

第1部 第2章 米国における在宅就業の実態

1 はじめに

米国における在宅就業は、1970年以降増加傾向にある。米国において1930年代に家内工業から発生した在宅就業は、80年代以降のサービス化経済の進展の中で、高学歴で高い技能を持った人たちによる在宅就業となり新たな形が現れ初めた。働く側と働かせる側の双方のニーズの中で、在宅就業は、成長を続けている。本章では、米国における在宅就業の実態について、日本の家内労働者¹および近年増加しているサービスの提供を行う自営の在宅ワーカーと重なる層に焦点をあてその実態を探りながら、その保護と規制のあり方、支援のための各種プログラムなどを明らかにすることをねらいとしている。

(1) 在宅就業発達のための社会経済的背景

1970年代から80年代と景気低迷を経験した米国では、経済回復のためのさまざまな政策がとられ、企業においても、生産性を向上させ、収益を増加させることを目的として、コストダウンにつながるさまざまな制度の導入を試みてきた。

歴史的にみて、「開拓精神」をバックボーンに持つ米国は、自助努力による解決が原則であるため、政府による保護政策は元来少ない。「プラザ合意」以降の経済のグローバル化の進展は、米国の産業構造のサービス化の傾向をますます加速させている。そういった中で、就業形態は多様化を促進し、在宅就業も進展してきた。

特に、96年の連邦通信法の改正は、通信コストの低下を促し、IT革命を一層推し進めてきたが、在宅ワークのための環境基盤づくりに貢献している。

(2) 80年代以降の米国の就業構造の変化

80年代以降、米国の就業構造は大きく変化した。米国労働統計局の統計をみても、就業人口は明らかに、製造業からサービス業に大きくシフトしている（図1-2-1参照）。

また、就業形態も多様化している。アメリカ通信労組（CWA）での聞き取り調査でも、企業はダウンサイジングにより、正規の雇用労働者の数を減らし、パート労働や派遣労働などの非典型労働者²をはじめ、コンティンジェントや請負で仕事に従事する人を積極的に活

¹ 日本の家内労働法は、「家内労働者とは、物品の製造、加工等もしくは販売またはこれらの請負を業とする者から、物品の提供を受けて、物品の製造又は加工等に従事するものであって、同居の親族以外のものを使用しないことを状態とするもの」と規定している。

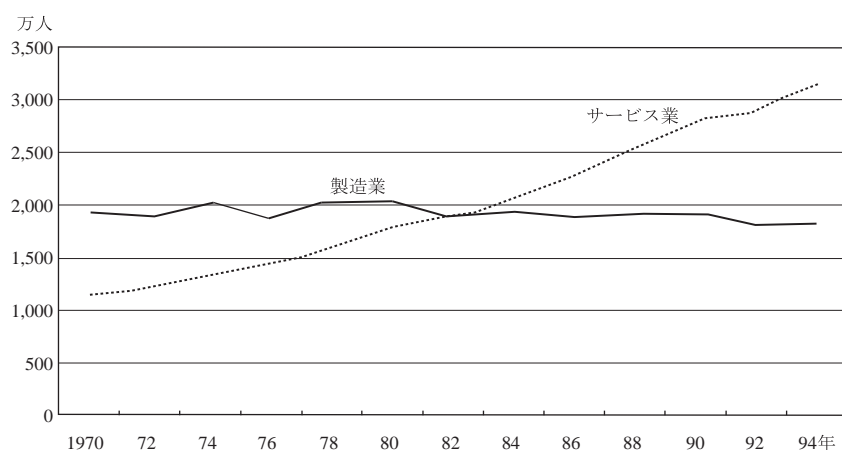
² 日本労働研究機構（2001）「アメリカの非典型雇用」で（家内労働法第2条2項参照）は、米国の非典型労働者を、以下の通り分類している。

独立契約者：自らで顧客に対して商品やサービスを提供する労働者で自営労働者ないし賃労働者。

用するようになっている。

正規雇用者数の減少は、企業が労務コストを減らす目的で、業務を外部化し、労務コスト負担の少ない非典型労働者を活用し、正規労働者を雇用調整していることが、主な原因となっている。

図 1-2-1 製造業とサービス業の雇用労働者数の推移



(出所) U. S. Bureau of Statistics, *Employment and Earnings*, 各年版。
(出典) 仲野組子「アメリカの非正規雇用」(桜井書店) より

しかし、雇用契約を結んだ労働者である場合と外注された仕事を独立的に請け負う場合とでは、処遇や責任のあり方に違いがあるため、企業内では、組織運営、労務管理の側面で多様な判断を必要とするようになっている。また、近年では、週の何日間か仕事を家に持ち帰り、パートタイムで在宅勤務を行っているうちに、すべての日が在宅での仕事となり、そこから自営に転換していくケースが多いということである³。

(3) 労働者の働き方の変化と在宅就業

米国社会は、この四半世紀の間に、脱工業化、サービス化、情報化を進展させた。高速ネット通信の拡大、価格競争による通信コストの低化など通信技術分野の進歩も著しい。こういった環境変化は、職場を離れた働き方を容易にし、仕事のあり方、働き方に大きな変化をもたらした。すなわち、多様な働き方のひとつとして、職場を離れた遠隔地での就業であ

呼出労働者：連続する数日ないし数週の就労は可能であるが、必要に応じて就労する時のみ呼び出される労働者。

派遣労働者：仕事が臨時か否かにかかわらず、派遣会社から給与を支払われている労働者。

業務請負企業労働者：請負契約による自営やサービスを顧客に提供する会社に雇用されている労働者で、通常は一つの顧客先へのみ派遣され、顧客の事業場などで就労する労働者。

³ ダニエル・ピンク (2002)「フリーエージェント社会の到来」ダイヤモンド社、P123-142

る「テレワーク労働」が、80年半ば以降注目されるようになった。

William Atkinson 氏によると、テレワーク労働は、1970年代の初期に始まったといわれる⁴。それ以前にも家で仕事をする人、家を中心に仕事を営む人は存在していたが、20世紀初頭までのスウェットショップ的な家内工業を除けば、近年の在宅ワークや SOHO (Small Office Home Office) に繋がる働き方は、この時以来目に見えて増加しつづけているということである。

では、具体的にテレワークが増加する理由は、いったいどのような事情によるのであろうか。米国の政府や大学など研究機関が実施した調査結果⁵によると、働く側にとっては、在宅で仕事をするもののメリットは、職場までの通勤時間、通勤による疲労、企業内の人間関係等々の悩みから解放され、仕事に専念しつつ、生活とのバランスをとることが可能となるという点が指摘されている。一方、デメリットとして、生活時間管理の難しさや対人関係をもつことができない孤独感なども指摘され、生産性への影響が懸念されている。さらに、企業にとってのメリットとしては、請負などで労働力を外部化することで、年金や医療保険コスト負担などの従業員コストを節約できるといった点の指摘もなされている。その反面、成果への評価や管理の点で通信回線を通したモニタリングとなるために困難も多いというデメリットが指摘されている。

以下では、米国において在宅就業は、統計的、法律的にどのように位置づけられ、実態がどのようになっているのかを考察していきたい。

2 在宅就業者の定義

今まで、在宅ワーク、テレワーク、家内工業、SOHO などの表現を多用してきた。米国の場合、在宅ワークについて公式の定義は存在しない。在宅ワーク (Homework, Home-based Work, Work at Home, Off-site Work etc.) とは、「家で仕事を行うこと」である。米国においては、在宅就業者について体系的なカテゴリーや単独の保護法制は存在していない。厳密にいうと、契約形態、所得等の点から判断して、在宅就業者は、労働者性を有するかどうかは法律的に区別され、労働者と認められた場合には、保護法の適用対象となることができる。

すなわち、企業との何らかの雇用契約を有する場合は労働者ということになるが、これが

⁴ William Atkinson (1989) 「ホームワーカー」日経BP社, P23

⁵ Nance Goldstein, "IT at Work: Information Technologies and Remote Working in the United States, A Literature Review" SRI International, May, 2003を参照。

雇用契約ではなく、請負契約である場合には独立請負人、または自営業者ということになる。ただし、この点については、ある一人の就業者が、あるときは雇用契約を結び、また、あるときは請負契約で仕事をするというケースも、近年増えており、明確にどのような就業形態なのかを区別できないなど、複雑なものとなっている。

こうした状況をふまえ、以下では、米国の在宅就業者の姿を確認するため、国勢調査の結果分析、公正労働基準法の家内工業に関する規定、内国歳入庁の使用者のための課税ガイドから、その定義を明らかにしてみたい。

(1) 国勢調査にみる在宅就業者の定義

国勢調査は、米国の人口の5%を対象に、職場への通勤を聞く項目から「主な職場が家」と答えた者を在宅就業者として、在宅就業に関する統計を取っている。この統計から、在宅就業に関しては、就業形態として、「被雇用」、「自営」、「雇用と自営の混合」などの形態があること、就業時間については、フルタイム従事の場合とパートタイム従事の場合があることが明らかとなっている。

米国での専門家へのインタビュー調査⁶から、米国においては、在宅就業は、就業場所が自宅であるというだけで、特殊な働き方であるという認識はされていないことが確認された。経済実態に応じて、逐一判断されたものの中で、「家で仕事をする者」が在宅就業者ということになる。

(2) 公正労働基準法における在宅就業者の定義⁷

公正労働基準法は、7つの業種について、家内工業のための規制を行っている。これによると、家内工業に従事する者と彼らを雇い入れる請負事業主に対して行う連邦レベルでの規制において、届出の義務と就業時間と賃金についての記録管理を義務付けている。

公正労働基準法306条1項に規定される在宅就業者 (homeworker) とは、以下の通りである。

<定義>

在宅就業者 (homeworker) とは、公正労働基準法により規定される7つの業種（婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニット、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍）に従事していて、居住するための自宅、アパート、借家、部屋などで製造を行う者である。

⁶ 2003年12月、10日間に渡り「アメリカの在宅就業の実情」について現地調査を実施し、ニューヨーク、ワシントン、ロスアンゼルスにおいて大学、労働組合、民間団体等を訪問し、聞き取り調査を行った。訪問先、面談者については、本報告書概要を参照。

⁷ “Employment of Homeworkers in Certain Industries; Records To Be Kept by Employers”, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division を参照。

(3) 財務省内国歳入庁使用者のための課税ガイドによる定義⁸

さらに、内国歳入庁では、在宅就業者そのものの定義は行っていないが、課税手続きのための使用者用ガイドブックに、独立請負人 (independent contractor) か、被用者 (employee) かという区分を設けており、そこから在宅就業者を理解することができる。被用者 (広義) については、さらに契約に基づくコモン・ローの考え方の下での被用者 (狭義)、法定被用者 (statutory employee)、法定非被用者 (statutory non-employee) に分類される。

<定義>

ア. 独立請負人とは、弁護士、請負人、下請人、速記者、競売人などで、独立して専門的にビジネスを行い、サービスを提供している者である。但し、このような場合、ケース・バイ・ケースで被用者となるか、独立請負人になるか判断される。独立請負人の判断は、どのような方法でサービスが提供されたかではなく、サービスが提供された結果によって判断される。

イ. 法定被用者とは、このガイドラインの定義によれば、独立請負人であるが、①ミルク、野菜、果物、飲み物の配達回収、クリーニングの配達などをドライバーがエージェントになって行き、コミッション制で賃金を得ているもの、②フルタイムの生命保険販売請負を年間契約でおこない、一社専属の場合、③特定の仕様に基づいて、自宅で材料や商品の供給を行い、それが本人か本人の指定する人に戻ってくる場合、④小売販売人、仲介販売人や請負人の下か、ホテルやレストランのオペレーターの下で、フルタイムで旅行代行の手続きや販売を行う場合などは、法定被用者とみなされ、賃金の水準によっては、社会保障やメディケア税の対象となる。この法定被用者を雇い入れる場合には、使用者は、支払いについての報告義務が課せられている。

従って、法定被用者とは、独立請負人であるが、雇われることがある、という二重性を持つ存在である。内国歳入庁が定義する、独立請負人や被用者を、国勢調査でいう「主な職場が自宅」であるか否かという観点で分けると、独立請負人が在宅就業者である場合もあるし、法定被用者の中にも、在宅就業者が含まれているということになる。法定被用者が在宅就業者である場合には、雇用者と同様の社会保障、医療保険、失業保険が適用されるということになる。ちなみに、この課税ガイドによると、直販ベンダーおよび認可された不動産エージェントの場合には、在宅就業であっても、自営とみなされる。

⁸ “Employer’s Supplemental Tax Guide”, Department of Treasury Internal Revenue Service を参照。

3 在宅就業者に適用される法律について

米国においては、職業紹介においても、能力開発においても法的に規制するものは特になく、自由に行われるべきものとの認識が前提にある。そのため、在宅就業者についても、体系的な支援、保護のための政策は、連邦レベルでも、州レベルでも公的には特に用意されていない。

本報告書に掲載されている永野教授の論文によると、在宅就業者については、労働者性を有するかどうかにより、法の適用が異なるということである。すなわち、会社が命令する場合や労働協約により一種の給付として在宅就業が認められる場合以外は、在宅就業者は、企業が税金や社会保障費の節約により人件費のコストダウンをはかろうとすることから、使用者が被用者に対して管理する権利を有する労働者ではなく、家内契約労働者、すなわち独立請負人として扱われることが多いということである。労働者性が認められた在宅就業者には、判例から、①全国労働関係法、②連邦公正労働基準法、③家族介護法、④労働者の調整・再訓練の予告法、⑤公民権、⑥障害のあるアメリカ人法、⑦全国労働安全衛生法、⑧州労災法などの法規の適用が確認されている⁹。

4 在宅就業者の就業の実態

米国では、国勢調査の中で、在宅就業についての統計を取っている。先にも述べた通り、調査項目の中に、「主に家で仕事をする」という項目を設け、在宅就業状況を聞く方法で、調査を行っている。

(1) 国勢調査にみる在宅就業者数の動向

90年の国勢調査の分析から、1960年に470万人いた在宅就業者は、1980年に、一時、220万人に減少したが、90年の調査結果では340万人にまでその数は復活している。この増加の傾向は、将来的にも継続すると分析されている。実際に、2000年の調査では、418万人にまで増加している。(表1-2-1)

ニューヨーク市立大学大学院経済学研究科のLinda Edwards教授は、90年の国勢調査から25歳から55歳までの就業者について、統計をフォーカスし分析を行った(表1-2-2)。

これによると、在宅就業者は154万人である。その内訳は、男性が63万人で、女性は90万人である。このことから、在宅就業は、女性に好まれる就業形態であることがわかる。

⁹ 本報告第2部第1章参照。

表 1-2-1 最近の在宅就業者の数の推移(単位：千人)

調査実施年	国勢調査人口統計	事業主調査	人口動向調査	SIPP
1960	4,663			
1980	2,178			
1985			18,082	
1990	3,406			
1991			19,967	
1992		8,557		
1997			21,478	9,260
2000	4,184			

注) 国勢調査：前週に就業している16歳以上の者を対象。在宅就業者は、「通常どのように通勤しているか」という問への回答から導き出された。

事業主調査：経済センサス調査の小企業主調査から納税のための特定の様式により抽出された者を対象。在宅ビジネス従事者は住居での操業を回答した者。

人口動向調査：その週に仕事に従事した者で、家で仕事の全部または一部を行った者。

SIPP (Survey of Income and Program Participation)：16歳以上で参考期間の4番目の月に雇用されていた者。仕事として何か作業を自宅で実施したことのある個人。

(出所) Jeffrey J. Kuenzi 他, "Home-Based Workers in the United States:1997", *Current Population Reports* 他

表 1-2-2 在宅就業者の社会経済的地位

(単位：人, %)

項目	在宅就業者						社内就業者					
	合計		男性		女性		合計		男性		女性	
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率
年齢別												
25-34	482,850	31.3	170,061	26.8	312,789	34.5	26,024,875	38.9	14,304,651	39.5	11,720,224	38.2
35-44	577,230	37.4	237,685	37.5	339,545	37.4	23,916,925	35.7	12,835,151	35.4	11,081,774	36.1
45-55	482,188	31.2	226,896	35.7	255,292	28.1	16,990,148	25.4	9,091,551	25.0	7,898,597	25.7
既婚、配偶者有り	1,166,386	75.6	436,436	68.8	729,950	80.4	44,611,749	66.7	25,123,549	69.3	19,488,200	63.5
6歳以下の 子供					271,083	29.9					4,623,875	15.1
6-17歳までの 子供					390,816	43.1					9,211,899	30.0
未婚者又は 配偶者無し	375,882	24.4	198,206	31.2	177,676	19.6	22,320,199	33.3	11,107,800	30.7	11,212,399	36.5
6歳以下の 子供					14,373	1.6					876,324	2.9
6-17歳までの 子供					37,526	4.1					2,722,550	8.9
子供の数					2.17						1.79	
	(1.52)	(1.49)	...
居住地												
都市部	946,680	61.4	329,230	51.9	617,450	68.0	50,853,225	76.0	27,301,300	75.4	23,551,925	76.7
郊外	595,588	38.6	305,412	48.1	290,176	32.0	16,078,723	24.0	8,930,049	24.6	7,148,674	23.3
自営	1,229,860	63.9	541,080	65.4	688,780	62.7	3,658,647	5.5	2,630,899	7.3	1,027,748	3.3

(出所) Lind N. Edwards 他 "Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of population"

(2) 在宅就業者の属性

在宅就業の女性の80.4%が既婚者で、そのうち6歳以下の子供を持つ者は、29.9%、6歳

から17歳までの子供を持つものが43.1%いるなど、学齢期の子供を持つ女性が多い。在宅就業の女性の子供の数の平均は、2.17人である。

居住地については、在宅就業者の場合、女性の68%、男性の51%が都会に住んでおり、通勤者の場合は男女とも75%以上が都会に住んでいることに比較すると低い。特徴としては、女性の場合、郊外に住んでいる人の割合は、在宅就業者が32%、通勤者が23%ということから郊外に住んでいる人の割合がやや多いということに加え、男性については、郊外に住む在宅就業者が48%で都会に住むものが24%ということから、特に男性にとって、居住地が在宅就業を決める重要な要因であることが伺える。

また、学歴については、男女とも多数が高卒以上で通勤者と変わらず高学歴であることがわかる。家庭内に65歳以上の老人のいる割合は、通勤者が5%前後であるのに比較して、在宅就業者の場合には、10%と2倍以上の割合である。

在宅就業者の場合、男女とも65%前後が自営である。

(3) 在宅就業の多い職業

国勢調査の結果から在宅就業の多い職業をみると、サービス業が女性では最も多い。特に個人的サービスに従事するものがほとんどである。技術販売サポート、専門的管理職がそれに続いて多い。男性に関しては、専門的管理職が最も多く、それ以外では農業となっている。また、産業別では、6割以上がサービス産業に従事している。(表1-2-3)

表1-2-3 国勢調査にみる在宅就業者の職業と産業

(単位：人，%)

項目	在宅就業者					
	合計		男性		女性	
	数	比率	数	比率	数	比率
職種						
全職種	1,542,268	100.0	634,642	100.0	907,626	100.0
管理的専門職	403,528	26.2	189,034	29.8	214,494	23.6
管理職	176,991	11.5	88,469	13.9	88,522	9.8
専門職	226,537	14.7	100,565	15.8	125,972	13.9
技術、販売、事務補助	351,931	22.8	117,280	18.5	234,651	25.9
販売的職業	190,354	12.3	102,453	16.2	87,901	9.7
事務を含む管理的事務補助	161,577	10.5	14,827	2.3	146,750	16.2
サービス業	361,712	23.5	27,054	4.3	334,658	36.9
個人サービス業	279,994	18.2	5,523	0.8	274,471	30.2
精密サービス業	112,425	7.3	82,231	13.0	30,194	3.3
オペレーター	83,073	5.4	46,282	7.3	36,791	4.1
農業	212,644	13.8	162,191	25.5	50,453	5.6
その他	16,955	1.1	10,570	1.7	6,385	0.7
産業						
全産業	1,542,268	100.0	634,642	100.0	907,626	100.0
建設業	47,810	3.1	19,674	3.1	28,136	3.1
製造業	106,144	6.9	44,425	7.0	61,719	6.8
交通公共交通	27,126	1.8	10,789	1.7	16,337	1.8
卸小売業	34,565	2.2	14,597	2.3	19,968	2.2
通商業	144,339	9.4	59,022	9.3	85,317	9.4
金融保険業	72,848	4.7	31,097	4.9	41,751	4.6
サービス業	957,741	62.1	400,459	63.1	557,282	61.4
農業	231,707	15.0	169,879	26.8	61,828	6.8
その他	30,770	2.0	15,278	2.4	15,492	1.7

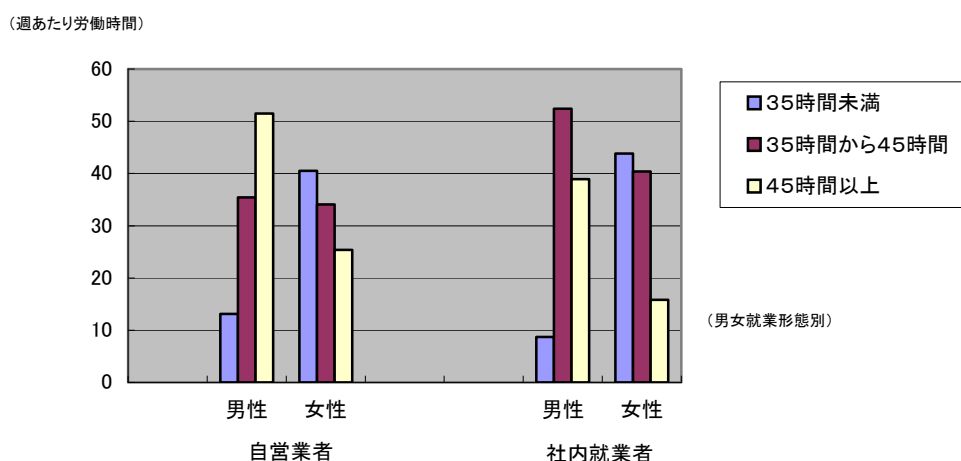
(出所) Lind N. Edwards 他 “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of population”

(4) 在宅就業の就業条件

ア. 週あたり労働時間

国勢調査から、自営の在宅就業者について、週あたり労働時間をみると女性では35時間以下のものが比較的多く、男性では、45時間を超えて就業しているものが半数以上で、男性に関していうと、自営の在宅就業者は、長時間労働であることが浮き彫りになっている。(図1-2-2)

図1-2-2 就業形態別週あたり在宅労働時間

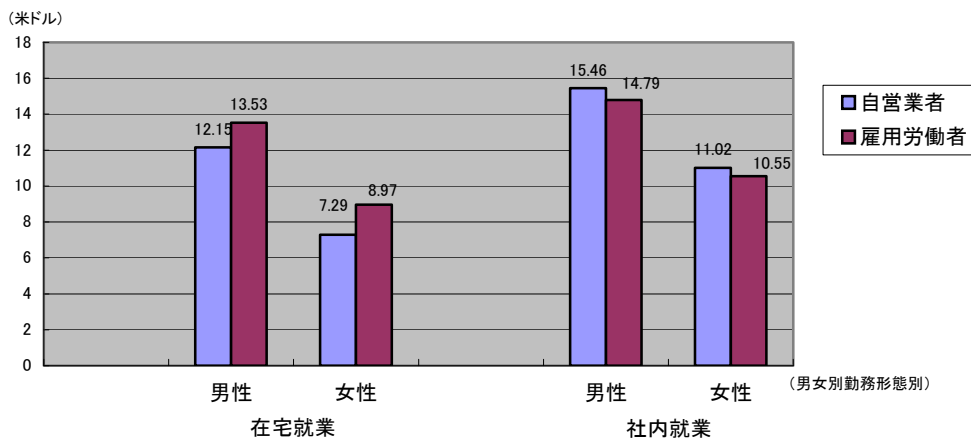


(出所)Edwards, “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population”

イ. 週あたり時間給

90年の国勢調査の結果から週あたりの時間給をみると、在宅就業では、自営の場合、男性は12.5ドル、女性は7.29ドルとなっている。これに対して雇用契約のある場合、男性が13.53ドル、女性が8.97ドルで自営の場合よりやや時間給の水準は高い。(図1-2-3)

図1-2-3 男女別就業勤務形態別週あたり時間給



(出所)Edwards, “Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population”

(5) 在宅就業を選択する理由

前出の Edwards 教授は、90年の国勢調査の結果から、在宅就業を選択する場合には、7つの要因があると分析する。特に女性が在宅ワークを選択することは、経済的なコストが通勤して勤務する形態より高いけれども、女性のライフスタイルからより働きやすい環境であるといえる。すなわち、メリットとして、①女性が働く場合、仕事をする場所の選択と時間管理にフレキシビリティがあるので働きやすい、②結婚した場合、家事と両立しやすい。③学齢期の子供がいても、育児と両立しやすい。④また自分が身体不自由者になった場合、通勤など付加が無く、生活しやすい環境の中で就業できる。⑤身体が不自由な配偶者が家庭にいる場合の介護と両立しやすい。⑥高齢の家族がいても就業が可能である。⑦地方や郊外に住んでいても、通勤時間等に関係なく就業可能である。以上が在宅就業のメリットとしてあげられる。特に女性にとっては、在宅就業は、仕事と生活の両立が行い易いという理由から、結婚した後も労働市場に残って就業することを可能にしている。

また、このような傾向は、日本の場合と重なるところが多い¹⁰。

5 在宅就業をめぐる政府の対応

歴史的にみると、不法移民の就労、劣悪な労働条件によるスウェットショップ的労働の制限などを目的に、1931年、全米産業復興法はすべての家内工業を禁止した。この制定の背後では、米国労働総同盟(AFL-CIO)をはじめ、国際女性繊維労組(IWCTU)、国際サービス労組(SEIU)など労働組合が女性の人権確保の見地から運動を展開し、身体障害者以外の在宅勤務制度を禁止する決議書を出し、在宅就業の禁止を要求したという経緯がある。こういった流れの中で、州法、自治体法で在宅就業を禁止する地域も出てきた。しかし、実態としては、家内工業は存続していた。

そういった背景から、1938年、公正労働基準法に新たな条項として、特定7業種について家内工業を承認する規定が追加された。また、外出の困難な身体障害者の家内工業も認められている¹¹。

米国では、契約自由の原則により、自由に職を選ぶことが出来る。しかし、在宅就業を行う場合には、州によっては地域・地区条例の厳しい州があり、居住区と工業区の厳密な区分規制が存在することから、「在宅就業証明書」の取得が要請されており、在宅就業そのもの

¹⁰ 神谷隆之(1999)「テレワーク解体新書」(日本労働研究機構)では、調査結果から、日本でも、在宅ワーカーは女性が7割で、就業者は選択の理由として、育児など家庭と仕事を両立が可能、高齢者の場合や障害者や親の介護との両立が可能であることなどをあげていることを明らかにしている。

¹¹ Atkinson, 前掲書, P20

が禁止されているところもある¹²。

サービス経済化の進展から生まれた在宅就業者の多くは、むしろ独立請負契約者かスモールビジネスなどを営む自営業者である。そういった流れの中で、円滑に事業を行うために、中小企業庁では、情報提供サービスを充実させ、ホームページやエージェントを通じて、使用者が労働者を雇用する場合に必要な法令等に関するハンドブック（“Small Business Handbook: Laws, Regulations and Technical Assistance Services”）を作成し、積極的にガイダンスを展開している。

以下では、在宅就業をめぐる規制について、政府の取り組みを明らかにしていきたい。元来、規制の少ない米国において、搾取労働の排除を目的に、製造業を中心とする家内工業について、規制を行ってきた連邦政府、州政府の対応を確認すると同時に、近年増加中のサービスを中心とした在宅就業にも適用される規制（安全衛生への取り組みや被用者と独立請負契約者の区別）についても言及したい。

（1）政府の対応

ア 連邦政府による政策

（ア）連邦法による在宅就業者への規制

合衆国連邦法は、第530節第4項で在宅就業者証明書の発行を規定し、その条件を示している。すなわち、公正労働基準法の規定に基づき、労働省の指定の様式について自宅就業者、雇用主が申請することにより、特定産業において自宅就業者の雇用を認めるための証明書を雇用主に発給する事を規定している。その場合、①年齢による理由あるいは身体的、精神的障害のために工場での労働が不可能であること、②自宅において病人を介護するために自宅を離れることが不可能であること、③ボタン、バックル製造、刺繍業、手袋産業、宝石製造業、婦人服産業などである特定期日以前から自宅就業していたもの、④社会復帰庁の監督下にある産業自宅就労に従事していること、⑤自宅就業者は同一産業の1名をこえる雇用主のため、産業自宅就労を実施しないものとするなど、が在宅就業証明の発給のための条件となっている。

また、在宅就労の場所については、「当該従業員の仕事」が「自宅中または近く」で行われているかどうかの決定は、ケースに基づいて判断される。「自宅中または近く」には、自宅、アパート、その他の居住場所、および庭、車庫、物置または、地下室など周辺の敷地が含まれる。修道院、孤児院などの施設も自宅とみなされる。

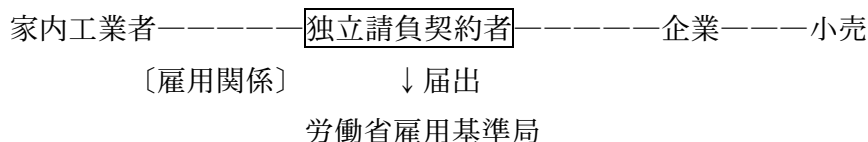
（イ）労働省雇用基準局所管による連邦レベルでの規制

前述のように、公正労働基準法は、特定産業について家内工業に規制をおこなっている。

¹² 合衆国法典、第530節第4項を参照。

1984年にこの在宅就業制限は、独立請負人である使用者が家内労働者を雇いたい場合に同省から許可を得るという制度に変更になった。(図1-2-4参照)

図1-2-4



すなわち、これは、婦人衣料、宝石製造、アウター、手袋やミトンなどのニット、ボタンやバックルの製造、手工芸製造、刺繍など7つの業種について、届け出に基づいて家内就業をみとめるものである。その場合、雇う人は、資格を獲得し、雇い上げる労働者（家内工業者）の労働条件、勤務時間と支払い賃金をハンドブックに記入して、定期的に監査セクションに届け出るというものである。この場合の家内工業者は、次に規定される使用者である独立請負契約者に雇用される者のことである。すなわち、使用者（employer）は下記の基準を満たさなければならない。

- ① 主要な請負事業であって完全な業務としてサービスを提供するものであるかどうか。
- ② 永続的な関係の有無。
- ③ 請負人の設備投資への出資の合計額
- ④ 経営当事者による管理の度合の性質
- ⑤ 損益に関する投資者の機会
- ⑥ 独立請負人の成功に対する市場競争における主導性、判断、洞察力の総合
- ⑦ 独立の事業の組織と運営

上記の基準を満たし、雇用者と被雇用者の関係が承認された場合、雇用者は、連邦が定める最低賃金をしはらわなければならない。また、週40時間を超えて働かせる場合には1.5倍の賃金を支払う。さらに、18歳未満の子供を児童労働の禁止の規定をまもると同時に、雇用管理記録をとることが義務付けられている。

また、さらに、例外的には、下記の人々も雇用者としてFLSAの対象となることが記されている。

- ① 建設業の建設現場で雇われている請負人も、独立者としての基準をそなえていないので実質的に雇用者とみなされるべきである。
- ② フランチャイズにおいてフランチャイザーにやとわれているひとは、雇用者とみなされる。
- ③ ボランティアの人について、結果として雇用関係が生じる場合は雇用者とみなされる。雇用者している同一業務をボランティアでおこなった場合。

- ④ 研修生や学生でも使用者のためにおこなった場合は雇用関係があるとみなされる。
- ⑤ 家で仕事をおこなっていて独立請負人とは認定されない場合

ちなみに、自宅においてサービスを提供する業務については、一般的な在宅就業者として、その経済実態に応じて公正労働基準法の諸規定が適用になる。

(ウ) 労働省全国労働安全衛生局 (OHSA)

労働省は、2000年2月に在宅で働く雇用者の職場環境について、安全衛生の面から法令に準拠させるためのガイドラインを出している¹³。このガイドラインによると、家を職場とする場合の κατηγοリーは、①自宅兼仕事場 (Home-based-worksites) と②自宅事務所 (Home Office) に分けられる。①の自宅兼仕事場は、雇用者の下で従業員が仕事を行うための従業員個人の家と定義され、②の自宅事務所は、自宅兼職場で、オフィス機器を常備して業務を行う場所のことである。

この法令は、テレワーカーの家庭と仕事のバランスの調和、フレキシブルで公正な働き方の実現を目的に規定されている。この規定による方針では、以下が定められている。

- ① OHSA は、従業員の自宅兼オフィスは視察しない。
- ② OSHA は、従業員の自宅兼オフィスに関して雇用者に責任を負わず、雇用者による従業員の自宅の視察も求めない。
- ③ OSHA は、特別な場合 (身体的危害や切迫した危険の恐れがある違反が報告された場合) にのみ、オフィスではない自宅の視察のみを実施する。

就業者 (ここでは employee) の職場の安全確保については、使用者が責任をもって管理監督するということであるが、在宅就業の場合、判例によっても使用者の責任がどこまでなのかということについて論議されており、その枠組みは明確になっていない。

また、労働者及びその家族の衛生および安全に悪影響を及ぼす可能性の有る自宅汚染に関する将来の事故の防止、軽減を目的に、「労働者家族保護法」が定められている。

(エ) 財務省内国歳入庁

定義のところで前述しているが、内国歳入庁 (IRS) は、課税手続きから事業者か被用者かという点で在宅就業者をガイドラインから規制している。前述の定義により該当する被用者 (employee) でなく、独立請負人 (independent contractor) と判断される場合には、所定の手続きにより納税しなければいけない。その分類は、連邦所得税、社会保障税、メディケア税をどのように支払い、確定申告をどのように行うかに関係する。

雇用者か独立請負人かの区別は、個々のケースにより判断されるが、ケースに基づき、下

¹³ “OSHA Instruction” Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration を参照。

記の3つのカテゴリによるファクターが検討される。

a 行動管理 (Behavioral Control)

労働者に対して職務のやり方を指示、管理する権利を持っているかどうかのポイントから判断し、企業が労働者を指示、管理する権利を有する場合には、その労働者は従業員ということになる。

すなわち、①いつ、どこで、どのように仕事をするか、②どのような道具、または設備を使用するか、③仕事を補助するためにどのようなアシスタントを雇うか、④消耗品やサービスはどこで購入するか、について指示を受けている場合に被用者と判断される。

この場合、特に、どのように仕事をすべきかについて指示を受けているかどうか優先的に考慮される。さらに、企業が仕事に要する手順や方法について訓練を提供している場合には、やはり被用者と判断される。

b 財務管理 (Financial Control)

仕事の営業部分を持っているかどうかを指示または管理する権利があるかどうか。すなわち、仕事に相当な投資を行っている場合、「独立契約者」とみなされる。事業活動費の償還を一部または全く受けていない人、特に未償還の事業活動の割合が大きい人は、「独立契約者」といえる。

c 取引先との関係 (Relationship of the Parties)

企業と労働者がその関係をどのように捉えているかということが判断される。すなわち、従業員としての給与を受け取っている場合、たとえば保険、年金、有給休暇という給付を受け取っている場合には、「被用者」と判断される。受け取っていない場合でも、「被用者」と「独立契約者」のどちらの可能性も考えられる。また、労働者と企業双方の意図を示す成文契約は、就業形態を決定するために重要な事実といえる。

上記の判断により、被用者 (employee) と見なされる場合には、公正労働基準法の適用を受け、社会保障、メディケアの受給者となるとともに、労働者としての保護を受けることになる。企業は、被用者の賃金に対する社会保障費、メディケア、失業保険税 (FUTA) を支払わなければならない。

一方、独立請負契約者あるいは自営と判断される場合には、自営業者抛出法 (SECA) に基づき、自分の所得税と自営税を払う責任がある。この場合、企業は独立契約者への賃金から税の徴収は行わない。独立契約者は、年度中に予め納税する必要がある。

上記以外、販売員については、一般的に事実関係から判断されるが、具体的な判断基準については、別途ガンダンス情報が提供されている。

イ 州レベルの政策

前述のように、州レベルでもかなりの州が在宅就業に関する法律、条例を発効している。

中には在宅就業を禁止している州もあるが、1981年の日本の労働省が調べたところでは、18の州で在宅就業について何らかの規定を持っているということである。IT機器を使いサービスを提供する在宅就業の場合、多くは高技能者で高収入であるため、適用になるケースは少ないと思われるが、最低工賃の決定については、州により、①法定方式、②賃金委員会方式、③両者の併用に3つの方法がとられているということである¹⁴。

そのなかでも、歴史的に家内工業が多く集積してきた、ニューヨーク州とカリフォルニア州の法的規定について紹介したい。

(ア) ニューヨーク州における在宅ワーク¹⁵

ニューヨーク州法典では、在宅ワークの家内工業について規定があり、定義、許可証の発効、製造の条件、定期的査察の実施、違法の場合の罰則、保健記録の保持等について規定している。ここでの在宅就業者は、ある雇用者に雇われた従業員である。この法令は、劣悪な労働条件で労働者の健康が危惧される工場産業の保護、当該産業に雇用される女性や未成年の保護のために、厳格な管理と不適切な家内工業の排除合法的に行うことを目的に制定されている。在宅作業を行うにあたっては居住者以外が就業してはいけないこと、児童を雇用してはいけないことが規定されている。また、適切な作業環境が確保されているかどうかを査察する目的で、産業監督官の検査が規定されている。監督官の調査の結果、条項への違反が認められた場合には、監督官による記述命令書により、3000ドル以下の民事罰金を在宅就業者に課することができる。この命令に不服の場合には、命令書発行から30日以内に産業控訴委員会に再審議のための申し入れをすることができる。

(イ) カリフォルニア州における在宅ワーク¹⁶

カリフォルニア州労働法典に家内工業法がある。この法規では、家で仕事をする人の定義、就業の条件、違法の場合の罰則、等について規定している。在宅就業者を雇用する場合には、担当局が発する「産業自宅就労免許」を取得していなければならない。免許書は取り消しまたは停止処分を受けない限り、1年間有効である。免許書は、16歳以下のもの、伝染性の疾患に罹患しているもの、衛生環境の整った自宅に居住していない場合のものには発給されない。許可なしに在宅就業を行った場合、初犯では50ドル以下の罰金、再犯の場合は100ドル以下の罰金により処罰される。また、飲食物、飲食物の提供に関連して使用される物品、衣類、玩具及び人形、煙草、医薬品及び毒物、包帯など衛生用品、爆発物・花火及び同様の物品、その製造が従事者にとって健康を害する恐れのある物品、現行の労働基準を下回ると

¹⁴ 寺園成章（1986）「家内労働法の解説」労働行政研究所を参照。

¹⁵ 巻末資料「ニューヨーク州法」参照。

¹⁶ 巻末資料「カリフォルニア州法」参照。

担当部局が判断する物品については、在宅で製造を行うことを禁止している。担当部局は、在宅就業者の労働条件が守られているかどうかについて、産業調査を実施する権能を有する。調査の結果、担当部局が当該在宅就業を違法であると判断した場合には、雇用主に対して生産停止を命令する。命令発給後、担当部局は雇用主、在宅就業者の代表、公聴会の主題に利害を有するもの等に対して、30日前の公告により公聴会を行う場を提供する。

6 労働組合、非営利団体など NPO による対応

(1) 労働組合の対応

アメリカの全国労働組合法は、永野論文でも明らかなように、管理権保持基準により規定されるので、この意味で自営の在宅就業者は、労働組合の組織対象ではない。しかし、歴史的には、1930年代において、アメリカの家内就業者は、工場などの労働者が遣り残しの仕事を家に持ち帰って作業したところから生まれており、その意味で、子供など家族を巻き込んで仕事を行い、また家庭が製造現場となることで近所との関係などから、人道的立場からの規制の形でさまざまな対応の動きがとられてきた。

ア. 国際女性繊維労組 (IWCTU/現 UNITE!)

繊維労組の UNITE の前身 IWCTU は、女性の人権確保の見地から産業の規制に積極的に参加、国際サービス労組 (SEIU) などこの規制の動きに賛同して、在宅就業に関する公正労働基準 (FLSA) 法案成立の働きかけを行ってきた。しかし、近年の経済社会状況から、規制の動きは緩和され、(1) に述べるように規制業種も 7 業種に限定されている。また時代とともに労働組合の役割も変化をとげている。

ちなみに、UNITE のエドガー書記長によると、米国では、繊維産業の製造部門はそのほとんどが中国へ移転していることから、製造従事者の減少とともに組合員も減りつづけ、UNITE などサービス産業の組織化に運動方針を転換しつつあるということである。

この意味で、近年、在宅就業を含めた自営者への支援としては、デザイン企画部門への支援として、積極的に新人デザイナーの製造のための工場の斡旋や資金の援助などに力をいれているということである。

イ. 米国通信労組 (CWA)

また、通信労組 (CWA) は、サービス化の流れによる就業構造の変化に対応して、非典型労働者の組織化に取り組んでいるが、特に通信業界で増加するフリーエージェントの組織化と利益の保護に積極的に取り組んでいる。ジミー・タロウ広報部長、デニス・セレット教育訓練部長によると、在宅就業者に関しては、基本的に、雇用労働者は、各企業の労働者へ

の対応の中で労働組合としてさまざまな取り組みを行っているが、自営の場合には、全国労使関係法（NLRA）が縛りとなって、労働組合としてその保護を得るための交渉を行うことができない現状があるということである。

しかし、CWA では、サービス化が急速に進展している今日、積極的に独立請負契約者をも含めた非典型労働者の組織化に取り組まなければいけないと考えている。ちなみに、税対策など労務コスト削減を目的に、実際に多くのテンプ（非典型労働者）を雇用するマイクロソフト社では、「WashTech」というユニットを形成してテンプの利益保護のために活動している。

企業にとって雇用労働者への職業訓練は、将来的に企業のナレッジとして蓄積されていくものであるので有意義を考え、積極的に実施されている。しかし、テンプなど非典型労働者の場合には、訓練を施しても他社へ異動することも考えられるため、企業は、非典型労働者に訓練を施すことをほとんどしない。そういった状況の下で、CWA では政府の助成金をうけ、テンプのための職業訓練プログラムを用意している。このプログラムでは、修了者に資格証を授与し、円滑な就職のための支援を行っている。

（２）民間非営利団体の対応

自営、独立請負契約の場合、雇用者とみなされない限り、医療保険、失業保険、年金などの公的扶助を受けられず、納税負担も重いなど、経費負担は過重である。また、家で個人で仕事することから、人間関係から孤立し、孤独を感じるなどストレスが多いばかりか、職務に関する情報や技能向上の訓練機会などもない。そういった環境の中で、米国では、有志によって結成された任意団体やグループが有効な役割を果たしている。

ア．ワーキングトゥデイ (Working Today)

自営の在宅就業者の場合、古い制度とのギャップや各種の社会保障の負担は大きい。ダニエル・ピンク氏の指摘でも、古い制度との弊害として、①医療保険、②税制、③地域地区制の3つを問題としてあげている¹⁷。例えば医療保険について、雇用主を通じて加入する制度であるため、自営の在宅就業者には無保険者が多い。東部を中心として組織している労働者グループにユニークな団体「ワーキングトゥデイ」がある。これは、サラ・ホロウィッツが1995年に設立した団体だが、近年、増えつづけるフリーランサーやパートタイマー、臨時職員、コンティンジェント、独立契約者など医療補助、年金、差別禁止立法措置、失業、身体障害者への保障といった伝統的セーフティネットにアクセスすることが難しい層の人々のための活動を行う事を目的に設立されたユニオンである。自営業を含めた柔軟な働き方を求める人々のニーズにあわせ、現在医療保険制度を安い拋出料で運用している。また、オフィ

¹⁷ ピンク、前掲書、P239-254

ス用品の安価販売、技能訓練や税金などのフリーランサーたちが抱える問題への相談業務などを行っている。現在会員は9万人以上、年会費は25ドルで運用している。団体の運営にあたっては、ニューヨーク市、フォード財団、ロックフェラー・ファミリー基金などをはじめ、専門職協会、企業、組合、共同体グループと協力して、そういったさまざまな団体からの補助金をうけて非営利団体として運営されている。

イ NASE (National Association for the Self-Employed)

1981年スモールビジネスに従事する有志が、日常業務へのサポートを相互に模索しているうちに発生した団体。ネット通じて自営の就業者のために全国規模で情報の提供と便宜の供与を行う。自営や零細起業家が行う経営の発展とチャレンジの達成を支援するため、税、保険、年金等に関する情報の提供やアドバイス、関係する政策情報の提供などを行っている。

7 在宅就業の現状と課題

(1) 在宅就業に伴う契約手続き

米国では、契約自由の原則により、自由に職を選ぶことが出来る。在宅就業をおこなうためには、州政府から規定された「在宅就業許可書」を受け、当事者同士で契約書を取り交わすことになる。米国は、文書主義のイメージがとても強いが、米国での聞き取り調査によると、現実には口頭による契約、発注もかなりあるということである。

(2) 職業紹介、仲介業者

職業紹介については、連邦や州政府のよる公的なものは存在しない。米国では、私的機関で職業紹介を自由に行って良いことになっており、なんら規制は存在しない¹⁸。在宅就業の職業紹介についても、営利、非営利を含めて、民間の職業紹介組織、エージェント、グループが多数存在している。

また、前出のダニエル・ピンク氏がいうように¹⁹、在宅就業の仕事の紹介については、「フリーエージェントネーションクラブ」のような有志のグループが口コミやインターネットを通じて相互に仕事を紹介しあうが、「フリーエージェント連合」のような非公式の共同体を形成して仕事に応じた人の編成をフレキシブルに行っている。大企業をパートナーとする仲介業者やエージェントも存在するが、ここでは高度に専門的業務の仲介、斡旋を行っているということである。また、前出のIT労働者を数多く組織しているCWAなど労働組合に

¹⁸ 中窪裕也 (1995)「アメリカ労働法」を参照。

¹⁹ ピンク、前掲書、P205-220

も非典型労働者を対象としたリクルートのための契約者の締結の仕方などを内容としたプログラムが用意されており、円滑に仕事が確保できるように支援している。

(3) 能力開発

能力開発についても、職業紹介同様、連邦、州政府により在宅就業者に特定して対象としたものは存在しない。非営利団体や仲間グループが自主的に行う意見交換の会やセミナーの場で必要技術をはかり、習得を目指している現状のようである。ただし、米国における職業教育訓練は、一般のコミュニティカレッジなどのプログラムに参加して、自ら技能の向上に努めなくてはならない。

CWA 労組では、政府の助成金をうけて、「NETPRO」という名称の職業訓練プログラムを実施しており、修了者には資格証を発行して、就業のための支援を行っている。

(4) トラブルの処理

口頭契約はもとより、文書による契約を交わしている場合でも、代金の未払いなどのトラブルがしばしば起こる。そういった場合、自営の場合は、自ら裁判に訴えることになる。小さな金額による場合には、ほとんどの在宅就業者は裁判に訴えることもなく、そのまま泣き寝入り状態という。

(5) 在宅就業の光と影 — 問題の所在 —

今回のインタビュー調査での聞き取りによると、確かに米国内での在宅ワークに関する議論は、テレワークをめぐる是非論として盛んに行われている。しかし、近年の関心は、フリーエージェントや起業などに傾いており、在宅ワークの中でも、女性が主な従事者である部品加工などの出来高払いによる低賃金労働については、あまり議論がされなくなっているということであった。2003年7月3日付のウォールストリートジャーナルは、議論が下火となっている中でも、何千人もの女性がライセンスのないまま、在宅で仕事をしており、家内工業的手工業の在宅については、政策対象として施策を持っていない現状を伝えている。産業界も労働集約的作業はすべて中国へ移転し、米国にはそのような仕事はないといわれるが、それは工場レベルでの製造のみで、ストレスを抱え、低所得で長時間労働に耐える部品製造など従事するチープレイバーとしての在宅ワーカーは存在し続けているということである。

以下では、高技能者によるサービス分野のものを含め、在宅就業をめぐる現時の課題を明らかにしてみたい。

保障の問題(年金、医療保険、失業保険)

2003年12月に実施した現地聞き取り調査の結果によると、次の状況が明らかになった。過重な負担から、保険に入れず、保険資格のない在宅ワーカーが多い。医療保険については、

雇用主を通じた加入システムになっているため、個人が加入することは難しく、掛け金も高い。そのため自営業者が多い在宅ワーカーは無加入の場合が多い。税金の問題も、自営の場合は、雇用者負担分と自己負担分の両方を支払う必要があり、二重課税されている。税手続きも大変複雑なものである。医療保険や失業保険について、使用者が本来、被用者雇上げ分として負担しなければいけない保険負担コストを節約するため、被用者を独立請負人などの扱いにして、掛け金負担を軽減している場合がある。

医療保険については、先述の非営利団体「Working Today」が、自営業者のための制度を運用している。これは、自営業者にとって過重なものとなっている掛け金負担を軽減するもので、全米でも新しい試みとして、労働組合なども評価している取り組みである。

(参考事例)

ワーキングトゥデイ

健康保険の概要

ワーキング・トゥデイ・フリーランサーズ・ユニオンは、ニューヨーク健康保険制度健康プラン (HIP Health Plan of New York) を通じて、グループ保険料率適用の保険維持機構 (HMO) プランを提供します。健康保険制度 (HIP) の特徴は、次のとおりです。

- 2万人を超える民間開業医の種々のネットワーク
- 最先端医療センターの医師
- マウント・サイナイ (Mt. Sinai)、ベス・イスラエル (Beth Israel)、レノックス・ヒル (Lenox Hill)、及びニューヨーク大学 (NYU: New York University) を含む当該地域の最高病院へのアクセス

健康保険制度 (HIP) のプライム^(登録商標) 保険維持機構 (HMO) には、かかりつけ医師及び専門医、処方薬担保、入院、並びに救急処置室サービスの担保が含まれています。その他の保険維持機構 (HMO) と異なり、健康保険制度 (HIP) のプライム^(登録商標) 保険維持機構 (HMO) には、視力担保及び予防歯科担保も含まれており、それ以上の歯科治療には、割引きがあります。

健康保険制度 (HIP) のサービス地区は、ニューヨーク市の5つの行政区 (マンハッタン [Manhattan]、ブルックリン [Brooklyn]、クイーンズ [Queens]、ブロンクス [Bronx]、及びスタテン・アイランド [Staten Island]) 並びにナソー郡 (Nassau County)、ウエストチェスター郡 (Westchester County)、オレンジ郡 (Orange County)、ロックランド郡 (Rockland County)、及びサフォーク郡 (Suffolk County) をカバーしている。

1月当たりの健康保険料率

(2003年9月1日~2004年8月31日の担保年)

フリーランサーズ・ユニオン顧客健康保険プランは、毎年調整されます。このプランの担保年は、9月1日から年8月31日にわたります。担保が有効になったときに適用する保険料率は当該担保年の間保障されます。

個人	286.88 ドル
個人及び子供（単数又は複数）	524.97 ドル
個人及び配偶者	563.70 ドル
家族	856.92 ドル

注意事項：2箇月分の保険料を前払いして頂きます。このプランでは、毎月請求書を発行します。

適格会社及び非営利組織は、フリーランサーズ・ユニオンのグループ健康保険プランをその従業員のための手ご
ろな特典選択肢として利用することができます。保険料率及び特典条件は、上記の表と同じです。

（出所）Working Today 配布資料より

就業時間をめぐる問題

まず、2000年の国勢調査の結果からも在宅就業者の就業時間は、47.6%以上が一日8時間以上働いている。別の調査によると週当たり就業時間は、40時から42時間である。在宅就業者の就業時間は、自分自身でいかに日常をうまくコントロールできるかにかかっている。コントロールできない場合、仕事としての成果をださなければいけないということであるので、結果的に長時間労働に陥ってしまう。本来、在宅就業を選択する理由には、フレキシブルな勤務時間への選好があった。自由、自分らしさ、責任を意味のある仕事と認識する風潮の中で、家庭と仕事の両立がもっともしやすいと選ばれる在宅ワークではあるが、両立のためには本人のかなり厳しい自律性が要求されている。

仕事場の確保と安全をめぐる問題

家庭で仕事をする場合、仕事と居住スペースが一緒である場合が多い。特に部品の組み立て製造に関する業務の場合、材料や道具をキッチンやリビングでひろげるため、幼児などが過って部品を飲み込んでしまったり、機材に躓いたり危険が伴うことが指摘されている。

OSHAは、在宅でのワークサイトについて安全基準をもうけているが、実態としては、その多くが労働作業慣行としての安全基準をみたしていないという指摘がある²⁰。

仕事情報の確保の問題

仕事を請け負って行う在宅ワークは、一人で孤独に行われる場合が多い。仕事を確保するため、今どこでどのような仕事があるのかなどの情報は、外に目をむけ、ネットワークを通

²⁰ Wall Street Journal, July 3, 2004 を参照。

じてとる必要がある。また、トラブル情報、労働倫理の向上、技能の向上のトレーニングセミナーなどの情報も積極的にネットワークに参加して取得する必要がある。横のつながりを重視した緩やかな連合がネット上を通じて多数存在しており、情報交換など職場のコミュニケーションに変わって機能している。ネット上には、無数のサイトが存在する。

人間関係とストレスをめぐる問題

在宅就業を選択する理由の一つに、組織にしばられたくない、わずらわしい人間関係から解放されたいということがあげられている。しかし、実際には、在宅での就業には、既婚で家庭内で仕事を行う女性が多いことなどから、対人関係を持つことが出来ない孤独、すなわち、仕事上の悩みを相談することができない、業務情報について意見交換をすることができない、日常的な話をする相手がいないなどの悩みがあることが、既存の調査から明らかになっている²¹。

家庭に仕事を持ち込むことで家族との間における心理的なストレスも発生している²²。

業務のモニタリングの難しさの問題

在宅就業の弊害としては、業務の管理者や同僚とのコンタクトが通信回線をとおした間接的なものとなるため、コミュニケーションが難しいことが指摘されている。また、成果の途中経過やモニタリングも難しいといわれている。日常的に業務が対面で行えないことからくる生産性への影響の議論もある。

8 おわりに—米国の在宅就業の実態から学ぶもの

米国における在宅就業には、2種類あることが明らかになった。ひとつは、1930年代以来歴史的に発生してきた家内工業に源をもつ低賃金労働で、家内で製造を中心に行う就業としての在宅ワークである。もうひとつは、高学歴、高技能の人たちが余暇と労働を生活の中で上手にバランスしたいという願望から生まれたサービス業を中心とした在宅ワークである。

これら二つの在宅就業者の流れについて、現在、米国で問題となっている共通の問題は、医療保険、年金、失業保険など社会保険の問題である。また、仕事場の安全衛生に関しても規制は存在するが、使用者責任が基本的に前提となって、その規制は非常に弱い。在宅での部品製造の現場では、子供が部品を飲み込んだり、機材に躓いたりといった事故やトラブルも多いことが指摘されている。

²¹ Boris, Eileen, ““With a keyboard in one hand” :White collars in the House”, ‘Home to Work’, P305-336

²² Christensen, K. E., “The New Era of Home-Based Work” Chicago Tribune, Aug.20, 1986

また、米国の場合の製造による家内工業は、一見被用者（employee）ということになっているが、雇い主が零細の独立請負人であるため、多くは低賃金労働で、現代においても搾取が問題となっている。また、公正労働基準法の基準にあった家内工業労働は、最低賃金、残業時間、児童労働についての規制があり、労働者は保護されることになっている。内国歳入庁ガイドラインによる名目的雇用者も同様の保護の対象となる。しかし、実際に運用の段階では、被用者（employee）扱いにされていないケースなどもあり、そういった脱法行為に対し、なんら管理規制や罰則は存在しない。²³当事者同士の裁判等による解決にまかされる。このように、就業者の保護という観点から見た場合、その歴史、文化的背景からみて、米国では就業者が保護の対象なるかどうかの労働者性の判断がケース・バイ・ケースで、不安定な要素が多い。この意味で日本が参考とすべきモデルといえるかどうかという点に疑問がもたれた。

しかし、自営の在宅従事者に女性が多い点、サービス化が進んでいる点など形態の上で、日本も現在、米国と同様の道程をたどっているかのように考えられる。独立請負人として自立するための支援制度について、米国での具体的内容がどうであるのかなど、納税、契約のあり方の詳細を含めた事業者としての側面について、さらに調査してみる必要を感じた。

また、在宅就業者同士の情報交換、職業紹介、技能向上のためのネットワークの構築やNPOの活動には、日本が参考とすべきモデルが多いと思われる。

<参考文献>

Boris, Eileen, 'Work at Home-Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States' Cambridge University Press, 1994

Boris, Eileen and Daniels, Cynthia R ed. 'Home Work-Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home' University of Illinois Press, 1989

Dangler, Jamie Faricellia, 'Hidden in the Home-the Role of Waged Homework in the Modern World Economy' Albany: State University of New York Press, 1994

Edwards, Linda N., "Home-Based Work and Women's Labor Force Decision", *Journal of Labor Economics*, Vol.20, No.1, 2002

Edwards, Linda N and Field-Hendrey, Elizabeth, "Home-Based workers: data from the 1990 Census of Population", *Monthly Labor Review*, November 1996

Edwards, Linda N. and Field-Hendrey, Elizabeth, "Marriage and Home-Based Paid Employment" *Marriage and the Economy*, Cambridge, 2003

Edwards, Linda N and Field-Hendrey, Elizabeth, "Work Site and Work Hours- the Labor Force

²³ Christensen K. E. "Home-Based Clerical Work", 'Work at Home', P196-197

- Flexibility of Home-Based Female Workers” *Working Time in Comparative Perspective* Vol. II, 2001
- Goldstein, Nance, “IT at Work: Information Technologies and Remote Working in the United States, A Literature Review” SRI International, May, 2003
- Kuenzi, Jeffrey J. and Reschovsky, Clara A., “Home-Based workers in the United States 1997” *Household Economic Studies*, US Census Bureau, U.S. Department of Commerce, Dec. 2001
- Muhl, Charles J., “What is an Employee? The Answer Depends on the Federal Law” *Monthly Labor Review*, January 2002
- Tejada, Carlos, “Doing Piece Work at Home, Ms. Principali Is Tough Boss: Six Hours Without a Break”, *Wall Street Journal*, July 3, 2003
- Communication Workers Union “Workers in the New Economy-Establishing Connections” December, 2003.
- ウィリアム・アトキンソン (1989) 「ホームワーカー」 日経 BP
- ウィリアム・B・グールド (1999) 「新・アメリカ労働法入門」 日本労働研究機構
- 岡崎淳一 (1996) 「アメリカの労働」 日本労働研究機構
- 神谷隆之 (1999) 「テレワーク解体新書」 日本労働研究機構
- 桑原昌宏 (1988) 「在宅勤務・テレワークと比較労働法—ベルギー・アメリカ。西ドイツと日本」 『季刊労働法』 1988年1月25日号、労働総合研究所
- 小豆川裕子、W.A. スピックス (1999) 「企業テレワーク入門」 日本経済新聞社
- ダニエル・ピンク (2002) 「フリーエージェント社会の到来」 ダイヤモンド社
- W.A. スピックス (1998) 「テレワーク世紀—働き方革命」 日本労働研究機構
- 寺園成章 (1981) 「家内労働法の解説」 労務行政研究所
- 中窪裕也 (1995) 「アメリカ労働法」 弘文社
- 仲野組子 (2000) 「アメリカの非正規雇用」 桜井書店
- 長坂俊成 「テレワークの法的性質と法的保護のあり方—労働法理を中心として」 『季刊労働法』 労働総合研究所
- 永野秀雄 (2003) 「契約労働者」 保護の立法的課題」 『労働法学会誌』 102号、日本労働法学会
- 日本労働研究機構 (2001) 「アメリカの非典型雇用」
- 春田素夫、鈴木直次 (1998) 「アメリカの経済」 岩波書店
- P・オスターマン (2003) 「アメリカ・新たな繁栄へのシナリオ」 ミネルヴァ書房
- 日本テレワーク協会 (2003) 「2003年版テレワーク白書」 日本テレワーク協会
- 松村学 (2003) 「最新アメリカ経済複合概論」 多賀出版
- 森戸英幸 (2000) 「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」 『成蹊法学』 50巻

<参考ホームページ>

米国労働省雇用基準局ホームページ

U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration

米国労働省安全衛生局ホームページ

U.S. Department of Labor, Occupational Safety & Health Administration

中小企業庁ホームページ

Small Business Administration

内国歳入庁ホームページ

Department of the Treasury, Internal Revenue Service