

# ドイツ・デュアルシステムにおける 職業訓練財政の研究 (1)

—— 連邦職業教育研究所の企業訓練財政の研究 ——

佐々木 英一

Forschung über die Finanzierung des dualen  
Berufsausbildungssystems in Deutschland unter  
Berücksichtigung von Untersuchungen des  
Bundesinstitut für Berufsbildung

Eiichi SASAKI

## 要 約

1990年代以降のデュアルシステムからの企業の撤退の1つの大きな要因として、企業の負担する職業訓練経費の増大が挙げられている。そこで、この問題を実証的に明らかにするために、1991年と1995年に連邦職業教育研究所が大規模な調査を行った。その結果、第一に、企業の負担するコストは、訓練生の生産的活動を考慮すると、さほど大きいものでなく、これがデュアルシステムからの企業の撤退の唯一最大の要因とはいえないこと、第二に、とはいえ、世界的な競争に巻き込まれている製造業大企業での状況は厳しく、この部分でのコストパフォーマンスの悪化は、デュアルシステムからの撤退を加速させていることが明らかにされている。第三に、しかし、職業訓練財政問題を考えると、訓練期間中のみでの収支決算で判断することは正しくなく、長期的に考えたとき、デュアルシステムでの訓練は企業への適応に優れ、決して企業訓練は損失ではないことが強調されている。

以上の連邦職業教育研究所の調査結果は、今日のデュアルシステムの危機が、職業訓練財政のみによって引き起こされたものではなく、より構造的な背景の下で起きていることを示唆している。現在のところ、政府、労使ともにデュアルシステムの根本的な改革を考えておらず、この維持を図る上での方策は、当面、デュアルシステムからの企業

の撤退を阻止することである。そのために、企業負担による職業訓練のインセンティブを高める必要があり、この間、さまざまな規制緩和措置がとられている。それは、職業訓練の「非職業化」と「企業化」である。これらの傾向は、従来のように、個々の企業で行われる訓練であっても、一定の規制の下で行われ、狭く企業特殊的な訓練を防止することによって、訓練の公共性が確保されてきた経過を、大きく変化させるおそれを秘めており、デュアルシステムにおける職業訓練の公共性は、1969年の職業教育法以来、今大きな転機に立っている。

キーワード：職業訓練，企業内教育・訓練，デュアルシステム，職業訓練財政

## はじめに

筆者は前に、1980年代末から90年代にかけて始まった、デュアルシステムの危機についての論争についてまとめた<sup>1)</sup>。その中で、危機と考えられる重要な要素の一つとして、企業のデュアルシステムからの撤退現象を挙げておいた。この現象はとりわけ、これまでデュアルシステムの基幹部分を構成してきた工業の機械、金属、電気関係の企業に顕著に見られる。その原因については、産業構造の変化、特に製造業種からサービス関係業種へのシフトや、従来型の熟練労働力の需要の低下、適切な訓練志望者の不足などと並んで、厳しい国際競争の中で徹底した経費節減を余儀なくされる経営環境の中での企業の訓練財政の見直しの動きが挙げられている。

デュアルシステムからの企業の撤退は、直接的には訓練ポストの提供（訓練供給）の減少となって現れ、その結果、訓練希望者（訓練需要）をデュアルシステムに吸収できなくなる現象が生じる。この訓練ポスト市場の需給バランスが、大幅な需要過剰＝訓練ポストの不足となった場合、それは大きな社会問題となり、政府をはじめ、労働組合、使用者団体等関係団体は何らかの対応を迫られる。近年わが国においては、高校卒業者の就職難が社会的問題となってきているが、ドイツの場合は訓練ポストの不足がこれに相当する問題となる。

訓練ポストの需給関係のアンバランスは、これまでもしばしば生じてきた。この需給関係は、需要側では人口動態の要素（すなわち当該年齢人口が多いか否か）と、青少年・保護者のデュアルシステムに対する志向の強弱の要素が因数となる<sup>2)</sup>。一方供給側は、主に景気の動向がこれまで主たる決定因子であった。

1980年代までの需給関係は、デュアルシステムに対する志向は基本的に安定していたので、主として人口動態と景気の二つの変数によって決定されていた。したがって、訓練ポスト市場のアンバランスは、当該年齢人口が減るか景気が回復すれば問題は解消すると考えられ、一時的なカンフル的な措置でしのげるという認識が支配的であったし、実際にそうした措置で乗り切ってきた。デュアルシステムはまだ復元力を持っていた。

しかし90年代以降、この復元力に対する疑念が強まってきている。それは、これまで安定していたデュアルシステム志向の変化（上級学校への進学希望者の増加）と、景気にかかわらず企業が訓練への姿勢を変化させてきている傾向に由来する。

1995年以降10年間、デュアルシステム該当年齢人口は増加する中で<sup>3)</sup>、需給関係のアンバランスは激化することが予想される。しかし、今後は従来のような一時しのぎの措置では、対応しきれないであろう。「景気と人口動態に条件付けられた状況の問題と解された80年代と違って、今や、将来の状況について深刻な懸念が広がっている」<sup>4)</sup>のである。

デュアルシステムをドラスティックに変えない以上、当面の問題の解決は訓練ポストの供給を増やすしかない。その際、最大のネックが、企業の訓練に対する意欲の減少にあると考えられる

ようになった。

そこで本稿では、この企業の訓練への姿勢の変化を主として財政問題を中心に分析し、この問題の解決が、デュアルシステムの活性化につながるものであるかどうかを検証する。そのために、連邦職業教育研究所が、90年代に行った一連の実態調査にもとづいて、企業の訓練財政の実態と問題点を整理し、ここに示されるデュアルシステムの現在の変化のいくつかの断面を析出することを目的とする。

### 1. デュアルシステムからの企業の撤退

まず、企業がこの間どのくらい訓練ポストの供給を減らしているかを見てみよう。全体の訓練ポスト市場の需給関係は、1992年をピークに徐々に悪化し、需給バランスの一応の目安としての需要/供給の比率112.5<sup>5)</sup>を下回っている<sup>6)</sup>。供給の低下は、さまざまな指標によって示されるが、その一つとして訓練比率（全従業員に対する訓練生の比率）がある。表1によれば、1990年から1995年にかけて、全体で1.5ポイントの減少で、とりわけデュアルシステムの主たる担い手である50人未満の中小企業での落ち込みが目立つ。さらに、訓練を行っている企業の比率

表1 1990年と1995年の訓練比率（旧西ドイツ部分）

従業員数	訓練比率		訓練を行っている企業の比率	
	1990	1995	1990	1995
1 - 9	10.9	8.0	21	17
10 - 49	8.3	6.6	52	47
50 - 499	5.9	4.5	74	68
500 -	5.2	4.3	94	94
総計	7.0	5.5	28	24

(Wagner, K.: The German Apprenticeship System under Strain. in: Pepper, D./D. Finegold.: The German Skills Machine. New York 1999, p. 64. Table 1.9より作成)

表2 西ドイツの産業別の訓練企業比率

産業分野	全事業所中訓練を行っている事業所の比率	
	1990年	1995年
金属	42.4	33.6
精密機械, 光学, 時計	39.0	34.7
皮革, 繊維, 食品	45.1	32.6
商業・貿易	22.9	16.9
輸送, 通信	11.6	10.3
金融	22.2	18.8
サービス	27.6	24.1
全体	28.3	23.7

(Wagner, K.: The German Apprenticeship System under Strain. in: Pepper, D./D. Finegold.: The German Skills Machine. New York 1999, p. 64. Table 1.10より作成)

も、全体で4ポイントの減で、ここでも中小企業で訓練をしない企業が増加している。その後、従業員500人以上の大企業においても撤退傾向が加速し、97年から98年にかけて、この規模の企業の26.6%が、規模を縮小するか廃止した。さらに、4.2%は2年後には訓練を廃止する予定だという<sup>7)</sup>。

業種別に見てみると、いずれの業種も訓練を行っている企業が減少している中で、とりわけ金属関係と皮革・繊維・食品関係の減少が顕著である(表2)。ここでは、デュアルシステムの基幹部分

であった金属－電気関係をより詳しく見ていこう。

ヴェルナーによれば、1991年から1994年にかけて、新たな訓練契約は金属職種で42.1%、電気職種で32.3%の減であった<sup>8)</sup>。また、ハイマンによると、1993年から95年にかけて旧西ドイツの金属－電気工業の従業員と訓練生の数はそれぞれ、9.3%、22.7%の減少であった。また、その訓練比率は、1980年の5.4%から、95年にはこれまでの最低の3.8%にまで低下した<sup>9)</sup>。さらに、大企業の多い自動車工業や鉄鋼産業でも同様の傾向が見られる。その結果、従業員総数が50万人以上になる21の大企業で、同期間に従業員数で666,590人、比率で10.6%の減、訓練生数で6,711人、比率で25.3%の減となっている<sup>10)</sup>。

こうした訓練ポスト市場の「崩壊現象」<sup>11)</sup>は、確かにドイツ統一や景気の低迷による一時的な減少ではなく、「構造的な原因」<sup>12)</sup>があると考えられるようになった。また、企業の訓練からの撤退現象が、製造業からサービス業への産業構造の変化の結果だけでもいえない。というのも、労働需要が増加しているサービス領域でも同様に、訓練ポストの提供は減少しているからだ<sup>13)</sup>。さらに、成長産業の情報－コミュニケーション技術、余暇－旅行関連業では、訓練ポストは殆ど設けられていない<sup>14)</sup>。

以上のように、統計で見る限り、金属－電気職種を中心に予想を超える規模で企業がデュアルシステムから撤退していることが確認できた。次に、その理由について見ていこう。

## 2. 企業の訓練からの撤退理由としての職業訓練財政

アルノルトは、企業の訓練を取り巻くこの間の環境の変化として、リーン・コンセプト、コスト意識の強まり、進行する合理化、グループ労働や注文－顧客志向に合わせた組織の変更、ジャストインタイム生産、アウトソーシングを挙げている<sup>15)</sup>。この中でも特にコスト縮減圧力が訓練からの撤退に直接的な影響を及ぼしている。とりわけ製造業は、世界規模での競争の激化の中で厳しい合理化のただ中にある。ヴァグナーによれば、アメリカやイギリスがリストラクチャリングを行っていた間、ドイツは統一後のにわか景気の中で大きく遅れをとり、90年代に入ってから急速にこの遅れを取り戻そうとしているという<sup>16)</sup>。

従来、企業は職業訓練を一種の社会的義務として、コスト問題とは直接結びつけずに考えてきた。もちろん、そうはいっても後に見るように、デュアルシステムでの訓練は、長期的に見て企業にとって経営的に十分メリットはあった。しかし近年、より厳密なコスト意識の強まりで、「長期的な人事戦略上の選択よりも、むしろ短期的なコストの視点」<sup>17)</sup>が全面に出るようになった。すなわち、厳密なコスト計算により、訓練が収支上マイナスにならないことが求められ、「訓練への支出は以前と違って正当化されねばならなくなった」<sup>18)</sup>。これまで、いわば「聖域」であった訓練部門も、「他の部門同様、それが経営の本来の業務にどれだけ寄与するのかが問われるようになった」のである<sup>19)</sup>。

かねてより、企業規模が大きくなればなるほど、行き届いた訓練用の施設設備や専任スタッフなどのコストから訓練の収益性は低くなることが知られている。90年代後半以降の大企業の急速な訓練からの撤退の背景には、こうした経営戦略の転換がある。まことにゲオルクがいうように、「lean production は、lean training を意味する」<sup>20)</sup>。

こうした状況の下では、訓練ポストの供給不足に対して、「企業の後の世代に対する義務というアピールの政策は殆ど効果がない」<sup>21)</sup>。従来、供給不足に際しては経営者団体が企業訓練への政府や労働組合の介入を避けるために、必要以上の訓練生を採用してきた。しかし、今日その余裕はもうない。そこで、企業の撤退をくい止めるためには以下の3つの方策が考えられる。まず第一に、訓練が経営上利益があるか、少なくともそれほど大きな損失を生じさせないことを実証するか、第二に、訓練財政を現在のような個別企業が負担する形を別の制度に変更し、個別企業の負担を軽減するか、第三に、訓練が利益を生むように、現在のさまざまな規制を緩和するか、である。

第一の点については、60年代末から70年代にかけての職業教育・訓練改革の中での1つの論点として論議されてきた経過があるが、その後、本格的には取りあげられてこなかった。しかし、90年代半ばから、この点での解明が職業教育・訓練政策遂行上不可避の課題となり、さまざまな研究が行われてきている。

第二点の全体の職業訓練財政制度については、訓練ポスト不足の状況が強まった時点で常に論議されてきた。とくにDGBは、70年代から分担金形式による訓練財政制度(Umlagefinanzierung)を主張してきた。これに対して経営者側は、個別企業による訓練財政制度はデュアルシステムの根幹をなす要素だとして、一貫して反対してきた。しかし、現実には個別企業による負担の原則は、特に旧東ドイツ部分のデュアルシステム構築に際しての国庫による財政の広範な浸透、及びさまざまな形での公費による企業への援助によって崩れてきている。グライネルトは、「私的な訓練市場は、デュアルシステムの二つの中心的な柱の一つを形成しているので、この忍び寄る国家による財政は、緩慢ではあるが確実なシステムの破産に等しい」<sup>22)</sup>と述べている。

第三の規制緩和策については、現在の企業での訓練の枠組みを、企業に有利な形に変更する措置が実際に進行している。使用者団体から繰り返し要求されていた「訓練を阻害する規定」<sup>23)</sup>の除去がそれである。連邦政府は1997年4月、「職業教育改革プロジェクト」(Reformprojekt Berufliche Bildung)を決定し、この方向を推進することを明らかにした。その目標として、「ダイナミックで柔軟な(gestaltungsoffen)な訓練職種の発展」のために、訓練内容の形成に「企業に自由な余地を与える」こと、「企業の実践の必要により強く方向付けること」を謳い、さらに「企業の職業訓練に対する枠組み条件のさらなる改善」として、「法的な枠組み条件の弾力化、成人の訓練生の企業にいる時間の延長、訓練企業の負担の軽減」を挙げている<sup>24)</sup>。

これを受けて、一つには、職業学校の就学時間の削減が行われた。2年目と3年目には週2日の登校日を1日に減らすことを提案した。これに従って二つの州は、一日の授業時間を8時間か

ら9時間に増やすことによって、訓練生が企業に留まる時間を年間20～30日増やした<sup>25)</sup>。二つには、1997年の青少年労働保護法の改訂と職業基礎学年の訓練期間算入義務の廃止である。前者は、18歳以上の訓練生（これは全訓練生の2/3に該当する）は、職業学校終了後、従来のように帰宅するのではなく、企業に戻るようにさせる措置である<sup>26)</sup>。

これらはいずれも、訓練の「企業化」<sup>27)</sup>を促進する措置である。デュアルシステムは本来、個別企業によって行われてはいてもなお、職業学校での授業、及び職業教育法のもとで訓練規程に則して、個別企業を超えた公的な通用性を持った訓練が行われることによって、全く私的な職業訓練ではなく公共性を具備する訓練とされてきた。しかし、今日のデュアルシステムの変化は、この職業教育・訓練の公共性に重大な変化を生じさせつつあると考えさせるのに十分な根拠を与えている。

以下では、これらの問題群の基礎となる第一の企業における訓練コストの実際について検討していく。

### 3. 企業における職業訓練財政の調査研究

これまでの議論において、デュアルシステムからの企業の撤退の重要な原因として、経営環境の変化から、訓練コストの収益性についての疑問が強まっていることが確認された。今日まで、デュアルシステムの将来についてのさまざまな論議の中で、これに変わるモデルは現在までのところ提示されていない。政府、経営者団体そして労働組合も、これを維持していく方向でその改善策を模索している状況である。しかしその際、実際に企業における職業訓練の財政状況の実証的データに基づく論議が不可欠となっている。こうした状況の中で、さまざまな機関が調査研究を行っている。本節では、もっとも大規模な調査研究を行っている連邦職業教育研究所のものを中心に、企業の職業訓練財政の実態を見ていく。

#### 1) これまでの職業訓練財政の研究

この問題に関する最初の取り組みは、1960年代末から70年代にかけての職業教育・訓練改革論議の中で行われた。1969年はじめにドイツ連邦教育委員会（Bildungskommission des Deutschen Bildungsrat）は、その勧告「徒弟養成の改善のために」（Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung）において、財政制度の改革が職業訓練の質の改善の前提と考えていた。これを受け、ドイツ連邦議会は「職業訓練のコストと資金調達の研究のための専門家委員会」（Sachverständigenkommission zur Untersuchung der Kosten und der Finanzierung der Berufsausbildung — 委員長エディングの名を取ってエディング委員会と略称される）を設置した<sup>28)</sup>。

エディング委員会は、1971/72年に抽出法によって、初めて包括的に企業における職業訓練財政を調査した。この委員会での論議の経過とその結論、及びこれを受けて策定された職業訓練ポスト供給促進法（APIFG）をめぐる経緯については、すでにまとめておいた<sup>29)</sup>ので詳述しな

いが、当時の企業は今日のような厳密なコスト計算はしておらず、データの基礎はきわめて大まかな数字であった。また、この委員会のもっぱらの問題意識は、訓練企業と非訓練企業の競争上の不均衡の是正にあったので、個別企業レベルでの職業訓練の収益性についての検討には重点が置かれていない。

その後、1980年代前半の訓練ポストの逼迫の状況の中で、80年代半ばにドイツ経済研究所 (Institut der deutschen Wirtschaft) と連邦職業教育研究所が調査を行っている。それから約10年が経過し、この間の「職業訓練の領域での質的・量的な変化のため」、これらのデータはもはや今日の議論の根拠にはなり得なくなっている<sup>30)</sup>。そこで、1991年に連邦職業教育研究所は、大規模な調査研究を行った。さらにこれは、95年に継続調査が行われている。また、連邦職業教育研究所は、97年に企業に対して、職業訓練財政問題も含む職業教育・訓練に関するアンケート調査も実施している。これらの調査研究の結果、現在、職業訓練財政問題については、かなり実証的なデータに基づく議論が行われるようになってきている。

## 2) 連邦職業教育研究所の職業訓練財政に関する調査研究

連邦職業教育研究所が、これらの調査研究を精力的に進めた背景には、すでに見たように、企業のデュアルシステムからの撤退の要因に、職業訓練財政の問題があることが明らかにされ、デュアルシステムの維持発展にはこの問題の解決が避けて通れないことについて、現在までのところデュアルシステムの堅持を表明している政労使三者の認識が一致しているからである。連邦職業教育研究所の一連の研究によって、職業訓練財政研究は方法論も含めて大きく前進した。そこで以下では、主としてこれらの調査研究に基づき、ドイツにおける企業での職業訓練とその財政の実際を見ていくことにする。

連邦職業教育研究所の調査研究は、上に見たように91年の職業訓練財政に関する本調査 (91年調査とする) と、95年の継続調査 (95年調査とする) の二つがある。

91年調査は、正式名称を「コスト——利益関係の視点を考慮した職業訓練の企業のコストの調査」(Erhebung der betrieblichen Kosten der beruflichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Aspekt des Kosten-Nutzen-Verhältnisses) といい、以下の目標を設定した。すなわち、① 訓練生一人あたりの年間訓練コストの推計、② 経済全体に対する訓練コストの推計、③ 企業の訓練コストのさまざまな記録 (企業の種類ごと、訓練の場ごと、会議所ごと、職種ごと、企業規模ごと、経済分野ごと)、④ 1971年、1980年、1991年のコスト研究の対置、⑤ 訓練に関する企業のコスト——利益の考慮と、利益見積り研究、⑥ ケーススタディーによる企業の利益の変化、である<sup>31)</sup>。企業への調査は、準備期間を経て92年に、工業、商業、手工業分野の1,884の企業を対象に面接調査で行われた。ただし、特殊な状況下にある旧東ドイツの企業は対象から外されている。

95年調査は、91年調査と全く同じ方法で95年までのその後の状況の変化を補足したものである。この調査研究では、さらに問題意識がしばられている。すなわち、「世論では、訓練ポスト

の厳しい状況の原因は、あたかも本質的に高すぎる訓練コストによる、企業の訓練に対する姿勢の消極化であるかのような印象を引き起こしている」が、果たしてそうであろうかと疑問を呈している。この答えを引き出すのがこの調査研究の大きな課題であった。

なお、91年調査の時点では、旧西ドイツ地域では1,430,211人の訓練生がおり、この内81%が商工業、手工業の分野にいる。また、訓練している企業は、420,116で全体の27%にあたる<sup>32)</sup>。

### 3) 職業訓練財政調査研究の方法論

さて、一般に教育及び訓練の効果を収支計算によって算出することは非常に困難である。支出部分を計算することは比較的容易であるが、効果あるいは利益を数字で示すことは殆ど不可能に近い。それは、直接的には効果が現出するまでには、比較的長期間を要することに由来する。この難点が、従来、職業訓練財政研究に大きく立ちはだかっていた。連邦職業教育研究所の一連の研究はこの問題を、どのようにクリアーしたのであろうか。

まず、相対的に確定しやすいコスト（支出）部分から見ていこう。91年調査、95年調査では、訓練コストを以下の4つに区分している。すなわち、

- ① 訓練生の人件費：訓練手当、法定社会保険費（疾病、年金、失業保障）、協約・任意保険費（クリスマス一時金、休暇金、財形貯蓄金、交通費、食費）、事故保険
- ② 指導員の経費：指導員の人件費（専任者の場合はその付帯費用を含めた賃金及び給与全体、併任の場合は訓練に当てられた時間分に相当する部分のみ。外部の人への謝礼金。）
- ③ 訓練のための施設設備費・物件費：訓練生の訓練の場（教習作業場など）、使用する機械の費用。（調査では訓練生の工具・器具の装備と材料の費用のみに限定）
- ④ その他：教科書、練習のための資材、会議所への登録料・受験料の支払い、服装代、外部での訓練への参加料、訓練管理業務費用

の4つである<sup>33)</sup>。

ただし、このコスト計算にもいくつかの問題点がある。それは、ここに示した経費の内、例えば併任の指導員（圧倒的多数がここに含まれる）は、訓練生を指導するとしても、自己の本来の労働活動をおろそかにはできない。むしろ訓練の多くは、本来の業務の中で付随的に行われるのが一般的である。したがって、上の区分の指導員の経費の内、併任者の場合、訓練に当てられた時間分のみを取り出して計算することは事実上不可能である。また、訓練のための管理業務費用も、通常取り立てて行われることはなく、一般の管理業務の一部として行われるのが通例である<sup>34)</sup>。

それゆえ、企業が訓練を行うか否かを決断する際の判断基準は、訓練をしなくともかかる経費ではなく、純粋に訓練を行う場合にのみ生ずる経費であろう。両調査は、このような厳密な考慮をせず、併任の指導員や訓練管理業務の経費もすべて含んでコスト計算する方法を、全体コスト原理（Vollkostprinzip）、これらの経費を除外し、直接に職業訓練そのものから生ずるコストのみを計算する方法を部分コスト原理（Teilkostprinzip）とし、この2つの原理にもとづいてコストを計算している。部分コスト原理によるコストは、「訓練をしないと決めたならば、一部

は直ちにあるいは将来的に、そして一部は少なくともより長期的には節約できる」<sup>35)</sup> 費用である。

全体コスト原理による計算は、「どのようなレベルで私経済が職業訓練のために資源を使っているか、そして訓練が企業ではなく、例えば学校で行われた場合、どのくらい資金が必要になるかが問題になるときに採用される。また、教育のための支出の国際比較の際にも、この全体コストがもとなる」<sup>36)</sup>。しかし、この全体コストは企業の実際の財政負担については明らかにしない。それは、むしろ部分コスト原理による計算によって示される<sup>36)</sup>。

次に、訓練の利益の部分についてはどうか。これは通常、訓練生の生産的活動によってもたらされる。この計算は、訓練生が平均して年間何日、何時間生産的活動に携わっているか、その生産的活動は熟練労働に匹敵するものかあるいは半不熟練労働なのか、これを正規の労働者が行ったものとして換算し、その賃金を支払ったとしたらいくらになるか、によって算出する。通常、訓練生の訓練手当は、労働者の賃金よりも相当低く抑えられているので、その差額が企業にとっての訓練中の直接的な利益となる。

こうして、支出と利益を算出し、前者から後者を引いて出てくるものが、訓練のネットコストとなる。その際、支出を全体コスト原理によって計算するか、部分コスト原理によって計算するかでネットコストは変わってくる。当然、部分コスト原理によって計算した方が、ネットコストは少なくなる。これが大きいほど、企業にとっては訓練はコストパフォーマンスが悪いということになる。もちろん、このネットコストは、訓練期間中に限った短期的な収支計算なので、後に見るように、訓練生が訓練終了後その企業に残り、長期間働く場合の企業への愛着や貢献度などのような長期的な観点での評価は除外されている。これらの長期的な収支計算、あるいは量的な計算では測定できない質的な利点の評価はきわめて難しい。これまでは、企業はもっぱらこのような、長期的・質的な観点から訓練を考えてきた。しかし、今日、より短期的、直接的な費用効果が求められるようになってきたことは前述した通りである。

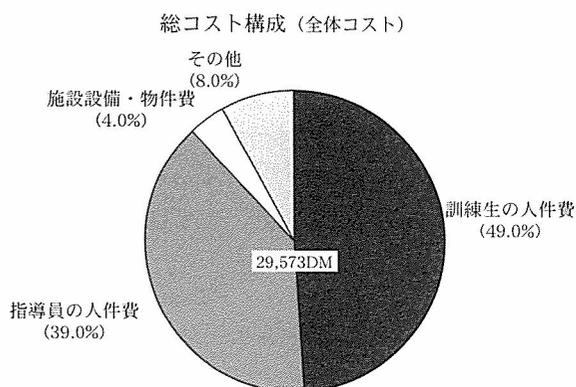
連邦職業教育研究所は、以上の方法で企業における職業訓練財政の分析を行っている。以下で、この2つの原理に基づく計算結果を見ていこう。

#### 4. 連邦職業教育研究所の調査研究の結果の概要

##### 1) 全体コスト原理による計算結果

###### 1-A) 総経費構成

91年調査では、全体コスト原理に基づいて計算した結果、総経費は、全調査対象企業平均で訓練生1人あたり年間29,573 DM(ドイツマルク)となる。その内訳は、図1の通りである。最大の経費は訓練生の人件費(49%)で、この内の訓練手当が平均で10,329 DMで、以下を大きく引き離している。これだけで総経費の35%を占める。したがって、訓練手当は、企業にとって訓練に際しての最も大きなコスト要因である。



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 38 の Übersicht 2 より作成)

図 1

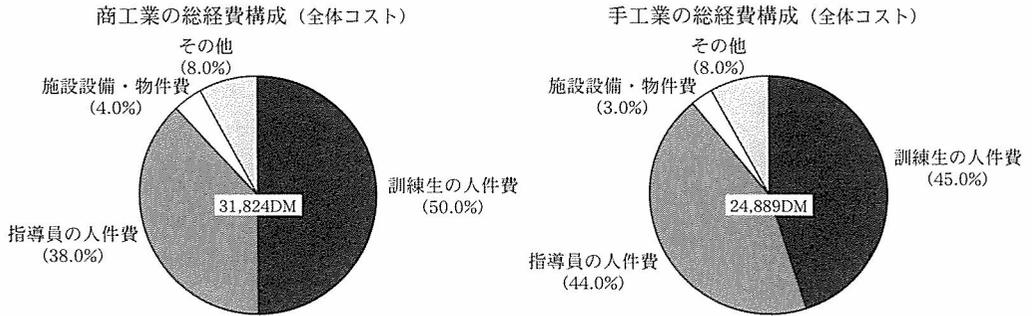
一般に、訓練手当は、職種毎に労働協約によって定められ、これに拘束される企業はもちろん、拘束されない企業もこれを20%以上下まわることが許されていない<sup>37)</sup>。1991年の訓練手当の平均は、月額845 DM（年額10,140 DM+ $\alpha$ ）であった。訓練手当は、職種、地域によってかなりのば

らつきがある。1997年度では旧西ドイツで月額平均1,055 DM、旧東ドイツで月額平均936 DMで、高額職種は、旧西ドイツ部分で、とび職（1,871 DM）、国内航路船員（1,772 DM）、左官・大工・舗装工（1,452 DM）、低額職種は、婦人服仕立て（352 DM）、眼鏡士（633 DM）、理容・美容師（693 DM）などである。しかし旧西ドイツ部分の訓練生の78%は、900～1,250 DM、旧東ドイツ部分で72%が700～1,200 DMの範囲に含まれる<sup>38)</sup>。訓練手当は、当然年次とともに増えていく。

近年、訓練コストの上昇が問題にされると、最初にやり玉に挙げられるのがこの訓練手当である。例えば、経済界からは「訓練手当は、多くの企業にとってあまりに高い。それゆえ、これは訓練の最大のコスト要因として、ここ数年以内に引き下げられるか、少なくとも凍結されねばならない<sup>39)</sup>」という要求が出されている。訓練ポストの確保にはこれが前提だとする経営者側に対し、労働組合側も一定の妥協を強いられ、1996年、1997年にはドイツ郵便、ドイツ・テレコムなどの大きな事業体で、訓練ポストの維持と引き替えに、訓練手当の凍結が労働協約で取り入れられた<sup>40)</sup>。

しかし、こうした措置が必ずしも事態の改善につながるとはいえない。若者にとってのデュアルシステムの一つの魅力は、親からの経済的な自立である。この点での魅力が薄れれば、さらに多くの青年がデュアルシステムから離れるのではないかという懸念もある<sup>41)</sup>。また、量的にも訓練手当の伸びは、それほど不当なものではない。たとえば、1976年から1996年にかけて、訓練手当は物価の上昇を考慮すれば、49%上昇しているにすぎない<sup>42)</sup>。この間の社会的変化や、訓練生の学歴や年齢の変化を考えたとき、この数字は決して法外なものではないと思われる。

次に大きいのが、指導員の人件費で総経費の39%を占める。この内訳を見ると、併任の、つまり本来の仕事と並んで時折訓練にあたる従業員の人件費が、訓練生1人あたり年間10,281 DMで最も多い。専任の指導員は比較的大きな企業に、また、教習作業場が設置されている企業（91



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 41 の Übersicht 3 より作成)

図2

年調査では 2.9% の企業) に配置されている。それゆえ彼等にかかる経費は、全体の平均では比較的少なく、1,295 DM にすぎない。その他外部の指導員に対する謝礼 75 DM が加わる。以上が人件費である。

次に施設設備、物件費は総経費の 4% しか占めない。しかし、この部分の計算は非常に困難である。というのも、殆どの企業では実際の業務の中で訓練をしているので、訓練用の特別な施設設備がある場合はともかく、通常、訓練用だと特定できないからである。そこで調査では、訓練用の工具、装置、練習用の材料の購入経費に限定された。

その他には、訓練の実施、計画、調整、統制などにあたる管理経費、共同訓練所 (überbetriebliche Berufsbildungsstatt) などの企業の外部での訓練への参加経費 (参加費、交通費、食費、宿泊費) などが含まれ、総経費の 8% を占めている。

さて、これらの総経費はしかしながら、業種によって大きく異なることが予想される。これを見るために調査では、その企業の属する会議所毎の結果を示している。総経費を、商工会議所に属する企業と手工業会議所に属する企業に分けて比較すると (図2)、総経費の違いとともに、訓練生の人件費に相違があることがわかる。これは、訓練手当が商工業の方が高いことと、協約・任意保険料に倍の差があることによる。

総経費の分布構成は、25,000 DM から 30,000 DM が一番多く 25.6% を占め、訓練生の 84% は、15,000 DM ~ 40,000 DM の範囲に収まる<sup>43)</sup>。

### 1-B) 訓練生の労働による利益

さて次に、訓練による企業の利益部分を計算するにあたって、訓練生の労働時間を特定する必要がある。91年調査では、全体平均として年間の訓練生の労働日 (土日、休日を除いた日) の内訳を次のように示している (表3)。

これによると、土日を除く日の約半分の日を訓練生は職場で生産的活動に従事していると考えられる。さらに、企業で過ごす日を生産的活動時間、教示時間 (Unterweisungszeit)、練習・

計画・評価その他の時間に分けて計算した結果、図3のようになった。商工業に比べ、手工業の方が生産的活動の時間が長いことがわかる。

91年調査では、年間76日の訓練生の生産的活動の内、40日を半不熟練の活動に、36日を熟練労働活動を行うと計算している。しかし、後者の達成度は50%として、熟練労働活動は18日と換算する。91年段階の半不熟練労働者の日給は192 DM、熟練労働者は241 DMであるから、これに基づき計算すると、訓練生は年間11,711 DMの利益を生んでいることになる。商工業では、11,315 DM、手工業では12,536 DMである。

95年調査では、訓練生が生産的活動によって年間に生む利益は、全体平均で13,528 DM、商工業で13,137 DM、手工業で14,342 DMとさらに伸びている。

1-C) ネットコストの計算

総経費から、訓練生の生産的活動が生み出す利益を引いたものが、ネットコストとして企業が純粋に訓練にかけたコストとなる。91年調査では、それは図4ようになる。これによると、ネットコストは全体で総経費の約60%に、手工業では半分にすぎない。95年調査では、図5のようになり、91年と殆ど変化していない。

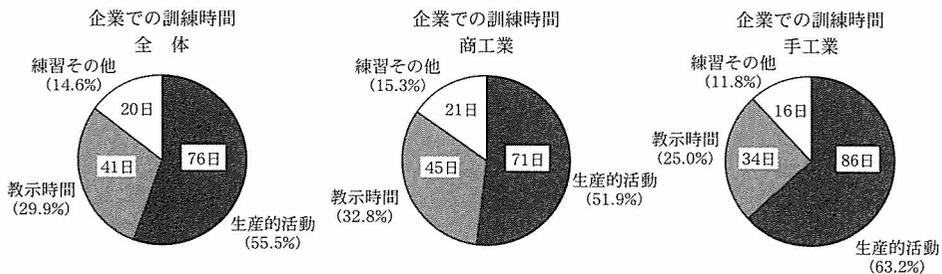
91年調査では、7%の訓練生にあっては、利益の方が経費を上回っており、企業が訓練によって利益を得ていることが明らかになっている<sup>44)</sup>。また、95年調査でも、訓練をしている企業のおよそ10%が訓練期間中に利益を上げている<sup>45)</sup>。

次に、訓練年次毎のネットコストを見ると、図6のようになり、3年目では総経費の半分以上を、訓練生の生む利益が埋め合わせている。また、3年目には訓練手当をはじめ、訓練生の人件費も21%上昇するけれども、一方で、訓練生の自立も強

表3 訓練生の労働日

	全体	商工業企業	手工業企業
企業で過ごす日の合計	137	137	136
企業の職場	124	119	134
企業の教習作業場	8	12	1
企業内での授業	5	6	1
職業学校通学	57	60	52
休暇やその他の自由な日	31	32	30
病気や免除時間	11	9	14
外部での訓練への出席	8	7	10

(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 43. より作成)



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 46 の Übersicht 5 より作成)

図3

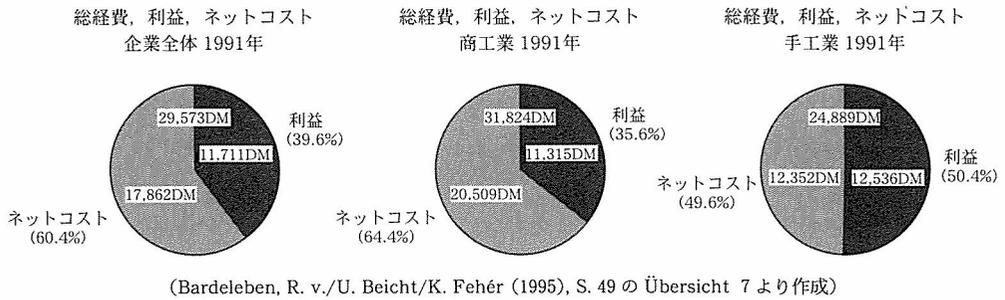


図4

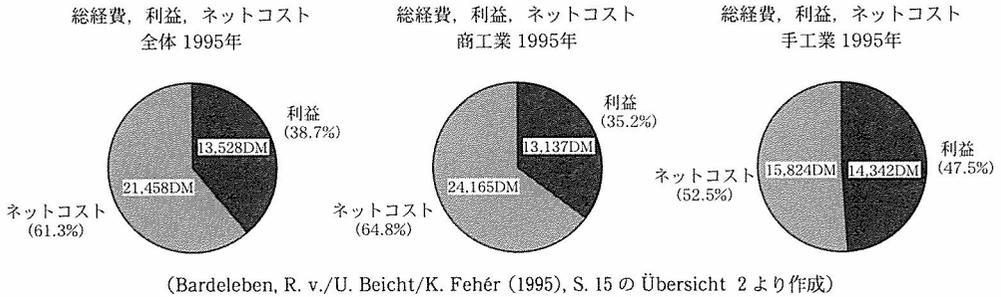
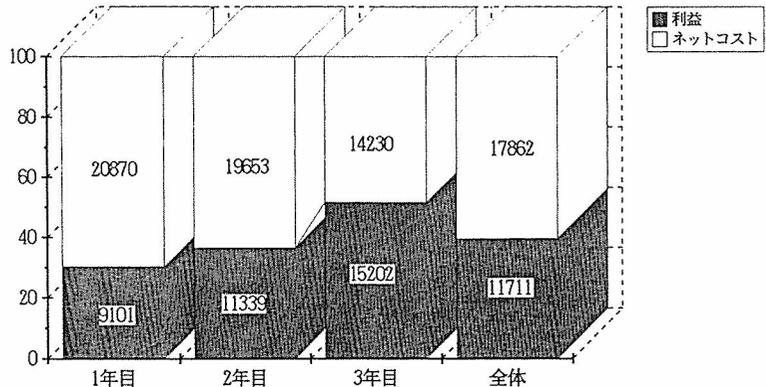


図5

まり、指導員の経費は25%減少する<sup>46)</sup>。

企業規模別のネットコストを見ると、図7のようになり、規模が大きくなるにつれて、ネットコストが増大し利益率が下がることになる。その要因はさまざまである。まず訓練生の人件費については、

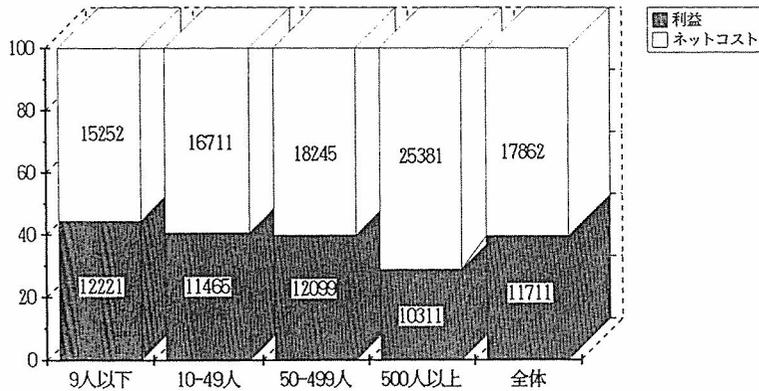


(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 62 の Übersicht 13 より作成)

図6 訓練年次毎の利益とネットコスト

500人以上の企業では、9人以下の小企業よりも23%も多く、協約・任意の社会保険費は87%も高い<sup>47)</sup>。さらに、施設設備、物件費についても、大企業は一般に整った施設設備を持ち、教習作業場を設けており、多大な経費を投じている。

さらに、訓練生の生産的活動においても、500人以上の大企業の訓練生が職場で過ごす日は、



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 70 の Übersicht 16 より作成)

図7 企業規模毎の利益とネットコスト

平均92日なのに対し、9人以下の小企業では134日と大きな差がある。また、大企業の教習作業場の訓練生1人あたりの経費は6,952 DMで、訓練生は年間平均37日をそこで過ごす<sup>48)</sup>。

さらに、産業別のネットコストを見ると、最も多いのが化学・石

油・プラスチック製造で28,831 DM、次いで金融・保険の24,923 DM、機械・金属・車両・造船・航空機製造の18,200 DMとなっている。逆に少ないのは、食料品・嗜好品の10,511 DM、バイク製造、自動車修理の12,245 DM、繊維・衣料・皮革の12,876 DMと続く。総経費の内、利益が多く占めるのは、食料品・嗜好品、木材・製紙・印刷、建設などである。逆に利益率が低いのは、化学・石油・プラスチック製造、金融・保険、機械・金属・車両・造船・航空機製造である<sup>49)</sup>。

この間、特に製造業の大企業のデュアルシステムからの撤退傾向が顕著である背景には、このような財政構造がある。

## 2) 部分コスト原理による計算結果

すでに説明したように、この原理は、併任の指導員の人件費や訓練に関する管理運営経費など、訓練を行っていないともかかる経費は除外して計算する方法である。したがって、この原理による計算は、企業が実際に訓練に直接起因する財政上の負担が問題となるときに用いられる。

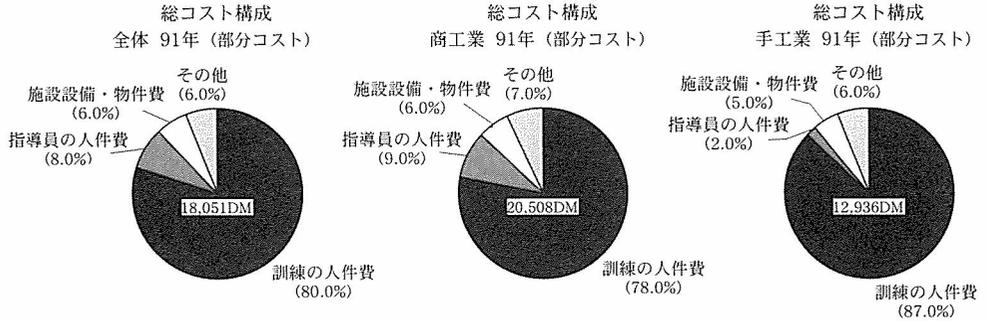
### 2-A) 総経費構成

部分コスト原理によって計算された総経費は、91年調査で訓練生1人あたり企業全体平均で18,051 DMで、全体コスト原理の6割程度になる。この内80%を訓練生の人件費が占め、指導員の人件費は、専任の指導員と企業外部の指導員のみがカウントされるので、8%にすぎない。商工業、手工業のそれぞれも含めての総経費の構成は図8のようになる。全体コスト原理に比べると、特に手工業では総経費は約半分まで減る。

95年調査では図9のようになり、91年調査と大きな変化はない。

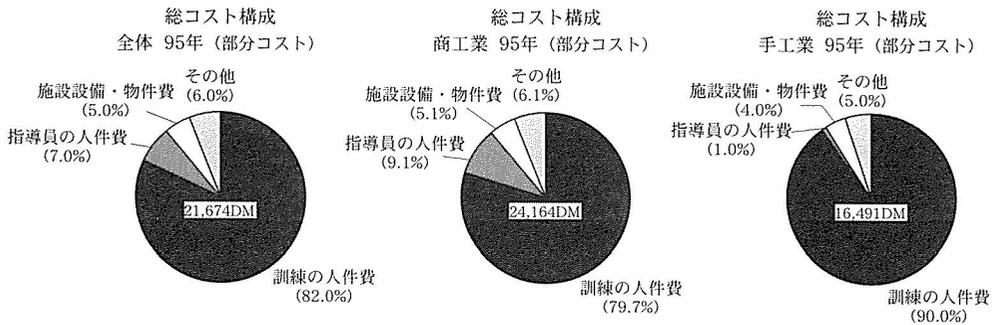
### 2-B) ネットコスト

訓練生の労働による利益の計算は、部分コスト原理でも全体コスト原理と同じであるが、ネットコストが変わってくる。部分コスト原理によると、91年調査のネットコストと利益の関係は



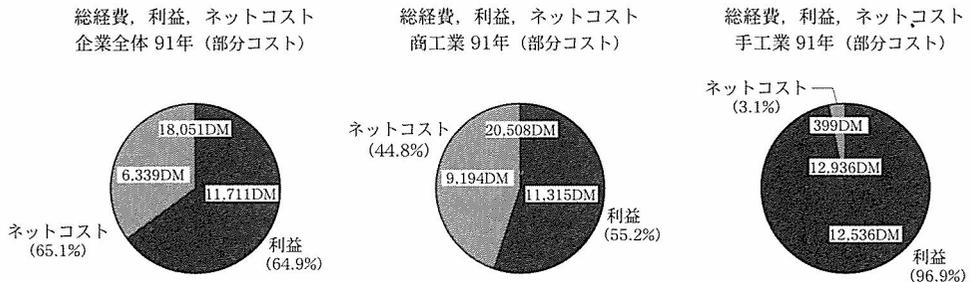
(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 87 の Übersicht 21 より作成)

図8



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 31 の Übersicht 9 より作成)

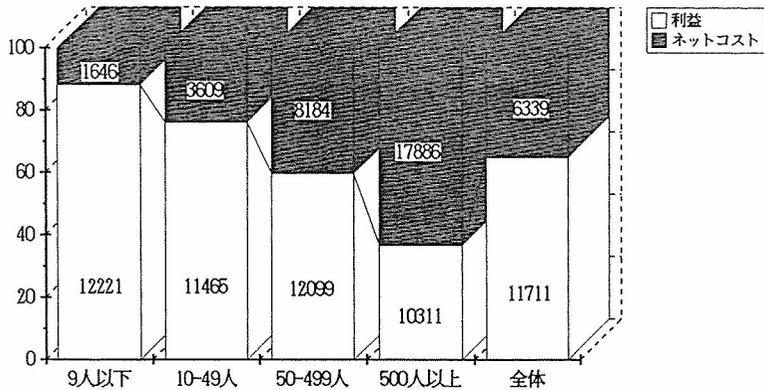
図9



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 88 の Übersicht 22 より作成)

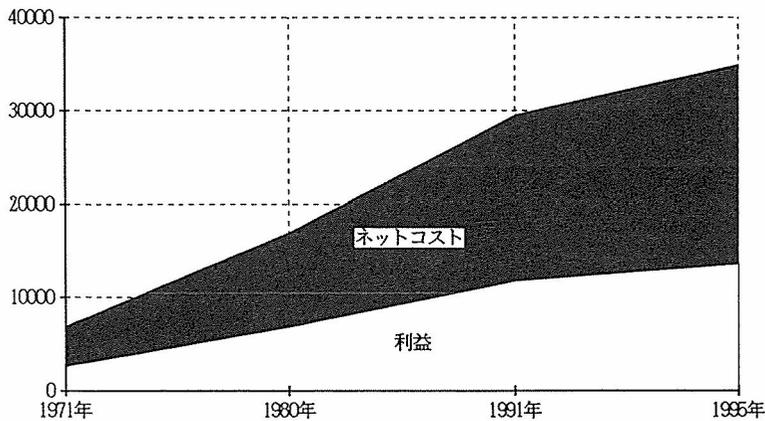
図10

図10のようになる。これによると、全体コスト原理による計算に比べて、利益部分が大幅に増えている。総経費に占める利益の割合は、企業全体で39.6%から64.9%へ、商工業で35.6%から55.2%へ、手工業にいたっては50.4%から96.9%へと増えている。手工業の大きな変化は、専任の指導員が殆どおらず、この人員費が全くカウントされないことに由来する。



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 95 の Übersicht 27 より作成)

図 11 企業規模毎の利益とネットコスト



(Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 18 の Übersicht 3 より作成)

図 12 1971, 80, 91, 95 年の推移

これを企業規模別に見ると、図 11 のようになり、従業員 500 人未満の企業では、利益がネットコストを上回っている。

産業別に見ると、ネットコストが多いのは、ここでも化学・石油・プラスチック製造の 20,565 DM、金融・保険の 12,213 DM、エネルギー・水道・鉱業の 11,857 DM となる。総経費の内、利益が占める比率が高いのは、食料品・嗜好品、木材・製紙・印刷、繊維・衣料・皮革などである。

### 3) 1971 年, 1980 年, 1991 年, 1995 年の変化

この連邦職業教育研究所の調査結果を、過去のデータと比較するとどうなるであろうか。1971 年と 1980 年のデータは全体コスト原理によってしか算出されていないので、全体コスト原理で比較すると図 12 のようになる。

91年調査結果と71年調査結果を比較すると、総経費は32.6%、利益は35.7%、ネットコストは30.7%増加している。この間の物価の変動を考慮すると、ネットコストは10.5%の上昇となる<sup>50)</sup>。

その最大の要因は、賃金の上昇で、この間、協約賃金・給与は190%増加しており<sup>50)</sup>、これが訓練手当にもはねかえり、訓練にかかわる人件費を押し上げた。

次に91年と95年を比較すると、この間の企業の撤退傾向の加速を促した財政的背景が窺える。すなわち、全体コスト計算で95年は91年に対し、ネットコストの伸びは20%に対し、利益の伸びは16%にとどまり、総経費に占める利益部分も、39.6%から38.6%へと71年調査から初めて減少傾向を示した。部分コスト計算でも、64.8%から62.4%へと低下している。これは主として、訓練手当の増加に起因するとされている<sup>51)</sup>。

このように、71年から約25年間の経過を見ると、物価の上昇とともに総経費、利益、ネットコストも増えているものの、総経費の中での利益の占める比率はほぼ91年まで一貫してきた(71年36.9%、80年39.6%、91年39.6%)。しかし、91年から95年にかけては、ネットコストの伸びが利益のそれを上回り、企業の財政的負担が増す傾向にあることがわかる。

以上が、連邦職業教育研究所が91年と95年に行った企業における職業訓練財政の計算結果である。

## 5. 連邦職業教育研究所による調査研究の評価と結論

連邦職業教育研究所のこれらの調査研究の目的は、本当に企業による職業訓練が企業にとってデメリットの多いものなのかどうかを実証することにあった。連邦職業教育研究所は、調査結果を受けて、実際の職業教育・訓練政策において考慮すべき点を以下のように整理している。

まず、過去のこの種の研究結果は、企業側に訓練への参加継続に対する確信を与えるものではなかったとする。それは、訓練コストの計算においては、訓練期間中の短期間だけの収支計算に限定されることからくる問題である。訓練期間中の企業側の利益は、訓練生の生産的活動のみをカウントする。91年調査では、すでに見たようにそれは、訓練生1人あたり年間11,711 DMになり、それゆえすでに訓練期間中に、全体コスト計算で総経費を40%、部分コスト計算で65%引き下げている。その結果、平均では企業が実際に負担するのは、全体コスト計算で17,862 DM、部分コスト計算では6,340 DMのみとなっている。この額は決して、企業がデュアルシステムからの撤退を決定づけるようなものではない。この限りでは、95年調査が指摘するように「訓練コストの高さが、経済の訓練に対する姿勢の消極化の重要な原因だと見なすことは殆ど正当化できない」<sup>52)</sup>。

しかし、問題は平均ではそうであっても、「企業のコスト負担問題は決して一般的には答えられない」<sup>53)</sup>点にある。とくに、その違いは、訓練の組織形態から生じる。訓練がもっぱら職場で行われているところでは、訓練生が利益を生む機会が多い。しかし、訓練が職場と切り離された教習作業場や訓練用事務所などで行われる場合、訓練生が利益を生む可能性は低い。91年当方で、教習作業場ないしより小規模な教習コーナーを持つ企業は商工業で4.2%で訓練生の28%、手工業（たいていは教習コーナー）では企業の2%、訓練生の10%に該当する<sup>54)</sup>。

一般に、小企業あるいは手工業で利益が高く、大企業で低くなるのはそのせいである。近年、教習作業場を持つ企業でも、そこでの訓練でもできるだけ実際の業務に引き入れるような試みが広がってきている。たとえば、企業で実際に用いられる部品を作ったり、修理させたりする活動が盛んになってきている。こうした訓練方法は、「分散的訓練」(dezentrale Ausbildung)と呼ばれ<sup>55)</sup>、従来のような系統的な積み上げ型の訓練の行きすぎた「教育化」(Pädagogisierung)と「学校化」(Verschulung)による「訓練の仕事の場からの疎遠化」(Entfremdung)<sup>56)</sup>を是正するものとして徐々に広がってきている。けれども、グライネルトも指摘するように、この動きは決して単に、訓練技法の有効性からきているものではなく、「まず、企業の損得計算によって規定されている」<sup>55)</sup>ことを無視することはできない。

いずれにせよ、訓練コストが訓練生の生む利益でカバーできない大企業が、訓練期間中だけの短期間での収支計算のみでは、訓練を継続する可能性はますます低くなると考えられる。そこで連邦職業教育研究所は次のように述べる。「現在の研究にとって、訓練の期間を越える、訓練の企業に対する利益を強く視野に入れることが無条件に必要なと思われる」<sup>57)</sup>。すなわち、これまでの研究の重要な問題点は、「とりわけ、すべてのコストは訓練期間中に明確に認識されるのに対し、利益はまず訓練生の生産的活動の成果の形においてしか見えないという点にある」<sup>58)</sup>。しかし、訓練の本当の利益は、物への投資のように短期間に償却されるものではなく、長期にわたって考慮すべきものである。この長期にわたる利益は、しかしながら、収支計算によって数値化することには多くの困難が伴う。連邦職業教育研究所は、この点を考慮して、視野を広げて職業訓練のメリットを示し、より総合的に職業訓練の財政評価を行う必要性を指摘している。

連邦職業教育研究所は、企業が自ら訓練することなく別の方法で労働力を調達する場合の問題点として以下の諸点を挙げている。

まず、第一に人事採用コストの観点からの問題を挙げる。すなわち、企業が自ら訓練することなく労働力を外部労働市場でまかなう場合のコストとリスクの問題である。この場合、企業は、新聞・雑誌、放送での広告、応募用紙の作成、面接のための応募者への旅費等々で通常、熟練労働者を1人採用するのに、2,000～3,000 DMかかる<sup>59)</sup>。また、一般に外部労働力に頼ると定着率が低くなるので、採用コストも高くなりがちである。

第二に、企業への適応の問題がある。高度な熟練労働の場合、採用後もすぐに職場の戦力となることは難しく、通常半年から1年の適応期間と追加訓練が必要となる。この間その労働力は約

半分の仕事しかできない<sup>60)</sup>。1991年の熟練労働者の平均的な年間賃金総額が、44,500 DMなので、もし、自己の訓練生を採用しておれば20,000 DM以上の節約となる。

企業の意見では、「外部の労働者がその企業に特殊な労働と、企業内の関係そして企業文化になれるには、訓練生出身者よりも通常明らかに時間がかかる」<sup>61)</sup>。そして今日、「かつてよりも、専門的な点での適応と並んでずっと多く、従業員的人的統合、コーポレート・アイデンティティの意識が重要となってきている」<sup>61)</sup>。外部労働力の導入は、こうした「量的には計算できない摩擦の無駄 (Reibungsverlust)」<sup>61)</sup>を引き起こすことが指摘されている。この点で、訓練生出身者は「その企業の文化になじみ、企業の『不文律』を知っており」<sup>62)</sup>、「摩擦の無駄」が省ける。これは、訓練生の「企業での社会化が、後になって採用される年輩の人々よりもずっと集中的に行われるからである」<sup>62)</sup>。企業にうまく適応する人材を確保することは、「比較的高いコストと、従業員を解雇することの難しさを考えると、ドイツでは特に重要である」<sup>63)</sup>。

また、デュアルシステムではなく全日制の職業系学校から採用する場合は、さらに長期の継続・追加訓練が必要となる上に、この間、彼等には訓練生に対する訓練手当よりもずっと高い賃金・給与が支払われねばならず、きわめて多くのコストを生じさせる<sup>64)</sup>。

第三に賃金、人事政策上の問題がある。通常の経済条件の下では、他の企業から熟練労働力を引き抜くためには、その企業はより高い賃金を支払わねばならない。企業の人事担当者の長年の経験では、10%～15%高い賃金が提示されるという。これは、しかしすでにいる他の労働者の賃金にも跳ね返るおそれがある<sup>65)</sup>。また、訓練生出身者に比べ彼等は配置転換に抵抗を示しがちだという。

第四に企業イメージの問題がある。一般にドイツでは「何十年にもわたって発展してきた訓練文化が大きな意味を持っている」<sup>66)</sup>。つまり、訓練を行うことは企業の社会に対する義務の1つであるとする文化が根強くある。したがって、訓練を中止するとその企業の将来性が疑われる。「訓練無くして将来なし。」Ohne Ausbildung keine Zukunft.) また、訓練をしていない企業は、している企業に比べて従業員に対する継続職業訓練に対しても不熱心であると見なされ、外部労働市場でのイメージが悪い。したがって、いい人材を外部市場で得られなくなる<sup>67)</sup>。

これらの問題を勘案すると、訓練をせずに外部から労働力を調達することは決して「安く」つくものでないこと、逆に言えば自前で訓練することの、数値化できない利益が忘れられてはならないというのが連邦職業教育研究所の指摘である。

## 5. ま と め

連邦職業教育研究所が行った2つの調査結果から、今日のデュアルシステム論議において重要と思われる論点を、簡潔にまとめると以下ようになる。

第一に、デュアルシステムにおける企業による訓練は、訓練期間中に限っても企業の負担は全

体として、いわれるほど大きなものではない。訓練にかかる総経費の内、全体コスト計算では約40%、部分コスト計算では60%以上が訓練生の生産的活動によってカバーされている。この比率は、1971年以来若干の変動はあるものの大きな変化はない。

したがって、近年の企業のデュアルシステムからの撤退の有力な根拠として、訓練コストの急激な高騰を挙げることは正しくない。

第二に、とはいえ企業規模別に見た場合、大企業での訓練のコストパフォーマンスは厳しい。しかし、これは訓練の収支計算を訓練期間中に限って見た場合であって、より長期的な観点で計算すれば決して不利益にはならないことは明らかである。近年の、短期的で機械的なコスト意識の高まりが、必要以上に訓練コスト高のムードをあおっている。しかし、そうだとした場合も今後大企業が、「デュアルシステムの本質的なメルクマール」の一つである、自己の後継者として必要とされる以上の訓練生を、「社会的義務」として養成することは、経営上「その正当性を失い」<sup>68)</sup>、徐々に減っていくものと思われる。

第三に、長期的な観点で特に重要な要素として、企業への適応が強調されている点である。自前で養成した「子飼い」の労働者を企業経営の基幹に据える方法は、わが国でもなじみある人事戦略である。従来、いわゆる企業社会であるわが国と違い、職業社会であるドイツでは、訓練によって得られる職業資格が労働者の企業からの相対的自立を担保するものと説明されてきた。たとえば、ゲオルクは、日独の比較を論じる中で、ドイツでは職業資格を通して労働能力の標準化が、「職業（資格）保持者に、個々の企業に対する相対的自律を与える」<sup>69)</sup>としている。また、ガイスラーもドイツの職業資格システムは、「個人に独立性（Souveranität）を与え」、職業原理に基づく職業訓練は「就業者に、個々の企業をこえた安定性を与える」ものだとしている<sup>70)</sup>。これに対し、デュアルシステムの危機の中で、その重要なメリットとして、自己の企業に愛着を感じる「子飼い」従業員の確保、コーポレートアイデンティティが強調されていることは、実に興味ある事実である。

さらに、「訓練を行う企業に、その企業に特殊な必要性和密接に結びついた訓練を禁じている」現行の法規制への疑問の高まり<sup>71)</sup>や、すでに述べた系統的な訓練への批判、職業学校の役割の低下など、デュアルシステムの下での訓練の「非職業化」と「企業化」へ向かう一連の傾向は、デュアルシステムの公共性が一つの大きな曲がり角に立ち至っているのではないかとの危惧の念を起こさせる。一部には、こうした動きは「デュアルシステムの中心的原理の取り下げないし廃止に至る」であろうと予測する向きもある<sup>72)</sup>。

以上を全体としてみると、現局面における問題状況は、訓練財政の「逼迫」を口実として、種々のデュアルシステムにおける公共性を担保する「規制」を緩和させ、職業訓練の「非職業化」と「企業化」が押し進められようとしている点にあると思われる。グライネルトは、この点について近年の変化を次のようにまとめている。「ここ15年ほど、国際的に見ても、職業教育政策におけるパラダイムの転換が認められる。それは、とりわけ70年代に好まれた、職業教育に

とっての主体志向の (subjektorientiert) 指導目標である人間化、民主化、参加という目標を駆逐し、職業教育を何よりも経済的効率に向けられるべきだとする、社会-経済政策の部分戦略にまで引き下げた」<sup>73)</sup>。70年代の職業教育・訓練の改革の方向性は、30年を経ていま大きく反転しようとしている。

## おわりに

デュアルシステムの危機論争において、しばしば短絡的に、訓練コストの重圧が企業のデュアルシステムからの撤退の最大の要因であるかのような議論がある中で、連邦職業教育研究所の企業の職業訓練財政に関する調査研究は、初めて方法論的にも量的にも体系的な実証データをまとめたものとして貴重である。そして、この結果が、危機論争に提起したものは、企業のデュアルシステムへの対応は、非常に複雑な要因の複合的な結果であって、単一の要因に帰せられないこと、その意味でより丁寧で総合的な視野の必要性である。

いま、デュアルシステムはたしかに大きな転換点に立っていると思われる。その重要な論点の1つが、職業訓練財政であることは間違いない。そして、財政問題が職業訓練の公共性の重要な指標であることも間違いない。

本稿では、2で述べたような、税制をはじめとする法的レベルでの職業訓練財政制度、さまざまな規制緩和政策の実際など、企業のデュアルシステムに対する姿勢に影響を及ぼす、いくつかの重要な問題について殆どふれられなかった。これらの点については、引き続きまとめていきたいと思っている。

最後に、本研究は1999～2000年度科学研究費補助金(基盤研究C(2))を受けて行ったものであることを付記しておく。

## 註

- 1) 拙稿「ドイツにおける職業教育・訓練のデュアルシステムの危機をめぐる論議」(『追手門学院大学人間学部紀要』7号, 1998年)
- 2) Lieserings, S./K. Schober/H. M. Tessaring (Hrsg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Nürnberg 1994, S. 69.
- 3) 1995年から2005年までは当該年齢人口は増加する。(Ibid., S. 69.)
- 4) Konietzka, D./W. Lempert: Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung. (in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 94. Bd. 1998, H. 3.) S. 322.
- 5) この数字は、もともと1976年の職業訓練ポスト供給促進法が「9月30日までに提供された訓練ポストの数が需要数を12.5%以下しか上回っておらず、且つ本質的な改善が予測されない場合」、連邦政府が財政的援助を行うことを定めた条文に由来している。しかし、カートによれば、この12.5%という数字には何ら科学的な根拠があるものではなく、「政治的な妥協の結果」の数字だという。この法案

佐々木：ドイツ・デュアルシステムにおける職業訓練財政の研究（1）

- をめぐる当時の論議で、SPDの主張する20%とFDPの主張する5%を足して2で割った数字が12.5%となったという。(Kath, F.: Finanzierung der Berufsausbildung im dualen System. Probleme und Lösungsvorschläge. Manuskript 2000, S. 8.)
- 6) Beicht, U.: Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Bielefeld 1997, S. 53.
  - 7) Mattern, C.: Ausbildungskosten als Determinante betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. (in: berufsbildung 50/1998.) S. 6.
  - 8) Werner, R.: Rückgang der Ausbildungsplätze betrifft Kernbereich des dualen Systems—eine statistische Analyse. (in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 3 / 1996.) S. 15.
  - 9) Heimann, K.: IG Metall: Ausbildungsplatzbilanz—1993 bis 1995 im Überblick. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 9 / 10, 1995.) S. 162.
  - 10) Ibid., S. 163.
  - 11) Greinert, W-D.: Berufsqualifizierung und dritte Industrielle Revolution. Baden-Baden 1999, S. 14.
  - 12) Werner, S. 20.
  - 13) Görner, R.: Perspektive jetzt—Strukturelle Reform des dualen Systems der beruflichen Bildung ist überfällig. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 2, 1995.) S. 31.
  - 14) Heidemann, W.: Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung. (in: Recht der Jugend und des Bildungswesens. 1, 1998) S. 65.
  - 15) Arnold, R.: Die Krisen der Fachbildung. (in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 1 / 1996.) S. 4.
  - 16) Wagner, K.: The German Apprenticeship System under Strain. (in: Pepper, D./D. Finegold.: The German Skills Machine. New York 1999.) S. 53.
  - 17) Baethge, M.: Neue betriebliche Organisationskonzepte und die aktuelle Krise des dualen Systems. (in: Müntefering, F. (Hrsg.): Jugend-Beruf-Zukunft. Marburg, 1995) S. 36.
  - 18) Görner, R.: Berufliche Bildung. (in: Recht der Jugend und des Bildungswesens. 1 / 1998.) S. 5.
  - 19) Heidemann, S. 64.
  - 20) Georg, W.: Probleme Vergleichen der Berufsbildungsforschung im Kontext neuer Produktionskonzepte: Das Beispiel Japan. (in: Dybowski, G./H. Pütz/F. Rauner: Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Bremen 1995.) S. 73.
  - 21) Baethge, S. 36.
  - 22) Greinert (1999), S. 136.
  - 23) Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung—Minderheitenvotum. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 3.4/1998.) S. 16.
  - 24) Greinert (1999), S. 134.
  - 25) Wagner, p. 73.
  - 26) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér: Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Berlin und Bonn 1997, S. 9.
  - 27) Heidemann, S. 66.
  - 28) Kath, F.: Finanzierung der Berufsausbildung in dualen System. Probleme und Lösungsansätze. Bonn und Berlin 1995, S/ 5.
  - 29) 拙著『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造——デュアルシステムの公共性の構造と問題性——』風間書房 1997年 第7章第6節

- 30) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér: Betrieblichen Kosten und Nutzen der Ausbildung. Bericht zur beruflichen Bildung. H. 187. Bonn und Berlin 1995, S. 16.
- 31) Ibid., S. 16-17.
- 32) Ibid., S. 113.
- 33) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 19-20.
- 34) Ibid., S. 86., Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Perspektiven der dualen Berufsausbildung. Bielefeld 1994, S. 56.
- 35) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 25.
- 36) Ibid., S. 37.
- 37) Ibid., S. 37.
- 38) 拙稿「ドイツの職業訓練（デュアルシステム）の概況と現況」（『教職課程年報』第7号 追手門学院大学教職課程, 1999年）6頁。
- 39) Beicht, S. 7-8.
- 40) Ibid., S. 9.
- 41) Ibid., S. 11.
- 42) Ibid., S. 58.
- 43) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 52.
- 44) Ibid., S. 54.
- 45) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1997), S. 39.
- 46) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 63.
- 47) Ibid., S. 70.
- 48) Ibid., S. 71.
- 49) Ibid., S. 73.
- 50) Ibid., S. 84.
- 51) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1997), S. 15.
- 52) Ibid., S. 9.
- 53) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 90.
- 54) Ibid., S. 60.
- 55) Greinert, W-D.: Konzept beruflichen Lernens. Stuttgart 1997. S. 165
- 56) Woortmann, G.: Kursänderung im Berufsbildungsgesetz. (in: Recht der Jugend und des Bildungswesens. 1 / 1998.) S. 11.
- 57) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 104.
- 58) Ibid., S. 105.
- 59) Ibid., S. 29, S. 108.
- 60) Ibid., S. 108.
- 61) Ibid., S. 109.
- 62) Ibid., S. 111.
- 63) Wagner, S. 47.
- 64) Bardeleben, R. v./U. Beicht/K. Fehér (1995), S. 109.
- 65) Ibid., S. 110.
- 66) Ibid., S. 115.
- 67) Ibid., S. 112.
- 68) Görner (1998), S. 5.
- 69) Georg, W./V. Sattel: Von Japan lernen? Weinheim 1992. S. 47.

佐々木：ドイツ・デュアルシステムにおける職業訓練財政の研究(1)

- 70) Geißler, K. A. : Das duale System der industriellen Berufsausbildung in der Systemkrise! (in : Ostendorf, A./H. Sehling (Hrsg.) : Berufsbildung im Umbruch. Bielefeld 1996.) S. 24.
- 71) Mattern, S. 7.
- 72) Drexel, I. : Betriebliche Organisationsentwicklung und das duale System der Berufsbildung-Lernanstöße aus dem internationalen Vergleich. (in : Dybowski, G./H. Pütz/F. Rauner : Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Bremen 1995.) S. 51.
- 73) Greinert (1999), S. 20.

2000年10月12日 受理