

欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆

—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年、日本においては、パソコン、インターネット等の広範な普及を背景に、雇用関係にない事務作業を中心とした在宅形態での働き方（いわゆる「在宅ワーク」）が広がっている。

しかしながら、在宅ワーカーは、請負契約のため、一般的には労働者保護法令の保護は受けることができない。また、実態面においても、在宅ワークは、不明確な契約とそれに伴うトラブル、継続的な仕事の確保の困難さ、健康管理上の問題、能力開発機会の不足など様々な問題があり、在宅ワーカーが安心して仕事を継続できる環境が依然として未整備という指摘もある。

本調査研究は、このような問題意識から、日本における在宅ワークの保護・支援施策の参考とするため、アメリカ、イギリス、ドイツにおける在宅ワークの保護制度、支援施策の調査研究を行ったものである。

調査研究方法について、欧米における実態については現地ヒアリングを行うとともに、法制面からの在宅ワーカーの取扱いについては専門家の先生方から指導を頂いた。時間的制約等があったとはいえ、調査の仕方、報告書の取りまとめ方など、まだまだ検討の余地を残すものであり、広く各界関係者の皆様よりご指導、ご鞭撻をお願いしたい。

今般の調査研究において明らかになったことを一つだけ挙げるならば、在宅ワークの保護を検討する際には、在宅ワークやそれと類似する家内労働の問題のみを議論するのではなく、より広く、請負労働者などの労働契約はないが従属性のある労働者一般の保護の問題と併せて検討する必要があるということであろう。プロジェクト研究の「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」とも関連するものであり、引き続き検討を深めていきたいと思う。

本調査研究の成果が、今後の我が国の在宅ワーク施策を検討する際の何らかの参考となれば幸いである。また、本調査のためにご協力いただいた各先生、各国政府、並びに関係機関各位のご協力を深く感謝申し上げたい。

2004年5月

労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
たはら たかあき 田原 孝明	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1部第1章
のむら かすみ 野村 かすみ	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1部第2章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構調査員	第1部第3章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構調査員	第1部第4章
ながの ひでお 永野 秀雄	法政大学人間環境学部助教授	第2部第1章
こみや ふみと 小宮 文人	北海学園大学教授法学部教授	第2部第2章
おまた かつじ 小俣 勝治	青森中央学院大学経営法学部教授	第2部第3章

なお、本報告書の作成に当たっては、第3部において、国際シンポジウム「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」の開催概要を掲載している。また、巻末に各国の在宅ワークに関する参考文献の和訳等を取りまとめた。

目 次

まえがき

概要	1
第1部 在宅ワークの実態と日本への示唆	13
第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点	
—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として—	15
はじめに	15
1 在宅ワーカー等の定義	16
2 今後の日本の在宅ワークの見通し	18
3 欧米の在宅ワーカー等の実態と日本への示唆	20
4 欧米の在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制と日本への示唆	27
5 欧米の在宅ワーカーに対する支援策等と日本への示唆	47
6 経済法等による在宅ワーカーの保護	57
7 在宅ワーカーに対する保護・支援策(まとめ)	64
8 今後の日本の在宅ワークの視点	67
終わりに	73
第2章 米国における在宅就業の実態	79
1 はじめに	79
2 在宅就業者の定義	81
3 在宅就業者に適用される法律について	84
4 在宅就業者の就業の実態	84
5 在宅就業をめぐる政府の対応	88
6 労働組合、非営利団体などNPOによる対応	94
7 在宅就業の現状と課題	96
8 おわりに—米国の在宅就業の実態から学ぶもの—	100
第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策	
—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—	104
1 本稿の目的と意義	104
2 イギリスにおける在宅ワークの範囲と特徴	105
3 発注者(委託者)の特徴	111
4 在宅ワークを選択する動機	112
5 仲介システムの機能と役割	114

6	問題の所在	115
7	仲介システムに関する規制	118
8	苦情・紛争処理システム	119
9	在宅ワーカーの法的地位	121
10	職業能力開発とスキルの評価	126
11	ILO177号条約、テレワーク協約	129
12	日本への示唆	129
第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状		140
	はじめに	140
1	在宅ワークの保護政策の歴史の変遷	140
2	在宅ワークの分類と保護法制の特徴	141
3	在宅ワークの実態把握	146
4	国の施策に関する事項	151
5	在宅ワークに関するその他の法的保護制度	155
6	在宅ワークに関する国際条約・協約	158
	終わりに	159
第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度		165
第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について		167
1	はじめに	167
2	在宅就業者に対する労働者性の判断	168
3	全国労働関係法 (NLRA) の適用	169
4	連邦公正労働基準法 (FLSA) の適用	171
5	家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) の在宅就労への適用	173
6	労働者調整・再訓練予告法の適用	174
7	失業保険の受給資格	175
8	在宅就業者の通信をモニターする権利とプライバシーの保護	176
9	1964年公民権法における差別規制法理の適用	177
10	障害者のあるアメリカ人法の適用	179
11	全国労働安全衛生法の適用	182
12	州労災法の適用	183
13	競業禁止	184
14	裁判管轄権	185
第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況		186
1	イギリスにおける homemaker の定義	186

2 Homeworker の被用者としての保護	186
3 Homeworkers を含めた制定法の保護規定	195
4 Homework の法的なガイドライン	205
5 ILO177号条約との関連性	206
第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護	209
はじめに	209
1 専属的テレワーカーの被用者性	209
2 在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題	211
3 HAG 1 条 2 項による同格指定を受ける者としてのテレワーカー	213
4 家内労働法の保護内容	215
5 報酬(賃金)規制	218
6 報酬保護	219
7 解雇保護	220
8 家内労働法による規制の限界と問題点	222
9 家内労働法以外の家内労働者保護規制	224
まとめ	232
第3部 国際シンポジウムの概要	235
1 欧米における在宅ワークの調査研究結果概要の説明	238
2 日本の在宅ワークの現状に関する説明	241
3 アメリカの報告	244
4 イギリスの報告	247
5 ドイツの報告	250
6 パネルディスカッション	257
7 質疑応答	260
参考資料編	263
【各国共通】	
在宅ワーカーに係る各国の保護・支援状況	265
【EU】	
欧州各国における在宅ワーカー等の定義	270
EU テレワーク協約	276
【アメリカ】	
合衆国法典 8 章	279
合衆国法典 15 章	282

連邦規則	285
公正労働基準法（FLSA）下の雇用関係	286
OSHA 指示書	288
ニューヨーク州法典	291
カリフォルニア州産業自宅就労法	296
【イギリス】	
制定法の雇用上の権利から見た雇用上の地位に関するディスカッション・ペーパー	301
テレワークに関するガイドライン	322
イギリス勤労年金省ジョブセンタープラスによる在宅ワークの職業紹介例	331
【ドイツ】	
ドイツ 家内労働法	332
「独立の促進に関する法律」の草案をめぐって（刊行物14/1855）	343

概 要

1 目的及び趣旨

近年、日本においては、パソコン、インターネット等の広範な普及を背景に、雇用関係にない事務作業を中心とした在宅形態での働き方（いわゆる「在宅ワーク」）が広がっている。

しかしながら、在宅ワーカーは、請負契約のため、一般的には労働保護法令の保護は一切受けることができない。また、雇用関係下にない在宅形態に係る保護法制については、家内労働法があるが、製造業における物品の加工を念頭においた法律であるため、近年広がっている在宅ワークに十分適用できていない。

実態面においても、「在宅ワーク」は、不明確な契約とそれに伴うトラブル、継続的な仕事の確保の困難さ、健康管理上の問題、能力開発機会の不足など様々な問題があり、在宅ワーカーが安心して仕事を継続できる環境が依然として未整備という指摘もある。

本調査研究においては、このような問題意識の下、日本における在宅ワークの保護・支援施策の参考とするため、アメリカ、イギリス、ドイツにおける在宅ワークに対する保護制度、支援施策の調査研究を行ったものである。

2 調査研究の対象

日本における在宅の形態での働き方については、次のとおり分類することができる。（在宅就労問題研究会報告（2000, p7））

- ・雇用関係の下で行われるもの（在宅勤務）・・・・・・・・・・①
- ・雇用関係に基づかず、自営的に行われるもの・・・・・・・・・・②
 - ・法定資格者（税理士、医師等）、自家製品の製造販売、一部のライター等独立的に行われるもの・・・・・・・・・・③
 - ・請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの（在宅就業）・・・・④
 - ・物品製造、加工等に係るもの（家内労働）・・・・・・・・・・⑤
 - ・サービス（役務）の提供に係るもの（在宅ワーク）・・・・・・⑥

※⑤のうち、原材料の提供を受け、かつ、同居の親族以外の者を使用しないものは、日本の家内労働法における家内労働者に該当する。

本報告書においては、⑥「在宅ワーク」を主な調査研究の対象とする。

すなわち、世界共通の現象として、情報機器の普及が進むに伴い、パソコンなどを利用した請負形態による家での仕事（⑥の在宅ワークに分類される。）が急速に増加している中

で、こうした就業形態（在宅ワーク）の実態、保護、支援策等について調査研究を行うこととする。

3 調査研究方法

欧米における在宅ワークの実態を調査するに当たり、アメリカ、イギリス、ドイツの3ヶ国を選定した。その理由は、まず、テレワーク先進国としてアメリカを選定するとともに、欧州諸国からは、大陸諸国とそれ以外に分け、大陸諸国からはテレワークが比較的進展しており、家内労働法もあるドイツを選定し、大陸諸国以外の国としてテレワークが進展しているイギリスを選定した。

実際の調査研究方法としては、アメリカ、イギリス、ドイツの在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制については、専門家の先生方に協力をお願いした。具体的には、アメリカは永野秀雄・法政大学助教授、イギリスは小宮文人・北海学園大学教授、ドイツは小俣勝治・青森中央学院大学教授に協力をお願いし、その詳細については、第2部第1～3章の「欧米における在宅ワークをめぐる労働保護法制」に掲載させていただいた。

また、アメリカ、イギリス、ドイツの実態調査については、現地ヒアリング及び文献調査を中心にを行い、その詳細については、第1部第2～4章の「欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆」に掲載したところである。

なお、第1部第1章においては、「欧米における在宅ワークと今後の視点」として、第1部第2～4章及び第2部を踏まえて、日本の在宅ワークの今後の視点について検討したものである。

4 現地ヒアリング協力機関等

アメリカ、イギリス、ドイツにおいて、現地ヒアリングに協力してくれた機関等は以下のとおりである。

(アメリカ)

- ・ ニューヨーク市立大学大学院 (The City University of New York, The Graduate Center) :
リンダ・エドワーズ教授 (Prof. Linda Edwards, Linda N. Edwards, Associate Provost and Dean for Academic Affairs, Professor of Economics)
- ・ 全米縫製・繊維労組 (UNITE)
- ・ ワーキング・トゥデイ (Working Today)
- ・ 労働省雇用基準局 (Department of Labor, Employment Standards Administration)
- ・ 女性政策研究所 (Institute for women's Policy Research)
- ・ 全米通信労組 (Communication Workers of America)
- ・ 国際サービス労組 (Service Employees International Union)
- ・ 国際通信経済研究所ワシントン事務所

- ・カリフォルニア大学労使関係センター (The University of California, Institute for Labor and Employment, Institute of Industrial Relations) : ケント・ウォン所長 (Mr. Kent Wong Director, Center for Labor research and Education)

(イギリス)

- ・貿易産業省 (Department of Trade and Industry, DTI)
- ・イギリス労働組合会議 (Trade Union Congress)
- ・レスター大学 (Leicester University) : アラン・フェルスタッド教授 (Prof. Alan Felstead, The Centre For Labour Market Studies)
- ・レスター市 (Leicester City Council)
- ・リーズ市 (Leeds City Council)
- ・NGH (National Group on Homeworking)
- ・HCC (Homework Campaign for Change)
- ・WYHU (West Yorkshire Homeworking Unit)
- ・リーズ市 ジョブ・センター・プラス (Job Centre Plus, Leeds)

(ドイツ)

- ・ドイツ使用者団体連盟 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA)
- ・ドイツ経済労働省 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA) 本庁
- ・ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB)
- ・ドイツ経済労働省 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA) ボン支庁
- ・ボッフム・ルール大学 (Ruhr-Universität Bochum) : ラルフ・バンク教授 (Prof. Dr. Rolf Wank)
- ・ハンス・ベックラー財団 (Hans-Böckler-Stiftung, HBS)
- ・雇用連邦庁所管 労働市場職業研究所 (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, IAB) : ヴェルナー・ドスタル首席研究員 (Dr. Werner Dostal)

5 報告書の構成

本報告書は、以下の構成からなる。

第1部 在宅ワークの実態と日本への示唆

第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点

—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として— 田原 孝明

第2章 米国における在宅就業の実態 野村かすみ

第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策

—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に— 北 澤 謙

第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状 飯田 恵子

第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度

第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について	永野 秀雄
第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況	小宮 文人
第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護	小俣 勝治
第3部 国際シンポジウムの概要	
参考資料編	

6 各論文の概要

○第1部第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点

—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として—

この章は、欧米における在宅ワークの実態等と日本の現状とを比較しつつ、今後の日本の在宅ワーカーに対する保護・支援施策の方向性に関する考察を行い、最後に以下のとおり、中長期的な視点から在宅ワーカーに保護法制の適用を検討する場合の5つの方向性を示している。

①「被用者」としての保護方式

アメリカの例も参考にしつつ、在宅ワーカーのうち事業者性の薄く、保護の必要な者を被用者として保護する。これは、家内労働者や在宅ワーカーの一部も含め、一定の請負労働者を被用者として保護するとの考えである。家内労働者が被用者として保護されれば、家内労働法は廃止することを含め検討することが必要となろう。

②「被用者」以外の概念の創設による保護方式

イギリスの労働者 (worker) やドイツの「被用者類似の者」のように、「被用者」以外の概念を創設し、保護内容を限定しつつ、保護の範囲を拡大する。この場合、新たな「被用者」以外の概念と家内労働法との整理が必要となろう。逆に、家内労働法を廃止して、家内労働者が保護されている考え方 (経済的従属性) を新たな概念 (「被用者」以外の概念) のメルクマールとすることも考えられる。

③家内労働法拡充方式

ドイツのように、家内労働法の対象にサービス (役務) の提供を含める。ただし、現行の家内労働法のままで対象のみを在宅ワーカーに拡大しても、実際には、専門性の低い作業で、一個当たりの作業時間、報酬が計算できる作業 (宛名書き、文字入力など) でしか運用できないと思われる。

④ガイドライン方式

在宅ワークをめぐる環境は変化が激しく、現行の日本のように、ガイドラインのようなソフト・ローで臨機応変に対応する。ただし、この場合は強制力に欠ける面もあることに留意する必要がある。

⑤私的契約法制による保護方式

大内教授や永野教授が提唱している考え方で、労働契約や在宅ワーカーの締結する契約は、契約当事者間に実質的な対等性が欠如する非対称契約であるという観点から、例えば、下請法を経済法的位置づけから外して、一般的な下請契約規制法とするものである。

○第1部第2章 米国における在宅就業の実態

この章は、アメリカでのヒアリング調査を踏まえつつ、アメリカにおける在宅就業の実態の報告を行ったものである。

1970年以降在宅就業者数は増加の傾向にある。1930年に家内工業から発生した在宅就業は、80年代以降のサービス化経済の進展の中で、高学歴で高い技能を持った人たちによる在宅就業となり、ITを駆使した新たな形態となって成長し続けている。

<在宅就業者の定義>

米国において在宅就業は、テレワーク、在宅ワーク、家内工業、SOHOなどさまざまに表現される。在宅就業とは、「家で仕事を行うこと」である。しかし、厳密には、職種、契約形態、納税等の観点から法律的に区別される。

(1) 国勢調査からみる在宅就業者の定義

アメリカ人口の5%を対象に、職場への通勤を聞く項目から「主な職場が家と答えたものから、仕事の状況、雇用の状況などを抽出し、分類することで、在宅就業者の姿を見ることが出来る。

(2) 公正労働基準法による在宅就業者の定義

「在宅就業者(Homeworker)」とは、公正労働基準法に規定される7つの業種(婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニッティング、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍)に従事していて、居住するための自宅、アパート、借家、部屋などで製造を行う者」

(3) 内国歳入庁(IRS)のガイドラインにみる在宅就業者の定義

①独立請負契約者、②法定被用者、③非法定被用者を定義し、課税続きから独立請負契約者と雇用労働者を区別。雇用労働者について、コモンローの原則を適用して、雇用労働者、法定被用者、非法定被用者に分類する。

独立請負人が在宅就業者の場合もあるし、法定被用者の中にも在宅就業者が含まれることになる。

<在宅就業者をめぐる保護と規制>

連邦法は、在宅就業証明書の発行を規定し、その条件を示している。米国では契約自由の原則から、自由に職を選ぶことができる。在宅就業を行う場合には、州によっては地域・地区条例の厳しい州があり、居住区と工業区の厳密な区分規制が存在することから、

「在宅就業証明書」の取得が要請されている。地域によっては、在宅就業が禁止されているところもある。

法律の適用に関しては、雇用契約関係、経済実態状況などから、その在宅就業者に雇用労働者と同様の労働者性があると判断された場合に、さまざまな保護法が適用になる。

①全国労働関係法、②連邦公正労働基準法、③家族介護休暇法、④労働者の調整・再訓練の予告法、⑤公民権、⑥障害のあるアメリカ人法、⑦全国労働安全衛生法、⑧州労災法などの法規の適用のほか、判例としては、失業保険の受給資格、メール等のモニタリングによるプライバシー権利、競業禁止法理、裁判管轄権などが争われている。

<日本への示唆>

社会文化的背景の異なる米国の実態から、特に国や州の政策から示唆を得ることは非常に難しい。しかし、インターネットなどの通信手段を介した有志グループから始まる連合体、財団や政府からの助成を受けて運営される民間団体の取り組みについては、トラブル処理、職業紹介、技能の向上、情報交換などの点で、メンバーの利害価値の同一を重視して運営される事例などが効果をあげており、モデルとして参考になるものは多い。

○第1部第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策

—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—

この章は、イギリスの在宅ワーカーの実態について、イギリスにおけるヒアリング調査を踏まえ、特に家内労働者（homeworker）に焦点を当てて報告を行ったものである。

<在宅ワーク関連用語と家内労働者>

イギリスにおいて日本で呼称されている意味での「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味でいうと存在しない。類似する用語として、「telework」「homework」、「work at home」、「work from home」といった言葉が挙げられる。このうち、「homework」は、基本的には製造や加工に携わる作業を自宅で行い、雇用契約以外の形態の契約を企業と締結している就業形態である。

家内労働者（homeworker）は、雇用契約以外（self-employed に相当する契約）の形態を取る場合が多いが、場合によっては（契約内容や発注者との管理・服従の事実関係によっては）、「employment status」を有する。その場合、被用者が受ける全ての法律上の権限をもつ。だが、被用者（employee）として認められない場合でも、労働者（worker）としての権利をもつことになる。雇用形態の多様化・流動化によって、被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目が曖昧になってきているため、homeworker が被用者としての権利をもっているか否か、曖昧となり、不明確な範囲が増えてきている。

<在宅ワーカー適用法令と実態>

1998年全国最低賃金法の制定は、事業性の極めて薄い業務に従事している零細の下請け業者に対しても最低賃金を認めるようにしたが、十分に適用できているとは言いがたい。

契約労働者を代表とする「細切れな働き方」をすることが増加していることへ対応することも期待されるが、自営業者のような多様な働き方が増加しており、その状況に法制度が対応しきれていない。

また、家内労働者（homeworker）の多くが被用者としての権利をもっていることを認識していないということが実態としてある。それは業者との契約において自分の地位は自営業者（self-employed）であるとされているためであり、最低賃金や労働時間に関する労働関係法が自分自身には適用されないと考えている場合もある。

<日本への示唆>

在宅ワークの出現は、労働者概念の根本からの再考を促すほどの変化である。このような変化に対して、イギリスでは「被用者」に代わる新しい「労働者」概念を規定することにより保護の範囲を拡大する方向性を模索している。本章で扱った家内労働者や在宅ワーカーを含む、非典型雇用をどのように保護し、どのように保護しないのかの模索である。規制の緩和と強化、そして保護のあり方。労働保護法制の目的が経済的従属性の保護にあることに着目すれば、自営業者の中に経済的従属性が見られるなら労働者保護法制の対象とすべきである。

○第1部第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状

この章は、ドイツでのヒアリング調査をもとに、ドイツにおける在宅ワークの保護と現状について、実態面からみた報告を行ったものである。

<在宅ワーカーの定義、分類と保護法制の特徴>

在宅ワーカーに関係する法令をみていく際に、①被用者型、②家内労働者型、③被用者類似型、④自営型の4つに分類し、それぞれに対応する法律をみていくことが必要である。ドイツでは、在宅ワーカーが「被用者（「見せかけの自営業者」を含む）」、「家内労働者」、「被用者類似の者」のいずれかの枠には入れば、それぞれの区分に応じて保護されることとなる。このうち、特に、家内労働者については、情報化時代の要請に応じて、早い段階で家内労働法を改正し、保護の必要な在宅ワーカーへの適用拡大を図ってきた点は、類似の問題を抱える日本にとって非常に興味深い。しかし、反面こうした保護規制の厳しさが、自営型在宅ワークが本来もっている裁量性や発展性を阻害しているという面もみられる。過去にテレワーク法の立法の議論も行われたが、テレワークがもつその複合的性質ゆえに立法については見合わせた経緯がある。その後、特に新たな法制度やガイドライン制定の動きはない。

<在宅ワークの実態、及び国の施策>

被用者型在宅ワーカーが増加しているのに対し、家内労働型在宅ワーカーは減少している。在宅ワーカーのトラブルに係る紛争処理機関として「労働裁判所」が非常に身近に存在している。総体的にみて、ドイツに置ける在宅ワーカーは、日本における在宅ワーカー

よりも手厚い規制、保護が存在している。

ドイツ政府は、過去に在宅ワーク促進に関する情報キャンペーンやテレセンターの設立、在宅ワーカー希望者のためのIT講習など、様々な政策支援を実施した。仲介システムに関してもいくつかの政策支援が試みられた。しかし、在宅ワークの信頼性、匿名性、データ保護、企業や市場のニーズ合致などの阻害的要因により、当初期待されていたような政策効果は出ていない。

また、ドイツでは、在宅ワーカーの問題はあまり大きくない。理由として①法制度がすでに整備されていること、②従業員の育児休業制度が十分に整っていてキャリアを中断して在宅ワークを選択する必要が少ないことなどが挙げられる。今後、日本において在宅ワーカーの政策支援策のあり方を模索する上で、類似する点を多々もつドイツの在宅ワークに関する保護施策は、多くの示唆を提供すると思われる。

○第2部第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について

この章では、米国における在宅就業者に適用される労働諸法について、在宅就労拡大の要因でもあるテレワークにも言及しつつ、判例法理の展開を行っている。

<在宅就業者に対する労働者性の判断>

労働法適用に関する被用者性判断において、使用者が被用者に対し管理する権利を持っているか否かを判断する管理権保持基準が用いられる。ただし、公正労働基準法では例外的に経済実態基準が採用されている。また、テレコミューターへの使用者の管理については、事業場における一般の被用者に比べて下回ると考えられることから、理論的には、被用者制が否定される可能性が高い。裁判所は、代理法（第2次）リステイトメントやこれまでの判例法理で示された判断要素を総合的に勘案しながら、テレコミューターの被用者性を判断している。

<全国労働関係法（NLRA）の適用>

全国労働関係法では、管理権保持基準により被用者性を判断している。同法の「被用者」はすべての被用者含み、労働争議の結果、もしくはこれに関連して不幸労働行為のため仕事が停止している者で、他の正規の実質的に同等の雇用を得ていない者も含んでいる。ただし、独立請負人、家事使用人等は適用除外となる。在宅就業との関連において、電子メールを使用した組合活動の合法性、交渉単位の考え方が検討されている。電子メールによる組合活動については、生産性の維持に支障をきたす場合には使用者はこれを制限できるとしている。

<連邦公正労働基準法（FLSA）の適用>

1938年に適用された公正労働基準法は、適用対象となる労働者について最低賃金と残業時間に対する報酬を規制している。サービスを供給する者がサービスを購入する者にどの程度経済的に依存しているかを強調する経済実態基準が考慮されている。家内労働者など、

いくつかの種類の労働者は適用除外となるが、自宅におけるサービスの業務は同法が適用される。

また、同法には、連邦政府による特定の産業における在宅就労を禁止するための手段とその他の産業における在宅就労を規制する手段とが規定されている。禁止されている産業においても障害やその他の介護の必要性から在宅就労以外の就労が不可能である場合には、自宅就労が認められている。1984年以降、在宅就労の制限について自宅就労者を雇いたい場合には労働省から許可をとるシステムに置き換えられている。判例によると、家内労働者に対する適用除外は非常に狭く解釈されている。遠隔地で働く在宅就労者の時間管理困難で、残業手当の支払いという枠組みに適合しない場合も多い。これについては、使用者が交渉を通じた合意による問題解決を望む場合もあり、同法は、このような合意が尊重されるとの下部規定を置いている。

○第2部第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況

この章では、イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況について、homeworker を中心に検討している。

<イギリスにおける定義>

イギリスで homeworker とは、かなり広い概念で、EU 向けの雇用用語辞典には、仕事を外に出す (put out) 使用者 (employer) のために住居 (domestic home) においてなされる仕事 (homework) を引き受ける者と定義されている。

<被用者としての保護>

現在でも、homeworker のうち被用者に該当しない者は、十分な法的保護規定の対象となっていない。これは、コモン・ロー上の各種の権利義務のみならず、制定法上の各種の権利の享有が被用者 (employee) であるか否かにより決定されることが多いからである。すなわち、コモン・ロー上の権利義務は、雇用契約 (contract of service=相手方の労務に服する契約) の当事者と「請負契約」(contract for services=相手方ために特定の労働をなす契約) の当事者とで区別され、また、制定法上の多くの権利が労働契約 (contract of employment) で雇われている者のみに適用され、労働契約とは雇用契約または徒弟契約であると定義されているからである。

被用者に当たらない homeworker は、不公正解雇の保護、剰員整理手当の権利、労働組合活動などのタイムオフ、労働組合員資格を理由として雇用拒否されない権利、法定傷病手当の権利、などのような制定法上の権利・保護からも排除される。

コモン・ローにおける被用者と Homeworker を含むいわゆる独立労働者ないし自営業者を区別する被用者性の判断に関しては、多くの判例や学説があるが、一般に、次の5つの判断基準が用いられてきた。すなわち、①「管理 (control)」基準、②「統合 (integration)」基準、③「経済的現実 (Economic Reality)」基準、④「義務の相互性」基準、⑤「複合」基準

である。しかし、具体的にどのような要素を重視するかは裁判所の広い裁量のもとにあり、判例は必ずしも統一されていないといつてよい。

<制定法の保護規定>

雇用保護立法は、一般的には、雇用契約を有する被用者の保護を中心としているが、中には、その保護の範囲を一定の独立自営業者に広げるものもあり、そうした例は次第に増加してきている。そして、homeworkers は、その保護を受ける一例である。保護の範囲を一定の独立自営業者に広げる制定法および規則の規定例としては、次のものがある。

1986年賃金法 (Wage Act 1986) が使用し、その後それを若干修正して取り入れた1996年雇用権法230条3項は、保護の対象として「被用者」ではなく「労働者 (worker)」という概念を定義している。この定義に従えば、特定の企業と契約して労務に服している homemaker は、その保護を受けることになる。

これと同一の定義の「労働者」を保護の対象とする法令として、次の3つがある。すなわち、①1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)、②1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)、③2000年パートタイム労働者 (不利益取扱防止) 規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000) である。

さらに、1998年公益情報開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) 第1条によって1996年雇用権法に挿入された、公益に沿った情報開示 (同法43A条から43L条) を行った労働者の不利益取扱からの保護に関しては、1996年雇用権法230条に定義された「労働者」の定義を大幅に拡張する規定が置かれている。

○第2部第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護

この章では、ドイツにおける専属・在宅型テレワークに対する家内労働法を中心とする保護法制を紹介し、最新の法律解釈論も含めながらやや詳細に解説している。

<専属的テレワーカーの被用者性>

専属的テレワーカーの被用者性の判断には、①指揮命令への拘束、②事業所組織への編入、③労働時間・労働場所の他人決定、④固定的使用者への拘束が考えられる。

<在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題>

在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題については、人的従属性の欠如によって被用者から区分される家内労働者並びにその同格指定者が考慮される。

<家内労働法上の保護内容>

家内労働法上の保護内容については、一般保護規定、労働時間保護、危険保護、報酬 (賃金) 規制、報酬保護、解雇保護などが認められている。

<家内労働法以外の家内労働法者保護>

家内労働就業法ならびにその同格指定者は、家内労働法以外にもいくつかの法律によって保護規制の適用がある。

<自営業者としてのテレワーカーへの保護>

被用者または家内労働者には性格付けられない在宅テレワーカーは、被用者類似の者である自由協働者かまたは独立自営の事業主の活動のどちらかになる。

<まとめ>

ドイツでは被用者性判断はいわゆる人的従属性の有無により客観的に判断されるため、特にテレワークでは事業組織への編入の視点が重視されて被用者と判断されるケースは多く、そのような扱いが実務の大勢を占めている。独自のテレワーカー保護法制はまだ成立していない。そこで従来 of 法制度から見ると、先ずこれが家内労働法の適用対象者に入るかどうか、たとえ入らない場合でも被用者類似の者として若干の労働法の適用を受けるかが問題となる。この点ドイツの家内労働法は、元来の工場労働をモデルとしつつ1974年の改正で事務労働も含める方向へ、とりわけ同格指定者の方式を通じて大きく適用を拡大してきている。これによりテレワーカーもその適用を受ける可能性は増大しているといえよう。しかし伝統的な家内労働概念との差異は否めず、またそのこととも関連して家内労働法の規制方式がテレワーカーに対しては必ずしも妥当とはいえない面も指摘されている。他方で、家内労働者への各方面からの保護・規制は細部にわたり、委託者からすれば、余分なコストを強いられることから同法の適用回避を志向する傾向があるものと想像される。この意味で、専属的な在宅テレワーカーの就業実態についての調査が望まれるところである。

○第3部、参考資料

本報告書の第3部に、国際シンポジウム「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」の開催概要を掲載している。また、巻末に各国の在宅ワークに関する参考資料の和訳等を取りまとめている。

第1部 在宅ワークの実態と日本への示唆

第1部 第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点

—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として—

はじめに

近年、パソコン、インターネットの普及を背景に、事務作業を中心とした請負形態による在宅での就業、いわゆる「在宅ワーク」が増加している。この「在宅ワーク」は請負契約のため多くの場合は「非労働者」と判断されることが多く、一般的には労働保護法令の保護を受けることができない。また、「在宅ワーク」は、不明確な契約とそれに伴うトラブル、継続的な仕事の確保の困難さ、健康管理上の問題、能力開発機会の不足など様々な問題があり、在宅ワーカーが安心して仕事を継続できる環境が依然として未整備という指摘もある。

このような中、日本における在宅ワークの保護・支援施策の参考とするため、アメリカ、イギリス、ドイツの現地ヒアリングを中心に、在宅ワークに対する保護制度、支援施策の調査を行った。その詳細については、第1部第2～4章の「欧米における在宅ワークの実態（野村、北澤、飯田）」のとおりである。また、在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制については、専門家の先生方にお願ひし、第2部の「欧米における在宅ワークをめぐる労働保護法制（永野、小宮、小俣）」にとりまとめた。さらに、2004年3月には、アメリカ、イギリス、ドイツの在宅ワークに関する専門家をお呼びし、国際シンポジウムを開催した。この結果は第3部「国際シンポジウム『欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか』の概要」のとおりである。

本稿においては、第1部第2～4章の「欧米における在宅ワークの実態」及び第2部の「欧米における在宅ワークをめぐる労働保護法制」を踏まえ、日本の現状と比較しつつ、今後の日本の在宅ワーカーに対する保護・支援施策の方向性に関する考察を行うことを目的としている。

本稿の構成については、まず、1で「在宅ワーカー等の定義」を述べた後、2で「今後の日本の在宅ワークの見通し」で日本の在宅ワークの今後の動向について触れる。3の「欧米の在宅ワーカー等の実態と日本への示唆」、4の「欧米の在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制と日本への示唆」及び5の「欧米の在宅ワーカーに対する支援策等と日本への示唆」で、欧米の在宅ワークの実態、労働者保護法制及び支援策の面からの日本への示唆に触れる。6では欧米からは少し離れるが「経済法等による在宅ワークの保護」で最近の経済法の動きとそれによる在宅ワーカーの保護等に触れる。7の「在宅ワーカーに対する保護・支援策（まとめ）」で、欧米において在宅ワーカーに対する支援策が少ない理由に言及し、最後に8の「今後の在宅ワークの視点」で今後の日本の在宅ワーカーの保護法制の方向性について考察したい。

1 在宅ワーカー等の定義

日本における在宅の形態での働き方については、次のとおり分類することができる。
(在宅就労問題研究会報告(2000, p7)(以下「在宅研究会報告」という。)より)

- ・雇用関係の下で行われるもの(在宅勤務)・・・・・・・・・・①
- ・雇用関係に基づかず、自営的に行われるもの・・・・・・・・・・②
- ・法定資格者(税理士、医師等)、自家製品の製造販売、一部のライター等独立的に行われるもの・・・・・・・・・・③
- ・請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの(在宅就業)・・・・・・・・④
- ・物品製造、加工等に係るもの(家内労働)・・・・・・・・・・⑤
- ・サービス(役務)の提供に係るもの(在宅ワーク)・・・・・・・・・・⑥

※⑤のうち、原材料の提供を受け、かつ、同居の親族以外の者を使用しないものは、日本の家内労働法における家内労働者に該当する。

本稿においては、⑤を「家内労働」、⑥を「在宅ワーク」と呼ぶこととし、⑥「在宅ワーク」を主な調査研究の対象とする。

すなわち、世界共通の現象として、情報機器の普及が進むに伴い、パソコンなどを利用した請負形態による家での仕事(⑥の在宅ワークに分類される。)が急速に増加している中で、こうした就業形態(在宅ワーク)の実態、保護、支援策等について調査研究を行うこととする。

(被用者性(労働者性)が認められる者の扱い)

日本では、請負形態の在宅ワークについても、労働基準法の労働者(被用者)に当たれば、基本的な労働者の権利が保護されるが、その判断に当たっては、「使用従属性」の判断を基本としつつ、関連する諸要素をも勘案して総合的に判断されているところである。また、後述するように、欧米においても在宅ワーカーが被用者として保護されることもあり得ると考えられる。

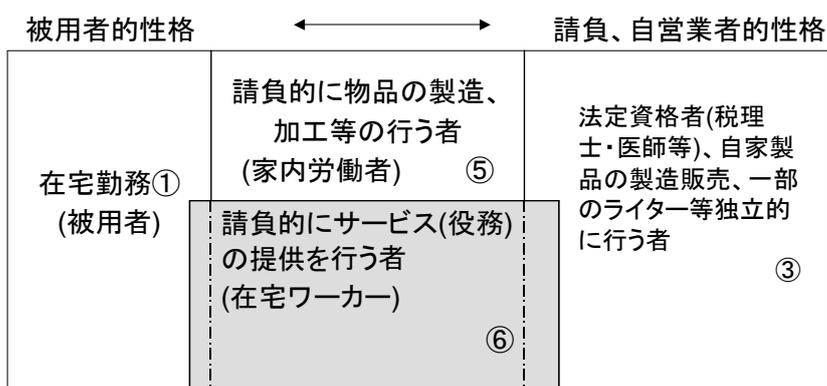
このため、⑥の中には、使用従属関係等から見て、実際には被用者と見做され、被用者と同じ労働関係の保護が適用される場合もあるが、このような者についても、本稿の対象とする。すなわち、在宅ワーカー(在宅ワークに従事している者)のうち、被用者と同様の保護がなされる範囲等についても言及することとしたい。

なお、本稿においては、「Employee」と「Worker」の概念を区分するため、前者に相当する概念を「被用者」、後者に相当する概念を「労働者」として用いることとする。日本の労働基準法の労働者も以下では「被用者」と呼ぶこととする。

日本における在宅形態での労働の分類の中で、在宅ワーカーの位置づけを示すと図表1-1-1のとおりとなる。図表1-1-1においては、在宅ワーカーの中に、被用者として認められる者や独立的に事業を行う者が一部いることを示している。

図表 1-1-1 「在宅ワーカー」の定義

○在宅形態での労働の分類



(在宅ワーカーとテレワーカーの関係)

在宅ワーカーとの関連でよく出てくる「テレワーク」との概念の整理をしておきたい。「テレワーク」とは「労働の場所を制限されない働き方」を示す用語として最も広い意味を持つものであり、いわゆる「在宅ワーク」、「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」なども含む幅広い概念である。ただし、テレワークは勤務先や発注者が存在することが必要で、自宅で不特定多数の顧客を相手に商店を営むことはテレワークとは言わない。

神谷(1999)によると、テレワークの類型は図表1-1-2のとおりであり、在宅ワークもテレワークの一類型とすることができる。

図表 1-1-2 テレワークの類型

		契約の形態	
		請負	雇用
労働の場所	自宅	<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅ワーク ● 家内労働 	在宅勤務,部分在宅勤務 (テレコミュニケーション)
	自宅以外 (テレワークセンター内での労働)		<ul style="list-style-type: none"> ● サテライトオフィス勤務 ● 直行直帰型勤務 (スポットオフィスの利用)

(資料出所) 神谷(1999) より抜粋

2 今後の日本の在宅ワークの見通し

(1) 在宅ワークの今後の動向に影響を及ぼす点

今後の「在宅ワーク」に関する保護・支援を考える上で、在宅ワークの動向を考えることは重要であろう。

在宅研究会報告では、在宅ワークの今後における拡大の見通しとして、「今後における在宅ワークの拡大の程度は、在宅ワークに影響を及ぼし得る次の諸点に係る動向等にも関わる面があり、なお明らかではないものの、相当増加する可能性も大きいといえる。」とし、次の点を挙げている。

- ① 企業におけるアウトソーシング（外注化）がどの程度進展するか。
- ② 在宅ワーカーを活用する業種がどの程度拡大するか。
- ③ 在宅ワーカーへの発注形態がどの程度変化するか。
- ④ 今後の情報通信機器・技術の普及が仕事の外注にどのような影響を及ぼすか。
- ⑤ わが国企業における仕事の進め方がどの程度変化するか。
- ⑥ わが国において、雇用労働者になる方が、独立事業主になる場合に比し、有利である面（労働関係法令の下での保護、労働・社会保険料負担等種々の面）がどの程度変化するか。

(2) 在宅ワーカーに関連する最近の変化

上記（1）で挙げた事項において、主な項目の最近の変化について言及することとする。

(外注化の進展（上記（1）①）について）

まず、上記（1）①（外注化の進展）に関しては、企業はコスト削減のために、引き続き外注化の割合を高めていくものと思われる。

「2001年度 家内労働等実態調査（厚生労働省）」（以下「実態調査」という。）によると、発注者側に聞いた今後の発注量見込みは、「現状維持」（38.1%）が最も高く、「拡大させる」（32.2%）を含むと、7割が今後も現状維持もしくはそれ以上に発注を行う予定である一方、「減少させる」（7.6%）、「中止する」（0.6%）はあわせても1割に満たない状況であり、発注者側としては、今後、発注量を増加させることを考えているところが多い。

また、「2002年企業活動基本調査（経済産業省）」によると、今後外部委託を考えている分野（業務）をみると、「情報処理関連」が41.4%と最も高くなっており、情報処理関連業務を中心に在宅ワーカーへの業務委託も増加することが見込まれる。

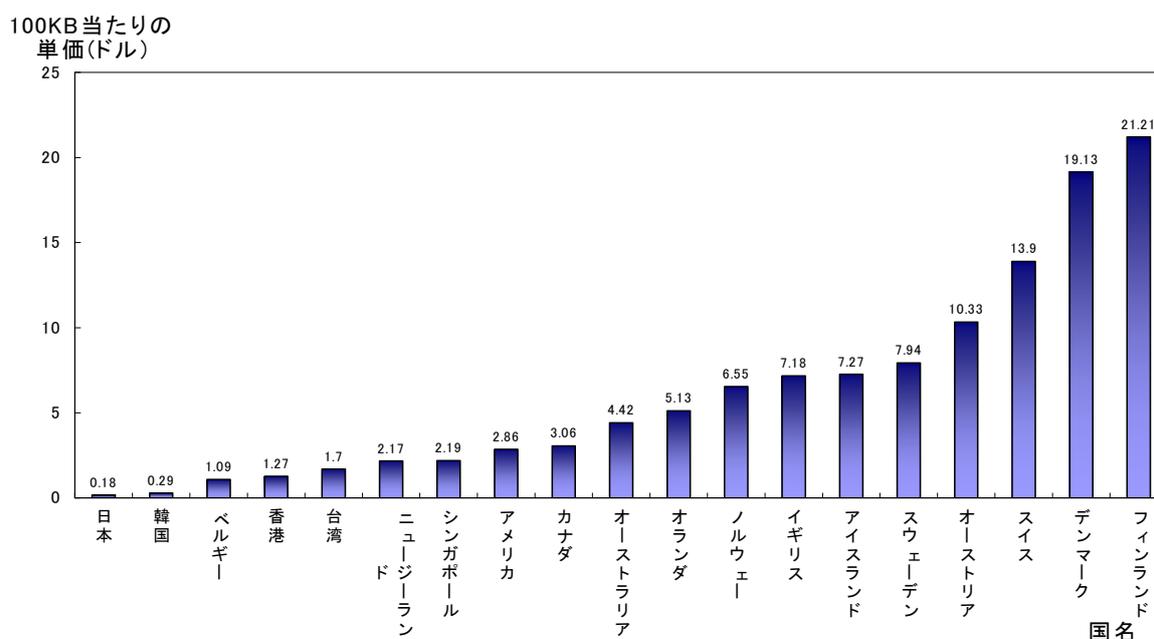
ただし、後述するが、欧米では家で行う末端的な（事業者性の薄い）仕事は海外で行う傾向が強まっているとのことである。また、下請法の改正により、契約内容の明文化等の面倒な手続きを嫌ってソフトウェア作成などの業務は中国に発注する事業所が急増

しているとのことであり、日本の在宅ワーカーへの外注が今まで通り増えるとは限らない。実際、日本でも、印刷業において版下は日本で作成するものの、実際の製本作業は韓国で行う例が増えているとのことである。しかしながら、日本の場合には、日本語の特殊性もあることから、日本の在宅ワーカーの仕事が空洞化するほど、海外への発注が増えるとは思われない。

(機器・技術の普及(上記(1)④)について)

上記(1)④(機器・技術の普及)に関しては、在宅研究会報告が取りまとめられた2000年頃と大きな変化がみられる。2000年頃までは、日本はインターネットの接続料が非常に高いことで有名であったが、現在は YahooBB をはじめとした ADSL の低価格競争が広がったため、今や100キロバイト当たりの単価は OECD 加盟国中最も安価となるなど、テレワーク、在宅ワーク等をめぐる環境が大きく前進した。

図表 1-1-3 情報単価(100KB、月額)の国際比較



(資料出所) ITU Research の結果を OECD がまとめたもの

(3) 今後の日本の在宅ワークの動向

今後の在宅ワークの動向は様々な要因によるため、確たることを言うのは難しいが、発注者側においては、今後、情報処理関連の業務を中心に発注量を増加させるものと見込まれる。

また、受託者(在宅ワーカー)側としても、特に大容量の情報が安価に交換できる環境が整ったことは、今後在宅ワーカーが大きく増える要因になると考えられる。

このようなことから、全体としては、今後も在宅ワーク、在宅ワーカーは増加を続け

る可能性が高いと思われ、在宅ワーカーに対する施策の重要性は高まるであろう。

3 欧米の在宅ワーカー等の実態と日本への示唆

(1) 欧米における在宅ワーカー等の実態

ア アメリカにおける在宅ワーカー等の実態

(ア) 在宅ワーカー等の人数等（アメリカ）

アメリカにおいては、在宅ワークという概念は存在しない。

女性政策研究協会（Institute for Women's Research (IWPR)）によると、アメリカにはテレワーク（telework）、在宅勤務（telecommuting）、自営（self-employed）という概念は存在するが、在宅ワークという概念は存在しないとのことであった。

また、同協会によると、「最近、在宅で行う事務の末端的な（事業者性の薄い）仕事は海外に移っている。例えば、金融関係のデータエントリーはアイルランドに、また、テープ起こしはインドに移っている」とのことであった。

アメリカ労働省（DOL）によると、在宅ワーカーに対する政府の考え方は、公正労働基準法（FLSA）が適用されない在宅ワーカーは独立請負人（independent contractor）に分類され、それは独立したビジネスであり、政府が保護しようという考え方にはならないということである。

(イ) 在宅ワーカー等の属性、在宅ワーク等を選択する理由（アメリカ）

アメリカ労働省（DOL）によると、在宅で働く理由としては、育児、交通渋滞が挙げられるとのことであった。

女性政策研究協会（IWPR）によると、「在宅ワークのような自営業者は、感覚的ではあるが、伸びていることは伸びているが中心的ではない（数も大きくない）。自営になる理由は、スキルが高くプロフェッショナルな人にとって、自営の形態の方が儲かるからではないか。また、女性にとっては、自営であれば雇用差別（特に昇進）を受けずにすむ、スケジュール的に自由になれる、という理由もある」と述べていた。

また、同協会によると、「在宅ワークも含め、自営の雇用形態は、プロフェッショナルで、教育レベルが高く、女性の方が多いという特徴がある」とのことであった。

イ イギリスの在宅ワーカー等の実態

(ア) 在宅ワーカー等の人数等（イギリス）

イギリスにおいても、在宅ワークという概念は存在しない。

第1部第3章（北澤）によると、在宅ワーカーの人数そのものではないが、関連

する人数をあげている。それによると、例えば、2000年春時点で自宅で主に仕事をしているという家内労働者（homeworker）は70万人であり、この数値は96年と比べて変化がないとのことである（労働力調査（LFS））。

また、イギリス労働組合会議（TUC）によると、イギリスでは雇用主は仕事を外注化することによって被用者を自営に切り替えさせようとしており、その結果、IT分野の自営（self-employed）も増えてきているとのことであった。

ただ、イギリス貿易産業省（DTI）によると、テレワーカーを含めて数の把握は難しく、統計局の労働力調査を正確にしていく必要はあるが、ホームワーカー、テレワーカーに明確に分けられない場合も増えてきているとのことであった。

なお、在宅ワーカーに仕事を仲介する「仲介者」については、正確な統計はなく数は分らなかった。

（イ）在宅ワーカー等の属性、在宅ワーク等を選択する理由（イギリス）

第1部第3章（北澤）によると、在宅ワークを選択する理由として、イギリスでは日本よりも育児にお金がかかることもあり、他の者に育児を頼むより自身で育児を行うため、育児を理由にあげる者が多いとのことである。

また、イギリス労働組合会議（TUC）では、テレワークを選択する理由として、イギリスの場合は他のヨーロッパ諸国に比べて通勤時間が長いことも挙げていた。それ以外にも、テレワークが増えている理由としては、プロフェッショナルな自営（self-employed）が増えていること、企業のコスト削減の一環としてオフィススペースが削減できることを挙げていた。

ウ ドイツの在宅ワーカー等の実態

（ア）在宅ワーカー等の人数等（ドイツ）

ドイツにおいても、在宅ワーカーという概念は存在しない。

ドイツ経営者連盟（DBA）によると、被用者のテレワーカーは94年15万人であったが、99年には156万2千人となり、被用者の4.4%を占めており、他のヨーロッパ諸国よりも進展が早いとのことであった。

ドイツ労働総同盟（DGB）によると、在宅ワーカーの統計値はないが、事務家内労働者（テレハイムアルバイト）と交替型テレワーカー（家庭でアドレスを書く、テキストの清書、宣伝、郵便の仕事など）を合わせても推計で3万人に満たず極めて少ないとのことであった。

また、在宅ワーカーに仕事を仲介する仲介者の人数は分からなかったが、第1部第4章（飯田）にあるとおり、家内労働法に基づく事務の家内労働者（2000年、6,566人）に発注を行う発注者・仲介者の人数は466人（2000年）とのことである。

(イ) 在宅ワーカー等の属性、在宅ワーク等を選択する理由（ドイツ）

ドイツ労働総同盟(DGB)によると、自営・請負型のテレワークはドイツであまり広まっておらず、その理由として、①長い通勤時間や満員電車などの問題があまりないこと、②企業に属しながら比較的自由に在宅勤務が行うことができ、やめて独立してまで在宅ワークを行うという人が少ないこと、③出産、育児の時も3年間は企業に属しながら子育てに従事できるなど法制面が整っていること、を挙げている。

(2) 日本の在宅ワーカーの実態

ア 在宅ワーカーの人数等（日本）

日本においても、統計的に在宅ワーカーの人数を調査したものはない。ただし、日本の場合は在宅ワーカーの研究が進んでおり、在宅ワーカーの人数を神谷（1999, 2003）が以下のとおり推計している。

(1997年時点の在宅ワーカーの人数)

神谷（1999, p.17）によると、1997年時点での在宅ワーカーの人数は、1997年JIL調査をもとに、調査対象業種（「出版・印刷」、「広告・調査・情報サービス」、「専門サービス業」の一部、「その他のサービス業」の一部）に限った数値として、**17万4,000人**という推計がなされている⁽¹⁾。

(2002年時点の在宅ワーカーの人数)

神谷（2003, pp54-55）によると、2002年時点の在宅ワーカーの人数について、前記の計算式に沿った推計を行うと、**18万6,000人**となる⁽²⁾。

ただし、同上論文で述べているように、これらの結果からは、1997年から2002年の間に在宅ワークの人数が174,000人から186,000人と約7%増加したという結果が得られるが、この結果は事業所からの直接発注を受けている在宅ワーカーのみの数字である。同上論文では、最近では事業所から在宅ワーカーに直接発注という形態以外に、会社あるいは個人による仲介形態の発注がふえており、2002年時点における「直接発注を受けている在宅ワーカー」に「仲介機関依存型の在宅ワーカー」を合算した人数としては、**約29万人**と推計されるとのことである。

イ 在宅ワーカーの属性、在宅ワーク選択の理由（日本）

実態調査によると、在宅ワーカー（実態調査では「在宅就業者」という用語を使用しているが本稿の「在宅ワーカー」と同義である。）のうち、70.1%が女性で、男性

は29.3%である。女性は30～39歳層が50.2%、40～49歳層が32.3%と、30歳、40歳台で多くなっている。また、女性は末子が未就学（6歳以下）である者が29.7%であるのに対して、男性は18.2%となっている。

在宅研究会報告によると、在宅ワーカーの学歴は比較的高く、大卒以上が34.4%、高卒・短大卒が15.2%、専門学校卒も11.9%である。

実態調査では、在宅ワークを始めた理由（複数回答）として、「自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため」（48.3%）、「育児や介護等、家事と仕事の両立のため」（44.8%）をあげる人が多くなっている。

ウ 仲介者の実態（日本）

日本における仲介者の実態もあまり明確となっていない。実態調査によると、発注者に業務請負会社（仲介的会社）の利用状況を聞いたところ、11.4%が利用したことがあるとのことであった。また、利用したことがある発注者のうち、業務請負会社（仲介的会社）に依頼する割合が在宅ワーカーに発注する仕事量全体の3割以内である者が55.5%を占めた。

一方、テレワーキング研究会（2002）によると、日本労働研究機構が実施したFWORK2000年調査で、在宅ワーカーに仕事の獲得方法を聞いたところ、「仲介的な会社・個人」の利用率は39.1%となっている。

（3）在宅ワークの実態に関する日本と欧米各国の比較

ア 在宅ワーカーの人数（日本と欧米の比較）—「テレワーカー」による各国比較—

アメリカ、イギリス、ドイツとも日本の在宅ワークという概念がなく統計もないため、各国の在宅ワークの発展状況をみるための代理指標として、「テレワーク」の数字を拾ってみることとする。「テレワーク」の概念は、前述したとおり幅広い概念であるが、その定義も各国で異なり正確な比較はできないが、大まかな傾向を掴むために参考としてあげることとする。

テレワーク先進国であるアメリカについては、1999年以来毎年アメリカテレワーク協会（ITAC）がAT&Tの後援で調査を実施している。2001年の調査によるとアメリカにはテレワーカーが2800万人おり、労働力人口の約21%を占めるに至っている。

また、「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討委員会（4省（国土交通省・総務省・経済産業省・厚生労働省）合同委員会）」第4回会議（2003年3月）の資料は、日本とEUのテレワーカー比率を比較している。それによると、「テレワーカーとして週1日以上働く者」の総労働力人口に占める割合は、イギリス4.8%、ドイツ4.4%に対し、日本は5.8%である。また、「テレワーカーとして週1日未満しか働かない者」も含めれば、総労働力人口に占める割合は、イギ

リス7.6%、ドイツ6.0%に対し、日本は14.9%と高くなっている⁽³⁾。ただ、同資料の中の注意書きに EU と日本ではテレワーカーの定義が若干異なっており、同一基準で比較できないとされており注意が必要である。

上記の4省合同委員会の資料で日本の数字を詳しく拾ってみると、2002年時点における日本のテレワーク人口推計値として、「週8時間以上テレワークを実施した者」は、「雇用型テレワーカー」311万人、「自営型テレワーカー」97万人、計408万人と推計されている。また、「テレワークとして週8時間未満しか働かない者」は、「雇用型テレワーカー」443万人、「自営型テレワーカー」191万人、計643万人と推計されている。これらを合計し、「少しでもテレワークを実施した者」で捉えれば、「雇用型テレワーカー」754万人、「自営型テレワーカー」288万人、計1042万人と推計され、前述したように労働力人口の14.9%をも占めることとなる（図表1-1-4参照）。

このように、テレワークについても、定義の仕方によって、数値が全く変わってくることに留意する必要がある。

図表 1-1-4 日本とEUのテレワーカー比率の比較

	総労働力人口に占める割合 (%)		
	Regular Telework (週1日以上)	Supplementary Telework (週一日未満)	合計
イギリス	4.8	2.8	7.6
ドイツ	4.4	1.6	6.0
フランス	2.3	0.6	2.9
EU10 各国平均	4.1	2.0	6.1
日本	5.8 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;"> 408 万人 うち雇用型 311 万人 自営型 97 万人 </div>	9.1 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;"> 634 万人 うち雇用型 433 万人 自営型 191 万人 </div>	14.9 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;"> 1042 万人 うち雇用型 754 万人 自営型 288 万人 </div>

(資料出所) 4省合同委員会第4回会議配付資料より抜粋

これらの結果を見る限り、テレワークに関しては、日本はアメリカよりは遅れているものの、イギリス、ドイツよりは進んでいる可能性があると思われる。ただし、テレワークで比較したとしても各国とも定義が異なり、正確な比較ができないことには十分留意すべきであろう。

イ 在宅ワーカー等の属性（日本と欧米の比較）

欧米諸国における在宅ワーカーの属性については十分調査できなかったが、前述のとおり、アメリカのヒアリングにおいて、高学歴の女性は家におらず働きに出ている人が多いとのことであった。この点については、日本の在宅ワーカーは大卒以上が34.4%もあり、比較的高学歴の者が多いことと対照的であると考えられる。

ウ 在宅ワーク等の選択の理由（日本と欧米の比較）

在宅ワーク選択の理由について、日本は育児、介護を主な理由の一つとしているが、それと近いのがイギリス及びアメリカである。イギリスにおける在宅ワーク選択の理由は、前述したとおり育児が大きな理由となっている。また、アメリカも、在宅ワークを行う理由として、育児、交通渋滞を挙げている。

一方、これと対照的なのがドイツであり、比較的自由に会社を辞めずに在宅勤務ができ、育児休業期間も3年間あるため、育児を理由として請負形態である在宅ワークを選択する者は少ないとのことであった。

エ 仲介者の実態（日本と欧米の比較）

アメリカ、イギリス、ドイツのヒアリングにおいても、在宅ワーカーの仲介者の人数等の実態は把握できていないとのことであった。

（4）日本への示唆（欧米の在宅ワーク等の実態から）

ア 雇用継続施策と在宅ワーク（日本への示唆）

（在宅ワークの発展と女性の雇用継続ニーズとの関係）

神谷（2004）は、日本において在宅ワーカー登録会社が発展している事例がみられることは、女性の雇用継続ニーズが高いことのアンチテーゼとの解釈できるとし、就業継続希望者に対して雇用形態も含めた選択肢を実質的に拡大させる方策を検討していくことが、在宅ワークへの期待から改めて読み取れる課題ともいえるとしている。また、同論文は、具体的な施策として、育児休業期間中の短時間勤務の他に、雇用契約を継続しながら毎日ではなくとも必要に応じて在宅勤務を行うことができる制度の普及も効果的と考えられるとしている。

一方、前述したとおり、ドイツにおいて自営・請負型のテレワークがあまり広まっていない理由として、①企業に属しながら比較的自由に在宅勤務が行うことができ、やめて独立してまで在宅ワークを行うという人が少ないこと、②出産、育児の時も3年間は企業に属しながら子育てに従事できるなど法制面が整っていること、を挙げている。

このようなドイツの実態は、神谷のいう「在宅ワークの発展は女性の雇用継続ニ

ズの高さのアンチテーゼ」という仮説の一つの証左になるものと思われる。また、日本の在宅ワーカーには高学歴の女性が多いことも特徴であるが、高学歴の女性も含めて、女性の雇用継続ニーズに十分に対応できていない実態が伺え、日本経済の活性化の観点からも、高学歴の女性の活用を含めた雇用継続対策の重要性が再確認されたのではないかと考える。

(入力系の在宅ワーカーの多くが子供のいる女性)

在宅研究会報告によると、文章等入力・処理の職種類型に該当する者の78.3%が子供のいる女性とされており、在宅ワークのうち文章入力等の（事業者性が薄く、委託者への従属性が強い）職種は育児のために雇用継続できなかった女性で多く占められている。

後述するように、私見としては、在宅ワーカーのうち発注者への従属性の強い者に対して、中長期的には何らかの保護法制の適用も検討すべきと考えているが、女性に対する雇用継続施策を充実することが、逆に従属性の強い在宅ワーカーを生まなくて済むという意味での対策になる可能性もあると考えられる。

イ 施策の対象範囲について（日本への示唆）

欧米の在宅ワーカーの実態調査では、アメリカ、ドイツ、イギリスのいずれの国においても在宅ワーカーという概念はなかった。概念として多くあるのは、テレワーカーや自営型テレワーカーというものであった。

在宅ワーカーやテレワーカーに対する施策を進める上で概念規定は重要と思われるが、日本の場合は「在宅で物の製造、加工等を行う家内労働者」との対比で「在宅でサービス（役務）の提供を行う在宅ワーカー」という概念が規定され、支援策が進められている側面も強いものと思われる。

日本の在宅ワーカーに対する施策の中で、例えば、2000年に策定された「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」は、その名のとおり、在宅ワーカーのためのガイドラインであるが、その内容をみると、自営型テレワーカー、更には一般の請負労働者にも共通する視点も多数盛り込まれている。また、後述するように、仮に、在宅ワーカーの保護法制の適用について考える場合には請負労働者全体の保護の一環として考えていくことも重要であると考えている。

現在、請負労働者に対する法制面での保護施策（ソフトローも含む。）としては、家内労働者を法律で保護するとともに、在宅ワーカーにはガイドラインを策定しているところである。今後、自営型テレワーカーや更には請負労働者に対してもソフトローも含め、法制面の保護施策等を検討することも意義あることと思われる。

4 欧米の在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制と日本への示唆

(1) 欧米における労働者保護法制

欧米における労働者保護法制について、ここでは特に、日本の労働基準法に代表される個別労働保護法制を中心にみていくこととする。

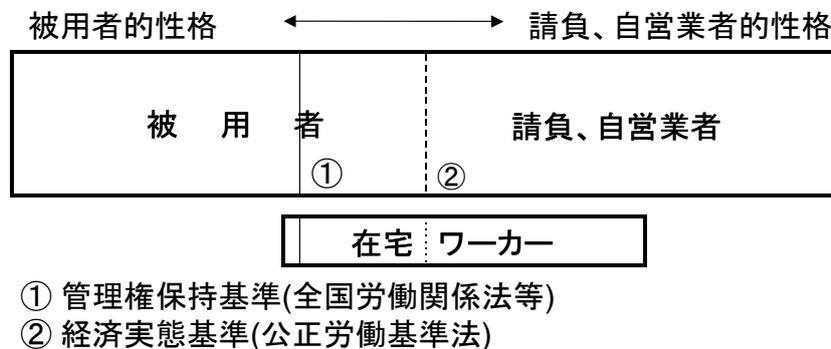
ア アメリカの労働者保護法制

(ア) 在宅ワーカーの労働者保護法制上の位置づけ（アメリカ）

アメリカにおいては、衣料産業における家内労働者など一部例外はあるものの、被用者と位置づけられれば労働者保護法制の適用を受ける一方、被用者と位置づけられなければ独立の請負人と見なされ、労働者保護法制は適用されない。また、下記（イ）で詳しく述べるが、アメリカの被用者性の判断基準は基本的には管理権保持基準が採用されているが、個別労働保護法制の代表的立法である公正労働基準法（FLSA）は管理権保持基準よりも広い経済実態基準が採用されている。

このようなことから、日本でいう在宅ワーカーが仮にアメリカの法令においてどのように適用されるかをイメージ的に示すと図表1-1-5のとおりとなる。

図表 1-1-5 アメリカの法令上の「在宅ワーカー」の位置づけ



(イ) 被用者としての保護（アメリカ）

第2部第1章（永野）にあるとおり、アメリカにおいては、労働法における被用者性判断について、基本的には使用者が被用者に対して管理する権利を持っているか否かを判断する管理権保持基準（全国労働関係法（NLRA）等の判断基準）が用いられている。

しかしながら、個別労働保護法制の代表的立法である公正労働基準法（FLSA）においては、管理権保持基準よりも労働者性を広く認める経済実態基準が採用されている。この基準は、管理権保持基準よりもサービスを提供する者がサービスを購入する者にどの程度経済的に依存しているかを強調する基準である。この基準の下においては、一部の例外を除き、在宅就労者についても、その被用者性は肯定され

るとしている。

なお、アメリカの公正労働基準法（FLSA）において、裁判所が重要な判断要素として考えてきた基準（7要素）については、アメリカ労働省（DOL）のホームページで掲載されるなど、広く一般に対する周知が行われている。（巻末の参考資料参照）

（アメリカの特徴（日本との対比から））

ここで特徴的であるのは、日本における労働基準法と労働組合法の被用者（労働者）の範囲の関係がアメリカにおける関係と逆転していることである。すなわち、日本においては、労働組合法の「労働者」の範囲の方が労働基準法より広いのに対して、アメリカにおいては、公正労働基準法（FLSA）（日本の労働基準法に近いもの）の「労働者（被用者）」の範囲の方が全国労働関係法（NLRA）（日本の労働組合法に近いもの）より広がっている。

永野（1997）によると、アメリカでは、団体労働法である全国労働関係法（NLRA）における被用者性の判断基準は管理権保持基準であり、個別労働保護法制の代表的立法である公正労働基準法（FLSA）が経済実態基準であるのに対して、日本においては、この関係が逆転しており、日本の労働組合法では経済実態基準がとられ、労働基準法では管理権保持基準がとられているとしている。また、このような差異の最大の理由はアメリカでは連邦法上の公正労働基準法（FLSA）による保護を薄くして、その代わりに適用範囲を拡大しているのに対して、日本は労働基準法の保護が厚く、よってその適用範囲を狭める労働政策がとられているところにあるとしている。

（ウ）家内労働者（アメリカ）

アメリカ労働省（DOL）によると、家内労働者の法令上の根拠は、合衆国法典第211条（公正労働基準法第11条）に「労働長官は、（中略）工業的家内労働を規制、制限、あるいは禁止する規則命令を作成する権限がある（以下略）」とされており、それに基づき連邦規則が策定されている。具体的には、第1部第2章（野村）にあるとおり、家内労働者の多い衣料関係を中心とした7業種（婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニッティング、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍）において、使用者が家内労働者を雇いたい場合には、労働省から許可を得ることとなっている。

家内労働者の管理については、1週間ごとに、業務、出来た個数、開始時、終了時を記録し、最低賃金以下にならないようにしている。

また、アメリカ労働省（DOL）によると、家内労働者の人数は、1990年始めには衣料産業で100万人いたが、現在は50万人程度となっているとのことであった。

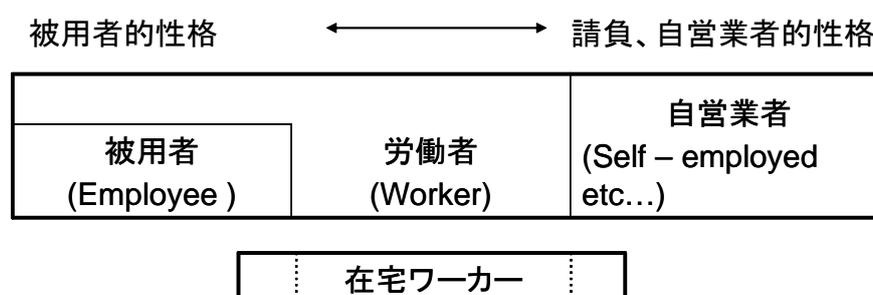
イ イギリスの労働者保護法制

(ア) 在宅ワーカーの労働者保護法制上の位置づけ（イギリス）

第2部第2章（小宮）にあるとおり、イギリスにおける働く者の分類は、被用者（employee）、労働者（worker）、自営（self-employed）の3つの区分となる。被用者（employee）と位置づけられれば、被用者としての様々な雇用上の権利を得ることができる。労働者（worker）と位置づけられても、賃金法や雇用権法に基づき、収入、最賃、差別などに関し、保護が受けられる。一方、自営とされる場合には、基本的な労働関係の保護は受けられない。

日本でいう在宅ワーカーが仮にイギリスの法令においてどのように適用されるかをイメージ的に示すと図表1-1-6のとおりとなる。

図表 1-1-6 イギリスの法令上の「在宅ワーカー」の位置づけ



(イ) 被用者、労働者としての保護（イギリス）

第2部第2章（小宮）にあるとおり、イギリスの被用者性の判断基準としては、一般的に、管理基準、統合基準、経済的現実基準、義務の相互性基準、複合基準の5つの基準が用いられている。また、同論文によると、イギリスにおける雇用保護立法は、一般的には、雇用契約を有する被用者の保護を中心としているが、中には、その保護の内容を一定の独立自営業者に広げるものもあり、そうした例は次第に増加しているとのことである。具体的には、1986年の賃金法に労働者（worker）が規定され、その後、1996年の雇用権法や1998年の公益情報開示法においても労働者（worker）の概念が使われている。

イギリス労働組合会議（TUC）によると、イギリスにおける3つの区分（被用者（employee）、労働者（worker）、自営（self-employed））はあいまいであり、争いとなり裁判所に判断を求める場合が増えている。企業は被用者や労働者を使用しているという責任から逃れようとする傾向が強いとのことである。

イギリス貿易産業省（DTI）によると、被用者（employee）と判断される上記の基準がある一方、労働者（worker）であることの判断には明確な基準はないが、

「mutual obligation（義務の相互性）」、「personal service（その人自身が仕事をしていて、下請に出していない）」の2つの要素が必要とのことであった。

また、イギリス労働組合会議(TUC)によると、被用者（employee）と労働者（worker）との違いはなくなってきており、どちらも報酬の対価としてのサービス（労働）を提供していることを証明できればよく、それが満たされない場合は自営（self-employed）となるとの話もあった。

（ウ）家内労働者（homeworker）（イギリス）

第2部第2章（小宮）によると、イギリスで家内労働者（homeworker）とは、かなり広い概念で、EU向けの雇用用語辞典には、仕事を外に出す使用者のために住居においてなされる仕事を引き受ける者と定義されているとのことである。イギリスでは、家内労働者（homeworker）のための特別な法律はないが、全国最低賃金法等において家内労働者のための特定条項が設けられ、保護されている。

第1部第3章（北澤）にあるとおり、イギリスの家内労働者は雇用契約以外の形態を取る場合が多いが、契約内容や発注者との管理・服従の事実関係によっては被用者（employee）や労働者（worker）として位置づけられ、保護される場合もある。ただし、雇用形態の多様化、流動化によって、被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目が曖昧になってきており、家内労働者についてもグレーな部分が増えてきているとしている。

（エ）被用者、ワーカーの範囲の見直し（イギリス）

現在、イギリスにおいては、被用者、労働者の範囲及びそれらに付与される権利の見直しを行っている。

イギリス貿易産業省（DTI）によると、現在、雇用上の地位（employment status）の見直しを行っており、コモン・ロー（判例法）も踏まえ、制定法において、被用者、労働者の範囲及び権利を拡大する方向の内容の報告書をまとめ、国民からコメントを募集している最中とのことであった（2003年12月現在）。（報告書は巻末の参考資料参照）

ウ ドイツの労働者保護法制

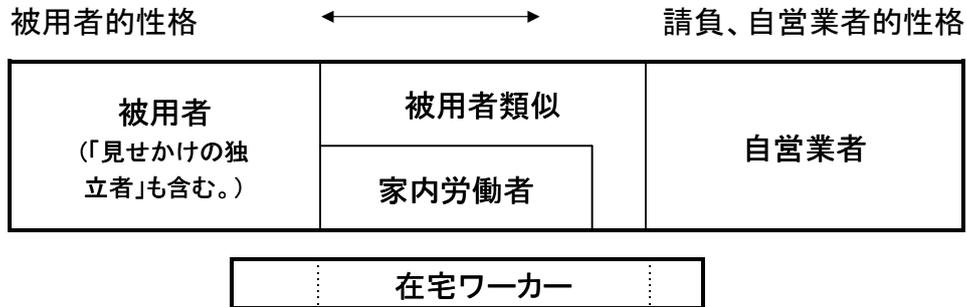
（ア）在宅ワーカーの労働者保護法制上の位置づけ（ドイツ）

ドイツにおいては、働く者を労働法の概念で分類すると、①被用者（見せかけの独立者を含む）、②自営業、③中間的立場（被用者類似の者に該当する自営業者）、④家内労働者、の4つに分けられる。

日本でいう在宅ワーカーが仮にドイツの法令においてどのように適用されるかを

イメージ的に示すと図表1-1-7のとおりとなる。

図表1-1-7 ドイツの法令上の「在宅ワーカー」の位置づけ



(イ) 被用者としての保護（ドイツ）

ドイツでは、在宅ワーカーが被用者として位置づけられれば、労働者保護法に定める保護が適用される。

第2部第3章（小俣）にあるとおり、ドイツの判例・学説によって形成されてきた被用者概念は、私法上の契約に基づいて人的従属関係において他人のための労働の給付を義務付けられる者であり、その基準としては、①（専門的・内容的）指揮命令への拘束、②時間的並びに場所的指揮命令への拘束、③事業組織への編入、④固定的使用者への拘束、があげられる。

ドイツ経済労働省ボン支庁（BMWA）によると、「被用者と認められる要件を簡単に言うと、使用主より仕事に関する指示があり、従属しており、組織に組み込まれていること」とのことである。

また、ドイツ労働総同盟（DGB）によると、大企業等と雇用関係にあるテレワーカーについては、タリフ（賃金・労働）協約が結ばれている事例（ドイツテレコムとコカコーラ社）があり、それにより当該企業の被用者としての権利が保護されている例もあるとのことである。

(見せかけの独立者（Sheinselbständige））

ドイツ経済労働省ボン支庁（BMWA）によると、かつて、企業が社会保障費などを支払う義務から逃れる目的で人材をアウトソーシングする動きがあり、その結果、社外の人に対して社内の従業員と同じ内容の仕事を依頼することが増加したが、1999年に、こうした人を被用者として認定して社会保障費を支払わせるため「見せかけの独立者」の概念が生まれ、制定法上に規定された。「見せかけの独立者」は通常の労働者と同じ保護が与えられるとのことである。

(ウ) 自営業 (Selbständige) (ドイツ)

ドイツ経済労働省ボン支庁 (BMWA) によると、自営には、弁護士などアカデミックな人々と、資格職業として自営している人々に大きく分けられる。自営的テレワークは、前者のアカデミックな枠に入ってくることが多く、通常は保護の対象にならない。つまり、自営的テレワーカーは、労働時間、仕事の進め方など、自分で物事を決めることができ、経済的にも個人的にも従属しておらず、リスクを自分で負っているとのことである。

(エ) 被用者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen) (ドイツ)

第1部第4章(飯田)にあるとおり、「被用者類似の者とされるテレワーカー」については、労働協約法、労働裁判所法、連邦休暇法など、被用者と同様に保護されるが、解雇保護等の保護は一部制限されている。

ドイツ経済労働省ボン支庁 (BMWA) によると、被用者類似の者については、法的な定義はないが、判例により概念は確立している。要件は5つあり、①経済的従属性(発注者に対する)、②契約上義務を負わされている、③一人で仕事をする、④一人又は1社の発注者しかいない、⑤社会保障の必要性がある、ということであり、具体的に、自営的テレワーカーが被用者類似の者に当たるかどうかは、1社専属などいくつかの要件を満たした場合に、個々に判断されるとのことであった。

ただし、ドイツ経営者連盟(DBA)は、被用者類似の者に入る人は極めて少ない。基準も明確でないとの認識であった。

(オ) 家内労働者 (ドイツ)

(家内労働法について (ドイツ))

ドイツ経済労働省ボン支庁 (BMWA) によると、被用者類似の者の一つとして家内労働法 (HAG) の適用となるグループがある。家内労働法 (HAG) の適用となる要件としては、個人的従属性と経済的従属性の両方が必要になるとのことである。

また、同支庁によると、家内労働法 (HAG) は1971年にIT分野の働き方の変化を背景に法律改正により適用拡大し、それまでは、手工業、製造業中心であった家内労働者に加え、宛名書きなどの事務作業もカバーするようになった。71年に事務にも適用拡大されたことにより、すべてが解決された訳ではないが、在宅ワーカー(テレハイムアルバイト)の対策の一つになったと認識しているとのことであった。

一方、家内労働法における事務作業の適用に関する解釈においては、第2部第3章(小俣)にあるとおり、「自宅で事務作業に従事する者が特に保護を要するとみ

なすべき『取引の概念』が形成されている場合にはじめて家内労働法の保護領域に含まれるとする見解がある。これによれば法律効果の範囲は制限される。」とする見解がある一方、「家内労働の条件に基づいてなされるすべての事務職員の活動に拡大された」との見解もあるが、後者の方が立法者の意思に合致したものとされている。

ただし、第1部第4章（飯田）にあるとおり、実際の事務作業の家内労働者として各州の家内労働委員会に登録されている人数は少ない。この背景には、法制度としてはすべての事務作業も家内労働法の対象となったが、実際の行政の運用においては、家内労働法が適切に運用できる作業、すなわち、一個当たりの所要時間、料金の定めることのできる、いわば単純な作業（文字入力、宛名書きなど）においてしか運用されていないものと思料される。

（家内労働者の人数（ドイツ））

第1部第4章（飯田）にあるとおり、ドイツにおける家内労働者の数をみると、家内労働者全体は1965年には25万人近くいたが、2002年時点で59,961人（事務家内労働者も含む。）まで減少している。事務の家内労働者数は2002年6,566人で、昨年に比べ2.9%減少している。なお、事務の家内労働者のうち情報通信機器を活用したテレワーク的な仕事をしている人数は統計的には把握していないが、極めて少ないとのことである。

また、事務作業の家内労働者が少ないのは把握できていないためではないかと尋ねたところ、同支庁からは「ドイツの登録方法は、役所が自ら出かけていって登録を促す方法であるため、かなり正確な数字となっていることに加え、発注者側からも登録するようにとの指導が各家内労働者にいくシステムになっているため、把握されていない人は少ない」とのことであった。

ドイツ労働総同盟（DGB）によると、在宅ワーカーで家内労働法の適用となる者が少ない理由として、自営でテレワークを行っている人の中には、あえて家内労働者として登録することを通じて保護を期待する人は少ない。逆に、自己責任の範囲で仕事を行い、きちんとした契約を交わしている労働者が多い。また、在宅でITを活用した、事業者性の低い仕事（文章入力など）は国境を越えて国外に出される傾向があるとのことであった。

エ EUテレワーク協約との関係

（EUテレワーク協約）

2002年7月、EUレベルの政労使団体、すなわち欧州共同体委員会（CEC）、欧州管理職会議（EUROCADRES）、欧州産業連盟（UNICE）、欧州手工業・中小企業連合（UEAPME）、欧州公共企業使用者連盟（CEEP）、欧州労連（ETUC）は、テレワー

クに関する枠組み協約を正式に締結した。その内容、経緯等については、濱口(2002)に詳しいが、それによると、この協約は今までと違いEUの指令としての拘束力に頼ることなく、初めて締結団体の加盟組織によって実施されることが予定されているもので注目すべきものとのことである。

なお、今回締結された協約がカバーするのはあくまで被用者であるテレワーカーであるが、欧州における被用者の範囲は日本の場合よりも広い場合もあると考えられ、そういう意味からも参考になる面があると思われる⁽⁴⁾。

(イギリスの対応)

イギリスでは、EUのテレワークに関する枠組み協約の締結を受けて、イギリス労働組合会議(TUC)、イギリス産業連盟(CBI)及び欧州公共企業センター(CEEP)の合意に基づく、テレワークに関するガイダンスが策定されている(イギリス貿易産業省(DTI))。(巻末の参考資料参照)。

(ドイツの対応)

ドイツ経営者連盟(BDA)によると、EUのテレワークに関する枠組み協約の内容は既にドイツではほぼカバーされていたため、協約の締結後、特別の施策を実施する必要がないとのことであった。

オ ILO177号条約

1996年6月に家内労働条約(ILO第177号条約)が採択された。同条約の批准国は、2004年3月現在で、フィンランド(批准1998年)、アイルランド(同1999年)、アルバニア・オランダ(同2002年)の4カ国のみで、アメリカ、イギリス、ドイツ、日本とも同条約を批准していない。

各国におけるヒアリングでは、具体的に何が阻害要因となって、条約を批准できていないかということまでは分からなかった。ただし、いずれの国においても、政府関係者を含めて、この条約を直ちに批准しなければいけないというような感触は持っていなかった。

この条約については、荒、沖田、橋本、諏訪(1997)に詳しいが、日本との関連で、条約のポイントとして以下の事項が重要と考えられる。

- ① 条約の対象として、従来型の製造業の家内労働だけでなく、サービス(在宅ワークも含めた役務の提供)も対象となっていること(ただし、被用者は除く)。
- ② 条約の対象となる家内労働者の概念について、働く場所と実質的に労働者的な性格があるかという点で規定していること。
- ③ 国内政策において家内労働者その他の賃金労働者との平等待遇をできる限り促進すること。
- ④ 監督制度により家内労働者に適用される国内法令等の遵守を確保すること。

日本において、今後、在宅ワーカーに対する労働者保護法制を考える場合には、ILO 第177号条約の精神を十分に考慮する必要があるだろう。

(2) 日本の労働者保護法制

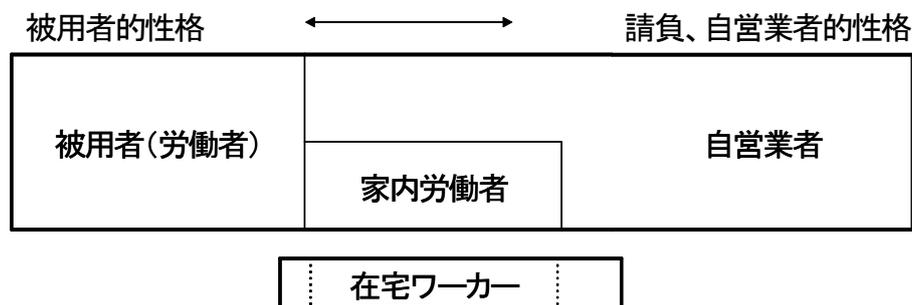
ア 在宅ワーカーの労働者保護法制上の位置づけ（日本）

日本においては、在宅ワーカーが被用者（労働者）と位置づけられれば、労働基準法において基本的な労働者の権利が保護されるほか、労働安全衛生法、労災補償法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等などの対象となる。

また、家内労働者（製造業の請負を在宅で行う者）は家内労働法の対象となり保護される。被用者及び家内労働者以外は、基本的には労働者保護法制の対象外となり、保護の対象とはならない。

在宅ワーカーが日本の労働者保護法制において、どのような位置づけになるかをイメージ的に示すと図表1-1-8のとおりとなる。

図表1-1-8 日本の法令上の「在宅ワーカー」の位置づけ



イ 被用者（労働者）の判断について（日本）

日本でも、在宅ワーカーが被用者（労働者）であると位置づけられれば、労働基準法等の保護の対象となる。労働基準法の被用者（労働者）に当たるかどうかの判断に当たっては、基本的には、事業に「使用される」者であるか否か、その対償として「賃金」が支払われているか否かによって判断されるが、その判断が困難な場合については、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断されているところである。

労働省労働基準局（2000）には、在宅勤務と労働関係に関し、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（1985年12月19日）を引用し、次のような判断基準を示している。

○ 在宅勤務と労働関係に関する労働基準法の『労働者』の判断基準

(1) 「使用従属性に関する判断基準」

イ 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

(イ) 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する許諾の自由があることは、指揮監督関係を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

(ロ) 会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し、業務の進捗状況を本人からの報告等により把握、管理している場合には、業務遂行過程で「使用者」の指揮監督を受けていると考えられ、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ハ) 勤務時間が定められ、本人の自主管理及び報告により「使用者」が管理している場合には、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ニ) 当該業務に従事することについて代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となる。

ロ 報酬の労務対償性の有無報酬が時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、「使用従属性」を補強する重要な要素となる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

イ 事業者性の有無

(イ) 自宅に設置する機械、器具が会社より無償貸与されている場合には、「事業者性」を薄める要素となるものと考えられる。

(ロ) 報酬の額が、同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、「労働者性」を薄める要素となるものと考えられるが、通常そのような例は少ない。

ロ 専属性の程度

(イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は事実上困難な場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

(ロ) 報酬に固定部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

ハ その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の場合と同様であるか否か等は、当事者の認識を推認する要素に過ぎないものではあるが、上記の基準によっては「労働者性」の有無が明確とならない場合には、判断基準のひとつとして考えなければならないであろう。

また、労働基準法研究会報告（1985年12月19日）は、被用者性（労働者性）が認められない在宅勤務の事例として以下のものを挙げている。

（事例）在宅勤務者B

1 事業等の概要

（1）事業の内容

速記、文書処理

（2）在宅勤務者の業務の種類、内容

元正社員であった速記者が、会議録等を録音したテープを自宅に持ち帰り、ワープロ入力する。

2 在宅勤務者の契約内容及び就業の実態

（1）契約関係

契約関係「委託契約」により、納期まで1週間～1か月程度の余裕のある仕事をしており、納期の迫っているものは正社員にやらせている。

（2）業務の諾否の自由

電話により又は出社時に、できるかどうかを確認して委託している。

（3）指揮命令

業務の内容が定型化しており、個々具体的に指示することは必要なく、週1回程度の出社時及び電話により進捗状況を確認している。

（4）就業時間の拘束性

勤務時間の定めはなく、1日何時間位仕事ができるかを本人に聴き、委託する量を決める。

（5）報酬の性格及び額

在宅勤務者個々人についてテープ1時間当たりの単価を決めており、テープの時間数に応じた出来高制としている。

（6）機械、器具の負担

会社がワープロを無償で貸与している。

（7）その他

給与所得としての源泉徴収、労働保険への加入はしていない。

3 「労働者性」の判断

（1）「使用従属性」について

①会社からの委託を断ることもあること、②勤務時間の定めはなく、本人の希望により委託する量を決めていること、③報酬は、本人の能力により単価を定める出来高制であること、④業務の具体的内容、その遂行方法等について特段の指示がないことから、「使用従属性」はないものと考えられる。

（2）「労働者性」の判断を補強する要素について

業務の遂行に必要なワープロは会社が負担しているが、他に「労働者性」を補強する要素はない。

（3）結論

本事例の在宅勤務者は、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

以上のように、日本における被用者性（労働者性）の判断においては、「使用従属性」を基本としており、アメリカ（公正労働基準法）、イギリスのような経済的従属性の観点がないことが一つの特徴として挙げられるものと考えられる。

ウ 家内労働法（日本）

日本においては、家内労働法により家内労働者が保護されており、その対象者は、請負により物品の製造、加工等に係る者のうち、原材料の提供を受け、かつ、同居の親族以外の者を使用しないものである。

家内労働法では、委託者は家内労働者に家内労働手帳を交付（第3条）するとともに、都道府県労働局長にも家内労働者の数や業務の内容等を届け出る（第26条）こととなっている。また、委託者は家内労働者に対し、①就業時間への配慮（努力義務）（第4条）、②委託の打ち切り予告（努力義務）（第5条）、③1カ月以内の工賃の支払い（努力義務）（第6条）、④工賃の支払い場所（努力義務）（第7条）、⑤最低工賃（第8条）、⑥安全及び衛生（第17条等）等を遵守することとされている。

家内労働者の人数の推移をみると、1970年には180万人以上いたが、2002年には257,270人にまで減少しており、また、2002年は前年比で13.4%も減少している。

一方、近年、増加している在宅において情報通信機器を活用した請負形態に基づくサービスの提供等を在宅形態で行う就労については、家内労働法の対象外であり、労働省は2000年に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を作成し、関係者への周知を図っている。ガイドラインの内容は、注文者が守っていくべき事項として、契約条件の文書明示及びその保存、契約条件の適正化等について示している。ただし、ガイドラインには法的拘束力はない。

（3）日本への示唆

ア 日本への示唆（被用者性（労働者性）から）

欧米における被用者性（労働者性）からの日本への示唆について言及する前に、「(ア) 被用者性（労働者性）をめぐる状況」として、「被用者性（労働者性）の問題の背景」、「ILOにおける契約労働（contract labour）の動き」及び「EUにおける経済的従属労働者をめぐる動き」を整理するとともに、「(イ) 各国の被用者性（労働者性）の判断基準の特徴」において経済的従属性の観点からみた各国の特徴を述べることにしたい。

（ア）被用者性（労働者性）をめぐる状況

a 被用者性（労働者性）の問題の背景

在宅ワーカーの保護を考える上で、まず、考えるべきであるのは労働基準法上

の被用者（労働者）に該当するかどうかという視点である。労働基準法の被用者（労働者）に該当すれば、労働基準法のみならず各種労働者保護法制の適用を受けることになるからである。しかしながら、この問題は実は、在宅ワーカーのみ
の問題ではなく、広く請負労働者がどこまで保養者性（労働者性）を認められる
かという問題でもある。

この請負労働者の被用者性（労働者性）の議論は様々な所で論じられていると
ころであるが、この問題の背景は結局、大内（2003）が述べているように、「労
働契約関係にない労働者に対しては、労働法の保護がいきい及ばないのに対し
て、労働契約関係にある労働者については、それがたとえ労働時間の拘束性の極
めて弱い裁量労働制の下で勤務し、賃金も高額であるというような場合であった
としても、労働法上の保護が及ぶという点である。法制上は、『労働者』のみを
保護して、非『労働者』との間で厳然たる保護の格差を設けているため、このよ
うな格差がはたして妥当かどうかが問われる」という問題に行き着くものと思わ
れる。

近年、経済のグローバル化に伴う厳しい国際競争が進む中で、企業は様々なコ
スト削減を行っており、その一環として従来は企業内で行っていた仕事を外部化
（請負）するという動きが強まっている。一方で、企業に雇用されていながら、
裁量労働制の適用を受ける労働者が増えるなど、労働者の中にも自由度の高い者
の割合も増えているところである。

今後、就業環境の多様化に伴い、契約形式はともかく、実態上は被用者（労働
者）と請負労働者の区分が一層不明確となっていくことが予想され、被用者性
（労働者性）の問題は今後の重要政策課題の一つとなると思われる。

b 契約労働に関する ILO の動き

ILO における雇用関係の範囲の議論については、1997年と1998年の2回にわ
たって議論された「契約労働（contract labour）条約・勧告」があるが、結論が
出ないまま中断されていた。その後、2003年の第91回 ILO 総会において、報告
書「雇用関係の範囲」に基づいて行われた一般討議の結果、「雇用関係に関する
決議」が採択された。この決議うち、本稿と関係の深い点は、以下のとおりであ
る。

- ① 雇用関係とは、「被用者」と呼ばれる人と、一定条件のもとで報酬を得て労
働やサービスを「使用者」と呼ばれる人に提供する人、その両者を法的に結び
つける概念であるとし、対象を「被用者」より広げて考えていること。
- ② 労働市場構造の変化による結果として、事実上被用者であるのに、雇用関係
に伴う保護が得られない労働者について、労働組織と法律の適用が不完全な場

合が増加しているとし、問題視していること。

- ③ 法の明確性、予測可能性は関係者すべての利益にかなう。使用者と労働者は自らの地位を知り、それに基づく法の下での権利と義務を知るべきである。そのため、法律は国内状況に適し、労働市場の現実に対応できる安定性と柔軟性を提供し、かつ労働市場に恩恵をもたらすよう草案される必要があるとしていること。
- ④ 今後、勧告の採択を視野にいれることとし、当該勧告は偽装された雇用関係および雇用関係にある人が国レベルで与えられるはずの保護を得られるようなメカニズムの必要性に焦点を当てたものであるべきであるとしていること。

上記④にあるとおり、今後、ILOにおいて、雇用関係に関する勧告の採択に向けて議論されていくものと見込まれる。また、現在の「雇用関係に関する決議」の中で既にILOの考え方が一部表われているが、特に日本にとって、①「被用者」以外の者の取扱い、②法の明確性、予測可能性、という点が重要になると考えられる。

c. EUにおける経済的従属労働者をめぐる動き

EUにおける経済的従属労働者をめぐる動きについては、濱口（2001）に詳しい。それによると、欧州委員会は1996年に「労働法の未来」の専門家グループを集め、その最終報告書が1999年に「雇用を超えて一労働の変化と欧州労働法の未来」（執筆者はアラン・シュピオ（ナント大学教授））として出版された。報告書の関連部分としては、1997年のILO総会で議論されながら成立に至らなかったいわゆる「契約労働」の議論も踏まえつつ、被用者と自営的企業家の間の中間的法的範疇が明らかに必要であると主張するとともに、経済的従属労働者に焦点を当て、EUは経済的従属労働者への基本的保護を確保するためのルールづくりに役割を果たせると期待を寄せている⁽⁵⁾。

それを受けて、欧州委員会は2000年6月、経済的従属労働者についての対策のあり方について労使団体へ第1次協議を開始し、2001年3月に第2次労使協議が持たれた後、欧州生活労働条件改善財団は、経済的従属労働者についての研究と法的枠組み、加盟国間で用いられる定義に関する発表を行った。

その後、欧州委員会も「経済的従属労働—法的、社会的、経済的側面から—」の研究を進め、2003年6月に欧州議会 雇用社会問題委員会と欧州委員会 雇用・社会問題総局の合同の公聴会で研究成果を発表した。

今後、EUにおいては、「経済的従属労働者」に関して、研究成果も踏まえた新たな動きが予想されるところであり、注目すべきものとする。

(イ) 各国の被用者性（労働者性）の判断基準の特徴

各国の被用者性の判断基準において、経済的従属性に焦点を当てて、比較することとする。

a アメリカの特徴

第2部第1章（永野）によると、全国労働関係法（NLRA）は管理権保持基準（日本の労働基準法の被用者性判断基準とほぼ同一）により被用者性について判断を行っている。一方、公正労働基準法（FLSA）における被用者性の判断は、管理権保持基準よりも広範に被用者性を認める経済実態基準で行われる。この基準は管理権保持基準よりもサービスを提供する者がサービスを購入する者にどの程度経済的に依存しているかを強調するものであり、アメリカ労働省はホームページにおいて、在宅就労者がしばしば不当に独立の請負人として扱われている場合があるとして、公正労働基準法の経済実態基準においては、こうした在宅就労者は被用者であり、同法の適用を受けると明記している。（巻末の参考資料参照）

b イギリスの特徴

第2部第2章（小宮）によると、イギリスの被用者の判断基準は一般に5つの判断基準があり、具体的にどのような要素を重視するかは裁判所の広い裁量のもとにあるとしているが、一つの判断基準として経済的現実基準があり、「この基準によれば、働き方に幅広い裁量を有する者も、ある者に経済的に依存している場合、そのことを理由として被用者該当性が肯定されるのである」としている。

c ドイツの特徴

鎌田（2001）によると、ドイツには被用者については、被用者を定義する明文上の規定は存在しないが、Hueck氏の伝統的な見解によれば、被用者とは「私法的契約またはそれと同視できる法的関係に基づき他人のために労働給付を義務づけられた者」である。この「他人のための労働」は「人格的従属性」によって特徴づけられ、ワイマール期の労働法学説には、従属性の判断要素として人格的従属性の他に、経済的従属性、組織的従属性を含める見解が存在したが、戦後では人格的従属性説が通説的な地位を得た。経済的従属性が被用者概念にとって本質的でないとされた理由は、事実的な経済的従属関係は労働契約以外の請負、有償委任においても存在するからであるとしている。

d 経済的従属性の基準の比較

ここで、アメリカの経済実態基準、イギリスの経済的現実基準、更には日本の

家内労働法の制定趣旨である経済的従属性の比較を行いたい。

(a) アメリカの経済実態基準

森戸（1999）により、アメリカの経済実態基準を詳しくみると、DialAmerica Marketing 控訴審判決において「地裁は、経済的従属性の有無という点についての解釈も誤っている。調査員としての所得は家計の副次的な収入に過ぎない、としているが、経済的従属性とはそのような意味で捉えるべきではない。調査員は他の会社に同じサービスを提供できる地位にはない。DialAmerica Marketing とだけ仕事をしていて、DialAmerica Marketing が必要とするときしか仕事はない。それが経済的従属性があるということである。」としており、アメリカの経済実態基準は一社専属性が重視されているものと考えられる。

(b) イギリスの経済的実現基準

第2部第2章（小宮）により、イギリスの経済的実現基準を詳しくみると、「被用者の地位は『その個人がその能力の金銭的利用のために主に特定の報酬支払に依存または独立している程度』の結果であるという意味で、経済的現実基準は経済的依存という基準を含蓄している」としており、イギリスの経済的実現基準は経済的依存性が重視されているものと考えられる。

(c) 日本の家内労働法の制定趣旨

一方、寺園（1981）により、家内労働法の制定趣旨をみると、「『使用従属関係』は存在しないものの、その経済的実態からすれば、使用者と労働者の関係に類似した従属関係が存在することに着目して、家内労働者を保護することとしたものである」としており、日本の家内労働法の制定趣旨は一社専属性が重視されていると考えられる。

e 被用者性の判断基準のまとめ

欧米各国における被用者性の判断基準は様々であり、欧米各国の特徴を一律に論ずることは難しいが、経済的従属性の観点から見ると、アメリカ（公正労働基準法）、イギリスでは経済的従属性も重視されているのに対して、ドイツでは日本の場合と同様に経済的従属性が重視されていない傾向があると考えられる。

また、経済的従属性の基準を採用しているアメリカ、イギリスについて、その詳細をみると、アメリカは一社専属性を、イギリスは経済的依存性を重視しているものと考えられる。一方、日本の家内労働法の制定趣旨は、アメリカに近く一社専属性が重視されていることが特徴と考えられる。

(ウ) 日本への示唆（被用者性（労働者性）から）

a 被用者の範囲の見直し（日本への示唆）

イギリスにおいては、現在、被用者、労働者の判断基準やそれらに対して付与される権利について、コモンロー（判例法）の積み重ねも踏まえ、制定法上において被用者等の範囲及び付与される権利を拡大する方向で見直しが行われている。

日本においても、在宅ワーカーのうち、特に事業者性が薄く、保護の必要な者に対して被用者概念を拡大して適用し、保護することも考えられる。その際、一つの考え方として、被用者性の判断において経済的従属性（特に一社専属性）の観点も取り入れ、在宅ワーカーのうち事業者性の薄い者や現行の家内労働者を被用者として保護することも考えられる。

ただ、イギリスにおいて現在見直しが進められている背景には、イギリスが現在、労働党政権ということと共に、労働者保護法制による労働者の保護の度合いが欧州大陸諸国よりも少ないと認識していることや現在のイギリスの雇用失業情勢は失業率が低く労働者にとって有利な環境にあるということも忘れてはなるまい。

b 労働者の地位の明確性、予測可能性（日本への示唆）

上記ア（ア）bで述べたように、ILOで採択された「雇用関係に関する決議」においては、「法の明確性、予測可能性は関係者すべての利益にかなう。使用者と労働者は自らの地位を知り、それに基づく法の下での権利と義務を知るべきである」とし、「法の明確性、予測可能性」の重要性に言及している。

日本の被用者性の判断基準は、「使用従属性」を基本に様々な諸要素をも勘案して総合的に判断されているところである。この「総合的な判断」については、様々なケースに対して柔軟に対応できるというメリットがある一方、「法の明確性、予測可能性」という面においてはマイナスに作用する可能性があると思われる。

（アメリカの事例—「インターネットによる周知」）

日本の「総合的な判断」というメリットを生かしつつ、「法の明確性、予測可能性」を高める方法が全くないという訳ではないと思われる。

第2部第1章（永野）にもあるとおり、アメリカの連邦労働省は、公正労働基準法の被用者性判断において実際に裁判所が重要な判断要素としている基準や、在宅就労者などしばしば不当に独立の請負人として扱われる者について、被用者として公正労働基準法の適用を受けることをインターネットで広く周知している。このようなアメリカの努力は、「法の明確性、予測可能性」を高める方途として有効と考えられ、日本にとっての示唆となるものと考えられる。（巻末の参考資料参照）

（ドイツの事例—「見せかけの独立者」）

ドイツにおいては、過去に企業が社会保障費などを支払う義務から逃れる目的

で、社内と同じ仕事を外部の人に行わせる動きがあり、1999年に、法律において「見せかけの独立者」の概念が制定された。この結果、「見せかけの独立者」の雇用に対しても社会保障費を支払わせるとともに、通常の労働者と同じ保護を与えた。このような例も「法の明確性、予測可能性」を高める方途として参考となろう。

(新たな労働審判制度による被用者性（労働者性）の判断)

日本においては、司法制度改革の一環として、個別的労働紛争の迅速な解決を図るために労働審判制度の新設を内容とする労働審判法案が2004年3月2日閣議決定され、国会に提出されたところである。

労働審判制度は、全国の地方裁判所に労働審判委員会を置き、委員会は裁判官である審判官1人と「労働関係に専門的な知識経験を有する者」から裁判所が任命する審判員2人で構成し、紛争当事者片方の申し立てで手続きを始める。当事者双方の合意による調停が成立しない場合には審判を下し、審判は当事者の異議がなければ裁判上の和解と同じ効果が生じる。もし当事者が不服を申し立てれば自動的に正式の裁判に移行することとなる。審理は原則3回以内で終結させるので、3～4カ月での決着が期待できるものである。

この法律案の第1条に「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争」とあるとおり、明らかに「労働契約の存否」の紛争も対象にしている。同制度による審判に対して当事者が不服を申し立てれば自動的に正式の裁判に移行することになるため、労働者性に関する判例の集積が一層進むことも考えられ、「法の明確性、予測可能性」を高める方向で機能することも期待できると考えられる。

イ 日本への示唆（「被用者」以外の労働者概念から）

(ア)「被用者」以外の労働者概念（日本への示唆）

前述したとおり、イギリスにおいては、1996年の雇用権法において、保護の対象として被用者（employee）ではなく、労働者（worker）という概念を定義し、被用者と自営業者のグレーゾーンも保護している。

ドイツにおいても、被用者と事業主の中間の概念として「被用者類似の者」という概念を置いて、必要な保護を行っている。

一方、日本やアメリカにおいては、そのような中間的な概念は存在しないが、今後、企業が人件費等の削減のため、外部の人材の活用（アウトソーシング）を一層進行させる場合、外部の人材に対する保護が十分でないという議論となれば、イギリスやドイツのように、被用者と自営業者の中間的な概念の創設を検討することが重要になると思われる。

(イ) 異なる名称による明確性（日本への示唆）

前述したとおり、イギリスにおいては、使用者に対する従属性に応じて、被用者（employee）あるいは労働者（worker）という2つの異なる名称を用い、ドイツにおいても、被用者という概念以外に「被用者類似の者」という異なる名称を用いている点である。この異なる名称による保護ということは、労働者、使用者の双方にとって分かりやすくなり、上記のILOの「法の明確性、予測可能性」の考えとも一致すると考えられる。

一方、日本は労働基準法と労働組合法で対象となる労働者の範囲が異なるにもかかわらず、同じ「労働者」という呼称で呼ぶ一方、労働基準法の労働者と民法、商法上の「使用人」は、ほぼ同一の概念にもかかわらず異なる名称を用いるなど、専門家以外には分かりにくい面もあると考えられる。

今後、仮に、イギリスやドイツのように、被用者以外の概念による段階的な保護を検討する際には、他の法律も含め、異なる名称による労働者の範囲の明確性をも検討することは有意義と考えられる。

ウ 日本への示唆（ドイツの家内労働法から）

(ア) 家内労働法の対象範囲（日本への示唆）

前述しているとおり、ドイツの家内労働法においては、1971年から、手工業、製造業中心であった家内労働者に加え、宛名書きなどの事務作業もカバーするようになった。

しかしながら、前述したとおり、実際の事務作業で家内労働法の対象として各州の家内労働委員会に登録されている人数は少ないことから、実際には、家内労働法の適切な運用が可能な作業、すなわち、一個当たりの所要時間、料金の定められる、いわば単純な作業（文字入力、宛名書きなど）においてしか運用されていないものと思料される。

このことは、仮に、日本の在宅ワーカーについても、ドイツと同様に、家内労働法の対象としたとしても、家内労働法的な手法は、上記のいわば単純な作業（文字入力、宛名書きなど）にしか有効でないことを示しているものと思われる。

(イ) 仲介者の概念の確立（日本への示唆）

在宅ワークの特徴として、始めは受注者として仕事を始めたものの、受注量が多くなり、自らが発注者となるなど、受注者としての立場と発注者としての立場が逆転することも多い。また、前述したとおり、在宅ワーカーに仕事の獲得方法を聞いたところ、「仲介的な会社・個人」の利用率は39.1%にも上り、非常に多くなっている。

一方、ドイツの家内労働法の特徴の一つとして、「仲介者」という概念があることが挙げられる。第2部第3章（小俣）にもあるとおり、ドイツの家内労働法第21条には「仲介者に対する報酬規制・委託者の共同責任」が規定されている。当該規定には、①家内労働者と同格指定された仲介者は委託者との関係において付加手当（社会保険等の付加的な手当）が確定されうること、②委託者が仲介者を通じて報酬を支払う場合に委託者は仲介者とともに報酬についての責任を負うこと」とされており、「仲介者」が受注者側と発注者側の両面から規定されている。

今後、在宅ワーカーを始めとするサービス（役務）の提供者に対して、何らかの保護を行っていく場合には、ドイツの家内労働法における「仲介者」の役割が参考となるかもしれない。

（ウ）第一発注者としての義務（日本への示唆）

前述した仲介者概念とも関連するが、仲介者の概念を置くということは、第一発注者は第一次下請けのみならず、第二次下請以下に対しても一定の責任を持つということである。

イギリスのヒアリングにおいても、「最初の発注者が最後の受託者の労働条件にも目を配るように啓発する必要がある。（貿易産業省（DTI）」とのことであった。

一方、わが国の商慣行では、そのような意識はないし、むしろ下請に出してどれだけコストダウンできるかということに関心があると思われる。このようなイギリス、ドイツにおける下請に対する考え方は、我々も今後参考にする必要があると思われる。

エ 日本への示唆（ドイツの事業所組織法から）

第2部第3章（小俣）にもあるとおり、ドイツの事業所組織法における労働者には、主として当該事業所のために労働する家内労働者も含まれるが、前述したとおり、実際の事務作業で家内労働法の対象として登録されている人数が少ないことから、実際には家内労働者たる在宅ワーカーに事業所組織法のメリットが及ぶことは難しいと思われる。

ただ、家内労働者たる在宅ワーカーも事業所組織法の対象となることができ、従業員代表委員会を通じて権利を主張できる制度があれば、使用者からの様々な圧力に対する大きな抑止力となると思われる。また、従業員代表委員会の委員にならなくても、労働側の委員が家内労働者たる在宅ワーカーの意見を尊重した要望等を使用者に伝えることができると考えられる。

日本においても、労働組合の組織率が低下する度に⁶⁾、果たして労働組合は従業員を代表しているのかということが言われ、その関連でドイツのような従業員代表制

についての議論がなされる。

仮に、今後、日本においても上記ドイツ型の労使協議制の導入の検討がなされる場合には、対象とする労働者の範囲（労働組合法上の労働者とも関連すると思うが）について検討することも有意義と思われる。

5 欧米の在宅ワーカーに対する支援策等と日本への示唆

ここでは、欧米における在宅ワーカーに対する支援策について、日本への示唆の観点から有益と考えるものを中心に取り上げることとする。

(1) 契約の状況、トラブルの有無

ア 欧米の実態（契約の状況、トラブルの有無）

(ア) アメリカの実態（契約の状況、トラブルの有無）

女性政策研究協会（IWPR）によると、「契約内容に関する法的な規制はない。アメリカは契約社会なので口約束などしない、また、契約をめぐるトラブルは個々の契約者間の問題であり、政府が関与すべき問題ではない」とのことであった。ただし、契約不履行等のトラブルは実際にはかなり存在するものと思われる⁽⁷⁾。

(イ) イギリスの実態（契約の状況、トラブルの有無）

イギリス貿易産業省（DTI）によると、「公的機関が作成するモデル契約のようなものは存在しない。ただし、契約に関して、労働者（worker）自身が自分の権利に関する意識を向上させるとともに、最初の発注者が最後の受託者の労働条件にも目を配るように啓発する必要がある。」と述べていた。

(ウ) ドイツの実態（契約の状況、トラブルの有無）

ドイツ経営者連盟（DBA）によると、「ドイツではガイドラインのようなものは存在しない。理由として、ドイツでは事前にかかなり細かい点まで契約書で取り交わしをするのが常であり、契約をめぐるトラブルというのはあまり発生しない」とのことであった。

ドイツ経済労働省ボン支所（BMWA）においても、「ドイツでは、事前に両者の合意を図るために必ず契約書を取り交わす。そのため、特に日本のようなガイドライン等は存在せず、また、口約束で行うケースも皆無ではないが、それは契約者間の問題に過ぎず、経済労働省として保護すべき事項ではないと考えている」とのことであった。

逆に、ドイツ経営者連盟（DBA）としては、次のような事例に注意を払ってい

るという。すなわち、企業がプログラミングを外注で自営のテレワーカーに頼み、その仕事に関する報酬だけを支払うという契約書にサインしたにもかかわらず、仕事の終了後、テレワーカー側が「従属性が強いので社会保険料を含めて払って欲しい」と訴えてくる。この訴えを会社が拒否する場合には、裁判所に訴えるという例である。

なお、第1部第4章（飯田）にあるとおり、家内労働者たる在宅ワーカーについては、家内労働法により、報酬明細書及びその他の契約条件の明示義務が定められている。

イ 日本の実態（契約の状況、トラブルの有無）

実態調査によると、日本では仕事の契約方法（複数回答）として、在宅ワーカーの60.5%が口頭契約を実施している状況にある。また、発注者では23.7%が在宅就業者とのトラブルを経験しており、そのトラブルの内容（複数回答）としては、仕事の出来具合（72.3%）、仕事の納期（53.6%）、仕事の量・頻度（26.8%）、報酬の支払い（21.4%）が多くなっている。

一方、2000年に策定されたガイドラインによると、発注者が守るべき事項のうち、契約条件の文書明示すべき事項として、①注文者の氏名、所在地、連絡先、②注文年月日、③注文した仕事の内容、④報酬額、報酬の支払期日、支払方法、⑤注文した仕事にかかる諸経費の取扱い、⑥成果物の納期、納品先、納品方法、⑦成果物が不完全であった場合やその納入が遅れた場合の取扱い（補修が求められる場合の取扱いなど）とし、併せてモデル契約様式を示している。

また、2003年6月に下請代金支払遅延等防止法が改正（2004年度より施行）され、従来、物品の製造・修理のみを対象としていたが、情報成果物の作成委託・役務提供委託もその保護の対象となった。同法によると、委託者が一定規模以上の親会社という制限があるが、注文書の作成義務（第3条）や下請代金の支払遅延の禁止（第4条）などが規定されている。

ウ 日本への示唆（契約の状況、トラブルの有無）

欧米におけるヒアリングの状況では、請負形態の仕事については、どのような契約を結び、どのように履行するかは当事者間の問題であり、政府等が関与すべき問題ではないという意見を何人もの人から聞かされた。このように、欧米は契約社会であり、その前提が社会全体に共有されていると感じた。

一方、日本の在宅ワーカーへの代金支払いに関し、発注元が代金を支払ってくれないという苦情を受け調べに行ったところ、発注元は在宅ワーカーから請求書をもっていないので、支払おうにも支払うことができないという話も聞いた。

日本においては、前述のガイドラインにおいてモデル契約様式を提示することによりトラブルの未然防止に努めているほか、公的な支援（厚生労働省から社会経済生産性本部への委託）により、インターネット上に「在宅就業ポータルサイト」を立ち上げ、在宅ワーク希望者を対象に、在宅ワークを始めるに当たっての心構え、ノウハウ、在宅ワークの現状、契約締結に当たっての基礎知識、初歩的な技能等を付与するセミナーを実施している。

今後とも、技術・技能の開発だけでなく、それ以前の基本的な知識の付与に努めることは、未然のトラブル防止という観点からも重要であろう。ただし、特に、アメリカの感覚であれば、自らが自営業者として事業を行うのであれば、これらの知識については自らが習得すべきものであり、仮に、知らずに損害を被ったとしても自己責任ということになるだろう。

（２）需給調整システム、仲介システム

ア 欧米の実態（需給調整システム、仲介システム）

（ア）アメリカの実態（需給調整システム、仲介システム）

在宅ワーカーに対する仕事の公的な需給調整システム、仲介システムはない。しかし、全米自営業者協会（NASE）などの民間の支援機関が在宅ワーカー向けの仕事の需給調整、仲介システムを行っている。

（イ）イギリスの実態（需給調整システム、仲介システム）

民間のテレコテージ（テレワーク協会やHomeworking com など、地域のテレワークセンターの総称）が中心となって、在宅ワーカーに対する仕事の需給調整や仲介を行っている。

なお、イギリス貿易産業省（DTI）によると、公共の職業紹介に責任を持つ勤労年金省（DWP）がジョブセンタープラスで請負契約も含め、様々な在宅の契約形態の仕事を紹介しているとのことである。ただ、ジョブセンタープラスにおいて請負形態の仕事の紹介は多くなく、公的な職業紹介機関がこのような在宅ワークの仕事の需給調整の中心的な役割を担っている訳ではないと思われる。（ジョブセンタープラスにおける在宅の請負形態の仕事の紹介例は巻末の参考資料参照）

（ウ）ドイツの実態（需給調整システム、仲介システム）

ドイツにおいても在宅ワーカーの仕事の需給調整は民間ベースで行われている。ドイツ経済労働省（BMWA）によると、「自営のテレワーカーは弱い立場にいておらず、仲介システムの支援を考えていない」とのことである。

また、同省によると、「テレワークでは、通常面談等をして取り決めをする必要

はなく、基本的には電話、書面、インターネット等が多い」とのことである。その背景として、近年はインターネットを通じたメール文書も法的拘束力のある文書として認められるようになってきていることが挙げられるとのことである。

イ 日本の実態（需給調整システム、仲介システム）

2002年より、公的な支援（厚生労働省から社会経済生産性本部への委託）により、インターネット上に「在宅就業ポータルサイト」を立ち上げ、在宅ワーカー及び発注者を対象に、在宅ワークの仕事や在宅ワーカーに関する情報を整理、分類、提供している。

ウ 日本への示唆（需給調整システム、仲介システム）

前述したように、欧米各国においては、在宅ワーカーに対して、公的な機関が中心となった需給調整システム、仲介システムはないと思われる。

ただ、イギリスにおいては、国の機関であるジョブセンタープラスにおいて、請負形態の仕事も含め、様々な契約形態の仕事を紹介しており、以下で日本の状況と比較し、考察することとする。

日本で公的な機関が雇用形態以外の就業を促進している例としてシルバー人材センターがあるが、一般のハローワークにおいて行われる職業紹介については、雇用契約を念頭に置いた職業紹介に限定されており、在宅ワークを含め請負形態の紹介は行われていない。

根拠法令である職業安定法（昭和22年法律第141号）の第5条第1項には「この法律で職業紹介とは、求人及び求職の申込を受け、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっ旋することをいう。」とされている。職業安定法コンメンタール（1970, p193）によると、「5条第1項の雇用関係は、必ずしも厳格に、民法第623条の意味するもののみではなく、広く労働者（被用者）が報酬を得て一定の労働条件の下に使用者に対し労働力を供給する関係いわゆる使用従属関係が事実上存在すればたりる。」としている。

永野（2003）は、職業安定法の労働者性は、労働基準法と同様に、管理権保持基準により判断されるとし、契約労働者は、基本的には、その保護の対象となっていないが、労働市場法の分野は生存権と経済的依存性に立脚したものであるべきことから、労働市場法における使用従属関係の判断基準を経済実態基準に切り替え、契約労働者にもその保護を及ぼすべきとしている。

このような考え方からすれば、今後、在宅ワークの仕事の仲介システムを信頼のける国の機関が責任をもって在宅ワークの仕事も含め、請負形態の仕事の仲介を行うことによって、在宅ワークの市場、ひいては請負形態の労働市場の健全な発展に

資するというこも考えられる。

しかしながら、職業紹介を行うことは、求職者に提示した求人条件に一定の責任が生ずると考えられ、請負形態の求人に対して公的な機関がどこまで責任を持てるかという根本的な問題もあると思われる。また、仮に、職業安定機関において在宅ワークも含め請負形態の仕事の紹介を考えると、イギリスでも実際にジョブセンタープラスにおいて請負形態の在宅ワークの紹介をすることは少ないことも事実であることから、イギリスにおける実施方法や課題（求人票の様式、在宅ワークの求人が来ない理由等）、さらにはコストパフォーマンス等も十分に考慮すべきものと考えられる。

(3) 在宅ワーカーの能力評価、能力開発の支援

ア 欧米の実態（能力評価、能力開発の支援）

(ア) アメリカの実態（能力評価、能力開発の支援）

アメリカ労働省（DOL）によると、「公的な能力開発システムとして、一般の生涯教育（continuous education class）や中小企業庁（SBA）のカウンセリング事業はあるが、在宅ワーカーに特化した公的な能力開発システムは存在しない。」とのことであった。

(イ) イギリスの実態（能力評価、能力開発の支援）

イギリス貿易産業省（DTI）によると、「公的な能力開発システムで、在宅ワーカー向けのものはないが、一般向けのITトレーニングコースはある。また、同省は、全国職業基準（NVQ）に基づき、企業に人材育成に投資するよう促している（ただし、国は財政支援を行っていない）」とのことであった。

(ウ) ドイツの実態（能力評価、能力開発の支援）

公的な能力開発システムで、在宅ワーク向けのものはない（以前は行っていた）。ドイツ経済労働省（BMWA）によると、自営のテレワーカーは自立していると考えられており、自立している人に対する能力開発の支援施策は必要ないとの考えである。

イ 日本の実態（能力評価、能力開発の支援）

2002年より、公的な支援（厚生労働省から社会経済生産性本部への委託）により、インターネット上に「在宅就業ポータルサイト」を立ち上げ、能力の自己診断システム等の提供を行っている。

ウ 日本への示唆（能力評価、能力開発の支援）

上記で述べたように、欧米各国においては、在宅ワーカーに特化した公的な支援による能力評価、能力開発の支援システムはなかった。

欧米各国においては、被用者や労働者に位置づけられない在宅ワーカーは、独立の請負人、事業者であるという考えが基本にあり、そうした者の能力評価、能力開発は自助努力で行うべきものと考えていると思われる。

（４）紛争処理システム

在宅ワーカーに係る紛争処理システムについて、ここでは公的機関が行うもの及び公的な支援によって行われるものを中心に見ていくこととする。

ア 欧米の実態（紛争処理システム）

（ア）アメリカの実態（紛争処理システム）

アメリカでは、不当労働行為の救済（全国労働関係局（NLRB）が担当）以外に、特に労働関係紛争を専門に扱う機関はなく、すべて通常裁判所である連邦・州裁判所で処理されている。アメリカの特徴は、私的な調停、仲裁が広く利用されているという点である。これらの調停や仲裁は、労働協約に基づいて行われる場合も多い。仲裁人を紹介する機関も発達しており、全米仲裁人協会等の仲裁人に解決を付託することが通常である。

また、アメリカ労働省（DOL）によると、中小企業庁（SBA）が、中小企業援助の一環としてカウンセリングを行っているとのことである。

（イ）イギリスの実態（紛争処理システム）

司法機関としては、いわゆる通常の裁判所であるコモン・ロー裁判所があり、ここでは労働関係の紛争を含む契約違反、不法行為による損害賠償を管轄している。

このコモン・ロー裁判所のほかに、雇用審判所がある。雇用審判所は全ての個別労働関係紛争事件を扱うのではなく、雇用保険法、男女同一賃金法、人種関係法等制定法上に定められてた権利に関する問題及び一定額以下の損害賠償について審判する。

また、司法機関以外の公的な個別労働紛争解決のための機関としては助言あっせん仲裁局（ACAS）がある。イギリス貿易産業省（DTI）によると、同局は、お互いの立場を埋めていくという仲裁の機能を果たしており、労働法に詳しい人が仲裁を行っているとのことである。

この他、第1部第3章（北澤）によると、倫理貿易イニシアティブ（ETI）による不当な労働条件の是正、内国歳入庁（The Inland Revenue）による経済活動全般の

不服相談などがある。

(ウ) ドイツの実態（紛争処理システム）

ドイツにおいては、すべての労働紛争を取り扱う労働裁判所が設置されている。労働裁判所、州労働裁判所、連邦労働裁判所という3審制を採っている。

第1部第4章（飯田）によると、労働裁判所は和解重視、安価、身近で簡易に利用できるため、相談窓口頼らず、労働裁判所に行くケースが多いとのことである。

また、ドイツ経済労働省（BMWA）によると、監督署は家内労働者などに代わって発注者を訴えることができ、労働保護全般の窓口として機能しているとのことである。

イ 日本の実態（紛争処理システム）

（個別労働紛争解決促進法による紛争処理、相談業務）

2001年に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が成立し、労働者と事業主との間の紛争（求職者と事業主との紛争を含む。）についてのあっせんの制度が設けられた。同法に基づき、総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談等が行われるとともに、都道府県労働局に置かれている紛争調整委員会において紛争のあっせんが行われている。

（その他の紛争処理、相談業務）

司法制度改革の一環として、個別的労働紛争の迅速な解決を図るために労働審判制度の新設を内容とする労働審判法案が2004年3月2日閣議決定され、国会に提出されている。

また、公的な支援（厚生労働省から社会経済生産性本部への委託）により、インターネット上に開設している「在宅就業ポータルサイト」において、在宅ワークに関する主な相談事例を紹介しているほか、社会経済生産性本部などの各種相談窓口の紹介を行っている。

さらに、高収入が約束されているなどといった甘い文句で勧誘し、高額な機械や材料などを売りつけたりする、いわゆる内職商法については、特定商取引に関する法律により業務提供誘引販売取引として規制の対象になり、国民生活センターにおいて内職商法等に関する相談支援業務が行われている。

ウ 日本への示唆（紛争処理システム）

前述したとおり、2003年の第91回ILO総会において採択された「雇用関係に関する決議」において、「労働者の地位を決定するための紛争解決機構または行政手続は、適切な機関が提供する必要がある。労使が、雇用上の地位についての紛争解決のた

めの公正で迅速かつ透明なメカニズムや手続きが得られることが重要である。」とされているところである。

日本では既に、個別労働紛争解決促進法による紛争のあっせん制度があり、在宅ワーカーについても、使用者との間に使用従属性があれば、当該使用者との間の紛争は、この法律の対象となる。しかしながら、在宅ワーカーの労働者性の判断は、個々の事例毎に総合的に判断されるものであるため、仮に、在宅ワーカーが、この制度に基づき、紛争のあっせんを行ってもらおうとしても、相手側の使用者が在宅ワーカーは使用している労働者ではないので、この法律の対象外であり、あっせんに応じる義務はないと主張すれば、この制度による解決は難しい面もあると思われる。

一方、前述したとおり、今国会に提出されている労働審判法案においては、「労働契約の存否」の紛争も対象となることを法律に明示しているとともに、同制度による審判に当事者が不服を申し立てれば自動的に正式の裁判に移行することとなるため、労働者性に関する判例の集積が一層進むことも考えられる。このように、労働審判制度は被用者性の強い在宅ワーカーについて、労働者性の判断、さらには労働者として認められた場合の様々な権利に関する紛争処理機関となり得ることも期待されることである。

ただ、労働審判制度が実際に有効に機能したとしても、労働審判制度は裁判所で行うもので在宅ワーカーにとっては敷居が高いことも考えられる。今後、労働審判制度等において被用者性の判断等の判例が集まれば、総合労働相談コーナーや紛争調整委員会においても、在宅ワーカーの被用者性の判断も含めた紛争の相談・あっせんを円滑に実施することができると思われ、将来的には、これらの機関が在宅ワーカーにとって心強い存在となることも期待される。

また、日本は、公的な支援（厚生労働省から社会経済生産性本部への委託）によりインターネット上に開設している「在宅就業ポータルサイト」において、在宅ワークに関する主な相談事例の紹介や各種相談窓口の紹介を行っているが、これらの事業は、在宅ワーカーにとっては心強い相談相手であると思われ、今後とも、このような機能は充実すべきと思われる。

（５）在宅ワーカーと労働組合

ア 欧米の実態（在宅ワーカーと労働組合）

（ア）アメリカの実態（在宅ワーカーと労働組合）

アメリカ労働総同盟・産別会議（AFL・CIO）は1995年に現在のスウィニー会長をトップとする新執行部を選出して以降、非典型労働者の組織化に積極的に取り組んでいる。

その構成産業別組合である全米通信労組（CWA）は、今後テンプスタッフやフリーランスの労働者の組織化を図るとし、組合費は通常、賃金の1%であるところ、これらの人には最低賃金の2倍（約10ドル）だけとしている。

なお、在宅ワーカーを含めた請負労働者と全国労働関係法（NLRA）に規定する労働者との関係であるが、全米通信労組（CWA）は、自営の者は組織化できるが、全国労働関係法の対象ではないので、同法に基づく権利行使はできないとのことであった。このように、アメリカにおいては、組織化の対象を全国労働関係法の労働者よりも広く見ているようである。

（イ）イギリスの実態（在宅ワーカーと労働組合）

イギリス労働組合会議（TUC）によると「自営（self-employed）で働く者も組合に加入できる。実際、建設業などの自営業者（self-employed）は組合に加入している。ただ、組合自身が臨時雇い労働者（casual worker）を除外する傾向がある。それは臨時雇い労働者（casual worker）の増加が、伝統的な組合員の職を奪うことにつながるから」とのことであった。

（ウ）ドイツの実態（在宅ワーカーと労働組合）

ドイツ労働総同盟（DGB）によると、労働組合としてもグレーゾーンの人（見せかけの独立者や被用者類似の者の人）を支援したいと考えているが、そうした人々が自主的に参加しない限りは組織化の対象として考えにくいとのことであった。

（エ）国際労働組合組織の動き（在宅ワーカーと労働組合）

一部の国際労働組合組織は、自営のテレワーカー（いわゆる在宅ワーカー）の組織化を提唱している。

UNI（ユニオン・ネットワーク・インターナショナル）^⑧は第1回世界大会（2001年9月5～9日、ベルリン）において「新しい労働者、新しい権利」、「変化するグローバル経済における組織化」を決議した。これらの決議では、従業員でないテレワーカーを含んだ労働者の保護の必要性を訴えるとともに、パートタイム、契約労働、在宅労働などの非定型雇用にある労働者を対象とした組織化戦略の開発が必要であるとしている。また、組織化のための具体策として、成功体験の普及、組織化ツールとしてインターネットの活用等を提言している。

イ 日本の実態（在宅ワーカーと労働組合）

日本において、在宅ワーカーの労働組合への組織化はほとんど取り組まれていないと思われる。労働組合の組織化の現状は、正規従業員からパートタイム労働者も積

極的に組織化するという動きにはなっているが、あくまで対象となるのは、労働組合法上の「労働者」である。

在宅ワーカーは労働組合法上の「労働者」に該当するかどうか議論のあるところであり、在宅ワーカーまでを含めた組織化を考えていないのが現状と思われる。

ウ 日本への示唆（在宅ワーカーと労働組合）

（欧米の実態（再掲））

前述したとおり、アメリカにおいては、全米通信労組（CWA）など一部の組合ではテンプスタッフやフリーランスの労働者を組織化する動きが活発化している。

一方、イギリスにおいては、自営業者（self-employed）も組合に加入できるとしているが、組合自身が臨時雇い労働者（casual worker）を除外する傾向があるとのことである。また、ドイツでは、労働組合としてもグレーゾーンの人（見せかけの独立者や被用者類似の者）を支援したいと考えているが、彼らが自主的に参加しない限りは組織化の対象として考えにくいと一歩引いている感じであった。

（在宅ワーカーは労働組合法上の労働者に該当するか）

日本では、前述したとおり、在宅ワーカーを組織化する場合、在宅ワーカーがまず、労働組合法上の「労働者」に該当するかどうかということが問題となる。

東京ハップサンダル工組合事件（中労委決定1960年）は、自宅でハップサンダルの賃加工を行う職人が組織する組合が、労働組合法上の労働組合に該当するか否かが争われた判決であるが、本件職人は労働組合法上の労働者であり、同組合の資格審査が認められた。このようなことから、在宅ワーカーの中には労働組合法上の労働者と認められる者もいる可能性があるものと考えられる。

永野（1997）によると、日本の労働組合法は、経済実態基準を採用しており、特定の発注者に対して経済的依存性の高い契約労働者は労働組合法上の労働者性が認められ、団結権等が確保されるとしている。在宅ワーカーについても特定の発注者に対して経済的依存性が高い場合は、労働組合法上の労働者とみなされる場合が多いと考えられる。

しかし、仮に、在宅ワーカーが企業との従属関係があり、労働組合法上の「労働者」に該当する場合であっても、個々の企業における組合員の範囲を決める協約条項によって、在宅ワーカーが除かれる可能性もある。

（在宅ワーカーの労働条件の向上に向けて）

このように、現行では在宅ワーカーに対する労働条件の向上を、組合員の権利向上の一環として労働組合に求めることは難しい面もあると思われる。しかしながら、仮に、企業の中に従属性のある在宅ワーカーが存在し、低い労働条件では働いている場合には、労働組合員自身がこのような事情をよく知っている場合が多い筈であ

り、これらの在宅ワーカーを支援し、労働条件の改善を促していくことも考えられる。

また、在宅ワーカーに関して、組合員としての組織化が難しいのであれば、例えば、組合員に準ずる位置づけとして組織化を図り、使用者に対する正式な交渉とはならなくても、要望などの形で条件向上を伝えることも考えられる。

さらに、これまでは、従属関係のある企業の既存の組合への在宅ワーカーの参加について述べてきたが、それ以外の方法として、在宅ワーカー自身が独自に自らの組合を結成することや単一の企業に対する組合設立ばかりでなく、パートなどに見られるように、地域組合などへの参加も、在宅ワーカーの労働条件の向上に向けた実際的な方法として有意義と思われる。

ただ、この問題は、在宅ワーカーの問題というより、身分としては「請負」であるが、従属性がある「労働者」に対する保護を労働組合としてどのように取り組んでいくかということであり、労働組合の組織化戦略と密接に絡む問題であると思われる。在宅ワーカーの場合には、一般の従業員と常時顔を会わせていないという不利な面もあるが、労働組合が在宅ワーカーの組織化も積極的に進めるといのであれば、インターネット、メール等を活用することも考えられる。

6 経済法等による在宅ワーカーの保護

在宅ワークの保護・支援に関連する日本の法令は、労働関係法規に限らない。独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、下請中小企業振興法等の経済法によっても、下請事業者の保護・振興という観点から、在宅ワーカーに対する保護・支援が行われている。ここでは、経済法を中心に在宅ワーカーの保護施策との関連について若干触れることとする。

(1) 経済法と在宅ワーク

ア 関係する主な経済法の概要

(ア) 独占禁止法

独占禁止法は、自由な企業の存在と有効な競争を確保することが、我が国経済の民主的な発展につながり、消費者の利益になるという考えに基づき、1947年に制定されたものである。

独占禁止法上の不公正な取引の基準に関しては、1998年3月に、不公正な取引の一つである優越的地位の濫用について「役務の委託取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の指針」が制定されている。

同指針の制定趣旨は、役務の委託取引において継続的な取引が行われ、受託者側が取引先を変更することが困難であって、委託者が取引上優越した地位にある場合

に、当該委託者が受託者に対し、役務の委託取引の条件又は実施について、正常な商習慣に照らして不当に不利益を与えるような行為を行うことは、独占禁止法上の優先的地位の濫用として不公正な取引方法に該当し違法となるため、その基準を明確にしようというものである。

同指針においては、委託者による優先的地位の濫用行為として、①代金の支払遅延、②代金の減額要請、③著しく低い対価での取引の要請、④やり直しの要請、⑤協賛金等の負担の要請、⑥商品等の購入要請、⑦役務の成果物に係る権利等の一方的取扱い、について具体的に独占禁止法上問題となる事例を示している。なお、情報成果物に係る取引の重要性が増大していることや下請法の改正に伴う所要の修正のため、同指針は2004年3月一部改定されている。

(イ) 下請代金支払遅延等防止法

a 下請法の制定趣旨

下請取引における下請代金の支払遅延等の行為は、独占禁止法の不公正な取引方法のうち、優先的地位の濫用行為に該当し、同法第19条の規定に違反する恐れがある行為であるが、同法により規制する場合は、当該行為が「取引上優越した地位を利用したものかどうか」、「不当に不利益なものかどうか」を個別に認定する必要がある。この認定は、最終的には同法の審査審判手続によって行われることになるが、この手続によるときは、相当の期間を要し問題解決の時期を失する恐れがある上、親事業者と下請事業者との継続的取引関係をむしろ悪化させる要因となる場合もあり、結果として下請事業者の利益にならないことも考えられる。また、下請取引の性格上、下請事業者が親事業者の違反行為を公正取引委員会又は中小企業庁に申告することは余り期待できない。

したがって、下請事業者の利益を確保するためには、独占禁止法の違反事件処理手続とは別の簡易な手続が必要であるとの考えから、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）が1956年に独占禁止法の特別法として制定された。

すなわち、下請法は、適用対象を明確にするとともに、優先的地位の濫用行為及び違反行為の排除措置の内容を具体的に法定するなど、独占禁止法に比較して簡易な手続を規定し、迅速かつ効果的に下請事業者の保護を図ろうとするものである。また、本法は下請取引の公正化及び下請事業者の利益保護を図るという目的から中小企業関係法としての性格も併せて有しており、中小企業保護施策の重要な柱となっている。

なお、下請法の規制の対象となる親事業者については、委託物の種類や下請事業者の規模によって異なるが、資本金の最低額として1,000万円を超えるものを対象としている。

b 下請法の改正

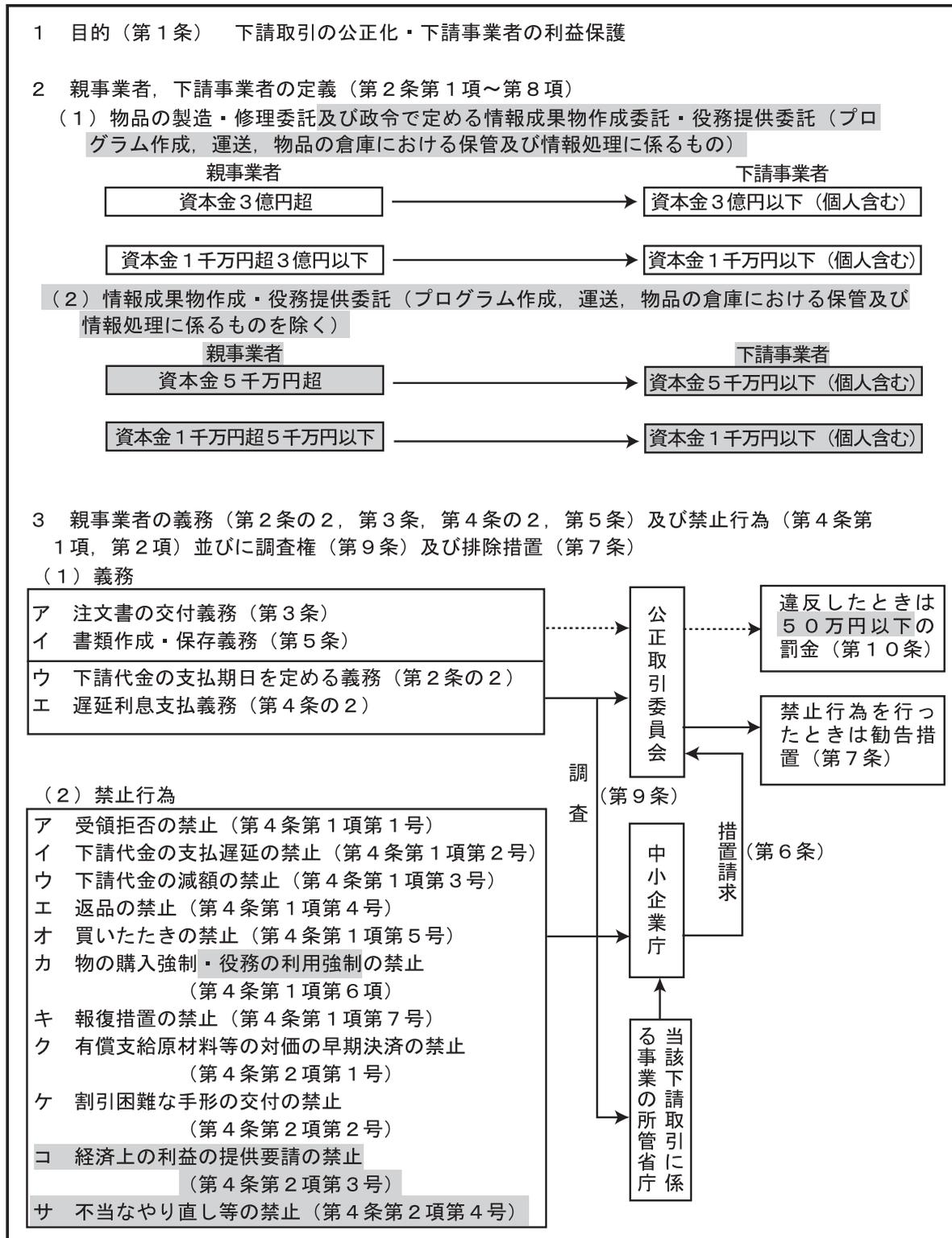
下請法は、制定以来、物品の製造委託と修理委託を対象とする法体系を採ってきたが、経済のソフト化・サービス化の流れを受けて、2003年6月に下請法が改正（2004年度より施行）され、従来の物品の製造・修理委託のみならず、情報成果物の作成委託・役務提供委託もその対象となった。

その結果、情報成果物の作成委託・役務提供委託においても、親事業者の義務として、①注文書の作成義務、②書類作成・保存義務、③下請代金の支払期日を定める義務、④遅延利息支払義務、がかかることとなった。また、禁止行為として、①受領拒否の禁止、②下請代金の支払遅延の禁止、③下請代金の減額の禁止、④返品 of 禁止、⑤買ったたきの禁止、⑥物の購入強制・役務の利用強制の禁止、⑦報復措置の禁止、⑧有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止、⑨割引困難な手形の交付の禁止、⑩経済上の利益の提供要請の禁止、⑪不当なやり直し等の禁止、が適用されることとなった。

c 下請法改正の影響

2003年6月7日号の週刊ダイヤモンドによると、日本の大手SI（システムインテグレータ）⁹からの中国への委託が急激な勢いで増加しており、今回の改正でかえって今まで受託していた日本の中小SIが更に逆境に立たされる可能性が出てきたということである。実際に2003年6月時点では改正法の施行前であるが、日本の大手SIからの中国への委託は急激な勢いで増加しているとのことである。今般の下請法の改正によって、業務委託時には契約内容の明文化することが義務付けられるが、発注者側が専門家でないということや随時顧客の声を聞きながら変更を加えていくというSI事業の性質上、それは極めて困難とのことである。また、優秀な中小SIは引く手あまたで、大手SIが頭を下げて開発を頼むことすらあり、支払いの遅延などありえない。このため、今回の改正によって、競争力の低い中小事業者は中国との競争に今まで以上にさらされ、優秀な事業者には手間をかけさせるだけという事態を引き起こしかねないということである。

図表 1-1-9 下請代金支払遅延等防止法（下請法）の概要



※ 網掛けは，改正部分

（資料出所）公正取引委員会のホームページより抜粋

(ウ) 下請中小企業振興法

下請法と同じく、2003年6月に下請中小企業振興法が改正（2003年11月より施行）され、従来、製造業委託のみを対象としていたが、今回役務委託（ソフトウェア等の情報成果物委託作成も含む。）もその対象となった。

下請中小企業振興法は、その名のとおりに下請中小企業の振興を目的としており、下請中小企業の振興を図るための振興基準を定め、主務大臣は必要があるときは下請事業者及び親事業者に対し、指導及び助言を行うことができる。また、振興事業計画が承認された親事業者及び下請事業者は、資金の確保等の支援を得ることができるというものである。

なお、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」においては、発注の安定化や設計・仕様書等の明確化による発注内容の明確化等、下請代金の支払方法の改善等が示されている。

イ ガイドラインと経済法（下請法）との比較

在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインと経済法の中の下請事業者の保護を目的としている法律では、在宅ワーカー又は下請事業者の保護という観点から、共通して規制している項目もあると言われている。そこで本稿では、ガイドラインと下請法の規制内容について比較することとする。

ガイドラインと下請法とは、共通して規制している面も多い反面、法の趣旨からそれぞれにないものも規制している。具体的には、共通する規制としては、①「契約条件の文書明示（ガイドライン）」と「注文書の交付義務（下請法）」、②「契約条件の文書保存（ガイドライン）」と「書類作成・保存義務（下請法）」、③「報酬の支払期日（ガイドライン）」と「下請代金の支払期日を定める義務（下請法）」等があげられる。

一方、ガイドラインにはあるが、下請法にはない規制としては、①納期の設定、②継続的な注文の打切りの場合における事前予告、③個人情報の保護、④健康確保措置、⑤能力開発機会の付与、⑥担当者の明確化、等が挙げられる。

逆に、下請法にはあるが、ガイドラインにはない規制としては、①受領拒否の禁止、②下請代金の減額の禁止、③返品禁止、④買ったたきの禁止、⑤物の購入強制・役務の利用強制の禁止、⑥報復措置の禁止、⑦有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止、⑧割引困難な手形の交付の禁止、⑨経済上の利益の提供要請の禁止、⑩不当なやり直しの禁止、⑪遅延利息支払義務、等である。

このように、ガイドラインにおいては労働者保護的な側面からの規制である一方、下請法は経済法的な側面からの規制となっており、共通する面からの規制もある反面、異なる規制もみられる。

図表 1-1-10 ガイドラインと下請法の規定の比較

	在宅ワークの適正な実施のための ガイドライン	下請代金支払遅延等防止法
注文者 (親事業者) の範囲	在宅ワーカーに仕事を発注する者	資本金1000万円以上の事業者を対象(委託物の種類や下請事業者の規模によって異なる)
ガイドラインの規定と 対応する下請法の規定	(1) 契約条件の文書明示及びその保存	
	イ 契約条件の文書明示	・ 注文書の作成義務(3条)
	ロ 契約文書の保存義務	・ 書類作成・保存義務(5条)
	ハ 電子メールによる明示	
	(2) 契約条件の適正化	
	イ 報酬の支払い(報酬の支払期日及び報酬の額を規定)	・ 下請代金の支払期日を定める義務(2条の2) ・ 下請代金の支払遅延の禁止(4条1項2号)
	ロ 納期の設定(8時間以上の労働とならないようにする)	
	ハ 継続的な注文の打ち切りにおける事前予告	
	ニ その他(成果物が不完全であったことやその納入が遅れたことにより損害が生じた場合に、契約書に在宅ワーカーが負担すると決めている範囲を超えて責任を負わせないようにすること)	・ 不当なやり直し等の禁止(4条2項4号)
	(3) その他	
	イ 個人情報の保護	
	ロ 健康確保措置	
	ハ 能力開発機会の付与	
ニ 担当者の明確化		
下請法のみ にある規定		<ul style="list-style-type: none"> ・ 受領拒否の禁止(4条1項1号) ・ 下請代金の減額の禁止(4条1項3号) ・ 買ったたきの禁止(4条1項5号) ・ 買ったたきの禁止(4条1項5号) ・ 物の購入強制・役務の利用強制の禁止(4条1項6号) ・ 報復措置の禁止(4条1項7号) ・ 有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止(4条2項1号) ・ 割引困難な手形の交付の禁止(4条2項2号) ・ 経済上の利益の提供要請の禁止(4条2項3号) ・ 遅延利息支払義務(4条の2)

ウ 在宅ワーカーの保護法制への示唆(下請法等の改正等から)

下請法や下請中小企業振興法において、今回、情報成果物の委託作成等の役務委託も対象となったことも踏まえ、今後、仮に、ガイドラインのあり方についても見直すということがあれば、下請法などの経済法との住み分けなどの整合性を十分検討する必要があるだろう。

また、前述したとおり、下請法等の改正を契機として、少なくともソフトウェア製作などの分野においては中国への移転が一層進展し、下請事業者を保護するための保護法制がかえって下請事業者への委託を減らし、下請事業者を苦しめている事態

を招いていると言われている。在宅ワーカーに対する労働者保護法制の充実が、かえって在宅ワーカーの仕事を奪うという可能性もあり、今後の在宅ワーカー施策の立案においては、国際的な視野も必要となつてこよう。

(2) 事業協同組合の活用による在宅ワーカーの保護

在宅ワーカーに対する労働法以外の保護施策に関連して、商工関係の施策である事業協同組合の活用ということも考えられる。

長坂(1999)は、非労働者たるテレワーカーについては、家内労働法の適用がない場合も多く、また、同法のスキームによる保護では不適切な場合もあるとして、テレワーカーの事業協同組合による組織化を提言しており、興味深いものであるで紹介する。

具体的には、事業者としてのテレワーカーを法的にかつ集団的に保護するスキームとして、中小企業者の経済的地位を図ることを目的とする中小企業等事業協同組合制度を活用する。この法律でいう「事業者」とは個人、法人を問わず、自己の名において事業を行っている者と解されている。事業協同組合は組合員との間に取引関係のある事業者(小規模事業者を除く。)と、各種取引条件について団体協約を締結することが可能である。この団体協約の締結は、組合員の競争力を補強するために認められたものであり、通常、代金の支払い方法、取引価格、手形の期間等の各種取引条件に関して締結され、その効力は構成員たる組合員に直接及ぶため、協約に違反して相手側と契約を締結した場合には、違反する部分については無効となり、協約の内容が契約の内容となるのである。

実際、首都圏コンピューター技術者事業協同組合(組合員293人、組合員資格はソフトウェアを事業とする人で3年以上の経験のある者)では、組合員の全てがテレワーカーではないものの、組合が営業を代行し、組合員の99%が稼動するといった高い実績が報告されている。

ただし、長坂(同上)も指摘しているように、①非労働者たる在宅ワーカーの多くは自らを事業者であると認識することは少ないこと、②事業協同組合に対する認知度も低いこと、③小規模事業者が発注企業の場合には協定の効果が及ばないこと、から在宅ワーカーにこの方法が有効であるかは非常に疑問である。特に、保護を必要とする立場の弱い在宅ワーカーは小規模事業者からの発注も多いと考えられ、協定の効果の及ばない取引が多いことも考えられる。

(3) 私的契約法制による在宅ワーカーの保護

労働者保護法制や経済法制以外に、在宅ワーカーを保護する一つの解決方法として、私的契約法制による保護が考えられる。

大内(1998)は、最近では、労働保護法の規制のあり方として、私法的規制が重視されるようになってきており、このような動きが強まると、契約当事者間に実質的な対

等性が欠如する非対称契約であるという観点から、労働契約や在宅ワーカーの締結する契約も統一的に考慮していくということが可能となるかもしれないと指摘している。具体的な私法的規制のあり方としては、2000年4月に成立した消費者契約法も参考になる点が多いとし、同法では契約当事者間の非対称性が存在する非対称契約に着目した法的規制（例えば、一定の場合には、消費者契約の申込みや承諾の意思表示の取消しができることなど）が行われていることを紹介している。

永野（2003）は、契約労働者と事業者が締結する契約内容を適正なものにするためには、下請法を（独占禁止法の特別法という）経済法的位置づけから外して、一般的な下請契約規制法とすることが望ましいと指摘している。同時に、契約労働者が継続的契約関係にある親事業主に対して、下請契約規制法に違反したことを理由として、頻繁に訴訟を提起することは困難であるとし、紛争処理機関として、業界ごとに、発注者側代表・中小企業代表・有識者などにより構成される迅速・安価な紛争処理機関を設置して解決するか、契約労働者については、既存の地労委を活用するなどの解決策が有効であるとしている。

これらの提言については、在宅ワーカーの契約の法的規制を試みることにより保護していくという新しい考え方であり、注目すべきものと思われる。

7 在宅ワーカーに対する保護・支援策（まとめ）

（1）在宅ワーカーに対する保護・支援策の状況

以上を踏まえ、欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）の状況を中心に、在宅ワーカーに対する主な保護・支援制度等の現状と日本への示唆をとりまとめると図表1-1-11のとおりとなる。

図表1-1-11にあるとおり、欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）における在宅ワーカーに対する保護・支援施策においては、労働者保護法制の観点からは多くの示唆を得ることができたが、在宅ワーカーに対する公的な支援施策からはあまり多くのものを得ることができなかったと考えている。

図表 1-1-11 欧米の在宅ワーカーの実態等と日本への示唆等（まとめ）

	在宅ワークの実態、保護・支援策	日本への示唆等	
欧米等から	実態	・ドイツにおいては、企業に属しながら比較的自由に在宅勤務ができ、育児休業も3年間取得できるため、わざわざ請負形態の在宅ワークを選択する者が少ないこと	→日本の在宅ワークの発展は女性の雇用継続ニーズの高さのアンチテーゼであり、雇用継続対策の重要性が再認識されるのではないかと
		・欧米においては、在宅ワークという概念はなく、テレワーカーや自営型テレワーカーという概念が多かったこと	→日本における法制面での保護施策（ソフトローも含む）の対象を在宅ワークのみならず、自営型テレワークや一般の請負労働者も視野に入れてはどうか
	労働者保護法制	・ILOの「雇用関係に関する決議」で、事実上「被用者」であるのに保護が得られない労働者の存在を問題視しており、今後、勧告の採択を予定していること。EUにおいても経済的従属労働者の保護について検討していること。	→従属性のある在宅ワーカーについては、経済的従属労働者の保護等の対策の中で検討することも考えられるのではないかと
		・アメリカ、イギリスの被用者性（労働者性）の判断基準において、経済的従属性も判断基準の一つになっていること。	→日本の家内労働法も経済的従属性を重視して制定されたものであり、一部の在宅ワーカー、家内労働者も被用者として保護することも検討できないかと
		・イギリス、ドイツにおいては「被用者」以外の労働者概念を創設し、労働者の保護を図っていること	→一部の在宅ワーカーや家内労働者も含め、「被用者」以外の概念を創設して保護することも検討できないかと
		・ドイツの家内労働法においては事務作業も対象となっていること。ただし、事務作業の家内労働者は少ないこと	→日本の家内労働法の対象を事務作業にも広げることを検討する場合には、運用面も含めドイツの事例を精査する必要があるのではないかと
		・ドイツの家内労働法においては仲介者の規定があること	→在宅ワーカーは仲介者を通じて仕事をする場合も多いので、在宅ワーカーの保護を検討する場合には参考になるのではないかと
	支援施策	・イギリスの公的な職業紹介においては、請負も含め様々な形態の職業を紹介していること	→日本においても公的な機関が様々な形態の職業を紹介することも考えられるが、求人に対する責任、コストパフォーマンス等も考慮すべきではないかと
	その他	・アメリカにおいては、全国労働関係法（日本の組合法に相当）の対象でない自営の者まで含めて組織化に取り組んでいること	→日本の組合自身が考えるべきことではあるが、組織化の対象を経済的依存性の高い労働者まで広げて考えることはどうか
	その他	経済法制	・日本の下請法などの経済法も在宅ワーカーの保護法制として機能し、ガイドラインとも共通点があること。下請法は今年度より役務提供等の委託も対象となるが、逆に中国に仕事が流れている面もあること
私的契約法制		・在宅ワーカーに対する保護法制としては、労働法関係や経済法関係以外に、私的契約法制による保護も考えられること	→在宅ワーカーに対する保護法制としては、労働法、経済法、私的契約法制など様々な観点から検討する必要があるのではないかと

(2) 欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）において在宅ワーカーに対する支援策が少ない理由

前述したとおり、アメリカなどではテレワーク人口も日本よりも多く、在宅ワーカーも多数いるものと想定される。しかしながら、日本は在宅ワーカーに対して様々な施策を行っているのに対して、今回訪問したアメリカ、イギリス、ドイツの3ヶ国においては、特に在宅ワーカーに焦点を当てた支援策は見当たらなかった。以下ではその理由について、実態面と制度面に分けてその理由を探ってみることとする。

ア 実態面からの理由（支援策が少ない理由）

欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）の状況をヒアリングした結果では、在宅ワークに対する支援策が少ない理由として次の理由が考えられる。

- ① 在宅ワークの単純な仕事は海外に移る傾向があり、事業性の薄い（被用者性の強い）在宅ワーカーは多くないと考えていること。逆に、高度な在宅ワークは事業性が高く、保護の対象ではないとの考えがあること。
- ② ドイツのように、在宅勤務が比較的自由にでき、3年間の育児休業が可能な国では、労働者が育児等のために会社を辞める必要がなく、請負形態の在宅ワークが広がっていないこと。
- ③ 日本では、在宅ワークが育児・介護に適した働き方として支援策も推進されているが、欧米では人間的触発の機会の減少や人事評価の難しさなど、在宅ワークのマイナス面も認識されており、行政としては中立の立場でいることが多いこと。

イ 制度面からの理由（支援策が少ない理由）

次に、欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）で在宅ワークに対する支援策が少ない理由について、制度面から見ることにする。

- ① 各国における労働関係保護法令の適用状況をみると、日本においては、家内労働者が家内労働法により保護されているにもかかわらず、同じ請負形態の労働者である在宅ワーカーに対しては保護法令が適用されていない。日本においては、家内労働者との均衡を図る上でも、在宅ワーカーに対する保護・支援施策を充実している面があると思われること。
- ② イギリス、ドイツでは「被用者」とは認定されなくても、在宅ワーカーのうち保護の必要な労働者については、イギリスでは労働者（worker）として、ドイツでは被用者類似の者又は家内労働者として保護される可能性がある。また、アメリカでも経済実態基準によれば在宅勤務者の多くが被用者として保護される可能性がある。このように、欧米においては、保護の必要な在宅ワーカーに対しては既存の労働者保護法制によって保護しているとの認識があると考えられること。

- ③ 逆に、労働関係法令によって保護されていない場合には、独立の自営業者と認識されている面があると思われること。

ウ 欧米の在宅ワーカーに対する支援策（まとめ）

以上のとおり、欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）において在宅ワーカーに対する支援策が少ない理由をあげてみたが、そもそも欧米（アメリカ、イギリス、ドイツ）においては在宅ワーカーという概念もないし、在宅ワーカーのうち保護の必要な者は労働者保護法制によって既に保護しているという認識があると考えられ、在宅ワーカーに対する支援策が少ないというのは仕方ないと思われる。

ただ、在宅ワーカーのうち労働者保護法制の対象とならず、独立の請負人という立場となる者についても、事業者として見た場合には依然として弱い存在であることから、民間レベルでの互助的な支援策はかなりある（詳細は第1部第2～4章（野村、北澤、飯田）参照）ことから、今後は、民間レベルでの在宅ワーカーの支援策を調査することも有益であると思われる。

8 今後の日本の在宅ワークの視点

上記3、4、5及び6において、欧米における在宅ワークの実態、労働者保護法制、支援策及び日本の経済法制等による保護を見てきたが、ここでは、特に、保護法制を中心に今後の日本の在宅ワークのあり方について検討することとしたい。

（1）在宅ワーカーは保護すべき存在か

今後の在宅ワーカーに対する保護法制のあり方を検討する前に、そもそも在宅ワーカーは保護すべき存在か否かについて整理することとする。

（保護法制を適用すべきでないとする意見）

まず、在宅ワーカーに対して保護法制を適用すべきではないとする意見の主なものとしては、次のものが考えられる。

- ① 在宅ワーカーは、会社を辞めるなどして自ら望んで在宅ワーカーとなったのであり、当然、在宅ワーカー自身も被用者等としての保護を受けることができないと覚悟していること。
- ② 仮に、在宅ワーカーのうち、被用者性の強い、例えば一社専属で請負を行っている在宅ワーカーに対して労働者保護法制を適用すれば、それによる安定した地位に安住し、例えば取引先を2社、3社などと増やしていくなど、在宅ワーカーが事業者として活躍していく方向にブレーキをかける場合もあると考えられること。これは、日本経済の活性化の観点からもマイナスとなる可能性もあること。

- ③ 下請事業者を保護するために、下請法が改正され、情報成果物の作成委託・役務提供委託も下請法の対象となったが、そのことにより、逆に、ソフトウェア作成の分野などにおいては、発注者は海外に委託するという事態を招いていると言われている。在宅ワーカーを保護するために、労働者保護法制を適用すれば、下請法と同様に、逆に在宅ワーカーへの仕事が減少し、在宅ワーカーを苦しめる事態を招く可能性もあること。

(保護法制を適用すべきとする意見)

一方、在宅ワーカー又はその一部に対して、保護法制を適用すべきとする意見の主なものとしては、次のものが考えられる。

- ① 実態調査によると、1社からしか受注を受けていない在宅ワーカーは48.0%も存在し、また、「入力・テープ起こし」などの入力系の職種につく在宅ワーカーは36.0%もいる。在宅ワーカーの困っていることとして、「単価が安いこと」を挙げた者は35.2%おり、「忙しすぎる、体力的にきついこと」を挙げた者は16.0%に上っている。口頭契約の割合も60.5%と非常に多くなっている。このように、在宅ワーカーの中には、委託者への従属性の高い者がかなりの割合で存在すると想定されること。
- ② 在宅ワーカーと同じ請負形態の家内労働者は家内労働法で保護されており、家内労働者との均衡を図る必要があること。
- ③ 下請法においては、従来、物品の製造委託と修理委託を対象としてきたが、今般、情報成果物の作成委託・役務提供委託も対象した。一方、家内労働法は従来どおり、製造業の委託のみを対象としており、下請法との均衡の観点から、請負形態により役務（サービス）提供を行う者にも何らかの保護法制を適用する必要があること。
- ④ ILO177号条約において、在宅での就業者の保護について、製造業の委託だけでなく、事務作業などのサービスの委託も対象としており、同条約の精神を尊重すべきであること。
- ⑤ アメリカ、イギリスの被用者性の判断においては経済的従属性も判断基準の一つであるとともに、イギリス、ドイツにおいては被用者以外の労働者概念により労働者の保護を図るなど、欧米においては在宅ワーカーのうち従属性が強い者については、労働者保護法制により保護されている可能性もあること。

(在宅ワーカーに保護法制を適用すべきか否か)

上記の両者の意見はもっともなところが多く、今後とも、在宅ワーカーに対して、そもそも保護法制を適用すべきか否か、引き続き検討すべきと思われる。

私見としては、在宅ワーカーの中には実際に保護の必要な者がいることや、ILOやEUの国際的な動きをみても「被用者」のみならず一定条件の下で使用者に労働、サービスを提供する者も保護していこうという方向であることから、中長期的な視点から見ると、在宅ワーカーに対する何らかの保護法制を適用すべきと考えている。

ただし、在宅ワーカーに何らかの保護法制を適用すべきとされた場合にも、以下の理由により、当面は現行のガイドラインにより運用し、拙速な結論は避けるべきと考えられる。

- ① 下請法において、今般、情報成果物の作成委託・役務提供委託も対象したことにより、逆に、ソフトウェア作成など一部の分野では、発注者は海外に委託し、日本の下請事業者は仕事が減るという事態を招き始めていると言われており、その影響を十分注視する必要があること。
- ② ILOにおいて、今後、「雇用関係の範囲」に関して、勧告の採択が検討されており、その方向性を見定める必要があること。
- ③ 今後、EUにおいては、「経済的従属労働者」に関して、研究成果も踏まえた新たな動きが予想される場所であり、その動向を見定める必要があること。
- ④ 海外でのヒアリングにおいても、在宅ワークのうち単純な仕事は海外に移行しているとの指摘があったが、事業者性の薄い（被用者性の強い）職種の在宅ワーカーの動向を十分注視する必要があること。
- ⑤ 現在、労働審判法案が国会に提出されたところであるが、労働審判制度等により在宅ワーカーの被用者性の判断が蓄積され、判断基準がより明確化することによって、被用者として保護の必要な在宅ワーカーの基準も一層明らかになる可能性もあり、労働審判制度等の運用に注視する必要があること。
- ⑥ 実際に保護を検討するにしても、在宅ワーカーは、いままで受注者であった者が仕事が多くなると発注者に替わるなど、労働者的であったり、逆に事業者的であったり、その実態が一面的でないとともに、一時的な仕事があるなど、実態を捕まえることが非常に難しい。このような在宅ワーカーに対する保護法制を検討する場合には、従来からの保護法制の延長で対応が可能か十分時間をかけて検討する必要があること。
- ⑦ 在宅ワーカーに対する保護法制としては、労働者保護法制以外にも、経済法制や私的契約法制による保護など、様々な方法が考えられ、在宅ワーカーに対する保護法制を検討する場合には、様々な観点から十分時間をかけて検討する必要があること。

（２）在宅ワーカーに対する様々な保護方策の方向性

私見としては、中長期的な観点からは、在宅ワーカーに対する保護法制の適用を検討すべきと考えている。そこで、ここでは在宅ワーカーに対する保護法制のあり方として、まず、家内労働法の適用対象を拡大することの是非を検討した後に、その他の方法も含めて、在宅ワーカーに対する様々な保護方策の方向性を検討したい。

ア 在宅ワークを家内労働法の対象とすべきか

（在宅研究会報告の指摘）

家内労働法の対象範囲を拡大して、在宅ワーカーを含めることの可否について検討する上で、まず、在宅研究会報告をみることにする。

在宅研究会報告においては、在宅ワークと家内労働法の関係について、「在宅ワークについては、何らかの保護等の措置を講ずる必要性が想定され、家内労働法的手法が当てはまるかどうかについて、個々の施策ごとに検討する必要がある」とし、さらに、「何らかの法的な措置により保護等を行う必要性については、今後における在宅ワークの質量両面での推移を注視しつつ、今後の検討に待つことが適当である」としている。

ここでは、特に、在宅ワーカーに対して、家内労働法的手法が適当かどうか検討する際の論点として、以下のとおり指摘しておきたい。

① 日本の家内労働法の実施に関しては、家内労働者手帳制度による管理（都道府県労働局への届出も含む。）に基づき実施されているが、在宅ワーカーに対して、このような全数把握が可能かどうかという点である。

特に、在宅ワーカーに対してはSOHOなどの様々な呼び名（全く同一の概念ではない）があるが、在宅ワーカーという名称は低レベルの技術で保護の対象というイメージがあり、在宅ワーカーの中にはその呼び名を嫌う人が多い。さらに、在宅ワーカーを家内労働者と呼んだとしても、在宅ワーカー自身が自分のことと認識しないのではないかという問題もあろう。

② 現行の家内労働法の中に、上記①の手帳制度以外にも、例えば、最低工賃についても物品の一定の単位によって定めるものとする（第13条）と規定されているが、事務作業において一定の単位に区切ることができるものは、文字入力や宛名書きなど、一部の単純な業務に限られるであろう。

③ 在宅ワークの特徴として、始めは受注者として仕事を始めたものの、受注量が多くなり、自らが発注者となる場合も多い。このように、短期間で受注者から発注者へ立場が変わったり、同じ仕事で受注者、発注者の両面を持つ場合も想定され、このような点が運用面も含め現行法で対応可能か十分注意する必要がある。

このように、家内労働法の対象に在宅ワーカーを含めるということは、単に対象を広げるだけでは解決できない面もあると考えられ、家内労働法のあり方自体をも問うことになる可能性もあると思われる。

また、現行の家内労働法の規定のままに対象範囲を広げるだけでは、上述したドイツの例にあるように、実際には、家内労働法が適切に運用できる、一個当たりの所要時間、料金の定められる一部の単純作業（文字入力や宛名書きなど）においてしか運用できないであろう。

いずれにしても、在宅ワーカーを家内労働法の対象とする場合には、ドイツの例も

更に詳細に調査しつつ、運用面も含めて検討する必要があると思われる。

イ 今後の様々な保護方策の方向性

最後に、上記アで述べた家内労働法の対象を拡大することも含め、在宅ワーカーに対する今後の様々な保護施策の方向性について、その主なものを5つ挙げることにする。

① 「被用者」としての保護方式⁽¹⁰⁾

アメリカの例も参考にしつつ、在宅ワーカーのうち事業者性の薄く、保護の必要な者を被用者として保護する。これは、家内労働者や在宅ワーカーの一部も含め、一定の請負労働者を被用者として保護するとの考えである。家内労働者が被用者として保護されれば、家内労働法は廃止することを含め検討することが必要となろう。

被用者としての保護の範囲を拡大する場合、家内労働法の制定趣旨に委託者への「経済的従属性（特に一社専属性）」が重視されていることを踏まえ、労働基準法の労働者の定義に「経済的従属性（一社専属性）」の観点を盛り込むことも一つの考え方であると思われる。

なお、アメリカの公正労働基準法のように被用者に対する保護を薄くする代わりに、対象者を経済実態基準により広く考えるということも一つの考え方であると思われる。

② 「被用者」以外の概念の創設による保護方式⁽¹¹⁾

イギリスの労働者（worker）やドイツの被用者類似の者のように、「被用者」以外の概念を創設し、保護内容を限定しつつ、対象者の範囲を拡大する。この場合、新たな「被用者」以外の概念と家内労働法との整理が必要となろう。逆に、家内労働法を廃止して、家内労働者が保護されている考え方（経済的従属性）を新たな概念（「被用者」以外の概念）のメルクマールとすることも考えられる。

③ 家内労働法拡充方式

上記アで述べたとおり、労働法の対象にサービス（役務）の提供を含める。ただし、現行の家内労働法のままで対象のみを在宅ワーカーに拡大しても、実際には、専門性の低い作業で、一個当たりの作業時間、報酬が計算できる作業（宛名書き、文字入力など）でしか運用できないと思われる。

④ ガイドライン方式

在宅ワークをめぐる環境は変化が激しく、現行の日本のように、ガイドラインのようなソフト・ローで臨機応変に対応する。ただし、この場合は強制力に欠ける面もあることに留意する必要がある。

⑤ 私的契約法制による保護方式

大内(2003)は、労働契約や在宅ワーカーの締結する契約は、契約当事者間に実

質的な対等性が欠如する非対称契約であるという観点から、私法的規制において、より包括的な特別法として、テレワーカーの締結する契約の法的規制を試みていくことを提唱している。

また、永野(2003)は、契約労働者と事業者が締結する契約内容を適正なものとするために、下請法を経済法的位置づけから外して、一般的な下請契約規制法とすることを提唱している。

これらの5つの方向性について、若干コメントすることとする。

まず、①や②は労働者保護法制の根幹の変更に関わる大きな課題であり、検討するとしても、(i)従来判例との整合性、(ii)家内労働法との関係、(iii)民法、商法上の「使用人」等との関係、(iv)経済法等との関係、など様々な角度から中長期的な視点で総合的に検討する必要があるだろう。イギリスにおいては、被用者及び労働者の範囲について拡大する方向で見直しを行っているところであり、今後ともその動向にも注視する必要があるだろう。また、ILOやEUにおける検討状況の推移にも注意を払う必要があるだろう。

③については、上記アで詳しく述べたとおりであり、この方法を検討する場合には、ドイツの事例も参考にしつつ、在宅ワーカーに適用する場合にはどのような問題が生じるか精査する必要があるだろう。

④については、変化の激しい在宅ワークに適切に対応していくためには、当面、ガイドラインのようなソフト・ローで対応していくのが最も適していると思われるが、今後、ガイドラインを更に実効性のあるものとする工夫も必要となつてこよう。

最後に⑤は、私的契約法制の制定という社会経済一般に大きな影響を与えるもので、また、所管についても厚生労働省のみならず、法務省、内閣府、経済産業省など複数の府省に関係する課題と考えられるため、検討するとしても中長期的な視点で総合的に検討する必要があるだろう。

今後とも、日本においては、在宅ワーカーは増加し、在宅ワークとしての働き方は注目されていく可能性が高いと思われるが、在宅ワークの保護施策を考えるに当たっては、家内労働法との関係、請負労働者全体の保護との関係、経済法との関係、さらには私的契約法制との関係など、様々な観点から総合的に十分時間をかけて検討すべき問題と考えられる。

終わりに

今般の在宅ワークの調査研究を行うに際し、欧米における実態については現地ヒアリングを行うとともに、法制面からの在宅ワーカーの取扱いについては専門家の先生方から指導を頂いた。

特に、永野、小宮、小俣の各先生におかれては、忙しいにもかかわらず、在宅ワーカーの法制面での取扱いに協力いただき、そのお陰で無事報告書全体のとりまとめが完成したところであり、各先生方の御協力にお礼申し上げたい。

本稿では、在宅ワーカーに関して欧米における実態面及び法制面から明らかになったことを通じて、今後の在宅ワーカーの施策の方向性を示すことを目的としている。本稿の実態面においては海外での現地ヒアリングを中心にとりまとめたところであるが、時間的な制約等もあり、十分な事実検証を行うことができなかった点もあると考えており、事実と相違する点があれば、御指摘いただければと思っている。

今回の調査研究において、明らかになったこととして、主に以下のことが挙げられると考えている。

- ① ドイツにおいては、企業に属しながら比較的自由に在宅勤務ができ、育児休業も3年間取得できるため、わざわざ請負形態の在宅ワークを選択する者が少ないこと。
- ② 欧米においては、在宅ワークという概念はなく、テレワーカーや自営型テレワーカーという概念が多かったこと。
- ③ 日本の家内労働法は家内労働者の経済的従属性を重視して制定されたものであること。一方、被用者性（労働者性）の判断基準は国によって異なるが、アメリカ、イギリスにおいては、経済的従属性も判断基準の一つとなっていること。また、EUにおいては経済的従属労働者の保護について検討していること。
- ④ イギリス、ドイツにおいては、「被用者」以外の労働者概念を創設し、労働者の保護を図っていること。これはILOの「雇用関係に関する決議」の考え方も合致していること。
- ⑤ ドイツの家内労働法は、1971年から従来の製造業の委託に加えて事務作業も対象に加えたが、事務作業に適用される家内労働者数は少ないこと。また、ドイツの家内労働法は仲介者に関する規定が設けられていること。
- ⑥ 欧米における在宅ワーカーに対する公的な支援に関しては、特筆すべきものは見当たらなかったこと。ただし、イギリスの公的な職業紹介機関においては、請負も含め様々な形態の職業を紹介していること。
- ⑦ アメリカ一部の組合（全米通信労組（CWA））においては、全国労働関係法（NLRA）の対象者でない自営の者まで含めて積極的に組織化に取り組んでいること。

- ⑧ 在宅ワーカーに関する保護施策として経済法もあり、特に下請法においては、2004年度より従来の物品の製造・修理委託のみならず、情報成果物の委託作成・役務提供委託も対象とされたこと。ただ、中国への発注の増加というネガティブな面もみられること。
- ⑨ 在宅ワーカーに対する保護法制としては、労働者保護法制や経済法制以外にも、私的契約法制による保護も考えられること。

本稿においては、このような今般の調査で明らかになったことを踏まえ、今後の在宅ワークの視点を提示しているが、在宅ワークの今後を議論する上では、在宅ワークやそれと類似する家内労働の問題のみを議論するのではなく、より広く、被用者性（労働者性）の問題、経済法との関係、さらには私的契約法制との関係など、様々な観点から総合的に検討することが重要であると感じた。同時に、在宅ワーカーの保護の問題は、在宅ワーカーのみの問題ではなく、請負労働者などの労働契約はないが従属性のある労働者一般をどのように保護していくかという問題とも密接に絡んでいるということを感じた。

最後に、今回の調査研究が今後の施策運営に少しでも参考になることを期待し、筆を置くこととする。

-
- (1) 17万4千人の推計の計算式は以下のとおりとなっている。
203,500社（「平成8年事業所・企業統計調査」による対象事業所数）
×15.4%（在宅ワーク発注事業所把握のための先行調査に基づく推定発注率）
×12.8人（発注事業所平均の対象在宅ワーカー数）
÷2.3社（在宅ワーカー1人平均受注先数）
=174,000人（調査対象業種に関する推計在宅ワーカー人口）
- (2) 18万6千人の推計の計算式は以下のとおりとなっている。
195,200社（「平成11年事業所・企業統計調査」による対象事業所数）
×21.4%（在宅ワーク発注事業所把握のための先行調査に基づく推定発注率）
×13.8人（発注事業所平均の対象在宅ワーカー数）
÷3.1社（在宅ワーカー1人平均受注先数）
=186,000人（調査対象業種に関する推計在宅ワーカー人口）
- (3) EU委員会はEU全体として雇用型テレワーカーは450万人、自営型も含めて全体で1,000万人のテレワーカーがいると推計（2002年）している。
- (4) EUテレワーク協約の内容は、①テレワークが労働者にとって自発的なものでなければならないこと、②事業所内で働く比較可能な労働者と同一の権利を有すること、③データの保護に関する使用者の適切な措置を執る責任があること、④テレワーカーのプライバシーは尊重されなければならないこと、⑤機材やその責任と費用に関することは事前に決めておく必要があること、⑥使用者が安全衛生に責任をもつこと⑦テレワーカーは労働時間を自分で管理すること、⑧事業所構内で働く比較可能な労働者と同じ訓練等の機会を与えられること、⑨事業所内で働く労働者と同様の集団的権利を持つこと、が規定されている。
- (5) 報告書においては、労働法と社会保障法を含めた社会法全体の見直しも提言している。それによると、社会

的権利は以下のとおり4つの同心円をなしているとしている。

第1は普遍的な社会権であり、仕事の種類を問わず万人に保証される。家族手当、多少なりとも医療保険分野、そして職業訓練を受ける資格。第2は子育てや高齢者介護、訓練受講、ボランティアワークなどアンパイドワークに基づく権利である。第3は職業活動に共通の法であり、安全衛生が含まれる。第4は賃金労働に関係する法であり、従属の程度に応じて権利の規模が規定される。

- (6) 昨年(2003)年12月に発表された「2003年労働組合基礎調査結果速報」によると日本の労働組合の推定組織率が19.6%(前年比0.6%減)となり、昭和22年の調査開始以降、初めて20%を下回る結果となり大きな話題となった。
- (7) アメリカの現地調査に同行してくれた通訳自身の経験として、つい最近も100万円近い未払いを受けたとのことである。何度も会社に支払いを要求しても応じてもらえず、会社を訴えたが、会社が倒産してしまい結局支払いが行われなかった。個人の債権者は立場が弱く、このような危険性は多々あり、特に、在宅ワーカーの場合は、インターネット等の活用により実際に顔を会わすことがないことも多いと想定されるため、債務不履行の可能性は更に高まるのではないかという感想であった。特に、最近では、インターネットを悪用して会社名の変更による倒産を繰り返し、債務を平気で踏み倒す会社も増えているとのことであった。
- (8) UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)とは、2001年1月、郵便・テレコム労働者中心のCI(国際コミュニケーション労連)、商業・金融など民間ホワイトカラー、サービス労働者中心のFIET(国際商業事務専門職技術労働組合連盟)、印刷・出版労働者中心のIGF(国際製版印刷労組連盟)、マスコミ・映画・広告宣伝等労働者MEI(国際マスコミ芸能労連)という4つの国際産業別組織の統合によって誕生した新しいグローバル・ユニオンである。本部をスイスのニヨンに置き、世界140カ国、900の労働組合組織、約1550万人の組合員で構成されている。
- (9) SI(システム・インテグレータ)とは、企業などが情報システムを構築・導入するに当たって、システムインテグレーションを一括して請け負う事業者のこと。企業及び業種を表すほか、個人のことを指す場合もある。経済産業省の認定資格でもあり、その資格を持っている企業のことを意味する場合もある。
- (10) 被用者の範囲を拡大する提言は様々にされているが、永野(2003)は、「仮装自営業者」に対する立法救済方法として、(a)「仮装自営業者」とされやすいグレーの領域の労働者を類型化して、推定規定を設けることで、その労働者性を確保し、雇用関係法全般またはその一部を適用させる方法と、(b)労働法・社会保障法・租税法・知的財産法などの分野で、使用従属関係の有無について同一の管理権保持基準を用いている諸立法に関して、使用者による自己利益のための恣意的な労働者性判断の選択を排除して、特定の労務サービス提供者に対して、労働者か契約労働者かのいずれかの同一の地位の選択を強制する方策が、有効に機能すると提言している。具体的な方策としては、(a)については、関連する雇用関係法規に推定規定を導入する方法が現実的であるとしている。また(b)については、特定の労務サービス提供者について、判例法規の形成により、この施策が実現されることを待つよりも、少なくとも行政上の運用指針などが策定されるべきであるとしている。
- (11) 鎌田(2003a)は、契約労働者を「第3のカテゴリ」として位置づけ必要な範囲で保護を提供することを提唱している。契約労働者の保護を考える際、ユーザーが労働法規の適用を回避する意図をもって契約労働者を用いた場合(「偽装された雇用関係」という。)と、こうした意図はないが、ユーザーとの間の従属関係の有無がはっきりしない場合、言い換えれば、使用従属関係があるかどうか客観的にあいまいな場合(「客観的にあいまいな雇用関係」という。)があるとしている。このうち、特に、「偽装された雇用関係」においては、使用従属関係の諸指標に照らしてその存否につき決め手に欠ける場合、当事者が労働契約以外の契約形式を選択したことにつき、労働法の趣旨・目的に照らして合理性が存在しない場合、当該契約を労働契約として推定すべきとしている。

<参 考 文 献>

- ・在宅就労問題研究会(2000)『在宅就労問題研究会報告』労働省女性局

- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2000)『在宅ワークの現状&在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン』厚生労働省雇用均等・児童家庭局
- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2001)「家内労働等実態調査結果報告-情報通信機器の活用による住宅就業実態調査-」厚生労働省雇用均等・児童家庭局
- ・21世紀職業財団(2001)『在宅ワークの健全な発展をめざして-在宅ワーク支援事業検討委員会報告書-』財団法人21世紀職業財団在宅ワーク支援事業検討委員会
- ・4省合同委員会第4回会議(2003年3月)「資料4-1 2002年時点の日本におけるテレワークの実態(公表案)」
- ・労働省労働基準局(2000)『労働基準法』(労働法コンメンタール3) 労務行政研究所
- ・労働基準法研究会(1985)『労働基準法上の『労働者』の判断基準について』労働省労働基準局
- ・労働省職業安定局(1970)『改訂版 雇用対策法 職業安定法 緊急失業対策法』(労働法コンメンタール4) 労務行政研究所
- ・労働省労政局労働法規課(1999)『労働組合法・労働関係調整法』労働行政研究所
- ・厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室(2001)『個別労働紛争解決促進法』労働行政研究所
- ・厚生労働省職業能力開発局(2002)『職業能力開発促進法』労務行政研究所
- ・テレワーキング研究会(2002)『在宅ワーク発注と在宅ワーカーの動向 日本労働研究機構調査報告書2002 No.119』
- ・公正取引委員会ホームページ <http://www.jftc.go.jp/>
- ・中小企業庁ホームページ http://www.chusho.meti.go.jp/chu_top.html
- ・経済産業省ホームページ <http://www.meti.go.jp/policy/consumer/>
- ・『週刊ダイヤモンド(2003年6月7日)』pp.16-17
- ・ILO 駐日事務所(2003)「雇用関係に関する決議(翻訳)」
- ・ILO 駐日事務所(2003)「第91回 ILO 総会の主な成果」
- ・ILO 東京支局(2001)『世界雇用情報報告2001年度版情報経済と仕事(抜粋訳)』ILO 東京支局
- ・ユニオン・ネットワーク・インターナショナル「変化するグローバル経済における組織化」、「新しい労働者、新しい権利」(第1回 UNI 世界大会(2001年決議) <http://www.uranus.dti.ne.jp/~unitokyo/>)
- ・荒竜夫、沖田信夫、橋本一美、諏訪康雄(1997)「今、なぜ家内労働か?」『大原社会問題研究所雑誌』pp.1-54
- ・大内伸哉(1998)「電気通信機器を活用した在宅就労、事業所外就労にともなう法的問題の分析・検討」『電気通信普及財団研究調査報告書第15号』pp.53-57
- ・大内伸哉(2003)「今後の労働保護法制のあり方についての一考察」『在宅ワーカーの労働者性と事業者性 日本労働研究機構調査報告書2003 No.159』pp.117-142

- ・小俣勝治(1985)「マティーアス・カップス論文コンピューター家内労働」『季刊労働法 No.135』 pp.172-183
- ・小俣勝治(2003)「仲介型並びに下請型委託就業による契約労働者保護の課題」『日本労働法学会誌102号』日本労働法学会、 pp.118-127
- ・鎌田耕一(2001)『契約労働の研究-アウトソーシングの労働問題-』多賀出版
- ・鎌田耕一(2003a)「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」『在宅ワーカーの労働者性と事業者性-在宅ワーカーへの対応・支援をめぐって-』日本労働研究機構、 pp.143-167
- ・鎌田耕一(2003b)「契約労働者の概念と法的課題」『日本労働法学会誌102号』日本労働法学会、 pp.128-140
- ・神谷隆之(1999)『在宅ワーク解体新書』日本労働研究機構
- ・神谷隆之(2003)「在宅ワーカーの受注先複数化の意義および時間当たり収入への影響要因」『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』日本労働研究機構、 pp.35-57
- ・神谷隆之(2004)「女性の出産・育児退職と在宅ワーク」労働政策研究・研修機構ホームページ <http://www.jil.go.jp/column/bn/colum006.html>
- ・小宮文人(2001)『イギリスの労働法』信山社出版株式会社
- ・諏訪康雄(1997)「テレワークの実現と労働法の課題」『ジュリスト No1117』 pp.81-85
- ・寺園成章(1981)『家内労働法の解説』労務行政研究所
- ・長坂俊成(2000)「テレワークの法的性質と法的保護のあり方」『季刊労働法193号』 pp.151-188
- ・永野秀雄(1997)「第6章『使用従属関係論』の法的根拠」『労働条件をめぐる現代的課題』法政大学現代法研究所、 pp.159-293
- ・永野秀雄(2000)「第11章 縁辺労働者の雇用政策」『労働市場の機構とルール 講座21世紀の労働法第2巻』有斐閣、 pp.196-207
- ・永野秀雄(2003)「『契約労働者』保護の立法的課題」『日本労働法学会誌102号』日本労働法学会、 pp.108-117
- ・濱口桂一郎(2001)「EU 労働法思想の転換—アラン・シュピオ『雇用を超えて』を中心に—」『季刊労働法197号』総合労働研究所、 pp.112-127
- ・濱口桂一郎(2002)「「EU テレワーク協約」とその経緯」『世界の労働』(財)日本 ILO 協会、 pp.16-27
- ・森戸英幸(1999)「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」『成蹊大学』 pp.29-56
- ・森戸英幸(2003)「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」『法律時報 930号』 pp.25-29
- ・dti(2002)『DISCUSSION DOCUMENT ON EMPLOYMENT STATUS IN RELATION TO STATUTORY EMPLOYMENT RIGHTS』 Department of Trade and Industry

- dti (2003) 『TELEWORK GUIDANCE』 Department of Trade and Industry
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION / UNICE / UEAPME / CEEP (2002)
『FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK』
- EIRO (2002) 『‘Economically dependent workers’, employment law and industrial relations』

第1部 第2章 米国における在宅就業の実態

1 はじめに

米国における在宅就業は、1970年以降増加傾向にある。米国において1930年代に家内工業から発生した在宅就業は、80年代以降のサービス化経済の進展の中で、高学歴で高い技能を持った人たちによる在宅就業となり新たな形が現れ初めた。働く側と働かせる側の双方のニーズの中で、在宅就業は、成長を続けている。本章では、米国における在宅就業の実態について、日本の家内労働者¹および近年増加しているサービスの提供を行う自営の在宅ワーカーと重なる層に焦点をあてその実態を探りながら、その保護と規制のあり方、支援のための各種プログラムなどを明らかにすることをねらいとしている。

(1) 在宅就業発達のための社会経済的背景

1970年代から80年代と景気低迷を経験した米国では、経済回復のためのさまざまな政策がとられ、企業においても、生産性を向上させ、収益を増加させることを目的として、コストダウンにつながるさまざまな制度の導入を試みてきた。

歴史的にみて、「開拓精神」をバックボーンに持つ米国は、自助努力による解決が原則であるため、政府による保護政策は元来少ない。「プラザ合意」以降の経済のグローバル化の進展は、米国の産業構造のサービス化の傾向をますます加速させている。そういった中で、就業形態は多様化を促進し、在宅就業も進展してきた。

特に、96年の連邦通信法の改正は、通信コストの低下を促し、IT革命を一層推し進めてきたが、在宅ワークのための環境基盤づくりに貢献している。

(2) 80年代以降の米国の就業構造の変化

80年代以降、米国の就業構造は大きく変化した。米国労働統計局の統計をみても、就業人口は明らかに、製造業からサービス業に大きくシフトしている（図1-2-1参照）。

また、就業形態も多様化している。アメリカ通信労組（CWA）での聞き取り調査でも、企業はダウンサイジングにより、正規の雇用労働者の数を減らし、パート労働や派遣労働などの非典型労働者²をはじめ、コンティンジェントや請負で仕事に従事する人を積極的に活

¹ 日本の家内労働法は、「家内労働者とは、物品の製造、加工等もしくは販売またはこれらの請負を業とする者から、物品の提供を受けて、物品の製造又は加工等に従事するものであって、同居の親族以外のものを使用しないことを状態とするもの」と規定している。

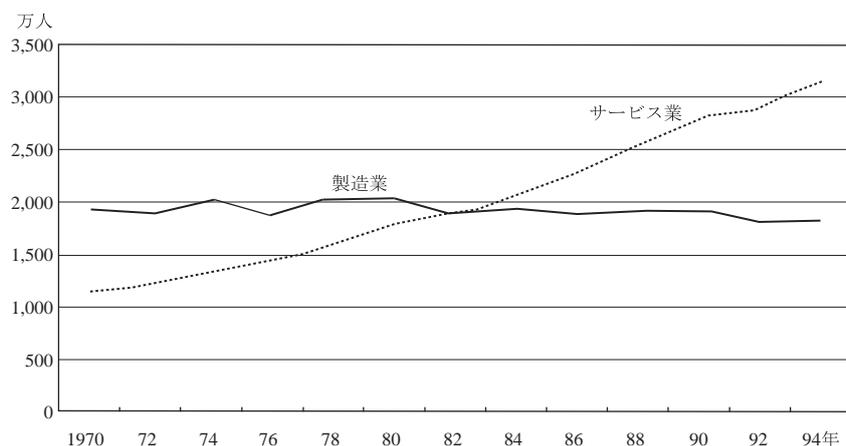
² 日本労働研究機構（2001）「アメリカの非典型雇用」で（家内労働法第2条2項参照）は、米国の非典型労働者を、以下の通り分類している。

独立契約者：自らで顧客に対して商品やサービスを提供する労働者で自営労働者ないし賃労働者。

用するようになっている。

正規雇用者数の減少は、企業が労務コストを減らす目的で、業務を外部化し、労務コスト負担の少ない非典型労働者を活用し、正規労働者を雇用調整していることが、主な原因となっている。

図 1-2-1 製造業とサービス業の雇用労働者数の推移



(出所) U. S. Bureau of Statistics, *Employment and Earnings*, 各年版。
(出典) 仲野組子「アメリカの非正規雇用」(桜井書店) より

しかし、雇用契約を結んだ労働者である場合と外注された仕事を独立的に請け負う場合とでは、処遇や責任のあり方に違いがあるため、企業内では、組織運営、労務管理の側面で多様な判断を必要とするようになっている。また、近年では、週の何日間か仕事を家に持ち帰り、パートタイムで在宅勤務を行っているうちに、すべての日が在宅での仕事となり、そこから自営に転換していくケースが多いということである³。

(3) 労働者の働き方の変化と在宅就業

米国社会は、この四半世紀の間に、脱工業化、サービス化、情報化を進展させた。高速ネット通信の拡大、価格競争による通信コストの低化など通信技術分野の進歩も著しい。こういった環境変化は、職場を離れた働き方を容易にし、仕事のあり方、働き方に大きな変化をもたらした。すなわち、多様な働き方のひとつとして、職場を離れた遠隔地での就業であ

呼出労働者：連続する数日ないし数週の就労は可能であるが、必要に応じて就労する時のみ呼び出される労働者。

派遣労働者：仕事が臨時か否かにかかわらず、派遣会社から給与を支払われている労働者。

業務請負企業労働者：請負契約による自営やサービスを顧客に提供する会社に雇用されている労働者で、通常は一つの顧客先へのみ派遣され、顧客の事業場などで就労する労働者。

³ ダニエル・ピンク (2002)「フリーエージェント社会の到来」ダイヤモンド社、P123-142

る「テレワーク労働」が、80年半ば以降注目されるようになった。

William Atkinson 氏によると、テレワーク労働は、1970年代の初期に始まったといわれる⁴。それ以前にも家で仕事をする人、家を中心に仕事を営む人は存在していたが、20世紀初頭までのスウェットショップ的な家内工業を除けば、近年の在宅ワークや SOHO (Small Office Home Office) に繋がる働き方は、この時以来目に見えて増加しつづけているということである。

では、具体的にテレワークが増加する理由は、いったいどのような事情によるのであろうか。米国の政府や大学など研究機関が実施した調査結果⁵によると、働く側にとっては、在宅で仕事をすることのメリットは、職場までの通勤時間、通勤による疲労、企業内の人間関係等々の悩みから解放され、仕事に専念しつつ、生活とのバランスをとることが可能となるという点が指摘されている。一方、デメリットとして、生活時間管理の難しさや対人関係をもつことができない孤独感なども指摘され、生産性への影響が懸念されている。さらに、企業にとってのメリットとしては、請負などで労働力を外部化することで、年金や医療保険コスト負担などの従業員コストを節約できるといった点の指摘もなされている。その反面、成果への評価や管理の点で通信回線を通したモニタリングとなるために困難も多いというデメリットが指摘されている。

以下では、米国において在宅就業は、統計的、法律的にどのように位置づけられ、実態がどのようになっているのかを考察していきたい。

2 在宅就業者の定義

今まで、在宅ワーク、テレワーク、家内工業、SOHO などの表現を多用してきた。米国の場合、在宅ワークについて公式の定義は存在しない。在宅ワーク (Homework, Home-based Work, Work at Home, Off-site Work etc.) とは、「家で仕事を行うこと」である。米国においては、在宅就業者について体系的なカテゴリーや単独の保護法制は存在していない。厳密にいうと、契約形態、所得等の点から判断して、在宅就業者は、労働者性を有するかどうかは法律的に区別され、労働者と認められた場合には、保護法の適用対象となることができる。

すなわち、企業との何らかの雇用契約を有する場合は労働者ということになるが、これが

⁴ William Atkinson (1989) 「ホームワーカー」日経BP社, P23

⁵ Nance Goldstein, "IT at Work: Information Technologies and Remote Working in the United States, A Literature Review" SRI International, May, 2003を参照。

雇用契約ではなく、請負契約である場合には独立請負人、または自営業者ということになる。ただし、この点については、ある一人の就業者が、あるときは雇用契約を結び、また、あるときは請負契約で仕事をするというケースも、近年増えており、明確にどのような就業形態なのかを区別できないなど、複雑なものとなっている。

こうした状況をふまえ、以下では、米国の在宅就業者の姿を確認するため、国勢調査の結果分析、公正労働基準法の家内工業に関する規定、内国歳入庁の使用者のための課税ガイドから、その定義を明らかにしてみたい。

(1) 国勢調査にみる在宅就業者の定義

国勢調査は、米国の人口の5%を対象に、職場への通勤を聞く項目から「主な職場が家」と答えた者を在宅就業者として、在宅就業に関する統計を取っている。この統計から、在宅就業に関しては、就業形態として、「被雇用」、「自営」、「雇用と自営の混合」などの形態があること、就業時間については、フルタイム従事の場合とパートタイム従事の場合があることが明らかとなっている。

米国での専門家へのインタビュー調査⁶から、米国においては、在宅就業は、就業場所が自宅であるというだけで、特殊な働き方であるという認識はされていないことが確認された。経済実態に応じて、逐一判断されたものの中で、「家で仕事をする者」が在宅就業者ということになる。

(2) 公正労働基準法における在宅就業者の定義⁷

公正労働基準法は、7つの業種について、家内工業のための規制を行っている。これによると、家内工業に従事する者と彼らを雇い入れる請負事業主に対して行う連邦レベルでの規制において、届出の義務と就業時間と賃金についての記録管理を義務付けている。

公正労働基準法306条1項に規定される在宅就業者 (homeworker) とは、以下の通りである。

<定義>

在宅就業者 (homeworker) とは、公正労働基準法により規定される7つの業種（婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニッティング、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍）に従事していて、居住するための自宅、アパート、借家、部屋などで製造を行う者である。

⁶ 2003年12月、10日間に渡り「アメリカの在宅就業の実情」について現地調査を実施し、ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルスにおいて大学、労働組合、民間団体等を訪問し、聞き取り調査を行った。訪問先、面談者については、本報告書概要を参照。

⁷ “Employment of Homeworkers in Certain Industries; Records To Be Kept by Employers”, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division を参照。

(3) 財務省内国歳入庁使用者のための課税ガイドによる定義⁸

さらに、内国歳入庁では、在宅就業者そのものの定義は行っていないが、課税手続きのための使用者用ガイドブックに、独立請負人 (independent contractor) か、被用者 (employee) かという区分を設けており、そこから在宅就業者を理解することができる。被用者 (広義) については、さらに契約に基づくコモン・ローの考え方の下での被用者 (狭義)、法定被用者 (statutory employee)、法定非被用者 (statutory non-employee) に分類される。

<定義>

ア. 独立請負人とは、弁護士、請負人、下請人、速記者、競売人などで、独立して専門的にビジネスを行い、サービスを提供している者である。但し、このような場合、ケース・バイ・ケースで被用者となるか、独立請負人になるか判断される。独立請負人の判断は、どのような方法でサービスが提供されたかではなく、サービスが提供された結果によって判断される。

イ. 法定被用者とは、このガイドラインの定義によれば、独立請負人であるが、①ミルク、野菜、果物、飲み物の配達回収、クリーニングの配達などをドライバーがエージェントになって行き、コミッション制で賃金を得ているもの、②フルタイムの生命保険販売請負を年間契約でおこない、一社専属の場合、③特定の仕様に基づいて、自宅で材料や商品の供給を行い、それが本人か本人の指定する人に戻ってくる場合、④小売販売人、仲介販売人や請負人の下か、ホテルやレストランのオペレーターの下で、フルタイムで旅行代行の手続きや販売を行う場合などは、法定被用者とみなされ、賃金の水準によっては、社会保障やメディケア税の対象となる。この法定被用者を雇い入れる場合には、使用者は、支払いについての報告義務が課せられている。

従って、法定被用者とは、独立請負人であるが、雇われることがある、という二重性を持つ存在である。内国歳入庁が定義する、独立請負人や被用者を、国勢調査でいう「主な職場が自宅」であるか否かという観点で分けると、独立請負人が在宅就業者である場合もあるし、法定被用者の中にも、在宅就業者が含まれているということになる。法定被用者が在宅就業者である場合には、雇用者と同様の社会保障、医療保険、失業保険が適用されるということになる。ちなみに、この課税ガイドによると、直販ベンダーおよび認可された不動産エージェントの場合には、在宅就業であっても、自営とみなされる。

⁸ “Employer’s Supplemental Tax Guide”, Department of Treasury Internal Revenue Service を参照。

3 在宅就業者に適用される法律について

米国においては、職業紹介においても、能力開発においても法的に規制するものは特になく、自由に行われるべきものとの認識が前提にある。そのため、在宅就業者についても、体系的な支援、保護のための政策は、連邦レベルでも、州レベルでも公的には特に用意されていない。

本報告書に掲載されている永野教授の論文によると、在宅就業者については、労働者性を有するかどうかにより、法の適用が異なるということである。すなわち、会社が命令する場合や労働協約により一種の給付として在宅就業が認められる場合以外は、在宅就業者は、企業が税金や社会保障費の節約により人件費のコストダウンをはかろうとすることから、使用者が被用者に対して管理する権利を有する労働者ではなく、家内契約労働者、すなわち独立請負人として扱われることが多いということである。労働者性が認められた在宅就業者には、判例から、①全国労働関係法、②連邦公正労働基準法、③家族介護法、④労働者の調整・再訓練の予告法、⑤公民権、⑥障害のあるアメリカ人法、⑦全国労働安全衛生法、⑧州労災法などの法規の適用が確認されている⁹。

4 在宅就業者の就業の実態

米国では、国勢調査の中で、在宅就業についての統計を取っている。先にも述べた通り、調査項目の中に、「主に家で仕事をする」という項目を設け、在宅就業状況を聞く方法で、調査を行っている。

(1) 国勢調査にみる在宅就業者数の動向

90年の国勢調査の分析から、1960年に470万人いた在宅就業者は、1980年に、一時、220万人に減少したが、90年の調査結果では340万人にまでその数は復活している。この増加の傾向は、将来的にも継続すると分析されている。実際に、2000年の調査では、418万人にまで増加している。(表1-2-1)

ニューヨーク市立大学大学院経済学研究科のLinda Edwards教授は、90年の国勢調査から25歳から55歳までの就業者について、統計をフォーカスし分析を行った(表1-2-2)。

これによると、在宅就業者は154万人である。その内訳は、男性が63万人で、女性は90万人である。このことから、在宅就業は、女性に好まれる就業形態であることがわかる。

⁹ 本報告第2部第1章参照。

表 1-2-1 最近の在宅就業者の数の推移(単位：千人)

調査実施年	国勢調査人口統計	事業主調査	人口動向調査	SIPP
1960	4,663			
1980	2,178			
1985			18,082	
1990	3,406			
1991			19,967	
1992		8,557		
1997			21,478	9,260
2000	4,184			

注) 国勢調査：前週に就業している16歳以上の者を対象。在宅就業者は、「通常どのように通勤しているか」という問への回答から導き出された。

事業主調査：経済センサス調査の小企業主調査から納税のための特定の様式により抽出された者を対象。在宅ビジネス従事者は住居での操業を回答した者。

人口動向調査：その週に仕事に従事した者で、家で仕事の全部または一部を行った者。

SIPP (Survey of Income and Program Participation)：16歳以上で参考期間の4番目の月に雇用されていた者。仕事として何か作業を自宅で実施したことのある個人。

(出所) Jeffrey J. Kuenzi 他, "Home-Based Workers in the United States:1997", *Current Population Reports* 他

表 1-2-2 在宅就業者の社会経済的地位

(単位：人, %)

項目	在宅就業者						社内就業者					
	合計		男性		女性		合計		男性		女性	
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率
年齢別												
25-34	482,850	31.3	170,061	26.8	312,789	34.5	26,024,875	38.9	14,304,651	39.5	11,720,224	38.2
35-44	577,230	37.4	237,685	37.5	339,545	37.4	23,916,925	35.7	12,835,151	35.4	11,081,774	36.1
45-55	482,188	31.2	226,896	35.7	255,292	28.1	16,990,148	25.4	9,091,551	25.0	7,898,597	25.7
既婚、配偶者有り	1,166,386	75.6	436,436	68.8	729,950	80.4	44,611,749	66.7	25,123,549	69.3	19,488,200	63.5
6歳以下の 子供					271,083	29.9					4,623,875	15.1
6-17歳までの 子供					390,816	43.1					9,211,899	30.0
未婚者又は 配偶者無し	375,882	24.4	198,206	31.2	177,676	19.6	22,320,199	33.3	11,107,800	30.7	11,212,399	36.5
6歳以下の 子供					14,373	1.6					876,324	2.9
6-17歳までの 子供					37,526	4.1					2,722,550	8.9
子供の数					2.17						1.79	
	(1.52)	(1.49)	...
居住地												
都市部	946,680	61.4	329,230	51.9	617,450	68.0	50,853,225	76.0	27,301,300	75.4	23,551,925	76.7
郊外	595,588	38.6	305,412	48.1	290,176	32.0	16,078,723	24.0	8,930,049	24.6	7,148,674	23.3
自営	1,229,860	63.9	541,080	65.4	688,780	62.7	3,658,647	5.5	2,630,899	7.3	1,027,748	3.3

(出所) Lind N. Edwards 他 "Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of population"

(2) 在宅就業者の属性

在宅就業の女性の80.4%が既婚者で、そのうち6歳以下の子供を持つ者は、29.9%、6歳

から17歳までの子供を持つものが43.1%いるなど、学齢期の子供を持つ女性が多い。在宅就業の女性の子供の数の平均は、2.17人である。

居住地については、在宅就業者の場合、女性の68%、男性の51%が都会に住んでおり、通勤者の場合は男女とも75%以上が都会に住んでいることに比較すると低い。特徴としては、女性の場合、郊外に住んでいる人の割合は、在宅就業者が32%、通勤者が23%ということから郊外に住んでいる人の割合がやや多いということに加え、男性については、郊外に住む在宅就業者が48%で都会に住むものが24%ということから、特に男性にとって、居住地が在宅就業を決める重要な要因であることが伺える。

また、学歴については、男女とも多数が高卒以上で通勤者と変わらず高学歴であることがわかる。家庭内に65歳以上の老人のいる割合は、通勤者が5%前後であるのに比較して、在宅就業者の場合には、10%と2倍以上の割合である。

在宅就業者の場合、男女とも65%前後が自営である。

(3) 在宅就業の多い職業

国勢調査の結果から在宅就業の多い職業をみると、サービス業が女性では最も多い。特に個人的サービスに従事するものがほとんどである。技術販売サポート、専門的管理職がそれに続いて多い。男性に関しては、専門的管理職が最も多く、それ以外では農業となっている。また、産業別では、6割以上がサービス産業に従事している。(表1-2-3)

表1-2-3 国勢調査にみる在宅就業者の職業と産業

(単位：人，%)

項目	在宅就業者					
	合計		男性		女性	
	数	比率	数	比率	数	比率
職種						
全職種	1,542,268	100.0	634,642	100.0	907,626	100.0
管理的専門職	403,528	26.2	189,034	29.8	214,494	23.6
管理職	176,991	11.5	88,469	13.9	88,522	9.8
専門職	226,537	14.7	100,565	15.8	125,972	13.9
技術、販売、事務補助	351,931	22.8	117,280	18.5	234,651	25.9
販売的職業	190,354	12.3	102,453	16.2	87,901	9.7
事務を含む管理的事務補助	161,577	10.5	14,827	2.3	146,750	16.2
サービス業	361,712	23.5	27,054	4.3	334,658	36.9
個人サービス業	279,994	18.2	5,523	0.8	274,471	30.2
精密サービス業	112,425	7.3	82,231	13.0	30,194	3.3
オペレーター	83,073	5.4	46,282	7.3	36,791	4.1
農業	212,644	13.8	162,191	25.5	50,453	5.6
その他	16,955	1.1	10,570	1.7	6,385	0.7
産業						
全産業	1,542,268	100.0	634,642	100.0	907,626	100.0
建設業	47,810	3.1	19,674	3.1	28,136	3.1
製造業	106,144	6.9	44,425	7.0	61,719	6.8
交通公共交通	27,126	1.8	10,789	1.7	16,337	1.8
卸小売業	34,565	2.2	14,597	2.3	19,968	2.2
通商業	144,339	9.4	59,022	9.3	85,317	9.4
金融保険業	72,848	4.7	31,097	4.9	41,751	4.6
サービス業	957,741	62.1	400,459	63.1	557,282	61.4
農業	231,707	15.0	169,879	26.8	61,828	6.8
その他	30,770	2.0	15,278	2.4	15,492	1.7

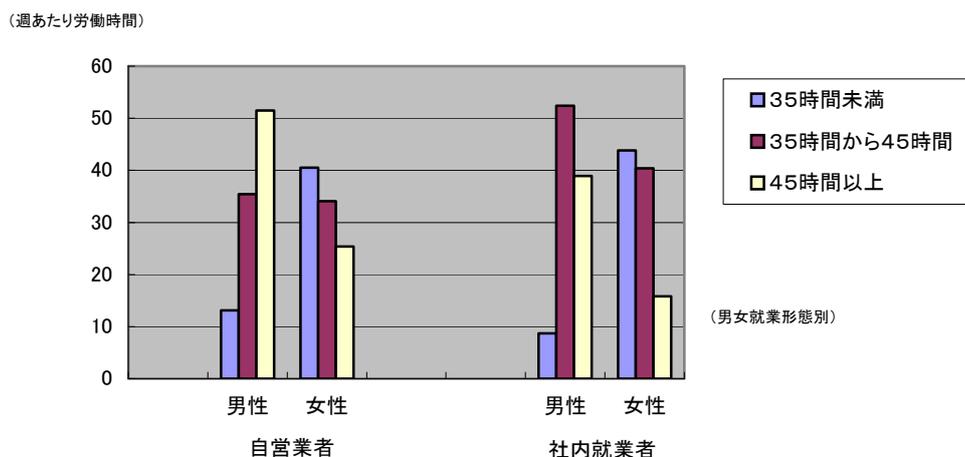
(出所) Lind N. Edwards 他 “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of population”

(4) 在宅就業の就業条件

ア. 週あたり労働時間

国勢調査から、自営の在宅就業者について、週あたり労働時間をみると女性では35時間以下のものが比較的多く、男性では、45時間を超えて就業しているものが半数以上で、男性に関していうと、自営の在宅就業者は、長時間労働であることが浮き彫りになっている。(図1-2-2)

図1-2-2 就業形態別週あたり在宅労働時間

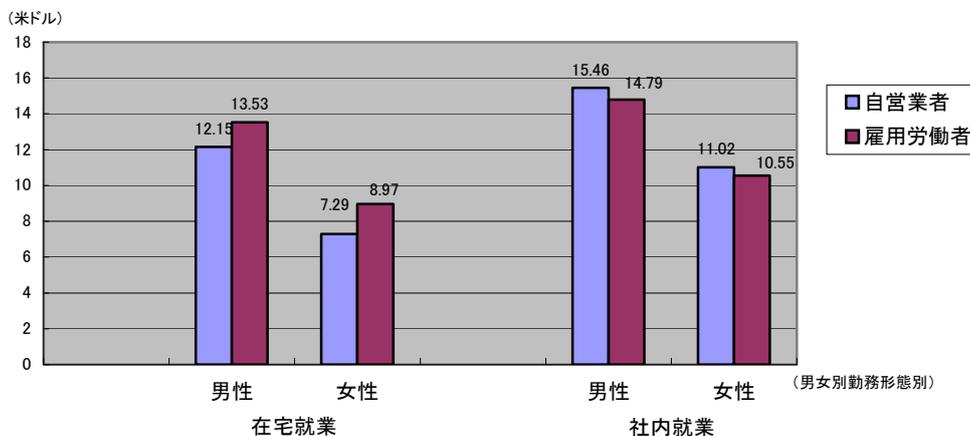


(出所)Edwards, “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population”

イ. 週あたり時間給

90年の国勢調査の結果から週あたりの時間給をみると、在宅就業では、自営の場合、男性は12.5ドル、女性は7.29ドルとなっている。これに対して雇用契約のある場合、男性が13.53ドル、女性が8.97ドルで自営の場合よりやや時間給の水準は高い。(図1-2-3)

図1-2-3 男女別就業勤務形態別週あたり時間給



(出所)Edwards, “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population”

(5) 在宅就業を選択する理由

前出の Edwards 教授は、90年の国勢調査の結果から、在宅就業を選択する場合には、7つの要因があると分析する。特に女性が在宅ワークを選択することは、経済的なコストが通勤して勤務する形態より高いけれども、女性のライフスタイルからより働きやすい環境であるといえる。すなわち、メリットとして、①女性が働く場合、仕事をする場所の選択と時間管理にフレキシビリティがあるので働きやすい、②結婚した場合、家事と両立しやすい。③学齢期の子供がいても、育児と両立しやすい。④また自分が身体不自由者になった場合、通勤など付加が無く、生活しやすい環境の中で就業できる。⑤身体が不自由な配偶者が家庭にいる場合の介護と両立しやすい。⑥高齢の家族がいても就業が可能である。⑦地方や郊外に住んでいても、通勤時間等に関係なく就業可能である。以上が在宅就業のメリットとしてあげられる。特に女性にとっては、在宅就業は、仕事と生活の両立が行い易いという理由から、結婚した後も労働市場に残って就業することを可能にしている。

また、このような傾向は、日本の場合と重なるところが多い¹⁰。

5 在宅就業をめぐる政府の対応

歴史的にみると、不法移民の就労、劣悪な労働条件によるスウェットショップ的労働の制限などを目的に、1931年、全米産業復興法はすべての家内工業を禁止した。この制定の背後では、米国労働総同盟(AFL-CIO)をはじめ、国際女性繊維労組(IWCTU)、国際サービス労組(SEIU)など労働組合が女性の人権確保の見地から運動を展開し、身体障害者以外の在宅勤務制度を禁止する決議書を出し、在宅就業の禁止を要求したという経緯がある。こういった流れの中で、州法、自治体法で在宅就業を禁止する地域も出てきた。しかし、実態としては、家内工業は存続していた。

そういった背景から、1938年、公正労働基準法に新たな条項として、特定7業種について家内工業を承認する規定が追加された。また、外出の困難な身体障害者の家内工業も認められている¹¹。

米国では、契約自由の原則により、自由に職を選ぶことが出来る。しかし、在宅就業を行う場合には、州によっては地域・地区条例の厳しい州があり、居住区と工業区の厳密な区分規制が存在することから、「在宅就業証明書」の取得が要請されており、在宅就業そのもの

¹⁰ 神谷隆之(1999)「テレワーク解体新書」(日本労働研究機構)では、調査結果から、日本でも、在宅ワーカーは女性が7割で、就業者は選択の理由として、育児など家庭と仕事を両立が可能、高齢者の場合や障害者や親の介護との両立が可能であることなどをあげていることを明らかにしている。

¹¹ Atkinson, 前掲書, P20

が禁止されているところもある¹²。

サービス経済化の進展から生まれた在宅就業者の多くは、むしろ独立請負契約者かスモールビジネスなどを営む自営業者である。そういった流れの中で、円滑に事業を行うために、中小企業庁では、情報提供サービスを充実させ、ホームページやエージェントを通じて、使用者が労働者を雇用する場合に必要な法令等に関するハンドブック（“Small Business Handbook: Laws, Regulations and Technical Assistance Services”）を作成し、積極的にガイダンスを展開している。

以下では、在宅就業をめぐる規制について、政府の取り組みを明らかにしていきたい。元来、規制の少ない米国において、搾取労働の排除を目的に、製造業を中心とする家内工業について、規制を行ってきた連邦政府、州政府の対応を確認すると同時に、近年増加中のサービスを中心とした在宅就業にも適用される規制（安全衛生への取り組みや被用者と独立請負契約者の区別）についても言及したい。

（1）政府の対応

ア 連邦政府による政策

（ア）連邦法による在宅就業者への規制

合衆国連邦法は、第530節第4項で在宅就業者証明書の発行を規定し、その条件を示している。すなわち、公正労働基準法の規定に基づき、労働省の指定の様式について自宅就業者、雇用主が申請することにより、特定産業において自宅就業者の雇用を認めるための証明書を雇用主に発給する事を規定している。その場合、①年齢による理由あるいは身体的、精神的障害のために工場での労働が不可能であること、②自宅において病人を介護するために自宅を離れることが不可能であること、③ボタン、バックル製造、刺繍業、手袋産業、宝石製造業、婦人服産業などである特定期日以前から自宅就業していたもの、④社会復帰庁の監督下にある産業自宅就労に従事していること、⑤自宅就業者は同一産業の1名をこえる雇用主のため、産業自宅就労を実施しないものとするなど、が在宅就業証明の発給のための条件となっている。

また、在宅就労の場所については、「当該従業員の仕事」が「自宅中または近く」で行われているかどうかの決定は、ケースに基づいて判断される。「自宅中または近く」には、自宅、アパート、その他の居住場所、および庭、車庫、物置または、地下室など周辺の敷地が含まれる。修道院、孤児院などの施設も自宅とみなされる。

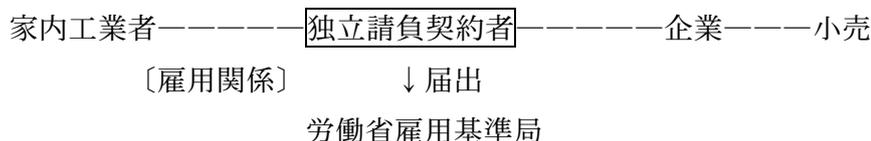
（イ）労働省雇用基準局所管による連邦レベルでの規制

前述のように、公正労働基準法は、特定産業について家内工業に規制をおこなっている。

¹² 合衆国法典、第530節第4項を参照。

1984年にこの在宅就業制限は、独立請負人である使用者が家内労働者を雇いたい場合に同省から許可を得るという制度に変更になった。(図1-2-4参照)

図1-2-4



すなわち、これは、婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニット、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍など7つの業種について、届け出に基づいて家内就業をみとめるものである。その場合、雇う人は、資格を獲得し、雇い上げる労働者（家内工業者）の労働条件、勤務時間と支払い賃金をハンドブックに記入して、定期的に監査セクションに届け出るというものである。この場合の家内工業者は、次に規定される使用者である独立請負契約者に雇用される者のことである。すなわち、使用者（employer）は下記の基準を満たさなければならない。

- ① 主要な請負事業であって完全な業務としてサービスを提供するものであるかどうか。
- ② 永続的な関係の有無。
- ③ 請負人の設備投資への出資の合計額
- ④ 経営当事者による管理の度合の性質
- ⑤ 損益に関する投資者の機会
- ⑥ 独立請負人の成功に対する市場競争における主導性、判断、洞察力の総合
- ⑦ 独立の事業の組織と運営

上記の基準を満たし、雇用者と被雇用者の関係が承認された場合、雇用者は、連邦が定める最低賃金をしはらわなければならない。また、週40時間を超えて働かせる場合には1.5倍の賃金を支払う。さらに、18歳未満の子供を児童労働の禁止の規定をまもると同時に、雇用管理記録をとることが義務付けられている。

また、さらに、例外的には、下記の人々も雇用者としてFLSAの対象となることが記されている。

- ① 建設業の建設現場で雇われている請負人も、独立者としての基準をそなえていないので実質的に雇用者とみなされるべきである。
- ② フランチャイズにおいてフランチャイザーにやとわれているひとは、雇用者とみなされる。
- ③ ボランティアの人について、結果として雇用関係が生じる場合は雇用者とみなされる。雇用者している同一業務をボランティアでおこなった場合。

- ④ 研修生や学生でも使用者のためにおこなった場合は雇用関係があるとみなされる。
- ⑤ 家で仕事をおこなっていて独立請負人とは認定されない場合

ちなみに、自宅においてサービスを提供する業務については、一般的な在宅就業者として、その経済実態に応じて公正労働基準法の諸規定が適用になる。

(ウ) 労働省全国労働安全衛生局 (OHSA)

労働省は、2000年2月に在宅で働く雇用者の職場環境について、安全衛生の面から法令に準拠させるためのガイドラインを出している¹³。このガイドラインによると、家を職場とする場合の κατηγοリーは、①自宅兼仕事場 (Home-based-worksite) と②自宅事務所 (Home Office) に分けられる。①の自宅兼仕事場は、雇用者の下で従業員が仕事を行うための従業員個人の家と定義され、②の自宅事務所は、自宅兼職場で、オフィス機器を常備して業務を行う場所のことである。

この法令は、テレワーカーの家庭と仕事のバランスの調和、フレキシブルで公正な働き方の実現を目的に規定されている。この規定による方針では、以下が定められている。

- ① OHSA は、従業員の自宅兼オフィスは視察しない。
- ② OSHA は、従業員の自宅兼オフィスに関して雇用者に責任を負わず、雇用者による従業員の自宅の視察も求めない。
- ③ OSHA は、特別な場合 (身体的危害や切迫した危険の恐れがある違反が報告された場合) にのみ、オフィスではない自宅の視察のみを実施する。

就業者 (ここでは employee) の職場の安全確保については、使用者が責任をもって管理監督するということであるが、在宅就業の場合、判例によっても使用者の責任がどこまでなのかということについて論議されており、その枠組みは明確になっていない。

また、労働者及びその家族の衛生および安全に悪影響を及ぼす可能性の有る自宅汚染に関する将来の事故の防止、軽減を目的に、「労働者家族保護法」が定められている。

(エ) 財務省内国歳入庁

定義のところで前述しているが、内国歳入庁 (IRS) は、課税手続きから事業者か被用者かという点で在宅就業者をガイドラインから規制している。前述の定義により該当する被用者 (employee) でなく、独立請負人 (independent contractor) と判断される場合には、所定の手続きにより納税しなければいけない。その分類は、連邦所得税、社会保障税、メディケア税をどのように支払い、確定申告をどのように行うかに関係する。

雇用者か独立請負人かの区別は、個々のケースにより判断されるが、ケースに基づき、下

¹³ “OSHA Instruction” Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration を参照。

記の3つのカテゴリによるファクターが検討される。

a 行動管理 (Behavioral Control)

労働者に対して職務のやり方を指示、管理する権利を持っているかどうかのポイントから判断し、企業が労働者を指示、管理する権利を有する場合には、その労働者は従業員ということになる。

すなわち、①いつ、どこで、どのように仕事をするか、②どのような道具、または設備を使用するか、③仕事を補助するためにどのようなアシスタントを雇うか、④消耗品やサービスはどこで購入するか、について指示を受けている場合に被用者と判断される。

この場合、特に、どのように仕事をすべきかについて指示を受けているかどうか優先的に考慮される。さらに、企業が仕事に要する手順や方法について訓練を提供している場合には、やはり被用者と判断される。

b 財務管理 (Financial Control)

仕事の営業部分を持っているかどうかを指示または管理する権利があるかどうか。すなわち、仕事に相当な投資を行っている場合、「独立契約者」とみなされる。事業活動費の償還を一部または全く受けていない人、特に未償還の事業活動の割合が大きい人は、「独立契約者」といえる。

c 取引先との関係 (Relationship of the Parties)

企業と労働者がその関係をどのように捉えているかということが判断される。すなわち、従業員としての給与を受け取っている場合、たとえば保険、年金、有給休暇という給付を受け取っている場合には、「被用者」と判断される。受け取っていない場合でも、「被用者」と「独立契約者」のどちらの可能性も考えられる。また、労働者と企業双方の意図を示す成文契約は、就業形態を決定するために重要な事実といえる。

上記の判断により、被用者 (employee) と見なされる場合には、公正労働基準法の適用を受け、社会保障、メディケアの受給者となるとともに、労働者としての保護を受けることになる。企業は、被用者の賃金に対する社会保障費、メディケア、失業保険税 (FUTA) を支払わなければならない。

一方、独立請負契約者あるいは自営と判断される場合には、自営業者抛出法 (SECA) に基づき、自分の所得税と自営税を払う責任がある。この場合、企業は独立契約者への賃金から税の徴収は行わない。独立契約者は、年度中に予め納税する必要がある。

上記以外、販売員については、一般的に事実関係から判断されるが、具体的な判断基準については、別途ガンダンス情報が提供されている。

イ 州レベルの政策

前述のように、州レベルでもかなりの州が在宅就業に関する法律、条例を発効している。

中には在宅就業を禁止している州もあるが、1981年の日本の労働省が調べたところでは、18の州で在宅就業について何らかの規定を持っているということである。IT機器を使いサービスを提供する在宅就業の場合、多くは高技能者で高収入であるため、適用になるケースは少ないと思われるが、最低工賃の決定については、州により、①法定方式、②賃金委員会方式、③両者の併用に3つの方法がとられているということである¹⁴。

そのなかでも、歴史的に家内工業が多く集積してきた、ニューヨーク州とカリフォルニア州の法的規定について紹介したい。

(ア) ニューヨーク州における在宅ワーク¹⁵

ニューヨーク州法典では、在宅ワークの家内工業について規定があり、定義、許可証の発効、製造の条件、定期的査察の実施、違法の場合の罰則、保健記録の保持等について規定している。ここでの在宅就業者は、ある雇用者に雇われた従業員である。この法令は、劣悪な労働条件で労働者の健康が危惧される工場産業の保護、当該産業に雇用される女性や未成年の保護のために、厳格な管理と不適切な家内工業の排除合法的に行うことを目的に制定されている。在宅作業を行うにあたっては居住者以外が就業してはいけないこと、児童を雇用してはいけないことが規定されている。また、適切な作業環境が確保されているかどうかを査察する目的で、産業監督官の検査が規定されている。監督官の調査の結果、条項への違反が認められた場合には、監督官による記述命令書により、3000ドル以下の民事罰金を在宅就業者に課することができる。この命令に不服の場合には、命令書発行から30日以内に産業控訴委員会に再審議のための申し入れをすることができる。

(イ) カリフォルニア州における在宅ワーク¹⁶

カリフォルニア州労働法典に家内工業法がある。この法規では、家で仕事をする人の定義、就業の条件、違法の場合の罰則、等について規定している。在宅就業者を雇用する場合には、担当局が発する「産業自宅就労免許」を取得していなければならない。免許書は取り消しまたは停止処分を受けない限り、1年間有効である。免許書は、16歳以下のもの、伝染性の疾患に罹患しているもの、衛生環境の整った自宅に居住していない場合のものには発給されない。許可なしに在宅就業を行った場合、初犯では50ドル以下の罰金、再犯の場合は100ドル以下の罰金により処罰される。また、飲食物、飲食物の提供に関連して使用される物品、衣類、玩具及び人形、煙草、医薬品及び毒物、包帯など衛生用品、爆発物・花火及び同様の物品、その製造が従事者にとって健康を害する恐れのある物品、現行の労働基準を下回ると

¹⁴ 寺園成章（1986）「家内労働法の解説」労務行政研究所を参照。

¹⁵ 巻末資料「ニューヨーク州法」参照。

¹⁶ 巻末資料「カリフォルニア州法」参照。

担当部局が判断する物品については、在宅で製造を行うことを禁止している。担当部局は、在宅就業者の労働条件が守られているかどうかについて、産業調査を実施する権能を有する。調査の結果、担当部局が当該在宅就業を違法であると判断した場合には、雇用主に対して生産停止を命令する。命令発給後、担当部局は雇用主、在宅就業者の代表、公聴会の主題に利害を有するもの等に対して、30日前の公告により公聴会を行う場を提供する。

6 労働組合、非営利団体など NPO による対応

(1) 労働組合の対応

アメリカの全国労働組合法は、永野論文でも明らかなように、管理権保持基準により規定されるので、この意味で自営の在宅就業者は、労働組合の組織対象ではない。しかし、歴史的には、1930年代において、アメリカの家内就業者は、工場などの労働者が遣り残しの仕事を家に持ち帰って作業したところから生まれており、その意味で、子供など家族を巻き込んで仕事を行い、また家庭が製造現場となることで近所との関係などから、人道的立場からの規制の形でさまざまな対応の動きがとられてきた。

ア. 国際女性繊維労組 (IWCTU/現 UNITE!)

繊維労組の UNITE の前身 IWCTU は、女性の人権確保の見地から産業の規制に積極的に参加、国際サービス労組 (SEIU) などこの規制の動きに賛同して、在宅就業に関する公正労働基準 (FLSA) 法案成立の働きかけを行ってきた。しかし、近年の経済社会状況から、規制の動きは緩和され、(1) に述べるように規制業種も 7 業種に限定されている。また時代とともに労働組合の役割も変化をとげている。

ちなみに、UNITE のエドガー書記長によると、米国では、繊維産業の製造部門はそのほとんどが中国へ移転していることから、製造従事者の減少とともに組合員も減りつづけ、UNITE などサービス産業の組織化に運動方針を転換しつつあるということである。

この意味で、近年、在宅就業を含めた自営者への支援としては、デザイン企画部門への支援として、積極的に新人デザイナーの製造のための工場の斡旋や資金の援助などに力をいれているということである。

イ. 米国通信労組 (CWA)

また、通信労組 (CWA) は、サービス化の流れによる就業構造の変化に対応して、非典型労働者の組織化に取り組んでいるが、特に通信業界で増加するフリーエージェントの組織化と利益の保護に積極的に取り組んでいる。ジミー・タロウ広報部長、デニス・セレット教育訓練部長によると、在宅就業者に関しては、基本的に、雇用労働者は、各企業の労働者へ

の対応の中で労働組合としてさまざまな取り組みを行っているが、自営の場合には、全国労使関係法（NLRA）が縛りとなって、労働組合としてその保護を得るための交渉を行うことができない現状があるということである。

しかし、CWA では、サービス化が急速に進展している今日、積極的に独立請負契約者をも含めた非典型労働者の組織化に取り組まなければいけないと考えている。ちなみに、税対策など労務コスト削減を目的に、実際に多くのテンプ（非典型労働者）を雇用するマイクロソフト社では、「WashTech」というユニットを形成してテンプの利益保護のために活動している。

企業にとって雇用労働者への職業訓練は、将来的に企業のナレッジとして蓄積されていくものであるので有意義を考え、積極的に実施されている。しかし、テンプなど非典型労働者の場合には、訓練を施しても他社へ異動することも考えられるため、企業は、非典型労働者に訓練を施すことをほとんどしない。そういった状況の下で、CWA では政府の助成金をうけ、テンプのための職業訓練プログラムを用意している。このプログラムでは、修了者に資格証を授与し、円滑な就職のための支援を行っている。

（２）民間非営利団体の対応

自営、独立請負契約の場合、雇用者とみなされない限り、医療保険、失業保険、年金などの公的扶助を受けられず、納税負担も重いなど、経費負担は過重である。また、家で個人で仕事することから、人間関係から孤立し、孤独を感じるなどストレスが多いばかりか、職務に関する情報や技能向上の訓練機会などもない。そういった環境の中で、米国では、有志によって結成された任意団体やグループが有効な役割を果たしている。

ア．ワーキングトゥデイ (Working Today)

自営の在宅就業者の場合、古い制度とのギャップや各種の社会保障の負担は大きい。ダニエル・ピンク氏の指摘でも、古い制度との弊害として、①医療保険、②税制、③地域地区制の3つを問題としてあげている¹⁷。例えば医療保険について、雇用主を通じて加入する制度であるため、自営の在宅就業者には無保険者が多い。東部を中心として組織している労働者グループにユニークな団体「ワーキングトゥデイ」がある。これは、サラ・ホロウィッツが1995年に設立した団体だが、近年、増えつづけるフリーランサーやパートタイマー、臨時職員、コンティンジェント、独立契約者など医療補助、年金、差別禁止立法措置、失業、身体障害者への保障といった伝統的セーフティネットにアクセスすることが難しい層の人々のための活動を行う事を目的に設立されたユニオンである。自営業を含めた柔軟な働き方を求める人々のニーズにあわせ、現在医療保険制度を安い拋出料で運用している。また、オフィ

¹⁷ ピンク、前掲書、P239-254

ス用品の安価販売、技能訓練や税金などのフリーランサーたちが抱える問題への相談業務などを行っている。現在会員は9万人以上、年会費は25ドルで運用している。団体の運営にあたっては、ニューヨーク市、フォード財団、ロックフェラー・ファミリー基金などをはじめ、専門職協会、企業、組合、共同体グループと協力して、そういったさまざまな団体からの補助金をうけて非営利団体として運営されている。

イ NASE (National Association for the Self-Employed)

1981年スモールビジネスに従事する有志が、日常業務へのサポートを相互に模索しているうちに発生した団体。ネット通じて自営の就業者のために全国規模で情報の提供と便宜の供与を行う。自営や零細起業家が行う経営の発展とチャレンジの達成を支援するため、税、保険、年金等に関する情報の提供やアドバイス、関係する政策情報の提供などを行っている。

7 在宅就業の現状と課題

(1) 在宅就業に伴う契約手続き

米国では、契約自由の原則により、自由に職を選ぶことが出来る。在宅就業をおこなうためには、州政府から規定された「在宅就業許可書」を受け、当事者同士で契約書を取り交わすことになる。米国は、文書主義のイメージがとても強いが、米国での聞き取り調査によると、現実には口頭による契約、発注もかなりあるということである。

(2) 職業紹介、仲介業者

職業紹介については、連邦や州政府のよる公的なものは存在しない。米国では、私的機関で職業紹介を自由に行って良いことになっており、なんら規制は存在しない¹⁸。在宅就業の職業紹介についても、営利、非営利を含めて、民間の職業紹介組織、エージェント、グループが多数存在している。

また、前出のダニエル・ピンク氏がいうように¹⁹、在宅就業の仕事の紹介については、「フリーエージェントネーションクラブ」のような有志のグループが口コミやインターネットを通じて相互に仕事を紹介しあうが、「フリーエージェント連合」のような非公式の共同体を形成して仕事に応じた人の編成をフレキシブルに行っている。大企業をパートナーとする仲介業者やエージェントも存在するが、ここでは高度に専門的業務の仲介、斡旋を行っているということである。また、前出のIT労働者を数多く組織しているCWAなど労働組合に

¹⁸ 中窪裕也 (1995)「アメリカ労働法」を参照。

¹⁹ ピンク、前掲書、P205-220

も非典型労働者を対象としたリクルートのための契約者の締結の仕方などを内容としたプログラムが用意されており、円滑に仕事が確保できるように支援している。

(3) 能力開発

能力開発についても、職業紹介同様、連邦、州政府により在宅就業者に特定して対象としたものは存在しない。非営利団体や仲間グループが自主的に行う意見交換の会やセミナーの場で必要技術をはかり、習得を目指している現状のようである。ただし、米国における職業教育訓練は、一般のコミュニティカレッジなどのプログラムに参加して、自ら技能の向上に努めなくてはならない。

CWA 労組では、政府の助成金をうけて、「NETPRO」という名称の職業訓練プログラムを実施しており、修了者には資格証を発行して、就業のための支援を行っている。

(4) トラブルの処理

口頭契約はもとより、文書による契約を交わしている場合でも、代金の未払いなどのトラブルがしばしば起こる。そういった場合、自営の場合は、自ら裁判に訴えることになる。小さな金額による場合には、ほとんどの在宅就業者は裁判に訴えることもなく、そのまま泣き寝入り状態という。

(5) 在宅就業の光と影 — 問題の所在 —

今回のインタビュー調査での聞き取りによると、確かに米国内での在宅ワークに関する議論は、テレワークをめぐる是非論として盛んに行われている。しかし、近年の関心は、フリーエージェントや起業などに傾いており、在宅ワークの中でも、女性が主な従事者である部品加工などの出来高払いによる低賃金労働については、あまり議論がされなくなっているということであった。2003年7月3日付のウォールストリートジャーナルは、議論が下火となっている中でも、何千人もの女性がライセンスのないまま、在宅で仕事をしており、家内工業的手工業の在宅については、政策対象として施策を持っていない現状を伝えている。産業界も労働集約的作業はすべて中国へ移転し、米国にはそのような仕事はないといわれるが、それは工場レベルでの製造のみで、ストレスを抱え、低所得で長時間労働に耐える部品製造など従事するチープレイバーとしての在宅ワーカーは存在し続けているということである。

以下では、高技能者によるサービス分野のものを含め、在宅就業をめぐる現時の課題を明らかにしてみたい。

保障の問題(年金、医療保険、失業保険)

2003年12月に実施した現地聞き取り調査の結果によると、次の状況が明らかになった。過重な負担から、保険に入れず、保険資格のない在宅ワーカーが多い。医療保険については、

雇用主を通じた加入システムになっているため、個人が加入することは難しく、掛け金も高い。そのため自営業者が多い在宅ワーカーは無加入の場合が多い。税金の問題も、自営の場合は、雇用者負担分と自己負担分の両方を支払う必要があり、二重課税されている。税手続きも大変複雑なものである。医療保険や失業保険について、使用者が本来、被用者雇上げ分として負担しなければいけない保険負担コストを節約するため、被用者を独立請負人などの扱いにして、掛け金負担を軽減している場合がある。

医療保険については、先述の非営利団体「Working Today」が、自営業者のための制度を運用している。これは、自営業者にとって過重なものとなっている掛け金負担を軽減するもので、全米でも新しい試みとして、労働組合なども評価している取り組みである。

(参考事例)

ワーキングトゥデイ

健康保険の概要

ワーキング・トゥデイ・フリーランサーズ・ユニオンは、ニューヨーク健康保険制度健康プラン (HIP Health Plan of New York) を通じて、グループ保険料率適用の保険維持機構 (HMO) プランを提供します。健康保険制度 (HIP) の特徴は、次のとおりです。

- 2万人を超える民間開業医の種々のネットワーク
- 最先端医療センターの医師
- マウント・サイナイ (Mt. Sinai)、ベス・イスラエル (Beth Israel)、レノックス・ヒル (Lenox Hill)、及びニューヨーク大学 (NYU: New York University) を含む当該地域の最高病院へのアクセス

健康保険制度 (HIP) のプライム^(登録商標) 保険維持機構 (HMO) には、かかりつけ医師及び専門医、処方薬担保、入院、並びに救急処置室サービスの担保が含まれています。その他の保険維持機構 (HMO) と異なり、健康保険制度 (HIP) のプライム^(登録商標) 保険維持機構 (HMO) には、視力担保及び予防歯科担保も含まれており、それ以上の歯科治療には、割引きがあります。

健康保険制度 (HIP) のサービス地区は、ニューヨーク市の5つの行政区 (マンハッタン [Manhattan]、ブルックリン [Brooklyn]、クイーンズ [Queens]、ブロンクス [Bronx]、及びスタテン・アイランド [Staten Island]) 並びにナソー郡 (Nassau County)、ウエストチェスター郡 (Westchester County)、オレンジ郡 (Orange County)、ロックランド郡 (Rockland County)、及びサフォーク郡 (Suffolk County) をカバーしている。

1月当たりの健康保険料率

(2003年9月1日~2004年8月31日の担保年)

フリーランサーズ・ユニオン顧客健康保険プランは、毎年調整されます。このプランの担保年は、9月1日から年8月31日にわたります。担保が有効になったときに適用する保険料率は当該担保年の間保障されます。

個人	286.88 ドル
個人及び子供（単数又は複数）	524.97 ドル
個人及び配偶者	563.70 ドル
家族	856.92 ドル

注意事項：2箇月分の保険料を前払いして頂きます。このプランでは、毎月請求書を発行します。

適格会社及び非営利組織は、フリーランサーズ・ユニオンのグループ健康保険プランをその従業員のための手ご
ろな特典選択肢として利用することができます。保険料率及び特典条件は、上記の表と同じです。

（出所）Working Today 配布資料より

就業時間をめぐる問題

まず、2000年の国勢調査の結果からも在宅就業者の就業時間は、47.6%以上が一日8時間以上働いている。別の調査によると週当たり就業時間は、40時から42時間である。在宅就業者の就業時間は、自分自身でいかに日常をうまくコントロールできるかにかかっている。コントロールできない場合、仕事としての成果をださなければいけないということであるので、結果的に長時間労働に陥ってしまう。本来、在宅就業を選択する理由には、フレキシブルな勤務時間への選好があった。自由、自分らしさ、責任を意味のある仕事と認識する風潮の中で、家庭と仕事の両立がもっともしやすいと選ばれる在宅ワークではあるが、両立のためには本人のかなり厳しい自律性が要求されている。

仕事場の確保と安全をめぐる問題

家庭で仕事をする場合、仕事と居住スペースが一緒である場合が多い。特に部品の組み立て製造に関する業務の場合、材料や道具をキッチンやリビングでひろげるため、幼児などが過って部品を飲み込んでしまったり、機材に躓いたり危険が伴うことが指摘されている。

OSHAは、在宅でのワークサイトについて安全基準をもうけているが、実態としては、その多くが労働作業慣行としての安全基準をみたしていないという指摘がある²⁰。

仕事情報の確保の問題

仕事を請け負って行う在宅ワークは、一人で孤独に行われる場合が多い。仕事を確保するため、今どこでどのような仕事があるのかなどの情報は、外に目をむけ、ネットワークを通

²⁰ Wall Street Journal, July 3, 2004 を参照。

じてとる必要がある。また、トラブル情報、労働倫理の向上、技能の向上のトレーニングセミナーなどの情報も積極的にネットワークに参加して取得する必要がある。横のつながりを重視した緩やかな連合がネット上を通じて多数存在しており、情報交換など職場のコミュニケーションに変わって機能している。ネット上には、無数のサイトが存在する。

人間関係とストレスをめぐる問題

在宅就業を選択する理由の一つに、組織にしばられたくない、わずらわしい人間関係から解放されたいということがあげられている。しかし、実際には、在宅での就業には、既婚で家庭内で仕事を行う女性が多いことなどから、対人関係を持つことが出来ない孤独、すなわち、仕事上の悩みを相談することができない、業務情報について意見交換をすることができない、日常的な話をする相手がいけないなどの悩みがあることが、既存の調査から明らかになっている²¹。

家庭に仕事を持ち込むことで家族との間における心理的なストレスも発生している²²。

業務のモニタリングの難しさの問題

在宅就業の弊害としては、業務の管理者や同僚とのコンタクトが通信回線をとおした間接的なものとなるため、コミュニケーションが難しいことが指摘されている。また、成果の途中経過やモニタリングも難しいといわれている。日常的に業務が対面で行えないことからくる生産性への影響の議論もある。

8 おわりに—米国の在宅就業の実態から学ぶもの

米国における在宅就業には、2種類あることが明らかになった。ひとつは、1930年代以来歴史的に発生してきた家内工業に源をもつ低賃金労働で、家内で製造を中心に行う就業としての在宅ワークである。もうひとつは、高学歴、高技能の人たちが余暇と労働を生活の中で上手にバランスしたいという願望から生まれたサービス業を中心とした在宅ワークである。

これら二つの在宅就業者の流れについて、現在、米国で問題となっている共通の問題は、医療保険、年金、失業保険など社会保険の問題である。また、仕事場の安全衛生に関しても規制は存在するが、使用者責任が基本的に前提となって、その規制は非常に弱い。在宅での部品製造の現場では、子供が部品を飲み込んだり、機材に躓いたりといった事故やトラブルも多いことが指摘されている。

²¹ Boris, Eileen, ““With a keyboard in one hand” :White collars in the House”, ‘Home to Work’, P305-336

²² Christensen, K. E., “The New Era of Home-Based Work” Chicago Tribune, Aug.20, 1986

また、米国の場合の製造による家内工業は、一見被用者（employee）ということになっているが、雇い主が零細の独立請負人であるため、多くは低賃金労働で、現代においても搾取が問題となっている。また、公正労働基準法の基準にあった家内工業労働は、最低賃金、残業時間、児童労働についての規制があり、労働者は保護されることになっている。内国歳入庁ガイドラインによる名目的雇用者も同様の保護の対象となる。しかし、実際に運用の段階では、被用者（employee）扱いにされていないケースなどもあり、そういった脱法行為に対し、なんら管理規制や罰則は存在しない。²³当事者同士の裁判等による解決にまかされる。このように、就業者の保護という観点から見た場合、その歴史、文化的背景からみて、米国では就業者が保護の対象なるかどうかの労働者性の判断がケース・バイ・ケースで、不安定な要素が多い。この意味で日本が参考とすべきモデルといえるかどうかという点に疑問がもたれた。

しかし、自営の在宅従事者に女性が多い点、サービス化が進んでいる点など形態の上で、日本も現在、米国と同様の道程をたどっているかのように考えられる。独立請負人として自立するための支援制度について、米国での具体的内容がどうであるのかなど、納税、契約のあり方の詳細を含めた事業者としての側面について、さらに調査してみる必要を感じた。

また、在宅就業者同士の情報交換、職業紹介、技能向上のためのネットワークの構築やNPOの活動には、日本が参考とすべきモデルが多いと思われる。

<参考文献>

Boris, Eileen, 'Work at Home-Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States' Cambridge University Press, 1994

Boris, Eileen and Daniels, Cynthia R ed. 'Home Work-Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home' University of Illinois Press, 1989

Dangler, Jamie Faricellia, 'Hidden in the Home-the Role of Waged Homework in the Modern World Economy' Albany: State University of New York Press, 1994

Edwards, Linda N., "Home-Based Work and Women's Labor Force Decision", *Journal of Labor Economics*, Vol.20, No.1, 2002

Edwards, Linda N and Field-Hendrey, Elizabeth, "Home-Based workers: data from the 1990 Census of Population", *Monthly Labor Review*, November 1996

Edwards, Linda N. and Field-Hendrey, Elizabeth, "Marriage and Home-Based Paid Employment" *Marriage and the Economy*, Cambridge, 2003

Edwards, Linda N and Field-Hendrey, Elizabeth, "Work Site and Work Hours- the Labor Force

²³ Christensen K. E. "Home-Based Clerical Work", 'Work at Home', P196-197

- Flexibility of Home-Based Female Workers” *Working Time in Comparative Perspective* Vol. II, 2001
- Goldstein, Nance, “IT at Work: Information Technologies and Remote Working in the United States, A Literature Review” SRI International, May, 2003
- Kuenzi, Jeffrey J. and Reschovsky, Clara A., “Home-Based workers in the United States 1997” *Household Economic Studies*, US Census Bureau, U.S. Department of Commerce, Dec. 2001
- Muhl, Charles J., “What is an Employee? The Answer Depends on the Federal Law” *Monthly Labor Review*, January 2002
- Tejada, Carlos, “Doing Piece Work at Home, Ms. Principali Is Tough Boss: Six Hours Without a Break”, *Wall Street Journal*, July 3, 2003
- Communication Workers Union “Workers in the New Economy-Establishing Connections” December, 2003.
- ウィリアム・アトキンソン (1989) 「ホームワーカー」 日経 BP
- ウィリアム・B・グールド (1999) 「新・アメリカ労働法入門」 日本労働研究機構
- 岡崎淳一 (1996) 「アメリカの労働」 日本労働研究機構
- 神谷隆之 (1999) 「テレワーク解体新書」 日本労働研究機構
- 桑原昌宏 (1988) 「在宅勤務・テレワークと比較労働法—ベルギー・アメリカ。西ドイツと日本」 『季刊労働法』 1988年1月25日号、労働総合研究所
- 小豆川裕子、W.A. スピックス (1999) 「企業テレワーク入門」 日本経済新聞社
- ダニエル・ピンク (2002) 「フリーエージェント社会の到来」 ダイヤモンド社
- W.A. スピックス (1998) 「テレワーク世紀—働き方革命」 日本労働研究機構
- 寺園成章 (1981) 「家内労働法の解説」 労務行政研究所
- 中窪裕也 (1995) 「アメリカ労働法」 弘文社
- 仲野組子 (2000) 「アメリカの非正規雇用」 桜井書店
- 長坂俊成 「テレワークの法的性質と法的保護のあり方—労働法理を中心として」 『季刊労働法』 労働総合研究所
- 永野秀雄 (2003) 「契約労働者」 保護の立法的課題」 『労働法学会誌』 102号、日本労働法学会
- 日本労働研究機構 (2001) 「アメリカの非典型雇用」
- 春田素夫、鈴木直次 (1998) 「アメリカの経済」 岩波書店
- P・オスターマン (2003) 「アメリカ・新たな繁栄へのシナリオ」 ミネルヴァ書房
- 日本テレワーク協会 (2003) 「2003年版テレワーク白書」 日本テレワーク協会
- 松村学 (2003) 「最新アメリカ経済複合概論」 多賀出版
- 森戸英幸 (2000) 「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」 『成蹊法学』 50巻

<参考ホームページ>

米国労働省雇用基準局ホームページ

U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration

米国労働省安全衛生局ホームページ

U.S. Department of Labor, Occupational Safety & Health Administration

中小企業庁ホームページ

Small Business Administration

内国歳入庁ホームページ

Department of the Treasury, Internal Revenue Service

第1部 第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策 —情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—

1. 本稿の目的と意義

「在宅ワーク」は旧来からある家内労働と比べて、働き方や作業内容、契約形態の面で異なる就業形態である。テレワークとも類似しているが異なる新しい就業形態であるため、既存の法律で対応しきれない部分が多い。そもそも、近年の労働形態の多様化に伴い、労働者という概念自体が変わらざるを得ない状況にある。労働問題の基本的な枠組みが変わりつつあると言っても過言ではない。そうした変化に対応するために行っている諸外国の在宅ワークに関する保護施策を概観すると、既存の法体系と今後の方向性はいくつかに分類できる。

ヨーロッパの中でも家内労働法という特別法をもって保護するドイツのような国。そして一方、市場における自由な経済活動を重視し緩やかな規制のもとで対処するアメリカ。イギリスはこの両者とも異なる。いわば中間的な位置付けにある。イギリスでは、従来、条文上に示された被用者（employee）という概念に加えて、労働者（worker）という概念を規定することにより、労働法制による保護の対象範囲を広げる流れが見られる。

家内労働やテレワークに関する先行研究はイギリスにおいても多く見られるが、在宅ワークに関する先行研究は多くない。在宅ワークの仲介システムとそれに対する規制に関する文献は特に少ない。この仲介システムの側面を概観することに、本稿の1つの意義がある。法律の枠組みに関しては本報告書の第2部第2章で小宮教授が詳しく触れるので、本稿では、実態面、そして運用面を中心にすすめていく。

ただ、先行研究が少ないことは全体像を把握することが困難であることを意味しており、換言すればイギリスにおいてまだ問題意識として定着していないということでもある。枠組みが流動的であるために、考察には限界があることも確かである。そうした制約を踏まえた上で、イギリスにおける施策の方向性を模索することは、日本の将来の行政への有益な示唆となると思われる。

調査の方法としては、2004年4月から文献による調査に着手し、同年12月に現地調査を行い、その後文書によってイギリスの関係者に確認作業をしつつ、再び文献による肉付けを行うという筋道と方法をとった。現地調査での主な訪問先は、貿易産業省（Department of Trade and Industry, 以下「DTI」）、イギリス労働組合会議（Trade Union Congress, 以下「TUC」）、レスター大学、レスター市、リーズ市、NGH(National Group on Homeworking)、ホームワークキャンペーン「変革」(Homework Campaign for Change, Leicester, HCC)、西ヨークシャー・ホームワーキング・ユニット(West Yorkshire Homeworking Unit, WYHU)である。本文中の聞き取り調査による内容は、括弧付きで訪問先が示されている¹⁾。なお繰り返すことになるが、貿易産業省（Department of Trade and Industry）はこれ以降「DTI」と表

記し、イギリス労働組合会議（Trade Union Congress）は「TUC」、National Group on Homeworking は NGH と表記することにする。

本稿ではまず、対象とする在宅ワーカーの範囲を明確化し定義づけする。次いで、在宅ワーカーの数量的な側面について概要説明を行う。そして、在宅ワークに関する問題の所在を抽出し、イギリスにおける行政による施策及び、民間や非政府組織の対応と機能について紹介する。そして結論として、日本への示唆を若干ながら提示する。

2. イギリスにおける在宅ワークの範囲と特徴

(1) 用語と概念の整理

イギリスにおいて日本で呼称されている意味での「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味でいうと存在しない。「homework」や「work at home」という用語が近似的な用語である。本調査の対象としている「在宅ワーク」がイギリスにおいてどのような概念に相当するかは極めて不明確であり、本論に入る前にある程度、類似する用語の整理をするとともに調査対象の明確化が必要である²⁾。

まず、イギリスにおける在宅ワークに類似する用語として、「telework」「homework」「work at home」、「work from home」といった言葉が挙げられ、関連する用語として「out work」という用語が用いられる。これらの用語がイギリスの雇用や産業、労使関係の分野において、一般的にどのような用いられ方をされているのかを、今回の調査に基づき整理してみたい。

「telework」は被用者が情報・通信機器を用いて「主に」または「週のうち数日」、事業所に出勤することなく在宅のまま仕事を行うことを言う。ここで強調したいことは「被用者」ということであり、よって自営で情報・通信機器を用いて仕事を行う者は、イギリスでは「teleworker」に含まれない。それに対して、「homework」は製造や加工に携わる作業を自宅で行うことであり、基本的に雇用契約以外の形態の契約を企業と締結している就業形態である。「homework」という用語が日本の「家内労働」に相当する用語である。（後に第2部第2章において小宮教授は製造・加工に限定されないとしているが現地での聞き取りした範囲内では、関係者の方々は製造・加工に限られるとの認識であった。）

「work at home」は作業内容を問わず広い意味で、主に家で仕事を行うことを指す。一方、「work from home」は、作業道具や書類は家に置いてあるので、作業を行う一定の時間は在宅で行われるが、職務自体は家の外で行われる働き方のことを言う。例えば、電気修理業を営む自営業者などである。[レスター大学での聞き取りによる（以下、[] 内、同じ）]

そして、「outwork」は、基本的に一定期間事業所内で行われていた作業が、後に同じ作業が家で行われるようになることを言う。以上のように、イギリスにおいて、この調査が対象としている「在宅ワーカー」に相当する用語は厳密な意味では存在しない。

現地での聞き取りの経験から、相手に我々の調査対象を伝えるには「non manual homework」と表現するのが最も適切であった。Telework という用語は被用者として扱われるために避けなければならない。雇用関係にないことを強調するためには、自営的な意味合いが含まれている homework という用語を使うのが好ましい。だが、作業内容が製造・加工ではないことを示すために「non-manual」という用語を付すことで特定する。以上がその理由である。

表 1-3-1 イギリスにおける在宅ワーク関連用語

	大まかな定義	事例
Telework	被用者が情報通信機器を用いて週に幾日か在宅で仕事を行うこと	電子メールや電話を用いて自宅で仕事をする他、モバイル型と称して、自宅でもオフィスでもない場所で移動中に仕事する者も含まれる
Homework	原則として雇用契約以外の契約に基づいて、製造・加工に携わる業務を在宅で行うこと。	家内労働： 小宮論文188ページ（靴のヒール部分製造）
Non-manual homework	製造・加工以外の作業を在宅で行なうこと(筆者による造語)	在宅ワーク
Work at home	製造加工・事務管理など作業内容を問わず広義に家で仕事をする	
Work from home	作業道具を家に置き、部分的には在宅で就業するが、実質的には外で仕事をする	例、建築関連業種（工務店）、電気備品修理業種など
Out work	もともと工場内で行なわれていた作業を、後に在宅で行なうようになった働き方	小宮教授の論文189ページ（縫製関連作業）

先行研究や聞き取りを行った関係者の用語の使い方を踏まえると、「在宅ワーク」、つまり情報・通信機器を利用して自営的に作業を行う就業形態だけを切り取って議論するには若干困難が伴う。在宅ワークという中心的な調査対象から、自営的という意味で近い homework（家内労働）の分野に一步踏み出して議論を展開することが必要である。また、一方で、情報・通信機器を使用しているという仕事の性質上の類似性から、被用者であるテレワーカーへも一步踏み出して議論を展開する必要がある。議論の様々な領域にグレーゾーンが存在するために混乱することが予想されるが、努めて議論しているフィールドを明確化

することで、調査対象の中核をなす在宅ワークの実態の解明に迫っていききたい^{3)、4)、5)}。

(2) 被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目

家内労働者 (homeworker) は雇用契約以外 (self-employed に相当する契約) の形態を取ることが多いが、場合によっては (契約内容や発注者との管理・服従の事実関係によっては)、「employment status」を有す。その場合、被用者が受ける全ての法律上の権限をもつ。だが、被用者 (employee) として認められない場合でも、労働者 (worker) としての権利をもつことになる。雇用形態の多様化・流動化によって、被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目が曖昧になってきている分、homeworker が「employment status」をもっていか否か、曖昧となり、不明確な範囲が増えてきていると言える。

被用者と労働者を分ける判断基準はどのようなものか。この点については、後の小宮論文でも詳しく触れているように、5つの基準がある。つまり、homeworker の被用者性は「管理基準」「統合基準」「経済的現実基準」「義務の相互性基準」「総合基準」という要件で判断される。

一方、労働者と自営業者 (self-employed) を分ける判断基準は次のような点にあると言われている。自ら役務を提供する形でしていること、複数の会社にサービスを提供しているのではないこと、そして収入や労働時間、賃金について経営者 (発注者、オーナーなど広い意味での使用者) の管理下にあるかどうかという点になる。管理下にあれば労働者として判断される [TUC]。

被用者、労働者、自営業者、それぞれの法的位置付け、保護のあり方の違いについても小宮論文で触れられる。

Clark, M. (2000) によると、テレワーカーに対する業務の委託者 (クライアント) 数に関する調査結果が述べられている。この調査はウェールズとイングランド東南部を対象に行われ、52人のテレワーカーから回答を得た調査であるが、クライアント数が1社は約5%、2社から5社が32.6%、6社以上が61.5%であった。

仕事を受けている工場を2~3かけ持ちで作業をしている homeworker が、被用者か労働者か。それは、法制度上不明確な問題なままである。家で仕事をしている労働者にも不当解雇の判断が、適用されるか否か。この点については、homeworker が、被用者なのか自営業者かの扱いによって異なってくる。ケース・バイ・ケースである [レスター市]。

homeworker の労働者性を判断する判例はいくつか見られる。小宮論文でも触れているように homeworker には被用者としての地位があると判断された判例もある。そうでないとしても、労働者としての地位があるとされている。だが、情報・通信機器を利用する在宅ワーカーに関しては、労働者なのか、自営業者なのか、契約や就労内容の事実関係によって判断

がわかる。

homeworker に関して付記すべきことは、自分自身に被用者あるいは労働者としての地位と権利があるという認識が、homeworker 個々人に浸透しているわけではないことである。場合によっては権利をもっていないと委託者(Owner)から教え込まれることで、間違った認識をもっている人が多いという実態もある [DTI、レスター大学]。

テレワークの出現で自営業者 (self-employed) の意味合いも変化してきている。つまり、従来、一般的には自営業者は主に建設労働者だとされてきたが、最近では、相対的に見て専門性のあるホワイトカラーの自営業者が増える傾向にある^{6), 7)}。この変化を労組関係者は注視している [TUC]^{8), 9), 10)}。

(3) 在宅ワークに関する既存の統計分析

「homeworker」や「non-manual homeworker」の数や特徴に関する統計的な数値の把握は、概して推定値である。イギリスにおいて聞き取りをした範囲ではあるが、政府、労組、研究機関、非政府組織、各方面の関係者の誰もが信頼できるとする統計数値というものはない。

(ア) 労働力調査 (Labour Force Survey 「LFS」)

政府関係者や研究者としては、国家統計局の発表する労働力調査 (LFS) が最も信頼できるデータだとしている [DTI、レスター大学]。一方、National Group on Homeworking (NGH) やホームワーキングキャンペーン「変革」(HCC) など非政府組織関係者などは、サンプルの規模が小さすぎる、あるいは質問事項の具体性が乏しく実態を映し出せていないとの批判から、独自の推計値を公表している。

貿易産業省 (DTI) としても在宅ワーカーの数の把握は大変難しいとしている [DTI]。

労働力調査 (LFS) によると、2000年の春の時点で自宅で主に仕事をしているという homeworker は70万人 (参考：イギリスの人口：約5800万人 (2001年)、労働力人口：約3000万人 (2002年)) であり、この数値は96年と比べて変化がないとしている。ちなみに70万人のうち50万人が女性である。DTI としても、統計数値の把握に関する政策を見直す必要性を感じているという。統計局と協力して改善に努力している。

(イ) レスター大学による調査研究

レスター大学では、在宅ワークに関するプロジェクト研究が行われており、既に多数の成果が出されている。Felstead, Alan et al. (2000c) は、「労働力調査」を利用してイギリスに

おける在宅ワークの実態分析を行い、次のようにまとめている。「主に在宅で働く＝mainly working at home」と回答した者は、1981年の345,920人（就業者人口中1.5%）から1998年の680,612人（同、2.5%）へとほぼ2倍に増えた。「主に在宅で働く」者について、作業種別に見てみると製造加工作業(manual worker)が23.1%、事務管理作業(non-manual worker)が76.9%、就業形態として employee(被用者)が32.0%、self-employed(自営業者)が61.9%。報酬は non-manual worker に関してオフィスで仕事をする者が1時間当たり9.07ポンドであるのに対し、在宅ワーカーは11.37ポンドと高いが、一方、manual worker は工場労働者5.49ポンド受け取っているのに対し、home worker は2.86ポンドと低い。Non-manual worker は16%高い報酬を受け取っているのに対し、manual worker は女性で46%、男性で28%低い報酬を受け取っている。

ちなみに、この調査ではイギリスにおける情報通信機器の普及についても言及されており、1990年に1億2,000万台のパソコンが普及し、260万人のインターネットユーザーがいたのに対し、1998年にはそれぞれ、3億7,000万台、1億4,100万人となり、当時の予測として2002年には6億7,000万台、4億5,000万人となるだろうと推計されている。

「労働力調査(LFS)」によるhomeworkingに関する調査は、6万世帯を対象に行なわれ、15万人についての情報が得られた。そのうち65,000人が16歳以上で就業していた。このサンプル・サイズについて、レスター大学のFelstead教授によれば、統計学的に信頼性がもてる規模である。だが、家で働くということ「常に働いている」とするのか、「家を基本的に働く」とするのか、その解釈の仕方に多少問題があり、回答内容に曖昧な点がある可能性は認めている。

Homeworkerを支援する立場にある非政府組織は、回答内容が曖昧になってしまつて実態を反映できていないと見ている。その理由として、この調査における質問事項が漠然としているため、質問内容を具体的な在宅ワーカーそれぞれに当てはめてみた場合、ワーカーのもつバックグラウンドに即しているとは言いがたいと述べている。[NGH]¹¹⁾。

ちなみに、同じくFelstead, Alan et al. (2000a)では、イギリスの他、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、EU、フィリピン、インド、日本など各国(地域)の統計数値の統計の取り方を比較して紹介している。

(ウ) 非政府組織による分析

一方で、NGH(National Group on Homeworking)が推計した1994年のhomeworkerの数は100万人以上であるとされている。この数値の把握方法としては、homeworkerに個別にインタビューを行うことにより、実態を把握する草の根的な活動を行っており、その結果によってワーカーの数を推計しているという(NGHの組織概要については、132ページを参照)。

NGH による調査によると、アンケート調査を実施。過去数年間に NGH に相談を寄せるなど直接接触のあったワーカーを対象に調査を行っている。調査に応じたワーカーの職種には、簡単な包装作業、クリスマスやカーニバルなど季節の祭事に使われる小物の加工、衣料品などの縫製、電気製品の部品の製造加工といった典型的な家内労働のみならず、情報通信機器の利用者、事務系職種など多種にわたっている。

この調査は「homeworker」に関する調査とあるが、その対象は、製造加工作業（manual worker）のみではなく、事務管理系作業（non-manual worker）も含まれることがわかる。この調査は、労働力調査（LFS）のアンケート調査よりもきめ細やかな（在宅ワーカーの立場にたった）質問事項になっているものの、研究成果として評価した場合、母数が少ないため在宅ワーカーの客観的な全体像に迫っているとはいいがたいと思われる。事例研究の成果としては、LFS よりも具体性が高く、実態像を反映していると言える。

1991年と1993年に実施された調査（Home Truths: Key Results from a National Survey of Homeworkers (Ursula Huws, 1994)）の結果は、次のような homeworker の特徴を導き出している。「94%が女性。既婚の女性で2人の子供がいる。週に36時間働き、1週間に46ポンドの報酬を受け取っていた。週末にも8時間程度の就労が見られた。」¹²⁾。

表 1-3-2 在宅就業者に関する統計（数と定義）

	属性 対象の定義	実施年
国家統計局 (労働力調査 (LSF))	62万2千人から69万8千人 <主として自宅で働く者>	1990年代後半から 2000年にかけて集計
レスター大学 Felstead 教授ら	1991年時点で、116万2,810人 「主として」「部分的に」「時々」自 宅で働く者の合計=就業者の5%	1995年
Felstead 教授ら	25万人 「主として」自宅で働く者	1996年
NGH (National Group on Homeworking)	90万人から100万人	1994年

(エ) テレワーカーの数

上記のように在宅ワーカーの数量的な調査結果とともに、本稿の「情報・通信機器を利用したワーカー」というものに着目するために、テレワーカーという枠組みでも数量的に確認

しておく必要がある。LFS によると、2001年春の時点でテレワーカーの人数は170万人いる。これは、少なくとも週1回在宅で、コンピューターや通信機器を用いて仕事を行っている（work at home と from home を含む）者を指している。ちなみに Work at home に限定すれば、110万人である。

表 1-3-3 テレワーカーの職種による内訳

職種別テレワーク	被用者（人）	自営業者（人）
管理職、上級事務職	328,988	90,989
専門性の高い職種	242,011	135,841
事務系職種	79,512	36,314
営業、顧客サービス	17,382	13,921
加工作業、技術職	2,033	25,545
基礎的な職種	5,367	16,106

3. 発注者（委託者）の特徴

在宅ワーカーの特徴とともに仕事を発注する側についてはどうであろうか。イギリスにおける在宅ワーカーの委託業者は、「owner」、「employer」、「client」、「supplier」等の表現が使われている。

homeworker へ作業を委託する業者は、聞き取りによれば、繊維産業関連の企業、玩具メーカー（クリスマスプレゼント用）である。ただ、後のインチキ家内労働についての項目で触れるように、ダイレクトメールを封筒に詰める作業や、宛名書きといった作業も homeworker の仕事として大きな位置を占めており、民間の配送サービス会社がそもそもの委託元になっているケースもある。

Felsead, A., et al. (2000a)には、発注者（ここでは employers）に関する調査について記述がある。ここで homeworker についての統計も乏しいが、発注者についての統計はさらに乏しいとされている。発注者に質問を郵送する、電話で聞き取りをする、直接インタビューを行う、などして、発注者の特徴に関する調査を行うことに留まっている。発注者数の把握には至っていない。

ちなみに Felsead, A., et al. (2000a)は、イギリス以外の国において行われた調査についても触れられている。イギリスに限って言うと、例えば、1978年に助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service : ACAS、119ページ参照）が行った調査では、421の玩具メーカーを対象に調査。153社から回答があり、53%に当たる87社が家内労働者を「雇ってい

た」(※「employ」の直訳、英国では家内労働者の発注業者を employer という)という。調査期間中2679人の家内労働者が雇われており、17社に雇われる151人から聞き取り調査を行っている。同じ時期に、ボタン製造業も対象にして行われ、79事業所を調査、380人の家内労働者が雇われていたと言う。

この他、1983年には専門の調査会社によって、電話による聞き取り調査が行われ、1003社中113社が家内労働者を雇っていたという。

Clark, M. (2000) では、ウェールズとイングランド南東部を対象に行った在宅ワーカーの調査において、発注者 (client) の特徴を次のようにまとめている。在宅ワーカーと発注者との間の距離について、20マイル以内：11%、20マイルから80マイル：25%、80マイル以上でイギリス国内：34%、ヨーロッパ域内：9%、ヨーロッパ域外：15%。ちなみに、定期的に仕事を受けている企業数は、6社以上：61%、2～5社：32%、1社のみ：5%。

4. 在宅ワークを選択する動機

(1) 「圧倒的に育児」

なぜ在宅ワークが選択されるのか。聞き取り調査の結果、イギリスにおいても日本の在宅ワーカーとほぼ同様な志望動機をもっていることがわかった。聞き取りを受け入れてくれた関係者、担当者は口をそろえて、第一に「育児」、第二に「家族の介護」を挙げた。レスター大学の調査 (Felstead, A. et al., 2000b) では「圧倒的に育児である」と報告されている。イギリスにおいて育児を自分で行わない場合、日本と比べても相当高額な費用がかかると言われており、育児を他人に任せられるほどの収入のある人はそれほどいないという [HCC、レスター市、NGH、WYHU]。

在宅ワークの志望動機についての調査は、レスターを拠点として活動する Homeworking Campaign for Change (HCC) が2003年の年次報告書でまとめている¹³⁾。その調査によると、54%が育児、13%が補完的な収入のため、6%が家族の介護、4%が病気のため、1%が自分で自由に働く時間を設定できるから、となっている。

また、自営業としてのテレワーカーに限った志望動機について、Clark, M. (2000) による研究成果が挙げられる。遠隔地 (countryside) で自営のテレワークを営む者の動機として、①理想の働き方の追求 (work style)、②理想のライフスタイルの追求、③育児のため、また、④経済的に余裕が出てきたことによる田舎暮らしの選択、⑤失業してしまう兆しがあったから、⑥実際に失業してしまったから、という理由が挙げられている。

これ以外にも、在宅ワークを志望する理由として、生まれつき身体が不自由であることが

挙げられている。「homeworking com」(<http://www.homeworking.com/jobs.htm>)という団体のウェブ・サイトには、職種に応じて人材を紹介するページがあるが、その中には障害をもつ在宅ワーカーが図書館司書の資格を利用して在宅で仕事を行っていることが紹介されている。その方の経歴紹介文を参照すると、身体が不自由であることが在宅ワークを選択する一因となっているように思われる。

志望動機を考えるにあたって、レスター大学の Felstead 教授は、在宅ワークの利点と不利な点を整理するべきであると指摘する。育児と両立のためには在宅ワークは有用である。しかし、社会に疎くなり、孤立してしまうという危険性を伴う。つまり、育児休業を取得することによって、会社から離れることになり、会社内のゴシップに疎くなるということを恐れているワーカーも少なくない¹⁴⁾。

(2) 育児と仕事の両立

在宅ワークを選択する動機に育児が挙げられている背景には、育児と仕事の両立がたやすいものではないという事情があるが、イギリスにおいて、育児に関して政府による経済的な支援が、他の欧州諸国と比較して、決して手厚いものではないという現状がある。

小宮 (2003)、ゲルダ・ネイヤー (2003) などによると、イギリスにおける育児休業制度は北欧諸国や西欧諸国に比べて進んでいるとは言いがたい。確かに、1997年の労働党政権発足直後に発表された家族に優しい政策によって、制定法上の育児支援が促進されたという側面はある。だが、休業できたとしても原則として育児期間は無給であり、小宮 (2003) は「問題は、所得補償がまったくないことである」と指摘する。

その結果として、イギリスの女性は片手間に仕事をするということは避ける傾向があるように思われる。つまり、育児に専念するなら仕事を辞める、キャリアを積み重ねたいのなら育児を他者にゆだねるという二者の選択がなされているようである。

(3) 発注者（委託者）側の動機

ワーカーにとっての在宅ワークを選択する動機を以上のようにみてきた一方で、企業にとって在宅ワークの選択とは一体どのような理由があるのだろうか。今回の現地調査では発注者側への聞き取りは行うことはできなかった。Clark, M. (2000)によると、企業にとってテレワークはアウトソースを意味し、コストの削減、そして組織としてのフレキシビリティを高めるためとされている。つまり、オフィス空間を確保せずに必要としている特定のスキルをもった人材を獲得することができ、しかも、雇用した場合に必要な法定社会保険や諸税などの経営者として果たすべき財務的な義務を必要としないからとされている。

5. 仲介システムの機能と役割

(1) 公共の職業紹介システム

DTI の担当官の話によると、ホームワーカー向けの職業紹介は、勤労年金省 (Department of Work and Pension) の管轄である全国のジョブ・センター・プラス (Job center plus) で行っているとのことだった。ネット上で検索を掛けてみると確かにヒットする (参考例として331ページ参照) のだが、実際にジョブ・センター・プラスに訪問して窓口において質問してみると、在宅ワークに関する仕事は基本的に紹介していないということであった [リーズ市]。ジョブ・センター・プラスの窓口担当者によると、homework に関しては口コミで求人がなされるケースが多いのではないかとのことであった。また、単純な入力作業など情報機器を用いた仕事に関しては短期 (1~2週間) の通勤を要する求人しかないとのことであった¹⁵⁾。

レスター大学の Felstead 教授によると、homeworker、在宅ワーカーの採用については綿密な総括的な調査をされてはいないという。

レスター市の非政府組織 HCC によると non manual worker に関してウェブ上で募集を行うこともあるかもしれないが詳しいことは把握していないとのこと。manual worker については口コミが多い。つまり、身近な知り合いに紹介してもらうというケースが多い¹⁶⁾。

(2) テレコテージ

テレコテージとは、テレワークに関わる地域のセンターのようなもので、その組織自体が事業を行う場合もあれば、自営業者の支援をする機能をもっているものもある。個人がウェブ上で行っている小規模のものから、規模が大きく事業性の高いものまでであるようだ。Clark, M. (2000)によると、地域社会におけるテレワークの発展において、テレコテージが大きな役割を担っていることがわかる¹⁷⁾。

1995年実施されたアンケート調査¹⁸⁾によるとテレコテージの役割として、63%が「地域社会における経済活動 (community business)」、7.7%が「身障者のための活動」、3.8%が「トレーニング・センター」と回答している。第一の役割として挙げられた地域社会における経済活動については、特に都心から離れた地域において、小さな事業を営むことで地域経済に寄与するという役割が中心となるのだが、中には地元のテレワーカーに仕事を発注する役割も担っているものもあるという。

また、自営業としてのテレワーカーの働き方として、テレコテージをベースとして 36%、64%が自宅をベースとして、専門性が高くなればなるほどテレワーカーにとってテレコテ

ジは機能上の限界に直面する実情も示されている。それは、基本的なサービスはできても、専門性がある高度なサービスは提供しかねるということに起因している。

(ア) テレワーク協会の仲介ページ (<http://www.tca.org.uk/index.php>)

telework association は、「TCA」として知られるヨーロッパ最大の組織である。ホームページ上で、所属する各地域のテレワーク事業者や運営者が紹介されている。「telecottage map」というページがあって、イギリス全土に所在するテレコテージがわかりやすく紹介されている。それぞれの組織でその役割は異なるものの、ビジネスサポートや情報提供のセンターとしての役割を果たしている。

(イ) **Homeworking com** による仲介機能 (<http://www.homeworking.com/jobs.htm>)

「Homeworking com」のウェブ・サイトは、1999年初頭に設立された。この背景には、当時、在宅ワークの情報収集が困難であったことがあったという。サイト内には、実際に自分で在宅ワークを始めてみよう考えている人むけに、様々なケース・スタディが紹介されている。職種別、業種別の紹介が用意されている。伝統的な homeworking からIT関連のプログラマー、そしてデザイナーといった高度なスキルを持っている者まで有益な情報が掲載されている。会員として登録すれば、仕事の受注の機会を得ることも可能となる仕組みのようである。

6. 問題の所在

紛争の解決方法を説明する前に、イギリスにおいてどのような紛争が起きているのかを紹介したい。

(1) インチキ家内労働について

DTI に専門の窓口 (Bogus homeworking schemes=インチキ家内労働対策) を設けるほどの問題化している。

NGH やホームワーキングキャンペーン変革 (HCC) によると、電柱に貼り付けられた広告、あるいは、有名全国紙 (Sun) の募集欄に掲載された広告に「高収入、家でできる手軽な副収入」といううたい文句で、事前に特定のキットを購入する必要があるという条件を付した広告でトラブルが生じているという。例えば、事前に5,000ポンドの支払いをしたもの

の、キットは送られてこないケースや、たとえ実際に送られてきてもキットが複雑すぎて使い方がわからず使いこなせないケースが見られる。このようなインチキ家内労働を斡旋している業者は、連絡先の住所や電話番号を転々と変更し連絡がつかなくなる。巧妙に社員を入れ替えたり、社名を「デルタ・メーリング」から「デルタ・マーケティング」に変えたりするような手口が多い。返済を求めるすべがなくなるケースも多い¹⁹⁾。

このような業者が横行しているため NGH や HCC など非政府組織は、家内労働者に対して決して事前にキット代の金額の振込みをしないように指導している。悪質な業者については DTI に報告することになっている。

たとえば、そのキットを使いこなせたとしても、実際に仕事がまわされてくることはなかったり、仕事は得られても高収入は得られないケース、作業を終えても工賃が支払われないケースなど悪質な例があるという。例えば、封筒に書類をつめる作業で、封の位置が少しずれただけで欠陥だとされ、工賃が支払われないケース、そして宛名書き作業で、宛名の住所が 1 ミリ左にずれただけで欠陥と判断され、報酬が支払われないケースなどがある^{20)、21)}。

(2) 孤立するワーカー

homeworker は、様々な障壁があり、そのことが不満や苦情、紛争の解決を困難にしていると言える。例えば、家族に縛られることの障壁、文化的な障壁、言語の障壁。育児や介護に専念せざるを得ないという家庭環境から地域社会から孤立してしまうこと、homeworker は民族的マイノリティが多いことから、地域社会に溶け込めない、或いは、英語がそれほど流暢でないためにコミュニケーションをとりづらいというケースもある。

ワーカーはそういった背景から、それぞれが孤立してしまっていて、情報を共有することが困難である。更に家族の紹介や口コミで仕事をしているケースが多いため、狭いコミュニティの中で完結してしまい、そのコミュニティ内で問題が閉じこもってしまうことが多い。そうした孤立、閉鎖性という問題を抱える家内労働者のために、情報提供や教育訓練プログラムの提供などを行っているのが後ほど紹介する非政府組織 (NGO) である。例えば、今回現地調査で訪問した NHG や西ヨークシャーホームワーキングユニット (WYHU)、ホームワーキングキャンペーン変革 (HCC) などである。

孤立という悩みについては、homeworker だけでなく、情報・通信機器を利用した在宅ワーカーについても同様である (Clark, M. (2000))。

(3) 契約締結のあり方

日本人にとって、欧米社会は一般的に契約社会であるという認識が強い。雇用関係にしても、委託関係あるいは請負関係にしても契約を書面で交わすというイメージをもっている。

このことから経済活動における日本におけるような曖昧さの側面は少なく、問題もおきないのではないかと思われる。確かに雇用契約を交わす場合、職務内容がまったく異なる作業を求められるようなことはないにしても、1996年雇用法230条第3項が保護する労働者とは、「口頭または書面を問わず契約を締結し、またはそれに基づいて労働する者である」とされている（小宮論文）（秋田（1993））。つまり、労働時間や賃金に関しては、在宅ワーカーも制定法上の保護を受けることとなる。だが、明らかに労働法を逃れ、税制上の利益を優先し、故意に自営業者としての契約を homeworker と交わす業者もいる。

NGH など非政府組織によると、homeworker は契約内容を書面では交わさず、多くの場合、口頭で作業を受けるのが主流である。それは、業者にとって書面で交わすことを望まないからというのが一般的な考え方である。ワーカーは業者の方針を受けなければ仕事にありつけない。その上、仕事さえあればいいというワーカーには、書面で契約書を交わすことに関心はないという側面もある。だが、業者によっては、自らの責任を意図的に逃れるために、自営業者（self-employed）の契約内容を条項に盛り込む者もいる [TUC]。

イギリスにおいて、コモンロー上の雇用契約と制定法上の雇用契約の区別は見られない（秋田（1993））、そして、雇用契約に対する法規制は、コモンローによる規制に委ねられている（秋田（1993））。結局、判例を踏まえてケース・バイ・ケースで決定付けられることになる。

NGH では homeworker に向けて、必要事項をきちんと合意した上で作業を受けると指導している。

（4）成果物の質的な指標

成果物や納品物の品質に関する発注者と homeworker の間に生じる認識の違いはイギリスにおいても見られる。レスター市の担当官によると、成果物の品質に関する指標があるという。製造物の品質に関しては、homeworker による製品であっても、工場で作られたものと同じように見なされる。ただ、サービス（役務）の質に関する指標に関する説明は聞き取りできなかった。

下請けに出されたり、孫請けの場合には、特に問題が生じやすい。無理な納期を設定されてしまうケースには、通常の納期と同じ水準の品質が求められることに問題がある場合もある。Homeworker の仕事の依頼は、注文が不定期な上、急に仕事が舞い込む場合もあり、その上、その後の仕事の保証がないなど、発注、受注関係にグレーゾーンが多く課題が多い [レスター市]。

7. 仲介システムに関する規制

(1) 基本姿勢は無規制

政府としては、基本的に経済活動は規制しないという姿勢である [DTI]。

下請け契約者を対象とした規制はないが、契約法でカバーされている。経済界として政府にあまり介入してほしくないと考えている。サプライ・チェーンとして捉えると、全体として規制することはできない [レスター市]。ただし、後に触れるように ETI (119ページ参照) のように任意の監視をするシステムがある。

(2) インチキ家内労働法案

また、2000年には不法な homework を規制する法律案が議会に提出された。しかしこの法案は、結果的に廃案になってしまった。

インチキ家内労働 (outworking) 規制法は、2001年2月1日に国会で審議された。この法律の趣旨・目的は、事前にお金を受け取ってはいけない、支払わせてはいけない、報酬を支払う以前に、作業道具費用と称して代金を請求してはいけない、などを内容として、広告内容の明確化を促進、その虚偽内容の違法性を規定するものであった。

名称が「homewrking」ではなく、敢えて「outworking」と命名がなされているのは、対象を単に自宅で仕事を行っている限定的なものとするのではなく、広義に自宅以外で仕事をする者にも適用できるようにというねらいがある。例えば、オフィスを自分でもち、事業所以外で仕事を行っている者に適用できるようにということにも配慮されていた。telework やフリーランスの職業形態に広く適用されるとして、一部から期待されていた。だが、経済活動の自由を阻害するとの多くの反対意見があり最終的には廃案となった。

(3) 家内労働行政

Felstead at el. (2000)によると、1960年工場法では経営者 (委託業者) に対して homeworker の登録 (届け出) が求められており、最低賃金に関しても、賃金委員会が homeworker の報酬が最低賃金を下回らないように法律的に規制をかけるような保護施策が行われていた。だが、1995年に工場法で定められていた登録 (届け出) システムは廃止となり、1993年には賃金委員会も廃止となってしまった。だが、1996年に全国最低賃金制度が創設されることにより最低賃金委員会が復活し、homeworker への措置がもりこまれている。

8. 苦情・紛争処理システム

苦情処理、紛争処理には、最終的には裁判を起こすという方法があるが、それに至るまでには下記のような手立てがある。だが、homeworker は一般的に最低賃金や休暇の取得権利など自分自身の法的地位に関する認識が低いため、自分に対する不当な取り扱いを訴えることが少ない傾向にある。このような状況に対して、政府はガイドラインを設定して委託業者が法律を守るように促すキャンペーンを行ったり、homeworker 自身の認識を高めるための活動を展開している [DTI]。行政による問題対処のアプローチは、違法性の高いものに関しては処罰を加えるものの、細かい法規制を設けて強い手段によるアプローチの仕方ではなく、ガイドラインを設定して自主的に規則を順守することを促す方向性にある。

(1) 助言斡旋仲裁局 (Advisory Conciliation and Arbitration Service : ACAS)

(<http://www.acas.org.uk/>)

この機関は、労使両方の事情を聴取し、労使と弁護士資格をもった議長による調停を行なっている。1974年に設立された助言斡旋仲裁局は、ロンドンを本拠地に、11の地方事務所を展開し、約900人のスタッフが働いている。スタッフは雇用関係の専門家集団であり、雇用関係の紛争の解決にあたる。また、未然の紛争防止についてもアドバイスしている。

(2) エシカル・トレード・イニシアティブ (Ethical Trading Initiative : ETI)

(<http://www.ethicaltrade.org/>)

ETI は流通過程をたどり、その過程で公正な契約関係が成立するように指標を提示している。例えば、繊維産業に関連する工場で働くワーカーが最低賃金以下の支払しか受けていない場合、作業者が自分の作っている服につけるメーカー名をもとに、発注先の大手メーカーを特定する。地方自治体が、特定の下請け企業が最低賃金に触れる労働条件で働かせているということ把握した場合、親会社に調査依頼をすることもある [レスター市]。イメージを重視する企業に対しては特に圧力になる。下請け企業への効果的な警告ができるケースも見られる。

この取り組みは、不当な廉売や不当な労働（それは、海外からの製品が児童労働によって造られている場合も含む）によって製造された商品の流通のプロセスに数珠つなぎの監視の目を光らせる活動である。DTI が主導するかたちで行われているが、強制的な権限はもたない。企業や組織による任意参加での監視活動である。優良企業の「Code of conduct (行動規範)」を模範として、企業のあるべき姿を指し示し、企業の社会的役割を意識させることが最終的な目的である。

(3) 内国歳入庁 (**The Inland Revenue**) (<http://www.inlandrevenue.gov.uk/home.htm>)

内国歳入庁は、所得税、法人税、国による社会保障の管理監督、就労税クレジット (Working Tax Credit、低所得層の労働意欲を高めるため、一定の所得まで一定の税額分を控除しない補助)、児童税クレジット (Child Tax Credit、17歳以下の子供一人当たり年1000ポンドの税額分を控除ないし補助)、児童給付の支払を管轄するなど、多方面にわたる業務を行っている。そのひとつとして、国民の経済活動に関連して生じる不服や苦情を受け付けている。

だが、申請の制度があまりに複雑であるため、あまり機能していない。十分に役割が果たせるように、手続きの簡素化の必要性を感じているという [DTI]。しかしながら、一般の国民にとって、内国歳入庁は身近な存在とは言えないという問題もある。それは、税金の調査を行い未納者への追及を手がけているため、例えば homeworker が自分の処遇に関する苦情を訴えることによって、それ以外の案件でとがめられるのではないかと懸念してしまうような状況からくる、一般的なイメージがあるからである。Homeworker にとって自分を保護してくれる、或いは頼りになる機関ではないというのが一般的の認識のようである [HCC]。

(4) **NGH** のヘルプライン (相談窓口)

ACAS や ETI にして、内国歳入庁にしても、homeworker を十分に保護できていないというのが非政府組織関係者の意見である。労働関係に関する独立した監督機関の必要性を述べた。NGH はそうした政府の不十分さに応えるために、homeworker 支援のための全国的な活動を展開している。その活動の1つとして、homeworker の抱える諸問題の解決の手助けを行っている。

イギリスにおける非政府組織の役割と機能は、日本のそれよりもはるかに大きい。圧力団体として社会的な影響力のある大きな役割を果たしていると思われる。行政担当者も NGH のような組織の提案を政策に生かす姿勢が窺い知れた。

だが、上記のような機関で解決できない場合、最終的には裁判に訴えることになる。

(5) 未然防止等

苦情、不服、紛争を未然に防ぐ機能として Advertising Standards Authority (ASA) (<http://www.asa.org.uk/index.asp>) がある。

2003年8月のASA発表には、homeworker に関連する偽りのある内容の広告を指摘するものが公表されている。これは Delta Data Service の子会社である Neath Mailing Service という会社が封筒につめる作業者を募集、100の封筒につき130ポンドという高額な報酬が得られ

るとうたっていた。にもかかわらず、報酬が支払われないという、あまりにも悪質であるため、公正取引所（Office of Fair Trading）に対して法的措置を講じるように求めたというものである。

このように ASA では、悪質な企業を公表し、ブラックリスト化することにより公正な経済活動を促進する機能を果たしている。

（6）その他の啓発活動

homeworker 向けの啓発ビデオが、DTI と内国債務庁によって制作されている。このビデオは、人種的にマイノリティの家内労働者に多いという状況に配慮して、イスラム諸国の言語で作成され、英語の字幕が入れられている。

地方自治体の中にも homeworking に問題意識を抱いているところがある。レスター市では消費者（Consumer）担当が、市民がいかかわしい話に惑わされて送金してしまわないように指導する取り組みを行っている^{22)、23)}。

好ましい委託者としてのあり方については NGH によってしめされているガイドラインが参考となる。契約を書面で交わすこと、人数、氏名、を把握することなどを挙げている。

（7）労働組合

homeworker を特定のターゲットとしているわけではないが、労働組合も非典型労働者の保護の方向性を模索している。イギリス労働組合会議（TUC）は、今後さらに契約労働者が増えていこうという観測から非典型雇用も含めた組織化方針を打ち出している。具体的な非典型労働者の権利保護を拡大するための方策として、非典型雇用者を対象としていけば「エージェンシー協定」のようなものを締結することを企業側に求めていくというものである。これは、労働協約の保護の対象に、非典型の従業員が含まれるようにする試みであり、homeworker も保護対象として含めたいとしている。

9. 在宅ワーカーの法的地位

（1）労働関係法制の枠組みの全般的な見直し——雇用上の地位（**Employment Status**）の確立

雇用形態の多様化、労働市場の流動化に適応すべく、法制度の見直しを迫られている。この点については英国も例外ではない。先に本稿の「2. (2)」において述べたように、イギ

リスにおいて、「被用者 (employee)」「労働者 (worker)」と「自営業者 (self-employed)」という3つの分類で法的位置付けが異なる。そしてこの3つそれぞれが示す範囲や定義について見直しが行われている。

今回の現地調査の聞き取りからイギリスにおいて「employment status」の確立・明確化という発言を何度も耳にした。Employee と worker の範囲についての政策の方向性を決定することが急務である [DTI]。

DTI は「Discussion Document on Employment Status In Relation to Statutory Employment Right」という冊子を作成し、Employment Status という概念の確立のためのいくつかの仮説を立てた上で、2002年12月を期限として広く関係者の意見を求めた。寄せられた意見に基づき現在対応を検討中である。同冊子によると、イギリス政府は、「完全雇用と高い生産性、質の高い成果を出す職場に向けた取り組みを行っており、これらの目的を達成するために雇用権が重要な役割を果たしていると考え」、Employment Status の確立が求められるのである。

同冊子は、①制定法上被用者の権利から除外されている勤労者 (working People) が必要としている保護は何か、②雇用権を従来の範囲よりも拡大することにより既存の労使関係にどのような影響が出てくるのかなどの課題について、「Working People」、「worker」、「employee」という区分をそれぞれ使い分け、概念の整理と実態面への波及効果を考察している。

Homeworker に関する項目もある。基本的には被用者ではなく自営業者として扱われるべきであるが、発注者 (employer) は節税の目的から自営業者としての契約を交わす傾向が見られるが同冊子は、長年にわたり同じ内容の発注受注関係があるのだとしたら、そこに雇用契約が成立しているとするべきであるとしている。

(2) Worker 概念の導入

「employee」の解釈・範囲をめぐる議論の一方で、雇用関係法制の条文上の文言を「employee」から「worker」に置き換えることによって、広い範囲の対象者に法的保護が及ぶようにする改革の方向性がある。労働党政権発足時に発表された「白書『労働における公正 (Fairness at Work, Cm3698)』では、労働保護法の対象の狭さを是正するために適用対象者を被用者から労働者に転換することを提案し、最低賃金法や労働時間規制については漸次実行に移されている (戒能 (2003))。

worker と employee という概念が条文上で混在し、過渡期的な要素と、self-employed と worker の区別の明確化の議論がいきなり押し寄せてきてしまい、混乱してしまっているときえ思える。

労働者 (worker) の定義の明確化、これが社会的弱い立場にある在宅ワーカーの保護にも

深く関わってくる。一部（もしくは、かなり）の homeworker が従来の判例を踏まえれば被用者として扱われ、被用者と同じ内容の保護を受けることができた。しかし、worker 概念の導入により、employee ではなく、worker として保護を受けることになれば、これまで享受していた被用者としての権利が得られなくなる可能性がある。従来の worker の意味合いも変わってきており、従来被用者として扱われてきた者たちにも、労働者の概念が適用されることにより、結果として厳密的な保護の対象からはずされてしまって、かえって曖昧な部分が増えてしまっている側面もあるだろう。

ただ、聞き取りに対応してくれた方々との話からわかることだが、イギリスにおいて教条の地位（employment status）の確立が求められる動きは、「在宅ワーカー」の保護というよりも、従来保護が十分ではない労働者（homeworker を含む）への法の適用を十分にするための取り組みという意味合いが強く、情報・通信機器を利用した在宅ワーカーが保護の中核的な対象として検討しているわけではなさそうである。今後の課題だと言える^{5)、24)、25)}。

1998年最低賃金法の制定は、事業性が極めて薄く個人的に業務に従事している零細の下請け者に対しても最低賃金を認めるようにしたが、十分に適用できているとは言いがたい。1996年に雇用法の改正が行われ、独立自営的な労働者に見られるような「細切れな働き方」をする者が増加していることへ対応することが期待されるが、自営業者のような働き方など多様性はそれ以上に増しており、その働き方は多様になってきている状況に法制度が対応しきれていない [レスター市]²⁶⁾。

（3）在宅ワーカーに適用される法令と実態

在宅ワーカーの受ける法的保護については、後の小宮論文において詳しく触れられている。ここでは聞き取り調査と訪問組織から収集した資料に基づき、実態面の概要説明にとどめることにしたい。報酬に関する権利保護（最低賃金の適用）、就業時間、労働安全衛生の順にみていくことにする。実態として大まかに言えることは、homeworker の多くが被用者としての権利をもっていることを認識していないということである。それは業者から自分の地位は自営業者（self-employed）であると教え込まれている場合もある。自分自身でもそう信じていて雇用に関する権利の主張しようとしないう傾向が根強いという [TUC] [WYHU]。

（ア）最低賃金——低賃金の実態

イギリスにおいて、全産業に働く労働者を対象として全国一律の最低賃金・労働時間規制が制定されたのが1996年である（戒能（2003））。この全国最低賃金法（1998）に基づき、homeworker の報酬（工賃）水準が最低賃金の水準を下回らないように施策の実施を行なっているが、実際には約26万人の homeworker が最低賃金を下回る報酬を強いられているとし

ている [DTI]。

その実情は、発注者によって低い報酬を強いられているという側面とともに、最低賃金法が適用されることを homeworker 自身が認識していないという側面も多分にあるという。それは、homeworker の属性として人種的、社会的マイノリティが多く、そうした社会的弱い立場にある人たちは、概して法制度に対する認識が低いケースが多いからであるという [DTI]。

対応してくれた DTI の担当官は、雇用に関する権の明確化と確立を急ぐ必要があると感じていると強調した。ここで言う雇用権とは、homeworker に限られた法律整備ではなく、非典型雇用全般の法的保護の整備が必要であるという認識である。DTI は、1999年3月から5月にかけて大規模な啓蒙活動を行なった。テレビや新聞を通じた広告活動で、homeworker を含む atypical worker を対象として最低賃金を中心とした労働基準に関する認識を高める目的のキャンペーンであった。DTI としても NGH など非政府組織の情報を重く受け止め、提案内容を政策に反映していこうという姿勢が見られた^{27)、28)、29)、30)、31)}。

イギリスでの現地調査でのインタビュー結果からは、情報・通信機器を使用するかたちでの「在宅ワーク」に関しては、雇用・労働問題としてはそれほど重要ではないという認識が一般的である。それは、専門性があり、高いスキルを持った労働者であるから、最低賃金を下回るような報酬の低さではないという一般的な認識があるからである。

しかし、homeworker のような、低い賃金、悪い労働条件の在宅ワーカーが増えかねないという認識が、労働組合関係者を中心にはある [TUC]^{32)、33)}。

(イ) 就業時間の実態と規制

NGH の調査「A report on the health and safety needs of UK homeworkers」(March 2002)によると30%の homeworker が週に26時間から35時間働いており、20%のワーカーが36時間から45時間、10%のワーカーが45時間以上働いているとされている。調査対象となったワーカーの中には週70時間就労している者もいたという。

最低賃金と労働時間を homeworker にどう適用するかについても課題がある [NGH]。例えば、ジャンパーの製造、データの入力を一定の期日までに一定の数量を納品する作業の場合 時間当たりの最低賃金制度にどう適用するかという問題が生じる。これに対して政府関係者は、出来高払い (Piece Rate) の適用について指摘し、換算法を設けて最低賃金法の基づいた基準によって試算するとしている [DTI]³⁴⁾。

関連することとして、NGH が homeworker を使う企業向けに作成している「Employers Fact Pack」の中で全国最低賃金に関するガイドを示す章があり、その中で下記のように言及

されている。Homeworker の中には時間単位ではなく、製品個数あたりで報酬額を決めている (Piece Rate 適用の) ワーカーもいるが、そうした場合、全国最低賃金はどのように適用されるのか、という項目を設けている。

全国最低賃金法では Piece Rate を認めておらず、最低賃金法に定める率に換算するように定めている。発注者は、製造加工にかかる平均時間に基づき、合理的な率を設定するように求めている。例えば「1 ダース60ペンスの裁縫作業で、1時間で4ダース製造できるものだと設定されていると、1時間に2.4ポンドの報酬となる。だが、法定最低賃金は1時間に4.5ポンドであるから、その足りない分は上乘せして支払われるべきである」としている。

(ウ) 労働安全衛生対策

1974年以来法律の枠組みが変わっていない。職場は激しい変化を遂げているにもかかわらず、法律的には修正による対応しかしていないことに問題を意識がある関係者は多い。リーズ市の安全衛生担当者の言葉として、現場では現行法では対応しきれないという問題意識をもっているという。現行法は集団的に作業を行うことを前提としていた。職場のストレスなど精神的な疾病を前提としてないことも問題であると言う [リーズ市]。

法律的に厳密な意味で、homeworker について、1974年に、工場法から労働安全衛生法になることで、カバーされる範囲がどの程度変化があったのか把握できていない。同じように1974年労働安全衛生法でカバーされているはずであるという [レスター市]。

労働安全衛生の責任の所在は、被用者なのか、自営業者なのかで異なる。器具・道具の提供が発注者によってなされている場合、発注者によって時間管理されている場合、仕事を発注されてワーカー側はその仕事を受けざるを得ない立場かどうか、それとも拒否できる立場か、この点によって status が異なるという関係者もいる [レスター市]³⁵⁾。

労働安全衛生局 (Health and Safety Executive) はガイダンスを示して、あるべき作業環境の普及に努めている。

ちなみに、NGH の調査結果によると homeworker の疾病は下記の通りである。頭痛：29%、背中の痛み：51%、眼の疲労：26%、呼吸困難：6%、皮膚の疾病：12%、めまい：10%。

(エ) 社会保険、税制の適用

イギリスにおいて、社会保険や税制の適用、加入義務は Homeworker を特定の対象として、加入義務が免除されたり、税制に優遇的な措置がはかられることはない。ただ、低所得者を対象とした優遇制度はあり、homeworker が結果として所得が低く、優遇されることは考えられる。所得税は額によって課税され、4000ポンドを超えない分には課税されない

[レスター市]。

その他、自営業者 (self employed)、低賃金 (low pay) 就労者を対象とした社会保険の掛け金免除 [レスター大学]、住宅手当 (housing Benefit) 収入の水準によって住居を賃貸したい場合の手当 [レスター市]^{36), 37)}。

年金に関して言えば、女性の中には現役時代の払い込み学が僅かであるため、十分な年金を受け取れない者もいる (Minimum Income Guarantee による) [レスター市]。

そして、税額控除 (Tax credit) には育児手当も含まれるのだが、実際にはこの育児手当の実効性はない。つまり、育児手当を受け取ったとしても、育児を他人に委託すると高額な費用がかかってしまい、とても補填しきれない [レスター市]³⁸⁾。

生活手当 (Living Allowance) という支援もあるが、低額所得者を対象としているものであって、homeworker が対象というわけではない [レスター市]。

ちなみに、障害をもっていることにより、在宅ワークを選択する場合も考えられる。例えば、homeworking com によると幼少のころから障害を抱えている者が、図書館司書の資格を取り、通信機器を利用して仕事を受けていることがわかる。障害者を対象とした手当については、重度の場合のみ手当があるとのこと [レスター市]。

人種的にマイノリティの者に homeworker が多いという特徴が確かに見られるが、これを理由としてマイノリティを対象とした対策はとっていない。特定人種を支援することは差別になってしまうからである。低賃金労働者を対象として、労働市場へのアクセスをスムーズにするためのスキームはある。そして、少数人種を支援することを目的とした団体はある [レスター市]。

10. 職業能力開発とスキルの評価

(1) 能力評価の基準

DTI は、全国職業資格 (National Vocational Qualification、NVQ) を基準としたテレワーカーのスキル向上に関して取り組んでおり、企業に人材育成に関する投資をするように促している [DTI]。貿易産業省として生産性向上のためにワーカーのスキルを向上させる観点から担当しているのはビジネス支援課 (Business Support Section) である。

NVQ とは、1986年に設定された職業能力評価システムである。1980年代当初、従来の同業者組合などを通じた徒弟訓練による人材育成機能が低下していた。それは1980年代後半からの技術革新の加速に伴って、情報通信分野を中心とする新しい産業がおきてきたことと

期をいつにしている。ITに関する能力をはじめとする専門技術をもった人材を確保するニーズが高まり、信頼できる職業能力を保有している人材を客観的に評価する必要性が出てきたのである。職業能力を公的に認定することによって、労働市場での取引を公正にすることがNVQのねらいである。

一方、民間による能力評価基準として、幾つかのテレコテージが共同で開発したTelework Vocational Qualification (Telework VQ) という基準がある。Clark, M. (2000)によれば、基礎的な、一般的な情報通信技術を評価する指標とはなりえても、実際に成功していこうという潜在能力のあるテレワーカーには利用価値のないものと評価している。一般的なITの知識に加えて市場価値のあるスキルを評価できないといった、テレワークのビジネスとしての側面を強調できていないという難点を指摘している。

(2) 各種トレーニング・コース

国としての直接、homeworker や non-manual homeworker (事務・管理系作業労働者) を対象とした職業能力開発の事業を行っているわけではない [DTI]。だが、教育訓練省 (Department of Education and Skill: DES) の資金援助を通じて、間接的に政府の資金援助を受けて行われているトレーニング・プログラムはある。

(ア) Learning Skill Council

政府の資金で運営されており、全国的な取り組みだが、地域ごとにコースを展開している組織である。トレーニングへのアクセスが容易になるように心がけている。これは労働市場へのアクセスという意味合いももっている [レスター市]。

教育訓練のパイロットスキームとして、経営者に金銭的補償を行っている。つまり、労働者がコースに参加する間の補填を行うことである。企業は、コースによっては国から全額又は一部の助成が受けられる³⁹⁾。

情報通信機器に関するコースには、スキルの共通の基準がある。基礎コースは、ヨーロッパ・コンピューター・ドライブ・ライセンス (European Computer Driving License) レベル、ハイレベルコースは大学入学レベル (community college レベル) までをカバーしている。その以上レベルには、college から university レベルになってしまうので、扱っていない [HCC]。

(イ) WEA (Workers' Education Association)

WEA は全国的に教育プログラムを提供している機関であり、成人者誰でもが利用できる。

WEA は政府から助成を受けて成り立っている。地域ごとに開設されている講座がバラエティに富む。多岐にわたる講座の中でも在宅ワーカーにも適した講座があるようなので、ここで若干紹介したい。例えば、コンピューター基礎コースには「インターネットとEメール」(週1回、10週間、1回2時間授業、登録料として1ポンド、「コンピューター・ワークショップ」(週1回、10週間、1回2時間授業、36ポンド)、「コンピューター入門」(週1回、20週間、1回2時間、37ポンド)、「初心者のためのITスキル」(このコースは、パキスタンやバングラデシュ人女性を対象としており、読み書き、ミシンの使い方など幅広い基礎技能を扱う講座の中の1コマである)などの講座である。

(ウ) 非政府組織によるトレーニング・コース

(a) 西ヨークシャー・ホームワーキング・ユニット (West Yorkshire Homework Unit, WYHU)

家内労働者の技能向上のためのコースのほか、IT関連のコースも開設している。

食品を扱う家内労働者向けの「食品衛生に関する知識」をテーマにした講座や、一般的な講座として、マイノリティ向けに、地域社会の中で自信をもって生きていけるようにする講座 (confidence building)、自己啓発、コミュニティとの関わりを深めるための講座を開設している。

WYHU では1日から2日、1時間から2時間程度の講座である。コミュニティセンターで行われている。この他に、個別対応が必要なワーカー向けのサービスも行っている。スタッフが個別にワーカー宅を訪問して、個々に対応、言語的にも英語だけでなくイスラム諸国の言語であるウルデュー語、パンジャビ語にも対応できるスタッフが homeworking の分野を担当している。

WYHU の活動で興味深いのは、家内労働者の自立をめざして活動を行っているところである。家内労働者へ製造加工の技能を向上させるトレーニングを行うかたわら、タイプ打ちや通信機器を利用した基礎的な作業に関するトレーニングを行い、1つの偏った仕事内容だけではなく、複数の作業をワーカーが行えるように配慮した講座を設けている。(家内労働者を含めた)在宅ワーカーの仕事量が季節によって波が激しいこと、短期間で終わってしまう作業が多いことで時期的、量的に偏る不安定性を解消することにもつながるし、ひいてはホームワーカーの自立をも目指して活動していると話してくれた [WYHU]。

ちなみに、WYHU という組織は、リーズ市、西ヨークシャー・カウンティ、バラからの助成によって成り立っている⁴⁰⁾。

(b) ホームワーキングキャンペーン変革 (Homeworking Campaign for Change (HCC))

レスターを拠点とするこの HCC では、家内労働者、情報・通信機器を利用する在宅ワー

カー向けのトレーニング・コースを開設している。独自で開設しているものから、コミュニティカレッジに人材、機材の斡旋を行って解説しているものもある⁴¹⁾。HCCの活動対象は設立当初は manual worker（製造・加工に携わる労働者）であったが、近年は、non-manual worker（事務・管理系作業労働者）も対象に含まれてきており、トレーニング・コースについても両者向けのものが用意されている。受講料は基本的に無料。IT技能の訓練コースもあるという^{42)、43)、44)}。

11. ILO177号条約、テレワーク協約

政府関係者へ、ILO177号条約への批准の可能性を質問してみると、努力しているという言葉に留まった [DTI]。理由としては、1997年当初、ILO総会で議論された対象の曖昧さ、などといった理由から進展がないようである。

テレワーク協約についても、政府の見解としては、任意に協約に順守するというレベルで努力するというように留まった [DTI]。

ちなみに労組の見解としては、テレワークに関して、賛成もしない、反対もしないという姿勢である。テレワークを問題視するという意味合いでは、イギリスでは大陸ほど強い問題意識はないという [TUC]⁴⁵⁾。

12. 日本への示唆

労働者の働き方と就業機会の多様化、そして企業の雇用戦略が多様化することによって労働形態の公正さを促進することが必要となってきた。イギリスでは「被用者」に代わる新しい「労働者」概念を規定することにより保護の範囲を拡大する方向性を模索している。本稿で扱った家内労働者や在宅ワーカーを含む、非典型雇用をどのように保護し、どのように保護しないのかの模索である。規制の緩和と強化、そして保護のあり方。政府による保護法制の強化は、ある意味で政府の干渉を認めることを意味している。これはある意味で、イギリスにおいて長らく真理と信じられてきた自由放任という考え方と抵触する。小林(1985)によれば、自由放任という基本原則によって政府の干渉を避けたいとしても、20世紀初頭の家内労働の現実はあまりにも酷く政府による保護が必要とされた。イギリスの労働法制の変容は、保護と自由の間で揺れる「振り子」のようなものであり、これがどちらにどの程度振れるのか、それは労働党と保守党の政権政党のあり方に大きく左右されることでもある(戒能(2003))。Outwork規制法案に賛否両論あり、結局廃案になってしまったことは、保護と自由の振り子が「自由」の方にぶれたことが影響していると言える。

日本では在宅ワーカーの保護施策として、労働基準法の中で労働者の範囲を拡大して保護する方向性がありうる（日本労働研究機構(2003)における大内氏の論文参照）。また、家内労働法や労働者災害補償保険法などの改正という方向性もありうる。在宅ワーカーが純然たる労働者とは言えず、現在の労働法制で保護対象とすることには困難があるとされる。とはいえ、労働保護法制の目的が経済的従属性の保護を重視するならば、経済的従属性が強い自営業者を労働者保護法制の対象とすることを検討すべきである。

イギリスからの示唆を積極的に受け入れるとするなら、ガイドラインというソフト・ローによる保護施策を進めながらも、ハード・ロー上に規定される新しい労働者概念の対象者を明確化することは着目するに値する。雇用契約のあり方ひとつをとってみても、イギリスと日本では異なる（秋田（1993））。そして、労働組合や非政府組織の役割の大きさも種類も日本とイギリスでは異なる。現地調査での政府関係者の証言から、日本よりもはるかに非政府組織へ耳を傾けざるを得ない地盤があることがわかった。2つの国を一緒くたにすることはできない。ただ、現在の労働法制上、在宅ワーカーを既存の労働者と解釈して保護することが困難であるとするならば、日本において「第二の労働者」とも言える概念を規定する必要があるように思われる。イギリスでは、労働法制において「被用者」が規定されていたところへ「労働者」概念を導入することによって被用者よりは限定的な保護を行っているのだが、日本においては、従来の労働法制に規定された「労働者」は「被用者」であって「労働者」ではない。そこで、日本においては新たに被用者に限定しない第二の労働者概念を規定することによって基準法上の労働者を在宅ワーカーなど非典型の労働者へも広く適用するという考え方はどうであろうか。

参考文献

（英文）

Allen, Sheila and Wolkowitz, Carol (1987) “Homeworking: Myths and Realities”, 1987, Macmillan Education

B. L. ハチンズ・A. ハリソン (1976) 『イギリス工場法の歴史』新評社

Clark, Michael Antony, (2000) “Teleworking in the Countryside, Home-Based working in the information society”, Ashgate,

Denbigh, A., Telework association, (2003) “The Teleworking Handbook”, A & C Black, London

Felstead, A. (1996) “Homeworking in Britain: the national picture in the mid-1990s”, Industrial Relations Journal, September 1996

Felstead, A. and Jewson, N. (2000a) “In Work, at Home: Towards an Understanding of Homeworking”, Routledge,

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2000b) “Blurring The Home/ Work

- Boundary: Profiling Employers Who Allow Working at Home”, March 2000, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2000c) “A Statistical Portrait of Working at Home in the UK: Evidence from Labour Force Survey”, Working Paper No. 4, 2000, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2002) “The option to work at home: another privilege for the favoured few?”, *New Technology, work and Employment*, Blackwell Publishers Ltd.
- Felstead, A., Jewson, N. and Walters, S., (2003a) “The Changing Place of Work” Working Paper No. 28, 2003, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., (2003b) “Managerial Control of Employees Working at Home, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, June 2003
- Gilbert, E., (2002) “The Employment Status of UK Homeworkers, A National Group on Homeworking Review”,
- HCC, “Annual Report 2003”, Homeworking Campaign for Change, Leicester
- Homeworking, Guidance for employers and employees on health and safety, HSE
- Labour Market Trend, National Statistic, May 2001, Vol. 109, No. 5
- TUC, “Future of Work, Telework - the new industrial revolution?” Trade Union Congress, July 2001,
- (日本語)
- 秋田成就 (1993)、『労働契約の法理論——イギリスと日本』、総合労働研究所
- 一條和生 (1990)、『ドイツ社会政策思想と家内労働問題』御茶の水書房
- 戒能通厚 (2003)、『現代イギリス法事典』新世社
- ゲルダ・ネイヤー (2003) 「西欧諸国における家族政策と低出生率」『海外社会保障研究』 Summer 2003 No. 143
- 小林巧 (1985)、「イギリスにおける家内労働問題——苦汗産業展示会とB・L・ハチンズ」、津田・山田編『社会政策の思想と歴史』千倉書房に所収
- 小宮文人 (1996)、『イギリス労働法入門』信山社
- 小宮文人 (2001)、『イギリス労働法』信山社
- 小宮文人 (2003)、「イギリスにおける育児休業制度」、『労働法律労報』1558号、2003年8月下旬号、[特集]育児休業制度の国際比較
- 寺園成章 (1981) 「第三章 諸外国の家内労働」、『家内労働法の解説』労務行政研究所
- 日本労働研究機構(2003)、『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』2003年調査研究報告書 No.159
- 三富紀敬 (1995) 「イギリスにおけるテレワーク」、静岡大学『法経研究』 (1995年11月)

補遺. 在宅ワークの諸問題に対応する各種団体

(1) National Group on homeworking (NGH)

(<http://www.homeworking.gn.apc.org/index.html>)

イングランド中部のリーズ市に1984年に設立され、homeworker 支援のための全国的な活動と海外の組織との連携をはかる役割を果たしている組織である。地域社会の基金 (community fund) によって運営されている。スタッフは7名。代表者 Linda Devereux 氏は、元ホームワーカーという経歴をもち、その経験は homeworker の立場に立った活動に生かされている。homeworker に対してアドバイス、トレーニングの提供を行っている。NGH によると、homeworker の中でも専門性の高い者もあり、ネットワークや信頼を築くよりどころとなっている。リンダ氏は DTI や TUC の代表者が出席する会議に出席し精力的に発言をしている。

(2) ホーム・ワーキングキャンペーン「変革」Homeworking Campaign for Change (HCC)

22年前にレスター市に設立された団体。設立の背景には、レスター周辺で繊維産業が盛んであるということがある。Homeworker はいつも仕事があるわけではなく、そのような不安定な状況を改善、支援するための活動を行っている。いわば「隠された経済」における「権利を守る」ための活動であるとスタッフの一人は話す。スタッフは全員で4人。

活動対象は、従来は地域的に繊維産業が盛んであったこともあり manual worker が中心であった。近年、テレワーカーや non-manual worker (事務・管理系作業労働者) が多くなってきたこともあり支援活動の対象に含まれるようになってきた。意図的にターゲットとしているわけではない。家で働くということは、イギリスにおいて決して恵まれた環境にない。グレーな範囲が多い。テレワークについて、British Telecom のような code of conduct をもって企業はよいのだが中小企業において労働環境はよくない。

組織は、市 (City Council)、カウンティ (County Council)、バラ (Borough Council) という各レベルでの行政単位からの助成でなりたっている⁴⁶⁾。

労働安全衛生や最低賃金水準に関して、メディアをつかって情報提供を行っている。ラジオでインタビューを企画したり、新聞に記事掲載したり、リーフレットを作成、コミュニティカレッジや図書館で配布している。だが、最も効果的な手段は、活動に携わってくれた人による口コミによる情報発信である。労働安全衛生に関して特に重点的に活動を行っている。最低賃金に関しては、他に専門とする団体があるので協力するかたちで活動を行っている。

(3) West Yorkshire Homeworking Unit (<http://www.pers.org.uk/>)

リーズ市から列車にのって20分程度の Dawsbery という街にある組織。主な活動は①情報提供、②トレーニング、③不満・苦情相談、④トラブルの予防である。

②のトレーニング・コースについては、P.128を参照。

リーズ市から3分の1の財政的助成を受けている。スタッフは4名。

(4) Greater Manchester Homeworking Project (<http://www.gmlpuhomework.cjb.net/>)

homeworker がもっている権利について情報提供を行っている。最低賃金について、休暇取得について、労働安全衛生についてなど。30年間労働党の地方自治体がマンチェスターにあり、最近、保守・自民の連立政権になり資金的な支援が打ち切られたために、活動休止中 [文書による照会、Homeworking Campaign for Change (Leicester)]

(5) homeworking com (<http://www.homeworking.com/library/librar.htm>)

上記、115ページを参照。

(6) OwnBase 協会 (<http://www.ownbase.com/>)

1986年より working from home (被用者、自営業者とも) や homeworking に関心がある者を対象に求人求職情報サービスを提供。Non-manual homeworker にとって、Clients、supplier との接点となる役割を果たしている。サイト内には、求人求職情報が掲載されており、下記のような職務をこなせる方々の求職情報が見つけれられる。ソフトウェア・コンサルタント、ソフトウェア・エンジニア、IT トレーナー、編集者、ライター、出版業務、会計士、税理士、簿記、オンライン・セールス、マーケティング。会費は年間 25 ポンド。

(7) テレワーク協会 (<http://www.tca.org.uk/index.php>)

上記、115ページを参照。

(注)

(1) 聞き取り対応していただいたのは下記の方々である。

貿易産業省 (Department of Trade and Industry, DTI) (2003年12月4日)

Mr. Nickolas Wright, Senior Policy Adviser, Atypical Work Team, Department of Trade and Industry

Ms. Rebecca Stimson, Senior Policy Advisor, Europe and Strategy Team, Employment Relations, Department of Trade and Industry

イギリス労働組合会議 (Trade Union Congress) (12月4日、5日)

Mr. Ian Brinkley, Senior Policy Officer, Economic and Social Affairs Department

Ms Hannah Reed, laws, status and employment regulations covering homeworkers

レスター大学 (Leicester University) (12月8日)

Prof. Alan Felstead, The Centre For Labour Market Studies

Mr. Nick Jewson, The Centre For Labour Market Studies

レスター市 (Leicester City Council) (12月9日)

Mr. Bob Blyth, Advice Service, Department Officer

リーズ市(Leeds City Council) (12月11日)

Mr. S G Wood, Principal Environmental Health Officer, Department of Housing and Environmental Health and Service

NGH (National Group on Homeworking) (12月10日)

Ms. Viki Banks, Mapping Coordinator, HomeWorkers Worldwide (The UK centre for HomeNet)

HCC (Homework Campaign for Change) (12月9日)

Ms. Liz Dearden, Director

WYHU (West Yorkshire Homeworking Unit) (12月10日)

Mr. Abid Ghani, Senior Development Worker

Job Centre Plus, Leeds (12月10日)

Wendy (Ms.)

National Union of Journalists (文書による問い合わせ)

Mr. John Toner

- (2) 「在宅ワーク」の概念の整理については、ドイツを対象として先行研究（日本労働研究機構（2003））がある。そこでは、「自営的在宅テレワーカー」と表現されている。
- (3) ただ、近年行なわれている homeworker を対象とした調査には情報・通信機器を用いた労働者が含まれている場合が多く、その場合 homeworker に想定されている作業が製造・加工に限定されたものと言ってしまつては言いすぎのように思われる。厳密な定義を求められると homework とは製造・加工に限定されたものではあるが、運用上、被用者の行うテレワーク、そして自営として行われるテレワークも含まれる場合が多いようだ。
- (4) イギリスにおける在宅ワークに関する先行研究は、家内労働に特化したもの、そしてテレワークに特化したものは多数見られるものの、家内労働の発展した形としてのテレワークという視点、或いは自営的テレワーク (home-based self-employed teleworker) に対象を絞った研究は数少ない。その意味でレスター大学のプロジェクト研究の成果、そして Clark, M. (2000)は、本調査の対象とする「在宅ワーク」に近似的な対象を扱

っていると言える。また、少々古いですが、1984年に出版された Orsula Haws, London Low pay unit による “New Homeworking”は、情報・通信機器を利用する在宅ワークに関する先駆的な研究である。

- (5) イギリスでは現在でも家内労働者問題が重要課題としてある。繊維産業に関わる作業や、クリスマスの際の玩具を包装する作業が家内労働の典型的な作業である。これらの仕事は不定期で、継続した仕事が保障されたものではなく、工賃（報酬）が極めて低く、基本的な労働者の権利が守られてないことが問題視されている。後に触れるが、ある調査によれば、イギリスに家内労働者は90万人から100万人いると推定されている [労働組合会議（TUC）と National Group on Homeworking（NGH）での聞き取りによる]
- (6) マスメディアの分野において、スタッフが専門家なのか労働者なのか問われるケースも見られる。例えば、小宮論文でも取り上げられている BBC のカメラスタッフの判例である。National Union of Journalist ではフリーランスのジャーナリストも組織化対象としており、加入者の約20%がフリーランスである。同労組によると、傾向として被用者としての立場からフリーランスの処遇へと契約形態が変わるケースが見られる。そうしたフリーランスジャーナリストは専門性のある者もいるが、全てそうとは限らない。被用者よりも低い処遇を強いられる場合も見受けられる。シフトに組み込まれているフリーランスジャーナリストは、団体協約の適用を受け、この割合は増えている。団体協約の適用を受けるフリーランスジャーナリストは被用者と同様の権利を有する。だが、ジャーナリスト労組としては、フリーランスの個別の協約を交わす方向で交渉している。
- (7) 調査中、起業を薦める本をイギリスにおいてよく見かけた。その中には、通信機器を用いた small business を始めるためのノウハウをまとめたハンドブックもあり、日本でいうところの「在宅ワークの薦め」といった内容の本と言える（例えば、Denbigh, A (2003)）。イギリスでも日本と同じように、時間と場所の制約を受けず、高収入を期待できる在宅ビジネスに対する関心が高いように感じた。ちなみに社会保障省が1998年3月に公表した緑書『わが国にとっての新しい大志：福祉のための新しい契約（New Ambition for Our Country: A New Contract for Welfare, Cm3805）』では「福祉から労働へ」というニューディール政策が提唱されている。自営業者（self employed）の促進は、失業給付という福祉を受ける立場から労働市場へ移行させる試みの一環として、自営業をはじめ、ビジネスを起こすことを促す政策が行われていると言える。
- (8) これに関連して TUC は、casual worker への取り組みを行っている。流動化する雇用体系に対応すべく、職場を転々としても労働者としての権利が守られるようにする取り組み、そういう労働者が組合に入れるようにする試みを行っている。EU 各国で行われている agency worker の議論に関しても、TUC として関心を示している。雇用形態がフレキシブル化することに関して、TUC として反対ではない。しかし、公正さが保たれることが求められる。組織へのロイヤリティが低下することは好ましくない。経済的に悪い影響が出る、生産性が低くなると考えている [TUC]
- (9) casual worker は社会的にも2級市民のような扱いを受けている [TUC]
- (10) TUC の組織化の主要なターゲットはあくまでも雇用者である。フリーランスのスペシャリストにはその分野の組合がある。例えばジャーナリスト組合である。その他、関連することとして、Agency worker を重点的に組織化している GMB、T&G が挙げられる [TUC]
- (11) 「質問内容の解釈の違いや具体性の欠如といった問題を解決するためには、個別に綿密な聞き取りを調査結

果に反映した方がよいということになる。」それが非政府組織関係者の意見である。ただ、Felstead 教授は、聞き取りに重点を置きすぎると客観性に欠けるとの姿勢である。在宅ワークを推進したいと思っている人は在宅ワーク数を大きくしたがる傾向があると指摘 [レスター大学]。

- (12) 地方自治体（レスター市）の担当官によると、地方政府としては homeworker のは範囲は幅広く、一方在宅ワーカーは high skill の専門性の高い自営業者が想定され、ともに数の把握はしていないとのこと。
- (13) この調査は2002年から03年に同組織が電話にて1843人の在宅ワーカーにコンタクトをとり、直接聞き取りを行なった調査による。
- (14) 在宅ワークの利点と不利な点は、性の違いによっても異なる。manual worker にとっては不利な点が多いが、non-manual worker にとっては不利ではない側面が多いという意見がある [レスター大学]。
- (15) ジョブ・センター・プラスは日本のハローワークでの職業紹介と基本的に同じ機能をもつ。個人個人でコンピュータ画面に向かって画面をタッチすることで自らオンライン検索できる端末が用意されている。実際に検索してみると、職種で選択、地域で選択して求人内容を絞っていく。だが、今回、調査対象としている在宅ワーク、homeworking、というカテゴリーはなかった。事務系で情報通信機器を用いた職種であり、比較的単純作業に絞って検索を試みると、「データエントリー作業」の求人がヒットするもののオフィスに出勤する必要がある他、2週間の短期の仕事しか見つけられなかった。更に、窓口で担当者に調べたい内容を伺うと、その担当官の経験上のお話として、家内労働、在宅ワークとも、センターで探すことは難しいとのこと。私の名前を仮に登録して、実際に端末をたたいて検索をかけてもらったが、ヒットしなかった（12月10日）。
- (16) 在宅ワーカーをしている理由、背景は様々であり、それによっても求職の方法が異なる。仕事の種類によって、最低層（low end）の場合は人の紹介によって家族、親戚を紹介することも多く見られるし、履歴書もなしに仕事を受けたり、定期的な仕事ではなく、仕事をしたくてもこなくなったり、保証されていない立場におかれている。その逆の場合もあって、企業の都合によって仕事が大量にまわされてきたりすることもあるし、会社に嫌われてしまって、仕事がこなくなったりするワーカーも見受けられる [レスター大学]。
- (17) テレコテージの半数が設立時に公的機関からの支援を受けていたとする。European Social Fund や、イギリスの Training and Enterprise Councils や Rural Development Commission などである。（Clark, M. (2000) p70）
- (18) この調査は、129のテレコテージを対象として行なわれ、そのうち52のテレコテージが詳細なアンケートの回答に応じてくれたとしている。
- (19) 電柱に高収入をうたう職への求人広告 実際に掲示されている住所に行ってみると実態のない企業 [レスター大学]
- (20) 非政府組織 HCC で対応してくれた Lizさんは個人的な意見だとしながら、イギリスのインチキ家内労働に関する法規制を強化する必要があるとコメントした。
- (21) あるインチキ業者は、新聞広告に時給20ポンドと掲載し、ダイレクトメールが送られてきて、その作業をするためのキットを40～60ポンド購入しないといけないという。だが実際に送金しても何も音沙汰がない。クレームを出しても、相手の連絡先が変わってしまっている。典型的なケースは、製造加工関連の作業についての家内労働である。事務系作業（編集作業や翻訳作業など）に関連、在宅ワークに関する業者について

- は、具体的には聞いたことはないという。しかし、作業をするためにコンピューターが必要だから買いなさいという広告はあってもおかしくないという [レスター市]。
- (22) レスター市は地方自治体として、ナショナルレベルでは目の届かないところまで目配せできるように、地域のコミュニティや民族のコミュニティといったレベルを活用して、本来受けるべき homemaker としての権利を周知するように努めているとのこと。
- (23) これ以外の機関として、消費者の権利保護、借金のアドバイス、最低賃金にまつわる苦情相談を行う Citizen Advice Bureau や Employment Advice Service、Leicester Law Center、Hiz Link(以上、Leicester City)、そして、Coventry Consumer Support Network の取り組み (Homeworking Campaign for Change)などが、苦情処理の受付を行っているという。
- (24) レスター大学の Felstead 教授によると、被用者としての扱いを受けるはずのワーカーに対して、会社が自営業者だと主張し、その結果、ワーカーの権利が守られていないということが多く見受けられる。それは不当な扱いである。解雇されることについて、不当解雇が適用されるはずのものが横行している。NGH は不当解雇について会社側を抗議し、争っている [レスター大学]
- (25) レスターの非政府組織 Homeworking Campaign for Change では以下のようなお話を伺った。ある homemaker が自分の処遇が劣悪なこと不満に思い、企業に訴えた。その訴えは受け入れられたが、仕事は来なくなってしまった。仕事に来なくなったのはその人だけでなく、他の homemaker にまで及んだ。訴えたワーカーは訴えた後も自分は間違ったことをしたとは思っていないが、他のワーカーは仕事に来なくなったことに困惑したり不満を漏らしたりしたという。
- (26) spilt shift の導入についても考察すべきである [レスター市]
- (27) 最低賃金の適用対象を広げていく働きかけを市としても行っている [レスター市]
- (28) 低賃金労働者に対しては、Benefit 支給するかたちで対応している。賃金水準がある一定程度よりも低い者には、100%の tax credit というような段階的に優遇はなくなっていくシステムである。家族構成の状況の条件としてある。例えば、週給150ポンドの場合、国が50ポンドの tax credit 措置、家族としての収入は200ポンドになるという。これは benefit とは違う措置である。[レスター市]
- (29) 少々古いデータであるが、1981年時点の「National Homeworking Survey」によると69%の製造業に従事する homemaker が低賃金を強いられていたとしている。
- (30) 20年前の政府による賃金調査には、イギリスには「ばら色の未来がある」と描かれた内容であった [レスター大学]。
- (31) 1997年以前、当時、保守党政権であったが、国会において homeworking に関する答弁が行なわれた。自営業者の権利を守る動きがあり、全国最低賃金が適用されるべきであるという、労働党の Keith Vaz 氏による追求が行なわれたのである。この答弁の後、メジャー首相は homeworking を含む政策研究プロジェクトを立ち上げることになる。レスター大学の在宅ワークに関する調査プロジェクトもこの動きと無関係ではない。保守・労働の政党的な枠組みによって調査研究が推進されたり、一方で縮小中止されたりすると一部揶揄する声も聞かれる [レスター大学]。
- (32) TUC によれば、テレワーカーは、専門性が高く、高いスキルをもった雇用労働者である。テレワーカーが

増加することに対して、賛成もしないし、反対もしないという立場である。だが、テレワークの法制化が必要だと考えている。コールセンターに関しても含めて考えると、アウトソーシングの結果、低い処遇を強いられ、比較的低いスキルのテレワーカーが出現しているという認識もあるという。[TUC]

- (33) 製造・加工作業を行う家内労働者と情報通信機器を利用した在宅ワーカーの境界は、案外ははっきりしないものである。つまり、二者の作業内容は法律的な枠組みからするとはっきりと異なり、一般的な考えからは、家内労働者の工賃は低く、在宅ワーカーの作業の方が付加価値が高くスキルとしても高度であり、報酬も高いと考えられている。実際、イギリスにおいて家内労働者の工賃が全国最低賃金レベルよりも低いという議論はあっても、情報通信機器を利用したワーカーに関して、賃金の低さを問題にする意見は一切聞かれなかった。しかしながら、これは作業内容のもっている性質から明確に区別できるものではないようだ。つまり、比較的高いスキルをもった、希少性のある職業能力を携えた家内労働者もおり、homeworker の技能は低いものと決めつけてはいけないことがわかる。
- (34) 聞き取り調査で対応してくれた Nick Wright 氏は、例えば1着のジャンパーを製造する工程についてどの程度の時間を要するのかという時間に換算する算出方法があるというコメントをしたが、その中味に関しては把握しておらず、説明を受けることはできなかった。
- (35) 自分の status に不満があって裁判所に訴えても、ケース・バイ・ケースで異なった判断がなされる可能性が大きい[レスター市]。
- (36) Leicester City Council の担当官は国の benefit 制度が不十分であると述べた。中央政府は労働市場へ算入することを奨励する政策を行っているが、低賃金の仕事に就いているものへの国家による benefit、tax credit、allowance の給付といった側面では、不十分であるという。たとえ benefit が受けられるとしても、最初の賃金を受け取れるまでの空白期間への保護 この間は借金をしなければならないようなケースもある
- (37) DWP の中にある Benefit Agency Employment Service が管轄している [レスター市]
- (38) インタビュー中に、税金に関する参考として触れられたことだが、サッチャー時代の人頭税 (poll tax) の名残が今なおあるという。中央政府に納税する額とは別に、毎月90ポンド、住居の広さによって支払う変動する税を支払うシステムがあったという。自治体によって額が異なる。
- (39) Leicester City Council の担当官は、City Council と Job Center Plus の連携を密接にする試みを行っているという。経営者の人材育成の責任に期待しているが、最低限のことだけしかやってくれないのではないかと懸念している。トレーニング内容によっては、費用は国が出す場合もありえる。大企業では昇進の期待ができるが、100人以下の企業では前向きになれないという事情もある。
- (40) NGO への助成はその時々で情勢で変化があり不安定である。つまり、自治体の有力政党が、労働党なのか保守党なのかで、諸団体への助成が打ち切られるケースも聞かれる。レスター市では、数年前まで City Council において労働党が与党であったが、現在は保守党と自民党の連立政権のために、市からキャンペーンへの助成は止められている。
- (41) 主なコースとして、First Aid (応急処置) =怪我をした人を救助するスキル、Confidence Building (自信をもって他人と接することができるようにする) コースなどである。
- (42) HCC については補遺でも触れるによ、市、カウンティ、バラといった様々なレベルの行政単位からの助

成で成り立っている組織である。

(43) レスター大学の専門家によれば、コンピューターを利用した仕事が増加してきたのは比較的最近の現象であるということもあるが、政府のスキルに対する姿勢に問題があると述べた。政府は職業のスキル向上をキャンペーンのようなものと捉えているように思われるという。25年先のことを考えて政策立案しているようには思えない。短期的な考えから政策が実施されていることは問題であると。

(44) レスター周辺における homeworker の技能には最近変化が見られるという。かつては、比較的高い技能をもった homeworker がいたのだが、繊維産業の海外移転のため、仕事量が減ってしまい、ワーカーたちの技能の低下する傾向が見られるという。

レスターの非政府組織（HCC）のスタッフによると、レスター周辺のヨークシャー地域は古くから繊維産業が盛んな地域であった。全般的に繊維産業の賃金は低いのだが、更にコスト削減のために、生産拠点が海外へと移転していってしまうという現象がある。結果として、最終工程作業のみがイギリス国内に残っている状態である。ヨークシャー地域にはかなり高いスキルをもった homeworker が、アパレル関連の仕事を担当してきたが、仕事が減るにつれて、そうしたスキルが低下していると指摘している。「産業の空洞化」の一面がうかがえる。

技能の高い homeworker は工賃を上げるよう要求する新しい現象さえ見られる。高技能の homeworker は高い工賃を受け取っているが、全般的な繊維産業の中の homeworking を考えた場合、海外移転によって仕事から離れてしまうワーカーが生じ、そういうワーカーのスキルは低下する。社会全体として考えると、いったん失ってしまったスキルは元に戻ることはない。それに加えて、スキルのある homeworker は自分の子どもには不安定な homeworker をやらせたいとは思っていない。（HCC における聞き取り）

そして2003年5月13日付け BBC ニュースには中国に生産拠点が移転することによる homeworker への影響を伝えるニュースがある。南ウェールズ州において、クリスマスラッカー製造のスワンテックス社が中国移転により約200の homeworker が仕事を失ったというもの。同社では、1999年から中国での生産を開始、当初は品質に問題があったが、近年では改善されてきており、年々生産量を増やしているという。

(45) TUC では、テレワークを中心に社会的なインパクトについて検証する部局の担当者に面会し、ILO177号条約、テレワーク協約を、2003年のILO総会で議論となったエージェンシーワーク勧告案に関連づけて考えるような見解をお持ちだろうかと質問してみた。しかし、そのような関心はもっていないとの回答であった。

(46) レスター市は過去20年間キャンペーンを支援してきたが、近年、議会政党勢力の構成が変わってしまい（労働党→保守・自民の連立）、資金提供を受けられないでいる。[レスター大学] ちなみに、同じような政治的な理由から各地の low pay unit の活動が休止になってしまっているという。

第1部 第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状

はじめに

本稿は、2003年4月より文献調査を開始し、同年12月に現地調査を実施し、その後シンポジウムの開催を通して再びドイツ関係者に確認を取り、更なる文献調査を行い、作成したものである。現地調査での訪問先は、ドイツ使用者団体連盟（以下、BDA）、ドイツ労働組合総同盟（以下、DGB）、経済労働省（以下、経労省）、ポッフム・ルール大学（以下、ポッフム大）、ハンス・ベックラー財団（以下、ベックラー財団）、雇用連邦庁所管の労働市場職業研究所（以下、労働研究所）である。本文中の聞き取り調査による部分には、括弧付きで訪問先が示されている¹⁾。

なお、ドイツにおける在宅ワーカーに関する法律的視点からみた保護制度の詳細については、本報告書第2部第3章（以下、小俣論文）を参照されたい。

本稿の構成は、以下の通りである。

1. 在宅ワークの保護政策の歴史の変遷
2. 在宅ワークの分類と保護法制の特徴
3. 在宅ワークの実態把握
4. 国の施策に関する事項
5. 在宅ワークに関するその他の法的保護制度
6. 在宅ワークに関する国際条約・協約

上記の流れで報告を行った上で、最後に若干のまとめと日本への示唆を提示する。

1. 在宅ワークの保護政策の歴史の変遷

はじめに、現状考察の一助とするために、現地調査や文献調査を通じて浮かび上がってきた、ドイツにおける在宅ワークの保護政策の歴史の変遷について整理を行う。

ドイツの「情報通信機器を利用した在宅ワーク」に関する保護政策は、在宅ワークそのものを保護するのではなく、時代とともに新たに出現した複数の労働問題に対応した結果として、副次的に在宅ワークへ適用されているのが現状である。以下にその歴史的経緯を概観する。

ドイツで、初めて家内労働法が成立したのは、1911年である²⁾。同法は、製造加工を行う家内労働者を対象にしてきたが、情報・サービス業の発達に伴う時代の要請に応じて、1974年（1975年施行）に改正が行われ、事務労働（buroarbeit）も保護対象として含めるよ

うになった。これにより「宛名書き」、「テープ起こし」、「文書入力」、「データ入力」など比較的単純な事務労働全般が、家内労働の保護対象として加えられた。この事務労働には、情報通信機器を活用する在宅ワークも含まれる。

一方、情報産業の進展は、1980～90年代にかけて中高度の技能を有する自営の在宅ワーカーを多数出現させ、このような在宅ワーカーの法的立場が議論となった。当時、情報通信機器を活用する自営の在宅ワークは、飛躍的な成長・拡大が期待され、「テレワーク立法」の可能性も模索された。しかし、最終的にはテレワークが有するその複合的性質ゆえに、立法は見送られた。更にその前後に少子高齢化に伴い、労使の社会保険負担額が年々増加した。その結果、社会保険負担を逃れるために、在宅ワークに限らず自営を選択する若年層が増加し、社会保障制度に深刻な影響を与えていた。こうした目的による自営業者の増加は、個別の契約に関する紛争も多発させ、問題となった。このような新たな事態に対処する為、判例により被用者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)³⁾ や見せかけの自営業者 (Scheinselbständige)⁴⁾ という概念が形成されるとともに、法改正を通じて自営業者の社会保障制度への再取り込みと、被用者性の認知拡大による紛争の解決が図られた。この解決策には、情報通信機器を活用する自営の在宅ワーカーも対象に含まれたが、自営業の保護の強化と被用者層への取り込みは、発注者の心理的な発注意欲の減退という一面も同時にもたらし、自営の在宅ワーク分野の成長発展の抑制要因となった。

現在のドイツにおいて、労働法上の大きな議論となっているのは、情報通信機器を活用した被用者の在宅ワークである。情報通信機器の普及によって各企業でテレワークの導入が促進されたことに加え、前述の自営業者の被用者性の認知の拡大も、被用者の在宅ワークが抱える問題が注目される一因となっている。具体的には、主に雇用主による時間管理や情報通信機器の提供のあり方、整備の方法などが議論の中心となっている。

2. 在宅ワークの分類と保護法制の特徴

以上の在宅ワークの歴史的変遷からも分かるように、在宅ワークには、様々な就業形態が存在する。以下、表 1-4-1 でドイツにおける在宅ワークの分類を行った上で、表に従ってそれぞれに呼応した法的保護制度の特徴を見ていくこととする。

この分類表で特に注目したいのは、Ⅰ. 被用者型のうちの「②見せかけの自営業者」、及び「Ⅲ. 被用者類似型」である。ドイツの保護法制の特徴として「見せかけの自営業者」や「被用者類似の者」という概念が確立しており、自営者と被用者の中間に存在するグレー領域の就業者に関する保護法制が整っていることが挙げられる。なお、自営型在宅ワーカーへの実際の適用状況については、「見せかけの自営業者」とする判例が多い【ボッフム大】。

表1-4-1 ドイツにおける在宅ワーカーの分類と保護⁵⁾

在宅ワーカーの分類	従属状況		適用される法律	社会保険制度への加入義務
	人的従属性	経済的従属性		
↑ 強 被用者性 弱 ↓	I. 被用者型 (Tearbeit) ① 企業従業員 (Arbeitnehmer) ② 見せかけの自営業者 (Scheinselbständige)		労働契約法、労働保護法など	公的社会保険への加入義務あり
	II. 家内労働型 (Heimarbeit)		家内労働法など	公的社会保険への加入義務あり
III. 被用者類似型 (Arbeitnehmerähnliche Personen)		△	労働保護法の一部など (解雇保護適用に制限あり)	特定の社会保険への加入義務あり (例: 自営芸術家の社会保障制度)
IV. 自営型 (Selbständige)		×	民法、商法、その他の通常の法律	公的社会保険への加入は任意

(2003年12月 ポッフム大学ヴァンク教授の聞き取り調査により作成)

(1) 在宅ワークの用語と定義

分類表を見ていく前に、まず在宅ワークの用語の定義について確認を行う。ドイツにおいて、今回の調査対象とした「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味では存在しない。ドイツでは、「テレワーク (Tearbeit)」という用語を使用した場合、その単語自体が「被用者型在宅ワーク」を示してしまう⁶⁾。また「自営型在宅ワーク (Selbständige Tearbeit)」とすると、それ自体保護の必要がない独立した在宅ワークという意味を含んでしまう。そのため「在宅ワーク」を敢えて近似的に表現するとすれば、小俣論文でも使用されているように「テレ家内労働者 (Teleheimarbeit)⁷⁾」という造語を使用するのが妥当と思われる。実際の調査では、在宅ワークについて「情報通信機器を活用して自営・請負契約に基づきサービスの提供を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの」という定義を行い、調査対象の絞り込みを行った。

(2) 被用者型在宅ワークの保護

ここでは、在宅ワーカーの中でも潜在的に数が多いと推測されている「見せかけの自営業

者」の在宅ワークについて見ていく。

「見せかけの自営業者」については、1990年当初から問題が顕在化し、長い間、議論が行われた。その結果、1998年に「見せかけの自営業者」を「被用者」と見なすことを明文化した法律「社会保険における修正と被用者権の確保に関する法律（修正法）」が施行された【ポッフム大】（巻末に関連資料の和訳を掲載）。同法律によると、自営型在宅ワークで、以下の指標のうち少なくとも3つ以上を満たすものは、被用者として認められることが想定される。

- ① その者が自己の活動との関連で、雇用関係に基づく労働報酬が月に通常630マルクを超える、保険加入義務のある被用者を常時雇用していない場合。
- ② その者が長期にわたって実質的に1名の発注者のためにのみ活動している場合。
- ③ その者の発注者または同等の者が、被用者（自社の従業員等）に相応の活動を常時行わせている場合。
- ④ その者の活動が、企業取引の典型的な特徴を認めさせるようなものではない場合。
- ⑤ その者の活動が、外観的特徴からして、同一の発注者のために雇用関係に基づいて以前行っていた活動に相当している場合。

この法律が施行された背景には、1990年代前後に自営型在宅ワーカーが急増し、被用者性を求める裁判が多数行われたことがある【ポッフム大】。なお、この「見せかけの自営業者」としての在宅ワーカーは、労働裁判を通じてのみ認定される面もあることから、公式数字は存在しない。しかし潜在的には、自営型在宅ワーカーのうちのかなりの人数が相当すると考えられている【経労省】。また、1995年に労働市場職業研究所が行った調査では、「見せかけの自営業者」として認定される可能性がある自営業者は、約51万～61万人と推測されており、その中に自営型在宅ワーカーも多く含まれている可能性が高い。

（3）家内労働型在宅ワークの保護

1974年に、家内労働法（Heimarbeitsgesetz）が適用拡大された⁸⁾。これにより宛名書きや封書入れなどの事務労働（Buroarbeit）も法的保護を受けることになった。それと引き替えに所得税と社会保険料負担の義務も生じた（巻末に家内労働法の和訳を掲載）。

この事務労働のうち、情報・通信機器を使用した在宅ワークをしている者の割合は、約3分の1程度と推測されている【ベックラー財団】。

経済労働省によると、家内労働における在宅ワークのほとんどは、テープ起こし、データ入力、文章入力など、比較的低度のコンピューターワークであり、高度で専門的な在宅ワークを行っている家内労働者は含まれていないという事であった。法律解釈上は適用の可能性もあるが、実際に家内労働者として届けを出して認定を受けている人はあまり存在しないと思われる。また、1974年の家内労働法の改正について政府は、「全ての問題が解決されたとは言えないが、家内労働型在宅ワーカーを保護する対策にはなり得た」という一定の自己政

策評価を行っている【経労省】。

（４）被用者類似型在宅ワークの保護

ボッフム大学のヴァンク教授によると、「被用者類似の者」については、自営業者の中でも芸術や放送関係などの特定職種に原則として適用されている。就業内容や遂行方法に関して人的従属性は認められないが「同業者が多く、報酬等の就業条件の低下を招きやすいため経済的従属性が高い」との理由により、労働法の一部適用と職種に応じた特定の社会保障制度への加入が認められている。この背景には、昔からドイツが社会的に芸術と深い関係にあり、歴史的に芸術関係者への保護を手厚く行ってきた経緯がある。その後この保護の手法が、「被用者類似の者」という法律上の概念として認められ、更に自営業の放送関係者へ適用拡大された。被用者類似の概念は、1974年のドイツ労働協約法の改正の際に、明文化されている。

なお、被用者類似型在宅ワークの法的適用の詳細については、小俣論文を参照して頂きたいが、かつてドイツでは、自営型在宅ワーカーを被用者類似の者としての典型職業に加えるか否かについて議論が行われた時期があった。しかし実際に在宅ワークという就業形態を根拠として被用者類似の者と認定された事例は、ほとんど存在していない。通常は、自営型在宅ワーカーの被用者性が問われた場合、前述の「見せかけの自営業者」の概念で解決が図られる場合が多い【ボッフム大】。

（５）自営型在宅ワークの保護

自営業者とは、労働時間や業務の遂行方法などについて、自らの裁量で行うことができる者を指す。この者は、人的にも経済的にも従属しておらず、交渉能力が高く、営業に関するリスクを自身で負っていること、高度な専門業務を遂行している、もしくは専門的資格を所持しているなど、労働法による保護の必要がないことが要件となっている【皆川 宏之『「契約労働者」保護の立法的問題』ドイツにおける被用者概念と労働契約 日本労働法学会誌102号166～183頁 2003年10月】。

ドイツ経済労働省によると、自営業者には、①交渉能力の高い税理士や弁護士などのアカデミックな人々（Freiberuflich：自由業）と、②警備員、セリ市人、建設工務店など、業界で特別な認定システムのもとで、有資格職業として自営している人々（Gewerbetreibende：工商業者）に大きく分けられる。このような自営業の人々は、弱い立場として保護を要するものとの認識はなされていない。高度で専門的な業務を自営で行っている在宅ワーカーについては、前者のアカデミックな自営業（Freiberuflich）の枠に入ってくることが多いが、通常保護の対象とはならない【経労省】。

(6) 在宅ワークの保護の現状に関する労働関係者の認識

ドイツでは、就業の形態によって表1-4-1のいずれかの在宅ワークに分類され、それに対応した法的保護を受ける。在宅ワーカーの保護の現状については、各労働関係者ともそれぞれの立場から異なった見解を示している。しかし共通しているのは「ドイツにおける在宅ワークの保護制度は十分に整っており、これ以上の法令制定は不要である」ということである。以下に各組織の見解を紹介する。

ア. ドイツ使用者団体連盟 (BDA)・・・在宅ワークの保護規制が強すぎて弊害が生じている。

在宅ワークについては、ドイツ国内の既存の法律でほとんど保護されており、新たに法律をつくる必要は感じていない。むしろ保護規制が強すぎるために企業側として発注が難しいのが現状である。確かに在宅ワーカーについては、被用者にも事業者にもなり得るという点で非常に存在が曖昧かつ難しい面がある。しかし現在までのところ、事業者 (Unternehmer) としてドイツ使用者団体連盟に加入している在宅ワーカーはいない。ドイツ使用者団体連盟は、在宅ワーカーへの発注について会員企業にコンサルテーションを提供する立場にある。ドイツの法律は、基本的に弱い立場の就業者に手厚い保護を与えている。また、在宅ワークの問題は、基本的にITワークの中でも単純作業も含む下層のグループに焦点を当てた問題であるが、現在のドイツにおける在宅ワークの最新かつ最大の動きは、企業内で指導的立場にある業務も在宅ワークで行う領域になってきているということである。

イ. ドイツ労働組合総同盟 (DGB)・・・在宅ワーカーの組織化は非常に難しく、労組の支援が届きにくい

在宅ワーカーについて、法律制度の面ではすでに整備されているので、今後更なる特別な保護法令が必要とは考えていない。労働協約など実施面では問題点があるが、現時点で対象数が極めて少ないため、そうした問題点について世間的関心はあまりもたれていない。労働組合としては、在宅ワーカーのようなグレー領域の人々を支援していきたいとの考えはある。しかし DGB としては、こうした在宅ワーカーの人々が自主的に支援を求めてくる、もしくは社会問題化しない限り、組織化の対象としては考えにくい。また、そもそも在宅ワーカーは、組合にとって数の把握や存在等の把握が非常に難しい存在である。なお、在宅ワーカーを対象としているわけではないが、金属産業労働組合 (以下、IG メタル) などは、家内労働者を中心とした支援を行っている。

ウ. 経済労働省・・・在宅ワークに関する新たな政策の動きはない

在宅ワークは、統合的な法律が存在しないため、非常に複雑かつ混乱した領域である。1996から97年にかけてテレワーク法を立法すべきかどうか、大きな議論が行われた。しか

し在宅ワークがもつその複合的性質ゆえに立法については見合わせたという経緯がある。その後、特に新たな法制度やガイドライン制定の動きはない。

エ. 専門家・・・在宅ワーカーに関するテレワーク立法の動きについて

かつてドイツでは、テレワーク法を成立させようとする動きがあった。これは15年にわたる長い議論であったが、結局未だに成立していない。1980年後半の当時は、企業や事業所、個人の在宅ワーカーなど、情報機器を活用した在宅ワークに関する雇用管理や労働保護の実施水準の個別格差が大きく、一定水準の保護を行う必要があるという観点から、被用者概念や事業所概念、テレワークの雇用管理方法に関する規定を行うことを模索していた。しかし現在は、実際に必要かという議論で止まってしまっている。理由としては、自営型在宅ワーカーで、法的保護が必要な人の割合が非常に少ないためである。また法的規制や保護が必要な在宅ワーカーにとっては、現在の法律で部分的な保護が十分に可能となっているためである【労働研究所】。

3. 在宅ワークの実態把握

以下に、在宅ワーカー数の把握、在宅ワークの選択理由、成果物に対する評価、発注に関する需給システム、労働協約との関わりについて報告する。

(1) 在宅ワーカー数の把握

家内労働型在宅ワークについては、発注者（Auftraggeber）・仲介者（Zwischenmeister）および家内労働者（Heimarbeiter）の把握に関する法律が存在する。把握方法は、発注者（仲介者）による家内労働者名簿の作成と届け出制による。届け出制としている理由は、家内労働の労使間の恣意的な取り決め状態を防ぐため、州最高労働官庁又は州によって定められた機関に対し、いつ家内労働関係になったかを報告し、半年ごとにリストを提出する義務がある。

家内労働者の登録方法については、ドイツでは行政が自ら出向いて登録を促すため、かなり正確な数字となっている。また、発注者側からも登録を促すよう指導がなされる体制になっている。また家内労働者も登録することによって、法律上の保護を受けられるため、自らの利益保護のために登録を求める者が多い【経労省】。

その他、在宅ワークに関する就業者数の把握は、関係者によってまちまちで正確とは言い難い。しかし主な傾向として「被用者型在宅ワーカー数の増加と家内労働型在宅ワーカー数の減少」という共通性がみてとれる。

ア. ドイツ使用者団体連盟 (BDA)・・・被用者型在宅ワーカーは急増している

自営型在宅ワーカーで、家内労働法の適用を受ける者は非常に少ない。家内労働者の数自体も減少が続いている。製造業のみの例となるが、昨年時点で、パッキング関係の家内労働者が2550人、かつら作成が41名、工場からの下請け作業全般が230名となっており、家内労働法の適用対象である在宅ワーカーも同様に少人数であることが推測される。一方、被用者型在宅ワーカーの数は、1994年に15万人であったが、5年後の1999年には156万2000人と急激に増加しており、被用者全体の約4.4%を占めている。現在でもその数は増え続けており、ドイツでは、他のヨーロッパ主要国よりも急激な勢いで被用者型在宅ワークが浸透している。

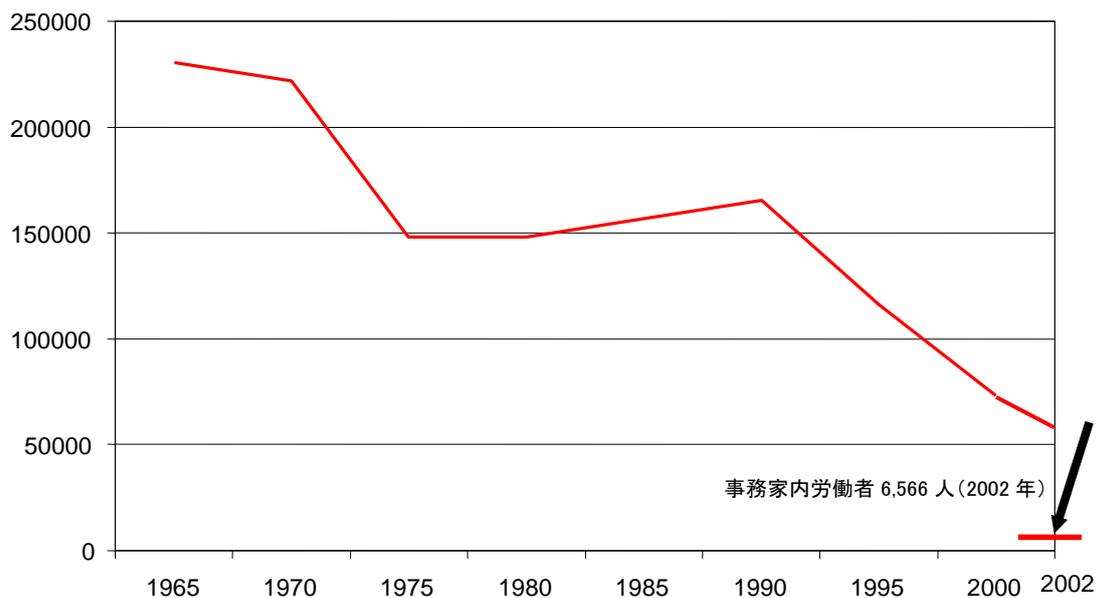
イ. ドイツ労働組合総同盟 (DGB)・・・在宅ワーカーの推計値は、約3万人

ドイツでは、旧来から組み立て、電気金属加工等の分野で家内労働が存在した。就業者は、女性や障害者が多く、その特別の保護の必要性から家内労働法が成立した。しかし、産業の自動化とともに、家内労働者数は減少し続けている。近年になり、情報産業の進展により、家内労働法に在宅ワークのような就業形態も含めるようになった。今回の調査で定義されている在宅ワーカーの数は、ドイツでは、公表されていない。家内労働型在宅ワーカーと弱い立場にある自営型在宅ワーカーを合わせても、推計で3万人に満たず、極めて少ないと考えている（参考：日本の在宅ワーカー数の推計17万4000人／97年10月在宅調査 JIL）。

ウ. 経済労働省・・・減少を続ける家内労働型在宅ワーカー

家内労働型在宅ワーカーは明らかに減少している。1987年に約16万人弱存在していた家内労働者の総数は、2002年の統計で約6万人弱と3分の1近く減少している。その中で在宅ワークを行っている家内労働者も減少している。減少の理由は、①情報通信機器の普及により文章入力など単純作業の受注が減っていること、②作業価値の低下による単価の下落が続いていること、③企業の発注先が、費用の安い東欧などへ海外流出していること等が挙げられる。また、家内労働法の適用を受けている在宅ワーカーや保護の必要な自営型在宅ワーカーは、極めて少ないと推測されており、彼らのための単独の立法等は考えられていない。なお、家内労働型在宅ワーカーを含む家内労働者に関する主な政府公式数値は、次の表の通りである。

図表 1-4-2 ドイツにおける家内労働者数の推移(1965~2002)



(資料出所：ドイツ労働市場職業研究所、ドイツ経済労働省)

図表 1-4-3 家内労働者数の推移 (家内労働型在宅ワークを含む)

部門	1991 年	2001 年	2002 年
家内労働者総数 (全 16 部門の合計)	166,947 人	65,907 人	59,961 人
事務労働者総数 (在宅ワーク含む)	10,822 人	6,760 人	6,566 人

(資料出所：ドイツ経済労働省 家内労働課)

図表 1-4-4 ドイツの家内労働に関する発注者・仲介者数と推移

部門	1991 年	2001 年	2002 年
発注者・仲介者総数 (全 16 部門の合計)	9,394 人	5,886 人	5,541 人
家内事務作業 (在宅ワーク含む)	559 人	461 人	466 人

(資料出所：ドイツ経済労働省 家内労働課)

エ. 専門家・・・家内労働型在宅ワーカーは、推計 2 千人程度

家内労働型在宅ワーカーは、非常に少ないため、労働法の分野で研究をしている者は、残念ながらほとんど存在しない。在宅ワーカー全体の 2～5%程度であり、残りの 95～98%

は被用者型在宅ワーカーと推測されている。また、被用者型在宅ワーカー数については、基本的に信頼される数字はない。80万とも200万と言われているが、上昇しているという感覚はある。家内労働型在宅ワーカーについては、確実に衰退している【ポッフム大】。

在宅ワーカー全体では、被用者型在宅ワーカーが急増している。また、自営業者全体で見ると、主として情報機器を使用している人達は、50万人くらいで、全体の自営の約4～5割である。その中で保護を必要としている「見せかけの自営業者」は更に半分以下と推測されている。それとは別の概念で、家内労働法の改正後、加えられた事務労働者の中に在宅ワーカーがいるが、非常に数は少ない。6000人強の事務家内労働者数のうち、情報機器を活用して在宅ワークを行っている者は、約2000人程度と推測されている【バックラー財団】。

労働市場職業研究所は、近年ドイツ連邦政府の委託を受けて「新自営業の実態把握のための調査」を実施した。この調査によると、自営業者の中で、グレー領域にある自営業者は、約90万人強で、「見せかけの自営業者」に該当するのはその約半数とされている。なお、この「見せかけの自営業者」のうち、主として情報機器を活用している者の割合はさらにその半数で約20万人強と考えられている【労働研究所】。

（2）在宅ワーク選択の理由

在宅ワークを選択している理由は、ほぼ日本と同様であり、主な選択理由は育児や介護などである。しかしここで留意すべきは、上記のような理由で仕方なく在宅ワークを選択する女性の割合は、日本と比較して少ないことが推測される点である。ドイツでは企業における育児休業制度が十分に整備されているため、日本のように消極的理由からキャリアを中断して在宅ワークを選択するのではなく、自ら積極的に育児にかかわりたいと希望して選択している可能性が高い。また、テレワークに関する事業所協定（Betriebstarifvertrag）の締結事例が年々増加していることから見ても⁹⁾、企業における在宅ワークの導入も促進されており、従業員としての安定した立場を捨ててまで在宅ワークを選択しようという動きはここでは、見受けられない。以下に労働関係者の見解を紹介する。

ア. ドイツ労働組合総同盟（DGB）・・・自営型在宅ワークが普及していない理由

もし在宅ワークを家内労働的に選択している者がいれば、本当にやむにやまれぬ事情によるものと推測できる。在宅ワークがドイツで広まっていない（割合が非常に少ない）理由として考えられるのは、東京のような通勤圏人口が約1200万人という巨大都市がドイツには存在しないこと、長い通勤時間や満員電車などの問題があまり無いことなどが挙げられる。通勤時間も大変短く、企業に属しながら自由に在宅勤務を選択できることが多い現状で、安定した地位を捨ててまで在宅ワークを選択する者は少ない。また出産、育児の時も3年間は企業に属しながら子育てに専念できるなどの法律制度面が整っているため、日本のようにキャリアを中断しなければならないというケースはあまり発生しない。

イ. 経済労働省・・・在宅ワーク選択の理由は育児や介護

家内労働型在宅ワーカーが在宅ワークを選択している理由は、日本とよく類似しており、やはり育児や介護によることが多いと認識している。

ウ. 専門家・・・短期間の在宅ワーク希望者と長期間の在宅ワーク希望者

日本では、出産や育児のために企業を一度退職し、以前の技能を生かして主婦などが在宅ワークを行うことが多いと聞いている。しかし、ドイツでは、出産のための一時休暇が母性保護法により3年間と決められているため、多くの者は、退職せずにいることが多い。【ポッフム大】。

そもそも在宅ワークを選択する人は、主に女性が多く、育児や介護などのための一時的な就業という意識が強く、つなぎとしかみていない。そのため、育児や介護の問題が解決次第、企業に戻ろうとする動きが非常に強い。在宅ワークは、一時の解決策という程度の比重であり、これからもそうであると認識されている。また、在宅ワークを長期間行っていると、社会的接触（social contact）が断たれて、ひきこもりのような状態になってしまうという問題もある。時代とともに変化する可能性はあるが、ドイツでは、元来仕事というのは、上司や同僚との対面接触などによって日々成長するものであると考えられる傾向が強い。一方、通勤の難しい身障者への適用という問題については、在宅ワークに関する議論が盛んであった当初、「在宅ワークは、身障者に適した仕事ではないか」という主張が多数派を占めた。しかし専門家が、実際障害者の意見をまとめてみると、障害者によっては、自宅にひきこもって在宅ワークを行うよりも、外部との接触を通じて、社会的インテグレーション（統合）を望んでいる傾向が強い事が判明した。そこで、現在では障害者の積極的な雇用対策としての在宅ワーク支援というよりは、希望する障害者に対する個々の支援論が優勢となっている【労働研究所】。

（3）成果物に対する評価

ドイツでは通常、契約を詳細に定め、信頼のおける在宅ワーカーに委託する。また、仕事に対する評価は、発注者独自の基準で行われている。期待され得る業務を行わなかった在宅ワーカーについては、次回から発注しなくなる【BDA】。もし期日までに納品されなかったり、契約書通りの仕事を行わず、発注者に損害を与えたりした場合には、契約書や納品書、成果物を物的証拠として労働裁判所で争われることになる【ポッフム大】。

（4）発注者と在宅ワーカーの需給調整システム

現地調査の結果、ドイツにおける自営型在宅ワーカーの多くは、以前その職場で働いていたが、たまたま何らかの事情があって独立した者が多く、企業もこのように人柄や技能について把握済みの者に対し発注することを好む【BDA】。しかし、一方でインターネットサイ

ト等を通じた求人ホームページも多く存在しており、在宅ワークに関して通常面談などを実施して取り決めをする必要はなく、基本的には電話や書面、インターネットを通じて行われることも多い。最近ではインターネットを通じたメール文書も法的拘束力のある文書として認められるようになったため、その傾向はますます加速している【経労省】。

しかし近年、自営型在宅ワーカーに発注している企業は以前より多くはない。「見せかけの自営業者」などグレー領域の在宅ワーカーに関する保護の強化が影響しており、こうした保護規制の強化が逆に自営型在宅ワーカーへの発注を妨げているためである。また、労働組合や労働協約の枠でこのような在宅ワーカーをくくろうとする動きもあり、その場合、企業や発注者にとって、在宅ワーカーに発注するメリットはますます減少してしまう。発注してしばらく経つと、「見せかけの自営業者」の適用条件を満たし、被用者としての権利が発生する可能性があり、特に優秀な在宅ワーカーに長期間発注し続けようとする、結局は機材提供や雇用管理義務、会保険料の支払い義務などが生じるリスクが高くなる。以上のような事情により、在宅ワーカーに依頼するよりも、専門業者や社内の従業員に依頼しようとする傾向が体勢を占めている【労働研究所】。

（５）在宅ワーカーの労働協約について

家内労働型在宅ワーカーについては、各州で発注者団体と労働組合が共同で、家内労働委員会を形成している。この家内労働委員会で決定される内容は、労働協約とかなり類似しているが、拘束力は弱い。そこで労働協約と同じ拘束力をもたせるべきであるという運動が現在行われている。なお、家内労働者も法律上、事業所組織法の第6条により、従業員代表委員会の設置が可能である¹⁰⁾。しかし、家内労働型在宅ワーカーが実際に委員会を設置し、労働協約が締結されたという実績は無い。被用者型在宅ワーカーについては、事業所別労働協約の締結事例が多く存在している【バックラー財団】。

4. 国の施策に関する事項

ドイツにおける在宅ワーク希望者への支援、中間システムに関する支援、及びトラブル発生時の相談指導体制について報告する。

（１）在宅ワーク希望者への支援（広報啓発、情報提供、相談、技能付与のための講習）

以下、雇用連邦庁所管の労働市場職業研究所のドスタル研究員により得た情報を報告する。

在宅ワーカーに対する技能付与のための講習については、1990年代に雇用連邦庁(Bundestalt für Arbeit)により実施された。具体的な経緯としては、在宅ワークが新たな働き方として注目をされた1990年代に、在宅ワークによって起業したいという人々（主に育

児が終了し、キャリアの再会を望む失業中の中年女性が中心)を対象として基本的な情報処理技術と営業活動面での指導を行い、自営型在宅ワーカーとして活動できるように育成し、資格認定を行った。しかし自立促進を目指してみたものの、講習を受講し終えても、結局それだけでは不足で受注があまり続かず、市場で勝ち残れないということが徐々に判明した。そのため雇用連邦庁はそれ以降の情報処理技能講習の提供を停止している。特に場所を選ばぬ働き方ということで、地方をベースに様々な講習を行ったが、都市と地方を結び、地方の雇用創出に一役を買うであろうという当初の予想に反し、期待したほどの成果は見出せなかった。企業側としては、社外に無理に発注しなくとも、政府が実施した講習会レベルの情報処理技能を有する者は自社内に大勢おり、また、社外に発注すると「見せかけの自営業者」のようにかえって雇用管理が煩雑化し、余計な費用がかかる危険性もある。そのため以前雇用していて、技術と仕事をよく熟知している人ならともかく、全く見ず知らずの地方の在宅ワーカーに発注するというニーズが生まれなかったのである。その上、データ保護の問題も絡み、結局情報技能講習や資格認定を受けた女性達には、あまり企業からの発注が来なかったのである。

このほか雇用連邦庁は、同時期に在宅ワーク促進に関する情報キャンペーンやテレセンターの設立（主に東西ドイツ統一後、東ドイツの農村地区で雇用創出策として試みられた）などを実施し、様々な支援政策を試みている。具体的には、農村地域で使用されなくなった小学校などを利用し、最新の情報インフラを整備し、中級レベルの情報技能を有する人々を雇用して、タイピング、会計、ウェブサイト制作やコールセンター業務を行ったのである。ここで勤務する在宅ワーカーは、通常の被用者として位置づけられ、公共事業体が雇用主となった。しかしこのようなテレセンターの運営会社のほとんどは、数年間の政府資金援助が終了した後、一般市場で事業を展開する経験に乏しく、安定した雇用関係を続けられるほど地域や民間からの発注が得られなかったため、10年を経た現在は閉鎖されてしまっている。政府の助成金を受けずに始まった少数のテレセンターのみが市場に参入し、成功している。現在は、在宅ワーク支援政策の一部が、ハルツ委員会の答申を受けた労働市場改革政策の中で「Ich AG (me.ink) 私・株式会社」という支援プロジェクトに引き継がれている。これは、失業中で起業を希望する者に対して、失業手当を一括で支払い、起業時の初期資金に充当させるという政策である。このプロジェクトにより起業した者の約半数が情報関連の業務に就いている。2003年秋より開始されたこの支援政策の成否については、2004年末の政策評価で明らかになる予定である。

（２）仲介システムに関する支援

家内労働型在宅ワーカーに関する発注者・仲介者をめぐるトラブルはほとんど見られない。最終の発注に関して、全て登録が必要で、また行政の方からの指揮監督もあり、そうしたトラブルを避ける対策が十分に採られているためである【経労省】。

ただ、自営型在宅ワーカーについては、仲介システムに関していくつかの政策支援が試みられている。在宅ワークに関する仕事の情報を提供する公的仲介機関が政府援助によって設立され、バーチャルエージェンシーもいくつか誕生しているが、現在までのところ政策的に成功しているとは言い難い。その理由について労働市場職業研究所のドスタル研究員は、在宅ワークにおける「信頼性」という要因を挙げている。信頼を築くには、長期的な協力によって形成される人間関係が必要であり、これは通常の形式的な評価や能力で図れない。その意味で公的機関であるとしても仲介機関を通じた顔の見えない取引には促進がし難い面があった。更にもその強い匿名性により、デリケートなデータが自社以外の在宅ワーカーに渡される際のデータ保護の問題も阻害要因となっている。

また、自営型在宅ワークに関しては、仲介トラブルも存在する。在宅ワーク業務を発注する際に不当に高価なハードウェアやコンピューター設備を販売し、在宅ワーカーが購入後、一切発注しなくなるなどの悪徳仲介業者の問題がある。しかし自営の分野では、このような発注に関する営業判断リスクは在宅ワーカー自身に課されており、詐欺かどうかの判断も大変難しい。労働組合などが、悪徳仲介業者の摘発活動などの支援を行っている例もあるが、根本的な解決には至っていない。

ドイツでは、現在自営に関する在宅ワークの仲介システムに関する公的資金援助は行われていない。一部のウェブサイトなどを通じて労働組合とタイアップしたコンサルタント業務を提供しているところもあるが、コンテンツも古く、個別の相談のみに限られており、また相談内容も被用者型在宅ワーカーによるものが多い（詳細については後述）【労働研究所】。

（３）トラブル発生時の相談指導体制

ア．労働裁判所

ドイツでは、家内労働型在宅ワークに関して、仲介業者等をめぐるトラブルはあまり発生しない。しかし仮に賃金不払い、または合意した賃金額の不払いなどのトラブルが起こった場合、労働裁判所が紛争処理機関となる。

労働裁判所は、雇用関係や労使関係において生ずる労働事件を管轄する包括的な司法的紛争処理機関としての役割を負う。その特質は、①非職業裁判官の関与（労使代表）、②迅速な処理、③和解重視、④安い費用、⑤非職業的訴訟代理である。このような特質によりドイツでは、労働裁判が非常に身近で簡易に利用できるため、ほとんどの労働者（特に自営的在宅ワーカー）は、相談窓口に頼らず労働裁判所に行く場合が多い。

＜グレー領域の在宅ワーカーにおける紛争事例＞

最近多発している紛争事例としては、企業がプログラミングを自営型在宅ワーカーへ発注し、その業務に関する報酬のみを支払う契約書を取り交わしたにもかかわらず、半年以上にわたるその業務が終了した後、人的・経済的従属性が強いとして、在宅ワーカー側が従業

員と同様の社会保険料も含めた報酬額を要求するケースがある。こうした紛争については、まず労働裁判所で解決が図られる。

イ. 行政による相談体制

家内労働型在宅ワーカーのための相談窓口のようなものは特に設けてないが、その他の代替制度として、日本での労働基準監督署に相当する機関が存在している。家内労働者に代わって行政が発注者を訴えることも可能である。しかしこの機関は、家内労働者の為に特別に存在するわけではなく、労働保護全般の窓口として機能している【経労省】。

ウ. 民間による相談体制

ハンス・ベックラー財団のカンプ氏によると、在宅ワーカーの紛争処理機関については、基本的には労働裁判所があるが、いくつかの民間の相談窓口は存在する。バーデン・ヴュルテンベルク州のシュトゥットガルトにある「TELEVISA」という組織、もしくはバーデン・ヴュルテンベルク州政府と労働組合からの資金によって運営されている「Ambenderplatform」という組織（「TELEVISA」の提携組織でもある）などが相当すると考えられる。「Ambenderplatform」は、主に DGB によって運営されており、フォーラムやシンポジウムなどを開いて在宅ワークに関する問題を抱えた人達が情報交換を行う場なども提供している。その他、「OnForTe」¹¹⁾という団体がある。OnForTe は、在宅ワーク推進のためのパイロットスキームとして創立されたコールセンターである。ドイツ教育研究省（Federal Ministry of Education and Science）、ドイツテレコム、ドイツ郵便労組（現 Ver-di）、IG メタルらの支援を得て1997年に創設され、在宅ワークの導入に関する相談窓口となっている。主に企業におけるテレワーク導入に関する相談が中心だが、必要であれば自営型在宅ワークの相談も受け付けている。しかし実際は、OnForTe では、自営型在宅ワークに関するトラブル相談はほとんどなく、在宅ワークを希望する従業員や在宅ワークの導入を検討している企業からの相談が多く、その導入手法に関する助言を主に行っている。

また、このような組織の趣旨は、あくまで相談窓口であり、トラブル相談の場合には、紛争の調停等は一切行わず、弁護士を紹介を行うのみである【労働研究所】。

この他、被用者型在宅ワークを対象としてハンス・ベックラー財団では「分析及び導入のための手引き（Analysen und Handlungsempfehlungen）」と題したテレワークに関する CD-ROM を作成して配布を行っており、その中で在宅ワークの導入や相談を受け付ける窓口の団体リストを掲載している。

（４）労働組合と行政の連携

労働組合と州の社会庁との連携

家内労働分野において、在宅ワーカーそのものではないが、木材、プラスチック、金属電

気、装飾、皮製品、服など加工を行っている家内労働者を対象にIGメタルが組織化を行っている。家内労働者によっては、基本的に立場が弱い為、発注者へのしがらみ等から労働裁判所へ訴えにくいケースもある。そのような人々のためにIGメタルが、訴訟支援を行ったり、家内労働者のための賃金協約の締結などを行っている。その賃金協約の締結内容をヘッセン州の社会庁などがホームページ上で紹介し、労働組合と行政が連携して家内労働者の支援を行っている事例もある。その他IGメタルでは、家内労働者のためのガイドブックを出版し、その中で分かりやすく家内労働者の保護範囲や法律の解説をしている。また、金属および繊維分野の家内労働者を対象としたガイドラインを作成し、説明会を開催している¹²⁾。

5. 在宅ワークに関するその他の法的保護制度（家内労働型在宅ワークを中心に）

以下、本調査の対象に最も近似していると推測される家内労働型在宅ワークを中心に関連する法的保護制度について簡潔に見ていく。詳細な報告については、小俣論文を参照頂きたい。

（1）家内労働行政機関

家内労働行政機関にあたるのは、次の4つである。①原則として州最高労働官庁およびそれが定める機関、②所轄の労働官庁が設置する家内労働委員会、そのほか ③警察官署による安全衛生に関する指令、④営業監督署による安全衛生にかかる命令監督などがある。しかし②の家内労働委員会については、実質的なコントロール・チェック機能が弱く、実際ここでの決定事項が、家内労働の現場で遵守されているか否かの確認は難しい【ベックラー財団】。

（2）委託内容の明確化

家内労働型在宅ワーカーは、家内労働法により、①委託業務量の制限、及び②報酬明細書およびその他の契約条件の明示義務がある【ドイツの労働】。

一般的にドイツでは、事前に両者の合意を図るために契約書を必ず取り交わす。事前にかなり細かい点まで契約書で確認・決定するのが通常であり、契約自体をめぐるトラブルというのはあまり発生していないようである。また、雇用保険庁が家内労働のためのハンドブックなどを配布するなどして、円滑な契約履行のための支援を行っている【労働研究所】。現状では稀に、口約束で行うケースも全く無いとは言いきれないが、その場合は、契約当事者同士の問題であり、政府としては保護する必要性はないという見解を示している【経労省】。

（３）就業時間の規制

家内労働型在宅ワーカーについては、①委託業務量の制限、②年少者の就業時間の制限があり、規制されている。自営型在宅ワーカーについては、就業時間は各人の裁量の範囲となっている。被用者型在宅ワーカーについては、原則労働時間法に準拠しているが、在宅ワークの性質上、実際に遵守しているか否かということについては、確認が難しい【ベックラー財団】。

（４）委託の打切り予告

家内労働型在宅ワーカーは、通常契約終了に特別規則が適用される。４週間の雇用を経た後の通知期間は２週間前となり、四半期を経た後の雇用継続で３ヶ月となる。【ドイツの労働】。また、「見せかけの自営業者」として認定される自営型在宅ワーカーについては、解雇保護法（Kündigungsschutzgesetz）により打ち切りに関して保護される。自営や被用者類似の在宅ワーカーについては、解雇保護に関して原則制限がある【ボッフム大】。

（５）工賃に関する権利の保護

家内労働型在宅ワーカーは、小俣論文でも示されているように、①差押制限、②工賃の算定および構成の明示等により、保護されている。また、最低工賃については、職業部門および職種別の家内労働委員会の決定に拘束力が認められている。また、賃金支払い継続法（民法典、商法典の特例）第９条により、家内労働者が、祝日、病気時の労働不能等により報酬が受け取れない場合に、委託者または仲介者は、一定期間、一定の報酬支払い義務がある（第10条等）【小俣論文】。

家内労働者に関して、IG メタルでは、金属加や被服製品加工の家内労働者を対象に組織化を行っているが、それぞれの職務に関する単価協定の一覧表を作成し、各家内労働者が作業を請け負う際の参考資料として配布している¹³⁾【ベックラー財団】。

報酬の適正化については、業種別の家内労働委員会が設けられており、そこで適性化が図られる。家内労働法適用の在宅ワーカーは、もし割り当てられる仕事が通常より25%減らされた場合は、当該労働者は、終了前24週間に得た給料の平均レベルを受け取り続ける権利がある。また、従業員代表委員会への苦情申立や労働裁判所に民事裁判を提起することで、の是正も可能である【小俣論文】。

（６）健康管理（情報提供等）

家内労働型在宅ワーカーは、①危険有害物質を使用する家内労働の禁止、または制限をする政府の法規命令制定制限、②個々の事業場に対する監督局が法規命令を発する権限、③特別規定適用家内労働についての委託者による届け出の義務、④公衆衛生上問題のある業務についても、⑤危害防止のための措置義務により保護されている。被用者類似型在宅ワーカー

に関する、健康管理と法的詳細については、小俣論文を参照頂きたい。

なお、被用者型在宅ワーカーについては、雇用連邦庁が在宅ワーク（Telearbeit）の精神・健康面に関するハンドブックを作成するなどの予防措置を行っており、これは自営型在宅ワーカーにもかなりの部分が参考になるとと思われるが、強制力はない¹⁴⁾【労働研究所】。

（7）母性保護に関する規定

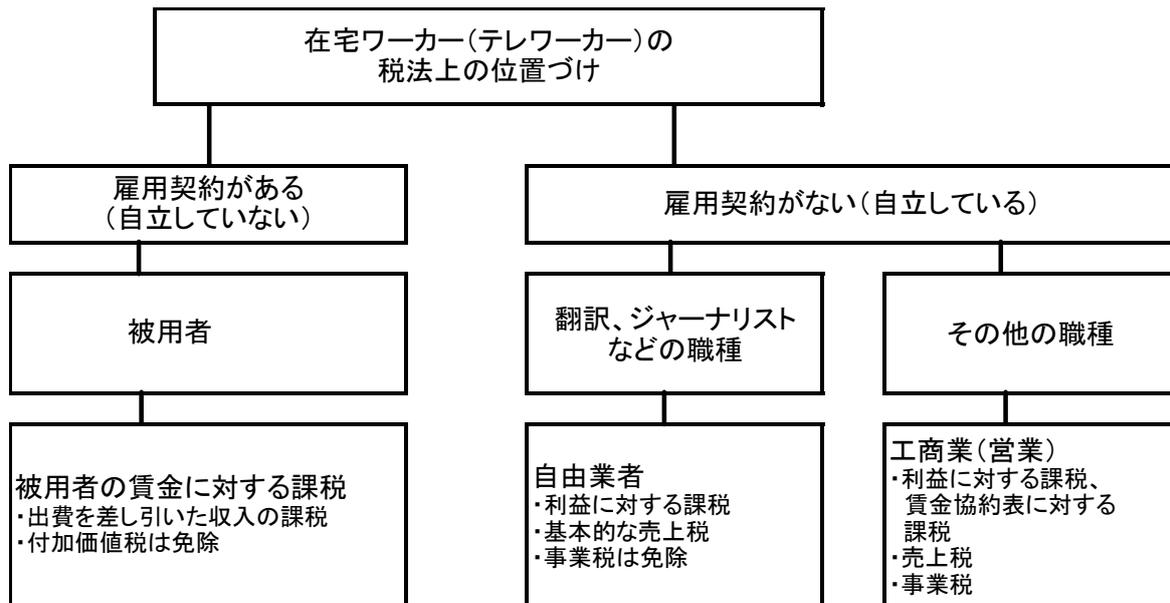
家内労働型在宅ワーカー、被用者類似型在宅ワーカー、被用者型在宅ワーカーは、全て母性保護法によって保護される。この法律は、妊娠中又は授乳期の就労禁止、授乳時間の確保、妊娠期間中および産後4ヶ月間の解雇禁止、就労禁止期間の賃金継続支払い及び母性手当の支給、州政府による監督、違反に対する罰則等を定めるものである¹⁵⁾【ドイツの労働】。

（8）社会保険・税の取り扱いについて

手工業者、家内労働者、海上水先案内人、自営業の芸術家、農業者といった保険加入義務のある自営業者や、医療保険加入義務のある学生のためには、特別な規定が設けられている【ドイツの労働】。社会保険の保険者が労働報酬に代わる給付を行ったときには、保険者は部分的に事業主と共同で保険料の支払いを引き受ける。年金保険の任意加入者は、保険料全額を自ら負担する。

なお、経済労働省によると、1999年に社会保障法の対象加入者が適用拡大され、被用者概念が拡大されたが、これは、自営型在宅ワーカーの社会保障への取り込みが前提として考慮されていた。

表1-4-5 在宅ワーカーの税制度から見た分類



（資料出所：ハンドブック「テレワークの自由で柔軟な働き方と管理」2001年労働社会省、経済技術省、教育学術省（省庁再編前の旧名称）編）

その他、被用者型在宅ワーカー及び自営型在宅ワーカーの税法上の位置づけは、以下の表の通りである。

(9) プライバシーの保護

ドイツでは、在宅ワークとプライバシーの保護に関連する法律として、「連邦データ保護法」が存在する。1977年に成立し、情報産業の発展とともに1990年と2001年に改正が行われている。主に連邦および州の公共機関によって収集された個人データの収集、処理、使用について規定している。また民間組織についても、商用および職業的目的におけるデータ処理と使用の場合に限り、個人データの収集、処理および使用をカバーしているため、在宅ワーカーについても適用される【ベックラー財団】。

6. 在宅ワークに関する国際条約・協約

ドイツの在宅ワークをとりまく国際条約及び EU テレワーク協約との関連について報告する。

(1) ILO177 号条約（家内労働に関する条約）との関係

ILO177号条約（Home Work Convention）に関して、ドイツは未批准である。ILO177号条約に関しては、1995年の1次討議時に、先進国の在宅ワーカーと途上国の伝統的形態の家内労働を同じ条約で規定するのは無理があり、条約は時期尚早との判断から、条約化に反対する国が多く、1996年の2次討議に持ち越された。その際、ドイツは、日本とともに条約賛成派ではなく、勧告賛成派として一票を投じている。最終的に「4条：平等待遇の促進」に「できる限り」という文言を入れる修正議案を受けて条約化された【「国際労働問題シンポジウム」大原社会問題研究所雑誌】。しかし、ドイツ政府は、今日までこの条約を批准していない。

表 1-4-6 ドイツにおける ILO 条約の批准状況（家内労働型在宅ワーク関連）

条約番号	条約のタイトル	批准
第 17 号	労働者災害補償に関する条約	○
第 26 号	最低賃金決定制度の創設に関する条約	○
第 103 号	母性保護に関する条約	×
第 117 号	家内労働に関する条約	×
第 119 号	機械の防護に関する条約	×

(ILO HP: List of Ratifications of International Labour Conventions より作成)

ドイツ労働総同盟（DGB）によると、保護を必要とする自営型在宅ワーカーについては、家内労働法やその他の法律で法的保護が可能のため、労働組合として、敢えてILO177号の批准を強く求める必要性は感じていないという見解を示している。

そのほか、ILO条約の中で、家内労働型在宅ワークに関連する条約の批准状況は以下の通りである。

（2）EUテレワーク協約との関係

EUテレワーク協約については、2001年9月より議論が始まり、10ヶ月以上の調整期間を経て、2002年にEU労使代表の間で最終合意がなされた（巻末に協約和訳を掲載）。当初は、EUテレワーク協約の締結後、更に段階を踏んでEU指令として機能することを予定していたが、各国の労使代表が調整を行った結果、ヨーロッパ全体のガイドラインのような位置づけとしてEUテレワーク協約を締結するにとどまり、強制力はない【DGB】。

DGBは、①ヨーロッパが在宅ワークに関する共通の認識をもち、②各国が新たに協約を作成する必要がなくなったという2点で、この協約の有用性を認めている。しかしこのEUテレワーク協約の対象は、被用者型在宅ワーカーのみであり、自営型在宅ワーカーが含まれていない点で疑問を投げかけている。

ドイツでは、EUテレワーク協約に定める基準は、国内法ですでに達しているため、協約締結後、特別に国内でガイドラインや法律制定の動きというのではない【BDA】。

他方、ハンス・ベックラー財団のキャンプ研究員もEUテレワーク協約に関しては、勧告にとどまるものであり、強い規制も無いため、企業の行動や自営型在宅ワークに影響があるとは言い難いとの私見を述べている。

終わりに

ドイツでは、在宅ワーカーは、必要に応じて「家内労働者」、「被用者類似の者」、あるいは「見せかけの自営業者」のいずれかにより法律の適用が可能で、法律面で整備がされている。

しかし、反面このような保護規制の強化が、自営型在宅ワーカーが本来有している裁量性や発展性を一部阻害していることは否めず、自営型在宅ワークの発展に影響を及ぼしている。例として、ある企業がコスト削減を目的として自営型在宅ワーカーに業務を外注した場合、当初は目的が達成できる。その在宅ワーカーの勤務態度や作業成績が優秀である場合は、長期にわたり専属的に発注を続けるであろう。しかしそうすると半年後には、法律の適用要件を満たし「見せかけの自営業者」か「被用者類似」に該当する可能性が高くなる。その場合企業としては、訴訟を起こされる可能性や外注による経費メリットの減少、雇用管理の煩雑

化というリスクを鑑みて、結果として内部社員か専門業者に発注するというジレンマが生じてしまう。また、在宅ワーカー側も長期安定、且つ十分な仕事が継続的に依頼されない限り、在宅ワークを行うメリットが半減してしまう。

従って在宅ワークについて、あらゆるタイプの就業者を一律に「弱者」とみて包括的な保護規制を実施するのは、ドイツのように結果的に自営型在宅ワークの発展を阻害する恐れもある。ドイツの教訓を生かし、今後の日本における在宅ワークの政策のあり方を模索する場合、契約自由の原則や本人の裁量を考慮した上で、緩やかな保護規制と奨励策を図ることが重要であると思われる。その際にドイツで取り入れられているグレー領域における法的保護概念は、被用者保護の拡大の幅を決定する過程で参考になると思われる。

また家内労働型の在宅ワークに関しては、情報化時代の要請に応じて、早期に家内労働法を改正し、保護の必要な在宅ワーカーへの適用拡大を図った点で、類似の問題を抱える日本にとって非常に興味深い。家内労働型在宅ワークは、「情報通信機器を活用して自営・請負契約に基づきサービスの提供を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易もの」という今回の調査における定義に最も近似した就業形態と考えられるが、現在対象人数は減少を続けており、推定で2000人程度と考えられている。家内労働法の改正については、小俣論文でも記述がある通り、本来製造加工を対象とした家内労働法に、情報通信機器を使用した事務労働を含めることにそもそも立法上の概念との差異は否めず、法律解釈と実行上に矛盾が生じている点に留意が必要であろう。

他方、ドイツにおいて被用者型在宅ワークの問題が大きく、自営型・家内労働型在宅ワークの問題があまり取り上げられていない理由として、ドイツでは正規従業員の育児休業が子供1人あたり最大3年間認められていることが挙げられる。3年間の育児休業終了後に正職員としての職場復帰が保障されており、日本のように消極的理由で自営型在宅ワークを選択する者は、非常に少ない。両親が短時間形式で同時に要求することも可能であり、育児休業終了時にフルタイムに戻る権利を有したまま、育児休業期間中の短時間労働も認められている。在宅ワークの抱える問題を根元的に解決しようとする観点において、ドイツの育児休業施策から学ぶことは多いと思われる。

また、1990年代に積極的労働市場政策の一環として、ドイツ雇用連邦庁が実施した支援政策も注目に値する。内容は、失業女性を対象とした情報技能講習と資格認定を実施し、在宅ワーク市場への失業者の取り込みを目指したものである。残念ながら当初期待された政策効果が得られずに支援政策は停止しているが、今日までに政策評価を行い、いくつかの阻害要因を明らかにした上で、一部が新たな起業支援政策に引き継がれている点で効果が認められる。要因を詳細に分析した上で、今後日本において在宅ワークを希望する失業者へ情報技能講習を実施することは可能であるように思われる。その際には、企業側の発注ニーズに応える情報技能の選別や、市場競争に耐えうる実践的な講習内容の検討など、十分なニーズ調査と準備が必要であろう。また、講習において契約書締結の重要性や在宅ワーカーのモラ

ルや自己管理責任、技能向上に関する基本的な意識教育も合わせて開催する必要があると考える。その際に、ドイツのように一定期間を経た上で、外部の中立的な研究機関に政策評価を委託して見直しを行うことも重要であろう。特に在宅ワークを含む情報分野進展は目覚ましく、市場の需給ニーズも短期間で変化しやすく、時代に即した政策対応が求められる。

最後に、ドイツにおける障害者の在宅ワーク支援政策論の変遷も興味深い。その結論から導き出されるように、在宅ワークについては、画一的な支援政策ではなく、それぞれの在宅ワーカーの希望形態によって分類した上で（例として育児期間中の短期間のみを希望する者、障害者のように長期にわたり恒常的に希望する者、障害者であっても在宅ワークと通勤の組み合わせを希望する者等）、個々の要請に応じた政策を展開することが望ましいと思われる。

注

- 1) 現地調査での訪問先は以下の通りである。
 - ①ドイツ使用者団体連盟:Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
 - ②ドイツ経済労働省（ベルリン、ボン）:Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
 - ③ドイツ労働総同盟:Deutscher Gewerkschaftsbund
 - ④ボッフム・ルール大学:Ruhr-Universität Bochum
 - ⑤ハンス・ベックラー財団:Hans-Böckler-Stiftung
 - ⑥労働市場職業研究所:Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- 2) 『ドイツ社会政策思想と家内労働問題』（一條 和生）によると、ドイツ帝国議会時代に、家内労働法（Hausarbeitsgesetz）と帝国保険条例（Reichsversicherungsordnung）が1911年に成立し、初めて本格的に家内工業に労働者保護、社会保険が適用されている。『家内労働法の解説』（労働省労働基準局賃金福祉部長寺園 成章）によると、この法令は、1951年に西ドイツにて家内労働法（Heimarbeitsgesetz）として引き継がれている。
- 3) ボッフム大学のヴァンク教授によると、1974年の労働協約法の改正によって、被用者類似の概念が明文化された。しかし、被用者類似の者に対する単独法というものは、存在しない。被用者類似の者については、この労働協約法で賃金協約の締結が可能になっており、事業所組織法においても労働協約の締結が理論上可能である。しかし実行上締結するのは難しく、この部分において問題が残されているのが現状である。ヴァンク教授は、この労働協約法の改正について「一定の就業条件の向上という効果はあったものの、その一方で解雇保護の一部制限により職場確保がなお不安定という問題が残されている」と評価している。現在では、主に放送関係の自営業者を中心とした被用者性確認訴訟が多い。「被用者類似の者」はあくまで被用者ではなくて自営業者の一部と解釈されているため、被用者と全く同等の保護というのは、想定されていない。

また、民法典の規定では、「労務契約（Dienstvertrag）」あるいは「労働契約（Arbeitsvertrag）」とされる2種類ある。第621条で「労働関係ではない労務関係」というものが予定されており、在宅ワーカーの委託契約もこれに当たるものと解釈される。一般原則としては、民法典138条第一項の「善良な風俗（Guten Sitten）」及び第242条の「信義誠実の原則（Treu und Glauben）」の規定があるが、これらの一般原則により、例えば解雇の無効を労働裁判所に訴えたとしても、単に解雇に合理性がないというだけでなく、発注者や使用者の良俗違反や不誠実さを在宅ワーカー側で積極的に立証しない限り、勝訴するのは難しいといわれている（元来解雇保護法の適用がないため）【ボッフム大】。

※被用者類似の者を明文化した労働協約第12条について

この法律の規定は、以下の者に準用される。経済的に従属し、かつ被用者と同程度に社会的保護を必要と

している者（被用者類似の者）で、その者が雇用または請負契約（Dienst- oder Werkvertrag）に基づき他人のために働き、債務たる給付を自分でかつ大部分被用者の協力なしで履行し、かつ(a)主として一人のために働くか、または(b)その者が就業により得る総収入の平均半分以上を一人の者から得る場合、ただし、これが予見できない場合には労働協約に別の定めがない限り、過去6ヶ月間を、もしこの間の活動が短期の場合はその期間を算出の基礎とする【鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.158~159)】。

- 4) 見せかけの自営業者は、1999年に明文化された。詳細については巻末の『「独立の促進に関する法律」(刊行物14/1855)の草案をめぐって1999年11月3日にベルリンで開かれる労働・社会秩序委員会の公聴会のための意見書』を参照されたい。なお、現状ではドイツ国内の専門家の中にも「被用者類似の者」と「見せかけの自営業者」を同一視する者や、異なった分類を行う者も存在するが、本稿では、在宅ワークの実体に最も近似的と思われるヴァンク教授の分類と解釈を採用した。
- 5) 「被用者」について明文化された定義はないが、『使用者より仕事に関する指示があり、従属しており、かつ組織に組み込まれており、社会的保護が必要であること』という概念が確立されている【苧谷 秀信著『ドイツの労働』】。家内労働者と家内工業者、同格指定の者は、被用者類似の者として分類される。自営業者ではあるが、親事業者に経済的に従属しているために、社会的には被用者に非常に似通っているのである。そのため、被用者の保護と社会保険制度に取り込む必要があると判断され、被用者と同視されている。失業保険についても、家内労働者は、自営業者とはされない。また、家内工業者は、補助労働力を雇うことができ、専ら品物の生産、加工、梱包を行うものであり、労災保険及び年金保険については、それぞれの法律により加入義務が規定されている。また家内労働者は、原則他人を雇用することはできないが、法的要件を満たせば家内工業者、もしくは家内労働者同格指定により保護対象となる【小俣論文より】。
- 6) 場合によっては「Telearbeit (テレアルバイト)」は、被用者と自営業者の両方の意味指し示すこともある。しかし現在のドイツにおける在宅ワーク論争の中心が、被用者型在宅ワークをめぐる労働問題にあることから、通常は被用者型在宅ワーカーを示す。
- 7) 「Teleheimarbeit (テレ家内労働)」は、すでに小俣勝治「外国文献紹介『コンピューター家内労働』(マティアーアス・カップス)」季刊労働法137号 1985年 (pp.172~183) で、概念が紹介されている。この単語は、現在でもドイツ国内の一部の労働法学者で使用されている。日本では、小俣論文を始め、鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.143~164) などで使用されている。
- 8) 詳細は、巻末の家内労働法の全条文の和訳を参照されたい。小俣論文でも疑問が提示されているが、家内労働型在宅ワーカーに関して本来製造加工を対象とした家内労働法で適用を図るのは法律論上難しく、実行上の違和感は否めない。
- 9) 「Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/ der T-Mobil」「Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG (CCE AG), Tarifvertrag über Telearbeit」

Lothar Kamp「Betriebs und Dienstvereinbarungen “Telearbeit” Analyse und Handlungsempfehlungen」Hans-Böckler-Stiftung

テレワークに関する労働協約 (Tarifvertrag) 締結事例は、現在上記の2例のみであるが、テレワークに関する事業所協定 (Betriebstarifvertrag) は、140例存在する。

①テレワークに関する労働協約 (Tarifvertrag)

- ・ドイツテレコムとドイツ郵便労組 (現 Ver-di) によるテレワーク労働協約
- ・コカ・コーラ社のテレワーク労働協約 (2003年 8月20日)

労働協約は、通常春期賃金交渉の場合は、1つの地域の1つの産業を指定してパターン・セクターとして交渉させ、妥結した内容を他地域・他産業にも広げる方法がとられる【ドイツの労働】。しかし近年、大企業で協約の影響がひとつの産業に匹敵するほど大きい場合、1企業 (グループ企業全体) と産業別労組が交渉し、労働協約を締結する場合もあり、上記企業はこれに該当する【ベックラー財団】。

②テレワークに関する事業所協定 (Betriebstarifvertrag)

テレワークに関する企業別労働協約は、事業所内を範囲として新たな労働条件を労使合意でつくることのできる（例：労働時間、テレワークルール等）。このテレワークの事業所協定は、テレワークを導入する企業が増加するにつれて、2001年時点で83例、2003年で140例と年々増加しているが、実際に協定の取り決め通りに運用されているのか、ドイツ国内で実態調査を行ったことがなく、今後調査が必要になると思われる【ベックラー財団】。

- 10) 在宅ワーカーと事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz vom 15 Januar 1972年成立）の改正について
事業所組織法は、1999年に社会保険改革および労働者の権利保護部分に関する改正が行われた。ポッフム大学のヴァンク教授によると、この改正で、従来「自宅勤務している在宅ワーカーも事業所で勤務している労働者として認定されるか否か」という点で曖昧だった被用者型在宅ワーカーの立場が、明確になった。ここで初めて「企業に属している限り、働く場所がどこであろうと関係なく、労働者としての権利がある」ということが明文化された。「見せかけの自営業者」も「被用者」と判断され、要件を満たせば事業所組織法の適用対象となる。経済労働省によると、この背景には、かつて企業が社会保障費などを支払う義務から逃れて、在宅ワークで可能な作業をアウトソーシングする動きが盛んであったことがある。社内の従業員に依頼するものと同様の仕事内容を、社外の人間に対して、より安価な賃金で外注することが増え、それにまつわるトラブルも多く発生した。従ってこうした人たちを「被用者」として認定して労働法の範囲内での解決を目指し、同時に社会保険料等を支払わせるために「見せかけの自営業者」という概念が判例によって確立された。当時は労働裁判所で頻繁に争われたが、要件を満たせばこうした人々は単なる自営業者ではなく、「見せかけの自営業者」として、通常の労働者と全く同じ保護が与えられる【ポッフム大】。
- 11) OnForTe の英語版ホームページは、以下の通り。法律的な研究も行っている。
http://www.onforte.de/freie_seite.php3?si=403c3d3db8bcf&hauptkategorie=englisch
- 12) Heimarbeit bindende Festsetzungen (家内労働協約集)
Himarbeit:Zahlreiche Verstöße bei Arbeits- und Entlohnungsbedingungen Staatssekretär Seif warnt vor unseriösen Angeboten (家内労働者の報酬をめぐる違法行為と労働協約の効力について) 2002年7月17日
<http://www.sozialministerium.hessen.de/Presseservice/>
- 13) Informationen bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen (契約に従い料金を支払うための労働協約書) 2002年4月1日
Arbeitshilfe Heimarbeit 家内労働法ハンドブック
Heimarbeitesausschüsse in der IG Metall
(IG メタルにおける家内労働委員会 2003年10月24日)
Lohntarifvertrag für die Heimarbeit:Zahlreiche Verstöße bei Arbeits- und Entlohnungsbedingungen Staatssekretär Seif warnt vor unseriösen Angeboten
(被服家内労働者の労働協約 2002年9月13日)
IG-Metal は、家内労働委員会を作り、被服家内労働者のために労働協約も締結しているが、特に法的拘束力はない。
- 14) Fb973 Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden
(在宅ワークの労働安全衛生と概説)
1996年 就労者の労働安全衛生の改善ための労働保護の措置の実施に関する法律（労働保護法）
- 15) 母性保護法（Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Muter vom 24. Januar 1952）
(第2条第1項)
妊娠中又は授乳期の女性労働者の就労させている者（労働関係にある者及び家内労働者への委託者をいう。第1条）は、機械、設備および機器を含む職場の設置及び維持に際し、また、就業の規則を定める際に、妊娠中又は授乳期の女性労働者の生命及び健康を保護するための必要な予防措置及び対処措置を講じなければならない。
第1条は、機械、設備及び機器を含む職場の設置及び維持に際し、また、就業の規則を定める際に、妊娠中又は授乳期の女性労働者の生命および健康を保護するための必要な予防措置及び対処措置を講じなければならない【ドイツの労働】。

参考文献

- ・ 荒 竜夫、沖田信夫、橋本一美、諏訪康雄「国際労働問題シンポジウム」大原社会問題研究所雑誌 459号1997年2月発行 (pp.1~54)
- ・ 一條 和生「ドイツ社会政策思想と家内労働問題」御茶の水書房 1990年
- ・ 苧谷秀信「ドイツの労働」日本労働研究機構 2001年
- ・ 小俣勝治「外国文献紹介『コンピューター家内労働』(マティーン・カックス)」季刊労働法137号 1985年 (pp.172~183)
- ・ 鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.143~164)
- ・ 神谷 隆之「在宅ワーク解体新書」日本労働研究機構 1999年
- ・ 寺園 成章「家内労働法の解説」労務行政研究所 1981年
- ・ 根本 到「ドイツにおける労働契約法制の動向」日本労働法学会誌102号 (2003年10月)「契約労働者」保護の立法的問題 (pp.40~54)
- ・ 濱口 桂一郎「『EU テレワーク協約』とその経緯」世界の労働2002年10月 (財)ILO 協会 (pp.16~27)
- ・ 皆川 宏之「ドイツにおける被用者概念と労働契約」日本労働法学会誌102号 (2003年10月)「契約労働者」保護の立法的問題 (pp.166~183)
- ・ 森戸 英幸「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」法律時報75巻5号2003年6月号
- ・ 「テレワーク白書2003」社団法人日本在宅ワーク協会 2003年
- ・ 「ドイツ社会保障総覧」ドイツ連邦労働社会省 (翻訳ドイツ研究会) 1993年
- ・ 「ドイツ労働裁判所調査報告」日本労働弁護団1997年4月
- ・ Dr. Werner Dostal「Telework in Germany」シンポジウム用レジュメ2004年3月
- ・ Karsten Gareis and Norbert Koedey「The Spread of Telework in 2005」Empirica GmbH, Oxfordstr. 2, 53111 Bonn, Germany
- ・ 「Telearbeit – Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis」Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung / Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie / Bundesministerium für Bildung und Forschung
<http://www.jurpc.de/aufsatz/20010164.htm>

第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度

第2部 第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について

1 はじめに

本稿は、米国における在宅就業者に適用される労働諸法および、その判例法理の展開を検討するものである。また、従来からの法的諸問題に加え、在宅就業が拡大した要因のひとつであるテレワークに伴う法的論点も検討の対象とした¹。

以下では、在宅就業者に関する法的問題点について、①在宅就業者に関する労働者性の判断、②全国労働関係法の適用、③連邦公正労働基準法の適用、④家族介護休暇法の適用、⑤労働者調整・再訓練予告法の適用、⑥テレワーカーの失業保険の受給資格、⑦使用者によるメール等のモニタリングと被用者のプライバシーの権利、⑧1964年公民権法における差別法理の適用、⑨障害のあるアメリカ人法の適用、⑩全国労働安全衛生法の適用、⑪州労災法の適用、⑫競業禁止法理の適用、⑬裁判管轄権のあり方、の順に検討を行う。

なお、今回の調査にあたっては、労働法関係の問題に焦点を当てたことから、以下の問題を検討の範囲から除外した。まず、租税関係については、①連邦租税法が用いている管理権保持基準の下において、在宅就業者が、被用者か独立の請負人であるかについての具体的判断と、その法的効果の差異、②個人用住宅に関して認められる租税法上の控除に加え、営業施設としての控除も認められるかどうか、③個人または法人の形態に対応した連邦租税法上の登録と租税、④インターネット上の売上に関する租税、などの多くの問題が存在するが、

¹ 本稿では、以下の文献を参照した。Molly Biklen, *Healthcare in the Home: Reexamining the Companionship Services Exemption to the Fair Labor Standards Act*, 35 COLUM. HUMAN RIGHTS L. REV. 113 (2003); Matthew B. Duckworth, *The Need for Workers' Compensation in the Age of Telecommuters*, 5 J. SMALL & EMERGING BUS. L. 403 (2001); Kelli L. Dutrow, *Working at Home at Your Own Risk: Employer Liability for Teleworkers under the Occupational Safety and Health Act of 1970*, 18 GA. ST. U.L. REV. 955 (2002); Joan T.A. Gabel and Nancy R. Mansfield, *The Information Revolution and Its Impact on the Employment Relationship: An Analysis of the Cyberspace Workplace*, 40 AM. BUS. L.J. 301 (2003); Joan T. A. Gabel & Nancy Mansfield, *On the Increasing Presence of Remote Employees: An Analysis of the Internet's Impact on Employment Law as it Relates to Teleworkers*, 2001 U. ILL. J.L. TECH. & POL'Y 233 (2001); Kamala Sankaran, *The ILO, Women and Work: Evolving Labor Standards to Advance Women's Status in the Informal Economy*, 3 GEO. J. GENDER & L. 851 (2002); Paul E. Starkman, *Mergers & Acquisitions: A Checklist of Employment Issues*, 13 DEPAUL BUS. L.J. 47 (2001); Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857 (2001); Michelle A. Travis, *Equality in the Virtual Workplace*, 24 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 283 (2003); C. Andrew Head, *Telecommuting: Panacea or Pandora's Box?* (1999), at <http://www.hklaw.com/Publications> (last visited at 2003/10/15).

また、邦語文献として、以下を参照した。中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）、竹地潔「第3部第5章アメリカ」日本労働研究機構『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』（調査研究報告書155、2003年）223頁以下、森戸英幸「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」成蹊法学50巻276頁以下。

検討の対象外とした²。また、⑤地方公共団体の定めるゾーニング法（または条例）が、住宅地域等における営業を禁止している場合、このような禁止規定が、在宅就業のためのオフィスに適用されるか否か³、⑥在宅就業が、自営業の形態をとり、かつ、一定の法人格をもつ場合に、各州における法人登録に関する法やその規制がどのように機能するか、⑦州や地方自治体の環境法が、在宅就業の場を営業所と判断する場合にどのように適用されるのか、⑧自宅が営業所と認定された場合、訪問者（インヴァイティー）に対するコモンロー上の損害賠償責任に関する具体的判断、⑨在宅就業者の自宅または業務関連の財産が、使用者または被用者（場合によっては独立の請負人）のいずれの保険によりカバーされるのか、⑩ブッシュ政権の政策目標のひとつである中小企業の行政規制遵守のための費用の削減を目標に掲げる「中小企業規制執行公正法（Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act (SBREFA))」⁴の在宅就業者への適用なども検討対象から除外したことをお断りしておく。

2 在宅就業者に対する労働者性の判断

米国では、労働法の適用に関する被用者性判断において、基本的には、使用者が被用者に対して管理する権利をもっているか否かを判断する管理権保持基準が用いられている⁵。この管理権保持基準は、わが国の労基法の被用者性判断に用いられている判断基準とほぼ同一と考えてよい。もしも、この管理権保持基準により被用者性が否定されると、当該勤労者は、独立の請負人であると判断される⁶。なお、例外的に、公正労働基準法等の一部の立法においては、この管理権保持基準よりも被用者性を広く認める経済実態基準が採用されているが、この点については後述する。

在宅就業者に対する労働諸法の適用の有無に関する判断は、原則的に、この管理権保持基準に基づいて被用者性が判断されることからスタートする。問題は、特にテレコミュニケーションに従事する被用者に対する使用者による管理は、事業場において勤務している一般の

² なお、1997年に、テレコミューターが自宅に追加の電話回線を引く費用を、月60ドルまで非課税とする内容などを盛り込んだ「在宅テレコミューター租税政策法（Home Telecommuter Tax Policy Act）」案が提出されたものの、その後、成立していない。

³ たとえば、自宅で3人以上の従業員を雇用する営業行為を禁止するゾーニング条例が、ホームワーカー等にも適用されるかどうかなどが争点となった事件として、In re Nott, 174 Vt. 552, 811 A.2d 210 (2002)を挙げることができる

⁴ Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996, Pub L No 104-121, 110 Stat 847, 868-74, codified at 5 U.S.C. § 551 et seq (1994 & Supp 1996).

⁵ See Nationwide Mutual Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318 (1992).

⁶ 拙稿「『使用従属関係論』の法的根拠—民法715条・716条における被用者概念と『請負人』概念の日米比較法的検討」金子征史編著『労働条件をめぐる現代的課題』（法政大学出版局、1997年）159頁以下。

被用者に比べて下回ると考えられることから、理論的には、被用者性が否定される可能性が高くなることである。たとえば、テレコミューターの場合には、労働時間も自ら設定できる場合がある。また、使用者からの支給品ではなく、自らのコンピュータや関連器具を用いて業務を行うような場合もあり、独立の請負人と判断される諸要素が高くなるのである。裁判所は、代理法（第2次）リステイトメント⁷やこれまでの判例法理で示されてきた判断要素を総合的に勘案しながら、テレコミューターの被用者性を判断することになるだろう。

現実的には、テレコミューターを用いている大多数の企業は、彼らを独立の請負人としてではなく、被用者として雇用している⁸。しかしながら、管理権保持基準に基づくテレコミューターの被用者性は、使用者と被用者の双方にとって必ずしも明確なものではない。ある企業では、在宅就業者を家内契約労働者と位置づけ、独立の請負人として扱っている場合も存在する⁹。

3 全国労働関係法（NLRA）の適用

A 被用者性の判断基準と適用除外

米国の連邦労働組合法である全国労働関係法¹⁰は、管理権保持基準により被用者性判断を行っている。

しかし、同法は、2条（3）項の適用除外条項において、「『被用者』という用語は、すべての被用者を含み、本法において特に明記されないときは、特定の使用者に雇用される被用者に限られず、労働争議の結果もしくはこれに関連し、または不当労働行為のため、仕事が停止している者で、未だその他の正規の、かつ、実質的に同等の雇用を得ていない者をも含む。ただし、農業労働者として雇用された者、家族または個人の家事に雇用される者、両親もしくは配偶者に雇用される者、独立の請負人としての地位をもつ者、監督者として雇われた者、暫時的改正を含む鉄道労働法改正法の適用を受ける使用者に雇用された者、ならびに、ここに使用者として定義された者は、これに含まれない」¹¹と規定している。このため、在宅就業者が、ここで適用除外とされている独立の請負人や家事使用人等に該当する場合には、同法の適用はない。

⁷ RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY §220 (1958) (“Definition of Agency”).

⁸ Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857, 888 (2001).

⁹ *Id.*

¹⁰ 29 U.S.C. §§ 151-169 (1994 & Supp. V 1999).

¹¹ 29 U.S.C. §152 (3).

B 電子メールを利用した組合活動

電子メールを利用した組合活動については、在宅就業者のみならず、一般の従業員についても問題となる。具体的には、労働組合が行う団体交渉のための代表たる組合としての地位を確立するための勧誘(solicitation)や組合文書の配布(distribution)が、電子メールを通じて行うことが認められる否かが争点になってきた。

全国労働関係委員会は、E. I. du Pont de Nemours Co.決定¹²において、使用者が定めた被用者の電子メール利用に関する規則が、組合活動を目的とした利用を禁止している一方で、多くの業務に関係のない電子メールの利用を認めていることは、全国労働関係法8条(a)項(1)号に違反(同法7条で認められている被用者の労働3権の侵害)する不当労働行為にあたりと判断し、さらには、8条(a)項(2)号の使用者による支配・介入にも該当するとの判断を示した。

また、電子メール等による組合文書の配布に関しては、使用者の敷地内で配布される文書と同様に、これが生産性の維持に支障をきたし、また、懲戒処分等にあたる場合には、使用者は、その配布を制限することができると考えられる。もっとも、使用者が、このような電子メール等の配布を規制する規則を制定して適用する場合に、組合に対する差別を行うことは許されない。このため、使用者が電子メールの業務目的外使用を制限する広範な規則を制定しながら、その実施については、組合差別のためだけに適用するようなことは認められないのである¹³。

C 交渉単位

在宅就業者については、団体交渉に、いかなる交渉単位を設定すべきかも争点となる。従来の交渉単位に関する判断基準は、被用者が集合的に同一事業所に属している場合や、専門職被用者に関する独立の専門職単位の設定を中心に形成されてきた。しかしながら、在宅就業者の勤務地たる居住地は散在しており、かつ、在宅就業者は必ずしも専門職被用者とは限らない。

このうち、前者の問題については、全国労働関係委員会が、Technology Services Solutions事件¹⁴において、すでに判断基準を示している。この事件では、被用者やその管理者が在宅就業をおこなっていたが、使用者は、これらの人員を複数の州を統括する事務所を通じて管理していた。このような状況において、組合側は、当該事務所が統括する複数のうち特定の

¹² 311 N.L.R.B. 893, 898 (1993).

¹³ See Pratt & Whitney, NLRB Gen. Couns. Adv. Mem. Cases 12-CA-18446, 12-CA-18722, 12-CS-18863 (Feb. 23, 1998).

¹⁴ Technology Services Solutions, 149 L.R.R.M. (BNA) 1302 (1995).

1州における選挙を要求したのである。この選挙単位のあり方につき、全国労働関係委員会は、最小の適切な交渉単位は、当該事務所が統括するすべての被用者により構成されるとの判断を示した。この判断は、在宅就業者に対する管理拠点を判断基準としているものであり、多くの在宅就業の場合に適用可能である。しかしながら、今後は、このような集中的な管理を受けないテレコミューターも増加する可能性があり、その場合には、別の形の判断基準が必要になるとと思われる。

4 連邦公正労働基準法（FLSA）の適用

A 被用者性の判断基準、適用除外、自宅就業禁止規定

1938年に制定された公正労働基準法（Fair Labor Standards Act (FLSA)）¹⁵は、主として、適用対象となる労働者について、最低賃金と¹⁶、残業時間に対する報酬¹⁷とを規制している。同法の使用従属性の判断基準は、管理権保持基準よりも広範に被用者性を認める経済実態基準（economic reality test）が用いられている¹⁸。この基準は、管理権保持基準と比較するとサービスを供給する者が、サービスを購入する者に、どの程度経済的に依存しているかを強調するものであり、立法目的を重視する基準となっている。

公正労働基準法は、いくつかの種類の労働者に対して適用除外を定めており、この中には「家内就業者（homeworker）」も含まれている。しかしながら、この家内就業者概念は非常に狭く定義されており、一部の製造業務はこの概念に含まれるものの、自宅におけるサービス業務は含まれない¹⁹。このため、後述するように、一般的なテレコミューターに対しては、公正労働基準法が適用される²⁰。

なお、公正労働基準法は、特定の産業における在宅就業を禁止しており、また、その他の産業における在宅就業をも規制している²¹。もっとも、これらの在宅就業が禁止されている

¹⁵ Fair Labor Standards Act of 1938, ch. 676, 2, 52 Stat. 1060 (codified at 29 U.S.C. 202 (2000)).

¹⁶ 29 U.S.C. § 206 (2000).

¹⁷ 29 U.S.C. § 207 (2000).

¹⁸ See *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722, 726-29 (1947).

¹⁹ 29 C.F.R. § 530.1(c)(d) (1999).

²⁰ なお、クリントン政権下において、連邦労働省は、同法の適用除外対象となっていたいくつかの種類の労働者についても、行政規則により適用対象に含めるための規則制定手続を開始していた。Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service, 66 Fed. Reg. at 5,481-82.しかしながら、この規則制定手続は、ブッシュ政権下で、介護サービス産業への負担が生じることを理由として、停止されてしまった。Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service, 67 Fed. Reg. 16,668 (Apr. 8, 2002). なお、家内就業者は、いくつかの州の制定法において、被用者とされていることに、注意を要する。See, e.g., Calif. Indus. Homework Act, CAL. LAB. CODE § 2650 (West Supp. 2002); N.Y. LAB. LAW § 361(a) (McKinney 2002).

²¹ 29 U.S.C. § 201 (2000).

産業においても、障害やその他の介護の必要性から在宅就業以外の就労が不可能である場合には、在宅就業が認められている。1984年12月以降、連邦労働省は、この在宅就業に関する制限を緩和し、使用者が、在宅就業者を雇いたい場合には、同省から許可を得るシステムに置き換えた²²。

B 被用者性判断基準の在宅就業者への適用

公正労働基準法の用いる経済実態基準の下においては、一部の例外を除き、在宅就業者の被用者性は肯定される。このことは、連邦労働省のホーム・ページにおいても、在宅就業者がしばしば独立の請負人として扱われている現状を問題として、同法の経済実態基準においては在宅就業者は被用者であり、同法の適用を受けることが明記されている²³。

判例法理においては、家内就労者に関する適用除外ですら、非常に狭く解釈されている。たとえば、Gemsco, Inc. v. Walling 事件連邦最高裁判決では、本件の家内就労者が、工場労働者と競争的關係にあることを理由に、公正労働基準法の適用を受けるとした命令を認容している²⁴。また、Goldberg v. Whitaker House Cooperative 事件連邦最高裁判決においては、編物製品を製造し出来高ベースで支払いを受けている家内就労者も被用者であることが認められている²⁵。

テレワーカーについても、すでに判例がでている。McLaughlin v. DialAmerica Mktg., Inc. 判決²⁶では、独立の請負人契約に基づいて、自宅で電話番号等の調査を行う者が、たとえ他の業務発注者のためにサービスを提供することが可能であったとしても、その被用者性は肯定されると判断されている。

C 在宅就業者の労働時間の把握

労働者が事業所に集合して勤務するという伝統的な労働環境においては、公正労働基準法が規制する被用者の残業時間を管理することは、さほど難しいことではない。しかしながら、在宅就業者のように、遠隔地で業務が遂行される場合、残業時間の管理は、非常に困難であるか、場合によっては不可能である²⁷。

²² See 29 C.F.R. 530.4 (1988).

²³ U.S.Department of Labor, Fact Sheet #13: Employment Relationship Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), at <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/printpage.asp?REF=whdfs13.htm> (last visited at 2003/10/24).

²⁴ 324 U.S. 244 (1945).

²⁵ 366 U.S. 28, 32-33 (1961).

²⁶ 716 F. Supp. 812 (D.N.J. 1989).

²⁷ See Wirtz v. McClure, 333 F.2d 45, 47 (10th Cir. 1993).

このため、公正労働基準法においては、遠隔地で業務を遂行する被用者のうち、「真正に、経営的業務、管理業務、または専門的業務」²⁸を行う地位にある者と、一定のコンピュータ熟練労働者²⁹については、使用者は残業手当を支払う義務を負っていない。したがって、遠隔地において、使用者による継続的な監督の下におかれずに、自らの裁量による業務遂行が期待されている多くの在宅就業者は、通常、残業手当を請求しえないものと考えられる。

もっとも、使用者が、残業手当を得ることのできる遠隔地労働者と、交渉によりこの問題を解決することを望む場合もある³⁰。公正労働基準は、このような交渉に基づいて締結された合意について対処する下部規定をおいている³¹。この規定によれば、このような場合に、正確な残業時間を決定することは困難であることから、関連するすべての諸事実に照らして「合理的な合意」が存在する場合には、この合意内容が尊重されることになる³²。

5 家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) の在宅就業への適用

A 目的と適用要件

連邦議会は、一人親世帯の増加と、両親がそろった世帯においても共働きの世帯が増加したことに対応するため、家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) ³³を制定した。同法は、同法の定める受給資格をもつ被用者の家族、または、本人に、一定の治療休暇を得る権利を付与している。同法で治療休暇が認められる場合とは、①当該被用者の出産および出産後のケアを行う場合、②当該被用者が養子縁組または里親養育を通じて、子供を受け入れる場合、③当該被用者の配偶者、子供、両親が健康上重大な状況にあり、その世話をする必要のある場合、および、④重大な健康上の問題により、当該被用者が、当該使用者の職務を遂行することが不可能な場合、である³⁴。

本法の適用については、使用者に関する要件と、被用者に関する要件とが規定されている。まず、使用者については、当該使用者が、その事業所 (ワークサイト) の75マイル以内に、少なくとも50人の被用者を雇用していることが要件とされている³⁵。また、被用者は、管理権保持基準の下で、被用者であること (独立の請負人ではないこと) が要件とされている。

²⁸ 29 U.S.C. § 213(a)(1) (1999).

²⁹ 29 C.F.R. § 541(a) (2000).

³⁰ See Rudolph v. Metro. Airports Comm'n, 103 F.3d 677 (8th Cir. 1996).

³¹ 29 C.F.R. § 785.23 (2000).

³² See Gaby v. Omaha Home for Boys, 140 F.3d 1184, 1887 (8th Cir. 1998).

³³ 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (1993).

³⁴ 29 U.S.C. § 2612(a)(1) (1993).

³⁵ 29 U.S.C. § 2611 (2) (B) (ii).

B 75マイル要件に関する連邦労働省規則と在宅就業者

家族介護休暇法における使用者に関する75マイル要件は、在宅就業者にどのように適用されるのであろうか。この点に関して、連邦労働省は、遠隔地で業務に従事する者に関する規則を定めている。この規則では、「被用者個人の住居は、被用者が当該住居で業務を行っている場合には、ワークサイトではなく、ワークサイトとは、在宅就業者が出頭し、仕事が割り当てられるオフィスを意味するものと規定されている³⁶。

この規定により、多くの在宅就業者はカバーされるであろうが、在宅就業者が出頭するオフィスがないような場合や、ワークサイトから75マイル以上の距離で勤務する在宅就業者の場合については、連邦労働省の規則に基づくかぎり、75マイル以内に勤務する被用者数にはカウントされないことになり、場合によっては、50人以上の被用者を雇用するという使用者要件を満たさない事態も生じる可能性がある。

6 労働者調整・再訓練予告法の適用

労働者調整・再訓練予告法 (Workers Adjustment and Retraining Notification Act)³⁷は、100人以上のフルタイムの被用者を雇用する使用者に対して、事業所の閉鎖 (plant closing) または大量のレイオフを行う場合に、60日前までにその予告を行うことなどを義務付ける法律である³⁸。

同法の下では、使用者がその「雇用に関する単一の事業所 (single site of employment)」を閉鎖するのあたって50人以上のフルタイムの被用者を解雇する場合には、同法の規定する事前の通知が要求されることになるため、この「単一の事業所」とはどのようなものであり、また、そこで何人のフルタイムの被用者が勤務しているのかを算出する方法が、しばしば争点となってきた。

この点に関して、連邦労働省が2000年に定めた規則では、この「単一の事業所」の特定を判断する基準として地理的同一性を重視する基準を用いており、複数の事業所が「合理的に近接して」おり、かつ、同じスタッフや器具等を共有していれば、単一の事業所とみなされると定めている³⁹。その一方で、この規則が制定される前の判例の中には、セールスマン

³⁶ 29 C.F.R. § 825.111(a)(2) (2000).

³⁷ 29 U.S.C. § 2101-2109 (1994).

³⁸ 29 U.S.C. § 2102(a).

³⁹ 20 C.F.R. § 639.3(i)(3) (2000). See *United Food & Commercial Workers Union Local No. 72 v. Giant Market*, 878 F. Supp. 700 (M.D. Pa. 1995).

が地理的に離れた区域において勤務している場合であっても、ある事業所がこれらのセールスマンを管理し、名刺の連絡先も当該事業所名が刷られており、かつ、電話等の受付もこの事業所でなされていた場合、当該事業所が、これらのセールスマンにとっての単一の事業所であると判断したものがある⁴⁰。この判例は、地理的同一性よりも、管理権の有無や組織の帰属性に着目する判断基準を採用しているといえる。

この法律の適用要件である被用者数の計算方法に関して、在宅就業者への適用が争われた判例が既に存在している。この *Kephart v. Data Sys. Int'l, Inc.* 事件判決⁴¹は、当該事業所において直接に勤務していた被用者は46人であったことから、使用者が同法の適用がないことを前提として解雇を行った事件であるが、同事業所の閉鎖に伴い解雇された原告らが、当該事業所の管理者から監督を受け、同事業所に報告を行う義務を負っている12人の在宅勤務を行う被用者がいたことから、合算すると労働者調整・再訓練予告法の50人という適用要件を満たすと主張して、訴訟を提起したものである。裁判所は、同法の規則⁴²では地理的な近接性と連続性が最も重要な判断要素とされるとしながらも、事務所の管理機能を重視する判例法理を用いて、たとえ地理的な連続性が確保されていなくとも、これらの就業者を単一の事務所に勤務する被用者として認めることができるとの判断を示した。

7 失業保険の受給資格

在宅就業者の自宅が、使用者の事務所等と別の州に存在する場合、この在宅就業者が失業したときには、いずれの州の失業保険を受けることができるのであろうか。この問題が実際に争点になった判例があるので、ここで紹介しておく。

In re Allen 判決⁴³では、被用者は、当初、使用者のニューヨーク事務所ではばらくの間勤務していた。しかし、後に、フロリダに引っ越すことになり、かつ、会社からもテレコミュニケーションの勤務形態が認められたため、フロリダでの在宅勤務を数年間にわたり続けた。その後、この使用者は、テレコミュニケーションの勤務形態の選択肢をやめる決定を行う一方で、当該被用者に対して、もしもニューヨークに戻るのであれば雇用を継続するとの申出をおこなったが、当該被用者はこの申出を受けずに退社した。そして、この被用者は、ニューヨーク州の失業保険に基づき受給申請を行い給付を受けたが、ニューヨーク州労働委員会は当人の受給資格を否定し、払戻しの命令を下したため、訴訟となった。第1審裁判所は、同行政委員会の決定を肯定した。上訴審でも、ニューヨーク州労働法典511条における

⁴⁰ *Ciarlante v. Brown & Williamson*, 12 I.E.R. 308 (E.D. Pa. 1996).

⁴¹ 243 F. Supp. 2d 1205 (D. Kan. 2003).

⁴² 20 C.F.R. § 639.3(i) (2001).

⁴³ 100 N.Y.2d 282, 794 N.E.2d 18, 763 N.Y.S.2d 237 (2003).

失業保険の受給資格は、被用者が実際に勤務を行っていた場所が決定要素となるとして、下級審判断を肯定した。

8 在宅就業者の通信をモニターする権利とプライバシーの保護

米国では、制定法と判例法のいずれにおいても、使用者が、被用者の電子メール等をモニタリングする権利を、原則として認めている。この使用者の権利は、1986年電子通信プライバシー法(ECPA)⁴⁴に規定されている。同法では、故意に通信内容を傍受し、または、開示することを原則として禁止している。しかし、同法には例外規定が存在し、使用者によるモニタリングは、①電子メール・サービスが提供されている場合の例外と、②通常の業務過程に関する例外とに該当するとして、認められているのである⁴⁵。

テレコミュニケーションにより在宅勤務を行っている場合、コンピュータの管理は自宅でおこなわれているため、使用者による通信のモニタリングは、理論的には、プライバシーの侵害の度合いを高くするものとなるとも考えられる。しかし、近年、不当解雇に関する事件で、このような場合にも、使用者によるモニタリングを認めている判例がある。

このTBG Ins. Services Corp. v. Superior Court 事件判決⁴⁶では、使用者から業務用に貸与されたコンピュータを用いて在宅勤務を行うことを認められた被用者が、使用者と事前に、①このコンピュータを、誹謗、名誉毀損、わいせつ、その他の不適切な目的のために使用しないこと、②使用者によるモニタリングが行われることがあること、③これを不適切に使用した場合には解雇を含む懲戒処分に服すること等に合意していたにもかかわらず、自宅で貸与されたコンピュータを用いて、業務遂行中に繰り返しわいせつなサイトにアクセスしたとされ、解雇された。この被用者は、問題とされたサイトに意図的にアクセスしたのではなく、自動的にポップアップしたと主張した。また、使用者が当該コンピュータの返還に際して、ハードディスク上のすべての情報を削除しないように求めたのに対して、当該被用者は、これらの情報の中にはプライバシーの保護を受けるものがあるとして、この要求を拒絶し、不当解雇を理由に訴訟を提起した。裁判所は、当該被用者が、事前に、自宅のコンピュータについて会社がモニタリングを行うことについて合意していたことを理由に、プライバシーに基づ

⁴⁴ 18 U.S.C. §§ 2510-2521 (2001).

⁴⁵ ECPA を解釈した判例においては、使用者は、同意の有無によらず、また、場合によっては通知なしに、被用者による電子メール等をモニタリングすることができる旨と判示されている。See *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (E.D. Pa. 1996); *Restuccia v. Burk Tech., Inc.*, No. 95-2125, 1996 WL 1329388, at *2 (Mass. Super. Aug. 13, 1996); *McLaren v. Microsoft Corp.*, No. 05-97-00824- CV, 1999 WL 339015, at * 4 (Tex. App. May 28, 1999); see *contra Adams v. City of Battle Creek*, 250 F.3d 980 (6th Cir. 2001), *aff'd* 2001 U.S. App. LEXIS 16099 (2001).

⁴⁶ 96 Cal. App. 4th 443, 117 Cal. Rptr. 2d 155 (2002).

く主張を認めなかった。さらに、この被用者が、使用者からモニタリングをすることがあるとの通知を受け取った後に、自宅でそのコンピュータを用いたことは、使用者のモニタリングに関する黙示の合意が形成されたと判示し、原告の請求を棄却した。

9 1964年公民権法における差別規制法理の適用

1964年公民権法第7編⁴⁷は、雇用差別規制諸法の中において、中心的な役割を果たしてきた。同法第7編は、在宅就業との関係では、①被用者の中で、在宅就業の機会を与えられないことが、差別に該当するか否か、②在宅就業において、対面的コミュニケーションや身体的接触がない場合においても、電子メール等におけるコミュニケーションによりセクシャル・ハラスメントが成立するか否かが問題となる。

A 在宅就業の機会付与に関する差別事件

同じ職場で勤務する同僚が在宅就業の機会を与えられているにもかかわらず、第7編で禁じられている差別事由により、同じ在宅就業機会を得るための条件を満たしている被用者にこれが付与されない場合には、違法となるか否かが問題になる。

このような主張が実際になされたのが、*Tarin v. County of Los Angeles* 事件判決⁴⁸である。本件は、ロサンゼルス郡病院に勤務する看護師（ラテン系アメリカ人の女性）が、予備役として湾岸戦争に従事したあと職場復帰し、昇進のための評価を受け、その評価が軍役のために不利になされたか否かが主たる争点となった。ただし、原告たる看護師によるその他の請求の中に、同僚に在宅就業の機会を与えられているにもかかわらず、自分には付与されないことが、第7編が禁止する差別によるものであるとの主張がなされていた。しかし、裁判所は、この第7編に基づく差別の主張に関しては、事実関係の立証がなされていないとして、この請求を棄却している。このため、この争点については、今後の判例法理の蓄積を待つほかはない。

B 電子メール等による在宅就業者へのセクシャルハラスメント

1 電子メール等によるセクシャル・ハラスメントの成立

在宅就業等の遠隔地での勤務形態がとられている場合において、電子メールによるセクシ

⁴⁷ 42 U.S.C. § 2000e-2(a) (1964).

⁴⁸ 123 F.3d 1259, 1263-64 (9th Cir. 1997).

シャル・ハラスメントは成立するのであろうか。この問題を分析する前に、ここでは、まず、一般の職場において、そもそも電子メールによるセクシャル・ハラスメントが成立するか否かを確認しておく必要がある。従来の訴訟においては、個別の事実関係も考慮しなければならないものの、否定的な判例法理が形成されている一方で、和解した事件では、肯定的な評価がなされている。

まず、Schwenn v. Anheuser-Busch, Inc.事件判決⁴⁹では、原告が、3週間にわたって性的に露骨な内容を含む電子メールを何度も連続して受け取ったことを理由として、セクシャルハラスメント訴訟を提起したが、裁判所は、このメールの内容は相当程度にひどい内容のものではない等の理由により、被告による正式事実審理を経ないでなされる判決の申立を認めている。なお、これとは逆に、使用者による正式事実審理を経ないでなされる申立は認められず正式事実審理が必要であると判断した判決も存在し⁵⁰、この問題に関する判例法理は、必ずしも明確ではない。

その一方で、和解に至った事件においては、電子メールや電子掲示板に関するセクシャル・ハラスメントが肯定されている。たとえば、シェブロン株式会社の子会社に対し、その4人の被用者が、「ビールが女性よりよい25の理由」といったような冗談を含んでいる電子メールがセクシャルハラスメントを構成するとして、訴訟を提起した事件で、シェブロン社は220万ドルを支払うことで、この訴訟を和解したと報じられている⁵¹。また、ニューヨークタイムズ社は、性的な意味で、潜在的に攻撃的な電子メールを送付したことを理由として、24名の被用者を解雇しさらに、約20人の被用者に警告を与えたと報じられている⁵²。

2 遠隔地において就業する者に関する判例

これまでのところ、テレコミュティングに従事する被用者に対するセクシャル・ハラスメントの問題を直接に扱った判例は存在しない。

ただ、Montero v. AGCO Corp.事件控訴審判決⁵³において、連邦第9巡回区控訴審裁判所は、被用者が、使用者の事務所から離れた場所で業務に従事していることを理由として、使用者が確立しているセクシャル・ハラスメントに迅速に対処する手続に基づいて報告を行う義務を軽減するものではないと判示している。

49 No. CIVA95CV716 (RSP/GJD), 1998 WL 166845, at *1 (N.D.N.Y. Apr. 7, 1998).

50 See e.g., Strauss v. Microsoft Corp., 814 F. Supp. 1186 (S.D.N.Y. 1993); Blakey v. Continental Airlines, Inc., 751 A.2d 538 (N.J. 2000); Petersen v. Minneapolis Community Dev. Agency, 1994 Minn. App. LEXIS 834 (1994).

51 Ann Carns, *Those Bawdy E-mails Were Good for a Laugh--Until the Ax Fell*, WALL ST. J., Feb. 4, 2000, at A8.

52 *Id.*

53 192 F.3d 856, 863 (9th Cir. 1999).

10 障害者のあるアメリカ人法の適用

1990年に成立した障害のあるアメリカ人法（ADA）⁵⁴は、障害を持つ人に対する差別を終わらせ、かつ、これらの人々の経済的、社会的参画を促進することを目的とした市民権法である⁵⁵。同法の第1編は、障害をもつ人に対する雇用差別について、「すべての適用対象事業主体は、採用過程、採用、昇進、あるいは解雇について、個人の障害を理由として、適正な就業能力を持った個人を差別してはならない」と規定している⁵⁶。同法は、障害をもち、かつ、適正な就業能力がある個人が、使用者がとる合理的な措置により、当該業務に不可欠な機能を遂行できるのであれば、そのような措置をとることを使用者の義務として課している⁵⁷。同法は、「業務の再編成、パート・タイム、あるいは修正された業務スケジュール、あいている職務への配転、....およびその他の同様な措置」⁵⁸が、この合理的措置に含まれると規定している。

それでは、ADAの下で、障害をもつ個人は、使用者に対して、在宅就業を合理的な措置として要求できるのであろうか。以下、この問題を検討する。なお、ここでは、連邦法たるADAの問題だけを論じ、諸州における人権保護法における問題の検討は除外した⁵⁹。

A 障害をもつ個人と在宅就業

障害をもつ個人が、在宅就業を合理的措置として使用者に求めることができるか否かについては、平等雇用機会委員会(EEOC)が、すでにテレコミュニケーションが他の合理的な措置と異ならないとの見解をその指針の中で示唆している⁶⁰。もっとも、ADAに関するEEOC指針は、判例法において十分に尊重されていないことから⁶¹、実際にこのような措置に関する要求が認められるかどうかは別問題である。

⁵⁴ Pub. L. No. 101-336, 104 Stat. 327 (1990) (codified as amended at 42 U.S.C. § § 12101-12117 (1994)).

⁵⁵ ADAの具体的内容については、拙稿「障害のあるアメリカ人法における『精神的障害をもつ人』に対する雇用差別規制法理」法学志林98巻1号41頁以下を参照のこと。

⁵⁶ 42 U.S.C. § 12112(a).

⁵⁷ See 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A).

⁵⁸ *Id.* at § 12111(9)(B).

⁵⁹ 州の人権法において、障害に起因して在宅就業が認められるかどうかについては、すでに判例がでている。たとえば、ニューヨーク州人権法に関する事件として、*Keller v. McGraw-Hill Cos.*, 2002 U.S. Dist. LEXIS 16887 (S.D.N.Y. Sept.9, 2002)を参照のこと。

⁶⁰ EEOC policy guidance under Title I, Question 33 (勤務先での労働は、業務遂行の不可欠の要素ではないと述べている)。

⁶¹ EEOCによる解釈指針が、なぜ司法判断において十分に尊重されていないかについては、拙稿「EEOCによる立法解釈に対する司法判断」アメリカ法2002年2号359頁以下を参照のこと。

さらに問題となるのは、ADAにおいて使用者に認められている抗弁である。すなわち、使用者は、障害を持った個人で適正な就業能力を持つ者のために合理的措置をとる義務について、請求されている措置をとることが会社の営業自体に「不当な負担 (an undue hardship)」を課すものであることを立証すれば、このような措置を免れることができるのである⁶²。このため、障害をもつ個人が在宅就業を合理的措置として求めた場合にも、使用者としては、このような措置をとることは、不当な負担に該当するとの抗弁を用いることができるのである。

B 判例法理

ADAにおいて、障害をもつ個人が求める在宅就業が、合理的措置として認められるか否かについては、数多くの判決が出されていることから、以下では、その代表的な判例に限りて紹介する。

1 肯定判例

在宅就業を合理的な措置として認めた判例は少ない。まず、ADAの前法で連邦政府機関に対して適用されるリハビリテーション法に関する判例ではあるが、連邦 D.C.巡回区控訴審裁判所は、政府機関は、他の措置と等しく、自宅において業務を行うという選択肢を考慮しなければならないと判示している⁶³。

Waggoner v. Olin Corp.事件判決⁶⁴は、被用者が、きちんと出勤しないことにより解雇されたことがADAに反すると主張された事件であるが、裁判所は、このような欠勤は当該業務に不可欠な機能を遂行することができないことを示すものであるとして、合理的な措置をもって当該被用者に業務を遂行させることはできないとして、原告敗訴の判決を下しているが、その中で、いくつかの業務に関しては、自宅で一定時間、仕事を行うことは選択肢となりうるとの見解を示している⁶⁵。

なお、特別の事実関係の下においては、在宅就業が合理的な措置として認められるべきであると判断した判決もある。たとえば、一般の妊娠は障害に該当しないとしながらも、ハイリスクの妊娠についてこれを認め、短期間の在宅就業が合理的な措置として認められるべきか否かについては、正式事実審理を経ないでなされる判決によることは適切ではないとした

⁶² See 42 U.S.C. 12112(b)(5)(A) (1994).

⁶³ Carr v. Reno, 23 F.3d 525, 530 (D.C. Cir. 1994) (この事件は、リハビリテーション法を適用したものである)。

⁶⁴ 169 F.3d 481 (7th Cir. 1999).

⁶⁵ *Id.* at 485.

判決として、Hernandez v. City of Hartford 事件判決⁶⁶がある。

2 否定判例

ほとんどの判例においては、在宅就業を合理的措置として認めることはできないとの否定的見解がとられている。その代表的な判例が、Vande Zande v. State of Wisconsin Dep't of Admin.事件判決⁶⁷である。この判決において、連邦第7巡回区控訴審裁判所は、被用者が、その障害により、自宅において業務を行うという措置を得る権利があるとの主張を否定し、非常に例外的な場合を除いて、ほとんどの業務は監督の下において行われ、チームワークを要するものであるとの理由により、在宅就業は合理的措置としては認められないとの判断を示している。

それでは、Vande Zande 判決の法理に基づいて、在宅就業が認められる非常に例外的な事例が存在するのかなどと言え、多くの判決では、そのような主張は否定されている。たとえば、Rauen v. United States Tobacco Mfg. L. P. 事件判決⁶⁸は、癌の治療から復帰したソフトウェア・エンジニアが、在宅就業を ADA に基づく合理的措置として要求した事件であるが、連邦第7巡回区控訴審裁判所は、上訴人の業務にはオフィスにおける人的コミュニケーションが必要であり、かつ、ADA に基づく措置も不要であり、このような要求は不合理なものであるとして、その請求を退けている。また、事業場である建物から生じる一般的な化学物質に関するアレルギー反応を理由に、在宅就業の措置が要求された Whillock v. Delta Air Lines, Inc.事件判決⁶⁹でも、不合理な請求として退けられている。さらに、Mason v. Avaya Comm.Inc.事件判決⁷⁰は、郵便局で数人の同僚が殺された事件を目撃し PTSD になり欠勤したことから解雇された郵便局員が、在宅就業を合理的措置として求めた訴訟であるが、裁判所は、事業場に来ることは本件業務に不可欠の要素であり、在宅就業という措置は、ADA の下では合理的な措置とは認められないと判示している。

また、在宅就業という措置が、使用者に認められている抗弁である「不当な負担」にあたることとした判例も多い⁷¹。

11 全国労働安全衛生法の適用

⁶⁶ 959 F. Supp. 125 (D. Conn. 1997).

⁶⁷ 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995).

⁶⁸ 319 F.3d 891 (7th Cir. 2003).

⁶⁹ 926 F. Supp. 1555 (N.D. Ga. 1995), *aff'd*, 86 F.3d 1171 (11th Cir. 1996).

⁷⁰ 2004 U.S. App. LEXIS 422 (10th Cir. 2004).

⁷¹ *See e.g.*, Morrissey v. General Mills, Inc., 37 Fed. Appx. 842 (8th Cir. 2002).

1970年制定の全国労働安全衛生法（OSHA）⁷²は、安全で健康な労働環境を確保することを目的として制定された連邦法である。同法は、使用者に、認識されている危険のない労働環境を、個々の労働者に提供する義務を課している⁷³。同法の執行機関としては、全国労働安全衛生局があり、その基準策定、検査、罰則等の執行を担当している。

問題は、在宅就業が行われている自宅に対して、OSHA が適用されるか否かである。全国労働安全衛生局は、当初、テレコミューターの在宅就業にも適用されるとの判断を示した⁷⁴。この判断は、テキサスの CSC Credit Service 社が、テレコミュートを用いた販売を行っていた事例に関する勧告文書において表明され、使用者は、OSHA において、被用者の自宅オフィスにおける安全ではない状態について責任を負うと結論付けられたのである⁷⁵。

労働省も、当初、そのサイトに掲示された文書において、同様の見解をとったことから、大きな論争に発展した。労働省長官のアレクシス・ハーマンは、OSHA がテレコミューターの自宅オフィスにも適用があるとの結論を撤回したものの、この分野における OSHA 規則の適用の問題は未解決であるとの見解を繰り返し表明した。また、労働省副長官のチャールズ・ジェフレスは、連邦議会において、OSHA には、自宅が作業場となっている場合に適用除外となるとの規定は存在しないものの、全国労働安全衛生局は、同法が被用者の住居に適用されるとは考えておらず、自宅たる就業場所を検査しようという意図はなく、使用者に責任を課す考えもない等の証言をおこなった⁷⁶。

OSHA においては、この「作業場（workplace）」という用語自体は定義されていないものの、同法の安全で健康な労働環境を確保するという広範な目的から、業務が遂行される如何なる場所も適用対象から除外されないものと考えられてきた。全国労働安全衛生局は、在宅就業への同法の適用問題を明らかにするために、2000年2月に、「自宅をワークサイトとする場合の遵守指針（Home-Based Worksites Compliance Directive）」⁷⁷を出した。この指針の中で、同局は、テレコミュティングとテレワークを強く支持するとしながらも、一般的には、被用者の自宅オフィスに対する検査を行わないと述べている。その一方で、この指針では、同局は、このような自宅オフィスに関する検査を、苦情または照会を受けた場合には、行う可能性があることを示唆している。2001年の段階で同局のウェブ・サイトに記載された情報によると、同局が年に36,000件以上の検査をおこなったうち、自宅オフィスに対する調査が行われたのは2件に過ぎず、そのいずれも、鉛汚染に関するものであったと

⁷² 29 U.S.C. § 651-678 (2001).

⁷³ 29 U.S.C. § 651(b). *See also* Frank Diehl Farms v. Sec. of Labor, 696 F.2d 1325 (11th Cir. 1983).

⁷⁴ *See* Linda S. Peterson, *Long Arm: Does OSHA's Reach Extend to Employees Working at Home on Company-Provided Computers?*, TN. BAR J., Nov. 2000, at 14, 15.

⁷⁵ OSHA Standard Interpretation and Compliance Letters (Nov. 15, 2000), at http://www.osha-slc.gov/html/hot_4.html.

⁷⁶ Mark A. Hofmann, *OSHA Allays Concerns over Telecommuting*, BUS. INS., Jan. 31, 2000, at 2.

⁷⁷ The Home-Based Worksites Compliance Directive, Feb. 25, 2000, available at http://www.osha-slc.gov/OshDoc/Directive_data/CPL_2-0_125.html.

されている。

連邦議会では、2000年1月24日に、トム・デイビス議員が、自宅オフィスに対する OSHA の適用除外を目的とする「テレコミュティング選択法」案⁷⁸を提出したのをはじめ、多くの改正法案が提出されているが、いずれも成立していない。

12 州労災法の適用

米国では、労働者災害補償については、州法で規制されている⁷⁹。各州の労災法の適用にあたっては、「業務に起因した」という要件が課されているが⁸⁰、果たして、使用者の事業場から離れた在宅就業の場合に、この要件を満たして労災法が適用されるか否かが問題となる⁸¹。また、もうひとつの問題として、労働災害により重度の障害を負った労働者が、労働能力の喪失を理由に、金銭による補償を求めたのに対して、使用者側が在宅就業の機会を申し出た場合に、どのように判断すべきかという争点も存在している。

まず、在宅就業に関する労災法の適用問題であるが、管見した限り、多くの判例で認められている。たとえば、*Tovish v. Gerber Electronics* 事件判決⁸²は、自宅で厳格な就業時間管理なしに勤務を行い、定期的アカウント・ホルダーのところへ報告するという義務だけが課されていたセールスマンが、自宅で顧客を訪問するために雪かきをおこなっていたときに心臓発作で倒れた事例であるが、業務の準備としての活動と業務遂行とを法的に明白に区別する基準はないと判断され、労災補償が認められている。また、*Ae Clevite, Inc. v. Labor Commission* 事件判決⁸³でも、自宅で業務を行っている地区営業マネージャーが、業務関連の文書が配達されることを予想して、雪で氷ついた道に塩をまいていたところ、転んで負傷したことに対する補償を、業務関連文書の受領を目的とした作業は、業務に付随するものであることから、業務遂行過程にあったとして、労災法の適用を認めている。

これらの在宅就業への労災適用とは異なる問題を提示しているのが、*Medved v. Workers'*

⁷⁸ H.R. 3530, 106th Cong. § 2 (2001); H.R. 3539, 106th Cong. § 2(2001).

これらの法案は、1文の単純なものであるが、そこでは、被用者の住居が作業場として用いられ、そこで業務が遂行される場合には、労働安全衛生法の適用を除外すると規定されている。H.R. 3530; H.R. 3539.

⁷⁹ See Joan Gabel et al., *The New Relationship Between Injured Worker and Employer: An Opportunity for Restructuring the System*, 35 AM. BUS. L. J. 403 (1998).

⁸⁰ See Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857, 875-76 (2001).

⁸¹ なお、州労災法は、管理権保持基準により被用者であるとされる者に対してのみ適用され、独立の請負人には適用がない。

⁸² 642 A.2d 721 (Conn. 1994).

⁸³ 996 P.2d 1072 (Utah Ct. App. 2000).

Comp.App.Bd 事件判決⁸⁴である。本件の事実関係は、次のようなものである。業務遂行中、背骨に重大な労働災害を負った看護師が、労働能力の完全喪失による労災補償請求をおこなったが、使用者側は、この金銭補償の請求に対して、自宅でのテレコミューターとしての業務の提供を申し出た。しかし、当該請求者は、在宅就業の形態はプライバシーを侵害するものであり、かつ、自分に対する介護を行う夫に負担をかける等の理由を根拠に、この申出を拒絶した。州労災判事および、その判断に関する不服申立機関である州労災補償委員会は、会社側の代替的労働機会の申出を認めたため、当該請求者が州裁判所に上訴した。裁判所は、このような代替的労働機会の利用可能性は、諸般の事情を総合的に判断して決定されるとする判例法上の判断基準を適用して、州労災補償委員会の判断を肯定している。

13 競業避止

米国では、競業避止に関する合意は、連邦法上は、独占禁止法と営業の自由の保障による制限を受けるとともに、州法による規制も存在している⁸⁵。従来の判例法理においては、当事者間の競業避止に関する合意が、これらの法的規制を満たすか否かについて、当該合意における営業地域に関する制限の程度と、独立後の期間に関する制限に着目する判断基準を用いてきた。

しかし、テレコミュニケーションにより新たな事業を行なおうとする場合には、従来の判例が着目してきた地理的な営業範囲に関する制限という基準が、妥当しない。だが、そうかと言って、地域に関する競業忌避義務の範囲を広く取りすぎると、独占禁止法などにおいて違法と判断される可能性がある。また、従来の判例法理においてはまったく問題がないとされていた1年間という期間制限も、テレコミュニケーションが依存するインターネット関連技術の急速な進歩からすると、妥当性が問われることになる。

たとえば、サイバー産業の中心地のひとつであるカリフォルニア州においては、この分野における競業避止を規定する合意は、ほとんどの場合において、違法とされている⁸⁶。また、期間についての制限も、合意の執行について問題となる。最近のニューヨーク州における判決においては⁸⁷、技術革新の急速な進展を根拠として、1年という期間制限も長すぎると判断されている⁸⁸。

⁸⁴ 788 A.2d 447 (Pa.Comm. Ct. 2001).

⁸⁵ Stephen L. Sheinfeld & Jennifer M. Chow, *Protecting Employer Secrets and the 'Doctrine of Inevitable Disclosure,'* 600 PRAC. L. INST./LITIG. 367, 392 (1999).

⁸⁶ See Cal. Bus. & Prof. Code 16600 (West 1998).

⁸⁷ See *EarthWeb, Inc. v. Schlack*, 71 F. Supp. 2d 299, 313 (S.D.N.Y. 1999).

⁸⁸ *Id.* at 310.

14 裁判管轄権

インターネットが登場し、サイバースペースを用いた事業の展開がなされるようになると、このような事業に、従来の対人管轄権の有無を判断する基準をそのまま適用することに問題が生じるようになった。なぜなら、サーバースペースへのアクセスには、地理的な制限が存在しないからである。

このため、裁判所は、①ある個人や企業がインターネット上に営業関連情報などを置いた場合、その情報が利用可能なところではどこでも、裁判管轄権が及ぶとする広い管轄権を及ぼすアプローチをとる判例法理をとるもの⁸⁹、②当該裁判所の管轄権の及ぶ地域の消費者にデータを送信するように奨励しているような場合には人的管轄権が及ぶというように、従来の判例法理で判断基準となってきた、当該裁判管轄地とのなんらかの接触があることを重視する判断基準をとる判例法理⁹⁰をとるもの、などに分かれている。

現時点では、テレワークのように、インターネットを用いて業務遂行を行う場合に、どのように人的裁判管轄権の有無を判断するかという問題について、統一された判例法理は存在していない。このため、テレワーカーが、使用者のオフィスに出頭するなどの義務がなく、まったく物理的接触がないままに業務を遂行している場合に、テレワーカーの自宅が存在する地域の裁判所において、別の州に存在し、かつ、当該州と他の要因によりなんらかの接触が存在しない使用者、または、発注者に対して訴訟を提起できるかどうかは、個別の州の判例法理を確認するしかない。

⁸⁹ See *Inset Systems, Inc. v. Instruction Set, Inc.*, 937 F. Supp. 161 (D. Conn. 1996)(被告が、インターネットに広告を出したことで、当該州における被告の存在を認めることができる)。

⁹⁰ See *Zippo Mfg. Co. v. Zippo Dot Com, Inc.*, 952 F. Supp. 1119 (W.D. Pa. 1997)。

第2部 第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況

1 イギリスにおける homemaker の定義

イギリスの homemaker（在宅労働者）は、必ずしも、わが国の家内労働者（製造、加工、販売業者などから、その業務の目的物である物品について委託を受けて、自宅において物品の製造、加工等の仕事をする者）と同様な労働者をさすものではない。また、必ずしも公式の定義があるわけではない。イギリスで homemaker とは、かなり広い概念で、EU 向けの雇用用語辞典には、仕事を外に出す（put out）使用者（employer）のために住居（domestic home）においてなされる仕事（homework）を引き受ける者と定義されている¹。また、ある労働法学者は、「ある使用者のために仕事を引き受け、かつその全部またはほとんどを在宅で行う者。こうした者達は伝統的 homeworkers（製造業の会社のために反復的仕事を引き受ける）でも teleworkers（ネットワークコンピュータリンクをもつ）でもあり得る」する²。いずれの場合も、使用者（employer）とは、雇用契約の当事者としての使用者よりも広い契約当事者を意味する。したがって、homemaker の法的な地位はしばしば不明確で、被用者の場合もあれば、自営業者（self-employed）の場合もある³。

2 Homemaker の被用者としての保護

（1）保護の歴史

イギリスの homemaker に対する法的保護の問題は、相当古くから議論されてきた。ただ、古くは家内労働的なものがその中心におかれていた。しかし、法的な規定としては、おそらく、1901年工場・作業場法から規定があったとされる1961年工場法（Factory Act 1961）133条と134条に定められた使用者が家内労働者の住所氏名のリストを作成し、それを工場監督官および地区議会に送る義務と地区議会の改善命令）、1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）およびそれ以降の1979年賃金審議会法（Wages Council Act 1979）までの賃金審議会による最低賃金の規定の適用のみに限られていた。これらが如何に策法化していたかは、Keath Ewiing 教授の論文⁴に明らかにされている。前者は、1974年以降に廃止され、後者は1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）でその適用範囲が拡大された。

（2）一般的な保護とコモン・ローの関係

¹ EEIRG: United Kingdom(Sweet & Maxwell, 1991), p.102.

² B. Willey, Employment Law in Context, 2nd (FT, 203), p.605.

³ EEIRG: op. cit.

⁴ Homeworking: A Framework for Reform, 11 ILJ 94 (1982).

現在でも、homeworkerのうち被用者に該当しない者は、十分な法的保護規定の対象となっていない。これは、コモン・ロー上の各種の権利義務のみならず、制定法上の各種の権利の享有が被用者（employee）であるか否かにより決定されることが多いからである。すなわち、コモン・ロー上の権利義務は、雇用契約（contract of service＝他者の労務に服する契約）の当事者と‘請負契約’（contract for services＝他者ために特定の労働をなす契約）の当事者とで区別され、また、制定法上の多くの権利が労働契約（contract of employment）で雇われている者のみに適用され、労働契約とは雇用契約または徒弟契約であると定義されているからである。

まず、コモン・ロー上は、雇用契約に特有のコモン・ロー上の使用者の黙示的義務、特に、使用者の安全に対する高度の注意義務が上げられる⁵。しかし、契約終了予告義務はコンサルタント契約などでも同様に適用される(予告期間は合意、慣行その他の合理的期間)⁶。

次に、1996年雇用権法(Employment Rights Act 1996) 230条1項は「被用者」を定義して、「労働契約（contract of employment）を締結し、または、それに基づいて労働する（雇用が終了している場合はそれに基づいて労働した）個人」と規定する。そして、同条2項は「労働契約」とは、「雇用契約（contract of service）または徒弟契約を意味し、その明示・黙示を問わず、また、（明示であれば）口頭によるか書面を問わない」と定める。

したがって、被用者に当たらない homeworker は、次のような制定法上の権利・保護からも排除される。すなわち、不公正解雇の保護、剰員整理手当の権利、雇用条件明細書の権利、最低予告期間の権利、保障手当の権利、医療休職手当の権利、母性権、父性手当の権利、労働組合活動などのタイムオフ、労働組合員資格を理由として雇用拒否されない権利、法定傷病手当の権利、店員の日曜労働拒否権などである。

そこで、特定の homeworker が被用者に当たるか否かが重要な問題となる。比較的最近問題となったのは、特に不公正解雇の訴えとの関係においてであった。具体的な例として、判例上、争われた例は次の2件であり、いずれにおいても homeworker が被用者として認められた。それらは情報通信機器を利用した在宅ワーカーの事案ではないが、法律的な事実関係が類似するものであり、今後、情報通信機器を利用した在宅ワーカーの被用者性を問う事案が出された場合に、先例として影響を与えるものと考えられる。

● Airfix Footwear Ltd v. Cope [1978]IRLR 396 (EAT)

⁵ Hepple & O'Higgins, Employment Law (4th ed) (Sweet & Maxwell, 1981), pp.64-65.

⁶ Tolley's Employment Handbook (16th ed) (Butterworth Tolley, 2003), p.801.

〈事実の概要〉

既婚女性 Cope（原告）は、7年間、被告会社の製造する靴のヒールの部分を自宅で作るため働いていた。初めに若干の訓練を受け、その後、型、計器、原料、道具、設備、接着剤を与えられた。原料と型は毎日午後4時に配達された。原告は週5日働き、需要が少ないときたまに休んだ。使用者の指示に従って働き、接着剤は燃焼性が高いこと、十分な換気を確認すること等の注意を受けていた。同じ仕事が以前工場内で行われていた。原告の報酬は出来高制で支払われた。国民保険の拠出金と所得税は控除されなかった。また、有給休暇や傷病手当もなかったし、契約解除の予告規定もなかった。会社は一方的に契約を解除したので、原告はこれを不服として労使審判所（Industrial Tribunal、1998年に雇用審判所＝Employment Tribunalと名称変更された法曹資格者および労使の代表からなる三者構成の特別裁判所）に不公正解雇の訴えを提起した。

会社側は、次のように主張した。すなわち、契約は会社の仕事付与義務を規定していない。原告は仕事を拒否することもできるし、第三者のためにも働ける。仕事をしなければ支払われないのだから、自己の計算で営業しているのである。原告は管理に服してもいないし（not subject to control）、組織の一部（not part of the organisation）でもない。また、原告は働かない期間があり、契約には全体としての期間の定めがないので一個の労働契約があるとはいえない。労働契約があるとすれば、単純に日々の契約である。一日が終われば契約も終わる。したがって、原告は26週間雇用されてきたこと（不公正解雇訴訟の資格要件）を立証できないと。

これに対し、労使審判所は、これは1974年労働組合労働関係法の30条1項（当時、不公正解雇の規定は同法の附則に定められていた。）の労働契約が存在し、原告は不公正解雇の訴えを提起する権利があると判示した。その理由は、原告は高度な技術者のように公開市場で提供する技術を有しておらず、その技術は被告会社からのみ得たものであり、自己の計算で営業する者とはいえない。「経済的現実」基準（the test of economic reality、後述、193頁参照）を適用すると、原告はただの被用者で、仕事も工場内で行われてきたものである。「管理」基準（the test of control、後述、192頁参照）を適用すると、原告が使用者の指示に従わなければ仕事を失う危険を有し、被告は、仕事の内容、その履行の方法、手段、時間と場所を決定してきた、というものであった。

そこで、会社が雇用控訴審判所（Employment Appeal Tribunal）に上訴。労働契約が存しないか、存したとしても、一連の契約であり、その一つ一つが日々終了している、と主張した。

〈判旨〉

控訴棄却。

「労使審判所は被控訴人 Outworker が労働組合労働関係法30条1項の労働契約で雇われた

ものであると結論する権限がある。7年間にわたり、概して週5日、控訴人は、それ以下の数しかない場合を除き、毎日被控訴人に12ダースの一对のヒールを届けたという事実は、控訴人と被控訴人との間に30条1項に定める定義に該当する継続的な労働契約という意味での継続関係が生じたことを意味する。したがって、労使審判所は自らが被控訴人たる被用者の不公正解雇の訴えを審理する管轄権を有すると結論する権限がある。

また、労使審判所が一つの契約ではなく一連の契約があるか否かを判断しなかったことに誤りはない。支配的な契約は労働契約であるとの決定をなしたとき、審判所は、控訴人の側で主張されたように、ヒールが原告に届けられたそれぞれの日に別々の労働契約が生じたわけではないということ暗黙のうちに決定していたとみなしなければならない。

● Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner [1984]IRLR 240 (CA)

〈事実の概要〉

既婚女性の Taverna(原告 T)と Gardiner(原告 G)は、被告会社の衣服工場に雇用された後に Homemaker となった。原告 Tは1978年から自宅で仕事し、ミシンは被告から与えられた。労働の時間帯も決まっておらず、何週も労働しないこともあった。報酬は出来高で週ごとに支払われた。Tは会社が必要とするときにはいつでも働いた。Tはそれ以上対応できないときには仕事を拒否したが、休暇を取るときには事前に会社に知らせた。会社のワゴン車運転手も、Tはめったに仕事を断わず、仕事をしたくないときは十分な予告を与えたことを認めている。

原告 Gは1976年に被告会社の工場働くのを辞めた。Gは1979年に被告から自宅での仕事を求められそれに合意した。当初は自分の機械を使ったが、その後は被告から機械を与えられた。Gは、通常、毎日200個のポケットをズボンに付けた。続けて何週か休んだこともあったが、Gはその仕事を日課としており、週毎の報酬と一致している。仕事を減らしたいときは、原料を届けに来る運転手にその旨を伝えた。規定は運転手を呼ぶ価値がある程度の量でなければならないとのみ定めていた。TもGも工場に働く労働者と同一の賃率で支払われるべき週単位の「勤務時間表」を定期的に提出していた。

その後、休暇手当の紛争により、これらの取決めが終了させられたため、TとGが不公正解雇の訴えを提起した。これに対し、労使審判所は、原告らは雇用契約によって雇われていたので不公正解雇の訴えをなす権利があると判示した。

これに対し、被告が雇用控訴審判所に上訴したが、雇用控訴審判所が上訴棄却したので、被告が控訴院に上訴したのが本件の経緯である*。

* 労使審判所（現在の雇用審判所）からは、雇用控訴審判所（三者構成の特別な控訴裁判所）、控訴院、貴族院へと上訴することが可能とされている。

〈判旨〉

Kerr 卿控訴院判事の反対意見があったが、2 対 1 の多数で上訴を棄却し、home worker の被用者性を認めた。また、その判決に至る過程で、契約が労働契約か請負契約かは雇用控訴審判所が労使審判所の認定した事実に基づいて自己の見解を形成すべき法律問題であると判示したことは誤りであると判示した。ただし、会社側の貴族院への上告を認可した。

(1) 「原告が雇用契約に基づいて労働していたか否かの問題は法律の問題であって事実の問題ではなく、労使審判所の認定した事実に基づいて独立の判断をする権限があるとした雇用控訴審判所の判示は誤りであった。O'Kelly v Trusthouse Forte Plc の控訴院判決*に従えば、雇用契約があったか否かは法律の問題であるが、Simmons v Health Laundry の控訴院判決**によれば、その答えは労使審判所が決定すべき程度と事実の問題である。したがって、Edwards v Bairstow の原則***が適用され、労使審判所が法的に誤った判断をし、または、その決定がいかなる労使審判所であれ、当該事実を適切に考慮したらそのような結論に至らなかったということが証明されない限り、この問題に関する労使審判所の判決に干渉することはできないのである。したがって、本件で決定されなければならなかったことは、被上訴人 home workers が不公正解雇の訴えを提起できる権限を与える雇用契約に基づいて上訴人会社に雇用されていたと結論付けることにおいて労使審判所に法的な誤りがあったか否か、または、その決定が裁量権の逸脱の程度に至るまで不当といえるかということであった。」

(2) 「労使審判所は、証拠に基づき、雇用契約が両当事者間に締結されてきたのであり、それゆえ、被上訴人 home workers は上訴人の被用者であると結論付ける権限があった。雇用契約があるというためには、双方に削減できない最低の義務がなければならない。そのような相互性が存しなければ、雇用契約は存在し得ない。被用者の側にあつては、これは使用者に対する労務遂行の義務を含む。本件における労使審判所の結論は会社が被上訴人に仕事を与える義務があり、被上訴人は仕事をする義務があるということ判断しなかったので無効であるとする上訴人の主張は認容できないということである。上訴人の主張に反して、労使審判所の決定は相互義務を完全に拒絶するものではなく、むしろ、会社が仕事を与えその仕事の遂行に報酬を支払い続けることを会社に義務付け、被上訴人は与えられた仕事を請けてそれを遂行することを義務付ける「包括的 (overall)」「統括的(umbrella)」契約があったと判示することにより Airfix Footwear Ltd v Cope 判決に従ったのである。Airfix Footwear 判決は違法に決定されたものではなく、同事件と本件との類似性は、労使審判所をして次のように判示する権限を与え ーかつ裁判所をして労使審判所が次のように判示したと推測する権限を与える ーすなわち、会社のために被上訴人によってなされた労働は継続的な雇用契約を作り出したと。継続的な home work に対する根拠の確かな期待は、一年以上の期間にわたる定期的な仕事の授受によって強制可能な契約に固まりまたは強化されたとすべきでないという理由は存しないし、また、outworkers がそれによって工場と同じ賃率で同様な仕事を行っている者達と同様に雇用契約上の被用者になるべきではないという理由はない。」

(3) 「上訴人会社が仕事を与え被上訴人 home workers がその仕事をするという相互的な

義務が存在したとする労使審判所の決定は、適切に判断する如何なる合理的な労使審判所もその証拠に基づいて到達することができなかつた決定ではなかつた。そのような義務についての証拠は薄弱ではあつたが、衣類が home workers に日々供給され、それについて労働がなされ、回収されかつ報酬が支払われるという当事者間の長期にわたる定期的な取引があつた。home workers が自ら労働時間を決定でき、好きなときに休暇やタイムオフを取ることができ、それぞれの日に引き受けたい衣類の数を変更することができ、さらには特定の日には一つの衣類も引き受けないことができたという事実は、労使審判所が雇用契約の存否の決定において考慮すべき要素であるが、それらの事実だけでは法的な問題として雇用契約の存在は否定されない。ワゴン車運転手を呼ぶ価値のある数という条件に服しつつ、どのくらいの仕事をするかの決定が home workers に委ねられていたとの証拠は、合理的な仕事を引き受ける義務を home workers に課するものと解釈することができる。反対に、できる限り公正であるべきであることがワゴン運転手たちの義務であつたとの使用者側の証拠は、各 home workers に合理的に仕事を配分する義務を会社に課するものと解釈することができる。したがって、被上訴人等は上訴人によって雇用契約に基づいて雇われたという労使審判所の結論を支持する実態は存在する。被上訴人 home workers が上訴人会社の被用者か否かを決定するに際し、労使審判所が Young & Woods Ltd v West 判決で定立された基準****に従つて役務を遂行することを約した者が自己の計算でその役務を遂行したか否かを決定しようとしたのは誤りではなかつた。労使審判所がそれを「必須的な (fundamental)」基準として受け入れたのは誤解を招くものではあるが、同様な処理は O'Kelly v Trusthouse Forte において控訴院によって認容された。

なお、Kerr 卿の反対意見は次の通りである。

「労使審判所は、自ら認定した事実に基づきかつその決定のためにあげた理由において、被上訴人は雇用契約に基づいて上訴人のために労働してきたと結論付けたことにおいて法的な誤りを犯した。労使審判所が、両当事者が相互に拘束的な契約上の義務に服していたか否かを考慮することなくその結論に達し、かつ、多分、そのような義務はないという前提で審理したのは明らかである。原告が1978年雇用保護統合法 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) 54条1項の「被用者」に該当するか否かの問題の決定は、二段階の手続を伴う。第一段階は、当該「雇用」に関し、主張されている被用者と使用者との間に何らかの契約的拘束関係が存したか否かの決定である。この決定には、何らかの相互的に拘束的な法的な義務が存在したことの証明が必要である。何らかの拘束的な契約が法的問題として存在した場合には、第二段階はその契約関係の性格を明らかにし確定することである。証拠によれば、労使審判所は最初に相互的義務が存在したことを確定することなく被上訴人らが被用者であつたとの結論に至つた。事実、証拠によれば、労使審判所は、上訴人会社は被上訴人 home workers に対し義務を負っていないかまたは home workers は会社に対し義

務を負っていないと認めたと見える。」

* 後述、194頁参照。

** 1906年労働者災害補償法上の労働者といえるかどうかは事実の問題であり、郡裁判所の判断を支持する理由があったと判示した事件。

*** 課税対象となる取引か否かに関する一般所得税委員会の裁決は純粋な事実問題であり、高等法院も控訴院も介入できない問題であると判示した事件。

**** 不公正解雇訴訟に関し、ある労務契約を労働契約とするか否かに関する当事者の意思は真実を変更できず、その契約の性質を決定するのは、労働者が自己の計算でその役務を遂行したか否かにより決定されると判示した事件。

(3) コモン・ローの被用者性判断基準

上記にみた2つの homeworker に関する判例は、ある労働者がコモン・ロー上の雇用契約の当事者たる被用者に当たるか否かの一例に過ぎない。被用者と Homeworker を含むいわゆる独立労働者ないし自営業者を区別する被用者性の判断に関しては、多くの判例や学説があるが、一般に、次の5つの判断基準が用いられてきた。しかし、具体的にどのような要素を重視するかは裁判所の広い裁量のもとにあり、判例は必ずしも統一されていないといっている⁷。

● 「管理 (control)」基準

最も伝統的判断基準であり、少なくとも19世紀まで遡る。1995年まで、控訴院は個人が被用者か自営業者 (self-employed) かの決定に適用される基準は「何がなされるべきか、どのような仕方になされるべきか、どのような手段になされるべきか、いつなされるべきかを指示するのはだれか」であるというものであった⁸。伝統的な形態としては、「管理」基準は、独立の請負人 (independent contractor) は自己の仕事を遂行する仕方において被用者の場合より多くの裁量と自治を有しているとの考えを表している。Deakin 等は、細かい監督と監視 (close supervision and monitoring) に服する者のみを被用者であるという意味と解釈することは時代錯誤であるとの厳しい批判もあるが、管理の意味を被用者の仕事の一般的な内容を指示・命令する権利と解する限り現代でも妥当性を有しないとはいえないとしている⁹。しかし「管理権はその存在がどちらの契約のタイプとも完全に両立するので雇用を自営業者から区別することはできない」とする見解もあり¹⁰、「管理」基準は以前より依拠すること

⁷ Burchell, Deakin and Honey, The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment, March 1999, DTI website, p.5.

⁸ Lane v Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd. [1995] IRLR 493, 495 (CA)(Henry LJ).

⁹ Deakin and Morris, Labour Law (3rd ed)(Butterworths, 2001), p.158.

¹⁰ D.Brodie, 'The contract for work,' Scottish Law and Practice Quarterly, No.2, p.138-148 (1998).

が少なくなってきたといわれる¹¹。

● 「統合 (integration)」基準

1940年代後半以降の判例において、「統合」基準は「管理」基準の代わりに用いられるようになってきた。それは、例えば、その仕事をどのような仕方でいつ行うかに関する幅広い自治を有する熟練的、専門的労働者であるにもかかわらず、大規模かつ官僚的組織内で働いている場合には、被用者であるとされるのは如何なる理由によるのかを説明するために用いられた。「統合」基準の論拠は、雇用または労働契約において、「人は営業の一部 (part of the business) として雇用され、その仕事はその営業の統合的部分としてなされるが、他方、‘請負契約’ (contract for services) においては、営業のためになされるが、それに統合されるのではなく、単にそれに付随するに過ぎない」というものである¹²。同様に、「被用者の仕事に要する技術が大きければ大きいほど、当該被用者が雇用契約の下にあるか否かの決定における管理の意義は薄れる」ことが示唆されてきた¹³。したがって、「統合」基準は、被用者の使用者に対する個人的「従属 (subordination)」を余り強調せず、その仕事がどのように組織されるかをより強調する。「統合」基準は、経営者の権限が没個人的な方法で行使され、官僚的な規則と手続に服する状況に適する。下請契約 (sub-contract) や派遣労働の場合におけるように組織の境界が拡散または不明確になる状況においては利用価値が少ないとされる¹⁴。

● 「経済的現実 (Economic Reality)」基準

「経済的現実」基準は、被用者に当たるか否かはその者が自己の計算とリスクで営業を行っているといえるか否かで決定するというものである。この基準によれば、働き方に幅広い裁量を有する労働者もある者に経済的に依存している場合、そのことを理由として被用者該当性が肯定されるのである¹⁵。この基準は、「何処に金銭的リスクが存在するのか、『労働者』が彼の職務遂行において良好な経営から利益を得る機会があるか否か、その機会はどの程度のものなのかを探求する努力」を伴う¹⁶。被用者の地位は「その個人がその能力の金銭的利用のために主に特定の報酬支払に依存または独立している程度」の結果であるという意味で、「経済的現実」基準は経済的依存という基準を含蓄している¹⁷。「経済的現実」基準は、

¹¹ Burchell et al, *ibid.*

¹² *Stevenson, Jordan & Harrison v MacDonald & Evans* [1952]1 TLR 101 (CA)(Denning LJ).

¹³ *Beloff v Pressdram Ltd.* [1973]1 All ER 241, 250 .

¹⁴ Burchell et al, *op. cit.*, p.6.

¹⁵ *Market Investigations v. Minister of Social Security* [1969]2 QB 173.

¹⁶ *Lane v. Shire Roofing Co. (Oxford) Ltd.* [1995]IRLR 493, 496 (CA)(Henry LJ).

¹⁷ *Hall v. Lorimer* [1994]IRLR 171, 174 (CA)(Nolan LJ).

安全衛生に関する判決において、裁判所は、職業上の安全を維持するために主な責任を負担すると思われる使用者がその制定法上の義務を回避しないようにするため、「被用者」の概念を広義に解釈すべきであるとの見解をとる傾向がある¹⁸しかし、不公正解雇の関係では、「経済的現実」への依拠は「被用者」の地位を有するとの判断に決定的に有利になることは少ないとされる¹⁹。

● 「義務の相互性」基準

これは、使用者側は仕事を与え、労働者側は与えられた仕事を引き受けるという相互的な義務の存在が疑わしい不特定の雇用の労働者を保護から排除するものである。これは、すでにみたように、homeworkerに関する Airfix Footwear Ltd 事件や Nethermere (St Neots) Ltd 事件でも問題とされたところである。実際、この基準適用により派遣労働者²⁰、ゼロ時間契約労働者²¹および不特定の業務に雇われた労働者²²はこうした理由で保護立法の範囲外であると判示されてきた。「相互性」基準は、経済的従属性の証拠ではなく、雇用条件自体に含まれる従属性の形式的証拠を求める。雇用条件はしばしば口頭でも文書でも明示されないが、個々の労働者が完全に精通していることは稀な法的解釈によりその存在と効果が出てくる黙示条項でもよいから、裁判所または雇用審判所の決定に先立って、その意味を確定することは困難であり得る。仕事を与え・引き受けるという義務の相互性は、単に継続的に仕事を受ける権利とは異なる。したがって、O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA)において「現存する何らかの仕事を与えられるという期待をもって会社との関係に入った」登録臨時ワイン給仕は、「会社には仕事を与える義務はなく原告らには更なる労務を提供する義務はなかったので、特定のイベントに関するサービスの供給と購入に関する純粋に商業的な取引」であり、被用者ではないとされたのである²³。「相互性」基準の適用は非標準的労働形態によって雇用された労働者に関して特に重要である。自己の営業を有せず、それゆえに、真の意味で自己の計算で営業していないが、特定の使用者との常態的かつ安定した雇用関係を有しない者は、事実上、雇用と自営業の間のグレイゾーンに残されることを意味するからである。そのような者は、税金や国民保険の観点からは、しばしば、自営業としての給付の利点を得る立場にない。なぜなら、彼らは営業資産をほとんどまたはまったく有せず、その雇用からの収入を仕事関連経費で相殺することによって意味ある利益を得るには収入が低すぎるか安定していないからである。「経済的現実」基準は、しばしば、そのような個々人を

18 Ferguson v. John Dawson & Partners (Contractors) Ltd. [1976]IRLR 376 (CA).

19 Wickens v. Champion Employment Agency Ltd. [1984]ICR 365 (EAT).

20 Ibid; Ironmonger v Movefield Ltd [1988]IRLR 461 (EAT).

21 Clark v Oxfordshire Health Authority [1998]IRLR 125 (CA).

22 O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA); Carmichael v National Power plc [1998]IRLR 301 (CA).

23 O'Kelly v Trusthouse Forte plc [1983]IRLR 369 (CA).

被用者に分類するが、「義務の相互性」基準は、自己の営業をもたない臨時労働者を彼が実際には依存している使用者の被用者とはみなさないのである²⁴。

●「複合」基準

以上の4つの基準はいずれも決定的なものとはいえないため、当該当事者間の関係を構成するあらゆる要素を全体的に考察して問題を解決しようとするのが「複合」基準と呼ばれるものである²⁵。それによれば、「次の3つの条件が満足される場合には、雇用契約が存在する。(i)労働者が、賃金その他の報酬の見返りとして、使用者に対する何らかの役務を履行するため自己の労働と技能を提供することに合意すること。(ii)労働者が、明示または黙示にその役務の履行につき、その役務をなすに十分な程度にその使用者の管理に服すること。(iii)当該契約の他の規定が雇用契約に矛盾しないこと。」²⁶しかし、3条件のうち、(iii)の条件はほとんど意味がない。のみならず、どのような要素をどのように考慮するかが不明で予見可能性がないとの批判がなされている。

(4) 制定法の関係での重要性

雇用と税金や国民保険の制定法では、雇用上の地位に関して異なった取扱いがなされることがある。例えば、派遣労働者は、税金や国民保険の制定法上は雇用者、雇用法上は一般に自営業者と取り扱われる²⁷。

3 Homeworkers を含めた制定法の保護規定

以上のように、雇用保護立法は、一般的には、雇用契約を有する被用者の保護を中心としているが、中には、その保護の範囲を一定の独立自営業者に広げるものもあり、そうした例は次第に増加してきている。

²⁴ Burchell et al, op. cit., p.9.

²⁵ Montreal v Montreal Locomotive Works [1947]1 DLR 161, 169 (PC).

²⁶ Ready Mixed Concrete (Sough East) Ltd v Minister for Pensions and National Insurance [1968] 2 QB 497, 515.

²⁷ Wickens v Champion Employment [1984]ICR 365 (EAT)で、雇用控訴審判所は、派遣労働者の税金および国民保険料は源泉徴収される (Finance (No.2) Act 1975, s.38) が、そのことによって派遣会社が使用者となるわけではないとした。また、雇権法182条 (使用者の支払不能の場合の国民保険基金からの国の立替払い規定) との関係で、控訴院は、その者が一般的に被用者の地位を認められないとしても、すでに行った特定の仕事に関しては被用者の地位を有し得ると判示した (McMeechan v. Secretary of State for Employment [1997]IRLR 353 (CA))。このように異なる制定法または制度間の取扱いの齟齬は好ましくないとの見解もあるが (Atiyah, Vicarious Liability in the Law of Tort, (Butterworth, 1967), pp.35-69)、Rideout 教授は、異なる政策的配慮が異なる法的な結果をもたらすので、立法間の統一を図るのは危険であると主張している (Rideout, Principles of Labour Law (5th ed.) pp.11)。

そして、homeworkers は、その保護を受ける一例であるといえる。
そのような制定法および規則の規定例としては、次のものがある。

(1) 個別的労働関係法の規定

1986年賃金法 (Wage Act 1986) が使用し、その後それを若干修正して取り入れた1996年雇用権法230条3項は、保護の対象として「被用者」ではなく「労働者 (worker)」という概念を次のように定義している。

「下記の契約を締結し、または、それに基づいて労働する (すでに雇用が終了している場合は、それに基づいて労働した) 者である。すなわち、

(a) 労働契約、または

(b) 明示または黙示を問わず、また (明示であれば) 口頭または書面を問わず、その者がその専門家または事業的仕事の顧客 (a client or customer of any profession or business undertaking) ではない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働またはサービスを行い(do)または果たす(perform)ことを約するその他の契約」

もともと、1986年賃金法は、その第1部で賃金の違法控除などを定め、第2部で賃金審議会制度に基づく最低賃金を定めていたが、第1部では上記とほぼ同じ定義をおき、第2部ではその26条に特別の定義を置いていた。これは、従来の賃金審議会法上の定義と同じく次のように定めていた。

「第1項 「労働者」とは、(第2項に服するほか)次の者を意味する。

(a) (第一部と同じ者)、および、

(b) (a)号に該当するか否かを問わず、homeworker。

第2項 「労働者」とは、専ら、その者を雇う者の営業以外の目的で雇用されている者を含まない。」

1996年雇用権法230条3項の定義に従えば、特定の企業と契約して労務に服している homeworker は、その保護を受けることになる。この規定の適用される保護分野としては、使用者による賃金の違法控除、労働者からの金員の違法受領(1996年法13条から27条)および1998年労働時間規則に関する権利行使等を理由とする不利益取扱からの保護 (45A条) である。

これと同一の定義の「労働者」を保護の対象とする法令として、次の3つがある。

1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)

1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)

2000年パートタイム労働者(不利益取扱防止)規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000)

そして、1998年労働時間規則における「労働者」の意味に関し、Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird [2002] IRLR 96 (EAT) (詳細は11頁以下参照) は、「労務

のみの下請契約者」(labour only subcontractor)」は「労働者」に該当するとして
いる。

ただ、全国最低賃金法54条3項は、「本法において、「労働者」(「派遣労働者」および「home worker」を除く)は」として、派遣労働者とhome workerを除外して、前掲の1996年雇用権法230条3項と同一の定義を掲げた上で、全国最低賃金法18条は、雇用権法230条の定義を満足しない場合でも、全国最低賃金に関しては、その適用がある労働者とみなすと規定する。そして、全国最低賃金法34条と35条が「派遣労働者」と「home worker」の特別規定を置き、35条2項は、「home worker」を「ある者の営業のため、ある者の支配または管理(control or management)の下にない場所における労働の実施(execution)のためにその者と契約する個人」と定義する。また、同条1項では、「home worker」であるか否かの決定においては、54条3項は「あたかもその『自分自身で』の文言は『自分自身でか否かを問わず』に置き換えられたかのような効力をもつ」と規定する。これは、全国最低賃金法の「home worker」は、(他人に労働させなで)労働を自ら行うか否かを問わないものであるから、雇用権法230条の定義に当てはまらない場合があるということの意味するものかと思われる。その意味で、全国最低賃金法は、他の制定法の「労働者」よりさらに広い自営業者に保護を与えるものといえる。

ちなみに、全国最低賃金法上、「home worker」は、最低賃金(2003年10月1日から時間当たり4.5ポンド、190円計算で855円)の支払い義務の他、使用者の賃金記録保存義務、労働者の要求に基づく開示義務、項目化された賃金明細書の付与義務が定められている。ところで、出来高制につき、その時間給をどう算定するかが問題となるが、それは、実際に働いた時間でやるか、労働者と使用者の労働時間に関する「公正評価契約」でやるかのいずれかで行わなければならない。後者の場合、同一の条件で同一の仕事を行う平均的労働者が掛かった時間の5分の4以下では公正ではないとされている。しかし、低賃金委員会の第4報告書(2003年)は、実際には、使用者の評価によると、1時間に1~2ポンドしか払われない場合があるとされる。当該労働者に1時間内にどれだけ生産することを期待するのが合理的かによるべきことを勧告している。

さらに、1998年公益情報開示法(Public Interest Disclosure Act 1998)第1条によって1996年雇用権法に挿入された、公益に沿った情報開示(同法43A条から43L条)を行った労働者の不利益取扱からの保護を定める規定に関しては、1996年雇用権法230条に定義された「労働者」の定義を大幅に拡張する規程が置かれている。そのうち、home workerに直接関係するのは43K条1項b号であって、その内容は1998年全国最低賃金法とほぼ同一である。すなわち、同法の「労働者」とは、

「ある者の営業のため、その者の支配または管理の下にない場所における仕事の実施(execution)のために契約しまたは契約した」者で「かつ、230条3項(b)号の「自分自身で」を「(自分自身でか否かを問わず)」と置き換えれば同条項に該当する」者

と定義されている。

なお、1996年雇用権法230条3項などの定める「自分自身で労働またはサービスを行いまたは果たす」とは「仕事を得てそれをさせる者を雇う場合」を含まず、その一部を自分でやっても「労働者」とはいえないとする見解²⁸があるが、判例はむしろもっと広く「労働者」を捉えている。例えば、1975年性差別禁止法に関する後掲 *Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning* [1985] IRLR 60 (EAT) (後掲、15頁参照) がある。また、雇用権法230条3項(a)号の「事業的仕事の顧客」の正確な意味はわかりづらいが、事業者性すなわち自己の計算と危険とする仕事か否かが問題とされるものと推定される。

● *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird* [2002]IRLR 96 (EAT)

〈事実の概要〉

この事案は、労働時間規則の適用に関して、建設現場労働者の労働者性が争われたケースである。原告らは、1999年のいろいろな日日において被告会社のための仕事を行った自営の建設産業労働者達である。会社との仕事を始めるとき、彼らは労働の条件の全部ではないが幾つかを明示した決まった形 (standard form) の「下請契約」に署名することを要求された。原告らはミルトンキーニスにある被告会社の現場で専属的に仕事をした。彼らは、仕事の時間および仕事の内容に関し会社の指示に従って仕事し、果たした仕事ではなく、時間に基づいて支払われた。しかし、自己の収支勘定を国税庁に提出し、自営の「労務のみの下請契約者 (labour-only-subcontractors)」であるという前提で税金を納めていた。

本件で、原告らは、クリスマス休暇の休暇手当への支払いを求めた。

下請契約の内容は、以下の通りである。

1. 元請契約者はそのとき折々この契約に基づき下請契約者に自営業者という前提の任務を与える。
2. 下請契約者は、自身の過失または不正によりまたは自身のためにその代理人または被用者の過失または不正によりこの契約に基づいた生じた責任につき元請契約者を補償する。
3. 元請契約者は、下請契約者の「契約」上定められた条件の不遵守により元請契約者が被った損害額をもって下請契約者に対する報酬額を相殺することができる。
4. 原則として、下請契約者は現場までの輸送手段を自己が負担する。元請契約者が下請契約者に輸送手段を提供する場合は、下請契約者は貸借契約を締結し、元請契約者の料金表に示される料金の支払いを求められる。
5. 下請契約者は、そのサービスを行うに必要なすべての工具に責任を有する。元請契約者

²⁸ Encyclopedia of Employment Law (Sweet & Maxwell, 1998) p.1209.

が工具を提供する場合は、料金請求ができる。出来高払いの仕事はその生じた料金に反映されなければならない。

6. 下請契約者が提供する材料は元請契約者に承認されなければならない。
7. 失敗または欠陥が下請契約者の責任であるということが分かった場合は、下請契約者の負担において正されなければならない。
8. 報酬は、競争に基づく交渉と変更を条件とした合意報酬率表または合意固定報酬にしたがって支払われる。
9. 下請契約者は、休暇手当、傷病手当および年金の権利を有しない。
10. 下請契約者は、下請契約者の仕事を与えなくとも、元請契約者が責任を負わないことを承認する。
11. 下請契約者は、仕事を請けることを拒否する権利を有し、元請契約者に対し責任を負わない。
12. 下請契約者は、元請契約者との請負契約に入ることを確認し、この契約が労働契約を構成しないことを確認しかつ宣言する。
13. 下請契約者は、この契約の条件を満足するに必要な適切な訓練を受けた補助要員を自己の費用負担で雇う自由を有する。下請契約者がそのサービスを提供できない場合、下請契約者はそのサービスを受ける代替的労働者を提供することができる。ただし、まず、元請契約者の明示の承認を得る必要がある。
14. 元請契約者と下請契約者はこの契約を直ちに予告なく解約する権利を有する。
15. 下請契約者は自己が適切な公的責任保険が適用されるようにする責任を有する。下請契約者がそのような保険の適用を受けない場合、元請契約者は、適切な保険契約を締結し、その保険料金を下請契約者に支払わせ、または、その報酬額から控除することができる。
16. この契約には建設産業の合同全国協議会の就業規則協定が適用されないことを確認する。

〈判旨〉

雇用審判所が、建設産業の「労務のみ下請契約者」は「労働契約、または、明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭または書面を問わず、その者がその職業的または営業的事業の顧客 (a client or customer of any profession or business undertaking) ではない契約の相手方当事者に自分自身で労働またはサービスを行い (do) または遂行する (perform) ことを約するその他の契約に基づいて締結しまたはそれに基づいて労働する者」と定義する労働時間規則第2条1項の意味における「労働者」であった、と判断したことに誤りはない。

雇用審判所が、それに基づいて被告会社で働いた契約のもとで、原告らは会社のために自分自身で労働またはサービスを遂行したのであるから、その契約が、一定の事情の下では、

サービスが下請契約者自身ではなくほかの誰かによって与えられ得ると規定しているにもかかわらず、第2条1項の「労働者」の定義の(b)号に該当する、と結論付けたのは正しかった。代替者を任命する限定的な権限は自己のサービスを与える義務と両立しないわけではない。常識的感覚と経験の問題として、個々の大工や労務者が建設現場で仕事を与えられたとき、両当事者の理解は、その仕事を遂行するのは彼自身であるというものである。ある一定の事情のもとで、代替者がそのサービスを与えることができるという事実によって、その契約が自己のサービスを与える契約としては認められないことを意味しない。代替が承認され得ることにより当該契約が自己のサービスを与える契約として認められないことを意味するか否かは所与の契約に関する評価の問題である。

本件において、「下請契約者がそのサービスを提供できない場合、下請契約者はそのサービスをなす代替的労働者を提供することができる。ただし、まず、元請契約者の明示の承認を得る必要がある。」と定める契約の条項は、その諸規定に服しつつも、サービスは下請契約者自身によって提供されなければならないという理解を前提としてのみ意味をなす。代替者を任命する原告の権限は限定的かつ例外的であり、代替者を通してその契約上のサービスを提供する包括的な許可足り得ないのである。

労働時間規則第2条1項の(b)号の構造は、その定義を明白に何らかの仕事またはサービスを個人的に遂行するすべての契約に拡大するものであるが、次に「営業的事業」の運営に関する例外に服する。その規定の背後にある意図は、一方で被用者ではないが他方で狭い意味で営業を行う者ともみることができない中間的な種類の保護されるべき労働者を作り出すことにあることは明白である。(b)号を規定した政策は、労働時間規則による保護を厳格な意味での被用者と同じ種類の保護の必要性がある労働者 — 公式の雇用上の地位がどのようなものであるかにかかわらず、過度の時間労働することを要求されやすいとみられる労働者 — のみに保護を拡張するものとみられる。被用者が保護を要する理由は、被用者がその使用者に対する従属的(subordinate)かつ依存的地位にあるということである。第2条1項の目的は、保護を実質的経済的に同一の地位にある労働者に拡張することにある。それゆえ、意図された区別の本質は、一方でその依存の程度が被用者のそれと基本的に同一である労働者と、他方でいずれの点においても自身を自助可能とみなし得る十分に対等 (arm's-length) かつ自立的地位をもつ請負人 (contractor) との間になければならない。

特定の事件でその境界線を引くのは雇用契約と請負契約の境界線を引く場合に生じるのとすべてまたはほとんど同一の考慮要素を伴うのであるが、推定される労働者の有利な方向に境界線が動かされる。例えば、推定される使用者による管理の程度、従事の専属性、その典型的な期間、報酬の方法、どのような工具を推定される労働者が提供するか、危険負担の程度等を評価することが妥当である。(b)号の基本的な効果は判断基準の引下げであり、その結果、被用者として保護を与える基準に達しない場合は労働者として保護を与えられる可能性がある。

建設産業における自営の労務のみの下請契約者 (labour-only-subcontractors) は、その定義の意味において営業的事業を行うものといえ難く、かつ、(b)号によって創造された「中間的労働者の概念」が予定した種類の労働者のよい例であろう。一般的な規則はないが、典型的に、労務のみの下請契約者はそうである。彼らは、通常、元請契約者間を移動する自由を有するが、実際は、一人の使用するためその労働力の統合された部分として長期間働く。彼らの専門的な技能は限られたものである。彼らは、工具を殆んどまたは全く提供せず、経済的危険を殆んどまたは全く負わない。そうした労働者は国税局から自営業者と見られ、そのことを証明する証明書を保持するという事実は重要ではあるが決定的ではない。

本件において、雇用審判所は、原告らは「営業的事業」に従事しておらず「労働者」であると結論付ける権限があった。原告らは相当の不定期間の間ひとつの現場で会社のために専属的に働いた。原告らは会社の細かい指示に従って働いた。原告は時間に基づき働いた。これらは、明らかに、審判所が反対の方向を示す要素と比べて決定的で優勢であるとみなした要素であった。それは、提出された証拠に基づき審判所が選択できる結論だったのである。

(2) 集団的労働関係法の規定

また、集団的労働関係法について定める1992年労働組合労働関係統合法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) では、「被用者」ではなく「労働者」という文言を用いるものもある。例えば、労働組合の定義(1992年1条)、チェックオフ (同法68条、68A条)、労働争議 (218条)、組合承認 (附則)がある。その他、「者 (person)」、「組合員」等の文言も使用されている。

その「労働者」の定義は、すでに述べた諸法令の規定と若干異なるがほぼ同様である。具体的には、

「下記の契約に基づいて労働し、通常労働し、または、労働しようとする者。すなわち、

(a) 労働契約、または

(b) その専門家の顧客 (professional client) ではない契約の相手方当事者に自分自身で何らかの労働またはサービスを行い (do) または果たす (perform) ことを約するその他の何らかの契約、」(296条1項)

これは、「事業的仕事の顧客を相手方」との契約を排除する1996年雇用権法230条3項より対象を広げているといえることができる。そして、本条の「専門的顧客」の解釈については、R v Central Arbitration Committee [2003] IRLR 460 (HC) がある。

● R v Central Arbitration Committee [2003] IRLR 460 (HC)

〈事件の概要〉

放送興行映画劇場組合 (BECTU) が中央仲裁委員会に BBC(放送局)を相手として組合

承認申請を行った事件で、BBC は、カメラスタッフは1992年法296条1項(b)号の「労働者」の定義に該当しないとして同申請の権利を争った。中央仲裁委員会は個人が専門家と分類されるためには、その活動に要求される者達をカバーする機関による専門的活動に関する何らかの規制の存在が必要とされるとの決定を下した。そこで、これを不服とした BBC が高等法院に取消を求めた。

〈判旨〉

決定取消し

中央仲裁委員会がBBCの自然史隊とのフリーランス契約を結んでいたワイルドライフのカメラマンとカメラウーマンが労働組合労働関係統合法第296条1項(b)号の「専門家」ではなく「労働者」であると判断したのは誤りである。同法附則A1に基づいてなされた団体交渉のための承認申請に関しある集団が労働者の集団であるか否かを判断する正しい方法は第296条1項(b)号自体によって指示されている。その集団が専門的仕事を行いまたは行おうとしない場合には、その集団は労働者の定義に該当する。それゆえ、同法は単なる仕事またはサービスの遂行を超えて仕事が専門的仕事の遂行と認識され得る程度の特質を要求する。同法は専門的仕事を遂行する目的で仕事を引き受ける者か否かを判断する中央仲裁委員会の専門的能力を信頼している。同委員会はその仕事の事情および特徴をすべて検討しなければならないが、どのような特徴を重要と考え、どのような特徴を不適切と考えるかを決定するのは同委員会なのである。規制機関の存否は適切な特徴であり得るが、その存在を要件とする根拠はない。そうした機関が存する場合は、専門的仕事を遂行することを裏付ける有力な特徴が存すると結論付けることはできる。それは、十分条件ではあるが、必要条件ではない。

(3) 雇用差別禁止法の規定

1970年 平等賃金法 (Equal Pay Act 1970)、1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)、1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976) および1995年障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995) は以上の(1) および(2) よりもさらに広い範囲の労働者を保護できるようになっている。すなわち、それらにおいては、「使用者」と「被用者」の用語が用いられているが、その当事者間の「雇用」の意味を広く定義している。それらの制定法において「雇用」がどのように定義されるかが問題となるのであるが、その定義は次のようになっている。

1970年法は、

「『雇用される』とは、雇用契約、徒弟契約または何らかの労働または労務を自分自身で行う契約に基づいて雇用されることを意味し、これに関係する表現はこれに沿って解釈される」(1条6項)。

1975年法、1976年法および1995年法も同様に、

『雇用』とは、雇用契約、徒弟契約または何らかの労働 (work) または労務 (labour) を自分自身で実施する (execute) 契約に基づく雇用を意味する。」(1975年法82条1項、1976年法78条1項および1995年法68条1項)。

この条文における「何らかの労働 (work) または労務 (labour) を自分自身で実施する (execute) 契約に基づく雇用」の文言は、相当広義に解されている。

● Mirror Group Newspapers Ltd v Gunning [1985] IRLR 60 (EAT)

〈事件の概要〉

新聞社ミラー社の代理店契約を結び自営新聞販売店を営んできた父親が代理店を営む権利をその娘である原告に譲渡すること求め、会社がこれを拒んだことが、雇用上の性差別に該当すると訴えた。労使審判所はこの訴えを認容したので、会社が雇用控訴審判所に上訴した。

〈判旨〉

上訴棄却。

ミラー社の代理店契約は代理店主がその代理店によって行われる仕事の日常の全般的監督という最低の条件に直接関与することを義務付けていたので、同契約は性差別禁止法82条1項の「労働または労務を自分自身で実施する契約」であるとした労使審判所の判決に誤りはない。82条1項の「労働または労務」に「何らかの」という文言を付した立法趣旨は、その適用が弾力的で幅広いものであることを示すことであった。「労働または労務を自分自身で実施する契約」で雇われているか否かの判断は、個々の具体的な契約の諸条項をみて労使審判所が決定すべき事実の問題である。審判所が他の事件において本件に適用された基準を採用し、本件の代理店主としての自身の関与の要素をちょっとでも含む取引を差別禁止法に関して雇用と特徴付けることを認めるならば、奇妙ないしばかげた結果になるとする上訴人側の主張は認容できない。各種の差別禁止法は差別的特徴を有するとの一応の推定を受けた行為が特定の事情の下では正当化できるとする規定を有する。その立法趣旨が求める程度においてのみその条文の執行を確保する仕方、差別禁止法を全体として解釈することを労使審判所に委ねるといのがおそらく国会の意図であったと思われる。

(4) 安全衛生法の規定

このほか、homeworkers の保護に重要と思われる安全衛生上の保護の分野についていえば、次のようになっている。

1974年職場安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974) は、使用者の一般的義務の中で次のような規定を置いている。まず、「すべての事業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受けるその雇用外の者が、それによってその安全衛生が危険

に晒されないように、その企業を運営しなければならない」(3条1項)として、企業活動が第三者に与える危険の包括的な管理責任を使用者に課している。これは、使用者の被用者以外に対する情報と指示を与える義務を包含しえるとされている²⁹。また、「労働に用いられる物品を設計、製造、輸入、又は供給する人物は、以下の義務を負うものとする」(6条1項)と規定する。したがって、使用者が原材料・半製品や作業備品・機械などを供給・貸与する場合もこれに該当するものと思われる。

しかし、後で見る職場安全衛生法に基づく、幾つかの規則の規定を除き、職場安全衛生法上の労働者保護規定のほとんどは明文で「被用者」に限定されている。1997年の労働党政権が誕生したとき、政府は、homeworkersの使用などによる安全衛生法の回避を改善する考えのあることを明らかにした。すなわち、新たに作られた環境運輸地域省(Department of Environment, Transport and the Regions)は、法律をより効果的に実施する方法が議論され、使用者が homeworkers や「明白な自営業者」を使って自己の健康・安全の責任を回避する恐れに注意が向けられるであろうと述べた³⁰。

もっとも、被用者に関して使用者に課している義務を自営業者が自己に関して行う義務としている場合が多い。1974年職場安全衛生法3条2項は、「すべての自営業者は、合理的に実行可能な範囲において、その企業によって影響を受ける自らおよびそれ以外の人物(従業員ではない者)が、これによってその安全衛生に危険が及ばないように、その企業を遂行する義務を負うものとする。」と規定する(3条)。また、1992年手動操作規則(Manual Handling Operations Regulations 1992)も、「この規則がその被用者に関して使用者に課する義務は、自営業者に関しては自己に関してその適用される。」と規定している(2条)。このことは、安全衛生執行局の監督官が homeworkers をたずねて仕事の危険を適切に管理されていることを確認し、安全衛生の苦情を調査、処理する権限があることを示している(前掲O'Hara 著)。

この点について、1974年法により廃止された1961年工場法(Factory Act 1961)133条と134条は、使用者は、当該被用者に直接、被用者ないし自営業者として「雇用されている」outworker 全員の氏名および住所のリストを保管し、その写しを監督官および地区議会に送付しなければならず、地区議会は改善命令を発することができるとしていたが、こうした規定は1974年職場安全衛生法の制定以降廃止されたことはすでに述べたとおりである。

1974年職場安全衛生法に基づいて制定された安全衛生に関するほとんどの規則は、以下のものを除き、homeworkers には適用を予定していないように見える。しかし、前記の1974年法が使用者に課した一般義務は排除されないことは明らかである。

①1999年安全衛生管理規則(Management of Health and Safety at Work Regulation 1999)は、

²⁹ R v Swan Hunter Shipbuilders Ltd [1982]1 All ER 264 (CA).

³⁰ Tolley's Health and Safety at Work Handbook 2000, Int. 2.

使用者は、被用者だけでなく、その事業に関する自己の行動に起因しまたはそれに関係してその雇用でない者の健康と安全に対する危険の適切かつ十分な査定を行わなければならないとしている（3条）。

②1992年安全衛生（表示画面装置）規則（Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulation 1922）は、使用者は、その事業のために自営業者が常習的に使用する端末処理システム（workstation）の適切かつ十分な検査を行わなければならないとしている（2条）。

③1998年労働設備提供・使用規則（The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998）は、使用者は労働設備を使用するすべての者が十分な安全衛生の情報を得ることができ、場合によっては、その設備に相応しい文書の指示を与えなければならないとしている（8条）。

④1999年有害物質管理規則（Control of Substances Hazardous to Health Regulation 1999）は、使用者は被用者に関して課された義務は、合理的に実行可能な限り、当該使用者により行われる仕事によって影響を受ける勤務中および勤務外の他の如何なる者に対しても負うべきであるとしている（3条）。

4 Homework の法的なガイドライン

Homework についてのガイドラインは存在しない。ただ、安全衛生については「Homeworking」という手引き（2002年版、初版は1996年7月のものである）が労働安全執行局から出版されている。しかし、内容的には、非常に問題があるように思われる。なぜなら、同冊子の「まえがき」には、「この冊子は、使用者と homeworkers に homeworking に伴う安全衛生の問題に関する指導を与えるものである。Homeworkers とは使用者のために在宅勤務するために雇われる者である。」と書かれている。また、「使用者の homeworkers を含む被用者」とか「使用者の事業場で働く被用者のみならず homeworkers にも適用される」などの表現がなされている。「使用者」「雇われる」の英語が多義的であることもあり、果たして、被用者の性格を有しない homeworkers にまで対象にしているのか否かが明確ではないのである。

この点に関し、「安全衛生研究所」が発行した R O'Hara 著「homeworkers の安全衛生研究のための調査課題」³¹と題する報告は、その第2章「背景」のところで、次の点を指摘している。

「Gilbert(2002) は、その雇用上の地位に関する混乱を homeworkers の保護に関する重大の問題であるとした。多くの homeworkers はその雇用上の地位について定かでない。

³¹ R. O'Hara et al., Scoping exercise for research into the health and safety of homeworkers (Health & Safety Laboratory, 2002).

自分たちは自営業者であり何の保護もないと思っている。Homework の供給者は、安全衛生規則が特に被用者でない場合は適用されないと考えているかもしれない。Gilbert は、2002年に貿易産業省によって実施される雇用上の地位の調査が homeworkers に関する安全衛生立法の妥当性に関する立場を明らかにするのに役立ちえると指摘している。派遣契約や homeworking のような非典型的形態が増加した結果雇用立法を変更する必要があるかどうかを査定することが期待されている。」

テレワークに関しては、欧州連合レベルの中心的なソーシャル・パートナーが2002年7月16日に締結した「任意の、つまり法的拘束力のない」労働協約の趣旨に沿って、イギリス労働組合会議（TUC）、イギリス産業連盟（CBI）および欧州公企業センターイギリス部局（CEEP UK）によって「テレワークの手引き」が作成され貿易産業省から刊行された。実際のところ、これは、2002年の労働協約のイギリスの現行法を交えた解説冊子とも言うべきものである。

5 ILO177号条約との関連性

1996年6月20日に ILO177号条約が採択された翌年（1997年）ごろから労働党政府による homeworker に関する言及がなされ始めている。Homeworker の権利擁護 NPO (Greater Manchester Homeworking Project) の Web によると政府は1997年12月には条約批准の意思を述べたようであるが、現在に至るまで、批准していない。

補遺 在宅ワーク関係法令一覧（イギリス） <年代順、記載ページ>

1901年工場・作業場法（Factory and Workshop Act 1901）	186
1906年労働者災害補償法（Workmen's Compensation Act 1906）	192
1909年産業委員会法（Trade Boards Act 1909）	186
1961年工場法（Factory Act 1961） 133条	186、204
134条	186、204
1970年平等賃金法（Equal Pay Act 1970）	202
1条6項	203
1974年労働組合労働関係法（Trade Union and Labour Relations Act 1974）30条1項	189
1974年職場安全衛生法（Health and Safety at Work Act 1974）	203、204
3条1項	204
3条2項	204

6条1項	204
1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975)	202、203
82条1項	203
1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976)	202
78条1項	203
1978年雇用保護統合法 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) 第54条1項	191
1979年賃金審議会法 (Wages Council Act)	186
1986年賃金法 (Wage Act 1986)	196
26条1項	196
26条2項	196
1992年労働組合労働関係統合法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)	201
1条	201
68条	201
68A条	201
218条	201
296条1項(b)	202
付則A1	202
1992年手動操作規則 (Manual Handling Operations Regulations 1992)	204
1992年安全衛生 (表示画面装置) 規則 (Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulation 1992) 2条	205
1995年障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995)	202
68条1項	203
82条1項	203
1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996)	197
13条から27条	196
43A条から43L条	197
43K条1項(b)	197
45A条	196
182条	195(脚注)
230条	197
230条1項	187
230条2項	187
230条3項	196、197、201
230条3項(a)	198

230条 3 項(b)	198
1998年労働設備提供・使用規則 (The Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998) 8 条	205
1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)	186、196
18条	197
34条	197
35条	197
35条 2 項	197
35条 3 項	197
54条 3 項	197
1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)	196、197
第 2 条 1 項	199
第 2 条 1 項(b)	200
1998年公益情報開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) 1 条	197
1999年有害物質管理規則 (Control of Substances Hazardous to Health Regulation 1999)	
3 条	205
1999年安全衛生管理規則 (Management of Health and Safety at Work Regulation 1999)	
3 条	205
2000年パートタイム労働者規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000)	196

第2部 第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護

はじめに

テレワークの概念は、①一定の定期で、かつ②電子サービス・ネットとコンピュータを活用して、③使用者の事業場の外で行われる活動について用いられる。(1) テレワークは、①専属型テレワーク、②交互型テレワーク、③モバイル型テレワークそして、④サテライトオフィス型テレワークに分類されている。このうち①の専属型は、就業者が自己の住居に在宅してまたは自己の裁量に従い選定された職場のみで業務に従事しており、使用者の事業所に職場が存在しない形式である。そこでドイツでは、「テレ家内労働 Teleheimarbeit」と表現される。しかし1997年当時のドイツには、この類型は2万2千ほどの就業者数でテレワーカー全体の2、5%程度にすぎない。(2) そのため、テレワーカーの法的論議もその被用者性を前提とするものが中心となる。専属型ないし在宅型のテレワーカーに対する特別の保護法制は存在しない。とはいえ、この類型のテレワーカーに対し現代化された家内労働法の適用によって、応分の保護が可能とも考えられる。

そこで本稿は、この専属・在宅型テレワークに対する家内労働法を中心とするドイツの保護法制を紹介することによって、わが国法制の検討の参考に供したいと考える。

1. 専属的テレワーカーの被用者性

ドイツの判例・学説によって形成されてきた被用者 (Arbeitnehmer) 概念は、私法上の契約に基づいて他人のために人的従属関係において他人決定された労働の給付を義務付けられる者である。人的従属関係における他人決定された労働の基準としては、①指揮命令への拘束、②事業所組織への編入、③労働時間・労働場所の他人決定、④固定的使用者への拘束が挙げられる。いずれにせよ、あらゆる事情の総合的考慮によって判定されるべきとされる。(3) そこで、専属的テレワーカーについては、いかなる点がどのように判断されるかを、Wedde の見解 (Wedde in Handbuch, S. 270-S. 276.) を中心に、みてみよう。

(1) (専門的・内容的) 指揮命令への拘束

指示は電子形態をとりうるから、企業から指定されたハードウェアとソフトウェアを通じて就業者にその作業間隔 (労働の速度) が前もって規定される場合には、通常指揮命令への拘束は認められる。(Joerg, Kernfragen, S.574) この点について、Wedde によれば、指揮命令への拘束は、使用者が就業者に対して内容的・時間的な基準を設定し、就業者の固有のイニシアティブと個人的な形成の余地を許さない方法で労働の目標を決定する点に認められる。テレワークにおいてもそれは、情報技術の不可避の活用とそのことから生ずる特殊な技術的な基準や要求への拘束から生ずる。例えば、労働の内容が、利用されているプログラムにお

けるメニューの歩調（作業間隔）によって構造を与えられ、しかもそのプログラムは使用者の前もっての基準に整合されている場合である。就業者によって利用されるプログラムは自由に選択されうるが、その構成にあたってはしかし使用者が作成したフォーマットと接続器の基準に拘束される場合にも、同様であろう。決定的なことは就業者固有の決定の領域が欠如することである。

これに反し、就業者が利用している情報技術の方式を広範囲に自由に決定できる場合は、指揮命令への拘束は認められない。例えば、いかなるテキスト処理システムを用いて設計（構想）を作成しかつ、いかなる方式（E-mail, フロッピーディスクまたはインターネット）によって労働生産物を使用者に伝達するかについての決定が、就業者に任されている場合である。またソフトウェアが合意された給付の供与にとって単なる補助手段に過ぎない場合もそうである。また就業者と使用者とで、デザインデータの伝達のために一定のデータフォーマットについては合意しながら、これに関してソフトウェアまたは作業の展開の形式を確定していない場合もそうである。ただこの場合、テレワーカーに広い時間的自由がその給付の提供にあたって与えられていることが条件である。

なお、委託者のITシステムへのオンラインまたはオフラインによる連絡に着目することは指揮命令への拘束の確認についての精密な基準ではない。テレワークに関する議論の初期には比較的重要であったこの問題提起は、時代と共に技術の発展に基づきもはや決定的ではない。指揮命令への拘束を確認するにあたって、電子結合の形式と強度はもはや重要ではなく、利用されているソフトウェアによるかもしくはITのインフラストラクチャーの具体的な形成による労働の事前構築の強度が重要である。(Wedde in Handbuch, S.270-272)これに対して、バンク(4)は、就業者がオンラインで働いている場合すなわち、委託者との恒常的なテレコミュニケーションによる連絡（結合）している場合には、事業所への編入は存在する、としている。

(2) 時間的並びに場所的指揮命令への拘束

Weddeによれば、テレワーカーが使用者の定めた基準に従って（固定的または柔軟な）労働時間を遵守しなければならない場合には（特定の柔軟な労働時間モデルの強制的指定、一定の時間帯での呼出待機）、重要な時間的拘束が存在する。また一定の時間にのみ事業所のITシステムへのアクセスが可能であるとか、平均的な週・1日の労働時間を考慮すると固定的な時間的拘束が生ずるように納入・処理期限が設定されている場合にも、時間的拘束が生ずる。さらに、一定の時点でまたは定期的に使用者のITシステムへログインする（E-mailを呼び出すためや、労働生産物の伝達・受領のためなど）義務や、固定的労働時間を結果させる時間基準の契約上の合意も、時間的拘束を示唆するとされる。これに反し、場所的指揮命令への拘束のメルクマールはテレワークの特殊な条件のもとでは、意義は後退する。事業所への編入は場所的な意味では問題とならず、事業所組織への編入が重要となる。

(Wedde in Handbuch, S.273-274.)

(3) 事業組織への編入

就業者が事業所の施設の利用あるいは事業所内従業員の協力があって始めて活動給付できる場合に、事業所組織への編入が認められる。在宅型のテレワーカーでも、事業所に投入された EDV 装置との還元（フィードバック）なしには労働が事務的にも経済的にも可能でない場合には、事業所組織への編入は肯定される。(Wedde in Handbuch, S.274-275.) 事業所への編入は、通例委託者が就業者にハード・ソフトウェアを提供することによって行われる。逆言すれば、編入が認められないのは就業者が固有の手段によって、事業所のデータ処理によってさらに精選される必要のない労働生産物を生み出す場合である。(Wank, NZA 1999, S.225ff, Wedde in Handbuch, S. 275.)

事業組織への編入は、例えば使用者が、従業員に一定のバックアップの措置を指図する場合、または彼らに一定の場所で、ノート型パソコンで仕事することを禁止する場合（例えば、公衆又はホテルの部屋で）、認められる。データ保護のために中央の会社のシステムとの接続が特定の電話接続を通じてのみ構築され得る場合も同様である。アクセスとコミュニケーションがどんな任意の地点からでも可能なように利用される IT システムが形成されている場合であって、かつ一定の労働場所への労働者の指示（規定）がない場合には、場所的な指揮命令への拘束はない。(Wedde in Handbuch, S.275.)

(4) 固定的使用者への拘束

人的従属性の存在に対する更なる状況証拠は、固定的な使用者との結びつきである。ある使用者とのしっかりとした結び付きが認められるのは、就業者が全体のコンセプトのなかに織り込まれている場合である。それは呼出の待機であるにせよ、また長い間ある企業のために専属的に就労する場合にせよ、ということである。同様の結び付きは、例えば、テレワーカーによって行われる任務の高度の繊細さのために使用者が自分以外の者への更なる活動又は副業的活動を排除してしまう場合も認められる。これに対して、ある委託を引き受けなかったとしても、将来の委託を除外されるおそれのない場合には、その企業からの独立性が肯定される。(Wedde in Handbuch, S.276, Joerg/Kernfragen, S.574.)

2. 在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題

家内労働法（Heimarbeitsgesetz 以下原則として「HAG」という）は、2条1項の家内労働者（Heimarbeiter）と、2項の家内工業経営者（Hausgewerbetreibender）及び若干限定的範囲で同法1条2項に基づく同格指定者（Gleichgestellte）に対して適用される。HAGによる就業者は人的従属性の欠如によって被用者から区分される。彼らは、テレワークにおいて

も委託者の指示から独立してその活動の場所と経過を確定しかつ形成できるものでなければならぬ。委託者の指揮権は労働法上の意味において存在してはならない。他方、雇用（有償委任）契約や請負契約によって活動する他の（自営）就業者と、家内労働者や家内工業経営者とは、後者が固有の商人的リスクを負担せず、主に販売市場に対して活動しないことによって区別される。（Wedde, Aktulle, S.527ff.）

(1) 家内労働者としてのテレワーカー

HAG 2 条 1 項の家内労働者とは、自己の選定する作業場所（自己の住居または自己の選定する事業場）において 1 人でまたは家族と共に委託者または仲介人の委託により生業として労働する者であって、ただ労働生産物の換価は直接または間接的に委託する工業経営者に委ねる者である。委託者とその作業場所のコスト（賃料、電気代、水道代など）を負担する場合のみならず事業場を提供する場合でさえも、家内労働者の「自己の選定する」に含まれる。決定的なのは、家内労働者が委託者の所在地から場所的に分離して委託者の経営手段を使わずに就労すること、家内労働者がなんら労働のコントロールを受けずかつ労務提供の時間、態様そして場所に関する指揮（権）に服する者でないことである。（Wedde, Aktuelle, S.527ff.）

「生業として」の概念は、活動の範囲や期間ではなくその性質について述べる。報酬の額、生計維持のための意義が家内労働者概念に重要なものでない。ただ、「生業」によって、生計維持のための可能な貢献としての収入獲得を最初から問題にしない場合、慈善目標での活動のような事例が除かれるだけである。その確認には取引観念が重要となる。(5)

以前には HAG が単純労働のみに適用されるか、が争われた。しかし今日では、支配的見解によれば、同法 2 条 1 項は資格づけられた職員（Angestellte）の活動をも含む。HAG 2 条 1 項および SGB（社会法典）4 編 12 条 2 項によって、いわゆる事務家内労働者（速記タイピスト、オーディオタイピスト、会計係、植字工など）は、家内労働者の範疇に属する（Fenski, S.11, Rdn.22.）。

しかし、比較的高度に資格付けられた職員の活動一従ってテレワークのすべて一への HAG の適用可能性に関しては、議論がある。一方において、その種の活動は、個々の場合において自宅で事務労働に従事（就業）する者が特に保護を要するとみなすべき『取引の観念』が形成されている場合にはじめて、HAG の保護領域に含まれるとする見解がある。これによれば法律効果の範囲は制約される。しかし HAG 1 条 1 項によれば、家内労働の諸条件が存在すれば、具体的な要保護性の証明は必要とされていないことと矛盾するであろう。そこで、他方において、HAG 2 条 1 項の改正によって同法の適用範囲は、家内労働の条件に基づいてなされるすべての職員の活動に拡大されたとの見解が主張されている。Wedde によれば、この解釈のみが、HAG 2 条 1 項の改正によって判例にも現れてきた取引観念の変更へ配慮しようとした立法者の意図に合致するものである。(6)

ところで、家内労働者は営業（工業）経営者または仲介者から委託を受け取る。この概念は営業法にあったし、また商法典にも類似のものがある。営業（工業）経営者とは、自営業者として長期間に指定された私的活動を、計画的にかつそれを恒常的な収入源として活用しようとの、すなわちその活動から利益を得ようとの意図で営む者である(7)。商法典(HGB) 1条 2項によれば、それが手工業方式で営まれるのでなければ、他人のために商品の加工を引き受ける営業（経営）は商業とみなされる。営業（経営）者とみられるのは、法形式の如何にかかわらず、商業、製造・加工業、手工業、サービス業の企業並びに HAG 2条 2項の意味の家内工業（経営）者である。これに反し、営業（経営）者に含まれないのは、原始産業（農林漁業・炭坑等）や自由業（科学・芸術・出版または著述等の種類）である。自由業には、医師、弁護士、税理士、経営監査士（公認会計士）、公証人、建築家、小説家、科学的な目標を持った研究所などが含まれる。それゆえある会計係はなるほどトランジスタラジオの製造業者に対しては家内労働において活動しうるが、税理士に対してはそうでない。しかし彼は HAG 1条 2項 a号による同格指定を受けることができる。(8)

(2) 家内工業経営者としてのテレワーカー

HAG 2条 2項の家内工業経営者は、自己の選定する作業場所（自己の住居または自己の選定する事業場）において2人を超えない他者である補助者または家内労働者と共に、工業経営者または仲介者の委託により商品を製造し、加工しまたは包装する者であって、ただ労働生産物の換価を直接または間接に委託する工業経営者に委ねる者である。法律上の要件事実としてはたがって工業的活動に関連するのであって、それは事業所における現業労働者の活動であったものである。テレワーカーとして職員の活動に従事する就業者は、したがって家内工業経営者たり得ない。(Wank, NZA1999, S.225ff.)

立法者が、変転する取引観念の結果として1974年10月29日の HAG の改正の範囲内において HAG 2条 1項（家内労働者）には職員の活動を認めたのに反し同条 2項にはこれを認めなかったのは、この時期には、まだ家内工業経営者が職員の活動を行おうとの取引の観念に関する実務上の事例が存在しなかったことによる、と説明される。これに対し、Wedde は、現在では家内工業経営者も家内労働者と同程度において社会的保護を必要とするのに、前者には職員の活動が排除されることによって、客観的に支持され得る理由なくして後者より不利に扱われるものであって、平等取扱原則に反するとする。(Wedde, Aktuelle, S.528-S.529.)

3. HAG 1条 2項による同格指定を受ける者としてのテレワーカー

(1) 同格指定の対象者

在宅のテレワーカーが、自営であっても HAG の家内労働者とは認められない場合でも、

同格指定の方式（同法1条2項乃至4項）により同法の保護を受ける場合がある。通常単独でまたは家族と一緒に、固有の住居または自己の選定する事業場において定期的な作業経過において反覆される労働を他者の委託により有償で実施する者が、その活動が営業（工業）的と認められないか、または委託者が工業経営者または仲介者ではない場合には、その者は同法1条2項a号により同格指定（家内労働者類似の者）を受ける。工業経営者や仲介者以外例えば自由業者を委託者とする場合でもよいので範囲は広がる。しかし、自営のテレワーカーがその種の委託者に対して労働を提供する場合、同格指定は定期的な作業経過において反覆される労働であることを前提とする。その種の活動はテレワークにおいてはさほど多くは遭遇しない。例えば税理士のためのデータバンクへのアドレスの入力などでは考えられなくもない。（Wank, S.234., Fenski, S.15, Rdn.40.）

また、2人の他人である補助者または家内労働者を使用する（大規模）家内工業経営者も同格指定を受ける（b号）。さらに、その経済的従属性の結果として家内工業経営者と類似の地位を占める、その他の賃金委託により就業する工業経営者（賃金工業経営者）も同格指定を受ける（c号）。c号の同格指定では、職員の活動に関しても広く把握されるので、テレワークのような職員の活動のためにa号に該当しない人々も家内労働法の保護の範疇に含まれる。したがって、テレワーカーにHAGが適用されるのは、1条2項のa号とc号による同格指定の方式においてのみである。（Wank, NZA1999, S.234-S.235.）

c号の賃金工業経営者として理解されるのは、家内工業経営者のすべてのメルクマールを満たすとはいえないが経済的に彼らは家内工業経営者と区別しえない程委託事業所に従属している者である。充足される必要のないメルクマールとして例えば、「固有の事業場所」または「作品への共同作業」が考慮される。（Fenski, S.15, Rdn.42, 43.）

（2）同格指定の手続と効果

同格指定は、上記の者（①家内労働者類似の者、②大規模家内工業経営者、③賃金工業経営者、④同格指定を受けた仲介者）の要保護性にに基づき正当化される場合になされるのであり、その要保護性の確認には経済的従属性の程度が基準となる。その際特に考慮されるべきなのは、他人である補助労働者の数、委託者への従属性が1人に対してかまたは複数に対してか、販売市場への直接のアクセス可能性、固有の投資の額と種類及び売上高である。（HAG 1条2項）

同格指定は、権限ある家内労働委員会が関係当事者の意見を聴取した後、撤回可能な決定によってなされる。同格指定は、委員長による署名、権限ある労働官庁の同意そして権限ある労働官庁の指定する場所での文言による公示を必要とし、その公示の翌日から発効する。（HAG 1条4項）法は手続について特別な方式を予定していないが、Fenskiによれば、この手続の開始は関係者の申請に基づく場合のみならず、家内労働委員会などの職権に基づく場合もあるとするのが実務に合致する。したがって、公訴手続として家内労働委員会などが自

ら事実関係を究明することもあるのであって、必ずしも申請者の申告のみに拘束されない。同格指定は、特定の人的グループ、業種または就業態様についてのグループ同格指定と、特定の個々の人物についての個別同格指定の形をとる。(Fenski, S.23, Rdn.71-73.)

同格指定は直接かつ強行的な効力を有しそして現存の契約関係をも把握する（対外的効果）。同格指定により HAG の一般保護規定（6条～9条）及び報酬（賃金）規制（17条～22条）、報酬保護並びに（23条～27条）報酬に関する情報義務（28条）に関する諸規定が自動的に適用される。

HAG 以外の次の法律も同格指定を受けた者に適用される。

- ・ 報酬継続支払法(10, 11条)
- ・ 連邦休暇法(12条)
- ・ 重度身体障害者法(49条)
- ・ 母性保護法(1, 24条)
- ・ 連邦育児休暇法(20条2項)
- ・ 労働保護法(1条2項2号)
- ・ 職場保護法(7条)
- ・ 労働裁判所法(5条1項2文)

4. 家内労働法の保護内容

(1) 一般保護規定

①リスト作成義務(6条)

家内労働を発注する者(委託者)または転注する者(仲介者)は、自分の使用する家内労働就業者や仲介者をリストで証明しなければならない。リストは発注場所の内部でよく見える箇所に掲示しなければならない。(6条1項1・2文)州の最上級の労働官庁はこのリスト用のモデルを作成する。リストには、通し番号付の各就業者について、氏名、就業する者の属性(家内労働者、同格指定者、仲介者)、性、生年月日、労働場所(郵便番号、地区、道路、家の番号を付したその場所の厳密な表示)、就業の態様、最初に就業した時点並びに最終的に離職した時点が示されねばならない。(同施行規則9条)

②最初の家内労働発注にあたっての報告義務(7条)

初めて家内労働で就業させようとする者は、各州の最上級の労働官庁またはその指定する機関にこのことを文書で(3通)報告しなければならない。この場合、就業者の氏名等の記載は必要ない。

③情報提供義務(7a条)

家内労働を発注する者または転注する者は、これを受領する者に対して就業の開始前に、実施される労働の種類と態様について、就業にあたって曝されている災害及び健康の危険並びにこれらの危険の防止のための措置と装置について書面により報告しなければならない。委託者がこれを怠れば受注者は BGB273 条に基づき給付拒絶権を有する。(Fenski, S.37, Rdn.131.)

④報酬目録閲覧義務(8条)

家内労働を発注する者または引き取る者（発注者が製品の受領者とは限らない）は、発注及び引き取りの場所において報酬目録並びにその他の契約条件に関する証明を公の閲覧に供しなければならない。報酬目録には、各個の作業製品についての報酬が含まれていなければならない。特に一緒に納入されねばならない原料及び補助材料についての価格は明らかにされねばならない。もし個々の作業製品についての報酬が列挙されていない場合には、信頼できる明確な算定基礎が記入されていなければならない。(同条1項・3項)

従って委託者が家内労働に対する報酬の計算を改定して以前に定められていた基準時間を短縮しようとしても、HAG 8 条に規定された方式においてそれを閲覧に供した場合に初めて、彼はそれを根拠とすることができる。また、HAG19条の拘束的確定が最低時間報酬を定めている場合、就業者は基準となる報酬目録に従い給付した基準時間の各1時間に対する時間額請求権を有する。委託者がそれより少ない金額を報酬とするならば、就業者の追加払い請求に対抗できない。(Fenski, S.38, Rdn.134.) (9)

⑤報酬証書(9条)

家内労働を発注する者または転注する者は、その労働を受領する者に対し自己の費用ですべての就業者についての報酬(賃金)帳簿を手交しなければならない。これには、労働の発注と(製品の)引取にあたって労働の種類とその範囲、報酬、発注と納入の日付が記入されていなければならない。

(2) 労働時間保護

HAG は、労働時間法のような労働時間の量的規制方式をとらず、次の二つの方式により時間保護を図る。

①時間の無駄に対する保護(10条)

家内労働を発注する者または引き取る者は、発注または引き取りにあたって不必要な時間の無駄が生じないように配慮しなければならない。州の最上級労働官庁またはその指定する機関は、家内労働委員会と協議して、完成にいたるまでの不必要な時間の無駄を回避するために必要な措置を指定することができる。個別の委託者に対する指定にあたっては、家内労働委員会の参加がなくてもよい。

②家内労働の分配(11条)

家内労働を複数の家内労働（就業）従事者に発注する者は、就業者並びにその協働者の給付能力を考慮して就業者に労働量を均等に分配しなければならない。家内労働の不均等な分配によって発生した不都合な状態を排除するために家内労働委員会は、個々の業種または家内労働の種類について、一定の期間報酬の証書に示されうる労働量を確定することができる。この労働量は、補助者の付かない完全な労働力によって比較可能な事業所の労働者にとって通常の労働時間によって克服されうるように、定められねばならない。

(3) 危険保護

①危険保護の諸原則

就業者並びにその協働者の生命、健康及び風紀並びに14条の意味における公的健康にとって何らの危険も発生しないように、機械、工作機械及び諸器具を含めて、家内労働就業者の作業場は、整備され維持されねばならず、また家内労働自体もそのように実施されねばならない。(12条1項)

危険保護は上位概念として労働保護と公的健康保護を含む。労働保護には社会的労働保護と技術的労働保護がある。それは労働安全と健康保護の領域を含む。利用されている技術や原料の諸結果に対して就業者を保護するためにとらざるを得ない労働保護の諸措置が明らかにされる。それは、労働災害、職業病その他の労働に起因する疾病の発生防止のみならず、衛生保護及び職場や作業方法の構造・技術上の形成にも関連する。(Otten, S.95.)

②労働保護(13条)

連邦政府は、連邦参議院の同意を得て個々の業種または一定の就業または作業場の態様について、家内労働就業者及びその委託者による労働保護の実施をさせるため法規命令を発することができる。連邦政府は連邦参議院の同意を得て就業者の生命、健康または道徳に対して重大な危険に結びつく家内労働を禁止することができる。

③公的健康の保護(14条)

連邦政府は連邦参議院の同意を得て、個々の業種または就業または作業場の特定の態様について、公共にとって危険なそして伝染性のある疾病に対して、また薬剤、治療剤、麻醉剤、毒物、食品及び嗜好品並びに必需品等の取引にあたって発生しうる諸危険に対して公共性の保護のため法規命令を発することができる。(1項)

警察署は営業監督署並びに保険所と協議して個々の作業場について第1項の意味における公的健康保護実施のための処分をなすことができる。とりわけ、食料品及び嗜好品の製造、加工または包装にあたって生じる公共の健康にとっての危険を防止するために、処分をなすことができる。(2項)

5. 報酬(賃金)規制

①労働協約などによる報酬規制(17条)

HAGの報酬規制は、労働協約、賃金その他の契約条件の拘束力ある確定(19条)及び他人である補助労働力についての最低労働条件の拘束力ある決定(22条)である。そこで先ず、労働組合と委託者または委託者団体との間の書面による、家内労働就業者または同格指定者のその委託者との契約関係の内容、締結または終了に関する合意は、労働協約とみなされる。(17条1項)

家内労働者と委託者の契約関係は労働契約関係でないので本来労働協約による規律は許されないが、17条によってその合法性が認められる。しかし、労働協約は比較的少なく、その他の契約条件に関する約定も重要性はないため、19条の拘束力ある確定が報酬規制の中核をなしている。(Otten, S.118)

②家内労働委員会の任務(18条)

家内労働委員会には、①労働協約の成立の促進、②当事者間の紛争回避・紛争解決のために当事者の一方の申請に基づく労働協約締結の提案をなすこと、③19条の拘束力ある確定を行うこと、という3つの任務が課せられる。

③拘束力のある確定(19条)

家内労働委員会の管轄領域について労働組合または委託者団体が存在しない場合または、これらが委託者または就業者の少数のみを含む場合であって、不十分な報酬が支払われるかまたはその他の契約条件が不十分である場合には、その報酬またはその他の契約条件を、その管轄領域の委託者と就業者のすべてに対する拘束的な効果をもって確定することができる。そこで「不十分」とは、家内労働の社会的並びに経済的特殊性を考慮して同一もしくは同価値の事業所労働に対する協約上の賃金または労働協約によって確定されたその他契約条件を下回る場合である。(1項1文・2文)

比較の基準がない場合には家内労働委員会並びに労働官庁は、現在適用されている当該条件が不十分かどうかを判定するため、当該地域において通常のそして平均的な賃金を規準としなければならない。(Fenski, S.46, Rdn.169) 家内労働委員会の会議録には、比較の基準が定められねばならず、比較可能な労働協約があればそれが表示されねばならず、また比較の基礎がない場合にはその他の比較の基準(比較可能な労働給付のための平均賃金、その地域に通常の賃金等)が定められねばならない。(施行規則5条5項3文・4文)

比較にあたっては、家内労働委員会は明示された限界内で「家内労働の特殊性」を考慮しなければならない。その特殊性は一方で値引き(就業者にとって利点:通勤時間の不要、僅かな通勤費、労働時間の自由な割り振り)に、また他方で値上げ(就業者にとっての不利益:産業基盤の弱いところに家内労働が成立するため他の選択肢がない点、障害のある人や

介護を必要とする家族を世話しなければならないことから他の選択の余地がない点) に作用する。(Fenski, S.46, Rdn.170)

拘束力ある確定は、権限ある労働官庁の同意並びにその指定する機関への公示を必要とする。権限ある労働官庁が賃金またはその他の契約条件の不十分さに基づいてその同意を拒む意図であれば、このことを家内労働委員会に理由を表示して伝えなければならない、かつ同意に関するその決定の前に拘束力ある確定を変更する機会を与えなければならない。(19条2項) 拘束力ある確定は一般的拘束力宣言された労働協約の効果を有する。(19条3項1文)

④仲介者に対する報酬規制・委託者の共同責任(21条)

家内労働就業者並びに同格指定された仲介者については、その委託者との関係においては17条から19条までの報酬規制によって付加手当が確定されうる。(1項) 報酬規制において確定された報酬の就業者への支払いのためには十分でないことを知りまたは事情により知らなければならない報酬を、委託者が仲介者に支払う場合、またはその者が信用できないことを知りまたは知らなければならないその仲介者に支払う場合には、委託者は仲介者とともにこの報酬について責任を負う。(2項)

付加手当の形式(パーセンテージまたは絶対額)、その額及び基準点は家内労働委員会の自由裁量による。2項は、仲介者が介在することによって家内労働就業者に財政的な不利益が生じないようにする。その法的手段はそれなしには法的関係にない(間接的)委託者の透視責任である。すなわち委託者は仲介者とともに、報酬規制において確定された就業者の報酬(21条2項)に対して責を負う。その法的基礎を報酬規制(17条2項)にもつ仲介者に対する金銭給付請求権すべてが含まれる。更に法的指示に基づいて追加的に疾病の場合における経済安定のための手当、祭日手当、育児手当及び年休手当に対する法定の請求権も含まれる。(Otten, S.138-139.)

6. 報酬保護

①報酬検査(23条)

州の最上級労働官庁は、報酬及びその他の契約条件の報酬検査官による効果的な監視を通じた配慮をしなければならない。報酬検査官は、第3節の規定(6条~9条の一般保護規定)及び17条~19条、21・22条に基づき規定された報酬及びその他の契約条件の遵守を監視し、そして出来高給の算定にあたっては申請に基づき算定の援助をしなければならない。更に州の最上級労働官庁は、報酬検査官の任務を他の機関に委ねることができる。とりわけ家内労働が僅かな範囲においてのみ給付される区域についてはそうである。

②不足額の追加払い請求(24条)

委託者または仲介者が家内労働就業者または同格者に対して、17条ないし19条に従い報酬規制において確定されたもの、または29条5項または6項において決定されているものよりも少ない額の報酬を支払う場合には、州の最上級労働官庁またはその指定する機関は、当該要求において決められた期限の範囲内で不足額を追加払いしかつ支払いの証明を提示することを要求することができる。その他の契約条件が、17条から19条において確定される場合や金銭給付を内容とする場合には、第1文が準用される。

7. 解雇保護

① 一般的な解雇保護(29条)

①家内労働就業者の就業関係は双方からいつでも翌日の終了に向けて解約できる。②家内労働就業者が委託者または仲介人によって4週間を超えて就業せしめられた場合には、就業関係は双方から2週間の期限を付してのみ解約され得る。③家内労働就業者が主として1人の委託者または仲介人によって就業せしめられる場合には、その就業関係は暦月の15日またはその末日に向けて4週間の期限を附してのみ解約され得る。最長6ヶ月の、合意された使用期間中については、解約の期限は2週間となる。④第3項第1文に列挙された諸条件のもとでは、委託者または仲介人による解約に関する期限は、就業関係が、

1. 2年存在した場合には、暦月の末日に向けて1ヶ月、
2. 5年存在した場合には、暦月の末日に向けて2ヶ月、
3. 8年存在した場合には、暦月の末日に向けて3ヶ月、
4. 10年存在した場合には、暦月の末日に向けて4ヶ月、
5. 12年存在した場合には、暦月の末日に向けて5ヶ月、
6. 15年存在した場合には、暦月の末日に向けて6ヶ月、
7. 20年存在した場合には、暦月の末日に向けて7か月、となる。

就業期間の算定に当たっては当該就業者の25歳満了前に存在した期間は考慮されない。

第2項ないし第5項による解約予告期間の期間中において（従来より）少ない労働量が配布される場合であっても、就業者は、解約告知の到達より以前の24週において報酬として受け取った総額を基準として、

- 2週間の解約予告期間の場合にはその12分の1
- 4週間の解約予告期間の場合にはその12分の2
- 1か月の解約予告期間の場合にはその12分の3
- 2ヶ月の解約予告期間の場合にはその12分の4
- 3ヶ月の解約予告期間の場合にはその12分の6
- 4ヵ月の解約予告期間の場合にはその12分の8
- 5ヵ月の解約予告期間の場合にはその12分の10

6ヶ月の解約予告期間の場合にはその12分の12

7か月の解約予告期間の場合にはその12分の14

の額の労働報酬請求権を有する。

委託者または仲介者が、第2、第3、第4及び第5項の諸条件が該当する就業者に通常少なくとも1年配布してきた作業量を、少なくとも4分の1削減する場合には、第7項が準用される。ただし、その削減が本法11条2項による確定に依拠する場合はこの限りではない。第2項の場合における就業関係が1年に達しない場合は、当該就業関係の期間中に配布された作業量を基準とすべきである。作業量削減が有効に導入された操短労働に依拠する場合には、第1文及び第2文は適用されない。委託者は、主としてその委託者のために労働を転注(仲介)する仲介者に対して通常配分されるべき作業量の将来的な削減を適時に報告しない場合には、解約予告期間中委託者の行為にもとづく当該就業が不可能となった限りにおいては、仲介者は委託者に対し解約予告期間の遵守によって発生した費用の賠償を請求することができる。

以上にみるように、被用者が解雇制限法1条(社会的に正当性のない解雇の無効)、23条(適用範囲)の諸条件を満たせば真の解雇保護を受けられるのとは異なり、家内労働で就業する者の解雇保護は、被用者のためのBGB622条(労働関係における解約予告期間)に倣った解約予告期間の規制と特殊な報酬規制に限定される。従って真の意味の解雇保護は存在しない。しかも同格指定者には指定が29条に及ぶ旨の明示がなければ本条は適用されない。2項との関係で1項が適用されるのは4週間に満たない就業関係についてである。家内労働を副業の域から脱してこれを「主として」行うようになると、予告期間は2週間から4週間に延長される。ここに「主として」とは、「半分を超える」ぐらいの意味であるので、「専業」であることまで要求されない。4項では就業関係が何年存在したかが重要であって、暦年を基準とはしない。家内労働関係の中断については、比較的短期の中断の場合で就業と就業との間に密接な客観的関連がある場合には、以前の就業期間も考慮される。7項の立法趣旨は、以下のとおりである。原則的には家内労働就業者は注文を引き受ける義務があるわけではないと同様、委託者・仲介者も発注を義務付けられるわけではない。しかし家内労働関係の実際の実施は家内労働就業者にとっての財政的基礎を作り出すのであって、これは移行期間なしに喪失されてはならないものである。それゆえ7項は解約告知にあたっての報酬保護を提供するのである。これは解約予告期間中提供された労働の如何を問わず、予告期間の全期間についての報酬保証である。7項の解雇にあたっての報酬保護が発注量の削減を通じて回避されてはならないのであって、8項は、最低1年の間発注されてきた作業量が4分の1ほど削減される場合に発動する報酬保護を定める。(Otten, S.170-185.)

8. 家内労働法による規制の限界と問題点

①テレワークに対する家内労働法による規制の困難性

Ottenによると、コンピュータ労働は「職員の活動」であるのに対し、家内労働は「反復的な商業的活動」が可能であるにとどまる。委託者は工業経営者、仲介者などであって、自由業者によるもの（事務労働）は含まれない。また家内工業経営者へのコンピュータ労働の委託もできない。彼らは商業的労働もまた事務労働も引き受けられないからである。さらに、家内労働者自身も商業的活動を引き受けられない。「家内労働に典型的な労働」でなければならない。それは、反復継続する作業歩調を伴う労働である。製品（出来高）給で処理されるようにその活動が形成されねばならない。例えば、帳簿の記入の数による記入労働、調査の報告、し終えた頁の数による記述労働等、である。また、個々の製品・作品・建物についての設計図の作成は家内労働に典型的な労働である。その他将来的にはあるが、その時々（スタンダードな）ソフトウェアや同種類の適用の頻度のあるものもそうなるであろう。

このような家内労働の古典的な理解（同格指定者の制度をあまり考慮していない点など）を前提にすれば、コンピュータ労働であるテレワークが家内労働法によって包摂される範囲はきわめて狭くなる。これに対しては、Weddeの前記の批判が当てはまるであろう。

次にOttenは、家内労働者の労働時間の主権性からHAGの在宅テレワークへの適用を制限しようとする。家内労働による複雑なソフトウェアの開発は個別作業方式ではありえないし、チーム作業への暫定的な包摂によってのみ可能であるとしても、それはもはや家内労働に本質的な「時間に対する主権性」を喪失するゆえに、無理である。ただし、チーム労働でも相互作用が少なく、同一内容の小さな単位について長い製造期限が付される場合は可能である。たとえば複雑なソフトウェアの任務の範囲内における多数に分割された多数の入力・カバーマスクなどである。さらに、Ottenは、家内労働者の労働が「自ら選定した労働場所」及び「自己の住居または自己の選定した事業場」で給付されることに注目する。これに対しては、適切な費用補償（部屋代、光熱費や掃除代などが掛からないことに対する手当）が家内労働者に与えられるべきである。これに加えて、家内労働には委託者が例えば秘密保持の観点から家族の協力を禁止する場合、家内労働者の身分を失う。

これに対しテレワークの特性は、TK-ネットを通じたコミュニケーションが主要計算機との共同作業において行われる場合には、コンピュータ労働はテレワークとなる点にある。投入の可能性は現在ではなお限定されている。反復継続する労働の歩調で必要な分割可能性を別にしても、被用者または他の家内労働者との時間的共同作業でなく実施されねばならない労働のみが対象となる。この場合には家内労働について身分の喪失の結果を伴う時間の主権性が失われる。テレワークにおける労働任務が、労働実施における自由が全くないように構成されている場合、労働歩調がソフトウェアに拘束されそして委託者・仲介者の設定基準のために一定の方式でしか実施できないかが問題である。(Otten, S. 335-337.)

しかしこのように、家内労働者の自主性を前提とする場合、委託者のコントロールの強い

ものをその規制から排除することになるかもしれないが、他方で、むしろ在宅テレワーカーを被用者として労働法適用を結果する可能性を強めるかもしれない。

②テレワークに対する家内労働法による規制の実効性

Wedde (Wedde・Telearbeit 2002, S.160~162.)によれば、テレワークがHAGによる契約関係の基礎に基づき提供される場合にも、委託者・就業者の関係における規範的要素は自由協働者による場合とさほど変わらずに弱い。まず、HAGが適用されると、労働保護法の一般原則が適用されない。(労働保護法2条2項3号後段)次に、労働保護・健康保護に関するHAGの内包する緒規制は、限られた保護の枠組を設定する。例えば、HAG12条1項は、就業者並びにその協働者の生命・健康・道徳、そして公的な健康にとってなんらの危険も発生し得ないように、家内労働が実施されねばならないとする原則を定める。しかし、この12条1項の保護規範の実際の実施には問題がある。なぜなら、その義務の実施はHAG16条2項により就業者自身に任されている。家内労働者はその責任の範囲内において、法定基準の遵守のために配慮しなければならない。これに反して委託者には、彼が提供した施設や器具に付いて危険保護の実施に関する固有の義務のみをHAG16条1項により引き受ける。HAGの領域では、危険保護措置の遵守の監視に関しては営業監督署も管轄権を有している。(HAG3条2項2文—営業法139条b)。しかし労働の場所が住居の中にある場合、家内労働者の意思に反して立ち入るのは、公共安全と秩序にとって差し迫った危険を防止するためのみである。同様のことは、労働時間保護の領域についてもいえる。

総体としてみれば、HAGが提供する法定の規制の枠は、労働関係について適用される保護基準を大幅に下回る。委託者の責任または共同責任は、必要なIT=器具を提供した場合に限られる。その場合には、たとえば、危険源の回避または除去のために、並びに適切な規範(スクリーン)について権限がありかつ責任がある。この義務はしかしやはり一家内労働が典型的には住居内で行われている—実務上の実施問題に直面する。これに反して就業者固有の器具で就労する場合には、彼らは自ら労働保護の遵守に対して自ら責任を負う。これは多くの事例においては個人の能力を超えている。労働の課題を遅滞なく克服しうようするには、個々の場合における(欠如した器具の交換などの)必要な措置がとられないようになる危険が迫っている。そうなると、損害と違反が生ずる危険が増大する。

類似の不十分な状況はHAGにより最低限の労働時間保護の一瞥とともに生ずる。HAG10条に従い、委託者は家内労働の発注または引受けにあたっての不必要な時間の無駄が回避されるように配慮しなければならない。この保護はテレワークの諸条件のもとでは実際上効果がない。たとえば、発注に関する法定の規制、それはその労働を委託者のもとまでとりに行くという古典的な家内労働から出発している。IT—技術の投入の下では遅滞することなく発注されうる場合には、この規制は、意味がない。自由な時間配分がこの就業関係の特質を表す基本条件のひとつであるから、HAG10条、11条における最低限規制によっても効果的

な労働時間保護は創設されない。最長限労働時間(母性保護法 8 条)の遵守でさえ就業者の責任領域において設定されている。

かくて、もともと工業製品(部品等)の製造に主眼が置かれて制定された法制度上の枠組による、情報・データ処理による作業を中心とするテレワークの規制の妥当性が問題となろう。

9. 家内労働法以外の家内労働者保護規制

①疾病保護(疾病にあたっての経済的安定)(賃金継続支払法10条)

家内労働就業者並びにその同格指定者は、委託者または仲介者によって就業せしめられている場合にはその委託者に対して、賃金に対する付加手当の支給請求権を有する。付加手当の額は、①家内労働者、他者である補助力を使用しない家内工業経営者及び家内労働者と同格の者については税込み賃金の 3, 4 パーセント、②2 人を超えない他者の補助労働力を使用する家内工業経営者、その同格指定者については税込み賃金の 6, 4 パーセントとなる。(1 項 1 文・2 文)

家内労働就業者は連続的な賃金請求権を有しない。従って疾病による労働不能の場合の賃金継続支払請求権も有しない。実際の労働不能の如何を問わず、賃金に対する付加手当が彼らの経済的安定に資する。疾病保険義務のある就業の場合には、原則として付加的に労働不能の最初の日から疾病給付金の請求権も成立する。(Otten, S.208~209.)

②祭日賃金(賃金継続支払法11条)

家内労働就業者(1 条 1 項)は、委託者または仲介者に対して 2 項ないし 5 項の基準に従い祭日賃金請求権を有する。HAG 1 条 2 項の家内労働就業者の同格指定者が、祭日賃金に関して同格指定される場合には、同一の請求権を有する。(1 項 1 文・2 文)祭日賃金の額は、2 条 1 項(法定祭日)の意味の各祭日について、6 ヶ月の期間に支払われた費用手当抜き of 純粋の賃金の 0.72% である。(2 項 1 文)祭日手当は賃金支払のその都度祭日の前に支払うべきものとする。就業が祭日の前に中断している場合には、祭日手当は遅くとも祭日の 3 日前には支払われねばならない。(3 項 1 文・2 文)

この規定は、文言上は祭日賃金支払法の 2 条と同一である祭日手当の額は、1994 年 6 月以降基準となる収入の 0.666% から 0.72% へ引き上げられた。法改正にあたっては、年休日数、労働不能日数及び法定祭日の日数を除いて、1 年 287 日の有効な週日の半年として、139 日が出発点となる(1 : 139 = 0.72%)。ここでは 10 条の疾病保護とは異なり賃金に対する「継続的な手当」ではなく、欠勤原則に方向付けられた祭日手当請求権が問題になっている。(Otten, S.213~S.214)

③家内労働の領域における休暇（連邦休暇法12条）

家内労働就業者並びにその同格指定者（HAG 1 条 2 項 a ～ c 号による同格指定者であって指定において休暇が排除されていない場合）には連邦休暇法は適用される。ただし、同法 4 条から 6 条（待機期間、一部休暇及び二重の休暇の排除）、7 条 3 項・4 項（繰越・清算）及び 11 条（休暇手当）に関する規定を除き、かつ以下の基準による。すなわち、

①家内労働者（HAG 1 条 1 項 a 号）及び家内労働類似の者としての同格指定者（HAG 1 条 2 項 a 号）は、委託者からまたは仲介者によって就業せしめられている場合はその仲介者から、24 週日の請求権ある場合において 5 月 1 日から翌年の 4 月 30 日までの期間または就業関係が終了するまでに得た賃金（手当抜き・税込み）の 100 分の 9, 1 の休暇手当を取得する。②年休権を有する者が算定期間中常態的に就業させられていない場合には、1 号による休暇手当請求権を損なうことなく、彼が通常取得していた平均の日収が 1 号による休暇手当の中に含まれている程度の休暇日数が付与されるようにすればよい。1 号に列挙された人の年休手当は年休開始前の直近の賃金支払にあたってはじめて支払われるべきである。④家内工業経営者（HAG 1 条 1 項 b 号）及びその同格指定者（HAG 1 条 2 項 b 号・c 号）は、固有の休暇手当としてそしてまた自己の就業者の休暇権確保のために支給された賃金（税込み）の 100 分の 9, 1 の額を取得する。（連邦休暇法 12 条 1 項 1 号～4 号）

家内労働の通例である複数の委託者または仲介者に対する個別委託活動という特性から休暇法上も特別な扱い＝若干の規定の適用除外がなされる。「自由時間と金銭」からなる年休権を有するのは家内労働者とその同格指定者（1 号）にすぎず、それ以外は比例計算された年休手当請求権のみを有する。休暇手当は純粹の賃金すなわち、諸手当抜きのそして税込みの賃金を基準にして計算される。1 号の「5 月 1 日から翌年の 4 月 30 日までの期間に得た賃金」の規定から、年休手当の算定にあたって 1 年といういわば「待機期間」を経た過去のものを基準にすべきかそれとも今年のを基準にすべきかで争われている。実務上は協約上も拘束力ある決定においても、修正または具体化（例えば、今年の暦年をベースに）による調整がなされる。（Otten, S. 221～S. 225.）

④母性保護・育児休暇

a. 母性保護（母性保護法）

女性の家内労働就業者並びにその同格指定者（HAG 1 条 1 項・2 項）は、製品作成に共同従事する限りでは、この法律の適用がある。（母性保護法 1 条 2 項、24 条に適用条文が明示）委託者または仲介者は、家内労働就業者並びにその同格指定者に授乳時間について平均時間収入の 75% の賃金、少なくとも各週日について、0, 38 ユーロを支払わなければならない。女性が複数の委託者または仲介者のために活動している場合には、これらは授乳時間に関する報酬を均等に供与しなければならない。報酬保護に関する HAG 23 条から 25 条までの規定は本条の報酬に適用される。（7 条 4 項）家内労働就業者並びにその同格指定者が妊婦

または授乳中の母親である場合には、彼らへの家内労働の発注は以下の規模においてかつ以下の製造を期限付でのみ許される。すなわち、妊婦が1日の労働時間である8時間の中で、授乳中の母親が1日の労働時間である7と1/4時間の中で実施されうるものであることである。監督官庁は個々の事例において労働量について詳細な規定を作成することができる。家内労働委員会が存在する場合には、その意見を聴取しなければならない。(8条5項) 妊娠中の女性並びに出産後4ヶ月を経過するまでの女性に対する解雇は、その解雇の時点において使用者が妊娠または出産を知っていたかまたは、解雇の到達後2週間以内に知らされた場合には、違法である。この第1文の規定は、家内労働就業者に同格指定された女性については、その指定がHAGの第9章解雇に及ぶ場合には適用される。家内労働就業者並びにその同格指定者は妊娠中及び出産後4ヶ月まではその意に反して家内労働の発注にあたって排除されてはならない。(9条1項・4項)

母性保護法適用の条件は家内労働就業(従事)者が製品の製造に自ら関与していることである。家内労働は(すべてを)自ら給付しなければならないものではない。その作業を家族に委ねることも許される。ただ母性保護法適用のためには委託の範囲内において積極的関与しなければならないのである。授乳手当は平均時間賃金の75%の額になるが、その平均賃金算定基礎は明文にはない。賃金規制の最低時間賃金が直接その基礎にはなりうる。また平均収入は、(1個の)製品賃金の基礎になっている標準的給付に基づいてのみ客観的に導出することができる。授乳中の母親の個人的な突然の不能は問題とならない。

妊娠中並びに授乳中の母親に対する母性保護は、家内労働に対する労働時間法の適用がないことから、家内労働の量の限定の形をとる。母性保護法8条5項の規定は、週6日の週日、妊婦については8時間という1日の労働時間、そして授乳中の母親については7と1/4時間の1日労働時間を基礎としている。すべての許される労働時間について、最低時間賃金に即応する家内労働量が発注されることができる。

法は就業関係と事実上の就業の可能性を9条1項の4ヶ月の解雇禁止期間の経過まで維持しようとする。妊婦並びに授乳中の母親は従来の収入を継続して就業によって得ようとするればできる。それゆえこの者は妊娠中並びに産後4ヶ月まではその意に反して家内労働の発注から排除されてはならないとされる。この保護は労働量の削減と同じく発注の部分的排除にも及ぶ。(Otten, S.231~234)

b. 育児休暇

家内労働就業者並びにその同格指定者も、製品製造と一緒に関与する限り、育児休暇請求権を有する。これらの者については使用者に代わって委託者または仲介者が、そして労働関係に代わって就業関係が登場する。(連邦休暇法20条2項)

家内労働における育児休暇は、現行の委託(注文)の処理義務からの解放並びに報告すべき期間中育児休暇利用の報告後、新規の委託の処理を拒否する権利を意味する。複数の事業

に従事していることは珍しくはない。週30（以前は19）時間の労働時間を超えない家内労働は育児休暇中であっても原則的には許されている。（15条4項1文）旧委託者・仲介者の同意があれば新委託者・仲介者の下で労働することも許される。（15条4項2・3文）（Otten, S.238～239.）

⑤破産（支払不能）

a. 1998年12月31日までの法律状況

委託者の破産においては家内労働就業者並びにその同格指定者の請求権は被用者の請求権と同様に扱われていた。財団債務は、破産法59条1項3a号によれば、手続開始前または破産債務者の拒否の前最近6ヶ月についての未払いに基づき、家内労働就業者並びにその同格者の、破産債務者との就業関係から生ずる諸請求権である。

手続の開始前または破産債務者の拒否の前の最後の年について、家内労働関係一同格者も含めて一から生ずる未払い収入に基づいて、破産債権は破産法61条1項1a号により優先的に扱われた。

家内労働者は、しかし家内工業経営者はそうではないが、最終的には就業促進法（AFG）141a条（不足する賃金の補償請求権）以下に従い破産不足金請求権を有する。なぜなら彼らは、AFG101条2項（家内労働者を被用者に含める規定）によりAFG第4節の諸規定の意味における被用者として参入されているのである。

b. 1999年1月1日以降の法律状況

1999年1月1日以降1994年10月5日の破産法は完全に適用される。これにより就業関係に基づく再建の優先的取り扱いは無効とされた。就業関係に基づく債権は従って通常の破産債権となり、就業者は破産法38条の破産債権者に算入される。残存債務の免除は破産法186条により自然人としての家内労働者及びその同格指定者にも及ぶ。残存債務の手続は破産法304条により家内工業経営者にも適用される。たとえ彼らが僅少の自立的経済活動を実施するだけであるとしても。

1999年1月1日には家内労働者は破産不足金に代わって社会保険法3編の関連における183条以下による支払不能金を受け取る。家内労働者が報酬請求権を有する限り（同法183条1項）、支払不能金請求権は支払不能（破産）の出来事に先行する3ヶ月の就業関係について成立する。支払不能の出来事は、社会法典3編183条1項に従い、使用者の財産に関する支払不能手続の開始であり、支払不能の開始申請がなされずそして支払不能手続が明らかに財団不足のため考慮されない場合には、それは財団不足による支払不能手続の開始申請の拒否または国内における事業活動の完全な終了である。家内労働者が支払不能を知らずに継続して就労するかまたは労働を受け入れる場合には、知った日に先行する労働関係の3ヶ月について請求権が社会法典183条2項により存在する。185条1項により税抜き報酬は支払

不能金として支払われる。

労働局が支払不能金の立替金を請求できるのは、使用者の財産に関する支払不能手続の開始が申請され、労働関係が終了しておりかつ十分な蓋然性をもって支払不能金請求権への諸条件が充足される場合である。支払不能金請求権を基礎付ける家内労働報酬請求権は、申請によって社会法典第3編の13条に関連して187条により連邦雇用庁への支払不能金と移行する。(以上、Fenski, S.79-80)

⑥社会（保障）法・税法上の取扱い

a. 社会保障法

社会法の意味における家内労働者は、自ら原料ないし補助材料を調達する場合であっても、固有の労働場所において工業経営者、共同利用の企業または公法上の団体の委託によりかつその計算において生業として就業する者である。(社会法典第4編12条2項)

家内労働者並びにその同格指定者は、社会保険法上の就業者（社会法典4編12条2項、）とみなされるため、社会法典第5編5条1項1号に基づく法定の疾病保険の保険義務に無制限に服する。ただし、彼らが、社会法典5編6条1項1号による保険料算定限度額の75%の超過に基づき、または社会法典5編7条による僅少就業に基づき、保険を免除される。これに反して家内工業経営者ならびに仲介（業）者は、保険義務はない。また、介護保険は疾病保険に従うので、家内労働者およびその同格指定者も保険義務を負う。(社会法典11編20条)年金保険についても、家内労働者は当然就業者として保険義務があるが、これに関しては家内工業経営者も保険義務を負う。(社会法典6編2条2号)災害保険においても家内労働者は就業者として保険によって保護されている(社会法典7編2条1文1号)失業保険に関しては、社会法典3編13条によれば家内労働者も被用者である(社会法典4編12条2項)が、家内労働者の同格指定者は同法における被用者とはみなされない。なぜなら、社会法典3編13条は同格指定者を関与させる社会法典4編12条を援用していない。その点では、1998年1月1日からの社会法典第3編に規定された就業促進の法は、1997年12月31日まで効力を有した就業促進法の法とは区別される。保険料は通常家内労働者と委託者の双方が半々で負担する(社会法典3編346条1項)。(Fenski, S.26-33.)

b. 税法上の扱い

所得税法1条によれば家内労働者、家内工業経営者、仲介人並びに彼らの同格指定者は自然人として所得税〔納入〕義務を負担する。特に家内労働者並びにその同格指定者は自然人であるので税法上、被用者と同じように扱われる。

賃金税の準則の46節は家内労働者並びにその同格者に対してのみ（適用される）特別規定を内包している。給付された労働に対する報酬の他に費用を補償するために支給される賃金手当は、それが基本賃金の10%を超えない限りにおいて、無税である。もしこの所得税

控除額が、工具の利用または経費補償のための支払によって〔10%を〕超えた場合には、余剰の金額は納税義務があり、同時に社会保険料支払義務がある。(Fenski, S.33-34.)

⑦自営業者としてのテレワーカーへの法的保護

a. 被用者類似の者としての保護

被用者または家内労働者には性格付けられない在宅テレワーカーは、被用者類似の者である自由協働者かまたは独立自営の事業主の活動のどちらかになる。被用者類似の者とは、人的には従属していない（従って被用者足りえない）が、経済的に従属する者で基本的に被用者を使用せず活動し、かつ被用者に比較可能なほど社会的保護の必要性のある者である。経済的従属性は、自由協働者が「主として1人の人のために活動」するかまたはその者の収入のすべてをなす賃金の半分を超えるものが1人の人から得られる場合である（TVG12a 条1項参照）。その意味では時間の要因と賃金の要因が選択的である。

時間の要因（「主として1人の人のために活動する」）は、その限りで労働力は別な仕方では利用されえないのであるから、経済的従属性を基礎付ける。多くの委託者の中で1人の委託者のために労働すると、総体としては残余の委託者のために活動する時間は費消し尽くされてしまう。そうはならず、しかも家内労働の要件も満たさないのであれば、独立自営の活動ということになる。収入の要因（「賃金の半分を超えて」）は財政的な従属性を直接明らかにしている。また、被用者との比較可能なほど社会的要保護性が存在するとは、自己の生計を確保するためにその労働力を投入せざるを得ない必要性のことである。(Otten, S. 338-339.)

被用者類似の者に対して適用される労働法規

- ①労働裁判所法5条1項（訴訟費用上被用者に有利な労働裁判所への出訴の途を開く）
- ②連邦休暇法2, 3条（1年に24日の年休請求権を付与）
- ③就業者保護法1条2項1号（職場における性的嫌がらせに対する保護）
- ④労働協約法12a条（被用者類似の者のための労働協約の締結の可能性）
- ⑤(若干の州の)教育休暇法（被用者と同様に有給の休暇保障）
- ⑥労働保護法2条2項3号（同法における就業者に被用者類似の者が含まれる旨）

b. 労働安全・健康保護規制

自由協働者または自営の事業主としての活動には、労働法上の保護規定の適用可能性はほとんどない。しかし、就業者が委託者に対して経済的従属性に基づき被用者類似の者として性格付けられれば、労働保護法2条2項3号により同法の適用範囲に無制限に組み込まれる。このことから、被用者類似の就業者がたとえば事業所の職場で活動する場合や自己固有の職場で事業所所有のIT-器具を利用する場合などには、委託者の関連する諸義務が導き出さ

れる。(Otten, S.162, Rdn.695.)

経済的に独立した自由な協働者や事業主には直接の保護は存在しない。ただ、使用者が器具や場所を提供する場合は、少し異なる。この場合にはBGB618条1項に基づき労働災害や危険保護に関する法規定の間接的な適用がなされる。すなわち、勤務の権利者(雇主)は自ら勤務(役務)の遂行のために調達しなければならない場所、装置または器具については、当該勤務の提供の性質が許す限りにおいて、勤務義務者(被用者)が生命及び健康にとっての危険に対して保護されているように、設置されかつ維持されるように、そして彼の指令と指揮に基づき行われねばならない勤務提供を規律しなければならない。(Wedde, Telearbeit 2002, S.157, Rdn, 671.)

BGB618条1項の規定内容が雇用(有償委任)契約に限定されるのでなく、請負契約にも類推適用できるとしても、この規定から生ずる危険保護請求権は関連する諸法規の直接適用を結果しない。なぜなら、この私法の規定は公法上の労働保護の構成要素ではない。しかし、Weddeによれば、事業所の職場または委託者の諸器具で活動している自由協働者や事業主は、BGB618条1項に基づき直接の一裁判によって貫徹しうる一危険保護の確保の請求権を委託者に対して有する。この見解では、委託者が保証しなければならない保護は、適切な公法上の規定が直接適用にはならないとしても、これらにも装備されねばならないものである。(Wedde, Telearbeit 2002, S.163.)

c. 人に関連するデータの処理

就業者による労働がIT-システムを通じておこなわれる場合、労働時間の開始と終了、休憩、職場不在の頻度、訂正キーの利用、一定の労働歩調に固執することなど個人の労働の態様への逆推がなされうるそのような情報の数が自動的に増える。

IT-システムの中に存在するデータ及び情報を通じてのこの種の監視の形態は従来の事業所においても伝統的な人事のコントロールに対して就業者の人格権についての新たな危険を内包するものであった。IT-システムに労働の提供が集中することによって刻印されるテレワークの特殊な条件に移されると、コントロールの潜在性がここでは増大することが予測されうる。(Wedde, Telearbeit 2002, S.134-135.)

労働関係以外での就業者にもデータ保護法上は労働関係についての基準が適用される。たとえば連邦データ保護法(以下「BDSG」と表示)3条8項のような規定は、その適用範囲について処理者の個別契約上の立場によって差別していない。記憶装置の外で人に関係したデータの処理が行われる場合、BDSG11条による委託データ処理がなされる。データ保護法の合法性判断にとって、委託者による就業を通じての人に関連した情報の調査、処理及び活用とテレワークの範囲内における就業者による第三者を通じてのデータの調査、処理及び活用との間が区別されるにすぎない。

委託者のために就業者による人に関連したデータの処理について、二つの異なるケース郡が

存在する。ひとつは、それが委託者の事業所の中で（たとえば、サテライトオフィスなどで）、委託者が部屋に関してまたは技術上制約されたコントロールを持つ場合には、このことから処理部署の一部（内部的なデータ処理）としての性格付けが導き出される。このことから、データ保護法上規範化された場所的・組織的な基準並びに就業者の行動について、委託者の包括的責任が生ずる。

他方に、委託者の事業所の外部においてすべての就業関係において人に関係したデータの処理が、契約上の基礎に基づき委託データの処理として行われる。この場合においても委託者は BDSG11条により BDSG の諸規定並びに他のあらゆる諸法規定の遵守に対して責任を負う。その際特に、委託された期間は適切なデータ保護基準を有することが尊重されねばならない。ただし、HAG が適用される領域では限界がある。HAG 2 条 1 項によれば家内労働者は家族を労働の提供のために引っ張り出すことができる。一方で委託者と協力者である家族との間には何らの法律関係も存在しない。他方家内労働者はその家族に対して使用者としては現れないでいる、そのため必要なコントロールは貫徹し得ない。

これに反して、家内工業経営者、自由協働者及び事業主による、BDSG11条に基づく委託データ処理は問題ない。(Wedde, Telearbeit 2002, S.164~165.)

d. 解約保護

独立した自由なテレワーカーやテレ事業主については、特別の解約保護は存在しない。雇用（有償委任）契約に基づく場合は、BGB621条 1 項により約定した期間の経過とともに終了し、期限が付されていない場合は契約上の合意の性質または勤務（役務）の目的から期間が生じうる。期間の定めのない場合にはいつでも解約可能である。

BAG の判例 (BAG v. 8. 6. 1967 AP Nr. 6 zu §611 BGB Abhaengigkeit) によるこれからの例外は、経済的に従属する被用者類似の就業者の「連鎖」－雇用契約の範囲内における何年にもわたる活動がなされる場合である。これらの場合には、1 年を経過した後では個別の関連を超えて継続的法律関係の優位が成立するのであり、これによって生存の基礎の突然の喪失に対する就業者の最低限の保護が基礎付けられる。この最低の保護は、使用者が更なる個別委託を将来行わないと思うときは、2 週間の解約予告期間を守らなければならない。経済的に独立している場合または短期の期限の就業では、しかしこれら判例により展開された最低限の保護はなくなる。この法理は請負契約についてもあてはまる。従って、雇用－または請負契約の基礎で就業する自由なテレワーカー及びテレ事業主の活動は、特別の解約保護はなく経過する。たとえば、委託者が限定的な個別委託をなし（たとえば時間的に限定された雇用契約の範囲内におけるソフトウェアのテストまたは請負契約の範囲内におけるソフトウェアの製造の場合）、しかも 1 年を超える契約の長期の関連付けを避ける場合には、就業関係の終了は期限の尊重または理由の必要を求められずに招来しうる。判例によって確定された 2 週間の解約予告期限は長期の期間設定のもとでは実際適用されない。

(Wedde, Telearbeit 2002, S.168-169.)

まとめ

ドイツでは被用者性判断はいわゆる人的従属性の有無により客観的に判断されるため、特にテレワークでは事業組織への編入の視点が重視されて被用者と判断されるケースは多く、そのような扱いが実務の大勢を占めているようである。(10)しかし、固有の施設を有する自営業者として企業から独立した形でテレワークの仕事を行っている例もあると思われるが、独自のテレワーカー保護法制はまだ成立していない。そこで、従来の法制度から見ると、先ずこれが家内労働法の適用対象者に入るかどうか、たとえ入らない場合でも被用者類似の者として若干の労働法の適用を受けるかが問題となる。この点ドイツの家内労働法(HAG)は、元来の工場労働をモデルとしつつ1974年の改正で事務労働も含める方向へ、とりわけ同格指定者の方式を通じて大きく適用を拡大してきている。これによりテレワーカーもその適用を受ける可能性は増大しているといえよう。しかし伝統的な家内労働概念との差異は否めず、またそのこととも関連してHAGの規制方式がテレワーカーに対しては必ずしも妥当とはいえない面も指摘されている。他方で、家内労働者への各方面からの保護・規制は細部にわたり委託者からすれば、余分なコストを強いられることから同法の適用回避を志向する傾向があるものと想像される。この意味で、専属的な在宅テレワーカーの就業実態についての調査が望まれるところである。

<注釈>

- (注1) Peter Wedde, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, NJW 1999, S. 527ff. Fussnote 1、以下「Wedde, Aktuelle」と本文中に表示。なお、ドイツにおけるテレワークの法的課題については、草創期において既に、マティアス・カップス(訳・解説小俣勝治)「コンピューター家内労働」季労137号(1985)172頁～183頁、マンフレッド・レービンダー(訳・桑原昌宏)「テレワークと西ドイツ労働法」ジュリスト898号(1987)96頁～100頁、桑原昌宏「在宅勤務・テレワークと比較労働法—ベルギー・アメリカ・西ドイツと日本」季労146号(1988)143頁～153頁などにおいて紹介されている。さらに最近では、鎌田耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』調査研究報告書 NO.159。(2003)143頁以下(144頁)が、その実態・法制度・政策論について紹介・検討を行っている。また、わが国の法律状況については、長坂俊成「テレワークの法的性質と法的保護のあり方」季労193号151頁以下参照。
- (注2) Wedde, Telearbeit, in: Thomas Blanke u. a. (Hrsg.) Handbuch Neue Beschäftigungsformen, Nomos, 2002, S.251～S.330.以下「Wedde in Handbuch」と本文中に表示)
- (注3) Joerg Peter, Kernfragen der Telearbeit, DB 1998, S.573ff (S.574) (以下「Joerg, Kernfragen」と本文中に表示)
- (注4) Roff Wank, Telearbeit, NZA 1999, S.225ff (以下「Wank, NZA 1999」と本文中に表示)
- (注5) Martin Fenski, Ausserbetriebliche Arbeitsverhaeltnisse. Heim-und Telearbeit, Luchterhand 2000. (以下

「Fenski」と本文中に表示する)

(注6) Wedde, Telearbeit, Beck, Muenchen, 2002, S.160~S. (162以下「Wedde, Telearbeit2002」と本文中に表示)

(注7) BAG, NZA 1992, S.899.

(注8) August Wilhelm Otten, Heim-und Telearbeit, Beck, 1996, S.43, § 2 Rdn.35, 36. (以下、「Otten」と本文中に表示)

(注9) BAG 05.051981 AP Nr.1 zu § 8 HAG, BAG 05.05.1992.

(注10) Boemke/Kaufmann, Der Telearbeitsvertrag, Heidelberg, 2000., Bruno Scheibaum, Telearbeit S.79ff.

<参考文献>

- 1) Frank Bieier, u. a., Hrsg., Organisation von Telearbeit, 2001.
- 2) W. B. Korte, u. a., Hrsg., Report Telearbeit-Wie man sie einfuehrt und als Innovationsmotor nutzt, 2000.
- 3) Rolf Wank, Telearbeit, 1997.
- 4) Franz-Ludwig Danko u. a., Telearbeitsvertraege, 2002.
- 5) Gerhard Kilz/Dirk A. reh, Einfuehrung in die Telearbeit, 1997.
- 6) Boemke/Foehr, Arbeitsformen der Zukunft, 1999.S.122ff.
- 7) Lothar Kamp, Telearbeit-Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Nr.31, 2000.

第3部 国際シンポジウムの概要

第3部 国際シンポジウム
 —「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」—

労働政策研究・研修機構は、2004年3月5日に東京・霞ヶ関で国際シンポジウム「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」を開催した。シンポジウムには、行政関係者、研究者、在宅ワーク関係者に加え、労働組合、企業の関係者など約70人が参加した。

シンポジウムのプログラム及びその概要は以下のとおりである。

13時30分	開会の挨拶 小野 旭 労働政策研究・研修機構 理事長
13時40分—13時55分	在宅ワークに関する調査研究結果概要の説明 田原孝明 労働政策研究・研修機構 主任調査員
14時00分—14時15分	日本の在宅ワークの現状に関する説明 諏訪康雄 法政大学社会学部教授
【各国からの報告】	
14時20分—14時50分	[アメリカ] リンダ・エドワーズ (ニューヨーク市立大学大学院教授)
15時00分—15時30分	[イギリス] アニー・フェザクレア (ワーウィック大学教授)
15時35分—16時05分	[ドイツ] ヴェルナー・ドスタル (労働市場職業研究所 (IAB) 首席研究員)
16時20分—17時20分	パネルディスカッション
17時30分—18時00分	質疑応答

1 欧米における在宅ワークの調査研究結果概要の説明

J I L P T 国際研究部 主任調査員 田原孝明

(1) J I L P Tの実施している在宅ワークに関する調査研究について

最近パソコン、インターネットが広がり、在宅ワークというのが再び注目を浴びているが、在宅ワークには家内労働法が適用されず、また、在宅ワークの市場は、仲介システムとか契約とか紛争処理システムなど様々な問題があり、未整備の面がある。

このため、我々は、在宅ワーカーの保護・支援対策について欧米各国の調査をして、それを日本の施策に生かすべく調査を実施している。

(2) 日本における「在宅ワーカー」とは

日本における在宅ワークの定義ですが、在宅ワーカーは、請負的にサービス、役務の提供を行う者である。請負的に物品の製造、加工を行う者は家内労働者になり、家内労働法で保護されている一方、在宅ワーカーは家内労働法の対象にならず、2000年6月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が策定されている。在宅ワーカーの中でも、労働者性が認められれば、被用者として保護される者もいる一方、在宅ワーカーの中には非常に専門性を持っている事業者性の高い人がいる。

(3) 在宅ワーカーの実態

在宅ワーカーの人数は、我々が調査した限りでは、欧米においては在宅ワークという概念はなく、数的な比較はできない。一応テレワークということだと、いろいろな数字が出ていますが、各国によって定義が違い正確な比較はできない。

「在宅ワークを行う理由」としては、アメリカ、イギリス、日本は育児というのを理由にする人が多い。逆にドイツは、非常に企業に勤務しながら、辞めないで、在宅勤務ができ、3年間の育児休業制度も取れるということで、わざわざ在宅ワークをする理由がよくわからないということも聞いた。

(4) 在宅ワーカーの欧米の法令上の位置づけ

在宅ワーカーが欧米の法令上どのように位置づけられるかについて、若干触れたい。

アメリカは基本的には非常にシンプルで、被用者については労働者保護法制で保護しており、それ以外は独立した者として位置づけている。ただ、公正労働基準法の被用者性の判断（経済実態基準）によると、在宅就労者の多くは被用者と認定されるということである。

イギリスは、被用者以外にワーカーという概念があり、被用者については労働者保護法制全般に適用されるが、ワーカーについては、その中でも例えば、賃金の違法控除、最低賃金とか、より基本的な権利が保護される。イギリスは被用者以外にワーカーというものの概念

規定をして保護しているところが非常におもしろいと思う。また、イギリスは、今、コモン・ローの状況も踏まえて、制定法上で労働者等の範囲及び権利を拡大することを検討しており、政府が報告書をまとめて、各方面に意見を聞いている状況である。

ドイツは、被用者以外に被用者類似という概念があり、また、家内労働法に基づいて家内労働者を保護している。家内労働者というのは、大きくは被用者類似の中に入るということである。また、「見せかけの独立者」を社会保険上、被用者と位置づけ、労働保護法令も含めて保護している。「見せかけの独立者」は社会保障費等の負担の義務から逃れて、業務をアウトソーシングする動きに対して1998年に法律を制定し、対応した。また、ドイツの家内労働法は、実は事務作業も対象にしていますが、対象者数は少なく、実際には専門性の低い者しか対象となっていない状況である。

なお、在宅ワークの保護を考える時、在宅ワーカーは契約上を見ると請負契約になっており、結局、請負労働者をどこまで保護すべきかという問題と捉えることもできる。

(5) 欧米における在宅ワーカーに対する支援策、支援策が少ない理由

日本は公的な支援により「在宅就業ポータルサイト」を立ち上げ、需給調整・仲介機関、能力評価、苦情相談などの在宅ワーカーに対する支援施策を行っているが、欧米においては支援施策というのはあまり見られなかった。

欧米においては在宅ワークの支援策が少ない理由は、実態面からみると、①在宅ワークの中でも、特に単純な従属性のある、事業者性の薄い仕事は結構、海外に移っていること（逆にその事業者性が高く、高度な仕事というのは保護の対象ではないこと。）、②ドイツは、そもそも企業に勤めながら在宅勤務ができるということで、在宅ワークがあまり広がっていないこと、③日本は在宅ワークを結構前向きにとらえている面が多いと思われるが、欧米においては在宅ワークのマイナス面（人間的触発の機会の減少とか人事評価が難しさなど）も認識していること、があげられる。また、法制面からみると①日本は家内労働者が同じ請負契約で保護されていることとの均衡上、在宅ワーカーに対して何らかの保護施策を充実する必要があると思われること、②逆に欧米は、保護の必要な人は労働者保護法令できちっと守っている認識もあること、があげられると思う。

(6) 今後の日本の在宅ワーク

最後に今後の視点ですが、仮に今後在宅ワーカーにも保護法制を適用すべきということであれば、欧米の法制面からは参考になる部分があると思う。

「被用者保護方式」はアメリカのように保護すべき対象を被用者とするが、この場合、家内労働者や在宅ワーカーも含めて被用者として保護することも一つの考え方と思われる。実は日本の家内労働法は経済的従属性を重視して制定された訳であるが、アメリカとかイギリスの被用者性の判断基準の一つに、経済的従属性という考え方もあるので、こういう形も考

えられると思う。

「拡大保護方式」は、イギリス、ドイツように被用者以外の概念を創設して保護する。被用者以外の概念に家内労働者とか在宅ワーカーの事業者性の少ないものを保護することも一つの方法として考えられる。

家内労働法拡充方式は、ドイツの家内労働法のようにサービスの役務をも含めるという考え方である。ただドイツは法令的には制限していないが、実際の運用では、専門性の低い者しかなくて、数も少ないということに留意する必要がある。「ガイドライン方式」というのは、今までのようにガイドラインで、ソフト・ローで対応するという考え方。

「私的契約法制による保護方式」というのは、大内教授の提唱している考え方で、契約当事者間に実質的な対等性が欠如する場合に、在宅ワーカーの締結する契約についても、法的規制ができないかというものである。

2 日本の在宅ワークの現状に関する説明

諏訪康雄 法政大学社会学部教授

(1) 日本のテレワーカーの人数

2002年に4省合同でテレワーカーの本格的な調査を行った。電話による無作為抽出の調査であるが、この調査結果から復元集計した人数をみると、週8時間以上テレワーク形態で働いている人は、雇用型と自営型を含めて408万人、日本の就業人口の約6.1%に相当するという推計結果が昨年3月に発表された。このうち、雇用型で週8時間以上テレワークをしている人は300万人強、自営型で働いている人では約100万人という数字である。

テレワークの概念次第では全然違った数字が出てくる。同じ調査の数字であるが、週8時間未満テレワークで働いている人の人数は、634万人とさらに200万人ほど膨れ上がる。自営型だと191万人で、8時間以上人口のほぼ2倍に膨れ上がる。

これらを合計して、少しでもテレワークをした人で見ると、1,000万人を超える。雇用型で754万人、自営型で288万人になり、自営・請負で働く人の4人に1人は、テレワークをしていることになる。雇用型の人も大体7人に1人ぐらいは、テレワークをしていることになる。

以上、400万、600万、1,000万、と3種類の数字をあげたが、この中にはモバイルワーカーと呼ばれる、喫茶店や車の中や、あるいは公園のベンチの上で仕事をしている人たちもおり、これを除いて、家で働いている人数だけをみると、週8時間以上テレワークを自宅で行っている人は、雇用型が214万人、自営型が82万人で合計して296万人という数値が出ている。

このように、いかなる定義を使うかによって、我々はこの問題を大きくも小さくも捉えることができ、それがこの問題の難しさでもある。

一方、家内労働者という古いタイプで働いている人は、1970年の調査では200万人強であったが、2000年には35万人にまで減り、そして2002年はわずか27万人となった。すなわち、前述のとおり、自宅で働くテレワークをする人の人数を300万人とすると、古いタイプの家内労働者が仮に人数に入っていたとしても圧倒的に新しいタイプの家内労働者が多くなっている状況である。

(2) 在宅ワーカーの仕事内容

在宅ワーカーの仕事内容については、多くの仕事はあまり技術水準が高くない周辺的な仕事であるが、詳しく見ると、高いレベルの仕事も家庭で行われている。すなわち、データ・エントリーのような、それほど高いスキルや高い報酬が伴わない仕事とシステムエンジニアのような、かなりレベルの高い仕事の両方が混在しており、これが在宅ワークの特色である。

なお、4省合同の調査によると、在宅ワーカーは自営業型、請負型の数字でみても男性が3分の2で、雇用型でみても男性が73%となっており、男性の方が多い状況である。

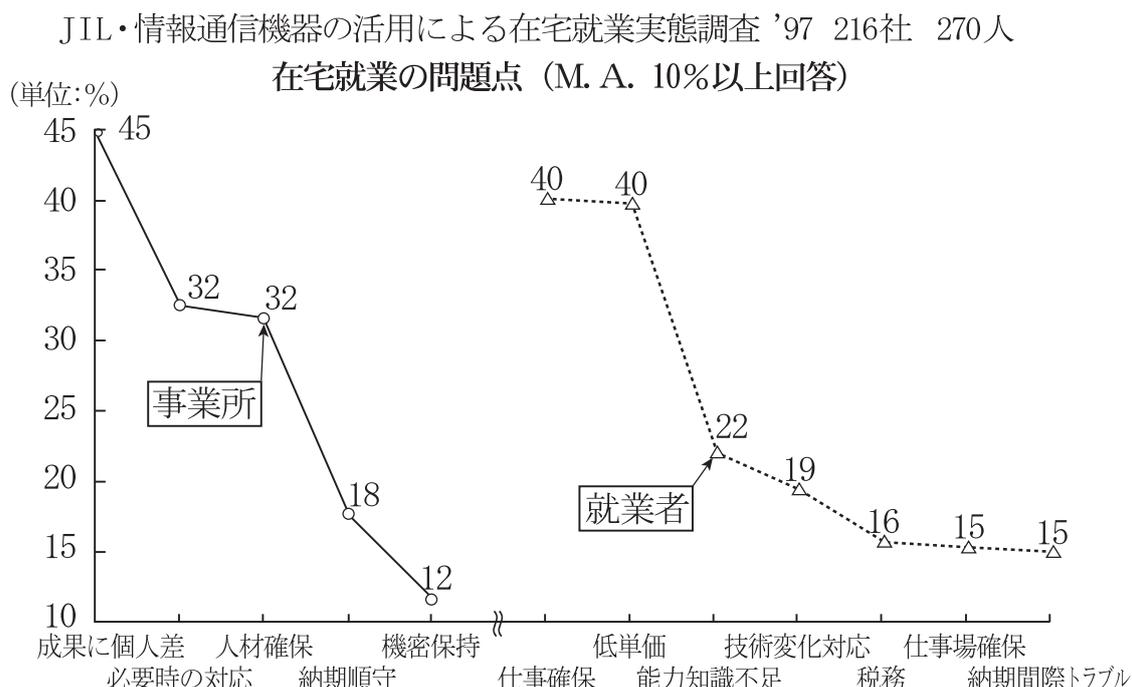
(3) 在宅ワーカーをめぐる問題点

在宅ワーカーをめぐる問題点としては、働くことに関するインフラストラクチャーが整っていないことがある。法制の面、社会の認知の面でも問題があり、例えば在宅ワーカーに何が困るかと聞くと、クレジットカードを作る時とか、住宅ローンを借りる時などに、仕事が不安定であるとか、一体何をやっているのか分からないという理由で、きちんと対応してもらえないという苦情がある。

在宅勤務の場合、すなわち雇用労働者の場合には、労働時間管理の問題と技術革新への対応という問題がある。在宅での仕事の時間管理の問題は法的な問題があるが、今度最新のガイドラインが出て柔軟な対応をする方向に一步、行政側は進んできている。ただし、会社の上司や管理職が在宅勤務の時間管理に懸念を示している例は日本のみならず外国においても多い。また、自宅で完全型の在宅勤務を行うと、能力開発をどうやって行うかということや他の従業員から孤立してしまうことも問題となる。

これに対して、在宅ワークに関して、まず働く側からみた問題点は、①仕事の確保が難しく、コンスタントに仕事が来ないこと、②単価が安いこと、③技術変化への対応が難しいこと、があげられる。一方、事業者（発注者）側からみた問題点は、①個人差が大きくて、仕上がってくる成果にばらつきが多いこと、②必要なときに対応してくれる人がうまく見つからないこと、③特に力のある人を確保できないこと、があげられる。このうち、仕事の需給調整に関しては、エージェントと呼ばれるようなものがうまく機能・仲介・マッチングをできると、これらの苦情が相当程度に少なくなる面もあると思われるが、現状としてこのような問題が存在している。

図表 3-1 日本の在宅ワークの現状



最後に、障害者の場合の問題であるが、とりわけ重度の障害者は在宅で仕事をしたいという要望が強い。その場合、契約形態が雇成型である必要はなく、在宅就業型、すなわち請負でも構わないという声が多い。しかしながら、会社は障害者に仕事を出しても、現在の障害者雇用率にカウントされず、逆に、外の障害者に仕事を出すと、障害者を雇うということができなくなるという問題があり、障害者のニーズと現行の雇用率制度の間で合わなくなっている面がある。このように、在宅で働くインフラが現実によく対応できていない面があり、後ほどのディスカッションで議論してみたいと思う。

3 アメリカの報告

リンダ・N・エドワーズ ニューヨーク市立大学大学院教授

今回の発表は、エリザベス・フィールド・ヘンドリー教授との共同研究の報告を下におこなわれたものである。

(1) 米国における在宅ワークの定義

2年前に出席した在宅ワークに関する労働省主催の会議で、在宅ワーカーの数を議論しようとしたときに在宅ワークの捉え方には、研究者によりばらつきが大きいことが明らかになった。在宅ワークの定義の仕方により在宅ワーカー数の数字が異なる。

在宅ワークというとき、どこに着目するのか。まず、仕事の一部を家で行うということ。しかし、一分でも8時間でも有る程度在宅で仕事を行うと定義すると、有る程度の数字が出てくると思われる。テレコミューターという言葉から、テレは遠隔という意味なので、遠隔で仕事をする人、在宅で遠隔で仕事をする人が在宅ワーカーになる。これらの人の中には、独立請負の人がいて、複数の顧客を持つ人がいるが、単一の顧客だけをもって請負業として雇われている人もいる。

定義のマッチングを以下のとおり説明する。

- ①国勢調査：人口の5%サンプルを対象として10年に一度実施する調査。結果から、418万人が主な職場が家という在宅ワーカーである。先週職場にどのように通ったという質問項目から家で働くという回答したものを数えたもの。
- ②事業主調査：事業主を対象とした政府の経済統計の結果、1992年に850万人が在宅ワーカーであった。
- ③現在の人口に関する調査：失業統計を出すための調査。仕事の一部を家で行っていたかどうかで在宅就業を把握する。
- ④SIPP：所得およびプログラム参加を調査する小規模調査。少なくとも週に一日は典型的な形で在宅勤務を行ったものとして920万人が計上される。これらの調査から、2100万人から400万人の幅で在宅ワーカーの数は捉えられる。

(2) 在宅ワーカーの属性

2000年の国勢調査から、25歳から55歳の在宅ワーカーの特徴について考察すると、①女性が多い、②34歳以上が多い、③既婚者が多い、④女性では6歳未満の子供がいるケースが多い、⑤白人比率が高い、⑥郊外に住む人が多い、⑦大卒者が多いなど、が明らかになる。仕事の特徴としては、①在宅ワーカーは自営業が多い、②職種としては、経営プロフェッショナル、パーソナル・ケアサービス、営業などが多い。在宅ワーカーは女性の場合週あたりでも、年間労働時間をみても労働時間は短く、仕事の時間を自由に変動させ、生活との

両立が可能な自由労働時間をとっていることがわかる。この点が社内労働者との大きな違いといえる。

(3) 在宅ワークを選択する理由

純粋な経済学理論から在宅ワークの魅力を検討してみる。第一の魅力は、通勤時間が省略できる、通勤に係る交通費補助のない米国で通勤費用自己負担分を節約できる、など労働に関する固定費が少なくできること、第二の魅力は、幼児や学齢期の子供を持つ女性や高齢者が家にいる者などにとって労働市場への参加と家事労働の両立が可能になり、大きな機会が開けるということである。

(4) 在宅ワークと労働市場の効果分析

在宅ワークの労働市場への効果について、1990年国勢調査結果を基に経済分析をおこなったところ、まず、女性が結婚している、農村に住んでいるといったファクターに対して、在宅ワークはプラスの効果を示した。また、夫の給与との関係で在宅ワークはプラスの効果を示す場合があることが明らかになった。さらに、通勤費などの固定費、通勤時間に関して身体障害者が在宅ワーカーであると労働市場への参入率が高くなるプラスの効果をしめす。在宅ワークは女性にとって魅力的な働き方であること、身体障害者、農村居住者、介護の必要の有る人にとっても魅力的であることが、この分析からあきらかになった。自営で、生活時間を柔軟に管理することでこれらの人々が労働市場に入りやすくなっている。

(5) 米国における在宅ワークをめぐる規制的環境

- ①公正労働基準法：米国労働省が規定する被用者を対象とした法律。最低賃金、労働時間、残業時間の割増賃金、未成年者の雇用の禁止、雇用記録管理の要求などを取り決めている。
- ②連邦法典（CFR・Code of Federal Regulation）：在宅労働者雇用に関する連邦条例。1940年施行、最近の改定は1959年。衣類、刺繍、編物など家内工業を禁止する規定。1980年の政府による公聴会で解禁の方向がきまり、89年に衣類、宝石製造など一部の産業が但し書きつきで解禁となった。
- ③労働安全衛生局（OSHA）による規定：OSHA は従業員の実家兼オフィスを視察しない。雇用者に責任を負わせない。特別な場合のみ自宅の視察を行うことが明記されている。自営業者は対象外である。
- ④内国歳入庁（IRS）による規制的環境：自営業者が被用者課の判断は実態に応じて決定される。判断のためのガイドラインを出している。自営であれば各種の税金を支払わなければならない。一方、被用者であれば税金は雇用者が支払うことに有る。在宅ワーカーは自営業者が多いので、このガイドラインに定められる形態で解釈されることになる。

(6) 在宅ワークをめぐる論争

在宅ワークをめぐり、80代以降米国では2つの論争の流れがある。まず、第一には、在宅勤務者の環境に就いてのプラス面とマイナス面をめぐる論争。80年代の論調として労働組合、一部の社会学者たちにより、家庭で行われる仕事は除去されるべき、その環境は暗黒時代のものというマイナス面にとらえられていた。すなわち、低賃金労働、搾取労働、一部児童労働などもあり、問題が指摘されていた。また、自営者は、付加給付が少ない、労組に加入することが出来ないなどのマイナス側面が指摘されている。しかし、国勢調査結果の分析から見るとマイナス面ばかりではなく、家庭を持つ女性にとって家庭と仕事の両立を支援する魅力的な働き方であり、身体障害者の労働市場への参加を促進する働き、遠距離通勤からの解放、自動車通勤をへらすによる大気汚染の改善などプラスの面も明らかになった。最近、在宅ワークについて捉えられ方の空気が変わってきた。すなわち、在宅ワーカーに専門職、プロフェッショナルが増えてきた。

第二の論点としては、自営者の問題があげられる。IRSのガイドラインによっても解釈がいくつもあり、納税負担の軽減から、企業は被用者ではなく、できるだけ自営者に仕立てようと言う圧力をかけている。IRSガイドラインには、仕事のやり方をコントロールするための基準である行動管理、投資を誰が行っているかに基づき判断するための財務管理、損益負担を誰が負うかを基準とする取引先との関係などの基準が盛り込まれており、その実態に応じて、被用者なのか自営者なのかを判断する必要がある。その意味で、内国歳入庁は、自営が見せ掛けでない本当の自営であるかという判断をしなくてはならない。

4 イギリスの報告

アニー・フィザクレア氏 ワーウィック大学教授

(1) はじめに

ここではさしあたり、イギリスの現状のみに関して扱うが、世界中の事務・管理系業務に携わる労働者（non-manual）が多くの問題を共有している。そして、雇用に関する法律は、イギリス一国だけで独立して対処できるような課題ではなく、EU レベルで合意されるような法律との協調を意識して、一層整備していかなければならない。

在宅ワークに関する諸問題に対応すべく、法制化して1つの雇用形態として規制しようという議会の動きが数回あったが、毎回失敗してしまった。雇用主側から自由な経済活動を阻害するものであるという意見や、ワーカーの側からも反発があり、様々な理由で法制化に至っていない。

在宅ワークを捉える見方は二通りあって、雇用形態として柔軟で魅力のある働き方であると前向きに捉える一方で、搾取的な働き方とする見方もある。前者は、過酷な通勤時間から逃れられ、仕事と家庭を両立できる働き方だと言えるだが、これは主に事務サービス部門の労働者に言えることである。製造加工部門に携わる家内労働者の側面に着目すると今もなお、低い労働条件を強いられているのである。

(2) 在宅ワーカーの数

どれほどの在宅ワーカーがいるのか、定量化する作業は難しい。契約ベースになっていないものも多く含まれているから経済活動として表面化していない部分が多いからである。だが、概して、製造加工に関わる在宅ワークは量的に減ってきていることは間違いない。それは、中国など海外へ生産拠点が移転している傾向と無関係ではない。

過去20年以上、新しい技術が家庭に普及することにより、自宅で仕事をする人が大幅に増加するだろうと予測する議論がなされてきた。例えば、イギリスの Henley Centre は、2006年までにはイギリスの労働者の3分の1がなんらかの在宅で仕事を行うことになるだろうと予測している。このような予測は妥当なのだろうか。

イギリスの「労働力調査 (Labour Force Survey)」のデータを参照すると、「主に」、「部分的に」、「時々」という3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をしている人数がわかる。イギリスで「主に」自宅で仕事をしている人は1981年の34万5,920人から1998年には68万612人に増加し、数は倍増しているものの、経済活動人口の2.5%を占めるにとどまっている (Felstead, Jewson, Phizacklea, Walters, 2001:222)。1998年には、93万2,364人 (3.5%) が「部分的に」自宅で働き、さらに21.8%が「時々」自宅で仕事をすると回答している (同: 222)。このように、1998年の時点で、イギリスの労働者の4分の1が、少なくとも仕事の一部を自宅で行っていたことになる。

「ときどき」在宅で仕事をするケースには、モバイル型のワーカーが含まれている。通勤先となるオフィスをもつことなく、携帯電話をもち、車の中でラップトップをたたいて仕事をすることが多い。或いは、イギリスの自動車関連企業は会議センターをもち、秘書が在籍し、必要に応じて会議室を2時間なり4時間なり使用するような働き方もある。

(3) 雇用形態

労働力調査によると、1990年代後半に主に自宅で仕事をするとした回答者のうち、自分自身を「自営業者」と回答した人は、「従業員（被用者）」であるとした人の2倍であった。雇用主にとってみれば、医療保険や国民保険の事業主負担がなくなるという意味で、被用者が自営業者となって同じ職務を遂行するのであれば好ましいということになる。多くの場合は、会計士やWEBデザイナー、グラフィックデザイナーといった専門職である。

(4) 新技術の利用

1998年春期の労働力調査によると、「部分的に」自宅で仕事をする労働者の61%が電話とコンピューターを所有し、そのうちの半数が「電話とコンピューターがなければ自宅で仕事はできない」と回答している。「主に」自宅で働く人の中で電話とコンピューターを使用するのは半分に満たなかった。これは、「主に」自宅で働くグループに製造・加工に従事する労働者（家内労働者＝manual）が多いことを示している（Felstead ほか、2001: 223）。つまり、新しい技術への依存度が比較的低いということになる。

(5) イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か

製造・加工に従事する労働者（家内労働者＝manual）か事務・管理系業務に携わる労働（non-manual）であるかにより性差がある。自宅で、事務・管理系業務に携わる労働をしている女性は、被用者よりも収入がかなり多い（16%）のに対し、製造・加工に従事する労働（家内労働）をしている女性は、自宅外（工場労働者として）で働いている女性に比べて収入がかなり低い。この計算では、資格や産業部門などを考慮に入れて数値を出している。一方、事務・管理系業務に携わる労働をしている男性の場合、収入と仕事場が自宅なのかオフィスなのかの間にさほどの関連性は見られない（Felstead、Jewson、Phizacklea、Walters、2001: 224）。しかし、これらの数字は、3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をする男女の数の違いや、製造・加工に従事する労働者（家内労働者）か事務・管理系業務に携わる労働であるかに関連して見る必要がある。

「主に」自宅で働くグループは女性が69.3%で、男性が30.7%、「部分的に」自宅で働くグループは女性が36.2%で、男性が63.8%、「時々」のグループは女性が37.1%で、男性が62.9%である。しかし、この数字は製造・加工に従事する労働者と事務・管理系業務に携わる労働を区別してはいない。区別してみると、自宅で「主に」仕事をする製造・加工に従事

する労働者（manual）の実に88.2%が女性であることがわかる。このように、実態は、男女の違いや製造・加工に従事する労働者（manual）と事務・管理系業務に携わる労働（non-manual）の違い、スキルや民族（人種）性といった要素が絡み合う非常に複雑なものである。

(6) 在宅ワークを選択するのはなぜか？

この答えは以上の説明にある程度は含まれている。特に女性の中には、在宅ワーク以外には選択肢がないと感じ、自宅で働くことで仕事と生活を両立させることができると考えている者もいる。しかし、性別はスキルのレベルや民族性（発表の中で補足説明）と大きく関係している。自宅で仕事をしている事務・管理系業務に携わる労働者の多くにとっては、（雇用者が機会を提供してくれるかぎり）選択肢はあった。ただし、「選択肢」の問題が複雑で、やはりこれも発表の中で扱うことになる。今は、事務・管理系業務に携わる労働を自宅とする理由は多種多様だと言えれば十分であろう。

(7) 法的保護

イギリスにおける現行の雇用関連法の下では、在宅就業者に関して万能な法的保護など存在しない。単に税金の関係で「自営業者」と届け出るか「従業員（被用者）」とするかという問題ではない。現在、行っている仕事に契約があるのか、それともないのかということに深く関連しているのである。例えば、「自営業者」として届出をしている者の多くは契約ベースで、以前の雇用主から仕事を請けているのに対し、事実上同じ仕事を「従業員（被用者）」のままで行っている者もいる。形態の多様さには限りがない。Yahuda Baruch と Ian Smith によると、最近の法律、特に労働時間や最低賃金、（内部）告発に関する法律は、拡大して適用される傾向がある。つまり、「従業員（被用者）」ではなく「労働者」に適用されるのである。労働者とは、雇用契約の下にある者、或いは、専門的な仕事やサービスを他人のために行う者を指すのが普通である（Baruch と Smith、2002: 65、Ewing の文章を引用、2000）。このような変化は潜在的に、EU が定める「非典型」労働者としての「テレワーカー」にとって重要な意味を持つ（2004年の現在における「典型的」な労働者とは一体誰だろうか。そのような労働者はいないのではないか）。

(8) 将来的な在宅就業者の扱い：

多種多様なケースがあり、シンポジウムで配付する論文で記述する予定である。それは、単に法的保護等に関連するだけでなく、機会均等や技能訓練などはるかに幅広い問題に関連し、在宅就業者だけでなくすべての人を対象とする問題であるためである。しかし、目下のところの問題としては、労働時間、疾病、健康、安全、キャリアの将来性などが挙げられる。

5 ドイツの報告

ヴェルナー・ドスタル 労働市場職業研究所 (IAB) 首席研究員

(1) ドイツにおけるテレワークの現状

テレワークや在宅ワークに関する議論がヨーロッパで始まったのは、1980年代前半である。情報技術が急速に発達し、時間と場所に関して柔軟な新しい勤務形態が可能になった。そして「公私における新しい自由」「仕事と生活を統合する新しい割当て」「通勤の負担や環境への影響の軽減」「子を持つ母親や障害者、受刑者など、外に出にくい人々の雇用促進」などが「テレワーク」という名のもとに議論された。

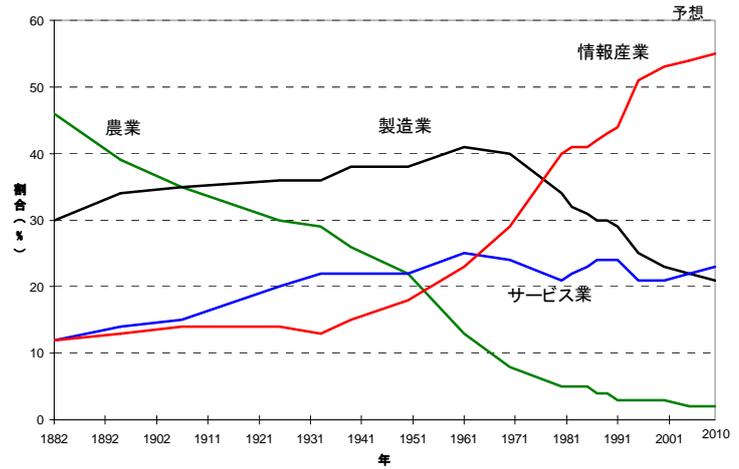
ドイツでは、農業と製造業が急速に減少し、サービス業はさほどの変化を示さず、情報関連産業が大幅に成長している。

今日では、従業員の半数以上が情報関連の業務に従事していて、このような労働者はすべて、潜在的にテレワークへ移行する可能性がある。

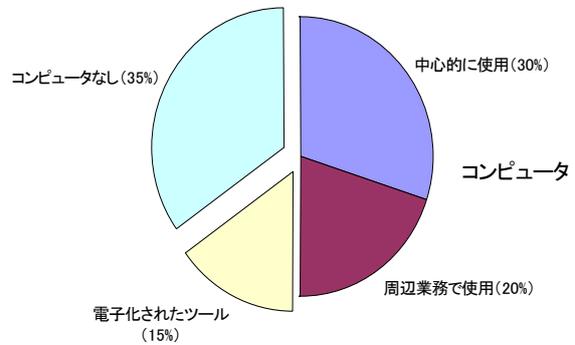
最近の調査によると、全事業所の半数がパソコンを導入しており、全事業所の30%がコンピューターを中心的なツールとして使用している。家庭にもコンピューターが普及する中、ドイツでは半分以上の世帯がコンピューターを所持しており、そのうち30%近くがインターネットを介して世界中の通信システムにつながっている。この数字は急増している。

そのほか柔軟な勤務形態、特に在

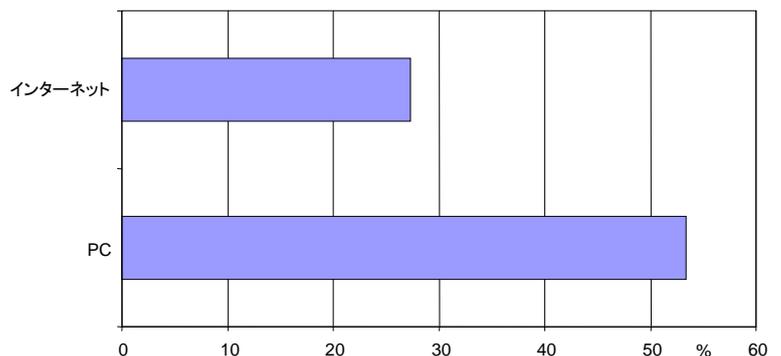
ドイツの4産業モデル(1882~2010)



ドイツにおける職場の設備(2000年)



ドイツの家庭での普及率(2001年)

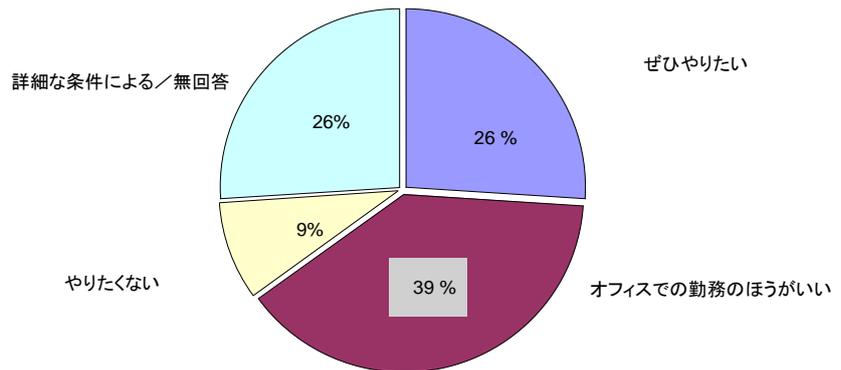


宅ワークに対する意欲について調査したところ、高い割合で受け入れられていることが明らかとなった。ドイツでは、人口の4分の1以上が在宅ワークを望んでおり、さらに4分の1がこの形態の業務について検討したいと考えている。中には抵抗感を持つ者もいるが、おそらく個々の詳細な職務設計によって克服できるであろう。

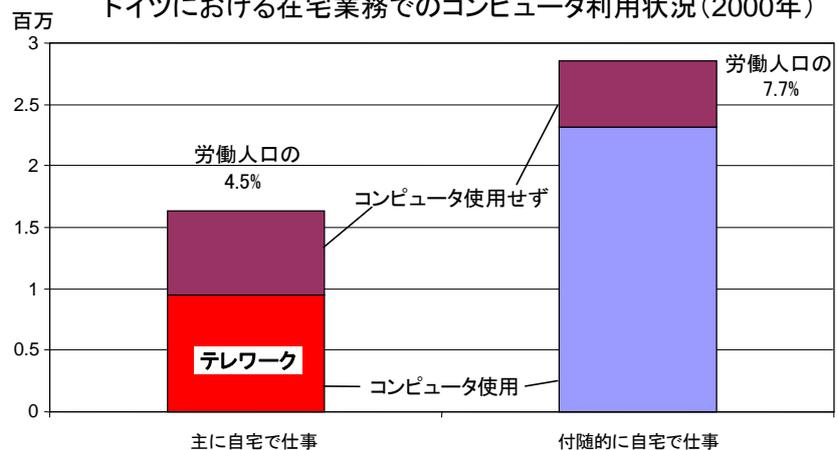
テレワークや在宅ワークが最近の主要な労働形態となっていることがわかる。しかし現実には、従来からの生産および個人サービスは、ほとんどが個人のオフィスで行われ、情報業務の保守的な形態はほとんど変化していない。世界を見ても、その存在理由を疑問視されながらも、オフィスの数が減少しているわけではない。その一方で、オフィスで行われている仕事のほとんどが、業績を落とすことなく別の場所でも実現できることが証明されている。

テレワーク、特に在宅ワークが成功を収めず、受け入れられていないのはなぜか。ドイツでは、テレワークに対する意欲もあり、促進されているものの広く普及していないのは何故か。

自宅でコンピュータを使う仕事があったら、やりたいと思いますか？



ドイツにおける在宅業務でのコンピュータ利用状況(2000年)



(2) ドイツにおける家内労働の現状に関する概要

ドイツにおける家内労働（在宅ワーク）は、農業地域の厳しい経済状態から派生した。ドイツでは、家内労働法の適用下にある家内労働者の数は、2000年までの40年間で23万人から7万人にまで減少している。この中で、ホワイトワーカー的な事務作業を家内労働で行っているのは2000年でわずか7,500人である。現行の法律形態がこの種の業務に適していないのは明らかである。一方、自営という分野で捉えた場合、ジャーナリストや作家にとっての唯一の選択肢は、職人を対象とする特定の社会保障制度を利用することである。現在2万7千人のテレワーカーが、自営としてこの法的形態の社会保障労働を選択している。

(3) ドイツの社会保障制度とテレワーク

ドイツの社会保障制度は、雇用者と被雇用者の両者が半分ずつ負担し、退職年金・健康保険・失業保険・長期医療保険をカバーしている。税率は最高47%（通常は約25%）にもなり、両者にとって重い負担となっている。若い世代の重荷は、ますます大きくなっており、2040年には、1人の労働者が1.5人近くの退職者を支えることになり、給付額も大幅に減少する。リスクの少ない若くて健康な従業員にとって、この社会保障制度から抜けて各自で保険に加入してリスクに備えるほうが魅力的だという理由で、サラリーマン（社会保障制度は強制加入）から自営へ移行する人気が高まった。

被雇用者から自営業者への変化は、社会保障制度の優良な加入者が激減するという大問題を引き起こした。これにより本当の自営業者の性質を持たない、いわゆる「見せかけの自営業者」を禁止する法律が新たに制定された（施行は1998年）。この法律では「見せかけの自営業者」と確認された者は通常の従属雇用に変更され、社会保障制度への負担金や通常の税金を支払わなければならないと定めた。このことは、雇用者と被雇用者の両方に大きな不確実性をもたらし、この分野でテレワークを採用するモチベーションを低下させた。このようにテレワークがドイツで継続するには、最初から大きな障害があったのである。

家内労働法に定める在宅ワーカー、または職人を対象とする社会保障制度を利用する自営のテレワーカーは少ない。また保障水準があまりに低く、特に職人を対象とする制度の利用は非常に限定されている。従属的被雇用者としてテレワークを行うことだけが、労働市場であまり評価されない人々に歓迎された。主に文書作成やコールセンター業務、ウェブサイト制作など通常の事務をテレワークで行っている女性達などである。しかしこの場合、生産性の向上以外に雇用主にとってのメリットは何もない。このテレワークはたいていオフィスと在宅の業務を数日ずつ行うという代替的形態で実施可能である。労働市場に従来型の仕事を求める希望者が十分にいれば、テレワークは不要であり、不確定要素の多いテレワークなど実現しない。

ドイツで、有資格の専門家が不足し場合や特定の従業員の仕事がオフィスでの作業に向かない場合にしか、テレワークが実現していない理由が、これである。この観点から、テレワークは短期的にのみ妥当であり、需要の高い能力を有する傑出した個人に限られてしまう。

(4) 雇用者と組合の交渉過程におけるテレワーク

複雑な社会保障制度の枠組みに、テレワーカーを組み込むことについて、雇用主と労組の間の調整はあまり成功しなかった。

しかし雇用主の立場からは、次のような若干のメリットを見出すことができる。①オフィススペースの節約、②障害者の雇用促進、③数ヶ月または数年に及ぶ育児期の措置、④在宅労働者の生産性向上による削減（経験から証明済み）、⑤優秀な専門家の獲得促進、⑥モチベーションの向上、などである。

ドイツの労組は、雇用関係にあるテレワークに関する議論に当初から関与し、労働者が自宅に分散されることで、集団的思考を失い、組合の影響力が弱まることを恐れた。社会保障制度への社会的統合を保証する伝統の中では、社会保障制度の対象として労使協議会の管理下にある従属従業員としてのテレワークしか受け入れられなかった。IBM のデスクシェアリングや LVM（保険会社）のタンデムモデルのように、従業員 2 人をセットにして、オフィスと自宅の交替で働くというモデルを実現したのは、ごくわずかな企業であった。レベルの高い中心的な従業員は、テレワークを実施することで、自宅や外出先で仕事をするために必要なインフラを整えたため、ほとんど労働時間が長くなった。かなり限られたその他の戦略としては、母親の子育てや、高齢者の退職直後または早期退職に伴う一時的なテレワークがあった。しかし、このような対策は、長期的な協力関係にある従業員の場合に限られ、採用されたばかりの従業員には適用できなかった。

従って、ドイツではテレワークの実現がきわめて困難であり、外的な支援がなければ発展する可能性はない。雇用主と組合の双方とも、衝突の種が増えることには関心を寄せない。雇用主は伝統的な雇用形態の労働市場に十分な労働力があることを認識しており、労組には賃金や労働時間という別の中心的话题があったのである。

(5) 地域政策および労働市場政策によるテレワークの支援

初期のころ、テレワーク促進のための政策支援が行われた。その目的は以下の通りである。
①労働市場政策：機動性に乏しい個人の雇用促進、②地域政策：構造的に弱い地域における雇用創出、③環境政策：通勤者による公害の削減、④資格政策：遠隔地で自立して働く人の資格認定など。これらの活動は、地方政府、連邦政府、欧州委員会によって、1990年代に全て実現した。ほとんどのプロジェクトは 2～4 年の期限があり、モデル構造の資金調達や、この活動と並行した科学研究があった。

ア 情報キャンペーン

資金調達は主に、テレワークの可能性とその詳細に関する情報キャンペーンで開始した。リーフレットや書籍、記事などの印刷物も多数に上り、ウェブサイトも増加した。このような活動の結果、テレワークに関する知識が大衆の間に広まったが、受け入れの度合いが高まったわけではなかった。

イ 法的説明

ドイツではテレワークは、非常に複雑な要素であり、弁護士やロースクールの特任家、社会的パートナーの代表者がテレワークの理想的な法的および社会的枠組みについて話し合い、受け入れられる解決法を模索した。集中的に検討した後、特定のテレワーク法は定められなかった。これは、テレワークのさまざまな要素の詳細がすべて既存の法律でカバーでき、規制されていない空白の部分が存在しないからである。従って結果的に、法的条件に関して問題のないテレワークの設計が求められるようになった。この研究分野では組合の力が強く、

社会保障制度の規制や労使協議会組織法で守られる従属雇用形態のテレワークが推奨されるようになった。

この研究や広報活動により、テレワーク促進のための地域政策が始まった。経済的に弱い地域で人的資源を活用するのが困難であることから輸送サービスが欠如している地域では、妥当な条件の仕事があっても職場まで行けないケースもあり、テレワークによる雇用形態が望まれた。

ウ テレセンターの推進

地域によっては、最初の数年間の基礎的な資金調達によってテレセンターが設立された。主に、農村地域の学校統合で使われなくなった小学校を利用し、優れた情報インフラを整え、中級レベルのスキルを有する人々を雇用して、タイピング、会計、ウェブサイト制作やコールセンター業務などを行った。テレワーカーが通常の従属雇用として組織され、公共事業体が雇用主となった。このようなテレセンター型オペレータ会社のほとんどは、一般市場で事業を展開するほどの経験がなく、地域または顧客とわずかな接点を持っているだけだった。

このテレセンターの数量的データについては持続的な見積もりはないが、資金提供を受けて開始したセンターは、現在いずれも残っていない。助成金を受けずに始まった少数のセンターのみが市場に参入し、生き残っている。

エ テレワークのための技術開発

自分でテレワーク事業を開始したい人々を対象とする、スキルの向上支援の資金提供も行われた。積極的な労働市場政策によって資格認定に補助金を投じてきた伝統の中で、情報処理の基本知識と営業的要素を指導し、自宅で自営として仕事を始められるよう育成する一連のコースが開始された。この資格対策の対象となったのは、キャリアを再開したいと望む子育てが終了した中年女性が主だった。この資金援助を受けるには、失業中であり、長期間仕事に就いていないことが条件である。つまり職探しが有利になるように、テレワークのキャリアを望んだのである。しかしこれは誤った結論であった。テレワークは、正式なスキルの点でも、市場で売りになる主な資格の点でも、非常に要求が厳しいのである。

テレセンターの場合と同様に、このような方法も長く残りはしなかった。コースを終了したテレワーカー達は、安定した仕事となるほどの注文を受けられなかった。結局労働当局によるドイツ統一後の90年代に主にドイツ東部で行われたこの活動は、停止された。

数ヵ月後、この対策はハルツ委員会による取り組みによって現代的に生まれ変わり、「Ich AG (me.ink)」(私・株式会社)と呼ばれた。設立者は初期の資金提供を受け、主に自宅で情報サービス分野の仕事をしているが、この形態も失敗することが予想される。今秋には、政策評価が行われる予定である。

オ 仲介

テレワーカーが質的にも量的にも十分な注文を受けられないことから、新しい動きが生まれた。状況を改善するために、テレワークで対応できる仕事を提供する機関が公的資金によ

って設立された。インターネット通信の発達に伴い、バーチャルエージェンシーがいくつか誕生したが、失敗に終わった。テレワークが競争的に有利な立場を占め、十分な市場を確保することはできないのは明らかであった。テレワークには「信頼」が重要であり、信頼を築くには長期的な協力によって証明された人間関係が必要なのである。これは、通常の形式的な評価には代えられない。さらに、匿名性が強いと、デリケートなデータが自宅のテレワーカーに渡される際のデータ保護も問題である。プライバシーの保護という基本的権利は、データ保護権よりも優先される。このことが、テレワークでデリケートなデータを扱うことを妨げている。

カ 不正なテレワークを避けるためのセキュリティの増強

従来からあるように、社会に新しい形態の活動が誕生すると、一攫千金を狙う詐欺師たちが活動を始める。有利な注文がどんどん入るといった言葉で、テレワークの難しさを知らない人に巧みにコンピューター設備を売りつけるのである。不当に高価なハードウェアを購入させられた後は、注文が激減したり、まったく来なくなったりする。購入にはクレジットを利用するケースも多いため、長期にわたって返済に苦しむことになる。

しかし、詐欺かどうかを見抜くのは簡単ではない。将来的に不安定な保証を獲得するのは、市場経済の性格の一つだからである。安定した見通しのない会社は、費用を削減するために異例の雇用形態を模索する。だからこそ、不正な経済活動の中でテレワークの試みが予想されるのである。組合が特別に行っている情報キャンペーンの主な仕事として、不正な活動の摘発がある。そのほか一部のウェブサイトや組合による活動で、テレワークに関する情報を提供しているところもある。しかし、コンテンツはほとんどが古く、個別の相談のみに限られている。

(6) 在宅労働者の将来

過剰に規制されたドイツの雇用制度においては、テレワークが適した場所は見つからなかった。在宅ワークの柔軟性は現実味があるが、主に従属雇用契約に守られた優秀な専門家の追加作業や、離れたオフィスで作業する必要のある移動性の高い仕事の場合が多い。法律形態は、通常の雇用形態から採用された。自営業者は、主に専門性の高い仕事に用いられた。従属雇用形態は、主に中級レベルのスキルを要する仕事に用いられた。いずれも、テレワークの実現による深刻な変化は生じなかった。したがって、法律の制定や政治的動機に基づく宣伝など、テレワークの詳細を決定する取り組みは必要なかった。

しかし、法的および社会保障上のテレワークの割当てについて、独自の戦略を作り上げる必要はないのだろうか。将来の世界経済の中で競争するには、テレワークは必要な方法なのだろうか。

テレワークは受け入れられるようになるが、少なくとも一世代は要すると思われる。普及する過程において、諸外国の標準的な方法と互換性を持たないような孤立した問題として国

内の標準を確立しても、意味がない。業績考査の最低基準や紛争時の法的条件など、テレワークに関する世界的な枠組みを作成する国際的な取り組みの第一歩となるはずである。だからこそ、国際基準に適合する各国の法的および社会的規制に従って規則を設けることが必要である。

例として、ジャーナリストやレポーターの労働形態を分析することができる。ドイツでは、これらの専門家の多くがテレワーカーとして働き、法的には自営業者または類似の分類がなされ、組合の保護も受けている。このような新しい立場を自分たちで整え、適切なパートナーや基本的な社会保障制度を見出したのである。ほかの専門家もこれに倣うであろう。テレワークのイメージについては、自由な環境では働けない低レベルの労働者ではなく、優秀な人材の多い分野に注目するのが前向きであろう。

(7) まとめ

ドイツにおけるテレワークは、25年以上にわたって長く多様な様相を示している。自由な雇用構造でテレワークを広く実施するという、初期の情報社会に関するアイデアは、さまざまな発展の結果、達成できなかった。情報技術と通信システムに関しては、性能も向上し、コストも削減された。パソコンとインターネット通信により、職場だけでなく各家庭にもITインフラが普及した。これにより、テレワーク環境の基礎は整った。

しかしいくつかの阻害要因がある。①労働市場に十分な人的資源があり、過密都市でさえこれ以上の需要はない、②データ保護やデータ機密性の問題、③テレワークの社会的立場が曖昧である、④テレワークを仲介する強力な施設がない（だからこそ、インフラの能力が、テレワーク中心のケースではなく、主に付随的テレワークに利用されている）。グローバル化によって地域構造に圧力がかかり、世界規模のビジネスでは、インドのソフトウェア事業のように、テレワークを含む新しい労働形態の経験が重要である。テレワークは非常にありふれた労働形態となるだろうが、それは既知の枠組みの中で実現するだろう。伝統的な低レベルの在宅ワークは、高いレベルのテレワークにとって手本にはなりえない。むしろ、非常にスキルの高い自営業がモデルとなる。つまり、労働者が自分の働き方を選ぶのである。仕事の一部は自宅で、一部はオフィスで、さらに顧客のところで働いたり、移動中に仕事をしたりすることも、自分の決定である。つまり、非常に大きな経済活動の中で、テレワークは周辺的かつ付随的な細部に過ぎないものとなるだろう。

6 パネルディスカッション

[諏訪]

各国の発表を通じて、諸外国で共通の問題が、以下の通り浮かび上がってきた。

- ① 在宅ワーカーの働き方の問題
- ② 在宅ワークを専門に行っている場合、女性の比率が高い
- ③ 高度な技能をもつテレワークというよりは、中低程度の技能をもつテレワーカーが多い
- ④ その技能の差は、それぞれのテレワーカーで支払いの格差をもたらし、同時に家庭生活の問題ともリンクしている。
- ⑤ 障害者の働き方にもほぼ有効である

以上のようなイメージはあるが、実際に「在宅ワーク」を正確に定義しようとするのが難しい。もちろん定義については、その目的によって異なり、対象者数も変化する。

そこで、各国の方に、①在宅ワークの定義、②在宅の重要な問題点、③新しい政策の方向性について質問したい。

[アメリカ]

定義については、主な仕事場が自宅であるという人で、②は孤立の問題やスキルの問題、安全衛生の問題などが挙げられる。また、在宅ワーカーで雇用関係にあるものは労働法で守られているが、自営の在宅ワーカーは、労働法で保護されない。アメリカでは自営業者は、自ら社会保険料を事業者として支払い、医療保険も自ら購入しなければならない。もっとヨーロッパのように団体で加入するような促進を行っていくべきだし、契約も団体で標準的な賃金で締結すべきである。政府が動かないのであれば、また保険、年金の経費も含んでどのような自営を行っていくかという情報をNPOなどが必要とする人にWEBサイト等で明らかにできるし、そういう解決方法も考えられる。

[イギリス]

アメリカとほぼ同様である。イギリスで調査したら、高技能と低技能で2極化がみられたものの、意外にもどちらの層も増えていなかった。増えている層は、実際には中程度の技能をもつ在宅ワーカーで、時々自宅で仕事を行うという層であった。問題点については、在宅ワーカーのスキルアップに関することであると思う。また自営か雇用か、契約の良好なものは何かなど明瞭でない点が多い。

[ドイツ]

定義は、目的によって違う。もともと工業化社会の前は家で仕事をするのが普通であった。

現在は、主に家でコンピューターを使用して仕事をする人で、イメージとしては育児中の女性という感じであるが、実際ドイツで行った調査では、在宅ワークは、集中力を必要とするので、育児をしながら行うという作業には向かないということが分っている。また、問題としては、自営業者で保護の必要のある人の保護を高めなければならないと思っている。

[諏訪]

日本でも似たような議論が今行われている。まず在宅ワーカーの統計や数の把握について議論を交わし、政策目的や現状から出てくる問題点などの切り口によって再定義した結果、浮かび上がってきたのは、広がりつつある「自営・請負の世界」であった。しかもここでの自営・請負は、必ずしも旧来の家内労働者のように低い技能しか持ってないのではなくて、中級、高度な技術をもつ在宅ワーカーにも広がっているというのが特徴である。

そこで、各国の意見、日本の現状をふまえた上で、在宅ワーカーを以下のように定義づけして、パネルディスカッションを行いたい。「主に自宅で、自営で働いている人」。

その切り口については、①就業場所と②就業時間が考えられる。在宅ワークの議論がされる以前は、①も②も固定された労働が一般的であった。しかし次第にフレキシブルになり、1980年代のテレワークの議論は、①も②も一気に自由化しようとするものであったが、それはうまくいかなかった。徐々に①か②かどちらかを自由化して、それからもう一方も変えるというステップアップ方式の方が良いということが分ってきた。また、その担い手として、育児・介護を行う主に女性で短期的な在宅ワークがある一方で、障害者のように一生を通じて長期的な在宅ワークがある。仕事の性質やとらえ方もいろいろなバリエーションがあることが分ってきた。

そういう問題も含めて、定義に沿って話しを進めたい。この層に焦点を当てた問題点は？

[アメリカ]

まずは、社会保険や医療保険などの外に置かれている在宅ワーカーに、国の制度に参加できるようなルートをつくることである。また、契約について、自営業者が契約をいちいち書かなくても良いように契約の形式の確立を進めて自営業者が働きやすい環境をつくるのが大切である。

[イギリス]

まず自営業者の法的保護の問題で、年金等の権利を取得できるようにすべきである。また、在宅ワーカーにとって個別の問題、育児の問題など、何故それを女性が選ぶのかというジェンダーの問題もある。以前イギリスでアンケートを取った時には、男性が在宅ワークを選択する理由は、生産性の向上、効率化が主であったが、女性は、子供を託児所に送らず、自分の近くで育てたいという理由から挙げるものが多かった。

[ドイツ]

ドイツでも在宅ワークは家族的な背景が問題となっている。以前の旧来型の在宅（家内労働）ワークでは、家族や近所が助け合いながら行っていた。現在の在宅は個人、もしくは全く新しい仕事としての在宅ワークを考える必要がある。

[諏訪]

それぞれの国の問題点を伺った上で、今後の国の政策課題は何であるか伺いたい。その後会場との質疑応答に移りたい。

[ドイツ]

テレワーク、在宅ワークは、ドイツでは大きな政策的意味をもつに至っていない。政策的には、大規模な予算をかけたテレセンターを地方の農村地帯などに立ててインフラを整備して雇用創出を試みたが、結局ターゲットが「雇用」にあり、企業などの「顧客ニーズ」を考えていなかったことが要因で失敗した。こうしたテレセンターは、政府が数年の資金提供を行ってうち切ったあと、生き延びていない。地方政策としてのテレワークの試みは失敗したが、自分で情報関連の事業を初めて起こそうとする失業者への援助「me.ink」の試みは、成功する可能性がある。これは2003年秋から始まったばかりの試みで今年末までに新しい試みが存続可能かどうかという結論が明らかになる。

[イギリス]

在宅ワークそのものの政策ではなくて、基本的な教育水準をまず引き上げる必要がある。識字率の問題など。コールセンターで働くにしても、基本的な知識がないと自営としてのキャリアパスがなくて勝ち残っていけない。

[アメリカ]

アメリカでは、自営の在宅ワークが優先とは限らないが、中小企業省が、これから起業したい人に対して援助を行っている。なるべく多くの人を労働市場に引き込もうとするのが狙いである。

[諏訪]

パネルディスカッションの中で、在宅ワークについては、在宅ワークそのものの規制が必要なのではなく、そこにかかわる様々な周辺の問題を解決して多様な働き方の解決を模索するという方法が一番いいような気がした。またそこには、古いタイプの在宅労働（家内労働）の適用をそのまま拡大するのではなくて、もう一度何らかの切り口やニーズで見直す必要があるのではないだろうか。

7 質疑応答

○在宅ワークにはどのような仕事があるのか(アメリカ)

サービス業の従事者が多い。育児、美容師などや医師、弁護士、建築家などが典型。近年は特に、女性のサービス産業従事者多く、大半は託児サービスである。

○在宅で最良のパフォーマンスを出すにはどのようにしたら良いか(ドイツ)

仕事の成果を評価することが重要。

○ジャーナリスの保護がどのようになっているか(ドイツ)

ドイツでは、フリーランサーの労働組合は強力である。通常の組合員とは異なったサービスの提供を目指す。自営業者には、トータルな社会保障費の保護が存在し、全コストの半分を放送局など企業が負担し、残りを本人と国が4分の一ずつ負担するもの。

○トルコ人の存在の問題、外国人労働者の問題、東西統一の問題との関係はどうなっているか。(ドイツ)

統一との関係で、首都の移転にともない一時的に公務員がテレワークを行った。10%の労働力は外国人である。低レベルの分野で就労をしている。テレワークの機会や可能性は彼らにはない。2000年にコンピュータスペシャリストに外国人労働者の分野ができたので、グリーンカードが発効されれば、インドや東ヨーロッパから通常では労働許可を得られない人たちも参入してくるかもしれない。

○もっとも緊急な研究課題とは(イギリス、アメリカ)

[イギリス]

イギリスでの在宅ワークが行われる理由を検討した。積極的人生で職業生活をよりよくするためにみずから選択して在宅ワークを行う人たちがでてきたということ。制約はあるが、調査結果を総合すると在宅ワークを選択して良かったと言う結果が多いことがわかった。教育的に学歴、スキルの高い人、まれな技術をこっている人、自立して働ける人、裁量権を持っている人が自分で目標を定め、在宅ワークを選んでいる。そういった中でも、希望の実現を妨げているものはないかといくことにも目をむけることは重要であると思われる。

[アメリカ]

在宅ワークを含む多様な就業形態を可能にする政策はなにかを研究することが重要。労働者が労働市場に参入しやすくするための、オプションを提供すること、家族や個人の目標もかなえながら、労働市場に参入できるようにすることが政策課題として重要なのではないか。

○在宅ワークにおける自由意志および強制の問題について(アメリカ)

在宅ワークを強制されて行うということはない。家族上の制約があって、なかなか仕事に通勤できない立場の人にとっては、唯一仕事を続けるオプションは、在宅ワークになる。労働者や潜在的労働者に選択肢を与えているということ。

○雇用労働者としての在宅ワークが抱える問題（ドイツ、イギリス、アメリカ）

[ドイツ]

世代の変化とともに伝統的な形での家内労働を保つことはできない。情報技術の発展で開放型の労働となり、個人の責任が重くなる。同時に長期的な安全をどのように個人に保障するかという問題がでてくる。一人で働くのか、グループで働くのか。ネットワークの重要性が認識されてくる。相対的にオープンで継続性のある工業的な労働になってくるのではないか。

[イギリス]

コールセンターなど過去にインドに移転していった仕事が、英国の島部や群部の地域にもどってくる。90年代初頭に大企業は在宅ワーカーを採用しはじめたが、2000年には撤回している。組織的に仕事を行うことの難しさは指摘されている。

[アメリカ]

80年代以降、在宅ワーカーは増加している。特に専門的職業において、電気通信技術の発達を背景に、この傾向は今後も続くと思われる。

○仲介者の存在について（ドイツ、イギリス、アメリカ）

[ドイツ]

フリーランスジャーナリスの分野で一部の地域において、個人的コンタクトを持って仲立ちする人の存在はある。公的組織や機構はない。

[イギリス]

雇用主が自営業かによって異なる。仲立ちをする者が実際に監督も行う。監督、スーパーバイザーが自宅で仕事を自身でも行っている。スーパーバイザーがターゲットを儲け、仕事をチェックしている。さらに、グラフィック、ワークデザイン、新聞関係などジャーナリス関連では大半は自営業である。既にネットワークを持っており、マイニングすることで仕事を手に入れている。エージェントのような形でこのネットワークを利用している。(イギリス)

[アメリカ]

英国と同様、スーパーバイザー、監督などがいてその人たちが窓口となる。自営の場合は多様な職業あるので、職業特異的となるが、現在情報はもっていない。

○トレーニングの問題(アメリカ、イギリス、ドイツ)

[アメリカ]

一般的にその技術を改善するのは、学校へ行ったり、トレーニングコースに通ったりと言うことを自営業の人は自分で行わなければ成らない。教育制度も職種によって異なるところがあるが、コミュニティ・カレッジや一連の講座で技術を学ぶために参加することになる。特定の技術を習得するためには学校に戻らなければならない。企業の従業員であれば、低い等級の仕事でよければ、訓練を必要としないが、ある等級をめざすとなると何らかの方針に基づくプログラムに参加して自らトレーニングする必要がでてくる。

[イギリス]

自営業の場合、基本的にはアメリカ同様、個人が自ら必要な技術を習得する。コンピューター関連については、政府の支援があり、再訓練を受けることもできる。

[ドイツ]

技術により、違った領域のものが必要になってくる。スキルについては、同僚の助けを得なくても仕事ができることが必要で、その企業内で習得する必要がある。自営の場合は、必要な技術について免許を取得しなくてはならない。在宅ワークでは特にこの免許の取得が重要になる。将来的には、特にコンピューターの分野などでは、複雑な欧州的要素を背景としているので、特有の能力評価が重要になってくる。

○在宅ワーカーに保護は必要か(諏訪)

本当に保護が必要なのは、重度の身体障害者だけだという議論に持っていくのではなく、自ら雇用されない道を選んで選択して事業を行おうとする者が、不公平な状況におかれなようにすることが重要。働き方が多様化している時代に、有る働き方をとったら損になるという制度が残ってはいけな。基本的に制度は中立的であるべきだ。働き方の選択に対しても中立的であるべきで、個人自営主でもスモールビジネスの人でも必要があれば、政策的に手当てされるべきであると考え。また在宅ワークをめぐるほかの問題についても、行政のひずみが生んだものだと解釈するのではなく、必要な対応策をとっていかねばいけな。教育支援についても、重要な対応策のひとつと考えられる。

規制の見直しには3つの視点が大切だろう。①古い制度で時代にあわなくなり、かえってさまざまな問題をおこしている場合、そういった規制は廃止することが必要である。②古くからあり、未だ解決しない問題、家内労働の問題は、今後外国人労働者の問題が加わる可能性もあり、規制の強化も考えられる。③時代にあった新しい問題、たとえば、プライバシーの保護、個人情報保護などの問題への取り組みが重要となってくる。

規制と保護については、すべてを同一にみるのではなく、必要な部分とそうでない部分を峻別して細かく見ていくことが不可欠である。

参 考 资 料

在宅ワーカーに係る各国の保護・支援状況

	アメリカ	イギリス	ドイツ	日本
1 各国における在宅ワーカーに相当する概念				
	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない</p> <p>○在宅ワーカーは被用者、自営のいずれにも該当する場合がある</p> <p>○多くの在宅就業者(在宅ワーカーも含む)は公正労働基準法の被用者に位置づけられる</p>	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない</p> <p>○在宅ワーカーは被用者、労働者、自営のいずれにも該当する場合がある</p> <p>○在宅労働者(homeworker)は公式な定義がある訳ではない。典型的には在宅で製造・加工に携わる業務を行う者を指すが、日本の家内労働者よりも広い概念で在宅ワーカーも含まれる</p>	<p>○在宅ワーカーと同じ概念はない</p> <p>○在宅ワーカーは被用者、家内労働者、被用者類似の者、自営のいずれにも該当する場合がある</p> <p>○家内労働法は物品の製造・加工のみならず、サービス(役務)の提供も対象にしている</p>	<p>○在宅ワーカーは日本の概念で、在宅において請負的にサービス(役務)の提供を行う者を指す</p>
2 在宅ワーカー等に適用される法令の全体像				
	<p>○在宅ワーカーが公正労働基準法の被用者に位置づけられる場合は、同法に基づく保護を受ける</p> <p>○家内工業従事者の多い特定産業(婦人衣料、宝石製造、アウター・手袋など編物、ボタン・バックルの製造、手工芸製造、刺繍など7業種)において、使用者が家内工業従事者を雇う場合には労働省から許可を得る必要あり</p> <p>○州によっては、在宅就業について、在宅就業証明書の取得が必要であったり、在宅就業そのものが禁止されているところがある</p>	<p>○在宅ワーカーが被用者と位置づけられる場合は、基本的に全ての労働関係法令の適用を受ける</p> <p>○在宅ワーカーが労働者と位置づけられる場合も、全国最低賃金法、雇用権法等の適用を受ける</p> <p>○在宅労働者(homeworker)は全国最低賃金法の適用を受ける</p>	<p>○在宅ワーカーが被用者と位置づけられる場合は、基本的に全ての労働関係法令の適用を受ける</p> <p>○在宅ワーカーが家内労働者と位置づけられる場合も、同法の適用を受ける</p> <p>○在宅ワーカーが被用者類似の者と位置づけられる場合も、労働裁判所法、連邦休暇法、就業者保護法、労働協約法等の一部の適用を受ける</p>	<p>○在宅ワーカーが被用者と位置づけられる場合は、基本的に全ての労働関係法令の適用を受ける</p> <p>○在宅ワーカーには家内労働法の適用がないが、在宅ワーカーのために2000年に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が策定される</p>
3 在宅ワーカー等に直接適用される法令がある場合(ガイドラインを含む。)				
①法令名	<p>○公正労働基準法</p> <p>○州法により家内労働者に規則等を行うところあり</p>	<p>○全国最低賃金法</p> <p>○雇用権法(公益開示条項)</p>	<p>○家内労働法(1971年よりサービス分野にも適用)</p> <p>○事業所組織法</p>	<p>○家内労働法(在宅ワーカーには適用されない)</p> <p>○「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」(法的拘束力なし)が策定(2000年)</p>
②保護される在宅ワーカーの範囲(家内労働者との関係を含めて)	<p>○在宅ワーカーに関する規定はないが、特定産業(婦人衣料、宝石製造、アウター・手袋など編物、ボタン・バックルの製造、手工芸製造、刺繍など7業種)での家内工業従事者の規定あり(公正労働基準法)</p>	<p>○在宅労働者(homeworker)のための特定条項が設けられている(全国最低賃金法、雇用権法(公益開示条項))</p>	<p>(家内労働法)</p> <p>①自己の選択した作業場で、単独又は家族とともに委託により生業に従事する者</p> <p>②2人以下の外来補助者又は家内労働者とともに委託作業に従事する者(家内工業経営者)</p> <p>③上記に準ずる者で保護を要すると認めるもの(同格指定)</p> <p>(事業所組織法)</p> <p>○5人以上の事業所(3名以上が従業員代表被選挙権有)請負人も含む</p>	<p>○在宅ワークは、在宅で請負契約に基づき役務(サービス)の提供等に係るものを指すが、ガイドラインにおいては、このうち事業者性が弱く従属性が強いものを在宅ワークと定義している。在宅ワーカーは在宅ワークを行う者をいう</p> <p>○日本の家内労働法は製造加工の受託者を対象としており在宅ワーカーは対象とならない</p>

各国共通

	アメリカ	イギリス	ドイツ	日本
③仲介人			○被用者でなく委託された作業を家内労働者に請渡す者(家内労働法)	○仲介人の規定はなく、注文者に分類される(ガイドライン)
④発注者(注文者)			○家内労働者に仕事を委託している者(家内労働法)	○在宅ワークの仕事を在宅ワーカーに発注する者(ガイドライン)
⑤保護の主な内容	○特定産業の家内工業従事者について、最低賃金、残業時間割増、児童労働の禁止などの保護あり(公正労働基準法)	○全国最低賃金法に基づく最低賃金水準の順守	○家内労働法に基づき、の範囲内で被用者類似として保護される(家内労働法)	○注文者が守っていくべき事項として、契約条件の文書明示及び保存、契約条件の適正化の他、個人情報保護、健康確保措置、能力開発の付与、担当者の明確化を規定(ガイドライン)
⑥委託者及び家内労働者の把握			(家内労働法) ①委託者の届出制 ②委託者による家内労働者名簿作成と届出	
⑦家内労働行政機構			(家内労働法) ①職種部門及び職種ごとの家内労働委員会設置 ②原則として州最高労働官庁及びその定める機関が家内労働法の施行監督 ③警察官署による安全衛生に関する指令 ④営業監督署による安全衛生にかかる命令監督	
4 在宅ワーカーが被用者等として保護されることがある場合				
①法令名	○全国労働関係法等の判断基準である管理権保持基準により被用者と認められれば、基本的に全ての労働関係法令の適用がある ○公正労働基準法の判断基準である経済実態基準による被用者と認められ、同法の適用がある	○被用者と位置づけられれば、基本的に労働関係法令すべてが適用される ○労働者と位置づけられても、雇用権法、賃金法、労働時間規則、全国最低賃金法、公益情報開示法、労働組合労働関係統合法(1条=組合の定義、68条=チェックオフ、218条=労働争議)の適用を受ける。また、職場安全衛生法など労働安全衛生に関する法令も使用者の一般義務規定として適用を受ける	○在宅ワーカーが被用者と位置づけられれば、労働契約法、労働保護法などの労働関係法令の適用がある ○在宅ワーカーが被用者類似の者と位置づけられても、労働裁判所法、連邦休暇法、就業者保護法、労働協約法等の一部の適用を受ける	○在宅ワーカーが被用者と位置づけられれば、労働基準法をはじめ基本的には全ての労働関係法令の適用がある
②保護される在宅ワーカーの範囲(要件)	○全国労働関係法等の判断基準は、管理権保持基準により判断される ○公正労働基準法の判断基準は、経済実態基準により判断される	○被用者として認定される基準は、管理テスト、統合テスト、経済的実現テスト、義務の相互性テスト並びに総合テストの5つの基準である ○被用者として認定されない場合でも、事業者性が低い場合(委託者が特定されている場合、個人で他人を使用せずに自ら役務を提供している場合)、労働者として保護される	○被用者(見せかけの自営業者を含む)である要件は人的従属性、経済的従属性の両方が必要 ○被用者類似の者である要件は経済的従属性が必要	○在宅ワーカーは一般的には被用者とは認められない。ただし、使用従属関係が認められ、労働基準法上の労働者に認められれば、労働基準法等の適用を受ける

	アメリカ	イギリス	ドイツ	日本
③保護の主な内容	(上記①参照) ○全国労働関係法等の判断基準である管理権保持基準による被用者と認められれば、基本的には全ての労働関係法令の保護がある ○公正労働基準法の判断基準である経済実態基準による被用者と認められ、同法の保護(最低賃金、残業時間に対する報酬など)の適用がある	(上記①参照) ○被用者と位置づけられれば、基本的には全ての労働関係法令の保護がある ○労働者と位置づけられ、労働時間、最低賃金、労働安全衛生等の保護がある	(上記①参照) ○在宅ワーカーが被用者と位置づけられれば、労働契約法、労働保護法等基本的なすべての労働関係法令の保護がある ○在宅ワーカーが被用者類似の者と位置づけられ、労働裁判所法、連邦休暇法、就業者保護法、労働協約法等の一部の保護がある。被用者に比べ解雇保護等に一部制限がある	(上記①参照) ○労働基準法上の労働者と認められれば、労災保険法、安全衛生法、最低賃金法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パート労働法等の保護の対象となる
5 下請企業を保護する法令等により在宅ワーカーが保護される場合				
①法令名	(未調査)	○該当する法律はない	○在宅ワークに関して下請事業者としての特別規定は見受けられない	○下請代金支払遅延等防止法(独占禁止法の特別法)
②保護する労働者(下請企業)の範囲			○建設業分野で、前払金、請負契約規程で保護されている	(下請法) ○親事業者(発注者)は資本金1,000万円(一部5,000万円)以上が対象 ○下請事業者は資本金1,000万円(一部5,000万円)以下が対象
③主な内容			○建設業分野で、請負契約規程で下請代金の直接払いが可能としている	○親事業者の守るべきこととして、注文書の作成義務、下請代金の支払期日を定める義務、支払遅延の禁止等が規定されている(下請法)
6 労働基本権、団結権の有無				
	○全国労働関係法の被用者と認定された場合、同法の対象となり、組合を通じた権利行使が可能となる ○ただし、CWA など一部の組合は、独立契約者なども積極的に組織化している	○被用者として位置づけられれば、集団的労使関係に関する権利として、労働組合労働関係統合法が適用される(労働者にも一部の規定の適用あり) ○自営で働く者の組織化には消極的	○事業所組織法の適用を受ける場合(家内労働者には適用あり)には、従業員代表委員会設置が原則となり、労働協約等を締結できる ○見せかけの独立者や被用者類似の者の組織化には必ずしも積極的ではない	○労働組合法の労働者と認定された場合、同法に基づく権利行使が可能となる ○日本の労働組合は在宅ワーカーまで組織化の対象とは見ていないと思われる
7 在宅ワークの実態及び具体的な保護・支援内容(それぞれの法令ごとに)				
①委託契約(内容)の明確化			(家内労働法) ①委託者による報酬帳の交付記入義務 ②報酬明細書及びその他の契約条件の明示義務	○ガイドラインに、発注者が守るべき事項を列挙し、あわせてモデル契約様式を示している ○下請法においても、注文書の作成義務等が規定されている
②就業時間の規制	○特定産業七業種の家内工業において、使用者は家内工業従事者の就業時間の記録を義務付けられている(公正労働基準法)		(家内労働法) ①委託業務量の制限 ②年少者の就業時間制限	○ガイドラインに、納期については在宅ワーカーの作業時間が長時間に及ばないように設定することとされている

	アメリカ	イギリス	ドイツ	日本
④工賃に関する権利の保護			(家内労働法) ①差押制限 ②工賃の算定及び構成の明示	○ガイドラインに、報酬の支払期日については成果物を受け取った日から30日以内とし、長くても60日以内とすることとされている ○下請法に、下請代金の支払期日を定める義務、支払代金の支払遅延の禁止が定められている
⑤報酬の適正化(最低工賃制度等)	○公正労働基準法の被用者となる場合、最低賃金の保護の対象となる。ただし、コンピューター従事者は適応除外 ○州法により最低賃金を定めるところもある	○全国最低賃金法に基づき最低賃金水準が決定される。また、出来高払いの場合に就業時間と報酬の公正な換算を促すガイドラインがある	(家内労働法) ○最低工賃に関して、職業部門及び職種別の家内労働委員会の拘束力のある決定	○ガイドラインに、報酬の額については在宅ワーカーの適正な利益の確保が可能となるよう決定するとともに、最低賃金を参考することとされている
⑥安全衛生・健康管理	○全国労働安全衛生法(管理権保持基準)の被用者と認定された場合、同法の適用対象となる。労働省の「自宅をワークサイトにする場合の遵守指針」により、苦情又は照会のある場合のみ自宅の検査を行う	○職場安全衛生法に規定される使用者の一般義務は、在宅労働者(homeworker)への発注者にも適用される	(家内労働法) ①危険有害物質を使用する家内労働の禁止又は制限をする政府の法規命令制定権限 ②個々の事業場に対する監督局が法規命令を発する権限 ③特別規定適用家内労働についての委託者による届出義務 ④公衆衛生上問題のある業務についても前記①②③と同様の規定 ⑤危害防止のための措置義務	○ガイドラインに、VTD作業の適正な実施方法、腰痛防止対策などの健康を確保するための手法について注文者が在宅ワーカーに情報提供することが望ましいとされている
⑦業務上の災害・疾病に対する措置	○労働災害法については、州法による規定されている。同法の被用者と認定された場合、「業務に起因する」労働災害と判断されれば対象となる		(ライヒ保険法) ○家内労働者、仲介人、家内工業経営者等について、労災保険の適用あり	○労災保険法に一人親方などの特別加入制度あり
⑧プライバシーの保護	○公民権法上の被用者と認定された場合、同法7条の適用がある		○連邦データ保護法による保護あり	○ガイドラインに、注文者が業務上知り得た在宅ワーカーの個人情報について、本人の同意なく、目的外の使用、第三者への提供その他漏洩行為を行わないこととされている
⑨在宅ワーク希望者への支援	○中小企業庁が中小企業援助の一環として法務、労務等に関するカウンセリングを行っている		○1990年頃連邦政府が、情報キャンペーン、IT講習会・資格認定、テレセンター設立を実施。現在は実施しておらず	○公的な支援により、在宅ワーク希望者を対象に契約締結に当たっての基礎知識、初歩的な技能等を付与するセミナーを実施している

	アメリカ	イギリス	ドイツ	日本
⑩ 仲介システム	○民間の支援機関が中心	○民間のネット上の求人求職組織（テレコテージ）が中心。 ○雇用年金省所管のジョブセンタープラスによる職業紹介もあり	○民間の支援機関が中心	○公的な支援により、インターネット上のホームページを立ち上げ、在宅ワーカー及び発注者を対象に情報を提供している
⑪ 在宅ワーカーの能力評価、能力開発の支援	○民間が中心。一般のコミュニティカレッジなどの訓練プログラムに参加する人が多い	○全国職業資格（NVQ）の基準に基づき企業に人材育成の投資をするよう促している。 ○民間による独自の職業資格基準もある	○民間が中心。1990年頃、連邦政府によるIT講習会を実施していた	○公的な支援により、インターネット上のホームページを立ち上げ、在宅ワーカーの能力の自己診断システム等の提供を行っている
⑫ トラブル発生時の相談指導体制	○労働関係の紛争は通常の裁判所である連邦・州裁判所で処理されている ○全米仲裁人協会等による仲裁人を紹介する機関も発達している ○中小企業庁が中小企業援助の一環として法務、労務等に関するコンサルティングを行っている	○通常の裁判所であるコモン・ロー裁判所のほかに労働審判所がある ○司法機関以外の公的な機関として助言斡旋仲裁局（ACAS）がある ○内閣歳入庁による経済活動全般の不服相談もある ○その他、非政府組織による対応がある	○労働裁判所 ○労働行政監督署（労働保護全般） ○TELEVISA、OnForTe など、主にテレワークに関する民間の相談窓口がある	○個別労働紛争解決促進法に基づく紛争のあっせん制度あり ○労働審判制度の法案が国会に提出されている
8 その他				
① 失業給付（失業保険）	○被用者と認定された場合、失業保険給付の対象となる	○被用者と認定された場合、失業給付の対象となる	○被用者（見せかけの自営業者を含む）、家内労働者は、契約取消時の補償有	○通常は雇用保険の被保険者とならない
② 税法上の取扱い	○自営の場合、自営業者抛出法（SECA）に基づき、所得税、自営税を支払う	○在宅ワーカー向けの優遇措置はない	○雇用契約があれば賃金に対する課税となり、雇用契約がなければ自営業者としての課税となる	○通常は自営業者と分類される
③ 社会保障法の適用	○被用者と認定されると医療保険（メディケア）の受給対象となる	○在宅ワーカー向けの優遇措置はない	○家内労働者等に対する社会保障法上の特別の規定あり	○通常は自営業者が加入する国民年金、国民健康保険の被保険者となる

欧州各国における在宅ワーカー等の定義

EMIRE データベースは、欧州雇用産業関係用語集のオンライン版であり、EU 加盟国の国家産業制度に関する専門用語について説明している。

ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、英国の用語集がある。オーストリア、フィンランド、スウェーデンの用語集は近日中に作成される。

EMIRE データベースは現在、以下の国々をカバーしている。各国の用語リストをアルファベット順に表示したり、テキスト内の特定のトピックを検索したりすることができる。なお、ホームページは以下の通りである。

<http://www.eurofound.eu.int/emire/emire.html>

【ドイツ】

1. HEIMARBEITER (家内労働者)

自宅など、自ら選んだ仕事場で、独力または家族の協力を得て、取引業者や家内労働下請業者（仲介業者）向けの有償の仕事を引き受ける個人。必要な材料を自分で調達したか取引業者が調達したかにかかわらず、成果物の報酬的な活用は取引業者に委ねられ、取引業者はここから直接的または間接的に委託手数料を得る。家内労働者の特徴は、事業を運営せず、支払いとの交換条件で仕事を引き受けるが、長期的にそのような形態で仕事を続ける意図はなくてもかまわない。したがって、開業の届出をする必要はない。ただし、所得税や社会保障制度への貢献は義務づけられている。また家内労働雇用に関する特別条項が家内労働者に適用される。従業員ではないため、指示を出すという雇用主の権利に支配されることはないが、法的には従業員と類似した扱いを受ける立場として分類される。

2. TELEARBEIT (テレワーク)

通常、仕事が組織から持ち出され、在宅労働者の自宅に移されると特徴付けられる。仕事場は通信技術によって組織とつながっていることが多く、単純な事務の多くはこの形態で行うことができる。各地の支社や外部サービス会社への分散化も可能である。テレワークは可能な形態がさまざまであるため、テレワーカーは必ずしも在宅労働者のカテゴリーには含まれず、法的に従業員と同等に扱われるが、自営業者である場合も従業員である場合もある。

3. HEIMARBEITSVERHÄLTNIS (家内労働雇用関係)

雇用主が、1人または複数の家内労働者または自宅で事業を運営する者、あるいはそれと同等とみなされる者を雇用した場合、家内労働雇用関係が成立する。この関係は、家内労働法（Heimarbeitergesetz）の条項または実際の状況によって別段の定めがないかぎり、原則的に労働法の対象となる。

家内労働者の報酬は、業績給と同様、出来高に基づいて計算されるが、場合によっては時間給が考慮されることもある。家内労働者は通常、有給休暇や疾病手当の代わりに、包括的な支払いとして加給金を受け取る。これを別にすると、契約上の義務はその他の雇用関係と一致する。ただし、家内労働者は、指示を出すという雇用主側の権利に支配されるわけではない。

家内労働者雇用の乱用を防ぐため、家内労働雇用関係が成立した際に雇用主は地域の職業安定所（Länder Employment Offices）に届出を行い、6カ月ごとに報告書を提出しなければならない。また、個々の家内労働者に対し、平等に仕事を分配する必要がある。

家内労働雇用関係では、予告による通常の契約終了に特別規則が適用される。まず、翌日からいずれの当事者も契約を解除できる。家内労働雇用関係が4週間を経過した時点の予告期間は2週間であり、雇用期間が長くなるにつれて予告期間も徐々に長くなり、四半期の経過後は3カ月となる。家内労働者は、解雇に対する一般保護条項の対象とはならない。ただし、労使協議会のメンバーや障害者として、または母性保護との関連では、解雇に対する特別保護を享受できる。家内労働雇用関係が終了する場合、雇用主が予告通知を回避するために当該の家内労働者に対して割り当てる仕事の量を徐々に減らし、支払いを少なくするようなことがあってはならない。家内労働者に割り当てられる仕事の量が25%減少した場合、終了前24週間の支払いの平均額を受給し続ける権利がある。最近の傾向として、テレワークという形態での在宅ワークが拡大しつつある。

4. HEIMARBEITSAUSSCHUSS（家内労働委員会）

正当な権限を有する労働当局の家内労働委員会は、関係当事者の代表からの聴聞の後、特定の個人またはグループが家内労働者であるか自営業者であるかを判断する。これは労働法に定める正当な保護が異なるためである。当該の個人またはグループが、法的利害、実際の労働業績、作業生活における立場から、家内労働者あるいは自営業者に相当する場合、その立場に妥当なレベルの保護が保証される。これは、家族以外の助力者や家内労働者を2人以上雇用する家内労働下請業者や自営業者の場合に特に当てはまる。

5. ZWISCHENMEISTER（家内労働 仲介下請け業者）

従業員立場ではなく、取引業者から受け取った手数料を家内労働者に渡す個人。

【英国】

1. HOMEWORKER（在宅労働者）

1991年国勢調査によると、英国における労働人口の約5%（約120万人）が主に自宅で仕事をしているか、または職場に居住している（この数字は過小評価である可能性が高いと考えられている）。統計的な目的で自宅での労働者と自宅外での労働者を区別するのは難しいが、この両グループには重要な違いがある。自宅で仕事をしている人（在宅労働者の一般的な定義）には女性が多く、自宅外でフリーランス等で働いている人には男性が多い。テレワークは普及してきているが、自宅で仕事をしている人の大部分は、より従来からある職業に就いている傾向がある。在宅労働者の立場は、不安定なことが多い。従業員であったり、自営業者であったり、状況によって異なる。不安定で断続的な在宅ワークの性質により、裁判所も雇用契約の存在を推断することが困難なため、在宅労働者はさまざまな法定雇用保護権を行使できないことがある。研究により、「社内」労働者（雇用主の施設内で雇用されている者）と比較して賃金水準が低いのが普通で、雇用関連手当は受けていない。「典型的な労働者（typical workers）」を参照のこと。

2. TELEWORK (テレワーク)

情報ベースの電子機器を活用して、雇用主から物理的に離れた自宅でする仕事。英国のテレワークはそれほど普及していないが、技術が発達し、柔軟性を求める雇用主が増加しているため、遠隔地で仕事をするというこの形態が将来的に普及していくと考えられる。テレワーカーの中で最も一般的なカテゴリーは、データ処理、文書処理、データ入力、販売員、保険外交員である。このような「新技術在宅労働者」は伝統的な在宅労働者（衣類やおもちゃメーカーなどの業界）よりも高い賃金を得ているが、同等の仕事を行なう社内労働者よりも賃金水準が低いという調査結果がある。テレワーカーは、従業員であったり、自営の下請業者であったり、さまざまである。

3. HOMEWORK (在宅就業)

仕事を「提供」してくれた雇用主のために自宅でする仕事。社外業務とも呼ばれる。テレワーク参照。

【フランス】

1. TRAVAIL A DOMICILE (在宅就業)

自宅またはその付近において、委託業者からの依頼によって行われる業務。フランスの法律では、報酬が定率で計算される場合の雇用契約に基づく業務と同等に扱われる（英語では“outwork”（社外業務）とも呼ばれる）。

2. TÉLÉTRAVAIL (テレワーク)

情報通信技術を利用して遠隔地または自宅で作業する形態を指すために近年になって作られた用語。急速に発達すると予想されているが、実際に根づいているのはわずかである。次の2つの特性から問題が生じている。1つ目は、遠隔地での作業形態として、作業監督および従業員保証の方法を見直さなければならない。2つ目は、VDU作業の形態であるため、健康保護対策が必要である。

【イタリア】

1. LAVORO A DOMICILIO (在宅就業／下請業務)

一般に、雇用契約に基づいて労働者の自宅（または利用可能な施設）で行われる仕事。雇用主の施設内で行われる仕事と対立する概念。これは、自営業者である在宅労働者（職人仕事が多い）と従業員である在宅労働者を明確に区別するのが難しいことから、重要な現象ではあるが分析することは簡単ではない。

この主題に関する最近の法律（1973年12月18日の法律番号877）では、在宅就業者にできるかぎり内勤労働者と同等の賃金および雇用条件を保証することにより、雇用主の施設内で行われる業務を在宅での業務に置き換えることを阻止しようとしている。まず、在宅での仕事の厳密な定義を採用した。在宅就業者は、自宅（または自分の施設）で仕事をしなければならず、家族以外の労働者を雇用してはならず、雇用主の技術指示に従わなければならない。

前述の内容とは対照的に、職人としての登録によって、在宅労働者として分類される可能性（上記の条件が満たされる場合）が自動的になくなるわけではない。

法律の適用を管理するために、在宅での仕事に対して（さまざまな地域レベルで）特別委託手数料を設定し、現象全体と個々の雇用関係の両方を規制するための包括的かつ詳細な文書体系を確立する条項がある。この規制体系は、職人の身分と比較して労働者自身にとって（主に税金に関して）不利であり、ほとんど成功していない。イタリアでは現在、法律番号 877/73 の定義で分類される在宅労働者は約 10 万人であると見積もられている。

技術革新により、在宅での仕事が根本から変わり続け、法的規制および契約上の規制が（伝統的な製造業向けに作られたため）さらに不適切になった。その典型例の一つが、電子機器の利用によって可能となった遠隔地での業務形態であるテレワークである。

2. TELE-LAVORO（テレワーク）

遠隔地での作業形態の一種で、新しい情報技術を活用して、従来の場所（工場、オフィス、学校など）ではなく自宅付近で仕事をする。イタリアでは、在宅での仕事の新しい形態として発展している。

【スペイン】

1. TRABAJO A DOMICILIO（在宅勤務／社外業務）

労働者が選択した場所（通常は自宅）で行われる業務。非常に伝統的な形態の労働であり、グループまたは家族で取り組むことが多く、特定の経済部門において、複雑な機械や設備を必要としない業務で、監督や監視が不要な場合に有効なサービスの提供方法である。電子工学やテレマティクスが在宅勤務を促進したため、近年になってこの労働形態に新たに関心を持たれている。また、従来の雇用形態で働くのが困難な人（特に女性）にも労働市場を開いている。ただし、分散や孤立という性質があるため、労働者の法的権利が侵害されたり、雇用について申告が行われなかったりする（雇用の申告漏れ）。この問題に対処するために、労働法では在宅業務契約について適切な職業安定所の検査を受け、届け出ることを義務づけている。

2. TELETRABAJO（テレワーク）

テレマティクスや通信を利用する仕事。特にデータ処理に関わる人々の間に、在宅ワークや社外業務の新しい形態を生み出している。生産の分散化の原因でもあり、同時にその表われでもある。雇用関係から生じる権利や義務に大きな影響を与えている。

【オランダ】

1. THUISWERK（在宅就業）

支払いを受ける条件のもと、自宅で行うあらゆる労働を包括する概念。このような活動はきわめて多種多様であり、まったく熟練を要しない仕事から、高度な熟練を要する仕事まで幅広い。コストが安く、労働法の保護条項の対象となっていないため、雇用主が在宅就業を利用す

ることがある。「柔軟性 (flexibility)」、「柔軟な雇用契約 (flexible employment contracts)」も参照のこと。

【ポルトガル】

1. TRABALHO NO DOMICÍLIO (在宅勤務)

労働者の自宅での業務は、少なくとも理論上は、従業員としての雇用契約のもとで働く状況と質的に矛盾するわけではない。ポルトガルでは、労働者の自宅で行われる仕事に関する雇用契約について具体的に定めた法的条項は存在しない。一般的な雇用契約の規制体系が適用され、仕事を行う場所の特別な性質によって特別措置があるだけである。ただし、自営業者が自宅で仕事をしていても、経済的従属の状況が見られる場合は、雇用契約と同等の契約として扱われる。個々の雇用契約の規制を管理する一般原則に基づき、そのような状況に対処して在宅勤務者が適正な賃金を受け取れるよう定める特別法（法令番号 440、1991年11月14日）が制定された（ただし、入手できた統計によると、この新しい条項はまだ現実には適用されていない）。その他の注目に値することは、社会保障および労働災害、職業上の疾病に関する一般体系が、この自営形態に適用できるようになった。最後に、この特別な法律は契約の終了についても定めており、雇用が予期せず突然打ち切られることのないように、事前の通知を義務づけている。

【アイルランド】

1. HOMEWORK=OUTWORKING (在宅就業／社外業務)

社外業務は、雇用主の施設から離れて仕事をするという労働形態である。別の施設内で仕事をしたり（契約清掃業など）、移動しながら働いたり（訪問販売員など）することもある。通常、社外業務をするのは従業員であるが、自営業者として扱われるケースもある。社外業務の一形態で、これまで目を向けられなかったために、調査の立場から特別に関心を寄せられているのが、在宅ワークである。

在宅勤務者とは、定期的または継続的に自宅で仕事をするという条件で、具体的には企業や代理店、請負業者に雇用され、賃金を受け取る者であると定義できる。在宅労働は、編物や玩具作り、織物といった仕事を自宅で行う場合を指すが、最近ではコンピュータなどの新しい技術を利用したデータ処理のような仕事も含まれる。在宅労働者は一般的に女性であり、たいていは小額の金を稼ぐに過ぎないが、すべてがそのようなケースではないという調査結果もある。ほとんどの女性労働者と同様に、在宅労働者も経済的な必要から仕事をしている。アイルランドにおける在宅ワークは、その他の国々と同様に賃金水準が非常に低い、「表に出ない」労働形態であるため、規制はほぼ不可能である。アイルランドの在宅労働者の大半は、輸出市場および国内の羊毛製品店向けに衣類を作る手編み職人であろう。男性の在宅労働者に対する調査によると、男性は全員が織物職人であり、社内労働者と同じ時間給を得ていた。在宅労働者の身分は、不安定なことが多い。仕事を提供する側からは従業員とみなされないのが普通である。ただし、英国における裁判では、在宅労働者の雇用関係を認める判決が1、2例ある。

【デンマーク】

1. HJEMMEARBEJDE (在宅就業)

労働者の自宅で行われる有給の仕事を目指す用語。在宅就業は、織物・衣料産業や電子産業に

多く見られる（“hjemmearbejdende hustru” という表現の中でも同じ語が用いられる。これは、有給雇用ではなく家庭内で常に家事をしている女性を指す用語である）。

2. UDEARBEJDE（外部雇用／外部業務）

次の2つの文脈で用いられる用語。1) 家庭外における女性の有給雇用を慣習的に指す場合と、2) 販売外交員のケースのように、企業の施設から離れて行われる仕事を指す場合である。

【ベルギー】

1. HUISARBEID / TRAVAIL À DOMICILE（在宅就業）

雇用主に指示された場所ではなく、労働者の自宅内または付近で行われる、企業から請け負う業務。

EUテレワーク協約

1. 協約化の背景

欧州理事会は、欧州雇用戦略のもとで企業が生産的な競争力を備え、柔軟性(flexibility)と安定性(security)のバランスを達成することを目的として、柔軟な労働編成を含む労働組織の近代化に関する話し合いを行った。

欧州委員会は、雇用関係の近代化と改善に関する第2次協議を行い、テレワークに関する協議を行った。2001年9月20日に担当委員会である欧州共同体委員会(CEC)、欧州管理職会議(EUROCADRES)、欧州産業連盟(UNICE)、欧州手工業・中小企業連合(UEAPME)、欧州公共企業使用者連盟(CEEP)、欧州労連(ETUC)らの関係団体は、加盟国内での協約締結国と欧州経済域諸国との間で合意達成に向け、交渉を開始し、これらを通じてリスボン欧州理事会で合意されたように、知識基盤経済・社会への転換への助走に貢献したいと考えた。

テレワークは広範囲にわたり急速に進展する環境と実践の分野であり、テレワークの定義を行って、多様な形態を持つ正規テレワークに適用できるようにした。また、テレワークに関する企業と公共職業紹介機関が労働組織を近代化して、労働者が仕事と家庭の両立を図りつつ、十分な裁量を有して労働を行うことができるよう配慮した。欧州が情報社会を基盤としてテレワークを生み出すためには、労働の柔軟性と安定性のバランスを高め、雇用の質を向上させ、労働市場における障害者の雇用機会を拡大させるような諸策を講じる必要があり、これに応じた新たな労働組織形態を生み出す努力が必要である。

この自主協約は、経営・労働に特化した国内の手続き・慣行に従い、締結当事者である加盟国によって実施されるよう、欧州レベルでの一般的枠組みを構築することを狙ったものである。また、協約締結当事者は、本協約を実施するため、加盟国の関係組織により構成される。

本協約の実施は、本協約の範囲内で労働者に付与された一般的保護水準の維持・向上を目指す。また、本協約の実施に当たり、協約を締結する加盟国は、中小企業等に不要な負担を与えることがないようにすることも目指す。

本協約は、欧州レベルを含む当該レベルでの合意を達成すると共に、当事者の労使の特定ニーズを配慮する形で本協約を補完することを目的とするが、そのために、労使間の権利が侵害されることはない。

2. 定義と適用範囲

テレワークとは、雇用契約や雇用関係において、情報技術を用いて事業所構内でもできる仕事を離れた場所で遂行するという労働の構成・遂行形式であると定義する。

本協約は、テレワーカーについて定めたものである。テレワーカーとは、上記に定めるテレワークを遂行する者をいう。

3. 自発性

テレワークは、当該労働者及び使用者にとって自発的に選択される労働形態である。労働者は就業時、当初から職務規定の一条項にテレワークとしての勤務が要求されることがあり、あるいは自発的労働編成として従事することができる。

いずれの場合にも、使用者は団体契約、履行されるべき業務規定を含め、EUの雇用条件通知義務指令(91/533/EEC)に従って必要な情報を提供しなければならない。テレワークの場合、特に、企業内で当該テレワーカーが所属する部局、仕事上の疑問を提起すべき直属の上司その他の者、報告の仕方などを明らかにしておく必要がある。

テレワークが当初の就業規定に規定されておらず、労働者がテレワーカーへの転換を希望する場合、使用者はこの要求を受け入れることも、拒否することもできる。

テレワーカーへの転換は、労働遂行方法を変えるだけであって、その雇用上の地位には影響を及ぼさない。また、テレワーカーへの転換を拒否したために、雇用関係を終了したり、雇用条件を変更したりする理由にはならない。

当初の職務規定にテレワークが規定されていない場合、個別契約又は労働協約によってテレワークへ転換する決定を破棄することができる。このような破棄可能性は、その要請が使用者側、あるいは労働者側

のいずれの要請によっても、使用者の事業場内への復帰が可能であることを示唆する。かかる破棄の可動性は、個別的契約、または団体契約によって確定する。

4. 雇用条件

雇用条件に関しては、テレワーカーは事業所構内で働く比較可能な労働者と同一の権利、すなわち、適用法及び集団契約で保証される権利を享受する。但し、テレワークの特殊性を鑑み、特別の補足的協定、または個別契約が必要であるとしている。

5. データ保護

テレワーカーが仕事の目的でデータを使用し、処理するとき、かかるデータを保護するために、特にソフトウェアに関して、使用者は適切な措置を講じる責任がある。

使用者はデータ保護に関する全ての関連法や企業内規則をテレワーカーに通知する。

テレワーカーはこれらの規則を遵守する責任がある。

テレワーカーへの特別通知項目

- ・ インターネットのようなIT機器の使用上の制限
- ・ ルールを遵守しなかった場合の制裁

6. プライバシー

使用者はテレワーカーのプライバシーを尊重しなければならない。

仮に、何らかのモニタリング・システムを導入する場合、目的に叶ったタイプを選択し、ビジュアル・ディスプレイ装置に関する指令(90/270/EEC)に従ったものでなければならない。

7. 設備

作業機材やその責任と費用に関することは全てテレワーク開始前に決めておく必要がある。

一般的取り決めとして、テレワーカーが自分の設備を使用するのでない限り、使用者が通常のテレワークに必要な設備の提供、設置、維持に対し、責任を負う。

テレワークが日常的に行われている場合、通信費用などテレワークに直接かかる費用は、使用者が負担しなければならない。

使用者は、テレワーカーに十分な技術指導のための設備を提供する。

テレワーカーが使用している機材、あるいはデータの損失・損害の費用に関しては、使用者が責任を負う。

テレワーカーは提供された設備を慎重に取り扱うことが求められ、インターネットを介して違法な資料を収集・配布してはならない。

8. 安全衛生

テレワーカーの労働安全衛生については、指令(89/391)、娘指令、国内法、さらに団体協約に従い、使用者が責任を負う。

使用者は、テレワーカーに対し、労働安全衛生に関する企業理念、特にビジュアル・ディスプレイに対する要件を通知しなければならない。テレワーカーはこれらの安全基準を正しく運用する。

テレワーカーが、安全衛生の適用基準を遵守しているかどうかを確認するために、使用者、労働者代表、及び当局の検査官は、テレワークを行っている場所を立ち入り検査することができる。なお、テレワーカーが勤務時間中である場合には、立ち入り検査の前に事前にその旨を通知し、その了解を得ておく必要がある。逆に、テレワーカーが立入検査を求めることもできる。

9. 労働組織

国内法、労働協約、就業規則の枠内で、テレワーカーは労働時間を自分で管理する。

テレワーカーの作業負荷と成果基準は事業所構内で働く比較可能な労働者と同等なものとする。

テレワーカーを他の社員から孤立させないために、使用者はテレワーカーが定期的に同僚と会うなどして、社内情報を入手できるような対策を講じる。

10. 訓練

テレワーカーは事業場で働く比較可能な労働者と同等の訓練及びキャリア開発の機会を与えられ、同じ基準で評価される。それに加えて、その機材を使用するための訓練や、テレワークという労働組織の特徴にあった適切な訓練を受けられるようにする。

テレワーカーの監督者とその近い同僚も労働とその管理の形態を習得する訓練が必要になる。

11. 集団的権利

テレワーカーも、事業場で働く労働者と同等の集団的権利を有する。労働団体代表者との通信に障害があってはならない。

また、労働者代表機関への参加及び立候補することも、また送り出すことも同様の条件が適用される。テレワーカーは、欧州法・国内法、団体協約または慣習に従い、その算定基準に算入されなければならない。そのため、テレワーカーは、当初よりその所属する事業場を明確にしておく必要がある。

テレワーク導入に際しては、欧州法、国内法、団体協約、慣習に従い、労働者代表への情報提供ならびに協議が行われる。

12. 実施とフォローアップ

第 139 条において、本欧州枠組み協約は、メンバー国の労使団体に特有の手順・慣行に従い、UNICE/UEAPME、CEEP 及び ETUC（及びリエゾン委員会 EUROCADRES/CEC）締結当事者のメンバーによって実施される。

本協約は、締結日から 3 年以内に実施の予定である。

加盟組織は労使間協議委員の責任において、その実施状況を締結当事者が設置するアドホックグループに報告する。アドホックグループはその結果を踏まえ、合同報告書を作成する。同報告書は、締結日から 4 年以内に作成する。

本協約について疑問が生じたときには、加盟組織は締結当事者に付託することができる。

締結日から 5 年後に、締結当事者の一方から申し出があった場合、本協約の見直しを行う。

2002 年 7 月 16 日 於ブリュッセル

合衆国法典

第29編労働

第8章公正労働基準

29 USCS 第206条 (2003)

第206条. 最低賃金

(a)商業に従事している従業員、プエルトリコ及びバージン・アイランドにおける自宅就労者、米領サモアにおける従業員、米国船舶に乗っている船員、農業従業員。各雇用主は、何らかの週労働時間に商業に若しくは商業用の物品の生産に従事しているか又は商業に若しくは商業用の物品の生産に従事している事業体に雇用されている自己の従業員の各々に対して、以下の(1)ないし(5)の賃金率で賃金を支払うものとする。

(1)本条で別途定める場合を除き、1996年9月30日に終わる期間中1時間当たり4.25ドル以上、1996年10月1日に始まる年の間1時間当たり4.75ドル以上、及び1997年9月1日の開始で1時間当たり5.15ドル以上の賃金率。

(2)当該従業員がプエルトリコ又はバージン・アイランドにおける自宅就労者である場合、レギュレーション又は命令により定められる最低出来高賃金率以上の賃金率、又は当該最低出来高賃金率が実施されていないときは、当該雇用主が採用しているものであって適用される最低時間賃金率以上を(レギュレーション又は命令により定められる従業員の割合又はクラスに対して)生じさせる何らかの出来高賃金率。当該最低出来高賃金率又は雇用主出来高賃金率は、本条の条項に基づき適用される最低時間賃金率と同程度であるものとし、当該最低時間賃金率に代えて支払われるものとする。局長[長官]又はその授権代表者は、本号の条項のいずれかを実施するために必要であるか又は適切であるレギュレーション又は命令を発給する権能を有するものとする。当該権能には、前記の一般性を制限することなく、プエルトリコ又はバージン・アイランドにおける当該自宅就労従業員により提供される業務又は職業を定義する権能、そのように定義された業務又は職業について最低出来高賃金率を定める権能、最低出来高賃金率を確定及び公布するための方法及び手続きを定める権能、最低時間賃金率以上を受領する従業員の割合又はクラスを含む雇用主出来高賃金率の基準を定める権能、「自宅就労者」という用語を定義する権能、並びに雇用主、代理人、契約業者及び下請業者が物品を自宅就労者に生産させる条件を定める権能を例として含む。

(3)当該従業員が米領サモアにおいて雇用されている場合、本項又は(b)項により定められる単一又は複数の賃金率に代えて、第5条及び第8条[29 USCS § § 205, 208]に従って労働長官が設置する単一又は複数の特別産業委員会の勧告に従って労働長官により定められる適用される賃金率以上の賃金率。このように設定された最低賃金率は、本項の(1)号に定められる賃金率を超えないものとする。

(4)当該従業員が米国船舶に乗る船員として雇用されている場合、当該従業員が実際に職務に就いている期間(当該従業員が当直であったか又は上司の指図で仕事を実行するか若しくは待機していたときの乗船期間を含むが、雇用契約に従って提供される非番期間は含まない。)中の全ての時間について本項の(1)号により定められる時間賃金率での報酬に相当する賃金を賃金支払いの対象である期間について当該従業員に対して提供することになる賃金率以上の賃金率。

(5)当該従業員が農業で雇用されている場合、1977年12月31日より後に(1)号に基づき実施されている最低賃金率以上の賃金率。

(b)以後の修正条項に従った従業員への追加適用可能性。各雇用主は、何らかの週労働時間に商業に若しくは商業用の物品の生産に従事しているか又は商業に若しくは商業用の物品の生産に従事している事業体に雇用されている者であって1966年公正労働基準修正条項[29 USCS § § 203, 206, 207, 213, 214, 216, 218, 255]、1972年教育修正条項の第IX編又は1974年公正労働基準修正条項により本法に対してなされた修正により当該週労働時間に本条の範囲に入れられた自己の従業員((a)(5)項が適用される従業員以外の

もの)の各々に対して、1977年12月31日より後の発効で、(a)(1)項に基づき実施されている最低賃金率以上の賃金率で賃金を支払うものとする。

(c) [削除]

(d) 性差別の禁止.

(1) 本条の条項の対象になる従業員を有するいかなる雇用主も、その実施に同等の技能、努力及び責任が必要であって同様の労働条件の下で実施される作業に係る同等の仕事について当該従業員が雇用されている事業所内で異なる性の従業員に対して自己が賃金を支払う賃金率未満の賃金率で従業員に対して賃金を支払うことによって性別に基づく従業員間での当該事業所内における差別を行なわないものとする。ただし、当該支払いが(i)年功序列制度、(ii)実績制度、(iii)生産の量若しくは質により所得を測定する制度、又は(iv)性別以外のその他の要因に基づく賃金格差に従って行なわれる場合は、この限りではない。ただし、本項に違反している賃金率格差を支払っている雇用主は、本項の条項を遵守するために、従業員の賃金率を引き下げることを行ないものとする。

(2) 本条の条項の対象になる従業員を有する雇用主の従業員を代表するいかなる労働団体又はその代理人も、本項の(1)号に違反して何らかの従業員を当該雇用主に差別させるか又は当該差別をさせるよう試みることをしないものとする。

(3) 管理及び実施強制の目的上、本項に違反して留保されているものであって何らかの従業員に対して支払うべき金額は、本法[一般に 29 USCS § § 201 et seq.、完全な分類については USCS Tables volumes を参照されたい。]に基づく未払い最低賃金又は未払い残業報酬であるとみなすものとする。

(4) 本項で使用される場合、「労働団体」という用語は、従業員が参加しているものであって不満、労働争議、賃金、賃金率、労働時間又は労働条件に関する雇用主との交渉を全体的に又は部分的に目的として存在している何らかの種類の団体又は何らかの機関若しくは従業員代表委員会若しくは制度を意味する。

(e) 合衆国に対して契約サービスを提供している雇用主の従業員.

(1) 本法の第 13 条[29 USCS § 213]の条項(当該物の(a)(1)項及び(f)項を除く。)にかかわらず、合衆国との契約又は当該契約に基づく下請契約に基づき契約サービス(リンネル供給サービス以外のもの)を提供する各雇用主は、その賃金率が 1965 年サービス契約法(41 USC 351-357)により規律されないか又は本条の(a)(1)項が適用されない自己の従業員の各々に対して、本条の(b)項に定められている賃金率以上の賃金率での賃金を支払うものとする。

(2) 本法の第 13 条[29 USCS § 213]の条項(当該物の(a)(1)項及び(f)項を除く。)及び 1965 年サービス契約法[41 USCS § § 351-357]の条項にかかわらず、合衆国との契約又は当該契約に基づく下請契約に基づき合衆国に対してリンネル供給サービスを提供する事業所における各雇用主は、当該事業所における自己の従業員の各々に対して、(b)項に定められている賃金率以上の賃金率での賃金を支払うものとする。ただし、当該事業所により行なわれる販売又は事業の総年間ドル金額の 50%超が当該契約又は下請契約に基づき当該リンネル供給サービスを提供することに由来するものである場合、当該雇用主は、当該事業所における自己の従業員の各々に対して、本条の(a)(1)項に定められている賃金率以上の賃金率での賃金を支払うものとする。

(f) 家事サービスにおける従業員.

(1) 何らかの週労働時間において家庭における家事サービスに雇用されている従業員は、第 6(b)条[本条の(b)項]に基づき実施されている賃金率以上の賃金率で賃金の支払いを受けるものとする。ただし、当該サービスについての当該従業員の報酬が社会保障法の第 209(a)(6)条[42 USCS § 409(a)(6)]ゆえに当該法の第 II 編[42 USCS § § 401 et seq.]の目的での賃金を構成しないことになる場合は、この限りではない。

(2) 何らかの週労働時間に以下の(A)及び(B)である従業員は、

(A) 単一又は複数の家庭において家事サービスに雇用されている

(B) 合計で 8 時間超そのように雇用されている

当該週労働時間における当該雇用について第6(b)条[本条の(b)項]に基づき実施されている賃金率以上の賃金率で賃金の支払いを受けるものとする。

(g) 20歳未満の従業員の雇用の最初の90日間の賃金

(1) (a)(1)項により定められる賃金率に代えて、雇用主は、当該雇用主の従業員に対して、当該雇用主が当該従業員を当初雇用した後最初の連続90暦日の間、1時間当たり4.25ドル以上である賃金を支払うことができる。

(2) いかなる雇用主も、(1)号において認められる賃金で個人を採用する目的で従業員を解雇する措置(時間、賃金又は雇用給付の縮減等の部分的解雇を含む。)を講じることはできない。

(3) 本条に違反した雇用主は、第15(a)(3)条[29 USCS § 215(a)(3)]に違反したと考えられるものとする。

(4) 本項は、20歳に達していない従業員に対してのみ適用されるものとする。

第211条(a)～(c) (略)

(d) 労働長官は、この法律で規定されている最低賃金率に関する脱法行為又は義務の回避を避けるとともに、これを守るため、必要又は適当である時には、工業的・家内労働者を規制、制限、あるいは禁止する規則、命令を作成する権限があり、そして、行政官による工業的・家内労働者に関するすべての既存の規制、命令はここにおいて引き続き完全に有効である。

合衆国法典

第29編労働

第15章労働安全衛生

29 USCS 第671a条 (2003)

第671a条. 労働者家族の保護

(a) 略称. 本条は、「労働者家族保護法」という名称で言及される場合がある。

(b) 発見事実及び目的.

(1) 発見事実. 議会は、以下の(A)ないし(D)の事実を発見している。

(A) 労働者の安全及び衛生への脅威となり得る有害化学製品及び物質が労働者の衣服又は労働者に付いて産業から運搬されていること

(B) 当該化学製品及び物質が労働者及びその家族の衛生及び厚生への追加的脅威になる可能性があること

(C) 従業員運搬汚染物質リリースに関する問題に関して追加情報が必要であること

(D) この種の将来のリリースを防止するために追加規則が必要であるかもしれないこと

(2) 目的. 本条の目的は、以下の(A)ないし(D)の行為をなすことである。

(A) (1)号に定められた問題及び事故の程度及びあり得る健康影響に関する理解及び意識を高めること

(B) 労働者及びその家族の衛生及び安全に悪影響を及ぼす可能性がある自宅汚染という将来の事故を防止又は軽減すること

(C) 当該事故の防止及び当該事故への対応について規制当局を明確化すること

(D) 当該事故が発生した場合に当該事故からの回復及び当該事故への対応において労働者を支援すること

(c) 従業員運搬汚染物質リリースの評価.

(1) 研究.

(A) 一般. [1992年10月26日に制定された]本法の制定の日付の18ヵ月後までに、全国労働安全衛生研究所長(以下本条において「所長」という。)は、労働長官、環境保護庁長官、毒物・疾病登録局局長、及び所長が適切であると判断するその他の連邦政府機関の長と協力して、該当労働者の職場から運搬された有害化学製品及び物質(伝染性物質を含む。)による労働者の自宅の汚染の可能性、当該汚染の流行及び当該汚染に関わる問題について評価をなすために研究を実施するものとする。

(B) 評価すべき事項. (A)準号に基づく当該研究及び評価の実施において、所長は、以下の行為をなすものとする。

(i) 以下の(I)ないし(IV)が実施した過去の調査及び実施強制行動に関する文書の及び記録の活用により過去の自宅汚染の事故の再評価を実施すること

(I) 全国労働安全衛生研究所

(II) 労働長官(1970年労働安全衛生法(29 U.S.C. 651 et seq.)を執行強制するために)

(III) 州(当該法の第18条(29 U.S.C. 667)に従って労働安全及び衛生基準を実施強制するために)

(IV) 所長が適切であると判断するその他の連邦政府機関(エネルギー省及び環境保護庁を含む)

(ii) 大中小雇用主が自宅汚染を防止又は回復するために使用している現在の法定の、規制上の及び自発的な産業衛生又はその他の施策について評価すること

(iii) 以下の(I)ないし(V)を含む従業員運搬汚染物質リリースの事故について実施された既存の研究及び事例履歴の要約を作成すること

(I) 当該事故の防止における職場管理維持実務及び人的保護設備の有効性

- (II) 結果として生じる労働者及びその家族の暴露の健康影響(該当物がある場合)
- (III) 労働者の自宅及び私服から有害物質を除去するための通常の自宅清掃及び洗濯手続きの有効性
- (IV) 屋内空気質(当該物に関する研究が職場から自宅環境に運搬された化学物質のその後に関わるものである場合)
- (V) 特定物資に関わる暴露の健康影響及び相対リスクと自宅内外でのその他の暴露源を区別するための方法
- (iv) 自宅汚染の事故への対応における連邦及び州機関の役割を特定すること
 - (v) (i)ないし(iv)に基づき研究又は評価された事項の結果に関するレポートを作成して、(2)号に基づいて設立されたタスクフォースに及び議会の該当する委員会に対して提出すること
 - (vi) 自宅汚染事故及び問題並びに消防士の特別状況に関わる労働者及び家族保護方針及び実践について研究し、当該研究に関わる発見事実に関するレポートを作成して議会の該当する委員会に対して提出すること

(2) 調査戦略の策定.

(A) タスクフォース. [1992年10月26日に制定された]本法の制定の日付の12ヵ月後までに、所長は、「労働者家族保護タスクフォース」と呼ばれることになるワーキング・グループを設置するものとする。当該タスクフォースについて以下の(i)ないし(iv)のとおりとする。

- (i) 当該タスクフォースは、労働者、業界、科学者、衛生管理者、米国学術研究会議及び政府機関の代表者である個人の中から所長が任命する15名以下の個人により構成されるものとする。ただし、各該当政府機関からの当該個人は、1名以下であるものとし、業界を代表する者に任命される個人の数と労働者を代表する者に任命される個人の数は、同数であるものとする。
- (ii) 当該タスクフォースは、(1)(B)(v)号に基づき提出されたレポートをレビューするものとする。
- (iii) 当該タスクフォースは、当該レポートに関して、追加データの必要性(当該物がある場合。)並びに当該追加データを開発することに関わる科学的問題及び当該開発の実現可能性についての追加評価の必要性を判断するものとする。
- (iv) 当該タスクフォースは、追加データが必要であると判断した場合、当該情報の入手における使用のための推奨調査戦略を開発するものとする。

(B) 調査戦略.

- (i) 内容. (A)(iv)準号に基づき開発される調査戦略では、データ・ギャップ(埋めることが可能なもの及び不可能なもの)、当該戦略の様々な構成要素に関わる仮定及び不確実性、当該戦略の実施のスケジュール、並びに必要データの収集に用いる方法を特定するものとする。
- (ii) ピア・レビュー. 所長は、パブリック・コメントを求めて(A)(iv)準号に基づく調査戦略案を公表し、戦略案に関するコメントを得る目的でその他の方法(専門会議又はセミナーを含む。)を使用するものとする。
- (iii) 最終戦略. (ii)に基づいてピア・レビュー及びパブリック・コメントが実施された後、所長は、その他の政府機関の長と協議して、全国労働安全衛生研究所及びその他の連邦機関が(A)(iii)準号に基づき特定される情報を入手することを可能にするために必要な期間中に当該政府機関が実施する自宅汚染に関わる問題の調査のための最終戦略を提案するものとする。

(C) 解釈. 本条のいかなる条項も、政府機関が既存の手続きを用いて自宅汚染に関わる問題を調査することを最終戦略が開発される時点まで禁止するか又は政府機関が当該戦略の完成後に当該戦略の中で提案される措置に加えて措置を講じることを禁止するものであると解釈されないものとする。

- (3) 調査戦略の実施. (B)(iii)準号に基づく調査戦略の完成時点で、各連邦機関又は部局は、当該戦略により自己に割り当てられた役割を履行するものとする。

(d) レギュレーション

- (1) 一般. [1992年10月26日に制定された]本法の制定の日付の4年後までに、及びその後定期的に、労働長官は、(c)項に基づき開発された情報及び同長官に利用可能なその他の情報に基づき、以下の(A)及(B)をなすものとする。
- (A) 既存レギュレーション若しくは基準についての追加教育、強調若しくは実施強制が必要であって十分なものになるか否か、又は有害物質の従業員運搬リリースに関して追加レギュレーション若しくは基準が必要であるか否かを判断すること
- (B) 当該判断の結果に関するレポートを作成して議会の該当する委員会に対して提出すること
- (2) 追加レギュレーション又は基準. (1)号に基づき追加レギュレーション又は基準が必要であると労働長官が判断した場合、同長官は、1970年労働安全衛生法(29 U.S.C. 6551 et seq.)に基づく同長官の権限に従って、当該判断後3年以内に、適切であると判断する当該レギュレーション又は基準を公布するものとする。
- (e) 予算割当の承認. 各財政年度について割当てを別途承認されている金額から割当てを受けることを承認されているものであって本条を実施するために必要なことがある金額がある。

連邦規則

第29編-労働
 B準編-労働に関するレギュレーション
 第V章-労働省賃金・労働時間課
 A準章-レギュレーション
 第530節-一定の産業における自宅就労者の雇用
 A準節-一般事項

§ 530.4 個人自宅就労者証明書の発給の条件

(a)賃金・労働時間課が提供する様式での自宅就労者および雇用主による申請により、特定産業における産業自宅就労における特定労働者の雇用を認める申請雇用主に対して証明書を発給することができる。ただし、当該申請が適正な様式でなされていて、該当労働者が以下の(1)および(2)であることを示す事実を記載していることが条件である。

(1)(i)該当労働者が、年齢ゆえにもしくは身体的もしくは精神的障害ゆえに工場労働への順応が不可能であること、または

(ii)該当労働者が、自宅において病人を介護するために該当労働者の在宅が必要であるがゆえに自宅を離れることが不可能であること

(2)(i)該当労働者が、(a)ボタンおよびバックル製造業において1942年4月4日、(b)刺繍産業において1942年11月2日、(c)手袋産業において1941年4月1日、(d)ハンカチ製造業において1942年10月7日、(e)宝石製造業において1941年7月1日、もしくは(f)婦人服産業において1942年3月5日より前に、証明書の申請対象である特定産業(§530.1において定義されているもの)において自宅就労に従事していたこと(ただし、当該要件が該当個人自宅就労者に異常な困難をもたらす場合は、当該要件は適用されないものとする)、または

(ii)該当労働者が、社会復帰庁の監督下にある産業自宅就労に従事していること

(b)いかなる自宅就労者も、同一産業において1名を超える雇用主のために産業自宅就労を実施しないものとするが、1つの産業における自宅就労雇用がその他の産業を対象にした証明書の発給への障害になることはないものとする。

((a)号に記載されている情報収集要件は、行政管理予算局により管理番号1215-0005で承認されている)

§ 785.23 : 雇用主の建物敷地に居住しているかまたは自宅で就労している従業員。

定住ベースでまたは長期間に渡り雇用主の建物敷地に居住している従業員は、当該者が当該建物敷地に居る全ての時間に就労していると考えられることはない。通例、当該者は、通常のプライベートな営みをなすことができ、したがって、自己の目的で当該建物敷地から出るときに食事、睡眠、娯楽のための十分な時間および全ての職務から完全な自由なその他の時間を有することができる。当該環境の下で就労した正確な時間を決定することが困難であるのは当然であり、関連する事実の全てを考慮に入れた当事者間の合理的な契約が受け入れられることになる。このルールは、例えば、自己の雇用主の建物敷地に居住している除去装置のポンプ使用者に、および自宅にスイッチボードを有している電話オペレーターに対して適用されることになる。

公正労働基準法 (FLSA) 下の雇用関係

このファクトシートは「雇用関係」の意味についての一般的な情報及び公正労働基準法 (FLSA) の規定の適用におけるその認定の重要性について記したものである。

特徴

公正労働基準法 (FLSA) 下の雇用関係は厳格な契約法的なものとは区別される。こうした関係は同法の適用を受けないような仕事に従事しており、いかなるFLSAの規定をも適用されない場合に存在する。FLSAの適用において被用者とは自営業者とは区別され、経済的現実問題として通常の意味合いでの被用者であり、従事している業務に従属している者である。FLSA下における雇用関係は、「形式的概念」ではなく「経済的現実」により判断される。主従関係に関する慣習法の基準によって判断されるものではない。

連邦裁判所の多くの判例は、個人が独立請負業者であるのかFLSAの対象となる被用者であるのを決定するための画一的な規則性や基準がないことを示してきた。裁判所はそれは支配的であった全体的な活動あるいは状況によると考えてきた。裁判所が重要な判断要素として考えてきた基準は以下のものである。

- 1) 提供した労務の範囲が使用者の業務に必須のものであること
- 2) 関係の永続性
- 3) 請負業者とみなされる者が設備や装置に対し投資した量
- 4) 使用者による支配の性質及び程度
- 5) 請負業者とみなされる者の利益及び損失に対する機会
- 6) 他者との自由市場競争下で独立請負業者とされる者が成功するために求められる、主体性、判断力あるいは予見性の量
- 7) 経営の組織及び運営に対する独立性の程度

雇用関係が存在するかどうかを決定することにあたり重要でない要素もある。仕事が行われた場所、正式な雇用契約の不存在、独立請負業者とみなされる者に対する州あるいは地方政府による認可といったことは、雇用関係が存在するかどうかを決定する上で意味のあることとはみなされない。なお、連邦最高裁判所は、賃金の支払い時期や名目は雇用者の地位の決定を左右しないとしている。

必要条件

雇用関係が存在することが認定され、被用者がFLSAの適用を受ける仕事に従事している場合、被用者に対して、連邦の最低賃金 (1997年9月1日現在時給5ドル15セント) 以上の賃金を支払うこと及び、週40時間を超えて働いた時間についてはほとんどの場合、通常の賃金の1.5倍の割合の賃金を支払うことが求められる。同法においては、児童労働規定により18歳未満の者を鉱山労働者として雇用することの制限や、雇用記録の保持が求められている。

典型的な問題

(1) 建設産業において、上記独立請負業者の要素を満たさないため実際は被用者とみなされるべき者を、独立請負人として使用するという問題が一般的に発生している。(2) フランチャイズ形態においてもこの種類の問題が発生しうる。フランチャイザーがフランチャイズ店に対して行う管理の程度にもよるが、それぞれのフランチャイズ店を営む者はフランチャイザーの被用者とみなされるであろう。(3) 他者のためにサービスを提供している状況についても雇用関係と結論付けられる可能性もある。例えば、他の被用者が使用者に対し提供している労務と同様の労務を、使用者に対しボランティアとして提供することはできない。もちろん、宗教活動、公共事業、非営利組織に対しボランティアや寄付として賃金を期待せず

労務提供を行うことは認められ、この場合はそれらの組織の被用者とはみなされない。(4) 職業訓練生あるいは学生も使用者に対する活動の状況によっては被用者とみなされる可能性もある。(5) 自宅で仕事を行う者はしばしば不当に独立請負人と見なされる場合がある。FLSAはこうした在宅就労者を保護し、被用者としてすべての面において法の恩恵を受ける権利を与えている。

詳細情報について

この出版物は一般的な情報を提供するものであり、規則を所管する部署による公式声明と必ずしも同一見解であるとは限らない。

OSHA 指示書

米国労働省 職業安全衛生局

指示書番号 : CPL 2-0. 125

発効日 : 2000 年 2 月 25 日

件名 : 在宅勤務現場

抄録

目的 : 本指示書は OSHA のコンプライアンス (法令遵守監督) 担当者に対し、従業員の自宅内の勤務現場に関する検査方針および手順についての指針を提供するものである。本指示書は、本件に関する以前の全ての声明および指針に優先する。

目次

- I. 目的
- II. 適用範囲
- III. レファレンス
- IV. 連邦プログラムの変更
- V. 実施
- VI. 定義
- A. 在宅勤務現場
- B. ホームオフィス
- VII. 背景
- VIII. ホームオフィスに対する方針
- IX. その他の在宅勤務現場に対する方針
- X. その他の要件

I. **目的** 本指示書は OSHA のコンプライアンス担当者に対し、従業員の自宅内の勤務現場に関する検査方針および手順についての指針を提供するものである。本指示書は、本件に関する以前の全ての声明および指針に優先する。

II. **適用範囲** 本指示書は OSHA 全体に適用される。

III. レファレンス

OSHA 指示書 CPL2.103、現場検査レファレンス・マニュアル (FIRM)

OSHA 指示書 CPL2.115、苦情申立ての方針および手順

OSHA 指示書 STP2.22A、州計画方針・手順マニュアル (SPM)

IV. **連邦プログラムの変更** 本指示書は、連邦プログラムの変更を記述したものである。この変更について州の採用は要求されない。

注記 : 安全衛生基準を効果的に施行するためには、コンプライアンス担当スタッフに対する指導が必要である。したがって、本指示書の採用が要求されていないとはいえ、州は少なくとも連邦 OSHA のものと同程度に有効な実施方針および手順を備えていることが期待される。

V. 実施事務所

A. **責任事務所** コンプライアンス・プログラム事務局

B. **実施事務所** 地域、エリア、地区事務所および州計画採択州。

C. 情報事務所 諮問プロジェクト・オフィス。

VI. 実施

OSHA 地域行政官、エリア監督官、国事務所の監督官は、本指示書に定めた従業員の在宅勤務現場に関する方針および手順が遵守されることを確保する。

VII. 定義

A. 在宅勤務現場 (Home-Based Worksite) ——従業員が個人住居内において、その従業員が雇用者の仕事を行う場所。

B. ホームオフィス——在宅勤務現場において行われるオフィスワーク活動(例、書類整理、キーボード入力、コンピューターによるリサーチ、読むこと、書くこと)。こうした活動には事務用設備の使用が含まれることもある(例、電話、ファクシミリ機器、コンピューター、スキャナー、コピー機、机、書類棚)。

VIII. 背景

労働省はテレコミュニケーションおよびテレワークを強く支持している。テレコミュニケーションをはじめ、家族に優しく、フレキシブルで公正な就業取決めは、個々の従業員ならびにその家族、雇用者、社会全体の利益になりえる。

1970 年職業安全衛生法 (OSH 法) の目的は、「米国内の労働するあらゆる男女に、可能な限り安全で健康的な労働条件を確保する……」(第 2 (b) 条) ことである。OSH 法は米国内の職場で仕事をする従業員を抱える民間雇用者に適用される。同法はこうした雇用者に対し、認定された重大な危険のない雇用および雇用の場所を提供し、OSHA 基準および規則に従うことを義務づけている (OSH 法第 4 および 5 条)。規則により、OSHA は家事労働を行わせる目的で自宅内に人を雇う個人は規制対象としていない。

OSHA は家庭のプライバシーを尊重し、これまでホームオフィスの検査を行ったことはない。しかし家庭のプライバシーを尊重する一方で、特定のタイプの在宅仕事は危険または有害となりかねないことを留意しておくべきである。OSHA の過去の検査からそうした仕事の例を挙げると、電子機器の組立、ルアー用の鉛のジグヘッドの鋳造、安全装置のないクリンプ加工機械の使用、保護手袋なしでの接着剤の取り扱いなどがある。

IX. ホームオフィスに対する方針

OSHA は従業員のホームオフィスに対する検査を行わない。

OSHA は雇用者に対し従業員のホームオフィスの責任を負わせることはなく、また、雇用者に対して従業員のホームオフィスを検査することも要求しない。

OSHA がホームオフィスについての苦情を受けた場合、苦情を訴え人には OSHA の方針を伝える。従業員から明確な依頼を受けた場合には、OSHA は雇用者にホームオフィスの状態についての苦情を非公式に知らせることができるが、その後はその雇用者または従業員への対応は行わない。

X. 他の在宅勤務現場に対する方針

OSHA は、身体的危害を及ぼす恐れがある安全もしくは衛生基準の違反が存在すること、または仕事に

関連した死亡の報告を含む急迫の危険が存在することを示す苦情または照会を受けた場合に限り、家内製造業などその他の在宅勤務現場の検査を行う。

従業員の自宅における検査の範囲は、その従業員の労働活動の範囲に限定される。OSH 法は従業員の自宅家屋または室内装備品には適用されない。

雇用者は在宅勤務現場において、雇用者が従業員に自宅に提供または自宅内での使用を要求した材料、設備、または作業プロセスによって生じる危険に対し、責任を負う。

従業員の在宅勤務現場での危険について苦情または照会を受け取った場合には、本指示書による修正部分を除き、OSHA 指示書 CPL2.103 (FIRM) および OSHA 指示書 CPL2.115 に定める検査実施および苦情対応に関する方針ならびに手順に従う。

X I. その他の要件

その規模または産業分類によって OSH 法による労働関連の傷害および疾患の記録を付けることが義務づけられている雇用者は、傷害の発生した場所が工場、ホームオフィス、またはその他の場所であることに関係なく、それが職務に関連して 29CFR パート 1904 の記録基準を満たしている限り、そうした記録を付ける責任は継続して負うことになる。

在宅勤務現場に関する検査および手順の方針を明確にすること以外には、本指示書は雇用者の従業員に対する義務を変更または修正するものではない。

ニューヨーク州法典

13条 産業在宅作業

350節 立法上の目的及び定義

- 351節 産業監督官の権限及び例外
- 352節 所要許可証
- 353節 料金
- 354節 製造条件
- 354-a節 雇用者による従業員への在宅作業の配分
- 355節 定期検査
- 356節 非合法的製造の通告
- 357節 非合法的に製造された物品
- 358節 許可証及び証明書の取消し又は停止
- 358-a節 訴訟及び強制命令
- 359節 保健記録の閲覧
- 360節 通告及び聴聞
- 361節 簡易裁判、提訴してよいとき
- 361-a節 産業在宅作業者の雇用状態
- 361-b節 民事刑罰
- 362節 規則及び規定
- 363節 解釈

350節 立法上の目的及び定義

1. ニューヨーク州において、不当な低賃金並びに健康及び全般的福祉に有害な状態を招くような条件の下で女性及び未成年者を雇用することは、重大且つ致命的な公共懸念の問題である。従って、特にこのような労働条件を助長する雇用条件は、州の立法府がすでに健全な公共政策として受容した目的を損なうものであり、この政策に合致させなければならない。在宅作業の非管理継続は、次の状態にある。すなわち、ここでは、賃金が周知のとおり、ずっと低く、労働条件によって労働者の健康が危険にさらされ、競合して稼働しなければならない工場産業の保護、当該産業に雇用された女性及び未成年者の保護、並びに共同体全般の公益の保護には、厳格な管理が必要であり、且つ産業在宅作業の漸進的排除が必要である。立法府の熟考した判断においては、本条は、合憲である。
2. 本条において次の用語が使用されるときはいつも次の意味を有する。
 - ア. 「製造」、「製造すること」、「製造された」、「製作」には、全体的又は部分的な前処理、修理、若しくは仕上げ、又は何らかの形の取扱いが含まれる。
 - イ. 「雇用者」の意味は、直接的に、又は従業員、代理人、独立契約者、若しくはその他の者を介して、製造対象の材料を人家へ配達するか又は配達させる者のことであり、製造後の当該材料は、当該者又はその家族の一員の個人的使用のためではないが、製造後、当該者に返却させるか、又はその他の者あてに配達するか、郵送するか、若しくは発送するものである。
 - ウ. 「人家」の意味は、家屋の中の部屋または区画のことである。
 - エ. 「家屋」の意味は、1名以上の者が恒常的に寝泊りする建物のことであり、これには、当該建物が存在する敷地にある離れ屋が含まれる。但し、単数若しくは複数の者又は当該建物のサービスに従事する単数若しくは複数の者の家族のみが当該建物で寝泊りしている場合は、このような者が寝泊りしている単数若しくは複数の別個の部屋又は単数若しくは複数の区画に対してのみ「人家」という用語が適用されるものとする。
 - オ. 「産業在宅作業」の意味は、雇用者が支給した材料を用いて若しくは当該材料を加工して、人家において単数若しくは複数の物品を製造することであり、当該物品は、当該雇用者に返却

- するか、又はその他の者にあてに配達するか、郵送するか、若しくは発送するものである。
- カ。「産業在宅作業」の意味は、産業在宅作業のために雇用者が支給した材料を用いて若しくは当該材料を加工して、人家において単数若しくは複数の物品を全面的若しくは部分的に製造することであり、当該物品は、当該雇用者に返却するか、又はその他の者にあてに配達するか、郵送するか、若しくは発送するものである。
- キ。「者」には、会社、協同組合、または株式社団が含まれる。
- ク。「在宅作業契約者又は分配者」の意味は、雇用者の利益又は便益のために、人家で製造すべき物品又は材料を在宅作業者又は当該雇用者が雇用していないその他の者に、配達する者のことであり、当該物品は又は材料は、製造後、当該配達者に返却するか、又は当該配達者の指示に従って、その他の処置の対象になるものである。

351 節 産業監督官の権限及び例外

1. 産業監督官は、適切な検討及び考慮を行った後で、賃金及び労働条件の両方に関して、このような産業の工場作業者を不当な危険にさらすことなく、且つ産業在宅作業者自身の健康及び福祉不当に害することなく、上文で定義した産業在宅作業を可能にするのは、どんな作業条件であろうかを決定するものとする。当該監督官は、次に、ここに定義した産業在宅作業の許可証及び免許状をこのような産業に授与するのを制限することができ、更に、許可を受けた上述の産業の在宅作業を管理し、規制することを意図した規則及び規定を公布することができる。その他すべての作業においては、産業監督官が書面で明示的に許可しない限り、作業在宅作業は禁止される。
2. ア. 人家で行う事務作業に関して、本条に対する例外は、産業監督官が設けるものとする。「事務作業」の意味は、タイプ打ち作業、ステンシル作業、転記作業、コピー作業、簿記、及び速記作業のことである。事務作業は、挿入、照合、ラベリング、ネスティング、ソーティング、スタンピング、又は類似の作業を意味しないものとする。
- イ. 産業監督官が検討の結果、条件によって正当化されると判断すると、本条の一般的な目的に適合するこのようなその他の条項に関連して、当該監督官が本条に対する例外を設けることができる。

352 節 所要の許可証

1. 雇用者は、産業在宅作業による製造のために材料を配達するか又は配達させる前に、雇用者許可証を確保するものとし、且つ、本条に従って発行された証明書を所有していない者に産業在宅作業用の材料を配達したり若しくは配達させてはならないし、又は本条の下で認可されていない人家において加工すべき材料を配達したり若しくは配達させてはならない。
2. 雇用者許可証を発行又は延長するために、年間 100 ドルの料金を産業監督官に支払うものとする。在宅作業者証明書を発行してもらうたびに、従業員は、25 ドルの年間料金を支払うものとする。

353 節 料金

本条の運用によって得られたすべての料金及び金銭は、一般基金の貸方で州庫に払い込むものとする。

354 節 製造条件

1. 351 節、2 項、ア号において別段の規定がなされた場合を除いて、人家の住人以外の者が人家で物品に対して産業在宅作業を実施してはならない。
2. 本条による以外は、だれも産業在宅作業を実施してはならない。
3. 本章の 4 条及び 5 条による以外は、人家での製造に児童を雇用してはならない。
4. 雇用者許可証を所有する雇用者は、次に該当しない限り、在宅製造用の物品又は在宅製造の結果としての物品を配達したり又は配達させたりしてはならない。すなわち、当該雇用者が支給又は分配する材料に関する産業在宅作業に従事する者すべて、このような者が作業する場所すべて、仕上げられ、且つ産業監督官が要求するものとして記述されたこのような者に分配された材料すべ

て、このような者が製造した物品すべて、及び各産業在宅作業者に支払った賃金の完全で正確な一覧表をこのような用紙に記入するものとし、産業監査官が法規によって指定する間隔で、当該監査官が支給する書式で、当該監査官に送達するものとし、且つ、英語で読みやすく書くか又は印刷した当該雇用者の氏名及び住所又は事業所を表示したラベルを在宅作業製造のために配達された材料すべてに貼付するものとする。

5. 自分が居住している人家以外においては、産業在宅作業を実施してはならないし、且つ、次の要件を満たさない限り、産業在宅作業を実施してはならない。すなわち、産業監査官によって発行され、当該人家で産業在宅作業を実施することを許可する産業在宅作業証明書に当該作業者の氏名が記載されていなければならないし、且つ産業在宅作業を実施している人家の中に当該証明書が明確に顕示されていなければならない。
6. 食物、人形若しくは人形の衣服、及び剥製の動物又は人形と同じように使用される玩具の剥製は、一切、直接的又は契約者を介して若しくは雇用者のために、人家において、工場用に製造してはならない。

354-a 節 雇用者による従業員への在宅作業の配分

在宅作業がどこで許可されていると、雇用者は、在宅作業用のすべての材料及び物品をその在宅作業者に直接配達するものとする。雇用者は、在宅作業用の材料又は物品を在宅作業契約者又は配達者を介して配布してはならない。在宅作業契約者又は配達者は、産業在宅作業用の材料若しくは物品又は産業在宅作業用の結果としての材料若しくは物品を受領又は分配してはならない。

これと反対の記述が本条にあるにもかかわらず、この禁止事項は、絶対的であるとみなすものとし、且つ351節の産業監査官の権限の支配を受けないものとする。

355 節 定期検査

1. 産業在宅作業が許可されているすべての家屋、及び産業在宅作業者に支給された材料を、産業監査官は検査するものとする。
2. 産業在宅作業が実施されている人家が清潔でないと産業監査官がみなした場合は、当該監査官は、当該人家を清掃するように直ちに居住者に命ずるものとする。
3. 産業在宅作業が実施されている家屋又は人家が不衛生な状態であると産業監査官がみなした場合は、又は当該家屋又は人家に感染性又は伝染性の病気があると当該監査官がみなした場合は、当該監査官は、直ちに、当該家屋又は人家が存在する地区の健康監査官又は主席保健官に直ちに通知するものとする。

356 節 非合法的製造の通告

本条の条項に反する家屋内製造を産業監査官が発見した場合は、このような非合法的製造の通告を雇用者に送達するものとする。

357 節 非合法的に製造された物品

産業監査官は、非合法的に製造された物品の各々又はすべてに、「非合法製作」という言葉を小さい大文字で記入した長さ4インチ以上のタグを目立つように貼付するか、又は当該物品の所有者から請求されるまで、当該物品を押収し保持するものとする。このようにして押収された物品の所有権を有する者がその後30日以内に当該物品を請求しない限り、上述の物品は、破棄されるか、又は別のやり方で処分される。産業監査官以外の者が当該タグを勝手にいじったり、取り外したり、表面を汚したりしてはならない。

358 節 許可証及び証明書の取消し又は停止

雇用者、又は在宅作業証明書に氏名が記入されている者が雇用者許可証若しくは在宅作業証明書の条件、又は本章の条項若しくは産業監査官が作成した規定に違反した場合、あるいは、当該監査

官が出した命令に、当該命令の規定した時間内に従わなかった場合は、当該監査官は、当該許可証又は当該証明書を取り消したり又は停止したりすることができる。

358-a 節 訴訟及び強制命令

1. 産業監査官は、自身の情報に基づいて、又は本条で禁止された行為を行うか若しくは本条で禁止された行動に従事する者、合名会社、会社、若しくは社団、及び従業員、代理人、その取締役若しくは幹部社員に対する民間人の告訴に基づいて、訴訟を維持することができる。このような告訴においては、原告に有利な最終判決が下された場合は、被告は、永久に告訴対象行為を実施したり継続したりすることができない。被告が本条の条項のいずれかに違反したという、宣誓供述書による、証拠に基づいて、当該行為の実施又は継続を制止する一時的制止命令を授与することができる。告訴における暫定救済方法としての強制命令に一般的に関連する法令又は規則の条項は、このような一時的制止命令又はこれに基づく訴訟行為に適用される。
2. このような違反の申し立てを配達証明郵便で通知されてから 15 日以内に産業監査官が本節の 1 項に従って訴訟を維持しない場合は、当該違反によって権利を侵され、このような郵送を行った産業在宅作業業者、又はその他の者、合名会社、会社、若しくは社団は、このような訴訟を開始することができ、暫定救済方法としての強制命令に一般的に関連する法令又は規則の条項に従って、強制命令を求めることができる。

359 節 保健記録の閲覧

本条の下で産業監査官がその職務を遂行するのに役立つような、保健部、又は保健担当官、又は郡保健委員会の記録を、当該監査官は閲覧することができる。保健担当官又はこのような部若しくは郡委員会の職員は、当該監査官の要請に応じて、このような閲覧を支援するものとする。

360 節 通告及び聴聞

許可証又は証明書の所有者が事前に妥当な通告を受けない限り、且つ聴聞の期間を与えられない限り、許可証又は証明書を拒否したり、取り消したり、又は停止してはならない。

361 節 簡易裁判、提訴してよいとき

本条の条項に反して、人家での製造又は産業在宅作業を続行した場合は、不動産の所有権を回復するために、簡易裁判によってその占拠者に明け渡しを請求する原因となるものとする。人家におけるこのような製造又は産業在宅作業を示す通告を産業監査官から受領したら、所有者又はその代理人は、10 日以内にこのような製造又は産業在宅作業を止めさせるものとし、そうすることができない場合は、占拠者に明け渡しを請求するために、15 日以内に訴訟行為を開始し誠意をもって当該訴訟行為を遂行するものとする。

361-a 節 産業在宅作業業者の雇用状態

すべての産業在宅作業業者は、その雇用者の従業員であると想定するものとし、独立契約者と想定しないものとする。

361-b 節 民事刑罰

1. 調査後、従業員が本条のいずれかの条項に違反したと産業監査官がみなした場合は、特に、申し立てられた違反の性格を記述した命令書によって、当該監査官は、違反 1 回につき 3,000 ドル以下の民事罰金を当該従業員に課すものとする。罰金の金額を決定するに際して、当該従業員の業務の規模、当該従業員の誠意、違反の重大さ、以前の違反の履歴、及び記録記載又はその他の要件の順守の不実行に対して、相当の考慮を払うものとする。
2. 本節の 1 項の下で出された命令は、産業監査官の最終命令であるとみなすものとし、当該命令の送達を受けてから 30 日以内に、本章の 101 節に従って、当該従業員が当該命令の再審理のために、

- 産業控訴委員会に申し立て書を提出しない限り、裁判所又は政府機関の再審理の対象にならないものとする。
3. 本章で規定した行政再審理又は司法再審理の訴訟が係争中でなく、且つこのような訴訟を開始するための時間が満了した場合は、産業監査官は、当該従業員が居住するか又は事業所を有する郡の郡書記に、当該監査官の命令書、又は民事罰金の金額を記載した産業控訴委員会の決定書を提出することができる。このような命令書又は決定書を提出すると、このような書記の事務所において正式に訴訟事件表に記載された判決が完全な拘束力及び効力を持つものとする。当該命令及び決定は、金銭判決の執行のための民事法律及び規則によって規定されたものと同じやり方で、且つ同様の効力をもって、当該監査官の名において、当該監査官によって執行することができる。
 4. 本節で規定した民事罰金は、本章で規定したその他の救済方法又は罰金に対して追加されるものとし、且つ当該救済方法又は罰金と同時に課せられるものとする。

362 節 規則及び規定

本条の条項を実施するために必要な規則及び規定は、産業監査官が作成するものとする。

363 節 解釈

本条のいずれかの条項が無効である場合、又はいずれかの者若しくは状況に当該条項を適用することが無効である場合は、本条の残りの部分は、このことによって影響を受けないものとし、且つ当該条項をその他の者又は状況に適用することも、このことによって影響を受けないものとする。

カリフォルニア州産業自宅就労法

カリフォルニア州法典 労働法 第2650-2667条

第2650条 本節で使用する場合、以下のとおりとする。

(a)「生産すること」とは、何らかの物品又は材料を、全体的に若しくは部分的に製造するか、処理するか、製作するか、変造するか、修繕するか若しくは仕上げるか、又は組み立てるか、点検するか、梱包するか若しくは包装することを意味する。

(b)「雇用主」とは、直接又は間接的に又は従業員、代理人、独立契約業者若しくはその他の者を通じて産業自宅就労者を雇用する者を意味する。

(c)「自宅」とは、居住の場所として全体的に又は部分的に使用される何らかの部屋、住宅、アパート又はその他の建物敷地(うち最も広範囲なもの)を意味し、主に居住の場所として使用されている建物敷地上の付属建築物(当該付属建築物が当該建物敷地に居住している者の支配下にある場合。)を含む。

(d)「産業自宅就労」とは、雇用主のために自宅において材料又は物品を生産すること(当該物品又は材料が当該雇用主又は当該者の家族による個人的使用を目的にしたものではない場合。)を意味する。

(e)「担当局」とは、労働基準遵守強制局を意味する。

(f)「産業自宅就労者」とは、産業自宅就労をなす者を意味する。

(g)「雇用すること」とは、何らかの者に産業自宅就労に従事させるか若しくは何らかの者が産業自宅就労をなすことを黙認若しくは許諾すること、又は自己の管理若しくは支配下にある物品若しくは材料が自宅において産業自宅就労によって生産されるのを容認、黙認若しくは許諾することを意味する。

(h)「者」とは、個人、パートナーシップ及び当該物の各パートナー、法人、リミテッド・ライアビリティ・カンパニー又は団体を意味する。

第2651条 以下のいずれかの材料又は物品の産業自宅就労による生産は、違法であるものとし、本節に基づき発給される免許又は許可は、当該生産を認めるとみなされないものとする。該当する材料又は物品は、飲食物、飲食物の提供に関連して使用される物品、衣類、玩具及び人形、煙草、医薬品及び毒物、包帯及びその他の衛生用品、爆発物・花火及び同様の物品、産業自宅就労によるその生産が該当産業内の産業自宅就労者の健康若しくは厚生にとって有害であるか又は該当産業における工場労働者を対象にした法令により定められた現行の労働基準の維持若しくは労働基準の実施強制を不当に困難にすると担当局により判断される物品、である。

第2652条 担当局は、該当産業における産業自宅就労者の賃金及び雇用条件が当該者の健康及び厚生にとって有害であるか否か又は該当産業自宅就労者の賃金及び雇用条件が該当産業の工場労働者を対象にした法令により定められた現行の労働基準の維持若しくは労働基準の実施強制を不当に困難にする効果を有するか否かを判断することを目的に、産業自宅就労者を雇用して第2651条により特定の除外され違法であるとされてはならない産業の調査を実施する権能を有するものとする。

第2653条 本節の条項を実施するため、担当局は、政府法の第2編第3章第1節第2款の第2章(第11180条から始まるもの)により部長職に与えられる権能を有するものとする。

第2654条 担当局が、自己の占有下にある情報に基づき、調査を行なって又は調査を行わずに、何らかの産業内において、当該産業内での産業自宅就労者の健康及び厚生に害を及ぼすことなしに、又は当該産業の工場労働者を対象にした法令により定められた現行の労働基準の維持若しくは労働基準の実施強

制を不当に困難にすることなしに産業自宅就労が継続され得ないと判断した場合、担当局は、命令により、当該産業自宅就労が違法であると宣告し、当該産業における全ての雇用主に対して産業自宅就労による生産を停止するよう要求するものとする。当該命令は、その発効日後に禁止される生産の単一又は複数の種類を定めるものとし、本節の目的及び意図を実現するために必要であると担当局が考えることのある条件を含めるものとする。

第2655条 当該命令の発給後、担当局は、雇用主又は雇用主の代表者及び産業自宅就労者又は産業自宅就労者の代表者及び該当公聴会の主題事項に利害を有するその他の者に対して聞き取りを行なう機会を提供する場である単一又は複数の公聴会を開催するものとする。各公聴会の公告は、当該公聴会が開催される日の少なくとも30日前に、担当局が決定することのある方法で交付するものとする。担当局は、当該命令により悪影響を受けることがあると担当局が考える各企業及び雇用主に対して当該公聴会の書面通知を送付するものとする。単一又は複数の公聴会は、当該命令により影響を受ける雇用主及び産業自宅就労者にとって最も便利であると担当局が考える単一又は複数の場所において行なうものとする。

第2656条 担当局は、本州における産業自宅就労者又は販売業者の建物敷地へのアクセス及び当該建物敷地の調査を自己が行なうことができるようにするために、刑法の第2部第12編の第3章(第1523条から始まるもの)に定める手続きに従って捜索令状を求めることができる。

第2658条 産業自宅就労者を雇用する該当者が有効な産業自宅就労免許を担当局から取得している場合を除き、いかなる者も、第2651条により禁じられていない産業において産業宅就労者を雇用しないものとする。

産業自宅就労者を雇用する免許の申請は、担当局がレギュレーションにより定めることのある様式で担当局に対して行なうものとする。雇用する各産業自宅就労者につき100ドルの免許手数料を、担当局に対して支払うものとし、当該免許は、発給の日付より前に取消し又は停止がなされた場合を除き、発給の日付から1年間有効であるものとする。

更新手数料は、原免許と同じ料率及び条件であるものとする。

担当局は、該当者が本節に違反しているか又は担当局のレギュレーション若しくは該当免許の条項を遵守していないことを発見した場合、免許の取消し又は停止をなすことができる。当該産業自宅就労免許は、譲渡可能ではないものとする。

本節に基づいて受領された全ての免許手数料は、州財務省に納付されるものとする。

第2658条第1項 労働基準実施強制局から該当者に対して発給されたその時点で有効な産業自宅就労免許を占有にすることなしに自己の管理又は支配下にある物品又は材料が産業自宅就労による生産用に自宅に運ばれるのを防止しないという過失を犯した各々の者は、軽罪での有罪である。工場の所有者又は運営者以外の者による産業自宅就労による生産の目的での物品又は材料の占有、支配又は管理は、当該所有者又は運営者が当該物品の占有、支配又は管理をなす権利を有していることが確立されている場合、当該所有者又は運営者が自己の管理又は支配下にある物品又は材料が産業自宅就労による生産用に自宅に運ばれるのを防止しないという過失を犯したことの推定証拠であるものとする。

第2658条第5項 産業自宅就労者を(労働基準実施強制局から該当者に対して発給されたその時点で有効な産業自宅就労免許を占有にすることなしに)雇用するか又は自己が所有しているか若しくは自己の管理若しくは支配下にある物品若しくは材料が産業自宅就労による生産用に自宅に運ばれるのを容認、黙認

若しくは許諾するか又は産業自宅就労による物品若しくは材料の自宅における生産について何らかの者を受け入れるか若しくは何らかの者に対して支払いをなすか又はその実施が本節に基づき認められない産業自宅就労について広告を出す各々の者(この用語には、製造業者、契約業者、仲買人及び卸売業者が含まれているとみなすものとする。)は、初犯の場合は1,000ドル以下の罰金により又は30日以下の郡刑務所での禁錮により又は当該罰金及び禁錮の両方により処罰され、再犯の場合は5,000ドル以下の罰金若しくは6ヵ月以下の郡刑務所での禁錮により又は当該罰金及び禁錮の両方により処罰される軽罪での有罪である。三回以上の有罪判決を受けた者(この用語には、製造業者、契約業者、仲買人及び卸売業者が含まれているとみなすものとする。)は、軽罪での有罪であるものとし、30,000ドル以下の罰金により又は1年以下の郡刑務所での禁錮により又は当該罰金及び禁錮の両方により処罰されるものとする。三回目の有罪判決を受けた場合、賦課される罰則又は罰金に加えて、本節により認められていない産業自宅就労により生産される財貨、衣料品又は製品の製造業者又は所有者の事業免許は、3年以下の期間停止されるものとする。裁判所は、被告人が将来の又はその他の本節への違反を自制することを条件に、本節により賦課される罰則の全部又は一部を停止することができる。

第2658条第7項 組立て済みか部分組立てかにかかわらず、第2656条に基づき取得した命令に従って自宅就労者の自宅で発見されたか、当該自宅への移動途中で発見されたか又は製造業者若しくはその契約業者の占有下にあることが発見されたかを問わず、産業自宅就労法への違反の証拠を構成する財貨は、担当局により押収され、適切にマーク付け及び識別がなされるものとする。

第2651条への違反が犯されたかどうかの判断又は決定は、本法に定められるように賦課されるその他の罰則に加えて、違法な産業自宅就労により生産された財貨、衣料品又は製品として識別されたものであって担当局の管理下に置かれた前記押収の財貨、衣料品又は製品の没収を伴うものとし、当該物を処分する責任は、担当局が負うものとする。

担当局は、第2651条の遵守の有無を判断するために、第2651条により産業自宅就労の利用が違法とされた産業について調査を実施する権能を有するものとする。

第2659条 いかなる者も、何らかの者に産業自宅就労に従事させるか若しくは何らかの者が産業自宅就労をなすことを黙認若しくは許諾すること、又は自己の管理若しくは支配下にある物品若しくは材料が本節に従って発給された有効な雇用主免許若しくは自宅就労者許可を占有していない者による産業自宅就労によって生産されるのを容認、黙認若しくは許諾することをしないものとする。

第2660条 いかなる者も、担当局により自己に対して発給された有効な自宅就労許可を自己が占有にしている場合を除き、本州内で産業自宅就労をなさないものとする。当該許可は、25ドルの手数料で発給されるものとし、当該物の中で指定される産業自宅就労者の免許雇用主のために実施される産業自宅就労について、発給の日付より前に取消し又は停止がなされた場合を除き、発給の日付から1年間、有効であるものとする。許可の申請は、担当局がレギュレーションにより定めることのある様式で行なうものとする。当該許可は、申請者自身がその自宅において実施する仕事についてのみ有効であるものとする。担当局は、該当申請者が該当放棄を要請した場合、自宅就労者の許可についての手数料を放棄することができ、当該手数料の支払いにより財政困難が発生すると判定することができる。

第2660条第1項 担当局が発給する有効な自宅就労許可を得て又は当該許可なしで産業自宅就労をなしている各々の者は、要求を受けた場合、担当局に対して、該当する雇用主の名称及び住所、産業自宅就労の対象の物品又は材料の所有者又は出所の名称及び住所、報酬率、並びに当該自宅就労者に既知になっていて本条の実施強制に関わるその他の情報を開示するものとする。当該自宅就労者が担当局に対してその

ように開示したこの情報は、当該自宅就労者を相手取った訴訟又は起訴において担当局により使用されることがないものとする。

第2660条第5項。担当局が自己に対して発給した有効な自宅就労許可を占有することなしに産業自宅就労をなしている各々の者は、初犯の場合は50ドル以下の罰金により、再犯の場合は100ドル以下の罰金により処罰される軽罪での有罪である。裁判所は、本節に違反した者の適法な起訴において及び本節の遵守を確保するために当該産業自宅就労者が担当局に協力することを条件に、又は被告人が本節への将来の違反を自制することを条件に、当該罰金を停止することができる。

第2661条。16歳未満の者に対しては又は伝染性の疾患に罹患している者に対しては又は清潔で衛生的で伝染病がない状態ではない自宅に居住している者に対しては、いかなる自宅就労者の許可も、発給されないものとする。

第2662条。担当局は、該当産業自宅就労者が該当許可が発給された条件に違反して若しくは本節に違反して産業自宅就労をなしていること又は該当産業自宅就労者が産業自宅就労の実施において若しくは該当する雇用主の産業自宅就労免許の満了若しくは取消し時において有効な自宅就労者の許可を保有していない者に対し自己の助力を許容していることを発見した場合、自宅就労者の許可の取消し又は停止をなすことができる。

第2663条。いかなる者も、各物品若しくは材料に又は(それが不可能なときは)当該財貨が収納される箱若しくはその他の容器に英語で読取可能に印刷又は記入された該当する雇用主の名称及び住所が記載されたラベル又はその他の識別用マークが目立つように付けられている場合を除き、何らかの材料又は物品が産業自宅就労により生産されることを容認、黙認又は許諾しないものとする。

第2664条。(a)本節の条項に違反して自宅で生産されている物品又は材料は、担当局が押収することができる。本条に従って押収された物品又は材料は、担当局の管理下に置かれるものとし、第2666条に基づき採用されたレギュレーションに従った当該物の廃棄又は処分は、担当局が責任を負うものとする。ただし、当該物品又は材料が商業の主流に入り込まず、売却申し出されないことが条件である。担当局は、配達証明郵便により、本節に定めるように当該物品又は材料にその名称及び住所が付けられている者に対して当該押収についての及び当該押収について訴えをなす手続きについての通知を交付するものとする。当該通知には、押収の通知の送達後15日以内に労働局長への訴えの書面通知の提出がなされなかった場合、押収された物品又は材料が廃棄又は処分される結果になる旨を記すものとする。

(b)物品又は材料の押収について異議申立てをなすためには、該当する者は、押収の通知の送達後15日以内に、押収の通知に記載されている住所に宛てて労働局長事務所に訴えの書面通知を提出するものとする。訴えの通知の適時提出後30日以内に、労働局長は、当該訴えについての公聴会を開催するものとする。当該公聴会は、記録するものとする。当該公聴会において提示された証拠に基づき、労働局長は、当該押収の支持、修正又は撤回をなすことができ、労働局長が指定することのできる条件で、押収された物品又は材料の不返却又は一部若しくは全部の返却を命じることができる。労働局長の決定は、事実発見、法的分析及び命令で構成するものとする。当該決定は、当該公聴会の終了後15日以内に、当該公聴会の全ての当事者に対して労働局長のところに提出されている当該当事者の最新の住所に宛てて第1種郵便により送達されるものとする。送達は、民事手続法の第1013条に従って完了するものとする。司法審査は、当該決定の送達後45日以内に管轄裁判所に提出される職務執行令状を求める請願によるものとする。

第2665条 本州において産業自宅就労者を雇用するか又は当該者の役務を別途利用する各々の者は、以下の(a)ないし(c)の行為をなすものとする。

(a)労働法の第2章の第4節の第1款(第1171条から始まるもの)に定められている労働基準を遵守すること

(b)当該決定により承認された方法で以下の(1)ないし(5)の正確な情報を維持すること

1.自己が雇用している各産業自宅就労者の完全な名称及び自宅住所
2.自己が雇用している各産業自宅就労者に対して引き渡した材料の金額及び説明(引渡し日現在で)並びに報酬率

3.自己が雇用している各産業自宅就労者に対して支払った報酬の総金額及び支払い日

4.産業自宅就労による生産用に自己が材料又は物品を引き渡した相手である全ての代理人又は独立契約業者の名称及び住所並びに数量、材料の説明及び引渡し日

5.産業自宅就労用に自己が物品又は材料を受け取った相手である全ての製造業者又は独立契約業者の名称及び住所並びに数量、材料の説明及び受取り日

(c)本節の条項を実施するために担当局が要求するレポート又は情報を担当局の要請を受けて担当局に対して提出すること(当該レポート及び情報は、担当局により要請されたように検証するものとする)

第2666条 労働基準実施強制局は、本節の条項を実施強制するものとする。担当局及び労使関係部の授権代表者は、本節の実施強制のために必要な全ての検査及び調査を実施することの授権及び指図を受けている。各雇用主は、本節により認められるか又はその条項を実施するために必要である調査を実施する目的で、担当局の授権職員に対して当該雇用主の事業の場所への自由なアクセスを許諾し、また、当該雇用主の賃金支払い若しくはその他の記録若しくは本節の実施に関する文書の調査若しくは写し作成又は当該雇用主の従業員若しくは代理人の面接を行なうことを当該者に許諾するものとする。担当局は、政府法の第2編第3章第1節の第3.5章(第11340条から始まるもの)の条項に従って、本節の条項を実施するために合理的に必要な規則及びレギュレーションを定めることができる。当該規則又はレギュレーションへの違反は、本節への違反であるとみなされるものとする。

本節への違反を疑うべき理由を有する本州、何らかの郡、地方自治体又はその他の統治機関の各法執行官は、当該の疑われる違反の調査において労使関係部の授権代表者の全ての権能を有するものとする。

第2667条 本文書で別途定める場合を除き、個人で行動するか又は本節の条項若しくは本節の条項に従って担当局が定めたレギュレーションに違反したか若しくは当該条項若しくはレギュレーションを遵守することを拒否したか若しくは過失により懈怠した他の者の役員、代理人、従業員若しくは独立契約業者として行動する各々の者は、軽罪で有罪である。

本節の条項が一定の仕事における又は一定の状況における何らかの者の雇用を禁じている場合常に、該当する雇用主は、当該者が報酬付きで又は報酬なしで仕事をなすのを、当該禁止を知りながら、許諾しないものとする。

司法長官は、本節に矛盾しておらず本節の目的を推進することになる適切な差止め救済を追求することができる。

制定法の雇用上の権利から見た雇用上の地位に関するディスカッション・ペーパー

2002年7月

URN 02/1058

(イギリス貿易産業省：Department of Trade and Industry)

目次

概要と求められる見解

序文

第1章： 誰がどのような制定法の雇用上の権利を有するのか？

第2章： 特定形態の勤労者について

第3章： 制定法の雇用上の権利の拡大に対する賛成と反対

付属書： 非典型雇用契約をめぐる就労働向

概要

イギリスの被用者は、現在、不公正解雇の禁止、出産・育児休暇、緊急の家庭内事情による休業、及び剰員整理手当の受給権利など、広範囲に及ぶ制定法の雇用上の権利を享受している。これらの権利は職場での均衡を保ち、企業と生産力を促進している。

たいていの雇用上の権利が被用者に付与されてきたが、自営業者に対しては付与されていない。しかし、自営業者でもなく、また「被用者」に対する法的定義にも当てはまらない勤労者の存在がある。役職保持者（例えば一部の聖職者など）、派遣労働者、若干の臨時雇いがこのグループに入る。

現在のイギリス政府によって導入された一部の「中核的」な雇用に関する権利（特に最低賃金の受給権や有給休暇）は、あらゆる「労働者」(worker)（その他分類も加えた）に適用される。このような分類により、役職保持者が対象外となることもあるが、「被用者」(employees)よりも広範囲の労働者グループがカバーされることになる。雇用上の権利に対する適用範囲は、現行法ではまんべんなく労働者全体をカバーしているとは言えない。雇用関係法第23条によってイギリス政府は、現在適用外とされてきた者に対して、部分的あるいは法に定められた多くの雇用上の権利を拡大適用できるようになるだろう。イギリス政府は、この権限を行使するかどうか、またいかに行使するかについて決定するにあたり、現行の雇用上の権利に関わる法的枠組みの拡大に伴う潜在的影響と正当性についての意見を求め、代替案がないかという点についても審議を重ねている。

イギリス政府が手を加えたいと考えている問題は、現行の雇用上の権利の適用範囲が、雇用関係の根幹となる経済の現実に反映されているか、そして異なる適用範囲が労働市場の目的をうまく達成しているかどうかである。とりわけ勤労者のカテゴリー全般において、フレキシブルで多様な労働形態を取り入れ、高い業績を収めている職場は、就業率が高い。

イギリス政府は、次に示す段階についてコメントを求めている。下記の課題に関するコメントを頂けたら幸いである：

- ー 現在、一部あるいはすべての権利による保護を必要とする立法上の雇用上の権利の享受から排除されている勤労者のカテゴリーが存在しているのか、そしてそのようなカテゴリーに属する人々はどのような恩恵を受けることになるか

- － 雇用上の権利を拡大した場合における、仕事の提供者（work providers）とその影響を受ける勤労者との関係性に及ぼす効果；
- － 現状での立法上の雇用上の権利の適用範囲が、広範囲の多様な雇用機会を促進するどうか
- － 特定の雇用上の権利が適用される労働者のカテゴリーの拡大が労働市場に及ぼす影響、特に、「非典型」の雇用形態になること受け入れた勤労者の自発的意志と、事業主がこのような雇用形態を提供する自発的意志に及ぼす影響
- － 雇用保護の権利の現在の枠組みをいかに明確かつ容易に理解できるようにすべきか、特に、雇用関係の法律における現在の定義を用いる場合の明快さと容易さについて
- － 雇用上の地位における明快さの欠如に起因する問題に取り組むためにどのような立法以外の方法を利用することができるか
- － すべての権利を同じカテゴリーの労働者に適用すべきかどうか、あるいはまた適用範囲についてケースごとに検討されるべきかどうか
- － 一部あるいは全ての雇用上の権利の範囲の拡大によって、中小企業、その他組織や労働者にとって、どのようなコストと利益が生じるか
- － 特に第三者が雇用関係に含まれている場合、特定の勤労者に対する一部あるいは全ての権利の拡大において、特定の困難を克服する方法があるかどうか
- － 中小企業が雇用上の地位との関係で直面する特定の困難があるかどうか、そしてそのような問題に取り組むための最善のアプローチとは
- － 現在の制定法の雇用上の権利に基づき保護されている分類に属する労働者や求職者は、制定法上の保護水準によって実質的不利益を被っているのか、また保護の対象から除外されている労働者は、この権利の拡大適用によって不利益を被ることになるのかどうか

イギリス政府は、これらの回答を2002年12月11日までに提出するよう要請している。これらの質問に対する回答は、次に送付して頂けたら幸いである。

Anita Thomas
Atypical Work Section
Employment Relations Directorate
DTI
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
E-mail: anita.thomas@dti.gsi.gov.uk

イギリス政府はこのディスカッション・ペーパー自体に対して、どのようなフィードバックも歓迎する。特に、これまでフィードバックが大変問題の解明に役立ってきた。

概要と質問についての文書にはウェールズ語のバージョンが用意されており、大量の印刷物やテープに録音した資料も提供できる。これらの資料をごらんになりたい場合は、Anita Thomas までご連絡された

い。

このディスカッション・ペーパーはイギリスと北アイルランドに適用される。北アイルランド雇用学習省 (Department for Employment and Learning) は、北アイルランドにおけるこの文書の出版及び問い合わせを調整している。詳細については、以下にお問い合わせされたい。

Patricia Stringer
Department for Employment and Learning
Room 201
Adelaide House
39-49 Adelaide Street
Belfast BT2 8FD
E-mail: Pat.stringer@delni.gov.uk

このディスカッション・ペーパーに対するご回答は、同省の裁量により全部あるいは一部を公開利用できるようにする。お寄せいただいた回答の一部あるいは全部の公開を希望されない場合、その旨を明記していただければ、ご希望を尊重して公開されることはない。機密の要請がなされない場合、ご回答はイギリス以外の諸外国を含め、照会者があればいつでも利用できるようになり、また何らかの手段にて発表されることがあることをご了承願いたい。

序文

1. 制定法の雇用上の権利から見た雇用上の地位について、現在、イギリス政府は見直し作業を進めている。見直し作業では、ある特定の法定の雇用上の権利の適用範囲を検討対象とし、適用範囲を拡大した場合の影響についての意見を求めている。貿易産業省 (DTI: Department of Trade and Industry) は、今年当初から意見を求めることを開始し、今後とも事業主、その代表者 (中小企業、労働組合、その他の労働者の代表や雇用問題専門の弁護士を含む) からの意見聴取し、それらの意見を踏まえて雇用上の権利から見た雇用上の地位についての意見を求めることになろう。

2. このディスカッション・ペーパーは見直し作業の一環であり、現法定上の雇用上の権利の適用範囲について規定し、この雇用上の権利が適用された結果、一部あるいはすべての権利から除外対象となる特定グループの地位について考察することから着手する。ディスカッション・ペーパーでは、法定上の雇用上の権利の適用範囲の拡大に対する支持・反対の主張を考察し、雇用上の地位が抱える問題に係わる議論の活発化を狙いとしている。

勤労者 (working person) にどのような法定上の雇用権が与えられるかを決定することから、雇用上の地位が重要である。このことは、個人が受給権を受けられる社会保障給付、勤労者への課税方法、特定の安全衛生権によって保護される方法にも絡む問題である。

3. 見直し作業の目的は、法定上の雇用上の権利の範囲、特に現在の枠組みが労働市場、とりわけ勤務形態がフレキシブルである労働市場への参入を促すのかどうか、またその枠組みが雇用機会を拡大し、多様性を促すのかどうかについて、意見を求めることにある。同時に、現在の枠組みが十分明確であり、特に中小企業にとって明確であるかどうかについての意見を確認することにも努める。最初から税金、社会保障給付あるいは安全衛生権に関する雇用上の地位の問題を考察することはないが、イギリス政府は雇用や税法全体を通じて定義についてよりも広い見直し作業の必要があるかどうかについての様々な見解を進んで聞き取ることになろう。

4. イギリス政府は完全雇用、高生産性、業績の好調な職場作りを目指して取り組んでいる。これらの目

標の達成には、雇用上の権利が重要な役割を果たすことができる。1997年以降、雇用上の権利が強化される一方で、雇用者数は上昇の一途を辿った。イギリスの立法上の枠組み、特に、勤労者における労働と生活のバランスの改善に向けた特定の権利の確保が労働市場への参入を活性化するということである。つまり、需要に対する供給を一致させる点で事業主の側にとって都合が良く、またフレキシブルな働き方を求めている求職者側にとっても都合の良く、ひいてはイギリスの生産性を向上につながるという多様な雇用形態における選択肢の充実に貢献する。問題は、雇用上の権利の適用範囲が果たして「非典型」労働への移行を促すことになるのか、雇用形態の範囲の立法化が多様な労働形態のニーズや就業率の引き上げに役立つのかどうかという点が鍵となる。

5. イギリス政府は、事業主がその顧客のニーズを満たすことができる勤労者と協定を締結することが可能でなければならないと考えている。競争が激しさを増す世界市場に対応していくためには、ビジネスには経済の変化に順応できることが必要であり、新技術を最大限活用できることが求められる。現行での雇用関係の法律の枠組みは、事業主のニーズに見合った多様な雇用形態のもとで事業を行えるようにすることで、事業主がこのような必要や要求を満たす上で役立っている。

6. しかし、その一方でフレキシブルな勤務形態が出てきたことは、勤労者の側にとっても選択肢の幅が広がったということにもなる。イギリス政府は事業者側からフレキシブルで選択可能な雇用機会が提供されることを望んでいる。このことは当然、労働者側にとってもフレキシビリティと選択肢が確保されるべきであることを意味する。労働者は、多種多様な方法で、個々の事情や希望に添った労働市場に参入することが可能でなければならない。例えば、ビジネスは、家庭内の事情や、常勤、正規雇用の仕事に就くことができないその他の制約があるような労働者のニーズに見合う臨時雇用の希望者にも対応できる必要がある。多種多様な業務形態が存在することにより、幼い子供を持つ親、正規雇用を希望しない高齢者、また学生などを含む幅広い層の人々を労働市場に取り込むことができる。DTIが行った調査によると、何らかの非典型労働形態で働いている回答者のほぼ3分の2が自ら進んでその雇用形態を希望したという¹。これは常勤の雇用契約を結んでいる勤労者は、自分の意志でフレックスな雇用形態を拒否していることを示しているわけではない。イギリス政府は、労働者が家庭生活、興味、嗜好と仕事とのバランスを確保できるようにしつ、その一方でキャリア育成に寄与するフレキシブルな労働形態の雇用機会を増加させようと考えている。

7. 制定法の雇用上の権利の枠組みは、雇用形態を問わず雇用上の保護の最低水準を設けるべきである。とはいえ、フレックスな雇用と労働者の保護との関係はうまくバランスをとる必要があり、雇用上の保護が手厚いために雇用数が低下したり、あるいは特定のグループの求職者にとって不利益な問題が生じるようなレベルまでフレキシビリティを低下させてはならない。フレックスな雇用形態を重視するあまり、最初から就業が困難なグループに悪影響を与えることがあってはならない²。社会的疎外を受けている者や低所得層の人々を最優先に職が提供されるべきであり、雇用上の権利の法的枠組みが雇用創出を容易にすることが重要なのである。

8. ここ数十年來、立法上の個別的な雇用上の権利が導入されており、自営以外の労働者に対して最小限の権利を保障する枠組みが設けられている。雇用上の権利は、当該権利の目的に依存して、個別に定義されたグループに適用される。労働者は、各人各様の個別的な保護が必要であり、その保護のレベルは、仕事の提供者との関係性、特に労働者が自分の仕事のやり方や就労時間に対する管理の度合い、また労働者と仕事の提供者との相互義務の度合いなどといった条件に依存している。最低賃金を受け取る権利、賃金

¹ B. Burchill, S. Deakin and S. Honey, *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment* (1999) URN 98/943 no. 6, EMAR Employment Relations Research Series, DTI, London. (以下、「雇用情勢に係わる DTI 調査」)

² OECD *Employment Outlook*, 1999 によると、手厚い雇用保護が女性や若者の雇用見通しに悪影響を及ぼしかねないとするデータが一部にある。

が不当に控除されない権利などの特定の権利は、全ての労働への対価の支払いが保証されるようにするために、広範囲に及ぶ労働者のカテゴリーに適用されるべきだと考えている。これは被扶養児童を持ち、有利な仕事に就いている人々のために就労が所得の増加につながる‘make-work-pay’であるようにするための、勤労世帯税額控除（Working Families Tax Credit）を支える趣旨と目的を同じくしている³。これに対して、最低予告期間の設定や不公正に解雇されない権利など、その他権利は、使用者と被用者とにそれぞれ特別の義務を課す雇用契約で被用者を保護している。このアプローチの利点とは、それが雇用上の権利の法的枠組みが仕事の提供者と労働者の間に結ばれる様々な協定の多様性を反映させることができるということにある。

9. しかし、この「対象を絞った」アプローチは、権利の適用範囲が必然的に変化することを意味する。イギリス政府は雇用関係の根本にある経済的実現を反映させるためにこの適用範囲を再検討している。加えて、権利の適用範囲が変わり、異なる方法で定義が用いられるようになることは、関係者の間に混乱を生じ、特定対象を絞ったアプローチによる利益を上回らないようにする必要がある。このような混乱は、どの権利がどのカテゴリーの人に適用されるかという情報の欠如の結果もたらされ、あるいは「被用者（employee）」と「労働者（worker）」の法的定義が十分に明確ではなく、「ユーザフレンドリー」でないために生じることがあった。

10. 常用雇用契約離れに大きな流れを窺わせるデータはほとんどない。被用者のおよそ7%が臨時雇用であり、自営業者は労働力人口全体の約11%を占めている⁴。ほとんどの者が依然として常勤の正社員として働いており、データを見ても非典型労働形態は安定的に推移しているか、翳りさえ見せている。非典型労働形態の傾向については、このディスカッション・ペーパーの付属書に詳細を示す。イギリス政府は、非典型雇用へ転換することで一部の勤労者を除外する可能性のある現在の雇用上の権利の適用範囲が、非典型労働の成長を阻害しているか、同時に権利の拡大が非典型雇用への移行における就労機会を減らすことがなかったかどうかについて、意見を求めている。

11. 「経済的従属労働者」については、欧州レベルでの労使間協議が重ねられてきた。欧州委員会によれば、「経済的従属労働者」とは、従来の雇用契約を交わしていないが、一人の事業主にその所得（あるいはその重要部分）の源泉を依存している経済的従属労働者であり、他者を雇用しない特定の独立者を意味すると理解している。2001年3月に雇用関係の近代化のための第二次労使協議がもたれた後、欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）は、経済的従属労働者についての研究と法的枠組み、欧州連合の加盟国間で用いられる定義に関する発表を行った⁵。この調査後、欧州委員会は労使団体に問題を戻すか、あるいは指令案を提出することが可能になった。

第23条

12. 1999年雇用関係法第23条における権限により、イギリス政府は補遺法をもって多数の法定上の雇用権利の適用範囲を拡大することができるようにしている。第23条(4)では、本条項に基づく命令によって、以下のことが規定されている：

- a. 個人が労働契約や雇用契約に対して当事者として処遇されるべきであると規定する。
- b. 個人の事業主と見なされるべき人物に関して規定を設ける。
- c. 命令によって個人に授けられるように、権利の運用を修正する効果を備える規定を設ける。

³ The Tax Credits Act 1999, Section 6(1) これは派遣労働者や臨時雇いなどの「非典型」労働者が含まれるが、本当の自営業者も適用対象となることがある。

⁴ Labour Force Survey (LFS), Spring 2001。被用者の LFS 定義は必ずしも法的な定義に対応しない。

⁵ 欧州財団（European Foundation）による調査、‘Economically dependent workers: Employment law and industrial relations’ については、<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/05/study/index.html> で閲覧できる。

- d. 国務長官が適合すると見なすような重大、付随的、あるいは補足的条項を盛り込む。
13. 23条における権限は、次の立法に基づき個人に付与された権限に適用される。
 1992年労働組合及び労働関係（統合）法（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992）
 1996年雇用権法（Employment Rights Act 1996）
 1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）
 1972年欧州共同体法（European Communities Act 1972）の第2条（2）に基づき決定された政策
 2002年雇用法（Employment Act 2002）
14. この立法で付与される雇用上の権利を明記した表は、下記「41.」に示されている表を参照されたい。
15. しかし、第23条の権限は、1970年同一賃金法（Equal Pay Act 1970）、1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act 1975）、1976年人種関係法（Race Relations Act 1976）、及び1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）に基づき付与された差別禁止権利には適用されない。雇用上の地位に対する検討の対象となる問題には、適用範囲のより広い同条項の範囲が扱われることはない。同様に、最近合意された欧州人種・雇用指令（European Race and Employment Directives⁶）も審議の対象となることはない。これらの指令の実施については、別途協議される。
16. 見直し作業では、既存の権利の適用範囲について検討されるにとどまり、新しい権利を導入すべきか、あるいは現行の権利を無効にすべきかといった問題は扱わない。特定の権利（例えば不公正に解雇されない権利や整理解雇手当の受給権⁷）に対する資格期間の再審査が求められることはない。雇用関係の法律で用いる定義は、例えば税法など、他の立法で定める定義とは必ずしも一致するわけではない。そのため、税法上、自営と見なされる人々は、一部の雇用上の権利に関する法律を適用することができる（同時に、被用者として課税対象となる一部勤労者は、特定またはすべての雇用保護のもとでの法的権利を受けることができない⁸）。第23条のみをもって、あらゆる定義上の差を排除することができたわけではなく、社会保障に関する権利や一部の安全衛生に関する権利の適用範囲に対応できるものではなかった。従ってこの作業は、目下の雇用関係の法律の定義、その定義に存在する適用範囲での多くのずれに重点を置いて進めている。
17. 第23条では、権利がすでに適用されている人々に重複して適用される方法とは別のアプローチに従い、現在権利の適用対象外となっている個人に対して同権利を適用することを可能にしている。これにより、立法者は、異なるタイプの労働者のニーズに最も見合った方法で特定の雇用上の権利に関する法律の目的を達成することができる。
18. この見直し作業に伴う立法化に向けたいかなる提案も、今後は完全な公的協議の場に付されることになり、規制インパクト評価（Regulatory Impact Assessment）を受けることになろう。

⁶ Council Directive 2000/43/EC of 29th June 2000 (the Race Directive) and Council Directive 2000/78/EC of 27th November (the Employment Directive)。人種、障害、性的志向、宗教、年齢を根拠とした差別の防止を図る。

⁷ これらの権利の資格期間は、Qualifying periods for these rights are one year and two years' continuous employment respectively - continuous employment is defined in the Employment Rights Act 1996 (part XIV) and in case law。それぞれ1年と2年の継続する雇用ある期間にこれらの権利に対して資格を与える - 継続する雇用が雇用権法1996（第14部）でそして判例法で定義される。

⁸ 労働時間規則、最低賃金法と他の法律の下で権利を享受する間に、若干の建築作業員が税金目的で自営であるかもしれない。同様に、派遣労働者と聖職者の若干のメンバーが源泉課税に従って課税されるかもしれない、しかし雇用権法で「被用者」の定義を越える。

定義

19. このディスカッション・ペーパーの文中の「被用者」、「労働者」及び「事業主」という用語が用いられる場合、1996年雇用権法第230条に基づき付与された意味を有する。これについては、本文書の第1章に詳述する。

20. 本文中の「労働者」とは、定義されるような「被用者」あるいは「勤労者」の区別を問わず、働いている、あるいは働くことを希望している人を意味する語彙として一般的に用いられるが、別の団体にサービスを提供し、独立して事業を営むことはない。

21. 「仕事の提供者 (work provider)」とは、勤労者を雇用してサービスを提供する団体を意味するものとして一般に用いられる。

22. 本文中の「自営業者」とは、サービス契約に基づき別の団体にサービスを提供する人物を意味するが、パートナーとして事業を営んでいるか、自身の事業の唯一の所有者であり、他者を雇用することもあるという意味で、本来の意味において独立して事業を営んでいるわけではない。このことは、税務上当然、自営業者と見なされたり、他の勤労者が自営業者と見なされないなどと意味するものと受け取るべきではない。

23. 本文中の「非典型」とは、常勤でない雇用形態を規定する場合に用い、複雑な雇用関係を含み、及び／または標準的仕事の提供者の監督から離れた働き方を含む。これらは仕事の提供者と勤労者の双方にとって非常にフレキシブルな雇用形態を形成している点に特徴があり、派遣業者が加わることで三角関係を形成する場合もある。非典型労働は、一方の当事者の管理下において標準時間労働し、重大な過失を犯した場合、あるいは解雇予告通知をもってのみ雇用契約を解消することができる両当事者間で交わされる常勤のフルタイム雇用契約のモデルと対比されることができる。非典型的形態では、仕事あるいは任務の所定期間を過ぎて、あるいは期間内において、仕事の提供者と勤労者間の相互義務の欠如が含まれる場合があり、勤労者、その勤労者に賃金を支払う及び／または勤労者を派遣する派遣業者、及び勤労者がその監督下に置かれて労働することもある監督者との間に複雑な関係を伴う場合もある。ただし、非典型労働者が往々にして被用者の身分になることもあることを見逃してはならない⁹。

24. パートタイムの仕事がしばしば「非典型」労働と規定されることは多々あるが、本文のように、一つの労働形態として見なされることはないであろう。たいていのパートタイム労働者は、両者間で常勤、あるいは無制限仕事の役割に就いている。現実にはパートタイム労働者とフルタイム労働者との区別はなく、パートタイム労働者の労働時間が短いという現状とは乖離がある。イギリスの被用者のおよそ4分の1は、パートタイム労働者である。パートタイム労働者は、2000年パートタイム労働者（不利益取扱いの防止）規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000¹⁰) という根拠に基づき、不利益な取り扱いを受けないよう保護されている。

25. 雇用上の地位とは、個人とその事業主、取引先あるいは顧客間の関係を記述する場合に用いる。当事者がその特定の状況や願望に見合った関係を自由に記入するため、このような関係は、多種多様な形態をとることができる。

⁹ 例えば、有期労働に関する規制インパクト評価 (Regulatory Impact Assessment) では、1.4人の有期勤労者のうち1.1～1.3人が被用者であると推定した (www.dti.gov.uk/er/fixd/ria2.pdf)。政府は近々、2002年有期被用者（不利益取扱いの防止）規制 (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002を施行する意向である。

¹⁰ SI 2000/1551

26. このディスカッション・ペーパーの第1章では、雇用関係の法律で用いる「被用者」と「労働者」について定義が異なること、またそれぞれに適用される立法上の雇用権が異なってくることを述べている。第2章では、被用者の定義範囲から逸脱するか、もしくはその雇用上の地位が明確でないような特定タイプの働く人々について述べる。第3章では、雇用上の保護の権利の現在の枠組みに関するディスカッションの活性化を趣旨として、より広いカテゴリーの人々に対する権利の拡大に対して、賛否両論を示す。

第1章 誰がどのような法定上の雇用権を有するのか？

27. 一つ一つ異なる個別の雇用上の権利の適用範囲は様々であり、当該権利の目的に依存する。このような事情は、イギリスに見られる様々な労働形態の広範な多様性、また勤労者が自分の仕事をいつ、どのように行うか、そして仕事をするかどうかについての裁量度を映し出した結果である。しかし、この対象を絞ったアプローチの結果、雇用上の権利に関する法律には、多様な定義（権利の適用対象となる労働者を決定する）が内包され、各権利によって適用範囲が異なるため、混乱をもたらしかねない。本章では、雇用上の権利に関する法律で用いる各定義について述べ、どのような法定上の雇用上の権利が、多様な定義の中で適用されるか、また個人が被用者であるかどうかの判断に用いるテストについて簡単に述べる。

28. 多くの法定上の雇用上の権利を享受できるかどうかは、個人が被用者として雇われているかどうかに依存する。被用者ではなければ、ほとんどの雇用保護法の適用から閉め出される¹¹。

29. 1996年雇用権法の第230条(1)では、被用者を次のように定義する：

「雇用契約を交わした、あるいはこれに基づいて働いている（雇用が終了している場合は、働いた）個人」

続く第230条(2)で次のように定義する：

「本法において、「雇用契約」とは、明示または暗示を問わず、また（それが明示的である場合）口頭もしくは書面によるものかを問わず、サービスまたは徒弟制の契約を意味する」。

30. 勤労者と仕事の提供する者との間の契約が雇用契約であるかどうかは、法律と現実が混在する問題である。論争に関する問題なら、裁判所に委ねて明確な判断を出す以外にない。このような質問を考察する場合、裁判所はいくつかテストを構築しこれを用いてきたが、これについては「43.」以下で概説する。

31. 1996年の同法の第230条(4)では、「被用者あるいは労働者に関する事業主とは、被用者あるいは労働者を雇用する（雇用が終結している場合は、雇用した）個人を意味する」と規定している。

32. 多くの権利や義務は、事業主と被用者双方に適用される雇用契約上のコモンローで暗示される。例えば、被用者は事業主の合法的かつ合理的命令に従う義務があり、事業主は被用者に対する注意義務を有する。

33. 被用者は、1996年雇用権法で定義されるように、とりわけ不公平解雇に対する雇用権、雇用について明細事項を書面で受け取る権利、剰員整理に伴う法定手当を受け取る権利、通知には最低期間が設けられる権利、出産・育児休暇、家族休暇権、及び事業主が破産した場合での賃金保護の権利が付与されている。

¹¹ なお、非差別法（1975年性差別禁止法、1976年人種関係法、及び1970年同一賃金法）では、「事業主」と「被用者」の用語が用いられているが、そこでは緩やかに定義されている。「雇用」は、サービスまたは徒弟契約に基づく雇用、つまり個人的にどのような作業または労働も行う契約に基づく雇用を意味する。このような定義では、独立下請業者の大半が含まれるようになる。

34. 父親の育児休暇、養子休暇、母親の育児休暇、有期契約、労働組合の学習代表 (learning representative) の休暇などの権利、フレックスな労働形態を要求する権利に関して最近議会を通過した雇用関係の法律に含まれる規定は、被用者にのみ適用されよう。

35. とりわけ最近導入された特定の基本的、あるいは「重点的」権利、例えば、賃金から不当に控除されない権利、最低賃金を受け取る権利、また労働時間権などが、「労働者」として知られる勤労者への広義の категория に適用されている。この結果、雇用契約を交わしていないが、本来の意味での独立した自営業ではなく、他者に対して個人的に労働やサービスを行うためのその他契約を交わしている被用者や個人が必然的に適用の対象となる。換言すれば、「被用者」と、(独立した自営) 自営業者の中間に位置する人々がこれに該当する。1996年雇用法の第230条(3)において、労働者とは、

「(a) 雇用契約、あるいは

(b) 明示または暗示を問わず、また(それが明示的である場合) 口頭もしくは書面によるものかを問わないその他の契約を交わした、あるいはこれに従って働く(あるいは雇用が終結している場合、働いた) 個人であると規定し、かかる個人は、その契約上の身分として、個人的に契約の相手当事者のために労働またはサービスを実施・履行し、いずれかの職業を有し、ビジネス事業の取引先あるいは顧客に持ち、当該個人によって営まれることはない」と規定している。

36. 労働時間規則 (Working Time Regulations) に関するガイドラインの中で、労働者とは、雇用契約を有する者、あるいは「一定の給与または賃金が支払われ、組織、事業あるいは個人のために働く人物」と定めている。その事業主は、通常、労働者に労働を提供し、その労働を行う時と方法を管理し、手段及びその他の設備を提供し、税金と国民保険料を支払う。このことは、自身で事業を営み、多数の異なる取引先や顧客のために自由に働き、その健全な事業経営から利益を得ることが可能である者とは異なる。

37. 自己責任で事業を営む者でなければ、「労働者」の category から外れる派遣労働者に対しても、最低賃金法 (National Minimum Wage Act) 及び労働時間規則が適用される。さらに、自己責任で事業を営む者でない限り、特段の労働者ではない家内労働者に対して最低賃金法が適用される(ただし、このような定義は、通常、提供される労働を引き受けるよう家族の一員に求めることによって、家内労働者が代用労働力となりうる状況を認めることになる)。

38. 1996年雇用法の第IV - A部の中の公益開示関連の法令では、同雇用法の第230条(3)での「労働者」に対する定義を用いているが、その中では、対象者の範囲を家内労働者、特定の派遣労働者、国立健康増進局 (National Health Service) の専門家や特定 category の訓練生まで拡大している。

39. 1992年労働組合及び労働関係(統合)法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) の第296条に基づく「労働者」の定義は、1996年法の定義と若干異なる。第296条では：

(1) 本法において、「労働者」とは、

(a) 雇用契約、あるいは

(b) 専門的顧客ではない契約の相手当事者のために、労働またはサービスを実施・履行するその他の契約、あるいは、

(c) 政府省庁のもとで、あるいはその目的において雇用され(あるいは、イギリスの海軍、陸軍、空軍の一員である場合は除く)、かかる雇用が(a) または(b) の項に該当しない限りにおいて雇用される場合、働く、つまり通常被雇用の身分にあるか、または求職中の個人を意味する。

この定義は、個別的雇用関係法の権利ではなく、集団的雇用関係法問題の目的において適用される。

40. 1981年事業の譲渡(雇用保護)規則 (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations) によると、その「被用者」は、「サービス契約または徒弟契約、あるいはその他を問わず、

相手当事者のために労働する個人」であるが、これに続けて、特に「サービスのための契約に基づきサービスを提供する」人は含まれないことを特に定めている。このユニークな適用範囲は、1996年法の「被用者」よりも拡大しているが、同法の「労働者」の定義には至っていない。

41. 下表に、被用者のみ、あるいはすべての労働者に対する法定上の雇用権の適用範囲を示す。

法定上の権利	被用者のみ	少なくとも全労働者 (被用者を含む)
雇用についての書面による明細事項	○	
項目別支払明細	○	
賃金からの不当控除に対する保護		○
支払いの保証	○	
日曜取引と日曜入札に関する保護	○	
公益開示者の保護		○
安全衛生面の事案、例えば、日曜日の労働；企業年金受給者；被用者代表；研究・研修作業のための休暇；家族・家庭内事情による休暇；労働組合のメンバーシップ；欧州労使協議会、等に関する権利行使に対して不利益からの保護	○	
労働時間の事案、例えば、公益開示への保護；最低賃金；パートタイム労働；同伴の権利、等に関する権利の行使に対して不利益からの保護；		○
公務のための休暇	○	
整理解雇時における求職あるいは職業訓練を受けるための休暇	○	
産前休暇	○	
家族休暇	○	
年金受託者のための休暇	○	
被用者代表のための休暇	○	
若年者の研究・研修のための休暇	○	
欧州労使協議会(European Works Council)の会員のための休暇	○	
疾病による有給休暇	○	
出産を理由とする休暇	○	
通常の出産休暇	○	
追加出産休暇	○	
育児休暇	○	
通知権	○	
文書での解雇理由の通知	○	
不公正に解雇されない(あるいは整理解雇のために選択されない) 権利	○	(同伴権利に関しては別)
剰員整理手当の受給権	○	
破産時での賃金保護の権利	○	
企業譲渡時の既得権の保護	○	
同伴の権利		○
集団的整理解雇について通知され、協議する権利	○	

最低賃金権		○
休憩時間、年次有給休暇、週当たり最大労働時間を超えない権利		○
パートタイム労働者が、比較対照となるフルタイム労働よりも不当に取り扱われない権利		○
労働組合への加入自由権	○	
労働組合の任務遂行のための休暇	○	
労働組合活動のための休暇	○	
無許可組合加入の控除を受けない権利		○

42. 雇用法に基づき付与される個別的な雇用上の権利の適用範囲を要約したものを下表に示す。

法定上の権利	被用者のみ対象	すべての労働者（被用者含む）
父親の育児休暇権	○	
養子休暇権	○	
拡大した育児休暇の権利	○	
紛争解決手続きの権利	○	
組合学習代表者のための休暇	○	
有期被用者がこれに比較可能な常用雇用の被用者よりも不公正な取り扱いを受けない権利	○	
幼児のために親がフレキシブルな労働形態を要求する権利	○	

雇用上の地位の判定のためのテスト

43. 実際、勤労者の身分が「被用者」であるのか、「労働者」であるのか、あるいはそのいずれでもないかについては、その状況によって明確に判断されない場合がある。雇用形態は多様になっているが、その理由は仕事の提供側と勤労者がその状況に合わせて協定を結ぶことが可能であるためである。雇用関係の法律では、合意可能な協定の種類を定めていない。紛争が生じた場合、雇用審判所あるいは裁判所だけが雇用関係の特性を判定することができる。このようにして判定された結果は、一方あるいは双方の当事者が関係を結んだときに理解していた関係とは実質的に異なるものである場合がある。

44. コモンローでは、雇用上の地位の問題を判定するために、その基本的判断基準が設けられているが、審判所がどのようにこれらの判定テストを個別の事例に適用するかについて、かなりの裁量権を備えている。判例の大半は、個人が「被用者」であるか自営業者であるかの判断に集中していた。一方の「ある労働者」と他方の労働者でない人々との区別、あるいは「労働者」と「被用者」の区別については、判例法が少ない。

45. 被用者であるかどうかを判定する場合、裁判所はまず、個人と被申立人である事業主との間に契約が存在しているかどうかを見るのが一般的である。契約が存在するためには、そこには法的に拘束される意図、申し出と受諾のプロセスを経て到達される合意、役務の見返りとして事業主より労働者に提供される「報酬」という特定の価値形態が存在しなければならない。仮に契約関係が存在するとすれば、裁判所は次いで、契約が役務契約（すなわち、雇用契約）であるのか、役務のための契約（すなわち、財あるいは労務の提供）であるのかを考察する。財または役務の提供を契約する者は、コモンローに基づき自営業者

となるが、1996年法の第230条(3)の定義から判断すれば、依然「労働者」となる。個人が被用者であるかどうかを裁定する場合、裁判所は、個々の事案における事実を調査し、コモンローで制定された多数のテストを用いることになる。特に、管理度、統合性、義務の相互性¹²、そして経済的現実の4点に関するテストが広く用いられる。これらのテストを利用する場合、裁判所はこのような多くの要因を個人的役務、関係の長さ、当事者間で合意された支払方法¹³など、多数の要素について考察する。

第2章 特定形態の勤労者について

46. 仕事の提供者に個人的に労務を提供し、その労働形態が柔軟性、裁量を伴い、場合によっては他者による管理が相対的に欠如した状態に結び付いている多様な労働者が存在する。しかし、実際は、彼らの行う労働、その労働を行う時と方法に対する彼らの管理、そして彼らを監督する者が、同じ労働を行う人々や明確に被用者である人々との間には大差がない。しかし、その仕事の提供者との彼らの関係の特定における重要な特性は、彼らが被用者ではないか、あるいは明確な身分を持たないことを意味する。

47. これらの労働者の若干を規定することになる使用中の種々の用語があり、彼らの就労頻度や場所、あるいは仕事の提供者との関係の性質に従って、どの範疇に入るかを規定することができる。具体的には、特定の家内労働者、派遣労働者（または「臨時雇員」）、フリーランス労働者、下請者、また恐らくは臨時雇人などである。これらの用語は正確な意味で使われないことが多く、一般に言われるこのような勤労者は非常に多様であり、被用者であったり、そうでない者もある。被用者と労働者の定義は、一般にこれらのグループの範疇には収まらない。さらに、上記のように上記のようなグループは、一般に多様であり、その一部には高い技能を備えている者があったり、逆に労働需要の変動に非常に影響を受けやすい者もある。

48. 特定タイプの勤労者の場合、裁判所は契約という概念はふさわしくないとする立場を取る傾向があった。このような人々には、聖職者や記録官のような役職保持者が含まれている。契約が存在しない場合、労働者と被用者の定義から外れることになる。

49. これらの勤労者のなかには、所得税上の被用者として、あるいは国民保険料上の被雇用所得者として（例えば、多くの派遣労働者あるいはサービス企業を介して勤労者）として扱われることもあるが、法定上の雇用上の権利の適用の目的において、これらのファクターが被用者と見なされるかどうかの点に影響を与えるものではない。

50. 本章では、非典型労働者や一部役職保持者など、特定の категорияに入る身分について考察し、適切であるなら、他の労働者グループに対して現行の法的定義を適用することが困難であることを示す有力な判例法の裁定を示す。ただし、特定労働者の状況を判定する場合、コモンローテストを適用したために、一貫性のない裁定を導き出す場合があることも示す。

家内労働者(Homeworkers)

51. 家内労働者は、通常自宅で働く；仕事の提供者から提供される道具や設備を使用することもあり、そうでない場合もある；場合により、自分の家族や友人をその仕事に代行させることが許されている。製品を事業所外で製造するために雇用された家内労働者(outworker)が含まれ、あるいは自宅で事務に従事す

¹² しかし、Byrne Brothers v Baird [2002] IRLR 96 の事例では、雇用審判所 (Employment Appeal Tribunal) は労働時間規制 (Working Time Regulations) を適用する場合、義務の相互性が雇用契約の要件としないことを認めた。同時に、1996年法第230条(3)(b)で定義されるように、個人を「労働者」とする契約の存在も必要である。

¹³ コモンローテストについては、雇用上の地位に関する DTI 調査 (上記脚注1) で十分に記述されている。

る場合も含まれる。これらの家内労働者の多くは、就業機会において制約された環境に置かれている少数派民族の出身の女性である。

52. 一部の家内労働者の状況は明瞭ではない。仕事の提供者と働く者との間の相互義務の欠如、また家内労働者を自営業者と見なす合意の存在があるようであり、あるいはそのように考えられる。特定の家内労働者の場合、一人の仕事の提供者のために一定期間働き、仕事の提供者は、発注した労働に対して強い管理を行使する。裁判所では、数件の判例に義務の相互性が存在していることを確認しているが、義務の相互性が存在するための要件が、雇用契約を結ぶうえで妨げとなる可能性があるように思われる。

53. *Airfix Footwear Ltd v Cope*¹⁴という判例では、通常週5日働いていた家内労働者が課税対策のために自営として扱われることに同意しながらも、7年間その状態を継続しながら、事業主の指揮のもとで働いていたが、雇用契約の下で雇用されていると見なされた。この場合、仕事の発注と受注の長期的契約に基づく継続的關係から、裁判所は雇用契約が成立すると判断した。

54. 同様に、「包括」契約あるいはグローバル契約は、家内労働者がパートタイムまたは不定期で就労している事例に存在することが確認されており、かかる契約の下では、事業主が仕事を発注するか、あるいはその対価を支払う継続的義務の下に置かれ、家内労働者は発注される作業を受け入れ、履行されるべき継続的義務の下に置かれる。*Nethermere (St Neots) v Taverna*¹⁵という判例では、家内労働者は自分の時間を自由に変更し、必要であれば仕事を拒否し、休暇を取ることができた。しかし、一定時間を超える会社の振る舞いは、支払いの見返りとして、かかる労働を受け入れる被用者の継続的期待を通じて、雇用契約が確立されるものであった。

55. 1998年最低賃金法、及び1996年雇用権法での公益開示条項（公益に沿った情報開示による不利益取扱からの保護）において、家内労働者は個人的に発注されるすべての労働をすべて履行する義務がないことを理由に、「労働者」の定義の範疇から逸脱する場合があります。規制の対象範囲に留めておくため、家内労働者のための特定条項が設けられた。

派遣労働者(Agency Workers)

56. 派遣労働者は、短期間の欠員の補充、例えば、疾病休暇を取った社員の代替要員として、あるいは需要の増大を満たすために補充されることが多い。勤労者は、労働市場への道として、あるいは弾力的雇用形態が自分に適しているという理由から派遣労働者を選択することがしばしばある。求職中に常用雇用が見つからないために、派遣労働者を選ぶ例もある。派遣労働者は、雇用関係の法律下において被用者としての待遇を得られないことが一般的であるが、派遣労働者の中には、その派遣会社によって被用者としての身分を与えられる場合もある。派遣労働者においても、特定の保護が1973年職業紹介法とこれに続く規制により特定の保護が受けられるようになった。この法律は、現在改正の手続きが進められており、職業紹介事業のサービス基準に関する規則(Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations)の草案が近々にも最終審議に諮られる予定である。

57. 本文中で用いる「派遣会社」(agencies)とは、1973年職業紹介法に定義される「派遣事業」と「職業紹介所」の両方を兼ねた意味を持つようになる。前者はそのスタッフを臨時で取引先に送り込み、雇い主の管理下に置かれて業務に就くものに対し(通常、その取引先の代表から支払われるが)、職業紹介所は取引先自身に雇用される労働者を斡旋するか、あるいは取引関係を形成する。

¹⁴ *Airfix Footwear v Cope* [1978] ICR 1210

¹⁵ *Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner* [1984] IRLR 240.

58. 派遣労働者によっては、自営である場合があり、職業紹介所を通じて取引先を見いだすことがあるが、一般的には、派遣会社と労働者の関係が持続することはない。派遣会社が個人に代わって仕事を見つけ、個人が取引先と直接契約を結ぶ娯楽産業部門に見られるケースが一般的である。このような状況では、雇用契約の下で働く場合もあり、あるいは役員契約の下で働く自営業者である場合もある。

59. 派遣会社（すなわち派遣事業）がその取引先に臨時に人員を送り込む場合、派遣労働者、派遣会社、取引先との間に三角形の関係が成立する。派遣会社は取引先と契約を交わし、派遣労働者は派遣会社と契約関係を持つことになるが、その労働は取引先の管理下に置かれる。このような状態は、個々の派遣労働者が被用者であるかどうか、またその雇い主は誰かという問題を生じかねない。次に示す判例法は、この三角形の関係が訴訟問題をもたらした課題を示し、雇用上の地位に関するテストの中でいくつかの矛盾点を映し出している。

60. *Montgomery v Johnson Underwood Ltd*¹⁶という判例において、控訴院（Court of Appeal）は、派遣労働者が派遣会社に雇用されていることがそれほど明確でなく、派遣会社（被申立人である事業主）の管理が不十分であると認めた。同時に、勤労者と雇用者の間に雇用者が事業主であること、あるいは労働者と雇い主の間にはかならず契約が存在していることを理解させるための義務の相互性が不十分であった。

61. 派遣会社を通じて、一時的な労働力として、第三者の取引先に派遣される労働者は、派遣会社あるいは取引先との雇用契約が存在しないという法律上の一般的定理は存在しない；これは、個別の判例における特定事実に依存することになる。 *Secretary of State for Employment v McMeechan*¹⁷という判例で、控訴院は臨時派遣労働者が個別契約の期間中にあるなら、派遣会社の被用者であると認めた。唯一の事例であるかも知れないが、その他の状況からして、勤労者と派遣会社の取引先の間には雇用関係¹⁸があると裁判所に認めさせるものであった。 *Serco Ltd v Blair*¹⁹という判例では、裁判所は職務において派遣会社に関与することは、取引先と労働者の関係を妨げ、雇用契約が成立しなくなると認めた。判例法によっては、労働者の立場は被雇用でも、自営でもなく、むしろ「独自法」（「独自のクラス」）を備えているという事実を指摘した場合もある。この裁定は1970年代の判例、 *Construction Industry Training Board v Labour Force*²⁰という判例で初めて下され、「AがCに役務を提供するためにBと契約を交わす場合、…同契約は役員契約でなく、契約独自法であり、よく知られるところの2つの契約とは異なるタイプの契約である」と述べられている²¹。

62. 労働時間規則、及び最低賃金法とその規則は、事業主が確認することができない場合でも、派遣労働者は法の下での権利が付与されることを保証している。派遣労働者は、いかなる場合も、差別禁止法の下で保護されている。公益開示を扱っている1996年雇用権法の条項では、内部告発者を保護する目的において、派遣労働者に対する定義を拡大して規定している。

63. 派遣労働者の事業主について、容易に判別できない場合には、特定の現行規制が設けられ、これに対応している。法定上、誰を派遣労働者の雇い主と見なすべきかという問題については、1998年最低賃金法でこれを定める。同法では、派遣労働者への支払い義務が誰に存するかによって、派遣労働者と派遣会

¹⁶ *Montgomery v (1) O.K.Orenstein (2) Johnson Underwood Ltd* [2001] IRLR 269.

¹⁷ *Secretary of State for Employment v McMeechan* [1997] IRLR 353.

¹⁸ *Motorola v Davidson and Melville Craig Group* [2001] IRLR 4. この事案では、EATが管理テストのみに基づき、労働者がその雇い主の被用者であるかどうかを考察するよう求められた。

¹⁹ *Serco Ltd v Blair* [1998] EAT 345

²⁰ *Ironmonger v Movefield Ltd* [1988] IRLR 461

²¹ *Construction Industry Training Board v Labour Force Ltd* [1970] All ER 220.

社あるいはその長のいずれかの間に契約関係が成立すると見なすように規定されている。そのいずれにも責任がない場合、実際に派遣労働者に賃金を支払う側をその雇い主と見なす。このようなアプローチは、支払いに係わる権利の文脈において、特に定式化された。同様に、労働時間規制 (Working Time Regulations) の下では、派遣労働者は支払いを受ける組織に対して自分の権利を行使することができる。

64. しかし、かつてイギリス政府は、子供が6歳以下、障害児なら18歳以下の親に対し²²、フレキシブルな労働形態の権利を新たに導入しようとしたとき、その対応に苦慮した経験から見られるように、特定の権利を派遣労働者に適用することには現実的に困難な問題となろう。この新しい権利は被用者に対してであって、派遣労働者には適用されることはなく、イギリス政府及び「仕事と親対策委員会」(Work and Parents Taskforce) は共に、派遣労働者に同権利を適用することを現実にはできなかった。このような声に対して、誰が責任を持って聞き入れるかと言うことが問題であった。仮に、派遣会社、取引先の企業、あるいはその両方にこの義務を課すとすれば、このような状況にあって、要求を受け入れるにはどのような努力義務が必要となるのであろうか。派遣会社は、その取引先の業務内容について十分な知識がないため、要求を斟酌することはできないであろうと主張し、派遣労働者の希望する労働形態を満たすためにあるポストから別のポストに転換させる必要があると見なせば、取引先との関係に影響が出ることを憂慮した。これに対して使用者は、派遣会社に対して個人の状況に応じて労働形態を調節し、配慮する必要なく、特定の役務を遂行するよう求めてきたと主張した。しかし、労働組合は派遣労働者がその契約上の約定における専門的事項であるが故に、権利を付与すべきであるという見方を強めた。

65. 欧州委員会は派遣労働者に関する指令案を提出した²³。最新の指令案は、ある特定の「本質的な雇用条件」に関してのユーザーの会社で類似の常勤の労働者と比較して同等の取扱いの原則を派遣労働者に適用する。この提案は派遣労働者にある特定の法定の雇用上の権利を申し出る効果を持っているかもしれない。派遣労働者の地位を見直し作業の一部であると考えていることにおいて、この提案による進歩を考慮することは重要であるであろう。

臨時労働者 (Casual Workers)

66. テンポラリー・ワーカーとも言える臨時労働者は、一般に短期的、あるいは特定のニーズを満たし、その雇用期間は業務が行われない期間をもって雇用期間とする場合が一般的である。臨時雇用は、臨時労働者にとって専業、副業、さらには第三の仕事となることもある。雇用期間は短期的な関係に終わることが多いが、長期に及ぶ例もあり、その内容は技能職から熟練を要さない業種まで多様である。労働には個人が必要時に雇用されることを合意する契約を交わすこともあるが、特定の労働時間、あるいは回数についての合意はなされない。この種の労働は、臨時収入を得たい個人の希望に添ったものと言えよう。

67. 裁判所は、特定の判例によっては、臨時雇用の協約を交わしている人が、その「包括的」雇用契約が存在すると指摘することが可能である場合、つまり、その労働が一定の相互義務を生じさせる、あるいは短期契約を更新し続けているような(さらに、特定の雇用保護上の権利を受けるためには、必要な役務の連続性を確定する作業がまだ残っているが) 長期的性格の労働である場合には、臨時雇用形態による労働者は、被用者としての身分を保持できるかどうかについて検討してきた。Scarrah v Fish Container Services Ltd²⁴という判例において、裁判所は個別雇用契約が別個の労働期間に係わって形成されたと判断したが、法的には雇用の継続性を立証できなかった。

68. 臨時労働者は Nethermere の裁定にもかかわらず、多くの判例に契約間における相互責任性が認め

²² この権利は 2002 年雇用法の下に導入され、2003 年 4 月に施行の予定である。

²³ 欧州委の指令案は、公的審議のテーマである(詳細は、www.dti.gov.uk/er/agency/directive.htm を参照)。

²⁴ Court of Appeal 8 November 1994 (未報告)

られなかったため、包括的雇用契約を確立することができなかった。Carmichael v National Power²⁵という判例では、旅行ガイドが「必要時の臨時雇い」として勤務していた。イギリス上院は、被告がガイドとして働いていないとき、両当事者間の関係を存続させるべく意図されたものでなく、就労期間中の使用者と被用者における包括的な契約関係 (global contractual relationship) を生じさせるような相互責任性がなかったものと判定した。

69. McLeod v Hellyer Brothers Ltd.²⁶という判例では、クルー協定間に、各当事者サイドでの相互の法的拘束力を持つ責任が欠如しているため、包括的な雇用契約の概念が成立するに至らなかった。

70. 同様に、O'Kelly & others v Trusthouse Forte plc²⁷という判例において、全般的な雇用契約は認められなかった。ここでの「正規の」臨時ワインバトラーは、その事業主との長期的関係を長く継続させ、また他にいかなる仕事も持っていなかったという事実にもかかわらず、「相互責任性」の欠如が存在したという根拠に基づき、被用者でなく独立請負人であると認めた。当該労働者は、仕事を受け入れるべきかどうかを決定する権利を有し、正規の業務ではなかったものの、使用者は、何らかの仕事を提供するための契約上の義務を負うにはあたらなかった。

71. 細かい連続的雇用契約を識別することが可能な場合もある。Market Investigations Ltd v The Minister of Social Security²⁸という判例において、裁判所は、全体的相互責任性が存在していないとしながらも、パートタイムのインタビュアーは一定期間にわたって市場調査企業のために短期的に多数回従事したことから、一連の別個雇用契約が形成されたと認めた。

72. この種類の労働者は、労働時間規則の下で按分して年次休暇と休憩時間をとる権利が付与され、職場での要請をもって最低賃金が適用される。

労働だけを提供する下請業者 (Labour-only subcontractors)

73. これは、相手と重労働を下請けする場合の契約であり、「総括請負工事」(lump' working)とも言われる。下請は幾通りかの形態を取ることがあり、建設業界では標準的に見られる。「自営」労働者は、下請を通して直接事業主と集団として契約するか、あるいは下請を介して間接的に契約する場合には、下請が元請けと労務契約を結ぶ;あるいは労働者が、下請会社と役務契約を持つ場合、下請会社が労働者を雇い入れ、元請けに送り出す。このような労働者の「雇用」形態は、当事者が相手側の立場に立つこともよく起こる。

74. 二者しか存在しない場合、当事者の意思に反するものであっても、その契約は雇用契約として分類される²⁹。

75. Byrne Brothers v Baird³⁰という判例において、雇用審判所は、建設業で労働だけを提供する下請である求職者に対し、労働時間規則の下での「労働者」の定義を当てはめようとする場合の好事例であると認めた。

²⁵ Carmichael v National Power [1999] ICR 1226

²⁶ McLeod v Hellyer Brothers [1987] IRLR 232

²⁷ O'Kelly & ors v Trusthouse Forte [1983] IRLR 369

²⁸ Market Investigations Ltd v The Minister of Social Security [1969] 2 Q.B. 173

²⁹ Ferguson v Dawson John & Partners [1976] IRLR 376 (ただし、この裁定が必ずしも他の「総括請負」労働者に適用されるわけではない)。

³⁰ 上記脚注 12 参照。

役職保持者 (Office holder)

76. コモンローによる幾つかのテストを適用すると、役職保持者はしばしば被用者に該当しないことが多く認められるが、「Schedule E の課税」と「Class 1 の健康保険」の対象としての法的義務を有している（つまり、税務上では、被用者身分となる）。役職保持者と被用者の区別は、被用者の権利と義務が雇用契約によって規定されるのに対し、役職保持者の場合、その関係当局によって規定され、その官職にある当人とは無関係に存在するという事実による。一部の役職保持者には、通常、法的関係を形成する意図を持たない。役職保持者には、聖職者、警官、公社の幹部、刑務官、労働組合幹部、クラブ書記官、登記官及び管財人なども含まれる。登記官の地位は複雑である。その任命権は地方自治体にあり、その給与と住宅にも責任を持つ。しかし、その登録義務の遂行についてはその登記局長に報告し、登記官の解雇権は登記局長に委ねられている。

77. 役職保持者は、場合により、役職保持者であると同時に被用者ともなりうる。この場合は、判例事実³¹に従って、雇用契約を有しているかどうかの通常の判断基準が適用され、個人の身分が決定される。警察官は、非被用者（特に王室使用人、イギリス下院やイギリス上院の職員）である他のカテゴリーの労働者と共に、特にある特定の雇用上の権利が適用される。

聖職者 (Clergy)

78. 聖職者は、通常、教会に所属する役職保持者という立場を取る。聖職者の正確な状況を考察する場合、その作業の精神的な面が強調されるが、判例法が示すように、その地位の特性、そして契約の存在を確認することが可能かどうかなど、多くのファクターを挙げている。一般に、裁判所の判断としては、教会の権威と宗教聖職者との関係が、イギリス国教会や他宗教との関係においても同様に、完全な契約関係にあるとは言いきれない部分がある³²としている（本来、宗教の聖職者は、地球上の国家機関よりもむしろ神に対する忠誠義務を負っているという根拠による）。これは結果的に、牧師は教会当局から受けた処置に関して、いかなる紛争が生じた場合にも、法制度での補償を求めることが不可能であることを意味する。聖職者のメンバーは、病院、刑務所あるいは他の組織のために礼拝堂勤務の聖職者として活動するという意味で、これらの組織の被用者とも言える。

第3章 制定法の雇用上の権利の拡大に対する賛成と反対

79. 労働者を広義に捉えて雇用上の権利を拡大することについては、賛否両論があり、本章ではその幾つかの例を述べる。その目的は、規制の枠組みが明確化されていない部分において、規制あるいは他の手段を用いてこれに対応すべきかどうか、またその適用範囲を拡大した場合での潜在的効果に関する議論を活性化させることにある。以下は、事業主、小企業、労働者、組合の各界を代表する当事者団体、労働者の特定カテゴリーを代表する団体と最初に協議した結果をとりまとめたものである。

80. イギリス政府はこの見直し作業から生ずるいかなる提案にも法制化に向けてディスカッションを尽くすことを約束している。しかし、雇用上の地位の問題への対応策として、いくつか考えられる。対応策としてはっきり認められるものを次に示す。

- ・ 現状を維持しつつ、個別の事例ごとに新しい権利の範囲を検討する。雇用関係の法律における明確さの欠如、あるいは雇用状態の定義に対する認識の欠如に対して、規制外からアプローチする事案が存在する場合もある。

³¹ 102 Social Club & Institute Ltd v Bickerton [1977] ICR 911

³² President of the Methodist Conference v Parfitt [1984] ICR 176

- ・ 2章で記述された労働者グループの一部または全体に対し、個別の事案ごとに一部の現行雇用上の権利の範囲を拡大し、適用範囲の検討を維持する。
- ・ 雇用関係の法律の範囲を単純化することを趣旨として、同一の労働者グループに対する現法定上の雇用上の権利全体の適用範囲を一律に拡大し、適用範囲の「対象を絞った」アプローチを破棄する。
- ・ 雇用関係の法律の状態と税制の関係を調べ、雇用上の地位と定義について幅広い見直しを行う。この作業は、法務委員会 (Law Commission) などの団体に委ねることが最適であろう。

適用範囲拡大に対する賛成論

- ・ 一部の労働者には、それが交わしている契約あるいは他の約定の種類に関する専門性のために、雇用上の権利の対象から除外されているという懸念がある。一部の派遣労働者、聖職者あるいは労働のみの下請業者などがこの例に相当する。このような労働者は、実際、被用者と変わらない内容の労働を行っているにもかかわらず、労働の時間や方法に対する裁量権が等しく低く、また金銭的にも単一の原因に依存しているという点でも立場が弱いために、被用者と同じ要求を受けやすいという事情がある。被用者と同じ保護を受けられるように求める公平性の事案があるかもしれない。
- ・ 雇用上の権利が拡大されるなら、非典型労働者に対する保護が保証され、その権利が保証されることが認識されるようになれば、労働者はすすんで非典型労働に向かおうとする傾向が強まるであろう。イギリスの労働市場に占める非典型労働者は驚くほど低い水準にとどまっており、雇用上の権利の拡大を契機として、非典型労働の割合が高まることになる。
- ・ 雇用上の権利を拡大することにより、特にその他の事情から正規労働に就くことができなかった人も含め、労働市場に多様な人々を取り込めるようになる。同時に、非定型労働の形態は、仕事と家庭生活のバランスを取る上でも役に立つ。家庭の事情で休暇を取る必要がある場合でも、雇用上の権利で保護されていない人にとって、弱い立場にあると考えている。このような理由で幼い子供を持つ両親は、非定型労働形態による就労や労働市場に参加しようとする気持ちを弱めることになる。女性は子供を持つと就労を諦める傾向が強くなり、ひいては男女間の賃金格差を広げる結果をもたらしている。
- ・ 特定の権利を拡大することは、法による明確化を強めることになる。すなわち、特定の雇用上の権利やその他の権利の適用範囲において、特例を設けないことになる。例えば、非被用者待遇にない労働者は、法定の産休手当 (SMP) に対する受給権があっても、自動的に育児休暇をとる権利あるいは出産を理由とした不利益を被らない権利が自動的に享受できるわけではない³³。これは、事業主と労働者のいずれの側にも紛らわしい問題であろう。労働者全体の権利を拡大することは、同時に、雇用権の解釈で定義が一本化、あるいは多義性が減少することにつながり、ひいては被用者や非被用者の線引きが難しい領域にある労働者にとっても確実性と明快さが向上する。特に小企業には恩恵となる。
- ・ 「労働者」の定義の採用によって影響をうける就労者は、多くないと見られ³⁴、権利の拡大は当事者である労働者に大きな恩恵をもたらすと同時に、より重視されることは間違いない。仕事の提供者は、職業訓練への投資を通じて非常用の労働者(peripheral)を常用の労働力に仕立て上げることに前向きに

³³ SMP の権利は、1992年社会保険法 (Social Security Contributions and Benefits Act 1992) の下に運用される。同法第23節によると、現在対象外である個人に適用する権限は国務長官になく、従って15頁の表には記載していない。

³⁴ DTI が行った雇用情勢調査によれば (上記脚注1)、「労働者」の定義の採用に伴い、雇用権の適用者数は5%上昇すると推定している。

なり、ひいては業績の高い職場形成をもたらすことになる。イギリス政府は、労働者に対する潜在的便益と、雇用上の権利の拡大に伴うコストとの証拠を受け入れることになるであろう。

反対論

- ・ 法定の雇用上の権利の範囲が拡大され、非被用者がこのような権利を持つようになると、事業主は、非被用者への要求や仕事への取り組みに対する期待を強めることになるであろう。そのために逆に労働者の弾力的雇用を弱めることになりかねない。非典型労働者の中には、雇用上の権利が均等に保護されていないことが、逆に他の労働者よりも高い報酬体系を享受している者も存在する。イギリス政府は、雇用上の権利の拡大が、特定の仕事の提供者と労働者間の関係の性質を根本的に変えるかどうかについての見解を正当に評価するであろう。
- ・ ある特定の権利を拡大することは非典型の労働形態を提供しようとする事業主の意欲を削ぐ恐れがある。政府は雇用上の権利の拡大が及ぼす全体の雇用率（**employment rates**）や就業機会への影響を求めている。出産育児に対する権利や不当解雇に対する権利などの特定の権利を拡大することは、事業における経営負担を圧迫しかねない。非被用者である労働者の占める割合が高い派遣労働のような特定部門に多大な影響が出かねない。加えて、派遣労働者のような特定のカテゴリーの一部権利を拡大することは、このような人々への需要低下を招く恐れがある。
- ・ 一部の労働者が仕事と家庭生活のバランスを取ることができるようになるには、雇用上の権利の拡大に向けた法制化は不必要であろう。雇用関係が緩い労働者には、法的保護がない場合でも、実質的に雇用契約にある権利と同じ休暇権を行使することができる。非被用者は、家事や公的行事への取り組みを選択でき、女性の育児・出産休暇や父親の育児休暇を取りたい期間と仕事が重なれば、仕事のほうを断ることができる。一部労働者には、両親の育児休暇、出産休暇、あるいは家庭の緊急の事情による休暇など、休暇を願い出るための法的条件を満たさなくても、一定の便益が与えられている。
- ・ 事業、特に零細企業では、権利の拡大に伴い、準備費用が発生すると考えられる。例えば、非被用者である労働者に依存する一部中小企業では、特に一定の手続き、例えば、解雇事由の書面での通告、雇用条件についての文書提供、項目別支払明細などの権利を設定するための手続きが必要になるため、大きな影響を受ける。
- ・ 「労働者」の定義を用い、雇用上の権利の対象を拡大したとしても、雇用権法と税法上での定義の乖離は解消されない³⁵。所管により解釈が異なるため、雇用上の地位の明確化が進むとは考えられない。
- ・ 全労働者を対象とした雇用上の権利の拡大によって雇用上の地位の不確実性が大きく低下することはない。なぜなら、状況に係わる紛争は、最終的に裁判所による裁定が依然として必要とされるからである。

付属書： 非典型雇用契約をめぐる就労働向

1. この 10 年を通して見る限り、総じて非典型労働時間制度の利用が高まった様子はなく、非常勤労働は低下さえ見られる。労働力調査（**Labour Force Survey**）によれば、多様な臨時労働形態（有期契約、

³⁵ Dr Mark Harvey は、その報告書、*Undermining Construction: The corrosive effects of false self-employment*の中で、「雇用関係の制定法、雇用上の地位の慣習法、及び課税区分の整合化、単純化、統合」の必要性を主張している（UCATT、2001、52頁）。監査局（**National Audit Office: NAO**）及び、**Institute for Fiscal Studies** も税法と雇用関係の法律で用いる雇用上の地位の定義をすり合わせするよう求めてきた。

派遣労働、季節労働、臨時労働)が占める就労人口は、1997年から下がり続けているが、臨時雇用全体は1992年以降伸び続けている³⁶。下記の表では、常勤でない仕事の種別間に顕著な差が現れている。有期契約の場合、一貫して最大の集団を形成する傾向があり、派遣労働者は時間をかけて安定した伸びを示す唯一のグループである。

(LFS various years を資料出所とするグラフは省略)

(臨時労働、派遣労働、所定作業の有期契約、季節労働、他の非常勤雇用に関して、1992年から1999年まで四半期ごとの棒グラフ)

2. Keep and Mayhew は、イギリスにおける非常勤労働の水準が2001年までに40%に達すると予測したが、達成されなかったことは明白である³⁷。労働力調査によると、非常勤雇用の労働力が占める割合は1992年から2001年の間に、5.5%から6.7%へと上昇したが、これに対して雇用全体の伸び率は12%の増加を示した。しかし、経済社会研究委員会 (Economic and Social Research Council) による最近の調査では、1992～2000年の期間における常用雇用の人口比が実質的に増加したことが明らかになった³⁸。ただし、非典型労働者が被用者として計上されている場合が多く、必ずしも雇用契約以外の労働時間制度の利用動向を示している訳ではないことに留意しておく必要がある³⁹。

3. このような状況とは逆に、臨時派遣労働者数は実質増加した(労働力調査によると、1992～2001年の間に253%増加が見られた)。EU全体を通じて派遣労働が増加する動向が見られ、これが派遣労働者に関するEU指令案の採択を急がせる原動力となっている。

4. 主に自宅で労働する被用者の合計数は、1996～2001年にかけて86万人から130万まで増加した。しかし、これは主に自宅を労働の本拠として使用する被用者が増加したことによる。在宅労働の正味人口は、安定した状態を維持している⁴⁰。

5. 不特定多数の事業主を持つ短期労働者の比率において、特に増加傾向は全く見られない。「ポートフォリオ労働者」として知られている副業を持つ人は、全体の雇用人口からするとその比率は1984年に3%であった当時⁴¹と較べると増加しているが、それでも約4%になっただけにすぎない。ある調査によれば、12カ月以上同じ仕事に就いていた労働者は、1992年に83%であったのに対して、2000年には約81%になったと言う⁴²。

6. 自営の伸び率は1997年以降低下傾向にあるが、他者を雇用しない自営としての労働力は大きな割合を占めている⁴³。被用者を持たない自営の大部分が建設部門(22%)に存在する。これらの自営業者の一部は、雇用権法における「労働者」あるいは「被用者」の定義に該当することがある。

7. DTI 調査⁴⁴によると、就労者の30%は自分の身分があいまいな立場にあると考えていることが分かっ

³⁶ なお、ほとんどの有期期間従業員の大半が、被用者であることに留意する。

³⁷ Keep and Mayhew, 'Vocational education and training and economic performance' (1997)

³⁸ 資料出所: Labour Force Survey, Spring 1992 and 2001

³⁹ 例えば、有期労働に関する規制インパクト評価 (Regulatory Impact Assessment) では、1.4人の有期勤労働者のうち1.1～1.3人が被用者であると推定した。

⁴⁰ 資料出所: Labour Force Spring Surveys

⁴¹ 資料出所: Labour Market Trends, People with Second Jobs (May 2002)

⁴² Robert Taylor, 'Britain's World of Work – Myths and Realities' (ESRC)

⁴³ 資料出所: Labour Market Survey, Spring 2001

⁴⁴ 雇用上の地位に関するDTI調査(脚注1参照)

た。彼らは2つのグループに分類され、一方は、自営ではあるが、業務上の責任者あるいはパートナーではなく、他者を雇用せず;もう一方は、ある種の標準的ではない労働形態(non-standard working pattern)を取るか、あるいは非常勤に区分される雇用者として自分を定義する人とに分かれる。

テレワークに関するガイドライン（イギリス）

－ 労働組合会議（TUC）、イギリス産業連盟（CBI）及び CEEP の合意に基づく

目次

序文

範囲

テレワーク選択の自発性

雇用条件

データ保護

プライバシー

設備

安全衛生

仕事の管理

トレーニング

税金

集団的権利に関する問題

序文

テレワーカー人口は増えつつある。イギリスでは現在、2 百万人以上の人が、IT を活用することによりオフィスにおける従来型業務から解放されている。テレワークは使用者と被用者両方にとって多くの恩恵がある。また、企業や公益事業機関にとっても、職務の管理方法の近代化を可能にする。同時に、このような労働形態は、被用者が仕事と家庭生活を両立させる点でも寄与する。とはいえ、テレワーク形態に移行するまでには、多様な課題を検討して行かねばならず、使用者と被用者の双方の便益に寄与する形で導入することが重要である。

これらの利害関係の調整に役立つようにするため、使用者団体と被用者団体は、「社会的対話」(Social Dialogue) のプロセスの一環として、強制力のない欧州レベルの枠組み協約を策定した。UNICE、ETUC 及び CEEP のメンバーは、テレワーク協約を国内法化することを約束した。

本ガイドラインは、「社会的対話」の代表者となったイギリスの団体、TUC（労働組合会議）、イギリス産業連盟（CBI）、CEEP が作成したものである。同時に、テレワーク導入にあたっての検討課題が項目別に示され、イギリスの労働市場を考察する上で、欧州の協定文書がどのような方策をとれば最も活かされるかについて説明することを趣旨としている。経営者側と被用者側の代表にとって、本ガイドラインを会社独自のテレワークに関する方針を作成する場合に有益である。文中のイタリック体で（原文では青で示されている）示した箇所は、欧州協約文書を直接引用した。

テレワークの範囲

テレワークとは、雇用契約や雇用関係の文脈において、情報技術の活用により、事業場構内での仕事を、別の離れた場所で正規に遂行する、労働の一組織・遂行形態である。

イギリス法にはテレワークの定義は存在しない。テレワークは仕事ではなく、作業手順である。そこでは情報通信技術を利用することが最大の特徴であり、これを利用することで事業場から離れた遠隔勤務を可能にし、次のいずれかに該当する：

i) フルタイム、あるいはパートタイムでの在宅就業者、

- ii) 家庭生活と仕事を両立させる労働者、及び
- iii) 自宅を業務管理拠点として利用する、主に可動労働者。

テレワーカーが抱える問題は、事業場から離れて過ごす時間の長さに応じて異なってくる。フルタイムの在宅就業者、パートタイマーの在宅就業者とは、抱える問題の性質が異なる。

懸案の課題を次に挙げる：

- ・ 在宅就業者のための契約上の取り決め
- ・ 安全衛生の手続き
- ・ 備品、設備、及びコンピュータと通信の提供
- ・ システム上の問題（例えば、会社のデータベースやアプリケーションへのリモートアクセス）
- ・ 情報セキュリティ
- ・ 支出と手当（例えば、家庭の光熱費）と付加的交通費
- ・ 税金
- ・ 採用などの人的資源、訓練、キャリアの積み上げ
- ・ 個人的サポート（例えばテレワーカーが孤立しないようにするための対策）

テレワーク選択の自発性

テレワークは、当該の労働者及び使用者にとって自発的に選択される労働形態である。労働者は就業時、当初から職務規定の一条項にテレワークとしての勤務が要求されることがあり、あるいはまたその後、自発的な職務の再編成として従事することができる。

テレワークが示唆される場合、その多くは、使用者・被用者双方のコンセンサスを前提として説明される。強制的にテレワークに転換させられた場合、自ら進んでそうした場合よりも意欲的、あるいは生産的に職務を遂行できなくなる可能性がある。

イギリス法の下に、2003年4月より、障害を持つ子ども、もしくは6歳以下の子どもを持つ親は、希望すれば、テレワークを含むフレキシブルな就労形態を求める権利が付与されるようになる。使用者は、このような要請があれば、十分に検討する義務を負う。フレキシブルな雇用形態が権利として認められるようになると、被用者はこの権利を行使して就労方法や時間を変更することができる。なお、留意すべき点として、被用者は事業場から離れた場所での就労形態を願い出ることができるが、権利として認められているわけではない。よって、使用者は経営上の理由でこれを拒否することもできる。詳細は、<http://www.dti.gov.uk/er/flexible.htm> を参照されたい。

いずれの場合も、使用者はEU指令(91/533/EEC)に従い、当該団体協定、履行すべき職務規定等を含め、テレワークに関する当該情報を文書で被用者に通知する。特に企業内における当該テレワーカーの所属部局、テレワークの技術的、個人的問題に対処する直属の上司やその他の者、報告の仕方などの細目を普段から明らかにしておく必要がある。

使用者は、テレワーク制度導入開始の2カ月前に、職務規定を文書で被用者に提供することが求められる。テレワーカーは、職場勤務と同一条件の下にあることを文書で明示される権利を有する。同文書では、就労場所についての詳細と共に、テレワーク協定の細目も記載されなければならない。

テレワークにより勤務慣行が変わる場合、使用者は1ヶ月前に勤務規定を変更した改訂文書を作成しなければならない（1996年雇用関係法4条(3)項を参照）。模範例として、改訂文書には契約の修正部分（雇用条件に関する記述の項）を全文記載する。

テレワークが当初の就業規定に規定されておらず、使用者がテレワークへの転換を求められた場合、その申し出を受け入れることも拒否することもできる。労働者がテレワーカーへの転換を希望する場合、使用者はこの要求を受け入れることも、また拒否することもできる。

イギリスでは、使用者と被用者が雇用契約を交わして初めて雇用関係が成立するというのが最も一般的な

姿である。雇用形態の変更は、相互契約、あるいは団体契約をもってのみ可能である（もしくは、使用者が何らかの実質的理由により解雇すれば、新しい規程を設けることができる）。したがって、契約に新たに規程が設けられない限り、被用者はテレワークを強制されることはない。

このようにテレワーカーへの転換は、勤務形態が変化するだけであって、雇用上の待遇が変わるわけではない。また、テレワーカーへの転換を拒否したことを理由として、雇用関係が解消される、あるいは雇用条件が変更されることはない。

使用者と被用者が交わす契約の性質によって、労働者の法定上の雇用身分と権利が確定する。ほとんどの場合、テレワークは就労の場が変わるだけであり、これが決定されたために待遇に変化が生じることがあってはならない。ただし、特定の状況においては、テレワークが労働契約の内容を変更し、雇用身分も変化することはあり得る。テレワーク規定の一部として、被用者と使用者が共に他の実質的方法で雇用関係の性質を変えることを希望しない場合、使用者は被用者の身分、及び付与されている権利を変える意志がないことを明確にすべきである。

当初の職務規定にテレワークが規定されていない場合、個別契約又は労働協約によってテレワークへ転換する決定を破棄することができる。このような破棄の可能性は、その要請が使用者側、あるいは労働者側のいずれの要請によっても、使用者の事業場内への復帰を暗示する。かかる破棄の可動性は、個別的契約及び／または団体契約によって確定する。

強制によりテレワークに転換されてはならないという一般原則に基づき、テレワークを行っても、その編成が満足できない場合、転換を願い出ることが可能でなければならない。このことは、例えば、労働者が孤立した勤務を好まない、あるいは使用者にとって生産性に問題が生じた場合などがこれにあたる。ただし、このような場合にも両当事者間で雇用形態変更への合意が必要となる。

なお、両当事者間で変更の合意が得られない場合、テレワークに対する決定を覆すことはできない。例えば、被用者が現在テレワーク勤務に就いているために、使用者の事業所の設備が減少することがある。同様に、返却にかかる費用（在宅勤務のために設備を提供したサンク・コストに加える）の負担が大きすぎる場合もある。このような状況においては、テレワークの決定を破棄することができず、そのため個別の合意あるいは集団的合意の時点で当初から決定を破棄することができない場合もあり得ることを明記すべきである（例えば、当初の職務規定が在宅勤務を定めている場合）。

雇用条件

雇用条件に関して、テレワーカーは、事業場内で働く労働者と同一の権利を享受し、かかる権利は準拠法及び団体契約で保証されている。ただし、協約はさらに、テレワークの特殊性を考慮して、特別の補足的合意が必要であると思われる。

テレワーカー契約において、特に変更あるいは規定の必要がある項目を次に示す。

- ・ 仕事場
- ・ 勤務時間。労働時間規則（Working Time Regulations）の制限内での勤務時間は弾力的になるため、例えば、遠隔労働者が働いている、あるいは連絡可能な「コア」時間を設定する。現場でのチームミーティングに出席することを契約に加える必要がある。同様に、被用者は会社の報告責任者及びその他社員がどのような基準で連絡が可能かを理解しておく必要がある。
- ・ 合意された内容に対する特別な責任、あるいは義務。事業所への報告手続もこれにあたる。
- ・ 支出規定の変更。例えば、チームミーティングへの出席、あるいはその他の理由で事務所に出向いた場合に要する費用などを請求できるようにする。
- ・ 在宅勤務の場合：事業費、光熱費、摩耗・損耗費等の手当が考慮される。

在宅勤務の場合：労働領域へのアクセス契約を明確化する必要がある。安全衛生に対する要件は、使用者が被用者の自宅作業場にアクセス（例えば、電気、設備の安全性、設備の人間工学的利用など）する責任

があることを意味する。

- ・ 在宅勤務の場合：使用者による設備の提供。工作上、電話回線 /ISDN/ブロードバンド回線を利用するための手当。バックアップを含む設備、データのセキュリティ手続。保守契約。
- ・ 使用者の保険適用範囲を、移動して用いる設備を含め、事業所に設置されている機器以外の事業用機器に拡大適用する必要がある。自身が所有する設備を仕事に利用している労働者は、そのような利用方法が自宅の保険の適用範囲内であるか確認する。
- ・ 休日・疾病休暇契約に従う。例えば、事業所への通知、その通知が正しく記録保持の手続を踏むことなど。
- ・ 事業所勤務への転換を希望する場合の手続き。

データ保護

テレワーカーが仕事の目的で使用し、処理するデータを保護するために、特にソフトウェアに関して、使用者は適切な措置を講じる責任がある。

使用者はデータ保護に関する全ての関連法や企業内規則をテレワーカーに通知する。テレワーカーはこれらの規則を遵守する責任がある。使用者はテレワーカーに対し、次のことを通知する：

1998年データ保護法（Data Protection Act）は、概してコンピュータやマニュアルファイルなどに保持されている個人情報（生活者に関する情報）に適用される。同法により、個人情報を扱う使用者は、個人情報の保持方法や利用方法について、一般的説明を行うことが求められている。

免責が認められない場合、データ管理者は、同法に定められる「原則」（Principles）に従わなければならない。とりわけ、「原則」では、個人データが公正且つ合法的に処理され、正確で適切、且つ過剰でないこと、また最新の状態で安全に保持されることが求められている。データの安全性確保において、セキュリティの管理を考慮する必要があるだけでなく、同時に手続きや要員の信頼性といった実際の配慮も求められる。

欧州データ保護遠距離通信指令（European Data Protection Telecommunications Directive）97/66/ECは、公共の電気通信システムにおける個人情報の処理に対して特別規定を設けている。同指令の条項は、1998年データ保護法で施行された。これらの条項は、ファクシミリ、電話及び自動通話システムを迷惑な勧誘販売に利用することを規制したものである。売り込みのためのファクシミリは、個人電話加入者の事前同意なしには送信してはならないことが定められている。個人加入者は、電話がかかってきたときに直接話すか、あるいは中央取引停止者名簿に登録することにより、迷惑電話による勧誘を拒否する法的権利がある。法人の電話加入者は、電話セールスから身を守る方法を選択することはできないが、迷惑な勧誘販売のファクシミリに対しては同じく権利を持っている。但し、自動通話システムは、法人及び個人の電話加入者の事前の同意を得ていなければならない。

使用者とテレワーカーは、データ保護法にある条項の定めるところにより、本人以外の家族の一員が個人情報にアクセスすることのないように配慮しなければならない。文書を確実な方法で破棄する、ホーム・オフィス/コンピュータをロックするなどして、適切なセキュリティ対策が適切に行われているかどうかを配慮することが必要である。

遠隔勤務は、データ機密保護における特定の問題をもたらす可能性がある。機密保持と完全性に対する不履行は、主に次の3つの理由から起こることが多い。

ラップトップコンピュータが紛失する、盗難に遭う（保存されている情報が狙われる場合もある）、あるいは車中でラップトップのディスプレイが他人に見られる可能性もある。

パスワードや電話番号を安易に利用すると、企業システムへの無許可アクセス（悪意の「サービスプロバイダ」にこの情報オンラインを渡すことを含む）を許すことがある。

暗号化せずにインターネットで情報をやりとりすると、市販のツールでも簡単且つ容易に誰でも読みとられることがある。

使用者とテレワーカーは、ディスクで受け渡しが行われる、あるいはインターネット上で送受信されるデータが、確実にウイルスに汚染されないように努力すべきである。使用者にとって最も重要な対策とは、すべての労働者に危険に対する注意を喚起し、単純且つ明示的な方法でのサポート、例えば、常にデータのバックアップを行う、ウイルス対策ソフトウェアを更新するなどの作業を行うことである。

プライバシー

使用者は、テレワーカーのプライバシーを尊重しなければならない。

自宅を就業の場として利用している社員は、就業時間外のプライバシー、及び労働と家庭生活の切り離しを可能とする権利を持つ。仕事上の問題に関して連絡を取ることができる時間とそうでない時間を認める必要がある。そのため、業務用の電話回線を自宅とは別に設け、電話代行サービスに切り替えることでこの問題を解消できる。また、家庭の訪問にあたっては、概してテレワーカーが承諾できる時に約束することが望ましい。

仮に、何らかのモニタリング・システムを導入する場合、目的に叶ったタイプを選択し、ビジュアル・ディスプレイ装置に関する指令(90/270/EEC)に従ったものでなければならない。

この指令では、タスクの設計、及びソフトウェアの選択において、労働者が知識を持たない場合も、質的あるいは定量的チェック機能を利用できることが要件として定められている(同指令の他の要件については、以下の安全衛生の章で述べる)。

このようなチェック機能の目的は、すべてテレワーカーに通知しなければならない、そのために講じる処置はその目的の遂行に厳しく見合うものでなければならない。

設備

業務用設備、責任及び費用に関するあらゆる問題は、テレワーク開始前に規定しておく必要がある。

一般的取り決めとして、テレワーカーが自分の設備を使用するのではない限り、使用者が通常のテレワークに必要な設備の提供、設置、維持に対し、責任を負う。

また、テレワークが日常的に行われている場合、特に、通信関連費用などでテレワークに直接かかる費用も使用者が負担しなければならない。

使用者は、テレワーカーに十分な技術指導のための適切な設備を提供する。

使用者は、国内法と団体協約に従い、テレワーカーが使用する設備とデータの損失・損害に対し、責任を負う。

テレワーカーが使用している設備やデータ損失・損害の費用に関しては使用者が責任を負う。

テレワーカーは提供された設備を慎重に取り扱うことが求められ、インターネットを介して違法な資料を収集・配布してはならない。

安全衛生

テレワーカーの労働安全衛生については、指令(89/391)、関連指令、国内法、さらに団体協約に従い、使用者が責任を負う。

イギリスにおいて、枠組み指令 89/391 とそれに付随する指令は、安全衛生規制によって確実に実施されているため、当該規制を参照することがふさわしい。

安全衛生局 (Health and Safety Executive、以下 HSE) は、零細企業向け資料を含め、安全衛生法に関する広範囲のガイダンスを発表している。詳細は、www.hse.gov.uk で確認できる。

1974 年職場安全衛生法 (Health and Safety at Work) 及び同法の下にあるその他規制に従い、使用者は、

被用者の安全衛生に関して一般的な義務を負う。通常の事業所、あるいは遠方の就業場所で働いている被用者に対して安全衛生規制が適用される。この一般的義務は、合理的に実行可能な範囲で原則的制限が設けられている。被用者は、自らの安全衛生と、自身の行為あるいは行為の不履行によって影響を与える恐れのある他者の安全衛生に対して、正当な注意を払わなくてはならず、また安全衛生面で使用者に協力しなければならない。つまり、業務品目及び設備を適正に使用し、提供された安全衛生設備を妨害または誤った方法で使用してはならない。

在宅就業の場合、他の親族、隣人、来客などを含む人々が影響を受ける可能性が高い。就業に関連して自己と他者の健康に悪影響を及ぼす可能性があれば、自己の責任において使用者に報告する。

使用者は、1992年職場安全衛生規則に従い、労働行為に対する適正且つ十分な危険性評価を行う必要がある。この場合、自宅通勤者、あるいは他所からの通勤者も含む。テレワーカーの場合、テレワーカー自身が自宅での労働行為に伴う危険性について自己評価することが推奨される行為例となる。

必要な評価手順は、存在している危険を確認すること、危険の程度を判断し、合理的に実行可能な範囲でこのような危険をどのように管理して安全衛生法に従うべきかを審査する必要がある。使用者は会社とその編成のための安全衛生規定が正しく運用され、安全衛生に関する一般的規定が記載されているようにしなければならない。従業員5人以上の会社では、この規定は文書化されなくてはならない。

電気機器及びDVUは危険を伴い、勤務中の室内の機器や装置も危険になる場合がある。ワークステーション、席、照明、暖房、換気などにも危険がある。使用者は、妊娠中、産後6ヶ月以内、あるいは授乳中のすべての労働者の母体に関するリスクアセスメントを実施し、子供に対する危険性も併せて考慮しなければならない(HSEの最新ガイドライン‘New and expectant mothers at work : A guide for employers’または‘A guide for new and expectant mothers who work’参照)。

テレワークで用いるVDU機器に付随する特定の危険性の他に、次の点も考慮しなければならない。

- ・ 使用者は、テレワーカーによる危険な手動による作業を行わせない。
- ・ 使用者は、職務に必要な適切な設備を提供し、必要なら、訓練機会を提供する。使用者は、提供する設備の安全性に対し、責任を負う。
- ・ すべての電気製品は、現行の安全規制に従わなくてはならない。使用者は、規制が順守されているかどうか責任を持って確認する。テレワーカーの自宅の電気システムについては、自己責任となる。
- ・ 何らかの過失により、自身あるいは他者の健康を害する恐れのある場合は、被用者の責任においてこれを報告するものとする。
- ・ 使用者の責任において、テレワーカーのための適切な応急手当規定を設ける。正確な規定は、テレワーク業務の特性に依存する。
- ・ テレワーカーは、業務により、深刻な危険に曝される恐れがある場合、雇用権に影響することなく、仕事を中止することができる。このような場合、使用者に通知しなければならない。

使用者は、テレワーカーに対し、労働安全衛生に関する企業理念、特にビジュアル・ディスプレイに対する要件を通知しなければならない。テレワーカーはこれらの安全基準を正しく運用する。

適切な配慮を怠り、VDUによる作業を続けた場合、背中痛みあるいはRSI、ストレスあるいは目に不快感が生じることがある。安全衛生(ディスプレイ・スクリーン機器に関する安全衛生規則(Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations) (指令90/270の実施)は、テレワーク被用者を擁する企業に適用される。この規制は、使用者が、リスクアセスメントを行い、職場の危険を低下すること、ワークステーションに対する最低限の要求事項を満たすこと、業務の休憩あるいは変更を計画すること、要求により、直ちに眼科検診を実施すること、そして、安全衛生の訓練と情報を提供することを定めている。

HSEでは、最近、新たな規制ガイダンスの改訂版を作成した。その冊子「ディスプレイ・スクリーン機器での作業」(Work with display screen equipment)には、テレワーカーへの規制適用に関して、特定の示唆が記載されている。例えば、使用者が実際にリスクアセスメントのためにテレワーカーを訪問することができない場合、労働者が適正な訓練を受けていることを条件に、自分で行うことを認めている。

テレワーカーが、安全衛生の適用基準を遵守しているかどうかを確認するために、使用者、労働者代表及

び／または当局の検査官は、テレワークを行っている場所を立ち入り検査することができる。なお、テレワーカーが勤務時間中である場合には、立ち入り検査の前に事前にその旨を通知し、その了解を得ておく必要がある。逆に、テレワーカーが立入検査を求めることもできる。

テレワークを含めた何らかの措置を採用する場合、使用者は、被用者代表として、安全衛生に実質的に携わる安全管理者の意見を聞き入れるものとする。例えばテレワーカーの安全管理者は、テレワーカー代表として認定労働組合から指名され、使用者との協議を経て指名されることが、推奨される実践例である。安全管理者は、テレワーカーの同意を得て、テレワーカーの自宅を訪問し、評価を行うことができる。事故、傷害、疾病および危険な事象に関連する特定の業務について、使用者はこれを報告し、記録を保持する義務を持つ。同時に、社会保障法下にあつて、使用者は、人身事故を含む事故の記録義務（災害記録のための法定要件）も負う。

HSE の監督官は、テレワークに適用される労働安全衛生法を実施する。テレワーカーは、他の労働者と同等の権利、すなわち、継続的あるいは将来的に損害を被る、あるいは現在または継続中の作業活動を含め、法的権利として HSE に何らかの申立をおこなうことができる。ほとんどの場合、テレワーカーは、その使用者または労働組合に最初に連絡すると考えられる。

仕事の管理

国内法、労働協約、就業規則の枠内で、テレワーカーは労働時間を自分で管理する。

プレッシャーは人によって様々な受け止め方があり、被用者によっては、刺激が逆にストレスともなる。特に、テレワークという使用者の事業場から離れて長期間に仕事を行う環境は、ストレスがたまることがある。長期間、孤立して働く就業形態が、全ての労働者に適しているわけではない。被用者がテレワークを開始するに当たり、使用者はこのような形態の持つ潜在的問題に気づいているかを事前に確認する必要がある。

使用者は、タイムテーブルを作成し、被用者が働いているとみなす時間帯や連絡すべきでない時間帯が分かるようにする。

テレワーカーの作業負荷と成果基準は、事業場で働く比較可能な労働者と同等である。

直接業務成果を比較するため、電話代行サービスの導入、標準手続き要件の設定など、事業場が特別に管理できる手段を認めるべきである。また、業務成果がフィードバックされることは、テレワーカーにとって非常に重要である。フィードバックの方法を明確に定義しなければならない。電話、電子メール、デスクトップでのテレビ会議は有望な媒体である。さらに、企業がテレワーカーを定期訪問し、これをテレワーカーと使用者間のスケジュールとして組み込むことも望まれる。

テレワーカーを他の社員から孤立させないために、使用者はテレワーカーが定期的に同僚と会ったり、社内情報を入手できるような対策を講じる。在宅勤務であっても、オフィス勤務同様、会社関連の情報やニュースが十分入手できる権利を持つ。

会社とのやりとりは、主に、電子ネットワーク機能による、一般に定着している通常の対話（電子メール、イントラネット、オンラインディスカッション）となるが、これ以外にも方法はある。例えば、**social club facilities**、非公式会話の **soft seating areas** 及び **hot desking** などに見られるように、革新的な組織的実践を通じて新たな通信形態の形成を促すことになる。

トレーニング

テレワーカーは事業場で働く比較可能な労働者と同等の訓練及びキャリア開発の機会を与えられ、同じ基準で評価される。

主な分野を次に挙げる：

- ・ 仕事関連の技能、つまり業務上の特定必要事項に特化した技能。
- ・ IT 及び最新の通信方法による職務遂行能力を含む一般的技能（例えば、キーボード技能、モデム、電子メール、オンラインディスカッション、ウェブサイトの効果的利用、職務遂行に必要なソフトウェアの使用など）、報告書作成能力、効果的な電話対応能力。
- ・ 時間管理の訓練を含む自己管理能力。

推奨される行為例として、新規採用者を組織に迎え、特にそれが初めての就職であれば、しばらく事業所の環境に置き、組織や他の社員に馴染むようになって初めて遠隔勤務に就かせるようにする。このような方法では、経験豊富な他の社員からスキルを非公式に学ぶことができる。同時に、その組織についての経験が誘導的に身に付き、安全衛生面の問題や支援・提供を受けるために誰と連絡を取るかといった事柄を含め、諸手続と会社風土に馴染ませる必要がある。

テレワーカーは、その裁量により、技術機材とテレワークという労働形態の特徴に見合った適切な訓練を受けられるようにする。テレワーカーの上司と同僚も、このような労働形態とその管理について理解するための訓練が必要となる。

特に、「正規」事業所から離れて場所で長期的に勤務する場合、つまりテレワークにおいて、被用者が効率的且つ安全に就労できるようにするために、特定の訓練が必要になると思われる。使用者とテレワーカーの両方のニーズを満たす多数の訓練コースが用意されている。例えば、City and Guilds のような国家認定団体を通じて取得できる、テレワーキングの NVQs/SVQs のレベル 2 と 3 がこれにあたる。これらの資格は、電子通信技術を用いて遠隔情報処理を行う労働者を対象としている。職業訓練は、職場環境で、あるいは職場以外なら、例えば、ファーザー・エデュケーション・カレッジ (Further Education College) などの OJT (Off-the-job、仕事から離れた訓練) を通じて提供される。製品とサービスに「learn direct」という商標名をつけた Ufi (University for Industry) は、適正な学習を判断し、テレワーカーに都合の良い時間、場所、進度でアクセスでき、個人や企業に役立っている。

税金

テレワーカーの場合、在宅業務に伴い光熱費の出費が生じるため、この部分の手当が特別に補助される。被用者は、時々、あるいは常時自宅を事業場として就労しているため、家計費が余分に発生する。使用者がその部分を手当する場合、被用者には通常、これが収入となり、所得税が発生する。そのため、2003 年度予算で導入された新勘定方式では、在宅勤務の被用者に発生する臨時家計費の一部または全額を使用者が支払う場合、非課税になる。このような支払い方式は、すでに国民保険料の支払い義務免除で実施されている。

所得税法の下では、在宅で勤務する被用者に発生する追加家計費に対して使用者から支払われた手当は、すべて被用者の課税分と見なされるのが通常である。今回の基準見直しにより、このような手当には特別控除が導入された。

記録保持の負担を軽減するため、使用者は、週 2 ポンドを上限に (年間 104 ポンド) 被用者に支払うことができるようになり、被用者に発生した費用の証明も不要とされる。

手当過払いの場合、使用者に対する控除資格は残されるものの、被用者の自宅業務において発生する特別家計費は今後、すべての補助手当の明細を提出しなければならなくなる。詳細については、内国歳入局の下記ウェブサイトを参照されたい：

www.inland-revenue.gov.uk

集団的権利

テレワーカーも、事業場で働く労働者と同等の集団的権利を有する。労働団体代表者との通信に障害があってはならない。

また、労働者代表機関への参加及び立候補することも、また送り出すことも同様の条件が適用される。テレワーカーは、欧州法・国内法、団体協約または慣習に従い、その算定基準に算入されなければならない。

そのためには、テレワーカーは、当初よりその所属する事業場を明確にしておく必要がある。

テレワーク導入に際しては、欧州法、国内法、団体協約、慣習に従い、労働者代表への情報提供ならびに協議が行われる。

イギリス勤労年金省ジョブセンタープラスによる在宅ワークの職業紹介例

職種 販売・配達業（在宅）
所在 BRIGHTON、EAST SUSSEX
勤務時間 フルタイム／パートタイム（応談）
給与 最低賃金販売関連法による。
社名 Nutrim
期間 常用雇用
条件 電話での応対ができ、意欲のある方。要PC操作。仕事は厳しいですが、成功報酬が望めます。自宅で栄養補助食品を販売する道が開けます。研修・サポートは当社が継続的に引き受けします。ご都合に合わせてフルタイム／パートタイムを選んでください。1日間の研修費は約30ポンドで、支払方法については研修の日にご説明します。自営業の方は、国民保険料と税金が自己負担となります。控除資格はなくなります。自営の場合、控除対象から外れる場合は、ジョブセンタープラスの専門相談員、または専門家にご相談ください。Chris Yorke まで電話（01628-762727）でご予約くだされば、面談いたします。

応募方法 電話（01628 762727）にて Chris Yorke にご連絡ください。

（注）

- ・ 求職中の方は、税控除によって収入アップが可能です。
- ・ この求人は、最低賃金法に基づいたものです。

ドイツ 家内労働法

日付：1951年3月14日

引用：連邦法律公報 第1部 1951年、191

本文証明：1975年1月1日より有効（1974成立）

現状：最終改正は、2003年11月25日の第1部2304による第177条のV
2003年12月23日の第1部2848（第65号）による
第82 G条による改正はまだ考慮されていない

第1章 総則

第1条：適用範囲

- (1) 家内労働従事者とは以下の者をいう。
 - a) 家内労働者（第2条第1項）
 - b) 家内事業者（第2条第2項）
- (2) 保護の必要性から正当化される場合には、以下の者を上記の者と同等の者としてすることができる。
 - a) 通常、単独又はその家族構成員とともに（第2条第5項）自宅又は自ら選んだ事業所で、規則的な作業工程で反復される仕事を他人の注文を受けて報酬を得ておこなう者で、その活動が事業とはみなされず、また発注者が事業者又は中間引受人ではない場合（第2条第3項）。
 - b) 2名以上の外部補助者（第2条第6項）又は家内労働者（第2条第1項）とともに作業をおこなう家内事業者。
 - c) 他の、経済的従属性ゆえに家内事業者と類似の立場にたつ、下請契約で作業をおこなう事業者。
 - d) 中間引受人（第2条第3項）

保護必要性の確定には、経済的従属性の程度が基準となる。その際、特に外部補助者の数、一人又は複数の発注者への従属性、販売市場への直接参入の可能性、自己投資額とその方法、売上額が考慮されねばならない。
- (3) 同等の者には、別段の規定が存在しない場合、一般的保護規定及び報酬規則に関する規定、報酬保護及び報酬に関する情報提供義務（第3、6、7、8章）も適用される。同等の者は、これらの諸規定の個々の規定に限定することができ、あるいは法律のその他の諸規定に拡大することもできる。同等の者は、特定の人的グループ、事業部門、委託（請負・委任）方法について、一般的又は地域的な制約を設けることが可能である。また特定の個人も同等の者としてすることができる。
- (4) 同等の者は、関係者から意見聴取をした後に、所轄の家内労働委員会（第4条）の撤回可能な決定によって認められる。その決定には委員会責任者の署名、さらに所轄労働官庁（第3条第1項）の同意、及び所轄労働官庁によって定められた場所におけるテキストによる公示が必要である。当該公示の中に他の日時が決められていない場合には、公示の翌日にその発効する。公示は、同等の者が特定の個人のみに関するものである場合には、停止することができる。この場合においては、同等の者と見なす決定中にその効力発生の時点の規定しなければならない。
- (5) 事業部門又は委託（請負・委任）方法のための家内労働委員会が存在しない場合には、同等の者に関する決定は、所轄の労働官庁が関係者から意見聴取をした後に下す。当該決定は、管轄の労働組合、及び発注者団体の協力が得られる場合においては、その協力を得て行う。公示及び発効に関する第4項の規定は、これを準用する。
- (6) 同等とみなされる者は、家内労働を受入れる際、発注者の照会に対して自身が同等の者であることを告知しなければならない。

第2条 用語

- (1) この法律の意味における家内労働者とは、本人が選んだ作業場（自宅又は本人が選んだ事業所）において単独又は家族（第5項）とともに事業者又は中間引受人の委託を受けてこれを生業とし、しかし労働成果の利用を直接又は間接的に発注元の事業者に委ねる者をいう。家内労働者が原材料及び付属品を自身で調達しない場合でも、これによって家内労働者としての資格は影響を受けない。
- (2) この法律で家内事業者とは、自身の作業場（自宅又は事業所）で2名以上の外部補助者（第6項）又は家内労働者（第1項）を伴わずに、事業者又は中間引受人の委託を受けて物品を製造し、加工し、又は包装し、その際、自分自身も作業に協力するが、労働成果の利用を直接又は間接的に発注元の事業者に委ねる者をいう。家内事業者が原材料及び付属品を自分自身で調達しない場合、又は一時的に直接販売市場向けに仕事をする場合でも、これによって家内事業者としての資格は影響を受けない。
- (3) この法律で中間引受人とは、被用者ではなく、事業者からその者に委託された仕事を家内労働者又は家内事業者へ引渡す者をいう。
- (4) 物品の製造、加工、包装を営利目的でおこなわない個人、団体、私法上又は公法上の法人が発注者である場合にも、家内労働者、家内事業者、中間引受人としての資格が与えられる。
- (5) 家内共同体の構成員であって、この法律でいう家族構成員とみなされるのは、
 - a) 家内労働従事者（第1条第1項）又は第1条第2項のaによって同等と見なされる者の配偶者及び生活上のパートナー、
 - b) 家内労働従事者、又は第1条第2項のaによって家内労働従事者と同等と見なされる者、又は同等と見なされる者の配偶者と第三親等までの血縁関係若しくは姻戚関係にある者。
 - c) 家内労働従事者、又は第1条第2項のaによって家内労働従事者と同等と見なされる者、又は同等と見なされる者の配偶者の被後見人、被保護者、里子、及び家内労働従事者、又は第1条第2項のaによって家内労働従事者と同等と見なされる、又は同等と見なされる者の配偶者宅で自由意志による養育助成又は保護養育にある子供若しくは青少年である。
- (6) この法律で外部補助者とは、家内事業者又は第1条第2項のb及びcによって同等と見なされる者の被用者として使用者の作業場で作業に従事する者である。

第2章：所轄の労働官庁、家内労働委員会

第3条：所轄の労働官庁

- (1) この法律の所轄の労働官庁とは州最高労働官庁をいう。規模、影響、及び重要性によって複数の州の管轄区域にわたる事案の場合（第1条、4条、5条、11条、19条、及び22条）、その管轄は関係州の最高労働官庁によって細部を詰めた後に、共同で連邦経済労働省の合意を得て決定される。案件が、規模、影響、及び重要性によって連邦全領域にかかわる場合、又は第2項による合意が成立しない場合には、連邦経済労働省がその所轄となる。
- (2) この法律の実施に関する監督は、州の最高労働官庁及び州によって定められた機関が負う。監督に関する営業法第139b条の規定は、家内労働従事者の作業場に関しても、この法律の実施に関する監督を委託された機関の権限に対して準用される。

第4条 家内労働委員会

- (1) 所轄の労働官庁は、第1条、10条、11条、18条、及び19条に挙げられた任務を負うために、家内労働が著しい規模でおこなわれる事業部門及び委託（請負・委任）方法のための家内労働委員会を設立する。事業部門内部の異なる状況ゆえに、個々の領域で別の規制が必要とされる場合には、この目的のためにその都度特別の家内労働委員会が設立されねばならない。家内労働委員会は、必要な場合には、その実際上の管轄区域内に下部委員会をつくることができる。この項の第1段及び第

- 2 段による家内労働委員会が設立されない場合、家内労働に対して共同の家内労働委員会が設立されなければならない。
- (2) 家内労働委員会は、発注者グループ出身の3人の一般委員及び所轄の労働官庁によって決められる議長で構成される。さらに専門家を招くことができるが、議決権はない。一般委員は代理人を立てることができ、代理人には第1段の規定を準用する。
 - (3) 家内労働委員会は、議長を除いて少なくとも一般委員の過半数の出席があれば、議決に要する定足数を満たす。家内労働委員会の議決には、出席メンバーの過半数の同意を必要とする。議決の際には、議長はさしあたり投票を控える。得票が過半数に達しない場合には、協議の上、議長は自身の投票権を行使する。
 - (4) 家内労働委員会は、業務に関するその他の規定を文書による業務規則として定めることができる。業務規則に関する議決には、第3項の規定を適用する。

第5条 一般委員

- (1) 所轄の労働官庁による、一般委員又はその代理人にふさわしい人物の任命は、家内労働従事者（第1条第1項及び第2項）のグループを顧慮し、専門的かつ地域的に資格のある労働組合及び発注者団体の提案に基づいてなされる。ないしはそのような団体が存しないか、委員の提案が出されない場合には、労働組合及び使用者団体（当該中央団体）の合同提案に基づいて3年間任命される。
- (2) 一般委員職の前提条件、発注者及び家内労働従事者のグループ出身の一般委員の特殊性、一般委員職の拒絶及び家内労働従事者委員の保護に対しては、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定が第3項から生ずる差異を含めて準用される。
- (3) 任命の前提条件の欠如が後に判明した場合、又は前提条件が後に取り除かれた場合、又は一般委員がその職務義務を著しく損なった場合、所轄の労働官庁はその委員を解任することができる。一般委員を拒絶する正当性については、所轄の労働官庁がこれを決定する。
- (4) 一般委員の職務は名誉職である。一般委員は、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定に準じて、その活動を引受けたがために生ずる労働報酬減及び交通費の立替出費分に対する相応の補償を得る。補償と支給される交通費は、個々の事例ごとに家内労働委員会の議長がこれを決定する。

第3章：一般的保護規定

第6条 リスト作成

家内労働を提供する、若しくは家内労働をさらに別の者に提供する者は、家内労働に従事させる者又は家内労働の再提供に使う者をすべてリストに載せて証明しなければならない。リストは提供される（おこなわれる）部屋をよく見える場所に掲示されねばならない。写しは各3部が半年毎に州最高労働官庁又は州によって定められた機関に送付されねばならない。州最高労働官庁又は州によって定められた機関は、管轄の労働組合及び管轄の発注者団体の求めに応じていかなるときにも写しを送付しなければならない。

第7条 報告義務

人をはじめて家内労働に従事させようとする者は、このことを州最高労働官庁又は州によって定められた機関に通知しなければならない。当該通知には、写しを二部添付しなければならない。第6条第4項はこれを準用する。

第7a条 報告義務

家内労働を提供、又は家内労働をさらに別の者に提供する者は、その仕事を引き受ける者に、作業開始前に、為されるべき仕事の方法について、作業時に被る事故及び健康の危険について、並びにこれら

の危険を回避するための措置及び設備について報告しなければならない。発注者は、発注者から仕事を引き受ける者に、仕事の受託者がこの規定に従って報告されたことを文書で確認させなければならない。

第8条 報酬一覧

- (1) 家内労働を提供、又は引き取る者は、提供や引き取りが行われる場所に報酬一覧及びその他の契約条件に関する証明書類を明確に供覧に付さねばならない。見本帳が使用される場合は、見本帳に報酬一覧が添付されねばならない。家内労働が作業従事者の住居又は事業所に持込まれたら、発注者は、閲覧用に報酬一覧が提示されるべく配慮しなければならない。
- (2) 報酬一覧はそれぞれ個々の加工品の報酬を含むものでなければならない。同時に供給される原材料及び付属品の価格は特別に明示されねばならない。個々の加工品の報酬が記載されえない場合には、確かで明白な算出根拠が記載されねばならない。
- (3) 第17条から第19条による報酬規定の提示に際しては、報酬一覧が供覧されねばならない。その際、一目瞭然となるように、作業従事者にとって問題となる報酬規定の部分が供覧されるように配慮されねばならない。
- (4) 第1項から第3項までの規定は、まず試作品として仕上げられるべき新しい見本には適用されない。

第9条 報酬証明

- (1) 家内労働を提供又は家内労働をさらに別の者に再提供する者は、その仕事を受理する者に、自費で各作業従事者（第1条第1項及び第2項）用の報酬簿を手渡さねばならない。作業従事者のもとに置かれる報酬簿には、仕事の引渡し及び引取り毎に、仕事の種類と範囲、報酬、引渡し日及び納品日が記入されねばならない。この規定は、まず試作品として仕上げられるべき新しい見本には適用されない。
- (2) 州最高労働官庁又は州によって定められた機関が認可した場合には、報酬簿（第1項）の代わりに、きちんとまとめるのに適したノートと共に報酬伝票又は作業伝票を交付してもよい。
- (3) 家内労働従事者は、報酬証明の秩序ある保管を心がけねばならない。家内労働従事者は、求めに応じて州最高労働官庁によって定められた機関に報酬証明を提示しなければならない。この義務は、報酬証明を所持している発注者にも適用される。

第4章：労働時間の確保

第10条 時間懈怠の防止

家内労働を提供又は引き取る者は、提供又は引き取りに際しての不必要な時間懈怠が避けられるように配慮しなければならない。州最高労働官庁又は州によって定められた機関は、家内労働委員会と連絡を取って、用件処理時の不必要な時間懈怠を避けるために必要な措置を指示することができる。個々の発注者に対する指示の場合には、家内労働委員会の関与はなくてもよい。

第11条 家内労働の配分

- (1) 家内労働を複数の家内労働従事者に提供する者は、家内労働従事者に対する仕事量を家内労働従事者及びその従業員の作業能力を顧慮して均等に配分すべきである。
- (2) 家内労働委員会は、家内労働の不均等な配分によって生ずる不都合を除去するために、個々の事業部門又は家内労働の種類に応じて一定の期間内に報酬証明（第9条）と引き換えに引渡すことができる仕事量を確定することができる。仕事量は、比較し得る工場労働者が通常の労働時間で補助者なしで成し遂げるのとまったく同等の作業能力によって成し遂げられ得る量に基づいて算定されねばならない。少年の家内労働者に対しては、比較し得る少年工場労働者が少年にとって通常の労働

働時間で成し遂げ得る仕事量が決められねばならない。仕事量の確定は、関係者からの意見聴取後に撤回可能な決定によってなされる。これには委員長の署名、さらに所轄の労働官庁（第3条第1項）の同意、及び所轄の労働官庁によって定められた機関で文書による公示が必要である。仕事量の確定は、そこに他の日時が指定されていなければ、公示の翌日に発効する。報酬一覧の供覧及び提示に関する第8条第1項の規定はこれを準用する。

- (3) 個々の事業部門又は家内労働の種類に応じて第2項による規定がなされる限り、家内労働従事者に規定以上の量が引渡されてはならない。規定以上の引渡しは、補助者（家族所属員又は外来補助者）の協力が得られる場合に許容される。その際この補助者に対しては、第9条による報酬証明が別途発行されねばならない。
- (4) 重大な理由で、特に労働局（職業安定所）の情報によって適切な未就業の家内労働者及び家内事業者が存しないか若しくは十分な数が存しない場合、又は家内労働従事者の特別に個人的な状況がそれを正当化する場合には、家内労働委員会の議長は発注者に規定よりも多い仕事量の引渡しを報酬証明と引き換えに許容することができる。許可はその都度一定期間のみ与えられ得るが、6ヶ月を超えてはならない。

第5章：危険防止（労働者の保護、及び公共の健康保護）

第12条 危険防止の諸原則

- (1) 家内労働従事者の作業場は、機械、工具、器具を含めて、作業従事者及び従業員の生命、健康、道徳、並びに第14条にいう公共の健康にとって危険が生じない状態にあり、設備が施され、かつ維持されねばならない。家内労働もこれと同様に実施されねばならない。
- (2) 家内事業者又はこれと同等と見なされる者によって外来補助者が委託（請負・委任）される場合には、労働災害の防止、及びそこから生ずる使用者の被用者に対する義務に関するその他の規定を適用する。

第13条 労働者の保護

- (1) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、個々の事業部門、特定の種類の委託（請負・委任）、または作業場に向けて、家内労働従事者及び家内労働発注者による労働者保護を実施するための法規命令を公布することができる。
- (2) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、作業従事者の生命、健康、道徳にとって著しい危険を伴う家内労働を法規命令によって禁止することができる。

第14条 公共の健康保護

- (1) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、個々の事業部門、特定の種類の委託（請負・委任）、若しくは作業場に対して、法定伝染病の危険から、及び医薬品、薬剤、麻醉剤、毒物、食料品、嗜好品、並びに生活必需品の運搬時に生じうる危険から公共を保護するための法規命令を公布することができる。
- (2) 警察官庁は、営業監督署及び衛生官庁と連絡を取って、個々の作業場に対して、特に、食料品及び嗜好品の製造、加工、包装時に生ずる公共の健康の危険防止のために、第1項の意味における公共の健康管理を実施するための措置を命ずることができる。
- (3) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、第1項の意味における公共の健康に対する著しい危険を伴う家内労働を法規命令によって禁止することができる。

第15条 届出義務

危険防止の実施のために特別な規定が適用される家内労働を提供する者は、営業監督署及び警察署に、

委託（請負・委任）した家内労働従事者の名前と作業場を届出なければならない。

第16条

- (1) 家内労働を引渡す、若しくは家内労働をさらに別の者に渡す者は、家内労働従事者の生命又は健康が、労働従事者の使用に供される技術的な作業材料及び作業素材によって脅かされないように配慮しなければならない。
- (2) 部屋及び作業設備を維持する者は、部屋又は作業設備にかかわる危険防止の実施のために必要な措置を取らねばならない。

第16a条 命令

営業監督署は、個々のケースで、第12条、第13条、及び第16条の実施のために、並びに第13条及び第34条第2項に基づく法規命令の実施のために、いかなる措置が取られるべきかを命令することができる。営業監督署は、第3条第2項に基づいて規定された機関とともに営業法第139b条による監督権限を担う。

第6章：報酬規定

第17条 労働協約、報酬規定

- (1) 家内労働従事者又は同等と見なされる者と発注者との契約関係の内容、締結、又は終了に関して労働組合側と発注者又は発注者団体側との間で結ばれる文書による合意も労働協約とみなされる。
- (2) この法律のいう報酬規定は、労働協約であり、報酬並びにその他の契約条件（第19条）及び外来補助者（第22条）のための最低労働条件の、拘束力のある確定である。

第18条 報酬規定の領域における家内労働委員会の任務

家内労働委員会は以下の任務を担う：

- (ア) 労働協約の成立を目指すこと。
- (イ) 第17条第1項で名指される当事者間の紛争全体の回避と終結のために、一方の当事者の申立てに基づいて労働協約締結の諸提案を全当事者に提出すること。文書作成された提案が家内労働委員会の説明によって全当事者に受入れられた場合、その提案は労働協約の効力を有する。
- (ウ) 報酬及びその他の契約条件に関する拘束力のある確定を第19条に準じて定めること。

第19条 拘束力のある確定

- (1) 家内労働委員会の管轄区域に労働組合又は発注者団体が存しないか又はそれらが発注者又は家内労働従事者の少数しか含んでいない場合、不十分な報酬が支払われているか又はその他の契約条件が不十分であれば、家内労働委員会は、それらの規定の対象となる発注者及び家内労働従事者を意見聴取した後に、委員会の管轄区域の全発注者及び全家内労働従事者に対して拘束力のある効力を伴う報酬並びにその他の契約条件を確定することができる。不十分と見なされるのは特に、報酬若しくは契約条件が、家内労働の社会的及び経済的特性に鑑みて、労働協約に基づく賃金以下であるか又は労働協約によって定められたその他の労働条件が同様の又は同価値の工場労働に比較して下回る場合である。家内労働委員会の管轄区域内で同一種の家内労働に対する報酬及びその他の契約条件が労働協約として合意されている限りは、家内労働従事者にとってより好条件の報酬又はその他の契約条件が拘束力のある確定として定められてはならない。
- (2) 拘束力のある確定は、所轄の労働官庁の同意と所轄の労働官庁によって定められた機関で文書による公示を必要とする。拘束力のある確定の個人に対する適用範囲は、第1条の規定を考慮して定められねばならない。この確定は、そこに他の日時が指定されていないならば、公示後の翌日に発効す

る。所轄の労働官庁が拘束力のある確定への同意を、報酬又はその他の契約条件（第1項第2段）の不十分さゆえに拒絶しようとする場合には、その理由を付してこれを家内労働委員会に報告し、同委員会が同意に関する決定を下す前に拘束力のある確定を変更する機会を同委員会に与えなければならない。

- (3) 拘束力のある確定は、一般拘束的な労働協約の効力を有し、また経済労働省で管掌される労働協約登録簿に記載されねばならない。拘束力のある確定の諸規定に反し得るのは、被用者に有利な場合のみである。被用者に対して拘束力のある確定に基づいて成立した諸権利の拒絶は、州最高労働官庁又は州最高労働官庁によって定められた機関によって承認された和解においてのみ認められる。そのような権利の喪失はあり得ない。権利の主張の除斥期間は拘束力のある確定によってのみ想定される。同様のことは消滅時効の短縮に適用される。ちなみに、契約当事者の不在を理由として別の何らかのことが生じない限りは、拘束力のある確定には労働協約に関する法規定が準用される。
- (4) 家内労働委員会は、発注者及び家内労働従事者の意見聴取後、拘束力のある確定を変更するか若しくは破棄することができる。第1項から第3項までが準用される。
- (5) 第1項から第4項までは、第五財産形成法のいう財産形成のための給付の確定に準用される。

第20条 報酬の種類

家内労働の報酬は通例、個数報酬として、しかも出来る限り一個当たり時間に基づいて定められねばならない。これが不可能な場合には、個数報酬算定の基礎になり得る時間報酬が確定されねばならない。

第21条 中間引受人の報酬規定、発注者の共同責任

- (1) 第1条第2項のdによって家内労働従事者と同等の者とされる中間引受人に対しては、発注者との関係において、第17条から第19条に則った報酬規定によって割増金を定めることができる。
- (2) 発注者が中間引受人に報酬を支払う場合において、発注者がその報酬が報酬規定に定められた家内労働従事者に対する報酬の支払いには十分ではないことを承知しているか又は状況に応じて承知しているにちがいない場合、又は発注者が当該報酬の妥当性を知るか若しくは知っているにちがいない中間引受人に支払う場合は、発注者は中間引受人と共にこの報酬に責任を負う。

第22条 外来補助者に対する最低労働条件

- (1) 家内事業者又は同等と見なされる者によって委託（請負・委任）される外来補助者に対しては、最低労働条件を定めることができる。その前提となるのは、家内事業者又は同等と見なされる者の報酬が報酬規定（第17条から第19条まで）によって定められていることである。
- (2) 確定に対しては、家内労働の外来補助者に対する報酬委員会が家内労働委員会に代わるという条件で、第19条が準用される。最低労働条件の供覧には第8条第3項が準用される。
- (3) 報酬委員会は、必要な場合に、所轄の労働官庁によって設立される。報酬委員会の構成及び手続きには、第4条第2項から第4項まで及び第5条が準用される。一般委員及び代理人は、一方では関係する使用者側から、他方では家内事業者及び同等と見なされる者の側から、専門的かつ地域的に権限のある労働組合及び家内事業者若しくは同等と見なされる者の団体の提案に基づいて、そのような団体が存しないか又は提案が提出されない限りでは、関係者の意見聴取を経てその都度任命されねばならない。

第7章：報酬保護・確保

第23条 報酬検査

- (1) 州最高労働官庁は、報酬検査官による報酬及びその他の契約条件の有効な監督を配慮しなければならない。

- (2) 報酬検査官は、この法律の第3章及び第17条から第19条、第21条、第22条によって規制された報酬及びその他の契約条件の諸規定の遵守を監督し、並びに申請に応じて個数報酬の算定時には計算支援を遂行しなければならない。
- (3) 州最高労働官庁は、報酬検査官の任務を他の機関に委譲することができる。特に、家内労働に限られた範囲でしか行われていない地域に対しては。

第24条 差額の追加払いの催告

発注者又は中間引受人が、家内労働従事者又は同等と見なされる者に第17条から第19条による報酬規定で定められた額又は第29条第5項若しくは第6項で定められた額よりも低い額を支払った場合には、州最高労働官庁又は労働官庁によって定められた機関は発注者又は中間引受人に対して、催告で定められた期限内に差額を追加払いし、かつ支払証明を提示するように求めることができる。本第1段は、第17条から第19条によって定められた（その他の契約条件）、かつ家内労働従事者又は同等と見なされる者に対する金銭履行を内容とするその他の契約条件に準用される。州最高労働官庁は、同等と見なされる者が第1条第6項のケースで回答しないか若しくは真実に反して回答した信憑性が高いとされた場合には、第1段に基づく措置を見合わせるべきである。

第25条 州の訴権

最高労働官庁又は最高労働官庁によって定められた機関によって代表される州は、州の名において権利者に対して裁判で差額の追加払いの請求権を主張することができる。判決は、家内労働従事者又は同等と見なされる者にも有効である。第24条第3段は、これを準用する。

第26条 外来補助者に対する報酬保護

- (1) 家内労働事業者又は同等と見なされる者が外部補助者に最低労働条件（第22条）によって定められた額よりも低い報酬を支払った場合には、差額の追加払い請求及び州の訴権に関する第24条及び第25条の規定を準用する。
- (2) 同じことは、家内労働事業者又は同等と見なされる者が外部補助者に対して関連する労働協約上の規定に従わずに報酬支払をおこなう場合にも妥当する。家内事業者又は同等と見なされる者の報酬が報酬規定（第17条から第19条まで）によって定められていることが前提である。

第27条 差押え禁止

家内労働従事者又は同等と見なされる者に認められる報酬に対しては、労働又はサービス関係に基づく報酬支払義務に対する差押え禁止に関する諸規定が準用される。

第8章：報酬に関する情報提供及び説明義務

第28条

- (1) 発注者、中間引受人、家内労働従事者、及び外来補助者は、報酬確定又は報酬検査の任を担う機関の求めに応じて報酬にかかわるすべての質問に関する情報を与え、かつその際に、報酬証明（第9条）を除いて、加工品、材料、サンプル、及び報酬確定又は報酬検査のためのその他の証明書類を提示しなければならない。報酬確定又は報酬検査の任を担う機関は、個々の加工品の労働時間に関する調査をおこなうか若しくは調査させることができる。
- (2) 家内労働従事者及び同等と見なされる者は、発注者に自分自身の報酬の計算及び構成に関する説明を要求できる。

第9章：解約告知

第29条 一般的な解約告知保護

- (1) 家内労働従事者の委託（請負・委任）関係は、双方からいかなる日でもその翌日には解約され得る。
- (2) 家内労働従事者が発注者又は中間引受人によって4週間以上委託（請負・委任）されている場合、委託（請負・委任）関係は双方から2週間の期限をもってのみ解約され得る。
- (3) 家内労働従事者が主に発注者又は中間引受人によって委託（請負・委任）される場合、委託（請負・委任）関係は4週間の期限で、暦月の15日まで若しくは末日まで解約され得る。取決められた仮採用期間の間（最長で6ヶ月間）は、解約告知期間は2週間である。
- (4) 第3項第1段でいわれる前提条件の下で、発注者又は中間引受人による解約の期限は、委託（請負・委任）関係が
 1. 2年経過していれば、1ヶ月で暦月の末日まで、
 2. 5年経過していれば、2ヶ月で暦月の末日まで、
 3. 8年経過していれば、3ヶ月で暦月の末日まで、
 4. 10年経過していれば、4ヶ月で暦月の末日まで、
 5. 12年経過していれば、5ヶ月で暦月の末日まで、
 6. 15年経過していれば、6ヶ月で暦月の末日まで、
 7. 20年経過していれば、7ヶ月で暦月の末日までである。

委託（請負・委任）期間の計算に際しては、家内労働従事者が満25歳になる以前の期間は顧慮されない。

- (5) 民法第622条第4項から第6項までの規定は、これを準用する。
- (6) 重大な理由に基づく解約には、民法第626条が準用される。
- (7) 第2項から第5項による解約期間に対して、家内労働従事者は、通常より少ない仕事量を引渡した場合でも、2週間の解約期間の場合は、解約の時点に先立つ24週間に報酬として得た総額の12分の1の額の労働報酬請求権を有する。4週間の解約期間の場合は12分の2、1ヶ月の解約期間の場合は12分の3、2ヶ月の解約期間の場合は12分の4、3ヶ月の解約期間の場合は12分の6、4ヶ月の解約期間の場合は12分の8、5ヶ月の解約期間の場合は12分の10、6ヶ月の解約期間の場合は12分の12、7ヶ月の解約期間の場合は12分の14の額の労働報酬請求権を有する。計算期間中又は解約期間中に報酬の増額があった場合には、増額された報酬に基づく。疾病給付金若しくは操業短縮手当の受領期間は計算期間に算入されない。
- (8) 発注者又は中間引受人が、少なくとも1年間定期的に、第2項、第3項、第4項、又は第5項の前提条件があてはまる家内労働従事者に引渡してきた仕事量を少なくとも4分の1減らした場合、その減少が第11条第2項による確定に基づくのでない限りは、第7項が準用される。第2項の場合で委託（請負・委任）関係がまだ1年に満たない場合は、委託（請負・委任）関係の継続期間中に引渡された仕事量に基づく。第1段及び第2段は、仕事量の減少が法的に有効に導入された操業短縮労働に基づく場合には、適用されない。
- (9) 発注者が、主に発注者のために仕事をさらに他の家内労働従事者に渡す中間引受人に、定期的に配分されるべき仕事量の将来における減少を然るべき時期に通知しない場合には、中間引受人は発注者に対して、解約告知期間の遵守に起因する経費の補償を、解約告知期間中に発注者の行動ゆえに仕事が不可能であった限りにおいて、請求することができる。

第29a条 事業所組織法の枠内における解約告知保護

- (1) 事業所委員会又は少年＝教育訓練生代表会の構成員である家内労働従事者の委託（請負・委任）関係の解約告知は許容されない。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく委託

(請負・委任) 関係継続の解約告知をおこなう使用者を正当化する事実が存する場合、また事業所組織法の第 103 条によって必要とされる同意が存するか若しくは裁判による決定で代替される場合はこの限りでない。在職期間の終了時点からその都度計算して、在職期間の終了後一年以内の解約告知は許容されない。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく委託(請負・委任) 関係継続の解約告知をおこなう使用者を正当化する事実が存する場合はこの限りでない。これは、構成員資格の終了が裁判による決定に基づく場合には妥当しない。

- (2) 選挙管理委員会の構成員である家内労働従事者の解約告知はその任命の時点から、選挙立候補者である家内労働従事者の解約告知は選挙立候補者の推薦提案の時点からその都度選挙結果の公表まで許容されない。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく委託(請負・委任) 関係の解約告知をおこなう使用者を正当化する事実が存する場合、また事業所組織法の第 103 条によって必要とされる同意が存するか若しくは裁判による決定で代替される場合はこの限りでない。選挙結果の公表後 6 ヶ月以内は、解約告知は許容されない。ただし、重大な理由のために解約告知期間を遵守することなく委託(請負・委任) 関係の解約告知をおこなう使用者を正当化する事実が存する場合はこの限りでない。これは、事業所組織法の第 103 条の第 18 条第 1 項によって裁判による決定で他の選挙管理委員会によって代替された選挙管理委員会の構成員には適用されない。
- (3) 家内労働の委託が中止される場合、第 1 項及び第 2 項で名指される者たちの委託(請負・委任) 関係の解約告知は早くとも委託中止の時点まで許容される。ただし、解約告知が早期の時点でやむを得ない営業上の必要要件に起因している場合はこの限りではない。

第 10 章：引渡し禁止

第 30 条 家内労働の提供禁止

州最高労働官庁又は州最高労働官庁によって定められた機関は、以下に該当する者に家内労働の提供及び再提供を禁止することができる。

1. 最近 5 年間に再三この法律の規定に違反した廉で確定力を有する有罪判決を受けるか又は過料を課された者。
2. 州最高労働官庁又は州最高労働官庁によって定められた機関に対して、差額(第 24 条)の追加払い義務を逃れるために虚偽の申立てをおこなったか又は虚偽の証明書類を提示した者。
3. 州最高労働官庁又は州最高労働官庁によって定められた機関に対して、差額(第 24 条)の追加払いに再三応じなかったか又は差額の請求後に追加払いしたものの引き続き低い報酬を支払った者。

第 11 章：犯罪行為及び秩序違反

第 31 条 禁止された家内労働の提供

- (1) 危険防止の実施のために公布された法的規則(第 13 条第 2 項、第 14 条第 3 項、第 34 条第 2 項第 2 段)によって禁止されている家内労働を提供、若しくはさらに別の者に提供する者は、最高 1 年の自由刑又は罰金刑に処せられる。
- (2) 行為者の過失による行動の場合には、刑罰は最高 6 ヶ月の自由刑又は最大 180 日の日割罰金である。

第 32 条 労災防止及び危険防止の領域における犯罪行為及び秩序違反

- (1) 秩序に違反する行動とは、第 31 条のケースを除いて、故意又は過失によって、
 1. 危険防止の実施のために公布された法的規則(第 13 条、第 14 条第 1 項及び第 3 項、第 34 条第 2 項第 2 段)一法的規則が特定の構成要件に対して過料規定を指示する場合一に違反する場合、又は
 2. 第 14 条第 2 項又は第 16a 条による執行可能な処分違反する場合である。

第1段の1に規定された指示は、そこで名指される法的規則がこの法律の発効前に公布されている場合は、不要である。

- (2) 秩序違反は、最高1万ユーロの過料に罰せられることがある。
- (3) 故意に第1項第1に名指された行為を犯し、それによって家内労働従事者の労働力又は健康を危険にさらす者は、最高1年の自由刑又は罰金刑に処せられる。
- (4) 第3項のケースでその危険を過失から惹起する者は、最高6ヶ月の自由刑又は最大180日の日割罰金に処せられる。

第32a条 その他の秩序違反

- (1) 秩序に違反する行為とは、故意又は過失により第30条によって下された、家内労働の提供及び再提供の執行可能な禁止に違反する場合である。
- (2) 秩序に違反する行動とは、故意又は過失によって、
 1. リスト作成(第6条)、家内労働の報告又は届出(第7条及び第15条)、告知義務(第7a条)、報酬一覧の公示(第8条)、報酬証明(第9条)、又は報酬に関する情報義務(第28条第1項)に違反する場合であり、
 2. 家内労働者を時間懈怠から保護するための執行可能な指令(第10条)に違反する場合、
 3. 第11条第2項による家内労働の配分規定に違反する場合—この規定が特定の構成要件に対して過料規定を指示する場合—、又は
 4. 家内労働従事者(第1条第1項)又は同等の者(第1条第2項)が、協働する家族所属員の第32条による違反行為を黙認した場合、
- (3) 第1項による秩序違反は最高1万ユーロの過料に、第2項による秩序違反は最高2千5百ユーロの過料に罰せられることがある。

第12章：最終規定

第33条 施行規定

- (1) 連邦経済労働省は、連邦参議院の同意を得て、かつ労働組合及び使用者 /*団体*/ の中央団体を意見聴取した後に、この法律の施行に必要な以下のaからdに関する法規命令を公布する権限を与えられる。
 - a) 同等の者(第1条第2項から第5項)の場合の手続き、
 - b) 家内労働の外来補助者のための家内労働委員会及び報酬委員会の設置、並びにそれらの手続き(第4条、第5条、第11条、第18条から第22条)。
 - c) 家内労働の初回の提供時の(第6条及び第7条)リスト及び届出の形式、内容、及び送付。
 - d) 報酬証明(第9条)の形式、内容、交付、及び保管。
- (2) 連邦経済労働省は、連邦参議院の同意を得て、かつ労働組合及び使用者団体の中央機関を意見聴取した後に、この法律の施行のために一般的な管理規定を公布することができる。

第34条 発効

- (1) 法律は公布の一ヶ月後に*/第33条は公布の翌日に*/発効する
- (2) この法律の発効に伴い、1939年10月30日付けの告示版における家内労働に関する法律(ライヒ法律公報、第1部2145頁)、及び1939年10月30日付の家内労働に関する法律の施行のための命令(ライヒ法律公報、第1部2152頁)は失効する。危険防止の実施のための従来の法的規定に基づいて公布された諸命令は、それらの命令において言及される1939年10月30日付の版における家内労働に関する法律の諸規定、及び1923年6月30日付けの版における家内労働法(ライヒ法律公報、472/730頁)に、この法律の対応する規定が取って代わるという条件で効力を保つ。

「独立の促進に関する法律」の草案をめぐって

(刊行物 14/1855)

1999年11月3日にベルリンで開かれる労働・社会秩序委員会の公聴会のための意見書

ドイツ連邦議会 委員会印刷物 14/458
労働・社会秩序委員会 1999年11月2日
第14被選期間
労働市場職業研究所 (IAB)
Dr. ハンス・ディートリヒ

1999年10月26日付け「独立の促進に関する法律」草案の効果に関するモデル計算

目次

1. はじめに：見せかけの自営の程度は法律上の規準に左右される
2. IAB 見せかけの自営業者研究のデータを基礎とする、「独立の促進に関する法律」
原案の区分基準の運用
3. モデル計算の最初の暫定的結果
4. 結論

1. はじめに

「独立の促進に関する法律」の1999年10月26日付け草案をもって、独立の生業活動と従属の生業活動とのグレーゾーンにある生業活動者の就業状況を規定するための新たな提案が行われた。この新しい提案は、区分にあたって援用されるべき5つの基準を含んでおり、次の5つの指標のうち少なくとも3つが該当する場合に、従業があるものと想定される。

1. その者が自己の活動との関連で、雇用関係に基づく労働報酬が月に通常630マルクを超える、保険加入義務のある被用者を常時雇用していない。
2. その者が長期にわたって実質的に一名の発注者のためにのみ活動している。
3. その者の発注者または同等の発注者が、雇用した被用者に相応の活動を常時行わせている。
4. その者の活動が、企業取引の典型的な特徴を認めさせるようなものでない。
5. その者の活動が、外観的特徴からして、同一の発注者のために雇用関係に基づいて以前行っていた活動に相当している。

これによって1998年12月19日付け「社会保険における修正と被用者権の確保に関する法律」（以下「修正法」という）によって成文化された区分設定が改変され、ないしは、新しい基準により拡張されることになる。「修正法」に比べると、利用できる指標の数が4つから5つに増えており、従業である場合には以前のように2つではなく3つの指標が満たされていなければならない。さらに、「修正法」にすでに盛り込まれている指標の内容的規定も変更されている。

以下においては単純なシミュレーションとして、この法律草案がいわゆる見せかけの自営業者の数に及ぼすと考えられる量的効果の見積を試みてみる。従属の生業労働と独立の生業労働のグレーゾーンにある者の生業状況、ならびにその契約形態を区分して把握した現時点での経験的データは、現在のところ利用可能なものを作成することが困難である。そこで、1995年に採集されたIAB見せかけの自営業者

研究のデータセットを援用することにする。以下に掲げるモデル計算の結果は 1995 年について個々のモデルの効果を表すものであり、1999 年についての同様の計算は現在のデータ状況からして不可能である。したがってこのモデル計算の目的は、第一に、1995 年を基準としたうえで、代替案の区分提案の効果と関連させながら、新しい法律原案の量的効果のイメージを形作ることにある。

IAB 見せかけの自営業者研究¹により、独立の生業労働と従属の生業労働のグレーゾーンにある生業活動者の発生状況がすでに 1996 年に数値的に見積られている。さらにこの研究により、独立の生業労働と従属の生業労働の代替的な区分提案を用いて、見せかけの自営の疑いがあると考えられる生業活動者の数が 1995 年について割り出されている。「見せかけの自営業者」を規定するにあたっては、その当時までに出ていた判例で主に採用されていた基準 (BAG モデル) が斟酌されている一方で、他方では、代替モデル (Wank による) や連合会モデル (社会保険連合会の提案に準ずる) といった代替的な区分提案も取り上げられており、これら 3 つのモデルについて見せかけの自営の生業活動者の数の見積が行われている。そこで明らかとなっているように、それぞれ選択した区分モデルに応じて、見せかけの自営と推定される生業活動者の数は互いに違ってきている。

以下においては、1995 年に作成されたこのデータセットを利用しながら、「独立の促進に関する法律」の量的効果に関する最初の暫定的な見積を紹介するとともに、BAG モデル、代替モデル、連合会モデル、ならびに修正法モデルの各モデルについての研究結果をこの見積と対比してみる。

以下の研究結果は、主生業関係における生業活動者だけを対象とするものである。副業として発生した生業関係、ならびに、自分自身を第一に主婦、学生、あるいは年金生活者であると分類している者の生業活動は、この分析では考慮に入れていない。

2. IAB 見せかけの自営業者研究のデータを基礎とする、「独立の促進に関する法律」原案の区分基準の最初の運用

二次分析で行われる運用は所与のデータ構造に拘束され、本件で言えば IAB 見せかけの自営業者研究²に拘束される。

IAB 見せかけの自営業者研究 (ディートリヒ 1996/1998) はコンセプトの面で非常に幅広く構想されており、それによって代替的なコンセプトの検証が可能であった。それに伴い、このデータセットを援用して修正法の効果をモデルで見積ることにも成功している (ディートリヒ 1999³)。

しかし、「独立の促進に関する法律」草案に着目してみると、このデータセットには限界がある。法律原案の 5 つの基準のうち 4 つだけを近似的に運用できるにすぎず、残りの 1 つの基準について、このデータセットは何ら適切な情報を提供していないからである。

基準 1 (雇用関係に基づく労働報酬が月に通常 630 マルクを超える、保険加入義務のある被用者を常時雇用していない)

この基準が満たされるのは、630 マルクを超える所得のある、社会保険加入義務のある従業者を調査対象者が雇用していない場合である。法律原案の理由付けによれば、複数の雇用関係に基づく報酬が 630 マルクの限度を超えている場合も、月に 630 マルクという報酬限度を超えたことになる。この拡張条件は、ここで使用しているデータセットを基礎としたのでは反映させることができない。

基準 2 (長期にわたって実質的に一名の発注者のためにのみ活動している)

「長期にわたって」という基準の運用可能な具体化は、法律草案の中では行われていない。以下においては、調査対象者が調査期日以前の 6 ヶ月の期間中に一名の発注者のためにのみ活動していた場合に、この基準が満たされたものとみなす。調査対象者が複数の発注者のために活動していた場合でも、総売

上高の 50%以上ないし総労働時間の 50%以上が一名の発注者のために費やされるほど当該発注者が重要であったときは、この基準が満たされたものとみなす。この条件は、IAB 見せかけの自営業者研究の設定事項に準ずるものである。

基準 3 (その者の発注者または同等の発注者が、自身が雇用している被用者に相応の活動を常時行わせている)

IAB 見せかけの自営業者研究では、独立の生業労働と従属の生業労働のグレーゾーンにある調査対象の生業活動者に対して、同一の事業所で従属の従業者が相応の活動を行っているかどうか質問している。この指標は法律原案の基準 3 を全面的に反映してはいない。法律原案では、他の事業所での相応の契約状況も援用することができるからである。そこで、ここで紹介するモデルの中では、この基準を傾向的に低く位置づけている。

基準 4 (企業活動に基づいて市場に参入していない)

法律草案の中ではこの基準の具体化は行われていない。草案の理由付け部分では、社会保険者の統括組織により業界固有のカタログが間もなく作成されるとしている。独自の企業組織化がなく、市場への参入がなく、企業チャンスと企業リスクの適切な配分がないという基準を踏まえた代替モデル (Wank モデル) の基準を最初の具体化として採用する。この基準が満たされるのは、調査対象者が代替モデルにより従属の従業者として判定される場合である (ディートリヒ 1998 参照)。

基準 5 (その者の活動が、外観的特徴からして、同一の発注者のために以前に雇用関係に基づいて行っていた活動に相当している)

この基準は、契約関係が従属の従業から疑似上の独立の契約形態へと変わる生業活動者、もしくはすでに変わっている生業活動者に照準を合わせたものである。これに関して経験に基づく情報は存在しない。

3. モデル計算の最初の暫定的結果

BAG モデル、代替モデル、および連合会モデルについての見積に準じて (ディートリヒ 1998 参照)、ならびに修正法モデルに準じて (ディートリヒ 1998 参照)、「独立の促進に関する法律」の効果に関するモデル計算を実施した。

一覧表 1 は、1995 年を基準にして「独立の促進に関する法律」の草案が及ぼす効果の見積と、同一期間についての BAG モデル、代替モデル、連合会モデル、ならびに修正法モデルの各モデルの調査結果とを対比したものである。

この一覧表では、推計で 91 万 7000 名のグレーゾーンの主生業活動者のうち、「独立の促進に関する法律」により約 51 万 2000 名が従業者として分類されている。運用上の調査漏れを考慮に入れれば、現時点での知見に基づいて控えめに見積っても約 10 万人をこの数に加えることができると考えられる。

全体として見ると、計画されている「独立の促進に関する法律」は、1995 年の状況を基準とすると、修正法に比べて少ない数の生業活動者が従属の従業者として分類されるという影響を及ぼすと考えられる。とはいえ「独立の促進に関する法律」に依拠するモデルは、1995 年について、BAG モデル、代替モデル、または連合会モデルに基づいて算定された数よりも明らかに多い数につながっている (一覧表 1)。

一覧表 1：1999 年の法律草案、1998 年の修正法モデル、BAG モデル、代替モデル、および連合会モデルによる、見せかけの自営（従属の従業者）の疑いがある生業活動者の人数のモデル計算（1995 年について算出）

区分モデル	見せかけの自営（従業者）の疑いがある主生業活動者 (単位：千人)
1999 年の法律草案 (独立の促進)	510-610
修正法モデル	790
BAG モデル	180
代替モデル	410
連合会モデル	430

経験的基礎：IAB 見せかけの自営業者研究（1995 年）

非適用限度内の従業の法律上の基礎が改正されているので、副業を基準として「独立の促進に関する法律」の予想される効果を定量化することは、現在のところ行っていない。

4. 結論

ここに紹介した二次分析は、見せかけの自営の生業活動と推定される生業活動者の発生状況に関して、1999 年 10 月 26 日付け「独立の促進に関する法律」草案の影響範囲を見積るための最初の草稿をなすものである。

1995 年に由来する経験的基礎に依拠すると、見せかけの自営と推定される生業活動者の数が「独立の促進に関する法律」によって修正法の場合よりも減ることを示すことができた。とはいえ、計画されている「独立の促進に関する法律」は、修正法の発効前よりも明らかに大人数の人的集団を含むことになると考えられる。

特に一人独立事業者の数が 1995 年以来いっそう増加しているため、他の事情が一定であれば、上記の基準に基づいて見せかけの自営の疑いがかかる生業活動者の数もさらに増えていることになる。しかし、この点について厳密な言明を行うことは現時点ではできない。

- 1 Dietrich, Hans, 1996：『見せかけの自営業者』に関する経験的調査結果 邦労働社会秩序省研究報告書 262（ボン）。Dietrich, Hans, 1998：『独立の生業労働と従属の生業労働のグレーゾーンにある生業挙動』ニュルンベルク（IAB）
- 2 IAB 見せかけの自営業者研究では 1995 年秋、6 ヶ月の期間にわたってコンピュータ支援式の 2 段階の電話アンケート（CATI）により、ドイツ語を話す 14 歳以上の生業活動者およそ 21,000 人と接触した。第一段階では、独立の生業活動と従属の生業活動のグレーゾーンに分類されるべき生業活動者が半定された。この設定で、独立の生業労働と従属の生業労働のグレーゾーンに割り振られるべき 923 名の生業活動者が特定された。これは推計でグレーゾーンの主生業活動者 94 万人、およびグレーゾーンの副業をもつ 150 万人に相当する。第二段階では、グレーゾーンに分類された生業活動者に対して、広範な質問プログラムで生業状況について質問した。この質問プログラムは上に掲げた区分モデルの 3 つすべてについて、被用者特性を規定して見せかけの自営の生業活動者を特定するのに必要な情報がそれぞれ得られるように構想されていた（詳細は Dietrich 1996; 1998）。
- 3 Dietrich, Hans 1999：「1998 年 12 月 19 日付け『社会保険における修正と被用者権の確保に関する法律』の結果としての見せかけの自営の発生状況」ニュルンベルク

労働政策研究報告書 No.5

欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆
—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—

定価：1,575円（本体 1,500円）

発行年月日 2004年5月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 相模プリント

©2004

ISBN 4-538-8805-1 C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。
刊行される報告書（有料）を希望する方は書店又は下記にご連絡下さい。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
TEL 03-5903-6263 FAX 03-5903-6115