

近年におけるイギリスの職業訓練政策の変遷と 「新しい徒弟制度」

齊 藤 健太郎

目 次

1. はじめに
2. イギリスにおける職業訓練の変遷：政府と企業の役割 1960年代から90年代初頭まで
3. 職業訓練政策の新展開：「新しい徒弟制度」の導入：90年代前半の取組
4. 1997年以降の「新しい労働党」の職業訓練「改革」：90年代後半から2010年へ
5. 労働党から連立政府へ：現在の諸問題
6. まとめと展望

要 旨

イギリスにおける熟練労働者への技能習得の訓練は、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タリズムによって形成されてきた。これは、20世紀初頭から漸進的に導入された一般的な職業訓練でも同様であり、政府が職業教育に介入することは20世紀中半に至るまで稀であった。しかし、第二次大戦後、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、1980年代、この傾向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し、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の再編と拡大という形をとりつつ、使用者主導のボランタリズムが再生する。1997年に政権についた「新しい労働党」は、この方向を維持しつつ、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年に政権についた連立政府において、その政策全体における職業訓練の優先順位はむしろ低下し、イギリスにおける職業教育は現在、多くの困難に直面している。

キーワード：労働市場、技能、徒弟制、訓練、ボランタリズム

1. はじめに

イギリス連立政府・保守党党首のデイヴィッド・キャメロン首相は2012年4月の日本訪問において、2014年にホンダがイギリス北東部のサンダーランドに新しい自動車生産計画を立ち上げることに謝意を表し、これは「イギリスの労働力の技能と柔軟性において、大きな自信となるもの」とコメントした。¹⁾ 構造的な産業衰退と2007年・2008年の信用危機によって、経済不振が続いているイギリスにとって、外国企業による生産活動の活性化は願ってもいないことである。しかし、キャメロンの強調点が単に生産拡大だけでなく、その背後にある労働力の質に関わる点であったことは注目されてよい。およそ、産業経済の発展はその社会における労働力の規模と水準を基礎としており、欧米の社会経済は「近年は消費や金融の面が強調されているもの」― 伝統的に労働力の質、すなわち熟練 *skill* を重視してきたからである。

一方で、イギリスの労働力の水準低下への指摘は昨今に始まる議論ではない。18・19世紀に「産業革命」をいち早く達成した「最初の産業国家」を支えた熟練労働者 *skilled workers* の技能は19世紀末から20世紀初頭に「解体 *deskill*」され、その後の「産業の空洞化 *deindustrialization*」の大きな要因となったとする議論は、経済学・経済史学・社会学を中心に長期に及んで論争の対象となってきた。²⁾ これらを背景に、戦後の比較的早い時期から、政府は技能訓練の必要性を認め、数々の政策を打ち出してきたが、その多くは成功したとの評価を受けていない。また、最近でも、生産工程における労働者の技能向上が依然として求められているが、その成果は不十分なままである。大学などのアカデミックな分野における高い研究水準と比較されるように、国民のなかでの技能分配の二極化が進んでいるのである。³⁾

とはいえ、これまで技能訓練のための制度がなかったわけではない。現在の職業資格の供与組織としては、古い歴史的背景を持つシティ・アンド・ギルド *City and Guilds*、経営技術教育協会 *Business and Technicians Education Council (BTEC)*、王立技能検定試験委員会 *Royal Society of Arts Examination Board* などがある。しかし、これらは統一されておらず、また個々の事業者たちにもその相違がよく理解されていない。また、1980年代には全国職業資格 *National Vocational Qualifications (NVQs)* や全国総合職業訓練資格 *General National Vocational Qualifications (GNVQs)* などが設置されている。これらは、それぞれ対象分野と達成水準を定めた技能基準を与えるものであるが、その水準の達成手段・制度は様々な変遷をたどっている。最近では1990年代初頭を前後して「新しい徒弟制度 *Modern Apprenticeship*」が採用され、それを基軸にした職業訓練の向上がはかられている。

このような諸点を前提として本論の目的は、現在に至るイギリスの職業教育をめぐる政府と経営者の対応を、時間軸にそって整理することである。我が国でも、イギリスの近年の職業訓練に対する関心は高く、本田(1998)や上田(2002)などの優れた研究がある。⁴⁾ とはいえ、これをイギリス労働

市場の歴史的脈絡に位置づけるものは少ない。また、多くは1980年代の保守党政権時代から1997年の労働党政権発足後数年に関するもので、最近の動きについては言及されているものが少ない。

そこで、本論では1960年代以降から現在までの政府による職業訓練政策の枠組みがどう変化したかに焦点をあて、その歴史的背景を考慮しながら、以下の諸点について考える。まず、第2章では、1960年代以降に本格化した政府による職能訓練への介入とそれに対する企業・労働組合の対応を、19世紀以来のイギリス・ボランタリズムとの関係から、1990年代初頭まで整理する。次に第3章において、1990年代の諸改革、特に「新しい徒弟制度 Modern Apprenticeship」の基本的な枠組みと政策の意図を考察する。徒弟制はイギリスの基本的な職業訓練として長く社会に一定の存在感を与え続けてきたものである。第4章では、1997年から10年間政権を担当した「新しい労働党」の下での訓練政策の変化と成果を論じる。第5章では、2010年から現在に至る保守党・自由民主党の連立政権下での「変化」と職業訓練政策の現在を鳥瞰する。最後に第6章において、全体をまとめ、また現在の新しい技術革命の中で職業訓練が置かれている様々な状況について展望する。

2. イギリスにおける職業訓練の変遷：政府と企業の役割 1960年代から90年代初頭まで

西欧における職業訓練の歴史は古く、その制度的な起源は中世のギルド制度などの商人・職人の組織にまでさかのぼる。近世を経て19世紀前半には、今日に至る基本的な枠組の萌芽がみられ、熟練職人・熟練工など高い技能をもつ労働者への訓練制度が確立しつつあった。しかし、「労働者に訓練を施すこと」もしくは「訓練を要しない労働者を雇用すること」は共に、イギリス労働市場の一方の特徴である敵対的な労使関係の中で、労使間の争点ともなった。イギリスには永くボランタリズム voluntarism の伝統があり、使用者と労働組合のそれぞれが相互にとって不干渉な領域を固守するという態度がみられる。そして、職業訓練をめぐる議論もその枠組みの中で続けられてきたのである。⁵⁾

しかし、第二次大戦後になると、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・労働組合の共同の下で、職業訓練を行おうという提言がなされるようになる。⁶⁾ にもかかわらず、1950年代まで、労働省 Ministry of Labour の基本的な政策は依然として、この伝統的ボランタリズムに基礎をおこうとするものであった。⁷⁾ これは、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のもつ基本的な性質によるところが大きい。経済学的には、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。19世紀のような「自由な労働市場 free market in labour」の“黄金期”は過ぎ去ったものの、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い。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、訓練を施さないというものである。初歩的な人的資本論の枠組みで説明される使用者側からの訓練へのインセンティブの低さが、政府の推進しようとした政策にとって最大の障害となったのである。

以下では、戦後から1990年代前半までの職業訓練政策の特徴を整理する。この時期のイギリスの職業訓練については我が国でも幾つかの優れた研究があり、そこに大きな理解の相違はないように思われる。⁹⁾ ここでは、歴史的な観点から整理をおこなったデズモンド・キング Desmond King の研究を参考にする。キングは、この時期を3期に分けている。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年代前半の「ネオ・リベラル＝ボランティアズム」の時期である。¹⁰⁾ 以下の整理では、これを参考とする。ただし、90年代に関しては、本稿の目的のひとつが1994年に導入された「新しい徒弟制度」について検討することであるため、93年までを区切りとする。

・三者協調主義の時期（1960-80年）

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のである。

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。

・規制的国家主義の時期（1980-88年）

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、様々な政府主導の施策を計画した。¹¹⁾ 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、一種のボランタリ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、これが既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。

・「ネオ・リベラル＝ボランタリズム」の時期（1988-93年）

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・リベラリズ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タリズムである」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、伝統的なボランタリー政策の回復である。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、レベル3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。¹²⁾

3. 職業訓練政策の新展開：「新しい徒弟制度」の導入：90年代中半の取組

このような展開の中で、実際的な技能教育の手段として改めて提案されたのは、伝統的な熟練労働訓練である「徒弟制 apprenticeship」である。“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様々な形態をとるが、基本的に少数対少数の、職場における実践的過程による技能習得方法であった。¹³⁾ 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 と雇用の方法」と定義している。¹⁴⁾ 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。これは一方で、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、その年季が明けた時には、職人と同じ賃金 full rate を支払われるようになる。また、歴史的には、徒弟は、書面における徒弟契約 indentured apprentice を行っただけで、親方の家に住み込んで5年から7年かけて修行するものであった。これは、19世紀末には衰退し、徒弟契約のないものが一般的になっていた。また、年季期間も減少する傾向にあった。

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の技能と、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。理論的にも、実際的にも、この区別は重要である。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ないで、優秀な職人を引き抜く entice もしくは密猟する 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、全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の説明される。¹⁵⁾ これは比較的高熟練の労働者からなる外部市場である就業的労働市場 occupational labour market において特におこりやすい状況である。¹⁶⁾ こ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、政府が訓練に積極的に介入することである。実際、第一次大戦期以前にも、少数の徒弟が地方政府による夜間学校に通うことはあり、第二次大戦期ごろからは、就業時間である日中に職を離れて職業訓練校に通うこと off-the job-training も許可されるようになった。この頃から、試験による職能資格の授与がはじまり、現在も続くシティ・アンド・ギルド City and Guild の諸資格も整備され始める。しかし、1960年代まで政府・労働省の主要政策は伝統的なボランティアリズムを踏襲することにあつたのは、すでに述べたとおりである。先に触れた1958年の政府委員会、カー委員会は政府見解としてボランティアリズムを支持するものであった。

一方で、1960年代以降、他の点からも徒弟制度に関しての疑問も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向けられたのである。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ったことは言うまでもない。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243,700人から139,600人へと減少した。70年代に少し回復して1978年には156,200人になるが、1990年には53,000人にまで減少した。機械産業自体の縮小があるので、これを就業者中の割合でみたのが図1である。図が示すように、1960年代後半から70年代と80年代を通じて、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パーセント、1981年と1989年の間には54パーセントの減少をみるのである。すなわち、絶対数・割合の双方で徒弟は減少していた。

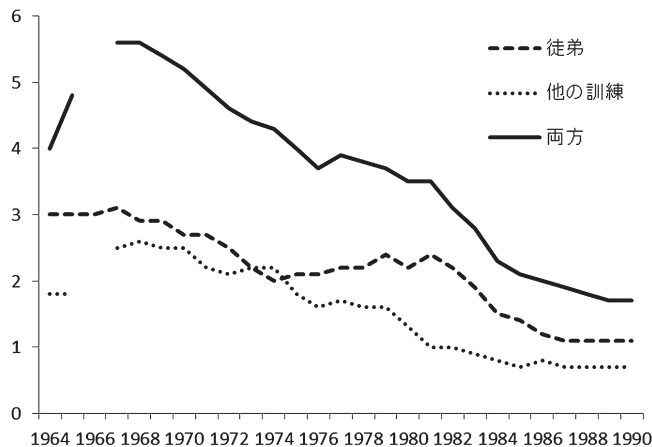


図1. 製造業における徒弟および他の訓練生の就業者に対する割合：1964-1990

資料：H. Gospel (1995), pp.37-8 より引用

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年代初頭にすすめられる。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が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。¹⁷⁾ 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。

それでは、「現代の徒弟制度」とはどのようなものなのだろうか。「現代の徒弟制」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、実際の仕事につきながら、その職を学ぶ点は基本的に同様である。しかし、「現代の徒弟制」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1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、地域の訓練および企業カウンスル *Training and Enterprise Councils (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、「現代の徒弟制度」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（以下IT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、新しい徒弟制の導入される前には30パーセント後半に止まっていたが、1994年に40.4パーセントになり、1997年には43.8パーセントとなる。¹⁸⁾

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。Level3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。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、1998年には、約60,000人がこれら70の領域で徒弟として訓練に参加していた。この「新しい徒弟制」が現在に至るイギリス職業訓練の主なルートとなるのである。

4. 1997年以降の「新しい労働党」の職業訓練「改革」：90年代後半から2010年へ

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、実際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。職業訓練への取組も、このフレームワークの中で進められたとあってよい。

それでは、労働党が政権についた時に、職業訓練をめぐる前提条件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1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ヨーロッパとの比較である。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人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の上昇がひとつの目的となった。¹⁹⁾

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。²⁰⁾ 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。

表1 基本的教育水準の国際比較：英仏独

| | レベル2以上(%) | | | レベル3以上(%) | | |
|------|-----------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| | 19-21 | 25-27 | 31-35 | 19-21 | 25-27 | 31-35 |
| 年齢層 | | | | | | |
| 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 |

資料：S, McIntosh, 'Using Pseudo-Cohorts to Track Changes in the Qualifications of National Populations', *DfES Research Paper No.621* (2005) より作成

職業教育に関して、労働党は当初は基本的に保守党が作ったモデルを踏襲した。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シル Learning and Skills Council (LSC) によって引き継がれることとなった。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

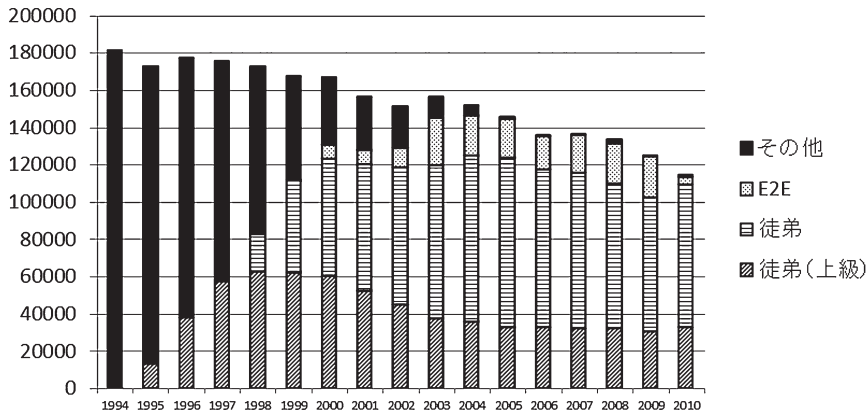


図2 政府拠出金による16-18歳の職業訓練者数の変化、1994-2010

資料：SFR 15 2011, 表 C13 より作成

注1 E2Eは2003年8月に導入された16-18歳の若年者に対する学習システムであり、徒弟段階以前の、NVQのレベル1水準の訓練を行うもの。2010/11年に廃止された。

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を「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る。

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・プッシュを行なえば、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。²¹⁾ これは、1960年代以前から、イギリスの労働市場が持っている‘伝統的’な性質である。2007年の上院特別委員会による調査報告書『徒弟制：技能への鍵の道』で、制度導入の成功例として挙げられているエイルズベリー・トレーニング・グループ Aylesbury Training Group でも、問題点として「経営者たちが徒弟計画に不案内であること」を指摘されている。²²⁾ 同報告書は「経営者たちは徒弟計画そのものについて知らず、またどのように会社に取り入れていくかについても知らない」のであり、経営者たちの「熱意と知識」とつかまえることが制度浸透への鍵であるという現場の声を紹介している。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」という表現は、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。図2は、この間の徒弟数の変化を示している。政府のこの転換の結果、16 - 18歳の徒弟の数は1996年から2009年の間に激増したのである。

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る。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からある。

これを実際の訓練の成功率からみると、この状況はより否定的であったことがわかる。図3は、新しい労働党政権後期、2005-06年における各業種別の「新しい徒弟制」の成功率である。全体のコース終了率は、「徒弟」コースで、2004/05年は37パーセント、2005/06年は上昇したが50パーセントに止まった。上級クラスの徒弟では、2004/05年は38パーセント、2005/06年で44パーセントである。また、これ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、小売り・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は成功していないのである。

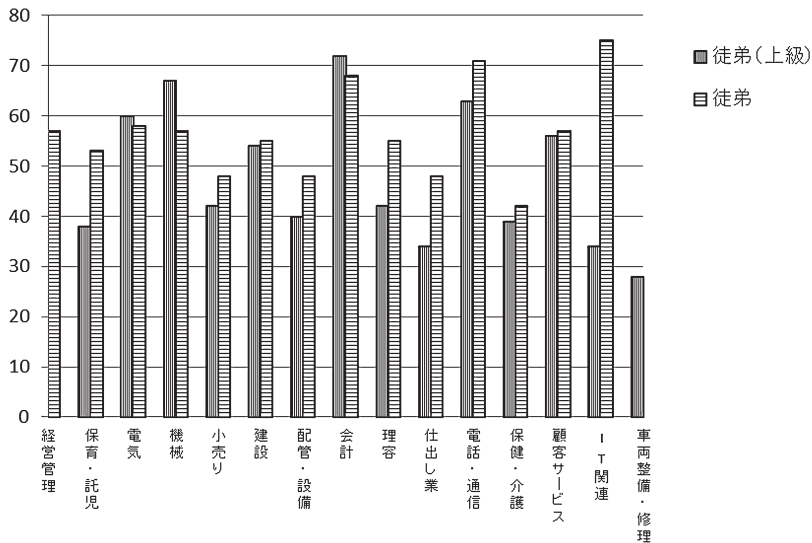


図3. 徒弟（上級）の業種別訓練の成功率、2005-06年

資料 HL Paper 138-I, Apprenticeship: a key rout to skill (2007), p. 33

図2でも示したように、徒弟数は労働党政権の時期を通じても上昇している。しかし、技能の質と同様に、その年齢構成にも問題点がある。図4は、2005/6年から2010/11年に徒弟を開始した労働者たちの年齢別の割合(%)である。しかし、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ことを図は示している。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。

これを国際的に比較すると、イギリスの徒弟の特徴はより明らかになる。表2は、イギリスと諸外国(オーストリア・ドイツ・スイス)に関して、徒弟の状況を比較するものである。徒弟としての就業年間はオーストリア・ドイツ・スイスの平均3年に対し、結局のところ、イギリスでは平均1年に止まっている。また、到達する技能水準も、すでに述べたようにヨーロッパ諸国よりも低水準に止まっている。また、ヨーロッパでは、訓練が企業自体によって行われるのに対し、イギリスの企業の多くは外部の訓練機関やコレッジなどに委託するケースが多く、使用者が積極的に徒弟訓練を行う場合が少ない。また、雇用者1000人当たり、オーストリアは39人、ドイツは40人、スイスは43人であるのに対し、イギリスでは11人とどまっている。イギリスでは雇用側からの訓練への熱意が依然として低いのである。

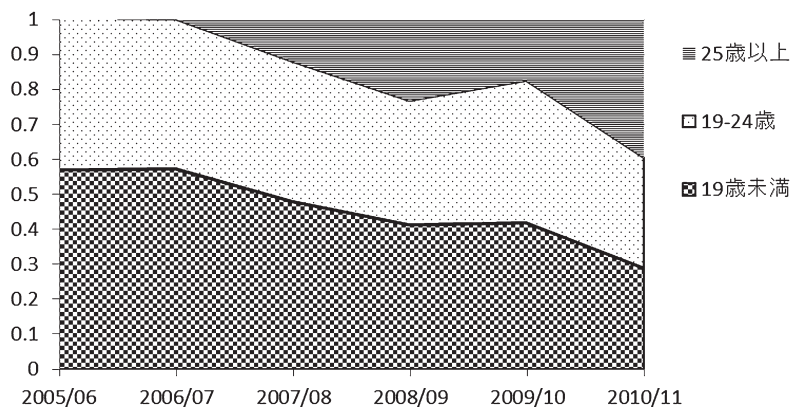


図4 徒弟の開始年齢ごとの割合：2005/06—2010/11

資料：DS/SFR 12 October Table8.1より引用

表2 イギリスと他国の徒弟の比較

| | イギリス | オーストリア・ドイツ・スイス |
|--------------------|------------|----------------------|
| 徒弟の身分 | 雇用 | 訓練生 |
| 給与 | 賃金 | 訓練給付 |
| 期間 | 短期(平均1年) | 長期(平均3年) |
| 技能水準 | 低レベル(レベル2) | 高レベル(レベル3) |
| 訓練供与者 | 外部委託 | 企業によるオン・ザ・ジョブ・トレーニング |
| 年齢構成 | 25歳未満は65% | 通常25歳未満 |
| オフ・ザ・ジョブ・トレーニングの時間 | 最低100時間 | 最低900時間 |
| 徒弟比率 | 雇用者の4-8% | 雇用者の25-30% |

引用：H. Seedman, *The State of Apprenticeship in 2010; International Comparison* (2010) より引用。²⁴⁾

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、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、使用者が訓練の場所を増やせるように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 に徒弟への資格を与えて、徒弟数の増加をはかることもおこなった。²⁵⁾ 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 Industry, 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。しかし、これらの諸改革は多くの点で、実際の訓練に混乱を与えたと考えられている。

5. 労働党から連立政府へ：現在の諸問題。

2010年6月に成立した保守党と自由民主党 Liberal Democrat による連立政府は、折にふれ「新しい徒弟制」が進展していることを主張している。YPLAは廃止され、徒弟訓練の推進はNASに統合されて、幅広い年齢層への徒弟の紹介をおこなっている。²⁶⁾ しかし、連立政権による職能教育政策は、労働党によるものから制度的に大きな変化はない。それどころか、DfEにおいてはその2010年の主要6項目の中に徒弟制は取り上げられてすらいないのである。

とはいえ、連立政府も政権発足後に、技能訓練に関する白書を刊行している。「持続可能な成長への技能 Skills for Sustainable Growth」である。この白書において、連立政権はその技能政策の戦略を

公正・責任・自由という3つの基本的原則としてまとめている。ここにおける「公正 fairness」とは、「自らを助けることのできる人々を助ける」であり、「責任 responsibility」とは「必要とされる技能を自ら獲得する責任」であり、「自由 Freedom」とは「官僚主義的な煩雑さや無意味な目標から離れて、自らの仕事をする人々を信頼すること」とされる。²⁷⁾ これらは、技能教育の効果を経済のパフォーマンスの改善とより開かれた社会階層間移動におくという点で、前政権と目的を一にするものである。しかし一方で、これは、労働党政権とは異なる、より19世紀的な「自由主義」的労働市場への回帰を示唆するものでもある。

このような方針の中でも、政権の訓練政策の基幹的な制度は「新しい徒弟制」である。2011年の予算編成では、今後4年間に50,000人、徒弟を増やすために政府は180万ポンドの予算追加を発表し、職業教育を重要視する姿勢を示した。たしかに、実際、2010年からの1年間で、成人の徒弟数は大きく増加し、2012年には457,200人と2011年から63.5%増加したとBISは発表している。²⁸⁾ しかし、この増加は、労働党後期と同様に、25歳以上の既に既に就業している労働者層を新たに徒弟とすることで成し遂げられた結果である（図4を参照）。

このような状況を背景に、2011年3月に発表されたのが、職業教育に関する「ウルフ報告」である。報告書をまとめたアリソン・ウルフ Alison Wolf はロンドン大学教授で、教育と経済成長の関連などについて研究してきた。²⁹⁾ ウルフは、これまでの政府の教育政策の在り方に批判的であり、経済成長と政府の教育への「投資」は直接的に結び付けられないと論じ、「近年の政府の訓練政策は、NVQなどの職能教育に重点を置いたことも含めて無駄の多いものであり、政府介入はむしろ害悪であった」と言い切るのである。³⁰⁾ そのような立場から、ウルフ報告は、全体的な指摘として、イギリスの職能教育はヨーロッパ諸国や国際的な水準と比較して「非常に複雑であり、かつ不透明」であり、これは「中央政府の政策」によるものでと断じている。³¹⁾ 現在の状態は、政府が繰り返し行ってきた、重複の多い指示と複雑かつ高費用で非生産的なシステムがなした結果であるとするのである。

ウルフの提案は、職業教育にいたる以前の基礎教育の重視と徒弟を含む職業教育システムの簡素化である。2011年のCBIの加盟企業に対する調査で学卒者の計算能力に関しては30パーセント以上、基本的な読解能力に関しては40パーセント以上が不満を持っていることが指摘されているなど、労働党の新しい教育制度の導入にもかかわらず、依然として基礎教育の不足が職業教育の基盤を危うくしていることが重要視されたからである。また、ウルフは「この20年間、政府は職業教育を弄んだばかりで、高価で官僚的なシステムをつくっただけ」と述べ、徒弟制についても現状の制度は複雑すぎ、よりシンプルな制度にすべきとの提言を報告した。政府は、教育大臣のマイケル・グローブ Micheal Grove と技能担当大臣のジョン・ハイエス John Hayes を通じてウルフの諸提案を全面的に受け入れるとの声明を出した。

6. まとめと展望

本稿はイギリスの職業訓練をめぐる政策の大きな変化を1960年代から現在まで通覧した。その変遷ぶりは「大工ばかりで建築家がない」と評されたように、混迷の印象も否めないものである。これらの背景に、イギリスの労働市場と労使関係の特質であるボランタリズムが折につけ見え隠れする。そこでは、政府のような制度的要因の介入と、それからの自由が交互に、また複層して現れるのである。その状況は、労働組合が強固であった1970年代までは政府・労働組合・使用者の三者間のバランスの中で展開したが、組合が弱体化する80年代以降は使用者のより積極的な参加を望む政府と個人主義的な使用者サイドからのボランタリズムという同床異夢のなかで進行したもの、といえるかもしれない。この意味で、21世紀を迎えた現在もまだ、イギリスの労働経済は19世紀以来の「自由な労働市場」への幻想に囚われており、職業訓練政策もその影響を大きく受けて展開したのである。

一方で、現在の政策の主要な枠組みである「新しい徒弟制」が本当に新しく、現代的なのかは、仮にそれが成功した場合ですら、問われるところである。現在、そして遠くない未来においても、技能獲得の在り方は大きな変革期を迎えている。製造業の現場でも、以前のような手工業的な熟練が直接的に求められる時代は遠くなりつつある。技術革新の方向、先端的な製造業のショップ・フロアの状況は10年前とは様変わりしているからである。³²⁾ また、諸学校の終了者や若年労働者への訓練の在り方も大きく変化しつつある。徒弟制は、様々な改革がなされたとしても、原理的に賃金労働の一形態である。しかし、新しいタイプのインターンシップなどは、基本的に賃金が払われない形での技能獲得訓練であり、それは一企業の内部だけではなく、時にインターナショナルな社会的なネットワークを前提に展開している。そのようなアメリカ発の「新しいインターン」との比較から、イギリスは「5年遅れている」との指摘もある。³³⁾

これらの諸状況を背景にイギリスの職能訓練がますます厳しい状況に直面することが考えられるだろう。それは、政府の財源の不足とも相まって、一種、身動きの取れない状況に陥りつつあるからである。そのような中で「ウルフ報告」が、実際にどのように効果を持つのか、世界標準での技術訓練の中でイギリスは生き残っていくことができるのか — 同時に展開している大学教育改革なども含めて — ますます興味深い状況にある。今後も、本稿に述べた諸政策のより具体的な内容、さらに「ウルフ報告」の成果などに注目しつつ、イギリスの職業教育改革の行方を引き続き考察する予定である。

注

1) BBC News 10 April 2012

2) 熟練の解体がいつ始まったかは、経済史や社会学研究において、長く論じられてきた問題である。これらについては、歴史学における議論では、P. Joyce, *Work, Society and Politics* (London, 1980) 社会学

における議論は P. Thompson, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process* (London, 1989) をみよ。また、労使関係史に関しては、H. Gospel, 'Labour markets and skill formation in theory and practice: a reply to Charles More', *Historical Studies in Industrial Relations* 4 (1997), pp. 113-29. をみよ。

- 3) S. McIntosh, 'Skills in the UK', in R. Dickens, P. Gregg and J. Wadsworth (eds.), *The Labour Market Under New Labour; The state of working Britain* (London, 2003) などを見よ。
- 4) 本田 一成 . 「イギリスにおける職業訓練制度の構造—3つのアプローチに注目して」, 日本労働研究機構編『日本労働研究機構研究紀要』(通号 15) pp. 101 ~ 155 (日本労働研究機構, 1998); 上田 眞士「人材形成の場としての企業—現代イギリス職業訓練政策の展開」久留米大学商学会 [編]『久留米大学商学研究』8 (1) pp.27 ~ 65 (久留米大学商学会 2002)
- 5) 戦間期に関する熟練工の徒弟制については、齊藤健太郎「技能・徒弟制・熟練供給—戦間期イギリス機械産業におけるツールメーカーを事例にして」、『社会経済史学』68 (1) (2002)。
- 6) H. Gospel, *Markets, Firms and the Management of Labour in Modern Britain*, (Cambridge, 1992)。
- 7) 1920 年代に徒弟制度の再編 Interrupted Apprenticeship Scheme などにより、を政府が計画したなどの例外はある。
- 8) H. Gospel, 'Product markets, labour markets and industrial relations: the case of flour milling', *Business History* 31 (1989), pp.84-97.
- 9) 石田光男『賃金の社会科学』(中央経済社、1990)、稲上毅『現代英国経営事情』(日本労働研究機構、1998)、毛利健三『現代イギリス社会政策史 -1945-1990』(ミネルヴァ書房、1999) などを見よ。また、H. Gospel, *Markets, Firms and the Management of Labour in Modern Britain*, (Cambridge, 1992). をみよ。
- 10) Desmond King, 'Employers, Training Policy and the Tenacity of Voluntarism in Britain', in *Twentieth Century*, Vol.8, No.3 (1997)
- 11) Community Enterprise Program (1981), Enterprise Allowance Scheme (1981), Voluntary Project Program (1982), Youth Training Scheme (1983), Technical and Vocational Education Initiator (1983), New Job Training Scheme (1987) など。
- 12) A-level とは、シックス・フォーム six form とよばれる 16-18 歳の生徒に対する教育水準であり、ほぼ日本の高校卒業の水準にあたる。Appendix1 を参照。
- 13) 経済史的背景に関する日本語文献としては以下を参照。中野 忠「近世イギリスの徒弟制—最近の研究動向から」『早稲田社会科学研究』(通号 49) (1994.10); 小野塚 知二「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』(通号 619) (法政大学大原社会問題研究所, 2010.5)
- 14) H. Gospel, 'The Decline of apprenticeship training in Britain', in *Industrial Relation Journal*, 26-1 (1995), p 32.
- 15) Dennis J. Snower, 'The low skill, bad-job trap', in A. Booth and D. Snower (eds.), *Acquiring Skills, Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses* (Cambridge, 1996) pp.121-22.
- 16) H. Gospel はイギリスの 19-20 世紀の労働市場を、制度的規制の強弱と労働市場への出入りの頻度から 4

つの区分・領域に分けて論じる。まず、港湾労働者などの不熟練工の労働組合・使用者団体などの規制を受けていない労働市場を、「外部労働市場 external labour market」とし、経済学の競争市場に近いものとする。「内部労働市場」はドーリンジャー＝オスターマン的な、いわゆる経済学のいう内部労働市場で、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を「就業的労働市場／職業的労働市場 occupational labour market」とする。機械工の労働市場は、組合・使用者の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、occupational labour market に分類される。以下をみよ。Gospel, H., 'Labour markets and skill formation in theory and practice: a reply to Charles More', *Historical Studies in Industrial Relations* 4(1997), pp.113-29.

- 17) Cmd2563, Competitiveness: Helping Business to Win
- 18) SFR 15 2011, 表 C11・12・13.
- 19) B. Gill, M. Dunn, E. Goddard, *Student achievement in England: results in reading, mathematical and scientific literacy among 15 year olds from the OECD PISA study*, London, the Stationary Office Tables A 3.1, 4.1 (2003)
- 20) P. Toynbee and D. Walker, *Unjust Rewards: Ending the Greed that is bankrupting Britain* (London, 2008), 邦訳、P. トインビー『中流社会を捨てた国』は、基礎学力教育と貧困地域改善との実例を示している。
- 21) UKCES, *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK* (2009), p.10.
- 22) ATG は、1967年に機械工を訓練するためにつくられた非営利訓練組織であるが、現在は「現代の徒弟制」の中で、訓練領域をIT産業から老人介護にまで広げている。2006-7年において、約1000人の訓練生が在籍し、その中の720名が徒弟である。これらの徒弟のほぼ60%は既にそれぞれが会社に職を得ており、そこから訓練に出されている。これは全国における平均値46%を大きく上回っており、ATGは新制度の成功例となっている。
- 23) *Apprenticeship: a key route to skill* (2008), pp. 49-50.
- 24) 以下をみよ。http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp22.pdf.
- 25) この項目は、2011年に連立政府によって取り除かれた。
- 26) 全国徒弟サービスのHP、http://www.apprenticeships.org.uk を参照のこと。
- 27) *Skills for Sustainable Growth* (DBIS 2010a).
- 28) The Independent, 31/Jan/2012による。
- 29) Alison Wolf, *Improving Skills at Work* (London, 2010).
- 30) A. Wolf, Does Education Matters? Myth about education and economic growth (London, 2002), pp132-3. また、A. Wolf, *Improving Skills at Work* (2010) などを見よ。
- 31) *Wolf Report*, p.7
- 32) 以下などを参照；Special Report Manufacturing and Innovation, *The Economist*, (London, April 2012); C. Anderson, *Makers: The New Industrial Revolution* (2012) (関訳『メイカース：21世紀の産業革命が始まる』(NHK出版、2012)。
- 33) Ross Perlin, *Intern Nation* (Verso, 2012).

資料・参考文献

・政府報告書など

Department of Education, *Review of Vocational Education – The Wolf Report* (2011)

House of Lords Economic Affairs Committee, *Apprenticeship: A Key Route to Skills*, HL Paper 138-I (2007)

Department of Education and Employment, *Employers Skill Survey: case study* (2000)

・参考文献

M.R. Busemeyer and C. Trampch (eds.), *The Political Economy of Collective Skill Formation* (Oxford, 2012).

H.Steedman, *The State of Apprenticeship in 2010; International Comparison* (CEP working paper, 2010)

R. Dickens, P. Gregg, and J. Wadsworth (eds.), *The labour market under new Labour* (Palgrave Macmillan, 2003).

Paul Ryan, 'The School-to-Work Transition', *Journal of Economic Literature* XXXIX (March, 2001)

J. Hills and K. Stewart (eds.), *A More Equal Society?: New Labour, poverty, inequality and exclusion* (Bristol : Policy, 2005).: UL: South Wing, Floor 6, Classmark: 232.c.200.1038

H. Gospel, 'The Decline of Apprenticeship Training in Britain', *Industrial Relations Journal*, 26, pp.2-45 (1995)

H. Gospel, *Markets, Firms and the Management of Labour in Modern Britain*, (Cambridge, 1992).

H. Gospel, 'Product markets, labour markets and industrial relations: the case of flour milling', *Business History* 31 (1989), pp.84-97.

K.G. Knight and P.L. Latreille, *Workplace Industrial Relations and Training in UK Engineering*, (Warwick, 1996)

K.G. Knight and P.L. Latreille, 'Apprenticeship Training and Day Release in UK Engineering; some cross-sectional evidence', *British journal of Industrial Relations* (1995)

D. King, 'Employers, Training Policy and the Tenacity of Voluntarism in Britain', in *Twentieth Century* Vol.8, No.3 (1997)

本田 一成「労働問題への視点 (5) 職業訓練制度の新潮流—イギリスの動向から」, 厚生労働省広報室編『労働時報』56 (1) (通号 654) (第一法規, 2003), pp.45 ~ 48

本田 一成.「イギリスにおける職業訓練制度の構造—3つのアプローチに注目して」, 日本労働研究機構編『日本労働研究機構研究紀要』(通号 15) (日本労働研究機構, 1998), pp. 101 ~ 155.

上田 眞士「人材形成の場としての企業—現代イギリス職業訓練政策の展開」久留米大学商学会 [編]『久留米大学商学研究』8 (1) (久留米大学商学会 2002), pp.27 ~ 65.

小林 大祐「イギリスにおける若年就労支援政策とその批評」,『技術教育研究 - 特集 揺れる学校から仕事へ—働くことをどう教えるか ; 諸外国の青年の雇用と職業教育・訓練』66 巻, (技術教育研究会, 2007), pp. 20 ~ 23.

Appendix イギリスの学年制^{注1}

| 年齢*-1 | 学年 | 段階 | 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 | | Junior School | Secondary ^{注2} School with Sixth Form | Middle School |
| 7 | 3 | Key Stage 2 | | | |
| 8 | 4 | | | | |
| 9 | 5 | | | | |
| 10 | 6 | | Senior School | Secondary ^{注2} School with Sixth Form | High School |
| 11 | 7 | Key Stage 3 | | | |
| 12 | 8 | | | | |
| 13 | 9 | Key Stage 4 | College ^{注3} /Sixth Form | | |
| 14 | 10 | | | | |
| 15 | 11 | Key Stage 5 | | | |
| 16 | 12 | | | | |
| 17 | 13 | | | | |

注1 年齢は学年歴が始まる直前の8月31日の年齢を基準としている。
 注2 Secondary school の多くは comprehensive school といわれるものが主で、他にいわゆる grammar school など
 もこれに相当する。他に、city technology school や academie といわれる諸学校もこの区分に入る。
 注3 フランスではリセ lycee とよばれる過程である。
 注4 いわゆるパブリックスクール public school は independent school といわれ、通常、13歳から入学する。

Recent Skill Policies and ‘Modern Apprenticeship’ in Britain, 1960s-2011

Kentaro SAITO

Abstract

Skill acquisition of workers in Britain has been formed through the voluntarism of employers and employees against the background of free market in labour since the nineteenth century. Although general level of vocational training was increasingly introduced from the beginning of the twentieth century, the tradition of the voluntarism remained intact for long. The state rarely intervened into vocational education until the middle of the century. However, in the postwar period, especially since the 1960s, policies in the welfare state led governments to mediate the area of the vocational training. This tendency was reversed by *Thatcherism* and market-oriented neo-liberalism and the early 1990s saw the revival of voluntarism with reinvented traditional vocational training system, *Modern Apprenticeship*. *New Labour* under Tony Blair maintained the framework of the vocational training by its predecessor and tried to expand the number of apprentices. The quality of the apprenticeship was, however, worsened in practice. Under the Coalition government since 2010, the priority of the vocational education has been downgraded and skills in Britain confront with many difficulties.

Keywords : Labour market, skill, apprenticeship, training, voluntarism