

イギリスにおける技能習得制度と職業訓練政策

——「徒弟制」の過去と現在を中心に

齊藤健太郎

(京都産業大学教授)

イギリスの労働者の職能訓練は、19世紀以来の「自由な労働市場」の枠組みを背景に、使用者・労働者双方のボランティアズムによって形成されてきた。その中で「徒弟制」は継続的に技能形成の中心にありつつも、時代を通じて「柔軟に」運用された。企業も労働組合も、訓練への投資よりも、生産と労使交渉の都合によって徒弟制を取り扱ったのである。一方で、政府が職業教育に介入することは20世紀半ばに至るまで稀であったが、1960年代より、福祉国家的諸政策の展開から、職業訓練にも政府が積極的に介入するようになる。その後、ここに成立した戦後のイギリス型モデルは、サッチャリズムと市場主義的な新自由主義政策の展開によって減速する。保守党政権の末期には、伝統的な職業訓練である徒弟制度を「新しい徒弟制度」の名の下に再編・拡大するという形をとりつつ、使用者主導のボランティアズムが再生する。1997年に政権についた「新しい労働党」は、徒弟制度の拡大をはかるが、訓練の到達度はむしろ後退した。さらに2010年に政権についた保守党政権は、企業からの財政支援を拡大し、また高水準の徒弟を増やそうとしたとが、その効果は未だ明らかではない。高度技術の導入や社会の変容を背景に、イギリスの職業政策は多くの困難に直面している。

目次

- I はじめに
- II イギリス職能訓練の理論と史的背景
- III 戦後の政策——イギリス型の形成と衰退
- IV 「新しい徒弟制」とその展開
- V まとめ——パンデミックと今後の展望

I はじめに

2022年10月にインド系イギリス人として初めて英国首相となった保守党のリシ・スナクは2021年2月に財務大臣としてイングランドの若年労働者の訓練に大規模な予算をつける発表をした。これは20世紀末に導入された「新しい徒弟制 Modern Apprenticeship」に始まる職業訓練

政策をさらに「柔軟な仕事“flexi-job”」にし、増加しつつある若年および低賃金の労働者の失業に対応しようとしたものである¹⁾。

しかし、若年労働者を受け入れる企業への財源供給も含めてなされたこの政策の成果は、スナクが首相になった今も不透明である。2016年のEUからの離脱決定、2020年からの新型コロナウイルスによるパンデミックとロックアウトという困難が続いたイギリスにとって、経済の基盤となる将来の労働力の安定化は社会的にも政治的にも重大な問題であることは言うまでもない。さらに、それ以前から進行しているAIなどの新技術の導入・普及は、現代先進経済の構造的変化を進めているからである。

一方で、上に見たようにイギリスの職能訓練の

一中心は「徒弟制 apprenticeship」である。「徒弟」は日本では少なからず古風な響きを有し、「前近代的」とさえみなされてきた言葉である²⁾。しかし、イギリスでは伝統的な技能形成システムが、名称の継承としてだけでなく、実際に「存続」している。現実の社会制度としても、また訓練をめぐる社会科学上の概念としても、「徒弟」はイギリスの過去と現在そして未来をつなぐものなのである。

これらを背景にして、本論は現代イギリスの「入職段階・自立前」の労働者たちに対する政府と企業・労働団体の対応について、歴史的な背景を視野に置いて整理を試みる。特に、「新しい徒弟制」に至る「徒弟制」の変化を主に19世紀から21世紀への変化の脈絡の中で検討し、それが現在どのような状態にあるかを考えたい³⁾。そこで以下では、第一にイギリスの徒弟と職能訓練について少し長い期間を取って概観することから始める。第二に戦後から1990年代半ばまでの政府政策をまとめる。第三に近年の政策として、1997年からの労働党による政策と2010年からの保守党政府による職業訓練制度の変遷を整理する。最後に現在の状況を簡単に述べ全体をまとめる。ただし、パンデミック中とその後については、通常の時期ではなく、また今後の不可測要素が多いことから、2020年3月以前を考察の主な対象とする。

II イギリス職能訓練の理論と史的背景

1 徒弟制の理論的枠組み

“徒弟”は古来より東西を問わず熟練訓練の基幹となる制度である。その具体的な内容は、地域と時代によってさまざまな形態をとるが、基本的に少数対少数の職場による実践による技能習得方法であった。経営史家のハワード・ゴスペル Howard Gospel は、これを「使用者 employer と訓練生 trainee の間の一連の義務と権利を含む、オン・ザ・ジョブ・トレーニング on-the-job-training を伴う雇用の方法」と定義している⁴⁾。伝統的には、徒弟は既に技能を獲得した職人 journeyman または親方 master の下で、職に就

きながら技能を学ぶ。徒弟は十分に技能を得ていないので、この間は、十分な賃金は得られない。これは徒弟が技能を学ぶ費用、つまりトレーニングのコストの一部を支払っているからである。ただし、その技能獲得が進むにつれて、徒弟の賃金は上昇し、訓練期間を終えると理論的には職人と同じ賃金 full rate を支払われることになっている。

ただし、このような形態での訓練には不完備契約の一種であるホールドアップ問題が発生する可能性がある。徒弟は訓練を受ける前に一定額の謝礼を親方に支払うが、親方は謝礼を受け取ってしまえば徒弟に十分な訓練を与えず、安価な労働力として使うことがありうる。また逆に、徒弟はある程度の技能を獲得した後にはより高い賃金を求めて他の職場を求めることがある。このために歴史的には、徒弟は、書面における徒弟契約 indentured apprentice を行ったうえで、親方の家に住み込んで5年から7年修行するもので、これは中世に定められた職人条例などによって制度化された⁵⁾。

徒弟訓練を考える上で重要なのは、訓練される技能の内容である。これは、その職種に一般的に必要な一般技能と、その企業・工場などが特化した生産工程に必要な特殊技能に大別できる。技能を与える雇用主にとって、技能獲得後の徒弟がすぐにその職場を辞めて、他の職場に逃げられるのは痛手である。一般技能のみを教えることは、そのような機会を徒弟に与えることになりかねない。また、他の企業の使用者が自らは訓練を施さず、優秀な職人を勧誘する entice もしくは引き抜く poach ことがありうる。したがって、労働市場が「自由」であれば、自らは訓練を施さず、他の企業が訓練した職人を獲得するのは、理論的に一定の「合理性」を有する。しかし、すべての企業がこのような態度を取れば、その労働市場における労働者の技能水準は低下する。これは、労働市場のイギリス型モデルが外部労働市場的な性質を持つため、トレーニングの供給に外部性が存在することによる「低技能の罠 low-skill trap」もしくは「低技能均衡 low-skill equilibrium」に陥りやすいということによって説明される⁶⁾。

これは外部市場の中でも比較的高熟練の労働者からなる就業的労働市場 occupational labour market においておこりやすい⁷⁾。政治的な領域におけるリベラリズムの伝統を背景に加えて、イギリスの労働市場に起因する経済学的な性質による、技能教育に要するコストと訓練後の労働者確保の問題である。特に19世紀のような「自由な労働市場 free market in labour」の「黄金期」には、イギリスの労働市場、特に熟練工の労働市場は、流動性が高く、労働者は比較的容易に就業している企業・工場を移転する傾向が高かった⁸⁾。このため、使用者は高い訓練費用を投下した後の労働者が他の企業に移る、または他の企業が自らの労働者を引き抜くことを恐れて、訓練を施さないのである。

2 徒弟制の史的展開——「自由な労働市場」

理論的には上記のような問題をはらみながらも、徒弟制は中世のギルド制度などの商人・職人の組織に始まり、近世をへて産業革命に至る。しかし、工業化の進展とともに、徒弟たちは常に工業化と労働市場の変化の波に曝され、経営者と成人労働者の都合の下で翻弄される。それは工業化が始まった18世紀後半から19世紀初頭において顕著になった。「労働者に訓練を施すこと」もしくは「訓練せずに労働者を雇用すること」は共に、イギリス労働市場の特徴である敵対的な労使関係の中で、労使間の争点となったのである。その一画期となるのは1814年の「徒弟条項の廃止」であった⁹⁾。これは工業化進展の中で、経営者たちが若年労働者を「自由」に使用しようとする中で進められた方策である。その影響としての「徒

弟制の衰退」については研究者の間でも古くから議論があり、その多くは徒弟の割合の減少を主張する¹⁰⁾。

一方で、「徒弟に行く」ことは長きにわたって、技能を身につけ社会に受け入れられようとする若者たちにとって重要な経験であり続けたと主張する最近の研究もある。表1は、経済史家のジェーン・ハンフリーズが600人以上の労働者による自伝を資料に分析した19世紀までの徒弟に関するデータである¹¹⁾。自伝を書くという高い能力を持った労働者たちによるデータではあるが、産業革命が始まる18世紀後半から、工業化が一段落する19世紀後半まで、サンプルの半数近くが徒弟を経験し、かつ高い修了率を保っていることが示されている。また、修了に要する年数や開始年齢にはほとんど変化が見られず安定している。ここに、イギリス（この例はイングランドであるが）の徒弟に対する肯定的な意識の根源の一端を見て取ることができるだろう。

しかし、19世紀末からは徒弟をはじめとする若年労働者への技能訓練の内容が低下し、その経済への悪影響について、産業界と研究者からの関心が高まる。特に20世紀初頭からは、教育界からも不安の声が上がり、当時の経済史家 R. H. トーニーや産業家・教育者を含む多くの論者が「旧来の徒弟制度が崩壊しつつある」という議論を展開している¹²⁾。

それらを背景に、20世紀初頭には徒弟自身からの「意思表示」も現れた。十分な訓練を与えられていないことや賃金や労働環境の不備に対して、徒弟たち自身が異議を申し立て、ストライキを組織したのである。これは1910年代に始まり、

表1 17-19世紀のイギリス徒弟制：イングランド 1627-1878

コーホート（年）	1627-1790	1791-1820	1821-1850	1851-1878	全期間
徒弟の割合（％）	68.3-77.2 (123)	56.0-63.3 (150)	36.3-49.8 (171)	26.6-41.4 (169)	44.9-56.3 (613)
完了率（％）	67.9-78.6 (84)	67.9-81.0 (84)	70.9-80.6 (62)	64.4-75.5 (45)	68.0-79.3 (275)
修了期間（年）	5.8 (45)	5.45 (57)	4.9 (44)	5.28 (26)	5.38 (176)
開始年齢（歳）	13.72 (68)	13.97 (69)	13.41 (51)	13.6 (42)	13.71 (230)

注：各行数値の下（ ）内の数字はサンプル数。

出所：ハンフリーズ（2022：338-340、表9.1-9.4）より作成（一部改）。

1937年には修業中の低賃金と修了後の就業の不安から、機械産業と造船業で3万2千人の徒弟がストライキを行っている¹³⁾。また、この状況は戦時中にも続き、1941年には2万5千人、1944年には1万7千人が職場放棄をしている。また、戦後になっても1952年に1万6千人、1960年には3万6900人がストライキに参加している。労働経済学者のポール・ライアンは、徒弟を単純労働の供給者とみる経営者の態度を「投資指向型訓練 Investment-oriented training」と「生産指向型訓練 Production-oriented training」に二分し、徒弟によるストライキは後者によって引き起こされたものとしている。また、徒弟は労働組合員ではないが、組合はこれらの徒弟たちの行動に好意的であった¹⁴⁾。

Ⅲ 戦後の政策——イギリス型の形成と衰退

以下では、戦後から1990年代半ばまでの職業訓練政策の特徴を整理する¹⁵⁾。上にみた大戦期前のような状態に陥らないようにするための一つの方法は、政府などの組織が訓練に積極的に介入することであるが、一方で、1960年代以降、他の点からも徒弟制度についての疑問が呈されるようになった。その主な批判は、徒弟制度が若年の男性労働者に特権的な制度であり、その分野も特定の熟練工を要する産業に限られていることに対してであった。また、徒弟制度が、伝統的な形からは変化しつつあったとはいえ、いまだ長い年月を要し、また標準化されていないことも問題となった。この背景に、19世紀以来、近代産業を先導した重工業部門自体の衰退がある。1970年代を通じて、石炭産業や機械産業などの製造業の全就業人口に対する割合は半減するが、徒弟はこのような産業において重要な訓練方法であったからである。

徒弟が伝統的な熟練労働力の訓練方法であった機械産業についてみると、1964年から1974年の間に、徒弟の数は24万3700人から13万9600人へと減少し、1990年には5万3000人にまで減少した¹⁶⁾。就業者中の割合でみても、徒弟や他のかたちでの訓練生の割合は本質的に減少した。

1969年と1974年の間には31%、1981年と1989年の間には54%の減少をみるのである。

第二次大戦後には、政府は熟練工の不足を憂慮し、保守党政府の下で政府・使用者・労働組合の共同で、職業訓練を行おうという提言がなされるようになり、戦後のイギリス型モデルが形成されることとなる。この時期を3期に分けるデズモンド・キング Desmond King の議論を手引きに整理しよう。1960年代から1980年の「三者協調主義 Tripartitism」の時期、1980年から88年の「規制的国家主義」の時期、1988年から90年代半ばの「ネオ・リベラル＝ボランティアズム」の時期である¹⁷⁾。

1960年代から政府は積極的に職業訓練への介入を始める。これは、政府と経営者と労働組合との三者が協調しあうもので、これまでのボランティアズムに大きな変更を迫るものであった。1958年のカー委員会 Carr Committee では、職業訓練は産業に属するもので公共政策には向かないとされていたからである。しかし、この時期から、全国経済発展協議会 National Economic Development Council (NEDC) などの設置と共に、政府は「熟練労働の不足は経済拡大の足かせとなる」との認識を示し、企業は政府によって訓練費用を課されることとなる。これらの画期となるのは1964年の産業訓練法 Industrial Training Act の制定である。さらに、その下に全国に24の産業訓練委員会 Industrial Training Boards (ITBs) が設立され、これらの総数は1969年には27にまで伸長する。ITBsは経営者・労働組合・政府の三者からなる中央訓練協議会 Central Training Council に監督されることとなっていた。ITBsは企業に賃金総額の一定率(0.5~1.0%)を訓練負担金として課金し、訓練を行った企業はITBsより交付金を得るという仕組みである。しかし、ITBsの問題点は、この訓練負担金が効果的でなかったことにある。訓練を遂行できない中小企業にも一律の課金がなされたことへの不満があったのである。また、訓練そのものの合理化に失敗した。そのため、1973年には、保守党のヒース Heath 政府により雇用訓練法 Employment and Training Act が制定され、職業訓練を全国的に統一することを主

要な目的に、人材提供委員会 Manpower Service Commission (MSC) が設置された。MSC には、経営側としてイギリス産業連合 Confederation of British Industries (CBI) が、労働側として労働組合会議 Trade Union Congress (TUC) が参加し、これの取りまとめを政府が任命する形で運営された。しかし、MSC もその目標を十分に達成することができなかった。70 年代半ば以降の失業問題の深刻化が、その目的を訓練から失業者援助へとシフトさせたからである。経営者の多くは ITBs の設置に同意し、また NEDC や MSC に参画したものの、基本的にこれらの諸政策に消極的であった。

1979 年に保守党のサッチャー政権が成立すると、職業訓練政策は新たな段階を迎える。1980 年から 88 年の「規制的国家主義の時期」である。この時期には、使用者側の希望であった三者主義の弱体化と訓練への課金制度の廃止が実現し、1981 年には、16 の ITBs が廃止された。一方で、保守党は MSC の枠組みを使って訓練への予算を拡大、さまざまな政府主導の施策を計画した。1983 年には、MSC の下で、16・17 歳の青少年に対する青少年訓練計画 Youth Training Scheme (YTC) も開始された。しかし、労働組合の弱体化が進み、また彼らは MSC への参画を拒んだため、MSC そのものも 1988 年には廃止されるにいたった。これらの背景には、サッチャー政権の力が強まり、特に 1987 年総選挙の後、三者交渉は実際的には消滅し、「新自由主義」への思潮のなかで、一種のボランティアズムへの回帰が実現したことがある。加えて使用者の消極性を進めたのは、産業構造の転換などにより加速していた大規模な失業から、政府が職業訓練と失業対策とを一体化させようとしたところにある。政府は、若年層の訓練というよりも、失業対策としての訓練に重点を置き、これがすでに就業している労働者への訓練に悪い影響を与えたともいわれている。

1980 年代後半から、労働党が 17 年ぶりに政権に戻る 1997 年までは「ネオ・リベラル＝ボランティアズム」の時期である。MSC の廃止によって、三者協調主義に終止符が打たれる一方、80 年代後半には職業訓練政策におけるネオ・リベラリス

ムの遂行手段として訓練および企業協議会 Training and Enterprise Councils (TECs) が全国に設置された。1989 年には、その下に青少年訓練計画 Youth Training Scheme (YTS) が設けられた。これは、各産業における産業訓練機構 Industrial Training Organization (ITO) と共に、現在に至るイギリスの職業訓練に大きな方向付けを与えたものである。TECs の性質を地域委員会の構成からみると 90 年代初頭において、69% が民間企業の代表者、5.9% が労働組合から、3.3% が教育関係者、その他となっており、全体として企業・経営者によって主導されている。労働組合とその代表である TUC の影響力は弱く、TUC は TECs に中小企業の代表者が少ないことを批判していた。このように、TECs は基本的に民間部門にあり、サッチャー政権を引き継いだメイジャー政権も「TECs のトレーニングの枠組みはボランティアズムである」と捉えていた。しかし、一方で、国家による訓練プログラムということ自体が、ネオ・リベラルのアジェンダとしては問題であるとみる意見もあった。雇用問題担当の国務大臣であったマイケル・ポーターロ Micheal Portillo などは TECs を懐疑的な目で捉えていたといわれる。実際のところ、TECs が訓練政策に与えた結果は、企業ベースの訓練プログラムを使用者たちに委ね、政府主導を弱めたこと、つまり、伝統的なボランティア政策の回復である。しかし一方、雇用主たちにも不満はあり、実際に参加した企業は少なかったのである。また、70 年代の諸改革と同様に、TECs も失業者訓練の主要機関となったことがある上に、訓練内容の質にも問題があったからである。政府は、職業資格のレベル 3 (注 18) と付表を参照のこと) の技能を目標にこれらの政策を展開したが、その成果は十分なものとみなされていない。

先に触れた ITB は、このような徒弟制の欠点を克服し、オフ・ザ・ジョブ型の訓練の領域を増やしたという点で、徒弟制に新しい標準を与えようとしたものでもあるが、それからの本格的な展開は 1990 年代初頭に進められる。1993 年の白書『競争力：ビジネスの勝利への支援』において、技能への投資を通じての成長の手段として徒弟制

に改めて焦点があてられたのである。これを受けて、同年に保守党政府は、徒弟制によるトレーニングを復活させ、雇用ベースの技能形成システムを、これまで徒弟制が伝統的に採用されてこなかった諸部門にも拡大するとアナウンスした。ここで用いられたのが「新しい徒弟制 *Modern apprenticeship*」という方向であった。これは、1994年に政策の重要項目となった。これは「……NVQ3 レベルの実務ベースの訓練であり、90年代の終わりまでにイングランドに15万人の新しい徒弟を創成することであり、毎年4万人以上の青年がNVQ レベル3かそれ以上の資格を達成すること」を目標とした¹⁸⁾。93年白書は、イギリスの目指す水準として、ドイツ・スカンディナヴィア諸国・スイスを基準にし、その就業年数の目標を3年とした。

「新しい徒弟制」は伝統的な徒弟制のシステムを拡大したものである。技能を学ぶ徒弟が、実際の仕事に就きながら、その職を学ぶ点は基本的に同様である。しかし、「新しい徒弟制」は以下の二点において伝統的な徒弟制と異なっている。第一に訓練中の費用負担である。新制度では、訓練費用を使用者・徒弟・国家の三者で負担する。国家は政府諸機関に補助金を支出することで、主に直接の仕事に携わらない部分での技能形成の支援を行うのである。公金支出の透明性を保つため、産業訓練機構 *Industrial Training Organizations* が産業ごとの訓練計画を設計し、地域の *TECs* が実際の訓練を行い、その質を保証する仕組みである。第二の相違点は、新制度がより広い産業領域で訓練を行うことである。伝統的な徒弟制度は、建築業や機械産業など、いわゆる熟練職人・熟練工の存在する男性労働力中心の分野で発展してきた。しかし、「新しい徒弟制度」では、その領域を広げ、約70以上の産業諸分野で徒弟を育成する。これは、小売業や理髪師のようなサービス業から、情報技術産業まで、幅広い分野に及ぶ。対象職種が広がったために、女性労働者の徒弟の比率も徐々に増大した。政府援助をうける職業訓練の全体に対する女性の割合は、新しい徒弟制が導入される前には30%台後半に止まっていたが、1994年に40.4%になった¹⁹⁾。

一方、訓練の質的内容として、「新しい徒弟制」の目標とする技能水準は、NVQ3のレベルであった。これは、YTと異なるところである。Level 3または (G)NVQ3の技能水準とは、一般的な学力水準における A-level を2科目ないしそれ以上取得する水準である(付表参照)。この目標の導入後、「徒弟」として政府からの援助金を通して訓練を施される若年労働者は年々、増加し、この「新しい徒弟制」が現在に至るイギリス職業訓練の枠組みの基礎となるのである。

IV 「新しい徒弟制」とその展開

1 「新しい労働党」の職業訓練改革

1997年に19年続いた保守党政権に地滑りの勝利を遂げて政権についたトニー・ブレア *Tony Blair* が率いる労働党は、その選挙運動中から「新しい労働党 *New Labour*」を掲げて、70年代に党に植付けられた負のイメージからの転換を図った。中央銀行の独立強化やスコットランド・ウェールズの地方分権化など、実質的な変革を次々に打ちだしていく中で、選挙運動中のもっとも大きな公約である「教育の充実」は、「福祉から労働へ *Welfare to Work*」の枠組みの中で実行された。職業訓練への取り組みも、このフレームワークの中で進められた。

それでは、労働党が政権についた時に、職業訓練をめぐる状況はどのような状態にあったのだろうか？ 技能不足の深刻さは、それが単に工場や職場における技能工が減少していただけではなく、基礎的な読み書き・計算の能力の不足がその背景にあったことである。つまり、イギリスの若年層の一般的な教育水準の低下である。表2は1990年代初頭から、労働党政権の第2期にあたる2003年までの基本的な教育水準の英独仏3カ国の比較である。表が示すように19歳以降の各年代層において、イギリスの若年から成年の一般的な学力水準の達成度はドイツやフランスなどと比較して著しく低い。15歳までの調査では、他の諸国との差は大きくないという調査もあるところから、19歳にいたる若年層における教育水準

表2 基本的教育水準の国際比較：英仏独

年齢層	レベル2以上 (%)			レベル3以上 (%)		
	19-21	25-27	31-35	19-21	25-27	31-35
年	1991	1997	2003	1991	1997	2003
イギリス	50	59	62	29	39	43
フランス	73	83	82	30	53	52
ドイツ	67	84	84	50	78	78

出所：McIntosh (2005) より作成。

の上昇がひとつの目的となった²⁰⁾。

そのため、ブレアとブラウンの労働党政府は一般的な教育に重点的に予算を注入し、中等学校以前の就学児童に読み書き能力を高めるため1998年に学校に「読み書きの時間 Literary Hour」を導入、さらに、1999年には計算能力を高めるため「計算の時間 Numeracy Hour」を導入するなど、一般的な教育を展開した²¹⁾。これらは、のちに「生活力をつけよう Skills for Life」というプログラムとなって成人にもその対象をひろげたのである。

職業教育に関して、「新しい労働党」は当初、基本的に保守党が作ったモデルを踏襲した。トニー・ヤング Tony Young が技能と徒弟に関する閣僚となり、その成果はモザー報告 Moser Report にまとめられている²²⁾。その方針は、公的資金による熟練労働力の供給が高付加価値・高生産性の生産戦略へと使用者を導くという、熟練の「サプライ・プッシュ効果」への信念と技能を得ることで個々人が福祉依存から自立し全体の雇用が改善するというものである。保守党時代につくられた TECs は、2000年の学習及び技能法 Learning and Skills Act 下で2001年に廃止され、その役割は学習及び技能カウンスル Learning and Skills Council (LSC) によって引き継がれることになった。2006年に刊行されたリーチ・レビュー Leitch Review に新しい労働党の熟練政策の包括的な方向性を見ることができる。これはイギリスの労働者に「2020年までに世界水準の技能をそなえさせる」ことを目標にした意欲的なものであった。

しかし、最終的に労働党の職業教育政策は保守党とは非常に異なるものとなった。リーチ・レビューの目的達成に向けての進展を監督するため

に設置された全国雇用・技能委員会 UK Commission for Employment and Skills (UKCES) の2009年報告書は、熟練のサプライ・プッシュを行えば、使用者がそれに反応するとの考えを否定し、イギリスが直面している「熟練問題 skill problem」は需要側－使用者側の訓練への関心が低いことにあると指摘している²³⁾。

このような中で、保守党が徒弟制度を通じてより高度な技能へ到達することを目指したのに対し、労働党は徒弟制度に参加する青年数を増やすことに目的を転換した。ここで、労働党はレベル3の達成が若年層の徒弟数増加の障害になっていると判断した。企業は徒弟に応募してくる若年労働者たちがレベル3に達する教育要件を欠いていると主張していたからである。そのため、まず、「徒弟」で示される水準を、基礎的徒弟 Foundation Apprenticeship としてレベル2を目標とし、本来の目標であったレベル3を目指すものを上級徒弟 Advanced Apprenticeship とした。ただし、基礎的徒弟は、後に単なる「徒弟」に戻された。また、後に述べるように、この時、年齢制限も大きく緩和された。政府のこの転換の結果、16-18歳の徒弟の数は1996年から2009年の間に激増し、2007/80年には、徒弟開始者は22万5千人となり、20万人を上回った。

しかし、問題は本来の目標であるレベル3の徒弟数は実際のところ減少し、政府資金による実務ベースのトレーニング総数も減少したことであった。労働党は、より低い水準にあった若年層の訓練水準を改善することはできたが、企業が雇用する徒弟の数を増加させることには失敗したのである。企業は19歳以下の若年層に上級クラス徒弟コースを提供することにほとんど関心を示さず、その結果、2009年においての上級クラス徒

弟の数は1997年よりも、むしろ少なくなったのである。

これを実際の訓練の修了率からみると、この状況はより否定的であったことがわかる。2005-06年における各業種別の「新しい徒弟制」の修了率をみると、全体のコース終了率は「徒弟」コースで、2004/05年は37%、2005/06年は上昇したが50%に止まった。上級クラスの徒弟では、2004/05年は38%、2005/06年で44%である。また、この達成度は部門間によって差がみられる。機械産業や建設業など伝統的に徒弟制を行っていた部門では比較的に高い達成率であるが、小売・仕出し・介護などのサービス部門では比較的に達成率は低い。すなわち、新しく拡大された領域においては、この領域を広げることに成功していないのである。

徒弟数は労働党政権の時期を通じても上昇している（図1）。しかし、技能の質と同様に、その年齢構成に問題点が生まれた。この実数の増加に貢献したのが、25歳以上の成人労働者によるものであったからである。この変化は2004年にレベル2の徒弟から始めた導入をレベル3へと修正し、徒弟開始の年齢上限を取り払ったことによる。これらの成人労働者は既に雇用されている者が徒弟として再登録されたもので、職を持っていない若年労働者の雇用に貢献したわけではない。これは、徒弟数増加へのプレッシャーから、政府がもっとも容易な方法で、徒弟数を増やしたものと考えられている。つまり、本来の目標であった19歳までの徒弟の割合が減少する一方で、その全体の技能の質を低下させる結果となった。

2007年から2008年は、信用危機の影響から財政的な制限が大きくなり、計画の失速が明らかになる。このような中において、政府は2008年にLSCを廃止し、16-19歳の青少年への訓練を管轄する青少年学習紹介所 Young People's Learning Agency (YPLA)、成人への訓練を管轄する技能基金 Skills Funding Agency (SFA)、それらを統括する全国徒弟サービス National Apprenticeship Service (NAS) という3つの特殊法人を発足させると公表した。さらに2009年には、使用者に訓練の場所を増やすよう確信させる目的から、

「徒弟・技能・児童および学習法 Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act」を成立させ、これらの特殊法人をバックアップするものとした。また、同法は適当な資格を有する中途退学者 school leaver に徒弟になる資格を与えて、徒弟数の増加をはかることもおこなった²⁴⁾。また、労働党は徒弟に関わる省庁を「児童・諸学校および家族庁 Department for Children, Schools and Families（連立政権下では教育庁 Department for Education, DfE と改称）」と「産業・大学および技能庁 Department for Innovation, Universities and Skills（連立政権下ではビジネス・イノベーションおよび技能庁 Department for Business, Innovation and Skills, BIS と改称）」とに分割した。

2 保守党政権移行後——2010-2020年3月

2010年5月に発足した保守党デヴィッド・キャメロン連立内閣も引き続き徒弟に対する政策を重点化している。徒弟制度は「実質的かつ持続的訓練が必要な仕事であり、徒弟としての基準と移転可能な技能に導くもの」と定義され（BIS 2013）、2015年から2020年の間で300万人の徒弟を生み出すと宣言した²⁵⁾。2016年の福祉改革と労働法は政府にこの目的を達成するため、毎年の進展を報告する義務を課すものである。

徒弟は、GCSEのAからCグレード5科目取得に相当する「中級 Intermediate (Level 2)」・Aレベル2科目取得に相当する「上級 Advanced (Level 3)」・大学学位取得以上に相当する「高等 Higher (Level 4, 5, 6, 7)」に分けられ、それぞれ開始時点での要件は異なるが年中いつでも応募可能である。

サンドラ・マクナレイは、この期間には5つの重要な改革がなされたとしている²⁶⁾。第一は、2012年に全徒弟に最低1年の継続が課されたことである。第二に2017年に支払いを受ける時間中の20%は職務外訓練 off-the-job training を受けなければならないことが明記された。第三に評価方法がより雇用者に焦点を当てたものになったことがある。第四に、これに関連して財政システムに変更がなされた。2016年5月、徒弟インスティテュート Apprentice Institute が設立され、

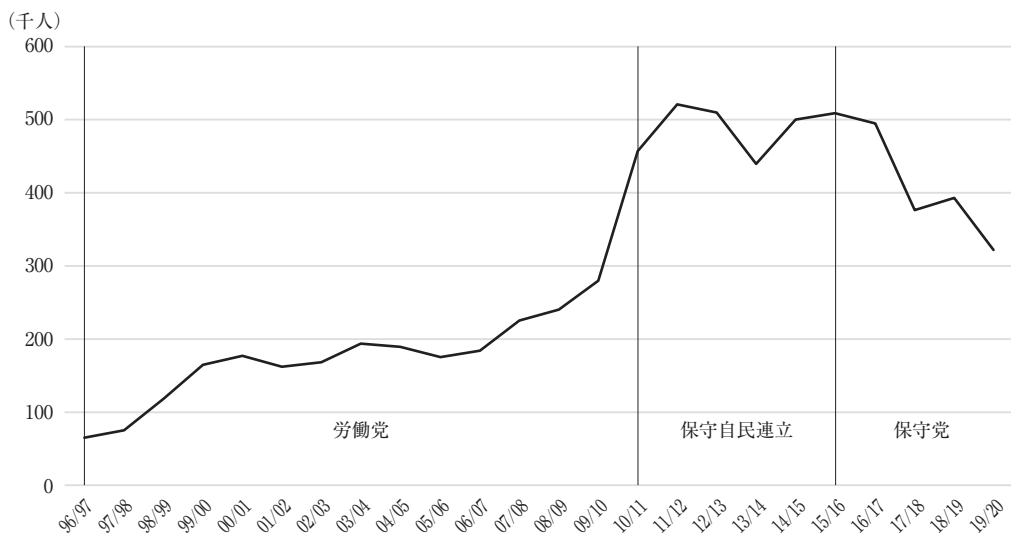
2017年4月に業務開始した。その目的は高水準の訓練を確保することと、それぞれの水準での財政的援助を政府に提案することである。この制度は、同年5月に修正され、徒弟賦課金 apprentice levy が導入された。賃金を年300万ポンド以上支払っている全雇用者は徒弟賦課金を政府に納入することとし、その額は賃金総額の0.5%に設定された。これは徒弟の口座に振込まれ、企業はそれを訓練と評価の費用に使う。より小規模の雇用者は訓練と評価のための5%を支払うこととされた。2017年で全雇用者の2%が賦課金を支払っている。第五に、2016年から学位徒弟制度 degree apprenticeship が導入されたことがある。これを財政的に支援する制度も設置された。44分野で支援が計画され、それらは経営・技術解決・工学・建設・ヘルスケアなどである。以下では徒弟数の変化をみながら、上記の諸点を中心に関連する政策や背景についてみる。

図1は、労働党政権期を含む1996/97年から2019/20年までの徒弟開始者数を示している。前述のように徒弟数は労働党期より増えたが、2009/10年と2011/12年にさらに大きく増加しはじめ、2017/18年までは50万人前後で推移している。この増加は徒弟制への政府支出増額によるものとされる。2010年の「訓練を受けて前進し

よう Train and Gain」予算と2011年の「成長への計画 Plan for Growth」予算であり、それぞれ1億5千万ポンド、1億8千万ポンドが計上された。2011年12月には技能システム改革計画 Skill System Reform Plan が発足し、徒弟を受け入れる意図のある小規模雇用者たちに4千件のインセンティブ・ペイを給付するよう導いた。2012年2月には16歳から24歳の労働者を雇用する者に徒弟給付金 apprentice grant を導入し、徒弟を雇用する小規模経営者に1500ポンドの供与を行った。しかし、2013/14年には、高度またはそれ以上の徒弟を始める25歳以上の人々の数は一時的に下落した。教育省 Department of Education はこの2013/14年の減少を、24歳以上の高度学習者へのローン貸与を取りやめたために、この年齢層の支払額が増加したことによるものとしている²⁷⁾。

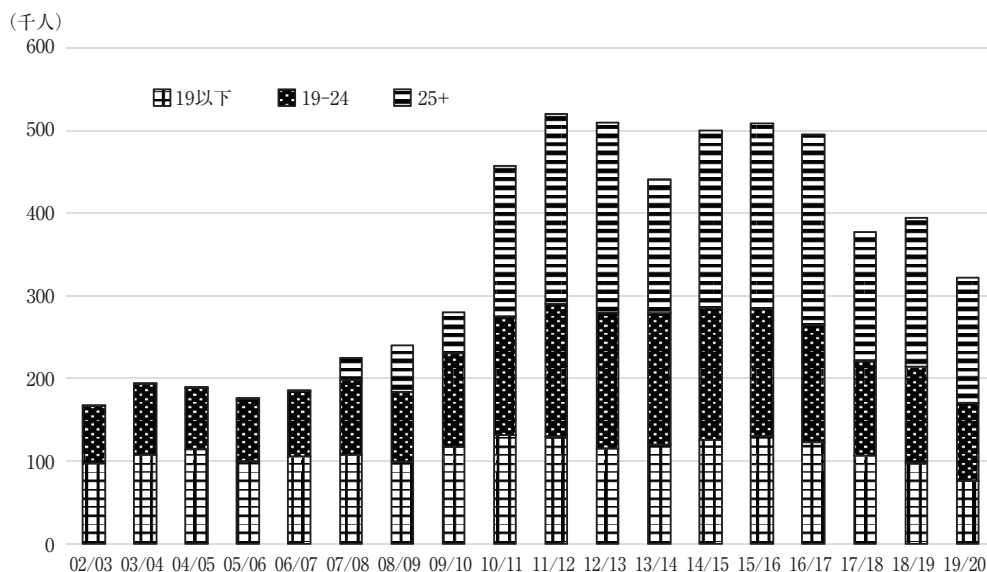
図2は21世紀に入ってからの子弟開始者を年齢グループ別に示したものである。2009/10年から2011/12年の全体数の増加は(前述のように)、労働党政権期と同様に主に25歳以上の年齢層によって引き起こされた。しかし、その後の2011/12年と2016/17年の間、各年齢層の割合はほぼ安定的に推移しており、19歳以下が4分の1、19歳から24歳が30%、その残りが25歳以上である。2017/18年から大きな減少がみられ、2019/20年

図1 徒弟開始者数：イングランド 1996-2020



出所：Apprenticeship Statistics (2021:13), および DfE Apprenticeship and trainees data and HC DfE 2011-c560-1W (PQ38-62) より作成。

図2 年齢別の徒弟開始者（イングランド） 2002/03-2019/20



出所：Apprenticeship Statistics（2021：16）、および、DfE Apprenticeship and trainees data より作成。

にはさらに下降する。これは徒弟開始者の構成が変化したためと考えられている。

これをジェンダーで見たのが表3である。2010/11年から2019/20年の間では、2017/18年と2019/20年を除いて、女性の徒弟のほうが多い結果となっている。これは、徒弟といえば男性のものという常識からの変化であるが、この理由としては労働党時代の改革以来、徒弟制度に入れられた業種領域が拡大したことが大きい。

図3は徒弟の水準ごとの割合の変化である。2009/10年から2011/12年では、中級と上級レベル徒弟が実数として増加したのは既にみたとおりである。しかし、その後は上級と高等レベルの割合が増加しはじめ、2011/12年の37%から2018/19年には合計で69%へと増加している。これは、学位徒弟によるところが大きい。

一方、企業への徒弟賦課金や学位徒弟制度を制定しても、多くの企業はそれからの資金を使うことが少ないため、民間企業がそれからの援助を見込んで、大学MBAコースに自社の労働者を送り

込むような例もあり、このような「Master（親方）から Apprentice（徒弟）へ」といった訓練・教育コースに疑問を呈する意見もみられる²⁸⁾。

ここで、この時期の徒弟が従事する業種をみる（図4）。初期の徒弟開始者数の増加は初め「ビジネス・経営管理・法関係」・「健康・公共サービス・介護」および「小売業・商業」に集中していた²⁹⁾。これは徒弟が新規に参入したというよりも、既存の従業者プールから主に採用されたからである。部門間の上位にある「ビジネス・経営管理・法関係」・「健康・公共サービス・介護」・「機械・製造業」・「小売・商業」部門は、2013/14年から2015/16年間に一時増加するが、実数として10年を通じて減少している。2011/12年から2019/20年で割合として最も大きく減少したのは「小売・商業」部門であり、21%から10%へ減少した。一方で、最も大きく増加したのは、「建設・設計・環境」部門であり、同期間に3%から7%になっている。

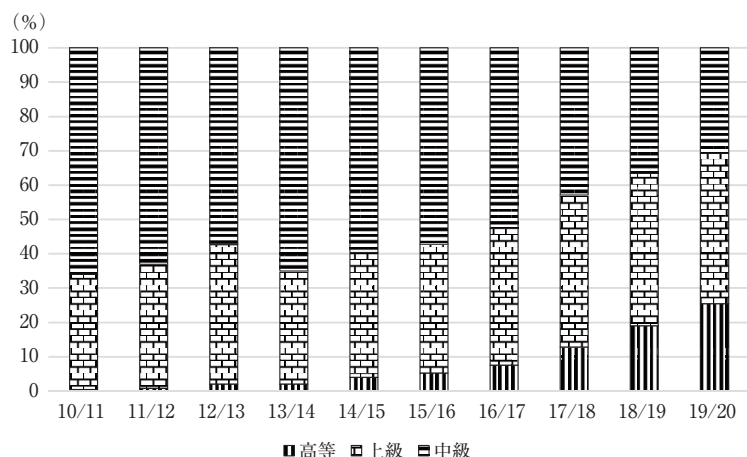
一方で、この時期の初期には徒弟開始者の増加

表3 徒弟開始者のジェンダー別割合：イングランド 2009/10-19/20

	2009/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20
女	49.6	53.8	53.1	54.7	52.9	53.0	52.8	53.5	49	50.1	48.8
男	50.4	46.2	46.9	45.3	47.1	47.0	47.2	46.5	51	49.9	51.2

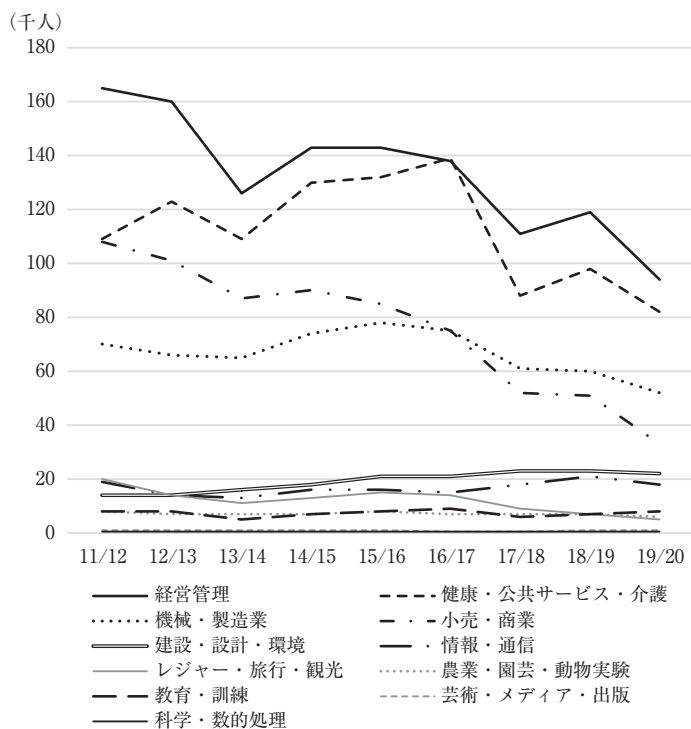
出所：Apprenticeship Statistics（2021：17）、および、DfE Apprenticeship and trainees data より作成。

図3 徒弟開始者の水準ごとの割合（イングランド） 2010/11-2019/20



出所：Apprenticeship Statistics (2021：21)，および DfE Apprenticeship and trainees data より作成。

図4 分野別の徒弟開始者数（イングランド） 2009/10-2019/20



出所：Apprenticeship Statistics (2021：22)，および DfE Apprenticeship and trainees data より作成。

がみられたものの、それが課程の修了を意味していないことも重要である。2011/12 年からでは、開始した 51 万 6880 人のコーホートでは、中級徒弟と上級徒弟で 3 分の 1 が中途退出している。その後の 2010-2015 年も同じような退出率状況であった³⁰⁾。また、徒弟の効果について徒弟修了

者と非経験者間の稼得格差が分析されている³¹⁾。それらの結果によると、徒弟を開始することで得られる差は、女子よりも男子で大きい。レベル 2 の男性・女性の基本ラインの稼得は、1 万 9709 ポンド・1 万 2621 ポンドであり、それが徒弟に行くと男性で 23%，女性で 15%，稼得が増加す

る。レヴェル3では、男性・女性の基本ラインの稼得は2万2464ポンド・1万8500ポンドであり、徒弟に行くくと男性で37%の増加だが、女性で9%増にとどまっている。これは、女性の参加が増えた一方で、その業種が低賃金分野に多いことによると思われるが、制度運用開始後の年数はまだ短く、これを徒弟の効果に関する結論とするには時期尚早とされている。

V まとめ——パンデミックと今後の展望

2020年に始まるCOVID-19のパンデミックに対して、ボリス・ジョンソン保守党政府は同年3月からロックダウンを開始した³²⁾。それが社会、ひいては徒弟を含む労働市場にも大きな影響を与えたことはいまでもない。ロックダウン開始期には前年度との比較で徒弟開始者は45%減少したのである³³⁾。冒頭で述べた財務大臣のスナクが新たな財政援助スキームを発表したのはこの直後であった。感染症の労働市場への影響自体は本論の対象とするところではないために論じないが、以下では2020年以降、現在までの社会における関連事項について簡単に概観し、本論全体のまともにつなげることにする。

この十年の政策的変化に関わる近年の傾向は「徒弟」の拡大とその方向にみられる。本来の熟練手工業職への若年訓練としての徒弟が多業種・非手工業的分野へ対象領域を広げつつあることは、「高度教育における徒弟」という新たなテーマを生み出している。これは拡大する大学のインターンシップによる「徒弟制」との協働的活動にも見ることができる³⁴⁾。これは2016年に決定したイギリスのEU離脱にも関連する。離脱はこれまで比較的に自由であったヨーロッパの諸大学との学生交流を狭める影響があるため、イギリスの大学生数が増加する傾向があるからであり、「大学と徒弟」に影響を与えることが予想される³⁵⁾。大学からのこの領域へのアプローチは今後の技能訓練の主要な領域の一つとなると思われるが、大学や関連組織の対応と構成が進行中であること、また論者の専門領域から多少ならず逸脱することなどから、本稿では論じなかった。

一方、上記の変化は現代社会で進行する情報技術や人工知能などの高度技術の広がり進化を背景にイギリス社会に新たな問題を生じさせている。ここで、少々長めの時間軸を取って考察・整理してきた本論を要約しよう。まず、第一に「徒弟制度」はその形を変えながら、広く深くイギリス社会に浸透した制度であることを、ほぼ200年以上の長期にわたって確認した。徒弟になるということは労働する若者たちにとっていつも身近な経験であった。しかし、第二にこの制度は時代折々の社会によって「柔軟に」使われてきた。雇用者も既に職を得た労働者も、訓練への投資よりも、生産の都合によって徒弟制を運用してきたのである。第三に、特に戦後から、イギリスの伝統からの大きな変更として、職業訓練は政府政策によって先導されるようになった。現在に至っては伝統的な「若年」と「熟練」を対象にした技能教育は、「高齢」化し、また幅広い技能を包摂するようになった。これは、高度技術化する経済社会への移行とともに、職能教育のより大きな変化を予感させる。

ようやく出口が見えてきたパンデミックとEU離脱の実際の影響の中で、これらの政策の行方は不透明である。また、視界の遠くを漂う政権交代の可能性、最近の労働組合活動の再活発化も、この問題に影響を与えるだろう。しかし、技能形成が経済の鍵であるという信念自体はイギリス社会に広く共有されており、試行錯誤は続くものと思われる。さらなる研究の必要を強く感じつつ全体のまともと展望としたい。

* 本稿に対し田中寧京都産業大学名誉教授、山本千映大阪大学経済学部教授からコメントを頂いた。記して御礼申し上げる。もちろん、本稿中のいかなる誤りも筆者に存することはいまでもない。また、本論の作成準備の一部には京都産業大学特定研究課題基金（2022年度）を用いた。

1) BBC News, 27 February 2021.

2) 田中（2006）などをみよ。

3) 本稿は、齊藤（2013）をもとに、対象時期を拡張、内容も再構成したものである。第二次大戦後から「新しい労働党」までの具体例・データなどは上記論文を参照のこと。

4) Gospel（1995：32）。

5) 職人規制の法制史的背景については、Deakin and Wilkinson（2005）。

6) Snower（1996：121-122）。

- 7) 労働市場は、制度的規制の強弱と労働市場への参入頻度から、4つの区分・領域に分けて論じることができる。港湾労働者などの規制が少ない不熟練労働市場は「外部労働市場 external labour market」、つまり経済学の競争市場に近い。「内部労働市場 internal labour market」はドーリンジャー＝オスターマンの内部労働市場で、この座標では外部労働市場の反対側に位置する。一方、熟練工の労働市場で、労働組合や使用者団体などの制度的規制があり、労働移動が比較的頻繁なものが「就業的労働市場／職業的労働市場 occupational labour market」である。機械工の労働市場は制度的規制が比較的弱かったという点で「外部的」である一方で、徒弟制度の重要性など熟練工の労働市場の性格が強かったという点で、就業的労働市場に分類される。Gospel (1997)などをみよ。
- 8) Gospel (1989)。
- 9) 厳密には職工条例 the Statute of Artificers 中の「徒弟条項 the apprentice clauses」の廃止である。
- 10) 徒弟の経済史的背景に関する日本語文献としては斎藤 (1990)、中野 (1994)、小野塚 (2010)を参照。
- 11) ハンプリーズ (2022)。
- 12) Tawney (1909)。また、斎藤 (2021)を参照。
- 13) 戦間期の熟練工の徒弟制については、斎藤 (2002)。
- 14) Ryan (2004)。
- 15) 包括的な研究としては稲上 (1997)、毛利 (1999)などをみよ。また、Gospel (1992)をみよ。
- 16) Gospel (1995)。
- 17) King (1997)。キングは1993年までとしているが、労働党政権移行の97年までを含めて論じる。
- 18) NVQ (National Vocational Qualification) 全国職業資格はイングランド、ウェールズ、北アイルランドにおける職業技能レベルの国家認定制度 (スコットランドは別)。引用部は以下による: 'Competitiveness: Helping Business to Win' (Cmd2563)。
- 19) SFR 15 2011, 表 C11・12・13。
- 20) Baljit, Dunn and Goddard (2002: Tables A 3.1, 4.1)。
- 21) Toynbee and Walker (2008=2009) は、基礎学力教育と貧困地域改善との事例を示している。
- 22) Moser Report (1999)。
- 23) UKCES (2009: 10)。
- 24) この項目は2011年に保守・自民連立政府によって取り除かれた。
- 25) Department of Business Innovation & Skills; <https://www.gov.uk/government/publications/bis-annual-report-and-accounts-2013-to-2014>。
- 26) McNally (2020: 144-153)。
- 27) Apprenticeship Statistics, House of Commons Library (2021)。
- 28) 'From master to apprentice', *Economist*, vol. 427, issue 9037, p. 31。
- 29) Hupkau (2015)。
- 30) Bursnall, Nafilyan and Speckesser (2017)。
- 31) Cavaglia, McNally and Ventura (2017)。
- 32) イングランドでは2020年3月23日に全国的ロックダウンが始められた。
- 33) Apprenticeship Statistics (2021: 7-8)。
- 34) イギリスインターンシップ制は「サンドウィッチ方式」として知られる。これは、大学で学んだ後に、企業で一定期間学び、その後大学に戻る方式である。現在は、Association for Sandwich Education and Training (ASET) が、この方式を継承・展開している。<https://www.asetonline.org/>を参照のこと。また、the Universities and Colleges Admissions Service (<https://www.ucas.com>)なども政府のapprenticeship制度

との連携を取っているほか、多くの大学が関連情報をHPに掲載している。

- 35) 2020年にイギリスの大学入学者数は前年度に比べて、7%増加した。<https://www.ucas.com/corporate/news-and-key-documents/news/record-levels-young-people-accepted-university>

参考文献

- 稲上毅 (1997)『現代英国経営事情』日本労働研究機構。
- 小野塚知二 (2010)「イギリス造船機械産業における管理革新の担い手——職長・製図工・技師の機能と位置についての試論」『大原社会問題研究所雑誌 特集 徒弟制の変容と労務管理の生成——20世紀前半における経営革新とその担い手』No. 619, pp. 3-17。
- 斎藤修 (1990)「熟練・訓練・労働市場 工業化と技術移転の問題を考えるために」川北稔ほか『世界史への問い——生活の技術生産の技術』岩波書店。
- 齊藤健太郎 (2002)「技能・徒弟制・熟練供給——戦間期イギリス機械産業におけるトゥールメーカーを事例にして」『社会経済学』68巻1号, pp. 49-70。
- (2013)「近年におけるイギリス職業訓練政策の変遷と「新しい徒弟制度」」『京都産業大学論集 社会科学系列』第30号, pp. 239-258。
- (2021)「20世紀初頭スコットランドにおける若年労働と徒弟制をめぐって——O. Gordon, A Handbook of Employments (1908)を読む」『大原社会問題研究所雑誌』No. 748, pp. 51-63。
- 田中萬年 (2006)「徒弟制度は人材育成の基本である」全建総連ブックレット33。
- 中野忠 (1994)「近世イギリスの徒弟制——最近の研究動向から」『早稲田社会科学』49巻, pp. 67-107。
- ジェーン・ハンプリーズ／原伸子・山本千映・赤木誠・齊藤健太郎・永島剛訳 (2022)『イギリス産業革命期の子どもと労働——労働者の自伝から』法政大学出版会。
- 毛利健三 (1999)『現代イギリス社会政策史——1945～1990』ミネルヴァ書房。
- Baljit, Gill, Dunn, M. and Goddard, E. (2002) *Student Achievement in England: Results in Reading, Mathematical and Scientific Literacy Among 15-year-olds from the OECD PISA Study*, London, Stationary Office Books.
- Bursnall, M., Nafilyan, V. and Speckesser, S. (2017) "An Analysis of the Duration and Achievement of Apprenticeship in England," CVER Briefing Note 4, Centre for Vocational Education Research.
- Cavaglia, C., McNally, S. and Ventura, G. (2017) "Apprenticeship for Young People in England. Is There Payoff?" Research Discussion Paper, 10, Centre for Vocational Education Research.
- Deakin, Simon and Wilkinson, Frank (2005) *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press.
- Gospel, H. (1989) "Product Markets, Labour Markets and Industrial Relations: The Case of Flour Milling," *Business History*, Vol. 31, No. 2, pp. 84-97。
- (1992) *Markets, Firms and the Management of Labour in Modern Britain*, Cambridge University Press.
- (1995) "The Decline of Apprenticeship Training in Britain," *Industrial Relations Journal*, Vol. 26, No. 1, pp. 32-44。
- (1997) "Labour Markets and Skill Formation in Theory and Practice: A Reply to Charles More," *Historical Studies in Industrial Relations*, No. 4, pp. 113-129。

Hupkau, C. (2015) "The Past and Future of Apprenticeship Growth in England," Centre for Vocational Education Research.

King, D. (1997) "Employers, Training Policy and the Tenacity of Voluntarism in Britain," *Twentieth Century British History*, Vol. 8, No. 3, pp. 383-411.

McIntosh, S. (2005) "Using Psedo Cohorts to Track Changes in the Qualifications of National Populations," DfES Research Paper No. 621.

McNally, Sandra (2020) "Apprenticeships in England," in Jean-Luc Cerdin and Jean-Marie Peretti (eds.) *The Success of Apprenticeships Views of Stakeholders on Training and Learning*, Wiley-ISTE.

Moser Report (1999) Improving Literacy and Numeracy: A Fresh Start.

Ryan, P. (2004) "Apprentice Strikes in the Twentieth Century UK Engineering and Shipbuilding Industries," *Historical Studies in Industrial Relations*, No. 18, pp. 1-63.

Snower, D. J. (1996) "The Low Skill, Bad-job Trap," in A. Booth and D. Snower (eds.) *Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press.

Tawney, R. H. (1909) "The Economics of Boy Labour," *Economic Journal*, Vol. 19, No. 76, pp. 517-537.

Toynbee, P. and Walker, D. (2008) *Unjust Rewards: Ending the Greed That is Bankrupting Britain*, London, Granta UK. (=2009, トインビー, P・ウォーカー, D/青島淑子訳『中流社会を捨てた国——格差先進国イギリスの教訓』東洋経済新報社)

UKCES (2009) *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK*.

付表 イギリスの学年制

年齢	学年	段階	資格 NVQ	試験／学位	学校種類		
3	Nursery	Foundation Stage			Nursery School		
4	Reception				Infant School	Primary School	First School
5	1	Key Stage 1					
6	2	Key Stage 2			Junior School		Middle School
7	3						
8	4						
9	5						
10	6	Key Stage 3	Level 1 Level 2	GCSE	Senior School	Secondary School with Sixth Form	High School
11	7						
12	8						
13	9	Key Stage 4					
14	10						
15	11	Key Stage 5	Level 3	A level	College /Sixth Form		
16	12						
17	13						
			Level 4 Level 5 Level 6 Level 7 Level 8	deploma BA MA doctorate	higher apprenticeship degree apprenticeship	University Graduate School	

注：詳しくは <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/list-of-qualification-levels> を参照のこと。

さいとう・けんたろう 京都産業大学経済学部教授。主な論文に「20世紀初頭スコットランドにおける若年労働と徒弟制をめぐって」『大原社会問題研究所雑誌』No. 748 (2021年)。イギリス労働史・比較経済史専攻。