

日本から学ぶこと

— 職業教育のドイツ的システムの危機について —

ヴォルター・ゲオルク* / 寺田盛紀 訳

〔凡例〕

原著者の注及び原語には（ ）を“ ”には「 」、若干の用語の訳注には〔 〕を付した。1ヶ所のみ*で訳者の脚注をつけた。

1. 序

「マイスターシステム」として、世界的に知られたドイツの職業訓練（Berufsausbildung）のシステムは多くの発展途上・中進国で、しかし、また若干の工業化諸国でも今もなおモデルとして議論されているのに対して、ドイツ本国では、このシステムの役割がますます問題になっている。経済関係のグローバル化、国民経済の深部での構造転換、高学歴化への持続的傾向、そして高い青少年失業率は専門家達に対して、歴史的に生長してきた職業訓練の「デュアル」システムが新たな諸要請にこれからも対応しうるかどうかということをもますます疑わせるものになっている。ドイツ的な養成モデルの問題はなかなか見通しにくい。つまり、ますます多くの企業が彼らの訓練の収容定員を削減しているし、また、ますます多くの青少年が自分が訓練を受けた職業に就けないのである。

ドイツの職業訓練の将来をめぐる取り組みの中で、デュアルシステムは、教育と雇用の間の構造的矛盾、企業内外の労働市場における柔軟性の欠如、企業内分業と社会的分業の硬直性、これらどのことにも責任がある。このような危機状況において、職業能力開発（berufliche Qualifizierung）の対照的コンセプトを求めるために、他の成功した工業化諸国に目を向けることは自然なことといえよう。ドイツで数年来議論されている新たな成功のための処方箋のスローガンは、規制の緩和と分権化、「スリム生産」、そして企業の組織開発、グループ作業、企業文化などである。これらのスローガンは、とりわけ、日本における労働と学習の関係の特殊性と結びつけて持ち出される。日本の労働社会も数年来危機にあるけれども、「モデルとしての日本」の魅惑はとどまることを知らないように思われる。

2. 日本とドイツにおける職業能力開発：共通性と差異性

日本はドイツと同様の目標、成果、問題点を有した1つの工業社会であるけれども、両国の教育と雇用に関するそれぞれの組織原理は明らかに対照的である。ドイツにおいて、教育・雇用システム

*ヴォルター・ゲオルク

ハーゲン放送大学教育・社会・精神科学部 / 職業・経済教育学領域教授

1943年に生れ、ゲッチンゲン大学等で修学後、ダルムシュタット工科大学助手を経て1977年より現職
勤務先住所 Fleyer Strasse 204, 58084 Hagen Deutschland

を機能させる不可欠の前提とみなされていることの多くは、日本には欠けているように思われる。また、我々には、教育と雇用との間の危うい矛盾と思われる多くのことが、日本ではどうも欠点としてではなく、経済と社会の発展の有利な前提と感じられている。だから、日本における教育の成功と職業キャリアの密接な連結（「学歴社会」）、それによって誘発される教育拡大は、ドイツ的観点からすると問題があるように思われる。日本とドイツの職業能力開発の間に、共通点か、あるいは差異性を見つけ出すかどうかということは、とりわけ、考察者のそれぞれの見方に依っている。

両国では、経済の成功、学校教育、企業の能力開発などの間に密接な独特の関連がみられるのであるが、その場合、ドイツでは職業教育（Berufsbildung）システムが前面にあらわれ、それに対して日本では普通教育の高い水準が強調される。両国では、教育歴とキャリアチャンスとの間に明らかな関連が存在している。最も低く評価される学校・訓練歴しか持たない者は、最も高い失業の危険を持つことになる。

両国では、企業が職業能力開発の最重要な担い手であり、職業教育もまた主に雇用関係の枠内で行われ、かつ両国では職業キャリアは、とりわけ企業内昇進の形態で成立する。その昇進はドイツでは、形式化された職業に関する訓練・向上教育修了の証明に関してより強くコントロールされるのに対して、日本では、勤続や協調性がより高い価値を有する。

両国では、青少年の教育・進路行動における変化について問題にされている。ドイツでは、いっそう多くの青少年がギムナジウムや大学につながる教育キャリアを決定し、職業訓練につながる伝統的な道は魅力を失っている。日本の議論の前面には、就職後数年のうちに転職する多くの青少年の行動が存在しており、そのことが結果的には、企業と従業員との間の伝統的な忠誠関係を緩やかなものにしてしているのである。

両国では、新技術の導入や工業社会からサービス社会への転換、そして市場のグローバル化、労働組織上、資格制度上、教育政策上の諸結果などについて、議論されている。その場合、ドイツでは、中心には、約100年来維持されてきた職業訓練のシステムがどの程度、新たな諸要請にこれからも対応しうるかという問題が存在する。それに対して、日本では、従来の企業の能力開発と同様にOJTが専門労働力需要の予測をカバーするのに十分かどうかという疑念が出されている。

労働・訓練組織の新形態に関するドイツの議論のコンテキストには、ますます、日本にモデルが求められている。「スリム生産」、「企業文化」あるいは「集団作業」などのようなスローガンが、企業の能力開発や労働の形態の非官僚制化や分権化の必要性を示している。逆に、「内部化」、「個性化」あるいは「創造性」などのような日本の改革論議の若干のスローガンもまた、西洋的な能力開発の標準へのいっそうの方向づけとしても解釈されるのである。

両国では、長年来、外国が議論として利用されるような全般的な教育改革の必要性について、目新しい議論がくり返し行われてきた。しかし、そのことによって、教育組織の真の変革は、これまでのところほとんどなされていない。まぎれもなく、訓練と労働の国家特有のひな型が驚くべき耐久性を示しているのである。

3. 養成モデルとしての手工業：ドイツ職業教育システムの構造

もともと、職業教育（Berufserziehung）の手工業的モデルは、工業化の開始期までに、すでに

古くさいものになってしまっていた。ドイツ工業は—他の諸国と同様に—独特の工業タイプの訓練形態を発展させることに着手した。手工業の経済的没落は、まずは伝統的マイスター年季制の解消、ほぼ全ての工業化諸国で観察されるプロセスを意味する。だがドイツでは、実に世紀転換期に、徒弟—職人—マイスターという資格段階を有した、本来的には骨董的なものとなっていたマイスター年季制の養成モデルが再生したのである。手工業的団結権（手工業会議所の形態の）と手工業的訓練独占の復活が、とりわけ、政治的安定に役立った。手工業は漸次、その他の全経済領域（工業、商業、サービス業）の養成モデルとなり、ドイツ職業訓練の模範になった。工業の能力開発への職業理念（Berufsidee）の受容は、特殊ドイツ的労働力タイプ、すなわち「専門労働者」（“Facharbeiter”）の発展にとって決定的な前提であった。専門労働こそが訓練と労働の職業的ひな型なのであり、それが今日までドイツ企業の人事採用・雇用政策を特色づけている。

日本とちがって、しかし、他の工業化諸国ともちがって、職業能力開発が国の学校で、あるいは生産過程そのもののオン・ザ・ジョブで授けられるドイツの専門労働者は、彼の資格や彼の職業理解を企業と職業学校（Berufsschule）とのデュアルシステムの枠内で、国家的に規準化されているけれども、著しく企業経営的に組織された（たいていは）3年制の職業訓練の進行の中で獲得する。

労働市場では、専門労働者の資格証明書がいかなる技術的能力（technisches Können）やいかなる社会的資格（soziale Kompetenz）を当該の労働力が有しているかということについて企業に標示する。それぞれの企業は、様々の地域、様々の企業で訓練された専門労働力が、彼らのそれぞれの職業において、統一的、かつ一般的に知られた、資格のミニマムを有しているということから出発できる。国家的に定められる連邦訓練規則は、それぞれの訓練職種のために、各人が自らの職業において専門労働者として認められるために有していなければならない資質（Fähigkeiten）、技能、知識の大枠を定義している。

企業の職業訓練のための現在の法的枠組みを与えたのは、1969年の職業教育法である。それによると、それぞれの訓練職種のために訓練期間、訓練職種の名称、訓練内容の大綱、試験の要件などが規定されている。同様のことは、訓練企業や訓練人員の適正規程にもあてはまる。規準の遵守や監督については、それぞれの経済領域ごとに、公法上の団体としての会議所が所管する。連邦訓練規則の新設、削除、改訂には、労使の専門別組合、および連邦と各州が国家的に定められた合意過程の枠内で関与する。

企業と学校の職業訓練の標準化、統制という意味の、そして当事者間の利害調整という意味の国家の秩序政策は、とりわけ、企業横断的に導入しうる資格を保証する機能を有している。応募者と企業との間の訓練関係の成立には、契約自由の原理が適用される。青少年に訓練を強制できるような企業はないし、おのおのの青少年は、訓練転職や訓練企業を自由に選ぶ権利を有している。訓練契約が成立すれば、その後の訓練はいうまでもなく、ただ国家的に定められた標準の枠内でのみ行うことができる。

「デュアルシステム」という呼称は、企業と定時制の職業学校の平行な訓練に関わっている。後期中等教育段階（例えば、ギムナジウム）の全日制学校に通学しないおのおのの青少年に職業学校通学が義務づけられている。だが、ドイツの職業教育システムにとって、企業と職業学校という学習場所の二元性よりも、むしろ、市場と官僚制の特殊な混交こそが特徴的なのである。訓練ポストの供給は市場に規制され、国家は企業の訓練行為の枠条件を設定し、同時に、授けるべき資格の

企業横断的利用可能性を促進するのみである。連邦訓練規則の不断の改訂は、幅広く設定された訓練職種への統合を有利にするように狭い専門化を避け、創造性、柔軟性、チームワーク能力などのような「キー資格」(“Schlüsselqualifikation”) 的な学習目標に関する専門的資質(Fähigkeiten)を補完することに方向づけられている。

今日までのところ、デュアルシステムは依然として支配的な訓練形態の位置を保っている。つまり、全同一年齢層の3分の2以上の青少年が、このシステムの約350の訓練職種の下で訓練されており、ドイツ連邦共和国(旧西ドイツ諸州)の全勤労者の70パーセント以上の者はデュアルシステムの職業訓練修了証を持っている。ハウプトシューレの修了証か職業訓練修了証を持たないなら、ごくわずかの第10学年の卒業者しか就職を認められない。デュアルシステムのこれまでの成功は、その効果についての幅広い社会的コンセンサスにもとづいている。そのことを以下にのべてみる。

まず、国家にとっては、このデュアルシステムは、二重の意味で、公的会計の負担軽減を意味する。つまり一方では、訓練コストの大部分は企業に肩代わりさせられ、他方では、デュアルシステムの(相対的)魅力が高等教育システムへの圧力の一定の緩和をもたらしているのである。

雇用者にとっては、デュアルシステムは、職業訓練の内容・組織編成に対する影響力や、柔軟に投入される専門労働力への不断の介入と人事採用の際の幅広い裁量権などを保障する。

それに対して、労働組合は、職業訓練の組織編成における何重もの参加権につながとめられている。労働組合の要求は、過去において、職業訓練政策の決定的推進力であったとはどうみてもいえない。専門労働者が労働組合メンバーの中核と労働組合幹部の大黒柱を形成しているからである。

他方、訓練参加者の個人的利益は、専門労働者修了証と結びついた労働市場での交換価値や資格剥奪からの保護、さらにそれぞれの職業によって拓かれるキャリア見通しに方向づけられている。職業の形態こそが共通の行為と行動、および集团的利益の実現のための前提をつくり出しているのである。

4. ドイツ職業教育システムの危機現象

80年代の半ば以来、企業の訓練席の供給が一貫して後退している。この傾向は—たとえ相当の変動を伴ったとしても—今後続くように思われる。訓練職場市場における供給と需要の関係がそれにもかかわらず一定の均衡を保っているのは、とりわけ、大量の国庫補助に付随した訓練席に帰着する。

企業の訓練席供給の後退は、青少年の需要が特別多いような訓練領域(大企業、公務)に目立って集中している。多くの大企業は、明らかにコスト志向であり、中位の専門職・監督職ポストの後継者を専門大学や一般大学から直接補充している。そのことは、一方では教育拡大を促進し、他方ではそれと同時に企業内昇進(専門労働者からマイスターないしテヒニカーへ)に重しになっている。長期的視野からいえば、デュアルシステムで訓練された専門労働力の職業見通しは悪化する。彼らにとっては中位ポストへの昇進が過去において職業選択決定の最も重要なモチベーションであったのである。

訓練ずみの専門労働力を雇用している一部の企業(3分の1程度)だけが、自らも訓練生を訓練している。そのことは、一方ではかなりの程度の企業が法的に、また連邦訓練規則に定められている最低基準を必ずしも満たす状態にはないということ、他方では、職業訓練がつねに企業経済のコス

ト・利益計算に従っていることと関連しているのである。個別企業の訓練のコスト・費用計算は必然的に、高コストに帰因したそのような企業訓練ポストの制限傾向と、より少ないコスト出費と結びついたそのような訓練席の過剰供給傾向とにつながる。

訓練企業と非訓練企業との間の構造的なズレは、必然的に、関連する問題について、「教育から雇用への移行の第二の敷居」を踏み越えることになる。それでも全訓練青少年のほぼ半分は、訓練修了後、引き続き訓練企業によって、その企業で雇用関係に入ることを認められている。それにもかかわらず、訓練修了後の失業は、約27%にのぼっている。リアルシューレ卒業者よりも、さらにアビトゥア取得者よりもはるかに多く、ハウプトシューレ卒業者がそのことにあてはまる。

全体として、青少年によって訓練の修了後、ますます、個人的な上昇移動の可能性が求められている。この約20年間、全青少年のわずか半分しか生産的職種で訓練されておらず、その一方で、同時に雇用構造が持続的、継続的に製造業的活動からサービス業的活動にシフトしているのである。とりわけ、手工業で訓練された青少年は彼らの訓練の修了後、しばしば、他の雇用セクターに移ることを余儀なくされている。訓練と雇用との間のこの矛盾は、デュアルシステムに対して、雇用構造の急激な第三次産業化とともに自らが歩み出すことを、つまりこれまで十分成功してこなかったことを標示しているといえる。

他の工業化諸国と同様、ドイツでも、ますます多くの青少年が義務教育修了後、教育システムの中にとどまる。この一連の教育拡大の中で、職業訓練は魅力を喪失している。だけれども、驚くべきことに、これまで義務教育後の教育拡大は生徒がデュアルシステムに進むことの足かせにはなっていない。いやむしろ、ここ数年来、アビトゥア取得者やリアルシューレ卒業者で当該学校の修了後に職業訓練を開始する者の割合が増えている。もちろん、職業訓練も教育キャリアの中の踊り場になっているともいえる。青少年の大部分は訓練の修了後、一般大学や専門大学での修学の形で、教育キャリアを継続する。大学での新規修学開始者の3分の1以上は、職業訓練修了証をもっており、この割合は、専門大学ではすでにほぼ3分の2に達している。専門労働者としてのキャリアをあてにする訓練ずみの青少年はますます少なくなり、そして、職業訓練に大学での修学をプラスすることによって、彼らの雇用の見込みの改善をはかる者がますます増えてくる。

細分化とか厳格さというものは、つねに訓練過程や職場の職業的区分と結びついており、それは、ますます、企業での柔軟性と矛盾する。訓練の修了と職業活動の境界はよりゆるやかなものになる。勤労活動の時期は、失業の時期や、他の活動に準備するための向上教育や再教育の時期によってしばしば中断される。訓練を受けた職業への定着性の解消によって、その一まさしくつねに一定の継続性にねらいがあるのだが—訓練過程の根拠としてのBerufのコンセプトは、正当性を喪失する。職業活動の開始前に取得した職業資格は、もし、その効用の持続性がますます減少することになれば、意義を失う。Berufのコンセプトの放棄こそがデュアルシステムを不要なものにするように思われる。

5. 「日本モデル」の魅惑

他の工業化諸国と同様、ドイツにおいても、職業教育は、経済成長と国際競争力の問題を共に規定する1つの本質的な経済的要因であろうことを確信している人もいる。それゆえ、それは自ずと、近代化戦略の発展に際して世界市場競争における成功というコンセプトに方向づけられることにな

る。最も成功した経済大国への日本の急激な飛躍について、この成功の背景にある理由を追求した大量の文献がある。なるほど、そのことについての関心は、日本の経済危機〔「バブル崩壊」〕以降、明らかに低下したが、それにもかかわらず、日本における教育と雇用について、また日本的経営法や人事管理についての議論は、西洋工業化諸国においては、くっきりとした軌跡を残してきている。

職業教育に関するドイツ人の討論の中には、職業教育の日本的「システム」というよりも、「日本モデル」に対する魅惑の向きがある。ドイツの職業教育専門家が職業学校の日本的バリエーション (Kôtô Gakkô; Kôtô Senmon Gakkô; Senshû Gakkô) にも、また、日本の労働省 (Rôdoshô) 所管の職業教育機関にも、特別に注目しているわけではない。注目していることは、むしろ、日本的企業文化や労働組織の特徴的なメルクマール、すなわち、日本の労働力の定評ある普通教育の高い水準、そしてドイツにおいて、デュアルシステムの将来性について討論するときにある種の恐れがみられる、職業教育の規制における日本国の控え目さなどについてなのである。教育と雇用の日本の関係は、とりわけドイツの状況との対比において、訓練と労働の内容上、組織上の構造の分権化と規制緩和の実行へのアプローチとして認知されている。日本的なコンテキストでのインフォーマルなコミュニケーション・協力の構造、社会的連帯や人間関係に特別の意義を見いだすことは、ドイツ企業のフォーマルな官僚制的組織形態や労働力の職業形式の能力開発と対立するのである。日本的労働組織のより低い公式化の水準、学校と企業の能力開発の「無職業性」(“Berufslosigkeit”) は、ドイツにおける職業・官僚制的組織タイプと結びついた労働・訓練市場や、職場区分や人事採用における厳密性の克服を約束する。

ドイツとは異なって、日本の教育システムも雇用システムも、統一的、企業横断的に有効な職業専門的標準にしたがっているわけではない。訓練生や専門労働者の「自分たちの」職業に対するアイデンティティに代わって、日本では、生徒の学校へのアイデンティティ、働く者の自分たちの企業への忠誠心が登場する。学校もしくは企業の共同体への社会的統合や、人間関係の何重もの網の目へのしびりが職業訓練過程や活動分野の形式的な境界区分を著しく不要にしている。

企業の採用活動は、職業・専門資格の証明よりも、むしろ一般的な履歴上のメルクマール、とりわけ学歴によって指し示されるものに依っている。一定の学校ないし大学への就学や学歴〔学校教育修了=Bildungsabschluß〕の水準が、学習能力、労働態度、統合可能性の程度を表示する機能を果している。また、企業でのキャリアの範囲も著しく学歴や教育機関のランクによって決定される。教育キャリアと職業キャリアのこの密接な結びつき(「学歴社会」“Bildungsganggesellschaft”)は、根本的には、義務教育後の日本の教育システムにおける普通教育の拡大、職業教育のマージナル化に寄与している。同時に、この教育拡張は、教育活動の「レベルアップ」〔高学歴化〕傾向と結びついている。

企業の養成教育も、たいていは専門特殊的能力開発よりも、むしろ作業集団や企業共同体への新入社員の社会的統合を目標にしているように思われる。集団作業や職場ローテーションは、企業向きの経験の蓄積をもたらし、労働力の柔軟な配置の基礎をつくり出している。企業に属している期間が増すにつれて、各人の全体組織の柔軟性への貢献度もそのように増大する。訓練と作業配置における職業デマケーション〔境界・縄張り〕の欠落は、各人に対して、生産組織の変更に急速かつ柔軟に対応する能力を与える。労働過程の技術的、組織的編成力の個人的体得は、日本の被雇用者の技術受容力とイノベーション準備力を推測させる。同時に、この能力開発・雇用パターンから、

西洋工業企業の労働者に期待されるよりも強く、自分自身の資質と関心を企業の職務に生かすことのできる、日本の労働力の一般的により高い準備力が導き出される。職業の欠落ということは、日本の企業の水平的及び垂直的分業をより柔らかく、かつスムーズにしているように思われる。企業レベルのコミュニケーション文化に被雇用者を共通にしばることは、作業集団や各専門部課の内部の、そしてそれらの間の協同ばかりか、様々のヒエラルキーの職階間の協同をも容易にする。

全体としていえることは、ドイツと日本の能力開発の形態の違いをなしているものは、企業の職業教育の制度ないし方法というよりも、むしろ、訓練・労働組織の官僚制化の水準とそれとしばしば結びついた「ヒドン・カリキュラム」における相違である。ドイツの教育システムの職業別編制は、卒業者の彼らの職業に対する帰属意識とそれに結びついた職業キャリアへの方向づけを企図したものである。それに対して、日本では、労働配置の高い柔軟性と労働者の彼らの企業の目標へのアイデンティティこそが、われわれとは異種類の雇用様式や統合戦略の背景的理由として説明される。

6. 要約

いうまでもなく、職業教育の現象と問題は、日本とドイツとでは本稿で示した以上にはるかに複雑である。両国では、教育、職業教育と雇用の関係は、相当の変革にさらされている。しかし、このような変革は、近代化という「1つの最良の道」(“one best way”)に従うのではなく、それぞれの国家特殊な発展論理に従っている。職業教育と労働組織のイノベーション戦略は、依然としてそれぞれの歴史的、文化的、社会的コンテキストと結びついて存在している。それゆえに、「日本から学ぶ」ということは、日本の社会の個別システムないし各システム構成要素をドイツに移転することを意味しえない。

教育・訓練構造と雇用構造の直接的比較からは、それと異なった他のシステムの利点、欠点についての結論は期待できるものではない。しかし、比較というものは、異種類の能力開発戦略が有効に作用する特殊社会的諸条件に参考点を提供することができる。外国の経験への「迂回」(“Umweg”)は、自分自身の社会の出発点のより深い認識を可能にし、潜在的に可能な解決策の多彩さを広げる。

ドイツにおいて、日本を引き合いに出して理由づけられている、学習場所の職場へのより強力なシフトとか、訓練の分権化、連邦訓練規則の緩和、そして法規の分権化という主張は、根本的には、現行のシステム構造内部でも実現される。しかし、その転換は、ドイツ教育システム内部での職業教育の位置、それと同時に教育と雇用の関係をも変化させるであろう。職業訓練と高等教育の修学間の透過性も増すであろう。また、職業初期教育と継続教育、労働と継続教育の間の境界も小さなものになるであろう。つまり、それらの移行がよりスムーズになる。さいごに、ドイツ工業企業の労働組織も将来、専門的な資格(Kompetenzen)の職業別細分化ではなく、より強く、労働者の全人的な配慮にもとづくことになろう。このような変革過程の組織化にとって、日本との関わりは、多くの示唆を与える。