

令和6年（2024）建専連欧州視察報告書

（ドイツ・ベルギー）

2024. 10. 9～10. 17



建 専 連

（一社）建設産業専門団体連合会

目次

はじめに	2
視察参加者	3
行 程	4
総 括	5
○ バーデン＝ヴュルテンベルク建設アカデミー マンハイム建設研修センター	9
（コラム） ちょっとわき見－フランクフルト	16
○ SOKA-BAU	17
○ 欧州委員会 DG-GROW	28
（コラム） ちょっとわき見－ブリュッセル	43
○ 欧州建設業協会（FIEC）	45
（コラム） ちょっとわき見－車窓	58
あとがき	59

はじめに

国内の少子化は続いている。2024 年の出生数は 72 万人となり 9 年連続で過去最少を記録した。全産業で担い手不足は大きな課題となっており、採用初任給の大幅な引き上げを実施する業界もあり、人口推移の将来予測から若手の獲得競争は、年々厳しくなる様相となっている。

予てから担い手不足の課題に取り組んでいる建設産業であるが、熟練技能者の引退を補う数の若者の入職者の獲得はできておらず、外国人材の登用で補っていることが顕著となってきた。

建設現場は機械施工等により大幅な効率化が図られてきたが、専門工事の各業種は将来に向けても人の手が必要な職域であり、対応できる技能を備えた熟練工職人を育て続けなければならないにもかかわらず、他産業との処遇や賃金の比較の中で若者に魅力のある業界として映っていない。

若者に選ばれる魅力ある建設業界となるため、建設業だからこそ他産業に比べて条件の良い処遇や賃金を早いスピードで実現させなければならぬ状況になっている。加えて、人口推移の状況から外国人材の登用についても必要不可欠となっていくものと考えられる。

建専連は業界の改善施策の一助となるよう、2019 年にアメリカ（ユニオン）、2020 年に欧州（フランス・イギリス（徒弟制度・技能評価））の建設業界の視察を実施してきた。今年度は、建設業の年収水準や外国人登用の状況、建設技能の教育環境などについて、欧州（ユーロ圏（ドイツ・ベルギー））の関係各所の協力を得て、意見交換や視察を実施した。

訪問先から説明を受け、視察した状況を参加の視察団員の協力を得て、本誌に報告書としてまとめたものである。

（一社）建設産業専門団体連合会

視察参加者

(順不同、団体略称、敬称略)

所属団体	参加者氏名	所 属 会 社	所在地
日本躯体	山岡 吾郎 細谷 芳久 福井 正人	山岡建設工業（株） 城北建設（株） 福井建設（株）	東京 香川 広島
全圧連（圧送）	佐藤 隆彦	（株）ヤマコン	山形
日本型枠	荒井 和浩 岡田 宏章 渡邊 浩司	（株）荒井工務店 鍊成工業（株） 翁有建設（株）	東京 東京 大阪
日左連	藤原 透 原田 宗亮	（株）左官工業藤原 （有）原田左官工業所	広島 東京
全鉄筋	岩田 正吾 宮村 博良 山本 俊輔 佐藤 智之 樋脇 毅 池田 洋一 橋本 朱理 田中 毅	正栄工業（株） （株）宮村鉄筋工業 （株）ディビーエス （有）佐藤技建 高千穂鉄筋（株） （株）ダイニッセイ （株）橋本組 （株）関西スチールフォーム	大阪 熊本 愛知 福岡 千葉 千葉 大阪 大阪
全室協	伊東 弘樹 斉田 哲也	（株）東京志村 （株）大黒屋	千葉 埼玉
日塗装	伊藤 龍平	（株）伊藤塗工部	北海道
DCA	下村 俊夫 土堂 進	（株）ダイヤテクニカ （株）進成	愛知 東京
日機協	田中 雅博 清水 英則	（株）マイタック 日機協 常務理事	東京 —
団 長	蟹澤 宏剛	芝浦工業大学 教授	—
国土交通省	栗山 達	建設振興課 建設キャリアアップ推進官	—
建設技能人材機構	三野輪賢二	JAC 理事長	—
建設経済研究所	郷治 卓真	RICE 研究員	—
建設業振興基金	小林 龍司	試験研修本部管理課	—
事務局	柳澤 庄一	建専連 専務理事	—
通訳	田中 康治		—

行程

2024 年 10 月 9 日(水)～10 月 17 日(木) 7 泊 9 日

日時	現地時間・場所	備考
10 月 9 日(水)	10:20 HND 17:55 CDG (JL045) 20:45 CDG 22:05 FRA (AF1018)	フランクフルト泊
10 月 10 日(木)	14:00 Bildungszentrum Mannheim (マンハイム教育センター) 視察	フランクフルト泊
10 月 11 日(金)	10:00 SOKA-BAU 意見交換 移動 専用車 ストラスブール	ストラスブール泊
10 月 12 日(土)	午前 市内視察 移動 専用車 ルクセンブルク	ルクセンブルク泊
10 月 13 日(日)	午前 市内視察 移動 専用車 ブリュッセル	ブリュッセル泊
10 月 14 日(月)	13:00 EU (DG-GROW) (欧州委員会 成長総局) 意見交換	ブリュッセル泊
10 月 15 日(火)	14:00 FIEC (欧州建設業連盟) 意見交換	ブリュッセル泊
10 月 16 日(水)	15:15 BRU 15:25 LHR (BA395) 19:20 LHR (JL044)	機中泊
10 月 17 日(木)	17:20 HND	

- ・ 利用空港 HND (羽田) / CDG (パリ・シャルルドゴール) /
FRA (フランクフルト) / BRU (ブリュッセル) /
LHR (ロンドン・ヒースロー)
- ・ 利用航空会社 JL (日本航空)、AF(エールフランス)、BA(ブリティッシュエア)
- ・ 移動交通機関 専用バス
- ・ 宿泊ホテル
 - <フランクフルト> インターシティホテル フランクフルト ハウプトバーンホフ
Intercityhotel Frankfurt Hauptbahnhof Sud
Mannheimer Strasse 21, Frankfurt am Main, Germany
 - <ストラスブール> オテル メルキュール ストラスブール サントル ガレ
Hotel Mercure Strasbourg Centre Gare
14-15 Place De La Gare, Strasbourg, 67000, France
 - <ルクセンブルグ> メリア ルクセンブルク
Meliá Luxembourg
1 Park Dräi Eechelen (10 Rue Fort Thuengen), Luxembourg
 - <ブリュッセル> ピロウズ シティ ホテル ブリュッセルズ センター
Pillows City Hotel Brussels Centre
Parochiaansstraat 15 -23, 1000 Brussels

総 括

団 長 芝浦工業大学 教授 蟹澤 宏剛

職人の国ドイツにおいて長い歴史の中で培われた年金や確実な休日確保等々と技能者の育成が一体になった制度と EU 内部における人材の移動や EU 外部からの外国人労働者の流入、それらと EU 内の制度との関係等々について学ぶことが今回の視察の主目的であった。

EU もそうであるが、諸外国の状況から学ぶに当たり、日本人が転換しなければならない観念がある。それは、日本以外の多くの国の労働市場、特に建設労働の市場は流動性が高く、いわゆる「ジョブ型」の雇用を前提とした市場であるということである。対する日本は、「メンバーシップ」型雇用の典型であるので、頭を切り替えなければ理解しにくいことが多い。また、建設技能者は、政策や建専連メンバー企業では社員化すなわちメンバーシップ型を推進しているが、業界全体では流動性は高く、しかも、完全なジョブ型とはいえない、個人請負や一人親方、それらを偽装したものなど複雑な労働市場である。

こうしたことの頭の整理をするためにも、今回の視察は学びが大きかったのではないかと考える。以下、いくつかのキーワードを示しながら、日本の建設業界が考えなければならない問題について纏める。

近代見習制度（Apprenticeship）

ドイツで視察した訓練校も、過去の視察で訪問した英国やフランス、米国と同様に 3 年制であった。先進国で、この仕組みがないのは日本だけと捉えた方が良い。近代見習制度では、働きながら週末や集中的に OFF-JT をおこない、3 年で一人前に育てる。雇用の流動性が高く、ジョブ型雇用である建設業において、個社で人材育成をすることは不合理である。育て上げた途端にジョブホッピング（より条件の良い方に転職・転社すること）されるリスクがあるからである。ドイツでは、見習い期間を完了すると賃金が倍以上になるという。その他の国でも概ね同様であった。教育訓練に時間を割り当て、実質的な労働時間を減らし、OJT における手間も費やししながら若者を雇用することは、中小零細企業では困難である。それを業界全体のシステムにすることは合理的である。

3 年で訓練を修了して一人前になった後は、働き続けることもできるし、大学へ進学することもできる。将来を再考する機会を得るわけである。従来、ドイツでは職業コースと進学コースは明確に区分されていたが、それが融合されるのは時代の流れなのだろう。英国でも同様であった。この仕組みは、賃金の上方硬直を防ぐことにも寄与するも、訓練を修了した者は、いわばフリーエージェント権を得たようなものであるから、より良い処遇を選択することが可能になる。ジョブ型雇用が定着している社会では、そのマッチングシステムが整っており、会社等の組織はより有利な条件を提示することが選択されるためには必要になる。労働者の側は、自らのスキルを向上させれば、より良い処遇にステップアップするチャンスが広がる。これにより、処遇の向上と

生産性の向上が両立する好循環が生まれる。能力評価システムに関しても、訓練修了をマイルストーンにすれば、レベルが明確化する。

日本にはないこうした制度の鍵になるのが CCUS である。履歴や資格が蓄積され、それを持ち運び可能にする制度の基盤である。能力評価制度もできた。標準労務費という新しい制度もできる。これらを諸外国のような制度に昇華させていくためには、近代見習制度と業界全体での教育・訓練制度の構築が不可欠である。建専連だけでなく建設業界全体の重要施策として取り組む必要がある。

建設業界の基金

近代見習制度を成立させるには基金が必要である。それも、建設業独自の基金が必要であることは、英国でも学んだし、今回のドイツでも学んだ。

ドイツで訪問した SOKA-BAU は、我々の想像も及ばない、おそらくは世界最大の巨大な基金である。一朝一夕に構築できるものではないが、その制度をよく理解し、将来に向けて日本でもできる制度を設計していくことは重要である。

SOKA-BAU は、雇用者側の建設業団体と労働組合が50%ずつ折半して設立された団体であり、労使の労働協約を根拠に、連邦労働社会省により一般適用が認められたものである。日本でいえば、日建連や全建が全建総連との間で協約を結び、それを産業全体に適用することを厚生労働省が認めたようなものである。建専連は、専門工事業が専ら技能者を雇用するという観念のない海外の考え方では雇用者側であるが、日本では建設労働者の代弁者としては労働組合側に近い位置付けになりそうである。

SOKA-BAU の資金源は、ブルーカラーは従業員一人あたり賃金の 20.5%、ホワイトカラーは一人あたり定額の賦課金である。英国の賦課金 (Levy) より高率なのは、英国が人材の確保育成に特化したものなのに対し、ドイツは年金や休日に関わる保証を含むフルセット型の制度だからであろう。詳細は、個別のレポートを参照いただきたいが、SOKA-BAU 全体では約 130 億ユーロ、日本円でおおよそ 2 兆円の巨大基金である。

日本の場合は、健康保険や年金、労災保険は国の制度で良い。問題になるのは、雇用保険である。Levy は、日本の雇用保険的性格を有するもので、内容もまさに雇用保険二事業と同様である。異なるのは、日本が全産業共通の内容なのに対し、ドイツ、英国、フランス、米国等々では建設業だけ独自の制度として運営されていることである。技能技術がオープンで労働力の流動性が高い建設業の必然的な帰結先なのであろう。ジョブ型雇用の国々でさえそうであるのだから、日本は、なおさら独自の制度が必要とされているはずである。

ドイツや英国のように業界団体に徴税に相当する権限を付与するのは無理だとしても、CCUS の利用料の一部を人材育成基金として積み立てるような仕組みや建退共の掛け金のような仕組みを構築することは不可能ではなかろう。200 万人の技能者が年間 200 日稼働しているとすれば 4 億人・日なので、それに対して 10 円を賦課すれば 40 億、100 円なら 400 億の基金になる。CCUS の登録者は 2025 年 2 月に 160 万人に達する。制度設計を始めても良い時期に来ているのではない。

労働者の休日を貯蓄する制度

建設技能労働者の休暇を管理する基金は目から鱗の制度である。各社が SOKA-BAU の休日基金へ拠出し、労働者の有給休暇の賃金は基金から各社へ支払われる。要は、建設業界全体で有給休暇を管理・運用しているのである。

ドイツでは 2 割の建設技能労働者が 6 ヶ月以内に転社・転職するそうだが、基金で管理されている有給休暇は転社・転職先に引き継がれる。また、休暇を「貯蓄」することも可能で、消化しきれなかった場合、労働者は基金に有給休暇分の賃金を請求できる。ドイツは、有給休暇の日数、消化率とも世界トップレベルであるが、他産業に負けられないためにも建設業界には、このような仕組みが必要だったのであろう。

ドイツには、動労時間の貯蓄制度もある。これは、残業時間を「貯蓄」して、後日振替えて利用できる制度である。例えば、日の長い夏場に残業して労働時間を貯蓄しておき、日が短い冬場の労働時間を補填して年間を通して労働時間を均し賃金の変動を抑えるような使い方である。

こんな仕組みがあれば、夏場の酷暑が顕著な日本では、春秋冬に残業時間を貯蓄しておき、真夏に長期の有給休暇を取ることが可能になる。例えば、10 月から 6 月の 9 ヶ月間、毎日 1 時間の残業時間を貯蓄すれば、月 20 日稼働だとして 180 時間、8 時間労働換算で 22.5 日分の労働時間が貯まる。残業の賃金を 1.25 倍だと考えれば、より長時間分の労働時間が貯まる。こうすれば、酷暑の 1 ヶ月、建設業界をあげて夏季休業することも可能になる。米国で建設労働者の多くが 1 ヶ月のバカンス休暇と聞いて驚いたが（そのためのバカンス手当が労働経費に含まれている）、それも不可能ではない。実現すれば、建設業の魅力向上にも繋がる画期的な制度となることは間違えない。

外国人問題

EU には、EU 内と EU 外の 2 つの外国人問題がある。制度も、各国独自のものと EU としてのものがある。複雑であるが、常に他国を意識する必要がある、グローバルな視点で物事を考える習慣が根付いていることは、日本との大きな違いである。

EU の中でも豊かなドイツは、EU 内外から外国人労働者が流入する。EU 外については規制により数をコントロールしているが、EU 内は、それができない。

今回、EU Talent Pool という制度を知った。これは、不足している職種を国際的に募集可能にするための仕組みで EU 以外もターゲットになっている。これは、あくまでも人材不足の職種だけを対象とすることで各国の労働市場が保護されるよう、引き続き法令や情報共有、通報などの制度が整備されている。また、これを可能にするためには、国際的に理解可能な産業区分や職種、職能の統一も必要である。EU 各国には、独自の能力評価制度があり、10 年以上前から統一、少なくとも各国の制度を横並びで比較可能にすることが試みられている。EU Talent Pool のためには、能力評価制度の統一が必須であり、技能やスキルに加えて知識や学歴もシームレスに評価される英国の制度をベースに検討が進められているようである。EU は、移民の受け入れは必然的であり、労働市場における制度と秩序を維持するには、自国民と外国人（外国出身者）で区別のない教育訓練と能力評価制度の整備が不可欠である。それができなければ、SOKA-BAU のような制度を存続させることはできない。

日本では、数年内に育成就労制度が施行される予定であるが、EU Talent Pool は様々な面で参考になりそうである。能力評価制度については、育成就労が目指す特定技能 1 号を例えば CCUS のレベル 2、2 号をレベル 3 などと定義する必要がある。加えて、より上位のレベルを目指すように、現在のレベル 4 の上に英国に習えば 3 段階のレベルを設定できれば画期的である。

例えば、施工管理技士などの技術者資格を取得できればレベル 4 や 5 となり、在留資格も特定技能から技術・人文知識・国際業務（技人国）に移行できるようにする。日本には移民制度はないが、より長く、出身国と行き来しながら、あるいは、出身国に帰って日本の利益に資する働き方を続けていただくには、より上位の目標が必要である。また、大卒者に最初は特定技能資格で働きながら現場を知っていただき、十分に経験を積んだら学歴要件で技人国に切り替え、現場管理者として働き続けていただくようなことも考えられる。

産業区分や職種、職能についてもグローバル展開を意識する必要がある。日本の建設業の職種は国際的にみて細分化されすぎている。故に日本で得た職能にポータビリティ性がない。生産性向上と並行して、グローバルな視点は、職種の再編成についても検討する良い機会になるのではないか。

おわりに

これまでに、米国、英国、フランス、ドイツ、ベルギー（EU）、ルクセンブルクで、それぞれに異なる制度やシステムを学んだ。共通しているのは、建設現場の労働環境は厳しく、故に担い手確保は容易ではなく、何も手を打たなければ不法就労の温床となりやすいことである。また、まだまだ生産性向上の余地は大きく、機械化や IT の活用が急務であること、しかしながら、現場の作業がなくなることはないことは確実であること、などである。

また、雇用の流動性が高く、技能はオープンであること、高度な専門技能もあるが単純作業や力仕事も少なくなく参入障壁が低いこと、これらにより企業の特徴による差別化が打ち出しにくいこと等々の特殊性により、他産業とは一線を画した建設業独自の制度が構築されていることも共通している。それは、上述の近代見習い制度などの人材の確保育成に関すること、能力評価に関すること、教育訓練に関すること、人の企業のマッチングシステムなどである。ドイツでは、これらに加えて建設業全体で労働時間を管理する仕組みがある。

労働者の処遇に関しては、英国以外は法的なバックアップがある労働協約によるものである。英国は、全産業的にジョブ型労働市場が形成されており能力レベルと賃金の相場がある。日本に労働協約を持ち込むことは不可能であろうから、英国型の賃金相場型を目指すしかない。この相場の基準として期待できるのが、改正建設業法における「標準労務費」である。

日本には、現在のところ欧米のような制度は何もないが、CCUS と能力評価制度、そして標準労務費をベースにして少しずつ具体的な制度化の道を探るしかない。技能者は減り続けている。外国人も未来永劫にわたって来てくれる保証はない。我々に与えられた時間は多くはないことを認識する必要がある。

視察報告

Bildungsakademie der Bauwirtschaft Baden-Württemberg

Bildungszentrum Bau Mannheim

バーデン＝ヴュルテンベルク建設アカデミー マンハイム建設研修センター

10月10日（木） 14：00～

先方：所長 Stefan Münich 氏

：道路研修主任 Tim Rossner 親方



訪問目的

日本では、少子化が進み熟練工の現場からの引退とともに技能者が減少する中、建設業の担い手確保が課題となっているが、人の確保とともに確保した人材に技術の教育・継承をすることが重要である。

過去のように背中を見て覚えろという姿勢では、若年労働力の奪い合いとなっている現在の状況では技術が継承しきれない。また、教育・訓練には時間と予算が必要となるが、今の日本のシステムでは企業の負担が大きいことや、現場優先で研修機関に派遣できないなどの問題もある。

こうした問題にどのように対応しているのか、ドイツ国内の教育機関や教育内容、運営を含めた財源や施設について見聞を広めるため、建設業の職業訓練施設である「バーデン＝ヴュルテンベルク建設アカデミー マンハイム建設研修センター」に視察を受け入れて頂いた。

施設概要

当研修センターは、ドイツ西南部のバーデン＝ヴュルテンベルク州に 11 ある研修センターのうちの 1 つで、州北端、マンハイム市にある建設職人教育のための施設である。センターは 1938 年に開設され、管工事及び下水道建設、道路建設業（主に石畳のようだった）、コンクリート工事などについて実習とその理論を学ぶことができる。

◎マンハイム教育センターからの説明

マンハイム建設研修センターは建設技能の訓練所で、建設会社が雇用した訓練生に対して教育を行っている。

カリキュラムは建設工事に必要とされる技能について幅広くカバーするものとなっており、教育期間は3年間である。

1年目は基本的な内容について、全専攻で共通の内容を受講、2・3年目は専攻ごとに専門的なプログラムを受講していく。

訓練生は16歳から30歳くらいまでの若者であり、初年度はセンターで1週間教育、所属企業1週間のOJTと言うローテーションで訓練を受ける。2年目、3年目はセンターにおける教育比率が下がり、所属企業における勤務比率が上がっていく。訓練は連続して受講していく必要があり、仮に中退して再入学を希望する場合、また初めから受講しなおすことになる。

当センターでは19の課目を開講しており、専攻を修了し、試験に合格すれば修了証明書が授与される。卒業までに複数の専攻を修了する者もいる。修了証明書は熟練工であることの証明となり、大学進学やマイスター資格の取得のために利用できるもので、証明があれば協定賃金も相応のランクになる。

訓練生の給与は所属先企業から支給されており、年ごとに上がっていく。修了すると当初のほぼ倍額となるため、受講者のモチベーションは高い。また卒業後も研鑽を続けマイスターになれば、最終的に大卒以上の給与がもらえることになる。

現在センターには約200名の訓練生が在籍していて、毎日約60人が訓練を受けている。敷地内に48名分の宿泊施設が用意されているが、通いで来る者が多い。



* 組石工事は全ての学科の基本部分として1年目に指導を受ける

* 沿岸部では、塩害の影響からコンクリート造ではなく、ブロック積みで外壁を組む事が多いそうで、組石工の需要は高い

当センターにおいては、5人のマイスターと20名のサポートスタッフの体制で教育を実施している。現在の訓練生はドイツ人のみで、道路工が100名（50%）、配管工が60名（30%）、コンクリート工が30名（15%）、下水道工10名（5%）となっている。建設現場は進化するので、トレーニングプログラムに対しては、最新の機器を使用するよう心掛けている。

建設業界の状況としては、公共工事が安定的に発注されており、施工企業が有資格の技能者を直接雇用できる状態にある。そのため雇用状況も安定している。

質疑応答

Q： 受講生に未就業者はいるか。実習生は企業から要請されて参加する形か？

A： 未就業者等は受け入れていない。企業に雇用された訓練生が派遣され、受講しにくる形である。

Q： 3年間の訓練で給料はどう変わるのか？

A： 訓練中は就労時間が少ないということもあるが、資格証明を取得して卒業すれば給料は倍以上になる。（2024年5月時点の建設業における研修手当（西ドイツにおける協約賃金）は、1年目で1,080ユーロ／月、2年目で1,200ユーロ／月、3年目で1,450ユーロ／月。熟練工（従業員と現場監督）の協約賃金のうち、最も低いグループA-Iは2,495ユーロ／月であった。）

労働者の待遇は労働協約で守られている。マイスターになると、一般の大卒者より高い給与が設定されている。

Q： なぜ、高い給与を払えるのか？

A： 公共工事の発注量が安定しており、受注には高いスキルの職人を抱えることが必要となるため、特に公共工事向けの建設会社は職人を雇用するニーズがある。

Q： 職業訓練生の国籍はどのような割合か？

A： 全てドイツ人（定住者）となっている。

Q： 日、英、仏などの諸外国では建設業、技能者という仕事には人気がないようだが、ドイツではどうか。

A： ことドイツにおいて、建設業は大変人気がある職業である。協定賃金は他産業よりも高く、熟練工資格を持っていれば雇用の不安も少ない。大学に進学しなくても、技能レベルにもとづいた安定した所得を得られるようになっている。

AIなど新しい技術も出てきているように、時代とともに求められてくる仕事もあれば、衰退していく仕事もある。しかし、建設に係る技能スキルは無くならない。ずっと食べていける技能だと考えている。



― 施設の全景と配置

・施設配置図



・中庭から管理棟・実習棟を望む

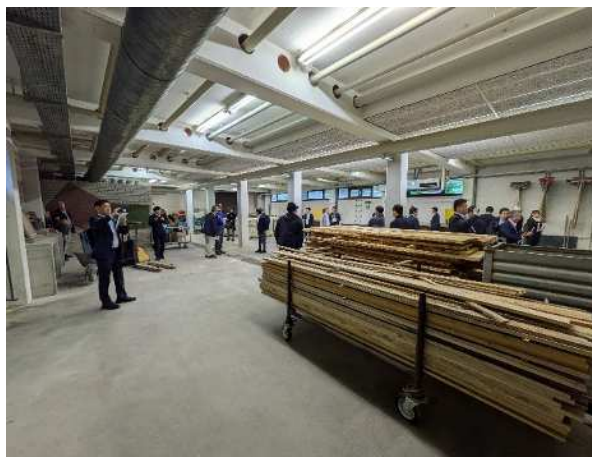


建物群は新しく、余裕をもって配置されている印象。

中庭には現地の大手建設企業をはじめとした求人広告が多数掲出されており、業界全体での関与がうかがえる。

― 実習棟の見学

・石積工事等の実習室



・レンガ積みの水路モデル



各実習室も広大で、よく整理されている。

ドイツでは地震や天災が少ないこともあってか、かなり古い石やレンガ積みによる土木構造物が残っており、今も大切に使われている。

当然、改修や修繕のニーズは強く、レンガ積みも過去の技術ではないとのこと。

・管工事の実習モデル



下水管工事や組石工事などの実習を屋内で行えるよう、砂地の実習スペースが完備されている。

当日、訓練生の作業対象にはなっていなかったが、屋内実習場には配管の完成見本等も置かれていた。

・組石の見本

脇では数名の訓練生が、自身の組石作品を黙々と仕上げていた。

訓練生によって、組石の柄は様々。自身で考えて施工しているとのこと。



・鉄筋実習の課題



ロスナー講師が自分より上手い、と太鼓判を押す実習生の結束作業を見学。

日本で普及しているハッカーではなく、写真右上部に見えるペンチのような工具で作業を行っていたのが印象的。

・型枠などの実習室



2階実習室は採光部が広く、明るく整然とした印象。奥は実習資材の保管庫である。

・屋外実習場

屋外では組石作業やのり面の突き固め等実習を行っている。女性の訓練生もいたのが印象的。

日差し除けのためかテント（ブルーシート）形式で屋根を覆っていた。

柱のみの構造で建築確認も不要と考えられるので、暑くなっている日本の現場でも導入してみてもは。



感想・考察

当方から日本では職業訓練校以外に、富士教育訓練センターや三田、広島アカデミーはじめ 13 の教育施設があることを紹介したが、マンハイム教育センターはそのどこよりも施設の設備がしっかりしている印象を持った。

これは、施設の維持費や人件費をはじめとした費用について、裏付けがしっかりと存在していることが大きいように思われる。SOKA-BAU でも詳しく伺ったが、訓練費用は訓練生を雇用する企業が負担するものの、負担した費用の大部分については業界全体で積みたてている基金から、別途補償される仕組みがある。

一方、訓練生として企業に雇用された若手も、技術を習得して一人前の技能者になれば、業界に確固たる居場所ができること、他産業より高い協定賃金が約束されていることもあってか、熱心に学んでいる様子が見えた。

欧州、特に南欧では、2022 年末時点での若年者(15～24 歳)失業率がイタリアでは 23.7%、スペインでは 29.8%に達するなど若年者の失業が恒常的な問題となっている。これは、「組石で道路を舗装できる石工を月〇〇ユーロで募集する」というジョブ型の雇用と、その募集に合致したスキルがなく求人に応募さえできない若者等求職者とのギャップから生じる問題だが、ドイツの若年者失業率は同 6.0%にとどまっていることから、ジョブ型雇用制度下においては、未経験者を経験者へと育成する訓練生制度、デュアルシステムの効能は明らかといえるだろう。

日本においても建設業界、特に技能者については欧州のジョブ型に近い雇用環境がある。南欧諸国とは異なり、未経験者に対しても企業が OJT として教育を行ってきた歴史があるものの、他方費用をかけて訓練を行い、技能者を育成しても結局転職してしまうのではないかと、という悩み・諦めのようなものも存在している状況がある。

だれがどのように若年層を育成するのか、するべきなのか考えるうえで、欧州には大変良い事例が揃っているという感想を持った。

最後に、「なぜ若者が建設業、技能職に入ってくるのか？」との質問に対する、研修主任のロスナー親方の回答でマンハイム建設研修センターの感想を締めくくりたい。「IT、AI など、テクノロジーはものすごい勢いで変わっていく。取組んできたものがあつという間に置き去りにされてしまう職業もあるだろう。しかし、建設に係る技能スキルは無くならない。ずっと食べていける技能だと思っている。」

タイピストや場立人など、かつて消えていった職業は数多あるが、建設技能者はなくなる。日本でも、若者が“なりたい”と思える建設業界を作り上げていかなければならない。



マンハイム教育センター会議室にて

(コラム) ちょっとわき見ーフランクフルト

ドイツ・フランクフルトの中央駅付近。トラム（路面電車）に関わる土木工事が駅の南側道路を大きく規制し、ホテル入口付近に車もバスも近付けなくなるような工事がさも当たり前のように行われていました。

こうした街中での工事により人や車が迂回するためでしょうか、朝夕の車の渋滞はフランクフルトの人口（約70万人）に対しかなり激しく感じました。

写真（滞在ホテル脇）



写真（フランクフルト中央駅）



視察前はEU、特にドイツなどは自動車大国で、車移動が便利なのだろうと思っていましたが、古い歴史あるヨーロッパの街の道路は石畳やレンガによる部分も多く、景観は美しいものの決して車で走りやすい道ではありません。

アウトバーン（ドイツの高速自動車道）も国中を網羅し整備はされていますが、実際はスピード制限が無いのは都会から離れた地域のみで、都市部や市街地では警察の取り締まりもかなり厳しいようでした。

また、ガソリン代が1リッター290～300円と割高で、特にガソリン車への風あたりは強いようです。

SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft)

建設業社会保障基金

10月11日(金) 10:00 ~

先方：広報責任者 Torge Middendorf 博士



訪問目的

日本の建設業界で働く中小零細企業・個人事業主における退職後の保障やセーフティーネットは不十分ではないのか。ドイツではどのような保障やセーフティーネットを用意しているのか。その運営財源はどうなっているのかを調査する。

また、教育訓練の費用はどのように負担されているのか、各国における教育機関の役割や運営の仕組みについて見聞を深める。

団体概要

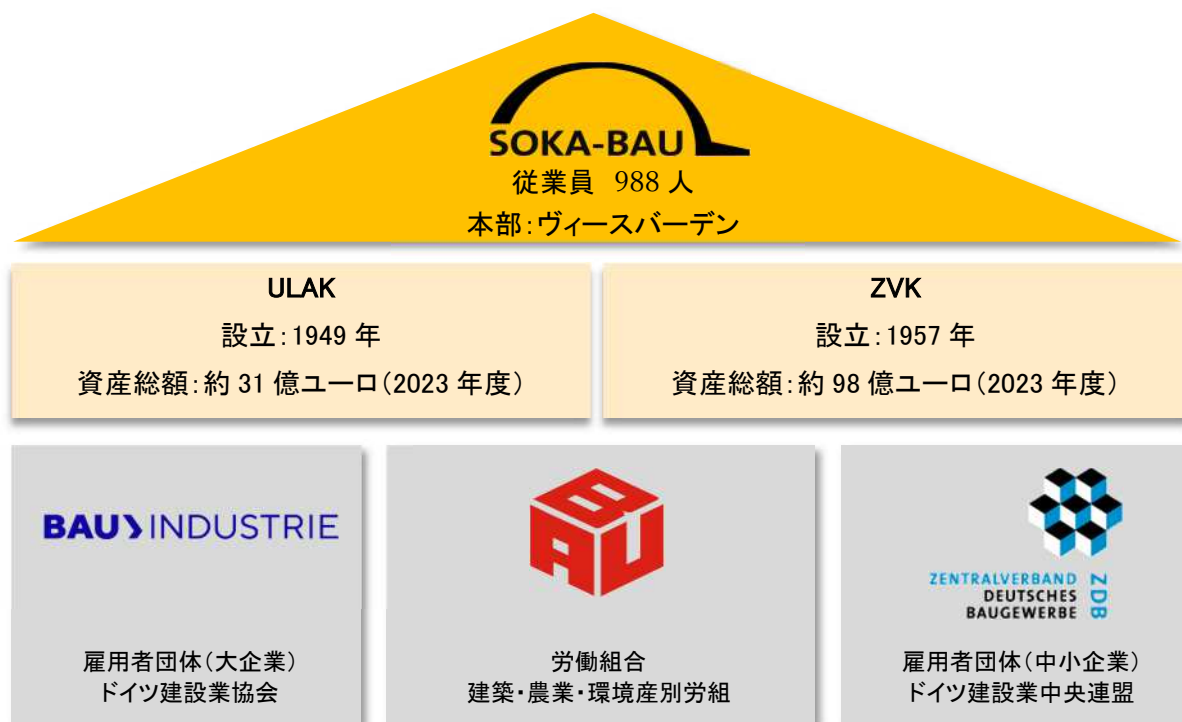
SOKA-BAU は、「建設業休日・賃金均等化基金 (ULAK)」と「建設業付加年金基金 (ZVK)」を傘下に持つ統轄組織である。

雇用者団体 (ドイツ建設業協会、ドイツ建設業中央同盟) が 50%、労働組合 (建築・農業・環境産別労働組合) が 50% と、労使が協力して拠出を行うことで成立しており、全体で 988 人の職員を有し、250 万人の建設労働者と約 8,000 の建設会社を対象にサービスを提供している。

ULAK は、建設労働者の休日手当を確保することを目的とし 1949 年に設立された一般社団で、職業訓練事業にも費用拠出を行っている。

ZVK は、冬季等の非雇用期間 (ドイツは緯度が高いため、寒さ・日照の条件から、冬季は稼働できる時間が少なくなる) などによって建設労働者に生じる法定年金保険制度の不利益を補うことを目的として 1957 年に共済組合として設立され、2007 年に株式会社化されたものである。

— SOKA-BAU の組織構成

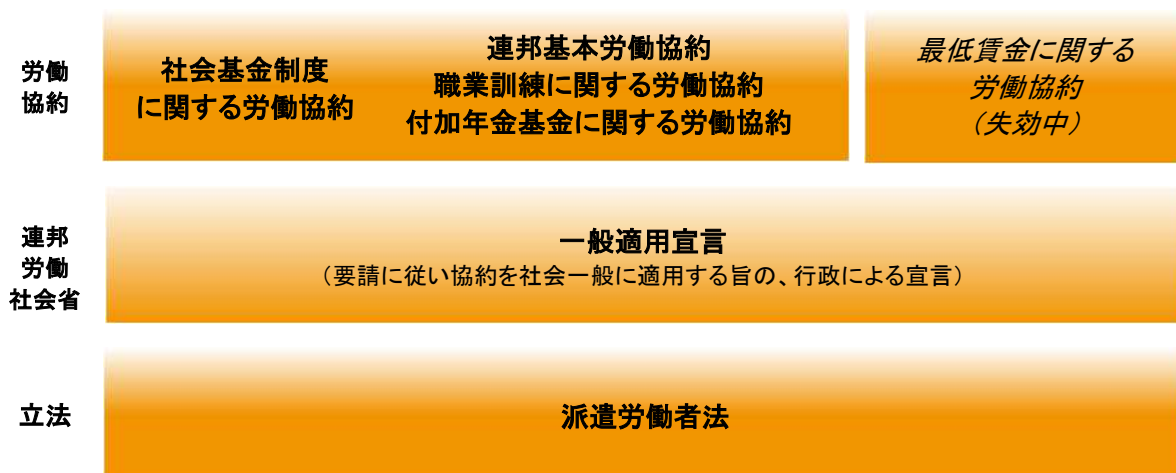


出典: SOKA-BAU 説明資料

SOKA-BAU の活動の根拠は、「建設産業における社会基金制度に関する労働協約 (VTV)」、「建設産業における連邦基本労働協約 (BRTV)」、「建設産業における職業訓練に関する労働協約 (BBTV)」、「建設産業における付加年金基金に関する労働協約 (TZA Bau)」である。

これらの労働協約は、派遣労働者法を基礎とし、ドイツ建設業協会と建築・農業・環境産別労働組合、ドイツ建設業中央連盟の労使団体間で締結されたもので、3者の要請により連邦労働社会省から一般適用宣言 (AVE) がなされている。

— SOKA-BAU の根拠法令・協約



出典: SOKA-BAU 説明資料

◎SOKA-BAU からの説明

SOKA-BAU の財源

SOKA-BAU は有給休暇制度、職業訓練制度、職業年金制度を運用している。各サービスの財源は雇用主からの拠出金で、西ドイツの建設業ブルーカラー労働者の場合、総賃金のうち 20.5%を拠出することとされている（2024 年現在）。

拠出の利用内訳は、休日基金に総賃金の 15.1%、職業訓練に同 2.2%、職業年金に同 3.2%である。なお、ホワイトカラーについては一人当たり職業訓練に 18 ユーロ／月、職業年金に 67 ユーロ／月を拠出、訓練生については職業年金に 20 ユーロ／月の拠出が行われている。

職業訓練

ドイツにおいてはデュアルシステム（Dualesystem、職業訓練施設と OJT）による職業訓練が広く活用されており、若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたってその中核を担っている。これは、基幹学校（Hauptschule）¹、実科学校（Realschule）²等の修了者を企業が訓練生として雇用し、職業学校等の教育機関での学習と、企業自体が実施する職業訓練（OJT）を同時に行うことで、良質な若年技能労働者を養成する制度である。

雇用主は訓練生との間で職業訓練契約を結び、職業訓練を施す。訓練生は社会保障制度の対象となるが、雇用主に職業訓練終了時の継続雇用義務はない。

ドイツの全産業において、若者の職業訓練への関心は年々低下しており、高等教育機関への進学者が増加しつつある。ただし、建設業における新規訓練生は堅調に推移している。

一 新規職業訓練参加者の推移



出典:SOKA-BAU 説明資料

¹ ドイツは初等教育を終了した時点で、種類の異なる学校から進学先を選択する複線型教育制度を有しており、その中等教育における学校種別のひとつ。概ね 10 歳で入学し、15～16 歳で修了となる。卒業後は職業訓練生となる生徒が多い。

² 概ね 10 歳で入学し、16 歳で修了する。卒業後は職業訓練生となるか、上級職業学校へ進学する。

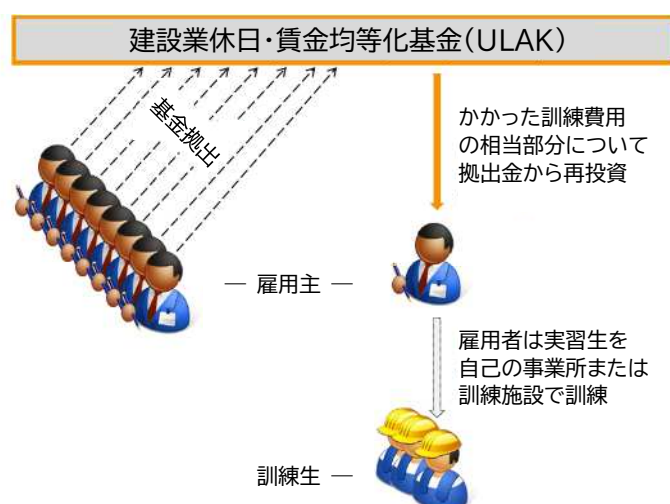
職業訓練に係る補助金

雇用主は、教育訓練校ならびに自己の事業所または企業横断型の訓練センターにおいて訓練生の訓練を行う。ULAK はこれらの経費や訓練手当について、3 年間の訓練期間における総訓練費用の約 2/3、3.9 万ユーロを再投資（補助）している。全体では約 4 万人の訓練生に対し、4 億 7000 万ユーロを再投資していることになる。

訓練生に支払われる手当については、工業系と商業系で、再投資内容が異なっている。工業系訓練生は 1 年目に 10 か月分、2 年目に 6 ヶ月分、3 年目に 1 か月分を、商業系訓練生は 1 年目に 10 か月分、2 年目に 4 か月分が再投資される。

2024 年の主要建設業のドイツ西部ならびにベルリンにおける訓練手当は、1 年目で 1080 ユーロ/月、2 年目で 1300 ユーロ/月、3 年目で 1550 ユーロ/月であった。建設業における 3 年目の訓練手当はドイツの全職業の中で最高水準にある。

一 訓練費用の再投資



出典:SOKA-BAU 説明資料

有給休暇制度

建設業者は休日基金への拠出により、従業員が有給休暇を取得した際に給与について補填を受けることができる。ドイツの建設業界は労働者の流動性が高く、在職期間が 6 ヶ月以下となる労働者が全労働者の 2 割を占めている。

一方、連邦休暇法(Bundesurlaubsgesetz、BUrlG)は、入社 6 カ月後に初めて完全な有給休暇が与えられるとされている結果、付与対象となる前に退職してしまう者も多い。また、建設業界では倒産が比較的頻繁に起こりうる。

このような課題に対応するため、ULAK は雇用主から拠出された資金を信託管理し、労働者が休暇を取得するごとに雇用主に返済している。これによって通年で労働者を雇用していない雇用

主でも、労働者の有給休暇に対応する費用の全額を支払うリスクから解放され、結果として短期就労になるかもしれない労働者に対して、安心して有給休暇を付与できるようになっている。

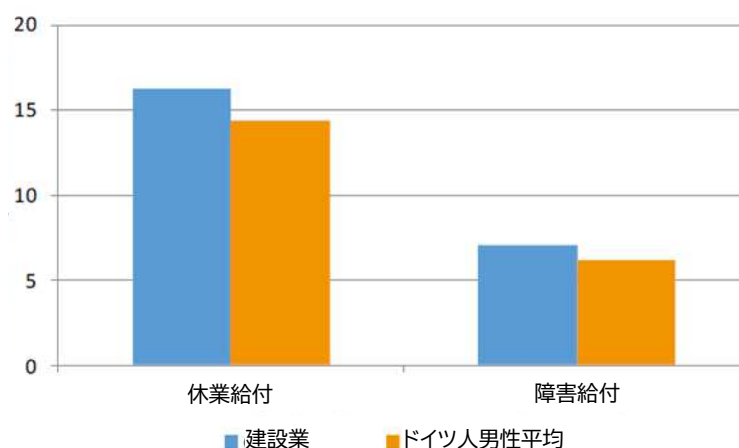
職業年金制度

2016年に導入された TZA-Bau により、ZVK は付加年金として建設業界の労働者に対して、老齢年金、労災年金、遺族年金を提供している。これは建設業に従事するすべての従業員と技能実習生に適用されており、ドイツにおいて最大の被保険者を有する年金基金となっている。

なお、全ドイツ平均と比較して建設業における支払金額は大きくなっているが、これは他産業に対して、労災の発生確率が高いことが原因である。

年金制度については現在見直しが進行中であり、外国人等に対する給付拡大に向けて努力しているところ。退職金の一括払いについても導入を検討中である。なお、運用対象は株式を除く資産・有価証券である。

一 新規年金受給に占める割合（2023、％）



出典:SOKA-BAU 説明資料

ドイツの建設業

ドイツの GDP に占める建設業の割合は約 5%、労働者は全労働者数の約 6%を占める。2005 年以来、建設投資は長期低迷をしていたが、2021 年ごろから上向きだした。

ドイツでは移民の流入もあって総人口の緩やかな増加が続いているが、建設業の就業者数は減少傾向にあり、日本同様高齢化も進んでいる。近年は物価高騰もあって、労働力は不足している。

2021 年に建設業における最低賃金協約は撤廃されたが、それ以前の建設業界における最低賃金は全業界平均のそれよりも高く設定されており、現在も賃金水準について全業界対比では優位にある。

労働時間について、ドイツでは一日あたり 10 時間という上限規制が存在する。ただ管理は難しく、無申告・不法労働などの問題は存在する。また、季節でもかなり変動があり、冬場は気候や日照の影響から労働時間が 20～30%減少することから、年間の労働時間は夏場の 10～11 ヶ月分にとどまってしまう。これは給与や年金額などにも影響がある事象である。

なお、年金制度自体は日本のものに近い。pay-as-you-go、拠出した年金が運用されて自身に帰ってくるタイプが主である。

日本と大きく異なる点は、やはり外国人だと思われる。労働力の逼迫が続いた結果、ドイツでは建設労働者の 20%を外国人に頼っている。国籍としては EU 圏内のルーマニア人、ポーランド人などが多く、ここ 10～15 年で 2 倍となっている。

建設業の生産性

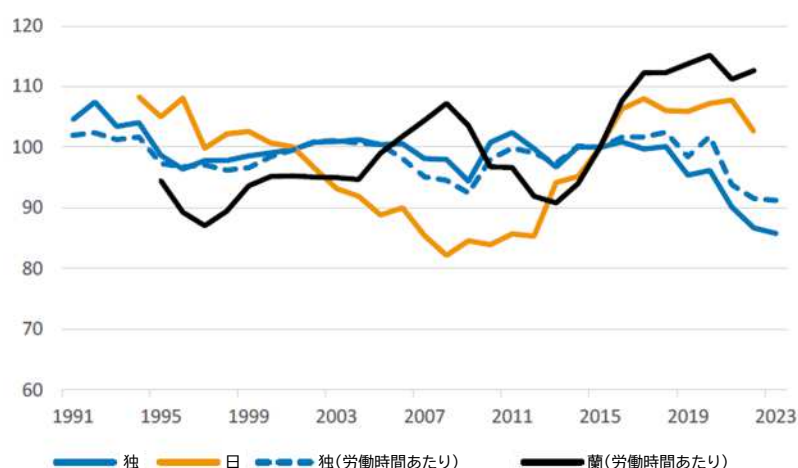
中長期でみると、先進国における建設業の生産性はほぼ横ばいであるが、近年、ドイツの建設業界の生産性は低下している。

その背景として、設備よりも労働力による調整を行いやすい（過少投資）こと、小規模企業が多数（ドイツは企業全体の 80%以上が従業員 10 人未満）を占めていることから、規模の経済が働かないこと等が存在する。

考えられる解決策としては、規模の経済を用いるためのシステム建築の導入強化（ドイツでは全居住用建物の約 20%で利用）や、補助金等を通じたより多くの投資の導入、労働者に対するさらなる教育が挙げられる。

オランダの生産性はドイツと比較して 20 ポイント高くなっていることから、なお改善の余地があるものと考えている。

ー 建設労働者の生産性（2015 年 = 100）



出典:SOKA-BAU 説明資料

マイスター制度

マイスターになるためには、高等職業学校（Fachschulen）を卒業し、専門実技、専門知識、ビジネス・法的知識、職業・労働教育の4試験に合格する必要がある。

高等職業学校への入学資格は、21歳以上で、職業訓練を修了、熟練工（Geselle）資格を有し、専攻と関連性のある1年以上の就業経験を有する者である。高等職業学校では1年から3年半かけて、フルタイム、または働きながら訓練を受けることになる。

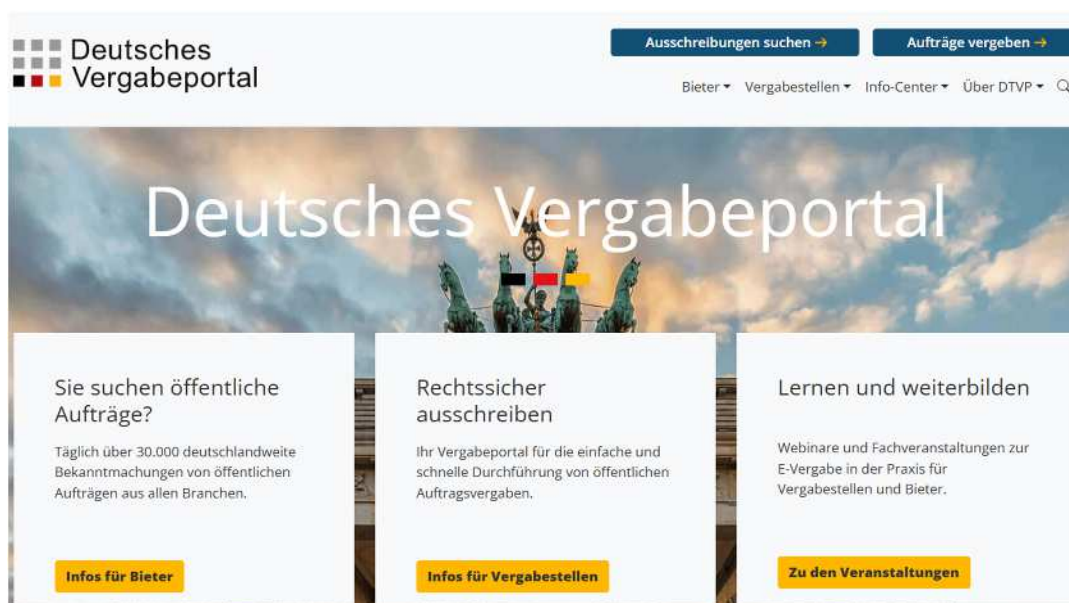
マイスターはドイツ国家資格フレームワーク（Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR）上、学士と同等のレベル6の資格に分類されており、マイスター称号を有する者は、大学進学や、職業訓練指導教官となることができる。また自営業として起業（石工や大工、道路工など、該当するマイスター資格が起業要件となる職種が存在する）し、職業訓練生を雇用することも可能になる。

なお、マイスターになるための高等職業学校卒業後の訓練等には、5,000～11,000ユーロの費用が必要となるが、これについてはULAKの職業訓練制度の範疇外であり、その費用は概ね半分を雇用主の負担又は公的な助成制度等によって賄い、残りの半分以上を利子付きのローンとして返済していくのが一般的である。

ドイツにおける入札制度

ほぼ100%の公共契約がオンライン上で可能（英語でも利用可能）である。入札資格の設定は契約額により決まっており、要件を満たせばEU加盟国の企業や第三国企業も入札が可能となっている。また発注者は全ての下請業者のリストを求めることができる。

ー ドイツ調達ポータル



出典: <https://dtvp.de>

ドイツの 16 州のうち 3 州では、建設会社に対し、全ての拠出金が支払われていることを示す SOKA-BAU 証明書の提供を求めている。SOKA-BAU は拠出を受けるにあたって各建設企業の情報を保有しており、場合によってはパートタイム労働者の比率を示すなど、より詳細な証明書を自動的に提供している。

また、政権与党は、連邦政府による公契約締結における労働協約の遵守確保等を通じた団体交渉の自治を強化する法律（Tariftreuegesetz）等を通じて協約賃金の適正な支払に向けた取り組みを続けており、各州でも法整備がなされているため、公共工事の落札は「一般的な」賃金が支払われていることがその前提要件となっている。

落札後の価格変動に対する対応としては、（一定の価格指数に準拠した形での）契約における価格調整条項の設定などが挙げられる。なお、交渉が成立しなかった場合の最後の手段となるが、ドイツ民法典³は前提条件が著しく変化した場合に、契約から離脱することを認めている。



³ Bürgerliches Gesetzbuch（ドイツ民法典、BGB）§ 313

- （１）契約の基礎となった状況が契約締結後に著しく変化し、当事者がこの変化を予見していれば契約を締結しなかったか、または異なる内容で契約を締結したであろう場合、当事者の一方が変更前の契約を遵守することが合理的に期待できないときは、個々の事案のすべての状況、特に契約上または法令上の危険の配分を考慮して、契約の調整を要求することができる。
- （２）契約の基礎となった本質的な考え方が誤りであることが判明した場合、状況の変化が生じたものとみなす。
- （３）契約の調整が一方の当事者にとって不可能または合理的でない場合、不利益を被った当事者は契約から離脱することができる。解除権は、継続的な義務に対する解除権に置き換えられるものとする。

質疑応答

- Q： SOKA-BAU には約 250 万人、8,000 社が登録しているとのことだが、建設業界として考えた場合の加入率はどの程度か。
- A： 建設業界の中核的な会社は軒並み加入している。一般的に建設業者と認識される企業のうち、概ね 2/3 は加入している認識である。(ドイツ連邦統計局によれば、2023 年の建設業従事者は 262.7 万人)
- Q： SOKA-BAU 未加入会社が労務費のダンピングを行うことは無いのか。
- A： 現状では無い(ほとんどの州の公契約法において、労働協約遵守条項ならびに最低賃金条項が存在する)。SOKA-BAU は賃金に比例した拠出金を貰っているので、労働者に対して適切な賃金が払われているかのモニタリングも可能である。
- Q： ドイツ建設業界においては外国人労働者が約 20% 存在するようだが、これは EU 圏内からの労働者なのか。
- A： 主に東欧からの労働者であり、ルーマニア、ブルガリア、ハンガリーがほとんどであるが、バングラディシュ、インド、トルコ、エジプト等の第三国からも受け入れている。
- Q： マイスターと訓練生の間は細かいランク分けが存在するのか。また、それぞれ賃金協約があるのか。
- A： 雇用者団体と労働者組合との間で賃金協約を締結しており、このランクだといくら以上という形の最低賃金がある。
- 建設業の平均賃金は高い。高くしないと人が集まらないことと、良い雇用者を確保しようという考えが浸透しているためである。
- Q： 日本の場合、民間工事については安値で札を入れた者が優位になり易いが、ドイツの発注者はどのような指標で業者を選定するのか。
- A： 民間工事については、やはり価格の要素が大きいと考える。
- Q： 請負単価の決定のプロセスを聞きたい。
- A： ドイツでは業界別に最低賃金が決められており、発注者・受注者両方に適用される。公共工事であれば、労働単価がいくらであるか記入する欄がある。後付けで専門工事業者に対していくら払ったか知らせる仕組みもある。なお、SOKA-BAU への拠出金額から逆算が可能なため、賃金のモニターもできる状況にある。
- Q： 日本では終身雇用が一般的だが、ドイツにおける一般的な雇用契約はどんな形か。
- A： ドイツでも終身雇用が一般的であり、会社都合で解雇を行う場合には賃金 1 年分の退職金を支払う必要がある。もっとも、外国人労働者の終身雇用率は低いものと思われる。
- Q： ドイツには工事量と労働供給量のバランスが崩れた場合、なにがしかコントロールする施策や取組みは存在するか。
- A： ややズレた回答になるかもしれないが、超過勤務手当の繰り延べ支給等によって対応する事はできる。年を超えて繰り延べることも可能で、閑散期や高齢になった後等に給与が下がらないように備えることが可能となっている。

感想・考察

ドイツでは、業界全体で建設現場の職人を育てる仕組みが出来ている。すなわち、建設業者であれば元請も下請も雇用主が拠出金と言う形で基金に積み立てを行い、これを基に教育機関の運営費用、有給休暇の補償や各種年金の支給などが行われるため、個々の企業は負担が局限できている。基金を運営している SOKA-BAU によれば、建設業は他産業より賃金は良く、収入も安定しており、若者にも人気がある業種であるとのこと。これは、建設業界自らがより良い業界となるよう努めてきた成果であると言う感想を持った。

処遇のうち休暇の観点では、働き過ぎ・過労死の問題やワークライフバランスの観点から、日本では雇用主が社員に年間最低 5 日の有給休暇を取らせなければならないこととなった。雇用主に義務を課しないと休みが取りにくい環境があるといえるだろう。

若者の参入不足を課題としている建設業は、給与を月給制にして月の収入を安定させ、有給と言う形で休める環境を整備する必要がある。日給月給の職人は休暇が増えると手取りが減るため、特に「子供と一緒に」ではなくなった年齢層は休みたがらない実情は存在するが、これから採用する新卒者に対しては、他業種に倣って月給制、週休二日を勤務条件に募集しなければならないだろう。

SOKA-BAU の運営する「有給休暇制度」は、雇用主へ従業員の有給休暇取得権利の支払いリスクを費用面の補填していることで、労使双方が有給休暇を取りやすい・取らせやすい環境ができている。日本にそのまま応用することは難しい制度ではあるが、有給取得率がほぼ 100%に近いドイツの状況は見習っていくべきものと考ええる。

賃金に関しては、日本でもドイツ並みに他産業より高い月給を提示しなければ、今後若者を集めていくことは難しいだろう。そのための課題は、労務費を必要コストと考える競争でとにかく仕事を取る安値競争があげられる。ドイツでは、労使の団体が労働協約を結んでいて、支払うべき賃金が明確となっており、労務費を巻き込むような過度な安値競争はできないことになっている。SOKA-BAU への拠出金等から逆算することで、いくら労務費が払われているかも確認できるという説明は、民間工事を含めた加入全事業者の状況が把握できることから、日本との違いが強く感じられた。

月給制度への移行を検討するうえで仕事の繁閑は無視できないが、ドイツには超過勤務手当の繰り越し支給等で安定した手取りを確保出来る制度なども存在するとのこと。日本では賃金未払判定を受けてしまいそうではあるが、給付の平準化について考えるうえではよい事例になると思われる。



日本の教育訓練は、主に現場の OJT で実施されている。すなわち、「背中を見て覚えろ、技術は師匠から盗め」である。しかしながら、技能者として現場に入ってくる若者は減少しており、出来るやつが残れば良いという考え方は全く話にならない時代となっている。

日本において入職後の職業訓練施設は、私企業の善意と負担によって運営されているところが多い。また、訓練生を送り出す中小零細企業にとって、労働力にもなりうる若手を現場から外し、訓練施設などで仕事を覚えさせるということは、経済的負担が大きくなかなか難しい。結果、どの施設も良好に運営されているとはいいがたい状況となっている。

ドイツでは訓練生は熟練工の半額以下の手当で雇用できる。訓練施設も業界でつみたてた基金で運営されていることから、企業としても訓練生を雇用し、訓練施設を利用しなければ機会損失が発生する。

日本でもこのようなシステムを導入する可能性はないのか。レベル毎の賃金と言えば、CCUS の現場運用は、なんらかの機能にならないか。関係する建設業みんなで色々な側面から考えて行くことが大切で「業界一体」は、無くてはならない関係性である。「建設業界」を念頭に対策を考えて行動する会社が伸びていけるような業界環境がますます求められているのではないだろうか。



SOKA-BAU にて

EC DG-GROW

European Commission

Directorate General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs

欧州委員会 域内市場・産業・起業・中小企業総局

10月14日（月） 13:00～

先方：Katharina Knapton-Vierlich 氏	(Head of Unit Construction Policy、DG-GROW)
Viola Rimondini 氏	(Policy officer、DG-HOME)
Bianka Debussche Valkovicova 氏	(Policy coordinator、DG-EMPL)
Roman Horbath 氏	(Policy officer、DG-GROW)

訪問目的

日本では、1993 年より外国への技術移転を目的とする技能実習制度を導入、2019 年には特定外国人制度として、建設分野において一定の技能を有する労働者の受入れを開始している。今後、国内労働者の減少と労働力不足の深刻化が見込まれる中、外国人労働者を確保するため、EU の取り組みについてヒアリングし、処遇改善策のヒントとするため欧州の現状について知見を得る。

組織概要

EU（欧州連合）は欧州圏域の加盟 27 か国の連合であり、その行政執行機関が EC（欧州委員会）である。EC はベルギーのブリュッセルに本部をおき、EU における法令や政策の立案、加盟国における EU 法の施行、予算の管理、国際交渉など多岐にわたる責任を担い、各加盟国との協力を通じて EU 全体の発展を促進している。

今回訪問は EC において産業ビジョンの作成、労働人材の確保・育成の企画立案、産業における気候変動対策の検討等を担っている DG-GROW（域内市場・産業・起業・中小企業総局）の建設政策課を中心に対応いただき、会議には DG-HOME（移民・内務総局）、DG-EMPL（雇用・社会問題・インクルージョン総局）の担当者についても同席・説明をいただいた。なお、Directorate General（DG、総局）とは EC の組織単位で、日本でいう省庁クラスに相当する機関である。



EU において政策は、EU によって行われるべきものと加盟各国で行われるべきものに峻別されている。この判断基準となるのは以下の 3 原則である。

- ・ EU は、加盟国より与えられた権限のみを、基本諸条約が定める条件に従い行使しうる（個別授權原則）
- ・ EU は、地域や加盟国の行動だけでは目的が十分達成できないが、EU が実施することでよりよく目的を達成できる場合に限り行動しうる（補完性原則）
- ・ EU の措置は、目的の達成に必要な程度を超えてはならない（比例性原則）

各 DG は EU 権限の肥大を防ぐこれらの原則のもと、EU 運営条約（TFEU）に則って、各加盟国の政策を補うべく活動を行っているところである。

◎DG-HOME（移民・内務総局）

からの説明

※ 冒頭、欧州議会の選挙が終わったばかりのタイミングであり、欧州委員が確定していない状況にあるため方針に暫定的な部分がある旨の断りと、「競争力」と「強靱性」を基本とした大方針は維持されたまま政策展開がなされていく予定である旨を補足する説明があった。



EU とその加盟国における移民政策

EU は、EU 運営条約 79 条において、移民流入の効率的な管理と合法的に在住している第三国国民の公平な待遇、不法移民及び人身売買の防止など、加盟国共通の移民政策を策定するものと定められている。

条約には、入国および在住の条件、加盟国による長期滞在ビザおよび家族合流目的を含む居住許可証の発行に関する基準が含まれ、合法的に在住している第三国国民の権利を定義している。

EU 運営条約では、移民政策については EU と各国政府が共有権限を持つものとされており、EU は補完性原則に基づいて施策の立案・運営を行っている。27 加盟国がそれぞれの移民政策を運営しているが、EU では加盟国全てにおいて等しく取り扱われるべき移民政策を策定し、加盟国の政策運営を補完、加盟国間で合理化を図るための調整を行っているということである。

合法的移民の定義

EU における合法的な移民とは、加盟国間の移民、定住許可・長期滞在ビザを有する者を指す。労働目的の移民について下掲の 4 件、その他の移民について同 3 件の EU 指令が定められており（その他ビザ発行手続等についての指令も存在する）、他の加盟国、または第三国からの労働者はこれらの指令に基づいて在留資格が分類（高資格保有者、季節労働者、企業内転勤者等）されている。

労働目的の移民に関する指令

- EU ブルーカード指令（2009 年制定、2021 年に改正）：高資格保有者
- 季節労働者指令（2014 年制定）
- 企業内転勤指令（2014 年制定）
- 単一許可証指令（2011 年制定、2023 年に改正）

その他の指令

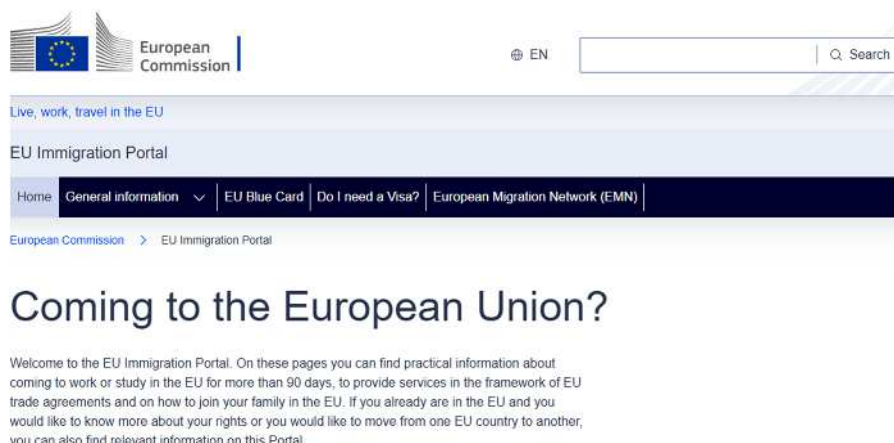
- 家族再統合指令（2003 年制定）
- 長期滞在者指令（2003 年制定、改正中）
- 学生、研究者、訓練生、ボランティア指令（2016 年制定）

労働ビザは最長 5 年間有効だが、それ以降の定住許可の扱い、また学業を終えた学生や労働者の配偶者・家族についての扱いなど、移民政策で考慮すべき点が多い。加盟国は非 EU 国民の受入数を独自に決めることができ、国によって受入の考え方自体が異なっている場合があることから、EU は必要な規制や移民先の国での援助・社会保障・教育を受ける権利などについて、加盟国間で足並みをそろえられるよう努力しているところである。

EU 移民ポータル

EU では単一許可証指令に基づいて、労働ビザ・滞在ビザをどのような申請で取得できるか、各加盟国が満たすべき在留許可制度の大枠を設定している。しかしながら実際の運用は非常に複雑であり、各加盟国によって異なった政策があるため、EU として 2011 年より WEB サイトで情報発信を行っている。

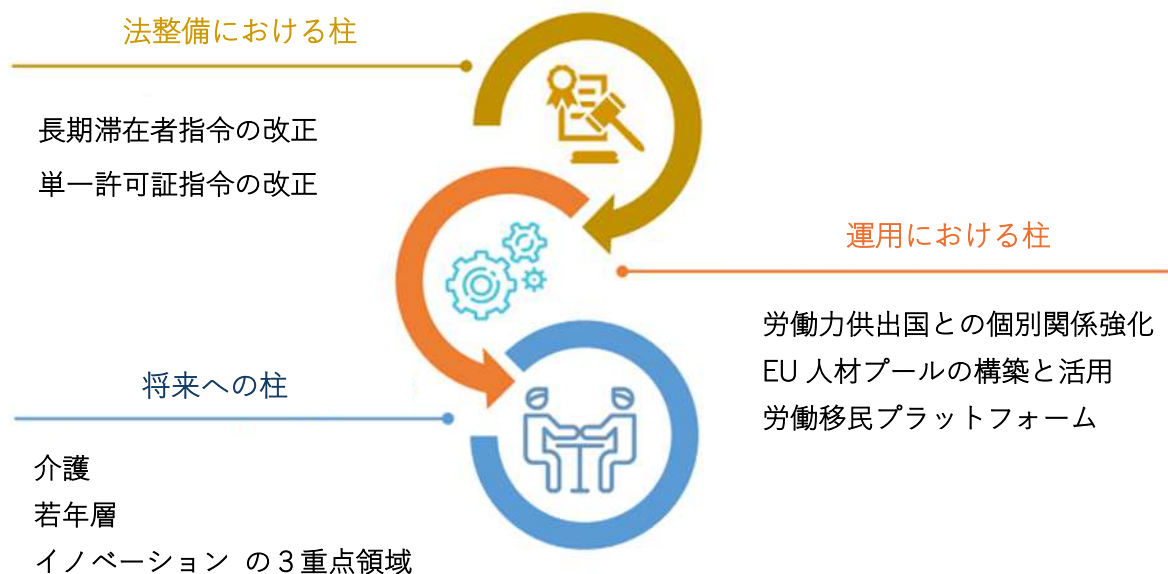
サイトは 5 か国語（英語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、アラビア語）で利用可能となっていて、EU 及び各加盟国の入国手続きに関する実用的な情報や、移民に対して責任を負う国家当局の詳細な連絡先、非正規移民に関連する不正取引や密輸などに対するリスクの情報などを発信している。



出典:<https://immigration-portal.ec.europa.eu/>

合法的な移民の役割

EU の課題として、人口構成の変化による構造的な労働力不足が存在する。優秀な人材を誘致するための移住戦略は、景気回復、デジタル及びグリーンへの移行を進めるうえで必要不可欠であることから、EU は不足職種（建設労働者、医療労働者、IT 労働者等）について各加盟国の国内問題として捉えるのではなく、EU 全体での包括的な対応を行っている。



出典: DG-HOME 説明資料

具体的には、介護・若年層・イノベーションの3領域を重視し、移民受入国が魅力的な移民先となるよう、EU 指令で言えば、既存社会に溶け込んでいる移民の権利と流動性を改善するために「長期滞在者指令」の改正を実施したほか、搾取等の問題に対して移民保護を強化し、申請手続きを簡素化するべく「単一許可証指令」の改正を行った。

またそれらに付随する活動として、労働力供出国との関係強化、EU タレントプールの構築等を行ってきており、パッケージとして移民受入国の魅力を示す取り組みも始めている。

特に、モロッコ、エジプト、チュニジア、バングラディシュ、パキスタンなどの労働力供出国とは 2022 年から共同での取組を強化しており、ビザ取得や長期滞在の支援を通じて移民確保に取り組んでいるところである。

◎DG-EMPL（雇用・社会問題・インクルージョン総局）からの説明

EU という労働市場の課題

EU という労働市場における課題は、労働者の不足である。熟練した労働力は、EU の競争力、成長力と革新力の鍵となっている。

また、グリーン・デジタル分野の拡大に伴う技能ニーズの変化によって、EU は 2030 年までに、環境問題への対応で 100～250 万人の雇用が創出され、ICT 専門家 2,000 万人を確保する必要があると考えている。そのためには、1,100 万人の ICT 技術者を新しく養成する必要がある。

一方、EU の高齢化は着実に進んでおり、生産人口は減少していることから、労働力の不足は域内の労働者に対してスキルアップや新しいスキルを取得させることだけでは解決しない。

労働市場の課題

	地政学： 熟練労働力は EU の競争力、成長力、革新力の鍵である		環境： 環境問題への対応は、2030 年には 100～250 万人の雇用を創出する
	人口動態の変化： ヨーロッパは高齢化社会である		デジタル： 2030年の目標、ICT 人材2000万人には、なお1100万人の技術者が不足している

建設業の課題： ヨーロッパの若者に対して、魅力的な職業であることをアピールする必要がある

 European Commission

出典：DG-EMPL 説明資料

そのため、労働力および技能不足に関する行動計画を策定し、労働市場において過小評価されている長期失業者等人材の活用、教育訓練・技能開発システムへの支援、労働環境が劣後する分野における労働条件改善、EU 域内における労働者・学習者の流動性向上、EU 域外からの人材確保に取り組んでいるところである。

EU 域外からの労働力誘致

2024 年 6 月、EU 理事会は EU タレントプール設立のための規則案に合意した。EU タレントプールは、非 EU 加盟国からの求職者が標準化されたプロフィールを作成・公開することができる無償のオンラインツールである。掲載対象は、各加盟国内だけでは需要をまかなえていない職種（建設業で言えば、礎石工事や配管工事における技能労働者など）であり、訓練生から熟練者まで、世界中のすべての第三国国民が登録の対象となる。

EU では、非正規移民を阻止し優秀な人材を誘致するため、また不当採用を阻止し、移民先で労働者になるべく早く雇用を得て社会に溶け込めるように、プールを活用していきたいと考えている。

— 不足職種の例

国際職業標準 (ICAO)コード	職種名称	
7112	Bricklayers and related workers	レンガ工等
7114	Concrete placers, concrete finishers and related workers	コンクリート打設工等
7115	Carpenters and joiners	大工・建具工
7121	Roofers	屋根工
7123	Plasterers	左官工
7126	Plumbers and pipe fitters	配管工
7212	Welders and flame cutters	溶接工・ガス切断工
7213	Sheet-metal workers	板金工
7214	Structural-metal preparers and erectors	鋼構造物工
7223	Metal working machine tool setters and operators	金属加工機械工
7411	Building and related electricians	電気工事士
7412	Electrical mechanics and fitters	電気機械据付・調整工

出典: DG-EMPL 説明資料を一部改変

なお、EU の各加盟国は、プールに参加するかどうか、また自国において対象となる職種の追加・削除を行う権限を有している。これによって、EU 全体で標準化されたアプローチを維持しながらも、各加盟国がそれぞれのニーズに合わせてプールを活用できるようになっている。

EU 圏外の求職者は、プールへの登録を行うことで、自己のスキル、資格、職務経験、語学力を EU の雇用主へアピールすることができる。また、希望する職種や EU 域内の希望勤務地を指定することもできる。他方加盟国の雇用主は、プールを利用することで、EU 域外の熟練労働者の情報にアクセスできることになる。

EU 内に在住している移民の価値最大化

資格と技能

2023 年、欧州委員会は EU 諸国に対し、第三国出身者の資格認定を簡素化するよう勧告を出した。これは、第三国人にとって EU をより魅力的なものとし、彼らの EU 労働市場への統合を支援することを目的としている。複雑で時間のかかる資格認定プロセスは、第三国人が資格認定を申請、特定の国での就労を検討することを躊躇させたり、妨げたりする可能性がある。

例えば、建築士の資格は国によってかなり異なっており、要求される実務経験や教育・訓練に差異があることから、A 国の建築士であれば B 国でも建築士たりうるとは言えない状況が存在している。求職者の能力を正確に評価するためには、求職者が雇用者の求める基準を満たしているかについて客観的な物差しを用意し、プロフィールデータを標準化する必要がある。

EU では能力評価の標準的枠組として、欧州職業能力枠組 (European Qualification Framework、EQF) の取り組みを進めている。これは、義務教育修了レベルから博士号取得レベルまでの 8 つの資格参照レベルを設定し、各国のすべてのレベル、職種の教育・訓練に関する資格について、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力を持つか、EU 全域で比較可能にするものである。

また、標準化されたプロフィールデータとして Europass を用意している。Europass は各個人の学歴・資格等を登録できる電子履歴書であるが、登録された資格の互換性については担保されていない。第三国人のための EU 技能履歴ツール (EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals) は、自己の保有する第三国の技能資格を Europass へ登録する一助となるが、将来的には、Europass に登録されたポートフォリオと EQF を対応させようと考えているところである。

社会・労働市場における移民の融合

- ・ 欧州社会基金 (European Social Fund +)
基金から、EU の労働市場における第三国国民の参加拡大に 885 百万ユーロ、リスクリ
ングならびに成人教育のために 150 億ユーロを投じている。
- ・ 欧州公共雇用サービス (Public Employment Services)
訓練生の採用や、職業訓練、デュアルシステムを活用したスキル育成に注力している。

統合と包摂に関する行動計画 (2021-2027)

移民および移民の背景を持つ EU 市民の統合に関連する課題を克服するために、加盟国およびその他の関係者を支援する具体的な行動を提案している。社会政策の実施責任は主に各国政府にあるが、EU は、資金援助、能力開発、新たなパートナーシップの構築を通じて加盟国を支援する上で重要な役割を果たしている。

欧州労働監督機関（The European Labour Authority、ELA）

加盟国および EC が、EU 域内の労働者の移動および社会保障制度の調整に関連する EU 法の効果的な適用・執行を支援することを目的として 2019 年に設立。ELA はまた、特に欧州雇用サービス（European Employment Services、EURES）の活動を通じて、欧州における効果的な労働移動を促進・確保する役割も担っている。

第三人に関連する ELA の取組

- ・ 労働者の異動
- ・ 社会保障の調整
- ・ 無申告労働への対応

第三国からの労働者受け入れにかかる課題への対応

第三国からの労働者受け入れは、EU における国家間の労働者移動のうち、すでに 4 分の 1 を占める。彼らの中では虐待的な条件で労働に従事している者がおり、同様に建設業などにおける「季節的」労働者などでは、劣悪で過密な宿泊施設での滞在や、自分の権利に関する情報の欠如のような、不健康、又は危険な生活及び労働条件にさらされる可能性があることも問題視されている。こうした問題に対応するため、ELA は 2023～24 年にかけて、意識向上キャンペーン #EU4FairConstruction を実施するなど対応を行っている。



◎DG-GROW（域内市場・産業・起業・中小企業総局）からの説明

職業訓練・資格制度の統一に向けて

EU は単一市場を構成して 30 年が経過した。商品は自由に移動し、サービスの平準化も進んでいる。資格制度は特定の利益を保護するために有効だが、単一市場において類似資格が乱立することは自由な移動の障壁となる。しかしながら、加盟国それぞれの教育制度の元、資格制度についても様々な相違があるのが現状である。EU はこうした前提に立って、加盟国の資格制度の比較と、統一への働きかけを行う必要があると考えている。

訓練生制度の推進

EU では、十分な教育を施された上で労働者に就業してもらうことが重要だと考えており、技能者の育成には訓練生制度の活用が有効だと認識している。訓練生制度は労働組合と企業が結びついて教育訓練を行うもので、訓練機関における机上での学習と実際の職場での実地訓練を組み合わせ、技能者スキルの取得・研鑽を行うもの。特にドイツ語圏（ドイツ・オーストリア）では主流となっている若年技能者の育成手法であり、イギリス等でも小規模企業については大企業の支援のもとに訓練生的な技能労働者育成を行うことが一般的なものとなっている。

2013 年、EU は若年層の失業問題を解消するため、欧州訓練生連盟（European Alliance for Apprenticeship）を設立した。連盟への参加団体には全国規模の団体から州規模の団体までを含んでいるが、特に西ヨーロッパにおいては訓練生制度の活用が低調であるため、その推進のためにも資金提供など働きかけを行っていくことが重要だと考えている。EU では連盟の活動等を通じて、訓練生を採用する企業の増大を期待しているところである。

専門資格指令（2005/36/EC）

EU において資格制度をどのように運用するかは各加盟国の権限に属する事項である。当然、各加盟国の判断は尊重されるべきものである一方、資格制度にかかる制限は、特定者の利益を保護する可能性こそあるものの、単一市場内の自由な移動の障害にもなりうるものである。

現在、EU には 5700 を超える専門的資格があるが、その中には複数の加盟国で資格として認められているものもあれば、ごく一部の加盟国でしか通用しないような資格もある。

EU として資格制度に関して関与しうる範囲は、開業の自由、サービス提供の自由、労働者の移動の自由に関する TEFU の規定に基づき、単一市場における国境を越えた経済活動の追求を促進することと定義される。

専門資格指令（2005/36/EC）は、他の EU 加盟国において一時的、または永続的に提供される専門的なサービスについて、その加盟国間の自由な移動を促進するために制定された EU 指令である。この指令は、例えば弁護士指令（98/5/EC）のように特別の指令・規則がない限りにおいて、あらゆる専門資格をカバーしている。

— 専門資格指令のカバー範囲

原則 EU の専門者資格を持つ EU 市民が対象である。

	EU で発行された資格	第三国で発行された資格
EU 市民 が有する資格	専門資格指令(2005/36/EC) でカバー	初期承認に関する国内法と、 専門資格指令のうち EU 域内移動にかかる規定
第三国国民 の有する資格	特定のグループに対する平等規定	特定のグループに対する平等規定

出典: DG-GROW 説明資料

— 専門資格指令上の取り扱い

- ・ 加盟国で訓練を受けた場合、それがどの国であっても最低訓練要件（資格のレベル、質、学習量）について差異がないものとして取り扱うとされた資格：
 - － 医師、看護師、歯科医師、建築家、獣医師、助産師、薬剤師等
- ・ 加盟国において職業経験を積んだ場合、それがどの国であっても実務経験年数の算出において差異がないものとして取り扱うとされた資格：
 - － 工芸、商業、工業分野の資格

European Professional Card (EPC)

EU 域内の他国において、規制対象となっている専門資格の保有を認定することを目的とした手続き。対象労働者の母国当局が申請をサポートし、受入国当局が設定された期限内に最終決定を下さない場合、自動的に認定が行われる。認定を受けた者は、オンラインアカウントから EPC 証明書を作成することができる。言語などの問題は残るものの、教育訓練を受け経験を積んだ有資格技能者が、働きたい国で良い条件で働くことを促進する取組。

EPC の対象者：

一般的なケアを担当する看護師、薬剤師、理学療法士、山岳ガイド、不動産業者 等

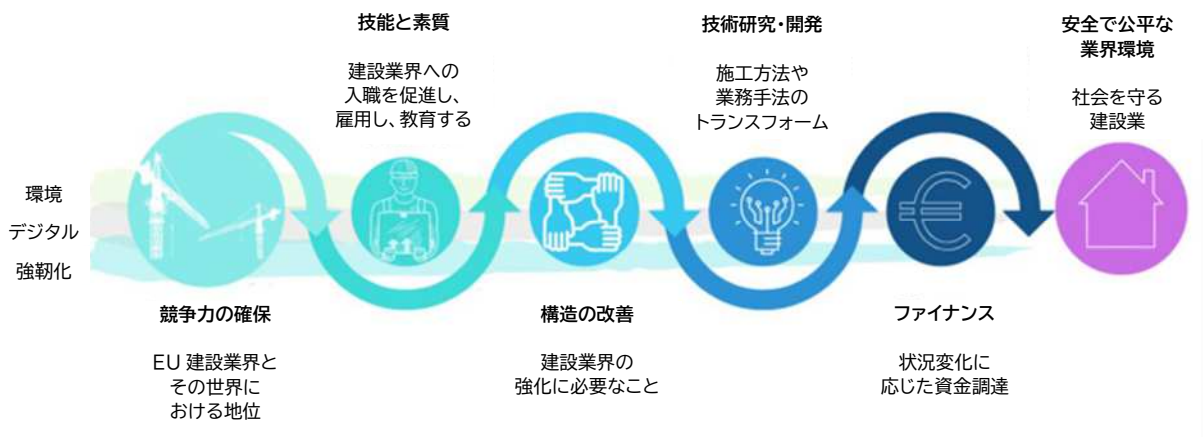
環境・デジタル競争力を有する強靱な建設業の実現に向けて

建設産業は周辺業を含めて 2500 万人の雇用（建設業だけで 1300 万人、うち建築で 300 万人、土木で 150 万人）と 530 万社の企業（99.9%が中小企業であり、建設会社に限っても 9 割は零細）を有しており、EU で 2 番目に大きな産業エコシステムを構成している。

そのため、建設産業はグリーンでデジタルかつ強靱な欧州経済の実現に際して大きな可能性を秘めているが、一方で数多くの課題を抱えている状況にある。

こうした課題への対応指針として DG-GROW では、産業界、加盟国、その他の利害関係者との討論を通じて、「建設業の移行経路」(Transition pathway for Construction、2023 年 4 月 15 日)を公表した。これは、6 章 74 提言から構成されており、職業訓練などについても提言をおこなっているものである。

一 建設業の移行経路の構成



一 技能開発の移行に向けた推奨される行動（抜粋）

技能		
推奨される行動	行動主体	時間軸
2.1 欧州パートナーシップ施策を通じて、パートナーシップの構築、成功事例の共有、スキル・ニーズ対応の深化を促進する。	EU/ 加盟国	短
2.2 スキルアップと再スキルアップのためのイニシアチブ(BUILD UP Skills など)を継続・拡大する。	EU/ 加盟国	中
2.3 単一市場執行タスクフォース(SMET)が提案した要件を合理化し、労働者の赴任申告に共通の電子書式を導入することにより、国境を越えた専門職サービスの提供を促進し、労働者の赴任に関する行政負担を軽減する。	加盟国/ 地域	中

出典:Transition pathway for Construction(DG-GROW)より

建設業界における技能開発協力のための青写真

建設業界における技能開発協力のための新たな分野別戦略的アプローチを策定し、企業の技能ニーズと訓練機関が提供する技能とのより良いマッチングを支援することを目的として、Erasmus+プログラムの資金を利用して実施したもの。

2019 年から 23 年までの 4 年間にわたって、全欧州レベルの業界団体 3 者（FIEC、EFBWW、EBC）、9 カ国の業界団体、12 の職業教育訓練（VET）および高等教育機関といった当該分野の利害関係者が参加し、デジタル化、エネルギー効率、循環型社会等分野別、ならびに労働安全衛生についての戦略立案を行った。

加盟国に対するファイナンス

EU の建設業、エネルギー効率、技能開発に関連する予算項目として、以下が挙げられる。

- ・ 域内格差是正と成長のための EU 結束政策 — 2021～2027 年（3,920 億ユーロ）
EU が達成した重要な成果の一つが、人・物・資本・サービスが自由に移動できる「単一市場」である。しかし、EU 域内の格差を放置すれば、単一市場は適切に機能せず、全体としての発展もない。そのため、EC は地域間格差を是正する政策を実施している。
- ・ 復興基金（Next Generation EU） — 2021～2026 年（7,238 億ユーロ）
EU 加盟 27 カ国が新型コロナウイルスの影響に対応し、グリーンかつデジタルな変革を促し、回復力のある、包摂的な社会を構築する一助となるべく創設された基金。全体の 9 割弱にあたる 6,725 億ユーロは「復興・強靱化ファシリティ」として、新型コロナによる影響が特に甚大な加盟国に対する大型財政支援に充てられる。
各国は改革および投資にかかる計画案を EC に提出することとなるが、その際は経済効果だけでなく、「環境」「デジタル化」など EU としての優先政策に沿ったものかも評価される。
- ・ EU 全体の技能・教育関連プロジェクト
 - Horizon Europe
欧州と世界の最高の頭脳を結集して、現代の重要な課題に対する優れたソリューションを提供し、EU の政策優先事項を支援するとともに、欧州の次世代のためによりよい未来を築くことを目的として展開。第 9 期フレームワークプログラム（2021-2027）の予算額は 955 億ユーロにおよぶ。
 - Erasmus+
EU の教育、研修、若者、スポーツに関するプログラムであり、実施期間は 2021-2027 年まで。世界中の高等教育の学生、スタッフ、機関に対して研究や留学費用の支援等、様々な機会を提供する。

EU のスキル強化意識向上イニシアチブ

- ・ 欧州職業スキル週間（European Vocational Skills Week）
職業教育・訓練について紹介するイベントで、例年開催される。
- ・ 欧州技能年（2023/2024 年）
欧州全域で技能開発に関する何千ものイベントや活動を開催し、EU における技能不足に取り組む企業を支援するとともに、人々が質の高い仕事のために適切な技能を身につけられるよう後押しを実施。
- ・ スキルのための協定（Pact for Skills）
欧州スキルアジェンダの主要活動のひとつである。この協定は、公共機関や民間企業のスキルアップと再スキルアップを支援することで、グリーンとデジタルの移行期を乗り切ることを目的としている。
協定のメンバーは、スキルアップとスキル再教育のニーズに関する知識、地域や国の成人のスキルを高めるための関連資金調達手段に関する助言、成長するコミュニティ内での協力機会を得ることができる。

質疑応答

Q： 以前、イギリスの全国職業資格（National Occupational Standards、NVQ）との相互認証など取り組んでおられることを伺った。ブレクジット（英国の EU 離脱）等もあったことから、資格制度の統一作業について現状を伺いたい。

A： 依然として作業を行っているが未完了である。EU 加盟国毎でも資格制度は異なっているので、欧州資格枠組（European Qualifications Framework、EQF）を整備し、これを運用しながら資格間の比較、対応を行っていこうとしている。比較対象には第三国の資格制度も含まれる。

Q： 例えば建築士（Architect）について、名称独占資格となっている場合と業務独占資格となっている国があると聞いている。こうした場合、どのように加盟国間の整合を取っていくのか。

A： そもそもその国における Architect とはなにか、12～15 項目におよぶ定型設問に当てはめて考えていく。また大学等の教育機関についてリストを作成しており、ここに当てはめることで前提となる学歴等についても比較を行っていく事ができる。

一方、たとえば石工のような資格は難しい。石工の訓練生といっても国によって訓練水準は異なるし、そもそも石工という技能領域の定義自体も国によって異なっている。こうした資格については、欧州技能・能力・職業分類（European Skills, Competences, Qualifications and jobs、ESCO）に則って、職業資格と結びつくように分類を行っている。

こうした問題は未だ多くあるが、EU が考えるべきは EU 全体でどのように制度を運営していくか。EU は工程表を作成したので、あとは加盟国や事業者が制度整理に積極的な者が増えていくことで、かれらが自ら考えて行くことができれば望ましい。



DG-GROW 会議室にて

感想・考察

事前に色々要望をしていたこともあり、説明項目が盛りだくさんで十分な質疑時間が取れなかったが、時間をオーバーしながらも丁寧な説明をいただいた。EU 圏では、「外国人労働者」ではなく「移民」政策としてハードル低く、広く施策運営がされているものと感じた。これは EU を形成している理由にもなるのだろうが、加盟国が共有するルールの中で自由に動くことで出入国の管理も容易になり、労働力や賃金の各国格差も均等化していくメリットも考えられよう。日本では、限定的に「労働者」としての受け入れを認めるかたちであり、規制が厳しい分、違法な立場に置かれる者が出現してしまうのではないかということが思い浮かんだ。

説明では、各国それぞれの職種で求められる資格を事前に把握できるシステムを供給しているが、加盟国間で資格制度が統一されているわけではないとのこと、実際の運用には課題があるのかもしれないと感じた。ドイツやベルギーでは労働人口が減少していることから、EU 圏外からの移民を継続的に受け入れており、日本の制度よりも労働者を柔軟に受け入れられる環境があると思われる。また、外国人から必要な資格が見えることと、その資格を持っていると資格をもとに給与水準がある程度決まっていくようなので、日本に来る技能実習生のような給与にはならない（させない）ことになっている。資格を認証できれば平等な労働環境が提供されるものと感じられた。

日本では、外国人労働者を安い労働力目的に受け入れている経営者は多いのではないかと。同一労働・同一賃金は提唱されているが、たとえば留学制度により入国している人は、アルバイト時間も限定されており自分で学費を稼ぐこともできない環境下に置かれている状況がある。今後、「技能実習」制度は「育成就労」制度に移行することになるが、「技能実習」制度で入国して技術を磨いても、母国には対応する業種が無いような国からの実習生もいる。引き続き日本国内で働くことができるのであれば、特定技能外国人には技能を習得した貴重な人材として、引き続き日本に居たくなるような処遇を示すべきと思う。

今後の課題として、EU 各国において訓練生（徒弟）制度が存在しているのかどうか、聞くことが出来ればよかったように思う。EU 内での技能者の移動について、実際にどの国からどの国へ、どの程度の人数が仕事を求めて動いているのか。それら知ることができれば、EU 各国の経済格差や技能レベル、徒弟制度がどの程度根付いているかなど、推測可能であったと考える。

各国の技能者人数に対し、自国以外の EU 加盟国から入っている技能者、また EU 外からの外国人技能者がいることは説明があったが、それぞれどの程度存在しているのかという重要な情報を確認できていなかった。

仕事と労働者の需給バランスを考える必要はあるが、ヨーロッパにおいては歴史的建造物を維持管理していく必要から、仕事量は絶えず、伝統的な技法も絶えない気がした。

(コラム) ちょっとわき見ーブリュッセル

滞在地ブリュッセルのホテルから約100mブリュッセル中央駅前のメイン道路を工事用バリアードで規制し、ダイヤモンド工事（コア抜き工事・ワイヤーソー工事）を行っているところを目撃しました。

工事は道路下部にあるコンクリート基礎の切断解体作業で、恐らくコンクリート基礎は無鉄筋。小ブロック塊（4～5 t）に切断した後、レックークレーンで吊り上げ撤去すると思われました。工法的には市街地でコンクリート基礎を斫り解体するのではなく、無振動・無騒音のダイヤモンド工事で切断解体するもので、日本でも同じように有効な工法であります。

写真①



写真②



場所はブリュッセルの中心地、中央駅前の人通りの多いメイン道路を大きく（約50m×30m）規制し、その中でかなりゆったりと作業をしているようです。規制内は広いスペースにも関わらず、コアマシン・ワイヤーソーマシンのオペレーターの3人のみ。滞在中の3日間とも他の業者との混在や相番での作業をする様子もなく、かなりマイペースで作業を行っていました。10月14日(月)は雨の1日でしたが、レインウェアで作業は行われていました。また作業時間は見た限りでは3日間とも8時～15時30分頃でした。

同じ作業を日本で行った場合、繁華街での道路規制は最小限に抑えられ狭く限られたエリアでの作業が求められ、特に交通量の多い市街地であればなおさら片側通行規制や夜間の限られた時間で同じ作業を行い昼間は規制開放する工法や、また同一規制内に他業者が混在するなど窮屈な制約が存在し、危険を伴うケースも少なくありません。

ワイヤーソー切断作業のような破断養生が必要な作業においては他業者との接触及び第三者災害を防ぐには、広いスペースでゆったり作業することは有効と思いました。

写真③



写真④



施工場所 (Google Map)



FIEC

European Construction Industry Federation
欧州建設業連盟

10月15日（火）14:00～

先方：事務局長 Domenico Campogrande 氏

訪問目的

日本では、人口減少・少子高齢化や建設業の厳しい労働環境を背景に、建設労働者の減少・高齢化が進んでおり、将来的な人手不足が懸念される。このため、各国における賃金改善、休日確保等の労働環境の改善策がどのように行われているか見聞したい。

また、公共工事の工事量が年度末ほど多くなる傾向があり、閑散期は過剰な人材・機材、繁忙期は人手不足が課題となっているが、変動する工事量に対応するための雇用制度上の工夫や、企業努力等がどうなっているのか尋ねてみたい。

団体概要

FIEC は 1905 年に設立され、ヨーロッパ 27 カ国(EU24 カ国に加え、ノルウェー、スイス、ウクライナの 3 カ国)において、32 の加盟団体を通じて、一人親方から大規模な国際企業までのあらゆる建築および土木企業を代表している業界団体である。

幅広い建設業者が加入していることから、欧州建設産業における社会対話（法令の策定や紛争等の解決に与る労使間の公的な会議体）に、雇用主を代表する団体として参画を認められている。

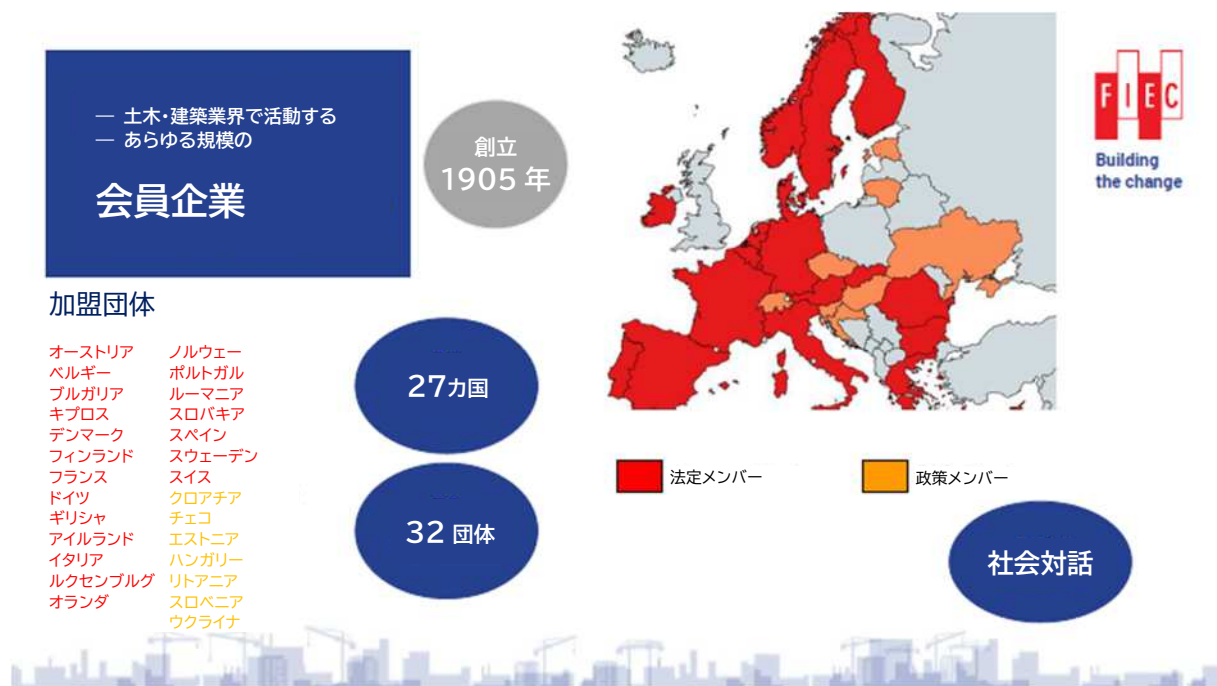
なお、欧州建設産業における社会対話には、他に労働者の代表として欧州建築大工労働者協会（EFBWW）、中小企業の代表として欧州建設業者同盟（EBC）が参画している。



FIEC 本部



ドメニコ事務局長と岩田会長



出典:FIEC 資料

◎FIEC からの説明

欧州の建設業界

将来の成長のための基盤となるインフラ投資、気候変動の脅威への対処、建物のエネルギー効率を高めるための適応、将来の世代の変化するニーズを満たすための都市計画など、建設産業は未来を現実にするためのコアパートナーである。

建設業界がなければ、EU は競争力、若年者の雇用、デジタル経済、都市再生、エネルギーの効率と貧困、循環経済、手頃な価格の住宅、気候変動、モビリティとコネクテッドインフラストラクチャなど、直面する課題に対応することはできない。

言い換えれば、明日の持続可能なヨーロッパは建設業界の貢献なしには達成できない。なぜなら、私たちが住む家、私たちが移動する道路、そして私たちが働いたり学んだりする建物は、建設業者とその従業員により作られているためである。

建設産業は欧州における経済成長の基礎的な要素であり、主要な雇用者である。EU の国内総生産(GDP)の約 10.3%を生み出しており、約 1,200 万人を直接雇用している。

欧州諸機関への働きかけ

EU の組織は、欧州評議会（各国の元首または政府の長で構成。ただし立法権はない）、主に立法機関となる欧州議会（議員は直接選挙により選出）ならびに閣僚理事会（加盟国政府の閣僚が参画）、行政執行機関である欧州委員会（EC）、欧州連合裁判所等から構成されている。

EU 法は各加盟国の憲法及び法令より優位にあるものとされており、第一次法となる EU 基本条約をはじめとした EU 自体を定義する条約の下、第二次法として「規則」、「指令」、「決定」、「勧告」、「意見」という 5 種類が以下の通り定義されている。

- 規則： 加盟国の国内法に優先し、加盟国の政府・法人・個人等に直接適用される。
- 指令： 加盟国の政府に対して対応する法令の制定等を要求する。ただし、法人・個人について直接的な適用はなされず、対応方法や手段について加盟国に一定の裁量が認められる。
- 決定： 加盟国の政府・法人・個人等特定の対象に向けた個別具体的な措置（排除命令等）
- 勧告： EC が加盟国の政府・法人・個人等に対して一定の措置を取ることを期待する旨を表明すること。法的拘束力は有しない。
- 意見： EC が特定の事項について意思を表明すること。法的拘束力は有しない。

EU における立法手続きは、EC が提案した規則・指令・決定案について、欧州議会ならびに欧州理事会が共同で採択を行うことで成立するが、EC が法案を策定する際には、各加盟国はもちろん、後述する社会対話の参加者など、ステークホルダーとの対話が重要とされている。

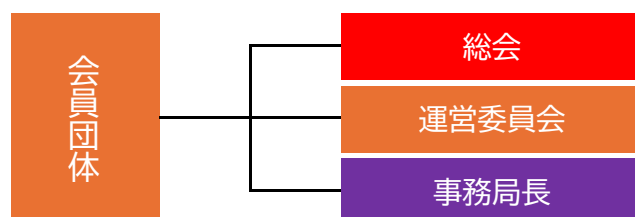
FIEC は建設業界の代表者、ステークホルダーとして法案の策定や立法局面において EC と欧州議会に対する働きを行っている。また、各国の加盟団体それぞれが閣僚理事会への働きかけも行っている。

FIEC の組織

FIEC では、会員団体の下、総会、運営委員会、事務局長が置かれており、経済法務委員会(ECO)、社会問題委員会(SOC)、技術環境委員会(TEC)の3つの委員会において、FIEC のミッションに対応した活動を行っている。

なお、3委員会以外にも、サステナビリティ、ウクライナ問題、Construction4.0 等について、ワーキンググループやタスクフォースという形で横断的な対応を行っているところである。

一 FIEC の組織



委員会



出典: FIEC 説明資料

社会対話

FIEC は、欧州建設産業における社会対話に参画し、EU の政策決定に対して主体的な関与を行っている。EU 運営条約⁴は、EC が社会政策分野の政策立案を行う場合、事前に社会対話にて諮らなければならないとしており、欧州連合レベルの社会対話において結ばれた協約は、労使が共同要請を行えば、EC の提案による閣僚理事会の決定として実施され、その内容は欧州議会にも通知される事になっている。

⁴ EU 運営条約（抄）

第百五十四条 EC は、社会対話を促進する任務を有し、労使に対する均衡の取れた支援を確保することにより、労使の対話を促進するためのあらゆる関連措置を講じるものとする。

2 この目的のため、EC は、社会政策分野における提案を提出する前に、EU の計画の方向性について社会対話に諮るものとする。

3 このような協議の結果、EU が行動することが望ましいと EC が考える場合、EC は想定される提案の内容について社会対話に諮らなければならない、社会対話は EC に対し、意見または必要な場合には勧告を提出しなければならない。

4 第 2 項および第 3 項の協議に際し、労使は EC に対し、第百五十五条に規定する手続を開始したい旨を通知することができる。この手続の期間は、当該労使及び委員会が共同で延長を決定しない限り、9 カ月を超えてはならない。

第百五十五条 労使が望めば、社会対話に基づいて協約を含む契約関係を結ぶことができる。

2 欧州連合レベルで締結された協約は、労使および加盟国に固有の手続きおよび慣行に従って、または、第百五十三条が対象とする事項については署名当事者の共同要請により、欧州委員会の提案に基づく閣僚理事会の決定によって実施されるものとする。その旨は欧州議会に通知される。

理事会は、当該協定が第百五十三条第 2 項により全会一致が必要とされる分野の 1 つに関する 1 つ以上の条項を含む場合、全会一致で行動するものとする。

労働者の待遇改善

欧州連合レベルでは、労働者の安全衛生と雇用者の義務として、労働者の基本的かつ原則的権利（労働時間等）、EU 市場における可動性（労働者の配置、社会保障）、労働安全と健康に取り組んでいる。

加盟国レベルにおいても、各国における FEIC 加盟団体が労働者の処遇について社会対話への参画などを通じて、以下のような取り組みを実施している。

- ・ 労働協約（CA Collective Agreement）

賃金、手当、有給休暇や病欠の支払い等に関して、雇用者団体と労働組合・労働者が締結する。一般適用宣言を行うことで締結当事者以外にも協約を強制適用する国と、協約に参加している企業・労働組合だけに適用する国がある。違反した場合にはペナルティが課せられる。

- ・ 労働者のためのパリティアン基金(Paritarian Funds)の運用

ベルギーにおける Constructiv、ドイツの SOKA-BAU、オーストリアの BUAK、イタリアの CNCE、フランスの PRO-BTP 等、パリティアン基金は社会対話によって設けられる民営の制度であり、通常、雇用者と労働者の代表者らによって共同で運営されている。

建設業は天候や納期などの外的要因に大きく左右されるが、付加年金・失業給付制度・休日手当制度などを通じて、一時的失業の問題を解決することを目的としている。

公共工事発注

EU における公共工事は公共調達指令により、すべての加盟国の企業が参画でき、公平性が確保されるよう定められている。発注に関して厳格なルールと査定があり、入札参加基準への不適合や税金・賃金の未払い、事故等があると排除される。落札基準として、価格や環境、その他が考慮されるが、価格が大きな要因であることに変わりはない。

また、長期にわたる工事の途中でインフレなどの理由で全ての価格が上昇する場合、国によっては契約価格をスライドさせ、労働者の賃金が上がるよう契約に盛り込むようになっている。例えばベルギーでは自動的にインフレ指数に連動して賃金変動する。

もっとも、こうした取り組みは労働者にとってはメリットになる一方で、他国と比較した場合の競争力が低下することとなるため経営者は賛同していない。また、公共工事では重層下請けを禁止、制限している。

民間工事に関しては、契約当事者に委ね、基本的事項を守りながら柔軟に対処している。

建設業界における需給の課題

建設業は労働力と技能不足の影響を最も受けている分野である。EU においても日本と同様に①少子高齢化・労働者不足、②スキルギャップ（技能者の必要とされるものと供給の間に乖離）の問題があり、DXや環境関連の需要が増大する一方で供給は追い付いていない状況にある。

EU 人材プールはその為の諸施策の一つ（他に EURES や技能に関する協定等）で、EU 内の雇用主からの求人と第三国の求職者をマッチングさせるオンラインプラットフォームを通じて、第三国から求職者の採用を促進することを目的としている。しかしながら、EU 加盟国間でも使用言語も異なっているなど、コミュニケーションにおいて困難が伴うことは否めない。

大企業が専門業者や一人親方と契約する場合、直用を高めようとする競争力が下がり、逆に低く定めると競争力が上がる。近年は欧州でも直用雇用比率が低下していて、直用と一人親方が同程度の割合となりつつある。

一人親方は事業主でもあるため労働協約に縛られないが、これによって労働環境が悪化し、教育や安全衛生に対する配慮が疎かになると、求職者に対する建設業の人气が低迷する事も懸念される。

質疑応答

- Q： 日本では労働協約のようなものは存在していないが、欧州において根拠や強制力はどこから来ているのか教えてほしい。
- A： 協約は雇用者の代表と労働者の代表（労働組合）が協議して定めるもので、両者の合意に基づく。協約当事者の加入者のみを対象とする国と、一般適用宣言等により強制適用を行う国がある。履行状況は検査員が現場に派遣され、労働者にヒアリングし調査する。守られていない場合は罰金もある。
- Q： 一人親方には労働協約が適応されないのか。
- A： 一般的に事業主について時間給等の規定は適用されない。当然企業の従業員よりより高く払えという形だが、プロジェクト単位の契約など問題もある。
- Q： 労働時間の管理についてはいかがか。
- A： 割増賃金については労働協約に規定がある。ベルギーでは普通残業は 25%割増、土曜出勤は 50%割増、日曜出勤は 100%割増である。税務署や労基署への報告などでも時間管理が必要であり、昨今では入退システムなどでも記録が行われている。
- Q： 建設労働者の賃金は他産業対比どのようなものか。
- A： 正確ではないが、一般的なホワイトカラーより高いとは言えない。公務員の方が高い。他産業の平均賃金との比較値を持っていないので印象論となるが、若い労働者については他の産業より高いのではない。
- Q： 労務費をはじめとした契約価格はどのように決まるのか。
- A： 民間は見積もりによるが、労働協約の縛りはある。公共工事においては全体価格と、その内訳（材料費・労務費）を細かく書いていく形である。昨今材料費が上昇してきているが、インフレが進んだ場合は当初契約から金額を改定することもできる。公共工事についてはインフレ率を自動反映する国もある。EU にも積算単価は存在するが、あくまで確認用であり、強制は行っていない。なお、公共工事についてはインフレ率を自動反映する制度を導入している国もある。
- Q： 日本が標準労務費を定めようとしていることをどう考えるか。
- A： 安定したマーケットであれば非常に有効だと思うが、戦争やコロナの影響からエネルギー価格が足元 6 ヶ月で 70%値上がりするなど、環境変動が激しい EU においてモデル賃金は機能しないのではないかと。なお、材料コストの変動は激しいが、労務費は比較的安定している。

◎建設労働者に対する補完的支援施策の国別の例

注：以下で述べられている「パリティアン基金」とは、社会対話によって設けられる非営利基金である。これらは通常、雇用者と労働者の代表者らによって共同で運営されている。

オーストリア

BUAK（休暇、悪天候補償、年金）

建設労働者の休日給与および退職金基金（Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse）は建設労働者休日法（BArbUG）の下で 1946 年に設立され、転職や休職に関わらず建設労働者が休暇の権利を主張できるようにしている。現在、BUAK はその機能を拡大して、悪天候手当、企業の年金基金についても運用を行っている。関連する恩恵には以下が含まれる。

- ・ 休暇の権利：労働者は複数の雇用主にわたって休暇日数を積み重ねることができ、BUAK は連邦労働省によって設定されたレートで積立金の分配を管理している。
- ・ 退職金：対象となるためには、労働者は同じ企業で最低 3 年間（156 週）雇用されているか、または 3 年間に最低 92 週の労働を行う必要があり、休職期間は 22 週を超えてはならない。企業グループ内での異動は継続雇用としてカウントされる。
- ・ 悪天候補償：建設労働者の悪天候補償法（BSchEG）に基づき、企業は悪天候に起因する作業の中断に対して BUAK に補償を請求できる。
- ・ つなぎ手当：2014 年に導入された本手当は、働き続けることができずに退職間近となった長期勤続労働者を支援し、こうした労働者が退職に移行するまでの財政的援助を提供する。

ベルギー

Constructiv（年金、一時的失業）

Constructiv はベルギーの建設部門におけるパリティアン基金であり、建設会社や労働者に必要不可欠なサービスを提供し、社会保障負担金を通じた資金援助を行っている。主要な活動には以下が含まれる。

- ・ 追加の社会的利益
Constructiv は建設労働者に以下のような社会保障パッケージを提供する。
 - ✧ 一時的失業、病気、または事故のための所得補助
 - ✧ 退職金に対する支援また、雇用主は行政支援も受けることができる。恩恵は建設業界の共同委員会によって 2 年ごとに再評価される（JC 124）。
- ・ 職場でのウェルビーイング追求
Constructiv は建設現場を訪れて安全で健康的な労働条件を促進し、条件に適合した安全に関するアドバイスを提供し、意識向上キャンペーン企画している。

- ・ 入職の促進とコンピテンシーマネジメント

Constructiv は若者や求職者に働きかけを行い、熟練労働者の受け入れや持続可能な仕事に向けたガイダンス、教育機関とのパートナーシップを強化している。また、職種に特化した訓練プログラムも提供しており、そのほとんどのコースに財政的な援助を行っている。

- ・ 付加年金制度

各労働者の給与の一定割合を個人口座に積立てる。積立金は在職期間に応じて増加していき、一定の基準を満たした場合に年間最高 2,000 ユーロを受け取ることができる。本制度は悪天候保証や病欠保障を含んでいる。

フランス

PROBTP（年金、健康保険、ローン、休暇）

Pro BTP（Protection sociale du bâtiment et travaux publics）はフランスの建築・公共事業部門に特化したパリティアン基金である。付加退職金、健康保険、財形貯蓄、社会貢献活動等、広範な社会保護サービスを提供している。

付加退職金においては、Pro BTP は他の専門的な保護団体との協働による情報共有プラットフォームである AMICAP を通じて付加年金制度の設立を支援している。健康面においては保険会社である Groupama と提携して健康プラットフォーム会社 Sévéane を設立し、検眼や歯科医、聴覚訓練士のネットワークへのアクセスを提供することで、自己負担額を軽減している。

また、Pro BTP は社会的行為にも投資しており、経済困難時の奨励金付きローンや積立金の軽減といった財政的支援を提供している。同団体は医療・社会福祉施設として 2,400 床を管理しており、高齢者や障害のある個人に対して包括的なサービスを提供している。

加えて、建設労働者の家族用に 8 つの休暇村を運営しており、毎年 10 万人近くの休暇行楽客に対して手頃な休暇の選択肢を提供している。

また、訓練生など若者を業界に取り入れる施策にも注力している。

CIBTP（休暇、悪天候補償、失業）

CIBTP（建設・公共事業悪天候時休暇基金）は建築・公共事業部門の会員企業と従業員の仲介者として、規則に定められた条件下で休日手当を支払う。同基金はまた、関係企業のための天候不順に対する失業補償制度も実施している。CIBTP のネットワークは 12 基金（フランス本土の 8 基金と海外県の 2 基金、2 の全国基金）から構成されており、CIBTP フランスの下、建設・公共事業分野の労働者のために運営されている。

- ・ 有給休暇手当の計算と分配

CIBTP は信頼できる仲介者として機能しており、従業員の有給休暇手当の計算と分配についてワンストップのサービスを提供している。このサービスは社会的規制への対応や、建設・公共事業における公平な競争環境の実現にも貢献している。

- ・ 悪天候時における相互扶助
酷暑や酷寒などといった予測不能な気象現象に影響を受ける企業の負担を軽減するため、困難な状況が発生した際には財政的な援助を提供している。
- ・ 不法就労と不正競争への対抗
CIBTP フランスと各基金は、不法就労を減らして公正な競争を確保することを目的としたID カード（BTP 証明書）を通じ、規制についての認識とその順守を促進している。
- ・ 労働者の保護
各基金は雇用主を変える場合においても、労働者の休暇を取る権利が守られるようにしている。彼らは全労働者の権利に対する責任を負い、休暇の際に迅速な補償金の支払いを処理している。
- ・ さらなるメリット
CIBTP のネットワークは、その他悪天候による失業への対策や、BTP 証明書の効果的な管理を通じた不法就労への対策などを通じて、労働者にさらなるメリット・支援を供与している。

ドイツ

SOKA-BAU（休暇、年金、訓練）

SOKA-BAU はドイツ建設業界におけるパリティアン基金である。SOKA-BAU は建設業休日・賃金補償基金（ULAK）と建設業補完年金基金（ZVK）によって構成されており、これらが一緒になって有給休暇や職業年金制度、職業訓練への支援を行っている。主な活動には以下が含まれる。

- ・ 有給休暇
雇用主は毎月、労働者の総賃金に基づいた積立金を支払うことで、休日手当や追加手当を負担している。ULAK は従業員が休暇を取った際、企業に払い戻される基金を管理しており、従業員離職率が高く、倒産の可能性が高い建設業界において休暇の権利を保護している。
- ・ 外国人労働者の支援
SOKA-BAU は、ドイツ国内の建設現場で働く国内外の従業員に対する平等な待遇確保に努めている。
- ・ 職業年金制度
団体年金（TZA Bau）：2016 年 1 月 1 日から実施されているこの年金制度は、これまでの年金補助金を置き換えつつある。この制度は雇用主の積立金を財源としており、建設業界の全従業員および見習いを対象としている。
- ・ 職業訓練支援
企業は ULAK に対して拠出を行い、訓練生の報酬と訓練費用の大部分についての払い戻しを受ける。SOKA-BAU は定期的に訓練センターの品質を評価している。
- ・ 付加年金
BauRente ZukunftPlus／BasisPlus：この年金制度は給与ならびに雇用主からの積立を通じ、従業員が自身の退職所得を増やすことを可能としている。

アイルランド

CWPS（年金）

建設労働者年金制度（CWPS）は様々な雇用主による職域年金制度であり、建設および関連産業に従事する労働者のための年金制度を会員および雇用主に対して低コストで提供している。

建設労働者年金制度は、3,000 以上の雇用主に支えられた約 60,000 人の正会員を擁するアイルランド最大級の民間年金制度である。

イタリア

CNCE（休日、病気休暇、その他の恩恵）

建設業パリティアン基金全国委員会（Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili）はイタリアの建設パリティアン基金のための調整機関である。各基金を通じて建設労働者に対する休日手当や 13 カ月給与、その他の制度を管理している。

各基金は、病気休暇による払い戻しといった社会扶助サービスとともに、雇用契約によって義務付けられている重要な付加賃金要素について、労働者への支給を確保するという重要な役割を担っている。提供されている恩恵には休日手当やクリスマス賞与、そして奨学金や夏季休暇といった追加の社会扶助サービスが含まれる。

FNAPE（退職金、雇用奨励金）

建設業専門職全国基金（Fondo nazionale per l'anzianità professionale edile）は、各建設パリティアン基金に登録した労働者について、各基金が勤続年数に応じた給付を行うための手続きを運営している。早期退職基金は退職間近となった労働者に対して、補完的所得の選択肢を提供する。雇用奨励基金は若年労働者を雇用している企業に奨励金を出すことにより、建設部門における若年労働者の雇用を促進している。

SANEDIL（医療サービス、付加年金）

建設業保険基金（Fondo sanitario lavoratori edili）は、国民保健サービスを越えた医療サービスを提供するとともに、補完的年金基金として労働者に対して追加の退職給付を提供し、退職後のウェルビーイング向上を促進している。

ルーマニア

CASOC（悪天候補償、緊急・警戒補償、訓練）

建設業社会センター（Casa Socială a Constructorilor）は建設および建設資材製造業におけるルーマニアのパリタリアン基金であり、東欧における唯一のパリタリアン基金である。同基金は以下の3つの主な活動を行っている。

- ・ 悪天候における従業員の保護：悪天候条件による作業中断において、建設および建設資材製造部門における従業員を保護している。
- ・ 国家の非常事態における保護：緊急事態宣言や国家レベルの警戒による中断時に建設および建設資材製造部門の従業員保護を確保している。
- ・ 継続的な職業訓練：建設および建設資材製造業の従業員に対し、継続した職業訓練および開発の機会を提供している。



FIEC 会議室にて

感想・考察

European Construction Industry Federation を本節では欧州建設業連盟と訳したが、各国の協会の連合体であることを考えると、日本で言えば日建連というより全建に近い組織になるように思われる。各国協会の会員には専門工事会社や零細企業など多いとしていたこと、雇用者の代表として労働組合とともに労働協約を作り上げていることなども考えれば、元請だけの団体ではなく、建専連のような側面もあるといえるかもしれない。

日本においても建設業四団体と国土交通省の意見交換会などは例年実施されており、業界団体による要望活動によって、行政へのアプローチは行われている。一方欧州では、EU 運営条約に社会対話の促進や、社会政策に関連する法令作成時には社会対話に事前に諮るべきことが明記されているなど、行政運営や立法上、社会対話参画団体の意見がよりダイレクトに反映される体制となっていること、FEIC はその責任に対応した活動を行っているという説明を受けたことは、団体の立場からすると印象的であった。

今回、日本と欧州の建設業団体の大きな違いとして、SOKA-BAU のような労使共同の基金（パリタリアン基金）を有している国が相当程度存在することを学習した。

日本のメンバーシップ型雇用制度は一般に生活給という考え方（会社のメンバーとして奉仕する一方、会社はライフステージに対応した賃金を払って然るべき）を色濃く有している。一方、欧米においては要求した労働生産性に相当する賃金を払う、いわゆるジョブ型（〇〇ができる人を〇ユーロで募集する）での雇用意識が強く、ライフステージの移行と賃金上昇はリンクしない傾向にあるようである。

それに付随してか、ライフステージにかかる支出については、企業ではない共同体によって支弁するよう制度設計がなされる（パリタリアン基金はその代表例だが、例えば教育費用などについてもドイツなどは大学まで無料であるし、社会住宅制度等に基づく住宅の供給なども積極的に実施されている）傾向もあるように見受けられる。

これは社会制度の設計の違いによるものとも言えるが、メンバーシップ制度のもと、メンバーになるかわからない者に対する訓練や支援を企業の責任として行うことは、積極的に取り組めば取り組むほど企業としての競争力が落ちてしまうこととなりいかにも不整合である。

真面目なものほど損をする状態は持続的ではない。日本においても建設業界、特に技能労働者についてはジョブ型雇用に近い雇用環境にあることを考えると、業界全体でセーフティネットや若手育成に取り組む体制を考える必要がある、といえるのではないだろうか。

（コラム） ちょっとわき見一車窓

今回ヨーロッパをバスで移動中、風力発電の風車を至るところで散見しましたが、ブリュッセルからロンドンへの飛行機移動中にドーバー海峡上空から見えた洋上風力発電のスケールには驚きました。



※ロンドン・アレイ（イギリス）の洋上風力発電所

2013年に完成し、当時は当時世界最大の風力発電所であった。最大高さ96メートル、出力3600kWの風力発電機175基により、63万kW（およそ50万世帯の使用電力に相当）の発電能力を有する。（帰国後調べ）

あ と が き

一般社団法人建設産業専門団体連合会

会長 岩田正吾

3回目となる海外視察を実施した。今回の欧州視察会では、会員の9団体から次代を担う若手に多数の参加をいただき、全産業平均より年収が高いと聞いていたヨーロッパのドイツとベルギー（E U）で賃金水準や処遇及び技能教育、外国人労働者の受け入れ環境などについて、建設業界の現状を聞き意見交換をしてきた。

建専連会員内で活動の地域や置かれる環境が異なる各業種の若手経営者が、欧米の制度や取組を聞いて感じたことを問題意識として共有することを大きな目的のひとつとして実施している。それぞれの立場で感じ方、捉え方も異なる中で、一つの結論に達するプロセスを共有し、それぞれの職種で推進すべき活動に理解を得てもらうことが重要であり、建専連34の会員団体が、業界内改善のため同じ意識の下に結束する力を生み、団結によって国との交渉力も高められると考えている。

日本国内は、担い手確保を一丁目一番地として低賃金から脱出を挙げ色々な政策を打ち出しているところであり、当会としても、「欧米並みの賃金を目指す」事を口癖のように発信しているところであるが、各職種が結束し、団結して同じ方向を目指して行動していく先に専門工事業の未来があり、職人確保の道筋が見えてくることになると考えている。

担い手となるべく建設業界に入職してもらう為には、働き手から見て「やりたい」と思える職場へ脱皮しなければならない。今回視察したドイツやE Uの連合体圏内でも、しっかりとした対価が約束されていて、フレキシブルな休暇の取得が可能であり、スキルアップのための教育機関と資格制度の連動した評価のシステムが、この業界を目指す者たちに見え、認識されていて「やりたい」から入職していることが確認できた。日本の下請施工構造の中では、単に賃金単価を上げるだけでなく上から下まで流れる仕組みが必要なのは言うまでもなく、明確な労働契約を元に職人の権利を担保し、経営者は適正な経費を確保することの重要性を再認識したところである。

各職種の専門業種の連合体である建専連として、海外視察を糧に短期的に、長期的に取り組むべき課題を区分けして、将来あるべき理想の職人の姿を模索して活動して参りたい。

編 集 後 記

建設現場が各種の専門工事業者が混在して作業が進む中、将来団体を担っていく各業種の若手経営者の皆さんが交流し、海外の事例を物差しとして日本の制度や現状の業界について考え、問題意識を共有して専門工事業間のつながりを力にすることで、業界を良くしていく波が生まれていく一助となれればと考えています。

視察団の皆さんには、レポート提出いただき本報告書の作成にご協力いただきありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。（柳）

令和6年(2024)
建専連欧州視察報告書
(ドイツ・ベルギー)

発行：一般社団法人 建設産業専門団体連合会
〒105-0001
東京都港区虎ノ門 4-2-12 虎ノ門4丁目 MTビル2号館 3階
TEL:03-5425-6805 FAX:03-5425-6806



建 専 連
(一社) 建設産業専門団体連合会