

# 若年者の試行錯誤を支援する 社会システムの必要性

中野育男 氏 専修大学商学部教授 / 社会学博士

欧米各国における若者の就労の状況、および各国政府の取り組み、そして、そこから見えてくる日本のとるべき方向性について、学校から職場への接続の問題を研究されている専修大学教授・中野育男氏にうかがう。

## ヨーロッパの現状

日本に先行するかたちで若年者の失業の問題が深刻化した欧米各国で講じられた対策についてうかがってみたいと思います。まずドイツですが、現在、日本で導入が検討されているデュアルシステムとはどのような制度なのでしょうか？

**中野** 直接の起源を1869年の北ドイツ連邦営業法<sup>1</sup>にまでさかのぼる伝統あるシステムです。義務教育を終えてから上級学校に進学しない若者が18歳に達するまでの3年間、定時制の職業学校（Berufsschule）<sup>2</sup>に通いながら、徒弟として労働して仕事を覚えるというものです。現場訓練では、指導者が責任を持って仕事を教え込みます。また、スキルは資格制度で裏打ちされており、職業学校を出るときには、その仕事について一人前にやっていると証明される。さらに数年間の現場経験を経てマイスターの試験を目指す。このようにかなり体系的、総合的な制度です。

若年者の失業率を比較するとドイツは

アメリカより低い傾向があり、それはデュアルシステムの有効性に起因するとの評価がありますが、妥当な見方だと思います。

さしものドイツも東西ドイツの統一の影響によって若者の失業が増え、それがトルコ系移民の排斥運動につながっているようですが。

**中野** 経済的に疲弊した東ドイツを抱え込み、すでに10年以上経ちますが、未だにその影響が尾を引いています。職業学校を出たのに、失業した。そういう不満を抱える若者が無謀な行動に走る。ネオナチの台頭もその影響の現れであると指摘されています。

また、定評のあったデュアルシステムの仕組みも、経済社会の状況の変化から、曲がり角を迎えています。欧米の職業教育・訓練は、伝統的に単一の職種、職業について高度な能力を身に付けるかたちでしたが、技術革新が進むなど、

経済社会の環境が大きく変化する中、単一ではなく、さまざまな職種を習得できるシステムに切り替えなければならないのではないかと、そういう意見が出ているわけです。

スペシャリストかゼネラリストかという問題ですね。



<sup>1</sup> 北ドイツ連邦営業法：1871年以降はドイツ帝国営業法。この法律の成立によって、徒弟制度と職業教育制度の対抗的かつ相互補完的な関係が構築された。また営業の自由も確立された。

**中野** その点、日本企業の方法、まささらの若者を抱え込み、いろいろな仕事を教えるキャリア形成は一つのヒントになり得るかもしれません。ただし、何でもできることは何もできないことになりがちで、そのあたりは能力開発に関する本質的、かつ悩ましい問題ですね。

日本にデュアルシステムを導入する有効性についてはいかがお考えですか？

**中野** 若者が仕事を覚え、その力が証明される。そのようなシステムができることは望ましいのですが、ドイツのデュアルシステムをそのまま日本で再現できるかといえば、困難でしょう。実現するには、個々の職業について学習体系、資格制度を確立しなければなりません。さらに現場に指導者をそろえ、引き受けた若者を一人前に育てなければならない。日本にそれを引き受けられる職場がどれだけあるのか。また、送り出す学校の側にしても、現在の教育システムの中では週に1~2日だけ学校で理論を教えて、あとは工場なりに指導を任せってしまうかたちは実現し難いと思います。確かに職場における実習を単位換算するといった行政的な措置が出てきていますが、それはあくまで例外的な取り組みであって、学校教育に全面的に導入するのは難しいでしょう。

教育の場と職場を近付ける試みということでは、インターンシップが注目されるようになっていきます。

**中野** 産業界に若者を送り込み、そこで指導を受けさせるのが欧米の職業教育ですが、日本にはそのノウハウがありません。そのために関係者は苦労しています。しかし、それはもとをたたせば、明治に始まった職業教育のあり方が遠因です。明治政府は、産業を近代化するための人材を職業教育によって育成し

ようと、何かにつけ先進国である欧米諸国のやり方をコピーしましたが、唯一コピーできなかったことがあります。職場実習です。実習をさせたくても、国内には近代的な企業や職場がなかった。そこで、学校の中に実習施設を設けた。校内に模擬的な商業取引の実習施設まで設けた例もあります。明治期にはお雇い外国人、熱意のある教員、熱心な生徒がそろっていましたから、その方法は満足すべき成果を上げ、その後も踏襲されることになります。戦後になっても、昭和40年代くらいまでは商業高校、工業高校も相応のステータスを持ち、評価されてきました。ところが1990年代の半ばに至って、若年者雇用がかつてない深刻な状況になった。改めて欧米に目をやると、実習は学校ではなく現場でやっている。日本の職業教育の本質的な問題はどうかそのあたりに問題があるらしいと気づき、おそまきながらインターンシップと言いだめた。しかし、ノウハウがないため手探り状態になっているわけです。

長い歴史のある欧米には確立したシステムがあるわけですね。

**中野** アメリカなどは、午前は高校で学び、午後は現場で働くことが日常的な光景としてあります。それを学校側と受け入れ側との緻密な打ち合わせの下で進められているのです。受け入れる側はそれを社会的責任ととらえているようですが、簡易な作業であれば労働力として十分に役に立ちますし、自分たちのビジネスについて理解を深めてもらいたいという思いもあるようです。

## アメリカの原則

次にイギリスについてうかがいます。

**中野** イギリスというのは極めて保守的

な面を持つ国で、とりわけ職業選択にそれが色濃く現れています。社会階層と職業がパラレルな関係にあり、職種転換も少ない社会です。それでも成り立っていたのは、20世紀に労働党ができて以降、それが強力な労働組合とタイアップする中で、労働者なりの生き方が確立されていたことがあります。戦後の一時期、労働党政権下で、世界一の福祉国家と呼ばれました。しかし、若者の失業保険が多大な負担になり、福祉だけで若者の就業状況をカバーするのは誤りだということになったのです。

サッチャー政権はかなり強制的に若者を職に就かせる政策を採ったようですが。

**中野** サッチャー首相はサプライサイドの新古典派の経済学の観点から政策を転換して、とにかく純粋な資本の論理を貫徹すれば、すべてうまくいくと考えて政策を講じました。うまくいった時期もありましたが、やがて矛盾が噴出します。そこにブレア首相が登場して、労働党政権ですが、サッチャーのやり方を引き継ぎながら、同時に労働者の福利厚生的一面もケアする施策を展開しました。キャッチフレーズは「福祉より就労、労働が報われる社会へ」で、仕事を与え、やる気を起こさせて、公に頼らないようにすることによって福祉の面もカバーしていこうということです。雇用保障の制度の整備をして、その一環としての職業教育、訓練に力を入れています。また雇用創出策としては勤労福祉プログラム(Welfare to Work Program)<sup>2</sup>があります。

アメリカは、ヨーロッパとはかなりスタンスが異なるのでしょうか？

**中野** イギリスは地域社会の中で若者を一人前にする道筋を付けてあげようというパターンリスティックな面がありますが、そのイギリスから独立を果たしたアメリ

2 職業学校(Berufsschule)：州政府の管理の下に置かれ、工業・技術、商業・管理、家政・看護、農業、鉱業などの学校がある。施設・設備費は州政府の負担、教員の人件費は連邦が負担。通常授業は午前8時に始まり、午後1時に終了。

3 勤労福祉プログラム(Welfare to Work Program)：公共投資の拡充によらず、

地域や企業とのパートナーシップにより、現場で直接、雇用機会をつくり、若年失業者の仕事をする能力と機会を与え、就労を通じた救済を行う。若年者の雇用や社会活動を促進しながら、従来型社会福祉の現金給付に代わる生活支援を行い、福祉経費の増大も抑制する。

力という国家にはかなり異なる様相があります。資本主義社会の競争原理が最も純粋なかたちで実現されている自己責任原則の国ですから、移民が多いこともあり、職業教育について比較的熱心ですが、職業は個人の責任において選択すべきとの意識が根強くあります。そのため学校から職場への移行を支援する効果的かつ包括的な支援策もなく、そればかりか国家はそういう個人の領域に干渉すべきではないという雰囲気すらあったのです。しかし、1980年代以降、製造業の衰退などもあって、さすがに、このままで若者がすさんでしまうと、1994年に「学校から職業への機会法」(School to Work Opportunities ACT) <sup>4</sup> という連邦法を制定しています。移行システムは「学校における学習」、「職場における学習」、「両者を結合する活動」の三つ

の要素からなり、職場にはメンター (Mentor) という指導の担当者を置いています。結局イギリスのようにまっとうな仕事に就けるのが大切だということになっているわけですが、それでも政府丸抱えではなく、あくまで若年者の自主独立のための環境整備という色彩が濃いのが特徴です。

若者をスポイルさせないと?

**中野** アメリカではかなり裕福な家庭でも、子どものうちからいろいろなアルバイトを経験させます。あるいは、大学に行くときは奨学金を受けたり、ローンを組んだりして、卒業してから自らで働いて返済する、というように自立的です。むしろ戦後の日本社会、つまり学校が生徒にアルバイトを禁じたり、保護者が大学の学費を丸抱えしたりするのが当然という社会の方が、世界的に見れば、際立って

特異と言えるかもしれません。

## 若い時期の試行錯誤

日本の若年者雇用政策で、欧米のシステムのうち参考になると思われるものは?

**中野** 私はやはり自主性を重んじるアメリカのシステムに学ぶべき点が多いと思います。アメリカでは企業にしてみてもシビアで、学校を出たばかりで即戦力として使えない若者を雇いたがりません。30歳前くらいになってから、そこそこ仕事ができるようになり、物の考え方もしっかりして、社会的責任を自覚できるようになった人を、日本の正社員のようなかたちで採用することが多いのです。では、若者はそれまでの間、どうするのかというと、いくつかの職を経験しながら、次第に自分自身を理解して、自分に合った職業を見付ける。そして、いったん正社員になれば、年金が出るくらいの年齢までそこで仕事をしていく。それが典型的なパターンです。

日本に目を転じれば、産業構造の変化の中、企業はこれまでの採用のあり方を変えつつあります。その中で、戦後の日本が行ってきた一人一社制(15頁・註2参照)、指定校制度(15頁・註1参照)のように高校の進路指導の教員に職場を紹介され、これから数十年間、そこでやっつけていけと定着指導することが、果たして自然なのか。私は違うと思います。自分の一生の職業はそう簡単に見付けられるものではありません。学校を出てから適職を探索するため、仕事に就き、そこで学び、反省する。転職する。そのように30歳くらいまでは、多様な経験を積むことは決して悪くないはずですが。しかし日本では、そのような行動も「フリーター」、「早期離職」と批判的にする。私はそ

### 資料 欧米諸国の公共職業訓練

	根拠法	管理運営機関	概要
アメリカ	労働力投資法 (1998)	連邦レベル=連邦労働省雇用訓練局、州レベル=州労働力投資委員会、地方レベル=地方労働力投資委員会、若年評議会	アメリカの連邦職業訓練システムの特徴 <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険特別会計のような、事業主から徴収した財源を持たない。</li> <li>・統一した規定は最小限とし、地方に大幅なフレキシビリティを保障。</li> <li>・訓練用の公共職業能力開発施設を持たない。</li> <li>・訓練はパトナーまたは委託による既存機関の利用。</li> <li>・成果基準による成果管理。</li> <li>・統一された項目によるデータ整備(追跡調査含む)</li> </ul> ワンストップセンターの設置 ワンストップセンターにおける3段階の援助 基本サービス:職業紹介、労働市場情報の提供、失業保険手続き 重点的なサービス:個人別の雇用計画の作成、個別カウンセリング、短期の職業準備講習等 訓練 基本的なサービスを受けても就職できない人だけが重点的なサービスを受け、なお就職のために訓練を必要とする人だけが訓練を受けられる。 individual Training Accountの利用 訓練を必要とする求職者は個人の訓練ニーズや市場の労働力ニーズを勘案して、認可機関の中からプログラムを選択できる。訓練提供者は他の訓練提供者と競争関係に置かれる。また受講者は公表された成果を元に訓練提供者を選ぶため、成果を上げ続けなければならない。
イギリス	雇用及び訓練法(1981)	教育雇用省 TECs:企業及び訓練委員会 (1989) ITO:産業訓練機構	若年者向け職業訓練 18歳以下の義務教育修了者に対し、NVQレベル2以上の職業資格を取得させるための訓練で、失業者の場合は訓練手当として週40ポンドが支給される(16歳以上) 現在の徒弟制度 16歳から24歳までの高校又は大学卒業生向け。受講者は雇用についているか、訓練生として企業に採用されており、雇用主からOJTを受ける。実際の作業を通してNVQレベル3以上の取得等をさせる。 成人向け職業訓練 25歳以上で6ヶ月以上の失業者(または18歳から24歳の障害者で、失業手当以外の手当受給者)を対象とし、訓練参加者にはそれまで受給していた手当プラス週10ポンドの手当が支給される。各受講者のニーズに合わせた訓練プログラムと期間が提供される。また25歳以上で12ヶ月以上の失業者中である求職者は、失業期間は12ヶ月以下でも可。『ジョブプラン』という参加必須の5日間のワークショップがある。
ドイツ	職業教育訓練法 (1969)	連邦訓練科学 研究技術省	デュアルシステム 職業教育の中心はこのデュアルシステムである。週3~4日の企業における職業訓練と週1~2日の職業学校における教育により行われる。2元的な教育訓練システムをいい、公認職種は現在367職種ある。義務教育終了後の進路は デュアルシステムによって職業資格の取得を目指すコース デュアルシステムに係る職業学校以外の職業教育学校において職業資格の取得を目指すコース 普通教育において大学を目指すコースに大別されている。 公的職業資格としてデュアルシステムで付与される職業資格、より上位の職業資格としてマスターやデヒニカがある。 失業者、及び失業に直面している者を対象とした職業訓練については連邦雇用庁より補助が行われている。訓練はフルタイムを中心に行われ、失業者の再訓練は、新たな職業資格の取得、職種転換を目指すものがある。

出所: ワークス・ユニバーシティ第11回講義:公共職業訓練「欧米諸国における公共職業訓練」ドイツ、アメリカ、イギリスを例として、株式会社リクルートワークス研究所 (<http://www.works-i.com>)

4 「学校から職業への機会法」(School-to-Work Opportunities ACT): 学校教育の中に「職場における学習」を取り込む方向性を示し、学校から社会(就労)へ速やかに移行できるよう支援する。また、学校と企業が提携して、中等後教育(高等教育)機関への進学を動機付けることをねらったもの。

それを当然のことと受け止める社会が求められると思います。

若者への失業保険給付の増大について議論があります。確かに過度に手厚い保護は若者をスポイルしますが、緊急避難的なサポート体制は用意すべきです。具体的な政策はいろいろなファクターを見ながら調整するとしても、大きな方向性としては、30歳くらいまでの試行錯誤を容認、支援する社会を目指すべきだと思います。

職業経験だけでなく、専門大学院などで学び直すことも含めた多様な経験ということですね。

**中野** これまでは学部を二つ出ただけで、採用の際、バイアスをかけて評価するというようなおかしな見方をする企業もありましたが、若者が試行錯誤しながら自己研鑽を積む時期を持つことを認めるべきです。

キャリア形成のためのシステムを構築する上で求められることは？

**中野** 法科大学院など高度な職業教育についてはかなり議論も進んでいます。必要なのはチャレンジする人をサポートする体制の整備です。いったん就職したものの、学び直すために、ロースクールなどに行こうとしたとき、その間、いかに生活を維持するかという問題が生じます。もちろん基本的には自ら責任を持つべきですが、奨学金制度などの支援体制を拡充すべきです。もちろんロースクールを目指すような人ばかりでなく、それぞれの適性、能力に応じたアプローチが可能なシステムを構築する必要があります。

## 指導者としての役割

企業の側に期待されることは？

**中野** 経済界のみならず、政治家、官僚

機構の方々などにぜひお願いしたいのは雇用創出です。いくら教育訓練を施しても、雇用のミスマッチの解消によって就職できる者の数は限られている。努力をしても仕事に就けない国民を放置すれば、少子化も進展し、税収は落ち込み、遠からず日本の社会システムは崩壊しかねません。最大の効果が見込まれる雇用創出策は、わが国の場合、労働基準法が定める1日8時間労働を厳守させることです。それが守られれば、何もワークシェアリングを導入しなくとも、雇用を生み出せます。また労働者も残業代は減っても、自由になる時間ができれば、自分なりのキャリアアップも考えられるようになるでしょう。

1日8時間労働は、ベルサイユ条約<sup>5</sup>で各国で守ることになってから80年もの歳月が流れ、その間、機械化などで労働生産性は飛躍的に向上していますが、わが国では、それに見合った労働時間の短縮は実現しておらず、むしろ長時間労働が深刻な問題になっています。その矛盾を変えないと、デュアルシステムやインターンシップを苦勞して導入したところでどうにもなりません。

また、勤労者の所得が社会保障や税の大きな財源になるわけで、労働時間の短縮による雇用創出こそ、日本が今抱える構造的な問題のかなりの部分を改善する決め手です。企業のリーダーの方々には、勤労者に過剰な長時間労働を強いることは、最後には企業の存続の基盤を崩壊させ、日本という国そのものを駄目にしかねないことを認識していただきたいと思います。無論、企業だけを責めるのは酷な面があることも理解しています。競争の中に置かれており、良心的な経営者だけが法定労働時間を厳守して、脱法的な同業他社に破れるようなことを許してはなりません。そこは労働基

準法の8時間労働が強行法規であることを抛り所にすべきです。厚生労働省も労働時間規制について強い取り締まりをするようになっており、期待したいと思えます。

教育と訓練の行き届いた労働力こそが企業収益の源泉であることは使用者もよく理解しているはずですが、しかし今、企業は人材育成の余力を失い、即戦力を求めています。「失われた10年」と呼ばれる状況の中、競争も激化して、なりふり構わず走らざるを得なかった。その結果、今日のような内的・外的な枠組みが形成されてしまいました。しかし、こういう状況は、いつまでも続かないと思いますし、続けてはなりません。

今、若者の反乱が始まっているのではないかと。私はそういう感触を持っています。若者は本当に好き好んでフリーターをしているのか。なぜ、せっかく就職した企業を2~3年で辞めてしまうのか。中には怠惰な者もいるでしょうが、それが全てではありません。将来、働きたいのに職がない、根なし草のような若者が街にあふれる社会を招かないためにも、各界の指導者の方々には今の若年者の行動をシグナルとして真摯に受け止めていただきたいと思います。

専修大学商学部教授 / 社会学博士

### 中野 育男(なかのいくお)

1952年神奈川県生まれ。法政大学大学院社会科学研究所博士課程修了。宮崎大学助教授などを経て専修大学教授(現職)著書に『欧米主要国における労働者派遣法の実態』(共著 / 労働研究機構・1998)『講座ILO』(共著 / ILO協会・1999)『福祉国家への視座』(共著 / ミネルヴァ書房・1999)『少子化と社会法の課題』(共著 / 法政出版・1999)『学校から職業への迷走』(専修大学出版局・2002)など。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

[h-bunka@lec-jp.com](mailto:h-bunka@lec-jp.com)

## 「失われた10年」

欧米に学ぶ  
若年者雇用政策



5 ベルサイユ条約：1919年6月28日ベルサイユ宮殿で調印された、第1次世界大戦の戦後処理を規定した平和条約。この平和条約の第13編は「労働」とされ、1日8時間労働をはじめ、今日でもなお重要な意味を持つ9項目の原則的な事項が定められている。