法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-12

ドイツにおける企業内教育と「職」の形成 : クルップとダイムラーのホワイトカラー養成制度を事例として

田中, 洋子 / Tanaka, Yoko

(出版者 / Publisher)
法政大学大原社会問題研究所
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌
(巻 / Volume)
620
(開始ページ / Start Page)
2
(終了ページ / End Page)
24
(発行年 / Year)
2010-06-25
(URL)
https://doi.org/10.15002/00006659

ドイツにおける企業内教育と「職」の形成

――クルップとダイムラーのホワイトカラー養成制度を事例として

田中　洋子

はじめに
1　徒弟制度とホワイトカラー――1840年代～1940年代
2　高等教育と現場訓練――1910年代～1940年代
3　戦後における企業内教育の統合と重層化――1950年代～1960年代
おわりに

はじめに

本稿は，ドイツ社会やドイツ企業で前提とされている「職」(1) の存在に注目し，それが形づくられる歴史的過程を，特にホワイトカラーの養成を中心に，企業内における現場教育の展開という観点から明らかにしようとするものである。

日本では，医師や弁護士，大工や左官など，職業名で表される資格は限定されている。企業で働くサラリーマンは，担当部署や職位名はあっても，職業名を持つことはほとんどない。それに対してドイツでは，企業で働くすべての人々が自分の「職」名を持っている。パン屋や旋盤工と同様，あらゆるホワイトカラーも自分の職業名を持ち，その職に就く形で就職する。ドイツでは自営業も企業内の職務もすべて同じ職業Berufである。それは社会的に認められた特定の職業技能・資格Qualifikationを獲得して働いていることを意味している。

こうした「職」をより多くの人々が取得できるようにドイツの制度は整備されてきた。日本とは異なり，職業名を得るためためには，学歴だけでなく企業の現場で養成訓練を受けることが必要とされている。企業は経済活動だけでなく，同時に教育を提供する機関ともなっているのである。

職業をめぐるこうした根本的な違いは，これまでも欧米と日本との就職と就社の差などとして常識的に言及されることが多かった。しかし最近では，グローバル化が進展する中，同一労働同一賃金制の導入やワークシェアリングの日本での実施をめぐって，日本と欧米の企業における職務と人と給与の対応のあり方が異なっていることがあらためて問題とされたり，欧米から日本に移入され

(1)　日本語では職業・仕事・職務・職種・職名・専門・資格・召命等と訳しうるBerufという言葉を，ここでは「職」と総称し，職業資格をはじめ適宜対応した訳語を使うこととする。

たインターンシップが，欧米のそれとは違う形での運用を生むなど，国際的な差異のあり方をより的確に認識する必要性が高まっていると言える。

ここでは，ドイツを例にとり，現代のドイツ企業を規定する歴史的条件として，どのように企業で働く普通の会社員の一人ひとりが自分の「職」をもつ仕組みが形成されてきたかを明らかにしていきたい。

こうした企業における「職」を作り出す制度は，最近の国際比較研究の中でも経済システムの一つの要として論じられている。例えば，資本主義の多様性論では，P・ホールとD・ソスキスがドイツを「コーディネートされた市場経済」に属すとし，それは「高度な熟練をもつ労働力に依拠する生産戦略を採用」し，「この技能をもつ労働者を提供できる教育・訓練システムに依存する」経済であると位置づけた(2)。カルペッパーは，フリーライドの危険があるにもかかわらず，なぜドイツでは，社会的通用性があって移転可能な技能・資格を企業が自ら養成するのか，という問いに対し，産業内の職業訓練などの制度的コーディネーションがあると，むしろ社会全体が「高度技能均衡 high-skill equilibrium」を保つことが可能になるからだと論じている(3)。

A・チャンドラーも国際比較の中で，ドイツは「採用・訓練・昇進を通じた人的技能の面で有効な組織能力を発展させることにより」発展をつづけ，「ドイツの一番手企業の組織能力がドイツの産業力の興隆に貢献した度合いは，アメリカのそれよりも大き」かったと述べている(4)。これらの議論はいずれも，ドイツ企業が高度な職業・資格を養成し組織するシステムを整えてきたことの重要性を指摘していると言える。

こうした企業内の「職」の形成史については日独両国で多くの研究蓄積がある(5)。最も中心的な教育学・職業教育史をはじめ，歴史学・経済史，労使関係論など複数の分野にまたがって行われている。特に企業内の「職」・職業資格の形成に注目した代表的研究者として，W-D. グライネルト，

---

(2) Peter A.Hall/David Soskice（ed.）, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford Univ. Press, 2001，遠山弘徳訳『資本主義の多様性。比較優位の制度的基礎』ナカニシヤ出版，2007年，25-29頁。エステベス・アベらはこれを「産業特殊的技能と企業特殊的技能のミックス」型の職業訓練コーディネーションと位置づけている（177頁）。

(3) Hall/Soskice, *Varieties of Capitalism*, p. 276.

(4) Alfred D. Chandler, *Scale and Scope : the Dynamics of Industrial Capitalism*『スケール・アンド・スコープ：経営力発展の国際比較』安部悦生，川辺信雄, 工藤章, 西牟田祐二, 日高千景, 山口一臣他訳，有斐閣，1996年。

(5) Wolf-Dietrich Greinert, Das >deutsche System< der Berufsausbildung, Baden-Baden, 1993，寺田盛紀他訳『ドイツ職業社会の伝統と変容』晃洋書房，1998年; Gerhard Adelmann（bearb.）, *Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung*, Bonn, 1965; Karl-Jürgen Rinnenberg, *Das betriebliche Ausbildungswesen in der Zeit der industriellen Umgestaltung Deutschlands*, Köln, Wien, 1985 ; Marhild v. Behr, *Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt. Materialien und Analysen zur beruflichen Bildung im 19. Jahrhundert*, Frankfurt. a. M., 1981; *Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsbildung in Deutschland*, Reihe A. 5 Bände, Reihe B. 3 Bände, Reihe C. 3 Bände, Köln, 1980－1989，寺田盛紀『近代ドイツ職業教育制度史研究―デュアルシステムの社会史的・教育史的構造』風間書房，1996年，同『ドイツの職業教育・労働教育―インターンシップ教育の一つの源流』大学教育出版，2000年，同『ドイツの職業教育・キャリア教育―デュアルシステムの伝統と変容』大学教育出版，2003年，望田幸男編『ドイツ・エリート養成の社会史―ギムナジウムとアビトゥーアの世界』ミネルヴァ書房，1998年，同編『近代ドイツ＝「資格社会」の制度と機能』名古屋大学出版会，1995年，同編『近代ドイツ＝資格社会の展開』名古

G・アーデルマン，K-J. リンネンベルク，M・ベアがあげられる。企業内教育を含む職業教育史については包括的な歴史史料集も発行されている。日本でも，詳細な歴史研究と現代的視点を持ち合わせた研究として，寺田盛紀，望田幸男，大塚忠，佐々木英一らをあげることができる。

これらの研究はドイツの職業をめぐる教育制度の歴史から現状までを広範に明らかにしているが，他方でなお弱点も残しているように見える。詳細な歴史研究と調査主体の現状分析とが，ややもすると研究として離れがちな点，ドイツ全体の教育制度についての議論が多く，教育研究と企業研究が分離しがちで，企業についてもばらばらな事例紹介にとどまっている点，また技能系の労働者が研究の中心となっており，ホワイトカラーについての検討が少ない点などである。

以下ではこうしたことを意識した上で，ドイツの企業における「職」の形成過程を，(1) 工業化前後から戦後までの百年以上にわたる長期的スパンを視野にいれ，(2) 特定企業の中で制度がどのように歴史的に展開したかを跡づけながら，(3) これまで看過されてきたホワイトカラーに特に注目しつつ，検討していくことにしたい。

事例としては，クルップ社（1999年以降テュッセンクルップ）とダイムラー社（1890－1926年ダイムラー自動車，1926－1998年ダイムラー・ベンツ，1998－2007年ダイムラークライスラー，2007年以降ダイムラー，本稿ではダイムラー自動車及びダイムラー・ベンツを対象とし，ダイムラーと総称する）をとりあげる。クルップは第一次大戦前までのドイツ最大企業で現在も有数の鉄鋼・機械大企業であり，ダイムラーは現代のドイツを代表する自動車メーカーである。資料としては，クルップ社のフリードリヒ・クルップ歴史文書館Historisches Archiv der Fried. Krupp，ダイムラー社のダイムラー・コンツェルン文書館Daimler Konzern Archivに所蔵された一次資料を使用する。時代・企業ごとに残っている一次資料が限定されているため，両社の文書館資料を適宜組み合わせて使うこととする。

1　徒弟制度とホワイトカラー——1840年代～1940年代

ドイツ企業における労働力養成の方法として最も特徴的な点の一つは，中世以来の手工業制度で行われてきた徒弟教育を引き継いでいることにある。日本では，徒弟制度は前近代的制度として，工業化に伴って近代的教育・管理制度にとって代わられるものと位置づけられるが，ドイツではそうではない。手工業の歴史の中で定着してきた，現場の徒弟修業と学校での学習を並行して行う，二元的な教育制度，いわゆるデュアルシステムDuales Systemは，考え方(6)においても制度として

屋大学出版会，2003年，大塚忠『労使関係史論—ドイツ第２帝政期における対立的労使関係の諸相』関西大学出版会，1987年　第一部，佐々木英一『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造—デュアルシステムの公共性の構造と問題性』風間書房，1997年，同『ドイツ・デュアルシステムの新展開—日本版デュアルシステムへの示唆』法律文化社，2005年，ほかにクルップの事例研究として，田中洋子『ドイツ企業社会の形成と変容—クルップ社における労働・生活・統治』ミネルヴァ書房，2001年，同「大企業における資格制度とその機能」望田編『近代ドイツ＝資格社会の展開』，同「ドイツ大企業の人材育成—その歴史的展開」『インターンシップ研究年報』第７号，2004年。

(6)　19世紀末には，手工業徒弟としてものづくりを修業する中で人間形成が行われる，とする職業陶冶論がケルシェ

も，技術革新や就業構造の変化に応じた再編をへながら，現在に至るまで歴史的継続性を保持しているのである[7]。

また，徒弟制度では職人や熟練労働者が想定されることが多いが，ドイツにおいては，徒弟制度が技能職種だけではなく，技術系や営業・販売などのホワイトカラー職にまで広がった。そのことが企業で働く人々の「職」につながっている。

このことを，1840年代から1940年代まで百年間のクルップの企業内養成システムについて，徒弟の制度的条件の推移から確認してみよう。

（1）手工業徒弟

はじめに前提として，中世以来の手工業徒弟制度を確認しておこう。というのも，遅くとも13世紀には存在し，1794年プロイセン一般ラント法をへて，1869年営業条例で確認された徒弟制度の条件は，根本的には変化することなく，その後数次の改正をへながら1953年の手工業秩序法，1969年の職業教育法まで，手工業徒弟制度を基本的に規定しつづけてきたからである[8]。徒弟制度がどのような条件のもとで成り立っていたのか，プロイセン一般ラント法（以下ALR）と1869年営業条例（以下GO）に共通するポイントをみていこう[9]。

１．徒弟契約Lehrvertrag：ある職業についてマイスター（親方）である養成主Lernherrのもとで，初等学校を終えた14－15歳の若者が徒弟Lehrlingとして訓練を受ける，という徒弟契約を，マイスターと親（後見人）が口頭ないし文書で結ぶ[10]。徒弟が養成・賄い金を支払う場合や少額の賃金を得る場合を含む（ALR§303, 350－352，GO§115,123）。

２．徒弟期間Lernzeit：試用期間を含む一定の徒弟期間の間（三年ないし四年），徒弟は.マイスターの家に住込み，監視と道徳的教育のもと特定職種，例えば指物師，パン屋などについての技能を習う（ALR§320-322，GO§120）。マイスターは徒弟を優れた職人に養成する義務を持つ（ALR§292-293, 296，GO§118-119）。

ンシュタイナーらによって一般化したとされる。佐々木『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』13頁。

(7) この観点を共有する最近の研究としてKathleen Thelen, How Institutions Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan, Cambridge Univ. Press, 2004があげられる。

(8) ここでは，1869年の営業条例が営業の自由の原則のもとで徒弟制度の解消，徒弟訓練の質の低下，徒弟の濫用問題をもたらしたとするグライネルト等に代表される見解ではなく，その変化を認めた上でなお，徒弟制度の本質は継承されたとする寺田盛紀と同じ見解をとる。というのも，現在も含めて，150年近く徒弟制の変質が問題とされ続けてきたにもかかわらず，なおドイツでは徒弟制度の枠組みが維持されているからである。グライネルト『ドイツ職業社会の伝統と変容』21，86頁，寺田『近代ドイツ職業教育制度史研究』第一章。

(9) *Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten vom 5. Februar 1794,* Berlin, 1970; Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund, in: *Bundesgesetzblatt des Norddeutschen Bundes*, Band 1869, Nr. 26, Seite 245 - 282. 寺田『近代ドイツ職業教育制度史研究』，大塚『労使関係史論』，南直人「手工業の資格制度と『準専門職化』」望田幸男編『近代ドイツ＝「資格社会」の制度と機能』，高木健次郎『19世紀後半期におけるドイツ手工業の変化と適応』立正大学，1967年，Ernst Hoffmann, *Zur Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland*, Bielefeld, 1962; Walter Georg/Andreas Kunze, *Sozialgeschichte der Berufserziehung*, München, 1981; Karlwilhelm Stratmann/Anne Schlüter（Hr.）, *Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsbildung in Deutschland,* Köln/Wien, 1982を参照。

(10) 1897年の営業条例改正により文書契約が義務化された。

3．補習学校Fortbildungsschule：徒弟期間中，徒弟は教会の日曜宗教学校や営業学校，補習学校になど通うことが推奨ないし義務化された（ALR§292-294，GO§106）[11]。

4．修了証Lehrbrief：徒弟期間を終えると，修了試験がある場合とない場合があるが，徒弟は職種と期間，知識と水準を記した徒弟修了証Lehrbrief, Zeugnisを得る（ALR§325，GO§113,124）[12]。これによって錠前工・靴屋などの職名をもった職人Geselle, Gehülfeとして，一生の職業Lebensberufを得る。「徒弟修業Lehreを修了したgelernt」かどうかは，人生を決める分岐点となった。

5．遍歴Wanderung：特に16－17世紀以降，職人は国境を越えて広く遍歴をし，専門技能を磨くことが義務化された（ALR§389，GO§114）[13]。

6．マイスターMeister：職人は，同業組合ツンフト（後にイヌング・手工業会議所）によるマイスター試験Meisterprüfungでマイスター作品Meisterstückを提出して認められると，社会的資格としてのマイスター称号Meistertitelを得る（ALR§250-262，GO§84）。マイスター資格を得ると，営業資格や徒弟養成資格を同時に得ることができる。マイスターは誇りある市民として定住し，質の高いものづくりおよび次世代の養成を行う。

このように，手工業の徒弟制度では，一定の徒弟期間，マイスターのもとで一つの専門・職種を身につけ，社会的に公認される一生の「職」を得ることが決定的に重要だった。部分的ではあるが，徒弟期間に学校での学習を並行させる二元教育が早くから行われていた点にも注意する必要がある。

(2) 工場徒弟

手工業徒弟制度の存在を前提として誕生したドイツ企業もまた，この制度を工場内に再編しながら取り入れていくことになる。クルップでは1840年代に工場徒弟制度がもうけられ，1864年に徒弟契約が手文書化され，1870年代に徒弟規定が整備された[14]。主な対象職種は仕上工，旋盤工，木型工，鍛造工，鋳物工，大工等である。クルップでは1864年に64人，1884年に183人，1902年に848人，1933年に7000人の徒弟がおり，専門労働者数の1割前後の人数を養成した。以下，企業文書から制度

---

(11) 南ドイツを中心に教会の日曜宗教学校や営業補習学校への通学は18世紀から進んだ。Karlheinz König, *Zur Reform der Lehrlingsausbildung in Handwerk von der Anfängen bis zum Jahre 1806, Geschichte des dualen Berufsausbildlungssystems 1*, Darmstadt, 1985.

(12) 1878年の営業条例改正により徒弟期間修了後の証明書の発行義務が規定された。1881年，1897年の営業条例改正はイヌング・手工業会議所を公法団体化し，職人試験・マイスター試験の実地，試験委員会の形成，試験の証明書発行の主体となった。

(13) 職人の遍歴は，マイスター数増加を背景に，職人のマイスター化の延期を意図して16～17世紀以降ドイツ全域に義務として強制導入され，手工業に不可欠の一部となった。その遍歴範囲は現在のドイツ・オーストリア・スイス・ポーランド・デンマーク等に広がっていた。藤田幸一郎『手工業職人の名誉と遍歴職人』未来社，1994年，第5章。一般ラント法 で規定された各ツンフトによる一定期間の職人遍歴義務（*ALR*, Dritter Abs.§326）は，1869年営業条例（GO, §114）により強制でなくなった。

(14) 田中『ドイツ企業社会の形成と変容』労働篇，大塚『労使関係史論』162－167頁。企業創立が遅かったダイムラー自動車ウンターテュルクハイム工場では，1890年以降工場徒弟が採用され，1916年に徒弟部ができ，1925年に企業職業学校が作られている。Daimler Konzern Archiv（以下DKA），Dokumente aus dem Bildungsarbeit bei Daimler-Benz 1882-1982, Stuttgart, 1983; Ausb. 6, Fachkräfte von morgen; Ausb. 1, Ferdinand Fischer, Die Bildungsarbeit im Hause Daimler-Benz, 1967.

の概要をみてみよう[15]。

1．徒弟契約：8年制の国民学校Volksschuleをでた従業員の息子で，14－15歳で工場で使い走りLaufjungeとして働く者の中から徒弟Lehrlingが採用された。最初は個人的に口頭で決められ，1864年以降は企業と親の間で徒弟契約が文書化され，1879年以降は労働者事務所の窓口を経由して採用されるようになった。

2．徒弟期間：一定の徒弟期間，工場のマイスターのもとで技能養成が行われる。1879年の徒弟採用規則Regulativ für Annahme von Lehrlingenでは「徒弟期間は四年間，成績がいい場合は三年間，ただしはじめの三カ月は試用期間」と定められた。徒弟期間は1908年には「三カ月の試用をへて三年半」，1916年には「三カ月の試用をへて三年間」となった。徒弟は「必ず一つの専門Fachに限定すること」が求められた。1908年以降は訓練のためにできた徒弟工場での養成課程が加わった。

3．補習学校：徒弟期間には補習学校Fortbildungsschuleに通う。1860年にエッセン市に市立補習学校ができ，1872年の一般規則General-Regulativ21条により，徒弟は補習学校に規則的に通うことが企業内で義務づけられた。市立補習学校には企業内技能に対応したクルップコースも開設された。徒弟は補習学校通学・成績証明書を会社に提出せねばならなかった[16]。

4．修了証：徒弟期間の修了に際してはマイスターや工場長らによる試験が行われ，合格すると徒弟期間・知識等を記した徒弟修了証がだされた（1874年指令）。徒弟修了により，旋盤工，鋳物工などの特定職業について，企業内では専門労働者Facharbeiter，社会では熟練労働者gelernte Arbeiterの資格を得ることができた[17]。

---

(15) Historisches Archiv der Fried. Krupp（以下HAK），WA63/57, Ausbildungswesen 1961-1985; S2. FK. 6. 8/1, Regulativ für Annahme von Lehrlingen, 1879; S2. FK. 6. 8/2, Fried. Krupp AG Essen. *Die Lehrwerkstatt der Gussstahlfabrik in Essen. Kruppsche Monatshefte*, Jan. 1922; WA41/73-272, Ortstatut für obligatorische gewerbliche Fortbildungsschule in Essen; WA 53/6, Krupp Mitteilung. 12/65; Helmut Geisler, *Die Entwicklung des Lehrlingswesens bei der Firma Krupp*. Essen, 1984, S. 48; WA. IV 1501, Arbeiterbeschaffung und Arbeiteranslese bei der Firma Fried. Krupp, 1882-1920, von Johannes Marcour, 1921, S. 100ff. ; *Zeitschrift der Kruppschen Werksgemeinschaft*, Jg. 25, 1933, Nr. 1, S. 13. ドイツ全体でも状況が似ていたことは1877年の帝国徒弟・職人・工場労働者調査結果からもわかる。寺田『近代ドイツ職業教育制度史研究』67頁。

(16) クルップ所在地のエッセン市では1901年に17歳までの補習学校通学が義務とされた。ドイツ全体では，1869年の営業条例の補習学校通学規定の後，1878年営業条例改正で地区条例による18歳未満の男子に補習学校通学義務，1891年に通学強制と罰則規定が加わるなど，1938年のナチス期の全国統一の就学義務法まで，補習学校通学の義務化が一貫して進んでいった。寺田『近代ドイツ職業教育制度史研究』11頁，大塚『労使関係史論』43頁。地域の補習学校ではなく企業自らが学校を持つ例も20世紀初頭に増えたが，ダイムラー・ベンツのガーゲナウ工場でも1919年以降企業内の工場学校で教育が行われた。DKA. Ausb. 18, Die Lehrlingsausbildung in der Werkschule der Benzwerke Gaggenau, Baden, 1924. S. 72.

(17) 工場徒弟の試験や修了証は企業が独自に行ったもので，当初社会的な認知はなかった。最初は企業家・マイスター・班長らが，次には企業の徒弟部門が，職業ごとの資格内容と技能の条件・水準を決めている。ドイツ全体でも1890年代以降工場内の徒弟訓練が増加したが，徒弟に手工業の職人試験の受験を推奨した企業もあった。その後1908年に工業全体での職業教育団体であるドイツ技術学校委員会Deutscher Ausschuss für technisches Schulwesen（DATSCH）が結成され，商工会議所による工場徒弟修了試験が拡大した。第一次大戦後からワイマール期において後者の方向が確立し，1920年代後半からはDATSCH などが「職」の内容，訓練計画，達成すべき知識・技能水準，試験規定，実技試験課題などを細かく策定するようになる。最終的には1935年にナチス政

5．遍歴：徒弟修了後は「外を見てくる」ことが奨励された。「徒弟を修了した若き専門労働者たちが，しばらくの間工場をでて他企業に働きにいき，そこでの仕事のやり方を学んでくることを，企業は好ましく見ていた。後に戻ってきた時は優遇した」[18] のである。

6．マイスター：徒弟出身の熟練労働者は，企業の内外で専門労働者として働き，マイスターにも昇進しやすかった。賃金・労働条件を含めて相対的に高い社会的地位を得ることができた。

ここからは，企業内の工場徒弟制度が手工業の徒弟制度を企業向けに再編したことが確認できよう。徒弟修了証による特定職業における専門・熟練労働者資格の付与や通学義務，遍歴の許容・推奨，マイスターへの昇格など，いずれも形を替えつつ手工業徒弟制を継承していると見ることができる。

(3) ホワイトカラー徒弟

クルップの工場徒弟は，仕上工，旋盤工を中心とする金属・機械加工の現場技能職種を対象としたものとして始まった。しかし，企業内の徒弟制度はこうした労働者の職種に限定されず，企業内で他の職種にも広がっていく。1870年代以降，製図工Zeichner徒弟，技術者Techniker徒弟，あるいは書記Schreiberの徒弟が個別に採用され，彼らの技能養成・実地訓練は技術事務所や工場事務所などの事務所において行われるようになった[19]。

企業内の徒弟がこのように技能職だけでなく，他のいわゆるホワイトカラー職にまで拡大していったことは重要な意味を持っている。営業や技術，管理など，企業内で必要とされる職業・職種の需要が確認された時，こうした職員層もまた企業内の徒弟制度を通じて養成されることになった

権の介入のもとで，工業における専門労働者試験が正式に認められ，手工業の職人試験と同等化された。その後は手工業徒弟と工場徒弟が各々手工業会議所・商工会議所による試験を受けて，職人・専門労働者の資格を得るようになっている。寺田『近代ドイツ職業教育制度史』，佐々木『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』5・6章，大塚『労使関係史論』第3章，田中「大企業における資格制度とその機能」参照。なおDATSCHは1941年に改組されて帝国商工業職業教育研究所Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbeとなり，戦後西ドイツでは企業職業教育研究所Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung等をへて，現在は連邦職業教育研究所Bundesinstitut für Berufsbildungとなっている。http://www.bibb.de/de/.

(18) HAK, WA, IV 1501, Arbeiterbeschaffung, S. 100; *Wohlfahrtseinrichtungen der Gussstahlfabrik von Fried. Krupp zu Essen a. d. Ruhr*, Essen, 1902, Band 3, Anlage 45.

(19) ドイツの商業においても，ツンフト商人の中で徒弟を商店などの現場で使う習慣が続いていたが，1861年の北ドイツ連邦一般ドイツ商法では，手工業での職人にあたる商業熟練従事者Handlungsgehülfeが規定されるにとどまった。1897年商法で初めて商業徒弟Handlungslehrlingについて，徒弟契約，三カ月の試用期間，徒弟期間と包括的・計画的な養成の義務，1870年代以降少しずつ設立されてきた商業補習学校への通学保障（76条）などが規定された。Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch, Erste Buch, in: *Bundesgesetzblatt des Norddeutschen Bundes*, Band 1869, Nr. 32, S. 404－419; *Mayers Grosses Konversations-Lexikon*, Band 8, Leipzig, 1907, S.757-759; Karl Lehmann/Viktor Ring, *Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich*, Band 1, Berlin, 1902; Fritz Blättner/Ludwing Kiehn/Otto Monsheimer/Simon Thyssen（Hr.）, *Handbuch für das Berufsschulwesen*, Heidelberg, 1960, S. 145－149; Manfred Horlebein（Hr.）, *Quellen und Dokumente zur Geschichte der kaufmänischen Berufsbildung 1818-1918*, Köln/Wien, 1989, S. 45－49, 53－77; 雨宮昭彦『帝政期ドイツの新中間層―資本主義と階層形成』東京大学出版会，2000年，84-90, 97, 188頁。ダイムラー自動車でも，遅くとも1891年には商業事務所で3年間の徒弟期間の商業徒弟と徒弟契約を結んでいた。DKA. Ausb. 21, Lehrvertrag von 1891.

からである。1870年代以降増加してきたホワイトカラーの徒弟制度は徐々に整備されていき，1921年には本格的なホワイトカラー徒弟養成のための包括的な規則が制定された[20]。

この時期は，第一次大戦と1918年のドイツ革命をへる中で，労働協約の締結や従業員代表委員会Betriebsratの設置など，クルップでも労資同権化が進んだ。1921年５月に，ライン・ヴェストファーレン地域の鉄鋼産業の鉄鋼経営者連盟とドイツ金属労働者組合職員の間に労働条件についての基本労働協約Rahmentarifvertragが結ばれた。この協約を各企業のレベルで実現するために，1923年に経営側の代表者と職員代表委員会Angestelltenratとの間で商業・管理徒弟規則Bestimmung über kaufmännische Verwaltungslehrlingが以下のように制定された[21]。そこでは人事，買付・販売，配送・ロジスティクス，経理・会計，組織・管理，統計，住宅管理にかかわる各職種における徒弟養成制度が整備されている。

１．徒弟契約：応募資格は国民学校Volksschuleの全クラスを履修し，よい成績をとった16歳までの者，または中等学校卒業証明書Mittelschule Reifezeugnisか高等教育受験資格Obersekunda an einer höhren Schuleをとることを希望している17歳までの者。応募者は自分で申込書や履歴書を書き，職場の人事担当者が面接・試験をして決め，徒弟委員会が配属を決定する。同じ適性の時は一般的に従業員の息子を優先する。徒弟修業Lehreをはじめるものは法的保護者（父母・後見人）のもとで徒弟契約を結ぶ。報酬は協約にしたがって支払われ，病欠は他の職員と同様に最初の６週支払われる。

２．徒弟期間：３年間で，はじめの３カ月は試用期間。解雇通告期間は14日。試用の後，二年間指定職場（人事・営業・配送・経理・管理・統計・住宅）で働いて実務の基礎をえる。３年目には事務所，普通は工場事務所に行って経験をつむ。指示と時間を守ってしっかり仕事を遂行することが求められる。具体的配属先としては，労働者事務所Büro für Arbeiter Angelegenheiten，買付部Einverkaufsableitung, 配送・輸送部Versand u. Verkehrwesen, 本部管理事務所 Hauptverwaltungsbüro, 会計検査事務所Rechnungs-Revisions-Büro, 統計事務所Statistischs Büro, 住宅管理部Wohnungsverwaltungとなる。経営側三人，徒弟養成担当者三人が共同合議mitwirkenする，労資同数の徒弟委員会Lehrausschussが導入され，委員会の設定した教育計画にのっとって徒弟教育が行われた。

３．補習学校：市立の商業補習学校kaufmännische Fortbildungsschuleに，法的に義務づけられた時間数を越えても通う[22]。特に速記コースは徒弟にとって特別な義務とされる。学校の成績表はすぐに職場の上司にみせる。

---

(20) HAK. WA. 131/124-129, Jahresbericht der Personalabteilung.

(21) ドイツ全体でみても，1918・1919年のドイツ革命の中でADGBに代表される労働組合運動は徒弟制度における採用・試験・労働条件などの規制を試み，1923年の商務大臣令によって協約締結が認められ，実際に1921－1927年の間に徒弟条項を含んだ労働協約締結が拡大した。寺田『近代ドイツ職業教育制度史研究』264－271頁。

(22) 商業補習学校は1880年代以降少しずつ増えはじめ，1910～1920年代には，14－18歳の義務制の３年間の商業補習学校の規定がだされた。入職以前に通学する全日制学校である商業専門学校Handelsfachschuleが設置されたり，女子の通学も義務化に向かうなど，商業学校生徒数は大きく増加した。雨宮『帝政期ドイツの新中間層』194-216頁，田中洋子「女性商業教育の発展とOLの誕生」姫岡とし子編『ドイツ近現代ジェンダー史研究入門』青木書店，2009年。

4．修了証：徒弟期間修了時に徒弟委員会による試験を受ける。それに合格すると，徒弟修了証明書がだされる。

以上，この商業・管理系のホワイトカラー徒弟では，応募資格の学校・年齢の部分的引き上げや労使同数の徒弟委員会などの点では，工場徒弟と異なるものの，制度の大枠は従来の方法を踏襲したものと言える。徒弟職種が広がりながらも，「第一次大戦前後にかけて職場Betriebと学校Schuleという二元職業教育に変化はなかった」のである[23]。

このプログラムとは別に，1870年代から採用されていた技術者・製図工などの技術系徒弟については1930年代に次のような状況だったことがわかる。「徒弟の養成と並行して理論教育がエッセン市立工業職業学校Essener Industrieberufsschule（もとエッセン市立補習学校）で講義された」[24]，「講義は週一日行われ，労働時間に組み込まれていた」，「遅刻を防ぎ，クルップ徒弟を統一的に規制するため，工場地域の中に教育棟をつくり，選択自由なコースを用意し，午後の時間などにいけるように」されていた[25]。

このようにしてクルップでは1920年代までに，企業内に三系統の徒弟教育が整備された。一つは，技能教育gewerbliche Ausbildungで仕上工・旋盤工などを養成する。二番目は技術教育technische Ausbildungで製図工や技術者を育てる。三番目は商業教育kaufmännische Ausbildungで書記，営業，管理等の実務の担い手を教育する。これによって，技能職種と並んで営業，管理，技術系のホワイトカラーも同じように，徒弟として現場経験を積むと共に，工業・商業系の補習学校・職業学校に通って学ぶという，二元教育制度（デュアルシステム）に統合されたと見ることができる。企業で働くホワイトカラーにも，現場労働と学校通学を通じて職業資格を得，それによって職業生活を送っていく仕組みが広がったと見ることができよう。

(4) ホワイトカラー徒弟の拡大と職業教育の整備

こうしたワイマール時代のホワイトカラー徒弟の養成は，職業意識が称揚されたナチス時代にさらに制度的に拡大され，また徒弟制度全体が体系的に整備された[26]。

クルップの新しい動きの一つは，練習事務所Übungs-Büroの創設である。1941年につくられた練習事務所は，技能系の徒弟が実地訓練をする場所として設けられた徒弟工場のホワイトカラー版であった。

「ここでは，教科書や硬直した原則を教える講習ではなく，いきいきと動く経済にもとづいた経営を経験させる。若い商人や技術者はここで実践的な教育を受ける。商業徒弟はここで実際の仕事の

---

(23) Helmut Geisler, *Die Entwicklung des Lehrlingswesen bei der Firma Krupp*, Essen, 1984, S. 12f

(24) 補習学校Fortbildungsschuleの名称は1937年の文部科学省令により，全国的に職業学校Berufsschuleへと変更され，また翌年には全国統一の形で3年間の職業学校通学義務が定められた。Klaus Kummel（Hr.），*Quellen und Dokumente zur schulischen Berufsbildung 1918-1945*, Köln/Wien, 1980, S. 214f.

(25) HA. Krupp, S2-FK. 6.8/2.

(26) 戦後長い間ナチス期の職業教育はタブー視されてきたが，1970年代末以降の研究ではむしろナチス期に職業教育が制度面で大きく進展し，戦後西ドイツの制度に継続したことが確認されている。佐々木『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』第5章，坂野慎二『戦後ドイツの中等教育制度研究』風間書房，2000年，128頁。

練習をする。机には「購入・調達部１」「人事部」「国内販売部」「海外販売部」などの部局名が書いてある。ファイルは山と積まれ，みな背広にネクタイで働き，経験ある年配の職員が指導する」[27]

ホワイトカラー徒弟はこの後，この練習事務所において一定期間の実務訓練を受けるようになった。こうした施設は戦後に，より大きな複合職業教育施設として発展することになる。

もう一つの動きは，成人向けの再教育Umlernenの開始である。これは，すでに働いている労働者・職員や失業している者に対し，あらためて机に戻り，学習課程に入って外国語や技術訓練を行ったり，経営理論を学ばせるものである[28]。

1941年からはじまった成人・失業専門労働者向けの二年の学習コース「成人職業教育コースErwachsene-Berufserziehungskurse」では，外国語コース，技術コース，経営コースが設けられた。外国との通信のため，英語，フランス語，イタリア語，スペイン語，ポルトガル語，ロシア語，ルーマニア語などが教えられた。また技術コースでは，英仏露など外国で組立工として働く訓練を行ったり，経営コースでは経営理論を学習した。

もう一つの新しい動きは，女性向け速成型Anlernen職業教育コースの拡充である[29]。女性補助員コースが新たに開始され，そこでは速記，タイプ，技術製図工，計算を含む四カ月教育コースを受けることで，女子補助製図工Hilfszeichnerinになることができた。またこれらを４学期続けて，一年四カ月間受けると，女子部分製図工Teilzeichnerinの資格を得ることができた。

これらは戦争遂行による男子労働力不足への対応という，現場の必要性にもとづいた対応という面を持っていた[30]。また，補助製図工，部分製図工は女子向けの職種として限定されており，通常の徒弟期間より短いことからもわかるように，男性製図工とは一線を画した下位の職種に位置づけられた。とはいえ，それは同時に女性労働力を，限定された形であっても技術系のデュアルシステムの中に組み込んでいく契機ともなっている[31]。この方向性は戦後，特に1980年代後半以降に，男性職種への女性職種参入という形で広がり[32]，現在も続いている。

こうした企業内の徒弟養成制度の拡充の動きは，ナチス期においては国家の決定的な主導権のもとで進められた点にも注意する必要がある。徒弟制度はナチス労働戦線（DAF）職業教育・企業経営部Amt für Berufsausbildung und Betriebsführung der Deutschen Arbeitsfrontによる統一的管理のも

---

(27) Kruppsche Übungsfirmen vorne davon!, in: *Krupp Zeitschrift Betriebsgemeinschaft*, 1941, Jg33, Nr. 3.

(28) HAK. WA. 131/3694, Geschäftsbericht der Personalabteilung und Gehaltkasse für das Geschäftsjahr 1940/41. ダイムラー・ベンツでも同時期に開始されている。DKA, Ut. 9/3, Anlern-, Umlern-, Ergänzungs-Fachkurs.

(29) HAK. WA. 131/8478, Jahresbericht 1943. タイピスト・速記者・販売員をはじめとする女性の商業教育の歴史的発展については，田中「女性商業教育の発展とOLの誕生」，吉岡いずみ「商業教育制度の形成と女性職員運動」望田編『近代ドイツ＝資格社会の展開』参照。

(30) ナチス期にはドイツ全体で，それまで企業内OJTで養成されてきた半熟練職種Anlernberufの養成について，徒弟期間Lernzeitと同様の半熟練・習熟期間Anlernzeitが設定され，その後戦後に制度として継承された。その理由としては，産業内の半熟練職種の増加への対応，戦争による男子熟練労働者の不足，また不熟練労働者を生みださないことを目指していたからとされる。Günter Pätzold（Hr.），*Quellen und Dokumente zur betrieblichen Berufsbildung 1918-1945*. Köln/Wien, 1980, S. 23 - 26.

(31) HAK, WA. Kruppsche Anlern und Umschulungswesen, Frauen, Mädchen, Bürodienst-Lehrgang.

(32) DKA. Ausb. 27. Industriekaufmann, Bürokaufmann 1977-1990.

とにおかれ，帝国商工業職業教育研究所が職業学校計画を策定し，帝国経済省のもとで商工業会議所が統一的な専門労働者試験を行い，若者の技能と職への意欲を高める目標で帝国職業コンテストが開催された。1937年には補習学校という名称が職業学校Berufsschule，全日制の職業専門学校Berufsfachschule，専門学校Fachschuleに変更された。

以上からは，この時期にホワイトカラー徒弟制度が発展し，新たに企業内訓練施設の新設，成人向け継続教育，女子のための技術系半熟練職業教育の導入，全国統一の職業資格試験や職業学校の整備を含む広範な制度として整えられていったことがわかる。企業内において，徒弟養成を通じてホワイトカラー職が生まれる一つのルートが定着したことを確認できると言えよう。

2　高等教育と現場訓練——1910年代～1940年代

ここまで，手工業の徒弟制度が，企業内で必要とされる労働者やホワイトカラー職員の養成に対しても適用されてきたことを見た。労働者も職員も，徒弟として二元教育を受け，一つの職務，職業についての資格を得るシステムが形成されてきたわけである。

さて，企業で働く人々，特に上層のホワイトカラーや技師などの給源には，徒弟をへる以外にももう一つのルートがあった。それは高等教育機関を卒業して企業にはいるというルートである。より長く高いレベルの学校に通った人々は，徒弟にならないでも「職」を得ることができたのである。

日本においても学卒は現場出身者とは一線を画し，時に現場を知らない青二才として言及されてきた。ドイツ企業においても同様に，高等教育出身者と労働者の間には社会的断絶があった[33]。しかし，ここであらためて確認しなくてはいけないのは，高等教育と現場での訓練・養成との関係である。高等教育は一見したところ，徒弟としての教育や現場経験と隔絶したものに見える。しかし以下で見るように，これもまた，現場と理論という二元教育によって大きく影響され，規定されていた。これについてクルップおよびダイムラー・ベンツの企業内教育制度の展開から見てみよう。

(1) 中等・高等教育機関の発展

最初に，手工業の徒弟教育と歴史的に並行して進んできたドイツの高等教育の歴史の流れを簡単にみておく[34]。

ドイツでは18世紀後半から，ラテン語・ギリシャ語中心の古典的教養を身につけたエリート養成のための学校，ギムナジウムGymnasiumが発展し，そこを卒業することで大学入学資格としてのアビトゥアAbiturをえることができた。ギムナジウムを修了した後に入学する，いわゆる古典大学としての総合大学Universitätは，神学・法学・医学・哲学の四学部のみを持ち，卒業者はそれぞれ，聖

---

(33)　田中『ドイツ企業社会の形成と変容』166－180頁。

(34)　天野正治・結城忠・別府昭郎『ドイツの教育』東信堂，1998年，吉川裕美子『ドイツ資格社会における教育と職業』教育開発研究所，1998年，Lundgreen, Peter, *Sozialgeschichte der deutschen Schule im Überblick, 1770-1980*, Göttingen, 1980, 望田幸男訳『ドイツ学校社会史概観』晃洋書房，1995年，高橋秀行「プロイセンにおける工科系諸学校の生成と発展—19世紀プロイセン工業育成振興政策研究」『大分大学経済論集』第26巻第２・３号，1974年，

職者・法曹・官僚・医者・ギムナジウム教師・大学教授というエリート専門職の供給源となった。

これに対し，18世紀後半から19世紀前半にかけてできた鉱山アカデミーやベルリン工業学校，ポリテヒニクムなどの技術系の学校は実践的な技術者を養成してきた。これらの学校は19世紀後半以降，工業・技術の発展とともにアカデミックな科学技術を目指して工科大学Technische Hochschule（TH）へと昇格していった。工科大学は1900年以前にベルリン，ミュンヒェン，カールスルーエ，ハノーファー，アーヘンなどの諸都市に設立され，1899年には総合大学と同格化され，ディプローム・エンジニアDiplom Ingenieur（工学学士）やドクター・エンジニアDoktor Ingenieur（工学博士）を生み出していった。これらがドイツ企業のエンジニア職の給源となる。

もう一つの系統が商業系の商科大学Handelshochschuleである。経営教育をおこなう商科大学も1890年代以降20世紀にはいって数多く設立され，ディプローム・カウフマンDiplom Kaufmann（商学学士）を授与した。会計・財務・一般経営学・法学に教育の重点が置かれ，1920年までに経営経済学における学士号・博士号を取得することも可能になっている。これらが商人Kaufmann職の供給源となった。

実際にクルップ職員の学歴を見ても，1900年代から工学学士や工学博士の採用が増加している。1909年の技術事務所の職員をみると，60人の職員のうち28～35人がこれらの技師であり，特に実験関係の職場で顕著であった[35]。

これに加えて，補習学校とこれらの大学との間をつなぐような中間の学校が，中等学校，実科学校，技師学校，専門学校，専門高等学校，専門商業学校などさまざまな名称・形で逐次展開していった。修業年限や入学条件はさまざまであるが，共通しているのは，徒弟＋補習（職業）学校という二元教育制度（デュアルシステム）のもう一つ上位の段階として様々なタイプの学校が発展していったことである。

つまり，ドイツでは，少数のエリートを教育する大学と，労働者・一般向けの国民学校・補習学校が形成されたのち，産業発展や新しい職種の必要性に答えて二つの間を埋めていく形で，様々な中等・高等学校が中間のサブ・エリート教育[36]として形成され，組み替え直されつつ発展してきたと考えられるのである。

(2) 企業訓練生制度

ここで注目すべき点は，工科大学をはじめ多くの高等教育機関を受験する時の条件として，現場での経験が求められたということである。入学資格として，一定期間，例えば二年間の実務経験・実地訓練が必要とされた[37]。ギムナジウムの卒業生など，若い時に現場と学校の二元的な徒弟教育を受けてこなかった者に対して，学校修了後にあらためて長い現場経験・実地訓練が要求されたのである。

同「初期工業化段階におけるプロイセン技術教育改革―19世紀前半，ボイドの工業行政を中心に」『社会経済史学』第40巻第５号，1974年，大塚『労使関係史論』78頁。

(35) 田中『ドイツ企業社会の形成と変容』367－369頁。

(36) 望田『ドイツ・エリート養成の社会史』９頁。

(37) ８年間の国民学校Volksschule卒業後，徒弟＋補習（職業）学校というデュアルシステムにはいる以外に，進学ルートとして，実科学校（レアールシューレ）やギムナジウムがあった。実科学校を修了し，二年程度の職業実

それまで学校での勉強のみで，現場の経験がない彼らのために準備されたのが，企業訓練生＝プラクティカントPraktikant制度であり，現場訓練システムとしてのプラクティクムPraktikumである。これは，工科大学等をめざす学生が入学以前に企業の現場で働き，それによって入学要件である実務経験を満たせるようにする制度である。彼らは一般労働者と同じ徒弟工場で受け入れられ，その後各工場内に実際に配置され，定められた教育課程を修了しなければならない。

企業訓練生制度の一例として，ダイムラー自動車の例を見てみよう。ダイムラー自動車では1918年，工業大学THで勉強するための準備を希望する若い学生のために，以下のような訓練生規則が定められた[38]。

「ダイムラー自動車は，機械エンジニア職を希望している若い人に，工場内で，工業大学での機械組立の勉強に必要となる訓練知識を身につける機会を提供する用意がある」として，以下の条件を満たす者を訓練生として採用した。

1．ドイツ帝国に属す人で，ドイツのギムナジウム，実科ギムナジウム，実科学校の卒業資格をもっていること[39]。

2．実務訓練は工業大学から要求されている期間に及び，原則として中断しない。

3．訓練生は工場内の規則に十分従い，労働時間をしっかり守ること。彼は職場上司・部局上司・マイスターの指示に従う。工場内・上司や労働者との交流の中で，彼はいつも，後に上司となった時に下の者として求められるような振舞いをしなければならない。

4．訓練生は第三者に事業・設計・工程などについて話すことは固く禁じられる。物品・設計図を許可なく持ち出したものは即解雇とする。訓練生は労働時間中担当部局で働き，他の部局に特別の許可なく立ち入らないこと。ダイムラー・モーター社は訓練生が上記の義務を繰り返し怠った時に即解雇できる。

5．訓練生は訓練出費分として300マルク支払う。一日の手当として１マルク受け取る。ダイムラー・モーター社は訓練生の仕事中の事故に対する保険のコストを引き受ける。

6．実務訓練は通常，二年間にわたって次のように行われる。指物職場（４カ月），手作業＋機械鋳型職場（４カ月），手作業＋機械鍛造＋プレス職場（２カ月），旋盤・フライス盤・工具製造職場（６カ月），部分仕上職場（６カ月），モーター・車体職場（２カ月）である。現場教育は基本的に，徒弟工場での養成方法を手本として行われる。

7．設計事務所での勤務は訓練期間中はできないが，代わりに一時的にマイスター事務所か工場

務をへることが，その上の専門学校に入るための資格Fachschulreifeとなり，専門学校からは大学への道がつながっていた。技師学校などの高等専門学校は，中等（実科）学校修了証か専門学校入学資格，そして二年間の実務経験・実地訓練，職人試験か専門労働者試験で修了する企業内訓練を受けることが入学条件であった。坂野『戦後ドイツの中等教育制度研究』132－139頁。

(38) DKA, Ausb. 21, Daimler=Motoren=Gesellschaft, Stuttgart=Untertürkheim, Bestimmungen für Praktikanten die sich für das Studium an einer Technischen Hochschule vorbereiten wollen.

(39) 長く，ラテン語・ギリシャ語による古典教養教育による人間形成を柱としたギムナジウムだけが大学入学資格を付与できたのに対し，1901年からは，ラテン語のみの実科ギムナジウムや，古典語を教えない自然科学系の高等実科学校の修了を通じても，大学入学資格が得られるようになった。吉川『ドイツ資格社会における教育と職業』13頁。

事務所で工場組織をより深く見ることができるようにする。

８．この規則は訓練生とその保護者，および工場の間で署名されて契約となる。

このように，ギムナジウム卒などの学生は，はじめ数カ月間徒弟工場において，実践的職業教育praktischen Ausbildungsgangの過程をへて，その後各職場にわかれ，合計二年間の現場仕事を経験することになった[40]。彼らは既にギムナジウムや実科学校を卒業して，さらに高い教育機関に進学を希望しているため，他の徒弟とは異なって幹部候補生的な扱いを受けているという面をもつ。しかしその一方，彼らは徒弟工場や他の職場でほかの徒弟と同じ養成方法に従って二年にわたって現場経験を積むことになっており，その意味で他の徒弟とも共通した経験をへるという面も持っていた。

この制度のもとで，ダイムラーでは第一次大戦中から，多数の大学進学準備訓練生Hochschulpraktikantenおよび専門学校進学準備訓練生Fachschulpraktikantenを雇用するようになった。徒弟を含めて企業が養成する人数全体からみると，1941年の資料で，徒弟795人に対して，大学進学準備訓練生260人，専門学校進学準備訓練生が95人採用されている[41]。全体の1150人中，徒弟が約７割，訓練生が約3割という割合であった。

クルップにおいては，これら若い訓練生，プラクティカントは，従業員の息子にかぎって採用され[42]，訓練生のために「クルップ訓練生の国民的夕べNationaler Abend der Kruppschen Praktikanten」なども開催されていた[43]。

このように，専門学校・専門大学・工業大学などに入学を希望するギムナジウム・中等学校等出身者も，二年間の徒弟工場＋工場・事務所での現場訓練を他の徒弟らと同じ場所で経験することとなった。将来の技師候補・幹部候補である彼らもまた，プラクティクム制度により，「（学校での）理論＋（企業での）現場」という二元的な職業教育を義務づけられたのである[44]。ここで，学校修了後に現場教育を受け，その後進学する工業大学等で理論を重ねていくという，二元教育をより高い学理レベルに継承していく方法が形成されていったと言うことができるだろう。

3　戦後における企業内教育の統合と重層化――1950年代～1960年代

(1) 職業教育の統合

第二次大戦中に壊滅的な損害を受けたクルップ，ダイムラー・ベンツ両社は，戦後の混乱期をへ

---

(40) 訓練生は仕上工・製図工などと同じ職種Berufsart, Lehrberufとして分類されていた。実際には将来のエンジニア職の候補生であった。DAK. Ut. 17/1-4, Daimler-Motoren-Gesellschaft, Bewegung des Arbeiterstandes, Dez. 1919; DKA. Ausb. 16, Jahresbericht 1958 der Lehrlingsabteilung der Daimler-Benz. A. G. Werk Sindelfingen.

(41) DAK, *25 Jahre Lehrlingsabteilung*, Stuttgart, 1941.

(42) HAK, S2. FK6. 8/2. Fried. Krupp AG, *Die Lehrwerkstatt der Gusstahlfabrik Essen*,, Essen, 1922.

(43) *Krupp. Zeitschrift Werksgemeinschaft*, 1933, Nr. 6, S. 87. Ausbildung des Nachwuchs, Lehrwerkstatt Schulungskurse für erwerbslosen Facharbeiter; Geisler, *Die Entwicklung des Lehrlingswesen*, S48.

(44) 戦後の文部省令の例（1978年）から講義内容をみると，銀行員（銀行商人）Ausbildungsberuf Bankkaufmannの場合，銀行経営学280時間，一般経済学240時間，計算320時間など専門講義840時間が職業教育として定められ

て1950年代から本格的な復興の道をたどりはじめる。経営状況や商品・販路は変化していったが，企業内における教育と資格の関係に限ってみると，それ以前と断絶的な変化はみられない。むしろワイマール期からナチス期に展開された全国的な制度整備を基盤として，企業内の制度が発展していったことを確認することができる。

それまでと変わったのは呼称である。手工業以来の伝統的な徒弟Lehrlingという言葉は，職業実習生Auszubildende，略称Azubi（アツビ）と呼ばれるようになり，徒弟教育Lehreという言葉に変えて，職業教育berufliche Ausbildung，Berufsbildungという名称が使われるようになった[45]。

1968年におけるクルップの職業教育部に属する部局をみると，これまで見てきた労働者の徒弟養成，ホワイトカラー徒弟の養成，進学準備訓練生の養成といった流れが，一つの企業内職業教育制度として統合されていることを確認できる[46]。またそれぞれの部局においては，表１にみるような「職」が養成されていた。

〔職業教育部構成〕

（1）技能系職業教育gewerbliche Ausbildung――徒弟工場Lehrwerkstatt[47]

（2）技術系職業教育technische Ausbildung――製図練習事務所Zeichenübungsbüro，職場内講義Werksunterricht

（3）商業系職業教育kaufmännische Ausbildung――速記部Stenotypisten，練習事務所Übungs-Büro

（4）企業訓練生Praktikanten

（5）職場学校Werkstattschule，青年の家Jugendheim

表１　クルップでの徒弟養成・職業教育職種（1962年）

（1）技能系	Bauschlosser 建設仕上工, Blechschlosser 板金仕上工, Bohrer ボール盤工, Bohrwerkdreher ボール旋盤工, Dreher 旋盤工, Elektromechaniker 電気機械工, Feinblecher 精密ブリキ工, Flugzeugmechaniker 航空機機械工, Fräser フライス盤工, Hobler 平削盤工, Klempner 配管工, Kupferschmied 銅鍛造工, Gießer 鋳物工など30職種
（2）技術系	Bauzeichner 建築製図工, Chemielaborant 化学実験員, Physiklaborant 物理実験員, Tech.Zeichner 技術製図工, Teilzeichnerin 部分製図工 など７職種
（3）商業系	Baukaufmann 建築商人, Bürogehilfin 事務員, Bürokaufmann 事務作業商人, Einzelhandelskaufmann 個別取引商人, Industriekaufmann 工業取引商人, Stenotypisten 速記者　など19職種
（4）その他	Koch コック, Hotel und Gaststättengehilfin ホテル・レストラン従業員, Krankenschwester 看護婦　など８職種

出典：HAK.S2FK.6.8.Was kann man bei Krupp werden?

ていた。Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann, in: *Beschlüße der Kultusministerkonferenz, Berufliche Bildung*, Luchterhand, Bonn, 1981.

(45) DKA, Ausb. 1. Die Bildungsarbeit im Hause Daimler-Benz.

(46) HAK, WA 110/9, Erläuterung zum Organisationsplan Berufsbildung, 1968.

(47) ダイムラー・ベンツのズィンデルフィンゲン工場では1939年に徒弟工場が建てられ，1959年に大規模に新築さ

専門労働者の技能養成には，養成施設として徒弟工場が対応し，また，商業系職種のホワイトカラーには，養成施設として練習事務所が利用され，また技術系職種のホワイトカラーのためには，養成施設として製図練習事務所が使われた。彼ら徒弟とは別個の養成制度として進学準備の企業訓練生（プラクティカント）がおり，すべてのコースに対応した共通施設として職場学校や青年の家が運営されていたことがわかる。1961年には，徒弟工場は単に技能労働者のためだけではなく，他のコースの養成を包含できるクルップ複合徒弟工場Gebäudekomplex Krupp Lehrwerkstattとなっている。

徒弟契約についても，労働者徒弟，ホワイトカラー徒弟，進学準備訓練生（プラクティカント）を合わせて，本社一括で行われるようになった。クルップが一括採用した590人の徒弟の中には，「専門労働者の後継者Facharbeiternachwuchs」，「エンジニア候補生Ingenieuranwärter」，「大学進学準備訓練生Hochschule-Praktikanten」が含まれていた。クルップは「ヨーロッパ・レベルで見ても，多くの徒弟とプラクティカントを採用している」ことを誇っている。ダイムラー・ベンツでもズィンデルフィンゲン工場で1959年で徒弟174人，大学進学準備訓練生14人が採用されており[48]，全社では1958年に徒弟2245人，1966年に4191人の徒弟が採用されていた。

(2) 戦前の徒弟制度との異同

では，技能系，商業系，技術系の各職業教育の内容は，1950～1960年代においてどのようになっていただろうか。戦前までの徒弟制度と比較しながらまとめてみよう[49]。

①技能系職業教育

技能系の徒弟では，徒弟契約によって徒弟期間Lernzeitが職種ごとに決められており，徒弟期間を修了した時に職業資格を得る試験を受け，専門労働者の資格を取得することができた。1960年のクルップの技能系の徒弟期間は，工具工・電気機械工・機械仕上工などは3年半，建築仕上工，鍛造工，旋盤工などは3年の徒弟期間となっていた。また，フライス盤工，ボール盤工などは「（半熟練）習熟期間Anlernzeit」として2年間が設定された。

技能系の職種における制度の基本的な仕組みは，19世紀中頃からほぼそのままの形で継続していると言える。変化としてあげられる点は，第一に，1930～40年代に専門労働者試験・専門労働者の資格が全国的に導入されたことである。これによって，それまで企業内資格だった専門労働者は社会的資格として認められるようになった。第二に，同時期に，それまで「徒弟期間」という名前では呼ばれたことのなかった企業内技能習熟としての半熟練についても，「（半熟練）習熟期間」の考え方が導入されたことである。これにより，それまで企業内のOJT技能とされて，徒弟＝熟練という系統とは一線を引かれてきた技能についても，徒弟期間と類似した擬似徒弟概念が導入され，戦後の職業教育制度の一本化につながることになった。

②商業系職業教育

クルップの商業徒弟の場合，徒弟契約によって徒弟期間が基本的に3年と定められ，職業専門学

れた。DKA, Ausb. 16, *Sindelfinger Zeitung*, 15. 12. 1958.

(48) DKA, Ausb. 16, Bekanntgabe von Herrn Spannbauer; *Sindelfinger Zeitung*, vom 15. April 1959.

(49) *Krupp Mitteilung*, Jg. 44, 1960, Nr. 7; DKA, Ausb. 1, Die Bildungsarbeit der Daimler-Benz AG. im Jahr 1967.

校に通いながら企業内で学んだ。はじめの一年は基礎知識やタイプなどを学び，二年目からは練習事務所で文書作成・登録管理・統計作業・情報伝達・支払処理・期日管理などの作業を練習した。徒弟期間は商業職人試験Kaufmannsgehilfenprüfungによって修了し，合格すると商業職人資格をとることができた。修了後は事務員Sachbearbeiterとして仕入・在庫・販売・配送・広告・簿記・経理・支払・通信・輸送・管理などの部局にわかれて働いた。

③技術系職業教育

技術系の徒弟期間は，技術製図工・機械設備・電子機械組立などは３年と定められ，学校に通いつつ，一年目は徒弟工場で，二年目は技術事務所で仕事をしながら学んだ。建築製図工の場合も徒弟期間が３年で，９カ月間は建築現場で実際に働き，その後は建築事務所で働いた。化学実験員Chemielaboranten，原材料検査員Werkstoffprüferの徒弟期間は四年間で，半年は徒弟工場で働き，その後３年半は化学・物理実験所で働いた。女性部分製図工Teilzeichnerinは「（半熟練）習熟期間」が２年と定められ，３カ月間徒弟工場で学んだあと，技術事務所で部分的製図を練習した。

これら，商業徒弟・技術徒弟も制度は継続しており，1940年前後に導入された統一試験や半熟練職種への「（半熟練）習熟期間」も引き継いでいる。

商業・技術系徒弟の採用数を決めるにあたっては，「商業・技術系徒弟の職業教育方針」として，次のような注意がでている。「将来の職員需要のために，職員の就職・離職率，他企業との関係をよく考慮して，採用する徒弟数を決めること。経験的に，徒弟修了後，遍歴Abwanderungにでていく人数を，事前によく予想しておくこと」(50)。

つまり，こうして企業内に採用し，養成した徒弟については，企業内にみなとどめておくことが方針だったというわけではなく，企業の外にでる，つまり遍歴する可能性も前提に組み入れていたと言える。この点でも戦前からの連続性が認められる。

④企業訓練生

1950年代末のダイムラー・ベンツでは，クルップと同様に，徒弟教育部のもとに技能系，商業系，技術系徒弟と並んで，企業訓練生，プラクティカントの教育も統括された(51)。

企業訓練生はさらにいくつかのグループに分かれていた。ギムナジウムをでて大学受験資格アビトゥアを持っている者に対しては，大学Hochschulstudiumにはいる資格を取得するため，入学準備として訓練準備プログラムが組まれた。26週，約半年の間，現場の職業教育を受けるプランである。この企業内訓練では１．万力での基本的作業からはじまり，２．機械作業（旋盤・フライス盤・ホーベル盤・ボール盤・グラインダー），３．模型づくり仕上作業，４．溶接・鍛造作業，５．鋳型・鋳物作業へと進んだ。

これ以外に，大学受験資格アビトゥアは持っていないが，ギムナジウム，実科学校などのオー

---

(50) HAK, WA. 110/9, Richtlinien für die Berufsbildung der kaufmännischen und technischen Lehrlinge und Anlernlinge für die Konzernunternehmen in Essener Bereich, 1960. 11.

(51) DKA. Ausb. 16, Jahrebericht 1958 der Lehrlingsabteilung der Daimler-Benz A. G., Lehrlings- und Praktikantenstand, Pratikantenausbildung, S. 2, 9. 1970年代の状況については，Jürgen Pieper, Betriebliche Bildungsarbeit im Hause Daimler-Benz AG., in: *Berufliche Aus- und Weiterbildung in der deutschen Wirtschaft seit dem 19. Jahrhundert*, Wiesbaden, 1979.

バーシューレOberschuleの６～９クラスを修了した者については，二年間の訓練コースが別に設けられた。ほかにも，短期的に他の工場から派遣される訓練生，外国から来た訓練生を受け入れるコースもあり，徒弟教育部全体の中の企業訓練生は合計で109人を数えた[52]。

以上，1950～1960年代のクルップとダイムラー・ベンツにおける企業内職業教育のあり方からは，19世紀からの徒弟制度の大枠の基本的部分が，次のような形で企業内でも維持されていたとみることができる。

すなわち，徒弟契約―徒弟期間の訓練Lehre/Ausbildung（企業内現場養成＋学校＝二元教育制度）―徒弟修了試験による職業資格（職人資格）取得――企業内にとどまるか企業外に遍歴，という一連の人材育成方式の継承である。

それは技能系・商業系・技術系の三つの分野を統合した徒弟制度・職業教育制度として維持されただけでなく，1910年代以降整備された中等・高等教育進学希望者を含む企業訓練生の現場訓練制度をも組み込んだ，より発展した形へと全体的に統合されていったと言える。

(3) 交互教育制度と企業内昇進

1950年代末以降の戦後ドイツの経済成長は，こうした二元職業教育にもとづいた徒弟制度・職業教育を積極的に利用する形で実現した。急速な技術革新があいつぎ，経済の奇跡と言われる高度成長が起こった時期に，こうした方法がどのようにドイツ企業の発展に対応していったのかを，最後に見てみよう。

戦後に進んだ様々な技術革新の中で，ドイツ企業は二元教育制度を変更することなく，その内容を新しい変化に対応させていくことによって対処しようとした。それは一方では新職種の拡大とそれに伴う新しい訓練制度の整備，他方では，再教育・継続教育の充実という形であらわれた。特に技能職である専門労働者を，技術者に育成するための継続教育がこの制度を通じて行われた点が重要である[53]。

クルップでは1961年に新複合徒弟工場が建設されたが，それは「標準的な職種Standardberufeではもはや足りない。近代的な労働世界moderne Arbeitsweltを考慮し，時代にあったzeitgemäßig教育プランを考える必要がある」という認識にもとづいていた[54]。新職種の追加とそれに伴う養成，及び既に職業資格を持つ者に対する，徒弟修了後の再教育・継続教育Weiterbildungの充実がめざされることとなった。

継続教育においては，すでに徒弟期間を修了し，専門労働者や製図工としてすでに働いている者が，定時制学校に通ってその学歴をプラスすることにより，企業内のキャリア・アップをはかるこ

---

(52) DKA. Ausb. 16, *Sindelfinger Zeitung*, 15. 4. 1959.

(53) デュアルシステムで職業資格をとった後，あらためて高等専門学校へ進学する経路を充実させる努力はナチス期から行われている。職業学校とは別建ての実科学校などの中等学校修了資格mittlere Reifeを持つものは，実務経験を経た後に技師学校等高等専門学校を受験できたが，デュアルシステムのみの者は上位の学校に進学しづらかった。そのため，職業学校の中に高等専門学校入学準備のため，中等学校資格・専門学校入学試験資格・技師学校受験資格を与えるコースが設置された。坂野『戦後ドイツの中等教育制度研究』128－133頁。

(54) HAK. WA. 63/57. Es begann vor 100 Jahren. Krupp-Lehrausbildung geht mit der Zeit.

とができた。企業はその制度を積極的に強化し，工場や技術事務所での所内教育コースを自ら整備し，目的意識のある意欲的な専門労働者が参加することを励ました。また，徒弟養成期間中に，二元教育の一方の学校教育として，技師（エンジニア）学校の受験資格が与えられる専門学校の卒業資格をとっておくことが奨励された。若い専門労働者は，工業マイスター用のコース，技術者になるための特別な養成コースIndustrie-Meister-, Techniker-Lehrgangなどにも参加できた。

クルップが1958年にヴィルヘルムスハーフェンにつくった新しい技術定時制学校tech. Abendschule in Wilhelmshavenは，二元教育の中の学校教育を企業サイドから補強した一つの例である。地域として国立の技師学校の創設を要請してきたが，成功しなかったこの地域では，技術者の後継者不足が顕著になり，その解決の緊急性が増してきたことに対して，三つの企業が民間ベースで学校創設に動いた。クルップ社，オリンピア社，クールマン社の三社合同でヴィルヘルムスハーフェン技術定時制学校を開校した(55)。

この技術定時制学校では，７学期（ゼメスター，１ゼメスターは半年間の学期，計３年半）の勉強を終え，修了試験Abschlußexamに合格することにより，専門労働者や製図工は，よりレベルの高い専門職種である部分設計士Teilkonstrukteur，建築技術者Bautechniker，計測士Kalkulatorなどの資格を得ることができる。ここでは，はじめの４学期間は一般機械組立，完成技術，精密加工技術についての学習を並行して行い，あとの３学期はそれぞれの専門にわかれて学習した(56)。この学校を通じて，日中の各企業での現場経験に，夕方に学ぶ学校での理論をプラスする二元制度（デュアルシステム）が実現され，技能gewerblich職種である専門労働者は，この学校修了をへて，新たに技術technisch職種にうつることが可能になった。

専門労働者から技術者への再教育にプラスして，この時期には技術者から技師・エンジニアへの道も，学校教育を積み重ねていくことによって可能となり，また企業によっても推奨された(57)。この時期，企業内でエンジニアになるための道として，クルップ社内報は次のような典型的イメージを描いている。

> 「エンジニア（技師）になりたい人は，努力家で熱心である必要がある。そうでないと試験に落ちてしまうからだ。
>
> まず若い時には，徒弟修業を終えて製図工になる。職場にはいってからは，仕事の実績を評価されて，少しずつ責任者に近づいてくる。そしてここにきて，あらためて学校に通う日がやってくる。多くの専門科目を学び，数学に怖じ気づく日々，さらに電子技術，機械工学，物理と次々に科目はつづく。統計がわからなくても先にすすめない。
>
> しかしこの猛勉強の期間もついに終わる日がやってくる。最後の試験が終わって合格すると，手をあわせて感謝し，誇らしげに喜び勇んで，職場に今度は技師として戻ってくるのだ。そこ

---

(55) ダイムラー・ベンツも1972年にロベルト・ボッシュ，スタンダード電気と共に，三社共同で工学及び経済・経営学の職業アカデミーBerufsakademieを設立している。Pieper, Betriebliche Bildungsarbeit im Hause Daimler-Benz AG, S, 91

(56) *Krupp Mitteilungen*, Jg. 42, 1958, Nr. 2, S. 35, Vom Facharbeiter zur Techniker

(57) この時期，高等専門学校としての技師学校への進学ルートを拡大する教育政策の試みについては坂野『戦後ド

からまた新しいキャリアがスタートする。そしてさらに長い仕事の経験を積み重ねる中で，ようやくすべてを正しくうまくやれるようになる。橋梁や大ホールを，大クレーンやタービンを設計できるようになり，人は彼から学びつづけるようになるのである」[58]。

実際の事例として，フリードリヒ・シュヴァイツァーFriedrich Schweitzerのケースをあげてみよう。シュヴァイツァーは1910年生まれで，父もクルップで働いていた。彼はクルップで工具工Werkzeugmacherとして徒弟期間を終えたのち，企業内で製図工・組立工として働く。現場で働きながら三年の間，エッセン市にある国立技師学校Ingenieurschule，および機械工学学校Maschinenbauschuleの定時制（夕方）学校Abendschuleに通った。様々な訓練コースにも参加し，マイスターになる。学校を終えて数年後に，工場技師Betriebsingenieurに任命されている[59]。

エンジニアになろうとする人の多くは，年齢的に結婚して家庭と子供を持っていたため，夕方から夜間にかけて学校通いを長く継続することは大変であった。彼らには，職場にも家族にも負担をかけながらエンジニアをめざす，強い意志や体力が必要であったと言われている。しかしそれによって，専門労働者，技術者から技師へ，より上位の職に移動・昇進することが可能となった[60]。

このようにドイツの企業は，戦後1950・60年代の経済成長期において，新しく必要とされた新しい職種や，より多く必要とされる職種の人材を，それまでの仕組みをベースに発展させる形で育成・確保する方法を形成していったと言えよう。一度若い間に現場＋学校という二元教育（デュアルシステム）で徒弟修業を終え，特定職種で働きはじめた後に，あらためて種々の養成コース・定時制学校に通う形で，現場と学校，経験と理論を積み重ねていく交互教育の方法をとることにより，個人としての従業員は，新しい職種・職業名を得ることができ，それによってキャリア・アップを展望することができた。また同時に企業はそれにより，技術的・社会的変化によって必要性が増大しつつある新しい高資格の職種・職業について順次対応していくことが可能になったと見ることができるのである。

おわりに

以上，ドイツでは如何にして企業で働く各人が自分自身の「職」，職業資格をもって働くようになったのか，その歴史的過程をクルップとダイムラーに即して見てきた。ここからは次のような点が確認できると言えよう。

第一に，手工業の徒弟制度の影響力のもと，現場での修業・訓練と学校での理論学習を二元的に行うことで，一つの専門の「職」における職業資格を形成し，社会的な資格として認めていくという制度を，ドイツ企業も工業化以来の百年余，新たな資本主義の発展のために次々と再編・利用してきたという点である。

イツの中等教育制度研究』128－129頁。

(58) *Krupp Mitteilungen*, Jg. 43, 1959, Nr. 1, S. 12 Der Ingenieur.

(59) *Krupp Mitteilungen*, Jg. 44, 1960, Nr. 1. Hat die Jugend heute besser Chancen?

(60) その後は夕方コースの学校だけでなく，期間をブロックとしてまとめて学校で職業教育を行う方法も増加している。佐々木『ドイツ・デュアルシステムの新展開』192頁。

技術や市場，経済的変化によって，社会や企業が新しい仕事・職種―技術者・技師・管理・事務・営業・サービスなど―の必要性が高まった時，ドイツが行った対応は，そうした新しい需要に応えられる新たな「職」をつくり，その「職」に対応した職業資格を取得できるような教育・資格認定制度を整備することであったと考えられる[61]。表２の1990年におけるダイムラー・ベンツの訓練職種はその変化の一端を示している。

結果として，手工業における自営業の職業から工場の技能職へ展開しただけにとどまらず，企業内の技術職や営業職，事務職，管理職などのホワイトカラー全体へ，学校教育と現場経験を組み合わせた養成・訓練システムが拡大していくことになったのである。

第二に，こうした現場経験・訓練を通じた職業資格獲得のメカニズムが，高等教育レベルの「職」にまで達しているという点である[62]。特に工業化後にできた技術系専門学校・工業大学などが受験資格として実務経験を要求したことの意味は大きい。これにより企業内職業教育の中に学歴の高い企業訓練生（プラクティカント）が組み込まれることになった。

この企業内での実地訓練制度は，期間や年齢・学歴条件，責任・待遇の違いなど徒弟と異なる面がある一方，企業と契約を結ぶ，一定期間現場で訓練を行う，企業内の担当部局が計画的に教育する，訓練後は企業に残る義務はなく，残る者と残らない者がいる，この課程を修了することで入学等のための社会的な資格を得られる，などの点について，伝統的徒弟制度からの連続性を見ることもできる。

第三に，これら二つの養成ルートの間もまた，企業＋学校，経験＋理論の二元教育制度（デュアルシステム）によって結ばれる仕組みが形成された点である。「徒弟修業＋補習（職業）学校での学習＝職業資格獲得」というルートの先にプラスして，「現場経験＋（現場経験が入学資格として必要な）高等教育機関への通学・修了＝より高い職業資格獲得」によって職員として昇進するという道が加わった。そこに技師学校への通学・修了を加えれば，技師の職業資格を得て企業内で技師となることもできた。

つまり，現場経験と学校修了を一つのセットにし，それらを並行して，また交互に積み重ねていくことで職業資格が更新され，スキルアップできるというシステムが形成されたのである。二元的な交互教育の原理はこうした過程の中で，大学・大学院レベルへも拡延していくことになる。これにより意欲ある個人は，年齢や学歴差の固定化という制約から脱して新たな職業資格を取得することができ，企業としては必要とされる職種を調達しやすいというメリットを得たと考えられる。

このように，ドイツにおいては，「職」とその教育・訓練制度が社会・経済・企業の基盤を形成してきたと言っていいだろう。その資格の形成の一部を担ってきた企業は，単なる経済活動を越えて現場職業教育の機関としての役割を果たし，学校もまた企業と共に，人が「職」の資格を得る過程を支える職業教育を担ってきた。「職」とその資格はまた，工業化以来現在に至るまで，一人ひとり

---

(61) 2010年におけるアッビ（徒弟）が養成される職種を経済技術省が紹介している。
http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungsberufe.html

(62) 1976年の大学大綱法では，大学も「職業活動の準備を行う」ための職業教育機関とされる（第２条第１項）。一つの専門について学び，修了試験をへて修了証を得ることで特定の職業資格が付与される。大学もまた「職」を準備するための組織なのである。吉川『ドイツ資格社会における教育と職業』66－67，86－87頁。

表２　ダイムラー・ベンツ社における徒弟＝実習生（アッビ）養成・職業訓練職種（1990年）

〔技能・技術職での訓練職種Gewerblich-technische Ausbildungsberufe〕
Automobilmechaniker/in　自動車機械工
Chemielaborant/in　化学実験助手
Energieelektroniker/in　エネルギー・エレクトロニクス工
Fahrzeugpolsterer/in　乗物クッション工
Fertigungsmechaniker/in　完成機械工
Fluggerätelektroniker/in　航空機エレクトロニクス工
Fluggerätmechaniker/in　航空機機械工
Galvaniseur/in　鍍金工
Gießereimechaniker/in　鋳物機械工
Holzmechaniker/in　木材機械工
Industriemechaniker/in　工業機械工
Karosserie- und Fahrzeugbauer/in　車体組立工
Kommunikationselektroniker/in　通信エレクトロニクス工
Konstruktionsmechaniker/in　建設機械工
Kraftfahrzeugelektriker/in　自動車電気工
Verfahrenmechaniker/in　工程機械工
Lackirer/in　塗装工
Matematisch-technischer/e Assistant/in　数学技術助手
Mechatroniker/in　メカトロニクス工
Metallbearbeiter/in　金属加工工
Metallfeinbearbeiter/in　金属精密加工工
Metallwerker/in　金属作業工
Modellbaumechaniker/in　金型機械工
Technischer/e Zeichner/in　技術製図工
Teilezurichter/in　部分製図工
Ver-und Entsorger/in　補給・処理工
Werkstoffprüfer/in　原材料試験工
Werkzeugmechaniker/in　工具機械工
Zerspanungsmechaniker/in　装填機械工
Berufskolleg Elektrotechnik für Realschüler/innen　実科学校生のための電気技術専門教育
Berufskolleg Maschinentechnik für Realschüler/innen　実科学校生のための機械技術専門教育
Berufskolleg Metalltechnik für Abiturient/innen　アビトゥーア取得者のための金属技術専門教育

〔商業（情報）職での訓練職種Kaufmännische Ausbildungsberufe〕
Automobilkaufmann/frau　自動車販売商人
Bürokaufmann/frau　事務作業商人
Europaassistent/in　ヨーロッパ事務助手
Fachkraft für Lagerwirtschaft　在庫専門員
Groß- und Außenhandelskaufmann/frau　大規模・外国貿易担当商人
Industriekaufmann/frau　工業取引商人
Kaufmann/frau für Bürokommunikation mit Fremdsprache　外国語通信担当商人
Kaufmann/frau im Einzeilhandel　個別取引商人
Speditionskaufmann/frau　運送担当商人
Versicherungskaufmann/frau　保険担当商人

Fachinformatiker/in in Anwendungsentwicklung　アプリケーションプログラマー
Fachinformatiker/in in Systemintegration　システムインテグレーター
Informatikkaufmann/frau　情報担当商人
IT Systemelektroniker/in　情報技術システム・エレクトロニクス担当

注：職種内の機械種ごとの専門は省略。/in, /frauは女性職種を示す。
出典：DKA.Ausb.26. Die Ausbildung. Der Führerschein fürs Berufsleben.

の人生にとってのアイデンティティともなってきた。

ドイツにおける「職」の形成は，徒弟修業をへて自分の一生の職を得るという，手工業の歴史的な制度の経路に大きく規定されながら，企業の発展と共に再編されてきたと位置づけることができる。企業の現場と学校との二元的な相互補完関係を時代に合わせて更新していくことを通じて，「職」のシステムはドイツ，ひいてはヨーロッパの中で，産業構造や技術・市場の変化に社会・企業・個人が対応していくための重要な仕組みでありつづけていると言えよう[63]。

（たなか・ようこ　筑波大学大学院人文社会科学研究科教授）

〔付記　本研究は平成19・20年度科学研究費補助金（基盤研究・C）の援助を受けた。〕

---

[63] ただし，徒弟制度が市場の自由化の中で十分に機能しておらず危機に直面している，という議論は，18世紀以来一貫して続いている。Karlwilhelm Stratmann, *Die Krise der Berufserziehung im 18. Jahrhundert,* Rattingen, 1967. 戦後のデュアルシステムについては特に1970年代以降，取得した資格と市場との不整合，転職の増加，訓練ポストの不足，訓練職種改革の必要性などの問題が繰り返し指摘されてきた。Peter Kuehrt, *Veränderte Qualifikationsanforderungen des ökonomischen Systems in ihrer Relevanz für gesellschaftlich organisierte Bildungsprozesse,* Köln, 1979; *Berufliche Bildung. Situation, Konflikte, Lösungen,* Köln, 1979. 1990年代末には高学歴化の進行やグローバル化・EU拡大のもとで職業教育の危機が叫ばれ，2005年には1969年の職業教育法が改正された。職業資格を持たない若者の増加や，非典型雇用にみられる職業の質の低下もあらためて問題になっている。佐々木『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』319，324頁，同『ドイツ・デュアルシステムの新展開』，同「ドイツの徒弟制度」平沼高他編『熟練工養成の国際比較－先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房，2007年，田中洋子「働き方の変化と社会的格差」『ドイツ研究』第44号，2010年。

こうした危機論が引き続き叫ばれる一方，他方では，大学入学資格を得た後にあらためて職業訓練のデュアルシステムに入り直す人が増加したり，EUレベルでドイツのデュアルシステムを一部取り入れた訓練方法が採用されたり，日本ほか海外へのデュアルシステムの移転も見られるなど，ドイツの「職」のあり方はグローバル時代の変化への対応を模索していると考えられる。