

第3章 欧州における新たな就労形態の概況

この章においては、前述した背景知識を踏まえて、欧州において新たに確認された就労形態の概況を説明する。

1. 欧州における新たな就労形態に関する研究の背景

冒頭で紹介したように、欧州に出現した新たな就労形態を解明するために、Eurofound's Annual work programme 2013 の中で、Eurofound によって、新たな調査プロジェクト（以下、「欧州プロジェクト」という）²⁰が立ち上げられたが、その研究成果を取りまとめた Eurofound (2015) の中で、欧州プロジェクトが行われた背景事情は以下のように説明されている。

「近年の経済危機の影響を受け、欧州諸国の政府は、失業者の数を減らし、雇用を創出する新たな方法を各自で模索してきた。一方、労使双方による柔軟性に対する需要の増加、先進的な情報通信技術の広範な利用、特定の商業活動と職業の重要性の増加等の社会的・経済的背景の下で、多くの新たな非典型的な就労形態が実務上利用されるようになってきている。

そこで、欧州諸国の政府は、労使双方の様々なニーズに対応し、労働条件と労働市場の両方に良い影響をもたらすような新たな就労形態を制度化し、それを欧州諸国で普及させることにより、新たな就労機会の創出を図った。しかし、これらの新たな就労形態に関して、欧州諸国の国内における実際の運用が確認されているが、その雇用創出効果、労働市場と労働条件に対する影響に関する考察は少ない。」

この背景の下に、EU とノルウェーにおける新たな就労形態の実態を解明するためのプロジェクトが立ち上げられた。Eurofound (2015) によると、その目的は、これらの新たな就労形態の構造を解明し、それぞれの労働条件と労働市場に及ぼす影響や、雇用創出効果の有無を考察し、当事者となる労使双方を様々な面においてサポートし、長期的な雇用維持と新たな就労機会の創出することである。

欧州プロジェクトが行われた当時の背景事情は、日本の現在の状況とよく似ている。即ち、新たな就労形態の実際の運用が確認されているが、それを対象とする政策を取るために、まず新たな就労形態の運用実態を把握する必要がある。日本の場合、今から実態調査が行われようとしているが、欧州プロジェクトはその先例として、参照する価値が大きいと思われる。

²⁰ Eurofound's Annual work programme 2013 (Eurofound, 2013a) で立ち上げられ、そして 2014 年の年間プログラム(Eurofound, 2014)まで継続した。

2. 欧州プロジェクトとその報告書の特徴

欧州プロジェクトは欧州諸国全体の状況を調査し、9種類の新たな就労形態をまとめているが、各就労形態に対する具体的な紹介と検討は、あくまでそれぞれの就労形態の利用が確認される各国の国内レベルでなされている。その理由として、以下の2点が挙げられる。

① 欧州諸国の状況の違いに由来する網羅的考察の困難性

日本の場合とは違って「欧州」は、複数の国による集合体である。これを調査対象とする際に、各国の経済状況と労働市場の構造の違いによって、「万国共通」的な結論を出すことは多大な困難を伴い、仮にそれを出したとしても、欧州諸国における詳細な政策決定のために役立つことは困難である。欧州プロジェクトによって調査が行われた際に、新たな就労形態に対する制度設計は主に国内レベルでなされており、研究対象となる各就労形態に関して、国を超える共通の見解はまだ存在しない状況だった。そして、当時は、特定の国において新たに出現した就労形態が、他の国においてはすでに長年間利用され、あるいは全くその利用を確認できない状況にある可能性もあった。Eurofound (2015) は、このような就労形態の利用状況に関する差異が、欧州全体に対する網羅的な考察を妨げる要因の1つであると明確に指摘している。

② 欧州諸国の運用の違いによる分類の不明確

調査対象が複数の国による集合体であることに由来するもう1つの問題点として、各国の国内における運用状況が異なり、それぞれの就労形態を統一的に、明確に定義することができないことが挙げられる。

Eurofound (2015) においては、各就労形態には統一した名称が付けられたが、それはあくまで欧州諸国で確認される性質の近い就労形態を一括りにしたおおまかな分類であり、欧州諸国の国内において、就労形態の名称はEurofound (2015) が付けたそれとは異なる可能性がある（そもそも欧州では、各国で使われる言語が異なる）。そして、例えば特定の就労形態の下で労務を提供する者が労働者に当たるか、自営業者に当たるか、それとも両方が混在するか（日本において、同じ就労形態の下で労務給付をする者の法的性質が異なることは考えられないが）、という点に関して、Eurofound (2015) において同じカテゴリーに分類され、運用実態もごく近い就労形態に関しても、国によっては国内法の解釈が異なる可能性はある。そして、特定の就労形態の下で、労働者と自営業者が混在する場合、両者の法的性質を区別する必要があるかどうかに関しても、議論の余地が残されている。そこで、Eurofound (2015) の中で、新たな就労形態の制度紹介と政策的対応に関する検討は、あくまで欧州諸国の国内レベルでなされることになった。

「新たな就労形態」が考察の対象となる以上、その「新規性」の有無に関しては、一定の判断基準を示す必要がある。欧州プロジェクトの場合、2つの検討軸が設定されている。

まず挙げられたのは、「労使間、あるいは注文主と労務提供者の間の就労関係の新たなモデル」である。具体的に、以下の1つ又は複数のカテゴリーに属する就労形態が研究対象として挙げられた。

① 伝統的な一対一の就労関係と異なる就労関係

伝統的な一対一の就労関係とは異なる、1人の労働者（就労者）と複数の使用者（注文主）、1人の使用者（注文主）と複数の労働者（就労者）、あるいは複数の労働者（就労者）と複数の使用者（注文主）の間の就労関係がこれに当たる。派遣労働もこの要件を満たしているが、欧州プロジェクトにおいては、「新規性」がないことからそれを検討対象とはしなかった。

② 労務を長期的・定期的に提供するのではなく、継続性がない場合、断続的に労務を提供する場合、あるいは限られた期間にのみ労務を提供する場合

①の場合と同じく、伝統的なパートタイム労働や季節労働もこの要件を満たすが、新規性のある他の特徴がない限り、これらの就労形態も検討対象から外されることになった。

③ 自営業者の間のネットワーキングと共同作業

ここでいう当事者間のネットワーキングや共同作業は、日本でいう契約関係を構成するほど緊密的なものではないが、欧州プロジェクトにおいて、これも新たな就労形態として挙げられた。具体的には、フリーランサーが、サプライ・チェーンを通じた通常の協働関係を越え、事業所を共同に利用し、あるいは伝統的なプロジェクト・ワークの性質を持つ行為をする場合がこれに該当する。

前述した基準のほか、欧州プロジェクトにおいて、次に挙げられた判断基準は、「新たな就労パターン」である。そこで、以下のような特徴を持つ就労形態も、欧州プロジェクトの研究対象に該当する。

① 使用者が提供する事業所以外の場所での就労

就労者に移動性があり、就労者自身が所有するオフィスを含む複数の場所で就労する場合がこれに当たる（伝統的なテレワーキングは含まれない）。

② 携帯電話、パソコン、タブレットやその他の電子機器の利用を含む、情報通信技術によ

るサポート

これらのテクノロジーが就労関係や就労形態の性質を変えた場合、欧州プロジェクトの検討対象に含められた。

一方、当該就労形態が一般的な労働法や特別法上の規制に従うかどうか、労働協約によって規制されるかどうか、あるいは全く規制されていないかは、欧州プロジェクトの研究対象の選択基準とはされていなかった。実際に運用されており（その運用が個別の業種や職業に限られる場合も含まれる）、かつ前述した1つまたは複数のカテゴリーに属する限り、どんな契約形式に基づく就労形態でも検討範囲内に含まれるとされた。

また、検討対象の新規性を確保するために、前述したカテゴリーに属する就労形態の中でも、調査対象はとりわけ2000年前後に出現したもの、または2000年以降にその利用が普及したものに絞られることになった。

前述した基準の下で、2013年春に、Eurofoundは各国在住の特派員の協力の下でマッピング作業を行った。各特派員には、自国に出現した新たな就労形態を確認・説明すること、その労働条件や労働市場に対する影響に関するあらゆる情報をEurofoundに提供することが求められた。さらに、利用できる研究資料と二次データを確認し、取りまとめ、この課題に関する公共と政策議論の記述を提供することも求められた。その結果を踏まえ、先行研究の検討、データ分析と数多くの事例研究を組み合わせた結果、大別して9つの新たな就労形態が確認できた。

事例研究が必要であると判断されたのは、研究対象となる就労形態に新規性があり、その利用範囲があくまで一部の欧州国家に限られ、これらの就労形態に対する従前の研究が不足しているからである。

この背景の下で、2013年秋から2014年夏までの間に、66の事例研究が欧州全土で行われ、多種多様な就労形態がその対象となった。Eurofound(2015)によると、事例研究の対象となる就労形態のうちには、1ヶ国、あるいは数ヶ国でしか確認されていない就労形態もあるので、確認されたすべての就労形態が検討の対象とされたわけではない。

3. 本章と次章の構成と幾つかの注意点

欧州において確認された新たな就労形態のあり方と運用形式を解明し、日本の現行規制の下での就労形態との比較研究と規制枠組全体の検討を行うことが本報告書の主な目的であるが、日本との比較検討の土台を作るためには、まず前述したプロジェクト研究の成果を説明する必要がある。この点に関して、欧州プロジェクトは欧州全域において、2年間にわたって行われた大規模な研究であり、それをまとめたEurofound(2015)は、欧州に出現した新たな就労形態を全面的に調査した最初の成果物である。本報告書における検討だけではなく、

今後他の角度から「非典型的な就労組織」に関する調査や研究が展開される際にも、Eurofound（2015）は先行研究としての価値が高いと思われる。そこで、本章と次章において、筆者は初歩的な検討と関連知識の補充を交えながら、Eurofound（2015）の主な内容を本報告書の問題関心に沿って整理し、今後の本格的な比較検討につなぐことにする。

欧州プロジェクトは、欧州域内において、新たな就労形態のあり方を取りまとめた最初の試みとなる。Eurofound（2015）の中でも紹介されたように、欧州プロジェクト調査が行われた当時では、検討対象となる新たな就労形態に関して、その名称も各国において統一されていない状態にあった。Eurofound（2015）の中で、まず9種類の就労形態に分けて、その一般的な特徴、当事者の特徴、利用に対する促進要因と阻害要因、労働条件や労働市場に対する影響がそれぞれ紹介されているが、このような整理の仕方を取ったのは、新たな就労形態の存在と基本的な特性を読者に認識させるためと思われる。一方、Eurofound（2015）の中でなされた分析や、日本の関連制度との比較検討を通じて、日本における今後の関連政策の制定に示唆をもたらす必要もある。そのために、本報告書は2つの章に分けて、それぞれ欧州の新たな就労形態の概況と、これらの新たな就労形態に対する法的取扱と法政策的問題点を紹介する。

一方、Eurofound（2015）には幾つの特徴がある。各論に入る前に、それを先に説明する必要がある。

① 労務給付者の労働者性の有無の不明確性

前述したように、Eurofound（2015）の中で、新たな就労形態が9種類に大別されているが、その分類は各国における類似性のあるものを一括りにしたものであり、それぞれの国において、具体的な運用形態も違えば、その当事者の法的性質の判断も異なる場合がある。具体的に言うと、Eurofound（2015）の整理上では同じ就労形態に属するが、国によっては、労務従事者の労働者性が明確に認められる場合もあれば、それに関する判断が明らかにされていない、あるいは学説上まだ議論がまとまっていないと明言される場合もある。そして、日本ではあまり想定されていないが、労働者と非労働者（自営業者、フリーランサー等を含む）が同じ就労形態の下で労務に従事するという現象も、Eurofound（2015）の中から確認されている。従って、Eurofound（2015）の内容を紹介する際に、労働者性その中に明確に肯定又は否定された場合を除き、本報告書はなるべく労働者と自営業者、フリーランサー等を含む、労務給付をする者を表現するより広い概念として、「就労者」という表現を使うことにする。

② 使用者性の有無の不明確性

日本の場合、「労働者」を使用する者が「使用者」であり、請負業者等の労働者以外の者の労務給付の成果を受領する者が一般的に「注文主」、「発注者」等と表現されるが、Eurofound (2015) の中で、そもそも労務給付者の労働者性の有無が不明確である以上、その労務給付（又はその成果物）を受領する者の使用者性の有無も不明確になる。そして、新たな情報通信技術等の利用によって、労務給付者の労務給付の過程を直接に指揮監督しなくても、それをある程度把握し、かつ労務給付の具体的な態様に一定の制限をかけることも可能である。この意味においても、新たな就労形態の下での「使用者性」の判断は困難である。具体的な就労形態の下で、労務給付（又はその成果物）の受領者の使用者性が明白でない場合も、本報告書は便宜上、労務給付の成果物のみを受領する者を含めて、それを「使用者」と表現する。

また、欧州に出現した新たな就労形態における当事者の法的性質を解明し、日本における今後の関連政策の制定に資するため、本報告書は、Eurofound (2015) における新たな就労形態の下での当事者の特徴を説明した後、とりわけそれぞれの就労形態の下での「就労者」の労働者性の有無に関して、日本法の視点から、それを一ヶ所にまとめて検討することにする。

③ 欧州プロジェクトの調査研究の独自性

新たな就労形態を調査研究する欧州プロジェクトは2年間をかけて行われた大規模なプロジェクトである。その間に、欧州諸国の特派員に資料収集、情報提供を依頼したほか、Eurofound の主催の下での独自のインタビュー調査や事例研究も多数行われた²¹。その2年間の研究成果を取りまとめた Eurofound (2015) には、単に「独自の調査を経て」、「事例研究の結果によると」、という表現が多く使われている。個別的なインタビュー調査の結果のみによって、特定の結論を出した箇所については、その信憑性に疑問が湧くが、欧州に出現した新たな就労形態を全面的にまとめた成果物として、Eurofound (2015) しか存在しないため、その参照資料としての価値が非常に高い。従って、Eurofound (2015) の中の一部の結論に関しては、個人的に賛同できない部分もあるが、それらも含めて、筆者は本報告書において、Eurofound (2015) の主な内容を全面的に取り上げることにする。

²¹ Eurofound (2015) の中で使われた事例研究に関して、
<http://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment> からアクセスすることができる。

4. 新たな就労形態の概況

以下では、まず Eurofound (2015) の中で挙げられた新たな就労形態の基本概念、現在の運用状況、当事者の特徴、並びにその利用の促進要因と阻害要因を説明する。そして、これを踏まえて、欧州に出現したこれらの就労形態の下で、労務に従事する者に「労働者性」があるかどうかを日本法の視点から整理する。

(1) 労働者シェアリング

ア 一般的な特徴

労働者シェアリングとは、複数の使用者が1つのグループとして労働者を共同して雇用し、労働者に対して共同責任を負うことと定義される。欧州プロジェクトの研究成果をまとめた Eurofound (2015) において、労働者シェアリングは更に2種類の異なる性質を持つ就労形態に分類される。

(ア) 戦略的労働者シェアリング

戦略的労働者シェアリングとは、複数の使用者がネットワークをつくり、1人または複数の労働者を雇用し、参加する使用者企業における単発的な作業割当に対して、労働者を派遣することを指す。Eurofound (2015) によると、その構造は労働者派遣に似ているが、

- ・ 労働者は参加する使用者の間を定期的に周り、もっぱらこれらの使用者のために就労すること
 - ・ 使用者ネットワーク自身が営利を目的としないこと
- という2点をもって、労働者派遣と区別することができる。

(イ) アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、一時的に自分の労働者に業務を提供できない使用者が、これらの労働者を他の企業に派出し、就労させることを指す。派出側使用者と労働者間の労働契約は維持されるが、労働者は受け入れ側使用者の就労組織に組み込まれることになる。Eurofound (2015) の説明によると、この就労形態も全体的に労働者派遣に似ているが、

- ・ 派出側使用者が労働者の具体的な就労に関与しないこと
- ・ このような処置があくまで一時的なものであること
- ・ 労働者はいずれ派出側使用者の元に戻ることに

という3点において、労働者派遣と異なる。

一方、欧州には日本でいう「出向」という概念が存在しないので、具体的な比較検討が Eurofound (2015) の中ではなされなかったが、日本法の視点からみると、アドホック的な労働者シェアリングの運用形態と目的に鑑みて、むしろ日本の「出向」との類似性が高いと

思われる。

欧州プロジェクトの下で、戦略的労働者シェアリングは、オーストリア、ブルガリア、フィンランド、フランス、ドイツ、ハンガリーにおいてその利用が確認されている。これに対して、労働者を一時的に他の企業に派出するアドホック的な労働者シェアリングは、チェコ、ドイツ、ギリシャとルクセンブルクで確認されている。

イ 戦略的労働者シェアリング

Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングは、使用者が持続的に業務を提供できないにも関わらず、企業と労働者の間に安定的な関係を作り出す経済的・社会的必要性によって生み出されたものである。当初、不本意な (*involuntarily*) モバイルワーカー (例えば季節労働者) に契約上の保障を与えることがその目的だったが、現在、それは自発的に柔軟性のある就労形態を選択した者に就労機会を与えるのと同時に、労働者を長期的に確保するという使用者の要求をも満たす就労形態として位置づけられるようになったとされている。

前述した戦略的労働者シェアリングに対する見方に関して、Eurofound (2015) は労働者が自発的に (*voluntary*) 柔軟性のある就労形態を選択することを強調したが、戦略的労働者シェアリングを利用することで、季節労働者等の有期労働契約を期間の定めのないものに転換させることが可能である以上、労働者に自発性があるかどうかに関わらず、戦略的労働者シェアリングは労働者の雇用安定性を向上させる機能があると思われる。

戦略的労働者シェアリングの場合、同じ地域に位置する複数の中小企業は、共同で法人を設立し、労働者を雇用し、もっぱら加盟した企業に彼らを使用させる。フルタイムで労働者を雇用するには、個々の企業における業務量が足りないが、これらの参加企業の人的資源に対する需要をカバーする必要がある場合に、このような就労形態が利用されるようになる。従って、これは一種の共同的な人的資源管理であると位置づけられる。戦略的労働者シェアリングの下で、個別的に有期契約を提供するはずだった企業は、1つのグループとして、その労働者に無期労働契約を提供することができる。その場合、雇用リスクは参加企業の間で分担されるが、労働者にはいつでも使用者が存在する。Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングを利用する目的は、複数の企業に共同に使用される「共同従業員」を作り出すことである。

労働者にとって、このような就労形態は、その労務給付先としての複数の企業に対する統合性をもたらし、従属感と責任感を与えることになる。学説によると、使用者のグループ化によって満たされる人的資源への需要として、以下のようなものが挙げられる²²。

²² Wolfing, S., Wunsche, G. and Hartmann, T. (2007), *Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes* [Employer associations in Brandenburg - A contribution to the implementation of flexicurity], Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und tamen, Berlin.

① 農業、建設、観光、食品加工のような季節労働

これを景気安定化措置（countercyclical）や他の産業におけるより持続的な人的資源に対する需要と組み合わせると、無期雇用を作り出すことが可能である。

② 企業の人的資源に対する需要が日または週単位で変動する場合の、複合的なパートタイム労働（例えば、小売業、保険サービス業、クリーニング・サービス業）

③ とりわけ品質保証（quality assurance）やITサービスのような中小企業においては、フルタイムで雇用するほど多くはないが、専門家に対する一定の需要がある場合

④ 主に製造業において、突発的で予測困難な業務

受注量の変動が激しいため、継続的な雇用を実現することが困難である。従って、通常では、突発的な業務上の需要だけでは労働者シェアリングは利用できない。

⑤ 未発動のプロジェクトと新たな開発任務に備える場合

中小企業の場合、新たな戦略的打開策を作り出すための資源が少ない。労働者シェアリングによって、予測される収益の増加が現実化する前に人件費を抑えることができる。

また、Eurofound（2015）によると、戦略的労働者シェアリングを継続的に実施するために、以下のような前提条件を満たす必要がある。

① 法的枠組みが戦略的労働者シェアリングの実施を認める。

② 参加企業の人的資源への需要が定期的に生じ、事前に知られ、それらの需要を合わせて、共同に労働者のフルタイム雇用を正当化できるほどの量に達している。

③ 個々の参加企業の人的需要が、共同のフルタイム雇用に結合することができること。ここでいう「結合」には二重の意義がある。1つは「タイミング」に関して、重なる部分が生じることも、仕事のない空白期間が生じることもないことであり、もう1つは「専門的技術」に関して、すべての参加企業がこれを利用できることである。

④ 参加する地方企業は、戦略的な人的需要計画を組むことの必要性に関して、ある程度これを理解し、地方の経済と労働市場全体に対して責任感を示し、企業間の共同作業に対して積極的でなければならない。使用者、労働者、運営部局間の相互理解が重要である。

⑤ 参加企業間の地理的な距離は、その往復時間を全体的な通勤時間に加算した上で、労働者が異議を示さない程度のものでなければならない。

⑥ 労働協約が適用される場合、ソーシャル・ダンピングや職場の雰囲気に対する悪影響を避けるために、参加企業の基幹労働者と共同に使用される労働者の賃金や労働条件は均等なものではないと認めなければならない。

学説によると、戦略的労働者シェアリングを開始する際に、以下の手順を踏むことが勧められる²³。

① 分析

当該地域の使用者集団において、季節的労働者、あるいはパートタイム労働者に対する十分な人的需要があるかどうか、この需要をフルタイム雇用に整合できるかどうか、この地域の使用者たちが戦略的労働者シェアリングを始めたいかどうか、という事項を確認するために、実行可能性調査（feasibility study）を行う必要がある。

② 運営開始

適切な法的形式を選ぶこと（国によっては、1つ以上の選択肢が存在する場合がある）、グループを正式に設立すること、運営者の役割と責務を確定することがここに含まれる。労務給付の品質基準や就労手続の確立等の労働者シェアリングの実施準備がなされる。労働者を募集し、雇用する。

③ 運用

戦略的労働者シェアリングの初期運用は、すべての参加企業の団結と努力を必要とする。これをすべての当事者に認識してもらう必要がある。

運営を開始する前の企画段階においても、戦略的労働者シェアリングには、構造化したアプローチ（structured approach）があることが、前述した手順の存在によって明らかにされている。実務上、戦略的労働者シェアリングは地域の関係者によって推し進められる場合が多い。地域の関係者は、当該地域の企業と労働者に対して、当該就労モデルのメリットを分析し、その実施可能性を検証し、その実現のために尽力するという役割を負っている。そして、地域の関係者として、地方振興を目的とする斡旋者やコンサルタント、商工会議所のような使用者代表、場合によっては個別企業等が挙げられる。欧州プロジェクトの事例分析によると、これらの地域の関係者が主導的な役割を果たすことが重要である。彼らが当地で広い人脈を持ち、厚い信頼を得ているような、当該地域に定着している人物である場合、事業の成功につながりやすい。

戦略的労働者シェアリングの場合、使用者グループが共同使用される労働者の法律上の使用者になる。一方、参加企業は安全衛生措置等を含めて、作業編成（work organisation）に対して責任を負う。

参加企業全体の人的資源に対する需要の査定、人的資源の管理（時間、人数や資格等の点から、労働力に対する需要と供給をマッチングさせることを含む）、人員の募集、労働契約の締結、労働契約上の管理と社会的責任の履行、参加企業へのインボイス送付、労働者の研修と訓練に関する責任は、グループが負うことになる。行動規範、企業と労働者の権利義務等

²³ ProgressNETZ (undated), *Der Weg zum AGZ* [How employers' alliances work], infosheet.

を含む労働者シェアリング条項に関しても、運営部局がこれを決めることになる。もっとも、欧州プロジェクトの調査によると、実務上では、これらの作業は起業段階において、参加企業の密接な連携の下で行われることになる。その中には、例えば機密保持、裁量範囲、相互協議、及び共同使用される労働者の公正・平等な待遇に関する事項が含まれる。その上、新たな企業がグループに加入するための条件、共同使用される労働者が1つの参加企業の中核的労働力に移行するための条件等も運営部局によって定められる。

大きなグループであればその運営を担当する部局があるが、グループ規模が小さい場合、参加企業のうちの1社が通常業務を行うと同時に、グループを組織することになる。学説によると、その運営実態として、運営部局と参加企業との年度会議において、共同の目標と予定が設定され、労働者の割当に関する調整が行われる²⁴。年間計画を作成する際に、人的需要に関する予測が議題となる。この予測をベースに、参加企業は同意した労働者の割当に応じて、その雇用と賃金を保障することになる。

Eurofound (2015) によると、使用者グループは、その活動によって利益を得ることが想定されていない。その財政は、参加企業が支払った管理費によって支えられる。管理費の額は、企業が労働者に支払う賃金のおよそ10～15%である。そのため、グループに使用される労働者が一定の数(閾値)に達しないと、1～2人からなる運営チームを維持することは不可能である。例えば、ドイツでは、この閾値は35～40人とのことである。サービスを効率的に提供するために、運営担当者は当該地域、参加企業と労働者のことを熟知しなければならない。その業務を行う際に、共感、交流、傾聴と斡旋等の技能が重要である。この点に関して、フランスのナント大学(the University of Nantes)において、戦略的労働者シェアリングの経営管理者を訓練する学位課程(diplôme universitaire manager de groupement d'employeurs)が設置されている。Eurofound (2015)によると、この課程が設置されたのは、一部の経営管理者に業務遂行のための専門的スキルが不足していると実務上認識されたためである。

欧州の場合、戦略的労働者シェアリングの実施を公的機関で促進することが考慮され、そのために前述した考察が行われたと思われる。地方経済の活性化と人材活用のために戦略的労働者シェアリングを利用しようとする場合、欧州の政府主導の下での推進事例が良い参考になる。

ウ アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、人的資源が過剰となる場合に、(派遣会社では

²⁴ Osthoff, K., Langbein, M. and Hartmann, T. (2011), *Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU* [Combination of stability and flexibility: Employer associations as a regional instrument for securing skilled labour for SMEs], Working Papers: Economic Sociology Jena, No. 10/2011, Friedrich Schiller Universität, Jena, Germany.

ない)企業が一部の労働者を一時的に他の企業で就労させる実務上の運用である。以下では、Eurofound (2015) の中に取り上げられたチェコとドイツを例に、アドホック的な労働者シェアリングの各運用を説明する。

(ア)チェコにおける運用

チェコにおいて、アドホック的な労働者シェアリング制度は従前から運用されてきたが、派遣労働者の労働条件を確保するため、2004年に労働者派遣制度が導入され、アドホック的な労働者シェアリングは代替された。2012年に、深刻な不況に対応するために、派遣会社以外の企業間で労働者を融通することが再び認められるようになった。即ち、業務が一時的に不足する場合、一定の期間、労働者を他の企業に派出することは、2012年に再び可能となった (Section 43a (Act No. 262/2006 Coll.) of the Labour Code)。このような措置は、経済危機に対応するための柔軟な人事手段として捉えられている。チェコの場合、営利目的で労働者を他の企業に派出することは認められない。受け入れ側企業には、労働者の業務を指定し、彼らを管理する権利がある。

アドホック的な労働者シェアリングの下でも、当初の使用者と労働者の雇用契約は維持される。従って、送り出された労働者には、当初の使用人から職業訓練を受け、付加給付を受け取る権利がある。派出側使用者のみに労働者を解雇する権利があり、その際、労働者の解雇手当を負担しなければならない。一方、受け入れ側使用者は業務の指定、適切な労働条件の維持、並びに労働者の安全衛生の保護に関する義務を負う。そして、前述した点に関して、その水準は受け入れ側使用者の下で就労する比較可能な基幹労働者 (core staff) と少なくとも同じでなければならない。企業間に別段の定めが無い限り、労働者の賃金も派出側使用者が支払うことになる。他の労働条件と同じように、賃金額は受け入れ側使用者の下で就労する比較可能な基幹労働者を下回ってはならない。

チェコにおいて、アドホック的な労働者シェアリングは全ての業種で利用可能である。もともと、当初の使用人の下で6ヶ月以上就労した労働者のみがその対象となる。

アドホック的な労働者シェアリングを利用するために、公的機関の許可を得る必要はない。労働監督官による指揮監督を受けることはあるが、それは特にアドホック的な労働者シェアリングを対象とするものではない。

(イ)ドイツにおける運用

ドイツにおいて、アドホック的な労働者シェアリング (kollegiale Arbeitnehmerüberlassung または tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung) は2000年代中旬から、地域レベルの労働協約によって生み出された制度である。経済不況の際に多く利用されるようになった。労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) の下で、操業短縮や解雇回避を目的として、かつ労働協約に基づいてなされる場合、労働者の一時的な派出 (temporary

assignment of labour) は派遣法の規制対象にならないことが明文をもって規定されている。従って、かかる労働協約にカバーされる企業は、公共職業安定所の許可を申請せずに、その労働者を当該地域の協働企業 (cooperating firm) に派出することができる。そして、学説によると、このような事態を対象とする労働協約は通常短く、以下のような共通の要素を含んでいる²⁵。

- ① 労働者は引き続き当初（派出側）の使用者の労働者としての身分を維持する。しかし、受け入れ側の使用者は労働者を指揮命令することができる。
- ② 労働者は派出がなされる前と同じ額の賃金を獲得する。そして、当初の使用者がこれを支払うことになる。当初の企業と異なるシフトで就労した場合等に生じた付加的給付は、通常賃金に上乗せされて支払われるため、労働者の収入を増やすことができる。
- ③ 事業所委員会 (works council) と労働者自身は、労働者シェアリングの実施決定に参加し、多くの場合に拒否権を持っている。強制的に労働者を他の企業で就労させることはできない。

実務上、労働者シェアリングの期間は一律ではない（例えば、ドイツの機械業界におけるアドホック的な労働者シェアリングモデル (KIM) において、派出期間は最短1日、最長18ヶ月間である）。

(7) 日本の「出向」と「労働者派遣」との関係

このように、チェコの場合、アドホック的な労働者シェアリングは労働者派遣の代替策として捉えられ、ドイツの場合、それは派遣法の規制を受けない特例として認められている。即ち、両国の整理の下で、アドホック的な労働者シェアリングは労働者派遣と密接な関連性がある。

一方、アドホック的な労働者シェアリングの運用実態と目的は、日本でいう「出向」とよく似ており、それを欧州版の「出向」制度と評価してもよいと思われる。日本の場合、出向は人事手段の一種として捉えられるのに対して、労働者派遣は独立した雇用形態として扱われている。即ち、日本法の下では、出向と労働者派遣が異なる法的性質を持つものとして整理されている。前述したチェコとドイツにおける異なる整理の仕方を踏まえて、日本でも「出向」と「労働者派遣」の関係を再考する必要があると思われる。

²⁵ Hertwig, M. and Kirsch, J. (2013), 'Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung' [Operation Cross Workforce: Employers' associations and collective bargaining temporary workers], *WSI-Mitteilungen*, 2/2013, pp. 107-116.

エ 労働者と使用者の特徴

(ア)使用者

フランス使用者連盟（Union des Groupements d'Employeurs de France, UGEF）の統計によると、フランスの場合、戦略的労働者シェアリングの90%近くは農業分野で行われている。ドイツにおいても、農業は主な労働者シェアリング分野である。これに対して、フィンランドにおいて、公表される例は製造業分野のものである。ルクセンブルクにおいて、アドホック的な労働者シェアリングはとりわけ金属加工等の製造業において多用され、建設業や小売業でも確認されている。

Eurofound（2015）によると、ベルギーにおける労働者シェアリングの事例は少ないが、様々な分野のものが含まれている（多分野にわたる事例が1つ、他に食品、農業と教育に関する事例がある）。実際には、戦略的労働者シェアリングの場合、多様な業務分野を内包することは、参加企業における労働需要の変動を緩和させる点において重要な意味を持つ。オーストリアの場合、理論上あらゆる分野の使用者が戦略的労働者シェアリングに参加できる。しかし、現行規制は黙示的に公的機関の参加者としての資格を否定している。ニーダーエスターライヒ州で行われた実行可能性調査によると、各地方自治体（municipality）は戦略的労働者シェアリングの利用に対して強い意欲を示しているが、税金との関係で、労働者シェアリングのコストが他の雇用形態と比べて高くなるため、結局参加することはできない。

どんな規模の企業も労働者シェアリングに参加できる。とりわけ大企業と中小企業を組み合わせることが、Eurofound（2015）によって勧められている。このような組み合わせによって、（大企業による）安定的な需要と（中小企業による）変動する需要が組み合わせられ、労働力に対する需要と供給を効率よくマッチングさせられることがその理由である。

もともと、とりわけ中小企業にとって、戦略的労働者シェアリングには独特な利点がある。戦略的労働者シェアリングを利用することによって、中小企業は単独では惹きつけることができず、又はその賃金を負担できないような、高度の技能を持つ労働者を利用することができる。

(イ)労働者

Eurofound（2015）によると、フィンランドで行われた事例研究の結果、高度の職業訓練を必要としないために、職業転換が比較的簡単な業界において、労働者シェアリングが多用されている。一方、ドイツの場合、一般的な技能に対する需要も確認されているが、専門家としての知識を持つ労働者に対する（フルタイムではない）需要も同時に存在している。その例として、ITネットワーク管理者や品質管理者（quality manager）が挙げられる。また、ハンガリーの場合、労働者シェアリングは主に経理、運営とカウンセリングに関するポストで運用されている。

オ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015)によると、使用者が戦略的労働者シェアリングを利用する主な理由は、人的資源の確保である。その中には、特定の技能を求める場合、特定の時点に労働力を確保したい場合、あるいは業務量がフルタイム労働者を雇用するほどの量に達していない等の場合が含まれる。労働者派遣、カジュアルワーク、外部の請負業者へのアウトソーシング等と比べて、労働者シェアリングの場合、労働者に対する募集と人事管理は全部企業内部で行われるため、人件費と労働力の確保に費やす時間の両方を節約できる。それに加えて、労働者シェアリングの参加企業には、同じ労働者が何回も就労しに来るため、当該企業の就労組織や手続を熟知するようになり、初回を除いて、当該企業における研修は必要とされない。そして、外部就労者を利用する場合と比べて、労働者を頻繁に変える必要がなく、労働者を指揮監督する必要性も少ない。

これに対して、アドホック的な労働者シェアリングは、主に業務量が一時的に少なくなっているが、使用者が労働者との雇用関係を維持したい場合に行われる。

欧州プロジェクトの事例研究によると、ベルギーの場合、戦略的労働者シェアリングの下で雇用できるのは、長期的な失業者のみである。これらの労働者は職業技能を欠いており、異なる企業のために就労しなければならないことを特徴とする戦略的労働者シェアリングの下で利用するのが困難である。そのため、使用者は戦略的労働者シェアリングの利用に抵抗感を持つ場合が多い。また、Eurofound (2015)によると、オーストリアとドイツにおいて、戦略的労働者シェアリングを利用するためには、派遣会社としての性質を持つ戦略的労働者シェアリンググループを設立する必要がある。この場合、コストが高いため、一部の使用者による当該就労形態の利用が阻害されていると Eurofound (2015) は評価している。

Eurofound (2015)によると、アドホック的な労働者シェアリングの場合、労働者は主に雇用維持の目的でそれを利用している。これに対して、特定の地域において、使用者が単独でこのような就労機会を提供することはないが、安定性のあるフルタイム雇用に従事したい労働者は、戦略的労働者シェアリングを利用することができる。一方、Eurofound (2015)の認識の下では、アドホック的な労働者シェアリングの場合、労働者は2以上の使用者に属することになる。このような立場の不確実性が、労働者の参加意欲を削ぐ。

この点に関して、日本の「出向」の場合、1つの労働契約が出向元と出向先とにそれぞれ振り分けられることになるが、アドホック的な労働者シェアリングを利用する欧州諸国において、同じような整理がなされているか、それともその法的性質が違うように理解されているかに関して、さらなる研究が必要になる。

(2) ジョブ・シェアリング

ア 一般的な特徴

(ア)定義と規制

ジョブ・シェアリングとは、1人の使用者が複数の労働者（通常は2人）を雇用し、共同して1つのフルタイムポストを埋める雇用関係であると定義されている。それはパートタイム労働の一種であり、その目的は、共有ポストに、常に誰かを配置することである。ポストを共有する労働者グループは、労働者によって自発的に形成されるのではなく、使用者によって作られる。

Eurofound（2015）によると、職務に共同して従事する労働者たちには労働時間に比例してフルタイム労働者1人分の賃金と手当を分配されるが、各労働者はあくまで単独に雇用契約を締結する国もあれば、2人または2人以上の労働者が1つの労働契約を締結する国もある。

ジョブ・シェアリングはワーク・シェアリングと似ているが、Eurofound（2015）では、両者は主に利用目的の違いによって区別されている。ワーク・シェアリングの場合、より多くの労働者を仕事に従事してもらうために、労働時間は一時的に削減される。その目的は、失業を避けることである。

すでにジョブ・シェアリングが一般的な雇用形態となっている国もあるが、チェコとポーランドでは、これはとりわけ規制されていない新たな事業慣行と認識されている。これらの国において、ジョブ・シェアリングの運用方法は外国から導入され、その具体的な適用に関して、既存の一般的な労働法規定が用いられる。即ち、一般的なパートタイム契約の形を取った上で、労働者と使用者の間で、暗黙のジョブ・シェアリングの利用が非公式に合意されることになる。フルタイム労働に従事できず、またはそれに従事したくない労働者（例えば、家族を介護する必要がある者、教育訓練を受けている者、あるいは就労に対して高度の責任を負いたくない者）がジョブ・シェアリングの主な利用者となる。労働者と使用者は共同で、各労働者の業務量、スケジュール、交替方法等を決定する。その際に、以下の2つの慣行が確認されている。

- ① 労働者または使用者の求めにより、最初から2つまたは2つ以上のパートタイムポストが創設される。
- ② 2人または2人以上の労働者によって埋められることによって、従前の1つのフルタイムのポストが、共有ポストに転換される。

これに対して、ハンガリー、イタリア、スロバキア、イギリスでは、ジョブ・シェアリングは特別の法規制によって、他のパートタイム労働と区別されている。これらの国の法律は、一人の労働者が欠勤する時、ポストを共有するもう1人の労働者が出勤し、求められる職務に従事するよう義務付ける場合が多い。賃金、休暇と手当は労働契約（あるいは労働協約）

によって比例的に分配される。業務量の分配は、相互間の合意による。

(イ)運用の態様

Eurofound (2015)によると、一部の国において、法律や労働協約によってジョブ・シェアリングにおける労使双方の権利と義務が定められているが、その設計や実施方法に関するガイドラインは制定されていない。これらを決めるのは、あくまで当事者である労働者と使用者自身である。その中には、例えば契約形式（契約期間の有無）の選択、就労時間、就労組織（一般的な法律や協約枠組内において）等が含まれる。

ジョブ・シェアリングはあらゆる種類の職務に適用できるわけではない。時間や必要な技能によって、対象となる職務の分割が可能であることが必要である。

欧州プロジェクトの事例研究によると、職務共有者を慎重に選定することが重要である。対象職務に対して、その技能と能力が適合しているだけでなく、他の労働者と共同して職務に従事するという意味において、お互いの性格も相容れるものでなければならない。職務を順調に、効率的に遂行するために、彼らはお互いをよく理解し、友好的、協力的な関係を築かなければならない。

技能や知識がお互いに補完しあう労働者たちを雇用することがジョブ・シェアリングの有効な実施方法の1つとして挙げられる。事例研究によると、お互いの技能を補いながら共同で職務に従事する労働者もいれば、同様の技能を持ち、労働時間を分けて同じ職務に従事する者もいる。

労働者の選択と彼らが従事する職務の性質によって、労働時間は様々な形で分割される。典型的な半々の分け方の他に、異なる形式での分割も可能である。

このような雇用形式は正式な手続きを経てから利用される場合もある。その場合、複数の公的機関に申告をし、その承認を得る必要がある。一方、労使間の合意のみで実施される場合もある。

学説によると、業務量を平等に分けるために、労働者間の関係構築を最初から積極的に支援する必要がある²⁶。事例研究によると、企業文化の違い、責任者の人選と労働者の特性によって、管理者の関与形式が大きく異なる。上司は職務を単に職務共有者たちに引き渡し、具体的な従事方法や職務の分担を彼らに決定させる場合もあれば、管理者が労働者たちに対して、それぞれの職務担当を明らかにする場合もある。同じように、職務共有者に対して、出勤時間とその長さが確定される場合もあれば、職務共有者たちがこれを一定範囲内で自由に決められる場合もある。

前述したように、特定の職務に従事する労働者の責任の分担は、ジョブ・シェアリングの重要な特徴の1つとされている。その中には、例えば同僚が病気や他の理由によって欠勤し

²⁶ Dubourg, L., Ahmling, J. A. and Bujas, L. (2006), 'Can job sharing work for nurse managers?', *Australian Health Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 17-24.

た場合、職務共有者として代わりに職務を遂行するという責任も含まれる。もつとも、このような責任が法律の中で明確に書かれている場合もあれば、これを非正式な合意または企業の慣行として捉える場合もある。

また、広範に、継続的に意見交換をすることも、ジョブ・シェアリングを成功させるための重要な要素の1つとして挙げられている。前述した場合と同じように、実務上の運用は大きく異なる。職務共有者の間、並びにその上司との間に広範な意見交換が行われる場合もあるが、管理者と1人1人の職務従事者の間に意見交換が行われるが、労働者間の直接的な交流が少ない場合もある。

具体的な制度設計とは関係なく、このような就労形態の下で、職務の交替に関しては、常にある程度の自己組織化がなされている。管理職のシェアリング等が含まれる場合、平穏な交替を保障するために、労働時間帯にある程度重なる部分を作ることが必要になる。

イ 労働者と使用者の特徴

チェコにおいて、ジョブ・シェアリングは主に受付係や店員といった専門技術を必要としない業界で多用されている。これに対して、ポーランドで行われた調査の結果、ジョブ・シェアリングのポストは主に単純労働に関するものであるが（41%）、38%のポストが専門家によって、14%のポストが管理職によって占められている。イギリスの場合、職務共有者は主に事務職、図書館職員、教師、公共医療労働者等の専門職や管理職労働者である。職務共有者の職務技能の水準が比較的に高いことも事例研究によって明らかにされた。

ハンガリーにおいて、ジョブ・シェアリングは主に労働市場に復帰する若い母親の選択となる。他の主な従事者グループとして、満45歳の労働者と教育を受ける学生が挙げられる。同じように、イギリスの場合、職務共有者は主にすでに結婚し、育児の必要のある子供を持つ女性である。多くの事例研究の結果、職務共有者は主に30代と40代の女性である。

チェコにおける調査によると、公共部門と工業分野の企業の15%、金融分野の企業の11%、並びにサービス分野の企業の10%は、時々ジョブ・シェアリングを利用している。ポーランドの場合、ジョブ・シェアリングは保健医療（20%）、行政機関（13%）、旅行と教育の分野において最も多く利用されている。アイルランドのデータによると、ジョブ・シェアリングは公共部門でより多用されている。約13%の公共部門の労働者と、8%の民間部門の労働者がジョブ・シェアリングをしている。

スロベニアの2008年のデータによると、公共サービス部門の大きな組織がジョブ・シェアリングを使う割合は比較的に高い（39%）。これに対して、私営のサービス業と産業・農業で占める割合はそれぞれ23%と26%である。最近施行された一連の法規制は、公共部門における雇用機会に影響し、ジョブ・シェアリングに対しても間接的な影響を与えた。例えば、医療機関は今、新しく労働者を募集する度に、厚生省（**ministry of health**）から許可を得なければならない。公共部門の雇用は、賃金とボーナスの削減により、ポストとしての魅力が

低下している。このような場合、公共部門に対して、ジョブ・シェアリングはより重要な雇用形態になる。

これに対して、イギリスにおいて、ジョブ・シェアリングは公共部門（2010年時点では9%）より、民間部門（14%）で多用されている。大きな組織より、中小企業の雇用主のほうがこれを多く利用することが主な理由として挙げられた。一方、他の研究によると、実務上では、ジョブ・シェアリングは主にイギリスの公共部門（例えば公共医療と教育）で用いられている。

スロバキアでは、労働法典はジョブ・シェアリングの利用に関して、公共部門と民間部門を区別していないが、公務員法（Act on Civil Service）により公務員は適用対象から排除されている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、使用者に対して、ジョブ・シェアリングを利用する主な理由は、その労働者に対して柔軟な作業パターンを提供すること、仕事をフルタイム的にカバーすること、高度な職能を有する労働者を維持すること、使用者としての評判を改善すること、並びに作業の流れを円滑化することである。

Eurofound（2015）は、前述した理由を誘引要因（pull factor）と分類しているが、それらの理由のほか、幾つかの押出要因（push factor）も事例研究によって解明されている。例えば、特定の労働者グループ（例えば障害者や産休から戻ってきたばかりの女性）に対して、柔軟性のあるパートタイム労働を提供する法的義務がある場合、ジョブ・シェアリングは良い選択肢になる。また、予算削減や就業規則の変更直面する公共部門の雇用主はジョブ・シェアリングを利用することによって、必要となる全てのサービスを継続的に提供することができる。

ジョブ・シェアリングの導入に対する使用者側の関心事項として、職務共有者の適性、職務の継続性、増加した管理費用、職業訓練費用、並びに通勤費用や食事費用等の他の諸費用が学説上挙げられている²⁷。

労働者側の理由によって、その就労形態に柔軟性が求められる場合（例えば介護、教育の必要がある場合や、身体の障害や病気によって、フルタイムの就労が不可能となる場合）、労働者はジョブ・シェアリングを選択する傾向にある。事例研究の結果、ジョブ・シェアリングの利用は主に労働者によって推進されていることが明らかにされている。

学説によると、ジョブ・シェアリングを利用するために、労働者は様々な阻害要素を克服しなければならない²⁸。例えば、ともに職務に従事してくれるパートナーを探すことの困難

²⁷ Branine, M. (1998), 'The logic of job sharing in the provision and delivery of health care', *Journal of Management in Medicine*, Vol. 12, No. 1, pp. 63-72.

²⁸ Wheatley (2013b), *Is it good to share? Debating patterns in availability and use of job share*, Discussion

さ、各従事者に職務を分配し、その貢献度を評価することの困難さ、労働者の今後のキャリアに対する消極的な影響、満足度の低さ等がこの就労形態の魅力を減らしている。もっとも、全体的にみると、この就労形態があること、これを活用できることがそもそも意識されていないことがジョブ・シェアリングの普及に対するより重要な阻害要素になっていると Eurofound (2015) は評価している。

それに加え、とりわけ非正規雇用が普及していない一部の EU 加盟国において、職を失うことに対する危惧や、フルタイム労働への復帰の困難性を理由に、労働者は労働時間を削減することに対して強い抵抗感を持っている。

(3) 管理者派遣 (Interim management)

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、管理者派遣とは、特定の目的を果たすために、企業が一時的に就労者を他の企業に貸出することを意味する。このような就労者の貸出は貸出主としての企業の主たる目的であるが、労働者派遣とは違って、その従業員は高度な技能を持つ専門家に限られる(以下、管理者派遣において貸し出される就労者を「臨時管理者」という)。彼らが受入企業に送り出される目的として、特定の経営・技術的な問題を解決すること、あるいは経済的に困難な時期に支援をすることが挙げられる。

ほぼすべての場合において、管理者派遣業者は派遣会社としてではなく、当該高い専門性を持つ就労者に対する需要と供給をマッチングさせる仲介者としての役割を持つとされている。このモデルの下では、受入企業が使用者となる。一方、管理者派遣業者が使用者に当たる等、より労働者派遣に近い管理者派遣モデルも存在する。その他、第三類型の管理者派遣として、仲介組織が受入企業と臨時管理者をマッチングさせ、臨時管理者は労働法ではなく、民法の下で受入企業のために就労するという形態もある。どのモデルを選択するかによって、労働者と使用者の役割、権利、義務、並びに労働者の社会保護水準に影響が出ると Eurofound (2015) はみている。

必要な時にだけ、限られた期間内において専門家を必要とする場合、管理者派遣は長期的な責任を伴うことのない、柔軟な選択肢のひとつになる。管理者派遣の対象となる特定の管理任務を持つ外部管理者は、マネジメント・サービスを提供するコンサルタントと以下の点において区別される。即ち、臨時管理者には、指揮命令の権限を与えられるのと同時に、受入企業の上層部からの指示にも従わなければならない。従って、企業内部の管理職ほどではないが、外部のコンサルタントと比べる場合、臨時管理者はある程度受入企業の従業員として統合されることになる。

管理者派遣の下で、企業が管理者に対する一定の需要を提示した後、管理者派遣業者は提

示された需要をすべての派遣対象となる臨時管理者に提示する。職務を遂行する意思と能力のある者が企業に紹介され、企業はもっとも適切な人物をその中から選択する（実際に管理技能を示すことによって、彼らに競争してもらった場合もある）。

臨時管理者の人選が最終的に決められた後、使用者企業は契約期間（通常数ヶ月から2年間まで）、賃金その他の一般的な契約条項に関して労働者と交渉をする。

管理者派遣は労働市場において非常に特殊な位置付けにあり、就労形態としては広く使われていない。ドイツ、オランダとイギリスではある程度の歴史があるが、Eurofound (2015)によると、過去の10年間に、チェコ、フランス、ギリシャ、ハンガリー、ラトビア、ノルウェーとイギリスにおいて、この就労形態は新たに出現し、または重要性を増している。

Eurofound (2015)によると、欧州プロジェクトを通じて、管理者派遣を規制対象とする特別な法規制は見当たらなかった。そして、この就労形態に関連するデータも少ない。チェコの場合、2010年時点で、37%の企業は管理者派遣を利用した経験がある。しかし、西ヨーロッパにおいて、この就労形態の利用率は遥かに高いとEurofound (2015)は推定している。概算によると、スカンジナビアにおいて、2013年時点で、およそ4,500人の臨時管理者が利用できる状態にある。2011年時点で、フランスにおいて、その人数は20,000人から30,000人とのことである。また、ノルウェーにおけるもっとも大規模な管理者派遣企業（Interimleder AS）からのデータによると、臨時管理者を派遣し始めた2001年から、この就労形態の利用は着実に増えている。

イ 使用者と労働者の特徴

とりわけ一般管理や危機管理に関する高い技能と経験が要求されるため、40代ないし50代の者が臨時管理者として従事している場合が多い。イギリスの2013年第4四半期のデータによると、臨時管理者の33%は女性であり、67%は男性である。

ドイツ、ノルウェーとイギリスの統計によると、この就労形態は主にエネルギー、石油・ガス、道路建設、情報通信技術、製造業、銀行業で利用されている。イギリスにおいて、管理者派遣は民間部門においてより多用されている。管理者派遣は大企業に対してのみ有用というわけではなく、とりわけ構造上の問題を抱えている中小企業に対しても、経済的なメリットをもたらすことができる。

ドイツの場合、2000年から2004年の間、企業において管理者派遣が用いられるのは、主に構造改革の場合である。管理、販売、戦略と指導者補助の分野において、その利用が確認されている。チェコの場合、経済危機に瀕して、企業が市場の変動に対処し、財務と販売について新たな管理手法を確立しようとする過程の中で、管理者派遣に対する需要の増加が確認されている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、経営の危機がある時、構造改革をする時（企業内部の組織再編を含む）、企業成長の戦略的準備をする時（国際化を含む）、事業の革新や多様化等をする時に、受入企業は管理者派遣を利用することになる。これらの場合の共通点として、特定の目的を達成するために、企業が一時的に管理能力の質と量の向上を求めることが挙げられる。長期的な使用者責任や労働者の解雇問題を気にせずに、専門家の様々な知識や経験を利用できることや、新たな視点が得られることが、管理者派遣を利用するメリットとして挙げられている。

一方、本来の管理者が辞職し、または欠勤した場合、適切な後継者が見つかるまで、あるいは欠勤した本人が戻るまでに、その職務を一時的に履行することが、管理者派遣を利用するもう1つの理由である。Eurofound (2015) の中で、これは「ギャップ・マネジメント (gap management)」と呼ばれている。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国において、就労者の臨時管理職に従事する動機に関する情報が少ない。学説によると、一部の場において、管理者派遣はとりわけ女性に対して、そのワーク・ライフ・バランスを両立させ、就労機会を増やす柔軟な選択肢とみられている²⁹。この点に関して、ニュージーランドで調査が行われたが、その結果によると、就労者が臨時管理者として働くことを選んだ理由として、人員過剰、配置転換、並びに育児の必要性が挙げられた。とりわけ今まで従事してきた職務に不満がある場合、臨時管理者として就労することによって、就労者は仕事に関する柔軟性と自主性を獲得し、職業能力を開発すると同時に、臨時収入を得ることができる。

欧州プロジェクトによる事例研究の結果、管理者派遣を業務として提供する仲介業者がこの分野に進出したのは、この就労形態の利用が拡大すると見込まれたからである。形式上、彼らはコンサルタントと人的資源サービスを提供すると同時に、これを新たなサービス分野として位置づけている。管理者派遣業への進出によって、新たな顧客を獲得し、その従業員の就労機会を増やすことが彼らの目的である。

(4) カジュアルワーク

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、カジュアルワークとは、雇用が安定的、継続的ではなく、使用者が常に労働者に業務を提供することを義務付けられることもないが、必要がある場合、労働者を呼び出す柔軟性を持つ就労形態である。欧州議会 (European Parliament) (2000)³⁰ はカジュアルワークを、「不規則な、あるいは断続的な、継続的雇用に対する期待を持たない

²⁹ Pollitt, D. (2008), 'Challenging, flexible – and out of the way of office politics', *Human Resource Management International Digest*, Vol. 16, No. 4, pp. 30-32.

³⁰ *Atypical work in the EU*, SOCI 106-EN, European Parliament, Luxembourg.

就労」と定義している。労働者が仕事を得られる見込みは、使用者の業務量の変動に左右される。

2001年 EU 労働力調査 (2001 EU Labour Force Survey) のデータに基づき、国際労働機関 (International Labour Organization, ILO) は4つの EU 加盟国 (フィンランド、オランダ、スペイン、イギリス) とスイスにおいて調査対象となった労働者の中で、約7%の人がカジュアルワークに従事していると推測した。最近の動向として、2007年から2014年初頭までの間、フルタイム雇用が減少し、新規 EU 加盟国と比べて、旧加盟国のほうがパートタイム労働を多用していることが欧州委員会 (European Commission) 等によって明らかにされている。比較的経済危機の影響が小さい EU 加盟国では、パートタイム労働の利用率の増加も顕著ではないため、不景気中のパートタイム雇用の増加は不本意なものである (日本でいう「不本意パート」) と Eurofound (2015) は推測している。経済情勢が不安定な時期において、使用者は雇用に対してより慎重な態度を取る。そのため、その間に常用労働者の雇用量が減ることになる。

欧州全体において、2008年から2012年までの間、臨時雇用 (temporary hiring) が占める割合は上昇し、2012年時点では、簡易業務 (elementary occupation) に臨時雇用が占める割合は71%に達していた。一方、技術者や専門職等の高い技術を必要とする職業の占める割合も増加している。カジュアルワークは通常の「パートタイム労働」や「有期契約労働」とは異なるが、その両者の特性を併せ持っている。従って、前述したデータは、欧州におけるカジュアルワークの重要性が高まっていることを示している。

Eurofound (2015) によると、カジュアルワークは更に以下の2つの種類に分けられる。

- ・断続的な労働 (Intermittent work)

この場合、個別的なプロジェクトや季節業務に従事してもらうために、使用者が労働者に対して、特定の任務を定期的に、あるいは不定期に行うよう交渉を持ちかける。当該雇用には一定の契約期間が定められており、その期間は特定の任務を完遂するまでのもの、あるいは特定の就労日数が経過するまでのものである。この就労形態はベルギー、クロアチア、フランス、ハンガリー、イタリア、ルーマニア、スロバキアとスロベニアで確認されている。

- ・オンコールワーク

この場合、労使の間に、継続的な雇用関係は維持されるが、使用者は労働者に対して、継続的に業務を提供することはない。その代わりに、使用者は必要がある場合、労働者を呼び出す選択肢を持っている。この中に、労働時間の上限と下限を規定する労働契約もあれば、いわゆる「ゼロ時間契約」という労働時間の下限を規定しないものもある。後者の場合、使用者はそもそも労働者を呼び出す義務を負わない。アイルランド、イタリア、オランダ、ス

ウェーデンとイギリスにおいて、この就労形態が確認され、あるいは重要性を増している。

イ 運用の態様

カジュアルワークは短い予告期間（short notice）で、迅速に労働者を任務に割り当てる柔軟な就労形態である。労務受領者は通常、自身の直接的な管理の下で、あるいは派遣会社やオンライン・プラットフォーム等の媒介を経由し、カジュアルワーカーのグループを運用している。

カジュアルワーカーに対する募集は、他の就労形態の場合と同じように、新聞紙に広告を掲載し、または公共雇用サービス、ソーシャルメディアや縁故採用を利用する形で行われる。多くの場合、事前に定められた人選基準が使われる。

カジュアルワークの場合、就労依頼と実際の就労開始の間に、一定の時間差が存在する。その具体的な長さは、事業慣行と人的資源に対する需要によって異なる。事例研究の中で、使用者がカジュアルワーカーに対して、シフトが開始する1時間前に通知を出す場合もあれば、4週間前に通知する場合もある。イギリスで行われた調査によると、ゼロ時間契約を使う事業組織のうち、3分の1の組織において、呼び出しをかける労働者に対する通知期間に関する規定がある。これに対して、40%の組織にはこのような規定がない。残りの組織では、当事者もそれがどうかを知らない。半分近くのゼロ時間契約労働者は、通知がなされていないと応えた。自分のシフトが始まってから、仕事がキャンセルされたことに気づく労働者もいる。

仕事のオファーをもらったとしても、カジュアルワーカーはこれを拒否することができる。その場合、次の候補者が連絡を受けることになる。もっとも、複数の事例研究によると、拒絶行為を繰り返すと、仕事が来なくなる可能性が高い。イギリスで行われた調査によると、ゼロ時間契約労働者の17%は、呼びかけに応じないと、場合によっては罰されることになる」と述べた。そして、3%の労働者は、自分が常に罰されていると述べた。

使用者はカジュアルワーカーに対して、割り当てられた任務を指示し、必要な機材を提供し、その労務給付を監督する。事例研究によると、これらの過程において、基幹労働者との区別が少ない。

こうしたカジュアルワークには、法的根拠があることがEurofound（2015）によって明らかにされている。必要がある場合、企業側は労働協約を使って、独特な労働時間規定を作ることができる。このような労働協約は、新たな就労形態に対する法規制の雛型になるとEurofound（2015）はみている。

(7)断続労働

a ベルギーにおける運用

ベルギーにおいて、断続労働（gelegenhidsarbeid/travail occasionel）は観光業の繁忙期

をカバーするために、業務内容を明確に定義した短期契約（連続した2日間）の形で運用される。この制度は経済活性化政策の一環として、政府によって2007年に設けられ、2013年に改正された。使用者は年間100日までこのような契約を利用することができ、1時間当たり7.5ユーロの社会保障費用（1日の上限が45ユーロ）を支払わなければならない。その代わりに、社会保障費用が実際の賃金に連動することはない。労働者はすべての社会保障を受けることになる。即ち、この就労形態は政府によって経済的に援助され、当該分野の通常の労働規制の対象となる。1名の労働者に対して、年間50日までの就労がこのシステムの下で認められる。この契約形態は広く運用され、総契約数は10,000～13,000件であり、2,000～2,600のフルタイムポストに相当する。

b スロベニアにおける運用

Eurofound（2015）によると、スロベニアの場合、若い労働者が労働市場に入り、職業経験を得ることを支援するために、カジュアルワーク契約を利用する。例えば、雇用関係法によって規制される学生労働（študentsko delo）の場合、15歳から26歳までの学生は臨時または断続的に就労することができる。このような業務を探す際に、彼らは政府によって認められる学生職業紹介機関を利用することができる。このような労働者を必要とする使用者は学生職業紹介機関に連絡し、紹介機関は広告で募集をし、使用者に応募した学生を紹介する。使用者は学生に対して、紹介機関を経由して賃金を支払う。スロベニア労働力調査の結果によると、学生労働者が労働者全体で占める割合は、2000年の1%から、2010年の4%まで増えている（約37,000人に相当する）。

c フランスにおける運用

Eurofound（2015）では、フランスの娯楽業の断続労働者（intermittents du spectacle）もカジュアルワーカーに分類している。これらの労働者は「慣行による短期契約（CDD d'usage）」を締結しており、その契約期間は通常短い、何年も更新することができる。また、これらの労働者のための社会保障も充実している。例えば、4ヶ月間雇用された労働者は、8ヶ月分の失業給付を受給できる。このような制度を構築したのは、エンタテインメント業の散発的、季節的性質を補償するためである。

(イ) オンコールワークとゼロ時間契約

a スウェーデンにおける運用

1974年に、スウェーデンの雇用保護法は特定の臨時契約形態を合法化した。それによって、オンコール契約（behovsanställning）を利用する道が開かれた。オンコールワークは2000年代に就労形態としての重要性を増したとEurofound（2015）は評価している。このような契約の中には、期間の定めのあるものもあれば、期間の定めのないものもあり、その報酬額

は保障されない。そして、労働者を利用していない期間については、使用者は報酬を支払う必要がない。職業訓練やその他の福利厚生に関する事項は、個別契約によって規定される。

b オランダにおける運用

Eurofound (2015) によると、オランダの場合、オンコールワークはとりわけ 1980 年代から 1990 年代の終わりまで利用された。1999 年に柔軟性と安定性に関する法律 (Flexibility and Security Act) が施行された後、使用者の柔軟性に対する需要と労働者の安定性に対する需要を両立させることによって、労働者保護が図られ、オンコールワークの数は減少した。この法律はゼロ時間契約と最小～最大契約 (min-max contracts) の利用を規制し、臨時労働者の保護を強化するものである。もっとも、労使団体によって具体化されるための部分が残され、労働協約によって特定の業界における特定の内容を部分的に変更することができる。

オランダの法律では、オンコール契約は 3 種類に分けられる。

① 当事者の合意によるオンコール契約は、労働者が提供された業務の履行に同意した場合にその効力を発生する。労働者は時給ベースで報酬を支払われ、任意に提供された業務の履行を拒否することができる。新しい就労合意は、新たな就労期間 (working period) が開始する際に締結される。同じ使用者と 3 回以上有期契約を締結し、かつ有期契約の間に 3 ヶ月以下の空白期間が置かれた場合、4 回目の契約は無期契約でなければならない。4 回目の契約に入った場合、使用者は実際に業務を提供したかどうかにかかわらず、合意された時間数に応じて労働者に報酬を支払わなければならない。もっとも、労働協約によって法規制から逸脱することが認められている。例えば、医療産業の労働協約は、この種類の契約の利用を完全に禁止している。

② ゼロ時間契約は期間の定めの有無にかかわらず、最低就労時間を保障することはない。即ち、労働者が 1 度も呼び出されない場合もある。就労関係の最初の 6 ヶ月間には、使用者は実際に就労した時間に対してのみ報酬を支払う。6 ヶ月が経過した後は、契約が有効である限り、労働者が呼び出されなくても、使用者は過去 3 ヶ月間の平均就労時間に応じて報酬を支払わなければならない。オンコールワーカーが少なくとも週に 1 回就労した場合、あるいは月最低 20 時間就労した場合にのみ、前述の規制が適用される。産業レベルの労働協約によって、この 6 ヶ月の期間を延長し、又は他の要件を追加することができる。例えば、医療産業の労働協約は、予想できない患者の増加や労働者の不在のような、計画的に対応することのできない場面にも、これを利用することができる」と規定している。これらの場合においても、シフトを正規労働者によって埋めると、労働者の勤務表に受け入れがたい (unacceptable) 変更が生じ、またはシフトが他の契約形態の下で雇用される労働者によって埋めることができない場合にも、ゼロ時間契約の利用が認められる。

③ 最小～最大契約は有期契約でも、無期契約でもありうる。最小～最大契約において、週間、月間、または年間の最小就労時間数が定められ、使用者は業務を労働者に提供できなくても、定められた時間数に対して賃金を支払わなければならない。契約の中に、使用者が労働者に要求できる最大労働時間も明記される。契約上の最大労働時間数に達するまで、労働者は労務への従事を拒否することができない。使用者がそれより長時間就労するよう求めた場合にも、労働時間の増加した部分に対して、所定の時給額が適用される。労働者が保障された最小労働時間数を継続的に超えて就労した場合、彼は最小契約時間の増加を要求することができる。過去3ヵ月間の平均就労時間数により、労働者が要求できる最小時間数が決定される。前述した法規制に対して、労働協約による変更が認められる。例えば、保育業の場合、最小時間数と最大時間数の差は月60時間を超えてはならないと定められている。また、医療業の労働協約では、労働者の同意を得られない限り、最大時間数は最小時間数の2倍を超えてはならない。

Eurofound (2015) によると、オランダの場合、全てのオンコール契約において、ゼロ時間契約を含む、就労時間が15時間以内の契約を締結した労働者に関して、呼び出しを受けた度に、少なくとも3時間の就労が提供されなければならない。オンコールワークの下で働くオランダの労働者には、通常の労働者と同じ権利が付与される（最低賃金、失業保険、健康保険、有給休暇、病気休暇、契約期間中の雇用保護を含む）。もっとも、これらの権利は、あくまで実際に就労した時間数に応じて保障される。

c イギリスにおける運用

Eurofound (2015) によると、イギリスにおいて、ゼロ時間契約は常に利用可能であるが、近年、その利用数が著しく増えた。イギリスの場合、「ゼロ時間契約」は法律用語ではなく、法律上特別規制が設けられていない。従って、各使用者によって、その具体的な設計と運用は異なってくる。もっとも、使用者からの業務提供がない場合、ゼロ時間契約の下で働く労働者には報酬が支払われないことが共通点として挙げられる。即ち、イギリスの場合、実際に就労した時間と使用者の構内で待機した時間に対してのみ、賃金が支払われる。ただし、就労者に支払われる時給額は、最低賃金額を下回ってはならない。社会保障給付等は全て収入額によって決められ、就労時間が減ると、国家による保険給付も減ることになる。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約は判例法によって規制されている。そして、Eurofound (2015) によると、以下の条件を満たした場合にのみ、それが労働契約として認められる。

- ① 契約は就労者本人による労務提供を義務付けなければならない
- ② 使用者と就労者の義務の間に、相互性 (mutuality) がなければならない
- ③ 就労者は労務給付対象者に対して、明示的、または黙示的にその指揮命令にある程度従

うことに同意しなければならない

イギリスの場合、一部の雇用に関する権利は労働者のみに付与されるが、その他の権利はすべての就労者（労働者と自営業者を含む）に付与されるため、ゼロ時間契約の下で就労する者が労働者に当たるか、それとも自営業者に当たるか、ということが議論の焦点になっている。請負契約を締結した自営業者は一般的にゼロ時間契約を締結しないが、彼らの就労状態が頻繁に変化する可能性があることがイギリスで問題視されている。イギリスの法規制の下で、シフトを組んで労務に従事している間は労働者になるが、シフトが終了すると、彼らは独立した自営業者になるという理論上の構成も可能である。イギリスにおいて、雇用に関する権利の大部分は雇用関係の継続性を前提とするため、前述した者の雇用権は、ゼロ時間契約の断続性によって多大な影響を受けることになる。労働者に対しては、労働契約の書面化が法律上求められているが、雇用関係が1ヶ月以上に継続することが法規制の適用要件となるため、ゼロ時間契約就労者はそもそも適用対象になりにくい。契約の当事者が労働者として扱われるかどうかに関して、ゼロ時間契約は明らかにしないことが多い。

日本の場合、季節労働等に従事する者は、労働契約の期間中、有期契約労働者として労働法上の保護を受けることになるが、契約期間が終了した後、次の有期契約が開始するまでの「空白期間」中の労働者性に関する検討は少ない。労働契約法18条2項において、空白期間が6ヶ月以内の場合（空白期間の直前に満了した有期契約の契約期間が1年間未満の場合、当該有期契約の契約期間の2分の1になる）、当該空白期間前に満了した有期契約の契約期間は、有期労働契約を無期転換させるための通算契約期間に算入されると規定している。しかし、この規定の対象はあくまで有期契約の契約期間中にある労働者であり、そもそも次の有期契約が締結されるかどうかもわからない空白期間にある者に対して、この規定が適用される余地はない。

そこで、イギリスにおいて、空白期間を挟むゼロ時間契約労働者の労働者性を検討する際に、空白期間と業務依頼のある有期契約期間は一体的に考察され、空白期間を挟んだ有期契約の下で利用される者に対しても、その雇用に関する権利を保障する必要があるという主張があるという事実は、示唆に富むものであると思われる。

ウ 労働者と使用者の特徴

(7) 関連業界

Eurofound（2015）によると、カジュアルワークは主に特定の季節に限定される業務や、接客と在宅医療といった、需要が変動する業務で運用されている。

ベルギーの場合、カジュアルワークに対する規制があるため、断続労働は観光業界で多用され、主に小規模のバーやレストランで使われている。スウェーデンの場合、オンコール契約も主に接客業で使われている（当該業種の就労の35%）。そして、その次にカジュアルワ

ークを多用する業界は、高齢者介護と商業である。

イタリアにおいて、オンコール契約は主にホテルとレストランで多用される（2009年時点では、全体の60%）。残りは6つの異なる分野（教育、医療、社会サービス、個人向けサービス（13%）、商業（11%）、不動産、他の専門職（7%）、工業（5%）、建設（2%）、輸送、倉庫と通信（3%））によって占められる。

2012年第4四半期の時点で、イギリスにおいて、ゼロ時間契約は管理職、専門職と技術者の間で多用され、ゼロ時間契約の43%を占めていた。他のゼロ時間契約労働者は熟練・半熟練の肉体労働（*manual skilled and semi-skilled occupation*）（17%）、介護、レジャーと販売業（17%）、不熟練労働（11%）と運營業務（11%）に従事していた。また、カジュアルワーカーは基幹労働者と同一業務に従事している事例がある。

(イ)社会人口統計学的な特徴

Eurofound（2015）によると、カジュアルワーカーの多くは低年齢、低学歴を特徴とし、主に女性によって構成されている。

例えば、スウェーデンの場合、3分の2のオンコールワーカーは女性である。このような契約は若い労働者と、外国出身の労働者によって利用される場合が多いという指摘もある。

イタリアにおいても、オンコール契約は15～29歳の若い労働者や女性と締結されることが多く、それぞれの労働契約の1.3%と1.2%を占めている。これに対して、労働市場全体におけるオンコール契約の利用率は0.9%である。

同じように、オランダにおいて、オンコールワークは女性労働者（オンコールワーカーの56%が女性である）、若者（3分の2のオンコールワーカーは15～24歳である）と低学歴の労働者（全体の約40%）の間で多用されている。

イギリスの場合、37%のゼロ時間契約労働者は16歳から24歳までの間にある。ゼロ時間契約労働者の中に、女性の比例が高い（53%対47%）。

2010年時点で、スロベニアの学生労働（*student work*）に従事する労働者の中に、女性のほうが多い（59%対41%）。

エ 利用の促進要因と阻害要因

(ア)使用者の視点から

使用者側から見ると、オンコールワークとゼロ時間契約を利用する主なメリットとして、人的資源に対する一時的な需要に対応するための柔軟性を確保できることが挙げられる（例えば、季節的な需要に対する迅速な対応、ピークの時間帯や時期における手伝い、常用労働者の一時的な代替）。これに対して、学説によると、イギリスの場合では、以下のような断続

的な需要が、ゼロ時間契約を利用する主な理由になる³¹。

- ① 当該ポストに対して、次の正規労働者を募集するまでに長い空白期間があるが、職業訓練を受けたことのある信頼できる労働者を利用したいという、使用者による需要がある場合（例えば、会議、結婚式、コンサート、催し物等の臨時的な行事に備えるため）。
- ② 時折専門家が必要になる場合（例えば技術者、法律家、あるいは他の専門家）
- ③ 季節的な需要（例えば観光業、農業、小売業と教育）
- ④ 週単位で、需要に関する変動が激しく、変動パターンに応じてシフトを組む必要がある場合（例えば接客業と小売業）
- ⑤ 日単位で、労働力の需要に関する変動が激しい場合（例えばホテルのクリーニング業）

オランダとイギリスで行われた事例研究によると、公共部門の使用者は、近年の経費削減への対応策として、カジュアルワークを利用している。これによって、彼らは熟練した従業員の雇用を少なくとも部分的に維持し、仕事と収入をその従業員に提供することができる。これに対して、スロバキアにおいて、公共医療部門（public healthcare sector）における熟練した労働者が不足しており、使用者はフルタイム以外の契約を利用することで、適切なサービスの提供を維持しなければならない。また、アイルランドの場合、介護サービスの民間部門への外注化が進行している。その際に、オンコールワークがなければ、民間部門による介護サービスの提供は成立しない。

(i)労働者の視点から

オンコールワークとゼロ時間契約は、一部の労働者に対して利益をもたらす（例えば学生や、ワーク・ライフ・バランスを図るために短時間労働をしたい者）、労働市場により簡単にアクセスする方法を提供する。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、一部のカジュアルワーカーは収入の増加、職業技能の向上、あるいは職業経験の獲得のために、この就労形態を利用している。そして、Eurofound (2015) はカジュアルワークを正規雇用への掛け橋として評価している。

もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた、カジュアルワーカーを対象とするヒアリング調査によると、一部の就労者に対して、このような就労形態は、あくまでやむを得ない選択となっている。就職困難の時期に、長期的な失業を避けるために、彼らはカジュアルワークへの従事を余儀なくされる。

³¹ Rubery, J., Grimshaw, D. and Hebson, G. (forthcoming), *Zero hours in social care: Policy brief*, Manchester Fairness at Work Research Centre, Manchester.

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015)によると、最近数年間、情報通信技術の進歩と新たな就労形態（例えば、使用者の構内（premise）を離れる就労等）の結果として、「バーチャル的な、見えない労働者がデジタル的にあらゆるところで就労すること」が欧州全体に普及するようになった。モバイルテクノロジーとコミュニケーションメディアの発展、とりわけスマートフォンやタブレットの利用とそれによってもたらされるインターネット接続の容易性はモバイルワーカーの増加の主な原因として挙げられる。それと同時に、労働市場参加者の相互関連性の増加とそれに伴うグローバルな分業、多国籍企業の市場支配力の増大、社内取引の増加等は、生産と就労の組織態様を完全に作り変えた。

Eurofound (2015)によって新たな就労形態の1つとして分類された情報通信技術に基づくモバイルワークとは、共有した企業パソコンシステムと情報通信技術を使ってオンライン接続をし、使用者の構内やカスタマイズされたホームオフィス等の主たる事務所以外の場所で業務を行うことを意味する。情報通信技術に基づくモバイルワークの場合、あらゆる時、あらゆる場所において、業務活動の性質、具体的な任務、ビジネススケジュールと就労者のライフスタイルに適応する形で業務が遂行され、特定した場所ではなく、「移動中」に業務に従事することもある。その結果、情報通信技術に基づくモバイルワークは常に変動する環境の中で行われる。共同の目標を実現するために、資源を共有する必要があるため、他の就労者や顧客と協働する必要性がある。

モバイルワークの特徴として、固定した就労場所の欠如、インターネットを基礎とした就労過程、移動性への人事管理の支援と移動しながら作業する習慣が挙げられる。学説によると、モバイルワークを4つの種類に分類することができる³²。

① 全面的移動

この場合、場所が頻繁に変更され、あるいは職場自体が複数存在する。様々な交代制勤務のパターンが含まれ、個人とチームの職場が組み合わされている。これらのパターンの下での就労が想定される職業として、ジャーナリスト、複数の部門を管轄するマネージャー、地域的・世界的規模の営業員とサービスエンジニアが挙げられる。

② サイト間の移動

この場合、具体的な場所は頻繁に変更するが、大きく離れた場所に移動することは基本的にない。例えば病院、学校、オフィスとキャンパスが挙げられる。具体的な職業として、研

³² Schaffers, H., Brodt, T., Prinz, W. and Pallot, M. (eds.) (2006), *The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives*, the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut, Enschede, the Netherlands.

究者と建設現場の労働者が挙げられる。

③ 複数の職場

この場合、職場が複数存在し、就労者が職場の間を、一時的に移動する必要がある（もっとも、移動は頻繁ではない）。典型的な職業として、フィールドエンジニアが挙げられる。

④ ネットワーク化した職場

この場合、就労者の移動性は限られるが、複数の異なる場所（location）で就労する可能性がある。この形態の下で行われる業務として、24時間のソフト開発、複雑なデザイン、エンジニアリングタスクが挙げられる。

Eurofound (2015)によると、情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する者として、労働者と自営業者の両方が挙げられる。欧州諸国を比較すると、情報通信技術に基づくモバイルワークが運用されている16ヶ国のうち、4ヶ国（フィンランド、フランス、ハンガリー、スロベニア）では、モバイルワーカーの労働者性は認められた。これに対して、7ヶ国（ベルギー、キプロス、デンマーク、リトアニア、ポルトガル、スペイン、スウェーデン）において、モバイルワーカーの労働者性は否定され、自営業者として業務に従事することになる。他の5ヶ国（ドイツ、ギリシャ、ラトビア、オランダ、ノルウェー）では、モバイルワーカーの中に、労働者と自営業者の両方が含まれている。

Eurofound (2015)の理解によると、同じく使用者の施設外で就労する特徴があるため、多くの場合、モバイルワークはテレワークの一変種（variation）に該当する。もっとも、伝統的なテレワークとは違って、モバイルワークの場合、就労者は企業外の特定の場所で就労するのではなく、より柔軟に、複数の場所で、あるいは移動中に就労する場合もある。例えば、ハンガリーにおいて、アウトワーカー（outworker）とはあらゆる場所で従事することが可能な業務に従事する者のことであり、彼らは指定された業務に従事し、その業務に対する対価と、業務に従事する際に発生した出費を使用者に請求することができる。彼らとの労働契約の中で、遂行される業務、業務遂行の場所、業務遂行の手段と、使用者によってカバーされる費用の範囲等の事項が明らかにされなければならない。

事例研究の結果、モバイルワーカーの労働者性が認められる場合、モバイルワークは通常、標準的な労働契約（standard work contract）の下で行われる。多くの場合、それはフルタイムの、期間の定めのない労働を意味する。（労使双方に対する）柔軟性の増加が就労者の就労安定性の低下につながらないように、使用者が自発的にモバイルワーカーと期間の定めのない就労契約を締結している場合もある。もっとも、前述したように、欧州諸国の中には、モバイルワーカーの労働者性を否定するケースもあるが、その場合、自営業者としての業務に従事するモバイルワーカーとはどのような契約が締結されるかに関して、更なる調査が必

要になる。

一方、Eurofound (2015) によると、実務上では、モバイルワークは非公式的な形で行われ、就業規則や就労契約の中の、柔軟性をもたらす一般的な要素として利用されている。

この点に関して、日本の場合も、Eurofound (2015) にいう情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する労働者と請負業者が多数存在し、公式的に「モバイルワーク契約」という契約形態が存在しないことも欧州と同じである。もっとも、日本の場合、モバイルワークに従事する場合も、「労働者」が締結するのは「労働契約」であり、「請負業者」が締結するのは「請負契約」である。モバイルワーカーとしての就労実態に着目し、異なる法的性質を持つ当事者の就労形態を、「情報通信技術に基づくモバイルワーク」という 1 つのカテゴリの下で整理する発想は、日本にはなかったと思われる。

Eurofound (2015) によると、情報通信技術に基づくモバイルワークという就労形態がすべての業種で利用できるわけではない。その利用可能要件として、使用者の構内を代表とする固定された職場を離れて、業務と関連性のあるタスク（あるいは少なくともその一部）に従事する可能性が挙げられている。業種によって、モバイルワーカーが従事する具体的な業務活動は大きく異なるが、電話による意思疎通の他、モバイルワーカーは主に電子メール（2002年時点では、利用率 92%）、インターネットへのアクセス（利用率 70%）、企業の内部システムとの接続（利用率約 60%）を通じて業務に従事している。とりわけオフィスワーカーと知識就労者（knowledge worker）に対して、電子メールの交換はその通常業務の一部に当たる。これに対して、メンテナンスや健康管理業務等に従事するオフィスワーカー以外の就労者は、主に特殊なアプリを使って企業のパソコンシステムにアクセスすることになる。

情報通信技術に基づくモバイルワークの特徴として、就労者は時間や場所とは関係なく、企業のコミュニケーションシステムにアクセスし、業務関連の情報を交換する必要があることが挙げられる。それを実現するために、移動端末からアクセス可能な、データ保存のためのクラウドコンピューターシステム、関連設備（据置型パソコン、ノートパソコン、タブレット、モバイルフォン等によって構成されるネットワーク）、並びにコミュニケーションや情報交換をするための手段が必要になる。この点に関して、事例研究によると、多くの使用者はモバイルワーカーにノートパソコン、タブレット、携帯電話等を支給し、クラウドを通じて企業内部の資料やプログラムへのアクセス権限を与えている。

Eurofound (2015) によると、情報通信技術に基づくモバイルワークを利用するために、使用者は経営事項に関する判断権をある程度就労者に付与し、それによって経営に関するコントロールがある程度失われたことを認め、就労者との信頼関係を培う必要がある。一方、就労者は自己管理をし、その労務を自分で管理する意思と能力を身につける必要がある。

新たな情報通信技術を利用する就労形態として、自営業者を対象とする情報通信技術に基づくモバイルワークは Eurofound (2015) の中に挙げられるクラウド就労（デンマーク、ドイツ、ギリシャ、ポルトガルとスペインの場合）、コワーキングと他の自営業者の協働（キプ

ロス、ドイツ、イタリア、リトアニアとスペインの場合)、並びにポートフォリオワーク(ラトビアとノルウェーの場合)等の就労形態と関連している。

Eurofound(2015)によると、1990年代後半の情報通信技術の職場への導入とともに、モバイルワーク(IT-driven arbetsplats)はスウェーデンで運用されるようになったが、他の欧州諸国において、この就労形態は比較的最近から利用されるようになってきている。例えば、ドイツとハンガリーにおいて、このような就労形態は2000年代半ば以降から多く利用されるようになってきている。それに伴い、情報通信技術に基づくモバイルワークを対象とする事例研究は、2000年代後半から欧州で行われるようになった。

現在、新しい就労形態として確認されながら、ほぼすべての欧州諸国において、情報通信技術に基づくモバイルワークを対象とする特別な法規制は設けられていない。その理由は、就労形態としての新奇性(novelty)にあるとEurofound(2015)は判断している。欧州プロジェクトの下で行われた調査によると、ハンガリーにおいてのみ、モバイルワークを対象とする特別な法規制が確認されている。即ち、2013年1月1日から、「アウトワーカーズ」を対象とする法規制が、ハンガリーの労働法典に導入されるようになった。これに対して、デンマークの場合、労働条件法(the Act on Working Conditions)はモバイルワークと固定した職場の両方に適用されるが、業務従事のための典型的な就労場所が挙げられ、どのような種類の業務がどのような場所で従事されるかに関するガイドラインが出された。例えば、人間工学的に望ましい姿勢を取ることが困難な電車やホテルの中で、大量の入力業務をノートパソコンで行うことは推奨されない。その代わりに、移動する途中に、読書や電話会議等の業務を処理することが勧められる。

イ 就労者と使用者の特徴

2003年に、欧州13ヶ国28地域で行われた研究の結果によると、平均して5%の就労者が「モバイルテレワーカー」に分類できる。ノルウェーで行われたモバイルワークに関する使用者調査によると、62%の企業は、すべての業務資料を職場の外から、モバイル機器を通じて就労者がアクセスできるようにしている。同調査によると、91%の企業が就労者にモバイル機器を提供している。

情報通信技術に基づくモバイルワークの将来性は、Micropolという情報通信技術に基づくモバイルワーク推進プロジェクトの一部として、2012年12月に行われた調査によって示されている。調査の結果、1,335名の回答者のうち、81%の回答者は、使用者の構内を離れ、自宅あるいはテレセンター(接客用の会議室と必要な設備を備えた、自宅に地理的に近い個人的な職場)で就労したいと考えている。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によって、以下の事実が明らかにされている。即ち、モバイルワーカーの典型像として、比較的若く、高度な技能を持つ専門家、知識就労者、あるいは管理職が想定されている。モバイルワーカーの中に、専門職と管理職が多い

ことは、モバイルワークに従事するための前提条件と関連していると Eurofound (2015) はみている。即ち、モバイルワークへの従事は、使用者と就労者の間の高度の信頼関係を必要とする。その場合、使用者は就労者に対する直接的なコントロールを放棄しなければならない。そして、管理職や専門職の場合、前述した条件を満たす場合が多い。

モバイルワークが多く利用される業種として、情報通信技術、エンジニアリング、保健医療、製造業等が挙げられる。

スロベニアで行われた研究によると、ほぼすべてのモバイルワーカーはサービス業界で就労しており (70%~80%)、知識就労者はその 30% 近くを占めている。モバイルワークは国際ビジネスと、外国企業との密接な連携を必要とする業種で多用されている。そして、情報科学技術 (information technology) 分野において、プログラミング、広告、出版といった知的サービスを提供する企業は、モバイル労働をもっとも多用している。同じように、キプロスとリトアニアの専門家によると、情報通信技術に基づくモバイルワークはクリエイティブ産業においてもっとも多く利用されている (例えば、視聴覚産業 (audiovisual industry)、ジャーナリズムとデザイン)。一方、スウェーデンとノルウェーの専門家は、これを様々な分野と業種に出現しているとみている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、使用者は主に就労組織の柔軟性を増やし、新たな事業慣行を導入するための手段として、情報通信技術に基づくモバイルワークを利用している。この目的には2重の意味が含まれている。まず、労働時間を最大限に利用することによって、効率と生産性の向上が図られる (例えば、就労者の移動の際の「空白時間」をなくすために)。そして、情報通信技術に基づくモバイルワークが専門家、知識就労者、管理職の間で普及しているため、高い技能を持つ就労者を引きつけるために、情報通信技術に基づくモバイルワークの導入が有用である。例えば、デンマークにおいて、多くの就労者はその将来の使用者に対して、情報通信技術に関する設備の提供と、会社のオフィス外の就労を認める職場文化を期待している。

学説によると、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入する理由として、コスト削減も挙げられる³³。就労者を他の場所で就労させることにより、使用者は必要なオフィス空間を縮小することができる。欧州プロジェクトの下で行われた一部の事例研究によって、同じ結論が出されている。

情報通信技術に基づくモバイルワークの前提条件として、Eurofound (2015) はまず技術面のサポートとノウハウを挙げている。そして、労務給付の過程を重要視する伝統的な企業文化が維持されると、情報通信技術に基づくモバイルワークの利用は阻害される。その他、

³³ Popma, J. (2013), *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Working Paper 2013.07, Brussels.

賃金に関係しない事項に関する労使間の交渉を欠くと、情報通信技術に基づくモバイルワークの遂行は困難になる。また、ギリシャの場合、モバイルワークは公共部門においてとりわけ実施困難な状況にあると報告されている。その理由として、公共部門の管理者は労務給付の結果や就労者の自主性よりも、就労者の管理者に対する責任を重要視することが挙げられる。同じく、スロベニアの場合、情報通信技術に基づくモバイルワークは普及率を上げていないと報告されている。使用者はその就労者とその労務給付の過程に対してコントロールを及ぼしたいが、移動しながら就労する場合、前述したコントロールの実現は困難であることがその原因である。

就労者として、情報通信技術に基づくモバイルワークに従事する動機の1つは、通勤時間を節約し、様々な活動のための時間を節約できることである。自分の労務を効率的に遂行することができれば、情報通信技術に基づくモバイルワークはあらゆる場所、あらゆる時間帯における就労を可能とし、就労者のワーク・ライフ・バランスを改善することができる。

(6) バウチャーに基づく就労

ア 一般的な特徴

Eurofound (2015) によると、バウチャーに基づく就労とは、使用者が第三者（通常は政府機関）からバウチャー（voucher）を入手し、現金の代わりに、これを就労者からのサービスに対する報酬として支払う就労形態である。就労者から提供されるサービスは通常特定のタスクに関するものや期間の定めのあるものであり、その限りにおいて、分類上カジュアルワークやポートフォリオワークと重なる部分がある。

欧州プロジェクトの調査の結果、バウチャーに基づく家事サービスの提供はオーストリア、ベルギー、フランス、ギリシャとイタリアで確認され、ギリシャ、イタリアとリトアニアにおいて、農業の分野で利用されている。バウチャーに基づく就労がこの2つの分野に集中しているのは、これらの分野は申告されない不法就労が集中する分野であり、バウチャーに基づく就労システムはこれらの分野において、就労の合法化を実現する簡単な手段として利用されているためであると Eurofound (2015) は説明している。バウチャーに基づく就労の場合、就労関係の開始と終了にかかる経営負担が低く、とりわけ農業の場合、それを利用することによって、使用者は柔軟に人的需要の変動に対応することができる。農業の就労形態としての不安定性と、労働力に対する需要を迅速に満たさないと、生産活動に支障が出るという特性を顧慮し、前述したバウチャーに基づく就労の特性は農業に対して重要である。

イ 様々な国における運用

欧州プロジェクトの調査対象である各国の中で、ベルギーとフランスは部分的に仲介機構を利用して、顧客に紹介されるバウチャー就労者を募集する形式をとっている。この場合、バウチャー組織の募集と管理プロセスは、前述したカジュアルワークの場合とよく似ており、

どちらの場合も、仲介組織は利用できる就労者に関するデータベースを持つことになる。他の調査対象国において、使用者と就労者の間には直接的な関係が存在する。一方、公共職業安定所には、バウチャーに基づく就労の需要と供給をマッチングさせる機能は理論上存在しているが、実際には、その関与度は極めて低いとされている。そして、使用者と就労者をマッチングさせるための仲介機構が存在せず、またはその機能を十分に発揮できない場合、当事者は個人の人脈等を頼って、お互いを探すことになる。

このように、同じくバウチャーに基づく就労と分類されても、その利用実態は国によって様々である。以下では、ベルギーとフランスを例に、バウチャーに基づく就労の態様に関する Eurofound (2015) の調査結果を紹介する。

(ア)ベルギーにおける運用

ベルギーにおいて、サービスバウチャー法 (dienstencheque/titres-services) は 2001 年 7 月 20 日法と、2001 年 12 月 12 日勅令 (Royal Decree) によって導入され、2004 年 1 月 1 日から効力を発してきた。この法は洗濯やアイロンかけといった限られた家事労働を対象とする。同法が適用対象の範囲に制限をかけたのは、介護サービス等の一部の活動は特別の枠組で補助を受けており、他の活動 (例えばガーデニングと家屋の修繕) は通常の労働市場を経由して提供されると予定されたためである。

サービスバウチャー法において、就労者、使用者と顧客の三者間関係が問題になる。まず顧客はサービスバウチャーを 9 ユーロという統一的な値段で発行会社から購入し、バウチャー就労者を雇用する公認のサービスバウチャー組織を選ぶ³⁴。顧客 1 人あたり、年間購入できるサービスバウチャーは最大 500 枚である。その例外として、単親家庭、障害者、未成年障害者の両親、高齢者扶助給付を受領する高齢者は、最大 2,000 枚のサービスバウチャーを 1 枚あたり 9 ユーロで購入できる。

サービスバウチャー組織と顧客間の書面契約によって、バウチャー就労者によって提供される週間労働時間数が具体的に定められる。ベルギーの場合、バウチャーに基づく就労は具体的に以下のような形で行われる。即ち、まず、サービスバウチャー組織は就労者を顧客の家まで派遣し、就労者はそこでバウチャーの形式で支払いを受け取る。就労が終わった後、就労者はバウチャーをサービスバウチャー組織に渡し、サービスバウチャー組織は更にバウチャーを発行会社に送り、還付金を受ける。還付額はバウチャー1枚当たり 22.04 ユーロである。その中には、人件費や職業訓練・指揮監督といった付加費用をカバーするための、国からの 13.04 ユーロ (最初の 400 枚) または 12.04 ユーロ (残りの 100 枚) の助成金が含まれる。サービスバウチャー就労者は時給単位で報酬を支払われる。産業レベルの労働協約によると、2013 年 2 月 1 日から、1 年間以下の職業経験をもつサービスバウチャー就労者の最

³⁴ 9 ユーロは購入された最初の 400 枚のバウチャーの値段であり、その後の 100 枚に関しては、値段は 1 枚あたり 10 ユーロになる。

低時給は 10.28 ユーロであり、1 年間以上の経験を持つ場合、10.69 ユーロとなり、2 年間以上の経験を持つ場合、10.82 ユーロとなり、3 年間以上の経験を持つ場合、10.93 ユーロとなる。8.94 ユーロという通常の最低時給と比べると、それなりの良い賃金であろう。更に、業務の従事に柔軟性があること、就労者には高度な資格を有する必要がないこと、職場が住所に近いこと等を考慮すると、さらに就労者に有利であると言えよう。

ベルギーにおいて、公認のサービスバウチャー組織として、以下のような組織が挙げられる。

- ① 公共施設（例えば社会福祉と社会扶助のための社会組織）、社会経済組織（例えば移民のための雇用と教育センター）、あるいは個人援助のための地域サービス（約 24% のサービスバウチャー組織がこれに当たる）。
- ② 商業施設（約 46% のサービスバウチャー組織がこれに当たる）、並びに自営業者（約 16% がこれに当たる）
- ③ 派遣会社（約 1% がこれに当たる）
- ④ 通常では家事サービスを提供する、民間の非営利組織（約 12% がこれに当たる）

これらの組織はベルギーの連邦労働大臣によって承認を得て、連邦失業給付局（Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, RVA）の監督を受けることになる。これらの組織は事実上国からの援助を受ける組織であり、法に従って、当該サービスがベルギー政府によってこれらの組織に委任する形になる。もっとも、実際には遵法性（compliance）を確認することは容易ではないようである。

ベルギー政府に公認されたサービスバウチャー組織は、有期または無期契約によって、フルタイムまたはパートタイムで就労者を雇用することができる。もっとも、最初の 3 ヶ月が経過した後、当該組織は就労者 1 人あたりに対して、週 13 時間以上のパートタイム業務を提供することを義務付けられ、就労者との契約を期間の定めのないものに転換しなければならない。

2009 年にベルギーで行われた調査によると、このシステムは国民によって広く受け入れられている。当時、国民の 4 分の 3 以上は、公認を受けた家事就労者はサービスバウチャーによって利用できることを認識していた。そして、回答者の 3 分の 1 は、サービスバウチャーシステムを通じて、家事就労者を利用したことがある。

(イ) フランスにおける運用

Eurofound（2015）によると、フランスでは、利用できるバウチャーの種類に関する変遷があった。即ち、フランス共通雇用サービス小切手（chèque emploi service universel, 以下では「CESU」という）は 2006 年に導入され、サービス雇用小切手（chèque emploi service, CES）と、サービス雇用バウチャー（titre emploi service, TES）という当初のシステムにとって替った。ベルギーの場合と同じく、公認のサービス提供企業または団体を通して就労

者を紹介してもらうことができるが、そうする義務はない。

フランスのシステムの下で、サービス利用者は小切手を現地の銀行から購入し、個人や組織によって提供される家事労働と施設での保育の対価としてそれを支払うことができる。この小切手は、週 8 時間以下、または年 1 ヶ月までのその時々のサービスに利用することができるが、更新はできない。そして、これを通常の小規模サービスに利用することもできるが（例えば、毎週 2 時間）、書面での労働契約を締結する必要がある。フランスの共通雇用サービス小切手制度の下で、以下の 2 種類の小切手を利用することができる。

① 決済型 CESU (CESU bancaire) は家事就労者や、彼らを雇用する仲介業者への報酬として利用できる。その場合、20 枚の雇用申告票を綴じ込んだ冊子 (volet social) が発行され、使用者には支払いを受ける者の名前、住所、社会保障番号、就労した期日と時間数、及び彼らの賃金に関する記入が求められる。申告票は Urssaf (Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) という、このシステムを管理する中央センターに送られる必要がある。Urssaf は就労者に雇用証明書を提供し、支払賃金額を計算し、社会保険料を徴収する。社会保険料の中には、病気・出産休暇、失業給付、家族手当等が含まれる。

② それに対して、前払い型 CESU (CESU préfinancé) は使用者によって購入され、その就労者に対して、彼らのワーク・ライフ・バランスを改善する目的で、家事援助や保育サービスのコストをカバーするための拠出金として与えられる。これには、使用者からその就労者に提供される付加給付としての性質があるため、Eurofound (2015) の整理の下では、バウチャーに基づく就労のなかには含まれない。

これらのほか、企業サービス雇用バウチャー (titre emploi service entreprise, TESE) も Eurofound (2015) で紹介されている。これは CESU のもう 1 つの変種であり、No. 2008-776 法によって、2008 年 8 月 4 日に導入された。これによって、9 人を超えない就労者を雇用する小規模企業は、サービス小切手と類似するシステムを利用して、カジュアルワーカーを雇用し、バウチャーによって報酬を支払うことができるようになった。企業サービス雇用バウチャーは年間最大 100 日間、ないし 700 時間利用できる。もっとも、これを芸術家、娯楽業の就労者、記者や一定の医者に使うことはできない。CESU と同じように、企業サービス雇用バウチャーはそのサービス利用者を就労者の募集、労働契約の締結、給与明細表の作成、並びに社会保険料の計算等の義務から解放した。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

Eurofound (2015) によると、合法的な就労者によって特定のサービスを提供してもらい、かつ管理義務を最小限に留まらせるために、顧客はバウチャー就労者を利用する。そして、

Eurofound (2015) では、バウチャーに基づく就労は主に不法就労を合法化するための手段として認識されているため、就労の「合法性」によってもたらされる利益がことさら強調されている。サービスバウチャー就労者が怪我をし、あるいはものを壊した場合、損害や損失は通常の保険システムによって補償されうるが、不法就労者を利用する場合、保険に加入することができないことがその一例である。

ギリシャ等の場合、国は国内法によって、特定のタスクに従事するために、バウチャー就労者を利用することを使用者に義務付けている。この場合、使用者側から見ると、不法就労を避ける唯一の方法は、バウチャーに基づく就労者を利用することである。とりわけ様々な非正規労働や請負形式を選択できる法人使用者に対して、このような国内法による強制は重要である。これに対して、一部の国は強行法規を設けることはないが、使用者に対して、バウチャー就労者を利用するための促進策を取っている（社会保障負担や税金負担の軽減等）。この場合、バウチャーに基づく就労は、コスト削減という戦略的な目的を実現するために利用されることになる。

一方、就労者側から見ると、バウチャーに基づく就労を選択することによって、地元での就労機会が増え、労働時間と就労組織に関する柔軟性を増やすこともできる。そして、ここでも、Eurofound (2015) は就労の合法化効果を強調している。即ち、その就労が申告されることによって、就労者には一定の安定性が与えられ、ある程度の社会保障と賃金支払いに関する保障を獲得できるから、就労者に対しても、バウチャーに基づく就労という合法的な就労形態の下で就労することが望ましい。

もっとも、不法就労の場合よりも、就労者に対して手厚い保護を提供することができるが、バウチャーに基づく就労はあくまで一種の非正規の就労形態であり、その性質上、安定した収入を就労者に提供することができないことを無視することはできない。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、一部のバウチャー就労者は、自発的にこのような就労形態を選んでいるわけではない。正規労働者として就労することができない場合、彼らは他の非正規雇用と一緒に、バウチャー就労をやむを得ない場合の選択肢の1つにしているに過ぎない。

(7) ポートフォリオワーク

ア 一般的な特徴

1990年代、ポートフォリオ・キャリアは、同時に多くの注文主や使用者のために就労する社会現象として学説上定義された³⁵。これに対して、ポートフォリオワーカーは、複数の業務分野や様々な企業と複数の就労又は請負関係を持つ者と定義された。一方、ポートフォリオワークの場合、就労者はそのスキルを異なる組織に利用させることができるため、これを

³⁵ Handy, C. (1995), *The age of unreason*, 3rd edition, Arrow Books, London.

就労者が特定の使用者から独立性を獲得するための手段としてみる学説もある³⁶。

今までの欧州における学説上の整理によると、ポートフォリオワークの中には、フリーランサーや自営業者から、雇用労働者までの様々な就労形態が含まれている³⁷。もっとも、Eurofound (2015) では、ポートフォリオワークは多数の注文主のために就労するフリーランサー、自営業者、零細企業によって締結される小規模請負契約 (small-scale contracting) と解されている。そして、その適用範囲はクラウド就労、協働就労、並びに情報通信技術に基づくモバイルワークと部分的に重なる可能性がある。

学説によって、ポートフォリオワークの特徴は以下の3つに整理されている。

① 自己管理がなされ、独立性があり、収入を創出する (income-generating) 労務であり、自分自身を売り込むこと。

顧客にうまくアピールすることが求められる。

② 様々な業界で顧客と関係を築き、それを維持すること。

異なる状況や顧客の要求に継続的に対応することが求められる。

③ 1つの組織に頼ることなく、様々な就労機会を開発すること³⁸。

Eurofound (2015) によると、ポートフォリオワークはEU加盟国の3分の1以上において、新たに出現し、または就労形態としての重要度を増している。その中には、キプロス、デンマーク、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ラトビア、リトアニア、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、イギリスが含まれている。ポートフォリオワークの出現は、経済危機の際に、複数のEU加盟国において (例えばラトビアとイギリス)、自営業と個人企業 (sole proprietorships) の形での就労が増えたことと関連していると推測される。もっとも、自営業という就労形態を取ることに必要性があるか、または良い就労機会として評価できるかに関しては、各国の具体的な状況によって異なる。経済危機が始まってから、EUにおいて、いわゆる「独立専門職」 (independent professionals, iPros) も増えてきた。彼らは高い職業技能を持つ自営業者であるが、他人を雇用することはない。その代わりに、彼らはフリーランサーとして、他の者と協働して専門的なサービスを提供する。そして、彼らの多くはポートフォリオワーカーでもあると Eurofound (2015) は想定している。2004年から2013

³⁶ Mallon, M. (1998), 'From public sector employees to portfolio workers: Pioneers of new careers?', in Mabey, C., Skinner, D. and Clark, T. (eds.), *Experiencing human resource management*, pp. 169-187, Sage, London.

³⁷ Kitching, J. and Smallbone, D. (2008), *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce*, Professional Contractors Group, United Kingdom.

³⁸ Clinton, M., Totterdell, P. and Wood, S. (2006), 'A grounded theory of portfolio working: Experiencing the smallest of small businesses', *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2, pp. 179-203.

年までの間、その数は45%も増えたと推測され、EU労働市場においてもっとも早い成長を遂げる就労者集団となった。

欧州プロジェクトの調査の結果、ポートフォリオワークという就労形態の利用が確認された国において、ポートフォリオワークを対象とする、フリーランサー、自営業者等を規制する一般的な商取引法を超える特別法や労働協約上の特別規制は存在しない。その代わりに、この就労形態は通常プロジェクトごとに、サービス契約という形の下で、顧客と就労者の双方によって具体的に決められることになる。報酬の額もこのような形式で合意され、その支払いは就労時間ではなく、最終的な成果物に基づいてなされる。そして、ポートフォリオワーカーの具体的な労働条件や社会保障の有無はもっぱら就労者側の問題である。

イ 顧客と就労者の特徴

学説によると、ポートフォリオワークはクリエイティブ産業に従事する就労者によって頻りに利用されている（例えば、新聞記者、翻訳家、メディア業界で就労する者等が挙げられる）³⁹。同じく、Eurofound（2015）の中ではポートフォリオワーカーと想定された独立専門職は、EU全体において、科学や高度な技術に関わる専門職に関しては就労者全体の25%、芸術やエンタテインメント産業に関してはその22%を占めている。ポートフォリオワーカーが従事する他の重要な業界として、不動産（16%）と情報通信産業（12%）が挙げられる。

欧州プロジェクトの調査によると、リトアニアにおいて、異なる取引先と複数の業務上の繋がりを持つ研究者や会計士は、ポートフォリオワーカーの典型例である。ノルウェーの場合、ポートフォリオワークは建設、交通、農業、林業、漁業と小売業等の伝統的な業界でもっとも多く利用されている。ハンガリー、ラトビアとイギリスの場合、ポートフォリオワークは通常高度な専門技術を持つ就労者によって行われている（例えば科学者、トレーナー、コンサルタント、コーチやIT管理者等が挙げられる）。

オーストリアの場合、多くの一人企業（労働者を持たない自営業者）がポートフォリオワーカーであるという学説上の評価がある⁴⁰。これらの就労者は、平均的に30の異なる通常取引先を持つと言われる。そして、取引先の数は業種によって大きく異なる。例えば、情報サービスやコンサルティングサービス業において、取引先の平均数は10～12であるが、商業分野では、その数は168にも達する。一人企業は現地市場を中心に展開しており、その活動はプロジェクトごとの共同作業を特徴とする。ポートフォリオワーカーの80%にとって、こ

³⁹ Platman, K. (2004), “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life’, *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599; Deuze, M. (2008), ‘The professional identity of journalists in the context of convergence culture’, *Observatorio (Obs*) Journal*, Vol. 2, No. 4, pp. 848-865; Fraser, J. and Gold, M. (2001), ‘Portfolio workers: Autonomy and control amongst freelance translators’, *Work, Employment & Society*, Vol. 5, No. 4, pp. 679-697.

⁴⁰ Dorflinger, C., Gavac, K., Holzl, K. and Talker, C. M. (2011), *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich. Ein- und Ausblicke* [One-person enterprises in Austria: Views and insights], KMU Forschung Austria/Wirtschaftskammer Österreich, Vienna.

れは彼らの本業であるが、残りの20%は副業としてポートフォリオワークに従事する。ポートフォリオワーカーの半分近くは在宅勤務の形で業務を行う。欧州プロジェクトの調査によると、オーストリアにおいて、一人企業の就労者は平均して15年間の専門的経験があり、そして9年間の当該部門における職歴がある。これらの就労者は自営業に従事することを、職業転換の機会として捉えているとEurofound（2015）はみている。

独立専門職は、男性の方が多い（2012年時点では54%を占める）。その3分の2は25～49歳にあり、それに次ぐ年齢層は50歳以上である。独立専門職として活躍するには、熟練した技能、広い人脈と良い評判が必要になるとEurofound（2015）は推測している。彼らがこのような就労形態に就く主な動機として、独立に対する要望、自己実現と「興味のある業務」に従事する機会が挙げられる。彼らがより大きな企業を作らないのは、管理者としての責任を負いたくないためとされている。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

リスクを分散させ、特定の取引先に対する従属性を減らすために、すべてのフリーランサー、自営業者と一人企業に対して、多種多様な取引先を持つことがEurofound（2015）によって勧められている。もっとも、ポートフォリオワーカーはこの戦略的思考のみに囚われているわけではない。彼らはポートフォリオワークを一種の独特な就労スタイルと認識し、それに従事することによって、仕事と収入の増加だけではなく、キャリア開発の機会と困難を乗り越える達成感が得られることも、この就労形態が選択される理由として挙げられる。

オーストリアの一人企業（その大部分はポートフォリオワーカーであるとEurofound（2015）は想定している）に対する調査によると、自己実現や柔軟性のある就労形態が、彼らが自営業に従事する主な理由である。一方、従前従事してきた仕事に失望し、あるいは更なるキャリアアップが望めないことを理由として、自営業に従事し始めた労働者が増えている。

もっとも、ポートフォリオワークに従事するには、高い専門技能だけではなく、自分をアピールする能力、顧客と交渉する能力、並びに多くの取引先との間のタスクを管理する能力が求められるため、万人向けとは言えないとEurofound（2015）はみている。

注文主からみると、この種の就労によって、柔軟性、金額に見合う価値、並びに需要に対する即時の対応が提供されるため、魅力的である。一方、学説によると、ポートフォリオワーカーと既存の組織文化のミスマッチ、信頼性の欠如、限られた予算による財政上の制限、並びにコスト節約に対する需要は、その利用を阻害する要素となっている⁴¹。

⁴¹ Platman, K. (2004), "Portfolio careers" and the search for flexibility in later life', *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599.

(8) クラウド就労

ア 一般的な特徴

クラウド就労とは、組織や個人が特定の問題を解決し、または特定のサービスや製品を提供して報酬と交換するために、オンラインプラットフォームを通じて、不特定多数の組織又は労働者個人と接触することを可能にする就労形態である。クラウド就労は他にも、クラウドソーシングやクラウドワークと呼ばれる場合がある。そのうち、クラウドソーシングは場合によって、ボランティアな無償の就労（例えば Wikipedia の編集や、Linux の開発作業等）を含むと認識されるが、これらは Eurofound (2015) の研究対象ではない。クラウド就労はタスクをアウトソーシングさせるための新たな形態であり、その就労形態の下で、タスクは最終的に膨大なバーチャルワーカーの中の就労者個人に分配されることになる。そして、クラウド就労は継続的な就労関係ではなく、単独のタスクやプロジェクトに従事するためのものである。学説によると、クラウド就労の下で、大きなタスクは独立・均質的で、特定の生産物を生み出すためのサブタスクに細分化される⁴²。これらのタスクは就労者によって単独で完遂されるため、結果的にタスクに対するグローバルな分業をもたらすことになる。クラウド就労はあらゆる種類のタスクや仕事に適しているわけではないが、ほぼすべての業務は部分的にクラウド就労によって行われうると学説は判断している⁴³。

クラウド就労によって行われるタスクの例として、ウェブコンテンツとソフトの開発、データベースの構築とデータクリーニング、ウェブページの分類整理、スキャンされた書類の転写、画像の分類とタグ付け、書類のレビュー、特定の内容を探すためのウェブサイトのチェック、検索結果の確認、広告業のためのロゴデザインとスローガンの作成等が挙げられる。

欧州プロジェクトの調査によると、クラウド就労は 11 の EU 加盟国で確認され、それを利用する国の大きさも異なれば、その地理的位置も異なる。この点に関して、北欧諸国は新技術を積極的に利用する傾向にあるが、クラウド就労の利用例はほぼ確認されていない。一方、東欧諸国の中では、チェコ、ラトビアとリトアニアにおいて、クラウド就労を組織するためのプラットフォームが存在している。

イ 運用形式

学説によると、クラウド就労の下で、具体的な就労過程は 5 つのステップを含むものである⁴⁴。

⁴² Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203; Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

⁴³ Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

⁴⁴ Wexler, M. N. (2010), 'Reconfiguring the sociology of the crowd: Exploring crowdsourcing', *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 31, No. 1/2, pp. 6-20.

- ① 通常労働力より広く定義される公衆（public）を利用することによって、問題をより効率的に解決できることを依頼人が認識する。
- ② 依頼人はオンラインプラットフォームを通じて募集またはコンテストを行い、問題を解決するために公衆の参加を促す。この過程に、指示、規則と期待が伴う。依頼人の選択によって、募集の範囲は、一般大衆を対象とする広いもの、または特定のタスクを処理できる特定の人的集団のみを対象とする狭いものである可能性がある。
- ③ 依頼人は提出された計画案を集めて、整理する。
- ④ 集められた計画案から、依頼人がその意図に最も合致するものを選ぶ。
- ⑤ 依頼人はコンテストの中で得られたものを今後どのように利用するかを決める。

運用の態様と当事者の構成に関して、クラウド就労は伝統的な雇用形態と大きく異なる。クラウド就労において、依頼人（クラウドソーサー、バイヤー、リクエスター等とも呼称される）と就労者（セラー、プロバイダー等とも呼称される）が当事者として挙げられる。

クラウド就労の場合、依頼人と就労者のマッチング、タスクの完成とその計画案の提出はほぼ全てオンラインで行われる。そのため、テクノロジーはこの新たな就労形態において非常に重要な役割を持っている。Eurofound（2015）によると、通常の場合、プラットフォームは仲介者としての役割を果たすが、依頼人と就労者の間の取引に直接に参加することはない。また、多くの場合、依頼人と就労者の間に正式な契約は締結されないが、彼らの関係は双務契約（bilateral agreement）に基づくものであると認識されている。

当事者の取引に直接に参加することはないが、クラウド就労プラットフォームは商法、民法、消費者保護法と情報保護法等の一般法の規定に従う必要がある。欧州プロジェクトの調査の結果、欧州範囲内において、とりわけクラウド就労を対象とする特別法や労働協約上の規制は確認されなかった。そして、クラウド就労プラットフォームを管理・監督する中央組織も存在しない。学説によると、ドイツの場合、クラウドワーカーは自営業者として活動し、かつ経済的独立性があることが想定されている⁴⁵。従って、労働法上の規制はクラウドワーカーには適用されず、彼らには最低賃金、年次有給休暇、あるいは病気休暇に関する権利が付与されることはない。そして、欧州プロジェクトが行った事例研究によると、他の欧州諸国においても、クラウドワーカーに対する認識は同じである。通常では、クラウド就労の場合、依頼人と就労者の就労関係は個別契約によるとされている。そのため、報酬、労働条件と知的財産権等の権利の帰属に関して、当事者はこれを自主的に決めるか、プラットフォームの関連規定によってこれを決めることになる。

一部のクラウド就労プラットフォームはあらゆる者からのアクセスと利用を認める。一方、

⁴⁵ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

依頼人と就労者の片方又は双方の事前登録を必要とするプラットフォームもある。通常の場合、プラットフォームに登録するために、就労者は満 18 歳以上でなければならない。欧州プロジェクトの事例研究によると、提供されるサービスの品質を確保するために、プラットフォーム運営側は様々な手段を講じた。例えばチェコの **Topdesigner.cz** というウェブサイトはまず就労者に 3 つのサンプル業務を行ってもらい、それを専門家に評価してもらってから、初めてプラットフォーム活動への参加を認める仕組みをとっている。同じように、ドイツの **Clickworker** というプラットフォームを利用するために、就労者は彼らの作業サンプルを提出するか、テストを受けなければならない。提出したサンプルやテストの結果によって、彼らには点数が付けられ、付けられた点数に応じたタスクがプラットフォーム運営側によって提供される。

プラットフォームのデザインによって、依頼人からのタスクが直接に公表される場合もあれば、まずプラットフォームの管理者によってチェックを受ける場合もある。例えば、**Topdesigner.cz** の利用規定の中には、内容が不適切と判断される場合、ネット上に掲載することを拒否する権利が明確に規定されている。また、タスクが一定のマナーに従って掲載されるように、デンマークの **Boblr** というウェブサイトの場合、タスクが公表される前に審査が行われる。

Eurofound (2015) によると、当事者間のプラットフォームを経由しない直接連絡が認められるかどうか、プラットフォームのデザインによって異なる。一部のプラットフォーム (**Topdesigner.cz**、**Boblr**、**Clickworker**、**Idea Hunting** と **Adtriboo.com**) は依頼人と就労者の間の仲介者として活動し、プラットフォームを経由しないと依頼人と就労者はお互いに連絡を取ることができない。一方、欧州プロジェクトの調査対象となる他のプラットフォームは、当事者間の直接連絡を認めている。

欧州プロジェクトの事例研究によると、以下のような 2 つの費用徴収モデルが存在している。そして、両者が併用される場合もある。

① 一部のプラットフォームは依頼人が公募をする度に掲載費用を徴収する。例えば **Boblr** の場合、依頼人は一回の募集に対して、3,000 ユーロの費用をプラットフォーム運営側に支払わなければならない。

② 調査対象となる他のプラットフォームは依頼人と就労者の間で合意された報酬に比例して費用を徴収する。その例として、**Topdesigner.cz** と **Idea Hunting** が **Eurofound (2015)** で挙げられている。これらのプラットフォームは依頼人に対して、就労者に対する報酬の 20% を依頼費として徴収する。また、**Boblr** とイギリスの **Taskub.co.uk** はタスクの総額の 15% を徴収し、リトアニアの **Lingjob** というサイトは、完成されたタスクに対する就労者報酬の 12%、またはウェブサイトで販売された内容物 (content) の 30% の金額を徴収する。

また、就労者に支払われる報酬の額に関しても、プラットフォームのデザインによって規定が大きく異なる。一部のプラットフォームは依頼人から就労者に支払われる報酬の額に関して、これを完全に当事者の判断に委ねる。この場合、当事者は報酬の額と支払方法を完全に自由に決めることができる。これに対して、他のプラットフォームは特定のタスクに対して、最低報酬額、あるいは報酬定額制を適用する。例えば、Topdesigner.cz と Adtriboo.com は、募集の種類ごとに明確な最低報酬額を決めている。Adtriboo.com の場合、報酬額は従事される業務の種類によって異なり、ロゴデザインの場合の最低報酬額の 200 ユーロから、ビデオ制作の場合の 3,000 ユーロまで様々である。この場合、依頼人が特定の募集種類を選択した後、最低報酬額は自動的に決定され、実際に支払われる報酬額がそれを下回ることはできない。そして、最低報酬額は市場の平均額と、このようなタスクに費やされる平均労働時間によって決められる。

Topdesigner.cz と Adtriboo.com を含む一部のプラットフォームは、報酬支払に関しては仲介者としての役割をも果たしている。依頼人が予めプラットフォームに報酬を渡し、就労者がサービスを提供した後、報酬はプラットフォームによって就労者に渡される。このような仕組みによって、就労者に対する報酬の支払が保障される。

Eurofound (2015) によると、通常では、プラットフォーム管理者は就労者の法的状態を確認することはない（例えば、彼らが自営業者やフリーランサーとして登録したかどうか）、課税や社会保障に関する権利義務にも干渉しない。そして、これらの事項に関して、依頼人が関知しないことも一般的に認められている。

ウ クラウド就労プラットフォームの種類

運営会社が異なれば、オンラインプラットフォームの運営目的も異なる。例えば、Eurofound (2015) によると、独立した企業によって運営される場合、オンラインプラットフォームはサービスや商品の需給関係をマッチングさせることを目的とする。一方、大企業によって、企業自身の人員募集や業務遂行のために運営される場合もある（例えばデンマークの LEGO Ideas）。

事例研究によって、クラウド就労プラットフォームの具体的な運営態様が明らかにされた。具体的に、以下のようなモデルの組み合わせが可能である。

① 一部のプラットフォーム（例えばチェコの Topdesigner.cz、デンマークの Boblr、スペインの Adtriboo.com）は、必要とされるサービスに関して、依頼人がコンテストを開催することを認める。就労者には詳しい説明（例えば、商品を宣伝するためのスローガン、あるいはロゴのデザイン）に従いタスクを遂行することが要求され、依頼人は成果物の中から、一番気に入るものを選ぶ。そして、成果物が選ばれた「勝者」だけが報酬をもらえる。知的財産権に対する保護がない場合、依頼人は報酬を支払うことなく、（成果物が選ばれなかった）就

労者の創意工夫を利用することができ、Eurofound (2015) は、このことを問題視している。もっとも、成果物が選ばれなかった就労者には何の報酬も与えられないことは、労働法上より重要視されるべきではないかと思われる。一般的に、コンテストの開催から報酬の支払いまでの期間は短い。事例研究によると、Topdesigner.cz の場合、その期間は7~14日間である。

② Eurofound (2015) の中で挙げられるもう1つのアプローチは以下のようになる。即ち、依頼人はまず必要とされるサービスを説明し、就労者にタスクに従事するための計画案を提出してもらう（しかし、タスクを実際にこなすわけではない）。計画案が提出された後、依頼人は好きなものを選び、提出者とともに、タスクをこなすためのより詳細な計画を制定する。具体的な運用例として、スペインの Adtriboo.com というウェブサイトにおける「フリーランサーを雇用する (hire-a-freelancer)」サービスが挙げられている。

③ 一部のプラットフォームでは、就労者からプロセスを開始する場合がある。彼らは自分の業務技能を紹介し、それを潜在的な依頼人にアピールする。

④ 最後に、依頼人と就労者のマッチングのみがオンラインで行われ、実際のサービス提供に関するやり取りは直接本人同士で行われるという特例も見られる。

エ 欧州における出現

Eurofound (2015) によると、クラウド就労が利用される多くの国において、それは2000年代後半や2010年代前半から出現した新しい事象である。例えば、ギリシャとスペインにおいて、クラウド就労の利用が増加する傾向にあるが、それは経済危機によるものと説明されている。もっとも、この点に関して、短期的な経済発展による影響を過度に強調すべきではないというのがEurofound (2015) の観点である。その代わりに、新技術の運用によってもたらされる新たな機会、ワーク・ライフ・バランスを維持する難しさ、並びに新たな就労形態を求める高学歴若手専門家の存在が、クラウド就労の成長により大きく貢献しているとEurofound (2015) は評価する。

欧州プロジェクトの調査対象となるクラウド就労プラットフォームは、何れも近年設立された新しいものである。例えば、リトアニアの Lingjob というプラットフォームは2013年に、チェコの Topdesigner.cz とイギリスの Taskub.co.uk は2012年に、ラトビアの Academy of Ideas とスペインの Adtriboo.com は2011年に、デンマークの Boblr とポルトガルの Idea Hunting は2010年にそれぞれ運営を開始した。これらのプラットフォームと比べて、歴史が比較的長いのは2005年から運営を開始したドイツの Clickworker である。

クラウド就労はまだ歴史が浅く、欧州諸国において普遍的に利用されているとは言えないため、これに関する信憑性の高い研究データもほぼ存在しない。例えば、2010年夏から2014

年1月までの間、Boblrには15件の異なるコンテストしか掲載されなかった。また、立ち上げられてから約2年間が経過した2014年1月の時点で、Topdesigner.czには約3,900人の登録就労者と、320件の完了したプロジェクトしかない。2011年に設立されて以来、Academy of Ideasは約150件のタスクを掲載し、40人の依頼人と30~40人の就労者を擁している。そして、Lingjobの場合、運営を開始してから約1年後、3,000人近くの就労者が登録した状態にある。また、スペインに関しては、インターネットブログの情報によると、全国に約28のクラウド就労プラットフォームが存在し、そのもっとも重要なもの(Adtriboo.com)において、約135,000人の専門家がサービスを提供している。

事例研究の結果、クラウド就労の大規模な利用は、プラットフォームの欠如と、新しい概念の不確実性によって妨げられている。たとえばコンテストの参加者に対して、依頼人の敏感な情報を与えるかどうか、知的財産権を保護するかどうか、または個人情報に十分に保護されるかどうかは不確かな状態にある。そして、クラウド就労プラットフォームの存在自体が認識されていない場合もある。従って、とりわけ運営の初期段階において、プラットフォームの知名度を上げるために、創設者とマスコミによる口コミ宣伝(word-of-the mouth promotion)は極めて重要である。

もっとも、学説によると、クラウドソーシングプラットフォームの年間収入は、世界全体で毎年爆発的に増えている(2010年には53%、2011年には74%の増加を果たした)⁴⁶。この事実によって、この就労形態には将来性があるとEurofound(2015)は評価している。

オ 依頼人と就労者の特徴

(ア)依頼人

学説によると、インターネットによって生み出され、それに頼る産業として、クラウド就労はとりわけインターネットに関連する事業で多く利用されている⁴⁷。この中には、主にウェブコンテンツとソフトの開発、広告、オーディオ・ビデオの転写、データベースの構築、マーケットリサーチとデジタル化処理が含まれる。また、ユーザーによって入力された内容を調整することは、クラウド就労のもう1つの重要な利用分野である。

デンマークの専門家によると、クラウド就労によってカバーされるサービスは、主にIT分野、マーケティング、商品開発と多様な問題解決タスク(various problem-solving task)に関連している。そして、これらの業務は主にクリエイティブ産業に関係する(例えば翻訳、校正、編集、ウェブデザイン、ソフト開発と報道関係)。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によって、ラトビア、スペインとイギリスにも同じ現象が確認されている。

依頼人の内訳をみると、オンラインプラットフォームの本部が置かれる国の国民が多いこ

⁴⁶ Kaganer, E., Carmel, E., Hirschheim, R. and Olsen, T. (2012), 'Managing the human cloud', *MIT Sloan Management Review*, Winter 2013.

⁴⁷ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203.

とが事例研究によって明らかにされた。クラウド就労のもっとも大きな特徴は、その「国際的な、バーチャル化された労働市場」であるため、前述した事例研究の結果は、Eurofound (2015) にとって想定外のものである。この点に関して、プラットフォームは比較的新しく構築されたものであり、口コミに頼るところが大きい。その仕組みによって、自然と現地の依頼人が集まりやすいと説明されている。

(イ)就労者

ドイツとデンマークの専門家によると、クラウドワーカーに対して、高度の資格と臨機応変の能力が要求される。そして、スペインの Adtriboo.com に対する事例研究によって、この主張の正確性が証明された。即ち、事例研究の結果、そのプラットフォームに登録した多くのクラウドワーカーが学士号や修士号を持っている。一方、Eurofound (2015) によると、ドイツでは、学生、無職者と育児休業中の者を始めとする付加収入を必要とする者に対して、クラウド就労は就労形態として魅力的である。

2010年2月に、Amazon Mechanical Turk というプラットフォームで活動している1,000人の就労者に対して調査が行われたが、その結果、約47%の就労者がアメリカに、34%がインドに、20%が他の国に居住している。そして、彼らは全体的に若く、45%のアメリカ就労者と66%のインド就労者は1980年以降に生まれている。欧州プロジェクトの下で行われた他の事例研究によって、同じ結論が得られた。即ち、

① チェコの Topdesigner.cz というウェブサイトの利用者の約75%は、チェコ出身者であり(残りの25%の利用者はスロバキア出身である)、その80%は30歳に達していない。

② ドイツの Clickworker というプラットフォームに登録した就労者の中で、3分の1がドイツ人であり、3分の1が他の欧州諸国の出身者であり、残りの3分の1はアメリカ人である。この国籍分布の広さは、プラットフォームが長年間運営されており、より高い知名度を持つことを理由とする。Clickworker の就労者は比較的若く、その平均年齢は主に22歳から40代後半までである。

③ リトアニアの Lingjob というプラットフォームにおける就労者は主にリトアニア人であり、その年齢は18歳から35歳までである。

④ ポルトガルの Idea Hunting というプラットフォームでは、登録就労者の国籍は45ヶ国に及ぶが、その90%はポルトガル人である。そのうち、男性就労者の60%と女性就労者の70%は35歳以下である。

⑤ スペインの Adtriboo.com の典型的な就労者は 26 歳～35 歳の男性で、少なくとも 5 年間の就労経験があり、スペインの都市（その半分以上はマドリード）に生活している。

Eurofound（2015）によると、欧州プロジェクトの事例研究対象として取り上げられたプラットフォームの内、3 つで女性就労者が多く、3 つで男性就労者が多く、1 つで男性と女性就労者の比率が半々であり、2 つは関連情報を提供しなかった。

また、事例研究によって、クラウドワーカーはクラウド就労を本業とする意図がないという事実が解明された。その代わりに、彼らは本業や勉強、あるいは介護責任を果たしながら、副業としてクラウド就労に従事している。

サ 利用の促進要因と阻害要因

(ア) 依頼人の視点から

学説によると、依頼人にとって、クラウド就労を利用する主な動機は、大量の知識と経験を所有する者と接触し、予定の業務をより早く完遂させることである⁴⁸。クラウド就労を利用することによって、労働者を募集する必要がなくなり、労働法上の規制を顧慮する必要もなくなる。それに加えて、クラウドワーカーの報酬やかかる人事管理費用は正規労働者より低く、かつ使用者から設備、原材料とサポートを提供する必要もないため、コスト削減につながるがあると学説上主張されている⁴⁹。そして、Eurofound（2015）によると、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、前述したクラウド就労の利用動機に対する学説の分析は正しい。

一方、依頼人からみると、クラウド就労を利用しない理由として、企業内部における業務遂行能力の喪失と、作業過程をコントロールできなくなることが挙げられる。クラウド就労の場合、タスクを就労者に非常に詳しく説明しなければならないが、それを実現することが困難である。依頼人は提供されるサービスの品質に対して、コントロールを及ぼすことが難しい。また、タスクに応じて報酬が支払われる（pay-per-task）仕組みは、製造業における出来高払いに似ており、提供されるサービスの品質に悪影響を及ぼす可能性があると主張する学説がある⁵⁰。大きなタスクが複数のマイクロタスクに細分化される場合、各就労者の担当するタスクを調整・統合することも困難である。

欧州プロジェクトによる事例研究の結果、クラウド就労の利用を妨げるもう 1 つの理由は、依頼人がこの概念をよく理解していないことである。即ち、潜在的な利用者は、このような

⁴⁸ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Fur eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

⁴⁹ Felstiner, A. (2011), 'Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry', *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143-203.

⁵⁰ Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M. S., Gerber, E. M., Shaw, A., Zimmerman, J. et al (2013), *The future of crowd work*, Stanford University, Stanford, USA.

就労形態とオンラインプラットフォームの存在をよく理解できておらず、これを非伝統的な就労形態と認識し、その利用をためらう場合が多い。

(イ)就労者の視点から

学説によると、クラウドワーカーの就労働機として、この種の業務に従事する楽しさ、学習する機会、社会的交渉、他のクラウドワーカーと依頼人との交流、自分をアピールする機会、ワーク・ライフ・バランス等が挙げられる⁵¹。そして、クラウド就労プラットフォームの登録者はあくまでこれを付加的収入源と見ている。

一方、情報保護や報酬額の適切性に対する懸念が、クラウド就労への従事を阻害する要素として挙げられる。

(9) 協働就労

ア 一般的な特徴

より大規模な相手と競争し、小規模に由来する経済活動の限界を克服するための伝統的な方法として、自営業者と小規模企業の協働が挙げられる。これに対して、Eurofound (2015)の中でいう「協働就労」という新たな就労形態は、伝統的なサプライ・チェーンやビジネス・パートナーシップを超えた、最近現れた特殊な協働関係と定義される。

欧州プロジェクトの調査の結果、欧州諸国において、以下のようなフリーランサー、自営業者と中小企業間の新たな協働形態が確認されている。

① アンブレラ組織 (Umbrella organisations)

アンブレラ組織によって、引取先への送り状送付や税金の処理等の特定の運営サービスが提供される。このような組織形態はオーストリア、フランスとスウェーデンで確認されている。

② コワーキング (Coworking)

就労スペース、バックオフィスとサポートタスクの共用がコワーキングの特性として挙げられる。ビジネスインキュベーターとは違って、この概念は新設企業のみを対象とすることはない。そして、コワーキングセンター内における自営業者の間の協働と交流がより緊密である点において、「企業ホテル (company hotel)」とも異なる。また、就労者の共用就労スペースは実物である必要がなく、共同作業を容易化するバーチャル的なミーティングスペースである可能性がある（例えば、欧州プロジェクトの調査によると、ドイツにおいてその利

⁵¹ Klebe, T. and Neugebauer, J. (2014), 'Crowdsourcing: Für eine handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?' [Crowdsourcing: For a fistful of dollars, or workers of the crowd unite?], *Arbeit und Recht*, No. 1, pp. 4-7.

用例がある)。コワーキングはオーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、リトアニア、スペインとイギリスにおいて、新たな就労形態として存在する。

③ 協同組合 (Cooperatives)

Eurofound (2015) によると、製造、マーケティングと戦略運営等の分野で複数の参加企業によって共同所有され、民主的に運営される企業体が協同組合に該当する。コワーキングとは違って、参加企業には共用の場所がない。協同組合の加盟者は自営業者とは限らないにも関わらず、Eurofound (2015) が協同組合を協働就労の一種に分類したのは、協同組合には、他の協働就労形態と同様なネットワーク的な特徴 (networking features) があるためである。オーストリア、フランス、ハンガリー、ドイツ、ギリシャ、オランダ、スペインとスウェーデンにおいて、協同組合は重要性を増している。

(ア) アンブレラ組織

その英語名に示されたように、アンブレラ組織 (Umbrella organisations) はその傘下でビジネスをする自営業者やフリーランサーに対して、「傘」を提供するものと Eurofound (2015) は想定している。その参加者には事業活動としての主な特徴が維持されるが (リスク負担、独立性、自主性とコントロール権)、アンブレラ組織は参加者の運営活動に対して、サポートを提供する。一方、引取先と交渉し、自主性を持ってサービスを提供するのはあくまで自営業者やフリーランサーの方である。欧州プロジェクトの調査によると、一部の事例において、アンブレラ組織に参加することによって、参加者に対して、通常の自営業者より高い社会保障の水準が保障される。

(イ) コワーキング

コワーキングとは、コストを節約し、効率を上げるために、自営業者、フリーランサーと小規模企業が事業所とバックオフィスサービスを共用する就労形態である。また、様々なコミュニケーションを通じて、コワーカーの間に情報の交換 (peer exchange) が行われることもコワーキングに関する重要な要素である。Eurofound (2015) の中で、「情報交換」の定義は広く、その中には、コーヒーを飲みながらの雑談から、共同プロジェクトの設計と実施、並びに共同の集客行為まで様々な態様が含まれている。従って、良い就労環境を提供するほか、コワーカーの間の協働を促すこともコワーキングの目的の1つとして挙げられる。

コワーキングという就労形態の下で、自営業者、フリーランサーと小規模事業者はオフィス空間を無期、有期、又はウォークイン (walk-in) プランの形で賃借する。有期と無期賃貸の場合、コワーカーは個室とオープンプランから選択できるが、ウォークインプランの場合、コワーカーは一般的にオープンプラン用のエリアしか利用できない。具体的な賃貸条件には柔軟性があり、コワーカーの要求に応えることができる。例えば、欧州プロジェクトの調査

によると、スペインには、Utopic_US という名前のコワーキングセンターがあるが、そこでは、家賃の支払いを先延ばしすることや、自営業者とフリーランサーに融資することを通じて、コワーカーの月間収入の変動に応じて支払プランを組むことができる。

コワーキングセンターはインターネット接続、プリンター、会議室と郵便業務等のビジネスサービスを提供する。そして、コーヒーショップやラウンジの形で、コワーカー同士の間、または第三者と交流するための場所も提供される。それに加えて、一部のコワーキングセンターは情報交換の専用スペースを提供し、または協働イベントを組織することによって、コワーカーの間の交流と共同作業を促進する。

コワーキングセンターは個別的な就労空間ではなく、利用者全員に対する快適な就労環境を提供することを目的とするため、一般的な運営規定が設けられている。その例として、喫煙禁止、退勤前のデスクの清掃、並びにオープンスペースにおける大声禁止等が挙げられる。

2013年グローバルコワーキング人口調査（Global Coworking Census 2013）によると、2013年時点で、EU加盟国とノルウェーにおいて、コワーキングスペースの総数は1,071であり、世界全体の43%を占めている。そのうち、ドイツ、スペイン、イギリス、フランスとイタリアにおいて、その数が比較的に多く、この5ヶ国のコワーキングセンターの数はEU28ヶ国とノルウェー全体の総数の75%を占める。ドイツにおいて、コワーキングは2010年から急速な発展を遂げ、ベルリンにおいて、約70のコワーキングスペースが設置されている。スペインにおいて、合計199のコワーキングスペースが存在し、その40%はマドリードとバルセロナにある。もっとも、スペインの国内研究によると、コワーキングスペースの利用率は55%でしかなく、約2,500～2,600人のコワーカーがスペインで働いている。これに対して、リトアニアにおいて、コワーキングスペースの数は5つ未満であり（コワーカーの総数は約100人）、そのほぼすべてがビリニュスに位置している。

また、欧州プロジェクトの調査の結果、コワーキングを規制対象とする特別法や労働協約上の規制は確認されなかった。

(ウ)協同組合

Eurofound（2015）によると、協同組合は複数のEU加盟国において、長年間利用されてきた。例えば、イタリアにおける協同組合活動の歴史は、1800年代後半に遡ることができる。オーストリア、フランス、ドイツ、ハンガリーとスロバキアにおいて、最初の協同組合は19世紀に出現した。しかし、協同組合を発展・適応させるための法律は今も欧州で新設又は改正されている。フランスで行われた調査によると、近年、協同組合がその重要性を増し、あるいは新たなタイプの協同組合が出現してきている⁵²。

欧州協同組合規則（European Cooperative Society Regulation, SCE）によって、協同組

⁵² CECOP (2014a), *Best result in 6 years for the creation of worker cooperatives in France*, press release, 18 June.

合を規制するための法律は強制的にすべての EU 加盟国の国内法上に設けられることになっている。そのため、会社法の中で特殊規定を設けたチェコ、デンマークとスロバキアを除いて、他のすべての EU 加盟国において、一般的な協同組合法が存在する。もっとも、アイルランドとイギリスにおいて、協同組合法の名前の中に「協同組合 (cooperative)」という単語が含まれていない。そして、Eurofound (2015) によると、全体的にみると、欧州諸国において、協同組合法が近年大きく改正されたことはない。

欧州就労者協同組合・社会協同組合・社会的全員参加事業同盟 (European Confederation of Worker Cooperatives, Social Cooperatives and Social and Participative Enterprises, CECOP) からの情報によると、EU の工業とサービス業において、約 9 万の協同組合事業が活動している。その計算によると、これらの協同組合における就労者の数は約 200 万人に及ぶ。そのうち、就労者協同組合と社会協同組合の組織の下に、より多くの就労者を有する国はイタリアとスペインである。

イ 就労者の特徴

(ア)アンブレラ組織

欧州プロジェクトの調査によると、オーストリアにおいて、定年退職後の就労者を顧問として引き続き就労させる退職管理者団体 (ASEP) が存在する。その統計によると、これらのマネージャーの中で、72%が法定の定年退職年齢である 65 歳を超えており、95%が男性であり、87%が学士号を持っている。彼らの顧客は主にマーケティング、金融と生産管理を業務とする中小企業と起業家である。

また、Eurofound (2015) によると、フランスにおいて、アンブレラ組織は管理職 (executive) しか利用できない。例えば、事例研究の対象として AdPartners というアンブレラ組織が取り上げられたが、その場合、もっとも多く就労者が経営コンサルタントと監査役 (audit) として活動しており (約 45%)、技術、文化、ウェブデザイン、視聴覚媒体と訓練分野において、それぞれ約 10%の就労者が従事しており、残りの 8%が農業に従事している。就労者の平均年齢は 45 歳であり、女性が男性より多い。アンブレラ組織で行われる業務は、通常彼らの本業である。

(イ)コワーキング

Eurofound (2015) によると、コワーキングスペースはとりわけクリエイティブ産業 (例えばオーストリア、ドイツとスペイン)、コンサルタント業等の新興業界で多用されている。ドイツの場合、ほぼすべてのコワーキングスペースがベルリンやハンブルクのような大都市に設置されている。

コワーカーは比較的若く (約 35~40 歳)、高度の技能を持ち、コワーキングスペースの所在国の国民である場合が多い。スペインで行われた調査によると、コワーカーの多くは自

営業者である。彼らは以前自宅で就労したが、コワーキングスペースを利用し始めたのは、専門的な就労環境にアクセスするためである。明確な統計資料は存在しないが、欧州プロジェクトの事例研究によると、自営業者やフリーランサーとしての活動は、コワーカーの本業または主な収入源に当たる。

(9) 協同組合

Eurofound (2015) によると、EU に加盟する 28 ヶ国において、工業、サービス業と手工業等の業界の中に、就労者協同組合と社会的協同組合 (worker and social cooperative) は主に建設業 (22%) と製造業 (12%) に存在する。フランスの場合、協同組合は主にクリエイティブ産業に存在するが、建設業等においても、その存在が確認されている。全体的にみると、協同組合は自営業と自由業 (liberal professions) のモデルであるが、この就労形態は福祉・医療サービス、デジタルと対事業所サポートサービス、従前公共部門によって提供されてきた公益 (general interest) サービス等の、新たな分野において迅速に成長している。

統計によると、スペインにおいて、女性は都市部の就労者協同組合における就労者の 49% を占めている。そして、スペインの就労者協同組合の管理職の 39% は女性である。他のスペイン企業と違って、就労者協同組合において、フルタイム契約は契約形態の主流である。

ウ 利用の促進要因と阻害要因

オーストリアの場合、コンサルタントに対して、アンブレラ組織に加入する動機として挙げられるのは、世代間の技能の伝承、外国での就労機会、興味のあるプロジェクトへの参加機会、並びに一定の収入水準を維持する見通しである。それに加えて、コンサルタントは社会に対して役に立てること、大きなプロジェクトに参加できることを協働就労に従事する主な理由として高く評価している。これに対して、Eurofound (2015) によると、フランスのアンブレラ組織である AdPartners で働く就労者は、主に従事してきた仕事をなくしたため、アンブレラ組織での就労を余儀なくされている。

一方、自営業者やフリーランサーがコワーキングの形で就労するのは、社会的隔離を克服すると同時に、設備が良く、住所に近い事務所を低いコストで利用できるためである。

(10) ネットタクシー配車サービス——Uber

新技術の導入によって、様々な非典型的な就労組織が世界中に出現している。そのうち、もっとも注目を集めている就労形態の 1 つは、スマートフォンアプリから自動車を手配する自動車配車サービス「Uber」である。Eurofound (2015) の中では、Uber という自動車配車サービス形態は新たな就労形態の 1 つとして挙げられなかったが、Uber 運転手の労働者性判断は、今欧米において労働法の重要な話題の 1 つとされている。このような状況の下で、2016 年 10 月 28 日、ロンドン中央雇用審判所 (The London Central Employment Tribunal)

はイギリスにおける Uber 運転手の労働者性を肯定する初めての判決を出した（以下、「イギリス裁判例」という）⁵³。

そこで、日本においてまだ Uber サービスの利用は広がっていないが⁵⁴、Uber システムの利用方法の説明も兼ねて、Uber 運転手の労働者性を肯定する初のイギリス裁判例を紹介する。

ア Uber の事業展開

Uber とは、米 Uber 社が提供する、スマートフォンアプリによる自動車配車サービスである。Uber 本社は 2009 年にアメリカのサンフランシスコで創業され、その事業運営に必要なスマートフォンアプリは、2010 年にリリースされた⁵⁵。

イギリスの場合、ロンドン地域において、現在約 3 万人の Uber 運転手が活動しており、イギリス全体では、約 4 万人が活動している。そして、約 200 万人がロンドンにおける Uber サービスを利用するために登録している。

イ Uber システムの利用

イギリス裁判例によると、Uber システムは以下のように利用される。

まず、Uber を有料で利用する乗客は、満 18 歳以上でなければならない。彼らはクレジットカード情報を含む特定の個人情報を提供し、Uber システムに登録する。携帯アプリをダウンロードし、ログインした後、乗客はコースを予約できるようになる。コースを予約する際に、出発地を指定する必要があるが、目的地を指定する必要はない（もっとも、乗客は通常予約する際に目的地を明らかにしている）。必要がある場合、予想される料金額を計算することができる。

乗客からのリクエストを受領した場合、Uber の運営側は運転手を追跡する設備を利用し、乗客にもっとも近い運転手を確定し、その運転手のスマートフォンに、リクエスト情報を送信する。この時点で、運転手に知らされる情報は、乗客の苗字とその信用度である。リクエストに同意するかどうかを決めるために、運転手には 10 秒の考慮時間が与えられる。当該運転手が 10 秒以内に同意しなかった場合、次の運転手の方にリクエストが送られる。運転手がリクエストに同意した場合、運営側は乗客の予約を確認し、当該コースを担当する運転手を確定する。この時点で、運転手と乗客はアプリを通じて、お互いに通話することができる。しかし、当事者にはお互いの携帯番号を知らされることはない。通話の目的は、具体的

⁵³ <https://www.judiciary.gov.uk/judgments/mr-y-aslam-mr-j-farrar-and-others-v-uber/> から、判決と理由の全文にアクセスすることができる。

⁵⁴ 日本の場合、道路運送法上、「旅客自動車運送事業」を営むには許可の取得が必要とされているためである。

⁵⁵ 例えば中国の場合、Uber 社と同じようにスマートフォンアプリを通じて自動車配車サービスを提供する企業が複数存在する。激しい商戦の末、中国の Uber の子会社は「滴滴出行」という類似するサービスを提供する中国企業に吸収合併された。もっとも、ここで検討対象となるのは、Uber 社に属する運転手だけではなく、Uber のような事業モデルの下で労務を提供する運転手の労働者性である。

な待ち合わせ場所を指定し、又は交通渋滞による遅延を知らせるためにコミュニケーションを取ることである。乗客を乗車させる前に、運転手から目的地を聞くことは勧められていない。

乗客を載せた後、運転手は直接に乗客から聞くか、(乗客が Uber に目的地を知らせた場合にのみ) アプリを通じて目的地を通知されることになる。アプリの中には、目的地への路線の詳細を提供する衛星測位システムが組み込まれている。もっとも、運転手はアプリに指定された路線に拘束されることはなく、乗客が異なる路線を指定した場合、運転手はそれに従うことになる。しかし、命じられなかったにも関わらず、アプリの指定路線から外れた場合、運転手に不利な影響が及ぶ場合がある。

目的地について後、運転手は携帯電話の「コース終了」ボタンを押す。アプリへのログイン状態を継続する場合、彼には他のリクエストが送信される。

料金の支払いに関しては、以下のような説明がされている。

コースが終了した後、運転手の携帯電話の GPS データに基づき、Uber のサーバーは料金を計算する。計算の過程において、使われた時間と運転距離が顧慮される。もっとも、Uber によって算出される金額はあくまで推奨額 (recommended fare) であり、運転手は乗客と交渉することによって、より少ない金額で合意することができる (反対に、推奨額を超えることはできない)。一方、運転手がより低い料金額に同意したとしても、Uber は推奨額をベースにシステム利用料を計算することになる。

乗客はクレジットカード等を通じて、乗車料金を Uber 運営側に支払い、電子メールの形でレシートをもらう。一方、Uber 運営側は外見上 Uber 運転手から乗客宛に発行する「請求書」に類する書類を作る。その中に、乗客のフルネームと連絡情報は明記されず、その苗字のみが記載される。乗客はすでに料金を全額 Uber に支払って、レシートをもらっているため、それが乗客に送られることはない。一方、当事者である運転手はアプリを通じて、その電子版にアクセスすることができる。正式に乗客に対して費用を請求するという、請求書としての機能を発揮することはないが、それがコースの詳細とかかった費用に対する記録として残されることになる。

Uber 運営側は毎週運転手に費用を支払う。その行為は、アプリの利用に関するサービスを控除した運賃を運転手に支払う行為として性質付けられている。

ウ イギリスにおける Uber 運転手の労働者性判断

このような就労組織の下で就労する運転手の労働者性に関して、ロンドン中央雇用審判所はこれを肯定した。その主な理由付けは以下のようなになる。即ち、

- ① 予約を受け入れるかどうかに関して、Uber は一方的かつ完全にこれを決定すること (sole and absolute discretion) ができる。

- ② Uber が運転手に対して面接と募集を行う。
- ③ Uber は重要な情報（とりわけ乗客の苗字、連絡方法と予定した目的地）をコントロールし、運転手はこれを知ることができない。
- ④ Uber は運転手に対して、コースを受け入れ、それをキャンセルしないことを要求し、これらの要求に従わない運転手をログオフさせることによって、前述した要求への遵守を強要する。
- ⑤ Uber がデフォルト路線を設定し、運転手は自己責任で設定された路線から外れることができる。
- ⑥ Uber が運賃を設定し、運転手は乗客とより高い運賃に関して合意することができない。（より低い運賃に関して合意する自由があるが、それは明らかに無意味である。）
- ⑦ Uber は運転手に対して、様々な規制を課し（例えば自動車の選択肢を制限する）、運転手に対して、その労務従事に関して指示を与え、様々な手段によって、その労務給付をコントロールする。
- ⑧ Uber は運転手を一定の評価システムの下で管理し、労務給付に関する管理・懲戒手続（performance management/disciplinary procedure）を設定する。
- ⑨ Uber が払い戻しに関する事項を決定し、場合によっては、報酬額が影響されうる運転手がそれに関与することもできない。
- ⑩ 保障される収入計画があった（現在はもう継続されていない）。
- ⑪ Uber は損失に関するリスクを負担する。運転手が本当に自己責任で自営業をする場合、このようなリスクは運転手が負うことになる。（詐欺に遭った場合や自動車が汚れた場合等）
- ⑫ Uber は運転手に対するものを含めて、乗客からの苦情を処理する。
- ⑬ Uber が運転手の運賃を一方的に変更する権利を保有する。

5. 検討：欧州の新たな就労形態における「就労者」の法的性質——日本の現行制度に照らして

Eurofound (2015) では、それぞれの就労形態の下で労務を給付する者に関しては、「worker」と「employee」という表現が入り混じって使われ、その労働者性の有無は必ずしも明らかにされていない。しかし、日本の現行制度上、「労働者」としての身分を持つ者のみが、労働保護規制の保護対象となり、雇用保障、労働条件保障、社会保障、労働安全衛生等の面において、法律によって手厚い保護を保障されることになる。そして、日本における様々な伝統的な就労形態も、就労者の労働者性の有無によってまず2つのグループに分けることができる。したがって、更なる検討に入る前提として、まず Eurofound (2015) の中に挙げられる新たな就労形態の運用実態を見て、その就労者の労働者性を判断する必要がある。

(1) 労働者シェアリング

労働者シェアリングはさらに戦略的労働者シェアリングとアドホック的な労働者シェアリングに細分化されるため、二者を分けて検討する必要がある。

ア 戦略的労働者シェアリング

戦略的労働者シェアリングとは、複数の使用者がネットワークをつくり、1人または複数の労働者を雇用し、参加する使用者企業における単発的な作業割当に対して、労働者を派遣する就労形態である。この就労形態は構造上、

- ① 労働者は参加する使用者の間を定期的に周り、もっぱらこれらの使用者のために就労すること、
 - ② ネットワーク自身が営利を目的としないこと、
- という2点において、日本でいう労働者派遣とは異なるが、これらの違いが、労働者該当性の判断に影響をおよぼすことはない。

また、戦略的労働者シェアリングの目的は、一人ひとりの使用者からでは提供できない継続的な労務を、共同して就労者に提供することと、就労者の「労働者性」を長期的に維持することである。従って、日本でいう労働者派遣と比べて、戦略的労働者シェアリングの場合、就労者の労働者該当性はより明らかである。

一方、労働者派遣の場合と同じように、戦略的労働者シェアリングの場合、むしろ「契約上の使用者が誰であるか、使用者責任を誰が負うか」、ということの方が重要である。

この点に関して、使用者グループの規模が大きい場合、グループは経営者としての実体を持つようになるが、規模が小さい場合、参加企業の1つが運営部局としての業務を行うことになる。もっとも、何れの場合も、「使用者グループ」は共同して就労者の法律上の使用者となるため、グループ参加企業は、就労者に対しては、使用者として「連帯責任」を負うことになる。一方、参加企業は労働安全衛生措置等を含めて、就労組織全体に対して責任を負うため、参加企業の間には、肩代わりで負担した使用者責任に関する求償権があると思われる。例えば、A企業で就労した際に、A企業が使用者としての安全配慮義務を果たさなかったために労災が発生し、就労者に損害が及んだが、A企業が就労者の損害賠償請求に応じなかった場合、就労者は同じグループの参加企業であるB企業に損害賠償請求をし、B企業は一旦就労者に賠償金を支払った後、A企業に対して、賠償金に相当する額を請求することができる、という仕組みになるとと思われる。

イ アドホック的な労働者シェアリング

アドホック的な労働者シェアリングとは、労働力資源が過剰な場合、(派遣会社ではない)企業が一部の労働者を一時的に他の企業で就労させる実務上の運用である。欧州では、この就労形態にもっとも類似しているのは労働者派遣になるが、その定義をみても、運用の実態

をみても、まさに日本の出向と同じである。

欧州諸国の国内規制が異なるため、一概には言えないが、例えばドイツの場合、就労者は派出側使用者（日本でいう「出向元」）の労働者としての身分を維持するが、受入側が具体的な指揮命令をすることになる。この点に関して、日本の出向制度⁵⁶と同じである。もっとも、労働条件に関して、少なくとも派出側使用者の下で就労した場合と同じ額の賃金が保障されること（付加的給付が生ずる可能性がある）、派出側使用者が賃金を支払うこと、就労者を強制的に他の企業に派出することができないこと、等の点において、日本の出向制度とは異なっている。そして、欧州では特定のポストに就くために労働者を雇用するが、日本では特定の労働者が様々なポストで運用される、という発想の違いがあり、これが欧州におけるアドホック的な労働者シェアリングと日本の出向という異なる制度に対して、それぞれどのような影響をおよぼすか、今後更なる研究が必要になるだろう。

（2）ジョブ・シェアリング

ジョブ・シェアリングとは、一人の使用者が複数の労働者（通常は2人）を雇用し、共同して1つのフルタイムポストを埋める雇用関係である。欧州において、これは一種のパートタイム労働として分類される。従って、ジョブ・シェアリングにおける就労者は労働者に該当する。もっとも、ジョブ・シェアリングの場合、2人または2人以上の労働者が1つの労働契約を締結することもあるが、日本のパートタイム労働の場合、このような労働契約の締結形式は想定されていない。

日本の場合、正社員の場合でも、自分の担当分の業務を完遂したが、部門全体としてまだ仕事が残されている場合、他の労働者を手伝うことが多い。しかし、それはあくまで従事した業務量と賃金額が直接に連動しない場合の話である。ジョブ・シェアリングの場合、2人の労働者が合同で正規労働者1人分の業務に従事し、1人分の賃金をもらうことになる。この場合、賃金の分配は、必然的に従事した業務の量に応じて行われる形になる。欧州の場合、業務量の分配に関して、使用者がこれを指定する場合もあれば、労働者の間で決める場合もある。そして、従事する業務の内容に関して、2人の労働者が同じ内容の業務に共同従事する場合もあれば、お互いの業務内容が異なる場合もある。そこで、従事した業務の量と内容に従って、賃金を公平に分配することが、重要な課題になる。

（3）管理者派遣

管理者派遣とは、特定の目的を果たすために、企業が一時的に労働者を他の企業に貸出することを意味する。労働者派遣とは違って、管理者派遣の場合、派遣対象となる就労者は高度な技能を持つ専門家に限られるが、この就労者の違いは、管理者派遣も三者構成をとるこ

⁵⁶ 出向とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の従業員（ないし役員）となって相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいう。

とに影響することはない。即ち、労働者派遣の場合と同じく、管理者派遣関係も、就労者、仲介業者と受入企業の三者間関係である。そして、とりわけ仲介業者と受入企業のどちらが使用者責任を負うべきか、ということが一番重要な問題になる。

この点に関して、日本の労働者派遣の場合、派遣元企業が契約上の使用者としての責任を負うことが、法律によって明確にされている。これ以外の場合、職業安定法によって禁止される違法な労働者供給に当たる。

これに対して、管理者派遣に関しては、使用者責任の帰属性に関して、3つの異なる類型がある。

① 受入企業が使用者に当たる場合

この場合、仲介業者は就労者に対する需要と供給をマッチングさせる調整者としての役割のみを持つ。そして、欧州においては、ほぼすべての管理者派遣がこのモデルに該当する。

② 仲介業者が使用者に当たる場合

数は少ないが、この場合、管理者派遣は管理業務に従事する労働者を派遣対象とする労働者派遣に分類される。

③ 就労者が労働者ではない場合

この場合、管理者は労働法ではなく、民法の規制の下で受入企業のために就労する。当事者の労働者性が否定される以上、使用者責任の帰属性を検討することに意味がなくなる。

(4) カジュアルワーク

カジュアルワークとは、雇用が安定的、継続的ではなく、使用者が常に労働者に労務を提供することを義務付けられることもないが、必要がある場合、労働者を呼び出す柔軟性を持つ就労形態である。パートタイム労働や有期契約労働とは異なるが、両者の特性を併せ持つと言われる。もっとも、日本の就労形態と比較すると、全体的に「登録型派遣」により近いとも思われる。カジュアルワークは更に以下の2種類に分けることができる。

ア 断続的な労働

この場合、個別的なプロジェクトや季節業務に従事してもらうために、使用者が労働者に対して、特定のタスクを定期的に、あるいは不定期に行うよう交渉を持ちかける。当該雇用には一定の契約期間が定められており、その期間は特定の責務を完遂するまでのもの、あるいは特定の就労日数が経過するまでのものである。

日本で言うと、これは「季節労働」、あるいは「プロジェクトの完遂を目的とする有期契約労働」といった形の有期契約に当たる。日本の場合、このような有期契約は新しいものとは言えず、契約期間中の労働者性が問題になることもないが、労働契約を締結していない空白期間中における労働者の生活保障も問題視されていない。これに対して、欧州においてこのような就労形態が問題視されるのは、まさに労働契約を締結していない「空白期間」中に生

計が立たなくなる恐れがあるためである。

イ オンコールワーク

この場合、労使の間に、継続的な雇用関係は維持されるが、使用者は労働者に対して、継続的に業務を提供することはない。その代わりに、使用者は必要がある場合、労働者を呼び出す選択肢を持っている。このうち、最小労働時間と最大労働時間を規定する労働契約もあれば、いわゆる「ゼロ時間契約」という最小労働時間を規定しないものもある。後者の場合、使用者はそもそも労働者を呼び出す義務を負わないため、カジュアルワークに属する就労形態の中で、一番問題視されている。

オンコールワークの場合、労務受領者は直接に、又は派遣会社やオンライン・プラットフォーム等の媒介を通じて、カジュアルワーカーを運用する。どちらの場合でも、「継続的な労働関係」は存在し、就労者の労働者性が認められる。もっとも、前者の場合、労務受領者は直接に使用者になるが、後者の場合、労務受領者と、派遣会社やオンライン・プラットフォームのどちらが使用者責任を負うべきかに関して、議論の余地がある。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約の下で就労する自営業者の労働者性に関する議論がある。即ち、自営業者がゼロ時間契約の下で労務に従事する間に、その労働者性は認められるが、労務への従事が終了した後、彼らは自営業者に戻るという論理構成もできると言われる。これに比べて、日本の場合、例えば労務に従事していない間の登録型派遣労働者の労働者性に関する議論は管見の限り見当たらなかった。

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク

ここでいう情報通信技術に基づくモバイルワークとは、少なくとも部分的ではあるが、定期的に共有した企業パソコンシステムに対して、情報通信技術を使ってオンライン接続をし、使用者の構内、あるいはカスタマイズされたホームオフィスといった「主たるオフィス」以外の場所で業務に従事することを意味する。モバイルワークの特徴として、①特定した就労場所の欠如、②インターネットを基礎とした就労過程、③移動性、④移動しながら作業する習慣が挙げられるが、そのいずれも業務従事者の労働者性判断に影響するものではない。即ち、情報通信技術が導入され、モバイルワーカーになったからといって、従来では労働者だった者が労働者でなくなることもなければ、労働者ではなかった者が労働者になることもない。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国の中で、情報通信技術に基づくモバイルワークが運用されている 16 ヶ国のうち、4 ヶ国（フィンランド、フランス、ハンガリー、スロベニア）がモバイルワーカーの労働者性を認め、7 ヶ国（ベルギー、キプロス、デンマーク、リトアニア、ポルトガル、スペインとスウェーデン）がモバイルワーカーの労働者性を否定し、これを自営業者とみなす。そして、他の 5 ヶ国（ドイツ、ギリシャ、ラトビア、オランダとノルウェー）では、モバイルワーカーの中に、労働者と自営業者の両方が含まれることになる。

(6) バウチャーに基づく就労

バウチャーに基づく就労とは、労務受領者が第三者（通常は政府機関）からバウチャー（voucher）を入手し、現金の代わりに、これを就労者からのサービスに対する報酬として使うことである。就労者から提供されるサービスは通常特定のタスクに関するものや期間の定めのあるものである。

バウチャーに基づく就労に関して、当事者として、労務受領者、仲介機構、就労者の三者が当事者として挙げられる。例えばベルギーの場合、政府によって認められるサービスバウチャー組織が、労働者を雇用し、彼を労務受領者のところに派遣する形をとっている。この場合、仲介機構が契約上の使用者となり、就労者と労働契約を締結することになる。一方、バウチャーに基づく就労の需要と供給をマッチングする仲介機構の関与が限られており、労務受領者は自力で就労者を探し、就労者は自力で労務受領者を探さなければならない場合もある。その場合の就労者の労働者性判断に関して、まだ検討の余地が残されている。

一方、バウチャーに基づく就労を利用するに当たって、欧州で重要視されるのは就労者の労働者性の有無ではなく、不法就労を合法化する機能である。即ち、多くのバウチャー就労者はもともと申告されていない不法就労をしてきた者であり、バウチャーに基づく就労を導入することによって、彼らは「合法的な就労者」としての身分を得ることができた。不法就労者の合法化という大きな法的効果と比べて、法律上、彼らが労働者に分類されるか、それとも請負業者に分類されるか、という問題はあくまで二の次になる。

通常では、バウチャーの発行者は政府機構であり、比較的安いバウチャーの売値と最終的に就労者に支払われる賃金の差額は、政府機構が補助することになる。そして、バウチャー就労者に対する需要と供給をマッチングさせる仲介機構は政府の認定を受ける必要がある。例えばベルギーの場合、最初の3ヶ月間の就労が経過した後、仲介機構は就労者1人あたりに対して、1週間13時間以上のパートタイム就労を提供する義務があり、その契約形態を期間の定めのないものに転換しなければならない。これによって、バウチャー就労者の労働条件と雇用保障はある程度保障されることになる。

(7) ポートフォリオワーク

ポートフォリオワークとは、1人の就労者が同時に複数の注文主と就労又は請負関係をもつ就労形態である。この就労形態の下で就労する者は、フリーランサーや自営業者から、雇用される労働者まで様々な法的性質を持つことになる。Eurofound（2015）では、当該就労形態は大量の注文主のために就労するフリーランサー、自営業者、零細企業によって締結される小規模請負契約とされ、労働者はその中から除外されるが、整理の仕方によって、同じ就労形態の下で就労するにも関わらず、就労者の労働者性が認められる場合もあれば、労働者性が認められない場合もある。このような考え方は、日本の労働者性の有無を中心とする整理の下では基本的には存在しない。

(8) クラウド就労

クラウド就労とは、組織や個人が特定の問題を解決し、または特定のサービスや製品を提供して報酬と交換するために、オンラインプラットフォームを通じて、不特定多数の組織又は労働者個人と接触することを可能にする就労形態である。その他、クラウドソーシングやクラウドワークと呼ばれる場合もあるが、クラウドソーシングの場合、Wikipediaの編集作業等は無償で行う者も当事者として認められている。

クラウドワーカーの労働者性に関して、欧州の場合、基本的にこれを認めることはない。例えばドイツの場合、クラウドワーカーは自営業者のように活動し、かつ経済的独立性があることが想定されているため、労働法はクラウドワーカーには適用されず、彼らには最低賃金、年次有給休暇、あるいは病気休暇に関する権利が付与されることはない。労働法上の規制が及ばない代わりに、依頼人と就労者の就労関係は個別契約によって決められ、報酬、労働条件と知的財産権等の他の権利の帰属に関して、当事者はこれを自主的に決定し、あるいはプラットフォームの関連規定によって決められることになる。

クラウド就労の場合、オンラインプラットフォームの運用形態が異なる場合がある。具体的には、

- ① 依頼人がコンテストを開催し、就労者に完成した成果物を提出してもらい、その中から一番気に入った物を選び、それを作った「勝者」にのみ報酬を支払う。
- ② 依頼人が就労者に初歩的な計画案を提出してもらい、その中から一番気に入った物を選び、その提出者とともにより詳細な計画を制定した後に、作業が始まる。この場合、選ばれた計画案の提出者に対してのみ、報酬が支払われる。
- ③ 就労者がネットプラットフォームを通じて自分をアピールし、潜在的な依頼人を惹きつける場合がある。
- ④ 依頼人と就労者のマッチングのみがネット上で行われ、実際のサービス提供はあくまで個人ベースで行われる場合がある。

前述したように、欧州諸国は、クラウドワーカーを基本的に労働者として認めていない。その就労実態を見ても、彼らは請負業者として就労している。もっとも、日本においては、請負業者は成果物を提出する代わりに、それに対する報酬をもらう仕組みになっているが、とりわけ運用形態①の場合、就労者が完成した成果物を提出しても、報酬がもらえるとは限らない。即ち、コンテストの勝者を除き、他の参加者が請負業者として成果物を提出したとしても、現状では正当な「対価」としては何も得られない。このような「勝者総取り (Winner-take-all)」方式の仕組みは、就労者に極めて不利であるが、これについての規制の仕方に関して、さらなる検討が必要になる。

(9) 協働就労

より大規模な相手と競争し、規模が小さいことに由来する経済活動の制限性を克服するために、伝統的なサプライ・チェーンやビジネス・パートナーシップを超えた緊密な協働関係を協働就労という。

欧州において、以下のような協働就労形態が存在する。

ア アンブレラ組織

アンブレラ組織によって、取引先への送り状送付や税金の処理等の特定の運営サービスが提供される。それに対して、事業主として事業活動に参加するのは、あくまでアンブレラ組織の各参加者である。

イ コワーキング

コワーキングとは、コストを節約し、効率を上げるために、自営業者、フリーランサーと小規模企業が事業所とバックオフィスサービスを共用する仕組みである。コワーキングセンター内における自営業者の間の協働と交流がより緊密である点が、「企業ホテル (company hotel)」との違いである。

ウ 協同組合

協同組合とは、製造、マーケティングと戦略運営等を専門分野とする複数の参加企業によって共同所有し、民主的にコントロールする企業体である。コワーキングとは違って、場所を共用することはない。そして、協同組合の加盟者は自営業者とは限らない。

アンブレラ組織やコワーキングの場合、その参加者は自営業者、フリーランサーと小規模企業に限られ、就労者の労働条件が法律によって保護されることはない。もっとも、コワーキングセンターという専門的な環境が、安全保障の水準を含む労働条件の向上に繋がる場合があると評価されている。

協同組合に関しては、例えばフランスの就労者協同組合は就労者に対して、給料生活者としての身分（社会保障を含む）を与えながら、ビジネスを始める機会を提供してくれる。運用の実態に関して、より詳しい調査が必要になるが、全体的にみると、協同組合の下での就労者には、独立事業者としての性質と、労働者としての性質を併せ持っていると言えるであろう。そして、就労者が両方の性質を持つこの状況は、むしろ就労者に社会保障を与えながら、ビジネスを始める機会を提供してくれる有利な状況として捉えられている。

6. 欧州の新たな就労形態の主な特徴

欧州プロジェクトの下で行われた様々な調査によって、欧州における様々な新たな就労形

態が確認された。国によって状況が異なるが、Eurofound（2015）はこれらの就労形態を9つの大きなカテゴリーに分けている。日本の場合、異なる法的性質を持つ者が同じ就労形態の下で就労することは考えられないが、Eurofound（2015）の分類の下では、ある就労形態は、労務従事者の労働者性を認め、別の就労形態は、当事者の労働者性を認めず、フリーランサーや自営業者とみなし、他の就労形態については、労働者と非労働者がともに労務に従事する可能性がある。

同じ就労形態と分類されながら、各国における運用の実態が異なる場合もあれば、各就労形態の間にも大きな違いが存在する。しかし、これらの新たな就労形態に共通する重要な特徴として、Eurofound（2015）は「柔軟性」を挙げている。ここでいう「柔軟性」は、使用者による「労働力に対する柔軟な需要」だけではなく、就労者による「ワーク・ライフ・バランスを保つための職業生活に求められる柔軟性」も含まれている。これらの新たな就労形態は使用者、就労者あるいは双方当事者の柔軟性に対する要求から生まれた。そして、経済的不況がある時、または社会発展のために必要とされる時、柔軟性のある就労形態の利用は推進されていく。

Eurofound（2015）によると、これらの新たな就労形態のうち、情報通信技術に基づくモバイルワークは、新たな技術が使用者と就労者にもたらした革新的な人的資源管理方式から生まれたものである。一方、カジュアルワークとクラウド就労をはじめとする他の就労形態は、使用者がその営業活動の特徴（例えば予測できない人的需要の変動）、あるいは新たな経済状況（例えば競争による圧力、グローバリゼーション、公共部門の予算削減と事業再編の需要）に対応するための有効な手段として導入したものとみなされている。使用者側にとって、カジュアルワークやクラウド就労といった新たな就労形態を利用することにより、人件費を抑えながら、労働力に対する需要を満たし、タスクを完遂させることができる。一方、就労者側にとって、これらの就労形態がやむを得ない選択に過ぎない場合がある。その場合、これらの就労形態は副収入を得るための手段、あるいは他の就労形態の下での就労機会が得られなかった時の選択となる。

これに対して、ジョブ・シェアリングの利用は主に労働者によって推進されている。例えば育児、高齢、あるいは健康上の理由により、労働者が労働時間を少なくしたい場合、ジョブ・シェアリングという就労形態が利用される。一方、使用者側から見ると、従前から雇用してきた労働者を引き続きパート労働者として雇用したいが、パート労働者が従事できる業務がない場合、ジョブ・シェアリングを利用し、複数のパート労働者を1つのフルタイムポストに入れることで、雇用の継続を実現することができる。

労働者シェアリングとバウチャーに基づく就労は、就労者と使用者の双方の需要に応えた就労形態と評価されている。Eurofound（2015）によると、これらの就労形態は、主に以下のような使用者によって利用される。即ち、労働力に対する一定の需要はあるが、その需要がフルタイム雇用を可能にするほどのものではない。にも関わらず、使用者はその就労者に

対して、安定な雇用保障とより有利な労働条件を与えたい。この場合、少なくとも部分的に雇用保障と社会保険を就労者に与えるために、使用者は労働者シェアリングやバウチャーに基づく就労を利用することができる。一方、就労者に対して、例えば通常の個人労働者を募集対象とするフルタイムのポストが労働市場に存在しない場合、その職業技能が常に求められるわけではない場合、または労働者個人の理由によって、フルタイムで就労することができない場合、これらの就労形態は彼らの良い選択肢になる。

Eurofound (2015) によると、その研究対象となる新たな就労形態が国内法あるいは労働協約上の規制対象になることは少ない。その理由として、就労形態としての新規性と、実務上の需要から運用され始めた経緯が挙げられる。一方、その例外として、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労が挙げられる。これらの就労形態に対して、濫用防止のため、あるいは不法就労を合法化させるために、それを規制するための特別な法的枠組が設けられている。

欧州プロジェクトの事例研究の結果、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、管理者派遣、カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労、並びに協同組合は主に伝統的な業界において利用されている。これに対して、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労、アンブレラ組織とコワーキングは、IT部門やクリエイティブ産業で多用される。

管理者派遣、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労、アンブレラ組織とコワーキングの下で業務に従事する者には、高度な技能を持つ専門家が多い。これに対して、カジュアルワーカーとバウチャー就労者は、高度な技能を持たない者が多い。また、労働者シェアリングとジョブ・シェアリングの場合、その両方が見られる。カジュアルワーク、情報通信技術に基づくモバイルワーク、クラウド就労とコワーキングに従事する者は全体的に若い。これに対して、管理者派遣、ポートフォリオワークとアンブレラ組織のような、長い職業経験を必要とする就労形態において、労働者の年齢層は比較的高い。カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労、並びにクラウド就労を除いて、新たな就労形態は就労者に対して唯一の、あるいは主な収入源に当たるとされている。