
職業教育訓練(VET)と労働市場の関係について

—日独比較を中心に—

法政大学キャリアデザイン学部教授 佐藤 厚

1 はじめに——本稿の問題意

職業教育訓練(Vocational Education and Training、以下VET)と労働市場との関係をドイツとの比較を試みながら考察し、日本の特徴を明らかにすること、これが本稿の基本的なねらいである。

欧州では一国を支える労働者の技能を誰が、どこで、どのように訓練し育成するのかというスキル形成問題があり、これには歴史的経緯がある。問題の本質は、スキル形成の集合行動問題(端的に言えば「密漁(poaching)」のことであり、使用者が労働者に訓練投資をして育成しても、他社から引き抜かれるリスクがあること)にあった。スキル形成の集合行動問題とは、訓練への過少投資を指し、企業の訓練生への訓練投資に制約があることや、企業間で訓練コストを共有できないことを指す(佐藤2018:79)。

このスキル形成の集合行動問題への対応の仕方には独英米日間で差異があり、日本は、会社ベースの訓練が会社間のコスト調整を改善し、訓練の集合行動問題を回避した。会社単位でこの問題を回避したことから、日本のスキル形成は、企業内人材育成が主流と呼べる。企業内での育成の苗床機能をコミュニティと表現すれば、日本は企業コミュニティを形成することでスキル形成の集合行動問題を回避したといっていよう(セグメンタリズム的訓練レジーム)。

ドイツもスキル形成の集合行動問題を回避した

国である。だが、回避の仕方は日本とは異なっている。ドイツでは、国家が訓練システムを構築し、職業別に移転可能なスキルを持った労働者を大量に供給した。政労使が協調して訓練システムを作り上げ、訓練コストを共有することで、訓練の成果物である熟練労働者の育成は、将来への投資であるという共通意識を培養したのである(コーポラティズム的訓練レジーム)。そうすることで、自社育成した労働者が他社に移っても、密漁とはならないという社会的な合意を形成した。

これに対して、英米は、スキル形成の集合行動問題をうまく回避することができなかった。英米は、訓練投資を労使で共有せず、国の公共訓練への投資も低い短期主義的な訓練レジームのため、スキル形成は、企業でも国家でもなく、個人が主体となって行われることとなった(佐藤2017a)。

ところで、人材育成やスキル形成は、企業や労働市場といった労働の場だけで遂行されるものではない。学校や訓練機関の場もまた人材育成やスキル形成に欠かせない場である。ここで重要なのは、人材育成面からみたとときの職業教育訓練システムと労働市場との補完性という視点である。

日本では、企業コミュニティで人材育成を行うのが主流であるが、それと一般教育を主とする学校教育システムとは補完的である。学校では職業を特定しない一般教育が主となり、職業に必要な訓練は、主に入社後の企業内で行う。

これに対してドイツでは、職業を特定した職業教育訓練システムが発達し、職業を単位として形

成されている職業別労働市場が形成されているという意味で、職業教育訓練システムと雇用システムとが補完的である。職業学校で理論を学びながら、企業で実地訓練をうけるデュアルシステムの下で、特定の職業を念頭においた職業訓練をうけ、職業資格を取得後、職業別労働市場でキャリアを形成していく。

いかなる制度やシステムも変化を遂げていく。教育システムや労働市場も例外ではない。それぞれの関係に注目し、また他国と比較しながら、現在の立ち位置を明らかにすることが必要と考える。

この点の考察に際して本稿では、主として1990年代以降現在までの教育システムと労働市場のコア部分の混合化というコンセプトで整理する。ドイツの職業教育訓練システムでの一般教育と職業教育の混合化、職業別労働市場の内部労働市場化はその例である。また日本の職業教育訓練システムでのキャリア教育の導入や高等教育段階での専門職大学の設置、他方での内部労働市場の複線型キャリアや複線型処遇システムの導入などはその例である。日独両国での教育システム及び雇用システムの混合化、および両者の関係とはどのようなものか――。

もうひとつ、教育システムと労働市場の変化と

いう時見落とせないのは、コアシステムを支える実態に格差が生じているという視点である。ドイツには、伝統的な教育システムとしてのデュアルシステムをベースとする職業教育訓練システムがあり、それと補完性をもつ職業別労働市場がある。だが、それぞれのコア部分は維持されていても、ミニジョブとよばれる不安定な周辺部分が増加している。

日本にも同様のことがあてはまるように思われる。日本型雇用慣行のコア部分は維持されているがその範囲は縮小し、代わって雇用が不安定な非正規労働者が急増した。職業訓練によるキャリアアップも難しい状況がある。

以上のことを念頭に置いて本稿のフレームワークを示したものが表1である。たしかに、これまでもドイツのVETに関する研究、労働市場に関する研究はあった。また、日本のVETや労働市場についての研究も蓄積されているのだが両国での両システムの間関係を統一的に論じたものは少ない。

以下、2ではドイツにおける職業教育訓練システムと労働市場の変化について概観する。3では、日本における職業教育訓練システムと労働市場の変化を論じる。4ではまとめを行う。

表1 本稿のフレームワーク――ドイツと日本の職業教育訓練システムと労働市場システム

	職業教育訓練システムとその変化	労働市場システムとその変化
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> デュアルシステム：職業学校で理論と企業で実践⇒職業資格取得 職業教育訓練と高等教育の混合化としてのデュアルスタディプログラム（DSP） 	<ul style="list-style-type: none"> 職業別労働市場（職業資格に基づく就職とそれにそった職業キャリアの形成） 職業別労働市場の内部労働市場化 訓練機会の格差と非正規雇用の増加
日本	<ul style="list-style-type: none"> 一般教育が主、低い職業教育訓練の比重 一般教育との混合化としてのキャリア教育の導入 職業教育訓練と高等教育の混合化としての専門職大学の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 内部労働市場（企業内教育訓練とキャリア形成） キャリア形成のしくみでの混合化（複線型キャリア管理） 人事制度の「混合化」（職能資格制度に加えて役割等級制度の併存） 内部労働市場の縮小と非正規雇用の増加（職業訓練政策としての日本版デュアルシステム、ジョブカード制度の導入など）

資料出所：筆者作成

2 ドイツにおける職業教育訓練システムと労働市場システムの変化

2-1 VETシステムと労働市場及び変化の構図

ドイツの伝統的な VET システム及びドイツの職業別労働市場については、すでに紹介したので、ここではその要点のみを整理しておく（佐藤 2018；佐藤 2019；吉川 2016）。

第 1 に、ドイツの学校教育制度は分岐型となっており、初等教育を修了すると、前期中等教育では、①総合大学を目指すギムナジウム、②中級技術を目指す実科学校、③職人を目指す基幹学校に分かれる。学校教育制度を、大学等高等教育機関へ進学するコースと職業系統を歩むコースに大別すると、①は概ね高等教育機関進学コースに、②と③の多くは概ね職業系統コースに、それぞれ対応している。ここで職業教育訓練というのは後者を指すとみてよい¹⁾。

第 2 に、ドイツの職業教育訓練にはデュアルシステムがある。デュアルシステムの主な供給源は、基幹学校修了者、実科学校修了者のほかに総合制学校修了者であり、それらを対象に、職業学校での理論・知識教育と企業での実践的教育訓練がなされる。企業での実践的訓練を受けるに際しては、特定企業と訓練生契約を結んでおく必要がある。訓練終了後の試験に合格すると職業資格が授与される。2005年時点では、中等教育終了後(多分 ISCED のレベル 2か3) のドイツの若者の約 3分の2が職業訓練を受けている。そのうちの約半分(49.2%) がデュアルシステムの訓練、18% が学校ベースの訓練である。また若者の 25.4% が大学入学資格 (Abitur) を持っている (Bosch 2010 : 141) ²⁾。

第 3 に、デュアルシステムを支えているのは、政労使の協調的体制 (コーポラティズム) である。デュアルシステムは、政府と (産業別) 労働組合と (個々の企業や業界団体が連携した) 使用者団体とが職業教育訓練に関与し協調的に運営することで維持されている。よって、労働組合の組織率が低下する、あるいは訓練に参加する企業数が減

少する、などの事態が生じるとデュアルシステムの基盤も揺らぐことになる。

第 4 に、ドイツの職業訓練の構造には、上記のデュアリズム、コーポラティズムのほかに職業の概念も内在している (Bosch 2010 : 144)。すなわち若者が就労するためのスキルを習得させることが重要であり、そのためにも職業訓練終了後に付与される職業資格は、企業特殊スキルだけでなく幅広い (企業横断的な) 職業スキルを保有していることを証明するものとなる。もとよりこのことがドイツでの職業別労働市場の前提となっている。

2-2 職業教育訓練システムの変化——VET と HE の混合化

2-2-1 デュアルシステムの衰退と政策課題

近年、ドイツではデュアルシステムの訓練生と訓練を行う企業が減少してきている。「訓練を行う企業は 1999年の 50.1万社から、2014年には 43.1万社にまで減り、就業者に占める訓練生の比率も 6.3%から 5.2%に低下した」(佐々木 2019 : 59)。

「伝統的なドイツの労働現場では、大学で訓練を受けた学術的な (wissenschaftlich) 労働力と、職業専門的な労働力のバランスが取れていた。後者には、デュアルシステムを修了し専門労働者となり、さらに専門学校 (Fachschule) を経て、技手やマイスターそしてさらには専門大学をへて技師 (Fachhochschulingenieur) へと昇進する道が開かれていた。しかし、このキャリアは 1970年代以降少なくなっている。こうした職業教育・訓練コースの量的、質的な維持をどのようにするのが、現在、政策的な課題となっている」(佐々木 2019 : 70)。

職業教育・訓練の水準を維持するためには、若者にとってこのコースを魅力あるものにすることが重要である。そのために、さまざまな施策が行われている。「その中心は、デュアルシステムなどの職業教育・訓練コースを袋小路とすることなく上位資格への道を開いておくことである」(佐々

木 2019 : 70)。

職業教育・訓練コース出身者の大学へのアクセスを促進するための施策としては、以下の4つの道がある。①職業教育・訓練プログラムを終えた後に、後期中等教育機関に通学して大学進学資格を得る。②職業教育・訓練プログラムと並行して、後期中等教育機関に通学して大学進学資格を得る。③職業教育・訓練で得た職業資格と実務経験に基づいて大学に入学する。④職業教育・訓練そのものを、大学教育のプログラムの一要素として認めてもらう(佐々木 2019 : 70-77)。

2-2-2ではこのうち④に対応する取組みとしてデュアルスタディプログラム(DSP)を検討する。

2-2-2 職業教育訓練(VET)と高等教育機関での学習(HE)との混合化(Hybridization)が生じてくる背景

Bosch and Charest (2008 : 443) は、二つの政治経済レジーム、すなわちLME(自由市場経済)とCME(調整型市場経済)のそれぞれ典型国アメリカとカナダ及びドイツとデンマークの近年の動向が収斂しているかどうかを問いつつ、つぎの2点を指摘している。一つは、LMEでは、中間技術者の不足対応として継続職業訓練への投資がみられること、二つに、CMEでは、サービス化、知識集約化に対応するために一般教育かつ三次(高等)教育へ依存するようになってきたことである。

このうち、CMEの傾向として、デンマーク、ドイツともに職業訓練が活性化され、同時に職業訓練と一般教育との結びつきも強まった。学校ベースで理論学習を受けるものが増え、職業訓練を終了し、大学進学する機会が増えた。ドイツでは、いわゆるデュアルスタディプログラム(DSP)が職業訓練と高等教育とのハイブリッドとして社会的パートナーである労使によって推進された。DSPには、訓練の場と報酬システム、キャリアパス、さらには労働組織とが、相互に結合すること(つまり内部化を想定した人事管理制度)を必要とするのであり、そうすることで、若者に職業

訓練がキャリア発達の見込みを与えうるのである(Bosch 2010 : 158)。

Thelen (2014 : 85-86) も述べている。「伝統的にアプレントイスシップは、手工業セクターから出てきたしそれがいまでもドイツの訓練モデルのコアであるが、しかし、新しいサービスセクターでの職業は、伝統的なモデルで定義された企業・産業特殊のスキルよりも一般的で抽象的な知識を必要としている。一般的知識需要の増加は、ドイツのように企業スポンサー訓練で訓練されているCME国にとって新たな課題をもたらすことになる」。

これまでドイツの基幹学校卒(修了年齢は概ね15才)は熟練工に、また実科学校卒(修了年齢は概ね16才)はテクニシャンになり、さらに金融保険、メディア、健康保険での専門職などはギムナジウム卒がなるケースが多かった。しかしいまや製造業でも(一般的知識を伴う)高度な能力を求める製造業でも、大学入学資格(Abitur)を持つ者を求めている。フォルクスワーゲンの従業員の約半数は大学入学資格保有者だという。…大学卒者やサービスセクターと競合しながら、製造業でもアプレントイスシップの魅力を高める努力が求められるようになってきた。かかる状況下で、労使が高等教育機関とコラボする新たな形態として模索されて、企業ベースの職業訓練と高等教育とを混合させてできたのがDSPなのである(Thelen 2014 : 88-89)。

2-2-3 DSP(二元制の学習プログラム)の概念と類型

ドイツの大学生の大多数は、フルタイムでの履修を基本として編成された学修課程で学んでおり(総合大学の99%、専門大学の86%)、パートタイム(1%)もしくは就業と並行(1%)、二元制の学習プログラム(全体の3%、専門大学の1割)の占める割合はわずかであるが、二元制の学習プログラムは大学と産業との連携としても、また初期職業教育訓練(IVET)と高等教育との混合化という点でも注目されている(吉川 2016 : 103 ;

山内 2019：134)。

DSP（二元制の学習プログラム。Duales Studium）とは「企業での職業訓練と（地元の職業学校ではなく）専門大学や応用科学大学（University of Applied Sciences）などの高等教育機関での学習を組み合わせたハイブリッドな職業教育制度」（山内 2019：134）である。つまり DSP とは職業教育訓練プログラムのことであり、プログラムを提供する企業と高等教育機関が母体となって運営されている。DSP を提供する大学の割合が多いのは、応用科学大学（59%）、Barden-Wurtenburg の二元大学（20%）、職業アカデミー（16%）、総合大学 3% となっている（Graf 2013：96）。このプログラムに参加すると研修生（かつ大学生）は企業から訓練手当を受けながら、高等教育機関に通学し、プログラムを修了すると学位を得ることができる。またプログラムによっては職業資格を取得することができる。2011年4月時点では6万人強（Graf 2013：97）だった訓練生が、2016年時点では協力会社数10万社、訓練生は10万人を超えている（ハインリッヒ 2018：33）とされていることから、短期間で急増しているようである。

DSP にはいくつかの種類がある。職業資格と高等教育学位の両方を取得できる Ausbildungs-Integrierend（研修統合型 DSP）と、学位が取得でき、職業訓練にも参加できるが、必ずしも職業資格が取得できるとは限らない Praxisintegrierende（実践型 DSP）があるが、学位も職業資格も取得できるのは研修統合型である（山内 2019：136）。研修統合型は、大学入学資格（Abitur）を持つが VET 訓練や職業経験を持たない人向けのものであり、研修統合型の学生は、会社と訓練契約を結び、プログラムを修了（通常 3 - 4 年）すると後期中等教育レベルの VET 認定書を取得し、教育機関から学位（バチューラー）を得るしくみである（Graf 2013：95-96）³⁾。

DSP は、1972年に、Stuttgart 職業アカデミーが、Bosch、Daimler Benz などの大企業と緊密に協働して設立されたのが原型とされている。こ

れがいわゆる Stuttgart モデルと呼ばれているもので、研修統合型であった。大企業が職業訓練に乗り出したことで大学入学資格者にとって魅力的なものとなった（Graf 2013：102-3）。Graf (2013) によると、DPS は 1970 年代の生成期とそれ以降現在までの発展期に分けてその経緯をとらえることができる。その経緯は DSP の設置⇒普及⇒発展ととらえることができるが、その普及と発展は、DSP に関与するステークホルダー（企業と高等教育機関と学生・訓練生）の利害関心が合致していることに求められよう。すなわち、イノベーションの変化に晒されている企業からすると DSP に訓練機会を提供することで、VET 修了の熟練工よりも高度な知識とスキルを持つ労働者を育成・確保できる利点がある。また高等教育機関、とりわけ総合大学と競合している応用科学大学からすると、DSP にプログラムを提供することで、実践的な知識とスキル形成を学生・訓練生にアピールすることができる。そして学生・訓練生からすると、プログラムによっては手当支給を受けながら、職業資格と学位の双方を取得できる利点があるというわけである。

2-2-4 小括

これまでドイツの職業教育訓練の変化について、VET と高等教育の混合化の例として DSP をみてきた。DSP は VET と企業の連携を制度化したものとみることができる。しかしながら、すでに述べたように、DSP はあくまでもドイツの VET システムの一部でありすべてではない。DSP に参加する学生数も増加しているが、依然多数派ではない。さらに DSP の生成の背景の一つは、デュアルシステムの衰退であり、魅力回復策の一つである。VET の衰退の底流には、一方で学生の二極化（大学進学する者とそうでないもの）と他方でデュアルシステムに参加しない企業の増加があったことを見落とすべきではない。端的にいえば、参加訓練生と参加企業の減少はデュアルシステムの衰退をもたらす。VET システムと労働市場システムのコア部分は依然として残り

つつも、それぞれのシステムの揺らぎの中で訓練機会に格差が生じてくる要因ともなっているのである。

ドイツの VET の核ともいべきデュアルシステムは生徒・徒弟と労使、とくに訓練機会を提供する企業の参加によって成り立つが、そこに揺らぎが生じていることについてはすでに佐藤 (2019) で指摘した。要点は以下のようである。

第 1 に、集権的な労使交渉によって、熟練労働者の賃金や訓練機会を平準化してきたが、労使関係の分権化にともない、賃金や訓練機会のセクター間、企業間の格差が目立ち始めた。

第 2 に、こうした動きは、企業の立場を強め、訓練に参加しない企業を生じさせ、これが訓練機会の不足という事態を招き寄せてもいる。

第 3 に、伝統的にデュアルシステムは、使用者団体が企業に訓練機会を提供するように働きかけるなどの努力に依存してきたが、使用者団体の連携が陰り、個々の企業も訓練に柔軟性を求めるようになってきた。

このようにみると、VET の衰退の底流は、事実上、労使関係もしくは労働市場での変化と通底していることがわかる。標語風にいうと「VET の集合主義的訓練レジームがセグメンタリズム化する傾向」もしくは「OLM が ILM 化する傾向」である (Thelen and Busemeyer 2012: 69; 佐藤 2019: 107)。

次節ではドイツの労働市場について考察する。

2-3 ドイツの労働市場システムの変化

これまで、ドイツの VET のしくみとその変化を描写した。すでに記したように本稿の関心は、伝統的な VET システムでのスキル形成の変化と労働市場の変化とがどのような関係にあるかをみることにある。

以下では、ドイツの労働市場の変化を、VET で形成されてきたこれまでの伝統的な職業スキルと労働市場の変化の過程で要求されてくる新たなスキル要求との関係という点から分析する。この両者の関係は補完性を維持するケースとそうでな

いケースがある。労働市場のコア部分でのスキルは、伝統的な職業スキルに加えて理論的・一般的知識を要求している。そうなれば、伝統的な VET だけでは対応できないので、VET と HE の混合化が求められる。これは VET と労働市場とが補完性を維持するパタンの例である。

しかしながら、他方で、非正規化などの周辺層の拡大や労使関係の分権化にともなう労働協約適用範囲縮小による職業教育訓練への影響もある。労使関係の分権化が労働協約適用範囲の縮小を介して訓練への参加企業の減少という筋を考えると、VET と HE の混合化は (訓練機会が制約された若者からすると) 格差助長の契機にもなりうる。これは補完性を維持しない事例といえるだろう。

2-3-1 労働市場のコアと周辺の二極化と労使関係の分権化—ドイツ労働市場変化の構図

(1) 職業教育訓練と職業別労働市場とは補完性を維持しつつも、不一致も生じている

ドイツの VET と労働市場の変化につき、Bosch (2010:154-156) は次のように述べている。「職業訓練の二元的システムによって、ドイツの労働市場は職業ラインにそって大きく構造化されている。職業別労働市場は社会的パートナーの関与を通じて構成されている。・労働組合と使用者団体は、産業レベルの団体交渉で賃金の交渉のほかに職業訓練についても交渉を行っている。職業には賃金構造、会社の労働組織、キャリア構造、昇進のための向上訓練が反映されているのだ」。

ところが今日の社会科学系の研究者の間では「ドイツの職業別労働市場は解体している」という見方が強まっている。労働組織のフレキシビリティの要求が、職業間の境界線を曖昧にし、厳格な職業訓練に馴染まなくなっているというのだ。しかしながら、その証拠は十分なものとはいえない。一つ目に、職業の変更がこれまでよりも頻繁になったという確固としたデータはない。2004年時点、職業資格を持つ従業員の 80%以上は、(その仕事が) 訓練に見合っていると回答し

ており（「訓練より低い仕事だ」は2割程度）、しかも1984年からの20年間で大きく変化していない（Bosch 2010：156）。

ドイツの労働市場が変化しているが安定性も持つもうひとつの理由は、IT 職業などの新職業が生じて、古い職業が減少することで、増加部分を埋め合わせているからである。製造業関係の職業でも技術的な要求は減ることなく、社会的なコンピテンスが追加的に必要とされている。事実、デュアルと学校ベースの訓練システムで取得した資格は高度化している。

このようにみると、ドイツの職業別労働市場には、安定的な要素と安定的でない要素がある。一方で職業訓練が求められている職業が生じ、他方で、それは既存の職業訓練では十分にカバーできないという意味でグレイ（灰色）な職業領域も生じていると推察される。

(2) 周辺へのドリフト——訓練参加企業の減少。

Thelen (2014：90-92) によると、ドイツの訓練問題は訓練の質ではなく訓練の量（機会）の不足にある。環境変化の下で、職業訓練の場を提供する企業が減少しているが、訓練を希望する者は減少していない。つまり訓練機会が減少することで職業訓練システムにアンバランスが生じているという問題がここでいう訓練の機会の問題である。

その背景には、第1に、製造業の衰退とサービス業の増加という産業構造の変化がある。伝統的にデュアルシステムを支えてきた産業は製造業であり、養成されるスキルの多くも熟練技能工であったから、製造業の比重低下はそのまま訓練機会の低下に結びつく。加えて比重を高めているサービス業では、使用者団体と労働組合との連携が弱いケースが多いことからデュアルシステムへの参加に消極的な企業が多い。その背景には、サービス業で要求されるスキル要件の多くは一般的スキルであり、企業ベースの訓練よりも学校ベースの訓練に馴染むという事情がある。

第2に、そのこととも関連するが、職業別労働

市場につきまとう（企業間移動は容易でも）職業間移動が困難なことである。「総じて、デュアルシステムは、多様な利害集団を抱えながら複雑な規制の枠組みを持っており、それがドイツの教育訓練システムからイノベーションとフレキシビリティを削いで妨げている」。「職業訓練の職業特殊的な志向性が高度に標準化されたシステムを生み出して、そこでは一度獲得したスキルは企業間でのスキル移転を容易にするが、職業間での移転を困難にしている・・・かくしてドイツのシステムでは、企業間移動はできても（異なった）職業間での移動は妨げられる」（Kirpal 2011：30；佐藤 2017：22）。

第3に、企業側からみると訓練にコストがかかるという問題もある。佐々木（2007：154-6）によれば、そもそもデュアルシステムでは、企業での訓練の経費（指導員の人件費、施設設備の経費、訓練生に出す手当など）は原則企業持ちである。企業の訓練への参加には経済的なコスト負担が生じるのである。とくに訓練生への手当の負担が大きい。手当額は職種ごとに産業別地域別労使代表で最低ラインが決められるが、サービス業では未組織セクターも多く、労使交渉で手当額の引き下げる協約を締結することを可能にするような集権的な労使関係が未成熟である。ここに労使関係分権化がデュアルシステムの機能不全とかかわってくる側面がある。

こうした事情により、「高度な訓練機会が下層の社会階層の集団にとってアクセスが困難なもの」となっている（Thelen 2014：92）。デュアルシステムを利用するには、企業との訓練契約を締結する必要があるが、その際に高い教育達成（端的に高学歴）が求められるようになってきている。Thelen (2014) は「周辺へのドリフト」と呼ぶ傾向は、ここから生じているということが出来る。

(3) 労使関係の分権化及び労働協約の適用範囲の縮小と雇用の柔軟化

すでに記述したように、ドイツの労働者の労働条件は労使交渉での労働協約によって決められて

いる。「ドイツの労働市場を理解するためのポイントは、社会的パートナーシップ制度である。ドイツにおいては労使の協力は高度に制度化されており、教育訓練、労働条件の規制、企業年金などの広い範囲をカバーしている」（ハインリッヒ 2018：29）。したがって労働協約により賃金水準や教育訓練は標準化されることになる。長らくこうした安定的な慣行があったが、1990年代半ば以降、労働協約の適用範囲（カバレッジ）が低下した。代わりに労働協約によってカバーされていない企業割合が1998年では約3割、2015年には50%近くまで増加してきた（ハインリッヒ 2018：30）。したがって産業別の協約基準から逸脱するケースが増加した。またそれは非正規雇用などの外部的フレキシビリティ増加の一因ともなった。ドイツでも非正規雇用は増加し約4割を占めるにいたっている。ドイツでは「正規」パートタイム労働者（「時短」労働者）は事実上正規と同等に処遇されなければならないが、例えばミニジョブ（Teilzeit）は、日本のアルバイトに近く、月収が450ユーロを超えない限り、社会保険全額支払いの義務はない（ハインリッヒ 2018：33）。ここに「コアと周辺の二極化」のうち「周辺」が拡大する要因の一つがある。

このように非正規が増加している。とはいえ内部労働市場は維持されている。採用形態は多様化しているものの新規採用は存続し（山内 2019：139-148）、管理職・専門職の勤続年数は長期化し、職業移動は低下する傾向にある（Kttenbach ほか 2013）。加えて教育訓練はすでに2で述べたように、DSPが普及し、拡大する傾向にある。DSPは企業と高等教育機関とが共同して企業固有のプログラム提供を可能にしていることから、全産業対象の職業訓練プログラムに比べて個別企業に特化する傾向にある。ここに「コアと周辺の二極化」のうち「コア」部分が維持される要因の一つがある。

2-3-2 ホワイトカラー（管理職・専門職層）の内部育成と内部化

(1) 職業別労働市場（OLM）の持続と内部労働市場（ILM）への変化。

1990年代後半以降、ドイツの労働市場では、コアと周辺の拡大が進んだ。だが、コア部分は依然として維持されている。そこで、コア部分の維持を支えるエビデンスとして、ホワイトカラー層の採用およびキャリア形成に注目してみたい。

ドイツの労働市場を俯瞰したハインリッヒ（2018：33）によれば、企業が長期雇用慣行を強めつつも、企業内労働市場のフレキシビリティを活用しようとしており、「管理職及び役員についても、流動的な労働市場が実現されていない」ことが明らかにされている。すなわち「専門職と管理職での職務移動（job transition）に関する限り、分析結果は1984年から2011年にかけてやや減少している」（Kattenbach ほか 2013：55）。

そこで次に企業の採用やキャリア形成に目を転じてみよう。山内（2019：139）によれば、大学などの高等教育機関の就職と採用については、「若年層向け職業訓練のように、産業や職種別に体系化された制度があるわけではないため、各企業が様々なプログラムを提供」している。ここで重要なのは、この記述からすると各種のプログラムには一定の共通点があるとはいえ企業ごとに異なっているという点にある。すなわちそれはOLMというよりもILM的性格に馴染むものとみなしうる。

たとえば幹部候補生やハイポテンシャル層向けのトレイニープログラムや、大学生が在学中に一定期間（週10～20時間）就労するインターンシップなどがそうしたプログラムの例だが、内容と運用は企業により異なる。たとえば「トレイニープログラムの場合、通常2年程度の研修期間の中で、3～4の異なるアサインメントに就きながら様々な職務経験を積み、自身の専門分野を特定することが目標とされ、プログラムを修了すると、空きポストを待って、管理職として働く機会を得る」（山内 2019：140）。つまり専門性プラス職務経

験重視という意味ではOLM的ではあるが、特定企業内での育成とキャリア形成が予定されているという意味ではILM的であるといえよう。こうしたOLM的要素とILM的要素の混在は、キャリア形成についてもみられる。「ドイツ企業の管理職は、専門技能の習得と管理能力の育成を両立させることが重要とされ、人事のプロ、会計のプロのようにそれぞれの分野で専門性を発揮しながら昇進するのが伝統的」であるが、（アメリカのMBAのように）管理職としての役割に職種性がないことから、一方で「専門家として、もう片方で管理職として企業間を移動できる」という（山内2019：152）。

石塚（2008：63-64）も大卒社員の採用管理にOLM的要素とILM的要素の混在と変化をみだしている。ドイツ企業の採用管理にはこれまで「遅い入社、高い学歴、大学での勉強の高度な専門性」といった要素がみられた（その意味ではOLMに馴染む）が、これにかわり「企業は、早い入社、最短期間での大学卒業（企業実習および外国滞在期間をも含み）、場合によっては「あまり専門的すぎない能力」まで、将来の管理層職員候補としての大学生に求めるようになった」（石塚2008：63）。またその後の企業内キャリア形成も、「以前のような、単一部門におけるスペシャリストとしての、縦方向の昇進を中心とするキャリアの評価が、相対的に低落し、これにかわり、ゼネラリストとして出発した後に、事業部門のライン・スタッフ組織間を異動して幅広い業務経験を身に着けることが、将来の経営層が有すべき必須キャリア」とみなされるようになった（石塚2008：66）。ここには大卒社員を早い時期から自社内に確保して資質を早期に見極め、その後幅広い業務経験を積みながら将来の管理層として養成しようという内部化の方針がみてとれるだろう。

その後のドイツを代表する大企業に関する人事・賃金制度の事例研究でも、成果主義導入の動きはあるものの、依然伝統的企業内雇用慣行が維持され、（ホワイトカラーの場合）職務記述に縛られない働き方が実態として指摘されている（石

塚2016：89）が、これも内部化になじむ事実といえるだろう。

(2) 新たに求められる専門職（看護師とIT技術者）の環境変化への対応力

こうしたドイツの労働市場で生じている変化を、看護師とIT技術者を対象に英独比較の方法で実証研究を試みたのがKirpal（2011）である。労働市場のフレキシビリティを高めつつ企業の生産性や国際競争力を向上させる必要があるという使用者の認識は英独、欧州諸国にはほぼ共通の課題だが、二つの職業従事者がそうした課題にどう対応しようとしているのかを労働志向やキャリア志向、エンプロイアビリティという概念に注目しつつ、解明しようとした。

まず環境変化の構図だが、イギリスでは90年代以降スキル不足セクターへの移動が課題となる一方で、ドイツではスキルの定義と労働市場の需要とのミスマッチが問題となった（Kirpal 2011：41）。ドイツでの文脈からするとこの問題は、硬直的な職業教育訓練と職業別労働市場の在り方の見直し問題と通底しているといえる。こうした課題を背景に、学習文化も「特定の職業をこなすスキル」から「変化への適応力を含む一般的能力・コンピタンス」へ——個人が特定のライフステージで、資格志向のフォーマルで構造化された訓練をうける伝統的学習文化から、生涯を通じて、自己啓発的にコンピタンスを、インフォーマルでオープンな学習形態で学べる新しい学習文化へ——と促すことの必要性が提唱された（Kirpal 2011：49）。

こうした学習文化変更の提唱は、例えば看護師の環境変化の課題とも通底している。看護業界では、ヘルスケアが多様化し、看護師に専門分化と管理業務の増加が求められているが、個々の看護師の対応をみると、a 離職する、b 離職はしないが自分の労働志向をより生活とのバランスをとりやすくする、c 異なったタイプの学習を継続することで労働志向をもう一度定義しなおす、といった複数の選択肢を生み出す。イギリスの看護師は、

訓練システムや労働市場が構造化されていないので専門領域を変えて転職するケースが珍しくないが、その際には学び直しが必要となる（ここに新学習文化と通底する要素がある）。またドイツの看護師は、勤め先を変えても（労働協約により）賃率が変わらず、むしろ新職場への適応が課題となるので、同じ職場に留まる傾向があるが（Kirpal 2011：90-93）、その場合でも職務拡大や管理業務の習得のための継続学習が必要となり（Kirpal 2011：118-123）、ここにも新学習文化と通底する要素がある。

こうしてみると、ドイツの看護師を取り巻く環境変化は、従来の職業スキルに加えて新たな能力としてのコンピタンス（継続学習する力を含む）を求めているとみることができる。

2-3-3 小括

労使関係の分権化、サービスの多様化、コスト削減圧力により、従来の職業別労働市場にはない新たなスキル需要が生じている。その結果、ドイツの労働市場は総じて個別企業のニーズを反映したものへと変容しており、企業内訓練の重要性が高まっている。ここにOLMのILM化といわれる側面がある。しかしながら、他方で大卒職員の採用やキャリア形成においても依然として専門性重視や実務経験重視の文化と伝統は残っている点も見落とせないであろう。ここにOLMのコア部分の存続の側面がある。

以上、ドイツのVETシステムと労働市場システムとの変化をみてきた。3では、日本について検討したい。

3 日本における職業教育訓練システムと労働市場システムの変化

3-1 日本の職業教育訓練システム

3-1-1 一般教育重視の下で低調な日本の職業教育訓練

日本の職業教育訓練システムの特徴について堀内他（2013：12）は「先進国の多くは、後期中

等教育段階では、職業教育訓練を受けるコースの在籍者が多数派。熟練職業資格を持つことが労働市場に参入する最低条件」であると指摘する。では日本はどうなのか――。

「まず高校段階での職業教育は1970年代以降専門学科に学ぶ者の比率は一貫して低下している。高専も低下傾向である。専修学校も高卒者の約15%が進むが、増加してはいない（約20万人）。つぎに職業能力開発施設（公共職業訓練）であるが、1985年の職業能力開発促進法以来、企業内教育訓練を補完する役割に集中するようになった。学卒者訓練は縮小の一途をたどってきた。受講者数も2008年では施設訓練が7300人、都道府県立が14000人、あわせて約2万人で専修学校生の1割程度と少ない。こうしたなかで日本の若者の多くは、職業教育訓練を受けることなしに労働市場に送り込まれる」堀内他（2013：10-14）

日本の若者の多くが職業教育訓練を受けずに労働市場に送り込まれる背景には、職業教育よりも普通教育の比重が高く（佐藤2019：112）、職業系学校よりも大学などの高等教育機関への進学に重きを置く学校関係者、そして生徒と保護者の存在がある。

「戦後日本の標準的な「学校から職業への移行」システムは、単線型体系を前提にした進学教育体制の下で、職業技術教育を軽視する学校教育の在り方と一体である。日本的な「学校から職業への移行」システムは、就業経験・職業経験を持たない「白紙の青年層」に対して、企業主導の企業内教育訓練を丁寧に施して、個別企業が必要とする限りにおいて、業務の遂行に要請される職業的知識と技能を持った「企業戦士」を作り出してきた。このようなシステムが、バブル経済破綻以後において総額人件費削減を重視する民間大企業の人員削減政策と新卒採用枠抑制政策とによって、全くの機能不全に陥ってしまったのである」（平沼他2007：214）。

3-1-2 職業教育訓練システム上の変化

日本の職業訓練システムのコア部分とは、上述

の引用文のいう標準的な「学校から職業への移行」システムを指す。このシステムのコア部分はこの間安定的に推移してきた。また、平成不況期になってもコア部分は残存してきた。大企業中心に総額人件費も新卒採用の抑制されたものの、一定割合の正社員は採用されてきたし、「職業経験を持たない白紙」の人材を採用する方針も維持されている。つまりこのシステムのコアは縮小されつつ、周辺部分が拡大したとみるべきであり、それは佐藤（2017b：32）のいう「企業コミュニティの規範の適用範囲の縮小と非正規の増加」と整合的である。システムの内容に差異はあれ、コアが維持され周辺が拡大したという意味ではドイツと同様である。

ここでの文脈上問題なのは、そうした変化にともなう VET システムと労働市場システムの内容である。

(I) VET のシステム上の変化としての混合化— —＜学校でのキャリア教育による若者のキャリア自律支援＞

日本の VET システムのコアをなすのは「学校から職業への移行システム」である。ここでその特徴を整理し、そのうえで労働市場の変化への学校教育レベルでの対応としてのキャリア教育について検討する。ドイツの VET の特徴をなすのはデュアルシステムであり、それは後期中等教育レベル（日本では高校レベル）に相当する。よって以下では主として高校でのキャリア教育の特徴を考察する。

Terada (2012) は、日本の高校でのキャリア教育の特徴として以下の点を挙げている (Terada 2012: 101-103)。

第 1 に、日本の高校での職業教育は普通高校、職業高校を問わない共通のフレームワークのなかに職業教育を位置付けて提供されている (例えば普通高校に普通科と職業科が並置されているように)。

したがって、普通科コースの科目は標準化されたカリキュラムからなる。職業科コースの科目は、全カリキュラムの半数以下にとどまっている。こ

ういう状況下では、技能訓練に割り当てられる時間も十分に確保できず、実践訓練も会社ではなく学校でなされる。寺田はこれを「移行ブリッジを欠いた職業教育」と呼んでいる。ドイツの職業教育では伝統的に徒弟制が順守され、パートタイム教育で補完されるしくみの中で、つまり学校と企業が理論学習と実践スキル訓練を共有化・組織化する形でなされているが、日本はそうではなく、学校と企業の結びつきは部分的かつ曖昧である (Terada 2012: 101)。

第 2 の特徴は、学校から企業への組織間の移行過程にある特徴である。つまり日本の高卒労働市場には、①高校生は大学生と違って直接企業に接触せず、企業はハローワークを通じて求人票を高校側に送る、②選考開始日が決められている、③複数掛け持ちができない「一人一社制」という取り決めがある、④推薦指定校制がある、などの特徴がある (労働政策研究・研修機構 2017: 105)。

第 3 は、卒業後、就職後のキャリア形成にみられる特徴である。生徒や学生は採用された企業に長期勤務を前提に、異動と昇進を繰り返しながらキャリアを形成していく。日本の特徴は、同一企業内で複数の職能を異動する者が多い点にあり、これは同一企業内で (あまり職能を変えず) 同一の職能を経験する者の多いドイツや企業間でかなり移動をするアメリカとは異なっている (小池・猪木 2002)。欧米との対比でみると、これに若年失業率が低いことも付け加えておいてもよいだろう。

第 4 は、高校生の職業意識面からみた特徴である。高校生の職業意識に関する国際比較調査結果によると、日本の生徒の職業意識は (特にドイツの生徒と比べて) 低い。

こうした特徴をもつ「学校から職業への移行システム」も、平成期 (1990 年代初頭から 2019 年ころまで) に入り揺らぎを見せ始める。文脈上、重要なエポックは、1995 年に日本経団連が提唱した「雇用のポートフォリオ」と 2003 年の文科省・厚労省・経産省「若者自立挑戦プラン」である。雇用ポートフォリオでは、雇用形態としての非正規雇用をフレキシビリティへの対応として正

式に人事管理システムの中にモデルとして位置づけたものであり、非正規雇用がさらに増加する要因の一つとなった。若年自立挑戦プランには、他国と比べて職業意識の低い日本の生徒・学生に適切な職業観を滋養するというもとの趣旨に加えて、増加する若年非正規労働への対応というねらいがあった。実際1990年代半ば以降からの不況下であって多くの企業はリストラに走り、失業率が上昇する労働市場であって就職氷河期、若年フリータという言葉がポピュラーになった。

キャリア教育が浮上してくるのは、こうしたことが背景にある。日本でキャリア教育という言葉が最初に公的な場で登場するのは、1999年の中央教育審議会答申においてであり、その後キャリア教育・職業教育特別部会では、キャリア教育は「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な能力・態度を育成し、キャリア発達を促す教育」と定義された。また職業教育は「特定の職業に従事するために必要な知識・技能・能力を育てる教育」と定義された。こうして小学校から大学まで一般教育と職業教育に共通のキャリア教育を実施し、とくに高校や大学でのインターンシップが奨励されることとなった（高校の職業コースの8割から9割、普通科の6割がインターンシップに参加しているが、インターンシップを経験した普通科の生徒の割合は17.3%、経験日数も5日というのが実態である）。2009年には普通高校の約6割で農業、工業、商業、家政科といった科目が選択科目として導入された。

日本の学校教育では、一般教育が主、職業教育は従であったが、こうしたキャリア教育や職業教育の導入の試みは、日本的な文脈での「混合化」といえるかもしれない。

しかしながら、日本の場合、「学校から職業への移行システム」は依然存続しており、学校と企業との部分的・曖昧な関係の下で短期間に実施されるという性格は基本変わっていない。それは学校で理論を学び、企業で実習訓練を行うドイツのデュアルシステムとは基本的に異なっている。

(2) VET と高等教育の混合化としての専門職大学の設置

専門職大学とは、2017年5月24日の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。また、専門学校(専修学校)とは異なり、一条校である大学の一種として開設される。

金子(2017:5-6)によれば、専門職大学設置までの背景には、一方で大学進学率の上昇及びそれと踵を接して生じてきた大学過剰論と、他方での専修学校への需要減少への対応及び職業教育軽視への反発とがあったとされる。このような背景のなかで、専門職大学設置へ向けた検討が行われるようになる。設置に向けた議論は、2011年中央教育審議会での「職業実践的な教育の新たな枠組みの整備」提言、2013年有識者会議での検討(「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化」)などを経て、2016年中央教育審議会の特別部会から「質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について」が出された。これを基礎にして2017年5月学校教育法改正により、専門職大学と専門職短期大学が法文に明記されたのである(2019年4月から創設)⁴⁾。

日本の専門職大学設置は、大学を中心とした高等教育機関の在り方に加えて、高校教育段階で実践的な職業教育を行う教育機関(卒業すると学士(専門職))の誕生を意味する。それはまた職業教育訓練と高等教育との「混合化」の日本的な文脈での試みといえるだろう。

しかしながら、文脈上、見落とせないのは、専門職大学の設置は、主に学校側(学生の送出し側)の事情が強く作用しているが、卒業生の受け入れ側である企業や労働市場側の需要が十分に検討されていない点にある(金子2017:9-11)。つまり、専門職大学での「専門職とは何か」、それは既存の4年生大学卒の専門職や専門学校卒の就く専門職とどこが違うのかをより明確にする必要がある

る。4年生大学卒者の主要な就職分野は、①事務営業職（主に文系）、②技術職（主に理系）、そして③専門職のうち大卒専門職（医歯、心理、教育系など）に分けられる。また専門学校卒の多くは、看護、理学・作業療法、美容、情報処理、デザインなど多様な分野に及ぶ。こうした中であって専門職大学卒者が活躍するのはどのような分野になるのか、企業や労働市場からの需要を含めて十分検討する必要がある。

(3) 公共職業訓練政策及び日本版デュアルシステム、ジョブカード制度

既に指摘したように、平成不況期には若年失業率、フリータの増加に伴う若年雇用問題が表面化した。こうした問題の拡大は当然のことながら、雇用政策面、とりわけ公共職業訓練面での対応を必要とする。

日本の職業教育訓練は、学校教育での職業教育、企業内教育訓練、公共職業訓練に大別できるが、企業内教育訓練に比して公共職業訓練は比重が低く「地味」とされてきた（白井 1992：131；尾高 1993：182；佐藤 2012ほか）。実際、厚労省の調べでは「2007年教育訓練費総額1兆7千億（100%）とすると、企業が8800億円（48%）、労働者（自己啓発費）が7700億円（37.9%）、公共職業訓練が1741億円（9.9%）であり、訓練費総額に占める割合はわずかに1割程度に過ぎない」（木村保茂 2011:39。なお資料出典は厚労省「雇用・能力開発機構の在り方検討会」2008年3月13日による）。また日本のGDPに占める公的職業訓練投資の割合はドイツよりも低い。ここにドイツとの大きな差異がある。

とはいえ日本での公的職業訓練は一定の機能をはたしている。日本の公共職業訓練のフレームワークのうち若者向けに係るものの概要は以下のようなものである。

第1に、日本の公共職業訓練は、①公共職業訓練施設で行う施設訓練（狭義の職業教育訓練）、②公共職業訓練施設外（大学、専門学校、職業訓練サービスガイドラインに基づき認定された訓練

機関（認定訓練機関）に委託して行う訓練、③教育訓練助成金を通じて行う労働者の職業能力形成支援からなる。こうした公共訓練の多くは、厚労省の外郭団体である高齢・障害・求職者雇用支援機構（旧雇用・能力開発機構。以下「支援機構」と略）で実施されている。

第2に、支援機構に置かれている若年向け公共職業訓練（「働きながら学ぶ」を標語にしている）として、①職業能力開発大学校（専門課程と応用課程を設置。ともに訓練課程は2年間）及び職業能力開発短期大学校（専門課程を設置）がある。ともにポリテクカレッジを愛称に高度なモノづくり人材育成を目指している。また②職業能力開発促進センター（愛称ポリテクセンター）がある。ここでは求職者の再就職を支援するための職業訓練、中小企業等で働く方々を対象とした職業訓練や人材育成等の支援、モノづくり関係、ビル管理などの訓練コースで6カ月程度の訓練が実施されている。そして③委託訓練活用型訓練がある。民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン（厚労省）に基づいて認定・委託された民間教育訓練プロバイダーが実施し、訓練期間は4カ月～6カ月と短期である。

公共職業訓練制度のうち若者向けの概要を述べたが、制度は複雑であり、ドイツとの比較も簡単ではない。ドイツとの対比では、以下の2点を指摘するに留める。

第1に、徒弟制の制度的位置づけが異なる。ドイツの徒弟制は、長い歴史と伝統を持ち職業教育訓練制度として教育制度に組み込まれたものであり、重要な意味を持つ。ただしデュアルシステムとは徒弟制のことといえる（佐々木 2007：145；佐藤 2018）。日本では、戦前までは徒弟制は存在したが、戦後（1947年）工場法を改正した労働基準法の技能者養成の規定（第7章）で徒弟の弊害排除を規定し、その後この技能者養成の規定は企業内訓練へと統合されていく。つまり日本においては「徒弟制は社会的に認知されていない」（田中・平沼・谷口 2007：171）。

第2に、フランスのように職業訓練税は課され

ておらず、企業訓練経費は個別企業が負担するが、ドイツの公共訓練は、あくまで職業教育法に基づき行われる「公的な営み」である（佐々木 2007：159-160）。これに対して日本でも「公的な営み」としての公共職業訓練はあるが、すでにみたように企業内訓練と比べて比重が低い。さらに企業内訓練は、企業が必要に応じて、また企業の目的に合致するとみなされた場合に実施されるいわば「私的な営み」であり「公的な営み」とはいえない。

(4) 日本版デュアルシステム及びジョブカード制度

若者向け職業訓練に係る政策としては、若者自立挑戦プランでの日本版デュアルシステムやジョブカード制度があるが、詳細は佐藤（2020：143-145）で述べたので、ここではドイツとの異同について指摘する。

日本版デュアルシステムとは「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 2004：19）を指す。その名が示す通り、日本版デュアルシステムはドイツのデュアルシステムを参考に作られた。しかしながらドイツのデュアルシステムでは、学校と企業が国の職業教育訓練システムの中に制度的に統合されているが、日本版デュアルシステムでは、両者は必ずしも制度的に統合されているわけではない。日本版デュアルシステムは「2006年9月に職業能力開発促進法施行規則」第35条の七に「実習併用職業訓練に関する基準」（期間6月以上2年以下。習得された技能評価を客観的かつ公正に行うに足るものである）を新設することで、ドイツのデュアルシステムと構想が類似してきた。だが、訓練対象者が社員であることと、「客観的かつ公正に行う」評価基準が明確でないために、訓練を終えた段階でヨーロッパのデュアルシステムのように一人前の「熟練工」という資格が与えられるのか不明確である。つまり根幹

となる職業資格が不明である（田中・平沼・谷口 2007：184-185）。

つぎに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）。

このようにジョブカード制度は「職業能力証明」機能を持つ。またジョブカード制度には個人の履歴、職業経験の棚卸、職業生活の情報蓄積、訓練受講、キャリア選択、生涯を通じたキャリア・プランニング機能が期待されている。

だが、ここでも日本版デュアルシステムと同様に根幹となる職業資格（の労働市場での評価も含めて）不明確である。

他方、ドイツの職業資格制度は、長い歴史と伝統を持ち、広く深く社会に根を下ろしている。すなわち、ドイツの職業資格は、個人のキャリアプランに役立つためのツールとしてではなく、職業教育訓練機関での教育訓練課程を修了したことを証明し、労働市場で人と職業を媒介しマッチングをはかる上で欠かせない能力証明書となっている。

3-1-3 小括

日本の学校教育では、一般教育が主、職業教育は従であったが、こうしたキャリア教育や職業教育の導入の試みは、日本的な文脈での「混合化」といえるかもしれない。

しかしながら、日本の場合、「学校から職業への移行システム」は依然存続しており、学校と企業との部分的・曖昧な関係の下で短期間に実施、という性格は基本変わっていない。

また専門職大学の設置も職業教育訓練と高等教育との「混合化」の日本的な文脈での試みといえるだろう。しかしながら、主に学校側（学生の送

出し側）の事情が強い反面、卒業生の受け入れ側である企業や労働市場側の需要予測が不十分である。

さらに日本版デュアルシステムも訓練修了者の職業資格認定も、ジョブカード制度の職業能力証明機能も、ドイツと比べると制度的位置づけは明確とはいえない。

3-2 日本の労働市場のコアシステムとその変化

3-2-1 視点

まず検討すべきなのは、日本型雇用システムのコア部分の動向である。結論を先取りすると、＜一般教育⇒企業教育訓練＞という構図は大きく変わっていない。つまり企業内での幅広いキャリアをベースに＜OJT + Off-JT + 自己啓発＞で人材育成をはかっている（佐藤 2016）。この構図の典型は大企業ホワイトカラー層にみられるが（佐藤 2001）、中小製造業の技能工にもみられる。つまり人材育成のしくみ、職場での育成意識を持つ企業コミュニティはその範囲は縮小しつつも依然存続している（佐藤 2017）。

以下では、改めて雇用システムでの変化を記述し、その上でシステム上の変化、システムを支える実態の変化を記述することにした。

ここで伝統的な雇用システムとは、学校教育で一般教育をうけ、特定企業に新卒採用され、採用後に OJT + Off-JT + 自己啓発を中心とする企業内教育訓練システムで技能を獲得しつつ、長期雇用を前提に異動と昇進を経験しながらキャリアを形成する——。そのような要素からなる人材育成のシステムのことを指す。

佐藤（2016）はこの点について分析している。90年代にはいるまで、勤続年数に着目すると、この雇用システムの骨格はかなり安定的に推移してきたとみることができるが、しかし、90年代からは変化も経験してきた。長期雇用慣行は維持されるものの、その規範の及ぶ範囲は縮小してきた。資本効率重視経営を背景に業績管理や人件費管理が徹底され、成果主義的人事管理の普及や非

正規雇用の割合が増加した——（佐藤 2013：13-14）。重要なのは持続と変化の諸相、つまり雇用システムのコア部分が残しつつも、周辺部分が拡大していくプロセスとメカニズムである。3-2-2では日本型雇用システムのコア部分での変化を考察する。3-2-3ではこのシステムの及ぶ適用が縮小し、その結果システムの対象外の層（＝非正規労働者）及びシステムの対象にあっても外部労働市場に放出された層（＝中高年ホワイトカラー）を検討したい。

3-2-2 システム上の変化（コア部分の混合化）

雇用システムの混合化プロセスは2つの系列で押さえることができる。ここで雇用システムの混合化とは、A 単線型のキャリア形成のしくみが複線型キャリア形成システムになる、あるいはB 単線の処遇システムに複数の処遇システムが導入される場合を指す⁵⁾。

A は、従来のように一般社員が昇進して管理職になる単線型キャリアのしくみが、＜一般社員⇒管理職系列と一般社員⇒専門職系列＞という複線型キャリアのしくみになることなどが挙げられる。このほか＜一般社員⇒総合職と一般職⇒地域・職種限定職＞のケースなどもこれに当てはまると考えられる。

B は、＜従来の管理職—一般社員＞の処遇システムが、＜管理職—主任—一般社員＞のように管理職と一般社員との中間に、仕事に裁量性や専門性がある裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の適用対象者及び評価・処遇も時間の長さではなく成果で評価される比重の高い社員層が形成されてきたことなどが挙げられる。

A と B とともに、企業を取り巻く不確実性への対応や多様化する社員の働き方ニーズへの対応として導入されたものだが、どちらかといえば A は社員の働き方ニーズの多様化への対応を、B は企業の業績管理、人件費管理の要請を、それぞれ受け止めているといえる。

(1) A の混合化

このうち A について、ホワイトカラーのキャリアのスペクトラム（まだら模様）を明らかにした佐藤（2001：245-248）によれば、日本のホワイトカラーの仕事とキャリアには多様性がみられる。

第1に、内部型で企画・判断力が求められ、キャリアの幅は広いが途中から特定の職能に特化するタイプがある（大メーカーの営業、経理など）。

第2に、同じ内部型でも専門知識が求められ、キャリアは特定職能一本で異動のあるタイプがある（新聞記者など）。

第3に、「やや浅い内部型」で専門知識と経験的ノウハウが求められ、キャリアは特定職能一本型で異動のないタイプがある（中小企業の専門・技術職や自動車ディーラーなど）。

第4に、内部化に劣るが、職能型で職種横断的なキャリアがみられるタイプがある（看護師など）。

第5に、内部化に劣り、職種横断性も劣る「普通の」外部型のキャリアがある（中小企業の総務・事務など）。

第6に、以上を踏まえると、ホワイトカラーのキャリアには、特定企業に定着して管理・監督職になるキャリアタイプ、b 当該職種の専門性を高めて専門家になるタイプ、c 一人前になっても仕事は変わらないタイプ、d 仕事を変えないで転職するタイプ、f 仕事を変えて転職するタイプがあるといえる。このうち大手企業で多くみられるのは、a 管理職になるタイプとそうではなく b 専門知識・スキルで活躍するタイプが同じ組織の人事制度（つまり職能資格制度）として設計される場合と、a タイプの管理職コースとは別に b タイプを専門職制度として処遇する複線型人事制度を導入している場合があり、後者が混合化の例とみることができる。

ホワイトカラーの仕事とキャリアに多様性がみられるだけでなく、同じ企業内でも複数のキャリア形成のしくみがみられるという意味で「混合化」がみられるといえるだろう。しかしながら、処遇

上ではなく「本格的専門職制度」を導入しようとして設計されたはずの複線型人事制度の評価は芳しいとはいえない。さらにそれぞれの専門分野での高度プロフェッショナルの育成が重視されても、大学等の学校教育制度との連携を強めているわけでもない。

(2) B の混合化

激しい変化に晒されている電機メーカーを対象に、組織構造—仕事管理—人事管理の変化を分析した佐藤（2007：223-228）及び佐藤（2012：14-16）によると、以下が指摘できる。

第1に、グローバル化や市場競争の激化を背景に、日本の大手電機メーカーの企業組織と業績管理のしくみは分権型責任経営の性格を強め、人事制度も職務等級制度や役割等級制度の導入がみられるようになった。

第2に、分権型責任経営と役割等級制度等の人事制度との関係の強まりがみられるようになった。ビジネスユニットの責任者や社員の役割の重さや仕事の大ききで賃金を決定するなどはその例である。

第3に、＜利益重視型業績管理＋分権型責任経営＋成果主義的人事制度＋非正規化＞の深まりが、仕事の多忙さを招来し、職場レベルでの教育訓練の制約になる可能性が高まってきた。人材育成の最も大きな問題点として、「教育訓練の時間がない、とれない」という結果はその例である。

第4に、報酬の業績連動化が仕事のワンランクレベルアップをもたらす傾向がみられるようになってきた。つまり従来の部課長の仕事を準管理職（裁量労働制の適用者など）に期待し、従来の係長クラスの仕事を一般社員に期待し、従来の一般社員の働き方を請負社員のリーダーに期待する構図が明らかになってきた。そのことが人材の育ち方のバラツキを促す、つまり重要な仕事についたかどうかで OJT 機会とキャリアの伸びに差が生じる、という傾向もみられるようになってきた。リーダー育成プログラムや選抜型研修などはその例である。

こうした分析結果から、これまでの職能資格制度に加えて役割等級制度が併存するという意味で人事制度の「混合化」がみられるといえる。また仕事のワンランクレベルアップの構図にも管理職と一般社員の仕事の「混合化」がみられるといえるだろう。

こうした仕事レベルのワンランクレベルアップは、これまでとは異なるスキル需要、端的にいえば要求されるスキルレベルの高度化を生み出す。それは従来まで高卒者が担っていた仕事の比重低下及び非正規への置き換えとなって表れる。結果的に高卒者求人数の激減と高卒労働市場の縮小をもたらしつつ、従来からみられた高学歴志向とも相まって大学進学率の上昇を促すこととなったのである（労働政策研究機構・研修機構 2017：106；佐藤 2016：26-27）。その意味で、仕事レベルのワンランクレベルアップの構図による新たなスキル需要への対応は、企業の側での対応を行政が支援するという形となり、学校教育と連携して検討されるものとは考えられてはいない。

3-2-3 システムを支える実態の変化：周辺部分の拡大による二極化

日本での若年非正規雇用（フリーター）への政策的対応をみたが、平成期になって表面化した政策課題としてホワイトカラーの雇用不安がある。不況により雇用調整が相次ぎ、大企業中高年ホワイトカラー層のリストラクチャリングも相次いだ。ここに外部労働市場でのホワイトカラーのキャリア形成にまつわる困難が露呈することとなったのである。それは見方によっては日本での職業別労働市場の未発達さを映し出してもいる（佐藤 2020b：48-49）。

『平成 8 年版白書』では、内部労働市場でのテーマとして、「多様なキャリアパスの整備」問題がある。類似の用語として昭和期から平成期にかけて「複線型雇用（キャリア）管理」という言葉も用いられた。これは企業内でどのような人材を育成したいのかが明確にすべきという課題とも重なっている。その背景には事務、技術問わず管理職が

キャリアのゴールであり、管理職の能力要件が曖昧で、職能資格制度の年功運用の結果管理職が生み出されているという問題意識があり、専門職の問題もそれと関わっている。実際、社内で本格的専門職を育成したいが、高度プロフェッショナルが育成されない（専門職制度がうまく機能しない）という指摘は、昭和期からなされてきた。

この問題はその後も形を変えて企業内コア人材の育成課題としても浮上してくる。『平成 28 年版白書』のいう「戦略を理解し行動に移すことのできる」中核的人材の育成やリーダー育成、さらには『平成 30 年版白書』でいう「きめ細かな雇用管理が経営パフォーマンスを向上させるとの考えのもとで、それを担う管理職の育成」という問題とも通底するものだ。

こうした管理職、専門職、中核的人材、きめ細かな雇用管理のできる管理職といった、いわゆる内部労働市場でのコア人材の育成が繰り返し課題として指摘されるのはなぜなのだろうか。本稿では内部労働市場での職能（職務遂行能力）の定義が職業のような企業横断性を有したものでない点に求めたい。つまり職能資格の要件は（社会的通用性を持つ）職業資格と違って、企業内部にのみ通用性を持つものであり、それは職業資格制度の職業能力の評価基準の曖昧さに起因する。それは職種共通の定義（指示があれば遂行できる能力レベル→単独で遂行できる能力レベル→指導できる能力レベル）となっており抽象的で「曖昧」になる。もちろんこの曖昧さには利点もあり、異動・ローテーションを通じた「幅広い」技能形成が可能となる点が強調されてきた。しかしこの職能基準の曖昧さは、年功運用を許し、結果「高度な職能をもたない高資格者の輩出」という問題を平成期に表面化させることとなった。

平成期にもう一つ表面化した問題は、平成不況の只中（90年代半ば頃）に現出した中高年ホワイトカラーの雇用不安であり、端的に管理職層をも標的にしたリストラクチャリングの多発であった。企業内部に雇用不安のないときには表面化しなかったが、雇用不安が生じると、職能資格制度

の職能基準の「曖昧さ」にまつわる企業横断性や社会性の欠如は、その問題性を露呈し、円滑な労働移動や転職を損なうことになる。『平成8年版白書』で、ホワイトカラーの失業なき労働移動や円滑な転職を支える政策課題として、企業間通用性を有する職業能力習得制度（ビジネスキャリア制度）の整備、さらに『平成30年版白書』のいう主体的にキャリア形成ができる社会へ向けた対応（転職労働市場の整備、リカレント教育などの自己啓発支援など）が課題とされたのにはこうした背景があったのである。

このように、平成期の日本の労働市場で生じたホワイトカラーのキャリア形成の困難は、職業能力のしくみの未整備、換言すれば職業別労働市場が形成されていないことに起因しているとみることができる。職業別労働市場が形成されているドイツとの違いをここに見て取ることができよう。

3-2-4 小括——日独比較にみる推論

以上の分析結果をドイツと比較してみよう。ドイツの雇用システムは「職業資格という労働者の受けてきた訓練タイプをベースに設計」されており、その意味では、職業教育訓練が労働市場でのニーズの変化を意識している、つまり職業教育訓練と職業別労働市場との補完性をベースにしている。この点は佐藤（2020b）の考察にもみられたものだ。これに対して、日本では「企業の側の技術的補完性から、能力のランク付け手続きをカテゴリー化した職能を基準に設計されている」（マースデン 1999 = 2007:59-66; 佐藤 2020a）。つまり、日本では環境変化にともなう新たなスキル習得問題への対応を学校教育に求めておらず、企業内訓練とキャリア形成の組み方問題としてあくまで企業サイドで対応するものと認識されている。換言すれば、学校教育でキャリア教育が導入されたとはいえ、学校教育システムそのものの変化ではなく、労働市場もそのコア部分の日本型雇用システム（内部労働市場）は大きくは変わっていない。

こうして教育システムと労働市場双方のコア部分が変わらない構図は、平成期に生じたホワイト

カラーの転職労働市場の未整備さにも影を落としている。

4 まとめ——結びに代えて

これまで職業教育訓練システムと労働市場システムの関係について日独比較を試みながら考察してきた。各節のまとめは小括の形でしておいたから、ここでは繰り返すことはせず、含意を簡潔に導くこととしたい。

本稿では、日本とドイツでの VET システムと労働市場システムの変化について、「混合化」という用語で表現し、両システム間の関係に注目した。

日本の最近の論考では、従来のような新卒採用、転勤を伴う幅広いキャリア形成、企業内教育訓練をベースとするメンバーシップ型人事システムでは時代の変化に対応できないので、欧米にみられるジョブ型に転換すべきとの声が大きくなりつつある。だが、見落とせないのは以下である。

1 伝統的な VET システムと雇用システムのコア部分は存続している。しかしコア部分と拡大した周辺との格差が生じている。

2 （主に平成期の）1への政策的対応としてキャリア教育、日本版デュアルシステム、ジョブカード制度の導入や専門職大学の設置がなされてきた。

3 だが日本の労働市場システムのコア部分（新卒採用と企業内教育訓練の重視）は存続しており、変化はあっても VET システムの変化との関連付けは弱い。

4 本稿はこうした日本で生じている課題を、欧米のモデルを取り入れることで解決しようと提案するものではない。いかなるモデルも得失を持つのであり、表面と裏面は一体となっている。さらに加えて VET システムと労働市場システムとが補完性を持つ形で変化しないとシステム全体の改革は難しいであろう。

5 一方、ドイツの VET も OLM も変化に晒されている。VET の混合化と OLM の ILM 化が

変化のキーワードであり、これは高等教育レベルでのVETに一般教育を取り入れつつ、企業内教育訓練の比重を高めているという意味では、日本のシステムに近づいてきているという見方もできる。だが、VETと企業の連携を制度化したDSPにみられるようにVETの混合化が労働市場の変化を反映し、関連性を維持しているという意味で日本と異なる。

6 目先の課題解決に性急になるのではなく、いまここで日本の教育と労働の関係の特質について、歴史を振り返り、また他国と比較しながら、しっかり立ち位置を見定めて今後の行く末をみつめること、これが両国での経験から導かれる重要な含意である。

注

1) ちなみに、中等教育修了後の高等教育としては、まずは大学がある（Universität, University）。大学には総合大学、教育大学、神学大学などがあり、各州の高等教育法に根拠を持つ。入学要件はアビトゥーア（Abitur）と呼ばれる一般大学入学資格で、初等・中等教育で12年～13年の学習をし、ギムナジウム上級段階の終わりに試験に合格したものに与えられる。卒業要件は学修課程により異なるが、3～4年で180単位から240単位を修得する。学位・修了資格はバチェラーである（かつてのディプローム、マギスターはボローニャプロセスにより消滅の方向）（吉川2016：90）。

つぎに専門大学、応用科学大学がある（Fachhochschule, University of Applied Sciences）。各州の高等教育法に根拠を持つ。入学要件は専門大学入学資格で、初等中等教育12年。卒業要件は大学と同じで、学位・修了資格はバチェラーである。

そして、第3段階教育機関として職業アカデミーと専門学校がある。職業アカデミー（Berufsacademy, University of Cooperative Education）は州の職業アカデミー法に根拠を

持つ。入学要件は、アビトゥーア（Abitur, 一般大学、専門大学入学資格）である。ただし前提として、提携企業等と職業訓練契約を結んでいることが必要である。卒業要件は3年。学位・卒業資格は、バチェラー（Bachelor）だが、学位ではなく州の修了資格である。なお常設各州文部大臣会議（KMK）の決議（2004）により、バチェラーの学修課程に対するアクレディテーション（適格認定）を受けていることを条件に、バチェラー学位と同等に扱われる（吉川2016：90-91）。職業教育訓練と高等教育との関係に焦点を当てる本稿の関心からすると、職業アカデミーが重要となる。

2) なお吉川（2016：98-100）によると、「ドイツの高等教育機関に初めて学籍登録した学生数が同一年齢人口に占める割合を指す大学入学資格者割合」は、2000年33.3%、2010年53.1%となっている。

3) DSPにはこの2つのタイプのほかにBerufsbegleitende（職業並行型DSP）とBerufsbegleitende（職業統合型DSP）がある（Graf 2013：96-7）。職業統合型はIVETを修了し、大学入学資格（応用科学大学向け）を持つ人向けのものであり、パートタイム労働契約をしていることがこのプログラムに参加する条件である。プログラムは通常3～4年でカリキュラムは企業内経験に関連したものとなっている。職業並行型は、大学入学資格を持つ者だけでなく、持たない者にも開かれている。フルタイムで就労していても自由時間に遠隔授業で学習可能なことから、このプログラムは、上記三つのプログラムと比べて学生に職業教育訓練と高等教育での学習との間にある壁をなくす（緩める）ものとなっている。

DSPのタイプ別にどのような科目を学習しているかをみると、工学系（52.1%）が最も多いが、法学、経済学、経営学（26.6%）がこれに次ぎ、数学及び自然科学（14.2%）、薬学・医療（3.4%）、その他社会科学（3%）、農林業（0.7%）などが続いている。全体として理系科

目が多いが、社会科学系などの文系科目も少ない (Graf 2013 : 98)。

- 4) 2019年度の専門職大学及び専門職短期大学設置においては、17校から設置申請があり、当初の認可は高知りハビリテーション専門職大学1校に留まったが、その後2020年4月には、岡山医療専門職大学、開志専門職大学、情報経営イノベーション専門職大学、東京国際工科専門職大学、東京保健医療専門職大学、静岡県立農林環境専門職大学・同短期大学部、びわこりハビリテーション専門職大学の大学7校、短期大学1校、計8校が開学。2019年4月に開学した高知りハビリテーション専門職大学、国際ファッション専門職大学、ヤマザキ動物看護専門職短期大学の3校を含め、11校となった。2020年9月8日に、全11校が加盟する専門職大学コンソーシアムが設立された。
- 5) 宮本 (2014) は、従来までの職能資格制度に加えて市場原理的性格の強い職務・役割等級制度が導入される形での雇用システムのハイブリッド化について指摘している。

参考文献

Bosch, G. and J. Charest (2008) Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies, *Industrial Relations Journal*, 39:5, 428-447.

Bosch, G. (2010) The Revitalization of the Dual System of Vocational Training in Germany, Bosch, G. and J. Charest (ed.) (2010) *Vocational Training : International Perspectives*, Routledge.

Graf, L. (2013) *The Hybridization of Vocational Training and Higher Education in Austria, Germany, and Switzerland*, Budrich UniPress Ltd.

ハインリッヒ・シュテフェン (2018) 「ドイツの労働市場」『日本労働研究雑誌』No.693、4月。

平沼高・佐々木英一・田中萬年編著 (2007) 「青年の経済的・精神的自立を確かなものとするため

に」『熟練工養成の国際比較』ミネルヴァ書房。

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。

堀内達夫 (2013) 「世界の中の日本の職業教育」堀内達夫・佐々木英一・伊藤一雄・佐藤史人編『日本と世界の職業教育』法律文化社。

石塚史樹 (2008) 『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』明石書房。

石塚史樹 (2016) 「ドイツ企業における高度専門人材の人的資源管理：その歴史的変容と現状」『米国・ドイツ企業の雇用管理の変化と実態』(労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.173)。

金子元久 (2017) 「専門職大学の意味するもの」『日本労働研究雑誌』No.689 10月。

Kattenbach, R. Schneidhofer, T. M. Lucke, J. Latzke, M. Lacker, B. S. Florian and M. Wolfgang (2013) A Quarter of a Century of Job Transitions in Germany, *Journal of Vocational Behavior*, 84:49-58.

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・枠付け」の見直し」『開発論集 (88)』。

Kirpal, S. (2011) *Labour-Market Flexibility and Individual Careers: A Comparative Study*, Springer.

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。

マースデン, D (1999 = 宮本光晴・久保克之訳 2007) 『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT出版。

宮本光晴 (2014) 『日本の企業統治と雇用制度のゆくえ——ハイブリッド組織の可能性』ナカニシヤ出版。

尾高煌之助 (1993) 『企業内教育の時代』岩波書店。

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 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』(JILPT 第3期プロジェクト研

- 究シリーズ④）。
- 佐々木英一（2007）「ドイツの徒弟制度」平沼高・佐々木英一・田中萬年編著『熟練工養成の国際比較——先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房。
- 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。
- 佐藤厚編著（2007）『業績管理の変容と人事管理』ミネルヴァ書房。
- 佐藤厚（2011）『キャリア社会学序説』泉文堂。
- 佐藤厚（2012）「企業における人材育成と課題」社会政策学会編『社会政策』第3巻第3号。
- 佐藤厚（2013）「雇用・処遇システム」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学（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（2017a）「イギリスにおける職業別労働市場と内部労働市場の動向」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.14, No.2。
- 佐藤厚（2017b）「企業コミュニティと人材育成・キャリア形成」『日本労働研究雑誌』No.686 9月。
- 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（2019）「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（2020a）「能力開発」『日本労働研究雑誌』No.717、4月。
- 佐藤厚（2020b）「職業資格の日本の特質——国際比較の視点から」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.18, No.1。
- 白井泰四郎（1992）『現代日本の労務管理第2版』東洋経済新報社。
- 田中萬年・平沼高・谷口雄一（2007）「日本の徒弟制度」平沼高・佐々木英一・田中萬年編著（2007）「青年の経済的・精神的自立を確かなものとするために」『熟練工養成の国際比較』ミネルヴァ書房。
- Terada (2012) Challenges of Vocational Education and Career Education in High Schools in Japan – From the Viewpoint of Career-competency Formation for Transition, Plitz (ed.) *The Future of VET in Changing World*, Springer.
- Thelen, K. and M. Busemeyer (2012) Institutional Change in German Vocational Training: From Collectivism toward Segmentalism, in Busemeyer, M. and C. Trampusch (ed.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford.
- Thelen, K. (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge.
- 山内麻里（2019）「各国の雇用システムと教育システムとの補完性」藤本昌代・山内麻里・野田文香編著『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成』白桃書房。
- 吉川裕美子（2016）「ドイツの高等教育における職業教育と学位」『高等教育における職業教育と学位：アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・中国・韓国・日本の7か国比較研究報告』。

The relationship between vocational education and training (VET) and the labor market

— Focusing on comparison between Japan and Germany —

SATO Atsushi

The basic aim of this paper is to consider the relationship between vocational education and training (VET) and the labor market while trying to compare it with Germany, and to clarify the characteristics of Japan.

In this paper, we express the changes in Japan and Germany by the term “hybridization” for the changes in the VET system and the labor market system, and the complementarity of the relationship between the two systems is focused on.

Some important fact findings and implications are as follows.

1 The core part of the traditional VET system and employment system remains. However, there is a gap between the core part and the enlarged periphery.

2 As a policy response to 1 (mainly in the Heisei period), career education, Japanese dual system, job card system, and professional university have been established.

3 However, the core part of Japan’s labor market system (emphasis on new graduate recruitment and in-house education and training) remains, and although there are changes, the association with changes in the

VET system is weak. As a result, between VET and the labor market have not been complementary, so that various policy responses have remained superficial.

4 This paper does not propose to solve these problems that are occurring in Japan by incorporating Western models. Every model has its advantages and disadvantages, and the front and back are integrated. In addition, it will be difficult to reform the entire system unless the VET system and the labor market system change in a complementary manner.

5 On the other hand, both VET and OLM in Germany are exposed to change. “Hybridization” of both higher education and Labor market are the keyword of recent change. It is interesting that “hybridization” is closer to the Japanese system in the sense that it is incorporation general education into VETs at the higher education level while increasing the weight of in-house education and training.

However, it differs from Japan in that the mixture of VETs reflects changes in the labor market and maintains relevance.

6 Instead of rushing to solve the problems in the near future, it would be needed that

looking back on the history of the relationship between education and labor in Japan, and compare it with other countries. This is an

important implication derived from experience in both countries.