

# 書評

BOOK REVIEW

山本 陽大 著

JILPT 第 4 期プロジェクト研究シリーズ No. 3

## 『第四次産業革命と労働法政策』

——“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題

細谷 越史

本書の著者である山本陽大氏は、労働政策研究・研修機構の主任研究員（刊行時は副主任研究員）である。本書は、山本氏が2021年に発表した労働政策研究報告書 No. 209の内容をアップデートして刊行されたものであり、近年の第四次産業革命とそれに伴う雇用社会のデジタル化を背景に推し進められてきたドイツにおける主要な法政策や法改正の状況について、個別のおよび集団的労働法分野にくわえて社会保障法分野まで広く射程に含め、バランスよく整理・分析したうえで、終章における日・独の比較法的考察によってその検討内容を総括するものとなっている。以下では、本書で詳細に紹介・分析されているドイツで既に実現された法改正の状況を中心に、章ごとに要約を行い、評者が特に興味を抱いた論点などについて若干のコメントを付させていただくことにする。

まず、第一章の「職業教育訓練法政策」においては、2018年11月の職業資格付与機会強化法および2020年5月の“明日からの労働”法により、社会法典第三編82条が定める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の適用対象が拡大されたことが紹介されている。これにより、テクノロジーによる代替可能性に晒されている職業に現在従事している労働者は、長期間にわたり事業所の外で実施される継続的職業訓練（Weiterbildung, Fortbildung）に参加し新たな職業資格を得ようとする場合、その費用につ



●労働政策研究・研修機構  
2022年3月刊  
A5判・242頁  
定価2750円（本体2500円）

●やまもと・ようた  
構主任研究員。労働政策研究・研修機構

いて雇用エージェンシーから一定の割合で助成を受けることができるとともに、そのような労働者に対して有給の訓練休暇を付与しようとする使用者は、その際の賃金負担について雇用エージェンシーから一定の割合で助成金を受給できるようになった（本書47頁以下）。この点について、著者は、第四次産業革命下における職業教育訓練政策として、企業外での職業教育訓練を通じてエンployアビリティを維持・拡大しようとする労働者を、雇用保険制度の枠組みの中で支援しようとする発想において、日本とドイツは軌を一にすると評価しながらも、ドイツ法と比較した日本法の課題として、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、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とともに、このような労働者の専門実践教育訓練の受講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、1600時間が限度とされている点を指摘する（本書196頁以下）。

評者は、日本でも教育訓練を通じて失業を予防したり、転職をサポートすることを目的とする雇用保険法上の給付は、特に働き方のデジタル化に対応しようと試みる労働者の適職選択権やキャリア権（憲法27条）の保障に資するものとしてさらに強化されることが必要であると考えます。また、こうした議論は、雇用社会のデジタル化やコロナ禍を経験して、今後雇用保険給付全体の枠組みの中でどのようなタイプの失業者（労

働者)に重心を置いていかなる手法でサポートすべきであるか(基本手当の給付体系や給付制限等を含む)を早急に再検討する必要性をも認識させるものである。

第二章の「『柔軟な働き方』をめぐる法政策」においては、2018年のパート・有期法改正により、期限付き労働時間短縮請求権が新たに導入され(同法9a条:架橋的パートタイムとも称される)、これによって従来一般的には認められてこなかった元の労働時間への復帰権が保障されることとなり、また、同改正の際には、期限付き労働時間短縮請求権の対象外である労働者も含めて、労働時間の配置について使用者と協議を行う権利が認められた(同法7条2項)と論じられている(本書94頁)。評者は、このように労働者の「時間主権」の確保や“パートタイムトラップ”の解消を目的とする法改正の動向は、日本においてもワーク・ライフ・バランスの理念(労契法3条3項参照)の下で個々の労働者のライフステージなどに応じた多様で柔軟な働き方の必要性が高まる昨今の状況下で特に立法論として検討に値するものであると考える。

また、ドイツでは、2021年6月の社会法典第Ⅶ編の改正(8条への新2項2a号の追加)により、自宅で就労するテレワーカーが子供を保育園に預けるために通行する道の途上で災害が生じた場合にも、労災保険による保護を及ぼすための立法措置が講じられた。この他、情報通信技術による常時アクセス可能性から労働者を保護するという文脈で論じられる「つながらない権利」(Recht auf Unerreichbarkeit)の立法化の当否について、ドイツの学説は総じて抑制的な立場を示している。とされる一方で、2021年6月の事業所組織法改正により、新たに「モバイルワークの構成」について事業所委員会に共同決定権が付与され(87条1項14号)、それにより「アクセス可能な時間帯」が共同決定の対象となったことが紹介されている(本書203頁)。

つづく第三章の「『雇用によらない働き方』をめぐる法政策」において、著者は、ドイツにおけるクラウドワークは、既に他のところで雇用されている労働者または学生によって副業として行われているケースが多いことを示す実態調査などをふまえたうえで、クラウドワークをめぐる事実関係は多様であり、たとえば

タスクの処理についてコントロールを受けているなどの個別具体的な状況によっては、クラウドワーカーがプラットフォーム事業者または発注者との関係で人的従属性を認められ、したがって労働者性(民法典611a条)を認められる場合もありうる、と述べる。特に重要判例として紹介されるドイツの連邦労働裁判所2020年12月1日判決は、マイクロタスクの処理に従事していたクラウドワーカーについて、プラットフォームにおける評価システムがクラウドワーカーにとって継続的にタスクを引き受けるインセンティブとなっていたことをも考慮して、プラットフォーム事業者との関係で労働者性を肯定したことから注目を集めている(本書132頁以下)。評者は、こうしたドイツの判例における目的論的で柔軟な労働者概念の解釈は、クラウドワーカーのような新たな就業形態の増加を受けて、日本における労働者概念の捉え方を再検討する際に示唆に富むものであると考える。

また、立法面では、社会法典第Ⅳ編7a条の改正により同条に新たに4a項が規定され、それにより「予測判断」と呼ばれる手続きが新たに導入されたことが紹介されている。そこでは、ある稼得活動を行う者は、ある職務についてそれを開始する前の段階で、各種社会保険との関係で、その法的地位が従属的な就労者であるのか自営業者であるのかについて、ドイツ年金保険機構の判断を求めることができ、そのクリアリング機関(Clearingstelle)は、当事者間での契約書面の他、予測される職務の遂行に関する基準やその方法・態様などに照らして、当該職務を行うことが就労者に当たるか否かについて予測判断を行うことになる(同条項1文・2文)(本書127頁以下)。

さて、第四章では「労働者個人情報保護法政策」が取り扱われている。ドイツにおいて個人データの保護は、人格権保護の問題として基本権レベルにおいて保障されるとともに、2018年5月以降はEU全体で一般データ保護規則が施行されている。また、ドイツの国内法のレベルでは、同年に改正された連邦データ保護法26条において労働者個人データの保護にフォーカスした規制が行われており、これにより、雇用関係上の目的のための労働者個人データの処理(その目的との関係での必要性の判断は「比例性の原則(Verhältnismäßigkeit)」にしたがって行われる)あ

るいは、労働者の同意に基づく個人データ処理（その真意性や書面性などが要件とされている）などについて、ルールの明確化が図られている。そして、このような労働者個人データ保護に係る法規制は、AIなどによるビッグデータ分析に関しても、労働者の個人データ保護のために機能しうるものとなっている。すなわち、ここでの分析に用いられるアルゴリズムを開発するための労働者個人データの転用・収集に際しては、いずれも一般データ保護規則6条（労働者の同意に基づく場合には、それに加えて連邦データ保護法26条2項）を充足しなければならないとともに、特定の労働者・応募者に対してビッグデータ分析を実施する場合には、一般データ保護規則が定める各種のプロファイリング規制を遵守しなければならない（本書157頁以下）。著者は、これと比較して、わが国においては現在のところ、労働者個人情報（データ）保護に向けた立法政策上の動きは見られず、とくにAIを用いたビッグデータ分析によって生じうる不利益からの労働者の保護という観点からは、日本の個人情報保護法制は脆弱であると指摘する（本書209頁以下）。この点について、評者も、ドイツの連邦データ保護法とそこで規定される厳格な諸要件は、日本の個人情報保護法の解釈のあり方や緊要な課題である個人情報保護法制の強化の重点や方法を考える際にも有用なヒントをもたらさうと考える。

第五章の「集団的労使関係法政策」に関して、ドイツでは、労働協約システムの強化に向けた立法政策上の提案が複数示されていることに加え（組合費の税法上の優遇、労働組合のデジタル立入権など）、個々の事業所レベルにおいては事業所委員会が、職場への新たなテクノロジーの導入時における継続的職業訓練の実施、テクノロジーによる労働者の行動・成果の監視からの保護（事業所組織法87条1項6号）などの問題への対応について重要な役割を果たしており、このような役割は、2021年6月の事業所組織法改正によ

り一層強化されていることが紹介されている。すなわち、事業所委員会の選挙手続きの簡易化（事業所組織法14a条改正、14条4項改正）、事業所委員会設置プロセスにおける解雇からの保護の拡大（解雇制限法15条3a項改正、同条3b項の追加等）、職場のデジタル化と共同決定権（事業所組織法90条1項3号改正、95条2a項追加等）、事業所委員会の活動とデジタル化（事業所組織法30条2項追加、77条2項3文追加等）がそうである（本書180頁以下）。著者は、今後日本でも、労働組合自体の強化とならんで、従業員代表（システム）の導入が、第四次産業革命を契機として改めて立法政策上の課題となることが予想され、その際には、ドイツにおける事業所委員会の制度はこの問題に関する一つの立法例となる、と論じている（本書213頁以下）。

評者は、日本の現行の過半数代表者に関する制度の未整備などから、常設の従業員代表機関を設置すべきであるとの見解に賛同するが、ドイツの制度は、従業員代表委員の選出方法、不利益取扱いの禁止、従業員代表機関の時間面や費用面での活動保障、従業員代表委員に認められる任務（協定締結、使用者からの情報提供を通じた調査や協議など）とその対象となる事項などを考える際に参考にすることができると考える。

これまで要約してきたように、本書は、雇用社会のデジタル化を契機に生じる法制度上の諸課題を解明して立法や法解釈などを通じて積極的に克服しようと試みるドイツ法のダイナミックな議論動向を体系的かつ俯瞰的に理解しようとする読者にとって最良の研究書の一つであるということが出来る。今後も、山本氏による、ドイツで進展することが予想される立法政策と個別の諸法律をめぐる解釈論の研究の一層の発展が期待される場所である。

ほそたに・えつし 香川大学法学部教授。労働法専攻。