

「労働 4.0」の世界における集団的労使関係の限界と 新たな可能性

丸山亜子

„Möglichkeiten und Grenzen des kollektiven Arbeitsverhältnisses in der Arbeitswelt 4.0 “

Ako MARUYAMA

はじめに

産業革命期、機械は職場を奪うものとして憎悪の対象となり、労働者による打ち壊しも行われた。チャップリンのかの有名な映画「モダンタイムス」では、人間が機械に「奉仕」する滑稽さがこれでもかとばかり描かれている。

近年、注目を集めている AI の存在は、かつての機械のように警戒され、「どこか得体の知れないもの」として、あるいは、あらゆる不可能を可能にしてくれるドラえもんのポケットのような夢のツールとして捉えられがちである。「AI に取って代わられる仕事のランキング」といった類の Web 記事が繰り返し話題を集め、自分の仕事はそのうち不要となってしまうのではないかという漠然とした不安を抱く人も少なくない。その反面、介護施設などの人手不足の職場に AI が救世主として現れるに違いないという（甘い？）期待も耳にする。

AI に対するこうした不安や期待は、日本でのみ見られるというわけではない。経済状況が EU 内でもとりわけ好調であるドイツでは、第四次産業革命（Industrie 4.0）と呼ばれる、産業のデジタル化が急速に進んでおり、それに伴い、デジタル時代の働き方をめぐり、連邦労働社会省が Weißbuch Arbeiten 4.0（「労働 4.0」白書）という名前の大部にわたる白書を出すなど、検討が深められている。議論の内容は多岐にわたり、労働者概念、使用者概念、労働時間法制などに関するものは、その概要が日本でもすでに紹介されている¹。しかし、集団的労使関係をめぐる議論、なかでも、これまでドイツの労働世界での中心的地位を占めてきた、（産業別）労働組合と従業員代表委員会が、今後どのような役割を果たすべきかについては、上記の白書でも繰り返し言及され、その後の議論でも検討が行われているにもかかわらず、日本での紹介・分析がまだ十分にはなされていない²。

そこで本論文は、「Arbeiten（労働）4.0」の世界における集団的労使関係の役割をめぐることこれらの議論を紹介・分析することを目的とする。これらの議論は、日本で集団的労使関係が、デジタル化や技術革新が進むこの激動の時代においてどのような役割を果たすべきかを考えるにあたって参考になるためである。日本でも「働き方改革」なるものが政府主導で進められ

ているが、働き方改革関連法の制定に際しても、どのような働き方が望ましく、労働者保護は将来どうあるべきかのグランドデザインが労働組合によって提示されたり、また、労働組合がこうしたグランドデザインを元に議論のイニシアティブを取ったりすることは残念ながらほとんどなかった。この大事な局面に及んでも労働組合の存在感が薄れる一方の今日、デジタル化時代に労働組合が果たすべき役割はいかなるものか、ドイツの議論を参考に検討する。

1. 集团的労使関係の隘路？－孤立するクラウドワーカーたち

これまで、ドイツでは、産業ごとに企業横断的に組織された労働組合が、労働条件決定に際して使用者団体と交渉し、労働協約を締結してきた。この労働協約は、法律よりも一定程度上積み重ねられた、労働者に有利な内容を取り決めるものである(たとえば、連邦休暇法3条に基づき、1年につき、日曜日および法定休日を除いた週日24日の年休を請求できるが、労働協約では、通常、それを上回る平均30日の年休が保障されている)。他方で、各企業には、従業員代表委員会(Betriebsrat)と呼ばれる事業所レベルの組織が存在し、使用者との共同決定を通じて労働条件を決める。こうした二元的な集团的労使関係の労働者保護において果たしてきた役割がドイツで大きかったが故に、「労働4.0」の世界でこれまで同様に集团的労使関係が機能しうかが危機感をもって真剣に検討されている。

1-1 物理的な限界

まず、デジタル化された「労働4.0」の世界では、従来の労働組合や従業員代表委員会の活動は、物理的な困難に直面することになる。「労働4.0」の下では、デジタルデバイスやクラウドの利用により、決まった時間に特定の職場へ出退勤する必要がなくなり、働く場所が日々異なることも珍しくない。そうすると、そもそも事業所の「外」で働いているのに、従業員代表委員会のメンバーとして共同決定に加わるのは、困難となる。また、こうした社会では、お互いの匿名性が増す³。これまでは毎日、同じ職場で働く同僚と顔を合わせていたのが、従業員同士が知り合う機会すらなくなるためである。したがって、従業員代表委員会の共同決定や労働組合の活動を通じて労働者が連帯するには、相当の無理がある。

さらに、「労働4.0」におけるデジタル化の進行は、労働者の高度専門化をもたらさう。高度に専門的な職に就く者たちは、従来の労働者のように使用者に従属した存在であるという意識を持たなくなるだろう。こうした意識の欠如は、労働者が連帯するための前提を欠くことにもなり、労働組合や従業員代表委員会はデジタル時代にもはや適合しないとされる原因の一つともなっている⁴。

1-2 法的限界

また、従業員代表委員会と労働組合の活動は、「労働4.0」のデジタル世界において、物理的困難のみならず法的限界にも直面することになる。インターネット経由で仕事を受注するクラウドワーカーは、その契約形態もさまざまである。伝統的な労働契約を結んでいれば、労働者として労働組合に加入したり、従業員代表委員会の選挙に参加したりするにあたり、何ら法的

な問題は生じない。しかし、実際には、労働契約に代わり、サービス供給契約や、フリーランサーへの報酬契約といった契約形態を取ることで、形式上は自営業者として収入を得ていることが増えており、労働契約と請負契約の間において、従属的仕事と自営業的仕事のそれぞれのフェーズを組み合わせた、多様な形の契約が広がっている⁵。そうした契約を締結する者は、伝統的な労働契約の要件を満たしていないことから、労働法による保護をまったく受けられないのだろうか。

この点につき、ドイツでは、労働者と自営業者に加えて、「労働者類似の者」という概念が以前から存在する。そして、その職場の収入にどの程度依拠しているかを判断することを通じて、労働者、労働者類似の者、自営業者のいずれにあたるかを見極め、集団的労働法の適用の有無を定めようと試みている。たとえば、クラウドワークの収入に依拠して生活している場合（タイプ A）は、労働者と見なされ、労働組合への加入や、クラウドワーカーの利益を代表している従業員代表委員会の選挙への参加も可能となる⁶。つぎに、同一のプラットフォームのために定期的に働いており、そのプラットフォームに経済的に依拠している自営業者（タイプ B）は、労働者類似の者と見なされる。さらに、特定のプラットフォームに依拠しない、「真の」自営業者（タイプ C：クラウドワークが時折しか生ぜず、僅少の収入を得るための副業にとどまっている場合も、「真の」自営業者に含まれるとされる）⁷も、この「労働者類似の者」であると考えられている。すなわち、タイプ B、タイプ C の両者ともに、「労働者類似の者」と扱われることになる。「労働者類似の者」に対しては、労働組合の加入が認められ、労働協約法 12a 条に基づき、協約の締結もとりあえず可能とされる一方で、経営協定の適用対象にはならず、従業員代表委員会の活動にも参加できない。

2. 「新たな」展開

物理的困難および法的限界の両方が相まって、集団的労使関係を従来のように形成することが困難になり、「労働 4.0」の世界で働く者たちは孤立しがちな状況に置かれている。さらに、契約上、同僚とコンタクトを取ることが禁止されている場合もあり、孤立は深まる一方である⁸。

他方で、労働者側にまったく対抗手段がないというわけでもない。むしろ、「労働 4.0」の下では、働く者たちがこれまでと違う方法で集団的に会社へのプレッシャーを与えることが可能となっている。たとえば、プラットフォーム上で、労働者たちは本名あるいは匿名で依頼者の情報をやりとりすることができ、特定の依頼者が信頼できないという評判が立つと、その依頼者の下には労働者が集まらなくなってしまう。こうした、一種の「ボイコット」の状況に陥るのを回避するため、依頼者側は、労働条件を一定以下に引き下げのを断念せざるを得ない⁹。このような、事実上の集団的圧力は、Industrie 4.0 を通じて、労働者の専門化・高度化が進むなかで、より強まっている。なぜなら、従来の労働者と異なり、高度な分業の一部を担う労働者は代替が利かない上、彼らの「ボイコット」により、生産のプロセス全体が止まってしまい、多大なダメージを使用者に与えることになるためである¹⁰。労働者のこのような新たな「連帯」をバックアップしようと、IG Metal（金属産業労組）や ver.di（統一サービス産業労組）といった主要労働組合では、クラウドワーカーのために特化した web サイトを準備し、クラウドワーカーの組織化を進めている。たとえば IG Metal による www.faircrowdwork.org というサイトでは、各プラットフォームからの求人情報や、無料で相談に乗ってもらえるホットライン、

法的な権利義務の解説、組合に加入する場合の連絡先といった、クラウドワーカーに必要と思われる情報が集約されている¹¹。

さらに、デジタル回線網を通じて、企業秘密をオンラインでリークしたり、使用者にダメージを与えるようなニュースを拡散したりする手法も近年好んで用いられており、こうなると、法律上の労働者といえるかどうかや、特定の組織に加入しているかどうかという問題を越えた、従来とは別次元の事象となる¹²。また、こうした事象は、クラウドワーカーに限らず、一般の労働者にも広く見られ、たとえば、マクドナルドのチキンバーガーは粗悪な冷凍肉を使っており、食べてはいけないと従業員がネットに書き込み、ネット上で拡散したことから、マクドナルドが対応を迫られる羽目になったりもしている¹³。

これらの新たな集団的プレッシャーは、使用者に甚大な損害を与えうるのみならず、そもそも、時代に逆行するものであるとも指摘されるところである¹⁴。中世において、特定の手工業者や手工業者グループが極端に反社会的な行動をしている場合、そういった者と労働契約を結ぶと悪い評判を立てられたので、どの職人も彼らの下で働くのを避けるようになるという事実上のボイコットがしばしば行われていたが、そうした、いわば産業革命以前の闘争スタイルと、近年の「新たな」集団的プレッシャーのかけ方が類似しているというのである。

しかし、それでは、労働者保護のための有力な手段として、長い時間を経て法的に承認されるようになった労働組合や従業員代表委員会の存在意義を無にすることにもなりかねないし、使用者へのダメージの大きさも計り知れない。そこで、集団的労働法の枠外で行われているこれらの行為をただ野放しにするのではなく、集団的労使関係を時代に合った形に再構築することで、集団的行動を再び法内に取り込もうという試みが行われている。以下では、そうした試みを取り上げたい。

3. これからの集団的労使関係のあり方

3-1 社会的パートナーシップの再評価

2017年に出された「労働 4.0 白書」(Weißbuch Arbeiten 4.0)¹⁵で繰り返し用いられている、Sozialpartnerschaft (社会的パートナーシップ) という言葉は、決して目新しいものではない。しかし、白書は、この社会的パートナーシップという概念に着目し、ドイツのこれまでの成功要因はこのパートナーシップの存在に負うものであるとしている。そして、社会的パートナーシップを時代に適合するようさらに発展させていくことの重要性を強調する¹⁶。

そこで、以下では、社会的パートナーシップとはいかなるもので構築されているかを確認した後、どのようにそれを変化させるべきかについての白書の主張を紹介する。

1. で述べたとおり、これまでドイツでは、労働組合と従業員代表委員会の二元的な集団的労使関係を中心としてきた。社会的パートナーシップの主体となるのは、これらの団体である。とりわけ重視されているのは、従業員が交渉プロセスにおいて関与すること、そして、使用者と従業員がお互いに譲歩を繰り返し、共同決定に至ることである。こうした民主的参加と共同決定を、各場面に応じて労働組合や従業員代表委員会が使用者団体や使用者と行い、合意した内容を労働協約や経営協定の形で文書にする。全従業員によって選挙で選ばれた従業員代表委員会および労働組合がそれぞれどのような場面で関与するかは、経営組織法

(Betriebsverfassungsgesetz) や労働協約法 (Tarifvertragsgesetz) で事細かに定められている。

しかし、「労働 4.0」の世界において、従業員の関与が困難になり、従業員の個別化が進むと、交渉力の弱い従業員に不利益が及ぶことになる。そこで、以下の四点につき、労働組合および従業員代表委員会のあり方を変化させることで、両者をデジタル化に適合したものにすることを、白書は提言する。それは、第一に、労働組合が締結する労働協約の構造を安定させ、強化すること、第二に、従業員参加の基盤をより広げること、第三に、デジタル化した社会における共同決定のための適切な権利と資源を保障すること、第四に、企業の共同決定の水準をヨーロッパでも確立することである¹⁷。

第一の協約構造については、強すぎる協約拘束力が労働条件の硬直化を招き、事業所の国外流出を加速させてしまうとして、過去には批判的ともなり、協約の拘束力を緩める手法が再三にわたって提案されてきたにもかかわらず¹⁸、白書では、労働協約を極めてポジティブに評価している。すなわち、労働協約を用いることにより、国家による法律の形では困難な労働条件規制を、各産業分野における事業所のさまざまな利益を考慮した上で、個別的就業柔軟に形成していくことができるというのである。そうした労働協約の特性は、「労働 4.0」にも適合的であるとされる。なぜなら、デジタル化が進むにつれて、各産業分野の境界が曖昧になっていくことが予想されるが、そうした変化にも協約の広範囲に及ぶ効力と、明確かつ詳細な労働条件形成をもってすれば対応可能だからである¹⁹。

今後、さらに協約の拘束力を広げるにあたっては、労働協約に対してのみ労働条件設定に多くの柔軟性を認めることで、使用者団体や労働組合に加入するインセンティブを創り出すこと（具体的には、協約に開かれた法などの手法が想定されていると考えられる²⁰）や、一般的拘束力宣言の利用の要件を緩め、一般的拘束力宣言をより用いやすくすることが挙げられている。

提言の二番目～四番目は、従業員代表委員会に関するものである。従業員代表委員会も、全従業員によって選挙で選ばれた者で構成される、いわば草の根民主主義の形態を採っていることが革新的であり、労働条件形成にも重要な役割を果たしていると、労働組合と同様、肯定的に評価されている²¹。また、デジタル化が進む労働世界での急激な変化に対応するにあたり、経営者のカウンターパートになりうるのは従業員代表委員会であるとし、今後の役割の重要性も認めている²²。

しかし、従業員代表委員会のない事業所も一定数存在することから、従業員代表委員会の設立を促進することを白書は要求している。そのための手段として、2001年経営組織法改正で導入された、選挙手続きの簡素化をさらに拡大することが提案されている²³。また、デジタル化時代において、従業員代表委員会がビデオ会議を活用できないかについても検討されているが、これについては、会議を監視されたり、秘密裏に録画されたりする可能性があることから、特別な緊急性がある場合に限り限定的に認めるべきであるとされる²⁴。

さらに、デジタル化が進むとドイツ国内にとどまらずヨーロッパ域内市場内での企業組織形成が容易になることから、企業の共同決定に関するヨーロッパレベルでの立法を通じて、ヨーロッパでも企業の共同決定を定着させる必要があると指摘されている²⁵。

以上のとおり、労働組合と従業員代表委員会を通じた社会的パートナーシップを再評価し、デジタル世界に適合した、より活動しやすい形態にすることが模索されているのである。

3-2 法改正に向けた提言

3-1で触れた、社会的パートナーシップを再評価する白書の提言は、多くの研究者の従来の主張にも沿うものであり、論者の一部は、白書と同様に、労働組合や従業員代表委員会の存在意義を認めつつ、さらに具体的な解釈論および立法論を展開している。以下では、そうした議論について紹介する。

まず、クラウドワーカーの孤立を防ぎ、競争の激化によるプレッシャーの増大などから労働者を守るには、クラウドワーカーが労働組合により参加しやすくすることが必要であると主張される²⁶。そのためには、労働協約法12条aが「労働者類似の者」に労働協約を適用し、協約上の最低条件の効力を及ぼすことが現行法でも許されていること（1-2参照）に着目し、ドイツ国内外のプラットフォームで働く者に対しても労働協約の締結を認めるべきとする。

さらには、労働協約の適用の場面以外でも、クラウドワーカーが従来の「労働者」と同様に保護を必要とする場合であれば、「労働者」概念を法改正により拡張し、クラウドワーカーを「労働者」と扱い、あるいは少なくとも「労働者類似の者」と把握することで、クラウドワーカーに労働者保護を及ぼせるようにするべきであるという立法論が提起されている²⁷。

立法を通じて労働組合の活動の強化を図ることは、労働協約の一般的拘束力宣言に際して、協約締結労働者のうち少なくとも50%を雇用していることを要件としていたのを取りやめた協約自治強化法の制定（2014年に施行され、この法律により、労働協約法5条が改正されて1項aが新設された）や、最低賃金法5条で、最低賃金委員会のうち議決権を持ったメンバーを連邦政府が決めるにあたり、労働組合と使用者団体からの推薦を求めるようにしたこととも共通した動きである²⁸。

他方で、社会的パートナーシップに新たな役割を担わせることが、「労働4.0」の下においては必要不可欠であるという主張もなされるようになってきている。デジタル化が進行するなか、伝統的な労働契約の要件を満たさず、従属的部分と自営業的部分の両方の組み合わせからなる仕事が増加するにつれ、年金保険に加入できない期間が増え、老齢時の貧困リスクが高まっている。このリスクに対応するには、立法により、自営業者を保護するための措置をとらねばならない。労働組合は、従来、労働組合は協約パートナーとして、社会的パートナーシップに貢献してきたが、それにとどまらず、このようなセーフティネットを調整する役割を今後は担い、立法に関する提言などを積極的に行っていくべきであるとされる²⁹。

以上のとおり、新たな法改正および立法により、クラウドワーカーが労働組合に関与できるようにし、労働協約の適用範囲や労働者概念を拡大することで、従来の「労働者」と同様の保護を目指す一方で、労働組合は、新たな立法の提案に関わっていくことが主張されているのである。

おわりに

以下のことが本論文で確認された。すなわち、ドイツでは、「労働4.0」が進行するにつれて、雇用が持つ従属的性格が失われ、自営業者の色彩の濃いものへと変化しつつあること、しかし、自営業的な働き方をする者に対しても従来の労働者と同様に保護を必要とする場面があり、現行法ではその場面に対応しきれないことに、強い危機感もたれている。そこで、集団的労使関係を時代にあった形へ再構築する試みが行われている。具体的には、社会的パートナ

ーシップとしての労働組合および従業員代表委員会の役割を見直し、労働組合が締結する労働協約を通じた柔軟な労働条件形成をより広げるとともに、従業員代表委員会の活動のデジタル化を進め、ヨーロッパレベルでの企業の共同決定を可能とする。さらに、立法的措置によって、これらの試みを強化するというのである。

日本とドイツとでは、労働組合のあり方が異なり、ドイツの議論を日本へそのまま引き写す訳にはいかないのは当然である。しかし、デジタル化が進む今だからこそ、労働組合の役割を見直す好機であり、労働協約や争議など、労働組合ならではの強力な「武器」の持つ可能性をさらに発揮できる可能性が、ドイツの議論からうかがえる。そして、クラウドワーカーのためにサイトを準備し、サイトを利用した組織化や情報提供を進めている点や、労働組合による立法への積極的関与などは、今後の組合の新たな役割を示唆するものであろう。日本の組合は、来るべきデジタル社会に備え、まだまだなし得ることがあると確信する。

なお、ドイツの「労働 4.0」に関する議論のさらなる分析や、日本法における集団的労使関係法の再構築へ向けた提言については、別稿に譲ることとしたい。

¹ 特集「労働 4.0 と労働法制」労働法律旬報 1895 号（2017 年）や、集中連載「クラウドワークの進展と労働法の課題」季刊労働法 259 号（2017 年）を参照。

² 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」Business Labor Trend 2017.8-9 号 51 頁以下、榊原嘉明「日本における労働世界のデジタル化と労使関係（法）」労働法律旬報 1895 号（2017 年）33 頁以下に、集団的労使関係に関する白書の記述の紹介がある。

³ Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, 2017, S. 42f.

⁴ Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, 2017, S. 42, 45.

⁵ Welskop-Deffaa, Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0, NZA-Beilage, S. 61.

⁶ Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 2018, S. 464.

⁷ Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 2018, S. 465.

⁸ Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1032.

⁹ Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 2018, S. 466.

¹⁰ Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, 2017, S. 47.

¹¹ Ver.di が開設しているサイトは、「私はもっと価値がある (ich bin mehr wert.)」というサイト名にて、特に IT 分野で働くクラウドワーカーに向けて情報発信を行うとともに、団結を呼びかけている (www.ich-bin-mehr-wert.de)。

¹² Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, 2017, S. 47.

¹³ https://www.chip.de/news/McDonalds-Mitarbeiter-packt-aus-Einen-Burger-sollten-Sie-niemals-essen_93361204.html

¹⁴ Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 2018, S. 466.

¹⁵ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=6

¹⁶ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 152ff.

- ¹⁷ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 157.
- ¹⁸ Adomeit, Das Günstigkeitsprinzip - neu verstanden, NJW 1984, S. 26ff. がそうした主張の先駆けとなった。
- ¹⁹ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 157.
- ²⁰ Hanau, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 4.0 im Weißbuch des BMAS, RdA 2017, S. 215.
- ²¹ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 156.
- ²² Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 158.
- ²³ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 158.
- ²⁴ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 161.
- ²⁵ Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 162f.
- ²⁶ Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1041.
- ²⁷ Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S. 1041.
- ²⁸ Giesen/Kersten, Arbeit 4.0, 2017, S. 46.
- ²⁹ Welskop-Deffaa, Aufgaben für Gewerkschaften und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0, NZA-Beilage S. 62.