

専修コース リサーチ・ペーパー

職業教育訓練と労働市場政策

諸外国のデュアルシステムと日本への示唆

経済法務専修コース (26116) 佐藤 綾子

職業教育訓練と労働市場政策 —諸外国のデュアルシステムと日本への示唆—

経済法務専修コース (26116) 佐藤 綾子

I	はじめに.....	4
II	日本の職業教育訓練制度の概要.....	6
1	法律・管理機関.....	6
	(1) 柱となる法律.....	6
	(2) 管理・運営機関.....	7
2	主要な訓練施策.....	8
	(1) 職業教育訓練制度の概要.....	8
	(2) 未就労者, 離職者への教育訓練制度.....	10
	(a) 失業者等求職者に対する職業教育訓練政策.....	10
	(b) 若年者に対する職業教育訓練政策.....	12
III	諸外国の職業教育訓練制度 —労働市場への参入—.....	13
1	ドイツの職業養成訓練 (訓練生訓練) —「デュアルシステム」.....	13
	(1) ドイツの職業教育訓練制度.....	13
	(a) 概要.....	14
	(b) 若年者対象の職業教育訓練.....	14
	(c) 継続教育訓練.....	15
	(2) 職業養成訓練 (訓練生訓練).....	16
	(a) 概要.....	17
	(b) デュアルシステム.....	18
	(c) 問題点.....	19
2	若年者・求職者に対する職業教育訓練 —デュアルシステムと総合的な対策—.....	20
	(1) ドイツ.....	20
	(a) 若年者対象.....	21
	(b) 失業者等求職者対象.....	21
	(c) 小括.....	22
	(2) フランス.....	22
	(a) フランスの職業教育訓練制度の概要.....	23
	(b) 労働市場への参入支援.....	25
	(c) 小括.....	30
	(3) イギリス.....	31

(a) イギリスの職業教育訓練制度の概要.....	31
(b) 労働市場への参入支援.....	35
(c) 小括.....	39
(4) アメリカ.....	40
(a) アメリカの職業教育訓練制度の概要.....	40
(b) 労働市場への参入支援.....	44
(c) 小括.....	48
3 労働市場参入支援　－OJT と個別的な総合支援.....	49
(1) 若年者を対象とする支援.....	49
(2) 失業者等求職者を対象とする支援.....	50
(3) 小括.....	50
IV 「日本版デュアルシステム」.....	51
1 最近の雇用対策.....	51
(1)若年者の雇用対策.....	52
(2)「日本版デュアルシステム」の紹介.....	53
(3)若年者以外への雇用対策.....	55
2 「日本版デュアルシステム」とは?.....	57
(1) 諸外国の類似制度の検討.....	57
(2) 諸外国の制度比較と「日本版デュアルシステム」の制度設計.....	58
V おわりに.....	60
参考文献一覧.....	62

はじめに

わが国の就業者数はオイルショック以後は概ね増加してきたが、近年は失業者が増加し社会的に重大な問題となっている。完全失業率は平成 3 年以降増加の一途をたどり、平成 13 年以降 5% 台にある。中でも 15～24 歳の若年者の失業率は高く、平成 14 年には 9.9% となっている。これに加えて、長期失業者の滞留もまた雇用対策の重大な問題として挙げられている¹。その反面、産業の新規・成長分野についてはこれを担うべき人材の育成の必要性が唱えられており、第 9 次雇用対策基本計画（平成 11 年 8 月 16 日労働省告示第 84 号）では経済社会の発展を担う人材育成の推進が雇用対策の基本的事項として挙げられている。さらに、産業の技術革新や経済のグローバル化のような産業構造の変化等を受けての事業主の短期的な即戦力志向の高まりも、第 7 次職業能力開発基本計画（平成 13 年 10 月 1 日厚生労働省告示 199 号）は指摘しており、労働力の需要の減少とともに労働力需給のミスマッチが、近年の失業者の増加・失業率の高止まりの原因の大きなものとなっていると考えられる²。そこでこれら政府の基本計画においては、求職者の職業能力を現在の需要に応える形で適切に伸ばすことで現在の労働市場における職業能力のミスマッチを解消し、労働市場・産業構造の変化に対応することが目指されている³。

こういった流れの中で、未就職者・失業者の職業能力開発とそれによる職業能力のミスマッチの解消は、労働市場政策におけるひとつの重要なファクターとされている。未就職者・失業者に適切な職業教育訓練を施し、労働市場や現実の企業において求められている職業能力開発を行うことで、即戦力となりうる労働者を労働市場に提供すると同時に、こういった求職者の雇用の安定を図ることが可能となると考えられるのである。現在の日本の職業教育訓練システムは企業内における職業能力開発（On the Job Training : OJT が

¹ 平成 14 年度の全体での失業率は 5.4% であり、若年者の失業率はこれを大きく上回っている。なお、失業率の資料は総務省の労働力調査を参照した。

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> 参照。

第 9 次雇用対策基本計画では、15～24 歳の若年者は完全失業率が最も高いが有効求人倍率も高く、他方で 45 歳以上の中高年齢層は有効求人倍率が低水準であることが、年齢別の傾向が指摘されている。ここでは中高年齢層は一度職を離れると再就職が難しい状況となっていることも指摘されているが、企業のリストラクチャリングと相まって長期失業者の滞留の一因となっていると考えられる。

² 労働市場の変化など、現在の雇用社会の分析やそこにおける法の役割を論じたものとして、菅野和夫『新・雇用社会と法』（有斐閣 2002 年）がある。また、労働市場とのかかわりの観点から労働法を論じたものとして菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポート・システムを求めて」日本労働研究雑誌 418 号 2 頁以下（1994 年）、荒木尚志「労働市場と労働法」日本労働法学会誌 97 号 55 頁以下（2001 年）等がある。

³ 労働市場政策における職業能力開発とその重要性について論じたものとして、諏訪康雄「能力開発法政策の課題—なぜ職業訓練・能力開発への関心が薄かったのか？」JIL 雑誌 514 号 27 頁以下（2003 年）、馬渡淳一郎「若年者の雇用促進と今後の労働市場政策」世界の労働第 53 巻第 10 号 2 頁以下（2003 年）、久本憲夫「職業能力開発の方向—成人能力開発を展望する—」世界の労働第 53 巻第 10 号 10 頁以下（2003 年）、久本憲夫「職業能力開発と雇用政策」月刊自治研第 44 巻 48 頁以下（2002 年）等を参照。

中心)がその中心となっており、従業員の職業能力開発を行う企業主に対する各種助成金や、労働者の主体的な職業能力開発を促進・支援する教育訓練給付金の支給などが主要な施策となっている。未就職者・失業者等の労働の現場から離れた者は、公共職業訓練や認定職業訓練の受講が可能である。しかし、わが国では公共職業訓練等に労働市場の需要を反映するような制度設計はなされておらず、またそこでは施設内での理論・実習教育(Off-JT)が中心となっており、OJTの実施も制度として予定されていない。現行の公共職業訓練等の受講者は、現実の使用者の要求を考慮した実践的な職業訓練を必ずしも経験できないのである。こういったシステムにおいては、一旦職場を離れた失業者や未だ就職の経験のない者が実践的な職業能力を身につけることは困難である。技術革新や労働市場・産業構造の変化が進んでいる現在、特に長期失業者はその離職期間が長くなるほどに就職の困難性が上がることになる。

若年の未就職者・失業者についても同様のことが言える。特に現在の企業内職業教育訓練が中心となっている職業教育訓練システムにおいては、就職したばかりでの職業訓練はその後のキャリア形成にとって非常に重要であり、若年者の未就職ないしは早期離職は当該若年者のその後の職業能力の形成に重大な支障を生じさせかねない。さらに若年者は今後の経済社会の担い手であることから、高い若年失業率からマクロレベルでの労働生産性や活力維持といった、経済や社会全体への影響も懸念されている。

現在の労働力需給のミスマッチの解消と雇用の安定、今後の経済社会を支える労働力の形成のために、未就職者や失業者の職業能力開発と労働市場参入を目指しているというのが現在の労働市場政策の流れである。そこでは、労働の現場とそこから分断された未就職者ないしは失業者をいかにつなぐかが1つの重要なポイントとなってくる。2003年6月、厚生労働省は「若年自立・挑戦プラン」の中で「日本版デュアルシステム」の導入を提唱した。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。この導入により、学校における普通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間態として、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の成立と若年者の就職促進が図られている。しかしこの「日本版デュアルシステム」は現段階では厚生労働省から各都道府県に提示されただけであり、その細かい制度設計が未だなされていない。ではこのシステムがわが国の職業教育訓練システムの中で若年者の労働市場参入を支援・促進する制度として機能するためには、いったいどのようなものである必要があるのだろうか。それについての示唆を得るため、本稿では諸外国の職業教育訓練システムと、そこで実施されている「日本版デュアルシステム」と類似の制度、若年者・長期失業者の労働市場参入支援策を紹介していく。それを通して職業教育訓練が労働市場政策の中で、未就職者・失業者等の求職者の就職促進という機能を有することを確認し、そのために「日本版デュアルシステム」に必要となる要素について考えてみたい。

日本の職業教育訓練制度の概要

1 法律・管理機関

(1) 柱となる法律

わが国では労働市場政策に関する法律として雇用対策法が定められており、そこでは労働者の職業の安定・社会的地位の向上、完全雇用の達成という目的を達成するために、国は雇用対策基本計画を策定することが求められている⁴。労働市場政策の中で職業能力開発についての主要な法律は、雇用保険法⁵（以下、雇保法と略記）と職業能力開発促進法⁶（以下、能開法と略記）であり、加えて、これらの法律を要とする職業能力開発等についての諸施策の実施機関として雇用・能力開発機構が置かれている。

どういった政策をどの法律が定めているのかは、以下の政策の説明において言及するが、雇用保険法は主に雇用保険 3 事業と総称されるものにおいて、職業教育訓練を含む職業能力開発政策を規定し、職業能力開発促進法は職業能力開発計画の策定や事業主・都

⁴ 雇用対策法は昭和 40 年代高度成長期の年齢間・地域間の労働力需給の不均衡を受けて 1966 年に制定された法律で、国が雇用に関する政策全般において必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して労働者が能力を有効に発揮できるようにし、労働者の職業安定と社会的地位の向上を図り、国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成に資することを目的とする（1 条）。さらに 2001 年の改正で、労働者の職業生活の適切な設計とそれに即した能力開発、再就職の促進等の措置が効果的な実施により、労働者の職業の安定が図られるように配慮されるべきことが、その基本的理念として導入された（3 条）。国は基本的理念に従い、この目的の達成のための施策を講じなければならない（4 条）、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするための「雇用対策基本計画」を策定しなければならない（8 条）。

⁵ 雇用保険法は戦後復興期の失業保険法（1947）を 1974 年に改正してできたもので、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともにその就職を促進し、職業の安定に資することをその目的とする（1 条）。その主な規定内容は、失業等給付や雇用安定事業（62 条）、能力開発事業（63 条）、雇用福祉事業（64 条）の 3 事業である。さらに、失業等給付は求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付に大別される。なお職業教育訓練については、能開法によって実施されるものも能力開発事業の一環として位置づけられており（能開法 96 条）、関係法律は複雑に関係しあっているといえる。

⁶ 職業能力開発促進法は経済成長期の職業訓練法（1958）を、1985 年に大幅に改正してできたもので、企業を明確に「生涯職業能力開発」の中心に据え、同時に当事者（労働者も含まれる）の自主性を尊重するという理念が示されたことが当時の政策の特徴として挙げられる。現在の目的は「雇用対策法と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること」とされている（1 条）。

道府県が実施する職業能力開発の促進、公共職業訓練施設の設置等について定める。また、雇用・能力開発機構は雇用・能力開発機構法（平成 11 年 3 月 31 日制定）によって規定されている。

(2) 管理・運営機関

職業能力開発政策を管轄する中央政府機関は厚生労働省であり、厚生労働大臣が職業教育訓練に関する基本計画を策定する他、各機関への援助等を行う（能開法 5 条、15 条、15 条の 2、15 条の 3 等）。また雇用保険における失業等給付や能力開発事業等も国が行うこととなっている。ただし、雇用保険におけるこれらの業務は雇用保険法 81 条に従い、都道府県労働局長、公共職業安定所長に委任されている（雇用保険法施行規則 1 条、101 条の 2 の 8、101 条の 2 の 9 等）。

職業教育訓練の実施機関としては、雇保法や能開法に基づいて公共職業教育訓練施設が国・都道府県によって設置されている⁷（雇保法 63 条、能開法 96 条、同 15 条の 6、同 16 条、同 27 条）。さらに、日本では諸外国に比べると教育訓練機関について、公共職業教育機関の役割が大きいと指摘されているが、民間の訓練機関も少なからず存在し、特に企業の社外職業訓練機関として利用されている。また雇用・能力開発機構もその能力開発業務として、公共職業能力開発施設を設置・運営する他、事業主等の行う職業教育訓練の援助や労働者等に対するキャリア・コンサルティングを行う（雇用・能力開発機構法 19 条）⁸。

⁷ 国・都道府県が設置・運営している訓練実施機関には、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校（雇保法 15 条の 6、同 16 条）がある。このうち職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校については都道府県に加え、雇用・能力開発機構も設置・運営しており、加えて雇用・能力開発機構は職業能力開発促進センターと職業能力開発総合大学も設置・運営している。また障害者職業能力開発校は、都道府県による障害者職業能力開発校・国立障害者職業能力開発校に加え、国から交付金を受けた日本障害者雇用促進協会による設置・運営もある。

⁸ 雇用・能力開発機構は雇用・能力開発機構法により平成 11 年 10 月 1 日に設置された法人で、「労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うことにより、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発並びに職業能力の開発及び向上を促進し、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的とする。」この機構の主な業務内容は、①雇用管理や人材確保への相談等の雇用開発業務、②事業主等の行う職業訓練の援助等を行う能力開発業務、③勤労者の財産形成を促進する勤労者財産形成促進業務、④雇用促進事業団設置の施設の臨時的な管理運営を行う特例業務であり、その大半は雇保法の雇用保険 3 事業の実施として行われている。その詳細な内容は雇用・能力開発機構法 21 条及び施行規則第 3 条に基づいた、雇用・能力開発機構一般業務方法書に定められている。

2 主要な訓練施策

(1) 職業教育訓練制度の概要

日本の教育制度において、後期中等教育や大学教育では普通教育が重視されている。他方で実践的な職業能力の付与・向上については、長期雇用制の下 OJT を中心とした企業教育訓練が体系的に発達しており、従来の職業能力開発政策において、国はこうした企業の職業訓練をメインに、補助的な役割を担う形の政策をとっていた。近年は企業のニーズ、労働者の意識等の労働市場の変化、失業率の高まり等を受けて労働者の自発的な職業能力開発の促進のための理念・施策が導入されているが、基本的な枠組みは従来の制度とは変わっていないと考えられる。以下、職業教育訓練について若年者、企業等事業主、在職者、失業者をそれぞれ対象とする職業教育訓練施策について説明していく⁹。

日本において若年者を対象とする職業教育訓練は、公共職業訓練¹⁰が主にそれを担う。一部職業的技能教育を行う後期中等教育機関があるものの、学校教育は普通教育に重点が置かれており、職業的な能力開発は高等専門学校等の職業能力開発校や専門資格を取得できる大学教育、就職後の企業における OJT を中心とした企業内教育で行われるのが主流となっている。ただし今日、近年の高い若年失業率を受けて、若年者の職業意識啓発や就職支援を目的とした学校教育内において職業を実体験することによる若年者の職業意識啓発、若年者の進路選択のための就職指導体制や情報提供機能の充実等が図られている。なお日本には現在、欧米諸国のような技能者養成制度は存在しない¹¹。しかし若年者の就職支援政

⁹ 日本の訓練制度について、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂・2003年）、黒川〔両角〕道代「雇用政策法としての職業能力開発（1～3）」法学協会雑誌 112 巻 6 号 750 頁以下、112 巻 9 号 1212 頁以下、112 巻 12 号 1679 頁以下（1995年）、両角道代「職業能力開発と労働法」日本労働法学会編『労働市場の機構とルール（講座 21 世紀の労働法）』（有斐閣 2000年）154 頁以下を参照。

¹⁰ 公共職業訓練には普通職業訓練と高度職業訓練の 2 種類があり、普通職業訓練と高度職業訓練の 2 種類について長期・短期の課程が、高度職業訓練については専門課程とその上級課程にあたる応用課程がおかれ、合計 6 課程が用意されている（能開法 19 条、能開法規則 9 条～20 条）。長期の訓練課程は中学校又は高校の卒業者対象に基礎的な技能・知識を習得させるもので、短期の訓練課程は在職労働者、離転職者を対象にするものである。また高度職業訓練の専門課程では、職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるための、応用課程では専門課程修了者もしくは同等の者を対象に、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための訓練が提供される。

¹¹ 欧米では今日においても、徒弟制度の流れをくむ熟練技能者養成のための制度が置かれている。公共職業訓練施設ないしは国・公共機関の認定・監督を受ける訓練機関における Off-JT と企業でのパートタイム労働による OJT を組み合わせたもので、訓練生は給与を雇用主から受けながら職業訓練を受け、社会的通用性のある技能習得・資格取得を目指す。日本でも戦後初期においては、一般的な通用性をもつ技能者の養成と伝統的な徒弟制度の排除を目的とした技能者養成制度が、労働基準法上定められていた（当時の労基法第 7 章）。しかし一般的な通用性を持つ技能について、企業・労働者からの需要がほとんどなかったこともあり、この技能者養成制度は 1958 年の職業訓練法によって認定職業訓練制度に改められた。これは認定を受けた企業内教育訓練に対して援助が提供される制度である。現在日本には企業内での OJT と Off-JT を組み合わせて社会的通用性のある技能習得・資格取

策の一環として、日本版デュアルシステムが 2004 年に導入されることになっている。

在職者の職業訓練についての職業教育訓練政策としては、在職者個人を支援の対象とするものと、企業等の雇用主に対して在職者の訓練の促進・支援をするものとに分かれる。日本においては長期雇用制下での OJT 教育が職業能力開発の主要なものであるため、国の政策としても在職者個人を直接の支援対象とするものではなく、企業による在職者への教育訓練を促進・支援する形のものが主流となっている。まず、能開法上使用者の従業員の職業能力開発についての努力義務等についての規定があり、従業員たる労働者の多様な職業能力開発の機会の確保が求められている（能開法 8 条～13 条）。さらに従業員の職業能力開発を行おうとする企業主等に対しては情報提供、相談、助言等を行うことにもなっている（同 15 条の 2 等）。同様に職業能力開発を行う事業主に対しては雇用保険 3 事業の雇用安定事業から雇用調整助成金が、能力開発事業からキャリア形成促進助成金等が支給される（雇保法 62 条、同 63 条 1 項、雇保規則 102 条の 3、同 125 条の 2、125 条の 3 等）¹²。直接在職者を対象になされる職業能力開発の支援には、教育訓練給付金（雇保法 60 条の 2、同 60 条の 3、雇保規則 101 条の 2 の 2～101 条の 2 の 10）と技能者育成資金¹³がある。さらに公共職業訓練施設においては在職者を対象にした教育訓練コースも設置されており、雇用・能力開発機構の行う訓練については、事業主・事業主団体のニーズを踏まえ、技術革新や産業構造の変化に対応した高度かつ専門的な技能・知識を体系的に習得できるように努められている。

失業者に対する職業教育訓練は、主に公共職業訓練によるもので、職業安定所によ

得を目指す訓練制度はなく、現行の認定職業訓練は事業主等の行う職業訓練の公共職業訓練の基準を満たすものを都道府県知事が認定するものである（職業能力開発促進法第 24 条）。この認定を受けた事業主等は職業能力開発校等の職業訓練施設を設置でき（同法 25 条）、職業訓練法人となることができる（同法 31 条）。

¹² 雇用調整助成金は景気の変動等経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用する対象被保険者（雇保規則 102 条の 3 第 1 項第 2 号）を休業させあるいは教育訓練を受けさせ、又は出向させた場合に支給されるものである。キャリア形成促進助成金は 2001 年 9 月までの生涯能力開発給付金を承継したもので、訓練給付金、職業能力開発休暇給付金、長期教育訓練休暇制度導入奨励金、職業能力評価推進給付金、キャリア・コンサルティング推進給付金がこれを構成する（雇保規則 125 条の 3）。その他、中小企業人材育成事業助成金、広域団体認定訓練助成金、情報関連人材育成事業助成金、認定訓練助成事業費補助金が、能開法施行規則の基準に適合する認定訓練を行う対象事業主ないしは事業主団体等に対して、国からまたは都道府県を通して交付される。

¹³ 技能者育成資金制度は 1972 年に創設されたもので、現在は雇用・能力開発機構によって運営・管理されている（雇用・能力開発機構一般業務方法書第 258 条～第 264 条）。ここでは失業給付又は訓練手当の受給者、所得基準を超過する者、訓練期間が 3 ヶ月未満の者を対象者から除外されている。育成資金には無利子の第 1 種育成資金と利息付の第 2 種育成資金がある。前者は普通課程・短期課程の普通職業訓練、専門課程・応用課程の高度職業訓練、長期課程・研究課程・応用研究課程の指導員訓練を受ける対象者に、後者は専門課程・応用課程の高度職業訓練、長期課程の指導員訓練を受ける対象者に貸し付けられる。その貸付額は受ける訓練や貸し付け対象者の生計によってそれぞれ定まっている。育成資金の返還は当該職業訓練修了の翌月から 6 ヶ月後より、割賦によって返還する。

る指示・推薦等により参加する。加えて在職者と同様に教育訓練給付制度の利用も可能である。公共職業訓練のうちの一部は失業者に対しては無料で提供される（能開法 23 条）¹⁴。また、失業等給付の求職者給付にも職業教育訓練に関連した給付規定があり（雇保法 36 条）、雇用対策法上には職業転換給付金の規定も置かれている（雇用対策法 18 条）。

(2) 未就労者、離職者への教育訓練制度

日本における職業教育訓練制度の枠組みは上記のようなものであり、在職者の教育訓練については企業等の広い裁量を認めてそれを促進するのに対し、失業者等求職者については失業等給付を行い、公共職業訓練がその教育訓練の主要なものとなっている。ここでは、未就労者や離職者といった、労働の現場から離れている者への職業教育訓練がどのようなようになされているかを説明しておく。

(a) 失業者等求職者に対する職業教育訓練政策

求職者に対する職業教育訓練と失業等給付は密接に関連した制度となっており、公共職業訓練施設による職業教育訓練の直接の提供や職場適応訓練（雇保規則 130 条）なされる他、求職者給付中の技能習得給付（雇保法 36 条）、教育訓練給付がある。

まず失業者として求職者給付を受給するためには、公共職業安定所に出頭して失業の認定を受ける必要がある。現行の雇保法は求職者給付の受給者に対して就職への努力を要求しており（雇保法 10 条の 2）、失業の認定を受けるためには公共職業安定所において求職の申し込みをしなければならない¹⁵。この失業の認定は毎月 1 回行われるが（同法施行規則 24 条）、公共職業安定所の紹介する職業に就くこと、又は公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けることを正当な理由なく拒んだ者については、求職者給付の基本手当を 1 ヶ月間支給しないこととなっている（雇保法 32 条）¹⁶。これには求職者給付におけ

¹⁴ 職業能力開発校・職業能力開発促進センターにおいて、職業の転換を必要とする求職者その他の厚生労働省令で定める求職者に対して行う普通職業訓練、障害者職業能力開発校において求職者に対して行う職業訓練は、無料で提供される。ここで無料となる訓練課程は短期課程のものであり、また平成 5 年の労働省告示第 5 号（平成 5 年 2 月 20 日）は能開法規則 29 条の 4 第 1 項を受けて、無料で受講できる求職者を「新たな職業に就こうとする求職者」としている。

¹⁵ 被雇用労働者が離職したことにより雇用保険の被保険者ではなくなった場合、公共職業安定所長は離職票を当該離職者に交付する（雇保規則 17 条）。離職者は求職者手当の基本手当の受給を受けようとする場合、管轄公共職業安定所に離職票を提出して受給資格者証の交付を受ける（同 19 条）。そして失業の認定日に公共職業安定所において失業認定申告書と共に受給資格者証を提出し、職業の紹介を求めなければならない（同 22 条）。

¹⁶ 雇保法においてそもそも「失業」とは、「被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態」とされている（4 条 3 項）。雇保法 32 条 1 項で就職ないしは職業教育訓練受講を拒否しても給付制限を受けない理由となっているのは、①紹介された職業又は公共職業訓練の受講を指示された職種が、受給資格者の能力からみて不相当であると認められるとき、②就職又は公共職業訓練受講のために現在の住所又は居所を変更することが必要となるが、その変更が困難であると認められるとき、

る基本手当での失業者の生活保障という性格よりも、「労働の意思」のない者の排除という政策的性格が強く出ていると考えられるが、憲法の勤労権の規定（27条1項）が定める国の政策義務に即した政策展開の表れとも考えられる¹⁷。同様に「就職の促進」という趣旨が職業能力開発面に現れているのが、訓練延長給付である。これは、求職者給付の受給資格者が公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合に基本手当を延長して支給するもので、原則として2年を越えない限りで受講期間中又は受講後に支給される（同法24条）。また、技能習得手当も公共職業安定所長の指示する公共職業訓練等を受ける場合にその受講期間中支給されるもので、基本手当に上乗せされる（同法36条）。なお、この公共職業訓練等の受講のために寄宿する必要があるときには、同条の定める寄宿手当が支給される。

以上のように、現行の雇用保険制度は求職者の就職努力を求め、それをかなえるための諸手当を設けている¹⁸。雇用保険制度では公共職業安定所による求職の紹介や相談等に加え、公共職業訓練等の受講指示もなされる¹⁹。公共職業訓練施設内において行われる訓練はOff-JTを中心としたものであるが、施設内での実習訓練は実施される。また能力開発事業の一環として、受給資格者等は公共職業安定所長の委託を受けた事業主の下で、職場適応訓練を受けることができるようになっている（雇保規則130条）。

③就職先の賃金が、同一地域内の同種の業務、同程度の技能にかかる一般の賃金水準に比べて不当に低いとき、④職業安定法第20条（第2項但書を除く）に該当する事業所に紹介されたとき、⑤その他正当な理由があるとき、である。なお、訓練延長給付等を受給しているものはこの給付制限の対象とはならない。さらに32条2項は、正当な理由なく公共職業安定所が行う当該受給資格者に対する職業指導を受けることを拒んだときも、1ヶ月以内での基本手当不支給を定めている。

¹⁷ 憲法27条1項から「適職選択権」を導き、このような現行政策に対して批判的な学説もあるが、通説は、憲法27条1項の性格について国政の基本方針を宣言したものとする。これにより国は、労働者が自己の能力・適性を活かした労働の機会を得られるように配慮し、他方でそのような就労の機会を得ることができない労働者に対して生活保障を行うという2つの義務を負うと解されている。前掲菅野『労働法』18頁以下、黒川論文763頁以下を参照。

¹⁸ 求職者給付の受給資格者の就職活動を支援・促進するための制度として、上述した職業教育訓練に関連するものの他に広域延長給付（雇保法25条）、全国延長給付（同27条）がある。これら延長給付にも32条と同様の給付制限がある（同29条）。さらに求職者給付と教育訓練給付金とは別に、就職促進給付（就業促進手当（同56条の2）、広域求職活動費（同59条））、雇用継続給付（高齢者再就職給付金（同61条の2））。それ以外は雇用継続のためのものがある。

¹⁹ 国は各人にその能力に適合する職業に就く機会を与え、また産業に必要な労働力を従属するために、求職者・雇用保険受給資格者に対し無料の職業紹介事業を行いまた必要な職業指導をする等の業務を行うことになっている（職業安定法5条）。担当機関は厚生労働大臣の指揮監督下にある職業安定主管局、都道府県労働局、公共職業安定所であり、実際のサービスは公共職業安定所で提供される（同法6条～8条）。公共職業安定所では職業紹介の他に、求職者に対して公共職業能力開発施設を行う職業訓練受講についての斡旋（同法19条）や、求職者等必要なものに対する職業指導を行う（同法22条）。

雇用保険法上の失業等給付の1つとして1998年に導入された教育訓練給付金は、在職者に限らず支給要件期間が3年以上である全労働者が支給対象となっている。自ら費用を負担して厚生労働大臣指定の教育訓練講座を受講した労働者に、その一部相当額が支給される²⁰（雇保法60条の2、60条の3）。これは不況の長期化・深刻化に伴う雇用失業情勢悪化と労働力需給のミスマッチに対応するための、労働者の能力開発促進政策の一環として導入されたものである。これにより、企業による職業教育訓練を主柱として主に企業等雇用主に対しての支援がなされる現行制度に、労働者の能力開発への主体的な取組み支援が加えられることとなった²¹。

(b) 若年者に対する職業教育訓練政策

前述したように、日本には欧州のような職業養成訓練制度は存在しない。若年者の教育訓練については主に前期または後期中等教育後²²、公共職業訓練施設ないしは民間の職業訓練法人等による職業教育訓練によって行われている。公共職業訓練施設における職業教育訓練の内容としては実習教育もあるもののOff-JTがその中心であり²³、実践的な職業能力開発については就職後の企業等雇用主による職業能力開発にその大部分を負っている。欧州における職業養成訓練制度と異なり、同時に企業等に雇用されてOJTによる実践的職業能力開発が可能となるような制度設計はなされていない。そのため、公共職業訓練を終了すると修了証の授与はなされるが、熟練労働者として社会的に認められる職業・技能資格は必ずしも取得できない。また公共職業訓練施設における訓練生の身分としては訓練施設の学生となっており、訓練期間は1～4年の長期である。

しかし近年雇用失業情勢が深刻となっており、若年者の失業の増加もその中の重要な問題として、平成11年の第9次雇用対策基本計画（平成11年8月16日労働省告示第84号）では「今後の雇用動向と問題点」の中で、若年層の失業の増加により当人の技能形

²⁰ 教育訓練給付金の支給要件期間（受講開始日までの間に同一事業主の適用事業に引き続いて被用者として雇用された期間）と給付率、上限額は2003年5月から改正された。支給要件期間は5年以上から3年以上に引き下げられ、給付率・上限額もそれぞれ引き下げられた。改正前の給付率は80%で上限は30万円であった。改正後は支給要件期間が3年以上5年未満の者は、給付率が20%、上限は10万円、支給要件期間が5年以上の者は給付率40%、上限は20万円となっている（雇保規則101条の2の3～101条の2の7）。

²¹ 労働者に「キャリア権」を認め、それを核として能力開発に関する個人支援の充実を図るべき、とする学説もあり、能開法の改正や職業能力開発基本計画等にも影響を与えているとされる。諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌468号5頁以下、諏訪康雄「労働市場法の理念と体系」日本労働法学会編『労働市場の機構とルール（講座21世紀の労働法第2巻）』（有斐閣・2000年）、前掲諏訪康雄論文（日本労働研究雑誌第514号）参照。

²² 中等教育とは一般的に、初等教育（初歩的・基礎的な教育を行う、学校教育の初頭段階）と高等教育（程度の高い教育として、高等専門学校・大学・大学院がこれに当たる）との中間段階の教育をさす。現在の日本では中学校と高等学校がこれに当たり、本稿ではそれぞれを前期中等教育、後期中等教育と記述している。

²³ 公共職業訓練・認定職業訓練の内容については脚注11,12を参照。

成・能力開発に生じうる重大な支障だけでなく、経済や社会全体への影響が懸念されている。この雇用対策基本計画の中では若年者の雇用対策として学生・生徒や未就職卒業者に対する職業意識啓発対策，就職支援に加え，またはその一環として専門的な援助や就業体験の拡大が唱えられている。さらに第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月23日厚生労働省告示第199号）では若年者の職業能力開発についての基本的施策として，職業安定機関等が学校等関係機関と密接に連携し，就職時の就職指導を適切に行っていくとともに，事業主との協力の下行うインターンシップや職業ガイダンス等の活用が唱えられている。こういった流れの中，平成16年度からは「日本版デュアルシステム」が導入される。これは若年者に対してより実践的な職業能力開発を実施すると同時に，その労働市場の参入をよりスムーズに行うことを主眼としたものであると考えられる。これら最近の流れはIV「日本版デュアルシステム」で後述する。

諸外国の職業教育訓練制度 労働市場への参入

近年の失業率の高まり・停滞を受けて，先進諸国では失業者，特に長期失業者の労働市場への復帰や若年者の労働市場への参入を目的とした様々な労働市場政策を展開している。その中では，職業教育訓練は求職者と雇用をつなぐ重要な要素として位置づけられ，訓練受講者の雇用への移行をスムーズにするため，求職者や訓練システムについての工夫がなされている。そこで，各国における複合的な性格を有する職業訓練政策について紹介し，日本への「デュアルシステム」導入の検討の参考材料としたい²⁴。

1 ドイツの職業養成訓練（訓練生訓練） - 「デュアルシステム」

「デュアルシステム」という名称は，従来，ドイツにおいて若年者を対象に行われている職業養成訓練（「訓練生訓練」という名称で知られている）を指して使われてきた。このもともとの「デュアルシステム」の制度とその特色について，まずは紹介しておきたい。

(1) ドイツの職業教育訓練制度²⁵

²⁴諸外国の職業教育訓練制度を紹介したものとして，『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（2003年9月），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/aid809.html>，日本労働研究雑誌 514号—特集：雇用システムの変化と能力開発（2003年），世界の労働第53巻第10号—特集：若年者雇用をめぐる各国の現状と日本の対応（2003年）などがある。

²⁵ドイツの職業教育訓練を紹介したものとして，日本労働研究機構『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）』（2000年），苧谷秀信『ドイツの労働』

「デュアルシステム」と呼ばれる職業養成訓練が、ドイツの職業教育訓練制度の中でどのような役割を持つものなのか、はじめに紹介しておこう。

(a) 概要

ドイツにおける職業能力開発についての基本法は、職業教育訓練法（Berufsbildungsgesetz (BBiG), vom 14. August 1969(BGBl.1S.1112)）である。ドイツの職業教育訓練制度は学校教育と密接に連携したものとなっており、若年者を対象とするものと成人のための職業教育訓練とに大きく分けられる。若年者に対する職業教育訓練は学校教育制度の中に組み込まれており、職業教育訓練と普通教育とが一つの統合的なシステムとして統一化されている²⁶。成人に対する職業教育訓練は一般に継続教育訓練（Weiterbildung）と呼ばれる。ドイツにおいて継続教育訓練についての明確な定義はなされていないが、その一般的な理解としては、第一次訓練の完了後又は職業に就いた後に、継続又は再開する組織的な学習、と定義されている²⁷。学校教育システムにおいて行われる職業教育訓練が主に若年者対象、それを修了しまたは未修了のまま学校教育を終えた者に対する職業教育訓練が継続教育訓練となる。

(b) 若年者対象の職業教育訓練

若年者を対象とする職業教育訓練は学校教育制度が主にこれを担っており、それに加えて1999年1月から若年者失業対策緊急プログラム（Jugendsofortprogramm）が実施されている。ドイツの義務教育は中等教育の前期（15歳か16歳）まで²⁸であるが、初等教育修了後にギムナジウム（Gymnasium）、基幹学校（Hauptschule）、実科学校（Realschule）

（日本労働研究機構・2001年）、田口晶子「ドイツにおける人材育成・職業教育訓練・再教育政策の展開について」月刊自治研第44巻69頁以下（2002年）、田口晶子「ドイツの職業訓練の現状と課題」世界の労働第53巻第10号18頁以下（2003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514号55頁以下（2003年）等がある。なお、本稿ではこれらに加えて、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34巻第1号65頁以下（2000年12月）を参照している。

²⁶ 学校教育と職業教育訓練が密接に連携しているので、学校を中退した場合の労働条件は非常に不利になり、学校教育修了資格を保有していない場合には単純労働者として就労しなければならない。そのため、義務教育（前期中等教育）修了後に全日制学校に進学しない者は、職業学校に就学することが義務となっている（職業学校就学義務）。

²⁷ 職業教育訓練法は、「職業訓練（Berufsbildung）とは、養成教育訓練（Berufsausbildung）、向上教育訓練（Fortbildung）、再教育訓練（Umschulung）を意味する」（第1条）と定義しており、「継続教育訓練（Weiterbildung）」についての定義はなされていない。しかし、同法第1条第3項は向上訓練について、「受講生が選んだ職業での昇進を獲得するような、あるいは技術革新に彼自身を適用させるような職業上の知識や能力を上げたり維持したりすることを可能にするように計画されるべきである。」と定めており、「継続教育訓練（Weiterbildung）」が適応向上教育訓練と昇進向上教育訓練のふたつからなる、継続教育訓練を意識したものであるといえる。

²⁸ ドイツでは満18歳になるまで、全ての青少年が就学義務を負う。

のいずれに進学するかを選択することになる²⁹。前期中等教育終了時点では概ね、①基幹学校を修了せずに卒業した者³⁰、②基幹学校修了証（Hauptschulabschlu）を持つ者、③実科学校修了証（Mittlere Reife）を持つ者³¹、④ギムナジウム上級段階進学資格を持つ者³²の4種類に分けられる。このうち、基幹学校修了者が主な職業養成訓練の対象となっており、その修了により職業資格（職業訓練修了資格：Berufsqualifizierender Abschlu und/oder Mittlerer Bildungsabshiu）を獲得し、職人（Geselle）あるいは専門労働者（Facharbeiter）として職業活動に従事することになる。

若年者失業対策緊急プログラムは、職業生活の始めに障害があった場合のその後の本人、社会への影響が多たであることから、職業養成訓練の場がない若年者や失業している若年者を対象に職業訓練の場や就職先を紹介することを目的とするものである。内容としては養成訓練援助措置と若年失業者対策のプログラムが複数用意されており、主として公共職業安定所の職業相談員が対象者の能力・状況を踏まえて適切なプログラムを紹介することになっている³³。

(c) 継続教育訓練

ドイツの継続教育訓練には、適応向上教育訓練（Anpassungsfortbildung）と昇進向上教育訓練（Aufstiegsfortbildung）³⁴、職業転換訓練（die berufliche Umschulung）³⁵が

²⁹ 州によって若干の違いがある。早期選抜システムへの批判の高まりもあり、一部の州・地域には総合学校（Gesamtschule）も設けられている。

³⁰ 基幹学校を修了せずに卒業した者は、基幹学校在学証明を得る。この証明を持つ者は資格なしに職業活動に従事するか、再度修了証の取得にチャレンジすることとなる。基幹学校修了証への再挑戦のためには、職業準備年（Berufsvorbereitungsjahr）が設けられている。職業準備年は基幹学校修了資格を得ていない者あるいは基幹学校第9学年に進級できなかった者を対象に、1年間の全日制教育を行うものである。ここでは一般教育と基礎的な職業教育訓練が行われ、修了者には職業基礎教育年への進級が認められる。

³¹ 実科学校修了証を持つ者の進路は主に、訓練生訓練、職業専門学校（Berufsfochschule）への進学、専門上級学校（Fach-oberschule）への進学である。職業専門学校は全日制の職業学校であり、中等教育修了証（Mittjerer Bildungsabschluß）を得て就職することができる。専門上級学校は2年の課程を終え、専門大学入学資格（Fachhoch-schulreife）を得ることができる。

³² ギムナジウム第10学年を修了した者は、通例3年のギムナジウム上級段階の課程へ進む。これを修了すると一般的大学入学資格（Hochschulreife：アビトゥーア（Abitur））を獲得することができる。これを獲得した者は原則として、どこの大学でもどこの専攻でも入学できる。

³³ 加えて、未熟な若年者を雇用する事業主への特別費用助成や向上訓練促進給付の受給条件の緩和等の支援措置も置かれている。

³⁴ 適応向上教育訓練は、職業上の知識・技能の確立、維持、拡大を目的とするもの、昇進向上教育訓練は、職業上の昇進を可能にするものである。

³⁵ 職業教育訓練法は、再教育訓練について「受講者に職業活動の他の形式の資格を与えるよう計画すべきである」（第1条第4項）と定めていることから、本文では再教育訓練について職業転換訓練（die berufliche Umschulung）を意味していると考えている。

含まれる³⁶。

継続教育訓練³⁷の実施体制としては、公的な職業継続教育訓練と企業内継続職業訓練 (betriebliche Weiterbildung)³⁸に大別できる。公的な職業継続教育訓練とは社会法典第3編³⁹の下で労働市場政策の手段として行われるもので、連邦雇用庁 (Bundesagentur für Arbeit) によって遂行される。ただし実際の訓練コースの運営は学校や事業者団体、労働組合等私立・公立の訓練提供者が担っている。民間の訓練機関利用による訓練費用は、参加する個人が負担する⁴⁰。他方、継続教育訓練機会として最も重要なものである⁴¹企業内継続教育訓練は、主に企業がその費用を負担する。

適応向上教育訓練は主として企業内で行われることが多く、他方昇進向上教育訓練は企業外の商工会議所等で行われる。昇進向上教育訓練は職業養成訓練とは異なり、訓練内容等に関して国の規定がない。公的な職業継続教育訓練も、養成訓練の終了または適当な職業経験を前提とした適応向上教育訓練と昇進向上教育訓練を行う。公的な職業継続教育訓練は、この被雇用者の資格向上、高等教育に焦点を当てた訓練に加え、市場に任せては満足的な解決の得られないグループを対象とした支援も行っている⁴²。さらに、失業者に対する継続教育訓練と求職者に対する再訓練施策は、連邦雇用庁に集中している。

(2) 職業養成訓練 (訓練生訓練)

³⁶再教育訓練の捉え方として、継続教育訓練の概念に含めない考え方もある。しかし雇用促進改革法 (Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung vom 27. märz 1997) により向上教育訓練と再教育訓練とが一つにまとめて規定されており、また、職業資格を有するか就職した後に資格に関係した訓練を受ける点について共通していることから、本文では再教育訓練を継続教育訓練の一内容として扱う。

³⁷ 職業継続教育訓練に関わる法制度は非常に複雑になっている。教育制度については、学校教育の一環としての職業継続教育訓練については学校教育制度に関する州法が、学校教育外での職業継続教育訓練については連邦法たる労働法・経済法の一部が管理している。また、資格付与については労働法・経済法に加えて営業法・行政法が多くの法的規制を担っているが、これらの管轄についても一様ではない。

³⁸ 企業を教育訓練の場とする職業継続教育訓練ではなく、企業主が実施する職業継続教育訓練を指す。公的な職業継続教育訓練でも、企業を訓練の場とするものがある。

³⁹ かつての雇用促進法下でのものであるが、1998年の雇用促進改革法により社会法典第3編に移行した。旧雇用促進法には原則的に、経営の利益に資するような継続教育訓練は支援しないという考え方をとっており、これを受け継いだ職業継続教育訓練が公的な職業継続教育訓練である。

⁴⁰1996年の昇進向上教育訓練促進法 (Aufstiegsfortbildungsgesetz : AFBG) により、訓練受講者は、訓練受講費用の低金利貸付と生活費の一部保障の財政的援助を受けることができるようになった。

⁴¹ 継続教育訓練受講者の半数以上が企業内継続教育訓練である (『ドイツの職業訓練』日本労働研究機構 2000)。

⁴² 職場を通して継続訓練を受けることができないグループが主な対象となる。女子の職業生活への参入・復帰、(失業の心配のある) 低技能労働者 (低資格者) の未修了試験、高齢の求職者の職業生活への復帰等を目的とした措置などである。

(a) 概要

前述したように、職業養成訓練は主として基幹学校修了者を対象⁴³に職業教育訓練を施すもので、その仕組みから訓練生訓練として知られている。訓練生は職業学校で理論を学習し、企業で OJT を受ける⁴⁴。この訓練については、その職業を行う上での基礎を身につけ、職業養成訓練終了後は即戦力となることが期待されている。

企業において職業訓練を受けるには訓練生はまず、企業⁴⁵と訓練契約を結ばなくてはならない⁴⁶。連邦雇用庁の傘下にある職業情報センター（Berufsinformationszentrum : BIZ）で職業アドバイザー（Berufsberater）の指導により提供される各企業の詳細情報や知人等の情報をもとに、個々人が希望する企業と直接交渉して職業訓練契約を締結する。こうして開始される訓練生訓練は、週 3～4 日の企業における職業訓練と週 1～2 日の職業学校における教育からなる。企業での職業訓練は OJT による職業実習訓練であり、職業学校ではそこで選択した職種についての理論を学ぶ。その訓練期間は通常 2 年～3 年⁴⁷であり、修了後に受験する修了試験に合格すると、会議所からは専門労働者証明書または職人証明書を、職業学校からは中級修了証が付与される。

訓練期間中の訓練生は職業学校の生徒であるが、企業と訓練契約を結んでいることから同時に被雇用者としての性格も有する。訓練生は訓練企業から労働協約（Tarifvertrag）によって定められた額の訓練生手当の支給を受け、同時に社会保障制度の対象ともなるのである。

職業養成訓練について基本的枠組みを規定しているのは連邦法である職業教育訓練

43 前期中等教育を修了した者は誰でも職業学校に入学できるため、上級専門学校修了者、大学入学資格者等であっても訓練生訓練を受けに職業学校に入学するケースが少なくない。2000 年の職業養成訓練生の全体の 15.8%が大学または専科大学進学資格を有している（2003 年竹内論文）。

44 訓練生訓練における職業学校の学習はパートタイムであり、週に 8～12 時間、あるいは年総授業数に相当する授業をまとめて実施するブロック授業もある。ブロック授業の場合、その間の企業での訓練は免除される。なお、訓練生訓練を補完する学校による職業教育に、職業準備年、職業基礎教育年（Berufsgrundbildungsjahr）、職業専門学校がある。職業準備年は養成訓練の機会を見つけることができなかつた若年者が対象である（脚注 11）。職業基礎教育年は全日制で一般教育と基礎的な職業教育訓練（一つの職業に関連する基礎教育）を施すもので、生徒は同時に訓練生である。これを修了した後に養成訓練コースへと進むことになる他、基幹学校修了資格を得ていない者は基幹学校を修了したと同等の認定を受けることになる。

45 訓練契約を締結して訓練を受ける職種はあらかじめ職業養成訓練規則で公認職種として定められている。

46 訓練生訓練はそれ自体が一つの法的な制度ではない。企業における職業訓練は連邦の職業訓練法において「養成教育訓練」と規定されるものであり、事業主と訓練生の任意の契約によって訓練が実施される。

47 訓練期間は職種によって異なり、大学進学資格者等が訓練を受ける場合には訓練科目が一部免除され、訓練期間が短縮されることもある。

法であり、関連機関⁴⁸の権限、訓練生・企業間の権利義務関係の規定を置いている。また、企業における訓練の質的基準は訓練規則⁴⁹が規定する。訓練規則には訓練職種の指定やプロフィール、訓練目的、訓練内容（科目や時間配当）、試験の要件等が定められている。さらに訓練を行う企業は、事業者団体による監視を受ける。

職業養成訓練による訓練生の受け入れは、企業にとって新採用の一環としての性格を有する。訓練施設や人件費等、訓練期間中の一切の費用は企業が負担する⁵⁰が、訓練生の受け入れは企業にとっては義務ではなく社会的責任の観点から自主的に行われているもので、さらには訓練修了後の雇用の義務もない⁵¹。ただし、訓練生訓練は企業にとっても以下のようなメリットがある。まず、訓練生訓練は実践的な訓練であるため、即戦力となる労働力の養成が期待でき、さらに訓練修了後に資質ある訓練生を正式採用しやすい。また、比較的安価な訓練生手当で就労させることが可能である。

(b) デュアルシステム

以上のような訓練生訓練は、様々な側面で二元性を有する⁵²ことから「デュアルシステム」と呼ばれる。まず第一に、訓練生は職業学校と訓練企業から二元的に職業教育訓練を受ける。これは学習の場が学校と企業という異なる二つであることに加えて、受ける教育訓練内容も理論と実践の両方を並行して受けるということである。また訓練生は、職業学校の生徒と訓練企業の被雇用者という二重の身分を有する。これにより、学生でありながら労働による報酬（訓練生手当）を受け、社会保障制度の対象ともなる。訓練内容が二元的であることの帰結として、訓練修了時は学校からと会議所からの2種類の証明書を獲得する。

この訓練生訓練の有する二元性は、それゆえに職業への移行がスムーズになると考えられる点が注目される。訓練生は理論教育のみではなく同時に職場における実践的な職業訓練を受けることで即戦力となりえ、職業生活の実感とそれへの動機付けも可能となる。また訓練企業は訓練生の適性をみることもできることから、採用の際に負うリスクの軽減も図られることになる。

48 連邦政府、商工会議所、連邦職業教育訓練研究所、企業等が職業教育訓練に関する利害関係者として挙げられる。

49 連邦職業教育訓練研究所が、所轄の業種に職業養成訓練が必要と考え連邦教育研究省の合意を得た官庁の依頼を受けて調査を行う。その結果を踏まえて、労使からなる専門委員会が職業養成訓練規則について検討し、協議の上で定める。

50 職業学校における教育費用は国の負担である。そのため、全てを企業で教育することよりは経費の節約になる。

51 訓練生も、訓練を行う企業にとどまる義務はない。職業養成訓練は全ドイツで通用する職業能力を身に付けることを目的としたものであるが、移動をする場合には訓練を修了した専門労働者としてではなく未専門労働者として入職する場合も少なくない。

52 法的な観点からは、訓練生訓練の管轄も二元性を帯びている。訓練生は職業学校の学生であり、そこでの教育は州の法律に従う。一方、職業養成訓練についての枠組みを定めている職業教育訓練法は連邦法であり、民間企業における訓練は連邦の管轄となっている。

(c) 問題点

訓練生訓練については、今日いくつかの問題が指摘されている⁵³。まず、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がかなり不足してきていることが挙げられる。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。

また、訓練生訓練から労働市場への移行についても問題が生じている。これについては、まず、中途退学にあたる、訓練契約の解除率の増加が挙げられている⁵⁴。その原因としては、訓練受講者の高齢化・高学歴化や、職業訓練と訓練生とのミスマッチが生じていること等がある。訓練受講者は18歳を過ぎると、親や商工会議所の許可なしに訓練の解約が可能となるため、途中での進路変更を行う。また、訓練生の枠の減少によって訓練の場の確保が難しくなった結果、訓練生本人にとっては不本意な企業・職種で訓練契約を締結することになる、または職業訓練が訓練生の希望・イメージと異なっていたために、途中で訓練契約を解除する者が増えている。この職業訓練と訓練生のミスマッチには、訓練枠そのものの減少に加えて訓練生の高学歴化と学力の低下、企業の嗜好もその原因となっていると考えられる。基幹学校の卒業生の学力が低下してきていることから、そういった者たちの学力に見合った職業訓練を見つけることが難しくなっている。他方で企業は、成績や素質の高い訓練生を集めようとし、実科学校修了生やアビトゥーア取得者に対して優先的に訓練契約を締結する傾向も生じている⁵⁵。この企業の傾向と訓練生の高学歴化によっても、基幹学校修了者の選択できる訓練職種の幅は狭まっている。この職業訓練のミスマッチは訓練途上の挫折に加え、就職職種と訓練とのミスマッチも生じさせる。

訓練修了後の最終試験の合格率の低下も指摘されている。これに合格するとドイツ全土で有効となる職業資格を獲得することができるが、不合格者は再受験に挑戦するか、別の職種で訓練生訓練を最初からやり直すか、あるいは訓練をあきらめることになる。ここで訓練をあきらめると、不専門労働者として就職するか失業者となることとなる。この合格率の低下には、一般的な学力の低下に加えて産業構造や技術の変化に伴う教育内容の高度化、専門化の進行がその一因となっていると考えられる。職業資格や職業訓練に対しての要求は高まっており、それに応じると教育訓練の内容は基幹学校修了者や学力不足の者にとっては難しいものとなってくる。結果として、訓練生訓練を修了できないものが増加することになるのである。なお、職業訓練職種と訓練内容の産業構造の変化や技術の刷

⁵³ 以下で述べる問題点の指摘については、前掲逆瀬川論文 77 頁以下、前掲『ドイツの職業訓練』 88 頁以下を参照している。

⁵⁴ この傾向は、地域・職種によって異なる。

⁵⁵ 職種によって偏りがあるが、一般的にホワイトカラー的な職種の訓練生はアビトゥーア取得者や実科学校修了者が多く占め、ブルーカラー的な職種や販売職種については基幹学校修了者がその多くを占めている。また、アビトゥーア取得者は数年後に大学へ進学する可能性があるため、企業によってはその採用（訓練契約締結）を危険とみる向きもあるとの指摘もある（逆瀬川論文 68 頁）。

新への対応が不十分であるとの指摘もあり、職種・内容の現代化・多様化・柔軟化⁵⁶が要求されている。

労働市場への移行についての問題点としては最後に、訓練修了後の雇用について企業間規模の格差が大きいことが挙げられる。前述したように、訓練企業は訓練生を雇用する義務はなく、また訓練生も当該企業にとどまる義務はない。大企業では訓練生の採用が一般的であるが、反対に中小企業では正式採用の割合は低い⁵⁷。これは、中小企業の受け入れ能力の問題の他に、訓練生の大企業を選好する傾向が原因となっている。また、全体として訓練修了後に採用されない者の比率も高まっている。

最後に、訓練生訓練のシステムは人材流動化の妨げとなっている、との指摘もある⁵⁸。労働者が転職を希望する場合などには、別の職種につくために改めて訓練生訓練を受けなければならない、これはリストラクチャリング等で失業した訓練生訓練修了者にも該当する。ただし、職業転換訓練は成人に対してなされるものであることから期間短縮等がなされるほか、職業養成訓練助成金⁵⁹等の援助も受けることができる。

2 若年者・求職者に対する職業教育訓練 デュアルシステムと総合的な対策

先進諸国が失業率の高まり・停滞への対応として採っている労働市場政策では、長期失業者や若年者の労働市場への参入に特に重点が置かれている。そこでは、若年者や失業者等の求職者が労働市場から疎外されていかないよう、職業生活に密接に関連付けられた職業訓練システムが用いられている。具体的な制度は以下で見ていくが、各国の制度においては、いかに若年者や求職者に実践的な職業訓練を受けさせるか、という点に重きが置かれている。

(1) ドイツ

ドイツの職業教育訓練制度は上記1で見たようなものである。そこでは若年者の労働市場参入に関する制度として、職業養成訓練と若年者失業対策緊急プログラム（Jugendsofortprogramm）が、失業者等の求職者の労働市場参入・復帰に関する制度として、社会法典第3編の下で連邦雇用庁によって行われる職業継続教育訓練・再教育訓練がある。その対象となる失業者は訓練生訓練の修了者か職業経験者であり、そこでの教育訓

⁵⁶ ここでの多様化・柔軟化には、上記の訓練生訓練を修了することが困難であると思われる者に対して、知識専門技術よりも実務を重視した低いレベルの訓練職種の設定も検討内容となっている。

⁵⁷ 訓練受け入れ企業に対しては事業者団体からの監視があるとはいえ、職業養成訓練生を安価な労働力として活用する危険が存在しないわけではない。

⁵⁸ <http://www.works-i.com/article/db/aid809.html> 参照。

⁵⁹ 職業養成訓練助成金（Berufsausbildungsbeihilfe）は社会法典第3編（第59条～76条）に定められている。職業養成訓練又は職業準備訓練を受講するものに対して、訓練期間中の生計費、交通費等の必要額を支給する。失業者に対する給付については助成金の内容が厚くなっている。

練は全日制で4ヶ月から12ヶ月の中期間実施するものが主である。社会法典第3編による職業継続教育訓練の促進は連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）とその支部（地域・地方の職業安定所（Arbeitsamt））によってなされるが、実際の訓練には通常、市場の訓練機関が提供している教育訓練コースが利用される⁶⁰。これら訓練の直接経費を、訓練受講者の生計手当等と共に連邦雇用庁が負担する⁶¹。加えて社会法典第3編に基づいての助成を行う継続教育訓練の検査、品質管理も行う⁶²。連邦雇用庁はまた、雇用相談や就職斡旋等を行うと同時に、雇用促進のための助成金の支給等も行っている。

(a) 若年者対象

若年者を対象とする労働市場参入支援政策の一つの柱は前述した職業養成訓練制度（訓練生訓練）であり、それをフォローするものとして若年者失業対策緊急プログラムがある。若年者失業対策緊急プログラムは、その目的から、職業養成訓練の援助と若年失業者の追加訓練や賃金助成等の就職支援を内容とする11のプログラムをその内容とする。このプログラムにおいては、公共職業安定所の職業相談員が若年失業者の能力・状況を踏まえた上で、その者に適切なプログラムを紹介する。養成訓練を締結できなかった者を主な対象として、企業外訓練施設における職業養成訓練プログラムや基幹学校終了資格取得援助プログラム等が、若年失業者を対象として、追加訓練や職業適性確認等のトレーニングプログラムや職業意識・能力向上のための就業体験支援プログラム等が用意されている⁶³。

(b) 失業者等求職者対象

社会法典第3編によって連邦雇用庁が行う職業教育訓練施策の中には、失業者等求

⁶⁰連邦雇用庁は通常、自ら訓練を実施することはなく、民間の訓練機関、会議所、使用者団体実施の訓練コースが利用される。特定の対象グループに適切なコースが見つからない場合には、職業安定所が継続教育訓練を企画・計画し、訓練機関にその実施を委託する。

⁶¹従来、公共職業安定所が必要かつ適切と認定した訓練コースに職業安定所の承認を得て参加する者に対しては、受講料や交通費等の支給がなされていた。2002年12月の「労働市場近代化のための法律」により、これにクーポン制が導入された。この職業訓練クーポン券制度は対象者に職業訓練クーポンを支給し、訓練参加者は認定訓練機関の認定講座の中から、自分の訓練目的にあったものを自己選択する制度である。職業訓練クーポン券には、訓練目的、訓練内容、訓練期間、クーポンの有効期限（3ヶ月）が記載されている。さらに同法では、訓練実施機関の認定・審査を外部機関に行わせる制度も導入されている。前掲竹内紹介文 59 頁を参照。

⁶²プログラムや訓練の提供者が各種水準を満たしているかを、訓練実施前に職業安定所が検査し、さらにその水準保持のために、訓練機関自身による内部検査、連邦雇用庁の監査団による外部検査が行われる。プログラム実施の前提条件たる水準は社会法典第3編で規定されており、施策の施行期間、カリキュラムの構成、教育方法、当該機関の管理者と訓練担当員の訓練・職業経験等に関する事項が含まれる。また、連邦雇用庁の監査段による検査は、企画実施中に契約条件が守られるよう保証するためになされる。

⁶³職業養成訓練修了者に対する追加訓練プログラムや事業所外訓練施設における職業養成訓練プログラム、地方公共団体等で公共の仕事をしながら職業意識や能力を高める就業体験支援プログラム等がある。プログラムについては、前掲竹内ひとみ紹介文、苧谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構 2001）26 頁を参照。

職者が事業所内での OJT を通して実践的な職業教育訓練を受けることができるようにするものもある。ここでは 2001 年 11 月に成立した「労働市場改革のための法律」によって導入された、ジョブ・ローテーションを紹介する⁶⁴（社会法典第 3 編第 229 条～233 条）。

ジョブ・ローテーションは在職労働者の継続教育訓練を促進するためのもので、もともとデンマークで高い評価を受けていたものである。従業員を職業訓練に参加させ、そのポストに失業者を雇入れた企業に対しては、公共職業安定所がその賃金の 50%～100% を最長で 1 年間助成する。代替要員として失業者を雇用する場合には、有期雇用契約の締結事由となりえ、その場合には、労働保護法規を適用する場合に事業所の従業員数として計上されない⁶⁵。

この制度では、代替要員として雇用される失業者は安定した雇用をすぐに得るわけではないが、実際の仕事を通じてその職業能力を高めることが可能となる。さらに、賃金の助成に加えて有期雇用契約による雇入れが可能となっていることにより、使用者も失業中の労働者を使用しやすく、新規雇用のためのマッチングが容易となっている。

(c) 小括

ドイツの職業教育訓練制度は、学校教育と、さらに職業資格とも密接に関連したものとなっている。その反面で何らかの資格がないと、労働者としては非常に不利な社会となっており、高等教育に進学しない者については職業養成訓練による職業能力開発に挑戦することが義務付けられている。こうして若年期に提供される教育システムは何らかの資格取得が、その後には技能・資格の向上や転職等のための資格取得が可能となるような枠組みとなっているのである。さらにこのシステムからもれる者をフォローするために、若年者失業対策緊急プログラムや、成人を対象に OJT 訓練の機会も得られ使用者とのマッチングが容易になるジョブ・ローテーションがおかれている。訓練生訓練への参加は対象若年者に義務付けられているが、これによる訓練内容や訓練生・雇用主の権利義務関係等については法的に規制されていて、その労働条件や訓練内容が訓練生にとって不当に不利なものとならないような手当てがなされている。さらに訓練企業に関しては、その産業における労働者の育成に関心を持つ会議所による監督がなされることになっている。

(2) フランス

⁶⁴ 同様の意味を持つ制度として他に、就業体験支援対策がある。これは雇用創出措置（Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen）への賃金助成を行うものである（社会法典第 3 編第 260 条～271 条）。特に就職が困難な失業者を雇用して、追加的で公共的な仕事を提供する地方公共団体、訓練機関、企業等に対しては、公共職業安定所から、当該失業者の賃金の 30%～75% が助成される。ただし就業期間の 20% 以上の期間は、当該失業者の職業能力を高めるための訓練にあてなくてはならない。また、同様に連邦雇用庁が失業者に実施する総合的な支援策としてトレーニング対策が紹介されている。前掲竹内紹介文 58 頁。

⁶⁵ 職業教育訓練を受講中の従業員のみを数にいれ、代替要員として短期の雇用契約で雇入れた失業者は数に入れない（第 231 条 2 項）。解雇規制等の適用において、雇い主たる事業所における従業員数は変わらないことになる。

フランスは職業能力と職務とが対応関係にある資格社会であり、さらに職業教育訓練政策の各種制度について、法律による規定が置かれている。

(a) フランスの職業教育訓練制度の概要⁶⁶

若年者や求職者等に対してとられている労働市場参入支援政策の前に、フランスの職業教育訓練制度について説明しておきたい。

フランスの職業教育訓練は大きく、初期教育訓練 (*formation initiale*) と、継続教育訓練 (*formation continue*) の二つに分けられる。前者は学校教育ないし見習訓練制度 (*apprentissage*) の形で行われる一般的教育および職業教育訓練であり、国民教育省 (*Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse*) の管轄下にある。後者は離学後の人々を対象とし、社会問題雇用連帯省 (*Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité*) の管轄下にあるが、実際のコントロールは地域圏 (*région*) および労使団体が行う⁶⁷。初期教育訓練は主に学校教育を通してなされるものであるから、若年者が対象となる⁶⁸。

若年者 (16～25 歳) を対象とする職業教育訓練には、初期教育訓練と交互訓練契約 (*Contrats d'insertion en alternance*) がある。初期教育訓練とは学校教育ないし見習訓練 (*apprentissage*) を通して行われるものである。フランスは6歳から16歳 (前期中等教育) までが義務教育であり、前期中等教育は全員がコレージュ (*Collège*) で学ぶことになる。その後、後期中等教育はリセ (*Lycée*) 又は職業リセで学び、高等教育は短期の教育機関、長期の教育機関 (大学)、準備級を経てグランゼコールへ進む、という3つの進学コースが用意されているが、義務教育終了後は進学せずに就職し、見習訓練契約等による職業教育訓練を受けることもできる。これらの教育機関では卒業時の試験に合格して初めて修了が認定され、修了者はディプロムを取得する⁶⁹。見習訓練契約と交互訓練契約はドイツ

⁶⁶ フランスの職業教育訓練を紹介したものとしては、日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』(フランスの職業教育訓練 (資料シリーズ No.75)) (1997年)、日本労働研究機構『フランスの労働事情』(2001年)、林雅彦・高津洋平「フランスにおける失業者の職業訓練」(JIL 雑誌 No.514 61頁～66頁) 等がある。

⁶⁷ フランスにおいては教育行政と一般行政が明確に分断されているため、初期教育訓練と継続教育訓練には管轄以外にその内容面にも、明確な分断が生じている。一般行政と教育行政は地域区分と地方管轄組織が異なる。また初期教育訓練は、それが一定の教育訓練コース修了後のディプロム取得を主要な目的とすることからも、中央集権的性格が強く、内容や教育訓練提供機関の性格が全国画一的である。他方継続教育訓練は産業、地域、企業によってその内容が異なり、教育訓練提供機関も多様である。さらに、初期教育訓練の価値意識は継続教育訓練や産業界とは乖離しているといわれる。

⁶⁸ 他方、継続教育訓練は離学後の者が対象であるから、16～25歳の若年者であっても、離学後に未就業である者を対象とするものは継続教育訓練に含まれることになる。そのため、交互訓練契約についての規定は労働法典の継続教育訓練の部に置かれている。

⁶⁹ この修了免状がディプロムと呼ばれるもので、国民教育省が管轄する国家資格である。ディプロムは個人の専門的職業能力の客観的証明として、社会的に重要視されており、教育や訓練に関する施策の指数として利用されている。また、個人の取得しているディプロ

の職業養成訓練（訓練生訓練）に類似した制度で、訓練を受けようとする若年者は実習企業と雇用契約を結び、OJT と Off-JT を受けることになる。

次に、継続教育訓練についてであるが、これは離学後の人々を対象とするものであるため、若年者も学校教育を修了ないしは中退した場合にはこの訓練の対象となる。継続教育訓練については在職者に対しての職業教育訓練と失業者に対するものとに分けられる。このうち在職者に対するものはさらに、雇用主によるものと在職者主導のものとが考えられる。雇用主による在職者に対する職業教育訓練の実施は、1970年の労働協約、1971年のドロール法 (la loi du 16 juillet 1971 relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente) の下、法的義務とされている⁷⁰。同法は在職者訓練の労働時間内、職場外での実施を原則としている。同法から承継されている在職者向け継続教育訓練の基本構造として、継続教育訓練に関する基本制度は労使団体間の交渉と協約を通じて策定されること、職業教育訓練負担金制度 (Participation des employeurs au développement de formation professionnelle continue)⁷¹、個人を対象とする教育訓練休暇 (Congé individuel de formation) の3つが挙げられる。雇用主は、労使間の協約によって策定された基本計画の範囲内で、継続職業訓練については主導的な役割を認められている。ただし、個人の教育訓練休暇の取得については、企業は原則として拒否することはできないとされている。

最後に失業者に対する職業教育訓練であるが、これには前述した見習訓練と交互訓練制度が若年失業者対策として含まれる他、ANPE (国家雇用庁 : Agence National Pour l'Emploi) が主催する職業訓練プログラムがある⁷²。ANPE は主に求職者に対する相談・援助、雇用主に対する求人活動の援助、雇用主に対する被雇用者の再訓練に関する援助等を行う国の機関で、失業者が職業訓練を受ける際に失業保険受給のために必要な証明書の発行も行う⁷³。ANPE は求職者ごとに個別行動計画 (PAP : le Projet d'Action Personnalisé)

ムの水準・内容と、就職後に企業内で従事する職種や地位とが緊密に（最近ではそれほど厳密にはないが）対応している。

⁷⁰ なお、2003年9月20日に、被用者の生涯を通しての職業教育の基本枠組みを構築する産業横断的な労働協約が締結されている。これにより、事業主による職業教育訓練のための資金源についての条項と、職業教育訓練と労働時間との関係が新しくなっている。

⁷¹ 企業に対して、人件費総額の一定比率を従業員の職業教育訓練のために支出することを義務付けた制度。この支出の中が企業内教育、交互訓練契約、有給教育訓練休暇に配分される。

⁷² 失業者等求職者は研修生 (stagiaire de la formation professionnelle) としての資格で、報酬付の職業訓練を受けることができるようになっている。失業保険手当受給者が面談・オリエンテーションを経て再就職に必要な職業訓練を受ける場合には、失業保険手当は ARE から雇用復帰支援訓練手当 (allocation retour à l'emploi-formation : AREF (前身は再就職訓練手当 (allocation formation reclassement : AFR))) に切り替わる。

⁷³ ANPE は在職者を対象に、解雇が予定されている被用者向けに転職者訓練 (Formation reconversion salariés) も用意している。また、公共的な職業訓練実施機関として AFPA (成人職業訓練協会 : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)

を策定し、求職者の PAP に沿った求職活動は失業手当の支払い要件となる⁷⁴。また ANPE は長期失業者対策として雇用イニシアティブ契約 (Contrat Initiative Emploi : CIE) を主催する他、1998 年からは再就職支援のための「ニュー・スタート (Nouveau départ)」と若年失業者対策の「TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi)」が導入されている。

(b) 労働市場への参入支援

フランスの職業教育訓練制度は以上のようなものであり、若年者の労働市場への参入をスムーズにする政策としては見習訓練契約と交互訓練契約、さらに総合的な支援策として「TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi)」が、失業者等求職者の支援としては雇用イニシアティブ契約 (Contrat Initiative Emploi : CIE) と総合的支援策である「ニュー・スタート (Nouveau départ)」⁷⁵がある。

(i) 若年者対象

若年者の労働市場参入を容易にする政策の柱は、若年者の職業教育訓練である見習訓練契約と交互訓練契約であり、さらに TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi) がそれらをフォローする形になっている。

見習訓練契約 (Contrat d'apprentissage) ・交互訓練契約 (Contrats d'insertion en alternance) はともに、16 歳～25 歳の若年者の職業教育訓練を雇用契約と結合させ、実践的な職業教育を施すことでより確実に就職につながるための支援策である。見習訓練契約においては、見習生となった若年者は見習訓練契約を締結した企業での現場実習と見習訓練センター (Centre de formation des apprentis : CFA L.116)⁷⁶での理論教育を数週間

がある。

⁷⁴失業保険を受給しようとする失業者は ANPE に登録することがその条件となるが、2001 年 1 月の新しい失業保険協定により同年 7 月 1 日以降に ANPE に登録する失業者は、再就職支援プラン (PARE : Le Plan d'Aide au Retour) への加入が義務付けられることになった。PARE に加入した失業者に対しては定額制の雇用復帰支援手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi : ARE) が給付され、受給者は PAP に沿った求職活動を積極的に行うことが求められる。この個別行動計画の枠内には 2 種類の補助金制度が設けられている。一つは職業訓練補助金で、ASSEDIC (失業保険制度を運営する労使間機構 UNEDIC の地方機関) が認定した職業訓練を受ける場合に求職者に支給される (なお、職業訓練を受講中の求職者は職業訓練研修生 (stagiaire de la formation professionnelle) として地位に立つ)。もう一つは採用見込職業訓練補助金で、一定の職能を要求する空きポストを持つ企業が、将来の採用を前提に求職者に職業訓練を実施した場合に、当該企業に対して ASSEDIC が訓練費用の一部を負担するものである。この場合、訓練を受ける求職者は職業訓練補助金を受給でき、また正式な採用までの間は失業保険手当 (ARE) の受給権も失わない。

⁷⁵ これについては “Le service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi : programme français d'accompagnement des chômeurs” (2001 年 5 月)

<http://www.travail.touv.fr/publications/picts/titres/titre1391/integral/2001.05-18.1.pdf> も参照している。

⁷⁶ CFA は国・地方圏と、商工会議所等の機関、地方自治体、見習訓練コースを有する公私立訓練機関の間で締結される協定によって設置される。CFA の主な財源は企業から徴収される見習税であり、国の監督を受ける。CFA は、その実施する訓練と企業が行う訓練との

ずつのサイクルで経験する（見習契約：Contrat d'apprentissage L.117）⁷⁷。この制度は、訓練修了時に通常の学校教育で取得されるものと共通のディプロムを取得することを目的とする。訓練生は学生身分ではなく被雇用者として扱われ、年齢・段階に応じて法定最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel garanti：SMIC）の25～78%の賃金報酬を企業から受ける。訓練企業についての限定はなく全ての企業がこの訓練の主体となりえ、国から様々な援助措置を受けられる⁷⁸。職業訓練は年間最低400時間行われることとなっており、その内容については国民教育省が厳密に質のコントロールを行っている。

交互訓練契約は若年失業率の高さに対する対策として実施されているANPEのプログラムで、若年者の中で離学しかつ非就業であるものが対象となる。これには資格取得契約（Contrat de qualification）、進路指導契約（Contrat d'orientation）、雇用適応契約（Contrat d'adaptation à l'emploi）が含まれる⁷⁹。以下、順次紹介する。

交互訓練契約の中では資格取得契約（Contrat de qualification L.981-1）が代表的なものとされる。この契約は職業教育あるいは技術修了の学位・免状の取得、業種別労使協約によって認定された資格の取得、全国雇用労使委員会が作成するリストに含まれる資格の取得を目的とする、6ヶ月～2年間の有期雇用契約である。その対象となるのは資格を持たないか、資格を有していても就職を果たせない、学校の生徒ではない若年者（16～25歳）である。この契約は有期雇用契約であるため、資格取得契約を結んだ若年者は被雇用者としての性格を有し、賃金労働者として企業からの報酬を受け、職業訓練を受けると同時に労働義務を負う⁸⁰。この契約において、被雇用者への教育訓練は雇用者の義務であり、教育訓練機関において行われなければならない。また、契約期間の最低25%は教育訓練に充てられなければならない。教育訓練にかかる費用は原則として企業が負担するが、必要

間の調節も行う。CFAの訓練員は企業と密接な関係を保ちながら、各見習印の職業訓練をフォローする。

⁷⁷ 契約期間は取得目標資格に応じて1～3年となっており、通常は2年間である。使用者は、体系的かつ完全な職業訓練を保証し、他方で訓練生は使用者のために労働し、かつCFAおよび企業内で実施される職業訓練を受ける義務を負う。

⁷⁸ 見習契約を締結する企業に対する措置として、国は、一律の採用援助金（契約1件につき915ユーロ）、職業訓練援助金（18歳未満は1525ユーロ、18歳以上は1830ユーロ）を交付する。さらに社会保険料の雇用主負担分の減免措置もとられており、従業員10人以下の企業および職人については、労災保険料以外はほとんど免除される。これらの財源には国の他、企業の見習訓練税や地域圏からの助成金が充てられる。

⁷⁹ 交互訓練制度の中に見習訓練契約が入っている場合もあるが、ここでは分けて扱う。両者共に企業と期限付き雇用契約を結び、現場実習とOff-JTを交互に受ける点では共通であるが、管轄や目的、内容や訓練提供機関、契約期間、財源等が異なる。

⁸⁰ 対象者は指導員の責任の下に置かれ、職業教育訓練を受ける。報酬は対象者の年齢および契約期間の長さに応じて、SMICあるいは協定による最低賃金の30～75%の額である。なお、資格取得契約は有期雇用契約であるが、その目的が達成されなかった場合に限り、1回だけ契約の更新が可能である。なお進路指導契約においての報酬は、若年者の年齢に応じてSMICの30～65%、雇用適応契約においては同職種の協定による賃金の80%であるが、SMICを下回ってはならない。

な場合には労使間公認徴収機構（Organisme Paritaire Collecteur agréé : OPCA）による支払いが可能である⁸¹。

進路指導契約（Contrat d'orientation L.981-7）は6ヶ月間のフルタイムの有期雇用契約であり、更新は認められていない。この契約の対象となるのは無資格の16～22歳未満の若年者、又は25歳以下の第4水準⁸²の若年者である。進路指導契約を締結した若年者は賃金労働者として企業からの報酬を受け、指導員の責任の下に置かれて教育訓練を受けると同時に雇用主の下での労働義務を負う。この契約においては、教育機関あるいは企業の教育センターにおいて、前半の3ヶ月間においては最低52時間、後半の3ヶ月間においては最低104時間の訓練が教育訓練が雇用者の義務となる。ただし、4ヶ月目終了前に見習契約、資格取得契約、期間の定めのない契約のいずれかを結び、すぐに実行に移される場合には、後半の104時間については義務とはならない。

雇用適応契約（Contrat d'adaptation à l'emploi）は、補完的な職業教育訓練によって（特定タイプの）雇用への適応を可能にすることを目的とする。この契約は6ヶ月から2年間の有期雇用契約か又は期間の定めのない契約として結ぶことができ、有期雇用契約を締結して契約目的が達成されなかった場合には1回に限り更新が可能である。期間の定めのない場合には、6～12ヶ月の雇用適応期間が設定され、その間に職業訓練を実施することになる。対象となるのは16～25歳のすぐに職につく能力を有している若年者である。適応契約を結んだ若年者は賃金労働者として企業からの報酬を受け、2年以上の職業経験を積んだ指導員の責任の下、教育訓練を受け、雇用者のために労働する義務を負う。この契約における職業教育訓練は、与えられた雇用のためのものが原則として200時間であり、企業内訓練も可能である。

交互訓練契約においては、原則として雇用主たる企業が訓練費用を負担する。しかし他方、企業にとっても利点が存在する。まず、上記3種類の契約と見習訓練に共通することであるが、通常よりも低い賃金で人を雇用することができる。そして自社の人材ニーズに適した社員の育成と選抜の一手段となりえる。さらに、雇用適応訓練には国による社会保険料に関する援助はなされないが、資格取得契約では被雇用者の賃金のSMICを超えない部分に関しての、進路指導契約では対象者たる被雇用者の賃金に関しての、社会保障費の雇用者負担分が100%免除される。なお、交互訓練契約の主体には、国、地方自治体他の行政的公共機関を除き、全ての雇用者ができる。

「TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi)」は、後述する「ニュー・スタート (Nouveau départ)」と同時期に、若年者に対象を絞って導入されたプログラムである。学位や職業資格を得ないままに学業を終えた若年者や、一定の学位は取得しているがその

⁸¹ 交互訓練契約における訓練費用は、企業が支出する訓練税からの支出によって行われている。OPCAからの費用支払いは進路指導契約、適応契約でもそれぞれの上限内でなされる。

⁸² 後期中等教育を修了したもの。職業リセを修了した者は第5水準となる。

職業的方向付けや他の問題解決のために個別サポートを必要とする若年者を対象に、その社会的参入を支援し、持続的な雇用へ導くことを目的とする。このプログラムでは、相談の初期から同一の相談員が定期的な面会によって18ヶ月間若年者をフォローし、最終的には担当の若年求職者が無期限雇用契約又は最低6ヶ月の有期雇用契約、あるいは見習契約、資格取得契約、雇用適用契約等により持続的な雇用に到達することが目的となる⁸³。このプログラムは各自治体レベルで実施され、TRACEプログラム運営委員会が関係者の調整に当たる。

(ii) 失業者等求職者対象

失業者に対する就職促進政策としては2001年より、PAREにより失業保険受給者の求職活動促進が図られている。その上で、長期失業者等の就職が困難と思われる者に対しては、ANPEが雇用イニシアティブ契約(Contrat Initiative Emploi : 以下CIEと略記)を主催している。これは対象となる失業者等求職者に職を提供する雇用主に対して国が補助金を支給する雇用促進策で、CIEにより雇用された者に対してはANPEからその就業困難性の改善のための支援も行われる⁸⁴。対象となる失業者等求職者は就職促進最低所得保障(Revenu Minimum d'Insertion : RMI)、連帯特別手当(Allocation Spécifique de Solidarité : ASS)、単親者手当(Allocation de Parent Isolé : API)の受給者、満50歳以上の失業者、障害を持つ(あるいはそうみなされる)労働者、釈放された拘留者で就職困難な者、長期失業者である⁸⁵。全国商工業雇用連合(Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : 以下UNEDICと略称)に加入する全ての使用者は、原則としてこれらの求職者をCIEによって雇用できる⁸⁶。CIEは労働者と雇用主の間の労働契約と、ANPEと雇用主との間の協定としての二つの効果を持つ。CIEは期間の定めのある雇用契約(Contrat à Durée Déterminée : CDD)としても、期間の定め

⁸³ プログラムにおいての具体的な措置としては、本人の分析・社会的参入支援、職業訓練・研修、就労体験、雇用支援諸措置へのアクセス、金銭的支援、医療・住居へのアクセスが提供される。さらに相談員は定期的な面会において、担当する若年者の社会参入の筋道を立てる、求職活動と職業訓練に関する助言の付与、日常的な問題の克服への手助けをする。

⁸⁴ 詳細はL.322-4-2, Décret n°2002-400 du mars 2002, Décret n° 2003-565 du 27 juin 2003 (Décret n°2002-400 du mars 2002を改正)を参照。

⁸⁵ CIEに関する労働協約が2003年7月1日に結ばれており、長期失業者(demandeur d'emploi de longue durée)とは、過去36ヶ月以内に少なくとも18ヶ月間の求職登録をしていた者をいう。さらに、ZUS(Zones Urbaines Sensibles : 社会的問題の発生しやすい都市地域)に居住しており、過去18ヶ月のうち12ヶ月間は求職登録している者もこれに該当する。さらに、これらの6類型に該当しない場合でも一定の条件で特例が認められており、年齢や社会的・家庭的環境のために就職困難となっている場合がこれにあたる。例えば、家庭内暴力の被害者となっている者や、最近経済的理由による解雇の対象となった者、居所・生まれを理由として差別された者等は、必ずしも求職登録をすることなく、CIEの締結可能な労働者となる。

⁸⁶ ただし、国や行政公共施設、雇入れの前6ヶ月以内に経済的理由による解雇を行った企業等はCIEによる雇用はできない。

ない雇用契約（Contrat à Durée Indéterminée : CDI）としても締結可能であるが、原則としては CDI として締結される⁸⁷。CIE の勤務形態はフルタイムでもパートタイムでもよい⁸⁸。CIE により雇用された労働者は、当該企業の他の労働者と同様の地位に立ち、CIE に適用のある労働協約の基準による報酬の支払いを受ける⁸⁹。CIE により労働者を雇用する使用者に対しては、国から委託補助金（aide forfaitaire de l'Etat）が支給される。これは CIE による雇用ごとに一律の金額を支給するもので、その額は雇用のタイプによって異なる⁹⁰。CIE が CDD の場合にはその全期間、CDD の場合には 24 ヶ月間支給され、雇用労働者が 12 ヶ月以上求職登録をしている 50 歳以上 65 歳未満の高齢労働者等である場合には 36 ヶ月に延長される。

CIE の労働者は、雇用主たる企業において OJT を受ける。これに代わって労働時間中に 200～400 時間の組織的な訓練を受けることも可能である。さらに、就職が非常に困難な者に対しては個別のチュートリアルがなされることもある⁹¹。チュートリアルや組織的な訓練は任意のものであるが、このような訓練等を行う雇用主には受け入れに対する委託補助金とは別に、国からの補助金が支給される。これら雇用主による訓練と並行して、ANPE からも労働者のもつ就職困難性克服のための支援が提供されるが、これも企業内での実施が可能である。

CIE は長期失業者を対象に、それを雇用しさらに訓練する使用者に対して補助金を与えることでその就職を促進するものである⁹²。失業保険制度等の ANPE の様々な施策に

⁸⁷ さらに試用期間をつけることもできる。なお、CDD の場合の契約期間は 1～2 年間である。この場合には CDD とすることのできる明確な理由を明記することが要求される。

⁸⁸ 週の労働時間は原則として 17 時間 30 分以上でなければならない。ただし、医師の診断書を提出した場合には、特定の障害者についてのみ、これを下回ることができる。

⁸⁹ 労働者はその報酬について、自由に雇用主と交渉できる。ただしそこでは法定最低賃金（SMIC）を尊重しなければならない。

⁹⁰ 委託補助金は現在、330 ユーロと 500 ユーロの 2 種類（週 35 時間ないしは労働協約で定められた当該企業の勤務時間での雇用の場合。これを下回る勤務時間の場合には比例的に減額される）がある（2003 年 7 月 1 日の労働協約）。1 雇用に 330 ユーロの補助金が支払われるのは、18 ヶ月以上の長期失業者、RMI・ASS・API 受給者、障害者職業指導社会復帰専門委員会（Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel : COTOREP）によって認定された障害者、就職困難な禁固刑受刑者、特例として CIE の対象となった者を雇用した場合である。1 雇用に 500 ユーロの補助金が支給されるのは、50 歳以上 65 歳未満の、求職登録が 12 ヶ月以上の者、COTOREP により障害労働者と認定された者、ASS の受給者、RMI 受給者を雇入れた場合、又は過去 18 ヶ月中 12 ヶ月求職登録していて、障害者と認定される者、ZUS に居住する者、ASS 受給者である者を雇用した場合、1 年以上失業していて RMI 又は API を受給している者を雇用した場合、さらには非常に就職が困難な者を雇用した場合（例外的に）である。

⁹¹ チュートリアルは当該企業の従業員によってなされる。この担当者（tuteur）は、その事業所に雇用される労働者が容易に溶け込めるように、その受け入れや職業訓練との連携を図る等を行う。

⁹² 就職促進のために失業者等求職者に対する訓練の実施策として他に、企業アクセス研修（Stage d'Accès à l'Entreprise : SAE）や社会参入雇用訓練研修（Stage d'Insertion et de

もかかわらず就職が困難な者に対しては、こういった就職促進のための契約類型に加えて個別総合的な支援策が用意されている。「ニュー・スタート (Nouveau départ)」は 1998 年から長期失業と社会的疎外に対応するためにとられている個別的な総合支援策である⁹³。対象となるのは失業期間 6 ヶ月目を迎える 16~25 歳(未満)の若年失業者、失業期間 12 ヶ月目を迎える 25 歳以上の成人求職者、社会的疎外の危機にある者⁹⁴で、長期失業の予防と長期失業者の再就職支援をプログラムの目的とする。まずは ANPE が全ての対象者に対して、面談、職能評価、職業指導を行う。そして就職斡旋や職能評価等の雇用サポート、職業訓練の提案、住居や健康等に問題を持つ者への社会的サポート、3 ヶ月ごとに求職活動の個別フォローが提供される。ANPE はこれら求職支援活動の全体をフォロー・監督する。さらに 3 ヶ月が経過した時点でフォローアップの概要を検討し、サポート内容の吟味・改善を行うことになっている。

(c) 小括

フランスでは普通教育を中心とする初期教育訓練とそこから離れた者の資格・技能習得のための特殊雇用契約により、若年者に労働者としての教育訓練が施されることになっている。フランスにおいては教育訓練は原則として無料であり、継続教育訓練は使用者の義務とされていることと相まって、初期教育訓練を離れた者の職業能力開発が可能な教育訓練システムとなっている。このシステムへのアクセスを促進するものとして、失業保険制度における PARE と長期失業者へのニュー・スタート (Nouveau départ), TRACE

Formation à l'emploi : SIFE) といったものがある。SAE は、ANPE に提供された求人に対して一定の職業訓練を施せばそのポストの条件を満たす求職者に対して必要な職業訓練を施すものである。訓練は ANPE が職業訓練機関、当該企業と協議の上内容を決定し、企業内ないしは職業訓練機関で行われる。訓練時間は 40~500 時間 (平均 300 時間) であるが、例外的に 750 時間まで可能である。この研修における求職者は当該企業の被用者ではなく、研修生としての資格で国又は地域圏から報酬 (又は AREF) を受ける。また訓練費用は ANPE と企業が分担する (平均して 2.74 ユーロ/時間の補助が ANPE からなされる)。SAE による訓練終了後、当該求職者は原則として SAE の対象となった求人ポストに無期限雇用契約あるいは最低 6 ヶ月の有期雇用契約によって採用されることになっている。他方 SIFE は特定の職場に対する就職支援ではなく、就職が特に困難な者に対して労働市場での需要や求職者の特性を考慮に入れての支援を目的とする職業訓練の 1 施策である。対象となるのは 1 年以上の長期失業者、RMI 受給者、扶養家族を抱える単親者である。ここでの訓練は、ANPE と AFPE が各地域の雇用状況を考慮して求職者ごとにその内容を決定し、原則として実地での訓練が施される。訓練期間は 40~1200 時間となっているが、低職能者が技能習得のために SIFE を受ける場合には延長も可能である。SIFE の訓練は集団的なものを中心となっているが、職業経験があり ANPE に 3 ヶ月以上求職登録している 26 歳以上の者は個別の SIFE を受けることも可能である (この場合、長期失業に陥りかねない重大なリスクに脅かされていることが必要)。SIFE を受講中の求職者も、研修生としての資格で、国又は地域圏からの報酬 (又は AREF) を受ける。

⁹³ 詳細は以下を参照。Plan National d'Action pour l'Emploi 1998, Conseil de Ministres du 15-04-98. Loi n°98-657 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.

⁹⁴ 求職登録期間が 12 ヶ月以上の若年長期失業者 (25 歳未満), 求職登録期間が 24 ヶ月以上の成人長期失業者, RMI 受給者。

プログラムがおかれている。

こういったシステム内で、ドイツの職業養成訓練を参考に導入された見習訓練契約については、法律でその細部についてまで定められている。そこでの訓練内容はドイツとは異なり国民教育省のコントロールを受けるが、これとは別に柔軟な訓練の可能な若年者対象の訓練つき雇用契約として交互訓練契約も用意されている。ただしこの特殊雇用契約においても、各類型ごとに目的に応じた訓練基準が使用者の義務として定められており、訓練生の労働条件についての最低限の保障がなされている。交互訓練契約には対象者の年齢制限があり、成人の長期失業者に対しては CIE が用意されている。これは失業者に OJT の機会を付与し、さらには使用者による新規採用者のマッチングを容易にすることでその就職を促進することを目的とするものであるが、ここでも ANPE がその訓練に関与することになっており、訓練の質の最低保障が可能となっている。

(3) イギリス

現在イギリスにおいては労働党政権の下、「福祉から就業へ (Welfare to Work)」を政策の柱に、労働市場政策を展開している。そこでは教育訓練に関する様々な施策と、ニューディール (New Deal) として有名な長期失業者対策が実施されている。

(a) イギリスの職業教育訓練制度の概要⁹⁵

イギリスでは前述のドイツ・フランスとは異なり、学校教育における中等教育段階での早期選抜がない。義務教育は 5 歳から 16 歳までの 11 年間であり、初等教育と原則として無選抜の総合制中等学校での中等教育がこれに該当する⁹⁶。義務教育の終了後に進路が分かれ、高等教育への進学や職業関連学習・訓練、就職等へと進むことになる。義務教育後の進路としては、大学ないしは高等教育カレッジによる高等教育への進学、継続教育カレッジにおける職業関連知識・技能等の習得、Modern Apprenticeship (MA)⁹⁷と呼ばれる訓練へ進んで職業資格である NVQ (National Vocational Qualification) の取得を目指す

⁹⁵ イギリスの職業教育訓練を紹介したものとしては、日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』(イギリスの職業訓練(資料シリーズ No.78))(1998年)、本田一成「イギリスの若年者訓練の現状と課題」世界の労働第 53 巻第 10 号 34 頁以下(2003年)、本田一成「イギリスの職業訓練制度から、何が学べるか?」(2000年 4 月 10 日)

<http://www.works-i.com/article/db/aid124/htm>、藤原絹子「イギリス国内の失業者の再訓練に関する施策について」日本労働研究雑誌 514 号 50 頁以下、等がある。

⁹⁶ 初等教育は通常 6 年生の初等学校で行われ、中等教育は 11 歳から始まる。現在一般的となっている無選抜の総合制中等学校 (Comprehensive School) は 1964~1970 年にかけて労働党政府によって導入された中等学校である。それ以前は初等教育修了時に実施される 11 歳余試験 (Eleven-plus examination) の成績により、グラマースクール、モダンスクール、テクニカルスクールに生徒を振り分けるのが一般的であった。ここでグラマースクールに進めなかった生徒が将来、高等教育を受ける機会ほとんど無かった。

⁹⁷ これに関しては今のところ適当な訳がなされていない。本田一成氏はとりあえず「新しい徒弟制度」と訳しておく、としている(前掲、世界の労働掲載文)。

す、あるいはそのまま就職する、の4つに大別される⁹⁸。

なおイギリスの職業教育訓練に携わる政策実施機関には、教育とスキルについての問題を所轄する中央機関として教育技能省（Department for Education and Skills：以下 DfES と略記）があり、その下に職業・給付機構（Jobcentre Plus）、教育技能委員会（Learning and Skills Council：以下 LSC と略記）、成人教育訓練監察局（Adult Learning Inspectorate：以下 ALI と略記）が置かれている⁹⁹。LSC は 16 歳以上の人々の、高等教育を除く教育訓練事業を総合的に実施する機関であり、その教育訓練のうち政府予算が投入される教育訓練サービスを提供する機関に対しての観察を ALI が行う。失業対策の第一線の実施機関である Jobcentre Plus の下には、その地方への出先機関として職業・給付センター（中央機関と同様、Jobcentre Plus という名称が使われている）が置かれている。この Jobcentre Plus では職業紹介業務と失業給付業務が行われる。Jobcentre Plus の提供する就業に関するサービスは、大別すると失業者に対する通常の求職者サービスと長期失業者向けの特別対策がある¹⁰⁰。また、イギリスでは職業資格が体系化されているが、その職業資格のうち NVQ（National Vocational Qualification）¹⁰¹の開発と普及拡大のための組

⁹⁸ 義務教育修了後には GCSE（General Certificate of Secondary Education：一般中等教育証書）と呼ばれる義務教育修了試験を受け、その成績を参考にして進路を選択する。高等教育へ進学するためにはシックスフォームで進学準備教育を受けることになるが、継続教育カレッジ等を経由して大学への入学に要求される一般教育証書上級レベル（General Certificate of Educational-Advanced Level：GCE-A レベル）試験の準備をすることもできる。

⁹⁹ 2000 年以降、イギリスでは職業教育訓練に携わる政策実施機関が大幅に改編された。教育訓練の大きな改革は、1998 年 2 月のグリーンペーパー“The Learning Age”の提言を受けたものが多く、2001 年 4 月から新組織による事業が開始されている。教育技能委員会法（Learning and Skills Council Act）により LSC が設置され、訓練企業委員会（Training Enterprise Council：TEC）の全訓練事業と、継続教育財政委員会（Further Education Funding Council：FEFC）の事業のうち教育訓練財政に係る事業を継承した。また、2001 年 4 月に FEFC の継続教育機関への観察担当部門と訓練基準委員会（Training Standard Council：TSC）の訓練機関の評価機能を統合して設置された ALI の役割は、教育技能法（Learning and Skills Act 2000）に規定されている。以上の機能統合により、TSC、TEC、FEFC は廃止された。なお、教育技能省は元は雇用・教育に関する中央の政策企画機関であった教育雇用省（Department for Employment and Education：DfEE）が、2001 年 6 月に教育とスキルの問題を所轄する教育技能省と貧困問題、就労、年金を扱う雇用年金省（Department for Work and Pensions）に分かれたものである。これに対応して、失業対策の第一線機関たる Jobcentre を管理下におく独立行政法人の雇用サービス庁

（Employment Service）は福祉給付庁（Benefit Agency）との組織統合を行い、2002 年 4 月より職業・給付機構（Jobcentre Plus）となった。同時に Jobcentre と福祉給付事務所（Benefit Office）も統合され、職業・給付センター（Jobcentre Plus）となっている。

¹⁰⁰ イギリスに限らず欧州では失業者をその就労困難性によって明確に区分し、支援を実施しているが、その主な基準は失業期間の長さである。

¹⁰¹ イギリスでは、公的なあるいは権威ある民間の資格授与機関から認定される、学力・職業能力の評価基準たる資格がある。これには一般資格（General Qualification）、職業関連資格（Vocationally-Related Qualification）、職業資格（Occupation Qualification）、高等

織として分野別技能協議会（Sector Skills Council：以下 SSC と略記）が置かれている。これは労働市場調査、技能の過不足と技能ギャップの把握、職務基準の開発、職務基準に基づいた訓練の枠組み作り等を行うもので、2002年4月から5年間の期限付きで DfES に認可されている。なおイギリスには公共職業訓練所に該当する機関はなく、公的な教育訓練は、政府の教育訓練政策に沿った教育訓練プログラムを提供する教育訓練機関に対して公的資金を助成するという方式で実施されている。

イギリスの職業教育訓練プログラムは失業期間の長さだけでなく、対象者が若年者か成人かによっても明確に区分されている。若年者対象の職業教育訓練は Modern Apprenticeship (MA)、加えて失業者対策としてのニューディール (New Deal) がある。MA は徒弟制に代わり導入されたもので、若年者訓練の主要なものとして位置づけられている。

成人を対象とする職業教育訓練施策は、大きく事業主を対象とするもの、在職者を対象とするもの、長期失業者を対象とするものに分けられる。在職者に対する継続職業教育訓練は基本的に事業主がその費用を負担する。国は、従業員の職業能力の向上を目的に企業内教育を充実する企業を支援する施策として、1991年から人的資源投資認証制度 (Investors in People : IiP) ¹⁰²を導入している。それに加えて行われる直接的な事業主に

レベル資格 (Higher-level Qualification) があり、全国的な枠組みとして体系化されている。そこではアカデミックな学力評価の教育資格と実際の職場での職務遂行能力を評価する職業資格の価値を相対的に位置づけられ、レベルの関連付けがなされている。職業資格と中等教育までの教育資格は資格課程操総局 (Qualification and Curriculum Authority : QCA) が一元的に、高等教育機関が授与する高等レベル資格については高等教育品質保証機構 (Quality Assurance Agency for Higher Education) が管理している。一般資格とはアカデミックな学力を評価する教育資格で、GSCE と GCE-A レベルがある。前者は義務教育修了時 (16 歳) に、後者は中等教育の最終段階 (18 歳) で受験する試験である。職業関連資格には 1992 年に導入された GNVQ (General National Vocational Qualification) があり、幅広い分野の職業知識を認定する。職場での訓練や経験を問わず、通常フルタイムの学校やカレッジでの学習で取得し、将来教育コースへ進む際に補完できるようになっている。職業資格は前 2 者と異なり現場での職務遂行能力を公的に認定する資格で、1986 年導入の NVQ (National Vocational Qualification) がこれにあたる。NVQ は特定の産業、職種において、職務を遂行する上で必要とされる実務的な技能、知識を認定する資格であり、従来の公的・民間資格を公的な職業資格として一元化したものである。そのレベルは 1～5 の 5 段階に区分されている。高等レベル資格は他の職業資格等とは独立して存在するので、大学が出すアカデミックな資格 (5 段階) と、専門分野で認可されている勅許機関 (Chartered Institute) が出す専門資格 (Professional Qualification) がある。勅許機関とは大学、企業等の各分野で活躍している学者や専門家で組織される機関で、当該分野の専門資格の授与にふさわしい教育訓練プログラムを規定することがその主な活動である。¹⁰²人的資源投資認証制度 (Investors in People : IiP) は、事業主側と従業員側の双方が能力開発の重要性を認識して組織的に従業員の能力開発に取り組み、その活動成果が IiP 基準を満たしていると判断された場合に取得できる認証である。事業主は IiP 基準に設定されている活動方針に沿って従業員の能力開発を進めることで、企業の競争力や生産性を高めることができる。また IiP の認証は事業主が自らの銃強引の能力開発を積極的に行っている

に対する職業教育訓練支援策は、主に小規模企業を対象とするもので、IiP の認証を取得していない小規模企業を対象とした小規模企業開発助成金 (Small Firm Development Account : SFDA)、小規模企業施策 (Small Firms Initiative : SFI) に加えて、技能の低い従業員に基礎学力の習得等を目的とした訓練を行う事業主に対する事業主訓練試験企画 (Employer Training Pilots : ETP) がある。逆に在職者や個人を対象とする職業教育訓練支援策は、個人の責任で行う向上訓練を金銭的に直接支援するもので、キャリア開発ローン (Career Development Loans : CDL) と個人学習口座 (Individual Learning Accounts : ILA) がある。CDL は教育技能省が、新たな職業能力を身につけるための訓練を受講したい者に対して訓練費用を融資する制度である。この対象となるのは18歳以上の雇用者、自営業者、失業者であり、その融資内容は訓練内容や受講者による¹⁰³。ILA は19歳以上の全ての人を対象に、経済的な理由で教育訓練から遠ざかっていた人々に学習への参加を奨励・促進することを目的として1998年に導入された学習者支援制度である¹⁰⁴。この制度により多くの人々が学習機会を持つこととなったが、同時に利用者の急激な増加と不正利用の恐れ等の深刻な懸念から、2001年11月に打ち切られ、現在見直しが進められている¹⁰⁵。

ことを示す一種のステータスであり、取得することで企業イメージの向上や宣伝効果も期待される。IiP の広報活動や取り組み企業への支援は、通商産業省 (Department for Trade and Industry ; DfTI を通して中小企業を対象にしている) と教育技能省 (DfES ; LSC を通して主に大企業への広報と支援活動) が連携して行っている。IiP 基準の管理はイギリス IiP 協会 (Investors in People UK : IiP-UK) が行っており、その窓口となる地域品質センター (Region Quality Center) が IiP 事業の促進と IiP 認証の可否を判断する。IiP 認証のためには「公約」「計画」「実行」「評価」の4つの段階において、それぞれ細かく規定された活動指針と活動の成果について地域品質センターの評価者 (Assessor) が評価をする。この評価結果が認定審査委員会 (Recognition Panel) で基準を満たしていると判断された場合に、IiP の認証を受けることになる。

¹⁰³ CDL の融資額は300~8000ポンドで、融資の内容は訓練コース受講料の80%、教材費、交通費等である。子供がいる場合に訓練を受ける際に必要な子守料やフルタイムのコース受講の際の生活手当も融資の対象となっており、失業機関が3ヶ月以上の者はコース受講料が全額カバーされる (ローン申請の際に LSC 等からの保証が必要)。受講期間が2年以内のコースであればフルタイム、パートタイム等いずれのコースでも利用ができるが、他の公的助成金との併用はできない。融資額の内受講料に関しては、訓練コース開始後に銀行から直接訓練プロバイダーへ支払われ、それ以外の借入金は本人の銀行口座に振り込まれる。ローン返済については、訓練期間中と終了後1ヶ月までの利息は DfES が負担する。失業中等の事由がある場合には最高17ヶ月間まで支払いの延期が可能となる。

¹⁰⁴ ILA は1998年2月のグリーンペーパー「学習時代 (The Learning Age)」で提言され、1998年9月に政府の生涯学習構想の一部としてスタートした。助成金の額は1口座あたり150ポンドであり、利用しようとする者はまず銀行で個人口座を開設する。訓練プロバイダーが訓練を受講した個人の受講料を請求するために施策に登録すると、運用システム上でプロバイダーと個人の口座がつながり決済される。この施策はこれまで学習とは無縁であった人々の間に広く学習意欲を喚起したが、他方で DfES への多くの苦情、架空の助成金請求等の問題も発生した。

¹⁰⁵ ILA の新システム試行の最終報告書が2002年4月に出されている。“Individual Learning Accounts : A Consultation Exercise on a New ILA Style Scheme Final Report

さらに長期失業者に対する職業教育訓練施策として、ニューディール（New Deal）¹⁰⁶と特別雇用地区対策（Employment Zone）が挙げられる。特別雇用地区対策（Employment Zone）は特別に指定された高失業地域で実施される、ニューディールをより柔軟性を高めたプログラムである。なお、ニューディールの前段階に利用可能な成人職場教育訓練（Work Based Learning for Adults : WBLA）もある。

(b) 労働市場への参入支援

イギリスにおいては、若年者の労働市場参入支援として Modern Apprenticeship（MA）と若年者対象のニューディールが、失業者の労働市場参入支援として成人職場教育訓練（Work Based Learning for Adults : WBLA）、成人向けニューディールが採られている。

(i) 若年者対象

若年者を対象とする Modern Apprenticeship（MA）は、衰退する徒弟制度の利点を活用するために徒弟制度の再構築・活性化を図ったもので、基礎（Foundation modern apprenticeship : FMA）と上級（Advanced Modern Apprenticeship : AMA）の2種類がある。MAは16～24歳を対象とする訓練プログラムであり、FMAは義務教育修了後の進路として16歳又は17歳から開始し、主にNVQの2級相当の職業資格を目指す。上級コースであるAMAは主にNVQ3級相当の職業資格取得を目指すものであるが、FMAを修了せずにいきなりAMAを受講することも少なくない。訓練生（apprentice）は訓練契約を締結した企業の被用者の身分で賃金報酬を得ながらOJTその他の訓練を受講する。雇用主は訓練生に対して給与を支払う義務、OJTを行いその他教育訓練を受けさせる義務を負う他に、その進歩の検討を行い、また、訓練生の就職活動にも積極的に協力する。MAにおいては企業外の訓練プロバイダーの役割も非常に重要となっており、LSCの監督を受ける。訓練プロバイダーはMAの訓練計画を立て¹⁰⁷、若年者（訓練生）、企業、訓練プロバイダー間の連携を図る。MAの訓練枠組みはNVQの元となる職務基準の開発と同様、各SSCによって定められる¹⁰⁸。そのため訓練内容と訓練期間は産業によって左右されるが、大体3

to the Department for Education and Skills”

<http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR339.pdf>

¹⁰⁶ ニューディール（New Deal）は現労働党政権の「Welfare to Work」政策の要として1998年から導入されたもので、対象者の年齢・特性に応じて複数のプログラムがある。現在は、若年者（18歳～24歳）対象、成人（25歳以上）対象、中高年齢者（50歳以上）対象、障害者対象、単親者対象、諸手当受給者の配偶者（partners）対象、自営業者対象、音楽家志望者対象の8つであり、その内容・参加資格はプログラムごとに規定されている。ニューディールの制度運営は<http://www.newdeal.co.uk/>を通して紹介されている。

¹⁰⁷ この計画はNVQ取得を目指しての筋の通った、まとまりのあるものでなければならず、このプログラムを修了したらMAの修了証が取得できるように整備されていなければならない。

¹⁰⁸ 複数の分野別技能協議会（Sector Skills Council : SSC）が関連分野の訓練枠組みを作成している。従来はNVQの元となる職務基準の開発と産業分野における訓練の枠組み作

～4年の長期の訓練で、雇用主の元で働きながら、現場での職業訓練とカレッジ等企業外での Off-JT コースの受講が組み合わせられていることは共通している。ここでの OJT は、主として職場で働きながら指導員がつき実務能力を訓練し、知識を習得させ、職場で評価する、計画的に行われるものである¹⁰⁹。なお MA においては、徒弟制度の反省からいくつかの点が改善されている。第一に、徒弟制度の対象分野が限定されていたのに比べ、MA はほとんど全産業に設定されている。第二に、育成された熟練労働者の職務が厳密に区分されておらず、当該産業内の仕事の広がりや考慮した訓練内容となっている。第三に、事業主の賃金、訓練費等の費用負担につき、Off-JT 部分は国が負担する形となっている。第四に、徒弟制度は労使の協力を必要とするが、SSC への組合の参加状況は産業分野によって異なっており、他方で労使の社会的連帯も見られるようになっている¹¹⁰。

若年失業者対策としては、「若年者向けニューディール (New Deal for Young People)」が実施されている。ニューディール (New Deal) 政策は個人のニーズに合わせた支援の提供により、失業者を早期に就職に導くことを目的とし、求職者に対して福祉的給付から就業に移行するために必要な現実的支援を提供する。パーソナル・アドバイザー制度の導入、各人の職業能力、ニーズの特定のための丁寧な相談体制、資格の取得に連動した職業訓練の実施がその特徴となっている。若年者向けのプログラムは、1年以上求職者手当 (Jobseeker's Allowance) を受給している若年者 (18歳～24歳) を対象に参加を義務付けているもので、その支援は①相談期間 (Gateway)、②集中活動期間 (Intensive Activity Period)、③事後調整期間 (Follow-Through) の3段階にわかれて実施される。

(ii) 失業者等求職者対象

失業者の労働市場支援としては、WBLA (Work Based Learning for Adults) による公共職業訓練と「成人向けニューディール (New Deal 25 plus)」¹¹¹が主要な施策となっ

り・推進はそれぞれ産業側の代表者がそのメンバーとなる職務基準作成機関 (Lead Body : LB) と産業訓練協会 (Industrial Training Organization : ITO) が別々に担当していた。この両者を統合する形で、政府は1997年に全国訓練協会 (National Training Organization : NTO) の設立を誘導し、発足させた。NTOはNVQの普及拡大に大きく寄与したが、他方、産業・業種別の組織化により小規模なNTOも多数発足したために業務の重複や活動の形骸化が指摘され、2002年3月、DfESはNTOの再認可をとりやめた。そして大規模NTOが関連分野の小規模NTOを吸収・統合する形でSSCへと再編された。

¹⁰⁹ このようなOJTを本田一成氏は「フォーマルなOJT」と呼ぶ(「イギリスの職業訓練制度から、何が学べるか?」『Works No.39 職業能力のアーキテクチャ』2000年4月、「イギリスの若年者訓練の現状と課題」『世界の労働』第53巻第10号)。このようなOJTの運用はまさにNVQの取得プロセスとなる。

¹¹⁰ 前脚注参照。

¹¹¹ 成人長期失業者向けのプログラムは1998年4月の若年者向けのものに続いて同年6月に実施されたが、支援内容が若年者向けのものほど充実しておらず、参加者の多くは求職者手当に回帰していた。2001年4月から実施されている現在の長期失業者向けニューディール (ND25+) はこれを強化・充実させたもので、支援内容が若年者向けのプログラムと同等になっている。

ている。

失業状態から就業へのスムーズな移行のための施策として、まず職業教育訓練等の求職活動へのインセンティブを失業者に与えることが必要である。イギリスでは求職者手当（Jobseeker's Allowance）を受給している失業者は、2週間に一度 Jobcentre Plus の求職者窓口相談員（以下アドバイザーと言う）との面接時に、就職活動について報告することが求められている¹¹²。ここでアドバイザーは求職方法等就職可能性を高めるための助言、訓練参加の勧奨、求職指示による特定の活動への参加の勧奨を行うことができる。そして26週目には再スタート面接と呼ばれるカウンセリング面接があり、必要な者には WBLA についての話し合いがなされる。WBLA を修了しても就職できなかったものは求職者手当を再受給して2週間毎のアドバイザーとの面接サイクルに戻る。そして26週間毎に再スタート面接を行い、3回目の再スタート面接を受けることになった者（第78週目まで就職にいたらなかった者）は、ニューディール面接を受け、ニューディールプログラムへの参加が求められる。

成人職場教育訓練（Work Based Learning for Adults : WBLA）は従来の雇用サービス庁による職業訓練プログラムの流れを汲むもので¹¹³、成人の全失業者を対象とする¹¹⁴。WBLA は①失業者が、人材不足の指摘されている分野における技能・スキルを習得できるように支援すること、②雇用のために必要なスキルを欠いた失業者が就職できるように支援すること、③自営業の道を選択する失業者が独立できるように支援すること、を目的とする。その目的に沿って、提供される訓練は職業訓練と基本雇用訓練の2種類がある。この職業訓練は特定の職業に就職することを目的とした技能の習得・向上のための訓練である。基本雇用訓練は就職準備の整っていない者に対して基本技能（Basic Employability）

¹¹² 「Welfare to Work」の一環として、福祉手当の受給には求職の意思が伴わなくてはならないという原則が新たに導入されている。正当な理由なくアドバイザーの求職指示等に従わない場合には、求職者手当について制裁措置がとられる。また職業センターと福祉給付事務所の統合も、利用者の利便性を高めるといふ他に、この趣旨も盛り込まれていると考えられる。

¹¹³ WBLA は1993年4月から1998年6月までは Training for Work, 1998年6月から1999年3月までは Work Based Training for Adult という名称で運営されてきた制度である。従来雇用サービス庁（Employment Service）は、18～63歳の失業者で失業機関が6ヶ月以上の者に対して職業訓練と就職準備教育を提供してきており、その内容に実質的な変化はない。1998年4月に若年向けニューディールの発足と共に Training for Work が若年者向けと成人向けに二分割され、同年6月の成人向けニューディールの実施に際し、相対的に失業期間の短い成人失業者のための訓練機会として位置づけるために名称が変更された。

¹¹⁴ イギリスでは成人に対する職業機会の提供は基本的に失業期間が6ヶ月以上のものに対して行われ、原則として WBLA の対象となるのは失業期間が6ヶ月～18ヶ月の失業者である。ただし以下の者は失業期間の長さにかかわらず WBLA により訓練を受講することができる。障害者、識字・計算能力に問題のある者、英語の語学訓練が必要な者、一人親、2年以上の非労働力期間を経て労働市場に復帰する者、大規模な集団解雇の対象者等。

の教育訓練を施す就職準備教育である¹¹⁵。WBLA は基本的には NVQ 又はそれを構成するユニット等の一部の修了を目指し、雇用機会の確保された職場で事業主の提供する訓練を受け、NVQ 2 級又はそれと同等の認定資格の取得を目指すものとされている¹¹⁶。ただ、このような訓練コースを限定する方針は 2000 年 4 月から緩和されている。

ニューディールは対象失業者の就職にむけ、①相談期間 (Gateway)、②集中活動期間 (Intensive Activity Period)、③事後調整期間 (Follow-Through) の 3 段階で支援が提供されており、各段階を修了しても就職できなかったものは次の段階への参加が義務付けられている。まず①相談期間であるが、ここでの目的は就職に対する障害の克服に取り組み、就職に必要なソフトスキルの訓練を提供し、それによって求職者を就職へ導くことである。この第一段階は最長 4 ヶ月間であり、⑦就職のための達成可能な行動計画の作成、④適職探索と応募、⑧就職に必要なその他の技能の明確化、求職者の課題となる。この期間中、求職者は毎週アドバイザー (パーソナル・アドバイザー。職業センターのニューディール担当求職者窓口相談員)¹¹⁷に活動報告を行い、必要なアドバイスを受ける。また、Jobcentre Plus では求職者の課題遂行の支援を行っている¹¹⁸。次に②集中活動期間は就職に必要なスキルと経験を獲得する活動への参加が中心であり、最長 6 ヶ月の期間で行われる。そこでの活動の種類は⑦自営業開業、④エンプロイアビリティを高めるための基礎訓練、⑨職業教育訓練、⑩就労経験・雇用体験・仕事中心の訓練の 4 種類である¹¹⁹。最後の③

¹¹⁵ 以下の項目に二つ以上該当するものは、基本雇用訓練を受講することができる。不適切な職場行動歴のある者、自尊心や自己表現力が雇用の障害になっている者、基本スキルのレベルが低いもの、雇用経験のない者、学習障害のある者、健康や障害が雇用に著しい影響を及ぼす者、犯罪歴のある者、アルコール・薬物中毒歴のある者である。

なお、長期失業者については、技術・技能以前の根本的な問題 (コミュニケーション能力の不足、識字・計算能力の不足等) が存在することが多く、特にニューディールのプログラム中ではソフトスキル (技術・技能訓練に入る前の、基本となる知識・技能) についても近年重視されてきている。

¹¹⁶ 訓練は、Jobcentre Plus が外部の訓練機関から受講先を選定し、当該機関における委託訓練の形で実施される。ここでの訓練機関は通常、NVQ の認定訓練機関になっている団体であり、継続教育機関、訓練専門団体、任意団体、事業主等が含まれる。

¹¹⁷ パーソナル・アドバイザーは最初の相談から求職者が就職する (あるいは他の理由でのプログラム終了) まで、求職者の支援に対して責任を持つ。そのため、ニューディール参加対象者の数が多い Jobcentre Plus では、パーソナル・アドバイザーが 1 人 1 人の求職者にきめ細かな対応をすることが困難な場合が生じる。そこで、外部の機関に当該求職者の対応をゆだねることができる。この外部委託を行う場合には、地域事務所はその旨の申請をして許可を得る必要がある。なお、ここで委託を受けた外部機関は、Jobcentre Plus と同様にニューディールの 3 段階に準じた対応を行うことが要求される。なお、特別雇用地区対策 (Employment Zone) では対策自体の運営が外部の機関に委託されている。

¹¹⁸ 負債カウンセラーとの相談、キャリア・アドバイス、自営業開業プログラムへの参加、基本スキル (識字、計算能力、言語能力) の評価等。

¹¹⁹ ④エンプロイアビリティを高めるための基礎訓練は最長 26 週間であり、就職の障害になっている問題を軽減・除去するための訓練、地元の経営者の求めるスキルを獲得するための仕事中心の短期職業訓練、就職のための支援等がその内容となる。⑨職業教育訓練は

事後調整期間（Follow-Through）では、集中活動期間中に取得したスキルや経験を就職に結びつけることができるように、パーソナル・アドバイザーから追加的な支援や助言を受ける。なお、これは最長 6 週間のプログラムであり、この期間中に就職できなかった者は、再び求職者手当の受給に戻る。

ニューディールに関しては、事業主に対してニューディール参加者の採用を促進する措置も別途置かれている。ニューディール参加者を対象にして求人募集を行う事業主に対しては、雇用助成金が、ニューディール参加者を採用し、集中的な訓練を実施する事業主に対しては、スキル不足に係る事前助成金が支給される¹²⁰。

なお、高失業地域についてはニューディールをさらに柔軟にしたものである特別雇用地区対策（Employment Zone : EZ）がとられている。これは指定された地区に居住する 25 歳以上でありかつ求職者手当を 12 ヶ月（地区により 18 ヶ月）以上受給している長期失業者を対象とする個別的な総合支援対策である¹²¹。EZ では対策自体の運営が外部機関に委託され、成人向けニューディールに対応する 3 つの段階による支援の提供がなされる。

(c) 小括

イギリスでは中等教育までが義務教育として実施され、その後高等教育への進学か職業教育、又は就職いずれかを選ぶことになる。何らかの資格を習得するか又は無資格で若年期を終えた者に対しては、企業等雇用主による訓練が施される他、政府からその職業能力の向上訓練受講に対する金銭的支援がなされる。現在イギリスでは広く通用する資格として NVQ の整備が行われているが、他にも長期失業者の予防・対応策としてニューディール政策も採られている。

このようなシステムにおいて、ドイツの職業養成訓練と同様に徒弟制度の流れをくむ MA は、高等教育へ進学しない若年者に職業資格取得のために報酬つき訓練の場を与えようとするものであり、MA における訓練生は被用者としての保護を受ける。MA は NVQ の取得を目指すものであり、産業側の代表者を構成員とする SSC の作成する訓練枠組みに従った、実践的な訓練が実施されている。MA は国の労働市場政策の一環として LSC によ

最長 52 週間行われるが、明確かつ現実的な就職目標を持っていて、その目標達成には職業資格の取得が前提となる場合に限り受講が可能となる。NVQ 3 級までの資格又は認定資格の取得のための訓練がその内容である。④就労経験・雇用体験・仕事中心の訓練はその 3 つの要素を柔軟に組み合わせた活動を通して経験を積み、また動機付けの高揚やソフトスキルの向上を図って職場への足場固めを行うものである。

¹²⁰ 雇用助成金は週 75 ポンドの賃金助成金と週 50 ポンドの訓練助成金が、採用後 6 ヶ月間支給される。ただし、事業主は同じ職務に従事する他の従業員と同率の額をニューディール参加者からの採用者に支払うことが条件となる。また、スキル不足に係る事前助成金は、採用後 8 週間の間に、社内・社外を問わず認定職業資格取得のために 15 日間の訓練を実施し、12 ヶ月以上の雇用を保証することが支給要件となる。この助成金は採用時に 3/4、26 週目以降に残りの 1/4 が支給される。

¹²¹ 2002 年 4 月の時点では 15 地域が対象地区として指定されている。これは 2000 年 4 月、5 月に開始されたもので、2004 年 3 月までの時限措置として行われている。

り管理・運営されている。

(4) アメリカ

アメリカの公共職業教育訓練は、その対象が長期失業者等の社会的・経済的弱者に限定されているが、職業能力開発による労働市場政策は行われている。アメリカは各州の裁量が広いので、連邦に共通する制度のモデルをここでは紹介して、後の検討の材料としたい。

(a) アメリカの職業教育訓練制度の概要¹²²

(i) 制度と管理構造

アメリカにおいては公共職業訓練施設というものはなく、また公共職業教育訓練は対象が限られているが、職業能力開発による労働市場政策はアメリカにおいても行われている。各州が自主的に実施する職業教育訓練施策もあるが、公共職業教育訓練は 1998 年に制定された労働力投資法 (Workforce Investment Act : 以下 WIA と略記)¹²³が柱となっている。WIA は職業教育・訓練システムによって労働力を向上させ、国際競争力を高め、福祉依存度をも低下させることを目的とし、簡便なサービス、個別労働者の支援強化、地域を越えた情報の集積、責任の明確化、地方組織の強化、州・地方の柔軟な施策をその特徴とする (29 U.S.C. § 2811 (2000), 20 C.F.R. pt.652,650 et al)。WIA 以前のアメリカの職業教育訓練は、非常に限定された一定のカテゴリーのものだけを対象としていたが、WIA はその対象に失業者、若年者 (14~21 歳で、低所得・就職の障害のあるものなどの条件の一つ以上に該当する者)、成人 (18 歳以上、就労者も含む)、事業主 (自営業者も含む)、障害者、復員軍人、社会福祉受給者等が広く対象となっている¹²⁴。WIA においては各州が職

¹²² アメリカの職業教育訓練制度を紹介したものとして、日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』(アメリカの職業訓練 (資料シリーズ No.96)) (1999 年)、村田弘美「アメリカの職業訓練の現状と課題」世界の労働第 53 巻第 10 号 42 頁以下 (2003 年)、リクルートワークス研究所「アメリカ カリフォルニア州の労働市場サービス ワンストップ キャリアセンターと職業教育プログラム事例」(2002 年 12 月 20 日)

<http://www.works-i.com/article/db/aid863/htm>, 沼田雅之「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」日本労働法学会誌 98 号 175 頁以下 (2001 年) 等がある。

¹²³ 労働力投資法 (Workforce Investment Act : WIA) は連邦法であり、各州に対してワンストップセンターによる職業サービスの提供を義務付けている。WIA は従来の連邦教育プログラムを整理統合して One-Stop Delivery System の構築を各州に義務付けたことから、従来の連邦職業訓練方式を改革し、新しい総合的な労働力投資政策を作り出した法律として位置づけられている。

¹²⁴ WIA の前身である職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership Act) の主な対象は「経済的に不利な立場にある若年・成人 (economically disadvantaged youth and adults)」と「非自発的離職者 (dislocated workers)」だけであった。前者に該当するのは、公的扶助の受給や一定水準以下の低所得者等の基準を満たす者である。後者は自分の都合によらない理由によって失職し、従来の職に戻ることが困難な者を指しており、前者と異なり、学歴水準も高く、失業保険の受給資格がある場合が多い。後者は 1980 年代の経済不況により転職先が容易に見つけることが困難となり、社会的な支援が必要とみなされるよ

業教育訓練政策を立案して WIA5 カ年計画をたてることになっているが、連邦労働省の承認を得た上でプログラムが実施されるため、その基本枠組みが州によって異なるわけではない。具体的には、雇用の取得・継続、所得向上、職業技能向上、労働力の質的改善、生産性と競争力の向上を目的とした、職業訓練・労働力育成、成人・識字教育、失業者向けサービス、若年者向けサービス、職業復帰の5つのプログラムがある。そしてその実施は WIA によって全州に設置が義務付けられたワンストップキャリアセンター（One-Stop Career Center：以下ワンストップセンターと略記）が行う。

WIA の下、連邦政府の責任は限定されており、運営機関である連邦労働省（U.S. Department of Labor）の雇用訓練管理局（Employment and Training Administration：ETA）が、プログラムの枠組みを構築し、参加者の資格決定、予算配分、監視、研究調査を行う。実際の施行は各州と地方の責任となっており、その活動内容は各州によって異なる。WIA の下、地方の関連機関として、州の労働力投資委員会（Workforce Investment Board：以下 WIB と略記）と州の各地方・地域にある労働力投資委員会（Local Workforce Investment Board：以下と略記）、ワンストップセンターが挙げられる。WIB は州知事が官民より委員を選出するもので、職業教育訓練全般の政策立案を行う。WIB の立案に従って地域の計画を立てて実施に移す執行機関が LWIB で、ワンストップセンターの監督、補助金の支給、訓練提供者の認定等を行う。この LWIB が執行機関となるのは、州の行政担当者が地方の実態に精通することが困難であるためで、LWIB は WIA によって地元の雇用主のニーズを充足するような計画書の開発を義務付けられており、その半数以上が民間からの委員でなければならない。また、ワンストップセンターはその地域で利用できるプログラムに関する情報を訓練希望者や事業主に提供することになるが、WIA 下では労働力開発促進のリーダーシップをとる役割が重要視されており、中等以上の教育訓練機関とパートナーを組むことが求められている。なお、ワンストップセンターの形態・規模は様々で、総合型 (comprehensive)、提携型 (affiliated)、専門型 (specialized)、キオスク型 (Kiosk)、モバイル型 (mobile) の 5 種類がある¹²⁵。

また、アメリカには全米的な公共職業訓練施設がないため、公共職業教育訓練の実施は学校やコミュニティ・カレッジ、非営利組織等に委託されている。職業教育訓練の分野においては、公共助成金の大部分がコミュニティ・カレッジへ配分され、また連邦教育

うになったものである。

¹²⁵ 総合型は条件なく誰でもサービスを受けられるセンターで、全ての項目（WIA134 条 (d)(2)）を包括的に提供し、かつ WIA やワンストップパートナーが実施するプログラム等にアクセスしているものを指す。提携型とはワンストップパートナーのプログラム・サービスを一つ以上提供し、WIA 補助金を受けているセンターである。ここでは補助金給付に当たって条件がしかれており、この点が総合型と異なる。専門型は対象等を異にするセンターで、若年向けや高齢者向け、IT 技術者向け等がある。キオスク型は ATM 類似の端末によってサービスを提供するもの、モバイル型は地域内を移動する移動バンによるサービス提供である。

省下の職業及び成人教育庁（Office of Vocational and Adults Education：以下 OVAE と略記）は若年者と成人が中等後教育を受けるために必要な情報，研究，財源を提供している。これら OVAE の援助は，ハイスクール，キャリア及び技術教育，コミュニティ・カレッジ，成人教育と識字教育が担当分野となっている。アメリカにおいてコミュニティ・カレッジは，国内全雇用者の 3/4 を占める中堅技能者の訓練を担っており，企業との密接な協力関係を通して，転職希望者，離職者，技能向上を希望する労働者を対象に，訓練市場において確固たる地位を占めている。また連邦・州政府による，職業教育訓練や「福祉から就労へ」計画においての訓練・補助学習のプログラムのかなりの部分も，コミュニティ・カレッジへと委託されている。

（ii）職業教育訓練

ワンストップセンターでのサービス内容は大きく 4 つに分けられている。重点的サービス (core service)，集中サービス (intensive service)，訓練サービス (training service)，若年者向けトレーニング（資格条件を満たしている 14～21 歳が対象）である¹²⁶。この中で重点的サービスについては，全ての 18 歳以上の成人が所得等に関係なくそのサービス対象になる。職業教育訓練がサービス内容に含まれているのは重点的サービス以外の 3 つであり，公共職業教育訓練はその主な対象を社会福祉受給者，貧困にある成人・若年者，求職中の失業者としている。ただし，集中サービスや訓練サービスは自立のために雇用を確保・保持するための支援の必要な有職者でもこれを利用できる。なお，集中サービスは失業者を対象とするプログラムで，これを受けても就職できなかった者は訓練サービスにおいて同様のサービスを受けられる上，個人訓練勘定 (Individual Training Accounts：ITAs) による職業教育訓練を受けることができる。また，若年者向けトレーニングには夏休みを利用した就労経験や高卒検定 (General Education Development：GED) による職業訓練の準備などが含まれる。

公共職業教育訓練の柱はワンストップセンターによる援助であるが，それとは別に，

¹²⁶ 各サービスの内容や対象者には地域差があり，一般的に以下の内容に地域独自のサービスが付加される。重点的，集中，訓練の 3 つのサービスは成人対象の公共職業訓練サービスとしての枠組みであり，求職者が利用可能なプログラムを三段階に分けて規定したものである。重点的サービスは所得に関係なく全ての成人がサービス対象者となり，求職支援，就職斡旋，労働市場情報の提供（雇用統計情報・トレーニングプロバイダー料金と業績に関する情報・失業保険申請に関する情報），「福祉から就労へ」給付金等 15 項目がその内容である。集中的サービスは失業者を対象にしており，より総合的な評価 (assessment)，個別就業プラン，グループカウンセリング，職業スキルトレーニング，民間セクタートレーニング，スキル向上・再教育，成人教育，就労準備訓練，OJT 等 15 項目がその内容となる。訓練サービスは集中的サービスを受けても就職できなかったものが同様のサービスを受けられるものであり，さらに個人訓練勘定を通し，公認訓練機関運営の適切なプログラム（職種訓練，基礎技能訓練の両方が含まれる）が受講可能となる。若年者向けトレーニングの対象となるのは，各プログラムの資格条件を満たしている 14～21 歳の若年者で，総合評価 (assessment)，高等教育準備コース (GED)，夏休み就労経験，報酬・無報酬就労体験，リーダーシップ開発機会等 13 項目がその内容となる。

特に手厚い支援を必要とする若年者を対象とするジョブ・コア（Job Corps）という連邦直轄のプログラムが用意されている。これは随時参加者を受け入れる寄宿制のプログラムであり、一律の教育訓練期間は設定されていない。またその実際の運営の多くは、民間の業者に委託されている。

上述のように、アメリカの公共職業教育訓練の対象は主に、社会福祉受給者や求職中の失業者、その他貧困にある成人・若年者に限定されているが、その他に企業や在職者、若年者を対象とする政府による支援策がある。若年者を対象とするものとしては、ETA によるアプレントイスシップ（apprenticeship）訓練の促進策があり、企業に対するものとしては限定的なケースであるが¹²⁷、連邦・州政府による税額控除等の奨励策や WIA 下の補助金支給がなされる場合がある。在職者が主体的に行う職業教育訓練に対する支援は主に財政的な援助である¹²⁸。その様相は従来のものとは様変わりしており、高校から直接高等教育に進むわけではない“ノントラディショナル”の学生¹²⁹に対しての財政補助がなされるようになっている。また連邦教育省（U.S. Department of Education）も、フルタイムの学生や正規の教育機関に焦点を当てたものが主なものとして、様々な支援プログラムが管理・運営されている。

なお、州の政策ではその奨励するプログラムとして、ワンストップセンター、職業

¹²⁷ 連邦政府が事業主に対して職業教育訓練の援助を提供するのは、全国的に労働力不足が深刻な分野における職業教育訓練を実施する場合、あるいは事業主が社会経済的に不利な労働者を雇い、その労働者が自立するために必要な基礎職業技能を習得させる場合に限定されている。企業の利益が一次目的である場合の職業教育訓練に対しては、政府からの補助金は基本的に支給されず、事業主が行う職業教育訓練は、主にその事業主と個々の労働者の責任となる。事業主が主催する職業教育訓練は、企業特殊的技能訓練と社員の一般技能訓練であり、社員は通常人事部を通して訓練プログラムにアクセスする。企業主催の訓練は高い収益性があり、ほとんどの企業では社員の訓練受講内容に制限を設けている。事業主が社員の職業教育訓練を支援する形をとる場合も少なくないが、社員個人が受給権を有する公共の助成金やローンと組み合わせて行われる場合が多い。なお、利用される教育訓練機関は主に、4年生カレッジと大学、コミュニティ及びジュニアカレッジ、独立系訓練コンサルタント又はコントラクター、製品サプライヤー、民間の訓練会社やコンサルタントであり、さらに利用企業は少ないが、技術職業訓練機関、組合、商業又は専門団体、政府機関も利用可能である。

¹²⁸ アメリカは労働者の転職率が高いと言われており、技能向上は個々の労働者の裁量で行われる場合が多い。その学習経費については、公認教育機関の費用に対する税額控除、公共機関の援助等がなされている。個々の労働者の利用できる補助金やローンの主なものとして、ペル奨学金（Pell Grants）や連邦補助教育機会助成金（Federal Supplemental Educational Opportunity Grant（SEOG））といった連邦補助金、連邦フォード直接学生ローン（Federal Ford Direct Student Loan Program）、スタッフフォード連邦ファミリーローン（Stafford Federal Family Educational Loan（FFEL）Program）、パーキンズローン（Perkins Loans）等がある。さらに教育省と FFEL により、直接統合ローン（Direct Consolidation Loans）の利用も可能となっている。

¹²⁹ 高校から直接高等教育に進む学生を“トラディショナル”，それ以外を“ノントラディショナル”学生と定義されている。

教育訓練に加え、「福祉から就労へ (Welfare to Work)」計画と「学校から職業へ (School to Work)」計画が必ずといっていいほど含まれる。前者は近年の世界的な潮流に沿うものであるが、後者もアメリカにおける最近の奨励策であり、1994年には「学校から職業への機会法 (School-to-Work Opportunity Act)」が制定されている。

(b) 労働市場への参入支援

アメリカではワンストップセンター設置の下、全ての成人に職業支援が行われ、社会的・経済的弱者には対象者の問題点に合わせた特徴的な職業教育訓練のプログラムが提供されている。労働市場への参入支援としてみると、若年者を対象にアプレンティスシップ訓練の促進、ジョブ・コア (Job Corps), 「学校から職業への機会法 (School-to-Work Opportunity Act)」が、失業者を対象にワンストップセンターを通じた訓練トレーニング (個人訓練勘定 (ITAs)) がある。

(i) 若年者対象

アメリカにおいてもフランスの交互訓練契約やイギリスの Modern Apprenticeship (MA) に類似の熟練工養成のための職業教育訓練がある。それがアプレンティスシップ訓練であり、OJT 訓練と理論教育を組み合わせで行われる。枠組みとしてはフランス・イギリスに類似しているが、アメリカの訓練は事業主 (ないしは事業主団体) 又は労使共同で実施されるもので、そこにおける連邦政府の役割はきわめて限定的である。この訓練に対しては公的な資金援助はなされておらず、政府の主な役割は制度の普及・促進とアプレンティスシップの登録制度の運営である。この登録制度は一定の基準を満たす民間のアプレンティスシップ訓練を登録アプレンティスシップ訓練 (Registered Apprenticeship) として公認し、様々な側面的支援を行うもので、アプレンティスシップ訓練の促進を図っている¹³⁰。アプレンティスシップ訓練は事業主もしくは労使共同の独自の財源で行われるものであるため、ここでの国の登録基準は緩やかなものとなっている¹³¹。

アプレンティスシップ訓練は熟練工養成を目的とする訓練制度であり、その内容は OJT 訓練と職業に関連した理論教育である。理論教育については公立の高校、中等後教育機関や、コミュニティ・カレッジ等の社外の公的機関が担当するが、事業主又は組合が設

¹³⁰ アプレンティスシップ訓練は 1937 年の全国アプレンティスシップ法 (フィッツジェラルド法) で定められたもので、連邦でこれを管轄する機関は労働省の雇用訓練管理局 (ETA) の中にある BAT (Bureau of Apprenticeship and Training) という部局である。BAT の役割は主に、①訓練生 (apprentice) の福祉を保護すること、②訓練の質を保証し、また訓練への平等な参加機会を保障すること、③情報提供や技術的な支援を通じてアプレンティスシップ訓練の普及・促進を図ることの 3 つである。

¹³¹ 上記脚注で述べた目的の①②のため、登録アプレンティス訓練プログラムには以下のような基準が設けられている。訓練申し込みのための機会の、公正かつ十分な保証。訓練生が OJT 等の訓練を受けるための計画の整備。訓練を受ける職種に関連した、技術的な知識を習得させるための組織化された教育の実施 (144 時間/1 年間)。訓練生の賃金の段階的な上昇。OJT 訓練を行う上での適切な監督・設備。仕事と教育の両面での向上度の、定期的な評価と記録の保存。選考、雇用、訓練のあらゆる段階における差別の排除。

立した学校で行うことも可能である。訓練参加可能者はほとんどの職種で 16 歳又は 18 歳以上となっており、訓練期間は OJT と理論教育を合わせて 1～6 年程度である。訓練生は被雇用労働者であり、訓練期間中は当該職種の熟練工の時給を基に減額された賃金報酬を受ける。その賃金額は技能と教育の習得度合いによって段階的に引き上げられる。

訓練修了後、訓練受講者はアプレントイスシップ訓練修了認定書 (Apprenticeship Completion Certificate) を授与される。この認定書は連邦の BAT, もしくは連邦政府の認可した州アプレントイスシップ訓練機関によって授与される公的なもので、訓練修了者はこれを得ることで、資格を持った熟練工 (journeyman) として全米的に認められる。

アプレントイスシップは、その対象となる者を限らず広く OJT の機会として開かれたものであるが、特に大きな障害を有する若年者に対してはさらに、連邦直轄のジョブ・コア (Job Corps) がある。ジョブ・コアは 1964 年に開始され¹³²、現在は WIA の下、連邦直轄で運用されている寄宿型¹³³の職業教育訓練である。ここでは学校教育、職業訓練、生活訓練、仕事に必要な教育等、労働市場にとどまるために必要なスキルを習得させることが目的となっており、職業訓練に限られない個別総合的な支援が提供される。

ジョブ・コアの対象となるのは 16～24 歳の若年者かつ公的支援を必要とする低所得者で、学校退学者、里子、障害者、ホームレス等に該当する者である。未成年者 (18 歳未満) については保護者の同意が必要となる。ジョブ・コアは連邦直轄となっており、財源・運営は連邦政府の管轄である。しかしセンターの実際の運営について、その多くは民間の業者に委託されており、また地元職業訓練学校やコミュニティ・カレッジ等との提携により、通常のプロダムにない職種の職業教育の提供もなされている。なお、民間の業者に委託しながらセンター運営の質・効率性の維持のため、周到なチェック機構が用意されている¹³⁴。また、センターは参加した若年者が戻るコミュニティと地理的に離れていることが多く、就職に関してはセンターだけの支援では不十分となる。そこで、修了生の就職紹

¹³² ジョブ・コアは 1964 年の「経済機会法 (Economic Opportunity Act)」により開始されたもので、その基本的構造は現在にも維持されている。開始当時は、「貧困の悪循環」が支配する劣悪な環境から若年者を引き離し、郊外の寄宿制のセンターで森林保全などの活動に従事させることを通して、市民としての責任感を育成し雇用可能性を高めることがその目的であった。

¹³³ センターの多くは郊外にあり寄宿制であるが、一部には都市部に立地し通学のできるものもある。

¹³⁴ 連邦政府は成果基準を設定し、詳細な企画書を提出した上で入札を行った業者と 2 年間の契約を結ぶ。受託した業者は毎週、参加者 1 人ずつの改善状況を報告し、連邦政府はこの報告をもとに、常時各センターの運営状況を確認する。また受託業者は年に 1 回以上、センターの運営状況を自己点検しなければならない。それに加えて連邦政府も短期・長期のモニタリングを行い、改善すべき点を指摘する。最初の契約は 2 年間で、成果基準を満たしている場合にはその後、1 年ずつ契約が更新される。1 回の入札による契約は最長で合計 5 年間であり、5 年後には改めて入札が行われる (なお、この部分の記述は日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』アメリカの職業訓練 (1999 年) によって、1995 年のものを紹介している)。

介について民間の業者に委託される。

ジョブ・コア・プログラムには、一律の教育・訓練サービスの定めがなく、各参加者のニーズに応じて提供される。参加は随時受け入れとなっており、一律の教育訓練期間も設定されておらず、各参加者の必要に応じた教育・訓練が修了すればプログラムは終了となる。ジョブ・コアは、テストによる学力測定、職業探索プログラム、識字・計算等の基礎教育、建築、電気、コンピュータ、医療、事務等様々な職種の職業教育訓練等の職業教育訓練関連サービスを提供し、修了後には就職支援について、キャリアカウンセラー等による支援も行われる¹³⁵。さらにこのプログラムでは生活面でのケアも重視されており、対人関係や規則の遵守等の社会的スキルの訓練、文化への理解、面接の受け方等の求職に関したスキル形成なども提供されるサービス内容となっている。また、ジョブ・コアの対象者には高校中途退学者も含まれており、そのプログラムには高卒同等資格¹³⁶を得るための教育訓練も含まれる。

ジョブ・コアの職業教育訓練の費用は連邦政府が負担することとなっているが、それに加えて参加者には、寄宿に必要な各種のサービスが無料で提供される。参加のための交通費や生活手当、寄宿舎や食事、健康保険や鹿保険、教材・作業用の服・道具、衣類購入費等が主なものであるが、さらに在籍期間や個人の目標達成度に応じたボーナスも支給される。

なお、アメリカでは学卒就職システムはなく、学校から職業への移行に当たっての決まった道筋というものはない。そこで若年者自身にとって移行の道筋が自覚されていることの必要性や、国際競争が激化した21世紀の労働力需要にアメリカの若年者が対応しきれていないことへの危惧感から、1994年に若年者の労働市場参入支援を重視した「学校から職業へ機会法 (School-to-Work Opportunity Act)」が定められた¹³⁷。これにより各州は、

¹³⁵ ジョブ・コアの参加者が修了後に戻るあるいは赴くコミュニティは散在しており、ジョブ・コアのセンターが修了者のアフターケアを行うことは難しい。そのため、専門家による就職支援の他に、JACS (Joint Action in Community Service) や WICS (Women in Community Service) といった非営利の支援団体がセンターと連携して、アフターケアを行っている。これらの団体は、職業生活に入るのに障害のある若年者が社会参加できるように、ボランティアを組織・訓練する。このボランティアが修了者のコミュニティにおける生活等について相談に乗り、修了者がその個人としての生活や職業生活を維持していくための手助けを行う。なお、WICSは女性と若年者をその主な対象とする団体である。

¹³⁶ 高卒検定 (General Education Development : GED) に合格すると、高卒と同等の資格が与えられる。連邦の職業教育訓練プログラムにおいて、復学の見込みのない者に対しては、GEDによって高卒資格を取得させることが基本的なプログラムの目的の中に含まれている。

¹³⁷ 学校から職業へ機会法 (School-to-Work Opportunity Act) の制定の背景となる問題意識として、以下のことが挙げられている (School-to-Work Opportunities Act ; Section2)。
① 高校生の3/4は学士号を持たず、変化の激しい職場で要求される知識と基礎的な職業技能を持っていない。
② 高校を修了しない者が相当数存在している¹³⁷。
③ 若年失業率は非常に高く、また、高卒就職者とより教育水準の高い者との所得格差が拡大している。
④ 国際競争

進学希望者も含めて全ての者に就職に必要な準備をさせ、就職にいたる道筋を見極めさせるような、学校から職業への移行システムの形成が求められた¹³⁸。なお、同法は時限法であり、2001年10月1日に失効している。

この連邦法は大きな枠組みを示しているだけであり、それぞれの州・地方に独自の移行システムを形成するための裁量を与えている。連邦法が示した移行モデルの特徴を示しておく、①移行のシステムは「全ての生徒」に参加の機会が与えられる、②移行のシステムには「学校における学習」「職場における学習」「両者を結合する活動」の3要素がある、③移行のシステムは各関係者のパートナーシップにより構築され、維持される、ということが挙げられる。①は、移行システムが中退者、進学希望者、就職希望者のいずれにも、また障害者やいかなる民族的・文化的背景の者にも、その参加の機会が与えられた開かれたシステムでなければならない、ということである。②での「学校における学習」では、アカデミックな学習とテクニカルな学習が統合されており、かつ中等後教育への進学も可能となるようなものでなければならない。「職場における学習」は移行プログラムで重要な地位を占めるもので、職場で生徒本人が選択したキャリア専攻に対応した学習を行い、最終的には技能証明書の授与にいたるものである。そして「両者を結合する活動」が前2者を有機的に関連付け、移行システムを一貫したシステムとして維持する。移行システムは②の3要素からなるため、効果的に進めるためには、教師、事業主、職場の従業員、生徒とその親、政府機関、組合等の協力が必要となる¹³⁹。

連邦法は、「学校から高技能・高賃金のキャリアに向けた最初の仕事への移行」をモデルとしており、その重点は高校卒業後に何らかの追加的な教育・訓練を受ける機会を拡大することに置かれている。また、アメリカでは高校から大学、そして就職、という一律の進学経路を想定することは非現実的である。高校卒業後の進学・就職の様々なパターンに備えるため、高校で十分なアカデミックな教育を提供して大学進学の可能性を開いておくと共に、労働市場に対しての準備もある程度できているようにする必要があるとされて

の激化や技術革新に対応してアメリカの職場は変化しており、不熟練労働者に対する需要は減少している。⑤自己が志望するキャリア・教育への移行に必要な知識等についての情報、労働市場に関する情報、労働市場参入への支援といった若年者支援の包括的なシステムが欠落している、等である。

¹³⁸ このシステムについての連邦政府の役割は限定されており、連邦教育省と連邦労働省が連携しての役割は、補助金によってシステム立ち上げ初期の推進力を与えること、継続的な情報提供・調査研究に限られていた。連邦政府から支給された補助金は、システム立ち上げの準備資金 (State Development Grants) と、初期段階の運営を支援する (5年を限度) 初期支援金 (State Implementation Grants) の2種類である。

¹³⁹ 「職場における学習」においては職場の従業員等がメンター (Mentor) として職場で求められている能力の形成に力を貸すことになっている。また、この移行システムは教育の改革であると同時に労働力の需要対策であるため、教育、労働、経済開発等に関連する公的機関の連携が求められる。(連邦レベルでは連邦教育省と連邦労働省が共に管轄に携わっていた。州・地方レベルでも、教育、労働、経済開発等に関連する公的機関の連携が求められる。)

いる。

(ii) 失業者等求職者対象

成人を対象とした全米的な OJT 機会を付与するような制度はアメリカでは見当たらないが、全労働者を対象にワンストップセンターによる職業支援が提供されている。ここでは失業者を対象とした段階的な就職支援サービスが提供されており¹⁴⁰、失業者の就職難易度が進むに従って集中的な総合サービスを受けられる仕組みとなっている。ここでの就職支援サービスの特色のひとつとして、個人訓練勘定 (Individual Training Accounts : ITAs) が挙げられる。これは 3 段階目の訓練サービスにおいて失業者に提供される公共職業教育訓練の管理方法であり、利用者の選択肢を拡大されたものである。対象者は訓練受講用バウチャー ITA の発行を受け、ETP (Eligible Training Provider : WIB や州の認可を受けた、訓練提供機関) のトレーニング、民間機関又は政府機関運営のプログラムを受講することができる。

このシステムの対象者となるのは、ワンストップセンターで提供される公共職業教育訓練の重点的サービス、集中サービスを受けても就職ができなかった者である。まず、州・地方の労働力投資委員会 (WIB, LWIB) が訓練プロバイダーの資格に関し、業績ベースの標準を設定する。また WIB, LWIB はコストと実績に関する情報を掲載した「消費者報告書」(Consumer Report) を作成する。それを受け、ワンストップセンターは利用者が適切な訓練を選択できるように、適格な訓練機関やその実績情報、コース経費等の情報を提供する。利用者は担当職員と相談の上、然るべき訓練サービス機関のリストの中から訓練プロバイダーを選択することになる。ここで利用者が自身で受講する訓練プロバイダーやプログラムを選択すると、ワンストップセンターが利用者を訓練プロバイダーに紹介し、利用者個人名の訓練口座 (ITA) を開設、訓練への支払いへの手続きを行う。以後、訓練費用は ITA を通して支払われることになる。なお、訓練費用についての上限について WIA には設定がなく、WIB, LWIB がその上限と、口座方式についても設定する。なお、OJT や特定企業向けの訓練、コミュニティ組織によって特定のグループを対象に提供される訓練等は ITAs から除外される。ただし事業主・組合は、自立力を維持するために技能の向上を必要とする、新規もしくは既存の労働者が対象であれば、OJT や特定企業向け訓練に伴い援助を受けることができる。

(c) 小括

アメリカでは学卒就職システムはなく、義務教育終了後は原則として個人の責任でその能力開発を行う。そのため、ワンストップセンターという諸種の労働施策への窓口が

¹⁴⁰ アメリカでの失業保険の業務は各州の公共職業安定所 (ワンストップセンター) によりなされており、その支給要件のひとつとして求職・再就職の意思・能力が要求される。なお、アメリカの失業保険制度は連邦法である社会保障法 (the Social Security Act : SSA) と連邦失業税法 (the Federal Unemployment Tax Act : FUTA) を根拠法として、さらに各州がその詳細を定めて運用することとなっている。

置かれており、また連邦法により学校から就職への移行システムの構築が各州に求められたりもしている。就職・職業生活の維持に特に重大な障害を有する若年者には、安定した雇用に就けるようになるための徹底したプログラムが提供されてもいる。失業者等の福祉依存を予防・改善するための受給条件を社会福祉の給付に関してつける一方で、ワンストップセンターにおいて個別的な就職支援が提供される。職業能力開発が基本的には本人ないしは使用者の自主性に委ねられる一方で、求職者の就職を促進するようなシステムが構築されているのである。

このような職業教育訓練システムにおいても、ドイツの職業養成訓練と類似のアプレンティスシップ制度がある。アメリカにおけるアプレンティスシップは、労使の出資によって自主的に運営されているシステムであり、国は設定基準に合うアプレンティスシップの登録制度を運営し、制度の促進を図っている。登録制度における国の基準は緩やかであるが、適切な訓練生の報酬の設定とその段階的な上昇や機会の平等、訓練と評価の記録保存が求められており、訓練生が単なる安価な労働力としてのみ活用されることを防ぐような制度設計となっている。

3 労働市場参入支援 - OJT と個別的な総合支援

以上に見てきた諸外国の労働市場政策の若年者と失業者等求職者に対する労働市場参入の支援策においては、国によって若干の違いはあるものの、OJT の機会付与と個別的かつ総合的支援が主流となっている。

(1) 若年者を対象とする支援

若年者の教育訓練制度は各国とも、初等・中等教育で普通教育を受け、高等教育に進学する、又は職業教育訓練を受けあるいはそのまま職業生活に入る、という制度になっている。労働市場への参入が特に問題となっているのは高等教育への進学をしなかった若年者であり、彼らが不利な条件での不本意な労働に従事しないよう、あるいは失業しないことを目的とした労働市場政策が採られているのである。

本稿で紹介したドイツ・フランス・イギリス・アメリカのいずれの国にも、若年者に対して OJT を受ける機会を付与する制度が置かれている。ドイツの職業養成訓練（訓練生訓練）、フランスの見習訓練契約と交互訓練契約、イギリスの **Modern Apprenticeship**、アメリカの **Apprenticeship** の認証制度である。いずれも、現実の職業へと結びつく実践的能力を身に着けた熟練労働者の養成がその主目的として挙げられているが、使用者に対しては試験雇用としての機能も持ち得、結果として若年者の新規雇用に対する使用者のハードルを下げる効果も期待されている。さらにインターンシップと同様に、若年者に実際の職業生活を経験させることで自らのキャリア探索・開発への意識啓発も促されうると考えられるが、アメリカではこれを主眼とした移行システムの構築を「学校から職業へ機会法（**School-to-Work Opportunity Act**）」によって、**Apprenticeship** の認証による促進とは別

個に図られている。

(2) 失業者等求職者を対象とする支援

失業者等求職者に対する支援に関しては、本稿で紹介したいずれの国においても、まず求職の意思があり活動することが失業保険等の受給要件となっている。フランスの再就職支援プラン（PARE : Le Plan d'Aide au Retour）、イギリスの Jobcentre Plus における 2 週間毎の面接と再スタート面接がこれにあたる他、ドイツやアメリカにおいても失業保険の受給要件として求職の意思・能力や職業紹介に応じることが要求されている¹⁴¹。その上で、失業者の就職支援の一環として、OJT 機会の付与がなされている。失業者に対する OJT の機会付与でも、若年者対象と同様に実践的な職業能力の開発や、結果として使用者に対して試用期間と同様の機能を有するためにその雇用を促進することがその趣旨となっていると考えられる。さらに失業者対象の場合には、職業生活から長期にわたって離れることにより労働市場への参入がより困難になる可能性への対策としての意味も持ちうる。

長期失業者および若年失業者に対しては、個別かつ総合的な支援も置かれている。フランスの「ニュー・スタート (Nouveau départ)」と「TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi)」, イギリスのニューディール (New Deal) と特別雇用地区対策 (Employment Zone), アメリカのワンストップ・システムとジョブ・コア (Job Corps) である。長期失業者には職業能力以外にも労働市場の参入にあたり障害となる何らかの理由が存する場合が多いと考えられる。これの分析・対処のために個別のカウンセリングや識字・計算や社会的なスキルなど、基本的な能力の開発等が、各人の特性に合わせて提供されるようになっているのである。若年失業者に対しては長期失業といえない程度の失業期間であっても同様の個別かつ総合的な就職支援サービスが提供されているが、特に若年期はそのキャリア形成のために重要な時期であるとともに、若年者は今後の各国社会を担っていく労働力であるために他の類型の支援対象者に比して優先的に支援がなされているためであると考えられる。

(3) 小括

諸外国の労働市場参入支援策においては、実践的な職業能力開発と使用者・労働者いずれの側にもよりスムーズな正規雇用への導入策として、若年者と長期失業者を中心に OJT の機会の付与がなされており、さらに若年者や職業能力以外にも職業生活に入り維持

¹⁴¹ アメリカの失業保険の詳細は各州が定めることになっているが、その給付期間は大体の州で最大 26 週間となっている。その期間終了後にも失業状態が続いている場合には連邦政府からの緊急時の失業保険プログラム（2002 年 3 月に立法）から 13 週間の給付がなされていたが、このプログラムは時限つきでの実施となっている（2003 年 1 月の新法により同年 6 月まで延長）。これらの失業保険給付が終了した後の失業者の受け皿となる、包括的な公的扶助はなく、対象者の属性等に応じた各制度が分立している。公的扶助のうちの貧困家庭一時扶助 (Temporary Assistance for Needy Families : TANF) については、受給者の、就労による福祉からの脱却を促進するために給付期間の制限や就労活動条件を定めている。

することへの障害を有すると考えられる求職者については個別かつ総合的な就職支援サービスが提供されている。しかしこれらのほとんどは導入されてまだ間もなく、問題点は指摘され始めている段階である。

本稿で紹介した各国の制度は、各国の全体的な職業教育訓練の枠組みや労働市場の性格等が異なることから、その定め方や運営方法も異なっている点に注意が必要である。若年者対象の訓練について言えば、それが訓練を受けようとする個人と企業等の使用者との契約によるものであることは共通している。しかし、ドイツの職業養成訓練は高等教育へ進学しない者に対してその参加が半ば義務付けられたものとなっているのに比べ、アメリカではアプレンティスシップ訓練の設置・運営自体が労使の自主性に委ねられており、それに参加しようとする者が個別に交渉し契約を結ぶことになっている。フランスはディプロムや職業資格を有しない者は不利な労働条件による労働を余儀なくされるという点ではドイツと類似した社会であると言えるが、交互訓練契約等特殊雇用契約の枠組みが法によって用意されているために、見習訓練契約への参加は義務付けられてはいない。フランスはまた、訓練枠組みを事業者側が作成する他の3カ国と異なり、見習訓練契約においての訓練内容については国民教育省の厳しいコントロールを受けることになっているが、他にも実際の就業と職業訓練を受けることができる類型が用意され、その活用により柔軟な職業教育も可能となるような制度設計となっている。アメリカ以外の3カ国では、国・地方の公共機関がその運営にかかわることになっている。しかし、この3カ国においても訓練内容にどこまで介入するかは国によって異なっており、ドイツでは実際の訓練の監督は事業者団体が中心となってなされる。このように各国の類似制度の細部は国によって異なっているが、国の制度枠組みとして訓練生の報酬、使用者の訓練義務・内容、修了による何らかの資格・認定証の取得については何らかの基準を設定しており、その要素は概ね共通している。

近年日本においても上記諸外国と同様に、失業率の高まり・停滞が問題視され、特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いる。本稿で紹介した諸外国の労働市場参入支援策の評価にはもう少しの時間を必要とするが、これからのわが国の労働市場政策の検討に際して、一定の示唆を与える参考とはなると思われる。

「日本版デュアルシステム」

日本の職業教育訓練に関する労働市場政策はⅡで概説したとおりであるが、最近では若年者の職業能力開発と労働市場参入について積極的な政策が展開されてきている。

1 最近の雇用対策

第9次雇用対策基本計画においては重点的な方針として、①経済・産業構造の転換に的確に対応して、雇用の創出・安定を図る、②個々人の就業能力を向上させるとともに

経済社会の発展を担う人材育成を推進する、③人々の意欲と能力が生かされる社会の実現を目指す、④国際的視野に立って雇用対策を展開していく、の4点が挙げられている。それを受けて計画では基本的事項の一つとして経済社会の発展を担う人材育成の推進が挙げられ、労働者の自発的な職業能力開発、事業主による職業能力開発の推進、公共職業能力開発対策の推進、高度熟練技能の維持・継承等がその具体的な内容となっている。そこでは、若年者以外の失業者等について、OJT 機会を付与するような職業教育訓練についての言及はない。ただし、若年者の雇用対策についてはⅡの最後で触れたように重要視され、未就職のまま卒業した者に対して、企業実習や職業訓練を実施する、との記述もある。また第7次職業能力開発基本計画においても若年者の職業能力開発について、事業主との協力の下行うインターンシップや職業ガイダンス等を実施して職業意識の啓発を積極的に行うとされている。そこで、若年者に対する最近の雇用対策を見た上で、その一環として平成16年に導入されることになっている「日本版デュアルシステム」を紹介する。

(1)若年者の雇用対策

最近の雇用対策においては技術革新、労働者の就業意識・就業形態の多様化等による労働市場の変化、雇用のミスマッチ等に対応するために、生涯を通しての多様な職業能力開発が必要とされている。第7次職業能力開発基本計画においては、職業生活の各段階、就業形態に応じた多様な職業能力開発の推進の一環として若年者のキャリア形成支援があげられており、現在も若年者対策としてインターンシップの推進やトライアル雇用の実施等、様々な取り組みがなされてきている。さらに2003年6月10日には、「若年者自立支援プラン」という厚生労働省案¹⁴²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9月19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。

これらの内容は大体共通しており、若年者の高い失業率・離職率、フリーター等の増加、雇用情勢の地域間格差等から、若年者の能力蓄積の不足、不安定就労の増大、国の経済における競争力の低下、社会不安等の問題が発生しうるとの現状を指摘している。その上での具体的施策として、「若年者自立・挑戦プラン」は、①教育段階から職場定着にい

¹⁴² 2003年5月27日に発表されたもので、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3つをその内容とする。具体的には、まず①として、学生が小学校段階から職業実体験ができる機会の大幅拡充、若年者向けの実践的教育訓練制度としての「教育連結型実践訓練システム（日本版デュアルシステム）」の導入、中高未内定者、未就職卒業生等への就職活動から職場定着へのジョブサポーターによる一貫した就職支援体制の整備、若年者の相談に乗れる専門的なキャリア・コンサルタントの育成・配置が挙げられている。②では、能力・適性に応じ、卒業後に職業探索期間を経て本格雇用に至るシステムを整備する（複数応募制、通年採用の普及、トライアル雇用の活用、総合的情報提供）、という内容となっている。また③では、企業の社会的責任・社会的貢献として、若年者に対する雇用や実習の場の提供、通年採用や日本版デュアルシステム等の教育訓練に対する協力の確保が求められている。

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若年者の就業機会創出の4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。この①ではキャリア教育、職業体験等の推進、実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）の導入、就職支援相談員による一対一の就職支援、若年者の就職相談を専門的に行う人材（若年キャリアコンサルタント）の養成・配置の4つがその内容である。②では就業経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備、企業が若年者に求める人材要件の明確化、学卒・若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備が、③では大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発、専門職大学院の設置促進による高度専門職業人養成の強化、大学教育の工夫改善に資する取組等の強化が、その内容となっている。④の内容は、創業に挑戦する人材の大量養成、若手即戦力人材の重点的養成、サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大である。

若年者キャリア支援研究会の報告書では上記の内容に加えて、問題点の原因分析を企業側、若年者側、労働市場システムその他のそれぞれから要因となるものを分析している¹⁴³。また、若年者のキャリア形成支援のための施策の推進に当たっての各関係者の役割についても述べ、各関係者がそれぞれの役割を主体的に果たすとともに、相互的的確な連携・協力を図っていくことが肝要である、としている。

(2)「日本版デュアルシステム」の紹介

「日本版デュアルシステム」とは、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。ここでは若年者が企業現場との接点をもつことで、就業に関わる基礎的な能力の開発、企業等のニーズを踏まえた実践的な職業能力開発の機会が提供され、さらに若年者の職業意識啓発の機会ともなることが期待されている。

具体的な実施制度は都道府県によって異なってくるのであろうが¹⁴⁴、厚生労働省が

¹⁴³ 企業側の要因としては、若年者の雇用機会の減少と、フリーターや無業経験者に対する企業の厳しい評価が挙げられている。新規学卒者採用については慎重な姿勢で臨み、また仕事内容の高度化に対応して一方では高度な職業能力を有する人材を求め、他方で単純な仕事についてはパート・アルバイト等の活用をする、という人材ニーズの二極化もある。若年者側の要因としては、若年者の就業意欲の低下や職業意識の希薄化が企業や学校から指摘されていることが挙げられている。また、学校側の認識としては、生徒の学力低下が高卒の無業者増加要因とは認識されていないとしているが、これについて同考えるべきかの示唆はなされていない。最後に労働市場システムその他の要因としては、高卒の就職慣行については見直しの必要性や代替的なシステムが存在しない点を指摘し、学卒後の就職支援の仕組み等が不十分であることにより複数の問題が生じているとし、そして能力・資質のミスマッチの問題も労働市場システム他の要因として指摘している。

¹⁴⁴ 東京都では、東京都産業教育審議会答申で「東京版デュアルシステム」が提言され、これを導入する都立高校を2004年4月に開校する予定とし、それに合わせて参加企業を募集している。この高校は定時制ではあるが全日制と同じ時間帯の「昼間定時制課程」で、単位制をとっているために3年間での卒業も可能となる。ここでは1年次に相当する期間で、

提示している標準モデルについて紹介しておく¹⁴⁵。まず、対象となる若年者は高校卒業者（卒業予定者を含む）であっ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）。基本類型としては、①教育訓練機関が教育訓練を受ける者について受入企業を見つけ、企業内 OJT 計画を共同立案し、実習訓練を委託する教育訓練型、②若年者と受入企業とのマッチングを行い、有期パート雇用契約を締結した上で相応の教育訓練（Off-JT）を選択し、同時に企業内で実習訓練を受けさせるという企業雇用型の 2 種類がある。①、②のいずれにおいても、デュアルシステムの訓練期間を通して、教育訓練機関において Off-JT の教育訓練を受け、デュアルシステムの修了時には能力評価を実施した上で、常用フルタイム就労につなげていく形である。①と②では職業教育の実習の場が異なり、①では初期には教育機関等での実習を行い、それから企業で有期パート就労の形で OJT を受けるのに対し、②でははじめから企業において有期パートの形で就労して OJT を受けることになる。さらに訓練の実施方法について、a 公共職業訓練活用品（専門課程活用品）、b 公共職業訓練活用品（普通課程活用品）、c 公共職業訓練活用品（委託訓練活用品）、d 専門学校等民間教育訓練機関活用品、e 認定職業訓練活用品の 5 類型が提示されている。a～c は①の、d と e は②の類型である。それぞれ概略の説明をしておくと、まず a 公共職業訓練活用品（専門課程活用品）の訓練機関は 2 年 6 ヶ月であり、そこでの実習訓練について開始から 7 ヶ月目から 6 ヶ月間は国から委託を受けた企業において研修を受け、後半の 1 年 6 ヶ月間は企業において有期パート就労の形で OJT を受ける。半年間の企業研修の委託を受けた企業に対しては、国から月額 12,000 円の委託費が支払われる。この類型においては公共職業能力開発施設における教育訓練についての授業料は本人が負担することになっているが、技能者育成資金の利用は可能であるとされる。b 公共職業訓練活用品（普通課程活用品）における研修は開始から 4 ヶ月目から a と同様の企業研修、OJT を受ける。ただし、企業研修は 3 ヶ月間、有期パート就労は 6 ヶ月～1 年間で、全体で 1 年から 1 年 6 ヶ月の訓練となっている。この類型においては公共職業能力開発施設での教育訓練についての授業料は無料とされており、技能者育成資金も利用できる。c 公共職業訓練活用品（委託訓練活用品）は全体で 6 ヶ月の訓練であり、実習は訓練開始から 2 ヶ月目から 5 ヶ月間、委託を受けた企業における企業研修が行われる。この場合に委託先の企業に支払われる委託費は月額 24,000 円となっている。この類型の Off-JT は国の委託を受けた教育訓練機関が行う。訓練受講者は技能者育成資金による支援を受けることができ、さらに国はこの教育訓練機関に月額 60,000 円の委託費を支払う。②の類型である d と

インターンシップにより適性に合った職種・業種を見極め、社会人として必要なマナー、労働安全衛生等の教育を行う。また基礎学力の修得もここで行う。2 年次相当期間以降は、実践的な技術・技能を修得し、企業においては長期職業訓練を受けることになっている。

¹⁴⁵ 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.jil.go.jp/kokunai/mm/siryu/pdf/20031022b.pdf> で見ることができる。

◎は、始めから有期パートの雇用先である企業において OJT を受けることになる。この企業に対しては OJT 計画策定費用として、1 事業所につき 15 万円が支給される他、Off-JT の学費やその間の訓練受講生の賃金を企業が負担している場合には、その 1/2（大企業については 1/3）にあたるキャリア形成助成金が支給される。④専門学校等民間教育訓練機関活用型の Off-JT は民間教育訓練機関において行われるが、◎認定職業訓練活用型では認定訓練校において行われるため、キャリア形成助成金の代わりに、認定訓練助成金（国 1/3，都道府県 1/3）の支給も可能である¹⁴⁶。

厚生労働省は、当面①教育訓練型の普及を公的に推進するとともに、②の企業雇用型についてもモデルを作りつつ企業への普及を進めていく、としている。平成 16 年度から 18 年度までの 3 年間（2004.4.1～2006.3.31）で、新しい人材育成の仕組みとして社会に定着させることが目標となっている¹⁴⁷。

(3)若年者以外への雇用対策

前述したように、若年者については労働の現場における OJT の導入が図られているが、他方で成人失業者に対する OJT 機会の付与については現在はまだ限定的である。第 9 次雇用対策基本計画においては、失業者の円滑な再就職促進には職業能力の開発・向上対策の効果的な実施が必要である、としている。しかしそこでは公共職業能力開発対策が重要視されており、民間教育訓練期間の活用、先導的かつ高度な公共職業訓練の実施、地域におけるニーズに的確に対応した職業能力開発の実施が図られている。

若年者以外についても OJT の機会を付与して常用雇用へのスムーズな移行を図るものとして、最近「トライアル雇用」が奨励されている。これは厚生労働省下の就職促進のために平成 15 年 4 月から¹⁴⁸公共職業安定所を通して行っている助成金の一制度で、公共職業安定所が紹介する対象労働者を短期間試行的に雇用した事業主¹⁴⁹には奨励金が与えられ

¹⁴⁶ 認定訓練助成金の場合で、さらに企業が訓練受講生の訓練中の賃金も負担している場合には、1/2 のキャリア形成助成金の支給がある。

¹⁴⁷ 「若者自立・挑戦プラン」の目標期間である。

¹⁴⁸ 1999 年 1 月に障害者を対象としたものが開始され、中高年対象のもの、若年者を対象とするものなど、順次対象が拡大されてきた。

¹⁴⁹ 雇用保険適用事業の事業主である雇用主は奨励金の支給を受けられるが、さらに以下のいずれかに該当する場合には奨励金の支給は受けられない。トライアル雇用開始日の前日より 6 ヶ月前からトライアル雇用終了までの間において、雇用する雇用保険被保険者（短時間労働被保険者、日雇労働被保険者を除く）を事業主の都合により解雇した、又はその間に実施事務所において特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者（短時間・日雇労働被保険者は除外）を 3 人を超えかつ当該雇入れ日における被保険者数の 6 % に相当する数を超えて離職させた事業主。当該対象者をトライアル雇用前過去 3 年の間に雇用していた事業主。対象労働者（日雇労働者を除く）を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主。奨励金の支給の時点で、前々年度以前の一般保険料（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 19 条第 1 項 1 号）を納入していない事業主（中高年齢者、若年者、日雇労働者のトライアル雇用実施の事業主に限定）。対象労働者のトライアル雇用以前の 3

る。対象労働者となるのは、中高年齢者、若年者、母子家庭の母等、障害者、日雇労働者、ホームレスであり¹⁵⁰、トライアル雇用の雇用主は、その期間中に対象労働者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかどうかを決めることができる。雇用の期間は原則として3ヶ月で(1ヶ月、2ヶ月も可能)、対象者1人につき月額5万円の奨励金が支給される。トライアル雇用が終了したかあるいは常用雇用に移行した場合には、その終了日から起算して1ヶ月以内に「トライアル雇用結果報告書」と「試行雇用奨励金支給申請書」を公共職業安定所に提出して、奨励金の支給を受けることになる。中高年齢者、若年者、母子家庭の母等については常用雇用への移行促進の観点から、その雇用主はその後の本採用に結びつくようにトライアル雇用中に実務能力の向上を図るための取組の実施が要求されており、トライアル雇用中に講じる措置(実施する指導・訓練等の内容)や常用雇用への以降のための要件等に関する「トライアル雇用実施計画書」を対象労働者との話し合いの上で作成しその同意の署名又は押印を得て、雇入れから2週間以内に紹介を受けた公共職業安定所に提出しなければならない。トライアル雇用は事業所に対して本採用を義務付けるものではないが、中高年齢者、若年者、母子家庭の母等については常用雇用への移行を前提としたものという趣旨である。ただし、それ以外の対象労働者についてはそのような要件はなく、30歳以上45歳未満の成人労働者に対してはそもそもOJTの機会付与に対しての目を引く枠組みはない¹⁵¹。

年の間に、不正行為により施行雇用奨励金の不支給又は支給の取消しの措置を受けたことがある事業主。トライアル雇用終了日に、悪質な不正行為により本来受けることができない助成金等を受け、又は受けようとしたことにより、3年間の助成金等の不支給措置が執られている事業主。対象労働者の雇入れに係る事業所において、施行雇用奨励金の不支給決定等に必要労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備・補完していない事業主。以上より、「試行雇用」の趣旨から、事業の必要等による臨時的な雇用や契約更新による有期雇用契約については奨励金を支給しないことになっていると思われる。

¹⁵⁰ 中高年齢者とは、トライアル雇用開始時に45歳以上65歳未満であって、離職後一定期間経過するまでの間に再就職の実現が困難であった者で、速やかな再就職を促進することが特に必要であると公共職業安定所長が認める者。若年者とは、トライアル雇用開始時に30歳未満の者。母子家庭の母等とは、母子及び寡婦福祉法第6条1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子もしくは一定の障害がある子又は同項第5号の精神もしくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者を扶養している者、さらに、生活保護法第19条に基づき、生活保護法による保護を受ける者。障害者とは障害者雇用促進法第2条1号に定める障害者及びそれ以外の障害者(身体障害者障害程度等級7級の者、難病者、低身長症、薬物中毒者等)。日雇労働者とは日雇労働者(日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者)として雇用されることを常態とする者。ホームレスとはホームレスの自立の支援等に関する特別措置法第2条に定めるホームレスである。

¹⁵¹ 未就職者対策として、訓練費用は国が負担しながら事業主に訓練を委託し、企業内で実践的な訓練を受けるといった事業主委託訓練が開始されている。また地方自治体では厚生労働省のトライアル雇用事業の対象労働者からもれた者を対象にトライアル雇用支援助成金等を準備しているところもある。北海道労働局では新規成長分野で30歳以上45歳未満のものを試行雇用した雇用保険適用事業主に対して、トライアル対象期間内での支払い賃金

2 「日本版デュアルシステム」とは？

現在の日本では、学生から就業する労働者へと移行するに当たり、両者の中間形態にあたる場ないしは時期というものがシステムとして存在しない。若年者は中等教育において普通教育を修了した後に、正規社員として就職するか高等教育に進学するということが、進路として一般的に想定されていた。上で紹介した厚生労働省の「日本版デュアルシステム」は、これに学生でありながら就業するという学校から職場への移行をスムーズにする中間形態の創出・促進を提言するものであると思われる。

「日本版デュアルシステム」はどのような性格の制度になるのだろうか。同様に若年者を対象として、企業等に雇用されての労働による OJT と理論教育や実習教育 (Off-JT) とを組み合わせた職業教育訓練制度を比較し検討する。

(1) 諸外国の類似制度の検討

まず、ドイツの職業養成訓練（訓練生訓練）の制度設計を見てみる。これは、職業養成訓練契約というタイプの契約を、訓練生と企業が締結するもので、訓練生が訓練先企業を探す際には職業情報センターと職業アドバイザーの手助けを受ける。職業養成訓練契約については職業訓練法がその外枠を設定しており、さらに訓練内容については、労使の代表からなる専門委員会がそれを定め、その内容保証（特に OJT）のための企業外部機関である事業者団体による監督がなされるようになっている。Off-JT は主に職業学校において行われ、訓練生は職業学校の学生としての身分も有する。修了時には訓練規則が定める試験を受けることになっており、これに合格すると中等教育の修了証と会議所から職業訓練修了資格を獲得する。養成訓練を受ける訓練生に対しては、職業養成訓練助成金が支給されることもあり、訓練を受ける際に経済的な理由での障害が大きくなるように配慮されている。

Ⅲで紹介したとおり、フランス、イギリス、アメリカにも、若年者を対象とする職業養成訓練と類似の制度がある。これらの国の諸制度もみてみると、訓練生と企業との訓練契約における労働条件・訓練内容に関する公的な規制の有無と、訓練修了時の職業資格の取得については、これらの国においても何らかの制度的な対応がなされている。フランスでは見習訓練契約や交互訓練契約の諸類型について、労働法典に定めが置かれており、各類型における訓練先企業たる使用者と訓練生との権利義務についての規定がある。訓練内容についても、交互訓練契約ではその目的に応じて柔軟性が与えられているが、初期教育訓練である見習訓練契約においては、使用者は訓練生に対して体系的かつ完全な職業訓練を保証することとなっており、さらに Off-JT の実施機関としての見習訓練センター (CFA) についても労働法典に規定が置かれている。イギリスの Modern Apprenticeship

の半額（上限 10 万円）を助成している（平成 15 年 4 月 1 日～平成 16 年 2 月 29 日の間に雇入れがなされた場合）。

制度は、それによって NVQ を取得するフォーマルな OJT の制度であり、その OJT 内容は分野別職業協議会（SSC）の定めた、資格取得に適したものであることが要求されている。アメリカでは国はアプレントイスシップ（apprenticeship）について直接の運営はしていないが、登録アプレントイスシップ訓練の基準には訓練計画の整備や組織化された教育の実施、訓練生の賃金の段階的な上昇等が含まれており、仕事・教育両面での定期的な評価と記録の保存も求められている。

(2) 諸外国の制度比較と「日本版デュアルシステム」の制度設計

諸外国の若年者の職業教育訓練を比較すると、訓練契約の内容に関して一定の基準を定める規制があり、修了時に何らかの資格（ないしは全国的な修了証）が取得されることが共通している。これらは今のところ、厚生労働省が提示したモデルにはなんらくみこまれていない要素である。

さらに、訓練実習企業の雇用義務（就職義務）が存在しないことも各国制度に共通である。これについては、実習企業に訓練生の受入に対するインセンティブを与えるまではいかないが、その受入に慎重になることを予防する意味はある。実習企業に対して雇用する義務を課してしまうと企業が訓練生の受入に対して慎重になってしまい、企業における訓練生の OJT 訓練自体が実現不可能になりかねない。とって、企業や産業に対して訓練生の受け入れを義務付ける、というのも非現実的である。訓練生を正規に雇用する義務がなく、企業にとっては一種の試用期間として訓練生と当該実習企業との適性判断も可能となれば、結果として企業・訓練生ともに新規採用のマッチングが比較的容易になり、新規雇用の促進としての機能も期待できると考えられる¹⁵²。実際の企業で労働に従事し、Off-JT による理論・実習教育とともに OJT を受けることで実践的な職業能力開発が可能になり、

¹⁵² 現在は連邦法としては廃止されてしまっているが、ドイツにおいて雇用促進改革法により 1997 年に導入された編入契約（Eingliederungsvertrag）はこれと同様の趣旨で採られた就労促進策である。これは、公共職業安定所の承認に基いて就労困難者（6 ヶ月以上の長期失業者）を対象とした 2 週間以上 6 ヶ月以内の有期雇用契約で、労働過程から外部に出た者の採用を躊躇する使用者に対し、よりリスクの少ない雇用方法を提供するものであった。この契約においては使用者は対象労働者に対して専門技能の職業教育訓練を（無料で）施す義務を負うが、疾病等で労務の提供がなされなかった場合の賃金については公共職業安定所からの助成を受けることができる。また、使用者・労働者はいつでも理由を告げることなく編入契約を解約することができることとされていた（以上、社会法典第 3 編旧 231 条、232 条）。これについてはペーター・ハナウ「雇用促進のための労働法の規制緩和」日本労働研究雑誌 442 号 74 頁以下（1997 年）、「雇用保険制度と雇用政策 — ドイツにおける雇用保険制度の展開を素材として」（平成 10 年 3 月）日本労働研究機構・国際労働法フォーラム（財団法人日本 ILO 協会）68 頁～71 頁を参照。

若年者が即戦力として労働市場に参入できることが、まずは重要であると思われる。

しかし若年者は訓練実習企業で労働義務を負い、その給与は正規従業員よりも低いものとなることが予想される。さらに正規従業員ではなくその先の雇用義務もないため、訓練生は単なる安価な下働きになってしまうおそれがある。それに対処するには、企業内での訓練や賃金等、実習企業との訓練契約（雇用契約）の内容について何らかの基準・規制が置かれることが望ましい。デュアルシステムのモデルであるドイツにおいても、訓練生が安価な労働力として活用される危険が指摘されており、こういった基準があるだけで対策として完璧となるわけではない。しかし労働条件、OJT の内容の基準・監督は、日本版デュアルシステムが、戦前の徒弟制度の弱点を引きずることなく、若年者の実践的職業能力の開発のシステムとして有効に機能するには必要であると思われる。ただし訓練の基準の設定に関しては、わが国では広く重要視される実践的な職業能力を証明する資格が整備されていないため、本稿で紹介した諸外国とは異なるアプローチが必要になるかと思われる。企業に対して、どのように訓練生の訓練についての責任付けをしていくかは、今後検討していくべきひとつの課題であろう。

デュアルシステムのモデルであるドイツの職業養成訓練はかつての徒弟制度の流れを汲むものである。しかし日本では戦後、徒弟制度が失われてしまっている。これを改めて導入するには、企業が訓練生を受け入れるためのインセンティブが必要だと思われるが、現在厚生労働省が提示しているモデルにおいてはこれに該当するものが見当たらない。同様に一旦徒弟制度が主要な職業能力開発制度ではなくなった後に再度導入されたフランスでは、訓練生を受け入れる企業に対して助成金や社会保険料の雇用主負担分減免などの援助措置が置かれている。また従来の徒弟制度が衰退したイギリスでは、対象職種を広げる、産業・企業での職務・昇進システムに対応した訓練内容とする等、企業が利用しやすいものとするによりその再設計を図っている。これらの国で現在なされている諸制度の見直し・再構築を参考に、有期パート契約による訓練生の雇用への企業に対するインセンティブ付与のための制度を検討・導入する必要がある。ただし、訓練生の訓練費用や賃金は国からの助成金と同様に企業にとっては訓練生受け入れに際して重要な要素となるため、ここでは訓練生が安価な労働力と見られうることを念頭に置いておく必要がある。また企業へのインセンティブ付与と密接に関連するが、デュアルシステムの対象となる職種・産業も、その制度設計や有効に機能するか否かに関して重要である。ドイツでは職業養成訓練が必要ないしは有用であると考えられる職種について担当機関が検討し、労使の代表も関与する形で、職業養成訓練契約の対象となる職種が決定されている。他方でイギリスでは、一般的な職業資格である NVQ を新たに設け、より広い職種・産業について **Modern Apprenticeship** が浸透し活用されるような政策が展開されている。日本版デュアルシステムを 2004 年度から導入して活用・定着を図るとして、対象となる職種についてどちらの方向でいくのかも考えた上で今後の制度設計がなされていかなければならない。

日本版デュアルシステムでは、訓練生と受入企業とのマッチングについてのシステ

ムについても未だ何の提案もなされていない。これを諸外国についてみると、ドイツ、フランス、アメリカでは公共職業安定所にあたるところで企業についての情報が提供され、訓練生は自分で希望企業と交渉し、訓練契約を締結することになっている。日本版デュアルシステムが有用な制度として活用されるためには、このマッチングをいかにするかも重要となってくる。諸外国の公共職業安定機関と同様に、企業や訓練施設の紹介・評価等の信頼できる情報が広く提供されるようなシステムの構築等、マッチング機能についての検討もなされる必要がある¹⁵³。

以上では「日本版デュアルシステム」と各国の類似制度を比較して、その要素について今後必要となってくると思われる事項を挙げてみた。しかしこの新制度導入に際して、まずはその制度が有効に機能するための労働市場の再構築が必要となってくると考えられる。本稿で紹介した各国では、それぞれの形で外部労働市場が形成されている。わが国では近年の労働者の意識変化や使用者側の即戦力志向・専門性の向上の要求などにより労働市場が流動化の方向に変化しつつある、と指摘されている。しかし現実には流動化しつつある部分は未だ限られており、流動的な労働市場に必要な法的な諸手当も十分に なされているわけではない。若年者の学校から職業への移行を支援するために新制度を導入するに当たり、まずはその制度が有効に機能するための社会的基盤が形成されているのか十分に検討した上で、制度の細部についての形成を行う必要があるのではないだろうか¹⁵⁴。

おわりに

「日本版デュアルシステム」は近年の若年者の失業率の高さ（平成14年度：9.9%）を受けて、その労働能力形成や今後の社会における労働力に関する深刻な懸念から、若年者の実践的な職業能力開発を可能にするものとして提示された、若年者の学校から職業への移行をスムーズにするための枠組みである。現実には就労状況にない者に対して即戦力となる実践的な職業能力開発の場を提供するという意味でも、そしてその職業生活への意識を啓発するという意味でも、若年者に対するOJT訓練の実施は重要な意義を有する。その

¹⁵³日本版デュアルシステムに直接関連する形ではないが、「若年自立・挑戦プラン」には地域による若年者のためのワンストップセンター（仮称：Job Cafe）の設置が盛り込まれている。公共職業安定所のワンストップセンター化の可否も含めて、更なる検討が必要とされる部分である。

¹⁵⁴戦後の労働基準法では技能者の養成に関する章が置かれており、前近代的な徒弟制度の弊害を除去するための条文をおく一方で、ヨーロッパの徒弟制度に倣った技能者養成規程（認可制）を要求していた。しかし日本には技能による企業横断的な労働市場が存在しなかったため、労使ともにその需要は低く、実施状況は低調なものであった。その後の職業訓練法や労働対策法においては西欧型の職種・技能別の企業横断的な労働市場が目指されたが、1970年代半ばごろから認定職業訓練・公共職業訓練の両方で養成訓練の訓練生数は減少の一途をたどることになった。

点では「若年自立・挑戦プラン」で導入が求められた「日本版デュアルシステム」は、今後の日本の労働市場政策にとって新しくかつ重要な一歩であると思われる。

しかしこの「日本版デュアルシステム」が現在の失業率への対応策そして今後の労働力の形成に関しての有効な制度として機能するには、その外枠の内容についての基準の設置や、既存の労働法規制との関係など、なすべきことが大量にある。また、諸外国では若年者に対して現実の職業に就きながら **Off-JT** による訓練を施す制度に加え、職業能力開発システムからはみ出した者たちを吸収し労働市場に組み込むための対策をも置いている。日本ではこれに対応するような個別かつ総合的な対策はおかれていないが、訓練システムの新設とともに、若年者・求職者等を労働市場に参加させるためのより広い対策も考えていく必要もあると思われる。成人失業者を対象にした同様の制度設計等、失業者や若年者の労働市場参入に関しては、今後もなすべきことがいっぱいである。諸外国の最近の動向や戦後日本の失敗などを参考にして、新たな職業能力開発制度とともに、労働市場への参入がよりスムーズになるような社会の形成が望まれる。

参考資料一覧

- ・日本労働研究雑誌 No.490 (2001年5月号) —特集：若年雇用の未来
No.514 (2003年5月号) —特集：雇用システムの変化と能力開発
- ・井口泰「諸外国における最近の雇用・失業対策の動向—ドイツ・フランスを中心として」
日本労働研究雑誌 No.466 (1999年5月号)
- ・リクルートワークス研究所 <http://www.works-i.com/>
「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/aid809.html> (2002年11月8日)
本田一成「イギリスの職業訓練制度から、何が学べるか？」
<http://www.works-i.com/article/db/aid124/htm> (2000年4月10日)
「アメリカ カリフォルニア州の労働市場サービス —ワンストップキャリアセンターと職業教育プログラム事例」
<http://www.works-i.com/article/db/aid863/htm> (2002年12月20日)
- ・中野育男『学校から職業への迷走』(専修大学出版局 2002年)
- ・世界の労働 第53巻第10号 (2003年10月号)
—特集：若年者雇用をめぐる各国の現状と日本の対応
- ・日本労働研究機構『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) (2003年9月)
- ・菅野和夫『新・雇用社会の法』(有斐閣 2002年)
- ・黒川〔両角〕道代「雇用政策法としての職業能力開発(1~3)」法学協会雑誌 112巻6号750頁以下, 112巻9号1212頁以下, 112巻12号1679頁以下 (1995年)。
- ・両角道代「職業能力開発と労働法」日本労働法学会編『労働市場の機構とルール(講座21世紀の労働法)』(有斐閣 2000年) 154頁以下
- ・月刊自治研 第44巻 (2002年3月号) —特集：再学習社会へ
(自治研中央推進委員会事務局)
- ・日本版デュアルシステム
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/siryu/pdf/20031022b.pdf>
- ・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34巻第1号65頁~87頁 (2000年12月)
- ・「雇用保険制度と雇用政策 —ドイツにおける雇用保険制度の展開を素材として」
日本労働研究機構・国際労働法フォーラム(財団法人日本ILO協会)(平成10年3月)
- ・日本労働研究機構『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) (2000年3月)
- ・荻谷秀信『ドイツの労働』 日本労働研究機構 (2001)
- ・日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』イギリスの職業訓練(資料シリーズ

- No.78) (1998年1月)
- Modern Apprenticeship
<http://www.protocol-akilla.co.uk/default.htm>
http://www.realworkrealpay.info/LSC/LSC_youth/young_people/default.htm
 - Career Development Loans
<http://www.lifelonglearning.co.uk/cedl/front.htm>
 - NVQ
<http://www.dfes.gov.uk/nvq/>
 - New Deal
<http://www.newdeal.co.uk/>
David Wilkinson “New Deal for Young People : Evaluation Of Unemployment Flows” Policy Studies Institute 2003
(http://www.psi.org.uk/publications/publication.asp?publication_id=483)
 - ILA
<http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR339.pdf>
 - 日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』フランスの職業教育訓練（資料シリーズ No.75）（1997年7月）
 - 日本労働研究機構『フランスの労働事情』（2001）
 - フランスの労働省関係 HP
<http://www.emploi-solidarite.gouv.fr/index.asp>
<http://www.travail/gouv/fr>
<http://www.social.gouv.fr/>
<http://www.anpe.gouv.fr/>
 - Nouveau Départ ver l'emploi
“Le service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi : programme français d'accompagnement des chômeurs”
<http://www.travail.touv.fr/publications/picts/titres/titre1391/integral/2001.05-18.1.pdf>
（2001年5月）
 - データベース（フランス）
<http://www.legifrance.fr/>
<http://www.service-public.fr/>
 - 日本労働研究機構『公共職業訓練の国際比較研究』アメリカの職業訓練（資料シリーズ NO,96）（1999年11月）
 - 沼田雅之「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」日本労働法学会誌 98号（2001年10月）。
 - ジョブ・コアのボランティア

<http://www.jacsinc.org/>

<http://www.charityadvantage.com/wics/Home.asp>

- ・アメリカ連邦労働省

<http://www.dol.gov/>

雇用訓練管理局 HP <http://www.doleta.gov/>

失業保険 HP <http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/>