

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>② 2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(家内工業従事者)</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 ○内国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。)を講じることができない。

(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いて 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ようと、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員、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 産業在宅作業員の雇用状態

すべての産業在宅作業員は、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。非典型的な形態では、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かつ依存する。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、特定のカテゴリー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つて、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。仕事上、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、社会保障法下において、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、被用者の在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を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）部屋のよく見える場所に掲示されなければならない。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、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て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に違反するする場合である。

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 年に数字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