

報告 雇用社会のデジタル化と継続的職業訓練 —日本とドイツにおける法政策

労働政策研究・研修機構 主任研究員

山本陽大



本報告では、これより挙げる継続的職業訓練における五つの問題について、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していきたいと思う。

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か。ドイツでは、営業法に基づいて、使用者には指揮命令権が認められている。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し、継続的職業訓練への参加を命じることが可能となっている。日本においては、職業訓練は上司の指導などによって行われるオンザジョブトレーニングと、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オフザジョブトレーニングとに区別されるが、職業能力開発促進法によって、使用者は、労働者と労働

働契約を締結することによって、どちらに対しても指揮命令権を取得すると解釈されている。

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か。ドイツでは原則、労働者は自身を継続的職業訓練へ参加させるよう求める権利を持たない。日本では、就業規則の中で、継続的職業訓練の内容および参加要件が定められている場合には、労働契約上の権利として、当該訓練への参加を請求できる（労働契約法七条）。それ以外の場面では、権利を持たない。

第三の問題として、労働者の利益代表組織は、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する権利を有するか。ドイツにおいては、労働者の利益代表組織として労働組合があり、労働組合と使用者団体との間における協約交渉はドイツにおける憲法にあたる基本法において、協約自治として保障されている。各企業の事業所にも、選挙によって選ばれた労働者利益の代表組織として事業所委員会が存在しており、事業所内の労働条件について、使用者と共同決定を行う役

割を果たす。一方、日本では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る。労働組合は憲法二十八条に基づいて、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いる。

第四の問題として、使用者が、労働者に対し継続的職業訓練に要する費用を貸与しつつ、当該訓練終了後、一定期間継続して勤務した場合には、貸与した訓練費用の返還を免除する制度（ドイツ：償還条項、日本：費用返還制度）を設けることは、適法か。ドイツにおいては、償還条項が有効であるためには、継続的職業訓練が労働者の市場価値を高めるものであることなど一定の要件を満たす必要がある。日本においては、費用返還制度は、継続的職業訓練の内容と業務との関連性などを踏まえ総合的に考慮して、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、労働基準法十六条に違反し無効となる。

第五の問題として、継続的職業訓練の支援を巡る法政策にはどんなものがあるか。ドイツにおいては継続的職業訓練に参加する労働者への支援として「継続的職業訓練費用助成制度」が、継続的職業訓練に参加する労働者へ有給訓練休暇を付与する使用者に対する支援として「労働賃金助成金制度」がある。日本には、継続的職業訓練に参加する労働者への支援として「専門実践教育訓練給付金制度」が、継続的職業訓練に参

加する労働者に対し、訓練費用の半分以上を負担する使用者、有給訓練休暇を付与する使用者、またはパートタイムでの就労を認める使用者に対する支援として「人材開発支援金制度・人への投資促進コース」が設けられている。

日本法の課題として、今後日本でもドイツのように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など、制度設計を改めて検討すべき段階にある。また、雇用社会のデジタル化が進む中では、労働者が自発的に職業訓練に参加するために、費用返還制度の導入を検討する使用者が増えていくことも考えられる。さらに、専門実践教育訓練給付金制度および人材開発支援助成金制度の対象・範囲を拡大するために、ドイツ法を参考に、労働者に対しより手厚い助成を行うべきだと考える。

Profile 山本陽大

●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）、「雇用の金融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、2022年）がある。