

第1部 第3章 イギリスにおける在宅ワークの実態と政策 —情報・通信機器を利用したワーカーを中心に—

1. 本稿の目的と意義

「在宅ワーク」は旧来からある家内労働と比べて、働き方や作業内容、契約形態の面で異なる就業形態である。テレワークとも類似しているが異なる新しい就業形態であるため、既存の法律で対応しきれない部分が多い。そもそも、近年の労働形態の多様化に伴い、労働者という概念自体が変わらざるを得ない状況にある。労働問題の基本的な枠組みが変わりつつあると言っても過言ではない。そうした変化に対応するために行っている諸外国の在宅ワークに関する保護施策を概観すると、既存の法体系と今後の方向性はいくつかに分類できる。

ヨーロッパの中でも家内労働法という特別法をもって保護するドイツのような国。そして一方、市場における自由な経済活動を重視し緩やかな規制のもとで対処するアメリカ。イギリスはこの両者とも異なる。いわば中間的な位置付けにある。イギリスでは、従来、条文上に示された被用者（employee）という概念に加えて、労働者（worker）という概念を規定することにより、労働法制による保護の対象範囲を広げる流れが見られる。

家内労働やテレワークに関する先行研究はイギリスにおいても多く見られるが、在宅ワークに関する先行研究は多くない。在宅ワークの仲介システムとそれに対する規制に関する文献は特に少ない。この仲介システムの側面を概観することに、本稿の1つの意義がある。法律の枠組みに関しては本報告書の第2部第2章で小宮教授が詳しく触れるので、本稿では、実態面、そして運用面を中心にすすめていく。

ただ、先行研究が少ないことは全体像を把握することが困難であることを意味しており、換言すればイギリスにおいてまだ問題意識として定着していないということでもある。枠組みが流動的であるために、考察には限界があることも確かである。そうした制約を踏まえた上で、イギリスにおける施策の方向性を模索することは、日本の将来の行政への有益な示唆となると思われる。

調査の方法としては、2004年4月から文献による調査に着手し、同年12月に現地調査を行い、その後文書によってイギリスの関係者に確認作業をしつつ、再び文献による肉付けを行うという筋道と方法をとった。現地調査での主な訪問先は、貿易産業省（Department of Trade and Industry, 以下「DTI」）、イギリス労働組合会議（Trade Union Congress, 以下「TUC」）、レスター大学、レスター市、リーズ市、NGH(National Group on Homeworking)、ホームワークキャンペーン「変革」(Homework Campaign for Change, Leicester, HCC)、西ヨークシャー・ホームワーキング・ユニット(West Yorkshire Homeworking Unit, WYHU)である。本文中の聞き取り調査による内容は、括弧付きで訪問先が示されている¹⁾。なお繰り返すことになるが、貿易産業省（Department of Trade and Industry）はこれ以降「DTI」と表

記し、イギリス労働組合会議（Trade Union Congress）は「TUC」、National Group on Homeworking は NGH と表記することにする。

本稿ではまず、対象とする在宅ワーカーの範囲を明確化し定義づけする。次いで、在宅ワーカーの数量的な側面について概要説明を行う。そして、在宅ワークに関する問題の所在を抽出し、イギリスにおける行政による施策及び、民間や非政府組織の対応と機能について紹介する。そして結論として、日本への示唆を若干ながら提示する。

2. イギリスにおける在宅ワークの範囲と特徴

(1) 用語と概念の整理

イギリスにおいて日本で呼称されている意味での「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味でいうと存在しない。「homework」や「work at home」という用語が近似的な用語である。本調査の対象としている「在宅ワーク」がイギリスにおいてどのような概念に相当するかは極めて不明確であり、本論に入る前にある程度、類似する用語の整理をするとともに調査対象の明確化が必要である²⁾。

まず、イギリスにおける在宅ワークに類似する用語として、「telework」「homework」「work at home」、「work from home」といった言葉が挙げられ、関連する用語として「out work」という用語が用いられる。これらの用語がイギリスの雇用や産業、労使関係の分野において、一般的にどのような用いられ方をされているのかを、今回の調査に基づき整理してみたい。

「telework」は被用者が情報・通信機器を用いて「主に」または「週のうち数日」、事業所に出勤することなく在宅のまま仕事を行うことを言う。ここで強調したいことは「被用者」ということであり、よって自営で情報・通信機器を用いて仕事を行う者は、イギリスでは「teleworker」に含まれない。それに対して、「homework」は製造や加工に携わる作業を自宅で行うことであり、基本的に雇用契約以外の形態の契約を企業と締結している就業形態である。「homework」という用語が日本の「家内労働」に相当する用語である。（後に第2部第2章において小宮教授は製造・加工に限定されないとしているが現地での聞き取りした範囲内では、関係者の方々は製造・加工に限られるとの認識であった。）

「work at home」は作業内容を問わず広い意味で、主に家で仕事を行うことを指す。一方、「work from home」は、作業道具や書類は家に置いてあるので、作業を行う一定の時間は在宅で行われるが、職務自体は家の外で行われる働き方のことを言う。例えば、電気修理業を営む自営業者などである。[レスター大学での聞き取りによる（以下、[] 内、同じ）]

そして、「outwork」は、基本的に一定期間事業所内で行われていた作業が、後に同じ作業が家で行われるようになることを言う。以上のように、イギリスにおいて、この調査が対象としている「在宅ワーカー」に相当する用語は厳密な意味では存在しない。

現地での聞き取りの経験から、相手に我々の調査対象を伝えるには「non manual homework」と表現するのが最も適切であった。Telework という用語は被用者として扱われるために避けなければならない。雇用関係にないことを強調するためには、自営的な意味合いが含まれている homework という用語を使うのが好ましい。だが、作業内容が製造・加工ではないことを示すために「non-manual」という用語を付すことで特定する。以上がその理由である。

表 1-3-1 イギリスにおける在宅ワーク関連用語

	大まかな定義	事例
Telework	被用者が情報通信機器を用いて週に幾日か在宅で仕事を行うこと	電子メールや電話を用いて自宅で仕事をする他、モバイル型と称して、自宅でもオフィスでもない場所で移動中に仕事する者も含まれる
Homework	原則として雇用契約以外の契約に基づいて、製造・加工に携わる業務を在宅で行うこと。	家内労働： 小宮論文188ページ（靴のヒール部分製造）
Non-manual homework	製造・加工以外の作業を在宅で行なうこと(筆者による造語)	在宅ワーク
Work at home	製造加工・事務管理など作業内容を問わず広義に家で仕事をする	
Work from home	作業道具を家に置き、部分的には在宅で就業するが、実質的には外で仕事をする	例、建築関連業種（工務店）、電気備品修理業種など
Out work	もともと工場内で行なわれていた作業を、後に在宅で行なうようになった働き方	小宮教授の論文189ページ（縫製関連作業）

先行研究や聞き取りを行った関係者の用語の使い方を踏まえると、「在宅ワーク」、つまり情報・通信機器を利用して自営的に作業を行う就業形態だけを切り取って議論するには若干困難が伴う。在宅ワークという中心的な調査対象から、自営的という意味で近い homework（家内労働）の分野に一步踏み出して議論を展開することが必要である。また、一方で、情報・通信機器を使用しているという仕事の性質上の類似性から、被用者であるテレワーカーへも一步踏み出して議論を展開する必要がある。議論の様々な領域にグレーゾーンが存在するために混乱することが予想されるが、努めて議論しているフィールドを明確化

することで、調査対象の中核をなす在宅ワークの実態の解明に迫っていききたい^{3)、4)、5)}。

(2) 被用者と労働者の境目、労働者と自営業者の境目

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

被用者と労働者を分ける判断基準はどのようなものか。この点については、後の小宮論文でも詳しく触れているように、5つの基準がある。つまり、homeworker の被用者性は「管理基準」「統合基準」「経済的現実基準」「義務の相互性基準」「総合基準」という要件で判断される。

一方、労働者と自営業者 (self-employed) を分ける判断基準は次のような点にあると言われている。自ら役務を提供する形でしていること、複数の会社にサービスを提供しているのではないこと、そして収入や労働時間、賃金について経営者 (発注者、オーナーなど広い意味での使用者) の管理下にあるかどうかという点になる。管理下にあれば労働者として判断される [TUC]。

被用者、労働者、自営業者、それぞれの法的位置付け、保護のあり方の違いについても小宮論文で触れられる。

Clark, M. (2000) によると、テレワーカーに対する業務の委託者 (クライアント) 数に関する調査結果が述べられている。この調査はウェールズとイングランド東南部を対象に行われ、52人のテレワーカーから回答を得た調査であるが、クライアント数が1社は約5%、2社から5社が32.6%、6社以上が61.5%であった。

仕事を受けている工場を2~3かけ持ちで作業をしている homeworker が、被用者か労働者か。それは、法制度上不明確な問題なままである。家で仕事をしている労働者にも不当解雇の判断が、適用されるか否か。この点については、homeworker が、被用者なのか自営業者かの扱いによって異なってくる。ケース・バイ・ケースである [レスター市]。

homeworker の労働者性を判断する判例はいくつか見られる。小宮論文でも触れているように homeworker には被用者としての地位があると判断された判例もある。そうでないとしても、労働者としての地位があるとされている。だが、情報・通信機器を利用する在宅ワーカーに関しては、労働者なのか、自営業者なのか、契約や就労内容の事実関係によって判断

がわかる。

homeworker に関して付記すべきことは、自分自身に被用者あるいは労働者としての地位と権利があるという認識が、homeworker 個々人に浸透しているわけではないことである。場合によっては権利をもっていないと委託者(Owner)から教え込まれることで、間違った認識をもっている人が多いという実態もある [DTI、レスター大学]。

テレワークの出現で自営業者 (self-employed) の意味合いも変化してきている。つまり、従来、一般的には自営業者は主に建設労働者だとされてきたが、最近では、相対的に見て専門性のあるホワイトカラーの自営業者が増える傾向にある^{6), 7)}。この変化を労組関係者は注視している [TUC]^{8), 9), 10)}。

(3) 在宅ワークに関する既存の統計分析

「homeworker」や「non-manual homeworker」の数や特徴に関する統計的な数値の把握は、概して推定値である。イギリスにおいて聞き取りをした範囲ではあるが、政府、労組、研究機関、非政府組織、各方面の関係者の誰もが信頼できるとする統計数値というものはない。

(ア) 労働力調査 (Labour Force Survey 「LFS」)

政府関係者や研究者としては、国家統計局の発表する労働力調査 (LFS) が最も信頼できるデータだとしている [DTI、レスター大学]。一方、National Group on Homeworking (NGH) やホームワーキングキャンペーン「変革」(HCC) など非政府組織関係者などは、サンプルの規模が小さすぎる、あるいは質問事項の具体性が乏しく実態を映し出せていないとの批判から、独自の推計値を公表している。

貿易産業省 (DTI) としても在宅ワーカーの数の把握は大変難しいとしている [DTI]。

労働力調査 (LFS) によると、2000年の春の時点で自宅で主に仕事をしているという homeworker は70万人 (参考：イギリスの人口：約5800万人 (2001年)、労働力人口：約3000万人 (2002年)) であり、この数値は96年と比べて変化がないとしている。ちなみに70万人のうち50万人が女性である。DTI としても、統計数値の把握に関する政策を見直す必要性を感じているという。統計局と協力して改善に努力している。

(イ) レスター大学による調査研究

レスター大学では、在宅ワークに関するプロジェクト研究が行われており、既に多数の成果が出されている。Felstead, Alan et al. (2000c) は、「労働力調査」を利用してイギリスに

おける在宅ワークの実態分析を行い、次のようにまとめている。「主に在宅で働く＝mainly working at home」と回答した者は、1981年の345,920人（就業者人口中1.5%）から1998年の680,612人（同、2.5%）へとほぼ2倍に増えた。「主に在宅で働く」者について、作業種別に見てみると製造加工作業(manual worker)が23.1%、事務管理作業(non-manual worker)が76.9%、就業形態として employee(被用者)が32.0%、self-employed(自営業者)が61.9%。報酬は non-manual worker に関してオフィスで仕事をする者が1時間当たり9.07ポンドであるのに対し、在宅ワーカーは11.37ポンドと高いが、一方、manual worker は工場労働者5.49ポンド受け取っているのに対し、home worker は2.86ポンドと低い。Non-manual worker は16%高い報酬を受け取っているのに対し、manual worker は女性で46%、男性で28%低い報酬を受け取っている。

ちなみに、この調査ではイギリスにおける情報通信機器の普及についても言及されており、1990年に1億2,000万台のパソコンが普及し、260万人のインターネットユーザーがいたのに対し、1998年にはそれぞれ、3億7,000万台、1億4,100万人となり、当時の予測として2002年には6億7,000万台、4億5,000万人となるだろうと推計されている。

「労働力調査(LFS)」によるhomeworkingに関する調査は、6万世帯を対象に行なわれ、15万人についての情報が得られた。そのうち65,000人が16歳以上で就業していた。このサンプル・サイズについて、レスター大学のFelstead教授によれば、統計学的に信頼性をもてる規模である。だが、家で働くということ「常に働いている」とするのか、「家を基本的に働く」とするのか、その解釈の仕方に多少問題があり、回答内容に曖昧な点がある可能性は認めている。

Homeworkerを支援する立場にある非政府組織は、回答内容が曖昧になってしまって実態を反映できていないと見ている。その理由として、この調査における質問事項が漠然としているため、質問内容を具体的な在宅ワーカーそれぞれに当てはめてみた場合、ワーカーのもつバックグラウンドに即しているとは言いがたいと述べている。[NGH]¹¹⁾。

ちなみに、同じくFelstead, Alan et al. (2000a)では、イギリスの他、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、EU、フィリピン、インド、日本など各国（地域）の統計数値の統計の取り方を比較して紹介している。

（ウ）非政府組織による分析

一方で、NGH (National Group on Homeworking) が推計した1994年のhomeworkerの数は100万人以上であるとされている。この数値の把握方法としては、homeworkerに個別にインタビューを行うことにより、実態を把握する草の根的な活動を行っており、その結果によってワーカーの数を推計しているという(NGHの組織概要については、132ページを参照)。

NGH による調査によると、アンケート調査を実施。過去数年間に NGH に相談を寄せるなど直接接触のあったワーカーを対象に調査を行っている。調査に応じたワーカーの職種には、簡単な包装作業、クリスマスやカーニバルなど季節の祭事に使われる小物の加工、衣料品などの縫製、電気製品の部品の製造加工といった典型的な家内労働のみならず、情報通信機器の利用者、事務系職種など多種にわたっている。

この調査は「homeworker」に関する調査とあるが、その対象は、製造加工作業（manual worker）のみではなく、事務管理系作業（non-manual worker）も含まれることがわかる。この調査は、労働力調査（LFS）のアンケート調査よりもきめ細やかな（在宅ワーカーの立場にたった）質問事項になっているものの、研究成果として評価した場合、母数が少ないため在宅ワーカーの客観的な全体像に迫っているとはいいがたいと思われる。事例研究の成果としては、LFS よりも具体性が高く、実態像を反映していると言える。

1991年と1993年に実施された調査（Home Truths: Key Results from a National Survey of Homeworkers (Ursula Huws, 1994)）の結果は、次のような homeworker の特徴を導き出している。「94%が女性。既婚の女性で2人の子供がいる。週に36時間働き、1週間に46ポンドの報酬を受け取っていた。週末にも8時間程度の就労が見られた。」¹²⁾。

表 1-3-2 在宅就業者に関する統計（数と定義）

	属性 対象の定義	実施年
国家統計局 (労働力調査 (LSF))	62万2千人から69万8千人 <主として自宅で働く者>	1990年代後半から 2000年にかけて集計
レスター大学 Felstead 教授ら	1991年時点で、116万2,810人 「主として」「部分的に」「時々」自 宅で働く者の合計=就業者の5%	1995年
Felstead 教授ら	25万人 「主として」自宅で働く者	1996年
NGH (National Group on Homeworking)	90万人から100万人	1994年

(エ) テレワーカーの数

上記のように在宅ワーカーの数量的な調査結果とともに、本稿の「情報・通信機器を利用したワーカー」というものに着目するために、テレワーカーという枠組みでも数量的に確認

しておく必要がある。LFS によると、2001年春の時点でテレワーカーの人数は170万人いる。これは、少なくとも週1回在宅で、コンピューターや通信機器を用いて仕事を行っている（work at home と from home を含む）者を指している。ちなみに Work at home に限定すれば、110万人である。

表 1-3-3 テレワーカーの職種による内訳

職種別テレワーク	被用者（人）	自営業者（人）
管理職、上級事務職	328,988	90,989
専門性の高い職種	242,011	135,841
事務系職種	79,512	36,314
営業、顧客サービス	17,382	13,921
加工作業、技術職	2,033	25,545
基礎的な職種	5,367	16,106

3. 発注者（委託者）の特徴

在宅ワーカーの特徴とともに仕事を発注する側についてはどうであろうか。イギリスにおける在宅ワーカーの委託業者は、「owner」、「employer」、「client」、「supplier」等の表現が使われている。

homeworker へ作業を委託する業者は、聞き取りによれば、繊維産業関連の企業、玩具メーカー（クリスマスプレゼント用）である。ただ、後のインチキ家内労働についての項目で触れるように、ダイレクトメールを封筒に詰める作業や、宛名書きといった作業も homeworker の仕事として大きな位置を占めており、民間の配送サービス会社がそもそもの委託元になっているケースもある。

Felsead, A., et al. (2000a)には、発注者（ここでは employers）に関する調査について記述がある。ここで homeworker についての統計も乏しいが、発注者についての統計はさらに乏しいとされている。発注者に質問を郵送する、電話で聞き取りをする、直接インタビューを行う、などして、発注者の特徴に関する調査を行うことに留まっている。発注者数の把握には至っていない。

ちなみに Felsead, A., et al. (2000a)は、イギリス以外の国において行われた調査についても触れられている。イギリスに限って言うと、例えば、1978年に助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service : ACAS、119ページ参照）が行った調査では、421の玩具メーカーを対象に調査。153社から回答があり、53%に当たる87社が家内労働者を「雇ってい

た」(※「employ」の直訳、英国では家内労働者の発注業者を employer という)という。調査期間中2679人の家内労働者が雇われており、17社に雇われる151人から聞き取り調査を行っている。同じ時期に、ボタン製造業も対象にして行われ、79事業所を調査、380人の家内労働者が雇われていたと言う。

この他、1983年には専門の調査会社によって、電話による聞き取り調査が行われ、1003社中113社が家内労働者を雇っていたという。

Clark, M. (2000) では、ウェールズとイングランド南東部を対象に行った在宅ワーカーの調査において、発注者 (client) の特徴を次のようにまとめている。在宅ワーカーと発注者との間の距離について、20マイル以内：11%、20マイルから80マイル：25%、80マイル以上でイギリス国内：34%、ヨーロッパ域内：9%、ヨーロッパ域外：15%。ちなみに、定期的に仕事を受けている企業数は、6社以上：61%、2～5社：32%、1社のみ：5%。

4. 在宅ワークを選択する動機

(1) 「圧倒的に育児」

なぜ在宅ワークが選択されるのか。聞き取り調査の結果、イギリスにおいても日本の在宅ワーカーとほぼ同様な志望動機をもっていることがわかった。聞き取りを受け入れてくれた関係者、担当者は口をそろえて、第一に「育児」、第二に「家族の介護」を挙げた。レスター大学の調査 (Felstead, A. et al., 2000b) では「圧倒的に育児である」と報告されている。イギリスにおいて育児を自分で行わない場合、日本と比べても相当高額な費用がかかると言われており、育児を他人に任せられるほどの収入のある人はそれほどいないという [HCC、レスター市、NGH、WYHU]。

在宅ワークの志望動機についての調査は、レスターを拠点として活動する Homeworking Campaign for Change (HCC) が2003年の年次報告書でまとめている¹³⁾。その調査によると、54%が育児、13%が補完的な収入のため、6%が家族の介護、4%が病気のため、1%が自分で自由に働く時間を設定できるから、となっている。

また、自営業としてのテレワーカーに限った志望動機について、Clark, M. (2000) による研究成果が挙げられる。遠隔地 (countryside) で自営のテレワークを営む者の動機として、①理想の働き方の追求 (work style)、②理想のライフスタイルの追求、③育児のため、また、④経済的に余裕が出てきたことによる田舎暮らしの選択、⑤失業してしまう兆しがあったから、⑥実際に失業してしまったから、という理由が挙げられている。

これ以外にも、在宅ワークを志望する理由として、生まれつき身体が不自由であることが

挙げられている。「homeworking com」(<http://www.homeworking.com/jobs.htm>)という団体のウェブ・サイトには、職種に応じて人材を紹介するページがあるが、その中には障害をもつ在宅ワーカーが図書館司書の資格を利用して在宅で仕事を行っていることが紹介されている。その方の経歴紹介文を参照すると、身体が不自由であることが在宅ワークを選択する一因となっているように思われる。

志望動機を考えるにあたって、レスター大学の Felstead 教授は、在宅ワークの利点と不利な点を整理するべきであると指摘する。育児と両立のためには在宅ワークは有用である。しかし、社会に疎くなり、孤立してしまうという危険性を伴う。つまり、育児休業を取得することによって、会社から離れることになり、会社内のゴシップに疎くなるということを恐れているワーカーも少なくない¹⁴⁾。

(2) 育児と仕事の両立

在宅ワークを選択する動機に育児が挙げられている背景には、育児と仕事の両立がたやすいものではないという事情があるが、イギリスにおいて、育児に関して政府による経済的な支援が、他の欧州諸国と比較して、決して手厚いものではないという現状がある。

小宮 (2003)、ゲルダ・ネイヤー (2003) などによると、イギリスにおける育児休業制度は北欧諸国や西欧諸国に比べて進んでいるとは言いがたい。確かに、1997年の労働党政権発足直後に発表された家族に優しい政策によって、制定法上の育児支援が促進されたという側面はある。だが、休業できたとしても原則として育児期間は無給であり、小宮 (2003) は「問題は、所得補償がまったくないことである」と指摘する。

その結果として、イギリスの女性は片手間に仕事をするということは避ける傾向があるように思われる。つまり、育児に専念するなら仕事を辞める、キャリアを積み重ねたいのなら育児を他者にゆだねるという二者の選択がなされているようである。

(3) 発注者（委託者）側の動機

ワーカーにとっての在宅ワークを選択する動機を以上のようにみてきた一方で、企業にとって在宅ワークの選択とは一体どのような理由があるのだろうか。今回の現地調査では発注者側への聞き取りは行うことはできなかった。Clark, M. (2000)によると、企業にとってテレワークはアウトソースを意味し、コストの削減、そして組織としてのフレキシビリティを高めるためとされている。つまり、オフィス空間を確保せずに必要としている特定のスキルをもった人材を獲得することができ、しかも、雇用した場合に必要な法定社会保険や諸税などの経営者として果たすべき財務的な義務を必要としないからとされている。

5. 仲介システムの機能と役割

(1) 公共の職業紹介システム

DTI の担当官の話によると、ホームワーカー向けの職業紹介は、勤労年金省 (Department of Work and Pension) の管轄である全国のジョブ・センター・プラス (Job center plus) で行っているとのことだった。ネット上で検索を掛けてみると確かにヒットする (参考例として331ページ参照) のだが、実際にジョブ・センター・プラスに訪問して窓口において質問してみると、在宅ワークに関する仕事は基本的に紹介していないということであった [リーズ市]。ジョブ・センター・プラスの窓口担当者によると、homework に関しては口コミで求人がなされるケースが多いのではないかとのことであった。また、単純な入力作業など情報機器を用いた仕事に関しては短期 (1~2週間) の通勤を要する求人しかないとのことであった¹⁵⁾。

レスター大学の Felstead 教授によると、homeworker、在宅ワーカーの採用については綿密な総括的な調査をされてはいないという。

レスター市の非政府組織 HCC によると non manual worker に関してウェブ上で募集を行うこともあるかもしれないが詳しいことは把握していないとのこと。manual worker については口コミが多い。つまり、身近な知り合いに紹介してもらうというケースが多い¹⁶⁾。

(2) テレコテージ

テレコテージとは、テレワークに関わる地域のセンターのようなもので、その組織自体が事業を行う場合もあれば、自営業者の支援をする機能をもっているものもある。個人がウェブ上で行っている小規模のものから、規模が大きく事業性の高いものまでであるようだ。Clark, M. (2000)によると、地域社会におけるテレワークの発展において、テレコテージが大きな役割を担っていることがわかる¹⁷⁾。

1995年実施されたアンケート調査¹⁸⁾によるとテレコテージの役割として、63%が「地域社会における経済活動 (community business)」、7.7%が「身障者のための活動」、3.8%が「トレーニング・センター」と回答している。第一の役割として挙げられた地域社会における経済活動については、特に都心から離れた地域において、小さな事業を営むことで地域経済に寄与するという役割が中心となるのだが、中には地元のテレワーカーに仕事を発注する役割も担っているものもあるという。

また、自営業としてのテレワーカーの働き方として、テレコテージをベースとして 36%、64%が自宅をベースとして、専門性が高くなればなるほどテレワーカーにとってテレコテ

ジは機能上の限界に直面する実情も示されている。それは、基本的なサービスはできても、専門性がある高度なサービスは提供しかねるということに起因している。

(ア) テレワーク協会の仲介ページ (<http://www.tca.org.uk/index.php>)

telework association は、「TCA」として知られるヨーロッパ最大の組織である。ホームページ上で、所属する各地域のテレワーク事業者や運営者が紹介されている。「telecottage map」というページがあって、イギリス全土に所在するテレコテージがわかりやすく紹介されている。それぞれの組織でその役割は異なるものの、ビジネスサポートや情報提供のセンターとしての役割を果たしている。

(イ) **Homeworking com** による仲介機能 (<http://www.homeworking.com/jobs.htm>)

「Homeworking com」のウェブ・サイトは、1999年初頭に設立された。この背景には、当時、在宅ワークの情報収集が困難であったことがあったという。サイト内には、実際に自分で在宅ワークを始めてみよう考えている人むけに、様々なケース・スタディが紹介されている。職種別、業種別の紹介が用意されている。伝統的な homeworking からIT関連のプログラマー、そしてデザイナーといった高度なスキルを持っている者まで有益な情報が掲載されている。会員として登録すれば、仕事の受注の機会を得ることも可能となる仕組みのようである。

6. 問題の所在

紛争の解決方法を説明する前に、イギリスにおいてどのような紛争が起きているのかを紹介したい。

(1) インチキ家内労働について

DTI に専門の窓口 (Bogus homeworking schemes=インチキ家内労働対策) を設けるほどの問題化している。

NGH やホームワーキングキャンペーン変革 (HCC) によると、電柱に貼り付けられた広告、あるいは、有名全国紙 (Sun) の募集欄に掲載された広告に「高収入、家でできる手軽な副収入」といううたい文句で、事前に特定のキットを購入する必要があるという条件を付した広告でトラブルが生じているという。例えば、事前に5,000ポンドの支払いをしたもの

の、キットは送られてこないケースや、たとえ実際に送られてきてもキットが複雑すぎて使い方がわからず使いこなせないケースが見られる。このようなインチキ家内労働を斡旋している業者は、連絡先の住所や電話番号を転々と変更し連絡がつかなくなる。巧妙に社員を入れ替えたり、社名を「デルタ・メーリング」から「デルタ・マーケティング」に変えたりするような手口が多い。返済を求めるすべがなくなるケースも多い¹⁹⁾。

このような業者が横行しているため NGH や HCC など非政府組織は、家内労働者に対して決して事前にキット代の金額の振込みをしないように指導している。悪質な業者については DTI に報告することになっている。

たとえば、そのキットを使いこなせたとしても、実際に仕事がまわされてくることはなかったり、仕事は得られても高収入は得られないケース、作業を終えても工賃が支払われないケースなど悪質な例があるという。例えば、封筒に書類をつめる作業で、封の位置が少しずれただけで欠陥だとされ、工賃が支払われないケース、そして宛名書き作業で、宛名の住所が 1 ミリ左にずれただけで欠陥と判断され、報酬が支払われないケースなどがある^{20)、21)}。

(2) 孤立するワーカー

homeworker は、様々な障壁があり、そのことが不満や苦情、紛争の解決を困難にしていると言える。例えば、家族に縛られることの障壁、文化的な障壁、言語の障壁。育児や介護に専念せざるを得ないという家庭環境から地域社会から孤立してしまうこと、homeworker は民族的マイノリティが多いことから、地域社会に溶け込めない、或いは、英語がそれほど流暢でないためにコミュニケーションをとりづらいというケースもある。

ワーカーはそういった背景から、それぞれが孤立してしまっていて、情報を共有することが困難である。更に家族の紹介や口コミで仕事をしているケースが多いため、狭いコミュニティの中で完結してしまい、そのコミュニティ内で問題が閉じこもってしまうことが多い。そうした孤立、閉鎖性という問題を抱える家内労働者のために、情報提供や教育訓練プログラムの提供などを行っているのが後ほど紹介する非政府組織 (NGO) である。例えば、今回現地調査で訪問した NHG や西ヨークシャーホームワーキングユニット (WYHU)、ホームワーキングキャンペーン変革 (HCC) などである。

孤立という悩みについては、homeworker だけでなく、情報・通信機器を利用した在宅ワーカーについても同様である (Clark, M. (2000))。

(3) 契約締結のあり方

日本人にとって、欧米社会は一般的に契約社会であるという認識が強い。雇用関係にしても、委託関係あるいは請負関係にしても契約を書面で交わすというイメージをもっている。

このことから経済活動における日本におけるような曖昧さの側面は少なく、問題もおきないのではないかと思われる。確かに雇用契約を交わす場合、職務内容がまったく異なる作業を求められるようなことはないにしても、1996年雇用法230条第3項が保護する労働者とは、「口頭または書面を問わず契約を締結し、またはそれに基づいて労働する者である」とされている（小宮論文）（秋田（1993））。つまり、労働時間や賃金に関しては、在宅ワーカーも制定法上の保護を受けることとなる。だが、明らかに労働法を逃れ、税制上の利益を優先し、故意に自営業者としての契約を homeworker と交わす業者もいる。

NGH など非政府組織によると、homeworker は契約内容を書面では交わさず、多くの場合、口頭で作業を受けるのが主流である。それは、業者にとって書面で交わすことを望まないからというのが一般的な考え方である。ワーカーは業者の方針を受けなければ仕事にありつけない。その上、仕事さえあればいいというワーカーには、書面で契約書を交わすことに関心はないという側面もある。だが、業者によっては、自らの責任を意図的に逃れるために、自営業者（self-employed）の契約内容を条項に盛り込む者もいる [TUC]。

イギリスにおいて、コモンロー上の雇用契約と制定法上の雇用契約の区別は見られない（秋田（1993））、そして、雇用契約に対する法規制は、コモンローによる規制に委ねられている（秋田（1993））。結局、判例を踏まえてケース・バイ・ケースで決定付けられることになる。

NGH では homeworker に向けて、必要事項をきちんと合意した上で作業を受けると指導している。

（4）成果物の質的な指標

成果物や納品物の品質に関する発注者と homeworker の間に生じる認識の違いはイギリスにおいても見られる。レスター市の担当官によると、成果物の品質に関する指標があるという。製造物の品質に関しては、homeworker による製品であっても、工場で作られたものと同じように見なされる。ただ、サービス（役務）の質に関する指標に関する説明は聞き取りできなかった。

下請けに出されたり、孫請けの場合には、特に問題が生じやすい。無理な納期を設定されてしまうケースには、通常の納期と同じ水準の品質が求められることに問題がある場合もある。Homeworker の仕事の依頼は、注文が不定期な上、急に仕事が舞い込む場合もあり、その上、その後の仕事の保証がないなど、発注、受注関係にグレーゾーンが多く課題が多い [レスター市]。

7. 仲介システムに関する規制

(1) 基本姿勢は無規制

政府としては、基本的に経済活動は規制しないという姿勢である [DTI]。

下請け契約者を対象とした規制はないが、契約法でカバーされている。経済界として政府にあまり介入してほしくないと考えている。サプライ・チェーンとして捉えると、全体として規制することはできない [レスター市]。ただし、後に触れるように ETI (119ページ参照) のように任意の監視をするシステムがある。

(2) インチキ家内労働法案

また、2000年には不法な homework を規制する法律案が議会に提出された。しかしこの法案は、結果的に廃案になってしまった。

インチキ家内労働 (outworking) 規制法は、2001年2月1日に国会で審議された。この法律の趣旨・目的は、事前にお金を受け取ってはいけない、支払わせてはいけない、報酬を支払う以前に、作業道具費用と称して代金を請求してはいけない、などを内容として、広告内容の明確化を促進、その虚偽内容の違法性を規定するものであった。

名称が「homewrking」ではなく、敢えて「outworking」と命名がなされているのは、対象を単に自宅で仕事を行っている限定的なものとするのではなく、広義に自宅以外で仕事をする者にも適用できるようにというねらいがある。例えば、オフィスを自分でもち、事業所以外で仕事を行っている者に適用できるようにということにも配慮されていた。telework やフリーランスの職業形態に広く適用されるとして、一部から期待されていた。だが、経済活動の自由を阻害するとの多くの反対意見があり最終的には廃案となった。

(3) 家内労働行政

Felstead et al. (2000)によると、1960年工場法では経営者 (委託業者) に対して homeworker の登録 (届け出) が求められており、最低賃金に関しても、賃金委員会が homeworker の報酬が最低賃金を下回らないように法律的に規制をかけるような保護施策が行われていた。だが、1995年に工場法で定められていた登録 (届け出) システムは廃止となり、1993年には賃金委員会も廃止となってしまった。だが、1996年に全国最低賃金制度が創設されることにより最低賃金委員会が復活し、homeworker への措置がもりこまれている。

8. 苦情・紛争処理システム

苦情処理、紛争処理には、最終的には裁判を起こすという方法があるが、それに至るまでには下記のような手立てがある。だが、homeworker は一般的に最低賃金や休暇の取得権利など自分自身の法的地位に関する認識が低いため、自分に対する不当な取り扱いを訴えることが少ない傾向にある。このような状況に対して、政府はガイドラインを設定して委託業者が法律を守るように促すキャンペーンを行ったり、homeworker 自身の認識を高めるための活動を展開している [DTI]。行政による問題対処のアプローチは、違法性の高いものに関しては処罰を加えるものの、細かい法規制を設けて強い手段によるアプローチの仕方ではなく、ガイドラインを設定して自主的に規則を順守することを促す方向性にある。

(1) 助言斡旋仲裁局 (Advisory Conciliation and Arbitration Service : ACAS)

(<http://www.acas.org.uk/>)

この機関は、労使両方の事情を聴取し、労使と弁護士資格をもった議長による調停を行なっている。1974年に設立された助言斡旋仲裁局は、ロンドンを本拠地に、11の地方事務所を展開し、約900人のスタッフが働いている。スタッフは雇用関係の専門家集団であり、雇用関係の紛争の解決にあたる。また、未然の紛争防止についてもアドバイスしている。

(2) エシカル・トレード・イニシアティブ (Ethical Trading Initiative : ETI)

(<http://www.ethicaltrade.org/>)

ETI は流通過程をたどり、その過程で公正な契約関係が成立するように指標を提示している。例えば、繊維産業に関連する工場で働くワーカーが最低賃金以下の支払しか受けていない場合、作業者が自分の作っている服につけるメーカー名をもとに、発注先の大手メーカーを特定する。地方自治体が、特定の下請け企業が最低賃金に触れる労働条件で働かせているということ把握した場合、親会社に調査依頼をすることもある [レスター市]。イメージを重視する企業に対しては特に圧力になる。下請け企業への効果的な警告ができるケースも見られる。

この取り組みは、不当な廉売や不当な労働（それは、海外からの製品が児童労働によって造られている場合も含む）によって製造された商品の流通のプロセスに数珠つなぎの監視の目を光らせる活動である。DTI が主導するかたちで行われているが、強制的な権限はもたない。企業や組織による任意参加での監視活動である。優良企業の「Code of conduct (行動規範)」を模範として、企業のあるべき姿を指し示し、企業の社会的役割を意識させることが最終的な目的である。

(3) 内国歳入庁 (**The Inland Revenue**) (<http://www.inlandrevenue.gov.uk/home.htm>)

内国歳入庁は、所得税、法人税、国による社会保障の管理監督、就労税クレジット (Working Tax Credit、低所得層の労働意欲を高めるため、一定の所得まで一定の税額分を控除しない補助)、児童税クレジット (Child Tax Credit、17歳以下の子供一人当たり年1000ポンドの税額分を控除ないし補助)、児童給付の支払を管轄するなど、多方面にわたる業務を行っている。そのひとつとして、国民の経済活動に関連して生じる不服や苦情を受け付けている。

だが、申請の制度があまりに複雑であるため、あまり機能していない。十分に役割が果たせるように、手続きの簡素化の必要性を感じているという [DTI]。しかしながら、一般の国民にとって、内国歳入庁は身近な存在とは言えないという問題もある。それは、税金の調査を行い未納者への追及を手がけているため、例えば homeworker が自分の処遇に関する苦情を訴えることによって、それ以外の案件でとがめられるのではないかと懸念してしまうような状況からくる、一般的なイメージがあるからである。Homeworker にとって自分を保護してくれる、或いは頼りになる機関ではないというのが一般的の認識のようである [HCC]。

(4) **NGH** のヘルプライン (相談窓口)

ACAS や ETI にして、内国歳入庁にしても、homeworker を十分に保護できていないというのが非政府組織関係者の意見である。労働関係に関する独立した監督機関の必要性を述べた。NGH はそうした政府の不十分さに応えるために、homeworker 支援のための全国的な活動を展開している。その活動の1つとして、homeworker の抱える諸問題の解決の手助けを行っている。

イギリスにおける非政府組織の役割と機能は、日本のそれよりもはるかに大きい。圧力団体として社会的な影響力のある大きな役割を果たしていると思われる。行政担当者も NGH のような組織の提案を政策に生かす姿勢が窺い知れた。

だが、上記のような機関で解決できない場合、最終的には裁判に訴えることになる。

(5) 未然防止等

苦情、不服、紛争を未然に防ぐ機能として Advertising Standards Authority (ASA) (<http://www.asa.org.uk/index.asp>) がある。

2003年8月のASA発表には、homeworker に関連する偽りのある内容の広告を指摘するものが公表されている。これは Delta Data Service の子会社である Neath Mailing Service という会社が封筒につめる作業者を募集、100の封筒につき130ポンドという高額な報酬が得られ

るとうたっていた。にもかかわらず、報酬が支払われないという、あまりにも悪質であるため、公正取引所（Office of Fair Trading）に対して法的措置を講じるように求めたというものである。

このように ASA では、悪質な企業を公表し、ブラックリスト化することにより公正な経済活動を促進する機能を果たしている。

（6）その他の啓発活動

homeworker 向けの啓発ビデオが、DTI と内国債務庁によって制作されている。このビデオは、人種的にマイノリティの家内労働者に多いという状況に配慮して、イスラム諸国の言語で作成され、英語の字幕が入れられている。

地方自治体の中にも homeworking に問題意識を抱いているところがある。レスター市では消費者（Consumer）担当が、市民がいかかわしい話に惑わされて送金してしまわないように指導する取り組みを行っている^{22)、23)}。

好ましい委託者としてのあり方については NGH によって定められているガイドラインが参考となる。契約を書面で交わすこと、人数、氏名、を把握することなどを挙げている。

（7）労働組合

homeworker を特定のターゲットとしているわけではないが、労働組合も非典型労働者の保護の方向性を模索している。イギリス労働組合会議（TUC）は、今後さらに契約労働者が増えていこうという観測から非典型雇用も含めた組織化方針を打ち出している。具体的な非典型労働者の権利保護を拡大するための方策として、非典型雇用者を対象としていけば「エージェンシー協定」のようなものを締結することを企業側に求めていくというものである。これは、労働協約の保護の対象に、非典型の従業員が含まれるようにする試みであり、homeworker も保護対象として含めたいとしている。

9. 在宅ワーカーの法的地位

（1）労働関係法制の枠組みの全般的な見直し——雇用上の地位（**Employment Status**）の確立

雇用形態の多様化、労働市場の流動化に適応すべく、法制度の見直しを迫られている。この点については英国も例外ではない。先に本稿の「2. (2)」において述べたように、イギ

リスにおいて、「被用者 (employee)」「労働者 (worker)」と「自営業者 (self-employed)」という3つの分類で法的位置付けが異なる。そしてこの3つそれぞれが示す範囲や定義について見直しが行われている。

今回の現地調査の聞き取りからイギリスにおいて「employment status」の確立・明確化という発言を何度も耳にした。Employee と worker の範囲についての政策の方向性を決定することが急務である [DTI]。

DTI は「Discussion Document on Employment Status In Relation to Statutory Employment Right」という冊子を作成し、Employment Status という概念の確立のためのいくつかの仮説を立てた上で、2002年12月を期限として広く関係者の意見を求めた。寄せられた意見に基づき現在対応を検討中である。同冊子によると、イギリス政府は、「完全雇用と高い生産性、質の高い成果を出す職場に向けた取り組みを行っており、これらの目的を達成するために雇用権が重要な役割を果たしていると考え」、Employment Status の確立が求められるのである。

同冊子は、①制定法上被用者の権利から除外されている勤労者 (working People) が必要としている保護は何か、②雇用権を従来の範囲よりも拡大することにより既存の労使関係にどのような影響が出てくるのかなどの課題について、「Working People」、「worker」、「employee」という区分をそれぞれ使い分け、概念の整理と実態面への波及効果を考察している。

Homeworker に関する項目もある。基本的には被用者ではなく自営業者として扱われるべきであるが、発注者 (employer) は節税の目的から自営業者としての契約を交わす傾向が見られるが同冊子は、長年にわたり同じ内容の発注受注関係があるのだとしたら、そこに雇用契約が成立しているとするべきであるとしている。

(2) Worker 概念の導入

「employee」の解釈・範囲をめぐる議論の一方で、雇用関係法制の条文上の文言を「employee」から「worker」に置き換えることによって、広い範囲の対象者に法的保護が及ぶようにする改革の方向性がある。労働党政権発足時に発表された「白書『労働における公正 (Fairness at Work, Cm3698)』では、労働保護法の対象の狭さを是正するために適用対象者を被用者から労働者に転換することを提案し、最低賃金法や労働時間規制については漸次実行に移されている (戒能 (2003))。

worker と employee という概念が条文上で混在し、過渡期的な要素と、self-employed と worker の区別の明確化の議論がいきなり押し寄せてきてしまい、混乱してしまっているときえ思える。

労働者 (worker) の定義の明確化、これが社会的弱い立場にある在宅ワーカーの保護にも

深く関わってくる。一部（もしくは、かなり）の *homeworker* が従来の判例を踏まえれば被用者として扱われ、被用者と同じ内容の保護を受けることができた。しかし、*worker* 概念の導入により、*employee* ではなく、*worker* として保護を受けることになれば、これまで享受していた被用者としての権利が得られなくなる可能性がある。従来の *worker* の意味合いも変わってきており、従来被用者として扱われてきた者たちにも、労働者の概念が適用されることにより、結果として厳密的な保護の対象からはずされてしまって、かえって曖昧な部分が増えてしまっている側面もあるだろう。

ただ、聞き取りに対応してくれた方々との話からわかることだが、イギリスにおいて教条の地位（*employment status*）の確立が求められる動きは、「在宅ワーカー」の保護というよりも、従来保護が十分ではない労働者（*homeworker* を含む）への法の適用を十分にするための取り組みという意味合いが強く、情報・通信機器を利用した在宅ワーカーが保護の中核的な対象として検討しているわけではなさそうである。今後の課題だと言える^{5)、24)、25)}。

1998年最低賃金法の制定は、事業性が極めて薄く個人的に業務に従事している零細の下請け者に対しても最低賃金を認めるようにしたが、十分に適用できているとは言いがたい。1996年に雇用法の改正が行われ、独立自営的な労働者に見られるような「細切れな働き方」をする者が増加していることへ対応することが期待されるが、自営業者のような働き方など多様性はそれ以上に増しており、その働き方は多様になってきている状況に法制度が対応しきれていない [レスター市]²⁶⁾。

（3）在宅ワーカーに適用される法令と実態

在宅ワーカーの受ける法的保護については、後の小宮論文において詳しく触れられている。ここでは聞き取り調査と訪問組織から収集した資料に基づき、実態面の概要説明にとどめることにしたい。報酬に関する権利保護（最低賃金の適用）、就業時間、労働安全衛生の順にみていくことにする。実態として大まかに言えることは、*homeworker* の多くが被用者としての権利をもっていることを認識していないということである。それは業者から自分の地位は自営業者（*self-employed*）であると教え込まれている場合もある。自分自身でもそう信じていて雇用に関する権利の主張しようとしないう傾向が根強いという [TUC] [WYHU]。

（ア）最低賃金——低賃金の実態

イギリスにおいて、全産業に働く労働者を対象として全国一律の最低賃金・労働時間規制が制定されたのが1996年である（戒能（2003））。この全国最低賃金法（1998）に基づき、*homeworker* の報酬（工賃）水準が最低賃金の水準を下回らないように施策の実施を行なっているが、実際には約26万人の *homeworker* が最低賃金を下回る報酬を強いられているとし

ている [DTI]。

その実情は、発注者によって低い報酬を強いられているという側面とともに、最低賃金法が適用されることを homeworker 自身が認識していないという側面も多分にあるという。それは、homeworker の属性として人種的、社会的マイノリティが多く、そうした社会的弱い立場にある人たちは、概して法制度に対する認識が低いケースが多いからであるという [DTI]。

対応してくれた DTI の担当官は、雇用に関する権の明確化と確立を急ぐ必要があると感じていると強調した。ここで言う雇用権とは、homeworker に限られた法律整備ではなく、非典型雇用全般の法的保護の整備が必要であるという認識である。DTI は、1999年3月から5月にかけて大規模な啓蒙活動を行なった。テレビや新聞を通じた広告活動で、homeworker を含む atypical worker を対象として最低賃金を中心とした労働基準に関する認識を高める目的のキャンペーンであった。DTI としても NGH など非政府組織の情報を重く受け止め、提案内容を政策に反映していこうという姿勢が見られた^{27)、28)、29)、30)、31)}。

イギリスでの現地調査でのインタビュー結果からは、情報・通信機器を使用するかたちでの「在宅ワーク」に関しては、雇用・労働問題としてはそれほど重要ではないという認識が一般的である。それは、専門性があり、高いスキルを持った労働者であるから、最低賃金を下回るような報酬の低さではないという一般的な認識があるからである。

しかし、homeworker のような、低い賃金、悪い労働条件の在宅ワーカーが増えかねないという認識が、労働組合関係者を中心にはある [TUC]^{32)、33)}。

(イ) 就業時間の実態と規制

NGH の調査「A report on the health and safety needs of UK homeworkers」(March 2002)によると30%の homeworker が週に26時間から35時間働いており、20%のワーカーが36時間から45時間、10%のワーカーが45時間以上働いているとされている。調査対象となったワーカーの中には週70時間就労している者もいたという。

最低賃金と労働時間を homeworker にどう適用するかについても課題がある [NGH]。例えば、ジャンパーの製造、データの入力を一定の期日までに一定の数量を納品する作業の場合 時間当たりの最低賃金制度にどう適用するかという問題が生じる。これに対して政府関係者は、出来高払い (Piece Rate) の適用について指摘し、換算法を設けて最低賃金法の基づいた基準によって試算するとしている [DTI]³⁴⁾。

関連することとして、NGH が homeworker を使う企業向けに作成している「Employers Fact Pack」の中で全国最低賃金に関するガイドを示す章があり、その中で下記のように言及

されている。Homeworker の中には時間単位ではなく、製品個数あたりで報酬額を決めている (Piece Rate 適用の) ワーカーもいるが、そうした場合、全国最低賃金はどのように適用されるのか、という項目を設けている。

全国最低賃金法では Piece Rate を認めておらず、最低賃金法に定める率に換算するように定めている。発注者は、製造加工にかかる平均時間に基づき、合理的な率を設定するように求めている。例えば「1 ダース60ペンスの裁縫作業で、1時間で4ダース製造できるものだと設定されていると、1時間に2.4ポンドの報酬となる。だが、法定最低賃金は1時間に4.5ポンドであるから、その足りない分は上乘せして支払われるべきである」としている。

(ウ) 労働安全衛生対策

1974年以来法律の枠組みが変わっていない。職場は激しい変化を遂げているにもかかわらず、法律的には修正による対応しかしていないことに問題を意識がある関係者は多い。リーズ市の安全衛生担当者の言葉として、現場では現行法では対応しきれないという問題意識をもっているという。現行法は集団的に作業を行うことを前提としていた。職場のストレスなど精神的な疾病を前提としてないことも問題であると言う [リーズ市]。

法律的に厳密な意味で、homeworker について、1974年に、工場法から労働安全衛生法になることで、カバーされる範囲がどの程度変化があったのか把握できていない。同じように1974年労働安全衛生法でカバーされているはずであるという [レスター市]。

労働安全衛生の責任の所在は、被用者なのか、自営業者なのかで異なる。器具・道具の提供が発注者によってなされている場合、発注者によって時間管理されている場合、仕事を発注されてワーカー側はその仕事を受けざるを得ない立場かどうか、それとも拒否できる立場か、この点によって status が異なるという関係者もいる [レスター市]³⁵⁾。

労働安全衛生局 (Health and Safety Executive) はガイダンスを示して、あるべき作業環境の普及に努めている。

ちなみに、NGH の調査結果によると homeworker の疾病は下記の通りである。頭痛：29%、背中の痛み：51%、眼の疲労：26%、呼吸困難：6%、皮膚の疾病：12%、めまい：10%。

(エ) 社会保険、税制の適用

イギリスにおいて、社会保険や税制の適用、加入義務は Homeworker を特定の対象として、加入義務が免除されたり、税制に優遇的な措置がはかられることはない。ただ、低所得者を対象とした優遇制度はあり、homeworker が結果として所得が低く、優遇されることは考えられる。所得税は額によって課税され、4000ポンドを超えない分には課税されない

[レスター市]。

その他、自営業者 (self employed)、低賃金 (low pay) 就労者を対象とした社会保険の掛け金免除 [レスター大学]、住宅手当 (housing Benefit) 収入の水準によって住居を賃貸したい場合の手当 [レスター市]^{36), 37)}。

年金に関して言えば、女性の中には現役時代の払い込み学が僅かであるため、十分な年金を受け取れない者もいる (Minimum Income Guarantee による) [レスター市]。

そして、税額控除 (Tax credit) には育児手当も含まれるのだが、実際にはこの育児手当の実効性はない。つまり、育児手当を受け取ったとしても、育児を他人に委託すると高額な費用がかかってしまい、とても補填しきれない [レスター市]³⁸⁾。

生活手当 (Living Allowance) という支援もあるが、低額所得者を対象としているものであって、homeworker が対象というわけではない [レスター市]。

ちなみに、障害をもっていることにより、在宅ワークを選択する場合も考えられる。例えば、homeworking com によると幼少のころから障害を抱えている者が、図書館司書の資格を取り、通信機器を利用して仕事を受けていることがわかる。障害者を対象とした手当については、重度の場合のみ手当があるとのこと [レスター市]。

人種的にマイノリティの者に homeworker が多いという特徴が確かに見られるが、これを理由としてマイノリティを対象とした対策はとっていない。特定人種を支援することは差別になってしまうからである。低賃金労働者を対象として、労働市場へのアクセスをスムーズにするためのスキームはある。そして、少数人種を支援することを目的とした団体はある [レスター市]。

10. 職業能力開発とスキルの評価

(1) 能力評価の基準

DTI は、全国職業資格 (National Vocational Qualification、NVQ) を基準としたテレワーカーのスキル向上に関して取り組んでおり、企業に人材育成に関する投資をするように促している [DTI]。貿易産業省として生産性向上のためにワーカーのスキルを向上させる観点から担当しているのはビジネス支援課 (Business Support Section) である。

NVQ とは、1986年に設定された職業能力評価システムである。1980年代当初、従来の同業者組合などを通じた徒弟訓練による人材育成機能が低下していた。それは1980年代後半からの技術革新の加速に伴って、情報通信分野を中心とする新しい産業がおきてきたことと

期をいつにしている。ITに関する能力をはじめとする専門技術をもった人材を確保するニーズが高まり、信頼できる職業能力を保有している人材を客観的に評価する必要性が出てきたのである。職業能力を公的に認定することによって、労働市場での取引を公正にすることがNVQのねらいである。

一方、民間による能力評価基準として、幾つかのテレコテージが共同で開発したTelework Vocational Qualification (Telework VQ) という基準がある。Clark, M. (2000)によれば、基礎的な、一般的な情報通信技術を評価する指標とはなりえても、実際に成功していこうという潜在能力のあるテレワーカーには利用価値のないものと評価している。一般的なITの知識に加えて市場価値のあるスキルを評価できないといった、テレワークのビジネスとしての側面を強調できていないという難点を指摘している。

(2) 各種トレーニング・コース

国としての直接、homeworker や non-manual homeworker (事務・管理系作業労働者) を対象とした職業能力開発の事業を行っているわけではない [DTI]。だが、教育訓練省 (Department of Education and Skill: DES) の資金援助を通じて、間接的に政府の資金援助を受けて行われているトレーニング・プログラムはある。

(ア) Learning Skill Council

政府の資金で運営されており、全国的な取り組みだが、地域ごとにコースを展開している組織である。トレーニングへのアクセスが容易になるように心がけている。これは労働市場へのアクセスという意味合いももっている [レスター市]。

教育訓練のパイロットスキームとして、経営者に金銭的補償を行っている。つまり、労働者がコースに参加する間の補填を行うことである。企業は、コースによっては国から全額又は一部の助成が受けられる³⁹⁾。

情報通信機器に関するコースには、スキルの共通の基準がある。基礎コースは、ヨーロッパ・コンピューター・ドライブ・ライセンス (European Computer Driving License) レベル、ハイレベルコースは大学入学レベル (community college レベル) までをカバーしている。その以上レベルには、college から university レベルになってしまうので、扱っていない [HCC]。

(イ) WEA (Workers' Education Association)

WEA は全国的に教育プログラムを提供している機関であり、成人者誰でもが利用できる。

WEA は政府から助成を受けて成り立っている。地域ごとに開設されている講座がバラエティに富む。多岐にわたる講座の中でも在宅ワーカーにも適した講座があるようなので、ここで若干紹介したい。例えば、コンピューター基礎コースには「インターネットとEメール」(週1回、10週間、1回2時間授業、登録料として1ポンド、「コンピューター・ワークショップ」(週1回、10週間、1回2時間授業、36ポンド)、「コンピューター入門」(週1回、20週間、1回2時間、37ポンド)、「初心者のためのITスキル」(このコースは、パキスタンやバングラデシュ人女性を対象としており、読み書き、ミシンの使い方など幅広い基礎技能を扱う講座の中の1コマである)などの講座である。

(ウ) 非政府組織によるトレーニング・コース

(a) 西ヨークシャー・ホームワーキング・ユニット (West Yorkshire Homework Unit, WYHU)

家内労働者の技能向上のためのコースのほか、IT関連のコースも開設している。

食品を扱う家内労働者向けの「食品衛生に関する知識」をテーマにした講座や、一般的な講座として、マイノリティ向けに、地域社会の中で自信をもって生きていけるようにする講座 (confidence building)、自己啓発、コミュニティとの関わりを深めるための講座を開設している。

WYHU では1日から2日、1時間から2時間程度の講座である。コミュニティセンターで行われている。この他に、個別対応が必要なワーカー向けのサービスも行っている。スタッフが個別にワーカー宅を訪問して、個々に対応、言語的にも英語だけでなくイスラム諸国の言語であるウルデュー語、パンジャビ語にも対応できるスタッフが homeworking の分野を担当している。

WYHU の活動で興味深いのは、家内労働者の自立をめざして活動を行っているところである。家内労働者へ製造加工の技能を向上させるトレーニングを行うかたわら、タイプ打ちや通信機器を利用した基礎的な作業に関するトレーニングを行い、1つの偏った仕事内容だけではなく、複数の作業をワーカーが行えるように配慮した講座を設けている。(家内労働者を含めた)在宅ワーカーの仕事量が季節によって波が激しいこと、短期間で終わってしまう作業が多いことで時期的、量的に偏る不安定性を解消することにもつながるし、ひいてはホームワーカーの自立をも目指して活動していると話してくれた [WYHU]。

ちなみに、WYHU という組織は、リーズ市、西ヨークシャー・カウンティ、バラからの助成によって成り立っている⁴⁰⁾。

(b) ホームワーキングキャンペーン変革 (Homeworking Campaign for Change (HCC))

レスターを拠点とするこの HCC では、家内労働者、情報・通信機器を利用する在宅ワー

カー向けのトレーニング・コースを開設している。独自で開設しているものから、コミュニティカレッジに人材、機材の斡旋を行って解説しているものもある⁴¹⁾。HCCの活動対象は設立当初は manual worker（製造・加工に携わる労働者）であったが、近年は、non-manual worker（事務・管理系作業労働者）も対象に含まれてきており、トレーニング・コースについても両者向けのもので用意されている。受講料は基本的に無料。IT技能の訓練コースもあるという^{42)、43)、44)}。

11. ILO177号条約、テレワーク協約

政府関係者へ、ILO177号条約への批准の可能性を質問してみると、努力しているという言葉に留まった [DTI]。理由としては、1997年当初、ILO総会で議論された対象の曖昧さ、などといった理由から進展がないようである。

テレワーク協約についても、政府の見解としては、任意に協約に順守するというレベルで努力するというように留まった [DTI]。

ちなみに労組の見解としては、テレワークに関して、賛成もしない、反対もしないという姿勢である。テレワークを問題視するという意味合いでは、イギリスでは大陸ほど強い問題意識はないという [TUC]⁴⁵⁾。

12. 日本への示唆

労働者の働き方と就業機会の多様化、そして企業の雇用戦略が多様化することによって労働形態の公正さを促進することが必要となってきた。イギリスでは「被用者」に代わる新しい「労働者」概念を規定することにより保護の範囲を拡大する方向性を模索している。本稿で扱った家内労働者や在宅ワーカーを含む、非典型雇用をどのように保護し、どのように保護しないのかの模索である。規制の緩和と強化、そして保護のあり方。政府による保護法制の強化は、ある意味で政府の干渉を認めることを意味している。これはある意味で、イギリスにおいて長らく真理と信じられてきた自由放任という考え方と抵触する。小林(1985)によれば、自由放任という基本原則によって政府の干渉を避けたいとしても、20世紀初頭の家内労働の現実はあまりにも酷く政府による保護が必要とされた。イギリスの労働法制の変容は、保護と自由の間で揺れる「振り子」のようなものであり、これがどちらにどの程度振れるのか、それは労働党と保守党の政権政党のあり方に大きく左右されることでもある(戒能(2003))。Outwork規制法案に賛否両論あり、結局廃案になってしまったことは、保護と自由の振り子が「自由」の方にぶれたことが影響していると言える。

日本では在宅ワーカーの保護施策として、労働基準法の中で労働者の範囲を拡大して保護する方向性がありうる（日本労働研究機構(2003)における大内氏の論文参照）。また、家内労働法や労働者災害補償保険法などの改正という方向性もありうる。在宅ワーカーが純然たる労働者とは言えず、現在の労働法制で保護対象とすることには困難があるとされる。とはいえ、労働保護法制の目的が経済的従属性の保護を重視するならば、経済的従属性が強い自営業者を労働者保護法制の対象とすることを検討すべきである。

イギリスからの示唆を積極的に受け入れるとするなら、ガイドラインというソフト・ローによる保護施策を進めながらも、ハード・ロー上に規定される新しい労働者概念の対象者を明確化することは着目するに値する。雇用契約のあり方ひとつをとってみても、イギリスと日本では異なる（秋田（1993））。そして、労働組合や非政府組織の役割の大きさも種類も日本とイギリスでは異なる。現地調査での政府関係者の証言から、日本よりもはるかに非政府組織へ耳を傾けざるを得ない地盤があることがわかった。2つの国を一緒くたにすることはできない。ただ、現在の労働法制上、在宅ワーカーを既存の労働者と解釈して保護することが困難であるとするならば、日本において「第二の労働者」とも言える概念を規定する必要があるように思われる。イギリスでは、労働法制において「被用者」が規定されていたところへ「労働者」概念を導入することによって被用者よりは限定的な保護を行っているのだが、日本においては、従来の労働法制に規定された「労働者」は「被用者」であって「労働者」ではない。そこで、日本においては新たに被用者に限定しない第二の労働者概念を規定することによって基準法上の労働者を在宅ワーカーなど非典型の労働者へも広く適用するという考え方はどうであろうか。

参考文献

（英文）

Allen, Sheila and Wolkowitz, Carol (1987) "Homeworking: Myths and Realities", 1987, Macmillan Education

B. L. ハチンズ・A. ハリソン (1976) 『イギリス工場法の歴史』新評社

Clark, Michael Antony, (2000) "Teleworking in the Countryside, Home-Based working in the information society", Ashgate,

Denbigh, A., Telework association, (2003) "The Teleworking Handbook", A & C Black, London

Felstead, A. (1996) "Homeworking in Britain: the national picture in the mid-1990s", Industrial Relations Journal, September 1996

Felstead, A. and Jewson, N. (2000a) "In Work, at Home: Towards an Understanding of Homeworking", Routledge,

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2000b) "Blurring The Home/ Work

- Boundary: Profiling Employers Who Allow Working at Home”, March 2000, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2000c) “A Statistical Portrait of Working at Home in the UK: Evidence from Labour Force Survey”, Working Paper No. 4, 2000, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S., (2002) “The option to work at home: another privilege for the favoured few?”, *New Technology, work and Employment*, Blackwell Publishers Ltd.
- Felstead, A., Jewson, N. and Walters, S., (2003a) “The Changing Place of Work” Working Paper No. 28, 2003, University of Leicester
- Felstead, A., Jewson, N., (2003b) “Managerial Control of Employees Working at Home, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, June 2003
- Gilbert, E., (2002) “The Employment Status of UK Homeworkers, A National Group on Homeworking Review”,
- HCC, “Annual Report 2003”, Homeworking Campaign for Change, Leicester
- Homeworking, Guidance for employers and employees on health and safety, HSE
- Labour Market Trend, National Statistic, May 2001, Vol. 109, No. 5
- TUC, “Future of Work, Telework - the new industrial revolution?” Trade Union Congress, July 2001,
- (日本語)
- 秋田成就 (1993)、『労働契約の法理論——イギリスと日本』、総合労働研究所
- 一條和生 (1990)、『ドイツ社会政策思想と家内労働問題』御茶の水書房
- 戒能通厚 (2003)、『現代イギリス法事典』新世社
- ゲルダ・ネイヤー (2003) 「西欧諸国における家族政策と低出生率」『海外社会保障研究』 Summer 2003 No. 143
- 小林巧 (1985)、「イギリスにおける家内労働問題——苦汗産業展示会とB・L・ハチンズ」、津田・山田編『社会政策の思想と歴史』千倉書房に所収
- 小宮文人 (1996)、『イギリス労働法入門』信山社
- 小宮文人 (2001)、『イギリス労働法』信山社
- 小宮文人 (2003)、「イギリスにおける育児休業制度」、『労働法律労報』1558号、2003年8月下旬号、[特集]育児休業制度の国際比較
- 寺園成章 (1981) 「第三章 諸外国の家内労働」、『家内労働法の解説』労務行政研究所
- 日本労働研究機構(2003)、『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』2003年調査研究報告書 No.159
- 三富紀敬 (1995) 「イギリスにおけるテレワーク」、静岡大学『法経研究』(1995年11月)

補遺. 在宅ワークの諸問題に対応する各種団体

(1) National Group on homeworking (NGH)

(<http://www.homeworking.gn.apc.org/index.html>)

イングランド中部のリーズ市に1984年に設立され、homeworker 支援のための全国的な活動と海外の組織との連携をはかる役割を果たしている組織である。地域社会の基金 (community fund) によって運営されている。スタッフは7名。代表者 Linda Devereux 氏は、元ホームワーカーという経歴をもち、その経験は homeworker の立場に立った活動に生かされている。homeworker に対してアドバイス、トレーニングの提供を行っている。NGH によると、homeworker の中でも専門性の高い者もあり、ネットワークや信頼を築くよりどころとなっている。リンダ氏は DTI や TUC の代表者が出席する会議に出席し精力的に発言をしている。

(2) ホーム・ワーキングキャンペーン「変革」Homeworking Campaign for Change (HCC)

22年前にレスター市に設立された団体。設立の背景には、レスター周辺で繊維産業が盛んであるということがある。Homeworker はいつも仕事があるわけではなく、そのような不安定な状況を改善、支援するための活動を行っている。いわば「隠された経済」における「権利を守る」ための活動であるとスタッフの一人は話す。スタッフは全員で4人。

活動対象は、従来は地域的に繊維産業が盛んであったこともあり manual worker が中心であった。近年、テレワーカーや non-manual worker (事務・管理系作業労働者) が多くなってきたこともあり支援活動の対象に含まれるようになってきた。意図的にターゲットとしているわけではない。家で働くということは、イギリスにおいて決して恵まれた環境にない。グレーな範囲が多い。テレワークについて、British Telecom のような code of conduct をもって企業はよいのだが中小企業において労働環境はよくない。

組織は、市 (City Council)、カウンティ (County Council)、バラ (Borough Council) という各レベルでの行政単位からの助成でなりたっている⁴⁶⁾。

労働安全衛生や最低賃金水準に関して、メディアをつかって情報提供を行っている。ラジオでインタビューを企画したり、新聞に記事掲載したり、リーフレットを作成、コミュニティカレッジや図書館で配布している。だが、最も効果的な手段は、活動に携わってくれた人による口コミによる情報発信である。労働安全衛生に関して特に重点的に活動を行っている。最低賃金に関しては、他に専門とする団体があるので協力するかたちで活動を行っている。

(3) West Yorkshire Homeworking Unit (<http://www.pers.org.uk/>)

リーズ市から列車にのって20分程度の Dawsbery という街にある組織。主な活動は①情報提供、②トレーニング、③不満・苦情相談、④トラブルの予防である。

②のトレーニング・コースについては、P.128を参照。

リーズ市から3分の1の財政的助成を受けている。スタッフは4名。

(4) Greater Manchester Homeworking Project (<http://www.gmlpuhomework.cjb.net/>)

homeworker がもっている権利について情報提供を行っている。最低賃金について、休暇取得について、労働安全衛生についてなど。30年間労働党の地方自治体がマンチェスターにあり、最近、保守・自民の連立政権になり資金的な支援が打ち切られたために、活動休止中 [文書による照会、Homeworking Campaign for Change (Leicester)]

(5) homeworking com (<http://www.homeworking.com/library/librar.htm>)

上記、115ページを参照。

(6) OwnBase 協会 (<http://www.ownbase.com/>)

1986年より working from home (被用者、自営業者とも) や homeworking に関心がある者を対象に求人求職情報サービスを提供。Non-manual homeworker にとって、Clients、supplier との接点となる役割を果たしている。サイト内には、求人求職情報が掲載されており、下記のような職務をこなせる方々の求職情報が見つけられる。ソフトウェア・コンサルタント、ソフトウェア・エンジニア、IT トレーナー、編集者、ライター、出版業務、会計士、税理士、簿記、オンライン・セールス、マーケティング。会費は年間 25 ポンド。

(7) テレワーク協会 (<http://www.tca.org.uk/index.php>)

上記、115ページを参照。

(注)

(1) 聞き取り対応していただいたのは下記の方々である。

貿易産業省 (Department of Trade and Industry, DTI) (2003年12月4日)

Mr. Nickolas Wright, Senior Policy Adviser, Atypical Work Team, Department of Trade and Industry

Ms. Rebecca Stimson, Senior Policy Advisor, Europe and Strategy Team, Employment Relations, Department of Trade and Industry

イギリス労働組合会議 (Trade Union Congress) (12月4日、5日)

Mr. Ian Brinkley, Senior Policy Officer, Economic and Social Affairs Department

Ms Hannah Reed, laws, status and employment regulations covering homeworkers

レスター大学 (Leicester University) (12月8日)

Prof. Alan Felstead, The Centre For Labour Market Studies

Mr. Nick Jewson, The Centre For Labour Market Studies

レスター市 (Leicester City Council) (12月9日)

Mr. Bob Blyth, Advice Service, Department Officer

リーズ市(Leeds City Council) (12月11日)

Mr. S G Wood, Principal Environmental Health Officer, Department of Housing and Environmental Health and Service

NGH (National Group on Homeworking) (12月10日)

Ms. Viki Banks, Mapping Coordinator, HomeWorkers Worldwide (The UK centre for HomeNet)

HCC (Homework Campaign for Change) (12月9日)

Ms. Liz Dearden, Director

WYHU (West Yorkshire Homeworking Unit) (12月10日)

Mr. Abid Ghani, Senior Development Worker

Job Centre Plus, Leeds (12月10日)

Wendy (Ms.)

National Union of Journalists (文書による問い合わせ)

Mr. John Toner

- (2) 「在宅ワーク」の概念の整理については、ドイツを対象として先行研究（日本労働研究機構（2003））がある。そこでは、「自営的在宅テレワーカー」と表現されている。
- (3) ただ、近年行なわれている homeworker を対象とした調査には情報・通信機器を用いた労働者が含まれている場合が多く、その場合 homeworker に想定されている作業が製造・加工に限定されたものと言ってしまつては言いすぎのように思われる。厳密な定義を求められると homework とは製造・加工に限定されたものではあるが、運用上、被用者の行うテレワーク、そして自営として行われるテレワークも含まれる場合が多いようだ。
- (4) イギリスにおける在宅ワークに関する先行研究は、家内労働に特化したもの、そしてテレワークに特化したものは多数見られるものの、家内労働の発展した形としてのテレワークという視点、或いは自営的テレワーカー (home-based self-employed teleworker) に対象を絞った研究は数少ない。その意味でレスター大学のプロジェクト研究の成果、そして Clark, M. (2000)は、本調査の対象とする「在宅ワーク」に近似的な対象を扱

っていると言える。また、少々古いですが、1984年に出版された Orsula Haws, London Low pay unit による “New Homeworking”は、情報・通信機器を利用する在宅ワークに関する先駆的な研究である。

- (5) イギリスでは現在でも家内労働者問題が重要課題としてある。繊維産業に関わる作業や、クリスマスの際の玩具を包装する作業が家内労働の典型的な作業である。これらの仕事は不定期で、継続した仕事が保障されたものではなく、工賃（報酬）が極めて低く、基本的な労働者の権利が守られてないことが問題視されている。後に触れるが、ある調査によれば、イギリスに家内労働者は90万人から100万人いると推定されている [労働組合会議（TUC）と National Group on Homeworking（NGH）での聞き取りによる]
- (6) マスメディアの分野において、スタッフが専門家なのか労働者なのか問われるケースも見られる。例えば、小宮論文でも取り上げられている BBC のカメラスタッフの判例である。National Union of Journalist ではフリーランスのジャーナリストも組織化対象としており、加入者の約20%がフリーランスである。同労組によると、傾向として被用者としての立場からフリーランスの処遇へと契約形態が変わるケースが見られる。そうしたフリーランスジャーナリストは専門性のある者もいるが、全てそうとは限らない。被用者よりも低い処遇を強いられる場合も見受けられる。シフトに組み込まれているフリーランスジャーナリストは、団体協約の適用を受け、この割合は増えている。団体協約の適用を受けるフリーランスジャーナリストは被用者と同様の権利を有する。だが、ジャーナリスト労組としては、フリーランスの個別の協約を交わす方向で交渉している。
- (7) 調査中、起業を薦める本をイギリスにおいてよく見かけた。その中には、通信機器を用いた small business を始めるためのノウハウをまとめたハンドブックもあり、日本でいうところの「在宅ワークの薦め」といった内容の本と言える（例えば、Denbigh, A (2003)）。イギリスでも日本と同じように、時間と場所の制約を受けず、高収入を期待できる在宅ビジネスに対する関心が高いように感じた。ちなみに社会保障省が1998年3月に公表した緑書『わが国にとっての新しい大志：福祉のための新しい契約（New Ambition for Our Country: A New Contract for Welfare, Cm3805）』では「福祉から労働へ」というニューディール政策が提唱されている。自営業者（self employed）の促進は、失業給付という福祉を受ける立場から労働市場へ移行させる試みの一環として、自営業をはじめ、ビジネスを起こすことを促す政策が行われていると言える。
- (8) これに関連して TUC は、casual worker への取り組みを行っている。流動化する雇用体系に対応すべく、職場を転々としても労働者としての権利が守られるようにする取り組み、そういう労働者が組合に入れるようにする試みを行っている。EU 各国で行われている agency worker の議論に関しても、TUC として関心を示している。雇用形態がフレキシブル化することに関して、TUC として反対ではない。しかし、公正さが保たれることが求められる。組織へのロイヤリティが低下することは好ましくない。経済的に悪い影響が出る、生産性が低くなると考えている [TUC]
- (9) casual worker は社会的にも2級市民のような扱いを受けている [TUC]
- (10) TUC の組織化の主要なターゲットはあくまでも雇用者である。フリーランスのスペシャリストにはその分野の組合がある。例えばジャーナリスト組合である。その他、関連することとして、Agency worker を重点的に組織化している GMB、T&G が挙げられる [TUC]
- (11) 「質問内容の解釈の違いや具体性の欠如といった問題を解決するためには、個別に綿密な聞き取りを調査結

果に反映した方がよいということになる。」それが非政府組織関係者の意見である。ただ、Felstead 教授は、聞き取りに重点を置きすぎると客観性に欠けるとの姿勢である。在宅ワークを推進したいと思っている人は在宅ワーク数を大きくしたがる傾向があると指摘 [レスター大学]。

- (12) 地方自治体（レスター市）の担当官によると、地方政府としては homeworker のは範囲は幅広く、一方在宅ワーカーは high skill の専門性の高い自営業者が想定され、ともに数の把握はしていないとのこと。
- (13) この調査は2002年から03年に同組織が電話にて1843人の在宅ワーカーにコンタクトをとり、直接聞き取りを行なった調査による。
- (14) 在宅ワークの利点と不利な点は、性の違いによっても異なる。manual worker にとっては不利な点が多いが、non-manual worker にとっては不利ではない側面が多いという意見がある [レスター大学]。
- (15) ジョブ・センター・プラスは日本のハローワークでの職業紹介と基本的に同じ機能をもつ。個人個人でコンピュータ画面に向かって画面をタッチすることで自らオンライン検索できる端末が用意されている。実際に検索してみると、職種で選択、地域で選択して求人内容を絞っていく。だが、今回、調査対象としている在宅ワーク、homeworking、というカテゴリーはなかった。事務系で情報通信機器を用いた職種であり、比較的単純作業に絞って検索を試みると、「データエントリー作業」の求人がヒットするもののオフィスに出勤する必要がある他、2週間の短期の仕事しか見つけられなかった。更に、窓口で担当者に調べたい内容を伺うと、その担当官の経験上のお話として、家内労働、在宅ワークとも、センターで探すことは難しいとのこと。私の名前を仮に登録して、実際に端末をたたいて検索をかけてもらったが、ヒットしなかった（12月10日）。
- (16) 在宅ワーカーをしている理由、背景は様々であり、それによっても求職の方法が異なる。仕事の種類によって、最低層（low end）の場合は人の紹介によって家族、親戚を紹介することも多く見られるし、履歴書もなしに仕事を受けたり、定期的な仕事ではなく、仕事をしたくてもこなくなったり、保証されていない立場におかれている。その逆の場合もあって、企業の都合によって仕事が大量にまわされてきたりすることもあるし、会社に嫌われてしまって、仕事がこなくなったりするワーカーも見受けられる [レスター大学]。
- (17) テレコテージの半数が設立時に公的機関からの支援を受けていたとする。European Social Fund や、イギリスの Training and Enterprise Councils や Rural Development Commission などである。（Clark, M. (2000) p70）
- (18) この調査は、129のテレコテージを対象として行なわれ、そのうち52のテレコテージが詳細なアンケートの回答に応じてくれたとしている。
- (19) 電柱に高収入をうたう職への求人広告 実際に掲示されている住所に行ってみると実態のない企業 [レスター大学]
- (20) 非政府組織 HCC で対応してくれた Lizさんは個人的な意見だとしながら、イギリスのインチキ家内労働に関する法規制を強化する必要があるとコメントした。
- (21) あるインチキ業者は、新聞広告に時給20ポンドと掲載し、ダイレクトメールが送られてきて、その作業をするためのキットを40～60ポンド購入しないといけないという。だが実際に送金しても何も音沙汰がない。クレームを出しても、相手の連絡先が変わってしまっている。典型的なケースは、製造加工関連の作業についての家内労働である。事務系作業（編集作業や翻訳作業など）に関連、在宅ワークに関する業者について

- は、具体的には聞いたことはないという。しかし、作業をするためにコンピューターが必要だから買いなさいという広告はあってもおかしくないという [レスター市]。
- (22) レスター市は地方自治体として、ナショナルレベルでは目の届かないところまで目配せできるように、地域のコミュニティや民族のコミュニティといったレベルを活用して、本来受けるべき homemaker としての権利を周知するように努めているとのこと。
- (23) これ以外の機関として、消費者の権利保護、借金のアドバイス、最低賃金にまつわる苦情相談を行う Citizen Advice Bureau や Employment Advice Service、Leicester Law Center、Hiz Link(以上、Leicester City)、そして、Coventry Consumer Support Network の取り組み (Homeworking Campaign for Change)などが、苦情処理の受付を行っているという。
- (24) レスター大学の Felstead 教授によると、被用者としての扱いを受けるはずのワーカーに対して、会社が自営業者だと主張し、その結果、ワーカーの権利が守られていないということが多く見受けられる。それは不当な扱いである。解雇されることについて、不当解雇が適用されるはずのものが横行している。NGH は不当解雇について会社側を抗議し、争っている [レスター大学]
- (25) レスターの非政府組織 Homeworking Campaign for Change では以下のようなお話を伺った。ある homemaker が自分の処遇が劣悪なこと不満に思い、企業に訴えた。その訴えは受け入れられたが、仕事は来なくなってしまった。仕事に来なくなったのはその人だけでなく、他の homemaker にまで及んだ。訴えたワーカーは訴えた後も自分は間違ったことをしたとは思っていないが、他のワーカーは仕事に来なくなったことに困惑したり不満を漏らしたりしたという。
- (26) spilt shift の導入についても考察すべきである [レスター市]
- (27) 最低賃金の適用対象を広げていく働きかけを市としても行っている [レスター市]
- (28) 低賃金労働者に対しては、Benefit 支給するかたちで対応している。賃金水準がある一定程度よりも低い者には、100%の tax credit というような段階的に優遇はなくなっていくシステムである。家族構成の状況の条件としてある。例えば、週給150ポンドの場合、国が50ポンドの tax credit 措置、家族としての収入は200ポンドになるという。これは benefit とは違う措置である。[レスター市]
- (29) 少々古いデータであるが、1981年時点の「National Homeworking Survey」によると69%の製造業に従事する homemaker が低賃金を強いられていたとしている。
- (30) 20年前の政府による賃金調査には、イギリスには「ばら色の未来がある」と描かれた内容であった [レスター大学]。
- (31) 1997年以前、当時、保守党政権であったが、国会において homeworking に関する答弁が行なわれた。自営業者の権利を守る動きがあり、全国最低賃金が適用されるべきであるという、労働党の Keith Vaz 氏による追求が行なわれたのである。この答弁の後、メジャー首相は homeworking を含む政策研究プロジェクトを立ち上げることになる。レスター大学の在宅ワークに関する調査プロジェクトもこの動きと無関係ではない。保守・労働の政党的な枠組みによって調査研究が推進されたり、一方で縮小中止されたりすると一部揶揄する声も聞かれる [レスター大学]。
- (32) TUC によれば、テレワーカーは、専門性が高く、高いスキルをもった雇用労働者である。テレワーカーが

増加することに対して、賛成もしないし、反対もしないという立場である。だが、テレワークの法制化が必要だと考えている。コールセンターに関しても含めて考えると、アウトソーシングの結果、低い処遇を強いられ、比較的低いスキルのテレワーカーが出現しているという認識もあるという。[TUC]

- (33) 製造・加工作業を行う家内労働者と情報通信機器を利用した在宅ワーカーの境界は、案外ははっきりしないものである。つまり、二者の作業内容は法律的な枠組みからするとはっきりと異なり、一般的な考えからは、家内労働者の工賃は低く、在宅ワーカーの作業の方が付加価値が高くスキルとしても高度であり、報酬も高いと考えられている。実際、イギリスにおいて家内労働者の工賃が全国最低賃金レベルよりも低いという議論はあっても、情報通信機器を利用したワーカーに関して、賃金の低さを問題にする意見は一切聞かれなかった。しかしながら、これは作業内容のもっている性質から明確に区別できるものではないようだ。つまり、比較的高いスキルをもった、希少性のある職業能力を携えた家内労働者もおり、homeworker の技能は低いものと決めつけてはいけないことがわかる。
- (34) 聞き取り調査で対応してくれた Nick Wright 氏は、例えば1着のジャンパーを製造する工程についてどの程度の時間を要するのかという時間に換算する算出方法があるというコメントをしたが、その中味に関しては把握しておらず、説明を受けることはできなかった。
- (35) 自分の status に不満があって裁判所に訴えても、ケース・バイ・ケースで異なった判断がなされる可能性が大きい[レスター市]。
- (36) Leicester City Council の担当官は国の benefit 制度が不十分であると述べた。中央政府は労働市場へ算入することを奨励する政策を行っているが、低賃金の仕事に就いているものへの国家による benefit、tax credit、allowance の給付といった側面では、不十分であるという。たとえ benefit が受けられるとしても、最初の賃金を受け取れるまでの空白期間への保護 この間は借金をしなければならないようなケースもある
- (37) DWP の中にある Benefit Agency Employment Service が管轄している [レスター市]
- (38) インタビュー中に、税金に関する参考として触れられたことだが、サッチャー時代の人頭税 (poll tax) の名残が今なおあるという。中央政府に納税する額とは別に、毎月90ポンド、住居の広さによって支払う変動する税を支払うシステムがあったという。自治体によって額が異なる。
- (39) Leicester City Council の担当官は、City Council と Job Center Plus の連携を密接にする試みを行っているという。経営者の人材育成の責任に期待しているが、最低限のことだけしかやってくれないのではないかと懸念している。トレーニング内容によっては、費用は国が出す場合もありえる。大企業では昇進の期待ができるが、100人以下の企業では前向きになれないという事情もある。
- (40) NGO への助成はその時々で情勢で変化があり不安定である。つまり、自治体の有力政党が、労働党なのか保守党なのかで、諸団体への助成が打ち切られるケースも聞かれる。レスター市では、数年前まで City Council において労働党が与党であったが、現在は保守党と自民党の連立政権のために、市からキャンペーンへの助成は止められている。
- (41) 主なコースとして、First Aid (応急処置) =怪我をした人を救助するスキル、Confidence Building (自信をもって他人と接することができるようにする) コースなどである。
- (42) HCC については補遺でも触れるによ、市、カウンティ、バラといった様々なレベルの行政単位からの助

成で成り立っている組織である。

(43) レスター大学の専門家によれば、コンピューターを利用した仕事が増加してきたのは比較的最近の現象であるということもあるが、政府のスキルに対する姿勢に問題があると述べた。政府は職業のスキル向上をキャンペーンのようなものと捉えているように思われるという。25年先のことを考えて政策立案しているようには思えない。短期的な考えから政策が実施されていることは問題であると。

(44) レスター周辺における homeworker の技能には最近変化が見られるという。かつては、比較的高い技能をもった homeworker がいたのだというが、繊維産業の海外移転のため、仕事量が減ってしまい、ワーカーたちの技能の低下する傾向が見られるという。

レスターの非政府組織（HCC）のスタッフによると、レスター周辺のヨークシャー地域は古くから繊維産業が盛んな地域であった。全般的に繊維産業の賃金は低いのだが、更にコスト削減のために、生産拠点が海外へと移転していってしまうという現象がある。結果として、最終工程作業のみがイギリス国内に残っている状態である。ヨークシャー地域にはかなり高いスキルをもった homeworker が、アパレル関連の仕事を担当してきたが、仕事が減るにつれて、そうしたスキルが低下していると指摘している。「産業の空洞化」の一面がうかがえる。

技能の高い homeworker は工賃を上げるよう要求する新しい現象さえ見られる。高技能の homeworker は高い工賃を受け取っているが、全般的な繊維産業の中の homeworking を考えた場合、海外移転によって仕事から離れてしまうワーカーが生じ、そういうワーカーのスキルは低下する。社会全体として考えると、いったん失ってしまったスキルは元に戻ることはない。それに加えて、スキルのある homeworker は自分の子どもには不安定な homeworker をやらせたいとは思っていない。（HCC における聞き取り）

そして2003年5月13日付け BBC ニュースには中国に生産拠点が移転することによる homeworker への影響を伝えるニュースがある。南ウェールズ州において、クリスマスラッカー製造のスワンテックス社が中国移転により約200の homeworker が仕事を失ったというもの。同社では、1999年から中国での生産を開始、当初は品質に問題があったが、近年では改善されてきており、年々生産量を増やしているという。

(45) TUC では、テレワークを中心に社会的なインパクトについて検証する部局の担当者に面会し、ILO177号条約、テレワーク協約を、2003年のILO総会で議論となったエージェンシーワーク勧告案に関連づけて考えるような見解をお持ちだろうかと質問してみた。しかし、そのような関心はもっていないとの回答であった。

(46) レスター市は過去20年間キャンペーンを支援してきたが、近年、議会政党勢力の構成が変わってしまい（労働党→保守・自民の連立）、資金提供を受けられないでいる。[レスター大学] ちなみに、同じような政治的な理由から各地の low pay unit の活動が休止になってしまっているという。