

# 台湾の職業訓練制度

小 池 洋 一

はじめに

## I 職業訓練状況

## II 職業訓練制度

## III 企業内訓練事例——中国造船——

むすび

### はじめに

本稿は1986年2月から3月にかけて実施した現地調査でのヒアリング、資料収集にもとづき、台湾の職業訓練制度の概要を述べるものである。

台湾にかぎらず一般に産業発展のためには、それを与えるに相応しい労働能力、技術・技能を備えた労働者が不断に供給されなければならない。そうした能力を授ける場としては、学科、学理を教える学校教育 (school education)、職場外において体系的に主に実技を教える職業教育 (vocational training)、仕事をしながら職業能力、技術・技能を修得する職場訓練 (on-the-job training: OJT) がある。本稿が扱うのは第2の職業訓練であるが、それが他の二つとの密接な関係のうに成立しているのは言うまでもない。

台湾では依然職場内での徒弟的訓練が中心で、公的職業訓練の比重は全体としては小さい。それは、第1に中小事業所のウェイトが高いという産業組織上の理由によるが、第2に主に経験によって獲得される身体の技である技能が、作業現場に密着した徒弟的訓練によって最も効率的に形成されうという理由にもとづいている。

しかしながら、産業発展に伴う機械設備の大型化・複雑化、分業の一層の進展とそれらの統合 (システム化) という技術変化の方向は、労働者により深い専門的知識、技術・技能を要求するようになった。そこでは技能労働者においても、その水準はともかく、学理的知識の必要性が増している。こうして台湾でも教育訓練の制度化・体系化が目指されることになった。1983年12月に成立した職業訓練法はこの目的に沿うものである。

同時に職業訓練は台湾にとって以下のような今日的意

義を持つ。第1に、1970年代を通じて労働生産性が低い伸びにとどまり(注1)、産業構造の高度化とともに自動化など生産の革新が求められていることである。低賃金労働力に依存した産業発展の限界がみえてきたのである。第2に、先進国の保護貿易主義、他の NICs との競争などにより輸出環境が次第に厳しいものになり、製品の高品質化、多様化が必要となってきたことである。これらは新しい技術、機械・設備の導入とともに、それに相応しい技能の向上、新しい技能の形成を必須とさせている。

以下、まず初めに台湾の職業訓練状況をみる。次に職業訓練法を中心に職業訓練制度を概観し、その後職業訓練制度に連動して実施されている企業内訓練の事例として中国造船を紹介する。そして最後に台湾の職業訓練制度の問題点を指摘しよう。

(注1) 1971~81年の製造業における労働生産性の年伸び率は3.84%、これに対して実質賃金の伸び率は8.02%であった。Hou, Chi-Ming; Hui-Lin Wu, "Wage and Labor Productivity in Taiwan," *Industry of Free China*, 第63巻第11期, 1985年5月。

## I 職業訓練状況

台湾の急速な経済発展、工業化の原因の一つが高い労働力の質にあったことは否定できない。教育水準は戦前期の日本統治下においてすでに高かったが(注1)、1960年代以降、第1表が示すように、高等教育、職業教育の急速な普及をみた。とりわけ工場労働者の中心となる初級中学 (初級職業学校を含む) および高等職業学校卒業者の割合が高まった。加えて、技術の担い手 (エンジニア) あるいはホワイト・カラー職に就く専科 (短大)、大学卒の人口は、学歴偏重と学卒人口の著しい増加に伴う学力の低下という問題があったと考えられるにしろ、大幅な増加をみた。さらに、次節でみるように、公的職業訓練による技能者養成も1960年代末から活発になされるようになった。

第1表 就業者の教育水準構成の推移

(1967~83年) (%)

	1967	1970	1975	1980	1983
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
文盲	19.0	16.5	12.5	6.7	6.5
独学	3.3	4.4	3.9	3.2	2.4
国小	53.7	53.9	48.4	41.5	37.8
初中(含初職)	11.7	12.0	15.2	18.8	19.3
高専	3.0	3.4	4.5	6.9	7.0
大学以上	5.5	6.9	9.7	12.7	15.4
	3.9	3.9	6.0	5.4	6.0
				5.1	5.5

(出所) 行政院主計処『労工統計年報』台北 1984年 表8から作成。

(注) 1) 国民小学(6年), 2) 初級中学(現在は国民中学と言う。統計には初級職業学校を含むが国民中学の義務教育化に伴いこれは廃止。期間は3年), 3) 高級中学(3年), 4) 高等職業学校(3年), 5) 2~3年(国民中学後5年の課程もある)。

それでは台湾の労働者はどのような種類の訓練をどの程度の規模(端的には訓練時間)で受けているだろうか。ここでは行政院主計処(統計局)が1984年に実施した台湾地区職業訓練調査の報告書によってその概要を検討しよう。報告書に言う受訓者とは、1984年12月時点で過去に連続して4週間(1カ月)以上何らかの職業訓練(職業的知識、技術・技能獲得のためのあらゆる訓練を指し、訓練機関の種類、訓練費用の出所を問わない)を受けた者を指す。

受訓者の割合(以下、受訓率)は15歳以上の人口に対して19.2% (男29.8%, 女8.7%), 就業者人口に対して24.7% (男31.0%, 女13.6%)になる(注2)。「連続して1カ月」という条件があり、断続的、非組織的訓練、とりわけ“learning by doing”による訓練を含まないため、受訓率の数字が低く表われる。受訓率を年齢別、学歴別にみたのが、第2、3表である。近年の職業訓練需給の増加により、若年層ほど受訓率が高くなっている。学歴別では国民中学、高学歴者の受訓率が高い。それらを男女別にみると若年男子、国民中学学歴者の受訓率が高い水準を示している。以上の数字は全産業のものであるが、製造業(就業者の33.3%)のみをみると、25.4% (男35.3%, 女12.2%)であり、ほぼ平均である。次に受訓率を職種別にみると、専門・技術職27.0% (男女計、以下同じ)、行政・管理職32.3%, 事務職20.5%, 生産関連職37.8%であり(注3)、なかでは生産関連職、行政・管理職の受訓率が高い。要するに受訓者をその属性でみると職業的知識の乏しい国民中学と高度な専門的知識を必要とする高学歴者、より長い実務経験を必要とする生産関連職の受訓率が高くなっている。性別では男子の受訓率に比べ女子が著しく低くなっている。これは職種、職務の配分においてより職業的能力を必要としないものが女子に配分されていることと関連している。

報告書は職業訓練を養成訓練(職業経験のない者に対して系統だてて与える職前訓練)、在職訓練(生産性向上を目的とし、すでに雇用している労働者に対して与え

第2表 年齢別受訓率(15歳以上人口)

(% )

	15歳以上	15~24	25~34	35~44	45~54	55~64	65以上
合計	19.2	22.6	23.4	20.8	12.2	10.2	4.9
男	29.8	36.0	36.2	33.4	20.7	16.3	7.1
女	8.7	13.6	10.6	7.8	3.1	1.7	3.9

(出所) 行政院主計処編『中華民國七十三年台湾地区職業訓練調査報告』台北 1985年。

第3表 学歴別受訓率(15歳以上人口)

(% )

	文盲	独学	国小	國中 (含初職)	高中	高職	専科	大学以上
合計	3.0	8.5	18.3	28.9	19.1	19.3	22.5	22.0
男	8.7	13.7	29.0	40.2	25.5	30.3	28.3	24.8
女	1.7	3.1	8.1	14.5	11.1	8.7	13.7	15.5

(出所) 第2表と同じ。

第4表 受訓者（15歳以上）の産業・職種別の訓練機関・訓練種類

（%）

	全産業 全職種	製造業		専門技術職		生産関連職		行政・ 管理	事務
	男女計	男	女	男	女	男	女	男女計	男女計
合計(1,000人)	1,994.9	498.9	129.3	88.1	33.9	961.1	167.7	20.9	209.6
訓練機関									
職業訓練所	9.3	4.6	3.6	32.0	28.2	3.0	1.6	24.6	28.2
大規模事業所	8.0	7.9	6.3	17.4	8.0	5.4	3.0	16.0	22.2
学校	2.9	1.6	1.1	16.5	30.7	0.4	0.4	6.5	5.5
補修学校	12.7	6.6	9.9	5.6	10.7	12.8	11.2	7.5	9.9
小規模事業所	62.2	75.4	77.6	17.4	17.8	74.0	81.9	33.6	30.0
軍	3.3	2.5	0.3	6.5	—	3.3	0.4	1.3	2.5
外国機関	0.5	0.9	—	2.4	0.5	0.2	—	9.7	0.9
その他	1.1	0.4	1.2	2.1	4.0	0.8	1.5	0.6	0.8
訓練の種類									
養成訓練	31.0	22.4	42.3	32.5	43.8	26.2	35.7	16.5	36.6
在職訓練	15.5	14.3	10.7	57.4	48.8	7.3	4.3	66.1	42.2
徒弟訓練	53.4	63.4	46.9	10.1	7.4	66.5	60.0	17.4	21.2

（出所）第2表と同じ。

るOJTその他の手段による向上訓練）、徒弟訓練（熟練工が見習工に実地で教える伝統的な訓練）の三つに分類している（複数の種類の訓練を受けた場合、最新時点の訓練で分類される）。受訓者をこれら訓練種類に分類すると、養成訓練 31.0%，在職訓練 15.5%，徒弟訓練 53.4%となる（注4）。

次は職業訓練の場所である。第4表は訓練機関別に訓練者数（構成比）をみたものである。小規模事業所（美容院、裁縫店などを含む）が62.2%と多い。これは台湾の産業組織と関連している。以下タイプ、縫製などの補修学校、専門の職業訓練所（公立および非営利の民間訓練所）、大規模事業所（および付属の訓練所）の順である。製造業のみをみると小規模事業所の重要性は一層増す。職種別にみると、専門技術職（高い技能職を含む）、行政・管理職、事務職では職業訓練所の比重が高い。これに対して生産関連職では4分の3が小規模事業所である。訓練機関と訓練種類のクロス統計がないため断言できないが、小規模事業所と徒弟訓練の比重の高さは密接な関係にあると考えてよい。つまり、台湾では小規模事業所のウェイトが高く、その結果生産労働者の訓練は徒弟訓練を中心になされていると要約できる。生産労働者に対して専門技術職などでは在職訓練（向上訓練）が中心となる。

続く第5表は受訓者の訓練機関・訓練種類と学歴との関係をみたものである。義務教育である国民中学と高等学校・高等職業学校の間で訓練機関・訓練種類に明瞭な

違いがある。国民中学以下では小規模事業所、徒弟訓練の比重が高い。これに対して工業で言えば、技能工および指導工、現場の監督者として工場労働者の中核となる高等職業学校卒（技術系、事務系の区別はできない）では職業訓練所の割合が15%以上になり、訓練の種類も養成訓練の比重が増す。技術系であれば技術者と技能者の中間に位置する専科卒、大学卒でも職業訓練所の比重が高い。訓練種類では在職訓練の比重が高い。台湾においては技術・技能の中心的な担い手である中高学歴者において職業訓練所の役割が大きい。

訓練期間をみると（第6表）、学歴が低いほど、小規模事業所ほど長期である。このことはそれらでは徒弟訓練のウェイトが高いことと関連している。高等職業学校卒では4～12週が過半を占めるが、37～104週辺りも多い。これはこの学歴では養成訓練・徒弟訓練が重要であることの反映である。職業訓練所では全体の4分の3が4～12週以下だが、養成訓練もあることから、25～52週辺りも多い。それでも養成訓練の3分の2は4～12週以下と短い。これに対して徒弟訓練では53～156週が多く、長期である。

このように訓練の規模（訓練時間数）の違いは訓練の種類の違いによるものである。また言わばインプットである訓練時間数がアウトプット（訓練成果）をただちに示すものではないことは、改めて述べるまでもない。

（注1）詳細は阿部宗光・阿部洋編『韓国と台湾の教育開発』アジア経済研究所 1972年。

第5表 受訓者（15歳以上）の訓練機関・訓練種類と学歴の関係

（％）

		学歴																	
		合計		文盲		独学		国小		国中 (含初職)		高中		高職		専科		大以上	
合計		100.0	100.0	1.5	100.0	1.1	100.0	35.8	100.0	27.7	100.0	6.7	100.0	15.2	100.0	6.6	100.0	5.4	100.0
訓練機関 職業訓練所 大規模事業所 学校 補修学校 小規模事業所 軍 外国機関 その他の	訓練機関	100.0	9.3	0.4	2.6	0.5	4.4	7.9	2.0	11.1	3.7	12.7	17.6	22.7	16.3	20.1	28.1	20.5	35.4
	職業訓練所	100.0	8.0	0.6	3.3	0.5	3.4	16.2	3.6	14.2	4.1	11.5	13.7	25.1	13.2	17.8	21.5	14.1	20.9
	大規模事業所	100.0	2.9	—	—	0.6	1.6	3.0	0.2	3.3	0.3	10.2	4.4	25.3	4.8	29.7	13.0	28.0	15.1
	学校	100.0	12.7	1.1	9.3	0.9	9.9	36.3	12.9	23.2	10.7	7.8	14.8	21.2	17.7	6.9	13.2	2.7	6.4
	補修学校	100.0	62.2	1.9	81.4	1.3	73.7	44.5	77.1	34.7	78.0	4.7	44.0	10.3	42.2	1.7	15.6	0.9	10.5
	小規模事業所	100.0	3.3	0.4	0.9	1.4	4.1	30.3	2.8	19.9	2.4	9.8	4.8	16.8	3.6	11.9	5.9	9.5	5.8
	軍	100.0	0.5	—	—	—	—	6.5	0.1	5.4	0.1	3.0	0.2	17.9	0.6	12.8	0.9	54.4	5.0
	外国機関	100.0	1.1	3.3	2.6	2.7	2.8	37.5	1.2	19.4	0.8	2.2	0.4	20.4	1.5	10.2	1.8	4.2	0.9
	その他の	100.0	31.0	0.9	18.8	0.9	25.8	30.0	24.2	22.2	24.9	9.2	42.6	22.5	45.9	9.5	44.4	6.9	39.9
訓練の種類 養成訓練 在職訓練 徒弟訓練	訓練の種類	100.0	15.5	0.4	4.6	0.7	9.8	11.8	5.1	12.5	7.0	10.1	23.5	22.7	23.2	21.1	49.5	20.7	59.9
	養成訓練	100.0	53.4	2.1	76.6	1.3	64.3	47.4	70.6	35.4	68.1	4.3	33.9	8.8	30.8	0.8	6.1	0.0	0.2
	在職訓練	100.0	53.4	2.1	76.6	1.3	64.3	47.4	70.6	35.4	68.1	4.3	33.9	8.8	30.8	0.8	6.1	0.0	0.2

（出所） 第2表と同じ。

（注） 各学歴の左の数字が各訓練機関の受訓者を100にした時の各学歴者の割合。右が各学歴者の受訓者合計を100にした時の各訓練機関の割合。

第6表 受訓者（15歳以上）の訓練期間の構成

（％）

	合 計	主 要 学 歴					主要訓練機関別				訓 練 種 類 別		
		国小	国 中 (含初職)	高中・ 高 職	専 科	大学 以上	職業訓 練所	大規模 事業所	小規模 事業所		養成訓練	在職訓練	徒弟訓練
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
4～12週	36.3	24.7	26.2	51.8	69.2	72.6	73.1	72.1	15.2	66.5	74.7	7.6	
13～24	13.3	12.0	15.5	14.8	9.0	10.0	11.2	12.5	13.4	16.7	11.5	11.9	
25～36	5.3	4.0	5.9	6.5	7.6	4.9	6.2	7.4	5.4	5.3	4.8	5.4	
37～52	13.3	13.7	16.2	11.8	7.7	8.8	7.4	4.8	17.6	6.9	5.6	19.2	
53～104	14.3	16.4	19.2	9.8	5.0	3.0	1.4	2.5	20.9	4.0	2.7	23.8	
105～156	11.5	17.9	12.3	4.4	0.7	0.4	0.2	0.3	18.1	0.3	0.5	21.2	
157週以上	5.9	11.2	4.6	0.9	0.8	0.3	0.5	0.4	9.3	0.3	0.2	10.9	

（出所） 第2表と同じ。

（注2） 行政院主計処編『中華民國七十三年台湾地区職業訓練調查報告』台北 1985年 2 ページ。

（注3） 同上書 3 ページ。

（注4） 同上書 6 ページ。

## II 職業訓練制度

### 1. 略史——職業訓練法まで

台湾の職業訓練制度は1983年12月の職業訓練法の公布をもってほぼ確立したが、それ以前にも多くの試みがなされてきた(注1)。

1953年から数次にわたる経済4カ年計画はその過程で

技術・技能労働力の不足という問題に直面し、職業訓練の必要性を急速に高めた。そこで1966年には「第1期人力発展計画」が発表された。職業訓練は1966年以前にも中国生産力中心(生産性本部)、政治大学公企業中心(センター)、金属工業発展中心などで実施されてきたが、組織的、計画的なものではなかった。人力発展計画と同時に国連の援助によって(財)工業発展協会、職業訓練の教員養成のための泰山職業訓練中心が設立され、続いて、1969年には大陸救済総会職業訓練所の拡張、70年には經濟部南区および北区の職業訓練中心、青年就業輔導会(職業安定所)の第一青年職業訓練中心が設立された。技能検定・技能競技大会も試みられた。

こうして職業訓練は徐々に活発なものとなるが、その

規模が飛躍的に伸びるのは1972年の職業訓練金条令以後である。この法律にもとづき、従業員40人以上の企業は支払賃金総額の1.5%を強制的に徴取されることになった。徴取された資金は、自らあるいは専門の訓練機関を通じて、従業員の教育訓練を実施する企業に全国職業訓練金監理会（訓練金を管理する目的で1973年に設立）から還付された。この制度は、技能労働者の不足という状況もあって企業の関心を集め、1973～74年に訓練者数は急速な伸びを示した。同時に民間企業付設の訓練機関が数多く設立された（第7表）。

しかし、1973年の第1次石油危機後の不況は企業業績を著しく悪化させたため、政府は74年になって突如訓練金の徴収を全面的に中止した。その結果職業訓練を実施する機関とくに民間企業、各種学校、民間団体付設の機関数、訓練者数は大幅に減少した。

こうした事態に関係なく職業訓練金条令については、その仕組みに問題があるとの指摘がある。職業訓練金制度が実施された3年間に徴収額の41%のみが利用されたにすぎない<sup>(注2)</sup>。張清溪はその原因について社会的通用性のある、したがって訓練後にあらゆる企業で同じだけ生産性を高める一般訓練（general training）と、訓練内容が企業に特殊で、その企業の生産性のみを高める特殊

訓練（special training）とを区別せず、あらゆる業種、職種に同一の徴収率・還付率を適用したことにあるとした<sup>(注3)</sup>。適用性のある訓練では企業はその費用を負担しないからである。

もっとも、張清溪も認めているように、労働者の職業能力とその形成のため企業が与える訓練は一般性とともに特殊性を兼ねそなえている。その結果、訓練金制度によって職業訓練は活発になされたし、その中止後も、減少したとはいえ、継続されたのである（第7表参照）。

職業訓練金制度が崩壊した1970年代後半以後職業訓練の制度化、体系化が目指されることになる。まず行政院は専技與職業訓練小組（専門技術および職業訓練小委員会）を設立し、経済建設委員会（経済企画庁）の人力小組（労働力委員会）とともに職業訓練行政を担当させた。1977年には「職業訓練遂行5カ年計画」が策定された。他方内政部では職業訓練局の設立と職業訓練法制定の準備がすすめられた。

こうして1981年に国の職業訓練行政全体を統轄する機関として内政部に職業訓練局が設立された。職業訓練局は同じ年に職業訓練の量的質的向上と訓練制度の整備の方針を示した「職業訓練工作遂行強化方案」を定めた。続いて1983年12月に長年の懸案であった職業訓練の基本

第7表 職業訓練機関・訓練生数の推移（1966～84年）

（単位：1,000人）

	合 計 <sup>1)</sup>			公共職業訓練所 <sup>2)</sup>		公企業付設		民間企業付設		政府機関付設		各種学校付設		民間団体付設	
	機関数	人 数	うち製造業	機関数	人数	機関数	人数	機関数	人 数	機関数	人数	機関数	人数	機関数	人数
1966	160	53.7	13.8	—	—	33	20.4	39	7.0	20	9.2	46	9.6	22	7.4
1967	157	87.6	29.2	—	—	25	28.3	54	19.5	21	16.3	43	15.4	14	8.1
1968	224	118.6	33.6	—	—	69	37.8	54	30.2	34	20.5	45	16.4	22	13.7
1969	302	136.1	37.7	—	—	82	35.8	78	28.3	36	18.7	63	19.6	43	33.7
1970	317	158.9	37.3	—	—	80	30.0	52	29.9	43	22.9	83	31.3	59	44.8
1971	316	172.5	40.8	—	—	78	32.2	58	35.3	45	29.2	79	19.7	56	56.2
1972	325	156.0	30.3	—	—	86	32.1	52	31.0	42	31.8	89	22.8	56	38.3
1973	384	209.5	65.5	—	—	80	33.5	133	72.4	42	36.4	78	20.5	51	46.8
1974	491	315.9	127.7	—	—	74	39.8	270	144.3	40	51.2	66	19.5	41	61.1
1975	431	198.2	72.0	—	—	54	23.0	244	87.2	37	38.1	51	10.7	45	39.2
1976	423	202.2	80.3	11	19.0	55	31.8	234	81.9	35	29.3	40	11.1	47	29.1
1977	415	239.7	104.2	13	16.4	53	35.4	227	102.6	35	30.7	50	21.6	37	29.1
1978	412	224.1	104.3	13	18.6	55	38.7	230	103.1	32	15.1	50	24.2	32	24.5
1979	438	277.4	138.2	13	19.3	56	46.6	237	132.8	33	15.4	54	27.7	45	34.6
1980	351	202.9	87.0	15	20.4	42	25.4	181	86.7	29	14.9	57	30.8	27	24.6
1981	388	198.6	88.3	15	22.8	62	34.1	196	88.8	32	9.6	58	16.7	25	26.6
1982	526	231.8	89.7	15	21.6	86	47.6	293	89.3	34	11.3	65	22.3	33	39.7
1983	562	218.4	95.6	15	22.7	95	48.1	312	93.4	35	10.5	70	16.1	35	27.6
1984	521	232.9	102.5	15	18.1	86	56.8	305	109.2	35	12.7	63	11.1	27	24.9

（出所） 内政部職業訓練局『中華民國台湾地区職業訓練・技能検定與就業輔導統計（民国73年1～12月）』台北1985年。

（注） 1）補修学校を含まず。2）1975年以前は政府機関に含まれる。

法、職業訓練法が公布された(注4)。その付属法規が逐次作成されつつある。

職業訓練行政は産業発展、技術変化に伴う労働力需給をみながら機動的に行なう必要がある。そこで行政院主計処を中心に労働力統計の整備が図られてきた。「人力運用調査」(1977年から毎年、労働力の利用状況調査)、「職業訓練需要調査」(1979年から毎年、職業訓練需給調査)、「受雇員工調査」(毎月、農業を除く被雇用者の人数、賃金、労働力移動など事業所ベースの調査)などがそれである。

## 2. 現行制度

次に職業訓練法による現行の職業訓練制度の概要を明らかにしよう。

台湾の職業訓練制度はドイツの徒弟制、日本、韓国の養成訓練制の二つを主体とし、これらに進修訓練(向上訓練)、転業訓練(転職訓練)、残障者訓練(障害者訓練)、師資訓練(職業訓練教師訓練)を加え体系化を図ったものとされる(注5)。

職業訓練の管轄機関は全国レベルが内政部職業訓練局、地方レベルが省(市)である。訓練実施機関には政府機関設立のもの、企業、学校、社団法人などの団体付設のもの、財団法人として設立されたものの三つがある。これら訓練機関の設立に当っては中央管轄機関への

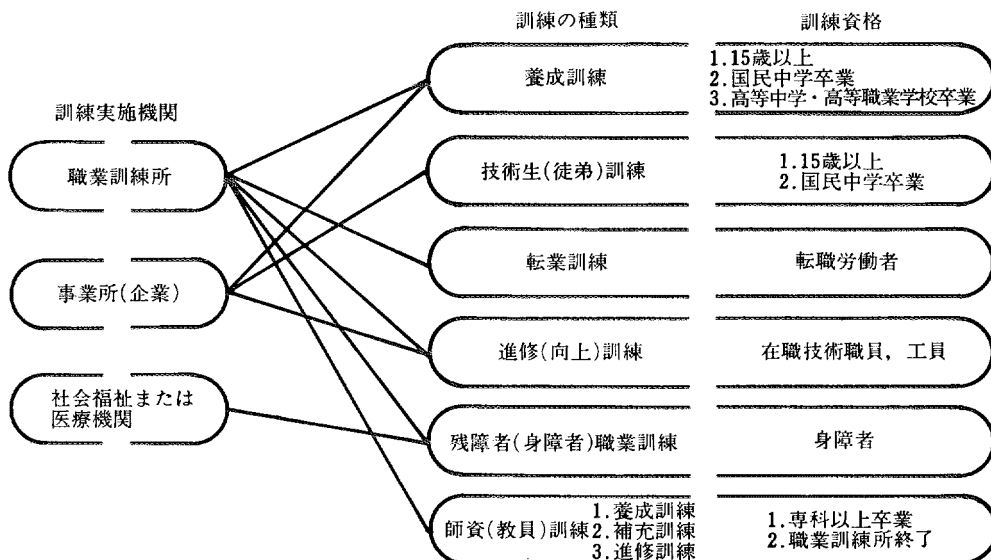
登録または認可を必要とし、かつその運営も管轄機関が定める規則にしたがうとされている。

職業訓練法は、公的訓練機関が実施する職業訓練のほか、企業などそれ以外の機関による職業訓練を認定方式によって促進することを目標としている。それは多様な訓練手段の可能性を探るとともに、企業の自主的な訓練を期待したものであった。他方で、職業訓練法は、企業が実施する訓練ではその費用が売上上の一定割合を下回ってはならないとし、下回った場合その差額が中央訓練基金に納入され、公的訓練に使用される、とも定めている。

職業訓練法にもとづく職業訓練機関、訓練の種類、訓練生の資格は第1図のとおりである。このうち養成訓練は15歳以上または中卒者に対して職業訓練機関が実施する系統的な職前研修である。訓練終了後試験合格者に訓練所または企業が終了証を発給する。養成訓練の職種、課程、時数は内政部職業訓練局が定める。

これに対して技術生(徒弟)訓練は企業が底辺技能者養成のため15歳以上または中卒者を対象に2年以上にわたって実施する訓練であり、訓練に当って企業は技術生と訓練契約を結ぶ。訓練終了後試験合格者に企業が終了証を発給するとされている。こうして職業訓練法によって定められた徒弟訓練制は、従来のそれと異なり、契約

第1図 職業訓練制度の概要



(出所) 内政部職業訓練局『内政部職業訓練局簡介』台北 1985年。

第8表 訓練内容、学歴、年齢別訓練者数

訓 練 内 容			合 計		学 歴			
			うち 製 造 業	うち 男	国中以下	高 中 高 職	専 科	大学以上
合 計 <sup>1)</sup>	A <sup>2)</sup>	75,282	—	50,582	27,154	30,336	10,851	6,941
	B <sup>3)</sup>	157,589	—	127,621	33,016	55,366	33,731	35,476
うち製造業	A	—	28,613	15,786	11,739	11,962	3,152	1,760
	B	—	73,913	54,737	18,335	33,756	13,665	8,175
技 能 工 訓 練	A	33,427	13,287	20,586	16,403	12,206	2,983	1,835
	B	37,416	24,852	27,736	16,002	16,451	3,684	1,279
技 術 生 (徒弟) 訓 練	A	10,388	3,825	8,196	2,598	7,576	171	43
	B	2,016	1,504	1,241	881	622	375	138
職訓指導員(含教師)訓練	A	456	361	247	114	181	84	77
	B	712	175	593	92	240	222	158
中 高 級 技 術 職 訓 練	A	4,582	2,383	3,388	517	1,393	1,228	1,444
	B	29,715	14,493	27,138	3,053	8,660	6,766	11,236
事 務 職 訓 練	A	10,584	3,090	8,595	1,850	3,671	2,939	2,124
	B	28,807	17,088	22,765	3,903	9,625	8,076	7,203
中 高 級 管 理 職 訓 練	A	2,935	2,633	1,690	848	1,234	332	521
	B	24,292	10,864	21,534	1,990	7,907	6,640	7,755

(出所) 第7表と同じ。

(注) 一 該当なし。1) 他に障害者、サービス労働者、農林漁業労働者訓練その他を含む。2) 養成訓練。3)

第9表 訓練機関、種類、訓練内容、性、学歴、年齢

		訓 練 内 容							性 別	学 歴			
		合 計 <sup>4)</sup>	技能工 訓 練	技術生 (徒弟) 訓 練	職訓指導 員(含教 師)訓練	中高級 技術職 訓練	事務職 訓練	中高級 管理職 訓練		男	國中 以下	高中 高職	專科
合 計 <sup>1)</sup>	A <sup>2)</sup> B <sup>3)</sup>	75,282 157,589	33,427 37,416	10,388 2,016	456 712	4,582 29,715	10,584 28,807	2,935 24,292	} 178,203	60,170	85,702	44,582	42,417
公共職業訓練所	A B	10,744 7,367	7,662 4,760	122 205	26 317	— 90	620 548	— 56	} 16,450	8,545	7,304	1,719	543
公 企 業 付 設	A B	6,816 50,015	2,308 7,126	434 60	69 60	261 8,937	1,110 6,380	335 8,014	} 49,030	8,285	21,958	13,831	12,757
民間企業付設	A B	31,156 78,052	13,267 23,554	3,414 1,579	361 181	2,818 16,551	3,015 16,076	2,600 10,446	} 73,418	33,826	39,983	17,637	17,726

(出所) 第7表と同じ。

(注) 一 該当なし。1) 他に、政府機関、民間団体、各種学校付設の訓練機関を含む。2) 養成訓練。3) 進

資 料

および訓練時間構成（1984年1～12月）

（単位：人）

年 齢					訓 練 時 間 構 成 (%)							
19歳以下	20～24	25～29	30～34	35以上	43時間 未 満	43～84	85 ～170	171 ～500	501～ 1,100	1,101 ～2,200	2,201 以 上	
24,135 7,872	16,423 23,052	15,452 37,889	10,274 37,766	8,998 51,010	33.5 63.9	15.0 17.0	14.0 10.7	14.3 7.1	9.4 1.0	13.0 0.2	0.8 0.1	
9,316 5,575	5,692 13,621	6,351 21,430	3,691 16,491	3,563 16,814	} 62.8	16.0	10.2	6.0	3.1	1.7	0.1	
11,814 4,073	7,488 7,116	6,679 9,578	3,849 6,990	3,597 9,659		36.4 60.8	11.2 14.9	17.6 9.5	11.7 11.7	13.0 2.2	9.3 0.6	0.7 0.3
8,964 993	697 141	479 406	149 307	99 169		1.8 25.4	3.8 18.3	1.7 17.9	21.0 7.9	13.0 28.2	54.8 0.3	3.8 1.9
41 14	66 108	118 256	127 185	104 149	80.9 15.9	— 50.0	— 7.0	13.2 18.7	— 0.1	5.9 16.3	— —	
174 419	1,347 2,538	1,542 7,108	863 8,275	656 11,375	38.0 38.7	34.1 19.8	4.7 32.7	5.8 8.1	11.9 0.2	5.4 —	— 0.3	
579 950	1,862 4,225	3,354 7,601	2,357 8,345	7,626 10,371	53.6 76.4	20.8 18.5	9.4 3.9	11.5 1.2	3.8 0.0	0.9 —	— —	
257 153	646 2,269	795 5,307	797 6,551	440 9,931	66.7 74.9	22.1 15.1	0.6 1.1	10.3 8.6	0.2 0.3	— —	— —	

進修（向上）訓練。

別訓練者数および訓練時間構成（1984年1～12月）

（単位：人）

年 齢					訓 練 時 間 構 成 (%)						
19歳以下	20～24	25～29	30～34	35以上	43時間 未 満	43～84	85 ～170	171 ～500	501 ～1,100	1,101 ～2,200	2,201 以上
32,007	39,475	53,341	48,040	60,008	33.5 63.9	15.0 17.0	14.0 10.7	14.3 7.1	9.4 1.0	13.0 0.2	0.8 0.1
4,548	4,015	4,440	2,931	2,177	2.4 13.2	23.2 20.5	17.3 14.4	3.3 37.5	28.9 10.3	25.0 4.1	— —
1,015	4,116	12,131	14,326	25,243	28.9 61.9	12.1 20.1	28.2 8.3	16.7 9.4	9.6 0.0	5.4 0.0	— 0.2
15,350	21,773	27,323	20,149	24,613	46.1 66.6	10.1 17.2	12.8 13.3	18.3 1.9	7.0 0.9	5.3 0.0	0.4 —

修（向上）訓練。4）他に障害者，サービス労働者，農林漁業労働者訓練を含む。



方式の導入によって訓練の実施を確実なものにし、終了証発給によって修得した技能に社会的通用性を与え、それらを通じて職業訓練を促進することを狙っている。技術生訓練についても内政部がその職種を定める。

進修（向上）訓練は在職中の職員、工員の専門知識・技能を高め、それを通じて労働生産性を高めることを目標とする訓練で、訓練機関は企業自身または国内外の専門機関である。企業は進修訓練終了後2ヵ月以内に訓練実施状況を管轄機関に報告する義務を負う。師資（教員）訓練の資格は職業訓練法によって初めて定められた。

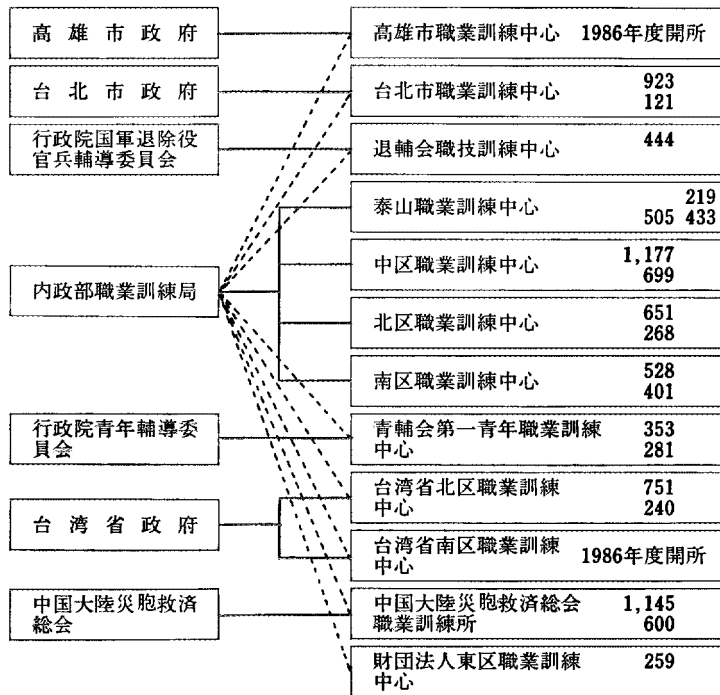
公共職業訓練所の主要なものとして第2図に示した。うち泰山職業訓練中心は職業訓練教師を養成するためのものである。

現行職業訓練制度による1984年の職業訓練実績を第8、9表にしたがい、検討してみよう。ただしこれらの表には、従業員150人未満の事業所が実施した訓練は、公共職業訓練所、学校その他外部への訓練委託、派遣を除いて、含まれていない。

訓練の種類別では養成訓練、進修（向上）訓練がそれぞれ3分の1、3分の2を占める（第8表）。訓練内容では、技能工訓練が最も多く全体の約30%、次がエンジニアなど中高級技術職訓練で15%、以下中高級管理職訓練（12%）、技術生（徒弟）訓練（5%）の順である。言うまでもなく技能工・技術生訓練では養成訓練、その他では向上訓練の比重が高い。性別にみると、特に向上訓練で、大多数が男子であり、女子の訓練機会は低い。

学歴別では、就業者の学歴構成（第1表参照）に比較

第2図 公共職業訓練所組織



（出所） 第1図と同じ。ただし、訓練者数は、内政部職業訓練局『年報』台北 1985年による。

（注） (1) 図中の——は所属、……は監督。

(2) 職業訓練所名の右の数字は、1984年7月～85年6月期における訓練者数。上段は養成訓練、下段は職員・工員の夜間進修（向上）訓練。泰山訓練所では、左列下段が職員、工員の進修訓練、右側上段が職訓教員の養成訓練、下段が進修訓練。

(3) 職業訓練所には、他に台湾省公路局南部汽車中心、同中部汽車中心、同北部汽車中心、台湾省警備總司令部台湾職業訓練中心、同坪林職業訓練中心、經濟部農業現代化職業訓練中心、同漁業幹部船員訓練中心がある。

して、高学歴者ほど受訓率が高い。低学歴ほど養成訓練、高学歴ほど向上訓練の比重が増す。技能工として作業現場（あるいは事務部門）の中核となる高中・高職では養成訓練・向上訓練とも多い。技術生訓練の主体も高中・高職である。この学歴ではまた中高級技術職訓練を受ける者が多く、実技と学理をともに備えたテクニシャンとなる。学歴から言えば本来のテクニシャンである専科卒では中高級訓練が多いが、同時に技能工訓練も多い。大卒でも割合は小さいが、技能工訓練を受ける者がいる。このように学歴による訓練種類の区別は必ずしも明瞭ではない。これは、職場での実際の仕事の多くが技術・技能をともに必要としていること、高学歴者の増加に見合って技術職などの職種が拡大しないため、技能職に就かざるを得ないことなどに起因していると考えられる（注6）。

年齢別にみると、高年齢ほど向上訓練の比重が増す。しかし、それも25～29歳でピークになり、35歳以上では訓練数は減少する。すなわち、25～29歳（5年）の向上訓練者数は約3万8000人であるのに対して35歳以上のそれは5万1000人にすぎない。その理由の一つは経営管理的労働の比重の増加など職業訓練の対象とならない労働の増加であろうが、同時に、断言できないが、台湾では職業生涯にわたる一貫した教育訓練（生涯訓練）が重視されず、生涯訓練のための制度的条件も不足しているからだと推測できる（注7）。

訓練時間数では、養成訓練の時間数が多く、501時間以上が全体の4分の1近くになる。特に技術生訓練では60歳弱が1101時間以上である。技能工訓練の訓練時間は

多様である。向上訓練についてみると、3分の2近くが43時間以下と短い。それでも中高級技術職訓練では43時間以下とともに85～170時間も多い。

次に訓練機関ごとに訓練の内容をみると（第9表）、公共職業訓練所は技能工訓練、特に養成訓練における役割が大きい。中高級技術職訓練では民間企業および公企業の訓練機関の比重が高い。訓練時間をみると公共職業訓練所が長く、養成訓練では5割以上が501時間以上である。向上訓練は171～500時間が中心である。これに対して民間企業・公企業付設の訓練機関は全体的に短期である。学歴をみると、低中学歴では職業訓練所が、高学歴では公企業、民間企業付設の訓練機関の比重が高い。これは訓練の種類と関連している。年齢別にみると、職業訓練所は多様だが、公企業、民間企業ではより高い年齢層が多い。これは後者で受訓者に高学歴者が多く、訓練の種類では向上訓練が多いことと関連している。

### 3. 技能検定

技能検定制度の目的は一般に労働者の技能の向上と社会的地位の向上の二つにある。台湾では1972年9月に内政部から「技術士技能検定および発証弁法」が公布された。その趣旨は職業訓練の評価とそれを通じる訓練水準の向上、技能労働者の利用効率の向上、雇用の安定、社会的地位の向上にあった。1973年に冷凍空調関係の技能検定、資格証明書発給が開始されたのを皮切りに、84年までに技能検定は60職種にまで拡大された。受験者、検定合格者は1970年代後半から急速に伸び、74～84年の合格者は約20万人に達した（第10表）。職業訓練法も技能検定と証明書発給を定めた。

第10表 技能検定資格取得者数（1974～84年）

	技 能 検 定 推 移				段階別および職種別技能検定合格者数(人) (1974～84年累計)
	検定職種数	受験者数(人)	合格者数(人)	合格率(%)	
1974～84年累計	60	409,311	199,754	48.8	段階別
1974	1	1,152	161	14.0	甲 1,833
1975	5	8,891	2,034	22.9	乙 73,063
1976	9	13,221	3,054	23.1	丙 124,858
1977	9	7,208	2,802	38.9	主要職種別
1978	18	42,562	20,489	48.1	組立工 58,439
1979	22	39,491	18,985	48.1	室内配線工 28,051
1980	33	48,467	25,065	51.7	旋盤工 25,774
1981	48	70,452	35,768	50.8	機械製図 12,534
1982	51	67,228	36,206	53.9	自動車工 7,072
1983	57	55,030	28,001	50.8	工業配線 6,439
1984	54	55,609	27,189	48.9	冷凍空調 6,255
					電気溶接 4,526

（出所）第7表と同じ。

技能検定は、実施する各職種について技能範囲と水準により、甲、乙、丙の3種に分類している。検定合格者は「技術士」の資格を与える。職業訓練法は、企業その他が技術士を雇用する場合、乙級は職業高校卒業程度、甲級は専科卒業程度とするという基準を与えている。職業訓練法は、技術水準の向上と技能検定制度の普及を目的として、公共の安全に関わる業種については、一定率（詳細未定）で技術士を採用することを定めている。技能検定合格者（1974～84年累計）の段階別構成は丙級62.5%，乙級36.6%，甲級0.9%で、甲級合格者は依然非常に少ない（第10表）。

甲乙丙各級の技能検定資格をまとめたのが第3図である。検定資格は学歴、職業訓練経験とともに実務経験を重視している。

（注1） 以下、主に次の資料による。張清溪『台湾職業訓練の回顧與前瞻』台北 中華經濟研究院 1985年／内政部職業訓練局『年報』台北 各年版。

（注2） 吳榮義『健全職業訓練制度之探討』台北行政院研考會 1978年 13ページ。

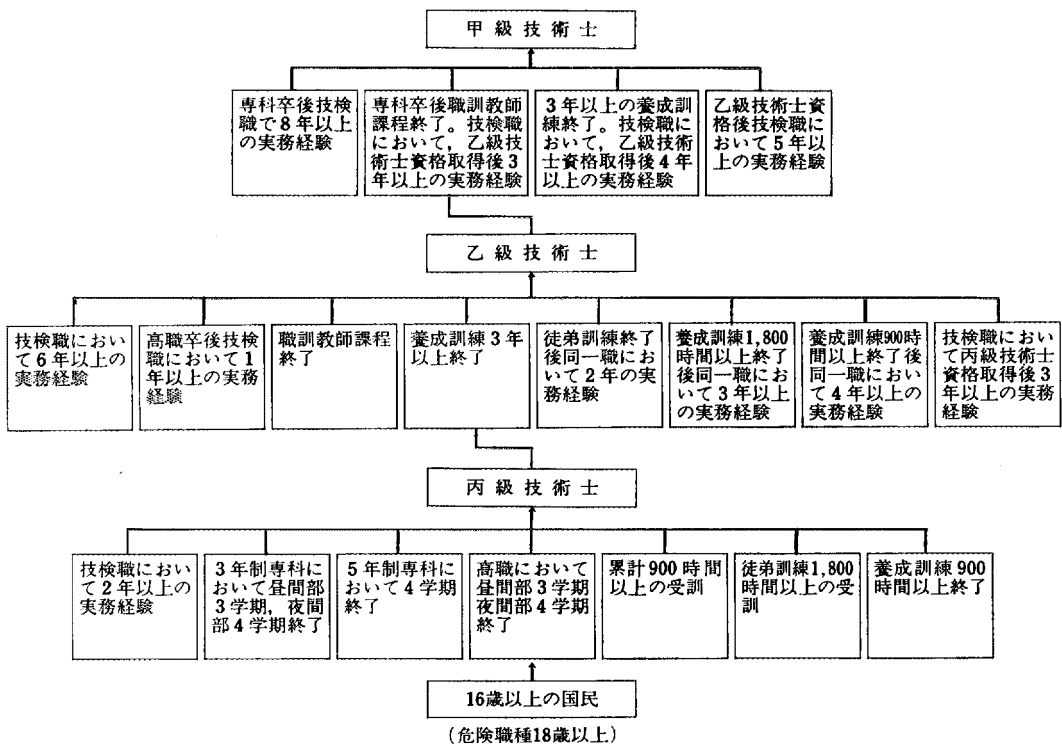
（注3） 張 前掲書 17～20ページ。一般訓練、特殊訓練の区別はベッカーによる。Becker, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, (第2版), ニューヨーク, NBER, 1975年（佐野陽子訳『人的資本——教育を中心とした理論的經驗的分析——』東洋經濟新報社 1976年）。

（注4） 職業訓練法成立の経緯については、内政部職業訓練局編『職業訓練立法経過輯要』台北 1984年。

（注5） 内政部職業訓練局『年報』1984年 7ページ。

（注6） Philip M. Hauser 方式にもとづく『台湾地区人力運用調查報告』（行政院主計処・經濟建設委員會合編 台北 1983, 84年）によれば特に15～29歳

第3図 技術士検定資格



（出所） 第1図と同じ。

の若年層、高学歴者特に専科卒が教育水準に不相応な職業に就いている。

(注7) 他の条件(たとえば産業構造、技術の変化に伴う年齢ごとの職種・職務配分の変化)を無視し、賃金に労働能力または技術・技能の水準が反映していると仮定すると、もし継続的に訓練がなされれば、賃金は高い年齢まで上昇し続けることになる。ところが台湾の労働者の賃金プロフィールは35~39歳という若い年齢でピークに達し、以降減少する(同上書)。

生涯教育が重視されない理由の一つとして長期雇用の慣行あるいはそのための制度的条件の不足を挙げることができる。日本のように、長期雇用と年功制の下では、これらの慣行、制度に伴うコスト回収のためもあるが、企業内で継続的に訓練が行なわれることになる。台湾の労働基準法(1984年7月成立)によれば、解雇手当は勤続1年について賃金1カ月分(労基法以前は勤続3年まで年1カ月分、4年目からは満1年につき10日分)、退職金は満15年で賃金の30カ月分、15年超の各年については勤続1年につき1カ月分、全体の退職金の上限は45カ月分である(労基法以前は15年超の勤続1年につき0.5カ月分であった)。つまり長期勤続者は必ずしも優遇されていない。同時に、勤続15年未満の者については退職金の規定がない(法的に保証されていない)。なお行政院主計処・経済建設委員会合編 前掲書(1984年版)によれば製造業の平均勤続年数(1983年)は男62カ月、女38カ月であった。

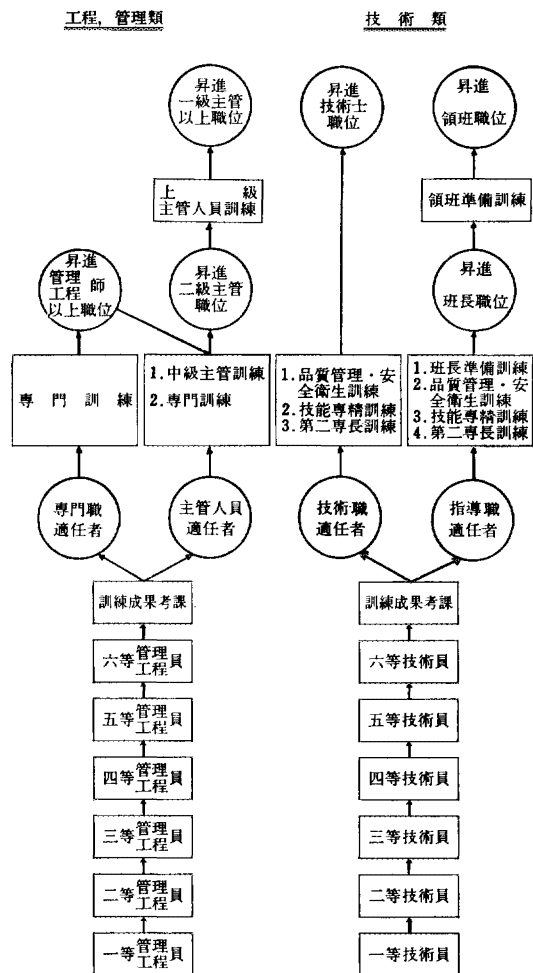
### Ⅲ 企業内訓練事例

#### —— 中国造船 ——

これまでみたように台湾の職業訓練は、公的職業訓練所のほか、認定方式により、企業その他でも実施されている。ここで内政部職業訓練局主催の1985年度企業内職業訓練成果発表会での中国造船股份有限公司(以下、中国造船)の報告(注1)を紹介しよう。

中国造船は長い前史を持つが、基隆と高雄の二つの造船工廠から成り、公企業として現在の組織に至ったのは1978年のことである。高雄造船所は台湾の十大プロジェクトの一つとして計画され、1976年世界最新鋭の造船所として完成した。他方長い歴史を持つ基隆造船所は13万DWT級のドライドックと、13万および3万DWTの修理ドックから成る。従業員は1985年12月時点で8300人を数える(注2)。他の造船国と同様、台湾の造船業も世界的な構造不況のなかで需要の減少に見舞われ、経営多角化

第4図 中国造船従業員能力開発体系図



(出所) 内政部職業訓練局編『七十四年度企業界辦理職業訓練成果発表会專輯』台北 1985年。

とともに、自動化などの生産革新、高付加価値船への移行その他を求められている。それに伴い労働者の教育訓練と技能の向上が課題となっている。

中国造船は1974年以降台湾造船公司(現中国造船基隆造船所)内と、經濟部(現在は内政部所管)北区職業訓練中心その他への委託によって1600人余の労働者の教育訓練を実施してきた。その後高雄造船所の完工をひかえ、社内に独自の訓練所を設立するとともに、日本へエンジニアと現場の責任者を送り研修を実施した。

中国造船では入社後まず全ての労働者が社内の訓練体

系のなかに入れられ、技術・技能を養成すると同時に、その後も再教育によって生涯にわたる能力開発を実施している。第4図は従業員の教育訓練、能力開発の体系図である。「工程、管理類」はエンジニア、経営管理要員、「技術類」は現場の作業者のためのものである。明瞭には区別できないが、工程、管理類は大学、専科卒、技術類は国中卒から高職卒の学歴者が相当する。この能力開発体系は中国造船の職階制度を表わしている。工程、管理類の最高職位は一級主管（部長級）以上、技術類は領班（職長級）、または高度に専門的技能を身につけた技術士である。

訓練の種類としては、(1)新進大専人員訓練、(2)技術生養成訓練、(3)自辦在職訓練、(4)国内・外界(海外)訓練、(5)国外訓練、(6)建教合作・進修訓練、(7)技能競賽および選手培訓がある。

(1)は大卒、専科卒などエンジニア、管理部門の人材養成のための訓練で、(i)企業の各部門の概要理解のための研修（1週間）、(ii)設計、予算、営業、資材および各造船所での研修（3カ月）、(iii)各部門に分かれての実地研修3カ月からなる。研修期間後適性に応じ配置を正式に決定する。うちエンジニアについては現場での作業を1ないし2年経験させ基本的知識、実務を修得させた後に、正式に勤務場所を決定する。

(2)の技術生（徒弟）養成訓練は電気溶接、冷間加工、艤装などの技能工育成を目的とするもので、16歳以上の国中卒の場合で1または2年、高中卒で兵役終了の20歳未満の場合で半年または1年の訓練である。訓練の第1段階は6ないし8カ月間の訓練所での研修で、専門学科知識と基礎技能を与える。研修後に内政部職業訓練局の

技能検定丙級程度の能力を修得することを目的としている。続く第2段階は造船所での実地研修で、期間は6月から1年4カ月である。研修後の能力水準は技能検定乙級とされている。

もともと社会に適用性のある基礎技能の修得を目的とする（ドイツ方式の）徒弟訓練では、訓練後技術生が企業にとどまることが前提にされていない。しかし、中国造船の場合、訓練期間中に実習手当を出し、代わりに訓練後も勤続を拘束し、さらに訓練終了後の昇進の階梯を明示することによって、定着を促している。第11、12、13表はそれぞれ、訓練期間中の手当、服務契約書（退職した場合の賠償金支払い基準）、訓練終了後の昇進モデルである。

訓練所での訓練期間中の手当は低いが、生産実習期間中は生産に貢献した分として実習手当が支給される（第11表）。この実習手当は技術生の能力により大きく異なり、実習手当の比重が大きいため、支給額の合計も大きく異なる（第11表）。技術生訓練の場合、受訓期間半年および1年の場合は2年間、2年の場合は3年間中国造船に勤務することを義務づけられる。もし違反した場合は、すでに勤務した年数に応じて、賠償金（訓練期間中の食事手当、生活手当について）を支払う義務を負う（第12表）。技術生訓練終了後は第4図の職階制度に従い昇進することになる。第13表中の国中卒で訓練期間1年の者の場合、訓練終了後は技術員1等に位置づけられ、以後半年ごとに1級ずつ昇進していく。最も順調に行った場合、技術員4等1級までになるには4年かかる。その間の賃金の上昇は約1.5倍である。

(3)は中国造船内で行なわれる在職訓練であり、いくつ

第11表 技術生訓練期間中の手当

(単位：元)

訓練種類	基礎訓練(訓練所での期間)			生産実習(現場での期間)			
	生活手当	食事手当	合計	生活手当	食事手当	実習手当	合計
国中卒訓練1年	2,000	1,200	3,200	2,000	1,200	100 ~ 4,100	3,300 ~ 7,300
国中卒訓練2年	2,000	1,200	3,200	2,000	1,200	前段階 100~4,100 後段階 500~4,500	前段階 3,300~7,300 後段階 3,700~7,700
高職卒訓練半年	3,500	1,200	4,700	3,500	1,200	1,000 ~ 5,000	5,700 ~ 9,700
高(中)職卒訓練1年	3,500	1,200	4,700	3,500	1,200	1,000 ~ 5,000	5,700 ~ 9,700

(出所) 第4図と同じ。

(注) (1) 生産実習手当は実習成績に応じ決定。成績60点の場合基本額を支給。60点未満は支給せず。60点以上は1点につき100元増。最高は100点。ただし各実習単位の技術生全体の平均点は85を超えることができない。

(2) 国中卒、訓練2年では前、後段階で手当が増加。前、後段階の区分は造船所実習期間の平均。

(3) 生産実習期間中宿泊場所がない場合、200元の手当を支給する。

第12表 服務契約書（賠償金比率）

受訓 期間	勤務義 務年数	勤 務 期 間					
		半年 以内	1年 以内	1年半 以内	2年 以内	2年半 以内	3年 以内
半年	2年	4/4	3/4	2/4	1/4		
1年	2年	4/4	3/4	2/4	1/4		
2年	3年	6/6	5/6	4/6	3/6	2/6	1/6

（出所） 第4図と同じ。

（注） 賠償金額は訓練期間中の食事手当、生活手当の合計。これに表中の比率を乗じたものが賠償金額となる。

かの種類に分かれる。「第二専長訓練および専精訓練」は現場の技能労働者（職長、班長を除く）の技能向上と作業のフレキシビリティを高めることによって「作業1人化」を実現し、労働生産性を引き上げるためのものである。その他の在職訓練としてはエンジニアのためのコンピュータ、資材管理・品質管理その他の工程管理研修、職長、班長のための訓練、二級主管部員（課長級）の管理職訓練、工場安全衛生訓練がある。

中国造船はまた基礎技能を備えた労働者の育成を目的にして、高雄工職（工業高校）に合同で造船技術生養成コースを設け、合計5期それぞれ200人強、合計1000人以上の卒業生を育てた。さらに高雄海専、高雄工専での夜間研修（向上訓練）に対して学費の4分の1から全額を補助している。これらは(6)の建教合作・進修訓練に当る。

中国造船では労働者の技能向上を狙って国内外の技能競技大会に選手を派遣している。そのための特別の訓練が(7)に相当する。1974～83年の10年間における国際技能五輪の入賞数は金5人、銀7人、銅8人であった。

以上が中国造船における企業内の訓練制度である。言うまでもないが、公営の大企業である中国造船が台湾の企業内訓練の一般的ケースでは決してない。むしろ特殊なケースである。しかし、その仕組みのいくつかは、企業規模にかかわらず、他の企業でも取り入れられているのである。

（注1） 下記に集成。内政部職業訓練局編『七十四年度企業界辦理職業訓練成果發表會專輯』台北 1985年。中国造船のほか台湾松下電器、遠東紡織、台湾区製衣工業同業公会、永進機械の職業訓練の紹介がある。

（注2） 中国造船股份有限公司資料はかによる。

## む す び

これまで述べた台湾の職業訓練制度とその成果を評価するのは容易でない。残念ながら筆者は十分な証拠、材料を持ち合わせていない。それに何よりも職業訓練制度が確立してから長いときが経っていない。そこで今後起こりうべき問題を含めて、若干気がついた点を列挙するととどめよう。

まず、職業訓練制度の重要な柱の一つである徒弟訓

第13表 技術生訓練後の昇進モデル

職 階 (技術員)	賃 級	賃 点	訓 練 種 類						
			国 中 卒 訓練 1 年 (未兵役)	国 中 卒 訓練 2 年 (未兵役)	国 中 卒 訓練 3 年 (産学協同) (未兵役)	国 中 卒 訓練 2 年 (既兵役)	高中(職)卒 訓 練 1 年 (未 兵 役)	高工本科 卒、訓練 1 年(既兵役)	高中(職)卒 訓練 1 年 (既兵役)
1 等	1 級 2 級 3 級	420 440	訓練終了 1/2年						
2 等	1 級 2 級 3 級	480 500 520	1 年 1 ½ 年 2 年	訓練終了 1/2年 1 年	訓練終了 1/2年		訓練終了 1/2年	訓練終了	
3 等	1 級 2 級 3 級	560 580 600	2 ½ 年 3 年 3 ½ 年	1 ½ 年 2 年 2 ½ 年	1 年 1 ½ 年 2 年	1/2年 1 年 1 ½ 年	1 年 1 ½ 年 2 年	1/2年 1 年 1 ½ 年	訓練終了 1/2年 1 年
4 等	1 級	640	4 年	3 年	2 ½ 年	2 年	2 ½ 年	2 年	1 ½ 年

（出所） 第4図と同じ。

（注） 半年ごとに考課を行ない合否を決定する。4等2級以降は潜在能力の判定、業績の考課により昇進を決定。半年ごとの考課の不合格者については賃級は据置き。

練についてである。学歴偏重という風潮、高等教育の普及、高学歴化のなかでどう徒弟訓練を維持するかは困難な問題である。同時に自動化などの技術革新が生産において身体の技としての技能の重要性を引き下げつつある。そこで、職業訓練体系のなかでの徒弟訓練の位置づけと徒弟訓練での訓練目標の設定が問題になる。産業の底辺の基礎技能の養成を目的とする徒弟訓練の比重は、志願者の減少と技能の変質（手工業的技能の重要性低下）によって低下しよう。徒弟訓練を含めた職前訓練一般は長期の訓練期間を要し、その結果訓練内容が受講者の職業生涯を大きく左右する。ところが、台湾に限らず職業教育（職業学校を含めた）は教育訓練目標が特定の学科、技能の修得に偏る傾向がある。そうした知識、技能は技術変化に柔軟に対応できない。徒弟訓練による特定の分野での深い技能の養成と並行して、多分野に応用可能な基礎的な学理、技能の修得が重視されてよい。

第2は、第1の点と関連するが、技術、技能をともに備えた労働者の育成である。技術進歩の一つの系は自動化を想起すれば容易に理解できるように、技能の解体→単純化（単純な要素への分解）→科学的知識への置き換え→新しい製造法、機械の導入→新しい技能の生成、の不断の繰り返しである。中岡哲郎が言うように（註1）、高度、複雑化した機械装置を基礎に新たに誕生する技能は少数者に独占されやすく、多数者の労働は単純化してゆく傾向があるが、技能者が新しく生まれた技能の担い手であることの重要性は変わらない。そこで、程度の問題はあれ、技能者もまた製造法などに関する科学的知識を備える必要があろう。あるいは技術、技能をともに備えた労働者層を育成する必要があろう。それが職業訓練の目標の一つとなろう。事実台湾では、高学歴者が技能訓練を受ける一方で低学歴者が技術訓練を受けるという現実が見られた。

第3は向上訓練に関してである。労働生産性を高め、経済技術変化に対応して新しい労働能力を加えるには不断の訓練が必要となる。時系列の統計が不十分なため断言できないが、量的には増加していると想像できる。問題は向上訓練の配分である。全体に高学歴者に偏っている。中国造船の例に見られたように、依然職員と工員の区別が存在し、訓練の種類が厳然と分けられている。また高齢者の訓練機会が少ないという問題がある。

第4は公共職業訓練所の位置である。職業訓練法は、公共職業訓練所による訓練のほか、認定方式によって企業内での訓練の拡大を図っている。それは現状を踏襲し

たものとはいえ、意義は大きいと言える。それでは公的職業訓練所の役割は何か。日本では長期安定雇用の下で技能形成が内部化された結果、公共職業訓練所の役割は小さく、認定方式による訓練も企業によって高い評価を受けたわけではなかった。この点に関連して、于宗先（中華経済研究院副院長）に台湾企業の雇用慣行の行方を質問したところ、台湾では日本のような長期雇用はとらず、むしろ労働力の流動性の高いアメリカに近いものになるだろうとのことであった（註2）。さらに日本の雇用システムは経済技術変化に応じて必要な人材をすみやかに調達するのに不都合だし、不要な人材をかかえることのコスト、たとえその人材を再教育するにしてもそのコストは大きい。社会的にみても労働力の効率的な配分上望ましくないとやった（註3）。もし台湾の雇用慣行の方向がそうであれば、企業内での訓練が重視される度合は少なくとも日本よりは低いであろう（註4）。その場合、学校教育それに養成訓練および向上訓練双方における公共機関による職業訓練の役割は大きい。その際公共職業訓練所に要請されるのは、通用性のある基礎技能と学理の教授（養成訓練の場合）、先端技術など企業内では指導員、機械、設備、教材の不足から不可能な訓練（向上訓練および養成訓練の場合）および企業の敬遠する訓練（たとえば技術革新により技能が著しく陳腐化した労働者の訓練、中高年齢者の訓練）と言えよう。

第5に政府の訓練行政に関わる問題である。職業訓練行政には内政部のほか行政院の専技與職業訓練小組、経済建設委員会などが携わり、職業訓練所も所属機関がまちまちで整合性に欠けるという問題がまずある。次に行政による強制ではなく職業訓練に対する企業の自発性をいかに引き出すかという問題がある。職業訓練金制度のデメリット、限界を再考すべきであろう。そこで職業訓練法で定めた企業の訓練費用の対売上高比率の設定、その差額（法定および実際の訓練支出との）の徴集・公共訓練基金への納入は慎重に決定されなければならない。

技術生訓練、養成訓練では訓練目標（訓練職種、時間など）を内政部職業訓練局が定めるとしている。その場合、行政側からの一方的決定ではなく、企業へのモニタリング、経済技術変化をみながら的確な訓練需要の把握が必要となる。付言すれば、訓練需要の把握はそれほど容易でない。そこで、前述のように、訓練目標を狭い内容に限定することなく、応用性の高い基礎技能、学理の修得を目指すべきである。

最後に技能検定について言及しよう。検定資格をみる

と長期の実務経験が要求されている。そして合格者に与える技術士資格は甲級で専科卒程度、乙級で高職卒程度である。学歴重視社会で技術士が高い評価をえられるか、技術士になることに魅力を感じるか、という疑問がまずある。検定資格に「検定を受ける職種と同一職で実務経験何年」という規定がある。それが技術変化のなかでどれほど重要だろうか。新しい技術の下では古いタイプの技能の重要性は大きくないかもしれない。もちろん検定内容は毎年変わる。ある時点で有用な技能が別の時点で完全には有用ではないからである。すると年次ごとに技術士のもつ技能の性質が異なり、なかには陳腐化したものもあることになる。それは技術士全体の社会的評価を引き下げるかもしれない。次に技術士が個々の企業で高い評価を得られるかという点である。その否定的評価の根拠は、技能が本来個々の企業に固有であり (enterprise specific)、技術士の持つ社会的通用性のある技能が各企業にとってそれほど高い価値をもたないということである。最後に、技能検定が職業訓練局技能検定組の委託によって同業組合その他で実施されていることである。その結果検定基準、内容がまちまちで、検定制度、技術士に対する社会的信用を損っている(注5)。

こうした問題はあるにしろ、労働者の技能水準の向上と職業の社会的威信の向上の点で技能検定制度の意義は大きい。検定制度の企業における評価に関連して言え

ば、技能のうち社会的通用性のある部分は大きいこと、たとえば日本に比べて台湾企業での技能形成の内部化の程度が低い(企業内訓練の重要度が低い、労働移動率が高い)ことを考慮すると、検定制度の役割は大きいであろう。

(注1) 中岡哲郎『工場の哲学——組織と人間——』平凡社 1971年 239ページ。

(注2) 製造業の離職率(月間)は1979年3.91%, 80年3.37%, 81年3.91%, 82年3.67%, 83年4.04%であった。行政院主計処『労工統計年報』台北 1984年。

(注3) 1986年2月22日の面談による。

(注4) 内部労働市場論によれば、技能は企業に特有な性格をもっており、その結果、程度はさておき、あらゆる国において技能形成は内部化され、雇用は長期化する。しかしながら、いったん成立した雇用制度ないし慣行が労働者の訓練と技能形成のあり方を決定するという逆の因果関係もまた重要である。台湾では雇用を長期化する制度的条件に乏しい(第II節(注7)参照)。そこで企業内での訓練が重視される度合は日本よりは低い。

(注5) 委託による技能検定の問題点については張前掲書 32~34ページ。

(アジア経済研究所経済協力調査室)