

イギリス成人教育の新しい可能性 (その5)
— ED (EMPLOYEE DEVELOPMENT)
プログラムの提起するもの—

姉崎 洋一

愛知県立大学

左口 真朗

名古屋短期大学

田村 佳子

広島大学

**The Challenge of EDL
(Employee Development Learning) Programme
— A New Possibility of Adult
Education in the U.K. (No.5) —**

Yoichi ANEZAKI

Aichi Prefectural University

Masaaki SAGUCHI

Nagoya Junior college

Keiko TAMURA

Hiroshima University

SUMMARY

The aim of this paper is to analyze the current provision of Adult Continuing Education in the U.K., which is an EDL(Employee Development Learning) Programme.

The EDL programme, whose US precedent was a UAW–Ford L/EPP(United Automobile Workers–Ford Life/Education Planning Programme) to promote and help workers' personal development, started as an experimental provision in workforce and workplace learning. In the past, U.K.government and enterprises did not think it so important to invest their money in training and education of the workforce. Their tendency to think it a cost rather than an investment was different from that of other countries. As a result they were forced to admit the decline of competitive capability in industrial products over the last three decades. In addition, trade unions have recently been losing their influence on the working classes.

Union as well as enterprises had to search for an alternative way. Under such circumstances British Ford EDAP(Employee Development and Assistance Programme) has been established and developed since 1987. It started as a product of an industrial agreement at Ford. It was a unique initiative in British Industry. Its significance consists in developing a new field of adult education and in widening educational opportunities for the disadvantaged workers.

The contents of the paper are as follows.

- (1) Preface
- (2) an EDL programme: its significance
- (3) a case study of British Ford EDAP
 1. on the survey of workers' educational needs
 2. on the developments and evaluation of EDAP

- | | |
|-------------------------------|------|
| (1) はじめに | (姉崎) |
| (2) ED学習プログラムの意味するもの | (姉崎) |
| (3) フォード (EDAP) の事例分析 | |
| 1. EDAPの成立過程とフォード
労働者の教育要求 | (田村) |
| 2. EDAPの展開過程 | (左口) |

(1) はじめに

我々は、これまでに「イギリス成人教育の新しい可能性」(その1～その4)と題して、主として1980年代以降の英国(主としてイングランド、ウエールズ、スコットランドを中心に)の成人・継続教育の事例にみられる、注目すべき動向について検討を加えてきた。(①リーズ大学のパイオニアワーク, ②高等成人教育改革, ③レジデンシャルカレッジの改革動向, ④リ・プラン事業の成果と課題等など¹⁾これらの動向の中には、英国が直面している固有の問題とともに、わが国などを含めた「先進」資本主義工業諸国と共通する問題が浮き彫りになってきていることを痛感せざるを得なかった。

このことは、別の機会にも触れたが、およそ次のような点であった。

- ① 成人継続教育の公的責任と民営化の相克の問題,
- ② 資格取得と即戦力をめざす狭い職業訓練主義と人格形成を軸としてリベラルな成人教育の伝統を生かす職業能力開発との相克,
- ③ 失業者や移民, 民族的少数集団, 高齢者, 障害者, 女性などの不利益層のための優先的生涯学習事業の開発,
- ④ 高等教育と成人・継続教育との関係構造のありかた,
- ⑤ 成人教育・生涯学習に関する法の立法や改正の問題等(例えば, 日本の「生涯学習振興整備法, 1990年」, 英国の「継続高等教育法, 1992年」)

【『社会教育・生涯学習ハンドブック』(1995年, 近刊)の「社会教育・生涯学習の国際的動向」姉崎解説部分】

ところで、本小論は、成人継続教育の新しい内容を創り出していく上で、上述の5つの傾向とも関連して、80年代以降強調されてきた二つの側面、すなわち

① 労働問題、職業教育 (Industrial and Vocational Education)

② 地域成人教育 (Community Adult Education)

の内、前者に光をあてようとするものである。とくにE D (Employee Development =労働者能力開発) 学習プログラムと呼ばれる、政策と実践に注目しようと考えている。ここには、従来のリベラル成人教育と職業訓練との「言葉」としての区分 (Vocational とNon Vocational) の不毛な議論を越えて²⁾労働者の生涯学習の問題として、個人の人格的な発達や普遍的な教養の修得と同時に基礎的応用的な職業技術・技能の取得を統一して把握しようとするプログラムが、開発され実践されてきていることに注目するものである。

しかも、これは企業の利益優先主義の狭い職業訓練ではなく、労働組合や地方当局・大学がイニシアチフを発揮し、生産性と労働力の質的向上の実績の上で企業、雇用省、教育省に支援されたものとして展開されていることに、我々は関心を抱いたのである。このことは、日本型企业社会の中であって、労働者の権利としての職業能力開発が、そのほとんどすべてが、日本的労使関係や労働組合の姿勢もあって狭い企業内教育・訓練の中に封殺されてきていること、また教育基本法7条にうたわれた「勤労の場所」の社会教育が、その後の歴史的経緯の中で文部省から労働省に所管移行されてきたこともあって研究の蓄積が弱いことなど、日本的な限界³⁾を考えても、今後の比較検討と対象化の上で重要と思われたからである。小論は、これまでの我々の資料収集や英国調査等を基礎においているが、この分野に関してのこれまでの我々の蓄積の浅さ故に、第一次的報告の限界をもつことをあらかじめ表明しておきたい。

注

1) これまでの我々の報告の公表は、以下の通りである。

① 姉崎洋一「成人基礎教育・識字教育の革新—英国パイオニアワークの事例を中心に」(日本社会教育学会編『国際識字年と日本の識字問題』1991年)

- 左口真朗「パイオニア・ワークの思想と実践構造」(『名古屋短期大学研究紀要』32号, 1994年)
- ②姉崎・左口・田村「イギリス成人教育の新しい可能性—パイオニアワークを中心に」(『広島平和科学』14, 広島大学平和科学研究センター, 1991年)
- ③姉崎洋一「イギリス成人教育の新しい可能性(3)ノーザンカレッジの場合」(『愛知県立大学児童教育学科論集』第26号, 1993年)
- 左口真朗「協同組合カレッジ研究」(『名古屋短期大学研究紀要』31号, 1993年)
- 田村佳子「英国労働者教育に関する一考察—ラスキンカレッジ(労働者のためのレジデンシャルカレッジ)の歴史と課題—」(『広島平和科学』15, 広島大学平和科学研究センター, 1992年)
- ④姉崎・左口・田村「N I A C Eのり・プラン事業の成果と課題—イギリス成人教育の新しい可能性」(『名古屋短期大学研究紀要』第32号, 1994年)
- 姉崎・左口・田村「社会的不利益層と生涯学習—80年代英国り・プラン事業を中心に」(日本社会教育学会編『地方自治体と生涯学習』日本の社会教育第38集, 1994年)
- 2) 例えば, 故 Michael D. Stephens 'Adult Education' (CASSELL, 1990), PP.1-13. も, この点を指摘している。
- 3) 例えば, 依田有弘「職業能力開発の現状と問題点」(日本社会教育学会1994年6月集会・報告) 参照

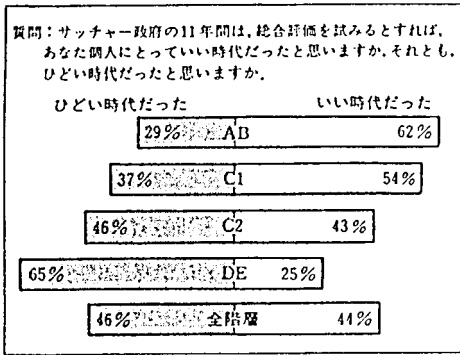
(2) ED学習プログラムの意味するもの

(2) - 1, ED学習プログラムの歴史的 premise—労使関係と教育・職業訓練

1) サッチャー時代の問題性

いわゆるサッチャー時代(1979-1990)の歴史的な性格をどのようにとらえるかは、論者の立場によって、評価が分かれる。¹⁾英国内においても、サッチャー評価には「二つの国民」が存在する。²⁾評価を別にしても、その特徴の一端は、①徹底した個人主義と自由市場への信奉、②減量経営・雇用縮小と「生産性」向上、③福祉国家の改革=医療・福祉・教育などの公共的セクターの縮小とプライバタイゼーションの拡大、④労働組合規制と労使関係の「改革」等等、明瞭であった。これらは、メジャー政権に微妙に修正されながらも基本的に引き継がれてきている。しかし、それが故に英国が直面している政治的・経済的・文化的な危機の本質は変わっていないというべきであろう。

図1 サッチャー時代の評価
(注2. 毛利論文 P.178 より索引)



- A B 自由業・経営者
- C 1 管理職・事務員
- C 2 熟練労働者
- D E 不熟練労働者・国家給付・年金受給者

出典) *The Sunday TIMES*, November 25, 1990. p.2.

ここで、問題にしたいのは、英国の危機の中核に産業部門の労働力の位置づけの低評価、とりわけ、教育・職業訓練の低投資が永く支配的であったことである。サッチャーの行った労働部門への介入は、その主眼は労働力への高投資による生産力の増大ではなく、むしろ減量経済による効率性の追求にあった。³⁾それは、結局、組合つぶし(サッチャー政権誕生前年・1978年組織率54%→91年末37.5%)と失業量産記録書き換え更新の(政府公式統計で92年6月現在でも272万人・9.6%=82年11月までの失業率定義では、386万人・13%)比類なき「工業文化破壊活動」(industrial vandalism)の蛮行であったとの非難があるように、それらは、英国経済の回復の決め手にならず、むしろその政権退陣を促したことは確かである。サッチャー時代の後半に、ようやくこの問題への自覚が始まったといつてよい。

2) 英国の伝統的「教育・職業訓練」観の転換の開始

「近代イギリス文化において産業と通商に与えられる社会的評価の不十分さ」(英国上院海外貿易調査特別委員会報告, 1985年, P.126)⁴⁾は、製造業に高い優先性を与えず、産業資本の担い手の資質や見識に限界を与えたのみならず、労働力の担い手たる労働者階級の教育文化の低投資性の従って彼らの低技術・技能のそしてまた低賃金の根拠でもあった。

(補注) 1992年で、イギリス労働者の47%、1000万人が欧州評議会の設定する「低

賃金水準＝正規雇用労働者の平均賃金の68%，91年で週給193.6ポンド」を下回る「低賃金」であり、かつ平均所得の半分以下の貧困人口は1200万人を数えた。また、このことが、逆に日、米、独など多国籍企業の投資を増加させてきた。)

学校教育の二重構造的な伝統は、貧富の「二つの国民」の文化階層差を固定し、成人教育の一部の「教養主義」は、労働者の教育・職業訓練問題に無関心であった。すなわち、例えば、その一つに次の指摘がある。

「イギリス経営者の「伝統的な」見方には、「従業員の教育訓練を投資としてよりも、コストと考える傾向がある」・中略・概していえば、従業員の教育訓練に対する関心も低かった。」「従業員の教育訓練は投資としてよりも不況期には削減されるべき一般経費の一部と見なされていた」⁵⁾

図2
(注3. 稲上文献 P.108)

イギリスにおける職業訓練の経験者数¹⁾ (推計²⁾: 1984～88)

	職業訓練を受けた者 ³⁾	対雇用者比率(%)
1984	180.6万人	9.1
1985	208.8	10.4
1986	217.0	10.8
1987	238.0	11.7
1988 ⁴⁾	277.6	13.3

資料出所: DE, 1989d: 14; *Employment Gazette*, April 1989, Table 14.

注: 1) 原資料は『労働力調査』(Labour Force Survey)による。

2) 「現在の仕事に直接関係あるか否かを問わず、『労働力調査』に先立つ4週間以内に仕事に關係する教育訓練を受けた」と答えた者からの推計。

3) 男子は16～64歳、女子は16～59歳まで。

4) 暫定推計による。

年齢階層別の職業・教育訓練 (VET) の経験者比率
(単位: %)

	19～24歳 (n=384)	25～34 (n=712)	35～44 (n=759)	45～54 (n=480)	55～59 (n=244)	合計 (n=2,579)
1. 過去3年以内に受けた	55	37	30	23	14	33
2. それ以前に受けた	18	37	38	39	36	35
3. 受けた経験がない	27	26	32	38	50	32

資料出所: Rigg, 1989: 45.

注: 1) この調査は、雇用者「イギリスの教育訓練」(DE, 1989d)を主報告とする調査研究の一環として Policy Studies Institute が1987年6～8月に実施した。調査の方法はランダム・サンプリングにもとづく個人インタビュー調査であり、上記の比率(%)は加算修正したもの。詳細については、cf., *Ibid.*, pp. 90f.

2) ここでいう職業・教育訓練には、もちろん On the Job Training (OJT) も含まれる。

これらを裏付けるデータや報告書も多い。⁶⁾これらのことは、日本やドイツの企業が、企業利益の観点から、従業員の職業訓練に大に関心を抱いてきたこととは、対照的でもあった。注目されるべきは、このような「伝統的な」教育・職業訓練の考えに転換を求める変化が、他国との国際競争性や日本企業などの進出 (cf. 日本企業からの影響としてのジャパナイゼーションの問題)⁷⁾にともなって、1980年代の後半に集中して現れてきたことである。しかも、そこには、国及び資本と労働者側双方からの相異なる対抗的なアプローチがなされてきたのである。すなわち、

第一に、E C統合と単一労働市場問題を含めて、英国産業の国際的な競争力の弱さの根幹問題の一つとして、労働力の量と質の問題がようやく本格的な検討課題となり、そのための教育改革と職業訓練改革が急速に着手されてきたことがある。1988年教育改革法、1992年継続・高等教育法や様々な審議会報告での強調点は、要約すれば次にあった。

すなわち、競争主義の導入、効率性の強調、全国的水準の引き上げ、地方教育当局の権限縮小と中央政府の権限拡大、高等教育概念の拡大、中等後教育人口の拡大、私的負担拡大と財政重点主義、社会的不利益層への教育の優先主義の廃止、職業教育とリベラル教育との統合などであった。⁸⁾

と、同時に、相次ぐ職業訓練法制の改正や雇用省の多様な機構改革と計画事業の実施、労働運動の規制法の制定があげられる。

** (主要な立法と政策動向=1964年=産業訓練法→1973年=雇用訓練法・M S C (1974) * の成立→1976年= Great Debate の提起→1980年雇用法→83年雇用法→1984年=「職業のための訓練」(A New Training Initiative:A Programe for Action Cmnd 8455) →84年労働組合法→1988年雇用法→88年「雇用のための訓練」→1989年・雇用省白書=「1990年代に向けての雇用」・「訓練と事業」→90年雇用法)、

** 【主要な行政部門を列挙すれば、以下のものがある。①* M S C (Manpower Services Commission) → Training Commission → Training Agency, ② Y T S (Youth Training Scheme) 1983年, ③ P I C K U P = Professional Industrial and Commercial Updating, ④ F E U (Further Education Unit) = 継続教育部門, ⑤ N T F (National Task Force) ・ T E C s (Training and Education Councils)

＝国家訓練部・産業訓練会議，⑥VET (Vocational Education and Training)
＝職業・教育訓練，etc，また，関連しての職業資格の制度改革（CPVE＝職業
準備教育証書，NVQ＝国家職業資格等）もこれに加えられる。】⁹⁾

第二は，上記に対して労働組合や民間運動の側から，教育と職業訓練に関して「対抗的戦略」をうちたてることが急務とされたことである。とりわけ，企業内での教育歴の不十分な労働者，職業訓練の機会から遠ざけられてきた労働者にとって，新たな技術革新・ニューテクノロジーへの対応への不安，絶えざる失業への恐怖は，深刻なものであった。また，労働組合への統制は，アメリカから導入され日本型経営の一つの戦術とされたQCサークルのイギリスへの適用（1978ロールスロイス社が最初，1979・イギリスフォード）や，従業員参画制度（Employee Involvement），シングルユニオン，などの導入などによって，従来の労働慣行や労使間交渉システムに異なる方式や原理による変更が持ち込まれ，かつ1984－5年の炭鉱労働組合のストライキの徹底的抑圧などによって，TUC左派の封じ込めもなされてきた。¹⁰⁾これらに対して，新たな労働者側からの攻勢的な運動が求められていたのである。

教育・職業訓練問題は，この突破口としての「環」の位置を占めていたといえる。ここには，学校教育への進学機会の拡充と高等教育機関の開放問題や単に失業への対策や企業利益のための教育や職業訓練ではない，労働者の能力開発要求が，広く潜在していたことが特徴であった。ED学習プログラムとは，この一つの実践的方向を示すものといえた。

また，ED学習プログラムの一つの典型たるイギリス・フォードのEDAPは，日本企業の職業訓練方式とは異なってまたそれとも対抗的なものとして，労使の熾烈なやりとりの中での合意であることやアメリカの経験を参考にしていることに留意しておくことも，その性格把握上重要である。なぜならば，イギリス・フォードの労働者と労働組合は（TGWU＝運輸一般労組を中心にして），この間労働側のイニシアティブの先頭に位置していたからである。すなわち，彼らは，1987年末のフォード経営者の「チーム作業方式や熟練工と不熟練工とのフレキシビリティ導入などの作業慣行の変更を賃上げとセットでしかも3カ年協定という形の提案」に対して「猛反対」し，88年2月には「圧倒的な労働者の支持で」「1978年以来はじめ

ての全国的ストライキ」を行い2週間後にはついに、「フォードが3カ年協定の提案を取り下げ、作業慣行の変更は工場レベルの合意なしでは強制されない点を合意」させたのであり、それは「1983年の水道労働者のストライキ以来の最も明確な組合側勝利の一つ」であり、「つねに労使関係のペースセッターであるフォード」との評価を得てきていたからである。¹¹⁾

(2) - 2 ED学習プログラムとは何か

ED学習プログラムには以上のような英国固有の歴史的・政治的コンテキストが横たわっている。しかし、労働者の職業能力開発の固有な側面に着目すれば成人・継続教育の教育的価値からの別の視点が必要であろう。

第一は、EDという概念が意味する内容の問題である。生涯にわたって必要とされる学習・訓練・教育をどのような「言葉」=概念によって定義づけるのかは、今日成人継続教育の一つの焦点であろう。¹²⁾英国においても、従来の「教育」と「訓練」(Education and Training), 「学習」と「生涯学習」(Learning and Lifelong Learning)に加えて、「労働者能力発達」(ED = Employee Development)という考え方は、なにを新たに提起するのかの論議が存在する。

ここでは、その手がかりとして1993年夏、リーズ大学の国際会議(Developing a Learning Workforce)での、主催者側の基調報告となる共同研究「仕事をしながらの成人学習者プロジェクト」(ADULT LEARNERS AT WORK RESEARCH PROJECT)の提案と考え方(共同報告:ジョン・ペイン, キース・フォレスター, ケヴィン・ウオード)を検討してみたい。¹³⁾

報告では、まず第一にEDの性格が整理検討された。すなわち、次の6点である。

- ① EDは、個人の発達に主要な焦点がある。EDプログラムは、職業関連学習(job related learning)を包含しているが、職業専門特殊訓練(job specific training)よりは幅の広いものである。
- ② EDは、以前には職業専門特殊訓練からは除外されていた労働力の実質的な部門への学習機会や教育的イニシアティブ(とりわけ過去に正規の教育歴経験の貧

しい労働者)を提供する。

- ③ EDは、参加者が利用しうるような学習の選択肢と学習機会をともなった労働者(従業員)中心の学習方法を提供する。
- ④ EDは、一度限りの機会というよりは、継続的な学習の機会を提供する。
- ⑤ EDは、労働者(被雇用者)を、あるいはその帰属する労働組合を、そしてプログラムの運用者を包含する。
- ⑥ EDは、仕事をもちながらの学習の権利を励ますものである。

第二に、それでは、EDがもつ研究上の課題は、何であろうか。報告は、共同研究プロジェクトの方法意識を次のように述べている。すなわち、

- ① 英国企業や公的部門のED学習プログラムの内容を調査する。
- ② 当初は英国における働く場でのEDの理由や環境を分析するが同時にEDプログラムを引き起こしてきた国際的な視点から分析する。
- ③ 多様なEDプログラムの性格を探求することが肝要である。

加えて、EDプログラムの発展のための以下の9つの勧告提案*や、6点にわたる全国ED代表機関(National Employee Development Agency = NEDA)の設立**を提唱していることが、注目される。¹⁴⁾

* < 9つの勧告提案 >

- 1. ネットワーキングとパートナーシップは、新しいED計画を一般化するには重要な手段である。しかし、長期的には情報や相談や評価の目的をもった全国ED代表機関(NEDA)が、設立されるべきである。
- 2. ED計画の費用は、既に設立された優先性と明白に関連づけられるべきであり、賃労働の内部にいる人も外部にいる人も同じ権利資格が提供されるべきである。
- 3. ED計画は、労働者(従業員)にとっての個人的な成長の機会が最大限になるように打ち立てられるべきである。
- 4. 働く場での学習を代表する総合的で透視的なシステムを発展させることは、雇用主にとっても、従業員にとっても政府にとっても共通の関心である。
- 5. 生涯学習は、働く場で成長することができる広い意味での「学習文化」の中に

含まれるコンテキストを提供する。

6. たいていの中小規模の事業所（SMEs）は、ED計画を発展させるのに外部の援助を必要とするものである。
7. ED計画の成功しうる組織のモデルを発展させることが緊急に求められている。
8. 学習にあたっての成人の動機の複雑さを考慮すれば、ED計画の中に従業員が利用できるような独立したガイダンスを保障することが肝要である。
9. 提案された全国ED代表者機関（NEDA）の主要な役割は、EDを研究調査しモニターすることである。

** <NEDA・全国ED代表機関の提案>

<役割機能>

1. 情報や相談業務及び評価に焦点づけられた活動を行うこと
2. ワークベース（Workbase）の経験と成功した雇用主のイニシアティブの上に築かれるEDへのパートナーシップアプローチに助言を提供すること
3. 働く場での教育的ガイダンスを促進する責任を保障すること
4. 適切な評価とモニタリング（監視）の技術に助言を与えること
5. ED分野での独立した調査研究に焦点づけた活動を行うこと
6. EDへの継続的な公共政策を発展させること

<組織>

全国成人継続協会（NIACE）や、関心を抱いた雇用主、従業員代表、雇用省（訓練事業教育部－TEED）や研究者を包含して、この機関の設立に関しての討議がなされるべきである。

第三に、この分野の研究が<経済と社会><教育と訓練><経済的再建、教育と訓練>などの、異なる側面からの学際的なアプローチが可能な理論的かつ実践的な対象であり、政策的には、英国産業連盟（CBI）や労働組合評議会（TUC）、産業協会、訓練事業会議（TECs）、中央政府、自治体、などの共通する関心事でもあること、さらにこの分野の先行する事例は、英国やヨーロッパ諸国にはそれ

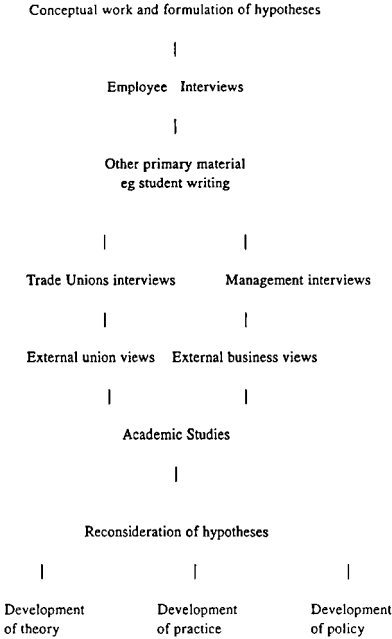


Table 12.3 People of working age with no qualifications, Great Britain, spring 1991.

Age	Percentage
16-19	27
20-24	17
25-34	20
35-44	31
45-64 (women, 45-59)	44
All	30

Source: Employment Department, 1992.⁶

Table 12.4 Distribution of employers' satisfaction with basic skill supply among applicants.

Type of skill	Level of satisfaction			
	Less than adequate or completely inadequate	Only just adequate	Fairly adequate	More than adequate
Numeracy skills	8	20	52	19
Writing skills	8	20	52	20
Oral communication skills	7	18	54	21
Reading skills	4	14	56	26

Source: Atkinson, J. and Spilbury, M., March 1993.⁷

図 3

まで多くなく、むしろ合衆国に多くの蓄積をみせていることが意識されている。

第四は、EDに関する研究調査の方法やその評価に関する問題である。リーズの共同研究プロジェクトは、①重要人物へのインタビュー、②大規模雇用主事業所への質問紙調査、③民間及び公的部門でのケーススタディが意識されていた。

(2) - 3 ED学習プログラムのもたらすものと、今後の検討課題

1) ED学習プログラムのもたらすもの、

現在判明してきていることは、以下のことである。¹⁵⁾

① EDのタイプには、理念型としては a) スーパートレイナーズ (The super-

trainers; 多能訓練) 型と b) 個人的発達 (The Personal developers) 型がある。

② スーパートレイナーズ型は、多課題訓練 (multi-tasking)、多能技術訓練 (multi-skilling) やチームワーク、あらゆるレベルの情報産業に典型的である。また、通常は、企業は公開学習センターをもち、年次的な評価システムがあり、少なくとも一つの教育機関や援助者とのコンタクトがあり一部の従業員は、継続高等教育での技術・専門職コースを受講している。また、これらは通常、労働組合側からの訓練への関与はなく、個人的な発達に強調点がおかれていない。又、仮にあったとしても、狭い意味の人的資源経営 (個人の必要よりも企業の必要からの関わり) が中心である。

③ 個人的発達型は、企業のタイプ種はスーパートレイナーズ型と大差がないが、前者と対照的なのは、より労働組合関与の傾向があり、一般的な教育訓練予算から ED 予算を分離していることである。また、これらは、労働者の個人的な発達に重点が置かれ、学ぶべき学科目の選択があり教育への資格の要素がある。そして、この型は、職種専門訓練というよりは教育を通じてのもう少し幅の広い個人的な発達の機会への方向性を有している。

④ ED 学習プログラムの広がり典型的なものは、次節以降で紹介されるイギリス・フォードの E D A P の他に、ルーカス (Lucas) の C E T (Continuing Education and Training) や、Baxi Heating やローバー (Rover)、プジョー (Peugeot Talbot) の多事業所 (multi-site) ED のタイプと Sheerness Steel やノーリッチ地区の Colman の 'Nice Little Learner' などの、単一事業所 (single-site) の ED タイプである。また、アメリカフォードの Life Education Planning Program は、英国フォードの先験的事例といえよう。

リーズ大学の調査では、EDプログラムの拡張実施産業部門は、産業分類1の石炭、ガス、電力、分類2の鉄鋼及び化学、分類3の機械、分類4の小売り商業部門であり、外国資本企業の82%、英国資本の53%で計画を有している。

⑤ EDのコストは、その出所や経路が複雑で計算が面倒であるが、労働者個人への総額としては、50ポンドから200ポンドぐらいである。コスト・プロフィット分析を試みた少数の企業では、ED費用は、全体の教育訓練予算と比較すればわずかな額であったと指摘している。また、そこから得られる自信、労働への積極

的態度は計量することが困難とはいえ多大なものがある。

- ⑥ EDの評価は、概ね労働者側から好評である。理論上は、教育や訓練経験は総合的に評価判定されるべきであるが、実際は訓練はあまりにもその質や結果よりも量によって判断されがちであった。インタビューした多くの労働者は、過去に正規の訓練コースから抜け出したことがあることを告白した。ED計画の幅の広い教育コースに肯定的な反応を示す労働者が、それとは別のある種の職種専門訓練を嫌い、否定的な反応を示したりもした。従ってEDのコスト（授業料、計画の推進費用、ガイダンスなど）を計算することができても、態度の変化や向上した自信や変化への積極的なアプローチなどは単純に財政的な言葉で表現するのは、困難であり、それは長期的な視点を必要としよう。
- ⑦ EDと労使関係については、リーズ大学調査の中間報告では、EDにより労使関係に前進が見られたと答えたのは、調査票の52%であった。23%は変化無しとし、23%が無記入の空白回答であった。これは、むしろ意外で驚きであると調査者は受けとめた。なぜならば、EDはもともとは、人的資源経営（Human Resource Management）に根ざし、見返りに敵対的労使関係の代案になるものと見なされていたからである。このことには、二つの誤解がある。一つは、EDが他の訓練事項と同じく経営的特権と考えられてきたこと、二つには、権利として協約交渉されてないところでは、EDは、労働力の分断と組合代表とは別のパイパスとしての従業員代表のチャンネルを増やすためのものと見なされたことである。いずれの考え方も、EDの成長にはダメージとなるものである。EDは、組合の積極的な関与と他の労働者代表を伴って労働者と雇用主との相互利益となるはずのものだからである。
- ⑧ 労働者個人にとってのEDの評価は、長期的な観点からなされるべきであるが、参加者自身からの見解を広く検討すべきであろう。次節のフォード・EDAP（Employee Development and Assistance Programme）の成立と発展過程の事例に注目したい。

2) 我々の今後の検討課題

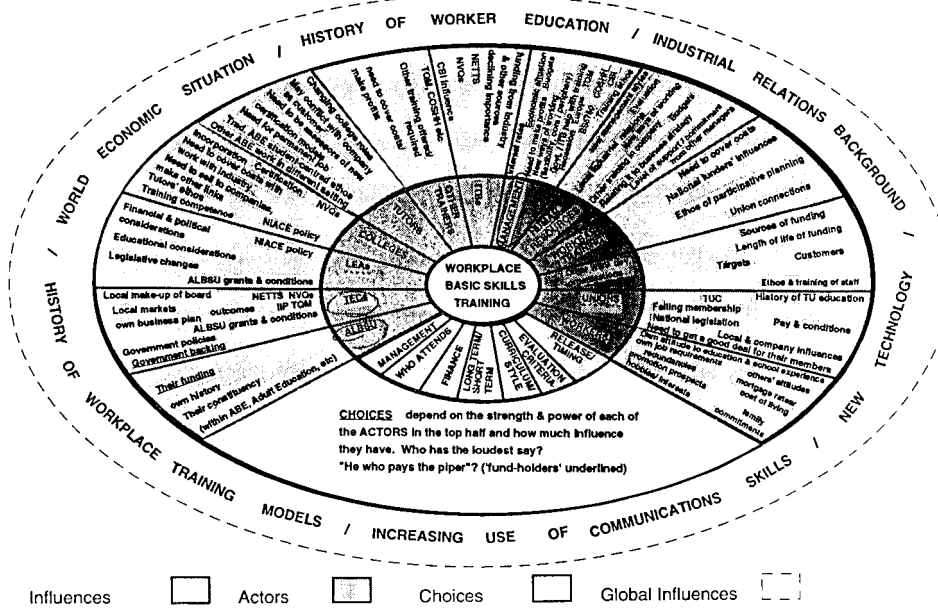
EDは、労働者の働く場での権利としての学習・教育保障を労使関係の協約事項

として英国的文脈で実現しようとしているが、その限りでは I L O , O E C D などの教育有給休暇やリカレント教育とは、別のタイプのものである。また、米国の経験を基礎におき、日本企業との対抗関係などが基礎にあつて労使がそれぞれ別の動機を背景にもつとはいえ、共通して教育・職業訓練の重要性を意識しだした点において、E D は、1980年代後半からの現象所産である。また個人的な発達を重視する E D は労働組合のイニシアティブが強いこと、英国内に増加している日本的企業内職業訓練の否定とまた同時にその批判的摂取が意識されていることなど、日本との比較研究調査が必要な課題であることも明らかになってきたといえる。¹⁶⁾

注

- 1) マーガレット・サッチャー自身の『サッチャー回顧録』(上下、日英米同時刊行、1993年、邦訳日本経済新聞社)も、彼女独特のバイアスがあるが、逆にそのイデオロギー性が明白である。長期的視点からは、Keith Smith, *The British Economic Crisis*, Harmondsworth, 1984. Stephen P. Savage ed. *Public Policy under Thatcher*, Macmillan, 1990. 一部異論があるが、森嶋通夫『サッチャー時代のイギリス』(岩波新書、1988年)参照。
- 2) 例えば毛利健三「サッチャー時代の歴史的な文脈—製造業の衰退問題—」(東大社研編 講座「現代日本社会、2・国際比較1」, 東大出版会、1991年)参照
- 3) 注2) 文献及び、稲上毅『現代英国労働事情—サッチャーイズム・雇用・労使関係』(東大出版会、1990年)、長谷川治清他編『ニューテクノロジーと企業労働』(大月書店、1991年)等参照
- 4) 原文では、'the inadequate social esteem accorded to industry and trade in modern British culture.' (HLSC, OST, 1, Report, 1985. p.126.) 注2) 文献、p.27.
- 5) Edwards, P.K. and Sisson, k, 1989, *Industrial Relations in the U.K: Changes in the 1980s*, Deloitte Haskins and Sells, *Training in Britain: Employers' Activities*, 1989. 注3), 稲上文献、p.106.
- 6) 例えば、① MSC & NEDO, *Challenge to Complacency*, 1985. ② DE, *Training for Employment*, 1988. ③ National Commission on Education, *Learning to Succeed - A Radical Look at Education Today and A Strategy for the Future*, 1993. ③については、筆者(姉崎)も参加した邦訳が近刊予定。
- 7) 例えば、P. Wickens, *The Road to Nissan: Flexibility, Quality, Teamwork*, 1987, Macmillan. 浅生卯一、大木一訓、木村隆夫、竹田昌次「トヨタのイギリス進出と『日本の労使関係』」(日本福祉大学経済論集第7号、1993年)、浅生卯一「在英日系自動車企業についての研究—英国日産の場合」(日本福祉大学経済論集第7号、1994年)、浅生論文では、フォードからヘッドハンティングされたダイレクターのインタビューがあり、米国方式を基礎としたフォードのマネージメントと、英国ニッサンの方式(EX, 図5)との対比が興味深い。なお、他分野は、注3) 長谷川他編文献、参照

- 8) 例えば, ① Brian Simon, *Education and the Social Order, 1940-1990*. (1991), ② Brian Simon and Clyde Chitty, *SOS Save Our Schools*, 1993, Lawrence & Wishart, ③ B. Simon & C. Chitty, *Education Answers Back*, 1993, Lawrence & Wishart 逆に日本から学ぶべきとの主張に, ④ Mike Howarth, *Britain's Educational Reform - A Comparison with Japan*. Nissan Institute/Routledge Japanese Studies Series, 1991等。
- 9) 例えば, Jenny Hunt & Heather Jackson, *Vocational Education and the Adult Unwaged*, Kogan Page, 1992, 及び Patrick Ainley, *Vocational Education and Training*, CASSELL, 1990,
- 10) Martin Adeney and John Lloyd, *The Miners' Strike, 1984-85*, Routledge, 1986, 及び前掲『サッカー回顧録』上第13章, あるいはロイドン・ハリソン「イギリス労働運動の現状と将来」(大木一訓氏のインタビュー, 『賃金と社会保障』1992, 10/下, 12/下), 漆原公敏「イギリス労働運動の現段階」(季刊労働総研クォーターリー, 1992秋期号), 又E.C統合を意識したものとして, Anthony Ferner & Richard Hyman ed, *Industrial Relations in the New Europe*, BLACKWELL, 1992.
- 11) 前掲注3) 長谷川他編文献, PP.193-194. 原典は, *Financial Times*, 8 December 1987, p.10/27 January 1988, p.1/17 February 1988, p.8/28 January 1988, p.16
- 12) 例えば, Colin Titmus, *Widening Fields*, Srhe & NFER-Nelson, 1985, *The International Encyclopedia of Education, 2nd edition*, 1994 Pergamon の該当項目, 及び Ettore Gelpi, *Scientific and technological change and lifelong education*, (International Journal of Lifelong Education, Vol.11, No.4, 1992) 参照。
- 13) この国際会議は, リーズ大学が継続して探求してきた一連の課題の上に, もたれた。過去の会議の内容は, Keith Forrester & Kevin Ward ed. *UNEMPLOYMENT, EDUCATION AND TRAINING*, Caddo Gap Press, 1991, 及び Keith Forrester & Colin Thorne, *Trade Unions and Social Research*, Avebury, 1993. 又1993年の国際会議については, Mike Somerton, *Developing a Learning Workforce-Reflections on an International Conference (Adults Learning*, May 1994, Vol.5, No.9, pp.240-241), 参照, 筆者はこの間, 1988, 1991, 1993年の3回参加している。93年の国際会議 (Developing Learning Workforce) の Conference Proceedings (会議後の集約報告書) には, 9本の報告がまとめられている。今回の我々の報告は, 会議の中での様々な配布資料や討議にも多くを負っている。
- 14) John Payne, Keith Forrester and Kevin Ward, *Leeds Adult Learners at Work Project, Final Report Summary Version*, July 1993. pp.2-3.
- 15) *ibid*, pp.9-10.
- 16) 労働者の能力発達にかんしての日・英・米共同研究を注13) の Leeds 大学成人継続教育学科のスタッフ (Dr. K. Forrester 氏ら) や, ミシガン大学のカレン・山川氏から申し入れを受けている。日本側 (教育学関係だけでなく, 大木氏らの研究グループとも共に) でも何とか軌道にのせようと計画しているところである。

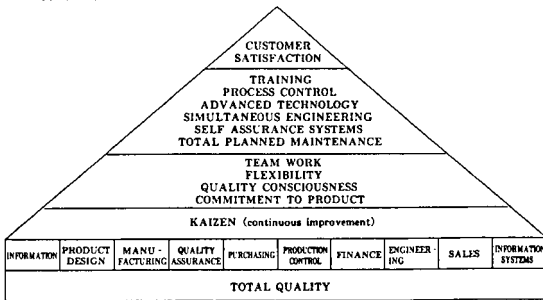


WORKPLACE BASIC SKILLS TRAINING: A "MULTIPLE STAKEHOLDERS" MODEL

© CSET 1993

図4 働く場での基礎技術訓練；模式図

"THE NISSAN WAY"



OUR COMPANY'S PHILOSOPHY

NMUK's aims are to build profitably the highest quality car sold in Europe, to achieve the maximum possible customer satisfaction and thus ensure the prosperity of the Company and its staff.

To assist this we aim for mutual trust and co-operation between all people within NMUK. We believe in teamworking wherein we encourage and value the contribution of all individuals who are working together towards a common objective and who continuously seek to improve every aspect of our business. We aim for flexibility in the sense of expanding the role of all staff to the maximum extent possible and we put quality consciousness as the key responsibility above all. We genuinely build in quality rather than inspect and rectify.

These tough targets are assisted by the fact that we give common terms and conditions of employment to all staff. For example, everyone is salaried; there are no time clocks; the sickness benefit scheme, private medical insurance, performance appraisal system and canteen are the same for all. We have a single union agreement with the Amalgamated Engineering Union - the first in the British motor industry; and this is aimed at achieving a mutually beneficial and creative relationship between the Company, its employee and the Union. We also greatly emphasise the role of the first line supervisor who we see as the genuine leader of a team.

All of this means that we believe that high calibre, well trained and motivated people are the key to success!

(出所) 会社提供資料。

図5 日産方式

(3) フォード (EDAP) の事例分析

(3) - 1 EDAPの成立過程とフォード労働者の教育要求

① EDAPの成立過程

1) 1987年協約とその背景

前章で述べられているように、引き続き不況の深刻化、「ヨーロッパ単一市場化」への適応、目覚ましいニュー・テクノロジーの発達とその対応の必要性は、1980年代英国において、政府、経営者、労働組合に、教育・職業訓練への態度の変容を余儀なくさせるものであった。

すなわち、教育・職業訓練を人的投資ではなく余分なコストと考えてきた企業経営者にとっても、労働力の質の向上と労使関係の改善が、国際競争に生き残るために必要な課題ととらえられるようになった。英国フォードにおいても、1970年代末から、「日本にならえ」「QC」「労働者の参加」といった様々な労務管理が試みられたが、必ずしも成功したとは言えず¹⁾、新たな戦略が求められていた。

一方、雇用法・労働組合法の度度にわたる改編、外資系企業を中心とした日本型経営の導入により、「唯一交渉団体条項」、中間管理職を中心とした「個人契約化」の進展を梃子とした、労働組合間、労働者間での分断が図られ、労働運動は停滞を余儀なくされ、その再構築を迫られていた。TUC特別検討委員会による1988年の「単一テーブル交渉」の提案は、こうした動きに歯止めをかけようとするものであった。TUC特別検討委員会第2年度報告は次のように述べている。単一テーブル交渉は、①唯一交渉団体条項に対する積極的オルタナティブとなる、②組合間の連帯と協同を強める機会を提供する、③単一テーブル交渉を持つことによって交渉の幅を広げ、教育訓練や企業の経営計画等を議題とすることができる。²⁾フォードの労働運動におけるEDAPの取り組みはこうした提案を先取りするものであっただろう。

フォードの労働組合は、労使交渉の面でも従来の狭い賃金・労働条件についての団体交渉から、組合要求の議題を広げ、雇用労働者の代表制の様々な形態を求める方向へと重点を移した。即ち、1987年の労使交渉において、組合側は従来の賃金交

渉に加え、退職年金や広範な労働者の能力開発要求といった、より長期的で非直接的な利益を求めた。この交渉の指導的立場にいたTGWUの自動車産業全国議長M. マーフィー (Mick Murphy) はアメリカフォードと全米自動車労組によって既に実施されていたEDTP (Educational Development and Training Programme) の成果と可能性に強い印象を受けていた。(ただし、アメリカのプログラムの場合、レイオフと密接に関わっていたと言われる。) こうして、フォードと8労働組合³⁾ の間で、「雇用者に幅広い個人的・職業的開発のための教育・訓練、再訓練、及び能力開発活動を提供すること、また、より健康的なライフスタイルを勧める雇用者援助サービスを提供すること」⁴⁾を目的としたEDAPを開始する協約が結ばれた。

この協約は、企業にとっては、「時間給労働組合・常雇労働組合が経営側と非敵対的関係のなかで活動する機会を通して労使関係の改善を図ること」⁵⁾、「労働組合の代表と経営側が合同の委員会を通して重要なプログラムの責任をわかちあうことにより企業の組織的發展への変化を促進すること」⁶⁾を言外に意味していた。また、雇用者・労働組合にとって、EDAPは、労働時間外に、すなわち強制ではなく自分自身の選択により、教育・訓練の機会を得ることのできるプログラムであり、団体交渉によって勝ち取られた成果であり、労働者の連帯を回復し、労働運動における新たな可能性を示すものであった。

2) 1987年協約からEDAP開始まで

1987年の協約によって設置されることになった時間給労組と常雇労組を代表する二つのワーキングパーティーが、経営側代表と共にEDAPの設立に取り組んだ。TGWUのジャック・アダムズ (Jack Adams) とACTSSのトッド・サリバン (Tod Sullivan) は、ラスキンカレッジのTURU (Trade Union Research Unit) にEDAPの構想についての協議を持ちかけた。TURUのロイ・ムーア (Roy Moore) は、1985年から1988年にかけて、ラスキンカレッジ、オープンユニバーシティ、WEA (Workers' Educational Association) と共に実施したPEP (Preparatory Educational Project) の経験に基づき、「組合が迅速に動き、真剣に参加するならば、組合はプログラムの形態と効果に大きな影響力を及ぼすことができるであろう」⁷⁾と、助言した。

そして、1988年9月、ワーキングパーティーは、時間給労働組合から12名の代表、常雇労働組合から12名の代表、フォード経営側から10名の代表による、全国会議を二日間にわたって開催した。この会議で、EDAPの大まかな指標、付託事項、組織構成がたたきあげられ、合意に達することになった。また、同様の会議が各事業所すべてで実施された。この会議までの1年間のワーキングパーティーの課題はEDAPを運営する組織の設置、全国及び地方の委員会に当面する課題を明らかにすること、プログラムの実施に必要な資源を開発すること、そして、宣伝活動であった。とりわけ、時間給労働者、正規労働者、経営側の間の相互の懐疑をとりはらうために、宣伝活動に重点がおかれた。

そして、EDAPの正式な開始・会計年度は、1988年11月1日から1989年10月31日とされ、1989年1月にはEDAPについての協約が再度結ばれた。

この88/89年度の主要な課題は、宣伝とフォード雇用者の教育要求調査であった。1989年5月から10月、すべての事業所において、EDAPを宣伝するキャンペーンが行われた。また、同じ時期に、フォードの全雇用者を対象とする教育要求調査がラスキンカレッジのTURUによって行われた。TURUはこれ以降もEDAPの評価活動に関わってきた。1989年初期の段階では、こうした活動と共に幅広く応募者を集めることに重点が置かれたが、この時点では、まだ、EDAPが独自に提供するコースは設置されておらず、地域等でのコースに既に参加している雇用者に対し援助がなされた。そして、1989年6月クロイドンにおいて地方委員会が設置した最初のコースが開始され、1989年後半から全事業所でコースが設置され、89/90年度から、EDAPは本格的に展開されていった。

② 英国フォード労働者の教育要求

—ラスキンカレッジ労働組合調査ユニットによるアンケート調査・分析を中心に

ここでは、先に述べたTURUによる教育要求調査の結果・分析に基づき、フォード労働者の教育要求を検討する。⁸⁾

1) アンケートの概要とフォード労働者の教育歴

1989年春に200名の雇用者を対象に実施された予備調査（回収率80%）をもとに、1989年夏から秋にかけて、全雇用者を対象としたアンケート調査が実施された。

アンケートの目的はフォード雇用者の教育要求を明らかにすることであったが、同時にEDAPの意図をアンケート対象者に伝える努力もなされた。即ち、アンケート実施時にはまだ多くの事業所でEDAPのコースが提供されておらず、回答者が具体的にEDAPをイメージすることが困難であるだろうと予測されたこと、また、EDAPが従来の伝統的な形態の教育に関わってこなかった人々を対象としていること、この二点から、アンケート対象者に対しEDAPのプログラムは回答者の希望する形で持たれるであろうことを強調する必要があった。

アンケートは、英国フォードのすべての事業所の雇用者を対象に行われ、6146名からの回答が得られた。アンケートの配付・回収方法が事業所により異なるため、表1に示されているように、回収率にばらつきがある。また、アンケートに使用された言語が英語のみであることにも注意しておく必要がある。

表1：事業所ごとのアンケート回収率 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. Trade Union Research Unit, 1990. p.28より。)

NUMBER OF QUESTIONNAIRES RETURNED FROM EACH PLANT IN RELATION TO ESTIMATED NUMBER OF EMPLOYEES			
PLANT	QUESTIONNAIRES RETURNED	ESTIMATED NO. OF EMPLOYEES	QUESTIONNAIRES AS % OF EMPLOYEES
Aveley	205	923	22.2
Basildon Radiators	76	467	16.3
Becket House	67	420	16.0
Belfast	105	713	14.7
Bridgend	182	1723	10.6
Croydon	-		
Dagenham Assembly	420	1321	9.8
Dagenham Body	600		
Dagenham South	301		
Davenport Parts	196	1338	14.6
Dunton	622	3170	19.6
Enfield	135	1124	12.0
Halewood	1455	9607	15.1
Leamington	79	639	12.4
New Holland (Tractor)	365	2940	12.4
Southampton	909	3163	28.7
Svensen	76	1330	5.7
Trafford House	136	1071	12.7
Treforest	-	253	-
Warley	217	2642	8.2
TOTALS	6146	45026	13.6

アンケート回答者の職業階層は、表2に示されているように、半熟練工が半数近くを占めている。また、職業階層分布は事業所により大きく異なり、後述するが、これが事業所ごとの教育要求の違いに反映されていると思われる。また、表3に示されているように、半数以上の雇用者が交替制勤務についている。

表2：事業所ごとの職業階層分布 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. p.30より。)

PLANT	SEMI-SKILLED		SKILLED		CLERICAL		TECHNICAL		SUPERVISORY		MANAGEMENT		NO REPLY	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Aveley	30	14.6	32	15.6	11	5.4	108	52.7	8	3.9	4	2.0	12	5.9
Bastidon Radiators	33	43.4	16	21.1	2	2.6	14	18.4	5	6.6	1	1.3	5	6.6
Becket House	0	0.0	0	0.0	46	68.7	4	6.0	12	17.9	4	6.0	1	1.5
Belfast	53	50.5	19	18.1	8	7.6	12	11.4	9	8.6	2	1.9	2	1.9
Bridgend	94	51.6	41	22.5	10	5.5	17	9.3	10	5.5	4	2.2	6	3.3
Dagenham Assembly	293	69.8	40	9.5	6	1.4	22	5.2	16	3.8	8	1.9	35	8.3
Dagenham Body	347	57.8	169	28.2	12	2.0	22	3.7	21	3.5	5	0.8	24	0.4
Dagenham South	93	30.9	40	13.3	37	12.3	73	24.3	29	9.6	14	4.7	15	5.0
Daventry	79	40.3	11	5.6	33	16.8	21	10.7	22	11.2	9	4.6	21	10.7
Qanton	28	4.5	147	23.6	45	7.2	298	47.9	42	6.8	45	7.3	17	2.7
Enfield	93	68.9	10	7.4	1	0.7	12	8.9	7	5.2	1	0.7	11	8.7
Halewood	812	55.8	224	15.4	147	10.1	105	7.2	65	4.5	27	1.9	75	5.2
Leamington	23	29.1	29	36.7	3	3.8	13	16.5	7	8.9	0	0.0	4	5.1
New Holland	192	52.6	44	12.1	24	6.6	41	11.2	28	7.7	10	2.7	26	7.1
Southampton	676	74.4	65	7.2	35	3.9	21	2.3	54	5.9	16	1.8	42	4.6
Swansea	27	35.5	9	11.8	10	13.2	18	23.7	7	9.2	4	5.3	1	1.3
Trafford House	9	6.6	0	0.0	54	39.7	32	23.5	19	14.0	13	9.6	9	6.6
Warley	6	2.8	1	0.5	57	26.3	58	26.7	19	8.8	65	30.0	11	5.1
Total	2888	47.0	897	14.6	541	8.8	891	14.5	380	6.2	232	3.8	317	5.2

表3：回答者の勤務形態 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. p.10より。)

	No.	%
Regular Days	2473	40.2
Regular Nights	47	0.8
Alternating Shifts	1979	32.2
Three Shifts	1333	21.7
No reply	314	5.1

回答者の年齢分布は以下である。18歳未満－3名(0.5%)、18歳～25歳－585名(9.5%)、26歳～30歳－755名(12.3%)、31歳～40歳－1716名(27.9%)、41歳～50歳－1374名(22.4%)、51歳～60歳－877名(14.3%)、61歳以上－65名(1.1%)、無回答－771名(12.5%)。⁹⁾

また、回答者6146名の内、女性は401名¹⁰⁾に過ぎないが、全雇用者に占める女性の割合と比較した場合、男性に較べやや高い回答率と言える。女性の多い事業所は、先の表2において事務職の多かったベケットハウス、エンフィールドなどである。

表4に示されているように、回答者の72%以上が16歳以下で学校を出ている。また、表5は在学中に獲得した資格について答えたものだが、複数回答も含まれている。したがって、表4及び表5から、回答者の半数以上は何の資格を得ることもできず必要最小限の義務教育のみを終えたものと思われる。

しかし、多くの回答者が学校卒業後に資格を取得していることが、表6に示されている。とりわけ目立つのが、City and Guilds と Apprenticeship である。これらは働きながらパートタイムの学習で獲得できる職業資格であるが、極めて細分化された職業資格であり、より一般的な教育の経験に欠けるものと思われる。

表4：学校を離れた年齢 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.11より*。)

AGE OF LEAVING SCHOOL	No.	%
Under 14	366	6.0
15	1739	28.3
16	2343	38.1
17	457	7.4
18	536	8.7
19 or over	172	2.8
No reply	533	8.7
Total	6146	100.0

表5：在学中に取得した資格 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.12より*。)

	No.	%
CSE/GCE 'O' LEVEL/GCSE	2769	45.1
GCE 'A' LEVEL/HIGHER CERT	602	10.0
SECRETARIAL	90	1.5
GENERAL LEAVING CERT	830	13.5
OTHER	33	0.5

それは、表7にも示されている。表7は教育的側面を持つなんらかの活動に参加したことがあるかどうかを尋ねたものだが、「教育」と答えているものは少ない。しかし、少なくない雇用者が様々な活動への参加経験を持っている。

表6、表7の調査結果は、ケン・モーティーマーが「彼等にとって成人教育とい

表6：学校を離れた後に取得した資格 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*, p.12より。)

	No.	%
GCE 'O' LEVELS	386	6.3
GCE 'A' LEVELS	122	2.0
SECRETARIAL	94	1.5
ONC	689	11.2
CITY AND GUILDS	1186	19.3
HNC/HND	680	11.1
APPRENTICESHIP	1246	20.3
PROFESSIONAL QUALIFICATIONS	446	7.3
DEGREE	445	7.2
POST GRADUATE DEGREE	86	1.4
OTHER	351	5.8

GCE O level (General Certificate of Educational 0 level) Oレベル
 CSE (Certificate of Secondary Education) 中等教育証書
 GCE (General Certificate of Secondary Education) 中等教育終了証書
 GCE A level (General Certificate of Education Advanced level) Aレベル
 ONC (Ordinary National Certificate): 現在では、BTEC (Business & Technology Education Council.) によって付与される資格に引き継がれている。GCEレベル。
 City and Guilds: City and Guilds of London Instituteによって付与される資格、400を超える科目について資格を付与している。City and Guildsのpart 1 certificate はGCEレベル。
 HNC (Higher National Certificate)/HND (Higher National Diploma): 現在では、BTEC HNC及びBTEC HND。GCE A level相当。

表7：「学習的側面」を含む活動への参加の経験 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*, p.13より。)

	No.	%
Voluntary Work	909	14.8
Education	272	4.4
Sport/Recreational	1542	25.1
Armed Forces	918	14.9
Trade Union Activity	385	6.3
Vocational/Company Training	61	1.0
Languages	10	0.2
Media Communications	21	0.3
Other	10	0.2

う考えは禁じられた領域であった。それは伝統的な継続教育であり、キャリア形成に特に強い動機を持つ人だけが利用するものであった」¹¹⁾と述べているような教育観をフォード労働者が持っていることを示すものであろう。しかし、資格の取得を含む多様な活動への参加経験は今後の学習活動への参加の可能性を示すものではないだろうか。

表8：EDAPが提供する事業への関心の有無 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. p.3より。)

	No.	%*
Educational Opportunities Only	3144	51.2
Health & Lifestyle Assistance Only	270	4.4
Both Educational & Health & Lifestyle Assistance	2609	42.5
Interested in neither	123	2.0
TOTAL	6146	

2) フォード労働者の教育要求

表8に示されているように、回答者の殆どがEDAPの教育機会に興味を持っている。これは、EDAPに関心を持つ人々がアンケートに答えたことから考えれば、当然のことである。

これらの人々が学習を希望する科目の上位4科目は、コンピュータスキル (755名)、ドイツ語 (573名)、自動車整備 (435名)、フランス語 (397名) である。希望科目を職業階層別に示したものが表9である。コンピュータスキルについてはすべての職業階層で人気があるが、とりわけ熟練工及び半熟練工の間で選ばれている。また、半熟練工では自動車整備の要求が大きい。コンピュータスキル、自動車修理等は、今後必要となるであろうものとして漠然と認識されているようである。語学の学習については、事務職、技術職、マネジメント職等で人気がある。また、わずかな数字であるが、半熟練工において、数学、英語の学習への要求が他の階層より大きいことに注目される。基礎学力の不足を補いたいという要求の現われだろう。また、ここでは図表を示さないが、年齢別に選択科目を見た場合、大工仕事、写真、ビジュアル・アート等、趣味的色彩の強い科目は、高齢になるほど人気を集めている。表10は、事業所別の人気科目を示したものである。半熟練工の多い事業所では、コンピュータスキルが第1位にあがっている。

表9：第1に学びたい科目－職業階層別 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. Appendix A. p.xiv より。)

	SEMI-SKILLED		SKILLED		CLERICAL		TECHNICAL		SUPERVISORY		MANAGEMENT		NO REPLY	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Computer Skills	401	16.8	151	19.2	54	12.0	80	10.2	26	8.3	9	4.5	34	15.2
German	126	5.3	92	11.7	62	13.8	161	20.6	67	21.5	47	23.3	18	8.0
Car Maintenance	320	13.4	37	4.7	23	5.1	24	3.1	5	1.6	3	1.5	23	10.3
French	140	5.9	59	7.5	46	10.2	70	8.9	37	11.9	30	14.9	15	6.7
Carpentry	182	7.6	35	4.4	19	4.2	35	4.5	11	3.5	5	2.5	16	7.1
Photography	121	5.1	47	6.0	25	5.6	36	4.6	13	4.2	7	3.5	7	3.1
Spanish	96	4.0	30	3.8	35	7.8	40	5.1	24	7.7	11	5.4	14	6.3
Electrical Engineering	126	5.3	56	7.1	4	0.9	10	1.3	7	2.2	0	0.0	9	54.0
Business Studies	49	2.1	31	3.9	14	3.1	50	6.4	12	3.8	8	4.0	9	4.0
Visual Art	60	2.5	20	2.5	14	3.1	24	3.1	7	2.2	8	4.0	7	3.1
Bricklaying	66	2.8	39	5.0	5	1.1	14	1.8	4	1.3	3	1.5	8	3.6
Mathematics	76	3.2	13	1.7	8	1.8	4	0.5	5	1.6	1	0.5	9	4.0
English	79	3.3	12	1.5	6	1.3	6	0.8	3	1.0	0	0.0	7	3.1

表10：第1に学びたい科目－事業所別 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*. p.37より。)

PLANT	TOP THREE MOST POPULAR SUBJECTS					
	FIRST SUBJECT	%	SECOND SUBJECT	%	THIRD SUBJECT	%
Aveley	Ger	14.6	CS	8.8	Fr	6.3
Basildon	Ger/CS	11.8	Ger/CS	11.8	Carp	9.2
Becker House	Fr	10.5	CS/Sp	9.0	CS/Sp	4.0
Belfast	CS	21.9	Ger	11.4	Fr	8.6
Bridgend	CS	13.2	Ger/Fr	6.6	Ger/Fr	6.6
Dagenham Assembly	CS	18.8	CM	11.9	Ger/Carp	5.7
Dagenham Body	CS	17.7	CM	12.3	Elec	9.0
Dagenham South	CS	9.0	Ger	7.6	Photo	5.3
Daventry	Ger	16.3	CS	11.2	Sp/CM	5.1
Dunton	Ger	13.8	Fr	10.7	CS	6.8
Enfield	CS	21.5	Ger/Elec/Maths	5.2	Ger/Elec/Maths	5.2
Halewood	CS	12.2	Ger	11.1	Sp	5.7
Leamington	CS	16.5	Ger	15.2	Carp/Brickl	6.3
New Holland	CS	11.8	Fr	9.3	CM	7.9
Southampton	CS	11.2	CM	8.6	Fr	7.2
Swansea	Ger	7.1	CS	7.9	Fr	6.6
Trafford House	CS	10.3	Ger	8.8	Fr	8.1
Warley	Ger	17.1	Fr	12.9	CS/CM	6.5

表11は、選択した科目についての学習経験の有無を尋ねたものである。1212人(23.5%)だけが第1に選択した科目について以前に学んだことがあると答えている。第2の選択については892名(19.1%)が学習経験を持っている。即ち、7割以上の回答者が新しい可能性に挑戦しようとしているのである。また、ここで注目されるのは、フランス語、英語、数学等について約半数が学んだことがないと回答

表11：学びたい科目についての学習経験の有無 (The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.14より。)

SUBJECT	Yes		No		No Reply		Total No. = 100%
	No.	%	No.	%	No.	%	
Computer Skills	127	16.8	599	79.3	29	3.8	755
German	187	32.6	368	64.2	18	3.1	573
Car Maintenance	38	8.7	354	81.4	43	9.9	435
French	172	43.3	208	52.4	17	4.3	397
Carpentry	40	13.2	250	82.5	13	4.3	303
Photography	46	18.0	197	77.0	13	5.1	256
Spanish	64	25.6	174	69.6	12	4.8	250
Elec Engineering	61	28.8	144	67.9	7	3.3	212
Business Studies	39	22.5	124	71.7	10	5.8	173
Visual Art	40	28.6	87	62.1	13	9.3	140
Bricklaying	7	5.0	124	89.2	8	5.8	139
Mathematics	57	49.1	55	47.4	4	3.4	116
English	38	33.6	63	55.8	12	10.6	113

していることである。これらの科目は学校で教えられているものであり、回答者にとって十分に修得できなかったという認識が学習経験がないという回答になっているのだろう。

表12は、回答者が「健康とライフスタイル」について何を選択したかを示したものである。フィットネスプログラムはすべての職業階層で人気がある。しかし、半熟練工については、他の職業階層に比べ「健康とライフスタイル」のプログラムそのものに対し関心が薄いようである。

表12：希望する「健康とライフスタイル」の科目 (The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.25より。)

SUBJECT	SEMI-SKILLED		SKILLED		CLERICAL		TECHNICAL		SUPERVISORY		MANAGEMENT		NO REPLY	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Fitness Programme	475	52.0	161	45.9	145	45.7	217	47.3	93	48.2	4	3.2	38	34.9
Stopping Smoking	121	13.2	27	7.7	28	8.8	19	4.1	20	10.4	10	8.0	15	13.8
Weight Watching	88	9.6	21	6.0	29	9.1	19	4.1	12	6.2	9	7.2	9	8.3
Assertiveness Training	40	4.4	29	8.3	20	6.3	45	9.8	4	2.1	1	0.8	4	3.7
Cooking	50	5.5	22	6.3	21	6.6	31	6.8	5	2.6	2	1.6	10	9.2
Financial Planning	31	3.4	24	6.8	11	3.5	22	4.8	10	5.2	12	9.6	5	4.6
Preparations for Retirement	38	4.2	8	2.3	14	4.4	26	5.7	13	6.7	4	3.2	4	3.7
TOTAL FOR ALL FIRST CHOICES	914		351		317		459		193		125		109	

表13は、学習を始めるにあたってどのような援助を必要としているか尋ねたものだが、3165名(51.1%)が援助を必要としている。しかし、援助の内容については多くの回答者が学習についての一般的な入門案内と答えており、学習への不安感とどのような援助が必要かを把握できない状況を示しており、相談活動の重要性を意味するものであろう。

表14は、学習時間について尋ねたものだが、表3で見たように半数以上が交替制勤務についているため、学習時間もそれに対応することが望まれている。

表13：どのような準備を必要とするか (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*, p.7より。)

METHOD	No.	%
Note taking	483	7.9
Clear writing	549	8.9
Reading skills	358	5.8
Skills with figures	479	7.8
Keyboard skills	1191	19.4
Using a Library	358	5.8
General introduction to study	1820	29.6
Other	71	1.2

表14：希望する学習時間帯 (*The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*, p.7より。)

	MORNING	AFTERNOON	EVENING	ANYTIME
Monday	203	133	910	291
Tuesday	168	133	848	236
Wednesday	174	137	812	238
Thursday	140	128	719	225
Friday	167	141	454	154
Saturday	178	89	72	127
Sunday	92	51	70	120
Any day	157	41	372	341
Rotating with Shift Pattern		2184		

表15、表16は、学習場所、学習形態の希望を示したものである。約半数が家庭での学習と同僚とのグループ学習の組合わせを望んでいることを示している。こうした学習形態は、PEPプロジェクトにおいても学習者に高く評価されているものであった。

表15：希望する学習場所 (The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.17より。)

	ON-SITE		OFF-SITE		EITHER		OTHER		NO REPLY	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Computer Skills	131	17.4	151	20.0	389	51.5	11	1.5	73	9.7
German	137	23.9	92	16.1	281	49.0	11	1.9	52	9.1
Car Maint.	76	17.5	109	25.1	181	41.6	5	1.1	64	14.7
French	86	21.7	85	21.4	195	49.1	8	2.0	23	5.8
Carpentry	29	9.6	73	24.1	158	52.1	0	0.0	43	14.2
Photography	34	13.3	54	21.1	135	52.7	4	1.6	29	11.3
Spanish	43	17.2	57	22.8	109	43.6	9	3.6	32	12.8
Electrical Engineering	27	12.7	52	24.5	106	50.0	1	0.5	26	12.3
Business Studies	22	12.7	53	30.6	80	46.2	3	1.7	15	8.7
Visual Art	12	8.6	50	35.7	56	40.0	5	3.6	17	12.1
Bricklaying	13	9.4	28	20.1	73	52.5	0	0.0	25	18.0
Mathematics	17	14.7	34	29.3	50	43.1	5	4.3	10	8.6
English	27	23.9	22	19.5	42	37.2	1	0.9	21	18.6

表16：希望する学習方法 (The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989. p.18より。)

	IN A GROUP		INDIVIDUAL HOME-BASED STUDY		COMBINATION		OTHER		NO REPLY	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Computer Skills	219	29.0	56	7.4	460	60.9	3	0.4	17	2.3
German	183	31.9	48	8.4	329	57.4	0	0.0	13	2.3
Car Maint.	220	50.6	24	5.5	174	40.0	0	0.0	17	3.9
French	123	31.0	28	7.1	235	59.2	3	0.8	8	2.0
Carpentry	141	46.5	19	6.3	126	41.6	0	0.0	17	5.6
Photography	83	32.4	22	8.6	145	56.6	1	0.4	5	2.0
Spanish	85	34.0	27	10.8	128	51.2	2	0.8	8	3.2
Electrical Engineering	58	27.4	14	6.6	131	61.8	0	0.0	9	4.2
Business Studies	47	27.2	20	11.6	104	60.1	0	0.0	2	1.2
Visual Art	48	34.3	17	12.1	68	48.6	0	0.0	7	5.0
Bricklaying	80	57.6	0	0.0	53	38.1	1	0.7	5	3.6
Mathematics	31	26.7	18	15.5	65	56.0	0	0.0	2	1.7
English	29	25.7	12	10.6	65	57.5	0	0.0	7	6.2

以上の調査結果から、適切な援助とより柔軟な対応を必要とするが、確かな教育要求がフォード労働者の中に根づいていることは明らかであるだろう。

註

- 1) RM/SL, *occasional paper no.101, EMPLOYEE DEVELOPMENT & ASSISTANCE PROGRAMME*. (The Trade Union Research Unit, March 1991), p.2.
- 2) 稲上毅, 『現代英国労働事情』(東京大学出版会, 1990年), 35頁。

- 3) EDAPについての協約をフォード社と結んだ組合は以下である。
 T G W U (Transport and General Workers' Union) 運輸一般労組
 A E U (Amalgamated Engineernig Union) 合同機械工組合
 M S F (Manufacturing Science Finance)
 A C T S S 事務・技術・監督職組合
 G M B (General Municipal Boilmakers) 都市一般ボイラー工組合
 F T A T
 E E T P U (Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union) 電気工組合
 もう1組合については不明
- 4) National EDAP Office, *Learning Through EDAP*, p.2.
 5) Ken Mortimer, "EDAP at Ford: a research note", *Industrial Relations Journal* (Vol.21-4), p.309.
 6) *Ibid.*, p.309.
 7) RM/SL, occasional paper no.101, *EMPLOYEE DEVELOPMENT & ASSISTANCE PROGRAMME*. (The Trade Union Research Unit, March 1991), p.3.
 8) Roy Moor, Bryony Smith and Stephen Longbottom, *The Employee Development and Assistance Programme Questionnaire Survey 1989*, (The Trade Union Research Unit, April, 1990)
 9) *Ibid.*, p.10.
 10) *Ibid.*, p.11.
 11) Ken Mortimer, *op.cit.*, p.312.

(3) - 2 EDAPの展開過程

企業、職場を基盤として、労使交渉を通じて合意され開発された、「個人の発達(能力開発 personal development)」をめざす新しい形の成人継続教育プログラム、それがフォードEDAPである。職場を基盤とする教育、訓練といえば、従来職業技術教育や企業内教育、訓練を想起させられることが多かったが、フォードにおけるプログラムは、むしろ従来のイギリス成人教育の流れであるリベラル教育、一般教育を含む幅広い、労働者自身の自由な選択によるさまざまな学習、教育活動を保証している。この実践のユニークさと先進性は、その後の企業(公共事業体を含めて)ベースの労働者能力開発計画(ED)のとりくみの広がりや影響から理解できる。N I A C Eの発行するADULTS LEARNINGでは、3-4, 5-6, 5-9, 5-10などを中心にEDに関する記事が掲載されている。リーズ大学成人継続教育部で開催された1993年の国際会議はDEVELOPING LEARNING

WORKFORCE と題され、全体会および分科会でこのフォード EDAP が紹介された。この会議におけるいくつかのレポート、会議の概要は 5-9 に掲載されている。

ここでは、フォード EDAP について、先の成立の背景、準備過程を受けて、EDAP そのものについて、その性格、特徴、成果、課題に分けて整理、考察する。

① EDAP の性格—ねらいと内容—

ねらい

その名称のとおり EDAP は、従業員であるそれぞれの労働者の多様な能力開発の機会を提供し、援助するプログラムである。すなわち、「すべての従業員に仕事以外の時間に個人の発達と訓練の機会を提供すること」が主たる目標である。EDAP 確立に責任を負ったワーキングパーティは個人の発達よりも広い基盤をもつ人的資源開発プログラムの実現可能性を探求することがあわせて課されたということである。ここではこの広い文脈にまで踏み込んで検討することはできない。他日を期すことにしたい。この主眼のもとに、敵対関係でない労使間の協議を通じて労使関係の改善を実現し、他に転移しうるモデルとなること、プログラムの共同運営により会社組織の全体的な発展に資することが目指された。³⁾

対象範囲

事前の要求調査分析にもあったように、大きく「教育と訓練」と「健康とライフ・スタイル」という 2 つのジャンルのもとの、労働者が選ぶ活動分野についての制約はない。内容的には、幅広い労働者能力開発に重点がおかれているが、若干の重要な除外事項が明らかにされている。それは、フォードにおける労働者自身の実際の仕事に関係する (own-job related) 教育、訓練を除くことである。この部分は、企業として別に実施する職業教育・訓練の領域とされた。残念ながら、現時点ではこの点を詳しく明らかにできていない。

対象範囲については、後述のように、余暇関連の活動をどこまで認めうるかということが論点にされてきた。これは実践的に解決されてきたということができよう。

さらに、EDAP の内容上の性格を理解する上で 2 つの点に注意を払っておきた

い。⁴⁾

- i EDAPは有給教育休暇 (paid educational leave) の一形態ではないということ。労働者は自分自身の時間を利用して講座を受けたり、活動に参加するのである。ただし、後述のように、それらはしばしば会社の施設を利用して実施されている。
- ii EDAPは、明確なルールとされているわけではないが、労働組合の教育・訓練の一形態ではなく、原則として個人のニーズと関心に応えることが意図されている。ただし、集団的なイニシアチヴが排除されているのではなく、歓迎されるべきものとされている。

財 政

労使の合意に基づき成立したEDAPは、フォードから、従業員一人当たり年間40ポンドの予算が計上された（総額で180万ポンド）。フォードは、EDAP参加率を20%と想定し、一人200ポンド援助することとした。その後、希望者の予想以上の多さに財政運用上の議論が行われてきた。その後、40ポンドというその額は賃金合意に比例して引き上げられてきた。92/93で55.13ポンド、93年11月以降56.49ポンドとされた（毎年11月1日現在の従業員登録者数にもとづいて総額が算定される）。93年までの5年間で1000万ポンド、年平均200万ポンドが支出されてきた。²⁾

② EDAPを支える諸特徴

上記のような性格をもったEDAPが全体として成功した条件、要因は何か、それらはそのままEDAPを支える特徴でもあろう。以下、8点にわたって示しておきたい。⁴⁾

- i 幅広い活動内容を保証していること (open-ended)

先の対象範囲にかかわって、当初全くの余暇的なものはEDAPの要件に合致しないとされた。しかし、プログラムの展開のなかで論議され、柔軟に対処されていった。実際にゴルフ・トレーニングやその他余暇コースに参加した労働者たちもEDAPを継続し、さらに語学を学んだり、よりアカデミックな方向へと進

んでいっていることが報告されている²⁾。EDAPの活動経験は幅広いフォード労働者たちに成人継続教育のきっかけや機会を与えていることがわかる。このプログラムにおいては、一般的に何が望ましくて何が望ましくないかは特定されているわけではなく、主眼は、フォード労働者の学習への復帰 (returning to learning) 成人教育・発達への導入としての学習の経験 (experience of study) に置かれている。

ii 学習者本位，中心であること (student-oriented, student-centred)

できるだけ幅広い活動内容を保証することと関連して、提供者の優先事項や便宜とはかかわりなく、学習する労働者自身によって明確にされ表明されたニーズ、関心に応えることを原則としている。(科目や活動の選択、学習のレベル、形態、学習講座の開催時期、場所など)

iii 3者共同の組織運営を原則としていること (tripartite)

プログラムが成立する経緯が示すように、EDAPは、フォードにおける経営者側、常雇労組、時間給労組の合意として誕生し、後述のような組織で運営され展開されている。こうした合議体により、財政、優先事項、手続き、その他一切についての決定が行われる。イギリス成人教育の歴史のなかで民主的運営組織原則とされる合同運営委員会方式 (たとえば大学チュートリアル・クラスにおける) が、こうした企業ベースの成人継続教育計画の実践においても継承されていると言えようか。

iv 自治的、分権的運営を基調としていること (de-centralised management base)
中央組織としてのNJPC (*National Joint Programme Committee*)

中央組織として、フォード経営側、時間給労組、常雇労組のそれぞれの代表で構成されるNJPCが、プログラムの付託事項、展開に全体的な責任を負っている。代表数はそれぞれ、10人、12人、12人である²⁾。93年時点で、TGWUのJ. Adams、フォード人事部長 B. Hill、MSF (Manufacturing-Science-Finance) 全国部長 J. Thomas の3者が共同議長となっている²⁾。

NJPCの任務は次の5点にある。¹⁾

- ・プログラムの目標、ねらいを設定すること
- ・全国、地域レベルでのプログラムの共同運営のためのプログラムガイドラインを

用意すること

- ・定期的にプログラムの位置を検討し、プログラムのねらいへの進展度をモニターすること
- ・プログラムガイドラインに付け加え得るあるいはその例外となりうる地域プログラムのイニシアチヴを検討し承認すること
- ・プログラムの周知・広報にかかわるテーマやアプローチを発展させること

地域組織としての L J P C s (Local Joint Programme Committees)

N J P Cと並んで地域レベルでの3者共同運営組織がL J P Cである。22 (のち21) の事業所でそれぞれ実際にプログラムの実施、執行に責任を負っている。L J P Cは、一人当たり200ポンドまでの補助金を承認する権限をもち、その際どのようなコースを認めるかが重要なポイントになる。先の余暇コースの認定にかかわる論点である。L J P Cは、2週に1度会議をもち、プログラムの状況とプロセスについて検討を加える。さらに、最近の応募者、新しい講座、支出レベルを検討するが、その承認の基準として、その講座は直接職に関連していないか、その講座は資格のある教師／組織によって組織されているか、その講座は余暇または趣味をベースにしているか、もしそうならば承認されない場合もある、提案された講座費用を単位組織として満たすために資金的に活用しうるお金があるか、の4点が掲げられている³⁾。

L J P Cは、予算の執行に関して大きな自治権をもっているが、事業所内講座を進める上で必要な施設設備のために別に援助を受けることができる。予算に余剰が出た場合、繰り越したり、他の事業所と共同でプロジェクトを設けたりしている。L J P Cは、労働者のニーズ評価にも責任を負い、必要であれば、地域のカレッジに事業所内で講座を開設してもらう場合もある。

地域教育アドバイザーとしての L E A (Local Education Advisors)

プログラムに参加したい労働者に学習、活動上の助言を与える役割を負うL E Aが、中央組織により財政援助され、地域ごとに事業所の従業員数に応じてフルタイムまたはパートタイムで採用される。93年のその数は18人と紹介されているので、一人が複数エリアを担当していることもあると推察される。その募集は、成人教育の経歴を持つ者で、イーストロンドン大学によって雇用される。L E Aの役割は、

中立的な立場で、すなわち会社のために働いているのではなく、また地域のカレッジの講座を売り込むのでもなく、労働者自身に継続教育や成長についての意識やそれらへの要求を育てることにある。そうした労働者のニーズを評価して、彼らは事業所の内外に適切な訓練講座を用意したり、地域カレッジや他のL J P Cとの連携を図ったりする。²⁾

分権的、自治的原則は予算配分に反映されている。全体の3分の1は主としてLEAの契約、採用に充当するため中央に、3分の2は各地域に付託される。

ただし、小規模事業所では効果的にプログラムを運営するのに十分でないため、N J P Cにより92/3に補助金のミニマムレベルを一地域組織当たり5000ポンドとした。その上で比例配分されることになった。

LEAの助言活動にかかわって、内部向けの広報資料や地域のオープンディに加えて、大きな事業所にはEDAPドロップインセンターが設置され、労働者たちはここで秘密を保証されて教育上の問題を話し合うことができるようになり、援助を求めるよう労働者たちに促す上で個人的助言が重要な役割を果たしている。特に労働者が読み書き計算といった初歩的技能に関する問題を抱えている場合には特に当て嵌まる。こうした助言活動を通じて以前にはうまくいかなかった読み書き教室が成功したことが報告されている。²⁾

v 自主的で労使交渉による合意にもとづく起源と地位をもつこと
(voluntary, negotiated, joint collective agreement)

労使関係において信頼を基礎とした関係が重視されている。すなわち、コミュニケーションと責任機能・機構を含む一貫した企業組織へ近付こうとすることが目指され、これが労働者自身によるEDAPの機会の活用への動機づけを高めていると言われる。

§ フォードにおける協調は、相互信頼型であると考えられるが、労使関係の質とその変化の内的外的要因について現時点では明らかにできない。少なくとも教育プログラムにおける学習者の自由を最大限尊重する原則は注目されるべきである。

vi 自主的事業として公費要求をしていないこと (no claim upon public funding)
EDAPは、現下の政治的経済的状况において公費要求をしていない。ただし、

最初の2年間について、DES（当時）より年間9万ポンドの計18万ポンドを、評価、高等教育の提供、プログラムの転移可能性に関してTAより2年間で12万ポンドをそれぞれ補助金として受けている。EDAPは、現下の継続教育における若年層参加者の減少傾向に対して、継続・高等教育カレッジがそのキャパシティをいっそう活用し利益を得るように、貢献しており、国家事業を促進する役割を果たしていると主張する正当性をもっている。

vii 継続・高等教育へのアクセス拡大原則との一貫性 (access)

労働者の多くは最低限の学校教育しか受けていないと言われており、成人・継続教育への参加を阻まれてきた人々であり、こうした人々の教育参加の機会として、EDAPは大きな役割を果たしている。

viii 包括的な広報活動 (comprehensive publicity campaign)

NJPCの3者共同による広報小委員会の指導のもと、フォードの募集・宣伝局が、質問紙、リーフレット、ポスター、回状等による系統的で段階化されたキャンペーンを展開し、フォード労働者たちがEDAPについて知り、講座へ応募するよう奨励した。従来の成人教育と同様、広報活動の重要性が確認されよう。

③ プログラムの成果

EDAPの量的質的成果について、ここでは、参加者の獲得、参加者の層、科目（カテゴリー）の選択、講座の開催場所、プログラムの担い手、教育的前進、労使関係への影響の7点にわたって、不十分な点もあるが整理しておきたい。¹⁾

i 参加者の獲得

プログラムへの応募者数は次の通りである。¹⁾

1年目	1988/89	5951	13.0%
2年目	1989/90	20028	44.6%
3年目	1990/91	20931	47.6%
4年目	1991/92	21399	55.0%

実際の参加率で見ると、

3年目	1990/91	31.3%
-----	---------	-------

4年目 1991/92 33.7%

当初想定されていた参加率（5人に1人）を上回っており、量的側面からは成功と言えるだろう。

ii 参加者の層

具体的な分析は得られていないが、全体として幅広い参加者を集めていると言われる。すなわち、時間給労働者も常勤雇用労働者も、熟練も半熟練も、男性も女性も、事業所によっては多くのエスニックマイノリティまで、雇用労働者の各層にわたって参加している。

年次を重ねるにしたがって、非参加者層に焦点が当てられてきた。非参加の理由の主たるものとして、個人的事情、交替労働の事情、仕事のスケジュールなどが指摘されている。⁹⁾

iii 科目（カテゴリー）の選択

参加者の選んだ科目、カテゴリーも幅広い分野にわたっている。すなわち、学問的熱意に応じてくれるもの、職業志向型技能開発、余暇利用の節約型だが創造的なD I Yの手工芸まで多様である。1991/92の応募状況を12のカテゴリーで見ると次のようになっている。¹⁾

I 教育/学問	1334	6.2%
II 語学	2930	13.2%
III 実業学習/情報技術	855	4.0%
IV 音楽/実演	504	2.4%
V 美術/手工芸	734	3.5%
VI 工芸技術（建築）	2346	11.0%
VII 他の技能（応急手当）	2453	11.4%
VIII 個人の能力開発	313	1.5%
IX 健康（エアロビクス）	3869	18.0%
X 健康（減量）	2237	10.5%
XI レジャー/スポーツ	3747	17.5%
XII その他	174	0.8%
計	21399	100%

(合計が21399にならないが、いずれかのカテゴリーの数字に誤りが含まれていると考えられる)

個別科目レベルでの人気度の高いものの上位10は、れんが積み、コンピューター操作、語学(ドイツ語、スペイン語、フランス語)、工芸(DIY)、学問コース(GCSE)、音楽、実学技術、美術である。(2, 6より)

iv プログラムの開催場所

91/92での活動場所の割合は、事業所内コース 43%、事業所外コース 57%となっている。事業所内コースは当初32%であったが、交替労働者のニーズに応える形で増加している。¹⁾

事業所内施設として、教室、コンピュータールーム、健康施設などが整備されてきている。

TURUの事前調査でも事業所内の開設や同僚と共に参加できることが好まれていたが、実際の展開もそうした要望に沿う形で整備されてきているようである。⁴⁾

v プログラムの担い手

すでにふれた運営組織構成から見てわかるように、プログラムの実施は、その多くが労組代表の采配によるLJPCによって、またプログラムのなかで任命され採用された多くのLEA、役員、アシスタントなどによって担われている。⁴⁾

こうした人々の熱心な関与と仕事量がEDAP成功の一指標となっていると言えよう。

vi 教育的前進

TURU調査では、70%の人が新しい学習領域を希望していることが明らかにされ、多くの人々の継続学習要求の存在が示された。

また、91/92時点で240人(0.6%相当)が学位コースで学んでおり、1993年に20人が、1994年に60人がコースを修了する予定になっている。学位コースは、主としてリバプール・インスティテュート・オブ・ハイヤーエデュケーション、イースト・アングリア大学、オープン・ユニバーシティと提携して実施されている。²⁾

このように、EDAPの提供する内容、水準は、いわゆる既存の教育機関・制

度とのアクセスコースとなったり、学習経験の認定化に結びつくものを含んでいる。

EDAPのもつ教育的意義は、従来の教育から疎外されてきた人たちに新たな教育機会を提供する（セカンド・チャンス）とともに、さらに継続して教育的に前進する機会を保証している点にあると言える。

vii 労使関係への影響

企業自身の経営方針として、労働力の全体および個々の従業員の幅広い能力開発を志向している点が、近年の動向になっている。そのことは労使関係にも反映し、EDAPの成立する基盤（背景）となり、またEDAPの成果が労使関係の発展に貢献することにもなる。

この労使関係は、一方的なものではなく、経営側は、組合代表との権限と意思決定を共有することを学びつつあり、組合側も代表を通じて経営機能と意思決定を経験しつつある。

このような労使関係の発展をどう評価すべきなのかは、即断できないが、EDAPが良好な労使関係の構築に貢献しうるからといって、EDAPを単に労使協調主義の新しい方策であるに過ぎないとみなしてしまうのでは、EDAPを正しく評価したことにはならないであろう。EDAPのもつ教育的価値と社会的現実的文脈とを評価していくことは今後の課題である。

④ EDAPの課題

EDAPが首尾よくいく上で障害となっていることがら（いわば問題点）、そしてこのプログラムの転移可能性とその条件について、4）にもとづき示しておきたい。

i 障害となっていること

EDAPの財源はフォード自身にあるが、要求の高さと予算との関係をどう調整するかがひとつの問題になっている。すなわち、優先順位と選択制の必要度の問題である。関連して、地域ごとの規模、配置状況のちがいによる配分方法の問題がある。すでにふれたように一定の合理的な改善も行われてきている。

もう一つ指摘されていることは、NJPCの人員不足とLJPCの財源不足との相互の事情による両者の相互不信である。こうした問題に外側から加えられた

悪化要因として、国税当局による一定のEDAPコースに課税可能とみなす決定が上げられる。自主的な講座参加者への課税の企てに、成人教育関係者はあきれていると言われる。

ii EDAPの転移可能性 (transferability) について

TURUメンバーでEDAPの開発と評価にかかわってきたR. ムーアとS. ロングボトムは、フォードの転移可能性について条件を8点上げている。EDAPが企業における労使協約から生まれた労働者の教育・訓練プログラムとして「すぐれた実践」であるとするなら、こうした実践の成功条件と言ってよいだろう。

- ・プログラムが、責任とコミュニケーション機能を含む企業組織の上に打ち立てることが可能であること
- ・既存の労働組合の全国的かつ職場的な構成、組織、機構の上に打ち立てることが可能であること
- ・EDAPは団体交渉と団体協約によって実施され発展させられてきたこと、すなわち、雇用主、雇用者双方の共通の利益を表しており、より狭い賃金交渉のゼロサムゲームの外側に存在すること
- ・以上3点を考慮すれば、さまざまな企業組織、規模、職場の規模、位置のちがいを踏まえて採用可能なプログラムであること
- ・転移において重要な原則となるのが、分権主義、公開性、学習者中心、共同の担い手の存在、組合がベースとなること
- ・前2点が踏まえらるるならば、あらかじめしっかりしたプログラムの策定は必ずしも必要ではなく、自らプログラムの所有者として十分発達しうるように、プログラムの「建築家たち」に活用可能な一定の柔軟性が必要であること
- ・EDAPが積み重ねてきた利点は、労働組合が長期的に労働者教育への要求を明確にしてきたことにあること、すなわち、その内容は、
 - －学習者のための、彼ら自身のニーズと関心に応えた、彼ら自身の条件にもとづく、教育と訓練の提供
 - －共同の分権化された職場活動に重点を置いた団体交渉手続きと議題の開発
 - －柔軟性、将来のニーズ、参加、そして雇用者自身の利益と会社のための利益との一定の一致を踏まえた上での、会社のための全社的な労働力の

開発

- ・継続・高等・成人継続教育の事業に投下されている既存の教育資源のより効率的な活用——公的部門での登録者数の減少を背景に、より幅広いアクセスのための政策と一致しており、公的財源に特別なコストをかけることなく達成可能である

iii 転移を妨げる事情・要因

ムーア、ロングボトムは次いでEDAP型のプログラムがもし広まらないとしたら、その理由となる点を4つ上げている。実際には、少しずつ広がりを見せていると言えなくもない。EDのとりくみの分析、評価は今後に譲る。(今日知られているところでは、フォードEDAPと並んでより確立されたED計画をもつものにルーカスCET = Continuing Education and Training がある。)⁸⁾

- ・労働組合におけるコミュニケーション、意思決定、履行が水平的というよりも垂直的に一貫しているという事情。職場の組合代表にとって、他の会社の仲間や他の雇用主との経験、成功を共有する機会に乏しいというのが典型的であること。
- ・人事担当者、会社社長が自らのイニシアチブを後生大事に抱え、提唱や実施あるいは前進が予期される前にそれらを自分たちの考えに沿って変える必要があると考えていること。
- ・政府が、言葉においても行いにおいてもEDAPの可能性に対して無関心でないにしてもひどく冷淡であったし、そのより広い転移可能性に対してインセンティブを与えずにきたこと。
- ・EDAPはもともとその起源と発展において果てのない、時間のかかるものであって、すぐに都合よく転移できるしろものではないこと

最後の指摘にこのプログラムの質と評価がよく示されていると言えようか。

以上、フォードEDAPについて、性格と特徴、成果と課題を把握しうる範囲で整理してみたが、要言するならば、EDAPはこれまでの成人教育の歴史において類例のないユニークな実践であること、同時に労使関係へのインパクトにおいて大いなる意義をもっていること、それ故にEDAPを労働・産業界全体のなかに位置づ

けて正当に評価しまたされることのむずかしさも理解されよう。利点はそのまま論点になりうるという現実の文脈もまた無視してはならない。しかし、教育プログラムとしての自律性と固有の価値（独自の組織と学習者の自由の最大限の尊重、専門家と連携しての独自の評価など）についても着目していきたい内容をもっていることも明らかである。

参照・引用文献

- 1) Ford Motor Company and the Trade Unions, *1993 conference paper: Employee Development and Assistance Programme*
- 2) Ford Motor Company UK, *The Employee Development and Assistance Programme*, DEVELOPING A LEARNING WORKFORCE: An International Conference published by Department of Adult Continuing Education, University of Leeds 12-14 July 1993
- 3) Ken Mortimer, *EDAP at Ford: a research note*, INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL, vol.21-4
- 4) The Trade Union Research Unit, *occasional paper no.101, EMPLOYEE DEVELOPMENT & ASSISTANCE PROGRAMME*, by RM/SL, March 1991
- 5) The Trade Union Research Unit, *THE EMPLOYEE DEVELOPMENT AND ASSISTANCE PROGRAMME QUESTIONNAIRE SURVEY 1989*, produced by Roy Moor, Bryony Smith, Stephen Longbottom, april 1990
- 6) The National EDAP Office, *LEARNING THROUGH EDAP*
- 7) Keith Forrester, John Payne and Kevin Ward, *LEARNING IN THE WORKFORCE: A Report for Trade Unions on Employee Development Schemes*, March 1993
- 8) K. Forrester, K. Ward and J. Payne, *Leeds Adult Learners at Work Project: FINAL REPORT SUMMARY VERSION*, July 1993
- 9) Roy Moor, *Ford EDAP: Breaking Through The Barriers*, ADULTS LEARNING, vol.5-9, May 1994
- 10) J. Payne, *Too Little of a Good Thing ?*, A.L.vol.4-10, June 1993

付記：本稿で取り上げたEDAPプログラムを担ったS. ロングボトム氏について、著者は下記の論稿注17においてS. ロウボサムと誤解・誤記している点を訂正しておく。

「協同組合カレッジ研究」(『名古屋短期大学研究紀要第31号』1993年)