慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史』(戦後編)
Sub Title	Mikio Sumiya and Hiroshi Koga, eds., The development of occupational training in post-war Japan
Author	川合, 隆男(Kawai, Takao)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1978
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.51, No.12 (1978. 12) ,p.89- 97
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	紹介と批評
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19781215-0089

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

柄を現に抑留する国に引渡または起訴のどちらかを選択する義務を課したことを積極的に評価し、従来の抵触法的な国際刑法の段階をこえ、「実質」国際刑法に到達した点に注目している。航空犯罪が、戦争犯罪や集団殺害罪とは異なり、国際刑事裁判所の管轄になじまない罪質である以上、海賊の場合とは異質の、普遍主義に基づく刑事裁判権の設定を整備することが、当面の私たちの任務と考えるからである。ともあれ、私は、栗林教授が、航空犯罪のほか海洋汚染などの分野にも研究の歩を進めておられ、国際刑法学の構築に研鑽しておられることに、多大の期待を寄せるものである。方法論に多少の相違があるにしても、私は、今後も栗林教授と相携えて、新しい分野である国際刑法学の研究を進めたいと、願っている。

（昭和五十三年、二三〇頁、二八〇〇円、三一書房）

山本草二

隅谷三喜男・古賀比呂志編著

『日本職業訓練発展史』（戦後編）

(一)

人間生活においては、とりわけ労働、職業、生産技術、技能が歴史的にも重要な領域をなし個々人の切実な関心事とされてきたことは云うまでもない。

しかし、近代史における産業社会化の構造的な展開は広い意味での労働が、(i) 職業労働使命（calling, vocation, Beruf）、(ii) 職業・労働組織(occupation)、(iii) 生産手段・技術・技能と労働（job, labour）、の相互の有機的関連と統合が失われ、労働自体が次第に形式化、企業化・組織化、分解化してくる動きの中で、あらためて、労働、職業、職業訓練の問題領域を現代的に再考察していかなければならなくなってくる。

またわが国の場合、近代化の過程で、西洋技術を積極的に導入土着化し、第二次大戦後の高度成長期を経て、エネルギー転換、産業構造や人口構造の変化と国際環境にどのように対応するかという労働力、労働市場をめぐる具体的でさし迫った問題にも関係してくることになる。まして、今日のように科学技術の加速度的な進展、行政・産業・教育・医療・福祉・コミュケーション活動と組織の変化、「生きがい」や自己存在の追求、人々の価値観の流動化や変化、生活スタイルの模索と生活史・生涯への関心、「労働」と「余暇」、ライフ・ワークの探求、生活不安、就職と失業、災害事故、等々といった動きのもとで、個々人が自らの労働、職業、訓練についてより積極的に考え対処していかざるを得ない状況ともかかわらざるを得ない。

本書の隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史』（戦後編―労働力陶冶の課題）（昭和五三年三月刊）は隅谷三喜男、古賀比呂志、吉永芳史、桐木逸朗の執筆になるものであるが、先に発表刊行

された隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史』（上巻―先進技術土着化の過程―）（昭和四五年二月刊、日本労働協会）、隅谷編著『日本職業訓練発展史』（下巻―日本的養成制度の形成―）（昭和四六年七月刊、日本労働協会）に連らなる共同研究の第三部作として刊行されたものである。周知のように隅谷は日本賃労働史論、労働市場論、労働経済学等において秀れた研究業績をものにし、単なる歴史研究にとどまらずに幅広く現実的な課題にも取り組んでおられる学者であり、ここに日本資本主義経済の形成展開過程における技能労働者の養成・職業訓練についての社会科学的な研究がこれまで比較的に等閑視されてきた状況の中でいち早く研究動向の中心となつて本書に至る三部作をもつて「幕末から昭和四十年代初頭までの、日本における技能労働者の養成訓練の歴史的考察を完了」（序言vii）させたことにも敬服するところである。

職業訓練に関連した研究としては実務的な類書を別にして佐藤守・佐田玄治・羽田新・板垣幹男共著『徒弟教育の研究』（御茶の水書房、昭和三七年）、石原孝一『日本技術教育史論』（三一書房、昭和三七年）、先の隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史』（上・下巻、昭和四五、六年、日本労働協会）、産業訓練白書編集委員会編『産業訓練百年史』（日本産業訓練協会、昭和四六年）、中山三郎・鶴巻敏夫・岡本秀昭『これからの教育訓練』（現代労務管理全書第六巻、日本生産性本部、昭和四一年）、大河内一男・その他編『職業訓練』（現代労働問題講座、第七巻、有斐閣、昭和四二年）、R・グレゴワール著（中原晃訳）『欧米の職業教育・訓練』（日刊労働通信社、昭和四四年）、宮地誠哉、倉内史郎編『職業教育』（講座現代技術と教育、第四巻、開隆堂、昭和五〇年）などがあるが、社会学の分野からのこれらの問題領域への接近は特にわが国の場合これまで職業生活・職業社会学・職業社会化（occupational socialization）の研究・教育社会学の中で一般的・概念的な考察にとどまるか・計量的な職業・社会移動研究を軸として展開されてきたために一部の人々を除いて軽視されてきた、といわざるを得ない。労働経済論、社会福祉論、労働法、組織論、教育学、心理学、社会成層論、労働者生活論、地域社会論等の接点のもとでこの問題領域は社会科学的な研究が今後とも一層深められる必要があるし、社会学の分野においてもそれらの歴史的・実証的・理論的研究を進めていく必要があると考える。

本書を含めた一連の研究は職業訓練研究の一つの先駆であり、本書（戦後編）は、先の（上・下巻）と同様に一貫して労働経済論・労働市場論の基本視座から「職業訓練」制度（制度の形成と崩解、戦後におけるその再編と展開）を跡づけたものである。ここでの紹介と批評は本書（戦後編）だけに限定せざるを得ないが、筆者は社会成層論・移動論・職歴研究の視座から、むしろ先駆的な研究成果をどのように活用するかということで紹介と批評を簡潔に試みることにする。

（二）

幕末から第二次大戦末期に至る展開の中で「幕末以降日本資本主義の発展に伴つて導入された西欧先進技術を操作駆使するに必要な

熟練労働者が、どのように調達・養成されたか、その機構がどのように形成され、経済の成長過程でどう変様していつたか」を追求したのが、先の『日本職業訓練発展史』（上・下二巻）であつた。

そこでは、すでに江戸時代に培われた工業や商業等の徒弟制度と藩・塾・寺小屋の学校教育という土壌に支えられて、幕末から第二次大戦末期迄を三つの時期に区分し、まず第一期（幕末からほぼ明治十年代にわたる時期）の技能養成・職業訓練は《伝習制》（「官営工場等を中心に、養成機関を設け、西欧の技術者および熟練職工を教師として技能の《伝習》をはかつた）、第二期（明治十年代末から三十年末迄）の《年期徒弟制》《伝習》を受けた熟練職工が親方となり、その下で《徒弟》という形での養成であり、《年期徒弟》にせよ大工場の少年《見習工》にせよ、「技能の習得は、基本的に〈見よう見まね〉learning by doing の域を脱しなかつた」、そして第三期（明治三十年末より第二次大戦末期迄）の《養成工制》の形成と崩壊（より高度の技術体系とそれに見合う熟練労働力が要請され、「企業は義務教育あるいは高等小学校修了者を《養成工》として採用し二、三年間主として企業の技術体系に適合した……〈特殊化された〉specified 技術教育を行うこととなつたのである」が、「昭和十年代の戦時経済においては飛躍的に拡大すると同時に、内容的には空洞化し、第二次大戦末期に崩壊する」）を跡づけていた（序言）。

訓練制度にみるこの《養成工制度》は、日本的労使関係として特徴づけられてきた「年功制」、「終身雇用」と表裏の関係で形成されてきた、という労働史・労働市場を軸とする注目すべき制度論的考察が展開されたのであつた。

ところで、本書（戦後編）の構成は第一部と第二部からなり、第一部では戦後における職業訓練体制の再編と展開の具体的な過程を、第二部では労働市場論的枠組によつて日本の技能労働者の養成訓練に関する理論的考察を、扱つている。すなわち、

第一部、戦後職業訓練体制の再編・確立とその展開

序　章、経済復興過程における技能者養成問題

第一章、技能教育訓練体制の再編

第二章、技術革新下の技能教育訓練と職業訓練法の制定

第三章、高度経済成長下の技能教育訓練と職業訓練法の改正

第二部、わが国工場技能労働者の企業内訓練の理論的考察

第一章、職業訓練の考察と仮設

第二章、企業内諸形態とＯＪＴの特質

第三章、職場訓練の経済理論

第四章、生産技術、技能及び職務の特殊化

第五章、昇給、内部昇進制と年功制、からなるものである。

これらの内容を簡潔に紹介してみると、第一部の序章「経済復興過程における技能者養成問題」では、先に触れた年功制、終身雇用と表裏して形成された《養成工制度》としてのわが国近代工業における技能訓練体制が、太平洋戦争末期の産業、経済の麻痺状態と敗戦による経済の壊滅状態によつて崩壊したが、「戦後再出発した日本資本主義の復興と再建の歩みとともに、わが国の職業訓練体制は装いを新たにして再興、再編、確立され、そしてさらに改編」（四頁）されていく戦後の最初のステップが検討されている。

昭和二〇年から、二三年にかけての時期では例えば、浦賀船渠、日立製作所日立工場、日本製鉄、三菱長崎造船所、新三菱神戸造船所、石川島重工業のように、細々と「養成工」制度を継続していた企業があったとはいえ、それは主として在学生徒に対する形式的な継続的教育にすぎず、また空襲による施設の焼失・破壊、焼残り施設の住宅利用、賠償指定と企業の再編問題などによる生産の停止、「ナベ・カマ生産」、平和経済のための基礎的生産財部門における生産の未開始、新規採用の差し控えなどで、企業内養成工制度を含めてわが国の職業訓練体制は全面的に崩壊状態にあった（七―八頁）。

しかし、終戦直後の経済の崩壊に続く経済復興過程において、失業対策の一環としての職業補導事業、学制改革と職業教育、企業の再建に伴う技能労働者養成の必要、更に戦前の工場法に代えて昭和二二年四月の労働三法の一つである労働基準法制定（基準法の中でも第七章「技能者の養成」に関する規定）の諸契機によって戦後の技能者養成問題が論議され方向づけられていくことになる。だが、この期における職業訓練は法制的規定とは裏腹に全体として企業内訓練にしろ停滞と模索が続いており、公共職業訓練も応急的な失業対策の一環としてのものであり、早くも「新規中卒者の職業補導機関的性格を持ち始めていたのである」（二七頁）。

第一章「技能教育訓練体制の再編」では、時期的にはほぼ昭和二十年代後半期、「自立経済再建過程」の第一の局面を対象としている。

「この過程は、朝鮮動乱に続くサンフランシスコ講和条約の締結を機に、戦後日本資本主義が「自立経済再建」を合い言葉に企業の合理化、産業の近代化、重化学工業化を急速かつ強力におし進め、独占的競争・寡占市場体制が再編されていく」過程（三〇頁）であり、「……戦後の日本資本主義は、まず経営権の確立を図りつつ企業の再建に着手し、一方において企業の合理化、近代化をおし進め、他方で戦後崩壊した職場秩序確立のために職階制やＴＷＩ（Training Within Industry）の導入、労働協約の改訂、労務管理体制、職制などの確立、それに「養成工」制度の再興を急ぐことになったのである」（三一頁）。

まずこの期においては経営管理体制の回復と職場秩序の確立には、特に労務管理と技能指導、再教育の点で「現場監督者訓練」としてのＴＷＩ方式の導入実施が果した役割も大きかったわけで、ここでは特に大企業での実例が検討され、次に大企業における「養成工」制度の再興と企業内教育訓練体制の整備と模索、中小企業における技能教育訓練、公共職業補導所の性格変化、の問題が扱われている。

昭和二六年に産業教育振興法が制定されたとはいえ新たな変化に対応した産業教育体制の改革はみられず、学制改革による工業高校の産業教育も量的・質的に極めて貧弱であったから、眼前に差し迫っている企業合理化と近代化とに対応する技能者養成の必要から、大企業は自ら養成工制度の再興に乗り出さなければならなかった（四四―四五頁）。また、中小企業においても「戦前において形成され

かつ変質過程にあつた職人徒弟制並びに工場徒弟制は、戦後再び復活し崩壊過程にあつたわずかの伝統的な地場産業における職人徒弟制の場合を除いては、再編成されずに崩壊し」（五五頁）、あるいは崩壊しつつあり、二つ以上の事業主が共同して同業組合、その他適当な機関を利用する「共同」技能者養成制度を生成させ、あるいは自ら単独養成施設の設置を模索していかざるを得なかつた。更に公共職業補導所の性格変化については、(i)従来の新規中卒者の補導施設機関化していた公共補導所に加えて、失業保険施設として総合職業補導所が新設されたこと、(ii)公共職業補導所を修了する補導生に対し昭和二九年二月下旬全国一斉に技能検定が実施され、以後年二回ずつ実施されるようになつたこと、(iii)昭和二九年「養成規定」の改正により、技能者養成制度と公共職業補導事業との関連性、提携、協力の姿勢がうちだされたこと、は注目される（六四―六五頁）。

次の第二章「技術革新下の技能教育訓練と職業訓練法の制定」では、ほぼ昭和三十年前半期を対象に基幹産業の一応の確立を基礎に生産性向上運動（三十年三月に日本生産性本部創立）のもとに技術革新を展開させつつ、高度成長経済を指向する局面での技能教育訓練体制の確立過程を検討している。そして「この再興、再編されつつあつた各分野における技能教育訓練体制は、三十三年の職業訓練法の制定をもつて一応の確立をみたということができる」（七〇頁）。

大量生産方式導入の確立期としてこの期において「技術革新による労働内容と職種の変化は、革新的大工場における雇用労働力の配置と編成を大きく変化させ、したがつて労働力需要構造を著しく変化させることとなつた」（七四頁）。すなわち、(一)科学的・技術的知識並びに熟練技能を有する比較的若年令の知的・熟練技能工の要請と他方では短期間で作業に習熟しうる単純技能工からなる労働力構成の要請、(二)旧来の熟練工または経験工の本工採用のさし控え、(三)組立生産作業の標準化・単純化にともなう（女子中卒）単純工・未経験工・臨時工の需要、(四)知的・熟練工、主として多能工が一定数要請され、優秀な中卒者（または高卒者）を選抜して基幹・中堅技能工として養成することの必要、(五)技術革新により、例えばプロセス・オートメーションが一段と進展した装置工場では、高卒程度の基礎学力を有する労働力需要の増大、がみられつつあつた（七四―七五頁）。しかし、「……技術革新の展開のもとで労働力需要が増大しつつあつたとはいえ、それは革新的大企業における合理化、省力化、雇用節約効果と労務費の低コスト化を反映して、第三次産業雇用、中小企業の低賃金雇用、それに大企業の臨時工雇用が大部分を占めていたのである。こうして、一方に形成されつつあつた相対的過剰労働力の存在と同時に、他方においては技能工の著しい不足状態が顕在化してきた」（七七頁）のである。

このような一連の動向の中で、昭和三十三年五月に職業訓練法が議会を通過し、七月に公布された。すでに特に大企業においては「養成規程」に準拠して、あるいは企業独自の形態や各種学校などの形態で、この職業訓練法の制定以前に「養成工」制度の再興とともに企業内教育体制を確立整備していたが、職業訓練法は新たに、(i)公共職業訓練制度、(ii)事業内職業訓練制度、(iii)技能検定制度、の

相互の関連をもたせることによつて体系的・総合的な職業訓練制度の確立を意図し、より具体的には、従来の労働基準法に基づく年少労働者保護の見地からの技能者養成事業と、職業安定法に基づく職業補導事業とを職業訓練行政として統合・一本化し、公共と民間の職業訓練体制の有機的総合体制化を図り、そして、技能のレベルアップと客観化を図ることにより、「職業の安定と労働者の地位の向上」を図るとともに、大企業と中小企業との技術並びに技能の水準と生産性の著しい格差、さらに労働力需給の構造的不均衡に対処しようとするものであつた（八四頁、八八頁）。

(i)公共職業訓練制度は、一般職業訓練所（設置主体は都道府県）、総合職業訓練所（労働福祉事業団）、中央職業訓練所（同上）、身体障害者職業訓練所（国及び都道府県、但し国の設置した訓練所の運営は都道府県）からなり、(ii)事業内職業訓練制度は、事業内職業訓練制度、認定職業訓練、共同職業訓練団体の行なう認定職業訓練、そして追加訓練、再訓練及び職長訓練その他の労働者の指導監督に関する訓練に対する援助、よりなるものである。

この第二章では、職業訓練法が制定されるに至る前後の大企業（造船・自動車・電機・鉄鋼の四産業―三菱長崎造船所、トヨタ自工、日立工場、八幡製鉄所）、中小企業及び公共職業訓練（東京都、大田区、青森県）の技能教育訓練の動きについて事例的に、そして主に統計資料を活用して検討が加えられている。

さて、第三章「高度経済成長下の技能教育訓練と職業訓練法の改正」をみてみよう。

戦後日本の資本主義経済は、昭和三四年頃から四十年代前半にかけて驚異的な高度成長を持続し、産業構造の急速な変化・消費構造の変化・激しい労働力需給の構造変化等がもたらされた。技能労働の不足、産業の人手不足、女子労働力供給の増大、転離職者の増大や農業労働力の流出、高卒ブルーカラー入職者の構成比の増大化が著しくなり、「……公共職業訓練施策としても高卒者の技能教育訓練問題、さらに婦人労働力に対する技能訓練、農漁村流出労働力に対する転換訓練、中高年労働力に対する転換・能力再開発訓練並びに再訓練問題を、また企業においても新規高卒者の技能教育訓練を初めてとし、労働力不足のための多様な労働力給源から調達した労働力に対する短期訓練、技能の変容や陳腐化のための職種転換訓練、基礎学力と技能のレベル・アップのための再訓練などを大きくとり上げなければならなくなつたわけである」（二〇七頁）。

こうした動きのもとで昭和三三年に制定された職業訓練法ははやくも再検討されなければならなかつた。旧職業訓練法による訓練体制では、公共職業訓練と民間のそれとの有機的総合化が意図され、試みられていたとはいえ、その体系化が不十分であり、また旧訓練法が現実に激しく変動しつつある労働経済情勢に対応していない面が指摘され、四十一年の「雇用対策法」制定の背景もあつて、改正された新職業訓練法が昭和四十四年七月に成立されるのである（第三章三節）。

この新職業訓練法は、旧訓練法の専ら産業労働力の確保の視点からではなく「生涯訓練としての職業訓練の理念」（二四八頁）の基本

理念に立つて、職業訓練の体系を段階的に整備し、公共職業訓練、事業内職業訓練、技能検定等についての統一的規定がなされた。また雇用促進事業団、市町村を含めて設立主体が拡大され、それまでの「職業訓練所」の名称は、（専修）（高等）（身体障害者）「訓練校」等と改称された。しかしながら、その後においても多くの職業訓練校の実態（特に中小企業、公共訓練校の場合）は先の基本構想とはかけ離れた動向を示しつつあつた（二四九頁）。

ここでも、前章同様に大企業、中小企業及び公共職業訓練校における技能教育訓練について事例的に検討がなされている。(i)高度成長下の大企業の技能教育訓練については、例えば造船業三菱長崎造船所の場合も造船工程の技術革新は現業員の技術内容を大きく変えることになり、「技能教育は、かつて一般教養、基礎学科などにかなりの時間をさき、応用能力を身につけさせることで、技能のレベル・アップの潜在能力を育成し、その上で技能の具体的習得という形でかなりの時間をかけていたのが大きく変り、基本技能として各種熔接、クレーン、玉掛けなどの基本的技能と、図面の読み方を短期間（数ヶ月）で修得させ、配置先でオン・ザ・ジョブで若干の専門教育訓練を行い、一種の取付作業のための多能工が主流となつて」「……オーガナイズされた多面的能力が要求されている」（二一二―三頁）。そして「……中卒の養成工志願者の激減に対応して高卒の現業員採用という方向をたどること」になり「明治三十二年に設立された「三菱工業予備学校」以来の長い伝統を持つた「三菱長崎造船技術学校」は、昭和四十三年から生徒募集を打切り、昭和四十五年三月でついにその長い歴史を閉じた」（二一三頁）のであり、代りに昭和四十三年から新規高卒者や中途採用者を技能教育訓練に六か月間所属させて技能訓練を組織的に行うことになつた。その他、自動車工業（トヨタ自工）、電機産業（日立工場）、鉄鋼業（八幡製鉄所）についても各々意欲的に技能教育訓練を展開している動きがみられるが、筆者なりに要約すると、やはり(a)絶え間ない技術革新に伴いますます高い教育・技能水準と継続的な技能教育訓練（生涯訓練）の必要、(b)高校進学率の上昇につれて技能職の採用源を中卒者に求めることの困難、更に(c)産業構造の転換、労働者の労働・価値意識の変化、生涯設計・高学歴志向の中で高卒技能教育訓練制度自体と職場組織・労務管理のあり方の模索、といつた動きを浮彫りにすることができる。

(ii)中小企業の場合についても、単独認定（法定）職業訓練、共同認定（法定）職業訓練の実態が事例的に述べられている。(a)単独にしろ共同にしろ職業訓練制度を活用・実施している企業自体が数少く労働力不足や景気に著しく左右されて廃止や休止、高学歴志向が強まる中で、入校希望者の逓減、といつた実例が多いこと、(b)中小企業といえども、やはり技術革新・技能訓練を積極的に進めていかなければならないし、法定養成訓練の形態をとらずに独自に比較的組織的な技能教育訓練体制を改編、整備していつた企業も存在していること、(c)大多数の中小工場では、非組織的、非体系的なＯＪＴ（職場訓練）が行われていること、(d)「訓練校の訓練を受けても学歴にならず、また会社間で全く評価されず、さらに技能工の資格も会社間で賃

金等々と結びつけて評価されず、したがつて技能工に対する評価やその社会的地位が未確立であること」（二六八頁の注1）、などの諸点が指摘されるだろう。

最後に(iii)公共職業訓練校における技能教育訓練の動向（東京都、大田区、青森県）が扱われている。問題点として(ii)中小企業の場合と重り合うところも多いが、特に(a)能力再開発訓練課程の応募率が次第に高くなつてきており、中高年、女子労働力に対する訓練のあり方が今後大きくとり上げられなければならないこと、(b)入校前の前職調査と修了後の就職調査などの比較分析の必要、(c)「……応募者並びに入校者の問題、退校者の問題、訓練種目の問題、技能教育訓練方法の実際問題と教育訓練の修得状況、訓練生の意識・考え方等多くの諸問題がもつと詳細に分析・吟味されなければならないこと」（二八九頁）、(d)「公共職業訓練修了生の就職後の追跡調査資料が切に望まれること」（二九二頁）、などが指摘される。だが、これらの諸点については残念ながら全く分析されていない。

第二部「わが国工場技能労働者の企業内訓練の理論的考察」では、企業内技能教育訓練、ＩＴ（施設訓練）とＯＪＴと密接な関わりをもち、特殊化した技能労働力の確保・保持の手段としての昇給並びに内部昇進と年功賃金、長期勤続、終身雇用との関連（特に大企業におけるそれら相互の密接な関連）を労働市場論の立場から経済理論的考察を試みておられるが、ここでは割愛したい。

(三)

以上、本書『日本職業訓練発展史』（戦後編）の内容、特に第一部「戦後職業訓練体制の再編・確立とその展開」を中心にみてきたが、「発展史」として捉えるにはあまりに生々しいとはいえ戦後三〇年間の職業訓練制度の展開をその実態と理論的側面から跡づけたものといえる。職業訓練は、職業によつて、また技能水準によつても異なるが、形態的には、大きく(一)企業内技能教育訓練、(二)学校教育（公共職業訓練、各種学校、中学校・高等学校・短大・大学等）に分けられるが、本書では主に工業部門を中心に工場現場労働者の技能教育訓練について大企業の企業内（事業内）技能教育訓練、中小企業の技能教育訓練、公共職業教育訓練の展開が考察されたといえる。

戦後の職業訓練発展史を通じて浮び上つてくる基本な動向として、職業訓練法の制定・改正（最近の改正は昭和五三年の第三次改正）の動きに示されるように、(i)職業訓練が労働者（働こうとする意志をもち、働くなんらかの能力をもつ人）の職業生活の全期間を通じて（いつでも、何処でも、望むかぎり）段階的かつ体系的に行なわれる必要がますます増大してきていること（中高年令者・婦女子・高学歴者・他をも含めた生涯訓練）、(ii)科学技術の発展が著しく、技術革新が進められ、高学歴志向が強められる中で公共職業訓練を含めて学校教育と企業内教育訓練との相互関連を絶えず再検討・調整・統合化していかなければならないこと、(iii)職業訓練と技能検定とが相互に密接に関連づけられなければならないこと、(iv)職業特性や地域特性を配慮しつ

つ公共職業訓練の地方分権化や創意工夫が進められる必要のあること、更に(v)大企業を除けば多くの中小企業や公共職業訓練校の実態は、いまだ不充分な教育訓練であり、現実の社会経済的な動向や法制的な理念とかけ離れがちであり、それだけに多くの課題が存しており今後一層の職業訓練行政の推進が必要であること、(vi)独占・寡占体制における大企業は企業内技能訓練を通じて、技能を一層特殊化し確保・保持して、年功制の維持や勤続の長期化を持続的に図り易いこと、などを読み取ることができるだろう。

本書はその副題の「労働力陶冶の課題と展開」にも示されているように、労働市場論の立場から職業訓練制度をマクロに考察したものである。確かに事例的資料も活用分析されているが、技術革新や労働市場の変化と対応させて職業訓練制度自体の変化に焦点をあてたものである。従つて、技能教育訓練を受ける労働者側の労働者生活論からの視点、追跡調査を含めて技能労働者の職歴（生涯）考察の視点が欠落している。また、職業訓練の中で技能教育訓練と技能検定との関連が重視されてきているとしたら、技能検定制度についての史的考察が試みられるべきであつたろうし、扱われている分析資料についても事例的に数少いし、企業や公共職業訓練校等の独自調査、訓練生の意識・ニーズ調査資料、労働組合の訓練制度への反応・対応などをも含めて分析されたら、より多面的・立体的な検討が加えられたのではなかろうか。

しかしながら、本書を以て幕末・明治から第二次大戦終戦後三〇年に至る『日本職業訓練（制度）発展史』の三部作が完成したのであり、重要な研究領域であるにもかかわらず、従来わが国の社会科学において相対して看過されてきた近代日本の職業訓練の研究に先鞭をつけられ、その基本的特徴を明らかにした業績は極めて大きい。

（日本労働協会、昭和五三年三月刊、四一九頁）。

川合隆男