

は開かれている。

なお、一部の職業養成訓練（銀行業務など）では、アビトゥーア（前述）を取得していることを、実質的に職業養成訓練契約の対象者の要件にしている。

〈表1-41〉BA（連邦雇用庁）に養成訓練ポストの求職を行った者の学歴・年齢別分布

（全国、人、％）

	2002～2003年 （2002年10月～2003年9月）		2003～2004年 （2003年10月～2004年9月）	
	求職者数	構成割合 （％）	求職者数	構成割合 （％）
学歴別				
ハウプトシューレ未修	46,540	6.5	46,047	6.2
ハウプトシューレ修了	243,819	33.9	251,521	34.0
中等教育修了	345,017	47.9	355,493	48.0
専門高等学校 （Fachhochschul）修了	25,815	3.6	28,145	3.8
高等学校 （大学：Hochschul）修了	50,004	6.9	50,616	6.8
（大）学生（在学中）	8,376	1.2	8,343	1.1
年齢別				
15歳未満	17,813	2.5	16,474	2.2
16歳	99,232	13.8	98,205	13.3
17歳	160,070	22.2	161,016	21.8
18歳	127,398	17.7	131,578	17.8
19歳	97,159	13.5	101,322	13.7
20歳	75,175	10.4	78,672	10.6
21歳	53,793	7.5	55,476	7.5
22歳以上	88,931	12.4	97,422	13.2

資料出所 BA（連邦雇用庁）“Berufsberatung 2003/2004”

(f) 具体的内容

ア 職業養成訓練（契約）[Ausbildungsvertrag]の概要

原則的に、事業主は自らの自由意思により、しかも行政庁からの支援を受けずに自ら費用を負担の上、職業養成訓練契約を職業養成訓練生との間で結び職業訓練を施す（さらに職業養成訓練生は、企業で訓練を受ける傍ら、原則としてパートタイマーで職業学校に通学し、それぞれの職種の理論や国語、数学などを学習する。）。

そうしたことを事業主が行う理由は、法律上事業主に義務付けられているのではなく、自分たちで職業養成訓練生に職業訓練を施す方が、事業主が必要とする専門労働力を、容易にかつ確実に確保できると考えているからであるといわれる。

一方、若年者側も、（上級学校に進学しない者は）義務教育終了後に職業養成訓練を受ける義務はない。しかし、若年者の多くが「デュアルシステム」への参加を希

望する。これは、次のような理由によると考えられている。まず、「デュアルシステム」に入って職業養成訓練生になることは、将来の就職への第一歩になる。また、職業養成訓練生になってそのままそれに関連した職業に将来就職する気が現時点で必ずしもない場合であっても、職業養成訓練生になれば（とりあえず）失業のリスクを逃れることができるというメリットもある。

イ 職業養成訓練の修了時に行われる修了試験（Prüfung）

[資格]

職業養成訓練生は、職業養成訓練の終期に事業主側（手工業会議所等）が実施する修了試験に合格することが期待されている。

合格率は表1-42のとおり約8割でかなり高率である。これは、職業養成訓練実施事業主が職業養成訓練の費用を負担しており、職業養成訓練生の企業での在籍が長くなればなるほど負担が重くなるため、できるだけ早く修了試験に合格し、職業養成訓練生に自社から「卒業」してもらうことを望んでいるために、修了試験に合格するよう、職業養成訓練生を厳しく指導するためであると指摘されている。

この職業養成訓練生修了試験合格者が身につけた技能（Qualifizierung＝ドイツ語で「資格」と同じ意味）は、後の実社会での生活に当たって、評価されている。

また、とりわけ手工業分野の「マイスター」に関していうと、この修了試験を合格して職業養成訓練を修了した者が、さらに修行をマイスターの許で積み、いくつかの段階を経由して手工業会議所が行うマイスター試験に合格すると、マイスターとなる途がある。

〈表1-42〉職業養成訓練修了試験受験者・合格者、合格率（2003年）

（人、％）

業種	男性	女性	男女計	合格者数	合格率	再受験者	再受験者の 受験者に占める割合
工業・商業	181,053	144,550	325,603	287,835	88.4	26,732	8.2
手工業	139,777	40,030	179,807	141,082	78.5	26,732	14.9
農業	10,547	3,928	14,475	11,845	81.8	1,971	13.6
公務	6,022	10,398	16,420	14,887	90.7	1,155	7.0
自由業	2,306	44,565	46,871	42,318	90.3	3,294	7.0
家内産業	342	7,132	7,474	6,187	82.8	815	10.9
船員	121	5	126	120	95.2	4	3.2
計	340,168	250,608	590,776	504,274	85.4	60,703	10.3

資料出所 “Berufsbildungsbericht 2005”

マイスターは、個々の産業(手工業)において、独占的な営業を行うことができ、他からの参入が認められないという強い保護を受けている。しかしマイスター制度そのものが、第三者の参入障壁になっているという指摘もあって、現在見直しが進められている(後記7参照)。

ウ 職業養成訓練(契約)後の取扱い

職業養成訓練(契約)が終了した後、事業主側には職業養成訓練生(Auszubildender/Auszubildende)を雇用する義務はないし、職業養成訓練生もその事業主の許に残る義務はない。事業主側としては、職業養成訓練生が他の事業主の許へ行ってしまうことで、その職業養成訓練生にかけた経費と時間とが無駄になる危険性はあるが、その危険性は甘受している。一方、職業養成訓練契約を全くしていない事業主でも、他所で職業養成訓練を受けた専門的労働者を雇用できる可能性がある。

また、職業養成訓練を受けた後大学に進む者も増えているといわれるが、これは(職業養成訓練による)実務を知ってから大学教育を受けた方が、(後の就職の際に)有利と考えている者が多いことによるとも考えられる。

エ 職業養成訓練期間(見習期間; Ausbildungszeit)

職業によって異なり、2~3年(2年を下回ってはならず、3年を上回ってはならない。2005年3月に改正された職業訓練法第25条)。期間は、職種ごとに、職業訓練規則(Ausbildungsordnung^(註6))で規定される。

オ 職業養成訓練生の受け取る報酬金(賃金; Vergütung)

職業養成訓練生に対しては報酬が事業主から支払われるが、これはドイツ語の単語でも一般の給与(Gehalt; ホワイトカラー労働者に係る給与、Lohn; ブルーカラー労働者に係る給与)とは区別された呼び方になっている。しかし職業養成訓練生の性質は、原則労働者とされており(2005年3月に改正された職業訓練法[BiG]では第10条第2項、改正前の第3条第II項。「職業養成訓練生は、労働者」(“Auszubildende ist Arbeitnehmer”)といわれる。)、労務の対価としてこうした報酬を受領しているのであるから、実態は賃金である。

ドイツには法定最低賃金がなく、産業別・地域別の労働協約で賃金を定め、その一部が当該産業・地域において最低賃金の役割を果たしているが、その労働協約では多くの場合、これとは別に、職業養成訓練生の「賃金」についても特別な規定を設けて規定している(一般労働者の4割前後が多いとされる)。

カ 職業養成訓練指導者(Ausbilder)

職業養成訓練生(実習生)を専門的労働者に育成するために必要な職業養成訓練を行う者のこと。中小企業などでは事業主(職業養成訓練契約の一方当事者)と同一人物のことも多いが、第三者に委託できる。職業養成訓練がうまくいくかどうかはこの者の力量に負うところが多い。

職業養成訓練指導者として活動するには、一般に次のような要件を満たす必要がある。①マイスター試験に合格していること(手工業の場合)、②資格・営業免許を有していること(自由業の場合。医師・弁護士等)。

現在全国で約75万人いるとされる。

キ 事業所内職業養成訓練所

昔(19世紀中)から、ドイツの大企業のかなり多くは、職業養成訓練生の職業養成訓練の専門的な場所としての事業所内職業養成訓練所を設置している。

ク 事業所外職業養成訓練所(Berufsausbildung Überbetrieblicher Einrichtung)

事業所内職業養成訓練には多くのメリットがあるが、例えば製造業では生産ラインに支障を与える可能性があるなど、事業所内ですべての職業実習を行うことは困難である。このために、専門の職業訓練施設を設置することが重要で、大企業などは実施する余力があって実施している(上記参考)が、中小零細企業の多くでは、そのような余裕はない。

そこで同種の中小企業が集まり、事業所外に職業養成訓練施設を(共同で)設置している例がある。

ケ 職業養成訓練の実施状況と行政による支援

職業養成訓練がうまく稼働する条件は、職業養成訓練のための雇用の場が十分に確保されることである。し

かし長期的には職業養成訓練の雇用の場は減少してきており、職業養成訓練生雇用割合(職業養成訓練生雇用/被用者全体)は、1986年の9%から最近では5.5%(企業規模500人以上)に低下してしまっている(GewBildungspolitik 9-10/98, 2, 表1-45)。

このため、(本来事業主が実施主体となっていた)事業所職業養成訓練(betrieblicher Ausbildung)・事業所外職業養成訓練(überbetrieblicher Ausbildung)について、ますます公的な支援が増してきているといわれる。

旧東独地域では、職業養成訓練生の雇用の場の2/3が行政によって支援されているとされる(GewBildungspolitik 9-10/98, 3 zur Finanzierung der beruflichen Bildung s.u.6)。

コ 事業所外職業養成訓練施設での職業養成に対する社会金庫による支援

(建設業社会金庫^(注7)、^(注8参考))

職業養成訓練に伴い、事業所外職業養成訓練施設などで訓練を実施する場合、その費用負担に関しては、原則として事業主が負担する。

しかし、例えば伝統的に職業養成訓練を重視している建設産業においては、「社会金庫」の1つである、建設業休暇・賃金保障金庫(Urloabs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ; ULAK)から、企業に対し補助が行われる。

サ 州による職業養成訓練に係る支援の例

職業養成訓練のためのポストを事業主が追加創出する際に支援を行う等、様々な支援の態様が見られる。

なお、職業養成訓練を行う事業主について、事業主が単独ではなく、グループ(共同体)にまとまって職業養成訓練を行ったときに助成を初めて認めていることが多い。

(ア) バーデン・ヴュルテンベルク州

職業養成訓練生を1人採用した場合に、採用半年後に385ユーロ支援など(2003/04年の養成訓練生ポスト支援数532、年間予算額40万ユーロ。終期なし)。

(イ) バイエルン州

職業養成訓練生ポスト増に助成(追加1ポスト当たり2,500または5,000ユーロ；2004/05年の養成訓練生ポスト支援数2,700、2005年予算額950万ユーロ)等。

(ウ) ベルリン(特別)市

ハウプトシューレを修了しただけ、あるいは特別学校に通学していたりして、労働市場参入に当たって特別の配慮を必要とする若年者(Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen)の職業養成訓練に係る支援。

民間企業を対象に、事業主が職業養成訓練生に支払う手当(賃金)の75%[職業養成訓練2年目は50%。3年目は25%に漸減]まで支援[最大で1ポスト当たり7,500ユーロ、1企業当たり1万4,000ユーロ]、2003年実績263ポスト等。

(エ) ハンブルク(特別)市

最低3つのパートナーもしくは2つの事業主が共同体を作って職業養成訓練を実施する場合に補助(1職業養成訓練月当たり150ユーロ。実績2004年8月1日までに50ポスト、2005年8月1日までに50ポスト、2004年予算約30万ユーロ)等。

(オ) ヘッセン州

- i 老人ホームに係る職業養成訓練ポストを100創出(1職業養成訓練生1月当たり315ユーロ、2004年予算9万4,500ユーロ)。
- ii 保健関連職種に係る職業養成訓練ポスト増支援(1職業養成訓練生当たり750~2,500ユーロ、支援ポスト数700[2004/05年職業養成訓練年]、2004年予算115万ユーロ)等。

シ BA を中心にした職業養成訓練に係る支援

主要な施策としては下記のものがあるが、これ以外にも特に地域と協働し、しばしば財源の協力も仰ぐして、主に職業養成訓練の場に入るのが困難な、就職困難者を対象にした訓練機会の斡旋・金銭的支援などを行う多数のプログラムが、地域別(地方労働局別)に存在する。