

## 論 文

## ドイツ職業訓練パラダイムの転換

—デュアルシステム危機克服にむけて—

大 塚 忠

## 要 約

ドイツのデュアルシステムといわれる公的職業訓練制度が21世紀にはいつてデュアルシステムは維持しつつ制度の内容を大幅に変更してきている。デュアルシステムに関するパラダイム変換が起こった、というのが研究の目的である。本稿では調査研究機関である労働省の労働市場・職業研究所雑誌（年報、月刊誌）に載った職業訓練システムに関する論文を主たる手がかりに、80年代末からドイツ職業教育や労働組織・労働市場研究者の間、あるいは経営や経済の現状分析の中で言われてきたデュアルシステムの危機の真因と思われる事業所組織の構造変化を捉えたM. ベトゲの論考に注目し、その論理を主として紹介している。事業所組織の構造変化で、ドイツ社会が作り出した職業性が解体している、という認識が危機克服の方向を見るのに欠かせない、というのが結論である。

キーワード：デュアルシステム；職業性；プロセス志向；問題解決者  
経済学文献季報分類番号：07-32；10-40；10-71；15-31；15-33

ベビーブームが終わり、ドイツ製造業の競争力にかげりがはじめた90年前後から、ドイツの公的職業訓練制度を支えてきたデュアルシステムが危機に陥っているという認識がドイツ労働省の労働市場・職業研究所や文科省、そして連邦職業教育研究所に浸透した。69年の職業訓練法以来、連邦職業訓練研究所によって職業訓練の新設、改廃を行い、訓練内容を条例化して国家による職業認定をし、ほぼ3年間の実地訓練は民間事業所で、理論訓練は定時制の州立職業学校で行う体制は、訓練場不足や手工業・小企業に目立つ訓練内容の未充足＝訓練契約破棄、職業学校の物的・人的不足、事業所訓練との整合性の不備など、19世紀以来指摘されてきた欠陥をもちながらも、それなりにドイツ産業に必要な訓練された専門工を供給してきた<sup>1)</sup>。ドイツ産業の競争力をこの制度が担っているという認識は、社会的に定着していた。ドイツ社会は職業（ベルーフ）を軸にした社会であり、それがドイツ社会の安定的な秩序を成り立たせている、と観念されていた。そのパラダイムに疑問が提出されたのである。それ以来10数年の試行錯誤の後、パラダイム転換の方向が明らかになったのであろう、今年に入ってようやく職業訓練法の改正が連邦議会の議事日程となっている。

本稿からはこのデュアルシステムのパラダイム転換の方向を明らかにすることを目的にする。この作業は実はすでに10年ほど前に開始したのであるが<sup>2)</sup>、21世紀にはいるまで、情報とメカトロニクスの新職業を除けばさしたる改革の動きがみえなく、またドイツの職業訓練におけるOJTの過小評価があつて情報・通信技術の発達や、企業組織の変化（グループ労働の普及など）から、推測はできても継続訓練の広まりの実態がつかめず、全体として変化に関する情報が少なかったため、長く中断を余儀なくされた。最近の急激な改革、そのための調査研究の深化で、多少とも系統的な文献資料が集まり、再び取り上げることが可能になったというわけである。資料等の検討からまず気づくことは、1990年代初めから21世紀に入るまで続いてきたデュアルシステムの改革のなかでかつて70年代に激しく議論された職業訓練の中等一般教育、学校教育への組み込みという視点は後景に退いたということである。事業所職業訓練の比重はいまや継続訓練に移行し、さらに「生涯学習」へと移動していく中で、かつてのデュアルシステムは第一次職業訓練といわれるようになってきていることからわかるように、長期の職業訓練の一環としての性格を明確にし、これまで以上に事業所訓練の制度としての性格を強くしてきているというのが実情である。この重点移行はどうして生じたのだろうか。90年代のデュアルシステム危機克服の方途はなんだっただろうか。それが明らかになれば、この重点移行も理解でき、またこの間の電気・電子工業や金属工業ばかりでなく、情報や、通信、印刷から卸・小売業、各種事務にいたる訓練制度の大幅な見直しの基本的な方向はつかめるだろう。

## 第1章 デュアルシステム危機の概要

そこでまず、すでに書いたことのある90年代初めの危機認識の内容を、もう一度M. テッサリングの包括的な論文によりながら確認しておくことから始めることにしよう (Tessaring M., 1993)。テッサリングは、80年代のベビーブームが終わり、若者の職業訓練に新たな問題が発生してきていることにまず注目していた。就労に関して、手工業で見られる必要な資質を獲得しない訓練、過剰な訓練、高い失業リスクのある職業といった構造問題が再び出ているのではないかと、訓練場への需要が減り、他方で多くの企業で専門工が不足している一方で、継続的な教育や訓練が選好されてきているのは、デュアルシステムに魅力がなくなったからではないかと、といった疑問である。事実、少子化になり、職業上チャンスが多い高等教育への希望や期待を持つ若者が増えている。どうしてだろうか。テッサリングは何か構造的な原因があるのではないかとということで、職業社会のパラダイムを論ずる労働社会学者の見解を参考にしている (133)。ドイツ社会は、長い間生活に必要なという意味での労働と本来の人間活動としての製作を区別し、客体として作品を生み出し、行為に内容と意味を与える後

者を実現することを目的としてきた。だからギルドやツンフトのような手工業社会を目標として描いてきた。しかし工業社会と大量生産の到来で、製作は工具として手段化し労働との境界がなくなった。働いてもその成果や目的を知ることはなくなった。そしてそうであれば、職業社会も転換を余儀なくされ、職業訓練のデュアルシステムも実質的に重要性を失うのだ、と K.A. ガイスラーは述べる。U. ベックは、教育システムから、就労システムへの移行が起きているのであり、そのはざまに過少雇用というリスクなグレーゾーンが発生していて、教育システムによる職業訓練プログラムがますます時代遅れになっているのだ、と論ずる。そのうえに、功利的で自我確立をめざす職業観にかわっていまや労働の能力主義的価値評価が加わった。賞与や昇進やステータスが目的となったのである。人的資本論が想定しているように、訓練はこのような雇用上の有利性を提供しそうなものが選ばれるようになったと、論じていた。

熟練専門工のタイプが変わった、という B. ルッツの見解も紹介されている（134）。高所得で、教育訓練の機会が開かれ、時間もある現代の専門工は、かつてのような、高い学習能力とか、職業上の責任とかでその特徴を把握するよりも、合理的な生活態度と自己管理と計算づくの行動で向上心を満たす「労働力の企業家」になっている。だから専門工の訓練は、急激な技術と社会構造の変化の中でその重要性を失ったのだ、と。どうやら構造変化はありそうである。

では、将来はどうだろうか。テッサリングは D. ティンマーマンによりながら、次のように問題を指摘する。企業経営が専門工訓練の生産性とコスト計算をするようになって、デュアルシステムをとるか大学卒をとるかということで競争が激化している。その競争のために、デュアルシステムの欠陥が目立ってきている。それも影響して、若者は上級学校へ進学していくから、将来はもっと大学入学資格者をデュアルシステムが受け入れるようになるだろうし、彼らは昇進や継続訓練の魅力ある職業（今日のサービス業や自由業）を提供する事業所に留まるだろう、とティンマーマンは予想する。そして、訓練コストの高騰から、中小企業は訓練を停止し、育成の終わった専門工を引き抜きにかかるだろう。専門の広域化している、転職可能性の高い新規職業の訓練生はそれゆえ異動を高めるだろう、と予想していた。

以上のようなデュアルシステムの危機と転換の予想を、テッサリングは、数量的な裏づけをもって示そうとしている。事業所の訓練生受け入れが92年に入って急減し、雇用主側に原因のある訓練契約の破棄が増えていた。その原因をテッサリングは訓練生人口とデュアルシステムの魅力の減退に求めている。まず人口減少には、訓練生の年齢の引き上げが重なっている。90年のデュアルシステム新規参加者の内、18歳以上は4分の3を占めた。職業訓練は

若年者の訓練ではなくなっているのである。成人訓練のための設備が不足するのは当然である。90年の新規教育訓練生に占める大学（専門単科大学含む）生の割合は27%、デュアル訓練生は67%である（136）。デュアルシステムの魅力という点でまず取り上げられているのは、一般教育終了年の高度化である。何らかの大学にいける資格保有者は90年には全一般教育終了者の34%に上っている。一般教育終了者のうちアビチュア―取得者は27%であり、終了年が実科学校は35%、基幹学校は38%で、同時期の親の希望は、アビチュア―取得希望が53%となっていて若者の高等教育志望は明確であった。デュアルシステムに入るのに形式的な教育条件はなくてもよい、ということが、他方でアビチュア―取得者にデュアルシステムへの加入を可能にし、このことが高教育の有利性を拡大したためである。大学や職業訓練学校に行かずにデュアルで職業訓練を受けているのは、90年にはアビチュア―取得者が14.2%、実科学校出が42.1%、残余学校化しつつある基幹学校出は43.7%の割合で、しかも商工業の訓練生は7割近くが中熟証ないし高熟証所持者であった。基幹学校出の訓練職は手工業職に多く配分されつつあったのである（139）。

テッサリングは以上のような一般教育終了からデュアルシステムへの経路の変化を第一次波動としてそれに加えて、一般教育終了から職業専門学校、専門学校への進出も増えていることを明らかにし、かつこれら職業訓練の制度から相互浸透と上級への経路があること、加えて専門学校経由が多くなっている大学への進出という経路を第二波動として指摘していた。第二波動で大きな動きは、職業専門学校からのデュアルシステムへの進出が70年代には34%ほどだったのが、90年には60%を超え、基幹学校→職業専門学校→デュアルというルートが定着していることである。そしてデュアルシステムを終えてまた大学へ行くルートも出始めた。こうして一般教育終了年の高度化、職業訓練終了後のより高度な知識獲得への動き、さらに92年以後の急激な訓練場の減少（大企業、とりわけ電気と金属工業の企業で目だって増えた）などが重なって、この際デュアルシステムに依拠した雇用条件が決定的に改善されないならば、デュアルシステムの更なる需要減退に導くだろうとテッサリングは予想したのである（143）。実際、訓練構造と雇用構造のあいだにはかなりの開きがある、と指摘されてきていたし、若者やその両親はメディアや知り合いからの情報で、よりよい職場を求めて合理的な選択をし、その結果が乖離となって出てきていたのである。所得やステータスや労働条件の優劣が選択基準となっているのである。では、企業や産業の雇用条件の変化はどこに、どの程度職業訓練構造との開きをつくったのであろうか。

教育訓練全般で雇用機会との関連を見ると、すでに見たように、教育訓練終了の高度化と雇用機会の増加は明らかになった。75年と90年を比較すると、雇用が大幅に減っているのは第一次訓練未修了者で、次いで職業訓練の学校修了者が雇用を減らしている。雇用増は、

デュアル訓練修了者と専門学校もしくは大学卒である。ただし、追加的に市場力のある技能や知識をえて、モチベーションをあげてないと雇用の安定や高所得は保障されなくなっている。訓練の終わった専門工でも、昇進しないどころか、平均にも満たない所得のものもいるのである。平均所得に関しては、訓練資格ごとの差異で最も小さいのは、専門工と不熟練工の間の格差であり、これは75年の中央値100に対して94が、89年には88にまで縮小している。これに対して、専門学校出やマイスター資格所持者は75年には19%アップだったのが、89年には47%アップに、総合大学出は75%が83%アップとなっていた。職業別では、89年に男子専門工の平均所得は、不熟練でも職員として働いている者より年300マルクほど低く、2034マルクだった。このような職員との格差は、専門学校出レベルでも見ることができ、この点で有利なのは大学出で、彼らは高所得であるばかりか、所得の散らばりが小さく安定した所得を得ていた。高学歴・高資格が有利であった。事業所内での昇進を見てみよう。テッサリングが用いる89年センサスからは、職業訓練を事業所か職業専門学校かで受けた専門工のうち、28%が不・半熟練職で就労し、38%が専門工のままとどまり、24%が中間職（工長、マイスター、技師）に昇進していた。自営化したのは7%であった。補習教育を受けた（専門学校やマイスター学校）者で、昇進しなかったり半熟練工になったりする者はより少なく21%で、指導層へ昇進する者は9%、自営が多く25%を越えた。総合大学出は、実に84%が指導層で、半熟練層は9.4%、単科大学出は、指導層か自営が35%、54%が中間職ないし、熟練技能職についていた。専門工でも昇進チャンスはあるという事実は認められたが、しかし、専門学校以上と大学出は、受けた職業訓練と適応していたかどうかは明確でないが、少なくとも熟練技能職以上のステータスを得ていることは明らかであった。

失業リスクが最も高いのは、訓練未修了者であり、最も低いのは専門学校やマイスター学校で補習教育を受けた層で、女子の進学が増えた大学出は、失業が高まる傾向があった。そして訓練終了者も失業は少ないながらも、訓練を受けた事業所に期限の定めなくとどまるのは55%ほどで、あとはさらに教育を高度化させるか、他産業か、他事業所に雇用されていた。テッサリングが問題視するのは、専門工の訓練終了者が、半熟練工職に就き専門知識を失っていたり（89年男子で15%、女子で18%）、ステータスの適切でない就労をしていたりすることである。不適切就労の見えるのは、仕上げ工職、機械工職、組み立て工職、電気工の職業で目だって増えていた（80年から10年間で、50%以上の増加）。金属・電気産業では先の半熟練工職としての就労も50%以上に上っていたから、訓練と雇用の乖離はこのような形でも起こっていたのである。専門工のステータスを維持できない就労は、化学、自動車、鉄鋼、タバコ、ガラス産業というところで目だって増えていた。他産業で就労するという経歴をたどるのは、まえから手工業訓練終了者（5人に一人）がそうであったのが、この間

は、専門工にも広まってきたのである。

専門工の一部がステータスを失う一方で、80年代中ごろまでは停滞気味であった事業所内外の継続訓練への参加が80年代後半から目だって増えてきた（152）。とりわけ高学歴、高度職業訓練修了者の参加は、平均以上に達し、この継続訓練によってより高いステータスを手に入れるようになっていた。事業所内の昇進には継続訓練を受けることが前提となっていて、それを受けるのは昇進願望の高い専門工や、大学卒の高資格者たちであった。テッサリングは、I. ドレクセルの調査によって、旧来のデュアルシステムでの昇進の道—マイスター資格、専門学校での技師資格等—が評価を落としてきている、つまり技師やマイスターは、事業所内では下からは専門工の昇進で、上からは特に単科大学出技術者の侵入でその地位を脅かされている、とするのである<sup>3)</sup>。継続訓練による追加知識は証明書が発行されず、不透明なため異動を阻害し、そのような昇進の地位が増えることが結局、デュアルシステムによる職業訓練の魅力をなくしてきているのである（153）。

こうして、所得機会、雇用機会、昇進機会のいずれをとっても、学歴や訓練歴が高いほうが有利であることがはっきりしていた。第一次波動では、デュアルシステムにはいる経路が多様化し、高度化していることが、第二波動では、デュアルシステム修了以降もより高度な資格取得の流れが出てきていた。専門大学を出て工業職では中級のエンジニアになる道がこの波動の最終目標になってきていた。このような学校での教育・訓練の高度化とは別に、90年代に明らかになったのは、事業所継続訓練がさしあたりは高度専門工以上の層で受講され、それによる事業所内昇進が促進されていることである。ただ、当面はこの波に乗れる専門工はまだ少なく、それゆえ彼らの不熟練工との所得格差は小さく、また訓練職に留まらずに不・半熟練工として就労している専門工がかなりいた。つまり伝統的なデュアルシステムで育成された専門工が中心になって職業社会が維持されることはもはやありえなくなっていた。将来はどうか。労働市場・職業訓練研究所の短期予測は、高度専門労働力への需要は増えて、求める学卒レベルは、最低でも実科学校になって行くこと、訓練場は、商工業でも、自由業や公務でも減少し、特に92年以降は主要産業の大企業で訓練生が減ると予想されていた。長期予測では、サービス化の現象が予想され、人的資本の集中が求められるだろうということと、複合的で高度な技術の発展で、形式的な訓練の高度化、補習教育や継続訓練は欠かせなくなっていくだろうと予想されていた。つまりすでに指摘されたデュアルシステムに危機をもたらす、ドイツ職業教育・訓練に生じている傾向は当面は続いていくだろうと想定されたのである（154）。

## 第2章 危機認識の広がり

以上が、テッサリングの描いた危機論の概要である。デュアルシステムの魅力喪失が述べられ、その喪失の原因は、多面的に追究されたが、訓練を受容する若者の価値観の変容や、昇進、高所得への期待などが強調されて、専門工から高級スペシャリストへの移動願望が読み取れるものとなっていた。テッサリング論文の出た翌年、4月に労働省主催で「デュアルシステムの将来」という専門家会議が開かれている。労使それぞれの団体、主要企業、連邦、州の労働省、文科省、労働市場・職業研究所、手工業と商工会議所、連邦職業教育研究所などの専門家そして教育学、社会学、経済学を専門とする大学研究者が集まっている。そこでテッサリング論文を内容的に補うため、また改革の方向をみるため、この会議の主要な報告を紹介しておこう。会議の基調報告では、高学歴化に対応した、成人教育、個人の自律、アイデンティティーの探求などにふさわしい職業教育が求められていること（Die Zukunft der dualen....., 1994, 9, 報告集の Zinnecker J. 227f. も参照）、養成修了の専門工の継続訓練が少なく、昇進率が低く、代わりに半不熟練工への降格率が上がっていることにかんがみて、事業所職業訓練と学校職業訓練の同等性が求められること（16）、リーン生産方式の導入で訓練場、訓練給付などの削減が起こっていること、雇用のアカデミー化が特に専門大学出で有利に出ており、またデュアルシステムによる学習が雇用につながるためには、更なる習熟（IAB 93年調査では、訓練担当者の66%が更なる習熟が必要としていた）や継続訓練が不可欠であったとの認識が示された（29）。デュアルシステムに批判的な防衛大学の教育学者 K.A. ガイスラーは最後の点に関して、今日の職業教育に必要なのは、マイスター制ではなく、永続的に行われるべき継続訓練のシステムから出来上がる多くの資質のコレクション（貼り合わせたもの）であり、ドイツ職業訓練が教育目標とする鍵資質（自律性、計画性、コントロール性など）の獲得は失敗する、と論じていた。そして継続訓練が中心に位置するならば、デュアルシステムに基づく職業訓練は、継続訓練の予備段階に過ぎないとしたのである（330f.）。基調報告はこのガイスラーの見解を認め（29）、方向としては、需要があれば雇用につながる職業訓練が現実求められていたということを示したのである。

基調報告で新たに加わったのは、東ドイツの訓練状況についての情報である。実科学学校卒とアビチュアー取得者が半々の高学歴者の多い東ドイツでは、二重訓練希望者は多いのに、充足率は3分の2で、しかも事業所訓練にはその半分しか入れてなかった。それゆえ、二重訓練受け入れのため、雇用促進法と93年の地域活性化特別プログラムで、超事業所訓練場が建てられ、訓練生の6分の一（女子が多い）がこれを利用していた。事業所訓練も中小企業が多く、訓練終了後も安定雇用に入るのは半数以下、となっていた（35ff.）。事業所訓練の

少ないことは、東ドイツの若年雇用不安定化の最大原因なのであるが、統一後の競争力の喪失が事業所の職業訓練へのかかわりを失わせた、と見てよいだろう。東ドイツではデュアルシステムは公的援助でかろうじて維持されているのである。この訓練修了が雇用に直接結びつくのは西ドイツ以上に困難であろう。

基調報告に続いて、L.アレックス（職業訓練研究所）、D.ティンマーマン（教育学）、W.R.ハインツ（社会学）のデュアルシステムの魅力という共通論題での報告がなされている。前2者は数量データに基づく現状認識を、ハインツは生産システムの変化を踏まえた、デュアルシステムの改革論を展開している。3者に共通するのは、デュアルシステムの危機を論じて安易に大学進学に将来の職業訓練の軸を移すことには反対し、現状の認識の深化と、それに基づく変化の方向を定めようとしていることである。ただアレックスとティンマーマンの報告は、それほど基調報告と違いがあるわけではない。アレックスの場合は、訓練契約に入る女子の割合の変化を指摘していた点が目立っている。とくに92年ころからの中等学校卒業見込みの女子に訓練場の減少に対応した養成加入動機の減退があったこと（訓練生に占める割合が89年の43.1%から93年の41.6%に下がる）、養成事業所の養成条件の悪化による女子訓練生の養成契約破棄の増加を指摘していた（71）。大学と二重訓練の比較では、自由度や学習の苦痛、生涯収入などを総合して、二重訓練修了者に事業所内キャリアがついていかない限り、費用便益計算上当面は大学卒に有利であること、他方、企業の事業所訓練の費用便益計算は、というと訓練中徒弟を生産活動に使う中小企業の場合はほぼつりあうこと、大企業の場合はリクルート、養成、習熟、など多額の訓練費がかかるが、継続雇用による定着、事業所内平和、顧客サービス、地域社会貢献などで利益もあるとしている。ただしこの点での数量データはない。90年代以降の変化は、大企業にとって高学歴者が養成に入るという費用便益計算を変える事態が生じている、とアレックスはいう。大卒の雇用もあり、適切な職場配置をしないと二重訓練修了者や大卒の生産従事者は、高等教育に進学したり、他事業所に移動してしまい費用回収ができなくなる。異動が増え企業にとってはコストが利益を上回るようになってきており、このことが大企業の訓練への消極化につながったというわけである（74）。他方ティンマーマンは、10の事実発見を統計資料で裏付け、平均的に高学歴が雇用と所得で有利であることを論じているが（81ff）、予測も含めて、内容的にはテッサリング論文とあまり変わらないので省略する。ハインツ報告は、一般教育水準の高度化と自己実現の要求によって若者の良好な雇用機会と結合した良好な訓練機会—とりわけ質の高いサービス部門での—への要求の増加に職業訓練の現状（事業所訓練、職業学校）が答えてないことを指摘する。手工業や中小企業で多い養成解約は、西ドイツで79年の14%から、93年の25%に増えている。美容師、塗工、食品販売などで、健康問題や期待はずれ、あ



るいは雇用の展望を理由に職業選択をやり直すケースが多い。職業学校では、設備や、休講、マンネリ化している授業、事業所との調整のないカリキュラムなどへの不満、職業学校、事業所とも模擬学習はするのだが、大企業でもチーム訓練が支配的な教授法になってないところがあるなど、成人教育化しつつある職業訓練の現実の不足感が大きいことを指摘している。全日制で事業所訓練のない職業専門学校1年生の生徒—女子が多い—が92年に153,000人に上っていることも、福祉や家内労働職がそのままでは就労チャンスがないだけに対処しなければならない問題であるとする。ハインツは、このような現状が製造業、商業、サービス業、行政を通じて起こっていて、専門知の境界の乗り越えと職業設計上統合能力の必要性を増やしているわけで、これをデュアルシステムの革新のチャンス、と捉えるべきだというおもいきった提案をしている。学歴の高度化ばかりでなく、作業の複雑性や、プロセス設計が、つまり生産・サービスの現場で生じている新生産コンセプトや新サービスコンセプトが職業を超える行動能力と結びつくような自律性を強く求めているのである。上位下達でなく協調的な指導・監督、チーム労働、効果的な作業のために行動余地の確保等の組織改革をハインツは、若者の昇進や高所得期待とともにデュアルシステムの転換を推し進める必要条件と見るのである。ゲッチンゲン社会学研究所のシューマンたちの自動車と化学の大企業でのグループ労働に関する調査、システムレギュレーターの見見などがハインツによって参照され、生産システムの構造変化がおこっていることが指摘されている（115）（詳しくは大塚 忠、1999参照）。そしてこのような構造変化に必要な措置として、まず①製造から社会福祉までにわたる広い領域に基礎訓練をおき、その上に各専門のプロフェッショナル化が展開されるような職業設計をする ②一般教育と職業教育の間の移行システムを相互浸透させる、具体的には、基幹学校出で、職業訓練終了者は中熟証取得と見て更なる進学の手続きを作り、実科学校出で外国語とコンピューターの必要な職業訓練修了者には多年の職業実務経験をつむことで専門大学入学資格を与え、マイスター資格所持者、技師訓練修了者には専門大学や総合大学に入れるようにする ③事業所の中間職（実行と計画活動が統合されるマイスター、技師や上級職）の地位にある専門労働力へのキャリアを事業所、商工会議所、組合、訓練担当者が魅力あるものにする、という提案をしている。デュアルシステムの魅力を取り戻すための方策として、この3つの次元での改革はいずれも方向としては模索されていくのであるが、ハインツの提案に近くなっていくのは、さしあたりは②の職業教育と学校教育の同価値性の確立と相互浸透によって、長期にわたる職業能力の高度化可能性を開いておく、ということでデュアルシステムの魅力を高め、ドイツ職業訓練制度の質を維持しようという方向であった。継続訓練と実務経験を職業訓練の中に取り込み、評価することで一般教育との同価値性を付与し、大学での高度な職業教育にアクセスさせるという「連邦職

業教育研究所」の描く、一般教育との連結の構想はすでに公表されていたのである（Dybowsky G., u.a., 1994）。ただ、この同価値性の形成は、事業所継続訓練に関する実態調査がインフォーマル訓練、つまり OJT をも対象に入れた段階でより現実性を帯びた、と思われるので、当面は構想がすでにあったということを指摘することで、詳しくは継続訓練を扱う別稿で言及したい。

ハインツ提案の③は、ドレクセルのいうような大企業における伝統的中間職配置構造の変化つまり技師・マイスターといった中間指導層が上からは若い専門大学出のエンジニアに、下からは多能化する専門工に置き換えられてくる傾向にあり、このことが伝統的な専門工昇進とそれを支えるデュアルシステムの魅力喪失につながったという説（185）を先取りして、制度化するという提案に近いが、これについてはより詳しい実態検証が必要であり、また公教育制度と違って制度化の可能性は少ないと見てよいだろう。実際、事業所キャリア機構が社会化された、というのはいまだに情報が無い。専門工の降格が指摘され、昇進のための継続訓練機会が少ないことが指摘されていたから、専門工への事業所継続訓練機会と昇進が魅力アップのために必要だ、との提案は出やすい。しかし OJT 訓練についての評価が出てないこの段階で、専門工のための訓練機会を増やせといっても埒が明かない。現場の問題解決能力が OJT によって上がり、それを評価する仕組みがキャリアになるわけだから、さしあたり生産や販売の現場で何が起きているかの知識が必要である。この点、ハインツはゲッチング調査の参照を示唆しただけであったが、会議の第一作業グループ「デュアルシステムにおける訓練と継続訓練」で、この作業グループの趣旨をのべた、M. ベトゲ（ゲッチング社会学研究所）は、より深く事業所で起きている組織改革を見極め、雇用に必要な資質がどのようなものになってきているのかよりたちいった考察が必要だとしていた。ベトゲは、デュアルシステムが二重に、つまり一方では事業所の労働配置と厳しいコスト計算からくる構造的なものとして、また他方では、事業所訓練の持つ展望が大学で学ぶより魅力に欠けるように写る主体的なものとして相互作用的に侵食されている、と捉えている。そしてなお明らかにすべきこととして、一方で事業所訓練の強い必要性が求められながら、他方で訓練修了者の同一職残留率が低くなっていること、リーン生産とグループ労働のコンセプトのもとで専門労働力の必要性はどうなるのかということ、リーンマネジメントで階層機構や昇進機構の平坦化、減少はどう影響しているのか、デュアルシステムの魅力喪失は訓練終了後の職業展望によってのみ規定されているのかどうか、学校教育と職業教育の新たな結合で魅力は取り戻せるのかなどであるとした。そして、工業化以前に源泉を持つ現行デュアルシステムは21世紀には事業所にも若者にも不適切であるばかりか、デュアルシステムによって事業所労働組織に持ち込まれた職業原理がむしろフレキシブルな労働と事業所

設計の革新を妨げているのではないか、という同じゲッチンゲン社会学研究所のケルン・セーベル（Kern H., Sabel C.F., 1994,614）の見解を紹介し、デュアルシステムの転換の必要を論じたのである（182）。転換の方向を探るため、リーン生産の導入で何が事業所で起こっており、ドイツ職業訓練制度の改変に何が必要かを明らかにすること、これが当面の課題だということであった。リーン生産に関してはすでに論じたので（大塚 忠、1998）、ここではチーム労働、ローテーション、改善活動、無欠点活動など、日本の生産管理活動を想定すればいいだろう。そして日本の場合は職業訓練との関係では、問題解決能力を組織的に高めるために多能工育成を図る事業所内の仕組みがあるということの認識が重要である。

### 第3章 事業所労働組織の変貌

ではリーン生産やリーンマネージメントを導入したドイツの事業所は、職業訓練制度との関連でどう捉えたらいいのだろうか。このようなデュアルシステムの中軸である事業所の生産システムの構造変化との関連を見るうえで、ゲッチンゲン社会学研究所は労働調査活動のメッカとなっていて、この上ない環境にあったことを指摘しておこう。M. シューマンを中心とした新しい生産コンセプト＝システムレギュレーターの機能と条件に関する詳細な実態調査の成果が出ていた（M. Schumann u.a., Trendreport Rationalisierung, 1994, 拙稿、1999 参照）。M. ベトゲはシューマンのこの成果や調査参加者の協力を得て、ドイツの事業所が現在と将来にわたって必要とする専門工のタイプを抽出する作業に取り掛かっている。そして次に紹介するように、事業所全般で生じている構造変化を「プロセス志向」と定義し、そこで求められている専門工タイプを「問題解決者」と把握していくのであるが、多少注意が必要なのはシューマンの「システムレギュレーター」を専門工のプロトタイプとしてないことである。すでに拙稿で指摘しておいたように、シューマンの「新生産コンセプト」はもともと80年代初頭の自動車を中心とする生産工程の自動化傾向を見て、そこに発生してきている熟練多能工（オペレーターが自動機の部分メンテや品質検査を習得する）を将来の生産の主要な担い手としたもので、その熟練多能工を90年代のグループ労働展開の中で、ドイツのあるべき「構造革新的グループ労働」（脱ベルトコンベアーの定置組み立て作業方式の担い手）におけるあるべき高度な多能専門工とシューマンは焼きなおしたのである。リーン生産のようにグループ労働の半自律性をドイツの専門工は失うべきではないという発想がシューマンには強く付きまとっていた。

ベトゲの場合も、脱テーラーシステムという点、つまり労働の質が高まり多能化してくるという点では理解は同じなのだが、事業所の構造改革の方向を「プロセス志向」と捉えたことも関係してより適応範囲の広い「問題解決者」が今後の専門工のプロトタイプになるとし

たものと思われる。グループ労働の半自律性よりも、事業所全体で生じている構造改革が問題であった。それを概念化するための下地がベトゲにはあった。70年代から80年代にかけてのドイツ職員層（銀行員、保険員、産業、行政の管理職員、卸・小売の販売・購入員など）の合理化を扱った大規模な調査経験がそれである。この調査報告でベトゲはマイクロエレクトロニクスによるデータ加工とコミュニケーション技術の発達で、行政や企業でコミュニケーションのあり方やデータの結びつき方、事業所組織やさまざまな機能分野の統御が休みなく新たに設計されるという、システム的な合理化が生じており、そのことが職員層の労働を多面的にかつ多様な形を変えておりあらゆる職員労働に追加訓練が行われるとともに、事務作業の中心部分は経験知の幅が狭まり複雑で高度な作業を増加させており、かくてかつての専門性の壁はなくなり、年功原理や忠誠心が後退してきていると論じていた（Baethge M., Oberbeck H., Zukunft..., 1986, 22, 41）。サービス部門を中心としたシステム的な合理化の認識が、90年代の事業所の変化を見る場合でも大いに影響していたといえよう。

さてプロセス志向の事業所・労働組織というコンセプトを得るために、ベトゲたちは、12の電気、機械、自動車、航空機、鉄鋼という産業にわたる大中企業（90年代に入って訓練契約を急減している）を調査し、エキスパートや訓練生や専門工にインタビューをしている。結果は16のテーゼにまとめられているのであるが、プロセス志向の事業所組織や問題解決型の専門工、そしてデュアルシステム克服の方向がどのように描かれているのかを中心に紹介しておこう（Baethge M., Baethge-Kinsky V., Kupka P., Facharbeit..., 1998）。ベトゲたちは、90年代に入って世界規模で競争が展開されることで、企業は高品質、顧客志向、頻繁ですばやい革新、より戦略的な価格形成などを余儀なくされ、ドイツが旧来強みとしていた高級技術による製品と安定営業の経営は維持できなくなったとみる。旧来組織は職業と機能を志向していた。人材投入は排他的な職業別の能力ごとに区切られ、職業別の分業になっていた。協力関係は最小に設定されていた。そのような組織が90年代にはグローバル化で維持できなくなり、経営は事業所組織と労働組織をプロセス志向のものにした。市場への依存度が高まり、品質やコストを図り、イノベーションを実施し、営業譲渡や取得、分権化措置などへの対処を余儀なくされた結果であった。課業を固定化することは放棄され、機能別の専門を超えた活動が増え、作業場が拡大されて、職業志向の労働投入コンセプトは緩まざるを得なかった。機能横断的でプロジェクト方式の一時的な協力もあれば、チーム労働のような長期の協働もあり、技能訓練は異ならざるを得なくなった。プロセスとして柔軟に中身と形態を変えるそんな事業・労働組織が出現しているのである。グループ労働では、工程の最適化や安定といった仕事が生産労働者に移転され、課業の境界離脱を目的に間接作業が移転された。すべての職業にわたる専門工が、間接労働に就く前に生産現場に投入されている。専門

工はこうして不熟練工や半熟練工、時には技術者と協働しながら「グループ」の最適化権限を保持し、次第に自分たちの特権を失っているのである。プロセスの安定と最適化を伴う生産活動の中で、専門工は「問題解決者」の機能プロファイルを受け取るようになるのである。

かくて、専門工への要求プロファイルが変化する。かつての手工業的技巧的な手作業、長期にわたる職業習熟で獲得される材料や加工に関する経験知、暗黙知は、専門的な実務知識と熟達をワンセットで伝達するような訓練が必要だった。「問題解決者」は職業としての専門工のプロファイルとは広い範囲で断絶する。プロセスや生産物の問題を探索し、解決するということは、故障や機能上の問題発見と除去ばかりでなく、経済的な解決を図るということであり、したがって問題解決者に要求される資質は、経済的なことへの理解と、方法思考や知識獲得能力や分析力そしてまた社会的—コミュニケーション能力である。このような資質の訓練はもはや1987年の金属・電気工業職業訓練条例やシューマンたちの言うようなシステムレギュレーターの資質にはとどまらず、より広く社会—コミュニケーション能力の伝達、全事業所、全従業員という組織的・社会的分脈での問題解決コンピテントの訓練ということになる。

では実際の事業所の専門工訓練はどうか。プロセス志向や問題解決者としての専門工が抽出できても、職業訓練制度は87年条例のままである。12企業の事業所ではどう対処して来たのであろうか。90年から95年にかけて、各事業所では訓練契約を削り、訓練場を急減させた。そして良質専門工の確保のために長期の人的資本投資をするという考えをなくし、短期でコストのかからない訓練を求めるようになった。どの事業所も事業所内費用・生産性清算システムを導入した、という。次はプロセス化への対応である。ベトゲたちの調査で解ったことは、職業の脱差異化と訓練内容の標準化が推し進められ、87年条例後に各企業で努力された職業別差異化の方向とは逆になり、かつ訓練職の2、3職への減少、あるいは基礎職（工業機械工、エネルギー電子工）訓練への集中といった、事業所特殊追加訓練によって後で補充するようなやり方が採用されていた。そして専門と機能を越える能力育成の必要性から、事業所養成所は役に立たなくなり、実際には生産の中でのOJTによってこれを満たしたのである。

事業所内で対処できたところはこのようなベース職と追加訓練、そしてOJTで凌いだ。しかし、かつての事業所内職業別内部労働市場は崩れ、基幹労働者は縮小し、専門工育成が不安定化する中で、多くの事業所では中短期的に必要な人材量の確定ができなくなって、外部市場依存が増え、パートや派遣あるいは専門大学や総合大学出の専門家が充用された。かつて存在した専門工の事業所内昇進ポジションは、専門工への事業所内継続訓練の縮小・停止

によって少なくなり、昇進のためには自分でまかなわなければならなくなった。訓練をまったく停止した事業所も出ていたのである。訓練と人的資源の実務ではシェアホルダー型の企業が増えていた。デュアルシステムは、コーポレートガバナンスから見て事実危機にさらされていたのである。しかしプロセス志向の事業所組織の追及でこのデュアル訓練が終わるわけではない、とベトゲたちは言う。デュアル訓練はタイプの異なる専門工、つまり相対的により大きな領域の職業上の「ジェネラリスト」として継続訓練の中で現場に必要な特殊資質を習得するような専門工を育成するのである。調査結果から、このタイプの専門工水準はかなり低くなる。事業所専門工訓練はこうして職業上脱特殊化し、基礎職業を標準化したものになってきているのである。この点の認識があればドイツ職業訓練の方向は、デュアルシステム崩壊ではなく、再編であることが明らかになってくる。

事実、ゲッチンゲン調査結果の最後に言及されたのは、ドイツの一般教育修了者の多くが産業での専門工職訓練を選択しているという現状認識である。つまりほとんどが更なる学校教育を望んでないことである。文科省の調査でも、ゲッチンゲン調査でも職業訓練へのモチベーションはきわめて高い。そしてその動機の中にはっきり現れているのは個人の発達とか自律への欲求が強く出ていることである。それが手工業職業訓練への根強い批判の源泉となっている。親方のオーソリティーの下、規律に従って手の技巧を単純に修練するよりは、より複雑な技術システムを制御するために理論的な学習をし、発達していくことのほうに若者の多くは魅力を感じているのである。ゲッチンゲン調査ではさらに若い専門工が長期の展望を持っていることや、機会は少ないが継続訓練によってマイスター、テヒニカーといった下級マネジメント層への昇進期待も多い、ということを確認している。そして訓練生も入れた専門工たちの中期的な展望は、システムレギュレーター（複数回答者の3分の2）あるいは問題解決者（4分の3）が多かった、つまりモダンな「良き」専門工として在職することだった。このような調査結果をベトゲたちは「意外」と受け取っているのであるが、訓練を受ける主体側からの変化は、協力とか、自律的な組織とか、労働の中の学習とか、高度技術などに適応しつつ自己実現を図っていくことにポジティブに反応する若者たちが見えるだけで、学校教育への方向転換は強くは出てきてなかったという点で、あまり大きな構造変化はなかった。だから、専門工の将来を決めるのは事業所であり、事業所が適切な労働条件と、職業的、かつ個人的な発達の可能性を提供できれば将来もドイツの若者は専門工の職業を人生の選択とするだろう、というのが主体側から見たゲッチンゲン調査の結論である。

以上のように、94年の「デュアル職業訓練の未来」会議でベトゲが述べたデュアルシステムの転換の方向を探るための調査は、構造変化を捉えるためのコンセプトとして「プロセス志向」の事業所組織を、そしてそのプロセス志向によって必要とされる専門工を「問題解決

者」として抽出した。小池理論（『仕事の経済学』第一章）を知っているわれわれは、ベトゲたちの発見と「問題解決者」コンセプト抽出が、小池の言う知的熟練や幅広いキャリア、幅広いOJT、遅い昇進などとかなり重なり合うのに気づくであろう。変化や問題を柔軟にこなす能力の持ち主の育成が日本のOJT訓練の特徴だと小池はすでにみぬいていた。ただこのベトゲたちのコンセプトは小池が論じ始めた80年代中ごろではなく90年代末のドイツの事業所実態からの抽出である。しかもまだすべての事業所に普及しているわけではない。ベトゲたちも、3段階で、最後に専門工タイプが「問題解決者」として要求される、としている。したがってまだ転換方向確認のためのコンセプトに過ぎない。しかし適応範囲の広さと適切さから影響は大きくなっていった。

98年にベトゲは、ドイツ文科省がはじめた継続訓練のための調査研究組織の機関年報“*Kompetenz-entwicklung*”に、Ch. シアーズマンと「プロセス志向の継続訓練」（Baethge M., Schiersmann Ch., *Prozessorientierte Weiterbildung*, 1998）を書き、労働市場・職業研究所の雑誌に、V. ベトゲ-キンスキーと「職業と職業性の来世？」（Baethge M., Baethge-Kinsky V., *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit*, 1998）という論文を書いている。いずれも上述の調査結果を踏まえた長文の論文であるが、前者は継続訓練の重要性を確認するためのコンセプト整理のうえで、後者はドイツデュアルシステムの転換の方向付けをする上で画期をなすものであると思われる。シアーズとの論文は、職業・機能組織がプロセス志向組織に変わっていくとき、過度的に外部市場が利用され、内部市場が動揺する中で、問題解決のためのコミュニケーション能力の拡大が必要とされて、ギャップを埋めたり、新たな協力体制を作り出す上で継続訓練がその重要性を増すことが強調されて、見直しのためのいろんな提案の検討が行われたものである（28ff.）。本論は継続訓練については必要な限りで関説するにとどめているので、デュアルシステムの捉え方に関して労働省の研究所に大きな影響を与えた後者の論文の趣旨を以下紹介しておこう。ベトゲ-キンスキーとの論文は、職業という専門性、社会目的、社会統合が浸食を受けている、という書き出しで始まる。60年代にH. シェルスキーによって社会的安定あるいは個人の社会統合のカテゴリーにまでなっているという「職業」は、70年代から80年代にかけては、職業生涯という意味では連続してないことが大きな研究テーマとなって、なおかつ「安定性」にとって欠くことのできないコンセプトであり続けた。しかし、この「職業」がアカデミズムの世界から離れた労働市場の実態調査研究者によって全般的に更なる侵食を受けているという報告が90年代に相次いで、ゆらぎ始めたが、なお残ったものがあつた。それは経済的・社会的な組織原則としての「職業性」であつた。訓練組織や事業所・労働組織では制度的な規制の形態として職業原理とか職業性が、高度にコンセンサスのある行動様式として用いられていた。組織統合、社会的安定の核であつ

第一表

	次元	機能・職業志向組織	プロセス志向組織
事業所組織	事業所生産性の横断面  事業所機能別差異化の基準	安定し、高度に垂直的に統合された能率横断面（可能な限りすべての製品、生産、サービスの能力コントロール） 機能と専門原理に従った部門定義	能率横断面はダイナミック；市場で評価された能力に向けたアウトソーシングとインソーシング 多様な能力資源と広範な自己責任を持った多機能企業単位（利益センター）の形成
労働組織	分業・課業の差異化（人材投入の基準）  協力形態  ステータス組織  労働時間管理	専門と課業に中心をおく（職業に特有な資質に沿った専門化） 垂直に階梯化された能力（服務手順） 形式上の能力に沿って高度に垂直に差異化される 相対的に厳格	顧客・プロセス関連（職業特有の投入コンセプト、課業横断面の緩み） 同一レベルあるいはレベルを超えた横断的協力 部分的な脱階層化（階層と昇進ポジションの減少） フレキシブル化（年労働時間モデル、期限付き労働関係）

たこの「職業性」が今日、障害を受け機能沈滞に陥っている、というのがここでのベトゲたちの問題提起である。労働組織はプロセス志向になったからである。ベトゲたちはこのことを第一表のように対比している。

60年代に作られた機能・職業組織は、中央によって詳細にコントロールされ、統一された。職業に沿った分業は、包括的な職業訓練と経験学習の追加で、潜在的な能率を引き出した。階層化したステータス組織が、自主的な経験知の事業所目的への投入を可能にし、「標準労働日」という労働時間管理が、平均的な労働時間を超えたり下回ったりすることをごくわずかな市場周辺の労働者に限っていた。超過勤務は許可（手当）で制限されていた。ドイツ企業は80年代末まで、多角化しても高品質製品、高技術を新たにつけ加える戦略で成功し、従業員の高資質の職業能力を育成していたのである。高資質の労働力がドイツの比較優位であった。専門工にとって、このような組織上のコンセプトは事業所内外でステータスを与えた。不・半熟練者に対して長くてよりよい労働条件が彼らにはあったし、制度化された昇進ポジション（マイスターなど）やそのほかの事業所内で明確に定義されたポジションがあった。ゆっくりした製品開発、イノベーションダイナミックスの遅れがそれを可能にしていたのである（463f.）。この組織がプロセス志向に変わっている。競争の激化、市場依存などが引き起こしたコスト引き下げや機能横断組織への要求とその結果については、説明はすでに論じたことと重複するので省くが、多少付け加えるべき点は、ステータス組織の脱階層化と労働時間管理のフレキシブル化である。脱階層化で、マイスターの規定が「仲介者」とか「調停者」と表現が変わって、労働条件の上でも成果給と目標管理の導入で労働者と変わりなくなってきた。また労働時間では、年間労働時間、月労働時間、週労働時間モデルと適応モデルが選択可能になり、時間口座（超過労働や過少労働の調整）の設立やフレック



スタイムの設定などフレキシブル化が浸透した。このような特徴を持つプロセス志向の組織の浸透は、専門工の労働や育成にどのような影響をもたらすだろうか。その際、基準としての「職業性」はどのようなものがベトゲたちの課題である。

#### 第4章 職業性の解体へ

デュアルシステムにおける職業訓練は、手工業的な技巧を訓練中の材料の属性知識や加工方法の獲得で結合することを本質的な内容としており、このような専門と経験知の結合から技術変化で求められる資質の変化にも適応可能な専門工が育成されるとしていた。事実60年代から70年代にかけては、材料は質量ともに変化し、生産技術も加工経験も多様化したけれども、現有の専門性や、経験が脅かされるということにはなかった。事業所の社会統合も変化しなかった。空間的に狭い、同質的な協力、継続的な課業継起、生産構造の少ない変化、品質中心の生産目標、これらが専門工にとって職業的・経験的な安定性、専門的な協力のなかでのOJT、能率コントロールの抑制を可能にし、経営にとってはグループ標準や専門化に沿った労働配置、昇進階梯などが彼ら専門工の移動を妨げ、蓄積された経験知の喪失を阻害した。

しかし事業所と労働組織のフレキシブル化と財サービス融合化の要求は、職業に関連する行動環境を内容的、空間的、時間的に脱境界化する。事業所に求められる専門工が「問題解決者」としての能力を要請されるようになったからである。内容的には、グループ労働の普及の中で、故障の早期発見と除去が主たる作業になったことである。専門工に職業上の行動レパートリーが求められることは少なくなり、専門以外の、専門を超えた技術分野やコミュニケーションや社会的な能力が求められた。空間的には、組立工をとれば、外注組み立ての増加で移動が多くなりまた顧客とのコミュニケーションが必要となった。一定の固定された空間は作業条件ではなくなったのである。時間的には、労働過程は密度が濃くなり、新製品の開発スピードや生産スピードが上がって、専門工の製品との関係がますます薄くなるとともに、たつぷりと時間をとった経験というものを習得することが少なくなった。たとえば、機械設計であたらしいユニットをはめ込んだ場合、設計者は短時間で部品業者の設計資料や説明書に習熟してしまわなければならない。また生産時間を先送りできるような時間的バッファがなくなって、替わりに多くの残業でこなすというような生産のフレキシビリティを余儀なくされた。こうして以上の三つの側面での変化によって、専門工の現場課業はその職業から乖離し、経験的価値は半減し、製品や生産技術にはより多くの理論的実行能力が必要とされた。また、不・半熟練も含む、グループ労働の中で、専門工はその行動を制御しなければならなくなった。そして、技術以外にも経済や組織の関連を理解することを求められ

たのである。それほど高度でない故障の結果について知り、援助を必要とすると思われたところに必要器材を配慮し、不足にクレームをつける、等・・職業専門以外のことが課業となった。広い異質な知識力、方法的な実行能力、分析し・解釈する能力、社会的・コミュニケーション能力、これらの能力が求められているのである。したがって工業専門工にとっていまや職業専門と経験知の結合は、入職時の専門の核を益々不透明にした残滓しか残さないようになっているわけで、半導体やIT関連の産業でもこれは同じである、というのがベトゲたちの主張である。「問題解決者」としての専門工はもはや「職業」という枠でくくれないから、半導体のような新産業で「新たな職業性」がよみがえるという議論は、事態を楽観しすぎている、というのである。新産業は専門工に新たな資質を要求しているとだけ見るのが、事業所内で起こっている訓練や労働や社会組織と、それらが所属する事業所構造の変化から来るものをみうしなわせるからである。もう社会構造的な「職業性」は解体し、専門工には明るい未来ではなく、不安定な輪郭のはっきりしない、厳しい展望の現状となっているのだ、というのがベトゲ・キンスキーとの共同論文の終章部分である。

職業性解体の証拠は、すでに見たゲッチングン調査である。事業所訓練契約の減少、訓練職の基本職への縮小、訓練内容の標準化、訓練終局面での専門化と継続訓練への結合、グループ労働の展開、昇進機会の減少、短期的訓練コスト理解などが、事例に即して紹介され職業訓練展開の困難さを論じる事実的背景となっている。プロセス志向の労働組織が、脱差異化、訓練の標準化を求めていることも強調されている、こうして職業訓練の上でもっとも困難なのは、プロセスとして訓練を組織すること、つまり一方では、不可欠と認められた専門的かつ専門を超えた資質ばかりでなく、協働やコミュニケーションプロセスにかかわる認知図式や認知行動様式を伝達することの困難さである。さらに職業性に付随して経験知の獲得を根拠に存在した年功昇進も、経験知が改善活動に結合されていくことによって困難になった。いまや専門工は自分でキャリア開発をして昇進を獲得しなければならなくなったのである。このような職業を解体し、職業性を崩壊させるプロセス志向の組織の出現は、実は事例に出した製造業にばかり生じている現象ではなく、生産とサービスの境界がなくなってきたということにも原因するが、金融・保険サービスや小売・卸売などのサービス業、行政サービス、そして情報産業でも起こっており、そのために「職業性」は労働や訓練組織にとってばかりでなく、社会的な統合にとっても機能障害を引き起こしている、とベトゲたちは論旨を拡張している。そして産業でも、行政でもプロセス志向の組織化が出現し、ドイツのデュアルシステムが築き上げたと観念されていた「職業性」が崩壊の危機に瀕しており、その克服の方向は「職業」といった枠組みで考えるのは困難である、というのが結論である。構造変化の深さを指摘したためであろうか、ベトゲたちはこの論文では具体的な状

況打開の展望を語ってない。

ベトゲたちのこの論文は、労働省や文科省、あるいは連邦職業研究所に大きな影響を与えた、と思われる。というのは、その後、労働市場・職業研究所の同じ雑誌に、ドスタルを中心としたプロジェクトチームの論文が発表され、このベトゲたちの論文に答える、新たな職業性構築に向けた職業訓練改革の展望論文が出ているし、2001年にはゲッチンゲン社会学研究所と労働市場・職業研究所との連携セミナーが開かれ、研究所の年報に「グローバル化、労働組織の変化と職業の転換」と題してセミナーの発表論文が掲載されているからである（Dostal W., Kupka P. (Hrsg), Globalisierung,...2001）。セミナー発表論文はしかしそれほど内容のあるものは、出てない。M. ベトゲの報告は、金融と小売に関して、顧客志向がいつそう高まる傾向の中で、業務の標準化と個別化、低水準化と高度化が同時に起こっていること、そのためにデュアルシステムでの職業訓練は機能しなくなっていることなど、すでに見た製造業と同じ傾向の指摘がなされている。ただし興味深いのは、専門と専門を超えた基礎的な資質の獲得が訓練で必要だ、という発言があることと、専門に関しては、ハイブリッド（技術的・事務的）な形態になっていることが指摘されてることである。したがって、鍵資質（訓練期間中に獲得されるべき資質で、修了試験で合否判定の判断基準となるもの）は、1987年条例に定められたものより拡張さるべきだ、ということになる。すなわち、抽象力、システミックでプロセス的思考、率直で、知的なフレキシビリティならびに個人的な知識

第二表

	抑制されたプロセス志向 (タイプI)	中間的なプロセス志向 (タイプII)	強行されたプロセス志向 (タイプIII)
次元	タイプ1a タイプ1b		
専門工による事業所課業 範囲の扱い	極わずかの 強行アウト アウトソーシング ソーシング ング	コントロールされたアウト ソーシング	ダイナミックなアウト＝ インソーシング
間接的専門工の投入	手がかり的なプロセス化	部分的プロセス化	広範なプロセス化
専門工投入の専門性	修正（個々の専門的課業 の見直し）	一部削減（職業専門的プ ロファイルの明確な解体）	強力に減少（基礎職業コ ンセプト）
専門工の実行能力型（製 作実施能力の拡大）	最低限の拡大（鍵的力能 としてプロセス安定とイ ノベーション課業の受容）	明白な拡大（プロセス安 定課業の全般的受容）	全面的な拡大（プロセス 安定とイノベーション課 業の全般的受容）
専門工の協力の型（職業 志向の協力からの離脱）	一時的な横断的協力への 参加	一時的、部分的には永続 的な横断的協力への参加	横断的協力への永続的な 参加
特権の範囲と専門工活動 の発展制限	特権の軽度の削減	特権の軽度の削減と発展 制限	明確な特権の削減と発展 制限
専門工の労働時間管理の 構造	間接的フレキシブル化 (派遣労働、期限付き雇 用)	分散労働時間モデルで、 制限つきのフレキシブル 化	包括労働時間モデルで、 明確なフレキシブル化

管理、高いコミュニケーション能力と共同能力、文化的実行能力、自己組織化の実行能力と自己管理の5つに分けられた資質である(42)。計画性や統制力、自己組織力を鍵資質とした87年定義よりプロセス化に因んだものになっていると見てよいだろう。もうひとつプロセス志向に関連して、ベンゲ-キンスキーの報告がある。これもほぼすでに紹介したゲッチング調査報告、M. ベトゲとの共同論文と内容はほとんど同じだが、プロセス志向の労働組織に段階的に3つのタイプがあるとして、まとめているので、その表を紹介しておこう。

タイプⅠからⅢに向けてプロセス化が進むにつれ、労働力の流動化、職業性の剥奪、多能化、グループ化、権限の平準化、労働時間管理の柔軟化が進むことがよくわかるようになってきている。これでおおよそゲッチング・ベトゲシュレーによるドイツ職業訓練のデュアルシステム危機の捉え方がわかったと思われる。深く進行している危機の克服のための方向は、事業所組織のプロセス化に対応した職業訓練の再編でなければならないはずである。

## 第5章 職業性再構築への道

では改革の方向はどちらに向いたのだろうか。ベトゲたちの深い問題提起にドスタルを中心にした労働市場・職業研究所のチームが問題を共有しながらも、デュアルシステムを維持しながら改革していくための方針を提案しており、それを見ることによってドイツ職業訓練制度の内側からの危機認識がどう変わったのかがある程度わかる。それゆえ必要に迫られて行われていった改革の実際に入る前に、もうひとつ詳しい文献サーベイをしておこう。ドスタルたちの「職業—その解体傾向と新たな統合」(Dostal W., Stooss F., Troll L., *Beruf-Auflösungstendenzen...*, 1998) は、ベトゲたちによる事業所や行政組織の構造変化、それに伴う職業境界の崩壊や職業性の喪失という認識を基本的に受け入れながら、なおかつ職業志向性、職業性はドイツ社会の職業選択の基準として、また労働市場でのリクルートのための手段としてある一定の範囲で機能し続けることを論じたものである。したがって、ドイツの「職業」概念に関する検討は詳細を極める。人間の活動への天命という意味から、身分表現が加わって、歴史的に「職業」がドイツ社会で社会的な統合機能を持つようになる過程を論じたり、「職業概念」が人格の陶冶の基礎とか、社会の分岐原理とか、ステータス権といったように実に多様に定義され、そのこと自体が職業の多様なかわりをあらわしていることが指摘されている。労働省の職業名のデータベースには10万の職業が記録されている(443)。中には労働領域があいまいで消滅していく職業や、少数のエキスパートだけがわかる職業もあるが、多くが明瞭で普通に理解できる名称だという。ただし、最近数10年は特殊化が進んで、伝統的な職業から離れたり、ハイブリッド化が行われたり、英語の表現がはいつたりして分かりにくい職業が増えた、という。職業申告でも、不透明さは増えている。

むしろ職業を純化することに限度が出ていて、国勢調査でも、「どんな活動（職業）をしていますか？」というあいまいな聞き方になっている、としてこのようなあいまいさが職業理解の侵食につながると指摘する。伝統から職業がずれ始めており、それに新たな統合や、追加が加わって、元の分岐点をわからなくしている。労働市場では、採用募集に多訓練職名を載せたり、追加的に業務や希望を詳しく書くといったことが生じている。統計局の職業分類でも、新たに出てくる職業申告のコード化とか圧縮をして工夫をしているが、統計調査上の問題は解消されてない、という。申告職名に好みが入ったり、養成終了証と実際の職業が違うのに、養成証の職業を書いたり、職業の価値序列を申告で期待してしまっただけで経験とは外れた申告をするなどが原因である（445）。

ドイツには職業に関する助言をしたり、紹介をしたり、啓蒙のために、世界大戦前から作られ、積み重ねられた『職業ハンドブック』がある。載っている内容は、歴史や労働科学、心理学や社会学など多方面からの職業情報、職業用語そして職業系統などである。56年からは、若者の職業方針や決定のために『職業情報誌』が作られ、現在では800冊以上の職業に関するモノグラフが載っている。また、70年代末からは、職業情報に関する参考書として、職業に関する事実を集め、記録し、分析処理して体系化することを目的に『職業訓練と職業情報の基礎』が発行されている。つまり職業境界の不透明さは増えてはいるものの、ドイツが職業という点に関して膨大なデータを蓄積してきたことは疑いのない事実である。ドスタルたちは、そのわけを、5つの領域で個人的にもまた経済社会的にも意義があったからだとしている。1つは職業設計がその職業に必要な資質を計画的に作り上げ労働能力として交換可能にしている点である。そして継続訓練や、習熟も含むが、養成証かディプローム証明書付きの職業はその職業に交換可能性を与えた。訓練プロファイルの条例化、学校での職業訓練のための文部大臣令、総合大学の勉学と試験条例、国家認定の職業とする法律、これらが職業訓練を職業性認知のメルクマールにしているのである。第2には、70年代末から、アングロサクソンのようなジョブ（金目当ての短期労働）が入ってきたことも影響して、職業が少数のエリート的なものから解放されるべきだという議論があった。職業は特定の産業労働であり、生存の安定と社会的統合を提供するものだ、というわけである。そして憲法解釈が行われ、社会法化した。団結権の保護は、すべての職業の団体にとって労働条件の権利擁護を言っている、とか職業選択の自由は訓練場と就労場の選択自由のことであるとかの解釈がなされたし、また私有財産と相続権については職業活動に成功した果実を受け、継続取得できるといった、人的資本論の影響からの解釈も付け加えられた。ドスタルたちによれば、産業労働のこの職業性に法的歯止めがかかることは極めて少なかった。98年改正労働促進法がようやく、個々人が社会保障給付を求めるときには、職業性の割り引きを考慮する新規定を盛

ることになった。第3に、個人的・社会的アイデンティファイの手段である。ドイツでは職業は、自律と自己実現の程度でグループ化されている。作業遂行が職業の厳格な定義に抵触しないで、個人主義化するような、そのような作業設計が可能かどうかということで区別されているのである（448）。それが可能であれば人格が促進される。さらに職業には、社会的承認の程度が階層化されて表示されている。それゆえ職業移動はこのような職業性を相対化し、価値を低下させる、と見られている。92年の調査で、西ドイツでは養成証持ちの専門労働力の31%、東ドイツでは43%が職業を代わっている。第4は、職業がドイツでは古くから個々人が社会に対して引き受けるべき課業と義務として、職業指導や職業理念の際には議論されてきた、ということである。職業は社会への「奉仕」だと説明されてきたのである。

第5は、職業と生活保障である。事故や病気で前の職業に戻れず、所得を失いステータスを失う危険にあった場合、ドイツでは年金の形で職業損害調整をしてきた。だから訓練修了専門労働力には健康上の理由で職業を喪失する場合には年金権がついた。また今までの職業では就職できないのだが、失業手当は要求しないという場合、失業者はより低い労働条件を受け入れなければならないという法規範が発達した。こうして期待権には限界が設定され、実際の職業喪失には、物財の私有財産と同じように、損害調整がなされたのである。その際的前提は、専門職業が国家認定の修了証によって個々人に帰属していること、その専門職によってステータス、信望、所得の高さ、昇進のための追加教育の可能性が割り当てられること、また、どの程度その時々活動分野に接近できるかを専門職が定めていることであった。ということは、職業保護は基本的には職業訓練の基準が個々人のステータスや所得、職場配属を規定しているということを用意しているのであって、職業が現実性を失ったり、稼得のために別の現実に変容して行くことがあれば、保護の法的な利益が減ることになった。ドイツでは職業と生活保障が私的所有権を介して結び付けられていたということの理解は、社会保障の解釈の上でも重要である。

以上のように、5つの領域で職業は個人にも社会にも重要な意義を有していた。その職業が次の5つの点で解体傾向にある、とドスタルたちは続けている。まず、職業の耐久性が明確に否定されてきた。職業概念が産業の要求に合わず、職業訓練は不十分で補習や転換訓練を不可欠にしていた。90年代初めの労働市場・職業研究所調査では、専門工の30%が養成訓練で得た資質の価値を減じたり喪失したりしていた（450）。第2には、すでにベトゲ調査で指摘されたと同じ、職業上のアイデンティティが失われることが多くなった。職業を横断したり超えた課業が増えたり、当面の課業に対応するように職業を分断することも提案された。上層にとって課業は豊かになり、複雑化した。しかし下層には、労働にアイデンティティを認められないようなジョブが割り当てられるようになった。第3に、職業訓練と現

実の職業活動が乖離した。これもベトゲ調査結果にあったが、企業が職業訓練法の求める訓練をしなくなり、内容が職業と異なり一般教育に近くかつアドホックに変化する課業を受けやすいベーシックなものになっている。専門的な内容はより短い習熟で伝達される。学校での職業訓練はというと、職業専門学校でも専門大学でも、特定の職業を目的に授業が構築されてなくて、専門的な要素が好みで結合されるといったモジュール状で行われている。職業志望や助言がはっきりしないのも、産業労働のほうに職業性のしっかりした基盤が置かれてないからである。第4に、職業訓練に浸食が起きている。雇用の現場で必要から追加資質が加えられている。職業訓練の自律性は減り、現実の必要にあわせるようになってきている。特に学校での職業教育にその傾向が強い。また事業所と職業学校の双方からデュアルシステムの簡素化・標準化の要求が出ている。こうして職業は厳格さが取れ、包括化してきている。そのために訓練職条例でもこの間、目的職を明確にしない訓練修了表記が使われるようになってきている。たとえば、かつての織り工は今や繊維機械オペレーターであり、製菓職人は訓練で4つの専門に分かれる製菓技術専門工、かつての電気取り付け工はいまや産業電気工の装備技術専門職ということになる。これでは社会的な役割認知ができないので、調査で質問する場合は短縮形、たとえば「機械工」、「事務員」とかが頻繁に使われることになる。事業所のほうでは、課業統合の追加訓練が増え、ハイフンで結んだり、ハイブリッド化した職が増え、それが個人の技能資質の模範となっている。つまり企業特殊な要求に訓練生が適応するような状況が生み出されている。ただし、事業所には本来の特別な職業と結びついた技能資質を持つプロも不可欠になっていることをドスタルたちは、付け加えている。第5は、フレキシビリティの要求が出ているということである。訓練職と実行職の間に頻繁な移動があるけど、特徴は関連性があるということである。つまり訓練を必要としない職業が多く、移動でその職業を実現している。だから、第一次訓練では特殊な専門教育のための基礎を訓練する、という要求が多くなっている。

さて、以上のように5つの領域で職業の解体が起こっているのであるが、ドスタルたちの論文がゲッチンゲンシュレーの研究とともに重要なのは、この傾向は避けられないとしつつ、なおかつ新たな職業性獲得のためのモデルを提出していることである。モデル構築の方法は、ベトゲたちと似て、ありうる労働タイプを抽出してそれを基に労働市場の構造を描く、というものである。まず、生産労働のタイプはテーラー化、自動化で脱職業傾向が明確に出ていることが強調される。ただし、機械化が複雑になって、故障や欠陥が多くなり、このための労働の豊富化が期待されているとあって、さしあたりはベトゲたちに賛同して職業の浸食は避けがたいと言いながら、90年代後半に条例化され訓練が始まったメカトロニクス専門工をあげ、これが職業硬直性を持たないでハイブリッド化された職業として職業性の徳

を新しく生き返らすと期待している。そしてこの発展の行方に統合された実効能力を保障し、課題の多様性で充足感を上げうる新たな職業性の生成を見ている。他方生産現場のゼロディフェクト生産の方は、人材よりもハードソフト両面の技術でカバーされていく、と見ている（454）。プロセス志向とか「問題解決」型専門工といったゲッチングシュールの理解はとられていない。したがって新たな専門性については多少楽観的である。企業組織の変貌に関する認識が甘く、どちらかという、M. シューマンのシステムレギュレーターのプロに近い理解をしている、といえよう。この点での問題はドイツ製造業でシステムレギュレータータイプが多数出てくるかどうかである。

研究開発労働はイノベーションと捉えられ、必要な資質が横断的思考であったり、学際的、進化的思考であったりするから、基本的に職業分類にはなじまないものと考えられてきたが、ドスタルたちは適切な職業要素を新たに職業構造に集めればイノベーションのプロとしての認知は可能だという。まずいままでの職業構造を開いて学際的で決定してない課業域を識別し、その上でまず研究開発の助手から、続いて特別の専門性が必要な中間レベルのプロ化をしていくといった訓練が考えられるとしている。また情報労働については、これが職業関連の構造にまとめられるかどうか、プロ化はどうかという点では全体としてはまだはつきりしてないというのが現状だ、と認識されている。ドイツの産業労働の半数は今や情報活動に関係している。ところが職業としてのくくりは、情報職と非情報職に区分可能なくらいで、コンピューターによる情報加工は確かに特定の職業だが、応用が可能で、量的には制限があるというのが特徴である。また国際化の波を受けやすく、そのためドイツの職業の枠からずれて、活動に順じたものになる傾向がある。こうして情報職内での職業境界の設定は極めて難しいのが現状である（454, Dostal M., 1999, 450）。

サービス業の急増はドイツでも同じだが、ほとんどが職業分類に入らない活動からなっている。古くからの家庭サービスや対人サービスは特別な資質は必要ない。セルフサービス化が進み、労働も単純化の傾向が出ている。新しいライフスタイルや時間管理で個人の活動が外部化されてプロ的なサービスにまでなることがある。それがサービス業で、異質な要素を集めた新たな職業を生み出すだろう、と考えられている。

第三表

A：自由職 高い職業性 個人の保障
B： 基幹従業員（リクルートでは職業参照 後にはほとんど企業関連 企業による保障） B1：企業中心的基幹従業員（少ない職業性 ほとんど縦断的な課業） B2：専門中心の基幹従業員（高い職業性 ほとんど専門課業）
C：周辺従業員（職業性も企業中心性も少ない 高いフレキシビリティの要請 団結による保護）
D：失業者（職業保護への要求はなし 企業との関係も少ない 高いフレキシビリティの要求 団結による保護）



以上のように、各産業分野の新しい労働タイプはベトゲたちにすれば、いずれも問題解決者として固定した職業枠に入れ、訓練内容を特定化することが難しいと見られていたのであるが、ドスタルたちは旧来の伝統的なくくりを解体し、新たな広い集合で職業とすることが、製造業や、研究開発、情報産業やサービス業で可能だとしたのである。その上で、ドスタルたちは第三表のような脱工業社会の職業に基づく稼業区分モデルを構想している。

B区分が職業との関連で2つに分かれると想定されている。B1の従業員は企業中心で、長期勤続と高い職業的フレキシビリティで保障されている。企業は新しい市場にすばやく反応し、方針変更による課題に反応する。従業員が必要とするのは、広い基礎的資質と包括的に特別の機能を発揮する資質要素でこれらにわずかに追加的な実際の専門が補足される。脱職業は明確である。企業内配置は職業区分にはよらず、外部からはわからない内部規則による。企業内課業構造やグローバルな柔軟性によって規定される従業員は採用時には職業申告が利用されるが、後は企業によって企業特殊に調節される。企業内の地位や内部労働市場の移動に養成証はいらないのである。

ドスタルたちはこれとは別にB2区分の企業中に固有の核をなす特別の専門家たちが居るとする。彼らの配置は企業を超えて職業的であり、企業にとって彼らの企業内外での専門的な交渉が有用である。職業訓練は蓄積され、それゆえ職業活動で得た資質の価値も大きい。こうしてこの従業員層には職業性が維持されるというのであるが、ただ長期に事業所内特殊ノウハウに習熟すると、職業に志向するか企業に志向するかはわからないという。事実、コンピューターの専門家に関する調査では、企業内の職位表記を職業より優先していることがはっきり出ていた。訓練修了の職業表記はここでは意味を失っているのである。

C、D区分の下層は、Cは派遣やパート労働者が属し、Dは失業者だから、両方とも伝統的な職業の尺度にも入らないのであるが、ただDの失業者だけは、別の意味で職業性喪失を明確にしている。すでに見たように、職業と社会保障の結合により、病気による職業喪失には年金権がついたのだが、98年から失業の定義が変わり、訓練職を下回る雇用という表現は労働促進法から削除された。労働省の解釈は、失業を見る場合、被用者が職業上の活動を変えるに当たって自分の判断で職業状況の変化やまたは所得の変化を狙ったものであるという側面が付け加わった、というように変わった。職業との結びつきは切断されたのである。こうして残った区分はAの高いステータスを持つ自営の自由業である。ここで情報加工や通信そしてヴァーチャル企業に自分の作ったノウハウを自由に市場化している職業専門家たちが増えているのである。彼らは専門的な資格を期待しており、注文処理に信頼を必要とし、特殊なフレキシビリティを必要としている。だからこれに生産性や外向けの共同能力（たとえば営業力）を調整してやる必要がある。それはこの分野で職業を新たに作り出すことで解

決する、というのがドスタルたちの主張である。

こうしてみると産業企業の広範な部分では職業の解体が起こっているという認識では、ドスタルたちとゲッチンググループはほぼ一致する。新たな職業性獲得の可能性は、企業の特殊専門領域と自由業であるとはいっても、プロセス志向の企業内労働市場では専門性維持が増加し、長期化する可能性は少ない。つまりコンピューターの専門家で見たように、メカトロニクス工も長期帰属によって事業所内課業を分担し、次第に専門より企業を優先することは十分ありうる。残るのは自由業の中だけでは、職業解体を新たな職業構築に向けると言っても、説得力は少ない。ドイツのデュアルシステムは事業所職業訓練を基本としてきたことから、その建て直しは職業性の中身は薄くなっても、事業所の中に求めるべきだったように思われる。研究所内での評価もそうだったのではないか。すでに述べたように、2001年に研究所年報にゲッチング社会学研究所との提携セミナーの報告が出たのは、ベトゲたちの職業解体論とさしあたりの代替の方向、つまりあるべき専門工が「問題解決者」であるという理解とその上に立った職業訓練再編の追及のほうがより説得力があったからではないだろうか。提携セミナーの成立継起はともかくも、次回に明らかにするように、2003年や04年の職業改革の実際に現れてくる改革の中身を詳しく見ると、ドイツ職業訓練の方向は、事業所組織の構造変化に対応し、そこで求められる資質の育成を基本としていくようになってきたと、判断できるのである。

さて、本稿の最初に紹介したテッサリングのドイツ二重訓練制度の危機論は、多分に訓練生やその親にとってデュアルシステムが魅力を失ったことを強調する傾向があった。魅力喪失の中身は、二重訓練生の年齢の上昇、第二波動で上級職業を獲得しようという傾向の増加、訓練場の減少、専門工の訓練と雇用の分離、専門工ステータスの下落、昇進機会の減少とエンジニア層の進出、専門工への事業所内継続訓練の不足など広範に及んだが、それら多様な原因の中から、どちらかという事業所内構造変化よりも若者の第二波動による上級資格取得志向が強調されていた。しかし、ゲッチング調査が明らかにしたように、ドイツの若者の間では、一般教育卒業見込者も訓練性も専門工も、手工業的な規律や手作業での訓練には嫌悪感を示しながらも、現場で高度な問題に取り組みたいという、その意味では高い専門工志向を示していた。事業所組織の変更や、プロセス化が一時的に間に合わせの大卒雇用になったとしても、若者の専門工という形での経歴志向を変えさせるまでにはいたっていなかったのである。事実ドイツの大学進学率(30%強)もそのほかの二重訓練からの第二波動を意味する進学も増えてはいない。19歳から20歳までの大学生が、同年齢の人口に占める割合は、85年から90年の間に19.9%から32.2%に上がったが、98年には32.3%にとどまっている<sup>4)</sup>。職業訓練との関連で特徴的なのは、16歳から18歳に占める事業所訓練生の割合が、

90年の71.3%から98年の65.6%に下がっているのに対応して、事業所職業訓練に入るための一般教育的準備校ないし労働局の準備措置を受けている若者が労働市場・職業研究所の計算では90年の15.7%から17.8%と増えていることである。このことは、事実上の事業所訓練場不足のバッファーになっているという職業専門学校生を多数含む職業学校生の割合が、37.9%から44.8%へと上がっているということも含めて、全体として訓練場不足の代替手段として考えられた危急的措置で事業所訓練待ちの若者の数が上がってしまっているということであり、この事態は90年前後にテッサリングたちが予想したこととは違った職業訓練波動（第一時波動の膨張）になっていたということである（Reinberg A., 2001, 25ff.）<sup>5)</sup>。第一波動も第二波動も90年代末では多様な準備措置を用意してより複雑になりかつ滞留者を増やしたが、第二波動の上層はそれほど大きな動きは見せなかったのである。そして、事業所雇用と職業訓練の現況から判断すれば、両者の乖離はもはや埋めることはできず、職業が解体傾向にある、ということは認め、その現実から再度可能な方向で新たに作り直さなければならないという関係機関の認識は90年代末には相当深まっていたと思われるのである。事業所の実態からすれば可能な方向は、ベトゲのプロセス志向の労働組織に対応した専門工訓練ということなのだが、実際はどうなったのだろうか。新生の職業や既成職の改革の中に実際の方向付けはでてくるだろうから、次の課題は、新条例の検討をすることによってプロセス志向がどの程度内容に盛り込まれているかを確認することになるであろう。

#### 注

- 1) 戦後のドイツ職業訓練史に関しては、佐々木英一、1997や寺田盛紀、2003 または W.D. グライネルト 1998、日本労働研究機構、2000、でおおよそのことはわかる。第一次大戦前にまで遡るなら大塚 忠、1987を参照のこと。
- 2) 大塚 忠、1996
- 3) ドレクセル調査については、大塚 忠、1996, 119f. なお、ドレクセルの研究はフランスとドイツの下・中級マネジメントの人材登用比較であり、当初の比較研究の成果では、1990年までの比較に基づいて、フランスでは、ドイツのように、第一次訓練と継続訓練が充実してないために、技術変化に応じてこれら下・中級マネジメントの登用が上からつまり、技術系大学卒業者によって「側乗」＝外部から直接雇用されることが一般化しているのに対して、ドイツではデュアルシステムの有効利用と継続訓練のよりいっそうの高度化でこれに対処できるようになっている、言い換えれば専門工からマイスター、技師、あるいは時にはエンジニアにいたるまで内部昇進が十分に発達しているということ論じていた。経路は多様であるが、たとえば、アビチュアー取得者が二重訓練を受け、マイスターに昇進し、さらに継続訓練を受けて技師やエンジニアになる、あるいは、バーデン・ビュルテンベルク州のように、企業側のイニシアティブで実地訓練重視の専門大学同等機構＝職業アカデミーを設立して、専門工からの経験を評価し大学卒相当の地位を得られることができるようになってきた。それに加えて、ゲッチングェンのシューマンたちのコンセプト＝システムレギュレーターが加わり、こうして下からの下・中級マネジメントの充足という傾向が捉えられていた。他方、企業組織の構造変化もドレクセルによって認識され、中小企業で著しく、また大企業では緩慢にフランスと同

じように、上からのとくに専門大学出エンジニアによる技師層の置き換えが生じており、これがマスターの置き換えまで達している、と認識された。こうして下・中級マネジメントの受難の傾向が出ている、というのがドレクセルのテーゼになったと理解される。Drexel I., 1993, TeilC, Fuchs-Frohnhofen P., Henning K. (Hrsg.), 1997, TeilC を参照。

- 4) 大学進学率がドイツでは比較的到低いことはわが国でもよく知られている。Kazuo Koike, Takenori Inoki, 2003, 39, 日本労働研究機構, 1997, 16など。なお、90年前後になって大学進学率が急上昇しているのは女子の進出によるところが多いのはわが国と同じ。
- 5) 事業所訓練場不足に対抗して、労働省の公的援助で共同訓練所が建てられ事業所訓練に入れない訓練生を広範に維持してきたこと、そしてこれに加えて東ドイツに多い事業所訓練への補助金支給が政府の財政負担を増やしたことについては、佐々木英一、2002が手際よくまとめている。

### 参考文献

- 日本労働研究機構、『ドイツの職業訓練』、2000
- 日本労働研究機構、『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、英、米、独の大企業 I』  
1997
- 日本労働研究機構、『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、英、米、独の大企業 II』  
1998
- 大塚 忠、『現代ドイツ労使関係システムの変容要件—一つの状況報告』関西大学政治経済研究所研究叢書97、1996
- 大塚 忠、「ドイツ労使関係の変容要件(1)」関西大学経済論集48巻2号、1998
- 大塚 忠、「ドイツの生産モデルとグループ労働」関西大学経済論集、49巻3号、1999
- 大塚 忠、『労使関係史論—ドイツ第2帝政における対立的労使関係の諸相』1987
- ヴォルフ・ディートリッヒ・グライネルト、『ドイツ職業社会の伝統と変容』1998
- 小池 和男、『仕事の経済学 3版』2005
- K. Koike/ T. Inoki, College Graduates in Japanese Industries, 2003
- 佐々木英一、『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』1997
- 佐々木英一、「ドイツにおける二元的職業訓練(デュアルシステム)の統治構造の変動」『比較教育学研究』第28号、  
2002
- 寺田盛紀、『ドイツの職業教育・キャリア教育』2003
- 久本憲夫・竹内治彦、『ドイツ企業の賃金と人材形成』、1998
- Alex L., Die duale Ausbildung in staendiger Bewaehrungsprobe, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994 3 /1998
- Baethge M., Zwischen Individualisierung und Standardisierung: zur Qualifikationsentwicklung in der Dienstleistungsberufen in: Dostal W., Kupka P. (Hrsg.), *Globalisierung, veraenderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*, BeitrAB 240, 2001
- Baethge M., Beruf, Karriere und Beschaeftigung, Einfuehrung, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Baethge M., Baethge-Kinsky V., Kupka P., Facharbeiter-Auslaufmodell oder neue Perspektive? In: *SOFI Mitt*26, 1998
- Baethge M., Baethge-Kinsky V., Jenseits von Beruf und Beruflichkeit—Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschaeftigung und ihre Bedeutung fuer eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, in: *MittAB*
- Baethge M., Oberbeck H., *Zukunft der Angestellten Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Buero und Verwaltung*, 1986
- Baethge M., Schiersmann Ch., Prozessorientierte Weiterbildung—Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenz-entwicklung fuer die Arbeitswelt der Zukunft, in: *Kompetenzentwicklung '98*, 1998
- Baethge-Kinsky V., Prozessorientierte Arbeitsorganisation und Facharbeiterzukunft in: Dostal W., Kupka P. (Hrsg.), *Globalisierung, veraenderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*, BeitrAB 240, 2001
- Dostal W., Stooss F., Troll I., Beruf-Aufloesungstendenzen und erneute Konsolidierung, in: *MittAB* 3 /1998

- Dostal W., Beschaeftigungsgewinn in Informationsberufen, in: *MittAB* 4 /1999
- Drexel I., Karrieren fuer Facharbeiter, der mittlere Qualifikationsbereich in der Zange und die Zukunft des dualen Systems, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Drexel I., *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs?* 1993
- Dybowsky G., Puetz H., Sauter E. & Schmidt H., Ein Weg aus der Sackgasse-Plaedoyer fuer ein eigenstaendiges und gleichwertiges berufsbildungssystem, in: *BWP*, 6 /1994
- Fuchs-Frohnhofen P., Henning K. (Hrsg.), *Die Zukunft des Meisters im modernen Arbeits- und Produktionskonzepten Band 2*, 1997
- Geissler K.A., Von der Meisterschaft zur Qualifikations-Collage, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Heinz W. R., Berufliche Bildung zwischen Wertewandel und betrieblicher Modernisierung, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Kern H., Sabel C.F., Verblasste Tugenden- die Krise des deutschen Produktionsmodells, in: *Soziale Welt, Sonderband "Umbrueche gesellschaftlicher Arbeit"* 1994
- Parmentier K., Schober K., Tessaring M., Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland, in: Liesering S., Schober K., Tessaring M. (Hrsg.), *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Reinberg A., Hummel M., Die Entwicklung im deutschen Bildungssystem vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturbandels auf dem Arbeitsmarkt in: Reinberg A. (Hrsg.), *Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik*, BeitrAB 245, 2001
- Schumann M., Baethge-Kinsky V., Kuhlmann M., Kurz C., Neumann U., *Trendreport Rationalisierung*, 1994
- Tessaring M., Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivitaet und Beschaeftigungsperspektiven, in: *MittAB* 2/1993
- Timmermann D., Die Rueckentwicklung der Arbeitsmarktchancen und-risiken von Facharbeitern, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994
- Zinnecker J., Arbeit, Identitaet und Lebenslauf, in: Liesering S., u.a., *Die Zukunft der dualen Berufsausbildung*, BeitrAB 186, 1994