

《第102回労働政策フォーラム：デジタルエコノミーの進展と働き方の変化》

# 第四次産業革命下における労働法政策をめぐる 日・独比較

—Comparative Labor Law on Labor Policy for the Fourth Industrial Revolution

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)

副主任研究員(労働法)

山本 陽大

# I はじめに一第四次産業革命をめぐる労働政策上の動向

# 1 本報告の目的

- 人工知能(AI)やIoT、ビッグデータなどの新たなデジタル・テクノロジーの利活用による産業構造の変化(第四次産業革命)は、雇用社会にどのような影響を及ぼすか？
  - また、それによって、どのような労働法政策が必要とされるか？
- ⇒ “第四次産業革命(Industrie 4.0)”の淵源たるドイツとの比較を通じて、日本における政策的対応・議論の現状と課題を明らかにする。

## 2 ドイツにおける政策動向

2011年:「ハイテク戦略2020・アクションプラン」策定(連邦政府)



2013年4月:「Plattform Industrie 4.0」設立(連邦経済エネルギー省・連邦教育研究省)



2015年4月:「“労働(Arbeiten)4.0”グリーンペーパー」公表と「国民との対話プロセス」開始(連邦労働社会省)



2016年11月:「“労働4.0”白書」公表(連邦労働社会省)



2018年9月:「将来に向けた対話(Zukunftdialog)プロセス」開始(連邦労働社会省)



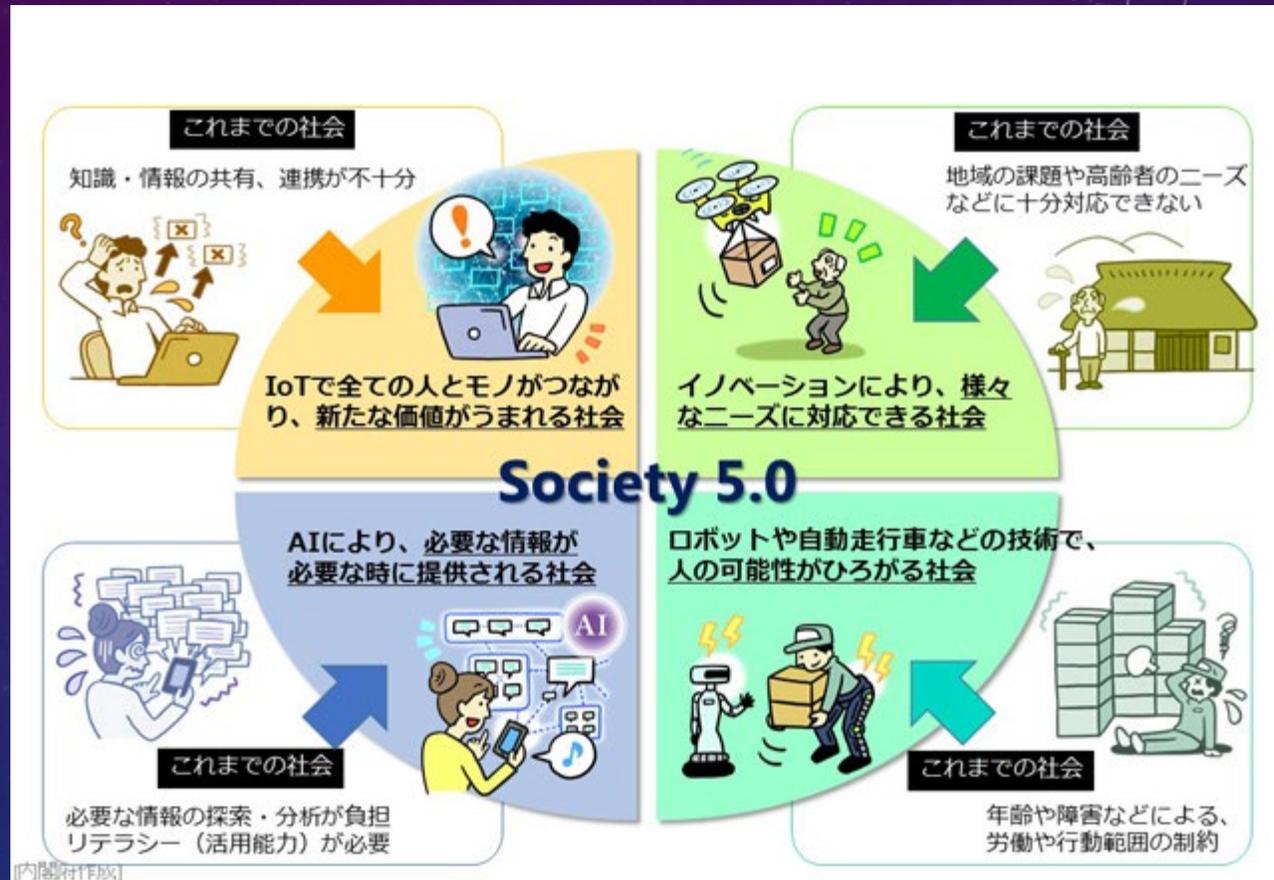
2019年9月:「対話レポート」公表予定(連邦労働社会省)

### 3 日本における政策動向

- “Society 5.0”の実現

(cf.「未来投資戦略2017・2018」)

⇒ 「(IoT、ロボット、AI、ビッグデータなどの)先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、経済発展と社会的課題の解決を両立していく新たな社会」を、日本が目指すべき未来社会の姿として提示。



2016年8月：『働き方の未来2035』報告書(厚生労働省)



2017年3月：『働き方改革実行計画』(働き方改革実現会議)



2017年12月：『柔軟な働き方に関する検討会』報告書(厚生労働省)



2018年3月：『雇用類似の働き方検討会』報告書(厚生労働省)



2018年9月：『労働政策審議会労働政策基本部会』報告書(厚生労働省)



労働政策審議会・労働政策基本部会において引き続き議論が行なわれているほか、個別のテーマ(兼業・副業、雇用類似の働き方)について、厚生労働省に検討会が設置。

## II 雇用社会の変化予測と労働法政策上の課題

# 1 第四次産業革命による雇用社会の変化予測

## ① 職場におけるAI・ロボットの利活用

メリット: 作業時間・負担の効率化、人手(後継者)不足の解消 etc.

デメリット: 機械によるタスク代替のリスク(技術的失業?)

## ② 情報通信技術の進歩による柔軟な働き方の拡大

メリット: 労働者の“時間主権”の確保(ex.ワーク・ライフ・バランスの実現)、多様な人材の能力発揮 etc.

デメリット: “24時間アクセス可能性”による過重労働のリスク

## ③ プラットフォーム・エコノミー(ex.クラウドワーク)の登場

メリット: 自律的な働き方の実現

デメリット: “デジタル・プレカリアート”化のリスク

## ④ 労働者個人情報のビッグ・データ化

メリット: 機械による労働者の働き方のサポート etc.

デメリット: 労働者のプライバシー侵害、AIのプロファイリングによる社会的差別のリスク

## 2 労働法政策上の検討課題

• デジタル雇用社会における、ディーセント・ワークの実現に向けて、

①の変化＝デジタル雇用社会におけるemployabilityの確保 → 職業訓練法政策(Ⅲ)

②の変化＝柔軟な働き方(ex.テレワーク)の促進と保護 → 労働時間法政策(Ⅳ)

③の変化＝自営的就業(ex.クラウドワーク)の促進と保護 → 自営的就業者をめぐる法政策(Ⅴ)

④の変化＝プライバシー侵害、差別からの労働者の保護 → 労働者個人情報(データ)保護法政策(Ⅵ)

⇒ また、横断的検討課題として、集团的労使関係法政策(Ⅶ)も。

# III 職業訓練法政策

# 1 ドイツにおける政策対応

- 既に在職中の労働者が、自ら主体的に企業外における職業教育訓練(継続的職業訓練)を受けることで、第四次産業革命に対応するスキルを獲得しようとする場合、

1) 誰がどのような訓練を提供するのか？

⇒ 2018年11月から、政・労・使による「ナショナル継続的職業訓練戦略」会議が発足。

2) 訓練費用を誰が負担するのか？

⇒ 2018年11月の社会法典第三編改正(2019年1月1日施行)による、継続的職業訓練費用助成金制度(82条)の拡大(=「失業保険から労働のための保険へ」)。

3) 訓練時間をどのように確保するか？

⇒ 2018年12月のパートタイム・有期労働契約法改正(2019年1月1日施行)による、期限付き労働時間短縮(=パートタイム転換)請求権(9a条)の導入。

4) 訓練中の所得をどのように確保するか？

⇒ 2018年11月の社会法典第三編改正(2019年1月1日施行)による、労働賃金助成金制度(82条)の拡大。

## 2 日本の現状と課題

1) 誰がどのような訓練を提供するのか？

⇒ 経済産業省による「第四次産業革命スキル習得講座」認定制度 (cf.「未来投資戦略2017」)

2) 訓練費用を誰が負担するのか？

⇒ 上記・講座の受講については、雇用保険制度における専門実践教育訓練給付金 (雇用保険法60条の2) の対象に。

3) 訓練時間をどのように確保するか？

⇒ 具体的な政策的議論なし。

4) 訓練中の所得をどのように確保するか？

⇒ 人材開発支援助成金 (教育訓練休暇付与コース:平成30年～)

← 但し、賃金助成ではなく、あくまで経費 (導入) 助成 (30万円)。

# IV 労働時間法政策

# 1 ドイツにおける議論状況

- 「労働時間選択法 (Wahlarbeitszeitgesetz)」の整備

- ① 労働者に対し、労働時間・場所の柔軟化 (ex.テレワーク) について使用者と協議を行う権利を付与。
- ② 一定の労働者につき、現行の労働時間規制 (上限規制および休息時間規制) からの逸脱を認める。

要件

労働組合との労働協約の締結 (対象労働者層の確定)

+

事業所委員会 (Betriebsrat) との事業所協定の締結 (時間記録方法、リスク評価の実施)

+

対象労働者本人の同意 etc.

※ 但し、現時点では、法案化に至っていない。

## 2 日本の現状と課題

- 柔軟な働き方(雇用型)の促進と保護

⇒ 時間外労働等改善助成金制度(テレワークコース)による促進(但し、対象は中小企業に限定)。

⇒ 厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2018年2月)による、(雇用型)テレワークと労働関係法令(特に、労働基準法による労働時間規制)の適用関係の明確化。

⇒ 「高度プロフェSSIONAL制度」(改正労基法41条の2)は、「促進」と「保護」にとって十分か？

# V 自営的就業者をめぐる法政策

# 1 ドイツにおける議論状況

- 促進政策

⇒ 「稼得活動個人口座 (Erwerbstätigenkontos)」の設置によるスタートアップ支援。

- 保護政策

⇒ 「労働者類似の者」に対する労働法令 (労働裁判所法、労働協約法等) の一部適用制度の活用。

← 但し、クラウドワーカーについては、一般的には“経済的従属性”を欠く。

⇒ 家内労働法の“現代化 (Modernisierung)”。

※ 但し、いずれも現時点では、いまだ議論のレベル。

## 2 日本における現状と課題

- 保護政策

⇒ 厚生労働省「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」(2018年2月)による発注者・仲介事業者(プラットフォームを含む)が遵守すべき事項の列挙。

← 但し、法的拘束力はない。

⇒ 現在、厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、検討が進められている最中。

- ・ 「労働者」概念(労基法9条、労働契約法2条1項、労働組合法3条etc.)の拡大？
- ・ 中間的カテゴリーの創設？
- ・ 経済法(ex.下請法)との関係？

## VI 個人情報保護法政策

# 1 ドイツにおける政策的対応

- 現在、ドイツも含めて欧州(EU)においては、第四次産業革命下における労働者の個人データ保護の問題が、ホット・ 이슈に。

⇒ 欧州一般データ保護規則(GDPR)の施行(2018年5月～)。

→ 例えば、規則22条は、プロファイリングを含む自動処理に基づく決定をされない権利を保障。

⇒ 連邦データ保護法の改正(2018年5月～)

→ 使用者による労働者個人データの取り扱いを原則禁止(26条)

例外 { 労働関係上の目的(採用、権利・義務の履行etc.)の実現にとって最小限必要な範囲での取り扱い  
労働者本人の同意に基づく取り扱い(但し、真意[freiwillig]に基づくものであることが必要)<sup>20</sup>

## 2 日本の現状と課題

- 少なくとも、労働政策の現場では、労働者の個人データ(情報)保護の問題は、具体的な議論の俎上には、いまだ上っていない。
- 但し、内閣府が2018年12月に公表した、「人間中心のAI社会原則(案)」は、GDPRと内容的に重複する部分も多い(ex.プライバシー確保の原則、公平性、説明責任及び透明性の原則)。

## VII 集团的劳使關係法政策

# 1 ドイツにおける議論状況

- 重点政策分野(Ⅲ～Ⅵ)における労使の利益調整に不可欠のインフラとしての、集团的労使関係システム。  
⇒ 二元的労使関係システム(労働協約システム〔産業別労働組合－使用者団体〕、従業員代表システム〔事業所委員会－使用者〕)の維持、強化。
- 金属産業労働組合(IG Metall)による、クラウドワーカーの組織化(2016年1月～)と保護(ex.プラットフォーム行動指針の策定)の取り組み。

## 2 日本の現状と課題

- 企業別組織から、職業別・地域別組織へのTransformationの可能性。

厚生労働省「働き方の未来2035」(2016年8月)

“(働き方の)変化に対応するために、労働組合も企業別・業界別の運営とともに、職種別・地域別の連帯も重視した、SNSやAI、VRなどの技術革新も活用した新しい時代にふさわしい組織として多様な働き方を支援できるよう進化していくことが求められる。”

⇒ 新たな時代における集团的労使関係システムに即した法的ルールのあり方とは？

ご清聴有り難うございました。

【参考文献】

山本陽大(2018)「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題ードイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？」JILPT Discussion Paper 18-02

[<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2018/18-02.html>]

山本陽大(2019)「“労働4.0”とドイツ労働法ーKrause鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper 19-02

[<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2019/19-02.html>]