

令和 6 年 5 月 31 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01594

研究課題名（和文）職業教育制度に見るスウェーデン・モデルの意義と限界

研究課題名（英文）Historical Contributions and Limits of the Swedish Model as a Vocational Education System

研究代表者

石原 俊時 (ISHIHARA, SHUNJI)

東京大学・大学院経済学研究科（経済学部）・教授

研究者番号：70221760

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000円

研究成果の概要（和文）：スウェーデンでは、1938年に労使中央組織がサルトシェーバーデン協約の締結を皮切りに、様々な協約を結び、労使協調の下に労働市場全体を制御する集権的な労使交渉システムを形成していった。このシステムは、スウェーデンにおける戦後の高度成長を支えていくこととなる。本研究は、労使中央組織が協約によってカバーした様々な領域のうち、職業教育に焦点を当て、中央組織・産業別組織・企業の3層からなるこのシステムが、実際にはどのように組織され、どのように機能していたかを明らかにし、このシステムが高度成長にもった意義と、それが70年代に解体に向かわざるを得なかった限界について検討することを課題とした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

第二次大戦後のスウェーデンの職業教育についての研究においては、学校教育が中心となっている現状から、集権的労使交渉システムの下で展開した職業教育制度は、失敗したものとして補足的に扱われる傾向にある。本研究の独自性は、様々な領域からなる集権的労使交渉システムの一角をなすものとして職業教育制度を位置づけ、高度成長期を支えた経済的な制度としてその歴史的意義を再検討したところにあると考える。また、K.セーレン『制度はいかに進化するか』の翻訳に携わるなど、そうした職業教育制度の歴史的展開を、他の欧米諸国と比較する上での視座を提供できたと思う。

研究成果の概要（英文）：In Sweden, the Saltsjöbaden Agreement of 1938 marked the beginning of various accords between central labor-management organizations, establishing a centralized labor-management negotiation system. This system governed the entire labor market through cooperative efforts and contributed to Sweden's substantial postwar economic growth. The focus of this study is on vocational education, one of the many areas addressed by these agreements. It seeks to elucidate the structure and operation of the three-tiered system (central organization, industrial organization, and company level) and to assess its impact on economic growth as well as the factors that led to its dissolution in the 1970s.

研究分野：経済史

キーワード：スウェーデン 労使関係 職業教育 高度成長 団体交渉 スウェーデン・モデル 信認の制約

1. 研究開始当初の背景

1938年にスウェーデンの労使中央組織は、サルトシェーバーデンの協約を締結した。この協約は主に交渉秩序を定めたものに過ぎなかったが、その後、労使中央組織は、1942年に労働者保護協約(労働環境)、44年に徒弟協約(職業教育)、46年に企業委員会(企業レベルでの労使協議機関)協約、48年に労働研究協約といった様々な領域で協約を結び、労働市場で生じた問題を、国家の介入を避けつつ、自律的に対応する制度的枠組を整備していった。

科研費基盤研究(c)を受けた「スウェーデンにおける労使関係の展開と企業委員会」(課題番号17530259)は、こうした中央集権的労使交渉システムの枠組の展開を企業レベルから見る試みであった。具体的には、ボルボ社の労使協議機関(企業委員会)に着目し、大企業化にともなう労務管理の問題、女性や移民の労働市場への進出、離職・欠勤の増大やテイラーリズムに対する反乱など、企業が直面した様々な問題に対して、このような労使関係の枠組を前提として対応していったことと、その過程で生じた労使関係や生産組織の変容がむしろ中央集権的労使関係の解体につながっていったことを示した。

本研究は、こうしたこれまでの研究に引き続き、職業教育の領域に焦点を置き、中央・産業・企業の3つのレベルでこの中央集権的労使交渉システムがどのように機能して戦後の高度成長を支え、その展開を通じてどのような事情がその解体につながっていったのかを探ろうとしたものである。

2. 研究の目的

1944年に成立した徒弟協約は、戦間期を通じて熟練養成制度の機能不全がスウェーデンの経済成長のネックとなっていることを痛感した労使が、その問題を労使協調の下に解決しようとしたものであった。労使中央組織は、熟練養成の制度的枠組として職業学校よりも企業内職業教育を中心に据え、その整備や運営を集権的な労使交渉システムを通じて進めていこうとしたのである。戦後の高度成長にとり、熟練養成はそれを支える重要な要因であったはずであり、スウェーデンではこのような集権的な労使交渉システムがその制度的枠組を提供したのである。そこで本研究では、このような制度的枠組が具体的にどのようなものであり、如何に展開したかを明らかにすることを通じて、それによる熟練養成が戦後の高度成長にどのように貢献したのか、それが行き詰まりを見せるようになっていった限界はどこにあったのかを解明することを目的とした。具体的には、その目的は、以下の3つの課題から構成される。

第一に労使中央組織間で締結された協約に基づき、産業別に協約が結ばれ、それを踏まえて企業レベルでの労使協議機関(企業委員会)が活動することになるが、そうした中央・産業・企業といった多層的な組織構造がどのようなものであり、如何に機能したかを明らかにすること。

第二に、実際にこうした枠組の下で展開した企業内職業教育が高度成長を進めるスウェーデン経済が求める熟練養成のニーズにどれだけ対応したのかを検討すること。つまり、スウェーデンの高度成長に対してもった意義と限界を明らかにすること。

第三に、こうした中央集権的な労使交渉システムが熟練養成の領域において示した限界とはどのようなものであり、それが1970年代に顕在化するその解体に如何につながったのかを解明すること。

3. 研究の方法

上記3つの課題に対し、以下の3段階の作業を行うことで対応しようとした。

第一に、一次史料、二次文献、同時代文献を収集し、精読し、その内容を整理する作業である。一次文献としては、使用者側の史料へのアクセスが困難であるので、主にストックホルムにある労働運動文書館が所蔵する史料を用いた。二次文献は国立図書館の所蔵文献が主なものである。

第二に、第一の作業を踏まえ、上記のような中央・産業・企業のレベルのそれぞれのレベルでの展開を整理していく作業である。その際、産業レベルでは、主要産業である金属機械産業他、いくつかの産業に焦点を絞ると共に、企業レベルについては、対象があまりに広範となるので、所属する産業レベルでの動きとの関係に注目して分析対象を絞ることとした。

第三に、以上の作業を踏まえ、3つのレベルの間の相互関係を明らかにし、集権的労使交渉システムの下での職業教育制度の展開を把握することである。

4. 研究成果

以上の作業から、以下に述べるような点が明らかとなった。

第一に、中央集権的といっても、産業によって実態は多様であったことである。1967年の時点でも、140ほどの団体協約の領域のうち34の領域では、産業レベルでの職業教育問題を扱う労使協議機関が成立していなかった。金属機械産業では、こうした労使協議機関も成立していたが、使用者団体が設置した職業教育担当部署が重要な役割を果たしていた。それは企業レベルでも反映し、企業レベルでは労使協議機関のみでなく、企業が主導する職業教育も展開していた。概して産業レベルでは、使用者団体の部署と併存する部門が多く、労使協議機関のみが存在する

ところはむしろ少なかった。

第二に、ドイツやデンマークとは異なり、スウェーデンでは企業内の熟練養成に法的な地位が与えられなかった。それゆえ、そこで得られた熟練が労働市場で確固とした地位を保障するものには至らなかった。そのことは、そこで教育を受ける者にとっては、厳しい訓練期間を低賃金で働かされることを耐え忍ぶよりも、より実入りの良い就業機会を選択することにつながった。それゆえ、使用者にとっては、訓練期間中に安価な労働力として利用する機会は限られ、しかも教育コストをかけて訓練しても自己の下に定着するとは限らず、教育コストをかけずに熟練労働力を確保するフリーライダーの存在に頭を悩ますこととなる。こうした状況は、企業内職業教育が進展しない大きな原因となり、労使関係の3つのレベルで常に問題とされた。概して労組は、企業内職業教育を受ける徒弟を労働者とみなして労働に見合う正当な賃金を要求したのに対し、使用者は、企業内職業教育をあくまで教育制度と考え、徒弟を労働者とは認めなかった。

第三に、こうした企業内職業システムが停滞していたのに対し、戦後国家や自治体によって進められたのは職業学校制度の拡充であった。政府の調査委員会による調査により、1950年代には職業学校制度の躍進と企業内職業制度の行き詰まりのコントラストは明確なものとなった。一方で9年生義務教育制度が60年代初頭に開始されるのに伴い、職業学校制度は義務教育制度に続く教育制度として位置づけられ、一層拡充された。71年には、ギムナジウム改革が行われ、職業教育は一般教育制度の中に組み込まれることとなる。こうした中で、労使中央組織も熟練養成制度として軸足を職業教育制度に移さざるを得なくなっていく。それに伴い労使中央組織は、職業教育を、団体交渉を通じてではなく、学校庁など教育行政機関を通じてコントロールするようになる。これは、職業教育の領域における集権的労使交渉システムの形骸化を意味した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 石原俊時	4. 巻 757
2. 論文標題 高度成長期スウェーデンにおける職業教育	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 55-66
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 石原俊時	4. 巻 25
2. 論文標題 二つの報告に対するコメント	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 技術教育学の探究（名古屋大学大学院発達科学研究科）	6. 最初と最後の頁 20-24
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 2件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 石原俊時
2. 発表標題 スウェーデン・モデルと職業教育－「信用の制約」から見た歴史的展開
3. 学会等名 名古屋教育大学職業教育研究センター設立記念シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 石原俊時
2. 発表標題 Comments
3. 学会等名 北ヨーロッパ学会（招待講演）
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 グスタフ・カッセル	4. 発行年 2023年
2. 出版社 蒼天社出版	5. 総ページ数 174
3. 書名 社会政策	

1. 著者名 K.セーレン	4. 発行年 2022年
2. 出版社 大空社出版	5. 総ページ数 386
3. 書名 制度はいかに進化するか	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------