

建設技能労働者の雇用・育成 (ドイツを中心として)

東洋大学理工学部建築学科教授 秋山 哲一

1 はじめに

今回の欧州調査では、建設技能労働者問題についてのヒアリング等が限定的であったため、既往の調査報告等を参考にして紹介したい。

まず、統計資料を中心にドイツの最近の建設労働市場をめぐる状況を概説する。

日建連発行の『建設業ハンドブック2013』によると最近のドイツの建設市場・建設業の状況は以下の通りである。2011年のドイツの建設投資額は、10.4兆円、'06年に対する平均増加率はマイナス4.8%と減少傾向にある。対GDP比は3.6%である。建設投資額でいうと日本の4分の1、対GDP比では8.9%の日本に対して2分の1以下である。建設業を支える建設業者数は38.6万社（日本：49.9万社）、建設就業者数は265万人（同：502万人）、全就業者に占める割合は6.6%（同：8.0%）

であり、建設投資の占める割合に対して、雇用を創出している役割は大きい。

さて、ヒアリング調査を実施したバイエルン州建設業協会で入手した統計資料によると、最近の建設労働環境の特徴は図1～図2の通り。バイエルン州はドイツの州としては、かなり大きな州である。

図1は、ドイツ全体の従業員数別の①建設業事業者数の割合、②建設労働者数の割合、③売上高の割合を示している。従業員数は、「20人未満」「20人から50人未満」「50人以上」に区分している。

従業員規模別の事業所数をみると、従業員数20人未満の小規模事業所が全体の90%を占めており、圧倒的に多い。従業員規模別の売上高全体に占める割合で見ると、20人未満の小規模事業所の売上高全体に占める割合は33%程度、50人以上の事業所の割合は45%程度になっている。

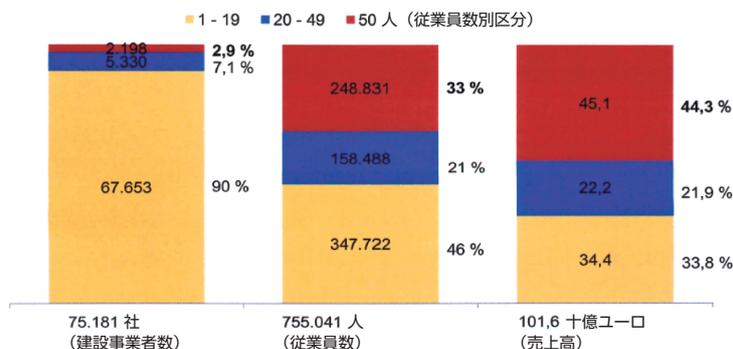


図1 ドイツ全体の建設業（従業員数別）

ちなみに、ヒアリング調査を実施したバイエルン州建設業協会のメンバー事業所は、50人以上の規模である。建設業協会に所属しない従業員数50人未満の事業所がメンバーとなっているのは、手工業会議所である。

図2は、建設業に従事する従業者数の推移を示している。これは、建設業をめぐる最も大きい変化を示している。建設業の従業員数は2005年まで極端に減少している。ドイツ全体では2013年は1994年に比べて48.1%減少となっている。最近では若干増加の傾向がみられるが、建設業の事業所に所属する従業者、特に技能労働者数が極端に低下してきていることが確認できた。

具体的な事例では、ドイツの大手ゼネコンであったホッホティーフ社についてみると、ドイツ国内の建設事業でいえば、1995年に14,000人いた従業員が2005年には800人になっている。現在の内訳は500人の技術系と300人の躯体技能系労働者となっている。減少した人員の多くは、技能労働者とのことであった。

減少した建設労働者の行き先としては、高齢化に伴う引退のほか、失業あるいは他産業へ業種転換が多いと想定される。東西ドイツ統一に伴う建

設ラッシュが終了するとともに、住宅建設投資自体が縮小傾向にあることを反映している。また、詳しく検証できるわけではないが、現場の生産性向上による効果も含まれているようだ。

これまでドイツのゼネコンが職人、とりわけ、躯体系の職人を直用してきた理由についてはあまり明確な回答を得ることができなかった。その中でも、小規模な事業所で従業員を少なくしていると思われ、日本と同様に技能者育成が大きな課題になっていることを確認できた。

なお、この統計で示されている従業員とは、社会保険料をすべて支払っている従業員の数である。賃金外労働費用は賃金の20%程度を占めているとの説明を受けたが、この割合についても確認が必要である。したがって、外国人労働者であっても社会保険料を支払っている正規労働者は統計に含まれる。また、一人親方は含まれてない。

2 ドイツの職業教育訓練制度

現在のドイツの職業教育制度は、中世以来の徒弟制度に基づいたマイスター、職人、徒弟による技能訓練・キャリア形成の仕組みにその起源を持っている。19世紀の産業革命から20世紀の近代産業化のプロセスを経て発展してきた。

ドイツの職業教育に関わる全国統一的な最初の実法は、1969年に施行された職業教育法である。手工業関連の職業教育の規定を含む手工業令と合わせ、現在まで同法がドイツの職業教育の法的根拠となっている。

ドイツの職業教育訓練制度の特徴は、初期職業教育訓練として実施されているデュアルシステム（二重システム）である。デュアルシステムは、普通学校教育から就職への移行期にある若者に対して、座学での理論教育と実地での職業訓練（OJT）を並行して受ける機会を確保する仕組みである。日本では、学校教育と職業教育の繋がり

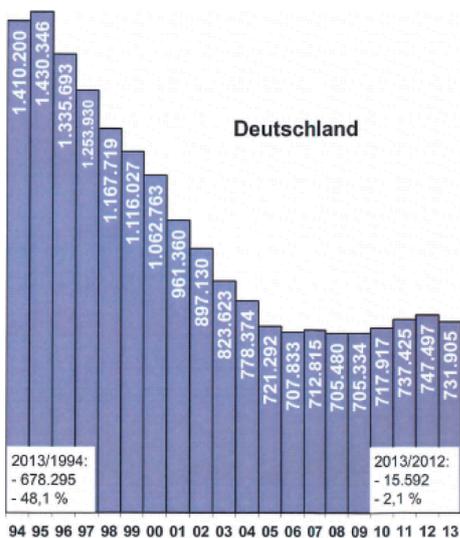


図2 建設業従業者数の推移

について整合性が十分に取れておらず、就職3年後の離職率が高いのに対して、学校教育と職業教育を繋ぐ上でうまく配慮された仕組みであるといえる。

(1) ドイツの教育制度と職業教育

ドイツの教育制度は図3の通りである。6歳から18歳までが初等・中等教育となっており、基礎学校の4年間、基幹学校（ハウプトシューレ）の5年間の義務教育を経て、3年制の職業学校へ進むのが標準的である。近年は大学進学率が高まっているが、基幹学校修了者の3分の2が職業教育の道を選択する。基幹学校修了時にどの種の普通教育を受けるかは学校の推薦をもとに親が決定する。普通教育の卒業間近になると生徒たちは労働局の職業相談所で職業選択のカウンセリングを受ける。ここで適性に合った職業を選ぶと同時に訓練を引き受ける企業のあっせんを受けることができる。

建設業に関連した職業訓練教育はデュアルシ

テムをさらに充実させて、「職業学校の座学を中心とした専門教育」と「職業訓練施設における実習を主体とした集合訓練」と「職業訓練契約を結んだ事業所におけるOJT」を組み合わせたトリプルシステムになっている。訓練生が職業訓練契約を結んだそれぞれの事業所で受けるOJTでは内容にばらつきが多いため、修得技能の標準化を図るため職業教育施設における集合訓練が付加されている。このセンターの役割は、たいへん重要である。

(2) 建設業の職業教育訓練の実態

事業所が職業訓練を行うかどうかは、事業所が自社の人材計画に応じて決める。事業所が職業訓練生を採用する場合は、基本的には、訓練生を採用する職種の学習内容のすべてをその事業所内で教えることができるだけの設備と人材を備えている必要がある。特に手工業系、技能系訓練職種を教える中小企業の中には、訓練課程をすべて教え切れないところも出てくる。それを補うのが集合

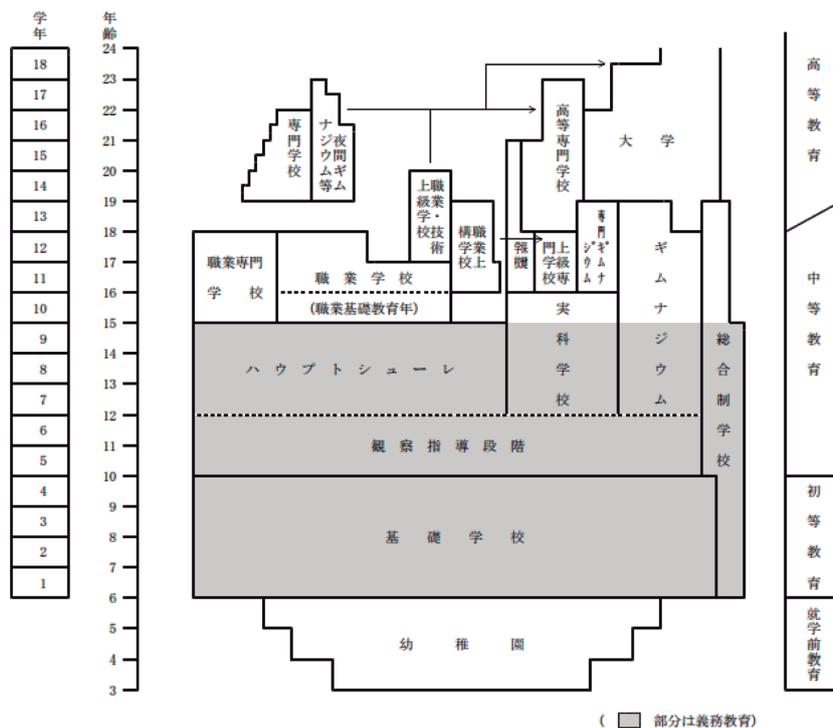


図3 ドイツの教育制度 出典：文部科学省「教育指標の国際比較（2012年）」

訓練を担当する職業訓練センターである。職業訓練センターは、ドイツ国内で240カ所以上存在している。

訓練開始にあたっては、訓練生は事業所との間で職業訓練契約を結ぶ。職業訓練規則により、すべての職種には訓練期間内に職業学校と企業内訓練で学ぶべき内容が定められており、訓練事業所はそれに応じて社内での訓練内容を定める。職業訓練計画は職業訓練契約に添付される。

このデュアルシステムによる教育訓練は3年間とされており、卒業試験（作品制作と筆記試験）に合格すると熟練工（ゲゼレ）としての資格が与えられる。

訓練中の訓練生は、建設産業に残ってキャリアを積んでいけば高い賃金や社会保障を維持できることを体験的に学ぶ。基本的な職業訓練を受ける3年間のうち、職業学校、職業訓練センター、企業内OJTにそれぞれ在籍するが、訓練当初は、基礎的な実習訓練を重視するため職業訓練センターでの研修の割合が高く、逆に実務訓練を経るに従って、所属する企業におけるOJTの割合が増加する。

職業訓練契約は訓練期間の終了と同時に切れる。同じ会社で正社員として採用されるには、新たに雇用契約を結ぶ必要があり、訓練生にとっても事業所にとっても就職／採用の義務はない。一般的に、訓練生の正社員採用率は大規模事業所ほど高く、中小事業所ほど低い傾向がある。

（3）建設業の職業教育訓練の経済的基盤

ドイツの職業訓練のための経済的基盤は、「建設産業社会金庫」と呼ばれる、基金への事業主の積立金によって維持されている。労働者を雇用した事業主はその支払賃金の数%にあたる額を基金に支払い、その基金から職業訓練のための運営費、職業訓練生の賃金や社会保険料（有給休暇、社会保険料など）が支払われることになる。日本では雇用保険の保険金を収めるようなものと

理解できる。1976年にこの拠出金を財源にした職業教育訓練システムが始まった。賃金に対する一定負担の割合は社会情勢の中で変動しており、2005年2.0%、2006年～2009年2.5%、2010年～現在2.3%である。もちろん州政府も職業訓練教育施設に対する補助金を負担している。技能者育成のための社会的支援の仕組みが機能している。

職業訓練期間中の訓練生の手当、付加給付金、保証金は、労働協約に基づいてこの基金から支出される。この給付については、労働組合への加入の有無、ドイツ国籍の有無に係わらず支給され、建設産業で就労するすべての労働者、訓練生が対象となる。この制度が適正に運用されるためには、就労記録と支払った賃金記録の管理が重要である。建設業の現場を支える技能労働者の特徴として、事業所を変えながら就労する実態が一般的であり、日本の年金保険の実績が把握できていない実態をみるまでもなく、就労履歴情報管理の重要性が改めて確認できる。

このようなデュアルシステムに基づいた職業訓練を受けない場合にはキャリアパスとして不利な扱いを受け、単純労働者としての道しか選択しにくいようである。

また、職業訓練機関を修了し、熟練工（ゲゼレ）としての資格を得たあと、マイスター試験に合格すれば、班長、現場監督、マイスター、ディプロムエンジニアに昇格していくというキャリアアップの道筋が準備されており、職業人としてのキャリア形成が能力評価と連動して賃金に反映していく仕組みが成立している。

マイスターとは、熟練工が実務経験を積み試験に合格して、経営者あるいは教育者となるための資格を取得した人を指す。マイスターになるためには資格試験に合格する方法のほかに、3年間と一日間の遍歴を果たすことによって、マイスターになる方法もある。3年間の修行期間は、親が死なない限りは実家に戻ってはいけないといった規則に従って、杖をついて各地を廻っている人がご

く少数いる。何人かの若者がむしろ好んで遍歴の旅に出かけるという選択を果たしている。

ドイツの職業教育訓練は、中小企業団体の地域組織や手工業会議所という経営者団体が、イニシアチブを持った地域定着型の技能者育成の中心組織となって機能している。

これもややデータは古いが、1995年時点の職業教育法によって職業教育が求められている職種は、建設業という分野でいうと、①建築（躯体）系：煉瓦積工、鉄筋コンクリート工、煙突工、大工、②建築系（内装その他）：PC工、壁装飾工、タイル工、塗床工、冷暖房工、保湿工、③土木系：道路工、配管工、下水工、井戸工、線路工、である。その後の指定職種の変化はフォローできていない。手厚い職業訓練教育の有無は、この職業教育法で設定されているが、これは建設系の伝統的な職種編成に基づいていると推察され、産業別労働組合の編成も対応していると思われる。逆にいうと、新しい職種編成や技術開発に伴った職域区分に柔軟に対応できているかどうか気になるところである。

（４）ドイツのデュアルシステムの課題

このデュアルシステムも構造的な変化の波にさらされている。その要因としては、大まかに分けて以下の２点が指摘されている。

① 少子化と高学歴化：職業教育か大学進学かを

選択する年代の人口減少。大学進学率の上昇による職業訓練生の減少。

② EU 諸国との職業教育訓練制度の共通化：EU 諸国では域内で互換性を持つ職業教育訓練制度や職業資格付与の枠組を作る動きが始まっている。ドイツもその流れに対応することが迫られている。

3 その他の国の労働事情

ドイツ以外の国のゼネコン等で労働事情・技能者雇用状況をヒアリングしたが、断片的情報であるため、今後の追加調査による確認が必要である。

（１）スウェーデン

スウェーデンの代表的な建設企業であるスカンスカ社の現場事務所を訪問した。現場の入退場は訪問者を含めてカードにより入退場管理が行われていた（写真）。ただし、このカードはスカンスカ社の現場では共通化されているが、他社とのデータの共有は進んでいないようであった。建設業就労者の履歴情報管理の徹底がどの程度図れているかの確認が必要である。

同行した Lund 大学教授のアンダーソン氏の話によると、スウェーデンの労働事情は以下の通り



写真 カードによる現場の入退場管理（スカンスカ社）

である。

スウェーデンでは人口が少ないため、人材を有効活用するために強いユニオンが結成されており、学歴・資格によって賃金が決まっている。手厚い社会保障（教育、医療などほとんど無料、年金も支給される）の代償として、現役労働者は30%以上の税金が給与から天引きされる。一般的には、給与は初任給20万円から50歳くらいで35万円まで上昇するがその伸びは緩やかである。スカンスカ社のストックホルム中心部の建設現場の労働者はほとんどスウェーデン人で、すべてスカンスカ社の直用の労働者であった。同じスウェーデン国内でもフィンランドのコペンハーゲンに近いマルメの建設現場では外国人労働者がサブコンの下請けとして入っていると思われる、とのことであった。また、外国人労働者の参入をどのように認めるかは今後の課題のようであった。

(2) フランス

フランスの大手ゼネコンのひとつであるブイグ社は、前身が大工技能者を抱えた事業所であったことを踏まえて、終身雇用が原則であるようだ。フランス国内についていうと、生産性の問題はあが技能労働者にITも含めた教育を実施し、継続的な雇用を保証するようである。現時点で、従業員の60%が現場従事者で、その40%は躯体技能労働者である。直用技能労働者の雇用について、国によってやり方が違い、英国ではサブコンを使い、フランスではゼネコンが直用している。ブイグ社は雇用を守ることを企業として重視しているとの説明を受けた。この内容についてもフォローアップが必要であろう。

の入職者減少の問題は深刻な課題である。建設業への若年入職者の拡大は、どの国でも共通の課題であり、建設業の魅力を若者に周知していく取り組みは工夫をしながら実施されている。また、インターネットを通じて産業としての魅力をアピールしたり、展示会の開催が行われている。

EU統合による労働力流動化の影響、具体的には、東欧など周辺国からの外国人労働者の影響については、ドイツ国内の事業所がルーマニアやブルガリアの企業と契約してもドイツに労働者を送り込むには制限がかかる。最近EUに加盟したクロアチアに対しても7年間はその制限がかかるが、その後は安い労働力が入ってくることになる。ドイツ国内の安定した建設系技能労働者の処遇をどのように維持するかが大きな課題であると認識されていた。また、一人親方はこの制限対象の外になる。

EUが統合し、かつ、そのEUが拡大して労働市場が流動化していく中で、歴史的背景を持って成立してきたデュアルシステムというドイツの職業教育訓練の仕組みがこれからどのようにしていくのか、ということは非常に興味深いところである。

また、外国人労働者の国内への流入をどう扱うべきかは、一人親方の存在と相まって、どの国にも共通のテーマであることが確認できた。日本は歴史的な仕組みが異なるのでまったく関係がないと考えずに、これからの問題として注目していく必要がある。

4 EU統合による労働市場の流動化に伴う問題点

ドイツは小規模零細業者が多いことなど、日本とよく似た産業組織の構造である。また、若年者

(参考文献)

- 1) 一般財団法人 木を活かす建築推進協議会「担い手育成先進地調査報告書」平成23年3月
- 2) 職業能力開発総合大学校「諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究」2011.3