

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 31 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009 ～ 2012

課題番号：21530573

研究課題名（和文） 専門技能者に対する職業教育・訓練の日米比較-とくに自動車産業を中心にして-

研究課題名（英文） Comparative study of the vocational education training for skilled trades in the U.S.A. and Japan.: Focusing on the Automobile Industry.

研究代表者

大野 威 (OHNO TAKESHI)

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：70304293

研究成果の概要（和文）：

アメリカの自動車産業では、ビッグ3とUAW（全米自動車労組）が協同で専門技能者の教育訓練プログラムを管理、運営しており、この修了者だけが専門職種に就けることになっている。労働組合の関与は、教育訓練の質を一定水準に保つとともに、企業の外でも通用する普遍的、一般的な技能の養成につながり、それが教育訓練プログラムの修了者のエンployアビリティを向上させるのに役立っている。その一方、専門職種が細分化されすぎていることについては批判があり、現在、ビッグ3は高い専門性を確保しながら専門職種の削減、統合を進めているが、こうした動きについては専門技能者の強い反対を引き起こすことになっている。

研究成果の概要（英文）：

The Big Three, which includes GM, Ford, and Chrysler, and the UAW (The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America) administer the apprenticeship programs for skilled trades jointly. Only apprentices who have finished them can get positions of skilled trades. The involvement of the trade union serves to maintain the high level of training and make it possible for apprentices to get the skills which are necessary to get a skilled job outside the firm, leading to improve the employability of apprentices. However, the Big Three are recently trying to integrate some skilled trades and decrease the number of them to gain flexibility for job allocations and face strong resistances from skilled workers.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
総計	2,300,000	690,000	2,990,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学、社会学

キーワード：徒弟訓練、専門技能者、職場教育・訓練、産業・労働、自動車産業、熟練労働、企業内教育・訓練

1. 研究開始当初の背景

これまで日本では、日本の製造業の国際競争力が高いのは、欧米とは異なる一般労働者の働き方、技能形成のあり方があるからだとの主張がなされ、それを実証しようとする多くの調査・研究がおこなわれてきた。しかしこのように一般労働者の技能水準の高さが強調されたことの裏返しの結果として、これまで日本では専門技能者について十分な調査・研究がなされてきたとは言いがたい状況にある。

一方で、現在、生産設備が高度化する中、専門技能者の役割がますます重要なものになってきている。また労働者のエンプロイアビリティの向上、キャリアアップの必要性が論じられる中、専門技能者の教育訓練は、そのような課題を実現するひとつの政策的な手段としても重要性を増している。

2. 研究の目的

本研究は、日米比較において比較優位を持つといわれるアメリカの専門技能者 (skilled trades) に対する徒弟制度 (apprenticeship) による職業教育、訓練 (徒弟訓練) の実態を、自動車産業を中心として調査、研究、分析をおこなうことで、日本の同種の教育訓練の発展に生かすことを目的とするものである。

本研究は具体的には、アメリカの徒弟制度をつづじた入職規制の実態、徒弟訓練の実際、徒弟を修了した者についてその後、どのような追加的教育がおこなわれているのか、近年の変化等を明らかにすることを目的としている。

3. 研究の方法

日本国内およびアメリカ現地において、アメリカの徒弟訓練に関する資料 とくに自動車産業の徒弟訓練に関する資料 を収集し、その整理、分析を進めた。

また本研究期間中に米自動車メーカーとUAW (全米自動車労組) との間で労働協約の改訂がおこなわれ、専門技能者の職務区分や教育訓練の在り方にかかわる重要な変化が生じたため、専門技能者にかかわる労働協約の変更点について調査、分析を進めた。これにかかわって労働者教育機関であるレイバーノーツの全国大会 (2012年、於シカゴ) に参加し、米自動車メーカーに所属する専門技能者から、労働協約改訂以降の職場の変化について話を聞いた。

4. 研究成果

アメリカでは、建設業、鉄鋼業、電気産業など多くの産業で企業あるいは企業団体と労働組合が協同で専門技能者の教育訓練プログラム (徒弟制度) を管理、運営している。自動車メーカーでも、ビッグ3 (GM、フォード、クライスラー) とUAW (全米自動車労組) が協同して20を超える職種について徒弟訓練プログラムを管理、運営し、専門技能者の育成にあたっている。これを円滑におこなうため、ビッグ3とUAW (全米自動車労組) は、両者それぞれ折半出資の形で大規模な教育訓練センターを設置、運営している。名称はそれぞれ、UAW-GM 人的資源センター (UAW-GM Center for Human Resources)、UAW-フォード・全国プログラムセンター (UAW-Ford National Program Center)、UAW-クライスラー全国訓練センター (UAW-Chrysler National

Training Center) であり、デトロイトとその近郊に位置している。

ビッグ3における専門技能者の教育期間は原則として4年間(約7,900時間)で、約580時間は座学、残りはOJTでおこなわれている。そしてこのプログラムを修了した者だけが専門職種につける仕組みとなっている。

プログラム内容は、企業の枠を超えて、ほぼ共通したものになっており、訓練内容が企業ごとに違う日本とは大きく異なっている。またOJTが大きな割合を占めるとはいえ、教育訓練の内容は、企業内部においてとくに必要とされるいわゆる企業特殊熟練に限定されたものではなく、それぞれの専門職種において様々な場面で必要となる幅広い技能について教育訓練がおこなわれ、受講修了者のエンプロイアビリティを向上させるのに役立っている。これには獲得技能の一般性、普遍性を求める労働組合と企業が協同で、教育訓練内容を運営、管理していることが大きな役割を果たしている。ドイツでも、デュアルシステムにおける教育訓練の内容は、企業団体とともに労働組合の規制を受けており、それが訓練内容の質を一定水準に保つことだけでなく、訓練を受けた企業の外でも通用する普遍的な技能の獲得を可能としている。労働組合や業界団体など第三者が関与することで教育訓練の普遍性、質を確保するという考え方は、教育訓練をつうじたエンプロイアビリティの向上を求める日本においても有効性を持つと考えられる。

またビッグ3における専門技能者の教育訓練では、安全教育にも十分な時間が割かれている。

このように徒弟訓練プログラムをつうじて形成される高い専門能力は、アメリカに進出した日本企業からも高く評価されている。またアメリカでは多くの産業で専門技能者の恒常的な不足が大きな問題になっているが、ビッグ3ではこうした仕組みにより専門技能者の安定した供給があり、他産業のような専門技能者不足は起こりにくい仕組みとなっている。

ただしこうした徒弟訓練プログラムに問題がないわけではない。現在の最大の問題は、熟練職種が20を超えて細分化されていることにある。熟練職種の行きすぎた細分化は、作業上の柔軟性を失わせ、非効率性を生みだすとの批判を受けている。リーマンショックは、この問題をあらためて労使間の大きな争点に浮上させた。

リーマンショック後、経営危機に陥ったアメリカの自動車メーカーは、2009年および2011年におこなわれた労使交渉において、専門技能者からの強い反対を受けながらも、UAW中央に専門職種の削減、統合を認めさせることに成功した。またこれまで専門技能者

によっておこなわれてきたライン上の予防保全の一部作業が、ライン労働者に移譲されることになった。これは日本企業の慣行に倣うものである。

現在までのところ、職種統合により拡大する職域については追加的な専門訓練がおこなわれ、専門性の希釈化が生じないように配慮がなされている。つまり職種統合により柔軟性を高めるとともに、同時に高い専門性を維持しようとする方向性が示されている。

なお米自動車メーカーは、これからさらに職域の削減、統合を進めようとしている。米自動車メーカーが専門職種について職域の削減、統合をどこまで拡大していくのか、また、そのような中、高い専門性をどのように確保しようとしているのかについては、今後さらに分析を続けていく必要がある。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

大野威、アメリカにおける自動織機の普及と労働の変化、立命館産業社会論集、査読無、第47巻第4号、2012、33-45、<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ss/sansharonshu/474pdf/02-03.pdf>

大野威、フォード自動車における労働条件引き下げの実態とその影響：2009年におこなわれた労働協約の改訂を中心にして、立命館大学産業社会論集、査読無、第45巻第2号、2009、1-14、<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/cg/ss/sansharonshu/452pdf/02-01.pdf>

[学会発表](計3件)

発表者名：大野威、発表表題：米自動車メーカーの急速な経営改善と2011年に締結された労働協約の検討、学会名等：社会政策学会第125回大会、発表年月日：2012年10月14日、発表場所：長野大学(長野県)

発表者名：大野威、発表表題：自動織機導入に対する日英米労使の対応の比較分析、学会名等：日本労働社会学会第23回大会、発表年月日：2011年10月29日、発表場所：九州産業大学(福岡県)

発表者名：大野威、発表表題：フォードイズムの終焉?:米3大自動車メーカーにおける労働条件の大幅見直しの実態とその含意、学会名等：社会政策学会第119回大会、発表年月日：2009年11月1日、発表場所：金城学院大学(愛知県)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

<http://ww1.tiki.ne.jp/~happy-n/index.html>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大野 威 (OHNO TAKESHI)
立命館大学・産業社会学部・教授
研究者番号：70304293

(2) 研究分担者

崎山 治男 (SAKIYAMA HARUO)
立命館大学・産業社会学部・准教授
研究者番号：20361553

(3) 連携研究者

なし ()

研究者番号：