

JILPT・国際シンポジウム
「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」
(2004年3月5日、東京)

アニー・フィザクレア氏
(イギリス・ワーウィック大学教授)

- **この発表はイギリスの現状のみに関するものであるが、世界中の事務・管理系業務に携わる労働者(non-manual)が多くの問題を共有しており、雇用に関する法律は欧州連合レベルで合意されるような法律として一層整備していかなければならない。**

- 過去20年以上、新しい技術が家庭に普及することにより、自宅で仕事をする人が大幅に増加するだろうと予測する議論がなされてきた。例えば、イギリスのHenley Centreは、2006年までにはイギリスの労働者の3分の1がなんらかの在宅で仕事を行うことになるだろうと予測している。このような予測は妥当なのだろうか。

在宅就業者の数 (1)

- イギリスの「労働力調査 (Labour Force Survey)」のデータを参照すると、「主に」、「部分的に」、「時々」という3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をしている人数がわかる。イギリスで「主に」自宅で仕事をしている人は1981年の34万5,920人から1998年には68万612人に増加し、数は倍増しているものの、経済活動人口の2.5%を占めるにとどまっている (Felstead, Jewson, Phizacklea, Walters, 2001:222)。

在宅就業者の数 (2)

- 1998年には、93万2,364人(3.5%)が「部分的に」自宅で働き、さらに21.8%が「時々」自宅で仕事をすると回答している(同:222)。このように、1998年の時点で、イギリスの労働者の4分の1が、少なくとも仕事の一部を自宅で行っていたことになる。

雇用形態

- 労働力調査によると、1990年代後半に主に自宅で仕事をするとした回答者のうち、自分自身を「自営業者」と回答した人は、「従業員(被用者)」と回答した人の2倍であった。

新技術の利用

- 1998年春期の労働力調査によると、「部分的に」自宅で仕事をする労働者の61%が電話とコンピュータを所有し、そのうちの半数が「電話とコンピュータがなければ自宅で仕事はできない」と回答している。「主に」自宅で働く人の中で電話とコンピュータを使用するのは半分に満たなかった。これは、「主に」自宅で働くグループに製造・加工に従事する労働者(家内労働者 = manual)が多いことを示している(Felsteadほか、2001:223)。

イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か (1)

- 製造・加工に従事する労働者(家内労働者 = manual)か事務・管理系業務に携わる労働(non-manual)であるかにより性差がある。自宅で、事務・管理系業務に携わる労働をしている女性は、被用者よりも収入がかなり多い(16%)のに対し、製造・加工に従事する労働(家内労働)をしている女性は、自宅外(工場労働者として)で働いている女性に比べて収入がかなり低い。

イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か(2)

- この計算では、資格や産業部門などを考慮に入れて数値を出している。一方、事務・管理系業務に携わる労働をしている男性の場合、収入と仕事場が自宅なのかオフィスなのかの間にさほどの関連性は見られない(Felstead, Jewson, Phizacklea, Walters, 2001:224)。

イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か (3)

- しかし、これらの数字は、3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をする男女の数の違いや、製造・加工に従事する労働者(家内労働者)か事務・管理系業務に携わる労働であるかに関連して見る必要がある。

イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か (4)

- 「主に」自宅で働くグループは女性が69.3%で、男性が30.7%、「部分的に」自宅で働くグループは女性が36.2%で、男性が63.8%、「時々」のグループは女性が37.1%で、男性が62.9%である。しかし、この数字は製造・加工に従事する労働者と事務・管理系業務に携わる労働者を区別してはいない。区別してみると、自宅で「主に」仕事をする製造・加工に従事する労働者(manual)の実に88.2%が女性であることがわかる。このように、実態は、男女の違いや製造・加工に従事する労働者(manual)と事務・管理系業務に携わる労働者(non-manual)の違い、スキルや民族(人種)性といった要素が絡み合う非常に複雑なものである。

在宅ワークを選択するのはなぜか？(1)

- その答えは以上の説明にある程度は含まれている。特に女性の中には、在宅ワーク以外には選択肢がないと感じ、自宅で働くことで仕事と生活を両立させることができると考えている者もいる。しかし、性別はスキルのレベルや民族性(発表の中で補足説明)と大きく関係している。

在宅ワークを選択するのはなぜか？ (2)

- 自宅で仕事をしている事務・管理系業務に携わる労働者の多くにとっては、(雇用者が機会を提供してくれるかぎり)選択肢はあった。ただし、「選択肢」の問題が複雑で、やはりこれも発表の中で扱うことになる。今は、事務・管理系業務に携わる労働を自宅でする理由は多種多様だと言えば十分であろう。

法的保護 (1)

- イギリスにおける現行の雇用関連法の下では、在宅就業者に関して万能な法的保護など存在しない。単に税金の関係で「自営業者」と届け出るか「従業員(被用者)」とするかという問題ではない。現在、行っている仕事に契約があるのか、それともないのかということに深く関連しているのである。

法的保護 (2)

- 例えば、「自営業者」として届出をしている者の多くは契約ベースで、以前の雇用主から仕事を請けているのに対し、事実上同じ仕事を「従業員(被用者)」のままで行っている者もいる。形態の多様さには限りがない。

法的保護 (3)

- Yahuda BaruchとIan Smithによると、最近の法律、特に労働時間や最低賃金、(内部)告発に関する法律は、拡大して適用される傾向がある。つまり、「従業員(被用者)」ではなく「労働者」に適用されるのである。労働者とは、雇用契約の下にある者、或いは、専門的な仕事やサービスを他人のために行う者を指すのが普通である (BaruchとSmith、2002:65、Ewingの文章を引用、2000)。このような変化は潜在的に、EUが定める「非典型」労働者としての「テレワーカー」にとって重要な意味を持つ(2004年の現在における「典型的」な労働者とは一体誰だろうか。そのような労働者などいないのではないだろうか)。

将来的な在宅就業者の扱い:

- 多種多様なケースがあり、シンポジウムで配付する論文で記述する予定である。それは、単に法的保護等に関連するだけでなく、機会均等や技能訓練などはるかに幅広い問題に関連し、在宅就業者だけでなくすべての人を対象とする問題であるためである。しかし、目下のところの問題としては、労働時間、疾病、健康、安全、キャリアの将来性などが挙げられる。これらの問題を理解しやすい契約や指針のサンプルをお持ちする予定である。

参考文献:

- Baruch, Y and J. Smith, I (2002) 'The legal aspects of teleworking', **Human Resource Management Journal**, Vol,12, No.3, pp 61-75.
- Ewing, K. (2000) **Employment Rights at Work: Revising the Employment Relation Act**, London, Institute of Employment Rights.
- Felstead, A; Jewson, N, Phizacklea, A and S.Walters (2001), 'Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses', **Work, Employment and Society**, Vol.15, No.2, pp.215-231.