訓練たるものは何らかの意味で段階的に行なわれざるを得ないものである。いきなりできあがった形での作業内容に取り組ませるなどということは、多少なりとも複雑な職業活動、技能の訓練であれば、あり得ないことだからである。したがって、「容易なあるいは単純な内容から段階的にむずかしい複雑な内容の訓練に進んでいく」というような意味での「段階」ということでは西ドイツの「段階訓練」を特徴づけることはできないのである。「段階」訓練という名称で呼ばれているからには「段階」ということに特別の意味がなければならない。一般的に言えば、「段階」とは先へ進んで行くためのプロセスであると同時に、相対的に独立した意味 ── あるいは完結性と言って良いかも知れない ── を持っているということである。具体的に言えば、後で詳しく述べるように、段階訓練における前「段階」は、複数のより専門的な職業活動の訓練へ進んで行くことを可能にする汎用的基礎訓練であると同時に、一定の職業的汎用性・通用性をもったそれ自体完結した訓練という性格を持つものとされたのである。それは、言い換えれば、西ドイツ段階訓練が「職群制を基礎にした段階的訓練」だということに他ならない。まさにこの点に関わって、様々な意見の違いや現実的障害もあったし、段階訓練の意義を探ることもできるのである。

後に触れるように、職群制にもとづく段階的訓練は、職業訓練の現代的・基本的方向とでも言うべき重要な意味を含んでいると考えられるが、そのような基本方向は、各国の社会状況によって多かれ少なかれ異なった特殊な形で実現されざるを得ないことは言うまでもない。したがって、現実の政策として段階訓練をとらえようとする限り、西ドイツの社会状況の中で段階訓練が現にどのような意味を持っていたのか、どのような社会的要請に規定されたものであったのかを整理してみなければならない。そこではいきおいわが国の実情との隔りが強調されることになるだろう。しかし、他方では、わが国との比較をさらに深めながら、西ドイツにおける職群制訓練の意味をわが国の職業訓練改革の立場から表現し直す必要がある。このような、いわば翻訳の作業を通して、職群制訓練の諸問題はわが国では西ドイツとは異なった形で現われ、また異なった課題を指し示すことになるだろう。ただし、本稿では、わが国との本格的な比較が今回の作業範囲を越えているため、この点は暫定的な研究課題の提示で満足しなければならない。

こうした考え方の中に小論を位置づけて、まず、我々に必要な限りで西ドイツの職業訓練改革とその中での段階訓練について概要を記すことからはじめよう。

2. 西ドイツの職業訓練改革と段階訓練

１９６９年職業教育法の制定は、それに先立つ約１０年間の訓練改革運動の結論である、と同時に、つづく７０年代の訓練改革を規定する出発点でもあった。したがって、この大がかりな西ドイツの職業訓練改革を知るために、まず、６９年法に現われた改革の特徴を見ておく必要がある。

６９年職業教育法制定にともなう改革は多方面にわたった。まず、この法律の制定自体が、それまでは営業法（１８６９年）、商法（１８９７年）、手工業法（１９５３年）と複数の法律の中でそれぞれに規定されていた職業訓練を包括的に統一的に規制したという意味を持っている。この点について若干の注釈を加えておこう。まず第１に、同法の対象とする職業訓練は専ら事業所が行なう訓練に限られているということである。いわゆるデュアルシステムとしてこの事業所での訓練と両輪を

なすと言われている学校での職業教育（職業学校、等）は、教育省所管で各州法に基づいて運営されている。つまり、事業所での職業訓練が各産業を規制する法体系を越えて独立した職業教育法のもとに包括されたということである。職業訓練が各産業の中で培われそれぞれ法的に制度的に確立されてきたドイツの歴史の中では、このことは大きな意味を持っている。第２に、この一本化は、したがってまた、各産業の利害の妥協、折衷の産物に他ならないが、特に手工業規制法に対して職業教育法が「訓練秩序」の部分を譲っている点は重要である。(注1) なぜなら、西ドイツの企業での職業訓練にしめる手工業の比重は重く、訓練生の数でほぼ半数をしめているからである。このことは、後述のように、西ドイツにおいては手工業の地位が相対的に高いこととも結びついている。

６９年法において、職業訓練当事者（訓練契約当事者）の権利・義務が明確にされた。その中では、訓練を受けることが若年者（労働者）の権利であるという表現こそ用いられていないが、訓練生に対する保護という色彩がかなり強く出ている。事業主との間に訓練契約を結んでいても、資格取得に向けた有効な訓練がなされないで低賃金労働力として利用されているだけのケースが少なからずあったのであり、そのような実態に対する改善という意味を持っているのである。専ら経済省のもとにあった訓練制度の所管に労働省が加わったことも、訓練契約を古い徒弟関係として見る立場から労働契約に準ずるものと位置づけ、上述のように被訓練者の保護という側面を強めたことと軌を一にしている。

しかし、むろん徒弟関係が労働契約に解消されたわけではない。他方では、徒弟制度のもう一方の側面である教育という面も新たな位置づけと形式を得た。一言で言えば、企業での職業訓練に関する従来の商工会議所、手工業会議所、等の権限が相対的に縮小され、訓練が「一般教育と同様の公的な」社会的事業であるという色あいが強められた。この点は、例えば、使用者・被用者・行政の代表による職業訓練委員会を連邦、州段階に設け、その助言を得ながら主務官庁が訓練の「統制と監督」を行なうと謳ったこと。また、主務団体である商工会議所や手工業会議所機関の内部にあった委員会を各付設委員会に切り換えて、使用者・被使用者と職業学校教師によって構成させたことなどに端的に現われている。商工会議所付設の訓練委

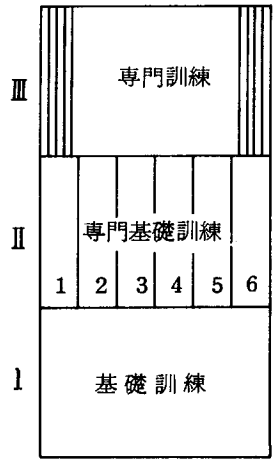
員会の場合は、訓練規則の決定権もこの委員会が持っているという。(注2)

なお、１９７２年以降、経済省、労働省に加えて、教育省が所管官庁となった。

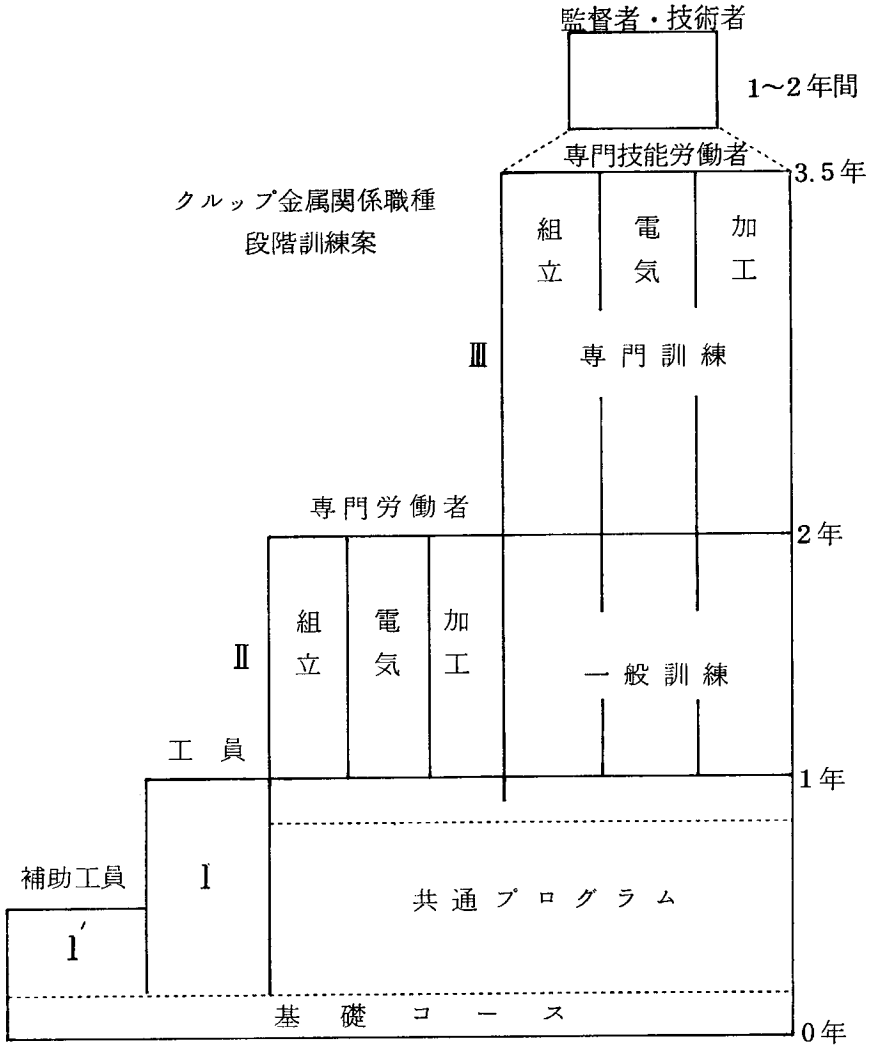
こうした法制上の改革あるいは理念上の変化に対して、訓練の実施内容の直接の改革は何よりも「段階訓練」の導入規定にある。「段階訓練」は、職業教育法第三部職業訓練の秩序、第二章第２６条に、職業養成訓練規則は段階的方式の訓練を「設定することができる」という形で導入された。そして、「段階的養成訓練」を次のようなものとして規定している。①個々の訓練段階はそれ自体ひとつの養成訓練の修了であり、一定の職業活動への能力が与えられるものである。②第１の段階はその後の専門的訓練の広汎な基礎を与えるものであり、できるだけ広い範囲の職業に共通するものであるべきである。③第２段階以降ではより専門的な訓練が行なわれる。(注3)以上のような規定は「職群制に基づく段階訓練」の基本的な理念を与えてはいるが、いかにも抽象的の観をまぬがれない。また、段階訓練の導入を職業訓練の改革のための「可能性」として表現している点にも注目しなければならない。それはこの法規定の背後にある西ドイツ段階訓練の持つ意味の複雑さ、様々な困難点を暗に示している表現だと言って良いであろう。

そこで次に、６９年法の段階訓練導入規定に至る、またその背後にある数多くの段階訓練計画案とその実験施行について述べておこう。段階訓練をめぐる改革運動はほぼ６０年を前後して始まり拡大していった。しかし、早くも世界大戦直後の４８年にブラウンシュヴァイクの商工会議所が設置した委員会によって段階訓練計画が立てられている。金属関係職種について設計されたブラウンシュヴァイク案は３つの段階から成っており、主な金属関係技術の基礎訓練である第１段階、金属関係を６職種に分けてそのいずれかに関して機械操作を中心として組まれた第２段階の訓練、そしてさらに細分された技能職種のひとつひとつに専門化した訓練である第３段階となっている。細目は明らかでないが、６０年代に広がった各種の段階訓練案と基本は一致しているし、それらの直接の前史とも見なされているものである。(注4)

ブラウンシュヴァイク金属関係職種段階訓練案



１９６１年にクルップ段階案が出された。クルップ案は西ドイツにおける段階訓練導入の諸問題を理解する上で極めて重要である。それは、金属関係職種についての長期にわたる３段階訓練案（事実上は５段階）であった。この案によると、訓練生は全体に共通した２ヶ月の基礎コースの後にその成績に応じてただちに２グループに分けられる。第１のグループは非技能労働者（unskilled worker）コースである。このグループは４ヶ月訓練を経て補助工員となるか、１０ヶ月訓練を経て工員として資格づけられるかのいずれかの道をとる。第２のグループは組立て、電気、加工の職種を包括しているが、まず８ヶ月間の共通プログラムで訓練を行なった後、２ヶ月間を費して３つの職種領域にふり分けられる。ここまで通算１２ヶ月であり第１段階が終わる。この時点で第２グループの訓練生は再び２つのグループに選別される。ひとつのグループは３つの職種領域のいずれかについてさらに１年間の訓練を受け、当該職種の資格を持つ専門労働者となり（第２段階の修了）、もうひとつのグループは、第１段階に続く２年間から２年半を要する訓練コースに入って行く。後者のグループにとっては、第２段階はその全体（１年間）が３職種領域のいずれかにつ



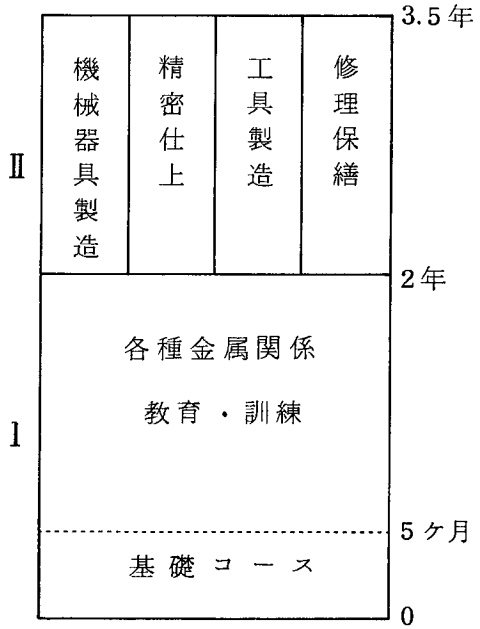
いての一般的訓練にすぎず、次のより細分化された専門職種訓練（第３段階）への準備に他ならない。第３段階を終えて試験にパスした者が専門技能労働者として資格づけられる。さらにそれは、第４段階である監督者・技術職の資格を得るための１～２年コースに接続する可能性を与えている。

クルップ案は、幅広い職種群を包括させて基礎訓練を開始し、段階を追って専門化された技能に到達させるという点では他の段階訓練案と基本的に一致していると言えるのだが、特徴的なのは、第１に、早期に選別が行なわれ（最初の選別は訓練開始２ヶ月目）、先の段階に進むグループとそうでないグループとの間では同じ段階でも別のプログラムの訓練がなされるという点である。さらに、第２に補助工員、工員、専門労働者、専門技能労働者、監督者、技術職と企業内の職階に見合った５階級に資格構造が組み立てられており、それぞれの定員比率が算出されているのも特徴的である。大規模製造業のトップ企業のひとつからこうした案が出されたことは注目しておかねばならないことであるが、西ドイツの職業訓練改革をめぐるプロセスの中ではクルップ案は全体を代表することができなかった。この点は次章で再び問題にしよう。

西ドイツ職業訓練の中心的な機関のひとつであったＡＢＢ（商工業職業訓練協会）[注5]は、１９５９年以来段階訓練計画に取り組んできたが、６３年になってその金属関係職種段階訓練計画案を発表した。６９年法における段階訓練導入への中心的役割を果したのはこのＡＢＢ案である。６５年からは、このＡＢＢ案に基づく段階訓練の実験施行が、ドイツ商工会議所連合のリーダーシップで、各地方商工会議所傘下のそれぞれ1,０００人近い見習いを抱える約４０の企業によって開始された。

同計画案は２年と１年半の２段階から成っている。第１段階のうち最初の５ヶ月間には金属作業一般に関わる基礎知識が教育される。さらに機械操作や熱処理、

ＡＢＢ金属関係職種 段階訓練案



熔接等についても教育されるが、これらを通して1年目は以後の職種の選択を確実なものにするためのオリエンテーションと手ほどきと位置づけられている。2年目になって各種の機械作業、手作業、組立作業の訓練が行なわれる。この2年目の中には3ヶ月間の生産ラインでの訓練も含まれている。第1段階は資格試験によって修了し、修了者は「金属労働者」の資格を得て就業するか、あるいは第2段階へと進むかの2つの可能性を得る。第2段階では、機械器具製造工、精密仕上工、工具製造工、修理保全機械工の4つに分かれて専門的な知識・技能の教育がなされる。生産現場での訓練も5ヶ月に増える。修了時の試験に合格した者にはそれぞれの専門労働者としての資格が与えられる。

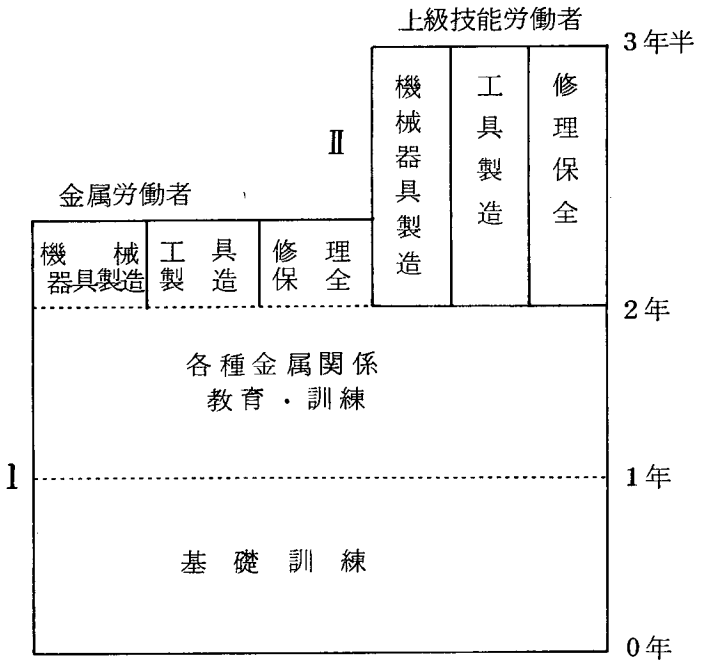
ＡＢＢ案の特徴は何よりもまず第1段階の重視にあると言えるだろう。そこでは単に旧来の同系の2年訓練よりも高い水準を目ざしているというだけでなく、見習工全体の、したがってまた、新規労働力全体の基礎的知識・技能の向上を目ざしている。この特徴は、次章で詳しく述べるように、現代西欧社会の職業訓練改革にかける多面的な要請と深く関わっている。先に触れた69年職業教育法における段階訓練の理念的な規定もほぼＡＢＢ案によって代表されていると見ることができよう。

西ドイツにおける段階訓練導入をめぐってＡＢＢ案の占める位置は以上のように大きなものであったが、そこには実際上多くの深刻な問題が含まれていた。そしてそれらの問題の多くは訓練の第1段階に関わる問題である。ＡＢＢ案の第1段階は従来の訓練の2年間よりも高度な資格水準の到達とより広範な基礎教育・訓練の実現とを目標としていることを指摘したが、それは、まず第1に、良く整備された訓練用の設備と専門的な指導員があってはじめて実現するものであった。また、もうひとつの問題はＯＪＴの位置づけである。生産ラインにあって見習い工は一面ではＯＪＴによってそれなりの指導を受けながら、他面では低賃金労働力として活用されている実態は手工業分野にとどまらず工業分野にも程度の差はあれ見られたから、ＯＪＴの位置づけをも明確にするＡＢＢ案は大きな波紋を投ずることになったのである。こうしてＡＢＢ段階案の目標の実現と訓練コストとの間の相対的な関係が、現実問題としての様々な論議を生み出したのである。66年には、ＡＢＢ案の実験施行を踏まえてダイムラー・ベンツ案が出されたが、この案では第1段階2年間で

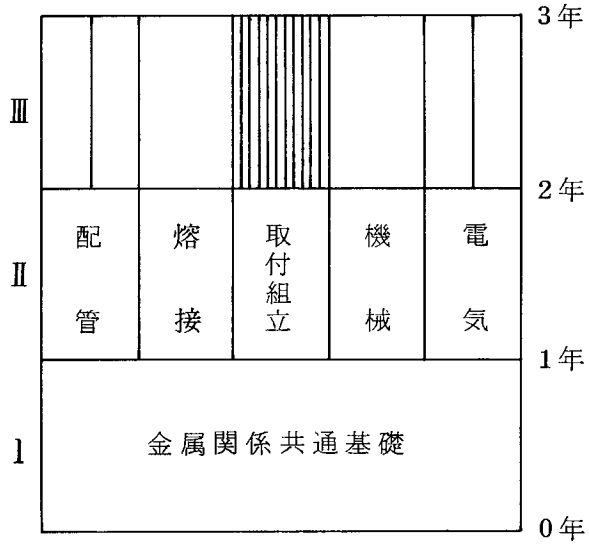
金属関係技能労働者を養成することは無理であるとして、その２年半への延長が主張された。他方、６４年には、西ドイツ最大の労働組合であるＩＧメタル（金属産業労働組合、約２００万人[注6]）が段階訓練案を発表したが、この中では第２段階までの２年間の修了者を技能工と見なす点が強調され、従来の３年訓練による資格労働者と同等の賃金率が要求された。ＩＧメタル案では、第１段階の１年間で共通基礎訓練がなされ、第２段階の１年間では金属産業内の５つの専門職群別に訓練がされることになっている。

６９年職業教育法制定以後、同法によって設立された連邦直轄機関ＢＢＦ（連邦職業訓練研究所）の助言を得て、同じく新設の連邦職業訓練委員会はいくつかの産業の職群について段階訓練の実施を勧告した。まず７１年から７２年にかけて紡績産業と織物産業の職種群について段階訓練が導入され、７２年末には手工業分野を除く電気関係職種にも段階

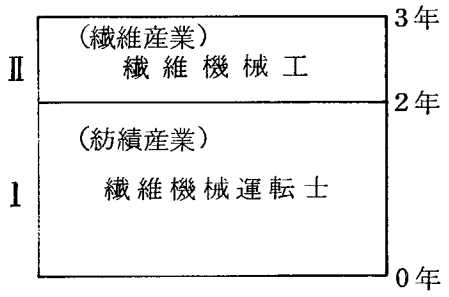
ダイムラーベンツ金属関係職種　段階訓練案



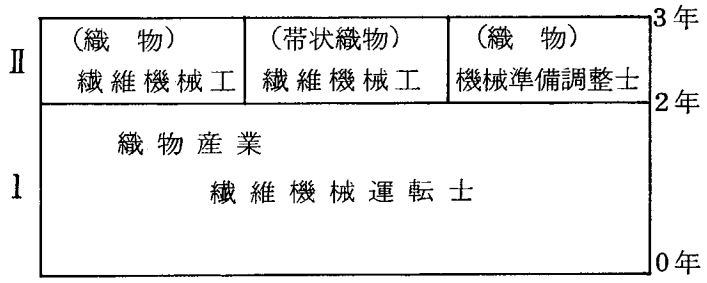
ＩＧメタル金属関係職種　段階訓練案



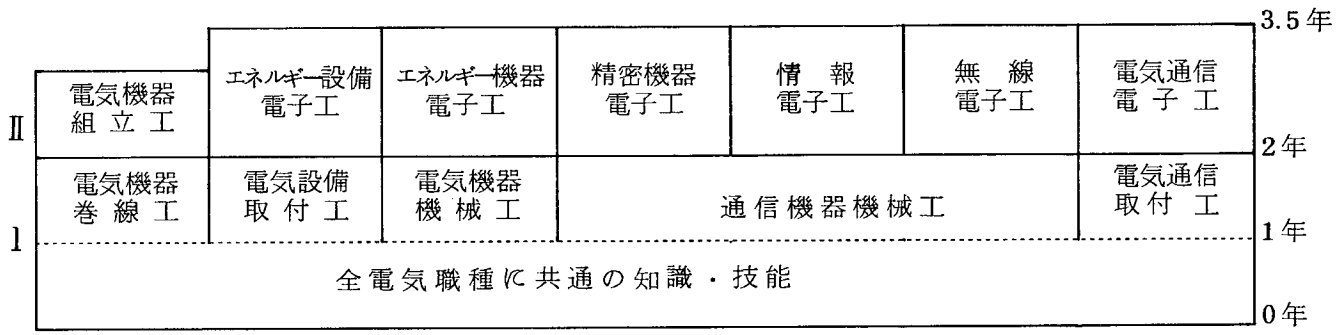
紡績産業職種　段階訓練



紡績産業職種　段階訓練

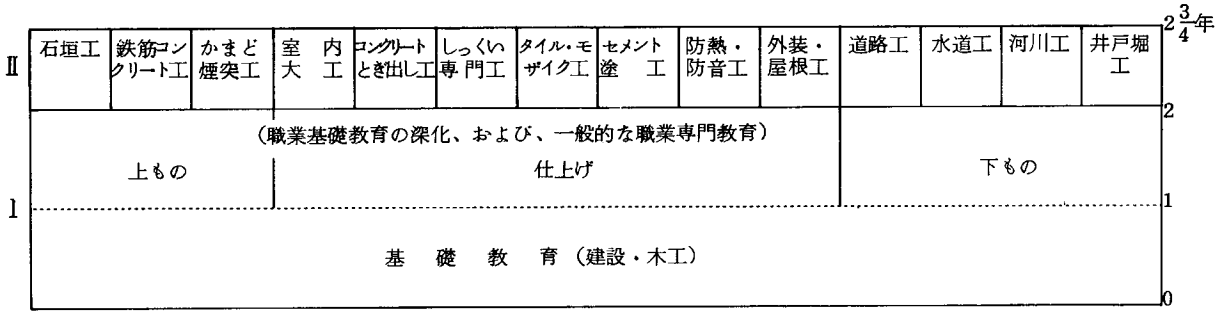


電気産業職種　段階訓練



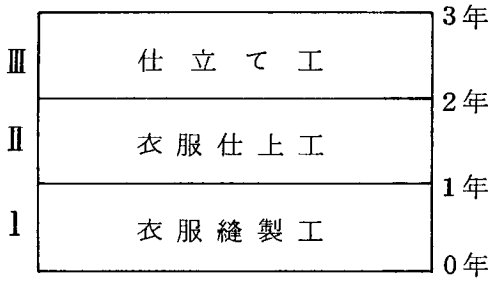
訓練が実施された。さらに７４年５月には建設業関係職種の段階訓練規則が制定されたが、これは既に導入された職種についての実績評価が分れる中で、７８年まで実施が延期された。

建設産業職種　段階訓練

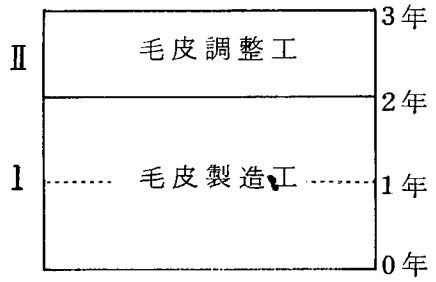


この他、７８年までに、毛皮製造、衣服製造、衣服製造、繊維加工の各産業、そして印刷関係職種の一部と小売業職種に段階訓練が導入されている。

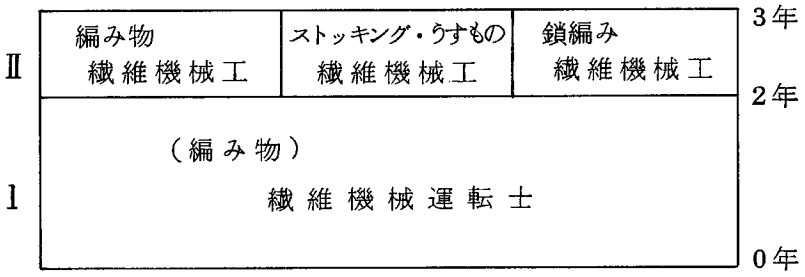
衣服産業職種段階訓練



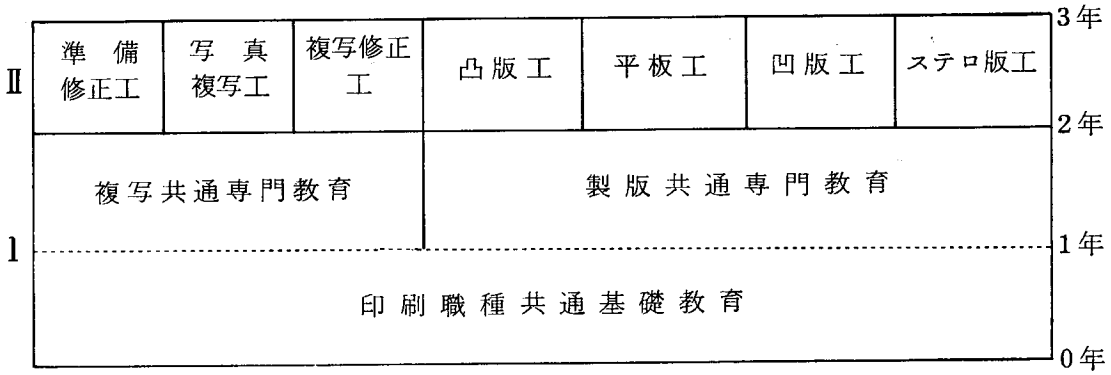
毛皮製造職種段階訓練



編物繊維産業職種段階訓練



印刷産業職種　段階訓練



しかし、最も早くから研究され、職業教育法における段階訓練導入の中心的役割を担ってきた当の金属関係職種についてはついに実現に至らなかった。それどころか、ダイムラーベンツ、クルップなどの代表的企業が、段階訓練の基本的な原理に反対を表明してはいないものの、段階方式による養成訓練規則の制定については全く消極的になってしまった。この姿勢は現在に至るまで変わっていないようである。また、労働側を代表するＩＧメタルにおいても、７０年代後半に入ると雇用と訓練の問題を論じても「段階訓練」の名は完全に影をひそめるようになってしまう。電気関係職種の段階訓練も、７０年代の前半に見習いの数にして３分の１をカヴァーするところまで拡大して、以後停滞している。残りの３分の２は主として手工業領域で、従来方式の３年ないし３年半の期間で訓練を受けているのである。こうした実施情況の中で新たな矛盾が拡大したことも重要である。企業での訓練における段階訓練と従来方式との並存状態は、両者の見習いを受け入れている各地の職業学校の教育に影響を及ぼした。従来からも見られたことではあったが、生徒の大工業分野と手工業分野との企業での訓練のギャップが前者への段階訓練の導入によって一段と拡大したからである。(注7)

こうして、１９６０年前後に始まった段階訓練導入の大規模な運動は７０年代の後半には停滞した。次に、以上に概略を示した２０年近くに及ぶ西ドイツの職業訓練改革、とりわけ段階訓練の導入について、いくつかの主要な背景を問題にしなが

ら、その社会的・政策的意味を検討してみよう。

3. 職業訓練改革の背景と段階訓練の導入を規定した諸要因

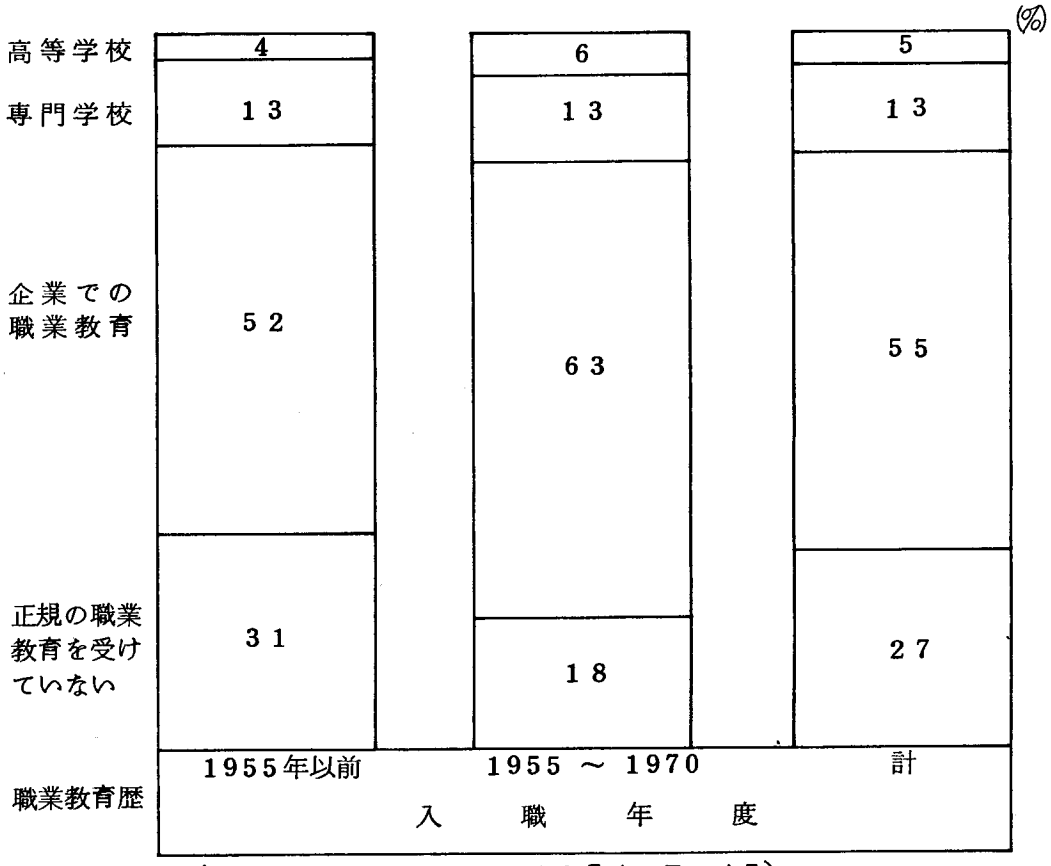
６０年代から７０年代にかけての西ドイツの職業訓練改革とその中での具体的な政策のひとつである段階訓練の導入を規定したものは、多方面にわたっており、いくつかの側面から分析し、整理しなくてはならない。

a. 歴史的基盤

まず第１に、歴史的背景を見ながら、ドイツにおける職業訓練の社会的な位置について確認しておこう。ドイツでは近代になって大工業生産が確立して以後も手工業温存の社会政策がとられ、今世紀に入ってもなお労働力養成過程は中世以来の伝統を踏まえた手工業徒弟制が支配的であった。前世紀末から今世紀初頭にかけて、工業は独自の熟練工養成制度を確立していたとされているが（工業徒弟制）、それをも自らの統制下におさめようとする手工業との間に抗争を繰り返さねばならなかった。工業の実施する資格試験が手工業のそれ（職人試験）と法律上完全に同等の地位を得たのは、ナチス政権下の１９３５年であった。この技能労働者の養成をめぐる手工業と工業の間の争いには、また、別の側面のあることも見逃せない。すなわち、工業は手工業徒弟制によって養成され、かつ手工業にとっては余剰の労働力を大量の技能労働力給源として利用できたという両者の共存関係の一面も持っていたことが既に指摘されているが(注8)、この点も重要である。このように、ドイツの近代工業は、法によって守られ牢固たる社会的影響力を持つ手工業徒弟制との共存と抗争の中から独自の技能労働力養成制度の社会的地位を勝ち得てきた歴史を持っている。つまり、近代的工業も自らの訓練制度を国家の力を借りてォーソライズしなければならなかったのである。こうした歴史的背景が、企業によって行われている養成訓練が直接に公的な事業、一般教育と並べられるような社会的事業と見なされる西ドイツ職業訓練の今日の姿に結びついている。西ドイツにおいても、訓練の場は圧倒的に企業なのであるが（図１）、そ

れ自身が公的な営みであるという性格、あるいは側面を持っているのだと言えよう。

図1　男子ドイツ人有業者の職業教育歴



(IAB. Mitteilung 1974. P. 45)

以上のような西ドイツ職業訓練の社会的性格は国民の一般的な職業観とも結びついている。西ドイツでは「職業」と「職種」の間の差は我国における程はっきりしてはいない。共に" Beruf "と言われることが多い（Ausbildungsberuf 訓練職種、等）。というよりはむしろ、「職業」という言葉に「職種」という概念は含まれていると言って良いだろう。つまり、「職業」と言う言葉は、社会的に資格づけられた「職種」という観念と切り離し難い程に結びついているのである。したがって、職業「資格」ということについても我国で普通考えられるのとはかなり隔っている。職業につくに当って「資格を必要とする」ということに何

か特別の理由はいらない。「資格（Qualifikation）」は言ってみれば一般商品の品質保証あるいはもっと一般的に銘柄のようなものであって、彼らにとっては、市民として人間としての資格に関わるのであり、基本的な社会秩序に属するのである。もちろん無資格労働者は少なからずいるが、無資格ということ自体が好ましからぬこととして見られるのである。

このような条件のもとでは、原則としてどの職業にも公的な意味を持つ訓練が対応している。したがって、西ドイツにおいては、職業訓練は総体として国の政策の直接の対象であると同時に手段であると見なされる傾向が強い。西ドイツの職業訓練改革と段階訓練にとって、以上のことがその基盤にあることは極めて重要な議論の前提となる。

b. 三つの要因

職業教育・訓練は、生産・教育・雇用に関わらざるを得ないから、自覚的にか否かは別として、一般にこれら三点に関わって議論されるのが普通である。(注9) もちろんこれらは相互に密接に結びついているし、紛れなく分けられるものとばかりは言えないが、我々の議論もこの3つを基準に整理しよう。

1） 工業生産の発展と技術進歩

技術進歩が労働の過程に与える様々な変化は、労働市場の複雑な諸要因を介してではあるが、職業訓練の問題として現われざるを得ない。その変化と影響を特徴づけることは数多くの研究にもかかわらず極めて困難なことのようである。例えば、この点を、66年にヨーロッパの職業教育を包括的に論じたグレゴアールは、「技術進歩に伴い、熟練技能の一般的向上が求められている一方、どのような型の技能が必要とされるかについてはますます不確かになっている」と述べている。そこから職業教育を方向づけるふたつの基本的な見解が導かれる。そのひとつが「多能的な教育」であり、今ひとつは「変化への適応力の強化」である。(注10) この点については西ドイツの職業訓練改革の議論にもそのまま当てはまるものであり、一般性を持つ見解と考えて良いだろう。(注11) 例えば、連邦職

業訓練委員長ヘルマン・シュミットも次のように述べている。「電子関係の訓練は現在われわれが行なっているプログラムのうちで最も質の高いものだが、訓練は今なお電子の基礎について行なわれており、訓練プログラムには最新の技術の訓練は含まれていない。理由は、これから5年先、10年先に生ずる需要に対応するためには訓練をどのように変えるべきか予測ができないからである。われわれにはまだそれが分っていないが、現在電子関係の生徒たちは十分適切な方法で訓練されており、今後生ずる変化に対応する基礎は身につけられると思う。」(注12)

グレゴアールやシュミットの見解のような意味では、西ドイツの職業訓練改革と段階訓練は急激な技術進歩にさらされている現代職業教育を方向づける基本的な問題意識を共有している。だが、我々は、それが段階訓練という具体的な形をとって現われたことを問題にしている。そこで、技術進歩が職業教育・訓練に対して影響を及ぼすのは技術そのものが直接的に作用するのではなく、制度的・社会的な諸要因を媒介にしてであることを思い起こそう。

西ドイツ経済が敗戦によって灰燼に帰した後、最初の再生・復活が手工業によって担われたことは注目に値するが、いわゆる「奇跡的発展」として知られる1949～58年の復興過程は大工業生産の再建によって始まった。この期間に西ドイツは工業生産を倍増させ、国民総生産額でフランスを抜き、イギリスに迫まった。このような急成長を支えた条件のひとつに敗戦以来40年代末までに1千万人と言われる引揚者を中心とした潤沢な労働力の存在があったが、その条件は50年代末までにほぼ完全に無くなっていた。この間に失業率はピークである49年の10.4％（158万人）から58年の3.6％（68.3万人）にまで下がり、早くも「完全雇用」の段階に入っている。こうした中で50年代後半から次第に技術革新が広がり始めた。

さらに、59～61年と69～70年の2度のブームを含む60年代の設備投資額の増加は、10年間で2倍以上になり（この間の物価上昇率は平均して3％以下）、しばしば我国の場合と並び称せられるが、西ドイツの場合はそれが工業労働力の伸びの停滞という条件の中で実現された（表1）。60年代の

工業における設備投資額は就業者1人当りで見ると我国の2倍近くにもなる。(注13) このような条件での設備投資によって実現された技術革新が労働過程に及ぼした影響の大きさは想像するに難くない。

表 1　　60年代の有業人口

	有業者計	うち製造業
単位千人		
1960	26,092	9,698
61	26,453	9,985
62	26,545	10,040
63	26,608	9,976
64	26,630	9,988
65	26,780	10,171
66	26,698	10,080
67	25,829	9,553
68	25,850	9,627
69	26,251	10,039

IAB. Beiträge 3　　『労働市場統計』

それでは職業訓練の側の情況はどうであったか。それは旧来の制度的な枠組みの中で細分化された訓練職種によって実施されており、49年の719職種から急速に減少してきたものの70年時点でなお500職種を越えていた。しかしながら、それと同時に、65年の調査によれば、全見習いの70%が34の訓練職種に集中しているという実情があった。さらにまた、どの職種にも原則としてその訓練職種が対応しているのではあるが、ある就業職種を別の訓練職種の修了者によって充当する。あるいは修了者の側から言えば、修了した訓練職種とは少し異った別の職種で就業するということが相当程度見られた。70年にIAB（連邦労働庁労働市場職業研究所）の行なった職業経歴・訓練経歴調査によると、全ドイツ人男子雇用労働者のついているポストのうち45%が、単一の訓練職種の修了によってではなく、それ以外の別の訓練

職種の修了によってもこなし得るものと見なされている（表２）。

表　２　　職種の「オルターナティヴ」

職　　種　　名	他の訓練職種の修了者で置換可能と見なされるポストの割合
	(%)
自動車保繕修理，農業用機器保繕修理	７０
鍛造，銅鍛造，ボイラー製造	６７
建築材料－，鉄骨－，プラスチック取付組立	６６
工具製造，鋳型製造	６６
機械取付組立，機械修理組立	６５
熔　接	６３
電気機械，電気通信取付，無線電子	５９
薬剤業，書籍販売	５８
施盤，研摩，フライス，ボール盤，平削り	５７
管工，薄板加工，配管	５７

ＩＡＢ．『訓練別，職業別，産業別就職機会ハンドブック』から

（１９７０年調査に基づいて集計されたもの。上位１０職種群）

この割合は職種別に算出され（職種別に見ると工業系職種では一部の例外を除いて平均より高いことがわかる）、就業職種と訓練職種との間の「オルターナティヴ」として職業紹介（職業選択指導）の際の指標にも取り上げられている。こうした事実から、職業資格を媒介にした訓練職種と就業職種との間の関係はかなり幅を持ったものとして一般に見なされ、通用していたものと理解されるのである。資格社会とか旧来の徒弟制の伝統を受け継いでいるとかいう西ドイツ労働市場・訓練事情の制度的特徴に注目する時、我々はしばしば非近代的なあるいは硬直的なものを想像しがちだが、それは必ずしも実情に即してはいない。(注14) そうでなければ、先に触れたような技術革新を伴った６０年代の目ざましい高成長を労働の側面から整合的に理解することは困難であろう。

技術と生産の変化に対する西ドイツの職業制度（また、それとともに職業観）の適応力、柔軟性とでも言うべきものは、職業訓練改革と段階訓練を理解する上で重要である。６０年代から７０年代にかけての職業訓練改革は、この職業制度（訓練制度を含む）の適応力の拡大という形をとった。訓練基準の問題で言えば、段階訓練という形をとらない場合にも、訓練職種と就業職種の間の「オルターナティヴ」の拡大という問題意識は共通しており、各職種の訓練および就業職務内容の要素分析がなされ、訓練の職業に対する「多能性」に多くの研究の焦点が当てられた。(注15) 技術革新との関わりで見た場合、職群制に基づく西ドイツの段階訓練はこうした制度的・社会的変化の中に位置づけることができるのである。

前節でクルップ段階案に触れた際に、それが西ドイツの段階訓練を理解する上で重要だと述べた。クルップ案の特徴は早期選別と企業内の職階に見合った資格づけにあることも紹介したが、このような特徴はいわゆる内部労働市場論の指摘するような内部昇進の秩序に結びつくものであると同時に、この案が企業内的な労働力政策という性格が前面に出た段階構想であったことを示していよう。しかし、既に見たように現実に法制化された段階訓練は、クルップ案とはかなり根本的に異ったものであった。つまり、低位の段階は上位の段階の専門化にできるだけ広範な可能性を与えるものであること、資格づけは二段階が

原則となっており、資格制度の広範な社会的通用性の枠内にあることなどが基本となったのである。このように、改革運動のプロセスで、クルップ案に代表されるような企業内的な原理が段階訓練の上に登場したものの、後退していった（クルップ自身も現在この案を問題にしていないようである(注16)）ことが段階訓練を理解する上で重要なのである。こうした事態は、一面では、市場経済の自由な競争条件を重視する戦後西ドイツの基本政策と関わって理解すべきであろう(注17)が、見逃すことのできないもう一方の側面は、先に指摘したような西ドイツの職業制度が技術的・社会的変化に対して適応力を持っているという事実である。その上にこそ西ドイツにおける職群制訓練の試みとして段階訓練が成立し得たのである。

2） 教育制度改革

次に、西ドイツの職業訓練改革を規定していた条件として教育改革をとりあげねばならない。もともと徒弟制度は技能者養成というに止まらず、職人社会の生活全般に関わる教育制度でもあった。工業徒弟制がその発展とともに社会的・制度的な地位を確立してきた過程は、西ドイツの近代教育制度の中に徒弟制が、自らも変化をとげながら、市民権を得る過程でもあった。詳しくは触れないが、制度的にはデュアル・システムとして知られており、その過程における運動と理念はG・ケルシェンシュタイナーの名としばしば結びつけられている(注18)。西ドイツの職業訓練が教育全体の中に大きな位置を占めているために、その改革は教育改革としても位置づけられざるを得なかったし、より大きな教育改革の動きによって強く規定されざるを得なかったのである。段階訓練の導入もまたその例外ではない。

教育改革も６０年代末に大きな動きとなって現われた。６７年以降つぎつぎと公表された一連の教育改革・計画案を集約した形で７３年に連邦・州教育計画委員会によって「教育全体計画」が策定された。教育改革の基本は旧態依然たる複雑な学校制度、州ごとの地域的な不統一を克服して、より柔軟な総合的教育制度を目ざすものとされたが、具体的な改革の進展は、高等教育の拡充と

職業教育の改善をめぐって現われたと言って良いだろう。前者については、ギムナジウムと大学の門戸を広げ、定員を増やしたこと、６０年代から７０年代にかけての進学熱の高まりとして良く知られている。他方、普通義務教育の高学年の改革がそれとともに進められた。６０年代中ごろに義務教育年限が８年から９年に延長されたが、７０年代に入るとさらに１年延長して、１０年目を職業基礎教育学年とする動きが現われた。これは、州によって、全日制または定時制で行なわれ、その修了者はデュアルシステムにおける職業訓練の１年目を終えた者と同等に扱われる。定時制職業基礎教育を採用した州では、昼間の企業での訓練を含めて全日制の前段職業教育学年と位置づけられたのである。教課は大きく１３に分けられた職業分野に従って編成されており(注19)、この職業分野編成は、全産業を網羅した職群制度と見なすことができる。６９年職業教育法は、このような教育改革を強く意識せざるを得なかったであろうし、また事実、文部系学校制度との連携強化を謳ってもいる。それは、州以下のレベルでの委員会には職業学校教師を参加させていること、また、立法過程で「職業訓練法」が「職業教育法」に名称変更されたことなどにも端的に現われている。以上のような教育改革の流れの中にあって、段階訓練が基礎教育の重視、上級段階への開放制による職業選択のプロセス化などの特徴を持たざるを得なかったことは整合的に理解できよう。

しかし、教育改革の一貫として見た場合、段階訓練の導入は多くの矛盾を孕んでいる。例えば、上級段階への訓練の開放制について言えば、第１段階修了者の第２段階への訓練契約の更新は自動延長ではなかったから、第１段階修了者が第２段階の訓練に進む希望を持っていても訓練契約を更新できないという事態が現われた。また、企業での訓練の中に段階訓練と従来の訓練との二重化が生じ、両者からの通学生を受け入れねばならない職業学校の側で教師が対応しきれなくなってきたことは、職業学校教師の一般的な不足という条件の中で段階訓練にとって複雑な環境を生み出したと思われる。７０年代の半ばを過ぎても文部省は、既に導入された段階訓練の諸結果についての調査を待たねばならないとして、段階訓練に対する積極的評価を出さなかった。他方、７０年代

を通して前述の職業基礎教育学年の普及は急速に全部の州に広がり、７１年の４千人から７５年には一挙に3万人に増え、それ以後も７８年の８万人、８２年には１４万人へと急拡大がめざされている。従来からの職業学校についても拡充方針が出されてはいるが、学校での職業教育に職群制が追求されている点で職業基礎教育学年には注目しなければならない。

３） 雇用問題

最後に、西ドイツの労働市場の諸問題という側面から職業訓練改革と段階訓練を見てみよう。それが企業での訓練であるだけに、また、西ドイツの諸条件のもとでは訓練制度自体が労働市場機能の大きな部分を占めていると見なされるだけに、この側面は最も直接的な影響を及ぼしていたものと考えられよう。

先に６０年代の西ドイツの技術革新と設備投資について述べた際に、その間の就業者数の停滞に触れた。５０年代半ばまで年率４～５％で拡大していた就業者数の伸びは、完全雇用に入ったとされる５０年代後半に急速に鈍化し、６０年代には１０年間でわずか２％程度しか伸びなかった。製造業労働者に限ってみてもこの１０年間の伸びは４％にも満たない。しかも、良く知られているように、この時期には国外からの大量の不熟練労働力が流入しており、ドイツ人に限って見るとこの１０年間で６％以上の労働力供給減となっているのである。(注20) こうした労働力不足、とりわけ技能労働力不足という条件の中で訓練改革の気運は広がり結実していった。

西ドイツの安定高成長に最初に異変が現われたのは、６６年末から６７年にかけての不況だった。短期的なものに終ったとはいえ、６７年には戦後はじめての大幅な工業生産の落ち込みを経験した。続く６８～６９年の好況も、ブームの様相を呈した後短命に終る不安定な動きを経て、７３年秋の「オイルショック」を契機とする深刻かつ長期的な不況へとつながって行く。以来、本格的な回復を見ないままに、８０年代の今日、雇用情勢がさらに一般の悪化に陥っていることは周知のところである。職業教育法の制定が６９年であり、段階訓練はそれ以降条件の整ったものから順次実施の方針であったから、段階訓練は

基本的構想づくりの過程と導入過程の間で社会・経済情勢の激変に見まわれたことになる。この時期の西ドイツ雇用問題について今少し詳しくとりあげよう。

西ドイツでは、７０年代になると婦人と若年者の失業・雇用不安が労働市場政策をめぐる議論の大きなテーマになっていった。我々の議論に直接関わっているのは後者である。連邦雇用庁の職業紹介業務統計に基づく失業率によると若年失業率（１５～２０才）は７４年になってはじめて平均失業率を上廻るのであるが、各年度に行なわれるミクロセンサスによると既に６０年代後半から若年失業率は平均を越えはじめている。しかし、６７年不況に際しても社会問題となったのは高齢者の失業問題であり、若年失業問題は西ドイツでは７０年代になってから社会的な注目を集めるようになっている。この間の事情には、高齢者の労働地位保障が労働協約上強化されたこと、７２年の年金制度改革によって高齢者を解雇した場合の企業負担が増大したことなどのために相対的に若年層へのしわ寄せがかかってきたという要因も働いている。だが、より根本的な問題としては、景気後退に伴う労働市場条件の悪化の中で、若年者が職業経験に乏しく、作業能力や作業意欲が低いなど競争力において劣っている点が問題にされるようになっていった。

この点は、既に述べてきたような西ドイツの社会条件の中では、ただちに職業教育・訓練の問題として論じられる。２０才以下の若年失業者の７０％が何の職業訓練も修了しておらず、その３分の１は義務教育年限すら完全に修了していない（７４年）というような事態が問題となるのである。(注21) こうした脈絡の中では、段階訓練のメリット（訓練生の職業に対する柔軟性と可動性を高め、さらに不適性な職業選択を避けることができる、等）が強調されたことは事実である。また、この点は失業のいわゆる「構造的」側面に関わっているのだから、養成訓練の改善が若年失業率を押し下げる働きを持つと考えることは一定の条件のもとでは可能であろう。しかしながら、７０年代の事態は企業での職業訓練に関して言えば、はるかに深刻なものであった。

６９年法の制定以後引き上げられた訓練基準は企業の訓練コストを増大させたが、同時に始まった景気後退の中で養成訓練から手を引く企業が続出した。

７０年から７４年までの５年間に、登録されている訓練企業の数が殆んど半減したという。段階訓練の導入など企業での職業訓練の質的改善が訓練機会の量的な縮少を伴ってしか実現されなかったわけである。これこそが若年失業率急騰の直接の要因であり対策は急を要した。７６年の職業訓練機会促進法の成立によってある程度訓練機会の回復が見られたとは言うものの、企業での職業訓練の質的改善、まして大きな制度的変更とコスト増加を伴うような職群制にもとづく段階訓練導入の条件は、むしろ後退していったと思われる。先に述べたように、この時期に学校制度の側から職業基礎教育学年の導入が計られ、急速に拡大していったことと対象的である。

西ドイツ職業訓練改革と段階訓練を規定した諸要因は、基本的に以上の三点から整理されるものと考えるが、今ひとつ、隣国東ドイツで職業教育改革が進められていたことを紹介しておこう。西ドイツでもこの点は強く意識されており、比較もされてきている。

c．東ドイツにおける職群制訓練

西ドイツの職業訓練改革と段階訓練を考える上で、東ドイツにおける職業教育改革に触れておくことは、ある意味では西ドイツの特殊な条件ではあるが、重要である。東ドイツは西ドイツと近代徒弟制の歴史を共有しているというだけでなく、周知の政治的緊張関係の中で、西ドイツとほぼ時期を同じくして戦後職業教育改革を進めている。この改革は単に「職業教育」改革として扱われるべきものではないかも知れないが、ここでは、西ドイツのそれとの関係においてのみ取り上げるのである。両者の関係は「職群制」を理解する上で我々の役に立つだろう。

東ドイツでは１９５０年頃までに、職業訓練の再建がほぼ軌道に乗ったようである。５０年当時の訓練職種は９００以上あったというが、これが６０年には７００程度、６８年には４５５、７０年には３０５にまで減少した。この過程は西ドイツにおけるのと同様、生徒数の少ない職種の統廃合であると同時に、６８年から導入された「基本職種」に基づく訓練という職業教育改革の現われである。

この基本職種というのは西ドイツで言えば段階訓練の行なわれる単位となっている職種群に相当する。東ドイツでは、旧来の細分化された訓練職種のうち約２５０を残して他の全部の職種を２１（６８年）に再編成した。(注22) ７０年には訓練生の３５％が基本職種のもとで教育されており、８０年にはこの数字は７５％にまで引き上げられる計画になっている。

他方、東ドイツでは、５０年代中頃から義務教育の８年制から１０年制への移行が始まり、それに伴って職業教育は３年から２年に短縮されていった。東ドイツの職群制訓練は、したがって２年コースで行なわれ、基礎教育課程と専門教育課程の二段階になっている。この二年目の修了時に、専門労働者資格を得るための試験が行なわれる。

基礎課程１年目の内容で特徴的なのは、時間数でその４割程度（職種によって異なる）を占める理論教育のうち、半分位が全基本職種共通の基礎課目で占められている点である。それは、①エレクトロニクスの基礎、②データ処理技術の基礎、③企業における計測・制御技術の基礎、④経営経済学の４課である。（この他に、語学、社会等の一般共通課目もある。）

今ひとつ注目しておくべきことは、これらの職業教育がなされるのは二年制職業学校（１０年制卒業生のほぼ８５％を吸収する）においてであるが、その職業学校には企業職業学校と地域職業学校とがあり、前者の拡大方針がとられている点である。６０年頃まではほぼ半々であったのが、７０年には７対３になっている。企業職業学校では、７０年代中頃の報告によると、１年目は３ヶ月理論学習、２ヶ月工場実習がくり返され、２年目は２ヶ月理論学習、３ヵ月工場実習がくり返されるというような形の運営が行なわれているという。工場実習の生産物からあがる収益で大部分の学校予算がまかなわれるという。

こうした２年制職業学校への入学資格は、１０年制学校を終了した者にしか与えられない。１０年制学校の８年目修了時に進級を打ち切られる生徒が８％程度いるが（７５年）、これらの生徒は別途３年制の職業教育コースに入る。１０年制を修了しなければ、実際問題として、２年制職業学校のカリキュラムについて行けないと見なされているようである。

東ドイツの職業教育改革についていくつかのポイントになる事実を記したに過ぎないが、本稿のテーマに関わって興味ある特徴を指摘することができる。その第1は、職群の形成がやはり全体を支える中心に位置しているという点である。相当に広範なまた原理的な基礎教育が、職業教育として重視されているように見えるが、これも職群制の上に可能なのである。また、その教育方針は、例えば、「単にひとつの職場である装置だけを動かせる人間を作るのではなく、少なくとも化学工業生産の中では、どこでも使えるという人間を作り上げること」[注23]に目標があるのである。

第2に、企業での訓練と職業学校での職業教育というデュアル・システムの原形が維持されていることである。それは職業学校教育の中に包摂される形になって、むしろ緊密化されている。また、企業での訓練が単に訓練実習にとどまらず、相当規模の生産活動になっていることから、ＯＪＴの性格をも兼ね備えていることがわかる。

第3に、職業学校教育と１０年制学校教育との関係が緊密である点は、１０年制学校教育自体が職業生活をかなり意識したものであって、我々の考える一般の義務教育とは必ずしも同列には置けないが、いずれにしても、職業活動という多かれ少なかれ専門的な、したがってまた大きな選択を伴う教育過程の改善として位置づけて差支えないだろう。

これらの点は、いずれも形態の差、程度の差はあっても、西ドイツの職業訓練改革の中に見出された問題意識、基本的な性格と共通するものである。社会体制の違いを越えて、現代産業社会における職業教育の本質的な諸問題を示すものとして注目すべきであろう。

4. おわりに

西ドイツ職業訓練改革における段階訓練の導入をそれを規定している諸要因にも目を向けながら描いてきた。これまで述べてきたことを簡単にふり返ってまとめてみよう。

段階訓練の理解に関わる第1の点は、ドイツの職業制度、職業訓練制度という歴史的・社会的基盤であった。この点について確認したことは、西ドイツでは、職業や職業訓練が全体として公的な、直接に社会的な性格を強く持っているという事実である。このことは、例えば我国においても、本質的には変わらないことだと言えるだろうし、またそのことは重要でもある。しかし、事業所が行なっている訓練が、ちょうど公教育が論じられる場合のような、社会的な議論と関心の対象となっていること、また、「職業」というものが、いわば公的にオーソライズされたものと見なされていることなど、制度的にも慣習としても我国とは大きく事情を異にしていると言えるだろう。我国の場合には、「公共」職業訓練と一般に見なされているのは政府・自治体関係が行なっている職業訓練に他ならないという一事からも、この基盤の相違は明らかである。このような西ドイツの基盤が、段階訓練についても個別企業を超えた社会的通用性・基準を課したし、さらには教育政策とも深く関わらしめたことを見過せないのである。

第2に、段階訓練の政策的導入を規定した要因を、生産・教育・雇用の三つの観点から分解して述べた。

上述のような、慣習にまで根ざした西ドイツの職業制度、訓練制度は、工業生産の発展、現代の技術的・社会的変化に対して適応力を持たない固定的なものではなかった。職業資格の社会的通用性ということの内部に訓練職種と就業職種との間の「オルターナティヴ」という現象が存在し、職種のオルターナティヴの拡大という方向で技術進歩の社会的影響に対して適応が計られてきていることを紹介した。段階訓練もまたこのような方向で位置づけられざるを得なかったのである。その第1段階において幅広い基礎教育訓練が志向されたことも西ドイツの場合は以上の点と深く関わっている。

また、段階訓練を含む職業改革が学校職業教育の改革と深く関わり、それとの緊張関係にあった点も重要である。この点では、デュアルシステムの一翼をなす職業学校との連携強化ということもあったが、学校教育の側からも「職業基礎教育学年」という形で、職群制にもとづく職業教育改革が進められ、しかもそれが企業で行なわれている訓練とリンクされている点が特に注目されるべきであろう。こうした側面からも段階訓練は基礎教育の重視という要請を受けざるを得なかったと同時に、学校職業教育との連携の上での現実的な諸問題をかかえていたのであった。

最後に、雇用問題という観点から見ると、段階訓練をめぐる環境は、それが69年法に盛り込まれるに至るまでの過程とそれ以後実施に移されていく過程とで大きく変化している。労働市場政策の焦点も技能労働力不足から失業問題へと転じていった。若年失業対策としては段階訓練による職業訓練の改善効果が期待されはしたが、幅広い基礎訓練を踏まえている段階訓練にとっては、企業のコスト負担の面から困難が生じていた。金属関係職種で主として第1段階修了者の資格評価・賃金の格づけをめぐって労使の一致を見ることができなかったことも、このような70年代に入っての厳しい情勢と無関係ではあるまい。企業での職業訓練に関しては、訓練制度の改革よりもむしろ訓練機会の維持確保に訓練政策の緊急課題が生じたのであった。

さて、西ドイツにおける段階訓練という職群制訓練の経験から、我々はわが国の公共職業訓練のために何を引き出してくるべきだろうか。西ドイツの段階訓練に見られた「職群制」が、そのままわが国の職業訓練の実情にあてはまるものでないことは言うまでもない。制度そのものからではなくて、西ドイツの職業訓練改革と段階訓練を規定した諸要因の中からわが国の公共職業訓練にとっての発想、研究課題を汲み取るべきではないだろうか。そのような立場からいくつかの課題を提示して結論に替えたい。

第1に、公共職業訓練における基礎技能・基礎知識とは何か、ということである。西ドイツの段階訓練では、基礎教育訓練が技術進歩との関わりでも、教育・雇用との関わりでも重要な意味を与えられていた。わが国についても西ドイツとは大きく隔りのある諸条件のもとでではあるが（この西ドイツとの距離を確定していくこと

も重要な研究課題となる）、基礎技能・基礎知識に注目せざるを得ないだろう。

その際、「基礎」ということ自体が、やはり生産（技術）・教育・雇用の各側面から規定されていると見ることが必要になってくるだろう。例えば、当プロジェクトの委員会で、建築関係の現場作業職種について、その基礎教育訓練は道具の扱いをしっかりと身につけることだという報告があった。ひとつの事例に過ぎないから、むろんただちに一般化できるということではないが、この報告の場合にも、第1に、大工、左官などそれぞれの作業の技術的内容に規定されていること、第2に、限られた訓練校の教育期間に道具扱いをひと通り身につけるだけでもたいへんで、それ以上のことは望むべくもないという教育上の配慮が加えられていること、第3に就業後には個々のケースの習熟や応用は現場で比較的容易に、また、長い年月をかけて身につけていけば良いが、道具が使えないのでは現場教育としてはロスが大き過ぎるという雇用という側面からの要請、というように三つの側面から公共職業訓練における基礎教育が規定されていた。

第2に、学校職業教育の変化、改革の動向に研究のひとつの焦点があるように思われる。西ドイツの「職業基礎教育学年」のような学校職業教育と企業での教育との制度的、直接的つながりは見られないが、わが国でも学校教育の側での職業教育の変化、改革は進まざるを得ない。またそれが公共職業訓練に与える影響も大であった。学校職業教育が企業内の訓練（ＯＪＴを含む）にどのような条件を提供しているのかという観点からも検討がなされるべきではないだろうか。

第3に、若年雇用・失業問題の動向が、やや長期的な観点からは重要な研究課題となり得る。わが国においては、今日までのところ、若年失業問題が社会的に大きくとりあげられてはいない。しかし、西ドイツの経験では、若年失業が社会問題となったのは高齢者問題とその対策が進んだ後であった。労働市場における競争的条件の中では、今日わが国で進められている中高年齢者の雇用保障等の対策は、その動向如何で若年者雇用を悪化させる方向で作用する。むろん他の諸要因も働いているから、高齢者と若年者の雇用問題の関係は単純に論じられないが、わが国でも高齢者とともに若年層の失業率上昇を見た昭和５０年代前半の経験もあり[注24]、中高年雇用動向と合わせて、若年雇用問題にも注目する必要があると考えられる。

西ドイツの段階訓練をめぐる諸問題との関連で導き出した若干の課題に過ぎないが、これらの上に立って、職群制訓練の持つ諸側面をわが国の公共職業訓練改革に活かす具体策は 論じられる必要があるのではないだろうか。

注

(1) ６９年職業教育法は、第一部「一般規定」と第二部「職業訓練関係」とで原則的な規定を行なった後、第三部「職業訓練の秩序」で訓練生および訓練施設の資格要件、期間や試験等の具体的な規定に入っている。この中に「段階訓練」の規定も含まれており、この部分が手工業には適用されないということは、段階訓練規定についても手工業分野は除外されることになる。

(2) Armin Hegelheimer "Reformtenzen der beruflichen Bildungswesens in der Bundesrepublik und der DDR" ("Mitteilungen aus der Arbeitmarkt Berufsforschung"１９７１. Nr. 1. ＩＡＢ 邦訳「ドイツ連邦共和国およびドイツ民主主義共和国における職業教育制度の改革動向について」常盤忠允訳（『レファレンス』２８５号、Ｐ．９１）

この他、「職業教育法」に関しては、

『西ドイツおよびオーストリアにおける職業訓練関係法整備の動向』（国会図書館、昭和４４年）

『ドイツ職業訓練法とその背景』（日本労働協会調査研究部、昭和４５年）

によっている。

(3) 条文は以下のとおりである。

「１、職業養成訓練規定は、内容的に時間的に特別に整理された、積みあげ的段階の職業訓練を設定できる。個々の段階は、それ自体ひとつの養成訓練の終了で

あり、一定の職業活動への能力が与えられるものであり、それはまた一定の養成訓練段階への到達に相当するが、同時に他方、よりあとの段階の職業訓練の継続を可能とするものである。

2、最初の段階においては、職業的基礎訓練は、その後においておこなわれる職業的専門訓練の広汎な基礎たるべきであり、また、多面的な職業活動の基盤育成のための準備たるべきであり、種々の職業的活動のできる限り広範な範囲に共通するような知識の伝達と、そしてまた態度の形成に有用なものでなければならない。

3、それに続く段階において、共通的職業的な専門訓練が、可能なかぎり多数の専門的職種に共通な職業訓練としておこなわれねばならない。そこにおいては、とくに専門的理解の深化と、新しい課題や活動を訓練生が速やかに習得しうるような能力を育成することが内容となる。

4、養成訓練規則は、職業養成訓練の終了試験に関して、個々の養成訓練段階の終了前に、相応な終了試験をおこなう規定を定めることができる。

5、第1項に定める事例の場合、職業養成訓練の期間は短縮することができる。」

(4) ドイツ職業訓練史の上では、ワイマール時代の諸改革も大きな意味を持つが、その時期にも既に「段階訓練」の名称が用いられているという。（前掲ヘーゲルハイマー論文）

(5) Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung ―― 産業界によって維持されていた組織で、ケルン大学手工業職業訓練研究所とならんで訓練規則・規定の定期的な再検討を行なってきた機関である。

(6) 殆んどの重化学工業を網羅しており、ドイツ労働総同盟の3分の1、全組織労働者の約4分の1を占めている。

(7) " THE Training of skilled workers in the Federal Repubic of Germany " Australian Government Publishing Service 1977.

段階訓練に関しては、上記の報告書の他、次の資料に拠った。

Erwin Krause "Training by stages" ("Training for Progress" 1970. vol. 9)

Manfred Leiss " Vocational Training and Labour Market Policy in the Federal Republic of Germany "（" Education and Manpower Development in Asia " 1972）

" Beruf Aktuell " Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 1978.

(8) 佐々木英一「戦前ドイツにおける熟練労働者資格をめぐる工業と手工業の抗争について」産業教育学会報告１９８１．１０．

(9) 職業訓練を問題にする西ドイツの様々な議論についてもこの三つの視点を整理することができる。また、後出のグレゴアールの著書でも職業教育の変化へのうごきを、この三点から説明している。

(10) ロジェ・グレゴアール『欧米の職業教育・訓練』（PP. ９２～６、中原晃訳）

(11) 西ドイツにおける職業研究では、訓練職種・就業職種の「柔軟性（Flexibilität）」と「可動性（Mobilität）」のふたつの概念が重視されている。

(12) 『ドイツ連邦共和国における職業教育の現代的課題』P. １５（職業訓練研究センター、石川俊雄訳）

(13) 出水宏一『戦後ドイツ経済史』P. １８０
（東洋経済新報社、昭和５３年）

(14) 労使慣行の面でも、工場内の職場間移動について、まれなところと必ずしも少なくないところがあり、職能組合というイメージを機械的に考えるべきではないだろう。

小池和男『労働者の経営参加　西欧の経験と日本』　Ⅱ．西ドイツ（日本評論社、昭和５３年）参照。

(15) Hans Hofbauer " Betriebliche Berufsausbildung und ihre Verwertung auf dem Arbeitsmarkt "（" Krise und Reform in der Industriegesellschaft " P. ４３１）（「企業での職業訓練とその労働市場における活用」H. ホフバウアーはＩＡＢ所属。）

(16) 『能力開発』１９８２年２月号の日・独企業内教育訓練担当者座談会での発言参照。

(17) 前掲、出水著書、ＰＰ. ２５１～２６３

(18) ゲオルグ・ケルシェンシュタイナー（ミュンヘン教育長）は１８９５年に全日制訓練・教育を開拓したとされている。その思想は、第１次大戦後の職業学校の拡大と義務教育化に向けた改革運動の支柱となった。

CH·Dobinson " Making technical education liberal "
"industrial and commercial training", March １９７９, Vol. １１－３

また、『世界教育史大系１２、ドイツ教育史Ⅱ』ＰＰ. ７４～５　Ｐ. １０３ 参照。

(19) 畑克明「西ドイツ教育制度改革の諸相」（『季刊教育法』３１号、ＰＰ. １３０～１３１）

１３の職業分野は表３参照。

表　3　　職業基礎教育学年に設けられる職業分野の種類及び各職業分野についての年間の総授業時数

職業分野	重点的職業分野	年間総授業時数	
		理論	実地
1. 経済及び管理	流通経済及び顧客相談，事務管理及び商業経営，法律及び公行政	1,040 (240)	
2. 金属工業	製作及び加工技術，取付け及び金属組立て技術，自動車技術	320 (40)	720
3. 電子工業	——	320	720 (220)
4. 建　築	——	320	800
5. 林産工業	——	320	720
6. 繊維工業及び被服		320	720
7. 化学、物理及び生物	実験技術，採鉱技術	400	600 (300)
8. 印　刷	印刷見本及び印刷形式の製作，製本	360	680 (240)
9. 染色技術及び室内装飾	——	400	640
10. 体　育	——	320	720
11. 保　健	——	480	520
12. 栄養及び家政	飲食業及び家政，製パン，製菓子，肉加工	320	720 (360)
13. 農　業	動物，植物	560	480 (240)

（　）内の数字は，重点的職業分野についての授業時数を示す。

畑克明「西ドイツ教育制度改革の諸相」（『季刊教育法』３１号Ｐ. １３１）より

(20) Rüdiger Soltwedel ・ Dean Spinanger " Beschäftigungsproblem in Industriestaaten " (『工業諸国における就業問題』第5章西ドイツ、P.121. IAB. Beiträge 10. 1976年)

(21) 同上書、P.126。70年代の西ドイツにおける労働市場問題の議論はこの書に拠っている。

(22) 1968年時点で確定された基本職種は以下のとおりである。

1. 自動化生産システムに関する熟練工
2. 切削熟練工
3. コンピューター熟練工
4. 電気機器組立工
5. 電子工学熟練工
6. 包装・倉庫業熟練工
7. コンピューターと事務機械整備熟練工
8. 計測、制御装置、自動装置熟練工
9. 化学生産熟練工
10. 実験要員
11. 建設熟練工
12. 農業技術者
13. 畜産工
14. 土地改良技術者
15. 整備、修理熟練工
16. 仕上技術熟練工
17. 機械保全整備士
18. 装置(設備)技術熟練工
19. 機械、設備組立工
20. 成型冶金工
21. 冶金製鉄工

(23) 産業教育研究連盟編『ドイツ民主共和国の総合技術教育』P.123、(民衆社

１９７７年）

この他、次の資料に拠った。

前掲、ヘーゲルハイマー論文、

" Training systems in Eastern Europe " ILO. １９７９.

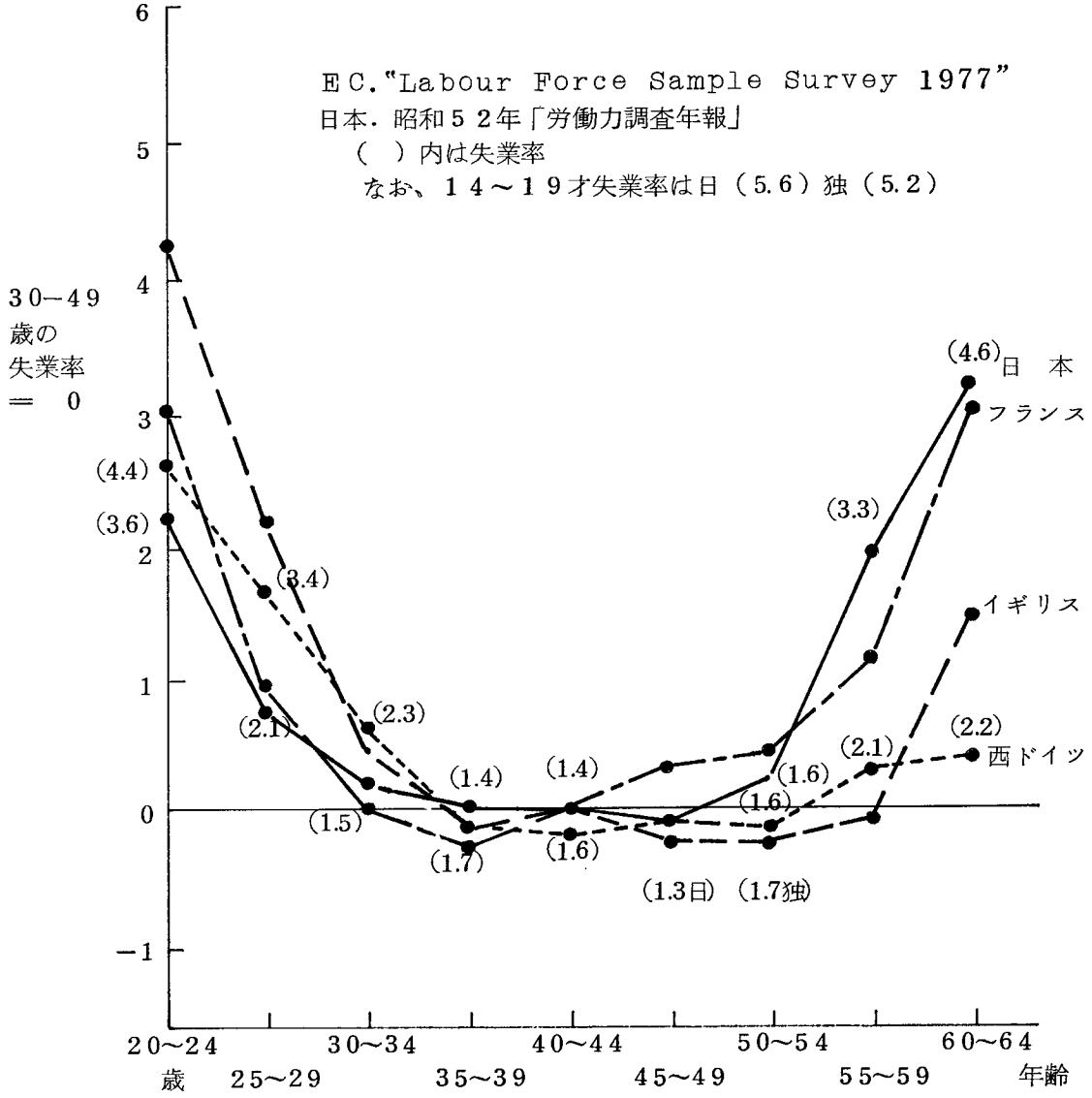
清原道寿「ドイツ民主共和国の教育制度と職業教育」（『日本産業教育学会研究紀要』１９７０年第４号）

「ドイツ民主共和国の職業教育」（『職業訓練と労働組合』日本労働組合総評議会組織局、１９７１年）

" Statistical Pocket Book of the German Democratic Republic "（Staatsverlag der DDR, Berlin １９７５）

(24) 日独の年齢別失業率比較を図２に示した。

図２　　年齢別失業率の国際比較
男、１９７７年
３０～４９歳の失業率との差



『産業と雇用の構造政策』Ｐ．１９６より（日本経済調査協議会　昭和５５年）