

第4章 新たな就労形態の法政策的問題点

1. 各就労形態が労働条件と労働市場にもたらす影響

以下では、新たな就労形態によって、労働条件と労働市場にどのような影響が及ぼされるかについて紹介する。

(1) 労働者シェアリング

ア 労働条件に対する影響

Eurofound (2015) によると、戦略的労働者シェアリングは有期労働やパートタイム労働の代わりに、フルタイム労働のポストを作り出し、就労の安定性の向上に貢献している。例えば、フランス使用者連盟 (Union des Groupements d'Employeurs de France, UGEF) の試算によると、労働者シェアリングの下で就労する 65% の労働者は長期的な雇用契約を締結しており、78% の労働者はフルタイムで雇用されている。

労働者シェアリングの場合、就労先となる企業は複数存在するが、使用者は一人しかない。学説によると、一人の特定した使用者に雇用されることは、労働者の労働条件交渉を容易化させ、使用者責任の所在を明確にし、異なる企業からの就労依頼を整理することを可能にする等のメリットを持っている⁵⁷。

欧州プロジェクトの下で、オーストリア、フランス、ドイツとフィンランドで行われた事例研究によると、企業の基幹労働者と比べる場合、法律、労働協約と行為準則 (codes of conduct) は共用労働者 (shared worker) に対する平等な取扱いを保障し、彼らに同じ労働条件と社会保障を与えている。フランスにおいて、使用者企業の利益分配計画 (profit-sharing schemes) や、貯蓄計画 (savings plans) へのアクセス権も平等取扱いの対象とされている。同じように、チェコのアドホック的な労働者シェアリングに対する規制は、受け入れ側企業の基幹労働者と同様の就労環境、賃金、手当と職業訓練を共用労働者にも与えることを要求する。もともと、平等取扱い規定が適用される結果、派出側企業の労働条件より、受け入れ側企業のそれが低い場合、共用労働者から見ると、その賃金額が当初の使用者から支払われた額より低くなる。一方、労働者シェアリングを実施するために、労働者による承諾を得なければならないので、労働者本人の意思に反して、彼を強制的に労働条件の低い企業に派出することはできない。労働者が受け入れ側企業に通うための交通費に関して、当初の使用者がこれを負担しなければならない。Eurofound (2015) によると、ルクセンブルクの場合、アドホック的な労働者シェアリングに関して、労働者の賃金と労働条件を維持することが法律によって定められている。

⁵⁷ Antoine, M. and Rorive, B. (2006), *Job pools in Belgium*, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liege, Belgium; Votsch, J. and Titz, K. (2011), *ArbeitgeberInnenzusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich*, presentation, accessed 7 January 2015.

ハンガリーにおいて、共用労働者の賃金、所得税と社会保険料の支払い義務は、当事者である使用者間の合意によって移転できるとされている。異なる労働協約の下での異なる賃金水準が適用される場合、労働者に実質的に不利な影響を及ぼす可能性がある。そして、ハンガリーの社会保護規定（social protection term）の整理の下で、これを労働者の利益に影響する特定の雇用の終了と新たな雇用の開始とみなすことができる。

労働者シェアリングは労働者の職業技能の向上に役立つと Eurofound（2015）は評価している。学説によると、異なる使用者の下で得られる職業経験と、彼らによって提供される職業訓練は、労働者に有益な影響をもたらす⁵⁸。もっとも、職業訓練を提供できるかどうかは労働者シェアリングを行う使用者グループの規模によるものであり、共用労働者が一定の人数に達しないと、職業訓練を提供することは困難であると強調されている。

労働者シェアリングという就労形態には、労働者の就労先が頻繁に変わるという特性がある。そのため、共用労働者が事業組織や参加企業のネットワークにうまく組み込めない場合がある。その結果、これらの労働者は上司や同僚と良好な関係を築くことができず、彼らの利益を代表する者も少ない。例えば、ドイツにおいて、法律によって規定されているにも関わらず、戦略的労働者シェアリングの下で、事業所委員会が創設された先例がないことが Eurofound（2015）によって明らかにされた。これに関して、事業所委員会は共用労働者が自発的に設立するものと定められているが、共用労働者が関心を示さなかったことがその理由として挙げられる。一方、フランスは異なる制度設計をしており、参加企業ではなく、そのグループのために設立された事業所委員会によって、共同就労者が代表されることになる。また、ルクセンブルクの場合、アドホック的な労働者シェアリングに関して、共用労働者はグループ参加者としての企業において代表権を持たず、使用者責任を負う企業において代表されることになる。

戦略的労働者シェアリングの場合、高度の専門性を持つ従業員は、その経験を同僚と交換できない場合がある。Eurofound（2015）において、このような現象は職業的隔離（professional isolation）と称される。

労働者シェアリングに従事するために、共同労働者には異なる就労環境に対応できる臨機応変の能力が求められる。Eurofound（2015）の分析によると、一部の労働者は就労環境の頻繁な変更を望ましく思うかもしれないが、一部の労働者に対して、それがストレスの原因になる可能性もある。そして、欧州諸国の制度設計が異なるが、一部の場合、共同労働者の賃金と労働条件は受け入れ側企業によって異なり、不安定である。

⁵⁸ Antoine, M. and Rorive, B. (2006), *Job pools in Belgium*, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liege, Belgium; 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; Votsch, J. and Titz, K. (2011), *ArbeitgeberInnenzusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich*, presentation, accessed 7 January 2015.

遠距離通勤をする必要性があることは、労働者のワーク・ライフ・バランスに悪影響を及ぼす可能性がある。そのため、一部の戦略的労働者シェアリングモデルは、家庭から一定距離離れた企業への労働者配属を制限している。

イ 労働市場に対する影響

学説によると、戦略的労働者シェアリングが労使双方、及び彼らが所在する地域に対して、ともに利益をもたらす状況を作り出せるかどうかは、以下の要素に左右されている。

- ① 参加企業の多様性（例えば、企業の生産活動が季節的なもの、あるいは継続的なもの、企業の規模等）
- ② 参加企業が共同の目標設定に同意するかどうか
- ③ 新たな形での社会的会話の確立
- ④ 当地の状況に対する配慮
- ⑤ 地域的ネットワークへの参加⁵⁹

戦略的労働者シェアリングに参加することによって、企業単独では獲得できない、あるいは少なくともその人件費を負担できないような人的資源の利用が可能になる。これはとりわけ中小企業に利益をもたらし、その管理費と人件費を削減することができる。共用労働者の複数の企業における就労経験によって、作業の効率化と生産性が向上され、参加企業に有利な影響がもたらされる可能性もある。Eurofound（2015）によると、労働者シェアリングは他の経済分野における地域協力（regional cooperation）を促し、当地の経済発展に有利な影響を与えることもできる。

労働者シェアリングを利用することによって、期間の定めのないフルタイムのポストが提供されるが、それを利用しないと、より不安定な非正規雇用の機会が提供されたり、正規労働者の作業強度が上昇したり、（とりわけアドホック的な労働者シェアリングの場合に）労働時間の削減や、解雇を引き起こしたりすることになる。この限りにおいて、労働者シェアリングという概念は、当該地域の労働市場の安定性に有利な影響をもたらす。

Eurofound（2015）によると、労働者シェアリンググループ内部において、労働者に対する魅力を維持し続けるために、使用者がお互いに影響する結果、グループ内の全ての使用者が同じ労働条件を提供することになる。これによって、労働者シェアリングの利用は地域全体の労働条件の改善につながる。そして、とりわけ職業技能の高い労働者に対して、労働者シェアリングは彼らを引き止めるための手段として使用者に利用されることもある。

Eurofound（2015）によると、労働者シェアリングは地域全体の経済成長を促進すること

⁵⁹ CERGE (Centre Europeen de Ressources des Groupements d 'Employeurs) (2008), Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission [Response to the eight common principles of flexicurity approach of the European Commission], CERGE, Brussels.

もできる。まず、労働者シェアリングの下で、労働者は様々な企業で就労することになる。異なる企業における就労経験は、多様な能力を持ち、多様な業務や就労組織に対応できる労働者を生み出し、地域全体の就労者の職業能力の向上に繋がる。一方、質の高い労働力に惹きつけられ、新たな企業は次々と当該地域に進出し、より多くの就労機会を持ち込む。その結果、戦略的労働者シェアリングは地域全体の経済成長を促進することになる。

労働者シェアリングのもう1つの特徴として、フルタイム労働者になるために、労働者の間に競争が生じることが学説によって挙げられている⁶⁰。その過程において、フルタイム労働者になれなかった者は失望し、就労意欲をなくしてしまう可能性がある。そして、労働者シェアリングに参加する企業のうち、1社だけが期間の定めのないポストを約束することによって、高度な技能を持つ労働者を引き抜こうとする場合、企業グループの団結が脅かされることになる。もっとも、労働者に相当の能力があり、かつ意向がある場合、労働者シェアリングは正規雇用への踏み台にもなりうる。割り当てられた様々な業務をこなすことによって、労働者は複数の使用者に対して、その業務遂行能力を証明することができる。

Eurofound (2015)によると、労働者シェアリングは労働市場の拡大にも貢献できる。労働者シェアリングに参加する全ての企業が共同責任を負うため、需要が安定しない場合、あるいは経済状況が良くない場合、新たな労働者を募集することに対する企業側の抵抗感はある程度和らげられる。事例研究によると、ベルギーにおいて、戦略的労働者シェアリングは主に就職困難な求職者グループの就職率を向上させるための手段として考えられている。もっとも、一般的に言うと、就職困難な労働者は十分な技能を持っておらず、彼らを雇用するメリットが少ない。そこで、彼らの雇用を使用者に強いることができるかどうかの問題になる。実際、これらの就職困難な労働者は特殊なガイダンスやサポートを必要とするが、労働者シェアリングによってこのような支援を提供することは困難である。

アドホック的な労働者シェアリングによって、労働者に就労安定性がもたらされると同時に、一時的に経営危機の状況にある使用者に対して、高度な専門技能と経験を有する労働者の維持が可能になる。この新たな就労形態によって、失業という最悪の結果は回避され、派出側使用者には組織再編の機会がもたらされる。Eurofound (2015)によると、場合によっては、他の企業に配属させられることによって、労働者の学習意欲が刺激され、職業技能の向上につながることもある。もっとも、多くの同様の職業技能を持つ労働者が同地域の他の企業に再配置されなければならない場合、労働力に対する超過需要が少ないと、その実現可能性が低い。また、Eurofound (2015)によって、他の新たな就労形態と共通する問題として挙げられるのは、多くの場合、労働者シェアリングという就労形態の存在がそもそも意識されていない。例えば、チェコの専門家によると、アドホック的な労働者シェアリングは

⁶⁰ Nappila, H. and Jarvensivu, A. (2009), 'Asiakaslahtoinen työosuuskunta ristiriitaisena toimintamallina' [Customer-oriented work co-operative contradictory operating model], *Työpoliittinen Aikakauskirja*, No. 3, Article 33.

ほぼチェコで利用されておらず、雇用と労働市場全体に対して、とりわけ影響を与えることもない。しかし、Eurofound（2015）は労働者シェアリングという就労形態を高く評価している。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、それは使用者と労働者代表の双方に高く評価されており、経済的に困難な時期において、それは失業を避けるための有効手段として利用できると多くの専門家が指摘している。

（2）ジョブ・シェアリング

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）では、ジョブ・シェアリングは労働者に対して柔軟性をもたらす就労形態とみなされている。ジョブ・シェアリングという就労形態の下で、労働者はパートタイムで就労し、業務を柔軟に分かち合うことができる。これは労働者に就労の柔軟性をもたらすと同時に、パートタイム労働者としての身分やキャリアに関する見込みを改善し、結果として職業生活のバランスを改善する手法として学説に評価されている⁶¹。ハンガリーとイギリスにおいて、典型的なパートタイム労働と比べて、ジョブ・シェアリングはフルタイム労働と同じポスト、手当と賃金カテゴリーを確保できる等の理由で、労働者に対してより魅力的であると Eurofound（2015）はみている。

欧州プロジェクトの調査によると、欧州諸国において、ジョブ・シェアリングはパートタイム労働の一種として扱われている。そのため、ジョブ・シェアリングの職務共有者には、パートタイム労働者としての社会保障が与えられる。

ジョブ・シェアリングによる積極的な影響は、他にも多く存在している。例えば、パートタイム労働を高度の責任感があり、キャリアの発展を促進できるような就労形態にすること、仕事に対する満足度を向上させること、自分が出勤しない時に、他人がその業務に従事していることをわかっているため、労働者は仕事に関する「スイッチ」を完全に切ることができること等が挙げられる。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、職業訓練に関して、職務共有者は同じ事業所で就労する基幹労働者と同様の参加権を持っている。それに加えて、ジョブ・シェアリングは労働者間の協働を必要とし、職務共有者に相互学習と意見交換の機会をもたらす。

これに対して、学説によって、フルタイム雇用と比較すると、労働者の利益が部分的に失われること、職務共有者の間に衝突が生じること、業務の性質や成果をコントロールする

⁶¹ Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-68; Guglielmo, W. J. (2008), 'Job sharing: Flexibility has a price', *Journal of Medical Economics*, Vol. 85, No. 2, pp. 40-43.

困難性があること等が、ジョブ・シェアリングのデメリットとして挙げられる⁶²。

その上、Eurofound (2015) によると、うまく運用されていない場合、ジョブ・シェアリングは労働強度を向上させ、残業への要求と職業関連のストレスを増やすことになる（例えば、職務共有者の人選が適切ではない場合）。場合によって、職務共有者にはより少ない責任が課されることになる。そして、ジョブ・シェアリングによってもたらされるストレスの中に、精神面に関するものが多い。例えば、業務従事者の1人が分配された業務を完遂できなかった場合、同僚は彼の失敗をカバーしなければならない。結果として、自分の業務を完遂できなかった業務従事者には、同僚の仕事を増やしたことに伴う不安が生じ、同僚にこれ以上迷惑をかけないために、無理をすることになる。

ジョブ・シェアリングの特徴として、労働者間のタスクの引き渡しがあること、協働をする必要があること、場合によっては労働者同士の間にお互いを代替する必要性が生じることが挙げられるが、Eurofound (2015) によると、これらの場合、労働者に負担をかける恐れがある。

ジョブ・シェアリングの場合、労働者に対する就労保障は事案によって異なる。国内法や労働協約上の規定がある場合、その規定によるが、これらの規制がない場合、労使間の個別合意によって決められることになる。Eurofound (2015) によると、実務上、職務共有者は一般的に、他のパートタイム労働者と同様の安全衛生保障と付加給付 (fringe benefit) を享受することになる。

イ 労働市場に対する影響

ジョブ・シェアリングが労働市場にもたらす影響に関して、その雇用創出の効果より、業務の統合・維持効果のほうが重要であると Eurofound (2015) は評価している。チェコ、ハンガリー、アイルランド、スロベニアにおいて、ジョブ・シェアリングは産休から戻ったばかりの母親、介護責任者、高齢者、フルタイムで働けない身体障害者や病人、教育を受けている者等、労働市場において不利な立場に置かれる者の雇用を増やせると報告されている。通常のパートタイム労働と比べて、使用者はジョブ・シェアリングを利用することによって、コスト削減を図ることもできる（例えば、1人分の技術装置や職場を提供すれば良い）。

ジョブ・シェアリングは現在の労働市場における若者や高齢者の失業問題の解決手段にな

⁶² 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; Branine, M. (2003), 'Part-time work and job sharing in health care: Is the NHS a family-friendly employer?', *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-68; Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, No. 2, pp. 136-152.

ると主張する学説がある⁶³。高齢労働者に対して、ジョブ・シェアリングの形で就労しながら、若い労働者に知識と経験を伝授することは、労働市場から徐々に身を引くための手段になる。これに対して、若者にとって、ジョブ・シェアリングは一種の徒弟期間(*apprenticeship*)として利用できる。Eurofound (2015) の中で、スロベニア政府によって支援されるジョブ・シェアリング案がその具体例として挙げられているが、それによって、高齢労働者が長年間蓄積してきた知識と経験を若い後継者に伝授しながら、徐々に労働市場から引退できる。そして、ジョブ・シェアリングの導入によって、労働市場における高齢労働者の役割に対する見方が変わる可能性もある。

学説によると、ジョブ・シェアリングはビジネスの連続性と労働者の就労意欲の向上に寄与することができる⁶⁴。そして、職務共有者間の情報交換は、生産性の向上にも繋がる。また、人事管理費用（例えば労働者の募集、職業訓練と管理費用）が上昇するが、ジョブ・シェアリングは一定の給付水準を維持しながら、業務の継続的な履行を保障し、企業の運営に良い影響をもたらすことができることが、欧州プロジェクトの一環としてアイルランド、チェコ、スロバキア、イギリスで行われた調査によって明らかにされている。労働者側からみると、自分のスタイルに応じて柔軟に就労できること、同一業務に従事する他の労働者と交流することによって、新しいアイデアがもたらされ、創造力が向上すること等のメリットがあり、ジョブ・シェアリングに対する労働者の評価が高い。一方、使用者側から見ると、ジョブ・シェアリングの導入によって、フルタイムで働けなくても、高度な専門技術を持つパートタイム労働者を継続的に雇用することができ、かつこれらの労働者に良い印象をあたえることができる。

(3) 管理者派遣

ア 労働条件に対する影響

イギリスにおいて、管理者派遣は通常、パートタイム契約、フルタイム契約、または日雇いの「臨時業務委託契約 (*temporary service contract*)」(2012 年末の時点で、日雇いベースでの運用における場合、1日の平均報酬は 593 ポンドである) の下で運用される。報酬の額に関しては、企業内部で雇用される管理者より、臨時管理者の就労の不安定性を補償するために、通常では臨時管理者により高い賃金(プレミアム)が支払われる。

期間の定めのない労働者を指揮監督する者として、受入先が変わると、臨時管理者は迅速に、効率的にその新たな企業文化に適応しなければならない。一方、学説によると、管理者派遣という就労形態は高度な精神的ストレスと長期的な雇用保障の欠如といった精神面のリ

⁶³ Wheatley (2013a), 'It's good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations', conference presentation, 15th Association for Heterodox Economics Conference, 4-6 July 2013, London.

⁶⁴ Daniels, L. (2011), *Job sharing at senior level: Making it work*, The Job Share Project, <http://www.thejobshareproject.com/resources.html>.

スクを抱えているが、配属先が頻繁に変更され、就労が短期化することは、前述したリスクを緩和するための要素にもなる⁶⁵。また、派遣される臨時管理者という独特な立場から、臨時管理者に対して、職業的隔離（**professional isolation**）のリスクが生じうる。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、このようなリスクが実際に発生するかどうかは、労働者個人の状況と、派遣先企業の文化に左右される。

学説によると、受入先企業における特殊な身分により、期間の定めなく雇用される基幹労働者と比べる場合、臨時管理者は様々な事項に関して、より自由にこれを決定することができる⁶⁶。そして、とりわけ就労時間と場所に関して、彼らは高度な柔軟性と自由決定権を持っている。一方、住所から遠く離れた職場で就労する場合、業績を出さなければならないというプレッシャーもあって、業務従事に関する高度な柔軟性は逆にストレスを増やす要素になる場合があるという指摘もある⁶⁷。

キャリア開発は、通常完全に臨時管理者の個人責任で行われる。もっとも、管理者派遣に従事する場合、とりわけ職業訓練を受けなくても、職業技能の向上（技術的能力、自己管理能力と他人とのコミュニケーション能力を含む）、既存知識の強化、新たな就労環境への適応能力の向上、新たな知見を獲得する機会は、管理者派遣に従事するメリットとして挙げられており、管理者派遣に従事することによって、就労者はその職業能力を向上させることができる。

イ 労働市場に対する影響

その任期に期限が付いているとはいえ、臨時管理者の高い業務能力と豊富な専門知識は、企業の基幹労働者の職業知識を増やす効果があると Eurofound (2015) は評価している。また、臨時管理者の存在は受入先企業に活力を注ぎ、変革を促し、企業文化と就労方式にも影響を与える可能性がある。そして学説によると、管理者派遣は企業の人的資源に対する投資（職業訓練活動と人的資源の育成）の不足を補填する手段になり、企業全体の競争力、安定性と今後の成長に積極的な影響を与え、結果として労働市場全体に対しても良い影響をもたらすことができる⁶⁸。

管理者派遣という就労形態は、コンサルタントを雇うことより有効であると評価するイギリスの専門家がいる。もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた専門家へのヒアリング調査によると、管理者派遣は高度な特殊性を持つため（高い職業技能を持つ専門家と締結され

⁶⁵ Jas, P. (2013), 'The role of interim managers in performance improvement: Evidence from English local authorities', *Public Money & Management*, Vol. 33, No.1, pp. 15-22.

⁶⁶ Inkson, K., Heising, A. and Rousseau, D. M. (2001), 'The interim manager: Prototype of the 21st century worker?', *Human Relations*, Vol. 54, No. 3, pp. 259-284.

⁶⁷ 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.

⁶⁸ Bruns, J. and Kabst, R. (2005). 'Interim management: A paradox for leadership research?', *Management Revue*, Vol. 16, No. 4, pp. 512-524.

る有期契約)、他の就労形態(コンサルタントの利用等)を完全に代替することができない。

(4) カジュアルワーク

ア 労働条件に対する影響

Eurofound (2015)によると、カジュアルワークは使用者に高い柔軟性を与えると同時に、就労者の雇用安定性を低下させてしまう。カジュアルワークの下で、就労者には労務とそれに伴う収入や社会保障が少しずつ提供され、その労働時間も限られることになる。そして、ILOの評価によると、このような就労態様は低水準の雇用保障、予測できない就労時間、低い賃金、少ない又は全くない福利厚生、仕事に対する低い満足度を伴うことになる。

例えば、アイルランドにおいて、カジュアルワークは不安定かつ額の低い賃金、低い労働条件、容易な雇用と解雇手続きによって特徴付けられている。学説によると、期間の定めのない労働契約の下で就労する労働者と比較する場合、カジュアルワーカーが職業訓練を受ける可能性は47%も低くなり、労務従事に関する決定権も著しく弱くなる⁶⁹。学説によると、仕事の満足度に関しては、オランダの高学歴の男性オンコールワーカーは、正規労働者と比べて、その労働条件、賃金と雇用保障に関して、満足度が低いことが明らかにされている⁷⁰。オンコール契約を締結した就労者に対するオンライン調査によると、多くの回答者は次の1週間の労働時間と、得られる給料に関して確信を持っていない。そして、半分近くのカジュアルワーカーに関して、就労時間は毎週変動している。オランダ労働組合連合(Federation of Dutch Trade Unions、FNV)によると、この就労形態の下で就労する者に対して、就労スケジュールを予測できないことが、彼らにストレスをもたらし、絶望と、搾取されている感覚を与えている。

Eurofound (2015)によると、カジュアルワークが労務従事に関する柔軟性をもたらし、就労者の就労と介護責任や教育の両立を可能にすることができるが、次回の業務依頼が来るかどうか、何時来るかに関する不確定性は、就労者に対して精神的ストレスをもたらす可能性もある。更に、業務の依頼を予測できないことは、多くの場合、職業生活と私生活の両立に困難をもたらす。事例研究の結果、収入を可能な限りに増やし、仕事のオファーを拒絶することによって、呼び出しが来なくなることを避けるために、カジュアルワーカーは私用をキャンセルし、出来るだけすべてのオファーを引き受ける傾向にある。労働時間に関して、制度上上限が設けられていない場合、複数のカジュアルワーク(あるいはカジュアルワークと正規雇用)を組み合わせることが可能になり、長時間労働の危険性とワーク・ライフ・バランスを損なう結果をもたらす。

イタリアに対する調査の結果、契約期間の有無によって、オンコールワーカーの就労時間

⁶⁹ Layte, R., O'Connell, P. J. and Russell, H. (2008), 'Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?', *Economic and Social Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 81-104.

⁷⁰ De Graaf-Zijl, M. (2012b), 'Job satisfaction and contingent employment', *De Economist*, Vol. 160, No. 2, pp. 197-218.

に大きな差が出る。全体的にみると、有期契約の下で就労する同僚と比べて、期間の定めのない労働契約を締結したオンコールワーカーは、就労時間数が明らかに少ない（それぞれの平均月間就労時間数は、35.7時間対26.6時間）。もっとも、違う業界において、その状況も大きく異なる。有期契約を締結したオンコールワーカーに関して、月間就労時間がもっとも長い業界は輸送と通信業（57.4時間）であるのに対し、もっとも短い業界は教育、社会と個人向けサービス業（31時間）である。期間の定めのない労働契約を締結したオンコールワーカーに関して、月間労働時間がもっとも長い業界は同じく輸送と通信業である（51.6時間）。これに対して、無期契約の下で就労するカジュアルワーカーに関して、月間労働時間がもっとも短い業界はホテルとレストラン業である（21.7時間）。また、ブルーカラーと比べて、ホワイトカラーの月間労働時間は全体的に短い（38.3時間対30時間）。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約は明確に定められていない雇用の権利、より少ない収入保障と、より悪いワーク・ライフ・バランスといった特徴を持っている。ゼロ時間契約で就労すると、急な召集がかかる場合もあり、就労者の労働時間が不規則なものになる。Eurofound（2015）によると、ゼロ時間契約の下で働く就労者は、低賃金の労務に従事する人が多い。労働力調査の結果、ゼロ時間契約を締結した就労者の平均時給は9.12ポンドである。ゼロ時間契約を利用しない事業組織と比べて、それを利用する事業組織のほうが、従業員に対して、法定最低賃金を支払うことが多い。そして、18%のゼロ時間契約就労者は、積極的に他の就労機会やより多い労働時間を求めている。これに対して、他の就労形態の下で働く就労者の場合、その割合は7%に過ぎない。スウェーデンの場合も、オンコールワーカーに対して、より低い賃金が支払われる。統計によると、具体的には、モバイルワーカーの平均賃金は常用労働者より10%も低い⁷¹。その上、事例研究によると、カジュアルワーカーはボーナスや付加給付を獲得する機会も少ない。そして、彼らは場合によって、業務に関連する活動（例えば、就労するための移動時間と交通費）に無給で従事する必要がある。

もっとも、税制上の優遇と使用者の適正な賃金額の設定によって、一部のカジュアルワーカーは比較的に高い賃金水準を維持していることもEurofound（2015）によって明らかにされている。

学説によると、スウェーデンのオンコールワーカーが受ける職業訓練は少なく、業務内容に対する影響力も少ない⁷²。そして、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、カジュアルワーカーも職業訓練を受ける機会はあるが、その職業訓練は通常研修（induction training）という形で行われる。他の事例において、カジュアルワーカーは基幹労働者に提供されるすべての職業訓練に参加できるが、職業訓練に費やした時間は無給となる。また、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インタビューによると、

⁷¹ Konjunkturinstitutet (2005), *Svensk arbetsmarknad*, Stockholm.

⁷² Hakansson, K. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* [Springboard or segmentation? A longitudinal study of temporary employees], IFAU (Institutet for Arbetmarknadspolitisk Utvardering), Uppsala.

不安定かつ時間的に断片化された就労パターンによって、職業技能を身につけるためには、より長い時間がかかってしまう。

学説によると、オンコールワークは胃痛、腰と首の疲れ、頭痛、疲労と気力低下といった体調不良を引き起こす可能性がある⁷³。欧州プロジェクトの調査対象国となる一部の国において、使用者には、カジュアルワーカーに対して、通常労働者と同じような健康・安全配慮義務が課されている。

欧州プロジェクトの事例調査によると、ルーマニアの場合、日雇労働者は政府による社会保険システムや、健康保険サービスの加入対象にならず、自発的に保険料を支払わない限り、失業手当を受給することもできない。スロベニアの勤労学生の場合も同じである。多くの場合、従事する業務は就労者が本来持っている職業技能と関係しないため、そのキャリア開発に役立つこともない。ハンガリーにおいて、簡易雇用（simplified employment）の下で雇われるカジュアルワーカーは、あらゆる社会保障サービスに加入することができない（例えば、健康保険の適用対象にならない）。それに対して、スロバキアの場合、2013年には、使用者に強制的に社会保険拠出金を支払わせることによって、カジュアルワーカーの社会保障水準が向上した。もっとも、これらのカジュアルワーカーは解雇手当を支払われることがなく、解雇予告期間も比較的に短いため、正規労働者と比べると、その権利の保護がまだ不足していると Eurofound（2015）は評価している。

カジュアルワークの制度設計にもよるが、Eurofound（2015）において、とりわけ問題視されるのは、就労者が常に使用者の呼び出しに応じなければならない場合である。前述した状況に置かれると、就労者は他の就職機会を探すことができなくなる。そして、基幹労働者と比べて、カジュアルワーカーはより不便、退屈、精神的に疲れ易い、または危険性を伴う業務を割り当てられる場合が多い。

もっとも、欧州プロジェクトの調査によると、国内法によって、カジュアルワーカーにある程度の保護を与え、その基本権を保障する例もある。例えば、ベルギーのカジュアルワーカーには、同じ部門の他の労働者と同じ労働規制を彼らにも適用することによって、同一の労働条件の提供を保障されている。その労働契約は断続的な性質を有するが、前述した規制によって、カジュアルワーカーは全面的に社会保障の対象になる。イタリアの場合、オンコールワーカーはその労働量に応じて報酬を支払われなければならないと法律上定められている。

Eurofound（2015）によると、全体的に見て、通常の間期の定めのない労働契約と比べて、カジュアルワーク契約の場合、就労の不安定性が増し、賃金を含む労働条件が低下してしまう。

そこで、集団交渉における代表制度が問題になる。事例研究によると、理論上では、カジ

⁷³ Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Goransson, S. (2005), 'Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees', *International Journal of Health Services*, Vol. 35, No. 3, pp. 499-528.

ュアルワーカーは他の基幹労働者と同様な集団法上の権利を持っている。しかし、実務上、短時間の有期雇用労働者を組織することは困難を伴う。例えば、ハンガリーにおいて、近いうちに退職すると予想される労働者の組合加入勧誘が積極的に行われておらず、労働協約は明確にカジュアルワーカーを適用対象として扱っていない。

もともと、Eurofound (2015) によると、就労者にその権利を知らせることなど、カジュアルワーカーの特殊性を顧慮に入れて対処をしている組合もある。例えば、オランダの場合、オンコールワーカーはその就労状態の不安定性故に、事業所委員会において代表されることが少ない。ハンガリー、オランダとアイルランドにおいて、組合は使用者に対して、カジュアルワークの利用に関して、十分な論理的根拠の提供を要求している。

イ 労働市場に対する影響

学説によると、若者や長期的な失業者といった特定の者に対して、カジュアルワーク契約は労働市場に入り、労働経験を獲得する機会を提供する機能を持っている⁷⁴。そして、カジュアルワークに転換することによって、申告されない不法就労 (undeclared and illegal work) を減らす効果も欧州の学者によって期待されている。もともと、欧州プロジェクトの下で行われた調査の結果、若者や失業者を労働市場に参加させるという目的がカジュアルワークの利用によって達成された事に関する確実な証拠はない。

Eurofound (2015) によると、労働組合はこの新たな就労形態によって、通常労働の多くが代替される恐れがあると主張している。スウェーデンにおいて、オンコール契約によって、不安定な就労形態がより広く認められるように労働市場が再構築される可能性があるとして学説は評価している⁷⁵。イタリアでは、正規の労働契約を利用すべき場合にも、有期契約、フリーランス契約とオンコール契約が利用されているので、濫用される傾向にある。

もともと、欧州プロジェクトの事例研究の結果、カジュアルワークによって、正規雇用が代替される証拠はなかった。その代わりに、カジュアルワークは架け橋としての機能を発揮し、就労者はカジュアルワークに従事することによって、企業組織の中に組み込まれる場合がある。そのため、Eurofound (2015) は、カジュアルワークに従事する期間を一種の試用期間と評価している。

Eurofound (2015) によると、雇用の安定性を損なう効果があるため、労働組合は一般的

⁷⁴ Andersson, P. and Wadensjö, E. (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen* [How does industry staff itself?], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala; Karlsson, K. (2009), *Bemanningsföretag & Arbetsmarknad – Bemanningföretagens uppkomst och utveckling i Sverige* [Employment agencies and labour: Emergence and development of staffing companies in Sweden], Master's thesis, Lulea University, Lulea, Sweden.

⁷⁵ Hakansson, K. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* [Springboard or segmentation? A longitudinal study of temporary employees], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.

にこれらの就労形態の利用に反対している。イギリス等において、これらの就労形態は就労に関する権利を弱め、雇用が保障されず、使用者による搾取を受け易い就労者を生み出すとして、組合によって、即時の利用禁止が提唱されている。

また、スロバキアにおいて、カジュアルワークは労働市場の分裂をもたらすと言われる。この不安定な就労形態の下で就労する者の中には、若者が多く、他の年齢層の労働者は、比較的安定したフルタイムの正規雇用に従事する傾向がある。

もっとも、近年、カジュアルワークは雇用の維持に役立ち（労働量と収入の減少を伴うが）、雇用の創出効果を持っていると考えられるようになった。例えば、ルーマニアにおいて、日雇い形式でのカジュアルワークは、新たな雇用枠組を創出し、雇用の柔軟性の増加と手続きの簡易化に伴う不法就労と脱税行為の増加を阻止する効果があると言われる。ルーマニア労働省の計算によると、カジュアルワークの関連規制の立法化によって、規制下にある労働市場（**regulated labour market**）に、15万ないし20万の雇用ポストが創出された。同じように、アイルランドの使用者組織代表によると、オンコールワークは柔軟な就労形態を必要とするポスト（例えば在宅介護）を創出する効果がある。柔軟性のある労働力がなければ成り立たないビジネスは、オンコールワークによって支えられていると彼は評価している。もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、カジュアルワークの雇用創出効果は限られている。そして、Eurofound（2015）によると、それによって創出された雇用機会は、その勤務期間の短さとタスクの性質によって、質が高いとは言えない。

（5）情報通信技術に基づくモバイルワーク

ア 労働条件に対する影響

フランス、ドイツ、スウェーデンからの報告、並びにリトアニアの専門家の評価によると、情報通信技術に基づくモバイルワークは労働条件に対して、積極的な影響を及ぼしうる。伝統的な就労形態と比べると、情報通信技術に基づくモバイルワークは就労者の自主性の向上と、柔軟性のある就労の実現につながっている。

就労者に自治権が与えられた結果、使用者による支配力は弱められ、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入する企業は、時間給の代わりに、成果主義的な賃金制度を導入するか、就労者に対する企業ネットワークへのログイン権限を与え、就労者の作業時間をモニタリングする技術的手段を導入しなければならない。もっとも、Eurofound（2015）によると、どの手段を取るにしても、就労者の賃金水準、労働強度はそれによって影響される。ストレスが発生した場合、就労者に不利な影響を及ぼしてしまう。そして、その影響の大きさは、就労者の労務管理能力にもかかっている。また、すべての業務活動の透明化は、労働者のプライバシー侵害につながる可能性があることも指摘されている。

就労者側から見ると、情報通信技術に基づくモバイルワークの重要なメリットの1つは、それぞれのタスクに最適な場所で労務に従事できることである。例えば、事例研究によると、

デッドラインが迫ってきている場合や、高度な集中力が求められる場合、就労者は自宅で就労することを選ぶ傾向にある。オフィスと比べて、自宅には注意力を分散させる要素が少ないことがその理由である。

それに加えて、モバイルワークは就労者の間に新たな形での協働を作り出している。それによって、組織内だけではなく、顧客や事業上のパートナーとのコミュニケーションも促進されている。学説によると、モバイルワークに従事する場合、情報へのアクセスが容易になる⁷⁶。しかし、場所と時間に関係なく、業務関連情報に即時にアクセスできるという事実は、情報の過剰 (**information overload**) をもたらす可能性があり、逆に就労者に不安とストレスをもたらす可能性がある⁷⁷と指摘する学説もある⁷⁷。

モバイルワークを導入するに当たって、職業訓練を行うことが重要であると主張する学説がある⁷⁸。しかし、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、情報通信技術に基づくモバイルワークを導入するために、特別な訓練が実施された事例は少ない。インタビュー調査の結果、対象となる就労者はすでにこの新たな就労形態に関連するテクノロジーをうまく取り扱うことができるため、そもそも訓練を受ける必要がない。そして、モバイルワークの導入は漸進的なプロセスであるため、就労者がその利用プロセスに少しずつ慣れていくことが可能であることもその一因である。

Eurofound (2015) によると、モバイルワークの一番大きな問題点は、労働者が隔離された状態にあることである。モバイルワーカーに対して、特定の職場で就労する場合と同じように、頻繁に情報交換を行うことは困難である。そして、もっぱら就労者個人に分配された業務に従事し、事業全体に関係する活動に参加することが少ないため、モバイルワーカーを使用者の事業組織に組み入れることも難しい。電子通信は対面の交流とは違うため、就労者に社会的接触の欠如と、チーム・ワーク能力や包容力の欠如をもたらす可能性がある。そして、それらの理由によって作業の効率が悪くなり、有効な情報交換もできなくなる場合、就労者にはストレスが生じる可能性がある。

事例研究によると、モバイルワークを一定期間導入してきた企業において、前述した問題はある程度生じている。

学説によると、バーチャル的な協働過程において、上司と連絡を取り、迅速に業務内容を調整することが困難である⁷⁹。実務上、チームメンバーの間に衝突が生じたとしても、それが露見する際に、すでに手遅れになった場合が多い。そこで、誤解や衝突を防ぐために、有

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Paridon, H. and Hupke, M. (2009), 'Psychosocial impact of mobile telework: Results from an online survey', *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 5, No. 1.

⁷⁸ Neatkarīgā Rīta Avīze (2013), *Attālinātais darbs – ieguvumi, trūkumi un izaicinājumi. Uzņēmumu pieredze* [Work from a distance – Benefits, disadvantages and challenges], 11 June.

⁷⁹ Meyer, J., Lorz, A., Tomaschek, A. and Richter, P. (2007) 'An early warning system for virtual work', *Electronic Journal for Virtual Organisations and Networks*, Vol. 9, Special issue: *Limits of Virtual Work*, pp. 78-100.

効な交流と協働プロセスを慎重に設定し、かつそれを確実に実施する必要があると Eurofound (2015) は提唱している。

就労と私生活の線引きは、モバイルワークに影響されやすい労働条件の1つとして挙げられている。自宅勤務をベースとするテレワークの場合、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な影響があると評価されてきたが、モバイルワーカーの場合、自宅で勤務に従事することが少ないため、そのワーク・ライフ・バランスはむしろ使用者の構内で勤務を提供する伝統的な労働者に近い。学説によると、モバイルワーカーは常に、あるいは少なくとも大部分の時間において呼び出しに応じなければならないため、そのワーク・ライフ・バランスは通常の労働者よりも悪い⁸⁰。そして、業務の関連情報に常にアクセスできることは、同時にモバイルワーカーの就労と私生活の間の線引がなくなることを意味する。そのため、モバイルワーカーは十分な休息を取り、回復することが困難であり、過労のリスクが高まると主張する学説がある。一方、モバイルワーカーには、その就労と私生活を必要に応じてバランス良く調整する機会が比較的が多いことも学説上指摘されている。

Eurofound (2015) によると、モバイルワーカーの労働条件は、彼らの使用者によって設定された、呼び出しに応じる時間帯に強く影響される。一部の就労者には、通常労働時間以外の時間帯も、常に呼び出しに応じることが求められる。ドイツで行われた調査によると、就業規則の中にこのような義務がないと明確に書かれているにもかかわらず、70%の企業はその従業員に対して、通常就労時間以外の時も呼び出しに応じてくれることを期待している。ドイツで行われたもう1件の調査によると、全体的には21%のモバイルワーカーがストレスを感じているが、とりわけ常に呼び出しに応じなければならない就労者に関して、ストレスを感じる比例は38%になっている。そこで、多くの学説は、常に呼び出しに応じなければならないことは、就労者に対して消極的な効果をもたらすと主張する。

一方、個別契約や就業規則によって、モバイルワーカーの就労時間を制限する場合があるが、すべてのモバイルワーカーに対して、これを一律に適用するのが妥当ではないと評価されている。これをパターナリズム (paternalism、家父長主義) と捉え、就労時間を自由に決定できないことに関して、ストレスを感じる就労者もある。

イ 労働市場に対する影響

モバイルワーク (IT-driven arbetsplats) を 1990 年代末に導入したスウェーデンにおいて、この就労形態は生産、消費と就労の方式を変革させたと言われる。モバイルワークの導入によって、就労を組織する際に、情報通信技術に頼ることが多くなり、伝統的な職場の重要性が減ることになる。一方、これによって、就労者には新たな技能と新たな事業慣行が身につけ、組織全体としての効率が向上し、企業全体の競争力の強化と成長に貢献している (雇

⁸⁰ Maschke, M., Nies, G. and Vogl, G. (2014), 'Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung' [Mobile work: Between autonomy and heteronomy], *WSI-Mitteilungen*, No. 2, pp. 156-159.

用創出効果を含む)と Eurofound (2015) は評価している。もともと、一部の就労者と使用者は科学技術の進歩に追いつくことができず、落伍してしまう危険性もある。

デンマークにおいて、情報通信技術に基づくモバイルワークの普及は、就労組織に変革をもたらしている。この新たな就労形態によってもたらされる柔軟性は、シフトワーク等の伝統的な就労形態からもたらされる柔軟性とは異なると評価される。具体的な違いとして、モバイルワークの場合、自主規制と自己管理が求められ、他のチームメンバーに対して、常にコンタクトが取れる状態にいないと認められないことが挙げられる。

フィンランドの場合、モバイルワークが普及すると、就労組織内部の階級はある程度解消され、就労は多様性を増し、より現実に即した個人的なプロセスになる。これによって、個人の需要に適応した就労組織と就労関係は現実と化しつつある。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、モバイルワーカーは自分の就労に関して、全体として高い満足度を持っている。その理由としては、就労者の種類（マネージャーと専門家）によるものがあるが、自主的に就労する能力があり、これを自分で選択したことも挙げられている。また、モバイルワークを導入した使用者から見ると、モバイルワークの導入によって、製品とサービスの品質向上と、就労の効率と生産性の改善が実現される。

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選択肢を与えることにより、使用者としてのイメージが改善され、労働者に対してより魅力的になったと評価する使用者がいる。

そして、情報通信技術に基づくモバイルワークは一部の就労困難者に対しても、労働市場に参入する機会をもたらしてくれる。その中には、健康問題や家族に対する責任によって、使用者の構内において、固定した時間帯で就労することができない者が含まれる。そして、通勤に大量の時間をかけたくないが、交通が不便な地域に居住している者もいる。ノルウェーのような、人口密度が低く、主な都市間の距離が長い国において、知識集約型産業におけるモバイルワークの利用は、経済成長を促進する新たな要素として認識されている。また、潜在的な使用者から遠い場所に住んでいる求職者にとって、モバイルワークは転居せずに就労の機会を増やす手段になる。

(6) バウチャーに基づく就労

ア 労働条件に対する影響

バウチャーに基づく就労の特徴として、就労の不安定性、柔軟性と雇用保障の過度な欠如が Eurofound (2015) の中で挙げられている。ベルギーにおいて、バウチャー就労者は有期または無期契約で雇用される可能性があるが、2011年時点で、60%近くのバウチャー就労者は有期契約の下で就労している。2010年に、64%のサービスバウチャー就労者は正規労働者の半分の労働時間で就労し、さらに25%近くのサービスバウチャー就労者は、それよりも少ない時間で就労している。これに対して、12%の就労者のみがフルタイムで就労してい

る。もっとも、ある調査によると、86%のサービスバウチャー就労者は自ら労働時間を設定したと回答し、自発的にパートタイム労働に従事する意思がある。従って、バウチャー就労者はその就労時間を、彼らの需要に応じてくれる使用者（employer）や利用者（user）とともに決定すると Eurofound（2015）は想定している。また、とりわけ保育義務を持つバウチャー就労者に対して、住所の周辺で仕事に従事できることはメリットの1つであると評価されている。オーストリアのバウチャーに基づく就労に関する調査データによると、この就労形態は主に単発の小規模な雑用や、労使間の就労関係が比較的に緩い場合に使われている。

Eurofound（2015）によると、フランス、イタリア、リトアニアの場合、バウチャーに基づく就労に関しては、個人レベルの就労関係に対する法律規制がなく、サービス利用者と就労者の合意によって労働条件が設定されることになる。このような状況の下では、必ずしも適切な労働条件が保障されるとは限らない。

しかし、前述した国において、サービス利用者はバウチャー就労者のために健康保険料を拠出し、彼が通常労働者と同様の社会保障を受けることを保障しなければならない。これに対して、オーストリアのバウチャー就労者は労災保険（Accident insurance）という最低限の社会保障しか享受できない。もっとも、オーストリアのバウチャー就労者も全面的な社会保障に自発的に加入することができる。Eurofound（2015）によると、2006年1月から2007年3月までの間に、40%のオーストリアのバウチャー就労者が自発的に全面的な社会保障に加入している。

オーストリアとベルギーにおいて、バウチャー就労者の最低賃金が保障されている。時給の額は比較的に高く設定されているが、労働時間が少ないため、バウチャー就労者の収入は全体的に低い。一方、事例研究によると、最低賃金や労働時間に関する保障がなくても、バウチャー就労者の収入に有利に働く要素がある。すなわち、バウチャー就労者に対して、賃金の支払いが比較的早い。他の労働者とは違って、バウチャー就労者は月末までに賃金の支払いを待つ必要がない。とりわけ低賃金労働者に対して、これは大きなメリットになる。

ギリシャにおいて、バウチャー就労者は労働法の適用対象になる。彼らは通常労働者より不利益な取扱を受けることなく、健康保険や福利厚生を全面的に享受することができ、通常労働条件の全面的な適用が法律によって保障されている。これに対して、ベルギーにおいて、バウチャー就労者の労働条件は、彼らの主な業務活動をカバーする労働協約によって規制されている。多くの場合、それは清掃業、派遣業とサービスバウチャーに基づく就労に対する規制である。関連調査の結果によると、これらの労働者の満足度は毎年向上している。

2011年に、84%のサービスバウチャー就労者はサービスバウチャーシステムの下での就労に満足（または非常に満足）しており、89%の労働者はサービスバウチャー企業に満足（または非常に満足）している。バウチャー就労者が最も満足しない理由として、肉体の疲労と仕事によるプレッシャーが挙げられる。

労働条件が法律や労働協約によって規制されていない国において、それは労使間の労働契

約によって規制される問題になる。そのため、労働安全衛生問題がケース・バイ・ケースに規定され、通常法律規制の下では認められない、あるいは労働法上定められた基準を満たさない労働条件の下での就労がバウチャーに基づく就労の形式で行われる可能性がある。通常の場合、バウチャーに基づく就労は肉体労働であるため、労働者の健康に対する潜在的な、長期的な危険性は無視できないと Eurofound (2015) は評価している。

職業訓練の機会に関して、2011 年からベルギーで行われた調査によると、38%のバウチャー就労者は就労の過程で職業訓練を受けたことがある。それとは別に、6%のバウチャー就労者はサービスバウチャーシステムの下で就労する前に職業訓練を受けてきた。もっとも、大部分の回答者(56%)は職業訓練を受けたことがないと答えた。ベルギーのバウチャーシステムに対する評価と研究によると、とりわけ営利を目的とする企業等のバウチャー業務提供者は、就労者に必要な職業訓練を提供することも、安定な仕事を提供することもなく、就労者とその顧客を十分に管理しているとは言えない。これらのことは、労務給付とサービスの品質維持に悪い影響を与える可能性がある。同じく、オーストリアの専門家によると、バウチャー就労者はキャリア開発という考え方を持つことが稀であり、組織と自己管理能力の面において、技能向上の可能性があるにも関わらず、労働市場における競争力が向上することは少ない。

事例研究の結果、とりわけ家事労務を提供するバウチャー就労者には、高い自主性がある。バウチャー就労者が就労する時、サービス利用者がそれを指揮監督しない場合も少なくない。一方、バウチャー就労者には他の就労者との協働機会がほぼないため、結果として社会的隔離(social isolation)がもたらされる可能性があるとして Eurofound (2015) は示唆している。ベルギーのシステムの下で、就労者とサービス利用者をマッチングさせる仲介組織があるが、仲介組織がバウチャー就労者の間のネットワークを作った場合、彼らの連絡の欠如問題は大きく改善される。

イ 労働市場に対する影響

労働市場の観点からみると、バウチャーに基づく就労の一番大きなメリットは、限定された範囲の中で、単純で、官僚的でない就労形態を提供することであると Eurofound (2015) は指摘している。この就労形態の下で、使用者にはインセンティブ(通常の雇用と比べる場合、コストと時間を節約できる)が与えられるだけでなく、不法就労が合法化され、就労者にはより高い雇用安定性が与えられる。

しかし、例えばオーストリアにおいて、バウチャーに基づく就労は家事労働に従事しながら、合法的な居住資格や、就労資格を持たない外国から来た不法就労者をカバーすることができない。そこで、バウチャーに基づく就労は不法就労を防ぐために役に立っているが、改善の余地はまだ大きいと Eurofound (2015) はみている。同じように、イタリアにおいて、バウチャーシステムの導入後、不法就労の利用が著しく減少しなかったことが明らかにされて

いる。

統計によると、ベルギーにおいて、サービスバウチャーシステムが導入されてから7年間が経過した時点で、10～20%の申告されていない不法就労が合法化されるようになった⁸¹。一方、サービスバウチャーシステムは当地の職業紹介所の代わりに、長期的な失業者を労働市場に再び参加させるためのもう1つの選択肢を提供したという評価がある。ベルギーの場合、2005年末において、28,933人の就労者がバウチャーに基づく就労の下で利用され、それは17,360のフルタイム雇用のポストに相当する。そのうち、3分の1のサービスバウチャー就労者は当該業務につくまでに、5年間以上も失業状態にあった。そして、2009年にベルギーで行われた調査によると、4分の3以上の回答者は、バウチャーシステムが利用できるまで、自分で家事労働を行ったと答えた。そして、このことは、当該システムが新たなポストを作り出したことを意味するとEurofound (2015)は判断している。また、6%の回答者は、バウチャーシステムが導入される前に、非正式に誰かを雇ったことがあると答えた。

バウチャーに基づく就労の場合、就労者の報酬が低く、労務内容も魅力的とは言えないため、このような労務に従事したいベルギー人は少ないとされている。そのため、ベルギーのサービスバウチャーシステムは移民を主な労務従事者とする。学説によると、2009年時点で、78%のサービスバウチャー就労者がベルギー国籍を有しており、更に15%の就労者が他のEU加盟国から来たことになる⁸²。一方、2011年の統計データによると、ベルギー国籍を持つサービスバウチャー就労者は73%まで低下し、EU加盟国以外からのバウチャー就労者の比率が上昇している。ベルギーにおいて、バウチャーシステムの本来の目的は、外国人労働者を補助金の出される分野で就労させることではないため、前述した傾向が関心を呼んだ。その結果、2012年8月3日に出された勅令 (Royal Decree) によると、60%の新規サービスバウチャー就労は失業給付金の給付対象者と (失業給付の対象にはなれない) 調整金 (integration income) の支給対象者のために留保されるようになった。即ち、これらの社会給付金はベルギーに違法に居住しているEU加盟国国民以外の者には支給されない。このような措置を取ることによって、移民のサービスバウチャーシステムへの流入を阻止する効果が期待されるが、その実効性が一部の研究者によって疑問視されている。

イタリアの場合、バウチャーに基づく就労の合法性によって、就労に安定性がもたらされ、それが成功した要素の1つと考えられる。一方、Eurofound (2015)によると、収穫の季節になると、多くの非正規労働者はバウチャーシステムによって、就労の機会を奪われているという報告もある。

また、オーストリア、ギリシャ、イタリア、リトアニア等の国において、以下のような議論がある。即ち、女性労働者、職業技能の低い労働者、移民と若者といった特殊な労働者等

⁸¹ IDEA Consult (2010), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2009* [Evaluation of the system of service vouchers for neighborhood services and jobs 2009], Brussels.

⁸² Kamer Van Volksvertegenwoordigers (2011), Parliamentary request nr. 3816 from M. Van Eetvelde addressed to the Federal Minister of Work.

に対して、バウチャーに基づく就労は就労の機会をもたらしてくれる。バウチャーに基づく就労に従事することによって、彼らは労働市場に参加し、就労経験を積み、職業技能と就労の意欲を維持・向上させ、潜在的な使用者と接触することも可能になる。もっとも、2014年時点では、リトアニア（リトアニアにおけるバウチャーシステムの導入期間が短い）とギリシャ（困難な経済状況の下で、申告されない不法就労が増えている）において、このような機能が果たされた証拠は存在しない。

Eurofound（2015）によると、2011年時点で、ベルギーのサービスバウチャーシステムの総コストは16.5億ユーロと推定される。その中には、サービスバウチャー就労者に対する政府からの補助金、このシステムを運用するための事務料、並びに税金控除のコストが含まれる。これによって、新たな就労機会が創出され、失業給付金の節約、社会負担の軽減、個人所得税の支払等の効果をもたらされ、前述したコストの一部は補填されることになる。就労機会創出効果による影響を計算に入れると、サービスバウチャーシステムの運用にかかる純コストは9億9,930万ユーロになる。なお、申告されない不法就労を労働市場に統合させることによってもたらされる社会的メリットを数値に反映することはできない。

（7）ポートフォリオワーク

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）によると、欧州全体において、ポートフォリオワークが労働条件にどのような影響を与えたかに関する情報は少ない。例えば、ラトビアの場合、ワーク・ライフ・バランスを促進し、就労に関する高度な柔軟性をもたらすことと、高い収入を実現することが、ポートフォリオワークの特徴として挙げられる。就労者に対して、ポートフォリオワークに従事することは、就労に関する高度な柔軟性と自由性、自己価値の実現、仕事への満足感、業務の多様性、新たなチャレンジ、多様な職能を組み合わせる機会、並びにプロジェクトや報酬を選択する権利をもたらす、職業生活に良い影響を及ぼすことができる。

ネガティブな面として、社会保障がもつばら当事者間の契約の種類と内容によることが挙げられる。そして、労働時間に対する制限がなく、職業訓練を受ける機会も限られている。仕事の種類、業務量、就労の頻度等に関して、不規則性と不確実性があり、集中的に就労した後、仕事が全く来なくなる可能性もある。結果として、ポートフォリオワーカーは病氣中に就労をし、仕事のために休暇を先延ばし、あるいは長期的に継続的に就労することを余儀なくされる可能性があるという指摘される。その上、その就労に対する報酬も保障されていない。オーストリアの一人企業を対象とする統計によると、その一般的な年間収入は1万～3万ユーロであり、20%の一人企業は1万ユーロ以下の年収を得ており、14%の一人企業は10万ユーロ以上の年収を得ている。

業務量と収入を確保するために仕方なく仕事を引き受ける場合、業務の内容がポートフォリオワーカーの職業能力と経験に関係しない可能性がある。また、正規雇用と比べると、そ

の社会的地位が低い可能性もある。とりわけ在宅勤務をする場合、社会的相互作用（social interaction）が少ないため、ポートフォリオワーカーは社会的隔離を経験する可能性もある。

イ 労働市場に対する影響

例えば、イギリスにおいて、ポートフォリオワークは高齢就労者や定年退職者に対して、その職業生活を延長するための柔軟な就労形態を提供すると評価されている。高齢就労者の高い職業技能によって、就労の柔軟性を維持しながら、退職後に付加的収入を得るための機会を提供するというポートフォリオワークの機能は、学説上高く評価されている⁸³。

ノルウェーにおいて、ポートフォリオワークは就労者に対して、本業を維持しながら、自営業を始める機会を提供してくれると評価されている。イギリスにおいて、会社を立ち上げる前に、就労者に経済的安定性を提供してくれるポートフォリオワークの機能は高く評価されている。

（8）クラウド就労

ア 労働条件に対する影響

Eurofound（2015）によると、クラウドワーカーの労働条件は全体的に低い。まず、その報酬額は極めて低い。たとえば、アンケート調査によると、Amazon Mechanical Turkによって提供されるタスクの25%は、0.05ドル以下である。タスクの90%は、0.10ドル以下である。これを時給に換算すると、約2ドルになる。学説によると、前述したプラットフォームに就労する者の約半分の週間収入は5ドル以下であり、年間収入は1万ドル以下である⁸⁴。

Czech Topdesigner.cz に対する調査によると、そのタスクは小規模なものであり、平均報酬は200ドルである。German Clickworker の場合、就労者は1ヶ月に30時間就労する対価として、200～400ユーロを報酬としてもらう。ポルトガルの Idea Hunting というプラットフォームが3年間運営されてきたが、就労者に支払われた金額は全部で約37,000ユーロである。一方、デンマークの Boblr というプラットフォームが開催したコンテストはより大規模なものであり、その報酬額は2,000～20,000ユーロにも及び、平均額は約6,000ユーロである。欧州プロジェクトの下で行われたヒアリング調査において、リトアニアとスペインの専門家は労働者が搾取されることに対する危惧を表明している。クラウドワーカーの間の競争が激しく、サービスに対する報酬額は相対的に低い傾向にある。

クラウド就労のもう1つのデメリットは、収入に安定性がないことである。クラウドワーカーに対して、業務が常に存在するとは限らないし、給与の支払いが常に保障されるわけで

⁸³ Platman, K. (2004), “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life’, *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 573-599; Wild, E. (2012), *Time and chance: Planning and preparing for a portfolio career*, Wild Search, London.

⁸⁴ Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), ‘Ethics and tactics of professional crowdwork’, *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43.

もない。学説によると、依頼人が満足する結果を出した場合にのみ、報酬がクラウドワーカーに支払われるため、就労者の報酬は依頼人の随意的判断に委ねられることになる⁸⁵。

欧州において、クラウドワーカーは自営業者かフリーランサーと認識され、通常労働者が享受する福利厚生（職業訓練等を含む）を得ることもなければ、労働の安全に対する保護や、社会保障を得ることもない。これらの問題はデンマーク、ドイツ、ラトビアとポルトガルの専門家から指摘されている。そして、ドイツの専門家は、労働者代表制の欠如を強調している。

その他、以下のデメリットも学説によって指摘されている⁸⁶。

- ① 情報の非対称性（クラウドワーカーからみると、依頼人やタスクに関する情報が不足する）
- ② 紛争解決システムの欠如（たとえば、業務が完遂されたにも関わらず、依頼人が報酬の支払いを拒否した場合の仲裁措置）
- ③ プライバシー侵害の可能性（クラウドワーカーは機密保護に関する明確な約束を得られないまま、個人情報依頼人に開示しなければならない）
- ④ 同僚や管理者からのサポートの欠如

前述した点に加えて、とりわけクラウド就労によって依頼されるタスクは、性質上高い技術力を必要としない退屈なものが多く、労務内容に関して価値があるとは言い難いことが、Eurofound（2015）によって問題視されている。

一方、Eurofound（2015）によると、クラウドワーカーに対して、就労時間、勤務地、労務の性質を自由に選択できること（その結果、より良いワーク・ライフ・バランスと、複数の業務に同時に従事する機会が得られる）がクラウド就労の主なメリットとして挙げられる。また、個人のスタイルに応じて業務を選ぶことができるため、就労者個人の生産性を著しく向上させることもできる。もっとも、これらのメリットは主観的なものであり、一部のクラウドワーカーに対して、自己管理の必要性や労務と私生活の混同がストレスの源になる場合もある。

これらのメリットのほか、Eurofound（2015）は、職業技能の向上と現場での学習機会が得られることを強調している。

⁸⁵ 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; Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), 'Ethics and tactics of professional crowdwork', *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43; 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.

⁸⁶ 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; 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.

イ 労働市場に対する影響

学説によると、クラウド就労によって、数多くの時間的に不確定な就労機会が創出されている⁸⁷。一方、クラウド就労が不景気な地域において、収入や社会的流動性をもたらし、特定の地域における専門家不足問題を緩和する機能を持つと指摘する学説もある⁸⁸。これらの学説によると、伝統的な就労組織と比べて、クラウド就労を組織するために必要とされる経済的投資と労働者の訓練は少なく、中小企業、非政府組織、地方政府と社会的起業家に対する有効な労働力資源になる。そのため、クラウド就労は、農村地域や、戦争と自然災害に襲われた地域の経済成長のための潜在的な手段になることができ、労働市場全体の発展に貢献することができる。

クラウド就労の場合、就労者の今までの職業経験や評判よりも、労務給付の質が重要視されるため、タスクの従事者を選ぶためのコンテストは、実績を持たない若い技術者にも平等に機会を提供してくれる。その意味では、クラウド就労はフリーランサーや労働市場の新規参入者といった就労者グループに対して、職業経験をもたらし、彼らの労働市場における競争力の向上やキャリア開発に貢献できるとデンマークとスペインの専門家が指摘している。

依頼人と就労者がクラウド就労の形で行われた最初のタスクにおいて、お互いに良い印象を持つことができれば、より長期的な、安定した雇用につながる可能性があるという指摘がある。そして、クラウド就労はこれから起業したい者に対して、自分の適性を試す良い機会を与えてくれる。一方、プラットフォームの今後の事業継続性に関係するため、多くのプラットフォームは依頼人と就労者の直接接触を認めず、継続的な就労関係につながる機会を奪ってしまう。そして、プラットフォームを経由しない当事者間のコンタクトの禁止は、プラットフォームを通じて行われたコンテスト等が完了した後も継続する場合がある。もっとも、このような禁止措置を取らなくても、継続的な就労関係の構築可能性に関して、Eurofound (2015) は疑問を呈している。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、例えばデンマークの Boblr というプラットフォームの場合、当事者の間に継続的な協力関係が築かれることはほぼない。同じように、インタビューによると、スペインの Adtriboo.com に登録した就労者はクラウド就労から職業経験を得ることがあるが、更なる就労機会や継続的な雇用関係がこれによってもたらされることはほぼない。彼らの内、1 人だけがフリーランサーとして、当初約定された就労期間を超えて利用された経験がある。

事例研究の結果、クラウド就労は主に副業として就労者に利用されている。そして、このような利用形態は本業に対して良い影響を及ぼすことができる。たとえば、チェコの Topdesigner.cz というプラットフォームに登録した就労者に対するインタビューによると、プラットフォームを経由した就労が新たな技能と職業経験をもたらし、これを本業に活用す

⁸⁷ Silberman, S. M., Irani, L. and Ross, J. (2010), 'Ethics and tactics of professional crowdwork', *XRDS*, Vol. 17, No. 2, pp. 39-43.

⁸⁸ 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.

ることができる。

一方、クラウド就労は現在多く利用されている伝統的な就労形態を代替し、または大きなタスクを細分化し、一部の高度な技術を要する仕事を単純労働に変えることができるという学説上の主張がある⁸⁹。欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、インタビューを受けた組合も同じ懸念を抱いている。もっとも、一部のクラウド就労プラットフォームは、プラットフォーム経由で行われる業務の品質を保障するために、様々な手段をとっていることを Eurofound (2015) は指摘している。

事例研究によると、デンマーク、ドイツとポルトガルにおいて、政府と組合は、クラウド就労が就労機会を外国に流出させ、サービスのアウトソーシング化と失業をもたらすことを危惧している。クラウドワーカーの収入が極めて低いため、彼らが国内にいても、国全体の収入が減ることになる。そして、クラウドワーカーは社会保障給付によって生活を賄う可能性があるため、クラウド就労の大規模な利用は社会保障予算にも多大な負担をかけることになる。

従って、特定の業種で広範に運用されるようになると、クラウド就労は比較的安定的な就労形態をより不安定なものに変える危険性があると Eurofound (2015) は指摘している。

また、前述したように、全体として、クラウド就労の就労創出効果が疑問視されているが、少なくとも、クラウド就労プラットフォームの運営組織における、限定された就労創出効果があることは証明された。Eurofound (2015) において、以下のような例が挙げられている。

- ① ドイツの Clickworker というプラットフォームは運営開始後 10 年間が経った 2014 年 1 月時点で、26 人の従業員がいる
- ② スペインの Adtriboo.com というプラットフォームは運営開始後 3 年間が経った時点で、社長の他に 6 人のスタッフがいる
- ③ イギリスの Taskhub.co.uk は運営を開始してから約 2 年間が経った時点で、2 人の創立者の他、4 人の従業員がいる
- ④ リトアニアの Lingjob は運営開始後 1 年間が経過した時点で、フルタイムとパートタイムとの間を行き来する従業員その他、3 人のフルタイム従業員がいる

プラットフォームの運営状況に関して、大きな差がある。例えば、デンマークの Boblr というプラットフォームの場合、その運営収入ではフルタイム従業員 1 人の雇用を維持することもできない

⁸⁹ 前掲注 88 参照。

(9) 協働就労

ア 労働条件に対する影響

(ア) コワーキング

Eurofound (2015) によると、コワーキングは主に自営業者、フリーランサーと小規模企業に利用されるため、欧州諸国において、就労者の労働条件は法律によって保護されていない。実務上、就労者は自主的にその就労環境と社会保障を設定することになる。コワーキングセンターで就労するかどうかは、この事実に影響しない。しかし、コワーキングセンターという専門的な環境は、妥当な労働条件の実現に繋がる場合がある（例えば、労働安全衛生水準に影響を与える場合がある）。

ドイツ、イタリアとスペインの場合、コワーキングは高度な柔軟性を維持しながらプライベートと仕事を区別させることに貢献するため、ワーク・ライフ・バランスに良い影響を与えていると Eurofound (2015) に評価されている。一部のコワーキングスペースは、保育施設をも提供してくれる。コワーキングを利用することにより、同僚とコミュニケーションをとる機会が増え、自営業者やフリーランサーの孤独感は和らげられる。同じように、クリエイティブ産業で働くオーストリアのコワーカーに対して、オフィススペースの共有、同僚との交流、並びにイベントを開催できる事業所の存在は、クリエイティブ産業に従事する者の生活・就労スタイルに合致しており、情報交換や共同作業の環境を提供してくれるという学説上の指摘もある⁹⁰。社会的相互作用 (social interaction) の促進は、ソフトスキルの向上と、労働市場での就業能力の向上につながる可能性がある。

学説によると、スペインのコワーカーに対しても、コワーキング形式での就労は同じメリットを持っている⁹¹。スペインのコワーカーに対して、コワーキングスペースの利用はその生産性を向上させ、専門的なネットワークを拡大させることができる。Eurofound (2015) によると、インタビューの結果、半数のコワーカーはコワーキングスペースを利用してから、収入が増えたと答えている。

(イ) 協同組合

Eurofound (2015) によると、フランスの就労者協同組合 (activity and employment cooperatives) 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するため、就労者には有利である。

フランス、イタリア、スペインの 100 以上の就労者協同組合に対する研究によると、85% の回答者は協同組合が女性の管理職へのアクセスを促進していると考えている。そして、94% の就労者協同組合の被用者は、報酬差別が組合内部に存在しないと答えている。

⁹⁰ Creativwirtschaft (2013), *Tipp: Coworking – Space in Osterreich*, web page, accessed 7 January 2015.

⁹¹ Coworking Spain (2012), *Estado del coworking en España 2012*, Issuu.

イ 労働市場に対する影響

(ア) アンブレラ組織

オーストリアにおける定年退職後の専門家を顧問として引き続き就労させるマネージャー組織（ASEP）によると、専門家の的確なアドバイスとシニアコンサルタントの人脈等の社会的資本は、経験のない中小企業の経営者や非営利プロジェクトのリーダーの役に立っている。そして、このことは間接的に労働市場にも貢献している。同時に、このような組織を通して、定年退職した専門家には、その従前の収入水準を維持し、関心のあるプロジェクトに引き続き参加し、知識と経験を役に立たせる機会が与えられる。Eurofound（2015）によると、フランスのアンブレラ組織にも同じような特性があり、その組織は傘下の就労者に対して、通常の自営業者より高い水準の社会保障を提供している。

Eurofound（2015）によると、スウェーデンにおいて、アンブレラ組織の存在は自営業者の経営上の負担を減らし、自営業への従事を促し、労働市場の活性化に繋がり、結果として長期失業者を減らす効果がある。学説によると、多くの場合、アンブレラ組織の下での就労は、通常の有給労働から自営業に転換するための掛け橋になる⁹²。

(イ) コワーキング

Eurofound（2015）によると、成功したコワーキングスペースは自営業者と起業者を集め、コワーカーを協働させ、新たなプロジェクトのアイデアを生み出す場になりうる。営業活動がこれによって促進され、労働市場にも間接的に良い影響がもたらされる。そして、コワーキングセンターが都市圏に集中しているため、持続的な都市開発と構造変革を促すこともできる。ドイツの場合、クリエイティブな職業の労働者はそのオフィスを都市圏に設置する傾向があり、それが商店、アトリエ、他の共同オフィスやコーヒーショップの開設に繋がることになる。そして、これらの全ては経済の発展と社会的結合（social cohesion）に貢献すると指摘する学説がある⁹³。

コワーキングは人脈の構築、異なる専門領域の就労者との協働、情報の共有と相互の支援を促進し、事業運営のコストを削減し、顧客と資金の獲得に有利に作用する。スペインで行われたインタビュー調査によると、コワーキングは生産性の向上につながる。インタビューを受けた者の75%は、理想的な就労環境によって、生産性が向上したと答えている。従って、コワーキングは自営業を行う際の障害を取り除き、労働市場への参加機会を増やすことがで

⁹² Ulander-Wänman, C. (2012), *Flexibilitet- en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting* [Flexibility - A dominant discourse in employment relating to employment security of workers in the municipality and county], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.

⁹³ Merkel, J. and Oppen, M. (2013), *Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit* [Coworking spaces: The (re) organization of creative work], WZBrief Arbeit 16, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin; Hamburg Kreativ Gesellschaft (2012), *Kreativwirtschaftsbericht 2012 für Hamburg* [Creative Economy Report 2012 for Hamburg].

きると Eurofound (2015) はみている。

(ウ) 協同組合

経済危機によって引き起こされた問題を克服するための協同組合の役割に関する欧州議会レポート (*The European Parliament report on the contribution of cooperatives to overcoming the problems caused by the economic crisis (2013)*) によると、とりわけ経済危機に陥る場合、協同組合は非常に重要な役割を果たすことになる。協同組合は、社会連帯の下で利益をもたらし、質の高い就労機会を作り出し、社会、経済と地域の結合を強化し、社会関係資本 (social capital) を生み出す。

経済危機が発生した際に、事業再生等の手段によって、欧州には何百もの工業とサービス部門の協同企業 (cooperative enterprise) が設立され、地方の経済活動を活性化させ、就業ポストを作り出した。伝統的な企業と比べて、就業率と事業活動の維持という点において、協同組合はその回復力の強さを証明したと学説が評価している⁹⁴。その上に、協同組合の場合、市民団体が一緒に経営責任を担うことが認められるため、起業家精神 (entrepreneurship) を促進することができる。また、前述した欧州議会レポートは中小企業の組織変動や厳しい雇用環境にある就職困難者の就職支援における、協同組合の積極的な役割を強調している。

しかし、経済危機は就労者協同組合 (workers' cooperatives) に対しても危機をもたらし、その結果、その部門構成に関する構造変革が見られる。即ち、建設と工業部門が減り、そのかわりにサービス部門が増えてきた。もっとも、これは長期的な趨勢であり、経済危機の前にすでに EU 経済全体において始まっていると Eurofound (2015) は指摘している (即ち、協同組合だけではなく、企業全体の就労者数にも反映されている)。

2. 労働条件と労働市場への影響に関する欧州の検討

Eurofound (2015) によると、欧州プロジェクトの下で、欧州に出現した様々な新たな就労形態を確認し、それぞれの特性をまとめたのは、その労働条件と労働市場に与える影響を分析するためである。各就労形態がもたらす影響は事案によって異なるが、Eurofound (2015) の中で、それは以下のように一般化されている。

(1) 労働条件に対する影響

まず、労働者シェアリングとジョブ・シェアリングは、就労者に対してより有利な労働条件を提供できるとされ、管理者派遣も就労者に有利な条件をもたらすと評価されている。一方、これらの就労形態で就労する者は、「正規労働者」になるために、職業訓練とキャリアの

⁹⁴ Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H. and Terrasi, E. (2012), *The resilience of the cooperative model*, CECOP, Brussels; Zevi, A., Zanotti, A., Soulage, F. and Zelaia, A. (2011), *Beyond the crisis: Cooperatives, work, finance. Creating wealth for the long term*, CECOP, Brussels.

開発に関して高度なストレスと個人的責任感を感じる可能性があることも、Eurofound (2015) は指摘している。

情報通信技術に基づくモバイルワークは、就労者に労務従事に関する高度の柔軟性、自主性と一定の権限を付与する。一方、高強度労働、強いストレス、労働時間の増加、労働と私生活の混同、並びに使用者責任の労働者への転嫁（とりわけ安全衛生面において）等の危険性も無視できないとされている。

ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労は、フリーランサーと自営業者に対して、主にタスクの内容を増やす役割を果たしている。就労者に対して、これらの3つの就労形態の共通点は、自主的に様々な業務に従事できること、就労者の自主性が向上すること、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な影響がもたらされることである。これに対して、激しい競争と、全てのタスクを引き受けなければならないというプレッシャーは、就労者に対する不利益な要素として挙げられる。欧州プロジェクトの下で行われた事例調査によると、これらの就労形態は、就労と収入の不安定性、社会保障水準の低さを特徴とするが、Eurofound (2015) によると、これらの特徴はむしろフリーランサーや自営業者等の就労者の身分によるものであり、それぞれの就労形態の特有なものではない。

バウチャーに基づく就労は、就労の不安定性、社会・職業的隔離（social and professional isolation）、キャリア開発等の機会の少なさ等の不利な影響を労働条件に与える可能性があるとされている。しかし、ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労の場合と同じように、これらの不利益も、バウチャーに基づく就労という就労形態の特性によるものではなく、バウチャーの給付対象とする労務やタスクの種類によるものと Eurofound (2015) は解釈している。また、バウチャーに基づく就労の不法就労合法化機能が Eurofound (2015) によって何回も強調されている。これによって、就労者は社会保障、最低賃金を享受でき、安全衛生基準の適用等が可能となる。この限りでは、バウチャーに基づく就労はその就労者に利益をもたらすものである。

これらの新たな就労形態の中で、労働条件に影響を及ぼす点に関して、カジュアルワークはもっとも注目されている。その特徴として、雇用・収入水準保障や、社会保障の少なさ、職業訓練に参加する機会の少なさ、単調で重複的な業務性質等が Eurofound (2015) の中で挙げられている。そして、とりわけワーク・ライフ・バランスを改善できる就労の高い柔軟性は、一部の就労者によって重要視されている可能性があるが、大部分のカジュアルワーカーは過剰な柔軟性よりも、就労の安定性と継続性を選択すると Eurofound (2015) は評価している。

全体的にみると、就労者と使用者双方にもたらす柔軟性はこれらの新たな就労形態に共通する要素である。そして、使用者に対しては勿論、カジュアルワークの場合を除き、これはワーク・ライフ・バランスを改善する機能を持ち、就労者にも積極的な影響をもたらすと Eurofound (2015) は評価している。その他、より高度な自主性、責任感とタスク内容の改

善もこれによってもたらされ、これらの全ては就労者に有利なものである。

職業訓練、技能開発とキャリア開発の機会に関しては、これを一概に論ずることができず、就労形態ごとに検討する必要がある。Eurofound（2015）によると、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、クラウド就労と協働就労はキャリア開発に対して良い影響をもたらすが、管理者派遣、カジュアルワーク、バウチャーに基づく就労とポートフォリオワークはそうではない。

欧州で確認された新たな就労形態に関して、就労安定性の欠如と社会的、職業的隔離（social or professional isolation）が共通の問題とされている。Eurofound（2015）によると、これらの問題は、高度な柔軟性によってもたらされるものである。新たな就労形態の下で、就労者は自分の優秀性を証明することにより、就労安定性を得ようとする。そのため、彼らは正規雇用労働者よりも勤勉に働く傾向にあり、そのためにストレスを蓄積することになる。

また、新たな就労形態の下で、就労者を代表する者の欠如も問題の1つとして指摘されている。就労の場所と時間に関して高度な柔軟性があるため、就労者たちは分断されている（fragmented）。それによって、彼らと交流し、話を持ちかけることが就労者代表にとってより困難になる。

（2）労働市場に対する影響

労働市場に対する影響に関して、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は新たな就労形態の中で、もっとも有益なものである。これに対して、カジュアルワークがもっとも不利な影響をもたらす。また、全体的にみると、フリーランサーや自営業者を当事者とする就労形態に比べて、労働者を当事者とするもののほうが、労働市場に強い影響を及ぼすと Eurofound（2015）は判断している。

欧州で確認されたすべての新たな就労形態は、特定の就労困難者グループに対して、その労働市場の参加に有利な影響を及ぼすと評価されている。ジョブ・シェアリング、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労の場合、その従事者は主に育児・介護責任、教育、あるいは健康問題によって、フルタイム労働で働けない、あるいは従事したくない者である。管理者派遣とジョブ・シェアリングも、高齢労働者の就労生活を延ばすことに役立つ。カジュアルワークとクラウド就労は若者に就労の機会を与え、職業経験をもたらしてくれる。労働者シェアリング、情報通信技術に基づくモバイルワークとクラウド就労は、就労機会の少ない僻地にある求職者に対して、就労の機会をもたらすことができる。

一方、新たな就労形態の雇用創出効果は限られていると評価される。9つの新たな就労形態の中に、労働者シェアリングのみが新たな雇用機会を創出する可能性を持つとされている。また、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は雇用の維持に役立つ可能性がある。バウチャーに基づく就労の場合、その雇用創出効果が一部の場合に証明されたが、それによって正規雇

用が代替される恐れもある。カジュアルワークとクラウド就労に関して、その雇用創出効果よりも、正規雇用がそれによって代替される危険性のほうが重要視されている。

これらの新たな就労形態は、労働市場の変革を促し、その魅力を向上させる機能を持っている。労働者それぞれのニーズに応じて、新たな就労形態は彼らに多種多様の就労機会を提供してくれる。例えば、ジョブ・シェアリング、情報通信技術を基礎としたモバイルワーク、ポートフォリオワーク、クラウド就労と協働就労によって、就労者は保護された環境の中で、低い経営リスクの下で自分の自営業者としての適性を試すことができるようになった。また、労働者シェアリングは共同の人事管理を通じて、地方の労働市場を活性化させる効果を持っている。

革新的な人事管理手段は組織的な学習と就労者間の効率的な知識交換を実現する。それによって、職業訓練と技能開発の機会がもたらされるのと同時に、就労者全員の職業技能向上も可能になる。

デメリットとして、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労のような、低収入と限られた社会保障しか提供できない分断化された就労形態が広く認められると、労働市場全体の分断化が深刻化することが Eurofound (2015) によって指摘されている。また、これらの就労形態は特定の就労者グループを対象とする傾向にあるため、社会全体の格差がより大きくなる。情報通信技術に基づくモバイルワークの場合、すべての就労者が技術革新についていけるわけではない。そして、新たな情報通信技術の導入過程の中で、一部の人が取り残されたことが、労働市場に分断化 (segmentation) をもたらす原因の 1 つになる。一方、ジョブ・シェアリングによって、介護責任を持つ者や、健康問題のある者を労働市場に参加させることができるため、労働市場の分断化現象はこれによって和らげられる。

Eurofound (2015) によると、全体的にみると、ジョブ・シェアリング、労働者シェアリングと管理者派遣は労働条件の向上に貢献し、労働市場に対して積極的な影響をもたらす。情報通信技術に基づくモバイルワークは労働条件に積極的に影響するが、その労働市場への影響は消極的と評価されている。これに対して、バウチャーに基づく就労は積極的な効果を労働市場に対して持つが、労働条件に関して、まだ改善の余地がある。これらに比べて、カジュアルワークは労働市場と労働条件の両方に不利な影響を及ぼし、もっとも関心を呼ぶ就労形態と評価されている。

3. 欧州における法規制の現状と政策的議論

(1) 一般的な状況

Eurofound (2015) によると、欧州全体から見ると、新たな就労形態はまだ政策的議論の焦点になっていない。その代わりに、議論はより柔軟で、包摂的な労働市場の構築、不法就労の合法化、高水準の社会保障と労働条件の確保、新たな就労形態による典型的な雇用関係の代替防止を中心に行われている。

即ち、欧州の場合、議論は主に労働市場と社会政策を中心に展開されてきた。そして、一部の欧州諸国において、「労働の世界」に生じた変革や、グローバル化した経済環境の下での就労関係の柔軟性が検討される際に、特定の新たな就労形態も検討対象の中に入る。具体的には、ベルギー、ドイツ、ハンガリー、イタリア、ラトビア、ルクセンブルク、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、イギリスがそこに含まれる。

Eurofound (2015) によると、通常、労使団体がこれらの議論の提起者である。使用者は新たな就労形態によってもたらされる雇用の柔軟性とコストの削減を擁護するが、組合は当事者となる就労者の社会保障、就労権、報酬、労働安全衛生等の労働条件、並びにワーク・ライフ・バランスに対して関心を示す。一方、従前頻繁に言及されてきた「フレキシキュリティー」問題は、EU 加盟国の前述した議論の中には明確に出てこないことが Eurofound (2015) によって明らかにされている。政府と他の労使団体以外の当事者は政策に関する議論の中で、新たな就労形態問題を言及することはごく稀である。多くの新たな就労形態に対して、それを規制する法的枠組がまだ構築されていないことがその理由であると Eurofound (2015) は説明している。

(2) 労働者シェアリング

オーストリア、フィンランド、ドイツのブランデンブルグ地方、ハンガリーにおいて、戦略的労働者シェアリングは地方の共同人事管理 (cooperative HR management) 手段の一種と評価される (とりわけ辺鄙な地方に関してよく言及される)。その目的は、各使用者が不安定なパートタイムワークしか提供できない場合、使用者によるパートタイム的な人的需要を組み合わせて、期間の定めのないフルタイムの就労機会を作り出すことである。労働者シェアリングによって、使用者の柔軟な人的需要が満たされるのと同時に、労働者の正規のポストにつきたいという希望も実現される。

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規制する法的枠組がこの新たな就労形態の利用を妨げる要素として挙げられている。具体的にいうと、オーストリアとドイツにおいて、労働者シェアリングを規制する特別法がなく、結果として、労働者シェアリングは派遣労働の一種として分類され、様々な問題がこれによって引き起こされる。このような状況の中で、ベルギーは 2014 年に新たな法律を施行したが、2014 年新法の目的は、従来の法規制による制限を解除することである。具体的には、特定の就労困難者グループから労働者を募集すること、フルタイム雇用や期間の定めのない契約を提供することが挙げられる。

アドホック的な労働者シェアリングは、一時的に人的資源を必要とする他の企業に労働者を派出することによって、企業の一時的な困難状況に対処する手段の 1 つとして考えられる。これは解雇や一時的なレイオフ、短時間労働等の代替策として評価される。これに対して、戦略的労働者シェアリングは、地域的戦略としての性質を持つ。

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関して、使用者、労働者代表と政府側は、このような就労形態が企業、労働者と地域の労働市場に有利であることをすでに認識している。例えば、チェコの場合、アドホック的な労働者シェアリングを対象とする立法は、国の経済危機からの脱却と雇用促進を目的とし、労使団体の共同提案によって推し進められている。

もともと、政府と労使団体のどちらも、この就労形態の利用を積極的に推進しているとEurofound（2015）はみていない。その代わりに、新たな就労形態の新規性と限られた適用範囲に鑑みて、政府と労使団体等の当事者は全体として「静観する（wait and see）」という立場をとっており、労働者シェアリングを重要視していない。しかし、これが広範に運用されるようになり、より明確な成果を出した場合、その利用を排除することもないとEurofound（2015）は推測している。即ち、現段階において、情報提供組織の設立や、労働者シェアリングのためのロビーの提供といった労働者シェアリングの実務上の利用は、民間によって推し進められている。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、戦略的労働者シェアリングに関して、起業してから最初の数年間において、融資ルートを保障し、さらなる発展のための良いスタートポジションを確保するために、公共のサポートが必要になる。この中には、経済的支援のみならず、初期段階における経営上のミスを避けるためのアドバイスやコンサルタントも含まれる。そして、具体的には、以下の段階において支援が必要になると学説が主張している⁹⁵。

① 運営開始前の分析と実行可能性に対する研究

まず、当該地域の人的資源に対する需要（需要量と必要とされる資格等）、並びに労働者の企業間共有の可能性（個々の企業の意思）を調査する必要がある。そして、利害関係者全員に認められる運営形式と、労働者シェアリングをする際の責任の分配方法を確認し、関係者全員の間で折衝を行う。

② 運営開始

必要とされる認証手続きをし、設立許可書と契約書を作成し、資金を確保し、雇用条件、賃金水準、管理費用、募集とマッチングのための方針等を定める。

③ 運営開始後の初期の成長と強化

労働者シェアリング事業の安定化と持続的成長を確保する。

⁹⁵ 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.

一方、これらの実行段階に入る前に、まず当該地域の利害関係者（労使団体、個別使用者と労働者）に対して、労働者シェアリングの概念と、労働者派遣との区別に関して、必要とされる情報を与えなければならないことも学説によって強調されている⁹⁶。

欧州プロジェクトの下で行われた事例研究によると、オーストリアとドイツにおいて、地方政府が戦略的労働者シェアリングの起業前の段階と起業段階を支援したいくつかの例がある。これらの場合、政府は実行可能性を研究し、財源確保に関するアドバイスとコンサルタントサービスを提供し、管理費用や労働者の報酬に関して助成金を出してくれた。また、フランスの場合、戦略的労働者シェアリングに関しては、その実行可能性研究等の起業活動を実施する際に、政府当局から助成金を得ることができる。例えば、戦略的労働者シェアリング事業を立ち上げてから最初の3年間、毎年それぞれ12,000、9,000と6,000ユーロの一時金を受領することができる。そして、商工会議所（chambers of trade）から専門家によるアドバイスを受けることもできる。

その他、フランスにおいて、戦略的労働者シェアリングは以下のような便宜を受けることもできる。

① 農業使用者グループに対する課税控除

結果として、2002年と2008年の間、その人数は倍になった。

② 資格獲得を目的とする、使用者グループに対する雇用助成金（GEIQ）

その目的は、教育水準の低い16～25歳までの労働者を対象とする、非営利部門における仕事を創出することである。

③ 使用者グループの経営管理のために、特別の大学学位を創設する。

（3）ジョブ・シェアリング

Eurofound（2015）によると、アイルランドにおいて、最近、ジョブ・シェアリングは公共部門の組織再編との関係で議論対象となっている。その一例として、教育部門が挙げられる。その場合、組合、使用者と政府は、フルタイムの教師としてのポストを、2人の無期契約の下で雇用される教師の間、あるいは1人の無期契約教師と、少なくとも1人の臨時契約の下で雇用される教師の間でシェアリングすることに関して合意をする。

事例研究によると、チェコにおいて、とりわけ子育てが終わった後の職場復帰を図る女性を中心に、パートタイム労働に対する需要が年々増えている。そのため、労働省はこれらのパートタイム労働に対する課税控除を考えている。この状況の下で、育児責任のある労働者

⁹⁶ 前掲注95参照。

のためのパートタイム労働を増やししながら、使用者のフルタイム的な人的需要を満たすために、ジョブ・シェアリングは1つの選択肢として考えられるようになった。2012 欧州高齢者活躍推進年間計画（the European Year of Active Ageing in 2012）の枠組内において、50歳以上の失業者を労働市場に復帰させ、その知識を若い労働者に伝授するために、ジョブ・シェアリングが適するかどうかを試すためのプロジェクトが行われた。

同じように、スロベニア政府はジョブ・シェアリングを利用する若手指導計画（youth mentoring scheme）を導入した。もっとも、ジョブ・シェアリングを利用する場合、全ての労働者に対して、食事と通勤に関わる費用を提供しなければならないため、使用者からみると、ジョブ・シェアリングの利用は著しく人件費を増やすことになる。そのため、使用者側の反対により、ジョブ・シェアリングのより広範な利用は非現実的であると評価されている。

（4）カジュアルワーク

Eurofound（2015）によると、アイルランド、オランダ、ルーマニア、スロベニア、イギリスにおけるカジュアルワークに対する政策的議論は、主にこの制度に対する濫用と労働者に対する搾取に関するものである。

欧州諸国において、労働者に不利益をもたらす労働市場の「過度な柔軟化（overflexibilisation）」が関心を呼んでいる。そして、Eurofound（2015）によると、とりわけ組合は、この就労形態によってもたらされる柔軟性を制限すべきと主張している。これに対して、使用者組織は市場の変動に対応するための雇用調整が必要であることを強調する。

使用者の雇用調整に対する需要に対処するため、オランダの組合は臨時的なオンコールワークの代替策として、「年間時間（year-hour）」制度を提案した。この制度の下では、特定の月に所定の労働時間数より少ない時間数で労働者を利用し、他の月により多く労働者を利用する自由が使用者に与えられる。このような制度によって、労働時間が確定される通常の労働契約よりも、柔軟性が保障されることになる。そのメリットとして、使用者には、必要とされる柔軟性が与えられる一方、労働者には、一定の月給額が保障されると Eurofound（2015）は評価している。

イギリスにおいて、ゼロ時間契約（zero-hours contract）は実際の運用レベルにおいて議論の対象になっている。その中には、兼業禁止条項の許容性、労働者の失業給付の受給資格、ゼロ時間契約が提供された場合、失業者はこれを受け入れる義務があるかどうか、その柔軟性に対する補償、通勤時間や、短時間業務のための費用（あるいは呼び出された後、仕事を取り消された場合）に対する給付等が主な問題として挙げられる。

（5）情報通信技術に基づくモバイルワーク

Eurofound（2015）によると、ドイツ国内において、モバイルワークに関する議論がなされており、連邦労働省、複数の政党、法定の健康保険組合と労使団体がそれに参加している。

その主題は経済成長戦略に関わるものであり、とりわけ製造業とサービス業のデジタル化、労働者代表制、並びに年金と保険システムの今後のあり方等が挙げられる。その中で、法定の健康保険組合は、モバイルワークの移動性と柔軟性によってもたらされる就労者の過労と欠勤日数に関心を示し、労使団体はその規制の必要性に同意をした。一方、組合はリスク分析 (risk analyses) の中でストレスを減らすための法令を導入するように労働安全衛生法を改正することと、職場の健康管理をカバーするように事業所組織法の適用範囲を拡張させることを促した。また、一部の州はモバイルワーカーに関する規制を導入するために、労働安全衛生法を改正することを支持する。

同じように、フィンランドにおいて、モバイルワークに関する主な問題は、モバイルワーカーの労働安全衛生の確保である。使用者による法令遵守を確保する必要があるため、これは公共管理部門に対する挑戦でもある。そこで、より効率的にモバイルワーカーの健康状態とリスクを監視するために、職務健康管理に関する新たな手法が生み出されている。

Eurofound (2015) によると、ベルギーとオランダにおいて、モバイルワークに関する議論は、「就労の新世界 (nieuwe werken/mieux travailler)」という概念に含まれている。労働者の技能水準と生産性が競争力に関わる重要な要素であるという認識に基づき、革新と労務給付の質が結び付けられ、「場所と時間にとらわれない、自主性のより高い就労」という考え方が推進されている。その中には、就労者の要求による就労時間の柔軟化、テレワークと成果主義の下での人事管理等が含まれる。これらの議論から出される主なメッセージは、これらの新たな就労形態の特性は、社会的対話によって合意されなければならないことであると Eurofound (2015) はみている。

(6) バウチャーに基づく就労

オーストリアにおいて、バウチャーに基づく就労は、申告されない不法就労を合法化するための簡単な方法の1つとして認識されている。これによって、特定の求職者グループが労働市場に入る機会を獲得し、かつ一定水準の社会保障を得られる。しかし、労災保険のみが強制加入となるため、社会保障規定には限界があると批判されている。

Eurofound (2015) によると、ベルギーにおいて、バウチャーに基づく就労の導入は成功したと全ての利害関係者が評価する。しかし、このシステムにかけた公的費用 (public costs) が関心を呼び、継続的な財源確保が問題になる。そして、このシステムを通じて、夫婦が共働きするミドルクラスの家庭に援助金を出し、その生活をより便利なものにすることが妥当かどうかに関する批判もある。

バウチャーに基づく就労の利用を促進するため、複数の国は税制上の優遇を提供してくれる。オーストリアの場合、16～21歳の、少なくとも週16時間教育を受けるバウチャー就労者、または満22歳の、少なくとも週8時間教育を受けるバウチャー就労者が保育のために

家事労働に利用される場合、使用者はバウチャーのコストを税金から控除できる。ベルギーにおいて、使用者は最大 1,380 ユーロを限度として、バウチャーコストの 30%を税金から控除できる。フランスにおいて、バウチャー購入費用の 50%が税金控除の対象となる。そして、ベルギーの女性自営業者に対して、母性保護の一環として、70 枚の無料サービスバウチャーが提供される。

ベルギーの場合、正式に認められるバウチャー組織である限り、サービスバウチャー就労者に職業訓練を提供した場合、三者構成の、公的に融資されたサービスバウチャー訓練基金（Opleidingsfonds dienstencheques/Fonds de formation titres-services）に対して、訓練コストの部分的な払い戻しを要求することができる。2010 年、260 万ユーロがサービスバウチャー就労者の職業訓練のために割り当てられ、サービスバウチャーシステム内の合計 40,106 人の労働者がこの資金を利用して職業訓練を受けてきた。学説によると、多くのサービスバウチャー就労者は職業技能が低く、基本的な教育しか受けていないため、この職業訓練に関する規定は極めて重要である⁹⁷。

（7）クラウド就労

フリーランスと自営業という就労形態に関する一般的な問題（例えば限られた社会保障と安定しない作業量）のほか、クラウド就労に関する政策的議論は、データ保護や業務からタスクへの移転（**shift from jobs to tasks**）にも及んでおり、その低い収入と保護水準によって、社会全体の基準低下をもたらす可能性がある。一方、Eurofound（2015）によると、この新しい就労形態を支持する観点もある。例えば、デンマークにおいて、クラウド就労は政府の今後の革新戦略に含まれるべきという主張がある。そして、スペイン政府は関心喚起や情報提供の形で、この就労形態の利用を促進している。

もっとも、欧州プロジェクトの下で行われた事例研究の結果、クラウド就労プラットフォームに対する政治的サポートは少ない。Eurofound（2015）によると、現在、支援手段は起業段階にある企業（例えばインキュベータへのアクセス）と、プラットフォーム提供者に利用できる IT 部門を対象とする一般的なものである。これに対して、クラウド就労の特徴によって生じる法的問題に対処するための、より明確な支援策はまだ設けられていない。

（8）コワーキング⁹⁸

Eurofound（2015）によると、ドイツとスペインにおいて、コワーキングは政策プログラムの主題や労働市場施策の主要な要素にされていない。もっとも、その重要性はよく言及され、とりわけクリエイティブ産業において、それは協働を生み出し、就労者の間で緊密な連携作

⁹⁷ Peeters, A. and Gevers, A. (2006), *The service voucher in Belgium*, IDEA Consult, Brussels.

⁹⁸ これまで述べてきたように、協働就労にはいくつかの種類があるが、ここでは Eurofound（2015）に従って、法規制の現状と政策的議論がうかがい知れるコワーキングのみを取り上げることとする。

業を可能にする革新的な就労形態として認識されている。商工会議所や経済発展推進機構等の地方レベルの公的機関は、その地域におけるコワーキングスペースに関する情報を提供し、公的財源によって支えられるコワーキングセンターが就労者に対して高い労働条件を提供する事例がいくつか存在する。一方、民間のコワーキングセンターの運営者は、これを不正競争と捉えている。

スペインにおいて、コワーキングスペース協会（Asociación Española de Coworking, AECW）は 2013 年に創立され、その目的は法律、経営、戦略に関するサポートとアドバイス、職業訓練、セミナーやイベントの開催を含む様々なサービスを提供し、コワーキングセンターを支援することである。

両国において、コワーキングに関する誇大な宣伝は禁止されている。Eurofound（2015）によると、コワーキングの利用が労働市場における長期的な傾向なのか、それとも一時的なものに過ぎないか、両国政府は時間の推移とともにその将来性を見極めようとしている。

4. 欧州における全体的考察

前述した欧州プロジェクトの調査結果に対する説明によって、欧州で出現している様々な新たな就労形態が明らかにされている。その中には、まだ全体的に影響力が少なく、重要性が低いものもあれば（例えば、管理者派遣とアンブレラ組織）、すでに広く運用されているもの（例えば、カジュアルワークと情報通信技術に基づくモバイルワーク）や、今後より多く利用される可能性のあるもの（例えば、クラウド就労、バウチャーに基づく就労とジョブ・シェアリング）もある。これらの新たな就労形態によって、すでに確立した正規の就労形態に変化が及ぼされ、欧州労働市場全体に深刻な影響をもたらす可能性が十分にあると Eurofound（2015）はみている。労働者と使用者責任の帰趨を含む契約関係、「職務（job）」という概念に対する一般的な理解（業務全体をみるか、それとも細分化して検討するか）、並びに就労の時間や場所に対する理解は、新たな就労形態の広範な利用によって影響されると Eurofound（2015）は予測している。

すべての新たな就労形態が高度な柔軟性（就労者に対するもの、使用者に対するもの、あるいはその両方に対するもの）を共通な特徴としているが、就労者や労働市場に対して、必ずしも積極的な影響が及ぼされるとは限らない。Eurofound（2015）によると、これらの新たな就労形態のうち、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は労使双方に有利に働き、労働市場の革新にも積極的に影響している。バウチャーに基づく就労や情報通信技術に基づくモバイルワークは全体的に積極的に作用すると思われるが、関連する国内制度の構築が必要になる。一方、カジュアルワークとクラウド就労は労働条件が低く、労働市場に対する分断化効果もあり、「底辺への競争（race to the bottom）」を促すため、欧州諸国において多大な関心を呼んでいる。

Eurofound（2015）では、欧州に出現した様々な新たな就労形態は 9 つの大きなカテゴリ

一に分類されている。その一部が相互的に関連しているが、全体的にみると、その性質は大きく異なる。従って、「新たな就労形態」全体に対する一般的な検討や政策的アドバイスは意味を持たず、各就労形態の特徴や、当事者の特性を顧慮に入れたより詳細な検討が必要になるというのが Eurofound (2015) の見解である。

現段階では、欧州において、一部の就労形態に関して、まとまった研究やデータが得られず、更に統一した名称も持たない就労形態がある。

政府あるいは労使団体による政策的干渉が必要となるかどうかに関して、検討の余地は残されている。一部の就労形態に関して（例えばポートフォリオワークやアンブレラ組織）、政策的干渉は必要とされていない。これらの就労形態に関して、就労者の社会保障水準の低さや、雇用・収入の安定性問題は、むしろ自営業者やフリーランサーといった就労者が「労働者性」を持たないことによって生じる一般的な問題であり、特定の就労形態の特性によるものではない。従って、Eurofound (2015) によると、まず当事者の労働者性有無の問題と、特定の就労形態の特性から生じる問題を区別して検討する必要がある。

一方、労使双方に有利な影響を及ぼす新たな就労形態の利用促進や、労働条件と労働市場開発に不利な影響を持つ就労形態の利用制限に関して、政策的な干渉が有効であることが Eurofound (2015) によって明らかにされている。

現段階では、一部の労働条件や労働市場に積極的な影響をもたらす可能性のある新たな就労形態は、欧州において広く利用されていない。その理由として、これらの就労形態の新規性と、職場や労働市場の革新を妨げる「伝統的な考え」による抵抗（例えば、労働者シェアリング、管理者派遣とジョブ・シェアリング）が挙げられる。この場合、労使双方に対する情報提供と注意喚起の必要がある。また、これらの就労形態が労働条件と労働市場に良い影響をもたらす可能性はあるが、一定の利用量に達しないと顕著な効果が得られないという指摘もある。Eurofound (2015) によると、労働条件と労働市場に良い影響をもたらさう就労形態がより広く認識され、利用される場合、これらの新たな就労形態によって、労働条件や労働市場に不利な影響をもたらす就労形態が代替される可能性がある。そして、Eurofound (2015) の中で、新たな就労形態による労働条件や労働市場への影響が詳しく分析されたのは、良い影響をもたらすものの利用を促進し、悪い影響をもたらすものを代替する意図があるためである。例えば、労働者シェアリングを通して、複数の企業の人的需要を統合することができれば、就労者、使用者と労働市場のどちらに対しても、カジュアルワークより良い選択肢になると Eurofound (2015) は評価している。

もっとも、場合によっては、労働市場は積極的な就労形態の利用を認め、かつそれを促進するための準備ができていない。その理由として、文化的要素（例えばジョブ・シェアリングの利用を阻害する要素として、東欧諸国の一部はパートタイム労働の利用に対して消極的な態度を取っている）、あるいは新たな就労形態の利用を制限する現行法上の枠組（例えば、一部の国における、労働者シェアリングやバウチャーに基づく就労に対する法的規制）が挙

げられている。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国において、新たな就労形態に対する法規制を明確化し、簡潔化する必要がある。法規制を制定する際に、労働者のためのセーフティネットの構築が必要であることは認められるが、とりわけ経済的に困難性のある時期のために、使用者に必要とされる柔軟性とのバランスを取る必要もある。そして、労使双方と実務家に容易に理解してもらうために、具体的な法規制を明確かつ簡潔なものにしなければならない。また、頻繁に法規定を変更することは、当事者の間に混乱と不安を引き起こす可能性があることも指摘されている。

カジュアルワークだけではなく、情報通信技術に基づくモバイルワーク、ジョブ・シェアリングとクラウド就労の場合も、就労者に対してセーフティネットを敷く必要がある。Eurofound (2015) によると、欧州において、これらの柔軟性のある就労形態は、正規雇用によっては対処できない需要の変動に対処する必要のある使用者と、ワーク・ライフ・バランスを改善する必要のある就労者の両方に必要とされている。従って、これらの就労形態は全体として現代労働市場に必要となるものであり、その利用を完全に禁止することはできない。もっとも、それぞれの就労形態には特性があり、場合によっては、労働条件と労働市場に危険を及ぼすものもある。これらの就労形態に対して、法律や労働協約によって規制をかける必要がある。

Eurofound (2015) によると、欧州諸国に確認された新たな就労形態に関して、就労者が十分に保護されておらず、または使用者がそれを利用できなくなる形で保護されている場合もあれば、法律や労働協約上の規制がよく整備された場合もある。そして、これらの新たな就労形態は、不法就労を合法化する機能を持っているため、新たな就労形態を実務上利用できない場合、不法就労が増える可能性がある。

法規制を改善するほか、その利用に対する監督とコントロール体制を改善する必要もあると Eurofound (2015) は指摘している。事例研究によると、新たな就労形態の特性に対する認識不足と人手不足によって、欧州諸国の労働監督官は新たな就労形態に十分な注意を払っていない。一方、欧州において、多くの組合には、就労形態の濫用を告発するための専門機構が創設され、うまく機能している。

予算が許す限り、労働条件と労働市場に良い影響をもたらす新たな就労形態の利用を促進することが Eurofound (2015) によって勧められている。その具体例として、労働者シェアリングの実行可能性研究と起業支援、ジョブ・シェアリングの指導計画(mentoring scheme)に対する経済的支援、並びにバウチャーに基づく就労に対する税制上の優遇が挙げられる。

Eurofound (2015) によると、一部の新たな就労形態は地域性を持っており、その利用を地方開発政策の一環として組み入れることが推奨される(例えば労働者シェアリング、コワーキング、カジュアルワークとバウチャーに基づく就労の一部が挙げられる)。また、革新政策(Innovation policy)を検討する際に、クラウド就労や情報通信技術に基づくモバイルワ

ークを代表とする新たな就労形態を検討対象に含むことも推奨される。

また、Eurofound（2015）の中で、組織再編を実現するための有用な手段として認識されている新たな就労形態（例えば労働者シェアリングと管理者派遣）もあれば、組織再編の結果と認識される就労形態（協同組合とジョブ・シェアリング）もある。一方、カジュアルワークは組織再編を実現するための手段として利用されると同時に、その結果として捉えることもできる。