

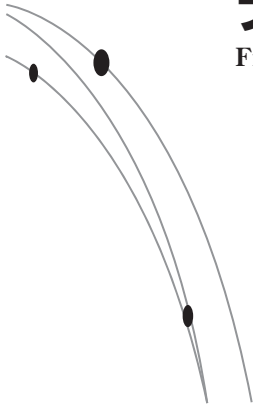
連載

フィールド・アイ Field Eye

ドイツから—②

京都大学 島田 裕子

Yuko Shimada



〳 インターンと最低賃金法

今回はインターン (Praktikum) についてとりあげてみたい。日本でインターンといえば、大学生が在学中に行う企業での研修、あるいはアルバイトであり、就職への意識の高い学生が行う、就職活動の一環としてのイメージが強い。それに対してドイツでは、ほとんどの若者がインターンを経験する。大学在学中のみならず、ギムナジウム卒業後、大学卒業後、と様々な過程においてインターンが可能である。もちろん、大学ではなく職業学校に進学する者にとっても、インターンは必須の過程である。インターンは、大きく分けて、学校や大学の課程における進学・卒業要件としての必修インターン (Pflichtpraktikum) と、大学課程等とは無関係に職業経験を積むために行う任意のインターン (Freiwilliges Praktikum) に分類される。

さて、このインターンで具体的にどのような活動をするのかは、受け入れ先の企業によって異なるが、多くの場合、単なる見学・学習にとどまらず、単純作業や雑用を含め、実質的に一定程度の労働がなされるようである。例えば、看護婦のインターンであれば、患者の体を拭いたり、食事の世話をしたり、また患者を検査に連れていく等の仕事がある。このような実践的な職業経験を通じて、若者の職業に対する意識を高め、学生生活から職業生活への移行をスムーズにするというのがインターンの目的である。

このように、インターンは、将来就きたい職について実践を通じて見聞を広め、職業経験をj得るということに主眼が置かれており、この点で、インターン生と受け入れ先企業との関係は、通常の労働関係とは異なる。

インターン生を受け入れる企業は、インターン生に若干の手当を支払う場合もあるが、少額にとどまるケースがほとんどである。このような状況において、2015年1月より、ドイツにおいて新たに施行された最低賃金法をめぐり、インターン生にも最低賃金法(一時間当たり8.50ユーロ)が適用されるかどうかの問題となった。

結論から言えば、最低賃金法は、一部のインターンには適用され、一部のインターンには適用されない、ということになる。すなわち、学校や大学の課程としての必修インターンと3カ月以内に終了する任意のインターンには最低賃金法は適用されず、3カ月以上継続する任意インターンについては、最低賃金が支払われなければならない。最低賃金法の適用により、フルタイムのインターンであれば、インターン生に支払われる手当は月におよそ1500ユーロとなる。

しかし、最低賃金法の施行以前は、インターン生になんらかの金銭を支払うということは必ずしも一般的ではなかった。2013年の調査では、約20%の企業がインターン生に何も支払っていない。また、インターン生が受け取る手当の平均額は、地域や業種によって異なるが、月に約500~900ユーロであった。金額が高いのは、公認会計士・弁護士事務所、また銀行や保険会社などであり、これに対して金額が低いのは、文化・スポーツ・メディアの分野である。一般的に、旧東ドイツ地域でのインターンは金額が低く、旧西ドイツ地域(とりわけ、ハンブルクやバイエルン)では金額が高い。2014年のインターンに対する手当の平均は、月770ユーロである。つまり、最低賃金法が適用される場合、インターン生はこれまでの約2倍の額を受け取ることになるのである。

立法構想の段階では、インターン生についても例外なく、一律に最低賃金法が適用されることになっていた。しかし、いかなる場合もインターン生に月1500ユーロ支払わなければならないとなると、ドイツ経済に大きな影響を及ぼすのみならず、インターン生を受け入れる企業が激減することが容易に予想された。そのため、次に必修インターンと4週間以内の任意のインターンを最低賃金法の適用から除外するということになり、それが6週間に延長され、最終的には上記のように、3カ月までの任意のインターンを除外することになった。それでもやはり、最低賃金法が社会に与えるマイナスの影響を危惧する声は強い。イン

ターン受入れ企業が減少し、また募集されるインターンの期間が短期間となることにより、若者が十分な職業経験を得ることができなくなり、ドイツがこれまで自負してきた若者の職業訓練モデルの維持に支障をきたすことになるのではないかとするのである。実際に、最低賃金法の影響を受けて、大手総合化学メーカーのBASFは、インターンを3カ月以内に限定して募集することを明らかにした。またアディダスは、必修インターンに力を入れる方針である。その他の多くの企業も、任意のインターンの場合、長期にわたって同じインターン生を受け入れると最低賃金法が適用されてしまうため、3カ月毎にインターン生を交代させるところも多いようである。これまで、インターンの半分以上が6カ月以上であり、その期間はますます伸びる傾向にあったのに対し、最低賃金法の施行によって、この傾向が変化するものと考えられている。

このような危惧に対し、最低賃金法のインターン生への適用は、企業による「若者の搾取」をやめさせるために望ましいという見解もある。これまで、インターン生を受け入れる企業の動機としては、大企業が優秀な学生を青田刈りするということのほかに、安く労働力を使えるということも挙げられていた。そして、中には、将来正式なポストを与えるつもりは全くなく、任意のインターン生を長期間受け入れ、タダ同然で働かせるということもあったのである。これは、劇場といった芸術分野において特徴的であったとされる。例えば、インターン生をエキストラや小道具係として無給で長期にわたり使用するというケースがそれである。このようなエキストラ出演を通じて、いずれ正規の役やポストがもらえる可能性があるならばともかく、初めからそのような意図がおよそ劇場側でない場合、ダラダラとインターン関係を続けさせるのはインターン生にとって良くない、という考え方もある。もっとも、これに対しては劇場側からの反論もあり、それによると、そもそも芸術分野では長期で無給のインターンが通常であり、最低賃金法が適用されてしまうと、プロの役者よりもインターン生の方が多く稼ぐことになってしまい理不尽である、とのことである。

では、当のインターン生はどのように考えているのであろうか。2014年に行われた調査によれば、インターン生にとって一番重要なのは、支払われる手当の額ではなく、いかに多くを学べるかということのようである。この調査によれば、インターン生の86%が、少額の手当しか支払われないにもかかわらず、インターンに満足していると答えている。この調査結果を踏まえれば、最低賃金はインターン生にとって、インターン受入れ先を少なくするだけであり、不要であったのではないかと考えることもでき、実際にそのような見解もある。もっとも、実質的に一定程度の労働をしているのに、ほとんど手当が支払われないのはおかしいとする考えも決して少なくない。例えば、最低賃金法の施行前は、ドイツの各省庁のうち、約半分がインターン生に対して全く手当を払っていなかった。省庁でのインターンは、とりわけ将来、国際機関で働きたいと考える若者にとって必須であり、またその他の学生にとっても履歴書に華を添えるという意味を有する。そのため、若者は全く手当が払われなくても進んで省庁でのインターンに応募し、積極的に仕事をし、その結果、省庁は優秀な人材をタダで使用できる結果となっていた。このような状況において、全く手当がないのはやはり理不尽ではないのかと考えるインターン生も多いようである（もっとも、省庁でのインターンの多くは、必修インターンあるいは3カ月未満のインターンであるため、状況は今後もあまり変わらないと思われる）。

このように賛否両論のあるインターン生への最低賃金の適用であるが、最低賃金法の施行はまだ始まったばかりである。これから、職業訓練制度や経済に与える影響を考慮しながら、変化していくことも考えられる。今後の動向が注目される。

しまだ・ゆうこ 京都大学法学研究科准教授。最近の主な著作に「平等な賃金支払いの法理（四）——ドイツにおける労働法上の平等取扱い原則を手掛かりとして」法学論叢 175 巻 3 号 1-29 頁。労働法・社会法学専攻。