

JILPT 資料シリーズ

No. 117 2013 年 6 月

諸外国における在宅形態の 就業に関する調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

諸外国における在宅形態の就業に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

在宅形態の就業は、伝統的には物の加工に関する請負的な形態(わが国における家内労働)が主流であったが、経済のサービス化やIT機器の普及などの影響により、多様なサービスの提供へと急速に拡大してきた。これに伴い、従来の経済従属性の強い働き方と、より専門性・独立性の高い自営的な働き方の境界や、こうした労働に従事する層の労働法上の位置づけが曖昧化する傾向にあるとみられる。しかし、在宅という働き方に付随する問題として、概してその実態は把握されにくい。

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国における在宅形態の就業に関する調査」に関する調査結果をとりまとめたものである。本調査では、2004年に当機構が実施したアメリカ、イギリス、ドイツにおける在宅形態の就業に関する調査のフォローアップとして、IT機器等を用いた在宅就業を中心に制度や実態の現状について調査を行った。

調査の結果、各国では在宅就業を行う者の増加に伴い、低い就業条件や低収入といった問題に直面する層が拡大しているとみられるものの、その実態の把握を含め、法制度による対応は前回調査時点から進展しておらず、依然として各国での対応は様々な視点から様々になされており、統一的に在宅形態の就業をとらえて対応している状況にはない。今後も各国における動向を注視していく必要があるだろう。

2013年6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（執筆順）

氏名	所属	担当
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第1章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第2章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第3章

諸外国における在宅形態の就業に関する調査

目 次

まえがき

第1章 アメリカ	1
はじめに	1
第1節 在宅形態の就業の規制に関する歴史的経緯と先行研究	2
第2節 在宅形態の就業に関する法制度的枠組みとダンロップ委員会の論点	5
第3節 在宅形態の就業を行う労働者の特徴	7
まとめ	15
第2章 イギリス	19
はじめに	19
第1節 在宅形態の就業に関する法制度	19
第2節 在宅形態の就業の実態及び保護・支援の状況	28
第3章 ドイツ	39
はじめに	39
第1節 在宅ワーク制度の概要	39
第2節 在宅ワークの実態、保護・支援の状況	60
おわりに	68
(参考資料) 家内労働法	69
第1 家内労働法施行令	79
家内労働の報酬・契約条件に関する拘束力のある決定	83
家内労働契約のサンプル	89

第1章 アメリカ

はじめに

アメリカにおける在宅形態の就業に関する論点は 1980 年代以前とそれ以降で大きく変化した。1980 年にはインフレ率は 12.8% を記録し、連邦政府は貿易赤字と財政赤字の双子の赤字のなかにあった。1970 年代半ばには失業率は 9% 台となっている。その大きな原因の一つは国際市場競争力の低下である。アメリカ市場は輸入品のシェアが拡大し、日本を始めとする外国企業の現地生産も相次いだ。

これに伴いアメリカ企業の人事労務管理の仕組みは大きく変化を遂げるようになった。Katz ら(2000)はそれを労働組合のある企業とない企業とで大きく二つに分けた。労働組合のある企業は、「伝統的ニューディール型」「対決型」「ジョイントチーム型」とし、労働組合のない企業は、「低賃金型」「官僚型」「人的資源管理型」「進出日本企業型」としたのである。このうち、労働組合のある企業については労働組合が経営に協力する「ジョイントチーム型」、労働組合のない企業については「低賃金型」と「人的資源管理型」を採用する企業が伸長した。雇用形態については、企業にとって中核的な役割を担う人材の数を絞り込み、労務費コストの削減につながるパート、請負、派遣というような非典型雇用労働者を積極的に活用するようになった。

その理由は単に賃金水準が低いということにとどまらない。アメリカの年金、健康保険といった社会保障制度は企業負担による部分が大きな割合を占めている。しかし、非典型雇用労働者の多くはその適用外であり、企業は社会保障費用の負担の必要がない。労働条件の向上につながる職業訓練も同様である。企業は中核的な役割を担う人材のみに職業訓練を実施する一方で、非典型雇用労働者は職業訓練の機会から排除されることになった。

これらが進行していた 1984 年に雇用関係のある在宅形態の就業に関する連邦政府の規制が緩和され、1980 年代の経済情勢、国際市場競争環境の変化が非典型雇用労働者と同様の問題を在宅就業に生じさせた。1980 年代以前の論点は時間管理の自由度の高さや賃金がどの程度、在宅就業を労働者に選好させるのかということであったり、在宅就業がワークファミリーバランスにとって効果があるかどうかということであった。しかし、1980 年代を境にして、その論点は非典型雇用労働者と同じようなものとなってきた。雇用されて在宅形態の就業を行う労働者と雇用されていない者が働き方ではほとんど変わらないにもかかわらず、雇用されていない者は全国労働関係法の適用から除外されていたり、企業が負担している年金や医療保険、職業訓練などの恩恵を受けることができないために、低い労働条件や社会保障水準に置かれているという点が注目されるようになったのである。そのため、雇用されている、いないにかかわらず、在宅就業者に対する社会保障制度の不備や企業側の責任の不明、雇用されているかどうかによって適用される法律の境界の不透明さなどが論点となってきた。

本章では、まず、在宅形態の就業を規制してきたアメリカのその歴史的経緯を述べたのち先行研究を整理した。次いで、在宅形態の就業に関する法制度の枠組みの変遷とその矛盾の解消を試みた「ダンロップ委員会」について述べ、その後、現在の在宅形態の就業を行う労働者の特徴について明らかにする。これらを受けて、在宅形態の就業を行う労働者がどのような問題に直面しており、その問題の解決のための支援をしている組織を紹介するとともに、その組織に所属しているメンバーへのインタビュー調査を紹介する。これらを通じて、アメリカの在宅形態の就業の現状と課題を明らかにしたい。

第1節 在宅形態の就業の規制に関する歴史的経緯と先行研究

1. 歴史的経緯

アメリカの在宅就業(Home-Based Work)の歴史を1940年代まで振り返れば、製造業分野において雇用関係のある在宅形態の就業を禁止するという姿だった。その理由には、これらの産業における雇用関係のある在宅形態の就業で、最低賃金の不払い、児童労働、恒常的な長時間労働といった問題が頻発していたことが挙げられる。

そのため1940年代初頭に、1943年連邦規則集(CFR;the Code of Federal Regulations) 29 C.F.R. Part 530が制定された¹。これは、在宅形態の就業のうち、7つの産業に限り、許可制のもとで限定的に在宅形態の就業を認めるというものだった。その産業は次のとおりである。

- Women's Apparel Industry
- Knitted Outerwear Industry
- Handkerchief Manufacturing Industry
- Button and Buckle Manufacturing Industry
- Jewelry Manufacturing Industry
- Gloves and Mittens Industry
- Embroideries Industry

それ以外には、身体障害者および高齢者など在宅就業を余儀なくされる者、及び上記7つの産業で許可されたものを除いて、雇用関係のある在宅形態の就業が原則的に禁止されてきたのである。

この状況に変化が訪れたのは1980年代である。規制撤廃に向けた調査が1981年3月から開始されたのち、1988年に実際に改正が行われ、1989年1月から上記7産業以外でも、在宅就業が自由化されたのである²。その取扱いは、労働省労働時間課が行うが、事業主の申請によって可否が判断されている。

¹ CFRは50巻まであり29巻は労働に関する分野を網羅している。

² 後述するように、ニューヨーク州やカリフォルニア州など、州法により従来の規制を維持しているところもある。

労働省労働時間課が許認可の根拠とするのは、公正労働基準法(FLSA; the Fair Labor Standards Act) Section 11(d)および米国連邦法規集(U.S.C.)29§ 211(d)である。ここでは、労働省労働時間課への申請に基づいて在宅就業者と事業主双方に許可証を発行することを規定している。

1943年連邦規則集(CFR;the Code of Federal Regulations) 29 C.F.R. Part 530による規制が緩和されたのは上記のとおり1989年だが、この時期は製造業からサービス産業へと産業構造が変化するとともに、インターネットを利用した在宅形態の就業が可能になり始めていた。

Edwards and Field-Hendrey(2002)によれば、この時期にサービス従業員労働組合(SEIU)はインターネットを活用した在宅就業を禁止する新たな規制を求める活動を展開している。SEIUは比重が高まりつつあるサービス産業における在宅形態の就業の増加を食い止めようとしたのである。その理由は、使用者と労働者の合法的な団体交渉について定める全国労働関係法(NLRA)にある。全国労働関係法は第15条(b)は、適正交渉単位の認定を全国労働関係委員会(NLRB)が行うと規定している。適正交渉単位とは、使用者と交渉を行うために労働組合を形成できる従業員の範囲のことである。全国労働関係委員会は、適正交渉単位を認定するにあたり、「単一の事業所」「被用者が共通の管理下において賃金その他給付の帳簿の単位が同一」「被用者と使用者の意思疎通の単位」「被用者同士の接触場所が同一であること」という基準のもとで慣習的に判断している。仮にサービス産業で在宅形態の就業が拡大すれば、そうした形態で就業する者は、上記の基準からみて適正交渉単位の認定を受けることは難しいだろう³。本来はSEIUの組合員として適正交渉単位として認められるはずの労働者が在宅就業となることで認められない可能性が高まれば、SEIUにとっては組合員の減少という大問題を引き起こしかねないと考えられたからだ。しかし、新たな規制が設けられることはなかった。

1989年まで、特定7産業でのみ限定的に雇用関係のある在宅形態の就業が認められていたが、その理由は、特定7産業が賃金、児童労働、労働時間などで問題を起こしかねない産業を代表していたからである。それはつまり、監視下に置く部分を除き、原則的におおよそすべての在宅形態の就業を禁止するということでもあった(その適用が除外されていたのは障害者と高齢者)。

1943年29 C.F.R. Part 530制定以降、産業構造の転換とICT革命が進行するなかで、潜在的に在宅就業を行う可能性がある産業が製造業からサービス業へと移行してきた。そのサービス業を新たに規制対象に加えるという方向を選択せず、特定7産業も含めて原則自由化という方向を明らかにしたのが1989年の規則改正であった。

在宅労働者(home-based workers)の数は、産業構造の転換やICT革命の進行とともに拡

³ なお、上記の基準により、同一事業所で複数が適正交渉単位と認定されることがあり得る。その適正交渉単位ごとに労働組合が組織されていることも珍しくない。したがって、同一事業所に複数の適正交渉単位があれば、その数だけ労働組合が組織されている可能性がある。

大途上だったが、これまで規制していた特定 7 産業を含めて原則自由化したことにより、さらにその数は拡大していくことになった。その背景には労働組合の組織率低下による政治的影響力の低下や労務コスト低減を追求する企業の人事労務管理施策の進展などがあった。

2. 先行研究

在宅就業に関する先行研究は、数は多くないもののいくつか存在している。

Edwards and Field-Hendrey(2002)による整理によれば、ホワイトカラーの在宅就労という観点からは Kraut(1988)、Gerson and Kraut(1988)、Kruse and Hyland(1998)、女性の働き方という観点では Presser and Bamberger(1993)、Edwards and Field-Hendrey(2002)がある。また、Blanchflower and Oswald(1998)は不完全資本市場と自営業の仕事満足度における役割に焦点をあてたほか、Borjas and Bonars(1989)は雇用主もしくは消費者の選好による差別という観点、Devine(1992)と Lombard(1995)はそれぞれ賃金および無償での報酬という観点、そして Fairlie and Meyer(1994)と Fairlei(1999)は人種、民族別の在宅就業の傾向の相違を、Rettenmaier(1998)は労働者が時間を自由に使える働き方としての自営業という観点となっている。

在宅就業に絞った先行研究で労働者性そのものに着目したものは Webb,et al.(2008)があるが、しかし、その数は多くない。

それは、2000 年代前半までの先行研究の多くが、ワークファミリーバランスや賃金と時間の選択の自由という観点から、肯定的に在宅就業を捉えてきたことと無縁ではない。たとえば、Edwards and Field-Hendrey(2002)は、在宅就業が通勤を伴う職場での労働に従事することと比較すれば、指揮命令や時間的な制約から自由になるのみならず、通勤費用や執務時に必要な衣服の購入代がかからないことをもって、在宅就業が通勤を伴う職場での労働よりも経済的に有利であるとの観点から調査を行っている。この調査では、通勤を伴う職場での労働が、将来的に昇進や賃金上昇の機会がある、という視点については触れられていない。単位時間あたりに獲得できるのが、雇用主から支払われる賃金であるか、もしくは請負としての報酬であるか、という点についても踏み込んでいない。賃金であれ報酬であれ、通勤を伴う職場での労働と比較した場合の経済的優位性および時間管理の柔軟さを勘案して、労働者からすれば雇用関係があるかどうかは重要ではないと指摘する。ここでは、年金や健康保険といった社会保障、福利厚生などの手当までを含んだ比較も行われてはいない。Sullivan and Lewis も同様に、ワークファミリーバランスと関連した在宅就業の肯定的側面だけに焦点を当てている。

一方で、事業主の労務コストという観点から、在宅就業を採用した場合の賃金もしくは在宅就業を行う労働者を請負として報酬を支払う場合に節約できる経費に着目したのが Oettinger(2010)である。ここでは、請負として在宅就業を活用していたにもかかわらず、事

故や怪我などが発生した場合に、経済的關係に照らし合わせて事実上の雇用關係と変わりがないと判定されたときのコストについても分析している。

このように、先行研究の多くは、在宅就業を活用する労働者と仕事を依頼する企業との間に雇用關係があるかどうか、つまりは労働者性の有無について多くの関心を払っていない。近年の研究にもその傾向は続いている。Heckscher, Horowitz and Erickson(2010)は、在宅形態の就業を行う労働者を含めて企業から切り離された労働者をすべからず独立労働者(Independent Worker)と総称する。ここでの論点は、従来まで企業が負担してきた年金、健康保険の掛け金や職業訓練機会の提供などの恩恵にあずかることができない労働者をどのように保護すればよいかということであり、そのための活動をしている NPO であるフリーランサー・ユニオンを紹介している。この組織の活動は雇用關係の有無よりも、社会保障、職業訓練の有無を重視している。また、職場から切り離されているという状態から孤独や疎外感を感じる労働者に向けた「拠り所」としての場の提供も行っている。

第 2 節 在宅形態の就業に関する法制度的枠組みとおよびダンロップ委員会の論点

1. 雇用關係のある在宅形態の就業に関する法制度的枠組み

雇用關係のある在宅形態の就業に関する法制度的枠組みは、前述のように、1943 年連邦規則集(CFR;the Code of Federal Regulations) 29 C.F.R. Part 530 によっておおよそ禁止とされてきたものが、1989 年になると規則の改正により原則自由化されている。一方、連邦法を上回る規定を備える州もある。カリフォルニア州は、1971 年州法典労働法第 2651 条において禁止とする在宅形態の就業の範囲を拡大している⁴。また第 2658 条は禁止していない分野についてすべて届出制とするとともに、1 年毎の更新を義務付けている。またニューヨーク州では州法典 13 条で在宅形態の就業を許認可制とするとともに認可を与えている事業主であっても監督官が認可取り消しを行うことができるようにしている。

一方で、使用者と雇用關係のない独立自営業者については在宅形態の就業を行うとしても規制がない。

したがって、連邦規則集上で雇用關係のある在宅形態の就業を原則自由化したことにより、いくつかの州を除けば雇用關係の有無を問わず法による規制はないことになる。ここで問題となるのは、(1)在宅形態の就業を行う労働者は雇用關係があれば使用者と合法的に団体交渉を行う労働組合を組織することができるのかどうか、(2)在宅形態の就業を行う労働者への労災、労働基準関連の法制度の適用、および健康保険や年金などはどうなるのか、ということである。

⁴ Manufacture: articles of food or drink; articles for use in connection with the serving of food or drink; articles of wearing apparel; toys and dolls; tobacco; drugs and poisons; bandages and other sanitary goods; explosives, fireworks, and articles of like character; articles, the manufacture of which by industrial homework is determined by the division to be injurious to the health or welfare of the industrial homeworkers within the industry or to render unduly difficult the maintenance of existing labor standards or the enforcement of labor standards established by law or regulation for factory workers in the industry.

(1)全国労働関係法(NLRA)の適用

NLRA の適用はまず在宅形態の就業を行う労働者が使用者によって雇用されていることが必要である。というのも、NLRA は同法は第 2 条(3)で独立自営業者を適用除外しており、経済的実態をみれば雇用されているということについては考慮しないからである。

そのうえでさらに NLRA は第 15 条(b)により適正交渉単位上の制約がある。そのため、雇用関係があるとしても在宅形態の就業を行う労働者が労働組合を組織することは困難である。これまでの事例でも、ウィスコンシン州の公共セクターの労組である州郡市町村職員連盟 (AFSCME) Local2412 とウィスコンシン州立大学病院およびマジソン市クリニックとの間での団体交渉が、在宅形態の就業を行う労働者を範囲に含んでいる唯一のものである。

NLRA の適用が困難であるということは、すなわち在宅形態の就業を行う労働者にとって、労働条件の向上や職務内容の改善および社会保障制度の内容や職業訓練の取得などを使用者に求める交渉力が著しく低くなることを意味する。

(2)労災補償、家族介護休暇法、労働者調整・再訓練予告法、公正労働基準法の適用

使用者と雇用関係がある在宅形態の就業を行う労働者は、就業する場所が使用者の事業場から離れていても、判例により労災補償が認められている。また、労働者本人およびその家族が出産、病気治療等を必要とする際の休暇の取得を認める家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) は、使用者が 50 人以上を雇用する事業所から 75 マイル以内で就業していれば適用対象となる。同様に 100 人以上の従業員を雇用する使用者が、事業所の閉鎖または大量にレイオフを行う場合に、60 日前に予告を行うことを義務付ける労働者調整・再訓練予告法 (WARN; Workers Adjustment and Retraining Notification Act) も、使用者と雇用関係がある在宅形態の就業を行う労働者に適用される。

一方、在宅形態の就業を行う独立自営業者が、経済的実態からみて請負先と従属的な関係がある場合、最低賃金、残業時間に関する公正労働基準法 (FLSA) が適用される。

このように経済的実態に基づいて適用する場合とそうでない場合があるため、その判断には曖昧さを伴う。また、在宅形態で就業を行う者は、雇用関係があろうとも全国労働関係法の適用を受けることが難しく、独立自営業者に対する経済的実態における判断からみて実質的に雇用労働者であると判定されることで適用対象となるのは労災補償と公正労働基準法だが、年金、健康保険、失業保険の対象となるのは、使用者と現に雇用契約がある者だけとなっている。。

これらのさまざまな法律の適用、不適用のみならず、企業が負担する社会保障制度についての適用、不適用という判断基準の曖昧さをなくし、併せてこのような労働者に使用者との交渉力を高める措置をとるための制度改正が検討されたことがある。それが、1994 年にクリントン大統領政権下に商務省長官と労働省長官が連名で始めた「ダンロップ委員会」である。

2. ダンロップ委員会

ダンロップ委員会の名称は、1970年代のフォード大統領政権下で労働長官を務めた John T. Dunlop が委員長を務めたことによる通称である。その正式名称は「労働者・管理者関係の将来に関する委員会 (Commision on the Future of Worker-Management relations)」である。検討事項の一つに在宅形態の就業を行う独立自営業者を含めた非典型雇用労働者の問題があった。これまで見てきたように、独立自営業者もしくは非典型雇用労働者は、経済的実態に即して労災補償と公正労働基準法が適用されることがある。一方で、全国労働関係法や企業が費用を負担する社会保障、失業保険、家族介護休暇法は適用されないことが多い。企業年金に関して定めた ERISA 法では、年間 1000 時間未満のパートタイム労働者の適用を除外しているほか、そもそも企業年金制度を持たない企業も多い。医療保険制度は国民皆保険制度を目指したいわゆるオバマケアが 2014 年度から施行される予定 (2013 年現在) だが、50 人以上のフルタイム労働者を直接雇用する事業主にのみ義務付けられている。また、たとえ保険が適用されてもそれは最低限の保障であり、企業が正規雇用する従業員に提供する医療保険とは受けられる医療サービスの内容が大きく異なる。家族介護休暇法も同様に適用範囲が限定されており、パートタイム労働者や頻繁に雇用主を変える者、独立自営業者を想定したものではない。雇用関係がある場合であっても、全国労働関係法は適正交渉単位の認定における制約から適用対象となることが困難である。

このような状況を解決するための方策について議論され、具体的な提案としてまとめられたのが「ダンロップ委員会報告」である。

ここでは、実際に使用者と雇用関係があるかどうかではなく、経済的実態に合わせて雇用労働者として認定するとともに、関連する法案の適用を揃えることが提案されていた。同時に企業側の責任についても言及し、経済的実態に合わせて雇用労働者として認定することで、実質的な使用者としての責任を負わせるべきであることを提言している。また、非典型雇用労働者の数が急増しているにもかかわらず、団体交渉権を有しないために労働条件を引き上げる原動力がなく、低い賃金に張り付いている状況を改善する目的から、これらの者が労働組合に加盟することができるように全国労働関係法を改正するべきであるとしている。これらは、非典型雇用労働者と通常の労働者との処遇格差が拡大することを防ぐためという目的もあった。

しかし、これらの提言は採用されることはなかった。議会の大半を共和党に握られたため、民主党出身のクリントン大統領は法案を通すことができなかったからである。

この結果、曖昧さが残ってしまう形で在宅形態の就業が拡大した。

第3節 在宅形態の就業を行う労働者の特徴

1. 「在宅労働者 2010 (Home-Based Workers in the United States: 2010-Household Economic Studies)」

在宅形態の就業を行う労働者の特徴を統計的に分析したものとして、国勢調査局による「在宅労働者 2010 (Home-Based Workers in the United States: 2010-Household Economic Studies)」がある。この分析は、国勢調査局が行っている二つの調査（「SIPP; The Survey of Income and Program Participation (SIPP)」と「ACS; The American Community Survey」）に基づく。SIPP は 5 万世帯を対象、ACS は 300 万の住所を対象とした調査であり、そこから全米の在宅労働者数を推計している。分析結果の概要は次のとおりである。

(ア) 週のうち少なくとも 1 日は在宅形態で就業

1997 年の 924 万人 (7.0%) から 2010 年の 1,340 万人 (9.5%) へ
すべて在宅形態で就業する労働者

1997 年の 638 万人 (4.8%) から 2010 年の 937 万人 (6.6%) へ。

在宅と別の場所の双方で就業する労働者

1997 年の 286 万人 (2.2%) から 403 万人 (2.8%) へ増加 (SIPP 調査)

週のうち少なくとも 1 日は在宅形態とする就業は 2005 年から 2010 年に急増

2005 年の 7.8% が 2010 年に 9.5% へ

(1997 年から 2005 年までの 8 年間で 0.8% の伸びに過ぎなかったが、2005 年から 2010 年の 5 年間で 1.7% の伸び)

* % は就業者数に対する割合。

(イ) 主として在宅形態で就業する労働者

2005 年の 479 万人 (3.6%) から 2010 年に 582 万人 (4.3%) へ増加 (ACS 調査)。

* % は就業者数に対する割合。

(ウ) すべて在宅形態で就業する労働者は 45~54 歳にもっとも多い。

15~24 歳	45 万人	(4.8%)
25~34 歳	133 万人	(14.2%)
35~44 歳	211 万人	(22.5%)
45~54 歳	254 万人	(27.1%)
55~64 歳	198 万人	(21.1%)
65 歳~	98 万人	(10.4%)
合計	937 万人	(100.0%)

(エ) 在宅形態の就業のみの労働者の 68.0% が既婚、2.0% が配偶者と死別、1.4% が別居、11.4% が離婚、17.2% が未婚。

- (オ) 在宅形態の就業のみの労働者の 35.5%が子どもがいる。男性は 51.3%、女性は 48.7%。
- (カ) 個人年収は、在宅と職場の混合(52,800 ドル)→職場のみ(30,000 ドル)→在宅のみ(25,500 ドル)の順で、在宅と職場の混合がもっとも高い。(中央値で比較)
世帯年収は、在宅と職場の混合(96,300 ドル)→在宅のみ(74,000 ドル)→職場のみ(65,600 ドル)となり、在宅のみと職場のみの順序が逆転。
- (キ) 在宅形態で就業する労働者の 4 人に 1 人が管理的、会計・経理等の事務など企業経営で必要となる仕事、金融関連の職業に従事。
- (ク) 2000 年から 2010 年にかけて在宅形態で就業するコンピュータ、エンジニア、科学職の割合が 69.0%増加。
- (ケ) 在宅形態の就業者のみの労働者のおよそ半数が自営(self-employed)。

民間企業	381 万人 (40.7%)
政府	77 万人 (8.2%)
自営	422 万人 (45.0%)
無給・家業手伝い	49 万人 (5.2%)
<u>その他</u>	<u>9 万人 (1.0%)</u>
合計	937 万人(100.0%)

* 就業者全体に占める自営業者は 1,536 万人。そのうちのおよそ三分の一弱が在宅形態の就業のみ。

- (コ) 在宅および別の場所で就業する労働者が在宅で就業している曜日は月曜日と金曜日をもっとも多い。
- (サ) 仕事のスケジュールが不規則である労働者は、在宅のみが職場のみを大きく上回る。

	職場のみ	在宅のみ
日中で規則的	73.1%	59.1%
夕方規則的シフト	5.5%	1.8%
夜間規則的シフト	2.8%	0.7%
シフトローテーション	3.5%	1.4%
混合シフト	0.8%	1.0%
不規則スケジュール	12.1%	30.5%
<u>その他</u>	<u>2.2%</u>	<u>5.6%</u>
合計	100.0%	100.0%

(シ) 在宅形態の就業の選択は非自発的理由が大半を占める

自発的理由	26.7%
うち子育て	4.7%
賃金	1.7%
介護等	2.9%
就学	1.1%
その他	16.3%

非自発的理由	73.3%
うち仕事が見つからないから	1.4%
仕事上の理由	68.3%
その他	3.6%

(ス) 在宅と別の場所で就業する労働者は、職場のみの場合と労働時間は変わらない。

週 35 時間以上	
職場のみ	66.8%
混合	67.6%
在宅のみ	52.6%

(セ) 南東部、南西部および西部の都市部がもっとも在宅形態での就業が進んでいる。

SIPP と ACS はサンプルの取り方やサンプル数が異なるため、完全に一致した結果とはならないものの、おおよそアメリカの在宅形態の就業を行う労働者の特徴として次のようなものを指摘できる。

在宅形態の就業は 2005 年以降に急増し、その 7 割を超える労働者が非自発的な理由で在宅形態の就業を選択している。そのうちの約半数が自営で、年収の中央値は 25,500 ドルにすぎない。これは、在宅形態の就業をする労働者が労働組合を組織して使用者と交渉することが稀であることも原因の一つとなっていることが考えられる。それ以外に、企業から雇用されていない労働者は社会保障水準においても低くなっている可能性が高い。なぜなら、健康保険や年金は企業負担に頼る部分が多いものの、その適用対象から除外されているからである。このため、同様の問題を抱える自営業(self-employed)として区分される労働者の権利擁護、補償といった問題の中で、在宅形態の就業を行う労働者が捉えられるようになってきている。

具体的に見れば、2010 年に成立した医療保険制度改革に向けた運動や、在宅形態の就業を行う労働者を含めた独立労働者(Independent Worker)であっても最低賃金などの労働条件や安全衛生上の基準を導入するよう求める活動、および失業保険受給資格のない労働者への救済に向けた活動としてあらわれるようになっている。

2. 独立労働者 (Independent Worker) に対する社会保障

独立労働者を支援する組織として、ニューヨーク市を本部に置くフリーランサーズ・ユニオンとミシガン州のミシガン失業保険プロジェクト (the Michigan Unemployment Insurance Project) があり、その関係者にインタビューを実施した⁵。

フリーランサーズ・ユニオンは 1995 年設立のワーキングトゥデイを前身とし、独立労働者 (Independent Worker) に健康保険の団体割引加入サービスの提供を軸に活動する組織である。法的根拠は、内国歳入法 501 (c) (4) である。会員数は全米で 20 万人を超える。フリーランサーズ・ユニオンによれば、独立労働者の数は 2006 年に 4,260 万人、労働人口の 30% にのぼる。その内訳は、派遣労働者 (Agency temporary workers)、請負労働者 (Contract company workers)、日雇い労働者 (Day Laborers)、期間工 (Direct-hire temps)、個人請負 (Independent Contractors)、オンコールワーカー (On-call workers)、自営業者 (Self-employed workers)、パート労働者 (Standard part-time workers) である⁶。

在宅形態の就業を行う労働者 (自営業者を含む) が、健康保険の団体割引加入サービスを購入するためには、「芸術、デザイン、芸能関係」「メディアと広告関係」「金融サービス」「NPO 労働者」「技術関係」「在宅保育提供者」「熟練コンピューターユーザー」「伝統的／オルタナティブ的医療提供者」であり、週 20 時間労働を 8 週間続けている、もしくは、直近 6 ヶ月で 1 万ドルの収入があることが必要だ。

フリーランサーズ・ユニオンが問題としているのは、第一に健康保険である。その理由は、自営業者であれば、企業が掛け金を負担する健康保険に加入することができないからである。フリーランサーズ・ユニオンが 2009 年に行った調査では、平均的な家族が健康保険料の掛け金を完全に自己負担する場合、ニューヨーク州では 13,296 ドル、低額のアイオワ州でも年間 5,609 ドルとなっている。雇用関係があればこの掛け金は会社がある程度を負担する。その会社で労働組合が組織されていれば、全額を会社が負担するというのも珍しくない。しかし、在宅形態の就業を行う労働者の半数を占める自営は、健康保険料の掛け金を全額自己負担しなければならない。この負担額を軽減することがフリーランサーズ・ユニオンの大きな役割であるが、それはとりも直さず、フリーランサーズ・ユニオンにとって、全国労働関係法や失業保険、労災補償、健康保険、年金などの面で企業に雇用される労働者と比べて適用除外とされる範囲が大きいにもかかわらず、賃金水準が低い独立労働者の労働条件と社会保障、企業に対する交渉力を、企業に雇用される労働者と同様の位置にまで引き上げていくことを意味する。

自営の企業に対する交渉力の強化という点では、フリーランサーズ・ユニオンは労働組合ではないので、企業と直接に団体交渉を行う権限は持たない。そのかわりに、たとえば契約

⁵ フリーランサーズ・ユニオンには 2013 年 1 月、ミシガン失業保険プロジェクトには 2012 年 8 月にインタビューを実施した。インタビューを行ったのは Lacey Clarke, Director of Policy、Monica Alexandris-Miller, Director of Business Process Development、Katy Reitz, Director of Member Engagement の 3 人。

⁶ フリーランサーズ・ユニオン作成資料。「AMERICA'S UNCOUTED INDEPENDENT WORKFORCE」

金額の不払いや搾取などを行う発注者や依頼主をブラックリスト化して公開するほか、発注者・依頼主が契約通りの金額で速やかに支払いをすることを義務付ける「支払保護法」の法案を作成し、成立に向けた活動を展開している。

また、独立労働者は企業から切り離されているために、同僚や上司との社会的なコミュニケーションから疎外されがちであるので、拠り所をつくり、誰かとつながっているという実感を得るための社交的なイベントも定期的で開催している。独立労働者が定期的に仕事を獲得し続けるためには、能力の絶え間ない育成や新しい能力の獲得が必要となるが、そのための訓練機会の提供も行っている。

それでは、フリーランサーズユニオンに加盟している独立労働者とは具体的にはどのような人物であろうか。2013年1月に2名の会員にインタビュー調査を行った。

(ア)映画脚本家 A 氏

A 氏は 30 代前半のカナダ国籍の男性である。カナダ国内の大学でコンピューター・サイエンスを学び、カナダ国内の金融企業にプログラマーとして就職した。そのときの勤務形態は、始業時間から終業時間まで決められたスケジュールのなかで働くという一般的なものだった。週に一度は部門内の会議があり、仕事の進捗状況は毎朝の定例会議で報告を行っていた。業務成績は四半期ごとに上司との面接があり、目標管理に基づいて行われていた。

A 氏には子どもの頃から映画の脚本家になりたいという夢があった。大学での専攻は卒業後の安定した生活を実現するため、夢とは異なる学部に進んだ。しかし、実際に仕事をしていくなかで、かつての夢を諦めることができず、単身でニューヨークに引越して脚本家のための学校に入学した。その時に、上司と相談して、所属していた企業との雇用関係を請負契約に切り替えた。それは、今までと同じ仕事をインターネットを活用して継続するというものだった。ニューヨークからでも、毎朝の定例会議、週に一度の部門会議、四半期ごとの上司との面接はすべてインターネットを通じて行うことで実現したのである。

したがって、A 氏の仕事は、カナダ企業との請負契約と脚本の仕事という二つになった。脚本の仕事は定期的にあるわけではなく、たとえあったとしても、書面で契約を結ぶことはない。仕事相手が個人であれ、企業であれ、それは変わらない。したがって、ある一定期間続く仕事であれば、経済的実態からみて雇用関係が存在する可能性がある。

A 氏はニューヨークにきてから 7 年経つが、カナダ企業との請負契約は継続しており、良好な関係を維持している。雇用関係があるときの年収と現在(60,000 ドル)を比較すればおおよそ 6 割程度に減っている。しかし、雇用関係があるときは、各種社会保険料などが天引きされていたため、手取り額で見れば現在とおおよそ変わらない。請負契約はこの一社のみ締結している。業務を行うにあたってパソコンと電話が必需品だが、どちらも個人が所有するもので、会社から支給されたものではない。借りているオフィスの家賃は月額 600 ドルだがこれも全額自己負担である。

脚本家としての仕事は安定しておらず、生活できるほどの稼ぎはない。仕事の幅を広げるためにコンピュータ技術を活かして映像処理の仕事も請け負うようになってきた。将来は映画だけで生活できるようになることが夢である。現在は午前 9 時から午後 5 時までの平日にオフィスにやってきて仕事をしている。

A 氏は、カナダ企業からプログラムの仕事を請け負うという、国境を超えた契約をしているため、たとえ経済的実態が伴っていても公正労働基準法の適用から除外されてしまう。しかし、自由度が高い働き方やラフな服装が可能であること、手取り額が以前と変わらないということなどから満足しているとのことであった。また、年齢が比較的若く、これからの成功を夢見ているので、年金制度の対象外であることも気にはならないという。

A 氏にとってもっとも問題なのは、アメリカ国内で有効な健康保険を持っていないということである。カナダ国籍を持つ A 氏は、時間的余裕があればカナダ国内の病院に行く。そうすれば医療費は無料だからだ。しかし、アメリカ国内で突然病気になった場合に高額な医療費を負担しなければならない。それがもっとも大きな不安の種である。そこで、インターネットを使ってフリーランサーズ・ユニオンを探し当てた。カナダ国内の病院には無料でかかることができるため、下から二番目の金額の比較的掛け金が安い保険に加入している。また、フリーランサーズ・ユニオンは、事業の理念に共鳴する医師と提携して、会員向けの無料の診療所を開設しているが、そこを利用したことはある。

A 氏は将来的に結婚を考えている女性と同居しているが、女性はアメリカ企業に雇用されており、企業負担の健康保険を保持している。フリーランサーズ・ユニオンにはとても感謝しているとのことであった。保険加入以外のサービスは利用していない。

(イ) テレビ番組プロデューサー B 氏

B 氏は 50 代半ばの男性である。2001 年までは企業に雇用されていた。最後の企業は日本のテレビ会社のニューヨーク支社だったが、世界貿易センタービルへのテロ攻撃を契機に日本企業が撤退したために解雇された。それ以降、雇用機会が大幅に減ったため、やむを得ず独立労働者 (Independent Worker) となった。

その際に企業が提供する医療保険を失ったことから、フリーランサーズ・ユニオンを探しだした。B 氏の弁ではフリーランサーズ・ユニオンの会員となった第一世代とのことである。加入しているのは配偶者の分も含んでなるべくカバーできる範囲の広い、上から二番目の保険である。保険料は二人分で月額 1,000 ドルほどとなっている。

仕事は自宅と製作会社のスタジオの双方で行う。編集作業は技術の進歩によって、家庭用のコンピュータでも可能になっている。自宅の機材はすべて自前である。仕事は関係者との口約束によるところがほとんどであり、書面での契約は通常行わない。数ヶ月程度のプロジェクト単位の仕事がほとんどであり、絶えず次の仕事が埋まるように契約相手を探している。稀に報酬の支払いの期日が遅れたり、まったく支払われないということがある。しかし、書

面で契約を結んでいるわけではないので、徹底的に争って支払いを求めるということはできない。むしろ、二度と仕事をしない相手であることを仲間同士で情報を交換し合うという方法をとっている。

テレビ番組を制作する仕事は、制作する機器やソフトウェアの進歩により、かつてよりずっと手軽にできるようになった。そのため、仕事を発注する制作会社側では、仕事一件あたりの単価を切り下げようになってきた。映像制作会社が集まるカリフォルニア州と異なり、ニューヨーク市には数が少ない。そのため、カリフォルニア州にあるような同業種組合がなく、単価の切り下げへ抵抗するための交渉力がない。また、B氏としても、ことさらに単価切り下げに抵抗するつもりもない。B氏がとった手段は、絶えず新しい技能を習得することで幅を広げて仕事の量を増やし、単価の切り下げをカバーすることだった。したがって、B氏は独立労働者になってからこれまで、さまざまな新しい技能を習得するためのセミナーや講習会に参加し続けている。参加費用は自己負担である。これから仕事を続けることができる限り、新しい技能を習得し続けなければならないと考えている。B氏の年収は良いときで9万ドル程度である。

B氏は、フリーランサーズ・ユニオンが提供するサービスのうち、健康保険の加入と診療所以外は利用していない。しかし、定期的に送られてくるメールマガジンには目を通しており、社交的なイベントや職業訓練などの情報は絶えず入手している。フリーランサーズ・ユニオンに対しては、加入している健康保険はもちろんのことながら、利用していないサービスについても評価が高く、その存在と事業にとっても感謝しているとのことであった。

インタビューを行ったA氏、B氏ともに映像関連の仕事を行っているが、どちらにも共通するのが契約関係が曖昧だということである。また、経済的実態に照らせば、雇用関係がある可能性が否めない。A氏、B氏ともに、フリーランサーズ・ユニオンに感謝しているのは、健康保険サービスの加入と診療所の利用である。そしてそれこそが雇用関係の有無によって差を生んでいる部分と言えよう。

2008年に誕生したオバマ政権は、健康保険をなるべく多くの人に提供することを目的とした医療保険制度改革法を2010年に成立させた。これは独立労働者にも恩恵がある。連邦政府は2014年10月から、独立労働者の健康保険にも助成金を投入することにしたからである。その場合、フリーランサーズ・ユニオンのような実績のある組織が選ばれた。アメリカでは、健康保険制度は各州ごとに異なる。そのため、健康保険を管理する団体は各州ごとに置くことが必要となっている。しかし、フリーランサーズ・ユニオンは全米各州に支部を置くほどの基盤がない。現在は、ニューヨーク州のみを対象とする受け皿を整備している。助成される連邦政府予算は3年間で4億ドルとのことである。

このように事業規模が拡大を続けるなかで、フリーランサーズ・ユニオンの代表を務めるサラ・ホロヴィッツ氏の功績が認められ、2012年からニューヨーク連邦銀行の理事を務め

ている。

「ダンロップ委員会」で頓挫した制度改革ではあったが、健康保険に関しては連邦政府予算を独立労働者向けに投入することを通じて、雇用関係にかかわらず保護の網をかぶせる試みは続いている。

3. 失業保険と雇用関係の有無

2012年8月には、NELP(National Employment Law Project)ミシガン州アナーバー支部を訪問した。インタビューに応じた支部代表は、独立労働者と各種の法適用についての質問に次のように回答した。

「NELP が取り組んでいる重要な課題は、労働者性の議論に固執するあまり、現実社会の変化がもたらした問題の前で身動きが取れなくなっている状況を改善しようということだ。たとえば、雇用、市民権法の目的に照らした補償範囲、賃金と労働時間法、失業保険、育児介護休業法に関する法廷闘争の全てに雇用の定義がある。この場合、すべてを雇用のカテゴリーで救済することは勝ち目のない戦いと言ってよい。

しかし、たとえば、GM 工場をはさんで八百屋や商店がある場合、GM 工場が閉鎖すればいっしょに八百屋や商店は店をたたまなければならないだろう。その時に、八百屋や商店を経営する中小企業事業主が失業保険に相当するような何らかの手当を受けることはできない現実がある。現実の問題に対処するためには、労働者性の議論では解決できないことが多くになっているのだ。NELP が取り組んでいるのはそのための調査や分析である。」

そのうえで、ミシガン州で、失業保険給付がなされない失業中の労働者を支援する事業を行っている団体、「ミシガン失業保険プロジェクト(the Michigan Unemployment Insurance Project)」を紹介してくれた。ここには民間寄付金財団であるミシガン財団(foundations)が資金を供給しているとのことであった。

ここから明らかなように、雇用関係の有無によって適用される法制度の違いを超え、病気になった際の補償や失業した際の補償もすべからく対象とするような試みが、健康保険については連邦政府主導で、失業については民間 NPO の主導というかたちで進んでいるのである。

まとめ

国勢調査局による「在宅労働者 2010(Home-Based Workers in the United States:2010-Household Economic Studies)」が明らかにしたのは、在宅形態の就業を行う労働者の大半が非自発的な理由でそれを選択しており、年収が比較的到低く、かつ約半数が自営という姿だった。これら政府統計に入らない在宅形態の就業を行う労働者の数も増えているという。ニューヨーク市立大学ステファニー・ルース准教授にインタビューしたところ、ニューヨー

ク市では移民労働者を在宅で就労させることが増えているという⁷。州法で届出を義務付けている産業であっても、届出をせず、最低賃金や労働時間など公正労働基準法に違反していることが多くみられる。このような移民労働者は就労許可書を所持していないことがほとんどである。これらの情報は政府統計ではつかみにくい。移民労働者の労働問題に関する権利擁護を行う NPO がこのような労働者からの相談を受け付けて法的扶助につなげているが、この活動を通じてその数が増えていることが確認されるという。

1989 年に届出制に切り替えて原則自由化された在宅形態の就業は、実態面で二つの方向がある。それは、届出制にしてもなお不法な在宅形態の就労が増加しているということと、半数程度が自営となるだけでなく、書面での雇用契約がなく雇用関係の有無を把握することが難しい労働者が増えているということだ。

これはとりもなおさず、1994 年の「ダンロップ委員会」による現状にあわせた各種制度の変更に関する提言が顧みられなかったことによるところが大きいだろう。それは、雇用関係の有無によって適用される法制度上のばらつきを抜本的に解消することを目指すものだった。

一旦、頓挫した流れは 2008 年のオバマ政権から変わりはじめている。その一つが、医療保険制度改革により、独立労働者に民間健康保険加入のための助成金が支給されることだ。全国労働関係法の適用や年金、失業保険などについては依然として統一的な適用ではないものの、増え続ける独立労働者がもたらす問題を現実的に解決する方向へ踏み出していると言えよう。

【参考文献】

- Blanchflower, David G., and Oswald, Andrew J. (1998) "What Makes an Entrepreneur?" *Journal of Labor Economics* 16, no. 1 (January 1998): 26–53.
- Borjas, George J., and Bronars, Stephen G. "Consumer Discrimination and Self-Employment. (1989) " *Journal of Political Economy* 97, no. 3 (June 1989): 581–605.
- Devine, Theresa J. (1992) "Compensation Composition Constraints and Household Self-Employment Decisions." Photocopied. University Park: Pennsylvania State University, Department of Economics, February 1992.
- Edwards, Linda N.(2002) "Home-Based Work and Women's Labor Force Decisions", *Journal of Labor Economics*, 2002, vol.20. No.1
- Fairlie, Robert W., and Meyer, Bruce. (1994) "The Ethnic and Racial Character of Self-Employment. " Working Paper no. 4791. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Fairlie, Robert W. (1999) "The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment." *Journal of Labor Economics* 17, no. 1 (January 1999): 80–108.

⁷ 2013 年 1 月 16 日にニューヨーク市立大学で行ったインタビューによる。

- Freelancers Union 資料, (2011) AMERICA'S UNCOUNTED INDEPENDENT WORKFORCE.
- Gerson, Judith, and Kraut, Robert E. (1988) "Clerical Work at Home or in the Office: The Difference It Makes." In *The New Era of Home-Based Work*, edited by Kathleen Christensen. Boulder, CO: Westview.
- Horvath, Francis W. , (1986)"Work at home: new findings from the Current Population Survey" MONTHLY LABOR REVIEW, November 1986, Department of Labor.
- Katz, Harry C.; Darbishir, Owen, (2000) *Converging Divergences-Worldwide Changes in Employment systems*, ILR Press, Ithaca and London, NY.
- Kraut, Robert E. (1988) "Homework: What Is It and Who Does It?" In *The New Era of Home-Based Work*, edited by Kathleen Christensen. Boulder, CO: Westview, 1988.
- Kruse, Douglas, and Hyland, Mary Anne. (1998) "Telecommuting and Other Home-Based Work: Differences by Disability Status." Photocopied. New Brunswick, NJ: Rutgers University, School of Management and Urban Relations.
- Lombard, Karen. (1995) "Female Self-Employment and Flexible Work Schedules." Photocopied. Coral Gables, FL: University of Miami, Department of Economics.
- Mateyka, Peter J.; Rapino, Melanie A.; and Landivar, Liana Christin; (2012) *Home-Based Workers in the United States: 2010*, Household Economic Studies, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, U.S. CENSUS BUREAU.
- Oettinger, Gerald S. (2010) "The Incidence and Wage Consequences of Home Based Work in the United States, 1980-2000", *J. Human Resources* Spring 2011 vol. 46 no. 2 237-260.
- Presser, Harriet B., and Bamberger, Elizabeth. (1993) "American Women Who Work at Home for Pay: Distinctions and Determinants." *Social Science Quarterly* 74, no. 4 (December 1993): 815-37.
- Rettenmaier, Andrew J. (1996) "A Little or a Lot: Self-Employment and Hours of Work." Paper presented at the meeting of the Society of Labor Economists, Chicago, May 1996.
- Sullivan, Cath and Lewis, Suzan,(2001), "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents", *Gender, Work and Organization* Vol8. No.2 April 2001.
- Webb, Teresa J. ;Bisping, Timothy O.; Hanke,Steven A. (2008) *An Empirical Assis In Resolving, The Classification Dilemma Of Workers As Either Employees Or Independent Contractors*, *The Journal of Applied Business Research – Second Quarter 2008 Volume 24, Number 2*.
- Wegg, Teresa J., Englebrecht Ted D., Bisping, Timothy O., Hanke, Steven A., (2008) " An Empirical Assis In Resolving The Classification Dilemma Of Workers As Either Employees Or Independent Contractors, *The Journal or Applied Business Research-Second Quarter 2008, Volume 24, Number2*.

第2章 イギリス

はじめに

イギリスにおける在宅形態の就業をめぐる議論は、物品の製造・加工にかかわる自営の在宅労働(わが国の家内労働者に相当)が従来からその中心を占めてきたが、情報通信機器の普及に伴い、90年代には新しい働き方としていわゆる「テレワーク」が注目されるに至った。雇用創出や競争力強化、労働市場の柔軟化、縁辺的地域における就業の可能性の拡大、障害者の就業促進、あるいは都市の交通量の削減を通じた環境問題への対応など¹、多様な問題意識に基づく積極論が生まれ、またワーク・ライフ・バランスや労働時間短縮、女性の就業促進といった観点から、労働組合等もこうした働き方に賛同を示した。2003年には、EUレベルの労使によるテレワークに関する枠組み協定に対応する形で、被用者のテレワーカーに関するガイドラインが労使合意に基づいて作成されている²。

一方で、わが国における「在宅ワーク」(雇用関係がなく、情報通信機器を用いてサービスを提供するもの)については、伝統的な在宅労働(主に家内労働)に関する議論の一環として扱われるのみで、その実態や保護が独立に議論や関心の対象とされてはこなかった。在宅形態の就業者は、伝統的な在宅労働者から専門性の高いサービス提供者まで、また被用者から自営業者まで、さらに在宅就業を本業とする者から副業で在宅就業に従事する者まで、多様な層を含むとみられるが、その実態の多様性のためか、概念上の整理は曖昧なままに置かれているといえる。

従って以下では、在宅ワーカーに相当する在宅形態の就業に関して、関連する就業者区分の情報を参照しつつ、可能な範囲で現状を紹介する。

第1節 在宅形態の就業に関する法制度

1. 在宅形態の就業者に関する概念の整理

在宅形態の就業者について、イギリスでは広く「homeworker」という語が使われている。公式の定義はないが、古くは1901年の工場・事業所法において、わが国の家内労働者(請負的に物品の製造、加工等を行う者)に相当する労働者に関する保護の文脈で用いられているという。Felstead(2001)によれば、過去に幾度か試みられてきた特別法による保護法制の制定、あるいは在宅労働者を対象とする統計その他の調査等では、定義に関して試行錯誤が行われ、ある時は在宅で行われる有給の仕事全般、またある時は、専門職を除いた未熟練職種のみを対象とするなど、法令や調査目的に応じて対象範囲が変更されてきた。

¹ Parliamentary Office of Science and Technology (1995) “Post Report Summary - UK Teleworking”

² Department for Trade and Industry (2003) “Telework Guidance”。代表的な労使団体として、CBI(イギリス産業連盟)、TUC(イギリス労働組合会議)、CEEP UK(欧州公共企業センターイギリス支部)がガイダンスに合意。

現在、一般的に使われる場合の **homeworker** は、わが国の家内労働者に相当する就業者のほか、同じく請負的にサービス(役務)の提供を行う者、あるいは専門的サービスの提供(会計士、弁護士等)や、自家製品の製造販売、一部のライター等独立的に行われるもの、あるいは在宅勤務³まで、自宅で就業する広範な働き方に対して用いられている。最も多くみられるのは、雇用契約を締結しない者を対象とする場合だが、個別の調査等では在宅勤務のみに限定した定義付けが行われる場合もある。JILPT(2004)は、関連する用語をおよそ図表 2-1 のとおり整理しており、ここでは「**homework**」は便宜上、「原則として雇用契約以外の契約に基づいて、製造・加工に携わる業務を在宅で行うこと」と従来の用法に基づいて定義づけられている。しかし実際には、明示的ではないにせよ、相対的に専門性の低いサービスの提供までを含む形に意味内容が拡大している(本稿でも以下、自営の在宅形態の就業全般を指す用語として、**homeworker** に在宅労働者という訳語をあてる)。

同様に、「**telework**」は被用者による IT 機器を用いた在宅勤務(または職場・自宅以外の場所での勤務)を指すことが多いが、雇用契約を締結しない同種の働き方について(あるいはこれを含んで)用いられる場合もある⁴。また、「**work at home**」や「**work from home**」についても、必ずしも表中にある概念とは明確に対応していない働き方を指す場合もあり、特に後者については、雇用関係がある場合の働き方を指して用いられるケースもみられる⁵。さらに、自宅を中心とした働き方として「**home based work**」、また「**home based business**」といった用語も用いられる。

このほか、委託主から発注される仕事を請け負って働く「請負人」(**contractor**)あるいは「フリーランス」(**freelance contractor**)も、自宅を就業場所または拠点として就業することが多い。主に会計サービスなど専門性の高いサービス提供者を指し、事業所を設立しているケースも含まれる。

なお Felstead(1998)は、自宅での就業を以下のように類型化している。まず自宅の就業に関連する生産者(**producer**)を、従業員の有無(①、②)で区分し、うち従業員を雇用していない層を小規模の生産者(③—物・サービスの消費者と直接の関係)と賃金労働者(④—消費者への物・サービスの提供に第三者が介在)に分け、さらに賃金労働者の裁量の大小により、専門的・管理的労働者等(⑤—裁量大)と在宅労働者(⑥—裁量小)を置いている。在宅労働者には、

³ 例えば **British Telecom** による調査。

⁴ ただし **telework** については、EU レベルの労使により 2002 年に締結された枠組み協定に基づいて、国内の労使(TUC、CBI、CEEP UK)の合意により当時の貿易産業省が 03 年に作成したガイドラインがある。ここでの **teleworker** は、EU の定義に倣って被用者を指し、テレワーカーの雇用、労働条件、安全衛生、教育訓練、団体権などについて、自主的な取り組みを求める内容である。Eurofound(2010)によれば、従来の EU レベルの枠組み合意(出産(両親)休暇、パートタイム労働、有期労働)が立法プロセスを経て指令として成立したのに対して、テレワークに関する枠組み合意については、指令による実施をしないことが EU レベルの労使間で合意された。多くの加盟国では、主要な労使間のガイドラインとして実施されているが、例えばフランスやスペインなどでは、枠組み合意の内容が法制化されている。

⁵ 例えば、非営利のキャンペーン組織 **Work Wise UK** が主催する「**National Work from Home Day**」は、被用者の柔軟な働き方として在宅勤務を促進する意図がある。

ルーチン的なホワイトカラー労働者も含まれる。Felstead は、自律性の高い小規模生産者と賃金労働者を区別することの重要性を指摘している。

以上のとおり、在宅形態の就業には複数の用語が多様な意味合いで用いられている。わが国の在宅ワーカーに直接に対応する用語や概念は、依然として未整理の状態にあり、このため直接的にこの区分の就業に言及した情報やこれに関する議論は得ることは難しい。

図表 2-1 在宅労働に関連する用語

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

出典：JILPT(2004) 第2部3章(北澤謙執筆)より作成

2. 在宅形態の就業者に適用される法制度

Felstead(2001)によれば、在宅労働者の権利保護を目的とする特別法の制定の試みはこれまで幾度か(1978年、1981年および1991年)⁶行われたが、いずれも成立には至っていない。特別法の内容は、在宅労働者に対して、税、国民保険⁷および雇用上の権利に関して他の労働者と同等の権利を付与しようとするものであった。ただし、保護対象として念頭に置かれていたのは実質的には家内労働者で、それ以外の労働者、とりわけ会計士や弁護士(solicitor)などの専門職、また私的にサービス等を提供する場合(例えば知り合いに対するサービスで金銭を得る場合)などは、むしろ除外する方向で法案が作成された⁸。また2000年には、在宅

⁶ このほか、1996年にも Employment (Homeworkers) Protection Bill が議員立法により議会に提出されたが、廃案となっている。

⁷ 年金、疾病、出産、失業、労災等を包括した給付制度。

⁸ Felstead によれば、1991年在宅労働者法案における定義は以下のとおりである：‘an individual who contracts with a person not being a professional client of his for the purpose of that person’s business, for the execution of any work (other than the production or creation of any literary, dramatic, artistic or musical work) to be done in domestic premises not under the control or management of the person with whom he contracts, and who does not normally make use of the services of more than two individuals in carrying out that work’.

ただし、これまで廃案となった複数の法案を含め、原文は議会ウェブサイトで提供されていないため確認できない。

労働者等に対する詐欺防止を目的として、「Outworking Bill」が議員立法により議会に提出されている。この法案は、典型的な在宅労働詐欺(work at home scams)の手口である、事前の料金等の徴収を盛り込んだ募集広告の禁止を目的としたものであったが、他の法案と同様、成立に至っていない。このほか、2008年には議会でILO条約177号(在宅形態の労働)の批准を求める動議が提出されているが、これも実現には至っていない。

(1) 雇用法制上の扱い

一般法による在宅労働者の権利保護は、就業の実態によって大きく異なる。雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker)及び「自営業者」(self-employed)に大別され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用法制の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止法制のみが適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用関係は存在しないが就業実態が純粋な自営業者と認められない場合を含む概念で、「(a)雇用契約、または、(b)明示または黙示を問わず、また明示であれば口頭によるか書面によるかを問わず、専門的または営業的事業の顧客ではない契約の相手方に当該個人本人が労働またはサービスをなしたまたは遂行することを約する他の契約のいずれかに入った、またはそれらいずれかの契約の下で働く(「雇用」が終了した場合には、働いていた)個人」(1996年雇用権法230条3項)と定義されている⁹。労働者のうち被用者を除いた者には、被用者に適用される雇用上の権利のうち一部が適用されることになる(図表2-2)。

現状では、個別的労働関係法として1996年雇用関係法、1998年労働時間規則、2000年パートタイム労働者(不利益取り扱い防止)規則が、「労働者」を適用対象としている。また、集団的労働関係法のうち、1992年労働組合労働関係(統合)法では、同様に一部の条項で、「労働者」を適用対象としつつ、専門的事業の顧客を排除しないより広い定義が用いられている。なお、在宅労働者の労働組合への加入は制限されていない。

雇用関係のない在宅労働者は、基本的には自営業者か労働者のいずれかとして扱われ、被用者に保障される雇用権の大半が適用対象外となる。ただし、雇用審判所等への申し立てにより被用者あるいは労働者と認められた場合には、これに相当する権利を保障される。なお、労働者性に関する判断は、①賃金その他の報酬と就業者自身の労務とを交換する契約であること、②就業者が使用者の指揮命令(control)に服すること、③上記以外の契約条項が、当該契約が雇用契約であることと矛盾しないこと、という基本的枠組みに基づいて行われる¹⁰。一方、労働者のうち被用者とそれ以外とを分ける判断基準は、「管理基準」「統合基準」「経済

⁹ 小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社(2006)、有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」『日本労働研究雑誌』No.590(2009)による。イギリスの労働法体系における「worker」はわが国の労働法における「労働者」(雇用契約が前提)とは異なる点に留意されたい。

¹⁰ JILPT(2006)。このため自営業者であるか否かの判断は、自ら役務を提供する形で行っていること、複数の会社にサービスを提供しているのではないこと、そして収入や労働時間、賃金について経営者(発注者、オーナーなど広い意味での使用者)の管理下にあるかどうかにより行われる。

的現実基準」「義務の相互性基準」「総合基準」の5つである¹¹。

図表 2-2 被用者・労働者・自営業者の雇用上の権利

	雇用法制適用		適用外
	被用者	労働者(派遣、請負等)	自営業者(請負等)
不公正解雇申し立て権(勤続2年後に付与)	○	×	×
不公正解雇申し立て権(差別による場合—自動的に不公正解雇となる)	○	×	×
解雇時の最短通告期間の下限	○	×	×
整理解雇手当	○	×	×
整理解雇に関する労使協議	○	×	×
事業譲渡時の労働条件等の継続	○	×	×
出産・両親・養子休暇の取得	○	×	×
柔軟な働き方の申請	○	×	×
有期労働者の均等待遇	○	×	×
全国最低賃金の適用	○	○	×
賃金の違法な減額	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
休憩	○	○	×
差別	○	○	○
パート労働者の均等待遇	○	○	×
訓練休暇の申請	○	×	×

出所：Department for Business, Innovation and Skills (2012)

実際に在宅労働者によって雇用上の地位が争われた代表的な判例として、例えば *Airfix Footwear Ltd v. Cope* [1978]¹²や *Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner* [1984]¹³では、被告会社による契約打ち切りに対して原告側が不公正解雇を争っており、いづれについても原告側の被用者性を認める判決が示されている¹⁴。

(2) 全国最低賃金制度

一方、1999年に導入された全国最低賃金制度の根拠法である1998年全国最低賃金法および1999年全国最低賃金規則は、在宅労働者(home worker)を基本的に「労働者」としつつ、自分自身で役務を提供するか否かを問わない¹⁵として、通常より広い定義により広範な適用を図っている。また在宅労働者については、「ある者の営業のため、ある者の支配または管理(control or management)の下にない場所における労働の実施(execution)のためにその者と契約する個人」と定義している¹⁶。在宅労働者による労働は、製品や販売・取引等の数量

¹¹ JILPT(2004)

¹² <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7060.htm>

¹³ <http://www.hmrc.gov.uk/manuals/esmmanual/esm7110.htm>

¹⁴ JILPT(2004)

¹⁵ 特に物の加工等に関する在宅労働は、家族や友人数人によって行われることが典型であるためであるという(後述の *James v Redcats (Brands) Ltd* に関する雇用控訴審の判決文による)。

¹⁶ JILPT(2004)。先の在宅労働法案における定義とは異なり、就業場所を自宅に限定していない。

に応じて報酬額が決定される「出来高労働」(output work)であり、労働時間の扱いが必ずしも明確ではない。このため、同一の使用者のもとで働く平均的労働者の時間当たりの業務量(製造数もしくは処理数)で最低賃金額を割り戻し、これに1.2を乗じたものを、業務一単位当たりの公正な対価(fair piece rate)の下限として設定すべきことが規定されている¹⁷。また使用者には、単位当たりの賃金額と、時間当たりに換算した賃金額を書面で提供すること、または在宅労働者が労働した全ての時間について最低賃金額を支払うことが義務付けられている¹⁸。

ただし在宅労働者の支援団体等は、実際の適用状況は依然として不十分であると指摘している¹⁹。在宅労働者は自らを自営業者と認識して必ずしも最低賃金の適用を雇用者に求めないことも多く、また労働者側からの要求に対して雇用者が請負契約を理由にこれを拒否したり、あるいは悪質な雇用者が実態に即していない賃金額を設定するケースもみられるというのがその理由である。

近年、在宅労働者が最低賃金の適用をめぐる争った事案として、James v Redcats (Brands) Ltd Cardiff [2007] ICR 1006²⁰がある。衣料等通信販売大手のRedcats社に対して、配送サービスを請け負っていた女性が最賃違反の訴えを起こしたもので、一審の雇用審判所は、原告を自営業者とみなし、最低賃金法上の在宅労働者にもあたらないとして訴えを斥けた²¹が、雇用控訴審判所はこの判断は誤りであるとして差し戻し、最終的に原告が勝訴した。

¹⁷ 制度導入当初の賃率の設定は、雇用主と在宅労働者の間での自主的な合意「fair estimate agreement」によることとされていた。雇用主が推定する平均的な単位当たりの労働時間を基本とするもので、平均的な労働者による労働時間の5分の4を下回ってはならないとの規定が設けられていた(作業の遅い在宅労働者がこの規定により仕事の機会を得られないことを防止するため)。しかし、支援組織が早くから制度の不備や悪用の横行を指摘しており、また最低賃金制度に関する諮問組織である低賃金委員会には、経営側からも改正を求める声があったという。このため04年に法改正が行われ、同年10月から、「fair piece rate」に基づく最賃額の設定が義務付けられたほか、翌05年4月から1.2を乗じるべきことが定められた。当時の所管省庁である貿易産業省の影響評価は、制度改正により16万人の在宅労働者の収入が年間2800ポンド増加すると推計している。

¹⁸ なお、2012年10月に改定された最低賃金額の基本額(21歳以上向け)は、6.19ポンド。

¹⁹ 例えば、Holden(2007)。なお低賃金委員会も、2008年の報告書において実施状況を確認するよう政府に求め、政府は調査の結果、同制度に関する周知が不足しているとして09年に広報活動を行った。

²⁰ http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2007/0475_06_2102.html

²¹ 原告と被告会社の間では、「Self-employed Courier Agreement」という文書が交わされ、これに基づいて配送・返品回収業務が行われていた。文書には期間の定めはなく、また被告会社は原告に対して、提供する業務量の下限や、打ち切りに関する通告を行う義務も負っていなかった。また他の使用者の業務の請け負いや、原告以外の要員による代替は制限されておらず、原告は配送に自身の車両を使用していた。報酬は、原告に被告会社から送付された小包の数により決定されていた。

雇用審判所は、原告と被告の間の取り決めは圧倒的に役務の提供に関する契約であったことを示しており、契約書においても原告は自営業者として言及されているとして、原告側の証拠はこれを覆すに至っていないと結論付けた。また、原告は最賃法におけるhome workerに相当すると主張していたが、自宅での就業の事実は殆どなく(拠点としているにすぎない)、主張は誤りであると言及した。これに対して雇用控訴審判所は、最賃の適用をめぐる申し立てが行われた場合の反証の責任は法律上雇用主側にあり、また最賃法におけるhome workerの定義は就業場所を自宅に限定していないとして、法律の適正な参照を怠った一審の雇用審判所を強く批判している。さらに、一審の判決が重視したとみられる、労働が行われていなかった間の「義務の相互性」の不在は、労働が行われていた間に原告を労働者とみなしうるか否かを判断する上で重要ではなく、契約関係の主要な目的が自身による役務の提供であったかどうかで判断されるべきであるとして、原告が自営業者として役務の提供を請け負っていたとした一審の判断を斥けている。

(3)安全衛生

在宅労働者が使用者の支配と指示の下で就業する場合には、税・国民保険上は自営業者として扱われても、安全衛生上は被用者として扱われ、使用者は、雇用主として責任を問われることがありうる²²。この場合、使用者は在宅労働者の就業に関してリスク評価を行わなければならない。すなわち、①在宅労働者の就業における危険を特定し、②誰がどのように害される可能性があるかを決定、③リスクを評価し対策を決定、④明らかになったことを記録の上、実施し、⑤アセスメントの結果を見直し、必要に応じて改定する――といったプロセスを経ることが求められる。ただし、5人未満規模の事業者には記録の義務はなく、また見直しに関しては、期間の定めはない。なお、使用者が業務遂行のために資材や機器を提供する場合、これに関連した保護のための装備を含め、安全衛生に配慮しなければならない。在宅労働者が妊娠した場合には、その保護を含む²³。

(4)税法上の規定・社会保障の適用

税法上、在宅労働者に関する直接的な規定はなく、就労の実態に応じて自営業者または被用者として扱われる。在宅労働者が自営業者である場合、事業開始から3カ月以内に自営業者として歳入関税庁への登録が義務付けられている。事業を通じて得た収入から経費等を差し引いた額に対しては、基本的に被用者と同等の所得税が課される。一方、国民保険料については自営業者向けの区分(class 2、所定額を超える収入についてclass 4)が設けられており、所定の収入額までは拠出額は固定、以降も被用者より低い料率が設定されている²⁴。ただし、拠出に基づく給付のうち、求職者手当及び付加年金(additional pension)の受給(加入)資格は付与されない。拠出制雇用・生活補助手当(就労困難者向け)のほか、低所得層向けの各種給付²⁵や所得制限のない給付制度に関する扱いは被用者と同様である。なお、所得水準が国民保険の加入要件を下回る場合は拠出が免除されるが、適用を受けるためには歳入関税庁の

²² 1974年職場安全衛生法(Health and Safety at Work Act 1974)による。

²³ Health and Safety Executive(HSE)ウェブサイト及びO'Hara et al.(2004)、HSE(2011)による。

²⁴ 典型的には、個人事業主(sole trader/sole proprietor)、パートナーシップ(business partnership)あるいは有限会社(limited company)として登録される。個人事業主は、登録手続きが容易で、税引き後の利益は事業者に属するが、付加価値税の還付や社会保険料(国民保険)の料率などで、有限会社に比して不利な条件が適用され、負債が生じた場合には個人の資産等も差し押さえの対象となる。

また、課税対象となる財・サービスの提供の過去12カ月の売上高が所定額(2012年度は7万7000ポンド)を超える場合は、歳入関税庁に付加価値税登録を行うことが義務付けられている。なお、ビジネス・イノベーション・技能省によれば、国内の事業者の7割強(356万件)が被用者のいない、付加価値税登録の下限額に満たない規模の事業者で、不況期を含むここ10年の法人数増加の大半はこうした事業者によるもの。

このほか、自宅で事業を行うにあたって、騒音や臭い、車両の往来・駐車などで近隣に影響を及ぼす場合、または自宅の増改築が必要となる場合や複数の部屋を事業に使用する場合は、自治体による許可(planning permission)を要する可能性がある。私的な居住以外の使用とみなされれば、課税内容が住居に対する地方税(council tax)から事業税(business rate)に変更される。

²⁵ 所得調査制求職者手当、所得連動制雇用・生活補助手当、所得補助(一人親等)、住宅給付、就労税額控除(週当たりの労働時間が16時間を上回る場合)、児童税額控除など。

認定²⁶を要する。

図表 2-3 国民保険の適用(2012 年度)

	国民保険料	拠出に対する給付の適用
被用者 (class 1)	週 107 ポンド未満の収入－加入義務なし 週 107～146 ポンド－拠出免除 週 146～817 ポンド－被 12%・主 13.8% 週 817～ポンド－2%	・基礎年金 ・付加年金 ・拠出制求職者手当 ・拠出制雇用・生活補助手当 ・出産手当 ・遺族給付
自営業者 (class 2, class 4)	年 5595 ポンド未満の収入－加入義務なし 年 5595～7605 ポンド未満－週 2.65 ポンド 年 7605～42475 ポンド－9%	・基礎年金 ・拠出制雇用・生活補助手当 ・出産手当 ・遺族給付

出所：歳入関税庁ウェブサイト

税法上、ある者が自営業者であるか被用者であるかの判断には、雇用法上のそれと類似の基準が用いられる。歳入関税庁は考慮する要素として、例えば役務の提供(自ら役務を提供すること)、義務の相互性(就業者側の役務の提供の義務、使用者側の賃金の支払いや仕事の提供の義務)、管理権(どの仕事を、どのように、いつ、どこで行うかに関する権限)、代理人・補助者に関する権利、装備の自己調達、自身の金銭を投じているかどうか、などを例示している。判定は、一連の基準が幾つ該当するかといった単純なものではなく、これらの基準に関連する詳細な情報を取得の上、裁判所が総合的に判断するとしている。

ただし、基準は類似していても判定は必ずしも同一ではなく、税法上は自営業者である就業者が、雇用法制上は自営業者ではなく労働者とみなされる場合がある(例えば上述の最低賃金の適用)。また、自営を偽装した税・社会保険料拠出の回避を防止することを目的に、被用者に類似した働き方かどうかを判定する制度(通称 IR35)が 2000 年に導入されており、雇用法制上は自営業者とみなされる就業者が、税法上は被用者として所得税制や国民保険(社会保険)料率が適用されることもあり得る。就業者が自ら設立した法人や仲介業者(例えば人材ビジネス事業者など)を介して役務の提供を行う際に、報酬の支払い方法以外では実質的に顧客の被用者のように就業していると判断される場合には、当該の契約に関して受け取った報酬から一定の経費等を差し引いた部分に対して、所得税と国民保険料(class 1)の支払いが課される²⁷。

このほか、教員、インストラクター、オフィスの清掃員などは、税法上は自営業者として扱われても、国民保険は被用者として適用される場合もある。

²⁶ Certificate of Small Earnings Exception

²⁷ 歳入関税庁ウェブサイトによる。(http://www.hmrc.gov.uk/ir35/)

図表 2-4 被用者・自営業者に関する自己診断のポイント

被用者である可能性が高い	自営業者である可能性が高い
<ul style="list-style-type: none"> ・自分自身で労働をおこなわなければならない ・他者が何時でも「何を」「どこで」「いつ」「どのように」行うかを指示できる ・定められた時間に基づいて働くことができる ・他者が仕事から仕事へ移動させることができる ・時間、週または月当たりで支払いを受けている ・時間外手当または一時金の支払いを受けることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・誰かを雇用するか、自らの費用負担により補助者(helper)を使うことができる ・自らの金銭が損失する可能性がある ・仕事に必要な主要な装備について自ら調達している ・所要期間にかかわらず、固定された価格で仕事を行うことに合意する ・どの仕事を、どのように、いつ行うか、サービスをどこで提供するか自ら決定することができる ・定常的に複数の異なる人々のために仕事をしている ・要求水準に達しない仕事の修正に、自らの時間と費用を使わなければならない

出所：歳入関税庁ウェブサイト(<http://www.hmrc.gov.uk/employment-status/index.htm>)

(5) 仲介業者に関する規制

仲介業者を通じた在宅労働者の就業状況は把握されていないが、在宅労働者のうち専門性の高い請負人等については、人材ビジネス事業者が顧客に対する無期・有期の請負労働力の提供者として仲介を行っている場合もある(例えば IT 産業など)²⁸。さらに、アンブレラ企業と呼ばれる仲介業者が、人材ビジネス事業者と請負人の間に介在して請負人を雇用し、人材ビジネス事業者に対して料金の請求などを行う場合もある²⁹。こうしたケースについては、2003 年労働者派遣・人材ビジネス実施規則³⁰において請負人の保護を目的とする規制が設けられている。同規則は、業務の発注元が料金を支払わない場合でも、仲介業者が請負人に対して料金を支払うことを義務付けているほか、発注元への請負人の役務提供に先立って、料金に関して事前に発注元と合意の上、請負人に条件を提示することを求めている。このほか、請負人の役務提供期間が終了後、請負人と発注元が仲介業者を介さずに直接契約を締結することや、他の仲介業者との重複契約を妨げる条項を、請負人に課すことを禁止している。

ただし、専門性の高い請負人を念頭に事務手続きの煩雑さを避ける目的で、同規則は本人の合意を前提として、適用除外を行うことを認めている。ただし、実際にはより専門性の低

²⁸ 支援機関等による一般的な在宅労働(家内労働者相当を含む)に関するガイドなどでも、在宅の仕事を探す方法として仲介業者への言及はほぼなく、基本的には自ら企業や知り合いにコンタクトすることが推奨されている。このほかインターネット上には、在宅の仕事に特化したものを含め、多数の求人情報提供ウェブサイトがあるが、実態としてどの程度関与しているかは不明。

²⁹ 役務提供に対して得た料金のうち、所得税(PAYE)、社会保険料、手数料等を差し引いた金額を請負人に支払うため、PAYE umbrella company 等とも呼ばれる。

³⁰ The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003。なお、関連する法規制を所管するビジネス・イノベーション・技能省は 2013 年 1 月、同規則及び 1974 年労働者派遣事業者法による法制度の簡素化などを目的に、制度改正に向けたコンサルテーションを開始した。既存の法制度が規定する基本的な原則(応募者(求職者)に対する料金徴収や、労働者への報酬支払いに関する責任の所在の明示など)を維持するとしつつも、例えば限定的に料金徴収を認める可能性も完全には排除しないなど、改正の可能性を広範に模索する内容。事業者団体の Recruitment and Employment Confederation (REC)は、政府案に対するレスポンスの中で、現在仲介業者に課されている報酬支払いの責任を除外するよう求めている。

い請負人にも仲介業者が合意を強要している可能性が指摘されている³¹。

なお、在宅労働者に対して特別に下請け企業としての保護は設けられていない(支払い遅延に罰金が科されるのみ)。

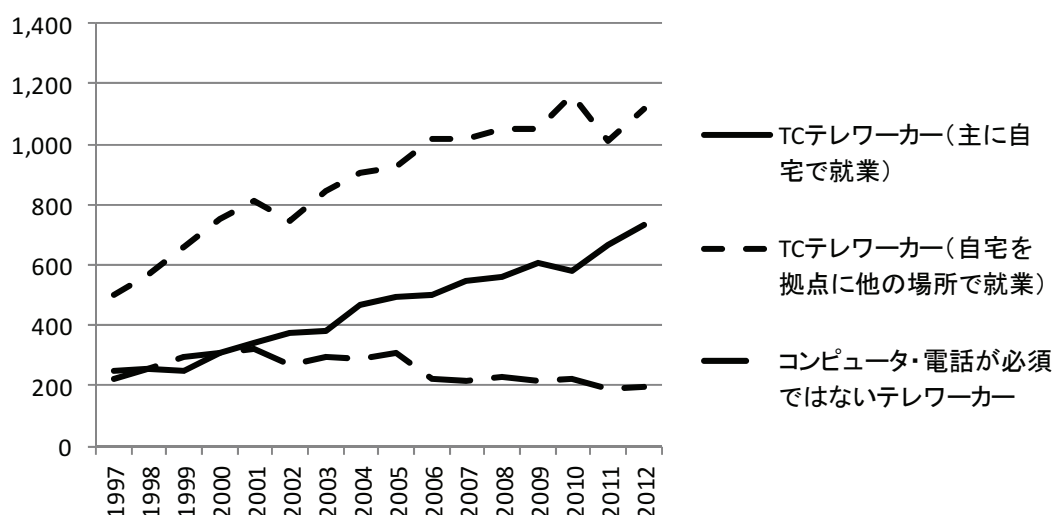
第2節 在宅形態の就業の実態及び保護・支援の状況

1. 在宅形態の就業の現状

上述のとおり、在宅労働者に関するイギリスの概念区分や実際の用語の使用や定義は明確ではなく、低賃金や劣悪な就業条件などでとりわけ保護を要すると考えられている家内労働者相当の在宅労働者以外には、ほぼ実態把握も試みられていない。このため、わが国の在宅ワーカーに相当する就業者に関する現状は、断片的な情報から類推するほかない。

統計局によって通常提供されている在宅労働者数に関するデータは、被用者と自営業者を区分していない。同データによれば、被用者を含む全体では在宅労働者は2012年に349万6,000人で、1997年からの15年間で124万2,000人増加している。うち、電話・コンピュータを仕事上使用していると回答した者(テレワーカー)は204万6,000人(同107万2,000人増)、さらにこのうち電話・コンピュータが仕事に必須であると回答した者(TCテレワーカー)は185万3,000人(同112万8,000人増)である。後者の内訳は、主に自宅で就業する者が73万5,000人(51万1,000人増)、自宅を拠点に他の場所で就業するとした者が111万8,000人(61万8,000人増)である。すなわち、1997年以降の在宅労働者の増加は、TCテレワーカーの増加によるものである(図表2-5)。

図表2-5 テレワーカーの推移(千人)



注：詳細な区分は次表参照。

出所：Office for National Statistics ウェブサイト

³¹ 請負人向けのガイダンスサイトの情報による。(http://www.contractoruk.com/agencies/5158.html)

なお、在宅就業に関する民間団体 Live/Work Network が、統計局より取得した労働力調査の再集計結果として公表しているデータによれば、在宅労働者全体の6割強が自営業者で、2001年から2011年の期間、大きな変化は生じていない(61%から63%に上昇)。この比率は統計局の2005年の在宅労働者に関する推計(図表2-6)と整合しており、また統計局はテレワーカーについてもほぼ同等の比率との結果を示している。先の2012年時点のデータにこの比率を当てはめると、自営業者のテレワーカー(コンピュータ・電話が必須)で、主に自宅で就業する者は約45万人、自宅を拠点に就業する者は約75万人となる³²。

また、統計局による2005年時点のテレワーカー(被用者含む)の職種別の分布をみると、管理・上級職、専門職、準専門職・技術職などの高度な職種のほか、事務・秘書職が多くを占めることが窺える。在宅労働者全体では対照的に、対人サービスや熟練工の比率が相対的に高い。

図表2-6 在宅労働者・テレワーカーの職種別等比率(2005年、%)

	就業者計 在宅労働者				うちテレワーカー			うち電話・コンピュータが必須			
	主に自宅で就業	自宅を拠点に自宅で就業	自宅を拠点に自宅以外で就業	計	主に自宅で就業	自宅を拠点に自宅で就業	計	主に自宅で就業	自宅を拠点に自宅で就業	計	
男性	53	36	79	68	41	78	65	44	78	66	
女性	47	64	21	32	59	22	35	56	22	34	
従業上の地位											
被用者	87	32	35	34	34	37	36	36	39	38	
自営業者	13	62	64	64	62	63	62	60	60	60	
家族労働者	0	6	1	2	5	1	2	5	1	2	
フルタイム	72	49	79	72	53	81	72	54	82	73	
パートタイム	28	51	21	28	47	19	28	46	18	27	
職業別											
管理・上級職員	16	19	14	16	23	22	23	25	23	24	
専門職	13	14	12	13	16	19	18	17	20	19	
準専門職・技術職	17	23	15	17	26	21	23	27	22	24	
事務・秘書	7	22	2	7	22	3	10	21	3	9	
熟練工	27	5	34	27	3	25	17	3	23	16	
対人サービス	7	12	5	7	7	2	4	4	1	2	
販売・顧客サービス	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	
加工・工場労務・機械操作	6	2	8	6	1	3	2	1	3	2	
基礎的(非熟練)	5	1	7	5	0	2	1	0	2	1	
計(単位:1000人)	28049	768	2324	3092	603	1774	2377	524	1538	2062	

注：在宅労働を本業とする者に関するデータ。「テレワーカー」は仕事に電話とコンピュータの両方を使用する者と定義されている。

出所：Ruiz and Walling(2005)

自営業者に限定した場合の職業別の分布状況は不明だが、相対的に専門性の低い層は、事務・秘書的業務の従事者に含まれると考えられる。こうした層が従事する具体的な仕事内容に関して提供されている公式のデータはないが、例えば在宅労働者向けガイダンスなどで例示されている仕事としては、経理事務、データ入力・加工、グラフィック・デザイン、製図

³² なお直接の比較はできないが、2005年時点の統計局の推計値はそれぞれ31万人と92万人である。

(CAD)、オンライン調査などがある³³。またガイダンスは、在宅労働者を使用するかまたはその可能性のある企業の多くが、求人広告を通じた在宅労働者の募集を行っていないとしており、仕事探しの方法として、地元企業や知人等に直接コンタクトを取ることを勧めている。

なお、在宅労働者またはテレワーカーの男女比を見ると、全体ではいずれも男性が7割弱と多数を占めているが、自宅で主に就業する層では女性の比率が高くなる。Felstead (2000)、Felstead (2001)の1998年時点の労働力調査に関する分析によれば、在宅労働者のうち自宅で主に就業する女性は、女性就業者全体に比して就学前の子供を持つ母親が多い傾向にあり(それぞれ15.8%と10.2%)、こうした層は育児が在宅労働を選択する理由となっていると考えられる³⁴。女性の自営業者に関して分析している統計局の資料³⁵でも、自営業を選択した理由として20%が「家庭での責任」を挙げている。

在宅労働者の支援組織であるNational Group on Homeworking (NGH)³⁶が2007年に公表した報告書³⁷は、国内の在宅労働者に関する広範な事例調査をまとめている。調査対象は、縫製や印刷加工、配送業などの在宅労働者が多くを占めるが7割弱が出来高払いにより報酬を支払われており、時給換算による報酬額は平均4.41ポンドと低い(最低額は時間当たり1ポンド)。一方で、時間あるいは月当たり、さらに委託料として報酬を支払われている労働者も含まれ、それぞれ時間換算した場合の平均報酬額は5.79ポンド、12.84ポンド、13.03ポンドといずれも出来高払いの労働者よりも高い。

多くの在宅労働者が、自らの従業上の地位について使用者の説明とは異なると考えているが、判定基準の曖昧さから、自らの雇用上の権利を誤解しているか明確に理解しておらず、さらに権利について知っていても、使用者に対する立場の弱さからこれを要求しにくいといった状況が指摘されている。報酬額についても、交渉できる状況にはないとされている。なお、同報告書は使用者1社からも聞き取りを行っているが、在宅労働者を使用する最も大きな理由として、使用者は柔軟性を挙げている。

一方、上記の統計に含まれるとみられる専門的なサービスを提供する請負人(contractor・freelance)に関しては、状況は異なる。Kitching (2012)は、請負人を高度な職種(管理・上級職、専門職、準専門職)に本業または副業で従事する自営業者で、従業員を雇用していない者

³³ Rochdale Metropolitan Borough Council (2010) “Homeworking in Greater Manchester”。同資料はこのほか、CCTV(監視カメラ)による監視、あるいは実際の求人例として非営利団体による資金調達活動(fund raising)なども仕事の例として挙げている。ただし、本来は家内労働相当の仕事に従事する層に対するガイドとして作成されているため、例示されている他の仕事の大半は繊維加工やその他の製品の製造・パッキングである。

³⁴ なお、主に自宅で就業する女性在宅労働者の比率は1998年時点で69%と2005年より高く、女性比率が低下している可能性が窺える。また、家内労働相当の在宅労働者の9割が女性。こうした層では移民女性の比率が高いものの、そこまで顕著ではないが、賃金水準は最低レベルであった。

³⁵ Causer and Park (2009)による2007年の労働力調査データの分析。なお、最も多い理由は「独立した働き方/変化のため」「職業の性質上」(各26%)。

³⁶ 国内の在宅労働者の支援や支援組織間の連携を担っていた組織で、上述のJames v Redcats Ltd.においても原告を裁判期間を通じて支援したという。

³⁷ Holden (2007)

と定義づけた³⁸上で、分析を行っている。請負人の数は 2011 年に本業 135 万 2,000 人、副業 18 万 6,000 人で、6 割強が主に自宅で就業する(26%)か、自宅を拠点に就業(38%)している³⁹。2008~2011 年の間に 12%増加しており、不況期に増加した失業者が雇用以外の選択肢として請負業に流入しているとみられる。最も多い職業は、芸術・文芸・メディアに関する職業、その他サービスにおける管理・上級職、教育職、IT 専門職、ビジネス・調査・事務的職種などである。全体では男性が 6 割を占めるが、準専門・技術職では女性比率が 46%と相対的に高い(管理・上級職、専門職ではそれぞれ 33%と 34%)。また、フリーランス全体の 13%(21 万人)が 16 歳以下の子供を持つ母親で、近年顕著に増加しているという。

フリーランスの業界団体である Professional Contractors Group Ltd(PCG)によれば⁴⁰、請負人は仕事を探すにあたり、直接企業等にコンタクトを取るか、人材ビジネス業者やコンサルタント会社などを介することが一般的で、契約内容に関する交渉も、直接または仲介業者が代理で行う(このほか、契約内容のチェックをサービスとして提供する企業もある)。一日あるいはプロジェクト単位での支払いを受けることが多く、最低賃金は直接の問題とはなっていないが、昨今の景気低迷の影響で発注元の確保や、請負料金の維持・引き上げが難しくなっていることは、被用者と同等の雇用上の権利(例えば有給休暇や傷病手当)が与えられない自営業者にとっては現実的な問題であるという。ただし、発注元との取引に関して PCG が大きな課題として認識しているのは、むしろ上述の偽装的自営業者に関する制度(IR35)で、PCG はこれを回避するためのモデル契約や相談サービスを会員のフリーランスに対して提供している。

なお、在宅労働者の所得水準に関する統計は提供されていない。このため、歳入関税庁が提供する自営業者の事業所得⁴¹の階層別分布をみる(図表 2-7)。2010 年度の自営業者全体の平均年間所得額(事業所得のほか、雇用等からの所得、投資所得、年金所得の合計)は 2 万 4,700 ポンドであった⁴²。自営業からの事業所得が 1 ポンド未満であった層は 72 万人(14%)、うち 51%については「その他の収入」として雇用からの所得(求職者手当など含む)があった(このほか、43%が投資からの収入、23%が年金所得)。また、全体の 15%が自営業者に国民保険拠出や所得税支払い義務の発生する自営業からの事業所得 5,000~7,500 ポンドに集まっており、この階層の平均所得額は 1 万 100 ポンドと他のどの階層よりも低い水準にある。このほか、事業所得が 2 万ポンド未満の層が全体の 8 割を占めている。

³⁸ このほか従業上の地位に関する定義として、法人を設立していない自営業者・共同経営者、有限会社の役員(director)で、自己の勘定で事業を行っている者、また一部のアンブレラ企業に雇用される者を含むとしている。

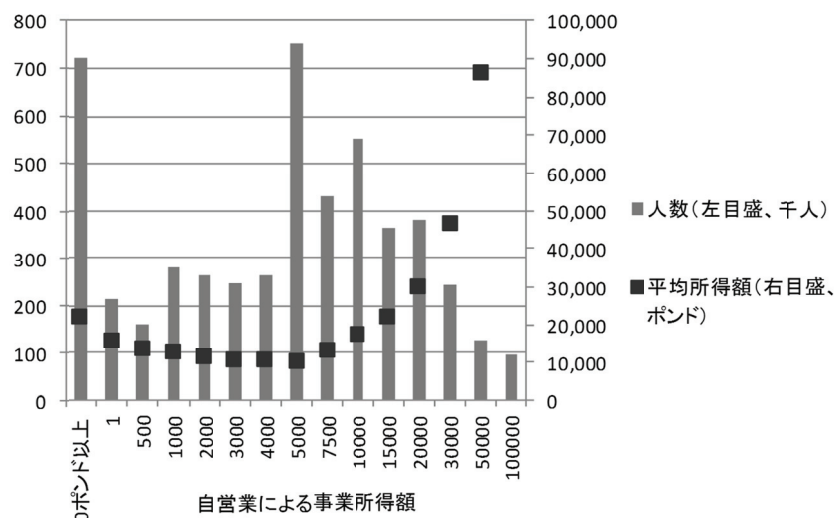
³⁹ 職種別の内訳は、管理・上級職で 35 万 2,646 人、専門職で 57 万 6,662 人、準専門職・技術職で 63 万 552 人(いずれも本業・副業の合計)。

⁴⁰ PCG の Research and Information Manager、Suneeta Johal 氏より回答を得た。

⁴¹ 事業から得た課税対象となる所得のうち、経費等を除いたもの。

⁴² 直接の比較はできないが、被用者の年間給与額(中央値)は 2 万 6200 ポンド。

図表 2-7 自営業を通じた年間収入額の階層別分布・平均所得額(2010年度)



注：図中 10 万ポンド以上層(右端)の平均所得は表示上割愛したが、平均所得額は 29 万 6,000 ポンド。
出所：HM Revenue and Customs ウェブサイト

実際の所得水準の状況はこうしたデータからは計り難いが、一般的に自営業者は被用者に比して所得水準が低い傾向にあるといわれる。Allinson et al. (2010)の自営業者に関する事例調査は、ビジネス・コンサルタントからウェブ・デザイナー、建設業者、あるいはタクシー運転手まで、多様な自営業者の収入状況をまとめているが、事業所得の水準には 0~6 万ポンドまで幅があり、週当たりの労働時間もばらつきがある。例えば 25 歳のウェブ・デザイナーの男性は、週当たりの労働時間が 60 時間、年間の事業所得は 1 万 5,000 ポンドで、時間換算した所得は最低賃金額を若干下回っているが、将来的な所得の上昇への期待から、現在は「足場固め」の時期にあるとしてこれを受け入れていると回答している。また、週 25 時間労働で年間 2 万ポンドの事業所得を得ているマーケット・リサーチャーの女性(55 歳以上)は、エリア・マネージャーとして企業に雇用されれば所得は 1 割増加し、社用車も提供されるが、時間を選ばずに仕事を受けなければならず、長時間労働を強いられるとして、自営による働き方を選んでいるという。

なお、既に見たとおり自営業者は公的年金のうち所得比例の制度の適用を除外されており、このため拠出額は低いものの、支給される公的年金の額も被用者より低くなる⁴³。一般的に、これに替わる年金への加入率も年々減少傾向にある⁴⁴。

⁴³ 2010 年の所得比例部分の平均支給額は週 26 ポンド(男性 36 ポンド、女性 19 ポンド)。同時期の公的年金の基礎部分の支給上限額は 97.65 ポンド(2010 年)。

⁴⁴ 統計局の Pension Trends によれば、フルタイムの男性自営業者による個人年金(personal pension)の加入率は 1998 年の 64%から 2011 年には 37%に減少している。2011 年には、低賃金の被用者を主な対象に職域年金(企業年金)に相当する公的なスキーム(National Employment Savings Trust)が導入されたが、自営業者もこれに加入することができる(ただし、雇用主による拠出はない)

図表 2-8 自営業者の職種・労働時間・所得の例

職種	性別	年齢	事業年数	週労働時間	年間売上高(ポンド)	事業所得(ポンド)	所得計(ポンド)
ウェブ・デザイナー	男	～40	8	60	22,000	15,000	16,000
ウェブ・ディベロッパー	男	～40	3	45	40,000	38,000	38,000
マーケット・リサーチャー	女	55～	26	55	30,000	12,000	12,000
マーケット・リサーチャー	女	55～	30	25	26,000	20,000	25,000
リサーチ・コンサルタント	女	55～	5	30	47,000	34,000	36,000
医療関係リサーチャー	女	40～54	7	20	25,000	27,000	41,000
コンサルタント／トレーナー	女	40～54	3	30	35,000	20,000	25,000
経済コンサルタント	男	～40	3	10	85,000	30,000	66,000
建築家	男	55～	15	47	55,000	45,000	53,000
ビジネス・コンサルタント／トレーナー	男	40～54	3	60	200,000	45,000	45,000

出所：Allinson et al. (2010)より抜粋

2. 政府による保護・支援の状況、労組・非営利団体などによる取組等

(1) 政府等による支援・保護施策

在宅労働者を直接の対象とした政府による教育訓練や需給調整等の支援策はない。雇用年金省が専用ウェブサイト⁴⁵を通じて提供しているマッチング・サービスには、在宅形態の就業に関する求人情報が若干数掲載されているが、一部の専門職種に関する直接雇用の求人を除けば、委託販売に関する(販売実績に対して手数料を支払う)求人や、あるいは他所のマッチングサイトにおける求人情報の転載といった内容である。

地方自治体でも以前は、在宅労働者に対する情報提供や支援、プロジェクトへの補助金の支給が行われていたが、現在はほとんどが廃止されているという⁴⁶。近年では代表的な例であるイングランド北部のロッチデール・カウンシルによる在宅労働者向けサービス(Rochdale Homeworking Service)に関する資料によれば、自治体による支援内容は多岐にわたるものであった(図表 2-8)。

ロッチデール・カウンシルは、グレーター・マンチェスターの近隣の4自治体との共同実施による在宅労働者支援プロジェクトを主導、2006年に作成した在宅労働者向けガイドでは、在宅労働に関連する法制度やノウハウに関する案内のほか、同地域内で在宅労働者を使用しているまたはその可能性のある使用者のリストを提供していた。同プロジェクトの実施には、国内の自治体で唯一フルタイムの在宅労働サービス担当者を置いたという。しかし予算削減に伴い、2011年にこのサービスは廃止されている⁴⁷。

⁴⁵ Universal Jobmatch (<https://jobsearch.direct.gov.uk>)

⁴⁶ NGH 代表の Devereux 氏による('Is homeworking working?' 23 November 2006 Publicservice.co.uk (http://www.publicservice.co.uk/feature_story.asp?id=6744))

⁴⁷ Holden (2012)

図表 2-9 在宅労働者に対するロッチデール・カウンシルのサービス内容

<ul style="list-style-type: none"> ・ 法律に関するアドバイス ・ 雇用に関するアドバイス ・ 安全衛生に関するアドバイス ・ 職業訓練コースを探すサポート ・ 使用者との紛争に関する支援 ・ 求人広告が合法的なものであるかのチェック 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅労働者を使用する可能性のある地元企業のリストの提供 ・ 育児サービスを探す支援 ・ 自営業者として事業を開始する支援 ・ 在宅労働者の支援団体の設立に関する支援
--	---

出所：Rochdale Metropolitan Borough Council(2010)

なお、使用者との紛争に際しては、上述の通り雇用審判所への申し立てを行うことができる。助言・斡旋・仲裁サービス(ACAS)は、雇用上の権利に関する情報提供を行っている。また、最低賃金制度を所管する歳入関税庁は、通報に基づいて事業所の検査を行うほか、上述の「公正な対価」(fair piece rate)の設定に関しても、使用者に証拠の提出を求めその内容を審査する権限を有する⁴⁸。

また、広告等を通じた在宅労働に関する詐欺の予防及び被害に対する救済策として、消費者保護の枠組みからの保護が適用される⁴⁹。その一環として、各自治体では在宅労働詐欺に関する注意喚起の情報提供を行っている。主な内容⁵⁰は、典型的な詐欺の広告内容や手口を紹介し、また実際に被害にあった場合の通報先などを案内するものである。多発している事例として、封筒への封入業務や製品組み立て業務などの委託を装い、資材等の必要経費として前金の支払いを要求するが、実際には業務を委託しない(または作業の完成度を問題にして報酬を支払わない)といったケースが紹介されている⁵¹。

詐欺被害を被った場合には、公正取引庁(Office of Fair Trading(OFT))に通報のうえ、是正命令や制裁金などの措置を求めることができる。不正な広告に関する通報機関としては、広告基準局(Advertising Standards Authority)が設置されている。また、トラブルに関する相談や悪質な業者についての苦情窓口を Citizen's Advice が担っている⁵²。さらに、具体的な金銭被害の回復のためには、民事事件を扱うカウンティ裁判所(County Court)において加害者に対して損害賠償を求めることができる。

ただし、公正取引庁によれば、被害を受けた人々が実際にこうした経路を通じて通報・届出を行うケースはまれである。同庁の推計⁵³では、年間で 33 万人が在宅労働詐欺に遭遇して

⁴⁸ ただし、歳入関税庁が 2008 年度に扱った「fair piece rate」違反は 10 件、未払い賃金額は 3 万 4000 ポンドにとどまる(BIS(2009))。

⁴⁹ Consumer Protection from Unfair Trade Regulations 2008 による。

⁵⁰ 各自治体は、取引基準に関する非営利の専門団体である取引基準協会(Trading Standards Institute)が作成した同一の文面の案内をウェブサイトに掲示している。

⁵¹ このほか、在宅労働者を使用する企業リストと偽って無効なリストを購入させる、あるいは仕事を紹介すると偽って前金を徴収し、その本人を窓口にさらに多くの新たな募集を行うなどの手口がある(OFT ウェブサイト)。

⁵² 在宅詐欺の相談窓口として開設されていた Consumer direct のサービスが 2012 年 3 月に終了、Citizens Advice の Consumer advise にサービスが移管された。ただし Citizens Advice は、実際に被害を受けた場合は警察への通報を推奨している。

⁵³ OFT(2006)

おり、被害額は 7,000 万ポンドに達する(一人あたりの平均被害額は 240 ポンド)。しかし、こうした被害のうち、公正取引庁に通報を行った割合は全体の 2%、警察への通報は 1%にとどまる。多くの場合、被害に遭っても家族や知り合いに相談するのみであるという。

(2) 民間の支援団体等

民間の支援団体としては国内に複数の組織があり、全国または地域レベルで活動を行っている。ただし、JILPT(2004)で紹介している組織のいくつかは、2013 年現在までに閉鎖されている。例えば、国内で主要な位置づけにあった NGH は、財政難を理由に 2008 年に閉鎖している。また、レスター市で在宅労働者へのアドバイスや IT などの訓練を提供していた **Homeworkers Campaign for Change** も、2003 年度に自治体からの補助が停止され、解散した⁵⁴。

現在、国内外の在宅労働に関する問題を扱う全国レベルの支援組織としては、**Homeworker World Wide** がある。同団体が実施するプロジェクト(**Northern Homeworking Project**)は、イングランド北部を主要な活動対象としつつ、在宅労働者に関して全国レベルの情報提供や在宅労働者の就業実態に関する情報の収集等を担っている。また地方レベルでは、JILPT(2004)でも紹介している **West Yorkshire Homeworking Unit** が、在宅労働者に対する情報提供や相談の受付、在宅労働を始める人々に対する助言のほか、起業支援や IT を含む訓練支援等を実施している。また、前述のロッチデール・カウンシルで提供されていた在宅労働者向けサービスの廃止を機に、支援組織として補助を受けていた **Rochdale Homeworkers Support Group** は、新たにワーカーズコレクティブを設立した。ロッチデール・カウンシルのサービスの廃止に伴い、解雇された元担当職員が代表を務めており、在宅労働の仕事の募集、劣悪な就業条件を防止・改善するための交渉、またコンピュータ、食品取扱、育児などの分野での訓練の紹介を実施している。コレクティブが扱う仕事は、縫製・仕立て、仕出し、ヘナ(染色)、アイロンがけ、家事(清掃、料理、洗濯など)などのほか、通訳・翻訳(ウルドゥー語、パンジャブ語)である。

一方、労働組合も在宅労働者については、雇用上の権利擁護の観点から関心を向けてきた。2004 年には、NGH や貧困問題に関する団体 **Oxfam** などと、在宅労働者に関する実態調査を含むキャンペーンを展開するなどの取り組みを実施している。また例えば、2011 年に公表された組合員向けのガイド「**Enforcing basic workplace rights**」では、立場の弱い労働者の雇用上の権利保護の一環として、最低賃金制度の出来高払い労働者への適正な適用が挙げら

⁵⁴ 前身である **Leicester Outwork Campaign** は、1970 年代から活動していた。補助金打ち切りを検討するレスター市戦略的計画・再生精査委員会に対して、同市の環境・再生・開発部門責任者が 2003 年に提出した非営利部門向け予算の削減に関するレポートは、同キャンペーンについて「目標が不明確」で「費用対効果が低く、地域開発プランとの関連性も薄い、IT やより基礎的なスキルの訓練、権利擁護といった事業は他の組織で提供可能である、との評価を下している。なお、同キャンペーンに対する 2003 年度の補助金額は 6 万 4500 ポンド。

れている。具体的には、公正な対価 (fair piece rate) の設定や、使用者に義務付けられた書面の交付などの遵守状況を確認し、場合によって監督機関である歳入関税庁への通報により是正を図ることなどが、支援の内容である。直接的には組合員の権利保護が念頭に置かれているが、広く一般に適用可能な内容を含んでいる。ただし Holden(2007) の指摘によれば、在宅労働者は労働組合に関する認識が希薄な傾向にあり、現在までのところ組織化は進んでいない。

なお、こうした民間の機関の活動を含め、在宅労働に関する支援や権利擁護の取組に関する議論は、依然として伝統的な在宅労働者が中心的な対象となっている。

(3) 在宅形態の就業をめぐる課題

在宅労働は、とりわけ収入を得る手段が限られている女性にとって、重要な就業機会を提供している。ただし、自発的な選択というよりも、家事責任などの制約による消極的な選択であることも多い⁵⁵。長期的な製造業の縮小傾向に加えて、近年は景気後退の影響からも、従来型の在宅労働（家内労働）の仕事は減少する傾向にあるといわれる。

一方で、雇用情勢の継続的な低迷から、雇用を確保できない失業者が自営業者として増加しているという。2008年～2012年の間に、自営業者は36万7,000人増加(9.6%増)しており、その大半が50歳以上層で生じており、8割を女性が占め、また同じく8割が週労働時間が30時間未満の層である。この間、被用者は43万4,000人減少している⁵⁶。シンクタンクのCIPDはこのうち2011年までの増加について分析しており、従来、自営業者全体に占める職種別比率が相対的に低い未熟練職種や管理・事務的職種、対人サービス職種などで顕著な増加があったことを明らかにしている⁵⁷。業種別には、農林漁業・鉱業・エネルギー・水道業のほか、教育業、その他サービス業、IT業などでの増加が目立つ。

上述のとおり、IT機器を用いた在宅労働者は一貫して増加傾向にあり、こうした労働者は従来の物品の製造・加工を請け負う在宅労働者（家内労働者）に比してより高い教育資格や専門性を有すると想定されるが、安定した働き方や生活を維持できるだけの所得に結びついているかなど、実態は明らかではない。在宅労働者の支援組織に対しても、こうした労働者からのコンタクトは少ないという⁵⁸。

Holden (2007)は、在宅労働者が直面する問題として、仕事の不安定さ、低賃金、雇用上の権利が限定的であることを挙げ、政府や使用者、労働組合に対応を求めている。このうち

⁵⁵ Holden (2007)

⁵⁶ Office for National Statistics (2013) “Self-employed up 367,000 in four years, mostly since 2011”。2008年から2012年(各4-6月)の間の変化をみたもの。なおタイトルのとおり、この間の増加の6割は2011～2012年の間に生じている。

⁵⁷ CIPD(2012)。2008年から2011年(各7-9月期)の増加をみたもの。自営業者全体で増加した29万7000人(+7.8%)のうち、基礎的職種が6万5000人(+28.6%)、対人サービス職4万2000人(+19%)、管理・事務的職種2万3000人(+23%)など。なおこの間、より専門性の高いとみられる職種での増加は、管理・上級職で4万4000人(6.6%)、専門職2万1000人(+4.1%)、準専門・技術職3万5000人(+5.8%)。

⁵⁸ 注47に同じ。

政府に対しては、在宅労働者に明確な雇用上の権利を認めることや、最低賃金等の順守の徹底、在宅労働者が必要とする情報へのアクセスの向上、加えて ILO 条約 177 号の批准を要請している。また使用者には、在宅労働者とのコミュニケーションの向上、サプライ・チェーンと共同で在宅労働者向けの仕事の不定期性を改善すること、好事例にならった在宅労働者の雇用を、労働組合に対しては、革新的なキャンペーンを通じた在宅労働者の支援を求めている。さらに、Holden(2011)は、在宅労働者の不安定な就業が社会保障給付に対する権利にも影響を及ぼしている点を指摘しており、収入の不安定さを緩和するために給付が果たしている役割は大きいとして、一時的に増減する収入や労働時間の影響で、社会保障給付の減額や停止とならずにすむよう、在宅労働者向けに社会保障制度の緩和措置を設けることなどを提案している⁵⁹。

【参考文献】

- Allinson, G. et al. (2010) “Conceptualising Self-employment Income in the UK”, Association of Chartered Certified Accountants
- Causser, P. and N. Park (2009) “Women in Business”, *Regional Trends 41*, Office for National Statistics
- Chartered Institute of Personnel and Development (2012) “The Rise in Self-employment”
- Department for Business, Innovation and Skills (2009) “Government non-economic evidence to the Low Pay Commission 2009”
- Department for Business, Innovation and Skills (2012) “Consultation on implementing employee ownerstatus”
- Deptment for Work and Pensions (2011) “A State Pension for the 21st Century”
- European Foundation for Improvement of Living and Working Condition (2010) ‘Telework in the European Union’
- Felstead, A. (2000) “Homeworking in Britain: the national picture in the mid-1990s”
- Felstead, A. et al. (2001) “A Statistical Portrait Of Working at Home In the UK: Evidence From the Labour Force Survey”
- Holden, N. (2007) “Subject to Status - An investigation into the working lives of homeworkers in the UK”, National Group on Homeworking
- Holden, N. (2011) “Homeworkers Here and Now” Homeworkers Worldwide
- Holden, N. (2012) “Action Research Report” Women Working in the North Network
- Kitching, J et al. (2012) “Exploring the UK Freelance Workforce, 2011”
- Low Pay Commission (2003) “The National Minimum Wage: Fourth Report of the Low Pay Commission,

⁵⁹ 具体的には、国民保険の拠出義務が生じる所得額の下限を通常より高く設定、一定以上の就労により受給資格を停止する基準に労働時間ではなく実収入を用いること、看護責任を考慮しない支給条件の導入を控えること、など。また、育児が理由で在宅労働以外の選択肢を取りにくい層に対しては、無料の託児サービスの拡充により、在宅労働から通常の就業への移行を可能とするよう提案している。

Building on Success”

Office of Fair Trade (2007) “Research on impact of mass marketed scams”

O’Hara, R. et al. (2004) “Health and safety of homeworkers: Good practice case studies”, Health and Safety Executive

Ruiz, Y. and A. Walling (2005) ‘Home-based working using communication technologies’, Labour Market Trends October 2005, Office for National Statistics

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツにおける「在宅ワーク」は現在¹、それほど大きな関心事項にはなっていない。関連の文献や報道を見ると、パソコンなどの通信機器が急速に普及した 1990 年前後から 2000 年代前半にかけて発表されたものが多く、現在このテーマについて、議論や調査、研究が盛んになされている状況にはない。当機構では 2003 年に諸外国の在宅ワークに関する調査²を実施したが、当時の調査に協力頂いた、在宅ワークや労働者性の問題に詳しい法学者のロルフ・ヴァンクボッフム大学名誉教授にその後の変化について伺ったところ、「2003 年以降、ドイツの在宅ワーク分野はほとんど変化がない」とのことで、労働法の観点からみても直近の 10 年間でそれほど大きな進展はなかったと思われる。その要因として、ドイツでは「保護や規制を要する在宅ワーカー」に対する一定の保護が、当時の法制度で十分可能だったことが考えられる。

そのため本稿は、2003 年の調査を基礎として、当時調査しきれなかった情報をさらに調査するとともに、新たな文献等を用いてドイツの最新状況を把握することに努めた。第 1 節では主に在宅ワークの法制面を概観し、第 2 節では統計を中心とした在宅ワーカーの現状を確認し、最後にまとめを述べる³。

第 1 節 在宅ワーク制度の概要

1. ドイツにおける在宅ワーカーに相当する概念

日本における「在宅ワーク」、つまり、「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く)⁴」に相当する用語は、厳密な意味ではドイツに存在しない⁵。しかし、この概念と近い働き方をする者は、大部分がドイツ家内労働法(HAG)で法的に保護されている。ドイツ家内労働法は、主に製造業分野のみを対象とした日本の家内労働法と異なり、文書処理・データ入力作業などといった情報通信機器を利用した事務作業の一部も保護範囲に含めており⁶、「家内労働者(HAG 1 条 1 項 a)」のみならず、「家内事業者(HAG 1 条 1 項 b)」、経済的従属性が家内労働者と類似する下請けも含む「家内労働者と同等の者(HAG 1 条 2 項 a,b,c,d)」な

¹ 2013 年 1 月時点。

² 労働政策研究・研修機構(2004)『労働政策研究報告書 NO.5 欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—』労働政策研究・研修機構。

³ Ich möchte Prof. em. Dr. Rolf Wank, Dr. August Wilhelm Otten, Frau Aleksandra Przybylska und Frau Kanako Kubo meinen aufrichtigen Dank ausdrücken.

⁴ 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン第 2(1)。

⁵ 労働政策研究・研修機構(2004) p.142。

⁶ August Wilhelm Otten(2012) *Heimarbeitersrecht—Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit*, p.29.

ど、その適用対象が広い。従って、以降の項目ではドイツの家内労働法の適用対象者の中で、日本の在宅ワーカーと概念が近い、情報通信機器を用いて事務作業等を行う「家内労働型在宅ワーカー(Büroheimarbeiter)」に主な焦点を当てて見ていく。

既述の通り、ドイツの家内労働型在宅ワークには、データ入力などの比較的作業内容が「中／低」度の事務作業が含まれるが、具体的には；

- ・カセットテープ又はレコードから文章を起こす業務。
- ・原本に基づき書類を作成する業務。
- ・住所、送付状、請求書等の作成、原価計算、振込証明、督促書の作成。
- ・ドイツ語又は外国語のテキストの作成。
- ・官公庁向けの定型書類の作成。
- ・データ入力。
- ・調査アンケートのための質問項目のコード化。
- ・給与支払簿の作成。

などがある⁷。

学術情報機関のための自宅における学術文献の分析といった「専門的」事務作業が家内労働法の適用対象となり得るかという問いについては、その作業自体が、単価規定に馴染む「規則的に反復される作業工程」に区分できるという条件を満たせば、同法の適用対象になる可能性を連邦労働裁判所は示している⁸。

従って「反復する作業手順で行われる仕事」である限り、以下の業務も、家内労働法の適用対象となり得る可能性がある；

- ・データ収集及びデータ解析。
- ・設備の遠隔操作及び遠隔保守。
- ・プログラミングならびにプログラム及び計算機向けアップデートサービス。
- ・委託者(発注者／仲介者)の顧客に対するハードウェア及び処理プログラムの使用法に関する、内容が反復する概説及び研修。
- ・(大雑把な)報告書の作成。
- ・使用説明書などの翻訳。
- ・世論調査／種々の調査の実施及び分析。
- ・決算書作成及び貸借対照表作成、予備配賦勘定。
- ・製品のデザイン、建築及び開発(単一作品は除く)。
- ・委託調査・回答。
- ・輸出書類の作成。
- ・販売及びマーケティング。

なお上記の業務は、いずれも委託者からの発注が存在しなければならず、個別の契約関係の実態に基づいて判断されるが、もし作業者が商業リスクを自ら負う場合は、要保護者であるとは見なされず、家内労働法の適用外となる⁹。

⁷ デュッセルドルフ地方行政区エッセン支所の家内労働者保護の担当者、アレクサンドラ・プシビルスカ氏 (Bezirksregierung Düsseldorf Außenstelle Essen Dezernat 55 Technischer Arbeitsschutz Heimarbeit, Frau Aleksandra Przybylska)からの情報(2012年11月12日)。

⁸ Otten(2012) p.39.

⁹ Otten(2012) pp.49-50.

2. 在宅ワーカー等に適用される法制度

(1) 基礎的な法律と関連法

家内労働型在宅ワーカーに直接適用される法律は、「家内労働法(HAG)」と「第1家内労働法施行令(HAGDV1)」である¹⁰。その他、個々の状況に応じて適用可能性がある関連法は以下の通りである¹¹。

1. 罹病時保護(EFZG10条)
2. 休日賃金(EFZG11条)
3. 休暇(連邦休暇法 BUrlG12条、社会法典9編125、127条、年少労働者保護法19条、当該州の祝日法)
4. 母性保護(母性保護法 MuSchG、RVO200条、農業経営者医療保険法29条)
5. 育児休暇(連邦育児手当法 BErzGG・育児休暇法)
6. 重度障害者保護・支援(社会法典9編127条、75条)
7. 年少労働者保護(年少労働者保護法 JArbSchG)
8. 財産形成(財形法 VermBG15条)
9. 志願兵役、非軍事役務、連邦国境警備兵役の際の雇用保護、並びに雇用保障(雇用保障法7条、非軍事役務法78条、83条6項、連邦国境警備隊法59条、労役確保法15条)
10. 企業年金法—企業・個人老齢年金(BetrAVG)
11. 共同経営、特に事業所組織法 BetrVG(事業所組織法5条など)
12. 平等待遇(基本法3条、事業所組織法、一般均等待遇法、労働裁判所法61b条)
13. 休暇(各州一覧)
14. 破産法(InsO)
15. 労働裁判権(労働裁判所法)
16. 調整基金：U1方式およびU2方式(使用者費用調整法)
17. 感染症予防法(IfSG)、危険物質令(GefStoffV)
18. 介護休業法(PflegeZG)
19. 家族介護支援法(FPfZG)
20. 当該州の労働会議所法
21. 連邦データ保護法(BDSG)
22. 遺伝子診断法(GenDG)
23. 労働・請負契約法制のその他の規定
24. 社会保障法制(社会法典4編)
25. 医療保険(社会法典5編)
26. 介護保険(社会法典6編)
27. 年金保険(社会法典6編)
28. 雇用促進法制(社会法典3編)
c.f. 失業手当I(ALG I)及び求職者基礎保障(ALG II)(社会法典1編及び社会法典2編)
29. 災害保険(社会法典7編)
30. 税法上の観点(所得税、営業税法、売上税法)
31. 刑法典266a条：労働報酬の着服及び横領
32. 社会法典4編111条2項—労働報酬の着服及び横領
33. 営業法14条：届出義務
34. 不法労働取締法1条：保険法制上、税法制上及び営業法制上の義務に対する違反
35. 商工会議所法制暫定規律法3条2項：商工会議所会員の会費義務

なお、家内労働法の保護規定は強行法規のため、契約によって適用を除外することも、在宅ワーカー個人が事後的に適用を放棄することもできない¹²。また、上述の関連法の通り、多くの法規規定が家内労働型在宅ワーカーにも適用される。例えば連邦休暇法、年少労働者保

¹⁰ Deutscher Gewerkschaftsbund(Eds.)(2005) *11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren*, p.12.

¹¹ Otten(2012) p.6 及び Hessisches Sozialministerium(2011) *Heimarbeit-Redaktionelle Überarbeitung der Broschüre* p.31 を基に作成。

¹² Hessisches Sozialministerium(2011) p.1.

護法、母性保護法などがそれに該当する(詳細後述)。その他の関係法、例えば「解雇保護法」などは、在宅ワーカーには適用されないため、通例は家内労働法 29 条の規定に基づいて、委託者は理由を告げることなく家内労働関係を解約することができる。

以降、主に家内労働法に基づく家内労働型在宅ワーカーの規制・保護の状況について具体的に見ていく。

(2) 保護法制の概要

〔家内労働法で保護される在宅ワーカーの範囲〕

家内労働型在宅ワーカーの適用範囲は、家内労働法 1 条によって以下の通り詳細に定められている¹³。

家内労働とは、自宅または自身の選択した労働場所において、事業者、委託者、またはその他の委託者のために、以下の者によって行われる生業としての労働であって、その労働成果の利用が委託者に委ねられているものをいう。

- ・ 単独又は家族とともに従事する家内労働者。
- ・ 2 人を超えない外部補助者又は家内労働者を就業させる家内事業者であって、かつ、自らが主としてその受託作業に参加する者。
- ・ 保護を要する場合には、以下の者も「家内労働者と同等の者(準家内労働者)」とみなすことができる(保護の必要性を確定する際には、経済的従属性の程度が基準となる)。
 - 事業者または仲介業者の委託によらず働く者、またはその活動が事業とみなされない者。
 - 2 人を超える外部補助者、又は家内労働者とともに作業する家内事業者。
 - 経済的従属性ゆえに家内事業者と類似し、委託(下請け)契約で作業を行うその他の事業者。
 - 仲介者(中間引受人)。

家内労働法の適用範囲かどうかは、法律上の立法趣旨に基づき判断される。保護される労働者は「請負契約や雇用契約」の締結、又は「請求書払いの労働¹⁴(Arbeiten auf Rechnung)」によって、その保護の権利を剥奪されることはない。

また、委託者(仲介人・発注者)は、自らが家内労働を委託すること、及び委託する相手を、委託者に期待される知識を得た上で承知している必要がある。疑義が生じる場合には、委託者は自らが委託(請負)契約によって就業させる者が、家内労働法の適用範囲に含まれているかどうかを、可能な方法で確認する義務を負う。

〔情報提供義務¹⁵〕

委託者(発注者・仲介者)、家内労働者、家内事業者、家内労働者と同等の者(準家内労働者)¹⁶、及び家内事業者の外部補助者は、家内労働委員会及び報酬監督者に対し、要求があれば書面によって、報酬に関わる全ての質問に関して情報を提供しなければならない。情報提供の際には特に報酬手帳はもちろんのこと、作業対象物、見本及びその他の報酬決定又は報

¹³ Hessisches Sozialministerium(2011) pp.4-5.

¹⁴ 請求書を送ってそれに対して支払いをしてもらう労働形態。

¹⁵ Hessisches Sozialministerium(2011) p.18.

¹⁶ どのような場合に同格指定の対象となり得るかについては、労働政策研究・研修機構(2004) pp.213-215 を参照されたい。

酬査定のために必要な資料も提出しなければならない。また、上記の者は、作業対象物の一単位ごとの労働時間に関する調査時に協力する義務を負う。

〔就業時間の規制・休暇〕

労働時間については、家内労働法 4 章(10 条～11 条)に定められているが、労働時間法(ArbZG)のような労働時間の量的規制方式はとっておらず、次の 2 点から時間保護を図っている¹⁷。1 点目は「時間の無駄に対する保護(10 条)」で、家内労働を発注する者、又は引き取る者(発注者が製品の受領者とは限らない)は、発注や引き取りにあたり、不必要な時間の無駄が生じないように配慮しなければならない。2 点目は、「家内労働の分配(11 条)」で、家内労働を複数の家内労働者に発注する者は、家内労働者やその協働者の作業能力を考慮して、その労働量を均等に分配しなければならない。また、仕事量は比較し得る工場労働者が通常の労働時間に補助者なしで成し遂げるのと同等の作業能力によって成し遂げられ得る量に基づいて算定されなければならない。

また、各種の休暇、有給休暇の手当、及び追加休暇手当は、以下の通りである¹⁸。

18 歳以上の家内労働者(又は同等者)は、拘束力のある決定¹⁹又は労働協約によってより有利な規定が適用されない限り、連邦休暇法(BUrlG)の規定に基づいて暦年につき 24 日の有給休暇を請求することができる。有給休暇に対して支払われる手当は、前年の 5 月 1 日から当年の 4 月 30 日までの期間に稼得した労働報酬の 9.1%とする。同等者も、同様の有給休暇を請求することができる。また、重度障害者は、年間に 5 就業日の追加的な休暇を取得することができる。追加的な休暇の手当は、その他の休暇に対する手当に適用される算定基礎に基づいて支払われる。拘束力のある決定や労働協約などの規定が存在しない場合に限り、重度障害者は稼得した労働報酬(費用補填加算金を除く)の 2%の額を追加休暇手当として受ける。年少の家内労働者に対する休暇は、年少労働者保護法(JArbSchG)の規定に従う²⁰。休暇請求権は、常に家内労働者の労働場所で適用される法律が基準となり、委託者の所在地で適用される法律ではない。また、休暇請求権は家内労働関係が短期間で終了する場合にも発生する。休暇手当及び追加休暇手当は、その期間において稼得された総報酬額から算定しなければならない。家内労働関係の終了時には、委託者は休暇手当及び追加休暇手当を、関係終了までに稼得した労働報酬の全額から算定し、最終の報酬支払い時に同時に支払わなければならない。

¹⁷ 家内労働法 10～11 条、及び労働政策研究・研修機構(2004) pp.216-217 を基に作成。

¹⁸ Hessisches Sozialministerium(2011) pp.6-9.

¹⁹ 「拘束力のある決定」とは、所管の労働官庁が設置する家内労働委員会が決める約定業務(Bindenden Festsetzungen)―家内労働者のための労働条件、最低時給、家内労働割増賃金等の規定―のことで、全ての委託者(発注者・仲介者)はこれを遵守しなければならない。

²⁰ 16 歳未満の者は年 30 日(休暇手当は労働報酬の 11.6%)、17 歳未満の者は年 27 日(休暇手当は同 10.3%)、18 歳未満の者は年 25 日(休暇手当は同 9.5%)。

〔報酬に関する権利の保護²¹⁾〕

報酬(工賃)については、家内労働法 7 章(23 条～27 条)に定められており、また、報酬に関する情報提供及び説明義務は 28 条に定められている。家内労働に対する報酬は、①労働協約、②家内労働委員会の拘束力のある決定²²⁾、③委託者と家内労働者の間の個別契約による例外的な取り決め、のいずれかによって決定することができる。

家内労働に対する報酬は、通例は出来高払いの報酬とすることが定められている。報酬規定で決定される出来高払い報酬又は時間払い報酬は、最低報酬額であり、この額は下回るとは許されないが、上回ることは許される。報酬規定に時間払い報酬しか規定されておらず、労働時間の規定がない場合には、委託者は処理に要する時間を算定した上で、家内労働者が少なくとも規定の最低額の時間払い報酬を得られるように出来高払い報酬を決定しなければならない。算定された労働時間は、報酬一覧表に記載するものとする。拘束力のある報酬規定から生じる請求権は、放棄することができない。例外的に拘束力のある報酬規定が存在しない場合に限り、労働報酬は委託者と家内労働者(又はそれと同等の者)との間で取り決めなければならない。その基準には、同一又は同様の作業に対する通例の賃金率を使用する。

〔報酬一覧表〕

家内労働の作業対象物の受け渡しが行われる場所には、報酬一覧表及びその他の契約条件に関する証明書類を見やすい箇所に公開し、閲覧できるようにしなければならない。家内労働の作業対象物が家内労働者(又は同等者)の住居又は作業所で受け渡される場合には、その場所でも報酬一覧表を閲覧する機会を提供しなければならない。報酬一覧表には、作業対象物の一単位ごとの報酬を記載しなければならない。同時に納入される原材料の価格は、別途証明しなければならない。作業対象物の一単位ごとの報酬を記載できない場合には、信頼できる明確な算定基礎を示さなければならない。出来高払い報酬又は労働時間が、拘束力のある決定又は労働協約で定められている限り、それも報酬一覧表に記載しなければならない。

〔報酬証明書類〕

家内労働を委託する者は、家内労働者(又は同等者)に対し、自己の費用で、規定の報酬手帳を交付しなければならない。規定の報酬手帳及び報酬ファイルの購入に関する情報は、管轄の行政管区庁で提供されている。特別な例外的事例において管轄の行政管区庁は、規定の報酬手帳の代わりに、特別な報酬伝票の作成と、その規定に従った保管に適した報酬ファイルの使用を許可することができる。明示的な許可がない限り、規定の報酬手帳の使用しか認められない。報酬手帳又は報酬伝票の欄には、作業の委託又は納入毎に、その種類及び分量、報酬、委託日、及び納入日を記載しなければならない。報酬以外に支払われるその他の法的

²¹⁾ 〔報酬に関する権利の保護〕から〔報酬保護〕まで Hessisches Sozialministerium(2011) pp.5-6、16-17、23-25。

²²⁾ 一般的拘束力宣言がなされる労働協約と同様の効力を有し、連邦官報で公開される。

請求権に基づく金銭給付(休暇手当、祝日手当、疾病補償給付金、家内労働加算金、財産形成給付金、年次臨時給与、輸送費)は、別個に証明しなければならない。休暇手当及び祝日手当は、報酬手帳の所定のページにも記載しなければならない。家内労働者(又は同等者)は、報酬手帳を慎重に保管し、家内労働の受託又は納入時にその都度、記録を行うために持参しなければならない。報酬手帳は家内労働者の所有に帰する。従って委託者(発注者・仲介者)は、家内労働関係の終了後に報酬手帳の返還を要求したり、報酬手帳を返さずに所持したりすることは許されない。家内労働者(又は同等者)は締結された報酬手帳を、最後の記録が行われた年から起算して4年目の暦年の終了まで保管しなければならない。このことは、報酬伝票を含む報酬ファイル、及び報酬証明書類を所有する委託者に対しても適用される。報酬証明書は求めがあれば報酬監督者に提示しなければならない。

〔報酬保護〕

家内労働法の規定により、各州は報酬及びその他契約条件について、報酬監督者による監視に努める義務を負う。報酬監督者は、家内労働を委託する業者側と家内労働者の双方を定期的に監督する。また、家内労働の受け渡し場所だけでなく、作業場所及び委託業者内にも立ち入る権限を有する。報酬監督者は、技術・営業上の秘密を保持する義務を負う。委託者(発注者・仲介者)は、情報を提供する義務を負う。委託者(発注者・仲介者)、家内労働者(又は同等者)、並びにその外部補助者は、報酬監督の委任を受けた者に対し、報酬に関連する全ての質問に関する情報を、求めがあれば書面により、提供しなければならない。その際、報酬証明書類のほかに、作業対象物、見本及びその他の資料を提出し、必要な検査を実施するために引き渡さなければならない。報酬監督の委任を受けた者は、作業対象物の一単位ごとの労働時間に関する調査を行うことができる。監督の際に過小報酬が確認される場合には、委託者(発注者・仲介者)に対し、期限を設定した上で、不足額を家内労働者に後払いすることを要求できる。委託者はその支払証明を、管轄の行政管区庁に提出しなければならない。

管轄の行政管区庁は家内労働者の債権を、自己の名において裁判で請求することができる。家内労働者の法的保護は、契約上の取り決めによって排除することはできず、家内労働者が事後的に法的保護を放棄することもできない。後払いをできる限り回避するために、定期的に法規定、拘束力のある決定又は労働協約の変更に関して情報を得るようにすることが推奨される。管轄の行政管区庁は個別具体的な情報を提供し、申請があれば出来高払い報酬の算定支援も行っている。

〔報酬の適正化〕

報酬規制や最低労働条件などについては、家内労働法 6 章(17 条～22 条)に定められてお

り、特に 19 条の「拘束力のある決定」に関する規定が報酬規制の中核をなしている²³。

「拘束力のある決定」とは、家内労働委員会の管轄領域について労働組合や委託者団体が存在しない場合、又は、委託者や就業者が少数で、報酬やその他の契約条件が不十分である場合には、家内労働委員会が報酬やその他の契約条件を、管轄領域の委託者と就業者の全てに対する拘束的な効果をもって決定することができるというものである。この場合「不十分」とみなされるのは、報酬もしくは労働条件が、家内労働の社会的・経済的特殊性を考慮して、同一もしくは同価値の事業所労働に対する労働協約上の賃金やその他の労働条件を下回る場合である(19 条 1 項 1 文・2 文)。また、比較の基準がない場合には家内労働委員会並びに労働官庁は、現在適用されている当該条件が不十分かどうかを判定するため、当該地域において通常の、そして平均的な賃金を基準とする。比較にあたっては、家内労働委員会は明示された範囲内で「家内労働の特殊性」を考慮しなければならない。この「特殊性」は、一方で値引き(家内労働者の利点: 通勤時間・通勤費が不要、労働時間を自由に割り振れる)に、他方で値上げ(家内労働者の不利益: 産業基盤の弱い場所に家内労働が成立するため他の選択肢がない点、障害のある人や介護を必要とする家族を世話しなければならないことなどから他の選択の余地がない点等)に作用する。また、「拘束力のある決定」は、権限ある労働官庁の同意並びにその指定する機関への公示を必要とする。権限ある労働官庁が報酬又はその他の契約条件の不十分さに基づいてその同意を拒む意図であれば、このことを家内労働委員会に理由を表示して伝えなければならない、かつ同意に関するその決定の前に拘束力のある決定を変更する機会を与えなければならない(19 条 2 項)。「拘束力のある決定」は一般的拘束力宣言された労働協約の効果を有する(19 条 3 項 1 文)。

〔家内労働加算金²⁴〕

家内労働加算金は、拘束力のある決定又は労働協約で加算金が規定されている限り、支払わなければならない。家内労働加算金は、家内労働者の一般的費用(光熱費、作業場や機械工具類の減損)を補償するための総括的な費用補填として意図されている。家内労働加算金は、履行される労働に対する報酬ではない。この加算金は労働報酬の総額から算定され、純労働報酬に加算される。稼得する労働報酬の 10%を超えない限り、この加算金は税金及び社会保険料の支払いを免除される。家内労働者(又は同等者)は、委託者のために働いた期間が短期間に過ぎない場合、又は稼得した報酬がわずかである場合にも、加算金の請求権を有する。加算金は全て報酬手帳やその他の報酬証明書類で別個に証明される必要があり、一括の補償が可能である。

²³ 家内労働法 17～22 条、及び労働政策研究・研修機構(2004) pp.218-219 を基に作成。

²⁴ 〔家内労働加算金〕から〔業務上の災害疾病に対する措置〕まで Hessisches Sozialministerium(2011) pp9-16。

〔年次臨時給与〕

年次臨時給与の請求権は、その支給が拘束力のある決定、労働協約、事業所協定、又は個別契約の中で定められている場合に発生することがある。但し、法的請求権は存在しない。年次臨時給与も、報酬証明書類で別個に証明される必要がある。

〔操業短縮手当〕

家内労働者とその生計費を家内労働関係によってのみ得ているか、又は生計費の大部分を家内労働関係によって得ている場合には、操業短縮手当²⁵の請求権を有する。操業短縮が発生する場合、委託者はそれを遅滞なく連邦雇用エージェンシーに届け出なければならない。対象となる家内労働者が操業短縮手当を受け取るのは、最も早くて届出が連邦雇用エージェンシーに受理された翌暦月 1 日以降となる。

〔支払不能手当〕

委託者が支払不能の場合には—企業等の就業者と同様に—特定の前提条件が存在すれば、家内労働者は支払われなかった労働報酬(最大で 3 カ月分)の補償請求権を有する。この支払不能手当は管轄の連邦雇用エージェンシーから支給される。支払不能手当の申請は、支払不能手続の開始後、2 カ月の除斥期間²⁶内に行わなければならない。それ故、対象者は遅滞なく管轄の連邦雇用エージェンシーと連絡をとることが望ましい。このことは、支払不能の手続なしに操業が停止された場合にも同様とする。

〔委託量の減少時の報酬〕

少なくとも 1 年以上家内労働者に定期的に委託されていた仕事量が、少なくとも 4 分の 1 以上減少する場合には、その家内労働者は解約告知期間中の仕事量減少時と同様の労働報酬請求権を有する。

〔安全衛生・健康管理〕

労働保護及び公衆衛生保護などの危険防止については、家内労働法 5 章(12 条～16a 条)に定められている。委託者(発注者・仲介者)は、家内労働者やその従業員、第三者の生命や健康、風紀に対して危険が生じることのないように、使用する機械、工具及び装置も含めて調達し、設置し、保守しなければならない。家内労働の遂行にあたっては上記の危険が生じることのないようにしなければならない。家内労働者の使用に供する作業用の技術機器及び原材

²⁵ 操業短縮手当(Kurzarbeitergeld)」とは、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると操業短縮に伴う賃金減少分の一部(減少分の 60%、扶養義務がある子供を有する場合は 67%)が補填される。

²⁶ 権利行使の期間が限定され、その期間内に権利行使をしないと権利が消滅することをいう。

料に関しては、委託者が危険防止の責任を負い、特に危険物質令の規定を遵守しなければならない。危険物質令には、家内労働の就業に対する特別な規定が含まれており、以下のことを定めている。

- ・家内労働者は、委託者(発注者・仲介者)から提供された危険物質しか使用してはならない。
- ・極めて有毒な、爆発性の、引火性が高い、発がん性、生殖毒性、変異原性のある、もしくはその他の方法で人体に慢性的に害を与える危険物質、又はその性質上、経験的に病原体の汚染の可能性のある危険物質を、家内労働における使用のために提供してはならない。

更に、家内労働を委託する委託者(発注者・仲介者)には、一般的届出義務のほかに、特別な届出義務も存在する。この義務を負う委託者(発注者・仲介者)は、自らの委託で家内労働に従事する者の名称及び労働場所を、所管の行政管区庁及び警察当局に届け出なければならない。危険防止を実施するための措置は、具体的には、営業法の規定により監督権限を有する所管の行政管区庁によって講じられる。

〔業務上の災害疾病に対する措置〕

業務上の災害疾病に対する措置としては、疾病補償給付金がある。疾病時の経済的補償のために、家内労働者(又は同等者)は委託者(発注者・仲介者)に対し、労働報酬への加算金支払いの請求権を有する。この加算金は報酬手帳(又は報酬伝票)に、別個に記録しなければならない。このことは、上記の者が法定疾病保険の被保険者でない場合でも適用される。この加算金は、休暇、病気欠勤に対して給付される支払い等を除いた労働報酬に対する割合(百分率)として算定され、その率は次の通りとなる。

- ・家内労働者、外部補助者を使用しない家内事業者、及び家内労働法1条2項a号の規定による同等者に対しては、3.4%。
- ・2人を超えない外部補助者を使用する家内事業者、及び家内労働法1条2項b号及びc号の規定による同等者に対しては、6.4%。

この加算金は、所得税及び賃金税の支払い義務があるが、社会保険料の支払いは免除され、別個に報酬手帳に記録しなければならない。家内労働者に対しては、労働協約等によって適用される賃金継続支払い規定も適用することができる。

〔プライバシー保護〕

家内労働者が個人情報等を取り扱う場合、連邦データ保護法(BDSG)3条11項6号に規定してある通り²⁷、同法の適用を受ける。また、委託者(発注者・仲介者)が家内労働者と書面で使用関係を締結する場合は、家内労働者自身の情報についても連邦データ保護法(BDSG)に従ってデータ処理を通じて記録/処理され、第三者に伝達されることがその書面内に明記

²⁷ 連邦データ保護法(BDSG)3条11項6号では、同法で明記されている対象の就業者には、「経済的に独立していないために被用者類似の者とみなされる者、家内労働者及びそれと同等の者も含まれる」と規定している。

される²⁸。

〔委託者及び家内労働者の把握²⁹〕

初めて人を家内労働に従事させようとする者は、これを所管する行政管区庁に届け出なければならない。その際には委託予定の家内労働の種類、分量、受託者の名称、住所を届け出なければならない。この届出は不要式³⁰で行うことができる。不定期的な家内労働、又は分量がほんの少しの家内労働が委託される予定である場合にも、この届出は必要となる。また、全ての委託者(発注者・仲介者)は、自らが就業させる家内労働者、家内事業者、仲介者及びその他の同等の者を、規定に従ったリストで証明しなければならず、以下の情報を記載しなければならない；

- ・委託者の完全な住所とその事業分野。
- ・家内労働者の氏名。
- ・生年月日。
- ・住居又は労働場所(住居とは別に労働場所がある場合)の正確な住所。
- ・委託業務の種類。
- ・初回の就業日。
- ・最終的な関係終了日。

このリストは暦年の半年間に就業させた全ての者を、その稼得した労働報酬の額に関わりなく、一時的な労働又は僅少労働(ミニジョブ³¹)の場合であっても、証明しなければならず、暦年の半年毎に、新たなリストを作成しなければならない。このリストは委託時の受け渡し場所のよく見える位置に掲示し、常に更新しなければならない。各リストの写しを3通、半年毎に所管の行政管区庁に提出しなければならない(暦年の上期に対しては遅くとも7月31日までに、下期に対しては遅くとも翌年1月31日までに提出)。このリストは可能な限りパソコンで作成し、そうでない場合には読みやすい字で記載しなければならず、片面だけに記載しなければならない。過去期のリストは、リストを提出した年の翌暦年が終了するまで保管しなければならない。委託者(発注者・仲介者)は就業を開始させる前に、家内労働を受託する者に対し、行うべき作業の方法、事故及び健康の危険、並びにその危険を防止するための対策及び装置に関する情報を提供しなければならず、この情報を受領した旨の確認を書面により受けなければならない。

²⁸ Otten(2012) p.300、p.304.

²⁹ Hessisches Sozialministerium(2011) pp.14-15.

³⁰ 契約の成立に契約書など一定の要式が必要とされない契約のこと。

³¹ ミニジョブとは、月収450ユーロ以下の場合に、所得税の労働者の負担分が免除される制度。2013年から報酬上限が従前の月額400ユーロから450ユーロに引き上げられ、同時に、労働者に段階的に社会保険負担が発生する「ミディジョブ(累進ゾーン)」の月額報酬も400～800ユーロから450～850ユーロに引き上げられた。更に、ミニジョブ就業者は、法定年金の加入が義務付けられたが、申請によって加入義務の免除も可能となっている。

なお、家内労働者保護のため、州の労働当局もしくは当局が指定する機関は、以下の者が家内労働の委託及び再委託することを禁止することができる；

- ・過去 5 年間に繰り返し、家内労働法の規定違反で有罪が確定したか、又は過料を科せられた者。
- ・報酬不足額の後払い義務を逃れるために、州又は管轄行政管区庁に対し、虚偽の申告を行ったか、又は虚偽の書類を提出した者。
- ・州又は管轄行政管区庁による報酬不足額の後払い要求に繰り返し応じなかったか、又は不足額を要求に従って後払いしたものの、引き続き過小な報酬を支払った者。

〔労働基本権、団結権の有無³²⁾〕

主として事業所のために仕事をする家内労働者に対しては、事業所組織法が適用される。即ち、このような家内労働者は、従業員代表委員会の代表の選挙権及び被選挙権を有し、委託者は事業所組織法の規定を遵守しなければならない。

〔解約告知・失業給付〕

解約告知の保護については、家内労働法 9 章(29 条～29a 条)に定められている。家内労働者に対しては委託が一件毎に付与されるとしても、法的関係を終了するためには解約告知が必要となる。また、重大な理由による特別の解約告知は、家内労働関係においてはいつでも可能である(家内労働法 29 条 6 項、民法典 626 条)。

通常の解約告知及び期間について、家内労働関係は、当事者の双方が毎日、各日の翌日に対して解約を告知することができる。家内労働者には解雇保護法が適用されないため、特別な解約告知理由は必要とされない。但し、4 週間を超える長さで家内労働者を就業させる場合には、就業関係は 2 週間の期間をもってのみ、解約を告知することができる。また、家内労働者が主に 1 人の委託者(発注者・仲介者)のために就業している場合には、以下の規定が適用される；

- ・就業関係は告知期間を 4 週間として、暦月の 15 日又は月末付けの解約を告知することができる。
- ・取り決めによる試用期間中は(最長 6 カ月間)、解約告知期間を 2 週間とする。
- ・家内労働者が主に 1 人の委託者(発注者・仲介者)のために就業している場合には、委託者(発注者・仲介者)側からの解約告知期間は、以下の通り延長される。
委託(請負・委任)が；
 - ・2 年間存続した場合には、1 カ月に延長し、暦月末付けとする。
 - ・5 年間存続した場合には、2 カ月に延長し、暦月末付けとする。

³²⁾ 〔労働基本権、団結権の有無〕から〔社会保障法の適用〕まで Hessisches Sozialministerium (2011) pp.18-22、p.24。

- ・ 8年間存続した場合には、3カ月に延長し、暦月末付けとする。
- ・ 10年間存続した場合には、4カ月に延長し、暦月末付けとする。
- ・ 12年間存続した場合には、5カ月に延長し、暦月末付けとする。
- ・ 15年間存続した場合には、6カ月に延長し、暦月末付けとする。
- ・ 20年間存続した場合には、7カ月に延長し、暦月末付けとする。
- ・ 労働期間の算定においては、家内労働者の年齢が25歳未満に該当する期間は考慮されない。
- ・ 2週間以上の解約告知期間に対しては、家内労働者は、その委託される労働量がわずかである場合でも労働報酬の請求権を有し、その額は、解約告知期間の長さによって定められる、解約告知を受ける前の最後の24週間に稼得した総額に対する12分の1(解約告知期間が2週間の場合)～12分の14(解約告知期間が7カ月の場合)の額の労働報酬請求権を有する。

上記の規定にかかわらず、原則として家内労働者が自ら解約告知をする場合には、月単位の期間のみが適用される。また、委託者(発注者・仲介者)が、1年以上定期的に家内労働者に委託してきた仕事量を4分の1以上減らす場合には、家内労働者は、解約告知期間中の仕事量減少時と同様の、労働報酬への請求権を有する。従業員代表委員会は、その事業所のために主として働く家内労働者の場合には、解約告知における参加権を有する。そのような家内労働者の、従業員代表委員会による聴取のない解約告知は無効であり、就業関係は継続される。また、重度障害者に対しては、解約告知期間が2週間から4週間に延長される。委託される仕事量がわずかな場合、より長い解約告知期間に対応する労働報酬の請求権が認められる。社会法典9編の特別な解雇保護は、家内労働者に対しても、それと同等の重度障害者に対しても適用される。女性の妊娠期間中及び出産後4カ月を経過するまでの解約告知に対しては、母性保護法の規定が適用される。即ち、女性の意思に反して家内労働の委託から除外することは許されない。育児休業中は原則として、就業関係の解約告知を行うことはできない。両親に対する解約告知に関しては、両親育児休業期間中は連邦育児手当法の規定を遵守しなければならない(詳細情報は行政管区庁が提供)。従業員代表委員会又は青少年・職業訓練生代表機関の構成員である家内労働者は、その事業所組織の枠内で特別な解雇保護を受ける。家内労働者が委託者から解約を告知された場合には遅滞なく管轄の連邦雇用エージェンシーに失業を届け出ることが推奨される。このことは特に、それまで失業保険料を支払ってきた場合に当てはまる。特定の前提条件下では失業した家内労働者も、失業手当の請求権を認められる。

〔賃金税法上の取扱い〕

賃金税の適用については、家内労働者の月収額や一定条件下での社会保険料の増額及び年

金保険免除の放棄など、個々の状況によって複数の選択肢が可能になる³³。

一般に、所得税法 1 条によれば家内労働者、家内事業者、又は同等者は所得税納入義務を負担する。特に家内労働者と同等者は税法上、被用者と同じように扱われる。賃金税の準則の 46 節は家内労働者(又は同等者)に対してのみ適用される特別規定を内包している。給付された労働に対する報酬の他に、費用を補償するために支給される賃金手当は、それが基本賃金の 10%を超えない限りにおいて、無税である。もしこの所得税控除額が、工具の利用または経費補償のための支払いによって 10%を超えた場合、余剰金額には納税義務があり、同時に社会保険料支払義務がある³⁴。

〔社会保障法の適用〕

家内労働者(又は同等者)は、社会保障法上の就業者とみなされるため、僅少労働(ミニジョブ)など特定の場合をのぞき、法定の疾病保険への加入義務がある(社会法典 5 編 6 条 1 項 1 号)。一方、家内事業者及び仲介者は加入義務がない。また、介護保険は疾病保険に従うため、家内労働者(又は同等者)も加入義務がある(社会法典 11 編 20 条)。年金保険についても家内労働者は加入義務があるが、これに関しては家内事業者及び仲介者も加入義務がある(社会法典 6 編 2 条 2 号)。災害保険についても、家内労働者は就業者として保険によって保護されている(社会法典 7 編 2 条 1 文 1 号)。失業保険については、家内労働者は被用者として認められる(社会法典 4 編 12 条 2 項)が、同等者は同法における被用者とは見なされない³⁵。

〔母性保護³⁶〕

母性保護法は女性の家内労働者にも適用される。家内労働の受け渡しを行う場所において母性保護法を印刷したものを、適切な場所で閲覧に供するか、掲示しなければならない。委託者(発注者・仲介者)は、その都度管轄の行政管区庁に対し、妊婦の就業を通知する義務を負う。母性保護の問題に関するその他の情報は、行政管区庁が提供している。

〔出産手当及び授乳期の補償〕

母性保護法の規定により、女性の家内労働者は母性保護期間に対する出産手当の請求権を有する。社会保険加入義務のある就業者である家内労働者は、出産手当として、母性保護期間開始前の、最後の精算済み 3 暦月の、法定控除分を差し引いた平均的な暦日当たりの労働報酬を受け取る(但し、暦日当たり 13 ユーロを上限とする)。社会保険加入義務のない就業者である家内労働者も同様に、出産手当の請求権を有するが、総額で 210 ユーロを上限とする。家内労働者(又は同等者)である授乳期の母親は、母性保護法の規定により平均時間報酬

³³ Otten(2012) pp.296-304.

³⁴ 労働政策研究・研修機構(2004) pp.228-229.

³⁵ 労働政策研究・研修機構(2004) p.228.

³⁶ 〔母性保護〕から〔年少労働者保護〕まで Hessisches Sozialministerium(2011) pp.10-13、pp.22-23.

の75%の報酬を受ける(但し、各就業日に対し0.38ユーロを下限とする)。複数の委託者(発注者・仲介者)のために仕事をする場合には、これらの者が報酬額を等分して支給しなければならない。

〔両親育児休業期間〕

家内労働者(又は同等者)は、受託作業に自ら参加する限り、被用者と同一の前提条件下で、連邦育児手当法の規定による両親育児休業期間の請求権を有する。

〔年少労働者保護〕

18歳未満の家内労働者が就業する場合には、年少労働者保護法の規定を遵守しなければならない。特に重要なのは、15歳未満の児童及び全日制学校への就学義務のある年少者の就業禁止、並びに医師による診察の実施である。年少者への家内労働の委託は、年少者に許容される1日当たり及び週当たりの最長労働時間内で、週5日の就業日で作業が可能な分量及び処理時間でのみ行うことが許される。年少労働者保護の問題に関する情報は、行政管区庁が提供している。

(3) 自営型在宅ワーカーが保護される場合

ここまで家内労働型在宅ワーカーの法的保護について各項目を詳細に見てきたが、以降は、家内労働型以外の在宅ワーカーがどのような法の適用を受けるかについて見ていく。

ドイツの在宅ワーカーは、図表3-1の通り「家内労働者」のほか、「被用者・見せかけの自営業者」、「被用者類似の者」、あるいは「自営業者」のいずれかに分類されうる。その際「見せかけの自営業者」や「被用者類似の者」等、いわゆるグレー領域の者については、一定の法的保護が適用される。また、図表3-2は在宅ワーカーを税制度から見た場合の分類を示している。

これらの全体像を踏まえた上で、在宅ワーカーが「見せかけの自営業者」または「被用者類似の者」に該当する場合の保護内容を紹介する。

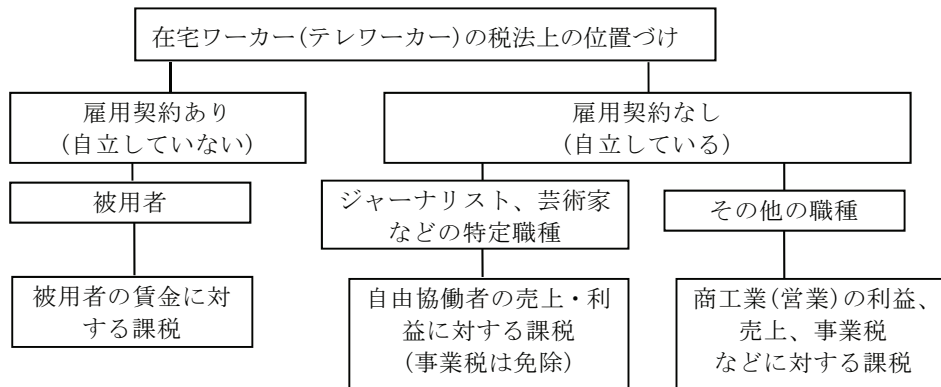
図表 3-1 在宅ワーカーの分類

在宅ワーカーの分類	従属状況		適用される法律	社会保険制度への加入義務
	人的従属性	経済的従属性		
① 被用者型 (Telearbeit) ・企業従業員 (Arbeitnehmer) ・見せかけの自営業者 (Sheinselbständige)	○	○	労働契約法、労働保護法など	公的社会保険への加入義務あり
② 家内労働型 (Heimarbeit)	○ (△)	○	家内労働法など	公的社会保険への加入義務あり
③ 被用者類似型 (Arbeitnehmerähnliche Personen)	△ (×)	○	労働保護法の一部など (解雇保護適用に制限あり)	特定の社会保険への加入義務あり (例：自営芸術家の社会保障制度)
④ 自営型 (Selbständige)	×	×	民法、商法、その他の通常の法律	公的社会保険への加入は任意

注：家内労働型及び被用者類似型の(△)(×)について、このような分類をする場合もある。

出所：労働政策研究・研修機構(2004) pp.30-31、及び労働政策研究・研修機構(2005)『労働政策研究報告書 No.18 “労働者”の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』p.14 を基に作成。

図表 3-2 在宅ワーカーの税制度から見た分類



出所：労働政策研究・研修機構(2004)p.157。

〔見せかけの自営業者に対する保護³⁷⁾〕

「見せかけの自営業者(Scheinselbstständigkeit)³⁸⁾とは、契約上は独立自営の労務(役務)を外部企業のために提供するが、実際には労働関係において非独立的な仕事をしている者を指す。「見せかけの自営業」と認定されると、被用者と同等とみなされ、被用者に適用される法律が全て適用されることになる。「見せかけの自営業者」については、1990年代初頭から問題が顕在化し、長い間議論が行われた。その結果、主に社会保障法の領域で、「見せかけの自営業者」を「被用者」と見なすことを明文化した法律や社会法典4編7条の規定改正などが1990年代後半になされた。この「見せかけの自営業者」は、労働裁判を通じてのみ認定されるため公式数値は存在しないが、1995年に労働市場・職業研究所(IAB)が行った調査によると、認定される可能性がある自営業者は、約51万~61万人と推測されており、その中に自営型在宅ワーカーも多く含まれる可能性が高い。

また、「見せかけの自営業者」である場合は、通常の被用者と同様に社会保険料及び給与所得税を支払わなければならない。社会法典4編7条4項の旧規定では、社会保険機関に対して5つの判断指標のうち3つを満たす場合には、「見せかけの自営業者」＝「被用者」として推定する権限が与えられていたが、この規定³⁹⁾は現在削除されている⁴⁰⁾。現在は、ドイツ年金保険組合(旧連邦職員保険庁:BfA)の地位確認機関が、照会手続きを所管しており、この手続きによって関係者は地位に係る問題を明らかにすることができる。手続きの申請は、委託者も受託者も行うことが可能である。ドイツ年金保険組合は最終決定を行う前に、関係者に事前通知することが義務付けられており、これによって決定前に関係者が更なる事実や法的見解を提供することができるよう配慮されている。

なお、「見せかけの自営業者」であるかどうかの地位の判定に際しては、総合的な状況が考

³⁷⁾ フランクフルト商工会議所のサイト

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>(2012年10月30日閲覧)、日本労働研究機構(2003)『調査研究報告書 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性』pp.161-162、労働政策研究・研修機構(2004) pp.142-143、労働政策研究・研修機構(2006) p.148を基に作成。

³⁸⁾ 「見せかけの独立者」、「仮装自営業」、「擬似自営業者」、「外見自営業者」などと和訳されることもある。在宅ワーカー以外にも、建設業の一人親方、デパート販売員、保険外交員、トラック運転手などに多い。ドイツでは、「Scheinselbstständigkeit」と聞くと通常、「会社の都合で、自営業で働かざるを得ない人」というマイナスのイメージがある。例えばある建設プロジェクトのために追加人員が必要な場合、作業員を従業員として雇用するとプロジェクト後に容易に解雇できないため、自営業者として契約を締結するといったものが多い。その場合、会社側は休暇や社会保険等の面倒を見なくて良い上、プロジェクト終了後の余剰人員の削減を懸念する必要がなくなる。しかし、建設労働者側としてはこうしないと仕事がもらえないため、仕方なく自営業者と見せかけて契約しているのである。

³⁹⁾ 削除された「見せかけの自営業者」に関する5つの判断指標は、①その者が自己の活動との関連で、雇用関係に基づく労働報酬が月に630マルク(当時)を超える、保険加入義務のある被用者を常時雇用していない場合、②その者が長期にわたって実質的に1名の委託者のためにのみ活動している場合、③その者の委託者又は同等の者が、被用者(自社の従業員等)に相応の活動を常時行わせている場合、④その者の活動が、企業取引の典型的な特徴を認めさせるようなものではない場合、⑤その者の活動が概観的特徴からして同一の委託者のために雇用関係に基づいて以前行っていた活動に相当している場合、である。

⁴⁰⁾ 推定規定が削除されたことによって、立証責任は最終的に社会保険料徴収機関及び事業所監査人の手に委ねられることになった(以前はこれらの機関の協力不足のために判断すべき詳細なイメージが描けない場合の判断指標として推定規定が存在した)(フランクフルト商工会議所のサイトより)。

慮される。特に着目されるのは、「事業者としての決定の自由度」であり、どの程度まで事業上のリスクを引き受け、どの程度まで事業上のチャンスが利用できるか、またそのために自己宣伝行為がどの程度行われているか、という点が重視される。その具体的な着目点は以下の通りである；

【自己宣伝行為がどの程度行われているか】

- ・ 購買価格及び販売価格、商品の仕入れ。
- ・ 人事(採用、解雇)。
- ・ 資本投下、設備投資。
- ・ 顧客の支払い方法(即時現金払い、支払い猶予の可能性、値引きの提供など)。
- ・ 売買条件に関する決定。
- ・ 自らの顧客獲得・開拓。
- ・ 宣伝・広告手段、業界における自営業らしい振る舞い(独自のレターヘッドを使用、又は自分の名刺を持つこと、独自に新聞広告を出す等)。

【使用者への人的従属性が確認されるかどうか】

- ・ 委託者の作業着で人前に出ること、委託者の組織の便せん、名刺を使用していること。
- ・ 指揮命令に基づいて活動していること。
- ・ 指揮命令者の労働組織内に統合されていること。

このほか、法改正により削除された5つの判断指標については、総合的な状況の判定においては、現在でも依然として以下のような同様の視点が重視されている；

【総合的な状況判定において重視される視点】

1. 常時使用する労働者がいないこと。
2. 継続的に主として単独の委託者のために活動していること：「主として」は単独の委託者関連の売上が、5/6以上である場合を指す。
3. 委託者が自営業者と同じ活動を行う労働者を雇用していること。
4. 事業者としての活動とはみなされないこと(指揮命令への拘束性、委託者の労働組織への統合など)
(例：屋号の看板を持たない、独自の作業空間を持たない、自分の名刺を持たず、委託者の作業着で人前に出ること等)。
5. 自営業者が以前、委託者の下で被用者として活動を行っていたこと。

原則として「見せかけの自営業者」であることが確認された場合は、社会保険加入義務が発生し、委託者は未払いの「使用者負担分」及び「被用者負担分」の社会保険料を、4年前まで遡って支払わなければならない。

更に、「見せかけの自営業者」であることが確認された者は、必要があれば自らの被用者の地位を訴訟により請求することができる。被用者の地位が労働裁判所によって認定された場合には、労働法で定められる被用者の全ての権利と義務が発生する。この時、場合によっては被用者、使用者ともに、連帯債務者として、未収金の全額支払いを要求される可能性がある(地位確認時には管轄税務署と協議することが推奨されているが、税務署は社会保障法上の判断に拘束されないため、独自の調査と個別の事例によって、過去の請求書に計上される売上税法14c条2項の規定による売上税の支払いを要求する等の異なる結論に達する場合があるため)。

〔被用者類似の者に対する保護⁴¹⁾〕

「被用者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)」とは、自営業者の一種であり、特に芸術や放送関係などの特定職種に原則として適用されている。就業内容や遂行方法に関して、「同業者が多く、報酬等の就業条件の低下を招きやすいため使用者に対する経済的従属性が高い」等の理由により、労働法の一部適用と職種に応じた社会保険制度への加入が認められている。また、年金保険加入義務も負う(年金保険料は原則として全額自己負担)。「被用者類似の者」と見なされる判断基準については、労働協約法 12a 条に次のとおり定められている；

1. 経済的に従属しており、被用者(労働者)と同程度に社会的保護を必要としている者(被用者類似の者)で、その者が有償委任又は請負契約に基づき、他人のために働き、義務付けられた役務を自分でかつ大部分被用者の協力なしで履行する場合であって、
 - ・主として1人のために働くか、又は
 - ・その者が就業により得る総収入を平均して半分以上を個人の者から得る場合；但し、これが予見できない場合には、労働協約に別の定めがない限り、過去6カ月間を(もしこの期間の活動が短期の場合はその期間を)算定の基礎とする。
2. 1号で挙げられた個人、並びに当該個人と被用者類似の者との間の、委任又は請負契約に基づく法律関係(労働協約法 12a 条 1項)。
 - ・そのために被用者類似の者が、職務を行う者が複数である場合、かかる複数者がコンツェルン(株式法 18 条)の性質により統合されるか、又は既存の組織共同体の中に属しているか、単に一時的な労働共同体に属していないのであれば、個人とみなす。
 - ・1項及び2項は、芸術、文筆、報道に関する役務を提供する者、並びに、そのような役務の提供、特に、その技術的な制作に直接関与する者については、1項1号b前段と異なり、生業活動全体から得られる収入を平均して少なくとも3分の1以上が個人から得る場合にも適用される。
 - ・規定は、商法典 84 条の意味における代理商(Handelsvertreter)には適用されない。

「被用者類似の者」とされた在宅ワーカーには、以下の労働法の一部適用(保護)が認められている；

- ・労働裁判所法 5 条 1 項 2 文(訴訟費用上、被用者に有利な労働裁判所へ出訴の道を開く)
- ・連邦休暇法 2、3 条(1年に24日の年休請求権を付与)
- ・就労者保護法(セクハラ防止法)1条2項1号(職場における性的嫌がらせに対する保護)
- ・労働協約法 12a 条(被用者類似の者のための労働協約の締結の可能性)
- ・(若干の州の)教育休暇法(被用者と同様に有給休暇の保障)
- ・労働保護法 2 条 2 項 3 号(同法における就業者に被用者類似の者が含まれる旨)

〔自営業と従属的就業の区別〕

フランクフルト商工会議所は、「自営業者」、「見せかけの自営業者」、「被用者類似の者(年

⁴¹⁾ 日本労働研究機構(2003) pp.161-162、労働政策研究・研修機構(2004) pp.142-143、p.229、労働政策研究・研修機構(2005) pp.12-14、厚生労働省審議会資料 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/08/dl/s0828-18f.pdf>(2012年10月26日閲覧)、労働政策研究・研修機構(2006) p.148、フランクフルト商工会議所のサイト <http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>(2012年11月5日閲覧)を基に作成。

金保険加入義務のある自営業者)」の三者を明確に区別することはかなり困難だとしている⁴²。個別の事例及び異論がある点については、引き続き判例によって、これまでの基準を手掛かりに解明する必要があるが、混乱の要因となるのは、例えば、労働法上の調査結果が「自営」の地位を認める一方で、社会保障法上の調査が「被用者」の地位を認める、というケースが往々にしてあり得る点である⁴³。そのため、同サイトでは、自営業に関して不明な点がある場合には、事業を開始した者は活動開始後、1 カ月以内にドイツ年金保険組合 (Deutsche Rentenversicherung) に問い合わせをして確認申請を行うことを勧めている。ドイツ年金保険組合は、「従属的就業関係」と「自営業」の区別に重要なのは、その者の「事業上の決定の自由度」と「事業上のリスクを引き受けているかどうか」だとしている⁴⁴。同組合が参考として掲載している従属的就業と自営業の区別に関する職業群と判断指針は以下の通り (図表 3-3)。

図表 3-3 従属的就業と自営業の区別に関する判断指針

職業	判断指針
テレワーカー	<p>テレワーカーは、文書処理、プログラム作成、簿記、及び外部の事務処理などを行う。テレワーカーは、自宅又は自身が選択した場所で業務を行うことができる。普及している形態としては、例えば出版社の委託による文書処理などがある。この場合、テレワーカーは事務所に作業場を持っていない。その他、企業の会計処理などを行う場合、企業とオンラインで接続されている場合もある。また通常は企業従業員が単に作業を家で行う場合もあるが、この場合は従属的就業関係が当然の前提とされる。</p> <p>テレワークが従属的就業関係かどうかの判断は、テレワーカーがどれだけ企業の事業組織に統合されているかが基準となる。固定的な1日の労働時間が(フレックス等があっても)定められており、委託者側で呼び出し待機(オンコール)を命じることが可能であり、かつ業務がテレワーカーによって個人的に提供されなければならない場合、従属的就業関係があると判断される。このことはテレワークがパートタイムとして設計されている場合も同様である。</p>
電話オペレーター	<p>通販会社は、自社製品やサービスを全国にある顧客サービスセンターを通じて提供しており、電話オペレーターに対して業務資材(ディスプレイ、キーボード、電話、用紙など)を提供する。企業はこうした従業員とは別に顧客サービスセンターが受けられない電話を自動的に受けるフリーランサーも使用する。こうしたフリーランサーの電話オペレーターは、その業務の種類、内容及び実施に関して詳細な規定に従って活動することから指揮命令拘束性が存在する。更にその際は所定の手続きの遵守、処理スピード、電話受信時の在席状況なども監視され、労働時間についてもオペレーターの自由はなく、企業の基準に拘束されている。また、オペレーターは事業リスクを負っていないため、従属的な就業者と見なされる。</p>
フランチャイズ加盟者	<p>フランチャイズ加盟者は、本部から特定の商品又はブランド、商標、営業形態、販売手法、及び経験知識(ノウハウ)を商う権利を与えられる。更にフランチャイズ加盟者は、本部の事業上の支援や助言も得られる。それと引き換えにフランチャイズ加盟者は、定期的に利益に基づくロイヤリティーと開業費の負担分を支払う。フランチャイズ加盟者は通常、フランチャイズ商品の販売が義務づけられ、それを自己の名と責</p>

⁴² フランクフルト商工会議所のサイト

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbstaendigkeit/>(2012年11月5日閲覧)。

⁴³ ドイツでは、労働法は民事法の一部、社会保障法は行政法の一部として、管轄裁判所も異なる。そのため異なる二つの労働者定義を發展させてきた経緯がある(労働政策研究・研修機構(2005)p.7より)。

⁴⁴ ドイツ年金保険組合のサイト

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/88932/publicationFile/10895/anlage_4_katalog_berufsgruppen_abgrenzung_pdf.pdf(2012年11月14日閲覧)。

	<p>任において販売するが、本部によって定められた統一的な内外装、本部の商標を使用した上で販売する義務を負う。</p> <p>だが、フランチャイズ事業を営む企業を総括的かつ典型的に表現することは不可能であり、各フランチャイズシステムの規模・構成も異なるため、個別の特徴に基づいて判断する必要がある。そのためフランチャイズ加盟者に被用者性があるかどうかの判断は、その活動が指揮命令に拘束されて営まれているか、又はフランチャイズ加盟者が市場における自らのチャンスを独自に主として指揮命令を受けずに追求することが可能かという基準に基づいて判断しなければならない。連邦通常裁判所の 1998 年 11 月 4 日の決定[VIII ZB 12/98](NZA 1999, 53)に鑑みれば、フランチャイズ加盟者は少なくとも、空間的に限定された販売地域が割り当てられ、その地域内で本部から借り受けた物品を用いて、本部から仕入れた製品を販売する場合には、「被用者類似の者」とみなされる。</p>
運送人	<p>運送時に自己の車両を使用し、かつ事業を営むために貨物自動車運送事業法 3 条の規定による許可、又は EEC 規則(881/92)3 条の規定による共同体免許を取得している場合には、自営業を営むものとみなされる。これは、運送人が個人としてその他の従業員を雇用することなく、単独の企業のためにのみ活動し、その活動時に当該企業のシンボルカラー又は「ロゴ」を使用している場合にも同様とする。但し、その前提として、当該運送人に対して労働時間の長さも、開始及び終了時間も定められていないこと、かつ当該運送人が、その他の自己の顧客のためにも自己の責任において運送を行う可能性を一理論上だけでなく一有することが条件とされる。この可能性が実際に利用されているかどうかは、決定的な意味を持たない。上述の解釈の意味における「自己の車両」に該当するのは、車両が就業者本人に対して許可されており、かつ本人によって自己資本で取得されたか、又はリースされた場合に限られる。その車両又はリースの資金調達に委託者が間接的又は直接的に関与している場合は、自営活動を否定する事実となる。</p>
訪問販売	<p>訪問販売は原則として、製品やサービスが販売統括者の販売網の利用によって、大半が売り込み先の住居の中で提供されることによって識別される。訪問販売のシステムは多様であることから、訪問販売員の保険法上の判断について、一般的に言明することは不可能である。むしろ、個別のケース毎に総合的評価の一環として確認することが必要となる。多段階構造の組織をなす場合には、一部においては事業又は組織への統合が考慮されなければならない。</p>
弁護士、建築家、通訳者、IT コンサルタント、エンジニア、仲買人(Makler)、プログラマー、税理士、鑑定人(Handelsvertreter)等	<p>自由業(Freie Berufe)に単独で所属するだけでは、自由業者を自営業と認定するのに十分ではない。個別のケース毎に総合的に判断されるべきで、委託者の企業に統合されているかどうか、それによって被用者となるかどうかを確認する必要がある。また、フリーランサー(Freie Mitarbeiter)も同様に、その名称だけでは社会保障法上の判断について何の言明もされておらず、自営業の推定に対する基準にはならず、やはり総合的に判断する必要がある。</p>
教員／講師	<p>総合大学、単科大学、及び専門単科大学、専門学校、市民大学、音楽学校、並びにその他の(私立も含む)教育機関で働く教員／講師は、当該の者が最初から時間的及び実質的に限定された教育義務を委託されており、その他の義務を引き受ける必要がなく、それによって常勤の教師と大きく区別される場合には、通例はこれらの教育機関と従属的就業関係にはない。(連邦社会裁判所 1979 年 2 月 1 日の決定 [12 RK 7/77] (USK 7929)、1979 年 12 月 19 日の決定 [12 RK 52/78] (USK 79225)、1980 年 2 月 28 日の決定 [8a RU 88/78] (USK 8028)、1980 年 3 月 27 日の決定 [12 RK 26/79] (SozR 2200165 条 45 号)、1981 年 9 月 25 日の決定 [12 RK 5/80] (USK 81247))。これに対して、特にその他の付随的義務の引き受けによって学校の事業に統合される、時間単位での授業を行うだけにとどまらない教員は、従属的就業関係にある(連邦労働裁判所 1992 年 6 月 24 日の判決 [5 AZR 384/91] (USK 9295)、1995 年 7 月 26 日の判決 [5 AZR 22/94] (USK 9533)、1996 年 9 月 12 日の判決 [5 AZR 104/95] (USK 9616)、1997 年 11 月 19 日の判決 [5 AZR 21/97] (USK 9728))。なお、教員／講師が自営業となる場合には、当該の者が自らの自営活動との関連において保険加入義務のある被用者を雇用していない限り、社会法典 6 編 2 条 1 文 1 号の規定による年金保険加入義務を負う。</p>

出所：Deutsche Rentenversicherung (Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit).

第2節 在宅ワークの実態、保護・支援の状況

1. 在宅ワークの現状

被用者型及び自営型のテレワーカーの人数に関する正確な統計資料はほとんど存在しない。ドイツの独立系研究所 empirica の報告書⁴⁵によると、テレワーカーは、2002年時点で603万人(労働の一部をテレワークに当てている人を含む)とされている。また、2006年のEUテレワークに関する年次報告書⁴⁶では、具体的な人数には触れず、近年の傾向を「ドイツでは柔軟な働き方の拡大を背景に、テレワークを含む様々な場所での労働が、緩やかに広がっているが、ワークライフバランスや女性の更なる労働参加のために活用されているとは言い難く、職場で働く旧来の働き方が主流のままである⁴⁷」と評している。

このほか、2003年の調査時にドイツ労働組合総同盟(DGB)では、「情報通信機器を使用した家内労働型の在宅ワーカーと弱い立場にある自営型在宅ワーカーを合わせても推計で3万人に満たず、極めて少人数である」との考えを示していた⁴⁸。

一方、家内労働型在宅ワークについては、家内労働法に基づいて、委託者(発注者・仲介者)、及び家内労働者の人数が州毎、業種毎に把握されている。家内労働の労使間の恣意的な取り決めを防ぐため、州最高労働官庁又は州によって定められた機関に対して、半年毎に委託者が家内労働者名簿を作成して届け出る必要があり、家内労働者も自らの利益保護のために登録を求めるケースが多い⁴⁹。

以下に2004年から2010年までの家内型在宅ワーカー数の推移を示すが、図表3-4からも見て分かる通り、長期的に人数は減少傾向にある。また、全体的に女性が占める割合が高い(図表3-6)。

⁴⁵ Norbert Kordey(2002) *Verbreitung der Telearbeit in 2002—Internationaler Vergleich und, empirica Schriftenreihe Report 02/2002*, empirica, Bonn p.7.

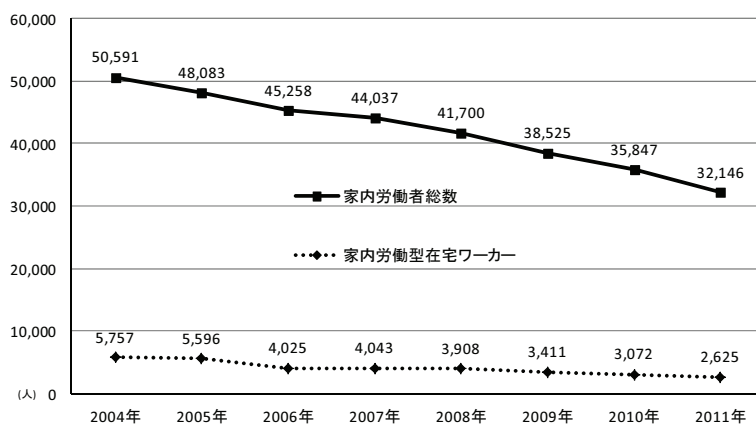
⁴⁶ EUでは2000年のリスボン宣言で、「2010年までにITを活用した雇用創出」への期待からテレワーク推進策が行われたが、その後2004年のリスボン戦略の中間見直しの結果、テレワーク推進策は一定のレベルに達したと評価され、EUレベルのテレワーク推進組織は解散し、テレワークに関する上述の年次報告書も2006年が最後になった。日本テレワーク協会(2012)『世界のテレワーク事情』(http://www.japan-telework.or.jp/abroad/pdf/telework_world.pdf) (2012年10月28日閲覧)。

⁴⁷ European Communities(2006) *Collaboration@Work Report* p.64.

⁴⁸ 労働政策研究・研修機構(2004) p.147.

⁴⁹ 労働政策研究・研修機構(2004) p.146.

図表 3-4 家内労働者総数と 家内労働型在宅ワーカー数の推移(2004-2011 年)



図表 3-5 家内労働者・準家内労働者の業種別人数(2004年から2011年までの各年末)

	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
化学・プラスチック加工業	10,160	9,632	8,414	9,030	8,711	8,054	8,064	7,594
ファインセラミックス・ ガラス製品	565	582	572	579	517	626	504	465
鉄・金属・電気・光学業	13,029	11,650	11,165	10,680	9,970	8,740	7,838	7,190
楽器製造	168	142	134	123	111	122	135	112
玩具・クリスマスツリー飾り等 (紙・ダンボール製品を除く)	2,329	2,239	2,116	1,979	1,909	1,817	1,707	1,601
装飾品	864	975	1,020	971	907	894	647	572
木材加工	1,996	2,029	1,310	1,696	1,587	1,437	1,456	1,236
紙・ダンボール紙加工業	4,862	4,809	4,653	4,843	4,751	4,438	3,774	3,175
皮革加工	842	715	748	730	741	666	657	555
靴	1,797	1,808	2,066	1,569	1,077	1,367	1,326	1,433
繊維産業	1,357	1,374	1,407	1,233	1,054	1,031	1,089	896
衣服・下着・家庭用繊維製品	3,691	3,542	3,543	3,283	3,074	2,822	2,178	2,049
食料品及び嗜好品	88	92	71	83	84	80	57	54
家内労働型在宅ワーク(事務労働)	5,757	5,596	4,025	4,043	3,908	3,411	3,072	2,625
その他	3,086	2,898	4,014	3,195	3,299	3,020	3,343	2,589
合計	50,591	48,083	45,258	44,037	41,700	38,525	35,847	32,146

図表 3-6 家内労働型在宅ワーク、家内労働全体の総数に占める女性の割合
(2004年から2011年までの各年末、%)

	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
家内労働型 在宅ワーク	78.5	75.6	76.7	77.4	73.8	74.4	77.1	73.0
家内労働全体	79.4	78.0	77.2	75.8	75.7	74.9	75.2	72.9

図表 3-4、3-5、3-6 の出所：Gemeinsames Ministerialblatt (2005-2012) *In Heimarbeit Beschäftigte und Auftraggeber/innen nach Wirtschaftszweigen und Ländern am Jahresende 2004-2011* .

2. 在宅ワークの仲介システムなど

ドイツにおける自営型在宅ワーカーの多くは、以前はその職場で働いていたが、たまたま何らかの事情があつて独立した者が多く、企業等の委託者(発注者・仲介者)もこのように人柄や技能について把握済みの者に対して発注することを好む⁵⁰。しかし、「見せかけの自営業者」などグレー領域の在宅ワーカーに関する保護の強化が影響しており、自営型の在宅ワーカーはそれほど多くない。

他方でインターネット等を通じた求人のホームページは年々増加しており、オンラインの求職サイトを仲介して在宅の仕事も多く見つけることができる。ドイツには日本のような求職情報誌はなく、オンラインで仕事を探せない人は、新聞の告知(毎週末の号に掲載されることが多い)や公共職業安定所などで探すことになる。例えば連邦雇用エージェンシー(BA)の求職サイト⁵¹に掲載されていたフルタイムの被用者型在宅ワーカーの募集内容は以下のようなものとなっている；

2012年8月3日 12時1分現在の告知
 参照番号：10000-1087763174-S
 職名：データ管理者
 仕事の形態：社会保険適用の職業
 勤務先： **B2B Adressenmarketing Ltd. Deutschland**
 業種： 企業又は個人向けに経済的なサービスを提供
 会社規模： 6人未満
 職務内容： オンラインでの住所管理担当業務
 ※業務習得後は、使用者より在宅業務をオファーされる。
 条件： PCの扱いに慣れていること。
 勤務時間： フルタイム職、勤務時間8時から17時
 経営責任の有無： なし
 勤務先住所： **Im Hollerfeld 12, 35325 Mücke, Atzenhain, Hessen, Deutschland**
 上記住所から20キロ以内に居住している人のみの応募を受け付ける
 勤務開始日： 即日

このような公的サイト以外にも様々なオンラインの民間求職サイトがあるが、一部の掲示板では、在宅ワークの求人の多くは詐欺だという書き込みや、信頼できる求職サイトの情報

⁵⁰ 労働政策研究・研修機構(2004) pp.150-151.

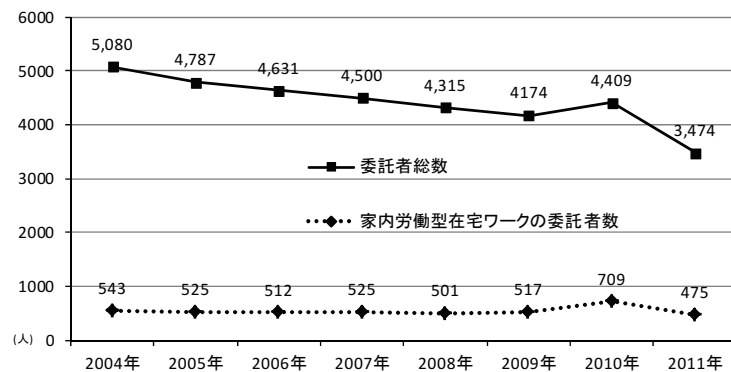
⁵¹ JOBBÖRSE

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1&vorschlagsfunktionaktiv=true>(2012年10月14日閲覧).

を求めるやりとりがなされていることもある⁵²。

なお、家内労働型在宅ワークの委託者(発注者・仲介者)数の推移については、図表 3-7、3-8 の通りである。2004 年からの推移をみると、緩やかに減少しながら、2010 年の景気回復期に若干数が増えたものの、直後の 2011 年には再度減少に転じている。

図表 3-7 委託者総数と家内労働型在宅ワークの委託者数の推移(2004-2011 年)



図表 3-8 委託者の業種別人数(2004 年から 2011 年までの各年末)

	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
化学・プラスチック加工業	777	756	694	710	695	665	655	579
ファインセラミックス・ガラス製品	73	67	70	74	70	72	73	61
鉄・金属・電気・光学業	1,218	1,137	1,096	1,043	999	952	898	776
楽器製造	46	47	76	37	39	38	39	36
玩具・クリスマスツリー飾り等(紙・ダンボール製品を除く)	220	206	195	172	169	169	157	136
装飾品	154	156	133	129	118	113	93	82
木材加工	183	170	131	161	153	154	148	136
紙・ダンボール紙加工業	324	322	296	312	298	282	264	258
皮革加工	132	119	106	95	100	93	89	64
靴	46	39	38	35	32	27	27	26
繊維産業	168	160	170	140	121	125	155	89
衣服・下着・家庭用繊維製品	989	879	901	853	826	787	903	579
食料品及び嗜好品	6	6	6	8	8	8	4	4
家内労働型在宅ワーク(事務労働)	543	525	512	525	501	517	709	475
その他	201	198	207	206	186	172	195	173
合計	5,080	4,787	4,631	4,500	4,315	4,174	4,409	3,474

図表 3-7、3-8 の出所：Gemeinsames Ministerialblatt (2004-2010), *In Heimarbeit Beschäftigte und Auftraggeberinnen nach Wirtschaftszweigen und Ländern am Jahresende 2004-2011*.

⁵² <http://www.gutefrage.net/frage/kennt-hier-jemand-eine-serioese-heimarbeit> (2012 年 10 月 29 日閲覧).

3. トラブル、行政による取組等

ドイツの在宅ワーカーは、他国の在宅ワーカーと比べて保護されているが、それでも取り巻く状況が極めて良好とまではいえない。保護規定が遵守されていないことが多く、在宅ワーカーは自らの権利に関する知識がなかったり、権利の請求に不安を感じたりするケースが多いことが理由として挙げられる。孤立した就業環境、仕事の負担や家庭の要求に追われ、在宅ワーカーは、同僚と意見交換をすることができず、従業員代表委員会や労働組合の代表者、監督官庁の助けをを求めることを考えもしない場合が多い。また、在宅ワーカーは厳しい時間の制約に縛られて不規則の労働時間で働いている者が多く、経済的及び社会的に使用者に依存しているケースも多く見られる⁵³。

デュッセルドルフ地方行政区エッセン支所の家内労働者保護担当者であるアレクサンドラ・プシビルスカ氏に「家内労働において生じる問題」を伺ったところ、「多くは、支払われる報酬が安すぎる、又は報酬が支払われないというもの」とのことであった。こうした場合、担当者は問題について委託者(発注者・仲介者)と話し合い、本当に報酬が少なすぎるかどうかの調査を行う。実際にそうした問題があれば、委託者に対して、未払いの報酬、又は少なすぎた報酬を、後から支払うように要請する。委託者が支払いに応じない場合には、裁判所に訴えることもできる。また、家内労働型在宅ワーカーのための行政相談窓口は特に設けられていないが、労働保護全般の窓口として、日本の労働基準監督署に相当する機関が存在しており、必要があれば、家内労働者に代わって当該機関が委託者を訴えることも可能である。

この他の行政による家内労働者の支援としては、所管の州の最高労働官庁による監督と、家内労働委員会の設置が挙げられる。詳細な規定については、家内労働法 2 章(3 条~5 条)、及び第 1 家内労働法施行令で定められている。家内労働委員会のメンバーは、委託者側及び受託者側の委員各 3 名、及び所管労働官庁が指名する委員長 1 名で構成される(その他に専門家を招聘することができるが議決権はない)。事務業務を行う家内労働型在宅ワーカーのための家内労働委員会には、「住所記入、転記業務、及び類似の業務のための家内労働委員会⁵⁴」が存在する。同委員会が決定した「約定業務(Bindenden Festsetzungen)」は、当該労働者のための労働条件、最低時給、家内労働割増賃金を規定しており、全ての委託者(発注者・仲介者)はこれを遵守しなければならない⁵⁵。

なお、あらゆる形態の在宅ワークについて、賃金不払い、あるいは合意した賃金額の不払いなどのトラブルが起こった場合は、労働裁判所が紛争処理機関となる。ドイツでは労働裁判所が身近で簡易に利用できるため、ほとんどの労働者(特に自営型在宅ワーカー)は、行政

⁵³ Deutscher Gewerkschaftsbund (Eds.) (2005) p.13.

⁵⁴ Heimarbeitsausschuss für Adressenschreiben, Abschreibarbeiten und ähnliche Arbeiten.

⁵⁵ デュッセルドルフ地方行政区エッセン支所の家内労働者保護の担当者、アレクサンドラ・プシビルスカ氏 (Bezirksregierung Düsseldorf Außenstelle Essen Dezernat 55 Technischer Arbeitsschutz Heimarbeit, Frau Aleksandra Przybylska) からの情報(2012年11月12日)。

の相談窓口に頼らず労働裁判所に訴える場合が多い⁵⁶。

4. 労組・非営利団体などによる取組等

ドイツでは、主に金属産業労組(IG メタル)などが在宅労働者の支援、組織化運動を行っている。しかし、家内労働分野には労働協約がほとんど存在しない⁵⁷ため、各州の委託者団体と労働組合の代表者が構成員として含まれる家内労働委員会が合意する「拘束力のある決定」が、一般的拘束宣言がなされる労働協約に匹敵する効力を持つ。

なお、被用者型テレワーカーについては、事業所別の労働協約や、職場内の合意に基づくテレワークに関する就業規則(Dienstvereinbarung⁵⁸)などが多く存在している。

また、主な非営利団体として、「TELEWISA⁵⁹」という組織がある。TELEWISAは、(被用者型・自営型・家内労働型を含む)全てのテレワーカー・在宅ワーカーのための情報組織として、必要に応じて交渉やセミナー、アドバイスなどを実施しており、特に女性の在宅ワーカーに対する支援を主な活動目的としている。このほか、「anwenderplattform⁶⁰」という、バーデン・ヴェルテンブルク州政府と労働組合(主にDGB)からの資金によって運営されている組織では、在宅ワーカー支援のためのシンポジウムやアドバイスなどを行っている。また、被用者型テレワークに特化し、主に企業に対するテレワーク導入時の支援を行う組織として、ドイツ統一サービス産業労働組合(Ver.di)の前身である複数労働組合(DPG, IG Medien, HBV)などの支援を受けて設立した「Online Forum Telearbeit (OnForTe)⁶¹」という組織がある。

5. 在宅ワーク希望者に対する能力開発等の行政支援

在宅ワーカーに対する技能付与のための講習については、1990年代に、連邦雇用エージェンシー(BA)が、在宅ワークで起業を希望する者を対象に基本的な情報処理技術と営業活動面での指導を行い、資格認定を行ったが、それだけでは修了者は市場競争に勝ち残ることができず、期待したほどの成果が上がらないことが判明し、講習は停止された。

また、公的助成により、農村地区での雇用創出策としてテレセンターなどが設立されたが、助成金の終了とともに、センターはほとんど閉鎖されていった⁶²。2003年の現地調査時点では、ハルツ改革によって新しく始まった失業者の個人創業助成金「Ich AG(私・株式会社)」によって起業した者の約半数が情報関連業務に就いているとのことであった。しかし、この

⁵⁶ 労働政策研究・研修機構(2004) pp.153-154。

⁵⁷ Deutscher Gewerkschaftsbund (Eds.) (2005) p.11, 13.

⁵⁸ 例えば「フライブルク大学と職員とのテレワークに関する就業規則」

<http://www.personalrat.uni-freiburg.de/themen/dienstvereinbarungen/dv-telearbeit-unifreiburg2010.pdf>
(2012年8月8日閲覧)等。

⁵⁹ www.telewisa.de/(2012年10月30日閲覧)。

⁶⁰ http://www.anwenderplattform-telearbeit.de/steuerung/in_netzwerk.html(2012年10月30日閲覧)。

⁶¹ <http://www.onforte.de/>(2012年10月30日閲覧)。

⁶² 労働政策研究・研修機構(2004) pp.151-152。

助成金は 2006 年以降、別の創業助成金とともに「起業助成金(Gründungszuschuss)」として統合され、在宅ワーク希望者への支援にどの程度の効果があったかについては明らかにされていない。

6. 在宅ワークをめぐる議論と課題

(1) EU テレワーク協約との関係

EU テレワーク協約は、2002 年に EU 労使代表の間で最終合意がなされたが、ガイドラインのような位置付けに留まり、強制力はない。この協約の対象は、被用者型在宅ワーカーであり、自営型在宅ワーカーに特に焦点が当てられているわけではないため、自営型在宅ワークにはあまり影響はないと思われる⁶³。2006 年には、EU 労使団体が、各国のテレワーク協約の実施状況について発表した⁶⁴が、ドイツは、産別や企業レベルのテレワーク協約⁶⁴、事業所協定のモデルは作成しているが、ナショナルレベルでのテレワーク協約は実施していないようである⁶⁵。

(2) ILO177 号条約(在宅形態の労働条約)との関係

ドイツは現在⁶⁶、1996 年に ILO 総会で採択された ILO177 号条約(在宅形態の労働条約)を批准していない。これに対して、ドイツ労働総同盟(DGB)、プロテスタント開発途上国援助サービス(EED)、フリードリヒ・エーベルト財団(FES)、世界労働研究所(GLI)、正義と平和委員会(ユスティティア・エト・パクス)の 5 組織が 2005 年に共同で ILO177 号条約の批准を求める報告書を発行している。5 組織は、その中で「ILO177 号条約は、在宅ワーカーに対して正規の雇用関係で働く者と同等の権利を与えるための決定的な手段である。ドイツが批准すれば、ある方向性を示す効果があり、他国もドイツの先例に従う勇気を与えることができるだろう。また、それは労働組合と世界の在宅ワーカーの自助組織にとって、労働条件や生活条件を改善する取り組みにおいて大きな助けとなるだろう」と主張している⁶⁷。その上で、同条約の批准に関する懐疑論とそれに対する反論を以下のように掲載している。

⁶³ 労働政策研究・研修機構(2004) p.159。

⁶⁴ EIRR (2002) *New agreement on teleworking at Deutsche Bahn, Collective Bargaining Germany*, EIRR 342, July 2002 pp.19-21.

⁶⁵ ETUC, UNICE/UNICE/UEAPME, CEEP (2006) *Implementation of the European Framework Agreement on Telework Report by the European Social Partners*.

⁶⁶ 2013 年 1 月時点。

⁶⁷ Deutscher Gewerkschaftsbund (Eds.) (2005) p.27.

図表 3-9 ILO177 号条約(在宅形態の労働条約)の批准に関連する懐疑論と反論

懐疑論	反論
1) 国際条約は何の役にも立たない。紙には何でも書ける(守られるはずがないからである)。	国際条約は、全ての国が開発途上国か先進国かを問わず、合意した最低基準である。ILO の基準は、その条約が批准された後に国内法化されることを前提としている。従って ILO 条約は、個人の法的保護及び法的安定性の基礎をなすものである。独立した専門家が、批准された条約の国内の実施状況を監視し、労働組合や使用者団体は必要に応じて、国際法上の監視委員会に直接相談することが可能である。
2) ドイツは在宅形態の労働条約を必要としない。なぜなら、もっと有利な家内労働法があるためだ。もし条約を批准すれば、国内法が不利になるかもしれない。	ドイツは過去にも、より有利な国内法規制が適用されるにもかかわらず、ILO 条約に署名している。国際協定と国内法の品質との間に自動的に関係はない。更に ILO 憲章は、より有利な国内法が条約の批准によって無効とならないこと、そしてこれが条約を批准しない理由にはならないことを定めている。長期的に、国内法は、国際法の基準の根拠があり、その基準が世界でできる限り広く承認されることでのみ、守ることができる。ドイツ法は、在宅形態の労働に関する国際条約の成立に大きな影響を及ぼした。これを批准することで、他の国々に方向性を示すことができる。
3) 国際条約は、他国にとって意味があるが、自国にとって意味がない場合にしか、各国によって署名されないのが無駄である。同じことが、在宅形態の労働条約についてもいえる。	これは事実で、多くの国際条約に当てはまる欠陥である。ILO の監視委員会はドイツでも、批准した条約の遵守に関する問題を確認しており、例えばストライキ権や囚人労働がこれに該当する。その他の条約も、家族的責任を有する労働者に関する条約は、解雇保護法の改正が必要となるために批准されなかった。従って一部には、ILO 条約の批准が国内法の改正を伴うものもある。
4) 開発途上国の人々は、自ら生活環境や労働関係を整備する必要がある。	確かにそうだ。これに成功した国の例も十分にある。在宅形態の労働分野でも世界的に労働者の組織化が進み、労働条件の改善に向けて闘っている。ただ、在宅形態の労働は最も保護を受けられない労働分野に属することが多く、在宅ワーカーは個別・孤立的に働いていることから、在宅ワーカーには特別な保護が必要とされる。在宅形態の労働条約の批准は、最初の一步であり、国際法上の枠組みを設けるものである。
5) ILO177 号条約は数カ国しか批准していない(※2012 年時点で 8 カ国 ⁶⁸)。なぜドイツが批准しなければならぬのか。	在宅形態の労働条約は、国際労働総会での激しい議論の末に 1996 年、採択された。批准国を増やすことは、この条約により大きな権限を付与するためにどうしても必要である。さもなければ、条約反対者が ILO の手続内で条約が撤回されるように働きかける可能性もある。
6) 在宅形態の労働は多くの人にとって生き延びるための収入を意味する。基準は在宅形態の労働の値上がりにつながり、それによって仕事が失われると、もっと悲惨な事態を招く。	労働者の権利の中心にあるのは人権である。人は誰でも、人間の尊厳にふさわしい生活が保障され、労働をする権利を有する。労働基準は貧困を引き起こすものではなく、貧困と闘う手段なのである。基準に反対する者は、同時にいかなる犠牲を払う仕事にも賛成することになる。その仕事には、例えば児童労働、強制労働、最低生活費を下回る報酬なども含まれるのである。フォーマルな労働者とインフォーマルな労働者が競争させられることも度々ある。それ故、使用者が在宅形態の労働の限定的な規制にこのように激しく反対していることは、驚くべきことである。ILO の中核的労働基準を支持し、児童労働の最悪の形態に反対するキャンペーンは、国際法の基準と開発政策がどれだけ有意義に結び付き得るかを示している。
7) 国際的な義務が増えると、官僚の仕事が増えるだけである。その金をもっと有意義に使用したほうがいい。	特に ILO 条約の批准が、負担の重い報告体制を伴うことは確かである。その理由は、政府が批准後に条約を活用していることを確認するためである。実施状況、及び条約実施のためにどのような措置を講じたかに関する報告書を提出しなければならない。その限りにおいて、この官僚のコストは、政府を行動する気にさせるのに直接寄与するものである。

出所：Deutscher Gewerkschaftsbund (Eds.) (2005) pp.31-32.

⁶⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322 (2012 年 10 月 23 日閲覧). 2012 年時点で批准している国は、8 カ国(フィンランド、アイルランド、オランダ、アルバニア、アルゼンチン、ブルガリア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、タジキスタン)である。

おわりに

ドイツの在宅ワークに関して、前回調査(2003年)から10年が経過したが、規制や制度面において、特に大きな進展は見られなかった。その要因として、ドイツでは、在宅ワーカーは、当時からすでに必要に応じて「家内労働者」、「被用者類似の者」、あるいは「見せかけの自営業者」のいずれかにより法的に保護され、それ以上の法整備を必要としていなかったことが考えられる。

日本もドイツと同様に家内労働法が存在するが、在宅ワーカーについては、法規制によらずに、主にガイドラインで対応を行っている点で、ドイツと異なっている。

いずれにしても在宅ワークは、さまざまな形態や政策ニーズが存在するため、それぞれの実情に合わせた形で、在宅ワークに対する保護・規制政策を検討・展開していくことが望ましいと思われる。

【参考文献】

- August Wilhelm Otten(2012) *Heimarbeitsrecht—Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit.*
- Deutscher Gewerkschaftsbund(Eds.)(2005) *11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren.*
- EIRR (2002) *New agreement on teleworking at Deutsche Bahn, Collective Bargaining Germany, EIRR 342, July 2002.*
- ETUC,UNICE/UNICE/UEAPME,CEEP(2006) *Implementation of the European Framework Agreement on Telework Report by the European Social Partners.*
- European Communities(2006) *Collaboration@Work Report.*
- Hessisches Sozialministerium(2011) *Heimarbeit—Redaktionelle Überarbeitung der Broschüre.*
- Norbert Kordey(2002) *Verbreitung der Telearbeit in 2002—Internationaler Vergleich und, empirica Schriftenreihe Report 02/2002, empirica, Bonn.*
- 中小企業庁(2011)『平成22年度 下請中小企業振興政策のあり方に関する調査報告書』。
- 西村淳(2007)「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題—国際比較の視点から—」『海外社会保障研究』Spring 2007 No. 158.
- 日本テレワーク協会(2012)『世界のテレワーク事情』。
- 日本労働研究機構(2003)『調査研究報告書 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性』(鎌田耕一 第6章「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」)。
- 労働政策研究・研修機構(2004)『労働政策研究報告書 NO.5 欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆—アメリカ、イギリス、ドイツの実態から—』労働政策研究・研修機構(拙稿 第1部第4章「ドイツにおける在宅ワークの保護と現状」、小俣勝治 第2部第3章「ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護」)。
- 労働政策研究・研修機構(2005)『労働政策研究報告書 No.18 “労働者”の法的概念：7ヶ国の比較法的考察』(ロルフ・ヴァンク 「第1章 ドイツ」)。
- 労働政策研究・研修機構(2006)『労働政策研究報告書 No.67 “労働者”の法的概念に関する比較法研究』(皆川宏之 「第2部1章」)。

家内労働法

HAG (略称)

作成日付 1951年3月14日

正式名称

「直近では2006年10月31日の政令(連邦官報、第1部、2407頁)第225款により改正され、連邦官報、第3部、整理番号804-1において公布された整理条文における家内労働法」

現状 直近では2006年10月31日の政令(連邦官報、第1部、2407頁)第225款により改正現状の詳細は、メニューの備考(Hinweise)にある。

脚注

(+++条文紹介 1975年1月1日より有効 +++)

第1章 一般規定

第1条 適用範囲

- (1) 家内労働従事者とは、下記の者とする。
 - a) 家内労働者(第2条第1項)
 - b) 家内事業者(第2条第2項)
- (2) 要保護(保護必要性)から正当と考えられる場合、下記の者を準家内労働従事者と認定することができる。
 - a) 通例単独または家族構成員(第2条第5項)とともに、自宅または自ら選んだ事業所において、規則的な作業工程で反復される仕事を、他人の注文を受けて有償で行う者で、その活動が事業とは見なされない場合、あるいは発注者が事業者または仲介業者(第2条第3項)でない場合。
 - b) 2名を超える外部補助員(第2条第6項)または家内労働者(第2条第1項)とともに作業する家内事業者。
 - c) 経済的従属性ゆえに家内事業者と類似の立場に立ち、下請け契約で作業を行うその他の事業者。
 - d) 仲介業者(第2条第3項)。

要保護の判定は、経済的従属性の程度によって行う。その際には、特に外部補助員の人数、単一または複数の発注者への従属度、販売市場への直接参入の可能性、自己投資の金額および種類、ならびに売上額を考慮する。
- (3) 一般的保護規定、ならびに報酬規則、報酬保護および報酬に関する情報提供義務に関する規定(第3章、第6章、第7章、第8章)の中に別段の規定が存しない場合、準家内労働従事者に、これらの規定も適用する。家内労働従事者に準じる扱いは、これらの諸規定のいくつかに限定するか、あるいは法律のその他の規定に拡大することができる。準家内労働従事者の認定は、特定の階層または業種または職種について、一般的または地域限定的に行うことができる。また特定の個人も、準家内労働従事者と認定することができる。
- (4) 準家内労働従事者の認定は、関係者から意見聴取をした上で、所管家内労働委員会(第4条)が撤回可能な決定によって行う。この決定は委員長の署名、所管労働官庁(第3条第1項)の承認、ならびに所管労働官庁が定める場所における公示を必要とする。当該公示に別段の期日が決められていない場合、この決定は公示翌日に発効する。公示は、その決定が特定の個人のみに関するものである場合には、停止することができる。この場合には、決定中にその発効期日を規定しなければならない。
- (5) その業種または職種の家内労働委員会が存しないときは、準家内労働従事者の認定は、所管労働官庁が関係者から意見聴取した上で行う。当該決定は、関係の労働組合および発注者団体の協力が得られる場合においては、その協力を得て行う。公示および発効に関する第4項の規定を準用する。
- (6) 準家内労働従事者は、発注者の照会を受けて家内労働を受諾する際に、自身が準家内労働従事者であることを、告知しなければならない。

第2条 用語

- (1) 本法律の意味における家内労働者とは、本人が選んだ作業場(自宅または本人が選んだ事業所)において、単独または家族構成員(第5項)とともに、事業者または仲介業者の委託を受けて、生業として家内労働を行うが、しかし労働成果の利用を直接的または間接的な発注元の事業者に委ねる者である。家内労働者が原材料および補助材料を自身で調達する場合、これによって、家内労働者としての同人の資格が損なわれることはない。
- (2) 本法律の意味における家内事業者とは、自身の作業場(自宅または事業所)において、2名以下の外部補助員(第6項)または家内労働者(第1項)とともに、事業者または仲介業者の委託を受けて、物品を製造、加工、または包装し、その際自分自身も作業に協力するが、労働成果の利用を直接的または間接的な発注元の事業者に委ねる者である。家内事業者が原材料および補助材料を自分

- 自身で調達する場合、あるいは一時的に直接販売市場向けに仕事をする場合、これによって家内事業者としての同人の資格が損なわれることはない。
- (3) 本法律の意味における仲介業者とは、被用者ではなく、事業者から委託された仕事を家内労働者または家内事業者へ引渡す者である。
 - (4) 物品の製造、加工、包装を非営利目的で行わない個人、団体、私法上または公法上の法人が発注者である場合にも、家内労働者、家内事業者および仲介業者としての資格が与えられる。
 - (5) 家庭的共同生活の構成員である場合、下記の者は本法律の意味する家族構成員とみなす。
 - a) 家内労働従事者（第1条第1項）または第1条第2項のa)による準家内労働従事者の配偶者およびライフパートナー。
 - b) 家内労働従事者または第1条第2項a)による準家内労働従事者、あるいは同人らの配偶者と第三親等までの血縁関係または姻戚関係にある者。
 - c) 家内労働従事者または第1条第2項a)による準家内労働従事者、あるいは同人らの配偶者の被後見人、被保護者、里子、ならびに家内労働従事者または第1条第2項のa)による準家内労働従事者、あるいは同人らの配偶者宅において、自由意志による養育助成または保護養育にある児童または青少年。
 - (6) 本法律の意味における外部補助員とは、家内事業者または第1条第2項のb)およびc)による準家内労働従事者の被用者として、使用者の作業場で作業に従事する者である。

第2章 所管労働官庁、家内労働委員会

第3条 所管労働官庁

- (1) 本法律の意味における所管労働官庁とは、州最高労働官庁である。規模、影響および重要性に照らして、複数の州の管轄区域にわたる事案（第1条、4条、5条、11条、19条、および22条）に関しては、その管轄は関係諸州の最高労働官庁が、詳細な協議の上、連邦労働社会省の合意を得て、共同で決定する。案件が、規模、影響および重要性に照らして、連邦全域にかかわる場合、あるいは第2文に定める合意が成立しない場合には、連邦労働社会省がこれを管轄する。
- (2) 本法律の施行状況の監督は、各州最高労働官庁および同官庁が指定する機関が負う。監督に関する営業法第139b条の規定は、家内労働従事者の作業場に関して、本法律の施行状況の監督を委託された機関の権限にも準用する。

第4条 家内労働委員会

- (1) 所管労働官庁は、第1条、第10条、第11条、第18条、および第19条に述べる任務を遂行するため、家内労働が大規模に行われる業種および職種のための家内労働委員会を設置する。業種内で状況が異なるために、いくつかの地域について別個の規制が必要なときは、この目的のために、それぞれに特別の家内労働委員会を設置する。家内労働委員会は、必要と思われる場合、その事物管轄の範囲内で、小委員会を設置することができる。本項第1文および第2文により、家内労働委員会が設置されない家内労働に関しては、合同家内労働委員会を設置する。
- (2) 家内労働委員会は、発注者側および受注者側の委員各3名、および所管労働官庁が指名する委員長1名で構成する。その他に専門家を招聘することができるが、議決権はない。委員は代理人を立てることができ、代理人には第1文の規定を準用する。
- (3) 家内労働委員会は、委員長を除いて少なくとも委員の過半数の出席があれば、議決に要する定足数を満たす。家内労働委員会の議決には、出席メンバーの過半数の賛成を必要とする。採決の際、委員長はさしあたり投票を控える。得票が過半数に達しない場合には、さらに協議の上、委員長は自身の議決権を行使する。
- (4) 家内労働委員会は、業務執行に関するその他の規定を、職務規程として定めることができる。職務規程に関する議決には、第3項の規定を適用する。

第5条 委員

- (1) 委員またはその代理人には、家内労働従事者の各階層（第1条第1項および第2項）を顧慮した上で、各業種・職種および各地域の関係労働組合ならびに発注者団体の提案に基づき、かかるものが存しないか、委員の提案が出されない場合には、労働組合および使用者団体の連合体（関係中央団体）の提案に基づき、3年を任期として、所管労働官庁が適当な人物を任命する。
- (2) 委員就任の条件、発注者側および家内労働従事者側の委員の特殊性、委員就任の拒絶および家内労働従事者委員の保護については、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定を、第3項から生ずる特例をともなって準用する。
- (3) 任命の前提条件の欠如が任命後に判明した場合、または前提条件が任命後に消滅した場合、または委員が同人の職務義務に著しく違反した場合、所管労働官庁はその委員を解任することができる。

委員資格を否定する正当性については、所管労働官庁がこれを判定する。

- (4) 委員の職務は名誉職とする。委員は、労働裁判所の名誉裁判官に適用される規定に準じて、その活動の遂行に起因した減収分および諸経費、ならびに交通費の立替出費分に対する相応の補償を得る。補償および支給可能な交通費は、個別の場合において、家内労働委員会委員長がこれを決定する。

第3章 一般的保護規定

第6条 リスト管理

家内労働を発注または仲介する者は、家内労働に従事させる者または家内労働の仲介に使う者をすべて記載したリストを、作成しなければならない。リストは発注事務室の見やすい場所に掲示しなければならない。その写し3部を、半年毎に州最高労働官庁または同官庁が指定する機関に、送付しなければならない。州最高労働官庁または同官庁が指定する機関は、関係労働組合および関係発注者団体から要求された場合、随時写しを送付しなければならない。

第7条 報告義務

人をはじめて家内労働に従事させようとする者は、このことを州最高労働官庁または同官庁が指定する機関に、報告しなければならない。当該報告書には、写しを2部添付しなければならない。第6条第4文はこれを準用する。

第7a条 教示義務

家内労働を発注または仲介する者は、その仕事を引き受ける者に、作業開始前に、為されるべき仕事の方法について、作業時に被る事故および健康の危険について、ならびにこれらの危険を回避するための措置および設備について、教示しなければならない。発注者は、同人から仕事を引き受ける者が、この規定に従って教示されたことを、仕事の受託者に書面をもって確認させなければならない。

第8条 報酬一覧表

- (1) 家内労働を発注または引き取る者は、発注および引き取りを行う事務所に、報酬一覧表その他の契約条件に関する案内書類を、公開しなければならない。見本帳を使用する場合は、見本帳に報酬一覧表を添付しなければならない。家内労働が作業従事者の住居または事業所に持込まれるときは、発注者は報酬一覧表が閲覧されるべく提示されるよう、配慮しなければならない。
- (2) 報酬一覧表は、各受託業務の報酬を含むものでなければならない。供給される原材料および補助材料の価格は、別個に明示されなければならない。各受託業務の報酬が記載されえない場合には、確実かつ明確な算出根拠が記載されなければならない。
- (3) 第17条から第19条に定める報酬規定が存する場合は、これを公開しなければならない。その際には、作業従事者に関係する部分の報酬規定だけを公開し、明瞭性に配慮しなければならない。
- (4) 第1項から第3項までの規定は、まず試作品として仕上げられるべき新しい見本には適用しない。

第9条 報酬証明書

- (1) 家内労働を発注または仲介する者は、仕事を受託する者に、同人の費用において、各作業従事者（第1条第1項および第2項）用の報酬簿を、手交しなければならない。作業従事者のもとに置かれる報酬簿には、仕事の発注および引き取りごとに、仕事の種類および数量、報酬、ならびに発注日および納品日を、記入しなければならない。この規定は、まず試作品として仕上げられるべき新しい見本には適用しない。
- (2) 州最高労働官庁または同官庁が指定する機関が許可した場合には、報酬簿（第1項）の代わりに、整然と整理するのに適したファイルと共に、報酬伝票または作業伝票を交付してもよい。
- (3) 家内労働従事者は、報酬証明書の整然とした保管を、心がけなければならない。家内労働従事者は、要求された場合、州最高労働官庁指定機関に報酬証明を提示しなければならない。この義務は、報酬証明を所持している発注者にも適用する。

第4章 労働時間の確保

第10条 時間懈怠の防止

家内労働を発注または引き取る者は、発注または引き取りに際しての無用な時間懈怠が避けられるよう、配慮しなければならない。州最高労働官庁または同官庁が指定する機関は、家内労働委員会と協議の上、用件処理時の不必要な時間懈怠を避けるのに必要な措置を、指示することができる。個々の発注者に対する指示の場合には、家内労働委員会の関与はなくてもよい。

第11条 家内労働の配分

- (1) 家内労働を複数の家内労働従事者に発注する者は、家内労働従事者およびその従業員の作業能力を顧慮して、仕事量を家内労働従事者に均等に配分すべきである。
- (2) 家内労働委員会は、家内労働の不均等な配分によって生ずる不都合を除去するために、各業種または家内労働の種類に関して、一定の期間内に1枚の報酬証明（第9条）で発注することが許される仕事量を、定めることができる。その仕事量は、類似の工場労働者の通常の労働時間内の補助員なしでの完全な作業能力によって成し遂げられ得る量となるよう、算定されなければならない。青少年の家内労働者に関しては、類似の青少年工場労働者が青少年の通常の労働時間内に成し遂げ得る仕事量が、決められなければならない。仕事量の決定は、関係者からの意見聴取の上、撤回可能な決定によって行う。これには委員長が署名をしなければならず、所管労働官庁の承認および所管労働官庁が定める場所における公示を必要とする。仕事量の決定は、そこに別段の期日が指定されていない場合、公示翌日に発効する。報酬一覧表の公開および提示に関する第8条第1項の規定は、これを準用する。
- (3) 各業種または家内労働の種類に関して、第2項に定める規定がなされている限りにおいては、家内労働従事者に規定以上の量を発注してはならない。規定以上の発注は、補助員（家族所属員または外部補助員）の協力が得られる場合、これを許す。その場合この補助員に対しては、第9条に定める報酬証明書を、別途発行しなければならない。
- (4) 重大な理由に基づき、特に公共職業安定所の情報によれば、適当な未就業の家内労働者および家内事業者が、全くまたは十分には存しない場合には、あるいは家内労働従事者の特別な個人的事情により正当化される場合には、家内労働委員会委員長は発注者に対し、規定よりも多い仕事量の発注を報酬証明書と引き換えに、許可することができる。許可はその都度、一定期間についてのみ与えることができるが、6カ月を超えてはならない。

第5章 危険防止（労働保護および公衆衛生保護）

第12条 危険防止の諸原則

- (1) 家内労働従事者の作業場は、機械、工具、器具を含め、作業従事者および従業員の生命、健康、風紀、ならびに第14条の意味における公衆衛生にとって危険が生じない状態にあり、設備が施され、維持され、家内労働もこれと同様に実施されなければならない。
- (2) 家内事業者または準家内事業者によって外部補助員が雇用されるときは、事業所保安およびそのことに基づく使用者の被用者に対する義務に関するその他の規定も適用する。

第13条 労働保護

- (1) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、個々の業種、特定の職種または作業場について、家内労働従事者および家内労働発注者による労働保護の実施のための法規命令を、制定することができる。
- (2) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、家内労働従事者の生命、健康または風紀にとって著しい危険を伴う家内労働を、法規命令によって禁止することができる。

第14条 公衆衛生保護

- (1) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、個々の業種、特定の職種または作業場に関して、公衆衛生にとって有害な伝染病から、ならびに医薬品、薬剤、麻酔剤、毒物、食料品、嗜好品、および生活必需品の流通に際して生じうる危険から、公衆を保護するための法規命令を、制定することができる。
- (2) 警察官庁は、営業監督署および衛生官庁と協議の上、個々の作業場に対して、特に、食料品および嗜好品の製造、加工、包装時に生ずる公衆衛生の危険を防止するために、第1項の意味における公衆衛生を実施するための措置を、命じることができる。
- (3) 連邦政府は連邦参議院の同意を得て、第1項の意味における公衆衛生に対する著しい危険を伴う家内労働を、法規命令によって禁止することができる。

第15条 届出義務

危険防止の実施のために特別な規定が適用される家内労働を発注する者は、営業監督署および警察官庁に、同人から家内労働を受託した家内労働従事者の氏名および作業場を、届出なければならない。

第16条

- (1) 家内労働を発注または仲介する者は、家内労働従事者の生命または健康が、労働従事者の使用に供される技術的な作業ツールおよび作業素材によって脅かされないよう、配慮しなければならない。
- (2) 作業空間および作業設備を維持する者は、作業空間または作業設備にかかわる危険防止の実施のために必要な措置を、講じなければならない。

第16a条 命令

営業監督署は個別の場合において、第12条、第13条、および第16条の実施のために、ならびに第13条および第34条第2項に基づく法規命令の実施のために、いかなる措置が講じられるべきかを、命令することができる。営業監督署は、第3条第2項に基づく指定機関とともに、営業法第139b条に定める監督権限を担う。

第6章 報酬規定

第17条 労働協約、報酬規定

- (1) 家内労働従事者または準家内労働従事者と発注者との契約関係の内容、締結、または終了に関して、労働組合側と発注者または発注者団体側との間で結ばれる書面による協定も、労働協約とみなされる。
- (2) 本法律の意味における報酬規定とは、労働協約、報酬その他の契約条件（第19条）、ならびに外部補助員（第22条）に関する最低労働条件の拘束力ある決定である。

第18条 報酬規定の領域における家内労働委員会の任務

家内労働委員会は以下の任務を担う。

- a) 労働協約の成立に努めること。
- b) 第17条第1項で述べる当事者間のあらゆる紛争の回避および終結のために、一方の当事者の申立てに基づいて、労働協約締結に関する提案を、全当事者に提示すること。提案書が家内労働委員会の説明によって全当事者に受入れられるときは、その提案は労働協約の効力を有する。
- c) 報酬その他の契約条件に関する拘束力ある決定を、第19条の規定通りに定めること。

第19条 拘束力ある決定

- (1) 家内労働委員会の管轄区域に労働組合または発注者団体が存しない、あるいは少数の発注者または家内労働従事者しか存しないとき、不十分な報酬が支払われているかその他の契約条件が不十分であれば、家内労働委員会は、それらの規定の対象となる発注者および家内労働従事者を意見聴取した上で、委員会の管轄区域の全発注者および全家内労働従事者に対して拘束力ある効力を伴う報酬その他の契約条件を、定めることができる。不十分と見なされるのは特に、報酬または契約条件が、家内労働の社会的および経済的特性に鑑みて、同一または同等の工場労働に関する協約賃金または協約上のその他の労働条件を下回る場合である。家内労働委員会の管轄区域内で同一種の家内労働に対する報酬その他の契約条件が、労働協約として合意されている限りは、家内労働従事者にとってより好条件の報酬その他の契約条件が、拘束力ある決定として定められてはならない。
- (2) 拘束力ある決定は、所管労働官庁の同意、ならびに所管労働官庁が定める場所における書面による公示を必要とする。拘束力ある決定の人的適用範囲は、第1条の規定を考慮した上で、定めなければならない。この規定は、そこに別段の期日が指定されていない場合、公示翌日に発効する。所管労働官庁が拘束力ある決定への同意を、報酬その他の契約条件（第1項第2文）の不十分さゆえに拒絶しようとする場合には、その理由を付してこれを家内労働委員会に通知し、同官庁が同意に関する決定を下す前に、拘束力ある決定を変更する機会を、同委員会に与えなければならない。
- (3) 拘束力ある決定は、一般拘束的労働協約の効力を有し、連邦労働社会省管掌の労働協約登録簿に記載されなければならない。拘束力ある決定の諸規定から逸脱し得るのは、被用者に有利な場合のみである。被用者の拘束力ある決定に基づいて成立した諸権利の放棄は、州最高労働官庁または同官庁が指定する機関によって承認された和解においてのみ認められる。かかる権利が喪失することはない。権利の行使の除斥期間は、拘束力ある決定によってのみ定めることができる。消滅時効の短縮についても同様とする。その他の点では、協約当事者の不在のために事情が変わるのでない限り、拘束力ある決定には労働協約に関する法規を準用する。
- (4) 家内労働委員会は、発注者および家内労働従事者から意見聴取の上、拘束力ある決定を変更または破棄することができる。第1項から第3項までを準用する。
- (5) 第1項から第4項までは、第5財産形成法の意味する財産形成のための給付の決定に準用する。

第20条 報酬の種類

家内労働の報酬は通例、単位当たり報酬(単価)として定め、可能な限り単位当たり労働時間に基づいて、定めなければならない。これが不可能な場合には、個別の場合における単価算定の基礎になり得る時間当たり報酬を、定めなければならない。

第21条 仲介業者の報酬規定、発注者の共同責任

- (1) 第1条第2項d)により家内労働従事者に準じる仲介業者に関しては、発注者との関係において、第

17条から第19条に則った報酬規定によって、割増金を定めることができる。

- (2) 発注者が仲介業者に報酬を支払う際に、発注者がその報酬が報酬規定の家内労働従事者に対する所定報酬の支払いに不十分なことを承知している、あるいは状況に照らして承知しているにちがいない場合、あるいは発注者が仲介業者の非信頼性を承知している、または承知しているにちがいないのに同人に支払う場合は、発注者は仲介業者と共にこの報酬に責任を負う。

第22条 外部補助員に対する最低労働条件

- (1) 家内事業者または準家内事業者に雇用される外部補助員に関しては、最低労働条件を定めることができる。その前提は、家内事業者または準家内事業者の報酬が、報酬規定（第17条から第19条まで）によって定められていることである。
- (2) その決定に関しては、家内労働外部補助員報酬委員会が家内労働委員会に代わることを条件に、第19条を準用する。最低労働条件の公開に関しては、第8条第3項を準用する。
- (3) 報酬委員会は、必要な場合に所管労働官庁によって設置される。報酬委員会の構成および手続きには、第4条第2項から第4項までおよび第5条を準用する。委員および代理人は、分野的かつ地域的に関係する労働組合および家内事業者・準家内事業者団体の提案に基づいて、そのような団体が存しない、または提案が提出されない限りでは、関係者から意見聴取の上で、関係使用者側および家内事業者・準家内事業者側から、それぞれ任命されなければならない。

第7章 報酬保護

第23条 報酬監査

- (1) 州最高労働官庁は、報酬監査官による報酬その他の契約条件の有効な監督に、配慮しなければならない。
- (2) 報酬監査官は、本法律第3章の規定、ならびに第17条から第19条、第21条、第22条が規定する報酬その他の契約条件の遵守を監督し、申請があった場合には、単価算定を支援しなければならない。
- (3) 州最高労働官庁は、家内労働が小規模にしか行われていない地域などに関しては、報酬監査官の任務を他の機関に委任することができる。

第24条 差額の追加払いの催告

発注者または仲介業者が、家内労働従事者または準家内事業者に対し、第17条から第19条の報酬規定の所定額、または第29条第5項または第6項の所定額よりも低い額を支払った場合には、州最高労働官庁または同官庁が指定する機関は、発注者または仲介業者に対して、催告で定める期限内に差額を追加払いし、支払証明書を提出するように求めることができる。第1文は、第17条から第19条によって定められ、家内労働従事者または準家内労働従事者に対する金銭給付を内容とするその他の契約条件に、これを準用される。州最高労働官庁は、準家内労働従事者が第1条第6項のケースにおいて回答しない、あるいは真実に反して回答したことが証明された場合には、第1文に定める措置を猶予すべきである。

第25条 州の訴権

州は、最高労働官庁または同官庁が指定する機関を代表として、州の名において権利者に対する差額の追加払い請求権を、裁判において行使することができる。判決は、家内労働従事者または準家内労働従事者にとっても有効である。第24条第3文を準用する。

第26条 外部補助員に対する報酬保護

- (1) 家内事業者または準家内事業者が外部補助員に対し、最低労働条件（第22条）による所定額よりも低い報酬を支払った場合には、差額の追加払い請求および州の訴権に関する第24条および第25条の規定を準用する。
- (2) 家内事業者または準家内事業者が外部補助員に対し、当該協約規定通りに報酬支払を行わない場合も、同様とする。その前提は、家内事業者または準家内事業者の報酬が、報酬規定（第17条から第19条まで）によって定められていることである。

第27条 差押からの保護

家内労働従事者または準家内事業者に認められる報酬に対しては、労働関係または雇用関係に基づく報酬支払義務に関する差押からの保護に関する諸規定を準用する。

第8章 報酬に関する情報提供および説明義務

第28条

- (1) 発注者、仲介業者、家内労働従事者、および外部補助員は、要求された場合、報酬査定機関または報酬監査機関に対し、報酬にかかわるすべての質問に関する情報を提供し、報酬証明書類（第9条）以外にも、完成品、材料サンプル、およびその他の証明書類を、報酬査定または報酬監査のために提示しなければならない。報酬査定機関または報酬監査機関は、完成品1個当たりの労働時間を自ら調査するか、あるいは他の者に調査させることができる。
- (2) 家内労働従事者および準家内事業者は発注者に対し、自分自身の報酬の計算および内訳に関する説明を、要求することができる。

第9章 解約告知

第29条 一般的な解約告知保護

- (1) 家内労働従事者の使用関係は双方から、随時翌日の経過をもって、解約することができる。
- (2) 家内労働従事者が発注者または仲介業者から、4週間以上使用されている場合、使用関係は双方から、2週間の猶予期間をもってのみ、解約することができる。
- (3) 家内労働従事者が主に一人の発注者または仲介業者によって使用される場合、使用関係は4週間の猶予期間をもって、暦月の15日付けまたは末日付けで、解約することができる。6ヵ月を限度とする試用期間中は、解約告知期間は2週間とする。
- (4) 第3項第1文において述べる前提条件の下、発注者または仲介業者による解約告知期間は、以下の通りとする。
 1. 使用関係が2年以上の場合、1ヵ月で暦月の末日付け、
 2. 使用関係が5年以上の場合、2ヵ月で暦月の末日付け、
 3. 使用関係が8年以上の場合、3ヵ月で暦月の末日付け、
 4. 使用関係が10年以上の場合、4ヵ月で暦月の末日付け、
 5. 使用関係が12年以上の場合、5ヵ月で暦月の末日付け、
 6. 使用関係が15年以上の場合、6ヵ月で暦月の末日付け、
 7. 使用関係が20年以上の場合、7ヵ月で暦月の末日付け。家内労働従事者が満25歳になる以前の期間は、使用期間の計算に含めない。
- (5) 民法第622条第4項から第6項までの規定を準用する。
- (6) 重大な理由に基づく解約には、民法第626条を準用する。
- (7) 第2項から第5項に定める解約期間に関しては、家内労働従事者は、受託した仕事量が少なかった場合でも、解約期間が2週間の場合は、解約告知の受理に先立つ24週間に報酬として得た総額の12分の1の額の労働報酬請求権を有し、解約期間が4週間の場合は12分の2、解約期間が1ヵ月の場合は12分の3、解約期間が2ヵ月の場合は12分の4、解約期間が3ヵ月の場合は12分の6、解約期間が4ヵ月の場合は12分の8、解約期間が5ヵ月の場合は12分の10、解約期間が6ヵ月の場合は12分の12、解約期間が7ヵ月の場合は12分の14の額の労働報酬請求権を有する。計算期間中または解約期間中に報酬引き上げがあった場合には、引き上げられた報酬に基づく。疾病給付金または操業短縮手当の受給期間は、計算期間に算入しない。
- (8) 発注者または仲介業者が、第2項、第3項、第4項、または第5項の前提条件に該当する家内労働従事者に対して、少なくとも1年間定期的に発注してきた仕事量を、4分の1以上減らす場合は、その減少が第11条第2項による規定に基づく場合を除き、第7項を準用する。第2項の場合において、使用関係が1年未満の場合は、使用関係の継続期間中に発注された仕事量に基づく。第1文および第2文は、仕事量の減少が法的に有効に導入された操業短縮労働に基づく場合には、これを適用しない。
- (9) 発注者が、主に同人のために仕事を仲介する仲介業者に対して、定期的に配分する仕事量の将来の減少を、適時に通知しない場合、仲介業者は発注者に対して、解約告知期間の遵守に起因する諸費用の補償を、解約告知期間中に発注者の行動ゆえに仕事が不可能であった限りにおいて、請求することができる。

第29a条 被用者代表制の枠内における解約告知保護

- (1) 事業所委員または青少年・職業訓練生代表委員である家内労働従事者の使用関係の解約告知は、使用者が重大な理由に基づき、解約告知期間を遵守することなく労働関係の解約告知を行うことを正当化する事実が存する場合、ならびに事業所組織法第103条により必要とされる同意が存する、あるいは裁判所の決定がそれに代わる場合を除き、これを認めない。各任期終了時点から起算して、任期終了後1年以内の解約告知は、使用者が重大な理由に基づき、解約告知期間を遵守することなく労働関係の解約告知を行うことを正当化する事実が存する場合を除き、これを認めない。委員資格の

終了が裁判所の決定に基づく場合には、これを適用しない。

- (2) 選挙管理委員である家内労働従事者の解約告知は、その任命の時点から、選挙立候補者である家内労働従事者の解約告知は、候補者名簿作成の時点から、それぞれ選挙結果の公表まで、これを認めないが、ただし、使用者が重大な理由に基づき、解約告知期間を遵守することなく使用関係の解約告知を行うことを正当化する事実が存する場合、ならびに事業所組織法第103条により必要とされる同意が存する、あるいは裁判所の決定がそれに代わる場合はこの限りでない。選挙結果の公表後6ヵ月以内は、使用者が重大な理由に基づき、解約告知期間を遵守することなく使用関係の解約告知を行うことを正当化する事実が存する場合を除き、解約告知を認めない。選挙管理委員会が事業所組織法第18条第1項に従い、裁判所の決定を通じて他の選挙管理委員会によって代替される場合は、選挙管理委員にはこのことを適用しない。
- (3) 家内労働の委託が中止される場合、第1項および第2項に述べる者の使用関係の解約告知は、最速で委託中止日付けで認めるが、止むを得ない経営上の必要性から、それよりも早期の解約告知が行われる場合は、この限りではない。

第10章 発注禁止

第30条 家内労働の発注禁止

州最高労働官庁または同官庁が指定する機関は、以下に該当する者に対し、家内労働の発注および仲介を禁止することができる。

1. 最近5年間に再三本法律の規定に違反したかどで、確定力を有する有罪判決を受けた、あるいは過料を課された者。
2. 州最高労働官庁または同官庁が指定する機関に対して、差額の追加払い義務（第24条）を逃れるため、虚偽の申立てを行った、あるいは虚偽の証明書類を提示した者。
3. 州最高労働官庁または同官庁が指定する機関の差額（第24条）の追加払い要請に、再三応じなかった、あるいは要請後に追加払いしたものの引き続き低い報酬を支払った者。

第11章 犯罪行為および秩序違反

第31条 禁止された家内労働の発注

- (1) 危険防止の実施のために制定した法規（第13条第2項、第14条第3項、第34条第2項第2文）により禁止されている家内労働を、発注または仲介する者は、1年以下の自由刑または罰金刑に処す。
- (2) 行為者の行為が過失によるときは、刑罰は6ヵ月以下の自由刑または180日以下の日割罰金とする。

第32条 労災防止および危険防止の領域における犯罪行為および秩序違反

- (1) 第31条のケースを除き、故意または過失により下記の違反を行う者は、秩序違反とする。
 1. 法規が特定の構成要件に対して、過料規定の適用を定める限りにおいて、危険防止の実施のために制定した法規（第13条、第14条第1項および第3項、第34条第2項第2文）に違反する者、あるいは
 2. 第14条第2項または第16a条に基づく執行可能な処分に違反する者。

第1文第1号に規定する適用規定は、同条項で述べる法規が本法律の発効前に制定されている限りにおいて、不要とする。

- (2) 秩序違反は、1万ユーロ以下の過料に処することができる。
- (3) 故意に第1項第1号に述べる行為を犯し、それによって家内労働従事者の労働力または健康を脅かす者は、1年以下の自由刑または罰金刑に処する。
- (4) 第3項の場合において、その危険を過失から惹起する者は、6ヵ月以下の自由刑（Freiheitsstrafe）または180日以下の日割罰金に処する。

第32a条 その他の秩序違反

- (1) 第30条によって下された家内労働の発注および仲介の執行可能な禁止に、故意または過失により違反する者は、秩序違反とする。
- (2) 故意または過失により下記のことを行う者は、秩序違反とする。
 1. リスト管理（第6条）、家内労働の報告または届出（第7条、第15条）、教示義務（第7a条）、報酬一覧表の公開（第8条）、報酬証明（第9条）、または報酬に関する情報提供義務（第28条第1項）に関する規定に違反する者、
 2. 家内労働者を時間僻怠から保護するための執行可能な指示（第10条）に違反する者、
 3. 法規が特定の構成要件に対して、過料規定の適用を定める限りにおいて、第11条第2項に定める家

- 内労働の配分規定に違反する者、あるいは
4. 家内労働従事者（第1条第1項）または準家内労働従事者（第1条第2項）として、協働する家族所属員の第32条に定める違反行為を黙認する者。
 - (3) 第1項に定める秩序違反は1万ユーロ以下の過料、第2項による秩序違反は2,500ユーロ以下の過料に処することができる。

第12章 末尾規定

第33条 施行規定

- (1) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得、労働組合および使用者諸団体の中央団体を意見聴取した上で、本法律の施行に必要な以下のa) からd) までに関する法規命令を、制定する権限を有する。
 - a) 準家内労働従事者の認定手続き（第1条第2項から第5項）、
 - b) 家内労働委員会および家内労働外部補助員報酬委員会の設置、ならびに各委員会における手続き（第4条、第5条、第11条、第18条から第22条）、
 - c) 家内労働の初回発注時のリストおよび届出の形式、内容、および送付（第6条および第7条）、
 - d) 報酬証明書の形式、内容、発行、および保管（第9条）。
- (2) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意を得、労働組合および使用者団体の中央団体を意見聴取した上で、本法律の施行のため一般的行政規定を制定することができる。

脚注

第33条第1項 冒頭のイタリック体の *Vereinigungen*（諸団体）は、*Vereinigung*（団体）に訂正

第34条 発効

- (1) 法律は公布の一ヵ月後に、第33条は公布の翌日に発効する。
- (2) 本法律の発効に伴い、1939年10月30日の公布条文における家内労働法（ライヒ官報、第1部2145頁）、および1939年10月30日の家内労働法施行令（ライヒ官報、第1部2152頁）は失効する。危険防止の実施のための従来法規に基づいて制定された諸政令は、それら政令において言及される1939年10月30日の公布条文における家内労働法、および1923年6月30日の公布条文における家内労働法（ライヒ官報、472/730頁）の諸規定に、本法律の当該規定が取って代わるという条件で、効力を保つ。

脚注

第34条第1項 第33条の発効に関するイタリック体は、原条文。

第 1 家内労働法施行令

HAGDV 1 (略称)

作成日付 1951 年 8 月 9 日

正式名称

「直近では 2006 年 10 月 31 日の政令（連邦官報、第 1 部、2407 頁）第 435 款により改正された、1976 年 1 月 27 日の公布条文（連邦官報、第 1 部、221 頁）における第 1 家内労働法施行令」

現状 1976 年 1 月 27 日公布（連邦官報、第 1 部、221 頁）の新条文

直近では 2006 年 10 月 31 日の政令（連邦官報、第 1 部、2407 頁）第 435 款により改正

現状の詳細は、メニューの備考（Hinweise）にある。

脚注

本政令は、1953 年 8 月 14 日の政令（連邦官報、第 1 部、938 頁）の条件に従い、ならびに 1974 年 10 月 29 日の法律（連邦官報、第 1 部、2879 頁）第 3 款第 1 条との関連における 1952 年 1 月 4 日の法律（連邦官報、第 1 部）第 14d 条により、ベルリン州にも適用する。

本政令は、統一条約第 3 条に述べられている領域において、1990 年 9 月 23 日の法律（連邦官報、第 2 部、885、1021 頁）第 1 款との関連における統一条約付属書 I、事項分野 A、第三章、No.9 に従い、下記の条件をもって発効する。すなわち、本政令は 1991 年 1 月 1 日より適用する。

（+++条文紹介 1976 年 1 月 31 日より有効+++）

第 1 章 準家内労働従事者の認定手続き

第 1 条 準家内労働従事者の認定手続き

- (1) 準家内労働従事者の認定については、認定すべき個人または階層の業種または職種を、所管家内労働委員会（家内労働法第 4 条第 1 項）が決定する。その他の点においては、合同家内労働委員会（家内労働法第 4 条第 1 項第 4 文）が決定する。
- (2) 準家内労働従事者の認定に関する決定においては、認定の地域的、物的および人的適用範囲、ならびに認定開始期日を、明示しなければならない。認定は期限付きでも、付帯義務または条件を付した上でも、行うことができる。
- (3) その他の点においては、認定、変更または取消の手続き、ならびに階層の認定から個人を除外する手続きは、第 5 条および第 7 条に従う。

第 2 章 家内労働委員会の設置

第 2 条 家内労働委員会設置の公示

家内労働委員会設置は、所管労働官庁がその都度定める場所において、公示しなければならない。その際には、家内労働委員会の地域的、物的および人的管轄範囲を、明示しなければならない。

第 3 条 委員長

- (1) 委員長は、発注者、仲介業者、家内労働従事者または準家内労働従事者であってはならない。
- (2) 家内労働委員会委員長の決定に先立ち、所管労働官庁は労働組合および使用者団体の連合体（中央組織）から、意見を聴取するものとする。州最高労働官庁が委員長を決める場合に限っては、中央組織の支部が州域内に存する限りにおいて、かかる組織の意見聴取で十分とする。
- (3) 委員長は行われた決議の範囲内において、家内労働委員会を代表する。委員長は重要な事案においては、同人が行った措置について、家内労働委員会に報告しなければならない。委員長は、家内労働委員会に対する意思表示および情報提供を、受理する権限を有する。

第 4 条 委員

- (1) 所管労働官庁は、家内労働従事者および発注者の代表を各 3 名、家内労働委員に任命するとともに、代理人を最低各 3 名任命する。同官庁は委員および代理人に支障がある場合に備え、さらに代理人を任命することができる。
- (2) 委員または代理人には、家内労働委員会設置の対象の業種または職種の家内労働について、特別な知識および経験を有する人物を、任命するものとする。
- (3) 家内労働委員会は、適正な比率の家内労働従事者側代表（家内労働法第 1 条第 1 項および第 2 項）ならびに発注者側代表で、構成するものとする。少数派に対しては、公正に配慮するものとする。
- (4) 関係労働組合または発注者団体が、委員または代理人の任命に関する然るべき提案を行わないときは、これに対して提案提出の然るべき期限を設定する。この期限が経過するまでに、然るべき提案

が所管労働官庁に提出されなかったとき、あるいは関係労働組合または発注者団体が存しないときは、関係中央組織に対し提案の提出を要請する。家内労働委員会設置の対象である管轄分野の発注者または家内労働従事者中の適当な人物から、意見聴取した上での委員または代理人の任命（家内労働法第5条第1項第2文）は、関係中央組織に対して然るべき提案提出期限を設定し、然るべき提案が所管労働官庁に届くことなしに、これが経過した後のみ、行うべきものとする。

- (5) 第4項第2文に従い、中央組織の提案に基づいて、委員または代理人を任命するときは、州最高労働官庁が設置する家内労働委員会に関するこれらの提案は、中央組織の支部が州域内に存する限りにおいて、中央組織の支部から受けるものとする。

第3章 家内労働委員会における手続き

第5条 家内労働委員会における手続き全般

- (1) 家内労働委員会の会議は、非公開とする。家内労働委員会は、特定の者を陪席させることができる。所管労働官庁の代表者、第7条第3項第4文の場合においては、同列の経済官庁の代表者も、審議権をもって会議に参加する権限を有する。
- (2) 家内労働委員会は、委員長が招集する。所管労働官庁または3名以上の委員が請求する場合は、委員長は然るべき期限以内に、家内労働委員会を招集しなければならない。
- (3) 委員長は委員と協議の上、会議の開催地、開始日時および議事日程を定める。不都合により、家内労働委員会の会議へ参加できない委員があるときは、同委員はこれを会議の前の適時に、理由を明示した上で、委員長に連絡しなければならない。委員長は不都合な委員の代わりに、同委員側の代理人の内1名を、招集しなければならない。
- (4) 家内労働委員会の議決は書面をもって記録し、議決に参加した委員がこれに署名しなければならない。不都合により署名できない委員がいるときは、同委員側の最年長の委員が、このことを議決の下に注記しなければならない。
- (5) 家内労働委員会の会議については、議事録を作成し、審議結果および議決の文言、ならびにこれを可決した過半数の表決権を、記録しなければならない。準家内労働従事者に関する議決において、議事録にその他に、保護必要性（家内労働法第1条第2項第2文および第3文）に関して決定的と認定した事情も、詳しく記述しなければならない。報酬その他の契約条件の変更に関する議決においてはさらに、同一または同等の工場労働に関するいかなる労働協約に準拠したかも、議事録に記録しなければならない。かかる労働協約が存しないときは、家内労働委員会が決定に際して準拠した比較基準を、議事録に記載しなければならない。小委員会の設置（家内労働法第4条第1項第3文）に関する議決においては、小委員会の権限および構成を、議事録に記載しなければならない。議事録は委員長が署名し、会議日の起点（午前0時）から起算して3週間以内に、会議に参加した委員または代理人に、送付しなければならない。委員または代理人は、書面をもって議事録に対し、異議を申し立てることができる。異議申立は、会議日の起点（午前0時）から起算して4週間以内に、委員長に届けられた場合、期限以内に提起されたものとする。異議申立書は議事録に添付し、その他の委員または代理人に公表しなければならない。
- (6) 専門家に招聘（諮問）する必要性（家内労働法第4条第2項第2文）については、家内労働委員会が個別の場合において決定する。急を要するために必要な場合、委員長はかかる議決を、稟議により行うことができる。議決には、専門家に諮問する問題を、記載しなければならない。専門家には適時に書面をもって、質問を通知しなければならない。専門家は、諮問を受ける議事日程部分のみにおいて、家内労働委員会の会議への参加権を有する。諮問すべき専門家は、委員長が決定する。委員長はその際可能な限り、委員の提案に配慮するものとする。完成品1個当たりの労働時間を自ら調査するか、あるいは他の者に調査させる必要性（家内労働法第28条）については、家内労働委員会が個別の場合において決定する。第2文から第6文までを準用する。
- (7) 専門家の招聘または労働時間調査に費用がともなうときは、家内労働委員会は決定を行う際、費用と措置の必要性および規模が、適正なバランスを保つよう、配慮しなければならない。

第6条 家内労働委員会の関与

州最高労働官庁または同官庁が指定する機関が、家内労働委員会と協議することを義務付けられているときは（家内労働法第10条第2文）、家内労働委員会の委員長に、予定する措置について、適時に通知しなければならない。措置は、家内労働委員会が議決（家内労働法第4条第3項）によって、その見解を決定し、労働官庁に通知した後はじめて、実施することができる。家内労働委員会の議決は、稟議により行うことができる。

第7条 同意手続き

- (1) 所管労働官庁の同意を必要とする決定（家内労働法第1条第4項、第11条第2項、第19条第2項）を、家内労働委員会が行うときは、同委員会は然るべく通知した上で、決定に係る家内労働従事者および発注者、ならびに関係の労働組合および発注者団体に対して、また連邦労働社会省の同意だけがが必要な場合（家内労働法第3条第1項第3文）には、州最高労働官庁に対しても、然るべき期限を定め、それまでに書面をもって見解を表明する機会を、与えなければならない。書面による異議申立が期限以内に提起されたときは、この異議申立について、公開の口頭弁論を行わなければならない。委員会が異議申立を正当と認めるときは、委員会は以前の議決を撤回した上で、新たな決定を行わなければならない。この決定には第1文を適用する。
- (2) 第1項は、個人を準家内労働従事者と認定する場合には、適用しない。家内労働委員会はこの場合、その決定に先立って、認定対象者および認定対象者が住所または営業所を有する州の所管労働官庁に対し、然るべき期限以内に見解を表明するよう、要請しなければならない。
- (3) 家内労働委員会は所管労働官庁の同意を、書面をもって申請しなければならない。申請書には、同意を必要とする決定について審議した会議の議事録を、添付しなければならない。期限以内に出された異議申立（第5条第5項）についても、同様とする。連邦労働社会省が管轄するときは（家内労働法第3条第1項第3文）、家内労働委員会は議事録を、州最高労働官庁にも送付しなければならない。準家内労働従事者の認定が、特定の個人だけにかかわるのでないときは、所管労働官庁は同意に関する決定に先立って、同列の経済官庁に対し、見解の表明を要請しなければならない。

第4章 家内労働外部補助員報酬委員会の設置および同委員会における手続き

第8条 報酬委員会

- (1) 家内労働外部補助員報酬委員会の設置については、家内事業者および準家内事業者の側、ならびに外部補助員（家内労働法第2条第6項）の側から、半数ずつの委員が任命されることを条件に、第2章の規定を準用する。関係者が意見聴取した上での委員の任命（家内労働法第22条第3項第3文）は、関係の労働組合または家内事業者・準家内事業者団体が存しない場合、あるいは所管労働官庁が定めた適当な期限までに、然るべき提案がなされなかった場合にのみ、行うものとする。
- (2) 家内労働外部補助員報酬委員会における手続きについては、第5条および第7条を準用する。

第5章 一般的保護規定の施行

第9条 リスト管理

- (1) 家内労働法第6条により管理すべきリストは、下記の通り分類しなければならない。
 1. 家内労働従事者（家内労働法第1条第1項）、
 2. 家内労働法第1条第2項a)に定める準家内労働従事者、
 3. 家内労働従事者に準じる引受人および家内労働従事者に準じない仲介業者（家内労働法第1条第2項d）、第2条第3項）
- (2) リストには、少なくとも下記の事項を記載しなければならない。
 1. 家内労働従事者の氏名、
 2. 生年月日、
 3. 同人の住居または事業所の精確な住所、ならびに郵便番号、
 4. 職種、
 5. 最初の従業の年月日、
 6. 最終的退職の年月日。
- (3) リストは、半暦年中に従業した者全員（第1項）を、記載していなければならない。新たな半暦年用には、新たなリストを備えなければならない。これには旧リストから、この半暦年の開始時点で、家内労働関係その他の契約関係を法的効力をもって終了していない者の氏名を、転記しなければならない。旧リストは、その設置年の翌歴年の末日まで、保管しなければならない。
- (4) 最高労働官庁は、リストの雛型を作成するものとする。同官庁はさらに、同官庁または同官庁が指定する機関へリストの送付しなければならない期限も、定めることができる。
- (5) リストの調達および記入は、家内労働を実施または仲介する者の責務とする。

第10条 報酬簿の管理

- (1) 家内労働法第9条、第11条および第28条の意味する報酬証明書とは、通例、第12条に定める事項を記載した報酬簿である。州最高労働官庁は、報酬簿の雛形を定めることができる。
- (2) 報酬簿の調達および記入は、第12条第2項の規定にかかわらず、家内労働を実施または仲介する者の責務とする。

- (3) 各家内労働従事者または準家内労働従事者（家内労働法第1条第1項および第2項）には、遅くとも最初の清算までに、報酬簿を手交しなければならない。
- (4) 家内労働従事者または準家内労働従事者が、複数の発注者のために従業するときは、各発注者が別個の報酬簿を、発行しなければならない。

第11条 報酬伝票または作業伝票報酬の許可

- (1) 家内労働法第9条第2項に規定する報酬伝票または作業伝票の発行は、その使用が業務取引に非常に有益である場合にのみ、これを許可することができる。
- (2) 報酬伝票または作業伝票は、各伝票に通し番号を付し、切り離し可能な表紙付きの複写帳簿まとめられ、タイプライター、インク、複写用鉛筆またはコピー用鉛筆によって作成する作業伝票の形態でのみ、使用することができる。帳簿の表紙は、報酬簿の第1頁に相当する。それゆえその上には、第12条第1項に定める事項を、記入しなければならない。家内労働を受託する者それぞれ用に、別個の帳簿を使用しなければならない。家内労働法第9条第2項に規定する整理ファイル（報酬ファイル）は、しっかりとしたカバーを備えていなければならない。それは、挿入すべき表紙、それに続く印刷頁（第12条第5項）および番号順に収納する帳簿の報酬伝票とともに、所定の報酬証明書をなす。
- (3) 家内労働を発注または仲介する際に、第2項に従い報酬伝票を使用する者は、報酬伝票のカーボンコピーを、複写帳簿または整理ファイル（クイックイン式ファイル）に補完する義務を負う。
- (4) 報酬証明書の他に管理される出来高伝票、清算伝票、納入伝票その他の伝票には、制限はなく、許可を必要としない。報酬証明書の正規の管理は、かかる伝票によって損なわれてはならない。スペースが足りないために、仕事およびその部分業務の種類その他を、完全に報酬証明書に記入できないときは、これに用紙を補うことができる（補足用紙）。第2項第1文、第3項、ならびに家内労働法第9条第3項の規定を適用する補足用紙は、番号および内容を簡単に付記して、報酬証明書に記載しなければならない。

第12条 報酬証明書の形態および内容

- (1) 報酬簿、ならびに州最高労働官庁または同官庁が指定する機関が許可した報酬伝票および報酬ファイルはさらに、家内労働法第9条第1項において要求する事項の他に、下記の事項を含んでいなければならない。
 - a) 報酬簿所有者の氏名、生年月日、職種および業種、住所および作業所、
 - b) 家内労働を発注または仲介する者の氏名、商号、業種、事業所または会社所在地、
 - c) 定期的協働者の人数を、下記の通り分類して
 - aa) 家族構成員、その氏名、生年月日、
 - bb) 外部補助員、
 - cc) 家内労働者。
- (2) 第1項 a) および b) に定める記入は、発注者が行い、c) に定める記入は、家内労働、家内事業者または準家内労働従事者が、行わなければならない。
- (3) 割増および法的請求権に基づき報酬の他に支払われたその他の金銭給付は、別個に表示しなければならない。個々の業種または職種に関するその他の事項が、報酬証明書に相当と思われるときは、所管労働官庁はかかる事項を報酬証明書に盛り込むよう、指示することができる。
- (4) 所管労働官庁は単一または複数の業種または職種について、統一的報酬証明書の管理を規定することができる。
- (5) 所管労働官庁は、家内労働法の個々の規定または法律の目的および目標の要点を、報酬証明書に付記するよう指示することができ、これは数頁にわたっても良いものとする。その他の法令の規定についても、注記することができる。
- (6) 所管労働官庁は、第3項から第5項までに基づき制定された規定を、公示しなければならない。

第13条 報酬証明書の保管

- (1) 清算済みの報酬証明書は、最後の記入の年から3歴年の経過（末日）まで、家内労働従事者または準家内労働従事者により、保管されなければならない。求められた場合には、これを閲覧に供しなければならない（家内労働法第9条第3項）。
- (2) 第1項は、第11条第3項の場合において、発注者に準用する。

以上
連 邦 労 働 社 会 省

家内労働の報酬・契約条件に関する拘束力ある決定¹

- 鉄・金属・電気製品、時計、精密機械・光学製品分野(2011年1月18日)
○連邦公報 2011、1449 頁；草案の公示：2011年1月27日、連邦公報 2011、333 頁

第1条 適用範囲

この拘束力ある決定の適用範囲は、以下の通りとする。

【物的適用範囲】

鉄・金属・電気製品、時計(おもり式鳩時計を含む)、精密機械・光学製品の製造、加工および処理(すべての部分作業および包装作業を含む)。ただし、金属装飾品および玩具、ならびに時計文字盤の彫刻および木製時計箱の製造は除く。

【人的適用範囲】

すべての家内労働従事者およびそれと同等とみなされる者。

【空間的適用範囲】

a)報酬地域 I

バーデン・ヴュルテンベルク州、バイエルン州、ベルリン州の統一条約第3条に掲げない部分、ブレーメン州、ハンブルク州、ヘッセン州、ニーダーザクセン州、ノルトライン・ヴェストファーレン州、ラインラント・プファルツ州、ザールラント州およびシュレーズヴィヒ・ホルシュタイン州の地域。

b)報酬地域 II

ベルリン州の統一条約第3条に掲げる部分、ならびにブランデンブルク州、メクレンブルク・フォアポンメルン州、ザクセン州、ザクセン・アンハルト州およびチューリンゲン州の地域。

この拘束力ある決定は、家内労働従事者に対して労働協約に基づき報酬を支払う事業所に対しては適用されない。

第2条 報酬グループ

(1)2011年8月31日までは、依然として以下の報酬グループが適用される。

報酬グループ 1	専門的な予備知識なく、短時間の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な単純作業。
報酬グループ 2	専門的な予備知識なく、4時間以上の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な作業。
報酬グループ 3	専門的な予備知識なく、8時間以上の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な作業。
報酬グループ 4	作業を実施するためには適切な職業訓練、または熟練労働者のものと同等とみなされる技能および知識が前提とされる作業、および報酬グループ 1~3 に含まれない作業。

上記のすべての教育について、この報酬グループに対しても、後述の第3項の定義が適用される。

(2)2011年9月1日以降は、以下の報酬グループが適用される。

報酬グループ 1	専門的な予備知識なく、短時間の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な単純作業。
報酬グループ 2	専門的な予備知識なく、4時間以下の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な作業。
報酬グループ 3	専門的な予備知識なく、4週間以下の教育(事業所内または家内労働従事者の作業場所での教育)の後に実施可能な作業。
報酬グループ 4	通例は 18 週以下の短期養成(事業所内または家内労働従事者の作業場所での養成)で獲得されるような、またはその知識と同等とみなされるような、作業もしくは材料に関する知識または特別な技能が、作業の実施時に要求される業務。
報酬グループ 5	作業を実施するためには適切な職業訓練、または熟練労働者のものと同等とみなされる技能および知識が前提とされる業務。

¹ August Wilhelm Otten(2012) *Heimarbeitersrecht – Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit* pp.305-311.

- (3)教育とは、委託者またはその代理人による、実施されるべき作業に関する家内労働従事者の講習および実習をいう。短期養成とは、指示される作業を実施するために必要となる、作業を正しく安全に、かつ、できるだけ簡単に実施できるようにするための知識および技能の体系的な伝授をいう；短期養成には、標準的な業務遂行能力に達するための時間は必ずしも含まれない。短期養成は—2005年3月23日の職業教育法のそのつど有効な文言に基づく職業訓練とは異なり—単独の作業工程に限定される。必要となる教育期間または短期養成期間の長さの確認にあたっては、個別の事例で実際に使用された時間を基準にするのではなく、標準的な適性の家内労働従事者を一場合により有する専門的な予備知識を考慮せずに—作業が適切に実施できるようにするために必要な時間を基準とする。

第3条 最低時間報酬

2011年8月31日までは、この日まで有効な報酬グループに対し、以下の額の最低時間報酬とする。

	a)報酬地域 I	b)報酬地域 II
報酬グループ 1	9.30€	8.62€
報酬グループ 2	9.42€	8.72€
報酬グループ 3	9.73€	9.01€
報酬グループ 4	10.95€	10.14€

2011年9月1日以降は、以下の額の最低時間報酬とする。

	a)報酬地域 I	b)報酬地域 II
報酬グループ 1	9.39€	8.65€
報酬グループ 2	9.62€	8.86€
報酬グループ 3	9.95€	9.16€
報酬グループ 4	10.52€	9.69€
報酬グループ 5	11.31€	10.42€

第4条 製造時間

- (1)製造時間は、家内労働従事者が標準的な業務遂行能力において、出来高払い計算の基礎となる最低賃金としての時間報酬に達するように決定しなければならない。
- (2)標準的な業務遂行能力とは、適切な家内労働従事者によって、十分な練習および指導の後に、健康を損なうことなく、継続的に到達可能および期待可能である能力と理解される。製造時間内には、必要な時間の余裕および、必要があれば作業工程に起因して発生する疲労を解消するための十分な休憩時間を含めなければならない。
- (3)時間の記録は、信頼性のある時間測定の実行原則および手法に基づいて行われなければならない。

第5条 家内労働加算金およびその他の法定給付

- (1)家内労働従事者は、一般的費用に対して適切な加算金を受け取るものとし、その額は少なくとも出来高払い報酬の5%としなければならない。この加算金は報酬手帳に、別個に記録しなければならない。
- (2)委託者によって委託処理のために作業用機器(工具、装置、器具、機械など)が用意されることを理由に、家内労働従事者に費用を負担させることは許されない。
- (3)さらに家内労働従事者は、疾病、母性保護および祝日に対して法規定で定められる給付を受け取るものとする。

第6条 輸送費

- (1)家内労働の納入および受け取りのための輸送費を、家内労働従事者に負担させることは許されない。
- (2)輸送費を補償するために、委託者の指示で処理すべき材料を受け取りに行き、完成した物品を納入する家内労働従事者は、純労働報酬月額額の1.5%の一括加算金を受け取るものとする。家内労働従事者が委託者の指示で行う、暦週ごとに2回目以降の車両移動に対しては、当該の家内労働従事者は、その作業場と委託者の受け取りおよび納入場所との間の直線距離が2キロメートルを超える限り、報酬グループ I の最低時間報酬の額を受け取るものとする。この加算金は報酬手帳に、別個に記録しなければならない。

第7条 休暇請求権

- (1)家内労働従事者は、毎年、有給の保養休暇の請求権を有する。
- (2)以下に別段の定めがない限り、連邦法律公報第 III 部、分類番号 800-4 に公示された修正済みの文言における連邦休暇法の規定、および 1976年4月12日の青少年労働保護法(連邦法律公報第 I 部、965頁)のそのつど有効な文言における規定を適用する。

第 8 条 休暇期間

休暇期間は、満 18 歳以上の家内労働従事者は、30 仕事日とする。暦年の初めにおける年齢を基準とする。

第 9 条 休暇中報酬

休暇中報酬は、当暦年の 1 月 1 日から 12 月 31 日までの期間に稼得した、税引き前および社会保険料控除前の、費用補填加算金を除く、さらに祝日による報酬減、病気欠勤および休暇に対して給付される支払いを除いた、純労働報酬額の 11.63%とする。

第 10 条 追加休暇手当

家内労働従事者は、稼得した第 9 条の意味における労働報酬の 5.37%の額の追加休暇手当の請求権を有する。

第 11 条 支払い

- (1) 休暇中報酬および追加休暇手当は、休暇開始前の最終の報酬支払い時に支払わなければならない。
- (2) 家内労働関係が終了する場合には、休暇中報酬および追加休暇手当は、最終の報酬支払い時に同時に支払わなければならない。この事例では、休暇中報酬および追加休暇手当の計算は、休暇中報酬の最終の支払いの基礎とされた算定期間の経過後の期間に稼得された労働報酬から算出しなければならない。

第 12 条 報酬証明文書への記録

委託者は、休暇の許可をそのつど報酬手帳に記録しなければならない。この記録には、以下の項目を含めなければならない。

- a) 休暇の開始日および休暇期間
- b) 休暇中報酬および追加休暇手当の算定基礎(期間、報酬総額および百分率)
- c) 休暇中報酬および追加休暇手当の総額
- d) 休暇中報酬および追加休暇手当の支払い日

第 13 条 法定の追加休暇

重度障害者は、2001 年 6 月 19 日の社会法典第 9 編第 125 条(連邦法律公報第 I 部、1046 頁)の規定により重度障害者が権利を有する追加休暇に対して、社会法典第 9 編第 127 条第 3 項の規定に基づき休暇中報酬(第 9 条に掲げる労働報酬の 4%の額の追加休暇手当を含む)を受けるものとする。連邦休暇法第 15 条第 2 項の規定により引き続き効力を維持する州法上の規定は、これによって影響を受けない。

第 14 条 年次臨時報酬の請求権

- (1) 少なくとも当暦年の 1 月 1 日から就業する家内労働従事者は、年次臨時報酬を、当暦年の 1 月 1 日から 10 月 31 日までの期間に稼得された第 9 条の規定による純労働報酬の平均月額額の 15%の額(報酬地域 I の場合)または 12.5%の額(報酬地域 II の場合)で、それぞれ受けるものとする。ただし、家内労働従事者が支払い期日において、解約を告知されていない就業関係にあることを前提条件とする。
- (2) 年次臨時報酬は、遅くとも 12 月に行われる支払いと同時に支給される。
- (3) 年次臨時報酬には、委託者のすべての給付—たとえば、クリスマス賞与、年末賞与、年次賞与、業績配分、利益配当、第 13 月報酬²などを加算することができる。
- (4) 2011 年 4 月 1 日に就業関係にある家内労働従事者は、さらに 2 つの追加的な臨時報酬を受けるものとする。

² 13 番目の月次報酬(13. Monatsentgelt)とは、例えば以下のケースでは、11 月 1 日に解約が告知されない就業関係にあり、その関係が 7 月 1 日から継続している場合に支払われる。

<http://www.dpvkom-bayern.de/info/post/13monatsentgelt.htm>(2013 年 2 月 19 日閲覧)。

第一の臨時報酬は、2011年4月の計算と同時にされるもので、2010年10月1日から2011年3月31日までの期間内に計算された時間報酬の数³に0.15ユーロ(報酬地域Ⅰの場合)または0.14ユーロ(報酬地域Ⅱの場合)を乗じて計算される。

第二の臨時報酬は、2011年9月の計算と同時にされるもので、2011年4月1日から2011年8月31日までの期間内に計算された時間報酬の数に0.15ユーロ(報酬地域Ⅰの場合)または0.14ユーロ(報酬地域Ⅱの場合)を乗じて計算される⁴。

第15条 財産形成給付金／老齢保障給付金の請求権

- (1) 委託者は家内労働従事者のために財産形成給付金を、1994年3月4日の第5次財産形成法(5. VermBG)(連邦法律公報第Ⅰ部、406頁)のそのつど有効な文言における規定に従って支給する。
- (2) 財産形成給付金は、家内労働従事者の一人ひとりに対して、追加休暇手当を含めた休暇中報酬の計算のために基礎とされた第9条に掲げる純労働報酬の3%の額とする。この財産形成給付金は、事業所の労働者のための労働協約により定められる老齢保障給付金を上回ることは許されない。
- (3) 財産形成給付金の請求権は、事業所または企業のために中断のない就業を開始してから7暦月目の月初をもって初めて発生する。この請求権が暦年内に発生し、終了し、または百分率に変更される限り、百分率は按分の上で適用しなければならない。
- (4) この拘束力ある決定の発効*後に締結される契約に対しては、財産形成給付金の老齢保障給付金としての利用のみが指定される。
- (5) 第4項の規定とは異なり、第1項の規定による財産形成給付金は、経過的に依然として以下の事例においては支給される。
 - a) 第1項の規定による財産形成給付金が支給される既存の契約であって、その有効期間の少なくとも半分が、拘束力ある決定の発効*の時点で経過している契約に基づき締結された、または締結される継続契約。
 - b) この拘束力ある決定の発効*の時点で満57歳に達している家内労働従事者。

*2006年9月1日⁵(第28条第1段—連邦公報2007、4418頁—2011年1月18日の拘束力ある決定には記載なし)

第16条 投資の種類および手続き

- (1) 家内労働従事者は、第5次財産形成法第2条に定める財産形成投資の種類の中から、自由に選択することができる。選択にあたっては、勤労者貯蓄補助金によって国の支援を受ける投資であれば、2つまでの投資機関の2つまでの異なる投資の種類を選択することが可能となる。そのつど選択した投資の種類変更、投資機関の変更、ならびに場合により複数の投資種類への投資額の配分の変更は、暦年の年初にのみ可能とする。家内労働従事者によって、ある暦年に対して下された決定は、委託者の同意を得た上でのみ、変更することができる。
- (2) 確定された財産形成給付金の投資に対してと、労働報酬の一部を用いる財産形成投資(第5次財産形成法第11条)に対しては、家内労働従事者はできる限り、第1項の規定により決定した、同じ投資種類および同じ投資機関／投資企業を選択しなければならない。
- (3) 委託者は家内労働従事者に対し、就業契約の締結時に、遅くとも請求開始の1カ月前には投資の種類および投資機関／投資企業を、必要な文書を添えて書面により連絡することを要求しなければならない。

³ 時間報酬の数(Anzahl der abgerechneten Stundenentgelt)とは、報酬額ではなく、時間報酬の計算で基礎とする時間数を指す。例えば「2時間報酬(2 Stundenentgelt)」は2時間分の時間報酬(Stundenentgelt)という意味で、「10時間報酬(10 Stundenentgelt)」は10時間分の時間報酬という意味となり、その数はつまり時間数を表している。

[https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:I6aZ0534QyYJ:verwaltungsreform.verdi.de/ag_tarif/arbeitszeit/data/19.%2520AG%2520Tarif%2520Empfehlungen%2520zur%2520Arbeitszeitgestaltung.pdf+%22zwei+stundenentgelte+%22&hl=ja&gl=jp&pid=bl&srcid=ADGEEESgzlnTVg-yWCEJYQFfyhY1TXAgsqphNXoVmzKeEk215pkBPavSI28AEvroV8qwLY7QAiyKirw65TOamY_5Vrho7G4YnfYKdd111-pjCYl99tn92gwI41dYkD3XGGMRA4H-zddJ8&sig=AHIEtbS9y5QrthiPc3pCLXKAE6pVVpwkVA\(2013年2月19日閲覧\).](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:I6aZ0534QyYJ:verwaltungsreform.verdi.de/ag_tarif/arbeitszeit/data/19.%2520AG%2520Tarif%2520Empfehlungen%2520zur%2520Arbeitszeitgestaltung.pdf+%22zwei+stundenentgelte+%22&hl=ja&gl=jp&pid=bl&srcid=ADGEEESgzlnTVg-yWCEJYQFfyhY1TXAgsqphNXoVmzKeEk215pkBPavSI28AEvroV8qwLY7QAiyKirw65TOamY_5Vrho7G4YnfYKdd111-pjCYl99tn92gwI41dYkD3XGGMRA4H-zddJ8&sig=AHIEtbS9y5QrthiPc3pCLXKAE6pVVpwkVA(2013年2月19日閲覧).)

⁴ 連邦公報 http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16506/4_2_03_Eisen/4_2_03d.pdf.

⁵ 「この拘束力ある決定」とは、2011年4月1日発効の改正版ではなく、2006年9月1日に発効した決定を差すようである。2006年9月1日発効の拘束力ある決定は、以下のIGメタルのサイトにあり、確かにこの決定の第15条に、同じことがすでに定められている。

[http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-82C00BF8-98C2FE76/internet/Bindende_Festsetzung_MuE%20BRD_Entgelte3_0026327.pdf\(2013年2月19日閲覧\).](http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-82C00BF8-98C2FE76/internet/Bindende_Festsetzung_MuE%20BRD_Entgelte3_0026327.pdf(2013年2月19日閲覧).)

ない。委託者がこの要求を怠る場合には、それが理由で家内労働従事者に不利益が発生することは許されない。家内労働従事者が委託者に対して期限を守った連絡を行わない場合には、そのつどの請求権の履行期に対しては、財産形成給付金の請求権は消滅する。

- (4)財産形成投資と現金払いの間の選択権は認められない。ただし、家内労働従事者が選択した投資の種類において、第5次財産形成法の規定により現金払いが可能である場合にはその限りではない。家内労働従事者の委託者に対する、確定された財産形成給付金への請求権は、家内労働従事者が財産形成給付金の代わりにその他の給付、特に現金給付を受ける場合にも消滅しない。家内労働従事者は、その他の給付を委託者に引き渡す義務を負わない。
- (5)財産形成給付金は、報酬証明文書(家内労働法第9条)の中で別個に証明しなければならない。
- (6)第15条の規定により発生する財産形成給付金は、総額として年に一度、計算期間の経過後に、遅くとも1月15日までに振り込まれる。家内労働従事者と委託者の間の取り決めによって、この毎年の支払い方法と異なる方法とすることが可能である。

第17条 算入

- (1)委託者はこの拘束力ある決定に基づき決定された財産形成給付金に、委託者が暦年内にすでに個別契約または事業所協定に基づき支給する、第5次財産形成法の意味における財産形成給付金を算入することができる。
- (2)委託者が法律によって財産形成給付金の許可を義務付けられる場合に対しては、それに関する請求権は、この拘束力ある決定からは生じない。

第18条 報酬転換の請求権

- (1)家内労働従事者は、自らの将来的な報酬請求権から、各年の年金保険の保険料算定報酬上限額の最大で4%を、企業の老齢年金制度への期待権のための報酬転換の方法で利用することを、委託者に求めることができる。この報酬転換において、社会法典第4編第18条第1項の規定による基準値の160分の1を下回ることは許されない。
- (2)報酬転換の詳細は、委託者と家内労働従事者の間で書面により取り決めるものとする。
- (3)委託者と家内労働従事者との間で、年金保険の保険料算定報酬上限額の4%を超える額を転換することを、任意で取り決めることができる。

第19条 転換可能な報酬要素

- (1)将来的な報酬請求権のみを、転換可能とする。
- (2)以下の報酬の請求権を、家内労働従事者の求めがあれば、転換可能とする。
 - － 第14条の規定による年次臨時報酬
 - － 第10条の規定による追加休暇手当
 - － 第9条の規定による休暇中報酬
 - － 第3条の規定による報酬
 - － 第15条の規定による財産形成給付金
 - － 原則として保険加入義務または保険料支払い義務のある労働報酬である限り、この拘束力ある決定に基づくその他の報酬要素。

第16条第4項の規定は、財産形成給付金の転換の妨げにならない。

第20条 転換されるべき報酬の履行期

- (1)転換されるべき報酬は、各暦年において、一時払い保険料として取り扱うものとする。
- (2)事業所協定または個別協定によって、各年の履行期を取り決めることができる。そのような取り決めのない場合には、転換される報酬に対する履行期は、暦年の12月1日が適用される。
- (3)前号の場合、委託者によって将来的な、まだ履行期に至らない請求権に対する払い込みが約定される場合には、家内労働従事者は、家内労働関係の終了時にまだ稼得していない、家内労働関係の終了後の残存期間に該当する部分を、委託者に支払わなければならない。

第21条 手続き

- (1)家内労働従事者は、報酬転換の請求権を、転換に関する取り決めの発効月の1日の遅くとも2週間前に行使しなければならない；任意の事業所協定によって、前段の規定と異なる取り決めを行うことができる。家内労働従事者が、転換の請求および転換額を申し立てなければならない。
- (2)家内労働従事者は、報酬要素を転換する各決定に、12カ月間拘束される。ただし、個人の生活環境または収入状況に重大な変化が生じる場合にはその限りではない。
- (3)あらゆる種類の請求権の計算に対して基準となる報酬は、報酬転換がない場合に得られたであろう報酬とする。

第 22 条 実施方法

- (1) 委託者は家内労働従事者に対し、報酬転換に対して少なくとも一つの、企業老齢年金改善法第 1 b 条との関連における第 1 条の規定による実施方法を、提供するものとする。
- 2) 委託者は、提供された実施方法の枠内で、所得税法(EStG)第 10a 条、第 82 条以下の規定により助成される報酬転換も、助成されない報酬転換も、可能であることを保証しなければならない。
- 3) 選択された年金給付の実施方法および種類は、書面により取り決めるものとする。

第 23 条 年金給付

- (1) 報酬転換に基づく年金給付は、法定年金保険からの老齢年金または稼得能力低下年金、ならびに年金受給者または年金受給権者の遺族のための年金(寡婦/寡夫年金、遺児年金)を受給する場合に履行される。
- (2) 前号の場合、家内労働従事者に対して以下のリスクを対象から外す選択を可能とすることができる。
 - － 稼得能力低下
 - － 年金受給者または年金期待権者 受給権者の遺族のための年金(寡婦/寡夫年金、遺児年金)
- (3) 委託者は、企業老齢年金の投資から生じる剰余の配当の全額を、受給者に対して、年金給付の引き上げのために使用することを保証しなければならない。

第 24 条 年金期待権の継続

委託者は家内労働従事者の求めがあれば、以前の使用者または委託者の期待権を、その現在価値の移行によって委託者が引き継ぐかどうかを審査するものとする。

第 25 条 年金の支払い不能保証

年金の支払い不能保証が義務付けられる実施方法による実施において、請求権および期待権が、年金給付の約定の開始から最初の 2 年間、支払い不能に対して法的に保護されていない限り、委託者が年金の支払い不能保証を行うものとする。

第 26 条 情報提供義務

委託者は家内労働従事者に対し、報酬転換によって提供される老齢年金の基本的な特徴について、情報を提供する。老齢年金機関に関する一般的な注意事項、特に期待される給付に関する情報が、家内労働従事者に対して提供されるものとする。

第 27 条 既得権条項

既存のより有利な規定は、この拘束力ある決定によって影響を受けない。

第 28 条 発効

この拘束力ある決定は、2011 年 4 月 1 日に発効する。この発効と同時に、2009 年 12 月 4 日の拘束力ある決定(連邦公報 1439 頁)によって最終改正された、2006 年 6 月 21 日/2007 年 2 月 20 日の鉄・金属・電気製品、時計、精密機械・光学製品の家内労働における製造に対する報酬および契約条件に関する拘束力ある決定(連邦公報 4417 頁)は無効となる。

鉄・金属・電気製品、時計、精密機械・光学製品の家内労働における製造に対する家内労働者委員会

ウルリヒ・クリヒェル

ヘルマン・ミルツ

アウグスト・ヴィルヘルム・オッテン博士

ビルギット・アーダム

クリストフ・リュウディガー

エトヴィーン・ウルマン

注記：

この拘束力ある決定は、労働協約法第 6 条の規定に基づき連邦労働・社会省で作成される労働協約登録簿に、番号 H 06101/24 で登録されている。

家内労働契約のサンプル¹

○鉄・金属・電気製品等分野（社会保険加入義務がある就業関係の場合、2012年1月現在）

委託者である会社／仲介業者.....
 （以下、「会社／仲介業者」という。）と、
 氏名.....
 （以下、「家内労働者」という。）
 との間で、以下の家内労働契約を締結する。

第1条

家内労働の開始

会社／仲介業者は家内労働者に、.....【年月日】から家内労働を委託している／委託する。家内労働の種類は第2条の規定により、家内労働の範囲は第3条の規定により、それぞれ定められる。

第2条

家内労働の種類

会社／仲介業者は家内労働者に対し、事業において発生する種類の家内労働を、その家内労働が製鉄業、金属工業、電気工業および光学工業の家内労働分野に対する拘束力ある決定、またはあらゆる種類のプラスチック加工、ならびにゴム、アスベストおよびこれに類する自然物質からの加工に対する拘束力ある決定、またはその他の拘束力ある決定の適用を受けるか否かに関わらず、委託する。

第3条

家内労働量／労働時間口座

□ A. 月次計算

- 代替案 1（累進ゾーンの上限、すなわち現時点では月額 800.--€を明らかに超える報酬に対する案）：
家内労働者は、平均で少なくとも月額 1,200.--€* /€の、社会保険加入義務のある報酬が支払われるべき家内労働量を処理し、かつ、納入する義務を負う。
- 代替案 2a（累進ゾーン、すなわち現時点では月額 400.01€から 800.--€の範囲内にある報酬に対する案）：
家内労働者は、平均で少なくとも月額 600.--€** /€の、社会保険加入義務のある報酬が支払われるべき家内労働量を処理し、かつ、納入する義務を負う。
- 代替案 2b（累進ゾーン、すなわち現時点では月額 400.01€から 800.--€の範囲内で、その下限に該当する報酬に対する案）：
家内労働者は毎月、少なくとも、平均的な社会保険加入義務のある労働報酬として累進ゾーンの下限をおよそ.....%***上回る額が支払われるべき家内労働量を処理し、かつ、納入する義務を負う。

* 例：800.01€を明らかに超える

** 例：累進ゾーン内（400.01～800.00€）の報酬の場合には 400.--€を明らかに超える

*** 例：10%

会社／仲介業者は適切な量の家内労働を毎月、委託し、かつ、受領する（民法典第 640 条）義務を負う。委託量が減少する場合には、家内労働法第 29 条第 8 項の規定を適用する。「社会保険加入義務のある報酬」は、基準となる報酬規定から得られる最低時間報酬（すべての現行の社会保険加入義務のある加算金および補助金を含む）から算出される。

- 計画よりも少ない家内労働量が委託され／処理され、かつ、受領される場合、
- 累進ゾーン内（400.01～800.--€）の場合には、家内労働者の年金社会保険料は、満額での保険料負担へと上乘せられる、あるいは
 - 僅少就業となる場合には（400.--€以下）、年金保険加入義務の免除が放棄される。
- はい □ いいえ

¹ August Wilhelm Otten(2012) *Heimarbeitersrecht—Kommentar zum HAG, zu heimarbeitsrelevanten Normen und Erläuterungen zur Teleheimarbeit* pp.301-304.

家内労働者がすでに受け取っている、または翌月に対して取り決め済みである家内労働量を、期日通りに完全に処理することに妨げがある場合、当該の家内労働者は、その旨を遅滞なく委託者に連絡するとともに、処理不可能と予測される家内労働量を通知しなければならない。この連絡を、家内労働者に帰せられる理由から怠った場合には、当該の家内労働者は損害の賠償責任を負う。

□ B 労働時間の取り決め—フレックスタイム労働—固定報酬制

労働時間の柔軟化のために、固定報酬が支払われるものとする。そのために、以下の取り決めを行う。
毎月、社会保険加入義務のある労働報酬、すなわち総額で.....€が得られるものとする。得られた労働報酬は、労働時間口座に入金される。月平均の家内労働量は、一基準となる拘束力ある決定に定められる最低時間報酬、あるいはそれを基礎として算出される出来高払い額に、すべての補助金、休暇手当および臨時報酬またはその他の原則として社会保険加入義務のある報酬要素を含めた額を基礎として一、報酬総額として年平均で上述の労働報酬額に達するように算出される。そのように算定された月額が、固定報酬として毎月、労働時間口座（報酬預金）から振り出される。労働時間口座の報酬預金高が 1 カ月 / 2 カ月 /カ月*、マイナスとなる場合には、労働時間口座の残高が相殺されて月額の固定報酬に等しい報酬預金高に再び到達するまで支払いは中断される。事後的追加労働について取り決めることができる。

*必要ないものを線で消してください。

注意：中断の場合には 1 カ月後に、この就業による**疾病保険の保護**が消滅する。その他の保護が存在するかどうかは、家内労働者が疾病金庫に確認する必要がある。

処理された家内労働量が納入され、その納入によって受領（民法典第 640 条の意味における受領）がなされる場合には上述の労働報酬額を超える場合には、その報酬額は、その額が上述の労働報酬額を超える限り、同様に労働時間口座（報酬預金）に振り込まれる。

受け取られたものの受領がなされていない部分については、関係が終了する場合には、最後の計算月の経過と同時に受領され、報酬が支払われるものとする。労働時間口座がマイナスの残高である場合には、支払い超過額の返還が要求される。

報酬の引き上げ（最低時間報酬、出来高払い報酬、手当、補助金、臨時報酬またはその他の保険料支払い義務のある支払い）が年の途中に行われる場合には、対応する家内労働量の縮小を行う。ただし、別段の取り決めがある場合にはその限りではない。

□ C 労働時間の取り決め—価値積立

特定の理由による労働免除期間／労働時間短縮のために、得られた労働報酬から価値積立（社会法典第 4 編第 7b 条）を行いたい場合には、書面による特別な取り決めが必要となる。

第 4 条

社会保険法の規定

家内労働者は、他の社会保険加入義務のある就業関係の存在、開始または変更の報告を、その社会保険加入義務のある報酬の合算によって疾病保険／介護保険および／または年金保険／失業保険の保険料算定報酬上限額を超える場合には、直ちに行う**義務を負う**。このような事例では、社会保険加入義務のある月額報酬を報告しなければならない。この報告は、社会保険の総保険料の適正な算定および支払いに資するものである。義務に反して報告を怠る場合には、その結果として会社／仲介業者に発生する損害は、損害賠償を認められる。

注意：場合によって行われる保険料の上乗せ、および年金保険の免除放棄に関しては、上述の第 3 条を参照のこと。

第 5 条

賃金税法の規定

月額報酬が 400.00€を超える場合には定率納税でなくなるため、家内労働者は賃金税カードを提出する義務を負う。これを行わない場合には、賃金税クラス 6 に基づく納税を行うものとする。

第 6 条

家内労働の輸送

- 会社／仲介業者が材料を納入し、かつ、完成した物品を受け取りに行く。
- 家内労働者が、処理すべき材料を受け取りに行き、完成した物品を納入する義務を負う。材料の受け

取りおよび完成した物品の納入は共同で行い、それは週に一度だけ、現時点では_____日の時から_____時までに行われる。

鉄・金属・電気製品等に関する拘束力ある決定に関する注意：

週に一度を超える家内労働の引き渡し／受領が必要となる限り、これは会社側で実施される。ただし、会社／仲介業者が家内労働者に対して、さらなる家内労働者による受け取り／納入に対する明示的な指図を出す場合にはその限りではない。指図なく受け取り／納入がなされる場合には、手当の支払いを行わない。

第7条

計算—定期分割払い

受領された家内労働（民法典第640条）の計算は毎月行う；支払いは、（各事業所の）労働者に対して適用される支払い期日と同時に行う。

このことは純粋な労働報酬以外にも、費用補填加算金、休暇手当、疾病時の経済的補償のための給付金、休暇報酬（休暇中報酬および追加休暇手当）、輸送費補償金、場合により発生する臨時報酬、ならびに請求権を有する場合には（後述の第8条を参照）財産形成給付金／老齢保障給付金にも、別段の履行期が存在しない限り、適用される。

第8条

財産形成給付金／老齢保障給付金

財産形成給付金／老齢保障給付金は、関連する拘束力ある決定の基準に基づき、早くとも中断のない就業の開始から7暦月目の月初に給付される。請求権を有する事例に対しては、家内労働者には、遅くとも請求を開始する1カ月前に、投資の種類および投資機関を、必要な書類を添付の上で書面により連絡することが、すでにこの時点（契約締結の時点）で要求される。

家内労働者が会社／仲介業者に対し、固定額を毎月、財産形成給付金／老齢保障給付金として振り替えることを依頼する場合に、請求権と振り替えるべき財産形成給付金／老齢保障給付金との間に差が発生する場合には、その差額は稼得された報酬から支払われるものとする。前記の支払いについては、各暦年に一度に限り、変更することができる。

第9条

解約告知

すべての解約告知期間は、双方の側が遵守しなければならない。契約締結後、最初の4週間以内の解約告知期間は、1日*／2日*とする。さらに6カ月の試用期間を取り決める。4週間の就業後は、解約告知期間は当月15日または月末までの2週間とする。その後は、家内労働法第29条第3項および第4項の規定による、より長い法定の解約告知期間を適用する。

*必要ないものを線で消す。

解約告知の時点で通例は20人を超えないフルタイム就業の家内労働者を就業させる場合、解約告知期間は、それが家内労働者の主な就業である場合には、この契約に基づき、固定的な終期のない4週間とする（民法典第622条第5項第2号の規定との関連における家内労働法第29条第5項）。

その他の点については、相互の権利および義務は、そのつどの拘束力ある決定ならびに家内労働法およびその他の法規定に基づいて決定される。

第10条

休暇

休暇期間は拘束力ある決定に基づき、その他の点については法律の規定に基づき、それぞれ決定される。休暇の許可は申請しなければならない。休暇が、たとえば疾病などのために取得できなかった場合には、休暇報酬の支払いに関わりなく、法に基づいて次の休暇年度へ持ち越される。同じことは、場合によって発生する、社会法典第9編第125条の規定による追加的休暇、および就業開始年の部分休暇（完全就業月ごとに12分の1）に対しても適用される。

第11条

報酬転換

原則として社会保険加入義務のある報酬／報酬要素の、高齢者財産法（AVmG）の規定による個人老

齡保障の枠内における報酬転換については、—関連する拘束力ある決定の基準に基づき—別段の取り決めによって定められる。

(場所、日付)

(会社／仲介業者の署名)

(場所、日付)

(家内労働者の署名)

注意: あなたの個人データは連邦データ保護法 (BDSG) の規定に基づき、データ処理によって保存され、加工され、第三者に転送されます。

JILPT 資料シリーズ No. 117

諸外国における在宅形態の就業に関する調査

発行年月日 2013年6月28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

国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2013 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)