

第四次産業革命下における職業教育訓練をめぐる法と政策

労働政策研究・研修機構
副主任研究員 山本 陽大

1 はじめに

(1) 第四次産業革命の進展と職業教育訓練

人工知能 (AI) やモノのインターネット化 (IoT)、ビッグデータ、ロボット等といったデジタル技術の利活用による産業構造の変化、すなわち第四次産業革命 (Industrie 4.0) の進展は、いまや世界各国でみられる現象となっている。日本政府も、2016 年以降、これらのデジタル技術が実装された社会 (Society 5.0) の実現を、成長戦略¹の一つとして位置付けており、また既に企業の現場では、AI 等のデジタル技術を積極的に導入する例もみられる²。そして、この第四次産業革命 (あるいは Society 5.0) は、雇用・労働の分野に対しても数多くの変容をもたらしうるものであるところ³、その一つとして挙げられるのが、人間 (労働者) の役割の変化である。すなわち、これまでに人間が従来行ってきた仕事のうち、特に定型的な業務については、AI 等のデジタル技術によって代替される可能性がある。例えば、オックスフォード大学の Osborne 准教授らと野村総合研究所 (NRI) との共同研究⁴では、日本の労働人口の約 49% が AI 等の新技術により代替可能であるとの試算が示されている。

このような変化のなかでは、デジタル技術によって代替されうる仕事に現在従事している労働者、およびそのような労働者を雇用している使用者にとってみれば、当該労働者が (AI 等によっては代替困難な) 人間に優位性のあるスキルを習得することは、喫緊の課題となろう。このようなスキルとしては、AI 等を使いこなすスキル (いわゆる「デジタル人材」としてのスキル) や、人間にしかできない質の高いサービスを提供するスキル等が考えられるが⁵、いずれにしても、その習得は通常、職業教育訓練を通じて行わ

¹ 最新のものとして、『成長戦略実行計画』(2021 年 6 月)
[<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/ap2021.pdf>]

² このような導入事例については、連合総合生活開発研究所『IoT や AI の普及に伴う労働への影響と課題』連合総研ブックレット No. 15 (2018 年) 77 頁以下を参照。

³ このような変化予測については、差し当たり、山本陽大『労働政策研究報告書 No. 209・第四次産業革命と労働法政策』(労働政策研究・研修機構、2021 年) 10 頁以下を参照。

⁴ 野村総合研究所『日本の労働人口の約 49% が人工知能やロボット等で代替可能に』(2015 年)
[https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/news/newsrelease/cc/2015/151202_1.pdf]

⁵ 厚生労働省『労働政策審議会労働政策基本部会報告書—働く人が AI 等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために』(2019 年) 6-7 頁以下。

れることとなる。このようにみると、在職労働者に対する職業教育訓練をめぐって生じる労働法または労働法政策上の問題は、第四次産業革命下においてはいっそう重要性を増すことになろう。

(2) 問題設定

このような現状を踏まえ、日本の労働法あるいは労働法政策の観点からみたとき、在職労働者に対する職業教育訓練をめぐっては、いかなる問題が生じうるであろうか。

この点について、使用者が職場に AI 等のデジタル技術を導入し、それによって労働者に従来とは異なる新たなスキルが求められる場面を想定した場合、①使用者は当該労働者に対し、そのようなスキルを獲得するための職業教育訓練を受けることを命じることができるか（＝使用者には職業教育訓練の受講命令権があるか）という点が、まずは問題となろう。また、これとは逆に、職場への AI 等のデジタル技術の導入によって、現在のスキルと求められるそれとの間にギャップが生じているにもかかわらず、使用者が積極的に当該労働者に職業教育訓練を命じようとしない場合も考えられる。この場合には、②労働者の側から使用者に対して、職業教育訓練を受けさせるよう求めることができるか（＝労働者には職業教育訓練の受講権があるか）といった問題、あるいは③労働組合等の労働者の利益代表が、労働者に対し職業教育訓練を受けさせるよう、使用者へ働きかけることができるかという問題が生じうる。

一方、第四次産業革命が進展するなかでは、AI 等のデジタル技術の導入が今のところは予定されていない職場の労働者であっても、自身の現在のスキルと将来的に求められるであろうそれとの間のギャップに気付き、民間の教育訓練機関や大学（院）、専門学校等で教育訓練を受けることで、自発的にスキルアップを図ることも考えられる。このような場合には、④使用者が労働者に対し、自発的なスキルアップのための職業教育訓練に要する費用を貸与しつつ、当該労働者が職業教育訓練を終えたのちに一定期間勤続すれば費用の返還を免除する制度（費用返還制度）を設けることが想定されよう。もっとも、日本では、このような費用返還制度は、制度設計次第では労働基準法 16 条違反の問題が生じることとなる。また、⑤このような費用返還制度が存在しない場合、労働者は職業教育訓練にかかる費用を自ら負担し、またその受講に要する時間的余裕を自ら創出しなければならないこととなるが、このような労働者（もしくは、その使用者）を政策的にどのようにサポートすべきかといった点も問題となる。

以上のような認識を前提に、本稿においてはまず、これら①～⑤の問題について、必要に応じて諸外国の状況とも比較しつつ、日本法の現状を明らかにする（→2～6）。そのうえで、第四次産業革命が進展するなかでの、職業教育訓練をめぐる日本の労働法政策上の課題について若干の指摘を行うことで、本稿の結びに代えることとしたい（→7）。

2 職業教育訓練を命じる権利

それではまず、①の問題からみていきたい。すなわち、使用者が職場に AI 等のデジタル技術を導入し、それによって労働者に従来とは異なる新たなスキルが求められる場合において、使用者は当該労働者に対し、そのようなスキルを獲得するための職業教育訓練を受けることを命じる権利を有するか。

この点、日本では職業教育訓練は、労働者の業務遂行の過程のなかで行われるもの（On-the-Job-Training=OJT）と業務遂行の過程外において行われるもの（Off-the-Job-Training=Off-JT）とに大別されるところ（職業能力開発促進法 9 条）、日本の企業は従来、主に OJT によって職業教育訓練を実施してきた。すなわち、労働者（特に正社員）は、日常的な業務を遂行するなかで、上司等による指導を受けつつ経験を積むことでスキルを習得するのが、日本における職業教育訓練の一般的な形態であったといえる。特に、1980 年代のマイクロエレクトロニクス（ME）革命の際には、日本の企業は、OJT により労働者のスキル転換を図り、企業内での配置転換を行うことで、雇用を維持してきたという経験がある⁶。そして、使用者は、労働者と労働契約を締結することで、労働者に対する指揮命令権（業務命令権）を有しているところ、OJT は上記の通り、業務遂行の一環として行われることから、使用者は指揮命令権に基づいて労働者に対し OJT としての職業教育訓練の受講を命じることができると解されている⁷。もっとも、第四次産業革命が進展するなかでは、技術革新のスピードが速いことから、今後は企業外の教育訓練機関によって行われるセミナーや講座等といった Off-JT としての職業教育訓練もいっそう重要となってくるものと考えられよう⁸。それでは、使用者は、このような Off-JT としての職業教育訓練についても、労働者に対してその受講を命じる権限を有するのだろうか。

この点について、日本の雇用システムのもとにおいては、特に正社員は一つの企業において長期的に就労し、その間様々な業務に従事することが予定されており、使用者は労働者に対して幅広く職業教育訓練を行う必要があることから、労働者に対し Off-JT としての職業教育訓練の受講を命じることも、その内容が当該労働者が従事している業務（あるいは、将来従事しうる業務）と関連性を有するものである限り⁹、使用者の指揮

⁶ 連合総合生活開発研究所・前掲注（2）書 9 頁。

⁷ 菅野和夫『労働法〔第 12 版〕』（弘文堂、2019 年）720 頁、土田道夫『労働契約法〔第 2 版〕』（有斐閣、2016 年）397 頁、両角道代「職業能力開発と労働法」『講座 21 世紀の労働法（2）・労働市場の機構とルール』（有斐閣、2000 年）161—162 頁等。

⁸ 大内伸哉『AI 時代の働き方と法』（弘文堂、2017 年）129 頁。

⁹ 一方、労働者の業務と全く無関係な内容の職業教育訓練については、指揮命令権の範囲外であり、使用者はその受講を労働者に対し命じることはできない。またこのほか、職業教育訓練の内容が、労働者の人格的利益を侵害し、不当な精神的・肉体的苦痛を与えるようなものや、法令に違反するもの（反組合教育等）についても、その受講命令は違法・無効となる。

命令権の範囲内にあると解されている¹⁰。これを踏まえると、職場への AI 等のデジタル技術の導入に伴って新たに必要とされるスキルを獲得するために、使用者が労働者に対して Off-JT としての職業教育訓練の受講を命じることは、通常はその指揮命令権によって可能ということになる。この場合には、労働者は当該職業教育訓練を受講することを義務付けられる。

但し、OJT にせよ Off-JT にせよ、労働者が使用者の指揮命令権に基づいて職業教育訓練を受講している時間帯は、労働時間（労働基準法 32 条）となり¹¹、原則として使用者による賃金支払いの対象となる¹²。また、特に Off-JT の場合には、職業教育訓練が企業外の教育訓練機関等によって実施されるため、費用が発生しうるが、当該 Off-JT が使用者の指揮命令権に基づく労働者の業務として行われる以上、その費用はあくまで使用者自身が負担すべきものと解される¹³。

3 職業教育訓練を受ける権利

続いて、②の問題についてみるに、職場への AI 等のデジタル技術の導入によって、現在のスキルと求められるそれとの間にギャップが生じているにもかかわらず、使用者が労働者に対して職業教育訓練を命じようとししない場合、当該労働者の側から使用者に対して、職業教育訓練の実施を請求することはできるであろうか。いいかえれば、労働者は職業教育訓練を受ける権利を有するであろうか。

この場合についてはまず、使用者が就業規則のなかで、特定の職業教育訓練について、その内容や受講要件等を明確に規定（制度化）しているケース¹⁴においては、日本では就業規則には労働契約を規律する効力が認められていることから（労働契約法 7 条）、当該受講要件を満たす労働者については、労働契約に基づく権利として、就業規則に規定された内容の職業教育訓練を受けることが可能となる¹⁵。

一方、使用者が就業規則において、職業教育訓練について何らの定めも置いていない場合はどうか。この点、日本では、職業能力開発促進法 4 条 1 項において、事業主（使

¹⁰ 菅野・前掲注（7）書 720 頁、両角・前掲注（7）論文 162 頁。また、裁判例として、勤労静岡鉄道管理局事件・静岡地判昭和 48・6・29 労判 182 号 19 頁。

¹¹ 業務に関連する技能の習得のための Web 学習の時間を労働時間と判断したものとして、NTT 西日本ほか（全社員販売等）事件・大阪地判平成 22・4・23 労判 1009 号 31 頁。

¹² 両角・前掲注（7）論文 162 頁。

¹³ 両角・前掲注（7）論文 163 頁も同旨。

¹⁴ なお、日本では職業（教育）訓練は、就業規則における相対的記載事項（労基法 89 条 7 号）となっている。

¹⁵ 菅野・前掲注（7）書 721 頁、土田・前掲注（7）書 399 頁。

用者)は、雇用する労働者に対して必要な職業訓練を行うことにより、当該労働者の職業能力の開発・向上の促進に努めなければならないとされている。またこのほか、個別の法令のなかには、使用者に対し特定の労働者に対して教育訓練を実施すべき旨、あるいは実施するよう努めるべき旨を定めるもの(パートタイム・有期雇用労働法11条、労働者派遣法30条の2等)もみられる。もっとも、これらの法令中においては、使用者が実施すべき職業教育訓練の具体的な内容までは特定されていないことからすると、労働者が使用者に対し、上記の各規定を根拠に、特定の内容の職業教育訓練の実施を請求することはできないと解される¹⁶。

以上のことを、②の問題に即していえば、日本の現在の労働法のもとでは、AI等のデジタル技術の導入に対応するためのスキルの獲得を可能とする職業教育訓練が、使用者が定める就業規則のなかで制度化されていない限り、このような職業教育訓練を受けることに関する労働者の権利を認めることは、困難といわざるをえない。

もっとも、使用者がこのような職業教育訓練を実施しないままに、職場へのAI等のデジタル技術の導入によって労働者にスキルギャップが発生した場合に、使用者が当該労働者を能力不足を理由に解雇できるかは、別の問題である。すなわち、日本では、労契法16条(解雇権濫用法理)が客観的に合理的な理由を欠く解雇は無効とする旨を規定しており、これによって解雇一般について規制が行われている。そして、能力不足を理由とする解雇のケースにおいては、それが当該労働者に対し教育訓練等によって能力改善の機会を与えることなく行われた場合には、かかる労契法16条により、客観的に合理的な理由を欠く解雇として無効となると解されている¹⁷。この限りにおいて、職場へAI等のデジタル技術を導入しようとする使用者は、労働者に対して職業教育訓練を実施することを、間接的に促されているということができよう。

4 職業教育訓練の実施をめぐる団体交渉

更に、③の問題として、職場へのAI等のデジタル技術の導入によって、現在のスキルと求められるそれとの間にギャップが生じている場合において、労働者はその利益代表を通じて、使用者に対して職業教育訓練の実施を働きかけることは可能であろうか。この点、日本の厚生労働省が2019年9月に公表した報告書¹⁸のなかでは、使用者が「AI等を導入する方針を決定する際には、・・・導入に必要な教育訓練など、労働者にとって必

¹⁶ 菅野・前掲注(7)書721頁、土田・前掲注(7)書399頁、両角・前掲注(7)論文162頁も結論同旨。

¹⁷ 土田・前掲注(7)書666頁以下。裁判例として、セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11・10・15労判770号34頁。

¹⁸ 厚生労働省・前掲注(5)報告書5頁。

要な取組を労使のコミュニケーションを図りながら進めてゆくことが重要となる」との指摘もなされている。

この問題について、諸外国に目を向けると、例えばドイツにおいては、各企業の事業所ごとに従業員代表組織である事業所委員会（Betriebsrat）が設置されており、かかる事業所委員会には事業所組織法に基づいて、使用者と事業所内の労働条件について共同決定（Mitbestimmung）を行う権限が認められている。このような事業所委員会の共同決定権には様々なものがあるが、使用者がそれによって労働者の職務内容が変更され、既存の知識や能力では十分に対応できなくなるような措置を当該事業所に導入する場合には、事業所組織法 97 条 2 項によって、事業所委員会には職業教育訓練措置の実施に関して共同決定権が認められている¹⁹。これにより、ドイツにおいては、職場（事業所）への AI の導入により労働者にスキルギャップが生じる場合には、事業所委員会が共同決定権を行使することによって、職業教育訓練の実施について使用者と交渉・決定を行うことが可能となっている。

一方、日本においては、ドイツの事業所委員会のような従業員代表制度は存在せず、労働者の利益代表は主に労働組合によって担われている。日本の労働組合は、憲法（28 条）に基づいて、労働者の労働条件等について団体交渉を行う権利（団体交渉権）を認められており、また労働組合法 7 条 2 号は、使用者が労働組合からの団体交渉の申し入れを正当な理由なく拒むことを、不当労働行為として禁止している。かかる労組法 7 条 2 号によって、使用者が労働組合からの団体交渉に応じなければならない事柄のことを義務的団体交渉事項といい、労働者の労働条件や待遇については、広く義務的団交事項該当性が認められている。一方、企業の経営や生産に関わる事項については、それ自体は義務的団交事項とはならないが、労働者の労働条件や待遇（特に雇用）に関係する場合には、その限りで義務的団交事項となると解されている²⁰。

このことを、③の問題に即していえば、職場へ AI 等のデジタル技術を導入すること自体は、企業経営に関する事項であるため、使用者の専権に属し、従って義務的団交事項とはならないと解されるが、AI 等の導入によって労働者にスキルギャップが生じる場合に、それをカバーするための職業教育訓練については、義務的団交事項に当たると考えられよう。従って、この場合に、職業教育訓練の実施について労働組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、使用者がこれに応じない（あるいは、誠実に交渉しない）こと

¹⁹ 詳細については、山本・前掲注（3）報告書 24 頁を参照。またこのほか、ドイツにおいては第四次産業革命の進展を受けて、2021 年 6 月の事業所組織法改正によって、職業教育訓練一般について事業所委員会の共同決定権が強化されている。この点については、山本陽大「JILPT リサーチアイ第 59 回・第四次産業革命と集团的労使関係法政策」[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/059_210416.html]を参照。

²⁰ 荒木尚志『労働法〔第 4 版〕』（有斐閣、2020 年）662 頁。

は、労組法 7 条 2 号が禁止する不当労働行為に該当することとなる。

但し、日本では、労働組合は、原則として当該組合に加入している労働者（組合員）の労働条件や待遇についてのみ団体交渉を行う権限を有する（労組法 6 条等）。他方、厚生労働省の「労働組合基礎調査（令和 2 年度）」²¹によれば、現在の労働組合の推定組織率は 17.1%となっており、労働者全体のなかでは労働組合に加入していない者の割合のほうが多い。この点に鑑みると、日本では労働組合を通じた職業教育訓練に関する労使コミュニケーションには、一定の限界があるといわざるをえないであろう。

5 職業教育訓練と労働基準法 16 条－費用返還制度の適法性

ところで、これまでに 2～4 で検討した問題は、使用者がまさに職場へ AI 等のデジタル技術を導入した（あるいは、導入しようとしている）場面において、生じるものであったといえる。一方、1（2）でみたように、第四次産業革命が進展するなかでは、今のところは AI 等のデジタル技術の導入が予定されていない職場の労働者であっても、自身の現在のスキルと将来的に求められるであろうそれとの間のギャップに気付き、企業外で職業教育訓練を受けることで、自発的にスキルアップを図るという行動に出ることも想定される。日本の厚生労働省が 2019 年 9 月に公表した報告書²²のなかでも、「AI 等の活用が進む時代においては、各職種におけるタスクの変化や、自分のスキル・適性と各職種に必要なスキルのギャップに気付き、自発的にスキルアップ・キャリアチェンジを目指すことが求められる」との指摘がなされている。

しかし、この場合には、2 で検討したところとは異なり、職業教育訓練の受講は使用者の指揮命令権に基づく業務として行われるわけではないことから、その受講に要する費用は、原則として労働者自身が負担すべきこととなる。また、その受講中の時間は労働時間ではないため、労働者は労働時間外（自由時間）において受講しなければならない、また当然のことながらその時間帯に対しては賃金は支払われない。以上のことから、労働者が自発的に企業の外で職業教育訓練を受講する場合には、①それに要する費用をどのように確保するのか、また②受講に要する時間的な余裕をどのように確保するのかといった問題が生じることになる。

そのうえで、このような状況下においては、使用者が自発的に職業教育訓練を受講しようとする労働者に対して、その期間中については就労を免除する（＝休職することを認める）とともに、受講費用を貸与する制度を設けることが考えられる。このような制

²¹ 以下の URL から閲覧が可能である。

[<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/20/dl/gaikyou.pdf>]

²² 厚生労働省・前掲注（5）報告書 7－8 頁。

度は、日本では特に労働者が国内外の大学（院）へ留学するケースを対象として、既に多くの企業で設けられている。但し、使用者が、このような制度を設ける場合には、労働者が職業教育訓練を終えたのち、当該使用者のもとで一定期間勤続した場合には貸与した費用の返還を免除することとしつつ、かかる期間の経過前に退職した場合には、費用の返還を求める制度（費用返還制度）とすることが通常である。このような制度を設ける使用者の意図は、労働者に対し、費用を貸与することで企業外の職業教育訓練によるスキルアップを支援しつつ、費用返還制度により職業教育訓練終了後少なくとも一定期間は当該使用者のもとで働き続けることに対するインセンティブを労働者に与えることで、当該労働者に対して投下した資本（職業教育訓練の受講費用）を回収しようとする点にある。

もっとも、日本では、労基法 16 条が、使用者は労働契約の不履行について違約金を定めてはならない旨を規定している。これは、労働者が労働契約の途中で退職する場合に使用者が労働者に対し多額の違約金を請求できるとすると、労働者が自らの意思に反して労働関係の継続を強制されるおそれがあることから、そのような違約金の定めを禁止し、労働者の退職の自由を確保することを目的としたものである²³。そして、上記の費用返還制度も、実質的にみて労働者の退職の自由を制限するような制度設計となっている場合には、労基法 16 条に違反すると解されている²⁴。従来 of 裁判例を整理すると、具体的には以下の点を総合的に考慮して、費用返還制度の労基法 16 条違反の成否が判断されている²⁵。

第一に、職業教育訓練の受講に対する労働者の自発性である。そもそも、当該職業教育訓練が労働者の自発性に基つかず、使用者の業務命令（→ 2）として行われる場合には、その費用は本来、使用者が負担すべきものであるので、当該職業教育訓練後、一定期間勤続しない労働者にその返還を義務付けることは、労基法 16 条違反と判断されやすくなる。

第二に、職業教育訓練の内容と業務との関連性である。すなわち、当該職業教育訓練の内容が当該使用者における業務との関連性が高い場合には、やはりその費用は使用者が負担すべきものであり、それを費用返還制度の対象とすることは、労基法 16 条違反と判断されやすくなる。

第三に、費用返還が免除されるための期間の長さである。すなわち、費用の返還が免除されるために勤続しなければならない期間が、貸与された額に比して不当に長い場合

²³ 土田・前掲注（7）書 85 頁。

²⁴ 詳細については、龔敏「損害賠償予定の禁止と研修費用の返還請求」『労働法の争点』（有斐閣、2014 年）44 頁を参照。

²⁵ この点については、土田・前掲注（7）書 86 頁以下、荒木・前掲注（20）書 77-78 頁を参照。

には、実質的に労働者の退職の自由を制限するものとして、労基法 16 条違反と判断されやすくなる。

第四に、返還の対象となる金額である。すなわち、労働者が、費用免除のために勤続期間より前に退職した場合において、貸与された金額よりも多い額の返還が求められる制度設計となっている場合には、直ちに労基法 16 条違反となる。

以上のことからすると、AI 等のデジタル技術の導入が予定されていない職場において、企業外での職業教育訓練により自発的に、例えば「デジタル人材」としてのスキルを獲得しようとする労働者を対象に、使用者が費用返還制度を設けることは、返還免除のための勤続期間が不当に長期にわたらないものであり、また当該労働者がかかる期間経過前に退職した場合に返還対象となる金額が貸付金額を上回らないものとして制度設計される限りは、労基法 16 条違反とはならないと考えられよう。

6 職業教育訓練をめぐる法政策

これに対して、企業において、このような（労基法 16 条に反しない形での）費用返還制度が整備されていない場合には、第四次産業革命が進展するなかで、自発的に企業外での職業教育訓練を受けようとする労働者は、その費用を自ら負担し、またその受講に要する時間については自らの自由時間をもって充てなければならないこととなる。その一方で、第四次産業革命下で必要とされるスキルを習得するための職業教育訓練の受講は、費用が相当に高額であり、またかなりの期間および時間数を要するものもありうる。しかし、労働者において、このような費用を支弁しうるだけの金銭的余裕が常にあるとは限らない。また、労働者は通常は平日の日中は企業で就労しなければならないのであり、終業後や休日だけでは、職業教育訓練の受講に必要な時間にとって十分ではない場合もありうる。更に、使用者がこのような労働者に対してボランティアに平日の就労を免除してくれる（＝職業教育訓練の受講のための休暇を与えてくれる）ことも考えられるが、その間について賃金が支払われないのであれば、職業教育訓練の受講中について当該労働者には所得保障がないことになるから、結局、職業教育訓練の受講に抑制的となろう。

そのため、日本を含めて各国においては、このような労働者について、国が法政策によって支援しようとする動きがみられる。

(1) 諸外国の状況

このような法政策について、諸外国の状況に目を向けると複数のアプローチがあることがわかる。

この点について、例えばドイツにおいては、失業保険制度（社会法典第Ⅲ編）を活用するアプローチが採られている²⁶。すなわち、ドイツにおいては、労働者が企業外での職業教育訓練を受けること（継続的職業訓練〔Weiterbildung〕）によって新たなスキルを獲得しようとする場合を対象に、失業保険制度を管轄する雇用エージェンシー（Arbeitsagentur）が、その費用の全部または一部を負担することで当該労働者を助成する、継続的職業訓練費用助成制度が設けられている（社会法典第Ⅲ編 82 条 1 項以下）。また、使用者が、自己が雇用する労働者が継続的職業訓練を受けようとしている場合において、有給の訓練休暇を付与しようとする場合を対象に、それによって生じる賃金負担の一部をやはり雇用エージェンシーが負担することで、当該使用者を助成する労働賃金助成金制度も整備されている（同条 3 項）。これらの制度が適用される場面は、従来は限定的であったが、2018 年の社会法典第Ⅲ編の改正によって、現在では「テクノロジーによって代替されうる職業に従事している」労働者が継続的職業訓練を受ける場面、およびそのような労働者に対して使用者が有給の訓練休暇を付与する場面に、適用対象が拡大されている。このようにみると、ドイツ法は、失業保険制度の枠組みのもと、継続的職業訓練費用助成制度によって、自発的に継続的職業訓練を受けようとする労働者を助成しつつ、労働賃金助成金制度によって、そのような労働者へ有給訓練休暇を与えようとする使用者のインセンティブを喚起することで、AI 等のデジタル技術に代替される可能性のある労働者が失業（いわゆる技術的失業〔technological unemployment〕）に陥ることを事前に予防しようとする法政策をとるものといえよう²⁷。

またこのほか、職業教育訓練のための有給休暇請求権を労働者に対して法律上付与するという、より直接的なアプローチをとる国もみられる²⁸。例えば、フランス²⁹においては、職種の変更を可能とする職業訓練を受けようとする勤続 12 ヶ月の無期雇用労働者は、2019 年以降、PTP（Projet de transition professionnelle：職業移行計画）と呼ばれる制度に基づいて、職業訓練を受講し、その期間中については、使用者に対して休暇（職業移行休暇）を請求できることとなっている。使用者は、法定の事由³⁰が存在する場合でな

²⁶ ドイツ法の詳細については、山本・前掲注（3）報告書 30 頁以下を参照。

²⁷ このことは、ドイツにおいては、「失業保険のための保険から就労のための保険へ」という標語（スローガン）をもって表現されている。

²⁸ なお、ドイツにおいても、多くの州で州法としての有給の訓練休暇法が整備されているが、フランスにおけるものとは異なって、保障される休暇日数は多くの州で 5 労働日分にとどまり、また訓練自体に要する費用は労働者自身の負担となっている。

²⁹ フランス法の詳細については、差し当たり、鈴木俊晴「フランスにおける職業キャリア途上の職業訓練制度」日本労働研究雑誌 721 号（2020 年）41 頁を参照。

³⁰ かかる法定の事由としては、休暇請求について①予告期間（配慮期間）が遵守されていない場合、②法定の記載内容に不備がある場合、③勤続年数要件を充たしていない場合が挙げられる。また、使用者は④企業運営に支障がある場合、または⑤同時に一定数以上の職業移行休暇が利用されている場合には、労働者からの休暇請求を保留することができることとなっている。

ければ、労働者からの休暇請求を拒否することができない。また、かかる休暇の期間中は有給であり、労働者には労使団体によって運営される地域職際労使調停委員会³¹から、賃金が支払われる。また、PTPに基づく職業訓練に要する費用についても、この地域職際労使調停委員会が負担することとなっている。

(2) 日本における政策的対応

一方、日本法に目を向けると、日本は上記のうちドイツ法に近いアプローチをとっている。

すなわち、日本では2018年以降、民間事業者が社会人向けに提供している、AIエンジニアやデータサイエンティスト等の高度IT技術の習得を目的とした講座のうち、経済産業省の認定を受けた「第四次産業革命スキル習得講座（Reスキル講座）」を労働者が受講した場合、その受講費用（教育訓練経費）のうち一定割合（最大で70%）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等）から助成を受けることができることとなっている³²。これはまさに、第四次産業革命に対応するための職業教育訓練に伴い生じる費用負担について、労働者を助成しようとする法政策といえよう。

また、これに加えて、日本では、上記の専門実践教育訓練としての第四次産業革命スキル習得講座を自発的に受講する労働者に対し賃金を支払う事業主は、雇用保険制度に基づく人材開発支援助成金・特定訓練コース（雇用保険法63条等）により、賃金助成（労働者1人につき1時間当たり760円〔中小企業以外は380円〕）を受けることができることとなっている。これは、使用者に対し、新たなスキルを獲得しようとする労働者に賃金を保障しつつ、職業教育訓練を受講する時間的余裕（有給訓練休暇）を与えようとする行動をとることへのインセンティブとして機能する法政策とみることができる³³。

このようにみると、第四次産業革命下における職業教育訓練をめぐる法政策として、企業外での職業教育訓練を通じて、自発的なスキルアップを図ろうとする労働者（および、その使用者）を、雇用（失業）保険制度の枠組みのなかで支援（助成）しようとする発想において、日本とドイツは軌を一にしていると評価することができよう。

³¹ かかる地域職際労使調停委員会は、使用者が拠出する分担金によって運営されている。

³² 2021年10月時点では、120の講座が上記の認定を受けている
[<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/pdf/kouzaichiran.pdf>]。

³³ また、日本では2019年以降、労働者の自発的な教育訓練の受講を支援する目的で、有給による長期の訓練休暇（1年間で120日以上）を与えようとする事業主（使用者）は、雇用保険制度に基づく人材開発支援助成金・教育訓練休暇付与コース・長期教育訓練休暇制度（雇用保険法63条等）によって、その間労働者に支払う賃金の一部（一人当たり一日6,000円が上限）について助成を受けることができることとなっている。

7 おわりに—労働法政策上の課題

以上、本稿では、1（2）において挙げた①～⑤の問題について、日本における議論状況や政策的対応の現状について検討を行ってきた。最後に、かかる検討結果を踏まえ、第四次産業革命が進展するなかでの、職業教育訓練をめぐる労働法政策上における今後の課題をいくつか指摘しておきたい。

- ① 使用者が職場に AI 等のデジタル技術を導入し、それによって労働者に従来とは異なる新たなスキルが求められる場合、3で検討したように、現在の日本の労働法のもとでは、労働者に対して特定の内容の職業教育訓練の受講を使用者に請求できる権利を認めることは、そのような職業教育訓練の受講が就業規則上で制度化されている場合を除いては、困難といわざるをえない。一方で、AI等のデジタル技術によって、従来人間（労働者）が行っていた仕事がどのように変化し、それによってどのような職業教育訓練が必要とされるかは、まさに労働の現場で生じる問題であって、各職場における労使の話し合いや協議を通じて決定されることが望ましい³⁴。その点では、使用者に対して特定の内容の職業教育訓練の受講を強制するような権利を労働者に付与することは、法政策として必ずしも妥当ではないといえよう。しかし他方で、4で検討した通り、日本では労働者の利益代表としては労働組合が中心となっているところ、組合組織率は17.1%にとどまっており、労働組合が存在しない職場も少なからずみられ、この場合には、当該職場では上記のような労使のコミュニケーションは法的には担保されないこととなる。以上のことからすると、今後日本では、ドイツの事業所委員会のような、労働組合とは異なる従業員代表制度の導入の当否、またその制度設計の在り方が、第四次産業革命を契機に、改めて労働法政策上の検討課題となろう³⁵。
- ② 一方、5でみたように、差し当たりは AI 等のデジタル技術の導入が予定されていない職場においても、労働者が自発的に企業外の職業教育訓練を受講しようとする場面を想定して、費用返還制度の導入を検討する使用者が増加することも考えられよう。但し、現行法上は、かかる費用返還制度は制度設計次第では、労基法16条違反となる可能性がある。もっとも、5で検討した通り、費用返還制度が同条違反となるか否かの判断基準は、現在のところは裁判例に委ねられており、法律上の明文の規定は存在せず、法的明確性・安定性を欠いている。しかし、費

³⁴ この点の重要性を指摘するものとして、厚生労働省『技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会報告書』（2021年）14頁。また、職場へのAI等のデジタル技術の導入時における労使コミュニケーションの実態を明らかにした最近の研究として、中村良二＝石川貴幸『調査シリーズ No. 210・新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』（労働政策研究・研修機構、2021年）22頁以下を参照。

³⁵ 山本・前掲注（3）報告書142頁以下。

用返還制度は、適切に制度設計すれば、費用の貸与と一定期間の勤務を条件とした返還免除という点で、労働者にとっては相当にメリットがあるとともに、一定期間の勤務により投下資本を回収できる点で、使用者にとってもメリットがある。このように労使双方にメリットがある費用返還制度を使用者が導入しようとするインセンティブを、労基法 16 条違反の成否に関する法的明確性・安定性が奪うことがあるとすれば、それは決して望ましい事態とはいえないように思われる。この点からすると、費用返還制度の適法性に関する判断基準を明文をもって規定することが、労働法政策上の重要課題となろう³⁶。

- ③ 最後に、6（2）で検討した通り、日本では自発的に企業外の職業教育訓練を受講しようとする労働者およびその使用者を助成するために、雇用保険制度に基づいて、専門実践教育訓練給付金および人材開発支援助成金・特定訓練コースが整備されている。これらは、第四次産業革命下における職業教育訓練政策にかかる国際的潮流とも符合するものであるが、ただ6（1）でみたドイツ法と比較すると、日本法にはなお課題もあるように思われる³⁷。特に指摘しておくべきは、日本で、労働者が専門実践教育訓練給付金による助成を受けることができるのは、現在のところ、雇用保険の被保険者期間が3年以上である場合に限定されている（支給要件期間）とともに、かかる労働者の自発的な専門実践教育訓練を支援する使用者が人材開発支援助成金・特定訓練コースから賃金助成を受けることができるのは、現在のところ1,600時間が限度とされている点であろう。

これに対して、ドイツの継続的職業訓練費用助成制度および労働賃金助成金制度は、前述の通り、テクノロジーによる代替可能性がある職業に従事している労働者が継続的職業訓練に参加する場面を対象とするものとなっており、ここでは上記の日本におけるような支給要件期間や賃金助成の上限は定められていない。このようなドイツ法には、技術的失業のリスクの高い労働者（および、そのような労働者を雇用する使用者）を重点的に保護（助成）しようとする姿勢を看取することができ、この点は日本にとっても参考となるように思われる。すなわち、今後日本においても、第四次産業革命により職を失うリスクの高い仕事に現在就いている労働者³⁸が、企業外の職業教育訓練を自発的に受講し、また使用者もそ

³⁶ なお、ドイツにおいても、日本の費用返還制度に相当する償還条項（Rückzahlungsklauseln）の有効性をめぐっては判例法理が形成されているところ、現状では法的安定性を欠くことからこれを明文化すべき必要性が学説上指摘されている。詳細については、山本・前掲注（3）報告書 21 頁以下を参照。

³⁷ この点については、山本・前掲注（3）報告書 130 頁以下も参照。

³⁸ 厚生労働省・前掲注（5）報告書 5 頁では、「2020 年代後半以降、AI の活用やロボットによる自動化で生産職が、また RPA や AI-OCR、チャットポッド等による事務効率化により事務職が過剰となる」との推計が紹介されている。

れを支援しようとする場面に関しては、雇用保険制度に基づく上記の既存の制度よりもより手厚い保護（助成）を認める政策が考えられてよいであろう。