

は し が き

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

昭和56年 5 月

職業訓練研究所センター

編集あとがき

本資料は、アメリカのオハイオ大学職業教育研究センター（The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University）から刊行された“Apprenticeship in The United States : Implications for Vocational Education Research and Development, by Robert Glover の翻訳である。このオハイオ大学の研究センターは1965年に設立され、現在200余名のスタッフをもって職業教育・訓練の種々の分野について調査研究を行っている（連邦政府の委託によるものが多い）ほか、報告書などの刊行物や図書館サービスによる関係者への情報提供やセミナーの開催、専門的助言、その他多方面の活動を展開している。このような活動の一環として職業教育・訓練に関する内外の専門家を招いて研究会を開催し、その内容を印制・刊行することも随時行われており、本資料はそのようなシリーズの一つである。

内容は、標題の示すように、アメリカの見習工制度をめぐる諸問題について述べられた講演内容と若干の質疑応答を収録してある。講演者の Glover 博士は労働経済及び人的資源問題の専門家であり、テキサス大学人的資源研究センター（Center for The Study of Human Resources, The University of Texas at Austin）の所長代行の業務のほか、連邦見習工制度委員会（Federal Commission on Apprenticeship）の委員長でもある。

さて、講演者はまずアメリカにおける見習工制度の概観を試み、その性格と役割を明らかにする。一般に見習工制度とは若者が事業主との契約に基づき、一定期間その事業場で働きながら技能訓練を受け、この訓練を終了すれば一人前の熟練労働者としての資格を得るという制度であり、その起源は古い。アメリカにおいてもこの訓練方式は植民地時代以前から行われ、当初は親方と見習工との私的なとりきめであったものが、社会の必要に応じて現在の形に発展してきた。もともと或る職業に必要とされる技能は、その職業に携り、その中で働くことを通じて形成されてきたものであるから、見習工制度の中には「職業訓練」の原型が残されているといってもよいであろう。ここでは訓練の実施主体は事業主であり、その経費も事業主の負担である。訓練の内容はOJTを主体とし、これに学校その他の施設における関連知識教育が組合せられたものが全体の訓練プログラムである。訓練のための専用の施設も、財政的に余裕のあるところ以外は特に設けているわけではない。OJTは、その職業に含まれる多くの作業を系統的に順次経験して幅広い技能と知識が身につけられるよう計画され、すでに一人前の職人になった先輩の監督の下に行われる。これは、事業主にとってはかなり経費と手間のかかる訓練であり、また見習工にとっても毎日の労働のあと週一回か二回夜学に通って勉強するのは決して楽ではないし、しかも長い見習工期間が終るまでは賃金も低い。それにもかかわらず、見習工への志願者は多く、職種によっては競争がはげしい。これは、訓練を終えたのちに獲得できる一人前の熟練工の地位が若者たちにとって魅力があるからにほかならない。職業的技能を

習得する方法は見習工訓練だけではない。職業学校にも多くの課程があるし、正規の教育訓練でなく熟練工の助手のような仕事につき、そこから次第に上級の仕事に昇進して最後に熟練工の地位に到達するというルートもある。しかし、調査の結果によれば、見習工訓練を経てきた熟練工たちは、他の人々に比べて仕事ぶりが堅実で収入もよく、昇進も早いという。こういうわけで、事業主の側も見習工制度はよい訓練方式であると考えており、質のよい安定的な労働力の確保のためこの制度を支持している。労働者の組織である労働組合、特に職業別労働組合は、熟練の価値を守ることによって労働者の利益を維持、向上させるという立場からこの制度に関心を寄せ、多くの訓練プログラムは労使合同で運営されている。

ここで注目すべきことは、見習工制度の範囲である。見習工訓練の行われているのは特定の職種に限られる。訓練の対象となるのは「主として肉体労働であるが、その仕事について或る概念的・理論的な理解を必要とするような性質の熟練労働」であり、長期の構造化されたOJTと学校等での関連知識教育とを組合せるという訓練方式が、このような熟練の形成に最も適していると考えられている。これはいわば職人的な熟練であり、見習工制度はそのような熟練を形成し、維持する制度である。見習工訓練を受けている者の数は、登録された見習工では約30万人であるから、アメリカ全体の労働力から見ればその割合は小さなものである。しかし、一面から見れば、見習工制度は、このような限定された職業領域において機能し、その中で事業主と労働者とに利益を与えているものであり、それ故にこそその独自の存在意義を主張しているともいえるのである。

講演者は次に産学協同教育の問題を取り上げ、これと見習工制度との比較を試みつつ両者の協力の可能性について論ずる。産学協同教育は学校における授業に産業界の協力を得て事業場内でのOJTを組合せた職業教育の方式であり、形の上では見習工制度によく似ている。しかし、その対象とする職業の範囲は見習工制度の対象よりはるかに広く、訓練の性格も異なる。見習工制度は或る職種の全般に通曉した一人前の熟練工の養成を目的とするのに対し、産学協同教育は或る職業に就くレベルまでの訓練で、その職業を完全にマスターするのはその後の経験にまつという考え方を取る。見習工訓練は雇用に直結するのに対し、産学協同教育の場合は必ずしもそうでない。見習工制度は産業界に基礎をおいた本来的に私的な制度であるのに対し、産学協同教育は公の学校教育に基礎をおいている。こうしてみると、この両者はそれぞれ別の制度なのであるが、その対象とする職業の範囲などに関して重複しているところもある。講演者はこのような認識に立ち、国全体の人材養成システムのより効果的な運営という見地から両者の協力の必要を説き、その可能な分野を示唆する。それは、第一には職業教育が見習工訓練の前段階の教育の役割を果すことであり、第二は、見習工訓練の中の関連知識教育の部分に寄与することである。このほか、見習工訓練を担当する指導員訓練のための援助も可能性のある分野である。このような協力は望ましいことであるが、その大きな障害は、二つの制度相互間の敵対的感情である。見習工制度は私的なものといっても、一つの社会制度として公の機関はその運営に関与している。ここでの政府の役割は、訓練が適正に行われるようにするための基

準の設定、基準に適合した訓練計画の登録、関連知識教育の部分に対する経費の補助などの援助、規制活動のほか見習工訓練の機会均等の実現のための立法的・行政的措置も含まれている。しかし、見習工制度に携わる人々の間には、この制度の自主的な性格を維持しようという志向が強く、これに対する介入と思われるような政府の措置に対しては疑念をもっている。一方、公的機関によって行われる学校教育の側でも見習工制度を理解し、これに手をさしのべようとしなかった。こうした相互不信の雰囲気の中で両者の連携をはかることは、かなり微妙で困難な問題であり、講演者は両者の連携強化の一方策として、見習工訓練を所管する政府機関の中に両方の制度に通暁した職員を配置することを提案しているが、一方、そのような人材は極めて少ないことを嘆いている。

講演者が意図しているのは要するに問題提起であり、その解決には調査研究の積み重ねをも含めて今後なお多くの努力が必要なのは諸所に言及されている。講演者はそれにもかかわらず、国全体としての技能労働力不足の解消や肉体労働に対する偏見の除去のための協力を訴え、永続的な協力は、それぞれの訓練形態についての知識、それぞれの本来の姿に対する教意及びそれぞれの長所についての相互の認識に基づくものでなければならないと述べている。これは、己を知り、他を知ることによって相互の尊敬が生まれ、相互に相手の長所をもって自らの短所を補うことによって協力が可能になるという哲学であり、見習工制度の側からみれば、自らの長所と共にその限界をわきまえた上で学校教育側の協力を求めようとする態度の表明ともいえよう。わが国においても、人々の職業能力の形成は学校、企業、公共職業訓練施設などいくつかの異なる主体とシステムの下で行われているが、ここに述べられた思想はこれら相互の関係を考えるにあたって一つの示唆を与えるように思われるのである。（石川 俊雄）