

ドイツにおける職業訓練制度の課題と展望

——ドイツのデュアルシステムと日本への示唆——

川田 知子

I. はじめに

厳しい雇用情勢を反映し、近年若年層において、高い失業率、増加する無業者、フリーターなどの問題が生じている。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、わが国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業自立促進は、喫緊の課題となっている。⁽¹⁾

このため、二〇〇三年六月、厚生労働大臣をはじめとした関係四大臣により、「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられ、若年者の育成に係る様々な問題について、各省が相互連携の下、若者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の自立を促進するべく、具体的な施策展開を行っていくこととなった。このプランの一環として現在最も注目を集めているのが、「日本版デュアルシステム」である。これは、正規従業員として就

職していない者に対して、公共職業訓練等とともに協力企業における OJT の機会を付与し、その実践的な職業能力開発を可能にするために導入されたものである。これにより、学校教育から企業による職業訓練へといった従来の移行システムの中間形態として、相互に関連付けられた理論教育と実践訓練を修了した上での就職という新しい若年者の労働市場参入形態が形作られることとなる。

この「日本版デュアルシステム」は、ドイツで古くから行われている実習重視型の職業訓練、いわゆる「ドイツ版元祖デュアルシステム」をヒントにしている。ドイツのデュアルシステムは、会議所等が所轄する週三日程の企業内訓練に、週二日程の職業学校における普通教育と専門理論教育の授業が組み合わされた、「働ながら学ぶ」という二元的な職業訓練制度であり、国際的にも高い評価を得ているものである。しかしながら、近年になって、デュアルシステムに入れない、あるいはデュアルシステムを修了しても就職できない若者の支援のために、後述する JUMP プログラムを導入するなど、ドイツにおける若年者のキャリア教育とデュアルシステムは岐路に立たされているといえる。このようなドイツの経験は、若年者のキャリア教育と日本版デュアルシステムという日本の次なる政策にとって重要な示唆を与えうるものと思われる。

そこで、本稿では、ドイツにおける職業訓練制度の意義と機能を概観し、現在における問題点を指摘することにより、ドイツのデュアルシステムによるキャリア形成（キャリア・ディベロップメント）システムの法的現状と課題を抽出する。次いで、日本版デュアルシステムを概観し、ドイツのデュアルシステムとの違い及び現在ドイツが抱える問題を踏まえながら、日本版デュアルシステムの今後のあるべき姿を模索することとする。

II. ドイツにおけるデュアルシステムの現状と課題

1. デュアルシステムの概要⁽²⁾

ドイツのデュアルシステムは、歴史的に形成されてきた徒弟制度に学校における職業教育を結び付けて機能的に連係させることを目的として、ワイマール時代にほぼ制度的に確立し、第二次大戦後も維持されて若年労働市場の安定とドイツ製品の質の高さを下支えしてきた。

具体的には、まず学校教育の体系の中で州の文部大臣を頂点とした教育行政が職業教育の全体を管轄し、各州文部大臣の定例会議により大綱を採択し、州の教育行政機関が指導要領を定め、これにもとづいて職業学校での具体的な教育プログラムが決定される。一方現場の職業訓練については、連邦経済労働省をはじめとする連邦レベルの関係官庁が、連邦職業教育研究所 (Bundesinstitut für Berufsbildung. 以下 BIBB という) における職業訓練システムの構築を管理し、これに労使団体が提言や委員会の参加などさまざまな形態で関与する。そして各地域では所轄の商工会議所や手工業会議所等が、行政の委託と労使の協力を前提として職業訓練の基本的枠組みを策定し、試験委員会を構成する。事業所に配属された訓練生は、上記 BIBB の保護と規制を受けつつ、事業所組織法による事業所委員会や若年代表委員会 (Jugendvertretung) によるサポートのもとに訓練を積み重ねて行くことになる。

このように、デュアルシステムを職業訓練と学校教育との連携という観点から見ると、各職業学校における座学を基本としたカリキュラムが、実践的な現場での職業訓練とどのように機能的に相乗効果を確保しうるかがポ

イントとなる。ところが、学校教育と職業訓練との連携がデュアルシステムの中心的な要素であるにも関わらず、両者を統一的に規制する法制度は存在しない。すなわち学校教育のプログラムについては州の文部大臣の管轄下にあり、その内容も州法による学校教育システム全体の中の一環として定められており、企業や商工会議所等との協力が制度的に構築されているわけではない。ただ、州ごとに相違が大きくなることは望ましくないので、定期的に各州文部大臣会議があり、ここで教育内容の大綱が定められており、職業教育の一般性と普遍性は確保されていると言える。しかし企業での職業訓練に比べると、学校教育全体との整合性が優先されるため、柔軟性や即時性に欠けることは否めない。

とは言え、実際に学校における職業教育と企業の現場における職業訓練とを機能的に組み合わせたデュアルシステムの有効性は否定しがたい。とりわけ、行政、労使団体、商工会議所、職業学校、個別企業、各事業所がそれぞれ独自の役割を果たして、かつ互いに協力し合うデュアルシステムの方式は、これまではきわめて有効な成果を生み出してきた。特に、企業は職業訓練ポスト契約を多彩に締結して、多くの学生を受け入れ、学校と緊密に連携しつつ実践的な職業訓練をほどこしてきたし、職業訓練終了後には、少なからぬ学生が当該企業をはじめとする各企業に就労の場を得て、通常は試用期間を経て一人前の労働者としての地位を確保していくことになるのが一般的な段取りであった。

2. デュアルシステムの現状と今後の課題

ドイツにおいてデュアルシステムが有効に機能してきた背景には、歴史的に形成されてきたドイツ特有の職業訓練の手法が、製造業中心の高度成長期の産業界のニーズに十分に適合していたことや、伝統的な職業教育重視

のドイツの教育制度ともマッチしていたという事情がある。現場の工場労働において必要とされる熟練は、手工業におけるマイスター制度を活用して対応するのに適していたし、ドイツ製品の競争力の高さの一因も、学校教育と連動した機能的なデュアルシステムの成果にあると考えられていたのである。

ところが、このようなドイツのデュアルシステムは、時代の変化にともなうさまざまな要因によって、必ずしも従来のような有効な機能を果たし得なくなっている。

第一に、産業構造の変化にともなう技術の進展と変容により、従来のデュアルシステムの方法では対応が不十分になる傾向が強まっている。たとえば、熟練を旨とする工場の技能職ではデュアルシステムの強みが十全に發揮されるが、情報関連業務の拡大により各企業で不可欠となりつつある情報技術を習得するには、日進月歩の技術革新への対応が必要となる。したがって、これについてデュアルシステムにより修得された技能や技術は、訓練期間を終えて実際に労働者として働く段階ではすでに陳腐化しているおそれも大きい。すなわち、入念な職業訓練とその後の就労の連携は、技術革新が急速に進む分野における迅速な対応が期待できず、しかもそのような分野が情報技術の領域をはじめとして飛躍的に拡大しつつあるのである。デュアルシステムが機能するのはやはり生産現場あるいは販売・営業といった現業領域であり、新しい時代の業務に即した職業教育のシステムが必要とされているといえよう。

第二に、ドイツにおいても経済状況は不安定であり、企業の財務は厳しさを増しているのみならず、企業変動も日常化している。そのような中で、企業が負担する職業訓練コストは相対的に大きなものとして意識されざるを得ない。すると、これまでのようなコストスタントな職業訓練ポスト契約の締結が停滞することになる。実際、企業の負担感の増大が、さまざまな政策による職業訓練ポストの維持・拡大を促していることは間違いなく、今

後どのように企業負担を軽減しつつ同ポストの維持拡大をはかっていくかは重要な課題となっている（この点は訓練ポスト確保のための政策的対応と連動しており後述する）。

第三に、デュアルシステムの根幹でもある学校教育と職業訓練との機能的連携から外れていく若者の増大をはじめ、デュアルシステムの体系の包括性が崩れてきている点が指摘されよう。たとえばドイツの教育システムにおいては、基礎的な学校教育を終えてから職業教育を受けさせるのが基本であるが、現在、基礎的な学校教育をきちんと終了しないでドロップアウトする学生が増えてきている。学校教育を終えていなければ職業教育の場も与えられず、そのまま労働市場に入ろうとする若者が増えていることは、デュアルシステムがカバーできない領域の拡大を示しており、深刻な問題であると言えよう。

総じて、学校での座学と企業での実務教育を結びつけるというデュアルシステムの理念は、現在なおドイツの職業訓練制度の根幹をなしているものの、従来のような機能をすでに果たしていないといわざるを得ない。上記の問題点はいずれも容易には克服し得ない複雑なものと言えるが、さしあたり今後対応すべき具体的課題として認識されつつあるのは以下のような点である。

第一に、学校における理論的な知見の習得と実務との機能的連携である。すなわち、要求される職業教育がどんどん先に進んでいるにも関わらず、学校教育がそれに追いついていない現状を、制度的かつ実態的に改善するための施策の必要性である。そのためには、学校教育と職業訓練を制度的に別の体系として位置づけている現在の枠組みそのものの変更を射程に入れることが必要となろう。また、ここ数年検討が進んでいるのは、職業教育の修了試験の内容や方法であり、新技術の取得に相応しい試験内容を工夫するようになってきている。それは今のところ模索段階にあるが、今後の進展が注目される。

第二に、職業教育により会得された能力が数年後には陳腐化してしまうことから、事業主は高いお金をかけて職業訓練をしてもコストを回収できないという点の解消策が必要とされている。これについては、超企業的な職業訓練システムの充実が不可欠であり、労使の協力による対応が望まれるところであるが、他方で、制度面から見た一つのポイントは、これまで職業訓練の現場では初発の職業養成訓練に重点が置かれてきた現状の改善である。すなわち、技術革新と情報革命とが仕事のあり方をも強く規定する現代にあつては、絶えず能力とキャリアの向上が促される必要がある、これに対応するための能力向上訓練や職業転換訓練の重要度が増すことが考えられる。そこで今後は、職業現場におけるキャリア形成の新しい柱の一つとして、職業養成訓練(Berufsausbildung)―能力向上訓練(Fortbildung)―職業転換訓練(Umschulung)という流れをより効果的に再編する作業が不可欠となる。具体的には、後二者の訓練内容の充実と拡大を一つの基軸として、職業訓練制度を労働者の職業生涯全体にかかるキャリアの形成・完成のための制度として統一的に再構築する必要があるということになる。

このような問題点と課題をはらみつつも、デュアルシステムを基軸としたドイツのキャリア形成制度がまったく意義を失ったわけではない。なんであれ職業教育を受けた労働者はまったく受けていない労働者よりは労働市場でポストを見出しやすいという意味では、デュアルシステムの最低限の効果は失われていないし、最近では事業所を超えた職業能力の基準を労働協約によって設定しようという考え方も主張されており、これがどのように実現していくかも注目される。他方で、個々の事業所がそれぞれ特有の職業教育を施してそれに合致した者を採用しようとする傾向も根強い。ドイツのキャリア形成システムは、まさに今転換点の渦中にあると言えよう。

Ⅲ. 職業訓練ポストの現状とポスト創設の動き

1. 職業訓練ポスト不足の現実

前述したように、ドイツでは、デュアルシステムがキャリア形成の出発点となっているため、その前提として十分な職業訓練のポストが必要である。しかし、職業訓練の場を提供する企業が減少し、訓練を希望する若年者に提供できる訓練の枠（職業訓練ポスト）がかなり不足している点が、現在ドイツにおいて深刻な問題となっている。その原因は、訓練生の訓練受け入れが法的義務ではなく、企業内教育訓練に関する費用は企業が負担する上に、訓練生手当が上昇しつつあることによると考えられる。

連邦教育・研究省によれば、一九九〇年に企業の二八・七%が職業訓練を行っていたが、二〇〇一年には二三・八%に低下している。最近でも、二〇〇二年の職業訓練報告書によれば、職業訓練法や手工業令に基づく事業所の職業訓練ポスト数は、二〇〇〇年の五六万四三七九件から二〇〇二年には五一万五三四七件と、三年間で約八・七%も減少している。このように、ここ数年、職業訓練ポストの数は急速に減少傾向を強めていることが分かる。また、二〇〇〇年から二〇〇二年に締結された職業訓練契約数に対する事業所の職業訓練ポストの割合は九〇・八%から九〇・一%に低下し、それに対して国家が財政的に援助した訓練ポストは九・二%から九・九%に増大した。このような職業訓練契約数の減少は、そのほとんどが事業所の職業訓練契約の減少に起因しており、約二二〇万の事業所のうちいまや職業訓練を行っている企業は二三%にすぎない。このような職業訓練ポストの不足は、若者の長期失業や専門労働力の不足をもたらし、将来的にはドイツにおける経済発展や企業の競

争力を脅かすことにもなりかねない。

2. これまでの様々な試み

(1) 一九七六年職業訓練ポスト促進法 (Ausbildungsplatzförderungsgesetz—APFG) と違憲判決⁽³⁾

職業訓練ポストの拡大は、古くは一九七六年九月七日の職業訓練ポスト促進法 (Ausbildungsplatzförderungsgesetz。以下 APFG という) に端を発している。ドイツにおける職業訓練の基本的な規制を行っている一九六九年連邦職業訓練法 (Bundesberufsbildungsgesetz。以下 BBiG という) は、様々な職業部門ごとに別々に制度化されていた職業訓練に対して一般的・統一的な法規制を行うことを実現したが、その前段階である職業訓練ポストの適正な確保という問題には触れていなかった。そこで、財政的支援によって質量ともに十分な職業訓練ポストの提供を保障することを目的として制定されたのが、APFG である。同法は、連邦と州によって行われている中・短期的な職業訓練措置、特に、若年者の失業を克服するための特別プログラムや職業学校の拡大並びに事業所外職業訓練ポストの創設と並んで、適切な職業訓練ポストを十分に提供することを保障したり、連邦と州の職業訓練の内容を調整するための法制度を創設したものである。同法は、「職業訓練納付金 (Berufsausbildungsabgabe)」や職業教育訓練の計画や報告に関する規定、さらに、連邦レベルで職業教育訓練に関する訓練規則や統計・調査研究の中核機関として大きな影響力をもつ BIBB の役割と機構について規定している。このうち特に、「職業訓練納付金」について、連邦政府は使用者から徴収した納付金を財源として、過去に提供された職業訓練ポストが一定以上に達し、かつ職業訓練ポストの需要と供給の関係が基本的に改善されていると認められた場合に財政的な援助を行うこととした。

しかし、バイエルン州政府は、①職業訓練ポスト促進法の中には行政手続に関する連邦法規定が含まれていることから、基本法一〇五条三項の意味における税金に関する連邦法であり、基本法八四条一項によって連邦参議院の同意を必要としていること、②しかしながら同法は、連邦参議院の同意を得ていないことから、憲法に反し無効であると主張した。この主張に対して、一九八〇年二月一〇日連邦憲法裁判所の判決は、同法は租税に関する州の権限を制限した一〇五条三項には抵触しないものの、州が連邦法を執行する場合の権限を制限した八四条一項には抵触するとして、結論として違憲の判断を下した。⁽⁴⁾

その後一九八一年二月二三日に成立した「職業教育訓練促進法」(Berufsbildungsförderungsgesetz—BerBifG)は、違憲とされる契機となったAPFGの職業訓練納付金に関する規定を削除し、計画および報告やBIBBに関する規定を新たに規定したものであった。したがって、後述するように、「職業訓練ポスト納付金」を規定した法律が制定されるまで、職業訓練ポストの拡大という課題は法的には解決されない状態が続いたのである。

(2) シュレーター政権の諸政策

デュアルシステムという評価の高いシステムを有するドイツでは、これまで若年者雇用そのものを改善しようという試みはあまり必要ではなかった。しかし、職業訓練ポストの不足に加え、前述したようにデュアルシステムが十分機能していない現在のドイツでは、デュアルシステムに入れない、あるいは修了しても就職できない若者の存在が問題になってきた。

このような状況を改善するために、第一次シュレーター政権は、一九九九年に「青少年・若年失業者のための緊急プログラム」(JUMP=Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit)を開始した。これは、一九

九九年から二〇〇三年までの時限プログラムであり、連邦政府の定めた施行規則に基づき、各州の下にある労働局が実施している。JUMPの主な対象者は、二五歳未満で、基幹学校の修了証を持たないものや、職業訓練を修了していない者が多い。プログラム内容としては、具体的に、企業の職業訓練ポストの提供を開拓・拡充するための地域プロジェクト支援があり、ハンブルグ労働局では、地域に新たに職業訓練協会を創設し、集団的に訓練ポストの確保を図ることとしている。また、企業の職業訓練ポストを確保できなかった者に対する企業外訓練や、労働に必要な社会性等の獲得を目指した職業準備教育などの政策を実施している⁽⁵⁾。

JUMPに続く政策として、二〇〇三年六月から二〇〇四年末まで、JUMP-Plus (Sonderprogramm zum Einstieg arbeitsloser Jugendlichen in Beschäftigung und Qualifizierung) という政策が展開されている。これは、一五～二五歳の若者を対象に、毎年一〇万人に対して、労働市場に参加する機会の改善や、雇用の場や資格付与の機会の提供を促進することを目的とするものである。

このように、若年者の失業問題に対し、ドイツ政府はJUMPやJUMP-Plus等の積極的労働市場政策を展開している。これらはいずれも、若年者の職業訓練と労働市場への参入をより確実にかつ迅速に行うためのものであるが、これまでのデュアルシステムと比べて、格段に大きな成果を挙げたとは言い難い。

3. 職業訓練ポスト創設の動き

(1) 職業教育訓練保障法案 (Berufsausbildungssicherungsgesetz—BerAStiG)

職業訓練ポストの不足に対して、ドイツ連邦議会は今年五月七日、連立与党(社会民主党SPD)及び緑の党・同盟九〇)の賛成多数で職業教育訓練保障法案を可決した。この法案は、①将来の専門労働力不足に対して後継

者を養成することを保障するために事業所における職業訓練を強化すること、②企業間の職業訓練コストの公平な配分並びに異なった職業訓練給付とそれによって生じるコストによる競争のゆがみを回避すること、③国家が補助金を与えることによって、需要に適した十分な職業訓練ポストの保障を可能にすること、④企業から資金を調達する方法によって、職業訓練ポストプログラムに対する国家のコスト負担を軽減することを目的としている。同法案において注目すべきは、「職業訓練ポスト納付金 (Ausbildungsplatzsicherungsabgabe)」である。企業 (従業員一〇人以上の事業所) は従業員数 (社会保障義務のある者を対象) の七%に相当する訓練生を受け入れなければならず、これを下回った場合は納付金を支払わなければならない。納付金は基金としてプールされ、訓練生が七%を上回った事業所に対しては、その人数に応じて、一人当たり七五〇〇ユーロを上限とする奨励金が支給される。なお、産業別協約などで同様の取り決めがなされている場合は、法律による納付金の義務は免除される。企業が十分な訓練ポストを提供することは、ドイツのデュアルシステムが有効に機能する前提だが、最近では訓練ポストの提供数が低下する傾向が続き、同法案はこのような状況に対する苦肉の策であるといえるだろう。

実際、法案の連邦議会通過に際して、CDU/CSU (キリスト教民主同盟・社会同盟) などの野党は同法を、「官僚主義的な化物」であるとし、新たに職業訓練の場を創出する効果はないと非難している。また、この法案に対しては経済界からの反発も強く、労使等関係者による「職業訓練協定」締結の必要性 (後述) などが論議されている。具体的な批判としては、①職業教育訓練ポスト納付金によって企業は多大な負担を課されることになること、②多くの企業が提供する職業訓練ポストは実際の景気状況に左右されがちであるため、昨今の経済状況において職業訓練ポストを提供することは難しく、新たな強制的な納付金制度よりはむしろ、負担を軽減することが必要であること、③企業は若者が職業生活を開始することを助ける責務を負っているが、特に大企業は職業訓練

ポスト納付金を支払うことによってその責務を免れることになること、④企業が教育訓練を行いたいと思つていても、応募者の資格（能力）が十分でなく適当な訓練生が見つからない場合にも、この法案により納付金を支払わなければならないこと、⑤この納付金制度によって教育訓練が国営化されることとなり、これまで成功を収めてきた国際的にも定評のあるデュアルシステムの存在意義が失われる危険があること、などが指摘されている。一方、労働組合側は、経営側の「協定」締結を模索する動きについて反発し、今回の法案を支持している。

（２）職業訓練協定による職業訓練ポストの創設

前述したように、職業教育訓練保障法案に対する経済界からの批判の中で、「職業訓練協定」締結の必要性が議論されている。同法案によると、産業別協約などで同様の取り決めがなされている場合は、法律による納付金の義務が免除されるからである。

労働協約によって職業訓練ポストの拡大を図る試みの一つとして、すでに二〇〇三年六月二日、IGメタルがニーダーザクセン州の金属産業の事業主団体との間で労働協約を締結し、多くの職業訓練ポストを創設することに合意している。その内容によると、二〇〇三～二〇〇四年の間に一一〇〇以上の職業訓練ポスト、特にIT産業における職業訓練ポストを準備するとしている。ニーダーザクセンには、過去にも職業訓練ポストを創設するための協約規定が存在したが、今回の協約の新しさは、使用者に対して一〇〇万ユーロの基金を課すことが義務付けられている点にある。そして、追加的に職業訓練ポストを創設する企業に対しては、この基金からその都度一万ユーロを助成することによって、職業訓練ポストの拡大が促進される仕組みとなっている。

また、二〇〇四年五月中旬に妥結した化学産業協約における職業訓練ポスト創設の取り決めが注目されている。化学労使は来年までに二%、二〇〇三年から〇七までの間に合計七%、ポストを増やすことを合意している。

IV. 日本版デュアルシステムと今後の課題

1. 日本版デュアルシステムの概要⁽⁶⁾

近年日本においても諸外国と同様に、若年者の職業能力開発と労働市場への参入促進がその重要な問題関心となっており、これに対する積極的な政策が展開されている。具体的に、二〇〇三年六月一〇日には、「若年者自立支援プラン」という厚生労働省案を基にした「若年自立・挑戦プラン」が閣僚会議で決定され、同年九月九日には「若年の未来のキャリアを育むために」という若年者キャリア支援研究会の報告書も発表された。

「日本版デュアルシステム」は、厚生労働省の「若年者自立支援プラン」で現れてきた構想で、企業実習と教育訓練を組み合わせて実施し、若年者を一人前の職業人に育てようというものである。同システムの対象は、高校卒業者（卒業予定者を含む）であつて未就職である者が中心であり、無業者、フリーターも含まれる（学校段階のデュアルシステムについては、文部科学省との連携により、今後検討することとされている）。具体的には、企業における実習訓練とこれに密接に関連した教育訓練機関における座学を並行的に実施し、修了時には能力評価を行うことにより、若年者を一人前の職業人に育てることを目的とする新たな人材育成システムである。座学による教育を担当するのは、都道府県立の職業訓練校や、民間の専門学校、認定訓練施設など、既に職業能力開発についての経験やノウハウが十分に備わっている機関であり、これらの機関が訓練生を受け入れる企業と協力して訓練計画を策定し、一〜三年間にわたって座学と実習を並行して実施することになる。

日本版デュアルシステムの実際の方法としては、教育訓練機関主導型と企業主導型という二種類の方法がある。

教育訓練機関主導型は、教育訓練機関が若年者を訓練生として受け入れ、その機関が受け入れ企業を開拓し、企業と共同で訓練計画を策定する。この場合、座学を自己の施設で実施し、実習については企業に委託することになる。また、企業主導型は、企業が若年者を有期パートなど従業員として採用し、教育訓練機関を開拓し、教育訓練機関と共同で訓練計画を策定した上で、OJTを自社において実施するとともに、座学については教育訓練機関が実施する仕組みになっている。この場合には、訓練に係る費用（受講料）や賃金を負担した事業主に對し、助成金などの支援策（キャリア形成促進助成金の拡充）が準備されている⁽⁸⁾。いずれの場合も、訓練生が当該訓練を通じて何がどこまでできるようになったのかについて、訓練修了後に、教育訓練機関及び企業それぞれが能力評価を行い、実践力を保証する点に特徴がある。この修了時の能力評価により、企業の側は能力が保証された人材を採用することが可能になり、また若年者も就職にあたって企業から適正な評価を得ることができるとされている。

2. 日本版デュアルシステムの問題点と今後の課題

このような日本版デュアルシステムの導入については、若年者の職業的自立を促進し、キャリア形成に大きな効果を挙げることが期待されている。しかしながら、この日本版デュアルシステムは、ドイツで古くから行われている実習重視型の職業訓練、いわば「元祖デュアルシステム」をヒントに導入されたものであるが、前述のようなドイツの職業訓練・キャリアアディベロップメント法制の展開と課題およびその克服の模索を概観すると、日本でも以下のような問題点が指摘しえよう。

第一に、企業の費用負担とその公平性が問題になる。前述したように、今回の日本版デュアルシステムは、教

育訓練部分を外部の教育訓練機関で実施することによって訓練の負担を軽減するとともに、若年者を受け入れる企業に対しキャリア形成促進助成金の拡充を予定している。しかし、たとえそのような助成金制度が用意されたとしても、現在職場にいる従業員への雇用を維持することすら危ういわが国の企業に、そのような余裕があるかどうか疑問である。また、デュアルシステムを導入する企業としない企業との間で費用負担の点で不公平感が生じることも当然考えられよう。ドイツのデュアルシステムは、一〇〇年以上にわたる政労使の様々な合意形成のための議論の結果、社会全体で若者の職業訓練を支えていくというシステムが構築されたものである。これを受けて、職業教育法においては企業の「社会的な役割」「訓練における責任」がきちんと謳われている。したがって、日本においても政労使の理解と協力が、日本版デュアルシステムの成功の鍵を握っているといえるだろう。

第二に、職業訓練の内容や質と企業が求める人材とのマッチングの問題である。ドイツのデュアルシステムの成功は、資格制度と職業が非常に密接に結びついている点にある。ドイツでは公的な資格制度が発達し、労働市場全体が横断的なため、デュアルシステムによって熟練労働者の資格を取得しないと職業に就きにくいという社会構造がある。このような社会構造にない日本では、ドイツのような職と職業訓練とのクリアーな関係を構築できるかが重要なポイントになる。

最後に、ドッグイヤーと言われる現在、前述のIT産業の場合のように、技術革新の速度が大きくて、一旦ほどこされた職業訓練によりつちかわれた能力が職場で発揮されるときにはすでに陳腐化しているということもありうる。これを克服するには、絶えず継続のないし発展的な職業訓練を積み重ねていくことがどうしても必要である。このような包括的な職業訓練制度の構築・運営は一企業にとってはいかにも負担が大きい。これをどのよ

うに法制度的にサポートして行くかが重要な課題となろう。この点でも、ドイツが職業養成訓練に比重を置き過

きた従来の枠組みを転換しようとしている事実は貴重な示唆を与えうるであろう。

- (1) 厚生労働省職業能力開発局基盤整備室「日本版デュアルシステムの導入について」『キャリア教育に求められるも—高校卒業までに何をすればいいか』Business Labor Trend, July 2004, 一九頁以下。
- (2) 諸外国の職業教育訓練制度の紹介をしたものとして、『教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—(資料シリーズNo.136)』日本労働研究機構(二〇〇三年九月)、田口晶子「ドイツにおける人材の育成・職業教育訓練・再教育政策の展開について」月刊自治研究第五三巻第一〇号一八頁以下(二〇〇三年)、竹内ひとみ「ドイツにおける職業訓練システムと失業者に対する職業訓練対策」日本労働研究雑誌五一四号五五頁以下(二〇〇三年)、逆瀬川潔「ドイツの職業訓練—デュアルシステムについて—」帝京大学経済学研究第三四巻第一号六五頁以下(二〇〇〇年)、リクルートワークス研究所「欧米諸国における公共職業訓練—ドイツ、アメリカ、イギリスを例として」<http://www.works-i.com/article/db/a1809.html>。「特集・若年者雇用をめぐる各国の現状と日本の対応」世界の労働第五三巻第一〇号、『諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—(労働政策研究報告No.1)』、日本労働研修・研究機構(二〇〇四年)がある。
- (3) BGBI. I 2658.
- (4) BVerfG, Urt.v.10.12.1980-2BvF3/77, NJW1981, S.329.; Bruno Schmidt-Bleibtreu, zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz, DB1981, S.743.
- (5) JUMPの具体的な内容としては、①企業の訓練席提供を開拓・拡充するための地域プロジェクト支援、②職業関連のドイツ語知識の伝達、③まだ職業紹介受けていない希望者に対する企業外訓練、④ハウプトシューレ修了証事後取得、⑤まだ職業訓練への適性を持たない青少年に対する労働と諸能力の獲得、⑥職業諸能力の事後証明及び補足的諸能力の取得、⑦失業青少年に対する手当補助、⑧青少年パート労働支援などがある。
- (6) 日本版デュアルシステムについては、前掲注1及び「特集 日本版デュアルシステムの導入について」厚生労働第五九巻五号、二〇〇四年五月参照。また、厚生労働省が都道府県に対して提示した「日本版デュアルシステム」の概要は、<http://www.jti.go.jp/kokunai/mm/siryo/pdf/20031022.pdf>参照。

- (7) この「若年者自立支援プラン」という厚生労働省案では、①教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援、②若年労働市場システムの確立、③企業の社会的責任・積極的貢献等、の三つをその内容としている。また、「若年者自立・挑戦プラン」は、①教育段階から職場定着にいたるキャリア形成・就職支援、②若年労働市場の整備、③若年者の能力の向上と就業選択肢の拡大、④若年者の就業機会の創出の四つをあげ、さらに地域に若年者のためのワンストップサービスセンターを設置して地域のニーズに応じた対応をしていくべきとしている。
- (8) 今回の日本版デュアルシステムでは、初めてデュアルシステム訓練生を雇用者として受け入れる場合に、デュアルシステムの実施に必要な計画を策定する費用として一五万円、また、雇用者として受け入れた訓練生の教育訓練機関における訓練にかかる費用(受講料)や賃金を負担した事業主に対し、中小企業には二分の一(デュアルシステム以外の訓練では通常三分の一)、大企業には三分の一(デュアルシステム以外の訓練では四分の一)の助成金を支給することとしている。

〔追記〕本稿は、二〇〇四年二月に行ったドイツにおける現地調査に基づいており、本文の叙述もその折に入手した諸資料と聞き取り調査の結果に負うところが大きい。また、このテーマについて本学法学部内のヨーロッパ法政研究会で報告し、先生方から貴重なご指摘を頂戴した。