

# ドイツにおけるデュアル・システムの実際 ( I )

## — 技能訓練における日独比較の観点から —

林 悦 子

### 要旨

本号と次号とにわたりドイツの職業教育におけるデュアル・システムについて、とくに養成訓練の技能実習を受けもつ企業の役割を中心に、日本の企業内教育訓練との比較研究の視点から論述する。中心論点は、以下の3点である。第1に、ドイツでは、職業教育が社会経済システムの中に堅固に組み込まれており、その構造の理解がまず肝要であること。第2に、経済界、とくに大企業における職業訓練施設を含めた訓練サービスの提供は、その費用負担において、“ノープレッス・オブリージ”とも言うべき社会貢献の要素が濃厚であること。そして、第3に、職業訓練修了試験の実権を握る商工会議所のツンフトの伝統遵守の精神と、生産システムのIT化・統合化への転換著しい今日の産業競争力との兼ね合いは如何なるものか、という3点である。

ドイツにおける職業訓練、特に養成訓練は、社会全体で将来へ投資することを是とする。産・官・学が一体となった職業教育システム形成の歴史的背景と文化の理解、すなわち、産業におけるいわゆるドイツ人気質の形成を現場から考察するという作業を行う中から、技能形成を中心に職業教育の全体像をつかみ、それが次世代に受け継がれていく様子を捉まえる。技術革新と伝統とは相克しつつも、現代においては企業のグローバル化戦略という接点でつながっていると考えられる。専門的分業による確かな技術力をベースとした競争力を以て、グローバル化する経済に独自の存在意義を堅持しようとする点が指摘できる。その背景には、中等教育の早い段階で行われる、子どもの職業選択における父親の役割も垣間見える。また、時間がかかるという難点はあるが、技能修得と高等教育を同一個人のうちに形成するという選択も、ごく一般的に行われている。“Gut Ding will Weile haben.” (良いものは時間がかかる) というドイツの格言は、そのまま人材形成にも適用できよう。

洋の東西を問わず、少子高齢化が進む先進国において、次の世代の能力開発をどう進めるかは、今後の産業の成長力を左右する喫緊の課題である。今後の日本の製造業における中長期的人材育成の方針を見極める上でも、伝統あるドイツの職業訓練システムについて、現時点での製造現場からの実証分析は意義あるものと思われる。

キーワード：職業訓練・ツンフト(=ギルド)・伝統と革新・グローバル化・競争力

## 目次

はじめに

### 第1章 ドイツ デュアル・システムの概要とその社会文化的背景

#### 第1節 社会経済システムにおける職業教育の位置づけ

第1項 歴史的背景Ⅰ（13世紀～19世紀; 手工業とツunftを中心に）

第2項 歴史的背景Ⅱ（20世紀; デュアル・システム成立から現代まで）

#### 第2節 学校から職業へ — デュアル・システムの現在—

以上、前編（Ⅰ） 以下、後編（Ⅱ）

### 第2章 デュアル・システムの枠組み — 職業教育訓練における産・官・学の役割 —

### 第3章 実証研究 — デュアル・システムの企業内実務訓練を中心に —

#### 第1節 大企業における教育訓練

第1項 鉄鋼業の事例

第2項 自動車工業の事例

#### 第2節 中小企業における技能訓練

工作機械工業の事例

結論

## 1. はじめに

本稿では、ドイツの職業教育におけるデュアル・システムについて<sup>1</sup>、とくに養成訓練の技能実習を受けもつ企業の役割を中心に、日本の企業内教育訓練との比較研究の視点から論述する。前編（Ⅰ）では、その社会文化的な意味を解き明かすべく、ドイツにおける職業訓練の歴史的背景を中心に論述し、後編（Ⅱ）では、具体的な産・官・学の枠組みの理解とともに、実証研究から現状と課題を考察する。

洋の東西を問わず、少子高齢化が進む先進国において、次の世代の能力開発をどう進めるかは、今後の産業の成長力を左右する喫緊の課題である。とくに、IT技術の進展に伴い、電子化・統合化の進む製造業に係る能力開発については、

新生産システムへの対応のみならず、競争力維持のための国際分業の問題にも影響を与える。はたして、生産工程のシステム化・無人化の方向性と個人技能の育成は二律背反の問題として捉えるべき問題であるのだろうか。また、職業能力の確立と労働に対する意識はどのような環境の中から生まれるのであろうか。今後の日本の製造業における中長期的人材育成の方針を見極める上でも、伝統あるドイツの職業訓練システムについて、現時点での製造現場からの実証分析は意義あるものと思われる。

これまでドイツの職業教育については、国内外でさまざまな研究がなされている<sup>2</sup>。日本においても、とくに、デュアル・システムについては、日本カール・デュイスベルク協会（1992）が文字どおり「二元教育制度」として詳しく紹

<sup>1</sup> デュアル・システムとは、直訳すると「二元教育制度」（日本カール・デュイスベルク協会）、意識をすると、「訓練生教育」（久本，2008）となる。いずれも、産学協同で行うドイツの職業訓練制度を指す。

<sup>2</sup> ドイツの職業教育訓練のデュアル・システム、また、マイスター制度については、その質実剛健で高い精度を誇る工業製品品質や、政府と民間が協働でつくりあげた制度そのものに対する国際的評価が高い。とくに、生産立国を目標としてきた日本では人気が高い。その反面、マイスター制度、デュアル・システムなどの用語については、甚だ曖昧な使用例が多く存在することも事実である。本論では、必要各箇所用語の意味と実際に考察する。

介し<sup>3</sup>、また、日本労働研究機構（2000）が公共職業訓練の国際比較シリーズの一環として特集を組んでいる<sup>4</sup>。

本国ドイツでの最新情報については、ドイツ連邦政府教育研究省（2003）から英語版でドイツの職業教育に関する報告書（*Germany's Vocational Education at a glance*）が発行されており、さらには、ヨーロッパ連合全体からみた各国の職業教育の取り組みについて、その目標とこれまでの歩みに関しては、会議の開催されたポルトガル・リスボンの地名をとって、「リスボン・ゴールの達成に向けて」（*Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of VET*）<sup>5</sup>として2005年に報告書が出されている。

これらとは別に、田中（2001）では、ドイツ企業社会の形成と変容について、本論文後編（Ⅱ）で扱うTK鉄鋼について、設立当初からの経営史的考察が丹念に行われている。その「労働篇」や「生活篇」は、現代に通ずるドイツ近代産業社会の創成と文化的背景を知る上で示唆に富む<sup>6</sup>。また、上述、（旧）日本労働研究機構（2000）でもTK鉄鋼・DC自動車など大企業の教育訓練事例を扱っているが、調査対象となった1990年代と2000年代では、既にその訓練結果についての対応、具体的には、経済環境の変化から訓練生の就職事情等に変化が生じてきていることが判る。さらには、最近では久本（2008）が、現業職の教育訓練とともに、ドイ

ツでも増加に転じ始めた大学進学者の動向を調査し、大学卒の職業観を労働市場への参入の観点から論じている。

本論では、こうした文献資料によって得られた知識を理論枠組みとし、2006年度に渡欧して行った実証研究を中心に、ドイツの職業訓練の実際について報告する。研究方法としては、現地の大学の専門研究者による産業訓練に関する付帯事項の解説を参考に、事前に当該企業宛に質問状を提出する形で行った訓練担当者および現場の管理者へのインタビューと工程観察が主たる方法である<sup>7</sup>。すなわち、本論では、ドイツの職業教育におけるデュアル・システムについて、とくに技能実習を受け持つ企業の役割を中心に、実際の訓練の様子や工程観察、現場管理者と教育担当者へのインタビューから見えてきたものを、日独の社会文化的差異を考慮に入れながら考察する。

本論の中心論点は、以下の3点である。第一に、ドイツでは、その職業教育が社会経済システムの中に堅固に組み込まれているため、その歴史的背景や、州ごとに構築された国を挙げての訓練システム構造の理解がまず肝要であること。第二に、経済界、とくに大企業における職業訓練施設を含めた訓練サービスの提供は、その費用負担において、“Noblesse Oblige ノーブレス・オブリージ”<sup>8</sup>とも言うべき社会貢献の要素が濃厚であること。この点は、養成訓練は社会全

<sup>3</sup> 日本カール・デュイスベルク協会は、日独産業界の協力による国際的職業能力向上訓練のための公益法人（Eine gemeinnützige Organization deutscher und japanischer Unternehmen für internationale berufliche Weiterbildung）として、ドイツの職業訓練制度について、日独比較の観点も含めて詳解している。なお、同協会による本書は、Georg et. al（1991）*Das deutsche Berufsbildungssystem*の邦訳版である。

<sup>4</sup> 日本労働研究機構は、現在、独立行政法人 労働政策研究・研修機構と改称されている。

<sup>5</sup> VETとは、Vocational Education and Training（職業教育・訓練）の略である。

<sup>6</sup> 第3章第1節 大企業における教育訓練 参照。

<sup>7</sup> 本研究は、2006年度神奈川大学在外研究の一環として行われた。関係各位に謝して御礼申し上げる次第である。また、ドイツ国内で在外研究受入先大学を中心に、以下の各氏に教えを受けた。鉄鋼業については、冶金工学の基礎と大学工学部の現状を含めて、デュースブルク＝エッセン大学のProf. Dr.-Ing. HungerおよびProf. Dr.-Ing. Mauk、また、ドイツの職業教育全般の基本枠組みの特徴と留意点については、同大学東亜研究所のDr. Demelに教えを受けた。機械工業（とくに自動車）については、ブレーメン大学と関係の深い、DC社のProf. Dr. Rekeit、また、機械工業を中心とする教育訓練システム一般については、ブレーメン大学のDr. RuthならびにDr. Detrichに、それぞれ貴重な助言と資料の提供をいただいた。各氏の貢献に対し、御礼を申し上げます。

<sup>8</sup> 高い身分に伴う徳義上の義務（『リーダーズ英和辞典』研究社 による）。

体からみた将来への投資、と捉えるドイツ的精神を抜きに論ずることはできない。そして、第三に、修了試験の実権を握る商工会議所の「ツンフト」の伝統遵守の精神と<sup>9</sup>、生産システムのIT化・統合化への転換著しい今日の産業競争力との兼ね合いは如何なるものか、という3点である。

具体的には、産・官・学が一体となった職業教育システム形成の歴史的背景と文化の理解、すなわち、産業におけるいわゆるドイツ人気質の形成を「現場から捉える」という作業を行う中から、技能形成を中心に職業教育の全体像をつかみ、それが次世代にどう受け継がれていくのか、また、技術革新と伝統とはどのような接点でつながっていて、如何なる競争力を以てグローバル化する経済にその独自の存在意義を堅持しようとしているのかを考える。

事例研究では、鉄鋼業と自動車産業大手と、中小の工作機械工業における技能訓練を扱う。そもそもこれらの産業は産業革命を発端に英国で芽生え、その後、西ヨーロッパおよび北アメリカで高度に発達した。日本は、開国とともにその技術・技法を列強に学び、20世紀後半に著しい発展を遂げてきた<sup>10</sup>。

今日、機械工業を中心とする製造業は、英・米においてはサービス産業化への構造転換によってその比重が低下する一方、欧州ではドイツを中心にスイスや北欧、そしてアジアでは日本を中心に韓国・台湾・中国などが台頭している。そこで、ドイツと日本を比較した場合、上述のごとく、日本は製品の品質ならびに価格競争力においてほぼ拮抗するまでになったものの、その技能者養成の理念と方法については、全く異なった様相を呈している。製品を作り上げる人

材を育成する過程が、今後の製品開発や産業の発展にどのような影響を与えていくのか、産業と人材育成のあり方が問われよう。

比較研究の観点から技能形成に注目するにあたり、2006年の渡欧に先立って2005年に日本の自動車部品産業DE社において、企業内教育訓練と製品開発、生産工程のシステム化とそのグローバル展開についての見解などに関する聞き取り調査を行っている<sup>11</sup>。当該DE社の訓練制度は、ドイツのいわゆるマイスター制度を手本として出発し、現在では企業内教育訓練システムを高度に発展させている。この事前調査結果を踏まえ、且つ、彼我の社会文化的背景の違いを認識しつつ、本稿では2回にわたってドイツにおける職業教育の理念と実際の両面から考察を行う。

## 第1章 ドイツ デュアル・システムの概要とその社会文化的背景

本章では、デュアル・システムとして知られる、ドイツの職業教育制度について、その歴史に照らしながら、当該制度成立の社会文化的背景を考察する。

### 第1節 社会経済システムにおける職業教育の位置づけ

はじめに述べたように、ドイツでは、その職業教育が社会経済システムの中にしっかりと組み込まれており、その構造の理解なくしてデュアル・システムを論ずることはできない。このため、まず、その制度的枠組みの理解から説き起こす。

<sup>9</sup> ツンフト (Zunft) とは、ドイツ語で同業組合のこと。英語のギルド (Guild) にあたる。

<sup>10</sup> 日本の近代産業発展の背景を鑑みるに、木村 (2001) によれば、日本とドイツの関係を歴史学の問題としてみると、以下の二つの次元の動きが重要であるという。ひとつは、ドイツを国家建設と近代化のモデルにして、日本が明治以来ドイツから学び、その成果を取り入れるという教師と学び手との関係である。明治憲法をはじめとする近代的法体系、陸軍を中心とした軍事組織や装備、医学・法学・哲学・歴史学・文学などの近代諸科学と大学制度などは、もっぱらドイツの制度や成果が取り入れられている。(…中略…) 第二次世界大戦後になって、アメリカ合衆国がドイツに取って代わる地位を得たが、戦前に蓄積されたドイツ文化の影響力は、とりわけ知的世界においてなお根強く残っている (木村, 2001, pp.11-12)。

<sup>11</sup> 詳細については、林 (2008) を参照のこと。

大多数の職業への就業が学校教育の修了資格で可能で、就業後のフォロー・アップはOJT（職場訓練）やOff-JT（集合研修）で十分だと考えられている多くの先進工業国とは異なり、ドイツの専門労働者の技能養成と職業知識の涵養は、州政府との連携をとりながら、多くは企業組織の中で行われている<sup>12</sup>。その大半は修業期間3年～3半年の職業養成訓練課程であり<sup>13</sup>、この養成訓練と職業教育との二元制度の下で、ドイツの青少年は将来の熟練労働者としての就業資格を取得する。

今日のデュアル・システムは、堅牢で妥協のない“ドイツのものづくり”を生んだ、手工業の技能形成史の流れを色濃く反映している。そこで、本節では二項に分けてデュアル・システム成立の史的背景を考察する。

## 第1項 歴史的背景 I（13世紀～19世紀； 手工業とツンフトを中心に）

ドイツのデュアル・システム成立の歴史的背景は、中世の職人の伝統にまで遡る。13世紀以来、手工業の親方（マイスター）の仕事場では、後継者の教育は、組織的には、徒弟（Lehrlinge）、職人（Geselle）、親方（Meister）の3段階からなる、親方の家族構造の中に組み込まれていた。そこでは、「尊敬に値する」職人の生活内容を吸収することこそ最も大事な目標で、専門資格の取得などはむしろ二義的であった。徒弟を引き受け、教育し、年季明けを以て一人前とする徒弟関係から生じる双方の義務を果たすのが、職人と親方の職業組織である「ツンフト（Zunft）」、すなわち、英語でいうところの「ギルド（Guild）」

の役割であった（ゲオルク、1992、p.42；日本労働研究機構、2000、p.94）。

徒弟制度自体は、日本における「住み込み」の徒弟奉公に類似するものと考えられるが、この強力な同業組合の存在は、西ヨーロッパに特異な組織形態である。特に、強い兄弟愛に貫かれたドイツの手工業者組合組織は、その社会的、政治的、経済的威信に加えて、営業権益が組織内外に広く効力を発揮した点でつとに有名である。すなわち、「組合強制」を以て、ツンフトに所属する職人の親方だけがさまざまな手工業の仕事を行い、その製品を都市圏で販売可能なことを意味したからである。こうした古い伝統を残す手工業分野では、現在でも職業資格がないと職人の立場で働くことができない。商工業分野でも労働者として働いている人たちの大半が職業資格を取得して働いている。

さて、この強大なツンフトも、17-18世紀に入り、国家が拡大的な経済政策の採用に転ずると、手工業者の職業意識が新しい生産形態を求める国家の方針と軋轢を起こすようになる。すなわち、問屋制度および工業的な大量生産の前段階が、職人の経済的な存在基盤を危うくするに至るまでになっていたのである。つづく19世紀初頭には、営業の自由、並びに経済一般の自由が導入され、手工業とツンフトという旧式な組織形態は解体した。

ゲオルク（1992）によれば、ツンフトの解体は、また、職業ごとに行われていた職業教育の終焉をも意味した。経済の自由化は、経済活動における競争を促進することにあり、これはツンフトの「強制」とは相容れないものであった。

<sup>12</sup> 専門労働者とは熟練労働者と同義であるが、ここでは、将来の熟練工として正式の養成訓練を受け、その修了資格を得た者という意味になる。日本流に言えば、正社員で技能職にある者といえるが、OJT中心の企業内訓練が主流である日本の熟練工養成とは、そのスタートの概念が異なる。専門労働者の対義語は、非専門労働者あるいは補助労働者（不熟練工、もしくは未熟練工）であり、多くは補助的業務や臨時の仕事に従事することになるが、その職業的地位は一般に著しく不安定である（その歴史的経緯については、第2項参照）。また、一部、最新技術が職種として未認定の場合に「不専門労働者」という用語を用いることがあるが、これについては、第3章で後述する。

<sup>13</sup> 養成訓練中、訓練生は企業で実務訓練をするので、多くは労働協約で定められた額の賃金が支払われる。金額は職種によって異なるが、現在全ドイツでの平均月額額は628ユーロである（久本、2008、p.51）。また、旧西ドイツと東ドイツなど地域による差異も見られる。

営業の自由の導入は、徒弟関係の契約の自由の問題となった。すなわち、職業養成訓練条件と労働条件は自由競争の問題となって、徒弟関係は、双方がいつでも破棄できるようになったからである（ゲオルク、1992、p.43）。

しかしながら、この「自由契約」では、破棄の可能性があるゆえに、徒弟を安い労働力として利用できなくなったばかりでなく、手工業における経済状況の悪化をも招く結果となった。本来、手工業の親方、職人、徒弟の関係は量的に釣り合いが取れており、そのため、原則的にはどの徒弟にも将来、親方（マイスター）の肩書が取得可能で、独立して自前の事業所を営むチャンスがあった。そうした均衡が失われた自由競争社会では、新しい社会階層として、生涯を通じて独立できない、給与をもらうだけの職人が発生した。加えて、青少年は次第に職業養成訓練を経ないまま、新たに生まれて急増する工場です仕事をするようになっていった。

社会制度の安定性を長い間にわたって保障したのが手工業であったとされるが、経済の自由化は身分制度に基づくあらゆる社会制度に変革をもたらした。古くからの中産階級、すなわち、手工業、小規模商業、小規模農家は、次第にその経済的な存立基盤を失い、増加の一途をたどる工場労働者階級と一緒に、政治的、社会的制度に脅威を与えるようになった。そのため、19世紀後半のドイツ帝国の保守勢力は、次第に台頭する新興勢力である社会民主主義勢力に対する対抗策を打ち出すこととなった。

その大きな柱の一つである営業権については、1897年に「手工業保護法」によって手工業会議所が設立され、手工業界の自主統制を再度定着させる措置がとられた。これによって、手工業会議所は徒弟教育の調整や監督、および修了試験の実施権を与えられた。マイスター修行はこうして再び標準化された組織形態を獲得し、この形態で職業教育の内容、期間と教育契約の形式が定められた。加えて、手工業会議所は修了

試験の独占的实施権を通じて、工業の事業所においてもその影響力を行使するようになる。このような経緯から、手工業マイスターの修行は、工業的な職種についても重要なモデルとしての機能を果たすようになっていった（ゲオルク、1992、pp.43-44）。

その後、1938年になって、はじめて商工会議所による国家公認の熟練工試験が創設され、伝統ある手工業会議所の主催する職人試験と同格の扱いを受けることとなるが、産業拡大の最盛期の19世紀後半における手工業界の職業養成訓練モデルと、同業組合による試験の実施という二大要因は、ドイツ職業訓練史における重要な要素として今日に続いている。その社会現象としての出来事は、19世紀終盤の、今日のデュアル・システムの基となる職業学校の発展である。この、18世紀の日曜学校を起源とする庶民のための学校に<sup>14</sup>、職業的内容の授業が追加された職業学校に通うことは、20世紀に入ると次第にドイツのあらゆる地方で、すべての徒弟と若い労働者の義務となっていった。

## 第2項 歴史的背景Ⅱ（20世紀；デュアル・システム成立から現代まで）

20世紀以降の職業養成訓練は、熟練工養成のための工業教育が中心となる。「専門労働者」としての熟練工のステータスは、職業養成訓練を受けていない「補助労働者」（不熟練工）や、短期間の現場での教育を受けただけの未熟練工と次第に明確に区別されるようになっていった。

前項で述べたように、熟練工試験を手工業職人試験と法的に同格にしたことで、工業界でも要職業養成訓練職種を定めることになり、これによって、その法的拘束力、教育計画、適性要件、試験規程が制定され、国家からも認定されることとなった。デュアル・システム成立の直接の契機は、1938年に職業学校が義務教育法によって法制化され、全国統一的に導入された点にあるが、この時点では企業内教育に関する

<sup>14</sup> 日曜学校では、小学校卒業者のために、読み書き、算数、宗教の授業を継続的に行った（ゲオルク、1992、p.44）。

法律は未整理の状態にあった。

その後、1969年に職業教育法が可決成立するに及んで、それまで一方的に経営者が関与してきた職業教育訓練に変化が生じ、国や労働組合にも職業養成訓練に参画する権利が拡大された。こうして、職業教育は、経営者、労働者、国の三者が、計画立案から実施管理に至るまで参加する公的課題となっていく。この点が、後発ゆえにその経済発展のスピードに公的職業訓練が追いついていけない状態で、個別に発達せざるを得なかった日本の企業内訓練の歴史と決定的に異なる点であろう。

また、前出のように、ドイツでは19世紀末から20世紀初頭にかけて手工業マイスターの修行を復活させたが、これは復古的な意味あいがあるのではなく、「マイスターの修行の外形だけを残して、その中に、工業的、手工業的、商業的教育コースを確立したものであり、この職業養成訓練の形式が、熟練工が広く認められるようになる上で貢献した（ゲオルク、1992, p.44）」とする指摘は意義深い。

こうして、現在ドイツでは同世代の過半数の青少年が、企業と学校の同時研修によって職業人としての第一歩を踏み出す。彼らは工場、作業所、実験室、オフィス、あるいは商店で学習する。そして同時に、週のうち1日か2日、職業学校に通う。これらは相互に関連し、補完しあう二つの教育現場である。これがデュアル・システム、すなわち二元教育制度である（日本カール・デュイスベルク協会、1992, p.5）。

章末の [図1] に示すように、ドイツの前期中等教育を修了した若者の、実に51パーセントが養成訓練に入っている<sup>15</sup>。彼らがデュアル・システムへ向かうのは、職業選択の幅と将来の

昇進可能性が格段に広がるという点があるからである。ただし、15～16歳の青少年にとって、360余の職種に及ぶ選択肢の中から、将来の職業選択を照準に入れながら、その職業に見合った養成訓練を選ぶというのは事実上困難であるといえよう。よって、その選択は、初等教育および前期中等教育における学校教諭の意見ならびに両親の意向を色濃く反映したものとなる。とりわけ、決定に関しては、家庭における父親の役割の大きいことが特徴として挙げられる<sup>16</sup>。また、大企業の設備の良い訓練施設を希望する場合には、競争率が高いために、基幹学校で優秀な成績を修めるとともに、在学中の企業実習に応募し、良い成績を残すことで、事実上将来の訓練席（就職先）を確保しておくことが求められる場合もある。応募者選考では、実習時の成績を参考にすることが多いからである。

## 第2節 学校から職業へ — デュアル・システムの現在 —

“School to work” — いかにも学校教育から職業への橋渡しをするかは、先進諸国における若年層の人材育成に関する共通の問題である。この課題に対して、ドイツでは、「養成訓練は未来への投資」と位置づける<sup>17</sup>。それは、勤労者の職業教育が、企業の経済的成功のみならず国民経済全体の成功にとって、決定的な意義をもつという国民的合意があるからに他ならない。

ドイツはまた、資格社会である。製造、サービス、管理のいずれの部門でも、それらの仕事を自らの職業として選び、営んでいくうえで、2年から3年半にわたる養成訓練を受け、これを修了して必要な資格を得ることが将来の熟練労働者として就業する条件となる。反対に、修

<sup>15</sup> 厳密には、義務教育を修了せずともデュアル・システムに参加することは可能である。なぜなら、デュアル・システムを受ける資格審査というもの存在しないからである（日本カール・デュイスベルク協会、1992, p.6）。また、心身に障害を持つ青少年も保護特典付きでこの制度に参加する。制度の恩恵はあまねく平等に、というのはいかにもドイツ的である。なお、次節で述べるように、デュアル・システムの費用は官民で負担されるが、このうち現場における訓練を受けもつ企業がその大半を自前で費用負担する。詳しくは、第2章 デュアル・システムの枠組み 参照。

<sup>16</sup> 詳しくは、第3章 第2節 中小企業における養成訓練 参照。

<sup>17</sup> 「養成訓練は未来への投資」とは、日本カール・デュイスベルク協会（1992）のサブタイトルである。

了資格をもたない不熟練・未熟練の労働者は、労働市場で大きなリスクを負うことになる<sup>18</sup>。ゆえに、ドイツ政府と経済界は、次世代のために文字どおり官民を挙げて職業教育に取り組んでいる。

デュアル・システム、すなわち、二元教育訓練制度のうち、養成訓練での実習については、大企業の場合を例にとると、企業内訓練として実習施設および資格を有する指導者の提供から職業養成訓練手当の支給に至る一切を引き受ける形で、これを費用負担する。実技学習を補完する職業学校教育については、連邦各州と地方公共団体がこれを財政負担している。中小企業の場合でも、特定の人的・物的条件を満たせば、研修生の養成訓練を引き受けることができる。このうち、人的条件とは、最低1人のマイスター資格もしくは養成訓練指導者適性試験合格者の存在であり<sup>19</sup>、物的条件面で職業教育条例に定められている技能と知識の付与を満たせない場合には、企業外訓練所で補うことも可能である。

将来を担う青少年を対象とした職業教育においては、教育課題としての理論のみを教える学校と企業における実践的な養成訓練を厳密に区別するやり方は、今日では次第に目的に合わなくなっている。最近では、学校教育サイドに、企業内の実際の仕事の流れを理論的に説明することが教育的に重要であるとの意識が高まり、両者の融合が求められている。そのため、職業学校における養成訓練は、通常の教室だけではなく、デモンストレーション用の工場、実習オフィス、実習用実験室などで行われている。他

方、多くの中規模企業や大企業では、研修生に対し、職業学校の授業に加えて独自の実践的な授業を行っている（日本カール・デュイスベルク協会、1992、p.8）。

後述する事例研究に詳しいが、中小企業の場合には、養成した研修生全員の雇用例もあり、子飼いの研修生を鍛える目的であれば、ミクロレベルでの費用対効果が期待できる<sup>20</sup>。その一方で、大企業においては、実質、数パーセントの研修生の雇用のために企業内の施設を提供し、且つ費用一切を引き受けてデュアル・システムに寄与する。それにしても、なぜそれほどまでにドイツ企業はデュアル・システムに貢献するのであろうか。ちなみに、2003年の実績で民間の支出割合は73パーセント、金額にして14,700,000ユーロであり、政府の支出は補完教育部門を中心に27パーセント、金額にして6,220,000ユーロである（OECD、2004）。

これに対する答えは明快だ、と日本カール・デュイスベルク協会（1992）は断じている。前出の「養成訓練は未来への投資」という見解である。企業がその業績を維持するためには、きちんとした資格を持った労働者が必要だから、というのがその理由である。さらには、熟練工を使った方が、コスト的に有利であるという。養成訓練で学習した基礎知識（専門資格）と、たえず新しい課題に立ち向かう能力（行動資格）、また、新しい事柄を学習することで絶えず変化するさまざまな課題分野に、熟練工を柔軟に、コスト的に有利に投入できるようになる。理由は未熟練工よりも熟練工の方がはるかに迅速に

<sup>18</sup> ツunft（Zunft；同業組合＝（英）Guild；ギルド）において、徒弟（Lehrlinge）、職人（Geselle）、親方（Meister）といった古いつながりを残す手工業分野では、職業資格がないと職人の立場で働くことができない。商工業分野でも労働者として働いている人たちの大半が職業資格をもって働いている。

<sup>19</sup> 複数回登場している「Meister マイスター」であるが、ここに示されるとおり資格であり、厳密には、単なる「その道の達人」という意味では用いられない。[図1]の左上に示される継続教育を続ける中で、所轄の商工会議所もしくは手工業会議所が定める規程による資格試験に合格してはじめて「マイスター」資格を取得し、その称号を名乗ることができる。本稿で主に扱うデュアル・システム修了者は、初期職業教育訓練修了資格取得者であり、マイスターとは大きく異なる。ただし、その資格はマイスターへの遠い道のりの第一歩でもある。ちなみに、後編の第3章 第1節 大企業における教育訓練に登場する自動車工業の金型部門のマイスターは、30年に及ぶ経験を経る中でマイスター資格を取得している。

<sup>20</sup> 詳しくは、第3章 第2節 中小企業における技能訓練 参照。



新しい課題をマスターできるからだ（日本カー  
ル・デュイスベルク協会，1992，pp.14-15）、と  
の見解である。

ドイツにおける調査（Federal Ministry of  
Education and Research, 2003）においても、  
デュアル・システムでは、第1に、訓練を提供  
している94パーセントの企業が、企業に有用な  
能力を直接開発できるからという回答であり、  
単に技能のみならず、訓練生の社会的スキルや  
個性まで涵養できるからであるとしている。第  
2に、90パーセントを超える企業が、これら熟  
練労働力は、一般の外部労働市場では調達でき  
ないと回答している。第3に、80パーセント以  
上の企業が、訓練を提供することで、訓練期間  
中に訓練生との間に結びつきが強まることによ  
って人材の確保が可能になるとしている。第4、  
第5の理由は、75パーセント以上の企業からの  
回答であるが、訓練期間中に優秀な訓練生を選  
別でき、それゆえ、採用時に誤った判断を回避  
することができるとしている。これは、いわゆる  
ミスマッチを防ぐ効果があるものと考えられる。  
第6には、上記の各企業における訓練とは、  
要するに“企業特殊的訓練”を提供するもので  
あり、結果的にムダがないこと<sup>21</sup>。そして、第7  
に、「この企業では職業訓練を行っている」  
(Dieser Betrieb bildet aus.; This company offers  
training.)という事実が、優良企業の証し、と世  
間が認めるからであるという（BMBF; Federal  
Ministry of Education and Research, 2003,  
p.19）<sup>22</sup>。

上述の各理由は、規模の大小を問わずそれぞ  
れの企業が訓練を提供するに見合う理由を示す  
ものであるが、このうち、とくに第4、第5の

理由は、なぜ大企業がこのデュアル・システム  
に貢献するかを如実に示している。すなわち、  
技能エリートの選別である。そして第7の理由  
は、技術・技能に対するドイツ的精神と熟練工  
に対する高い認知度を示すものといえよう。

しかしながら、グローバルな視野に立つと、  
本件については、積極的に支持する意見と、否  
定的な意見に見解が分かれるのも事実である。  
現在のデュアル・システムを概観するに、その  
現況には次のような課題が見受けられる。第1  
に、少子高齢化の進む先進国として、訓練対象  
年齢層の年齢別人口比が減少していることであ  
る。第2に、若年層の大学等への進学傾向が強  
くなっていることが挙げられる。従来、ドイツ  
の大学（Universität）では実利より理念が重ん  
じられ、アカデミックな学問研究中心の場であ  
ったが、1972年の教育制度改革以降、近年では、  
実学系統の専門大学（Fachhochschule）の台頭  
がある<sup>23</sup>。また、EU（ヨーロッパ連合）統合に  
関連して、加盟国大学間の単位互換性の整備計  
画に伴い、これまで無料であった学費徴収計画  
の問題など、その高等教育制度に対する改革圧  
力も無視できない。

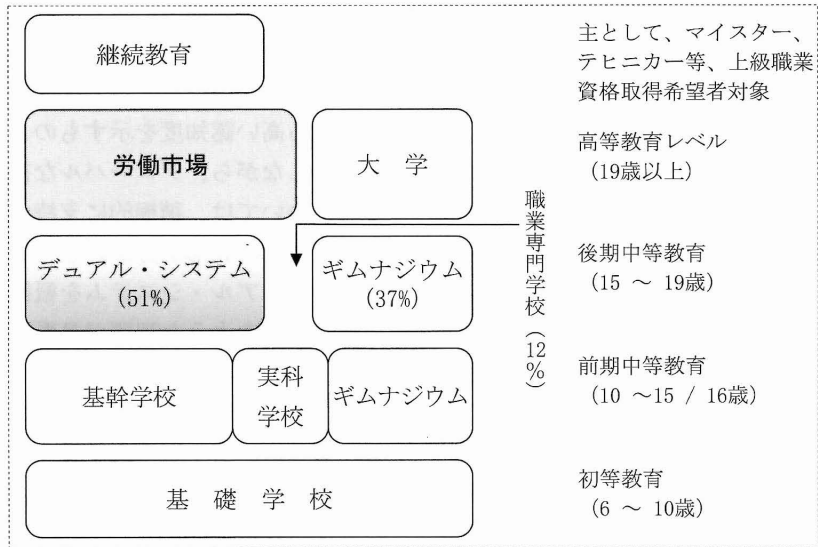
第3に、従来の訓練では、メカトロニクスや  
生産設備一般の近年のデジタル化への対応が遅  
れがちであったことは否めない。これに対する  
カリキュラムの見直しや、ツunft（ギルド）  
の伝統遵守に加えて技術革新に対応した修了試  
験制度への対応が喫緊の課題であるといえよう。  
また、第4に、社会経済の国際化の流れは、教  
育訓練や職業資格についても各国間での共通化  
や認定の問題をもたらしている。とくに、EU  
では、「労働者の移動の自由」を謳った新たな

<sup>21</sup> ただし、これについては、商工会議所による共通修了試験が行われるため、“一般的訓練”も同時に確保される（筆  
者注）。

<sup>22</sup> これらの調査は、ドイツ連邦教育・研究省が2000年に行われた職業訓練研究所および産業研究所等の調査結果をま  
とめたものである。

<sup>23</sup> 日本労働研究機構（2000）p.102参照。なお、実践的な教育を含めた専門分野の高度な勉学の場として新たに設け  
られた専門大学は、また、専門職養成の要素を残しており、その学位は職業資格的な要素をもっている。このよ  
うに、ドイツでは、職業上の上位資格を取得することが、職業継続において向上へのインセンティブにつながって  
いる。最近では、久本（2008）が大学教育における学部・専攻の選択が職業選択に多大な影響を及ぼすとして、増加  
する進学者においても実質的な職業能力の涵養を目的とするドイツ的なものの考え方について論じている。

図1 ドイツの教育・訓練制度 概念図



出典：BIBB; Bundesinstitut für Berufsbildung  
(Federal Institute for Vocational Education and Training)より筆者作成

労働市場の形成に伴い、EUレベルでの学校修了証や職業資格の認定および流通といった新たな課題への取り組みが不可欠である。EUでは、加盟国のどこの職場でも必要に応じて仕事ができる環境づくりを目指している。これに伴い、ドイツもその加盟するEUという統合市場の労働需要に関連して、デュアル・システムに代表される教育訓練や職業資格制度など、ドイツ的枠組みのもたらす技術と技能に係る競争力を残しながら、今後これをどのように調整していくかが課題となろう。

## 参考文献

- BMBF [Federal Ministry of Education and Research]. (2003) *Germany's Vocational Education at a glance (4<sup>th</sup> ed.)* Bonn: BMBF Publik.
- Carl Duisberg Gesellschaft (1991). *Das deutsche Berufsbildungssystem* (日本カール・デュイスベルク協会 編 (1992) 『ドイツの職業教育制度』 東京, (社) 日本カール・デュイスベルク協会.
- European Commission (2005) *Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of VET*. Leney, T. et al. Final Report to European Commission 1-11-04.
- 木村靖二 編 (2001) 『ドイツ史』 新版 世界各国史 13, 東京, 山川出版社.
- ゲオルク, ヴァルター (1992) 「ドイツにおける技術革新と養成訓練とマイスター制度」 東京, 日本カール・デュイスベルク協会. (1992) 『ドイツの職業教育制度』 所収 pp.33-58.
- 田中洋子 (2001) 『ドイツ企業社会の形成と変容 — クルップ社における労働・生活・統治 —』 京都, ミネルヴァ書房.
- 日本労働研究機構 (2000) 『ドイツの職業訓練 — 公共職業訓練の国際比較 —』 資料シリーズ No. 103, 東京, 日本労働研究機構.
- 林 悦子 (2008) *Skill Formation in the Japanese Manufacturing Industry: An Empirical Analysis of Diversified Regular Workers* 神奈川大学経営学部 編『国際経営論集』第36号 pp.15-41. 神奈川大学経営学部.
- 久本憲夫 (2008) 「ドイツにおける職業別労働市場への参入」『日本労働研究雑誌』No.577 (2008年8月号), pp.40-52, 東京, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構.