

【労働政策審議会・労働政策基本部会第4回】

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”をめぐる議論動向

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)

労使関係部門 研究員(労働法)

山本 陽大

はじめにー議論の経緯

- 第四次産業革命（Industrie4.0）をめぐる取り組み

- ー主に製造業分野におけるサイバー・フィジカルシステム（CPS）をベースとした、「スマート工場」による生産性の飛躍的向上（cf.「ハイテク戦略2020」〔2011年〕）。

- ←新たな技術・テクノロジー（AI、IoT、ビッグデータetc.）の組み合わせにより実現。

- ⇒但し、議論の管轄は、連邦教育研究省および連邦経済エネルギー省であり、雇用・労働分野に及ぼす影響について、十分な議論がなされる状況にはなかった。

- “労働（Arbeiten）4.0”をめぐる取り組み

- ー雇用・労働分野に関する議論を補充することを目的として、連邦労働社会省（BMAS）の主導により、議論がスタート。

- ーBMASは、2015年4月にグリーン・ペーパーを公表したのち、独自に調査・研究を実施しつつ、研究者・実務家（労働組合・使用者団体etc.）および一般市民からの意見集約（対話プロセス）を経て、2016年11月に白書（WB）を取りまとめ、公表。

- ⇒本報告では、かかる白書を軸に、ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論の概況を明らかにする。

白書の概要

【目次】

- 第1章 原動力とトレンド
 - 1節 デジタイゼーション
 - 2節 グローバル化
 - 3節 将来の人口統計と労働力供給
 - 4節 文化（カルチャー）の変化
- 第2章 労働4.0の緊張領域
 - 1節 雇用への影響：産業分野と職務の変化
 - 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
 - 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：デジタル化のなかでの良質な雇用
- 第4章 具体的課題
 - 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 労働者データ保護：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 独立自営業：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

職業教育訓練政策

- 問題意識：

一職場におけるロボットやAI等の機械の活用（デジタル化促進シナリオ）は、「労働の終焉（Ende der Arbeit）」をもたらすものではなく、むしろ雇用増（2030年までに25万の新たな雇用）をもたらすものと予想されているが（『労働市場予測2030』）、同時に、雇用の二極化（＝中間層の収縮と格差の拡大）をも、招来しうる。

- 政策目標＝デジタル化時代におけるエンプロイアビリティ（Beschäftigungsfähigkeit）の確保

- 具体的政策課題：

①デジタル化時代において必要とされる新たな職業能力や資格のための訓練プログラムを、政・労・使を中心に国レベルで策定（“ナショナル継続的教育訓練会議”）。

⇒それに基づいて、現在のところ分立状況にある継続的職業教育訓練システム（大学、商工会議所、労働組合、民間訓練機関etc.）を再編成（均質化・体系化）する。

②失業保険制度の事前予防機能の強化

⇒全ての人につき、職業人生全体のなかで、失業に陥ることを予防し、エンプロイアビリティを維持・向上させることを可能とするために、継続的職業教育訓練に参加することによって生じるコスト（受講費用、休職・労働時間短縮による賃金カット部分etc.）を、失業保険によってカバーする。

＝「失業保険（Arbeitslosenversicherung）から労働のための保険(Arbeitsversicherung)へ」

労働時間政策

- 問題意識：

ネットワーク技術の発展や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な、時間的・場所的に柔軟な働き方が可能となるが、このような働き方は、ワークライフバランスやイノベーションの促進に資する一方で、職場と私生活のあいまい化による過重労働のリスクを孕む。

- 政策目標＝働き方にかかる自己決定性（時間主権）の拡大と保護

- 具体的政策課題＝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（特に、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

+

事業所委員会（Betriebsrat）との事業所協定の締結

+

対象労働者本人の同意 etc.

※ 2年間の時限立法とし、その間に政策効果を測定。

自営的就労の促進と保護政策

- 問題意識

クラウドワーク・プラットフォームの登場によって今後増加することが予想される起業（Start-up）＝独立自営業への移行は、社会のイノベーションにとっての原動力になるとともに、就業者の時間主権にも資するが、他方で、仕事の不安定性や社会的リスク（疾病、失業、高齢化 etc.）に対する脆弱性ゆえに、貧困の原因化することへの懸念もある。

- 政策目標＝自営的就労への促進と保護

- 具体的政策課題：

①促進政策：「稼得活動個人口座（Erwerbstätigenkontos）」の設置。

－これから稼得活動を開始しようとする全ての個人（特に若年者）について設置され、稼得人生全体にわたって国が管理する。また、国から一定の資金が最初に払い込まれており、起業＝独立自営業への移行の際に、引き出して利用することができる。

②保護政策

－稼得活動全般について社会的なセーフティネットを整備するという観点から、まずは、労働者と同様、今後は独立自営業者についても一般年金保険へ取り込んでゆく。

－独立自営業者のなかでも、一定の要件（経済的従属性）を充たす場合については「労働者類似の者」として、労働組合を通じて労働協約を締結することが可能であるので（労働協約法12a条）、BMASは、独立自営業者に対し、この点に関する情報提供を行ってゆく。

※ なお、クラウドワーカーについては、家内労働法（Heimarbeitsgesetz）に類似した形での規制のあり方を検討することが考えられる。

個人情報保護政策

- 問題意識

→ デジタイゼーションの進展によって、労働者個人情報（人事記録、作業態様etc.）の収集・蓄積・分析（＝ビッグ・データ化）や、GPSなどによる恒常的な位置特定・行動把握が可能となることで、労働者のプライバシー侵害が問題となりうる。

- 政策目標＝プライバシー・リスクからの労働者の保護

- 具体的政策課題：

※ 差当たりは、現行法上のルールによって対応が可能。

① 連邦データ保護法32条etc.：労働者の個人情報の収集・加工・利用は、特定の正当な目的のために、かつ必要な限りにおいて行われなければならない。

② 事業所組織法87条1項6号：労働者の監視を可能とするツールの導入に当たっては、事業主（使用者）は、事業所委員会と共同決定を行わなければならない。

⇒ そのうえで、更なる法規制の必要性などについて審議するために、専門家や労・使からなる審議会をBMASに設置する。

集团的劳使関係政策

- 問題意識

—これまでみた各政策は、いずれもドイツにおける集团的劳使関係システムを基盤としたうえで、提案・制度設計がなされているものが多い。

- 政策目標＝集团的劳使関係システムの維持・強化

- 具体的政策課題：

①労働協約システム（〔産業別〕労働組合－使用者団体）について：

⇒可能な限り、多くの労働者・使用者（企業）が、労働組合・使用者団体へ加入することで、労働協約によってカバーされているという状況を創出してゆく必要がある。

検討事項：労働協約による法規制からの逸脱規定の活用（cf.2016年労働者派遣法改正）、一般的拘束力宣言制度の規制緩和（cf.2014年協約自治強化法）etc.

②事業所内共同決定システム（事業所委員会－個別企業〔使用者〕）について：

⇒可能な限り、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、事業所委員会がデジタルイゼーションによる労働社会の変化にもスムーズに対応しうるための法的なサポートを促進して行く必要がある。

検討事項：事業所委員会選挙の簡易化、使用者による選挙妨害行為の厳罰化、新たな技術・システムの導入時における外部専門家の招聘権、ビデオカンファレンスの部分的解禁etc.

労・使団体からの評価

- 労働組合・使用者団体は、今回の“労働4.0”をめぐる対話プロセス自体については、おおむね肯定的に評価。
- 但し、具体的な法政策の評価については、なお見解の対立あり。

政策領域	ドイツ労働総同盟 (DGB)	ドイツ使用者団体連合 (BDA)
継続的職業訓練	<ul style="list-style-type: none"> 白書が提案する方向性には賛成。 但し、継続的職業教育訓練に関する法的請求権を明記するとともに、そのために必要な就労免除、賃金継続支払いの問題についても検討すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的職業教育訓練に関する法的請求権の導入に反対。 継続的職業教育訓練の国家への集権化に反対（“ナショナル継続的職業教育訓練会議”も不要。また、失業保険制度の事前予防機能の強化にも反対。）。
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の時間主権を拡大すべきとする点には賛成であるが、労働時間選択法については、いまだコンセプトが不明。 期限付きパートタイム就労転換権を導入すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間選択法には反対。 期限付きパートタイム就労転換権の導入にも反対。 労働時間の柔軟化は、現行法下においても十分に可能。
自営的就労	<p>【支援策】</p> <ul style="list-style-type: none"> “稼得活動個人口座”につき、そのコンセプトには賛成するが、詳細を明らかにすべき。 <p>【保護策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者概念について再検討すべき。 独立自営業者を一般年金保険へ取り込むことには賛成。 労働協約法12a条だけでは独立自営業者の保護にとって不十分であり、家内労働法による保護、および法律による最低報酬規制を検討すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 独立自営業者を一般年金保険へ取り込むことにつき、検討には値する。 クラウドワークについて規制は不要。
個人情報保護	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に、白書の提案に賛成。 但し、従業員の個人情報保護に関する事業所委員会の共同決定権は、一層強化すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 新たなテクノロジーの活用による作業プロセスの最適化を実現しよう、労働者の情報保護規制のあり方を検討すべき。
集团的労使関係	<p>【労働協約システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約カバー率の強化には賛成。 但し、その手段として、一般的拘束力宣言制度の規制緩和には賛成するが、協約逸脱規定を活用することには反対。 <p>【共同決定システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所委員会選挙の簡易化、外部専門家の招聘権に関する白書の提案には、基本的に賛成。 他方、ビデオカンファレンスの導入には反対。 また、事業所概念について再検討すべき。 	<p>【労働協約システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約カバー率の強化には賛成。 但し、その手段として、協約逸脱規定の活用には賛成するが、一般的拘束力宣言制度の規制緩和には反対。 <p>【共同決定システム】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所委員会選挙の簡易化、外部専門家の招聘権に関する白書の提案には、反対。 職場に導入された新たなテクノロジーにつき、導入後のアップデート等は、事業所委員会との共同決定の対象外とすべき。

出典：DGB・BDAの白書に対する各ポジション・ペーパー、および経済社会研究所（WSI）のHartmut Seifert氏の提供資料による。

関係諸機関・団体における取り組み

- “Fair Crowd Work”
 - －金属産業労働組合（IG Metall）が、他のヨーロッパ諸国の労働組合と共同で、クラウドワーク・プラットフォームの評価サイトを立ち上げ。
 - ⇒各プラットフォーム利用者（＝クラウドワーカー）に対するアンケート調査をベースに、複数の観点からプラットフォームを評価。
 - －また、IG Metallは、2015年以降、ドイツにおけるプラットフォーム運営事業者間での行動指針（Code of Conduct）の策定に関与するとともに、2017年11月には、かかる指針の遵守を監視するための、オンブズマンを新たに設置することを、プラットフォーム運営事業者団体と合意。
 - ⇒行動指針違反があった場合には、オンブズマンが紛争解決のあっせんを行う。
 - ※ なお、IG Metallは、独立自営業者についても組合加入できるよう、2016年1月に規約を改正。
- Fraunhofer財団「未来の労働実験室（Future Work Lab）」（2017年2月設立）
 - －連邦教育研究省からの資金提供を受けて、労働組合・使用者団体とも連携しつつ、新たなテクノロジーとそれが人間による労働に与える変化について研究。企業と労働者にとってWin-Winとなる形での職場のデジタル化がコンセプト。
 - ⇒その成果については、各企業および労働者代表（特に事業所委員会）に対して公表（また、コンサルタントも）。
 - －研究成果の一例として、【資料】を参照
- BMAS「事業所内実験スペース」助成金プログラム
 - －職場へのデジタル技術の応用（デジタル・チューター〔アシスタント〕・システムetc.）について、実験的な取り組みを行う企業に対して、BMASが、3年を限度に助成金（最大で1,500,000ユーロ）を支給（2017年10月から受付開始）。
 - ⇒その成果については、オンライン上のプラットフォームで公表（特に、中小企業に対する情報提供が目的）。

まとめと今後の展望

- ドイツにおける議論の特徴

—雇用社会のデジタル化については、ドイツでは政・労・使のコンセンサスが既に形成されている（cf.「未来の労働実験室」、および「事業所内実験スペース」助成金プログラムによる国レベルでの集約的研究）。

—今回の白書も、全体的にみて、職場のデジタル化を促進すべきとの立場を大前提とし、そのうえで、生じうるデメリット（緊張領域）については、従来の雇用・労働（法）システムの骨格は維持しつつ、必要があれば、既存のシステムの部分的な見直しや適用範囲の拡大という形での法政策によって対応していこうとする姿勢が看取できる。

—このことから推察するに、ドイツにおける従来の雇用・労働（法）システムは、デジタル化という変化に対しても、比較的アダプタビリティが高い（と少なくとも白書は考えている）ように思われる（ex.二元的労使関係システムによる重層的交渉構造、企業外での継続的職業教育訓練システム）。

—ドイツとは大きく異なる形で雇用・労働（法）システム（特に正社員制度）を展開させてきた日本固有のアダプトの仕方とは？

- 今後の展望

—なお、白書に記された各法政策の今後については、9月の連邦議会選挙後の連立政権交渉（Jamaika-Sondierung）の難航によって、見通しはやや不透明。

—自由民主党（FDP）の連立交渉離脱により、キリスト教民主・社会同盟（CDU／CSU）と社会民主党（SPD）との大連立政権が維持されるかが一つのポイントに。

ご清聴、有難うございました。

【参考文献】

- ドイツ連邦労働社会省 (BMAS) 『労働を更に考える-“労働4.0”』白書 (討議草案)
〔<http://www.arbeitsviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html>〕
- 大内伸哉 『AI時代の働き方と法－2035年の労働法を考える』 (弘文堂, 2017年)
- 山本陽大 「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」 Business Labor Trend 2017年8・9号 (2017年) 46頁
〔<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2017/0809/046-053.pdf>〕
- 「特集・第4次産業革命とものづくり産業の未来」 JCM 313号 (2017年)
〔<http://www.jcmetal.jp/news/kouhou/kikanshi2/20809/>〕
- 濱口桂一郎＝山本陽大＝細川良＝西村純 『現代先進諸国の労働協約システム』 (JILPT, 2017年) 〔近刊〕