

職業訓練の経済学*

—序論的考察—

尾高焯之助

この研究の究極の目的は、現代わが国における職業教育訓練をめぐる諸活動において、政府のなすべき施策は何かを問うことにある。しかしここでは、さしあたりまず職業教育訓練に対する公的介入について、その経済理論的理由を振り返り、その基礎の上に、現代わが国における職業訓練政策の実績を評価することを試みたい。

1. 教育活動の一部としての職業訓練

職業訓練は、広義には教育活動の一部として把握されるべきものである。もちろん、義務教育を中心とするいわゆる普通教育が社会生活に必要な知的・肉体的鍛錬一般を目指すのに対し、職業教育の場合には、ある特定の産業ないし職業を念頭におきつつ、きわめて特殊具体的な訓練を施すのであるから、両者の目的と方法にはおのずから截然とした区別があるようにみえる。そのみでなく、その効果についても、2者間には差異がある。一般普通教育では発展性の大きく応用の幅が広い基礎訓練に主眼がおかれるから、その効果もまた比較的長期持続的であるが、これに対して職業教育の場合には、その内容が技能中心かつ即物的であるだけに生産技術の革新の影響を蒙りやすく、したがってその効果も相対的に短期間だということができる。

だが、職業教育と普通教育との相違は、質の差であるよりは程度の差である側面も多い。そのよい例が、かつて成瀬政男氏の試みた実験である([16])。この実験は、職業訓練大学校において、古賀一夫氏らの協力を得て実施されたもので、旋盤技能の向上に与える一般学力(学歴)の効果をテストするのが目的であった。その結果によれば、純粹の技能——いわゆる「腕」——を身につけるためには、その訓練の開始は相対的に早ければ早いだけよく、高学歴の者があとから学習しても到底これに追いつけない。ところが高学歴者は判断力や思考訓練の点

で優っているため、ある時期をすぎると総合成績という点ではかえって「腕」のある者を凌駕するに至る、という¹⁾。同様のことは、日本企業において近年海外で工場経営に携さわった技術者諸氏の体験談からもこれをうかがうことができよう。とりわけ1970年代の東南アジア製造業における経験によれば、現地生産労働者の技能力はむしろきわめて優良である。したがって、生産体制が整備され適格な指示が与えられるならば十分満足のかつ成績をあげることができる。問題は、むしろ技能以外の分野で発生する。一言にしていえば、それは判断力の不足である。不測の事態が生じたときの対処能力、生産システム全体を改革する能力、将来の変化にそなえるべく組織的な準備を進める能力、等々がこれである。要するに、目で見えなかつたり物理的に触れることのできないものに対してはまだまだ実力が不足している、というわけである²⁾。生産技術者の場合でも、鍛造とか切削とかいった分野では問題が少なく、材料検査・熱処理あるいは生産管理といった分野では遅れが目立つ³⁾。

以上の事実を照らして考えるならば、一般普通教育の普及は、その意図はともかく、職業教育訓練に対しても重大な効果を及ぼす。したがって、普通教育と職業教育との境界は、容易に判別し難い側面があるといえよう。さらに一歩進んで、逆に職業教育訓練の要素を普通教育課程の中に取り入れるならば、普通教育の効果が一層向

1) ただし、実験にたずさわった被訓練者の層別が無作為的だったかどうかには問題が残る。(つまり、高学歴の者は、IQ、社会的・家庭的環境その他の原因により、もともと好成绩をあげうる素地をヨリ多く持っていたのかもしれない。)

2) これは、1976-81年にかけて筆者が間歇的に実施した現地実態調査の所見の1つである。なお、同様の事実は、1940年代後半における解放直後の台湾にも存在したらしい。梅村又次教授によれば、当時の台湾鉄道業は、経常運転に関する限り現地要員によって十分これを行うことができたが、一たん事故が起きた時には回復能力がなく、既に業務を離れていた日本人技能者を呼び戻さざるを得なかったという。

3) Siriboon Nawadhinsukh氏の教示による。なお、[1]をも参照。

* 本稿は、昭和57年度文部省科学研究費補助金によるプロジェクト「経済開発過程における実業教育の意義と役割」(課題番号57530015)の成果の一部である。資料を提供して下さった労働省職業訓練局(訓練政策課)に感謝したい。

上する一面もあるに違いない。この可能性は、ジョン・デュイ ([3]) によってつとに指摘されたところである。この観点からすれば、現在わが国における普通教育課程はあまりにも知育分野に偏りすぎており、知識・体力・技能の相互関連効果を無視する傾向が認められる。この意味では、普通課程と職業課程とを原理的に分断することには大きな問題があるといわねばならない⁴⁾。

2. わが国における職業教育の位置づけ

以上の議論にもかかわらず、現実には、普通教育と狭義の職業教育とが全く別個のものとして認識され、また運営されていることもまた争えない事実である。われわれの議論もこの事実を踏まえた上で出発せざるを得ない。行政的な守備範囲からいっても、一般教育と目されるものは文部省の管轄下にあるが、職業教育訓練の分野に属する活動の責任は、あるものは労働省に(職業訓練大学校、公共職業訓練校など)、あるものは厚生省に(看護衛生学校、理髪師学校、料理学校など)、あるものは運輸省に(自動車学校、パイロット訓練学校など)分属しており、その規準、管理などは必ずしも一様でない。もちろん登録学生数からいえば文部省の管掌するものが大部分であるが、その中には職業教育訓練の色彩の濃い活動も含まれている(専修学校、各種学校、職業高校、商船大学、音楽大学、神学校など)。このように職業教育活動が各分野でバラバラに営まれ、政策の上からこれを統一的に評価する場がないというのは決して好ましい状態とはいえないであろう。

職業教育は、たんに普通教育と区別して意識されるだけではない。それは、わが国では一般教育に比して一段低次のものとして考えられる傾向がある。だから、一般

に職業高校よりは普通高校の方が人気があるし、労働省所管の公共職業訓練校などは今もって失業救済という、一種の社会事業とみなされている。換言すれば、わが国の学校は、大都市所在の4年制大学を中心に格付けが行われていて、大学との関係が深ければ深いほどその社会的地位も高いということになるのである。カリキュラムの内容が職業教育に他ならなくても、大学という名称を与えられさえすれば、それだけで格が上がるともいえよう。このような環境のもとでは、個々の学校は特色のある教育方針を打ち出し難い。(もちろん、いくつかの顕著な例外はあるが。)職業訓練大学校においてすら、そのカリキュラムや入学試験の内容は徐々に一般大学のそれに近づく傾向があるということである。

以上のような、大都市所在の「一流」大学をピラミッドの頂点におく学校の格付け構造は、いうまでもなくインフォーマルなものである。しかし、だからといって、格付けが単なる評判や実体の伴わない序列だということではない。それは諸学校内容の良し悪しを示す「のれん」となり、またそこに在籍する学生の質を測る手頃な尺度として使われることによって、きわめて実質的な社会的機能を果たしている。相対的に高名な学校ほど、平均的に学校成績の良い学生を惹きつけるから、その結果「やはり名の通った学校は事実として良い学校だ」ということになり、「のれん」は社会的に再確認されるに至る。これを社会的評価の自己強化作用といってもよいであろう。

もちろん、このような自己強化作用が有効に作動するのは、一般的学力(知識力)という価値体系を是認した上でのことであるから、全く異なった観点からみれば、大学ピラミッドの社会的威信などは一笑に付すことも可能である。事実、価値観の多様化に伴い、そのような傾向が部分的には現われつつある⁵⁾。しかし、それらは未だ個人的見解の披瀝にとどまり、現存の社会的評価システムを代置しうる価値体系が確立したわけではないから、大学ピラミッドをあえて無視して行動するには非常な勇気が必要とする。制度としての職業教育訓練は、これからも当分の間わが国の教育界における継子的存在であり続けるに違いない。

もともと、大多数の青年が大学をめざして奮闘努力する結果として、大学ピラミッドの威信構造が内部から揺らぎ始めた側面もある。もともと大学卒業生に対して高い社会的評価が与えられたのは、明治以後における経済

4) 同様のことを、わが国の大学教育についても指摘することができよう。従来からわが国の大学では、人格の形成こそが目的で、職業的訓練はその任務でないとの議論がしばしば聞かれる。この見解は、とりわけ社会人文系の大学人に多い。けれども、職業教育の分野を以上のように広義に解するならば、かかる意見は理念上不正確だけでなく、現実にももはや適合しない。たしかに一般教養の向上は、特定の技能の訓練には直ちには結びつかないが、それにも拘らず、職業教育の素地を付加するものでもあることは否定できないだろう。さらに、理工系の学部における教育や、法学部、商学部、芸術・建築関係学部などの教育活動は、すぐれて職業教育的色彩をもつ。さらに、学生の観点からみるときにも、単なる一般教養だけではなく、彼ら自身の身につく類の職業的訓練もまた需要されていると思われる。

5) 種々の学歴無用論が出版されたのはその表われである。例えば、[13]など。なお、大学教育の経済評価とその問題点については[7]を参照。

発展の過程で、比較的少数の大学出身者が各界で有効な指導力を発揮し、その結果相対的に恵まれた社会経済的報酬(名誉と所得)を与えられたからである。彼らは良い意味での社会的エリートだった。しかし第2次大戦後の学制改革によって全国の大学数は飛躍的に増大し、また進学率が上昇したため、たんに大学を卒業したというだけではエリートとして通用しなくなった。要するに大学卒業生は相対的に供給過剰となり、大学はかつてのようなエリート養成機関としての役割を果たし得なくなったのである。また、大学卒でありながら、手につく職を求めて、公共職業訓練校へ入校するものも現われるに至った(後掲第5表を参照)。しかし一方では、社会的諸機能の遂行のためリーダーとなる人達が需要されることには変わりがない。そこでエリート養成のために、大学一般に代る諸制度が活用されるようになった。各種の社内登用制度、資格試験、海外留学・国内留学を含む社外研修制度などがこれである。

このように、「大学卒」のレッテルから昔日の輝きが失せたことは事実である。しかし楯には他の半面がある。たしかに、大学の大量化が進行する中で大学教育の質は平均的に低下したと思われるが、そのためにかえって大学相互間の相対的優劣が目立つようになり、大学の社会的格付けが定着したという側面もあるように思われる。たんに大学を出たというだけでは尊重されないが、どの大学を出たかという経歴は、(少なくとも就職先をきめる段階では)重要だと信じられている([12] ch. 3)。わが国の1社会問題を構成する受験戦争は、このような社会的通念を反映したものと理解すべきであろう。わが国の人事登用方式の下でも、長期的には独特の能力主義(職能主義)が機能していると考えられるが、それにもかかわらず、意識の上では、(屈折した形で)学歴尊重の傾向がかえって強化された一面もあるのではなからうか。この意味では、学歴主義は、仮に「虚像」ではあるにしても、未だ無視し得ない影響力を持っているようにみえる。もちろん、激しい技術革新と社会変動をくり返す現代社会の中では、過去の因習とは関係なく、仕事の中で発揮される実力こそが本人の評価を左右する決定的要因であることは否定できない。ところがいわゆる一流大学(例えば東大)の卒業生が少なくとも表面的には平均的に優れた素質を具えていることもまた経験的事実である。人事考課上の経歴尊重は、この事実を踏まえたものと解すべきであろう。(同様に、一部の理工系学科を除けば大学院修了者が一般企業に歓迎されないのは、企業の立場からみて、彼らには学部卒業者を採用する以上の経済

的価値がないと判断されているために違いない。)

わが国で職業教育の伝統が弱いのは、これ以外にも種々の原因がある。まず、明治維新直後の株仲間の解散(1872年)以降、わが国には職人組合の組織が確立しなかった。労働運動が永く迫害下におかれたためもあるが、職種別組合主義が育たなかったから、労働組合の中にも、労働供給を制限することによって賃金水準を高位に維持しようとする思想はついに定着しなかったように思われる。制度としての職業訓練とか徒弟学校の必要が叫ばれたのはむしろ経営管理上の必要からで、それも主として職長や監督者クラスの中核労働力の養成を目的とし、必ずしも一般職工の育成のためではなかった。第1次大戦以降における職業教育訓練の主潮流は、企業の手による職場内訓練(on-the-job training, 略称 OJT)によってもっともよく代表されるだろう([9],[17],[22],などを参照)。この事情は、基本的には現在に至っても変わらない。これに対して、労働組合の側では、第2次大戦後においても、職業教育訓練に対する関心は著しく低調である。この事実は企業内組合制度の1つの限界を示すものだといえよう。

以上のような状態は、わが国の経済成長の速度が早く、新しい技術体系の導入が相次いだので、伝統的な徒弟教育型の訓練では十分その需要に応えることができなかったために生じたものと考えられる。伝統的な職人の徒弟期限は洋の東西を問わず7年前後であったが([5] p. 29 および [17] pp. 88-104 など)⁶⁾、このように時間のかかる訓練では、速度の早い技術変化に追いつくことはできなかったであろう。さらに、1920年前後以降のわが製造工業では、初等教育の普及を前提として、企業独自の教育訓練を施す傾向が(大企業を中心に)普及した。生産技能は、特定の仕事場とセットにして捉えられる傾向が強くなり、制度(インスティテューション)としての職業教育は後退した。かくして、「日本では職業訓練は無用」([10])とする見解も生まれたのである。

さらに、理念の世界にまで遡るならば、現代の日本では、生産工程労働者の社会的地位が低い。職業は主として自分が所属する仕事集団との関連で認識され、職業集団の意識はむしろ低位である。(このことは、「あなたの職業は何ですか」との問に対して、ふつう「私は××会社に勤めています」と答えるのが一般であることによく

6) ただし、1882年の太政官布告295号は、徒弟奉公の上限を7年と定めたとのことであるから([15] p. 54)、わが国の場合7年という数字が多いのはこの影響のためかもしれない。

表われている⁷⁾。) 技能熟達(とりわけ趣味・芸能・スポーツ——例えば、ゴルフ、スキー、往年の武術など)の「腕」に関しては異常なほどの執着と研究心を示す国民性であり乍ら、職業人としての熟達はさほどの敬意を以て遇せられない。ちなみに、「社会成層と移動(SSM)」調査における職業威信スコアによれば、82の職業のうち大工の順位は第44番、指物師は第51番、旋盤工は第64番であった([24] p. 446)。職人気質を発見するのはさほど困難ではないが⁸⁾、職人に与えられる社会的威信は、近代ヨーロッパ諸国における熟練工とは比べものにならない位低い。(この状態は明治維新以後とりわけ顕著になったように思われる。) 苦勞して仕事に上達しても、まわりがそれを高く評価してくれないのなら職業教育を受けようとする意欲も低下するし、職業教育施設が相対的に不振であっても不思議はない。これに反して、普通教育を受けホワイトカラーの職業を選んだ方が社会的評価も高いとするなら、普通教育が興隆するのはけだし当然である。かつて三菱長崎造船所に勤める職工が、1899年に同社の開設した三菱工業予備学校に自分の子弟を入校させるか、と訊かれたのに対して、「子供に小学校以上の教育を受けさせる余裕があるなら何でわざわざ職工学校などへ通わせたいものか」という趣旨の答えをした([8] p. 100に引用)というのはこの間の事情を反映したものであろう。いずれにしてもわが国では、近世カルヴィニズムの伝統にたつ、「職分(Beruf)即ち神の召命」といった類の誇らしい意識([2] ch. III B 参照)はほとんどこれを見出すことができないのである。

3. 公費による職業教育訓練の必要性

生産的技能の伝達と向上を目標とした各種職業教育活動のうち、第2次大戦後のわが国では、公共職業訓練校の占める地位は無視できない大きさをもつ。その創設は、

7) もっとも、明瞭に定義可能な特定の職種に携さわる人々に呼びかけるに際して、わが国では姓名を使わず職名で代用することが多い。「郵便屋さん」、「関取り」、「大工さん」、「電気屋さん」、等々。これに対して欧米では、姓名を知った間柄では互いに姓名(親しい場合には名)を使って呼びかけるのが建前で、職名で代用するのは相手の名前が不明のときか(「車掌さん」、「交換手さん」等)、ごく改まった状況のもと(「大統領閣下」、「議長殿」等々)だけである。これは、欧米では職業(職分)と個人とが独立のものとして把握されているのに、わが国では、属人主義が原則的で、職分は個人に従属したものと意識されているためである。

8) 職人気質は、現代においても、芸術家や学者・研究者のある者にこれを見出すことができる。

そもそも1946年に始まった労働省の職業補導事業にまで遡る。このプログラムは、1958年7月に公布された職業訓練法によって公共職業訓練制度として定着し、1969年7月の同法改正を経て今日に至ったものであるが、職業訓練に対する概念は、当然のことながら時がたつにつれて徐々に変化した。初期の公共職業訓練はたんなる失業対策にすぎなかったが、それは次第に高度成長下における技能労働力の調達機関の1つとして機能するようになり、次いでその視野をさらに広げて職業人一般の生涯教育にかかわるものと規定されるようになった([23] pp. 19-28, 25, 84-86, 244-54)。この間に、公共職業訓練の施設数は徐々に拡充し、例えば1963年72校だったものが1967年には105校、さらに1973年には戦後最高の447校へとふくらむに至った。このような変化に対応して、訓練関係の予算も着実に増大した(第1~2表)。しかし、この制度は、上記のような変化はあるにせよ、創始以来の失業者対策としての色彩は継続して持ち続けた。高度成長期下の産業構造の変動は、職業転換を必要とする人々を少なからず生み出したからである。さらに、大企業は原則として事業内訓練(OJT)に頼るのがわが国の通例であるところから、公共訓練施設の便益を享受したのは主として中小企業であった⁹⁾。また、進学希望者に対して高校の収容力が著しく限られた時期には、公共職業訓練校の養成訓練コースは、事実上、落ちこぼれ収容の役割を果たしたという側面もある。労働省が都道府県庁と協力して運営にあたる公共職業訓練制度が、一時期は積極的労働力政策(positive manpower policy)の手段として機能したのは当然であるが、この制度は同時に、経済政策としての中小企業政策の役目を果たし、さらに事実上文教政策を補完するものでもあったのである。

既に指摘したように、国が(全般的にであれ部分的にであれ)公費を以て支援する職業教育訓練は、これ以外にも沢山ある。しかしそれらを公費で賄う経済学上の理由は一体どこにあるのだろうか。純理論的にいえば、職業教育も人的資本に対する投資であることは普通教育と変わりがないが、ただ後者と異なって外部経済性が小さい。いいかえれば、一般教育には公共財としての色彩が

9) 企業内における訓練活動も、事業内訓練施設としての認定を受ければ、国庫からの補助を受けることができる。例えば、1977年度においてその総額は21億円で、中央政府の全訓練支出のうち4パーセントを占めた([20] p. 23)。したがって、少なくともこの事項に該当するかぎり、大企業も部分的には国家財政による訓練支援を受けてきたわけである。

第1表 職業訓練関係の中央政府予算：1958-82年度
(5ヵ年平均値)

(単位：百万円)

年 度	一般会計	特 別 会 計			合 計	職業訓練 融 資
		雇用勘定	労災勘定	石炭及び 石油対策		
1958-62	784	1,877	0	0	2,661	0
1963-67	3,895	4,249	47	23	8,215	244
1968-72	4,883	10,722	143	153	15,900	315
1973-77	8,637	25,988	880	265	35,769	300
1978-82	15,231	48,986	1,251	192	65,660	300

(注) 財源別に主たる支出用途を記せば以下のとおりである。

一 般 会 計：主として県立訓練校の訓練実施費

労 災 勘 定：国立の身障訓練校関係費

石炭特別会計：炭鉱離職者訓練関係費

雇 用 勘 定：上記以外(事業運営費、事業費、協会費、認定訓練補助金、各種給付金等)

職業訓練融資：事業内訓練振興および訓練生への貸付金

なお、上記の数値を加算したとき合計と一致しないところのあるのは四捨五入のためである。

(資料) 労働省職業訓練局。

第2表 1982年度職業訓練関係経費の概要

(単位：百万円)

項 目	国 家 予 算				地方公共 団体負担	総 額	主 たる 用 途	
	一般会計 ⁽¹⁾	雇用勘定 ⁽²⁾	労災勘定 ⁽³⁾	石炭及び 石油対策 ⁽⁴⁾				小計
運営費等	5,404	40,940	20	20	46,384	8,580	54,964	訓練校等運営事業費、認定訓練補助金、訓練手当 ⁽⁵⁾ 、職業能力開発協会費、審議会費、海外訓練生受入費、ILO負担金、事業団運営費等
人件費等	11,142	1,716	0	50	12,908	9,666	22,574	県立訓練校指導員等賃金、謝金、事務費
施設整備費	0	14,732	990	0	15,722	2,994	18,716	施設設備整備費、機械器具購入費
合 計	16,546	57,388	1,010	70	75,014	21,240	96,254	

(注)

(1) 一般会計：租税負担。

(2) 雇用勘定：雇用保険(旧失業保険)事業を行う経費。事業主と従業者とがともに負担する失業給付金財源と、事業主が負担する雇用安定等事業費財源とから成る。

(3) 労災勘定：労災保険事業を行う経費で、事業主負担。

(4) 石炭及び石油対策特別会計：石炭並びに石油及び石油代替エネルギー対策事業を行う経費で、重油輸入関税があてられる。

(5) 49千八分3,271百万円(うち県負担分1,635百万円)を計上。1人1月平均101千円ほどである。

(資料) 労働省職業訓練局。

強いが、これに反して職業教育に対する支出には、むしろ私的投資としての性格が強い。私的投資から得られる収益は当然個人に帰属するのであるから、その費用を公的に弁済する理由は必ずしも明白でないといわねばならない。そればかりではない。ミルトン・フリードマン流に言えば、職業教育に対する政府支出は、該当する職業から期待される収益率を人為的に引上げ、その結果市場の資源配分機能を妨げる。つまり、それは一般大衆から特定の職業人への所得再配分を意味するのであって、正当な根拠が必ずしもないだけでなく、後者が必要以上に多数供給される結果を導く([4] pp. 104-05)。

このように強力な批判があるにもかかわらずあえて公費を利用するのは、もちろんそれだけの十分な理由があ

っていることでなくてはならない。その理由は、次の3点のいずれか、またはそれらの組み合わせに求められよう。

(i) 自然的事由によるハンディの回復または補償 身体障害者に対する職業訓練や雇用促進施策はこの代表的なものである。女性の職業選択肢を広げたり、中高年層の職業能力を開発したりする目的で行われる訓練も(少なくとも部分的には)この部類に属するといえよう。

(ii) 市場の不完全性の修復 職業訓練の意義に関連して考えるべきなのは、労働市場に次の3つの特徴があることである。まず第1に、長期的な職業の需給に関する情報が極度に不足していること。職業安定局で得られる知識は、たかだかどの地域のどの産業で人手が不足し、

またどういう経歴の人が何人職を求めているか、という程度の短期的・局部的なものにすぎない。人の一生を左右する教育・訓練機会の選択や、20年後にどういう職業が必要とされ、それに就くためにはどんな準備が要るか、等の情報は大変に得難く、仮に得られるとしても、その獲得のために多くの時間と労力を要する。つまり、職業選択のための情報は、かなり高価な商品である。

第2には、労働サービスという商品は、銘柄は同じでもその提供者によって少しずつ異なる固有の特質をもち、しかもその内容を直には知り得ない。極端な例をあげると、医療サービスの質は、その買手である一般市民にはわかりにくい。医術は、専門的訓練、永い経験、鋭いセンスなどを以て初めてマスターできる高等技術だからである。そこで、人が医者への良し悪しをきめるためには、噂、医師の社会的地位、出身大学の「格」、等々、直接医術とは関係ないことを材料とする他はない。これら2次の情報は、医療サービスの内容を多少とも(ときには誤って)伝達する信号(シグナル)の役割を果たしているのである(シグナルの考え方は [21] に負う)。

第3に、職業の将来には、不確実性が多くつきまとう。各銘柄の労働の供給量は、人口動向、労働力率、就学状況、各種訓練活動等を見ればある程度予想がつくが、需要がどう変化するかを的確に知ることはなかなか難しい(実は、第1点として述べた情報不足の原因は、1つにはこの不確実性のためである)。労働需要を左右するのは生産技術の性格だから、その見通しが必要であるが、技術は刻々変化するし、ときには飛躍もする。その行方を「予測」することはきわめて困難である。

以上の特徴に対応して、次の事実が指摘されなくてはならない。まず職業情報が不足しているため、求人者と求職者とを的確にマッチさせるのが難しい。だから、人的資源の最適配分が行われぬ可能性が十分にある。求人側では、どこにどのような人がいて職を求めているのかは不明であるし、求職者の方でも、自分に最も適した職場がどこにあり、どのような賃金が得られるのかは簡単にはわからない。さらに、第2の特徴からして、仮に職業情報が定量的には十分あったとしても、それだけでは職場や求職者の質の適・不適を直ちに判断することはできない。そこで、その判断をできるだけ短期間にかつ間違いなく下すために、職業選択や求職者の選考の課程で、様々の信号(シグナル)や象徴(シンボル)が利用される。(求職者にとっての)企業の知名度、製品の評価、(求人側にとっての)学歴、資格、職業経験等々がそれである。これらの信号は、労働市場の資源配分機能を促進

する媒体の役割を果たしているともいえよう。だから、これらの信号のうちあるものを公的に供給することには、十分に社会的意義のある場合がある。例えば、技能検定や資格認定の制度などは、国がその標準をきめ、また自らの手で実施することによって、比較的安価に社会的に評価されるシンボルを設定する効果がある。国の行う職業訓練活動も、やり方によっては同様の効用が期待できよう。(ただし、検定、認定、訓練などの諸活動は国や地方自治体の直営ではなくてもよい。)

さて、第3の特徴である不確実性の結果として、人的資本蓄積のための投資資金は、民間の手からだけでは十分には供給されないであろう。とりわけ経済発展の初期には金利が高く、資本市場も未発達であるから、個人の資格で教育資金を借り入れるには困難が伴う。その上、人的資本の将来には不確定要因が多くて危険率も高く、さらに不動産と異なって担保を設定できないから、資金の獲得はますます難しくなり、教育投資は過少になる可能性が多い。この点からすれば、公的機関が教育投資資金に対して利子補給を実施したり、奨学資金を設けたりすることの意義は大きいであろう([4] pp. 100-07)。

(iii) 職業訓練の外部経済的效果 教育や職業の選択は、時間の流れに沿って行われるために、完全には可逆的でない。仮に誤った選択をしたと気が付いた場合にも、すべてを新しくやり直すわけにはいかない。失った時間は取返せないのであるから、その期間中に体力等の変化を生じ、学習能力の低下をきたすことも十分あり得る。それだけではなく、収益の回収期間が短縮化しているのだから、他の事情が全く不変だとすれば投資の限界効率は相対的に低下せざるを得ない。したがって、終身雇用制度の下にある大企業が、比較的高年輩の従業員に対して教育投資をさし控えがちだとしても無理もないことである。個人の責任には帰せられない理由(とりわけ技術革新)によって技能や技術が陳腐化する場合でも、事情は全く同様である。このような理由から、選択の誤謬や技術革新の結果必要となる再教育を市場に委ねた場合には、多くの場合、付加的な教育投資を希望する本人の意思に反して、量的・質的に不十分な訓練しか行われぬ。

それのみではない。わが国では、いわゆる横断的労働市場の発達が妨げられ、1度ある企業に職を得た場合には終身同一企業にとどまる例が多いとされてきた。(ただし、独立性の強い職種(例えば大工)や中小企業の場合は例外である。)このような環境のもとでは、企業の枠を超えた人的資源の再配分は困難で、したがって労働移動

第3表 職業訓練活動状況

事項	年度	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	備 考
1. 職業訓練施設数												
(A) 専修学校・各種学校		8,035	7,999	7,956	7,893	8,035	7,990	7,895	7,823	7,772	n. a.	市町村立を除く
(B) 公共職業訓練校 (うち: 身障訓練校)		447	443	437	429	421	411	402	399	390	384	
(C) 認定職業訓練施設 { 事業主が単独で行うもの 事業主等が共同で行うもの		350	397	365	330	289	262	257	263	305	n. a.	
2. 公共職業訓練校訓練定員(千人)												
(A) 養成訓練		59.8	59.9	56.8	56.5	55.9	55.1	52.5	48.6	44.3	42.1	
(B) 能力再開発訓練 (うち: 中高年齢者訓練) (うち: モジュール訓練)		63.2	63.0	59.4	63.9	64.3	69.2	75.2	74.1	73.4	86.4	
(C) 身体障害者職業訓練		(50.1)	(50.2)	(49.0)	(50.6)	(52.2)	(53.1)	(54.2)	(56.5)	(64.2)	(78.7)	
3. 職業訓練受講者数(千人)												
(A) 専修学校・各種学校		1,245.7	1,211.5	1,204.6	1,218.6	1,226.9	1,187.6	1,187.4	1,157.3	1,132.0*	n. a.	* は速報値
(B) 公共職業訓練校												
{ 養成訓練		47.7	48.3	46.8	46.6	46.1	44.7	43.3	39.7	35.1	n. a.	
{ 向上訓練		56.6	56.6	64.8	74.5	85.7	104.1	112.5	127.3	n. a.	n. a.	
{ 能力再開発訓練		44.5	44.6	45.4	46.7	47.7	53.5	57.9	57.2	n. a.	n. a.	
{ 委託訓練		11.1	12.1	10.9	9.1	11.4	15.5	16.6	17.5	n. a.	n. a.	
{ 速成訓練		2.7	2.7	2.5	3.3	3.7	3.2	3.1	2.7	n. a.	n. a.	
(C) 認定職業訓練施設		86.2	86.2	95.5	94.3	85.0	83.6	89.7	96.8	n. a.	n. a.	
4. 技能検定合格者数(千人)												
(A) 一 級		23.1	23.8	24.5	25.6	21.5	24.9	27.4	27.5	n. a.	n. a.	
(B) 二 級		43.8	41.5	41.4	42.0	37.3	39.3	38.4	39.8	n. a.	n. a.	
(C) 単一等級		—	—	—	—	—	—	0.5	4.2	n. a.	n. a.	

(注) 受講者数の正確さについては吟味の余地がある。

(資料) 専修学校・各種学校関係は文部省『学校基本調査』各年; その他は労働省職業訓練局調べ。

の頻度は国際的にみてむしろ低位である。とくに大企業を一人離脱した人は、以前よりも処遇条件の劣る職場で働くことを余儀なくされるであろう。

いずれにしても、これらの事情が該当する人々は、必ずしも本人の責任に帰せられないことがらに対して、一種の社会的制裁を受けることになる。したがって、このペナルティーを、すべて本人の負担とすることには大いに疑問がある。他方、経験を積んだ職業人を再訓練して雇用するならば、組織の統合とか指導力・助言力などの上から、直ちには経済計算に反映されない利点も生ずるだろう。能力再開発や向上のための訓練は、それが適切に行われた場合には本人の労働意欲もかき立てるものであるから、その結果、活力に豊んだ社会環境が生れるかもしれない。恐らくそれは他者の職業効率や労働意欲をも刺激し、フリードマンのいう隣人効果 (neighborhood effect) を発揮することであろう ([4] p. 86)。

これを要するに、職業教育訓練に対して財政資金が投ぜらるべき理論的根拠は、社会政策上の意義に置くか、あるいは市場機能を補強ないし補完する点にこれを求め

るか、のいずれかである¹⁰⁾。もっともこれ以外にも、経済政策の一環として、中小企業(あるいはその他特定の部門)振興の一翼を担う可能性も残されているが、その理論的正当性は、公共職業教育そのものの意義いかによるのではなく、むしろ中小企業(等)を政策的に支援することの是非にかかっているといえよう。

4. わが国における公的職業教育訓練

以上の議論に具体性をもたせるため、ここで、最近におけるわが国の職業教育訓練の動向について改めて振り

10) ただし、例えば昭和54年度の場合文教予算(歳出)が4.3兆円であり、そのうち義務教育費だけでも1.9兆円、一般会計から国立学校特別会計への支出が9千億だったのに比べれば、職業訓練に対する公費の支出はきわめて微々たるもの(地方公共団体の負担を含めても、文教予算一般会計総額の2パーセント弱)にすぎない。しかも、訓練の場合には、一般会計から支出される額は、(地方公共団体の負担も含めて)訓練予算全体の約4割であって、その残りは何らかの形で当事者(事業主、労働者)の負担するところが多い。

第4表 一般学校卒業生の進学・就職状況

A. 中学卒業生

	A卒業生数	B進学者数		C就職者数		D非進学者数		教育訓練機関等入学者 (千人)
	(千人)	(千人)	B/A (%)	(千人)	C/A (%)	(A-B) (千人)	D/A (%)	
1973年3月	1,543	1,380	89.4	145	9.4	163	10.6	57
1975年3月	1,580	1,453	91.9	94	5.9	127	8.0	62
1977年3月	1,580	1,471	93.1	76	4.8	109	6.9	48
1978年3月	1,607	1,502	93.5	69	4.4	105	6.5	45
1979年3月	1,635	1,537	94.0	65	4.0	98	6.0	43
1980年3月	1,723	1,624	94.3	67	3.9	99	5.7	43

B. 高校卒業生

	A卒業生数	B進学者数		C就職者数		D非進学者数		教育訓練機関等入学者 (千人)
	(千人)	(千人)	B/A (%)	(千人)	C/A (%)	(A-B) (千人)	D/A (%)	
1973年3月	1,326	414	31.2	668	50.4	912	68.8	253
1975年3月	1,325	453	34.2	591	44.6	872	65.8	288
1977年3月	1,403	467	33.3	597	42.6	936	66.7	227
1978年3月	1,391	456	32.8	596	42.8	935	67.2	248
1979年3月	1,383	442	32.0	591	42.7	941	68.0	269
1980年3月	1,399	446	31.9	600	42.9	953	68.1	283

(資料) 文部省『学校基本調査』各年。

返ってみよう。第3表はこの目的で作成されたもので、公的機関の発表する数字からわかる限りの情報を集めてある。職業訓練の実態を捉えるためには、これ以外に企業内訓練活動(OJT)の指標がぜひ欲しいところであるが、OJTの性格上、そのような情報は蒐集が困難である。さらに、民間で行われる各種の研修やセミナー等についても配慮が払われるべきであるが、この点の改善は将来に俟ちたい。(なお、わが国の職業訓練の現況を総合的に展望したものとしては[14]が便利である。)

第3表を一覧して、人はフォーマルな職業訓練活動の規模が小さいことにむしろ驚くであろう。とりわけ公共訓練機関の収容能力は、絶対的にも相対的にも決して大きなものとはいえない。そのみでなく、公共職業訓練校は、毎年その定員を満すに至っていない。このことは、第3表の養成・能力再開発(能開)訓練に関連する行を検討すれば明らかである。

この事実をわれわれはどう受けとめるべきだろうか。あり得べき1つの解釈は、公的訓練機関が社会の要請に十分応えておらず、したがってそのパフォーマンスに改善の余地があるとするところである。しかし他の解釈として、これらの数字には社会の実態が反映しており、その限りでは必ずしも憂うべき現象ではないとするのも可能である。

とりわけ養成訓練に関しては、既述のように、それが進学ブームのあおりを受け、一般教育機関の亜種として

機能してきたことを想起しなくてはならない。ところが、進学率の上昇とともに、中学の卒業生のほとんどは直ちに高校へ進学するようになった(第4表)。したがって、主として新規中卒者から成る養成訓練の対象者が減少するのは当然の勢いといわねばならない。この結果、養成訓練過程に占める中卒者の割合は激減し、代って高卒者の比率が高まりつつある(第5表)。

他方、わが国の産業構造にも急速な変化が生じつつある。それは、一言でいえば、「サービス経済化」の現象である。日本における

第3次産業の就業人口比率の動向が米国と同様の歩みを辿るかどうかには疑問があるが、それはいずれにもせよ、わが国製造業雇用規模は、いまや就業人口の4分の1に満たない。これに加えて、石油危機以来企業による省力化の努力は著しく、とりわけ大企業における技能労働力の不足率は急速に低下してきた。(ここで技能労働力の不足率とは、調査時点における該当職種労働者の不足数を同じく現員数で除した商に100を掛けたものである。第6表参照。)これと並行して、とりわけ製造業における労働力の高齢化が進行して生産物単位あたり賃金費用の上昇圧力となり、また配置転換上の困難を生みつつある¹¹⁾。公共職業訓練校の能開訓練課程においても、そ

第5表 養成訓練の学歴別入校状況の推移

	中学卒	高校卒	短大卒およびそれ以上	合計
1974年4月	81.9	17.1	0.9	100.0
1975年4月	78.4	20.3	1.4	100.0
1976年4月	71.9	26.2	2.0	100.0
1977年4月	67.7	30.0	2.3	100.0
1978年4月	64.7	33.2	2.4	100.0
1979年4月	63.0	34.1	2.9	100.0
1980年4月	62.6	34.3	3.1	100.0
1981年4月	59.4	36.8	3.9	100.0

(資料) 労働省職業訓練局調べ。

11) このことは、実態調査(事業所調査)の結果からも明らかである。([19](下)を参照。ちなみに、この調査によれば、大企業ほどここで言及した2つの問題で悩む傾向がある。)

の年齢構成には明瞭な上昇傾向が認められる(第7表)のは、転職訓練においても需給構造が変わりつつあることの反映であろう。

これに加えて、製造業における技術革新の動向にも注目する必要がある。例えば、篠崎襄教授の教示によると、機械工作の花形である旋盤加工についても近年の変化は目ざましく、1965年頃まで5-6割を占めた普通旋盤は、1970年頃にはターレット旋盤の優勢におされるようになり、その後は自動旋盤化が進行して1975年頃にはNC旋盤にとって代られるようになった。1980年に至ると、歯車を内蔵しない歯車加工機(ギア・カッター)まで出現するに至ったとのことである。1980年代になってから論議のやかましい産業

機械のロボット化は、このような動きと密接に関連している。このように技能の新陳代謝が激しいことも、技能訓練需要の相対的低落に関係があるかもしれない。とりわけ大企業では、特定の技能の修得のためフォーマルな教育訓練に長時間を費すよりも、OJTを活用して多目的の利用に耐える半熟練的な(semi-skilled)多能工を養成する途が選ばれたのかもしれない¹²⁾。

現代わが国の公共職業訓練校のカリキュラムの特色は、それがもっぱら建設と工業関係の職種から成立していることである。この事実を端的に表わすものとしては、現在実施されている技能検定職種を一瞥すれば十分であろう(第8表)。そこで、上述のように製造工業関係職種の全労働人口に占める比重が減少してくれば、訓練校に対する需要も停滞するのは当然である。他方、各種学校や専修学校の数や訓練活動が公共職業訓

12) ここで触れた産業構造の変化と技術革新の動向とは、決して日本に独特の現象ではない。したがって、工業的職種の職業訓練需要は、欧米諸国においても変貌を遂げつつあるものと考えられる。

第6表 技能労働者不足率の推移

A. 産業別

産 業	不 足 率 (%)									
	1970	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
計	17.8	20.5	14.3	8.0	8.0	8.3	6.7	8.8	9.0	6.3*
鉱 業	8.7	9.0	9.5	4.6	3.8	5.0	5.6	6.3	7.8	—
建 設 業	31.7	34.2	28.8	11.3	12.9	13.3	13.9	17.7	15.5	10.2
製 造 業	19.0	19.0	12.1	7.6	8.0	7.7	5.5	7.3	8.2	6.0
運 輸 通 信 業	12.1	14.0	12.0	5.7	4.6	5.9	3.8	5.9	4.6	3.4
電気、ガス、水道業	3.0	2.3	2.1	1.7	1.2	0.9	0.5	0.8	0.6	0.5
サービス業(修理業)	35.4	33.3	14.3	11.8	13.3	9.0	5.8	11.4	16.2	6.9

(注) *卸売・小売業の6.3%を含む。

B. 事業所規模別

規 模	不 足 率 (%)					
	1976	1977	1978	1979	1980	1981
計	8.4	8.3	6.7	8.8	9.0	6.3
1,000人以上	0.8	0.4	0.4	0.5	0.9	0.7
500~999人	1.5	1.1	0.8	1.3	2.1	1.0
300~499人	2.7	1.9	1.5	2.1	2.4	2.2
100~299人	3.8	4.0	3.0	3.9	4.6	3.6
30~99人	8.2	8.4	6.4	9.0	8.1	6.2
5~29人	15.6	16.7	12.3	16.6	16.8	10.9

(資料) 労働省職業訓練局『技能労働者需給状況調査』各年。

第7表 能力再開発訓練入校者の年齢状況 (単位: %)

	~25歳 ⁽¹⁾	26~34歳 ⁽²⁾	35~44歳	45~54歳	55歳以上	合計
1974年4月	42.1	21.6	13.0	10.9	12.5	100.0
1975年4月	37.1	20.2	14.8	12.4	15.5	100.0
1976年4月	28.9	21.7	15.1	15.0	18.3	100.0
1977年4月	30.1	23.7	14.7	12.7	18.8	100.0
1978年4月	25.7	22.8	16.1	15.8	19.6	100.0
1979年4月	22.8	24.5	18.8	17.8	16.1	100.0
1980年4月	23.3	23.6	17.3	17.0	18.8	100.0

(注) (1) 1974年, 1975年は~24歳。

(2) 1974年, 1975年は25~34歳。

なお, 1981年の数値は年齢区分の違いから比較不能である。

(資料) 労働省職業訓練局調べ。

練校のそれをはるかに上まわるのは、前者が工業よりはむしろサービス業的な職種の訓練を得意とするからに他ならない。したがって、「サービス経済化」の進行を前提とし、また訓練カリキュラムが現状のままに据え置かれるとするなら、公的施設への需要は減りこそすれ増加することはないであろう。逆に、各種・専修学校的訓練活動に対する需要は、当分の間むしろ増加傾向をもつものと考えられる。このような状況変化に呼応して、各種学校や専修学校の在校生の年齢構成は、公共職業訓練校における最近の傾向とはむしろ対照的に、青年層に偏る特徴がある。かつて訓練校がとめた「落ちこぼれ対応

第8表 技能検定の職種一覧(120職種)

(1982年6月現在)

○園芸装飾	○ダイカスト	○寝具製作	○みそ製造	○ガラス施工
○造園	○電子機器組立て	○帆布製品製造	○酒造	○建築透視図製作
○製鋼	○電気機器組立て	○メリヤス縫製	○建築大工	○テクニカルイラストレーション
○鋳鉄溶解	○家庭用電気治療器調整	○布はく縫製	○わく組壁建築	○建築製図
○非鉄金属溶解	○自動販売機調整	○木工機械調整	○かわらぶき	○機械製図
○铸造	○車両ぎ装	○合板製造	○とび	○電気製図
○鍛造	○車両整備	○木型製作	○左官	○構造物現図製作
○金属熱処理	○船舶ぎ装	○漆器素地製造	○築炉	○車両現図製作
○粉末冶金	○時計修理	○木工	○ブロック建築	○化学分析
○機械加工	○光学ガラス研磨	○竹工芸	○エーエルシーパネル施工	○金属材料試験
○放電加工	○眼鏡レンズ加工	○紙器・段ボール箱製造	○タイヤ張り	○漆器製造
○金型製作	○光学機器組立て	○製版	○畳製作	○貴金属装身具製作
○金属プレス加工	○内燃機関組立て	○印刷	○配管	○印章彫刻
○鉄工	○油圧装置調整	○製本	○浴そう設備施工	○いす張り
○板金	○縫製機械整備	○更生タイヤ製造	○厨房設備施工	○表装
○工業彫刻	○建設機械整備	○プラスチック成形	○型わく施工	○塗装
○電気めっき	○農業機械整備	○ガラス繊維強化プラスチック成形	○鉄筋組立て	○塗装調色
○アルミニウム陽極酸化処理	○冷空空気調和機器施工	○ガラス製品製造	○防水施工	○広告美術仕上げ
○仕上げ	○織機調整	○ほうろう加工	○床仕上げ施工	○義肢・装具製作
○工具研削	○染色	○陶磁器製造	○カーテン施工	○舞台機構調整
○超硬刃物研磨	○メリヤス製造	○石工	○天井仕上げ施工	○工業包装
○製材のこ目立て	○婦人子供服製造	○洋菓子製造	○スレート施工	○写真
○機械検査	○紳士服製造	○和菓子製造	○熱絶縁施工	○フラワー装飾
○けがき	○和裁	○ハム・ソーセージ製造	○サッシ施工	

機能」は、今やむしろ各種・専修学校に移行したといえるのかもしれない。

以上のように、公共職業訓練活動が概して目立たないのには幾つかの実体的な理由が考えられるが、しかしこれらのどれにも増して重要かつ決定的なのは、既述のように、わが国において職業教育の中心をなしてきたのはOJTだという事実である。

OJTが職業訓練の主流を占めるというのには、もちろん十分の理由がある。しかもそれは必ずしもわが国固有の現象ではない。経済発展の進行とともに資本係数が上昇し(装置産業化)、他方では熟練と資本設備との補完性が高まってくるとするならば([18] pp. 41-42 参照)、即物的な職業訓練は実地に行く以外に手がないからである。だがその他に、わが国特有の歴史的事情もある。とりわけ大企業では長期勤続が建前であったから(もっともこれが確立したのは第2次大戦後のことである)、経営者は安心して教育投資をし、その収益を安全に回収することが期待できた。わが国では工業化の比較的初期から「内部労働市場」の発展する契機があったといってもよいであろう。それでも監督者クラス以上の基礎訓練にはフォーマルな学校制度が活用されたけれども、大企業の生産労働者の養成はほとんどこれを企業内教育に依存

してきたといえるのである。このような技能労働力の調達方法は、柔軟な労務管理方式と組み合わせられることによって、第2次大戦後における技術導入(とそれに伴う経営組織の改変)を容易にしたと考えられる¹³⁾。

このように考えてくるなら、公的訓練機関活動がその規模において限られているのは、必ずしも悲しむべきことではなく、基本的にはわが国経済の実勢を反映したものとみるべきであろう。もちろんこれとは別に、公共職業訓練校のパフォーマンスについて検討することも必要であるが、われわれの長期的な課題としては、むしろ前節までに述べきたったような職業教育訓練の基本理念と、それに基づくカリキュラムの編成方法(ないしは訓練制度の運営法)について検討し、改革をはかることこそが重要であろう。

5. 結 語

教育制度が単純明快であるのは、もちろんそれ自体として悪いことではない。しかし現代のわが国の場合疑問に思われるのは、小学校から大学院に至るまでのいわゆ

13) この方式にはマイナスの側面もある。例えば、[11]が指摘するように、職場の運営、とくに人員配置について経営側が絶対的権威をもつという伝統は、産業民主主義の立場からすれば問題であろう。

る普通教育課程が、ほとんど全くと言ってよいほど職業指導^{オリエンテーション}の要素を欠いていることである。公共職業訓練施設の他にも、戦前からの伝統を引継ぐ商業高校、工業高校などの職業課程が存在するのはたしかであるが、これらは数の上で少数派であるだけでなく、相対的に「裏街道」だという印象を免れず、全体として著しく不振の状況にあると評してさしつかえない。学生の立場からみても、受験体制のエスカレーターに乗って一流大学をめざして切磋琢磨する者だけが主流に置かれ、他の者はいやおうなしに日陰の存在とされていることが問題である。

このような教育の単線主義のよって生まれるゆえんは、基本的には実業教育方法のあり方にある。職業教育の主たる担い手がOJTにあるため、実社会が制度としての学校(ないし職業訓練校)に実業上の教育・訓練を期待する余地はきわめて乏しい。理論教育と実地教育とが、いわばほぼ完全な二分法の状態にあるのである([6]参照)。

だが他方では、画一的な(単線主義による)普通教育の大衆化が、職業訓練上のプラスをもたらした一面のあることも否定できない。わが国の職業教育がたんに現場実習だけに依存していたとすれば、高度成長期に発揮されたような新技術体系への柔軟な対応は見られなかったかもしれない。OJTによって養成される人々が広い一般教養の持主であったからこそ、高い適応力(応用力)が発揮されたのではなかろうか。その意味では、戦後わが国の体験は、成瀬理論を地で行って見せてくれたものと評価できるかもしれない。この意味では、戦後わが国の諸階層を熱狂的に駆け立ててきた教育熱は、結果的には、経済成長のためにきわめて都合のよい技能労働力を育てあげたということができるのではあるまいか。

ここで、以上の諸節で述べたところを整理すれば、次のように要約することが許されよう。

(1) 一般にわが国の企業は、新人の採用にあたっては学歴という信号(シンボル)を重視しており、即物的な技能はあまり問題としない。技能その他の養成訓練は、主として企業内訓練(OJT)によってこれを行う。ただし、これらの傾向は大企業ほど顕著で、逆に小規模企業ほど弱い。ちなみに、1975年の社会調査データによれば、学歴は所得との相関は必ずしも高くないが、入社後の地位・昇進速度などとは明瞭に関係している([25] p. 19)。

(2) 公共職業訓練校の実施する養成訓練は、高度成長期には後期中等教育の補完的役割を務めたが、その機能は進学率の上昇とともに著しく減退した。戦後のわが国のように、教育をめぐる価値尺度が極度に単線化(単能化)した社会では、これは生ずるべくして生じた現象

である。しかし、既述のように職業教育のもつ独特の意義からすれば、この状態を喜ぶことは決してできない。

(3) 公共職業訓練校では、養成訓練の不振に加えて、成人訓練課程(向上訓練、能力再開発、転換訓練)において訓練生が相対的に中高年層に偏するだけでなく、一般にその活動は量的に低迷している。事実、訓練生数は定員に満たないところが大部分である。これは、訓練内容やその実施に問題があるというよりは、むしろ産業構造と技術の変化に伴い、従来のように金属加工ないし機械工作中心の職業訓練体制が実情にそぐわなくなったことを如実に物語るものである。

(4) これに対して、専修・各種学校への入校者は大幅に増加する可能性がある。これらの学校に集まるのは多く青少年で、各種の資格を取得する目的の者も多いが、一方自己に適した職業探索(job search)の過程にある者も多数含まれると考えられる。

(5) これら専修各種学校は、わが国のサービス経済化を反映して、主に第3次産業的な需要に見合うものが多い。

(6) 最後に、再び企業の訓練需要に立ち返るならば、中小企業においても大企業と同様の内部労働市場の発達が見られるかどうかについては必ずしも明らかではない。しかし、公共職業訓練校の受講者についてみる限り、中小企業の後継者とおぼしき者や、将来自立を志す人が少なくないところから、公共訓練がこれらの層における教育訓練需要に応えるところの多いことは十分察知されよう。

さて、これらの議論を前提として、今後の職業教育・訓練はどのような方向に進めばよいのだろうか。

職業訓練の大半、しかもそのきわめて重要な部分がOJTによって担われるという傾向は、既存の実証的資料から判断して、恐らく当分変化することはなさそうに思われる。もしそうだとすれば、企業外部の訓練諸機関・団体は、不可欠ではあるが補助的な役割を果たすのがその使命だということになるであろう。したがってそれらの活動も、特定の政策目的(例えば身障者雇用促進、生涯教育など)と密着したものは別として、一般的にはこれを拡大する必要はないという結論が導かれよう。われわれは、それよりもむしろ普通教育の中に職業指導の要素を導入することを真剣に工夫すべきかもしれない。

他方、それと同時に、状況の変化や新しい展開への順応性、さらには開発力や応用力を高めるために、基礎学力(理論学習)を育み続ける必要もあるのもたしかである。

座学と実地訓練との需要をともに満たしつつ、しかも労働による疎外の極少化に貢献するような形で労働力陶冶を進めるシステムは作れないものであろうか。

職業訓練の中核的な部分がOJTによって担当されるということは、狭義の職業教育は、企業体(等)に参加して初めて供せられることを意味し、したがって一般市民にとっては、その内容、資格要件、職業上の展望などを容易に知り得ない状況が作り出されている。職業選択に関する労働市場情報はいやが上にも限られたものとなり、必要とする情報を入手するためにはどうすればよいかすら判然としないことが多い。したがって、職業訓練に対する需要も、歪められたり抑圧されたりしているかもしれない。一方では、OJTのもつ性格それ自体のために、教育訓練投資が社会的適正量より過少にとどまる可能性のあることは既に述べた。これらのことから生じ得べき弊害を防ぐためには、訓練を促進(ないし誘導)するためのある程度の公的支出が妥当であろう。(わが国でも、昭和57年度から、新たに訓練促進給付金制度が発足した。これは、実質的には職業訓練税の導入といつてよいものである。)

ともあれ、職業教育・訓練に関する将来の展望は、目の下のところ甚だ不明瞭である。この問題をめぐる一層の検討が望まれるゆえんである。本稿では、そのための第1歩として、いくつかの問題提起を試みたにすぎない。

(一橋大学経済研究所)

引用文献

- [1] 足立文彦・小野桂之介・尾高煌之助「経済開発過程における国産化計画の意義と役割——アジア諸国自動車産業の事例を中心として」『経済研究』31巻1号(1980年1月号), pp. 51-71。
- [2] Bendix, Reinhard. *Max Weber, An Intellectual Portrait*, N. Y.: Doubleday, 1962(折原訳『マックス・ウェーバー』中央公論社, 1966年)。
- [3] Dewey, John. *The School and Society*, Rev. ed., Chicago: The University of Chicago Press, 1915(宮原訳『学校と社会』岩波文庫, 1957年)。
- [4] Friedman, Milton, with the assistance of Rose D. Friedman. *Capitalism and Freedom*, Chicago: The University of Chicago Press, 1962(熊谷・西山・白井訳『資本主義と自由』マグローヒル好学社, 1975年)。
- [5] Hall, Kenneth and Isobel Miller. *Retraining and Tradition, The Skilled Workers in an Era of Change*, London: George Allen and Unwin, 1975。
- [6] 原 芳男「職業訓練と生涯教育(1)~(4)」『職業研究』(社団法人雇用問題研究会)35巻9号(1981年9月号), pp. 18-21; 35巻10号(1981年10月号), pp. 22-25; 35巻11号(1981年11月号), pp. 22-25及び35巻12号(1981年12月号), pp. 32-35。
- [7] 堀内昭義「大学教育の利益・費用および補助金——日本についての実証的検討」『日本労働協会雑誌』No. 169(1973年4月号), pp. 28-39。
- [8] 兵藤 剣『日本における労資関係の展開』東京大学出版会, 1971年。
- [9] 小池和男「愛知県における中小企業の熟練形成——中小企業における在職労働者の熟練の形成と公共向上訓練の役割に関する調査報告書」騰写刷, (1982年)。
- [10] ———「思い込みと実践のギャップ」『職業安定広報』1979年3月号巻頭言。
- [11] ———『職場の労働組合と参加, 労資関係の日米比較』東洋経済新報社, 1977年。
- [12] ———・渡辺一郎『学歴社会の虚像』東洋経済新報社, 1979年。
- [13] 三浦雄一郎『敗けない男の子にする本』主婦と生活社, 1976年。
- [14] 森 英良『職業訓練の現状と課題』労働行政研究所, 1982年。
- [15] 毛利敏彦『明治六年政変』中公新書 No. 561, 1979年。
- [16] 成瀬政男「技能についての一考察」『経済研究』24巻4号(1973年10月号), pp. 318-27。
- [17] 尾高煌之助「日本における産業教育の展開」日本経済研究センター『教育の経済学』(未定稿), 騰写刷, 1972年5月, pp. 31-149。
- [18] ———「労働市場」熊谷尚夫・篠原三平(監修)『経済学大辞典』第II巻, 東洋経済新報社, 1980年, pp. 38-48。
- [19] ———「職業教育を考える——受講者の立場からみた現代職業訓練の問題点(上)(下)」『日本労働協会雑誌』No. 275(1982年2月号), pp. 2-11及びNo. 276(1982年3月号), pp. 26-37。
- [20] Shimada, Haruo. "The Qualitative Organization of the Labor Potential in Japan: Vocational Education and Company's Training," a paper presented at the Sixth Japanese-German Economic and Social Conference, Düsseldorf, October 1977 (mimeographed)。
- [21] Spence, Mark. *Market Signaling*, Cambridge: Harvard University Press, 1974。
- [22] 隅谷三喜男(編著)『日本職業訓練発展史』上下, 日本労働協会, 1970-71年。
- [23] ———・古賀比呂志(編著)『日本職業訓練発展史(戦後篇)』日本労働協会, 1978年。
- [24] 富永健一(編)『日本の階層構造』東京大学出版会, 1979年。
- [25] ———・安藤文四郎「階層的地位形成過程の分析」『現代社会学』7巻4号(通算第8号), 1977年, pp. 3-58。