

第四次産業革命下における employability の 維持・確保に向けた法的支援

—ドイツにおける近時の立法政策からみた日本の検討課題



労働政策研究・研修機構
副主任研究員

やまもと ようた
山本 陽大

はじめに

1 第四次産業革命と人間の役割変化

人工知能（AI）やモノのインターネット化（IoT）、ビッグ・データ等の新たなデジタル・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、日本でも、もはや既定路線となっている。現在の政府の成長戦略（『未来投資戦略2018』）によれば、“Society 5.0”の名の下に、AIをはじめとした上記の先端技術を、産業のみならず社会生活のあらゆる分野にも実装することによって経済発展と社会的課題を解決することが目指されている（イメージは図表1参照）。また、既に少なからぬ企業の現場において、これら新たなテクノロジーの導入が積極的に進められつつある（例えば、連合総研2018）。一方、同様の動向は海外においても生じている。特に、“第四次産業革命（Industrie 4.0）”という概念の生みの親

であるドイツにおいては、既に2011年から、その実現が国家戦略として位置付けられ、この間、それに向けた議論や取り組みが積み重ねられてきている（詳しくは山本2018aを参照）。

それでは、かかる第四次産業革命の進行は、雇用社会に対しては、どのようなインパクトをもたらすのであろうか。この点について、我が国においては、2017年から厚生労働省の労働政策審議会に労働政策基本部会が設置され、そのなかで精力的な議論が行われている。また、ドイツにおいては、2015年から連邦労働社会省（BMAS）の主導により、上記の問いについて、“労働（Arbeiten）4.0”というタイトルのもとに検討が進められている（BMAS2016）。

そして、これらの議論ないし検討においては、第四次産業革命による多種多様な雇用社会の変化が予想されているのであるが、日・独に共通する変化予測の一つとして挙げられているのが、AI等のテクノロジーによる人間（労働者）の役割の変化である。すなわち、これまで労働者が担ってきた仕事のうち、単純なものはもちろん、専門的なものであっても定型的なタスクについては、今後AI等によって代替されていくことが予想され

図表1 政府が描く Society 5.0 で実現する社会



出典：内閣府の HP (https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html)

ている。例えば、ドイツの労働市場・職業研究所 (IAB) による最近の研究 (Dengler and Mattes 2018) では、ドイツの労働者のうち、それを組成するタスクの70%以上がコンピューターによって代替されうるという意味での“代替可能性 (Substituierbarkeitspotenziale)”が高い職業に従事している者の割合は、2013年時点では15%であったのが、2016年には25%にまで上昇しているとの結果が示されている。また、スキル別にみると、確かにタスクの代替可能性が58%と最も高いのは特段のスキルを要しない補助的な職業においてであるが、しかし最低4年以上の大学教育が必要とされる専門的な職業においても、24%の代替可能性が存在するとの値が示されている。

2 employability の維持・確保をめぐる4つの課題

このような未来予測が正しいとすると、労働政策審議会・労働政策基本部会が2018年9月に公表した報告書が指摘するように、「第四次産業革命により技術革新が進展するなかで、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルの習得・向上…は非常に重要である」ことになる。この点、これまでも日本は、1980年代のME (マイクロエレクトロニクス) 革命に代表されるように、幾度か技術革新の波に直面してきた。しかし、正社員

という働き方を中心とする日本の雇用システムのもとにおいては、技術革新によって余剰人員が発生した場合であっても、その都度、企業内で教育訓練 (いわゆる OJT [現任訓練]) を実施し、また当該企業内で配置転換を行うことで、雇用を維持するという手法で対応してきた。しかし、過去のME革命や1990年代のIT (情報技術) 革命とは異なり、第四次産業革命による技術革新は極めて速いスピードで発達し、かつ実用化されてゆくことが予測されている。そして、そのような状況の下では、従来型の手法では対応が追いつかない可能性が指摘されている (大内2017)。

そうすると、今後は、いま現在既に職に就いている労働者 (在職者) が、技術革新によって employability (就労能力) を失うことがないように、企業の OJT に頼るのではなく、自ら主体的に、企業外での職業教育訓練によって、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルを新たに身に付けてゆくことが、いっそう重要となろう。そして、その場合には、立法政策上、以下の4つの課題が浮上すると考えられる。すなわち、①誰が、どのような教育訓練システムを提供するのか、②訓練の受講にかかる費用を誰が負担するのか、③さらに、訓練を受けるために必要な時間をどのように確保するのか、④また、そのために、現在の仕事を全部または一部休む必要がある場

合、それによって生じうる稼得の減少をどのようにカバーするのか、である。従来のように、教育訓練が企業内のOJTによって行われる場合には、これら①～④は当該企業（使用者）によって一元的に担われていたが、労働者自身が主体的に職場の外で実施される訓練を受講しようとする場面では、これら4つの課題を区別して検討する必要性が生じることとなる。

以上を踏まえ、ドイツ法に目を向けると、上記でみたような在職者のスキルアップを目的とした企業外での職業教育訓練は、「継続的職業教育訓練（Weiterbildung）」と称され、“労働4.0”の議論のなかでも、第四次産業革命下における employability の維持・確保のための手段として、大きな役割が期待されている。そして、ドイツにおいては、先ほどみた4つの課題のうち、特に②、③および④については、2018年に行われた、パートタイム・有期労働契約法（以下、パート・有期法）および社会法典第Ⅲ編の改正によって、既に具体的な立法政策的対応がなされている状況にある。そこで、本稿では、これら、第四次産業革命下における employability の維持・確保に向けたドイツの立法動向から、日本における今後の政策的方向性についての示唆を得ることとしたい。

II パートタイム・有期労働契約法の改正

それではまず、パート・有期法の改正からみていきたい。ドイツにおいては、2018年12月に、「パートタイム法の継続的発展および架橋的パートタイム（Brückenteilzeit）の導入に関する法律」が連邦議会で可決され、これによってパート・有期法が改正された。かかる改正の内容は多岐にわたるが（詳細は山本2018b）、本稿との関係で重要であるのは、新9a条の創設である。

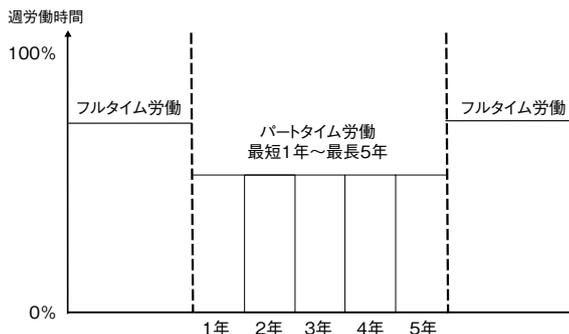
この点につき、ドイツのパート・有期法は、従

来から8条において、従業員数が常時15人以上の企業において6ヵ月以上勤続している全ての労働者に対して、自身の労働時間を短縮しパートタイム労働へ転換する請求権を認めていた。もっとも、同条に基づくパートタイム労働への転換については、期限が定められておらず、従って、パートタイムで働く必要性がなくなったとしても、当該労働者には元のフルタイムの労働時間へ復帰する権利までは保障されていなかった。そのため、パート・有期法8条については、その権利を行使した労働者の地位がパートタイマーに固定化されてしまうという現象（“パートタイム・トラップ”）が、従来から政策的にも問題視されてきた。

そこで、今回の改正により、パート・有期法のなかに新たに9a条が創設され、それによって、“架橋的パートタイム請求権”とも称される、新たな労働時間短縮（パートタイム転換）請求権が規定されるに至った。かかる請求権は、従業員数が常時45人以上の企業において6ヵ月以上勤続している全ての労働者に認められるものであるが、上記でみた8条とは異なり、労働者がかかる請求権を行使する際に、パートタイム労働へ転換する期間が1年以上5年以下の範囲内であらかじめ定められる点に、大きな特徴がある。

具体的にみていくと、まず、新9a条に基づく労働時間短縮を希望する労働者は、自身が希望するパートタイム労働の開始時点から3ヵ月前に、労働時間を短縮する期間（1年以上5年以下）および短縮する時間数についての希望を、使用者に対して書面により申請する。次に、かかる申請を受けた使用者は、労働者が希望するこれらの事項について、当該労働者と協議を行わなければならない。かかる協議の結果、使用者と労働者との間で合意に至った場合には、合意された通りの内容で労働時間短縮が実施される。一方、合意に至らなかった場合には、使用者側に法定の拒否事由（これは、当該労働時間短縮により、事業所における作業過程や安全が侵害される場合、あるいは

図表2 ドイツのパート・有期法「パートタイム転換」
請求権のイメージ



出典：連邦労働社会省 (BMAS) のHP (<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/infografiken-brueckenteilzeit.html>)

使用者に不当な費用負担が生じる場合に認められない限り、労働者が希望した通りの労働時間短縮が定められたものとみなされることになる。そして、いずれの場合であっても、あらかじめ定められた労働時間短縮期間が経過すれば、当該労働者の労働時間は自動的に元の労働時間へと復帰することとなる（イメージは図表2を参照）。

ところで、かかる新9a条が定める請求権をどのような場面で利用できるかについては、法律上の制限はないが、連邦政府の解説をみると、育児や介護と並んで、「継続的職業教育訓練の受講」が、同条の利用が想定される典型的場面の一つとして挙げられている。すなわち、連邦政府の発想によれば、第四次産業革命に対応する新たなスキルを獲得するための継続的職業教育訓練は、場合によっては長期間に及びうるところ、そのような訓練の受講を希望する労働者にとっては、新9a条により一定の期間を区切ってパートタイム労働に転換し、それによって受講のための時間的余裕を創出することが、一つの有効な選択肢であることになる。かくして、パート・有期法新9a条は、1.2で挙げた（継続的）職業教育訓練をめぐる4つの課題のうち、③に対応する立法政策として位置付けることができよう。

III 社会法典第三編の改正

続いて、社会法典第三編の改正についてもみて

おきたい。ドイツの社会法典第三編は、日本でいう雇用保険制度を定めるものであるが、2018年11月に「職業資格付与の機会の強化および失業保険における保護の拡充に関する法律」が連邦議会で可決されたことで、幾つかの点で重要な改正が行われた。なかでも、同改正による継続的職業教育訓練費用助成制度および労働賃金助成金制度（社会法典第三編82条）の適用範囲拡大は、上記でみた4つの課題のうち、②、③および④に対応する立法政策として、注目すべきものとなっている。

1 制度概要

まず、各制度について簡単にみておこう。

上記のうち、継続的職業教育訓練費用助成制度は、労働者が継続的職業教育訓練を受講する場合に、それにかかる費用の全部または一部を、日本の公共職業安定所に相当する機関である雇用エージェンシー (AA) が負担することによって、当該労働者を助成する制度である。ここでの費用には、受講費用（教材・作業服代・試験料等）のほか、交通費、宿泊費・食費、保育費も含まれる。

一方、労働賃金助成金制度は、自己が雇用する労働者が継続的職業教育訓練を受講する際に、受講期間中も賃金を引き続き支払いつつ労働義務の免除を認める（＝有給の訓練休暇を与える）使用者に対して、かかる賃金負担の一部について、AAが労働賃金助成金を支払うことで、当該使用者を助成する制度である。

もっとも、従来は、これらの制度による助成（金）の対象は相当に限定的であったといえる。すなわち、前者についていえば、助成対象となる労働者は、失業が差し迫っている労働者や、職業教育修了資格を持たない低スキルの労働者、あるいは従業員数250人未満の事業所で就労する満45歳以上の労働者に限られていたし、また後者による助成対象は、上記のうち職業教育修了資格を持たない低スキルの労働者が継続的職業教育訓練を

図表3 継続的職業教育訓練費用にかかる負担関係

従業員数	使用者負担	雇用エージェンシー (AA) 負担	労働者負担
10人未満 (零細事業所)	負担無し	継続的職業教育訓練費用100%を上限として、AAが助成を決定した額	AAによる助成を差し引いた残額
10人以上250人未満 (中小規模事業所)	受講費用の50% (例外あり)	継続的職業教育訓練費用から使用者負担分を差し引いた額を上限として、AAが助成を決定した額	使用者負担分およびAAによる助成を差し引いた残額
250人以上 (大規模事業所)	受講費用の75%	継続的職業教育訓練費用から使用者負担分を差し引いた額を上限として、AAが助成を決定した額	使用者負担分およびAAによる助成を差し引いた残額

出典：筆者作成

受講する場合に、有給での訓練休暇を認める使用者に限られていた。

2 2018年改正による適用範囲拡大

そこで、今回の改正によって、これら2つの助成制度は、その適用範囲が「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教育訓練を受講する場面一般へと、拡大されることとなった（新82条）。これによって、今後は、当該労働者がそのような職業に従事している限り、その年齢や事業所規模あるいは現在のスキルに関わらず、全ての労働者あるいはその使用者は、制度の適用範囲に含まれることとなる。従って、今回の改正の目的は、まさに、第四次産業革命下において employability を維持・確保するために、継続的職業教育訓練を受講しようとする労働者、あるいはそのような労働者に有給訓練休暇を認めようとする使用者を、助成（金）という形でサポートする点にあったといえよう。

但し、かかる改正目的との関係で、これらの助成（金）の支給対象となるためには、幾つかの要件が設定されている。このうちまず、労働者を対象とする継続的職業教育訓練費用の助成制度についていえば、新82条1項各号において、当該継続的職業教育訓練が、それにより「専ら（現在就いている）仕事への短期的な適合化という目的を超えるような、技能・知識・能力が獲得される」ものであること（1号）、企業外で実施され、かつ4週間以上継続するものであること（4号）、AAによる認証を受けていること（5号）等の要

件が設定されている。

また、新82条2項により、当該労働者が従業員数10人以上の事業所に属している場合には、その従業員数に応じて、使用者側も当該継続的職業教育訓練にかかる費用のうち、受講費用の一部を負担しなければならない。かかる負担割合は、従業員数10人以上250人未満の中小規模事業所においては受講費用の50%、従業員数250人以上の大規模事業所においては70%となっている（従って、継続的職業教育訓練費用にかかるAA・使用者・労働者間での負担関係は、図表3の通りとなる）。これは、今回の改正に関する連邦政府の解説からも明らかであるように、労働者の継続的職業教育訓練を通じた新たなスキル（職業資格）の獲得については、原則として使用者に優先的な責任があると解されていることによる（使用者責任原則）。

一方、使用者を対象とする労働賃金助成金制度については、助成対象が、自己が雇用している労働者が上記でみた新82条1項各号が定める要件を充たす継続的職業教育訓練を受講する場合に、かかる受講期間中につき有給の訓練休暇を認める全ての使用者に拡大されることとなった。但し、図表4の通り、助成額については、ここでも事業所規模によって段階的に設定されており、従業員数10人未満の零細事業所においては使用者が当該労働者に支払った賃金額の75%が労働賃金助成金支給の上限となるが、かかる割合は、従業員数10人以上250人未満の中小規模事業所については50%、従業員数250人以上の大規模事業所については25%に設定されている。

このようにみていくと、今回の社会法典第Ⅲ編

図表4 労働賃金助成金制度における
職業教育訓練休暇にかかる賃金負担関係

従業員数	雇用エージェンシー(AA)負担	使用者負担
10人未満 (零細事業所)	上限：75%	AAによる労働賃金助成金を 差し引いた残額
10人以上250人未満 (中小規模事業所)	上限：50%	AAによる労働賃金助成金を 差し引いた残額
250人以上 (大規模事業所)	上限：25%	AAによる労働賃金助成金を 差し引いた残額

出典：筆者作成

の改正のうち、まず継続的職業教育訓練費用助成制度の適用範囲拡大については、冒頭で挙げた4つの課題のうち、②に直接的に対応するための立法政策として位置付けることができる。一方、労働賃金助成金制度については、直接的には使用者を助成するものではあるが、それは使用者が継続的職業教育訓練を受講する労働者に対して有給での訓練休暇を与えることへのインセンティブとして機能するものであることからすると、③および④の課題に間接的な形で対応する立法政策として理解することができよう。

IV 日本の現状と今後の検討課題

ところで、ドイツにおいては、2018年11月以降、第四次産業革命に向けた継続的職業教育訓練システムの改善等について協議を行なうことを目的として、政府・労働組合・使用者団体によって構成される会議体である「ナショナル継続的職業教育訓練戦略 (Nationalen Weiterbildungsstrategie)」が発足しており、2019年6月には基本となる考え方をまとめたペーパー (NWS2019) も公表されるに至っている。このように、残る①の課題についても、ドイツでは、既に具体的な検討がスタートしている状況にある。

それでは、日本では、I.2でみた①～④の課題をめぐる政策は、現状どうなっているのだろうか。この点、まず①の課題については、日本では『未来投資戦略2017』に基づいて、経済産業省が、民間の事業者が社会人向けに提供している

AIやIoT、ビッグ・データ等の高度IT技能の習得を目的とした講座のうち、一定の要件を充たしたものを、「第四次産業革命スキル習得講座」として認定するという取り組みを行っており、2018年10月時点で31の講座が認定を受けている。また、かかる認定を受けた講座を労働者が受講した場合、受講費用 (教育訓練経費) のうち一定割合については、雇用保険制度から専門実践教育訓練給付金 (雇用保険法60条の2等) による助成を受けることができることとなっている。これはまさに、②の課題に対応するものといえよう。さらに、2019年4月からは、厚生労働省による人材開発支援助成金・教育訓練休暇付与コースのなかに新たに、「長期教育訓練休暇制度」が新設されている (雇用保険法63条等)。これは、自発的な教育訓練の受講を支援する目的で、長期間 (1年間で120日以上) にわたる有給の訓練休暇を労働者に与える事業主に対して、賃金助成 (原則1人1日当たり6000円) を行うものであり、③および④の課題に間接的な形で対応するものとして位置付けることができよう。

このように、日本もまた、①～④の課題について、既に具体的な政策的取り組みに着手している。むしろ、②の課題との関係でいえば、ドイツにおいては、使用者責任原則ゆえに、使用者による受講費用負担がなければ、労働者はそもそも継続的職業教育訓練費用の助成を受けることができないこととなっているのに対し、日本の専門実践教育訓練給付金制度においては、そのような使用者負担は不要であることからすると、この限りでは、日本のほうがemployabilityの維持・確保に向けた労働者の自発性がより強く保護されているものとみることもできる。

もっとも、ドイツ法と比較してみると、幾つかの点で、今後の検討課題もみえてくるように思われる。この点につき、まず①の課題についていえば、上記でみたドイツのナショナル継続的職業教育訓練戦略においては、第四次産業革命に向けた

訓練システムの改善について、労働組合および使用者団体が参画しているのに対し、日本の「第四次産業革命スキル習得講座」認定制度においては、その認定に当たり直接労使団体が関与できる仕組みにはなっていない。しかし、新たなテクノロジーにより人間（労働者）に求められるスキルがどのように変化するかは、まさに労働の現場で生じる問題であることからすれば、今後は上記・認定に当たり、現場に明るい労使団体を関与させる方策が考えられてよいように思われる。

また、②および④の課題との関係でいえば、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、雇用保険の被保険者期間（支給要件期間）が3年以上である場合に限定されているとともに、使用者が人材開発支援助成金（長期教育訓練休暇制度）から賃金助成を受けることができる対象労働者の数は従業員数100人以上の企業でも2人（100人未満の企業では1人）に限定されている。ドイツではこのような限定は付されていないことと比較すると、今後はいずれについても助成範囲の拡大が検討課題となるだろう。最後に③の課題との関係では、日本の立法政策においては、ドイツのパート・有期法新9a条のように、一時的な時短勤務によって、企業外での職業教育訓練の受講時間を確保するといった発想は看取されない。上記の人材開発支援助成金（長期教育訓練休暇制度）に基づく訓練休暇も、一日単位で取得することが前提とされている。しかし、労働者にとってみると、訓練プログラムの内容によっては、丸1日を費やす必要はなく、また稼得の維持という観点からも、現在の仕事を一時的に時短勤務に切り替えて、訓練受講のための時間を創出するほうが、自身のニーズに合致する場合もあるように思われる。

2019年6月に公表された、労働政策審議会・労働政策基本部会の新たな報告書は、「AI等の新技術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

必要なスキルと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」と指摘している。本稿で採り上げたドイツの立法政策等も参考にしながら、第四次産業革命下において労働者が主体的に employability を維持・確保しうるための法的支援を、今後ますます拡充させていくことが求められよう。

＜参考文献＞

- 大内伸哉（2017）『AI時代の働き方と法』弘文堂
 山本陽大（2018a）「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」JILPT Discussion Paper 18-02 [https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2018/18-02.html]
 山本陽大（2018b）「ドイツにおけるパートタイム労働をめぐる新動向」労働法律旬報1926号32頁
 連合総合生活開発研究所（2018）『IoTやAIの普及に伴う労働への影響と課題』連合総合生活開発研究所ブックレットNo.15 [https://www.rengo-soken.or.jp/work/2018/11/221758.html]
 BMAS（2016）, Weißbuch Arbeiten 4.0 : Arbeit weiter denken [http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html]
 Dengler and Matthes（2018）, Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Forschungsbericht 4/2018.
 NATIONALEN WEITERBILDUNGSSTRATEGIE（2019）, WISEEN TEILEN. ZUKUNFT GESTALTEN. ZUSMMEN WACHSEN. [https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/nationale-weiterbildungsstrategie.html]

やまもと ようた 同志社大学大学院法学研究科博士課程（後期課程）修了。博士（法学）。労働法専攻。2012年より現職。最近の主な著作に、《参考文献》に掲げたもののほか、「労働4.0」とドイツ労働法—Krause鑑定意見を中心に」JILPT Discussion Paper 19-02（2019年）、『解雇規制を問い直す—金銭解決の制度設計』（有斐閣、2018年、共著）、『現代先進諸国の労使関係システム』（労働政策研究・研修機構、2017年、共著）など。