

# ドイツにおける職業別労働市場への参入

久本 憲夫

(京都大学教授)

本稿では、ドイツにおける職業別労働市場の現状について、職業教育と労働市場の関連という観点から接近する。主として対象とするのは、訓練生教育（デュアルシステム）と大学教育である。まず「職業」概念について簡単に考察したのち、次の点を明らかにする。前者では労働市場に入る前に職業を選択する重要性和訓練市場と労働市場という2段階の関門を通ることの企業と個人にとってのメリットを指摘する。後者についていえば、高学歴化のなかでその社会的な意味は大きくなっているが、大学教育が職業教育といかに密接に関係しているのかを示し、大学修了者も職業人養成という点では、訓練生教育の場合と類似した傾向をもっていることを指摘する。

## 目次

- I はじめに
- II 職業教育から分類する
- III 訓練生教育と職業社会——「職業」の意識化としての訓練生教育
- IV 大学教育と職業
- V 就業者の転職意識調査から
- VI おわりに——職業社会の根強さ

## I はじめに

ドイツは職業社会である。しかし、最初に選んだ職業にみんながついているわけではない。職業構造は不断に変化している。労働需要が減少したり陳腐化したりする職業は少なくない。不断の労働需要構造が変化するなかで、いろいろな「職業」が生まれ消えていく。

ドイツはどのような職業別労働市場を作り上げているのであろうか。本稿では、ドイツの職業別労働市場を作り上げている広い意味での職業教育、つまり大学教育を含む職業教育を鳥瞰することによって、ドイツにおける職業別労働市場の課題に

ついて考えていく。ただ、最初に「職業」あるいは「職業別労働市場」の概念について、少し述べておくことにしたい。

そもそも「職業」をどうとらえるか困難が大きい。入職当初の仕事能力と仕事経験によって身につける仕事能力のどちらを考えるのか。仕事経験は個人によって異なる。とくにどの業界でどのような仕事をするかに依存する。とすれば、経験による仕事能力から見た場合、「職業」が何を意味するのか明確ではない。「職業」とは抽象的な言葉であり、多義的である。「職業」を確定するには2つのアプローチが可能である。1つはマイクロアプローチであり、もう1つはマクロアプローチである。マイクロアプローチでは、課業 (task) あるいは「スキル」のある種の塊を「職業」と考える。この塊が安定し社会的に認知されたときに「職業」が成立する。

人々が仕事<sup>1)</sup>をする場合、とくに収入の獲得を目的として仕事をする場合、その仕事内容は多様である。この多様な仕事は何らかの整理をしなければ、実社会では不便である。誰でもできる仕事＝「不熟練労働」<sup>2)</sup>ではない限り、分業の発生とともに

に、仕事の一定のまとまり＝「職務」が認識されるようになった。

具体的な職務内容は、それぞれの職場は実際には変動するが、比較的安定的な職務群が社会的に認識されるようになると（歴史的に出来上がると）、それは「職業」と呼ばれるようになる。職業別労働市場とは、労働市場を分断する壁を「職業」間におく労働市場のことである。職業別労働市場が強すぎると企業内での仕事が非効率になる場合がしばしばある。有名な例としては、イギリスの熟練工場での「仕事の縄張り」demarcationがある。「電気工」と「機械工」が担当する職務は別々であり、技術革新のもとでもある職務がどの「職業・職種」のものであるかがしばしば争いの種になったのである。クラフトやプロフェッショナルの世界はこうした「職業」世界の顕著な例である。

技能の特性から各種の「職業」が存在している。ただ、境界を捉えることはしばしば困難である。こうした「職業」の凝集性を目に見える形にするものとしては、職業団体（同業者組合）がある。職業団体が入職（労働供給）への影響力を強く持つほど「職業」の意味は大きくなる。たとえば、医師会や弁護士会などが医学部定員や国家試験の合格者数などに発言力を持てば、「職業」の意味は強化される。また、こうした職業のように、入職のためにハードルの高い「資格」を要することも、職業の凝集性を高める。公認会計士、教師、薬剤師、看護師なども、その資格獲得の困難さゆえに、それぞれが独自の職業として社会的に認識されている。

しかし、人々のすべての仕事がかような安定した塊になるとは限らない。安定していない多くの仕事が存在する。そこで、人々の仕事をすべて限なく含む「職業分類」という考え方が生まれる。ここでは、仕事の安定性や社会的認知度とは関わりなく、仕事の属性とその比重とから、機械的に分類される。「職業」あるいは「職業別労働市場」を統計的に捉えようとすれば、このマクロアプローチが有力となる。ここでいう「職業」は凝集性をもったものとはいえないが、職業内での定着性や職業間移動（転職）などを把握する場合に役立つ。職業内定着性が強ければ職業性は強いと判断でき

るし、職業間移動が多ければ職業性はあまりないと判断できるだろう。もちろん、職業分類は大分類から小分類までであるため、どのレベルで「職業」をみるかによっても数字は異なる。また、「職業」のなかの技能レベルを分別しにくいという限界もある。それでも、以上の観点を必要に応じて使い分けることによって、ある社会の「職業別労働市場」をある程度明確にすることはできるだろう。

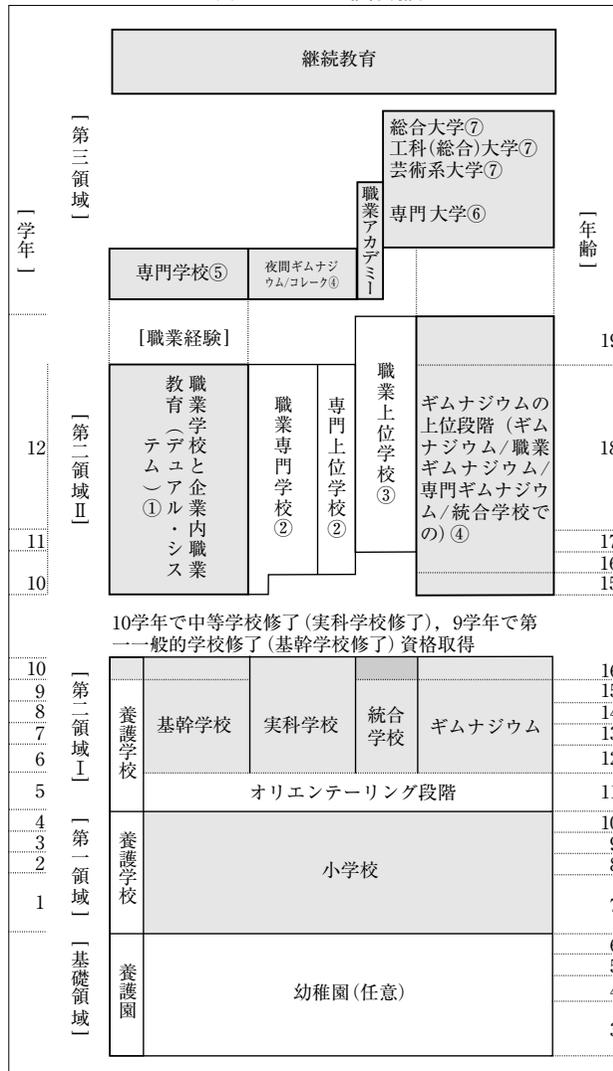
ところで、労働市場の「くくり」はいろいろな観点からなされている。「職業」以外にも、「企業」や「学歴」さらには「性」というくくりを考慮することができる。本稿は主として「職業というくくり」から労働市場を見ていくが、「学歴」にも配慮する。つまり、訓練生教育と大学教育を分けて論じる<sup>3)</sup>。以下では、どのようにして人々が「職業」というくくりを社会的に認識しているのかという観点から、ドイツの職業別労働市場をみていくことにしよう。

## II 職業教育から分類する<sup>4)</sup>

ドイツでも「職業」は非常に多く存在する。新しく生まれたり無くなったりするのも日常である。もちろん、一般的に個人が学習したり企業が募集したりする「職業」はある程度限定される。さらに公に認知されているものに限定するとさらにその数は減少する。本稿では、労働供給サイドからつまり教育を受ける側に即して分類することにしよう。労働市場的観点からすれば、教養教育を別とすれば、大学教育もまた職業教育である。また、多くの企業は職業教育に即した募集をしているために、それで労働需要の概要をつかむことができる。図1をみてほしい。これは、ドイツの学校教育制度を一般的に示したものである。学校教育は州の権限に属するので、実際には州によってかなり違いがある。これをもとに職業教育を大別すると、「訓練生教育」（デュアル・システム）と、「職業専門学校での教育」「大学教育」「継続教育」がある。本稿では、議論を紙幅の制約から訓練生教育と大学教育に限定する<sup>5)</sup>。

他の多くの諸国と同様に、ドイツでも高学歴化が進んでいる。図2は旧西ドイツ地区における中

図1 ドイツの教育制度



注:取得可能資格はつぎのとおり。①職業資格②専門大学入学資格③特定の専門での大学入学資格④一般大学入学資格⑤上級職業資格⑥各種学位(専門大学)⑦各種学位(ディプローム・学士・修士など)。

出所:Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2006をもとに,筆者作成。

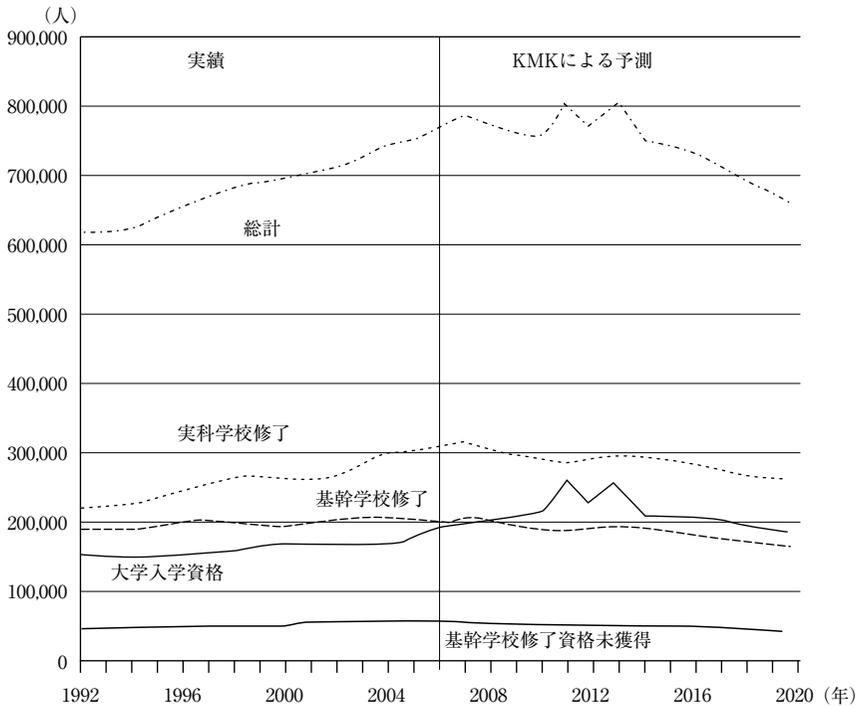
等教育の修了資格別の推移をみたものである。最も多いのは「実科学校修了資格」であり、ついで「大学入学資格(アビツア)」である。2012年前後に山があるのは、EUレベルでの標準化のためにアビツアの取得年限を短縮する州があり、一時的に取得者数が増えるからである。また、かつては主力であった「基幹学校修了資格」の人数は高学歴化のなかで減少している。

### III 訓練生教育と職業社会——「職業」の意識化としての訓練生教育

#### 1 訓練生教育の概要

ドイツが職業社会として成立している最も重要な制度が訓練生教育(デュアル・システム)である。まず、どのような中等学校に進むのかという選択が、一応10歳の時点でおこなわれる。これを緩和するために「オリエンテーリング段階」

図2 1992-2020年における旧西ドイツ地域における一般教育学校の修了者数の推移

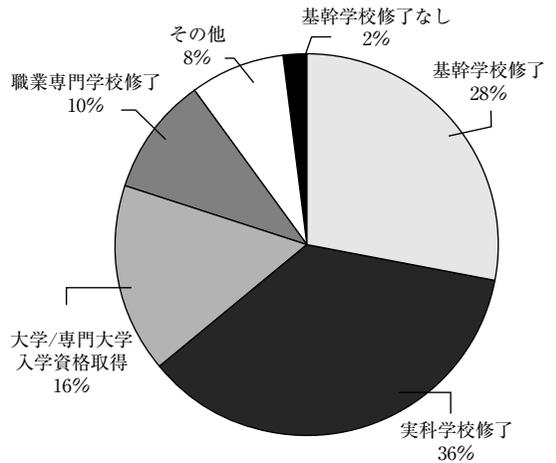


出所：BIBB (2008b)。

が設けられているケースが多いが、それでも日本流に言えば中学進学時点での選択となる。それを避ける試みは州によってはあり、それは「統合学校」(Gesamt Schule) と呼ばれている。これは「基幹学校」「実科学校」「ギムナジウム」の区分を取り払った学校である。とはいえ、最終的にはどれかの「修了資格」を取らねばならない。

基幹学校や実科学校に進んでそれに対応した卒業資格を取得した者だけでなく、大学入学資格を持つ者の一定数は、約340の公認職種のなかから1つを選び、その職種について企業と訓練生契約を締結して、現場と職業学校<sup>6)</sup>とで多くの場合3年間をかけて職業教育をうける<sup>7)</sup>(図3)。16歳から20歳の若者の約6割がこの訓練生教育をうける。そして最後に修了試験を受け、これに合格すれば、特定職種の「専門労働者」あるいは「専門職員」「職人」として社会的に認知される。若者は、まず職種・職業を選ぶのである。1950年代から60年代にかけては、従来の「訓練職種」に

図3 新規訓練生の学歴(2006年)



出所：BMBF (2007a) をもとに筆者作成。

はない仕事が鉄鋼業や化学産業などを中心に増え、その結果「半熟練の職業」が増えたが、その後、こうした職業についても公認職種が制定され、訓練生教育のなかに組み込まれていった<sup>8)</sup>。1990年代末から訓練職種の見直しが頻繁におこなわれている。つまり、時代の変化にともなって、訓練職種の教育内容や訓練職種そのものの統廃合や新設が毎年おこなわれている<sup>9)</sup>。近年、新設あるいは改訂された訓練職種数（統廃合によるものを含む）は、表1に示すとおりである。新設職種が多いからといって公認職種数が増えているわけではない。逆である。近年やや減少しており、1998年には357職種であったものが、2008年には約340職種になる予定である。1996年から2008年（予定）までで294職種が新設あるいは改訂されているのであるから、近年の変化には大きなものがある。つまり、少なくとも現在では、訓練生教育の訓練職種はわれわれが想像するほど何十年にもわたって固定的というわけではない。もし固定的にすれば、いずれ廃れてしまうだろう。

ドイツの訓練生教育の特徴は、広くホワイトカラー職種が存在しているということである。銀行専門職員やIT関連職種などでは、アビツアつまり大学入学資格をもつ訓練生の比率は高い<sup>10)</sup>。

表1 1996年から2008年にかけての新職種・改訂職種数の推移

	新職種数	改訂職種数	合計
1996	3	18	21
1997	14	35	49
1998	11	18	29
1999	4	26	30
2000	4	9	13
2001	3	8	11
2002	8	11	19
2003	7	21	28
2004	5	25	30
2005	5	18	23
2006	4	17	21
2007	4	6	10
2008	7	3	10
計	79	215	294

出所：BIBB (2008b)。

企業が訓練生契約を結ぶ場合に、個別にアビツアを要求するケースもある。2006年時点での表2は訓練生数上位10職種を示したものである。10職種中6職種がホワイトカラー職種である。なお、鳴り物入りで導入されたIT関連4職種の訓練生数の合計は、2006年時点では「販売士」とほぼ同数の約3万8000人に達している。

## 2 就職と転職<sup>11)</sup>の状況

訓練生教育で資格を取得した人々は、実際にその「職業」に就くことができるのであろうか。また、現在でも就いているのであろうか。いくつかの研究を用いて、この点を検討することにしよう<sup>12)</sup>。

訓練生契約を締結できたとしても、途中で方向転換する者は少なくない。新規の訓練生契約の約2割が解消されているが、その半数は職種（職業）を変えるか、訓練事業所を変えている（BMBF, 2007a, S.102）。また、訓練生教育の試験に合格したからといって、訓練をうけた事業所で引き続いて採用される保証はない。訓練生もその事業所に就職しなければならない義務はない。つまり、訓練生にとっては2段階の労働市場があると考えたほうがわれわれには理解しやすい。最初の労働市場が「訓練市場」であり、第2の労働市場が通常の「職業別労働市場」である。すでに述べたように、熟練工・専門職として働こうとすれば、原則として企業と訓練生契約を結ばねばならないが、

表2 2006年上位10職種

(単位：人および%)

職種名	訓練生数	全体に占める割合
自動車機械電子工	75,248	4.8
小売営業士	74,960	4.8
事務営業士	59,493	3.8
工業営業士	51,649	3.3
工業機械工	51,331	3.3
調理師	42,874	2.7
医療専門職員	41,086	2.6
理美容師	39,752	2.5
卸売営業士	39,191	2.5
販売士	38,750	2.5

出所：Statistisches Jahrbuch 2007。

これも訓練ポストを提供する企業と訓練ポストに応募する訓練生志願者の需給関係に左右される。ふつうの就職と同様に、人気職種と不人気職種がある。また、同じ職種でも訓練体制の整っている優良企業には人気が集まり競争が激化するが、訓練体制が整わず、安い労働力として使おうと考える企業へ行きたいとおもう者は少ない<sup>13)</sup>。最終的には商工会議所や手工業会議所などでおこなう試験によって一定水準は担保されているとはいえ、優良企業ではレベルの高い教育訓練をおこなっているところが少なくない(久本, 1991)。こうした企業ではかなりの訓練費を負担している。

第1段階の訓練市場と本来の労働市場の間に断絶があるということ(第2の敷居, Die Zweite Schwelle)は、企業からみれば優秀な人材だけを従業員として採用できるというメリットがある。2~3年間じっくりと人材をみることができる。個人の立場からすれば、教育訓練のインセンティブは明確であり、また資格に社会的通用性があり、企業を移っても受けた訓練が無駄にならないという点で有益である。

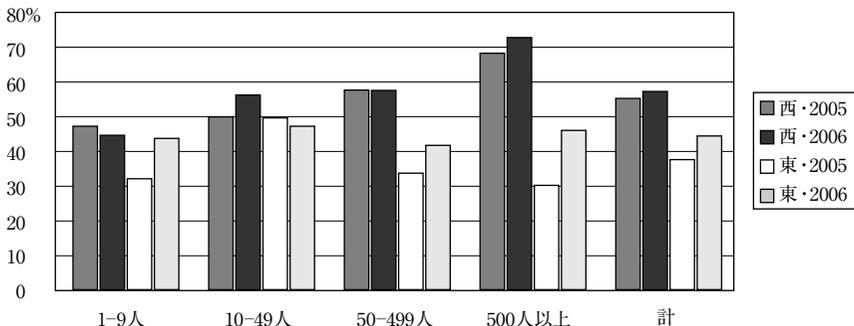
教育をうけた事業所に就職したということは、企業も本人もそれを希望したということである。どちらか一方が希望しなければその就職は実現しない。労働力不足の時代であれば、せっかく訓練しても他社に移ってしまうという心配を企業はするが、そうでないときは、むしろ訓練生が訓練修了後に就職が保証されていないことを心配する。実際に訓練生教育を無事修了した者のうち、どの程度が同じ事業所に就職しているのだろうか。

図4はそれをみたものである。2006年実績(企業調査)によれば、西ドイツ地域で57%、東ドイツ地域で44%となっている。とくに西ドイツ地域の大規模事業所では、その割合は72.5%とかなり高くなっている。この場合には、企業内労働市場的な色彩がつよくなっているといつてよい。ただ、就職したとしてもかなりの部分は有期雇用である。2001年調査によれば、西ドイツ地域で約4割、東ドイツ地域では約5割が有期雇用であった。また、2005年調査によれば、修了者を従業員として採用しなかった理由は、「当初から必要以上に訓練している」31%、「経済状況が悪い(ので採用できなかった)」21%、「修了者は別の計画をもっていった」25%、「企業の要求に対応しない」17%となっている(Bellmann u. a., 2006)。

訓練生教育を実施している事業所の比率は表3のとおりである。いかに普及しているかがわかる。もっともすべての事業所が訓練を実施しているわけではないから、修了者のかなりの部分は訓練生教育を実施していない企業に就職することになる。また、事業所で訓練生教育を実施しているとしても、必要な人材すべての職種について実施している(訓練生契約を結んでいる)わけではない<sup>14)</sup>。少数の人材しか必要としていない職種については実施しない。こうした職種では、外部から人材(ほかの事業所での修了者)を採用することになるのである。

訓練生教育を修了した人々が、初めて雇用されるときに、どの程度職業を変えているのか<sup>15)</sup>について、最近の研究 Seibert (2007) から確認する

図4 訓練生教育修了者の採用率



出所: BMBF (2007a)。

表3 事業所規模別にみた訓練事業所数 (2006年)  
(単位:箇所および%)

	事業所数	訓練実施事業所数	訓練実施率
1-9人	1,627,256	275,331	16.9
10-49人	307,899	148,305	48.2
50-499人	81,100	57,076	70.4
500人以上	4,798	4,342	90.5
計	2,021,053	485,054	24.0

出所: BMBF (2007a)。

ことにしよう<sup>16)</sup>。1977年から2004年にかけての状況をまとめるとつぎのようになる。まず、訓練生教育をうけた事業所に就職した場合、「職業」を変えた(転職した)率は低く、男性で10~15%、女性で10%弱にとどまる。容易に推測できるように、圧倒的多数は訓練を受けた職業に就いている。それに対して、教育をうけた事業所と違う事業所に就職した者では、「職業」を変えた(転職)率は男性で4割、女性で3割程度に達する。訓練生教育修了後「失業」した者ではその率はさらに高くなり、男性で6割、女性で4割強に達する。もっとも全体としてみれば、訓練生教育修了者の約8割はその職種で就職しており、過去30年間でみると驚くほど安定的であった。この点からみれば、訓練生教育による「職業別労働市場」はドイツでは強固であるといつてよい。ただ、最初にみたように、ドイツにおいても高学歴化が進んでいる。大学における職業教育と大卒者の就職の状況はどうなっているのだろうか。つぎはこの点に移ることにしよう。

## IV 大学教育と職業

### 1 大学教育の状況

教育には、就業とは関係のない教育=教養教育や政治教育もあるが、大学においても、主たる教育は職業教育である。つまり、大学に進学する者も、どの学部を選択するかということがどのような仕事に就きたいかという選択を意味する。大学教育も基本的には職業教育である。したがって、どの学部でどのような分野の勉強をするかによって、どういう職業をめざすか自ずと決まってくる。

それ自体は日本と大差があるわけではない。ドイツでの大原則は、大学入学資格をもつ者は、いつでもどこの大学のどの学部でも学ぶことができるということである<sup>17)</sup>。そのため大学間格差は日本人の目からみれば非常に小さい。どの学部で何を学ぶかが問題であって、どの大学を選ぶかはまったく大した問題ではない。とくに入学制限のない(つまり大学入学試験がない)多くの学部ではまったく問題とならない。大学進学も訓練生教育と同様に、職業選択を意味しているのである。訓練生教育は契約を企業と結ばねばならず、しばしば激しい競争があるから、大学入学資格をもつ者にとっては大学に行くほうがはるかに容易である。それだけに大学に行くこと自体にはほとんど価値はなく、どのような修了資格を獲得するかが決定的に重要となる<sup>18)</sup>。近年では、2割強が離脱している<sup>19)</sup>。

原則として、資格をもっていれば、いつでもどこの大学のどの学部にも入学できるとはいえ、当然ながら大学で受け入れることができる人員は限られている。そこで、人気のある学部ではかなり以前から入学制限がおこなわれている。これは、訓練生契約を締結するときに人気訓練職種と不人気職種があり、そこに競争が存在することとあまり違いはない。この入学制限には2つのタイプがある。連邦レベルでの入学制限と州あるいは大学レベルの入学制限である。連邦レベルで入学制限のある学部は、医学部、心理学部、生命科学部などであり、とくに医学部に入るのは、アビツアアの成績が飛びぬけてよいか、長年待機しなければならない<sup>20)</sup>。

### 2 大学教育と職業別労働市場

訓練生教育や職業専門学校などと同じように、大学でも直接的に「職業」選択に関係する学部・専攻がある。たとえば、医師や教師、薬剤師などである。こうした専攻では「職業のくくり」は明確である。国家試験が修了資格であるものは日本でも職業選択を意味している。工学系の専攻もまた、医師や教師ほどでないとしても「技術者」として一定の職業性を認識することができる。それぞれの分野の技術者となることが想定されている。これは社会科学系でも同様である。

表4は大学修了資格者（博士学位を含む。専門大学含む）の分野別分布である<sup>21)</sup>。ドイツの大学の学位のレベルは総じて高く、大学の「ディプロム」Diplomは日本の修士学位に相当すると考えたほうがよい。平均すると学位取得まで6年程度かかっているからである。日本でも、修士学位の場合の、どのような職業に就くかはかなり明確である。ドイツでも明確であるといつてよいようにおもわれる。「白紙」の労働力を企業内で育てるという意識は弱い。BMBF（2007b）によれば、実際ドイツの大学生は年齢が高い。平均は男性が24.6歳、女性が23.9歳である。多い層は20歳から27歳でピークは男性が23歳、女性が22歳である。兵役（あるいは奉仕活動）のゆえに男性のほうがやや年配となっている。男性の場合、26、27歳程度でDiplomをとるのはよくあることである。30歳をすぎるとさすがに少ない。さらに、ドイツの大学生は職業教育経験をもつ者が多い。大学入学前にどの程度の学生に訓練生教育や職業専門学校など、職業教育経験があるかをみたのが

図5である。中期的にみて、職業教育経験比率は低下しつつある。それでも、約4人に1人は職業教育経験をもっており、とくに専門大学では、その率は5割に達している。つまり、多くは訓練生教育や職業専門学校などの職業教育を経て大学に進んでいるのである。このようにみていくと、多くの大学生は自分の「職業」を強く意識して大学教育に参入していると言つてよいだろう。

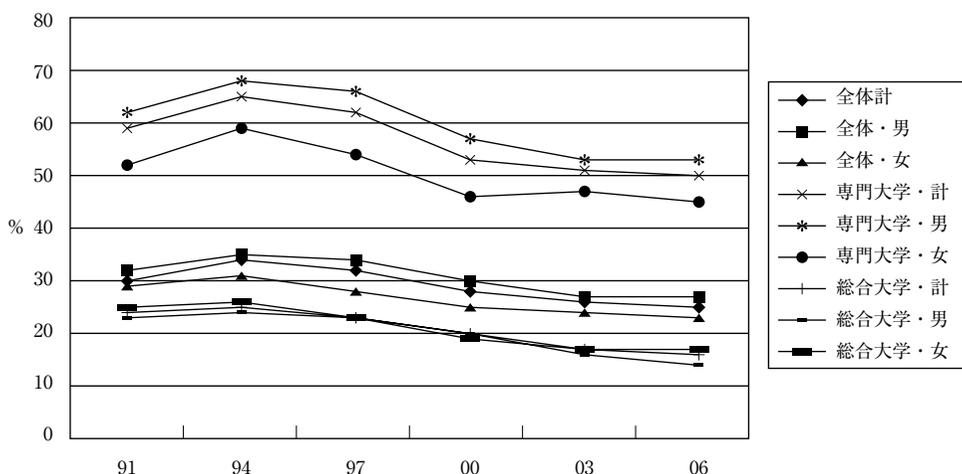
もちろん、大卒の仕事は、就職後のキャリアが訓練生教育よりも一層大きな意味をもっているために、昇進や転社のためには「職業のくくり」は大卒にすぎなくなる。それでも、自分の職業＝「専門」をベースにその後のキャリア形成をおこなうことが主流であろう<sup>22)</sup>。つまり、どの学部・学科でどのような資格を獲得するかによって、どの職業に就くかは自ずと決まってくる。Briedis（2007）は、大学修了資格、主としてディプロム資格を獲得するか、国家試験に合格して1～2年後の人たちの職業に関する大規模アンケート調査を分析したものである。そのなかで、現在の仕

表4 大学修了資格者数の分布（2005年）

語学・文学一般	0.5	政治学	1.0	土地・環境保護	0.5
神学（プロテスタント）	0.4	社会科学	1.2	農学・食料技術	1.2
神学（カトリック）	0.4	社会福祉	3.9	森林学	0.3
哲学	0.5	法学	5.2	栄養・家計学	0.5
歴史	1.1	行政学	5.3	工学一般	0.4
図書館学	1.2	経済学	15.2	鉱山・冶金	0.1
一般・比較文献学・語学	0.6	経済工学	2.2	機械・プロセス工学	5.8
古典哲学	0.1	数学・自然科学一般	0.2	電子技術	3.3
ゲルマン学（国文）	3.5	数学	1.8	交通技術・航海学	0.7
イギリス学・アメリカ学	1.5	情報学	5.4	建築学・インテリアデザイン	2.5
ローマ学	0.7	物理学・天文学	1.3	空間計画	0.4
スラブ学ほか	0.1	化学	1.9	土木工学	2.2
非ヨーロッパ圏語学・文学	0.3	薬学	0.9	測量学	0.3
狭義の文学	0.2	生命科学	2.9	芸術・芸術学一般	0.9
心理学	1.7	地球科学（地理学を除く）	0.4	造形芸術	0.4
教育学	3.3	地理学	1.0	造形	1.3
特殊教育学	0.9	健康科学一般	0.7	絵画・彫刻・映画・劇場学	0.4
スポーツ・スポーツ学	1.2	医科（歯科を除く）	6.4	音楽・音楽学	1.6
経済学・社会学一般	0.4	歯科	1.0	その他	0.0
地域学	0.0	獣医学	0.6	計	100.0

出所：Statistisches Jahrbuch 2007。

図5 大学生の職業教育経験者比率の推移



出所：BMBF (2007b) S. 55。

事と大学での専攻との適切性について尋ねている。大学において、適切さが高い順にあげると、医科 91%，化学 88%，物理 88%，薬学 83%，電子技術 82%，法学 81%，初等教職 79%，中等教職 76%，情報学 75%，生命工学 75%，機械 75%，となっている。逆に低い専攻をあげると、教育学 54%，言語・文化 61%，農学 61%，数学 63%，経済学 64%，建築・空間計画 64%となっている<sup>23)</sup>。後者の専攻では希望通りの仕事に就けていない者が比較的多いようにおもわれる。

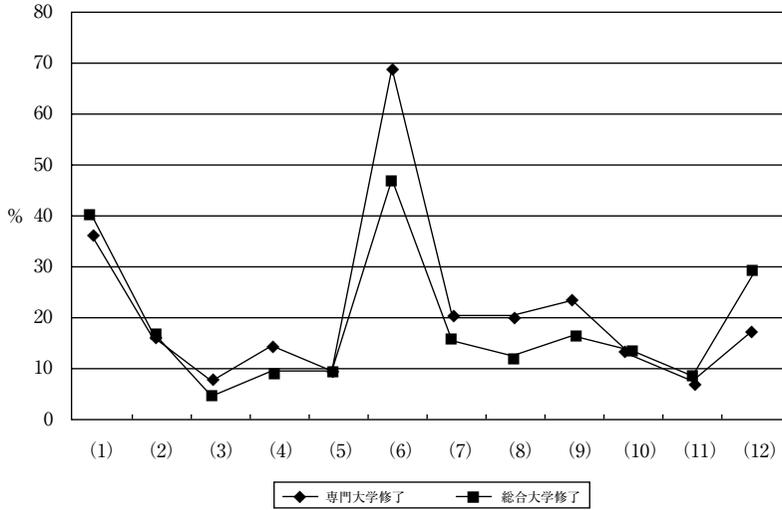
最も重要なのは、労働市場での募集・採用がどのようにおこなわれているかである。この調査は対象がいわば「新卒者」であるだけに、その実態を知る上で最適である<sup>24)</sup>。これを確認するものとしては、つぎの設問である。「あなたは就職活動 (Stellensuche) にあたって——成功したかどうかは別として——今までどのような困難に直面しましたか」(複数回答)。これを示したのが図6である。最大の困難は、「圧倒的に職業経験のある応募者が求人されている」であり、専門大学修了者の 69%，総合大学修了者の 47%がこれをあげている<sup>25)</sup>。ついで多いのは、「専攻にあった求人が少ない」であり、それぞれ 36%，40%の修了者があげている。「とくに問題がなかった」とする者もそれぞれ、17%，28%いるが、この比率が高い「化学」を例にとると、約半数は就職活動のときに「実習

生/卒業試験から企業とつながりがある」と答えており、また「企業からの引き」で就職したものが 26%に達している (図表は省略)。このように、新卒者にとっても基本的に特定の「職業」が前提となっているのである<sup>26)</sup>。

## V 就業者の転職意識調査から

いままでは、データ上の制約から、職業教育直後の就職との関連に限定されていた。しかし、職業別労働市場や「職業」の強さを見るうえでは、企業の倒産や業界の斜陽化などにより適切な雇用の場がなくなったり、必要とされる技能の変質・産業構造の変化などによって「転職」することが一般的となったりすれば、職業社会は大きくゆらぐことになる。若いときと中高年の「職業」が異なることが多数となっているのか、それとも若いときに決めた「職業」をそのまま背負って生きることが多数なのかという点である。これについてはやや古いが 1998/99 年の調査が利用できる<sup>27)</sup>。図7である。これによれば、多くの人々は、自分の職業を一度も変えていないと判断している。被用者ではちょうど 3 分の 2 (66%) がそう考えており、自営業者もほぼ 6 割 (59%) がそう考えている。転職したと感じている層は、被用者では「不熟練・半熟練労働者」が多く、自営業では

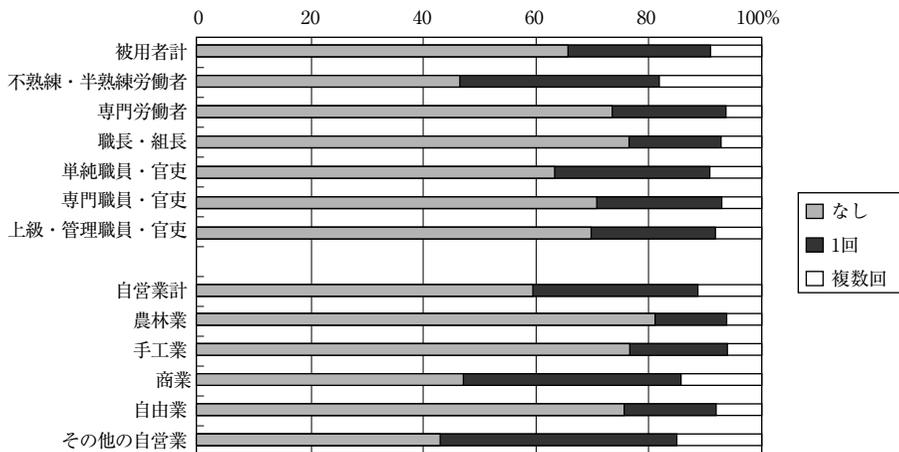
図6 就職活動時の困難点



- (1) 専攻にあった就職先が少ない
- (2) 学習の重点が異なる修了者の求人が多い
- (3) しばしば別の修了資格（例えば、学士でなくディプロムとか）が必要
- (4) 給与水準がわたしが考えるものとは違う
- (5) 労働時間などの労働条件がわたしが考えるものと違う
- (6) 求人は、圧倒的に職業経験を要する
- (7) 求人の勤務地が遠すぎる
- (8) わたしが持たない特定の知識が要求される（パソコン技能とか外国語など）
- (9) 求人のポストがわたしの考えとは内容的に合わない
- (10) 家族・パートナーと職業との両立
- (11) その他
- (12) 問題はない

出所：Briedis (2007)。

図7 主観的評価による転職回数



出所：IABのHP。

「商業」従事者が多いことがわかる。

もちろん、ここでは「職業」は抽象的な概念である。つまり、いままでのキャリアを通じて、本人が認識している主観的な「職業」を前提としているのである。訓練職種のような明確性はないが、逆にみれば、意識としての職業社会の強さを示しているということもできるかもしれない。

## VI おわりに——職業社会の根強さ

ドイツでは職業別<sup>28)</sup>失業率が公表されている。これは失業者が自分の職業を意識しているからこそ可能な数字である。たとえば、2005年における失業率は銀行専門職員(Bankfachleute) 3.1%、事務専門職(Bürofachkräfte) 8.2%とされている。事務専門職の就業者についていえば、75.9%が訓練生教育を修了しており、7.3%はアビツアをもっている。専門大学修了が3.2%、総合大学修了が4.4%となっている<sup>29)</sup>。

たしかに、伝統的な訓練生教育は高学歴化のなかでその比重を長期的には減らしていくのかもしれないし、大学卒業者の「職業」は細分化するかもしれない。しかし、ドイツでは、ホワイトカラー職種の拡大だけでなく、職業教育と職場経験とが、密接に連携し合う構造は決して衰退しているようには思えない。訓練生教育が与える「職業」への強い意識化だけでなく、大学教育においても、「職業」への志向は確かなものとして存在している。どこの大学に入るかがほとんど無意味であるドイツにおいて、どのような学部・専攻を選ぶかということは職業選択にほかならない。大学入学資格さえとれば、どこの大学に行くかは原則として自由である以上、学部・専攻の変更はドイツではきわめて容易であり、実際にBMBF(2007b, S. 155-157)によれば、入学後専攻を変えた者は約2割おり、大学を変えた者も総合大学で22%、専門大学でも16%に達している。どの専攻でどのような学習をして職業能力を高めるかが問題なのである。また、大多数の大学生が評価するように、新卒者の就職にあたって最大の障害は「職業経験」の重要性なのである<sup>30)</sup>。

- 1) 「仕事」とは「責任を伴う行為」であり、収入の有無とは直接関係がない。ボランティアの仕事に代表されるように、収入が伴わない場合でも他者との関係において責任を伴う行為は「仕事」である。「仕事」の対概念は「遊び」であり、これは「責任を伴わない行為」である。
- 2) 「不熟練」とは相対的な概念であり、その絶対水準を意味しているのではない。社会が労働力として当然とみなしている職業能力は「不熟練」扱いとなる。たとえば、「漢字が読める」という能力や一般常識をもっていけば十分である仕事は「不熟練労働」である。特定領域の職業能力を前提とはしていないからである。
- 3) 日本でよく議論されるのが、企業別労働市場(企業内労働市場)の強さである。そこで、この点について少し言及しよう。しばしば、日本では、どの職業で就職するかよりも、どの会社に「就社」するかの方が大切であると理解されてきた。それは「白紙」の新規学卒者のキャリアが中心的な労働市場という理解である。しかし、日本でも不熟練労働市場でないかぎり、新卒以外の採用は職業経験が前提とされている。その意味で、事実上職業別労働市場となっている。しかし、ここでの「職業像」はしばしばあいまいであり、そのため職業の「くくり」がはっきりしない。個々の職業能力のある種の集合体の境界が明確ではないために、職業のくくり、つまり職業「別」労働市場とは認識されにくいということである。これが、個人のキャリア形成という観点から良いことか良くないことかは自明ではない。個人の職業能力が隣接の職業と一定重なっていることは明らかに有利である。協業をスムーズにおこなうことが容易となるからである。しかし、「職業のくくり」があまり不明確だと転社時の能力評価にコストが多くなり、転社が困難となるというデメリットもある。
- 4) 職業能力を身につけるための教育は、入職前教育と入職後教育に分けることができる。前者については、就職時の「職業」が明確であれば、そのための教育も明確となる。そうでないときは入職前教育は一般的な性格をもつ。入職後教育は主としてOJTによっておこなわれる。「職業のくくり」が明確にしてあるときは、OJTでもそれが強く意識されている。しかし、「くくり」が不明確であれば、OJT期間は一般に入職前教育よりも長いために、しばしば明確な「職業」の認識はおこなわれにくくなる。もしそうなること、ある社会では「職業」の分別が少なくなり、それは入職前教育にも影響を及ぼす。職業別労働市場を十全に語るにはOJTについて論じる必要がある。しかし、それは実に困難であり、本稿ではこの点は扱わない。
- 5) 職業教育としての継続教育については、日本労働研究機構(1998, 第4章)を参照。
- 6) 職業学校(Berufsschule)は、訓練生が原則として週に1回か2回通うものであり、普通は訓練生契約期間の3年間であり、17歳あるいは18歳までがパートタイム義務教育である。つまりギムナジウムや職業専門学校などに通わない者は通わねばならないのである(Sekretariat(2007, S. 41f.))。図1にあるように、フルタイム義務教育が9年間の州では15歳から17歳まで、10年間とする一部の州では16歳から18歳までとなる。ところで、実際に職業学校に通っている生徒の平均年齢は近年上昇傾向にある。1970年には16.6歳であったが、2006年には19.6歳となっている。20歳を過ぎた生徒が少なくない(BMBF(2006, S. 110))。これは訓練生契約をすぐに結ばなかったり、結んでも途中で挫折したり、やり直したり、あるいは大学入学資格取得後訓練生契約を結んだりする人が少なくないからである。

- 7) 図1に示しているように、それ以外に、「看護師」や「介護職」などの仕事につくために全日制の職業専門学校に進む者が女性を中心に増えている。こうした人々が強い職業意識をもっていることはいうまでもない。
- 8) 訓練生教育のうち事業所での教育については連邦レベルの職業教育法によって、職業教育については各州の学校法によって定められている。訓練職種については、連邦経済技術省（または所管の省）が連邦教育研究省の了解の下に法規命令（Rechtsverordnung）によって国家として公認し、訓練職種の教育規則（Ausbildungsordnung）を公布する。これの実務を担うのが連邦職業教育研究所（Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB）である。また、訓練生教育の試験の実施と訓練事業所の適格性の監督をするのが商工会議所や手工業会議所などである。使用者団体と労働組合は、職業教育研究所の本委員会や、会議所の職業教育委員会に参加することで積極的に関与している。また、各州の代表で構成される職業教育に関する委員会で訓練職種についても統一的な職業教育の枠組みプランを作成する。各州はこれをそのまま用いるか、州の実状に合わせて一部改変して用いる。なお、職業学校の一般的なカリキュラム（Lehrpläne）は、原則として州がそれぞれ作る（BIBB（2008b, Schaubild 9.3））。
- 9) これについては、久本（2001）を参照。
- 10) たとえば銀行専門職員の訓練生の61.4%、税務専門職員の訓練生の57.3%、工業営業士の訓練生の45.7%は大学入学資格をもっている（BMBF（2007a, S.94））。
- 11) 企業を変わる「転社」ではなく、職業を変わる「転職」について論じる。
- 12) 誤解のないように述べておくと、医師や教師など国家資格を要する職業を除けば、訓練職種などの職業資格がなくても、企業が十分な能力があると思えば、そうした仕事に就くことができるし実際そうした人も少なくない。また賃金は職務給が原則であり、職業資格に応じて賃金が支払われるわけではない。日本労働研究機構（1998）を参照。
- 13) 訓練生は企業で実務訓練をするので、一定額の訓練生手当を企業から受け取る。訓練生手当は、多くの部門では労働協約によって定められている。職種によってその額は異なる。ドイツ全体の平均は628ユーロ/月となっており、旧西ドイツ地域では、訓練生の分布でみると、月あたり500ユーロ未満10%、500～749ユーロ62%、750ユーロ以上28%となっている（BMBF（2007a, S.108ff））。
- 14) 具体例については、日本労働研究機構/連合総合生活開発研究所（1996）を参照。
- 15) ここで「職業」を変えるとは何を意味しているかが問題となる。この研究では職業の3桁分類を使っている。したがって、類似した職業であっても分類番号が異なれば「転職」となる。そのため「転職」はやや過大評価されている可能性がある。訓練職種とは異なるので注意のこと。
- 16) この研究は、労働市場・職業研究所（IAB）がもつBeschäftigten- und Leistungsempfänger-historik（BLH）のデータから、1975年から2004年まで期間をとったサンプル調査を用いている。（言葉の本来の意味での）就職の分析にあたっては、ドイツ国籍をもち、西ドイツ地区で訓練生教育の試験に合格し、すぐに就業した人に限定している。ここで「就職」とは、最初に修了した訓練生教育のあとの最初の就業として定義されている。
- 17) 最近までは大学授業料はすべて無料であった。2005年に連邦憲法裁判所は州による授業料徴収を合憲としたために、現在では授業料を徴収する州が増えている。
- 18) 修了資格は、従来は大学では平均6年程度かかるディプロム（Diplom）が主流であったが、EU内での統一化の影響で、より短期間の学士（Bachelor）と修士（Master）資格が導入されている。現在は移行期である。また医師などは国家試験が修了資格となる。専門大学のディプロム（Diplom（FH））は大学のディプロムより実践的で年限も1～2年程度短いので、「学士」とほぼ同等とみて大きな間違いはない。
- 19) Heublein u. a.（2008）によれば、離脱率（大学に入学手続きをしたが、何らかの修了資格も獲得せずに大学を辞めた者の比率。コアグループは入学手続きを5～7年前にした者）は、近年若干減少している。1999年23%、2002年25%、2004年22%、2006年21%である。学問分野別にみると2006年に修了資格をとったグループの脱落率は、理学系（数学・自然科学）28%、工学系25%、人文・スポーツ系27%、社会科学系（法・経済・社会学）19%、芸術系12%、教職系8%、農業系7%、医学・健康科学系5%となっている。なお、専門大学での脱落率は2006年では26%である。
- 20) ドイツでは、希望者全員が入学できない専攻については、3つの選抜方法が併用されている（Numerus clausus）。「アビツアアの成績」「待機期間」「大学での独自選抜」。このなかで日本人の目から見て特異にみえるのは、「待機期間枠」であろう。これは、特定の専攻に進学したいにもかかわらず、定員が限られているために入学できない人たちのために設けられたものである。つまり、アビツアアの成績が良くなくても、何年か待てば入学できるという枠である。現時点では、医学部に入るのが最も長く、8セメスター以上、つまり4年間以上は待たねばならない。もちろん、最後は国家試験によって品質が担保されることになる。Die Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen（ZVS）のHPを参照のこと。
- 21) 専門大学は特定分野に集中しており、工学と経済学（多くは経営学）では約半数、行政学・社会福祉の大部分は専門大学修了である。
- 22) 同一企業内で同一職業内でキャリアアップする場合、企業のかくりと職業のかくりが両立する。つまり、双方の観点からの分析が可能である。両者は排他的ではない。
- 23) Briedis（2007）S.216。
- 24) 当然、中途採用（不熟練労働を除く）、あるいはキャリア採用は職業別労働市場の問題である。
- 25) たとえば、経済諸科学専攻（主として経営学）についてみると、専門大学では71%が、総合大学でも64%がこの理由を挙げている。この専攻には職業教育経験を持つ学生が多い。
- 26) 銀行や保険業では大卒者をトレーニー・プログラムによって、トレーニーとして1～2年研修する制度が一般的であるといわれており、その他の大企業では幹部候補者としてトレーニーをとることがある。
- 27) Hecker（2000）を参照。この調査は、BIBBとIABの合同でおこなわれたものである。
- 28) 3桁分類である。
- 29) IABのHPによる。
- 30) なお、本稿では検討しなかったEUレベルでの教育制度の比較可能性の拡大という試みはたしかに存在している。しかし、ドイツ国内に目を移せば、州レベルでの教育制度の調整の議論が常に存在している。教育に関する権利は基本的には州の権限である。連邦レベルでの調整は一步一步進んでいるとはいえ、そう単純にEUレベルでの統一がおこなわれるとは思えない。

## 参考文献

- Bellmann, Lutz u. a. (2006) *Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005*. (IAB-Forschungsbericht, 11/2006), Nürnberg.
- Briedis, Kolja (2007) *Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*. HIS- Forum Hochschule 13/2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] (2008a) *Neue und Modernisierte Ausbildungsberufe 2008*.
- Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] (2008b) *Schaubilder zur Berufsbildung 2008*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2006) *Berufsbildungsbericht 2007*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2007a) *Berufsbildungsbericht 2008 (Vorversion)*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2007b) *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks*.
- Greinert, Wolf-Dietrich (1995) *Das deutsche System der Berufsausbildung: Geschichte, Organisation, Perspektiven*. Baden-Baden (W. D. グライネルト著・寺田盛紀監訳 (1998) 『ドイツ職業社会の伝統と変容——職業教育のドイツ的システムの歴史・組織・展望』見洋書房).
- Hecker, Ursula (2000) *Berufswechsel-Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB - Erhebung 1998/99, BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung).
- Heine, C./Spangenberg, H./Willich, J. (2008) *Studienberechtigte 2006 ein halbes Jahr nach Schulabschluss*. HIS: Forum Hochschule 4/2008.
- Heublein, U./Schmelzer, R./Sommer, D. (2008) *Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen*. HIS: Projektbericht. Hannover.
- Seibert, Holger (2007) *Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt...*, in: *IAB Kurzbericht* Nr. 1/19. 1. 2007 S.1-S.6, Bundesagentur für Arbeit.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland [Hrsg.] (2007) *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2006*, Bonn.
- 大塚忠 (1996) 『現代ドイツ労使関係システムの変容要件——一つの状況報告』関西大学経済・政治研究所.
- 寺田盛紀 (2003) 『新版 ドイツの職業教育・キャリア教育』大学教育出版.
- 久本憲夫 (1986) 「西ドイツの職業訓練」小池和男編著『現代の人材形成』ミネルヴァ書房, 189-212 頁.
- (1991) 「ドイツ連邦共和国の職業訓練」現代職業訓練研究会編『現代職業能力開発セミナー』雇用問題研究会, 345-367 頁.
- (2001) 「IT 革命のドイツ職業教育へのインパクト——「職業社会」は生き残れるのか」『新世紀の労働市場構造変化への展望に関する調査研究報告書』雇用・能力開発機構/関西経済研究センター, 107-115 頁.
- 日本労働研究機構 (1998) 『ドイツ企業の賃金と人材育成』.
- (2000) 『ドイツの職業訓練——公共職業訓練の国際比較』資料シリーズ No. 103.
- (2003) 『教育訓練制度の国際比較調査, 研究——ドイツ, フランス, アメリカ, イギリス, 日本』日本労働研究機構, 資料シリーズ No. 136.
- 日本労働研究機構/連合総合生活開発研究所 (1996) 『技能労働者の育成・労働組合に関する日独比較研究』.

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。主な著作に『企業内労使関係と人材形成』(有斐閣, 1998年)。社会政策論, 労使関係論, 労働経済論専攻。