

# 「欧米の在宅ワークの実態から 何を学ぶか」

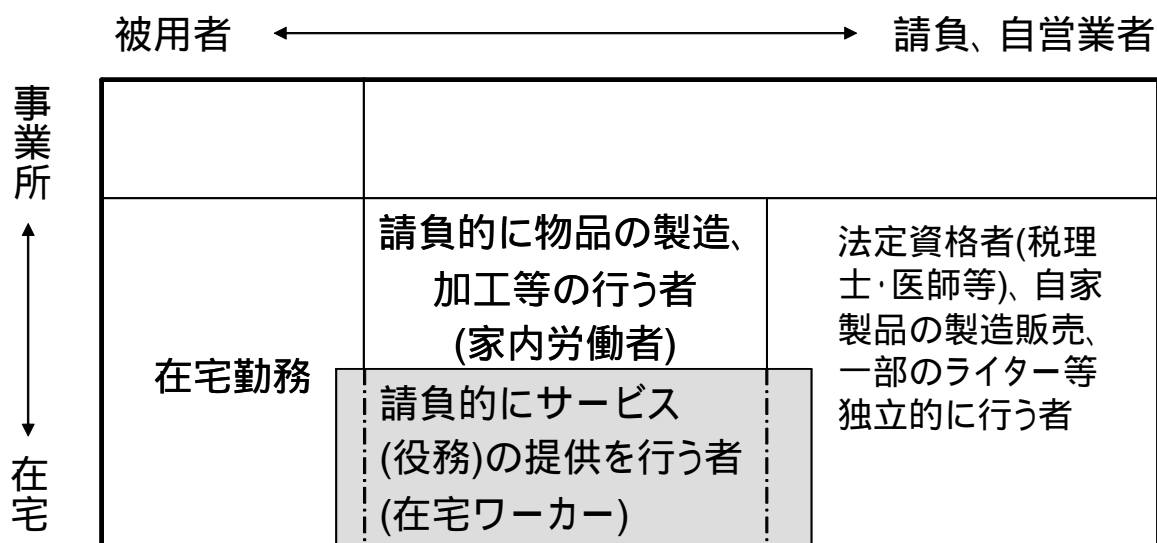
2004年3月5日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
国際研究部 主任調査員 田原孝明

## 目 次

- 1 日本における「在宅ワーク」とは
- 2 なぜ今「在宅ワーク」か
- 3 欧米における「在宅ワーカー」の実態
- 4 欧米における「在宅ワーク」の法令上の位置づけ
- 5 労働者と請負をめぐる最近の動き
- 6 欧米における「在宅ワーク」に対する支援策
- 7 欧米において「在宅ワーク」の支援策が少ない理由
- 8 今後の日本の「在宅ワーク」

# 1 日本における「在宅ワーカー」とは



(日本の特徴)

- 家内労働者 - 家内労働法で保護
- 在宅ワーカー - ガイドラインを策定(2000年6月)
- 労働者性が認められれば労働基準法等の保護

## 2 なぜ今「在宅ワーク」か

(環境面)

- 育児・介護に適した働き方として注目
- 不況、配偶者のリストラ等に伴う家計の補助
- ADSLの普及により、100キロバイト当たりの単価は加盟国中最も安価(2002年OECD)

(法令面)

- 2000年6月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が策定
- 2004年度より、下請代金支払遅延等防止法(下請法)の対象にソフトウェア等の情報成果物の作成委託も追加。

在宅ワークの市場をどう整備していくのか、今まで通りガイドラインの延長でいくのかどうか

### 3 欧米における「在宅ワーカー」の実態

#### (1) 「在宅ワーカー」の人数

アメリカ、イギリス、ドイツにおいては「在宅ワーク」という概念がない

テレワーク人口

- アメリカ 約2800万人  
(労働力人口比 約21%) (2001年)
- イギリス 203万人  
(労働力人口比 7.6%) (2000年)
- ドイツ 213万人  
(労働力人口比 6.0%) (2000年)
- 日本 246万人  
(労働力人口比 3.6%) (2000年)  
(2005年に455万人に増加すると予測)

#### 3(2) 「在宅ワーク」を行う理由

(アメリカ)

育児、交通渋滞(労働省)。雇用差別(特に昇進)を受けずにすむ(女性政策研究協会)

(イギリス)

圧倒的に育児が理由。(イギリスでは、育児を自分で行わない場合、日本に比べても相当高額な費用がかかる)

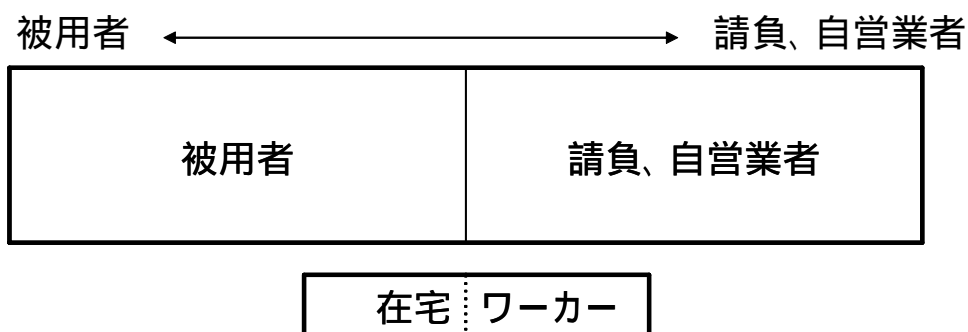
(ドイツ)

やむにやまれぬ理由がある場合(ドイツでは、企業に勤務しながら自由に在宅勤務が出来る、通勤時間の問題があまりない、出産育児も3年間の育児休業制度がある)

(日本)

自分のペースで柔軟・弾力的に働ける(48.3%)、家事(育児、介護等)との両立のため(44.8%)が多い。

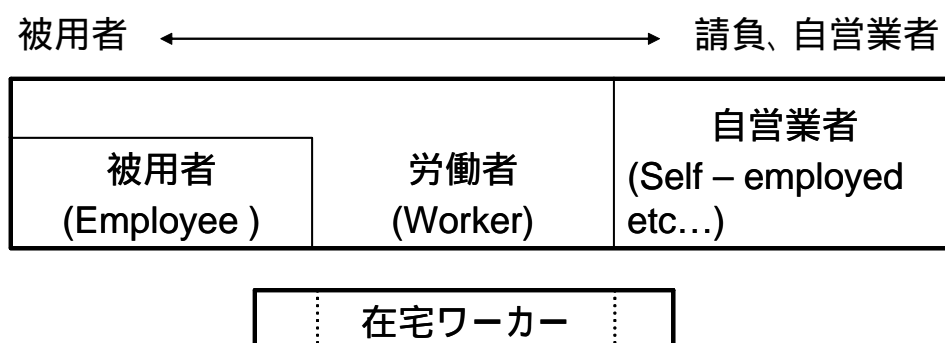
#### 4(1) 「在宅ワーク」の法令上の位置づけ(アメリカ)



##### (アメリカからの知見)

- 被用者性の判断についてインターネットで周知

#### 4(2) 「在宅ワーク」の法令上の位置づけ(イギリス)



##### (イギリスからの知見)

- 被用者(Employee)以外に労働者(Worker)という概念による保護
- 異なった呼称による労働者保護
- コモン・ローを踏まえ、制定法上で労働者の範囲及び権利を拡大することを検討中



## 6 欧米における在宅ワーカーに対する支援策

### (1) 需給調整、仲介システム

#### (アメリカ)

全米自営業者協会(NASE)などの民間の支援機関が充実。

#### (イギリス)

民間のテレコテージ(テレワーク協会やHomeworking comなど、地域のテレワークセンターの総称)による仲介。

なお、公共のジョブセンタープラスでオンラインにより様々な契約形態の仕事を紹介。(貿易産業省)

#### (ドイツ)

公的な仲介システムはない(在宅ワーカーは弱い立場にいないと思っていない。(経済労働省))

#### (日本)

公的な支援により、2001年度より在宅就業ポータルサイトを立ち上げ、情報提供を開始。

### 6(2) 能力評価、能力開発

#### (アメリカ)

公的な能力開発システムで、在宅ワーク向けのものはない。一般の生涯教育や中小企業庁(SBA)のカウンセリングの事業はある。

#### (イギリス)

公的な能力開発システムで、在宅ワーク向けのものはない。ただし、一般向けのITのトレーニングコースがある。民間ベースのトレーニングもある。

#### (ドイツ)

公的な能力開発システムで、在宅ワーク向けのものは現在はない(以前はおこなっていた)。(自立している人に対する能力開発の支援施策は必要ない(経済労働省))

#### (日本)

公的な支援により、在宅就業ポータルサイトを立ち上げ、能力の自己診断システムや在宅ワーカースキルアップシステムを開始。

## 6(3) 契約の状況、トラブルの有無

### (アメリカ)

契約についての規制はない。内容がどうあらねばならないということはない。アメリカは契約社会なので口約束などしない(女性政策研究協会)。

### (イギリス)

モデルコントラクトは作っていない。ただし、ワーカーの意識を向上させるとともに、最初の発注者が最後の受託者の労働条件にも目を配るよう啓発する必要があるとの認識(貿易産業省)。

### (ドイツ)

ガイドラインのようなものは存在しない。ドイツでは事前に細かい点まで契約書を取り交わすのが常である(経営者連盟)

### (日本)

2000年6月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定。ガイドラインの中で、モデル契約様式を紹介。

## 6(4) 紛争処理システム

### (アメリカ)

通常の裁判所である連邦・州裁判所で処理。ただし、民間の仲裁人を紹介する機関も発達。

### (イギリス)

通常のコモン・ロー裁判所以外に労働審判所がある。司法以外の公的な機関として助言あっせん仲裁局(ACAS)がある。裁判にかけずにお互いの立場を埋めていく(貿易産業省)

### (ドイツ)

労働裁判所が紛争処理機関となる。労働裁判所、州労働裁判所、連邦労働裁判所の3審制。また、監督署が発注者を訴えることができる(経済労働省)。

### (日本)

2001年度に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が制定され、総合労働相談コーナーが設けられる。ただし、在宅ワーカーは同法の労働者に該当しない場合が多いと想定される。

## 6(5) 在宅ワーカーと労働組合

### (アメリカ)

今後は組合にテンプやフリーランスを入れていかなければならない。組合費は通常給料の1%であるが、これらの人には最低賃金の2倍(約10ドル)でいいとしている(全米通信労組)。

### (イギリス)

自営(self-employed)も組合に入れる。ただし、組合自身が臨時雇い労働者(casual worker)を排除する傾向がある(イギリス労働組合会議)。

### (ドイツ)

組合としてもクレゾーンの人(見せかけの自営や被用者類似の人)を支援したいと考えているが、彼らが自主的にやってこない限り組織化の対象を考えにくい(ドイツ労働総同盟)。

### (日本)

組織化の対象と考えていない。そもそも、労働組合法上の労働者に該当するかどうかという問題もあり。

## 7 欧米において「在宅ワーク」の支援策が少ない理由

### (実態面)

保護の必要な在宅ワーカーは多くない

- 在宅ワークの単純な仕事は海外に移る傾向があり、保護の必要な対象者は多くない(高度な仕事は事業性が高く、保護の対象ではないとの考え。)
  - ドイツのように、在宅勤務が比較的自由にでき、3年間の育児休業が可能な国では、在宅ワークが広がっていない
- 在宅ワークに中立的な立場
- 海外は在宅ワークのマイナス面も認識(人間的触発の機会の減少、人事評価の難しさ)

### (法制面)

家内労働者との均衡

- 日本においては、家内労働者が保護されていることとの均衡上、在宅ワーカーに対する保護を充実する必要があるのではないか。



## 8 今後の日本の「在宅ワーク」

### (被用者保護方式)

アメリカのように、保護すべき対象を被用者のみとする。(ただし、被用者性については検討の余地あり)

### (拡大保護方式)

イギリス、ドイツのように、被用者以外の概念を創設し、保護の範囲を拡大

### (家内労働法拡充方式)

ドイツのように、家内労働法にサービス(役務)の提供を含める。(ドイツのように事実上、専門性の低い者のみで運用するかどうかは要検討)

### (ガイドライン方式)

在宅ワークは変化が激しいので、現行の日本のように、ガイドラインのようなソフト・ローで対応する。

### (私的契約法制による保護方式)

契約当事者間に実質的な対等性が欠如する非対称契約という観点から、労働契約の観点も含めた契約の法的規制を考慮(参考:消費者契約法、大内教授)