

第四次産業革命による働き方の変化と労働法政策上の課題

—ドイツにおける“労働 4.0” ホワイト・ペーパーが提起するもの

JILPT 研究員 山本 陽大



I. 本稿の目的*

IT(情報通信技術)やAI(人工知能)等の新たなデジタル技術の発展は、雇用・労働分野に対してどのような影響を及ぼすのか。この問題については、最近になって我が国においても、政府レベルでの取り組みがみられるようになってきている。例えば、昨年8月に厚生労働省が公表した『働き方の未来2035』報告書(注1)は、技術革新に合わせた新たな労働政策の方向性について提言を行っているし、今年の3月に政府の働き方改革実現会議が取りまとめた『働き方改革実行計画』(注2)も、モバイル機器や情報通信技術の進展によるテレワーク(非雇用型のものを含む)の普及を、今後取り組むべき施策の一つとして挙げている。もっとも、前者においては、そのなかで示された方向性に基づく政策の具体的なあり方についてまでは言及されておらず、また後者においては、比較的具体的な形での検討が行われてはいるものの、その射程はテレワークに限定されている。その意味では、日本では上記の問題について、引き続き検討すべき課題が多く残されているものとみてよいであろう(注3)。

一方、このような観点から諸外国に目を向けると、欧州のなかでもドイツにおいては、かなり先進的な取り組みが行われてきたといえる。すなわち、ドイツでは、いわゆる「第四次産業革命(Industrie 4.0)」との関連において、経済のデジタル化が雇用・労働分野にどのような影響を及ぼすのか、またそれによってどのような政策課題に取り組むべきであるのかという議論(注4)が、既に数年前から連邦労働社会省(BMAS)のイニシアティブによって進められてきた。ドイツにおいて「労働4.0(Arbeiten 4.0)」と称されているこの議論は、昨年11月に連邦労働社会省によって取りまとめが行われ、ホワイト・ペーパー(Weißbuch [以下、WB])という形で公表されるに至っている。そして、そのなかでは、相当に包括的かつ具体的な形

での検討が行われていることから、既に日本でも多くの研究者や実務家の高い関心と呼ぶところとなっているのである。

このようにみてゆくと、ドイツにおける労働4.0の議論は、今後日本で「働き方の未来(The Future of Work)」を展望するに当たっても、参考となるところが少なくないように思われる。かくして、本稿の目的は、第四次産業革命がもたらす働き方の変化と労働法政策上の検討課題について、労働4.0・WBを素材に、ドイツにおける議論状況を明らかにすることにある。

II. “労働4.0”をめぐる議論の経緯

ここでは差し当たり、ドイツにおける労働4.0をめぐる議論の経緯を、簡単に確認しておこう。

この点につき、冒頭でも触れたように労働4.0の議論というのは、「第四次産業革命」をめぐるドイツの取り組みに端を発している。第四次産業革命(注5)とは、2011年にドイツ連邦政府が策定した『ハイテク戦略2020』におけるプロジェクトの一つであり、その目的は、主に製造業分野においてCPS(サイバー・フィジカルシステム)をベースとした「スマート工場」を実現することにある(注6)。これはごく簡単にいえば、AIやIoT(モノのインターネット化)、ビッグデータ等のデジタル技術を組み合わせて用いることにより、生産工程からサプライチェーンまでをデジタル化・ネットワーク化することで、生産効率を飛躍的に上昇させることを狙うものである。また、そこでは顧客の要望を生産プロセスヘリアルタイムで反映させることが可能となるといった形での、高い柔軟性・多様性の実現(いわゆるマスカスタマイゼーション)も目指されている。もっとも、ドイツにおいてかかる第四次産業革命を管轄するのは、連邦経済エネルギー省(BMWi)と連邦教育研究省(BMBF)であり、雇用・労働分野において生じうる問題について十分な議論がなされる環境には、必ずしもなかった。

そこで、かかる第四次産業革命との関係で、雇用・労働分野における議論を補充することを目的として、連邦労働社会省のイニシアティブによりスタートしたのが「労働4.0」である(注7)。連邦労働社会省は、まず一昨年の4月に、議論のたたき台となるグリーン・ペーパー(Grünbuch)を発表したのち、それに基づいて調査・研究を実施しつつ、研究者や労使団体、企業等の専門家が参画するワーク・ショップやシンポジウムを複数回開催するとともに、一般市民からもツイッターやフェイスブック等を通じて意見集約を行った(注8)。連邦労働社会省は、かかる一連のプロセスを「国民との対話プロセス(Dialogprozess)」と称しているのであるが、今回のWBというのは、この約1年半にわたる対話プロセスにより得られた成果として取りまとめられたものであった。

III. WBの構成

かくして取りまとめられたWBは、全部で約200頁にもわたる大部のものであるが、ここではその目次から、内容構成を大まかに確認しておこう。

第1章	原動力(Treiber)とトレンド
1節	デジタルライゼーション
2節	グローバルゼーション
3節	人口統計と将来の労働力供給
4節	カルチャーの変化(Wandel)
第2章	労働4.0の緊張領域(Spannungsfelder)
1節	雇用への影響:産業分野と職務(Tätigkeit)の変化
2節	デジタル・プラットフォーム:新たな市場と就労形態
3節	ビッグ・データ:デジタル経済の原材料(Rohstoff)
4節	インダストリー4.0/人間と機械の相互作用
5節	時間的・場所的に柔軟な労働:現在のカルチャーの未来
6節	企業組織:変革のなかでの構造
第3章	理想像(Leitbild):デジタル化のなかでの良質な雇用
第4章	具体的課題(Gestaltungsaufgaben)
1節	エンプロイアビリティ:失業保険から労働のための保険へ
2節	労働時間:柔軟に、しかし自己決定的に
3節	サービス給付:良質な労働条件の強化
4節	健康な労働:労働保護4.0へのアプローチ
5節	被用者データ保護:高い水準の確保
6節	共同決定と参加:パートナーシップに基づく変化の形成
7節	独立自営:自由の促進と保護
8節	社会国家:将来の展望と欧州レベルでの対話
第5章	労働を更に考える:トレンドの認識、イノベーションの実験、社会的パートナーシップの強化

このうち、まず第1章では、後述するデジタルライゼーションをはじめ、今後のドイツにおける労働社会の変化にとっての原動力となる各ファクターについて検討がなされている。また、続く第2章では、かかる変化

によって新たな政策的対応が求められる領域(緊張領域)ごとに、変化をもたらすメリットとデメリット(WBの表現では、「リスクとチャンス」)が分析されている。そして、かかる分析を踏まえ、第3章では「デジタル化のなかでの良質な雇用」のあり方が、いわば総論的に描き出されており、更に第4章では、その実現に向けた具体的な(法)政策的アプローチについて、各論的な検討がなされている。最後に、第5章では、労働4.0をめぐる今後の展望が述べられている。

かかる目次ないし構成だけみても分かるように、このたびのWBの内容は極めて多岐にわたる。従って、本稿でその全てを網羅的に取り扱うことは、紙幅の関係上、困難といわざるを得ない。そこで以下では、WBにおける議論の要点に絞った形で検討を行うこととしたい(注9)。

IV. デジタルライゼーションが労働社会にもたらすもの

上記でみたように、WBの第1章は、今後のドイツの労働社会に変化をもたらす4つの原動力について検討を行っているのであるが、その最も中核に位置付けられているのが、「デジタルライゼーション(Digitalisierung)」である。

近年、ドイツにおけるデジタル技術の発展は、クラウド技術・モバイル機器・AIのようなIT・ソフトウェアの分野、ロボット・センサー技術の分野、および先ほどみたCPSやビッグデータにとっての基礎となるネットワーク化の分野という、3つの分野において相互に作用する形で動いているとされる。これらのデジタル技術が、商品・サービスにかかるバリュー・チェーンの隅々にわたり適用されること(デジタルライゼーション)によって、ドイツの労働社会には今後どのような変化が生じうるのであろうか。

この点につき、WBの第2章は、デジタルライゼーションがもたらすメリットとデメリットを、次のように分析している。

1. ロボット・AIの活用がもたらす職場の変化

WBのなかで、まず第一に検討されているのは、職場におけるロボットやAI等の機械の活用がもたらす問題である。このことは、一方において、危険な仕事や肉体的・精神的負担の重い仕事から人間を解放する

ほか、労働者個々人の能力や状況に合わせて機械が人間の働き方をサポートすること（いわゆるアシスタント〔チューター〕・システム）を可能とし、それによって、高齢者や障害者のように、これまで労働参加が困難であった層に対しても、新たな参加の機会が開かれるというメリットがある。とりわけ、ドイツにおいては今後、少子高齢化の進行によって（注10）、労働力の確保が将来的に重要な課題となることから、かかるメリットがもつ意義は大きい。

他方、デメリットとして議論されているのは、機械により職場が自動化されることで、既存の雇用が失われるのではないかという問題である。実際、ドイツにおいてもデジタルイゼーションによる「労働の終焉（Ende der Arbeit）」を指摘する声があるとされる。しかし、この点に関しては、労働4.0における対話プロセスのなかで、連邦労働社会省が行った（委託）調査研究である『労働市場予測2030』のなかでは、今後、国の政策としてデジタルイゼーションを促進してゆくことで、確かに27の経済分野（例えば、小売、製紙・印刷業等）においては75万の雇用が失われるけれども、同時に、13の経済分野（例えば、機械製造、ITサービス、研究開発等）では100万の新たな雇用が創出されることで、トータルとしては25万の雇用増が見込まれるという予測結果が示されている（注11）。従って、雇用喪失という問題について、WBのなかではさほど悲観的には捉えられていない。

但し、職場の自動化との関連でWBが懸念を示しているのが、「雇用の二極化（Polarisierung）」という問題である。これは、機械に代替されることによって中間層（ミドルクラス）の雇用が収縮し、人間が携わる仕事というのが、非常にハイレベルの仕事と、自動化が不可能である（あるいは、倫理上の理由等により自動化させるべきではない）けれども、非常に単純な仕事とに二極化することによって、労働者間に格差が広がることを指す。ドイツでは、今のところはまだ、このような現象は生じていないようであるが、WBは、かかる雇用の二極化が将来において生じることは回避しなければならないとしており、そのためには、とりわけ職業教育訓練の分野での取り組みが必要であることを指摘している。

2. 働く時間と場所の柔軟化

次に、WBのなかで検討されているのが、デジタル技術、とりわけブロードバンド・インターネット、ネットワーク技術、モバイル機器の活用によって、テレワークに代表されるように、働く時間（労働時間）および働く場所（労働場所）の柔軟化が進んでゆくという問題である。

近年、ドイツにおいても、家族モデルが男女共働き・核家族化という形で変化しており、それによって、男性労働者についても、育児や介護のような家族としての役割のために時間を費やすべき場面が増加している。そして、そういったなかでは、労働時間や労働場所を自らのイニシアティブで決定しうる働き方を希望する労働者が増加するようになってゆく。WBは、このような労働者のイニシアティブのことを「時間主権（Zeitsouveränität）」と称しているのであるが、デジタルイゼーションによる労働時間・労働場所の柔軟化は、かかる労働者の時間主権を叶えるものである点で、メリットとなる。また、このほかにも、障害者等、移動に制約のある労働者にとっても、大きな負担軽減となることが期待されている。

しかし同時に、WBは、このような働き方のもとでは、職場とプライベート空間との境界線が曖昧なものとなるというリスクについても指摘している。すなわち、このような曖昧化によって、使用者（あるいは、場合によっては顧客）が24時間いつでも連絡を取りうる環境に当該労働者が置かれるとすれば、過重労働による健康リスクが増大する結果となりかねないというデメリットも伏在している（注12）。

3. デジタル・プラットフォームと独立自営業

更に、例えばウーバー（Uber）やAirbnbのような、デジタル・プラットフォームを通じたビジネスモデルについても、WBの検討の対象となっている。なかでもWBが目しているのが、インターネット上で、パッケージ化された仕事・作業の処理についての呼びかけ・仲介を行うクラウドワーキング・プラットフォームの登場により、独立自営業（Solo-selbstständigkeit）としてのクラウドワーカーという働き方を選択する人が、今後増加しうるといった問題である。

このような独立自営業者としてのクラウドワーカーは、働く場所や時間を自身で決定しうる働き方である

点で、2. でみた時間主権を求める人々にとっては望ましい働き方となりうるとともに、何らかの理由によりこれまで労働市場へ参加できていなかった人々に対しても、新たな就業の可能性を開くというメリットがある。

しかし他方で、WBはこういった働き方のデメリットとして、仕事の受注が流動的であることや、雇用労働者の場合とは異なって、独立自営業者については、病気や怪我、失業あるいは高齢化といった社会的なリスクに対するセーフティー・ネットが十分には整備されていないといった問題（社会的リスクに対する脆弱性）もあることから、新たな不安定就業形態となりうる可能性を指摘している。

4. ビッグデータと労働者の個人情報

労働社会のデジタル化が進めば進むほど、労働者個人に関する情報やデータ（例えば、人事記録だけでなく、日々の作業態様、あるいはインターネット上での検索履歴やコミュニケーション等も含まれる。）が、収集・蓄積・分析され、ビッグデータとなってゆく。このことは、1. でみたように労働者（人間）とロボットやAI等の機械とが協働する場面が増えてゆくとすれば、尚更である。また、このほかにも、GPS等のデジタルツールが用いられることで、労働者の現在地の特定や行動の把握が、使用者において恒常的に可能となってゆく。

この点につき、労働者個人の情報にかかるビッグデータが、労働者にとってメリットとして作用することもありうる。例えば、先ほどのアシスタント（チューター）・システムは、当該労働者個人にかかる情報把握が行われることで適切に機能するものである。

しかし、使用者による恒常的な労働者の情報・データや行動の把握というのは、場合によっては、使用者が労働者を完全な監視下に置くことを可能とし、労働者のプライバシーが侵害されてしまうというリスクをも孕んでいる。

V. デジタル化時代における「良質な雇用」とは？

かかる第2章での分析を踏まえ、次に第3章においてWBは、労働社会がデジタル化してゆくなかでの良質な雇用のあり方というテーマについて検討を行って

いる。「良質な雇用（Gute Arbeit）」とは、ドイツにおける現政権（第三次メルケル政権）のもとでの労働政策文書では頻りに目にする概念であるが（注13）、その意味内容としては、基本的には国際労働機関（ILO）が提唱するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と同義であると捉えられてよい（注14）。そして、このような意味での「良質な雇用」を、デジタル化時代においても実現するために、WBは「安定性（Sicherheit）と柔軟性（Flexibilität）」をキーワードに、総論的な形での政策目標を複数提示している。これを、続く第4章との関係を睨みつつ簡単に整理すれば、次の通りとなる。

この点につき、まず第一の目標は、デジタルライゼーションによって労働社会が変化するなかにあっても、全ての個々人についてエンプロイアビリティ（就業能力 [Beschäftigungsfähigkeit]）を確保することにある。また、それは決してアド・ホックな形ではなく、各人の職業人生全体にわたる形で行われる必要があるとされる（注15）。

また、第二の目標は、働き方の選択に際しての多様性（ないし自己決定性）を拡大することである。ここには、雇用労働を前提としたうえで労働時間・労働場所の柔軟化と、雇用労働から独立自営業への移行という、2つの異なるベクトルが含まれている。

そして、このうち、独立自営業という働き方への移行を促進する際には、それと同時に、就業条件や社会的なセーフティー・ネットを適切に整備してゆくことが必要となり、これが第三の目標となる。

更に、前述の通り、デジタルライゼーションによって働き方が変化するなかでは、労働者の健康面やプライバシーに対するリスクが生じうる。第四の目標は、これらのリスクから労働者を保護する点にある。

最後に、IVでみたように、デジタルライゼーションは様々な角度から、働き方あるいは企業組織のあり方を変化（多様化）（注16）させる。その際に、WBが重視しているのは、かかる変化というのは、そのプロセスへ労働者（側の利益代表者）をも参加させたいという視点である。そして、そのためには、ドイツにおける集団的な労使関係システム（VI. 5でみる労働協約システム・従業員代表システム等）を強化することが、「良質な雇用」の実現にとっての第五の目標となる（注17）。

VI. 具体的政策課題

以上の検討を経て、WB第4章は、上記・5つの目標の実現に向けて、連邦政府（特に、連邦労働社会省）が今後取り組むべき具体的な政策課題について、極めて多岐にわたる形での検討を行っている。紙幅の関係上、以下では、特に重要と思われる政策分野にフォーカスすることとしたい。

1. 職業教育訓練政策

まず、第一の目標（エンプロイアビリティの確保）との関係で、今後最も取り組みが必要となるのが職業教育訓練政策、なかでも継続的職業教育訓練（Weiterbildung）政策の分野である。

継続的職業教育訓練とは、主に在職者に対して更なる能力の向上を図るために提供される訓練を指すが、ドイツでは現在のところ、専門学校や大学、労働組合、民間訓練機関などが混在してこれを実施していることから（注18）、受講者にとって適切な訓練プログラムを提供する形には必ずしもなっていないとされる。そこで、WBは、かかる継続的職業教育訓練について、デジタル化によって今後必要となってゆく新たな職業能力や資格のための訓練プログラムを、政・労・使を中心とした国レベルでの審議体（ナショナル継続的職業教育訓練会議 [Nationalen Weiterbildungskonferenz]）で策定したうえで、これを受講者各人に対して適切な形で提供しよう、システムを再編成すべき必要性を指摘している。

また、これとの関連でWBは、現在の失業保険の制度について、失業後を対象とした事後的な救済のみならず、今後は、失業に陥ることを未然に防ぐという意味での事前予防の機能をも担うものとして、制度を拡充させてゆくという方向性を打ち出している。すなわち、継続的職業教育訓練というのは、前記の通り、既に就労している労働者を主に対象とするものであり、その受講のためには少なからぬコスト（受講費用だけでなく、例えば受講のために休職や労働時間短縮が必要な場合にはその期間中の生活費等）が発生する。WBが提案する上記の方向性は、かかるコストを今後は失業保険によってカバーすることで、労働者に対し、デジタル化によって失業に陥る前に、あるいは一層のステップアップを図るために、継続的職業教育訓練を

受講することへのインセンティブを与えようとするものである。WBは、このことを「失業保険から、労働のための保険（Arbeitsversicherung）へ」という標語をもって表現している。

2. 労働時間政策

次に、第二の目標のうち、雇用労働を前提としたうえで労働時間・労働場所の柔軟化（時間主権の確保）との関係では、労働時間政策における取り組みが必要となる。この点に関して、WBが提案している政策のうち注目されるのが、いわゆる「労働時間選択法（Wahlarbeitszeitgesetz）」制度の整備である。

かかる法制度の内容は、主に2つある。1つは、労働者が労働時間および労働場所の柔軟化を希望する場合に、そのことについて使用者と協議（Erörterung）を行う権利を認めるものである。また、もう1つは、労働時間に関する現在の法規制が柔軟でイノベーティブな働き方の妨げとなりうるとの問題意識から、労働時間選択法が定める要件を充たす場合には、一定の労働者について、現行の労働時間規制（注19）から逸脱することを認めるというものである。

但し、Ⅲ. 2でみたように、柔軟な働き方というのは過重労働のリスクをも孕む。そのため、上記の労働時間選択法のなかでは、労働時間規制からの逸脱が認められるためには、使用者側は、労働者側の利益代表（5. でみる労働組合および事業所委員会）と労働協約および事業所協定を締結する必要があるとともに、対象労働者本人の同意も必要である等、相当に厳格な形での要件設定が行われている。

WBは、かかる労働時間選択法については、当面は2年間の時限立法とし、その間に各企業の事業所において実験的に試行することで、政策効果を測定することとしている。

3. 自営的就業の促進と保護政策

Ⅲ. 3でみたように、デジタルライゼーションは独立自営業という働き方の増加をもたらさう。WBは、経済政策的観点のほか、第二の目標との関係でも、雇用労働で働く人々が今後、起業（Start-up）し独立自営業へ移行することを促進すべきとのスタンスに立っているのであるが、かかる促進のための政策として提案されているのが、「稼得活動個人口座（Persönliche

Erwerbstätigenkonto)」の設置である。これは、今後、稼得活動を開始しようとする全ての者（特に若年者）について個人単位で設置され、国が管理する口座であり、かかる口座には、最初に国から一定額の資金が払い込まれる。そして、起業・独立自営業への移行を希望する者は、資本金としてかかる資金を利用することができるというものである(注20)。フランスにおいては、既に2017年にこれと類似の制度（「活動個人口座制度（CPA）」）が整備されており、上記の稼得活動個人口座は、かかるCPAをモデルに提案されたものである。

他方、政策として、起業・独立自営業への移行を促進する場合には、その保護のあり方についても、見直す必要がある（第三の目標）。従来、ドイツにおいても、独立自営業者については保護の必要性が低いと考えられてきたことから、基本的に、労働法および社会保険法の対象外とされていた。これに対して、WBは、雇用労働か独立自営業者かに関わらず、稼得活動を行う者全般について、社会的なセーフティ・ネットを整備すべきとの観点から、まずは、現在のところ雇用労働者のみ強制加入となっている一般年金保険へ、今後は独立自営業者をも取り込むという方向性を示している。

また、独立自営業者の就業条件の改善という問題については、WBは労働協約法（Tarifvertragsgesetz）12a条という規定に着目している(注21)。これは、独立自営業者であっても、仕事の発注者との関係で経済的な従属性が認められる等の一定の要件を充たす者（いわゆる「労働者類似の者（Arbeitnehmerähnliche Personen）」(注22)）については、労働組合を通じて労働協約を締結し、就業条件の維持・向上を図ることを可能とする規定である。WBによれば、連邦労働社会省にとり差し当たった課題は、独立自営業者らに対し、かかる労働協約法12a条に関して適切に情報提供を行ってゆくことにある。

更に、これと並んでWBは、独立自営業者のなかでも、デジタル・プラットフォームを通じた働き方（とりわけクラウドワーク）に関しては、家内労働法（Heimarbeitsgesetz）(注23)に類似した形での規制を行うことが考えられるとも指摘している。

4. 個人情報保護政策

更に、デジタルイゼーションは、労働者の個人情報

保護政策の分野とも重要な関わりを持つ（第四の目標）。もっとも、現在のドイツにおいても、使用者が労働者に関する情報を広範にビッグデータ化したり、デジタル技術により労働者の行動を継続的に監視することは、実は容易なことではない。なぜなら、ドイツでは労働者の個人データの収集・加工・利用というのは、労働関係上の正当な目的（例えば、作業過程の効率化や、労働者の安全確保等）のために必要かつ相当な範囲内においてのみ認められることとなっており（連邦データ保護法32条等）、また、使用者が事業所において労働者の行動等を監視するための技術的装置を導入しようとする場合には、（後述する）事業所委員会の同意を得なければならないこととなっているからである（事業所組織法87条1項6文）。

そのため、WBは、差し当たりはこれらのルールを維持しつつ(注24)、引き続き、労働者の個人情報保護に関する更なる法規制について審議するために、専門家や労使団体等からなる審議会（Beirat）を連邦労働社会省に設置するとしている。

5. 集团的労使関係政策

ところで、これまで1.～4.でみてきた各政策をみると、労使団体（労働組合・使用者団体）や労働協約、あるいは事業所委員会や事業所協定といった、集团的労使関係にかかるタームが頻繁に登場していることがわかる。

日本でもよく知られているように、ドイツにおける集团的労使関係というのは、いわゆる二元的労使関係システムとして構成されている(注25)。すなわち、ドイツにおいては、まず産業レベルにおいて労使関係が存在しており、ここでは労働者側の代表である（産業別）労働組合と、使用者側の代表である使用者団体の間で、団体交渉が行われ、労働協約が締結される（労働協約システム）。また、これと並んでドイツにおいては、各企業の事業所のレベルにおいても労使関係が存在しており、ここでは当該事業所における全従業員による選挙によって選ばれた事業所委員会（Betriebsrat）が労働者側の代表となり、当該企業主である使用者と、当該事業所における労働条件等について共同決定を行う（従業員代表システム）。要するに、ドイツにおいては、産業レベルと事業所レベルという2つのレベルにおいて、労働者利益代表の担い手が存

在しており、使用者側との団体交渉や共同決定という形で、労働条件等の決定プロセスに参加しうるシステムとなっている。

そのうえで、今回のWB全体を貫く基本的なコンセプトによれば、デジタル化の時代においても「良質な雇用」を実現するためには、これらの集团的労使関係システムを通じて、変化のプロセスへ労働者代表を参加させ、使用者側とのパートナーシップ関係のなかで、新たな働き方や企業組織のあり方を決定してゆくことこそが、成功へのカギとなる。このために、WBのなかでは、ドイツにおける集团的労使関係システムの強化（第五の目標）が、第一～第四の目標との関係でも、極めて重要な政策課題として位置付けられているのである。

かくして、WBは、まず労働協約システムの強化策として、できる限り多くの労働者と企業（使用者）が、労働組合および使用者団体へ加入し、労働協約によってカバーされている状況を創出するための諸施策について検討を行っている。例えば、労働協約によって法律が定めているのとは異なるルールや労働条件を柔軟に定めることを認める規定（協約逸脱規定）を活用することで、特に企業（使用者）が使用者団体に加入し、労働協約によってカバーされることへのインセンティブを与えるという手法（注26）の適否が、検討課題とされている。

また、従業員代表システムに関しては、WBは、できる限り多くの事業所に、事業所委員会が設置されているという状況を創出するとともに、事業所委員会の権利を、労働社会のデジタル化に対応させてゆくことが必要としている。具体的には、事業所委員会の選挙手続をより簡易な形で実施できるようにすべきとの提案や、使用者が新たなデジタル技術を事業所に導入しようとする場合には、外部の専門家を招聘することができる権利を事業所委員会に認めるべきといった提案（注27）等が行われている。

VII. 結びに代えて

以上、ごく簡単にはあるが、労働4.0をめぐるドイツの議論状況について、WBを素材としつつ検討を行ってきた。ドイツでは今年の9月に連邦議会選挙が予定されているが、今回のWBは、かかる選挙後をも見据えて中・長期的な形で、ドイツ労働社会の将来を

展望する内容となっており、今後のドイツの労働（法）政策の方向性にとっての、いわば礎石（corner stone）として位置付けられるべきものといえよう。それでは、このようなドイツにおける議論から、日本は何を学ぶべきであろうか？

この点につき、デジタルライゼーションの進行、少子高齢化、柔軟な働き方（時間主権）を求める人々の増加等、今後の労働社会へ変化を及ぼしうる原動力について、日・独は基本的に共通のものを抱えているものとみてよい。そして、そういったなかでは、デジタル化時代におけるエンプロイアビリティの確保や、時間的・場所的に柔軟な働き方の促進、あるいは独立自営業者の保護等が、日本でも中・長期的な労働（法）政策の方向性として求められるであろうこともまた、優に予想されよう（注28）。その点では、今回のWBのなかで提案されている個別・具体的な政策のなかには、日本にとって参考となるものも少なくないと思われる。

しかし、日本とドイツとでは、そもそも前提となる雇用・労働（法）システムが大きく異なる点には注意を要しよう。VI. でみたように、今回のWBは、デジタルライゼーションがもたらしうるインパクト（とりわけ、リスクやデメリット）を、例えば企業外における職業教育訓練や二元的な集团的労使関係のような既存のシステムを活用することによっても受け止めようとしていた。このことから推察するに、ドイツの伝統的な雇用・労働（法）システムは、かかるインパクトに対する適応力（adaptability）が、比較的高い（と少なくともWBは考えている）ものとみることができよう。

これに対して、いわゆる正社員制度を中核に据え、企業内教育訓練・企業別労働組合等によって特徴付けられてきた日本の雇用・労働（法）システムは、ドイツにおけるような制度的基盤に乏しい。ましてや、「第四次産業革命の進行は、日本型雇用システムの中核で・・・あった正社員制度の維持を困難とする」（注29）危険すら孕んでいる。このようにみてゆくと、今後デジタルライゼーションが労働社会にもたらすインパクトについて、日本は少なくともドイツにおけるよりも高い危機意識をもって臨むべきであるように思われる。

その意味において、ドイツにおける労働4.0をめぐる議論というのは、日本の議論にとって、ミクロのレベルでは「福音」をもたらすものでありえようが、マク

口のレベルにおいては「警鐘」を鳴らすものでもある。

(注)

* 本稿は、筆者が月報司法書士545号(2017年)へ寄稿した論稿「デジタルライゼーションによる働き方の変化と労働法政策上の課題 - ドイツにおける“労働4.0” ホワイト・ペーパーを素材として」をもとに、一部加筆修正を行ったものである。

- 1 下記のURLから全文の閲覧が可能である。(http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf)。
- 2 下記のHPから全文の閲覧が可能である。(http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/)。
- 3 そのようななかで、大内伸哉『AI時代の働き方と法』(弘文堂、2017年)は、この問題について、労働法学の観点から詳細な分析・検討を行った先駆的研究である。
- 4 なお、この問題に関する欧州レベルでの議論の概況については、差し当たり、濱口桂一郎「欧州におけるデジタル経済と労働に関する動向」JCM313号(2017年)26頁を参照。
- 5 なお、第一次産業革命は水力・蒸気力を用いた機械化を、第二次産業革命は電気およびベルトコンベヤーを用いた大量生産を、第三次産業革命はエレクトロニクスおよびITを用いた生産の自動化を指す。
- 6 この点については、川野俊充「インダストリー4.0の現状と将来」JCM313号(2017年)14頁も参照。
- 7 但し、第四次産業革命の議論においては、基本的にドイツの製造業が念頭に置かれているのに対して、かかる労働4.0の議論は、製造業に限らず、全ての産業分野(Branche)をその射程に収めるものとなっている。
- 8 この間の経過については、「JILPT海外労働情報:ドイツ(2015年12月)」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2015/12/germany_01.html)も参照。
- 9 WBの全文は、下記のURLから閲覧が可能である。(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=8)
- 10 この点につき、WBのなかでは、2020年代の末にはドイツの稼働能力人口の20%が、60~67歳の年齢層に属することとなるとの予測が示されている。
- 11 「労働市場予測2030」については、「JILPT海外労働情報:ドイツ(2016年11月)」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/11/germany_01.html)も参照。
- 12 また、WBは、労働4.0の対話プロセスにおいて行われたインタビュー調査「労働4.0の価値世界(Wertwelten)」(回答者数:1,200人)が示す通り、現在のドイツにおける労働者の労働(働き方)に対する価値観は多様であることからすれば、働き方の柔軟化は、一部の労働者にとってはむしろリスクと映ることをも、併せて指摘している。
- 13 例えば、現政権の発足に当たり、2013年11月にキリスト教・民主社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)との間で締結された連立協定(Koalitionsvertrag)の第二章第二節は、その表題に「良質な雇用」を掲げたうえで、様々な労働法政策上の提案を行っている。
- 14 ドイツにおける「良質な雇用」概念をめぐる最近の論稿として、川田知子「ドイツ労働法における立法政策と人権・基本権論」日本労働法学会誌129号(2017年)29頁がある。
- 15 これは、我が国におけるキャリア権の理論と発想として通底するものといえよう。キャリア権論の詳細については、諏訪康雄「雇用政策とキャリア権」(弘文堂、2017年)144頁以下を参照。
- 16 この点、WBの第2章では、デジタルライゼーションによって企業組織自体も、①外部へのクラウドソーシング等による外的柔軟化(externen Flexibilisierung)、②労働時間の柔軟化や社内クラウドソーシング等による内的柔軟化(interne Flexibilisierung)、③テレワークやモバイルワークに代表されるような空間的分散化/バーチャル化という3つの軸に沿って変容(多様化)してゆくであろうことが予測されている。
- 17 とりわけ、労働協約システムの強化に関していえば、第3章では、労働協約はデジタルライゼーションによる生産性の向上を賃金の上昇に反映させるための重要なツールであると述べられていることから、その必要性が基礎付けられる。
- 18 この点については、「資料シリーズNo.194・諸外国における教育訓練制度」(JILPT、2017年)[飯田恵子執筆部分]を参照。

- 19 現在のドイツ労働時間法(Arbeitszeitgesetz)は、1日8時間・1週48時間という形で労働時間の上限規制(2条)を行うとともに、終業後から次の始業までの間に最低11時間の休息を与えなければならないとする、休息時間(インターバル)規制(5条)を行っている。
- 20 またこのほか、稼働活動個人口座からの資金の利用が可能な例として、職業教育訓練の受講にかかるコストや、育児・介護を理由に労働時間を短縮したために生じる収入の減少をカバーするため等が挙げられている。
- 21 これに対して、自営業者の報酬等について法律上の規制を設けることについては、EU法への抵触が問題になることを、WBは指摘している。
- 22 「労働者類似の者」概念については、柳屋孝安「現代労働法と労働者概念」(信山社、2005年)56頁以下に詳しい。
- 23 ドイツにおける家内労働法の規制内容については、差し当たり、「労働政策研究報告書No.5・欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆」(JILPT、2005年)215頁以下[小俣勝執筆部分]を参照。
- 24 この点、EUでは、2016年4月に欧州議会において一般データ保護規則(DSGVO)が可決されたため、各加盟国は2018年5月までに同規則に適合するよう、国内法を整備する必要に迫られている。もっとも、同規則は労働者の情報保護については、加盟国が法律等によって特別の規制を行うことを認める開放条項(Öffnungsklausel)を置いているため、WBは、かかる開放条項を利用する形で、現在の連邦データ保護法32条の規制内容を維持する方向性を示している。
- 25 詳細については、山本陽大「労働政策研究報告書No.193・ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開」(JILPT、2017年)を参照。
- 26 このような手法は、昨年10月に行われたドイツの労働者派遣法(AÜG)改正でも用いられている。詳細については、山本陽大=井川志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」労働法律旬報1872号(2016年)36頁を参照。
- 27 これらは、現在の事業所組織法14a条5項[常時51名以上100名以下の労働者を擁する事業所における簡略化された事業所委員会選挙手続の適用]および80条3項[事業所委員会の専門家招聘権]がそれぞれ定めている使用者との協定(Vereinbarung)要件を、いずれについても今後は不要とすべきとの提案と解される。但し、WBは、後者については、使用者に生じる負担の観点から、提案の対象を労働者数300人以上の企業に限定すべきことを併せて指摘している。
- 28 大内・前掲注(3)書50頁も同旨。また、平成28年度厚生労働省委託調査研究である、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会」報告書(http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166535.html)のなかでも、「個人のエンプロイアビリティの維持・向上のためには、国はAI等の進展・普及に対応した能力開発を行うとする個人や企業を支援していくべき」との指摘がなされている。
- 29 大内・前掲注(3)書141頁。

[付記]

本稿は、労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施している「雇用手社会の変化に対応する労働法政策に関する研究」の成果の一部である。

プロフィール

山本 陽大(やまもと・ようた)

JILPT研究員(労働法専攻)

2009年3月同志社大学大学院法学研究科博士前期課程修了、その後、同大学院法学研究科博士後期課程を経て、2012年4月より現職。

最近の主な著作に、「支配介入」『講座・労働法の再生第5巻 労使関係法の理論課題』(日本評論社、2017年)[近刊]、『労働政策研究報告書No.193・ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開』(JILPT、2017年)、『解雇ルールと紛争解決』(JILPT、2017年)[共著]、『正社員・契約社員間の労働条件格差と労働契約法20条』労働判例1148号(2017年)5頁等がある。