

職業資格の日本の特質

—国際比較の視点から—

法政大学キャリアデザイン学部教授 佐藤 厚

1 はじめに—問題意識

本稿の目的は、職業資格制度及びそれと関連する教育制度と労働市場の成り立ちに注目し、国際比較を試みることを通じて、日本の職業資格制度の特徴を文献ベースにて明らかにすることにある。本稿の構成は以下のものである。

2では、職業資格制度に注目する理由、職業資格制度の制度理念及び概要を述べる。

3では、職業資格制度と教育制度との関連、職業資格制度と労働市場との関連について日独を比較しながら主要な論点を整理する。日本が「一般教育主流+職業教育傍流+職業資格制度の社会的浸透度が狭い+企業主導の強い内部労働市場」タイプであるのに対して、ドイツが「職業教育主流+職業資格制度の社会的浸透度の広い+国家レベルでの強い職業別労働市場」タイプであることを論述する。

4では、3での主要論点を裏付ける問題関心から、職業資格制度と労働市場との関連について立ち上がった考察を行う。生涯学習システムと（職業資格と縁の深い）職業別労働市場の関係、内部労働市場と職業別労働市場との関係、職業資格取得の効果などについての研究のサーベイを試みる。

5では、同じく主要論点である教育制度と職業資格制度との関連を視野に入れつつ、国際比較から得られる日本にとっての含意を検討する。

6では、本稿でのサーベイを要約し、そこから得られる含意を整理する。

2 職業資格制度の理念および概要

2.1 日本の職業資格制度の区分と歴史

まず日本の職業資格制度について大まかな区分と歴史についてみておく必要があるだろう。職業資格の種類は多種多様で、国家資格だけでも600以上に及ぶ。日本の職業資格は大きく、国家資格と民間の資格に分けられ、国家資格には、業務独占資格（医師、弁護士、公認会計士など）、名称独占資格（調理師、保育士、技術士、中小企業診断士など）、必置資格（危険物取扱者、衛生管理者など）、任用試験（公務員試験）がある。また民間の試験には、「公益法人が実施し各所管省庁が認定する資格（実用英語技能検定など）、公益法人が実施する資格（ビジネス文書検定、ソムリエなど）、商工会議所が実施する資格（簿記検定試験など）などがある（八幡2009：116）。

職業資格制度も一朝一夕にできたものではなく、長い歴史を持つ。職業資格制度の歴史を辿った辻（2000）によれば、職業資格制度は創成期（明治初年～明治10年）、整備期（明治11年～明治40年）、漸進期（明治41年～昭和20年）、改革期（昭和20年～昭和31年）、発展期（昭和32年～現在まで（本の刊行2000年ころ））という5つの時期

に区分される。

2.2 職業資格制度の理念と実態

次に職業資格制度の制度理念であるが、これは必ずしも明確なものとはいえない。たしかに前述の如く、資格は業務独占資格、必置資格、名称独占資格の三種類に大別され、それぞれに目的がある。職業によっては取得が必須もしくはあれば望ましいものも多く、人々の職業資格への関心や期待も高いといえるだろう。しかしそうした人々の希望に実態が合致しているのかとなると必ずしもそうとはいえない。

職業資格制度研究によれば、日本の職業資格制度は、これまで膨大な種類の資格を生み出し、また人々の資格への関心や期待が大きかったにも関わらず、「人々の抱いている職業資格のイメージと、実態には、大きなずれ」(辻 2000 : 337)があるとされる。辻によれば、人々の職業資格に対する期待とは、「実力尊重の社会的な機運の醸成」「学歴による差別の解消、年齢や性や身体上の差別解消」「収入の増大」「生活の安定」「自由、独立への期待」「事故防止の安全弁」などがある。つまり人々の資格への期待は大きい。こうした人々の資格への期待には、資格を取得することで自立した職業キャリア形成が可能となるようなイメージがある。

しかし実態はそうした期待に沿ったものとはいえない。職業資格制度の最近の実態と動向をみると、「多くの省庁が次々と資格創設を計画し、競争して考えられる資格はこの際自分のところで創設してしまおうとしていると疑いたくなる」(辻 2000 : 328)。「我が国の職業資格制度は、国の1つの基本政策に沿って個々の職業資格制度がつくられているわけではない」(辻 2000 : 328)のである。

また学校教育制度と職業資格制度との関連を専門学校に焦点を当てて考察した研究からも公的職業資格制度自体に制度理念が欠如し、資格教育の制度理念も未確立であったことが指摘されている。公的職業資格の取得方法の多様さや養成施設

指定制度の規定が不統一であったことがその背景にある(植上 2003 : 49)。こうした職業資格制度と教育制度との関連が制度的に統一されていないことも人々の期待と実態とのずれを生み出す要因となっている。

本稿では、日本の職業資格制度についての人々の期待と実態との間にある「ずれ」もしくは乖離に注目する。ここでいう「ずれ」とは人々が職業資格を取得しても「実力主義の社会にならない、学歴や性別、年齢別などの属性による差別がなくなる、収入や生活が安定しない、自由で独立への期待がもてない」(辻 2000 : 337)、換言すれば職業資格が自立した職業キャリア形成にとって必ずしも有効にならない実態である。

こうした日本の問題について理解を深めるには、職業資格制度の理念が明確であり、職業資格制度が教育制度にしっかりと組み込まれており、それゆえ労働市場との関連も強いとされるドイツのしくみと比較考察することが有益である。本稿では、こうしたことから、日本とドイツそれぞれの歴史的社会的背景に注目した先行研究をサーベイすることとしたい。

3 職業資格制度と教育制度及び労働市場との関連

3.1 ドイツの特徴

本稿の関心に照らして日本との対比でみたドイツの特徴を検討することから始めたい。まず教育制度と職業資格との関係である。ドイツの教育制度は(日本でいうと中学校段階でコースが分岐する)分岐型であり、基礎学校修了後に、(大学を目指して)ギムナジウムへ進みコース、リアルシューレやハウプトシューレに進み職業教育訓練を受けて職業資格を取得するコースである。このうちの後者がデュアルシステムと呼ばれるものであり、職業資格を取得する仕組みが教育システムに統合されている。つまり「ドイツは<職業資格>=<教育資格プラス職業資格試験>という方程式の多くの束によって覆われた典型的な資格社

会」である（望月 2003：356）。そこでは日本の学生のように、職業資格をもたず教育資格のみで就職することは困難である（望月 2003：2）。こうしてドイツの場合は日本と比べて職業資格制度と教育制度との関連は「強い」といってよい。

こうした職業資格と教育制度との結びつきの「強さ」は、「強い」職業別労働市場と補完的であり、両者は密接に関連している。職業資格と労働市場との関連で重要なのは、仕事や職業の境界線が日本よりも明確で企業内の職種は職業資格とほぼ合致しているという点である。そうしたことは職業資格取得によるキャリアアップの可能性を高めることとなる。

以上のことは、Streeck（1996）をベースにした佐藤（2018：50－51）の以下の指摘とも整合するものだ。

「雇用制度の日独比較という文脈上重要なのは、以下の3点である。

第1に、ドイツの労働者のスキルは職業的（occupational）であるのに対して、日本のスキルはジェネラリストで組織中心的（generalist and organization centered）である。ドイツの「職業」（「ベルーフ」）の概念は、体系的に関連した理論的知識と一組の実践的スキルを示すと同時に社会的アイデンティティでもある。かかるアイデンティティは通過した試験の認定によって形成される。ちなみに職業は仕事（ジョブ）ではない。ジョブは使用者に帰属するが、職業は従業員に帰属するのであって、もし電機工が職業なら、電気工の仕事をもってなくても電気工なのである（Streeck1996:145）。

職業資格取得には体系的訓練が求められ、若者の3分の2が3年から3年半の徒弟訓練を経験することで職業を学ぶ。およそ400の国家認定の徒弟訓練職種がある。知識とスキルを特定した資格要件、カリキュラム、試験が法で定められており、その実行は商工会議所、職人団体、使用者団体、労働組合、従業員委員会が担っている。大半の職業訓練は、教員ではなく熟練労働者によって監督される。徒弟訓練生は学校と職場で技能と知識の

習得に努める。このようにみるとドイツの職業訓練システムで徒弟訓練生が習得しているのは職場特殊なスキルではなく、より標準的で企業間で持ち運び可能なポータブルなスキルである。ここに企業特殊なスキルを重視する日本との違いがある。

第2に、ドイツの職業モデルは日本のモデルとは異なっている。日本のスキルは職業的ではない。つまり日本では社会的に定義されその獲得が社会的アイデンティティを提供するような職業概念がない。日本ではスキルは職業（電気工）に帰属するのではなく会社（トヨタ）に帰属するのであり、日本人のスキルは、会社によって会社のために形成されている（Streeck1996:147-149）。

ドイツの使用者も熟練労働力の長期雇用に関心を持つが、しかし長期雇用が企業コミュニティ内での労使間での互酬の関係にもとづく日本とは異なる。ドイツでは採用と退職については労使の代表委員からなる経営協議会での審議及び共同の決定に基づいてなされる。

第3に、労使関係の独日の違いである。ドイツでは、職業スキルは移転可能なので、特定企業にリンクしない社会的アイデンティティを生じさせる。この社会的アイデンティティへの集团的関心は、全体として産業レベルや地域レベルにあり、個別企業の内外に組織された労組によって代表される。したがってドイツの労働組合は、職業や地域をベースにした政治的かつ産業別の労組になりえる。

このようにドイツでは、社会化されたスキルが社会化された訓練機関で認定される。それが労働者の職業資格となり全体として職業別労働市場を構成している。こうした社会化された仕組みを支えているのが、（企業別を超えた）産業レベル、地域レベルの労使関係、つまり政治的産業的労組である（Streeck1996:151）。

こうしてドイツは職業別労働市場の典型国と性格付けられる一方で、日本は内部労働市場の典型国とされるのである」。

このようにドイツの事情を整理すると、ドイツ

の場合、企業が求める職務遂行能力と職業資格で定義されて習得した能力とはほぼ対応しているといっていよう。もっともこのことは、入職後のキャリアの中での経験が、スキルの伸びをさらに促すことを否定するものではない。

3.2 欧米との対比でみた日本の特徴

つぎに日本の特徴である。日本の教育制度の特徴は、職業教育に比べて一般教育の比重が高いところにある（佐藤 2019a）。たしかに職業資格のうち業務独占資格の典型である医師や弁護士、教員などは大学での教育資格取得と国家試験の合格が必要とされるものであり、学校教育制度と職業資格とは関連している。だが日本の学生の多くは、学位という名の教育資格を取得するが、職業資格をもたないままに就職し、職業に関連した知識やスキルの大半は企業内教育訓練で獲得される。

一方、日本には専門学校があり、ここでは特定の職業と関連した教育がなされ、教育資格は職業資格と結びついているケースが多い（看護学校卒→看護師など）。その意味では一般教育を主とする大学とはことなり職業教育が主であるが、日本全体での生徒、学生の進学、就職の流れでみたときの割合でいうと、普通高校→大学→教育資格取得→就社という流れが主流であり、「標準的キャリア形成」と呼ばれるのに対して、職業高校→専門学校→職業資格取得→就職という流れはいわば傍系であり、「標準外キャリア」と呼ばれる（植上 2011：11-14）。またドイツのデュアルシステムに倣って出来た「日本版」デュアルシステムも専門・専修学校、職業能力開発校での職業教育と事業所での就労を組み合わせたという意味では、学校教育と職業教育とが結合したものといえなくもないが、あくまで若年就業対策の一環として成立したものであり、若者と企業との就労をめぐるミスマッチ縮小が主たる目的である。

これに対してドイツのデュアルシステムは、すでに述べたように基幹学校修了者を対象に職業に関する基礎知識と特定の職業に必要な専門能力を獲得させて即戦力の熟練労働者を養成するもので

あり、訓練生は職業学校で2年～3年半、理論を学び、企業で実践的教育訓練を受けて、訓練終了後に公的な職業資格が付与される（佐藤 2019a：95-97）。職業資格がデュアルシステムを通じて教育制度の中に統合されているドイツと違い、日本の職業資格と教育制度との関連はドイツと比べ、強固なものでない。

職業資格と教育制度とが強固な関連を持たない日本の特徴は、「強い」内部労働市場と補完的である。Rubery and Grimshaw (2003) によれば、日本は「強い」内部労働市場、ドイツは「強い」職業別労働市場の国に分類される。「強い」内部労働市場の国、日本では、主として特定の職業教育訓練を受けない新規学卒採用者を採用し、入社後に先輩・上司による OJT を中心に、「幅広い専門性」をベースとした長期に及ぶ企業内キャリアを形成することによって仕事に関連した知識とスキルを獲得するのが「主流」である。

職業資格との関連で重要なのは、日本の職務と労働者の能力との対応付け（つまり雇用システム）が、労働者が受けてきた訓練のタイプ（職業資格もその一つ）を基準に設計されるのではないという点である。日本の特徴は、企業の側の技術的補完性から、能力のランク付け手続きで業務と労働者をカテゴリー化した職能を基準に設計されている点にある。ここに「職業資格という労働者の受けてきた訓練タイプを基準に設計されている」ドイツや「職場での職務記述書を基準に設計している」アメリカ、さらには「労働者の工具・材料やコアスキルなどの職域・職種を基準に設計されている」イギリスとの違いがある（マースデン 1999 = 2007：59-66）。

雇用システムからみた日本のこうした特徴は、職業資格をベースにしているドイツ、さらには労働者の職務範囲や職種範囲が限定され明確化されている英米と比べて、労働者の企業間移動の頻度にも違いを生み出す。つまり欧米に比べて日本では、転職は少ない。誤解を避けるために一言すると、ここで重要なのは、転職が少ないこと自体ではなく、転職＝企業を超えた移動を担保する職業

スキルが、(ドイツと違って) 個人に帰属していない、つまりポータブルでないことがそうした差異と深くかかわっている点にある。すなわち、ストリークがいうように、ドイツのスキルが労働者個人に帰属しているのに対して、日本のスキルは企業に帰属しているのである。職業資格取得がキャリアアップになりにくい背景にはかかる事情がある。

このことは企業からみた職業資格に対する評価にも差異を生み出す。職業資格を取得することが、すくなくとも入職時に求められる能力要件を満たした一人前の職業人とみなされるドイツとは異なり、日本では職業資格を取得することは、「長い技能養成(昇進)プロセスの中の初等のワンステップに過ぎない」と考えられている。実際ホワイトカラーの業務内容は、裁量性や創造性、他部門との相互依存性を有している(佐藤 2001; 佐藤 2016)。つまりは、日本の場合、企業が求める職務遂行能力は、職業資格で定義されて習得した能力よりも「広い」と考えられるのである。

3.3 イギリスのホワイトカラーのキャリア分析からの示唆

佐藤(2019b)では、ホワイトカラーのキャリアについて日英比較を試みている。詳細はそちらを参照していただきたいが、ここでの文脈上重要な分析結果を要約すると以下が指摘できる。

第1に、転職経験者割合については、大企業管理職の転職経験者は日本では少ないが、イギリスでは多かった。学校卒業と同時に入社し転職せず昇進して管理職になった者(今の会社のみ経験)の割合をみると、イギリスのホワイトカラー全体では16.4%、大企業管理職になると14.7%とかなり少なかった。これに対して日本の大企業管理職は、新卒採用で入社した生え抜き昇進の管理職が約8割と多かった。

第2に、そのことが可能となる背景として、学校で学んだことが今の仕事に役立つという意味での教育の職業的意義(職業的レリバンズ)がイギリスでは強かった。今の仕事をする上で役に立っ

たことを尋ねた結果をみると、「会社が実施するOff-JT」「最終学歴の教育内容」「特定職能内の特定の仕事の経験」がイギリスで多かった。他方で日本がイギリスよりもスコアが高かったのは、「当該職能内のいろいろな仕事の経験」「当該職能の他の職能の経験」「職場の上司の指導やアドバイス」であった。

第3に、それとあわせて仕事が社会性(他社通用性)を持つために、公的もしくは社会的資格が必要となる度合いがイギリスでは強く、日本では弱いと考えられた。そこで「現在従事している仕事につくために不可欠なもしくは持っていた方がよい公的もしくは社会的資格の有無」について尋ねた結果、イギリスの管理職の49.1%、大企業の管理職になると70.9%が「ある」と回答しており「ない」を上回っていた。これに対して日本の管理職では「ある」と回答している者は28.9%と少なく、「ない」が69.2%と多かった。

第4に、組織内キャリアの横についてみると、イギリスは日本よりも職能範囲が狭いと考えられた。そこでキャリアの幅を調べると、「勤続年数に占める今の職能の占める割合が76%以上」という意味での職能特化型の大企業管理職の割合がイギリスでは66.4%と日本の39.2%よりも多かった。

第5に、組織内キャリアの縦つまり昇進選抜の時期についてみると、幹部候補生のためのキャリアルートはイギリスで多く(日本で少なく)、大企業管理職の昇進の時期は日本よりも早かった。

以上のことから、イギリスの管理職は、教育の職業的意義が強く、学校での教育内容と今の仕事に関連性がある(日本は関連性が弱い)。また仕事に資格要件が求められる割合も多い(公的・社会的資格の必要な理由として「今の仕事に不可欠の条件だから」が多い)。このことは組織外部での職業教育訓練が組織内部での職務遂行のための知識やスキルとの関連性が強いことを意味する。それはまた職能特化型の管理職が多いこととも整合性をもつわけで(職能特化型の割合はイギリス

大企業管理職では7割弱だが、日本では4割弱)、「欧米はジョブ型」に馴染むエビデンスとみなしうる。さらに職能特化性と他社通用性を持つ管理職の仕事と能力は移動性向を強めることと整合的である。

4 職業資格制度と労働市場との関係についての研究サーベイ

4.1 職業別労働市場に関する研究サーベイ

3でみたように、ドイツとの対比でみた日本の特徴として、職業資格制度が教育制度及び労働市場とが強固に対応していない点があげられる。つまり日本では内部労働市場に比べて職業別労働市場は未発達であった。とはいえ日本にも部分的にはあるが職業別労働市場は存在しているし、職業別労働市場についての研究もある。職業別労働市場の研究の関心は時代や論者の関心によりいくつかに分けられる。

(1) 生涯教育システムと職業別労働市場

神代(1980)は、生涯教育システム(「人々がいつでも、どこでも、好きな教育を受けられるような社会的しくみ」)の必要性、意義、役割を職業構造(労働力需要と供給の職業別にみた構造)の観点から検討した。職業構造が変動すると、人々が転職、再就職、新たな知識の習得が必要となるからである。

中長期的にみたときに需要超過や供給超過という形でギャップが発生する可能性があるが、市場の自律的需給調整機能はこのようなギャップを解消させるのかどうか。需要超過は欠員を、供給超過は失業を招くが、放置しても解消しない可能性がある。例えば、需要超過分野には供給超過分野からの移動や転職が求められるが、その際に新たな学習や訓練が必要になる。こうして生涯教育システムが求められるが、その必要性の程度は、需給ギャップの大きさや職種ごとの様々な慣行や規制、内部化の程度などから影響を受ける。例えば、ある職業分野に資格があると、自由な参入が制約

される。あるいはある職業分野の内部化が進んでいると、企業内訓練による育成がなされている分、生涯学習システムの役割は低下する。

神代は、氏原(1966)の労働市場のモデルAをアレンジして、労働市場のモデルBを提示した(神代1980:261)。それは寡占的大企業などの「高度に内部化された労働市場」である第一部労働市場、「中途採用、臨時工、パートタイマーなど」からなる「自由な労働市場」である第二部労働市場のほかに、「免許・資格職業や職人など」からなる職業別労働市場である第三部労働市場からなる。モデルAが前二者のみを想定したのに対し、職業別労働市場を付け加えたところにモデルBの独自性がある。免許・資格職は、自由な職業選択を阻害する、免許・資格手続きコストなどの社会的コストがあるとの批判も欧米にはあるが、日本の職業資格制度は企業内のOJTと結びついており、免許・資格取得費用は欧米よりも高くはないとも考えられる。そこで免許・資格職業(つまり職業別労働市場)と内部労働市場との関連を解明することが重要な論点となる。

そこで19職業(小・中学校教員、建築士、航空従事者、自動車整備士、税理士、技術士、安全衛生コンサルタント、作業環境測定士、配管工、電気作業技術者、情報処理技術者、理容師、美容師、看護婦、建築物環境衛生管理技術者など)をとりあげ、職種別にその点を分析してみると、免許・資格職を職業別にみても内部化が進んでいると推察された。例えば「旋盤工のような技能の横断性が高いと思われる労働市場でさえも、クラフト的な横断性は予想外に低く、高度に内部化されていることを物語っている」(神代1980:276)。今後「企業内OJTと技能士資格などの公的資格取得との関係の考察が待たれるが、(資格取得すると一人前扱いされるという意味での)入職制限的色彩は弱く、内部労働市場での効率的な継続的訓練投資の一階梯としての意義が濃厚」(神代1980:281)と考えられる。

こうした分析結果の政策的含意として重要なのは、本来、モデルBの三つの労働市場の構成割合

に大きな偏りがなければ、生涯教育システムも企業内職業訓練、学校教育（普通教育と職業教育）、公共職業訓練、社会教育（一般教養と技能教育）といった4つの教育ブロックも偏りなく、しかも内外の相互連携の形をとることができる。そしてこの相互連携を活発にすることで、需給ギャップを解消することが期待される場所である。それは労働市場の模型Bの三つの労働市場モデルでいえば、第一部の内部労働市場、第二部の自由な労働市場、第三部の職業別労働市場が相互的なつながりを内包して職業構造が形成されているとの想定になる。しかしながら「日本の特徴として強調すべきは、三つの部分労働市場の相互依存性の中で、第一部への他の労働市場の依存性が際立って強いということである。第二部は第一部の動向に強く依存し規定されている。そして第三部の多くの職業は技能習得から雇用機会まで大企業組織に内部化される傾向が強い」とされる。外部の教育や訓練制度は内部化されたプロセスには関与しえないので、内部化が進むほど生涯教育システムの機能は限定的なものとなる。今日、生涯学習やリカレント教育の掛け声は盛んだが、実質的にあまり普及しない背景には進んだ内部化のもとでの企業内訓練の存在がある。

だが神代（1980）の議論は、内部化が極めて進んだ高度経済成長期を背景にしている。しかしその後1990年代、つまり平成期に入って日本の労働市場も大きな変化を経験した。そこで改めてその点について考察しよう。

（2）内部労働市場と職業別労働市場

高度経済成長期に強い内部化傾向を明確に見通していた神代（1980）であったが、それは個々人の望ましい職業キャリア形成というものを内部労働市場、つまり特定の企業への就社に求める意識と見事に呼応していた。これは安定した大企業に就社することが安定したキャリアにつながるという認識図式が成立したことを意味する。また平成期初期でも、職業別労働市場に位置づけられてきた寿司職人の世界における学校経由の採用と内

部育成の傾向が指摘されていた（西村1994）。しかしこの図式にも平成期（1990年以降）に入るといくつかの場面で疑問符が点滅し始めた。非正規労働者が増加し、若年フリーターという言葉がポピュラーになった。さらに内部労働市場の中核に位置しているとみなされてきた大企業ホワイトカラーの雇用不安を背景に、彼らの職業能力評価や転職環境の整備もが政策課題として浮上してきた。内部労働市場だけで雇用やキャリア形成の場を受け止めることの限界が見えてきたといえよう。そこで内部労働市場の限界をどのように補完していくかが政策課題となった¹⁾。

ここで、神代（1980）が提起した生涯教育システムと三つの労働市場モデルを想起してほしい。1980年代には強い内部化傾向によって内部労働市場が著しく拡大したがゆえに、生涯教育システムの機能する余地は限定されたものと考えられていた。しかしながら労働市場は平成に入って大きく変わった。なにより正社員からなる内部労働市場が縮小し、自由な労働市場にあたる非正規労働者が急激に増加し、全体の4割を占めるに至った。三部の職業別労働市場の規模推計は課題だが、生涯教育システムの配分からみても、重要な役割を担うことになる。第1に、これまでは内部労働市場が雇用と訓練機会の多くを受け止めていたが、これが縮小し将来も拡大の見通しが立たない以上、自由な労働市場が職業別労働市場に依存するしかない。しかし自由な労働市場である非正規労働者の訓練機会は正規に比べて乏しいことは統計的事実である。すると残るは職業別労働市場ということになる。第2に、このことは生涯教育システムの4つの教育ブロックの相互連携の在り方からもいえることであって、これまで内部労働市場に依存していたことから4つの教育ブロックのうちの企業内訓練に大きく依存していた。それが他3つの教育ブロックとの連携を大きく制限してもいた。しかし今後企業内訓練が縮小すると、ほかの学校教育ブロック、社会教育ブロック、公共職業訓練ブロックへの再配分と4つのブロック間の相互連携がますます求められよう。その際の

キーワードとして浮上するのが「職業」ということになる。

実際、平成期に策定された政策的対応の方向性として注目すべきは、既述の「日本版」デュアルシステムにせよ、ジョブ・カードにせよ、あるいはホワイトカラーのビジネスキャリア制度の整備にせよ、職種や職業をベースにした人と仕事とのマッチングであり、政策課題も就社なのではなく、個々の労働者の希望する仕事、職種、職業を念頭に置いた対応であったということである。しかもその場も企業内訓練ではなく公共職業訓練の一環としてなされるものであった。学校教育でキャリア教育が必要になった背景も、「勤労観、職業観の未熟さと確立の遅れ」「社会人、職業人としての基礎的資質・能力の発達の遅れ」があげられているのであって（文科省 2001）、企業観や企業人の育成の遅れが問題とされているわけではない。ここでいう就社とは特定の企業組織＝内部労働市場に入ることなのであり、特定の職業に就くという意味での就職とは異なるわけである。するとここでコンセプトとして浮上するのは内部労働市場ではなく、職業別労働市場なのであり、その検討の際のキーワードの一つが職業資格ということになる。業務独占もしくは名称独占を含む資格職の労働市場への関心もこの点と軌を一にしている。

以下では、職業別労働市場に関するこれまでの研究を職業資格の意義や効果という視点からサーベイし、主要なファクトファインディングを整理しておこう。

4.2 職業資格と労働市場に関する研究サーベイ

神代（1980）の指摘にあるように、職業資格については内部労働市場との関係が論点となる。つまり公的資格取得がそのまま内部で一人前とみなされるのか、それとも内部での継続的訓練過程の一階梯に過ぎないのか、という論点である。この点について本稿では職業資格の効果に関する研究とみなし、先行研究をサーベイすることにしよう。

(1) 職業資格職の移動、スキル、賃金の日米比較

西村（2018）は、医師、看護師、薬剤師などの業務独占資格職及び名称独占資格を含む研究開発技術者、情報処理技術者などの資格職を対象に移動、スキル形成、賃金について日米比較研究を試みた²⁾。

本書の第2章では先行研究が丁寧にサーベイされており、とくに内部労働市場論の得失がよく検討されている。従来までの内部労働市場論は「管理的ルール」を発見したが、著者はその概念を採用しながら、本書のフレームワークを案出し、実証データで検証を試みている。「管理的ルール」とは本書がプロフェッショナル労働市場を分析する上での鍵概念であり、これまでのプロフェッショナル労働市場研究に伏在してきた難所を切りぬけるための分析概念ともいえる。管理的ルールを鍵概念に置くことで、プロフェッショナルの入職、技能形成過程を三つの類型に区分可能となる。すなわち a) 職能団体が管理する類型が職能団体主導となり、b) 企業が管理する類型が企業主導型となり、c) 個々のプロフェッショナルが自己啓発で行う場合には、自己研鑽型となる。ちなみに、神代（1980）のいう労働市場と対応させると、a) は職業別労働市場に対応し、b) は内部労働市場に対応する。

本書の貢献は、フレームワークに基づいた実証分析を試みたという点にもある。すなわち、職能団体主導型として医師、企業主導型として企業内研究者、情報処理技術者（システムエンジニア、プログラマー）、自己研鑽型として薬剤師、看護師を、それぞれ典型職種として取り上げて、それぞれの労働市場を移動と賃金構造という2つの視点から、信頼性のある大量データで、検証を試みた。

日米で共通しているのは、医師の熟練が職能団体主導型により形成されている点である。つぎに薬剤師と看護師は入職資格が義務付けられているが、入職後の熟練形成は自己研鑽型中心である。最後に企業内研究者と情報処理技術者については、日本では企業主導型、アメリカでは自己研

鑽型によって熟練形成が行われている。このようにみると、日米の違いは企業主導型管理的ルールにある。「労働市場を支配する管理的ルールの強さという観点からみると、アメリカよりも強い管理的ルールでプロフェッショナルを養成してきたといえるだろう。そしてその管理的ルールは職業特種的なものではなく企業特種的な性格が強かった」のであり、今後も企業がプロフェッショナル養成に積極的に関わる仕組みが失われてはならないとされる。

こうしてみると、西村（2018）の意義は、資格職であっても業務独占資格職の医師は職能団体主導型の管理ルールである一方、研究開発技術者や情報処理技術者のような名称独占資格を多く含む職種の場合は企業主導型の管理ルールであることを検証した点にあり、それは、内部化の影響が強いという神代（1980）と整合的である。

(2) 職業資格の実践的能力評価機能と能力開発機能

職業資格と内部労働市場との関係や如何という文脈からみた、今野・下田（1996）の意義は、日本の内部労働市場の内部には職業能力評価という発想もしくみも不在であったことを明らかにした点にある。すなわち日本の大企業にみられる人事制度の骨格は職能資格制度であるが、これは職種や職業、仕事を抽象化したうえで、人の能力を評価し格付けしたものであって、職種や職業あるいは仕事といった視点から人の能力を評価し格付けしたものではない。その結果職務遂行能力の評価は年功に流れがちとなり、資格滞留年数が能力評価の代理指標となりがちとなった。平成期に多発した中高年ホワイトカラーのリストラクチャリングおよび政策課題としてのホワイトカラーの職業能力評価の整備もこのことと関わっている。本書は以下のように述べている。

「仕事人間にとっての資格の意味と、企業が考える資格の意味が大きく異なっている。つまり仕事人間にとっての資格は、現在の能力を社会的に表明し、評価されるための重要な手段であるのに対して、会社は資格に対して従業員の能力開発の

一つの手段という社会的役割を期待している」のである（今野・下田 1995：163－4）。その際に重要なのは、「年功制度が変質するなかで、専門分野でプロとして働き続ける「組織内仕事士」としての働き方を尊重した仕事の評価制度や資格制度の整備」である（今野・下田 1995：164－5）。ここで仕事に関連した資格制度の整備が不可欠となるが、「厳しい入職制限」を科すような厳格な資格制度の導入は避けるべきで、労働市場の柔軟性や効率性が損なわれないような「ファジーな緩い資格体系」の設計を提案している。

こうしてみると、本書の指摘は、日本の内部労働市場には「職業に紐づいた評価や資格」がないので、内部労働市場の中に職業に紐づいた評価や資格制度の構築が必要であると読める。このことを職業資格と内部労働市場との関係という視点でみると、職業資格の入職規制的機能ではなく、能力評価の社会化機能を重視するものといえよう。

(3) 職業資格の効果に関する研究

これまでの職業資格研究は、辻（2000）にみられるように、職業資格制度の変遷や資格の分類に関して有益な情報を与えてくれる一方で、資格取得者の属性や職業資格の取得効果を明らかにするものではない。

ところで早くから日本の教育制度と雇用制度を調査し、海外に紹介してきたドーアは、日本の職業資格について次のように述べている。「職業資格は、外部労働市場での雇用可能性を認定する手段としてというよりも、個人々が企業内で仕事をする能力向上評価により多く用いられている。一般にペイ尺度は一般教育のレベル（つまり最終学歴＝筆者）とリンクしており職業資格にリンクしてはいない」（Dore and Sakoi 1998：160）。

そこで実態はどうか。職業資格の効果については、阿形（1998：2010）、佐藤厚（2011）、池田（2015）などの研究がある。

阿形（1998）は、1995年SSM調査データを用いて資格の地位達成への効果を分析した。分析に際しては、取得要件別に資格を6つのカテゴ

リー（高卒後の学歴を必要とする資格、高卒の学歴を必要とする資格、中卒後の学歴を必要とする資格、実務経験・講習を必要とする資格、受験資格制限なし・年齢制限あり、不明の資格もしくは資格なし）に分類した。

分析の結果、以下が明らかになった。第1に、職業資格が収入や職業威信に対する効果は、男子についてはほとんどみられず、女子については一定の効果をもたらす。第2に、男子で資格の効果がみられない一つの理由は、データで用いた資格の性質であり、工業関係の資格を多く含み、事実上取得義務のある性格のものが含まれている。ゆえに、職業移動に際して資格がそれ自体で所得や威信の向上に寄与するわけではないと考えられる。第3に、女子に効果が一定みられたのは、男子に比べて就業機会が限定的であり、資格が希少価値としての意味を持つからと考えられる。

さらに阿形（2010）は、2005年SSM調査データで得られた職業資格を「伝統型」資格（看護師、調理師など）、「女性専門職型」資格（教員免許、保育士など）、「建設ホワイト型」資格（土木施工管理技士）、「男性工業型」資格（危険物取扱者、フォークリフト運転者、技能士など）の4つの公的職業資格に民間資格（簿記、珠算、英語、秘書）を加えた5つに類型化して、資格取得の収入向上効果、「常雇い」効果、大企業就業効果の分析を試みている。その結果、「単なる職業資格の保持は、労働市場におけるプラスの効用をほとんどもたらさない」こと（また資格によっては逆向きの効果をもつこと）、しかし女性の場合は、「女性専門職型」資格は大企業に勤める確率を高め、「伝統型」資格は小規模店舗に勤める確率を高める効果がみられた。

職業資格の労働市場での効果に性別による差異あることが示されたが、池田（2015）の分析結果もこれと整合的な結果を得ている。すなわち、2005年SSMデータを用いて、結婚・出産を機に離職した女性の再就職移行に際して、離散時間ハザードモデルによる推計を行った。その結果、(1) 入職以前の人的資本の指標となる最終学歴は

効果をもたないこと、(2) 入職後の人的資本の指標となる職業経験の効果は一貫したものではないこと、(3) 入職後に職業資格を取得した者は再就職に移行しやすく、そのほとんどが20年以内に再就職していること、(4) 入職後の職業資格の効果は、他の人的資本の指標となる変数を統制した上でも独自の効果をもつこと、が示された（池田2015：47）。こうしたことから女性の場合は、職業資格を取得することが再就職に際して特定の職業との結びつきを強めて、採用の側との間で生じる情報の非対称性を埋める効果が期待されている。

佐藤（2001；2011）は、転職経験者のキャリアを分析した結果、業務独占資格保有者は資格を保有していないものに比べて、同じ仕事でしかも賃金を低下させないで転職させている割合の多いことを明らかにした。佐藤の結果も池田（2015）と同様の含意を持つものといえよう。

一方、労働政策研究・研修機構（2010）は、Webアンケート調査によるデータを分析している。その結果、「女性や中等教育修了者の資格の有効性を検討すると、収入や従業上の地位といった客観的な指標に基づいて測定すると、「従業上の地位」を除いて資格の正の効果を見出すことができなかった」。その意味で「性別や学歴による賃金格差を資格によって解消・縮小することは難しい」とされた。しかし資格取得者に資格の認識を尋ねた結果によると、「入職時に有利」あるいは「職務遂行上有効だ」と判断されている。とくに女性の場合には、事務の資格や語学の資格が有効との認識が示されている。この結果も阿形（2010）、池田（2015）と整合的な結果といえるだろう。

(4) 英米での職業の資格化が労働市場に及ぼす効果

では、英米では職業資格の効果はどうか？ 職業資格、つまり職業を資格化することの労働市場への影響については、経済学者による多くの研究がある。職業の資格化は、労働者の労働市場への供給を制限することを通じて労働市場

を独占する効果を持つと考えられることから資格化の賃金への影響を検証した研究が蓄積されてきた。Kleiner (2000)、Kleiner and Krueger (2008)などは、アメリカのデータで職業の資格化が賃金向上に寄与していることを検証した。また Gittelman, Klee, Kleiner (2017)によると、職業資格や職業認定保有者は、賃金が高いだけでなく、雇用の可能性を高めたり（賃金低下しない転職）、企業健康保険の受給割合を高めていることが検証されている。

一方、Humphris, Kleiner, and Koumenta (2011)は、イギリスのデータでこの効果の検証を試みた。職業資格を Certificate（一定のスキルレベルに到達していることを示すもの）と Registration（日本でいえば業務独占資格。医師など）および Licensing（試験を通じて一定の能力を認定した証明書があり、職務遂行に際してそれが要求されるもの）に区別し、このうち Licensing の効果を計測した。その結果①アメリカと並んでイギリスでも職業の資格化は賃金決定に大きな影響を及ぼしていること、②資格化の賃金プレミアムは、アメリカで 18%、イギリスで 16%と推定されること、③イギリスでは、職業の資格化は高スキル・高賃金の労働者の賃金を引き上げる効果があり、その結果低スキル・低賃金の労働者との格差を広げる傾向にあること、④総じて、職業の資格化は労働供給を制約し、賃金を引き上げる効果があることを検証している。

英米の労働市場では、職業資格の保有は賃金を向上させる効果を持つという事実は、職業の資格化による労働者の能力レベルの認定が労働者にとっても使用者にとっても実質的な意味、つまり職業資格を保有している労働者の労働市場での価値を高めるといえることを示しているといえよう。

(5) 職業資格制度と専門学校

植上(2003)は、公的職業資格制度と専門学校(専修学校の「専門課程」を指す。以下、専門学校と呼ぶ)ならびに前身である各種学校との関係を歴

史的に検討し、日本における「資格」と教育の関係の特徴を考察した。

その結果、公的職業資格の養成施設として各種学校、専門学校が認定された要因と、養成施設として認定された各種学校・専門学校の独自の発展過程が明らかにされた。

第1に、戦前から現代にいたる公的職業資格制度と各種学校・専門学校との歴史的検討によると、各種学校・専門学校の資格教育は、公的職業資格制度の制度理念の欠如や正規の学校の不足によって、養成施設として認定された。各種学校の養成施設認定の慣習化とともに、法制上の規制の緩さや経営の小規模さなどにより公的職業資格の細分化に対応が可能であったこともあって、各種学校・専門学校は公的職業資格の要請施設として本格的に認定されるようになった(植上 2003: 49)。

第2に、公的職業資格制度と教育との関係の問題点である。公的職業資格制度自体に制度理念が欠如しており、資格教育の制度理念も確立されていない。公的職業資格取得の方法の多様さや、養成施設指定の規定の不統一もこうした制度理念の欠如によるものといえる。ただこうした制度理念の欠如が問題視されてこなかった要因として、就業前の職業教育訓練への関心が弱かったこと、また就業前職業教育訓練においても資格教育が縁辺に位置していたことが挙げられる。高校職業教育においても公的職業資格に関する教育はほとんどなされてこなかった。短大においても、保母や幼稚園教諭などがあったが、対応できる公的職業資格が少なく、生徒意識の問題もあって実質的に機能してきたとは言い難い(植上 2003: 49)。

以上のことは、職業資格制度が実質的に機能に普及していく上で欠かせない養成施設である専門学校が、制度理念の欠如のゆえに多くの課題を抱えていることを明らかにしたといえるだろう。

(6) 職業資格制度と公共職業安定・訓練政策(ジョブ・カード制度)との関連

職業資格制度と公共職業安定政策、職業能力開発政策との関連を検討する際に重要なのは、ジョ

ブ・カード制度である。ジョブ・カード制度とは「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力の証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するもの」である（厚生労働省 HP）。

ジョブ・カード制度の2つの機能のうち、職業資格が関係するのは、「職業能力の証明」機能である。ここでいう「職業能力の証明」とは、「免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事ぶりの評価に関する職業能力証明の情報を蓄積し、場面・用途に応じて情報を抽出・編集し、求職活動の際の応募書類、キャリアコンサルティングの際の資料として活用する職業能力証明のツール」のことを指すことから、職業資格は、ジョブ・カード制度の「職業能力を証明」する情報の一つに含まれることになる。

このようにジョブ・カード制度には職業資格が担う「職業能力証明」機能と同様の機能が期待されていることから、ジョブ・カード制度の労働市場での効果が問題となる。

労働政策研究・研修機構（2013）は、雇用型訓練の効果を分析した。ジョブ・カードは、訓練実施機関の実施する訓練と訓練評価の際に活用される。訓練実施機関は職業能力形成プログラムに基づき訓練を実施するが、それには、①雇用型訓練（訓練生を企業が雇用して行う訓練で、国は企業に期間中賃金の助成を行う）と②委託型訓練（国から委託された民間教育訓練機関が主体となって企業実習を組み込んで行う訓練）がある。①はさらに有期実習型と実践型人材養成システムに分けられる。また②の委託型訓練は主に日本版デュアルシステムである。この調査では①を対象にして調査を行った。その結果、1) 雇用型訓練受講者は公的訓練非受講者に比べて就職できる確率や正社員就職できる確率が高い、2) 賃金面では、雇用型訓練受講者の月収は高い、3) 仕事の満足度も高い、

との分析結果を得ている。雇用型訓練で職業訓練を受けた訓練生の訓練成果はジョブ・カードを媒介に就労につながっているという意味では、ジョブ・カードは労働市場において一定の効果を持つといえる³⁾。

一方で、委託型訓練、なかでも日本版デュアルシステムの効果はどうであろうか。日本版デュアルシステムは若年就労対策の一環として導入されたものであることは3.2で触れた。ここでは「若年者を対象に、企業と教育訓練機関をコーディネートし、企業における実務訓練と教育訓練機関における座学を同時並行的に行うとともに、終了時に能力評価を行うことにより一人前の職業人を育成するシステム」（労働政策研究・研修機構2000：19）を指す。例えば、ホテル業であれば、週2日は専門学校などでマナー講習を受け、残りの週3日は実際にホテルで仕事をすることを通じて訓練生の即戦力を養成する。座学部分を担うのは民間の専門学校や認定訓練施設、公立職業訓練校など職業能力開発についての経験やノウハウのある機関となる。終了時に能力評価を行うことで、職業資格の持つ職業能力の見える化機能を担保しようという意味では、日本版デュアルシステムも職業資格と類似の機能を担うとみてよい。通常のインターンシップなどと異なるのは、短期の職業「体験」ではなく、1～3年の長期に及ぶ実践型訓練である点にあり、その効果が期待されている。

田中（2006）は、2004年から開始された同制度の公共職業能力開発施設試行状況の報告書の総括を紹介している。すなわち、訓練生の内定率が8割強と高いうえに、基礎技能を習得した上で、現場の技能実習を通じて実践的な職業能力の習得に効果的であること、さらに求人企業の求める職業能力と求職者の職業能力のミスマッチを縮小しながら就労につなげるという意味でのマッチング機能が発揮されている。しかし一方で、募集段階で意欲や適性が見極めが難しいケースがあることや実習先企業の開拓に困難があることなどが課題とされている。

一方、日座・寺田（2010）は、主に商業高校

を含む専門高校での日本版デュアルシステムの導入状況を考察している。専門高校等における日本版デュアルシステムには多くのねらいがあるが、「実際の・実践的な職業知識や技術・技能」の習得と「勤労観・職業観」の育成が第一義的なねらいとされている。日座・寺田(2010)は、専門学校における日本版デュアルシステムについてヒアリング調査を実施した結果「専門高校と地域の産業・企業とのパートナーシップの確立や地域の産業・企業が求める人材の育成を果たす可能性を切り開いた」との効果を見出している。その一方で座学と実習の相互の関連付けや受け入れ先企業の確保には課題もあるとしている。とくに座学と実習の相互関連性の改善には、座学を担う職業教育教員養成の教育課程の改善が欠かせないとの提言がなされている。

こうした提言には、ドイツのデュアルシステムのように学校教育の中に職業教育訓練が制度的に位置づけられてきた伝統のある国とは異なって、日本の学校教育における職業教育訓練の比重の低さが示されている。

(7) 技能検定取得の効果

日本における技能分野での職業資格の一つに技能検定制度がある。技能検定制度には国家技能検定と社内技能検定があり、生産現場のかんりの職種をカバーしている。田口(2005)は、技能検定制度の企業における活用を人事管理面、人材育成面の2つの面から考察した。その結果、人事管理面での活用としては、仕事の配分、教育訓練機会、異動・配置、昇進・昇格などに配慮されているが、資格手当の給付などには考慮されていない。また人材育成面では、2級は若手社員時代、1級は現場監督職への昇格前後、特級は中・上位の現場監督職のキャリア段階で取得することが奨励されている。このように活用されている技能検定制度の会社での評価をみると、総合評価は高い。個別に見ると、教育訓練目標の明確化、能力開発意欲の向上、能力評価の社会的位置づけがわかり、プロ意識が高まるといった効果を指摘する事業所

が多い。しかし能力評価の公平性や昇進・昇格の処遇の納得性への効果を指摘する事業所は少ない。

このことから、技能検定制度には職業能力評価の社会化機能はあるが、処遇への反映機能は弱いといつてよい。

(8) 技能検定制度をめぐる日独間の相違

技能検定制度には技能工の技能レベルを企業横断的に評価する職業能力評価の社会化機能を持ち、技能工のモチベーション向上に寄与しているが、深い内部化のもとで技能検定結果は賃金や手当への反映は弱く、横断賃率形成や職業別労働市場の形成とはリンクしていない。こうした日本の特徴は、職業別労働市場であるドイツの技能検定制度と比較するとより鮮明になる。「西ドイツの技能検定制度は学校教育と実地教育との結合の上に成り立っているのに対して、日本の技能検定制度は学校教育とリンクしていなかった」野村(2014:283)。

重要なのは技能検定制度をめぐる日独間に相違があるということであり、それには歴史的背景があったということである。日本の技能検定制度の特徴には、創設経緯として西ドイツの技能検定制度の存在を契機に導入されたものの、ドイツのデュアルシステムの下では訓練生は職業学校の生徒であり、教育訓練終了時に検定試験を受検する。だが、日本ではそうではなかった。むしろ訓練終了時での検定ではなく実務優位の傾向が強かったこと、また戦後1959年の技能検定制度は戦時技能検定制度を基礎にしていたこともあって経験年数による算定方式をとっており、さらに文部省が技能検定に冷淡であったこともあって、技術を高く評価し、技能は低く評価する、経験やカンコツを重視する「生産技術の悲劇的特色」(氏原1961)が生み出されたという歴史的経緯があったのである(野村2014:282-202)。さらに遡れば、ドイツには同職組合ツンフト(ギルド)があったが、日本にはなかった(二村2001)。日本では一人前の職人として認定されるかどうかは親

方次第であり、ドイツのギルドにみられた、腕を身に付ける手続きを含めた社会的に合意された技能水準が日本には存在しなかった⁴⁾。ここに日本社会に資格が下方展開しなかった原因がある(野村 2014: 279)。

以上のような技能検定制度の日独間の相違は、教育制度と職業資格の関連という点でみたときの日独間の差異にも反映されている。5では改めてこの点について最近の高等教育における職業教育をめぐる動向も含めて検討してみることにしたい。

5 教育制度と職業資格との関連 ——独英日の比較の視点から——

4では、職業資格制度と(一部教育制度の動向にも目配りしつつ)労働市場との関連について日本を中心とした研究についてサーベイしてきた。日本の労働市場における(教育資格を含めて)職業資格の役割を論じることは、「ドイツのように学校教育と職業資格制度が緊密に結びついているわけは必ずしもなく、イギリスのように国家が統一的な基準を示して資格制度が整備されているわけでもないがゆえに、なかなか困難」(阿形 2010: 20)であるとされる。そこを明らかにすることがここでのねらいである。

5.1 ドイツの職業資格制度と日本との比較

ドイツの職業教育訓練のしくみについては、本稿の3.2及び佐藤(2019a)で行っているが、ここでは職業資格制度との関連でデュアルシステムの概要及び日本との対比でみた特徴を整理しておこう。

大重(2004: 138-140)はドイツのデュアルシステムの基本原理を整理している。

ドイツで職業教育訓練を実施する機関(学習の場)は、職業教育訓練を実施する企業及び事業所と職業学校の二つがあり、「デュアル」という名称は企業及び事業所での実践的教育訓練と職業学校での理論的学習との二つの柱から構成されてい

ることによる。企業及び事業所では、認可を受けた事業所の訓練指導員により、職業訓練法の訓練規定に基づいて、実践重視の訓練が、商工会議所や手工業会議所の監督の下で実施され、訓練の実施にかかる費用は企業が負担する。

一方職業学校はすべて、国か州政府による公立学校なので、教員は公務員であり、教員資格規定で認定された教員が、授業カリキュラムに基づいて職業学校生を対象に理論重視の教育指導を行う。学校は公立なので財源は国もしくは州政府の負担となる。

職業教育訓練を希望する者は企業と職業訓練契約を結び、職業訓練を受ける。平均で週4日を事業所で訓練を受け、2日を職業学校で理論を学習する。2ないし3年半にわたる養成訓練を受け、終了時に当該職業について知識やスキルが習得されたかどうかの試験を受けて、合格すると当該の職業資格が授与される。この職業資格が将来の熟練労働者として就職する際の条件となり、この職業資格がないと労働市場で大きなリスクを負うことになる。ドイツが職業資格社会と呼ばれる背景にはかかる職業教育訓練の仕組みがある。

5.2 日独間の相違

こうしてみると明らかのように、ドイツの場合、職業資格制度は職業教育訓練制度のなかに埋め込まれている。日本との相違は明白であろう。第1に、ドイツでは将来の熟練労働者になるには職業資格取得が必要である。日本では就職に際して、業務独占資格職以外の職種では職業資格は要求されず、また名称独占資格も就職に際しての決定的要素となるわけではない。第2に、職業資格取得には訓練が必要となるが、ドイツでは一方で、職業学校での座学、他方で企業での実務訓練でスキル習得がなされる。そして終了時の訓練試験に合格することで職業資格が与えられる。日本にも日本版デュアルシステムがあるが、若年就労対策の一環としての公共職業訓練に位置づけられており、訓練プログラム終了も訓練実績がジョブ・カードに記録されるが、そこに職業資格と同様の効果

が付与されるわけではない。第3に、職業学校は公立であるから無料、また企業内訓練もその費用は、施設費、訓練講師人件費なども含めて企業負担となっている。だが日本では、そもそも学校教育における職業教育訓練の比重は低く、また公立の他に私学の割合が高く、授業料負担も個人となる。ドイツでは実務訓練は、当該企業雇用予定者に限定されることなく、しかも企業の負担でなされているが、日本での企業内訓練は当該企業に雇用された者のみを対象としている。

ところでここで、「なぜドイツ企業はそれほどまでにデュアルシステムに貢献するのか」という疑問が生じよう。この問いに対する回答は「養成訓練は未来に対する投資であり、企業が業績を維持するには資格を持った労働者が必要だ」という考え方にある（林2010：152-3）。実際、企業に対する調査でも、大半の企業が外部労働市場からは有能な労働者を調達できないと回答しているとされ、訓練実施企業は優良企業の証として社会的にも評価されているという。

5.3 イギリスの職業資格制度と日本との比較

以下では労働政策研究・研修機構（2012）によりながら、イギリスの職業教育訓練及び職業資格制度について制度概要を整理し、その上で、日本の制度との比較考察を試みたい。

イギリスには1986年に導入された「全国職業資格（NVQ）」がある。これは従来、各産業に個別に存在していた職種資格を一つの評価制度として整備したものである。これは職業資格制度としては有効であったが、高等教育資格とのレベルの比較が不明瞭であったため、この状況を改善すべく「全国資格枠組み（NQF）」（1997）の導入が図られた。NQFの下では、職業資格と教育資格が同列に位置づけられ、相互の水準が比較可能となっている。レベルは基礎レベルから博士レベルまで9段階に区分され、個別の資格がどのレベルに相当するのか明確に確認できる仕組みである（労働政策研究・研修機構2012：25-6）。

その後2009年には、各単位で認証できる仕組

み「資格単位制度（QCF）」（2009年）が導入され、NVQを含む4つの資格が併存している。すなわち、現在イギリスの職業資格には、NVQ、QCFのほかには若年層を対象とした職業関連資格（VRQ）と特定の職種能力開発のための職種資格（OQ）の4種類が存在していることになる（労働政策研究・研修機構2012：27-8）。

現在、QCFに統合される方向で能力評価制度及び職業教育訓練体系の再編が進められている。資格のなかではQCFが全体の約7割（ちなみに資格の内訳はVRQが18%、NVQが12%、OQが1%。QCFが多いのは資格が細分化されていることによる）を占めており、再編作業が進んでいることを示している（労働政策研究・研修機構2012：28）。

イギリスの職業資格制度の概要をみた。イギリスにおいてはキャリアの発達とは社内昇進よりは条件のよい職場に移ることが多く、全国で知られている資格を持っていることは当然有利になる。イギリスには一般採用はなく、またあっても比重は低く、会社は即戦力を求めるので、採用条件に資格を能力評価の指針として指定することが一般的である。産業によっては従業員にレベル2の資格を取らせることが義務付けられている（労働政策研究・研修機構2012：53）。このことは3.3で既述した佐藤（2019b）とも整合的である。

5.4 日英間の相違

5.3でみたイギリスの職業資格制度を日本と比較したときの差異を考えてみよう。

第1に、イギリスにはNVQのような個々の職業資格を一つの評価制度として整備したものが、それにあたる制度は日本にはない。日本にももちろん多くの職業資格が存在するが、それを大括りにして8-9程度にレベル分けした資格枠組みはないといってよい。ドーアも「日本にないものは、国レベルでの部門横断的なレベル分けのシステム——イギリスでその確立を追求してきたNVQである」と述べている（Dore and Sako1998:144）。それは「イギリスのペイシステ

ム（職務賃率（rate-for-the-job system））は、資格（熟練か半熟練か未熟練か）が極めて重要な要素になっているという事実と関係がある。それはとくにブルーカラーの場合そうである。だが、日本ではそうでなく、人ベースの賃率がホワイトカラー同様ブルーカラーにも適用される」（Dore and Sako 1998:144）。

日本では、企業横断的に職業能力を格付けするキャリア段位制度が構想され、介護や食の第6次産業プロデューサー等の成長産業での導入がなされているが、広く社会全体に浸透しているとはいえない。

第2に、さらにイギリスには、NVQのような職業資格と教育資格とのレベルの比較を可能にする「全国資格枠組み（NQF）」が存在するが、日本にはない。日本にも教育資格（大卒は学士レベルなど）があり、職業によっては、教員試験のように大卒以上の教育資格レベルが必要とされるなど、資格取得要件に学歴が求められているケースは存在し、その意味では職業資格と教育資格とが対応するケースもあるが、大半の職業資格の場合はそうではない。むしろ職業資格のレベルと教育資格のレベルは一定の枠組みの中で関連付けされているとはいえない。

第3に、イギリスでは個々の労働者が条件のよい企業を求めて移動するようなキャリア形成が望ましいとされ（佐藤 2019b:145）、使用者の側も、採用に際して資格取得を求めるケースが多いことから、労働者、使用者双方において職業資格制度の活用が広くなされている。実際、それは資格取得による労働市場での効果に関する分析結果からも伺われるところである。

しかし日本の場合、すでにみたようにそうした職業資格の活用が、社会に広く浸透しているとはいえない。

6 結びに代えて

6.1 研究レビューの要約

上記研究レビューから得られた日本の重要な特

徴を確認し、その得失を冷静に検討することが必要であろう。すなわち、職業資格を軸に教育制度及び労働市場との関連性を、日本とドイツやイギリスとを比較考察することで、日本の特徴というものが浮かび上がってきた。日本では職業資格を取得して就職するのは主流ではなく、一般教育を受けて就職後に企業内訓練を受けるのが主流である。しかし他国は必ずしもそうではない。

ここで職業資格の有効性が他国にはあるが、日本にはないのは短所なので、改めるべきとみるのは早計であろう。その特質の冷静な考察が必要である。この特質は、相互に関連する項目を含んでいるが分析的には別けて検討すべきものである。そこで以下（1）～（5）に分けて検討してみたい。

（1）企業の求める職務遂行能力は職業資格で定義されたものよりも広い。

学校教育では一般教育を受け、職業教育訓練は企業内訓練で形成する日本では、企業内で求められる職業能力は職業資格で定義されているものよりも「広い」という重要な特徴が見出された。すなわち「職業資格取得は内部労働市場での効率的訓練投資の一階梯」（神代 1980：281）なのである。ここで「広い」とは日本企業で主流をなす人事制度は職能資格制度と深く関係している。職業資格との関連で重要なのは、日本の職務と労働者の能力との対応付けが、労働者が受けてきた訓練のタイプ（職業資格もその一つ）を基準に設計されるのではないという点である。日本の特徴は、企業の側の技術的補完性から、能力のランク付け手続きで業務と労働者をカテゴリー化した職能を基準に設計されている点にある（職能資格制度）。ここに「職業資格という労働者の受けてきた訓練タイプを基準に設計されている」ドイツや「職場での職務記述書を基準に設計している」アメリカ、さらには「労働者の工具・材料やコアスキルなどの職域・職種を基準に設計されている」イギリスとの違いがある（マースデン 1999 = 2007：59 - 66）。この点は Dore and Sako (1998：160) の指摘とも整合的である。

この(1)と、以下の(2)ないし(5)は整合性をもつ。

- (2) 日本の場合、「中途採用、臨時工、パートタイマーなど」からなる「自由な労働市場」及び「免許・資格職業や職人など」の職業別労働市場の内部労働市場への依存が際立って強い。
- (3) 日本では、職業資格の取得効果は乏しい。英米では、職業資格の取得は賃金を向上させる効果を持つ。
- (4) 技能検定結果は企業横断的賃率形成や職業別労働市場にはリンクしていない。
- (5) 日本の場合、VETに欠かせない学校と企業との相互関連性(受け入れ先企業の確保や職業教育教員養成)を担保するしくみが弱い。

上記(1)～(5)はそれぞれ整合性があり、その意味で相互に結び付いた関係になっている。すなわち、企業の求める職務遂行能力は職業資格よりも「広い」として「職業資格は技能養成の一一階梯」ということは、企業による職業資格への需要と評価を押し下げる。それは企業内訓練への強い依存を生み出し、職業資格取得効果は乏しいものとなる。例えば技能検定取得の賃金への反映は弱い。学習・訓練成果の評価が低いことは、学校と企業との連携が弱いことと関連している。

以上、(5)の特質の関連性を検討してみた。この特質のどこを起点に論理を展開するかによって、議論は多様な道をたどる。ここでは政策課題にもある「職業資格の評価を高める」という問題を設定してみたい。

(1)を起点にすると、職業資格の評価向上を図るには、(1)の職務範囲の「広さ」を限定すること(あるいは最近関心を集めている言い方では「ジョブ型への転換」)が必要という論理になる。すると、職務範囲が限定され明確化する⇒職業資格を取得すると一人前⇒企業による職業資格への需要と評価の向上⇒企業内訓練への依存度低下⇒職業資格取得効果の向上という論理が導出される。このことは企業の外側(学校もその一つ)で

の学習訓練成果も押し上げることになる。

しかしながら、これはあくまで思考実験である。本稿の関心は、上記のような連鎖がうまく作動していない現状をどうみるかにある。その際に検討の視点としては、一つに教育システムと雇用システムの補完性という視点、二つ目に日本の雇用システムの原理に内在した視点からという二つの視点からのアプローチが重要と考える。

6.2 教育システムと雇用システムの補完性の意義

日本で職業資格の評価が向上しないのは、学校での職業教育が低いことと企業内訓練とが補完的であったからである。同様にドイツで職業資格の評価が高いのは、学校での職業教育の比重が高いことと職業別労働市場とは補完的であったからである。

それでは、職業資格の国ドイツでの最近の動向はどうなのだろうか。

まず、教育システムとしての従来までの職業教育に変化がある。ドイツでの最近の高等教育での職業教育の在り方をめぐる動向をみると、高等教育レベルでの一般教育(端的にアカデミック志向)と職業教育との混合化(ハイブリッド化)の試みがある。デュアル・スタディ・プログラム(DSP)とよばれるものだが、その評価は分かれている。ドイツでも大学進学者の増加を背景にかつての職業教育は衰退しており、職業教育訓練の魅力を高めるための取り組みがなされてきた。職業訓練と高等専門大学での学習を組み合わせたDSPはその一つで、これに対応するために企業が主体となって職業アカデミーを設置する動きもある(山内2019:134-138)。

しかしながら、DSPはドイツの伝統的なデュアルシステムの質の劣化につながるという批判もある(佐々木2019)。高学歴志向に対応して職業教育の高度化を図り学位を授与する政策は、全員をカレッジに進学させるオールフォーカレッジ政策ともいえるものであり、それは総合大学のような学術能力形成も高度な職業能力形成も形成され

ない、どっちつかずになる危険性があるというのだ。

ところで、佐藤 (2019a:87) が指摘したように、職業教育訓練の在り方はより大きな訓練レジームに埋め込まれている。ドイツは初期職業教育訓練への企業の関与も職業教育訓練への公的コミットメントも高い「コーポラティストモデル」に当てはまる。そのドイツでも賃金交渉のレベルが中央から企業レベルへと分権化し、それにともないスキル形成も企業内訓練化する傾向がみられる。

すなわち職業資格の国ドイツでも、訓練レジームがセグメンタリズム化すると、職業教育訓練と高等教育の混合化も雇用システムとの補完性を失い、機能しなくなる可能性がある。

このことは、日本の専門職大学にも当てはまる⁵⁾。一般教育中心の日本で職業教育の比重を高めても、あるいは高等教育で職業教育を重視した専門職大学を設置しても、雇用システムがそれと補完性がないと機能しない可能性がある。猪木 (2015) は、米国の労働市場と違い、「日本では「資格」は労働力の質を示すシグナル機能をそれほど持っていない」ので、「企業 (労働需要) が学歴や資格にどの程度の労働の質を示すシグナルとなるのか、ならないとすれば企業慣行のどこに問題があったのかを十分に洗いなおさない限り、専門職大学の学位は単なる思い付きによる負の烙印 (ステイグマ) になりかねない」(猪木 2015: 117-118) と指摘する。

6.3 雇用システムの変化と職業資格の共振可能性

日本では職業資格の評価向上と共振する雇用システムの側での変化の兆しはあるのか。最後にこの点を日本の雇用システムの成果重視型への変化という観点から検討してみたい。

佐藤 (2012: 15) によると、マースデンの雇用システム論からすると日本の雇用システムは、(労働者の訓練タイプではなく) 企業の (生産) の要請に従って (職務基準ではなく) 職能基準に従って人事制度をルール化したものであった。つ

まり長期雇用は保障するが、仕事やキャリアを保障するものではなかったといえる。しかし今後企業が資本効率重視型経営を求めて成果主義的人事制度への傾向を強めていけば、労働者がそれを受け入れるかどうか重要な鍵となる (履行可能性の原則)。もし企業優位型のルール (成果主義) を強めれば、労働者の側にも成果の配分や経営の恣意性の限定を図る必要があるからであり、「個々の労働者に仕事やキャリアの選択肢と権利を与える」「職能や職務を限定して経営の恣意性を排除する」などは使用者の機会主義行動を限定するしくみの例である⁶⁾。もしそれを否定すると、労使双方の機会主義を互いに制約できず、労使間の協調的關係が損なわれてしまう恐れがある。

一方、職業資格には、その取得者に (個別企業を越えた) 社会的な職業能力を保持していることを証明する機能がある (今野・下田 1995)。職業資格のもつ企業横断的職務能力証明機能と経営の機会主義を制約するものとして個人にキャリア権 (諏訪 2017) を担保することとは共振する側面がある。職業資格による能力証明に加えて個人主導型キャリアの比重が増加することにより、個人からすると、職業資格によるキャリアアップが可能となり、企業からみると自律人材のリテンション向上になる。誤解をさけるために一言すると、このことは転職の勧めを説くものではない。社員が自己啓発により資格を取得し、キャリア自律を高めることは組織への一体感を高めることになりうるし、「ほかに移れないから、今の会社にいる」とは異なる意味でキャリア自律に寄与するのである⁷⁾。

会社、ライン管理職、個人の連関のなかで信頼関係に基づいたキャリア形成、人材育成の在り方が求められているいま、個人に職業能力が帰属していることを明示した職業資格のもつかかる機能を念頭におくことは意義あることであろう。

最近関心を呼んでいるが「掛け声倒れ」の感のある「社会人学び直し」「リカレント教育」が普及するかどうかはこの点にかかっているように思われる。

注

- 1) 佐藤 (2020a) では、平成の労働市場の変化を『労働経済白書』で取り上げられた能力開発政策にそってまとめている。
- 2) 西村 (2018) の書評は、佐藤 (2019c) を参照されたい。
- 3) 木村 (2011: 61-64) はジョブカードのねらいには、求職者と求人者のマッチングを促進させるだけでなく、未発達だった職種別の企業横断的労働市場の構築があるがしかし、資格取得後の賃金への反映は弱い、と指摘する。
- 4) ドイツのギルドにみられた、腕を身に付ける手続きを含めた社会的に合意された技能水準の形成の背後には、ドイツコミティ (DATSCH) などの一種の業界団体によって、技能形成と技能認定を個別企業内に限定せず、たえず社会化するベクトルが作用していた (佐藤 2018: 57-60)。
- 5) 専門職大学は、2017 年学校教育法の改正によって設けられた日本の職業大学である。修業年限は 4 年で、卒業すれば「学士 (専門職)」の学位を得られる。既存の大学 (短期大学を含む) とは異なり、実習や実験等を重視した即戦力となりうる人材の育成を目指す目的で設置された。
- 6) 端的に言えば、「成果重視にするなら、仕事やキャリアも選ばせてください」ということである。
- 7) 佐藤 (2020b: 17) によると、総合満足度が低くても他に移らず今の勤務先に留まる労働者の割合は、イギリスと比べて日本の方が多い。

参考文献 (邦文)

- 阿形健司 (1998) 「職業資格の効果分析の試み」『教育社会学研究』63 集。
- 阿形健司 (2010) 「職業資格の効用をどう捉えるか」『日本労働研究雑誌』1 月 No.594。
- 猪木武徳 (2015) 「高等教育における職業教育重視を考える」『日本労働研究雑誌』9 月 No.662。
- 林悦子 (2010) 「ドイツにおけるデュアルシステム

の実際 (I) ——技能訓練における日独比較の観点から」『国際経営論集』No.39

- 日座寛之・寺田盛紀 (2010) 「日本版デュアルシステムの導入と課題」『生涯学習・キャリア教育研究』第 6 号。
- 池田岳大 (2015) 「職業資格の取得が女性の再就職移行にもたらす効果」『社会学年報』No.44。
- 今野浩一郎・下田健人 (1995) 『資格の経済学』中公新書。
- 木村保茂 (2011) 「わが国の公共職業訓練の新たな展開 (基金訓練、ジョブ・カード制度、義務付け・紐付け) の見直し」『開発論集』(88)。
- 小池和男・猪木武徳 (2002) 『ホワイトカラーの人材形成——日米英独の比較』東洋経済新報社。
- 神代和俊 (1980) 「職業別労働市場分析の一視角」『職業構造の変動と生涯教育』総合研究開発機構。
- マースデン (1999= 宮本・久保訳 2007) 『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』N T T 出版。
- 文部科学省 (2001) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
- 望田幸男編 (2003) 『近代ドイツ = 資格社会の展開』名古屋大学出版会。
- 二村一夫 (2001) 「日本における職業集団の比較史的特質」大阪市立大学『経済学雑誌』102 巻 2 号。
- 西村健 (2018) 『プロフェッショナル労働市場』ミネルヴァ書房。
- 西村幸満 (1994) 「職業別労働市場における採用・訓練・キャリア形成に関する実証的研究——寿司職人を事例として」『教育社会学研究』第 55 集。
- 野村正實 (2014) 『学歴主義と労働社会』ミネルヴァ書房。
- 大重光太郎 (2004) 「ドイツの職業教育訓練レジームに関する考察——コーポラティズムの視点から」『獨協大学ドイツ学研究』52 号。
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『Business Labor Trend』7 月。
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 『我が国における職業に関する資格の分析——Web 免許資格調査から (第 1 分冊)』(労働政策研究報告書

- No.121-1)。
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『諸外国における能力評価制度——英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査』調査シリーズ No.102。
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題』調査研究報告書 No.152。
- 佐々木英一 (2019) 「職業教育・訓練の高度化とその政策的対応 — ドイツのデュアルシステムの変化を中心に —」『経営論集』66 巻第 1 号。
- 佐藤厚 (2001) 『ホワイトカラーの世界——仕事とキャリアのスペクトラム』日本労働研究機構研究双書。
- 佐藤厚 (2011) 『キャリア社会学序説』泉文堂。
- 佐藤厚 (2012) 「雇用・処遇システム」佐藤博樹・佐藤厚編著『仕事の社会学——変貌する働き方(改訂版)』有斐閣。
- 佐藤厚 (2016) 『組織のなかで人を育てる』有斐閣。
- 佐藤厚 (2018) 「スキル形成の独英米日比較——徒弟制の歴史と国際比較」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.16 No.1.
- 佐藤厚 (2019a) 「職業教育訓練 (VET) の国際比較——イギリス・オーストラリアとドイツ・デンマーク」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』第 16 号。
- 佐藤厚 (2019b) 「ホワイトカラーのキャリア形成に関する日英比較研究——大企業管理職を中心とした実証分析」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』Vol.16 No.2.
- 佐藤厚 (2019c) 「書評・西村健『プロフェッショナル労働市場』」『大原社会問題研究所雑誌』No.725。
- 佐藤厚 (2020a) 「特集平成の労働市場 能力開発」『日本労働研究雑誌』4 月、No.717。
- 佐藤厚 (2020b) 「企業コミュニティと人材育成・キャリア形成——実証データによる日英比較」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』Vol.17 No.2.
- 諏訪康雄 (2017) 『雇用政策とキャリア権——キャリア法学への模索』弘文堂。
- 田口和雄 (2005) 「技能者の人事管理における技能検定制度の活用」『機械経済研究』No.36。
- 田中萬年 (2006) 「日本版デュアルシステムの試行状況」『産業教育学研究』第 36 巻第 1 号。
- 辻 功 (2000) 『日本の公的職業資格制度の研究——歴史・現状・未来』日本図書センター。
- 植上一希 (2003) 「公的職業資格制度と専門学校の歴史的考察」『生涯学習・社会教育学研究』28 巻。
- 植上一希 (2011) 『専門学校の教育とキャリア形成——進学・学び・卒業後』大月書店。
- 氏原正治郎 (1961) 『日本の労使関係』東京大学出版会。
- 氏原正治郎 (1966) 『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- 八幡成美 (2009) 『職業とキャリア』法政大学出版局。

参考文献 (英文)

- Dore, R. and M. Sako (1998) *How the Japanese Learn to Work second edition*, Routledge.
- Gittelman, Klee, Kleiner (2017) Analyzing the Labor Market Outcomes of Occupational Licensing, *Industrial Relations*, Vol.57 No.1.
- Humphris, Kleiner, and Koumenta (2011) How does Government regulate occupations in the United Kingdom and the United States? Issues and Policy Implications, D. Marsden (ed.) *Employment in the Lean Years*. Oxford.
- Kleiner, M. M. (2000) Occupational Licensing, *Journal of Economic Perspective*, Vol.14 No.4: 189-202.
- Kleiner, M. M. and Krueger, A. B. (2008) Prevalence and Effects of Occupational Licensing, *British Journal of Industrial Relations*, 48-4: 676-687.
- Rubery, J. and Grimshaw, D. (2003) *The Organization of Employment*, Palgrave.
- Streeck, W. (1996) Lean Production in the German Auto Industry, Berger, S. and Dore, R. (ed) *National Diversity and Global Capitalism*, Cornel.

Japanese Character of Vocational Qualification : Perspective of Comparative Study

SATO Atsushi

The purpose of this paper is to clarify the characteristics of Japan's vocational qualification system based on a literature survey, focusing on the establishment of the vocational qualification system and its related education system and labor market, and attempting an international comparison centered on Japan and Germany. Is to The structure of this paper is as follows.

In Section 2, we will examine the reasons for paying attention to the vocational qualification system and the system philosophy and outline of the vocational qualification system.

In Section 3, the main points of discussion regarding the relationship between the vocational qualification system and the education system, and the relationship between the vocational qualification system and the labor market are summarized in the framework of the Japan-German comparison. Japan is of the type "mainstream of general education + sidestream of vocational education + narrow social penetration of vocational qualification system + strong internal labor market led by companies", while Germany is "mainstream of vocational education + society of vocational qualification system" Explain that it is a "labor market by occupation with a high degree of pervasiveness and a strong national

level".

In Section 4, we take a deeper look at the relationship between the vocational qualification system and the labor market, from the interest of the issues that trace the main issues in Section 3. We attempt to survey research on the relationship between the lifelong learning system and the occupational labor market (which is closely related to occupational qualifications), the relationship between the internal labor market and the occupational labor market, and the effect of obtaining a occupational qualification.

In Section 5, the implications for Japan obtained from international comparisons will be examined, while also considering the relationship between the education system and the vocational qualification system, which is also a major issue.

Section 6 summarizes the surveys in this paper and summarizes the implications obtained from them.

It would be necessary to confirm the important characteristics of Japan obtained from the above-mentioned research review and to analyze their advantages and disadvantages calmly.

Important characteristics of Japan are as follows

(1) The ability of companies to carry out their duties is wider than their professional qualifications. In Japan, school education is general education, and vocational education and training is formed by in-house training. In other words, the school system and employment system are complementary in the sense that they can join the company with the basic knowledge and skills they have acquired at school, and then acquire the company-specific knowledge and skills after joining the company.

In connection with this, an important feature was found that the vocational ability required in a company is wider than that defined by vocational qualifications.

(2) Strong reliance on the internal labor market.

In the case of Japan, the dependence of the free labor market and the occupational labor market on the internal labor market is remarkably strong.

(3) Qualification acquisition effect is poor.

In Japan, a study on the effects of vocational qualifications: Qualification acquisition effect is poor. In Britain and the United States, obtaining a professional qualification has the effect of increasing wages.

(4) The skill test results are not linked to cross-company wage formation or labor market by occupation.

Although Japan's skill test results have a socializing function for vocational ability evaluation and contribute to improving motivation of skilled workers, they are weakly reflected in treatment, and in that sense, cross-company wage rate formation and occupational labor are not linked to the market.

(5) Weak links between schools and companies that support VET.

In Japan, there is a weak system for ensuring the interrelationships between schools and companies that are essential for VET (securing companies to accept and training vocational education teachers).