

ドイツ・デュアルシステムにおける 職業訓練財政の研究（2） ——企業のデュアルシステムに対する評価と態度——

佐々木 英一

Forschung über die Finanzierung der dualen
Berufsausbildung in Deutschland (2)

— Die Stellungnahme der Betrieben
zur dualen Berufsausbildung —

Eiichi SASAKI

要 約

近年、企業のデュアルシステムからの撤退が進行しつつある中で、デュアルシステムの改革が論議され、これに向けてさまざまな要求や政策が政府、経営者団体、労働組合などから出されている。しかし、デュアルシステム、ないしその改革に対する、実際の企業の評価や要求についての実証的研究は乏しい。そこで、本稿では、1997年に連邦職業教育研究所が、50の大企業と806の中企業に対して行った電話によるアンケート調査をもとに、現段階での企業のデュアルシステムに対する評価を明らかにした。

まず、初期職業訓練におけるデュアルシステムの地位については、大企業、中企業とともにその支配的地位を認め、全日制学校形式によるそれに対する評価は未だ低い。しかし、将来的には職業訓練の重点は、継続訓練に移っていくこと、従ってデュアルシステムの比重が低下していくと考えられている。職業訓練財政問題については、まず、個別企業による財政負担が高すぎると考える企業は35%で、多くはそう考えていない。ただ、訓練手当については45%が凍結ないし引き下げを望んでいる。職業訓練財政制度については、分担金方式などによる負担の公平化に対しは、55%の企業が重要性を認めている。しかし、財政制度の変更よりも税制上の優遇措置を求める企業の方が圧倒的

に多い。

職業学校に対しては、全体的には6割が現状に満足しているが、授業時間やその配置については、半数が改善を求めていた。また、企業での訓練に対する種々の規制については、67%が訓練内容の決定にもっと企業の裁量の余地を増やすべきだとしている。

全体として、これらの結果から、巷間にわかれているほど、企業がデュアルシステムに対する態度を大きく変化させてはいないこと、しかし、その改革の必要性は認めていることが明らかになっている。ただし、その改革は、デュアルシステムそのものの根本的な改革、例えば職業訓練財政制度や職業学校制度の変更などに対しては否定的であり、現行制度内での改革に限定されたものが支持される傾向が顕著に見られる。

キーワード：職業訓練、デュアルシステム、企業内教育・訓練、職業訓練財政

1. はじめに

筆者はすでに、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）において、90年代に入ってから顕著になった、企業のデュアルシステムからの撤退傾向について、主として、企業による職業訓練財政の観点から分析した。そこでは、企業の撤退は単に短期的な職業訓練の収支計算のみに由来しているものではないこと、より構造的で複雑な要因が絡み合っていることを指摘しておいた。

デュアルシステムの維持のために、政府は近年デュアルシステムに関する種々の規制を緩和はじめた。これは、企業のデュアルシステムに対する貢献を何とかつなぎ止めようとするもので、職業学校での訓練生の拘束時間の削減、訓練指導者資格の緩和、実習訓練部分での企業側の裁量の余地の増大等々一連の措置が取られている。

しかし、実際のところ企業側が、現行のデュアルシステムをどう評価しているのか、あるいはこれらの措置も含めて、デュアルシステムの改善に何を望んでいるのかについての実証的なデータは十分ではなかった。そこで、本稿では連邦職業教育研究所のカウとアレックスを中心になって、1997年3月～5月に行なった企業に対するアンケート調査に基づいて、企業のデュアルシステムに対する姿勢を明らかにしていく。

この調査は、近年そのデュアルシステムからの撤退傾向が指摘されている¹⁾大企業（従業員1,000人以上）と中企業（100～999人）に対して、デュアルシステムに対する意見を集約したものである。この調査の問題意識は、「大企業及び中企業の訓練に対する態度において、経済構造の変化やデュアルシステムの硬直化に起因するパラダイムの変化があったかどうか」²⁾を検証することにあった。

調査対象の大企業には、建設、化学、金属、電気、テレコム、ドイツ鉄道の50の企業が含まれ（内3つは東ドイツ）、中企業は1995年～1997年に訓練を行った13,000の企業の内の代表的な806企業が選ばれ、電話によるアンケート調査が行われた。

アンケート調査は、デュアルシステムに関する最近の論争点、例えば企業による職業訓練がコスト的に見て魅力的であるか否か、訓練生の手当の額についての意見、訓練企業と訓練していない企業の不公平についての意見、職業学校についての評価、訓練生の訓練時間、訓練プランについての見解などを中心に構成されている。同時に、デュアルシステムの改革提言として出されている1996年6月26日のDIHTとZDHの「16項目のプログラム訓練を急速に改善するための枠組み条件—訓練ポストの追加をやす！」（以下「16項目プログラム」と略）を下敷きにした、デュアルシステムの改革案に対する企業側の意見を聞いている。

以下、このアンケート調査の項目に沿いながら、デュアルシステム制度の現在の論争点に関する企業側の見解を見ていこう。

2. デュアルシステムに対する企業の評価

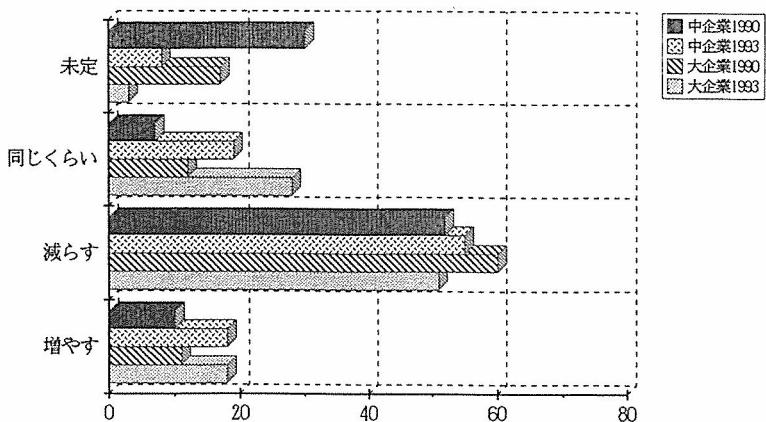
(1) 大企業のデュアルシステムに対する評価

まず、大企業が人事採用について短期的、中期的、長期的にどのような方針を持っているかについての答えから見ていこう。ここで的人事は主として、デュアルシステムで養成される熟練労働力クラスの人材を想定している。大企業は、必要な人材をどのような方法で満たそうとしているのかを、種々の方法の重要性の判断で問うた結果は以下の通りである（表1）。

表1 大企業の人事採用の選択肢の評価

	現 在	重要度 (%)	
		近年の変化	将 来
自前での企業訓練	6 NA 67 非常に重要 25 重要 — あまり重要でない — 重要でない	— NA 11 上昇 59 同じ 31 下降	— NA 6 上昇 81 同じ 14 下降
職場の必要に応じた労働者の継続訓練	3 NA 78 非常に重要 19 重要 — あまり重要でない — 重要でない	— NA 64 上昇 25 同じ 11 下降	— NA 81 上昇 17 同じ 3 下降
信頼できる熟練労働力の職場での向上訓練	3 NA 28 非常に重要 58 重要 11 あまり重要でない — 重要でない	— NA 36 上昇 56 同じ 8 下降	— NA 36 上昇 64 同じ — 下降
外部労働市場からの経験ある、企業で訓練された者の採用	8 NA 11 非常に重要 33 重要 42 あまり重要でない 6 重要でない	6 NA 15 上昇 41 同じ 38 下降	6 NA 9 上昇 59 同じ 27 下降
他の企業で訓練された初任者の採用	6 NA — 非常に重要 3 重要 61 あまり重要でない 31 重要でない	8 NA — 上昇 52 同じ 40 下降	9 NA — 上昇 56 同じ 36 下降
学校または専門大学で訓練された初任者の採用	3 NA 25 非常に重要 58 重要 8 あまり重要でない 6 重要でない	— NA 24 上昇 50 同じ 27 下降	— NA 21 上昇 71 同じ 9 下降
再訓練者の採用	3 NA — 非常に重要 14 重要 61 あまり重要でない 22 重要でない	3 NA 7 上昇 55 同じ 35 下降	7 NA — 上昇 66 同じ 28 下降
人材派遣会社の労働力の活用	3 NA 6 非常に重要 39 重要 39 あまり重要でない 14 重要でない	7 NA 48 上昇 16 同じ 29 下降	7 NA 32 上昇 39 同じ 23 下降

(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 18.)



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 9.)

図1 訓練の予定

これによれば、デュアルシステムによる自前での企業訓練については、 $2/3$ の企業が非常に重要と評価しており、重要と考えている企業(25%)と合わせると9割に達する。しかし、近年の変化については、ほぼ60%の企業は変化なしとするものの、31%はその重要度が低下していると考えている。さらに、将来的には変わらないだろうと予測する企業が殆どであるが、14%は引き続きその重要性は減っていくと予測している。

デュアルシステムによる人材養成と競合する選択肢として注目される、「外部労働市場からの調達」あるいは「他の企業で訓練された初任者の採用」についての評価は、将来的にはそれほど伸びないと予測している。これに対し、同じくデュアルシステムに対するオルタナティブである「学校または専門大学卒業者の採用」については、現在でも、8割以上が重要または非常に重要と考えており、将来もその重要性は上昇すると考える企業は2割をこえている。また、近年の変化及び将来、「人材派遣会社の労働力の活用」が重要になるとを考えている企業は、従業員の継続訓練の必要性とともに多い。

これらの結果を総合的に見ると、比較的長期間の雇用を前提としている大企業にあっては、「子飼い」の労働力を確保する必要からデュアルシステムによる自前の訓練については、重要だと認識しているものの、それと同時に、当面の経営上の必要から、人材派遣会社の労働力や学校卒業者の採用を無視できない状況にあることが看取できる。そして今後の予定としては、全体として訓練生を減らしていくとする大企業が、50～60%を占めており、増やしていくところを大きく上回っている。(図1)

(2) 中企業のデュアルシステムに対する評価と訓練を行う理由

中企業のデュアルシステムに対する全般的評価は、以下のようになっている。非常に満足：14%，満足：61%，どちらかといえば不満：19%，全く不満：3%，わからない・回答なし：

表2 訓練企業の訓練を行う理由・動機

	全くそう思う	そう思う	合計
自前の訓練の方が外部からの採用よりも企業にあった訓練ができる	69	22	91
自前の訓練を人事政策の不可欠の要素と見なしている	72	18	90
自前の訓練は、企業イメージを向上させる	51	35	86
自前の訓練は、コストと利益の観点から魅力的だ	26	36	62
熟練労働力の比率を高めたい	29	25	54
訓練に対する努力は社会的責任である	24	29	53

(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 76.) より作成

表3 デュアルシステムに消極的な意見に対する態度

	全くそう思う	そう思う	合計
将来は、現存の人員の向上－継続訓練に力点を置く	51	39	90
これ以上訓練する余地はない	38	19	57
訓練を減った人員の必要に合わせた	25	17	42
外部労働市場に十分適切な労働がある	22	19	41
将来は熟練労働力以上のレベルの人員がより必要になる	13	23	36
職業訓練は費用がかかりすぎる	16	19	35
職業訓練のレベルを必要不可欠なものにまで引き下げるべきだ	18	16	34
職業専門学校や専門大学卒業生の採用を増やす	8	18	26
訓練修了者が企業を辞めていく。他の企業のために訓練しているようなものだ	6	13	19
熟練労働力を必要としない。その部分は切り離すか外国に移す	2	3	5

(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 76.) より作成

2%である。これを満足と不満に大別すれば、前者が75%，後者が22%で、3/4の企業が熟練労働力の供給源としてデュアルシステムに満足している³⁾。

次に、訓練を行っている理由・動機について問うた結果は以下のようになっている（表2）。これによれば、上位2つの選択肢（自社にあった訓練ができる、人事政策上の理由）は、ともにデュアルシステムにおける訓練生の社会化上の利点を評価するものとして一括できると思われる⁴⁾。次いで、企業イメージが挙げられ、この3つが8割を越す支持を得ている。やや引き離されて、訓練自体が企業に利益を生む点が理由に挙げられている。デュアルシステムをめぐる論議で、常に経営者側が建前として掲げる社会的義務は半数にすぎない。

これらを総合すると、自前の訓練は建前はともかく、企業経営上確かなメリットを生むからこそ、行っているという実態が明らかになる。

一方、デュアルシステムでの訓練に対する消極的な見解についてはどのように考えられているのだろうか。表3によれば、将来は継続訓練に重点が移るとする企業が90%を越えて最も多い。次に、「これ以上訓練する余地がない」、「従業員減に伴って訓練生を減らした」、「外部から調達」が半数近く支持されている。ただし、「現在のレベルを下げるべき」、「引き抜きがあるからやめる」、「全く不需要」などのデュアルシステムに対する厳しい意見は少数派である。しかし、今後の訓練の予定としては、大企業と同じく減らしていくとする企業が、増やしていくとするところを大きく上回っている（図1）。

3. 職業訓練財政に対する評価

（1）財政的視点から見たデュアルシステムの評価

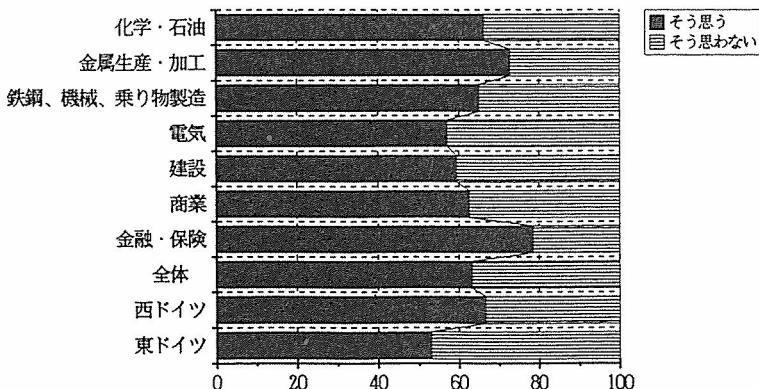
デュアルシステムに対する評価、あるいは実施するか否かの重要な判断基準として、企業訓練の財政問題がある。上に見た企業の意見においても、自前の訓練が財政的負担が多すぎるとする企業が35%であるのに対し、むしろ場合によっては利益が多いと考える企業は60%であり、全体としては、中企業においては決して財政問題が深刻な桎梏となっているとはいえない。とはいえ、業種によって状況は異なる。業種別に、自前の訓練がコスト／利益面で魅力的か否かを問うた結果は、以下の通りである（図2-1）。

最も財政的に有利だと見ているのは、金融・保険業であり、次いで金属生産・加工業である。逆に不利だと考えている企業が多い業種は、電気、建設、商業である。しかし、これらの業種でも有利だと考えている企業の方が多い。全体としては、6割の企業が有利だと考え、東ドイツでは西に比べて不利だとする企業の比率が高い。また、産業分野別及び企業規模別の比率を見ても、さほど大きな違いは見られない（図2-2）。

この比率は、「職業訓練は高くつきすぎると思うか」という質問に対する答えとほぼ一致する（図2-3）。全体で63%はそう思わないと答え、35%のみが職業訓練が高すぎると答えている。建設関連で、高すぎると答えている企業の比率がやや高い以外は、大きな差は見られない。

（2）訓練手当についての考え方

企業が職業訓練を行う場合、そのコストの大部分は訓練生に支払われる訓練手当が占めている。連邦職業教育研究所の調査において、総コストにしめるその比率は1991年調査の全体コスト計算で49.0%，部分コスト計算で80.0%，95年調査の部分コスト計算で82.0%を占めている⁵⁾。



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 170. Tabelle 12) より作成

図2-1 業種別の訓練コスト認識 自前の訓練は財政的に魅力的であるか

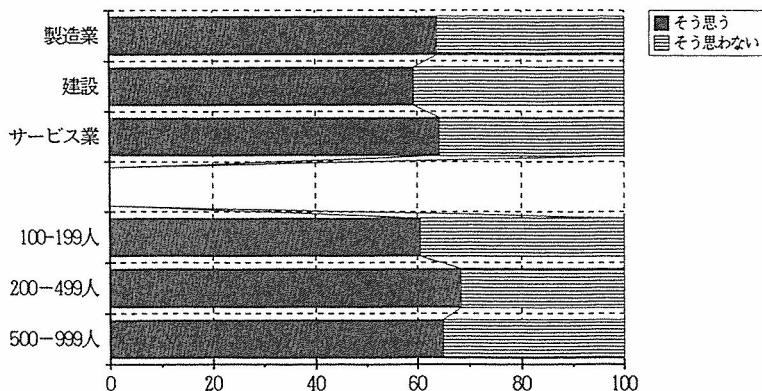
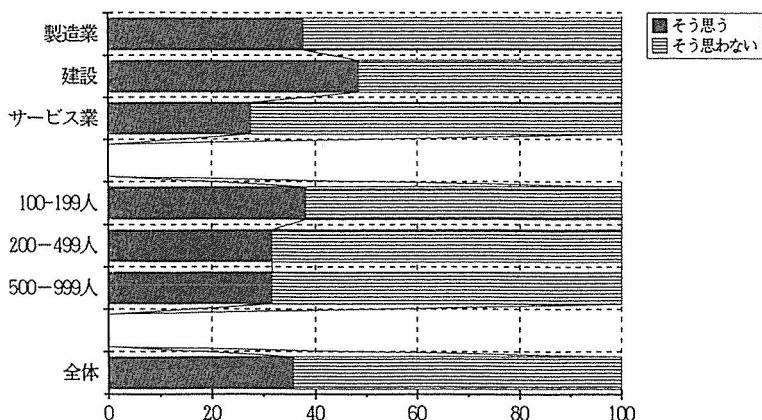


図2-2 業種別の訓練コスト認識 自前の訓練は財政的に魅力的であるか



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 173. Tabelle 15) より作成

図2-3 職業訓練は高くつきすぎると思うか

したがって、職業訓練財政論議の内で、コスト引き下げについて語られる場合は、必ずこの訓練手当の引き下げが提起される。「はじめに」で述べた、「16項目プログラム」でも、第5項目に「きわめて高額な訓練手当（西ドイツで訓練1年目平均986 DM、東ドイツ843 DM）の凍結ないし引き下げ^{⑥)}が掲げられている。第6項目では「会議所によって示され、その地区で支払われる訓練手当の2/3に達しておれば、その額で訓練契約が結ばれることが可能である旨、職業教育法第10条で明記すること。これによって、訓練手当の協定額が700-800 DMの間に収まり、特に訓練生の多い中規模企業にとっての訓練コストがかなり緩和される^{⑥)}としている。これは現在、訓練手当が職種毎に労働協約によって定められ、これに拘束されない企業もその額を20%以上下回ることが許されていない現状に対する批判である。ちなみに、1996年時点での訓

表4 訓練手当の凍結ないし引き下げに対する態度。訓練手当の凍結ないし引き下げについてどう思うか

	きわめて重要	重要	あまり重要でない	全く重要でない	わからない・無答
全体	13	32	37	18	0
領域：					
製造業	11	33	41	14	1
建設	21	40	28	12	—
サービス業	11	28	37	24	—
従業員数：					
100 - 199人	13	33	35	19	0
200 - 499人	13	32	39	16	—
500 - 999人	15	27	42	15	1
地域：					
西ドイツ	11	32	37	19	0
東ドイツ	19	31	35	15	1

(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 172.) より作成

練手当の分布は、西ドイツでこの文書が求めている 700 - 800 DM 以下の訓練生はわずか 5.6% にすぎず⁷⁾、この要求がいかに非現実的であるかが窺える。1996 年の訓練手当の平均は 952 DM であり⁸⁾、最も多い 65.6% の訓練生は 1,100 ~ 1,199 DM の訓練手当をもらっている⁹⁾。

また、連邦政府も 1997 年の「職業教育改革プロジェクト」で、訓練ポストの確保のために、労働協約交渉において、訓練手当の凍結を要求している⁹⁾。

さて、それでは企業はこの問題をどう考えているのであろうか（表4）。全体としては、45% が訓練手当の凍結ないし引き下げが重要だと考え、55% は重要でないと考えている。業種別では、建設業が必要と考える企業が多い。これは、特に建設関係の職種の訓練手当が高いことに由来する。例えば、1997 年度で薦職 1,871 DM、左官・大工・舗装工 1,425 DM と群を抜いて高い。企業規模別ではさほど大きな差異は見られない。地域的には東ドイツに訓練手当が高いと考える企業が多いが、西に比べて予想されるほどの差はない。これで見る限りにおいては、経済団体が主張するように、訓練手当の凍結ないし引き下げがデュアルシステムからの企業の撤退の大きな要因になっているとは判断しがたい。

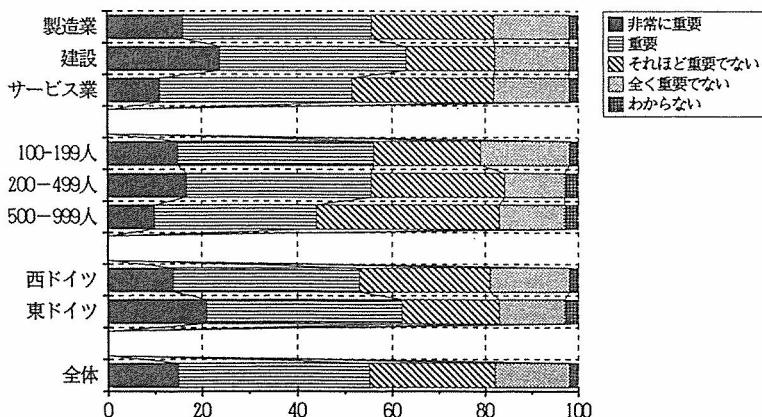
（3）職業訓練財政制度の改革について

企業訓練を各企業の負担で行うデュアルシステムの現在の財政制度については、1960 年代からその矛盾・問題点が繰り返し論議されてきた。その大きな論点は、訓練を行っている企業と行わない企業の負担の不公平の是正にあった。訓練企業は、多大のコストを負担して訓練生を養成する一方で、全く訓練していない企業が、訓練企業で養成された労働力を引き抜く、いわゆる「ただ乗り」現象が、訓練企業の意欲をそぐ形になり、全体として訓練企業が減っていく原因となると主張された。この「ただ乗り」を阻止する方法としては、何らかの形で職業訓練財政のあり方を変更することが必要である。その有力な方法の一つが、「分担金による職業訓練資金調達」方式 (Umlagefinanzierung) である。この考え方には、激しい議論の後制定された 1976 年の

「職業訓練ポスト促進法」(Ausbildungsplatzförderungsgesetz)に取り入れられているものの、経営者側の強い反対の下で、制定以来一回も発動されていない¹⁰⁾。経営者団体は、訓練財政への国の介入は、デュアルシステムにおける企業の自発性の原理を侵害するものだとして一貫して拒否してきた¹¹⁾。しかし、こうした硬直した議論は、現実状況の進行の中で少しづつ変化してきている。とりわけ、ドイツ再統一後の東ドイツにおけるデュアルシステム構築に際しての、多大な公的資金の投入と、90年代以降の厳しい経営コスト削減の中で、訓練企業は実際は、連邦及び州政府からさまざまな「優遇措置」¹²⁾を受けているし、公的資金による職業訓練の割合は急増しており、個別企業の負担による職業訓練という、デュアルシステムの建前と実態は大きく乖離している¹³⁾。

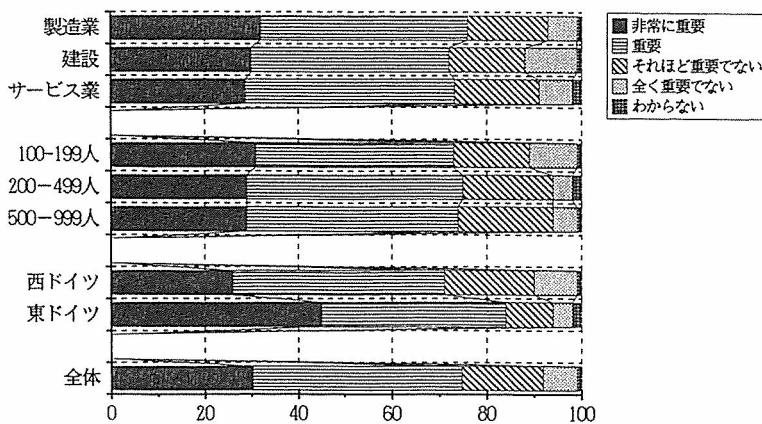
「16項目プログラム」でも、個別企業による訓練財政の堅持が謳われている。すなわち、「個別企業による職業訓練財政をいかなる形でも変えないこと。いわゆる、必要な負担の公平化は、とりわけ多くの中小企業に余分な負担を強いることになり、決して訓練ポストの増加には至らない。このような介入は、企業の訓練と労働市場の密接な結合を危険にさらす」¹³⁾としている。こうした、経営者団体のいわば公式の態度表明に対して、企業は実際にどのような考えを持っているのであろうか。

図3によれば、全体で55%で過半数の企業が負担の公平化を重要だと考えている。業種別では、建設が最も多く64%に達している。周知のように、建設業では1970年代からすでに分担金方式による職業訓練財政が実施されており、このことがこの結果に反映されていると思われる。企業規模別では、それほど大きな差はないものの、500-999人規模の比較的大きな企業に、必要性を感じない企業が多い。これは、近年大きな企業ほど、訓練生をしぼり、自己に必要以上の訓練を行わなくなってきた傾向と関係しているのかもしれない。



(Kau, W./Alex, L.: Berufsabsbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 174. Tabelle 16) より作成

図3 負担の公平化について



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 175. Tabelle 17) より作成

図4 優遇措置について

さらに、訓練の実施に対する税制上その他の優遇措置の必要性を問うた結果は以下のようになっている（図4）。これによれば、全体として74%が重要だと考えている。業種別、企業規模別に大きな差異は見られない。訓練負担の公平化よりも、こちらの方が重要だと考える企業が多いのは、前者が職業訓練財政制度そのものの改革を連想させるのに対し、後者は現行システムを前提とした措置である点に由来すると思われる。現在、訓練企業に対しては、納税額からの訓練コストの控除が認められている¹⁴⁾。現在、政府はさらなる税制上の優遇措置を検討しているといわれている。

4. デュアルシステムの規制緩和に対する態度

（1）職業学校について

デュアルシステムはいまでもなく、企業での訓練と職業学校の授業で構成されている。近年、職業学校を取り巻く状況が大きく変化し、その役割をめぐって大きな論議が起こっている。マルヴェーデの整理によれば、1969年の職業教育法制定当時からの変化は以下の諸点である¹⁵⁾。まず第一に、労働時間が週44時間から35時間に減少し、土曜日は多くの職業で休みになったので訓練生が企業で受ける訓練時間が減少したことがある。これに対して、職業学校の授業時間数は相対的に増加している。表5によれば、1994年には約1/3が週11時間以上の授業を受けている。

第二に、生徒の年齢と学習歴が大きく変化した。1960年には生徒の82%は18歳未満であったが、今日生徒の3/4は、18歳を越えている¹⁶⁾。それと同時に、かつて職業学校生徒の主たる供給源であった基幹学校出身者の比率も低下し、かわって実科学校、アビトゥーア保持者が増え

ている。こうしたことから、職業学校はもはや、かつてのような「未成年者のための保護の場」¹⁶⁾ や「青少年学校」¹⁷⁾ ではなくなってきている。したがって、そのカリキュラム構成や教育方法は、「成人教育学的に」方向付けられる必要に迫られている¹⁷⁾。

第三に、企業における訓練にあっても、特に小企業において、個別企業においてではなく、共同訓練の場が重要性を増してきており、ここでの教授と職業学校が競合してきている。

経営者側は、これらの変化に基づいて、デュアルシステムにおける職業学校の比重を引き下げる要求している。一つは、特に第一の問題、すなわち労働時間の減少による訓練生の訓練時間の削減に対する不満である。これに対応するために、経営者側は職業学校の就学時間の削減と授業時間の弾力的運用を要求した。「16項目プログラム」においても第1項目と第3項目でこれに関する要求をしている。第1項目では、「青少年労働保護法を修正し、職業学校授業の前後での企業への出勤の免除は、18歳未満の訓練生にのみ妥当するようにすること。ブロックリリースでの授業を30時間にまで増やすこと」¹⁸⁾ を要求している。その後、青少年労働保護法は1997年に改定され、18歳以上の訓練生は、職業学校登校日も授業修了後事業所に戻らねばならなくなった。第3項目では、「職業学校の授業の弾力的な時間配分によって、企業の訓練時間を

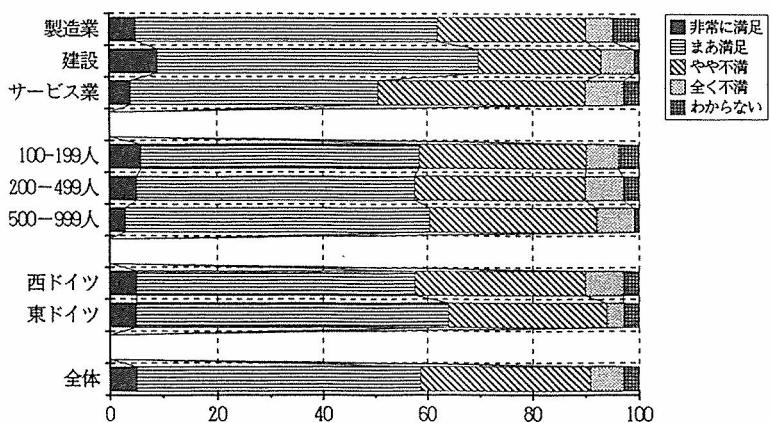
増やすことを州政府文化相に要求する。

以前と同様、経済界はニーダーザクセンで行われた、正しい方向への決定的な歩み（訓練1年目の2日の職業学校登校、2-3年目の9時間毎の1日の登校）を支持する。1日最低授業時間数は8時間であるべきだ¹⁹⁾ と述べられている。ここ

表5 職業学校の週あたり授業時間数の増加（西ドイツ）

	1980年	1990年	1994年
8時間以下	30.8	11.3	5.5
8-10時間	38.1	41.3	30.7
11時間以上	14.3	29.8	31.4
ブロック・リリース	17.6	17.6	20.9

(Wagner, K.: The German Apprenticeship System under Strain. in: Pepper, D./D. Finegold: The German Skills Machine. New York 1999. S. 51.)



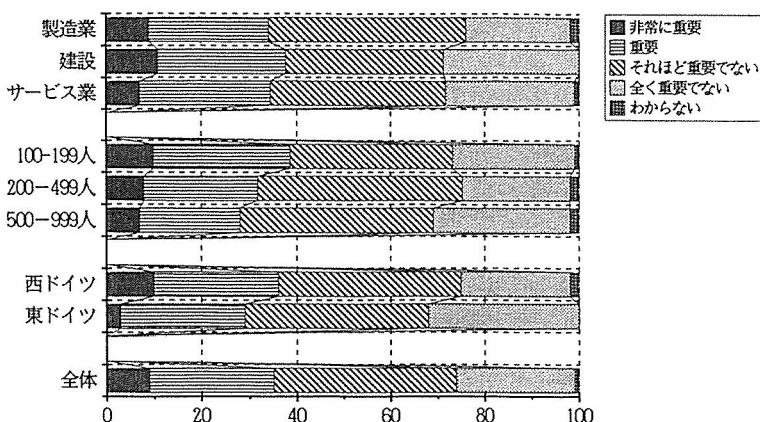
(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 176. Tabelle 18) より作成

図5 職業学校について

でふれられている、ニーダーザクセンの例は、1996年から訓練生は2年目から職業学校登校日が1日に減らされたことを指している²⁰⁾。

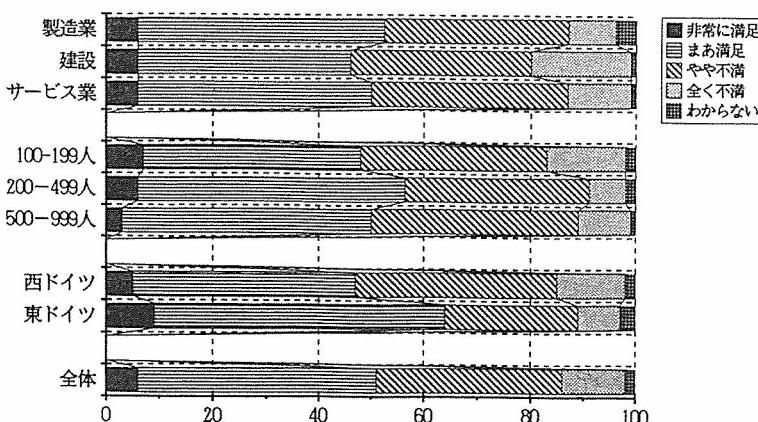
それでは、この調査では実際に企業は職業学校、あるいはその改革をどのように評価しているのであろうか。図5によれば、全体で58%の企業が職業学校に満足している。業種別ではサービス関係に不満がやや多い程度で、規模別に見ても大きな差はない。

また、職業学校の授業時間数の削減についての意見は、図6の通りで、重要と考える企業は35%にすぎない。企業規模が小さい企業に重要と考える企業がやや多い程度で、それほど重要でないとする企業が多い。



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 177. Tabelle 19) より作成

図6 職業学校の授業時間数の削減について



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 178. Tabelle 20) より作成

図7 職業学校と企業での訓練時間の配分について

さらに、職業学校と企業での訓練時間の配分について問うた結果は図7の通りで、51%は現状に満足し、47%は不満を感じており、拮抗している。

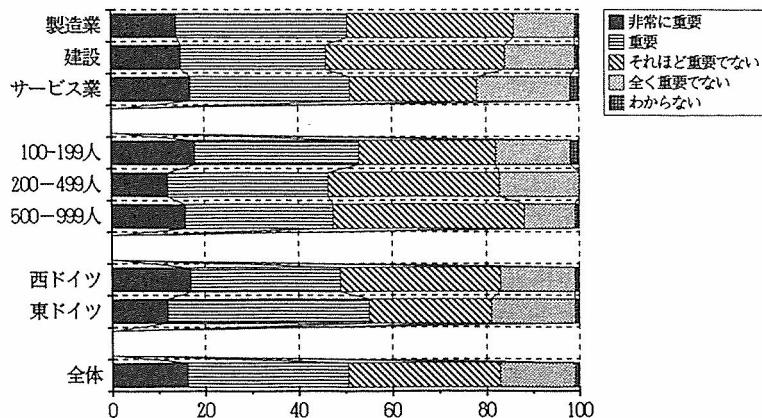
以上を総合的に見ると、職業学校及び訓練時間については、ほぼ半数程度がなんらかの変化の必要性を感じてはいるものの、経済諸団体が繰り返し主張するような緊急度はそれほど感じていないことがわかる。

(2) 訓練内容の規制について

デュアルシステムの重要な特徴の一つは、個別企業の財政負担で行われる企業訓練であっても、それは連邦政府の定めた職種毎の訓練基準に従って行われ、これに基づいて修了時に試験が実施されることで、訓練の個別企業を超えた職業能力の通有性が保証されていることである。このことが、デュアルシステムの公共性を担保する重要な基礎となっている。

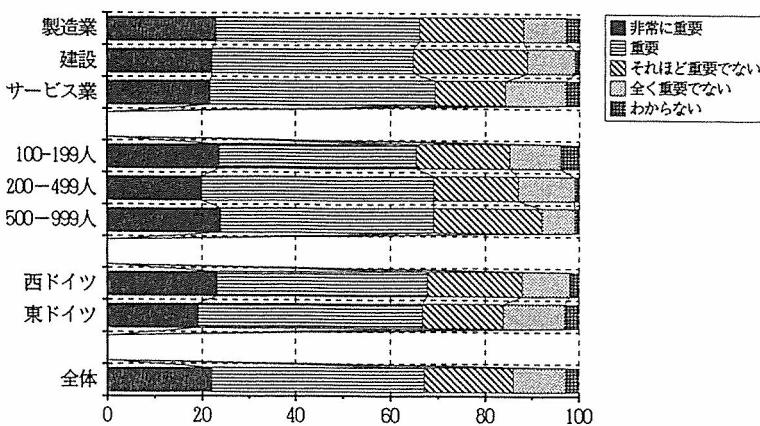
しかるに、企業のデュアルシステムからの撤退傾向をくい止めるために、最近、企業訓練の規制制度の緩和が進められている。コッホは、現在、二つの妥協が必要だとする。すなわち、「一つは、訓練の個別企業を超えた基準化の持つ公共的な利益と、その企業に特有な訓練への個別企業の関心との間での妥協であり、第二は、訓練を企業の現状に柔軟に方向付けられるように、訓練と継続訓練の間で内容を分担する点での妥協である」²¹⁾。急速に変化する産業構造と生産・管理技術に柔軟に対応する必要が高まってきている今日、訓練基準に代表される職業訓練規制システムの「非柔軟性」と「官僚化」²²⁾が問題視されている。連邦政府は、これを受け1997年の「職業教育改革プロジェクト」でこの方向を推進することを決定し、訓練内容の構成に「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」を表明している²³⁾。

図8は、訓練内容の決定に企業により多くの余地を与えることが必要かどうかを問うた結果である。重要だと答えた企業は全体で67%で、これはかなり大きい比率だと思われる。建設でや



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 179. Tabelle 21) より作成

図8 訓練内容決定に際する企業権限の強化



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 182. Tabelle 24) より作成

図9 訓練内容の現代化

や重要性が低く見られているのは、この業界特有の技能習得の事情及び、早くから共同で職業訓練を行っている経過があると思われる。

また、図9では訓練内容をもっと現在の必要に合わせることの必要性を聞いた結果である。これについても、全体で67%の企業が重要だと答えている。業種別、企業規模別を問わず、訓練内容の現代化については強い要求があることがわかる。

（3）訓練生の資質についての意見

職業学校に関する部分で見たように、今日、訓練生の属性はデュアルシステムが確立した1960年代、1970年代と比べて大きく変化している。全般的な進学志向の増大の結果、伝統的な基幹学校出身者の訓練生の資質が低下する一方で、アビトゥーア保持者が増加する二極分化の傾向が現れている。グライネルトは、「職業学校の伝統的なクライエントー有能な基幹学校卒業生：B.ルツがこのグループを分類して「民衆の最良の息子」と名付けた層一はもはや存在しない。今日なお、デュアルシステムで出会うこの学校の卒業生の上位1/3は、ほぼ間違いなく一般教育の競争に敗れた者たちである」²⁴⁾と述べている。こうした状況で、伝統的なデュアルシステムへの流入者の平均的水準の低下がいわれ、しばしば企業のデュアルシステムからの撤退の理由に、適当な志望者がいないことが挙げられる。「16項目プログラム」でも、「学校卒業者の訓練を受けるのにふさわしい成熟を与えるために強力なてこ入れをすること。たとえば、ドイツ語や計算などの基礎知識の補習は、企業や職業学校の課題ではない」²⁵⁾と述べ、志願者の学力低下を批判している。

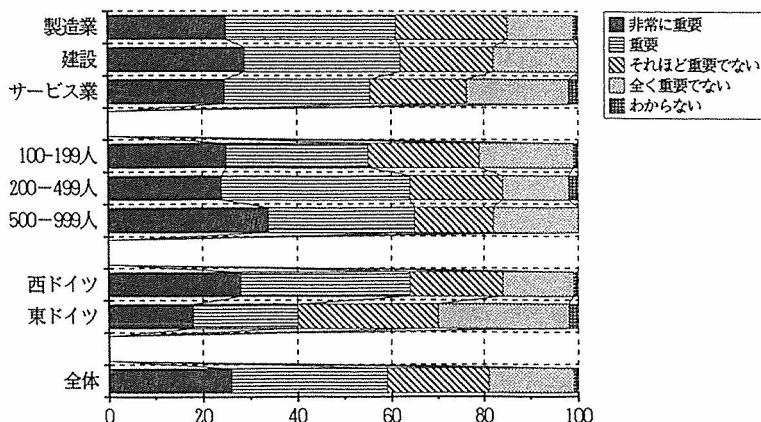
企業が訓練生にどのような学習歴を望んでいるかについては、1993年の労働市場、職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung: IAB）の調査結果がある（表6）。これによれば、最も多いのは、中級資格すなわち実科学校修了または中級資格+職業専門学校である

表6 訓練企業が望む訓練生の学習歴(西ドイツ)(%複数回答)

	アビトゥーア / 専門大学入学資格		中級資格 *+ 職業専門学校		中級資格		基幹学校修了 + 職業専門学校		基幹学校修了		基幹学校未修了	
	1990	1993	1990	1993	1990	1993	1990	1993	1990	1993	1990	1993
全体	36	29	73	68	72	75	57	59	43	42	5	2
小企業(50人以下)	38	26	77	70	74	76	57	60	40	42	3	3
中企業(50~500人)	24	28	54	60	63	72	58	61	55	43	-	2
大企業(500人以上)	38	39	63	60	74	76	50	45	42	39	2	2
商工業	34	28	69	67	71	76	60	61	43	43	7	1
手工業	13	14	57	55	73	67	75	74	73	65	8	6
公務	33	36	74	69	61	76	61	43	33	23	2	1
自由業	59	45	92	85	66	86	30	40	12	15	0	1
その他	46	25	88	80	91	84	50	55	24	33	1	0

*: 主として実学校修了資格

(Liesering, S./K/Schober/H. M. Tessaring (Hrsg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Nürnberg 1994, S. 33)



(Kau, W./Alex, L.: Berufsausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 183. Tabelle 25) より作成

図10 志願者の適切性

ことがわかる。一方、基幹学校修了は手工業では比較的多いものの、他の分野では半数以下である。最も条件の厳しいのは、基幹学校未修了者である。

さて、1997年の調査では、「もっと適切な志願者が重要かどうか」の問い合わせに対して以下のようないくつかの結果が出ている(図10)。全体で、59%の企業が志願者の資質に不満を感じている。業種別では建設に、規模別では500~999人の企業に特に不満が強い。

5. 調査の結論

「はじめに」で述べたように、この調査の目的は、この間の経済構造の変動の中で、種々論議されるようなデュアルシステムのパラダイムの変化が、大企業及び中企業の訓練に対する態度に

変化を引き起こしているかどうかを確かめることであった。

調査をまとめたカウとアレックスらは、この問題設定に対して以下のような結論を出している。まず第一に、大企業に関しては、デュアルシステムに対する態度の変化があったかいなかについては、「その答えは、条件付きとはいえ明確な否である²⁶⁾。それゆえに、「訓練文化は昔と同じく不变であるが、変化もある」として、継続訓練のほうに訓練の重点が移っていることを変化として挙げている。しかし、このことはデュアルシステムと競合するものではないとしている。また、中企業については、「デュアルシステムを見放してはおらず、それゆえ採用を他の形式に変えようとはしていない²⁷⁾と結論づけている。

このように、デュアルシステムの危機が叫ばれる中で、実際の企業の現場での変化はさほど急激には起こっていないという結論は、別の調査結果からも確認できる。小論で扱ったカウとアレックスの調査とほぼ同時期（1994/1995年）に行われた、連邦職業教育研究所のベルガー／ブランデス／ヴァルデンの研究プロジェクトによる36の企業に対するインタビューの結果がそれである。それによれば、多くの企業は、デュアルシステムは決して「役割を終えたモデル」（Auslaufmodell）とは見なしていない。「このシステムで養成された熟練労働力は、企業内的人事政策の中で高く評価されている。このことは、小・中・大企業、工業、商業、手工業いずれにも当てはまる」²⁸⁾としている。

たしかに、企業の現場においては長年の伝統を持つデュアルシステムの変化は、そう容易には認識されないであろうし、デュアルシステムのオルタナティブである、全日制の職業系学校による訓練は未だマイナーな存在であるし、企業内での人事政策上の位置づけも定まっていない。また、小論の扱った調査は、すでにデュアルシステムでの訓練実績のある企業を対象に行われており、その意味では、ここに示された結論はけだし妥当なものであろう。

また、デュアルシステムの改革に対する要求についても特徴が見られる。それは、デュアルシステムそのものの根本的な改革、たとえば職業訓練財政システムや職業学校制度の変更などに対しては否定的であるものの、訓練企業に対する種々の優遇措置や、企業訓練の時間の増加（それはまた、訓練生の生産的活動時間の増加もある）、訓練内容に対する企業裁量権の強化などの現行制度の枠内での職業訓練の「企業化」に対して強い要求があることである。しかし一方で、経済諸団体が要求しているような、大幅な経営サイドよりの改革要求に対しても企業の現場ではそれほどの支持は得られていないことも確認できる。

ただし、だからといってデュアルシステムが安泰であるとは決して断定できない。それは、デュアルシステムが元来、手工業及び工業の製造業に適合した形で発展してきた歴史的背景に由来する。そこでは、何よりも生産現場でのOJTによる技能習得が重視された。しかるに、この製造業部門が90年代に入って急速に縮小しつつある。1991年から1994年にかけて、製造業の雇用は、11,095,000人から9,969,000人へと10%以上も減った²⁹⁾。この中で、従来デュアルシステムの重要な部分を担っていた企業が訓練生の採用を減らしている。とりわけ、デュアルシステ

ムでこれまで中心的な役割を果たしてきた、金属－電気工業の落ち込みは際だっている。1993年から1995年のわずか2年間に、従業員数で96.1万人から87.2万人へ、訓練生は4.6万人から3.5万人へと、それぞれ9.3%，22.7%の減少を示した³⁰⁾。

しかるに一方で、情報通信や環境－廃棄物処理技術、旅行業などの成長産業部分では、デュアルシステムが未発達であるか、はじめから専門大学・大学などの高学歴者を採用する傾向にあり³¹⁾、全体としてデュアルシステムの収容量は減少を免れない。これらの成長産業部分では、全体として、マニュアルなものより、一般的・抽象的能力が求められ、そうした力がデュアルシステムという訓練形式にフィットするかどうかは今後の研究課題である。

6. おわりに

本稿は、主として企業訓練の財政構造を扱った「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——」に続けて、職業訓練財政問題に直接・間接にかかる、企業のデュアルシステム及びその改革策についての実際の評価を明らかにすることを目的とした。

デュアルシステムの変化は、学術的、ジャーナリズム的な論議でいわれるほど急激ではない。とりわけ、日々の実践にあたっている職業訓練当事者から見れば、変化は緩慢なものとして意識されるであろう。しかし、デュアルシステムを支える、職種別の資格制度、政労使のコーポラティズム的運営、職業訓練財政制度のいずれもが現在大きな変化の兆しを示している。ここでは、これらの諸点について直接ふれることはできなかった。特に、職業訓練財政制度の具体的な改革をめぐる論争については、重要なテーマであるにもかかわらずふれられなかった。この点については、引き続き「ドイツ・デュアルシステムにおける職業訓練財政の研究（3）」としてまとめたいと思っている。

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

註

- 1) 労働市場－職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung）の調査によれば、大企業、中企業ともに今後訓練を減らしていく姿勢を示している。
- 2) Kau, W./Alex, L. usw.: Berausbildung hat Zukunft. Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben. Bielefeld 1998, S. 121.
- 3) Ibid., S. 64.
- 4) Ibid., S. 75.
- 5) 全体コスト、部分コストの計算方式については、本誌の拙稿「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）」67～68頁を参照。

- 6) Kau, W./Alex, L. usw., S. 160.
- 7) Beicht, U.: Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Bielefeld 1997, S. 64.
- 8) Ibid., S. 66.
- 9) Ibid., S. 8.
- 10) Eckwerte für ein Bundesgesetz zur solidarischen Finanzierung der dualen Berufsausbildung. Ergebnis der Arbeitsgruppe "Umlagefinanzierung" beim DGB-Bundesvorstand. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 11/12 1996. Anlage S. 1.)によれば、訓練ポストが志望者数を12.5%を上回ることは、1993年以来もはや達成されていない。
- 11) Kath, F.: Finanzierung der Berufsausbildung. Probleme und Lösungsansätze. Manuskript 1995, S. 10.
- 12) 90年代半ばですべての訓練ポストの約1/5は、企業の外で組織されなければならなかった。その殆どは、公費によって賄われている。(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.)
- 13) Kau, W./Alex, L. usw., S. 161.
- 14) Kath, S. 11.
- 15) Marwede, M.: Entwicklung in der Berufsschule—Partner oder Störfaktor? (in: Recht der Jugend und des Bildungswesens. 1/1998) S. 94.
- 16) Nordhaus, H-U.: Ergebnisse der DGB-Fachkonferenz "Lernort Berufsschule" vom 18. Mai. 1995. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 9/10 1995.) S. 181.
- 17) Greinert, W-D.: Konzept beruflichen Lernens. Stuttgart 1997. S. 104.
- 18) Kau, W./Alex, L. usw., S. 159.
- 19) Ibid., S. 160.
- 20) ちなみに、ニーダーザクセン州は、西ドイツの中で職業学校の条件が最も悪い州である。例えば、1992年時点での生徒対教師の比率は36.4であるのに対し、ニーダーザクセンは43.7、授業時数は11.5時間に対し、9.1時間、1クラス人数が19.9人に対し43.7人という具合である。(Lieserings, S./K. Schober/H. M. Tessaring (Hrsg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Nürnberg 1994, S. 166–167.)
- 21) Koch, R.: Duale und schulische Berufsbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf. Bielefeld 1998, S. 300.
- 22) Drexel, I.: Betriebliche Organisationsentwicklung und das duale System der Berufsbildung—Lernansätze aus dem internationalen Vergleich. (in: Dybowski, G./H. Pütz/F. Rauner: Berufsbildung und Organisationsentwicklung. Bremen 1995.) S. 51.
- 23) Greinert, W-D.: Berufsqualifizierung und dritte Industrielle Revolution. Baden-Baden 1999, S. 134.
- 24) Greinert (1997), S. 104.
- 25) Kau, W./Alex, L. usw., S. 161.
- 26) Ibid., S. 121.
- 27) Ibid., S. 125.
- 28) Berger, K./H. Brandes/G. Walden: Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben—Thesen zum Stellwert der dualen Ausbildung. (in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 1/1996.) S. 22.
- 29) Wagner, K.: The German Apprenticeship System under Strain. (in: Pepper, D./D. Finegold.:

追手門学院大学人間学部紀要 第11号

- The German Skills Machine. New York 1999.) S. 60.
- 30) Heimann, K.: IG Metall: Ausbildungsplatzbilanz-1993 bis 1995 im Überblick. (in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 9 / 10, 1995.) S. 162.
- 31) Berger, K./H. Brandes/G. Walden, S. 23.

2000年10月12日 受理