

なぜドイツの労働生産性は日本より高いのか

教育と資格と仕事の一貫したシステムで、余裕のある働き方を実現

永野博 科学技術振興機構研究主幹

ドイツの労働生産性は日本より3割も良い

2018年07月10日

働き方改革関連法案が6月29日に成立した。日本人は働く時間が長く、一生懸命仕事をしているのに、労働生産性がとにかく悪い。日本の国際競争力が劣化する中、官邸主導の「改革」の是非が話題になっている。

私の住んでいたドイツは、はたから見ていると、人々は残業をすることもなく生活を楽しみ、何週間も休暇を取る。これでは労働生産性がさぞかし悪いのではと思いきや、日本より3割も良い。働き方の何が違うのだろうか。違うことはいろいろありそうだが、まず気がつくのは、ドイツではどんな仕事も資格を取得しないとできないということだ。

日本でよく聞く言葉にマイスターというのがあるが、これも資格を表す用語の一つだ。ドイツでお菓子屋さんにいくと、お店のどこかにマイスター証書がかけである。ドイツには教育段階から職業につくまで一貫したシステムがある。日本ではあまり知られていないその職業教育のあり方を詳しくレポートしてみたい。

職業教育は「学校＋職場実習」の二元教育

ドイツでは、10歳くらいになると、将来、大学に行くのか、それとも手に職をつけて働くのかを決める。以前は大学コースを選んだのは3分の1程度だったが、今は大体半々である。

職業教育コースを選ぶと、15歳くらいまで主に基幹学校（ドイツでは教育の権限は連邦政府にではなく各州にあるので、州によって名前が異なる）というところで基礎的な勉強を続ける。基幹学校を終えると、いよいよ職業教育が始まる。これが二重教育、あるいは二元教育といわれるもので、週1～2日、職業学校で理論を習い、週3～4日、企業で実務をしながら、3年間くらいかけて一人前になるというものである。

生徒は、400程度に分類された職業のうちの一つを選び、職業能力をつけることになる。職業は大きく分けて、産業に関するものと、手工業に関するものがある。産業に関するものは製造技師、自動車工、自動化技術電気工、事業経営従事者など約270、手工業は、家具職人や菓子職人、商業に携わる者、歯科技工士、建築現場足場組立士、情報電気技師、自動車販売士など約130ある。

では、どのように職業教育が始まるのだろうか。手工業と産業では少しシステムが異なるので、伝統がより反映している手工業を例にしてみる。ドイツには100万に近い手工業者がいるが、彼らは、地域ごとに存在する手工業会議所に加盟する法的義務がある。全国には60程度の手工業会議所があり、これらを束ねる組織としてドイツ手工業中央連盟がベルリンにある。

まずマイスターと3年の労働契約を結ぶ

生徒は基幹学校にいる間に将来どのような仕事をしたいかを決め、卒業後は、先ず、自分が学びたい仕事をしている手工業者を訪ね、そこの経営者（マイスター）と労働契約を結ぶ。契約を結べると、はじめて州政府の運営する職業学校に登録することができる。契約を結んだ手工業者は3年間にわたり、この見習工に給与を払うことになる。

なぜ、見習工に給与を払えるのかと聞いてみると、初年度は確かに何もできな

いのに給料を払うので赤字になるが、2年目にはだいぶ馴れてきて、3年目は見返りがあり、トータルすれば、とんとんか黒字になるとのことである。



ベルリン手工業会議所が運営する先端テクノロジー・コンペティンスセンターでの木工部門の訓練風景。塗装工、漆工、大工の3職種についてデジタル化に伴うカリキュラムの追加というパイロットプロジェクトを連邦政府の助成で実施している = 2017年7月3日、筆者撮影

手工業者のもとでの実習は、そこでもか使えない技術ではなく、ドイツのどこでも役に立つものでなくては意味がないので、経営者であるマイスターは教えるべきことを事前に学んでおく義務がある。実習終了時の試験と認定は、手工業会議所の任務である。個々の手工業会議所によって認定基準が異なってははいけないので、全国の手工業会議所をとりまとめるドイツ手工業中央連盟が、実務教育のカリキュラムを統一したり、技術の進歩にあわせて更新したりする任務を有している。

なお、小さな事業所では習得できない特殊な技術などについては、手工業会議所が訓練所を作り、連邦政府の助成なども受けながら教育している。

職業学校での理論の勉強の修了証書を獲得した後、手工業会議所の実習試験に合格すれば、晴れて「ゲゼレ（一人前の職人としての最初の称号）」という、専門職として仕事をできる資格を取得することになる。このあと、何年か経験を積み、また、学科も勉強することにより、マイスター（称号の異なるいくつかの資格がある）の資格を得ることができ、マイスターになると独立した工房を開くことができるし、また、次にやってくる若い後継者を指導することができる。

大企業の技術者も同じシステムで養成

このシステムは基本的に産業分野でも同じである。産業では会社の規模が大きい。例えばボッシュやベンツで、多くの若者が一緒に実習に携わることになる。資格取得後も、ほとんどが企業で働くことになる。ここでの称号は、産業マイスター（他にも同等の称号がいくつかある）と呼ばれている。その後は努力次第で産業マイスターよりさらに上の資格を取得することもできる。



B M Wミュンヘン工場で、マイスター（中央）に指導されながら金属加工の実習をする若者 = 2013年12月6日、石山英明撮影

これらは個人が獲得する公的な資格である。転職したくなったら、資格を示し、取得後の経験を説明し、技能が実証できれば、自分の生活スタイルにあう会社を全国から選ぶこともできる。これが幸福度が高く、労働生産性も高い要因ではないだろうか。

後継者を育てるのは社会の役目



ベルリン手工業会議所の教育・イノベーションセンターのシェーニング

ここで私が驚いたことは、手工業会議所、商工会議所という、法律により企業の加入義務が課されているとはいえ、民間の組織が中心となって職業教育を行っていること、また、工房や企業は毎年50万人の見習いを受け入れ、その給料を自己資金で払っていることである。とくにびっくりしたのは、給料を自己資金で払う理由を尋ねたときに「若手後継者

副所長。センターは広大で、建築足場、家具、自動車整備、自動二輪車整備の職業訓練、継続訓練を行っている＝2018年2月13日、筆者撮影

を育てるのは自分たち社会の役目だから」という答えが返ってきたときだ。これは中世のギルド以来の徒弟教育の伝統か、マックス・ウェーバーのいうプロテスタントの職業理念か、どこにその淵源

があるのかとしばし考え込んでしまった。いずれにせよ、次世代を担う後継者を育てるのは社会自体が本質的に有する義務であるという考え方にドイツ職業教育が根ざしているとする、今の日本ではなかなか真似はできそうにない。

だが、職業教育とは、全国どこでも仕事を選べるだけの専門能力を有する個人を育てることであるという認識は日本でも持つ必要があるように感じる。日本でもジェネラリストばかりでなく、そうした専門能力を持つ個人を養成し、会社とは独立して個人としての選択ができる社会にしていけることが、長い目で見て働き方改革につながるのではないだろうか。

掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.