



労働政策研究報告書 No. 190

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

労働政策研究・研修機構

欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

ま え が き

「中核的競争力（core competency）の向上」を企業戦略として掲げ、中核的競争力と直接に関係しない部門を削り落とすことを目的とする組織再編が世界中で行われている。組織再編の過程の中で、削り落とされた業務を引き受ける就労組織は、本報告書の中で「非典型的な就労組織」と名付けられている。この世界中で発生している社会現象に関して、アメリカとヨーロッパはそれぞれ「fissured workplace (fissurization)」と「fragmentation」という言葉を使って表現しているが、どの国においても、外部資本による短期的利益への追求という動機と、新しい通信技術の応用という実現手段に関しては共通している。

欧州において、近年新たに出現した就労形態に対する大規模な調査が行われたが、その結果、9種類の新たな就労形態が確認されている。各就労形態の定義、運用、当事者の特徴、その利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響に関して、本報告書は詳しく紹介している。

また、非典型的な就労組織を生み出す新技術や、Uber運転手の労働者性を肯定したイギリスの新しい裁判例も合わせて紹介されている。

欧米と比べて、我が国において、今までに「非典型的な就労組織」が話題にされることは少なかった。それは、企業内部の非正規雇用労働者が景気変動に対応するためのバッファーとして機能してきたこと、従前から下請系列システム、重層請負等の非典型的な就労組織が利用されてきたこと、労務従事者の「労働者性」の有無を就労形態の法的分類基準にしていることが理由であった。

新技術の利用により、企業の中核的競争力に関わる業務に関しても、個人請負業者が実務上利用され始めたが、彼らには具体的にどのような種類の法的保護や規制が必要になるか。法的規制の具体的なあり方を検討する前に、新たな就労形態の実態、並びにその下で就労する者の現状を把握することは必要不可欠である。また、新たな就労形態の下で就労する者に及ぼす法規制を検討する際に、従前から存在してきた労働法の拡張、応用とは全く異なる法的保護の仕組みを考案する必要があるのか、それともこれを今までの法的規制の延長線上の問題として考えるべきかを検討する必要がある。

昨今、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」が重要な政策課題の一つとして打ち出される中で、景気変動に対応するためのバッファーとして、非正規雇用労働者の代わりに、非典型的な就労組織が今後広く用いられるようになる可能性もある。日本版の「同一労働同一賃金」が実現した後のことを見据え、「非典型的な就労組織」に対しては、新たな社会的現象として、法学、経済学、社会学等の様々な視点からの分析を必要とする。

本報告書が今後の議論の一助となれば幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏 名

所 属

仲 琦

労働政策研究・研修機構 研究員

目 次

第1章 問題提起	1
1. 研究の背景と目的	1
2. 日本における「非典型就労組織」の研究の重要性	6
第2章 「非典型的な就労組織」を生み出す新技術	9
1. 最新のテクノロジー (New new technology)	9
(1) クラウド(The cloud)	9
(2) ビッグデータ (Big data)	10
(3) モバイルアプリ (Mobile apps)	10
(4) ユーザーの位置情報を扱う技術 (Geolocation)	11
(5) 学習する機能のある機械とモバイルロボット	11
2. インダストリー4.0 とその特徴	12
3. アウトソーシングとオフショアリング	13
第3章 欧州における新たな就労形態の概況	15
1. 欧州における新たな就労形態に関する研究の背景	15
2. 欧州プロジェクトとその報告書の特徴	16
3. 本章と次章の構成と幾つかの注意点	18
4. 新たな就労形態の概況	21
(1) 労働者シェアリング	21
(2) ジョブ・シェアリング	30
(3) 管理者派遣 (Interim management)	34
(4) カジュアルワーク	36
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク	45
(6) バウチャーに基づく就労	50
(7) ポートフォリオワーク	54
(8) クラウド就労	58
(9) 協働就労	66
(10) ネットタクシー配車サービス——Uber	70
5. 検討：欧州の新たな就労形態における「就労者」の法的性質 ——日本の現行制度に照らして	73
(1) 労働者シェアリング	74
(2) ジョブ・シェアリング	75
(3) 管理者派遣	75
(4) カジュアルワーク	76

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク	77
(6) バウチャーに基づく就労	78
(7) ポートフォリオワーク	78
(8) クラウド就労	79
(9) 協働就労	80
6. 欧州の新たな就労形態の主な特徴	80
第4章 新たな就労形態の法政策的問題点	83
1. 各就労形態が労働条件と労働市場にもたらす影響	83
(1) 労働者シェアリング	83
(2) ジョブ・シェアリング	87
(3) 管理者派遣	89
(4) カジュアルワーク	91
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク	95
(6) バウチャーに基づく就労	98
(7) ポートフォリオワーク	102
(8) クラウド就労	103
(9) 協働就労	107
2. 労働条件と労働市場への影響に関する欧州の検討	109
(1) 労働条件に対する影響	109
(2) 労働市場に対する影響	111
3. 欧州における法規制の現状と政策的議論	112
(1) 一般的な状況	112
(2) 労働者シェアリング	113
(3) ジョブ・シェアリング	115
(4) カジュアルワーク	116
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク	116
(6) バウチャーに基づく就労	117
(7) クラウド就労	118
(8) コワーキング	118
4. 欧州における全体的考察	119
第5章 今後の研究課題	123

第1章 問題提起

1. 研究の背景と目的

近年、「中核的競争力（core competency）の向上」を企業戦略として掲げ、組織再編、アウトソーシング、オフショアリング等が頻繁に行われる状況の中で、伝統的な労働関係に様々な変化が生じている。

一般的に言うと、労働関係とは、労働者と使用者の合意によって成立する契約関係であるが¹、まず使用者と労働者の間に、労働力に対する需要と供給をマッチングさせるための第三者を導入し、使用者責任の全部又は一部をこの第三者に負わせる状況が生じている。そして、新たな情報通信技術の導入によって、モバイルワーク、クラウドソーシングといった新たな就労形態が出現し、これらの就労形態の下で就労する者は、時間的、場所的に拘束されることなく、その労務給付の態様に関して、高度な自己裁量権が付与されている。一方、使用者責任を労務給付の受領者以外の第三者に転嫁することや、「請負契約」等の契約形態の下で労務給付の成果物のみを受領し、「労働契約を締結していないから使用者に当たらない」という論理の下で使用者責任を逃れようとする者も現れている。企業戦略の転換と新たな情報通信技術の導入によって出現した、労働条件と労働市場に多大な影響を及ぼすこれらの「非典型的な就労組織」にどのように対応すべきか。また、一方では労務を提供する代わりに賃金を受け取り、他方では労務給付を受領する代わりに報酬を支払う、という労働者と使用者の二者関係において、経済的弱者たる労働者を保護することを主たる目的としてきた労働法の従来の発想が、様々な新たな就労形態の下でも妥当といえるか。これらの問題は、国境を超え、世界中の労働法学者を悩ませている。

同じ事業場にいながら、事業体と労働者の双方において、入り組んだ多様な契約や関係が用いられるようになった社会現象を「分断化された職場（The Fissured Workplace）と命名し、これを社会学、法学、経済学の視点から分析したのは、労働市場政策、労使関係政策、サプライ・チェーン構造改革等の専門家であり、米国オバマ政権で連邦労働省賃金時間部長を務めてきた David Weil 氏である。彼の著書である『The Fissured Workplace』² の中では、「職場分断化現象」の原因とそれが使用者にもたらすメリットが詳細に分析され、労働法学界において多大な反響を呼んだ³。

もともと、前述した社会現象を「分断化された職場」と命名したのは David Weil 氏であるが、随意的雇用原則を維持するアメリカと比べて、ヨーロッパの関連研究のほうが先行している。ヨーロッパの場合、前述した職場の「分断化(fissurization)」現象は「fragmentation」

¹ 荒木尚志『労働法（第三版）』14頁（2016年、有斐閣）。

² David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

³ 「職場の分断化現象」を検討対象とする日本語資料として、仲琦「職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—」（労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー16-02、2016年）。

と呼称され、「インダストリー4.0⁴」の特性の1つとして挙げられている。

このような社会現象の下で、欧州には近年様々な新たな就労形態が出現してきたが、これらの就労形態の具体的な態様と利用状況を確認し、その労働市場と労働条件に対する影響や、雇用創出効果の有無を明らかにするために、Eurofound's Annual work programme 2013 に新たな調査プロジェクトが Eurofound によって立ち上げられた。当該プロジェクトの下で、欧州諸国で資料収集、インタビュー調査と専門家へのヒアリング等が2年間にわたって行われ、それらの研究調査の成果は、『New forms of employment』（Eurofound, 2015）という報告書の中にまとめられている（以下、「Eurofound（2015）」という）。

Eurofound（2015）によると、欧州全域において、2000年以降新たに出現し、または実務上重要度が増した新たな就労形態として、以下の9種類が挙げられる。

① 労働者シェアリング（employee sharing）

複数の企業の人事需要を満たすために、使用者がグループを結成して労働者を共同雇用する。個々の労働者には、長期的なフルタイムのポストが提供される。

② ジョブ・シェアリング（job sharing）

1人の使用者が1つの特定した業務に従事させるために、少なくとも2人の労働者を雇用し、少なくとも2つのパートタイム・ポストを1つのフルタイム・ポストとする。

③ 管理者派遣（interim management）

高度な技術を持つ専門家が特定のプロジェクトの完遂や特定の問題の解決のために一時的に雇用され、その企業外部の管理能力を就労組織に統合させる。

④ カジュアルワーク（casual work）

使用者は常に労働者に業務を提供する義務がなく、必要がある場合にのみ労働者を招集するという柔軟性を持つ。

⑤ 情報通信技術に基づくモバイルワーク（ICT-based mobile work）

現代テクノロジーのサポートを得て、就労者はあらゆる場所で、あらゆる時に業務に従事することができる。

⑥ バウチャーに基づく就労（voucher-based work）

就労関係は業務の提供と、賃金と社会保険の両方をカバーする政府機関から購入されたバ

⁴ 詳細は後述。

ウチャーの支払いに基づく。

⑦ ポートフォリオワーク (portfolio work)

自営業をする個人が大量の顧客に対して、個別的な、零細的な労務を提供する。

⑧ クラウド就労 (crowd employment)

オンラインプラットフォームが使用者と労働者をマッチングさせ、大きなタスクを分割し、それを労働者の仮想クラウド (virtual cloud) の中で分配する。

⑨ 協働就労 (collaborative employment)

フリーランサー、自営業者と小規模企業が様々な形式で協働し、規模による制限と専門分野の分断を克服する。

また、Eurofound (2015) によると、これらの新たな就労形態は、労働条件と労働市場に対して様々な影響を及ぼしている。各就労形態がもたらす影響をまとめると、以下のようになる。

- ・ 労働者シェアリング、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は、就労者に良い労働条件を提供し、高度な雇用安定性の下でその就労の柔軟性を改善する。

- ・ 情報通信技術に基づくモバイルワークは、就労者の働き方にある程度の柔軟性、自主性を提供し、就労者への一定程度の経営権限の移譲を促すが、労働強度の増大とストレスをもたらし、労働時間を増加させ、仕事と私生活の区別を曖昧化させてしまう。また、労働者の安全衛生を保障する義務等が、労働者に転嫁させられる恐れがある。

- ・ フリーランサーと自営業者に対して、ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労は労務の内容を多様化させる可能性がある。

- ・ バウチャーに基づく就労は、雇用の安定性を低下させ、社会と仕事の隔離 (social and professional isolation) をもたらし、就労者へのキャリア形成支援を困難にする。一方、これによって、就労者には合法的な就労機会、より良い社会保障とより高い賃金額が提供される。

- ・ カジュアルワークは、低い賃金、低い雇用安定性、低い社会保障水準と職業訓練等を受ける機会の少なさによって特徴づけられる。その高い柔軟性は一部の就労者に利益をもたらすが、大部分の就労者に対して、就労の柔軟性は過剰であり、雇用の安定性と継続性がより

求められる。

日本において、少子高齢化、地方過疎化対策の一環として、最先端技術の活用による業務従事の効率化、省力化が図られている。様々な業界で行われている技術革新が、従来の働き方にどのような影響を及ぼしうるかに関して、世間の関心が集まっている。その中で、2016年1月に、「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」を標題とする懇談会が厚生労働省主催で行われ、同懇談会の報告書が2016年8月に出された⁵。

同報告書の中で、欧米で話題にされている「非典型的な就労組織」や「職場分断化現象」が直接に言及されているわけではないが、技術革新が人々の働き方に及ぼす影響として、主に以下の5点が挙げられている。即ち、

- ① 就労が時間や空間に縛られないようになる
- ② 就労に関して、より充実感がもてるようになる
- ③ 自由な働き方の増加が企業組織をより柔軟性のあるものに変える
- ④ 働く人が働くスタイルを選択できるようになる
- ⑤ 就労者と企業の関係が大きく変わる

欧米の場合と比べて、日本においては、今まで「非典型的な就労組織」があまり話題にならなかったが、その理由に関して、主に以下の3点が挙げられよう。

① 企業内部の非正規雇用労働者の存在

日本の場合、解雇権濫用法理と労働条件不利益変更法理によって、正規従業員の雇用安定性と労働条件は手厚く保護されているが、パートタイム労働者、有期契約労働者を代表とする非正規雇用労働者は、正規従業員ほど手厚い雇用保障を受けているわけではなく、景気変動に対応するためのバッファーとしての役割を果たしている。そして、非正規雇用労働者は正規従業員とは異なる賃金体系の下で就労していることが多く、労働条件や社会保障の面に関しても、正規従業員に及ばないことも多い。制度化された「パートタイム労働契約」や「有期労働契約」を比較的低いコストで利用できる以上、使用者が本格的に非典型的な就労形態の利用を検討する必要性は乏しい。

⁵ 懇談会とその成果としてまとめられた報告書の詳細に関して、<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudouseisaku.html?tid=326957> を参照。

② 下請系列システムの存在

日本において、外部の下請業者を利用する下請制度は第二次世界大戦前から存在し、これまで幾多の国際的景気変動に際してバッファとしての機能を果たしてきた。とりわけ製造業の場合、アメリカと比べて、部品の内製率（Ratio of in-house production）の低さは日本製造業の重要な特徴の1つとして指摘されてきた⁶。

下請系列システムの下で、例えば自動車製造業の場合、内部で製造しない部品・部材の生産・加工のためには、多段階・多階層に及ぶ下請関係を通じて工程間分業（division of labor）が行われる。具体的な生産・加工は一次、二次、三次、更には四次に渡る下請企業が分担し、この下請系列の頂点に立つ大企業は、主に最終組立工程のみに専念するという分業が行われてきたのである。

下請系列システムは、固定資本と労働力の節約、外部労働市場の価格より低コストでの部品調達、内外製比率の柔軟な調整等のメリットを親企業側にもたらすが、その反面、下請企業には、激しい同業者間競争と親企業による内製化の圧力に晒されながら、親企業との取引を継続すべく、その多様な要請になるべく対応するという我慢の姿勢が求められる。結果として、重層的下請分業生産構造において、下請系列の下位になるにつれて賃金水準も低くなり、階層的賃金格差構造を生み出す。この大企業と下請企業間の賃金格差を一定程度に踏みとどまらせるものとして、毎年3月から4月にかけて集中的に行われる賃上げ交渉（「春闘」）が挙げられるが、工程間分業の頂点に立つ大企業と比べて、下請企業に所属する労働者の労働条件が低いことは変わらない。即ち、タスクを外注化することによって、人件費のコストダウンを図るという欧米に出現した新たな就労形態の目的の1つは、日本においては下請系列システムの形ですでにある程度達成されたと見ることができる。

③ 「労働法」の規制対象に対する認識

第二次世界大戦前の工場労働の実態を見ると、「親方請負制」と呼ばれる就労の形態があり、雇用と請負が入り交じっていた。したがって、工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方やその配下の労働者もまた工場主に使用された職工であり、雇用関係ではなく請負契約であるから労働法を適用しないといった二分法は実際上の妥当性をもたなかった。そこで、第二次大戦前の最初の本格的な労働立法である工場法⁷の下においては、工場の労務に従事する者であって、その操業が性質上職工の業務である場合には、雇用関係が直接に事業

⁶ Solow, M. and John C. Scott, Made in America, Cambridge, Mass., MIT Press.1989.

⁷ 1911年に公布、1916年に施行された。

主と職工の間に存在するか、請負業者が介在するか⁸に関らず、事業主の使用する職工として取り扱い、年少者の就業制限、年少者・女子の労働時間制限、業務上の災害に対する事業主の扶助義務等の規定を適用するとの運用が行われた。即ち、工場法の下で、工場で操業するすべての者がその適用対象となり、就労者の「労働者性」や「労働契約」の該当性は問題とされなかった。

これに対して、第二次大戦後、労働基準法による保護は製造工場のみならず、一挙に全産業、全業種に拡大することとなり、労働法の適用を受けるかどうかを判断する際に、雇用契約（労働契約）下にある「労働者」と言えるかが、法適用の決定的な基準とされるようになった。また、個人請負事業主が労働法上の「労働者」に該当するか否かの問題については、近年家庭内の様々な機器の修理業者等について、労働委員会へ相当数の救済申立が提起され、中労委がこれについて、労基法の下での労働者性判断基準とは異なる、団体労働関係に関する独自の基準を形成し、これが最高裁によって確認されている⁹。

しかしながら、以上のように、新たな就労形態が確認された場合に、まず就労者の「労働者性」が判断され、その結果によって、労働保護法上の規制が及ぶかが決められるのでは、例えば「労働者」と「請負業者」の両方の性質を併せ持つ者に対して、どのような法的保護を及ぼすべきか、あるいは特定の就労形態の下で、実態として労働者と請負業者が同じ職務に従事しているが、当事者の労働者性の有無によって、労働保護規定の適用の有無を決めることが妥当かどうかについては、全く回答が用意されていないことになる。

前述した欧米と日本の理論研究の状況と運用実態を踏まえて、とりわけ欧州において確認された新たな就労形態に対する調査と検討の最新成果をまとめ、日本において「非典型的な就労組織」への対処策を策定するための示唆を与えることが、本報告書の主な目的である。

2. 日本における「非典型就労組織」の研究の重要性

従事させようとする業務が中核的なものであるほど、業務の遂行者に対しては、高い業務水準と会社との緊密な連携作業が求められる。従前は、請負業者の業務遂行を遠隔地からリアルタイムに指揮監督し、かつその業務水準を保障することが困難だったため、個人請負業者に中核的な業務を行わせることは実質上不可能だった。しかし、とりわけ情報通信技術をはじめとする新技術の導入と業務処理マニュアルの作成技術の向上によって、遠隔地にある労働者をリアルタイムにコントロールすることが可能になり、日本を含む世界各国において、近年、企業の中核的競争力に関わる業務について、個人請負業者を利用するケースが多くなった。

個人請負業者の広範な利用に伴い、名義上では請負契約の下で「労務の成果」の提供のみを目的としながら、実質的に特定の企業のために専属的に労働力を提供する「個人請負業者」

⁸ この場合、労働者は、事業主と請負契約を締結した請負業者と雇用関係にあるため、一種の「職場分断化現象」に当たる。

⁹ 国・中労委（INAX メンテナンス）事件・最三小判平成 23.4.12 労判 1026 号 27 頁、国・中労委（ビクター）事件・最三小判平成 24.2.21 民集 66 卷 3 号 955 頁。

が、労働基準法上保護される「労働者」に当たるかどうかはしばしば裁判実務上問題とされるようになった。諸要素を考慮して労基法上の労働者性を認めることもありうるが、特定の企業の業務に専属的に従事する備車運転手の事例¹⁰及び一人親方の大工の事例¹¹については、その労基法上の「労働者性」はいずれも最高裁に否定されている。

これに対して、「個人請負業者」の労働組合法上の労働者性を認める裁判例はすでに幾つか存在している。例えば、家庭等のキッチンやバス・トイレにおける水周り機器の修理作業を行う技術者¹²、自転車やモーターバイクで書類の迅速な宅送を行う労働者¹³、音響機器の出張修理を行う技術者¹⁴に関して、そのいずれの場合においても、労働組合法上の労働者としての身分は認められている。

これらの企業の中核的競争力に関わる業務に従事する個人請負業者の労働者性は、いずれも従前の基準の下で判断されたが、新技術の応用が伝統的な就労組織に大きな変革をもたらしている今、従前の判断基準をそのまま援用して良いかどうか、その妥当性に疑いがある。

日本では、今までに景気変動に対応するためのバッファーとしての役割を果たすと同時に、人件費削減の措置としても利用されてきたのは、主にパートタイム労働者や有期契約労働者を代表とする非正規雇用労働者である。これに関して、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」を政策の1つとして打ち出した「ニッポン一億総活躍プラン」が2016年6月2日に閣議決定されたため、今までの非正規雇用労働者の役割に大きな変化が生じると予測される。

労働契約法20条によると、有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。パートタイム労働法8条においても、すでに同じ趣旨を持つ規定が導入されている。そこで、労働契約法20条の解釈が、「同一労働同一賃金」の実現の要であるといえる。

現在、有期契約労働を理由とする不利益取扱い問題を巡って、高裁レベルで新しい裁判例が出され始め、そのうち、「長澤運輸事件¹⁵」と「ハマキョウレックス事件¹⁶」が社会的に大きな反響を呼んでいる。本報告書の主な目的とは直接の関係はないため、ここでは両判決に対する具体的な検討は省略するが、これらの裁判例の蓄積によって、最終的には、非正規雇用労働者と正規労働者の処遇体系の統合が実現されると予測される。

¹⁰ 横浜南労基署長事件一最一小判平8.11.28 労判714号14頁。

¹¹ 藤沢労基署長事件一最一小判平19.6.28 労判940号11頁。

¹² 国・中労委（INAXメンテナンス）事件・最三小判平成23.4.12 労判1026号27頁。

¹³ ソクハイ事件・東京地判平成22.4.28 労判1010号25頁。

¹⁴ 国・中労委（ビクター）事件・最三小判平成24.2.21 民集66巻3号955頁。

¹⁵ 長澤運輸事件・東京高判平成28.11.2 労判1144号16頁。

¹⁶ ハマキョウレックス事件・大阪高判平成28.7.26 労判1143号5頁。

一方、有期契約労働者をはじめとする非正規雇用労働者の雇用保障に関しても、それを改善するための法改正がなされている。即ち、有期労働契約の反復更新等によって生じる労働者の継続雇用への期待を保護する雇止め法理が労働契約法 19 条において明文化されたほか、労働契約法 18 条において、同一使用者との間で 2 回以上有期契約を締結し、かつ通算契約期間が 5 年を超える場合、有期契約労働者が期間の定めのない労働契約の申し込みをした時に、使用者は当該申込を承諾したものとみなす形で、有期契約の無期転換が図られている。

このように、企業内における非正規雇用労働者の労働条件と雇用保障の改善が図られているが、これらの規制はあくまで当該企業に雇用される「労働者」を対象とするものであり、企業外部の労働者を利用し、又は労働者以外の就労者を利用する場合、前述した労働保護規定が適用される余地はない。従って、非正規労働者の労働条件や雇用保障を改善すればするほど、労働者に当たらない就労者との関係で、法規制の不均衡性が顕著になり、従来の使用者は、人件費を削減し、使用者責任から逃れるために、「非典型的な就労組織」を多用するようになる。この意味では、本報告書は今話題となっている「同一労働同一賃金」政策に関する議論がまとまった先を見据え、より広い意味での「同一就労同一賃金」を実現するための研究プロセスの 1 つである。

第2章 「非典型的な就労組織」を生み出す新技術

世界的に非典型的な就労組織の活用が増えたのは、専門的な資本運用会社が投資先としての企業に対して、「より迅速に、より多くの利益を生み出すこと」を要求したことに起因するが、この要求を企業戦略として実現できたのは、クラウド、ビッグデータ、モバイルアプリ、ユーザーの位置情報を扱う技術（Geolocation）等の新たなテクノロジーを導入したためである。日本においては、これらの新たなテクノロジーを現す言葉はあまり多く使われていないが、欧州の労働政策に関する議論の中で、これらの新たなテクノロジーが労働関係に及ぼす影響が盛んに議論されている。そして、本報告書の中で紹介する欧州で出現した新たな就労形態の中にも、これらの新たなテクノロジーの導入によって初めて成立するものがある。そこで、以下では、欧州労働組合研究所（european trade union institute, ETUI）が2016年に出したワーキングペーパー「Work in the digital economy: sorting the old from the new」（以下、「ETUI(2016)」という）の中で提示されている新たなテクノロジーに関する幾つかの重要な概念を紹介する。

1. 最新のテクノロジー（New new technology）

パソコンの利用による就労への影響に関して、欧州では、すでに何度も大議論があった。欧州では、21世紀に入ってから、今までの議論との区別を図り、インターネットとデジタルテクノロジーが日常生活に溶け込み、就労形態にかつてないほどの柔軟性をもたらした社会的現象を表すため、最新のテクノロジー（New new technology）という表現が使われている。この最新のテクノロジーを代表する概念として、以下のようなものがETUI（2016）の中に挙げられている。

（1）クラウド（The cloud）

ここでまず注意すべきことは、後出の欧州に出現した新たな就労形態の中に、「クラウド就労」というものが含まれているが、それは英語の「crowd employment」を日本語に訳したものであり、ここでいう「Cloud」とは全く別の概念である（綴りの違いに注意）。

ETUI（2016）は、クラウド（Cloud）に関して2つの概念を挙げている。そのうち、クラウドストレージ（cloud storage）とは、バーチャル的な場所における、大規模のデータ保存である。一方、クラウドコンピューティング（cloud computing）とは、地理的な意味で遠隔操作できるハードウェアインフラ（hardware infrastructure）の並行的な運用を意味する。クラウドテクノロジーの発展は、2000年代半ばから注目を集めるようになり、高速のインターネット接続の普及によって、実体のない、地理的に独立した活動が急増する大きな要因である。技術的な視点からみると、個人、企業とその労働者による、モバイルアプリケーション、ソフトウェアによるデータ情報への簡単なアクセスは、もう止められない。グロー

バル的な視点からみると、クラウドテクノロジーはサービスのリース化又はアウトソーシング化を促進している。

就労との関係では、クラウドは様々な形式での遠隔作業やバーチャルワークの成長を促進するだけでなく、とりわけ IT サービスとコールセンター業務における、アウトソーシングとオフショアリング戦略を推進する上で重要な手段とみなされている。

(2) ビッグデータ (Big data)

クラウドテクノロジー分野における進歩は、データセンターや高速接続を代表とする大規模なインフラ整備をもたらしている。最近のデータマイニング (data mining) やモデリングソフトウェアに関する大きな進歩は、デジタル化したデータの大量分析が可能になった証拠であるとされる。そして、これが顧客のプロファイリング化、その行為のモデリング化、移動路線の解析、交互式地図の作成、自動車故障や病気の診断等の作業のベースになる。そして、人智を超える大量のデータを処理する能力のおかげで、ビッグデータソフトウェアの予測能力は急速に進歩している。

就労との関係で、ビッグデータの収集と分析は職場全体と労働者個人の活動に対する指揮監督の面において大きな意味を持つと ETUI (2016) はみている。労働者個人の業績を評価する際に、ビッグデータによるモデリング化は労務給付の質と量に関する基準を設定するために役立つ。人事マネジメントにおいて、ビッグデータによる分析手法は新しいものとはいえないが、人事評価をする者の道具として、より強力になっているのは事実である。消費者から集められたビッグデータの利用は、貿易、マーケティング、並びに金融サービス分野の事業運営の実態を変えている。より一般的には、カスタマイズ化した製品と個人向けサービスの提供を目的とするすべての顧客向けの活動についても、同じことが言えるであろう。

(3) モバイルアプリ (Mobile apps)

ETUI (2016) によると、多くのプラットフォームの運用実態を見ると、モバイルアプリは以下のような特徴を持っている。即ち、スマートフォンやタブレットにアプリをダウンロードし、これを利用することによって、パソコン上のブラウザを通じることなく、オンラインサービスやソーシャルネットワークへのアクセスが可能になる。アプリを使うことによってどこからでもインターネットに接続でき、アプリを様々な家電製品や通信機器にインストールすることもできる。その限りでは、アプリはファームウェアだけではなく、データを収集し、それをオンラインプラットフォームのデータセンターに提供するための道具でもある。モバイルアプリの存在は、普遍化したコンピューティング (pervasive computing) を体現する良い例とされ、その利用者はモバイルアプリの本当の目的を理解できず、あるいはその存在にさえ気付かない場合が多い。

(4) ユーザーの位置情報を扱う技術 (Geolocation)

現在、スマートフォンやタブレットだけではなく、GPS チップを装着したノートパソコンも、モバイルネットワークや周辺の WIFI ホットスポットを通じて、ユーザーの位置情報を把握することができる。位置情報の把握がユーザーによって禁止されていない限り、これらの移動端末はオンラインプラットフォームに位置情報データを提供することになる。そして、これらのデータは高い市場価値を持っている。欧州に限らず、日本においても、ユーザーの位置情報を扱う技術の広範な利用によって、個人情報とプライバシーの保護問題が深刻化している。ここでは、本報告書の主題に沿って、就労への影響に議論を絞ることとする。

ETUI (2016) によると、この技術の影響は主に輸送業、出張メンテナンス等の外出を必要とする業種を対象とするものである。これらの業務に従事する際に、貨物と就労者個人の位置情報を把握できることは、これらの業界の就労組織に対してすでに大きな影響を与えている。David Weil の『The Fissured Workplace』の中でも、この技術を利用し、トラック運転手の労務給付の状況をリアルタイムで把握できるようになったことが、輸送業のアウトソーシング化を深刻化させる原因であるという指摘がある¹⁷。

一方、情報通信技術に基づくモバイルワーク (ICT-based mobile work) は欧州において、独立した新たな就労形態の 1 つとして分類されている。そして、ここでいう情報通信技術の中には、ユーザーの位置情報を取り扱う技術も当然含まれている。詳しくは以下の関連箇所 で説明するが、これらの技術は、「外勤」にのみ影響を及ぼしたのではなく、就労者の就労形態や職場の定義等の変革を促していると思われる。

(5) 学習機能付き機械とモバイルロボット

ETUI (2016) によると、定義上、ロボットとは、フィードバック機能を備えたプログラミング可能な自動装置である。フィードバックシステムに対する改良は、全く新しい技術とはいえないが、次世代ロボットは、その学習能力と認識能力によって特徴づけられる。機械学習は近年、計算能力の向上とメモリーに関する技術進歩 (ビッグデータ、コンピューター・ビジョン (electronic vision)、形状と言語識別) を基礎に発展している。その目的は、過去に発生したイベントに対する知識や、周辺状況への分析に基づき、機械の行動を現実に適応させることである。

就労との関係で、機械の学習機能とモバイル化によるインパクトは、自動化の歴史を持つ分野に限られるものではなく、製品の取扱、工業装置の維持と修理、ゴミ、備品、郵便物の管理、有害地域における作業等の様々な分野に及ぼす。もっとも、現実生活における多種多様な就労状況に対して、このようなシステムがどれほどの影響力を及ぼしうるかに関して、ETUI (2016) はまだ断言できないという態度を取っている。その理由として、ロボットを

¹⁷ 前掲注 2、160-162 頁参照。

既存の工場に組み入れることが困難であるため、場合によっては、ロボットを導入するために新たな工場を建設する必要もある、という例が挙げられている。

2. インダストリー4.0 とその特徴

前述した最新のテクノロジーの他、ETUI (2016) の中では、インダストリー4.0 の特性も挙げられている。それを整理すると、以下のようになる。

① 大量カスタム化

製品の販売地域の近くに製造工場を配置することや、消費者を中心として製品設計することによって、大量にカスタム化された製品を製造することである。これを可能とする重要なテクノロジーの1つとして、付加製造 (additive manufacturing) が挙げられ (例えば 3D プリンティング)、これは除去製造 (subtractive manufacturing) (例えば曲げ、穿孔、粉碎その他の伝統的な工業技法) を代替し、低いコストでプロトタイプやカスタム化した製品の製造を可能にする。

② モノのインターネット (Internet of Things, IoT)

通信機器の産業レベルの運用は、大量のセンサ、携帯電話、パソコン等の常時相互接続によって、機械間の直接通信 (M2M communication) が可能になったことを基礎とする。これらの通信機器は、いわゆる「サイバーフィジカルシステム (cyber-physical systems, CPS)」の発展を促し、労働者に対する指揮監督をバーチャルな形で行うことを可能にする。ETUI (2016) によれば、これらの革新は適応性のあるロボットと、人間の専門家の意思決定能力をシミュレートするという「エキスパートシステム (expert system)」の発展に基づいているが、通信機器間のリアルタイム通信やプロセッサの処理速度の向上が、そのパフォーマンスに大きな影響を与えている。

③ 自動ロボット (autonomous robots)

ETUI (2016) によると、自動ロボットの開発が、ロボット産業の新時代の到来を示している。自動ロボットは、環境を分析し、適応するために設計され、ビッグデータを利用して新たな行動を学習し、形状、画像、言語識別技術の発展を具現化したものである。

④ 分散化した生産ネットワーク (decentralised production networks)

分散化した生産ネットワークによって生み出される新たなチャンスは、産業組織に大きな変化をもたらす可能性がある。とりわけ大企業と中小企業間のパワーバランスに対して、その影響力が大きいとも指摘されている。もっとも、ETUI (2016) によると、1980年代の後半において、多くの経営学の教科書が、紡績業で利用されたテレマティクスネットワーク

を分散化した生産の最適な方法と紹介した。そのため、分散化した生産ネットワークは過去の研究と一線を画するほど革新性がある証拠はない。

⑤ バリュー・チェーンの分断化 (fragmentation of the value chain)

バリュー・チェーンの世界レベルの分断化がグローバリゼーションの重要な特徴の1つとされている。その中には、バリュー・チェーンの異なるビジネス機能の分断化と、これらの機能をグローバルな分業の一環として再構成することが含まれる。特定の機能のグローバルなオフショアリング化と、他の機能の意思決定中枢 (centres of decision-making power) への移動はもはや止めようがない。

⑥ 工業とサービス業、生産と消費の区切りの曖昧化 (Blurring of the boundaries between industry and services and between production and consumption)

工業とサービス業、生産と消費の区切りが曖昧になっていることは、1990年代から確認されてきたが、インダストリー4.0の下で、その特徴がより顕著化している。その理由として、製造者、流通業者と消費者の間に、通信機器とオンラインプラットフォームを通じた交流がより頻繁に行われることが挙げられる。

3. アウトソーシングとオフショアリング

前述したインダストリー4.0の特性の1つとして、バリュー・チェーンの世界レベルの分断化が挙げられたが、それは具体的に、アウトソーシングとオフショアリングによって実現されている。この2つの概念及びその区別に関して、欧州労働組合研究所のワーキングペーパーである「The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks」の中に詳しい記述がある。これをまとめると、以下のようになる¹⁸。

アウトソーシングとは、社内の生産活動を同じ国（場合によっては同じ生産現場）、または別の国のサプライヤーに外注化させることである。これに対して、オフショアリングとは、同一企業の国外事業所の場合も含め、生産活動を他の（コストのより低い）国に移転させることである。両概念の区別を以下の図（図表1）で表すことができる¹⁹。

本報告書の主な検討対象は欧州に出現した新たな就労形態と、これらの新たな就労形態を代表とする多様な契約や関係が用いられる社会現象である「非典型的な就労組織」であるが、これらの新たな就労形態を含む様々な非典型的な就労形態を重層化させた後の状態を形容する言葉として、アウトソーシングやオフショアリングが挙げられる。

¹⁸ Jan Drahokoupil (ed.), The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks, ETUI 2015, p.10.

¹⁹ 図表1は、「The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks」11頁の図を参考し、簡略化したものである。

図表1 アウトソーシングとオフショアリング

		立地決定	
インソース		国内	国外（オフショアリング）
企業境界決定	国内製造	国際製造	
	国内アウトソーシング	外国・オフショアアウトソーシング	
アウトソース			

第3章 欧州における新たな就労形態の概況

この章においては、前述した背景知識を踏まえて、欧州において新たに確認された就労形態の概況を説明する。

1. 欧州における新たな就労形態に関する研究の背景

冒頭で紹介したように、欧州に出現した新たな就労形態を解明するために、Eurofound's Annual work programme 2013 の中で、Eurofound によって、新たな調査プロジェクト（以下、「欧州プロジェクト」という）²⁰が立ち上げられたが、その研究成果を取りまとめた Eurofound (2015) の中で、欧州プロジェクトが行われた背景事情は以下のように説明されている。

「近年の経済危機の影響を受け、欧州諸国の政府は、失業者の数を減らし、雇用を創出する新たな方法を各自で模索してきた。一方、労使双方による柔軟性に対する需要の増加、先進的な情報通信技術の広範な利用、特定の商業活動と職業の重要性の増加等の社会的・経済的背景の下で、多くの新たな非典型的な就労形態が実務上利用されるようになってきている。

そこで、欧州諸国の政府は、労使双方の様々なニーズに対応し、労働条件と労働市場の両方に良い影響をもたらすような新たな就労形態を制度化し、それを欧州諸国で普及させることにより、新たな就労機会の創出を図った。しかし、これらの新たな就労形態に関して、欧州諸国の国内における実際の運用が確認されているが、その雇用創出効果、労働市場と労働条件に対する影響に関する考察は少ない。」

この背景の下に、EU とノルウェーにおける新たな就労形態の実態を解明するためのプロジェクトが立ち上げられた。Eurofound (2015) によると、その目的は、これらの新たな就労形態の構造を解明し、それぞれの労働条件と労働市場に及ぼす影響や、雇用創出効果の有無を考察し、当事者となる労使双方を様々な面においてサポートし、長期的な雇用維持と新たな就労機会の創出することである。

欧州プロジェクトが行われた当時の背景事情は、日本の現在の状況とよく似ている。即ち、新たな就労形態の実際の運用が確認されているが、それを対象とする政策を取るために、まず新たな就労形態の運用実態を把握する必要がある。日本の場合、今から実態調査が行われようとしているが、欧州プロジェクトはその先例として、参照する価値が大きいと思われる。

²⁰ Eurofound's Annual work programme 2013 (Eurofound, 2013a) で立ち上げられ、そして 2014 年の年間プログラム(Eurofound, 2014)まで継続した。

2. 欧州プロジェクトとその報告書の特徴

欧州プロジェクトは欧州諸国全体の状況を調査し、9種類の新たな就労形態をまとめているが、各就労形態に対する具体的な紹介と検討は、あくまでそれぞれの就労形態の利用が確認される各国の国内レベルでなされている。その理由として、以下の2点が挙げられる。

① 欧州諸国の状況の違いに由来する網羅的考察の困難性

日本の場合とは違って「欧州」は、複数の国による集合体である。これを調査対象とする際に、各国の経済状況と労働市場の構造の違いによって、「万国共通」的な結論を出すことは多大な困難を伴い、仮にそれを出したとしても、欧州諸国における詳細な政策決定のために役立つことは困難である。欧州プロジェクトによって調査が行われた際に、新たな就労形態に対する制度設計は主に国内レベルでなされており、研究対象となる各就労形態に関して、国を超える共通の見解はまだ存在しない状況だった。そして、当時は、特定の国において新たに出現した就労形態が、他の国においてはすでに長年間利用され、あるいは全くその利用を確認できない状況にある可能性もあった。Eurofound (2015) は、このような就労形態の利用状況に関する差異が、欧州全体に対する網羅的な考察を妨げる要因の1つであると明確に指摘している。

② 欧州諸国の運用の違いによる分類の不明確

調査対象が複数の国による集合体であることに由来するもう1つの問題点として、各国の国内における運用状況が異なり、それぞれの就労形態を統一的に、明確に定義することができないことが挙げられる。

Eurofound (2015) においては、各就労形態には統一した名称が付けられたが、それはあくまで欧州諸国で確認される性質の近い就労形態を一括りにしたおおまかな分類であり、欧州諸国の国内において、就労形態の名称はEurofound (2015) が付けたそれとは異なる可能性がある（そもそも欧州では、各国で使われる言語が異なる）。そして、例えば特定の就労形態の下で労務を提供する者が労働者に当たるか、自営業者に当たるか、それとも両方が混在するか（日本において、同じ就労形態の下で労務給付をする者の法的性質が異なることは考えられないが）、という点に関して、Eurofound (2015) において同じカテゴリーに分類され、運用実態もごく近い就労形態に関しても、国によっては国内法の解釈が異なる可能性はある。そして、特定の就労形態の下で、労働者と自営業者が混在する場合、両者の法的性質を区別する必要があるかどうかに関しても、議論の余地が残されている。そこで、Eurofound (2015) の中で、新たな就労形態の制度紹介と政策的対応に関する検討は、あくまで欧州諸国の国内レベルでなされることになった。

「新たな就労形態」が考察の対象となる以上、その「新規性」の有無に関しては、一定の判断基準を示す必要がある。欧州プロジェクトの場合、2つの検討軸が設定されている。

まず挙げられたのは、「労使間、あるいは注文主と労務提供者の間の就労関係の新たなモデル」である。具体的に、以下の1つ又は複数のカテゴリーに属する就労形態が研究対象として挙げられた。

① 伝統的な一対一の就労関係と異なる就労関係

伝統的な一対一の就労関係とは異なる、1人の労働者（就労者）と複数の使用者（注文主）、1人の使用者（注文主）と複数の労働者（就労者）、あるいは複数の労働者（就労者）と複数の使用者（注文主）の間の就労関係がこれに当たる。派遣労働もこの要件を満たしているが、欧州プロジェクトにおいては、「新規性」がないことからそれを検討対象とはしなかった。

② 労務を長期的・定期的に提供するのではなく、継続性がない場合、断続的に労務を提供する場合、あるいは限られた期間にのみ労務を提供する場合

①の場合と同じく、伝統的なパートタイム労働や季節労働もこの要件を満たすが、新規性のある他の特徴がない限り、これらの就労形態も検討対象から外されることになった。

③ 自営業者の間のネットワーキングと共同作業

ここでいう当事者間のネットワーキングや共同作業は、日本でいう契約関係を構成するほど緊密的なものではないが、欧州プロジェクトにおいて、これも新たな就労形態として挙げられた。具体的には、フリーランサーが、サプライ・チェーンを通じた通常の協働関係を越え、事業所を共同に利用し、あるいは伝統的なプロジェクト・ワークの性質を持つ行為をする場合がこれに該当する。

前述した基準のほか、欧州プロジェクトにおいて、次に挙げられた判断基準は、「新たな就労パターン」である。そこで、以下のような特徴を持つ就労形態も、欧州プロジェクトの研究対象に該当する。

① 使用者が提供する事業所以外の場所での就労

就労者に移動性があり、就労者自身が所有するオフィスを含む複数の場所で就労する場合がこれに当たる（伝統的なテレワーキングは含まれない）。

② 携帯電話、パソコン、タブレットやその他の電子機器の利用を含む、情報通信技術によ

るサポート

これらのテクノロジーが就労関係や就労形態の性質を変えた場合、欧州プロジェクトの検討対象に含められた。

一方、当該就労形態が一般的な労働法や特別法上の規制に従うかどうか、労働協約によって規制されるかどうか、あるいは全く規制されていないかは、欧州プロジェクトの研究対象の選択基準とはされていなかった。実際に運用されており（その運用が個別の業種や職業に限られる場合も含まれる）、かつ前述した 1 つまたは複数のカテゴリーに属する限り、どんな契約形式に基づく就労形態でも検討範囲内に含まれるとされた。

また、検討対象の新規性を確保するために、前述したカテゴリーに属する就労形態の中でも、調査対象はとりわけ 2000 年前後に出現したもの、または 2000 年以降にその利用が普及したものに絞られることになった。

前述した基準の下で、2013 年春に、Eurofound は各国在住の特派員の協力の下でマッピング作業を行った。各特派員には、自国に出現した新たな就労形態を確認・説明すること、その労働条件や労働市場に対する影響に関するあらゆる情報を Eurofound に提供することが求められた。さらに、利用できる研究資料と二次データを確認し、取りまとめ、この課題に関する公共と政策議論の記述を提供することも求められた。その結果を踏まえ、先行研究の検討、データ分析と数多くの事例研究を組み合わせた結果、大別して 9 つの新たな就労形態が確認できた。

事例研究が必要であると判断されたのは、研究対象となる就労形態に新規性があり、その利用範囲があくまで一部の欧州国家に限られ、これらの就労形態に対する従前の研究が不足しているからである。

この背景の下で、2013 年秋から 2014 年夏までの間に、66 の事例研究が欧州全土で行われ、多種多様な就労形態がその対象となった。Eurofound (2015) によると、事例研究の対象となる就労形態のうちには、1 ケ国、あるいは数ヶ国でしか確認されていない就労形態もあるので、確認されたすべての就労形態が検討の対象とされたわけではない。

3. 本章と次章の構成と幾つかの注意点

欧州において確認された新たな就労形態のあり方と運用形式を解明し、日本の現行規制の下での就労形態との比較研究と規制枠組全体の検討を行うことが本報告書の主な目的であるが、日本との比較検討の土台を作るためには、まず前述したプロジェクト研究の成果を説明する必要がある。この点に関して、欧州プロジェクトは欧州全域において、2 年間にわたって行われた大規模な研究であり、それをまとめた Eurofound (2015) は、欧州に出現した新たな就労形態を全面的に調査した最初の成果物である。本報告書における検討だけではなく、

今後他の角度から「非典型的な就労組織」に関する調査や研究が展開される際にも、Eurofound（2015）は先行研究としての価値が高いと思われる。そこで、本章と次章において、筆者は初歩的な検討と関連知識の補充を交えながら、Eurofound（2015）の主な内容を本報告書の問題関心に沿って整理し、今後の本格的な比較検討につなぐことにする。

欧州プロジェクトは、欧州域内において、新たな就労形態のあり方を取りまとめた最初の試みとなる。Eurofound（2015）の中でも紹介されたように、欧州プロジェクト調査が行われた当時では、検討対象となる新たな就労形態に関して、その名称も各国において統一されていない状態にあった。Eurofound（2015）の中で、まず9種類の就労形態に分けて、その一般的な特徴、当事者の特徴、利用に対する促進要因と阻害要因、労働条件や労働市場に対する影響がそれぞれ紹介されているが、このような整理の仕方を取ったのは、新たな就労形態の存在と基本的な特性を読者に認識させるためと思われる。一方、Eurofound（2015）の中でなされた分析や、日本の関連制度との比較検討を通じて、日本における今後の関連政策の制定に示唆をもたらす必要もある。そのために、本報告書は2つの章に分けて、それぞれ欧州の新たな就労形態の概況と、これらの新たな就労形態に対する法的取扱と法政策的問題点を紹介する。

一方、Eurofound（2015）には幾つの特徴がある。各論に入る前に、それを先に説明する必要がある。

① 労務給付者の労働者性の有無の不明確性

前述したように、Eurofound（2015）の中で、新たな就労形態が9種類に大別されているが、その分類は各国における類似性のあるものを一括りにしたものであり、それぞれの国において、具体的な運用形態も違えば、その当事者の法的性質の判断も異なる場合がある。具体的に言うと、Eurofound（2015）の整理上では同じ就労形態に属するが、国によっては、労務従事者の労働者性が明確に認められる場合もあれば、それに関する判断が明らかにされていない、あるいは学説上まだ議論がまとまっていないと明言される場合もある。そして、日本ではあまり想定されていないが、労働者と非労働者（自営業者、フリーランサー等を含む）が同じ就労形態の下で労務に従事するという現象も、Eurofound（2015）の中から確認されている。従って、Eurofound（2015）の内容を紹介する際に、労働者性その中に明確に肯定又は否定された場合を除き、本報告書はなるべく労働者と自営業者、フリーランサー等を含む、労務給付をする者を表現するより広い概念として、「就労者」という表現を使うことにする。

② 使用者性の有無の不明確性

日本の場合、「労働者」を使用する者が「使用者」であり、請負業者等の労働者以外の者の労務給付の成果を受領する者が一般的に「注文主」、「発注者」等と表現されるが、Eurofound (2015) の中で、そもそも労務給付者の労働者性の有無が不明確である以上、その労務給付（又はその成果物）を受領する者の使用者性の有無も不明確になる。そして、新たな情報通信技術等の利用によって、労務給付者の労務給付の過程を直接に指揮監督しなくても、それをある程度把握し、かつ労務給付の具体的な態様に一定の制限をかけることも可能である。この意味においても、新たな就労形態の下での「使用者性」の判断は困難である。具体的な就労形態の下で、労務給付（又はその成果物）の受領者の使用者性が明白でない場合も、本報告書は便宜上、労務給付の成果物のみを受領する者を含めて、それを「使用者」と表現する。

また、欧州に出現した新たな就労形態における当事者の法的性質を解明し、日本における今後の関連政策の制定に資するため、本報告書は、Eurofound (2015) における新たな就労形態の下での当事者の特徴を説明した後、とりわけそれぞれの就労形態の下での「就労者」の労働者性の有無に関して、日本法の視点から、それを一ヶ所にまとめて検討することにする。

③ 欧州プロジェクトの調査研究の独自性

新たな就労形態を調査研究する欧州プロジェクトは2年間をかけて行われた大規模なプロジェクトである。その間に、欧州諸国の特派員に資料収集、情報提供を依頼したほか、Eurofound の主催の下での独自のインタビュー調査や事例研究も多数行われた²¹。その2年間の研究成果を取りまとめた Eurofound (2015) には、単に「独自の調査を経て」、「事例研究の結果によると」、という表現が多く使われている。個別的なインタビュー調査の結果のみによって、特定の結論を出した箇所については、その信憑性に疑問が湧くが、欧州に出現した新たな就労形態を全面的にまとめた成果物として、Eurofound (2015) しか存在しないため、その参照資料としての価値が非常に高い。従って、Eurofound (2015) の中の一部の結論に関しては、個人的に賛同できない部分もあるが、それらも含めて、筆者は本報告書において、Eurofound (2015) の主な内容を全面的に取り上げることにする。

²¹ Eurofound (2015) の中で使われた事例研究に関して、
<http://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment> からアクセスすることができる。

4. 新たな就労形態の概況

以下では、まず Eurofound (2015) の中で挙げられた新たな就労形態の基本概念、現在の運用状況、当事者の特徴、並びにその利用の促進要因と阻害要因を説明する。そして、これを踏まえて、欧州に出現したこれらの就労形態の下で、労務に従事する者に「労働者性」があるかどうかを日本法の視点から整理する。

(1) 労働者シェアリング

ア 一般的な特徴

労働者シェアリングとは、複数の使用者が1つのグループとして労働者を共同して雇用し、労働者に対して共同責任を負うことと定義される。欧州プロジェクトの研究結果をまとめた Eurofound (2015) において、労働者シェアリングは更に2種類の異なる性質を持つ就労形態に分類される。

(ア) 戦略的労働者シェアリング

戦略的労働者シェアリングとは、複数の使用者がネットワークをつくり、1人または複数の労働者を雇用し、参加する使用者企業における単発的な作業割当に対して、労働者を派遣することを指す。Eurofound (2015) によると、その構造は労働者派遣に似ているが、

- ・ 労働者は参加する使用者の間を定期的に周り、もっぱらこれらの使用者のために就労すること
 - ・ 使用者ネットワーク自身が営利を目的としないこと
- という2点をもって、労働者派遣と区別することができる。

(イ) アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、一時的に自分の労働者に業務を提供できない使用者が、これらの労働者を他の企業に派出し、就労させることを指す。派出側使用者と労働者間の労働契約は維持されるが、労働者は受け入れ側使用者の就労組織に組み込まれることになる。Eurofound (2015) の説明によると、この就労形態も全体的に労働者派遣に似ているが、

- ・ 派出側使用者が労働者の具体的な就労に関与しないこと
- ・ このような処置があくまで一時的なものであること
- ・ 労働者はいずれ派出側使用者の元に戻ることに

という3点において、労働者派遣と異なる。

一方、欧州には日本でいう「出向」という概念が存在しないので、具体的な比較検討が Eurofound (2015) の中ではなされなかったが、日本法の視点からみると、アドホック的な労働者シェアリングの運用形態と目的に鑑みて、むしろ日本の「出向」との類似性が高いと

思われる。

欧州プロジェクトの下で、戦略的労働者シェアリングは、オーストリア、ブルガリア、フィンランド、フランス、ドイツ、ハンガリーにおいてその利用が確認されている。これに対して、労働者を一時的に他の企業に派出するアドホック的な労働者シェアリングは、チェコ、ドイツ、ギリシャとルクセンブルクで確認されている。

イ 戦略的労働者シェアリング

Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングは、使用者が持続的に業務を提供できないにも関わらず、企業と労働者の間に安定的な関係を作り出す経済的・社会的必要性によって生み出されたものである。当初、不本意な (*involuntarily*) モバイルワーカー (例えば季節労働者) に契約上の保障を与えることがその目的だったが、現在、それは自発的に柔軟性のある就労形態を選択した者に就労機会を与えるのと同時に、労働者を長期的に確保するという使用者の要求をも満たす就労形態として位置づけられるようになったとされている。

前述した戦略的労働者シェアリングに対する見方に関して、Eurofound (2015) は労働者が自発的に (*voluntary*) 柔軟性のある就労形態を選択することを強調したが、戦略的労働者シェアリングを利用することで、季節労働者等の有期労働契約を期間の定めのないものに転換させることが可能である以上、労働者に自発性があるかどうかに関わらず、戦略的労働者シェアリングは労働者の雇用安定性を向上させる機能があると思われる。

戦略的労働者シェアリングの場合、同じ地域に位置する複数の中小企業は、共同で法人を設立し、労働者を雇用し、もっぱら加盟した企業に彼らを使用させる。フルタイムで労働者を雇用するには、個々の企業における業務量が足りないが、これらの参加企業の人的資源に対する需要をカバーする必要がある場合に、このような就労形態が利用されるようになる。従って、これは一種の共同的な人的資源管理であると位置づけられる。戦略的労働者シェアリングの下で、個別的に有期契約を提供するはずだった企業は、1つのグループとして、その労働者に無期労働契約を提供することができる。その場合、雇用リスクは参加企業の間で分担されるが、労働者にはいつでも使用者が存在する。Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングを利用する目的は、複数の企業に共同に使用される「共同従業員」を作り出すことである。

労働者にとって、このような就労形態は、その労務給付先としての複数の企業に対する統合性をもたらし、従属感と責任感を与えることになる。学説によると、使用者のグループ化によって満たされる人的資源への需要として、以下のようなものが挙げられる²²。

²² Wolfing, S., Wunsche, G. and Hartmann, T. (2007), *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes* [Employer associations in Brandenburg - A contribution to the implementation of flexicurity], Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und tamen, Berlin.

① 農業、建設、観光、食品加工のような季節労働

これを景気安定化措置（countercyclical）や他の産業におけるより持続的な人的資源に対する需要と組み合わせると、無期雇用を作り出すことが可能である。

② 企業の人的資源に対する需要が日または週単位で変動する場合の、複合的なパートタイム労働（例えば、小売業、保険サービス業、クリーニング・サービス業）

③ とりわけ品質保証（quality assurance）やITサービスのような中小企業においては、フルタイムで雇用するほど多くないが、専門家に対する一定の需要がある場合

④ 主に製造業において、突発的で予測困難な業務

受注量の変動が激しいため、継続的な雇用を実現することが困難である。従って、通常では、突発的な業務上の需要だけでは労働者シェアリングは利用できない。

⑤ 未発動のプロジェクトと新たな開発任務に備える場合

中小企業の場合、新たな戦略的打開策を作り出すための資源が少ない。労働者シェアリングによって、予測される収益の増加が現実化する前に人件費を抑えることができる。

また、Eurofound（2015）によると、戦略的労働者シェアリングを継続的に実施するために、以下のような前提条件を満たす必要がある。

① 法的枠組みが戦略的労働者シェアリングの実施を認める。

② 参加企業の人的資源への需要が定期的に生じ、事前に知られ、それらの需要を合わせて、共同に労働者のフルタイム雇用を正当化できるほどの量に達している。

③ 個々の参加企業の人的需要が、共同のフルタイム雇用に結合することができること。ここでいう「結合」には二重の意義がある。1つは「タイミング」に関して、重なる部分が生じることも、仕事のない空白期間が生じることもないことであり、もう1つは「専門的技術」に関して、すべての参加企業がこれを利用できることである。

④ 参加する地方企業は、戦略的な人的需要計画を組むことの必要性に関して、ある程度これを理解し、地方の経済と労働市場全体に対して責任感を示し、企業間の共同作業に対して積極的でなければならない。使用者、労働者、運営部局間の相互理解が重要である。

⑤ 参加企業間の地理的な距離は、その往復時間を全体的な通勤時間に加算した上で、労働者が異議を示さない程度のものでなければならない。

⑥ 労働協約が適用される場合、ソーシャル・ダンピングや職場の雰囲気に対する悪影響を避けるために、参加企業の基幹労働者と共同に使用される労働者の賃金や労働条件は均等なものではない。

学説によると、戦略的労働者シェアリングを開始する際に、以下の手順を踏むことが勧められる²³。

① 分析

当該地域の使用者集団において、季節的労働者、あるいはパートタイム労働者に対する十分な人的需要があるかどうか、この需要をフルタイム雇用に整合できるかどうか、この地域の使用者たちが戦略的労働者シェアリングを始めたいかどうか、という事項を確認するために、実行可能性調査（feasibility study）を行う必要がある。

② 運営開始

適切な法的形式を選ぶこと（国によっては、1つ以上の選択肢が存在する場合がある）、グループを正式に設立すること、運営者の役割と責務を確定することがここに含まれる。労務給付の品質基準や就労手続の確立等の労働者シェアリングの実施準備がなされる。労働者を募集し、雇用する。

③ 運用

戦略的労働者シェアリングの初期運用は、すべての参加企業の団結と努力を必要とする。これをすべての当事者に認識してもらう必要がある。

運営を開始する前の企画段階においても、戦略的労働者シェアリングには、構造化したアプローチ（structured approach）があることが、前述した手順の存在によって明らかにされている。実務上、戦略的労働者シェアリングは地域の関係者によって推し進められる場合が多い。地域の関係者は、当該地域の企業と労働者に対して、当該就労モデルのメリットを分析し、その実施可能性を検証し、その実現のために尽力するという役割を負っている。そして、地域の関係者として、地方振興を目的とする斡旋者やコンサルタント、商工会議所のような使用者代表、場合によっては個別企業等が挙げられる。欧州プロジェクトの事例分析によると、これらの地域の関係者が主導的な役割を果たすことが重要である。彼らが当地で広い人脈を持ち、厚い信頼を得ているような、当該地域に定着している人物である場合、事業の成功につながりやすい。

戦略的労働者シェアリングの場合、使用者グループが共同使用される労働者の法律上の使用者になる。一方、参加企業は安全衛生措置等を含めて、作業編成（work organisation）に対して責任を負う。

参加企業全体の人的資源に対する需要の査定、人的資源の管理（時間、人数や資格等の点から、労働力に対する需要と供給をマッチングさせることを含む）、人員の募集、労働契約の締結、労働契約上の管理と社会的責任の履行、参加企業へのインボイス送付、労働者の研修と訓練に関する責任は、グループが負うことになる。行動規範、企業と労働者の権利義務等

²³ ProgressNETZ (undated), *Der Weg zum AGZ* [How employers' alliances work], infosheet.

を含む労働者シェアリング条項に関しても、運営部局がこれを決めることになる。もっとも、欧州プロジェクトの調査によると、実務上では、これらの作業は起業段階において、参加企業の密接な連携の下で行われることになる。その中には、例えば機密保持、裁量範囲、相互協議、及び共同使用される労働者の公正・平等な待遇に関する事項が含まれる。その上、新たな企業がグループに加入するための条件、共同使用される労働者が1つの参加企業の中核的労働力に移行するための条件等も運営部局によって定められる。

大きなグループであればその運営を担当する部局があるが、グループ規模が小さい場合、参加企業のうちの1社が通常業務を行うと同時に、グループを組織することになる。学説によると、その運営実態として、運営部局と参加企業との年度会議において、共同の目標と予定が設定され、労働者の割当に関する調整が行われる²⁴。年間計画を作成する際に、人的需要に関する予測が議題となる。この予測をベースに、参加企業は同意した労働者の割当に応じて、その雇用と賃金を保障することになる。

Eurofound (2015) によると、使用者グループは、その活動によって利益を得ることが想定されていない。その財政は、参加企業が支払った管理費によって支えられる。管理費の額は、企業が労働者に支払う賃金のおよそ10～15%である。そのため、グループに使用される労働者が一定の数(閾値)に達しないと、1～2人からなる運営チームを維持することは不可能である。例えば、ドイツでは、この閾値は35～40人とのことである。サービスを効率的に提供するために、運営担当者は当該地域、参加企業と労働者のことを熟知しなければならない。その業務を行う際に、共感、交流、傾聴と斡旋等の技能が重要である。この点に関して、フランスのナント大学(the University of Nantes)において、戦略的労働者シェアリングの経営管理者を訓練する学位課程(diplôme universitaire manager de groupement d'employeurs)が設置されている。Eurofound (2015)によると、この課程が設置されたのは、一部の経営管理者に業務遂行のための専門的スキルが不足していると実務上認識されたためである。

欧州の場合、戦略的労働者シェアリングの実施を公的機関で促進することが考慮され、そのために前述した考察が行われたと思われる。地方経済の活性化と人材活用のために戦略的労働者シェアリングを利用しようとする場合、欧州の政府主導の下での推進事例が良い参考になる。

ウ アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、人的資源が過剰となる場合に、(派遣会社では

²⁴ Osthoff, K., Langbein, M. and Hartmann, T. (2011), *Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU* [Combination of stability and flexibility: Employer associations as a regional instrument for securing skilled labour for SMEs], Working Papers: Economic Sociology Jena, No. 10/2011, Friedrich Schiller Universität, Jena, Germany.

ない)企業が一部の労働者を一時的に他の企業で就労させる実務上の運用である。以下では、Eurofound (2015) の中に取り上げられたチェコとドイツを例に、アドホック的な労働者シェアリングの各運用を説明する。

(ア)チェコにおける運用

チェコにおいて、アドホック的な労働者シェアリング制度は従前から運用されてきたが、派遣労働者の労働条件を確保するため、2004年に労働者派遣制度が導入され、アドホック的な労働者シェアリングは代替された。2012年に、深刻な不況に対応するために、派遣会社以外の企業間で労働者を融通することが再び認められるようになった。即ち、業務が一時的に不足する場合、一定の期間、労働者を他の企業に派出することは、2012年に再び可能となった (Section 43a (Act No. 262/2006 Coll.) of the Labour Code)。このような措置は、経済危機に対応するための柔軟な人事手段として捉えられている。チェコの場合、営利目的で労働者を他の企業に派出することは認められない。受け入れ側企業には、労働者の業務を指定し、彼らを管理する権利がある。

アドホック的な労働者シェアリングの下でも、当初の使用者と労働者の雇用契約は維持される。従って、送り出された労働者には、当初の使用人から職業訓練を受け、付加給付を受け取る権利がある。派出側使用者のみに労働者を解雇する権利があり、その際、労働者の解雇手当を負担しなければならない。一方、受け入れ側使用者は業務の指定、適切な労働条件の維持、並びに労働者の安全衛生の保護に関する義務を負う。そして、前述した点に関して、その水準は受け入れ側使用者の下で就労する比較可能な基幹労働者 (core staff) と少なくとも同じでなければならない。企業間に別段の定めが無い限り、労働者の賃金も派出側使用者が支払うことになる。他の労働条件と同じように、賃金額は受け入れ側使用者の下で就労する比較可能な基幹労働者を下回ってはならない。

チェコにおいて、アドホック的な労働者シェアリングは全ての業種で利用可能である。もともと、当初の使用人の下で6ヶ月以上就労した労働者のみがその対象となる。

アドホック的な労働者シェアリングを利用するために、公的機関の許可を得る必要はない。労働監督官による指揮監督を受けることはあるが、それは特にアドホック的な労働者シェアリングを対象とするものではない。

(イ)ドイツにおける運用

ドイツにおいて、アドホック的な労働者シェアリング (kollegiale Arbeitnehmerüberlassung または tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung) は2000年代中旬から、地域レベルの労働協約によって生み出された制度である。経済不況の際に多く利用されるようになった。労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) の下で、操業短縮や解雇回避を目的として、かつ労働協約に基づいてなされる場合、労働者の一時的な派出 (temporary

assignment of labour) は派遣法の規制対象にならないことが明文をもって規定されている。従って、かかる労働協約にカバーされる企業は、公共職業安定所の許可を申請せずに、その労働者を当該地域の協働企業 (cooperating firm) に派出することができる。そして、学説によると、このような事態を対象とする労働協約は通常短く、以下のような共通の要素を含んでいる²⁵。

- ① 労働者は引き続き当初（派出側）の使用者の労働者としての身分を維持する。しかし、受け入れ側の使用者は労働者を指揮命令することができる。
- ② 労働者は派出がなされる前と同じ額の賃金を獲得する。そして、当初の使用者がこれを支払うことになる。当初の企業と異なるシフトで就労した場合等に生じた付加的給付は、通常賃金に上乗せされて支払われるため、労働者の収入を増やすことができる。
- ③ 事業所委員会 (works council) と労働者自身は、労働者シェアリングの実施決定に参加し、多くの場合に拒否権を持っている。強制的に労働者を他の企業で就労させることはできない。

実務上、労働者シェアリングの期間は一律ではない（例えば、ドイツの機械業界におけるアドホック的な労働者シェアリングモデル (KIM) において、派出期間は最短1日、最長18ヶ月間である）。

(7) 日本の「出向」と「労働者派遣」との関係

このように、チェコの場合、アドホック的な労働者シェアリングは労働者派遣の代替策として捉えられ、ドイツの場合、それは派遣法の規制を受けない特例として認められている。即ち、両国の整理の下で、アドホック的な労働者シェアリングは労働者派遣と密接な関連性がある。

一方、アドホック的な労働者シェアリングの運用実態と目的は、日本でいう「出向」とよく似ており、それを欧州版の「出向」制度と評価してもよいと思われる。日本の場合、出向は人事手段の一種として捉えられるのに対して、労働者派遣は独立した雇用形態として扱われている。即ち、日本法の下では、出向と労働者派遣が異なる法的性質を持つものとして整理されている。前述したチェコとドイツにおける異なる整理の仕方を踏まえて、日本でも「出向」と「労働者派遣」の関係を再考する必要があると思われる。

²⁵ Hertwig, M. and Kirsch, J. (2013), 'Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung' [Operation Cross Workforce: Employers' associations and collective bargaining temporary workers], *WSI-Mitteilungen*, 2/2013, pp. 107-116.

エ 労働者と使用者の特徴

(ア)使用者

フランス使用者連盟（Union des Groupements d'Employeurs de France, UGEF）の統計によると、フランスの場合、戦略的労働者シェアリングの90%近くは農業分野で行われている。ドイツにおいても、農業は主な労働者シェアリング分野である。これに対して、フィンランドにおいて、公表される例は製造業分野のものである。ルクセンブルクにおいて、アドホック的な労働者シェアリングはとりわけ金属加工等の製造業において多用され、建設業や小売業でも確認されている。

Eurofound（2015）によると、ベルギーにおける労働者シェアリングの事例は少ないが、様々な分野のものが含まれている（多分野にわたる事例が1つ、他に食品、農業と教育に関する事例がある）。実際には、戦略的労働者シェアリングの場合、多様な業務分野を内包することは、参加企業における労働需要の変動を緩和させる点において重要な意味を持つ。オーストリアの場合、理論上あらゆる分野の使用者が戦略的労働者シェアリングに参加できる。しかし、現行規制は黙示的に公的機関の参加者としての資格を否定している。ニーダーエスターライヒ州で行われた実行可能性調査によると、各地方自治体（municipality）は戦略的労働者シェアリングの利用に対して強い意欲を示しているが、税金との関係で、労働者シェアリングのコストが他の雇用形態と比べて高くなるため、結局参加することはできない。

どんな規模の企業も労働者シェアリングに参加できる。とりわけ大企業と中小企業を組み合わせることが、Eurofound（2015）によって勧められている。このような組み合わせによって、（大企業による）安定的な需要と（中小企業による）変動する需要が組み合わせられ、労働力に対する需要と供給を効率よくマッチングさせられることがその理由である。

もともと、とりわけ中小企業にとって、戦略的労働者シェアリングには独特な利点がある。戦略的労働者シェアリングを利用することによって、中小企業は単独では惹きつけることができず、又はその賃金を負担できないような、高度の技能を持つ労働者を利用することができる。

(イ)労働者

Eurofound（2015）によると、フィンランドで行われた事例研究の結果、高度の職業訓練を必要としないために、職業転換が比較的簡単な業界において、労働者シェアリングが多用されている。一方、ドイツの場合、一般的な技能に対する需要も確認されているが、専門家としての知識を持つ労働者に対する（フルタイムではない）需要も同時に存在している。その例として、ITネットワーク管理者や品質管理者（quality manager）が挙げられる。また、ハンガリーの場合、労働者シェアリングは主に経理、運営とカウンセリングに関するポストで運用されている。

オ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015)によると、使用者が戦略的労働者シェアリングを利用する主な理由は、人的資源の確保である。その中には、特定の技能を求める場合、特定の時点に労働力を確保したい場合、あるいは業務量がフルタイム労働者を雇用するほどの量に達していない等の場合が含まれる。労働者派遣、カジュアルワーク、外部の請負業者へのアウトソーシング等と比べて、労働者シェアリングの場合、労働者に対する募集と人事管理は全部企業内部で行われるため、人件費と労働力の確保に費やす時間の両方を節約できる。それに加えて、労働者シェアリングの参加企業には、同じ労働者が何回も就労しに来るため、当該企業の就労組織や手続を熟知するようになり、初回を除いて、当該企業における研修は必要とされない。そして、外部就労者を利用する場合と比べて、労働者を頻繁に変える必要がなく、労働者を指揮監督する必要性も少ない。

これに対して、アドホック的な労働者シェアリングは、主に業務量が一時的に少なくなっているが、使用者が労働者との雇用関係を維持したい場合に行われる。

欧州プロジェクトの事例研究によると、ベルギーの場合、戦略的労働者シェアリングの下で雇用できるのは、長期的な失業者のみである。これらの労働者は職業技能を欠いており、異なる企業のために就労しなければならないことを特徴とする戦略的労働者シェアリングの下で利用するのが困難である。そのため、使用者は戦略的労働者シェアリングの利用に抵抗感を持つ場合が多い。また、Eurofound (2015)によると、オーストリアとドイツにおいて、戦略的労働者シェアリングを利用するためには、派遣会社としての性質を持つ戦略的労働者シェアリンググループを設立する必要がある。この場合、コストが高いため、一部の使用者による当該就労形態の利用が阻害されていると Eurofound (2015) は評価している。

Eurofound (2015)によると、アドホック的な労働者シェアリングの場合、労働者は主に雇用維持の目的でそれを利用している。これに対して、特定の地域において、使用者が単独でこのような就労機会を提供することはないが、安定性のあるフルタイム雇用に従事したい労働者は、戦略的労働者シェアリングを利用することができる。一方、Eurofound (2015)の認識の下では、アドホック的な労働者シェアリングの場合、労働者は2以上の使用者に属することになる。このような立場の不確実性が、労働者の参加意欲を削ぐ。

この点に関して、日本の「出向」の場合、1つの労働契約が出向元と出向先とにそれぞれ振り分けられることになるが、アドホック的な労働者シェアリングを利用する欧州諸国において、同じような整理がなされているか、それともその法的性質が違うように理解されているかに関して、さらなる研究が必要になる。

(2) ジョブ・シェアリング

ア 一般的な特徴

(ア)定義と規制

ジョブ・シェアリングとは、1人の使用者が複数の労働者（通常は2人）を雇用し、共同して1つのフルタイムポストを埋める雇用関係であると定義されている。それはパートタイム労働の一種であり、その目的は、共有ポストに、常に誰かを配置することである。ポストを共有する労働者グループは、労働者によって自発的に形成されるのではなく、使用者によって作られる。

Eurofound（2015）によると、職務に共同して従事する労働者たちには労働時間に比例してフルタイム労働者1人分の賃金と手当を分配されるが、各労働者はあくまで単独に雇用契約を締結する国もあれば、2人または2人以上の労働者が1つの労働契約を締結する国もある。

ジョブ・シェアリングはワーク・シェアリングと似ているが、Eurofound（2015）では、両者は主に利用目的の違いによって区別されている。ワーク・シェアリングの場合、より多くの労働者を仕事に従事してもらうために、労働時間は一時的に削減される。その目的は、失業を避けることである。

すでにジョブ・シェアリングが一般的な雇用形態となっている国もあるが、チェコとポーランドでは、これはとりわけ規制されていない新たな事業慣行と認識されている。これらの国において、ジョブ・シェアリングの運用方法は外国から導入され、その具体的な適用に関して、既存の一般的な労働法規定が用いられる。即ち、一般的なパートタイム契約の形を取った上で、労働者と使用者の間で、暗黙のジョブ・シェアリングの利用が非公式に合意されることになる。フルタイム労働に従事できず、またはそれに従事したくない労働者（例えば、家族を介護する必要がある者、教育訓練を受けている者、あるいは就労に対して高度の責任を負いたくない者）がジョブ・シェアリングの主な利用者となる。労働者と使用者は共同で、各労働者の業務量、スケジュール、交替方法等を決定する。その際に、以下の2つの慣行が確認されている。

- ① 労働者または使用者の求めにより、最初から2つまたは2つ以上のパートタイムポストが創設される。
- ② 2人または2人以上の労働者によって埋められることによって、従前の1つのフルタイムのポストが、共有ポストに転換される。

これに対して、ハンガリー、イタリア、スロバキア、イギリスでは、ジョブ・シェアリングは特別の法規制によって、他のパートタイム労働と区別されている。これらの国の法律は、一人の労働者が欠勤する時、ポストを共有するもう1人の労働者が出勤し、求められる職務に従事するよう義務付ける場合が多い。賃金、休暇と手当は労働契約（あるいは労働協約）

によって比例的に分配される。業務量の分配は、相互間の合意による。

(イ)運用の態様

Eurofound (2015) によると、一部の国において、法律や労働協約によってジョブ・シェアリングにおける労使双方の権利と義務が定められているが、その設計や実施方法に関するガイドラインは制定されていない。これらを決めるのは、あくまで当事者である労働者と使用者自身である。その中には、例えば契約形式（契約期間の有無）の選択、就労時間、就労組織（一般的な法律や協約枠組内において）等が含まれる。

ジョブ・シェアリングはあらゆる種類の職務に適用できるわけではない。時間や必要な技能によって、対象となる職務の分割が可能であることが必要である。

欧州プロジェクトの事例研究によると、職務共有者を慎重に選定することが重要である。対象職務に対して、その技能と能力が適合しているだけではなく、他の労働者と共同して職務に従事するという意味において、お互いの性格も相容れるものでなければならない。職務を順調に、効率的に遂行するために、彼らはお互いをよく理解し、友好的、協力的な関係を築かなければならない。

技能や知識がお互いに補完しあう労働者たちを雇用することがジョブ・シェアリングの有効な実施方法の1つとして挙げられる。事例研究によると、お互いの技能を補いながら共同で職務に従事する労働者もいれば、同様の技能を持ち、労働時間を分けて同じ職務に従事する者もいる。

労働者の選択と彼らが従事する職務の性質によって、労働時間は様々な形で分割される。典型的な半々の分け方の他に、異なる形式での分割も可能である。

このような雇用形式は正式な手続きを経てから利用される場合もある。その場合、複数の公的機関に申告をし、その承認を得る必要がある。一方、労使間の合意のみで実施される場合もある。

学説によると、業務量を平等に分けるために、労働者間の関係構築を最初から積極的に支援する必要がある²⁶。事例研究によると、企業文化の違い、責任者の人選と労働者の特性によって、管理者の関与形式が大きく異なる。上司は職務を単に職務共有者たちに引き渡し、具体的な従事方法や職務の分担を彼らに決定させる場合もあれば、管理者が労働者たちに対して、それぞれの職務担当を明らかにする場合もある。同じように、職務共有者に対して、出勤時間とその長さが確定される場合もあれば、職務共有者たちがこれを一定範囲内で自由に決められる場合もある。

前述したように、特定の職務に従事する労働者の責任の分担は、ジョブ・シェアリングの重要な特徴の1つとされている。その中には、例えば同僚が病気や他の理由によって欠勤し

²⁶ Dubourg, L., Ahmling, J. A. and Bujas, L. (2006), 'Can job sharing work for nurse managers?', *Australian Health Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 17-24.

た場合、職務共有者として代わりに職務を遂行するという責任も含まれる。もつとも、このような責任が法律の中で明確に書かれている場合もあれば、これを非正式な合意または企業の慣行として捉える場合もある。

また、広範に、継続的に意見交換をすることも、ジョブ・シェアリングを成功させるための重要な要素の1つとして挙げられている。前述した場合と同じように、実務上の運用は大きく異なる。職務共有者の間、並びにその上司との間に広範な意見交換が行われる場合もあるが、管理者と1人1人の職務従事者の間に意見交換が行われるが、労働者間の直接的な交流が少ない場合もある。

具体的な制度設計とは関係なく、このような就労形態の下で、職務の交替に関しては、常にある程度の自己組織化がなされている。管理職のシェアリング等が含まれる場合、平穏な交替を保障するために、労働時間帯にある程度重なる部分を作ることが必要になる。

イ 労働者と使用者の特徴

チェコにおいて、ジョブ・シェアリングは主に受付係や店員といった専門技術を必要としない業界で多用されている。これに対して、ポーランドで行われた調査の結果、ジョブ・シェアリングのポストは主に単純労働に関するものであるが（41%）、38%のポストが専門家によって、14%のポストが管理職によって占められている。イギリスの場合、職務共有者は主に事務職、図書館職員、教師、公共医療労働者等の専門職や管理職労働者である。職務共有者の職務技能の水準が比較的に高いことも事例研究によって明らかにされた。

ハンガリーにおいて、ジョブ・シェアリングは主に労働市場に復帰する若い母親の選択となる。他の主な従事者グループとして、満45歳の労働者と教育を受ける学生が挙げられる。同じように、イギリスの場合、職務共有者は主にすでに結婚し、育児の必要のある子供を持つ女性である。多くの事例研究の結果、職務共有者は主に30代と40代の女性である。

チェコにおける調査によると、公共部門と工業分野の企業の15%、金融分野の企業の11%、並びにサービス分野の企業の10%は、時々ジョブ・シェアリングを利用している。ポーランドの場合、ジョブ・シェアリングは保健医療（20%）、行政機関（13%）、旅行と教育の分野において最も多く利用されている。アイルランドのデータによると、ジョブ・シェアリングは公共部門でより多用されている。約13%の公共部門の労働者と、8%の民間部門の労働者がジョブ・シェアリングをしている。

スロベニアの2008年のデータによると、公共サービス部門の大きな組織がジョブ・シェアリングを使う割合は比較的に高い（39%）。これに対して、私営のサービス業と産業・農業で占める割合はそれぞれ23%と26%である。最近施行された一連の法規制は、公共部門における雇用機会に影響し、ジョブ・シェアリングに対しても間接的な影響を与えた。例えば、医療機関は今、新しく労働者を募集する度に、厚生省（**ministry of health**）から許可を得なければならない。公共部門の雇用は、賃金とボーナスの削減により、ポストとしての魅力が

低下している。このような場合、公共部門に対して、ジョブ・シェアリングはより重要な雇用形態になる。

これに対して、イギリスにおいて、ジョブ・シェアリングは公共部門（2010年時点では9%）より、民間部門（14%）で多用されている。大きな組織より、中小企業の雇用主のほうがこれを多く利用することが主な理由として挙げられた。一方、他の研究によると、実務上では、ジョブ・シェアリングは主にイギリスの公共部門（例えば公共医療と教育）で用いられている。

スロバキアでは、労働法典はジョブ・シェアリングの利用に関して、公共部門と民間部門を区別していないが、公務員法（Act on Civil Service）により公務員は適用対象から排除されている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、使用者に対して、ジョブ・シェアリングを利用する主な理由は、その労働者に対して柔軟な作業パターンを提供すること、仕事をフルタイム的にカバーすること、高度な職能を有する労働者を維持すること、使用者としての評判を改善すること、並びに作業の流れを円滑化することである。

Eurofound（2015）は、前述した理由を誘引要因（pull factor）と分類しているが、それらの理由のほか、幾つかの押出要因（push factor）も事例研究によって解明されている。例えば、特定の労働者グループ（例えば障害者や産休から戻ってきたばかりの女性）に対して、柔軟性のあるパートタイム労働を提供する法的義務がある場合、ジョブ・シェアリングは良い選択肢になる。また、予算削減や就業規則の変更直面する公共部門の雇用主はジョブ・シェアリングを利用することによって、必要となる全てのサービスを継続的に提供することができる。

ジョブ・シェアリングの導入に対する使用者側の関心事項として、職務共有者の適性、職務の継続性、増加した管理費用、職業訓練費用、並びに通勤費用や食事費用等の他の諸費用が学説上挙げられている²⁷。

労働者側の理由によって、その就労形態に柔軟性が求められる場合（例えば介護、教育の必要がある場合や、身体の障害や病気によって、フルタイムの就労が不可能となる場合）、労働者はジョブ・シェアリングを選択する傾向にある。事例研究の結果、ジョブ・シェアリングの利用は主に労働者によって推進されていることが明らかにされている。

学説によると、ジョブ・シェアリングを利用するために、労働者は様々な阻害要素を克服しなければならない²⁸。例えば、ともに職務に従事してくれるパートナーを探すことの困難

²⁷ Branine, M. (1998), 'The logic of job sharing in the provision and delivery of health care', *Journal of Management in Medicine*, Vol. 12, No. 1, pp. 63-72.

²⁸ Wheatley (2013b), *Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share*, Discussion

さ、各従事者に職務を分配し、その貢献度を評価することの困難さ、労働者の今後のキャリアに対する消極的な影響、満足度の低さ等がこの就労形態の魅力を減らしている。もっとも、全体的にみると、この就労形態があること、これを活用できることがそもそも意識されていないことがジョブ・シェアリングの普及に対するより重要な阻害要素になっていると Eurofound (2015) は評価している。

それに加え、とりわけ非正規雇用が普及していない一部の EU 加盟国において、職を失うことに対する危惧や、フルタイム労働への復帰の困難性を理由に、労働者は労働時間を削減することに対して強い抵抗感を持っている。

(3) 管理者派遣 (Interim management)

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、管理者派遣とは、特定の目的を果たすために、企業が一時的に就労者を他の企業に貸出することを意味する。このような就労者の貸出は貸出主としての企業の主たる目的であるが、労働者派遣とは違って、その従業員は高度な技能を持つ専門家に限られる(以下、管理者派遣において貸し出される就労者を「臨時管理者」という)。彼らが受入企業に送り出される目的として、特定の経営・技術的な問題を解決すること、あるいは経済的に困難な時期に支援をすることが挙げられる。

ほぼすべての場合において、管理者派遣業者は派遣会社としてではなく、当該高い専門性を持つ就労者に対する需要と供給をマッチングさせる仲介者としての役割を持つとされている。このモデルの下では、受入企業が使用者となる。一方、管理者派遣業者が使用者に当たる等、より労働者派遣に近い管理者派遣モデルも存在する。その他、第三類型の管理者派遣として、仲介組織が受入企業と臨時管理者をマッチングさせ、臨時管理者は労働法ではなく、民法の下で受入企業のために就労するという形態もある。どのモデルを選択するかによって、労働者と使用者の役割、権利、義務、並びに労働者の社会保護水準に影響が出ると Eurofound (2015) はみている。

必要な時にだけ、限られた期間内において専門家を必要とする場合、管理者派遣は長期的な責任を伴うことのない、柔軟な選択肢のひとつになる。管理者派遣の対象となる特定の管理任務を持つ外部管理者は、マネジメント・サービスを提供するコンサルタントと以下の点において区別される。即ち、臨時管理者には、指揮命令の権限を与えられるのと同時に、受入企業の上層部からの指示にも従わなければならない。従って、企業内部の管理職ほどではないが、外部のコンサルタントと比べる場合、臨時管理者はある程度受入企業の従業員として統合されることになる。

管理者派遣の下で、企業が管理者に対する一定の需要を提示した後、管理者派遣業者は提

示された需要をすべての派遣対象となる臨時管理者に提示する。職務を遂行する意思と能力のある者が企業に紹介され、企業はもっとも適切な人物をその中から選択する（実際に管理技能を示すことによって、彼らに競争してもらう場合もある）。

臨時管理者の人選が最終的に決められた後、使用者企業は契約期間（通常数ヶ月から2年間まで）、賃金その他の一般的な契約条項に関して労働者と交渉をする。

管理者派遣は労働市場において非常に特殊な位置付けにあり、就労形態としては広く使われていない。ドイツ、オランダとイギリスではある程度の歴史があるが、Eurofound (2015)によると、過去の10年間に、チェコ、フランス、ギリシャ、ハンガリー、ラトビア、ノルウェーとイギリスにおいて、この就労形態は新たに出現し、または重要性を増している。

Eurofound (2015)によると、欧州プロジェクトを通じて、管理者派遣を規制対象とする特別な法規制は見当たらなかった。そして、この就労形態に関連するデータも少ない。チェコの場合、2010年時点で、37%の企業は管理者派遣を利用した経験がある。しかし、西ヨーロッパにおいて、この就労形態の利用率は遥かに高いとEurofound (2015)は推定している。概算によると、スカンジナビアにおいて、2013年時点で、およそ4,500人の臨時管理者が利用できる状態にある。2011年時点で、フランスにおいて、その人数は20,000人から30,000人とのことである。また、ノルウェーにおけるもっとも大規模な管理者派遣企業（Interimleder AS）からのデータによると、臨時管理者を派遣し始めた2001年から、この就労形態の利用は着実に増えている。

イ 使用者と労働者の特徴

とりわけ一般管理や危機管理に関する高い技能と経験が要求されるため、40代ないし50代の者が臨時管理者として従事している場合が多い。イギリスの2013年第4四半期のデータによると、臨時管理者の33%は女性であり、67%は男性である。

ドイツ、ノルウェーとイギリスの統計によると、この就労形態は主にエネルギー、石油・ガス、道路建設、情報通信技術、製造業、銀行業で利用されている。イギリスにおいて、管理者派遣は民間部門においてより多用されている。管理者派遣は大企業に対してのみ有用というわけではなく、とりわけ構造上の問題を抱えている中小企業に対しても、経済的なメリットをもたらすことができる。

ドイツの場合、2000年から2004年の間、企業において管理者派遣が用いられるのは、主に構造改革の場合である。管理、販売、戦略と指導者補助の分野において、その利用が確認されている。チェコの場合、経済危機に瀕して、企業が市場の変動に対処し、財務と販売について新たな管理手法を確立しようとする過程の中で、管理者派遣に対する需要の増加が確認されている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、経営の危機がある時、構造改革をする時（企業内部の組織再編を含む）、企業成長の戦略的準備をする時（国際化を含む）、事業の革新や多様化等をする時に、受入企業は管理者派遣を利用することになる。これらの場合の共通点として、特定の目的を達成するために、企業が一時的に管理能力の質と量の向上を求めることが挙げられる。長期的な使用者責任や労働者の解雇問題を気にせずに、専門家の様々な知識や経験を利用できることや、新たな視点が得られることが、管理者派遣を利用するメリットとして挙げられている。

一方、本来の管理者が辞職し、または欠勤した場合、適切な後継者が見つかるまで、あるいは欠勤した本人が戻るまでに、その職務を一時的に履行することが、管理者派遣を利用するもう 1 つの理由である。Eurofound (2015) の中で、これは「ギャップ・マネジメント (gap management)」と呼ばれている。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国において、就労者の臨時管理職に従事する動機に関する情報が少ない。学説によると、一部の場合において、管理者派遣はとりわけ女性に対して、そのワーク・ライフ・バランスを両立させ、就労機会を増やす柔軟な選択肢とみられている²⁹。この点に関して、ニュージーランドで調査が行われたが、その結果によると、就労者が臨時管理者として働くことを選んだ理由として、人員過剰、配置転換、並びに育児の必要性が挙げられた。とりわけ今まで従事してきた職務に不満がある場合、臨時管理者として就労することによって、就労者は仕事に関する柔軟性と自主性を獲得し、職業能力を開発すると同時に、臨時収入を得ることができる。

欧州プロジェクトによる事例研究の結果、管理者派遣を業務として提供する仲介業者がこの分野に進出したのは、この就労形態の利用が拡大すると見込まれたからである。形式上、彼らはコンサルタントと人的資源サービスを提供すると同時に、これを新たなサービス分野として位置づけている。管理者派遣業への進出によって、新たな顧客を獲得し、その従業員の就労機会を増やすことが彼らの目的である。

(4) カジュアルワーク

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、カジュアルワークとは、雇用が安定的、継続的ではなく、使用者が常に労働者に業務を提供することを義務付けられることもないが、必要がある場合、労働者を呼び出す柔軟性を持つ就労形態である。欧州議会 (European Parliament) (2000)³⁰ はカジュアルワークを、「不規則な、あるいは断続的な、継続的雇用に対する期待を持たない

²⁹ Pollitt, D. (2008), 'Challenging, flexible – and out of the way of office politics', *Human Resource Management International Digest*, Vol. 16, No. 4, pp. 30-32.

³⁰ *Atypical work in the EU*, SOCI 106-EN, European Parliament, Luxembourg.

就労」と定義している。労働者が仕事を得られる見込みは、使用者の業務量の変動に左右される。

2001年 EU 労働力調査 (2001 EU Labour Force Survey) のデータに基づき、国際労働機関 (International Labour Organization, ILO) は4つの EU 加盟国 (フィンランド、オランダ、スペイン、イギリス) とスイスにおいて調査対象となった労働者の中で、約7%の人がカジュアルワークに従事していると推測した。最近の動向として、2007年から2014年初頭までの間、フルタイム雇用が減少し、新規 EU 加盟国と比べて、旧加盟国のほうがパートタイム労働を多用していることが欧州委員会 (European Commission) 等によって明らかにされている。比較的経済危機の影響が小さい EU 加盟国では、パートタイム労働の利用率の増加も顕著ではないため、不景気中のパートタイム雇用の増加は本意なものである (日本でいう「不本意パート」) と Eurofound (2015) は推測している。経済情勢が不安定な時期において、使用者は雇用に対してより慎重な態度を取る。そのため、その間に常用労働者の雇用量が減ることになる。

欧州全体において、2008年から2012年までの間、臨時雇用 (temporary hiring) が占める割合は上昇し、2012年時点では、簡易業務 (elementary occupation) に臨時雇用が占める割合は71%に達していた。一方、技術者や専門職等の高い技術を必要とする職業の占める割合も増加している。カジュアルワークは通常の「パートタイム労働」や「有期契約労働」とは異なるが、その両者の特性を併せ持っている。従って、前述したデータは、欧州におけるカジュアルワークの重要性が高まっていることを示している。

Eurofound (2015) によると、カジュアルワークは更に以下の2つの種類に分けられる。

- ・断続的な労働 (Intermittent work)

この場合、個別的なプロジェクトや季節業務に従事してもらうために、使用者が労働者に対して、特定の任務を定期的に、あるいは不定期に行うよう交渉を持ちかける。当該雇用には一定の契約期間が定められており、その期間は特定の任務を完遂するまでのもの、あるいは特定の就労日数が経過するまでのものである。この就労形態はベルギー、クロアチア、フランス、ハンガリー、イタリア、ルーマニア、スロバキアとスロベニアで確認されている。

- ・オンコールワーク

この場合、労使の間に、継続的な雇用関係は維持されるが、使用者は労働者に対して、継続的に業務を提供することはない。その代わりに、使用者は必要がある場合、労働者を呼び出す選択肢を持っている。この中に、労働時間の上限と下限を規定する労働契約もあれば、いわゆる「ゼロ時間契約」という労働時間の下限を規定しないものもある。後者の場合、使用者はそもそも労働者を呼び出す義務を負わない。アイルランド、イタリア、オランダ、ス

ウェーデンとイギリスにおいて、この就労形態が確認され、あるいは重要性を増している。

イ 運用の態様

カジュアルワークは短い予告期間（short notice）で、迅速に労働者を任務に割り当てる柔軟な就労形態である。労務受領者は通常、自身の直接的な管理の下で、あるいは派遣会社やオンライン・プラットフォーム等の媒介を経由し、カジュアルワーカーのグループを運用している。

カジュアルワーカーに対する募集は、他の就労形態の場合と同じように、新聞紙に広告を掲載し、または公共雇用サービス、ソーシャルメディアや縁故採用を利用する形で行われる。多くの場合、事前に定められた人選基準が使われる。

カジュアルワークの場合、就労依頼と実際の就労開始の間に、一定の時間差が存在する。その具体的な長さは、事業慣行と人的資源に対する需要によって異なる。事例研究の中で、使用者がカジュアルワーカーに対して、シフトが開始する 1 時間前に通知を出す場合もあれば、4 週間前に通知する場合もある。イギリスで行われた調査によると、ゼロ時間契約を使う事業組織のうち、3 分の 1 の組織において、呼び出しをかける労働者に対する通知期間に関する規定がある。これに対して、40%の組織にはこのような規定がない。残りの組織では、当事者もそれがどうかを知らない。半分近くのゼロ時間契約労働者は、通知がなされていないと応えた。自分のシフトが始まってから、仕事がキャンセルされたことに気づく労働者もいる。

仕事のオファーをもらったとしても、カジュアルワーカーはこれを拒否することができる。その場合、次の候補者が連絡を受けることになる。もっとも、複数の事例研究によると、拒絶行為を繰り返すと、仕事が来なくなる可能性が高い。イギリスで行われた調査によると、ゼロ時間契約労働者の 17%は、呼びかけに応じないと、場合によっては罰されることになる」と述べた。そして、3%の労働者は、自分が常に罰されていると述べた。

使用者はカジュアルワーカーに対して、割り当てられた任務を指示し、必要な機材を提供し、その労務給付を監督する。事例研究によると、これらの過程において、基幹労働者との区別が少ない。

こうしたカジュアルワークには、法的根拠があることが Eurofound（2015）によって明らかにされている。必要がある場合、企業側は労働協約を使って、独特な労働時間規定を作ることができる。このような労働協約は、新たな就労形態に対する法規制の雛型になると Eurofound（2015）はみている。

(7)断続労働

a ベルギーにおける運用

ベルギーにおいて、断続労働（gelegenhidsarbeid/travail occasionel）は観光業の繁忙期

をカバーするために、業務内容を明確に定義した短期契約（連続した2日間）の形で運用される。この制度は経済活性化政策の一環として、政府によって2007年に設けられ、2013年に改正された。使用者は年間100日までこのような契約を利用することができ、1時間当たり7.5ユーロの社会保障費用（1日の上限が45ユーロ）を支払わなければならない。その代わりに、社会保障費用が実際の賃金に連動することはない。労働者はすべての社会保障を受けることになる。即ち、この就労形態は政府によって経済的に援助され、当該分野の通常の労働規制の対象となる。1名の労働者に対して、年間50日までの就労がこのシステムの下で認められる。この契約形態は広く運用され、総契約数は10,000～13,000件であり、2,000～2,600のフルタイムポストに相当する。

b スロベニアにおける運用

Eurofound（2015）によると、スロベニアの場合、若い労働者が労働市場に入り、職業経験を得ることを支援するために、カジュアルワーク契約を利用する。例えば、雇用関係法によって規制される学生労働（študentsko delo）の場合、15歳から26歳までの学生は臨時または断続的に就労することができる。このような業務を探す際に、彼らは政府によって認められる学生職業紹介機関を利用することができる。このような労働者を必要とする使用者は学生職業紹介機関に連絡し、紹介機関は広告で募集をし、使用者に応募した学生を紹介する。使用者は学生に対して、紹介機関を経由して賃金を支払う。スロベニア労働力調査の結果によると、学生労働者が労働者全体で占める割合は、2000年の1%から、2010年の4%まで増えている（約37,000人に相当する）。

c フランスにおける運用

Eurofound（2015）では、フランスの娯楽業の断続労働者（intermittents du spectacle）もカジュアルワーカーに分類している。これらの労働者は「慣行による短期契約（CDD d'usage）」を締結しており、その契約期間は通常短い、何年も更新することができる。また、これらの労働者のための社会保障も充実している。例えば、4ヶ月間雇用された労働者は、8ヶ月分の失業給付を受給できる。このような制度を構築したのは、エンタテインメント業の散発的、季節的性質を補償するためである。

(イ) オンコールワークとゼロ時間契約

a スウェーデンにおける運用

1974年に、スウェーデンの雇用保護法は特定の臨時契約形態を合法化した。それによって、オンコール契約（behovsanställning）を利用する道が開かれた。オンコールワークは2000年代に就労形態としての重要性を増したとEurofound（2015）は評価している。このような契約の中には、期間の定めのあるものもあれば、期間の定めのないものもあり、その報酬額

は保障されない。そして、労働者を利用していない期間については、使用者は報酬を支払う必要がない。職業訓練やその他の福利厚生に関する事項は、個別契約によって規定される。

b オランダにおける運用

Eurofound (2015) によると、オランダの場合、オンコールワークはとりわけ 1980 年代から 1990 年代の終わりまで利用された。1999 年に柔軟性と安定性に関する法律 (Flexibility and Security Act) が施行された後、使用者の柔軟性に対する需要と労働者の安定性に対する需要を両立させることによって、労働者保護が図られ、オンコールワークの数は減少した。この法律はゼロ時間契約と最小～最大契約 (min-max contracts) の利用を規制し、臨時労働者の保護を強化するものである。もっとも、労使団体によって具体化されるための部分が残され、労働協約によって特定の業界における特定の内容を部分的に変更することができる。

オランダの法律では、オンコール契約は 3 種類に分けられる。

① 当事者の合意によるオンコール契約は、労働者が提供された業務の履行に同意した場合にその効力を発生する。労働者は時給ベースで報酬を支払われ、任意に提供された業務の履行を拒否することができる。新しい就労合意は、新たな就労期間 (working period) が開始する際に締結される。同じ使用者と 3 回以上有期契約を締結し、かつ有期契約の間に 3 ヶ月以下の空白期間が置かれた場合、4 回目の契約は無期契約でなければならない。4 回目の契約に入った場合、使用者は実際に業務を提供したかどうかにかかわらず、合意された時間数に応じて労働者に報酬を支払わなければならない。もっとも、労働協約によって法規制から逸脱することが認められている。例えば、医療産業の労働協約は、この種類の契約の利用を完全に禁止している。

② ゼロ時間契約は期間の定めの有無にかかわらず、最低就労時間を保障することはない。即ち、労働者が 1 度も呼び出されない場合もある。就労関係の最初の 6 ヶ月間には、使用者は実際に就労した時間に対してのみ報酬を支払う。6 ヶ月が経過した後は、契約が有効である限り、労働者が呼び出されなくても、使用者は過去 3 ヶ月間の平均就労時間に応じて報酬を支払わなければならない。オンコールワーカーが少なくとも週に 1 回就労した場合、あるいは月最低 20 時間就労した場合にのみ、前述の規制が適用される。産業レベルの労働協約によって、この 6 ヶ月の期間を延長し、又は他の要件を追加することができる。例えば、医療産業の労働協約は、予想できない患者の増加や労働者の不在のような、計画的に対応することのできない場面にも、これを利用することができる」と規定している。これらの場合においても、シフトを正規労働者によって埋めると、労働者の勤務表に受け入れがたい (unacceptable) 変更が生じ、またはシフトが他の契約形態の下で雇用される労働者によって埋めることができない場合にも、ゼロ時間契約の利用が認められる。

③ 最小～最大契約は有期契約でも、無期契約でもありうる。最小～最大契約において、週間、月間、または年間の最小就労時間数が定められ、使用者は業務を労働者に提供できなくても、定められた時間数に対して賃金を支払わなければならない。契約の中に、使用者が労働者に要求できる最大労働時間も明記される。契約上の最大労働時間数に達するまで、労働者は労務への従事を拒否することができない。使用者がそれより長時間就労するよう求めた場合にも、労働時間の増加した部分に対して、所定の時給額が適用される。労働者が保障された最小労働時間数を継続的に超えて就労した場合、彼は最小契約時間の増加を要求することができる。過去3ヵ月間の平均就労時間数により、労働者が要求できる最小時間数が決定される。前述した法規制に対して、労働協約による変更が認められる。例えば、保育業の場合、最小時間数と最大時間数の差は月60時間を超えてはならないと定められている。また、医療業の労働協約では、労働者の同意を得られない限り、最大時間数は最小時間数の2倍を超えてはならない。

Eurofound (2015) によると、オランダの場合、全てのオンコール契約において、ゼロ時間契約を含む、就労時間が15時間以内の契約を締結した労働者に関して、呼び出しを受けた度に、少なくとも3時間の就労が提供されなければならない。オンコールワークの下で働くオランダの労働者には、通常の労働者と同じ権利が付与される（最低賃金、失業保険、健康保険、有給休暇、病気休暇、契約期間中の雇用保護を含む）。もっとも、これらの権利は、あくまで実際に就労した時間数に応じて保障される。

c イギリスにおける運用

Eurofound (2015) によると、イギリスにおいて、ゼロ時間契約は常に利用可能であるが、近年、その利用数が著しく増えた。イギリスの場合、「ゼロ時間契約」は法律用語ではなく、法律上特別規制が設けられていない。従って、各使用者によって、その具体的な設計と運用は異なってくる。もっとも、使用者からの業務提供がない場合、ゼロ時間契約の下で働く労働者には報酬が支払われないことが共通点として挙げられる。即ち、イギリスの場合、実際に就労した時間と使用者の構内で待機した時間に対してのみ、賃金が支払われる。ただし、就労者に支払われる時給額は、最低賃金額を下回ってはならない。社会保障給付等は全て収入額によって決められ、就労時間が減ると、国家による保険給付も減ることになる。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約は判例法によって規制されている。そして、Eurofound (2015) によると、以下の条件を満たした場合にのみ、それが労働契約として認められる。

- ① 契約は就労者本人による労務提供を義務付けなければならない
- ② 使用者と就労者の義務の間に、相互性 (mutuality) がなければならない
- ③ 就労者は労務給付対象者に対して、明示的、または黙示的にその指揮命令にある程度従

うことに同意しなければならない

イギリスの場合、一部の雇用に関する権利は労働者のみに付与されるが、その他の権利はすべての就労者（労働者と自営業者を含む）に付与されるため、ゼロ時間契約の下で就労する者が労働者に当たるか、それとも自営業者に当たるか、ということが議論の焦点になっている。請負契約を締結した自営業者は一般的にゼロ時間契約を締結しないが、彼らの就労状態が頻繁に変化する可能性があることがイギリスで問題視されている。イギリスの法規制の下で、シフトを組んで労務に従事している間は労働者になるが、シフトが終了すると、彼らは独立した自営業者になるという理論上の構成も可能である。イギリスにおいて、雇用に関する権利の大部分は雇用関係の継続性を前提とするため、前述した者の雇用権は、ゼロ時間契約の断続性によって多大な影響を受けることになる。労働者に対しては、労働契約の書面化が法律上求められているが、雇用関係が1ヶ月以上に継続することが法規制の適用要件となるため、ゼロ時間契約就労者はそもそも適用対象になりにくい。契約の当事者が労働者として扱われるかどうかに関して、ゼロ時間契約は明らかにしないことが多い。

日本の場合、季節労働等に従事する者は、労働契約の期間中、有期契約労働者として労働法上の保護を受けることになるが、契約期間が終了した後、次の有期契約が開始するまでの「空白期間」中の労働者性に関する検討は少ない。労働契約法18条2項において、空白期間が6ヶ月以内の場合（空白期間の直前に満了した有期契約の契約期間が1年間未満の場合、当該有期契約の契約期間の2分の1になる）、当該空白期間前に満了した有期契約の契約期間は、有期労働契約を無期転換させるための通算契約期間に算入されると規定している。しかし、この規定の対象はあくまで有期契約の契約期間中にある労働者であり、そもそも次の有期契約が締結されるかどうかもわからない空白期間にある者に対して、この規定が適用される余地はない。

そこで、イギリスにおいて、空白期間を挟むゼロ時間契約労働者の労働者性を検討する際に、空白期間と業務依頼のある有期契約期間は一体的に考察され、空白期間を挟んだ有期契約の下で利用される者に対しても、その雇用に関する権利を保障する必要があるという主張があるという事実は、示唆に富むものであると思われる。

ウ 労働者と使用者の特徴

(7) 関連業界

Eurofound（2015）によると、カジュアルワークは主に特定の季節に限定される業務や、接客と在宅医療といった、需要が変動する業務で運用されている。

ベルギーの場合、カジュアルワークに対する規制があるため、断続労働は観光業界で多用され、主に小規模のバーやレストランで使われている。スウェーデンの場合、オンコール契約も主に接客業で使われている（当該業種の就労の35%）。そして、その次にカジュアルワ

ークを多用する業界は、高齢者介護と商業である。

イタリアにおいて、オンコール契約は主にホテルとレストランで多用される（2009年時点では、全体の60%）。残りは6つの異なる分野（教育、医療、社会サービス、個人向けサービス（13%）、商業（11%）、不動産、他の専門職（7%）、工業（5%）、建設（2%）、輸送、倉庫と通信（3%））によって占められる。

2012年第4四半期の時点で、イギリスにおいて、ゼロ時間契約は管理職、専門職と技術者の間で多用され、ゼロ時間契約の43%を占めていた。他のゼロ時間契約労働者は熟練・半熟練の肉体労働（manual skilled and semi-skilled occupation）（17%）、介護、レジャーと販売業（17%）、不熟練労働（11%）と運營業務（11%）に従事していた。また、カジュアルワーカーは基幹労働者と同一業務に従事している事例がある。

(イ)社会人口統計学的な特徴

Eurofound（2015）によると、カジュアルワーカーの多くは低年齢、低学歴を特徴とし、主に女性によって構成されている。

例えば、スウェーデンの場合、3分の2のオンコールワーカーは女性である。このような契約は若い労働者と、外国出身の労働者によって利用される場合が多いという指摘もある。

イタリアにおいても、オンコール契約は15～29歳の若い労働者や女性と締結されることが多く、それぞれの労働契約の1.3%と1.2%を占めている。これに対して、労働市場全体におけるオンコール契約の利用率は0.9%である。

同じように、オランダにおいて、オンコールワークは女性労働者（オンコールワーカーの56%が女性である）、若者（3分の2のオンコールワーカーは15～24歳である）と低学歴の労働者（全体の約40%）の間で多用されている。

イギリスの場合、37%のゼロ時間契約労働者は16歳から24歳までの間にある。ゼロ時間契約労働者の中に、女性の比例が高い（53%対47%）。

2010年時点で、スロベニアの学生労働（student work）に従事する労働者の中に、女性のほうが多い（59%対41%）。

エ 利用の促進要因と阻害要因

(ア)使用者の視点から

使用者側から見ると、オンコールワークとゼロ時間契約を利用する主なメリットとして、人的資源に対する一時的な需要に対応するための柔軟性を確保できることが挙げられる（例えば、季節的な需要に対する迅速な対応、ピークの時間帯や時期における手伝い、常用労働者の一時的な代替）。これに対して、学説によると、イギリスの場合では、以下のような断続

的な需要が、ゼロ時間契約を利用する主な理由になる³¹。

- ① 当該ポストに対して、次の正規労働者を募集するまでに長い空白期間があるが、職業訓練を受けたことのある信頼できる労働者を利用したいという、使用者による需要がある場合（例えば、会議、結婚式、コンサート、催し物等の臨時的な行事に備えるため）。
- ② 時折専門家が必要になる場合（例えば技術者、法律家、あるいは他の専門家）
- ③ 季節的な需要（例えば観光業、農業、小売業と教育）
- ④ 週単位で、需要に関する変動が激しく、変動パターンに応じてシフトを組む必要がある場合（例えば接客業と小売業）
- ⑤ 日単位で、労働力の需要に関する変動が激しい場合（例えばホテルのクリーニング業）

オランダとイギリスで行われた事例研究によると、公共部門の使用者は、近年の経費削減への対応策として、カジュアルワークを利用している。これによって、彼らは熟練した従業員の雇用を少なくとも部分的に維持し、仕事と収入をその従業員に提供することができる。これに対して、スロバキアにおいて、公共医療部門（public healthcare sector）における熟練した労働者が不足しており、使用者はフルタイム以外の契約を利用することで、適切なサービスの提供を維持しなければならない。また、アイルランドの場合、介護サービスの民間部門への外注化が進行している。その際に、オンコールワークがなければ、民間部門による介護サービスの提供は成立しない。

(i)労働者の視点から

オンコールワークとゼロ時間契約は、一部の労働者に対して利益をもたらす（例えば学生や、ワーク・ライフ・バランスを図るために短時間労働をしたい者）、労働市場により簡単にアクセスする方法を提供する。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、一部のカジュアルワーカーは収入の増加、職業技能の向上、あるいは職業経験の獲得のために、この就労形態を利用している。そして、Eurofound (2015) はカジュアルワークを正規雇用への掛け橋として評価している。

もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた、カジュアルワーカーを対象とするヒアリング調査によると、一部の就労者に対して、このような就労形態は、あくまでやむを得ない選択となっている。就職困難の時期に、長期的な失業を避けるために、彼らはカジュアルワークへの従事を余儀なくされる。

³¹ Rubery, J., Grimshaw, D. and Hebson, G. (forthcoming), *Zero hours in social care: Policy brief*, Manchester Fairness at Work Research Centre, Manchester.

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、最近数年間、情報通信技術の進歩と新たな就労形態（例えば、使用者の構内（premise）を離れる就労等）の結果として、「バーチャル的な、見えない労働者がデジタル的にあらゆるところで就労すること」が欧州全体に普及するようになった。モバイルテクノロジーとコミュニケーションメディアの発展、とりわけスマートフォンやタブレットの利用とそれによってもたらされるインターネット接続の容易性はモバイルワーカーの増加の主な原因として挙げられる。それと同時に、労働市場参加者の相互関連性の増加とそれに伴うグローバルな分業、多国籍企業の市場支配力の増大、社内取引の増加等は、生産と就労の組織態様を完全に作り変えた。

Eurofound (2015) によって新たな就労形態の1つとして分類された情報通信技術に基づくモバイルワークとは、共有した企業パソコンシステムと情報通信技術を使ってオンライン接続をし、使用者の構内やカスタマイズされたホームオフィス等の主たる事務所以外の場所で業務を行うことを意味する。情報通信技術に基づくモバイルワークの場合、あらゆる時、あらゆる場所において、業務活動の性質、具体的な任務、ビジネススケジュールと就労者のライフスタイルに適応する形で業務が遂行され、特定した場所ではなく、「移動中」に業務に従事することもある。その結果、情報通信技術に基づくモバイルワークは常に変動する環境の中で行われる。共同の目標を実現するために、資源を共有する必要があるため、他の就労者や顧客と協働する必要性がある。

モバイルワークの特徴として、固定した就労場所の欠如、インターネットを基礎とした就労過程、移動性への人事管理の支援と移動しながら作業する習慣が挙げられる。学説によると、モバイルワークを4つの種類に分類することができる³²。

① 全面的移動

この場合、場所が頻繁に変更され、あるいは職場自体が複数存在する。様々な交代制勤務のパターンが含まれ、個人とチームの職場が組み合わされている。これらのパターンの下での就労が想定される職業として、ジャーナリスト、複数の部門を管轄するマネージャー、地域的・世界的規模の営業員とサービスエンジニアが挙げられる。

② サイト間の移動

この場合、具体的な場所は頻繁に変更するが、大きく離れた場所に移動することは基本的にない。例えば病院、学校、オフィスとキャンパスが挙げられる。具体的な職業として、研

³² Schaffers, H., Brodt, T., Prinz, W. and Pallot, M. (eds.) (2006), *The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives*, the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut, Enschede, the Netherlands.

究者と建設現場の労働者が挙げられる。

③ 複数の職場

この場合、職場が複数存在し、就労者が職場の間を、一時的に移動する必要がある（もっとも、移動は頻繁ではない）。典型的な職業として、フィールドエンジニアが挙げられる。

④ ネットワーク化した職場

この場合、就労者の移動性は限られるが、複数の異なる場所（location）で就労する可能性がある。この形態の下で行われる業務として、24時間のソフト開発、複雑なデザイン、エンジニアリングタスクが挙げられる。

Eurofound (2015)によると、情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する者として、労働者と自営業者の両方が挙げられる。欧州諸国を比較すると、情報通信技術に基づくモバイルワークが運用されている16ヶ国のうち、4ヶ国（フィンランド、フランス、ハンガリー、スロベニア）では、モバイルワーカーの労働者性は認められた。これに対して、7ヶ国（ベルギー、キプロス、デンマーク、リトアニア、ポルトガル、スペイン、スウェーデン）において、モバイルワーカーの労働者性は否定され、自営業者として業務に従事することになる。他の5ヶ国（ドイツ、ギリシャ、ラトビア、オランダ、ノルウェー）では、モバイルワーカーの中に、労働者と自営業者の両方が含まれている。

Eurofound (2015)の理解によると、同じく使用者の施設外で就労する特徴があるため、多くの場合、モバイルワークはテレワークの一変種（variation）に該当する。もっとも、伝統的なテレワークとは違って、モバイルワークの場合、就労者は企業外の特定の場所で就労するのではなく、より柔軟に、複数の場所で、あるいは移動中に就労する場合もある。例えば、ハンガリーにおいて、アウトワーカー（outworker）とはあらゆる場所で従事することが可能な業務に従事する者のことであり、彼らは指定された業務に従事し、その業務に対する対価と、業務に従事する際に発生した出費を使用者に請求することができる。彼らとの労働契約の中で、遂行される業務、業務遂行の場所、業務遂行の手段と、使用者によってカバーされる費用の範囲等の事項が明らかにされなければならない。

事例研究の結果、モバイルワーカーの労働者性が認められる場合、モバイルワークは通常、標準的な労働契約（standard work contract）の下で行われる。多くの場合、それはフルタイムの、期間の定めのない労働を意味する。（労使双方に対する）柔軟性の増加が就労者の就労安定性の低下につながらないように、使用者が自発的にモバイルワーカーと期間の定めのない就労契約を締結している場合もある。もっとも、前述したように、欧州諸国の中には、モバイルワーカーの労働者性を否定するケースもあるが、その場合、自営業者としての業務に従事するモバイルワーカーとはどのような契約が締結されるかに関して、更なる調査が必

要になる。

一方、Eurofound (2015) によると、実務上では、モバイルワークは非公式的な形で行われ、就業規則や就労契約の中の、柔軟性をもたらす一般的な要素として利用されている。

この点に関して、日本の場合も、Eurofound (2015) にいう情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する労働者と請負業者が多数存在し、公式的に「モバイルワーク契約」という契約形態が存在しないことも欧州と同じである。もっとも、日本の場合、モバイルワークに従事する場合も、「労働者」が締結するのは「労働契約」であり、「請負業者」が締結するのは「請負契約」である。モバイルワーカーとしての就労実態に着目し、異なる法的性質を持つ当事者の就労形態を、「情報通信技術に基づくモバイルワーク」という 1 つのカテゴリの下で整理する発想は、日本にはなかったと思われる。

Eurofound (2015) によると、情報通信技術に基づくモバイルワークという就労形態がすべての業種で利用できるわけではない。その利用可能要件として、使用者の構内を代表とする固定された職場を離れて、業務と関連性のあるタスク（あるいは少なくともその一部）に従事する可能性が挙げられている。業種によって、モバイルワーカーが従事する具体的な業務活動は大きく異なるが、電話による意思疎通の他、モバイルワーカーは主に電子メール（2002 年時点では、利用率 92%）、インターネットへのアクセス（利用率 70%）、企業の内部システムとの接続（利用率約 60%）を通じて業務に従事している。とりわけオフィスワーカーと知識就労者（knowledge worker）に対して、電子メールの交換はその通常業務の一部に当たる。これに対して、メンテナンスや健康管理業務等に従事するオフィスワーカー以外の就労者は、主に特殊なアプリを使って企業のパソコンシステムにアクセスすることになる。

情報通信技術に基づくモバイルワークの特徴として、就労者は時間や場所とは関係なく、企業のコミュニケーションシステムにアクセスし、業務関連の情報を交換する必要があることが挙げられる。それを実現するために、移動端末からアクセス可能な、データ保存のためのクラウドコンピューターシステム、関連設備（据置型パソコン、ノートパソコン、タブレット、モバイルフォン等によって構成されるネットワーク）、並びにコミュニケーションや情報交換をするための手段が必要になる。この点に関して、事例研究によると、多くの使用者はモバイルワーカーにノートパソコン、タブレット、携帯電話等を支給し、クラウドを通じて企業内部の資料やプログラムへのアクセス権限を与えている。

Eurofound (2015) によると、情報通信技術に基づくモバイルワークを利用するために、使用者は経営事項に関する判断権をある程度就労者に付与し、それによって経営に関するコントロールがある程度失われたことを認め、就労者との信頼関係を培う必要がある。一方、就労者は自己管理をし、その労務を自分で管理する意思と能力を身につける必要がある。

新たな情報通信技術を利用する就労形態として、自営業者を対象とする情報通信技術に基づくモバイルワークは Eurofound (2015) の中に挙げられるクラウド就労（デンマーク、ドイツ、ギリシャ、ポルトガルとスペインの場合）、コワーキングと他の自営業者の協働（キプ

ロス、ドイツ、イタリア、リトアニアとスペインの場合)、並びにポートフォリオワーク (ラトビアとノルウェーの場合) 等の就労形態と関連している。

Eurofound (2015) によると、1990 年代後半の情報通信技術の職場への導入とともに、モバイルワーク (IT-driven arbetsplats) はスウェーデンで運用されるようになったが、他の欧州諸国において、この就労形態は比較的最近から利用されるようになってきている。例えば、ドイツとハンガリーにおいて、このような就労形態は 2000 年代半ば以降から多く利用されるようになってきている。それに伴い、情報通信技術に基づくモバイルワークを対象とする事例研究は、2000 年代後半から欧州で行われるようになった。

現在、新しい就労形態として確認されながら、ほぼすべての欧州諸国において、情報通信技術に基づくモバイルワークを対象とする特別な法規制は設けられていない。その理由は、就労形態としての新奇性 (novelty) にあると Eurofound (2015) は判断している。欧州プロジェクトの下で行われた調査によると、ハンガリーにおいてのみ、モバイルワークを対象とする特別な法規制が確認されている。即ち、2013 年 1 月 1 日から、「アウトワーカーズ」を対象とする法規制が、ハンガリーの労働法典に導入されるようになった。これに対して、デンマークの場合、労働条件法 (the Act on Working Conditions) はモバイルワークと固定した職場の両方に適用されるが、業務従事のための典型的な就労場所が挙げられ、どのような種類の業務がどのような場所で従事されるかに関するガイドラインが出された。例えば、人間工学的に望ましい姿勢を取ることが困難な電車やホテルの中で、大量の入力業務をノートパソコンで行うことは推奨されない。その代わりに、移動する途中に、読書や電話会議等の業務を処理することが勧められる。

イ 就労者と使用者の特徴

2003 年に、欧州 13 ヶ国 28 地域で行われた研究の結果によると、平均して 5% の就労者が「モバイルテレワーカー」に分類できる。ノルウェーで行われたモバイルワークに関する使用者調査によると、62% の企業は、すべての業務資料を職場の外から、モバイル機器を通じて就労者がアクセスできるようにしている。同調査によると、91% の企業が就労者にモバイル機器を提供している。

情報通信技術に基づくモバイルワークの将来性は、Micropol という情報通信技術に基づくモバイルワーク推進プロジェクトの一部として、2012 年 12 月に行われた調査によって示されている。調査の結果、1,335 名の回答者のうち、81% の回答者は、使用者の構内を離れ、自宅あるいはテレセンター (接客用の会議室と必要な設備を備えた、自宅に地理的に近い個人的な職場) で就労したいと考えている。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によって、以下の事実が明らかにされている。即ち、モバイルワーカーの典型像として、比較的若く、高度な技能を持つ専門家、知識就労者、あるいは管理職が想定されている。モバイルワーカーの中に、専門職と管理職が多い

ことは、モバイルワークに従事するための前提条件と関連していると Eurofound (2015) はみている。即ち、モバイルワークへの従事は、使用者と就労者の間の高度の信頼関係を必要とする。その場合、使用者は就労者に対する直接的なコントロールを放棄しなければならない。そして、管理職や専門職の場合、前述した条件を満たす場合が多い。

モバイルワークが多く利用される業種として、情報通信技術、エンジニアリング、保健医療、製造業等が挙げられる。

スロベニアで行われた研究によると、ほぼすべてのモバイルワーカーはサービス業界で就労しており (70%~80%)、知識就労者はその 30% 近くを占めている。モバイルワークは国際ビジネスと、外国企業との密接な連携を必要とする業種で多用されている。そして、情報科学技術 (information technology) 分野において、プログラミング、広告、出版といった知的サービスを提供する企業は、モバイル労働をもっとも多用している。同じように、キプロスとリトアニアの専門家によると、情報通信技術に基づくモバイルワークはクリエイティブ産業においてもっとも多く利用されている (例えば、視聴覚産業 (audiovisual industry)、ジャーナリズムとデザイン)。一方、スウェーデンとノルウェーの専門家は、これを様々な分野と業種に出現しているとみている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、使用者は主に就労組織の柔軟性を増やし、新たな事業慣行を導入するための手段として、情報通信技術に基づくモバイルワークを利用している。この目的には 2 重の意味が含まれている。まず、労働時間を最大限に利用することによって、効率と生産性の向上が図られる (例えば、就労者の移動の際の「空白時間」をなくすために)。そして、情報通信技術に基づくモバイルワークが専門家、知識就労者、管理職の間で普及しているため、高い技能を持つ就労者を引きつけるために、情報通信技術に基づくモバイルワークの導入が有用である。例えば、デンマークにおいて、多くの就労者はその将来の使用者に対して、情報通信技術に関する設備の提供と、会社のオフィス外の就労を認める職場文化を期待している。

学説によると、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入する理由として、コスト削減も挙げられる³³。就労者を他の場所で就労させることにより、使用者は必要なオフィス空間を縮小することができる。欧州プロジェクトの下で行われた一部の事例研究によって、同じ結論が出されている。

情報通信技術に基づくモバイルワークの前提条件として、Eurofound (2015) はまず技術面のサポートとノウハウを挙げている。そして、労務給付の過程を重要視する伝統的な企業文化が維持されると、情報通信技術に基づくモバイルワークの利用は阻害される。その他、

³³ Popma, J. (2013), *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Working Paper 2013.07, Brussels.

賃金に関係しない事項に関する労使間の交渉を欠くと、情報通信技術に基づくモバイルワークの遂行は困難になる。また、ギリシャの場合、モバイルワークは公共部門においてとりわけ実施困難な状況にあると報告されている。その理由として、公共部門の管理者は労務給付の結果や就労者の自主性よりも、就労者の管理者に対する責任を重要視することが挙げられる。同じく、スロベニアの場合、情報通信技術に基づくモバイルワークは普及率を上げていないと報告されている。使用者はその就労者とその労務給付の過程に対してコントロールを及ぼしたいが、移動しながら就労する場合、前述したコントロールの実現は困難であることがその原因である。

就労者として、情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する動機の1つは、通勤時間を節約し、様々な活動のための時間を節約できることである。自分の労務を効率的に遂行することができれば、情報通信技術に基づくモバイルワークはあらゆる場所、あらゆる時間帯における就労を可能とし、就労者のワーク・ライフ・バランスを改善することができる。

(6) バウチャーに基づく就労

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、バウチャーに基づく就労とは、使用者が第三者（通常は政府機関）からバウチャー（voucher）を入手し、現金の代わりに、これを就労者からのサービスに対する報酬として支払う就労形態である。就労者から提供されるサービスは通常特定のタスクに関するものや期間の定めのあるものであり、その限りにおいて、分類上カジュアルワークやポートフォリオワークと重なる部分がある。

欧州プロジェクトの調査の結果、バウチャーに基づく家事サービスの提供はオーストリア、ベルギー、フランス、ギリシャとイタリアで確認され、ギリシャ、イタリアとリトアニアにおいて、農業の分野で利用されている。バウチャーに基づく就労がこの2つの分野に集中しているのは、これらの分野は申告されない不法就労が集中する分野であり、バウチャーに基づく就労システムはこれらの分野において、就労の合法化を実現する簡単な手段として利用されているためであると Eurofound (2015) は説明している。バウチャーに基づく就労の場合、就労関係の開始と終了にかかる経営負担が低く、とりわけ農業の場合、それを利用することによって、使用者は柔軟に人的需要の変動に対応することができる。農業の就労形態としての不安定性と、労働力に対する需要を迅速に満たさないと、生産活動に支障が出るという特性を顧慮し、前述したバウチャーに基づく就労の特性は農業に対して重要である。

イ 様々な国における運用

欧州プロジェクトの調査対象である各国の中で、ベルギーとフランスは部分的に仲介機構を利用して、顧客に紹介されるバウチャー就労者を募集する形式をとっている。この場合、バウチャー組織の募集と管理プロセスは、前述したカジュアルワークの場合とよく似ており、

どちらの場合も、仲介組織は利用できる就労者に関するデータベースを持つことになる。他の調査対象国において、使用者と就労者の間には直接的な関係が存在する。一方、公共職業安定所には、バウチャーに基づく就労の需要と供給をマッチングさせる機能は理論上存在しているが、実際には、その関与度は極めて低いとされている。そして、使用者と就労者をマッチングさせるための仲介機構が存在せず、またはその機能を十分に発揮できない場合、当事者は個人の人脈等を頼って、お互いを探すことになる。

このように、同じくバウチャーに基づく就労と分類されても、その利用実態は国によって様々である。以下では、ベルギーとフランスを例に、バウチャーに基づく就労の態様に関する Eurofound (2015) の調査結果を紹介する。

(ア)ベルギーにおける運用

ベルギーにおいて、サービスバウチャー法 (dienstencheque/titres-services) は 2001 年 7 月 20 日法と、2001 年 12 月 12 日勅令 (Royal Decree) によって導入され、2004 年 1 月 1 日から効力を発してきた。この法は洗濯やアイロンかけといった限られた家事労働を対象とする。同法が適用対象の範囲に制限をかけたのは、介護サービス等の一部の活動は特別の枠組で補助を受けており、他の活動 (例えばガーデニングと家屋の修繕) は通常の労働市場を経由して提供されると予定されたためである。

サービスバウチャー法において、就労者、使用者と顧客の三者間関係が問題になる。まず顧客はサービスバウチャーを 9 ユーロという統一的な値段で発行会社から購入し、バウチャー就労者を雇用する公認のサービスバウチャー組織を選ぶ³⁴。顧客 1 人あたり、年間購入できるサービスバウチャーは最大 500 枚である。その例外として、単親家庭、障害者、未成年障害者の両親、高齢者扶助給付を受領する高齢者は、最大 2,000 枚のサービスバウチャーを 1 枚あたり 9 ユーロで購入できる。

サービスバウチャー組織と顧客間の書面契約によって、バウチャー就労者によって提供される週間労働時間数が具体的に定められる。ベルギーの場合、バウチャーに基づく就労は具体的に以下のような形で行われる。即ち、まず、サービスバウチャー組織は就労者を顧客の家まで派遣し、就労者はそこでバウチャーの形式で支払いを受け取る。就労が終わった後、就労者はバウチャーをサービスバウチャー組織に渡し、サービスバウチャー組織は更にバウチャーを発行会社に送り、還付金を受ける。還付額はバウチャー1枚当たり 22.04 ユーロである。その中には、人件費や職業訓練・指揮監督といった付加費用をカバーするための、国からの 13.04 ユーロ (最初の 400 枚) または 12.04 ユーロ (残りの 100 枚) の助成金が含まれる。サービスバウチャー就労者は時給単位で報酬を支払われる。産業レベルの労働協約によると、2013 年 2 月 1 日から、1 年間以下の職業経験をもつサービスバウチャー就労者の最

³⁴ 9 ユーロは購入された最初の 400 枚のバウチャーの値段であり、その後の 100 枚に関しては、値段は 1 枚あたり 10 ユーロになる。

低時給は 10.28 ユーロであり、1 年間以上の経験を持つ場合、10.69 ユーロとなり、2 年間以上の経験を持つ場合、10.82 ユーロとなり、3 年間以上の経験を持つ場合、10.93 ユーロとなる。8.94 ユーロという通常の最低時給と比べると、それなりの良い賃金であろう。更に、業務の従事に柔軟性があること、就労者には高度な資格を有する必要がないこと、職場が住所に近いこと等を考慮すると、さらに就労者に有利であると言えよう。

ベルギーにおいて、公認のサービスバウチャー組織として、以下のような組織が挙げられる。

- ① 公共施設（例えば社会福祉と社会扶助のための社会組織）、社会経済組織（例えば移民のための雇用と教育センター）、あるいは個人援助のための地域サービス（約 24% のサービスバウチャー組織がこれに当たる）。
- ② 商業施設（約 46% のサービスバウチャー組織がこれに当たる）、並びに自営業者（約 16% がこれに当たる）
- ③ 派遣会社（約 1% がこれに当たる）
- ④ 通常では家事サービスを提供する、民間の非営利組織（約 12% がこれに当たる）

これらの組織はベルギーの連邦労働大臣によって承認を得て、連邦失業給付局（Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, RVA）の監督を受けることになる。これらの組織は事実上国からの援助を受ける組織であり、法に従って、当該サービスがベルギー政府によってこれらの組織に委任する形になる。もっとも、実際には遵法性（compliance）を確認することは容易ではないようである。

ベルギー政府に公認されたサービスバウチャー組織は、有期または無期契約によって、フルタイムまたはパートタイムで就労者を雇用することができる。もっとも、最初の 3 ヶ月が経過した後、当該組織は就労者 1 人あたりに対して、週 13 時間以上のパートタイム業務を提供することを義務付けられ、就労者との契約を期間の定めのないものに転換しなければならない。

2009 年にベルギーで行われた調査によると、このシステムは国民によって広く受け入れられている。当時、国民の 4 分の 3 以上は、公認を受けた家事就労者はサービスバウチャーによって利用できることを認識していた。そして、回答者の 3 分の 1 は、サービスバウチャーシステムを通じて、家事就労者を利用したことがある。

(イ) フランスにおける運用

Eurofound（2015）によると、フランスでは、利用できるバウチャーの種類に関する変遷があった。即ち、フランス共通雇用サービス小切手（chèque emploi service universel, 以下では「CESU」という）は 2006 年に導入され、サービス雇用小切手（chèque emploi service, CES）と、サービス雇用バウチャー（titre emploi service, TES）という当初のシステムにとって替った。ベルギーの場合と同じく、公認のサービス提供企業または団体を通して就労

者を紹介してもらうことができるが、そうする義務はない。

フランスのシステムの下で、サービス利用者は小切手を現地の銀行から購入し、個人や組織によって提供される家事労働と施設での保育の対価としてそれを支払うことができる。この小切手は、週 8 時間以下、または年 1 ヶ月までのその時々サービスに利用することができるが、更新はできない。そして、これを通常の小規模サービスに利用することもできるが（例えば、毎週 2 時間）、書面での労働契約を締結する必要がある。フランスの共通雇用サービス小切手制度の下で、以下の 2 種類の小切手を利用することができる。

① 決済型 CESU (CESU bancaire) は家事就労者や、彼らを雇用する仲介業者への報酬として利用できる。その場合、20 枚の雇用申告票を綴じ込んだ冊子 (volet social) が発行され、使用者には支払いを受ける者の名前、住所、社会保障番号、就労した期日と時間数、及び彼らの賃金に関する記入が求められる。申告票は Urssaf (Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) という、このシステムを管理する中央センターに送られる必要がある。Urssaf は就労者に雇用証明書を提供し、支払賃金額を計算し、社会保険料を徴収する。社会保険料の中には、病気・出産休暇、失業給付、家族手当等が含まれる。

② それに対して、前払い型 CESU (CESU préfinancé) は使用者によって購入され、その就労者に対して、彼らのワーク・ライフ・バランスを改善する目的で、家事援助や保育サービスのコストをカバーするための拠出金として与えられる。これには、使用者からその就労者に提供される付加給付としての性質があるため、Eurofound (2015) の整理の下では、バウチャーに基づく就労のなかには含まれない。

これらのほか、企業サービス雇用バウチャー (titre emploi service entreprise, TESE) も Eurofound (2015) で紹介されている。これは CESU のもう 1 つの変種であり、No. 2008-776 法によって、2008 年 8 月 4 日に導入された。これによって、9 人を超えない就労者を雇用する小規模企業は、サービス小切手と類似するシステムを利用して、カジュアルワーカーを雇用し、バウチャーによって報酬を支払うことができるようになった。企業サービス雇用バウチャーは年間最大 100 日間、ないし 700 時間利用できる。もっとも、これを芸術家、娯楽業の就労者、記者や一定の医者に使うことはできない。CESU と同じように、企業サービス雇用バウチャーはそのサービス利用者を就労者の募集、労働契約の締結、給与明細表の作成、並びに社会保険料の計算等の義務から解放した。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、合法的な就労者によって特定のサービスを提供してもらい、かつ管理義務を最小限に留まらせるために、顧客はバウチャー就労者を利用する。そして、

Eurofound (2015) では、バウチャーに基づく就労は主に不法就労を合法化するための手段として認識されているため、就労の「合法性」によってもたらされる利益がことさら強調されている。サービスバウチャー就労者が怪我をし、あるいはものを壊した場合、損害や損失は通常の保険システムによって補償されうるが、不法就労者を利用する場合、保険に加入することができないことがその一例である。

ギリシャ等の場合、国は国内法によって、特定のタスクに従事するために、バウチャー就労者を利用することを使用者に義務付けている。この場合、使用者側から見ると、不法就労を避ける唯一の方法は、バウチャーに基づく就労者を利用することである。とりわけ様々な非正規労働や請負形式を選択できる法人使用者に対して、このような国内法による強制は重要である。これに対して、一部の国は強行法規を設けることはないが、使用者に対して、バウチャー就労者を利用するための促進策を取っている（社会保障負担や税金負担の軽減等）。この場合、バウチャーに基づく就労は、コスト削減という戦略的な目的を実現するために利用されることになる。

一方、就労者側から見ると、バウチャーに基づく就労を選択することによって、地元での就労機会が増え、労働時間と就労組織に関する柔軟性を増やすこともできる。そして、ここでも、Eurofound (2015) は就労の合法化効果を強調している。即ち、その就労が申告されることによって、就労者には一定の安定性が与えられ、ある程度の社会保障と賃金支払いに関する保障を獲得できるから、就労者に対しても、バウチャーに基づく就労という合法的な就労形態の下で就労することが望ましい。

もっとも、不法就労の場合よりも、就労者に対して手厚い保護を提供することができるが、バウチャーに基づく就労はあくまで一種の非正規の就労形態であり、その性質上、安定した収入を就労者に提供することができないことを無視することはできない。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、一部のバウチャー就労者は、自発的にこのような就労形態を選んでいるわけではない。正規労働者として就労することができない場合、彼らは他の非正規雇用と一緒に、バウチャー就労をやむを得ない場合の選択肢の1つにしているに過ぎない。

(7) ポートフォリオワーク

ア 一般的な特徴

1990年代、ポートフォリオ・キャリアは、同時に多くの注文主や使用者のために就労する社会現象として学説上定義された³⁵。これに対して、ポートフォリオワーカーは、複数の業務分野や様々な企業と複数の就労又は請負関係を持つ者と定義された。一方、ポートフォリオワークの場合、就労者はそのスキルを異なる組織に利用させることができるため、これを

³⁵ Handy, C. (1995), *The age of unreason*, 3rd edition, Arrow Books, London.

就労者が特定の使用者から独立性を獲得するための手段としてみる学説もある³⁶。

今までの欧州における学説上の整理によると、ポートフォリオワークの中には、フリーランサーや自営業者から、雇用労働者までの様々な就労形態が含まれている³⁷。もっとも、Eurofound (2015) では、ポートフォリオワークは多数の注文主のために就労するフリーランサー、自営業者、零細企業によって締結される小規模請負契約 (small-scale contracting) と解されている。そして、その適用範囲はクラウド就労、協働就労、並びに情報通信技術に基づくモバイルワークと部分的に重なる可能性がある。

学説によって、ポートフォリオワークの特徴は以下の3つに整理されている。

① 自己管理がなされ、独立性があり、収入を創出する (income-generating) 労務であり、自分自身を売り込むこと。

顧客にうまくアピールすることが求められる。

② 様々な業界で顧客と関係を築き、それを維持すること。

異なる状況や顧客の要求に継続的に対応することが求められる。

③ 1つの組織に頼ることなく、様々な就労機会を開発すること³⁸。

Eurofound (2015) によると、ポートフォリオワークはEU加盟国の3分の1以上において、新たに出現し、または就労形態としての重要度を増している。その中には、キプロス、デンマーク、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ラトビア、リトアニア、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、イギリスが含まれている。ポートフォリオワークの出現は、経済危機の際に、複数のEU加盟国において (例えばラトビアとイギリス)、自営業と個人企業 (sole proprietorships) の形での就労が増えたことと関連していると推測される。もっとも、自営業という就労形態を取ることに必要性があるか、または良い就労機会として評価できるかに関しては、各国の具体的な状況によって異なる。経済危機が始まってから、EUにおいて、いわゆる「独立専門職」 (independent professionals, iPros) も増えてきた。彼らは高い職業技能を持つ自営業者であるが、他人を雇用することはない。その代わりに、彼らはフリーランサーとして、他の者と協働して専門的なサービスを提供する。そして、彼らの多くはポートフォリオワーカーでもあると Eurofound (2015) は想定している。2004年から2013

³⁶ Mallon, M. (1998), 'From public sector employees to portfolio workers: Pioneers of new careers?', in Mabey, C., Skinner, D. and Clark, T. (eds.), *Experiencing human resource management*, pp. 169-187, Sage, London.

³⁷ Kitching, J. and Smallbone, D. (2008), *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce*, Professional Contractors Group, United Kingdom.

³⁸ Clinton, M., Totterdell, P. and Wood, S. (2006), 'A grounded theory of portfolio working: Experiencing the smallest of small businesses', *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2, pp. 179-203.

年までの間、その数は45%も増えたと推測され、EU労働市場においてもっとも早い成長を遂げる就労者集団となった。

欧州プロジェクトの調査の結果、ポートフォリオワークという就労形態の利用が確認された国において、ポートフォリオワークを対象とする、フリーランサー、自営業者等を規制する一般的な商取引法を超える特別法や労働協約上の特別規制は存在しない。その代わりに、この就労形態は通常プロジェクトごとに、サービス契約という形の下で、顧客と就労者の双方によって具体的に決められることになる。報酬の額もこのような形式で合意され、その支払いは就労時間ではなく、最終的な成果物に基づいてなされる。そして、ポートフォリオワーカーの具体的な労働条件や社会保障の有無はもっぱら就労者側の問題である。

イ 顧客と就労者の特徴

学説によると、ポートフォリオワークはクリエイティブ産業に従事する就労者によって頻りに利用されている（例えば、新聞記者、翻訳家、メディア業界で就労する者等が挙げられる）³⁹。同じく、Eurofound（2015）の中ではポートフォリオワーカーと想定された独立専門職は、EU全体において、科学や高度な技術に関わる専門職に関しては就労者全体の25%、芸術やエンタテインメント産業に関してはその22%を占めている。ポートフォリオワーカーが従事する他の重要な業界として、不動産（16%）と情報通信産業（12%）が挙げられる。

欧州プロジェクトの調査によると、リトアニアにおいて、異なる取引先と複数の業務上の繋がりを持つ研究者や会計士は、ポートフォリオワーカーの典型例である。ノルウェーの場合、ポートフォリオワークは建設、交通、農業、林業、漁業と小売業等の伝統的な業界でもっとも多く利用されている。ハンガリー、ラトビアとイギリスの場合、ポートフォリオワークは通常高度な専門技術を持つ就労者によって行われている（例えば科学者、トレーナー、コンサルタント、コーチやIT管理者等が挙げられる）。

オーストリアの場合、多くの一人企業（労働者を持たない自営業者）がポートフォリオワーカーであるという学説上の評価がある⁴⁰。これらの就労者は、平均的に30の異なる通常取引先を持つと言われる。そして、取引先の数は業種によって大きく異なる。例えば、情報サービスやコンサルティングサービス業において、取引先の平均数は10～12であるが、商業分野では、その数は168にも達する。一人企業は現地市場を中心に展開しており、その活動はプロジェクトごとの共同作業を特徴とする。ポートフォリオワーカーの80%にとって、こ

³⁹ Platman, K. (2004), “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life’, *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599; Deuze, M. (2008), ‘The professional identity of journalists in the context of convergence culture’, *Observatorio (Obs*) Journal*, Vol. 2, No. 4, pp. 848-865; Fraser, J. and Gold, M. (2001), ‘Portfolio workers: Autonomy and control amongst freelance translators’, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 4, pp. 679-697.

⁴⁰ Dorflinger, C., Gavac, K., Holzl, K. and Talker, C. M. (2011), *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. Ein- und Ausblicke* [One-person enterprises in Austria: Views and insights], KMU Forschung Austria/Wirtschaftskammer Österreich, Vienna.

れは彼らの本業であるが、残りの20%は副業としてポートフォリオワークに従事する。ポートフォリオワーカーの半分近くは在宅勤務の形で業務を行う。欧州プロジェクトの調査によると、オーストリアにおいて、一人企業の就労者は平均して15年間の専門的経験があり、そして9年間の当該部門における職歴がある。これらの就労者は自営業に従事することを、職業転換の機会として捉えているとEurofound (2015) はみている。

独立専門職は、男性の方が多い(2012年時点では54%を占める)。その3分の2は25〜49歳にあり、それに次ぐ年齢層は50歳以上である。独立専門職として活躍するには、熟練した技能、広い人脈と良い評判が必要になるとEurofound (2015) は推測している。彼らがこのような就労形態に就く主な動機として、独立に対する要望、自己実現と「興味のある業務」に従事する機会が挙げられる。彼らがより大きな企業を作らないのは、管理者としての責任を負いたくないためとされている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

リスクを分散させ、特定の取引先に対する従属性を減らすために、すべてのフリーランサー、自営業者と一人企業に対して、多種多様な取引先を持つことがEurofound (2015) によって勧められている。もっとも、ポートフォリオワーカーはこの戦略的思考のみに囚われているわけではない。彼らはポートフォリオワークを一種の独特な就労スタイルと認識し、それに従事することによって、仕事と収入の増加だけではなく、キャリア開発の機会と困難を乗り越える達成感が得られることも、この就労形態が選択される理由として挙げられる。

オーストリアの一人企業(その大部分はポートフォリオワーカーであるとEurofound (2015) は想定している)に対する調査によると、自己実現や柔軟性のある就労形態が、彼らが自営業に従事する主な理由である。一方、従前従事してきた仕事に失望し、あるいは更なるキャリアアップが望めないことを理由として、自営業に従事し始めた労働者が増えている。

もっとも、ポートフォリオワークに従事するには、高い専門技能だけではなく、自分をアピールする能力、顧客と交渉する能力、並びに多くの取引先との間のタスクを管理する能力が求められるため、万人向けとは言えないとEurofound (2015) はみている。

注文主からみると、この種の就労によって、柔軟性、金額に見合う価値、並びに需要に対する即時の対応が提供されるため、魅力的である。一方、学説によると、ポートフォリオワーカーと既存の組織文化のミスマッチ、信頼性の欠如、限られた予算による財政上の制限、並びにコスト節約に対する需要は、その利用を阻害する要素となっている⁴¹。

⁴¹ Platman, K. (2004), "Portfolio careers" and the search for flexibility in later life', *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599.

(8) クラウド就労

ア 一般的な特徴

クラウド就労とは、組織や個人が特定の問題を解決し、または特定のサービスや製品を提供して報酬と交換するために、オンラインプラットフォームを通じて、不特定多数の組織又は労働者個人と接触することを可能にする就労形態である。クラウド就労は他にも、クラウドソーシングやクラウドワークと呼ばれる場合がある。そのうち、クラウドソーシングは場合によって、ボランティアな無償の就労（例えば Wikipedia の編集や、Linux の開発作業等）を含むと認識されるが、これらは Eurofound (2015) の研究対象ではない。クラウド就労はタスクをアウトソーシングさせるための新たな形態であり、その就労形態の下で、タスクは最終的に膨大なバーチャルワーカーの中の就労者個人に分配されることになる。そして、クラウド就労は継続的な就労関係ではなく、単独のタスクやプロジェクトに従事するためのものである。学説によると、クラウド就労の下で、大きなタスクは独立・均質的で、特定の生産物を生み出すためのサブタスクに細分化される⁴²。これらのタスクは就労者によって単独で完遂されるため、結果的にタスクに対するグローバルな分業をもたらすことになる。クラウド就労はあらゆる種類のタスクや仕事に適しているわけではないが、ほぼすべての業務は部分的にクラウド就労によって行われうると学説は判断している⁴³。

クラウド就労によって行われるタスクの例として、ウェブコンテンツとソフトの開発、データベースの構築とデータクリーニング、ウェブページの分類整理、スキャンされた書類の転写、画像の分類とタグ付け、書類のレビュー、特定の内容を探すためのウェブサイトのチェック、検索結果の確認、広告業のためのロゴデザインとスローガンの作成等が挙げられる。

欧州プロジェクトの調査によると、クラウド就労は 11 の EU 加盟国で確認され、それを利用する国の大きさも異なれば、その地理的位置も異なる。この点に関して、北欧諸国は新技術を積極的に利用する傾向にあるが、クラウド就労の利用例はほぼ確認されていない。一方、東欧諸国の中では、チェコ、ラトビアとリトアニアにおいて、クラウド就労を組織するためのプラットフォームが存在している。

イ 運用形式

学説によると、クラウド就労の下で、具体的な就労過程は 5 つのステップを含むものである⁴⁴。

⁴² Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203; Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

⁴³ Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

⁴⁴ Wexler, M. N. (2010), 'Reconfiguring the sociology of the crowd: Exploring crowdsourcing', *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 31, No. 1/2, pp. 6-20.

- ① 通常労働力より広く定義される公衆（public）を利用することによって、問題をより効率的に解決できることを依頼人が認識する。
- ② 依頼人はオンラインプラットフォームを通じて募集またはコンテストを行い、問題を解決するために公衆の参加を促す。この過程に、指示、規則と期待が伴う。依頼人の選択によって、募集の範囲は、一般大衆を対象とする広いもの、または特定のタスクを処理できる特定の人的集団のみを対象とする狭いものである可能性がある。
- ③ 依頼人は提出された計画案を集めて、整理する。
- ④ 集められた計画案から、依頼人がその意図に最も合致するものを選ぶ。
- ⑤ 依頼人はコンテストの中で得られたものを今後どのように利用するかを決める。

運用の態様と当事者の構成に関して、クラウド就労は伝統的な雇用形態と大きく異なる。クラウド就労において、依頼人（クラウドソーサー、バイヤー、リクエスター等とも呼称される）と就労者（セラー、プロバイダー等とも呼称される）が当事者として挙げられる。

クラウド就労の場合、依頼人と就労者のマッチング、タスクの完成とその計画案の提出はほぼ全てオンラインで行われる。そのため、テクノロジーはこの新たな就労形態において非常に重要な役割を持っている。Eurofound（2015）によると、通常の場合、プラットフォームは仲介者としての役割を果たすが、依頼人と就労者の間の取引に直接に参加することはない。また、多くの場合、依頼人と就労者の間に正式な契約は締結されないが、彼らの関係は双務契約（bilateral agreement）に基づくものであると認識されている。

当事者の取引に直接に参加することはないが、クラウド就労プラットフォームは商法、民法、消費者保護法と情報保護法等の一般法の規定に従う必要がある。欧州プロジェクトの調査の結果、欧州範囲内において、とりわけクラウド就労を対象とする特別法や労働協約上の規制は確認されなかった。そして、クラウド就労プラットフォームを管理・監督する中央組織も存在しない。学説によると、ドイツの場合、クラウドワーカーは自営業者として活動し、かつ経済的独立性があることが想定されている⁴⁵。従って、労働法上の規制はクラウドワーカーには適用されず、彼らには最低賃金、年次有給休暇、あるいは病気休暇に関する権利が付与されることはない。そして、欧州プロジェクトが行った事例研究によると、他の欧州諸国においても、クラウドワーカーに対する認識は同じである。通常では、クラウド就労の場合、依頼人と就労者の就労関係は個別契約によるとされている。そのため、報酬、労働条件と知的財産権等の権利の帰属に関して、当事者はこれを自主的に決めるか、プラットフォームの関連規定によってこれを決めることになる。

一部のクラウド就労プラットフォームはあらゆる者からのアクセスと利用を認める。一方、

⁴⁵ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

依頼人と就労者の片方又は双方の事前登録を必要とするプラットフォームもある。通常の場合、プラットフォームに登録するために、就労者は満 18 歳以上でなければならない。欧州プロジェクトの事例研究によると、提供されるサービスの品質を確保するために、プラットフォーム運営側は様々な手段を講じた。例えばチェコの **Topdesigner.cz** というウェブサイトはまず就労者に 3 つのサンプル業務を行ってもらい、それを専門家に評価してもらってから、初めてプラットフォーム活動への参加を認める仕組みをとっている。同じように、ドイツの **Clickworker** というプラットフォームを利用するために、就労者は彼らの作業サンプルを提出するか、テストを受けなければならない。提出したサンプルやテストの結果によって、彼らには点数が付けられ、付けられた点数に応じたタスクがプラットフォーム運営側によって提供される。

プラットフォームのデザインによって、依頼人からのタスクが直接に公表される場合もあれば、まずプラットフォームの管理者によってチェックを受ける場合もある。例えば、**Topdesigner.cz** の利用規定の中には、内容が不適切と判断される場合、ネット上に掲載することを拒否する権利が明確に規定されている。また、タスクが一定のマナーに従って掲載されるように、デンマークの **Boblr** というウェブサイトの場合、タスクが公表される前に審査が行われる。

Eurofound (2015) によると、当事者間のプラットフォームを経由しない直接連絡が認められるかどうか、プラットフォームのデザインによって異なる。一部のプラットフォーム (**Topdesigner.cz**、**Boblr**、**Clickworker**、**Idea Hunting** と **Adtriboo.com**) は依頼人と就労者の間の仲介者として活動し、プラットフォームを経由しないと依頼人と就労者はお互いに連絡を取ることができない。一方、欧州プロジェクトの調査対象となる他のプラットフォームは、当事者間の直接連絡を認めている。

欧州プロジェクトの事例研究によると、以下のような 2 つの費用徴収モデルが存在している。そして、両者が併用される場合もある。

① 一部のプラットフォームは依頼人が公募をする度に掲載費用を徴収する。例えば **Boblr** の場合、依頼人は一回の募集に対して、3,000 ユーロの費用をプラットフォーム運営側に支払わなければならない。

② 調査対象となる他のプラットフォームは依頼人と就労者の間で合意された報酬に比例して費用を徴収する。その例として、**Topdesigner.cz** と **Idea Hunting** が **Eurofound (2015)** で挙げられている。これらのプラットフォームは依頼人に対して、就労者に対する報酬の 20% を依頼費として徴収する。また、**Boblr** とイギリスの **Taskub.co.uk** はタスクの総額の 15% を徴収し、リトアニアの **Lingjob** というサイトは、完成されたタスクに対する就労者報酬の 12%、またはウェブサイトで販売された内容物 (content) の 30% の金額を徴収する。

また、就労者に支払われる報酬の額に関しても、プラットフォームのデザインによって規定が大きく異なる。一部のプラットフォームは依頼人から就労者に支払われる報酬の額に関して、これを完全に当事者の判断に委ねる。この場合、当事者は報酬の額と支払方法を完全に自由に決めることができる。これに対して、他のプラットフォームは特定のタスクに対して、最低報酬額、あるいは報酬定額制を適用する。例えば、Topdesigner.cz と Adtriboo.com は、募集の種類ごとに明確な最低報酬額を決めている。Adtriboo.com の場合、報酬額は従事される業務の種類によって異なり、ロゴデザインの場合の最低報酬額の 200 ユーロから、ビデオ制作の場合の 3,000 ユーロまで様々である。この場合、依頼人が特定の募集種類を選択した後、最低報酬額は自動的に決定され、実際に支払われる報酬額がそれを下回ることはできない。そして、最低報酬額は市場の平均額と、このようなタスクに費やされる平均労働時間によって決められる。

Topdesigner.cz と Adtriboo.com を含む一部のプラットフォームは、報酬支払に関しては仲介者としての役割をも果たしている。依頼人が予めプラットフォームに報酬を渡し、就労者がサービスを提供した後、報酬はプラットフォームによって就労者に渡される。このような仕組みによって、就労者に対する報酬の支払が保障される。

Eurofound (2015) によると、通常では、プラットフォーム管理者は就労者の法的状態を確認することはなく（例えば、彼らが自営業者やフリーランサーとして登録したかどうか）、課税や社会保障に関する権利義務にも干渉しない。そして、これらの事項に関して、依頼人が関知しないことも一般的に認められている。

ウ クラウド就労プラットフォームの種類

運営会社が異なれば、オンラインプラットフォームの運営目的も異なる。例えば、Eurofound (2015) によると、独立した企業によって運営される場合、オンラインプラットフォームはサービスや商品の需給関係をマッチングさせることを目的とする。一方、大企業によって、企業自身の人員募集や業務遂行のために運営される場合もある（例えばデンマークの LEGO Ideas）。

事例研究によって、クラウド就労プラットフォームの具体的な運営態様が明らかにされた。具体的に、以下のようなモデルの組み合わせが可能である。

① 一部のプラットフォーム（例えばチェコの Topdesigner.cz、デンマークの Boblr、スペインの Adtriboo.com）は、必要とされるサービスに関して、依頼人がコンテストを開催することを認める。就労者には詳しい説明（例えば、商品を宣伝するためのスローガン、あるいはロゴのデザイン）に従いタスクを遂行することが要求され、依頼人は成果物の中から、一番気に入るものを選ぶ。そして、成果物が選ばれた「勝者」だけが報酬をもらえる。知的財産権に対する保護がない場合、依頼人は報酬を支払うことなく、（成果物が選ばれなかった）就

労者の創意工夫を利用することができ、Eurofound (2015) は、このことを問題視している。もっとも、成果物が選ばれなかった就労者には何の報酬も与えられないことは、労働法上より重要視されるべきではないかと思われる。一般的に、コンテストの開催から報酬の支払いまでの期間は短い。事例研究によると、Topdesigner.cz の場合、その期間は7~14日間である。

② Eurofound (2015) の中で挙げられるもう1つのアプローチは以下のようになる。即ち、依頼人はまず必要とされるサービスを説明し、就労者にタスクに従事するための計画案を提出してもらう（しかし、タスクを実際にこなすわけではない）。計画案が提出された後、依頼人は好きなものを選び、提出者とともに、タスクをこなすためのより詳細な計画を制定する。具体的な運用例として、スペインの Adtriboo.com というウェブサイトにおける「フリーランサーを雇用する (hire-a-freelancer)」サービスが挙げられている。

③ 一部のプラットフォームでは、就労者からプロセスを開始する場合がある。彼らは自分の業務技能を紹介し、それを潜在的な依頼人にアピールする。

④ 最後に、依頼人と就労者のマッチングのみがオンラインで行われ、実際のサービス提供に関するやり取りは直接本人同士で行われるという特例も見られる。

エ 欧州における出現

Eurofound (2015) によると、クラウド就労が利用される多くの国において、それは2000年代後半や2010年代前半から出現した新しい事象である。例えば、ギリシャとスペインにおいて、クラウド就労の利用が増加する傾向にあるが、それは経済危機によるものと説明されている。もっとも、この点に関して、短期的な経済発展による影響を過度に強調すべきではないというのがEurofound (2015) の観点である。その代わりに、新技術の運用によってもたらされる新たな機会、ワーク・ライフ・バランスを維持する難しさ、並びに新たな就労形態を求める高学歴若手専門家の存在が、クラウド就労の成長により大きく貢献しているとEurofound (2015) は評価する。

欧州プロジェクトの調査対象となるクラウド就労プラットフォームは、何れも近年設立された新しいものである。例えば、リトアニアの Lingjob というプラットフォームは2013年に、チェコの Topdesigner.cz とイギリスの Taskub.co.uk は2012年に、ラトビアの Academy of Ideas とスペインの Adtriboo.com は2011年に、デンマークの Boblr とポルトガルの Idea Hunting は2010年にそれぞれ運営を開始した。これらのプラットフォームと比べて、歴史が比較的長いのは2005年から運営を開始したドイツの Clickworker である。

クラウド就労はまだ歴史が浅く、欧州諸国において普遍的に利用されているとは言えないため、これに関する信憑性の高い研究データもほぼ存在しない。例えば、2010年夏から2014

年1月までの間、Boblrには15件の異なるコンテストしか掲載されなかった。また、立ち上げられてから約2年間が経過した2014年1月の時点で、Topdesigner.czには約3,900人の登録就労者と、320件の完了したプロジェクトしかない。2011年に設立されて以来、Academy of Ideasは約150件のタスクを掲載し、40人の依頼人と30~40人の就労者を擁している。そして、Lingjobの場合、運営を開始してから約1年後、3,000人近くの就労者が登録した状態にある。また、スペインに関しては、インターネットブログの情報によると、全国に約28のクラウド就労プラットフォームが存在し、そのもっとも重要なもの(Adtriboo.com)において、約135,000人の専門家がサービスを提供している。

事例研究の結果、クラウド就労の大規模な利用は、プラットフォームの欠如と、新しい概念の不確定性によって妨げられている。たとえばコンテストの参加者に対して、依頼人の敏感な情報を与えるかどうか、知的財産権を保護するかどうか、または個人情報に十分に保護されるかどうかは不確かな状態にある。そして、クラウド就労プラットフォームの存在自体が認識されていない場合もある。従って、とりわけ運営の初期段階において、プラットフォームの知名度を上げるために、創設者とマスコミによる口コミ宣伝(word-of-the mouth promotion)は極めて重要である。

もっとも、学説によると、クラウドソーシングプラットフォームの年間収入は、世界全体で毎年爆発的に増えている(2010年には53%、2011年には74%の増加を果たした)⁴⁶。この事実によって、この就労形態には将来性があるとEurofound(2015)は評価している。

オ 依頼人と就労者の特徴

(ア)依頼人

学説によると、インターネットによって生み出され、それに頼る産業として、クラウド就労はとりわけインターネットに関連する事業で多く利用されている⁴⁷。この中には、主にウェブコンテンツとソフトの開発、広告、オーディオ・ビデオの転写、データベースの構築、マーケットリサーチとデジタル化処理が含まれる。また、ユーザーによって入力された内容を調整することは、クラウド就労のもう1つの重要な利用分野である。

デンマークの専門家によると、クラウド就労によってカバーされるサービスは、主にIT分野、マーケティング、商品開発と多様な問題解決タスク(various problem-solving task)に関連している。そして、これらの業務は主にクリエイティブ産業に関係する(例えば翻訳、校正、編集、ウェブデザイン、ソフト開発と報道関係)。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によって、ラトビア、スペインとイギリスにも同じ現象が確認されている。

依頼人の内訳をみると、オンラインプラットフォームの本部が置かれる国の国民が多いこ

⁴⁶ Kaganer, E., Carmel, E., Hirschheim, R. and Olsen, T. (2012), 'Managing the human cloud', *MIT Sloan Management Review*, Winter 2013.

⁴⁷ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203.

とが事例研究によって明らかにされた。クラウド就労のもっとも大きな特徴は、その「国際的な、バーチャル化された労働市場」であるため、前述した事例研究の結果は、Eurofound (2015) にとって想定外のものである。この点に関して、プラットフォームは比較的新しく構築されたものであり、口コミに頼るところが大きい。その仕組みによって、自然と現地の依頼人が集まりやすいと説明されている。

(イ)就労者

ドイツとデンマークの専門家によると、クラウドワーカーに対して、高度の資格と臨機応変の能力が要求される。そして、スペインの Adtriboo.com に対する事例研究によって、この主張の正確性が証明された。即ち、事例研究の結果、そのプラットフォームに登録した多くのクラウドワーカーが学士号や修士号を持っている。一方、Eurofound (2015) によると、ドイツでは、学生、無職者と育児休業中の者を始めとする付加収入を必要とする者に対して、クラウド就労は就労形態として魅力的である。

2010年2月に、Amazon Mechanical Turk というプラットフォームで活動している1,000人の就労者に対して調査が行われたが、その結果、約47%の就労者がアメリカに、34%がインドに、20%が他の国に居住している。そして、彼らは全体的に若く、45%のアメリカ就労者と66%のインド就労者は1980年以降に生まれている。欧州プロジェクトの下で行われた他の事例研究によって、同じ結論が得られた。即ち、

① チェコの Topdesigner.cz というウェブサイトの利用者の約75%は、チェコ出身者であり(残りの25%の利用者はスロバキア出身である)、その80%は30歳に達していない。

② ドイツの Clickworker というプラットフォームに登録した就労者の中で、3分の1がドイツ人であり、3分の1が他の欧州諸国の出身者であり、残りの3分の1はアメリカ人である。この国籍分布の広さは、プラットフォームが長年間運営されており、より高い知名度を持つことを理由とする。Clickworker の就労者は比較的若く、その平均年齢は主に22歳から40代後半までである。

③ リトアニアの Lingjob というプラットフォームにおける就労者は主にリトアニア人であり、その年齢は18歳から35歳までである。

④ ポルトガルの Idea Hunting というプラットフォームでは、登録就労者の国籍は45ヶ国に及ぶが、その90%はポルトガル人である。そのうち、男性就労者の60%と女性就労者の70%は35歳以下である。

⑤ スペインの Adtriboo.com の典型的な就労者は 26 歳～35 歳の男性で、少なくとも 5 年間の就労経験があり、スペインの都市（その半分以上はマドリード）に生活している。

Eurofound (2015) によると、欧州プロジェクトの事例研究対象として取り上げられたプラットフォームの内、3 つで女性就労者が多く、3 つで男性就労者が多く、1 つで男性と女性就労者の比率が半々であり、2 つは関連情報を提供しなかった。

また、事例研究によって、クラウドワーカーはクラウド就労を本業とする意図がないという事実が解明された。その代わりに、彼らは本業や勉強、あるいは介護責任を果たしながら、副業としてクラウド就労に従事している。

サ 利用の促進要因と阻害要因

(ア) 依頼人の視点から

学説によると、依頼人にとって、クラウド就労を利用する主な動機は、大量の知識と経験を所有する者と接触し、予定の業務をより早く完遂させることである⁴⁸。クラウド就労を利用することによって、労働者を募集する必要がなくなり、労働法上の規制を顧慮する必要もなくなる。それに加えて、クラウドワーカーの報酬やかかる人事管理費用は正規労働者より低く、かつ使用者から設備、原材料とサポートを提供する必要もないため、コスト削減につながるがあると学説上主張されている⁴⁹。そして、Eurofound (2015) によると、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、前述したクラウド就労の利用動機に対する学説の分析は正しい。

一方、依頼人からみると、クラウド就労を利用しない理由として、企業内部における業務遂行能力の喪失と、作業過程をコントロールできなくなることが挙げられる。クラウド就労の場合、タスクを就労者に非常に詳しく説明しなければならないが、それを実現することが困難である。依頼人は提供されるサービスの品質に対して、コントロールを及ぼすことが難しい。また、タスクに応じて報酬が支払われる (pay-per-task) 仕組みは、製造業における出来高払いに似ており、提供されるサービスの品質に悪影響を及ぼす可能性があると主張する学説がある⁵⁰。大きなタスクが複数のマイクロタスクに細分化される場合、各就労者の担当するタスクを調整・統合することも困難である。

欧州プロジェクトによる事例研究の結果、クラウド就労の利用を妨げるもう 1 つの理由は、依頼人がこの概念をよく理解していないことである。即ち、潜在的な利用者は、このような

⁴⁸ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

⁴⁹ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203.

⁵⁰ Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

就労形態とオンラインプラットフォームの存在をよく理解できておらず、これを非伝統的な就労形態と認識し、その利用をためらう場合が多い。

(イ)就労者の視点から

学説によると、クラウドワーカーの就労働機として、この種の業務に従事する楽しさ、学習する機会、社会的交渉、他のクラウドワーカーと依頼人との交流、自分をアピールする機会、ワーク・ライフ・バランス等が挙げられる⁵¹。そして、クラウド就労プラットフォームの登録者はあくまでこれを付加的収入源と見ている。

一方、情報保護や報酬額の適切性に対する懸念が、クラウド就労への従事を阻害する要素として挙げられる。

(9) 協働就労

ア 一般的な特徴

より大規模な相手と競争し、小規模に由来する経済活動の限界を克服するための伝統的な方法として、自営業者と小規模企業の協働が挙げられる。これに対して、Eurofound (2015)の中でいう「協働就労」という新たな就労形態は、伝統的なサプライ・チェーンやビジネス・パートナーシップを超えた、最近現れた特殊な協働関係と定義される。

欧州プロジェクトの調査の結果、欧州諸国において、以下のようなフリーランサー、自営業者と中小企業間の新たな協働形態が確認されている。

① アンブレラ組織 (Umbrella organisations)

アンブレラ組織によって、引取先への送り状送付や税金の処理等の特定の運営サービスが提供される。このような組織形態はオーストリア、フランスとスウェーデンで確認されている。

② コワーキング (Coworking)

就労スペース、バックオフィスとサポートタスクの共用がコワーキングの特性として挙げられる。ビジネスインキュベーターとは違って、この概念は新設企業のみを対象とすることはない。そして、コワーキングセンター内における自営業者の間の協働と交流がより緊密である点において、「企業ホテル (company hotel)」とも異なる。また、就労者の共用就労スペースは実物である必要がなく、共同作業を容易化するバーチャル的なミーティングスペースである可能性がある（例えば、欧州プロジェクトの調査によると、ドイツにおいてその利

⁵¹ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

用例がある)。コワーキングはオーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、リトアニア、スペインとイギリスにおいて、新たな就労形態として存在する。

③ 協同組合 (Cooperatives)

Eurofound (2015) によると、製造、マーケティングと戦略運営等の分野で複数の参加企業によって共同所有され、民主的に運営される企業体が協同組合に該当する。コワーキングとは違って、参加企業には共用の場所がない。協同組合の加盟者は自営業者とは限らないにも関わらず、Eurofound (2015) が協同組合を協働就労の一種に分類したのは、協同組合には、他の協働就労形態と同様なネットワーク的な特徴 (networking features) があるためである。オーストリア、フランス、ハンガリー、ドイツ、ギリシャ、オランダ、スペインとスウェーデンにおいて、協同組合は重要性を増している。

(ア) アンブレラ組織

その英語名に示されたように、アンブレラ組織 (Umbrella organisations) はその傘下でビジネスをする自営業者やフリーランサーに対して、「傘」を提供するものと Eurofound (2015) は想定している。その参加者には事業活動としての主な特徴が維持されるが (リスク負担、独立性、自主性とコントロール権)、アンブレラ組織は参加者の運営活動に対して、サポートを提供する。一方、引取先と交渉し、自主性を持ってサービスを提供するのはあくまで自営業者やフリーランサーの方である。欧州プロジェクトの調査によると、一部の事例において、アンブレラ組織に参加することによって、参加者に対して、通常の自営業者より高い社会保障の水準が保障される。

(イ) コワーキング

コワーキングとは、コストを節約し、効率を上げるために、自営業者、フリーランサーと小規模企業が事業所とバックオフィスサービスを共用する就労形態である。また、様々なコミュニケーションを通じて、コワーカーの間に情報の交換 (peer exchange) が行われることもコワーキングに関する重要な要素である。Eurofound (2015) の中で、「情報交換」の定義は広く、その中には、コーヒーを飲みながらの雑談から、共同プロジェクトの設計と実施、並びに共同の集客行為まで様々な態様が含まれている。従って、良い就労環境を提供するほか、コワーカーの間の協働を促すこともコワーキングの目的の1つとして挙げられる。

コワーキングという就労形態の下で、自営業者、フリーランサーと小規模事業者はオフィス空間を無期、有期、又はウォークイン (walk-in) プランの形で賃借する。有期と無期賃貸の場合、コワーカーは個室とオープンプランから選択できるが、ウォークインプランの場合、コワーカーは一般的にオープンプラン用のエリアしか利用できない。具体的な賃貸条件には柔軟性があり、コワーカーの要求に応えることができる。例えば、欧州プロジェクトの調査

によると、スペインには、Utopic_US という名前のコワーキングセンターがあるが、そこでは、家賃の支払いを先延ばしすることや、自営業者とフリーランサーに融資することを通じて、コワーカーの月間収入の変動に応じて支払プランを組むことができる。

コワーキングセンターはインターネット接続、プリンター、会議室と郵便業務等のビジネスサービスを提供する。そして、コーヒーショップやラウンジの形で、コワーカー同士の間、または第三者と交流するための場所も提供される。それに加えて、一部のコワーキングセンターは情報交換の専用スペースを提供し、または協働イベントを組織することによって、コワーカーの間の交流と共同作業を促進する。

コワーキングセンターは個別的な就労空間ではなく、利用者全員に対する快適な就労環境を提供することを目的とするため、一般的な運営規定が設けられている。その例として、喫煙禁止、退勤前のデスクの清掃、並びにオープンスペースにおける大声禁止等が挙げられる。

2013年グローバルコワーキング人口調査（Global Coworking Census 2013）によると、2013年時点で、EU加盟国とノルウェーにおいて、コワーキングスペースの総数は1,071であり、世界全体の43%を占めている。そのうち、ドイツ、スペイン、イギリス、フランスとイタリアにおいて、その数が比較的に多く、この5ヶ国のコワーキングセンターの数はEU28ヶ国とノルウェー全体の総数の75%を占める。ドイツにおいて、コワーキングは2010年から急速な発展を遂げ、ベルリンにおいて、約70のコワーキングスペースが設置されている。スペインにおいて、合計199のコワーキングスペースが存在し、その40%はマドリードとバルセロナにある。もっとも、スペインの国内研究によると、コワーキングスペースの利用率は55%でしかなく、約2,500～2,600人のコワーカーがスペインで働いている。これに対して、リトアニアにおいて、コワーキングスペースの数は5つ未満であり（コワーカーの総数は約100人）、そのほぼすべてがビリニュスに位置している。

また、欧州プロジェクトの調査の結果、コワーキングを規制対象とする特別法や労働協約上の規制は確認されなかった。

(ウ)協同組合

Eurofound（2015）によると、協同組合は複数のEU加盟国において、長年間利用されてきた。例えば、イタリアにおける協同組合活動の歴史は、1800年代後半に遡ることができる。オーストリア、フランス、ドイツ、ハンガリーとスロバキアにおいて、最初の協同組合は19世紀に出現した。しかし、協同組合を発展・適応させるための法律は今も欧州で新設又は改正されている。フランスで行われた調査によると、近年、協同組合がその重要性を増し、あるいは新たなタイプの協同組合が出現してきている⁵²。

欧州協同組合規則（European Cooperative Society Regulation, SCE）によって、協同組

⁵² CECOP (2014a), *Best result in 6 years for the creation of worker cooperatives in France*, press release, 18 June.

合を規制するための法律は強制的にすべての EU 加盟国の国内法上に設けられることになっている。そのため、会社法の中で特殊規定を設けたチェコ、デンマークとスロバキアを除いて、他のすべての EU 加盟国において、一般的な協同組合法が存在する。もっとも、アイルランドとイギリスにおいて、協同組合法の名前の中に「協同組合 (cooperative)」という単語が含まれていない。そして、Eurofound (2015) によると、全体的にみると、欧州諸国において、協同組合法が近年大きく改正されたことはない。

欧州就労者協同組合・社会協同組合・社会的全員参加事業同盟 (European Confederation of Worker Cooperatives, Social Cooperatives and Social and Participative Enterprises, CECOP) からの情報によると、EU の工業とサービス業において、約 9 万の協同組合事業が活動している。その計算によると、これらの協同組合における就労者の数は約 200 万人に及ぶ。そのうち、就労者協同組合と社会協同組合の組織の下に、より多くの就労者を有する国はイタリアとスペインである。

イ 就労者の特徴

(ア)アンブレラ組織

欧州プロジェクトの調査によると、オーストリアにおいて、定年退職後の就労者を顧問として引き続き就労させる退職管理者団体 (ASEP) が存在する。その統計によると、これらのマネージャーの中で、72%が法定の定年退職年齢である 65 歳を超えており、95%が男性であり、87%が学士号を持っている。彼らの顧客は主にマーケティング、金融と生産管理を業務とする中小企業と起業家である。

また、Eurofound (2015) によると、フランスにおいて、アンブレラ組織は管理職 (executive) しか利用できない。例えば、事例研究の対象として AdPartners というアンブレラ組織が取り上げられたが、その場合、もっとも多く就労者が経営コンサルタントと監査役 (audit) として活動しており (約 45%)、技術、文化、ウェブデザイン、視聴覚媒体と訓練分野において、それぞれ約 10%の就労者が従事しており、残りの 8%が農業に従事している。就労者の平均年齢は 45 歳であり、女性が男性より多い。アンブレラ組織で行われる業務は、通常彼らの本業である。

(イ)コワーキング

Eurofound (2015) によると、コワーキングスペースはとりわけクリエイティブ産業 (例えばオーストリア、ドイツとスペイン)、コンサルタント業等の新興業界で多用されている。ドイツの場合、ほぼすべてのコワーキングスペースがベルリンやハンブルクのような大都市に設置されている。

コワーカーは比較的若く (約 35~40 歳)、高度の技能を持ち、コワーキングスペースの所在国の国民である場合が多い。スペインで行われた調査によると、コワーカーの多くは自

営業者である。彼らは以前自宅で就労したが、コワーキングスペースを利用し始めたのは、専門的な就労環境にアクセスするためである。明確な統計資料は存在しないが、欧州プロジェクトの事例研究によると、自営業者やフリーランサーとしての活動は、コワーカーの本業または主な収入源に当たる。

(ウ)協同組合

Eurofound (2015) によると、EU に加盟する 28 ヶ国において、工業、サービス業と手工業等の業界の中に、就労者協同組合と社会的協同組合 (worker and social cooperative) は主に建設業 (22%) と製造業 (12%) に存在する。フランスの場合、協同組合は主にクリエイティブ産業に存在するが、建設業等においても、その存在が確認されている。全体的にみると、協同組合は自営業と自由業 (liberal professions) のモデルであるが、この就労形態は福祉・医療サービス、デジタルと対事業所サポートサービス、従前公共部門によって提供されてきた公益 (general interest) サービス等の、新たな分野において迅速に成長している。

統計によると、スペインにおいて、女性は都市部の就労者協同組合における就労者の 49% を占めている。そして、スペインの就労者協同組合の管理職の 39% は女性である。他のスペイン企業と違って、就労者協同組合において、フルタイム契約は契約形態の主流である。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

オーストリアの場合、コンサルタントに対して、アンブレラ組織に加入する動機として挙げられるのは、世代間の技能の伝承、外国での就労機会、興味のあるプロジェクトへの参加機会、並びに一定の収入水準を維持する見通しである。それに加えて、コンサルタントは社会に対して役に立てること、大きなプロジェクトに参加できることを協働就労に従事する主な理由として高く評価している。これに対して、Eurofound (2015) によると、フランスのアンブレラ組織である AdPartners で働く就労者は、主に従事してきた仕事をなくしたため、アンブレラ組織での就労を余儀なくされている。

一方、自営業者やフリーランサーがコワーキングの形で就労するのは、社会的隔離を克服すると同時に、設備が良く、住所に近い事務所を低いコストで利用できるためである。

(10) ネットタクシー配車サービス——Uber

新技術の導入によって、様々な非典型的な就労組織が世界中に出現している。そのうち、もっとも注目を集めている就労形態の 1 つは、スマートフォンアプリから自動車を手配する自動車配車サービス「Uber」である。Eurofound (2015) の中では、Uber という自動車配車サービス形態は新たな就労形態の 1 つとして挙げられなかったが、Uber 運転手の労働者性判断は、今欧米において労働法の重要な話題の 1 つとされている。このような状況の下で、2016 年 10 月 28 日、ロンドン中央雇用審判所 (The London Central Employment Tribunal)

はイギリスにおける Uber 運転手の労働者性を肯定する初めての判決を出した（以下、「イギリス裁判例」という）⁵³。

そこで、日本においてまだ Uber サービスの利用は広がっていないが⁵⁴、Uber システムの利用方法の説明も兼ねて、Uber 運転手の労働者性を肯定する初のイギリス裁判例を紹介する。

ア Uber の事業展開

Uber とは、米 Uber 社が提供する、スマートフォンアプリによる自動車配車サービスである。Uber 本社は 2009 年にアメリカのサンフランシスコで創業され、その事業運営に必要なスマートフォンアプリは、2010 年にリリースされた⁵⁵。

イギリスの場合、ロンドン地域において、現在約 3 万人の Uber 運転手が活動しており、イギリス全体では、約 4 万人が活動している。そして、約 200 万人がロンドンにおける Uber サービスを利用するために登録している。

イ Uber システムの利用

イギリス裁判例によると、Uber システムは以下のように利用される。

まず、Uber を有料で利用する乗客は、満 18 歳以上でなければならない。彼らはクレジットカード情報を含む特定の個人情報を提供し、Uber システムに登録する。携帯アプリをダウンロードし、ログインした後、乗客はコースを予約できるようになる。コースを予約する際に、出発地を指定する必要があるが、目的地を指定する必要はない（もっとも、乗客は通常予約する際に目的地を明らかにしている）。必要がある場合、予想される料金額を計算することができる。

乗客からのリクエストを受領した場合、Uber の運営側は運転手を追跡する設備を利用し、乗客にもっとも近い運転手を確定し、その運転手のスマートフォンに、リクエスト情報を送信する。この時点で、運転手に知らされる情報は、乗客の苗字とその信用度である。リクエストに同意するかどうかを決めるために、運転手には 10 秒の考慮時間が与えられる。当該運転手が 10 秒以内に同意しなかった場合、次の運転手の方にリクエストが送られる。運転手がリクエストに同意した場合、運営側は乗客の予約を確認し、当該コースを担当する運転手を確定する。この時点で、運転手と乗客はアプリを通じて、お互いに通話することができる。しかし、当事者にはお互いの携帯番号を知らされることはない。通話の目的は、具体的

⁵³ <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/> から、判決と理由の全文にアクセスすることができる。

⁵⁴ 日本の場合、道路運送法上、「旅客自動車運送事業」を営むには許可の取得が必要とされているためである。

⁵⁵ 例えば中国の場合、Uber 社と同じようにスマートフォンアプリを通じて自動車配車サービスを提供する企業が複数存在する。激しい商戦の末、中国の Uber の子会社は「滴滴出行」という類似するサービスを提供する中国企業に吸収合併された。もっとも、ここで検討対象となるのは、Uber 社に属する運転手だけではなく、Uber のような事業モデルの下で労務を提供する運転手の労働者性である。

な待ち合わせ場所を指定し、又は交通渋滞による遅延を知らせるためにコミュニケーションを取ることである。乗客を乗車させる前に、運転手から目的地を聞くことは勧められていない。

乗客を載せた後、運転手は直接に乗客から聞くか、(乗客が Uber に目的地を知らせた場合にのみ) アプリを通じて目的地を通知されることになる。アプリの中には、目的地への路線の詳細を提供する衛星測位システムが組み込まれている。もっとも、運転手はアプリに指定された路線に拘束されることはなく、乗客が異なる路線を指定した場合、運転手はそれに従うことになる。しかし、命じられなかったにも関わらず、アプリの指定路線から外れた場合、運転手に不利な影響が及ぶ場合がある。

目的地について後、運転手は携帯電話の「コース終了」ボタンを押す。アプリへのログイン状態を継続する場合、彼には他のリクエストが送信される。

料金の支払いに関しては、以下のような説明がされている。

コースが終了した後、運転手の携帯電話の GPS データに基づき、Uber のサーバーは料金を計算する。計算の過程において、使われた時間と運転距離が顧慮される。もっとも、Uber によって算出される金額はあくまで推奨額 (recommended fare) であり、運転手は乗客と交渉することによって、より少ない金額で合意することができる (反対に、推奨額を超えることはできない)。一方、運転手がより低い料金額に同意したとしても、Uber は推奨額をベースにシステム利用料を計算することになる。

乗客はクレジットカード等を通じて、乗車料金を Uber 運営側に支払い、電子メールの形でレシートをもらう。一方、Uber 運営側は外見上 Uber 運転手から乗客宛に発行する「請求書」に類する書類を作る。その中に、乗客のフルネームと連絡情報は明記されず、その苗字のみが記載される。乗客はすでに料金を全額 Uber に支払って、レシートをもらっているため、それが乗客に送られることはない。一方、当事者である運転手はアプリを通じて、その電子版にアクセスすることができる。正式に乗客に対して費用を請求するという、請求書としての機能を発揮することはないが、それがコースの詳細とかかった費用に対する記録として残されることになる。

Uber 運営側は毎週運転手に費用を支払う。その行為は、アプリの利用に関するサービスを控除した運賃を運転手に支払う行為として性質付けられている。

ウ イギリスにおける Uber 運転手の労働者性判断

このような就労組織の下で就労する運転手の労働者性に関して、ロンドン中央雇用審判所はこれを肯定した。その主な理由付けは以下のようなになる。即ち、

- ① 予約を受け入れるかどうかに関して、Uber は一方的かつ完全にこれを決定すること (sole and absolute discretion) ができる。

- ② Uber が運転手に対して面接と募集を行う。
- ③ Uber は重要な情報（とりわけ乗客の苗字、連絡方法と予定した目的地）をコントロールし、運転手はこれを知ることができない。
- ④ Uber は運転手に対して、コースを受け入れ、それをキャンセルしないことを要求し、これらの要求に従わない運転手をログオフさせることによって、前述した要求への遵守を強要する。
- ⑤ Uber がデフォルト路線を設定し、運転手は自己責任で設定された路線から外れることができる。
- ⑥ Uber が運賃を設定し、運転手は乗客とより高い運賃に関して合意することができない。（より低い運賃に関して合意する自由があるが、それは明らかに無意味である。）
- ⑦ Uber は運転手に対して、様々な規制を課し（例えば自動車の選択肢を制限する）、運転手に対して、その労務従事に関して指示を与え、様々な手段によって、その労務給付をコントロールする。
- ⑧ Uber は運転手を一定の評価システムの下で管理し、労務給付に関する管理・懲戒手続（performance management/disciplinary procedure）を設定する。
- ⑨ Uber が払い戻しに関する事項を決定し、場合によっては、報酬額が影響されうる運転手がそれに関与することもできない。
- ⑩ 保障される収入計画があった（現在はもう継続されていない）。
- ⑪ Uber は損失に関するリスクを負担する。運転手が本当に自己責任で自営業をする場合、このようなリスクは運転手が負うことになる。（詐欺に遭った場合や自動車が汚れた場合等）
- ⑫ Uber は運転手に対するものを含めて、乗客からの苦情を処理する。
- ⑬ Uber が運転手の運賃を一方的に変更する権利を保有する。

5. 検討：欧州の新たな就労形態における「就労者」の法的性質——日本の現行制度に照らして

Eurofound (2015) では、それぞれの就労形態の下で労務を給付する者に関しては、「worker」と「employee」という表現が入り混じって使われ、その労働者性の有無は必ずしも明らかにされていない。しかし、日本の現行制度上、「労働者」としての身分を持つ者のみが、労働保護規制の保護対象となり、雇用保障、労働条件保障、社会保障、労働安全衛生等の面において、法律によって手厚い保護を保障されることになる。そして、日本における様々な伝統的な就労形態も、就労者の労働者性の有無によってまず2つのグループに分けることができる。したがって、更なる検討に入る前提として、まず Eurofound (2015) の中に挙げられる新たな就労形態の運用実態を見て、その就労者の労働者性を判断する必要がある。

(1) 労働者シェアリング

労働者シェアリングはさらに戦略的労働者シェアリングとアドホック的な労働者シェアリングに細分化されるため、二者を分けて検討する必要がある。

ア 戦略的労働者シェアリング

戦略的労働者シェアリングとは、複数の使用者がネットワークをつくり、1人または複数の労働者を雇用し、参加する使用者企業における単発的な作業割当に対して、労働者を派遣する就労形態である。この就労形態は構造上、

- ① 労働者は参加する使用者の間を定期的に周り、もっぱらこれらの使用者のために就労すること、
 - ② ネットワーク自身が営利を目的としないこと、
- という2点において、日本でいう労働者派遣とは異なるが、これらの違いが、労働者該当性の判断に影響をおよぼすことはない。

また、戦略的労働者シェアリングの目的は、一人ひとりの使用者からでは提供できない継続的な労務を、共同して就労者に提供することと、就労者の「労働者性」を長期的に維持することである。従って、日本でいう労働者派遣と比べて、戦略的労働者シェアリングの場合、就労者の労働者該当性はより明らかである。

一方、労働者派遣の場合と同じように、戦略的労働者シェアリングの場合、むしろ「契約上の使用者が誰であるか、使用者責任を誰が負うか」、ということの方が重要である。

この点に関して、使用者グループの規模が大きい場合、グループは経営者としての実体を持つようになるが、規模が小さい場合、参加企業の1つが運営部局としての業務を行うことになる。もっとも、何れの場合も、「使用者グループ」は共同して就労者の法律上の使用者となるため、グループ参加企業は、就労者に対しては、使用者として「連帯責任」を負うことになる。一方、参加企業は労働安全衛生措置等を含めて、就労組織全体に対して責任を負うため、参加企業の間には、肩代わりで負担した使用者責任に関する求償権があると思われる。例えば、A企業で就労した際に、A企業が使用者としての安全配慮義務を果たさなかったために労災が発生し、就労者に損害が及んだが、A企業が就労者の損害賠償請求に応じなかった場合、就労者は同じグループの参加企業であるB企業に損害賠償請求をし、B企業は一旦就労者に賠償金を支払った後、A企業に対して、賠償金に相当する額を請求することができる、という仕組みになるとと思われる。

イ アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、労働力資源が過剰な場合、(派遣会社ではない)企業が一部の労働者を一時的に他の企業で就労させる実務上の運用である。欧州では、この就労形態にもっとも類似しているのは労働者派遣になるが、その定義をみても、運用の実態

をみても、まさに日本の出向と同じである。

欧州諸国の国内規制が異なるため、一概には言えないが、例えばドイツの場合、就労者は派出側使用者（日本でいう「出向元」）の労働者としての身分を維持するが、受入側が具体的な指揮命令をすることになる。この点に関して、日本の出向制度⁵⁶と同じである。もっとも、労働条件に関して、少なくとも派出側使用者の下で就労した場合と同じ額の賃金が保障されること（付加的給付が生ずる可能性がある）、派出側使用者が賃金を支払うこと、就労者を強制的に他の企業に派出することができないこと、等の点において、日本の出向制度とは異なっている。そして、欧州では特定のポストに就くために労働者を雇用するが、日本では特定の労働者が様々なポストで運用される、という発想の違いがあり、これが欧州におけるアドホック的な労働者シェアリングと日本の出向という異なる制度に対して、それぞれどのような影響をおよぼすか、今後更なる研究が必要になるだろう。

（2）ジョブ・シェアリング

ジョブ・シェアリングとは、一人の使用者が複数の労働者（通常は2人）を雇用し、共同して1つのフルタイムポストを埋める雇用関係である。欧州において、これは一種のパートタイム労働として分類される。従って、ジョブ・シェアリングにおける就労者は労働者に該当する。もっとも、ジョブ・シェアリングの場合、2人または2人以上の労働者が1つの労働契約を締結することもあるが、日本のパートタイム労働の場合、このような労働契約の締結形式は想定されていない。

日本の場合、正社員の場合でも、自分の担当分の業務を完遂したが、部門全体としてまだ仕事が残されている場合、他の労働者を手伝うことが多い。しかし、それはあくまで従事した業務量と賃金額が直接に連動しない場合の話である。ジョブ・シェアリングの場合、2人の労働者が合同で正規労働者1人分の業務に従事し、1人分の賃金をもらうことになる。この場合、賃金の分配は、必然的に従事した業務の量に応じて行われる形になる。欧州の場合、業務量の分配に関して、使用者がこれを指定する場合もあれば、労働者の間で決める場合もある。そして、従事する業務の内容に関して、2人の労働者が同じ内容の業務に共同従事する場合もあれば、お互いの業務内容が異なる場合もある。そこで、従事した業務の量と内容に従って、賃金を公平に分配することが、重要な課題になる。

（3）管理者派遣

管理者派遣とは、特定の目的を果たすために、企業が一時的に労働者を他の企業に貸出することを意味する。労働者派遣とは違って、管理者派遣の場合、派遣対象となる就労者は高度な技能を持つ専門家に限られるが、この就労者の違いは、管理者派遣も三者構成をとるこ

⁵⁶ 出向とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の従業員（ないし役員）となって相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいう。

とに影響することはない。即ち、労働者派遣の場合と同じく、管理者派遣関係も、就労者、仲介業者と受入企業の三者間関係である。そして、とりわけ仲介業者と受入企業のどちらが使用者責任を負うべきか、ということが一番重要な問題になる。

この点に関して、日本の労働者派遣の場合、派遣元企業が契約上の使用者としての責任を負うことが、法律によって明確にされている。これ以外の場合、職業安定法によって禁止される違法な労働者供給に当たる。

これに対して、管理者派遣に関しては、使用者責任の帰属性に関して、3つの異なる類型がある。

① 受入企業が使用者に当たる場合

この場合、仲介業者は就労者に対する需要と供給をマッチングさせる調整者としての役割のみを持つ。そして、欧州においては、ほぼすべての管理者派遣がこのモデルに該当する。

② 仲介業者が使用者に当たる場合

数は少ないが、この場合、管理者派遣は管理業務に従事する労働者を派遣対象とする労働者派遣に分類される。

③ 就労者が労働者ではない場合

この場合、管理者は労働法ではなく、民法の規制の下で受入企業のために就労する。当事者の労働者性が否定される以上、使用者責任の帰属性を検討することに意味がなくなる。

(4) カジュアルワーク

カジュアルワークとは、雇用が安定的、継続的ではなく、使用者が常に労働者に労務を提供することを義務付けられることもないが、必要がある場合、労働者を呼び出す柔軟性を持つ就労形態である。パートタイム労働や有期契約労働とは異なるが、両者の特性を併せ持つと言われる。もっとも、日本の就労形態と比較すると、全体的に「登録型派遣」により近いとも思われる。カジュアルワークは更に以下の2種類に分けることができる。

ア 断続的な労働

この場合、個別的なプロジェクトや季節業務に従事してもらうために、使用者が労働者に対して、特定のタスクを定期的に、あるいは不定期に行うよう交渉を持ちかける。当該雇用には一定の契約期間が定められており、その期間は特定の責務を完遂するまでのもの、あるいは特定の就労日数が経過するまでのものである。

日本で言うと、これは「季節労働」、あるいは「プロジェクトの完遂を目的とする有期契約労働」といった形の有期契約に当たる。日本の場合、このような有期契約は新しいものとは言えず、契約期間中の労働者性が問題になることもないが、労働契約を締結していない空白期間中における労働者の生活保障も問題視されていない。これに対して、欧州においてこのような就労形態が問題視されるのは、まさに労働契約を締結していない「空白期間」中に生

計が立たなくなる恐れがあるためである。

イ オンコールワーク

この場合、労使の間に、継続的な雇用関係は維持されるが、使用者は労働者に対して、継続的に業務を提供することはない。その代わりに、使用者は必要がある場合、労働者を呼び出す選択肢を持っている。このうち、最小労働時間と最大労働時間を規定する労働契約もあれば、いわゆる「ゼロ時間契約」という最小労働時間を規定しないものもある。後者の場合、使用者はそもそも労働者を呼び出す義務を負わないため、カジュアルワークに属する就労形態の中で、一番問題視されている。

オンコールワークの場合、労務受領者は直接に、又は派遣会社やオンライン・プラットフォーム等の媒介を通じて、カジュアルワーカーを運用する。どちらの場合でも、「継続的な労働関係」は存在し、就労者の労働者性が認められる。もっとも、前者の場合、労務受領者は直接に使用者になるが、後者の場合、労務受領者と、派遣会社やオンライン・プラットフォームのどちらが使用者責任を負うべきかに関して、議論の余地がある。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約の下で就労する自営業者の労働者性に関する議論がある。即ち、自営業者がゼロ時間契約の下で労務に従事する間に、その労働者性は認められるが、労務への従事が終了した後、彼らは自営業者に戻るという論理構成もできると言われる。これに比べて、日本の場合、例えば労務に従事していない間の登録型派遣労働者の労働者性に関する議論は管見の限り見当たらなかった。

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク

ここでいう情報通信技術に基づくモバイルワークとは、少なくとも部分的ではあるが、定期的に共有した企業パソコンシステムに対して、情報通信技術を使ってオンライン接続をし、使用者の構内、あるいはカスタマイズされたホームオフィスといった「主たるオフィス」以外の場所で業務に従事することを意味する。モバイルワークの特徴として、①特定した就労場所の欠如、②インターネットを基礎とした就労過程、③移動性、④移動しながら作業する習慣が挙げられるが、そのいずれも業務従事者の労働者性判断に影響するものではない。即ち、情報通信技術が導入され、モバイルワーカーになったからといって、従来では労働者だった者が労働者でなくなることもなければ、労働者ではなかった者が労働者になることもない。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国の中で、情報通信技術に基づくモバイルワークが運用されている 16 ヶ国のうち、4 ヶ国（フィンランド、フランス、ハンガリー、スロベニア）がモバイルワーカーの労働者性を認め、7 ヶ国（ベルギー、キプロス、デンマーク、リトアニア、ポルトガル、スペインとスウェーデン）がモバイルワーカーの労働者性を否定し、これを自営業者とみなす。そして、他の 5 ヶ国（ドイツ、ギリシャ、ラトビア、オランダとノルウェー）では、モバイルワーカーの中に、労働者と自営業者の両方が含まれることになる。

(6) バウチャーに基づく就労

バウチャーに基づく就労とは、労務受領者が第三者（通常は政府機関）からバウチャー（voucher）を入手し、現金の代わりに、これを就労者からのサービスに対する報酬として使うことである。就労者から提供されるサービスは通常特定のタスクに関するものや期間の定めのあるものである。

バウチャーに基づく就労に関して、当事者として、労務受領者、仲介機構、就労者の三者が当事者として挙げられる。例えばベルギーの場合、政府によって認められるサービスバウチャー組織が、労働者を雇用し、彼を労務受領者のところに派遣する形をとっている。この場合、仲介機構が契約上の使用者となり、就労者と労働契約を締結することになる。一方、バウチャーに基づく就労の需要と供給をマッチングする仲介機構の関与が限られており、労務受領者は自力で就労者を探し、就労者は自力で労務受領者を探さなければならない場合もある。その場合の就労者の労働者性判断に関して、まだ検討の余地が残されている。

一方、バウチャーに基づく就労を利用するに当たって、欧州で重要視されるのは就労者の労働者性の有無ではなく、不法就労を合法化する機能である。即ち、多くのバウチャー就労者はもともと申告されていない不法就労をしてきた者であり、バウチャーに基づく就労を導入することによって、彼らは「合法的な就労者」としての身分を得ることができた。不法就労者の合法化という大きな法的効果と比べて、法律上、彼らが労働者に分類されるか、それとも請負業者に分類されるか、という問題はあくまで二の次になる。

通常では、バウチャーの発行者は政府機構であり、比較的安いバウチャーの売値と最終的に就労者に支払われる賃金の差額は、政府機構が補助することになる。そして、バウチャー就労者に対する需要と供給をマッチングさせる仲介機構は政府の認定を受ける必要がある。例えばベルギーの場合、最初の3ヶ月間の就労が経過した後、仲介機構は就労者1人あたりに対して、1週間13時間以上のパートタイム就労を提供する義務があり、その契約形態を期間の定めのないものに転換しなければならない。これによって、バウチャー就労者の労働条件と雇用保障はある程度保障されることになる。

(7) ポートフォリオワーク

ポートフォリオワークとは、1人の就労者が同時に複数の注文主と就労又は請負関係をもつ就労形態である。この就労形態の下で就労する者は、フリーランサーや自営業者から、雇用される労働者まで様々な法的性質を持つことになる。Eurofound（2015）では、当該就労形態は大量の注文主のために就労するフリーランサー、自営業者、零細企業によって締結される小規模請負契約とされ、労働者はその中から除外されるが、整理の仕方によって、同じ就労形態の下で就労するにも関わらず、就労者の労働者性が認められる場合もあれば、労働者性が認められない場合もある。このような考え方は、日本の労働者性の有無を中心とする整理の下では基本的には存在しない。

(8) クラウド就労

クラウド就労とは、組織や個人が特定の問題を解決し、または特定のサービスや製品を提供して報酬と交換するために、オンラインプラットフォームを通じて、不特定多数の組織又は労働者個人と接触することを可能にする就労形態である。その他、クラウドソーシングやクラウドワークと呼ばれる場合もあるが、クラウドソーシングの場合、Wikipedia の編集作業等を無償で行う者も当事者として認められている。

クラウドワーカーの労働者性に関して、欧州の場合、基本的にこれを認めることはない。例えばドイツの場合、クラウドワーカーは自営業者のように活動し、かつ経済的独立性があることが想定されているため、労働法はクラウドワーカーには適用されず、彼らには最低賃金、年次有給休暇、あるいは病気休暇に関する権利が付与されることはない。労働法上の規制が及ばない代わりに、依頼人と就労者の就労関係は個別契約によって決められ、報酬、労働条件と知的財産権等の他の権利の帰属に関して、当事者はこれを自主的に決定し、あるいはプラットフォームの関連規定によって決められることになる。

クラウド就労の場合、オンラインプラットフォームの運用形態が異なる場合がある。具体的には、

- ① 依頼人がコンテストを開催し、就労者に完成した成果物を提出してもらい、その中から一番気に入った物を選び、それを作った「勝者」にのみ報酬を支払う。
- ② 依頼人が就労者に初歩的な計画案を提出してもらい、その中から一番気に入った物を選び、その提出者とともにより詳細な計画を制定した後に、作業が始まる。この場合、選ばれた計画案の提出者に対してのみ、報酬が支払われる。
- ③ 就労者がネットプラットフォームを通じて自分をアピールし、潜在的な依頼人を惹きつける場合がある。
- ④ 依頼人と就労者のマッチングのみがネット上で行われ、実際のサービス提供はあくまで個人ベースで行われる場合がある。

前述したように、欧州諸国は、クラウドワーカーを基本的に労働者として認めていない。その就労実態を見ても、彼らは請負業者として就労している。もっとも、日本においては、請負業者は成果物を提出する代わりに、それに対する報酬をもらう仕組みになっているが、とりわけ運用形態①の場合、就労者が完成した成果物を提出しても、報酬がもらえるとは限らない。即ち、コンテストの勝者を除き、他の参加者が請負業者として成果物を提出したとしても、現状では正当な「対価」としては何も得られない。このような「勝者総取り (Winner-take-all)」方式の仕組みは、就労者に極めて不利であるが、これについての規制の仕方に関して、さらなる検討が必要になる。

(9) 協働就労

より大規模な相手と競争し、規模が小さいことに由来する経済活動の制限性を克服するために、伝統的なサプライ・チェーンやビジネス・パートナーシップを超えた緊密な協働関係を協働就労という。

欧州において、以下のような協働就労形態が存在する。

ア アンブレラ組織

アンブレラ組織によって、取引先への送り状送付や税金の処理等の特定の運営サービスが提供される。それに対して、事業主として事業活動に参加するのは、あくまでアンブレラ組織の各参加者である。

イ コワーキング

コワーキングとは、コストを節約し、効率を上げるために、自営業者、フリーランサーと小規模企業が事業所とバックオフィスサービスを共用する仕組みである。コワーキングセンター内における自営業者の間の協働と交流がより緊密である点が、「企業ホテル (company hotel)」との違いである。

ウ 協同組合

協同組合とは、製造、マーケティングと戦略運営等を専門分野とする複数の参加企業によって共同所有し、民主的にコントロールする企業体である。コワーキングとは違って、場所を共用することはない。そして、協同組合の加盟者は自営業者とは限らない。

アンブレラ組織やコワーキングの場合、その参加者は自営業者、フリーランサーと小規模企業に限られ、就労者の労働条件が法律によって保護されることはない。もっとも、コワーキングセンターという専門的な環境が、安全保障の水準を含む労働条件の向上に繋がる場合があると評価されている。

協同組合に関しては、例えばフランスの就労者協同組合は就労者に対して、給料生活者としての身分（社会保障を含む）を与えながら、ビジネスを始める機会を提供してくれる。運用の実態に関して、より詳しい調査が必要になるが、全体的にみると、協同組合の下での就労者には、独立事業者としての性質と、労働者としての性質を併せ持っていると言えるであろう。そして、就労者が両方の性質を持つこの状況は、むしろ就労者に社会保障を与えながら、ビジネスを始める機会を提供してくれる有利な状況として捉えられている。

6. 欧州の新たな就労形態の主な特徴

欧州プロジェクトの下で行われた様々な調査によって、欧州における様々な新たな就労形

態が確認された。国によって状況が異なるが、Eurofound（2015）はこれらの就労形態を9つの大きなカテゴリーに分けている。日本の場合、異なる法的性質を持つ者が同じ就労形態の下で就労することは考えられないが、Eurofound（2015）の分類の下では、ある就労形態は、労務従事者の労働者性を認め、別の就労形態は、当事者の労働者性を認めず、フリーランサーや自営業者とみなし、他の就労形態については、労働者と非労働者がともに労務に従事する可能性がある。

同じ就労形態と分類されながら、各国における運用の実態が異なる場合もあれば、各就労形態の間にも大きな違いが存在する。しかし、これらの新たな就労形態に共通する重要な特徴として、Eurofound（2015）は「柔軟性」を挙げている。ここでいう「柔軟性」は、使用者による「労働力に対する柔軟な需要」だけではなく、就労者による「ワーク・ライフ・バランスを保つための職業生活に求められる柔軟性」も含まれている。これらの新たな就労形態は使用者、就労者あるいは双方当事者の柔軟性に対する要求から生まれた。そして、経済的不況がある時、または社会発展のために必要とされる時、柔軟性のある就労形態の利用は推進されていく。

Eurofound（2015）によると、これらの新たな就労形態のうち、情報通信技術に基づくモバイルワークは、新たな技術が使用者と就労者にもたらした革新的な人的資源管理方式から生まれたものである。一方、カジュアルワークとクラウド就労をはじめとする他の就労形態は、使用者がその営業活動の特徴（例えば予測できない人的需要の変動）、あるいは新たな経済状況（例えば競争による圧力、グローバリゼーション、公共部門の予算削減と事業再編の需要）に対応するための有効な手段として導入したものとみなされている。使用者側にとって、カジュアルワークやクラウド就労といった新たな就労形態を利用することにより、人件費を抑えながら、労働力に対する需要を満たし、タスクを完遂させることができる。一方、就労者側にとって、これらの就労形態がやむを得ない選択に過ぎない場合がある。その場合、これらの就労形態は副収入を得るための手段、あるいは他の就労形態の下での就労機会が得られなかった時の選択となる。

これに対して、ジョブ・シェアリングの利用は主に労働者によって推進されている。例えば育児、高齢、あるいは健康上の理由により、労働者が労働時間を少なくしたい場合、ジョブ・シェアリングという就労形態が利用される。一方、使用者側から見ると、従前から雇用してきた労働者を引き続きパート労働者として雇用したいが、パート労働者が従事できる業務がない場合、ジョブ・シェアリングを利用し、複数のパート労働者を1つのフルタイムポストに入れることで、雇用の継続を実現することができる。

労働者シェアリングとバウチャーに基づく就労は、就労者と使用者の双方の需要に応えた就労形態と評価されている。Eurofound（2015）によると、これらの就労形態は、主に以下のような使用者によって利用される。即ち、労働力に対する一定の需要はあるが、その需要がフルタイム雇用を可能にするほどのものではない。にも関わらず、使用者はその就労者に

対して、安定な雇用保障とより有利な労働条件を与えたい。この場合、少なくとも部分的に雇用保障と社会保険を就労者に与えるために、使用者は労働者シェアリングやバウチャーに基づく就労を利用することができる。一方、就労者に対して、例えば通常の個人労働者を募集対象とするフルタイムのポストが労働市場に存在しない場合、その職業技能が常に求められるわけではない場合、または労働者個人の理由によって、フルタイムで就労することができない場合、これらの就労形態は彼らの良い選択肢になる。

Eurofound (2015) によると、その研究対象となる新たな就労形態が国内法あるいは労働協約上の規制対象になることは少ない。その理由として、就労形態としての新規性と、実務上の需要から運用され始めた経緯が挙げられる。一方、その例外として、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労が挙げられる。これらの就労形態に対して、濫用防止のため、あるいは不法就労を合法化させるために、それを規制するための特別な法的枠組が設けられている。

欧州プロジェクトの事例研究の結果、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、管理者派遣、カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労、並びに協同組合は主に伝統的な業界において利用されている。これに対して、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労、アンブレラ組織とコワーキングは、IT 部門やクリエイティブ産業で多用される。

管理者派遣、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労、アンブレラ組織とコワーキングの下で業務に従事する者には、高度な技能を持つ専門家が多い。これに対して、カジュアルワーカーとバウチャー就労者は、高度な技能を持たない者が多い。また、労働者シェアリングとジョブ・シェアリングの場合、その両方が見られる。カジュアルワーク、情報通信技術に基づくモバイルワーク、クラウド就労とコワーキングに従事する者は全体的に若い。これに対して、管理者派遣、ポートフォリオワークとアンブレラ組織のような、長い職業経験を必要とする就労形態において、労働者の年齢層は比較的高い。カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労、並びにクラウド就労を除いて、新たな就労形態は就労者に対して唯一の、あるいは主な収入源に当たるとされている。

第4章 新たな就労形態の法政策的問題点

1. 各就労形態が労働条件と労働市場にもたらす影響

以下では、新たな就労形態によって、労働条件と労働市場にどのような影響が及ぼされるかについて紹介する。

(1) 労働者シェアリング

ア 労働条件に対する影響

Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングは有期労働やパートタイム労働の代わりに、フルタイム労働のポストを作り出し、就労の安定性の向上に貢献している。例えば、フランス使用者連盟 (Union des Groupements d'Employeurs de France, UGEF) の試算によると、労働者シェアリングの下で就労する 65% の労働者は長期的な雇用契約を締結しており、78% の労働者はフルタイムで雇用されている。

労働者シェアリングの場合、就労先となる企業は複数存在するが、使用者は一人しかない。学説によると、一人の特定した使用者に雇用されることは、労働者の労働条件交渉を容易化させ、使用者責任の所在を明確にし、異なる企業からの就労依頼を整理することを可能にする等のメリットを持っている⁵⁷。

欧州プロジェクトの下で、オーストリア、フランス、ドイツとフィンランドで行われた事例研究によると、企業の基幹労働者と比べる場合、法律、労働協約と行為準則 (codes of conduct) は共用労働者 (shared worker) に対する平等な取扱いを保障し、彼らに同じ労働条件と社会保障を与えている。フランスにおいて、使用者企業の利益分配計画 (profit-sharing schemes) や、貯蓄計画 (savings plans) へのアクセス権も平等取扱いの対象とされている。同じように、チェコのアドホック的な労働者シェアリングに対する規制は、受け入れ側企業の基幹労働者と同様の就労環境、賃金、手当と職業訓練を共用労働者にも与えることを要求する。もともと、平等取扱規定が適用される結果、派出側企業の労働条件より、受け入れ側企業のそれが低い場合、共用労働者から見ると、その賃金額が当初の使用者から支払われた額より低くなる。一方、労働者シェアリングを実施するために、労働者による承諾を得なければならないので、労働者本人の意思に反して、彼を強制的に労働条件の低い企業に派出することはできない。労働者が受け入れ側企業に通うための交通費に関して、当初の使用者がこれを負担しなければならない。Eurofound (2015) によると、ルクセンブルクの場合、アドホック的な労働者シェアリングに関して、労働者の賃金と労働条件を維持することが法律によって定められている。

⁵⁷ Antoine, M. and Rorive, B. (2006), *Job pools in Belgium*, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liege, Belgium; Votsch, J. and Titz, K. (2011), *ArbeitgeberInnenzusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich*, presentation, accessed 7 January 2015.

ハンガリーにおいて、共用労働者の賃金、所得税と社会保険料の支払い義務は、当事者である使用者間の合意によって移転できるとされている。異なる労働協約の下での異なる賃金水準が適用される場合、労働者に実質的に不利な影響を及ぼす可能性がある。そして、ハンガリーの社会保護規定（social protection term）の整理の下で、これを労働者の利益に影響する特定の雇用の終了と新たな雇用の開始とみなすことができる。

労働者シェアリングは労働者の職業技能の向上に役立つと Eurofound（2015）は評価している。学説によると、異なる使用者の下で得られる職業経験と、彼らによって提供される職業訓練は、労働者に有益な影響をもたらす⁵⁸。もっとも、職業訓練を提供できるかどうかは労働者シェアリングを行う使用者グループの規模によるものであり、共用労働者が一定の人数に達しないと、職業訓練を提供することは困難であると強調されている。

労働者シェアリングという就労形態には、労働者の就労先が頻繁に変わるという特性がある。そのため、共用労働者が事業組織や参加企業のネットワークにうまく組み込めない場合がある。その結果、これらの労働者は上司や同僚と良好な関係を築くことができず、彼らの利益を代表する者も少ない。例えば、ドイツにおいて、法律によって規定されているにも関わらず、戦略的労働者シェアリングの下で、事業所委員会が創設された先例がないことが Eurofound（2015）によって明らかにされた。これに関して、事業所委員会は共用労働者が自発的に設立するものと定められているが、共用労働者が関心を示さなかったことがその理由として挙げられる。一方、フランスは異なる制度設計をしており、参加企業ではなく、そのグループのために設立された事業所委員会によって、共同就労者が代表されることになる。また、ルクセンブルクの場合、アドホック的な労働者シェアリングに関して、共用労働者はグループ参加者としての企業において代表権を持たず、使用者責任を負う企業において代表されることになる。

戦略的労働者シェアリングの場合、高度の専門性を持つ従業員は、その経験を同僚と交換できない場合がある。Eurofound（2015）において、このような現象は職業的隔離（professional isolation）と称される。

労働者シェアリングに従事するために、共同労働者には異なる就労環境に対応できる臨機応変の能力が求められる。Eurofound（2015）の分析によると、一部の労働者は就労環境の頻繁な変更を望ましく思うかもしれないが、一部の労働者に対して、それがストレスの原因になる可能性もある。そして、欧州諸国の制度設計が異なるが、一部の場合、共同労働者の賃金と労働条件は受け入れ側企業によって異なり、不安定である。

⁵⁸ Antoine, M. and Rorive, B. (2006), *Job pools in Belgium*, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liege, Belgium; Hertwig, M. and Kirsch, J. (2013), 'Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung' [Operation Cross Workforce: Employers' associations and collective bargaining temporary workers], *WSI-Mitteilungen*, 2/2013, pp. 107-116; Votsch, J. and Titz, K. (2011), *ArbeitgeberInnenzusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich*, presentation, accessed 7 January 2015.

遠距離通勤をする必要性があることは、労働者のワーク・ライフ・バランスに悪影響を及ぼす可能性がある。そのため、一部の戦略的労働者シェアリングモデルは、家庭から一定距離離れた企業への労働者配属を制限している。

イ 労働市場に対する影響

学説によると、戦略的労働者シェアリングが労使双方、及び彼らが所在する地域に対して、ともに利益をもたらす状況を作り出せるかどうかは、以下の要素に左右されている。

- ① 参加企業の多様性（例えば、企業の生産活動が季節的なもの、あるいは継続的なもの、企業の規模等）
- ② 参加企業が共同の目標設定に同意するかどうか
- ③ 新たな形での社会的会話の確立
- ④ 当地の状況に対する配慮
- ⑤ 地域的ネットワークへの参加⁵⁹

戦略的労働者シェアリングに参加することによって、企業単独では獲得できない、あるいは少なくともその人件費を負担できないような人的資源の利用が可能になる。これはとりわけ中小企業に利益をもたらし、その管理費と人件費を削減することができる。共用労働者の複数の企業における就労経験によって、作業の効率化と生産性が向上され、参加企業に有利な影響がもたらされる可能性もある。Eurofound（2015）によると、労働者シェアリングは他の経済分野における地域協力（regional cooperation）を促し、当地の経済発展に有利な影響を与えることもできる。

労働者シェアリングを利用することによって、期間の定めのないフルタイムのポストが提供されるが、それを利用しないと、より不安定な非正規雇用の機会が提供されたり、正規労働者の作業強度が上昇したり、（とりわけアドホック的な労働者シェアリングの場合に）労働時間の削減や、解雇を引き起こしたりすることになる。この限りにおいて、労働者シェアリングという概念は、当該地域の労働市場の安定性に有利な影響をもたらす。

Eurofound（2015）によると、労働者シェアリンググループ内部において、労働者に対する魅力を維持し続けるために、使用者がお互いに影響する結果、グループ内の全ての使用者が同じ労働条件を提供することになる。これによって、労働者シェアリングの利用は地域全体の労働条件の改善につながる。そして、とりわけ職業技能の高い労働者に対して、労働者シェアリングは彼らを引き止めるための手段として使用者に利用されることもある。

Eurofound（2015）によると、労働者シェアリングは地域全体の経済成長を促進すること

⁵⁹ CERGE (Centre Europeen de Ressources des Groupements d 'Employeurs) (2008), Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission [Response to the eight common principles of flexicurity approach of the European Commission], CERGE, Brussels.

もできる。まず、労働者シェアリングの下で、労働者は様々な企業で就労することになる。異なる企業における就労経験は、多様な能力を持ち、多様な業務や就労組織に対応できる労働者を生み出し、地域全体の就労者の職業能力の向上に繋がる。一方、質の高い労働力に惹きつけられ、新たな企業は次々と当該地域に進出し、より多くの就労機会を持ち込む。その結果、戦略的労働者シェアリングは地域全体の経済成長を促進することになる。

労働者シェアリングのもう1つの特徴として、フルタイム労働者になるために、労働者の間に競争が生じることが学説によって挙げられている⁶⁰。その過程において、フルタイム労働者になれなかった者は失望し、就労意欲をなくしてしまう可能性がある。そして、労働者シェアリングに参加する企業のうち、1社だけが期間の定めのないポストを約束することによって、高度な技能を持つ労働者を引き抜こうとする場合、企業グループの団結が脅かされることになる。もっとも、労働者に相当の能力があり、かつ意向がある場合、労働者シェアリングは正規雇用への踏み台にもなりうる。割り当てられた様々な業務をこなすことによって、労働者は複数の使用者に対して、その業務遂行能力を証明することができる。

Eurofound (2015)によると、労働者シェアリングは労働市場の拡大にも貢献できる。労働者シェアリングに参加する全ての企業が共同責任を負うため、需要が安定しない場合、あるいは経済状況が良くない場合、新たな労働者を募集することに対する企業側の抵抗感はある程度和らげられる。事例研究によると、ベルギーにおいて、戦略的労働者シェアリングは主に就職困難な求職者グループの就職率を向上させるための手段として考えられている。もっとも、一般的に言うと、就職困難な労働者は十分な技能を持っておらず、彼らを雇用するメリットが少ない。そこで、彼らの雇用を使用者に強いることができるかどうかの問題になる。実際、これらの就職困難な労働者は特殊なガイダンスやサポートを必要とするが、労働者シェアリングによってこのような支援を提供することは困難である。

アドホック的な労働者シェアリングによって、労働者に就労安定性がもたらされると同時に、一時的に経営危機の状況にある使用者に対して、高度な専門技能と経験を有する労働者の維持が可能になる。この新たな就労形態によって、失業という最悪の結果は回避され、派出側使用者には組織再編の機会がもたらされる。Eurofound (2015)によると、場合によっては、他の企業に配属させられることによって、労働者の学習意欲が刺激され、職業技能の向上につながることもある。もっとも、多くの同様の職業技能を持つ労働者が同地域の他の企業に再配置されなければならない場合、労働力に対する超過需要が少ないと、その実現可能性が低い。また、Eurofound (2015)によって、他の新たな就労形態と共通する問題として挙げられるのは、多くの場合、労働者シェアリングという就労形態の存在がそもそも意識されていない。例えば、チェコの専門家によると、アドホック的な労働者シェアリングは

⁶⁰ Nappila, H. and Jarvensivu, A. (2009), 'Asiakaslahtoinen työosuuskunta ristiriitaisena toimintamallina' [Customer-oriented work co-operative contradictory operating model], *Työpoliittinen Aikakauskirja*, No. 3, Article 33.

ほぼチェコで利用されておらず、雇用と労働市場全体に対して、とりわけ影響を与えることもない。しかし、Eurofound（2015）は労働者シェアリングという就労形態を高く評価している。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、それは使用者と労働者代表の双方に高く評価されており、経済的に困難な時期において、それは失業を避けるための有効手段として利用できるると多くの専門家が指摘している。

（2）ジョブ・シェアリング

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）では、ジョブ・シェアリングは労働者に対して柔軟性をもたらす就労形態とみなされている。ジョブ・シェアリングという就労形態の下で、労働者はパートタイムで就労し、業務を柔軟に分かち合うことができる。これは労働者に就労の柔軟性をもたらすと同時に、パートタイム労働者としての身分やキャリアに関する見込みを改善し、結果として職業生活のバランスを改善する手法として学説に評価されている⁶¹。ハンガリーとイギリスにおいて、典型的なパートタイム労働と比べて、ジョブ・シェアリングはフルタイム労働と同じポスト、手当と賃金カテゴリーを確保できる等の理由で、労働者に対してより魅力的であると Eurofound（2015）はみている。

欧州プロジェクトの調査によると、欧州諸国において、ジョブ・シェアリングはパートタイム労働の一種として扱われている。そのため、ジョブ・シェアリングの職務共有者には、パートタイム労働者としての社会保障が与えられる。

ジョブ・シェアリングによる積極的な影響は、他にも多く存在している。例えば、パートタイム労働を高度の責任感があり、キャリアの発展を促進できるような就労形態にすること、仕事に対する満足度を向上させること、自分が出勤しない時に、他人がその業務に従事していることをわかっているため、労働者は仕事に関する「スイッチ」を完全に切ることができること等が挙げられる。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、職業訓練に関して、職務共有者は同じ事業所で就労する基幹労働者と同様の参加権を持っている。それに加えて、ジョブ・シェアリングは労働者間の協働を必要とし、職務共有者に相互学習と意見交換の機会をもたらす。

これに対して、学説によって、フルタイム雇用と比較すると、労働者の利益が部分的に失われること、職務共有者の間に衝突が生じること、業務の性質や成果をコントロールする

⁶¹ Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-68; Guglielmo, W. J. (2008), 'Job sharing: Flexibility has a price', *Journal of Medical Economics*, Vol. 85, No. 2, pp. 40-43.

困難性があること等が、ジョブ・シェアリングのデメリットとして挙げられる⁶²。

その上、Eurofound (2015) によると、うまく運用されていない場合、ジョブ・シェアリングは労働強度を向上させ、残業への要求と職業関連のストレスを増やすことになる（例えば、職務共有者の人選が適切ではない場合）。場合によって、職務共有者にはより少ない責任が課されることになる。そして、ジョブ・シェアリングによってもたらされるストレスの中に、精神面に関するものが多い。例えば、業務従事者の1人が分配された業務を完遂できなかった場合、同僚は彼の失敗をカバーしなければならない。結果として、自分の業務を完遂できなかった業務従事者には、同僚の仕事を増やしたことに伴う不安が生じ、同僚にこれ以上迷惑をかけないために、無理をすることになる。

ジョブ・シェアリングの特徴として、労働者間のタスクの引き渡しがあること、協働をする必要があること、場合によっては労働者同士の間にお互いを代替する必要性が生じることが挙げられるが、Eurofound (2015) によると、これらの場合、労働者に負担をかける恐れがある。

ジョブ・シェアリングの場合、労働者に対する就労保障は事案によって異なる。国内法や労働協約上の規定がある場合、その規定によるが、これらの規制がない場合、労使間の個別合意によって決められることになる。Eurofound (2015) によると、実務上、職務共有者は一般的に、他のパートタイム労働者と同様の安全衛生保障と付加給付 (fringe benefit) を享受することになる。

イ 労働市場に対する影響

ジョブ・シェアリングが労働市場にもたらす影響に関して、その雇用創出の効果より、業務の統合・維持効果のほうが重要であると Eurofound (2015) は評価している。チェコ、ハンガリー、アイルランド、スロベニアにおいて、ジョブ・シェアリングは産休から戻ったばかりの母親、介護責任者、高齢者、フルタイムで働けない身体障害者や病人、教育を受けている者等、労働市場において不利な立場に置かれる者の雇用を増やせると報告されている。通常のパートタイム労働と比べて、使用者はジョブ・シェアリングを利用することによって、コスト削減を図ることもできる（例えば、1人分の技術装置や職場を提供すれば良い）。

ジョブ・シェアリングは現在の労働市場における若者や高齢者の失業問題の解決手段にな

⁶² Branine, M. (1998), 'The logic of job sharing in the provision and delivery of health care', *Journal of Management in Medicine*, Vol. 12, No. 1, pp. 63-72; Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-68; Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 2, pp. 136-152.

ると主張する学説がある⁶³。高齢労働者に対して、ジョブ・シェアリングの形で就労しながら、若い労働者に知識と経験を伝授することは、労働市場から徐々に身を引くための手段になる。これに対して、若者にとって、ジョブ・シェアリングは一種の徒弟期間(*apprenticeship*)として利用できる。Eurofound (2015) の中で、スロベニア政府によって支援されるジョブ・シェアリング案がその具体例として挙げられているが、それによって、高齢労働者が長年間蓄積してきた知識と経験を若い後継者に伝授しながら、徐々に労働市場から引退できる。そして、ジョブ・シェアリングの導入によって、労働市場における高齢労働者の役割に対する見方が変わる可能性もある。

学説によると、ジョブ・シェアリングはビジネスの連続性と労働者の就労意欲の向上に寄与することができる⁶⁴。そして、職務共有者間の情報交換は、生産性の向上にも繋がる。また、人事管理費用（例えば労働者の募集、職業訓練と管理費用）が上昇するが、ジョブ・シェアリングは一定の給付水準を維持しながら、業務の継続的な履行を保障し、企業の運営に良い影響をもたらすことができることが、欧州プロジェクトの一環としてアイルランド、チェコ、スロバキア、イギリスで行われた調査によって明らかにされている。労働者側からみると、自分のスタイルに応じて柔軟に就労できること、同一業務に従事する他の労働者と交流することによって、新しいアイデアがもたらされ、創造力が向上すること等のメリットがあり、ジョブ・シェアリングに対する労働者の評価が高い。一方、使用者側から見ると、ジョブ・シェアリングの導入によって、フルタイムで働けなくても、高度な専門技術を持つパートタイム労働者を継続的に雇用することができ、かつこれらの労働者に良い印象をあたえることができる。

(3) 管理者派遣

ア 労働条件に対する影響

イギリスにおいて、管理者派遣は通常、パートタイム契約、フルタイム契約、または日雇いの「臨時業務委託契約 (*temporary service contract*)」(2012 年末の時点で、日雇いベースでの運用における場合、1日の平均報酬は 593 ポンドである) の下で運用される。報酬の額に関しては、企業内部で雇用される管理者より、臨時管理者の就労の不安定性を補償するために、通常では臨時管理者により高い賃金(プレミアム)が支払われる。

期間の定めのない労働者を指揮監督する者として、受入先が変わると、臨時管理者は迅速に、効率的にその新たな企業文化に適応しなければならない。一方、学説によると、管理者派遣という就労形態は高度な精神的ストレスと長期的な雇用保障の欠如といった精神面のリ

⁶³ Wheatley (2013a), 'It's good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations', conference presentation, 15th Association for Heterodox Economics Conference, 4-6 July 2013, London.

⁶⁴ Daniels, L. (2011), *Job sharing at senior level: Making it work*, The Job Share Project, <http://www.thejobshareproject.com/resources.html>.

スクを抱えているが、配属先が頻繁に変更され、就労が短期化することは、前述したリスクを緩和するための要素にもなる⁶⁵。また、派遣される臨時管理者という独特な立場から、臨時管理者に対して、職業的隔離（**professional isolation**）のリスクが生じうる。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、このようなリスクが実際に発生するかどうかは、労働者個人の状況と、派遣先企業の文化に左右される。

学説によると、受入先企業における特殊な身分により、期間の定めなく雇用される基幹労働者と比べる場合、臨時管理者は様々な事項に関して、より自由にこれを決定することができる⁶⁶。そして、とりわけ就労時間と場所に関して、彼らは高度な柔軟性と自由決定権を持っている。一方、住所から遠く離れた職場で就労する場合、業績を出さなければならないというプレッシャーもあって、業務従事に関する高度な柔軟性は逆にストレスを増やす要素になる場合があるという指摘もある⁶⁷。

キャリア開発は、通常完全に臨時管理者の個人責任で行われる。もっとも、管理者派遣に従事する場合、とりわけ職業訓練を受けなくても、職業技能の向上（技術的能力、自己管理能力と他人とのコミュニケーション能力を含む）、既存知識の強化、新たな就労環境への適応能力の向上、新たな知見を獲得する機会は、管理者派遣に従事するメリットとして挙げられており、管理者派遣に従事することによって、就労者はその職業能力を向上させることができる。

イ 労働市場に対する影響

その任期に期限が付いているとはいえ、臨時管理者の高い業務能力と豊富な専門知識は、企業の基幹労働者の職業知識を増やす効果があると Eurofound (2015) は評価している。また、臨時管理者の存在は受入先企業に活力を注ぎ、変革を促し、企業文化と就労方式にも影響を与える可能性がある。そして学説によると、管理者派遣は企業の人的資源に対する投資（職業訓練活動と人的資源の育成）の不足を補填する手段になり、企業全体の競争力、安定性と今後の成長に積極的な影響を与え、結果として労働市場全体に対しても良い影響をもたらすことができる⁶⁸。

管理者派遣という就労形態は、コンサルタントを雇うことより有効であると評価するイギリスの専門家がいる。もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた専門家へのヒアリング調査によると、管理者派遣は高度な特殊性を持つため（高い職業技能を持つ専門家と締結され

⁶⁵ Jas, P. (2013), 'The role of interim managers in performance improvement: Evidence from English local authorities', *Public Money & Management*, Vol. 33, No.1, pp. 15-22.

⁶⁶ Inkson, K., Heising, A. and Rousseau, D. M. (2001), 'The interim manager: Prototype of the 21st century worker?', *Human Relations*, Vol. 54, No. 3, pp. 259-284.

⁶⁷ Pollitt, D. (2008), 'Challenging, flexible – and out of the way of office politics', *Human Resource Management International Digest*, Vol. 16, No. 4, pp. 30-32.

⁶⁸ Bruns, J. and Kabst, R. (2005). 'Interim management: A paradox for leadership research?', *Management Revue*, Vol. 16, No. 4, pp. 512-524.

る有期契約)、他の就労形態(コンサルタントの利用等)を完全に代替することができない。

(4) カジュアルワーク

ア 労働条件に対する影響

Eurofound (2015)によると、カジュアルワークは使用者に高い柔軟性を与えると同時に、就労者の雇用安定性を低下させてしまう。カジュアルワークの下で、就労者には労務とそれに伴う収入や社会保障が少しずつ提供され、その労働時間も限られることになる。そして、ILOの評価によると、このような就労態様は低水準の雇用保障、予測できない就労時間、低い賃金、少ない又は全くない福利厚生、仕事に対する低い満足度を伴うことになる。

例えば、アイルランドにおいて、カジュアルワークは不安定かつ額の低い賃金、低い労働条件、容易な雇用と解雇手続きによって特徴付けられている。学説によると、期間の定めのない労働契約の下で就労する労働者と比較する場合、カジュアルワーカーが職業訓練を受ける可能性は47%も低くなり、労務従事に関する決定権も著しく弱くなる⁶⁹。学説によると、仕事の満足度に関しては、オランダの高学歴の男性オンコールワーカーは、正規労働者と比べて、その労働条件、賃金と雇用保障に関して、満足度が低いことが明らかにされている⁷⁰。オンコール契約を締結した就労者に対するオンライン調査によると、多くの回答者は次の1週間の労働時間と、得られる給料に関して確信を持っていない。そして、半分近くのカジュアルワーカーに関して、就労時間は毎週変動している。オランダ労働組合連合(Federation of Dutch Trade Unions、FNV)によると、この就労形態の下で就労する者に対して、就労スケジュールを予測できないことが、彼らにストレスをもたらし、絶望と、搾取されている感覚を与えている。

Eurofound (2015)によると、カジュアルワークが労務従事に関する柔軟性をもたらし、就労者の就労と介護責任や教育の両立を可能にすることができるが、次回の業務依頼が来るかどうか、何時来るかに関する不確定性は、就労者に対して精神的ストレスをもたらす可能性もある。更に、業務の依頼を予測できないことは、多くの場合、職業生活と私生活の両立に困難をもたらす。事例研究の結果、収入を可能な限りに増やし、仕事のオファーを拒絶することによって、呼び出しが来なくなることを避けるために、カジュアルワーカーは私用をキャンセルし、出来るだけすべてのオファーを引き受ける傾向にある。労働時間に関して、制度上上限が設けられていない場合、複数のカジュアルワーク(あるいはカジュアルワークと正規雇用)を組み合わせることが可能になり、長時間労働の危険性とワーク・ライフ・バランスを損なう結果をもたらす。

イタリアに対する調査の結果、契約期間の有無によって、オンコールワーカーの就労時間

⁶⁹ Layte, R., O'Connell, P. J. and Russell, H. (2008), 'Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?', *Economic and Social Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 81-104.

⁷⁰ De Graaf-Zijl, M. (2012b), 'Job satisfaction and contingent employment', *De Economist*, Vol. 160, No. 2, pp. 197-218.

に大きな差が出る。全体的にみると、有期契約の下で就労する同僚と比べて、期間の定めのない労働契約を締結したオンコールワーカーは、就労時間数が明らかに少ない（それぞれの平均月間就労時間数は、35.7時間対26.6時間）。もっとも、違う業界において、その状況も大きく異なる。有期契約を締結したオンコールワーカーに関して、月間就労時間がもっとも長い業界は輸送と通信業（57.4時間）であるのに対し、もっとも短い業界は教育、社会と個人向けサービス業（31時間）である。期間の定めのない労働契約を締結したオンコールワーカーに関して、月間労働時間がもっとも長い業界は同じく輸送と通信業である（51.6時間）。これに対して、無期契約の下で就労するカジュアルワーカーに関して、月間労働時間がもっとも短い業界はホテルとレストラン業である（21.7時間）。また、ブルーカラーと比べて、ホワイトカラーの月間労働時間は全体的に短い（38.3時間対30時間）。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約は明確に定められていない雇用の権利、より少ない収入保障と、より悪いワーク・ライフ・バランスといった特徴を持っている。ゼロ時間契約で就労すると、急な召集がかかる場合もあり、就労者の労働時間が不規則なものになる。Eurofound（2015）によると、ゼロ時間契約の下で働く就労者は、低賃金の労務に従事するケースが多い。労働力調査の結果、ゼロ時間契約を締結した就労者の平均時給は9.12ポンドである。ゼロ時間契約を利用しない事業組織と比べて、それを利用する事業組織のほうが、従業員に対して、法定最低賃金を支払うケースが多い。そして、18%のゼロ時間契約就労者は、積極的に他の就労機会やより多い労働時間を求めている。これに対して、他の就労形態の下で働く就労者の場合、その割合は7%に過ぎない。スウェーデンの場合も、オンコールワーカーに対して、より低い賃金が支払われる。統計によると、具体的には、モバイルワーカーの平均賃金は常用労働者より10%も低い⁷¹。その上、事例研究によると、カジュアルワーカーはボーナスや付加給付を獲得する機会も少ない。そして、彼らは場合によって、業務に関連する活動（例えば、就労するための移動時間と交通費）に無給で従事する必要がある。

もっとも、税制上の優遇と使用者の適正な賃金額の設定によって、一部のカジュアルワーカーは比較的に高い賃金水準を維持していることもEurofound（2015）によって明らかにされている。

学説によると、スウェーデンのオンコールワーカーが受ける職業訓練は少なく、業務内容に対する影響力も少ない⁷²。そして、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、カジュアルワーカーも職業訓練を受ける機会はあるが、その職業訓練は通常研修（induction training）という形で行われる。他の事例において、カジュアルワーカーは基幹労働者に提供されるすべての職業訓練に参加できるが、職業訓練に費やした時間は無給となる。また、欧州プロジェクトの下で行われたカジュアルワーカーを対象とするインタビューによると、

⁷¹ Konjunkturinstitutet (2005), *Svensk arbetsmarknad*, Stockholm.

⁷² Hakansson, K. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* [Springboard or segmentation? A longitudinal study of temporary employees], IFAU (Institutet for Arbetmarknadspolitisk Utvardering), Uppsala.

不安定かつ時間的に断片化された就労パターンによって、職業技能を身につけるためには、より長い時間がかかってしまう。

学説によると、オンコールワークは胃痛、腰と首の疲れ、頭痛、疲労と気力低下といった体調不良を引き起こす可能性がある⁷³。欧州プロジェクトの調査対象国となる一部の国において、使用者には、カジュアルワーカーに対して、通常労働者と同じような健康・安全配慮義務が課されている。

欧州プロジェクトの事例調査によると、ルーマニアの場合、日雇労働者は政府による社会保険システムや、健康保険サービスの加入対象にならず、自発的に保険料を支払わない限り、失業手当を受給することもできない。スロベニアの勤労学生の場合も同じである。多くの場合、従事する業務は就労者が本来持っている職業技能と関係しないため、そのキャリア開発に役立つこともない。ハンガリーにおいて、簡易雇用（simplified employment）の下で雇われるカジュアルワーカーは、あらゆる社会保障サービスに加入することができない（例えば、健康保険の適用対象にならない）。それに対して、スロバキアの場合、2013年には、使用者に強制的に社会保険拠出金を支払わせることによって、カジュアルワーカーの社会保障水準が向上した。もっとも、これらのカジュアルワーカーは解雇手当を支払われることがなく、解雇予告期間も比較的に短いため、正規労働者と比べると、その権利の保護がまだ不足していると Eurofound（2015）は評価している。

カジュアルワークの制度設計にもよるが、Eurofound（2015）において、とりわけ問題視されるのは、就労者が常に使用者の呼び出しに応じなければならない場合である。前述した状況に置かれると、就労者は他の就職機会を探すことができなくなる。そして、基幹労働者と比べて、カジュアルワーカーはより不便、退屈、精神的に疲れ易い、または危険性を伴う業務を割り当てられる場合が多い。

もっとも、欧州プロジェクトの調査によると、国内法によって、カジュアルワーカーにある程度の保護を与え、その基本権を保障する例もある。例えば、ベルギーのカジュアルワーカーには、同じ部門の他の労働者と同じ労働規制を彼らにも適用することによって、同一の労働条件の提供を保障されている。その労働契約は断続的な性質を有するが、前述した規制によって、カジュアルワーカーは全面的に社会保障の対象になる。イタリアの場合、オンコールワーカーはその労働量に応じて報酬を支払われなければならないと法律上定められている。

Eurofound（2015）によると、全体的に見て、通常の間定の定めのない労働契約と比べて、カジュアルワーク契約の場合、就労の不安定性が増し、賃金を含む労働条件が低下してしまう。

そこで、集団交渉における代表制度が問題になる。事例研究によると、理論上では、カジ

⁷³ Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Goransson, S. (2005), 'Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees', *International Journal of Health Services*, Vol. 35, No. 3, pp. 499-528.

ュアルワーカーは他の基幹労働者と同様な集団法上の権利を持っている。しかし、実務上、短時間の有期雇用労働者を組織することは困難を伴う。例えば、ハンガリーにおいて、近いうちに退職すると予想される労働者の組合加入勧誘が積極的に行われておらず、労働協約は明確にカジュアルワーカーを適用対象として扱っていない。

もともと、Eurofound (2015) によると、就労者にその権利を知らせることなど、カジュアルワーカーの特殊性を顧慮に入れて対処をしている組合もある。例えば、オランダの場合、オンコールワーカーはその就労状態の不安定性故に、事業所委員会において代表されることが少ない。ハンガリー、オランダとアイルランドにおいて、組合は使用者に対して、カジュアルワークの利用に関して、十分な論理的根拠の提供を要求している。

イ 労働市場に対する影響

学説によると、若者や長期的な失業者といった特定の者に対して、カジュアルワーク契約は労働市場に入り、労働経験を獲得する機会を提供する機能を持っている⁷⁴。そして、カジュアルワークに転換することによって、申告されない不法就労 (undeclared and illegal work) を減らす効果も欧州の学者によって期待されている。もともと、欧州プロジェクトの下で行われた調査の結果、若者や失業者を労働市場に参加させるという目的がカジュアルワークの利用によって達成された事に関する確実な証拠はない。

Eurofound (2015) によると、労働組合はこの新たな就労形態によって、通常労働の多くが代替される恐れがあると主張している。スウェーデンにおいて、オンコール契約によって、不安定な就労形態がより広く認められるように労働市場が再構築される可能性があるとして学説は評価している⁷⁵。イタリアでは、正規の労働契約を利用すべき場合にも、有期契約、フリーランス契約とオンコール契約が利用されているので、濫用される傾向にある。

もともと、欧州プロジェクトの事例研究の結果、カジュアルワークによって、正規雇用が代替される証拠はなかった。その代わりに、カジュアルワークは架け橋としての機能を発揮し、就労者はカジュアルワークに従事することによって、企業組織の中に組み込まれる場合がある。そのため、Eurofound (2015) は、カジュアルワークに従事する期間を一種の試用期間と評価している。

Eurofound (2015) によると、雇用の安定性を損なう効果があるため、労働組合は一般的

⁷⁴ Andersson, P. and Wadensjö, E. (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen* [How does industry staff itself?], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala; Karlsson, K. (2009), *Bemanningsföretag & Arbetsmarknad – Bemanningsföretagens uppkomst och utveckling i Sverige* [Employment agencies and labour: Emergence and development of staffing companies in Sweden], Master's thesis, Lulea University, Lulea, Sweden.

⁷⁵ Hakansson, K. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* [Springboard or segmentation? A longitudinal study of temporary employees], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.

にこれらの就労形態の利用に反対している。イギリス等において、これらの就労形態は就労に関する権利を弱め、雇用が保障されず、使用者による搾取を受け易い就労者を生み出すとして、組合によって、即時の利用禁止が提唱されている。

また、スロバキアにおいて、カジュアルワークは労働市場の分裂をもたらすと言われる。この不安定な就労形態の下で就労する者の中には、若者が多く、他の年齢層の労働者は、比較的安定したフルタイムの正規雇用に従事する傾向がある。

もっとも、近年、カジュアルワークは雇用の維持に役立ち（労働量と収入の減少を伴うが）、雇用の創出効果を持っていると考えられるようになった。例えば、ルーマニアにおいて、日雇い形式でのカジュアルワークは、新たな雇用枠組を創出し、雇用の柔軟性の増加と手続きの簡易化に伴う不法就労と脱税行為の増加を阻止する効果があると言われる。ルーマニア労働省の計算によると、カジュアルワークの関連規制の立法化によって、規制下にある労働市場（**regulated labour market**）に、15万ないし20万の雇用ポストが創出された。同じように、アイルランドの使用者組織代表によると、オンコールワークは柔軟な就労形態を必要とするポスト（例えば在宅介護）を創出する効果がある。柔軟性のある労働力がなければ成り立たないビジネスは、オンコールワークによって支えられていると彼は評価している。もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、カジュアルワークの雇用創出効果は限られている。そして、Eurofound（2015）によると、それによって創出された雇用機会は、その勤務期間の短さとタスクの性質によって、質が高いとは言えない。

（5）情報通信技術に基づくモバイルワーク

ア 労働条件に対する影響

フランス、ドイツ、スウェーデンからの報告、並びにリトアニアの専門家の評価によると、情報通信技術に基づくモバイルワークは労働条件に対して、積極的な影響を及ぼしうる。伝統的な就労形態と比べると、情報通信技術に基づくモバイルワークは就労者の自主性の向上と、柔軟性のある就労の実現につながっている。

就労者に自治権が与えられた結果、使用者による支配力は弱められ、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入する企業は、時間給の代わりに、成果主義的な賃金制度を導入するか、就労者に対する企業ネットワークへのログイン権限を与え、就労者の作業時間をモニタリングする技術的手段を導入しなければならない。もっとも、Eurofound（2015）によると、どの手段を取るにしても、就労者の賃金水準、労働強度はそれによって影響される。ストレスが発生した場合、就労者に不利な影響を及ぼしてしまう。そして、その影響の大きさは、就労者の労務管理能力にもかかっている。また、すべての業務活動の透明化は、労働者のプライバシー侵害につながる可能性があることも指摘されている。

就労者側から見ると、情報通信技術に基づくモバイルワークの重要なメリットの1つは、それぞれのタスクに最適な場所で労務に従事できることである。例えば、事例研究によると、

デッドラインが迫ってきている場合や、高度な集中力が求められる場合、就労者は自宅で就労することを選ぶ傾向にある。オフィスと比べて、自宅には注意力を分散させる要素が少ないことがその理由である。

それに加えて、モバイルワークは就労者の間に新たな形での協働を作り出している。それによって、組織内だけではなく、顧客や事業上のパートナーとのコミュニケーションも促進されている。学説によると、モバイルワークに従事する場合、情報へのアクセスが容易になる⁷⁶。しかし、場所と時間に関係なく、業務関連情報に即時にアクセスできるという事実は、情報の過剰 (**information overload**) をもたらす可能性があり、逆に就労者に不安とストレスをもたらす可能性がある⁷⁷と指摘する学説もある⁷⁷。

モバイルワークを導入するに当たって、職業訓練を行うことが重要であると主張する学説がある⁷⁸。しかし、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入するために、特別な訓練が実施された事例は少ない。インタビュー調査の結果、対象となる就労者はすでにこの新たな就労形態に関連するテクノロジーをうまく取り扱うことができるため、そもそも訓練を受ける必要がない。そして、モバイルワークの導入は漸進的なプロセスであるため、就労者がその利用プロセスに少しずつ慣れていくことが可能であることもその一因である。

Eurofound (2015) によると、モバイルワークの一番大きな問題点は、労働者が隔離された状態にあることである。モバイルワーカーに対して、特定の職場で就労する場合と同じように、頻繁に情報交換を行うことは困難である。そして、もっぱら就労者個人に分配された業務に従事し、事業全体に関係する活動に参加することが少ないため、モバイルワーカーを使用者の事業組織に組み入れることも難しい。電子通信は対面の交流とは違うため、就労者に社会的接触の欠如と、チーム・ワーク能力や包容力の欠如をもたらす可能性がある。そして、それらの理由によって作業の効率が悪くなり、有効な情報交換もできなくなる場合、就労者にはストレスが生じる可能性がある。

事例研究によると、モバイルワークを一定期間導入してきた企業において、前述した問題はある程度生じている。

学説によると、バーチャル的な協働過程において、上司と連絡を取り、迅速に業務内容を調整することが困難である⁷⁹。実務上、チームメンバーの間に衝突が生じたとしても、それが露見する際に、すでに手遅れになった場合が多い。そこで、誤解や衝突を防ぐために、有

⁷⁶ Popma, J. (2013), *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Working Paper 2013.07, Brussels.

⁷⁷ Paridon, H. and Hupke, M. (2009), 'Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey', *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 5, No. 1.

⁷⁸ Neatkarīgā Rīta Avīze (2013), *Attālinātais darbs – ieguvumi, trūkumi un izaicinājumi. Uzņēmumu pieredze* [Work from a distance – Benefits, disadvantages and challenges], 11 June.

⁷⁹ Meyer, J., Lorz, A., Tomaschek, A. and Richter, P. (2007) 'An early warning system for virtual work', *Electronic Journal for Virtual Organisations and Networks*, Vol. 9, Special issue: *Limits of Virtual Work*, pp. 78-100.

効な交流と協働プロセスを慎重に設定し、かつそれを確実に実施する必要があると Eurofound (2015) は提唱している。

就労と私生活の線引きは、モバイルワークに影響されやすい労働条件の1つとして挙げられている。自宅勤務をベースとするテレワークの場合、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な影響があると評価されてきたが、モバイルワーカーの場合、自宅で勤務に従事することが少ないため、そのワーク・ライフ・バランスはむしろ使用者の構内で勤務を提供する伝統的な労働者に近い。学説によると、モバイルワーカーは常に、あるいは少なくとも大部分の時間において呼び出しに応じなければならないため、そのワーク・ライフ・バランスは通常の労働者よりも悪い⁸⁰。そして、業務の関連情報に常にアクセスできることは、同時にモバイルワーカーの就労と私生活の間の線引がなくなることを意味する。そのため、モバイルワーカーは十分な休息を取り、回復することが困難であり、過労のリスクが高まると主張する学説がある。一方、モバイルワーカーには、その就労と私生活を必要に応じてバランス良く調整する機会が比較的が多いことも学説上指摘されている。

Eurofound (2015) によると、モバイルワーカーの労働条件は、彼らの使用者によって設定された、呼び出しに応じる時間帯に強く影響される。一部の就労者には、通常労働時間以外の時間帯も、常に呼び出しに応じることが求められる。ドイツで行われた調査によると、就業規則の中にこのような義務がないと明確に書かれているにもかかわらず、70%の企業はその従業員に対して、通常就労時間以外の時も呼び出しに応じてくれることを期待している。ドイツで行われたもう1件の調査によると、全体的には21%のモバイルワーカーがストレスを感じているが、とりわけ常に呼び出しに応じなければならない就労者に関して、ストレスを感じる比例は38%になっている。そこで、多くの学説は、常に呼び出しに応じなければならないことは、就労者に対して消極的な効果をもたらすと主張する。

一方、個別契約や就業規則によって、モバイルワーカーの就労時間を制限する場合があるが、すべてのモバイルワーカーに対して、これを一律に適用するのが妥当ではないと評価されている。これをパターナリズム (paternalism、家父長主義) と捉え、就労時間を自由に決定できないことに関して、ストレスを感じる就労者もある。

イ 労働市場に対する影響

モバイルワーク (IT-driven arbetsplats) を 1990 年代末に導入したスウェーデンにおいて、この就労形態は生産、消費と就労の方式を変革させたと言われる。モバイルワークの導入によって、就労を組織する際に、情報通信技術に頼ることが多くなり、伝統的な職場の重要性が減ることになる。一方、これによって、就労者には新たな技能と新たな事業慣行が身につけ、組織全体としての効率が向上し、企業全体の競争力の強化と成長に貢献している (雇

⁸⁰ Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. (2014), 'Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung' [Mobile work: Between autonomy and heteronomy], *WSI-Mitteilungen*, No. 2, pp. 156-159.

用創出効果を含む)と Eurofound (2015) は評価している。もっとも、一部の就労者と使用者は科学技術の進歩に追いつくことができず、落伍してしまう危険性もある。

デンマークにおいて、情報通信技術に基づくモバイルワークの普及は、就労組織に変革をもたらしている。この新たな就労形態によってもたらされる柔軟性は、シフトワーク等の伝統的な就労形態からもたらされる柔軟性とは異なると評価される。具体的な違いとして、モバイルワークの場合、自主規制と自己管理が求められ、他のチームメンバーに対して、常にコンタクトが取れる状態にいないと認められないことが挙げられる。

フィンランドの場合、モバイルワークが普及すると、就労組織内部の階級はある程度解消され、就労は多様性を増し、より現実に即した個人的なプロセスになる。これによって、個人の需要に適応した就労組織と就労関係は現実と化しつつある。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、モバイルワーカーは自分の就労に関して、全体として高い満足度を持っている。その理由としては、就労者の種類（マネージャーと専門家）によるものがあるが、自主的に就労する能力があり、これを自分で選択したことも挙げられている。また、モバイルワークを導入した使用者から見ると、モバイルワークの導入によって、製品とサービスの品質向上と、就労の効率と生産性の改善が実現される。

Eurofound (2015) によると、情報通信技術に基づくモバイルワークという選択肢を与えることにより、使用者としてのイメージが改善され、労働者に対してより魅力的になったと評価する使用者がいる。

そして、情報通信技術に基づくモバイルワークは一部の就労困難者に対しても、労働市場に参入する機会をもたらしてくれる。その中には、健康問題や家族に対する責任によって、使用者の構内において、固定した時間帯で就労することができない者が含まれる。そして、通勤に大量の時間をかけたくないが、交通が不便な地域に居住している者もいる。ノルウェーのような、人口密度が低く、主な都市間の距離が長い国において、知識集約型産業におけるモバイルワークの利用は、経済成長を促進する新たな要素として認識されている。また、潜在的な使用者から遠い場所に住んでいる求職者にとって、モバイルワークは転居せずに就労の機会を増やす手段になる。

(6) バウチャーに基づく就労

ア 労働条件に対する影響

バウチャーに基づく就労の特徴として、就労の不安定性、柔軟性と雇用保障の過度な欠如が Eurofound (2015) の中で挙げられている。ベルギーにおいて、バウチャー就労者は有期または無期契約で雇用される可能性があるが、2011年時点で、60%近くのバウチャー就労者は有期契約の下で就労している。2010年に、64%のサービスバウチャー就労者は正規労働者の半分の労働時間で就労し、さらに25%近くのサービスバウチャー就労者は、それよりも少ない時間で就労している。これに対して、12%の就労者のみがフルタイムで就労してい

る。もっとも、ある調査によると、86%のサービスバウチャー就労者は自ら労働時間を設定したと回答し、自発的にパートタイム労働に従事する意思がある。従って、バウチャー就労者はその就労時間を、彼らの需要に応じてくれる使用者（employer）や利用者（user）とともに決定すると Eurofound（2015）は想定している。また、とりわけ保育義務を持つバウチャー就労者に対して、住所の周辺で仕事に従事できることはメリットの1つであると評価されている。オーストリアのバウチャーに基づく就労に関する調査データによると、この就労形態は主に単発の小規模な雑用や、労使間の就労関係が比較的に緩い場合に使われている。

Eurofound（2015）によると、フランス、イタリア、リトアニアの場合、バウチャーに基づく就労に関しては、個人レベルの就労関係に対する法律規制がなく、サービス利用者と就労者の合意によって労働条件が設定されることになる。このような状況の下では、必ずしも適切な労働条件が保障されるとは限らない。

しかし、前述した国において、サービス利用者はバウチャー就労者のために健康保険料を拠出し、彼が通常労働者と同様の社会保障を受けることを保障しなければならない。これに対して、オーストリアのバウチャー就労者は労災保険（Accident insurance）という最低限の社会保障しか享受できない。もっとも、オーストリアのバウチャー就労者も全面的な社会保障に自発的に加入することができる。Eurofound（2015）によると、2006年1月から2007年3月までの間に、40%のオーストリアのバウチャー就労者が自発的に全面的な社会保障に加入している。

オーストリアとベルギーにおいて、バウチャー就労者の最低賃金が保障されている。時給の額は比較的に高く設定されているが、労働時間が少ないため、バウチャー就労者の収入は全体的に低い。一方、事例研究によると、最低賃金や労働時間に関する保障がなくても、バウチャー就労者の収入に有利に働く要素がある。すなわち、バウチャー就労者に対して、賃金の支払いが比較的早い。他の労働者とは違って、バウチャー就労者は月末までに賃金の支払いを待つ必要がない。とりわけ低賃金労働者に対して、これは大きなメリットになる。

ギリシャにおいて、バウチャー就労者は労働法の適用対象になる。彼らは通常労働者より不利益な取扱を受けることなく、健康保険や福利厚生を全面的に享受することができ、通常労働条件の全面的な適用が法律によって保障されている。これに対して、ベルギーにおいて、バウチャー就労者の労働条件は、彼らの主な業務活動をカバーする労働協約によって規制されている。多くの場合、それは清掃業、派遣業とサービスバウチャーに基づく就労に対する規制である。関連調査の結果によると、これらの労働者の満足度は毎年向上している。

2011年に、84%のサービスバウチャー就労者はサービスバウチャーシステムの下での就労に満足（または非常に満足）しており、89%の労働者はサービスバウチャー企業に満足（または非常に満足）している。バウチャー就労者が最も満足しない理由として、肉体の疲労と仕事によるプレッシャーが挙げられる。

労働条件が法律や労働協約によって規制されていない国において、それは労使間の労働契

約によって規制される問題になる。そのため、労働安全衛生問題がケース・バイ・ケースに規定され、通常法律規制の下では認められない、あるいは労働法上定められた基準を満たさない労働条件の下での就労がバウチャーに基づく就労の形式で行われる可能性がある。通常の場合、バウチャーに基づく就労は肉体労働であるため、労働者の健康に対する潜在的な、長期的な危険性は無視できないと Eurofound (2015) は評価している。

職業訓練の機会に関して、2011 年からベルギーで行われた調査によると、38%のバウチャー就労者は就労の過程で職業訓練を受けたことがある。それとは別に、6%のバウチャー就労者はサービスバウチャーシステムの下で就労する前に職業訓練を受けてきた。もっとも、大部分の回答者(56%)は職業訓練を受けたことがないと答えた。ベルギーのバウチャーシステムに対する評価と研究によると、とりわけ営利を目的とする企業等のバウチャー業務提供者は、就労者に必要な職業訓練を提供することも、安定な仕事を提供することもなく、就労者とその顧客を十分に管理しているとは言えない。これらのことは、労務給付とサービスの品質維持に悪い影響を与える可能性がある。同じく、オーストリアの専門家によると、バウチャー就労者はキャリア開発という考え方を持つことが稀であり、組織と自己管理能力の面において、技能向上の可能性があるにも関わらず、労働市場における競争力が向上することは少ない。

事例研究の結果、とりわけ家事労務を提供するバウチャー就労者には、高い自主性がある。バウチャー就労者が就労する時、サービス利用者がそれを指揮監督しない場合も少なくない。一方、バウチャー就労者には他の就労者との協働機会がほぼないため、結果として社会的隔離(social isolation)がもたらされる可能性があるとして Eurofound (2015) は示唆している。ベルギーのシステムの下で、就労者とサービス利用者をマッチングさせる仲介組織があるが、仲介組織がバウチャー就労者の間のネットワークを作った場合、彼らの連絡の欠如問題は大きく改善される。

イ 労働市場に対する影響

労働市場の観点からみると、バウチャーに基づく就労の一番大きなメリットは、限定された範囲の中で、単純で、官僚的でない就労形態を提供することであると Eurofound (2015) は指摘している。この就労形態の下で、使用者にはインセンティブ(通常の雇用と比べる場合、コストと時間を節約できる)が与えられるだけでなく、不法就労が合法化され、就労者にはより高い雇用安定性が与えられる。

しかし、例えばオーストリアにおいて、バウチャーに基づく就労は家事労働に従事しながら、合法的な居住資格や、就労資格を持たない外国から来た不法就労者をカバーすることができない。そこで、バウチャーに基づく就労は不法就労を防ぐために役に立っているが、改善の余地はまだ大きいと Eurofound (2015) はみている。同じように、イタリアにおいて、バウチャーシステムの導入後、不法就労の利用が著しく減少しなかったことが明らかにされて

いる。

統計によると、ベルギーにおいて、サービスバウチャーシステムが導入されてから7年間が経過した時点で、10～20%の申告されていない不法就労が合法化されるようになった⁸¹。一方、サービスバウチャーシステムは当地の職業紹介所の代わりに、長期的な失業者を労働市場に再び参加させるためのもう1つの選択肢を提供したという評価がある。ベルギーの場合、2005年末において、28,933人の就労者がバウチャーに基づく就労の下で利用され、それは17,360のフルタイム雇用のポストに相当する。そのうち、3分の1のサービスバウチャー就労者は当該業務につくまでに、5年間以上も失業状態にあった。そして、2009年にベルギーで行われた調査によると、4分の3以上の回答者は、バウチャーシステムが利用できるまで、自分で家事労働を行ったと答えた。そして、このことは、当該システムが新たなポストを作り出したことを意味するとEurofound (2015)は判断している。また、6%の回答者は、バウチャーシステムが導入される前に、非正式に誰かを雇ったことがあると答えた。

バウチャーに基づく就労の場合、就労者の報酬が低く、労務内容も魅力的とは言えないため、このような労務に従事したいベルギー人は少ないとされている。そのため、ベルギーのサービスバウチャーシステムは移民を主な労務従事者とする。学説によると、2009年時点で、78%のサービスバウチャー就労者がベルギー国籍を有しており、更に15%の就労者が他のEU加盟国から来たことになる⁸²。一方、2011年の統計データによると、ベルギー国籍を持つサービスバウチャー就労者は73%まで低下し、EU加盟国以外からのバウチャー就労者の比率が上昇している。ベルギーにおいて、バウチャーシステムの本来の目的は、外国人労働者を補助金の出される分野で就労させることではないため、前述した傾向が関心を呼んだ。その結果、2012年8月3日に出された勅令(Royal Decree)によると、60%の新規サービスバウチャー就労は失業給付金の給付対象者と(失業給付の対象にはなれない)調整金(integration income)の支給対象者のために留保されるようになった。即ち、これらの社会給付金はベルギーに違法に居住しているEU加盟国国民以外の者には支給されない。このような措置を取ることによって、移民のサービスバウチャーシステムへの流入を阻止する効果が期待されるが、その実効性が一部の研究者によって疑問視されている。

イタリアの場合、バウチャーに基づく就労の合法性によって、就労に安定性がもたらされ、それが成功した要素の1つと考えられる。一方、Eurofound (2015)によると、収穫の季節になると、多くの非正規労働者はバウチャーシステムによって、就労の機会を奪われているという報告もある。

また、オーストリア、ギリシャ、イタリア、リトアニア等の国において、以下のような議論がある。即ち、女性労働者、職業技能の低い労働者、移民と若者といった特殊な労働者等

⁸¹ IDEA Consult (2010), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2009* [Evaluation of the system of service vouchers for neighborhood services and jobs 2009], Brussels.

⁸² Kamer Van Volksvertegenwoordigers (2011), Parliamentary request nr. 3816 from M. Van Eetvelde addressed to the Federal Minister of Work.

に対して、バウチャーに基づく就労は就労の機会をもたらしてくれる。バウチャーに基づく就労に従事することによって、彼らは労働市場に参加し、就労経験を積み、職業技能と就労の意欲を維持・向上させ、潜在的な使用者と接触することも可能になる。もっとも、2014年時点では、リトアニア（リトアニアにおけるバウチャーシステムの導入期間が短い）とギリシャ（困難な経済状況の下で、申告されない不法就労が増えている）において、このような機能が果たされた証拠は存在しない。

Eurofound（2015）によると、2011年時点で、ベルギーのサービスバウチャーシステムの総コストは16.5億ユーロと推定される。その中には、サービスバウチャー就労者に対する政府からの補助金、このシステムを運用するための事務料、並びに税金控除のコストが含まれる。これによって、新たな就労機会が創出され、失業給付金の節約、社会負担の軽減、個人所得税の支払等の効果をもたらされ、前述したコストの一部は補填されることになる。就労機会創出効果による影響を計算に入れると、サービスバウチャーシステムの運用にかかる純コストは9億9,930万ユーロになる。なお、申告されない不法就労を労働市場に統合させることによってもたらされる社会的メリットを数値に反映することはできない。

（7）ポートフォリオワーク

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）によると、欧州全体において、ポートフォリオワークが労働条件にどのような影響を与えたかに関する情報は少ない。例えば、ラトビアの場合、ワーク・ライフ・バランスを促進し、就労に関する高度な柔軟性をもたらすことと、高い収入を実現することが、ポートフォリオワークの特徴として挙げられる。就労者に対して、ポートフォリオワークに従事することは、就労に関する高度な柔軟性と自由性、自己価値の実現、仕事への満足感、業務の多様性、新たなチャレンジ、多様な職能を組み合わせる機会、並びにプロジェクトや報酬を選択する権利をもたらす、職業生活に良い影響を及ぼすことができる。

ネガティブな面として、社会保障がもつばら当事者間の契約の種類と内容によることが挙げられる。そして、労働時間に対する制限がなく、職業訓練を受ける機会も限られている。仕事の種類、業務量、就労の頻度等に関して、不規則性と不確実性があり、集中的に就労した後、仕事が全く来なくなる可能性もある。結果として、ポートフォリオワーカーは病氣中に就労をし、仕事のために休暇を先延ばし、あるいは長期的に継続的に就労することを余儀なくされる可能性があるという指摘される。その上、その就労に対する報酬も保障されていない。オーストリアの一人企業を対象とする統計によると、その一般的な年間収入は1万～3万ユーロであり、20%の一人企業は1万ユーロ以下の年収を得ており、14%の一人企業は10万ユーロ以上の年収を得ている。

業務量と収入を確保するために仕方なく仕事を引き受ける場合、業務の内容がポートフォリオワーカーの職業能力と経験に関係しない可能性がある。また、正規雇用と比べると、そ

の社会的地位が低い可能性もある。とりわけ在宅勤務をする場合、社会的相互作用（social interaction）が少ないため、ポートフォリオワーカーは社会的隔離を経験する可能性もある。

イ 労働市場に対する影響

例えば、イギリスにおいて、ポートフォリオワークは高齢就労者や定年退職者に対して、その職業生活を延長するための柔軟な就労形態を提供すると評価されている。高齢就労者の高い職業技能によって、就労の柔軟性を維持しながら、退職後に付加的収入を得るための機会を提供するというポートフォリオワークの機能は、学説上高く評価されている⁸³。

ノルウェーにおいて、ポートフォリオワークは就労者に対して、本業を維持しながら、自営業を始める機会を提供してくれると評価されている。イギリスにおいて、会社を立ち上げる前に、就労者に経済的安定性を提供してくれるポートフォリオワークの機能は高く評価されている。

（8）クラウド就労

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）によると、クラウドワーカーの労働条件は全体的に低い。まず、その報酬額は極めて低い。たとえば、アンケート調査によると、Amazon Mechanical Turkによって提供されるタスクの25%は、0.05ドル以下である。タスクの90%は、0.10ドル以下である。これを時給に換算すると、約2ドルになる。学説によると、前述したプラットフォームに就労する者の約半分の週間収入は5ドル以下であり、年間収入は1万ドル以下である⁸⁴。

Czech Topdesigner.cz に対する調査によると、そのタスクは小規模なものであり、平均報酬は200ドルである。German Clickworker の場合、就労者は1ヶ月に30時間就労する対価として、200～400ユーロを報酬としてもらう。ポルトガルの Idea Hunting というプラットフォームが3年間運営されてきたが、就労者に支払われた金額は全部で約37,000ユーロである。一方、デンマークの Boblr というプラットフォームが開催したコンテストはより大規模なものであり、その報酬額は2,000～20,000ユーロにも及び、平均額は約6,000ユーロである。欧州プロジェクトの下で行われたヒアリング調査において、リトアニアとスペインの専門家は労働者が搾取されることに対する危惧を表明している。クラウドワーカーの間の競争が激しく、サービスに対する報酬額は相対的に低い傾向にある。

クラウド就労のもう1つのデメリットは、収入に安定性がないことである。クラウドワーカーに対して、業務が常に存在するとは限らないし、給与の支払いが常に保障されるわけで

⁸³ Platman, K. (2004), “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life’, *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599; Wild, E. (2012), *Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career*, Wild Search, London.

⁸⁴ Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), ‘Ethics and tactics of professional crowdwork’, *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43.

もない。学説によると、依頼人が満足する結果を出した場合にのみ、報酬がクラウドワーカーに支払われるため、就労者の報酬は依頼人の随意的判断に委ねられることになる⁸⁵。

欧州において、クラウドワーカーは自営業者かフリーランサーと認識され、通常労働者が享受する福利厚生（職業訓練等を含む）を得ることもなければ、労働の安全に対する保護や、社会保障を得ることもない。これらの問題はデンマーク、ドイツ、ラトビアとポルトガルの専門家から指摘されている。そして、ドイツの専門家は、労働者代表制の欠如を強調している。

その他、以下のデメリットも学説によって指摘されている⁸⁶。

- ① 情報の非対称性（クラウドワーカーからみると、依頼人やタスクに関する情報が不足する）
- ② 紛争解決システムの欠如（たとえば、業務が完遂されたにも関わらず、依頼人が報酬の支払いを拒否した場合の仲裁措置）
- ③ プライバシー侵害の可能性（クラウドワーカーは機密保護に関する明確な約束を得られないまま、個人情報依頼人に開示しなければならない）
- ④ 同僚や管理者からのサポートの欠如

前述した点に加えて、とりわけクラウド就労によって依頼されるタスクは、性質上高い技術力を必要としない退屈なものが多く、労務内容に関して価値があるとは言い難いことが、Eurofound（2015）によって問題視されている。

一方、Eurofound（2015）によると、クラウドワーカーに対して、就労時間、勤務地、労務の性質を自由に選択できること（その結果、より良いワーク・ライフ・バランスと、複数の業務に同時に従事する機会が得られる）がクラウド就労の主なメリットとして挙げられる。また、個人のスタイルに応じて業務を選ぶことができるため、就労者個人の生産性を著しく向上させることもできる。もっとも、これらのメリットは主観的なものであり、一部のクラウドワーカーに対して、自己管理の必要性や労務と私生活の混同がストレスの源になる場合もある。

これらのメリットのほか、Eurofound（2015）は、職業技能の向上と現場での学習機会が得られることを強調している。

⁸⁵ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203; Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), 'Ethics and tactics of professional crowdwork', *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43; Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

⁸⁶ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203; Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

イ 労働市場に対する影響

学説によると、クラウド就労によって、数多くの時間的に不確定な就労機会が創出されている⁸⁷。一方、クラウド就労が不景気な地域において、収入や社会的流動性をもたらし、特定の地域における専門家不足問題を緩和する機能を持つと指摘する学説もある⁸⁸。これらの学説によると、伝統的な就労組織と比べて、クラウド就労を組織するために必要とされる経済的投資と労働者の訓練は少なく、中小企業、非政府組織、地方政府と社会的起業家に対する有効な労働力資源になる。そのため、クラウド就労は、農村地域や、戦争と自然災害に襲われた地域の経済成長のための潜在的な手段になることができ、労働市場全体の発展に貢献することができる。

クラウド就労の場合、就労者の今までの職業経験や評判よりも、労務給付の質が重要視されるため、タスクの従事者を選ぶためのコンテストは、実績を持たない若い技術者にも平等に機会を提供してくれる。その意味では、クラウド就労はフリーランサーや労働市場の新規参入者といった就労者グループに対して、職業経験をもたらし、彼らの労働市場における競争力の向上やキャリア開発に貢献できるとデンマークとスペインの専門家が指摘している。

依頼人と就労者がクラウド就労の形で行われた最初のタスクにおいて、お互いに良い印象を持つことができれば、より長期的な、安定した雇用につながる可能性があるという指摘がある。そして、クラウド就労はこれから起業したい者に対して、自分の適性を試す良い機会を与えてくれる。一方、プラットフォームの今後の事業継続性に関係するため、多くのプラットフォームは依頼人と就労者の直接接触を認めず、継続的な就労関係につながる機会を奪ってしまう。そして、プラットフォームを経由しない当事者間のコンタクトの禁止は、プラットフォームを通じて行われたコンテスト等が完了した後も継続する場合がある。もっとも、このような禁止措置を取らなくても、継続的な就労関係の構築可能性に関して、Eurofound (2015) は疑問を呈している。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、例えばデンマークの Boblr というプラットフォームの場合、当事者の間に継続的な協力関係が築かれることはほぼない。同じように、インタビューによると、スペインの Adtriboo.com に登録した就労者はクラウド就労から職業経験を得ることがあるが、更なる就労機会や継続的な雇用関係がこれによってもたらされることはほぼない。彼らの内、1 人だけがフリーランサーとして、当初約定された就労期間を超えて利用された経験がある。

事例研究の結果、クラウド就労は主に副業として就労者に利用されている。そして、このような利用形態は本業に対して良い影響を及ぼすことができる。たとえば、チェコの Topdesigner.cz というプラットフォームに登録した就労者に対するインタビューによると、プラットフォームを経由した就労が新たな技能と職業経験をもたらし、これを本業に活用す

⁸⁷ Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), 'Ethics and tactics of professional crowdwork', *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43.

⁸⁸ Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

ることができる。

一方、クラウド就労は現在多く利用されている伝統的な就労形態を代替し、または大きなタスクを細分化し、一部の高度な技術を要する仕事を単純労働に変えることができるという学説上の主張がある⁸⁹。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、インタビューを受けた組合も同じ懸念を抱いている。もっとも、一部のクラウド就労プラットフォームは、プラットフォーム経由で行われる業務の品質を保障するために、様々な手段をとっていることを Eurofound (2015) は指摘している。

事例研究によると、デンマーク、ドイツとポルトガルにおいて、政府と組合は、クラウド就労が就労機会を外国に流出させ、サービスのアウトソーシング化と失業をもたらすことを危惧している。クラウドワーカーの収入が極めて低いため、彼らが国内にいても、国全体の収入が減ることになる。そして、クラウドワーカーは社会保障給付によって生活を賄う可能性があるため、クラウド就労の大規模な利用は社会保障予算にも多大な負担をかけることになる。

従って、特定の業種で広範に運用されるようになると、クラウド就労は比較的安定的な就労形態をより不安定なものに変える危険性があると Eurofound (2015) は指摘している。

また、前述したように、全体として、クラウド就労の就労創出効果が疑問視されているが、少なくとも、クラウド就労プラットフォームの運営組織における、限定された就労創出効果があることは証明された。Eurofound (2015) において、以下のような例が挙げられている。

- ① ドイツの Clickworker というプラットフォームは運営開始後 10 年間が経った 2014 年 1 月時点で、26 人の従業員がいる
- ② スペインの Adtriboo.com というプラットフォームは運営開始後 3 年間が経った時点で、社長の他に 6 人のスタッフがいる
- ③ イギリスの Taskhub.co.uk は運営を開始してから約 2 年間が経った時点で、2 人の創業者の他、4 人の従業員がいる
- ④ リトアニアの Lingjob は運営開始後 1 年間が経過した時点で、フルタイムとパートタイムとの間を行き来する従業員その他、3 人のフルタイム従業員がいる

プラットフォームの運営状況に関して、大きな差がある。例えば、デンマークの Boblr というプラットフォームの場合、その運営収入ではフルタイム従業員 1 人の雇用を維持することもできない

⁸⁹ 前掲注 88 参照。

(9) 協働就労

ア 労働条件に対する影響

(ア) コワーキング

Eurofound (2015) によると、コワーキングは主に自営業者、フリーランサーと小規模企業に利用されるため、欧州諸国において、就労者の労働条件は法律によって保護されていない。実務上、就労者は自主的にその就労環境と社会保障を設定することになる。コワーキングセンターで就労するかどうかは、この事実に影響しない。しかし、コワーキングセンターという専門的な環境は、妥当な労働条件の実現に繋がる場合がある（例えば、労働安全衛生水準に影響を与える場合がある）。

ドイツ、イタリアとスペインの場合、コワーキングは高度な柔軟性を維持しながらプライベートと仕事を区別させることに貢献するため、ワーク・ライフ・バランスに良い影響を与えていると Eurofound (2015) に評価されている。一部のコワーキングスペースは、保育施設をも提供してくれる。コワーキングを利用することにより、同僚とコミュニケーションをとる機会が増え、自営業者やフリーランサーの孤独感は和らげられる。同じように、クリエイティブ産業で働くオーストリアのコワーカーに対して、オフィススペースの共有、同僚との交流、並びにイベントを開催できる事業所の存在は、クリエイティブ産業に従事する者の生活・就労スタイルに合致しており、情報交換や共同作業の環境を提供してくれるという学説上の指摘もある⁹⁰。社会的相互作用 (social interaction) の促進は、ソフトスキルの向上と、労働市場での就業能力の向上につながる可能性がある。

学説によると、スペインのコワーカーに対しても、コワーキング形式での就労は同じメリットを持っている⁹¹。スペインのコワーカーに対して、コワーキングスペースの利用はその生産性を向上させ、専門的なネットワークを拡大させることができる。Eurofound (2015) によると、インタビューの結果、半数のコワーカーはコワーキングスペースを利用してから、収入が増えたと答えている。

(イ) 協同組合

Eurofound (2015) によると、フランスの就労者協同組合 (activity and employment cooperatives) は就労者に対して、給料生活者としての身分 (社会保障を含む) を与えながら、ビジネスを始める機会を提供するため、就労者には有利である。

フランス、イタリア、スペインの 100 以上の就労者協同組合に対する研究によると、85% の回答者は協同組合が女性の管理職へのアクセスを促進していると考えている。そして、94% の就労者協同組合の被用者は、報酬差別が組合内部に存在しないと答えている。

⁹⁰ Creativwirtschaft (2013), *Tipp: Coworking – Space in Österreich*, web page, accessed 7 January 2015.

⁹¹ Coworking Spain (2012), *Estado del coworking en España 2012*, Issuu.

イ 労働市場に対する影響

(ア) アンブレラ組織

オーストリアにおける定年退職後の専門家を顧問として引き続き就労させるマネージャー組織（ASEP）によると、専門家の的確なアドバイスとシニアコンサルタントの人脈等の社会的資本は、経験のない中小企業の経営者や非営利プロジェクトのリーダーの役に立っている。そして、このことは間接的に労働市場にも貢献している。同時に、このような組織を通して、定年退職した専門家には、その従前の収入水準を維持し、関心のあるプロジェクトに引き続き参加し、知識と経験を役に立たせる機会が与えられる。Eurofound（2015）によると、フランスのアンブレラ組織にも同じような特性があり、その組織は傘下の就労者に対して、通常の自営業者より高い水準の社会保障を提供している。

Eurofound（2015）によると、スウェーデンにおいて、アンブレラ組織の存在は自営業者の経営上の負担を減らし、自営業への従事を促し、労働市場の活性化に繋がり、結果として長期失業者を減らす効果がある。学説によると、多くの場合、アンブレラ組織の下での就労は、通常の有給労働から自営業に転換するための掛け橋になる⁹²。

(イ) コワーキング

Eurofound（2015）によると、成功したコワーキングスペースは自営業者と起業者を集め、コワーカーを協働させ、新たなプロジェクトのアイデアを生み出す場になりうる。営業活動がこれによって促進され、労働市場にも間接的に良い影響がもたらされる。そして、コワーキングセンターが都市圏に集中しているため、持続的な都市開発と構造変革を促すこともできる。ドイツの場合、クリエイティブな職業の労働者はそのオフィスを都市圏に設置する傾向があり、それが商店、アトリエ、他の共同オフィスやコーヒーショップの開設に繋がることになる。そして、これらの全ては経済の発展と社会的結合（social cohesion）に貢献すると指摘する学説がある⁹³。

コワーキングは人脈の構築、異なる専門領域の就労者との協働、情報の共有と相互の支援を促進し、事業運営のコストを削減し、顧客と資金の獲得に有利に作用する。スペインで行われたインタビュー調査によると、コワーキングは生産性の向上につながる。インタビューを受けた者の75%は、理想的な就労環境によって、生産性が向上したと答えている。従って、コワーキングは自営業を行う際の障害を取り除き、労働市場への参加機会を増やすことがで

⁹² Ulander-Wänman, C. (2012), *Flexibilitet- en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting* [Flexibility - A dominant discourse in employment relating to employment security of workers in the municipality and county], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.

⁹³ Merkel, J. and Oppen, M. (2013), *Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit* [Coworking spaces: The (re) organization of creative work], WZBrief Arbeit 16, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin; Hamburg Kreativ Gesellschaft (2012), *Kreativwirtschaftsbericht 2012 für Hamburg* [Creative Economy Report 2012 for Hamburg].

きると Eurofound (2015) はみている。

(ウ) 協同組合

経済危機によって引き起こされた問題を克服するための協同組合の役割に関する欧州議会レポート (*The European Parliament report on the contribution of cooperatives to overcoming the problems caused by the economic crisis (2013)*) によると、とりわけ経済危機に陥る場合、協同組合は非常に重要な役割を果たすことになる。協同組合は、社会連帯の下で利益をもたらし、質の高い就労機会を作り出し、社会、経済と地域の結合を強化し、社会関係資本 (social capital) を生み出す。

経済危機が発生した際に、事業再生等の手段によって、欧州には何百もの工業とサービス部門の協同企業 (cooperative enterprise) が設立され、地方の経済活動を活性化させ、就業ポストを作り出した。伝統的な企業と比べて、就業率と事業活動の維持という点において、協同組合はその回復力の強さを証明したと学説が評価している⁹⁴。その上に、協同組合の場合、市民団体が一緒に経営責任を担うことが認められるため、起業家精神 (entrepreneurship) を促進することができる。また、前述した欧州議会レポートは中小企業の組織変動や厳しい雇用環境にある就職困難者の就職支援における、協同組合の積極的な役割を強調している。

しかし、経済危機は就労者協同組合 (workers' cooperatives) に対しても危機をもたらし、その結果、その部門構成に関する構造変革が見られる。即ち、建設と工業部門が減り、そのかわりにサービス部門が増えてきた。もっとも、これは長期的な趨勢であり、経済危機の前にすでに EU 経済全体において始まっていると Eurofound (2015) は指摘している (即ち、協同組合だけではなく、企業全体の就労者数にも反映されている)。

2. 労働条件と労働市場への影響に関する欧州の検討

Eurofound (2015) によると、欧州プロジェクトの下で、欧州に出現した様々な新たな就労形態を確認し、それぞれの特性をまとめたのは、その労働条件と労働市場に与える影響を分析するためである。各就労形態がもたらす影響は事案によって異なるが、Eurofound (2015) の中で、それは以下のように一般化されている。

(1) 労働条件に対する影響

まず、労働者シェアリングとジョブ・シェアリングは、就労者に対してより有利な労働条件を提供できるとされ、管理者派遣も就労者に有利な条件をもたらすと評価されている。一方、これらの就労形態で就労する者は、「正規労働者」になるために、職業訓練とキャリアの

⁹⁴ Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H. and Terrasi, E. (2012), *The resilience of the cooperative model*, CECOP, Brussels; Zevi, A., Zanotti, A., Soulage, F. and Zelaia, A. (2011), *Beyond the crisis: Cooperatives, work, finance. Creating wealth for the long term*, CECOP, Brussels.

開発に関して高度なストレスと個人的責任感を感じる可能性があることも、Eurofound (2015) は指摘している。

情報通信技術に基づくモバイルワークは、就労者に労務従事に関する高度の柔軟性、自主性と一定の権限を付与する。一方、高強度労働、強いストレス、労働時間の増加、労働と私生活の混同、並びに使用者責任の労働者への転嫁（とりわけ安全衛生面において）等の危険性も無視できないとされている。

ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労は、フリーランサーと自営業者に対して、主にタスクの内容を増やす役割を果たしている。就労者に対して、これらの3つの就労形態の共通点は、自主的に様々な業務に従事できること、就労者の自主性が向上すること、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な影響がもたらされることである。これに対して、激しい競争と、全てのタスクを引き受けなければならないというプレッシャーは、就労者に対する不利益な要素として挙げられる。欧州プロジェクトの下で行われた事例調査によると、これらの就労形態は、就労と収入の不安定性、社会保障水準の低さを特徴とするが、Eurofound (2015) によると、これらの特徴はむしろフリーランサーや自営業者等の就労者の身分によるものであり、それぞれの就労形態の特有なものではない。

バウチャーに基づく就労は、就労の不安定性、社会・職業的隔離（social and professional isolation）、キャリア開発等の機会の少なさ等の不利な影響を労働条件に与える可能性があるとされている。しかし、ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労の場合と同じように、これらの不利益も、バウチャーに基づく就労という就労形態の特性によるものではなく、バウチャーの給付対象とする労務やタスクの種類によるものと Eurofound (2015) は解釈している。また、バウチャーに基づく就労の不法就労合法化機能が Eurofound (2015) によって何回も強調されている。これによって、就労者は社会保障、最低賃金を享受でき、安全衛生基準の適用等が可能となる。この限りでは、バウチャーに基づく就労はその就労者に利益をもたらすものである。

これらの新たな就労形態の中で、労働条件に影響を及ぼす点に関して、カジュアルワークはもっとも注目されている。その特徴として、雇用・収入水準保障や、社会保障の少なさ、職業訓練に参加する機会の少なさ、単調で重複的な業務性質等が Eurofound (2015) の中で挙げられている。そして、とりわけワーク・ライフ・バランスを改善できる就労の高い柔軟性は、一部の就労者によって重要視されている可能性があるが、大部分のカジュアルワーカーは過剰な柔軟性よりも、就労の安定性と継続性を選択すると Eurofound (2015) は評価している。

全体的にみると、就労者と使用者双方にもたらす柔軟性はこれらの新たな就労形態に共通する要素である。そして、使用者に対しては勿論、カジュアルワークの場合を除き、これはワーク・ライフ・バランスを改善する機能を持ち、就労者にも積極的な影響をもたらすと Eurofound (2015) は評価している。その他、より高度な自主性、責任感とタスク内容の改

善もこれによってもたらされ、これらの全ては就労者に有利なものである。

職業訓練、技能開発とキャリア開発の機会に関しては、これを一概に論ずることができず、就労形態ごとに検討する必要がある。Eurofound（2015）によると、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、クラウド就労と協働就労はキャリア開発に対して良い影響をもたらすが、管理者派遣、カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労とポートフォリオワークはそうではない。

欧州で確認された新たな就労形態に関して、就労安定性の欠如と社会的、職業的隔離（social or professional isolation）が共通の問題とされている。Eurofound（2015）によると、これらの問題は、高度な柔軟性によってもたらされるものである。新たな就労形態の下で、就労者は自分の優秀性を証明することにより、就労安定性を得ようとする。そのため、彼らは正規雇用労働者よりも勤勉に働く傾向にあり、そのためにストレスを蓄積することになる。

また、新たな就労形態の下で、就労者を代表する者の欠如も問題の1つとして指摘されている。就労の場所と時間に関して高度な柔軟性があるため、就労者たちは分断されている（fragmented）。それによって、彼らと交流し、話を持ちかけることが就労者代表にとってより困難になる。

（2）労働市場に対する影響

労働市場に対する影響に関して、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は新たな就労形態の中で、もっとも有益なものである。これに対して、カジュアルワークがもっとも不利な影響をもたらす。また、全体的にみると、フリーランサーや自営業者を当事者とする就労形態に比べて、労働者を当事者とするもののほうが、労働市場に強い影響を及ぼすと Eurofound（2015）は判断している。

欧州で確認されたすべての新たな就労形態は、特定の就労困難者グループに対して、その労働市場の参加に有利な影響を及ぼすと評価されている。ジョブ・シェアリング、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労の場合、その従事者は主に育児・介護責任、教育、あるいは健康問題によって、フルタイム労働で働けない、あるいは従事したくない者である。管理者派遣とジョブ・シェアリングも、高齢労働者の就労生活を延ばすことに役立つ。カジュアルワークとクラウド就労は若者に就労の機会を与え、職業経験をもたらしてくれる。労働者シェアリング、情報通信技術に基づくモバイルワークとクラウド就労は、就労機会の少ない僻地にある求職者に対して、就労の機会をもたらすことができる。

一方、新たな就労形態の雇用創出効果は限られていると評価される。9つの新たな就労形態の中に、労働者シェアリングのみが新たな雇用機会を創出する可能性を持つとされている。また、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は雇用の維持に役立つ可能性がある。バウチャーに基づく就労の場合、その雇用創出効果が一部の場合に証明されたが、それによって正規雇

用が代替される恐れもある。カジュアルワークとクラウド就労に関して、その雇用創出効果よりも、正規雇用がそれによって代替される危険性のほうが重要視されている。

これらの新たな就労形態は、労働市場の変革を促し、その魅力を向上させる機能を持っている。労働者それぞれのニーズに応じて、新たな就労形態は彼らに多種多様の就労機会を提供してくれる。例えば、ジョブ・シェアリング、情報通信技術を基礎としたモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労によって、就労者は保護された環境の中で、低い経営リスクの下で自分の自営業者としての適性を試すことができるようになった。また、労働者シェアリングは共同の人事管理を通じて、地方の労働市場を活性化させる効果を持っている。

革新的な人事管理手段は組織的な学習と就労者間の効率的な知識交換を実現する。それによって、職業訓練と技能開発の機会がもたらされるのと同時に、就労者全員の職業技能向上も可能になる。

デメリットとして、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労のような、低収入と限られた社会保障しか提供できない分断化された就労形態が広く認められると、労働市場全体の分断化が深刻化することが Eurofound (2015) によって指摘されている。また、これらの就労形態は特定の就労者グループを対象とする傾向にあるため、社会全体の格差がより大きくなる。情報通信技術に基づくモバイルワークの場合、すべての就労者が技術革新についていけるわけではない。そして、新たな情報通信技術の導入過程の中で、一部の人が取り残されたことが、労働市場に分断化 (segmentation) をもたらす原因の 1 つになる。一方、ジョブ・シェアリングによって、介護責任を持つ者や、健康問題のある者を労働市場に参加させることができるため、労働市場の分断化現象はこれによって和らげられる。

Eurofound (2015) によると、全体的にみると、ジョブ・シェアリング、労働者シェアリングと管理者派遣は労働条件の向上に貢献し、労働市場に対して積極的な影響をもたらす。情報通信技術に基づくモバイルワークは労働条件に積極的に影響するが、その労働市場への影響は消極的と評価されている。これに対して、バウチャーに基づく就労は積極的な効果を労働市場に対して持つが、労働条件に関して、まだ改善の余地がある。これらに比べて、カジュアルワークは労働市場と労働条件の両方に不利な影響を及ぼし、もっとも関心を呼ぶ就労形態と評価されている。

3. 欧州における法規制の現状と政策的議論

(1) 一般的な状況

Eurofound (2015) によると、欧州全体から見ると、新たな就労形態はまだ政策的議論の焦点になっていない。その代わりに、議論はより柔軟で、包摂的な労働市場の構築、不法就労の合法化、高水準の社会保障と労働条件の確保、新たな就労形態による典型的な雇用関係の代替防止を中心に行われている。

即ち、欧州の場合、議論は主に労働市場と社会政策を中心に展開されてきた。そして、一部の欧州諸国において、「労働の世界」に生じた変革や、グローバル化した経済環境の下での就労関係の柔軟性が検討される際に、特定の新たな就労形態も検討対象の中に入る。具体的には、ベルギー、ドイツ、ハンガリー、イタリア、ラトビア、ルクセンブルク、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、イギリスがそこに含まれる。

Eurofound (2015) によると、通常、労使団体がこれらの議論の提起者である。使用者は新たな就労形態によってもたらされる雇用の柔軟性とコストの削減を擁護するが、組合は当事者となる就労者の社会保障、就労権、報酬、労働安全衛生等の労働条件、並びにワーク・ライフ・バランスに対して関心を示す。一方、従前頻繁に言及されてきた「フレキシキュリティー」問題は、EU 加盟国の前述した議論の中には明確に出てこないことが Eurofound (2015) によって明らかにされている。政府と他の労使団体以外の当事者は政策に関する議論の中で、新たな就労形態問題を言及することはごく稀である。多くの新たな就労形態に対して、それを規制する法的枠組がまだ構築されていないことがその理由であると Eurofound (2015) は説明している。

(2) 労働者シェアリング

オーストリア、フィンランド、ドイツのブランデンブルグ地方、ハンガリーにおいて、戦略的労働者シェアリングは地方の共同人事管理 (cooperative HR management) 手段の一種と評価される (とりわけ辺鄙な地方に関してよく言及される)。その目的は、各使用者が不安定なパートタイムワークしか提供できない場合、使用者によるパートタイム的な人的需要を組み合わせ、期間の定めのないフルタイムの就労機会を作り出すことである。労働者シェアリングによって、使用者の柔軟な人的需要が満たされるのと同時に、労働者の正規のポストにつきたいという希望も実現される。

オーストリアとドイツにおいて、戦略的労働者シェアリングを規制する法的枠組がこの新たな就労形態の利用を妨げる要素として挙げられている。具体的にいうと、オーストリアとドイツにおいて、労働者シェアリングを規制する特別法がなく、結果として、労働者シェアリングは派遣労働の一種として分類され、様々な問題がこれによって引き起こされる。このような状況の中で、ベルギーは 2014 年に新たな法律を施行したが、2014 年新法の目的は、従来の法規制による制限を解除することである。具体的には、特定の就労困難者グループから労働者を募集すること、フルタイム雇用や期間の定めのない契約を提供することが挙げられる。

アドホック的な労働者シェアリングは、一時的に人的資源を必要とする他の企業に労働者を派出することによって、企業の一時的な困難状況に対処する手段の 1 つとして考えられる。これは解雇や一時的なレイオフ、短時間労働等の代替策として評価される。これに対して、戦略的労働者シェアリングは、地域的戦略としての性質を持つ。

戦略的労働者シェアリングとアドホック的な労働者シェアリングに関して、使用者、労働者代表と政府側は、このような就労形態が企業、労働者と地域の労働市場に有利であることをすでに認識している。例えば、チェコの場合、アドホック的な労働者シェアリングを対象とする立法は、国の経済危機からの脱却と雇用促進を目的とし、労使団体の共同提案によって推し進められている。

もともと、政府と労使団体のどちらも、この就労形態の利用を積極的に推進しているとEurofound（2015）はみていない。その代わりに、新たな就労形態の新規性と限られた適用範囲に鑑みて、政府と労使団体等の当事者は全体として「静観する（wait and see）」という立場をとっており、労働者シェアリングを重要視していない。しかし、これが広範に運用されるようになり、より明確な成果を出した場合、その利用を排除することもないとEurofound（2015）は推測している。即ち、現段階において、情報提供組織の設立や、労働者シェアリングのためのロビーの提供といった労働者シェアリングの実務上の利用は、民間によって推し進められている。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、戦略的労働者シェアリングに関して、起業してから最初の数年間において、融資ルートを保障し、さらなる発展のための良いスタートポジションを確保するために、公共のサポートが必要になる。この中には、経済的支援のみならず、初期段階における経営上のミスを避けるためのアドバイスやコンサルタントも含まれる。そして、具体的には、以下の段階において支援が必要になると学説が主張している⁹⁵。

① 運営開始前の分析と実行可能性に対する研究

まず、当該地域の人的資源に対する需要（需要量と必要とされる資格等）、並びに労働者の企業間共有の可能性（個々の企業の意思）を調査する必要がある。そして、利害関係者全員に認められる運営形式と、労働者シェアリングをする際の責任の分配方法を確認し、関係者全員の間で折衝を行う。

② 運営開始

必要とされる認証手続きをし、設立許可書と契約書を作成し、資金を確保し、雇用条件、賃金水準、管理費用、募集とマッチングのための方針等を定める。

③ 運営開始後の初期の成長と強化

労働者シェアリング事業の安定化と持続的成長を確保する。

⁹⁵ Wolfing, S., Wunsche, G. and Hartmann, T. (2007), *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes* [Employer associations in Brandenburg - A contribution to the implementation of flexicurity], Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und tamen, Berlin.

一方、これらの実行段階に入る前に、まず当該地域の利害関係者（労使団体、個別使用者と労働者）に対して、労働者シェアリングの概念と、労働者派遣との区別に関して、必要とされる情報を与えなければならないことも学説によって強調されている⁹⁶。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、オーストリアとドイツにおいて、地方政府が戦略的労働者シェアリングの起業前の段階と起業段階を支援したいくつかの例がある。これらの場合、政府は実行可能性を研究し、財源確保に関するアドバイスとコンサルタントサービスを提供し、管理費用や労働者の報酬に関して助成金を出してくれた。また、フランスの場合、戦略的労働者シェアリングに関しては、その実行可能性研究等の起業活動を実施する際に、政府当局から助成金を得ることができる。例えば、戦略的労働者シェアリング事業を立ち上げてから最初の3年間、毎年それぞれ12,000、9,000と6,000ユーロの一時金を受領することができる。そして、商工会議所（chambers of trade）から専門家によるアドバイスを受けることもできる。

その他、フランスにおいて、戦略的労働者シェアリングは以下のような便宜を受けることもできる。

① 農業使用者グループに対する課税控除

結果として、2002年と2008年の間、その人数は倍になった。

② 資格獲得を目的とする、使用者グループに対する雇用助成金（GEIQ）

その目的は、教育水準の低い16～25歳までの労働者を対象とする、非営利部門における仕事を創出することである。

③ 使用者グループの経営管理のために、特別の大学学位を創設する。

（3）ジョブ・シェアリング

Eurofound（2015）によると、アイルランドにおいて、最近、ジョブ・シェアリングは公共部門の組織再編との関係で議論対象となっている。その一例として、教育部門が挙げられる。その場合、組合、使用者と政府は、フルタイムの教師としてのポストを、2人の無期契約の下で雇用される教師の間、あるいは1人の無期契約教師と、少なくとも1人の臨時契約の下で雇用される教師の間でシェアリングすることに関して合意をする。

事例研究によると、チェコにおいて、とりわけ子育てが終わった後の職場復帰を図る女性を中心に、パートタイム労働に対する需要が年々増えている。そのため、労働省はこれらのパートタイム労働に対する課税控除を考えている。この状況の下で、育児責任のある労働者

⁹⁶ 前掲注95参照。

のためのパートタイム労働を増やししながら、使用者のフルタイム的な人的需要を満たすために、ジョブ・シェアリングは1つの選択肢として考えられるようになった。2012 欧州高齢者活躍推進年間計画（the European Year of Active Ageing in 2012）の枠組内において、50歳以上の失業者を労働市場に復帰させ、その知識を若い労働者に伝授するために、ジョブ・シェアリングが適するかどうかを試すためのプロジェクトが行われた。

同じように、スロベニア政府はジョブ・シェアリングを利用する若手指導計画（youth mentoring scheme）を導入した。もっとも、ジョブ・シェアリングを利用する場合、全ての労働者に対して、食事と通勤に関わる費用を提供しなければならないため、使用者からみると、ジョブ・シェアリングの利用は著しく人件費を増やすことになる。そのため、使用者側の反対により、ジョブ・シェアリングのより広範な利用は非現実的であると評価されている。

（4）カジュアルワーク

Eurofound（2015）によると、アイルランド、オランダ、ルーマニア、スロベニア、イギリスにおけるカジュアルワークに対する政策的議論は、主にこの制度に対する濫用と労働者に対する搾取に関するものである。

欧州諸国において、労働者に不利益をもたらす労働市場の「過度な柔軟化（overflexibilisation）」が関心を呼んでいる。そして、Eurofound（2015）によると、とりわけ組合は、この就労形態によってもたらされる柔軟性を制限すべきと主張している。これに対して、使用者組織は市場の変動に対応するための雇用調整が必要であることを強調する。

使用者の雇用調整に対する需要に対処するため、オランダの組合は臨時的なオンコールワークの代替策として、「年間時間（year-hour）」制度を提案した。この制度の下では、特定の月に所定の労働時間数より少ない時間数で労働者を利用し、他の月により多く労働者を利用する自由が使用者に与えられる。このような制度によって、労働時間が確定される通常の労働契約よりも、柔軟性が保障されることになる。そのメリットとして、使用者には、必要とされる柔軟性が与えられる一方、労働者には、一定の月給額が保障されると Eurofound（2015）は評価している。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約（zero-hours contract）は実際の運用レベルにおいて議論の対象になっている。その中には、兼業禁止条項の許容性、労働者の失業給付の受給資格、ゼロ時間契約が提供された場合、失業者はこれを受け入れる義務があるかどうか、その柔軟性に対する補償、通勤時間や、短時間業務のための費用（あるいは呼び出された後、仕事を取り消された場合）に対する給付等が主な問題として挙げられる。

（5）情報通信技術に基づくモバイルワーク

Eurofound（2015）によると、ドイツ国内において、モバイルワークに関する議論がなされており、連邦労働省、複数の政党、法定の健康保険組合と労使団体がそれに参加している。

その主題は経済成長戦略に関わるものであり、とりわけ製造業とサービス業のデジタル化、労働者代表制、並びに年金と保険システムの今後のあり方等が挙げられる。その中で、法定の健康保険組合は、モバイルワークの移動性と柔軟性によってもたらされる就労者の過労と欠勤日数に関心を示し、労使団体はその規制の必要性に同意をした。一方、組合はリスク分析 (risk analyses) の中でストレスを減らすための法令を導入するように労働安全衛生法を改正することと、職場の健康管理をカバーするように事業所組織法の適用範囲を拡張させることを促した。また、一部の州はモバイルワーカーに関する規制を導入するために、労働安全衛生法を改正することを支持する。

同じように、フィンランドにおいて、モバイルワークに関する主な問題は、モバイルワーカーの労働安全衛生の確保である。使用者による法令遵守を確保する必要があるため、これは公共管理部門に対する挑戦でもある。そこで、より効率的にモバイルワーカーの健康状態とリスクを監視するために、職務健康管理に関する新たな手法が生み出されている。

Eurofound (2015) によると、ベルギーとオランダにおいて、モバイルワークに関する議論は、「就労の新世界 (nieuwe werken/mieux travailler)」という概念に含まれている。労働者の技能水準と生産性が競争力に関わる重要な要素であるという認識に基づき、革新と労務給付の質が結び付けられ、「場所と時間にとらわれない、自主性のより高い就労」という考え方が推進されている。その中には、就労者の要求による就労時間の柔軟化、テレワークと成果主義の下での人事管理等が含まれる。これらの議論から出される主なメッセージは、これらの新たな就労形態の特性は、社会的対話によって合意されなければならないことであると Eurofound (2015) はみている。

(6) バウチャーに基づく就労

オーストリアにおいて、バウチャーに基づく就労は、申告されない不法就労を合法化するための簡単な方法の1つとして認識されている。これによって、特定の求職者グループが労働市場に入る機会を獲得し、かつ一定水準の社会保障を得られる。しかし、労災保険のみが強制加入となるため、社会保障規定には限界があると批判されている。

Eurofound (2015) によると、ベルギーにおいて、バウチャーに基づく就労の導入は成功したと全ての利害関係者が評価する。しかし、このシステムにかけた公的費用 (public costs) が関心を呼び、継続的な財源確保が問題になる。そして、このシステムを通じて、夫婦が共働きするミドルクラスの家庭に援助金を出し、その生活をより便利なものにすることが妥当かどうかに関する批判もある。

バウチャーに基づく就労の利用を促進するため、複数の国は税制上の優遇を提供してくれる。オーストリアの場合、16～21歳の、少なくとも週16時間教育を受けるバウチャー就労者、または満22歳の、少なくとも週8時間教育を受けるバウチャー就労者が保育のために

家事労働に利用される場合、使用者はバウチャーのコストを税金から控除できる。ベルギーにおいて、使用者は最大 1,380 ユーロを限度として、バウチャーコストの 30%を税金から控除できる。フランスにおいて、バウチャー購入費用の 50%が税金控除の対象となる。そして、ベルギーの女性自営業者に対して、母性保護の一環として、70 枚の無料サービスバウチャーが提供される。

ベルギーの場合、正式に認められるバウチャー組織である限り、サービスバウチャー就労者に職業訓練を提供した場合、三者構成の、公的に融資されたサービスバウチャー訓練基金（Opleidingsfonds dienstencheques/Fonds de formation titres-services）に対して、訓練コストの部分的な払い戻しを要求することができる。2010 年、260 万ユーロがサービスバウチャー就労者の職業訓練のために割り当てられ、サービスバウチャーシステム内の合計 40,106 人の労働者がこの資金を利用して職業訓練を受けてきた。学説によると、多くのサービスバウチャー就労者は職業技能が低く、基本的な教育しか受けていないため、この職業訓練に関する規定は極めて重要である⁹⁷。

（7）クラウド就労

フリーランスと自営業という就労形態に関する一般的な問題（例えば限られた社会保障と安定しない作業量）のほか、クラウド就労に関する政策的議論は、データ保護や業務からタスクへの移転（**shift from jobs to tasks**）にも及んでおり、その低い収入と保護水準によって、社会全体の基準低下をもたらす可能性がある。一方、Eurofound（2015）によると、この新しい就労形態を支持する観点もある。例えば、デンマークにおいて、クラウド就労は政府の今後の革新戦略に含まれるべきという主張がある。そして、スペイン政府は関心喚起や情報提供の形で、この就労形態の利用を促進している。

もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、クラウド就労プラットフォームに対する政治的サポートは少ない。Eurofound（2015）によると、現在、支援手段は起業段階にある企業（例えばインキュベータへのアクセス）と、プラットフォーム提供者に利用できる IT 部門を対象とする一般的なものである。これに対して、クラウド就労の特徴によって生じる法的問題に対処するための、より明確な支援策はまだ設けられていない。

（8）コワーキング⁹⁸

Eurofound（2015）によると、ドイツとスペインにおいて、コワーキングは政策プログラムの主題や労働市場施策の主要要素にされていない。もっとも、その重要性はよく言及され、とりわけクリエイティブ産業において、それは協働を生み出し、就労者の間で緊密な連携作

⁹⁷ Peeters, A. and Gevers, A. (2006), *The service voucher in Belgium*, IDEA Consult, Brussels.

⁹⁸ これまで述べてきたように、協働就労にはいくつかの種類があるが、ここでは Eurofound（2015）に従って、法規制の現状と政策的議論がうかがい知れるコワーキングのみを取り上げることにする。

業を可能にする革新的な就労形態として認識されている。商工会議所や経済発展推進機構等の地方レベルの公的機関は、その地域におけるコワーキングスペースに関する情報を提供し、公的財源によって支えられるコワーキングセンターが就労者に対して高い労働条件を提供する事例がいくつか存在する。一方、民間のコワーキングセンターの運営者は、これを不正競争と捉えている。

スペインにおいて、コワーキングスペース協会（Asociación Española de Coworking, AECW）は 2013 年に創立され、その目的は法律、経営、戦略に関するサポートとアドバイス、職業訓練、セミナーやイベントの開催を含む様々なサービスを提供し、コワーキングセンターを支援することである。

両国において、コワーキングに関する誇大な宣伝は禁止されている。Eurofound（2015）によると、コワーキングの利用が労働市場における長期的な傾向なのか、それとも一時的なものに過ぎないか、両国政府は時間の推移とともにその将来性を見極めようとしている。

4. 欧州における全体的考察

前述した欧州プロジェクトの調査結果に対する説明によって、欧州で出現している様々な新たな就労形態が明らかにされている。その中には、まだ全体的に影響力が少なく、重要性が低いものもあれば（例えば、管理者派遣とアンブレラ組織）、すでに広く運用されているもの（例えば、カジュアルワークと情報通信技術に基づくモバイルワーク）や、今後より多く利用される可能性のあるもの（例えば、クラウド就労、バウチャーに基づく就労とジョブ・シェアリング）もある。これらの新たな就労形態によって、すでに確立した正規の就労形態に変化が及ぼされ、欧州労働市場全体に深刻な影響をもたらす可能性が十分にあると Eurofound（2015）はみている。労働者と使用者責任の帰趨を含む契約関係、「職務（job）」という概念に対する一般的な理解（業務全体をみるか、それとも細分化して検討するか）、並びに就労の時間や場所に対する理解は、新たな就労形態の広範な利用によって影響されると Eurofound（2015）は予測している。

すべての新たな就労形態が高度な柔軟性（就労者に対するもの、使用者に対するもの、あるいはその両方に対するもの）を共通な特徴としているが、就労者や労働市場に対して、必ずしも積極的な影響が及ぼされるとは限らない。Eurofound（2015）によると、これらの新たな就労形態のうち、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は労使双方に有利に働き、労働市場の革新にも積極的に影響している。バウチャーに基づく就労や情報通信技術に基づくモバイルワークは全体的に積極的に作用すると思われるが、関連する国内制度の構築が必要になる。一方、カジュアルワークとクラウド就労は労働条件が低く、労働市場に対する分断化効果もあり、「底辺への競争（race to the bottom）」を促すため、欧州諸国において多大な関心を呼んでいる。

Eurofound（2015）では、欧州に出現した様々な新たな就労形態は 9 つの大きなカテゴリ

一に分類されている。その一部が相互的に関連しているが、全体的にみると、その性質は大きく異なる。従って、「新たな就労形態」全体に対する一般的な検討や政策的アドバイスは意味を持たず、各就労形態の特徴や、当事者の特性を顧慮に入れたより詳細な検討が必要になるというのが Eurofound (2015) の見解である。

現段階では、欧州において、一部の就労形態に関して、まとまった研究やデータが得られず、更に統一した名称も持たない就労形態がある。

政府あるいは労使団体による政策的干渉が必要となるかどうかに関して、検討の余地は残されている。一部の就労形態に関して（例えばポートフォリオワークやアンブレラ組織）、政策的干渉は必要とされていない。これらの就労形態に関して、就労者の社会保障水準の低さや、雇用・収入の安定性問題は、むしろ自営業者やフリーランサーといった就労者が「労働者性」を持たないことによって生じる一般的な問題であり、特定の就労形態の特性によるものではない。従って、Eurofound (2015) によると、まず当事者の労働者性有無の問題と、特定の就労形態の特性から生じる問題を区別して検討する必要がある。

一方、労使双方に有利な影響を及ぼす新たな就労形態の利用促進や、労働条件と労働市場開発に不利な影響を持つ就労形態の利用制限に関して、政策的な干渉が有効であることが Eurofound (2015) によって明らかにされている。

現段階では、一部の労働条件や労働市場に積極的な影響をもたらす可能性のある新たな就労形態は、欧州において広く利用されていない。その理由として、これらの就労形態の新規性と、職場や労働市場の革新を妨げる「伝統的な考え」による抵抗（例えば、労働者シェアリング、管理者派遣とジョブ・シェアリング）が挙げられる。この場合、労使双方に対する情報提供と注意喚起の必要がある。また、これらの就労形態が労働条件と労働市場に良い影響をもたらす可能性はあるが、一定の利用量に達しないと顕著な効果が得られないという指摘もある。Eurofound (2015) によると、労働条件と労働市場に良い影響をもたらさう就労形態がより広く認識され、利用される場合、これらの新たな就労形態によって、労働条件や労働市場に不利な影響をもたらす就労形態が代替される可能性がある。そして、Eurofound (2015) の中で、新たな就労形態による労働条件や労働市場への影響が詳しく分析されたのは、良い影響をもたらすものの利用を促進し、悪い影響をもたらすものを代替する意図があるためである。例えば、労働者シェアリングを通して、複数の企業の人的需要を統合することができれば、就労者、使用者と労働市場のどちらに対しても、カジュアルワークより良い選択肢になると Eurofound (2015) は評価している。

もっとも、場合によっては、労働市場は積極的な就労形態の利用を認め、かつそれを促進するための準備ができていない。その理由として、文化的要素（例えばジョブ・シェアリングの利用を阻害する要素として、東欧諸国の一部はパートタイム労働の利用に対して消極的な態度を取っている）、あるいは新たな就労形態の利用を制限する現行法上の枠組（例えば、一部の国における、労働者シェアリングやバウチャーに基づく就労に対する法的規制）が挙

げられている。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国において、新たな就労形態に対する法規制を明確化し、簡潔化する必要がある。法規制を制定する際に、労働者のためのセーフティネットの構築が必要であることは認められるが、とりわけ経済的に困難性のある時期のために、使用者に必要とされる柔軟性とのバランスを取る必要もある。そして、労使双方と実務家に容易に理解してもらうために、具体的な法規制を明確かつ簡潔なものにしなければならない。また、頻繁に法規定を変更することは、当事者の間に混乱と不安を引き起こす可能性があることも指摘されている。

カジュアルワークだけではなく、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ジョブ・シェアリングとクラウド就労の場合も、就労者に対してセーフティネットを敷く必要がある。Eurofound (2015) によると、欧州において、これらの柔軟性のある就労形態は、正規雇用によっては対処できない需要の変動に対処する必要のある使用者と、ワーク・ライフ・バランスを改善する必要のある就労者の両方に必要とされている。従って、これらの就労形態は全体として現代労働市場に必要となるものであり、その利用を完全に禁止することはできない。もっとも、それぞれの就労形態には特性があり、場合によっては、労働条件と労働市場に危険を及ぼすものもある。これらの就労形態に対して、法律や労働協約によって規制をかける必要がある。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国に確認された新たな就労形態に関して、就労者が十分に保護されておらず、または使用者がそれを利用できなくなる形で保護されている場合もあれば、法律や労働協約上の規制がよく整備された場合もある。そして、これらの新たな就労形態は、不法就労を合法化する機能を持っているため、新たな就労形態を実務上利用できない場合、不法就労が増える可能性がある。

法規制を改善するほか、その利用に対する監督とコントロール体制を改善する必要もあると Eurofound (2015) は指摘している。事例研究によると、新たな就労形態の特性に対する認識不足と人手不足によって、欧州諸国の労働監督官は新たな就労形態に十分な注意を払っていない。一方、欧州において、多くの組合には、就労形態の濫用を告発するための専門機構が創設され、うまく機能している。

予算が許す限り、労働条件と労働市場に良い影響をもたらす新たな就労形態の利用を促進することが Eurofound (2015) によって勧められている。その具体例として、労働者シェアリングの実行可能性研究と起業支援、ジョブ・シェアリングの指導計画(mentoring scheme)に対する経済的支援、並びにバウチャーに基づく就労に対する税制上の優遇が挙げられる。

Eurofound (2015) によると、一部の新たな就労形態は地域性を持っており、その利用を地方開発政策の一環として組み入れることが推奨される(例えば労働者シェアリング、コワーキング、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労の一部が挙げられる)。また、革新政策(Innovation policy)を検討する際に、クラウド就労や情報通信技術に基づくモバイルワ

ークを代表とする新たな就労形態を検討対象に含むことも推奨される。

また、Eurofound（2015）の中で、組織再編を実現するための有用な手段として認識されている新たな就労形態（例えば労働者シェアリングと管理者派遣）もあれば、組織再編の結果と認識される就労形態（協同組合とジョブ・シェアリング）もある。一方、カジュアルワークは組織再編を実現するための手段として利用されると同時に、その結果として捉えることもできる。

第5章 今後の研究課題

「中核的競争力 (core competency) の向上」を企業戦略として掲げ、中核的競争力と直接に関係しない部門を削り落とすことを目的とする組織再編が世界中で行われている。組織再編の過程の中で、削り落とされた業務を引き受けるのは、「非典型的な就労組織」である。この世界中で発生している社会現象に関して、アメリカとヨーロッパはそれぞれ「fissured workplace (fissurization)」と「fragmentation」という言葉を使って表現しているが、どの国においても、外部資本による短期的利益への追求という動機と、新しい通信技術の応用という実現手段に関しては共通している。

欧州において、近年新たに出現した就労形態に対する大規模な調査が行われたが、その結果、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、管理者派遣、カジュアルワーク、情報通信技術に基づくモバイルワーク、バウチャーに基づく就労、ポートフォリオワーク、クラウド就労、協働就労という9種類の新たな就労形態が確認されている。各就労形態の定義、運用、当事者の特徴、その利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響に関して、Eurofound (2015) の中で詳しい検討がなされている。

欧州に出現した新たな就労形態に関して、Eurofound (2015) は主にその労働市場や就労者の労働条件に及ぼす影響と雇用創出効果の有無を中心に議論を展開している。その主な目的は、

- ① 労働市場や就労者の労働条件に良い影響を及ぼす就労形態をもって、悪い影響を持つ就労形態を代替する可能性を模索すること、
 - ② 雇用創出効果のある就労形態を特定し、その利用を推進すること、
- の2点である。

①に関して、各就労形態の労働市場と労働条件に及ぼす影響はEurofound (2015) によって明らかにされている。その上で、良い影響を及ぼす就労形態をもって、悪い影響を及ぼすものを代替する可能性も提示されている。例えば、労働者シェアリングをもって、カジュアルワークを代替することが推奨されるのはその一例である。

②に関して、新たな雇用機会を創出できるのは労働者シェアリングのみである。その他、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は雇用の維持に役立つと評価されている。

Eurofound (2015) の中で、このような議論がなされるのは、これらの新たな非典型的な就労組織が就労者と使用者双方に「柔軟性」をもたらす役割を持っており、その利用を一律に否定することができないことが、欧州諸国に認識されているためである。そして、「非典型的な就労組織」の利用を認めた上で、その労働市場や労働条件に及ぼす不利な影響を減らし、かつそれを雇用の創出や労働条件の向上に役立たせることが、欧州における「非典型的な就労組織」に関する研究の最終的な目的である。

これに対して、アメリカでは、「職場の分断化」をもたらす非典型的な就労組織に関する議論は、最終的な労務受領者の使用者責任の帰趨、業務の外注化による組合潰しの防止、サプライ・チェーンの末端にある労働者の労働安全保護と労働条件の向上等に帰着する。全体的にみると、欧州諸国は、「非典型的な就労組織」の固有の役割と存在意義を認めた上で、その利用の方向性に関して議論をしているが、アメリカでは、「非典型的な就労組織」が様々な社会的問題の根源と見られ、これに対して厳しい規制を取るべきという主張がされている。

「非典型的な就労組織による職場の分断化」という共通の社会現象に対して、欧州とアメリカの識者の見方が何故そこまで異なるのだろうか。この点に関して、アメリカの議論の源となる David Weil 氏の著書『The Fissured Workplace』は、「職場の分断化」という社会現象をもたらす「非典型的な就労組織」のみを検討対象としているが⁹⁹、Eurofound (2015) は、欧州に新たに出現した就労形態をできるだけ広範に収集し、カテゴリー分けをしたものであることに思いを致すべきであろう。即ち、欧州とアメリカにおける非典型的な就労組織の検討は、まず検討対象の範囲と検討目的において異なるのである。

一方、より深層的、根本的な理由として、欧州とアメリカの雇用制度の違いと、「非典型的な就労組織」の位置付けの違いが挙げられる。

アメリカの場合、具体的な雇用形態に関係なく、随意的雇用原則が維持されている。即ち、正規労働者に対しても、使用者は原則として客観的事由なく解雇することができる。この場合、非典型的な就労組織を、景気の変動に対応するためのバッファとして利用する必要性はない。そこで、アメリカにおいては、非典型的な就労組織は、主に契約上の使用者責任の潜脱、企業内部の組合潰しと、外部労働市場の激しい競争を利用し、人件費のコストダウンを図るために利用されている。

これに対して、ヨーロッパの場合、正規労働者を対象とする解雇制限規制がかけられている。そのため、企業外部の労働力を利用し、景気の変動に応じて労働力の利用量を調整する必要が生じる。それに加えて、欧州では、労働協約が産業レベルで締結される場合が多く、特定の職務に従事する労働者の基本給は、具体的な雇用形態に関係なく、原則として賃金協定によって規律されることになる。即ち、パートタイム労働や有期契約労働といった直接雇用の下での非正規雇用形態を利用しても、人件費の削減を図ることは困難である。そこで、雇用の調整弁としてだけでなく、人件費を削減する機能も、非典型的な就労組織の利用によって果たされることになる。

また、リーマン・ショックの影響によって上昇した失業率を下げ、新たな雇用機会を創出することが、欧州諸国政府の喫緊の政策的課題となっている。そこで、雇用創出効果のある新たな就労形態を見出し、その利用を促進することも、欧州における新たな就労形態に対する研究の主な目的の1つとして挙げられる。

⁹⁹ 前掲注 2 参照。

欧米と比べて、日本において、今までに「非典型的な就労組織」が話題にされることは少ないが、その主な理由として、

- ① 企業内部の非正規労働者が景気変動に対応するためのバッファーとしての機能を果たしてきたこと、
- ② 下請系列システムが従前から存在し、業務のアウトソーシング化が新たな社会現象として認識されていないこと、
- ③ 就労形態の法的分類基準の1つとして、就労者の「労働者性」の有無が挙げられる。そのため、例えば個人請負業者の労働者性の有無が議論の対象になる場合はあるが、労働者と非労働者が混在する就労組織全体に対する法的規制はあまり議論されていないこと、等が挙げられる。

しかしながら、新技術の導入は世界各国のあらゆる産業分野に影響を及ぼしており、日本も例外ではない。新たな情報通信技術等の利用により、企業の中核的競争力に関わる業務に関しても、個人請負業者が実務上利用され始めたが、彼らが労働基準法、または労働組合法上の「労働者」にあたるかどうか、どのような判断基準を用いるべきかに関して、すでに激しい議論が展開されている。

また、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」が重要な政策課題の1つとして打ち出された以上、非正規雇用労働者の代わりに、非典型的な就労組織が今後景気変動に対応するためのバッファーとして広く用いられるようになると思われる。日本版の「同一労働同一賃金」が実現した後のことを見据え、まず日本国内で実態調査を行い、「非典型的な就労組織」の利用状況を把握する必要がある。

欧米とは違って、日本は従前から下請系列システム、重層請負等の形で非典型的な就労組織をある程度利用してきた。その利用に対する法的規制も、ある程度整備されている。しかし、日本においても、今後、人工知能（artificial intelligence, AI）やモノのインターネット（Internet of Things, IoT）等の革新的な技術の利用が大いに進展し、生産やサービスのあり方に大きな影響が及ぶことも予想される。そして、欧州で確認されたような新たな就労形態が日本においても広範に利用されることもあり得よう。

Eurofound（2015）によって明らかにされたように、「非典型的な就労形態」の下で、労務従事者は必ずしも労働者に該当するとは限らない。中核的競争力に関係しない部門が組織再編等によって削り落とされて行く中で、個人請負業者、フリーランサー等の労働法の保護が及ばない労務従事者は今後さらに増加すると予想される。「労働者」が従事した業務を引き継いだこれらの者には、労働者に与えられてきた保護の多くの部分を及ぼす必要がある。しかし、具体的にどのような種類の法的保護や規制が必要になるかはまだ未知数である。また、法的規制の具体的なあり方を検討する前に、新たな就労形態の実態、並びにその下で就労する者の現状を把握することは必要不可欠である。

従前から非典型的な就労組織を利用してきた日本においては、非典型的な就労組織の下で

就労してきた、労働者に類する労務給付者に対して、一定の保護を与える法制は存在したことがあり、また現在も存在している。例えば、家内労働、構内下請け、個人請負、フランチャイズ等について、労働法の保護を部分的に拡張したり、応用したりすることが行われてきた。新たな就労形態の下で就労する者に及ぼす法規制を検討する際に、これらの従前から存在してきた労働法の拡張、応用とは全く異なる法的保護の仕組みを考案する必要があるのか、それともこれを今までの法的規制の延長線上の問題として考えるべきか、検討する必要がある。

非典型的な就労組織の広範な運用は、新たな社会的現象として、法学、経済学、社会学等の様々な視点からの分析を必要とする。欧米諸国における事態と議論の進展をフォローしつつ、日本における上記の諸問題点に取り組むことが今後の課題になる。

【参考文献】

David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gérard Valenduc and Patricia Vendramin, *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*, ETUI Working Paper 2016.03.

Jan Drahokoupil (ed.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI 2015.

荒木尚志『労働法（第三版）』（2016年、有斐閣）。

菅野和夫『労働法（第十一版）』（2016年、弘文堂）。

仲琦「職場の分断化現象―問題提起と日米両国の現段階の法的対応―」（労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー16-02、2016年）。

働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために懇談会報告書

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakai_hoshoutantou/0000132302.pdf

労働政策研究報告書 No. 190

欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

発行年月日 2017年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 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

©2017 JILPT Printed in Japan

* 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。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)