

# 職業訓練再構築の方向性

—欧州の経験と労働組合への示唆

鈴木 宏昌

(早稲田大学商学部教授)

職業訓練・職業教育のあり方が問われるなかで、労働組合の積極的な関与が求められる

特集

職業訓練再構築と労働組合の役割

遠い昔、まだ私がジュネーブのILO本部で労使関係の国際比較の勉強をしていたときから日本の労使関係で不思議に思い、未だに分からないものが二つある。実質的な内容がほとんどない労働協約と職業訓練に関する組合関与の欠如である。どこの国でも、職業訓練あるいは技能資格の認定は賃金決定のベースであり、団体交渉における前提事項である。賃金の対価として提供される労働の市場価値は個々の労働者の技能水準によって決まると考えられるので、技能レベルの改善に関する施策はまさしく労使の交渉事項である。そのため、職業訓練の問題は労使交渉の場において、訓練機会の増大（教育・訓練休暇や職業訓練費）という形で交渉されることが多い。若者の訓練、リカレントな生涯訓練、訓練の公平性を担保する機関への労働組合代表の参加などが交渉事項となる。また、EU諸国においては、労使が共同して、失業予防のための公的訓練政策の実施・充実などを国に要求する。ところが、我が国において、職業訓練が労使交渉の対象になったという事例は聞かない。多分、大部分の組合リーダーは職業訓練はまず経営側の専権事項であり、わずかに、失業者や高齢労働者の訓練などに関して、政府へのロビー活動を行うくらいで十分と考えているのではなかろうか？日本企業では、新規学卒を一括採用し、企業内の訓練、とくにOJTにより従業員の技能養成が行われる。それは日本企業の人事システムの根幹で、組合が関与すべき分野ではない。諸外国とは、技能形成の仕組みが異なるので、他国の事例は参考にならないと考えてはいないだろうか？果たしてそこで思考を停止して良いのだら

うか？

多くの企業が海外展開のために正社員の採用を最低限に絞り、企業内訓練の対象にならない非正社員を増加させている。最近では、社員は企業の持つ最大の資源であると公言する経営者は少なくなっている。個々の労働者の最大の資産は、間違いなく、個人の職業能力であるので、それをどうシステムとして高めていくかは労働組合の大きな役割のように思われる。そこで参考になりそうなくつかの国の事例を見てみよう。

## 権利としての教育・職業訓練

ドイツやフランスの産業別の労働協約では、技能資格ごとに賃金が定められ、定期的な交渉により賃金が改定される。賃金表にある技能資格の数は少ない産業で、5～6の資格（あるいは職群）、多くなると10を超える資格がある（ドイツやフランスの金属産業）。労働者が技能資格を持っていれば、企業規模、あるいは地域に関係なく横断的に協約賃金が保障される。実際に払われる給与と協約上の賃金率にはドリフトと呼ばれる上乗せがある場合が多いが、基準は技能資格とそれに対応する協約賃金率である。ドイツの場合、技能資格は伝統的なデュアル・システム（教育と技能実習が組み合わせられ、終了時に検定試験が行われる）により技能形成がなされ、公的機関がその認証を行う。これに対し、フランスの場合は、技能資格の格付け（企業内の昇格も可能）が曖昧であり、産業別協約の拘束力も弱く、市場動向により上乗せ幅が大きい。なぜこのような企業外での資格認定あるいは技能養成がEU諸国で定着したのだら

うか？これには、多分、二つの要因がある。まず、技能資格の源は伝統的な産業における見習い制度であろう。業界ごとに資格レベルを設定し、その養成に必要な年限を見習い期間として定めた。もう一つは、労働組合が経営者の恣意的な選抜を嫌い、企業外の横断的な技能資格を強く要求したことにある。そしてこの技能資格を軸として、労働組合が労働条件の平準化や規模別賃金格差を減らす努力を続けた結果として、現在のような技能資格ごとの協約賃金決定の仕組みが成立したといえる。

以上の例は、ドイツ、フランスを念頭においているが、実はEU諸国一般に見られる現象である。イギリスの場合は、横断的な技能資格は少ないが、その代わり伝統的なクラフト・ユニオンの流れがあり、實際上、技能レベルが協約化される分野も多い。このような先進国の技能資格重視は、結局、個別の労働者の価値を定める技能資格あるいはその取得過程である教育・技能訓練を客観化・社会化しようとするものである。

技能資格の多くは入職以前の段階で決まるが、最近では、すでに職に就いている人にも技能の向上を目指すリカレントな職業教育・訓練（職業生活を通じての教育・訓練）機会が付与されることは、労働者の権利とする考え方が強くなっている。職業訓練や研修を実際に労働者の権利とするためには、時間の確保とコスト負担（訓練中の所得補償を含む）が前提条件である。まず、教育・訓練休暇が労働者の権利として明文化される必要がある。フランスでは、企業側の承認が必要という条件の下で、一年を超えない範囲で教育・訓練休暇を要求することができる。また、訓練費の負担としては、20人以上を雇う企業は賃金総額の1.6%を訓練に支出しなければならない。訓練税と呼ばれ、企業が従業員に訓練を与えることを義務化している。原則的に、訓練・研修の機関は国が認定したものに限られ、OJTは訓練・研修と認められないので、企業にとっては厳しい制約が課せられる。人材派遣業になると、この訓練税は賃金総額の2%におよぶ。このような労働者の権利としての教育・訓練を徹底したのはデンマークである。失業予防の最大の武器は個人の技能習得であると考え、教育・訓練を権利化する。雇用政策関連の公費から多額の補助金が出され、多くの労働者がキャリア・アップのために

それを利用している。デンマークは労働市場の効率化と市場全体での雇用保障を実現するフレキシキュリティのモデルとして有名である。

### 職業訓練再構築に向けて

周知のように、我が国では職業訓練は機能不全の状態になっている。自前の訓練が難しい中小零細企業の労働者あるいは増え続ける非正社員には技能研修や訓練の場が無い。困ることは、大企業ですら、長引く不況と生産の海外シフトなどにより、正社員の十分な人材教育や養成を行えなくなっている。大企業と国の職業訓練を頼りとしてきた我が国の職業教育・訓練の崩壊である。

その再構築のために、私は三つのポイントがあると思っている。

- 1) 職業訓練・教育は個人の権利であることを明確化する。企業は経営上の必要があれば、その範囲で訓練を行う。したがって、そのような企業あるいは選抜された従業員は訓練政策の対象ではない。零細企業の労働者、パートタイム労働者、期間工、派遣労働者、失業者、あるいは子育てが終わった女性たちに職業訓練を受ける機会を提供し、技能のレベルアップにつなげることが訓練制度構築の目標となる。
- 2) 職業訓練は現実の企業での実習を含むものでなければならない。公的な職業訓練校は現場の技術から離れるので、効率が低い。したがって、企業が訓練生を受け入れる工夫（多分、強制も伴う）が必要である。
- 3) 職業訓練には時間とお金が必要と確保されなければならない。将来的には、訓練・教育休暇を労働者の権利として法制化することが必要であろう。お金の面では、企業から税を徴収あるいは訓練基金（一部は雇用保険から）の創設などの手段も考えられる。

最後に組合への要望は、企業外の技能養成に目を向け、中小零細企業の労働者、あるいは非正社員も利用できる職業能力訓練の仕組みを提案することであろう。この点、胸を張って経営者あるいは政府と議論・交渉して欲しい。教育・職業訓練制度の再構築は、究極的には、日本企業の人材・人財形成であり、日本の競争力の源泉でもあるのだから。