

オーストラリアにおける 徒弟制度と技能実習制度

——その歴史的展開と将来展望⁽¹⁾

ポビー・オリヴァー／齋藤翔太郎・小野塚知二 訳

はじめに

- 1 歴史的背景
- 2 20世紀後半のオーストラリアにおける徒弟制度の変化
- 3 1990年代以降の徒弟制度と熟練養成
- 4 将来展望

はじめに

本稿は、オーストラリアにおいて徒弟制度による訓練が熟練労働力の発展と保全に重要な役割を

訳注：本稿は、Bobbie Oliver, “Apprenticeships and traineeships in Australia: historical development, changes and prospects for the future” の全訳である。元の英文原稿は、2010年12月13日に東京大学で開催されたシンポジウム「徒弟制度の変容と熟練労働者の再定義——資格、技能、学理——」(Colloquium “Apprenticeship transformed and skilled workers redefined in the twentieth century: qualification, ability, and science,” Colloque “Les évolutions des apprentissages et les redéfinitions des ouvriers qualifiés: qualification, technique et connaissance”)において、ポビー・オリヴァー氏が報告した ‘Apprenticeships and traineeships in Australia: historical development, changes and prospects for the future’ を、シンポジウムの際の討論内容なども踏まえて同氏が加筆修正したものである。訳出にあたってはオーストラリアの教育制度・職業訓練制度について同氏に確かめたほか、高野仁・丹野勲・加茂前千代・森田秀樹・岡田勉著『海外・人づくりハンドブック⑬オーストラリア——技術指導から生活・異文化体験まで——』(財団法人海外職業訓練協会, 2002年)を参照した。また、市原博氏からも助言を頂戴した。なお、本稿で多用される「熟練(労働力)」はいうまでもなくskillの訳語であるが、現在の日本で「熟練」あるいは「スキル」という語を用いる際に、もっぱら当該個人の技能を意味するのと異なり、英語では(正確には、イギリスやオーストラリアなど徒弟制度およびそれに類似する制度が現在でも職業教育の重要な要素となっている社会では)、skillはある職業に入るのに必要な資格(入職資格)と、能力・技能との複合概念である。徒弟制度や職業教育の諸制度は資格を付与し、能力を養成するという二つの機能を果たしている。ここで、資格は単なる呼称や免状ではなく、社会的な規制力と通用力が非常に強く、全国的な統一基準(たとえば、オーストラリアではAQF)のもとに厳格に運用されている資格である。元の原稿で(あるいはオーストラリアで現に)用いられている“skill”が能力と資格のどちらを、あるいは両者のどのような複合を意味するのか訳し分けるのは不可能なので、本稿では「熟練」ないし「熟練労働力」の訳語のみを当てはめることとした。

(1) 本稿の内容は2010年12月13日に東京大学で開催されたシンポジウム「徒弟制度の変容と熟練労働者の再定

果たしてきた理由を示し、徒弟制度の将来展望を明らかにすることを意図する。本稿では20世紀のさまざまな徒弟制度（apprenticeship）と技能実習制度（traineeship）の歴史を概観し、1950年代以降の主要な変化を議論し、現在の傾向を検討することを通じて、2010年における徒弟制度による訓練の現状を評価して、将来の方向性を示すことにする。筆者の徒弟制度についての研究は西オーストラリア州（Western Australia）に集中しており、本稿ではこの州の事例を用いる。西オーストラリア州で職業訓練が発展した歴史には他のオーストラリアの諸州と若干異なるところもあるが、20世紀を通じてオーストラリアの徒弟制度で起こった以下のような大きな変化を共通に反映している。

- ①工場の現場での訓練とは別の技術訓練（technical training）の比重が増大する。
- ②訓練（training）と標準（standards）に関して、州ごとに独自の制度ではなく、全国的な制度が生成する。
- ③徒弟制度の期間（period of apprenticeship）が1ないし2年ほど短縮される。
- ④伝統的に男性限定の職業（trade）に女性の参入が認められる。
- ⑤技能実習制度が生成する。
- ⑥徒弟制度が新卒若年者だけではなく、成人にも開放される。

本稿の結論で筆者は、現行の熟練労働力養成に対して以上の変化が及ぼした影響について議論し、将来展望を示すことにする。

現在の熟練労働力不足（skills shortage）は、それを「危機」と呼ぶ論者もいるように⁽²⁾、21世紀のオーストラリアにとって重要な問題であり、そのことは多くのメディアの報道によって近年関心を集めていることから明らかである。本稿の執筆時点で、西オーストラリア州政府は、州の熟練労働力不足を解消することを意図して、8千件の徒弟制度に資金援助するために2千5百万オーストラリアドル（翻訳時点で日本円に換算すると約21億円）の財政支出を行なうことを発表した⁽³⁾。2005年になされたある調査は、「熟練労働力の不足」が産業の発展を妨げる原因であると指摘した⁽⁴⁾。また熟練労働力不足は現場における事故の一要因とされており、短期ヴィザで移民労働者の受け入れを認めるという論争的な計画を含めて短期・長期のさまざまな方策が提起されることになった⁽⁵⁾。

義：資格、技能、学理（Apprenticeship transformed and skilled workers redefined in the twentieth century : qualifications, ability and science）」において報告された（経済史研究会と現代ヨーロッパ経済史教育プログラム（CHEESE）との共催）。小野塚知二教授（東京大学）と市原博教授（駿河台大学）の招待と参加に感謝する。

- (2) 例えば以下のABCテレビの報告（transcript）を参照。The 7.30 Report, 'Government addresses skill shortage', p. 1, 12 October 2006 (<http://www.abc.net.au/7.30/content/2006/s1763710.htm>（2008年9月15日アクセス））。
- (3) 'Training funds boost to ease WA skills shortage', 18 December 2010 (<http://www.abc.net.au/news/stories/2010/12/18/3096720.htm>（2011年1月27日アクセス））。
- (4) 'Skills shortage may hamper coal terminal plans', 20 July 2005 (<http://www.abc.net.au/news/stories/>（2008年9月15日アクセス））。
- (5) 'Work safety urged during skills shortage', 8 February 2008 (<http://www.abc.net.au/news/stories/>（2008年9月15日アクセス））；'Skills training' (<http://www.abs.nbet.au/rn/breakfast/stories/2008/22191689.htm>（2008年9月15日アクセス））。

今日のオーストラリアでは、徒弟期間は通常3、4年であるが、それはかつての年季奉公(indentured training)が制度化されたものである。徒弟(apprentices)は既定の養成課程に従って教育され、使用者(employer)の監督に服し、修了後はその徒弟修行によって認定される職業(recognised trade)の熟練工(tradespeople)となる資格が与えられる。現在、そうした職業には、機械・電機組立工、原動機工、歯科・眼科技工士、印刷工、グラフィック・アーティスト、宝飾製作者が含まれる。技能実習制度は通常約12カ月間を要し、それより短縮されることもある。実習生(trainees)の学ぶ職業には、コミュニティ・サービス(健康管理、老齢介護、若年労働)、スポーツ管理、レクリエーション管理や商店管理が含まれる。技能実習制度は、「実習生の教育程度と職業適性に応じて」、仕事と正式な訓練を結び付けることによって、各個人の必要に応じるように分化し、また調整されている。こうした技能実習制度によって使用者は、「現在の産業の要請に対応して訓練することが可能となっているため、実習生は修了後ただちにその職業に就く資格が認定されるのである」⁽⁶⁾。

1 歴史的背景

オーストラリアの近代的な徒弟制度の起源は、19世紀末に使用者と労働者の利害が収斂したところに求めることができる。労働者の地位を保護し、その熟練を保全するために、熟練職工(skilled craftsmen)を組織した熟練工組合(craft unions)は年季奉公の徒弟制度が熟練労働者の地位と報酬を獲得するための必須要件となるべきだと主張した⁽⁷⁾。他方で使用者と政府はともに適切に訓練された熟練労働力が生み出されることの利点を理解していたのである。1869年にヴィクトリア州植民地政府は労働者階級向けの技術・実業指導を促進するために技術委員会(Technical Commission)を設立した。ヴィクトリア州では金鉱都市のバララット(Ballarat)とベンディゴ(Bendigo)に鉱山学校(Schools of Mines)がそれぞれ1870年と1873年に設立され、これらの学校には地方産業界と政府の両方から資金が提供された⁽⁸⁾。1880年代にはジーロン(Geelong)とメルボルン都心部に勤労者講習所(Working Men's Colleges)が設立されたが、その設立目的は労働者が職業生活に入った後も教育を受け続ける機会を与えることにあった。これは当時の言い方では「修養(self-improvement)」のための機関である。

その後、1890年代と1900年代初めに技師のジョージ・スウィンバン(George Swinburne)はヴィクトリア州を回って、技術教育が不十分であることを発見した。彼はメルボルン東郊工科専門学校(Eastern Suburbs Technical College)を設立し、また、国会議員としては中等学校(secondary

(6) Kapuscinski, C.A., *Apprentices & Trainees 1968-1999: Apprentices and traineeships in Australia in the last three decades: an empirical overview of the evidence*, Department of Education, Training and Youth Affairs, Canberra, 2001, p.3. 引用中の傍点はオリヴァーによる。

(7) 例えば以下を参照。Smits, Wendy and Thorsten Stromback, *The Economics of the Apprenticeship System*, Edward Elgar, 2001, p.25.

(8) Love, Peter ‘“The Boy—His relation to Industry”: George Swinburne on Technical Education and Nation Building’ in B. Oliver (ed.), *Labour History in the New Century*, Black Swan Press, 2009, pp.11-16.

school) と技術学校 (technical school) への州の支出を増やすべきだと運動した⁽⁹⁾。こうして、熟練工組合、政府、一部の使用者の主導で、徒弟修行を基軸とした養成制度が作り上げられ、それは20世紀を越えて存続した。歴史家のジョン・シールズ (John Shields) が述べているように、20世紀後半に大きな変化があったとはいえ、「オーストラリアで徒弟制度が存続していることは、他の産業的な資本主義国、特にアメリカ合衆国ではそれが事実上消滅したのと鋭い対照をなしている」⁽¹⁰⁾。

本稿は、オーストラリアで徒弟制度がこのように存続したのはなぜかという疑問に答えようとする試みである。上で見たように、第一にこの養成制度を開発する第一歩は使用者と労働組合の双方に支持され、政府の補助金によって支援された。第二に多くの熟練工組合の歴史に示されているように、徒弟制度は職業への主要な参入経路を形成し、職業エリート層を維持するはたらきがあった。オーストラリアの合同機械工組合 (Amalgamated Engineering Union, AEU) を研究する歴史家のトム・シェリダン (Tom Sheridan) は次のように述べる。

AEUの歴史における徒弟制度の重要性はいくら強調してもし過ぎるということはない。それは一般的には、少年が低賃金で一定期間、通常は5年間の年季奉公を勤めることであり、その期間は、当該職種についての現場での教習と監督が、技術学校における学理教習 (theoretical instruction) と結び付けられていた。1970年代に入ってから、労働組合と金属関連産業の使用者はともにこれを熟練機械工を生み出す最良の方法であると考えていた。しかも古めかしい装飾や言い回しが年季契約証文にはつきもので、徒弟期間の最後に「年季奉公を終える (coming out of his time)」若者の入職を認める儀式はいかめしいものであれ、下品なものであれ、熟練工の心に誇りと自立心と優越感を深く刻印したのであった⁽¹¹⁾。

シェリダンはこれがAEUのような熟練工組合によって存続させられた単なる「時代遅れの遺物」ではなく、20世紀後半にもなお維持された期待であることを強調した。同様に労働史家のイアン・ターナー (Ian Turner) は、イギリスと同じくオーストラリアの熟練工組合も「徒弟制度に基づいて入職を規制し、熟練工の誇りにふさわしい賃金と労働条件を設定し、失業、疾病、死亡の場合に金銭的援助を行うことによって」彼らの利益を保護したと述べている⁽¹²⁾。実際に20世紀オーストラリアの工業労働者の間では労働組合主義 (trade unionism) が強力であった。1970年代中葉になって、製造業が停滞し始めた時期でさえ、50%以上の労働者が労働組合に組織されていた⁽¹³⁾。

(9) Love, *Ibid.*, p.11.

(10) Shields, John, 'A Matter of Skill : The Revival of Apprenticeship in Early Twentieth-Century NSW', *Journal of Industrial Relations*, 37 (2), June 1995, p.236.

(11) Sheridan, Tom, *Mindful Militants : The Amalgamated Engineering Union in Australia, 1920-72*, Cambridge, 1975, p.20.

(12) Turner, Ian, *Industrial Labour and Politics : The dynamics of the Labour movement in Eastern Australia 1900-1921*, Hale & Iremonger, 1979, p. 7.

(13) Crosby, Michael, *Power at Work : Rebuilding the Australian Union Movement*, Federation Press, 2005, p.17, Figure

こうして、労働組合の要求は労働条件に大きな影響を与えていたのである。

徒弟制度が永く存続した第三の理由は、そうした技術訓練の方法がオーストラリアではいち早く教育制度へ統合され、高等教育の発展に重要な役割を果たしたことに求められる。今日のオーストラリアの総合大学の中には、元来、職業技能を教える工科専門学校 (technical college) として設立されたものがある。クイーンズランド工業大学 (Queensland University of Technology) の前身は1882年に設立されたブリスベイン工科専門学校 (Brisbane Technical College) であるが、それは徒弟制度とそのほか職業訓練を男性だけでなく女性にも提供してきた⁽¹⁴⁾。メルボルンのヴィクトリア大学 (Victoria University) の前身は1916年に設立されたフーツクレイ工科専門学校 (Footscray Technical College) であり⁽¹⁵⁾、西オーストラリア州では、筆者の所属するカーティン大学 (Curtin University) の前身が1900年に設立されたパース工科専門学校 (Perth Technical College) であった。ここではどのようにして工科専門学校が訓練標準の設定に関連するようになったのかを明らかにするためにパースの事例を用いることにしよう。

パース工科専門学校は当初は、徒弟や既に入職資格を有する人々のための寄附講座のみを提供していた。1908年以降、西オーストラリア州立鉄道 (Western Australian Government Railways, WAGR) は徒弟が労働時間内で週2時間は学校の講座に出席できることとしたが、1925年になると州議会は仲裁調停法 (Arbitration and Conciliation Act) を修正し、雇用者に「通常の労働時間」内における徒弟への技術指導の費用を負担するようにさせた⁽¹⁶⁾。このようにして1920年代までに徒弟制度の訓練はオーストラリア諸州の労働法において明記されるようになったのであり、それが20世紀を通じて制度が存続したもう一つの要因だったのである。1925年法は西オーストラリア州調停仲裁裁判所⁽¹⁷⁾ (Western Australian Conciliation and Arbitration Court) に、徒弟制度のさまざまな事項、たとえば、年季契約締結の方法、徒弟制度の期間と条件、徒弟の教習と試験に関する教程および方法を決定する権限を与えたのである。徒弟がたくさんいる場合には州教育局が徒弟のために昼間講座を開講し、少数の場合には夜間講座が開講された。また同法で講座の時間、頻度、種類が決定されたのであり、これらは「2時間の実地教習と2時間の数学、製図、商学および科学」から成り立っていた⁽¹⁸⁾。

このように、1920年代以降、工科専門学校は熟練労働者養成において産業の重要なパートナーとなった。1937年には、電機・機械組立工、大工・指物師、鍛冶工、汽罐製造工、鋳金・鉛管工

2.4 'Projected density of union membership'.

(14) 'QUT, history' (<http://www.qut.edu.au/about/university/history.jsp> (2010年11月5日アクセス)).

(15) Victoria University, 'History' (<http://www.vu.edu.au/about-vu/our-history> (2010年11月5日アクセス)).

(16) Memorandum, 'Technical Education of Apprentices in WA', p.1, in Education Department records, State Records Office of Western Australia [SROWA] Accession No. AN45/1, 1497, file 75/1926 'Committee of Apprentices'.

(17) 1901年にオーストラリア植民地が連邦化された後、連邦と州それぞれの仲裁裁判所は労使紛争の仲裁と労使関係の手続き的ルール の制定という二つの任務を有するようになった。連邦仲裁調停裁判所については以下を参照。Isaac, J. & S. Macintyre (eds.), *The New Province of Law and Order. 100 Years of Australian Industrial Conciliation and Arbitration*, Cambridge University Press, 2004.

(18) Memorandum, 'Technical Education of Apprentices in WA', p. 1.

といった職業は、工科専門学校（Technical College trade classes）の熟練職講座に関する諮問委員会（Advisory Committee on Technical College trade classes）が養成に関与しており、その役割は教程作成と講師の任命について助言を与えることであった⁽¹⁹⁾。これらの諮問委員会は1970年代まで存続して、産業訓練諮問委員会（Industrial Training Advisory Boards）に変わり、さらに現在では労働産業局の産業訓練部にその役割を引き継いでいる⁽²⁰⁾。徒弟のOJTは『徒弟養成教程（Apprentices Syllabus of Training）』に規定されている条件によって決定された。工場現場での教育から技術教育シラバスの編成まで徒弟訓練のあらゆる事項は、仲裁調停裁判所が決定した条件の範囲内で、またそれに従う仕方でも当該産業自らが決定し、監督したのである⁽²¹⁾。

2 20世紀後半のオーストラリアにおける徒弟制度の変化

20世紀の中葉以降、オーストラリアの徒弟制度にはいくつかの重要な変化が起こった。第一は訓練期間の短縮である。1952年にジャスティス・ライト（Justice Wright）氏を主査とする第一次徒弟制度全国調査（National Enquiry into Apprenticeships）は、訓練期間を5年から4年へと短縮し、OffJT（off-the-job training）のコースに参加する機会を拡大すべきことを勧告した。新たな制度では、職業訓練高等専修教育（Technical and Further Education, TAFE）—かつての工科専門学校はこの教育体系に包含されるようになっていた—における学習理論が重視され、訓練の全国的な標準を策定することが求められた。1957年に設置されたオーストラリア徒弟諮問委員会（Australian Apprentices Advisory Committee）はオーストラリア連邦と各州の訓練担当部局で構成され、徒弟訓練に「外部」機関を包摂すべきだという要求が強まるのに応えようとしていた。1952年徒弟制度全国調査の勧告は、金属・電機・車輛製造業における熟練工養成徒弟訓練に関する特別調査委員会（Working Party into Apprenticeship Training for skill in the Metal, Electrical and Vehicle Building Trades）が1966年4月にメルボルンで公表した報告に継承された。この報告では今世紀初頭以降根本的には変化せず残存していた制度の重要な改革が勧告された⁽²²⁾。

その後の徒弟制度の再編では、高校の最終学年を終えた若者にとって徒弟修行をより魅力的なものにすることが意図された。1954年にオーストラリアには6万5千人から7万人の徒弟が存在した。1954年の国勢調査（Census）によると、男女合わせて15歳から19歳の人口は合計で59万1,771人であり、徒弟は徒弟年齢にある人口の10%から11%であった。1960年代後半までに、オ

(19) Superintendent for Technical Education from Industrial Registrar, Arbitration Court, 13 October 1939, in Arbitration Court files, SROWA AN 195/2, Accession No.1101, File No.139/1942 'Technical College trades classes for Apprentices Advisory Committee appointed with connection with ...'.

(20) Western Power (Perthにある電力企業) 社所蔵文書 Staff Administration- Apprenticesファイルの内, Industrial Training Divisions (Department of Labour and Industry), "Industrial Training Advisory Boards".

(21) Minutes of the Apprenticeship Advisory Committee, Engineering Trades, dated 13 June 1950, in Arbitration Court records, SROWA Accession No.AN195/2. File 49/1042, 'Engineering Trades- Award 35/1936 minutes'.

(22) Report of a Working Party into Apprenticeship and Training for Skill in the Metal, Electrical and Vehicle Building Trades, dated 18 March 1966, and presented at a meeting on 14 April 1966 in Melbourne in File 49/1042.

ーストラリアの徒弟数は10万人にまで増加したが、それに対して15歳から19歳の人口は1966年の国勢調査では104万8,226人、1981年の国勢調査では111万196人であり、徒弟の比率は10%に満たなくなった⁽²³⁾。これらの数値は徒弟制度に包含される若年者の比率がわずかながら減少していることを示している。むしろこの時期が無策で過ぎたわけではない。1970年代には全国徒弟支援制度 (National Apprentice Assistance Scheme) が開始され、拡張された。また、1957年の徒弟諮問委員会は全国戦略を策定すべく連邦・州・準州徒弟制度委員会 (Commonwealth and State/Territories Apprenticeships Committee) へと改組され、若年者向けの職業実習制度が新設されて広範な訓練の機会を提供し、若年女性が伝統的に男性支配的な領域、たとえば機械産業へ参入することを促進した。

こうした全国的な取り組みがあつたにもかかわらず、1980年代に入ると徒弟制度は西オーストラリア州では、「中世のギルド制度由来の時代遅れの遺物」であり、能力到達度 (competencies achieved) ではなくて年季 (time serving) に基づいているがゆえに「非効率」であり、「技術変化に追いつけず硬直的」であり、そのために熟練労働者を養成する信頼できる供給源ではないと批判されるようになった。そのうえ、この制度は女性を排除するから差別的であるとされた。こうした批判に加えて他方で、徒弟制度は、「職業エリート」を創出してきたがゆえに、オーストラリアの労働市場を再編し、職種間関係の特徴づける職域 (縄張り) 問題 (demarcation problems) を除去する際の主要な障害の一つとみなされるようになっていた⁽²⁴⁾。これらの批判は職業訓練の非効率性への重大な懸念を反映したものであり、学校卒業年齢の引き上げと職業機会の増加を提案するとともに、その非効率性ゆえに年季奉公に関心を示す若年者が減少しているとして現行制度を批判しているのであるが⁽²⁵⁾、他方では、使用者側が経済合理的なイデオロギーを採用すべきであることも指摘していた。熟練工の労働組合は徒弟制度を彼らのエリートの地位を維持するための手段であると考えていた。それを壊すことは労働組合の力と地位の崩壊を意味した。経済合理主義的な観点からは、長い年月をかけて労働者をその職業の万能的な熟練工に養成したところで、熟練と熟練格差を解体する [ことにより、技術革新等にもとまって熟練職の一部を他の職種に代替させる] ことから職域争議が発生する危険をおかすよりも、個々の職場の必要に合わせて労働者を適宜仕立てる (tailor) 方が道理にかなっていたのである。

(23) National Centre for Vocational Educational Research (NCVER), 'Australian Apprenticeships : Research at a glance' (<http://www.ncver.edu.au/research/proj2/mk0008/milestone.htm> (2003年11月28日アクセス))。……15-19歳の人口の数字については、J.C. Caldwell, 'Population' in W. Vamplew, (ed.), *Australians : Historical Statistics*, Fairfax, Syme & Weldon Associates, Sydney, 1987, Table POP 212-220 'Population by age group, states, 1954 census', p.37; Table POP 230-238 'Population by age group, states, 1966 census', p.38., POP 239-247 'Population by age group, states, 1971 census', p.38を参照。

(24) Report by Michael Cross, Executive Director, State Department of Education and Training, dated 12 August 1984, in SROWA Cons 4014, AN251, file 7333/84, Box 613, p. 9. Dufty, N.F., *Report and Recommendations on Industrial Relations at Westrail*, 1983.も参照。

(25) Industrial Training Advisory Councilが州政府雇用訓練局長宛に提出した "The Seventh Annual Report" (30 June 1984) によると、1982/83年度の新規徒弟契約数は7%減少しているが、その前年、すなわち1981/82年度には38.9%も減少している。WAGR Papers, SROWA Cons No. 4014, AN 251, file 7333/84.

3 1990年代以降の徒弟制度と熟練養成

1990年代のオーストラリアでは熟練労働力不足の原因として、訓練投資が不十分であることと、製造業が「斜陽産業」であり、新卒者にとって最後の選択だと認識されているということの両方が指摘されてきた⁽²⁶⁾。これらのあるいは他の要因がオーストラリアの熟練の基盤を解体するのにどの程度関与しているのかについて明瞭に解明されているわけではなく、オーストラリアの熟練養成の歴史についてさらなる研究が必要である。過去10年間の取組が熟練養成の衰退に対して長期的な解決策を提供したのかという問いに対する答を発見しなければならないのである。熟練養成の入り口を拡張することによって「職業エリート問題」と考えられていたことは克服できたのだろうか。そして、もしそうであれば、それは労働組合の力を弱め組合員数を減少させたのであろうか。

最近20年間の職業訓練諸制度の傾向について調査した結果は、それら諸制度の有効性を完全には検証できていない。徒弟制度は伝統的に熟練職の資格認定あるいは同種の資格付与にばかり集中してきたが、20世紀後半には徒弟制度は〔非熟練職も含む〕あらゆる水準の職業資格(vocational qualification)に拡張されていた。カプシンスキによれば、1986年から1997年の10年余の間にオーストラリアの訓練体系に発生した変化の主たる特徴は、技能実習制度に入る若年者が相当増加して、企業内訓練(firm-based training)の諸形態の中では徒弟制度を数的に凌駕するまでになった点に求められる。この期間に、企業内で訓練を受ける者の総数のうちで、技能実習生の占める比率は1%以下から46%にまで増加したのである⁽²⁷⁾。もう一つの重要な変化に、「伝統的には男性の」職業に女性が採用されるようになったということがある。1997年に徒弟および技能実習生の総数のうち23.2%が女性であったのが、2000年にはこの比率は31%まで上昇した。とはいえ、2006年の数字でも熟練職の訓練に入る女性は男性の六分の一以下に留まっており、他方で非熟練職の徒弟制度(non-trade apprenticeships)と技能実習制度においては女性が男性よりも多かったのである⁽²⁸⁾。

訓練の全国的な標準であるオーストラリア資格制度(Australian Qualification Framework, AQF)は、後期中等学校から大学までのあらゆる教育・訓練資格を包含する統合的的制度として1995年に

(26) Heather Ridout, interviewed by Kerry O' Brien, 7.30 Report, ABC TV, 8 March 2005 (<http://www.abc.net.au/7.30/content/2005/> (2008年9月8日アクセス)); 'Skills shortage blamed on inadequate training investment', ABC News, 25 March 2008 (<http://www.abc.net.au/news/stories/2008/03/25> (2008年9月8日アクセス)).

(27) Kapuscinski, op.cit., p. 7.

(28) 1997年の数字については、NCVER, *National Centre for Australian Vocational Education and Training Statistics. Apprentices and Trainees 1997: Apprentices and Trainees' TAFE courses, 1999*, Table 2 (p.11), 'Age and sex profiles of apprentices and trainees, and VET students' を参照した。2000年の数字については、NCVER, *Australian apprentice and trainee statistics, October to December 2000*, Volume 6, Quarter 4, p.8を参照した。2006年の数字については、NCVER, *Apprentices and Trainees, 2006*, Table 12 (p.11), 'Apprentice and trainee commencements, trades and non-trades occupations by age and sex, 2006' (<http://www.voced.edu.au/print/content/ngv27305>, (2011年8月11日アクセス))を参照した。*Ibid.*, p.11, Table 12, 'Apprentice and trainee commencements, trades and non-trades occupations by age and sex, 2006.' 2006年に徒弟制度など何らかの熟練職訓練に入った人数は、男性65,900人に対して女性10,500人であるが、非熟練職訓練だと男性90,100人に対して女性99,700人と男女比が逆転する。

定められた。この制度は4段階の資格認定 (Certificate) のほかに、ディプロマ [diploma, 人文・社会・自然科学諸分野の学位とは別の専門職業能力の学位] や上級ディプロマを提供する。2000年には、27万5千人を超える徒弟がAQF資格のために訓練を受け、そのうち75%が第Ⅲ段階 [Certificate III level, 熟練職 (skilled trade) の入職資格] を認定された。ここには、正規の学校教育修了前の者を徒弟に採用する慣行から生ずる学生6千人も含まれている⁽²⁹⁾。20世紀末の時点で、諸種の訓練期間は2、3カ月から3年以上要するものまでであったが、2000年の数字では、44%の実習生が長い徒弟制度を選択しており、その比率が増加していることが示されている⁽³⁰⁾。しかし、もし労働者が訓練費用の大部分を負担するといのであれば、この傾向は続かないであろう。

オーストラリアで徒弟制度に入る者の数はかつてなく多いが、近代の徒弟制度と現在のそれとの間には大きな相違があるため、意味のある仕方両者を比較して数の増加を云々するのは困難である。ただし、訓練によって何が生み出されているか、すなわち、かつての徒弟制度と現在のそれとが完全に訓練された熟練労働力への需要をどの程度満たすことができているのかという点だけは比較可能である。その比較基準に照らすなら、現在のオーストラリアは熟練労働者不足が深刻であった20世紀中葉からいくらか改善されていないように見える。この引き続く熟練労働力不足の要因を確定するために、本稿は、鉄道や発電所といった公共企業体の民営化がどの程度まで、労働者に利用可能な訓練の種類、期間、質に対して正負両面で影響したのかを考察することにしよう。1990年代後半になされたドッカーリーほか (Dockery *et al.*) とメイ (May) の調査は、それぞれ、徒弟を訓練する費用と新たな評価方法の効果について解明しようとしている。ドッカーリーの研究では徒弟を雇用する企業59件の事例を用いて、使用者の多くが、徒弟を受け入れ訓練する際に企業にかなりの支出が発生することをもって、「利他的動機 (altruistic motives)」⁽³¹⁾ を誇示しているのだが、「規模の経済」が成立する大企業や、「技能水準が低く多様性を欠く」仕事、また、あまり監督を要さない仕事で徒弟を訓練する場合、訓練支出はかなり低廉であることが発見されている⁽³²⁾。

1997年の調査で、ドッカーリーほかは動機 (incentive) の問題についても、「なぜ利益を最大化しようとする企業が徒弟訓練を提供し続けるのか。徒弟訓練に投資することから彼らは他にどのような利益を得ているのか。そしてその利益は企業によってどのように増加させられているのか」という問いを立てて考察している。彼らはこれらの問いに対して十分に回答を与えることができていないが、将来的に企業は労働者の訓練に費用をかけることを望まなくなり、代わりに「徒弟訓練費用のより多くを公共負担に押し付けるようになる」かもしれないと示唆した⁽³³⁾。彼らは調査の積極

(29) NCVER, 'Australian Apprenticeships : Research at a glance.'

(30) *Ibid.*

(31) Dockery, A.M., p.Koshy, T. Stromback and W. Ying, 'The Cost of Training Apprentices in Australian Firms', *Australian Bulletin of Labour*, vol. 23, no.4, December 1997, pp.255-74. ドッカーリーほかは、自社従業員を社内教育することを好む企業、とりわけ、年季奉公終了後は自社に留まらず、他の場所でもより広範な経験を得るべきであると考えて徒弟を訓練する企業は、「徒弟訓練機会の提供という点で使用者が利他的動機をもっていることの証拠と考えられる」と述べている。*Ibid.*, p.267.

(32) *Ibid.*, p.265.

(33) Dockery, *et al.*, *op.cit.*, p.270.

的な事実発見として、使用者が自らの負担で徒弟を訓練するのを厭わないこと、徒弟賃金の切下げに必要な支援を欠いていること、とりわけ、徒弟を訓練しながら彼らを自企業内には留めないという明白に利他的動機を使用者は示していることの三点を挙げているが、徒弟訓練を行なってこなかった業種については調査していないことから、これらの発見にはある程度のバイアスがあることも認めている⁽³⁴⁾。

2001年にはドッカーリー、ケリー、ノリスおよびストロームバックはさらに研究を進めて、訓練費用の総額は変化しなかったものの、徒弟採用にともなう費用が1996年から2000年にかけて68%も上昇したとの結論を得ている⁽³⁵⁾。しかしチャップマンとカリーの2002年の研究ではドッカーリーの両調査における発見に異議を唱えた。彼らは費用の算出方法に疑問を呈し、新規徒弟の採用に要する費用が「継続的に急増」したというドッカーリーの主張に対して、その費用は徒弟を採用できなくするほどのものではないと指摘した。「近年、採用された徒弟と実習生の数は三倍に増加しているのであるが、仮に訓練費用がものすごく増大しているのだとするなら、なぜ使用者はそれほど大量に雇い入れたのであろうか」と、訓練費用の増加という調査結果に疑問を述べた⁽³⁶⁾。

ドッカーリーほかの調査は、新徒弟制度（New Apprenticeships System, NAS）の評価に関しても反論されている。ドッカーリーの1997年の研究では、提案されたNASが設計通り使用者の費用負担を低減させ、訓練構造に「より大きな流動性」を導入したと結論した⁽³⁷⁾。しかしながら、ロジャー・メイは1999年の博士論文において、西オーストラリア州で実施された新徒弟制度における訓練および評価体系（New Apprenticeship Training and Assessment System, NATAS）とモジュール・システム（Module System）が徒弟の能力を測定する方法について問題を発見した。メイは、そこで用いられた「個々の組織に特殊な基準」と、職業訓練高等専修教育（TAFE）が提示する「広く通用する能力基準」との間には矛盾があり、この相違が混乱を引き起こしていると結論した。メイが面接調査した何人かの経営者はこの問題が一部には教育と産業における目的の対立に起因していると考えていた。「産業界では時は金と等価と考えられているから、熟練と知識の迅速な獲得に関心を持っており、他方で、教育側の文化では、教育に要する時間はそれほど決定的なことからではないため、学生により広範な知的基盤を伝授することが重視された」⁽³⁸⁾。メイは教育を提供する者と個々の使用者の間のより広範な協議と、とりわけ、全国標準に合わせて徒弟の能力を工場の現場で試験する測定者への十分な訓練とが必要であると主張した⁽³⁹⁾。

同様にトム・カーメルは2008年の論文で、職業教育訓練（Vocational Education and Training,

⁽³⁴⁾ *Ibid.*, p.269.

⁽³⁵⁾ Dockery, A.M., R. Kelly, K. Norris & T. Stromback, 'Costs and Benefits of New Apprenticeships', *Australian Bulletin of Labour*, vol. 27, no.3, September 2001, p.192 ff.

⁽³⁶⁾ Chapman, p.and M. Cully, 'Getting at the Truth about hiring Apprentices ; A Critique of Dockery et al.', *Australian Bulletin of Labour*, vol. 28, no.1, March 2002, p.53.

⁽³⁷⁾ Dockery, *et al.*, *op.cit.*, pp.270-1.

⁽³⁸⁾ May, R.N, 'An Exposition of the Apprentice Assessment Systems in Western Australia', Ph. D. Thesis, Curtin University, 1999, p.268.

⁽³⁹⁾ *Ibid.*, pp.252 ff.

VET) の教育的成果を評価する際に用いられた方法に疑義を示した。カーメルは1994-1998年、1998-2003年、2003-2008年の各期間について、VETの全国戦略は、その唯一の目標である「公平性 (equity)」は共通しているが、「全期間継続した目的はほとんど存在しなかった」と議論した。彼はいくつかの指標 (indicator) が「各期の個別目標を評価するには適切で」なかったと述べた⁽⁴⁰⁾。しかし、労働者にとっての将来の訓練見通しとしては不吉なことに、カーメルは「より熟練した労働力とはより生産性の高い労働力を意味するのであって、より資格の高い労働力を意味するものではない」ことを強く主張した⁽⁴¹⁾。加えて、職業教育調査全国センター (National Centre for Vocational Education and Research, NCVER) の評価プログラムを読むと、2001年と2005年の間で「使用者が金銭的に負担する訓練時間数は、…常勤労働者で15%、臨時労働者では27%も低下した」ことが示されている⁽⁴²⁾。

4 将来展望

以上より、ドッカーリー、メイ、カーメル、チャップマン、カーリーらの調査で提示された像を拡張するためには、三つの点を解明しなければならないだろう。すなわち、第一に、訓練費用が上昇しているかどうか、第二に、それは使用者に対して訓練抑止的に作用するかどうか、第三に、もし抑止的なら、ちょうど大学生が大学教育の費用の一部を負担するように、部分的であれ全体的であれ、訓練を受ける側の負担にすればよいのかどうか、この三点である。仮に、使用者が訓練費用と訓練中の者の賃金を支出してきたあり方の対極にこれら三つの答えがあるとして、それゆえ、徒弟か彼らの両親が訓練費用を全額支払うようになるのだとすると、オーストラリアの労働者は19世紀の労働者と同様の地位を獲得できるだろうか⁽⁴³⁾。

少なくとも二つの起こりうる結果が、いずれも陰鬱なものだが、予想される。第一は、19世紀末から20世紀初頭の工場において「見習い (improver)」として知られていた労働者類型に回帰する可能性であり、そこでは徒弟年季を終えても、その熟練職でさらに長い実地経験を積まないと完全な熟練資格者とは認められない (それゆえに熟練労働者の賃金も支払われない) 労働者が、あるいは熟練職に就くための正規の訓練を経ずに熟練職を「見よう見まねで習い覚えた (picked up)」者のどちらかしか存在しない。ラックとフェイは1世紀前に「見習い」たちがどのようにして農場器具製造のような低熟練労働に雇用されたのかを実証した。これらの労働者の一部は30歳か40歳になろうという男性であり、彼らはその年齢まで熟練労働者の完全な賃金を拒否され続けてきた

(40) Tom Karmel, 'Measuring educational outcomes : Vocational education and training', NCVER Conference Paper, November 2008, p.8.

(41) *Ibid.*, p.12.

(42) Richardson, Sue & Peng Liu, 'Changing forms of employment and their implications for the development of skills, NCVER overview 3.1 (<http://www.ncver.edu.au/publications/1721.html> (2007年3月5日アクセス))

(43) 例えば以下を参照。Bray, R.A., *Boy Labour and Apprenticeship*, originally published by Constable & Co., London, 1911, republished by Garland Publishing Inc., New York and London, 1980, p.5 ff.

のである⁽⁴⁴⁾。より陰鬱なもう一つの可能性は、「組織的な訓練を受けていない大量の若年者を工場が雇用していた」産業革命期の状況への回帰である⁽⁴⁵⁾。実際、この状況は、現にアメリカ合衆国では、女性、ヒスパニックあるいは黒人の低熟練労働者の間に存在している。1980年代に組立ラインに導入された「均質化」と「分断化」の過程は、熟練・非熟練の賃率格差を狭め、従順な熟練工組合だけを相手にする団体交渉の新たな構造を生み出し、労働者の熟練の解体という結果をもたらした。そこでは、いかなる訓練も本質的に一企業の製造工程にのみ適合しており、したがって、別の企業・業種で雇用される見通しは劣悪にならざるをえなかったのである⁽⁴⁶⁾。

上述の諸調査は、労働組合の組合員数と力の衰退が徒弟訓練に与えた影響は考察していないし、オーストラリアにおける労働組合運動の現状を検討したマイケル・クロスビーもその点には踏み込んでいない。ハワード政府の反労組的な労使関係改革が最も激しかった2005年⁽⁴⁷⁾に書かれたクロスビーの研究では組合組織率が1976年には50%以上であったものが2004年には17.4%へと低下したことが明らかにされた⁽⁴⁸⁾。さらに組織労働者の大多数は縮小する公共部門で雇用されていた。明らかに、民間部門では訓練スタッフに資源を投資するよりも、組合員を雇用することを嫌がったのである。

本稿は、オーストラリアにおいて熟練労働力が展開し維持されるに際して徒弟制度による養成が重要であった歴史的な理由を解明することを目指した。次に、20世紀に徒弟制度に発生した主たる変化を検討することによって、21世紀最初の10年を終える時点において徒弟訓練の現状を評価し、起こりうる将来的な方向性を仮説することを目指した。オーストラリアでは、熟練労働力を確保する訓練の価値について使用者と労働者が合意しており、それに加えて、政府の資金援助、教育制度へ急速に包摂された工科専門学校、製造業労働者の高い組合組織率が、徒弟制度を確立させ維持してきた主たる要因であったというのが、第一の目的への本稿の答えである。徒弟年季の短縮、伝統的に男性の職業への女性の参入、技能実習制度の導入を含む20世紀後半の主要な変化は、成人労働者向けの訓練制度と相まって、伝統的徒弟制度のエリート的地位を弱め、労使双方に対してさまざまな代案を創出することになった。産業の民営化は、いくつかの研究が示してきたように、従業員の訓練を危殆に陥れ、あるいは労働者が最終的に自らの訓練費用を支弁するという結果をもたらした。また、職業訓練高等専修教育（TAFE）の要請と使用者の要請の間では自ずと目的が異なる。

以上、本稿が検討してきた諸要因を総合するなら、「一般的な学理訓練（broad general theoretical

(44) Lack, John and Charles Fahey, 'Harvester men and women : The Making of the Harvester Decision' in Julie Kimber and Peter Love (eds.), *The Time of Their Lives : the Eight Hour Day and Working Life*, Sydney, Australian Society for the Study of Labour History, 2007, pp.73-74.

(45) Smits and Stromback, *op.cit.*, p.18.

(46) Gordon, D.M., R. Edwards & M. Reich, *Segmented Work, divided workers. The historical transformation of labor in the United States*, Cambridge University Press, 1982, pp.228-36.

(47) ジョン・ハワード（John Howard）はオーストラリア連邦の総理大臣（1996-2007）として、自由党と国民党の連立政府を率い、労使間の個人契約への転換を促すオーストラリア作業場協定（Australian Workplace Agreements）を導入し、また、労働組合役員が職場に立ち入るのを禁止する立法改正を行なった。その結果、未組織労働者を組織化し、労働安全衛生問題に関して監視するなどの労働組合活動が著しく阻害された。

(48) Crosby, pp.17-19.

training)」に、民間企業の現場でのより短縮された、企業特殊的で限定された熟練の養成を接合し、使用者側の費用負担は軽減されるという現在の傾向が当面は続くであろうと示唆できるだろう。しかし、何が「グローバルな競争力」を生み出すのかという発想は、財・サービスに競争的な価格設定をすることだけでなく、高度熟練労働力を維持し続けることにもしっかりと根ざしていなければならないのである。そうでなければ、雇用に高い見通しを持てる本格的な熟練労働者を生み出すべく設計された熟練職の徒弟制度や技能実習制度は、すぐにオーストラリアでは過去のことになり、限定された機能と雇用の見通ししか持てない半熟練労働者だけの国になってしまうであろう。

(Bobbie OLIVER 西オーストラリア州パース、カーティン大学准教授)

(さいとう・しょうたろう 東京大学大学院経済学研究科博士後期課程)

(おのづか・ともじ 東京大学経済学研究科教授)



法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 ●価格は定価(税込)
TEL 075 (791) 7131 FAX 075 (721) 8400 <http://www.hou-bun.com>

認知症高齢者と介護者支援
●2940円
中山慎吾 著
アメリカの研究と実践から日本の介護者支援を考える。教育プログラムを通して、介護者の心身の健康維持と認知症ケアを具体的に展開。

高齢者虐待を避け
●2310円
倉田康路・滝口 眞 監修／高齢者虐待防止ネットワークさが 編著
家族や介護従事者、民生委員など当事者への調査をもとに、実態と課題を明らかにする。防止・発見のためのネットワークの構築を提示。

社会福祉行財政計画論
●2730円
神野直彦・山本 隆・山本恵子 編著
危機の福祉をいかに立て直すか。「3つの政府」体系構想を軸に、福祉サービスと財政を考える。領域別の事例から政策力・計画力を養う。

福祉政策の国際動向と日本の選択
●3060円
埋橋孝文 著 ●ポスト「三つの世界」論
南欧やアジアの政策の考察や「雇用と福祉の関係の再編」に注目し、欧米の先行経験から日本の位置を確認、政策論議の場を提供する。

国際政治モノ語り
●2520円
佐藤幸男 編 ●グローバル政治経済学入門
「モノ」はどのような力学で世界中を移動しているのか。交換ダイナミズムから世界を捉え、資本主義経済発展の功罪を考察する。

国際関係論へのファーストステップ
●2625円
中村 都 編著
貧困・紛争・資源収奪・環境破壊など地球社会が抱える24の問題群を簡潔に解説し、持続可能な社会への方途を考察する。