

目 次

欧 州 各 国 の 技 能 者 養 成

才 2 部 訓 練 経 費 と 財 源

I 間 接 費.....	27
II 関 連 学 科 そ の 他 学 校 内 訓 練 の 経 理.....	31
III 任 意 的 寄 附 行 為.....	33
IV 訓 練 生 に 対 す る 交 付 金.....	34
V 訓 練 徒 弟 工 が 一 人 前 の 稼 ぎ 手 に な る の は い つ か ?	35
VI 訓 練 経 費 の 支 辨 者 は 誰 か.....	38

ヨーロッパの技能者養成 訓練経費と財源について

訓練生1人当りに要する経費総額は主に次の三つの要素から成っている-(1) 訓練施設及び関連学科指導要員(職業学校に於ては、定時制コースの担当要員)のための支払額、(2) 実技指導の経費(新規の作業を習う際の誤差によつて生ずる生産減とオシヤカを含む)、(3) 雇用主が当該養成工に対して支払う賃銀又は諸手当-である。

ごく僅かの例外しかも殆んどそれも特別の場合に関連した例外はあるとしても、訓練経費の配分については欧州八ヶ国とも同じ様な原則が大体に於て適用されている。即ち定時制の関連学科の費用と、大抵の場合の全日制コースに於ける基本実技と補足的実技指導の費用とは公共当局が支払っている。

事業内訓練に於ける実技指導に関する費用については雇用主が負担している。個々の雇用主としては自己の養成工達に生産作業をやらせることにより、又それら養成工に支払う賃銀や手当にしても彼等と同様な仕事を一人前の職工にやらせる場合に支払ふ可き賃銀より可なり低い金額ですむことによつて雇用主の負担額は或る程度又場合によつては全額取り戻せることも可能である。

個々の養成工についての直接費には養成制度全般の運営に伴う経常的間接費が加算されるべきである。即ち間接費とは訓練基準や試験基準の準備に含まれた費用、査察業務運営の費用、及び試験編成の費用、その他これら三つの主要経費の何れにも特に附随しないもろもろの経常費である。

I 間接費 (Overhead costs)

間接費の負担責任の配分に関しては欧州八ヶ国を二つのグループに分けて考えてよからう。

即ち：技能者養成制度の全般的組織編成と統整が自主自律の原則に基いているグループ諸国と、公共当局がこれらの機能を掌握しているグループ諸国とである。

以下各国別に紹介してみよう。

独逸に於ては、これらの間接費は企業体自身によつて支弁される。それは養成制度管理の一般原則から此の制度の運営事務は自主的であるからである。

工業商業手工業各分野の雇用主達はそれぞれの部門別の会議所の会員となる義務があり、会議所に対し定期的会費を支払うことになっておりこの会費が所属会議所の年間予算内で定められた養成工の登録費や管理費その他の費用項目に充当される。

技能者養成の研修管理や統制だけが各会議所の唯一の機能ではないのであり、会議所に支払われる費用の限度(レベル)は従つて訓練制度全般を管理する費用と直接結び付く訳ではない。

西独逸共和国連邦の各会議所(手工業・工業・商業・農業別)で実施する職人試験の担当機関たる試験委員会(examination Boards)の各委員は無報酬で任命された名誉職であり、従

つて所要経費は各企業体が負担する別の経費項目となつている。

連邦レベルで行われる機能は主として自主的組織団体の所管するところでありその所要経費は各国会議所の中央機関即ちドイツ経営者団体全国連合会 (The German Confederation of Employers Associations) 及びドイツ工業連盟 (The Federation of German Industry) が支弁する。

終局的に観ればすべての間接費が各企業体の負担となつており各工場が技能養成工を雇用しているが、いま企業が企業者側によつて支払はれる賦課金 (所属の各会議所の会費等) や任意的サービス (奉仕) の形で負担される。

この賦課金の大部分は義務的会員制となつている諸団体 (準公共的各会議所) に対して支払はれる。その他の費用は主に任意的諸団体に支払はれる負担金か又は無報酬の仕事を自発的に引き受ける事によつて生ずる所要経費からなつている。間接費の極く一部は養成工達が支払う職人試験手数料によつて埋められるがそれとても大半は雇用主達が支払つている。

連邦当局と州当局は手工業及び農業部門の技能者養成制度の実施上含まれている間接費の一部を処理するために実質上の援助金 (交付金) を支出する。この当局よりの助成は経済界のこの二部門に対する一般的支援の一部と考えられている。これらの交付金は間接費に資する全経費の比較的小部分だけを充たすに過ぎない。

オーストリアでは、義務的会員制の協力団体が間接費の大半を負担している。それは各会議所が養成制度管理上の中心的役割を果しており、任意的団体は余り目立つてそれに参与してはいないからである。又ドイツの立場とは違つて此の国には労働者側の協力団体があり、従つて労働者側としても間接費を分担している。

英国 (The United Kingdom) では、実際上はすべての場合企業体によつて間接費は支弁される。

デンマークでは、労使団体 (会員は義務制ではない) が負担する。

前述のドイツとオーストリアが義務制会員組織の協力団体に制度運営の機能を持たせているのに対し、英国とデンマークは任意的会員組織が制度の上に立つている点が主要な相違点である。

英国では、此の間接費と云う分野でのすべての政府の活動は実際的には次の原則に従つて行われて来た。即ち公共当局はすべからず、先きに立つた活動とか他に先んじた最初の投資とかをすることには限界制限をしてその様な行動を差し控へ、大抵は寄与行為や交付金支給には他との釣合ひをつけてゆくべきであり残り半分は産業界で支弁して貰うと云う主義でやつて来た。

此の政策に立つて、例えば労働省は企業主団体に交付金を与えて訓練開発担当者の任命を干渉し、

その当時の二・三年間だけ、或は計画の本格化前の小規模テストの当初年間だけ所要経費をその交付金で支弁させる様な措置をして来たのである。

此の当初期間中に企業主団体としては通常、所要経費全部に対応出来るような体勢を準備する活動の価値を充分確信するに至るのであり、或はグループ訓練計画の場合にはそのグループはその参加制及びその他の料金収入の基本に立つて自主自律が出来る。

1964年の産業訓練法によつて生じた財政制度上の主な変革として、本法に基き産業別に構成される新しい各産業訓練評議会は各傘下の企業体に \rightarrow (levy) を課す責務を負うことになりこれは訓練計画の企画及管理に伴う間接費を含めて訓練全般の経費を各企業体に、より公平に分担させる見地からである。

1965~1966訓練年度として公表された各産業別賦課金は次の通りである。

機械産業訓練評議会 - 傘下各企業体の従業員の俸給・賃金・給与の 2.5%
Engineering
羊毛産業評議会関係 - 0.75%
Wool
建設産業訓練評議会 - 0.5%
Construction
鉄鋼産業訓練評議会は一律に従業員1人当たり7ポンド(約19弗50セント) - これは他の各産
the Iron and steel
訓評議会が賦課する従業員の俸給・賃金の上記各率と著るしく異なる。

デンマークでは、公共当局が間接費の可なりの部分を負担はしていると云うのも技能養成工の登録事務や訓練制度の全般的管理は政府担当部局やその代行機関の職務機能であるからである。

然し乍ら、間接費の相当額は使用主側と労働者側との団体機関によつて負担されている。その実情は前述のオーストリアの場合と相似している。

此の労使団体の会員制度は法的義務制ではない(オーストリアやドイツでは各会議所の会員制が法的義務によるのに対して)、然しデンマークの社会因襲は、これらの労使団体を実質上総括的な機関に仕立て上げてしまった。それで使用主としては同業組合員とか使用者団体の会員とならないでいるのがむづかしい立場になることが分つてくるし、労働者としても労働組合の一員にならないでいるのは殆んど不可能だと考えたものである。

その結果として、デンマークに於ける技能者養成制度の運営上の間接費は労使団体に依つて課せられる会費の方法で各使用主や労働者の間に分担させられる。この団体は労働者の新世代の訓練に直接関心を持つているすべての人々を實際上包含している。

残りのあとの四ヶ国、即ちチェコスロバキア、フランス、オランダ、スイスでは、間接費の責任は主として公共当局が負っている。

フランス及びチェコに於ける技能養成工の訓練に関する規制・監察・統制は主として国家当局によつて実施されている。

スイスの OFLAMT は政府機関であるスイスの各州 (Canton) の技能者養成担当官及び訓練

の監督に關与する人々は各州当局が雇用し給与を支払っている公吏である。

スイスの連邦行政や州行政は、間接費の責任を公共当局が負担すると云う一般原則を実際には色々の場合修正してしまつた。例えば、試験制度の編成は主として民間の各職業団体に委任している。従つてこの關係で生ずる所要経費はその職業団体の責任に帰することになる。

オランダでは、訓練協会（財団）の経費の内 90% から 95% 迄は政府の交付金によつてカバーされている。技能養成工達は毎週小額の訓練手数料を所属の訓練協会に支払うがそれは彼等が雇用主から支給される手当てから差し引かれる訳である。然しこの訓練手数料は本来が少額であるから精々その総額は協会にとっては訓練の経費総額に比べてとるに足らぬ寄与であるのが現状でありもはや無意味な過去の遺物と考へてよからう。

フランスでは、工業・商業・農業關係の訓練制度に關する間接費と手工業關係のそれとの均り合ひの相違が可なり重要な点である。

工業・商業・農業關係企業体としては技能者養成賦課金と云う方法で訓練の一般予算に寄与することとは別として、これら企業体は訓練制度上の間接費と直接關連のある費用料金は何も支払つてはいない。

処が一方では、手工業技能者養成制度は自主的管理の基本に立つて組織されている。この制度の間接費は手工業技能者訓練及び技能試験の組織・監理の責任を負うている。各種工業會議所（協調組合主義的団体）に対して支払われる會員費によつて一部賄われている。此の方式は小企業に適用されている。と云うのはフランスでの職人（artisan）と謂うのは、製造業・サービス業に従事して 10 名足らずの従業員を使用している者を呼ぶのである。

フランスの小企業及び中企業の両者を包含する或る職業団体は、それぞれの分野の要員訓練の経費支弁の爲めに、特別の賦課金を所属企業体に課する権限を与えられている。

例示すれば、自動車修理業職業訓練促進全国協會では自動車修理工場従業員の訓練基金を管理しているが、此の基金は各従業員の給与総額の $\frac{7.5}{1,000}$ に當る特別賦課金を基にして、
fund 7.5 per mille Special payroll levy
建設業・公營企業の場合も同様な措置が採られており、その場合の訓練基金は $\frac{3}{1,000}$ の率の賦課金を基にして、この基金は建設・公營企業内技能者養成協同中央委員會が管理している。（Comite central de coordination de L'apprentissage du Bâtiment et des travaux Publics）

これらの全国組織の各団体は準公共的法人団体であり、所属の全企業体からそれぞれの經濟活動の各部門内で徴集される賦課金はこれら企業内訓練活動の実施に伴う間接費や所要経費の支弁に充當されるものである。

II 関連学科指導その他の学校内訓練に関する経理

調査対象八ヶ国に適用される一般原則としては、関連学科の定時制コースが無料で公共当局によつて提供されると云うことである。

此の特別な経理面での各国間の主な相違点としては、関連学科の費用が地方税務当局又は地方或は国家機関によつて支弁される程度の差である。

チェコスロバキアでは、各職業学校を設立し運営する責任は各企業体にある（1958年改革法による）が技能養成工に対する学校ベースの訓練に関する経費全般と職業教師の給与については、政府が面倒を見る。当該学校と関連しない養成工訓練経費は各企業体が賄う。

オーストリア、ドイツ、英国では、職業学校の設置運営は原則として当該学校区レベル（the school district level）で取り扱われるのであり所要経費は所在地の市の予算で賄われる。

スイスでは、各州相互間で慣行が違っている。大部分の州が地域も狭く人口も少ないし、人口の集中している所は僅に一、二ヶ所に過ぎないので、関連学科に関する条項は大体州レベルで処理される。

ドイツでは、諸政策が州レベル（state level）で決定され大半の州が各市と州の財政的協力、制度を有し或は地方の職業学校の設置・運営の費用の一部を市の予算から州の予算へ移すシステムを持っている。

適用されている一般原則は、州当局が職業教師の給与を支払い、市当局が主要な投資（学校施設等）や直接運営費を負担するシステムである。

連邦当局としてはこの様な経費の支弁に対しては何も寄与することはないが只例外として試験的な又それと類似した目的のためには寄与することはある。

スイス連邦政府としては職業学校の建築費用の25%迄（但し各件当り最高額200万スイス・フラン-約45万ドル迄）及び運営費の50%迄は援助することが出来る。

このような援助額の最高額の上昇は新しく制定された職業訓練法によつて定められたのであり従前の規則の下での支払い可能額より上廻っている。

この連邦政府の援助策によつて各州（Canton）の恩恵を受ける割り合いについては規則の上でスライディング・スケール即ち順応率が適用され、法の定めた許容援助額以内で比較的財政の豊かでない州は政府の援助金の比較的高い率の額の恩恵を受けることになる訳である。

州当局と市当局及び雇用主（企業体）がそれぞれ支弁すべき費用の配分については州法が決定す

る。

概して云えば、関連学科の指導や学校内の訓練は無料で提供される。或る地方では雇用主やその団体に対して要求される寄与額が全体経費の相当可なりの額に及ぶこともあり得る。此の特別の例として挙げられる場合とは、例えば時計製造業や建築業のような分野でその全日制の訓練が学校内で提供されていて州当局としては定時制の関連学科の準備だけでなくそれ以上の措置をする責任を引き受けている場合である。

英国では、全経費の55%を市当局は償還されるのである。地方予算の一部を形成する職業訓練経費の支弁に対して何も特別の規則は適用しない。

デンマークでは、1956年の技能者養成法によつて職業学校制度の企画やその推進発展の主な責任を市当局から中央政府当局に移したのである。そこで中央当局としては各職業別委員会と協議した結果、各職種別にそれぞれのレベルで必要とされたクラスの数を決定しているのである。

この政府の評価算定が既に述べた様に職業学校制度の再編成の計画を準備する基礎作りとなつた。

各学校は大抵の場合自主的施設として設置される。学校経費についてはその全額の65%迄は政府の補助金によつてカバーされるが更にこれに加えて20%は市当局が支出し残額は各企業体の支払う料金及び少額ではあるが個人からの寄付金によつて賅われる。

オランダでは、学校組織全体の編成は、定時制及全日制の職業学校の何れとも、市当局又は私立の非営利機関による運営管理の原則に基づいている。

政府当局はこれら学校の設置及運営費の殆んど大部分を支弁する。公共当局の補助交付金の金額は、学校側から提出された而も当局の承認した予算に基いて決定される。

これら学校経費のごく僅かの部分が各種料金雇用主からの寄与及び個人や団体からの寄付金によつて充たされる。

フランスでは、職業学校制度の経費の大部分は国庫から支出されるが、その中にはさきに述べた技能者養成賦課金制度の下に徴集される金額の一部を含んでいる。

各学校は国家教育当局によつて設置され諸計画が樹立されるがその場合他の国家計画当局や地方団体との事前協議がなされる。此の計画方式の下で設置された職業学校は国家予算の各種収入財源から拠出された公共の基金によつて賅われる。

各企業体が従業員に支払う給与総額の $\frac{4}{1,000}$ の割合で徴集される特別技能者養成賦課金額の約 $\frac{2}{3}$ は免税の分に対する埋め合せとなる（免税となる代わりにその分だけ訓練経費に充当される訳である）残りの $\frac{1}{3}$ が国庫に入る。

技能者養成賦課金制度によつて徴収された金額は職業訓練に於ける政府の諸活動の計画に対して

は何ら影響を及ぼすものではない事を特に強調しておく可きである。

但し、上述の 免税制度と準国庫収入的賦課金制度とは、とも角或る活動の分野では、私設の企業内職業学校の設置や財政事情に対して大きな影響を及ぼすことは確かである。

概して云えば各企業体は次の四項目の何れかの場合には技能者養成賦課金の免除を要求することが出来る即ち

- (a) 若し企業体側が養成工訓練の最初の10ヶ月間及びリリース制度により関連学科の指導を受ける期間中は免税対象数として養成工の数を再度計算に数え上げて彼等の訓練に要する他の諸経費を負担する場合（例えば特別の企業内訓練の措置に要する経費の負担の如き場合）
- (b) 若し当該企業体が他の企業体と合同で企業内訓練施設を運営し、所要経費を分担支出する場合
- (c) 若し企業体が職業学校やその他の訓練施設に対し規則的（定例の）寄付行為や寄付金を供与する場合
- (d) 当該企業体が10名足らずの従業員を雇用する手工業系企業である場合

以上の場合技能者養成賦課金（つまり一種の養成工訓練税 - the apprenticeship Levy）の支払い免除を申請出来るのである。

上記の免税条件は何れも極めて組織的（図解的）形式で付与される。此の免除は又、上述の公認された四つの訓練の型体（熟練技能工の訓練を含めて）に関して経費総額が算出され且その際経済活動の各分野次第で異なる一定率に従って算定されねばならないと云う定まつた規約に従つたものである。

或る企業体は賦課金免除について以上と異なる規則に従っているものもある。（所謂通常予算制度）

農業協同組合以外の他の農業系企業体は養成工賦課金（訓練税）制度には従っていない。

企業体や職業団体で、徒弟契約書によつて雇用した養成工の為に自設自営の学校を持ちそこで関連学科と実技指導を行つている業者も又教育当局者と特別の協定をつくり、それに基づいてその学校の運営費の大部分の費用に対し政府から償還してもらうことが出来る。

これらの関係諸規則は未だ最近（1961年）に定められたことなので、目下の処比較的適用例はこれ迄少なかつた。

Ⅲ 任意的（自発的）寄付行為

調査対象八ヶ国内チエツコスロバキアを除くすべての国に於て、多くの雇用主や職業団体が自分達の雇用している養成工達の訓練のために、彼等の関連学科の指導や基本及び追加訓練の補足的施設・設備を法や規則の要請によらず自発的に提供することによつて彼等の訓練に附加的な財政的寄与をなしている。

養成工達は企業内や職業学校で受ける訓練を補足するために屢々夜間コースに通学する。その際これらの夜間コースは時として授業料を徴るので訓練生としては自分のポケットからそれを支払わ

ねばならない。そこで大概の雇用主達は自分の養成工達のこのような出費を償還するのである。

以上の様な雇用主側からの附加的寄与行為が自発的任意的本質を持つので、その寄与が全体の訓練経費の中で関連的に重要性を持つていると云ういかなる妥当な評価をも受け容れないのは尤もである。

然し乍らそのことから暗示されていることは、数多くの各種類の任意的定時制コースや、その他の、雇用中の青少年の利用に供されている補足的訓練の便宜供与は、此の分野での任意的独立行動の果す役割が決して等閑視出来ないものであることを明示していると云う点である。

何れの国でも雇用主側のこのような寄与活動に対しては各公共当局とも並々ならぬ関心を持つようになりこれに財政的支援を与えるようになった。

ドイツの数州では、比較的高いレベルの全日制教育に入学する資格を得たいと希望している養成工達のために、或は又彼等の一般普通教育を単に補充するために定時制コースを編成している。

これらの学級コースは所謂上構職業学校 (Berufsaufbauschule) でありドイツでは教育の第二チャンネルと呼ばれる上級教育の一般方途に従うものである。

IV 訓練生に対する交付金 Grants to trainees

養成工やその他の訓練生で、自分達の住む地域社会に訓練施設がないために遠距離の施設迄通わねばならないか又は家庭を離れて寄宿舎に住み込まねばならない事情にある者達に対しては、デンマーク、英国、スイスの各国ではそれらの所要経費 (通勤交通費、寄宿費など) 支弁の援助のために政府の補助金を支給することが出来る。即ち：

デンマークでは、寄宿舎制度の職業訓練コースで学ぶ養生工達は彼等の雇用主から受け取る手当の最高80%を寄宿舎費として支弁する。その残りの費用は政府が支払う。又自宅通学の場合、家と学校の距離が7キロ (4哩) を超える場合の通学費は政府が支弁する。

英国では、労働省管下の青年雇用官制度 (the Youth Employment Service) によつて、訓練手当支給計画が運営される。即ち青年で訓練に適していながら自分の家に近い所に適当な雇用の場を見つけることの出来ない者に対して、他の地域で訓練を伴う雇用に就かせる様に措置する方策である。これらの雇用訓練生に対する政府の訓練手当の額は、両親からの仕送りの様な合意的な経費項目や雇用主が支給する賃銀などを控除した後のカバー出来ない部分を補う手当額であるがこれによつて訓練生には可なり額の小遣いが残るようになる。

オーストリア、ドイツ、スイスの各国では、私立の財団や国又は州の交付金制度が自国の養成工達に対して類似した措置をとつて居る。

スイスでは、或る職種の養成工の場合これらの交付金は他の財源から受ける金額の最高50%に

相当する連邦交付金によつて補足される。

各訓練生に対する交付金は彼等の家庭の収入調査（家計調査）の基礎に立つて賦与されるが但しデンマークは別で、この国では訓練生全員が支給される資格を持つ。他の国々では、極く少数の慈善団体が収入調査とは違つた他の基準にもとづいて訓練報酬分配を律する。

チェコスロバキアでは、訓練生が訓練期間の期間中に宿舎に寄宿するに當つて支給さるべき手当額を決定するについては、色々の要素即ち当該訓練生が受けている訓練の職種、彼の養成契約期間及び彼の個人的背景（履歴）などが考慮に容れられる。

或る職種の養成工で十分な家計収入を持たない者達は、その宿舎費は無料である。

すべての養成工が訓練の後期に於ては、それらの費用の一部を支払うのである。つまり訓練の後期段階では、彼等の取得する報酬は大体に於て実際賃銀の性格を持つようになるのである。然し個々の訓練生の職種や社会的立場は依然として考慮にいれられる。

調査対象八ヶ国の内、オーストリア、チェコスロバキア、デンマーク、ドイツ及びスイスでは、法律に従い雇用主は訓練生に対しその関連学科受講のため週一日制等のコース通学期間中は賃銀全額又は手当を支給する義務がある。他の三ヶ国に於いても大体同じ様な法則が實際的に採られている。

又、デンマークの法律では雇用主が、技能工養成制度に直接関連のある学校授業料や技能試験手数料を支払う義務がある。

V 養成工が自力で稼ぎ始めるのはいつか？

養成工は企業体にとつて一体どれ位の負担額になるのか、又どの程度迄その養成経費が變つてゆくものか、或は又養成工の雇用は一体企業側にとつて収益の源泉となるのかどうか又いつになつたら企業にとつて儲ける源となるかなどの問題を決定するための度々のくわだてが各国ともこれ迄実施された。

養成工の訓練に要する経費の比較と云つても職種によつて相当の開きがあり特に比較自体出来ない例もある。例えば電子工学系機器に関する機械修理工の訓練経費とセルフ・サービス方式の食料品店に働く徒弟とでは全然比較出来ない。前者は自分の力で何かの市場価値のある仕事が出来ると迄には先ずその前に、2年又はそれ以上会社自営の学校（会社内訓練施設）で指導を受けねばならないが、他方後者の場合は短日時又は数週間だけ指導を受けた後でその食料品店内の一人前の職人の仕事の一部をお客の混雑する時間中は替つて働くことが出来るようになるのである。

英国の技能工見習養成は普通5年間の契約であるが旋盤工見習の例をとると、他の国々での見習契約期間3ヶ年に比べて2年長くかかる訳であるが、その長い分だけは彼の当初期間中の訓練に要した経費を企業主に實質的には払い戻す結果になるが、その長い部分だけの期間に彼は大体他の国々の見習工と同じ様な公認された職人資格をかちとることになる。

此の面での比較研究は或る点で見解が一致するようである。

金属化工業見習は広汎な訓練を受けているが、少くとも当初の2年間の訓練は企業主にとっては負担である。

見習工に支給する給与と、彼と同じ様な仕事をしている一人前の職員の賃銀との格差が大きくて、見習工の訓練期間が長いならば、その見習工は3年目及びその後の期間に於ては、当初の2年間に企業主が蒙つた純経費のいく分を見習工は払い戻すことになる。高度の技能を要する職種の見習工は広汎な技能について、内容の深い指導訓練を受けねばならず又見習期間中は金のかかる作業上の失敗（所謂オシヤカ）を必然的にしてかすのであるから、たとえその見習工の訓練期間が長くとも、企業主にとつてまるまる負担となる。

電気機器を製作している或るドイツの大会社が、養成経費算定上のあらゆる要素をめん密に検討した結果得た評価としては見習工年間1人当りの養成費合計は1959年度に於て約500ドルに近い額と見積つたのである。

英国で1962-63年に此の種の研究の結果大体的見当のついたことは、金属加工業の見習工の1人当りの年間養成経費は約300ドルと推定されたが、これは訓練経費と生産的作業の価値と云う形ちでの企業主に戻ってくるもうけとが5年間の見習工養成契約期間を通じて一致するものと考えた上のことである。

従つて此の分野で云える事は、訓練経費が見習工と雇用主と政府と三者間で分担されると云うことである。（訓練そのものに要する純経費は運営上の利潤から差し引くとして）

1960年にドイツの手工業に関してなされた諸研究の結果暗示された事は、昔は雇用中の見習工が雇用主にとつて利益があつたようであると云う点である。

即ち見習生達が提供する奉仕（services）の価値を一人前の職人の報酬のレベルで見積つてみると、すべての場合に於て訓練上の諸出費（見習工手当、社会保障費、その他の直接経費）よりも高かつたのである。（つまり見習工の仕事上の業績が充分彼等の訓練関係直接費を上廻つていた訳であつた。）然し乍ら如上の研究は又別の暗示を提供している。即ち、その後見習工達の働きによる企業の利潤の限度は急速に低下し始めた事、更には又1963~64年に至つて平均的に見て、一人前の手工業の職人と雇用見習工の損益勘定の上での比較は五分五分とは殆んど行かなくなつた事だ。要点として説明出来ることは若年労働者の不足が原因して、若い職員の賃銀や手当の額が一人前の成人労働者の給与額の増加よりずつともつと急速に上昇してきたことである。

欧州に於ける見習工達に支給される賃銀とか手当は給与査定及び集団契約に従つて定められているが、その額は一般的に云つて、彼等の訓練の初期に於ては成人労働者のそれに比べて低賃金である。

オーストリア、フランス、ドイツ、オランダ、スイスの15才から16才迄の見習工は一人前の職人（Journeyman）の賃銀の10%足らずの給与を受けるようである。これら何れの国に於ても、見習工の基本賃銀率は各自の年齢に応じ又は見習契約の奉公年数に応じて増加するのである。

かくて、年季奉公の期間の最後の年又は最終の半年目頃には、見習工の賃銀は一人前の職人の初任給の70%から90%の間に迄上昇するのである。

前記五ヶ国に於て雇用主達が強調している点は、見習工に支給する報酬は労働賃銀と云うよりもむしろ訓練と学科を学ぶ諸目的のために報いる学費支給もしくは手当であると云う事である。

この様な見地で見習工に支給する金額は、ドイツでは給与所得税が免除されている。フランスでは見習工に対しては、最低賃銀規則は適用されない。英国では、見習工も若年労働者も何れも同様な賃銀算定表に従つて給与されるが但しその支給率は一人前の職人に適用される平均率よりも可なり下廻つている。

賃銀或は手当のレベルは又家族手当や税金の減額を規制する諸規則によつて影響を受ける。これらの規則は一定の限度以下の所得しかない年少見習工に適用されるので、色々の場合にこれらの規則は見習工制度内に間接的な助成金制を創りあげることになりうる。

見習工達に支給される額は各国によつて多少異なるが、その差は経済活動の各分野によつて異なる程の差ではない。

チェコスロバキアでは、見習工への支給額は産業順位制によつて差等がつけられ経済計画担当者が決めた産業別順位制政策を政府が慎重に定め、これを適用する。高い順位の産業に従事する見習工は低位産業（職業）の見習工よりも高額を支給を受ける。

他の国々では他の色々の要因が支給基準を決定する。然しその結果はまだ可なりの相違となつている。

農業見習工と女子労働者の占める割合の大きい産業部門の見習工とは支給額の中で最低率を持つような部類に属する。

建設業、機械産業、金属加工業、鉱山業関係では支給基準の内で比較的高い方である。

各国とも此の賃銀様式は成人労働者のそれぞれ違つたグループ間の賃銀差等様式と一致するものである。その一致する次第は一部には、見習工の賃銀率の計算が彼等と同種の産業活動の分野に於ける成人労働者（未熟練工又は一人前の職人）の賃銀のある割合率（%）として算出される結果からでもある。

支給率の関連レベルに対して訓練の純経費に関する考慮は殆んど影響を及ぼす様子はない。前に述べた如く、金属加工業、鉱山業の見習工は商業的価値の多くを生産する訳でもなく又彼等の養成訓練は屢々金がかかり且長くかかるが比較的高額を支給される養成工の部類にはいる。小売業関係の見習は大体安い経費で商売の暇な時期を利用して店主や店員の仕事上の指導を受け店が繁忙の間はフルに働かされるが彼等の支給額は何れの国でも低額の部類にはいる。

賃銀データと引用率に関しては一つの保留があるべきである。（保留とは一つの例外的措置を云う）

即ち、見習工に対して実際に支給される額が雇用主との協定契約や報償制によつて決められた額

よりも可なり相当に高額であることは数ヶ国とも決して異例ではない。例えば、オーストリア、ドイツ及びオランダでは見習工を雇用するに当つて雇用主達の間の競争が可なりはげしいので、そのため数種の産業や職種では、色々の方法で賃銀規則のうらをかいて見習工の賃銀を決められた額より以上に、増額することが当り前のしきたりとなつて仕舞つたのである。

ドイツでは、見習工に対する支給額の率について各種の資料・情報を調べて見た結果支給率の最低と最高の開きが広く末広がりとなつていた。最高額から云うと1ヶ月当り250ドイツ・マルクから400ドイツ・マルクの間であつた。(1ドル当り4^{ドイツ・マルク}_{DM})最低の例では1ヶ月当り65DMと云うのがあつた。然し別の資料によると、その様な低額は極く小数で、最低は1ヶ月100DM足らずと云うところである。

VI 訓練経費の支辯者は誰か? Who pays for training?

以上述べた職業訓練の財政的局面に関する記述と分析によつて、直接の当事者たる四者即ち雇用主、公共当局、労働組合、養成見習工自身の双互間の相関関係について或る一般的結論をひき出すことになる。概してこれらの結論は、調査対象八ヶ国のすべてに共通である。

フランスでの会社自営の職業学校(訓練施設)に支給される助成金とか、見習工賦課金制度(一種の企業主に対する訓練税)の下で許されている免税とかその他の事例は例外として、何れの国に於ても雇用主としては実技訓練に関して自分達が蒙る経費について償還を要求するようなことはない。

これらの経費が納税目的のための営業費と考えられている事実は多くの場合、雇用主達がそのような行動を採ろうとする決心になんらかの影響を与えているようである。而も、その程度迄それは政府の企業内訓練への助成を樹立するものと云えるであろう。

各国とも公共当局は、見習工養成制度の一部を構成している関連学科指導と追加教育の経費に対して財政上の主責任をとつて来たのである。此の傾向は益々基本訓練の経費の負担が公共当局の肩にかかつてゆくことを示すのである。雇用主達は益々実技訓練の経費負担が増しつつある。

見習工達は過去に於ては彼等と同様な仕事をしている成人労働者の報酬よりも低い報酬で仕事をする事によつて、自分達の受ける訓練に要する経費の支出の面で実は実質的には手助けをしてきた形ちになつていたかも知れないが、現状から見れば彼等の訓練経費全体に対する貢献度は段々減額している。

或る仕事の分野次第では今尚低賃銀の見習工の労働が存在するが但しそのような立場に在る見習工の実数は減少しつつある。

労働組合は訓練の組織や支配(Control)の分野に於て益々活潑な役割を果しつつある。然し乍ら訓練の経費全体の中での組合の財政的分担の度合は微々たるもので問題にはならない。