

雇用社会のデジタル化と継続的職業訓練

— ドイツと日本における法と政策

山 本 陽 大

労働政策研究・研修機構において、労働法を研究しております山本と申します。本日は、貴重な報告の機会をいただきましたことに、感謝いたします。私のほうからは、「雇用社会のデジタル化と継続的職業訓練 — ドイツと日本における法と政策」というテーマで報告したいと思います。

I. はじめに

はじめに、本報告における私の問題設定についてお話しをいたします。

1. 雇用社会のデジタル化と継続的職業訓練

人工知能やIoT、ビッグデータ、ロボットといったデジタル技術の利活用による産業構造の変化は、いまや世界各国でみられる現象となっています。このような変化は、ドイツでは“第四次産業革命”あるいは“デジタル化”と称されており、連邦政府においては既に2011年から、その実現に向けた議論が積み重ねられています。また、日本政府も、AIなどのデジタル技術が実装された社会を“Society 5.0”と名付け、2016年以降、その実現を成長戦略の一つとして位置付けています。

そして、第四次産業革命やSociety 5.0は、雇用社会に対しても“デジタル化”という変化をもたらすものであることは、いうまでもありません。これは、ドイツでは2015年以降、“労働4.0”というタイトルのもとで議論されてきたテーマですが、雇用社会がデジタル化することによる変化の一つとして挙

げられるのが、人間としての労働者に求められる役割の変化です。すなわち、これまでに人間が行ってきた仕事のうち、特に定型的なものについては、AIやロボットなどにより自動化ないし代替される可能性が高まっています。この点については、かつて、オックスフォード大学のマイケル・オズボーン准教授らによる研究が、いまある仕事のうち、日本では49%が、ドイツでは42%が、将来的にテクノロジーによって自動化されうるとの予測を示したため、日本でもドイツでも一時期、テクノロジーによる労働者の失業が危惧されました。もっとも、その後の研究では、デジタル技術による自動化は個々のタスクのレベルで生じるのであり、職業自体が直ちに失われるわけではないこと、またデジタル化が進展すれば新たな雇用も生み出されることが指摘されております。日本でも既に多くの企業において、AIなどのデジタル技術が活用されておりますが、労働者の失業といった問題はいまだ生じていないようであります。

しかし、そうではあっても、雇用社会のデジタル化が進展するなかでは、仕事の内容が変化してゆくため、労働者にはこれまでとは異なる新たなスキルや職業資格が求められるようになるという点については、日本でもドイツでもコンセンサスが得られております。このようなスキルとしては、デジタル技術を使いこなすスキルや、人間にしかできないサービスを提供するスキル、あるいは問題解決能力や創造性といったスキルなどが考えられます。そして、これらのスキルの習得に際しては、労働者に対してスキルアップあるいはスキルチェンジを目的として行われる継続的職業訓練が、重要な役割を果たすこととなります。

そのため、ドイツでは、“労働 4.0” の議論を経て、2019年7月に「国家継続的職業訓練戦略」が公表されており、また2018年以降、継続的職業訓練に関係する幾つかの重要な法改正も行われております。更に、2021年11月に、社会民主党、緑の党および自由民主党からなる、いわゆる信号機政権によって公表された連立協定のなかでは、継続的職業訓練に関する新たな法政策上の提案が複数示されています。一方、日本では最近、継続的職業訓練は、労働者のリスキリングあるいはリカレント教育といった用語で表現されることもありま

す。そして、リスキリングを図ろうとする労働者、あるいはそのような労働者を雇用する使用者に対する支援は、日本でもいままさに労働政策上の重要なテーマとなっており、既に幾つかの政策的な対応も行われております。更に、岸田文雄首相は、2022年10月の国会における演説のなかで、リスキリングに対する公的な支援のために今後5年間で1兆円の予算を投じることを表明しています。

2. 問題設定

以上で述べたことに照らせば、日本でもドイツでも、継続的職業訓練をめぐって生じる労働法上の問題は、雇用社会のデジタル化が進むなかでは、今後いっそう重要性を増すと考えられます。それでは、具体的にはどのような問題が生じるのでしょうか？

この点について、使用者が職場にAIなどのデジタル技術を導入したため、労働者に従来とは異なる新たなスキルが求められているという場面を想定した場合、使用者は労働者に対し、そのようなスキルを身に付けるための継続的職業訓練へ参加することを命じる権利を有するかという点が、まずは問題となります。これは、いいかえれば、労働者は継続的職業訓練へ参加する義務を負うかという問題でもあります。

また、これとは逆に、職場へのデジタル技術の導入によって、労働者の現在のスキルと求められるスキルとの間にギャップが生じているにもかかわらず、使用者が労働者を継続的職業訓練へ参加させようとはしないという場合も考えられます。この場合には、労働者は、使用者に対して自身を継続的職業訓練へ参加させるよう求める権利を有するかが問題となります。更に、この場合には、労働組合などの労働者の利益を代表する組織が、労働者を継続的職業訓練へ参加させるよう、使用者側と交渉できるかということも問題となります。

一方、雇用社会のデジタル化が進展するなかでは、現時点ではデジタル技術の導入は予定されていない職場で働く労働者であっても、自身の現在のスキルと将来的に求められるであろうスキルとの間のギャップに気付き、自発的に、

職業訓練機関や大学、専門学校などが実施する継続的職業訓練へ参加することで、スキルアップを図ることも考えられます。そして、このような場面においてはまず、使用者が労働者に対し、当該訓練に要する費用を貸与しつつ、労働者が当該訓練を終えたのちに一定期間継続して勤務すれば、貸与した費用の返還を免除する制度を設けることが考えられます。このような制度や規定は、日本でもドイツでもみられるところであり、日本では費用返還制度といい、またドイツでは償還条項といいます。もっとも、このような費用返還制度ないし償還条項は、制度設計次第では労働者の利益を不当に侵害することとなるため、どのような場合にその有効性が認められるかという問題が生じます。他方、費用返還制度が存在しない場合には、労働者は原則として、継続的職業訓練にかかる費用を自ら負担しなければならず、また労働時間外において当該訓練に参加せざるをえないこととなります。そのため、この場合には、費用面および時間面において労働者が継続的職業訓練へ参加しやすくするには、国がどのように政策的に支援すればよいかといった点も問題となります。

以上のような認識を前提に、私の報告においてはこれら5つの問題について、日本とドイツそれぞれの労働法における解釈および政策の現状について整理いたします。そのうえで、ドイツ法も参考としつつ、日本法における継続的職業訓練をめぐる労働法政策上の課題を幾つか指摘することで、本報告の結びとしたいと思います。

II. 継続的職業訓練を命じる使用者の権利

それではまず、第一の問題として、使用者は労働者に対して、継続的職業訓練への参加を命じることはできるでしょうか？

1. ドイツ

この問題について、ドイツにおいてはまず、営業法 106 条 1 文に基づいて、使用者には指揮命令権が認められています。そして、使用者は、この指揮命令

権に基づいて、労働者に対し、遂行すべき業務の内容を決定することができるとともに、継続的職業訓練への参加を命じることも可能となっています。また、このような指揮命令権によって使用者が労働者に対し参加を命じることができる継続的職業訓練の内容は、仕事上直ちに必要なものでなくとも、当該労働者にとって“有意義な”ものであれば足りると広く解釈されています。この場合には、当該労働者は参加を命じられた継続的職業訓練へ参加する義務を負うことになります。

そのうえで、使用者の指揮命令権によって労働者が継続的職業訓練への参加を義務付けられる場合には、それに要する費用は全て使用者が負担しなければなりません。また、当該訓練へ参加する時間帯は労働時間として取り扱われるため、賃金支払いの対象となると解釈されています。

2. 日本

一方、日本においても、ドイツとほぼ同様に考えられております。日本では、職業能力開発促進法の9条によって、職業訓練は、労働者が業務を遂行する過程のなかで上司の指導などによって行われる On-the-Job-Training (OJT) と、業務遂行過程の外で、職業訓練機関などによって行われる Off-the-Job-Training (Off-JT) とに区別されています。日本では、労働者に対する職業訓練は、これまで OJT が中心でしたが、雇用社会のデジタル化が進展するなかでは、Off-JT による継続的職業訓練の重要性も増しています。

そのうえで、日本では、ドイツにおける営業法 106 条 1 文のような法律上の規定はありませんが、使用者は労働者と労働契約を締結することによって指揮命令権を取得すると解釈されております。先ほど述べたように、OJT はあくまで業務遂行の一環として行われるものですから、使用者は指揮命令権に基づいて労働者に対し OJT への参加を命じることが可能です。そして更に、日本では特に労働者が正社員である場合には、当該企業のなかで長期的に就労し、その間に様々な業務に従事することが予定されているため、使用者は労働者に対し、現在従事している業務または将来従事しうる業務との合理的関連性を有

する Off-JT についても、指揮命令権に基づいて参加を命じることができると解釈されています。

なお、OJT にせよ Off-JT にせよ、使用者が指揮命令権に基づいて労働者に対し参加を命じている以上、ドイツと同様に、使用者は、必要な費用を負担しなければならず、労働者が訓練に参加している時間帯は労働時間として取り扱わなければなりません。但し、日本では、雇用保険法に基づいて人材開発支援助成金制度が整備されており、これによって労働者に対して積極的に継続的職業訓練を実施する使用者は、訓練費用や訓練期間中に支払う賃金の一部について助成を受けることが可能となっています。

Ⅲ. 継続的職業訓練への参加を請求する労働者の権利

次に、第二の問題として、労働者は使用者に対して、自身を継続的職業訓練へ参加させるよう請求することはできるでしょうか？

1. ドイツ

この点、まずドイツにおいては、幾つかの法律が、パートタイム労働者や有期雇用労働者、あるいは障害を有する労働者などを対象に、継続的職業訓練への参加を容易にするための規定を置いています。しかし、これらの規定は対象となる労働者を限定しているとともに、使用者に対し継続的職業訓練の実施自体を直接義務付けるものではないと解釈されています。従って、ドイツにおいては、労働者には原則として、使用者に対し自身を継続的職業訓練へ参加させるよう請求する権利は認められておりません。

但し、使用者が職場へ AI などのデジタル技術を導入したことにより、労働者の現在有しているスキルと求められるスキルとの間にギャップが生じた場合に、使用者が当該労働者を解雇できるかは、別の問題です。ドイツでは、解雇制限法 1 条 2 項 3 文において、使用者は、継続的職業訓練を実施すれば労働者を引き続き雇用することが可能であるにもかかわらず、当該労働者を解雇した

場合には、当該解雇は社会的に不当であり法的に無効となる旨が規定されています。従って、この限りでは、職場へデジタル技術を導入しようとする使用者は、労働者を継続的職業訓練へ参加させることを、間接的に促されているといふことができます。

2. 日本

一方、日本においてはまず、使用者が当該企業の就業規則のなかで、継続的職業訓練の内容や参加要件を定めていることがあります。日本では、使用者が作成する就業規則には、労働契約法7条により、使用者と労働者との間の労働契約を規律する効力が認められております。そのため、就業規則上の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、就業規則のなかで定められた内容の継続的職業訓練への参加を、使用者に対して請求することができます。

そのほか、日本では、職業能力開発促進法4条1項が、使用者は労働者に対して必要な職業訓練を行うことにより、その職業能力の開発向上に努めなければならないと規定しています。また、このほかにも、幾つかの法律が、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者などを対象に、職業訓練を実施すべき努力義務を、使用者に対して課しています。もっとも、これらの法律においては、使用者が実施すべき継続的職業訓練の具体的内容までは定められておりません。そのため、日本では、就業規則に継続的職業訓練に関する規定がある場合を除くと、ドイツと同様、労働者には、使用者に対し自身を継続的職業訓練へ参加させるよう請求する権利は認められないと解釈されております。

しかし他方で、使用者はデジタル技術の導入によりスキルギャップが生じた労働者を直ちに解雇しうるわけではないという点も、ドイツと同様です。日本では、使用者の労働者に対する解雇は労働契約法の16条により客観的に合理的な理由に基づくものでなければ無効となります。そして、判例のなかには、スキル不足を理由とする解雇のケースにおいては、当該労働者に対し職業訓練によるスキルアップの機会を与えることなく行われた解雇は、客観的に合理的

な理由がなく無効であると判断したものがあります。

IV. 継続的職業訓練をめぐる労使交渉

続いて、第三の問題です。使用者が職場へ AI などを導入したことにより、労働者にスキルギャップが生じている場合において、労働者はその利益を代表する組織を通じて、継続的職業訓練を実施することについて、使用者と交渉することは可能でしょうか？

1. ドイツ

ドイツにおいては、このような労働者の利益代表組織としては、まずは労働組合が挙げられます。ドイツでは、労働組合は主として産業分野ごとに組織されており、その主な役割は、労働者の労働条件について、使用者側と交渉を行い、労働協約を締結することにあります。このことは、ドイツの憲法に相当する基本法の9条3項において、“協約自治”として保障されています。そして、ここでの労働条件には当然、継続的職業訓練の実施も含まれますが、締結された労働協約は、労働協約法3条および4条により、協約当事者である労働組合の組合員に対して直接適用されることとなります。実際にも、例えば金属電機産業においては、継続的職業訓練に関する労働協約が締結されています。

一方、ドイツにおいては、各企業の事業所においても、事業所委員会という事業所ごとに選挙によって選ばれた労働者利益の代表組織が存在しております。この事業所委員会の主な役割は、事業所組織法に基づき当該事業所内の労働条件について使用者と共同決定を行うことにあります。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りますが、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事業所へ導入しようとする場合には、事業所組織法97条2項により、事業所委員会には職業訓練措置の実施に関する共同決定権が認められています。そして、事業所委員会と使用者が共同決定に至った場合には、事業所協定

が締結され、事業所組織法 77 条 4 項 1 文に基づいて、当該事業所における全ての労働者に適用されることとなります。

このように、ドイツにおいては、職場へのデジタル技術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、労働者は、労働組合または事業所委員会を通じて、継続的職業訓練の実施について使用者側と交渉を行うことが可能となっています。なお、この点に関連して、ドイツでは、2019 年の EU 指令 1152 号を受けて、2022 年 7 月に営業法が改正され、新たに 111 条という規定が設けられました。そこでは、使用者は、労働協約または事業所協定により、労働者に対し労働給付の履行に必要な継続的職業訓練を提供する義務を負っている場合には、その費用を労働者に負担させてはならない旨、およびこのような継続的職業訓練は、労働時間内に行われるべきであり、労働時間外に行わざるをえない場合には、その時間は労働時間とみなす旨が、それぞれ規定されています。

2. 日本

一方、日本においては、ドイツの事業所委員会のようなシステムは存在せず、労働者の利益代表組織としては、労働組合のみが存在しています。日本では、労働組合は、憲法 28 条に基づいて労働者の労働条件などについて交渉を行う権利を認められており、これを団体交渉権といいます。また、労働組合法の 7 条 2 号は、使用者が労働組合からの団体交渉の申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ます。この労組法 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ますが、労働者の雇用や労働条件に関する事項については、広く義務的団体交渉事項に当たると解釈されています。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体交渉事項とはなりません。それが同時に労働者の雇用や労働条件に係る場合には、その限りでは義務的団体交渉事項となると考えられています。

このことからすると、使用者が職場へ AI など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、義務的団体交渉事項とは認められません。デジタル技術の導入によって労働者に生じるスキルギャップに対応するために継続職業訓練を実施することについては、義務的団体交渉事項に当たると考えられます。従って、この場合に、継続的職業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ことは、不当労働行為として労組法7条2号により禁止されます。

但し、日本では、労働組合の団体交渉権は、原則として、当該組合に加入している労働者の雇用や労働条件の問題に関してのみ及ぶこととなっています。他方で、2021年の厚生労働省による「労働組合基礎調査」によれば、現在の労働組合の組織率は16.9%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高くなっています。従って、日本では、労働組合を通じた継続的職業訓練の実施に関する使用者との交渉には、一定の限界があるといわざるをえません。

V. 継続的職業訓練と費用返還制度（償還条項）

ところで、これまでに検討した問題は、使用者が職場へ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す。一方、雇用社会のデジタル化が進展するなかでは、現時点では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スキルとの間のギャップに気付き、自発的に企業外において行われる継続的職業訓練へ参加することでスキルアップを図るという行動に出ることも想定されます。しかし、この場合には、継続的職業訓練への参加は労働者の義務として行われるわけではありませんので、訓練に要する費用は、原則として労働者自身が負担すべきこととなります。また、訓練へ参加している時間は労働時間ではないため、労働者は労働時間外において参加するほかはなく、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ません。そのため、労働者が自発的に企業の外で継続的職業訓練へ参加する場合には、訓練費

用をどのように賄うのか、また参加に要する時間的な余裕をどのように確保するのが、課題となります。

そして、このような状況下においてはまず、使用者が、自発的に継続的職業訓練を参加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とともに、訓練費用を貸与する制度を設けることが考えられます。但し、使用者がこのような制度を設ける場合には、同時に、労働者が訓練を終えたのち、当該使用者のもとであらかじめ定められた拘束期間の間勤務し続け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、拘束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とすることが通例となっています。これが、日本では費用返還制度、ドイツでは償還条項と呼ばれるものです。しかしながら、このような費用返還制度または償還条項は、制度設計次第では労働者の退職の自由あるいは職業選択の自由を不当に制約するものとなることから、日本においてもドイツにおいても、その有効性について議論があります。これが、第四の問題です。

1. ドイツ

この問題について、まずドイツにおいては、連邦労働裁判所の判例によって、償還条項が有効であるためには、以下の全ての要件を満たす必要があると解釈されています。

第一に、償還条項の対象となっている継続的職業訓練によって得ることができる知識や職業資格は、当該労働者が現在雇用されている使用者以外の使用者のもとでも利用可能なものでなければなりません。いいかえれば、専ら現在の使用者のもとでのみ利用可能な知識を得るための継続的職業訓練の費用は、ほんらい当該使用者自身が負担すべきものであるため、償還条項の対象とするとはできません。

第二に、労働者が自由意思に基づいて償還条項に対して同意していることが必要です。そのために、償還条項には、償還の原因と金額についての透明性が求められます。これにより、償還条項においては、労働者がどのような原因に

よって離職した場合に償還請求が行われうるのか、また使用者が貸与した訓練費用のうち幾らが償還請求の対象となるのかが、あらかじめ明確に定められなければなりません。

第三に、労働者が訓練費用の返還の免除を受けるための拘束期間の長さは、償還条項の対象となる継続的職業訓練の期間の長さに比例して定められなければなりません。この点については、判例によっておおよその基準が設定されており、例えば訓練期間が6ヶ月～1年未満の場合には、拘束期間は通常は3年を超えてはならないと解釈されています。

2. 日本

一方、日本ではどうでしょうか？日本ではまず、労働基準法が16条において、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ます。この点、労働者が労働契約の途中で退職する場合に使用者が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危険があります。そこで、労働基準法16条は、労働者の退職の自由を確保するために、そのような違約金の定めを禁止しています。そして、日本の判例は、先ほどみた費用返還制度も、実質的に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、労働基準法16条に違反し無効となると解釈しています。これまでの判例を整理すると、具体的には以下の点を総合的に考慮して、費用返還制度が労働基準法16条に違反するか否かが判断されています。

第一に、費用返還制度の対象である継続的職業訓練への参加に対する労働者の自発性です。そもそも、継続的職業訓練への参加が労働者の自発性に基かず、使用者の業務命令として行われる場合には、その費用はほんらい使用者が負担すべきものですから、当該訓練終了後、拘束期間の間勤務しない労働者に費用の返還を義務付けることは、労働基準法16条違反と判断されやすくなります。

第二に、継続的職業訓練の内容と業務との関連性です。すなわち、当該訓練

の内容が現在の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すので、それを費用返還制度の対象とすることは、労働基準法16条違反と判断されやすくなります。

第三に、拘束期間の長さです。すなわち、費用の返還が免除されるために勤務しなければならない拘束期間が、貸与された額に比して不当に長い場合には、実質的に労働者の退職の自由を制限するものとして、労働基準法16条違反と判断されやすくなります。

第四に、返還の対象となる金額です。特に、労働者が拘束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ような制度設計となっている場合には、直ちに労働基準法16条違反となると解釈されています。

Ⅵ. 継続的職業訓練の支援をめぐる法政策

これに対して、企業において、(有効な)費用返還制度または償還条項が整備されていない場合には、自発的に企業の外で行われる継続的職業訓練へ参加しようとする労働者は、その費用を自身で負担し、また労働時間外において参加せざるをえないこととなります。もっとも、雇用社会のデジタル化が進展するなかで必要とされるスキルや職業資格を身に付けるための継続的職業訓練は、費用が高額であり、また相当の時間を要する場合があります。しかしながら、訓練費用を自ら負担できるだけの金銭的余裕が、常に労働者にあるとは限りません。また、週日の日中はフルタイムで就労しなければならない労働者にとって、終業後や休日だけでは、継続的職業訓練への参加のために十分な時間を確保できない場合もあるでしょう。

そのため、日本およびドイツにおいては、近年、継続的職業訓練へ参加しようとする労働者、あるいはそのような労働者を雇用する使用者を、国が政策によって支援しようとする動きがみられます。これが、第五の問題です。

1. ドイツ

この点について、まずドイツにおいては、社会法典第Ⅲ編に基づく失業保険制度を活用するアプローチが採られています。すなわち、ドイツでは、社会法典第Ⅲ編 82 条の第 1 項において、労働者が継続的職業訓練へ参加することによって新たな職業資格を獲得しようとする場を対象に、失業保険制度を管轄する雇用エージェンシーが、訓練費用の全部または一部を負担することにより、当該労働者を助成する制度（継続的職業訓練費用助成制度）が設けられています。また、同じく社会法典第Ⅲ編 82 条の第 3 項では、自発的に継続的職業訓練へ参加する労働者に対し使用者が有給の訓練休暇を付与しようとする場面において、雇用エージェンシーが使用者の支払うべき賃金の一部を負担することにより、当該使用者を助成する制度（労働賃金助成金制度）も整備されています。もっとも、これらの 2 つの制度が適用される場面は、従来はかなり限定されていました。

しかしながら、2018 年の職業資格付与機会強化法により、現在ではこれら 2 つの制度の適用対象は、「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へ参加する場面、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対しても拡大されています。また、これに加え、2020 年の“明日からの労働”法により、上記 2 つの制度のいずれについても、助成の割合が従来に比べて引き上げられており、特に中小企業に対しては高い割合で助成が行われることとなっています。

このように、ドイツにおいては、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へ参加しようとする労働者を支援しつつ、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を支援することにより、労働者がテクノロジーによる失業に陥ることを事前に予防しようとする法政策が採られているということができます。

そして更に、2021 年 11 月に信号機政権によって公表された連立協定のなか

では、継続的職業訓練のためのパートタイムや個人口座の導入などといった新たな法政策上の提案も行われています。

2. 日本

一方、日本でも近時、ドイツと類似のアプローチが採られています。ここで重要な役割を果たしているのが、雇用保険法です。雇用保険法は、ドイツにおける社会法典第三編と同様、失業保険制度を定めるものですが、そのほかにも、企業の外で自発的に継続的職業訓練へ参加しようとする労働者や、そのような労働者を支援しようとする使用者は、同法に基づいて助成を受けることができることとなっています。

そして、このような助成のための制度は、雇用社会のデジタル化が進展するなかで、近年その範囲や種類が徐々に拡大されています。例えば、2018年以降、AIエンジニアのような高度IT技術の習得を目的とした「第四次産業革命スキル習得講座」へ参加した労働者は、その費用のうち最大で70%について助成を受けることができることとなっています。このような労働者に対する助成を、専門実践教育訓練給付金といいます。

また、先ほど少し触れた人材開発支援助成金制度は、自発的に継続的職業訓練へ参加しようとする労働者を支援する使用者に対しても助成を行っており、2022年4月には同制度のなかに新たに「人への投資促進コース」が設けられました。それにより、現在では、企業外において自発的に継続的職業訓練へ参加しようとする労働者を支援するために、使用者が、訓練費用の半分以上を負担する場合や、そのような労働者に対して長期間の有給訓練休暇を与える場合、あるいは労働時間を短縮しパートタイムでの就労を認める場合には、当該使用者は生じる訓練費用の負担や賃金負担、もしくは制度導入に伴う負担の一部について、助成を受けることが可能となっています。

VII. おわりに

最後に、本報告における検討を踏まえ、雇用社会のデジタル化が進展するなかでの継続的職業訓練をめぐる日本法の課題を幾つか指摘しておきたいと思います。

第一に、本報告で検討したように、使用者が職場へ AI など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、現行法のもとでは、特定の継続的職業訓練の実施を使用者に対して請求できる権利を労働者に認めることは、そのような継続的職業訓練が就業規則のなか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ません。一方、デジタル技術によって、これまで人間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継続的職業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りますから、各職場における労働者側と使用者側との間でのコミュニケーションを通じて決定されることが望ましいといえます。その点では、使用者に対して継続的職業訓練の実施を強制するような権利を労働者に付与することは、法政策としては必ずしも妥当ではないと考えられます。

しかし他方で、既に述べた通り、日本では労働者の利益代表組織である労働組合の組織率は低く、そもそも労働組合が存在しない職場も少なからずみられます。この場合には、継続的職業訓練をめぐる労使間で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ります。従って、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労働者利益代表組織の制度を導入すべきか否か、またどのような制度設計を行うべきかが、雇用社会のデジタル化を契機に、改めて検討課題となると考えられます。

また第二に、本報告で検討した通り、雇用社会のデジタル化が進むなかでは、現時点では AI などのデジタル技術の導入を予定していない職場においても、労働者が自発的に企業外の継続的職業訓練へ参加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えてゆくことも考えられま

す。但し、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条違反となる可能性があります。もっとも、費用返還制度が違法となるか否かの判断基準は、現在のところは判例による解釈に委ねられており、法的明確性を欠く状況にあるといわざるをえません。

しかしながら、費用返還制度は、適切に制度設計すれば、訓練費用の貸与を受けることができ、また拘束期間中勤務すればその返還を免除してもらえる点で、労働者にとっては相当にメリットがあるとともに、拘束期間中の勤務により貸与した訓練費用という投資を回収できる点で、使用者にとってもメリットがあるものです。そうすると、費用返還制度が労働基準法16条違反か否かの解釈をめぐる法的不明確性が、上記のように労働者と使用者双方にとってメリットがある費用返還制度を導入しようとするインセンティブを使用者から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ます。従って、費用返還制度の適法性に関する判断基準を法律のなかで明確に規定することもまた、重要な課題となると考えられます。

第三に、日本でもドイツと同様、雇用保険法の枠組みに基づいて、継続的職業訓練へ参加する労働者に対し訓練費用について助成を行う制度、および、そのような労働者を費用面または時間面で支援しようとする使用者に対しても助成を行う制度が、それぞれ整備されています。もっとも、日本ではこれらの制度による助成の対象や範囲はいまだ限定的です。例えば、本報告のなかで紹介した専門実践教育訓練給付金を受給できる労働者は、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ます。また、この給付金の対象である第四次産業革命スキル習得講座は、AIエンジニアのように非常に高度なITスキルの習得を目標とするものであり、参加する労働者は既に一定のITスキルを有していることが前提とされています。一方、使用者を助成する人材開発支援助成金制度についても、現状では助成額が一律に定められております。例えば、使用者が企業外における継続的職業訓練へ参加する労働者についてその費用の半分以上を負担した場合に、当該使用者に対し人材開発支援助成金制度に基づいて行われる助成の割合は、企業規模を問わず、訓練費用の30%に設定

されています。しかしながら、雇用社会のデジタル化が進展するなかで、継続的職業訓練によるリスキリングの必要性が高いのは、必ずしも IT スキルを持たないけれども AI などによる代替可能性の高い仕事に従事している労働者であり、このような労働者は日本でも特に中小企業に多いと考えられます。従って、日本でも、ドイツ法を参考としながら、このような労働者が継続的職業訓練へ参加する場面においては、当該労働者およびその使用者に対しより手厚い助成を行うことが、今後の重要な課題となると考えられます

以上で、私の報告を終えたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

著者情報

山本 陽大 (労働政策研究・研修機構 主任研究員)

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)。2012 年より現職。最近の主な著作に、『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』(労働政策研究・研修機構、2022 年)、『解雇の金銭解決制度に関する研究——その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』(労働政策研究・研修機構、2021 年)がある。