

# 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—

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

近年、日本においては、パソコン、インターネット等の広範な普及を背景に、雇用関係にない事務作業を中心とした在宅形態での働き方（いわゆる「在宅ワーク」）が広がっている。

しかしながら、在宅ワーカーは、請負契約のため、一般的には労働者保護法令の保護は受けることができない。また、実態面においても、在宅ワークは、不明確な契約とそれに伴うトラブル、継続的な仕事の確保の困難さ、健康管理上の問題、能力開発機会の不足など様々な問題があり、在宅ワーカーが安心して仕事を継続できる環境が依然として未整備という指摘もある。

本調査研究は、このような問題意識から、日本における在宅ワークの保護・支援施策の参考とするため、アメリカ、イギリス、ドイツにおける在宅ワークの保護制度、支援施策の調査研究を行ったものである。

調査研究方法について、欧米における実態については現地ヒアリングを行うとともに、法制面からの在宅ワーカーの取扱いについては専門家の先生方から指導を頂いた。時間的制約等があったとはいえ、調査の仕方、報告書の取りまとめ方など、まだまだ検討の余地を残すものであり、広く各界関係者の皆様よりご指導、ご鞭撻をお願いしたい。

今般の調査研究において明らかになったことを一つだけ挙げるならば、在宅ワークの保護を検討する際には、在宅ワークやそれと類似する家内労働の問題のみを議論するのではなく、より広く、請負労働者などの労働契約はないが従属性のある労働者一般の保護の問題と併せて検討する必要があるということであろう。プロジェクト研究の「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」とも関連するものであり、引き続き検討を深めていきたいと思う。

本調査研究の成果が、今後の我が国の在宅ワーク施策を検討する際の何らかの参考となれば幸いである。また、本調査のためにご協力いただいた各先生、各国政府、並びに関係機関各位のご協力を深く感謝申し上げたい。

2004年5月

労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
たはら たかあき 田原 孝明	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1部第1章
のむら かすみ 野村 かすみ	労働政策研究・研修機構主任調査員	第1部第2章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構調査員	第1部第3章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構調査員	第1部第4章
ながの ひでお 永野 秀雄	法政大学人間環境学部助教授	第2部第1章
こみや ふみと 小宮 文人	北海学園大学教授法学部教授	第2部第2章
おまた かつじ 小俣 勝治	青森中央学院大学経営法学部教授	第2部第3章

なお、本報告書の作成に当たっては、第3部において、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」の開催概要を掲載している。また、巻末に各国の在宅ワークに関する参考文献の和訳等を取りまとめた。

# 目 次

まえがき

概要	1
第1部 在宅ワークの実態と日本への示唆	13
第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点	
—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として—	15
はじめに	15
1 在宅ワーカー等の定義	16
2 今後の日本の在宅ワークの見通し	18
3 欧米の在宅ワーカー等の実態と日本への示唆	20
4 欧米の在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制と日本への示唆	27
5 欧米の在宅ワーカーに対する支援策等と日本への示唆	47
6 経済法等による在宅ワーカーの保護	57
7 在宅ワーカーに対する保護・支援策(まとめ)	64
8 今後の日本の在宅ワークの視点	67
終わりに	73
第2章 米国における在宅就業の実態	79
1 はじめに	79
2 在宅就業者の定義	81
3 在宅就業者に適用される法律について	84
4 在宅就業者の就業の実態	84
5 在宅就業をめぐる政府の対応	88
6 労働組合、非営利団体などNPOによる対応	94
7 在宅就業の現状と課題	96
8 おわりに—米国の在宅就業の実態から学ぶもの—	100
第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策	
—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—	104
1 本稿の目的と意義	104
2 イギリスにおける在宅ワークの範囲と特徴	105
3 発注者(委託者)の特徴	111
4 在宅ワークを選択する動機	112
5 仲介システムの機能と役割	114

6	問題の所在	115
7	仲介システムに関する規制	118
8	苦情・紛争処理システム	119
9	在宅ワーカーの法的地位	121
10	職業能力開発とスキルの評価	126
11	ILO177号条約、テレワーク協約	129
12	日本への示唆	129
第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状		140
	はじめに	140
1	在宅ワークの保護政策の歴史的変遷	140
2	在宅ワークの分類と保護法制の特徴	141
3	在宅ワークの実態把握	146
4	国の施策に関する事項	151
5	在宅ワークに関するその他の法的保護制度	155
6	在宅ワークに関する国際条約・協約	158
	終わりに	159
第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度		165
第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について		167
1	はじめに	167
2	在宅就業者に対する労働者性の判断	168
3	全国労働関係法 (NLRA) の適用	169
4	連邦公正労働基準法 (FLSA) の適用	171
5	家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) の在宅就労への適用	173
6	労働者調整・再訓練予告法の適用	174
7	失業保険の受給資格	175
8	在宅就業者の通信をモニターする権利とプライバシーの保護	176
9	1964年公民権法における差別規制法理の適用	177
10	障害者のあるアメリカ人法の適用	179
11	全国労働安全衛生法の適用	182
12	州労災法の適用	183
13	競業禁止	184
14	裁判管轄権	185
第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況		186
1	イギリスにおける homeworker の定義	186

2 Homeworker の被用者としての保護	186
3 Homeworkers を含めた制定法の保護規定	195
4 Homework の法的なガイドライン	205
5 ILO177号条約との関連性	206
第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護	209
はじめに	209
1 専属的テレワーカーの被用者性	209
2 在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題	211
3 HAG 1 条 2 項による同格指定を受ける者としてのテレワーカー	213
4 家内労働法の保護内容	215
5 報酬(賃金)規制	218
6 報酬保護	219
7 解雇保護	220
8 家内労働法による規制の限界と問題点	222
9 家内労働法以外の家内労働者保護規制	224
まとめ	232
第3部 国際シンポジウムの概要	235
1 欧米における在宅ワークの調査研究結果概要の説明	238
2 日本の在宅ワークの現状に関する説明	241
3 アメリカの報告	244
4 イギリスの報告	247
5 ドイツの報告	250
6 パネルディスカッション	257
7 質疑応答	260
参考資料編	263
【各国共通】	
在宅ワーカーに係る各国の保護・支援状況	265
【EU】	
欧州各国における在宅ワーカー等の定義	270
EU テレワーク協約	276
【アメリカ】	
合衆国法典 8 章	279
合衆国法典 15 章	282

連邦規則	285
公正労働基準法（FLSA）下の雇用関係	286
OSHA 指示書	288
ニューヨーク州法典	291
カリフォルニア州産業自宅就労法	296
【イギリス】	
制定法の雇用上の権利から見た雇用上の地位に関するディスカッション・ペーパー	301
テレワークに関するガイドライン	322
イギリス勤労年金省ジョブセンタープラスによる在宅ワークの職業紹介例	331
【ドイツ】	
ドイツ 家内労働法	332
「独立の促進に関する法律」の草案をめぐって（刊行物14/1855）	343

## 概 要

### 1 目的及び趣旨

近年、日本においては、パソコン、インターネット等の広範な普及を背景に、雇用関係にない事務作業を中心とした在宅形態での働き方（いわゆる「在宅ワーク」）が広がっている。

しかしながら、在宅ワーカーは、請負契約のため、一般的には労働保護法令の保護は一切受けることができない。また、雇用関係下にない在宅形態に係る保護法制については、家内労働法があるが、製造業における物品の加工を念頭においた法律であるため、近年広がっている在宅ワークに十分適用できていない。

実態面においても、「在宅ワーク」は、不明確な契約とそれに伴うトラブル、継続的な仕事の確保の困難さ、健康管理上の問題、能力開発機会の不足など様々な問題があり、在宅ワーカーが安心して仕事を継続できる環境が依然として未整備という指摘もある。

本調査研究においては、このような問題意識の下、日本における在宅ワークの保護・支援施策の参考とするため、アメリカ、イギリス、ドイツにおける在宅ワークに対する保護制度、支援施策の調査研究を行ったものである。

### 2 調査研究の対象

日本における在宅の形態での働き方については、次のとおり分類することができる。（在宅就労問題研究会報告（2000, p7））

- ・雇用関係の下で行われるもの（在宅勤務）・・・・・・・・・・①
- ・雇用関係に基づかず、自営的に行われるもの・・・・・・・・・・②
  - ・法定資格者（税理士、医師等）、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・・・・・・・・・・③
  - ・請負的に物品の製造、役務の提供等を行うもの（在宅就業）・・・・④
    - ・物品製造、加工等に係るもの（家内労働）・・・・・・・・・・⑤
    - ・サービス（役務）の提供に係るもの（在宅ワーク）・・・・・・⑥

※⑤のうち、原材料の提供を受け、かつ、同居の親族以外の者を使用しないものは、日本の家内労働法における家内労働者に該当する。

本報告書においては、⑥「在宅ワーク」を主な調査研究の対象とする。

すなわち、世界共通の現象として、情報機器の普及が進むに伴い、パソコンなどを利用した請負形態による家での仕事（⑥の在宅ワークに分類される。）が急速に増加している中

で、こうした就業形態（在宅ワーク）の実態、保護、支援策等について調査研究を行うこととする。

### 3 調査研究方法

欧米における在宅ワークの実態を調査するに当たり、アメリカ、イギリス、ドイツの3ヶ国を選定した。その理由は、まず、テレワーク先進国としてアメリカを選定するとともに、欧州諸国からは、大陸諸国とそれ以外に分け、大陸諸国からはテレワークが比較的進展しており、家内労働法もあるドイツを選定し、大陸諸国以外の国としてテレワークが進展しているイギリスを選定した。

実際の調査研究方法としては、アメリカ、イギリス、ドイツの在宅ワーカーをめぐる労働者保護法制については、専門家の先生方に協力をお願いした。具体的には、アメリカは永野秀雄・法政大学助教授、イギリスは小宮文人・北海学園大学教授、ドイツは小俣勝治・青森中央学院大学教授に協力をお願いし、その詳細については、第2部第1～3章の「欧米における在宅ワークをめぐる労働保護法制」に掲載させていただいた。

また、アメリカ、イギリス、ドイツの実態調査については、現地ヒアリング及び文献調査を中心にを行い、その詳細については、第1部第2～4章の「欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆」に掲載したところである。

なお、第1部第1章においては、「欧米における在宅ワークと今後の視点」として、第1部第2～4章及び第2部を踏まえて、日本の在宅ワークの今後の視点について検討したものである。

### 4 現地ヒアリング協力機関等

アメリカ、イギリス、ドイツにおいて、現地ヒアリングに協力してくれた機関等は以下のとおりである。

#### (アメリカ)

- ・ ニューヨーク市立大学大学院 (The City University of New York, The Graduate Center) :  
リンダ・エドワーズ教授 (Prof. Linda Edwards, Linda N. Edwards, Associate Provost and Dean for Academic Affairs, Professor of Economics)
- ・ 全米縫製・繊維労組 (UNITE)
- ・ ワーキング・トゥデイ (Working Today)
- ・ 労働省雇用基準局 (Department of Labor, Employment Standards Administration)
- ・ 女性政策研究所 (Institute for women's Policy Research)
- ・ 全米通信労組 (Communication Workers of America)
- ・ 国際サービス労組 (Service Employees International Union)
- ・ 国際通信経済研究所ワシントン事務所

- ・カリフォルニア大学労使関係センター (The University of California, Institute for Labor and Employment, Institute of Industrial Relations) : ケント・ウォン所長 (Mr. Kent Wong Director, Center for Labor research and Education)

(イギリス)

- ・貿易産業省 (Department of Trade and Industry, DTI)
- ・イギリス労働組合会議 (Trade Union Congress)
- ・レスター大学 (Leicester University) : アラン・フェルスタッド教授 (Prof. Alan Felstead, The Centre For Labour Market Studies)
- ・レスター市 (Leicester City Council)
- ・リーズ市 (Leeds City Council)
- ・NGH (National Group on Homeworking)
- ・HCC (Homework Campaign for Change)
- ・WYHU (West Yorkshire Homeworking Unit)
- ・リーズ市 ジョブ・センター・プラス (Job Centre Plus, Leeds)

(ドイツ)

- ・ドイツ使用者団体連盟 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA)
- ・ドイツ経済労働省 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA) 本庁
- ・ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB)
- ・ドイツ経済労働省 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA) ボン支庁
- ・ボッフム・ルール大学 (Ruhr-Universität Bochum) : ラルフ・バンク教授 (Prof. Dr. Rolf Wank)
- ・ハンス・ベックラー財団 (Hans-Böckler-Stiftung, HBS)
- ・雇用連邦庁所管 労働市場職業研究所 (Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, IAB) : ヴェルナー・ドスタル首席研究員 (Dr. Werner Dostal)

## 5 報告書の構成

本報告書は、以下の構成からなる。

### 第1部 在宅ワークの実態と日本への示唆

#### 第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点

—アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として— 田原 孝明

第2章 米国における在宅就業の実態 野村かすみ

#### 第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策

—情報・通信機器を利用したワーカーを中心に— 北 澤 謙

第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状 飯田 恵子

### 第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度

第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について	永野 秀雄
第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況	小宮 文人
第3章 ドイツにおける在宅テレワーカーの法的保護	小俣 勝治
第3部 国際シンポジウムの概要	
参考資料編	

## 6 各論文の概要

### ○第1部第1章 欧米における在宅ワークと今後の視点

#### —アメリカ、イギリス、ドイツからの知見を中心として—

この章は、欧米における在宅ワークの実態等と日本の現状とを比較しつつ、今後の日本の在宅ワーカーに対する保護・支援施策の方向性に関する考察を行い、最後に以下のとおり、中長期的な視点から在宅ワーカーに保護法制の適用を検討する場合の5つの方向性を示している。

#### ①「被用者」としての保護方式

アメリカの例も参考にしつつ、在宅ワーカーのうち事業者性の薄く、保護の必要な者を被用者として保護する。これは、家内労働者や在宅ワーカーの一部も含め、一定の請負労働者を被用者として保護するとの考えである。家内労働者が被用者として保護されれば、家内労働法は廃止することを含め検討することが必要となろう。

#### ②「被用者」以外の概念の創設による保護方式

イギリスの労働者 (worker) やドイツの「被用者類似の者」のように、「被用者」以外の概念を創設し、保護内容を限定しつつ、保護の範囲を拡大する。この場合、新たな「被用者」以外の概念と家内労働法との整理が必要となろう。逆に、家内労働法を廃止して、家内労働者が保護されている考え方 (経済的従属性) を新たな概念 (「被用者」以外の概念) のメルクマールとすることも考えられる。

#### ③家内労働法拡充方式

ドイツのように、家内労働法の対象にサービス (役務) の提供を含める。ただし、現行の家内労働法のままで対象のみを在宅ワーカーに拡大しても、実際には、専門性の低い作業で、一個当たりの作業時間、報酬が計算できる作業 (宛名書き、文字入力など) でしか運用できないと思われる。

#### ④ガイドライン方式

在宅ワークをめぐる環境は変化が激しく、現行の日本のように、ガイドラインのようなソフト・ローで臨機応変に対応する。ただし、この場合は強制力に欠ける面もあることに留意する必要がある。

## ⑤私的契約法制による保護方式

大内教授や永野教授が提唱している考え方で、労働契約や在宅ワーカーの締結する契約は、契約当事者間に実質的な対等性が欠如する非対称契約であるという観点から、例えば、下請法を経済法的位置づけから外して、一般的な下請契約規制法とするものである。

## ○第1部第2章 米国における在宅就業の実態

この章は、アメリカでのヒアリング調査を踏まえつつ、アメリカにおける在宅就業の実態の報告を行ったものである。

1970年以降在宅就業者数は増加の傾向にある。1930年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、ITを駆使した新たな形態となって成長し続けている。

### <在宅就業者の定義>

米国において在宅就業は、テレワーク、在宅ワーク、家内工業、SOHOなどさまざまに表現される。在宅就業とは、「家で仕事を行うこと」である。しかし、厳密には、職種、契約形態、納税等の観点から法律的に区別される。

#### (1) 国勢調査からみる在宅就業者の定義

アメリカ人口の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ものから、仕事の状況、雇用の状況などを抽出し、分類することで、在宅就業者の姿を見ることが出来る。

#### (2) 公正労働基準法による在宅就業者の定義

「在宅就業者(Homeworker)」とは、公正労働基準法に規定される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ティング、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」

#### (3) 内国歳入庁(IRS)のガイドラインにみる在宅就業者の定義

①独立請負契約者、②法定被用者、③非法定被用者を定義し、課税続きから独立請負契約者と雇用労働者を区別。雇用労働者について、コモンローの原則を適用して、雇用労働者、法定被用者、非法定被用者に分類する。

独立請負人が在宅就業者の場合もあるし、法定被用者の中にも在宅就業者が含まれることになる。

### <在宅就業者をめぐる保護と規制>

連邦法は、在宅就業証明書の発行を規定し、その条件を示している。米国では契約自由の原則から、自由に職を選ぶことができる。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いる。地域によっては、在宅就業が禁止されているところもある。

法律の適用に関しては、雇用契約関係、経済実態状況などから、その在宅就業者に雇用労働者と同様の労働者性があると判断された場合に、さまざまな保護法が適用になる。

①全国労働関係法、②連邦公正労働基準法、③家族介護休暇法、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のほか、判例としては、失業保険の受給資格、メール等のモニタリングによるプライバシー権利、競業禁止法理、裁判管轄権などが争われている。

#### <日本への示唆>

社会文化的背景の異なる米国の実態から、特に国や州の政策から示唆を得ることは非常に難しい。しかし、インターネットなどの通信手段を介した有志グループから始まる連合体、財団や政府からの助成を受けて運営される民間団体の取り組みについては、トラブル処理、職業紹介、技能の向上、情報交換などの点で、メンバーの利害価値の同一を重視して運営される事例などが効果をあげており、モデルとして参考になるものは多い。

### ○第1部第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策

#### —情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—

この章は、イギリスの在宅ワーカーの実態について、イギリスにおけるヒアリング調査を踏まえ、特に家内労働者（homeworker）に焦点を当てて報告を行ったものである。

#### <在宅ワーク関連用語と家内労働者>

イギリスにおいて日本で呼称されている意味での「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味でいうと存在しない。類似する用語として、「telework」「homework」、「work at home」、「work from home」といった言葉が挙げられる。このうち、「homework」は、基本的には製造や加工に携わる作業を自宅で行い、雇用契約以外の形態の契約を企業と締結している就業形態である。

家内労働者（homeworker）は、雇用契約以外（self-employed に相当する契約）の形態を取る場合が多いが、場合によっては（契約内容や発注者との管理・服従の事実関係によっては）、「employment status」を有する。その場合、被用者が受ける全ての法律上の権限をもつ。だが、被用者（employee）として認められない場合でも、労働者（worker）としての権利をもつことになる。雇用形態の多様化・流動化によって、被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目が曖昧になってきているため、homeworker が被用者としての権利をもっているか否か、曖昧となり、不明確な範囲が増えてきている。

#### <在宅ワーカー適用法令と実態>

1998年全国最低賃金法の制定は、事業性の極めて薄い業務に従事している零細の下請け業者に対しても最低賃金を認めるようにしたが、十分に適用できているとは言いがたい。

契約労働者を代表とする「細切れな働き方」をすることが増加していることへ対応することも期待されるが、自営業者のような多様な働き方が増加しており、その状況に法制度が対応しきれていない。

また、家内労働者（homeworker）の多くが被用者としての権利をもっていることを認識していないということが実態としてある。それは業者との契約において自分の地位は自営業者（self-employed）であるとされているためであり、最低賃金や労働時間に関する労働関係法が自分自身には適用されないと考えている場合もある。

#### <日本への示唆>

在宅ワークの出現は、労働者概念の根本からの再考を促すほどの変化である。このような変化に対して、イギリスでは「被用者」に代わる新しい「労働者」概念を規定することにより保護の範囲を拡大する方向性を模索している。本章で扱った家内労働者や在宅ワーカーを含む、非典型雇用をどのように保護し、どのように保護しないのかの模索である。規制の緩和と強化、そして保護のあり方。労働保護法制の目的が経済的従属性の保護にあることに着目すれば、自営業者の中に経済的従属性が見られるなら労働者保護法制の対象とすべきである。

### ○第1部第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状

この章は、ドイツでのヒアリング調査をもとに、ドイツにおける在宅ワークの保護と現状について、実態面からみた報告を行ったものである。

#### <在宅ワーカーの定義、分類と保護法制の特徴>

在宅ワーカーに関係する法令をみていく際に、①被用者型、②家内労働者型、③被用者類似型、④自営型の4つに分類し、それぞれに対応する法律をみていくことが必要である。ドイツでは、在宅ワーカーが「被用者（「見せかけの自営業者」を含む）」、「家内労働者」、「被用者類似の者」のいずれかの枠には入れば、それぞれの区分に応じて保護されることとなる。このうち、特に、家内労働者については、情報化時代の要請に応じて、早い段階で家内労働法を改正し、保護の必要な在宅ワーカーへの適用拡大を図ってきた点は、類似の問題を抱える日本にとって非常に興味深い。しかし、反面こうした保護規制の厳しさが、自営型在宅ワークが本来もっている裁量性や発展性を阻害しているという面もみられる。過去にテレワーク法の立法の議論も行われたが、テレワークがもつその複合的性質ゆえに立法については見合わせた経緯がある。その後、特に新たな法制度やガイドライン制定の動きはない。

#### <在宅ワークの実態、及び国の施策>

被用者型在宅ワーカーが増加しているのに対し、家内労働型在宅ワーカーは減少している。在宅ワーカーのトラブルに係る紛争処理機関として「労働裁判所」が非常に身近に存在している。総体的にみて、ドイツに置ける在宅ワーカーは、日本における在宅ワーカー

よりも手厚い規制、保護が存在している。

ドイツ政府は、過去に在宅ワーク促進に関する情報キャンペーンやテレセンターの設立、在宅ワーカー希望者のためのIT講習など、様々な政策支援を実施した。仲介システムに関してもいくつかの政策支援が試みられた。しかし、在宅ワークの信頼性、匿名性、データ保護、企業や市場のニーズ合致などの阻害的要因により、当初期待されていたような政策効果は出ていない。

また、ドイツでは、在宅ワーカーの問題はあまり大きくない。理由として①法制度がすでに整備されていること、②従業員の育児休業制度が十分に整っていてキャリアを中断して在宅ワークを選択する必要が少ないことなどが挙げられる。今後、日本において在宅ワーカーの政策支援策のあり方を模索する上で、類似する点を多々もつドイツの在宅ワークに関する保護施策は、多くの示唆を提供すると思われる。

## ○第2部第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について

この章では、米国における在宅就業者に適用される労働諸法について、在宅就労拡大の要因でもあるテレワークにも言及しつつ、判例法理の展開を行っている。

### <在宅就業者に対する労働者性の判断>

労働法適用に関する被用者性判断において、使用者が被用者に対し管理する権利を持っているか否かを判断する管理権保持基準が用いられる。ただし、公正労働基準法では例外的に経済実態基準が採用されている。また、テレコミューターへの使用者の管理については、事業場における一般の被用者に比べて下回ると考えられることから、理論的には、被用者制が否定される可能性が高い。裁判所は、代理法（第2次）リステイトメントやこれまでの判例法理で示された判断要素を総合的に勘案しながら、テレコミューターの被用者性を判断している。

### <全国労働関係法（NLRA）の適用>

全国労働関係法では、管理権保持基準により被用者性を判断している。同法の「被用者」はすべての被用者含み、労働争議の結果、もしくはこれに関連して不幸労働行為のため仕事が停止している者で、他の正規の実質的に同等の雇用を得ていない者も含んでいる。ただし、独立請負人、家事使用人等は適用除外となる。在宅就業との関連において、電子メールを使用した組合活動の合法性、交渉単位の考え方が検討されている。電子メールによる組合活動については、生産性の維持に支障をきたす場合には使用者はこれを制限できるとしている。

### <連邦公正労働基準法（FLSA）の適用>

1938年に適用された公正労働基準法は、適用対象となる労働者について最低賃金と残業時間に対する報酬を規制している。サービスを供給する者がサービスを購入する者にどの程度経済的に依存しているかを強調する経済実態基準が考慮されている。家内労働者など、

いくつかの種類の労働者は適用除外となるが、自宅におけるサービスの業務は同法が適用される。

また、同法には、連邦政府による特定の産業における在宅就労を禁止するための手段とその他の産業における在宅就労を規制する手段とが規定されている。禁止されている産業においても障害やその他の介護の必要性から在宅就労以外の就労が不可能である場合には、自宅就労が認められている。1984年以降、在宅就労の制限について自宅就労者を雇いたい場合には労働省から許可をとるシステムに置き換えられている。判例によると、家内労働者に対する適用除外は非常に狭く解釈されている。遠隔地で働く在宅就労者の時間管理困難で、残業手当の支払いという枠組みに適合しない場合も多い。これについては、使用者が交渉を通じた合意による問題解決を望む場合もあり、同法は、このような合意が尊重されるとの下部規定を置いている。

## ○第2部第2章 イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況

この章では、イギリスの在宅就業に関する法律等の整備状況について、homeworker を中心に検討している。

### <イギリスにおける定義>

イギリスで homeworker とは、かなり広い概念で、EU 向けの雇用用語辞典には、仕事を外に出す (put out) 使用者 (employer) のために住居 (domestic home) においてなされる仕事 (homework) を引き受ける者と定義されている。

### <被用者としての保護>

現在でも、homeworker のうち被用者に該当しない者は、十分な法的保護規定の対象となっていない。これは、コモン・ロー上の各種の権利義務のみならず、制定法上の各種の権利の享有が被用者 (employee) であるか否かにより決定されることが多いからである。すなわち、コモン・ロー上の権利義務は、雇用契約 (contract of service=相手方の労務に服する契約) の当事者と‘請負契約’ (contract for services=相手方ために特定の労働をなす契約) の当事者とで区別され、また、制定法上の多くの権利が労働契約 (contract of employment) で雇われている者のみに適用され、労働契約とは雇用契約または徒弟契約であると定義されているからである。

被用者に当たらない homeworker は、不公正解雇の保護、剰員整理手当の権利、労働組合活動などのタイムオフ、労働組合員資格を理由として雇用拒否されない権利、法定傷病手当の権利、などのような制定法上の権利・保護からも排除される。

コモン・ローにおける被用者と Homeworker を含むいわゆる独立労働者ないし自営業者を区別する被用者性の判断に関しては、多くの判例や学説があるが、一般に、次の5つの判断基準が用いられてきた。すなわち、①「管理 (control)」基準、②「統合 (integration)」基準、③「経済的現実 (Economic Reality)」基準、④「義務の相互性」基準、⑤「複合」基準

である。しかし、具体的にどのような要素を重視するかは裁判所の広い裁量のもとにあり、判例は必ずしも統一されていないといつてよい。

#### <制定法の保護規定>

雇用保護立法は、一般的には、雇用契約を有する被用者の保護を中心としているが、中には、その保護の範囲を一定の独立自営業者に広げるものもあり、そうした例は次第に増加してきている。そして、homeworkers は、その保護を受ける一例である。保護の範囲を一定の独立自営業者に広げる制定法および規則の規定例としては、次のものがある。

1986年賃金法 (Wage Act 1986) が使用し、その後それを若干修正して取り入れた1996年雇用権法230条3項は、保護の対象として「被用者」ではなく「労働者 (worker)」という概念を定義している。この定義に従えば、特定の企業と契約して労務に服している homemaker は、その保護を受けることになる。

これと同一の定義の「労働者」を保護の対象とする法令として、次の3つがある。すなわち、①1998年全国最低賃金法 (National Minimum Wage Act 1998)、②1998年労働時間規則 (Working Time Regulation 1998)、③2000年パートタイム労働者 (不利益取扱防止) 規則 (Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulation 2000) である。

さらに、1998年公益情報開示法 (Public Interest Disclosure Act 1998) 第1条によって1996年雇用権法に挿入された、公益に沿った情報開示 (同法43A条から43L条) を行った労働者の不利益取扱からの保護に関しては、1996年雇用権法230条に定義された「労働者」の定義を大幅に拡張する規定が置かれている。

### ○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

この章では、ドイツにおける専属・在宅型テレワークに対する家内労働法を中心とする保護法制を紹介し、最新の法律解釈論も含めながらやや詳細に解説している。

#### <専属的テレワーカーの被用者性>

専属的テレワーカーの被用者性の判断には、①指揮命令への拘束、②事業所組織への編入、③労働時間・労働場所の他人決定、④固定的使用者への拘束が考えられる。

#### <在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題>

在宅テレワーカーへの家内労働法の適用問題については、人的従属性の欠如によって被用者から区分される家内労働者並びにその同格指定者が考慮される。

#### <家内労働法上の保護内容>

家内労働法上の保護内容については、一般保護規定、労働時間保護、危険保護、報酬 (賃金) 規制、報酬保護、解雇保護などが認められている。

#### <家内労働法以外の家内労働法者保護>

家内労働就業者ならびにその同格指定者は、家内労働法以外にもいくつかの法律によって保護規制の適用がある。

### <自営業者としてのテレワーカーへの保護>

被用者または家内労働者には性格付けられない在宅テレワーカーは、被用者類似の者である自由協働者かまたは独立自営の事業主の活動のどちらかになる。

### <まとめ>

ドイツでは被用者性判断はいわゆる人的従属性の有無により客観的に判断されるため、特にテレワークでは事業組織への編入の視点が重視されて被用者と判断されるケースは多く、そのような扱いが実務の大勢を占めている。独自のテレワーカー保護法制はまだ成立していない。そこで従来 of 法制度から見ると、先ずこれが家内労働法の適用対象者に入るかどうか、たとえ入らない場合でも被用者類似の者として若干の労働法の適用を受けるかが問題となる。この点ドイツの家内労働法は、元来の工場労働をモデルとしつつ1974年の改正で事務労働も含める方向へ、とりわけ同格指定者の方式を通じて大きく適用を拡大してきている。これによりテレワーカーもその適用を受ける可能性は増大しているといえよう。しかし伝統的な家内労働概念との差異は否めず、またそのこととも関連して家内労働法の規制方式がテレワーカーに対しては必ずしも妥当とはいえない面も指摘されている。他方で、家内労働者への各方面からの保護・規制は細部にわたり、委託者からすれば、余分なコストを強いられることから同法の適用回避を志向する傾向があるものと想像される。この意味で、専属的な在宅テレワーカーの就業実態についての調査が望まれるところである。

### ○第3部、参考資料

本報告書の第3部に、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」の開催概要を掲載している。また、巻末に各国の在宅ワークに関する参考資料の和訳等を取りまとめている。