

ドイツの職業教育訓練レジームに関する考察

——コーポラティズムの視角から——

大重光太郎

はじめに

新自由主義的政策と規制緩和の動きが強まるなか、ドイツにおいても伝統的なモデルの変容が叫ばれるようになって久しい。労働協約体制における分散化や無協約化の広がり、労働市場における規制緩和はその顕著な例である。

職業教育訓練制度もこうした伝統的モデルの一つに数えることができよう。ドイツの労働市場においては公的職業資格の社会的認知度が高く、公的職業資格を取得する意義が大きい。また職業教育訓練制度も高度で複雑な公的・社会的規制によって特徴付けられており、ドイツモデルの一つの柱をなしている¹⁾。この制度を構成する諸要素の起源は19世紀に遡ることができるが、現行の制度は1969年の職業教育訓練法(BBiG)において礎石を据えられたものであり、1980年代初頭までの10余年に基本的骨格が整えられて現在に至っている。1980年代後半以来、この分野においても「危機」が叫ばれてきた²⁾。しかしそれ以降の展開を見ると、当初の骨格は今日まで基本的に維持されてきていることが確認される。90年代の終わりには、職業教育訓練に従事する関係者は、「危機」論は根拠のないものであるとし、制度の「柔軟性」「適応能力」を揃って強調するようになってきている。例えば、シュレーダー政権によって呼び掛けられた「雇用のための同盟」における専門委員会の一つであり、政労使代表と学識者から構成される職業基礎教育・継続教育部会では、「基礎職業教育システムは、時代にあった職業教育への新しい要請を満たしうるような、適応性と柔軟性を持っていることが明らかとなった」(2001年2月)という評価が確認

1) 例えば、Streck/Yamamura(2001)のintroductionおよびThelen/Kumeの章を参照。

2) 「危機論」については、さしあたり寺田盛紀(2003年)第10章を参照。

された³⁾。

では、なぜ、いかにしてドイツの職業訓練教育制度は「柔軟性」「適応能力」を示したのであろうか——こうした課題を検討するためには、予め制度の特徴を理解しておくことが必要となる。ドイツの職業教育訓練制度の公的・社会的規制という場合、大きく二つのレベルを分けて考えることができる。一つは、教育訓練の実施レベルであり、事業所と職業学校の二つの場での教育訓練を行うことから「デュアルシステム」と特徴づけられるレベルである。もう一つは、教育訓練全体を統御するマクロのレベル、すなわち政労使が関与するレベルであり、コーポラティズムの枠組みによって特徴づけられるレベルである。このうち、従来ドイツの職業教育訓練に関して注目されてきたのは前者のレベルであり、後者についてはほとんど注意が払われなかった。またコーポラティズム研究においても職業教育訓練の政労使による統御のあり方は光を当てられてこなかったように思われる。しかし公的課題として国家が責任をもって規制・統御していることを抜きにしては、デュアルシステムの機能を十分理解し得ないと思われる。

本稿の課題は、ドイツの職業教育訓練制度における公的・社会的規制の性格をコーポラティズム論の観点から考察することである。ところで職業教育訓練は基礎教育訓練 (Ausbildung) と継続教育訓練 (Weiterbildung) とに大別しうる。本稿では基礎職業教育訓練の制度を中心に扱う。継続教育訓練は基礎教育訓練での資格所持を前提とし、それを土台として行われるが、提供する主体・提供される内容とも多岐にわたり、公的な制度化・規制化は未だ低いレベルに留まっている。

なお用語について付言しておく。本稿では、職業教育訓練の実施レベルであるミクロレベルをデュアルシステムととらえ、これを枠付け規制するマクロレベルを統御システムという用語で表現する。ミクロ・マクロの双方のシステムを含む全体を表現する際には、レジームという用語を用いることとする。シス

3) 「雇用のための同盟」HP (<http://text.bundesregierung.de/frameset/ixnavitext.jsp?nodeID=7353>) 参照。

テムという用語の反復を避ける意図もあるが、より本質的には、①社会構造の主要な柱としての位置をしめていること、②デュアルシステムと統御システムとは、行為論レベルの概念であり行為主体による操作可能性が含意されているのに対し、レジームとは構造論レベルの概念であり、行為主体とは切り離された次元と考えるからである。

本稿の主な関心はマクロレベルにあるが、第一節ではその前提として必要を限りでマイクロレベルのデュアルシステムを素描する。第二節では、マクロレベルの統御システムについて概観する。まず政労使の主体を瞥見するが、その際、政府機関の要の位置にある連邦職業教育訓練機構の役割を検討する。その上で職業教育訓練規程の策定プロセスを取り上げ、政労使の具体的関与のあり方を見る。第三節では、以上を踏まえて、マクロ・マイクロ全体としての職業教育訓練レジームの性格をコーポラティズムの視角から検討する。ここで確認されるのは、1969年に成立し1980年代初頭にさしあたりの完成をみたレジームの性格である。第四節では、これを1969年以前のあり方と比較することにより、1969年以後のレジームが持っている制度的特徴を確認し、歴史的観点からの補足を行うこととしたい。

本稿では、職業教育訓練システムの機能としての理解までは立ち入らない。職業教育訓練のコーポラティズム的規制が可能となっている機能的条件は何なのか、職業教育訓練制度が「適応性」「柔軟性」を示したのは何故か、などは本稿の射程を超える。こうした設問への回答のためには、各主体の相互作用の時系列的な吟味が必要であろう。本稿はこうした考察に向けた予備考察としての性格を持つ。

I. デュアルシステム

ドイツの職業基礎教育訓練の実態についてはすでに多くの紹介・研究がある⁴⁾。ここでは詳細に立ち入らず、その基本原理と社会的意義について確認し

4) さしあたり、デュアルシステム全体については日本労働研究機構(2000)、寺田(2003)、企業内部における状況については久本・竹内(1998)を参照。

表 1 職業基礎教育訓練の二元性

機関(学習の場)	デュアリズム	
	職業教育訓練企業	職業学校
職業教育訓練を行う者	事業所の訓練指導員 訓練指導員適正令による認可が必要。会議所が認可する。	職業学校の教員(公務員) 資格は教員資格規定により定められる。
職業教育訓練を受ける者	職業訓練生	職業学校生
職業教育訓練を規定しているもの	職業基礎教育訓練規程 職業教育訓練法により、全国一律で職業ごとに定められる。	授業カリキュラム大綱 職業学校は州政府管轄であるため、州ごとに定められる。全国レベルで調整される。
中心となる教育原理	実践重視	理論重視
監督機関	商工会議所、手工業会議所	国家(州政府)
計画	企業	国家(州政府)
財源	企業	国家(州政府)
憲法上の管轄	連邦政府	州政府
目的	職業的・私的・公的な領域において、行為能力を高めること。	

Benner (1982): Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Berlin. (Zitat aus Hilbert et al (1990), S.43.)

ておきたい。

(1) デュアルシステムの基本原理

職業基礎教育訓練の実施レベルは、一般に「デュアルシステム」(二元的システム)と特徴づけられている。デュアルという名称は、事業所における実践的教育訓練と公立の職業学校における理論学習との二つの柱から構成されていることによる。具体的には、職業教育訓練を希望する者は、希望する職業資格の養成を行う企業と職業訓練契約を結び、職場で職業訓練をうける。平均で週4日を事業所で、残り2日を職業学校で過ごすとされる。この組み合わせにより、実地訓練を行うとともに、それを事業所特殊な熟練ではなく汎用性のあるものにするようバランスがとることが意図されている。

デュアルという規定は単に学習の場が二つあることを意味するのではない。

企業と学校での教育訓練では、管轄、法的根拠、原理も異なっている。これをまとめたものが表1である。

まず企業での訓練については、連邦法である職業教育訓練法(1969年)を根拠とし連邦政府が管轄する。事業所での教程(年数および教育内容)は職業ごとに全国一律の基礎職業教育訓練規則によって定められている。また職業訓練を行うかどうか、訓練生を受け入れるかどうかは企業の裁量に委ねられており、教育訓練にかかる費用も企業負担となる。

これに対し職業学校での教育は州法を根拠としており管轄権は州政府(州の教育省)にある。これは憲法上、教育は州の権限と認められているためである。それゆえ職業学校の授業は州ごとに定められる授業カリキュラム大綱(Rahmenlehrplan)にそって行われる。これは州ごとに異なるが、各州の教育省間で調整を行うため実際にはほとんど同じ内容となっている。職業学校は公立であるため教員は公務員であり、授業料はかからない。職業訓練を希望する者は全て受け入れられる。

なお「デュアル」という規定へは批判もある。例えば、デュアルシステムの柱である事業所や職業学校以外の教育訓練の場が発達し、これらが不可欠の構成要素となってきていることから、「デュアル」という規定を不適切とする声もある⁵⁾。具体的には、共同訓練施設や事業所外訓練施設、職業基礎学校、職業準備学校、職業専門学校などの諸形態を指している⁶⁾。しかしこれらの諸形態も上記の二つの原理に分けることはできる。またこうした学校はデュアルシステムで訓練口を見つけられなかった生徒にとって待ちリスト、予備教育実施機関としての性格を持ち、実際にはデュアルシステムを補完する役割を果たしている。それゆえ原理的にはデュアルシステムという規定でよいと思われる。

(2) デュアルシステムの社会的意義

デュアルシステムによる職業教育訓練の社会的意義は大きい。基礎職業教育

5) 例えば Kutscha (1992) を参照。

6) これらの諸形態については、Streeck et al. pp. 97-98, Koch/Reuling, S. 107-111. 寺田 (2003) 第1章などを参照。

訓練はデュアルシステムによるものとそれ以外のものがあるが、ほとんどの職種がデュアルシステムによって養成される(保健関係は全日制学校のみによる)。またドイツの就業者のうち、約3分の2がデュアルシステムでの職業教育を受けた経験を持っている(BIBB(2001)S.85)。2002年10月現在、デュアルシステムによって養成される職業は350種ある。うち1割ほどは1969年職業教育訓練法の制定以前から存在する職業資格であるが、9割は1969年以後、政労使の枠組みで改定もしくは新設されたものである。なお職業教育訓練規程(Ausbildungsordnung)は法規性(Rechtsverordnung)を持ち、訓練期間の長さ(ほとんどは3年もしくは3年半)、職務内容、教育訓練プログラムが詳細に定められている。職業教育訓練はこれに従って行われなければならない。

II. 統御システム——基礎職業教育規程の設定を中心に

実施レベルと異なり、職業基礎教育訓練を規制し統御するレベルは二元性で捉えることはできない。ここでは政労使のコーポラティズム的関与が見られる。これについてシュトレークらは、三者参加型(tripartite)と特徴付けているが、これでも十分でないほど多くの主体が複雑に関与しあっている。同時に、複雑なルールが高度に明文化・制度化されているのも特徴である。

以下、まず政労使それぞれの主体を提示する。その上で、職業教育訓練規程の策定を中心に、各主体の関与のあり方を概観する。

(1) 政労使の主体

労働組合、経済団体、政府の順で見えていく。

① 労働組合

被用者側の主体は、ドイツ労働総同盟(DGB)とそれに参加する産業別労働組合(2004年現在8つの産業別労働組合)である。調整窓口はDGBであるが、実際の交渉には問題ごとに各産業労働組合があたる。

② 経済団体

経済団体の主体はより多様である。経済団体は大別すると産業団体、使用者

団体、会議所に分けられるが、これらは様々な形で職業訓練教育の統御・規制に関与している。

産業団体の全国組織としては、まずドイツ工業連合会（BDI: Bundesverband der Deutschen Industrie）があげられる。第二次産業分野のみを組織対象とし、2004年現在で36の分野別工業団体が加盟している。また同じ製造業でも手工業領域ではドイツ手工業連合会（ZDH: Zentralverband des Deutschen Handwerks）があり、BDIとは一線を画している。銀行、保険、小売業、卸売業などの第3次産業分野においては、業界ごとにそれぞれ中央組織を形成しているが、BDIには加盟していない。

次に使用者団体である。労務管理を管轄し、経済界において労働組合と労働協約を交渉するパートナーであるため、職業教育訓練には最も関係がある。全国組織としては、ドイツ使用者団体連合会（BDA: Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände）がある。2004年現在で54の分野別経営者団体が加盟している。第二次産業分野に限らず全産業領域をカバーしており、手工業の使用者団体もBDAに加盟している。

会議所組織としては、地域レベルに商工会議所（IHK: Industrie- und Handelskammer）と手工業会議所（HWK: Handwerkskammer）がある。ともに公法上の組織であり、全ての企業はどちらかに（場合によっては双方に）加入する義務がある。そのため会議所は、地域の企業利益代表機能と半公的行政機能とを併せ持つ。職業教育訓練に関する商工会議所・手工業会議所の役割としては、①訓練契約リストの管理・登録、②企業での教育訓練状況の監督、③企業の職業教育訓練の認可・取り消し、④修了試験の作成・実施、などが挙げられる。なお商工会議所内の職業教育訓練委員会は、地域における労使代表および職業学校教員によって構成されている。全国レベルでは、商工会議所はドイツ商工会議所連合会（DIHT: Deutscher Industrie- und Handelstag）に、手工業会議所はドイツ手工業会議所連合会（DHKT: Deutscher Handwerkskammertag）に組織されている。これら2つの会議所以外に6つの職業分野ごとの会議所があるが、これらはデュアルシステムにおける職業教育には

関与していない⁷⁾。

なお職業教育訓練に関する経済諸団体の機関として、1970年に「ドイツ経済界職業教育訓練委員会」(KWB: Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung)が設けられた。同機関は、経済諸団体の調整機関であるとともに、政労使の枠組みにおいては経済界の対外窓口となっている。2003年時点での正会員はドイツ使用者団体連合会(BDA)、ドイツ商工会議所連合会(DIHT)、ドイツ小売業連合会(HDE)、ドイツ手工業中央連盟(ZDH)、準会員はドイツ工業連盟(BDI)、ドイツ卸売業・貿易業連合会(BGA)、自由業中央連合会(BFB)、ドイツ農業連合会(DBV)である。工業領域ではBDIはBDAに権限を委託して1995年に正会員から準会員になり、また商業領域においてもBGAがHDEに権限を委託して2001年に正会員から準会員になっている⁸⁾。なお手工業会議所連合会(DHKKT)は当初正会員であったが、現在は正・準会員どちらでもない。ZDHへの権限委託が考えられるが経緯は不明である。

③ 政府機関

中央政府と州政府に分けることができる。中央政府においては連邦教育研究省(Bundesministerium für Bildung und Forschung)が職業教育を管轄する省庁である⁹⁾。また職業教育訓練規程の策定においては、当該の職業資格が関係する省庁(ほとんどが経済省)が関わるが、関与は形式的なものに留まる。また職業教育訓練に関する専門の研究機関として、連邦教育省の下に連邦職業教育訓練機構(BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung)が置かれているが、これについては次項で詳述する。

企業における職業教育訓練が連邦レベルで統一的に規制されるのに対し、職

7) 農業会議所、法曹会議所、コンサルタントおよび会計士会議所、医師会議所、歯科医会議所、薬剤師会議所である。

8) 以上はKWBの資料より。

9) 連邦教育研究所の正式名称は政権により変更される。例えば、コール政権期においては連邦科学研究省 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschungであった。州レベルにおいても名称は異なっている。本稿では混乱を避けるため、以下「教育省」という名称に統一する。

業学校における教育は憲法上、州政府の管轄事項となるため、各州の教育省によって担われる(州によって組織形態や名称が異なる)。一般に全国レベルで教育制度の統一・調整を行うために、教育大臣会議(KMK: Kultusministerkonferenz)が常設機関として設けられているが、職業教育訓練に関してはこれ以外にも二つの調整委員会がある。一つは連邦・州政府間調整委員会(Koordinierungsausschuss)であり、職業教育訓練規程を策定する際、文字通り連邦政府と州政府の代表が調整を行う場である。もう一つは諸州委員会(Länderausschuss)であり、BIBB 中央委員会の下に置かれた専門委員会である。連邦政府と州政府代表の他、労使団体の代表から構成されている。類似の構成をとる委員会が二つ存在するのは、州政府側が BIBB 機関に組み込まれて独立性を制約されることを警戒したことによる。二つの委員会は競合関係にあるが、実際には連邦・州政府間調整委員会の発言権が強い¹⁰⁾。

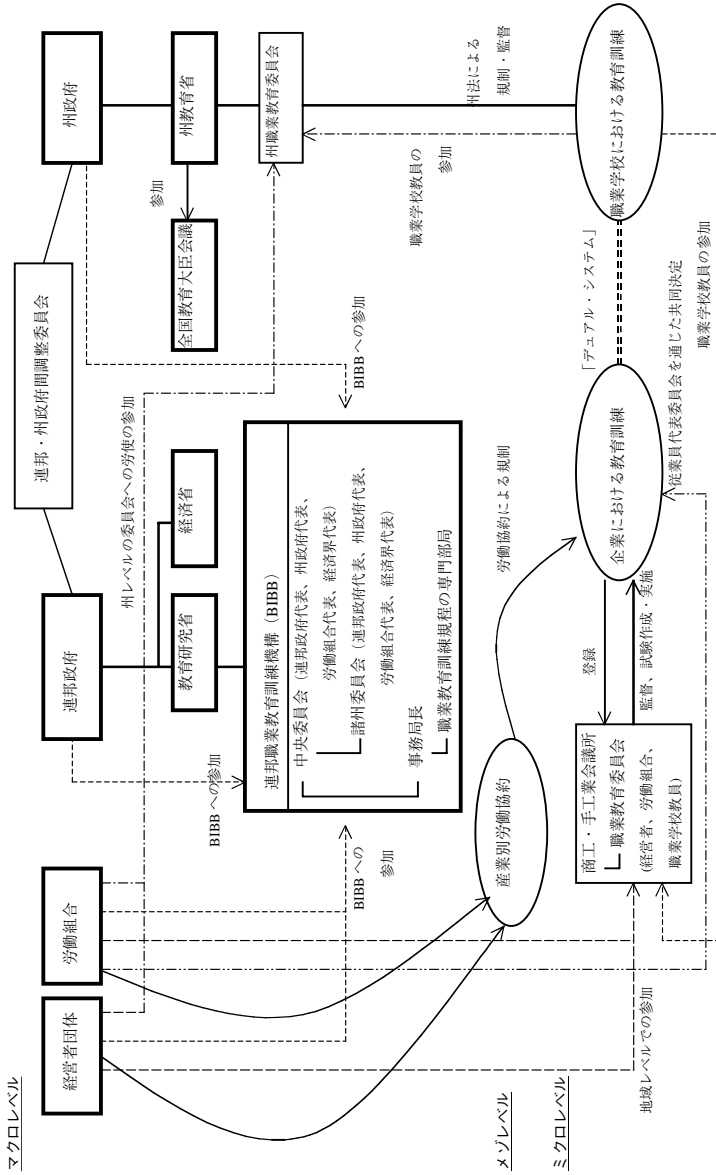
(2) 連邦職業教育訓練機構 (BIBB)

① BIBB の位置と歴史

全国レベルで最も重要な機関は連邦職業教育訓練機構 (BIBB) である。同機構は、職業教育訓練政策における政労使参加のフォーラムであるが、同時に、職業教育訓練に関する研究・行政機関でもある。2002 年 12 月末時点で 500 人のスタッフ(うち 151 人が研究スタッフ)を擁し、職業教育訓練関連の公的機関としては他国には見られない大規模なものである。

BIBB は、1953 年に設置された職業教育訓練作業機関 (ABB: Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung) を前身とする。この機関は企業団体による私法上の組織であり、DIHT、BDI、BDA がそれぞれ 50%、25%、25% の財源出資によって参加していた。1969 年の職業教育訓練法 (BBiG) により翌 70 年に連邦の公的機関として再編・創設され、これにより初めて政労使の参加を保障する公的機関が作られた。同機構は、行政機構上は連邦教育省の下に置かれているが、三者関与の自治原則に基づいて運営されるため監督官庁

10) 以上については、Hilbert et al. S. 50-51 を参照。



から自立して活動を行っている。なお 1970 年時点では連邦職業教育訓練研究機構（BBF: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung）と呼ばれていたが、1981 年に根拠法が職業教育促進法（BerBiFG）へと移り現在の呼称となっている。

② 組織

以下、同機構の組織と活動内容について述べる¹¹⁾。図 1 は、BIBB を含め職業教育訓練規程に関わる政労使主体の関係をまとめたものである。

BIBB の組織は中央委員会と事務局からなる¹²⁾。中央委員会が審議・決定機能を担い、事務局が執行機能を担っている。

中央委員会（Hauptausschuss）は、BIBB の最高決定機関である。中央委員会は連邦政府、州政府、経済団体、労働組合の四者から構成されている。連邦政府は教育省および管轄領域の省庁（通常は経済省）によって代表される。また州政府は 16 の州教育省により代表される。各グループは州の数に対応してそれぞれ 16 票ずつをもっている。なお連邦政府の票決数は 4 分の 1 であるが、BIBB 運営の費用は 100% 連邦政府予算によって賄われている。

中央委員会の労使団体については、経営者代表は KWB により、労働組合は DGB により指名される。DGB は関連する産業別労働組合の指示を受けて専門家を派遣しており、実質的には産業レベルの労働組合が重要な役割を担っている。2000 年以前は労働組合の全国団体として DGB 以外にもドイツ職員労働組合（DAG）があり、DGB が DAG も代表して指名と調整の機能を担っていた。2000 年に DAG は統一サービス労働組合（Ver.di）をつくり DGB に統合されたため委任問題は解消した。

中央委員会は多面的な性格をもつ。第一に、職業教育訓練について関係する政労使の主体が一同に会する場であり、政労使の三者（政府を中央と州に分けると四者）による対等参加のフォーラムという性格を持つ。このため中央委員会は

11) BIBB については、主として以下の文献を利用した。Heide-Wiedemann（1988）、BIBB, Geschäftsbericht（2000/2001/2002）。

12) 以下の叙述は、断りの無い限り Geschäftsbericht 2000/2001 より引用。

「職業教育訓練の議会」とみなされている。第二に、BIBB 機構自体にとっては、最高決議機関の役割を果たしている。なお中央委員会は平均して年に3～4回ほどしか開催されないが、常任委員会 (Ständiger Ausschuss) (4つのグループから2名ずつによる構成、平均年6回開催)、諸州委員会 (Länderausschuss)、その他の専門委員会が置かれている¹³⁾。第三に中央委員会は、連邦政府に対しては助言機関としての役割を担っている。

中央委員会の決定を前提として BIBB の業務を執行するのが事務局長 (Generalsekretär) である。事務局長は BIBB 全体を対外的に代表する長官 (Präsident) を兼ねる。事務局長は中央委員会の決定のもとで自律的に BIBB を運営する。事務局長のもとに研究・行政組織がおかれているが、BIBB の専属スタッフはここに属する。

③ BIBB の課題

BIBB の課題は大きく三つに分かれる (Geschäftsbericht 2000)。

第一に職業教育訓練に関する研究活動である。個々のスタッフのイニシアティブにより提起され、中央委員会において承認されてプロジェクトとして実行される。

第二に管轄官庁(連邦教育省)の指示にしたがって行う活動であり、主に、a) 基礎職業教育規程および向上職業教育規程の策定、b) 連邦教育省発行『職業教育年次報告書』の作成準備、c) 職業教育訓練関係の統計作成、d) 職業教育訓練のモデル実験の実施、などが挙げられる。

第三にその他の課題として、a) 職業教育訓練に関する情報提供、b) 国内外の事業所や諸機関への助言・援助活動などがある¹⁴⁾。

④ BIBB における研究の特徴

上記の課題のうち本稿で注目しているのは基礎職業教育規程の策定(新規設定

13) 2003年現在、職業教育訓練研究、職業教育訓練の制度問題、基礎教育訓練、継続教育訓練・国際協力の4つの分野で専門委員会が設けられている。Vgl. Geschäftsbericht 2001/2002.

14) とりわけ、東欧諸国や第三世界の政府機関に対する助言や援助活動が活発に行われている。

や改定)である。策定の具体的プロセスは後ほど触れるが、このプロセスにおいて BIBB の研究スタッフがサポートを行う。研究スタッフに求められるのは、労使の見解の違いを前提として、科学的知見に基づき両者が妥協点を見つけるよう助言し、まとめ上げることである。もしスタッフによる研究成果が労使代表に考慮されないものであれば、いくら学問的に価値が高くともその研究は無駄なものとなる。大学におけるアカデミックな研究とは異なり、BIBB の研究はあくまで労使のコンセンサスを目指した実践・応用志向の研究となる。こうして研究スタッフには、専門職業に関する知識とともにコーディネート能力、作業プロセスを組織する能力が求められている。こうした研究スタイルは 70 年代末に定着し、BIBB 自身によって「応用志向の行為研究」(anwendungsorientierte Handlungsforschung) と定式化されている¹⁵⁾。BIBB スタッフへの聞き取りによれば、2002 年時点で職業教育訓練規程の策定に携わる研究スタッフのほとんどは職業教育訓練の経験があり、大学卒業は半分ほどしかない。また博士号の有無は重要ではなく、人事採用の基準にはならないという。

(3) 職業教育訓練規程の策定過程の特徴

基礎職業教育訓練規程の策定につき、政労使の関与を概観する。基礎職業教育訓練規程の策定とは、教育訓練規程の新規策定、改定、統合、廃止を指す。その策定のあり方は次の三つの特徴がある。

一つ目の特徴は、連邦政府、州政府、経済諸団体、労働組合の四者の関与によって行われることである。職業教育訓練法の成立した 1969 年時点では具体的あり方は未確定であった。その後 1972 年に連邦政府と州政府との間で結ばれた「共同議事確認書」(Gemeinsames Protokoll) により、企業での教育訓練規程 (Ausbildungsordnung) と学校での授業カリキュラム大綱 (Rahmenlehrplan) の調整が制度化され、また労使それぞれの権限および関与の詳細も明文化された (Heide-Wiedemann, S.24)。

15) Vgl. Schmidt 1995, S. 488.

第二の特徴は、策定成立には労使のコンセンサスが条件とされ、どちらかが反対したら成立しないという点である。これは「コンセンサス原則」(Kon-sensprinzip)と呼ばれる。1974年連邦議会でSPDとFDP議員団が提出した質問に対し、教育大臣が行った答弁による¹⁶⁾。答弁において政府は、原則として労使団体の参加なしに、また労使団体の意思に反して職業教育訓練規程を制定することはしないと表明したが、政治的自己拘束の声明であり法的拘束性はない。この原則のプラス面としては、労使双方が共同責任を負うことからくる安定感を挙げることができるが、どちらかが反対すれば改革が進まないというマイナス面もある。このため政府側(BIBBや連邦教育省)は、コンセンサス原則により停滞状況が生まれれば国家は積極的に行動を起こすという脅しを掛けてきている。ただし政府はこれまでのところこの原則を尊重してきている。

三つ目の特徴は、労使の基本姿勢に関する特徴として、双方とも職業教育を労使関係の他の問題(賃金や労働条件など)と混同させたり、戦術的駆け引きの材料としたりすることは避けてきたということである(Streeck et al. p. 10)。例えば1984年金属産業において職業教育改革の画期的合意が交わされたが、これは35時間導入のためのストライキ実施のわずか前のことであった。労使が職業教育訓練に関して冷静に対応してきた背景としては、双方が経済的競争力の前提条件としての職業教育訓練の重要性を認識していたことが挙げられる。

次に、職業教育訓練規程の策定における具体的プロセスを見る¹⁷⁾。プロセスは、当該職業資格が関連する産業分野の経営者団体や労働組合による呼びかけ、またはBIBBスタッフによる呼びかけで開始される。とりわけ産業レベルの労使団体は、企業レベルと密接に連絡をとり職業教育訓練の実態に通じているため、実態を評価して必要な変更提案を行う中心的役割を担っている。労使窓口であるKWBとDGBは、それぞれ関係する産業領域の労使団体から専門家を指名し、新設ないし改定の必要性を事前に調べる。BIBBと労使団体の三者が改革の必要性に一致した場合にのみ、正規のプロセスが開始される。なお

16) Vgl. Bundestagsdrucksache 7/2184.

17) 以下は主としてStreeck et al. に依拠している。特に pp. 98-101。

ある職業が複数の産業分野にまたがって存在する時、複数の産業別労働組合、産業別経営者団体から専門家が派遣されることとなる。この場合、当該の職業と最も密接に関係する労働組合と経営者団体一つずつを労使それぞれの取りまとめ役として予め決めておく¹⁸⁾。

正規のプロセスは3つの段階に分かれる。このプロセスは最長2年が見込まれている。

第一は予備段階である。プロジェクト申請書が作られる。6ヶ月が見込まれている。

- ① 当該の職業が関係する所管省庁(通常は経済省)において予備会談が持たれる。参加者は労使代表(KWB と DGB)、BIBB の代表、連邦教育大臣、各州教育大臣会議 (KMK: Kultusministerkonferenz) である。労使代表である KWB と DGB は、それぞれ関係する産業レベルの組織と相談の上参加する。予備会談においては、少なくとも、a) 設定される職業名、b) 教育訓練期間の長さ、c) 職務内容、d) 教育訓練プログラムの構成と内容、e) 今後の進め方の5つの基本事項が取り決められる。なお労使代表は、これらの基本項目についてできるだけ予備会談の前に交渉しておくべきとされる。所管大臣は主として公証人としての役割、また BIBB は労使代表の交渉を補佐する役割を果たす。
- ② 予備会談で決められた基本事項は、所管大臣より BIBB へ送付される。BIBB の役割は、労使それぞれの観点を考慮しながら、連邦教育大臣と州教育大臣とからなる連邦・州政府間調整委員会 (Koordinierungsausschuss) に提出するプロジェクト申請書案とプロジェクト構想案を作り上げることである。
- ③ 作成された草案は、所管大臣および連邦教育大臣とともに、BIBB 中央委員会の下に設けられた常設委員会である諸州委員会 (Länderausschuss) に送付される。諸州委員会は、各州政府、連邦政府、および労使の代表者から構成されている。諸州委員会は草案について票決を行う。

18) KWB とのインタビューによる。

- ④ 所轄の大臣は、教育大臣と協議しながら、連邦・州政府間調整委員会へ提出するプロジェクト申請書の最終案を作成する。その際、諸州委員会における票決結果が考慮される。
- ⑤ 連邦・州政府間調整委員会がプロジェクト申請書を承認する。これにより連邦政府と州政府との間での基本的合意が得られたこととなる。

第二段階では、承認されたプロジェクト申請書の実体化および調整が行われる。これには16ヶ月が見込まれている。この期間に、一方で BIBB と労使の代表者が教育訓練規程 (Ausbildungsordnung) の草案を、他方で諸州政府が授業カリキュラム大綱 (Rahmenlehrplan) の草案を、同時並行で調整を行いながら作成する。

- ① BIBB スタッフと産業別労使のスタッフが教育訓練規程の作成に着手する。労使団体から指名される専門家の多くは、企業で職業教育訓練に携わる指導員であり、この三者からなる作業グループが策定の実働部隊となる。なおここでの話し合いは、派遣元の労使団体の政治的要求よりも、むしろ企業での実際の問題点に焦点を絞られて行われる。イデオロギー色の少ないアプローチが見られ、BIBB のスタッフも誰が労使の利害を主張しているか見極めるのが困難なほどであるという (Streck et al. pp. 15–16)。
- ② 並行して、州レベル(具体的には州教育大臣会議)において授業カリキュラム委員会が立ち上げられる。カリキュラム草案が作られ、教育訓練規程草案との調整が行われる。BIBB のスタッフは同委員会に傍聴者の立場で参加する。
- ③ BIBB 事務局長が、労使の全国団体 (KWB と DGB) にプロジェクトに関する決定を通知する。労使それぞれの全国団体は、これに関連する産業別組織、企業、会議所に送付する。
- ④ 連邦政府と州政府の専門家が合同会議を行い、職業教育訓練規程とカリキュラムの全体構成、テーマおよび目的について調整する。
- ⑤ 最後の合同会議の前に、BIBB が最終案について労使の全国組織と事

前の相談を行う。

- ⑥ BIBB 事務局長が、教育訓練規程草案を BIBB 内の諸州委員会 (Länderausschuss) に送付する。同委員会は草案に対し意見を付すことができ、これを BIBB 中央委員会に戻す。
- ⑦ BIBB 中央委員会が草案を吟味し、見解を發表する。
- ⑧ BIBB 事務局長は、BIBB 中央委員会における労使代表の見解を添えて、最終案を所轄の連邦大臣と連邦教育大臣に送付する。

第三に公布段階である。公布過程には 2 ヶ月が予定されている。

- ① 所轄の連邦大臣は草案とこれに付せられた諸見解とを検討する。連邦教育大臣は、これを調整委員会に送付する。
- ② 調整委員会が実質的な変更を必要とみなした場合、所轄の連邦大臣は労使の全国団体と再度話し合いをもつ。
- ③ 調整委員会が最終草案に対し決定を下す。
- ④ 所管大臣が公布準備に着手する。連邦教育大臣は、所轄の労使団体がその公布案に賛成した後、これを承認する。
- ⑤ 各州教育大臣会議が、州ごとに教育大臣によって公布されたカリキュラムについて票決を行う。
- ⑥ 教育訓練規程と授業カリキュラム大綱が連邦公報に掲載される。

(4) 策定基準と労使の対立点

労使はどのような基準によって職業教育訓練規程を策定するのであろうか。また労使間にはどのような対立点があるのか。

まず職業教育訓練法の第 1 条第 2 項において策定基準の基礎が与えられている。ここでは、「職業教育訓練は、幅広い職業上の基礎教育と資格を要する職業活動に必要な専門的熟練と知識とを、順序づけられた訓練課程で付与するものとする。職業教育訓練は、さらに、必要な職業上の経験の修得を可能にするものでなければならない」と規定されている。この条項は、策定基準としては未だ抽象的であり、70 年代の労使は、策定作業を模索しながら進めていった。画

期的な意義をもったのは、1978年金属労働組合（IG Metall）と金属産業経営者連盟（Gesamtmittel）の間で合意された「金属職業の規程改正に向けての基本合意事項」である。金属産業の労使は70年代前半から、金属関連職業および電気関連職業（Metall- und Elektroberufe）の改定作業に取り組んできたが、この「基本合意事項」において、以下の三つの能力を付与することが職業教育訓練の目的として確認された¹⁹⁾。

- 様々な事業所や産業分野において、修得した職業資格に見合った職務に従事し、また——場合により技能を追加的に修得することによって——関連する専門分野での職務も遂行しうること。
- 職業資格を維持するために、新しい作業組織や生産方法やテクノロジーに対して柔軟に対応できること。
- 職業資格と可動性を確実にするために、継続教育や向上教育、転換教育の諸措置に参加できること。

これにより個別の職種ではなく、自立的に立案・遂行・管理するという職業上の行為能力を付与することが職業教育訓練の課題とされることとなった。金属産業労使におけるこの合意は、その後、他の職業規程の改定においてもモデルとして採用された。

しかし職業教育規程の策定は、客観的な職業分析によって自動的に得られるものではなく、労使それぞれの利害対立を前提とした政治的プロセスである。労働組合にとっては二つの観点が重要である。一つは、獲得された職業資格が労働市場において長期的に有効性をもつこと、技術転換によるリスクに対応するため柔軟な適応力を養成することである。もう一つは、労働者間に資格による分断が持ち込まれないように、基礎職業資格の要件を統一することである。これは職業教育訓練システムが労働協約システムとリンクしていることと関わっている。労働協約により賃金・俸給表が決定されるが、職業資格は賃金・俸給等級を設定する時の基準となっている。また資格保持者には社会保険にお

19) Vgl. IG Metall (1987), S. 9-10. なお具体的な改定過程については、その他に Mallmann (1990)を参照。

ける諸権利が保障されている(失業する際に経営者に勤務評価書を請求する権利、失業時に職業資格と無関係な職業斡旋を拒否する権利、労災時の年金請求権、継続教育・転換教育における公的助成金の請求権など)²⁰⁾。労働組合は、職業資格の差別化によってこうした諸権利が掘り崩されることを警戒している。

具体的には以下の争点がある。まず、経済界は教育訓練期間が3年未満の職業の導入を希望しているが、労働組合側は、これにより「1級資格」と「2級資格」の格差が生まれるとして3年未満のコース設定には一貫して反対している。職業教育訓練法が成立する1969年以前から存在する職業には教育訓練期間が3年未満のものがあるが、こうした立場の相違のため旧教育課程の改定が行われないままとなっている。例えば販売員(Verkäufer)という職業資格の修得期間は2年であるが、熟練レベルが低いために長期的に持ちこたえられないものとなっており、80年代半ばから改定が課題となっている。しかし経営者側がこれに反対し、政府も2年コースの廃止による訓練口の目減りを恐れているため未だ存在する²¹⁾。同様の対立は、段階教育および実践重視コースの導入をめぐっても見られる。段階教育とは、教育訓練期間の中間段階で試験を実施し、合格者だけを残りの上級課程に進ませるものである。70年代に電気関連職業で一度導入されたが、労働組合にとって弊害が大きかったためその後廃止されることとなった。実践重視コースとは経営者側から提起されているものであり、低学力の生徒の不合格による無資格化を防ぐため(同年代の10~15%に相当)、「理論的要素を弱めた職業」(„theoriegeminderte Berufe“)を導入すべきという提案である。労働組合は労働者間に分断が持ち込まれるという理由からこれらを拒否している。労働組合は、低学力の社会的背景(貧困家族、帰化ドイツ人家庭であることによる語学問題など)を指摘し、特別のケアを行って、彼らを統合することの必要性を強調している²²⁾。

なお継続職業教育領域について付言しておく、経営者側はこの領域における公的規制化・標準化に対して消極的、労働組合側は積極的という違いが見ら

20) Benner (1992), Sauter (2001).

21) BIBB スタッフへの2002年5月の聞き取りより。

22) DGB スタッフへの2003年2月の聞き取りより。

表 2 学校システムと市場システム

システム	論理	場	事例
学校システム	教育の論理: —社会化 —労働市場に向けた 価値付与	公的に統制された 学校制度	学校における職業教育 (基礎・継続・転換)
市場システム	市場の論理: —労働力の需給関係 —企業の裁量	—労働市場 (内部・外部) —職業教育訓練市場 (内部・外部)	企業における職業訓練 (基礎・継続・転換)

れる。

III. 職業教育訓練レジームの性格

これまで職業教育訓練システムについて、ミクロレベルにおいてデュアルシステムを、マクロレベルにおいて統御システムを見てきた。以下では、これまでの素描を元に両者を含む職業教育訓練レジームの性格を検討する。

ドイツの基礎職業教育訓練制度においては、以下の三つの特徴が確認される。

第一に、学校システムと市場システムとの二つが接合されており、これら双方が国家による公的責任領域とされ、組織されていることである。

学校システムは教育の論理に依拠する。教育の論理とは、社会化と労働市場における付加価値向上との二つを目的とする。他方、市場システムは需要—供給という市場の論理に依拠する。その際、労働市場における需給関係とともに、職業訓練口の提供が企業裁量に委ねられている点でも市場の論理が見られる(表 2)。

基礎職業教育訓練は、さしあたり職業教育以前の一般学校教育と労働市場との中間に位置すると考えるが、教育原理と市場原理の二つを前提とすると、基礎職業教育訓練の性格には三つのパターンが考えられる²³⁾。一つは、職業教

23) これはグライネルト『ドイツ職業社会の伝統と変容』における3類型を参考している。

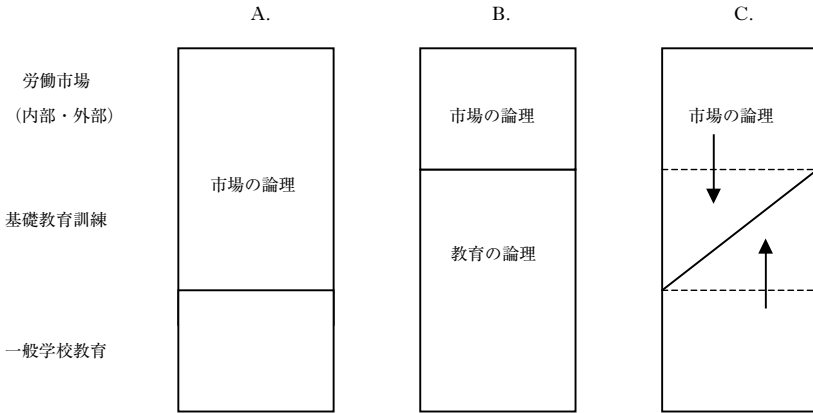


図2 基礎教育訓練と市場論理・教育論理との関係

育訓練が主として市場の論理によって領導される場合であり、市場システムとしての性格を持つものである。図2におけるAの場合であり、アメリカやイギリスに典型的に見られる。二つ目は、職業教育訓練が主として教育の論理によって領導される場合であり、学校システムとしての性格を持つものである。図2におけるBの場合であり、フランスがその例である。三つ目は職業教育訓練が、市場論理と教育論理の二つによる場合であり、市場システムと学校システムの接合という性格を持つものである。図2のCがこれであり、ドイツがその例である。

では二つのシステムと公的規制とはどのような関係にあるだろうか。市場システムと学校システムの公的規制については、市場のみを規制するケース、学校のみを規制するケース、両者(そして両者の関係)を規制するケース、どちらも規制しないケースの四つが考えられる。ドイツにおいては両者および両者の関係に対して公的規制が行われている。

以上から、若年層の一般学校教育から労働市場への移行のプロセスが国家によって組織化されていることがわかる。すなわち、若年層への基礎職業資格の付与と正規の労働市場への投入は、国家の公的課題・責任として捉えられている。確かに、市場において訓練口を提供するかどうかは企業の裁量であるが、

一旦訓練口を提供するとなった場合には、詳細に規定された公的規制に従って教育訓練を行わなければならない。市場の論理との組み合わせとはいえ、また、企業での教育訓練の比重が大きいとはいえ、全体は公的枠組みによって統括されている。ところで、これを社会主義的性格と捉えることができるであろうか。旧東ドイツにおける職業教育を見ると、労働「市場」は国家の統制によっている。しかしそこでは企業レベルでの自立性はなく、学校システムが職業教育の中心であった²⁴⁾。そのため養成される労働力の質と量において労働「市場」の需給関係が反映されなかった。これに対し(西)ドイツのシステムは、企業に訓練口提供の判断を委ねることにより市場の需給関係が反映されるようになっており、一見硬直的に見えるシステムにフィードバックの回路が組み入れられている。国家の公的責任とされる領域であるが、市場論理が組み込まれている。ドイツのあり方は擬似社会主義的なあり方を呈するが、社会主義的性格と捉えることはできない。

第二の特徴は、市場と学校という二つのシステムがあることに対応して、政策的にも複数の政策領域が接合されていることである。

職業教育訓練においては教育政策、経済政策、社会政策(労働・労働市場政策)の三つの政策領域が交錯している。教育政策的側面としては、① 社会化、② 資格付与が政策課題となる。経済政策的側面としては、① 人的投資による競争力の強化、② 資格による労働市場での選別・配分が政策課題となる。社会政策的側面としては、① 若年層の社会的統合、② 雇用関係における労働者保護、③ 労働市場における秩序形成が政策課題となる。三つ目については、具体的には、職業訓練生も労働組合に加入する権利を持つこと、手当てや労働条件は労働協約の対象であること、経営組織法によって従業員代表委員会(Betriebsrat)に訓練生代表を選出できることなどに見て取れよう。しかし職業訓練生に対しては事業所でも教育的配慮が求められる。事業所における職業教育契約の解消条件は通常の解雇よりも厳しく、事実上解雇はできないといわ

24) Vgl. „Berufsberatung und Berufslenkung“ in: Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hg.) (1984): DDR Handbuch.

表 3 政策領域と公的機関

	政策課題	公的機関
教育政策	個々人の立場からすれば、職業教育を受ける。教育—被教育関係。 教育的配慮が求められる。解雇の要件は厳しくなる。	連邦教育省 州教育省 州職業教育機関 (学校教育を担当)
経済政策	企業の観点からすれば、資格付与、人材育成政策。 社会全体における職業教育規制により、経済秩序を維持する。	連邦経済省 商工会議所 手工業会議所
社会政策 (労働政策・ 労働市場政策)	訓練生も雇用関係にある。被用者としての権利が保障される。 従業員代表委員会での利益代表、組合加盟、訓練生への手当て・就業条件は労使交渉により決定される。	連邦労働省 連邦雇用庁と労働市場・ 職業研究機構 (IAB)

れる²⁵⁾。職業教育訓練に関する議論が労使対立から切り離されて行われてきたことも、こうした職業教育における教育政策的性格から導かれよう。

こうした複数の政策領域の交錯は、職業教育訓練に関与する公的機関の種類を見ても明らかである。教育政策に関わるものは、連邦と州の教育省であり、経済政策に関わる公的機関としては、連邦経済省と商工会議所および手工業会議所がある。労働政策に関わる機関としては、連邦労働省、連邦雇用庁と労働市場・職業研究機構 (IAB) が挙げられる(表 3)²⁶⁾。これらのうち取りまとめ機関は連邦教育省であり、その管轄下にある BIBB である。学校教育が教育省(州レベルの)の管轄になるだけでなく、事業所における教育訓練についての主要官庁も連邦教育省になる。しかしここからすぐに、複数の政策領域のなかで教育政策が統括的位置を担うという結論を導くことはできないのではないかとと思われる。教育関連官庁の下であれ、労使が主要な担い手として参加するこ

25) 例えば Bayer の元人事担当者への聞き取りによると、麻薬使用や職場でのナイフによる傷害事件を起こしても、教育的配慮が優先されて解雇しえなかったという。

26) なお連邦経済省と労働省は、2002年の第二次シュレーダー政権において統合された。また連邦雇用庁は2003年12月の組織改革により連邦雇用エージェンシーへ改組された。

とにより、労働市場政策的関心が前面へと出てくるからである。

第三に、国家の介入形態についてである。職業教育関係者をフォーラムとして組織する枠組みを作り、そこでの自治的運営によって合意されたものを公的に承認するというあり方である。政府—労働組合—経済団体の参加の枠組みが詳細に規定されているが、実質的な眼目は労使の合意に置かれており、労使の社会的自治の枠組みを国家が組織するという性格を持っている。シュトレークらは、これを「国家によって促進された社会的自治」、「高度に制度化された複雑な公共政策システム」と特徴付けている²⁷⁾。

労使の自治という点については、労働協約法による労働協約自治がよく知られている。ただし労働協約自治においては国家非介入が定められるのみで、労働協約の交渉・締結の手続きも労使間で自治原則により決定される。これに対し、基礎職業教育訓練における枠組みは、先に見たように労使が組み込まれる形で詳細に規定されており、制度化のレベルはより高度である。

とはいえ政労使の関与は複雑であり、単純にコーポラティズムとって済ますことができないモザイク的性格をもっている。これは一つには主体の多様性、階層性からくるものである。まず政労使の主体については、① 連邦政府—州政府(教育の管轄による)、② 連邦政府の省庁間の関係(政策の力点による)、③ 事業所—職業学校(実施レベルの二元性による)、などの分岐が出てくる。また階層性については、行政機構における連邦政府—州政府—市町村、労使における連邦レベル—産業レベル—事業所レベルの二つの階層性があり、それぞれのレベルで政労使の関与のあり方が複雑に絡んでいる。「組織されたカオス」という状況が呈される²⁸⁾。

しかしモザイク的性格にはもう一つの背景がある。すなわち本来の管轄による区分が一貫しないことである。例えば連邦雇用庁やその課題遂行のための研究機関である労働市場・職業研究機構(IAB)は、すでに取得した資格を前提とした継続・向上教育・転換教育をカバーするのに対し、BIBBはその前提と

27) Streeck et al. p. 84

28) Vgl. Kutscha (1990), S. 155.

なる基礎職業資格をカバーするという分業関係が本来のあり方である。ところが、基礎職業教育訓練の促進政策(例えば訓練口を見つけれなかった若年層への過渡的支援策)は現在のところ連邦雇用庁の管轄となっているが、管轄は BIBB に移しても不自然ではない。また継続教育訓練の場合には、すでに教育を終えて労働市場に出ているものが対象となるので、本来は労働市場政策の分野であり、連邦雇用庁および IAB が担当してもよいはずである。しかし実際には教育省管轄下にある BIBB の研究領域となっている。もう一つの例として職業学校のカリキュラム研究を挙げることができる。これは州政府の管轄であるため、従来州ごとの職業教育研究機関が担当してきた。しかし 90 年代以降は、統一後ドイツ東部地域から要請があったことから、BIBB も職業学校におけるカリキュラム研究を担当するようになってきている。このように、規制のあり方には、必ずしも合理的に説明できないグレーゾーンが見られる。各部署の専門知識を生かせるという点では合理的であるが、ここでは政策領域や政策原理の棲み分けからの逸脱、飛び地現象が見られる。

IV. 1969 年職業教育訓練法の歴史的意義

ここまで 1969 年職業教育訓練法の成立以後の制度的特徴を検討してきた。本節では、69 年以前の状況との対比を行うことによって 69 年法の意義を確認しておきたい²⁹⁾。一言で表現すると、同法の意義は、デュアルシステムと統御システムのそれぞれにおいて制度的統合が行われ、またこの二つのシステムが一つのシステムとして統合される土台が作られたことにある。

まずデュアルシステムに関しては、その構成要素である事業所での訓練制度と公立職業学校での職業教育の二つの起原は 19 世紀に遡る。しかし二つの制度はそれぞれ異なる脈絡で発展しており、相互に関連づけられないまま 20 世紀半ばに至っている。69 年法以前は、職業訓練契約を結ぶ権利や職業学校教育への公法上の権利は法的には承認されておらず、個々の州レベルで、あるいは

29) 以下は佐々木 (1997) および Greinert (1995) の研究に依拠している。

19世紀からの営業条例や商法典により不十分に認められていただけであった。69年法を契機として、両者は一つのシステムとして統合され、法的権利として認められるようになった（Kittner 1997. S.510）。

統御システムに関しては、69年法はコーポラティズムの枠組みを整備するものであった。政労使の関与はそれ以前と比べると次のように変化した。

まず政府の関与については、1938年労働力統制の必要から経済省の下に統合され、職業教育システムが国家による直接の管理に服した時期があった。戦後、国家統制から解放されて私法上の組織（ABB）をベースに職業訓練が行われた。経済団体の専門家により職業訓練規程（Ausbildungsmittel）が策定される。60年代に入って労働組合が実質的に参加するようになるが、労使のコンセンサスは規程成立の前提条件とはされていなかった。また職業教育規程も推奨的性格のものであり直接の法規的性格は持たず、徒弟契約の私的合意によって初めて有効となるものであった。1960年代の教育改革議論の中で職業教育訓練に関する公的責任が強く主張された。69年法により、BIBBを公的機関とすることにより国家が再度関与する。BIBBは政労使の対等参加のフォーラムとしての機能を持つとともに、それ自体が研究・行政機構として職業教育訓練の核機関となった。実質的には労使の自治に委ね、労使のコンセンサスが教育訓練規程策定にあたっての前提条件となる。また規程も直接の法規的性格を有することとなった。

経済団体は、それまで職業教育訓練規程を作成する権限を事実上独占していたが、69年法により政労使の枠組みへ権限を譲ることとなった。ただし財政負担からは解放されることとなった。経済団体のなかでとりわけ権限縮小が見られたのは会議所であった。会議所は69年以前には、BIBBの前身であるABB（1953–1969）の50%を出資しており、職業教育訓練規程の策定、教育訓練契約の管理、実施状況の監督、試験の実施などを独占的におこなっていたが、69年法により、規程策定には産業別の労使団体が当たることとなり、会議所の権限は地域レベルでの管理・登録、監督および試験の作成・実施に限られることとなった。

労働組合に関しては、1919年から教育訓練規程策定における労働組合の参加を要求していた。この要求は戦後1960年代にABBへの参加が認められることによりようやく実現した。ただし労働組合の参加は権利として認められたものではなかった。69年法によって初めて労働組合の参加が制度上保障されることとなった。

V. 終りに

ドイツの職業教育訓練レジームの性格をまとめておく。基礎職業教育訓練は、教育政策上および労働市場政策上、公的責任領域に属するものと捉えられている。職業教育訓練レジームは、実施レベルでは企業と職業学校の二つがデュアルシステムとして統合され制度化されており、統御レベルでは政労使の関与の法的枠組みが設定されている。ただし国家の関与は直接介入ではなく、実施レベルでは企業の自発性の余地を残し、統御レベルでも労使による自治を促進するという性格を持っている。

こうした政策決定スタイルはコーポラティズムと特徴づけられる。ところでシュトレックらは、コーポラティズムの二つの用法を挙げている³⁰⁾。一つは、「半公的」な民間担い手への国家の規制権限の委譲によって特徴づけられる政策決定スタイルであり、もう一つは労使関係論における政労使三者による政策決定のスタイルを意味する。ドイツの職業教育訓練システムにおいては、どちらの用法も当てはまる。しかし本来のコーポラティズム研究においては主に経済政策・賃金政策が扱われ、職業教育訓練についてはほとんど目を向けられてこなかった。これには二つの理由があると思われる。一つは、コーポラティズムは当初より国際比較という視座から研究されたが、職業教育訓練での政労使関与はドイツ以外ではほとんど見られず、それゆえ比較対象の領域として注目されなかったことである。また、職業教育訓練政策は教育政策としての性格を持つため、労使の利害が激しく対立する場ではないことがもう一つの理由である

30) Cf. Streeck et al (1987), p. 3.

と思われる。しかし、賃金政策における枠組みが拘束力のないものであったのに対し(例えば「協調行動」、職業教育訓練政策の枠組みでは法的に基礎づけられている。政労使関与が最も制度化されている領域であり、コーポラティズムの視点からはもっと注目されてよいのではないかと思われる。

ところで、従来、日本におけるドイツの職業教育訓練理解においては、実践レベルであるデュアルシステムが注目される一方、政労使関与についてはほとんど注目されてこなかったように思われる。しかしデュアルシステムの機能は、政労使の関与による意思形成のあり方、マクロとミクロレベルのフィードバックのメカニズムと切り離して理解することはできないと思われる。日本と異なり、職業教育訓練が公的課題として理解され国家が強力に関与している場合、ミクロレベルだけを取り上げるだけではシステム理解は不十分となろう³¹⁾。だがマクロとミクロとのフィードバックといった問題は、システムの機能条件が関わってくる領域である。本稿では制度の概観とその特徴づけを行うに留まり、システムの機能条件まで立ち入っていない。本稿冒頭で、ドイツの職業教育訓練制度が90年代において「柔軟性」「適応能力」を示したと評価されている点に触れたが、こうしたテーマを扱うには機能条件の変化に関する検討が必要であり、また(歴史制度学派の見解に見られるように)所与の制度が維持されていることを純粋に機能主義的に理解できないとすれば、歴史的考察が必要となろう。

参考文献

Benner, Hermann (1992): Die duale Berufsausbildung in Deutschland und Aspekte ihrer Weiterentwicklung im Hinblick auf die europäische Integration. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Nr.2/1992.

31) 近年、ドイツのデュアルシステムに倣って「日本版デュアルシステム」が提唱されているが、学校教育にインターンシップなどの実地経験をミックスするという事に留まるようである。これについては、ドイツのデュアルシステムはむしろ就職システムであり学校教育の比重は低いという指摘もある(竹内治彦 2004)。しかし同時に、デュアルシステムを支えている政労使による社会的合意とその仕組みを理解することが重要であると思われる。

- Bundesinstitut für Berufsbildung (2001): *Geschäftsbericht 2000*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2002): *Geschäftsbericht 2001*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2003): *Geschäftsbericht 2002*. Bonn.
- Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hg.) (1984): *DDR Handbuch*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Köln.
- Geißler, Karlheinz (1991): Perspektiven der Weiterentwicklung des Systems der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik. In: *Tagungsdokumentation der internationalen wissenschaftlichen Tagung zur beruflichen Bildung am 25. und 26. Oktober 1990 in Berlin „Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich“*. Berlin/Bonn.
- Greinert, Wolf-Dietrich (1995): *Das „deutsche“ System der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven*. 2. Aufl. Baden-Baden. (グライネルト、ヴォルフ・ディートリッヒ『ドイツ職業社会の伝統と変容——職業教育のドイツのシステムの歴史・組織・展望』(寺田盛紀監訳、佐々木英一、吉岡いずみ、坂野慎二訳)晃洋書房、1998年。)
- Heidemann, Winfried/Paul-Kohlhoff, Angela (1998): *Regulierung der Berufsbildung durch Mitbestimmung*. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Gütersloh.
- Heine-Wiedemann, Dagmar (1988): *Ausbildungsordnungsforschung als angewandte Sozialwissenschaft. Strukturen und Prozesse einer Ressortforschungsinstitution zwischen Wissenschaft und politischer Entscheidungsfindung*. Bonn/Berlin.
- Hilbert, Josef/Südmersen, Helmi/Weber, Hajo (1990): *Berufsbildungspolitik. Geschichte — Organisation — Neuordnung*. Opladen.
- 久本憲夫/竹内治彦『ドイツ企業の賃金と人材育成』日本労働研究機構、1998年。
- IG Metall (1987): *Neue Berufe, anderes Lernen. Handbuch für die industriellen Metall- und Elektroberufe*. Frankfurt am Main.
- Kittner, Michael (2002): *Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte*. 27. Aufl. Köln.
- Koch, Richard/Reuling, Jochen (Hg.) (1994): *Modernisierung, Regulierung und Anpassungsfähigkeit des Berufsausbildungssystems der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld.
- Kutscha, Günter. (1992): „Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland — ein auslaufendes Modell?“, in: *Die berufsbildende Schule*. Bd. 44, S. 146–156.
- Lennarz, Dagmar (1992): Evaluierung als integraler Bestandteil wissenschaftlicher Ordnungsarbeit. Ein Weg zur Dynamisierung von Ausbildungsordnungen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Nr.5/1992.
- Mallman, Luitwin (1990): *100 Jahre Gesamtmetall. Perspektive aus Tradition*. Köln. 日本労働研究機構『ドイツの職業訓練』(資料シリーズ No.103)、日本労働研究機構、2000年。
- Raddatz, Rolf (2000): *Berufsbildung im 20. Jahrhundert. Eine Zeittafel*. Bielefeld.

- Ronge, Volker/Heine, Dagmar (1986): „Ausbildungsordnungsforschung“ im BIBB. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Nr.3/1986.
- 佐々木英一『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』風間書房、1997年。
- Sauter, Edgar (2001): Entwicklung neuer Ausbildungsberufe. (Manuskript)
- Sauter, Edgar/Schmidt, Hermann (2002): *Training standards in Germany. The development of new vocational education and training (VET) standards*. Bonn.
- Schmidt, Hermann (1995): Berufsbildungsforschung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hg.) *Handbuch der Berufsbildung*. Opladen.
- Streeck, Wolfgang/Hilbert, Josef/Kevelaer, Karl-Heinz van/Maier, Friederike/Weber, Hajo (1987): *The role of the social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany*. CEDEFOP Research Project No. 1236/1968. Discussion paper: Wissenschaftszentrum Berlin, Research Unit Labour Market and Employment.
- Streeck, Wolfgang/Yamamura, Kozo (eds.)(2001): *The origins of nonliberal capitalism. Germany and Japan in Comparison*. Ithaca/ London.
- 竹内治彦「ドイツにおける若年者就業に対するデュアルシステムの役割」第108回社会政策学会大会大会報告(2004年)
- 寺田盛紀『新版 ドイツの職業教育・キャリア教育——デュアルシステムの伝統と変容』大学教育出版、2003年。
- Thelen, Kathleen/Kume, Ikuo (2001): The rise of nonliberal training regimes: Germany and Japan compared. In: Streeck, Wolfgang/Yamamura, Kozo (eds.): *The origins of nonliberal capitalism. Germany and Japan in Comparison*. Ithaca/London.