

第1部 第4章 ドイツにおける在宅ワークの保護と現状

はじめに

本稿は、2003年4月より文献調査を開始し、同年12月に現地調査を実施し、その後シンポジウムの開催を通して再びドイツ関係者に確認を取り、更なる文献調査を行い、作成したものである。現地調査での訪問先は、ドイツ使用者団体連盟（以下、BDA）、ドイツ労働組合総同盟（以下、DGB）、経済労働省（以下、経労省）、ポッフム・ルール大学（以下、ポッフム大）、ハンス・ベックラー財団（以下、ベックラー財団）、雇用連邦庁所管の労働市場職業研究所（以下、労働研究所）である。本文中の聞き取り調査による部分には、括弧付きで訪問先が示されている¹⁾。

なお、ドイツにおける在宅ワーカーに関する法律的視点からみた保護制度の詳細については、本報告書第2部第3章（以下、小俣論文）を参照されたい。

本稿の構成は、以下の通りである。

1. 在宅ワークの保護政策の歴史的変遷
2. 在宅ワークの分類と保護法制の特徴
3. 在宅ワークの実態把握
4. 国の施策に関する事項
5. 在宅ワークに関するその他の法的保護制度
6. 在宅ワークに関する国際条約・協約

上記の流れで報告を行った上で、最後に若干のまとめと日本への示唆を提示する。

1. 在宅ワークの保護政策の歴史的変遷

はじめに、現状考察の一助とするために、現地調査や文献調査を通じて浮かび上がってきた、ドイツにおける在宅ワークの保護政策の歴史的変遷について整理を行う。

ドイツの「情報通信機器を利用した在宅ワーク」に関する保護政策は、在宅ワークそのものを保護するのではなく、時代とともに新たに出現した複数の労働問題に対応した結果として、副次的に在宅ワークへ適用されているのが現状である。以下にその歴史的経緯を概観する。

ドイツで、初めて家内労働法が成立したのは、1911年である²⁾。同法は、製造加工を行う家内労働者を対象にしてきたが、情報・サービス業の発達に伴う時代の要請に応じて、1974年（1975年施行）に改正が行われ、事務労働（buroarbeit）も保護対象として含めるよ

うになった。これにより「宛名書き」、「テープ起こし」、「文書入力」、「データ入力」など比較的単純な事務労働全般が、家内労働の保護対象として加えられた。この事務労働には、情報通信機器を活用する在宅ワークも含まれる。

一方、情報産業の進展は、1980～90年代にかけて中高度の技能を有する自営の在宅ワーカーを多数出現させ、このような在宅ワーカーの法的立場が議論となった。当時、情報通信機器を活用する自営の在宅ワークは、飛躍的な成長・拡大が期待され、「テレワーク立法」の可能性も模索された。しかし、最終的にはテレワークが有するその複合的性質ゆえに、立法は見送られた。更にその前後に少子高齢化に伴い、労使の社会保険負担額が年々増加した。その結果、社会保険負担を逃れるために、在宅ワークに限らず自営を選択する若年層が増加し、社会保障制度に深刻な影響を与えていた。こうした目的による自営業者の増加は、個別の契約に関する紛争も多発させ、問題となった。このような新たな事態に対処する為、判例により被用者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)³⁾ や見せかけの自営業者 (Scheinselbständige)⁴⁾ という概念が形成されるとともに、法改正を通じて自営業者の社会保障制度への再取り込みと、被用者性の認知拡大による紛争の解決が図られた。この解決策には、情報通信機器を活用する自営の在宅ワーカーも対象に含まれたが、自営業の保護の強化と被用者層への取り込みは、発注者の心理的な発注意欲の減退という一面も同時にもたらし、自営の在宅ワーク分野の成長発展の抑制要因となった。

現在のドイツにおいて、労働法上の大きな議論となっているのは、情報通信機器を活用した被用者の在宅ワークである。情報通信機器の普及によって各企業でテレワークの導入が促進されたことに加え、前述の自営業者の被用者性の認知の拡大も、被用者の在宅ワークが抱える問題が注目される一因となっている。具体的には、主に雇用主による時間管理や情報通信機器の提供のあり方、整備の方法などが議論の中心となっている。

2. 在宅ワークの分類と保護法制の特徴

以上の在宅ワークの歴史的変遷からも分かるように、在宅ワークには、様々な就業形態が存在する。以下、表 1-4-1 でドイツにおける在宅ワークの分類を行った上で、表に従ってそれぞれに呼応した法的保護制度の特徴を見ていくこととする。

この分類表で特に注目したいのは、I. 被用者型のうちの「②見せかけの自営業者」、及び「Ⅲ. 被用者類似型」である。ドイツの保護法制の特徴として「見せかけの自営業者」や「被用者類似の者」という概念が確立しており、自営者と被用者の中間に存在するグレー領域の就業者に関する保護法制が整っていることが挙げられる。なお、自営型在宅ワーカーへの実際の適用状況については、「見せかけの自営業者」とする判例が多い【ボッフム大】。

表1-4-1 ドイツにおける在宅ワーカーの分類と保護⁵⁾

在宅ワーカーの分類	従属状況		適用される法律	社会保険制度への加入義務
	人的従属性	経済的従属性		
↑ 強 被用者性 弱 ↓	I. 被用者型 (Tearbeit) ① 企業従業員 (Arbeitnehmer) ② 見せかけの自営業者 (Scheinselbständige)		労働契約法、労働保護法など	公的社会保険への加入義務あり
	II. 家内労働型 (Heimarbeit)		家内労働法など	公的社会保険への加入義務あり
III. 被用者類似型 (Arbeitnehmerähnliche Personen)		△	労働保護法の一部など (解雇保護適用に制限あり)	特定の社会保険への加入義務あり (例: 自営芸術家の社会保障制度)
IV. 自営型 (Selbständige)		×	民法、商法、その他の通常の法律	公的社会保険への加入は任意

(2003年12月 ポッフム大学ヴァンク教授の聞き取り調査により作成)

(1) 在宅ワークの用語と定義

分類表を見ていく前に、まず在宅ワークの用語の定義について確認を行う。ドイツにおいて、今回の調査対象とした「在宅ワーク」に相当する用語は、厳密な意味では存在しない。ドイツでは、「テレワーク (Tearbeit)」という用語を使用した場合、その単語自体が「被用者型在宅ワーク」を示してしまう⁶⁾。また「自営型在宅ワーク (Selbständige Tearbeit)」とすると、それ自体保護の必要がない独立した在宅ワークという意味を含んでしまう。そのため「在宅ワーク」を敢えて近似的に表現するとすれば、小俣論文でも使用されているように「テレ家内労働者 (Teleheimarbeit)⁷⁾」という造語を使用するのが妥当と思われる。実際の調査では、在宅ワークについて「情報通信機器を活用して自営・請負契約に基づきサービスの提供を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの」という定義を行い、調査対象の絞り込みを行った。

(2) 被用者型在宅ワークの保護

ここでは、在宅ワーカーの中でも潜在的に数が多いと推測されている「見せかけの自営業

者」の在宅ワークについて見ていく。

「見せかけの自営業者」については、1990年当初から問題が顕在化し、長い間、議論が行われた。その結果、1998年に「見せかけの自営業者」を「被用者」と見なすことを明文化した法律「社会保険における修正と被用者権の確保に関する法律（修正法）」が施行された【ポッフム大】（巻末に関連資料の和訳を掲載）。同法律によると、自営型在宅ワークで、以下の指標のうち少なくとも3つ以上を満たすものは、被用者として認められることが想定される。

- ① その者が自己の活動との関連で、雇用関係に基づく労働報酬が月に通常630マルクを超える、保険加入義務のある被用者を常時雇用していない場合。
- ② その者が長期にわたって実質的に1名の発注者のためにのみ活動している場合。
- ③ その者の発注者または同等の者が、被用者（自社の従業員等）に相応の活動を常時行わせている場合。
- ④ その者の活動が、企業取引の典型的な特徴を認めさせるようなものでは無い場合。
- ⑤ その者の活動が、外観的特徴からして、同一の発注者のために雇用関係に基づいて以前行っていた活動に相当している場合。

この法律が施行された背景には、1990年代前後に自営型在宅ワーカーが急増し、被用者性を求める裁判が多数行われたことがある【ポッフム大】。なお、この「見せかけの自営業者」としての在宅ワーカーは、労働裁判を通じてのみ認定される面もあることから、公式数字は存在しない。しかし潜在的には、自営型在宅ワーカーのうちのかなりの人数が相当すると考えられている【経労省】。また、1995年に労働市場職業研究所が行った調査では、「見せかけの自営業者」として認定される可能性がある自営業者は、約51万～61万人と推測されており、その中に自営型在宅ワーカーも多く含まれている可能性が高い。

（3）家内労働型在宅ワークの保護

1974年に、家内労働法（Heimarbeitsgesetz）が適用拡大された⁸⁾。これにより宛名書きや封書入れなどの事務労働（Buroarbeit）も法的保護を受けることになった。それと引き替えに所得税と社会保険料負担の義務も生じた（巻末に家内労働法の和訳を掲載）。

この事務労働のうち、情報・通信機器を使用した在宅ワークをしている者の割合は、約3分の1程度と推測されている【ベックラー財団】。

経済労働省によると、家内労働における在宅ワークのほとんどは、テープ起こし、データ入力、文章入力など、比較的低度のコンピューターワークであり、高度で専門的な在宅ワークを行っている家内労働者は含まれていないという事であった。法律解釈上は適用の可能性もあるが、実際に家内労働者として届けを出して認定を受けている人はあまり存在しないと思われる。また、1974年の家内労働法の改正について政府は、「全ての問題が解決されたとは言えないが、家内労働型在宅ワーカーを保護する対策にはなり得た」という一定の自己政

策評価を行っている【経労省】。

（４）被用者類似型在宅ワークの保護

ボッフム大学のヴァンク教授によると、「被用者類似の者」については、自営業者の中でも芸術や放送関係などの特定職種に原則として適用されている。就業内容や遂行方法に関して人的従属性は認められないが「同業者が多く、報酬等の就業条件の低下を招きやすいため経済的従属性が高い」との理由により、労働法の一部適用と職種に応じた特定の社会保障制度への加入が認められている。この背景には、昔からドイツが社会的に芸術と深い関係にあり、歴史的に芸術関係者への保護を手厚く行ってきた経緯がある。その後この保護の手法が、「被用者類似の者」という法律上の概念として認められ、更に自営業の放送関係者へ適用拡大された。被用者類似の概念は、1974年のドイツ労働協約法の改正の際に、明文化されている。

なお、被用者類似型在宅ワークの法的適用の詳細については、小俣論文を参照して頂きたいが、かつてドイツでは、自営型在宅ワーカーを被用者類似の者としての典型職業に加えるか否かについて議論が行われた時期があった。しかし実際に在宅ワークという就業形態を根拠として被用者類似の者と認定された事例は、ほとんど存在していない。通常は、自営型在宅ワーカーの被用者性が問われた場合、前述の「見せかけの自営業者」の概念で解決が図られることが多い【ボッフム大】。

（５）自営型在宅ワークの保護

自営業者とは、労働時間や業務の遂行方法などについて、自らの裁量で行うことができる者を指す。この者は、人的にも経済的にも従属しておらず、交渉能力が高く、営業に関するリスクを自身で負っていること、高度な専門業務を遂行している、もしくは専門的資格を所持しているなど、労働法による保護の必要がないことが要件となっている【皆川 宏之『「契約労働者」保護の立法的問題』ドイツにおける被用者概念と労働契約 日本労働法学会誌102号166～183頁 2003年10月】。

ドイツ経済労働省によると、自営業者には、①交渉能力の高い税理士や弁護士などのアカデミックな人々（Freiberuflich：自由業）と、②警備員、セリ市人、建設工務店など、業界で特別な認定システムのもとで、有資格職業として自営している人々（Gewerbetreibende：工商業者）に大きく分けられる。このような自営業の人々は、弱い立場として保護を要するものとの認識はなされていない。高度で専門的な業務を自営で行っている在宅ワーカーについては、前者のアカデミックな自営業（Freiberuflich）の枠に入ってくることが多いが、通常保護の対象とはならない【経労省】。

(6) 在宅ワークの保護の現状に関する労働関係者の認識

ドイツでは、就業の形態によって表1-4-1のいずれかの在宅ワークに分類され、それに対応した法的保護を受ける。在宅ワーカーの保護の現状については、各労働関係者ともそれぞれの立場から異なった見解を示している。しかし共通しているのは「ドイツにおける在宅ワークの保護制度は十分に整っており、これ以上の法令制定は不要である」ということである。以下に各組織の見解を紹介する。

ア. ドイツ使用者団体連盟 (BDA)・・・在宅ワークの保護規制が強すぎて弊害が生じている。

在宅ワークについては、ドイツ国内の既存の法律でほとんど保護されており、新たに法律をつくる必要は感じていない。むしろ保護規制が強すぎるために企業側として発注が難しいのが現状である。確かに在宅ワーカーについては、被用者にも事業者にもなり得るという点で非常に存在が曖昧かつ難しい面がある。しかし現在までのところ、事業者 (Unternehmer) としてドイツ使用者団体連盟に加入している在宅ワーカーはいない。ドイツ使用者団体連盟は、在宅ワーカーへの発注について会員企業にコンサルテーションを提供する立場にある。ドイツの法律は、基本的に弱い立場の就業者に手厚い保護を与えている。また、在宅ワークの問題は、基本的にITワークの中でも単純作業も含む下層のグループに焦点を当てた問題であるが、現在のドイツにおける在宅ワークの最新かつ最大の動きは、企業内で指導的立場にある業務も在宅ワークで行う領域になってきているということである。

イ. ドイツ労働組合総同盟 (DGB)・・・在宅ワーカーの組織化は非常に難しく、労組の支援が届きにくい

在宅ワーカーについて、法律制度の面ではすでに整備されているので、今後更なる特別な保護法令が必要とは考えていない。労働協約など実施面では問題点があるが、現時点で対象数が極めて少ないため、そうした問題点について世間的関心はあまりもたれていない。労働組合としては、在宅ワーカーのようなグレー領域の人々を支援していきたいとの考えはある。しかし DGB としては、こうした在宅ワーカーの人々が自主的に支援を求めてくる、もしくは社会問題化しない限り、組織化の対象としては考えにくい。また、そもそも在宅ワーカーは、組合にとって数の把握や存在等の把握が非常に難しい存在である。なお、在宅ワーカーを対象としているわけではないが、金属産業労働組合 (以下、IG メタル) などは、家内労働者を中心とした支援を行っている。

ウ. 経済労働省・・・在宅ワークに関する新たな政策の動きはない

在宅ワークは、統合的な法律が存在しないため、非常に複雑かつ混乱した領域である。1996から97年にかけてテレワーク法を立法すべきかどうか、大きな議論が行われた。しか

し在宅ワークがもつその複合的性質ゆえに立法については見合わせたという経緯がある。その後、特に新たな法制度やガイドライン制定の動きはない。

エ. 専門家・・・在宅ワーカーに関するテレワーク立法の動きについて

かつてドイツでは、テレワーク法を成立させようとする動きがあった。これは15年にわたる長い議論であったが、結局未だに成立していない。1980年後半の当時は、企業や事業所、個人の在宅ワーカーなど、情報機器を活用した在宅ワークに関する雇用管理や労働保護の実施水準の個別格差が大きく、一定水準の保護を行う必要があるという観点から、被用者概念や事業所概念、テレワークの雇用管理方法に関する規定を行うことを模索していた。しかし現在は、実際に必要かという議論で止まってしまっている。理由としては、自営型在宅ワーカーで、法的保護が必要な人の割合が非常に少ないためである。また法的規制や保護が必要な在宅ワーカーにとっては、現在の法律で部分的な保護が十分に可能となっているためである【労働研究所】。

3. 在宅ワークの実態把握

以下に、在宅ワーカー数の把握、在宅ワークの選択理由、成果物に対する評価、発注に関する需給システム、労働協約との関わりについて報告する。

(1) 在宅ワーカー数の把握

家内労働型在宅ワークについては、発注者（Auftraggeber）・仲介者（Zwischenmeister）および家内労働者（Heimarbeiter）の把握に関する法律が存在する。把握方法は、発注者（仲介者）による家内労働者名簿の作成と届け出制による。届け出制としている理由は、家内労働の労使間の恣意的な取り決め状態を防ぐため、州最高労働官庁又は州によって定められた機関に対し、いつ家内労働関係になったかを報告し、半年ごとにリストを提出する義務がある。

家内労働者の登録方法については、ドイツでは行政が自ら出向いて登録を促すため、かなり正確な数字となっている。また、発注者側からも登録を促すよう指導がなされる体制になっている。また家内労働者も登録することによって、法律上の保護を受けられるため、自らの利益保護のために登録を求める者が多い【経労省】。

その他、在宅ワークに関する就業者数の把握は、関係者によってまちまちで正確とは言い難い。しかし主な傾向として「被用者型在宅ワーカー数の増加と家内労働型在宅ワーカー数の減少」という共通性がみてとれる。

ア. ドイツ使用者団体連盟 (BDA)・・・被用者型在宅ワーカーは急増している

自営型在宅ワーカーで、家内労働法の適用を受ける者は非常に少ない。家内労働者の数自体も減少が続いている。製造業のみの例となるが、昨年時点で、パッキング関係の家内労働者が2550人、かつら作成が41名、工場からの下請け作業全般が230名となっており、家内労働法の適用対象である在宅ワーカーも同様に少人数であることが推測される。一方、被用者型在宅ワーカーの数は、1994年に15万人であったが、5年後の1999年には156万2000人と急激に増加しており、被用者全体の約4.4%を占めている。現在でもその数は増え続けており、ドイツでは、他のヨーロッパ主要国よりも急激な勢いで被用者型在宅ワークが浸透している。

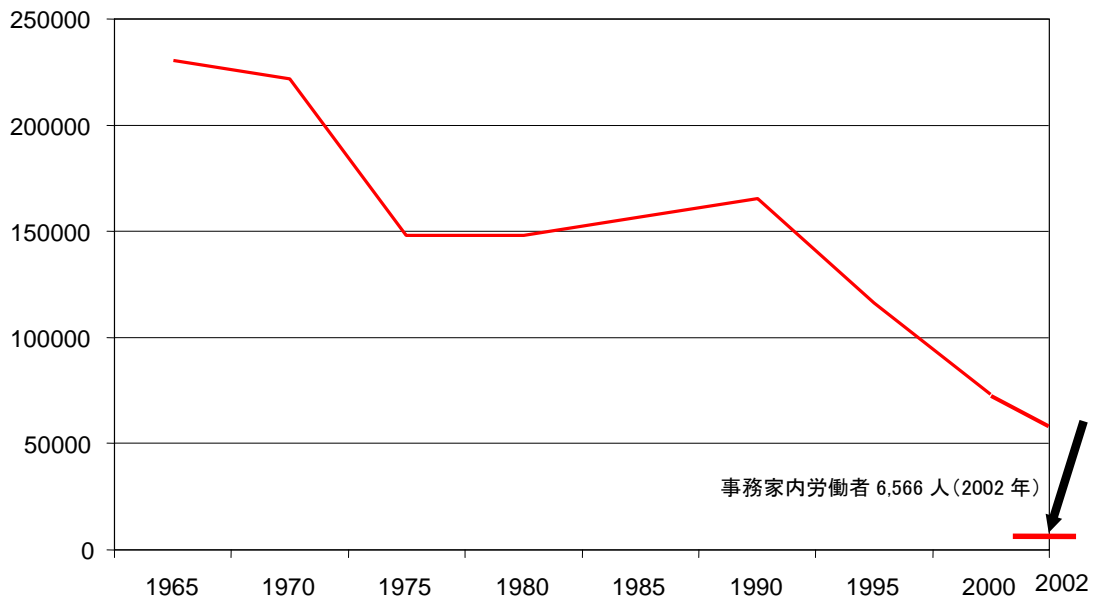
イ. ドイツ労働組合総同盟 (DGB)・・・在宅ワーカーの推計値は、約3万人

ドイツでは、旧来から組み立て、電気金属加工等の分野で家内労働が存在した。就業者は、女性や障害者が多く、その特別の保護の必要性から家内労働法が成立した。しかし、産業の自動化とともに、家内労働者数は減少し続けている。近年になり、情報産業の進展により、家内労働法に在宅ワークのような就業形態も含めるようになった。今回の調査で定義されている在宅ワーカーの数は、ドイツでは、公表されていない。家内労働型在宅ワーカーと弱い立場にある自営型在宅ワーカーを合わせても、推計で3万人に満たず、極めて少ないと考えている（参考：日本の在宅ワーカー数の推計17万4000人／97年10月在宅調査 JIL）。

ウ. 経済労働省・・・減少を続ける家内労働型在宅ワーカー

家内労働型在宅ワーカーは明らかに減少している。1987年に約16万人弱存在していた家内労働者の総数は、2002年の統計で約6万人弱と3分の1近く減少している。その中で在宅ワークを行っている家内労働者も減少している。減少の理由は、①情報通信機器の普及により文章入力など単純作業の受注が減っていること、②作業価値の低下による単価の下落が続いていること、③企業の発注先が、費用の安い東欧などへ海外流出していること等が挙げられる。また、家内労働法の適用を受けている在宅ワーカーや保護の必要な自営型在宅ワーカーは、極めて少ないと推測されており、彼らのための単独の立法等は考えられていない。なお、家内労働型在宅ワーカーを含む家内労働者に関する主な政府公式数値は、次の表の通りである。

図表 1-4-2 ドイツにおける家内労働者数の推移(1965～2002)



(資料出所：ドイツ労働市場職業研究所、ドイツ経済労働省)

図表 1-4-3 家内労働者数の推移 (家内労働型在宅ワークを含む)

部門	1991 年	2001 年	2002 年
家内労働者総数 (全 16 部門の合計)	166,947 人	65,907 人	59,961 人
事務労働者総数 (在宅ワーク含む)	10,822 人	6,760 人	6,566 人

(資料出所：ドイツ経済労働省 家内労働課)

図表 1-4-4 ドイツの家内労働に関する発注者・仲介者数と推移

部門	1991 年	2001 年	2002 年
発注者・仲介者総数 (全 16 部門の合計)	9,394 人	5,886 人	5,541 人
家内事務作業 (在宅ワーク含む)	559 人	461 人	466 人

(資料出所：ドイツ経済労働省 家内労働課)

エ. 専門家・・・家内労働型在宅ワーカーは、推計 2 千人程度

家内労働型在宅ワーカーは、非常に少ないため、労働法の分野で研究をしている者は、残念ながらほとんど存在しない。在宅ワーカー全体の 2～5%程度であり、残りの 95～98%

は被用者型在宅ワーカーと推測されている。また、被用者型在宅ワーカー数については、基本的に信頼される数字はない。80万とも200万と言われているが、上昇しているという感覚はある。家内労働型在宅ワーカーについては、確実に衰退している【ポッフム大】。

在宅ワーカー全体では、被用者型在宅ワーカーが急増している。また、自営業者全体で見ると、主として情報機器を使用している人達は、50万人くらいで、全体の自営の約4～5割である。その中で保護を必要としている「見せかけの自営業者」は更に半分以下と推測されている。それとは別の概念で、家内労働法の改正後、加えられた事務労働者の中に在宅ワーカーがいるが、非常に数は少ない。6000人強の事務家内労働者数のうち、情報機器を活用して在宅ワークを行っている者は、約2000人程度と推測されている【バックラー財団】。

労働市場職業研究所は、近年ドイツ連邦政府の委託を受けて「新自営業の実態把握のための調査」を実施した。この調査によると、自営業者の中で、グレー領域にある自営業者は、約90万人強で、「見せかけの自営業者」に該当するのはその約半数とされている。なお、この「見せかけの自営業者」のうち、主として情報機器を活用している者の割合はさらにその半数で約20万人強と考えられている【労働研究所】。

（2）在宅ワーク選択の理由

在宅ワークを選択している理由は、ほぼ日本と同様であり、主な選択理由は育児や介護などである。しかしここで留意すべきは、上記のような理由で仕方なく在宅ワークを選択する女性の割合は、日本と比較して少ないことが推測される点である。ドイツでは企業における育児休業制度が十分に整備されているため、日本のように消極的理由からキャリアを中断して在宅ワークを選択するのではなく、自ら積極的に育児にかかわりたいと希望して選択している可能性が高い。また、テレワークに関する事業所協定（Betriebstarifvertrag）の締結事例が年々増加していることから見てとれるように⁹⁾、企業における在宅ワークの導入も促進されており、従業員としての安定した立場を捨ててまで在宅ワークを選択しようという動きはここでは、見受けられない。以下に労働関係者の見解を紹介する。

ア. ドイツ労働組合総同盟（DGB）・・・自営型在宅ワークが普及していない理由

もし在宅ワークを家内労働的に選択している者がいれば、本当にやむにやまれぬ事情によるものと推測できる。在宅ワークがドイツで広まっていない（割合が非常に少ない）理由として考えられるのは、東京のような通勤圏人口が約1200万人という巨大都市がドイツには存在しないこと、長い通勤時間や満員電車などの問題があまり無いことなどが挙げられる。通勤時間も大変短く、企業に属しながら自由に在宅勤務を選択できることが多い現状で、安定した地位を捨ててまで在宅ワークを選択する者は少ない。また出産、育児の時も3年間は企業に属しながら子育てに専念できるなどの法律制度面が整っているため、日本のようにキャリアを中断しなければならないというケースはあまり発生しない。

イ. 経済労働省・・・在宅ワーク選択の理由は育児や介護

家内労働型在宅ワーカーが在宅ワークを選択している理由は、日本とよく類似しており、やはり育児や介護によることが多いと認識している。

ウ. 専門家・・・短期間の在宅ワーク希望者と長期間の在宅ワーク希望者

日本では、出産や育児のために企業を一度退職し、以前の技能を生かして主婦などが在宅ワークを行うことが多いと聞いている。しかし、ドイツでは、出産のための一時休暇が母性保護法により3年間と決められているため、多くの者は、退職せずにいることが多い。【ポッフム大】。

そもそも在宅ワークを選択する人は、主に女性が多く、育児や介護などのための一時的な就業という意識が強く、つなぎとしかみていない。そのため、育児や介護の問題が解決次第、企業に戻ろうとする動きが非常に強い。在宅ワークは、一時の解決策という程度の比重であり、これからもそうであると認識されている。また、在宅ワークを長期間行っていると、社会的接触（social contact）が断たれて、ひきこもりのような状態になってしまうという問題もある。時代とともに変化する可能性はあるが、ドイツでは、元来仕事というのは、上司や同僚との対面接触などによって日々成長するものであると考えられる傾向が強い。一方、通勤の難しい身障者への適用という問題については、在宅ワークに関する議論が盛んであった当初、「在宅ワークは、身障者に適した仕事ではないか」という主張が多数派を占めた。しかし専門家が、実際障害者の意見をまとめてみると、障害者によっては、自宅にひきこもって在宅ワークを行うよりも、外部との接触を通じて、社会的インテグレーション（統合）を望んでいる傾向が強い事が判明した。そこで、現在では障害者の積極的な雇用対策としての在宅ワーク支援というよりは、希望する障害者に対する個々の支援論が優勢となっている【労働研究所】。

（3）成果物に対する評価

ドイツでは通常、契約を詳細に定め、信頼のおける在宅ワーカーに委託する。また、仕事に対する評価は、発注者独自の基準で行われている。期待され得る業務を行わなかった在宅ワーカーについては、次回から発注しなくなる【BDA】。もし期日までに納品されなかったり、契約書通りの仕事を行わず、発注者に損害を与えたりした場合には、契約書や納品書、成果物を物的証拠として労働裁判所で争われることになる【ポッフム大】。

（4）発注者と在宅ワーカーの需給調整システム

現地調査の結果、ドイツにおける自営型在宅ワーカーの多くは、以前その職場で働いていたが、たまたま何らかの事情があって独立した者が多く、企業もこのように人柄や技能について把握済みの者に対し発注することを好む【BDA】。しかし、一方でインターネットサイ

ト等を通じた求人ホームページも多く存在しており、在宅ワークに関して通常面談などを実施して取り決めをする必要はなく、基本的には電話や書面、インターネットを通じて行われることも多い。最近ではインターネットを通じたメール文書も法的拘束力のある文書として認められるようになったため、その傾向はますます加速している【経労省】。

しかし近年、自営型在宅ワーカーに発注している企業は以前より多くはない。「見せかけの自営業者」などグレー領域の在宅ワーカーに関する保護の強化が影響しており、こうした保護規制の強化が逆に自営型在宅ワーカーへの発注を妨げているためである。また、労働組合や労働協約の枠でこのような在宅ワーカーをくくろうとする動きもあり、その場合、企業や発注者にとって、在宅ワーカーに発注するメリットはますます減少してしまう。発注してしばらく経つと、「見せかけの自営業者」の適用条件を満たし、被用者としての権利が発生する可能性があり、特に優秀な在宅ワーカーに長期間発注し続けようとする、結局は機材提供や雇用管理義務、会保険料の支払い義務などが生じるリスクが高くなる。以上のような事情により、在宅ワーカーに依頼するよりも、専門業者や社内の従業員に依頼しようとする傾向が体勢を占めている【労働研究所】。

（５）在宅ワーカーの労働協約について

家内労働型在宅ワーカーについては、各州で発注者団体と労働組合が共同で、家内労働委員会を形成している。この家内労働委員会で決定される内容は、労働協約とかなり類似しているが、拘束力は弱い。そこで労働協約と同じ拘束力をもたせるべきであるという運動が現在行われている。なお、家内労働者も法律上、事業所組織法の第6条により、従業員代表委員会の設置が可能である¹⁰⁾。しかし、家内労働型在宅ワーカーが実際に委員会を設置し、労働協約が締結されたという実績は無い。被用者型在宅ワーカーについては、事業所別労働協約の締結事例が多く存在している【バックラー財団】。

4. 国の施策に関する事項

ドイツにおける在宅ワーク希望者への支援、中間システムに関する支援、及びトラブル発生時の相談指導体制について報告する。

（１）在宅ワーク希望者への支援（広報啓発、情報提供、相談、技能付与のための講習）

以下、雇用連邦庁所管の労働市場職業研究所のドスタル研究員により得た情報を報告する。

在宅ワーカーに対する技能付与のための講習については、1990年代に雇用連邦庁(Bundestalt für Arbeit)により実施された。具体的な経緯としては、在宅ワークが新たな働き方として注目をされた1990年代に、在宅ワークによって起業したいという人々（主に育

児が終了し、キャリアの再会を望む失業中の中年女性が中心) を対象として基本的な情報処理技術と営業活動面での指導を行い、自営型在宅ワーカーとして活動できるように育成し、資格認定を行った。しかし自立促進を目指してみたものの、講習を受講し終えても、結局それだけでは不足で受注があまり続かず、市場で勝ち残れないということが徐々に判明した。そのため雇用連邦庁はそれ以降の情報処理技能講習の提供を停止している。特に場所を選ばぬ働き方ということで、地方をベースに様々な講習を行ったが、都市と地方を結び、地方の雇用創出に一役を買うであろうという当初の予想に反し、期待したほどの成果は見出せなかった。企業側としては、社外に無理に発注しなくとも、政府が実施した講習会レベルの情報処理技能を有する者は自社内に大勢おり、また、社外に発注すると「見せかけの自営業者」のようにかえって雇用管理が煩雑化し、余計な費用がかかる危険性もある。そのため以前雇用していて、技術と仕事をよく熟知している人ならともかく、全く見ず知らずの地方の在宅ワーカーに発注するというニーズが生まれなかったのである。その上、データ保護の問題も絡み、結局情報技能講習や資格認定を受けた女性達には、あまり企業からの発注が来なかったのである。

このほか雇用連邦庁は、同時期に在宅ワーク促進に関する情報キャンペーンやテレセンターの設立（主に東西ドイツ統一後、東ドイツの農村地区で雇用創出策として試みられた）などを実施し、様々な支援政策を試みている。具体的には、農村地域で使用されなくなった小学校などを利用し、最新の情報インフラを整備し、中級レベルの情報技能を有する人々を雇用して、タイピング、会計、ウェブサイト制作やコールセンター業務を行ったのである。ここで勤務する在宅ワーカーは、通常の被用者として位置づけられ、公共事業体が雇用主となった。しかしこのようなテレセンターの運営会社のほとんどは、数年間の政府資金援助が終了した後、一般市場で事業を展開する経験に乏しく、安定した雇用関係を続けられるほど地域や民間からの発注が得られなかったため、10年を経た現在は閉鎖されてしまっている。政府の助成金を受けずに始まった少数のテレセンターのみが市場に参入し、成功している。現在は、在宅ワーク支援政策の一部が、ハルツ委員会の答申を受けた労働市場改革政策の中で「Ich AG (me.ink) 私・株式会社」という支援プロジェクトに引き継がれている。これは、失業中で起業を希望する者に対して、失業手当を一括で支払い、起業時の初期資金に充当させるという政策である。このプロジェクトにより起業した者の約半数が情報関連の業務に就いている。2003年秋より開始されたこの支援政策の成否については、2004年末の政策評価で明らかになる予定である。

(2) 仲介システムに関する支援

家内労働型在宅ワーカーに関する発注者・仲介者をめぐるトラブルはほとんど見られない。最終の発注に関して、全て登録が必要で、また行政の方からの指揮監督もあり、そうしたトラブルを避ける対策が十分に採られているためである【経労省】。

ただ、自営型在宅ワーカーについては、仲介システムに関していくつかの政策支援が試みられている。在宅ワークに関する仕事の情報を提供する公的仲介機関が政府援助によって設立され、バーチャルエージェンシーもいくつか誕生しているが、現在までのところ政策的に成功しているとは言い難い。その理由について労働市場職業研究所のドスタル研究員は、在宅ワークにおける「信頼性」という要因を挙げている。信頼を築くには、長期的な協力によって形成される人間関係が必要であり、これは通常の形式的な評価や能力で図れない。その意味で公的機関であるとしても仲介機関を通じた顔の見えない取引には促進がし難い面があった。更にもその強い匿名性により、デリケートなデータが自社以外の在宅ワーカーに渡される際のデータ保護の問題も阻害要因となっている。

また、自営型在宅ワークに関しては、仲介トラブルも存在する。在宅ワーク業務を発注する際に不当に高価なハードウェアやコンピューター設備を販売し、在宅ワーカーが購入後、一切発注しなくなるなどの悪徳仲介業者の問題がある。しかし自営の分野では、このような発注に関する営業判断リスクは在宅ワーカー自身に課されており、詐欺かどうかの判断も大変難しい。労働組合などが、悪徳仲介業者の摘発活動などの支援を行っている例もあるが、根本的な解決には至っていない。

ドイツでは、現在自営に関する在宅ワークの仲介システムに関する公的資金援助は行われていない。一部のウェブサイトなどを通じて労働組合とタイアップしたコンサルタント業務を提供しているところもあるが、コンテンツも古く、個別の相談のみに限られており、また相談内容も被用者型在宅ワーカーによるものが多い（詳細については後述）【労働研究所】。

（３）トラブル発生時の相談指導体制

ア．労働裁判所

ドイツでは、家内労働型在宅ワークに関して、仲介業者等をめぐるトラブルはあまり発生しない。しかし仮に賃金不払い、または合意した賃金額の不払いなどのトラブルが起こった場合、労働裁判所が紛争処理機関となる。

労働裁判所は、雇用関係や労使関係において生ずる労働事件を管轄する包括的な司法的紛争処理機関としての役割を負う。その特質は、①非職業裁判官の関与（労使代表）、②迅速な処理、③和解重視、④安い費用、⑤非職業的訴訟代理である。このような特質によりドイツでは、労働裁判が非常に身近で簡易に利用できるため、ほとんどの労働者（特に自営的在宅ワーカー）は、相談窓口に頼らず労働裁判所に行く場合が多い。

＜グレー領域の在宅ワーカーにおける紛争事例＞

最近多発している紛争事例としては、企業がプログラミングを自営型在宅ワーカーへ発注し、その業務に関する報酬のみを支払う契約書を取り交わしたにもかかわらず、半年以上にわたるその業務が終了した後、人的・経済的従属性が強いとして、在宅ワーカー側が従業

員と同様の社会保険料も含めた報酬額を要求するケースがある。こうした紛争については、まず労働裁判所で解決が図られる。

イ. 行政による相談体制

家内労働型在宅ワーカーのための相談窓口のようなものは特に設けてないが、その他の代替制度として、日本での労働基準監督署に相当する機関が存在している。家内労働者に代わって行政が発注者を訴えることも可能である。しかしこの機関は、家内労働者の為に特別に存在するわけではなく、労働保護全般の窓口として機能している【経労省】。

ウ. 民間による相談体制

ハンス・ベックラー財団のカンプ氏によると、在宅ワーカーの紛争処理機関については、基本的には労働裁判所があるが、いくつかの民間の相談窓口は存在する。バーデン・ヴュルテンベルク州のシュトゥットガルトにある「TELEVISA」という組織、もしくはバーデン・ヴュルテンベルク州政府と労働組合からの資金によって運営されている「Ambenderplatform」という組織（「TELEVISA」の提携組織でもある）などが相当すると考えられる。「Ambenderplatform」は、主に DGB によって運営されており、フォーラムやシンポジウムなどを開いて在宅ワークに関する問題を抱えた人達が情報交換を行う場なども提供している。その他、「OnForTe」¹¹⁾という団体がある。OnForTe は、在宅ワーク推進のためのパイロットスキームとして創立されたコールセンターである。ドイツ教育研究省（Federal Ministry of Education and Science）、ドイツテレコム、ドイツ郵便労組（現 Ver-di）、IG メタルらの支援を得て1997年に創設され、在宅ワークの導入に関する相談窓口となっている。主に企業におけるテレワーク導入に関する相談が中心だが、必要であれば自営型在宅ワークの相談も受け付けている。しかし実際は、OnForTe では、自営型在宅ワークに関するトラブル相談はほとんどなく、在宅ワークを希望する従業員や在宅ワークの導入を検討している企業からの相談が多く、その導入手法に関する助言を主に行っている。

また、このような組織の趣旨は、あくまで相談窓口であり、トラブル相談の場合には、紛争の調停等は一切行わず、弁護士を紹介を行うのみである【労働研究所】。

この他、被用者型在宅ワークを対象としてハンス・ベックラー財団では「分析及び導入のための手引き（Analysen und Handlungsempfehlungen）」と題したテレワークに関する CD-ROM を作成して配布を行っており、その中で在宅ワークの導入や相談を受け付ける窓口の団体リストを掲載している。

（４）労働組合と行政の連携

労働組合と州の社会庁との連携

家内労働分野において、在宅ワーカーそのものではないが、木材、プラスチック、金属電

気、装飾、皮製品、服など加工を行っている家内労働者を対象にIGメタルが組織化を行っている。家内労働者によっては、基本的に立場が弱い為、発注者へのしがらみ等から労働裁判所へ訴えにくいケースもある。そのような人々のためにIGメタルが、訴訟支援を行ったり、家内労働者のための賃金協約の締結などを行っている。その賃金協約の締結内容をヘッセン州の社会庁などがホームページ上で紹介し、労働組合と行政が連携して家内労働者の支援を行っている事例もある。その他IGメタルでは、家内労働者のためのガイドブックを出版し、その中で分かりやすく家内労働者の保護範囲や法律の解説をしている。また、金属および繊維分野の家内労働者を対象としたガイドラインを作成し、説明会を開催している¹²⁾。

5. 在宅ワークに関するその他の法的保護制度（家内労働型在宅ワークを中心に）

以下、本調査の対象に最も近似していると推測される家内労働型在宅ワークを中心に関連する法的保護制度について簡潔に見ていく。詳細な報告については、小俣論文を参照頂きたい。

（1）家内労働行政機関

家内労働行政機関にあたるのは、次の4つである。①原則として州最高労働官庁およびそれが定める機関、②所轄の労働官庁が設置する家内労働委員会、そのほか ③警察官署による安全衛生に関する指令、④営業監督署による安全衛生にかかる命令監督などがある。しかし②の家内労働委員会については、実質的なコントロール・チェック機能が弱く、実際ここでの決定事項が、家内労働の現場で遵守されているか否かの確認は難しい【ベックラー財団】。

（2）委託内容の明確化

家内労働型在宅ワーカーは、家内労働法により、①委託業務量の制限、及び②報酬明細書およびその他の契約条件の明示義務がある【ドイツの労働】。

一般的にドイツでは、事前に両者の合意を図るために契約書を必ず取り交わす。事前にかなり細かい点まで契約書で確認・決定するのが通常であり、契約自体をめぐるトラブルというのはあまり発生していないようである。また、雇用保険庁が家内労働のためのハンドブックなどを配布するなどして、円滑な契約履行のための支援を行っている【労働研究所】。現状では稀に、口約束で行うケースも全く無いとは言いきれないが、その場合は、契約当事者同士の問題であり、政府としては保護する必要性はないという見解を示している【経労省】。

（３）就業時間の規制

家内労働型在宅ワーカーについては、①委託業務量の制限、②年少者の就業時間の制限があり、規制されている。自営型在宅ワーカーについては、就業時間は各人の裁量の範囲となっている。被用者型在宅ワーカーについては、原則労働時間法に準拠しているが、在宅ワークの性質上、実際に遵守しているか否かということについては、確認が難しい【ベックラー財団】。

（４）委託の打切り予告

家内労働型在宅ワーカーは、通常契約終了に特別規則が適用される。４週間の雇用を経た後の通知期間は２週間前となり、四半期を経た後の雇用継続で３ヶ月となる。【ドイツの労働】。また、「見せかけの自営業者」として認定される自営型在宅ワーカーについては、解雇保護法（Kündigungsschutzgesetz）により打ち切りに関して保護される。自営や被用者類似の在宅ワーカーについては、解雇保護に関して原則制限がある【ボッフム大】。

（５）工賃に関する権利の保護

家内労働型在宅ワーカーは、小俣論文でも示されているように、①差押制限、②工賃の算定および構成の明示等により、保護されている。また、最低工賃については、職業部門および職種別の家内労働委員会の決定に拘束力が認められている。また、賃金支払い継続法（民法典、商法典の特例）第９条により、家内労働者が、祝日、病気時の労働不能等により報酬が受け取れない場合に、委託者または仲介者は、一定期間、一定の報酬支払い義務がある（第10条等）【小俣論文】。

家内労働者に関して、IG メタルでは、金属加や被服製品加工の家内労働者を対象に組織化を行っているが、それぞれの職務に関する単価協定の一覧表を作成し、各家内労働者が作業を請け負う際の参考資料として配布している¹³⁾【ベックラー財団】。

報酬の適正化については、業種別の家内労働委員会が設けられており、そこで適性化が図られる。家内労働法適用の在宅ワーカーは、もし割り当てられる仕事が通常より25%減らされた場合は、当該労働者は、終了前24週間に得た給料の平均レベルを受け取り続ける権利がある。また、従業員代表委員会への苦情申立や労働裁判所に民事裁判を提起することで、の是正も可能である【小俣論文】。

（６）健康管理（情報提供等）

家内労働型在宅ワーカーは、①危険有害物質を使用する家内労働の禁止、または制限をする政府の法規命令制定制限、②個々の事業場に対する監督局が法規命令を発する権限、③特別規定適用家内労働についての委託者による届け出の義務、④公衆衛生上問題のある業務についても、⑤危害防止のための措置義務により保護されている。被用者類似型在宅ワーカー

に関する、健康管理と法的詳細については、小俣論文を参照頂きたい。

なお、被用者型在宅ワーカーについては、雇用連邦庁が在宅ワーク（Telearbeit）の精神・健康面に関するハンドブックを作成するなどの予防措置を行っており、これは自営型在宅ワーカーにもかなりの部分が参考になると思われるが、強制力はない¹⁴⁾【労働研究所】。

（7）母性保護に関する規定

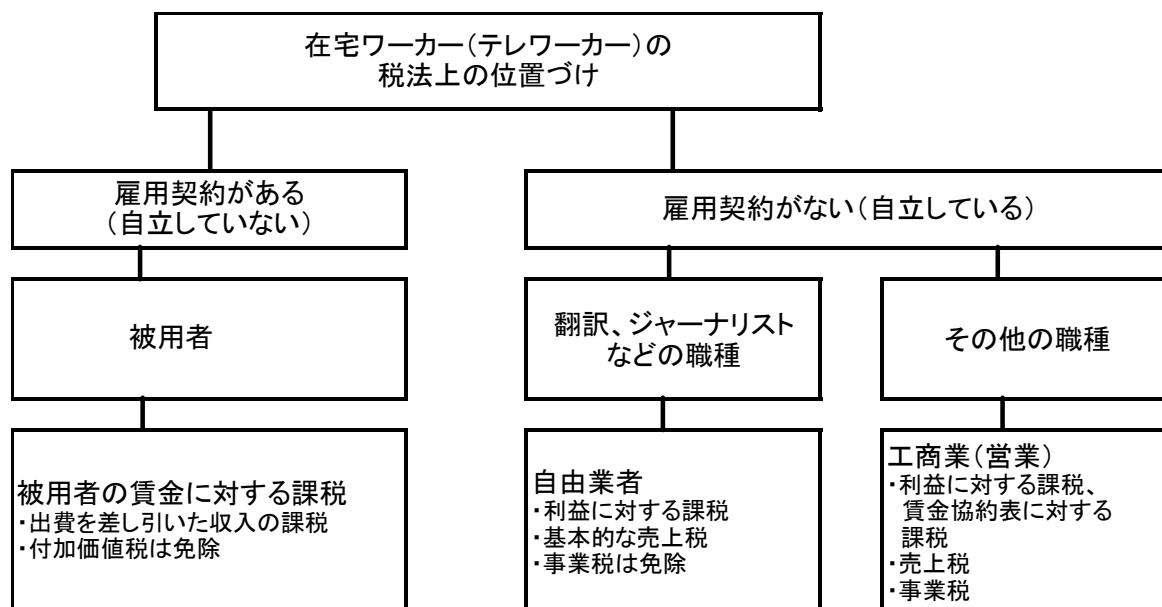
家内労働型在宅ワーカー、被用者類似型在宅ワーカー、被用者型在宅ワーカーは、全て母性保護法によって保護される。この法律は、妊娠中又は授乳期の就労禁止、授乳時間の確保、妊娠期間中および産後4ヶ月間の解雇禁止、就労禁止期間の賃金継続支払い及び母性手当の支給、州政府による監督、違反に対する罰則等を定めるものである¹⁵⁾【ドイツの労働】。

（8）社会保険・税の取り扱いについて

手工業者、家内労働者、海上水先案内人、自営業の芸術家、農業者といった保険加入義務のある自営業者や、医療保険加入義務のある学生のためには、特別な規定が設けられている【ドイツの労働】。社会保険の保険者が労働報酬に代わる給付を行ったときには、保険者は部分的に事業主と共同で保険料の支払いを引き受ける。年金保険の任意加入者は、保険料全額を自ら負担する。

なお、経済労働省によると、1999年に社会保障法の対象加入者が適用拡大され、被用者概念が拡大されたが、これは、自営型在宅ワーカーの社会保障への取り込みが前提として考慮されていた。

表1-4-5 在宅ワーカーの税制度から見た分類



（資料出所：ハンドブック「テレワークの自由で柔軟な働き方と管理」2001年労働社会省、経済技術省、教育学術省（省庁再編前の旧名称）編）

その他、被用者型在宅ワーカー及び自営型在宅ワーカーの税法上の位置づけは、以下の表の通りである。

(9) プライバシーの保護

ドイツでは、在宅ワークとプライバシーの保護に関連する法律として、「連邦データ保護法」が存在する。1977年に成立し、情報産業の発展とともに1990年と2001年に改正が行われている。主に連邦および州の公共機関によって収集された個人データの収集、処理、使用について規定している。また民間組織についても、商用および職業的目的におけるデータ処理と使用の場合に限り、個人データの収集、処理および使用をカバーしているため、在宅ワーカーについても適用される【ベックラー財団】。

6. 在宅ワークに関する国際条約・協約

ドイツの在宅ワークをとりまく国際条約及び EU テレワーク協約との関連について報告する。

(1) ILO177 号条約（家内労働に関する条約）との関係

ILO177号条約（Home Work Convention）に関して、ドイツは未批准である。ILO177号条約に関しては、1995年の1次討議時に、先進国の在宅ワーカーと途上国の伝統的形態の家内労働を同じ条約で規定するのは無理があり、条約は時期尚早との判断から、条約化に反対する国が多く、1996年の2次討議に持ち越された。その際、ドイツは、日本とともに条約賛成派ではなく、勧告賛成派として一票を投じている。最終的に「4条：平等待遇の促進」に「できる限り」という文言を入れる修正議案を受けて条約化された【「国際労働問題シンポジウム」大原社会問題研究所雑誌】。しかし、ドイツ政府は、今日までこの条約を批准していない。

表 1-4-6 ドイツにおける ILO 条約の批准状況（家内労働型在宅ワーク関連）

条約番号	条約のタイトル	批准
第 17 号	労働者災害補償に関する条約	○
第 26 号	最低賃金決定制度の創設に関する条約	○
第 103 号	母性保護に関する条約	×
第 117 号	家内労働に関する条約	×
第 119 号	機械の防護に関する条約	×

(ILO HP: List of Ratifications of International Labour Conventions より作成)

ドイツ労働総同盟（DGB）によると、保護を必要とする自営型在宅ワーカーについては、家内労働法やその他の法律で法的保護が可能のため、労働組合として、敢えてILO177号の批准を強く求める必要性は感じていないという見解を示している。

そのほか、ILO条約の中で、家内労働型在宅ワークに関連する条約の批准状況は以下の通りである。

（2）EUテレワーク協約との関係

EUテレワーク協約については、2001年9月より議論が始まり、10ヶ月以上の調整期間を経て、2002年にEU労使代表の間で最終合意がなされた（巻末に協約和訳を掲載）。当初は、EUテレワーク協約の締結後、更に段階を踏んでEU指令として機能することを予定していたが、各国の労使代表が調整を行った結果、ヨーロッパ全体のガイドラインのような位置づけとしてEUテレワーク協約を締結するにとどまり、強制力はない【DGB】。

DGBは、①ヨーロッパが在宅ワークに関する共通の認識をもち、②各国が新たに協約を作成する必要がなくなったという2点で、この協約の有用性を認めている。しかしこのEUテレワーク協約の対象は、被用者型在宅ワーカーのみであり、自営型在宅ワーカーが含まれていない点で疑問を投げかけている。

ドイツでは、EUテレワーク協約に定める基準は、国内法ですでに達しているため、協約締結後、特別に国内でガイドラインや法律制定の動きというのではない【BDA】。

他方、ハンス・ベックラー財団のキャンプ研究員もEUテレワーク協約に関しては、勧告にとどまるものであり、強い規制も無いため、企業の行動や自営型在宅ワークに影響があるとは言い難いとの私見を述べている。

終わりに

ドイツでは、在宅ワーカーは、必要に応じて「家内労働者」、「被用者類似の者」、あるいは「見せかけの自営業者」のいずれかにより法律の適用が可能で、法律面で整備がされている。

しかし、反面このような保護規制の強化が、自営型在宅ワーカーが本来有している裁量性や発展性を一部阻害していることは否めず、自営型在宅ワークの発展に影響を及ぼしている。例として、ある企業がコスト削減を目的として自営型在宅ワーカーに業務を外注した場合、当初は目的が達成できる。その在宅ワーカーの勤務態度や作業成績が優秀である場合は、長期にわたり専属的に発注を続けるであろう。しかしそうすると半年後には、法律の適用要件を満たし「見せかけの自営業者」か「被用者類似」に該当する可能性が高くなる。その場合企業としては、訴訟を起こされる可能性や外注による経費メリットの減少、雇用管理の煩雑

化というリスクを鑑みて、結果として内部社員か専門業者に発注するというジレンマが生じてしまう。また、在宅ワーカー側も長期安定、且つ十分な仕事が継続的に依頼されない限り、在宅ワークを行うメリットが半減してしまう。

従って在宅ワークについて、あらゆるタイプの就業者を一律に「弱者」とみて包括的な保護規制を実施するのは、ドイツのように結果的に自営型在宅ワークの発展を阻害する恐れもある。ドイツの教訓を生かし、今後の日本における在宅ワークの政策のあり方を模索する場合、契約自由の原則や本人の裁量を考慮した上で、緩やかな保護規制と奨励策を図ることが重要であると思われる。その際にドイツで取り入れられているグレー領域における法的保護概念は、被用者保護の拡大の幅を決定する過程で参考になると思われる。

また家内労働型の在宅ワークに関しては、情報化時代の要請に応じて、早期に家内労働法を改正し、保護の必要な在宅ワーカーへの適用拡大を図った点で、類似の問題を抱える日本にとって非常に興味深い。家内労働型在宅ワークは、「情報通信機器を活用して自営・請負契約に基づきサービスの提供を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易もの」という今回の調査における定義に最も近似した就業形態と考えられるが、現在対象人数は減少を続けており、推定で2000人程度と考えられている。家内労働法の改正については、小俣論文でも記述がある通り、本来製造加工を対象とした家内労働法に、情報通信機器を使用した事務労働を含めることにそもそも立法上の概念との差異は否めず、法律解釈と実行上に矛盾が生じている点に留意が必要であろう。

他方、ドイツにおいて被用者型在宅ワークの問題が大きく、自営型・家内労働型在宅ワークの問題があまり取り上げられていない理由として、ドイツでは正規従業員の育児休業が子供1人あたり最大3年間認められていることが挙げられる。3年間の育児休業終了後に正職員としての職場復帰が保障されており、日本のように消極的理由で自営型在宅ワークを選択する者は、非常に少ない。両親が短時間形式で同時に要求することも可能であり、育児休業終了時にフルタイムに戻る権利を有したまま、育児休業期間中の短時間労働も認められている。在宅ワークの抱える問題を根元的に解決しようとする観点において、ドイツの育児休業施策から学ぶことは多いと思われる。

また、1990年代に積極的労働市場政策の一環として、ドイツ雇用連邦庁が実施した支援政策も注目に値する。内容は、失業女性を対象とした情報技能講習と資格認定を実施し、在宅ワーク市場への失業者の取り込みを目指したものである。残念ながら当初期待された政策効果が得られずに支援政策は停止しているが、今日までに政策評価を行い、いくつかの阻害要因を明らかにした上で、一部が新たな起業支援政策に引き継がれている点で効果が認められる。要因を詳細に分析した上で、今後日本において在宅ワークを希望する失業者へ情報技能講習を実施することは可能であるように思われる。その際には、企業側の発注ニーズに応える情報技能の選別や、市場競争に耐えうる実践的な講習内容の検討など、十分なニーズ調査と準備が必要であろう。また、講習において契約書締結の重要性や在宅ワーカーのモラ

ルや自己管理責任、技能向上に関する基本的な意識教育も合わせて開催する必要があると考える。その際に、ドイツのように一定期間を経た上で、外部の中立的な研究機関に政策評価を委託して見直しを行うことも重要であろう。特に在宅ワークを含む情報分野進展は目覚ましく、市場の需給ニーズも短期間で変化しやすく、時代に即した政策対応が求められる。

最後に、ドイツにおける障害者の在宅ワーク支援政策論の変遷も興味深い。その結論から導き出されるように、在宅ワークについては、画一的な支援政策ではなく、それぞれの在宅ワーカーの希望形態によって分類した上で（例として育児期間中の短期間のみを希望する者、障害者のように長期にわたり恒常的に希望する者、障害者であっても在宅ワークと通勤の組み合わせを希望する者等）、個々の要請に応じた政策を展開することが望ましいと思われる。

注

- 1) 現地調査での訪問先は以下の通りである。
 - ①ドイツ使用者団体連盟: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
 - ②ドイツ経済労働省（ベルリン、ボン）: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
 - ③ドイツ労働総同盟: Deutscher Gewerkschaftsbund
 - ④ボッフム・ルール大学: Ruhr-Universität Bochum
 - ⑤ハンス・ベックラー財団: Hans-Böckler-Stiftung
 - ⑥労働市場職業研究所: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- 2) 『ドイツ社会政策思想と家内労働問題』（一條 和生）によると、ドイツ帝国議会時代に、家内労働法（Hausarbeitsgesetz）と帝国保険条例（Reichsversicherungsordnung）が1911年に成立し、初めて本格的に家内工業に労働者保護、社会保険が適用されている。『家内労働法の解説』（労働省労働基準局賃金福祉部長寺園 成章）によると、この法令は、1951年に西ドイツにて家内労働法（Heimarbeitsgesetz）として引き継がれている。
- 3) ボッフム大学のヴァンク教授によると、1974年の労働協約法の改正によって、被用者類似の概念が明文化された。しかし、被用者類似の者に対する単独法というものは、存在しない。被用者類似の者については、この労働協約法で賃金協約の締結が可能になっており、事業所組織法においても労働協約の締結が理論上可能である。しかし実行上締結するのは難しく、この部分において問題が残されているのが現状である。ヴァンク教授は、この労働協約法の改正について「一定の就業条件の向上という効果はあったものの、その一方で解雇保護の一部制限により職場確保がなお不安定という問題が残されている」と評価している。現在では、主に放送関係の自営業者を中心とした被用者性確認訴訟が多い。「被用者類似の者」はあくまで被用者ではなくて自営業者の一部と解釈されているため、被用者と全く同等の保護というのは、想定されていない。

また、民法典の規定では、「労務契約（Dienstvertrag）」あるいは「労働契約（Arbeitsvertrag）」とされる2種類ある。第621条で「労働関係ではない労務関係」というものが予定されており、在宅ワーカーの委託契約もこれに当たるものと解釈される。一般原則としては、民法典138条第一項の「善良な風俗（Guten Sitten）」及び第242条の「信義誠実の原則（Treu und Glauben）」の規定があるが、これらの一般原則により、例えば解雇の無効を労働裁判所に訴えたとしても、単に解雇に合理性がないというだけでなく、発注者や使用者の良俗違反や不誠実さを在宅ワーカー側で積極的に立証しない限り、勝訴するのは難しいといわれている（元来解雇保護法の適用がないため）【ボッフム大】。

※被用者類似の者を明文化した労働協約第12条について

この法律の規定は、以下の者に準用される。経済的に従属し、かつ被用者と同程度に社会的保護を必要と

している者（被用者類似の者）で、その者が雇用または請負契約（Dienst- oder Werkvertrag）に基づき他人のために働き、債務たる給付を自分でかつ大部分被用者の協力なしで履行し、かつ(a)主として一人のために働くか、または(b)その者が就業により得る総収入の平均半分以上を一人の者から得る場合、ただし、これが予見できない場合には労働協約に別の定めがない限り、過去6ヶ月間を、もしこの間の活動が短期の場合はその期間を算出の基礎とする【鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.158~159)】。

- 4) 見せかけの自営業者は、1999年に明文化された。詳細については巻末の『「独立の促進に関する法律」(刊行物14/1855)の草案をめぐって1999年11月3日にベルリンで開かれる労働・社会秩序委員会の公聴会のための意見書』を参照されたい。なお、現状ではドイツ国内の専門家の中にも「被用者類似の者」と「見せかけの自営業者」を同一視する者や、異なった分類を行う者も存在するが、本稿では、在宅ワークの実体に最も近似的と思われるヴァンク教授の分類と解釈を採用した。
- 5) 「被用者」について明文化された定義はないが、『使用者より仕事に関する指示があり、従属しており、かつ組織に組み込まれており、社会的保護が必要であること』という概念が確立されている【苧谷 秀信著『ドイツの労働』】。家内労働者と家内工業者、同格指定の者は、被用者類似の者として分類される。自営業者ではあるが、親事業者に経済的に従属しているために、社会的には被用者に非常に似通っているのである。そのため、被用者の保護と社会保険制度に取り込む必要があると判断され、被用者と同視されている。失業保険についても、家内労働者は、自営業者とはされない。また、家内工業者は、補助労働力を雇うことができ、専ら品物の生産、加工、梱包を行うものであり、労災保険及び年金保険については、それぞれの法律により加入義務が規定されている。また家内労働者は、原則他人を雇用することはできないが、法的要件を満たせば家内工業者、もしくは家内労働者同格指定により保護対象となる【小俣論文より】。
- 6) 場合によっては「Telearbeit (テレアルバイト)」は、被用者と自営業者の両方の意味指し示すこともある。しかし現在のドイツにおける在宅ワーク論争の中心が、被用者型在宅ワークをめぐる労働問題にあることから、通常は被用者型在宅ワーカーを示す。
- 7) 「Teleheimarbeit (テレ家内労働)」は、すでに小俣勝治「外国文献紹介『コンピューター家内労働』(マティーン・アス・カップス)」季刊労働法137号 1985年 (pp.172~183) で、概念が紹介されている。この単語は、現在でもドイツ国内の一部の労働法学者で使用されている。日本では、小俣論文を始め、鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.143~164) などで使用されている。
- 8) 詳細は、巻末の家内労働法の全条文の和訳を参照されたい。小俣論文でも疑問が提示されているが、家内労働型在宅ワーカーに関して本来製造加工を対象とした家内労働法で適用を図るのは法律論上難しく、実行上の違和感は否めない。
- 9) 「Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/ der T-Mobil」「Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG (CCE AG), Tarifvertrag über Telearbeit」

Lothar Kamp「Betriebs und Dienstvereinbarungen “Telearbeit” Analyse und Handlungsempfehlungen」Hans-Böckler-Stiftung

テレワークに関する労働協約 (Tarifvertrag) 締結事例は、現在上記の2例のみであるが、テレワークに関する事業所協定 (Betriebstarifvertrag) は、140例存在する。

①テレワークに関する労働協約 (Tarifvertrag)

- ・ドイツテレコムとドイツ郵便労組 (現 Ver-di) によるテレワーク労働協約
- ・コカ・コーラ社のテレワーク労働協約 (2003年 8月20日)

労働協約は、通常春期賃金交渉の場合は、1つの地域の1つの産業を指定してパターン・セクターとして交渉させ、妥結した内容を他地域・他産業にも広げる方法がとられる【ドイツの労働】。しかし近年、大企業で協約の影響がひとつの産業に匹敵するほど大きい場合、1企業 (グループ企業全体) と産業別労組が交渉し、労働協約を締結する場合もあり、上記企業はこれに該当する【ベックラー財団】。

②テレワークに関する事業所協定 (Betriebstarifvertrag)

テレワークに関する企業別労働協約は、事業所内を範囲として新たな労働条件を労使合意でつくることのできる（例：労働時間、テレワークルール等）。このテレワークの事業所協定は、テレワークを導入する企業が増加するにつれて、2001年時点で83例、2003年で140例と年々増加しているが、実際に協定の取り決め通りに運用されているのか、ドイツ国内で実態調査を行ったことがなく、今後調査が必要になると思われる【ベックラー財団】。

- 10) 在宅ワーカーと事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz vom 15 Januar 1972年成立) の改正について
事業所組織法は、1999年に社会保険改革および労働者の権利保護部分に関する改正が行われた。ポッフム大学のヴァンク教授によると、この改正で、従来「自宅勤務している在宅ワーカーも事業所で勤務している労働者として認定されるか否か」という点で曖昧だった被用者型在宅ワーカーの立場が、明確になった。ここで初めて「企業に属している限り、働く場所がどこであろうと関係なく、労働者としての権利がある」ということが明文化された。「見せかけの自営業者」も「被用者」と判断され、要件を満たせば事業所組織法の適用対象となる。経済労働省によると、この背景には、かつて企業が社会保障費などを支払う義務から逃れて、在宅ワークで可能な作業をアウトソーシングする動きが盛んであったことがある。社内の従業員に依頼するものと同様の仕事内容を、社外の人間に対して、より安価な賃金で外注することが増え、それにまつわるトラブルも多く発生した。従ってこうした人たちを「被用者」として認定して労働法の範囲内での解決を目指し、同時に社会保険料等を支払わせるために「見せかけの自営業者」という概念が判例によって確立された。当時は労働裁判所で頻繁に争われたが、要件を満たせばこうした人々は単なる自営業者ではなく、「見せかけの自営業者」として、通常の労働者と全く同じ保護が与えられる【ポッフム大】。
- 11) OnForTe の英語版ホームページは、以下の通り。法律的な研究も行っている。
http://www.onforte.de/freie_seite.php3?si=403c3d3db8bcf&hauptkategorie=englisch
- 12) Heimarbeit bindende Festsetzungen (家内労働協約集)
Himarbeit:Zahlreiche Verstöße bei Arbeits- und Entlohnungsbedingungen Staatssekretär Seif warnt vor unseriösen Angeboten (家内労働者の報酬をめぐる違法行為と労働協約の効力について) 2002年7月17日
<http://www.sozialministerium.hessen.de/Presseservice/>
- 13) Informationen bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen (契約に従い料金を支払うための労働協約書) 2002年4月1日
Arbeitshilfe Heimarbeit 家内労働法ハンドブック
Heimarbeitssausschüsse in der IG Metall
(IG メタルにおける家内労働委員会 2003年10月24日)
Lohntarifvertrag für die Heimarbeit:Zahlreiche Verstöße bei Arbeits- und Entlohnungsbedingungen Staatssekretär Seif warnt vor unseriösen Angeboten
(被服家内労働者の労働協約 2002年9月13日)
IG-Metal は、家内労働委員会を作り、被服家内労働者のために労働協約も締結しているが、特に法的拘束力はない。
- 14) Fb973 Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden
(在宅ワークの労働安全衛生と概説)
1996年 就労者の労働安全衛生の改善ための労働保護の措置の実施に関する法律 (労働保護法)
- 15) 母性保護法 (Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Muter vom 24. Januar 1952)
(第2条第1項)
妊娠中又は授乳期の女性労働者の就労させている者 (労働関係にある者及び家内労働者への委託者をいう。第1条) は、機械、設備および機器を含む職場の設置及び維持に際し、また、就業の規則を定める際に、妊娠中又は授乳期の女性労働者の生命及び健康を保護するための必要な予防措置及び対処措置を講じなければならない。
第1条は、機械、設備及び機器を含む職場の設置及び維持に際し、また、就業の規則を定める際に、妊娠中又は授乳期の女性労働者の生命および健康を保護するための必要な予防措置及び対処措置を講じなければならない【ドイツの労働】。

参考文献

- ・ 荒 竜夫、沖田信夫、橋本一美、諏訪康雄「国際労働問題シンポジウム」大原社会問題研究所雑誌 459号1997年2月発行 (pp.1~54)
- ・ 一條 和生「ドイツ社会政策思想と家内労働問題」御茶の水書房 1990年
- ・ 苧谷秀信「ドイツの労働」日本労働研究機構 2001年
- ・ 小俣勝治「外国文献紹介『コンピューター家内労働』(マティーン・カップス)」季刊労働法137号 1985年 (pp.172~183)
- ・ 鎌田 耕一「ドイツにおける在宅ワークの実態、法的地位及びその対策」日本労働研究機構調査研究報告書2003 No.159 在宅ワーカーの労働者性と事業者性 (pp.143~164)
- ・ 神谷 隆之「在宅ワーク解体新書」日本労働研究機構 1999年
- ・ 寺園 成章「家内労働法の解説」労務行政研究所 1981年
- ・ 根本 到「ドイツにおける労働契約法制の動向」日本労働法学会誌102号 (2003年10月)「契約労働者」保護の立法的問題 (pp.40~54)
- ・ 濱口 桂一郎「『EU テレワーク協約』とその経緯」世界の労働2002年10月 (財)ILO 協会 (pp.16~27)
- ・ 皆川 宏之「ドイツにおける被用者概念と労働契約」日本労働法学会誌102号 (2003年10月)「契約労働者」保護の立法的問題 (pp.166~183)
- ・ 森戸 英幸「テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策」法律時報75巻5号2003年6月号
- ・ 「テレワーク白書2003」社団法人日本在宅ワーク協会 2003年
- ・ 「ドイツ社会保障総覧」ドイツ連邦労働社会省 (翻訳ドイツ研究会) 1993年
- ・ 「ドイツ労働裁判所調査報告」日本労働弁護団1997年4月
- ・ Dr. Werner Dostal「Telework in Germany」シンポジウム用レジュメ2004年3月
- ・ Karsten Gareis and Norbert Koedey「The Spread of Telework in 2005」Empirica GmbH, Oxfordstr. 2, 53111 Bonn, Germany
- ・ 「Telearbeit – Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis」Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung / Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie / Bundesministerium für Bildung und Forschung
<http://www.jurpc.de/aufsatz/20010164.htm>