

## 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<sup>1</sup>、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<sup>2</sup>。

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。

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

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>。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<sup>5</sup>。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、

<sup>3</sup> 例えば **British Telecom** による調査。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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)<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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<sup>8</sup>。また2000年には、在宅

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 年金、疾病、出産、失業、労災等を包括した給付制度。

<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>。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<sup>10</sup>。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

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>。

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]<sup>12</sup>や *Nethermere (St Neots) Ltd v Taverna and Gardiner* [1984]<sup>13</sup>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、いず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<sup>14</sup>。

## (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<sup>15</sup>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<sup>16</sup>。在宅労働者による労働は、製品や販売・取引等の数量

<sup>11</sup> JILPT(2004)

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

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

<sup>14</sup> JILPT(2004)

<sup>15</sup> 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)。

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>。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<sup>18</sup>。

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<sup>19</sup>。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 1006<sup>20</sup>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<sup>21</sup>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。

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 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。

<sup>20</sup> [http://www.bailii.org/uk/cases/UKIAT/2007/0475\\_06\\_2102.html](http://www.bailii.org/uk/cases/UKIAT/2007/0475_06_2102.html)

<sup>21</sup> 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<sup>22</sup>。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<sup>23</sup>。

### (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<sup>24</sup>。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<sup>25</sup>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

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

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

<sup>24</sup> 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。

<sup>25</sup> 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<sup>26</sup>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<sup>27</sup>。

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。

<sup>26</sup> Certificate of Small Earnings Exception

<sup>27</sup> 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"> <li>・自分自身で労働をおこなわなければならない</li> <li>・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</li> <li>・定められた時間に基づいて働くことができる</li> <li>・他者が仕事から仕事へ移動させることができる</li> <li>・時間、週または月当たりで支払いを受けている</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・自らの金銭が損失する可能性がある</li> <li>・仕事に必要な主要な装備について自ら調達している</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・定常的に複数の異なる人々のために仕事をしている</li> <li>・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</li> </ul>

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)<sup>28</sup>。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<sup>29</sup>。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<sup>30</sup>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

<sup>28</sup> 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。

<sup>29</sup> 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。

<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>。

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)。

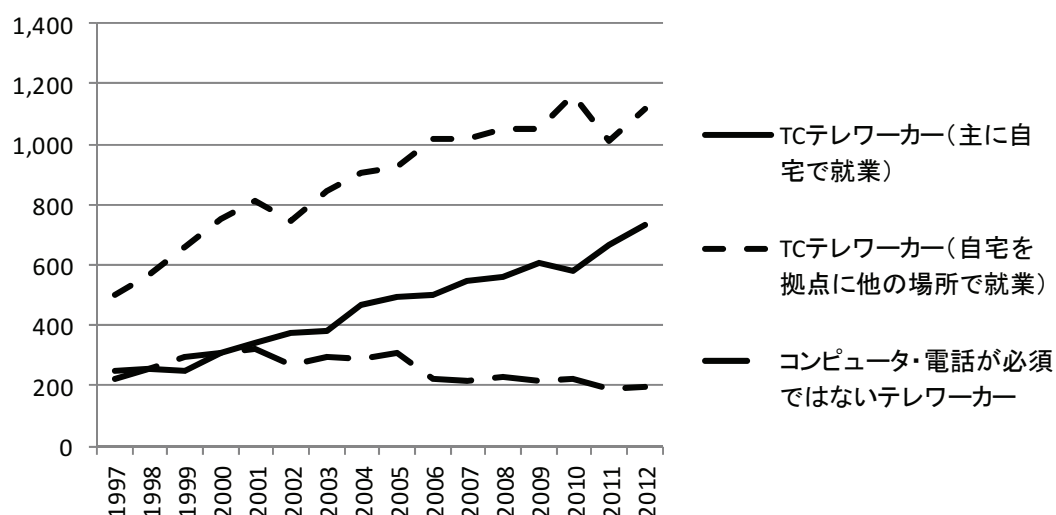
## 第2節 在宅形態の就業の実態及び保護・支援の状況

### 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

<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>。

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	自宅を拠点に自宅以外で就業	計	主に自宅で就業	自宅を拠点に自宅以外で就業	計	主に自宅で就業	自宅を拠点に自宅以外で就業	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

<sup>32</sup> 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<sup>33</sup>。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<sup>34</sup>。女性の自営業者に関して分析している統計局の資料<sup>35</sup>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)<sup>36</sup>が2007年に公表した報告書<sup>37</sup>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

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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。

<sup>35</sup> 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%)。

<sup>36</sup> 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。

<sup>37</sup> Holden (2007)

と定義づけた<sup>38</sup>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<sup>39</sup>。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<sup>40</sup>、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<sup>41</sup>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<sup>42</sup>。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。

<sup>38</sup> 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。

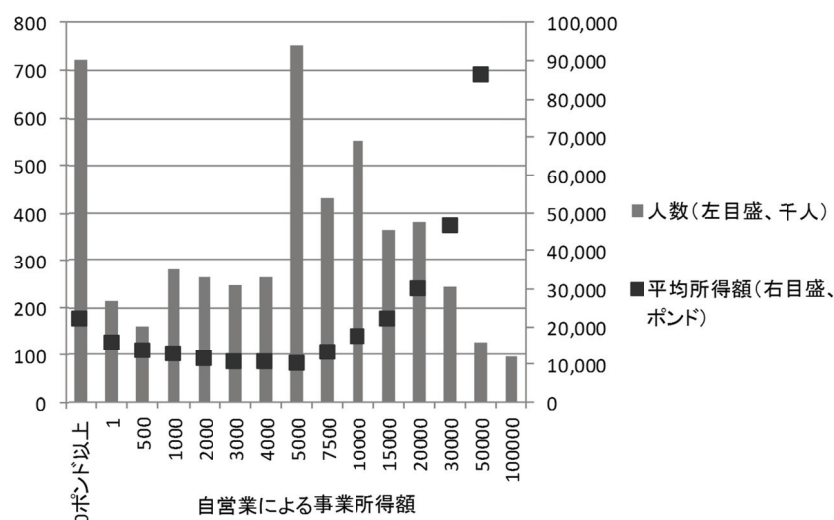
<sup>39</sup> 職種別の内訳は、管理・上級職で 35 万 2,646 人、専門職で 57 万 6,662 人、準専門職・技術職で 63 万 552 人(いずれも本業・副業の合計)。

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

<sup>41</sup> 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。

<sup>42</sup> 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<sup>43</sup>。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<sup>44</sup>。

<sup>43</sup> 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)。

<sup>44</sup> 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<sup>45</sup>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<sup>46</sup>。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<sup>47</sup>。

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

<sup>46</sup> 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](http://www.publicservice.co.uk/feature_story.asp?id=6744)))

<sup>47</sup> 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"> <li>・法律に関するアドバイス</li> <li>・雇用に関するアドバイス</li> <li>・安全衛生に関するアドバイス</li> <li>・職業訓練コースを探すサポート</li> <li>・使用者との紛争に関する支援</li> <li>・求人広告が合法的なものであるかのチェック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・育児サービスを探す支援</li> <li>・自営業者として事業を開始する支援</li> <li>・在宅労働者の支援団体の設立に関する支援</li> </ul>
--	---

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<sup>48</sup>。

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<sup>49</sup>。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<sup>50</sup>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<sup>51</sup>。

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<sup>52</sup>。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<sup>53</sup>では、年間で 33 万人が在宅労働詐欺に遭遇して

<sup>48</sup> 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))。

<sup>49</sup> Consumer Protection from Unfair Trade Regulations 2008 による。

<sup>50</sup> 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。

<sup>51</sup> 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)。

<sup>52</sup> 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。

<sup>53</sup> 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<sup>54</sup>。

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

<sup>54</sup> 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<sup>55</sup>。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<sup>56</sup>。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<sup>57</sup>。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<sup>58</sup>。

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

<sup>55</sup> Holden (2007)

<sup>56</sup> 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。

<sup>57</sup> 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%)。

<sup>58</sup> 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<sup>59</sup>。

### 【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,

<sup>59</sup> 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