

第 三 部

- 1 政府の職業訓練政策 全容紹介 169
 — 未来のための訓練 —
 (Training for the Future)
- 2 当局の附带的説明 235
- 3 1972年2月の全国経済開発審議会のために 243
 作成された文書の要旨

1 政府の新職業訓練政策

— 未来のための訓練 (Training for the future) —

全 容 紹 介

ま え が き

1. 政府の施策は、持続的な経済の成長をもちうることに基礎が置かれている。それについて不可欠なものは、訓練された労働力の適切な供給である。このことは、地域政策及び我々が近く予定しているヨーロッパ共同体への加盟の双方に関連してとりわけ重要である。技能の型の変化は近代経済下に於て完全雇用を保障するために必要とされるであろう。
2. 訓練はまた、強い社会的目的を持っている。全日制教育を卒業した後及び全労働生活を通じて、広範且多様な訓練課程にたやすく入れるようにすることは、人々に対して経済的地位の改善と、労働生活を通じて進歩するにつれてそれだけ大きい満足を得る機会を与える最良の方法である。
3. これが、英国内において利用可能な訓練施設の根本的な再検討をわが政府が当初からその重要な公約の1つとしてきた理由である。
4. 最初に、我々は、個々の男女に対して政府が供与している訓練の機会を大量に拡充することをはじめなければならない。我々の狙いは、できる限りすみやかに年間10万人の人々に訓練機会を与えることであり、その第一段階として1975年までに年間60,000人～70,000人を下回らないものとするこゝである。これは1970年において17,000人以下であったことと比肩しうるものである。
5. 我々はまた、最も慎重に産業訓練委員会 (Industrial Training Boards ~以下「ITB」と略称する) の業務について再検討してきた。ITBは、産業の大勢を訓練の方向に向けさせたことについてその功績は大きい。我々は、さらにその実績の上に積み上げて行くことが必要である。しかしながら反面、我々は、そのシステムについて周知の欠陥を認識するとともにそれを取り除く

必要がある。

6. この協議文書は、「政府による職業訓練制度 (Government Vocational Training Scheme)」をさらに総合的でより広汎に利用出来る「訓練機会制度 (Training Opportunity Scheme)」へと大規模な拡充を行なう決定を含んでいる。我々は、この決定の実行を緊急に進めて行かねばならない。同時に我々は、教育その他関連する部門と実際上の諸問題について当然のことながら討議しなければならない。
7. この協議文書はまた「全国訓練事業団 (National Training Agency)」の設置及び訓練委員会システムの将来の発展についての提案を内容としている。これらの提案は、最も広い基礎において協議されるため出されている。
8. 政府は、1972年～73年の議会の会期に必要な立法措置を提案する考えである。したがって我々は、この日程に合わせて協議を終えるために、これについての意見を持っている人からできるだけ早く、おそくとも5月末までに意見が寄せられることを願っている。

1972年2月1日

雇用大臣 ロバート・カー

序 説 (INTRODUCTION)

すべての近代的な産業経済は、人々に雇用の準備をさせるために就職時だけでなくその人の労働生活を通じて思いきった投資をすることが必要である。毎年英国では約50万人の若い人々が雇用に就き、その多くは、技術革新に因って、自分の現在の仕事についての新しい技能を習得することが必要となろうし、又他面毎年数百万人に上る人々が、仕事を変え、その新しい仕事について技能を習得するために何等かの訓練を必要としている。

これはすべて、毎年非常に多くの人々が現在又は将来の仕事や職業のために訓練と教育を必要とすることを意味している。雇用省による最近の調査は、ある時点において100万を上回る人々が何等かの組織的な訓練を受けていることを示している。ある1年をとれば、技能を完成させるために、何等かの監督下で働いている人を別として、200万人見当の人々が組織的な訓練の対象となっている。60万人以上の人々が、追加高等教育 (Further Education) を受けるために仕事から解放されている。そして他の多くの人々が教育を通じて、仕事や職業に自分達を適合しやすくするような知識、技能を習得している。これはすべて多大な投資を表わしているものであり、我々はこれを価値のあるものとして考えねばならない。

訓練は、それ自体が目的ではない (手段である)。技能は、効果的に雇用された時のみ経済にとって有用、個人にとって有益なものとなる。訓練は一たとえ良い訓練であっても、真に必要な方向に向いていなければ、必ずしも成果をあげないであろう。また、追加訓練が必ずしも現実の技能労働者不足に対処する唯一の手段ではない。現にある技能をより効果的に使用することが可能かも知れないのである。にも拘らず、進歩した訓練は、企業にとって、個人にとってまた社会にとって価値あるものとなり得ることについては、十分過ぎるほど証拠がある。

※ 1972年10月BACIEの全国会議で雇用省担当大臣 (Minister of State, DE) Robin Chichester-Clark氏は、訓練は、それによって個々人が自己の勤労生活を通じてその経済的期待 (Prospects) を向上改善し自己の仕事により多くの満足を達成する機会を把握することの出来る基本的手段であると宣言した。又訓練はそれ自体目的ではなく手段であると云う

言葉はILO 勧告117号に唱われた名言である。

多くの産業訓練が、個々の使用者によって実施されてきている。しかしながら過去10年間この領域での訓練は、法定の枠の中で行なわれた。1964年産業訓練法の下で、1,500万人の労働者を対象とすることを任務として今や27のITBがある。それらは、年間約2億ポンドを事業主から賦課金(Levy)として徴収し、その90%以上を認定訓練(Approved Training)に対する補助金(Grant)として使用者に還元している。しかし、ITBは、また年間1,500万ポンドをその援助事業や接後実施する訓練事業、管理経費などについやしており、そのためおよそ5,000人のスタッフを雇用している。これは大規模な事業である。ITBの業務の多くは高く評価されてきている。だがそのいくつかの面ではきびしい批判を受けてきている。明らかに、その役割と将来の進路を再検討する時が来ている。

政府は、多種多様な手段で、訓練や教育を通じて(例えば、医師、看護婦、教師など)人々が職業に就くための事前準備の援助に関与している。産業訓練の分野では、産業によって実施される訓練が、政府の訓練制度によって補完される。政府の訓練計画は、社会的及び経済的な二面の目的を有しているが、比較的控え目な規模で実施されている。即ち経費の総額は年間2,500万ポンド程度で、1971年には2万人以下の人々が政府の訓練計画による基本的訓練コースを受講した。政府の訓練計画は、システムの中での重要なギャップを埋めようとする狙いのものであるから、使用者自身の行なりものと規模においては比較出来る程のものでは決してないし、使用者に本来属している機能にとって代ろうとするものでもない。しかしながら他のいくつかの西欧諸国での経験(西ドイツやフランスの例)からすれば、政府自体が、個々人に対する訓練の施設を提供することについてもっと大きな貢献をなしうる余地があることを示している。したがって、英国政府も、政府自体が貢献できる訓練の性格や規模について検討してきたのである。

この協議文書は、英国において、訓練を必要とする使用者及び労働者双方を助けるため利用可能な施設について検討した結果を述べている。それは政府の施策の目的から始まっている。つづいて、ITBの業務及び政府の訓練制度に関して、

これらの現在の措置以上の目的にどの程度即応しているかを知るために再検討がなされている。これは1970年代にいかなる事がなされるべきかについての若干の結論を導いている。それはまた「訓練機会制度」による政府の施設(GTC)の大幅な拡充についての提案を伴っている。最後に、雇用省から政府の行なう訓練に関する事業を引きつぎ、ITBの諸事業を補足、調整する「全国訓練事業団」の創設を含む組織の改革が提案されている。

ニーズと目的 (THE NEEDS AND OBJECTIVES)

1. 1968年中央訓練委員会(Central Training Council)は、産業訓練法のねらいを、次のような言葉で表現している。

「必要な技能を持った充分な数の労働者を、なさるべき必要のある仕事を効果的に果すため、適切な場所、適切な時に充足することを保証すること、及び個人にその技能を開発向上し、持てる能力を完全に活用するより良い機会を提供すること」

此の表現は、訓練の二つの観点—個々の企業及び社会にもたらしうる経済的利益及び個人により広い機会を与える点での社会的意義—を強調している。将来の政策もこの両面に備えねばならない。

2. 政策の目的を設定するにあたって、我々はまず、個々の使用者によってその労働者に対してなされる訓練と、新しい仕事に備えようとする男女に対して公的機関によって実施される訓練との間の明確かつ重要な区別から始めなければならない。前者はITBが関与し、後者は政府が関与する問題だと言われることもある。然し実際問題としては、その立場はもっと複雑である。
3. 次のような区別をすることは有用であろう。
 - 特定の使用者によって、自分自身の現在又は将来の必要性に対処するため実施される訓練
 - 個々の使用者の目に見える需要の範囲を超えているが、産業全体としての将来のニーズに対処するため必要とされる訓練
 - 個々の産業の目に見える必要性の範囲をこえているが、国家経済的なニ—

ツに対処するため、個々人に対して行なわれる訓練

- 個々人に対して、まず新しい技能を習得しなければ得られないような新しい又はより良い仕事に就かせるようにするため行なわれる訓練
- 教育の寄与

(以上の五つの区別に従って、各別に説明してみると次のようになる)。

[特定の使用者によって、自分自身の現在又は将来の需要^(ニーツ)に対処するため実施される訓練]

4. 大部分の訓練は、この性格、すなわち使用者自らが実施する訓練であるか、他にその実施を措置するかであり、また常にそうでなければならない。新規労働者は、導入訓練を必要とする。学校卒業者は、時には数年をこえる、また必要ならば継続教育によって補完される体系的な訓練を必要とする。管理者の訓練は、その職歴を通じてさまざまな形態でつづけられるであろう。この訓練のはっきりした特徴は、個々の使用者にとってときには非常に早く、ときにはより長い期間を通じ、引き合う(価値を持っている)ものであるということである。もし訓練が不適切ならば、使用者は、粗末な仕事、遅延、故障、高い労働移動、その他から生ずる不必要に多大のコストに悩まされるであろう。加えて訓練に対する需要—すなわち何が価値を持つか—は、企業間で全く異っている。ただ個々の管理者だけが、その需要が何であるかを決める地位に現にっているのである。

5. したがって、この分野での訓練において、政策のねらいは、次のようなものでなければならない。

(i) 使用者の大部分が、その訓練の必要点を正しく評定するような気構えを持つように適度に刺激すること

(ii) 訓練の基準や技術に関する情報をつかむ手段を個々の使用者に提供するとともに、もし彼等が望むならば、彼等自身の企業へそれらの基準や技術を適用するに当って助言すること

(iii) 使用者自身が行なう訓練を補完するため必要とされるような外部の訓練施設を提供すること

6. この分野での現在の活動は次のようなものを含んでいる。

- (i) ITB の賦課金 → 補助金事業
- (ii) ITB の助言, 相談事業
- (iii) 産業訓練事業 (Industrial Training Service)
- (iv) TWI 事業及び雇用省による指導員訓練事業
- (v) (政府直轄の訓練センター) (Government Training Centre - 以下「GTC」という)における使用者から委託を受けた労働者に対する訓練コース
- (vi) いくつかの ITB によって設置運営されている訓練センター
- (vii) ITB によって組織されるグループ訓練

[個々の使用者の目に見える需要の範囲をこえているが, 産業全体としての将来の需要に対処するため実施される訓練

7. ある訓練活動は, たとえそれが産業全体がうまく行くため望ましく, 又は不可欠のものであってさえも, 個々の事業所の直接の利益となる範囲をこえてしまっている。

8. ある場合には労働者に実施される訓練は協定された基準によるべきことが望ましい。また, 他の場合には, 新しい条件に適合したような新しい訓練課程を開発するのが望ましいこともあろう。ここでは個々の事業所が孤立して行動することはできない。

9. 訓練が長期にわたり, かつ経費がかさみ, 個々の事業所への直接の利益が少なく, また習得された技能が他の雇用に就いている労働者によって容易に使用されうるような場合には, 個々の使用者は, 産業の長期的需要に対処するために全体として十分な人々を訓練することは出来ないであろう。とくに, 財政的に行き詰まっている時期には, このような訓練について望ましくない削減が行なわれるであろう。それは, ずっと後になってから深刻な影響をもたらすのである。

10. したがって, 政策の狙いは次のようなものでなければならない。

- (i) 特定の職業の訓練のために合意された基準の設定について適切な機

能を維持すること

(ii) 事業所が、これらの基準による訓練について、最新の方法を用いることを促進すること

(iii) もし個々の事業所がそれ自体で訓練ができない場合に、基幹的職種について訓練された労働者の適切な供給を保証しうるような機能を開発すること

11. この分野での現在の活動は、次のようなものを含んでいる。

(i) ITB の支給するある補助金、例えば、技能養成工や専門工の訓練（及びこれらの基準による訓練の施設）に対する補助金

(ii) 1971年にいくつかの ITB と雇用省が共催した養成工表彰事業

(iii) ITB による訓練とこれに結びつく継続教育に関する勧告の準備（とくにいくつかの ITB で開発されているモジュール方式訓練）。

(iv) 政府の訓練業務

(v) 中央職業訓練委員会のいくつかの業務

(vi) ポスワースレポート（電気及び機械産業における教育訓練の必要性～1966）にしたがった、[※]大学卒業後の大学院レベルでの訓練課程

※註 Dr. G. S. Bosworth, CBE は1970年代のVTとVEの離反の傾向を指適し、「両者は同じ共通の目標に向かって進む車の両輪であるべきで、只産業界と教育界の対話が産訓法のもたらした急激な発展に同調していない」と批判した。

〔特定産業の当然のニーズの範囲をこえた、国家経済的ニーズに対応するための個人々人のための訓練〕

12. ある訓練についてのニーズは、特定の産業における必要性の範囲をこえている場合がある。これらのニーズへの対処を失敗すると全体としての経済の運営に影響する。例えば

(i) 急速に労働力が減少している産業に働く労働者の再訓練、それらの労働者の何割かは新しい技能をまず習得しなければ新しい仕事について満足を得ることが真に困難となるであろう。

(ii) 経済全体に影響するような突然かつ深刻な労働力不足に対処するための追

加的な技能労働者の訓練

(iii) 広範な産業分野において必要とされる基幹的技能職種に従事する人々の訓練、例えば会計、コンピュータスタッフなどの訓練

(iv) 管理者の訓練

13. したがって、この分野での政策の狙いは次のようなものでなければならない。

(i) 適当な施設が個々人に対して、特定の産業に限定されない技能を習得させうることを保障すること。

(ii) 構造的な失業に巻き込まれることによる損失を避けることが必要であるような衰退産業からの離職者に対する再訓練を行なうこと。

14. この分野での現在の活動は、次のようなものを含んでいる。

(i) 追加教育又は高等教育等の施設によって実施されているいくつかの課程

(ii) 政府の職業訓練制度の下で実施されている課程

[個々の男女に対して、まず新しい技能を習得しなければ得られないような新しい仕事に就かせようようにするため与えられる訓練]

15. 個々の企業や産業に、また経済全体にとって、特定の目に見えるニーズだけでなく更に新しい又はより良い仕事に適合させるような新しい技能を習得しようとして欲している個々の人々の同じように真のニーズがある。多くの場合彼等は、自分達の欲する新しい機会を自発的に与えてくれる雇用主を見出しうるものである。しかし、反面又一とくに彼等が高年齢であるとき—それができない場合もある。学校又は大学を出た若い人々を訓練しようとして準備している雇用主達は、ともすると高年者に対してはすでに彼らが技能や資格を持っているのでなければ彼らの採用を喜ばない傾向がしばしばある。しかし、昔よりも多くの人々が一生のうちに少くとも一回は職歴を変える必要がある。それ故若い人々の最初の仕事のための初期訓練に加えて、年長者に対する訓練施設が必要である。このような施設を提供することを通じて、(コミュニティ)は、個々地域社会人に対し、自分等に適合していないと分った職歴を変える機会を与えたり、又は彼等が教育を受け終った時に習得し損った技能を習得する第二の機会を与え

たり、さらにまた、職歴が座折せざるをえなくなったような男女に対して仕事に復帰できるようにさせることによって社会的ニーズに対応しているのである。しかしながらまた、こうすることは、経済界における真の労働移動の可能性を増進しているわけである。経済全体における特定の技能への要請をずっと先まで見通す人間の能力は極めて限られている。人々に対して、後半生に新しい型(予見する)の仕事に移るより良い機会を与えるということは、労働力全体を産業技術の進歩に対応してより一層弾力的なものにすることになる。

16. したがって、この分野での政策の目的は、次のようなものでなければならない。

- (i) 雇用主からそうしてもらえないような人々に対して訓練の施設を提供してやること
- (ii) このような訓練が魅力的でないようにならないために、これらの施設を利用する労働者に対して財政的援助を行なうこと
- (iii) 労働者達が望んでいる種類の仕事に就く機会を増すために訓練コースにもっと積極的に加入するような方向に彼等の態度を変えさせること

17. この分野での現在の活動は、殆んど全く政府の職業訓練制度に限られている。

[教育の寄与]

18. 前記3に列記した4つの見出し事項と共に、教育は、人々が仕事や職業に備えるに際して、雇用に入る段階及び労働生活のすべての過程のいずれにおいても、重要な寄与を行なっている。その寄与は、個人とその人の仕事の性質によって、非常に変わったものとなることができる。それは、広く基礎づけられた当初の職業教育から、慎重に計画された訓練計画を十分に補足するため意図されたより特定の継続教育を経て、特別に雇用主のために措置された高度に専門化された経験者コースまで範囲とすることができる。政府は、教育事業の役割を、教育事業の寄与の性質や範囲を計画する当初の段階から教育事業を含むような継続的な協力関係の上に維持され強化された雇用のために個々人を準備させる手助けをするものだと考えたいのである。

19. 以下の章で、いままで述べてきたような訓練の需要に、どのように効果的に対処しているかを見るため、ITBの業務及び政府の職業訓練制度の運用が再検討されている。

産業訓練委員会の事業の評価 (ASSESSMENT OF THE WORK OF INDUSTRIAL TRAINING BOARDS)

[1964年以前]

20. 1962年の白書は、産業訓練に関する政府の提案に関する叙述を次のように書き出している—

「大戦以来、わが国の産業界は技能労働力不足の状態がつづいてきた。これは、一般的な労働に対する需要が比較的少ない地域についてさえも同様であった。技能労働力の不足が経済成長の割合を小さくしている1つの重大な要素となってきたことは疑ない……

最も良い状態においては、わが国の訓練の水準は高い。しかし、不幸にしてそれは決して普遍的なものではない。多くはどうか適当だがあるものは、全く不十分である。」

雇用主による訓練の質が均等でないこと及び技能労働力の不足が経済成長の強い障壁となっているとの考え方がこの提案の背後にある大きな要素であった。

21. この問題に対する政府の答えが1964年産業訓練法であった。この法律の下で、雇用大臣は「いかなる産業及び商業の活動」についてもITBを設置する権限を有している。大臣は、関係産業から選ぶ同数の雇用主及び労働組合の代表と、これより少ない数の学識経験者をもって構成されるITBのメンバー（役員）及び長を任命する。現在、27のITBが1500万の労働者を傘下に産業界をカバーしている。

22. ITBの主要な機能は、次のように規定されている。

(i) それぞれの産業における雇用労働者に対して十分な訓練課程を行なうための設備その他の施設を提供し、又は保障すること

- (ii) 異なった職業についての訓練の期間、性質、基準及び内容について、並びにその訓練と関連される追加高等教育について勧告をすること
- (iii) 認定された基準による訓練を実施する雇用主に対して補助金を支出すること
- (iv) これらの機能を遂行するため、その産業の雇用主に賦課金を課すること

[ITBの影響]

23. 訓練の将来についての提案を形づくる過程として、政府は、ITB システムの運用について全面的な再検討を行なった。

その主要な結論は以下のとおりである。

24. ITB は非常に重要な業績をあげている。ITB は、産業界の注意を訓練に集めてきた。そして、1964年当時の状況よりはるかに大きなひろがりをもって(継続教育を訓練に関連させてきている)。訓練に対する新しい考え方が促進され、多くの分野で新しい提案がなされてきた。上層経営者は、今や訓練の価値をはるかに広く認識するようになってきている。多くの企業は、今や専門の訓練担当者を持ち、訓練された指導員を持っている。組織的な職場外訓練が非常に増えてきている。訓練におけるこれらの改善は、ITB の長あるいはメンバー及びそのスタッフの働きによって直接生まれてきた。中央職業訓練審議会及びそのCTCの委員会もまた、これに寄与してきた。

25. 多くのITB は、近代化の要請に関連する訓練の新しい計画を展開し、導入するについて価値ある働きを示してきた。その一例として、技能工(Craftsman)、技術者(Technician)見習の訓練における単位方式(Module System)は、機械産業ITB で開拓され、多くの他のITB がこれにならうこととなった。特定の産業における訓練の正しい基準を確立するITB の働きは、多くの分野での訓練の質を向上させてきた。ITB はまた、良い訓練の実施をひろめ、産業界でその採用を促進することに多くの役割を果たしてきた。

26. ほとんどのITB は、中小企業における(共同訓練制度/集団訓練制度)の実施促進をはかり、当初から財政的援助を与えてきた。1964年以来集団の数はおよそ60

から700以上に増加した。そして今や1万の企業と140万の雇用労働者を対象としている。これらは、中小企業に訓練施設と熟練した訓練スタッフをもたらす価値のある手段となることを実証してきた。

27. 多くのITBは、個々の雇用主に対してその訓練計画に助言する形でその専門訓練スタッフの仕事のウエイトを増してきている。ITBは1970年度にこの種の仕事に年間ほぼ9百万ポンドを支出した。(現在ではその多くの部分について、企業が補助金を申請する場合の考慮の対象として密接に結びつけられているのではあるが)、あるITBは、相談業務を発展させつつある。
28. 少数のITBはその産業界の企業が用いるため、自設自営の訓練センターを設置している。しかしながら、これらの施設は比較的小規模のものである。
29. 法律の実施は、産業界と教育当事者との間に建設的な協調をもたらした。雇用主、労働組合の役職員及び教育家は、ITB、中央職業訓練審議会及びこれに
C T C
関連する委員会の事業に重要な役割を果たしてきた。(教育事業)は、また、追加高等教育を拡充、展開し、多くの訓練を提供することによってITBの事業に重要な寄与をなしてきた。大学もまたこれに貢献してきた。数年以上にわたって訓練と追加高等教育との合同計画及び結合の形で協同システムが築き上げ
(教育と訓練のlink)
られてきている。新しい課程が考案され、既存の課程が修正されてきている。法律とITBの事業は、さまざまな手段によって、多くの企業によるそれぞれの予見できる需要に対応するため必要とされる訓練への新しい糸口を見出すことを促進してきた。ITBによる高額の課徴金の導入—それは企業がその訓練計画を改善した場合にのみ取戻しうるものであるが—は、産業の重要な部門で、一種の「ショック療法」としての作用を果たしたことは疑いないであろう。それなしには、訓練の質についての著しい改善は起らなかったであろう。他面、多くの企業、とりわけ小企業からは、賦課金—補助金制度は、全くその訓練のニーズに合致していないとの非難も出て来るのである。
31. それ故、これ迄果されてきた改善を維持するために今後も引続き財政刺激策を採る必要があるかどうかについて考え方は色々分れてくる。ある人々は、それ相当の賦課金がなければ、せつかく何年かの間に得られた地盤が失われてし

まうであろうと信じている。その他の人々は一おそらく多数意見と思われるが、一企業がそれ自身のニーズのためにやっている訓練に関する限り一般的な財政刺激策はほんの2、3年間だけ必要とされるに過ぎず、英国産業における物の考え方についての恒久的な変化がすでに固定していると信じている。ITBのいくらかの人々は一般的な課徴金一補助金制度は、各企業で相談業務に入るについて良い点を示していると論ずる。その他の人々は、賦課金一補助金制度は、その専門的助言スタッフによる効果的な仕事に対してだんだん邪魔になってきていると信じている。いくつかのITBは、すでに、課徴金一補助金システムから別の型のシステム即ちその下で健全な訓練を行なう企業は補助金制度から切離され、ITBの一般経費についての分担金としてのごくわずかの経費を実際に支払い、ITBの助言スタッフとともにその訓練の進歩や問題点を話し合うようにするシステムに変えはじめている。

[個々の企業の需要の範囲を超える訓練]

32. ITB を設立した当初の目的の1つは、産業全体として利用可能な技能労働者の訓練各コースの経費を分担し合うべきだということにあった。例えば技能者見習を訓練する企業に対する補助金は、その種の訓練を行なわないものを含めすべての企業によって負担されるはずであった。これは、より公平であるのみならず、このような労働者を増加させ、将来の技能労働者不足を避けるであろうことが論じられた。

33. 実際には、この観点からの賦課金一補助金制度は、重要性を失ってきている。また、それがこのような技能について訓練された人々を実質的に増加させるものではないという多くの証拠がある。例えば、学校を出て技能者見習に入る少年については、学校卒業者の数が減っていることから割合としては高くなっているが、その数は、1960年から1970年はほとんど変っていない。しかしながら、もしITBが設置されなかったらどういうことが起ったかは知り得ない。

34. ITB は、実際には、各企業が、大部分の賦課金を補助金としてとりもどせ

るような方法で賦課金—補助金制度を進展させる傾向を示してきた。いくつかの ITB は、企業がとりうる補助金額の限度を示してきている。訓練の基準が一般的に改善され、補助金制度が拡大されてきたので、今や総計して多額の補助金が賦課金を支払っているその同じ企業に戻されている。たとえその割合は異なっており、いくつかの ITB では依然として評価すべき再配分の効果があるとしてもである。ITB の運用の再検討によって見ると、その大部分が、企業間の実質的な費用分担の狙いをほとんど放棄してしまっていることを示唆している。

35. しかしながら、産業にとって価値を持ちしかも必ずしも個々の企業の利益のためにならない訓練活動があることは広く了解されている。ある範囲ではこれらの活動は、1つの産業から他の産業へと変って行っている。しかし、それらは認定された基準を目標とする技能工見習及テクニシアン of 職場外における第1年目の訓練及び共同訓練制度の推進を含むことは了解されるであろう。もし企業自身の訓練需要に関する総合的な補助金制度が解消されるようになるとしても、ある特定の訓練に対する選択的な補助は、特定の産業又は国の経済上の不可欠の利益を保証するために維持すべきである。

[ITBシステム固有の限界]

36. 再検討の結果の別の面として、特定の産業別に分離された各 ITB に基づくシステムに特有の一定の限界があることに注意をひいている。もし、一般的な賦課金制度が運営の主要な基礎であったとしたら、このシステムは最も実際的なものであった。しかし、いくつかの点で、それは遺憾とする点が多いことは疑いない。

37. 第一に、経済の全分野をカバーするような満足すべき ITB システムを得ることは不可能である。それは、本来適度に均質的な産業には向いているが、小さい産業、非常に多くの小企業がある産業や訓練の需要が一様でないような産業に適用するのは難かしい。実情は、理論上法律でカバーされうる労働者, 1800

万人のうち、1,500万人だけが現存のITBの及ぶ範囲であるとしても、労働者の全数はまだまだ多いのである。さらにまた、多くの小さな、しかし異なった産業が現在のITBの中に持ちこまれており、そのすべてがITBによる取扱に満足しているものではない。

38. 第二に、このシステムは、小企業のニーズには適切に対応していない。このことはボルトン委員会（小企業に関する調査委員会、1971年11月にレポートが出された）によって強く指摘された。ITBは、組織外からますます多くの小企業を取り入れつつある。しかし、これは満足な解決にはなっておらず、ある場合には異なった各産業における小企業のニーズの方が同じ産業における大企業と小企業のニーズよりも共通性を持っているかも知れないのである。

39. 産業に基礎を置いているシステムは、また、特定の産業に集中せず、多くのまたはすべての産業に共通しているような職業には不適當である。工場の給食施設が、それぞれの産業のITBでなく、ホテル、飲食業ITBによって取扱われるようになってから、1つのITBがすでに、職業を基礎として組織されている。しかし、これはある不便さの原因となり、決して広く拡大できるものではなかった。例えば、書記的業務の訓練にしても、もしただ重複と財源の無駄使を避けるためだけならば、明らかに個々の産業より広いベースで対処されるべきものである。

40. 産業ベースはまた、全国を通じて企業の訓練問題についての一般的な助言サービスの発展を限定する。現在では、各々のITBは、国中の企業をカバーしようと努力せねばならないであろう。しかし、ある目的については、多種の産業における各企業をカバーする1つの地域組織のほうがおそらくはより効果的であろう。

41. 管理者の訓練に関しては、特別の問題が生じて来る。各ITBがこの分野における責任を保持すべきであるという中央職業訓練審議会の結論に拘らず、このやりかたを最善の方法とするには問題が産業ごとに十分相違があるということがどうもはっきりしない。少くとも、ある中心点が必要とされるように思われる。

42. 最後に、ITBシステムは、地域的労働市場の需要に対処するようにはなっ

おらず、斜陽産業における人々が他産業で雇用機会を得るための訓練についての問題を取扱うことはできない。このため充足されるべきシステムとの間に大きなギャップを残すのである。

〔 ITB の再検討についての結論 〕

43. ITB の活動についての再検討により政府が得た結論は次のとおりである。

(i) 一般的な賦課金—補助金制度は、英国の産業の広汎な領域での考え方を組織的な訓練に向って大きく変えさせる基本的な「ショック療法」をなしてきた。

(ii) しかしながら、一般的な賦課金—補助金制度を永久に持続する制度として考えてはならない。多くの企業、とりわけ小企業にとって、その制度は、彼等のニーズに関係のないものとなっている。事実、その制度が ITB の他の活動の効果的な発展の上で障害となりつつあるという重大な危険がある。その制度は、合理的に早い段階で解消されるべきものである。

(iii) すべてではないが、多くの産業について、ITB システムは、雇用主、労働組合及び教育家達との建設的な協力によって、個々の企業が自らの訓練需要を認識しこれに対処すること、そして個々の企業の需要を超えてはいるが、産業全体のために価値のある訓練活動を促進することを助ける良い手段を提供している。

(iv) とりわけ、ITB とそのスタッフの業務は、企業に対して助言サービスを提供すること。共同訓練制度の設立を促進すること。適切な訓練基準を設けること。そして(教育事業)との関連のもとに追加高等教育と関連した良い訓練(教育当局)計画を発展させること等の面についてはそのまま維持し、さらに拡充されねばならない。

(v) 経済にとって特定の重要性のある事項についてのある分野の訓練活動に対しては財政奨励策の必要性が維持されるべきであろう。これらは選択的な基礎の上に立たねばならない。

(vi) 現在 ITB システムによって取残されているギャップを埋め、産業間の境界を超えるベースでのいくつかの問題を取扱うためには、何等かの対策が講ぜ

られる必要がある。ある種の中央組織がこの目的のために必要とされるであろう。

政府の職業訓練制度の評価 (ASSESSMENT OF GOVERNMENT VOCATIONAL TRAINING SCHEME)

44. 政府による職業訓練は、身体に障害のある退役軍人を訓練するため1917年に最初に設立された「教育工場 (Instructional Factories)」にその起源があった。多少なりとも現在の形態を有するGTCは、増大する失業に対処する一手段として1925年にはじめて設置された。1939～45年の戦争が勃発したことに伴い、このように当初は社会的役割を担っていたものに経済的目的への道を開いた。1945年以来社会的及び経済的役割についての重要性は、時に応じて変ってきた。戦争直後は、とりわけ住宅建設計画のように、再定住再建設に対処する大規模だが短期間の拡充策がとられた。これは、1950年代を通じて、退役軍人、失業者、身体障害者などの訓練に道を譲った。1951年当初のGTCの数は23であったが、1962年には、わずかに13が総計2,500人足らずの訓練定員をもっているのみとなった。
45. 1963年は、その方向に画期的な変化がみられた。当時の技能労働者不足に関連して、政府は、訓練センター (GTC) の数を増し、その経済的役割を強める計画を発展させた。以来継続的な拡充が行なわれ、1971年7月までに訓練センター数は52、訓練定員は総計約1,000人となった。
46. 政府の職業訓練により国の経済が得る利益は、その大部分については、自身の動機により訓練を求める個人に負うものである。失業者その他の不遇な立場にある人々の集団が、この制度の下で訓練することを促進されつつけてはいるが、技能労働についての訓練を受け、又は自らの技能を近代化するための職を離れた訓練生の割合が1963年から1969年にかけてかなり増え、全体の半数を占めるに至った。もつともその後は、訓練生が無税の基本訓練手当を

扶養家族の数に応じて受け、加えて前職収入による加給を受けられるようになり、その割合はかなり減ってきてはいる。なお、訓練生に対しては、他にも多くの特別給付（Fringe Benefit）がある。訓練センターではおよそ50の異なった職種が教えられ、その課程は常に再検討されてきている。その大部分は6ヶ月であり、一部長いものがある。利用可能な施設を最大限活用することを保証するため、入所は、通常週を基礎にして行なわれる。しかし、一部の課程では集団入所システムがとられている。すべての場合において、訓練の狙いは、訓練生に対してその選択した職種における基本的技能について正しい実際の基礎を与えることにある。

47. この職業訓練制度の下において、GTC で教えられていない技能について訓練される男女に対しては、^{（College of further education）} 継続教育専門学校や民間の施設で余裕のある訓練センターでの訓練が可能とされている。それは、主として事務や商業に関する技能であった。加えて、この制度のもとで極めて少数であるが、雇用主の施設における訓練も行なわれている。

48. この制度の対象として訓練が行なわれた男女の総数は、1970年にはおよそ16,650であった。新しい政府の施策の結果、1971年には18,400に上昇した。訓練生の約半数は30才未満の人達であった。

49. 政府の制度は、本来個々人のニーズをまかなうものであるが、企業に対してもサービスが提供されている。

(i) GTC において、雇用主によって委託される男女のための訓練に、ある定数が留保される。その訓練は無料であるが、雇用主は、訓練生の賃金を払い、課程を了えた後は再雇用しなければならない。その課程は、転換訓練、技能追加訓練技能向上訓練の形をとるであろう。現存の課程は、訓練生とその企業の特定の需要に適合するように設定されている。ほぼ4,000人の労働者が、1971年において、この訓練の対象とされた。

(ii) 政府は、また、産業に対して、職業訓練制度の枠外で、広い範囲の訓練の施設を提供している。これらは、指導員の訓練、監督者のための課程（TWI）、いかにして新人に対して最良の訓練を行なうかについての交換手や事務員を教

えることに関する訓練を発展させるサービス、及び輸出事務の手續についての訓練などを含む。工場の現場で労働者を直接に訓練する移動指導員サービスもある。これらのうちいくつかは多年にわたって効果的に運営されてきている。その大部分は費用を徴収されている。そして1971年には、多くは短期間ではあるが、これらの施策によっておよそ23,000人が訓練を受けた。

50. このような事情をもっとはっきりさせるために、次のようなことも附言しなければならない。

(i) 居住施設を必要とする重度の身体障害者が政府の職業訓練制度のもとで訓練されようようにするため、4つの寄宿制訓練専門校が民間慈善団体によって運営されている。2校は、大幅な改築計画があり、1971年に完成した。そして今や、これらの訓練校において雇用省にとって570の訓練定員が利用可能となっている。1971年にはほぼ900人がこれらの訓練校で訓練され(570の定数に対して)500人の入所を見ている。

(ii) 開発地域と中間地域の企業の労働者についての訓練と雇用を促進するため、広い範囲での補助金やサービスが利用可能である。それには2つの制度がある。その第1として、開発地域及び中間地域において追加的な雇用をつくり出す企業に対して、これらの雇用について労働者の訓練を援助するため、週給補助金が支払われる。1971年にはおよそ5万人の男女の訓練がこの方法によって援助され約4百万ポンドが支出された。第2の制度は、1971年1月に導入され、開発地域及び中間地域の雇用主が、継続的に(少なくとも8週間)失業している45才以上の労働者について、雇用契約を結び、再訓練し、そして、雇い入れることを促進するため計画された。制度の第1年目に、約800人の高年齢労働者に対する補助金が支出された。

〔現政府によって現在までとられた施策〕

51. 政府は、すでに職業訓練制度を拡充改善する中間的施策を講じてきている。

1970年に、この制度によって、同時に、訓練される男女の最大限の数は、居住訓練校の分を除いて概数で9,000であった。この9,000のうち8,000

以上が GTC に、1,000 足らず追加高等教育のカレッジ又は民間施設に、そしてごくわずかな数が雇用主の施設に入っていた。

52. 1971年7月、政府は、訓練されている失業者の数を増加させるための特別措置を発表した。かつては、訓練生に支払われる手当の額と比較される失業給付の額との間の開きが極めてわずかであった。したがって、この措置は訓練に対する手当の大幅増額を含み、この結果今や彼等は、失業給付に比して週額ほぼ5ポンドは上回る給付を受けることができる。今や、失業者にとって失業を続けるよりも訓練の課程を選ぶ方がよい真の財政奨励策がある訳である。

53. この措置のもう1つの特色は、訓練生の利用しうる課程の範囲を増大していることである。政府が、その事業場に空いた訓練施設を有する雇用主と、半熟練工のレベルで政府の職業訓練制度の下において追加的な定員を提供することについて交渉しようとしていることが発表された。同時に、政府は、地方教育庁及び追加高等教育を行なうカレッジに対して、カレッジにおいてより多くの特別訓練課程を提供すること及び生産的職業についての訓練を含むようにその範囲を拡大することを求めた。

54. それ故7月に発表された施策は、実施される訓練の数量とともに、職業訓練制度の下で利用可能な課程の範囲を増加する方向に進んだ。この施策の短期間の目標はこの制度の下における訓練の数を1971年夏の9,000から1972年春までにおよそ14,000に増加することにあつた。最初の結果は、施策が成功していることが示され、1972年1月までに訓練の総数は13,200に達した。14,000の目標は、現在の経験を基礎とすれば、年間をとると総体の訓練生数が、1970年の16,650人から25,000乃至30,000となることを意味している。

〔職業訓練制度の限界〕

55. 多くの点で、現在の職業訓練制度には限界がある。一般的に言って、この制度がうまく行っているとしても、過去においては、その価値を限定するある種の拘束を伴ってきた。

56. 第一に、訓練生の数は比較的少なかった。ときにわが国の職業訓練制度の下で訓練される数といくらかの大陸の国（付2参照）の政府によって直接訓練される者との間のあまり具合のよくない比較が行なわれている。こうした比較は、関連する訓練制度の間の組織の相違のために、完全に正しいとされることはまづない。しかしながらその相違を考慮に入れたにせよ、わが国の職業訓練制度の下で行なわれている訓練の量が小さいことは明らかである。
57. 第二に、この制度の下で提供される課程の範囲は限られている。その多くは、雇用需要の旺盛な時期に長期にわたって労働力不足の生じた筋肉労働の技能職種である。例えば訓練所の全定数のほぼ半数は機械工の職種であり、4分の1以上は建設関係の職種となっている。その他で重点は主として追加高等教育のカレッジにおける商業及び事務的科目に置かれた。半熟練の生産的職業についてはほとんど訓練ができず、技術専門職業についての訓練は、身体障害者についてのみ可能であり、この結果、生産的及び非生産的双方の職業でも中間層の分野では比較的うまく対処されえたが、この制度の下で高い層及び低い層についての職業についての訓練の機会はほとんど存在しなかった。このことはすべて、その限定された分野のために、職業訓練制度は、過去において、多くの重要な部門で個々人の要請に応えていなかったことを意味している。
58. この制度の第三の限界は、ある職種において、人々が見習期間の後に、訓練を受けることができるまで長期間待機しなければならなかったことにある。わが国のある地方では少数のごく一般的な職種について待機期間がほぼ2年に達した。現在およそ10,000人以上の人々がGTCの待機リストに載っている。
59. 最後に、雇用省による直接の訓練事業が、産業自体の訓練に対する責任を補完するものであったとしても、一般的にはこの両者のより密接な協力（それは今までなされてきたものであるが）が必要であり、その必要は、政府の訓練制度をいっそう拡充発展させる要因になるように思われるのである。

60. ITB の業務及び政府の訓練制度についての再検討は、過去10年間に、非常に多くのものが得られたことを示しているが、同時に「ニーズと目的」の章で述べられている広汎な目的を達成するために、1970年代において、新しい発展が必要とされるであろうことを示している。

61. ITB システムは、個々の企業及び主要産業の需要に関連する政策目標に対処するため長い道程を進んできた。多くの英国産業における訓練の質はいちじるしく改善された。高い内容の訓練が事業を運営するについて通常かつ必要な部分として受取られるようになってきている。訓練のシステムが、近代的な条件として同意されている。効果的な訓練を助言するサービスが確立されている。我々は、これらの業績の上にさらに築き上げることができるし、そうしなければならない。

62. 教育の事業は、個々人が雇用に備えるについて、その当初においても、労働生活の間においてもこれを助ける基本的な役割を果している。この役割は、政府、産業そして教育事業の間の継続的な協力を通じ、それも教育の事業を、その寄与の性質と範囲を計画するごとく当初の段階からひき入れることによって強められねばならない。

63. しかしながら、再検討はまた、我々が次のようなことがらを必要としていることを示している。

- ・ 個人について利用可能な訓練の施設を大量に拡充すること
- ・ 現在 ITBによってある部門にのみ与えられている助言その他のサービスを産業全般にひろげること
- ・ 現在の一般的賦課金—補助金制度を産業や経済全体の需要について基本的な訓練活動に対するより選択的な補助金におきかえること
- ・ 政府の寄与及び ITB の寄与との間のより良い協力関係を樹立すること。

64. 端的に言えば、このことは、我々が2,3年の間に次のような具体的目標を達成しはじめることを要することを意味している。

[個々人のニーズに対応するための訓練]

65. 雇用主の訓練計画に含まれるもの以外の個々の男女に対する訓練の拡充を段取りすることは、政府が行なうべきものであろう。新しい訓練の機会を利用しようと願っている人々に対して提供すべき訓練の施設をどのように拡充するかを見積るのには難かしい。しかし、他のヨーロッパ諸国の例が示しているようにできるだけ速やかに年間10万人の訓練生を目標として掲げるのが望ましいと思われる。しかしながら、第一の段階として、政府は、年間6~7万を下らない男女が1975年までに訓練を受けることを可能とするような施設の拡充を提案している。これは、1970年の総計16,650の訓練生を5年間に4倍にするものとなろう。政府は、直ちにこれらの施設を設置しはじめる傾向を持っている。
66. 施設の規模が大いに拡大されるばかりでなく、課程の範囲と水準についても個々人の需要に対処するため除々に拡充向上させねばならない。GTCの施設の大幅な拡充とともに、雇用主の事業場施設の利用を増大することも望まれる。訓練及び教育の双方を提供するため、この計画を拡充展開するについて、教育事業との協力体制が求められるであろう。
67. 人々が訓練を受けている期間について、適切な財政的手当が与えられるべきである。もしそれらの人々が訓練の後に仕事を得るため移住しなければならない場合は、追加的な財政援助が与えられる必要がある。
68. この規模の計画は、1975年以降通常年間6千万ポンドの運営費を要することとなるかも知れない。制度よりも大きくより複雑なものになり、管理の問題も現行制度の下での状況に比してはるかに大きなものとなろう。何等かの管理機構の変革は、ちょうど雇用省が職業紹介業務について示したものと同様、必要となるであろうことは疑ない。
69. 新しい訓練施設は、職業紹介業務との密接な関係の中で効果的に運営される必要がある。個々の男女は、労働の場でより大きな満足と家庭ではより高い生活水準の機会を訓練が提供することについて確信する必要がある。
70. 斜陽産業の労働者がその能力に応じた仕事を他で得るための準備を可能とするような施設を供給するについては特別の注意が払われねばならない。

71. これらの目的に対処せられるべき方法は「個々人の需要への対応」の章でより詳しく述べられている。

〔各産業のニーズに対応するための訓練〕

72. もし全部ではなくとも大半の ITB は、各産業における訓練ニーズを分析する作業を継続しなければならない。

73. とりわけ ITB は、次の方向でその仕事を進展することをさせなければならない。

(i) 特定の職業についての適切な訓練及びそれに関連した継続教育について考慮すること

(ii) 各産業の分野における職種のための訓練の基準の設定

(iii) モデル訓練計画の啓発

(iv) 中小企業における共同訓練制度の推進

(v) その産業の各企業に対する助言サービスの提供

74. 一般的な賦課金—補助金制度が解消されるにしたがい ITB は、個々の企業による訓練が産業全体の訓練需要に対処するには不相当である領域を識別し、これらの領域に対処選択的な財政援助の計画を考え出さねばならない。

75. ITB に加えて、次のような事項を行なう国家的機関が必要とされる。

(i) ITB 又は使用者の適宜の措置ではカバーされないような経済の分野について、助言及びその他の訓練サービスを提供すること

(ii) 訓練事業がむしろ ITB の組織の及ばない、職業的基盤に基いてもっと良く組織化されるような領域に於て活動すること

(iii) 管理者訓練の改善と企業内での展開について現在の分散されている努力を統一すること

76. これらの目的を達成するため必要とされる方策の詳細は、「産業のニーズに対処する訓練」の章に述べられている。

〔政府の提案する組織〕

77. 個々人及び企業の需要に関連する諸目的に対処するため、多くの形の組織が考え出されうるのであろう。政府は、次の諸提案が現在の措置に比してかなりの利点があるものと信じ、それらをすべての関係者による十分考慮された討議のためさし出している。

78. 1つの「全国訓練事業団」が設置されねばならず、それは次のようなものとなる。

(i) 雇用省のために訓練機会制度及びその他の訓練を促進する政府の制度について責任を引き受ける。

(ii) 全般に関連する事項についてITBの仕事の調整を行ない、基準の設定及び管理者を含む各産業ラインを通ずる職業に関する同様の機能を行なう。

(iii) ITBが一般的な賦課金—補助金の制度を運営することをやめた場合その認定された訓練計画のコストを賄う。

(iv) 雇用主に対する効果的な全国的助言サービスを展開し、ITBによってカバーされない部門について自ら運営する。

79. ITBは現在と同じ方法で構成されたまま残るであろう。しかしながらその費用を賄うための賦課金を徴収する義務はとり除かれるであろう。全般的な賦課金—補助金制度が解消する場合は、個々の企業から賦課金を徴収するために、各ITB内に、金のかかる、時間もかかる、効力のない機構をそのまま維持するには価しないように思われるのである。企業側が必要とする金額は、現在と比較すればかなり低いものとなる。それ故、ITBは、訓練事業団から基金を引き出して、同事業団に附託したり又は受け入れられた計画の中に含まれた活動を継続するための費用を賄うことが出来ることとなる。

80. ITBとその委員会は、各傘下産業における訓練の問題を判別すること及びその訓練ニーズに対処するための計画を推進することについての責任を持ちつづけることとなる。特定の産業における適切な訓練計画の推進のため、企業主、組合活動家及び教育家の援助や実行を得つづけることは望ましい。全国訓練事業団は、これら責任をITBに代って引き継ぐのではなくてITBがその責任を果すように援助してやることとなる。

81. しかしながら政府は、もし訓練事業団が、その業務の全領域をカバーできる統合されたスタッフをつくり上げるようにするため、現在個々の ITB によって雇われている専門の訓練スタッフの雇用主になるとすれば利点があるであろうと信じている。個々の ITB の業務の特定の計画を成就するため必要とされるそれらの専門スタッフは、訓練庁から ITB に派遣されるであろう。これは、特定の産業の労働について専門化された助言スタッフを含むであろう。

82. 統一された専門スタッフを造り出すことは非常な利点があるであろう。

(i) スタッフが各産業の境界をこえた問題についてより容易に専門的機能を具有し、これらの問題に関連する事項について ITB を助けることが可能となる。

(ii) ITB によってカバーされない企業に対して助言サービスを提供する能力を持った強力な地方組織を造り上げることが促進されるであろう。

(iii) 労働のバランスの変化に対処するためのスタッフの配置転換が統合されたスタッフの中ではずっと容易となるであろう。

(iv) 専門スタッフのための職業歴の機会は、現在よりもずっと広い分野をカバーするであろう。

83. もし、これが措置されるとすれば、ITB の継続的機能を行なうために必要とされるすべてのスタッフ（専門的スタッフにとどまらず）が事業団によって引きつがれた場合に利点があることとなる。しかしながら、個々の ITB の特定の計画を実施するために特に派遣されたスタッフは、事業団に対してではなく ITB に対して責任を負うこととなる。事業団の責任は、その受け入れた計画を成就するため必要な財源や資材を提供することである。スタッフの雇用と派遣に関する細部の措置については慎重な考慮と完全な協議が必要である。

84. 同時に、訓練事業団、ITB のニーズに対応する施設の提供に関する責任を引受けることに利点があるように思われる。全般的な賦課金—補助金制度が解消された場合に、ITB のスタッフは、明らかに相当減らされるであろう。しかし、いずれ、訓練事業団と ITB の業務を結びつける総合業務のための事務所の統合的ネットワークが意味をなすこととなる。

85. この提案されている組織の狙いは、特定の産業に関連して各 ITB と協力して活動するような単一の事業団に多くの政策についての責任を集約させようとするにある。つまり単一の事業団は、多くの計画双互間の重複の危険と努力の浪費を取り除くことになろう。いかなる場合においても大幅な拡大される「訓練機会制度」を管理するためには新しい形態の組織が必要である。新しい事業団はまた、現在の ITB の構造の中にあるギャップを埋め、産業ベースではうまく把握しえない問題に対応するためにも必要である。その処理すべき問題が重複していたり、必要とされる首脳スタッフが同じような供給源からも引っ張り出されるような場合に、2つの別個の事業団を設けることはセンスがあるようには思えない。

86. 訓練事業団のために予定されている業務が、かつて提案されたように労働力業務全般に関連するもっと広い組織の中に持ち込まれようとするれば、明らかに利点があろう。しかしながら、雇用相としては、現時点では、職業紹介業務を（1972年2月）（雇用事業）雇用省の外に持って行くことは不可能であると結論づけている。それは省と別個の機関としての全国労働力委員会（National Manpower Commission）のごときものを考えることは現段階では実際的ではないと考える。

（但し労働力委員会の構想はその後各界の政府白書に対する批判によって1972年8月に新任雇用大臣マクミラン氏によって新たに検討され1973年3月の「雇用と訓練」白書に打出された。）

産業の需要に対処するための訓練 [TRAINING TO MEET THE NEEDS OF INDUSTRIES]

87. 上に述べられている政府提案の組織の下においては、企業や産業の予見できるニーズに対応する適切な量と質をもった雇用主による訓練を促進する仕事は、ITB と全国訓練事業団とが共同して業務を行なうことによって達成されるであろう。

[一般的な賦課金—補助金制度]

88. ITB の業務の再検討は、一般的な賦課金—補助金制度は、ITB の施策における恒久的な特色とみなされるべきではなく合理的に早い時期に解消される

ことが必要とされ、ある種の必須的な訓練活動に対する選択的な補助金に移行されるべきであるとの結論を導いた。それ故、ITBを1964年法によって賦課金を徴収することとして課せられている義務から解放するため、立法措置が必要とされる。これは1972年度以降において効力を発生することとなる。なお、ITBについて、もし、その産業における訓練のニーズに対応するためどうしても必要であり、またこれらの需要が他の手段によっては適切に対処しえないと認められるような場合にはその後においても一般的な賦課金—補助金制度をなお継続することを申し出る道を開いておくこととなる。

(条件付存続)

89. しかし、この場合、産業内にこの過程に賛成する旨のはっきりした同意が必要となる。そうでなければ大臣は、ITBの長期建設的役割に損害を与える重大な危険性を心に留め、賦課金制度についての法的権限を継続することを正当化されえないであろう。このような申出を考慮するについて、大臣はポルトン委員会の勧告に照らして、小企業の立場を検討することとなる。1972年度以降一般的な賦課金—補助金制度を継続するITBは、訓練事業団の基金を受けること、又は必須的な訓練活動に対する事業団の援助業務計画に含まれること(ある特別の場合に例外的に認められるかも知れないが)を本来は期待できないであろう。しかし、事業団は、このようなITBについてもとくに他産業と共通の職業に影響する事項については共同して業務を行なうこととなる。そのようなITBのスタッフを事業団の職員とするかどうかについては、すべての状況に照してさらに考慮することが必要であろう。

90. いかなる産業でも企業のグループでも賦課金—補助金制度を法的にではなく任意のベースで運営することを望むならば、もちろんそうする自由は残されるであろう。

[必須的な訓練活動]

91. 産業が賦課金—補助金をやめる場合に、重要且つ伝達可能な訓練に関して異なった刺激が必要とされるであろう。これは、必須的な訓練活動に対する選択的な補助金の制度によって与えられることができよう。ITBが、企業によって実施される

比較的高い量質の訓練を促進するため必要な財政援助を考慮しようとする場合にはそういう状況が生じてくるかも知れない。もしそうであれば、ITBは、必要な奨励金（恒久ベースとして必要なものではなく、）を与えるための補助金システムについての計画を樹立し、これを事業団に提出することとなる。事業団はそれ自体、産業のある分野でITBのカバーしないものについて必要とされる制度を案出する責任を負うこととなる。短期的な需要のみならず、長期的需要についても考慮に入れられることとなる。援助が必要とされるであろう1つの特殊な活動は、見習工と技術者についての初期の職場外訓練である。

[基準設定]

92. ITBと事業団は、特定の職業についての訓練及びそれに関連する継続教育について考慮を払い、モデル訓練の計画を準備するとともにこれらをおそらく経験的基礎の上で試策し、特定の作業又は職業にとって適切な訓練および実際活動双方の健全な基準を設定し、そして、訓練の効果を測定する方法（それは、必要な場合にはテスト及び定められた基準の達成についての証明書発行を含む）を開発する責任を負うこととなる。ITBと事業団は、また良い訓練の実施例について出版物を出し、これらの活用を促進することに全般的な関心を持つこととなる。

93. 訓練及びそれに関連する継続教育は、人々に雇用の準備をさせる過程で、補足的局面を占める。そして、教育事業が寄与しうるような前にあげたそれらの業務の面で、ITBと事業団は、教育事業と提携して進んで行く必要がある。事業団は、以上のことが果されていることを確認する責任がある。従ってモデル訓練及びこれに関連する継続教育の計画策定は、密接に双互関係を保ち乍ら、完全に協調的方法で進められることとなる。

[助言的サービス]

94. 企業に対する助言的サービスは、ITBによって提供可能である

うし、ITBによってカバーされない産業（又は職業ベースによる方がよい助言がなされるような産業）については事業団によってなされるであろう。これらの助言的サービスは、企業が訓練の計画とその実行の両面に、合理的かつ効果的に取り組むことを促進する上で特定の企業のためばかりでなく、個人のためにも、経済のためにも重要な役割を果すこととなる。個々の企業への助言は、診断的な短期訪問から、さらに企業内部に深く立入った継続的な助言に至るまで広範囲に及んでいる。そして、後者の場合、これを料金徴収制とすることについて強い議論が出て来よう。払戻し制による（サービス料）助言は、すでに、産業訓練事業（Industrial Training Service）によって提供されている。そして、その事業団のそれとがこの分野において結合されることは望ましいことであろう。

〔共同訓練制度〕

95. グループ訓練制度は、利用可能な訓練施設と熟練した訓練スタッフを、とくに小企業に活用させる価値のある方法である。事業団は、共同訓練コースの数を継続的に増加させることを促進し、必要ならばこの制度を確立するためには選択的補助金によってこれを促進するものである。

〔直接の訓練〕

96. いくつかのITBは、その産業における企業の利用に供するため自設の訓練センターを運営している。これらは、GTCにおける雇用主委託訓練のように、個々の雇用主では簡単に供与できないような訓練施設を利用可能ならしめるのである。これらのサービスが必要である限り、それらの施設は引き続き供与されることになる。

〔調整〕

97. 事業団は、共通的に関連する事項についてITBの活動を調整し、及び、1つ以上の産業に共通的な職業の場合、例えば商業や書記的職業又は管理につい

て、自ら事業を行なう点で重要な役割を果たすこととなろう。

〔 管理者訓練 〕

98. 政府は、事業団が経営管理者訓練に特別の注意を払うように求めることを提案するであろう。最近の調査は、ITBが組織されて以来、管理者訓練及び経営開発活動が上向きとなってきたことを証明している。おそらく事業団が主として寄与できるのは、社内の訓練の分野であろう。産業の内部では、大部分の管理者の任務を改善する上で、そのどちらもが重要であるとはいえ、現場訓練の方式が、形式的な訓練の方式よりも広く支持されている。企業内の管理開発が計画されるため必要なことは、個々人の訓練ばかりでなく、管理者の事務の遂行を改善するため、チームとしての訓練を含んでいる。これを達成するため用いられる方法は、一般の課程のみならず、オン・ザ・ジョブ指導、代表派遣、問題分析、仕事の循環方式その他の適切な方法についての組織的アプローチをも含まねばならない。事業団は、その助言その他の活動を通じ、またITBの業務を調整する役割を通じてこのようなアプローチを促進するように求めねばならない。

99. 事業団が直面するであろう問題の中の1つは、管理開発の助言者の供給である。企業及び助言その他を行なう機関（事業団自体を含め、）の双方によってなされる管理者訓練における将来の努力の速度と質は、資格のある助言者がいないことによって大きく影響されやすいことは、一般的に了解されている。事業団は、管理開発の助言についての可能度を増進するため、どのようなことがなされうるかを考慮したいと願うであろう。

〔 雇用情報 〕

100. 事業団は、短期及び中期の双方について、特定の技能の需要の展望に関するもっとも利用可能な雇用情報を得ることが必要となろう。これは、おそらく、雇用省と職業紹介所の共同の措置を通じてもっとも良いものが得られることとなろう。事業団はその結果を自らの訓練活動を計画するために用いるのみならず、ITB、各企業及び予想される訓練生の指針として、これを公表すること

が必要となろう。

〔費用〕

101. 必須的な訓練活動、助言サービス、その他上に述べられた諸活動の援助は、明らかに多額の費用を伴うであろう。それらの正確な見積りは未だなされていない。しかし、それは現在 ITB によって徴収されている賦課金の総額より極めて低いものとなろう。なぜならば、これらは、ITB によって認定されるすべての訓練に対する補助金の費用として支払われていたのに対して、補助金は事業団が選択的ベースによってのみ支払われることとなるためである。政府は、雇用主による適当な量、質の訓練を促進するため、事業団と ITB の業務の総経費が 25～45 百万ポンド見当であることを期待するのが合理的であろうと考えている。

〔事業団の活動範囲〕

102. 産業における訓練を促進するための事業団の業務の範囲は広く設定されねばならない。（訓練機会制度の範囲については次の章で別個に取扱われる）事業団を設置する理由の 1 つは、ある産業ではいくつかの企業が ITB の助言その他の業務に近づくことができずにとり残されているような現行の ITB の活動範囲におけるギャップを取り除くことにある。これらは、必要とされる場合政府の雇用を含むすべての雇用の分野にわたって除々に可能として行かねばならない。そして、事業団は雇用労働者と同様、自営業に従事する人々（例えば小企業の所有者など）の訓練によっても、これを助長することができなければならない。しかしながら、事業団は、産業のすべての部門に同じようなサービスを提供する必要はないであろう。ある部門（例えば国有化産業の一部）では、訓練のための諸施策は高度に開発され、この上事業団がサービスを提供する必要はないであろう。農業における訓練について事業団が責任を負うべきか、他の施策によってカバーされるべきかは、農業における特定の需要とその性格に照らしてさらに検討する必要がある。

個人のニーズへの対処：訓練機会制度〔 MEETING NEEDS OF INDIVIDUALS
: a Training Opportunities Scheme 〕

103. 政府は、現在の職業訓練制度を、新しい技能を得たいと願っている男女に、より広い機会を提供する新しい訓練機会制度に、拡充、発展させる意向を有するものである。

〔 訓練を受けるための適性条件 〕

104. 個々の男女は、広い範囲の中から選定された訓練の課程を受けるため訓練事業団に申請することができるであろう。この制度の下における訓練は、フルタイムであり、現に雇用労働または自営業に従事している者に対しては、訓練を受けるためその雇用又は自営業から進んで離れた場合に、また、失業者に対して、そして既婚の婦人のように雇用に戻ろうと望む者に対して、利用可能となるであろう。

105. 雇用主は、その雇用する個人に対する訓練を提供し、確保するについて第一義的な責任を持ちつづけるであろう。政府は、新しい訓練機会制度が、個人々々に対して、新しい雇用に備えるための拡大された機会を提供することにより、産業の責任を補完（代替するのではなく）せねばならないと考えている。それには、雇用に入る若い人々に対する多量の初期訓練が雇用主によって提供され又は確保されねばならないこと及び最小限の期間、例えば全日制教育を卒業して後3年間を経て（しかし、例外的な事情がある場合は、この期間が短縮される取扱を伴って）、この計画の下での訓練を受けうる余地が必要とされることが前提となるのである。

106. この制度は、高年齢者の再訓練に限定されるものではないであろう。それは、いかなる理由にせよ教育を終了した直後に、技能を習得することに失敗し、又は最初の職業の選択が誤りであったことに気がついた若い人々（ただし、前述の条件の下で、）を含め、労働生涯を通じて如何なる時期にでも職業を転換しようとする労働者に途を開くことになろう。

107. 訓練課程を有効に利用できないならば、この訓練制度に人々を受け入れることは無益であろう。課程に関する利用可能な情報を提供すること及び希望者に対して相談に応ずることの双方について総合的な措置が必要とされよう。教育課程の場合に、教育施設との間に入学許可についての密接な連絡が必要とされるであろうし、そのようなケースについての入学許可の最終決定は、関連する学校に委されることがつづくであろう。その他の場合は、決定は事業団が行なうこととなる。事業団は何等かの簡単な選抜手続又は適当な適性検査を案出することを望んでいる。しかしながら、これは、受け入れる人々の数を故意に減らす手段に用いられてはならない。同時にまた、予想されるリタイヤ年令(停年退職)等に関連した何等かの年令の上限が通常必要とされることとなる。

108. 明らかに、事業団は同一の人に対して公の経費で繰返し再訓練を提供することはできない。したがって、この制度の下では、個々人は、ある課程を終えた後何年かたたなければ、その後の訓練期間について申請する権利がないこととされよう。

〔利用可能な課程〕

109. この制度によって提供される訓練課程の範囲は、現行のものよりもずっと広くなるであろう。おもな需要は、技能工、技術者及びこれに相当する商業、事務についての技能から専門管理的資格に至るまで、熟練筋肉労働者及び非筋肉的職業に関する訓練に期待される。しかし、可能な分野については、課程は半技能的職業及びタイプライター、機械操作などのような事務職業にまで及ぼされることとなる。

110. この制度の目的は、人々が新しい雇用に備えることを可能とすることにある。個人の技能、能力、経験に応じて、その人は、ある訓練、ある教育又はその双方を与えられる必要がある。したがって、この制度は個々人がその人の必要に応じて訓練のみならず教育を受けることができるようにしなければならないのである。また、この制度は、原則として例えば追加高等教育のカレッジにおけるある種の職業課程などもカバーすることとなる。以下に述べられて

いるように、この制度の教育的領域についてはさらに考慮する必要があるだろうし、何等かの制限が必要となろう。したがって、第一段階についての課程及び地方教育庁（スコットランドでは関連する命令は、スコットランド教育局が学生給与制度の下でなされている。）が命令する義務のある同等の課程が含まれるべきであるかは提案されていないし、より高い段階に進む、卒業後課程についてもふれられていない。おそらく、ある資格を得られる卒業後課程の多くは、例えば管理者その他の特別の分野についてのいくらかは対象になりうるかも知れないが、やはりこの制度の外に置かれることとなろう。いくつかの卒業後課程は適格なものとなりうるであろう。専門的職業に入る人々のための通常の訓練は一般的には除外されるであろう。

111. この制度のもとで課程を選び、利用可能とされる定数を決めるについて訓練事業団は、合理的な限界の範囲内で、予見される特定の不足のみに対して訓練の機会を提供するよりも個々人の希望に対処することを求めるであろう。とくに、申請したものが、単にその時点で訓練生に対して、ある仕事がすぐに得られるかどうか疑わしいという理由のみによって拒絶されることはないであろう。比較的高い失業のある期間に再訓練を求めるのは人々にとって非常に意味のあることであろうし、その結果その人々は、再び労働に対する需要が上向きとなった時により良い仕事を得る機会を増進しうるのである。

112. しかしながら事業団は、個々人からの需要が長期的雇用の展望からみて適当なものに思えてもその職業について無制限に訓練の機会を提供しなければならないであろう。このような場合に、申請者は定数に空きができるまで待たねばならないであろう。事業団が利用可能な雇用情報源並びに雇用省及び各職業紹介機関との連絡は、特定の職業についてどの程度の量の訓練を提供すべきかを決めるについて完全に活用されるであろう。また事業団は、申請者の住む地域においてあらゆる種類の訓練機会を提供することは引き受けられないであろう。申請者は、ある場合には進んで自宅を離れて訓練を受けねばならないこととなろう。

〔訓練生に対する財政的援助〕

113. 課程に受け入れられた人々は、訓練事業団によって再訓練費用が支出されることとなる。彼等はまた、現在 G T C の訓練生に対して用いられているのと同じベースのもとで訓練期間中の手当を受けることとなる。これらの手当の水準は、失業している人が訓練を受ければ、単に失業給付や補足給付を受けるよりは良い財政的地位につかせうるものでなければならない。それはまた、熟練した労働者が仕事をやめ、再訓練の期間中家族の生活を維持することが可能となるようなものでなければならない。

114. 人々が訓練の後で仕事を得るために住居を変えねばならないとすれば、さらに多くの援助が必要とされる。これは上に述べられたような申請者を受け入れるについて弾力的な取扱をする見地から、より重要である。比較的高い失業地域で再訓練を求める男女の場合、その居住地域で新しい技能を用いる仕事を見出すことは難かしいであろうが、もし進んで移転しようとするならば、それはかなり可能性が高くなる。加えて、可能な仕事に対して競争関係に立つようにより多くの人々に訓練をすることに対する現存の技能労働者の本質的な反対も可動性が増したならば、少なくされるであろう。雇用省の再就職移転制度 (Resettlement Transfer Scheme) のもとである程度の援助はすでに可能となっている。しかし、より多くのものが必要とされる。それ故、訓練機会制度は、この制度のもとで訓練を修了し、新しい技能を活用しうる仕事を得るためには住居を移動しなければならないような人々に対して大幅な追加的財政援助を提供することとなるであろう。

〔課程の供給〕

115. この制度の範囲には、事業団自身の訓練センター、継続教育カレッジ、大学、雇用主の施設その他事業団がその目的に対して適当と認める独立の組織などの諸課程を含むであろう。事業団自身の訓練センター以外での課程は、この制度のもとで何人かの人々が入れるようになっている課程かとくにこの制度の目的のために事業団の要請により特別に設定された課程のいずれか

であろう。

116. 継続教育カレッジは、すでに政府の職業訓練制度のために、職業及び産業の訓練施設を提供している。1972年には約3,000の人々がカレッジで政府の補助金によって訓練を受けることとなろう。政府は、新しい制度のもとにおける供給量の拡大に関し、教育事業との相談をすることとなろう。しかし、人々が雇用に備えることを助ける方向でのカレッジからのさらに多くの寄与は、追加高等教育を提供することについてのその第一義的な任務としてなされるのである。上に記されているように、この制度の範囲には、それ故適当な場合は、新しい又は現存の追加高等教育の職業課程を含まねばならないことが提案されているのである。同様に、この制度が追加高等教育のカレッジ及び大学における卒業後及び経験者課程（例えば管理者についての経験者課程）を含むことが望まれるのである。この制度の範囲の基準に対しては教育その他の関係者との間の協議によって、さらに検討されることが必要であろう。

117. この制度によって生ずる教育事業による供給の必要に関する細部の財政措置についてもまた、さらに検討がなされる必要があるであろう。とくに、この制度のもとでの個々人がある教育課程を受ける機会が、現在利用可能なものに代替するものではなく、追加的なものでなければならぬと考えられているのである。この制度の導入は、学生の生活を維持する基礎を他の財源から政府に移転する方向に進めようとする考えなど全くない。それ故、この制度のもとで課程に入る資格は、前に110項で提案されているように限定されねばならない。

118. この制度はまた、雇用主の施設の余分の訓練能力を最大限活用することを狙いとするであろう。利用可能な数は、もちろん雇用主自身の需要に基づいて訓練される人々の数によって異なるであろう。しかし、事業団は、余分の訓練能力を利用可能な時はいつでもフルに活用するとともに関連する事業主との間に相互に受け入れられる条件について話し合うよう努めるであろう。雇用主の施設での訓練は、とくに半技能的職業に適當である。そこでは、効果的な訓練のためには通常の生産のための設備に近づくことがしばしば必要となるからである。しかし、その他の訓練に対する余分の能力もまた利用可能ならば活用さ

れることとなろう。ある場合には、事業団が指導員とすべての訓練生を出し、単に場所と設備だけを使用するかも知れない。しかし、事業団は、また、企業がその労働者のために組織している訓練に加わるために人々を送ったり、商業カレッジ、職業協会などの専門機関のような独立の組織によって運営されているフルタイムの訓練課程にそれらの人々送ることもありうるであろう。

119. しかしながら、事業団が現存のG T Cの能力に利用可能な設備を大幅に追加する必要があることは疑ない。現在およそ11,000の定員を有し、年間フルに課程を稼動させれば17,000の訓練生を受け入れることができる。しかしながら現在10,000人以上が待機リストに登録され、ある職種にひどく集中している。ある地域では現に待機リストの受付を閉鎖している。加えて、大きな隠された需要がある。雇用省の最近の発表では、申請者の数を1971年夏の週1,000人から1972年12月の週2,000人以上までに増加させている。

120. 政府は、待機の期間をより合理的な期間に短縮するよう決意している。現存の^{GTC}(訓練センター)の近くの空いた産業施設で3,000の追加定員を供給する緊急の計画が今、着手されている。そのうち1,100は助成地域におけるものとなる。これらの追加定員は、現在の施設を需要が上回るような職種に集中されようが、1972年秋以降、運営がはじまることとなる。

121. 一方、G T Cの建設計画はさらに拡充されることとなる。ダドリー、南東ロンドン、ポーツマス^{※1}の訓練センターは、幾多の拡充段階にある。そしてバーミンガム東部、大マンチェスター、チェスターフィールド・マンズフィールド・アルフルトン地区の新訓練センターは1972年～75年の期間に完成するものと報ぜられている。これらに加えて、6つの別な訓練センターを1975年までに建設することが今、提案されている。それらは、ブラッドフォード、イプスウィッチ、ミルトンケインズ、オルダム・ロシュディル・ヘイウッド地区、ウォルソール・ウォルバムトン・ダラストン・ウイレンホール地区及びニューポート・キュムブラン・ポンティプール地区となる。現在すでに開設されている52のG T Cと合わせて、1975年までに合計64のG T C(う

ち31は開発地域及び中間地域)と若干のプラス α ができることとなろう。利用可能な定員は、1971年7月の約11,000人から、1975年までに約17,000人に増加するであろう。高い利用率が確保されれば、この訓練定数は、年間およそ30,000人の訓練生に訓練課程を提供すべきものとなる。それは、この施策が発表された1971年7月以前に訓練されていた数のほぼ2倍とってよいものである。

※1.2. 各地区の名称 : Dudley, South-East London, Portsmouth

Birmingham, Greatmanchester, Chesterfield,

Mansfield, Alfreton.

122. この狙いは、GTCの訓練能力を増し、関係者との協議を経て継続教育カレッジ、雇用主の事業場、その他の組織における訓練の施設をより大規模に使用し、この制度において、できるだけすみやかに10万人の男女が訓練を受けられるようにし、その第一段階として1975年までに6~7万人を下らない人々が訓練を受けられるようにすることにある。後者は、5年間に4倍の増加を行なうことを意味し、現段階で実行可能と考えられる最も速いスピードで行なわれる。追加的訓練施設を造成する資本的経費は、ほぼ3千万ポンドとなる。また、運営費は年間約6千万ポンドであろう。(失業者が訓練場に入る際に失業給付が節約される部分は算入されていない。)その比較のために、現在の制度のもとでの運営費は、1972年度において25百万ポンドであろう。

[新制度の売り込み]

123. 新しい制度の売り込みについては入念な注意が払われねばならないであろう。^(マーケティング)新しい機会を提供するだけでは十分でない。人々が、訓練や再訓練は自分たち個人に対し真に利益をもたらしうることを納得するように説明を受けるべきである。さきに述べられている広報の成功は、このための分野を例証している。この制度を知らせ、そのもたらすべき利益を説明する有効な方法は、不可欠なものである。職業紹介機関は、これを果すために重要な地位を占めており、それとの密接な関係が必要であろう。

全国訓練事業団の地位〔 STATUS OF THE NATIONAL TRAINING AGENCY 〕

124. 新しい組織は、雇用省の内部において「省内庁 (Departmental Agency)」として (職業紹介についてそうされているように) 又は、独自の予算とスタッフを持った別個の分離組織 (Hived - Off body) として設立されるであろう。

125. 省内庁としては、その長として、全体的な管理予算の中でその計画を作成し、運営する責任を有する長官 (Chief Executive) を持つこととなる。この予算は、スタッフ、施設通常の業務に加えて、個人企業及び I T B に対する補助金をカバーすることとなる。この狙いは、通常の官庁組織よりもより効果的な管理体制を保証することに置かれよう。しかし、スタッフは国家公務員となる。

126. この施策の主要な利点は次のようなものであろう。

(i) 職業紹介との連けいが、もし新組織が独立の機関となった場合よりも容易に行なわれるであろうと

(ii) 政府の施設及びスタッフを新しい機関に大規模に移管することに伴う避けがたい現実のトラブルを回避できること

127. しかしながら、政府の省の外に事業団を設立することに賛成する強い意見がある。事業団の業務のかなりの部分は、I T B と関連するものであるか、産業に対して助言サービスを行なうことに直接に関係するものとなる。この業務の多くは、かつて、政府の省内ではなされなかったものであり、特定の産業に個人的な経験をもったスタッフを必要とする。I T B の専門的訓練スタッフは、公務員になるよりは、独立機関への方がずっとたやすく移動しうるであろう。加えて、事業団とその他の雇用との間のその後の専門スタッフの交換もまた容易になるであろう。さらにまた、その仕事は、広い分野にわたっての職歴を持つ公務員によって運営される際通常ありうる場合よりも、上層管理者の継続性が確保されるであろう。

128. 事業団はその基金を雇用省から引出すことになる訳であるから、その計画及び予算に対しては政府の適切な統制が及ぶべきこととなる。しかし、独立の機関は、省内庁においても容易に保証されうるものであるが、やはりその場合よりも、日々の運営に弾力性を発揮できることとなる。
129. 双方についての意見はあるが、政府としては、さらに論議をつくすことを前提として、一応利益のバランスは、分離された組織を設立する側に有利であるとの暫定的な結論に到達した。
130. 事業団の専門意見が全体的な訓練政策の決定にあたって重要な役割を果しうるものであり、そしてITBがそれぞれの産業における訓練政策に関して権威を保有するとしても、事業団の全般的な政策目的は政府の責任となるであろう。訓練機会制度及び事業団のその他の業務の運営が主要な行政的任務となるであろう。したがって事業団は、雇用大臣に対して責任を負う理事長と常任理事(Executive Director) からなる理事会によって組織されるのが一番よいであろう。理事達は、事業団の業務の主要分野について各々責任を分担し、ITB、産業界、教育界、政府の訓練行政などの各分野から選任されるであろう。
131. 事業団の役員会の義務はそれを設立する法律の中に規定されることとなる。その大臣等との関係はつぎのようなものとなる。
- (i) 事業団は、事前3年間にわたって、その活動についての計画を用意し、各年次ごとに進行する状態を基礎として雇用大臣の合意を得るよう措置することを要する。その計画は、活動の主要な分野をカバーし、ITBの業務の分野についての特定の目標及び計画を統合するものとなる。
 - (ii) 事業団は毎年その業務計画と予算を大臣の承認を求めため提出することとなる。いったん承認されたならば、事業団はその予算の範囲内で運営することとなる。承認された限度内で事業団は、ある支出をその合計額の範囲内である機能から他へ移し替える権限を持つこととなる。
 - (iii) 大臣は、事業団に対して全般的な指令を与える権限を持つこととなる。この権限は細部の事項については行使されないであろう。

(ⅳ) 事業団は雇用省から補助金を受けることとなろう。

雇用大臣は、政府の事業団との関係について第一義的な責任を持つこととなろう。しかし、他の大臣に関連するすべての事項については（例えば、教育に関連する大臣）、その大臣達と完全に協議するようになるであろう。

132. 事業団は内部の経理と管理の満足すべきコントロール・システムを確立することによって従来雇用省が扱った細部的支出管理の事務をはぶくことになろう。年次の報告及び会計は大臣に提出され、それは大臣によって議会に提出されるであろう。理事長は、補助金について雇用省の責任によってカバーされる。全般助政策以外の事項について公的経理委員会に対して責任を持つこととなろう。

133. 事業団のスタッフは公務員ではなく、また、事業団は、それがおたがいに便利である場合その措置がなされることはあっても、政府の共通的な役務の利用を義務づけられることはないであろう。事業団は、雇用主から申出られたある種のサービスについては料金を課すことができよう。もしそうならば、これは主要なコストについて通常財政的に自立できるものとなろう。

134. 事業団は、産業及び政府各部局の地方組織と密接に連けいする強力な（しかし大きくない）地方組織を開発する必要があるであろう。それは、スコットランド及びウェールスにも支部を持つことができよう。その事務所のネットワークは、そのサービスが一般的に利用され得るように、且つ又地方の労働市場のニーズを十分に考慮できることを保証するように仕組まれねばならない。

〔教育事業との連けい〕

135. 事業団は、政府の教育に関する政策をフルに考慮に入れ、教育事業が完全かつ考慮された寄与をなしうるよう確保することが要求されるであろう。事業団は、その訓練活動のすべての必要な部門について、教育の重要性をフルに考慮に入れるとともに、その活動の中で訓練と継続教育が必要な場合には当初からともに計画されることを確保する責任を有することとなろう。事業団の業務計画及び将来の企画は、教育事業によって措置されるべき事項との関係をも考

慮した上で進められる。また、事業団は、教育側からのありうる諸要請について適切な関心を払う必要があり、これによって地方教育当局や大学は、これにどう対応するかを考慮し、経済的かつ巧みにそれを計画しうることとなろう。したがって事業団は、全国的レベルと地方的レベルで、教育事業と強力な連携を展開する必要がある。事業団の業務の中で、教育に関連する事項について適切に考慮を払うために、教育問題に関する完全かつ特別の責任が、理事会レベルで振りあてられる（負担される）ことが必要であろう。事業団が雇用主に対して補助金を交付する場合、例えば必須的訓練活動に対して財政援助を行なう過程において、継続教育受講のため職場を離れることは、適当な場合には、補助金交付のための1つの条件となるであろう。

〔中央諮問機関〕

136. 「人と仕事（People and Jobs）—政府刊行物出版局1971」で報ぜられているように、労働大臣は、すべての労働力業務の主要な方針を審議する全般的な「労働力業務協議会（Council on manpower services）」を設置することに傾いている。これは経営者、労働組合、教育その他の関係者の代表とともに産業訓練に責任を有する人々も含むことができよう。

137. 1964年に法律が通過して以来何年か、中央訓練審議会及びその委員会は大臣に対して、並びに大臣を通じてITB及び産業全般に対して価値のある助言を行なってきた。しかし、もし労働力業務に関する中央協議会が設置されるとすれば、その機関が他の労働力業務と歩調を合わせて訓練についても取扱うとするのが正しいであろう。その場合には、中央訓練審議会は任務を終えるべきである。大臣にとって、それが適当ならば教育科学大臣及びスコットランド大臣とともに、訓練に関する事項について必要な場合教育及びその他の関係者と協議するための措置を継続することは必要であろう。これは、臨時的に及び他の恒久的な協議チャンネルを通ずる方法の双方によってなされることとなる。

138. 新しい組織にとって、それが雇用省の内部に設立されようと分離された機

関であろうと、それに対して直接に助言する中央審議会を持つことは適当でないであろう。このような審議会が第一に関連するのは、全般的政策に関することであるべきでこれらは、大臣のための事項として残されるであろう。事業団の産業との間の主要な助言の方法及び協議のチャネルは、ITBとその委員会ということになる。英国産業連盟(CBI)、英国労働組合会議(TUC)及び教育界と基本的なつながりを維持するのは、事業団の任務であろう。

経過措置〔TRANSITIONAL MEASURES〕

139. 政府は必要な準備が完了でき次第「職業訓練制度」を「訓練機会制度」に発展させる計画を前進させることを用意している。もちろんこの準備は、労使双方及び教育関係者を含む関係者との協議を含むであろう。
140. この例外はあるが、この冊子での提案は、協議的なもののみである。最終的な決定は協議期間の終了するまではなされないであろう。
141. もし、協議期間の終りに規定される決定が訓練事業団の設立及びITBの賦課金徴収義務の変更を含むならば、これらのための立法措置を1972～3年度の会期に提案するのが政府の考えである。立法措置の前に、雇用省の内部に政府の職業訓練を統一的に管理するための組織をつくり上げはじめるのが望ましいであろう。しかし、立法措置においては、事業団を分離組織として設立することが必要とされるであろう。
142. 協議期間の終りまでに多くのITBは、1972年度の補助金計画を準備してしまふこととなる。したがって賦課金—補助金制度についてどのような決定がなされようと、1972年度の計画はその手順に従って進む必要がある。そして、その結果としての賦課金は徴収されることになるであろう。しかし、ITBから、賦課金を徴収する義務を取り除き、産业内の合意によって支持されなければ賦課金を課さないことを保証する立法措置がなされれば、その条件は、1972年度の補助金計画から生ずる以降のすべての賦課金に適用することとなる。

143. 新制度への過渡期については慎重な配慮がなされる必要があろう。ITBの補助金制度をこれに代る措置がなされる前に終りとせず、それが必要な限り運営することは、いまでもなく重要であろう。これをやめるためには特別の経過措置が必要となろう。とりうる形態は、立法の時期を含む多くの要因によるであろう。しかし、両制度の間にギャップが残されてはならないであろう。
144. もし、全般的な賦課金制度の解消が、訓練やITBの訓練活動の結果として委任される教育手段の水準に明らかに逆の効果を及ぼすならば、それは望ましくないであろう。政府はまた、雇用主にとって及び教育事業が変化についての十分な警告を得る必要性を認識している。
145. 現行システムから事業団への経過期における他の側面についても慎重な配慮と完全な協議が必要であろう。もし事業団が設立されるとするならば一例えば事業団の雇用に転換されるスタッフについての措置、ITBによって運営されている訓練所の将来の取扱、ITBの事務所その他の財産などについてである。これらのすべてのことがら及び協議期間中におそらく問題となるであろうその他のことがらについても、最終的になされる決定に照らして詳細な配慮を必要とするであろう。

結論と提案の要約〔SUMMARY OF CONCLUSIONS AND PROPOSALS〕

146. 政府は、個人に対する訓練施設の集中拡大を将来にわたって行なおうとしている。1970年においてその下で16,650人の男女が訓練されていた「職業訓練制度」は、目標として年間10万人、第一段階として1975年までに年間6~7万人を下らない数の男女を訓練することを狙いとする「訓練機会制度」に発展せしめられるであろう。課程のひろがりは、現在よりもずっと広くなるであろう。
147. 訓練生は、訓練期間中適当な額の手当を受けるであろう。もし訓練生が訓練終了後仕事に就くために転居しなければならない場合は、それ相当の追加的経費援助を受けることとなろう。

148. 此の訓練生数の増加を達成するために、課程は、拡大されるであろうGTCによって供給され、また雇用主の施設についてもはるかに多く利用されることとなる。政府は、新制度において教育事業が教育及び訓練の双方を供給する形で協力することを求めるであろう。そして最終決定がなされる前に教育関係者との協議を行なうこととなる。
149. 施設の拡充に伴って、訓練の機会について一般に周知させるいっそうの努力がなされることとなる。

[産業のニーズに対応する訓練]

150. ITBは、訓練の質を向上させるについて多大の貢献をなしてきた。はっきり区別されることができ基本的な産業にとって、雇用主、組合活動家そして教育家の協力を得てITBが存在することは、非常な価値がある。その産業における特有の要求を認識し、助言的サービスを提供し、正しい訓練基準を設定し、よい訓練計画を発展させ、そして集団訓練制度の設立を促進するITBの業務は、維持され、拡充されねばならない。
151. 全般的な賦課金一補助金制度には、ITBの他の活動の障害となる危険性がある。それは、合理的な早い時期に解消されることが必要である。政府は、ITBが賦課金を徴収する義務を免除しようとして提案している。これは1972年度以降に効果を持つこととなる。ITBが、もしそれが必須のものとして納得するならば、その期限後においても、ある期間ひきつづき全般的な賦課金一補助金制度の実施を提案することは自由とされよう。それには、産業内でこれを継続するについての明白な合意が必要とされよう。そうでなければ、雇用大臣は、賦課金制度に法的効力を与えることを継続することについて正当化されえないであろう。以上のような提案を検討するにあたって、大臣は小企業の立場を考慮するであろう。
152. 賦課金一補助金制度が解消されるので、産業又は国家経済に必須の重要性を持っている訓練活動が維持されるべきであることを保証することが肝要となる。援助の必要な1つの特別の活動は、見習工及び技術者の当初の職場外訓

練である。それ故、このような基本的な技能の訓練に刺激を与えるため必要な
off-the job
ものとして活用される選択的補助金制度が創設されることとなろう。

〔全国訓練事業団〕

153. 政府は、「訓練事業団」の設置を提案している。この事業団は、「訓練機会制度」を運営し、全般的に関連する事項についてITBの業務を調整し、ITBによってカバーされない雇用や産業の限界をこえるような職業（事業団が特別の注意を払うであろう管理者訓練を含む）について基準の設定その他これに類似する機能を行ない、ITBの認定された業務計画の経費に対処し、全国的な訓練助言サービスを展開し自らもITBによってカバーされない産業の分野について助言サービスを行ない、そして、ITBと協議して必須的な訓練活動に対する財政奨励策としての選択的^(選択的交付金制度)制度を運営することになる。出来るだけ最も望ましい職業構造を提供するため、ITBのために働くスタッフも、直接事業団自体のために働くスタッフと同様事業団の従業員となる訳である。

154. 政府は、事業団が国の事務の外側に分離された機関であるべきであると提案している。それは、雇用大臣に対して責任を有する、理事長及び常勤の理事からなる役員会によって運営され、雇用省を通じて政府によって財政が賄われるであろう。事業団は、訓練と継続教育が相ともに計画され、事業団の活動から生ずるであろう教育事業への需要についての正しい注意が与えられることを保証するため、その訓練活動のすべての適当な分野にわたって教育についての完全な考慮を払うこととなろう。

〔中央諮問機関〕

155. 大臣は、産業訓練について責任ある立場の人々を含む全般的な「労働力業務協議会」の設置に賛成である。もし、このような協議会が設置されたならば、それは他の労働力問題と並んで訓練についても取扱うべきである。そして、このような場合には、「中央訓練審議会」は、その任務を終えるべきである。

C T C

〔各界との協議〕

156. この協議文書に於ける提案は、産業界商業界、労働組合、使用者団体その他、ITBや雇用省のスタッフの中に、そしてその他の分野にわたり広く必要な利害関係を持っている。それ故この文書は、公の討議や、含まれた問題その他についての話し合いの基礎として刊行されている。この夏の間、これらの問題についての基礎的な結論が出される前に、政府は、関係のある諸機関の意見を得たいと望んでいる。政府は、責任ある省庁を窓口として関係者との協議を求めることとなろう。もちろん、その他の論評も歓迎する。それらは、雇用省職業訓練部(TB1) (162-168 Regent St. London W1R5TB) へてに1972年5月末日までに送付されることを要望する。

ANNEX I (付録)

産業訓練委員会制度の再検討 (Review of Industrial Training Board System)

1. 最初の5つのITBは、1964年に設立され、最近のものは、1969年に設立された。いまは、27の法定のITB（そして1つが法定の小委員会として鋳物産業に設けられている）が運営中である。これらはおよそ15百万人の人々を雇用する産業—法律の適用範囲の80%以上—をカバーし、約13百万人の人々を雇用する事業所を登録している。これに加えて、イングランド及びウェールズの地方自治体のための法定でない委員会があり、さらに最近商船業についても非法定委員会が創設された（賦課金—補助金の制度をもっていないが）。法定のITBの経営の総規模は、1970年度の財務経理から例証されようが、それは、総体の賦課金収入が約2億ポンドであることを示している。その90%以上は雇用主への補助金に向けられるものであり、そのかなりの部分が補助金と賦課金の義務とが相殺される形で紙上処理され、ネットの差額だけが受け渡しされている。ITBの運営のための経費はざっと15百万ポンドで、そのうち約10百万ポンドが助言その他訓練業務にあてられ、5百万ポンドが管理費となっている。また、ITBは総計約5,000のスタッフを雇用している。
2. 個々のITBの運営はかなりまちまちである。カバーされる雇用労働者の分布は、約45,000から3百万以上まで、事業所の数も、50以下から約10万までとなっている。ITBの賦課金の率もまたかなり異なっている。「英国民間航空職業」が、年間給与総額の3.8%を徴収され、「鋳物」が2.5%となっている。しかし、多くの産業の賦課金率は0.7%から1%までの間に分布しており、これより低い率のものもいくらかある。
3. こうした規模の相違、各ITBの政策の広い変化、またその異なった発展の段階は、それらの業務について一般化することを困難にしている。したがって、

全体としてのこのシステムの功罪の評価は、広い言い方でなされており、多くの特定の点について例外があることをまず前提としなければならない。

〔 継続教育 〕 (Further Education)

4. 中央訓練審議会は、その最初の覚書の中で、訓練と関連される追加高等教育とは、単一の過程における補完的側面であると述べている。そして、法律の実施は、ITB、その産業、そして教育事業の間に建設的な協力関係をもたらしているとしている。教育家は、ITBの、中央訓練審議会の、そして関連する委員会の業務について、重要かつ価値のある役割を果たしてきている。教育事業はITBの業務の不可欠の寄与をなしてきている。継続教育からの供給は、拡充展開されてきている。大学も、経験者コースその他の専門課程の提供その他の方法で貢献してきている。著しい量の訓練が、またITBの要請に基づき教育事業によつて提供されてきている。何年にもわたって産業労働者のために、訓練と継続教育の共同計画と結合のための協力のシステムが築き上げられてきている。新しい課程が案出され、既存の課程も近代化されてきている。こうして、法律とITBの業務は、教育事業それ自身についても、重要な変化と発展をもたらしてきている。

〔 ITBの業績 〕

5. 統計資料が不完全であり、どうしても質的な判定が含められざるをえず、そしてまた、例えば最近の比較的低い経済成長と企業のコストの圧力等のため現実起つたものと、もしITBシステムがなかったとした場合に起りえたであろうことを比較することの問題等の理由により、ITBの業績を正確に測定するのは困難である。しかしながら、広い結論を支持するについては、一応十分な情報が得られている。
6. もう一つの困難は、ITB自体によつて出されている数字が必ずしも同一の基礎によつていないことである。多くのITBの数字は補助金制度に基礎を置いているので、問題は、とくに補助金認定の条件の変化によつて、また企業に

よる訓練の記録数の増加によって（現実の訓練数の増加を反映しない）、起されうることになる。

7. しかしながら、次のような資料が関連したものである。

- (i) 雇用省の製造業における職業の調査は、1964年から68年の間に（より以前の数字は得られない）その年のある日に、訓練を受ける人の数がおよそ15%の増加したことを示している。管理者、科学者、技師、技術者、機械運転者についての増加がこの時期においてとくに著しかった。調査の範囲はその後変えられてきている。しかし、得られる事実は、総数ではそれ以来低下しているとはいえ、割合は12%であり、1969及び1970年のそれぞれ1964年のレベルに比べて7.5%上回っていることを示している。
- (ii) 雇用省の新収入調査は1968年9月にはじめて実施され、つづいて1970年及び71年の4月に行なわれている。あとの2つの調査は、最初のものとは異なる時点（4月）に実施され、その他細部には相違点がある。しかし、広い見方をすれば所定の日に訓練を受けている者の概数は、1968年には1.4百万人、1970年には1.6百万人、1971年には1.2百万人であった。
- (iii) 18才以下の若い人々で、最初の雇用が技能工のための見習であったものの数は、1965以降徐々に低下してきている。すなわち1965年に約135,000だったものが1971年には年間112,000になっている。しかしながら各年に新規に雇用に入る若い人々の数は、1964年の608,000から1971年の約462,000に著しく減っている。それは、主として戦後の一時的膨脹の後の出生率の低下と若い人々でより長い全日制の教育にとどまるものが増えたことによる。法律が通過した直後2年は、男子学校卒業者の中で見習から出発する雇用に入る人の割合の著しい増加が見られた（1964年の36.4%から1966年の42.4%へ）。しかし、その後1970年までは停滞的に推移し、1971年には39.5%に低下した。女子の学校卒業者の中で見習に入る者（それは男子に比べて極めて少ない）の割合は、1963年までずっと低下をつづけたが1971年には、63年の5.5%から7.6%に上昇した。関連する数字は、実数及び割合の双方とも付4に掲げられている。

(V) 過去10年間に、イギリスにおいて、仕事から離れて（就業免除制で）継続教育に通う人々の総数は次第に増加してきた。それは、1961年のおよそ536,000から1969年には、718,000になっている。この総数の中で、イングランド及びウェールズにおける15～17才の若年者で就業免除による通学者数は、1961～4年までは徐々に増えているが（64年には276,000）、その後は減少している。（1970年には244,000）保険の被保険者となっている若年者の中で継続教育のために1日就業免除による通学者の割合は、1961～3年にかけて若干低下した後、1964年（19%）から1969年（25%）にかけて上昇した。これは、1970年には、わずかながら減少に転じた（24%）。スコットランドについては、1965年から始まっているが、15～17才で就業免除を受ける者は1970年まで次第に増加し、30,000人となった。保険の被保険者となっている若年者の中で継続教育のため就業免除を受ける人の割合は、次第に多くなり、1965年の14%から1970年には22%となった。これらの変化を強めている傾向については、前項で述べられている。

(V) 機械産業ITBは、自身の資料から、ITBがカバーしている業界で、1966年度から1969年度にかけて、年間に何等かの種類の課程を与えられた人々の数は、50%以上増加したと推計している。しかしながら、同じような統計を出している他の2.3のITBは、労働力が縮少しつつある産業をカバーしており、その数字は、訓練の量が減っていることを示している。

8. 1964年度以来産業界における訓練の量については明らかに増加を示していると、全般的に結論づけてもよからう。そのうちどの程度がITBによったものかは言うのは不可能である。しかし、ITBがその功績のいくらかを望みうるのは疑うことができない。しかしながら、ごく最近になって産業界における訓練の量が減ってしまっている。これは主として企業のコストと高い失業の双方に圧力をかける低い経済成長の結果であると、一般に信じられている。

ITBの補助金制度による刺激策の若干の低減もまた、それを助長する要素となっているかも知れない。

9. ITBによって促進されている訓練の量についての例証がどのようなものであってもその訓練の質及び効果に対する影響は疑うことはできない。それらは、1964年以来非常に改善されてきている。企業に雇用される訓練担当者及び指導員の数は大幅に拡充されている。職場外訓練の実施数も大きく増加した。企業のグループが合同して訓練施設や熟練したスタッフを分かちあう計画の数も1964年以来、ほぼ60から700へと10以上の増加となり、10,000の企業、140万の労働者をカバーするようになった。
10. 訓練の質が改善されているについては他にも実例がある。ITBは、技能と要求される訓練についての入念な分析を行なうことによってその産業とともに業務を行ない、これらの分析を基礎として訓練基準及び訓練計画を開発することが出来たものである。会社は、自らの訓練の需要を分析し、それに対処するため社の内外いずれについても訓練を開発するについて指導され、援助されてきている。多くの雇用労働者の範囲について、より効果的な訓練の方法が開発され適用されてきている。
11. 加えてITBは、多くの重要な職業について、新しい訓練の体系を開発、導入したことについて、かなりの業績があったといえることができる。これらの開発に対応するために、教育事業は、合同計画機関を通じて、またとくに技術試験委員会を通じて、現存の継続教育の課程を改良し、新しい課程を導入することによりこれに答えてきている。見習工の訓練の質の改善のためのITBの業績はとくに広範に及びその中には機械産業ITBが最初に開発し他の多くのITBがそれに追随したモジュール方式訓練の促進も含まれている。機械産業ITBは、機械関係の技能工及び専門技術者の養成について、第1年次における共通の広汎な基礎的職場外訓練及び継続教育並びに特定の技能に必要な訓練単位の組合せが選択できるようなさまざまな単位訓練(modules)を含む全く新しい体系を開発した。その他のITBも同じような単位システムを導入した。ITBシステムと、それが誘発した関連する合同計画機関とがなければこのような急激な変革は考え出され、テストされ、導入されるはずはなかったと思われる。

12. これらの例証は、ITBシステムが産業訓練の質に著しい効果を及ぼしたという全般的な結論を支持するものである。ITBの業績の多くは、正確には測られることはできず、その性質上効果の波及がおそいものである。その業務において、この分野に属するものとして、個々の職業についての新しい訓練の基準や方法を開発してその産業に普及すること及びその広い採用を保証すること。そしてまた各企業において良い訓練の重要性について及び訓練に関する専門技術の開発についてのより完全な評価を促進することなどがある。
13. 見習工の訓練の場合、新方式の導入は、しばしば所要の訓練期間を短縮し、その産業における交渉機関が、産業協定において、見習期間を短縮することに同意しうるような全般的風潮をかもし出してきている。ITBの業務の中で指導的な組合活動家及び雇用主の果たした役割がこの点で寄与している。
14. ITBが、経営者側に訓練に対し関心を持つような新しい空気を造り出したことはとりわけ重要である。ITB自身の経営者に対する説得や管理者訓練の促進により、そして賦課金—補助金システムの財政的裏付けを通じて、ITBが、上層経営者が自分自身の企業における訓練の開発に関心と、よりいっそう熱を入れるように経営者を促した点で大いに力があつたと云える。
15. これらのITBの業績は、中央訓練審議会及びその委員会によって与えられる助言によって助けられてきた。それらはまた、ITB及びその委員会のメンバーが仕事に集中した時間と注意並びにITBスタッフの熱意とハードワークに負う所大である。中央訓練審議会と雇用省はまた共同して「産業訓練事業」について責任を負ってきた。この事業は、訓練技術について新しい考え方を促進することについて重要な役割を果たし、訓練についての助言サービスを提供してきた。

[ITBシステムの持つ困難性]

16. ITBシステムのように、とくに概念についてなじみがなく、効果もはるか先になるような新しいシステムは、とりわけそれが形をなす初期の段階では、とかく批判をうけやすいものだ。ITBに対する初期の批判の多くはこうした

性質のものであり、それが発展するにつれてそんな批判は消えてしまったのである。しかし、その業績に対する認識が増しているにもかかわらず、ITBに関するある局面についての関心が今尚そのような批判にとらわれている。さらに最近には弱点が明らかになり、その困難性が加わるにつれて新しい形の批判が生じてきている。この批判の多くは、ITBが賦課金を産業界から徴収し、ITBが示す標準にかなり訓練を行なっている企業に対して補助金を支出するしくみに関して集中している。そして批判のほとんどは企業の側から出ており、とりわけその特殊な運営から、賦課金—補助金システムの適用が難しいことを経験している小企業や高度に専門化した企業から批判が出ている。

17. いくつかのITBは、その労働力の機能構成が異なるために、ある部門は賦課金に対して補助金の形で戻されるものが低く、一方他の部分ではその割合が高いという問題に直面している。この問題は、2, 3の事例では多くの部門について異なった賦課金の率を定め、その部門における賦課金の収入に補助金を関連させることにより、また他の事例では、各部門に公平に返還が行なわれるように補助金を調整することにより解決されてきている。しかし、その他のITBは、この問題への対応が遅く、結果としてその産業界との関係が苦しくなっている。

18. 補助金制度の適用においても不公平が生じている。もし、補助金が公正であるように見られるべきならば、それは、企業による何等かの証明できる実績に結びつけられる必要がある。多くのITBは、補助金をその訓練規準を守ることと関連させ、あるいはその目的を保証する方法として訓練された指導員を用いるなどの他の要件に関連させている。しかし、産業の主流から外れている企業や多くの小企業はこれらの標準的な要件が彼等の状態には不相当だと考え、彼等にとってそのシステムは柔軟性がなく、調和しがたいように見えているのである。また、企業にとって、それ自身の要求に沿って慎重に訓練を進めているながらそれがITBによって適用されている一般的な基準と合致しない場合もある。その訓練が改善されるにつれて、補助金を得る能力は低下するかも知れないのである。スタッフの移動率の低いいくつかの企業では、補助金を得る機

会社がほとんどなくしかも高い労働移動を持った割にはあまりうまく経営されていない、若しくはあまり幸運でない企業を助成しているような立場にあると思っ
ている。いくつかのITBは、補助金の基準を各企業の訓練の需要により厳
格に関係させることによってこれらの状態を是正しようとしている。しかし、
この弾力的取扱には、補助金の目的のために企業のニーズを評価するためのも
っと高い技能をもった現場スタッフを必要とし、従って制度運営の費用を増大
することとなる。

19. より平たくいえば、賦課金—補助金システムは、注意を訓練よりむしろお金
に集中させる傾向がある。補助金を得ることによって賦課金を取りもどすとい
う予測が企業を特定の職業のための訓練又は健全な基準による訓練を実施する
方向にむけるようにすることが制度の1つの目的であるべきである。しかし、
補助金の基準は、産業又は職業全体としての一般的な優先度に対処するため設
定されるものであり、企業の活動や組織における変化が与えられるとしても、
各々の特別な事例に等しく適用されることはないであろう。それ故補助金とし
て戻される額をできるだけ多くするという企業の方針は、本来実施する必要の
ある訓練をゆがめることになりかねないのである。

20. 加えて、1つの産業における訓練の基準が改善され、各企業間の格差がほと
んどないとすれば、補助金として戻って来る額は賦課金にほとんど近くなる。
補助金を要求する精緻なシステムは、企業にとってもITBにとってもコスト
を要するものであるが、訓練基準が維持され、又は改善されているに拘らず補
助金としてネットで戻される額が減少する企業にとってはより腹立たしい状況
にさえなるのである。

21. 賦課金—補助金制度の経験は、ITBがいかにして補助金の支出を管理する
かという問題を浮き出させてきている。補助金を吸収する見込があるという予
言は困難性を証明した。とくにありうべき傾向を知る情報が得られなかった当
初何年かはそうであった。いくつかのITBは、当初から補助金の支出を得ら
れる賦課金の収入の範囲に限るという方式を導入していた。またいくつかは、
このような限度はなくとも補助金制度をうまく運営してきた。しかし、補助金

の支出が予期以上に増大し、多額の借入とその支払のために翌年以降の補助金支出の圧縮を余儀なくされるような大きな事例が数多く発生した。このような事例はまたITBとその産業の關係に多大のひずみをもたらしてきた。

22. 賦課金と補助金の「飴と鞭」は、ITBが訓練の量、質を向上させ、企業の間で訓練経費をより平等に分担することを確保しようとする手段であった。訓練の費用をより平等に分担するという目的は、自社では訓練をせずに、他の企業によって訓練された技能スタッフを採用することに頼っているような企業は、折角スタッフの訓練をして、単に他社から取られて失なうだけの他の企業主が蒙むる費用に対して平等に寄与すべきであるという、1964年法が通過した当時の広く一般に支持された考え方を反映していた。この法律のもとでの初期の考え方は、機械産業ITBが、その賦課金を産業における完全な訓練コストを広くカバーする水準で設定し、補助金制度を訓練を実施する企業に対してそのコストを再配分するため利用しようとした事実に現わされている。訓練の総費用を再配分しようとするこの手法は、中央訓練審議会から当初支持されていたにも拘らず、長い経験はそれが問題であることを示した。1つの産業の訓練費用の総額を算定する実際上の困難はさておき、この手法は、補助金制度から生ずる当該産業の異った企業、異った部門間の不公平を悪化させ、訓練の量と費用が増加されるにつれて、賦課金の率の上昇を招くということが明らかとなった。

※注 「人蔘と鞭」 馬に人蔘を与え乍ら鞭打って走らせる方式つまりグラントをやるぞとさそい乍ら賦課金を取り上げる方式。

23. 費用の再配分という当初の目標は、技能が1つの企業から他へ転換しうるものであるということに関連していた。しかし、多くの訓練は1つの会社に特有のものであり、仕事を変える多くの労働者は、技能労働者であってさえも、全く新しい職業に移動している。したがってITBの賦課金—補助金制度の全般的な配分効果は、他の不公平を招く可能性がある。この問題にとりくむためなしうる1つの方法は、移動可能な技能に対してのみ賦課金を課すということである。しかし、これも制度の管理面の複雑さをさらに増加させる。

24. 実際は、完全な費用の再配分という考えはITBによってほとんど放棄されてしまっている。そして一般的な手法は、賦課金の率を、補助金を得るための刺激を与えるような高さとするが、雇用主から受け入れられないような高さにはならない水準で定めることとなってきた。これらの最低の水準の賦課金においてさえ、訓練コストの若干の再配分は行なわれる。たとえそれが多くのITBの1つの企業が受ける補助金の総額を制限するというならわしによってさらに限定されるとしてもである。いくつかのITBのもとでは、訓練の水準の低い企業から高水準の企業に実質的な金の移動が行なわれるとはいえ、一般には自らの業務についての需要をこえて訓練を行なう雇用主は、賦課金—補助金システムからその追加コストへの補償を受けることはほとんどない。そして同時に、他の企業において訓練された労働者を採用することに頼っている企業は、その訓練コストに実質的には寄与していないのである。

25. ITBとの産業の関係には他の困難もあった。ITBは、法律によって有しているかなりの自治権と並んで、それ自体を産業の一部と看做すようにしむけられて来た。多くのITBは、その産業と広く協議し、その意見にこれえ、そしてその業務を開発することについて産業と協調することにより、これをうまくなすとげてきている。しかし、ある場合には連絡や協議が不十分で、ITBが独裁的で、その産業や特定の部門から出された声に応えていないように見受けられている。

26. ITBとその産業の間の良いコミュニケーションは、ITBの政策、目的、新しい訓練の基準や施設について企業に対して盛んに情報を提供することを伴う。しかし、多くの企業にとってその盛んな情報は過度のものと受け取られ、補助金制度及び賦課金に関連した紙上の業務といっしょになると、いらだちと重要な資料の過小評価を招いている。ITBは、多すぎる情報を出していることと、少なすぎることとの間の正しいバランスを発見するという問題に直面している。そして、必ずしもその全部がこれを発見出来た訳ではない。

27. 小企業は、特別の問題をもたらしている。その訓練の需要は、同じ産業にあつてさえも大きい企業のそれとは一般に異なっている。それらは専門化され、

スタッフの異動率は低くなり、そして、多量の紙上労働を処理することには適合していない、もっと非公式な経営形態を持つ傾向がある。通常の場合は、雇用主はその企業でなされているすべての仕事を完全に知っており、雇用主と労働者との関係はより直接的である。

28. このような状況においては、ITBが各企業一般に適用されるべきであるとして示した形式的な手続は、不適當である。形式的な職務の分析や記述は、たとえそれが有用であるとしてもさして重要ではない。職場外訓練への解放は難かしい。訓練の需要は、非常に特殊化され、ITBの一般制度には適合しないかも知れない。その企業に対するもっとも有用な援助の形態は、しばしば、雇用主自身に対する助言であり、小企業における必要性に適合した、經理の管理やコスト算定といった問題に関する短い訓練課程であろう。しかし、この種の援助は、小企業によって支払われる賦課金との関連ではコストがかかりすぎ、自営的な雇用主は、法律の対象外とされているのである。

29. これらの問題の一般的な効果は、小企業はその賦課金に対して低い割合でしか戻されないということであり（それらがITBの基準によって見習工の訓練をなしうる場合の例外はあるが）、結果として小企業から大企業に金が流れているのである。この効果のいく分かは、後に小企業によって雇用される熟練工の訓練を大企業が行なうことについての負担であるとして正当化する見方ができるかも知れないが、この結末は、不平等であり、全般的に小企業から金が流出して行っていることを根拠づけるものではない。

30. ITBは、これらの困難性を認識しており、多くの手段でこれらに対処しようと努めてきた。大多数は、今や最小規模の企業は賦課金からまったく除外され、またしばしば希望すれば選択が許され、さもなくば、機械産業ITBの例にもあるように、賦課金が課せられない企業に対してもいくらかの補助金を支払うこともある。いくらかの場合は小さい企業に対しては低い賦課率を適用し、あるITBは、小さい企業に対して単純化された補助金制度をとり入れ、そしてある場合には、小企業に対して助言を行なう特別のしくみを設けたり、このような企業の経営者に対する特別の課程を設けたりしている。

31. 現在のシステムが小企業に対して課している困難は、最近の小企業に関する委員会の報告書（ボルトン委員会レポート1971年11月）で完全に検討されている。ITBは、小企業の場合、賦課金制度についてより大きな例外取扱をするよう、すでに強い要請がなされており、政府も委員会の勧告にしたがい、ITBと個々に、小企業の例外についての適当な段階を話し合う考えを持っている。結論は、異なった企業間の公平の必要性を含む、当該産業の実状によらねばならない。
32. 法律に規定された構造から由来する他の問題がある。とりわけ、ITBがいくつかの個別産業に対して設置されている事実である。産業の広い分類は、その中に多くの小さな部門を包含することとなる。これらの小部門の活動は、産業の主たる部門にとっては末梢的とみられる場合が多い。ITBは少なくともその最初の段階では、その産業の主たる分野に注意を集中する必要があった。そして末梢部門の企業はしばしばITBの業務からはわずかの利益しか見ることがなかった。あるITBは、利害関係が一部一致し、一部異なっている大きな部門をカバーしており、他の場合には、異なったITBが利害を共通する部門を分けて所管している。広い活動領域をもっている企業は、その個々の事業所が異なったITBによってカバーされ、その異なった賦課金—補助金制度が複雑性と困難性をつくり出していることがわかるのである。
33. 食事の提供のようないくつかの活動は、ホテル、飲食業ばかりでなくすべての産業で行なわれている。機械関係技能者や重量運搬車運転手のようないくつかの職業は、1、2の有力なものがあるとはいえ、多くの産業にみられる。そして管理者、商業、事務的職業などのようにすべての産業に共通するいくつかの職業がある。
34. 法律の構造それ自体、そして多数の零細ITBを作りたくないという気持がこれらの問題を効果的に解決することを幾分かはさまたげてきている。これらのいくらかは、共通の利害関係のあるいくつかの職種についてのITB間の協力と、管理者、訓練担当者、商業、事務スタッフについての中央訓練審議会のはたらきによって対処されてきている。しかし、問題は残っており、その解決

は、ある観点からは、個々のITBの自主性や個々の職業についての訓練に関する各ITBの異なった優先度と異なった判断によって妨げられている。

[ITBシステムの断層]

35. 個々の産業における訓練の開発に責任を有するITBのシステムは、1つの産業に現在雇用されている人が他の産業に雇用されるにふさわしいように訓練されることが望ましいといった事態に対処するにはうまくかみ合っていない。したがって、ITBは、職業の転換を余儀なくされるような困難性を緩和するための早期訓練の促進によって、潜在的余乗人員というような事態に寄与することはできなかったのである。これは現行のシステムでは提供できない地方段階での、産業の境界を越えた訓練の開発への協調を必要とする1つの例である。
36. ITBは、予測される将来の需要に対して自らが訓練を促進することが適当であるとは一般に見ていなかった。この一部は、ITBと彼等の産業がその役割について持っている考え方とその産業における将来の労働力需要の予測についての確信の程度による。この考え方に対する最近の例外は、道路運送業ITBの重量品運搬車運転手についての訓練制度と、1971年の夏に政府の財政援助を受けて多くのITBによって導入された第1年次の見習工訓練に対するほう賞制度である。しかし全般的には、ITBは彼等自身の需要に対する雇用主の考え方をこえた訓練を推進することはしていない。

[ITBシステムを展開して行く方法]

37. ITBは、その目的とそれを達成する方法について賦課金—補助金制度運営の結果として適合させうることをすでに示してきている。コスト再配分の目的を離れた、広範な動きが上に述べられている。また、特別の範囲の雇用労働者の訓練の量及び質に報いる補助金制度を離れ、各企業の特定の訓練の需要に関連する健全な訓練システムの導入と運営に報いる制度に向っての動きもあった。ITBは、小企業の特別の性格に対して補助金制度を関連させる困難性を次第に認識しており、小企業に対して賦課金についてより大きな例外を認め、その

例外的な水準の上に小企業に対してより簡素な補助金制度を導入する動きもみられた。いくつかのITBは、賦課金を、当初その産業が注意を訓練に向けるためショックを与えるような率として定め、その後徐々に当初の刺激を維持できるより低い水準に減らして行く政策を採用してきた。

38. 1つの重要な発展は、賦課金—補助金制度からの離脱という概念の出現であった。これは、個別企業又は産業全体がある部分又は全部の職業の訓練活動について健全な基準を達成した場合は、もはや賦課金補助金はいらなくなり、これを維持しようとするのは、企業にとってもITBにとっても、紙上作業とスタッフの時間的な面で不必要に経費がかかるだけであることを認めている。いくつかのITBは、健全な訓練を行なう企業は賦課金—補助金制度から離脱されるというシステムを導入し、又は導入しようとして計画中であるこの結果としてその企業は、ITBの一般的経費を分担する小額の賦課金のみを支払い、ITBの助言スタッフとその訓練の進歩及び問題点について話し合うこととなる（例えば石油業、並びに毛、麻及び亜麻繊維業ITB）。鉄鋼業ITBの場合には、補助金制度の大部分が、それを賄うに必要とされる賦課金の部分とともにその分野の全企業について停止されており、ある型の訓練に対する補助金の費用と、ITB自体のコストをカバーするごく小額の賦課金だけが徴収されている。

39. 政府は、これらの発展は、企業に対する賦課金—補助金の負担とそれに関連する管理の費用を減少させることにより、正しい方向に向っていると考え、それ故再検討の過程を通じて出される指導によってこれらの狙いを促進することが適切であると感じたものである。

註：雇用省発表の“未来のための訓練”の原文の日本語訳については日本労働省国際労働課の1972年6月1日発表の国際労働ニュース№91に依存するところが大きい。但し翻訳上多少の修正を加えたことは本報告書編集者の責任である。尚、白書末尾の各付録は省略する。但し、参考迄に各ITB別の設立年月、スタッフ数、労働者数、事業所数一覧を添付する。

以上が1972年2月公表された政府協議文書の全容であるが次に当局側の附

帯的説明と見解を添記する。

ITBに関する細部の資料（白書末尾の付録の一部として）

(1) 設立時期、雇用されているスタッフ並びに登録及び賦課金徴収事業所数

ITBの名称	設立年月	1971 年末現 在の スタッフ数	ITBによって登録 されている		賦課金を徴収すべき	
			事業所数	雇用 者 数	事業所数	雇用 者 数
農業及び園芸業 (林業関係)	1966. 8	295	78300	240400	—	—
航空及び旅行業	1967. 3	51	2895	93262	1,652	90700
カーペット製造業	1966. 3	18	266	45,054	226	44600
陶器、ガラス及び 鉱物製品製造業	1965. 7	120	2703	342,409	2,357	340800
化学及び関連製造業	1967.10	102	3800	460,000	3,000	454,000
衣服及び関連製造業	1969.10	43	7,554	324,891	2,285	246,600
建設業	1964. 7	607	47,018	1,136,500	22,900	1,085,500
木綿及び関連製造業	1966. 7	57	1,697	199,680	1,379	196,300
配送業	1968. 7	293	111,000	1,400,000	92,000	1,316,000
電気供給事業	1965. 6	7	17	199,500	17	199,500
機械産業	1964. 7	915	24,870	3,326,000	13,300	3,200,000
鑄造業（委員会）	1965. 3	81	1,562	151,198	850	142,200
食料、飲料及び タバコ製造業	1968. 7	145	70,302	1,214,778	22,000	967,900
履物、皮革、毛皮 等製品製造業	1968.11	40	2,061	134,000	1,798	133,700
家具及び製材業	1965.12	112	4,319	211,902	3,155	206,000
ガス事業	1965. 6	19	13	115,684	13	115,700
ホテル及び飲食業	1966.11	295	108,000	680,000	34,700	550,000
鉄鋼業	1964. 7	72	581	299,732	569	299,700
編物・レース及び 網類製造業	1966. 3	55	1,670	159,922	1,486	158,700
人造繊維製造業	1966. 2	4	43	52,497	43	52,500

I T B の名称	設立年月	1971 年末現 在のス タッフ数	I T B によって登録 されている		賦課金を徴収すべき	
			事業所数	雇用労働 者数	事業所数	雇用労働 者数
紙及び紙製品製造業	1968. 5	80	1,730	220,000	1,000	211,000
石 油 業	1967. 5	46	1,498	84,487	1,220	83,200
印刷及び出版業	1968. 5	149	10,336	369,197	4,052	336,100
道路交通業	1966. 9	806	53,352	890,000	22,000	837,000
ゴム・プラスチック 成型業	1967. 8	64	2,053	301,025	1,006	264,900
造船業	1964.11	63	1,020	115,800	731	114,900
水道業	1965. 6	145	205	42,169	205	42,200
毛・麻・亜麻織物業	1964. 6	60	1,849	144,951	1,345	144,000
合 計	(28)	4,744	541,419	12,959,638	23,728	11,839,100

- (注記) 1. 民間航空業 I T B は、1967年3月に設立され、1970年3月にその対象が旅行業に拡げられた。
2. 毛織物業 I T B は、1964年6月に設立され、1966年4月に、その対象が麻及び亜麻織物業に拡げられた。
3. 鑄造業(委員会)は、機械産業 I T B の法の規定に基づく委員会である。
4. 農業 I T B は、農産物価格の年次検討機構を通じて財政的裏付けがなされる農業及び園芸の活動に対しては賦課金を徴収していない。しかし、林業の事業所及びいくつかの農業事業所が行なっている営利的林業活動の観点からは賦課金の徴収が行なわれる。
5. すべての I T B がその範囲内の事業所の登録を完了したわけではない。
6. 賦課金を徴収すべき事業所(及び関連する雇用労働者数)は、I T B の最近の賦課金命令又はその提案に基づく推計である。

7. 賦課金を徴収すべき雇用労働者数は、100人を単位としてラウンドされている。このためこの欄の数字が登録された労働者数より多いことがある。
8. ITBの配列は、アルファベット順となっている。(以下も同じ)
9. 事業所数、労働者数について、ITBの基礎数がラウンドナンバーになっているものが多いが、合計は原資料通り単純に合算したものを掲げている。

2 雇用省の新産業訓練政策に関する当局側の附帯的説明

政府（雇用者）提案の新訓練政策に関する各関係方面からの批判や討論がなされたが、政府側を代辯して雇用省担当国務大臣 Robin Chichester-Clark 氏は次の如き見解を表明している。（1972. 10. 30の声名）

政府の協議文書“Training for the Future”（未来のための訓練）は、吾々英国人が将来にわたって経済成長を保持するためには、立派に訓練された労働力の適切な供給を確保しなければならないと云う強い確信に基いたものである。吾々は少くとも次の2年間（1973-74）にわたって経済成長率5%を達成せざるを得ない立場にある。そのための条件の一つとしてより多くの訓練された労働力が必要である。現在80万人もの人が失業していることは承知している。これは高い率である。然し彼等の内多数の者が転職過程に在る。即ち毎月大量の転職異動があり、30万人乃至40万人が4週間のコース中に失業登録表上の出入りを示している。たとえ仮りに英国経済が安定不変の状態にあるとしても、より多くの良い訓練が必要である。而るに吾々は実際は、極めて流動的な変動的産業社会の中で活[※]きている。そこで、現在獲得しつつある成長を将来にも保持すべきであるとすれば、ますます多くのより良い訓練が必要となっている。

※ この失業と雇用問題に関しては第三部末尾に附記した1972年2月全国経済開発審議会（The National Economic Development Council）の会議のために作成された白書の内容を参照されたい。

“Training for the Future”の中で政府が提案したのは、産業訓練の社会的目的と経済的目的の双方の認識に基づいたものである。産業訓練こそは、個々の人々はその全労働生活を通じて自己の経済的期待を改善し更にその仕事により大きな満足を得るための機会をつかむための基本的手段なのである。つまり今回の公開協議文書は政府自身が絶えず常に英国市民に関心を持ち以上の目的を心に留めているからこそ1972年2月に此の提案を決意発表したのである。

政府提案は既に述べられた通り三つの主要要素から成る。

(1) 訓練機会制度の推進。

(2) 訓練事業団の設置。

(3) 訓練賦課金・補助金制度の解消。

英国に於ける訓練の殆んどは企業主達によって実施されているのは周知の通りである。

どの時期をとらえても常に此の国では、約百万人の労働者が何らかの型式の訓練を受けつつある状況である。而もその大多数は雇用主達自身が実施している。反面、政府自体の訓練への寄与は少ないのである。成る程近年政府自体の主催している訓練やその寄与は急速に増大しつつあるとは謂え、企業側に比較すれば未だ未だ少ないのである。だからこそ今後どうある可きか又今後どうなつてゆくかが問題である。

訓練機会制度に就いて

政府の教育訓練に対する貢献は社会が必要とするが故に次第に増大してきている。政府の実施する訓練は個々人の要請に応えるためにも国家経済全体の要請に応える上に於ても重要な役割を果すものであり、而もこれらの要請は企業主達はその利害関係の上に立って提供する訓練の領域の及ばない分野での訓練ニーズに対処するものである。と云うのも場合によっては人々は自分達の欲する訓練を彼等の雇用主から受けることが出来ないこともあり、又自分達の現在の職業が実は当初その選択を誤ったのではないかと感ずることもあろうし、それでこれから先の指標を変更する前に訓練を必要とすることもあろう。或は現在の担当業務が技術革新によって消滅するかも知れない。又婦人の場合家庭を仕上げた後で職場に復帰する際訓練を必要とすることになろう。これらの何れの場合に於ても、政府としては独りの人間の面倒を見る責任があるのである。此の責任を果すためにこそ今回提案した“訓練機会制度”(Training Opportunities Scheme)がある。そこで当局としては、政府の主宰する訓練の積極的拡大を意図すべきであると決定した訳である。

政府の行なう職業訓練の年次別訓練数と将来の予測

1970	17,000名	訓練の場所 GTCs, 及び継続教育 施設, 企業内実習場で 余地のある処
1971	18,000名	
	(TOPs) 実施後	
1975	60,000~70,000名	
将来目標	100,000名	

全国レベルでの労働力需給予測を樹てることはどの国でも完璧にゆくものではないが、英国雇用省としては、近代化された雇用業務機関と協力して、地域的及び地方的労働市場に於ける労働力需要の見透しを樹立して将来よりよい結果を得たいものと希望している。

然し勿論当局としては別の社会的目的がある。即ち、訓練に対する個々人の要請に応えると云う事である。産業側の技能に対する需要の面での大きな変動から生ずる結果ではなく個々人の技能の選択から生ずる結果としての何らかの動きが職業にまつわっていることも承知している。そこで訓練に対する要請は少しも減ってはいない。当面困難なことの一つは、訓練を希望する人達に訓練を実施する指導員を充分確保出来ないことである。

当初の提案としての全国訓練事業団設置案
(a National Training Agency)

1972年2月の協議文書では、英国の産業訓練全般を一つの全国的訓練事業団の責任下に置く構想であった。即ち各ITBは機構として従来のまま残しそれぞれの所管産業のニーズに対応するために種々の訓練計画を推進してゆく責任を持たせると共に、他面それらの産業訓練制度の及ばない分野での訓練活動に対して政府自体が積極的に、更に又個々人のニーズに対応する積極的施策の責任を遂行するために、雇用省の外に別個の分離組織として訓練事業団を設置する考えであった。その際雇用相に対し責任を負う役員達即ち理事団の構成は理事長及び常勤の理事達であり、各ITB自体から、又産業界、教育界及政府の訓練業務担当

部局からそれぞれ選ばれた理事達から構成されることになっていた。このような基礎のよく整った中央的機関によって産業訓練全般に方向指標と所要の目的を与えようとする吾々（当局者）の考え方は一般によく容認されたものと考えている。只然しTUC（英国労働組合会議）やCBI（英国産業連盟）側の目から見ると、この構想には一つの大きな欠陥があった。つまり、それは既に雇用省内で運営されている新設の雇用事業団（the New Employment Services Agency）とは別個に分離さるべきものだと云う点であった。

新設の訓練事業団の訓練活動に伴う経費に就いて

雇用省内に設置されることとなった訓練事業団は、訓練機会制度（TOPs）を運用することになるが、それは基幹訓練活動を奨励促進するための補助金を賄うことである。又此の制度は、各ITBの業務管理費を措置することになる。各ITBの専従職員は今後も引続きITBによって雇用されることになり、又各ITBの傘の及ばない分野での訓練サービスを開発する予定である。TOPsに関する訓練活動に要する経費は年間2500万～4000万ポンドになる。

恐らく多くの人々がTOPsに年間このような多額の予算をかけるのかとひがんだ目で見ることだろう。然し卒直に云えば、これ迄年々各ITBが徴集した賦課金が最高2億ポンドだった巨額の金と比較して考えて貰ってはいけなと云いたい。而もその内の僅かな部分が実際的には再配分（還元）されたに過ぎないのである。又1972年2月当初の政府提案で賦課金・補助金制度を解消する方針だったがその後1972年8月の修正提案のように此の制度は一応存続することになったとは謂え、此の年間TOPs 予算2500万～4000万ポンドの枠はそのまま残るのである。

尚 賦課金・補助金制度については、1972年8月の修正提案によって、小企業は免除され制度の適用から外すのであるが、小企業の訓練促進のための共同訓練計画についてその必須的訓練に対しては大蔵財源による補助金支給を考える。勿論ITBsとしてはこれらの訓練活動には助言活動をなすことが出来る。問題は、賦課金免除の条件として、対象企業が何を基準にそれ自体のニーズに即応

した適切な訓練を実施しているか否かの判断がむづかしいのである。

当面の政府の仕事は何か：

雇用省としては、目下、TOPs 計画（訓練機会制度）の実施について可なり相当の努力をしている。又それと併行してこれからの各 ITB に関する新しい措置をいかに進めてゆくか、又訓練事業団を現実にどう運営するかについて細部の検討をしている。各 ITB と雇用省内の新設訓練事業団との間の実際的な関係はこれ迄の事情とは違って来る訳である。今後数ヶ月の間に色々の具体的措置が実現する筈である。（註：此のクラーク氏の見解は 1972 年 10 月の時点で表明されたものであり、数ヶ月後の 1973 年 3 月に至って雇用省が英国下院に上程した“雇用と訓練”白書はその間の政府の具体的措置の一つの現われである。）

扱てこれからの各 ITB は新段階に這入ったのである。既にこれ迄その確たる地盤を各傘下産業の中に築いたのであるが、これからは、各産業に対し、いかにして有効に各産業内の訓練システムを企画し運営して行くかについて助言者（アドバイザー）としての役割をしっかりと確立しなければならないのである。

「雇用省の発表した協議文書“未来のための訓練 - Training for the Future”の原案の修正」

1972 年 8 月 8 日 モーリス・マクミラン雇用相は英国下院に於て去る 2 月政府が提案した英国産業訓練政策 (Training for the Future) の内で二つの重要な修正を含む政策を発表した。その要旨は次の通りである。

先づ原案修正の（第一点）は、当初の案であった全国訓練事業団（the National Training Agency）の設置は当分延期することとし、今後更に TUC（労働組合会議）や CBI（英国産業連盟）側と協議を重ねた上で既存の雇用業務（職業紹介等：the employment service）と訓練業務（the Training service）の両活動の協調を計る措置を検討すること。

修正の(第二点)は、訓練賦課金制度(levy system)は訓練刺戟策(inc-entive)として今後共保有することに決定したこと。但し小企業及び企業自身ニーズに適切に対応した訓練を実施しているとITBが認められた企業は賦課金を免除されることになろう。これらの小企業以外の他の企業については賦課金率は給与総額の1%を超えない程度に押えること。

訓練機会制度(Training Opportunities Scheme)の政府構想については各方面から多大の賛成を得たと云える。それは個々人のニーズに対応するために従来よりも幅広い訓練の選択の機会を提供するからである。此の政府の主宰する訓練の積極的拡大政策を実質的に推進する施策は1972年8月からスタートするものである。

去る2月の協議文書“Training for the Future”に定められた訓練目標を若し出来ることなら上廻るためにも政府としては積極的拡大の方針を続けたいと欲している。

次に当初提案した全国的訓練事業団(National Training Agency)の構想は多くの人々から支持を得たのではあるがTUC(労働組合会議)やCBI(英国産業連盟)側から此の事業団が雇用省内で既に運営中の新設雇用事業団(職業紹介等)との分離について深い関心を持っている関係もあり、訓練事業団の最終的機構をどうするかについての結論を得る前に更にTUCやCBIと協議を重ねることとする。

政府側と労・使各団体との協議の目的は次の二点に示される:

- ① 雇用事業と訓練事業の協調をはかること。
- ② これら両面の活動に労・使双方を含めること。

政府(マクミラン雇用相)としては、目下、訓練事業を雇用省内に再編成して専任の長官の下に置き、雇用事業団の管理機構とマッチさせるように措置しつつある。此の訓練事業団(Training Services Agency)と、それをいづれは包含する筈の恒久的組織が、当初提案した全国的訓練事業団のために予定されていた広汎な機能を遂行することになる訳である。

この広汎な活動の中には、訓練機会制度の運営、基幹的訓練活動の奨励のため

の補助金支給、各ITBの管理費（事務費）の措置、及び各ITBのカバーしていない領域での訓練業務の実施などを含むものである。これら広汎な訓練活動に要する経費総額は年間2500万乃至4000万ポンドの範囲内におさめることにする。

各ITBの運営と賦課金・補助金制度の修正について

各産業別訓練委員会（ITBs）の将来の運営に関する政府側提案に対しては多くの人々から次のような見解や批判が寄せられた。つまりそれらの意見を総合すると、「政府案によれば重要な産業に於ける訓練の量の実質的低下を来し更には質の低下をも来すのではあるまいか」とか「過去10年間に培養した基盤は失はれるべきではないと云う前提に立てば、良い訓練のためには今後共賦課金と云う財政的圧力は必要である」と云うものである。それにもかかわらず雇用省（マクミラン雇用相を指す）としては、現行の賦課金・補助金システムは必ずしも満足すべきものではないと確信している。従って、次の如き修正案を提示するものである。

即ち、ITBsの権限である賦課金に関しては、小企業にとって賦課金・補助金システムはこれ迄も決して適切なものではなかったので小企業に対しては全面的に賦課金を免除する積りであるし、更には現行の免除レベルを引き上げる。そして又、その他の企業にしてもその企業自体のニーズに対応するにふさわしい訓練を実施しているものとITB側で納得した企業に対しても1973/1974年以降は賦課金を免除するように雇用省としてはITB側に要請する積りである。それ以外の企業で賦課金免除限度を超えている企業はすべて賦課金を支払うことを要請されることとなる。但しその賦課率は各企業に於ける給与総額の1%を超えないものとする。そして徴集された賦課金は各ITBが傘下各産業に於けるよりよい訓練を奨励促進するために使用するものとする。

この様な政府当局の新政策によって来る2年間に涉って相当数の企業は賦課金と云う厄介な問題から解放される訳である。そして以上のような措置によって、産業側による適切な而も良い質の訓練が維持されることを保障するであろうと当

局は信じている。

結 論

以上が労働対策業務の再編成に関する政府案であり、これこそは失業の減少、個々人に対するよりよい職業機会、更には労働力源の適切な活用に必須な施策である。

然し乍ら当局としては速やかに訓練の急速な拡大と訓練機会の拡充に乗り出しつつあるのである。

以上が雇用省のクラーク氏の論旨及びその一部修正意見を表明したマクミラン雇用相の説明要旨であるがこれら当局首脳者の雇用と訓練に関する労働力政策論と関連して、1972年2月に開かれた全国経済開発審議会（the National Economic Development Council）の会議のために作成された文書は、英国経済の中間的情勢判断の資料として、当局の見解を裏付けているものであり注目に値するので次にその要旨を付記するものである。

3 1972年2月の全国経済開発審議会の会議のために 作成された文書の要旨

此の文書が作成された後に生じた三つの出来事即ち、英国石炭産業の争議、政府直轄訓練センター（GTCs）などの訓練施設の拡張計画の発表及び1972年3月の拡大予算と云う新事態は恐らく此の文書が予定した結論に大きな影響を及ぼすかも知れないが、その中間的情勢判断は尚有効なもののように思えるのである。

先ず雇用と失業問題について

1966年以降、雇用は下向傾向にあった。全年中期から1970年中期に至る間、雇用は約90万人の減少を示し、1970年中期から1971年中期には更に38万人の減少があった。1971年後半、生産産業（製造部門）は更にきびしい下向を示した。同時にこれと正確に対応した訳ではないが、登録失業者数は全般的に上昇傾向にあって、未充足求人数は、特に成人男子について、減少傾向を示して来た。此の傾向は全地域、全礦工業、サービス業に見られた。26週間以上の長期失業の割合はほとんど変化がなく、増加しているのは8週から26週以内の中間失業の割合であった。会議文書によれば、1970年から1971年の間に非登録失業にも又増加があったものと考えられる。

雇用の減少は、労働生産性が生産総量よりもはるかに急速に伸びた結果である。緩慢な生産増加期には通例大きい此の種の生産性の増大は、技術的發展に帰因するものではなく（新規の資本集約的機械への投資は他国に比して低い）、労働使用に対する経営者のアプローチが変わったこと〜一部にはコスト上昇の圧力によって導入された〜によるものである。現在の拡大段階では、生産性は普通上昇し続けるものと期待され、数ヶ月間は需要の増加はこの生産性の上昇によって賄われ、1972年の秋迄は失業の目立った減少の見込みは殆んどないである

う。

短期の労働供給

雇用水準の比較的高かった頃の以前の時代には、熟練労働力の不足が成長維持に対する圧迫となっていた。而るに此の文書は、失業が受容しうる水準迄減少してしまふ前にすらこれと同じ事態が起るかも知れないと警告しているのである。労働力不足は、工作機械取付工のような作業創造力（job-creating potential）を持った職業におこる傾向がこれ迄あった。

此の文書は、例えば熟練機械工や建設労働者など、不足から過剰への移り変わりが如何に急激なものであるか（従って又その逆転も急激であること）を示している。熟練労働力不足は、過度の労働移動を促し、訓練コストを増大させ、その結果、生産を抑制して納期の遅延と販売努力の抑止とをもたらす。

此の文書は、熟練労働力不足の圧力が、失業がまだ43万人から55万人の間にとどまりながらも、拡張期の後にあらわれることを暗示している。

そして結論として、訓練受講者数の増大を緊急に計らねばならないとする。尤も高度失業期に於てそれをするには心理的障害があることは認めてはいるが。

経営者も労働組合も半熟練労働者の格上げの程度を高めるためにもっと努力することが出来るはずである。

長期的問題

英国の労働力は、1971年から1977年迄は殆んど増大しないであろう。（年当り平均僅に0.1%程度の増加）英国は他のヨーロッパ諸国に比べて、他の産業部門からの労働移動によって生産性を高める見込みはすくない。生産量の絶えざる増大は、主として労働力の質の向上に左右される。労働力の見通しを改善することが、サービス部門に於ける需要増加の意味合いを検討することと並んで必要である。地域間の差異のため完全雇用の維持は引き続き困難であろう。というのも、遅れた地域の失業を吸収するに足るほどの需要は、高度雇用地域で過熱状態を招致することになるだろうからである。このことは更に地域開発政策、積

極的訓練と不均衡是正のための労働移動政策の必要を示すものである。

(NEDC)

(注 全国経済開発審議会は、使用者・労働組合及び政界の著名人で構成され、英国の経済の機能化、競争能力及び能率を改善する手段について意見を出す有力な機関である)

以上が1972年2月に於ける全国経済開発審議会の会議のために用意された文書の要旨であり、そこに示された英国経済界当面の雇用労働力に関する中期的展望は今後雇用省が新設せんとする労働力サービス委員会の運営上に有力な効果的影響を及ぼすであろうことは期待出来るであろう。