

第 2 部
戰 後 編

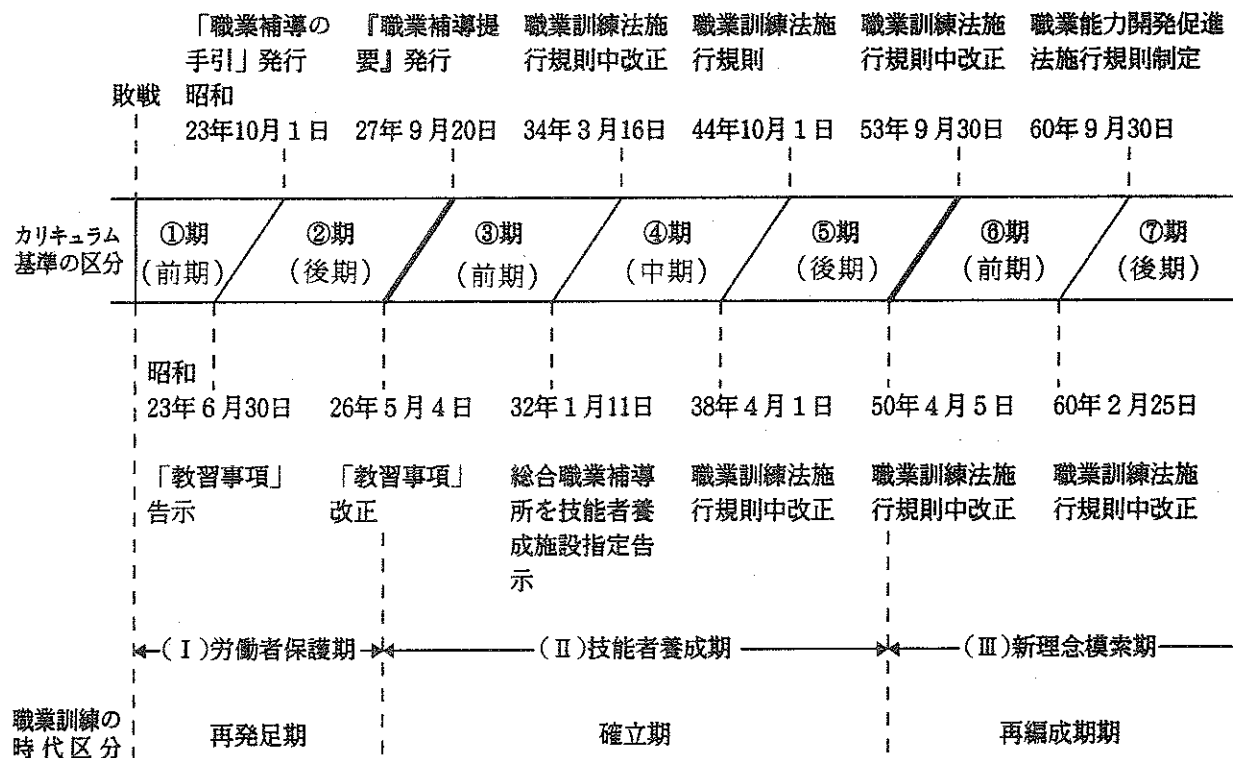
戦後の公的職業訓練カリキュラムの概観

序章で述べたように、戦後の職業訓練の歴史は、大きく3期に分けることができる。すなわち、戦後より1950（昭和25）年ころまでの再発足期、その後1975（昭和50）年ころまでの確立期、そしてその後の再編成期である。これらの各期は、理想的にはそれぞれ労働者保護、技能者養成、新理念模索の時期に対応している。この時期区分を図示すると、II-1図のようになる。第2部の戦後の職業訓練カリキュラムについては、以上の3期に沿って、第4章、第5章、第6章においてそれぞれ論述する。

敗戦を契機としてわが国の職業訓練は、理想的にも訓練内容的にも再発足することになった。理想的には新憲法に基づく労働者保護思想が中心になり、訓練内容的には衣食住に直接関係した職種が重要視された。この時期の職業訓練は、公共職業訓練については「職業安定法」（1947（昭和22）年公布）、企業内訓練については「労働基準法」（同年公布）によりそれぞれ制度化され、訓練生の保護・権利保障のためのカリキュラムが追求された。

しかし、朝鮮戦争をきっかけとした景気回復は、生産増強のための技能者養成へと職業訓練を転換し、第二次産業に関する職種の拡大が行われた。この中で「職業訓練法」が1958（昭和33）年に公布された。経済成長が続く中で、新たな技術革新に対応するため、1969（昭和44）年に新「職業訓練法」に置き換えられた。

II-1図 戦後カリキュラム基準の時代区分



そして、オイルショック以降の経済の安定成長下で、今日新しい職業訓練の理念が追求されている。「職業訓練法」は1978（昭和53）年の改正を経て、1985（昭和60）年に「職業能力開発促進法」と改正された。

企業内訓練の場合は、第1、2、3章で説明されたように戦前期においては「工場法施行令」の徒弟条項はほとんど役割を果たしていなかった。戦前期の企業内訓練の内容を規定していたのは、むしろ戦後廃止された1938（昭和13）年の国家総動員法下の1939（昭和14）年「工場事業場技能者養成令」であり、戦後の体系は「養成令」の体系に類似していた。「職業訓練法」の成立までの間、戦後の企業内の職業訓練は戦前の体系の延長線上にあった。公共職業訓練の場合は、戦前の「職業紹介法」が「職業安定法」に連続することが分かる。

ところで、1958（昭和33）年に成立した「職業訓練法」は、1969（昭和44）年に新「職業訓練法」に置き換えられ、1978（昭和53）年の大改正を経て、1985（昭和60）年に「職業能力開発促進法」に改正されている。この間、カリキュラム基準の法体系はII-1表のままであり変化はない。しかし、その内容は以下に詳述するように、大きな改正を幾度となく経てきている。

戦後の職業訓練のカリキュラム基準はII-1図のように7期に分けることが可能である。図のように、カリキュラム基準の区分と、前述の職業訓練関係法の変遷とは時期的に正確には一致しない。制度が内容を規定する時があれば、逆に内容が制度の体制を準備する時もあった。II-1図のカリキュラム基準の時期区分を前提として、カリキュラム基準が完成した職種・訓練科数を、訓練期間別に整理すると、II-2表のようになる。この表に見るように、確立期中期までの基準の分類は

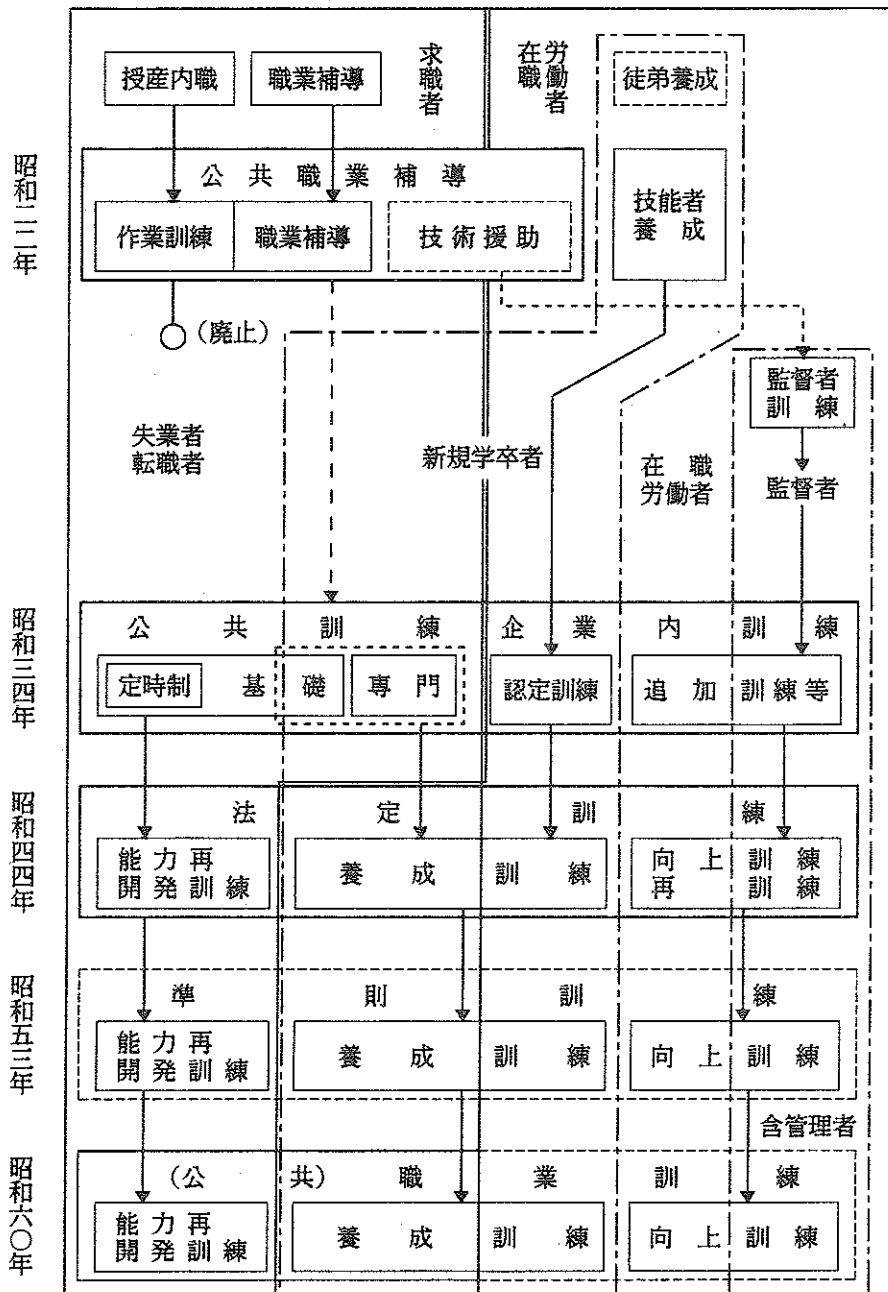
II-1表 戦後カリキュラム基準の法体系と変遷

区分	法令等	戦前期法令	戦後成立法令	職業訓練法令	職業能力開発促進法令
公共訓練	法律	昭和13年4月 職業紹介法	昭和22年11月 職業安定法	昭和33年5月 職業訓練法	昭和60年6月 職業能力開発促進法
	省令		昭和22年12月 同上施行規則	昭和33年7月 同上施行規則	昭和60年9月 同上施行規則
	通達	昭和15年7月 機械工補導所 補導要綱	昭和22年2月 補導教程	33年法下 基準の細目 44年法以降 教科編成指導要領	教科編成指導要領
企業内訓練	法律	明治44年3月 工場法	昭和22年4月 労働基準法	昭和33年5月 職業訓練法	昭和60年6月 職業能力開発促進法
	勅令	大正5年8月 工場法施行令			
	省令		昭和22年10月 技能者養成規程	昭和33年7月 同上施行規則	(公共用を準用)
	告示		昭和23年6月 教習事項		
	通達		昭和25年9月 指導員指導書		

訓練期間のみであり、訓練の経営主体別に定められていた。これに対し、1969（昭和44）年の新「職業訓練法」下は経営主体別の区別がなくなり、訓練の種類及び訓練課程別に区分するという大きな変革がなされた。また、訓練の種類や課程を区分せず、訓練科（職種）を整理してみるとII-3表のようになる。この表から分かるように、今日の訓練科目名数は、1969（昭和44）年以前の科目名数よりも少ない。また、その後の訓練科の新設は多くない。

複雑な職業訓練の変遷の実態を解明するには、法制度上のみでなく、受講者の側からその変遷を見てみる必要がある。II-2図は受講者を転失業者、新規学卒者及び在職労働者の三者に分けた時の訓練の体系の変遷を示したものである（ただし、指導員と障害者の訓練については除外した）。図のように今日の受講者別の訓練の体系は基本的に1969（昭和44）年法時代と同じである（このことはII-2表からも想像できる）。図の左側の求職者を対象とした訓練および右側の在職労働者を

II-2図 戦後職業訓練体系の訓練受講者別変遷図

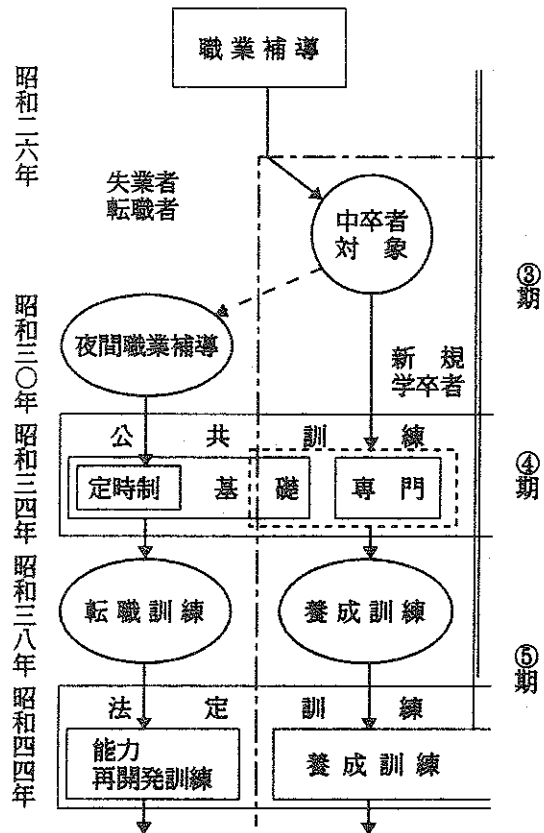


対象とした訓練の二者に大別すると、これらの両者の中間の図の中心部に新規学卒者を対象とした訓練が存在することになる。

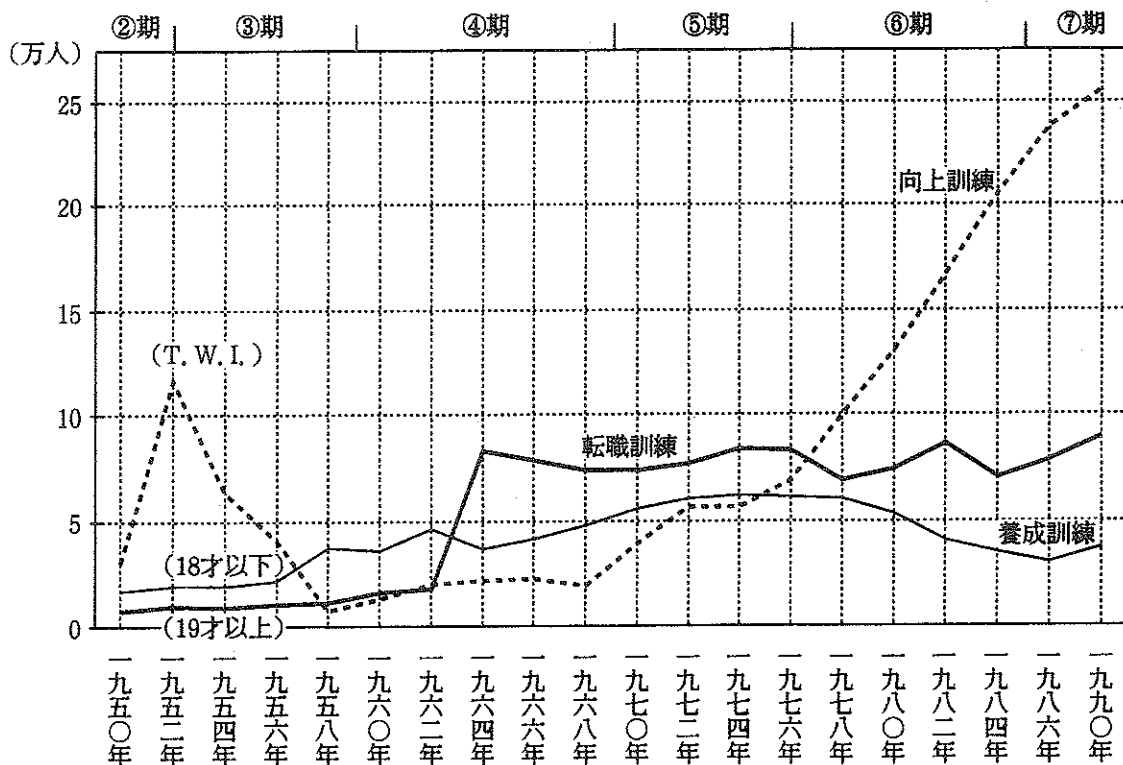
企業内の養成訓練は「徒弟養成」、「技能者養成」、企業内の「認定」、「法定訓練」、「準則訓練」を経て現在の「養成訓練」へと自然な変遷をたどっていることが分かる。また、在職労働者を対象とした訓練は、1950（昭和25）年頃より推進されてきた監督者訓練（TWI）を原型とし、その後しだいに拡大され、今日の向上訓練に統合されている。公共訓練の場合は昭和22年体系から、昭和34年の体系への移行時、および昭和34年体系が昭和44年の制度に再編される時の変遷が分りにくい。その時期はII-1図でいえば技能者養成期に相当し、その中の小区分で前期、中期および後期と体系が少しずつ変化していることが分かる。公共訓練は転失業者を対象として誕生したが、それが昭和34年の体系に結びついていない。

公共訓練の変遷はどのような経過をたどった

II-3図 公共養成訓練の成立過程



II-4図 公共職業訓練の種類別実施・計画数



のであろうか。これをやや詳しく図示したのがⅡ－3図である。転失業者を対象とした公共職業補導は、技能者養成期の前期に入り中卒者を対象とした技能者養成の訓練に転換した。その転換はⅡ－4図のように、一般の職業補導所への入所者は18歳以下の若年者が多かったという当時の受講者数の実態もあったが、1951（昭和26）年に立案された「職業補導の根本方針」により、積極的訓練を打ち出したことにより生じた。そのため、公共訓練イコール養成訓練の観を呈し、訓練期間は長期化すると同時に、機械・金属関係職種が従前の木工系職種に代って拡大された。このような中卒者対象の訓練の典型が、1959（昭和34）年に制定された2年制の「専門訓練」であった。一方、長期化した基準は転失業者にはマッチしないため、再度これらの人々を対象とした基準が「夜間職業補導」として1955（昭和30）年に設けられた。この夜間職業補導が、昭和34年体系の定時制訓練に受け継がれた。

このように、当初の1958（昭和33）年の職業訓練法は主として新規中卒者対象の訓練として組織化されたが、その後技能労働者不足という状況下で転失業者の訓練も重視されるようになった。その後の最も大きな改革は、1963（昭和38）年に定時制訓練の職種を中心として「転職訓練対象職種」を50職種指定したことであった。このときの「転職訓練」という用語の使用と同時に「養成訓練」の用語が対概念として生れ、これらの訓練が1969（昭和44）年法下の能力再開発訓練の職業転換訓練課程と養成訓練に受け継がれた。中卒者を対象とした養成訓練は、高校進学率の上昇とともに次第に中卒者の減少をきたしたため、1969（昭和44）年法下で高等学校卒業者を対象とした「第2類」を設けた。この第2類は、中卒者を対象にしていた「第1類」と目標において差異がないため、受講者には余り好評を得ず、高卒者を対象とした短大レベルの「専門訓練課程」が1978（昭和53）年法下で設けられた。

さて、公共訓練における受講者別訓練生数の変遷をⅡ－4図で見ると、受講者別の特徴として次の点を指摘できる。まず転失業の受講者（転職訓練）は、いわゆる失業対策の時期よりも高度経済成長下の時期の1964（昭和39）年から急増し、その後大きな変動がない。次に新規学校卒業者の訓練受講者（養成訓練）は、1958（昭和33年）の職業訓練法制定時は量的に中心的な位置を占めていた。そして在職労働の受講者（向上訓練）は、戦後初期のTWI受講者と、1975（昭和50）年以降の大幅な増加に特色を見ることができる。そして今日、転職訓練の定員は横ばいであり、養成訓練は漸減傾向を示しているのに比して、向上訓練の大幅な増加が特色といえる。向上訓練は今日では36万人を越したとする報告もある。このような大幅な増加はとくに1975年以降に顕著となっている。

Ⅱ－4表 公共職業訓練受講者の学歴別構成

(%)

区 分	中学卒	高校卒	大学卒	他	調査人員	調査年度
養成訓練(注1)	17.1	58.5	24.2	0.2	895	昭和62年
能力再開発訓練(注2)	54.5	31.5	10.3	3.7	670	昭和54年
向上訓練(注3)	22.1	48.6	27.7	1.6	1,374	昭和56年

(注1) 東京都の昭和57、59、61年度の修了生調査結果から

(注2) 職業訓練研究センター調査研究資料第33号から

(注3) 職業訓練研究センター調査研究資料第41号から

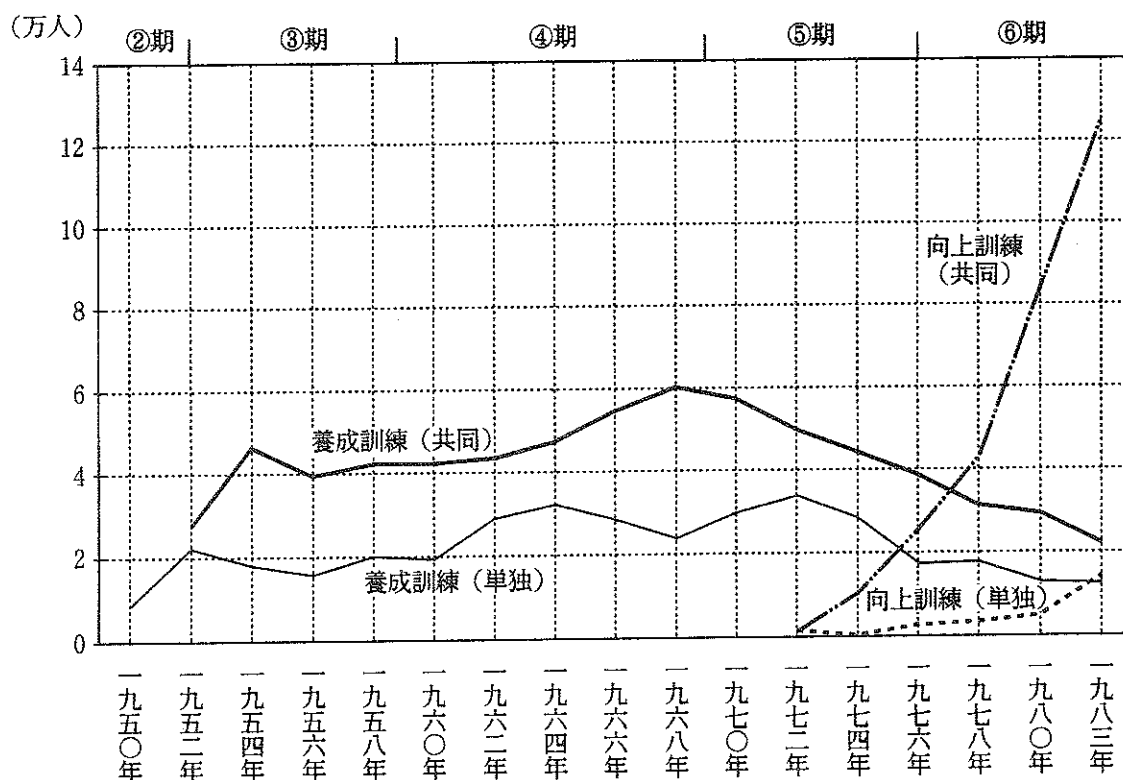
この増加はその前年に「失業保険法」が「雇用保険法」に改正されたことにより、企業内訓練の援助が強調されたことと関連する。ただし、これらの定員の比較は訓練期間の要因を除いた年間定員であるが、このような受講者あるいはその定員の増減は第2部の各章節で述べるカリキュラム基準に大局的に関係する。

受講者を学歴別に見たものが、II-4表である。定期的に調査した資料がないのでやや古い資料ではあるが、傾向を知るには充分であろう。すなわち、今や職業訓練は義務教育修了者のみを対象にした教育訓練ではないということである。とくに、東京都のように養成訓練にも大学卒業者が4分の1の割合で入っているということは、序章で述べたドイツにおける傾向が大都市では既に現れていることを示している。また全国的な傾向として向上訓練ではすでに大卒者が4分の1を越えている。これらの傾向は今後さらに高まっていくと考えられる。

以上のことは、今後の職業能力開発を考えると、まさに労働者の生涯学習という観点からそのあり方を検討しなければならない時期に来ていることを示している。

一方、企業内における職業訓練法等の認定を受けた認定訓練の受講者数を見たのがII-5図である。企業内認定訓練の場合も公共訓練と同じく、その特徴は1968(昭和43)年をピークとした養成訓練の変化である。また、単独訓練、共同訓練別に見れば、つねに中小企業団体による共同訓練の受講者が大企業による単独訓練を上まわっていることが注目される。企業内訓練は大企業が中小企業よりも実施率は高いという実態と合せて見ると、この受講者数の差は考察に苦しむものである。また、1958(昭和33)年の職業訓練法の制定以降もそれほど実施数の増加がないことも考察に苦しむことである。というのは、「労働基準法」下の「技能者養成規程」が、厳格な基準のために企業に受け入れ難いものとして弾力化要求運動の的となり、単独の職業訓練法制定の要請に連なってい

II-5図 企業内認定訓練の実施数



たからである。

以上、戦後の職業訓練とそのカリキュラムの変遷を概観したが、このような戦後史を見る視点についてふれておきたい。

それは、職業訓練のカリキュラムの構造がどのような歴史をたどり、そこにどのような課題が存在したかということであろう。職業訓練カリキュラムの構造としては、第1はカリキュラムをマクロに見た場合の職種または訓練科の在り方である。ここには基準として設定した訓練科と実際の訓練現場で開設されている訓練科の両面から検討すべきである。第2は教科の枠組みの設定方法であり、第3は基準の弾力性の在り方である⁽¹⁾。

職種または訓練科の戦後の歴史を見ると、公共職業訓練の戦後復興期においては衣食住に関する職種が、企業内訓練では外貨獲得のため伝統産業関係の職種がそれぞれ推奨された。やがて生産が活発になり経済の高度成長が始まると公共職業訓練、企業内訓練ともいずれも重化学工業関連の職種が奨励される。この重工業化と合わせて技能者養成期になり、公共職業訓練と企業内訓練との統合の要請が高まってきた。そしてオイルショックを経て新理念模索期に入ると、ME化、情報化に伴い、OA化関係職種や第三次産業職種の重要性が叫ばれた。

教科枠組みの歴史を見ると、戦後初期の企業内訓練においては統一されていたが、公共職業訓練においては各職種に適した多様な枠組みが追求されていた。技能者養成期に入り、公共職業訓練と企業内訓練との統合の過程で、教科枠組みにおいても一つの枠組みに統一されてきた。新理念模索期には、職業訓練の様々な方法が検討され、教科枠組みも再び多様化の兆しを見せる。この時の多様化は職種によるものではなく、訓練の体系別の多様化である。

基準の弾力化の歴史を見ると、戦後初期には企業内訓練においては基準は厳格に定められていたが、公共職業訓練においては多様な基準が推奨されていた。技能者養成期になると、公共職業訓練の新卒者を対象にした訓練は厳しく定められるが、企業内訓練においては弾力化の兆しを見せ、公共訓練の離転職者を対象にした訓練では基本的に弾力的な規定であった。新理念模索期にはいると、企業内訓練においてはさらに弾力化が進むことになる。以上のように、公共職業訓練においては訓練の対象者により大きな基準の弾力性についての変動はないが、企業内訓練において次第に弾力化してきたといえる。

(1) 詳しくは、田中萬年『職業訓練カリキュラムの歴史的研究』、1993年1月、職業訓練大学校指導学科報告シリーズNo.12、「結章 職業訓練カリキュラム基準の構造」を参照されたい。