

技能者育成のための自発的な費用負担

東洋大学工学部建築学科教授・工学博士
秋山哲一

高度成長期、安定成長期、バブル期、バブル期以降に区分して過去の建設産業の将来ビジョンの分析を進めてみた。これまでの30数年間のビジョンを振り返ると指摘された課題や提言内容の中で問題解決されたものと、ほとんど解決を見ないで問題が先送りされたままのものがある。後者の代表的な例が技能者育成である。技能者育成、雇用条件の改善は、市場拡大期も縮小期にも共通した重要なテーマであることがわかる。しかし、それぞれの時代のビジョンは解決すべき課題と方策の提言はあるが、一時期はやったマニフェストのように目標達成時期が明記されず、その後に施策の効果があつたかどうかを確認することはなかったようだ。1995年に策定された建設産業政策大綱の中では特徴的な活動を行っている専門工事業の紹介があり、その中に技能者育成に取り組んでいる企業が取り上げられている。しかし、そのような取り組みをまじめに進めてきた企業がその後の建設市場の中で安定したポジションをとり得ているかといえば、現実はずっと逆の場合もある。長期的、かつ継続的な視点に立って進めるべき技能者育成は、一企業の私的な努力のみでは限界があり社会的な支援の仕組みが重要である。

さて、歴史的に成立をみてきたフランスの巡歴型技能者育成制度やドイツの技能者育成制度の経済的基盤はどのようになっているのであろうか。ドイツの技能者育成は「職業学校の座学を中心とした学校教育」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。その経済的基盤は、ソーシャルカッセ（社会基金）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。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きた。

一方、フランスの場合には、労働者を雇用した事業主は労働者に支給した賃金の約1%にあたる税金を技能者育成のための特定目的税として課税される。その財源から地方の各訓練施設に助成金が支払われることになる。ドイツに比べて税金で徴収するしくみが成立している点は、国民に職業訓練費を負担するコンセンサスが整っていると推察される。

ところで、巡歴型の職業訓練生を受け入れる各地域の事業主は単に税務署に税金の納税をするのではなく、自ら「この職人の家を応援したい」と思う職業訓練施設に税額に相当する寄付をすればいい。その領収書を税務署に示せば国税を納付した扱いになる。このように、事業主は単に国に納税するのではなく自らが選んだ職業訓練施設に自らの判断をもとに資金を支払うことができ、また、職業教育施設側は地域の事業主から教育内容に対してできるだけ高い評価を受けて多くの助成金を集めるといふ、自助努力の仕組みが社会的に成立している。

EU統合の中でこのような歴史的に維持されてきた仕組みがどのように今後展開されていくか興味深い。日本も、歴史的な仕組みが異なるのでまったく関係がないと思わずに、これからの問題として注目していく必要がある。