

第3部 国際シンポジウムの概要

第3部 国際シンポジウム
 —「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」—

労働政策研究・研修機構は、2004年3月5日に東京・霞ヶ関で国際シンポジウム「欧米の在宅ワークの実態から何を学ぶか」を開催した。シンポジウムには、行政関係者、研究者、在宅ワーク関係者に加え、労働組合、企業の関係者など約70人が参加した。

シンポジウムのプログラム及びその概要は以下のとおりである。

13時30分	開会の挨拶 小野 旭 労働政策研究・研修機構 理事長
13時40分—13時55分	在宅ワークに関する調査研究結果概要の説明 田原孝明 労働政策研究・研修機構 主任調査員
14時00分—14時15分	日本の在宅ワークの現状に関する説明 諏訪康雄 法政大学社会学部教授
【各国からの報告】	
14時20分—14時50分	[アメリカ] リンダ・エドワーズ (ニューヨーク市立大学大学院教授)
15時00分—15時30分	[イギリス] アニー・フェザクレア (ワーウィック大学教授)
15時35分—16時05分	[ドイツ] ヴェルナー・ドスタル (労働市場職業研究所 (IAB) 首席研究員)
16時20分—17時20分	パネルディスカッション
17時30分—18時00分	質疑応答

1 欧米における在宅ワークの調査研究結果概要の説明

J I L P T 国際研究部 主任調査員 田原孝明

(1) J I L P Tの実施している在宅ワークに関する調査研究について

最近パソコン、インターネットが広がり、在宅ワークというのが再び注目を浴びているが、在宅ワークには家内労働法が適用されず、また、在宅ワークの市場は、仲介システムとか契約とか紛争処理システムなど様々な問題があり、未整備の面がある。

このため、我々は、在宅ワーカーの保護・支援対策について欧米各国の調査をして、それを日本の施策に生かすべく調査を実施している。

(2) 日本における「在宅ワーカー」とは

日本における在宅ワークの定義ですが、在宅ワーカーは、請負的にサービス、役務の提供を行う者である。請負的に物品の製造、加工を行う者は家内労働者になり、家内労働法で保護されている一方、在宅ワーカーは家内労働法の対象にならず、2000年6月に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が策定されている。在宅ワーカーの中でも、労働者性が認められれば、被用者として保護される者もいる一方、在宅ワーカーの中には非常に専門性を持っている事業者性の高い人がいる。

(3) 在宅ワーカーの実態

在宅ワーカーの人数は、我々が調査した限りでは、欧米においては在宅ワークという概念はなく、数的な比較はできない。一応テレワークということだと、いろいろな数字が出ているが、各国によって定義が違い正確な比較はできない。

「在宅ワークを行う理由」としては、アメリカ、イギリス、日本は育児というのを理由にする人が多い。逆にドイツは、非常に企業に勤務しながら、辞めないで、在宅勤務ができ、3年間の育児休業制度も取れるということで、わざわざ在宅ワークをする理由がよくわからないということも聞いた。

(4) 在宅ワーカーの欧米の法令上の位置づけ

在宅ワーカーが欧米の法令上どのように位置づけられるかについて、若干触れたい。

アメリカは基本的には非常にシンプルで、被用者については労働者保護法制で保護しており、それ以外は独立した者として位置づけている。ただ、公正労働基準法の被用者性の判断（経済実態基準）によると、在宅就労者の多くは被用者と認定されるということである。

イギリスは、被用者以外にワーカーという概念があり、被用者については労働者保護法制全般に適用されるが、ワーカーについては、その中でも例えば、賃金の違法控除、最低賃金とか、より基本的な権利が保護される。イギリスは被用者以外にワーカーというものの概念

規定をして保護しているところが非常におもしろいと思う。また、イギリスは、今、コン・ローの状況も踏まえて、制定法上で労働者等の範囲及び権利を拡大することを検討しており、政府が報告書をまとめて、各方面に意見を聞いている状況である。

ドイツは、被用者以外に被用者類似という概念があり、また、家内労働法に基づいて家内労働者を保護している。家内労働者というのは、大きくは被用者類似の中に入るということである。また、「見せかけの独立者」を社会保険上、被用者と位置づけ、労働保護法令も含めて保護している。「見せかけの独立者」は社会保障費等の負担の義務から逃れて、業務をアウトソーシングする動きに対して1998年に法律を制定し、対応した。また、ドイツの家内労働法は、実は事務作業も対象にしていますが、対象者数は少なく、実際には専門性の低い者しか対象となっていない状況である。

なお、在宅ワークの保護を考える時、在宅ワーカーは契約上を見ると請負契約になっており、結局、請負労働者をどこまで保護すべきかという問題と捉えることもできる。

(5) 欧米における在宅ワーカーに対する支援策、支援策が少ない理由

日本は公的な支援により「在宅就業ポータルサイト」を立ち上げ、需給調整・仲介機関、能力評価、苦情相談などの在宅ワーカーに対する支援施策を行っているが、欧米においては支援施策というのはあまり見られなかった。

欧米においては在宅ワークの支援策が少ない理由は、実態面からみると、①在宅ワークの中でも、特に単純な従属性のある、事業者性の薄い仕事は結構、海外に移っていること（逆にその事業者性が高く、高度な仕事というのは保護の対象ではないこと。）、②ドイツは、そもそも企業に勤めながら在宅勤務ができるということで、在宅ワークがあまり広がってないこと、③日本は在宅ワークを結構前向きにとらえている面が多いと思われるが、欧米においては在宅ワークのマイナス面（人間的触発の機会の減少とか人事評価が難しさなど）も認識していること、があげられる。また、法制面からみると①日本は家内労働者が同じ請負契約で保護されていることとの均衡上、在宅ワーカーに対して何らかの保護施策を充実する必要があると思われること、②逆に欧米は、保護の必要な人は労働者保護法令できちっと守っている認識もあること、があげられると思う。

(6) 今後の日本の在宅ワーク

最後に今後の視点ですが、仮に今後在宅ワーカーにも保護法制を適用すべきということであれば、欧米の法制面からは参考になる部分があると思う。

「被用者保護方式」はアメリカのように保護すべき対象を被用者とするが、この場合、家内労働者や在宅ワーカーも含めて被用者として保護することも一つの考え方と思われる。実は日本の家内労働法は経済的従属性を重視して制定された訳であるが、アメリカとかイギリスの被用者性の判断基準の一つに、経済的従属性という考え方もあるので、こういう形も考

えられると思う。

「拡大保護方式」は、イギリス、ドイツように被用者以外の概念を創設して保護する。被用者以外の概念に家内労働者とか在宅ワーカーの事業者性の少ないものを保護することも一つの方法として考えられる。

家内労働法拡充方式は、ドイツの家内労働法のようにサービスの役務をも含めるという考え方である。ただドイツは法令的には制限していないが、実際の運用では、専門性の低い者しかなくて、数も少ないということに留意する必要がある。「ガイドライン方式」というのは、今までのようにガイドラインで、ソフト・ローで対応するという考え方。

「私的契約法制による保護方式」というのは、大内教授の提唱している考え方で、契約当事者間に実質的な対等性が欠如する場合に、在宅ワーカーの締結する契約についても、法的規制ができないかというものである。

2 日本の在宅ワークの現状に関する説明

諏訪康雄 法政大学社会学部教授

(1) 日本のテレワーカーの人数

2002年に4省合同でテレワーカーの本格的な調査を行った。電話による無作為抽出の調査であるが、この調査結果から復元集計した人数をみると、週8時間以上テレワーク形態で働いている人は、雇用型と自営型を含めて408万人、日本の就業人口の約6.1%に相当するという推計結果が昨年3月に発表された。このうち、雇用型で週8時間以上テレワークをしている人は300万人強、自営型で働いている人では約100万人という数字である。

テレワークの概念次第では全然違った数字が出てくる。同じ調査の数字であるが、週8時間未満テレワークで働いている人の人数は、634万人とさらに200万人ほど膨れ上がる。自営型だと191万人で、8時間以上人口のほぼ2倍に膨れ上がる。

これらを合計して、少しでもテレワークをした人で見ると、1,000万人を超える。雇用型で754万人、自営型で288万人になり、自営・請負で働く人の4人に1人は、テレワークをしていることになる。雇用型の人も大体7人に1人ぐらいは、テレワークをしていることになる。

以上、400万、600万、1,000万、と3種類の数字をあげたが、この中にはモバイルワーカーと呼ばれる、喫茶店や車の中や、あるいは公園のベンチの上で仕事をしている人たちもおり、これを除いて、家で働いている人数だけをみると、週8時間以上テレワークを自宅で行っている人は、雇用型が214万人、自営型が82万人で合計して296万人という数値が出ている。

このように、いかなる定義を使うかによって、我々はこの問題を大きくも小さくも捉えることができ、それがこの問題の難しさでもある。

一方、家内労働者という古いタイプで働いている人は、1970年の調査では200万人強であったが、2000年には35万人にまで減り、そして2002年はわずか27万人となった。すなわち、前述のとおり、自宅で働くテレワークをする人の人数を300万人とすると、古いタイプの家内労働者が仮に人数に入っていたとしても圧倒的に新しいタイプの家内労働者が多くなっている状況である。

(2) 在宅ワーカーの仕事内容

在宅ワーカーの仕事内容については、多くの仕事はあまり技術水準が高くない周辺的な仕事であるが、詳しく見ると、高いレベルの仕事も家庭で行われている。すなわち、データ・エントリーのような、それほど高いスキルや高い報酬が伴わない仕事とシステムエンジニアのような、かなりレベルの高い仕事の両方が混在しており、これが在宅ワークの特色である。

なお、4省合同の調査によると、在宅ワーカーは自営業型、請負型の数字でみても男性が3分の2で、雇用型でみても男性が73%となっており、男性の方が多い状況である。

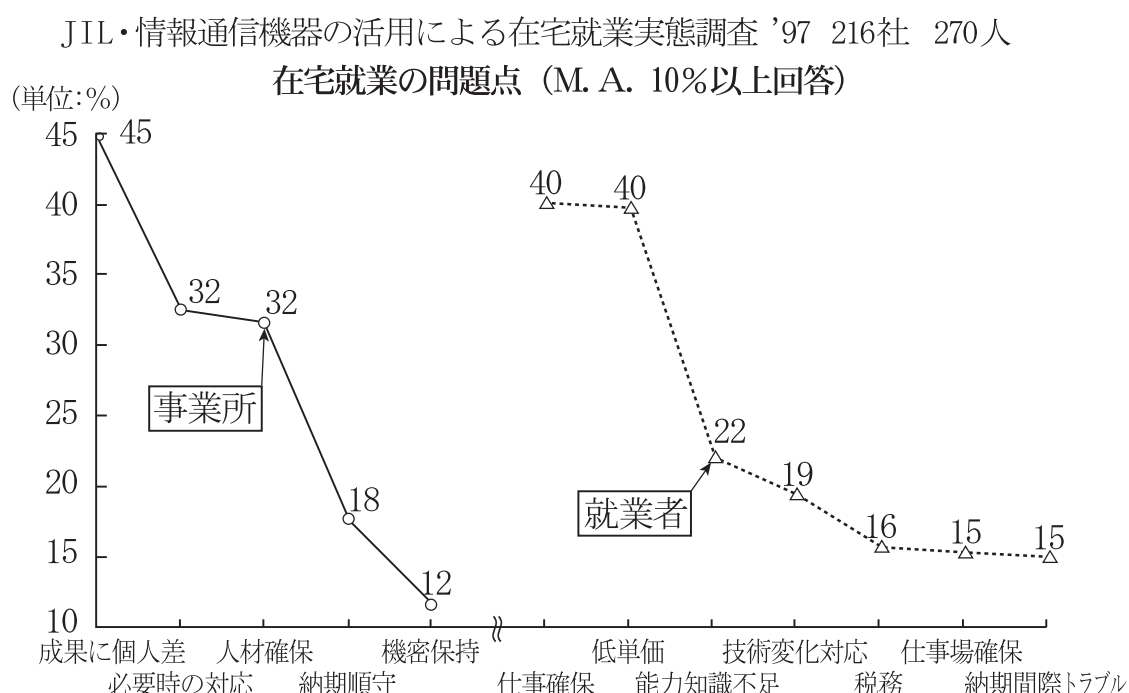
(3) 在宅ワーカーをめぐる問題点

在宅ワーカーをめぐる問題点としては、働くことに関するインフラストラクチャーが整っていないことがある。法制の面、社会の認知の面でも問題があり、例えば在宅ワーカーに何が困るかと聞くと、クレジットカードを作る時とか、住宅ローン借りる時などに、仕事が不安定であるとか、一体何をやっているのか分からないという理由で、きちんと対応してもらえないという苦情がある。

在宅勤務の場合、すなわち雇用労働者の場合には、労働時間管理の問題と技術革新への対応という問題がある。在宅での仕事の時間管理の問題は法的な問題があるが、今度最新のガイドラインが出て柔軟な対応をする方向に一步、行政側は進んできている。ただし、会社の上司や管理職が在宅勤務の時間管理に懸念を示している例は日本のみならず外国においても多い。また、自宅で完全型の在宅勤務を行うと、能力開発をどうやって行うかということや他の従業員から孤立してしまうことも問題となる。

これに対して、在宅ワークに関して、まず働く側からみた問題点は、①仕事の確保が難しく、コンスタントに仕事が来ないこと、②単価が安いこと、③技術変化への対応が難しいこと、があげられる。一方、事業者（発注者）側からみた問題点は、①個人差が大きくて、仕上がってくる成果にばらつきが多いこと、②必要なときに対応してくれる人がうまく見つからないこと、③特に力のある人を確保できないこと、があげられる。このうち、仕事の需給調整に関しては、エージェントと呼ばれるようなものがうまく機能・仲介・マッチングをできると、これらの苦情が相当程度に少なくなる面もあると思われるが、現状としてこのような問題が存在している。

図表 3-1 日本の在宅ワークの現状



最後に、障害者の場合の問題であるが、とりわけ重度の障害者は在宅で仕事をしたいという要望が強い。その場合、契約形態が雇成型である必要はなく、在宅就業型、すなわち請負でも構わないという声が多い。しかしながら、会社は障害者に仕事を出しても、現在の障害者雇用率にカウントされず、逆に、外の障害者に仕事を出すと、障害者を雇うということができなくなるという問題があり、障害者のニーズと現行の雇用率制度の間で合わなくなっている面がある。このように、在宅で働くインフラが現実にもうまく対応できていない面があり、後ほどのディスカッションで議論してみたいと思う。

3 アメリカの報告

リンダ・N・エドワーズ ニューヨーク市立大学大学院教授

今回の発表は、エリザベス・フィールド・ヘンドリー教授との共同研究の報告を下におこなわれたものである。

(1) 米国における在宅ワークの定義

2年前に出席した在宅ワークに関する労働省主催の会議で、在宅ワーカーの数を議論しようとしたときに在宅ワークの捉え方には、研究者によりばらつきが大きいことが明らかになった。在宅ワークの定義の仕方により在宅ワーカー数の数字が異なる。

在宅ワークというとき、どこに着目するのか。まず、仕事の一部を家で行うということ。しかし、一分でも8時間でも有る程度在宅で仕事を行うと定義すると、有る程度の数字が出てくると思われる。テレコミューターという言葉から、テレは遠隔という意味なので、遠隔で仕事をする人、在宅で遠隔で仕事をする人が在宅ワーカーになる。これらの人の中には、独立請負の人がいて、複数の顧客を持つ人がいるが、単一の顧客だけをもって請負業として雇われている人もいる。

定義のマッチングを以下のとおり説明する。

- ①国勢調査：人口の5%サンプルを対象として10年に一度実施する調査。結果から、418万人が主な職場が家という在宅ワーカーである。先週職場にどのように通ったという質問項目から家で働くという回答したものを数えたもの。
- ②事業主調査：事業主を対象とした政府の経済統計の結果、1992年に850万人が在宅ワーカーであった。
- ③現在の人口に関する調査：失業統計を出すための調査。仕事の一部を家で行っていたかどうかで在宅就業を把握する。
- ④SIPP：所得およびプログラム参加を調査する小規模調査。少なくとも週に一日は典型的な形で在宅勤務を行ったものとして920万人が計上される。これらの調査から、2100万人から400万人の幅で在宅ワーカーの数は捉えられる。

(2) 在宅ワーカーの属性

2000年の国勢調査から、25歳から55歳の在宅ワーカーの特徴について考察すると、①女性が多い、②34歳以上が多い、③既婚者が多い、④女性では6歳未満の子供がいるケースが多い、⑤白人比率が高い、⑥郊外に住む人が多い、⑦大卒者が多いなど、が明らかになる。仕事の特徴としては、①在宅ワーカーは自営業が多い、②職種としては、経営プロフェッショナル、パーソナル・ケアサービス、営業などが多い。在宅ワーカーは女性の場合週あたりでも、年間労働時間をみても労働時間は短く、仕事の時間を自由に変動させ、生活との

両立が可能な自由労働時間をとっていることがわかる。この点が社内労働者との大きな違いといえる。

(3) 在宅ワークを選択する理由

純粋な経済学理論から在宅ワークの魅力を検討してみる。第一の魅力は、通勤時間が省略できる、通勤に係る交通費補助のない米国で通勤費用自己負担分を節約できる、など労働に関する固定費が少なくできること、第二の魅力は、幼児や学齢期の子供を持つ女性や高齢者が家にいる者などにとって労働市場への参加と家事労働の両立が可能になり、大きな機会が開けるということである。

(4) 在宅ワークと労働市場の効果分析

在宅ワークの労働市場への効果について、1990年国勢調査結果を基に経済分析をおこなったところ、まず、女性が結婚している、農村に住んでいるといったファクターに対して、在宅ワークはプラスの効果を示した。また、夫の給与との関係で在宅ワークはプラスの効果を示す場合があることが明らかになった。さらに、通勤費などの固定費、通勤時間に関して身体障害者が在宅ワーカーであると労働市場への参入率が高くなるプラスの効果をしめす。在宅ワークは女性にとって魅力的な働き方であること、身体障害者、農村居住者、介護の必要の有る人にとっても魅力的であることが、この分析からあきらかになった。自営で、生活時間を柔軟に管理することでこれらの人々が労働市場に入りやすくなっている。

(5) 米国における在宅ワークをめぐる規制的環境

- ①公正労働基準法：米国労働省が規定する被用者を対象とした法律。最低賃金、労働時間、残業時間の割増賃金、未成年者の雇用の禁止、雇用記録管理の要求などを取り決めている。
- ②連邦法典（CFR・Code of Federal Regulation）：在宅労働者雇用に関する連邦条例。1940年施行、最近の改定は1959年。衣類、刺繍、編物など家内工業を禁止する規定。1980年の政府による公聴会で解禁の方向がきまり、89年に衣類、宝石製造など一部の産業が但し書きつきで解禁となった。
- ③労働安全衛生局（OSHA）による規定：OSHA は従業員の自宅兼オフィスを視察しない。雇用者に責任を負わせない。特別な場合のみ自宅の視察を行うことが明記されている。自営業者は対象外である。
- ④内国歳入庁（IRS）による規制的環境：自営業者が被用者課の判断は実態に応じて決定される。判断のためのガイドラインを出している。自営であれば各種の税金を支払わなければならない。一方、被用者であれば税金は雇用者が支払うことに有る。在宅ワーカーは自営業者が多いので、このガイドラインにしめされる形態で解釈されることになる。

(6) 在宅ワークをめぐる論争

在宅ワークをめくり、80代以降米国では2つの論争の流れがある。まず、第一には、在宅勤務者の環境に就いてのプラス面とマイナス面をめぐる論争。80年代の論調として労働組合、一部の社会学者たちにより、家庭で行われる仕事は除去されるべき、その環境は暗黒時代のものというマイナス面にとらえられていた。すなわち、低賃金労働、搾取労働、一部児童労働などもあり、問題が指摘されていた。また、自営者は、付加給付が少ない、労組に加入することが出来ないなどのマイナス側面が指摘されている。しかし、国勢調査結果の分析から見るとマイナス面ばかりではなく、家庭を持つ女性にとって家庭と仕事の両立を支援する魅力的な働き方であり、身体障害者の労働市場への参加を促進する働き、遠距離通勤からの解放、自動車通勤をへらすによる大気汚染の改善などプラスの面も明らかになった。最近、在宅ワークについて捉えられ方の空気が変わってきた。すなわち、在宅ワーカーに専門職、プロフェッショナルが増えてきた。

第二の論点としては、自営者の問題があげられる。IRSのガイドラインによっても解釈がいくつもあり、納税負担の軽減から、企業は被用者ではなく、できるだけ自営者に仕立てようと言う圧力をかけている。IRSガイドラインには、仕事のやり方をコントロールするための基準である行動管理、投資を誰が行っているかに基づき判断するための財務管理、損益負担を誰が負うかを基準とする取引先との関係などの基準が盛り込まれており、その実態に応じて、被用者なのか自営者なのかを判断する必要がある。その意味で、内国歳入庁は、自営が見せ掛けでない本当の自営であるかという判断をしなくてはならない。

4 イギリスの報告

アニー・フィザクレア氏 ワーウィック大学教授

(1) はじめに

ここではさしあたり、イギリスの現状のみに関して扱うが、世界中の事務・管理系業務に携わる労働者（non-manual）が多くの問題を共有している。そして、雇用に関する法律は、イギリス一国だけで独立して対処できるような課題ではなく、EUレベルで合意されるような法律との協調を意識して、一層整備していかなければならない。

在宅ワークに関する諸問題に対応すべく、法制化して1つの雇用形態として規制しようという議会の動きが数回あったが、毎回失敗してしまった。雇用主側から自由な経済活動を阻害するものであるという意見や、ワーカーの側からも反発があり、様々な理由で法制化に至っていない。

在宅ワークを捉える見方は二通りあって、雇用形態として柔軟で魅力のある働き方であると前向きに捉える一方で、搾取的な働き方とする見方もある。前者は、過酷な通勤時間から逃れられ、仕事と家庭を両立できる働き方だと言えるだが、これは主に事務サービス部門の労働者に言えることである。製造加工部門に携わる家内労働者の側面に着目すると今もなお、低い労働条件を強いられているのである。

(2) 在宅ワーカーの数

どれほどの在宅ワーカーがいるのか、定量化する作業は難しい。契約ベースになっていないものも多く含まれているから経済活動として表面化していない部分が多いからである。だが、概して、製造加工に関わる在宅ワークは量的に減ってきていることは間違いない。それは、中国など海外へ生産拠点が移転している傾向と無関係ではない。

過去20年以上、新しい技術が家庭に普及することにより、自宅で仕事をする人が大幅に増加するだろうと予測する議論がなされてきた。例えば、イギリスの Henley Centre は、2006年までにはイギリスの労働者の3分の1がなんらかの在宅で仕事を行うことになるだろうと予測している。このような予測は妥当なのだろうか。

イギリスの「労働力調査 (Labour Force Survey)」のデータを参照すると、「主に」、「部分的に」、「時々」という3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をしている人数がわかる。イギリスで「主に」自宅で仕事をしている人は1981年の34万5,920人から1998年には68万612人に増加し、数は倍増しているものの、経済活動人口の2.5%を占めるにとどまっている (Felstead, Jewson, Phizacklea, Walters, 2001:222)。1998年には、93万2,364人 (3.5%) が「部分的に」自宅で働き、さらに21.8%が「時々」自宅で仕事をすると回答している (同: 222)。このように、1998年の時点で、イギリスの労働者の4分の1が、少なくとも仕事の一部を自宅で行っていたことになる。

「ときどき」在宅で仕事をするケースには、モバイル型のワーカーが含まれている。通勤先となるオフィスをもつことなく、携帯電話をもち、車の中でラップトップをたたいて仕事をすることが多い。或いは、イギリスの自動車関連企業は会議センターをもち、秘書が在籍し、必要に応じて会議室を2時間なり4時間なり使用するような働き方もある。

(3) 雇用形態

労働力調査によると、1990年代後半に主に自宅で仕事をするとした回答者のうち、自分自身を「自営業者」と回答した人は、「従業員（被用者）」であるとした人の2倍であった。雇用主にとってみれば、医療保険や国民保険の事業主負担がなくなるという意味で、被用者が自営業者となって同じ職務を遂行するのであれば好ましいということになる。多くの場合は、会計士やWEBデザイナー、グラフィックデザイナーといった専門職である。

(4) 新技術の利用

1998年春期の労働力調査によると、「部分的に」自宅で仕事をする労働者の61%が電話とコンピューターを所有し、そのうちの半数が「電話とコンピューターがなければ自宅で仕事はできない」と回答している。「主に」自宅で働く人の中で電話とコンピューターを使用するのは半分に満たなかった。これは、「主に」自宅で働くグループに製造・加工に従事する労働者（家内労働者＝manual）が多いことを示している（Felstead ほか、2001: 223）。つまり、新しい技術への依存度が比較的低いということになる。

(5) イギリスにおける在宅ワークは支払条件の点で不利か

製造・加工に従事する労働者（家内労働者＝manual）か事務・管理系業務に携わる労働（non-manual）であるかにより性差がある。自宅で、事務・管理系業務に携わる労働をしている女性は、被用者よりも収入がかなり多い（16%）のに対し、製造・加工に従事する労働（家内労働）をしている女性は、自宅外（工場労働者として）で働いている女性に比べて収入がかなり低い。この計算では、資格や産業部門などを考慮に入れて数値を出している。一方、事務・管理系業務に携わる労働をしている男性の場合、収入と仕事場が自宅なのかオフィスなのかの間にさほどの関連性は見られない（Felstead、Jewson、Phizacklea、Walters、2001: 224）。しかし、これらの数字は、3つのカテゴリーによって、自宅で仕事をする男女の数の違いや、製造・加工に従事する労働者（家内労働者）か事務・管理系業務に携わる労働であるかに関連して見る必要がある。

「主に」自宅で働くグループは女性が69.3%で、男性が30.7%、「部分的に」自宅で働くグループは女性が36.2%で、男性が63.8%、「時々」のグループは女性が37.1%で、男性が62.9%である。しかし、この数字は製造・加工に従事する労働者と事務・管理系業務に携わる労働を区別してはいない。区別してみると、自宅で「主に」仕事をする製造・加工に従事

する労働者（manual）の実に88.2%が女性であることがわかる。このように、実態は、男女の違いや製造・加工に従事する労働者（manual）と事務・管理系業務に携わる労働（non-manual）の違い、スキルや民族（人種）性といった要素が絡み合う非常に複雑なものである。

(6) 在宅ワークを選択するのはなぜか？

この答えは以上の説明にある程度は含まれている。特に女性の中には、在宅ワーク以外には選択肢がないと感じ、自宅で働くことで仕事と生活を両立させることができると考えている者もいる。しかし、性別はスキルのレベルや民族性（発表の中で補足説明）と大きく関係している。自宅で仕事をしている事務・管理系業務に携わる労働者の多くにとっては、（雇用者が機会を提供してくれるかぎり）選択肢はあった。ただし、「選択肢」の問題が複雑で、やはりこれも発表の中で扱うことになる。今は、事務・管理系業務に携わる労働を自宅とする理由は多種多様だと言えれば十分であろう。

(7) 法的保護

イギリスにおける現行の雇用関連法の下では、在宅就業者に関して万能な法的保護など存在しない。単に税金の関係で「自営業者」と届け出るか「従業員（被用者）」とするかという問題ではない。現在、行っている仕事に契約があるのか、それともないのかということに深く関連しているのである。例えば、「自営業者」として届出をしている者の多くは契約ベースで、以前の雇用主から仕事を請けているのに対し、事実上同じ仕事を「従業員（被用者）」のままで行っている者もいる。形態の多様さには限りがない。Yahuda Baruch と Ian Smith によると、最近の法律、特に労働時間や最低賃金、（内部）告発に関する法律は、拡大して適用される傾向がある。つまり、「従業員（被用者）」ではなく「労働者」に適用されるのである。労働者とは、雇用契約の下にある者、或いは、専門的な仕事やサービスを他人のために行う者を指すのが普通である（Baruch と Smith、2002: 65、Ewing の文章を引用、2000）。このような変化は潜在的に、EU が定める「非典型」労働者としての「テレワーカー」にとって重要な意味を持つ（2004年の現在における「典型的」な労働者とは一体誰だろうか。そのような労働者はいないのではないか）。

(8) 将来的な在宅就業者の扱い：

多種多様なケースがあり、シンポジウムで配付する論文で記述する予定である。それは、単に法的保護等に関連するだけでなく、機会均等や技能訓練などはるかに幅広い問題に関連し、在宅就業者だけでなくすべての人を対象とする問題であるためである。しかし、目下のところの問題としては、労働時間、疾病、健康、安全、キャリアの将来性などが挙げられる。

5 ドイツの報告

ヴェルナー・ドスタル 労働市場職業研究所 (IAB) 首席研究員

(1) ドイツにおけるテレワークの現状

テレワークや在宅ワークに関する議論がヨーロッパで始まったのは、1980年代前半である。情報技術が急速に発達し、時間と場所に関して柔軟な新しい勤務形態が可能になった。そして「公私における新しい自由」「仕事と生活を統合する新しい割当て」「通勤の負担や環境への影響の軽減」「子を持つ母親や障害者、受刑者など、外に出にくい人々の雇用促進」などが「テレワーク」という名のもとに議論された。

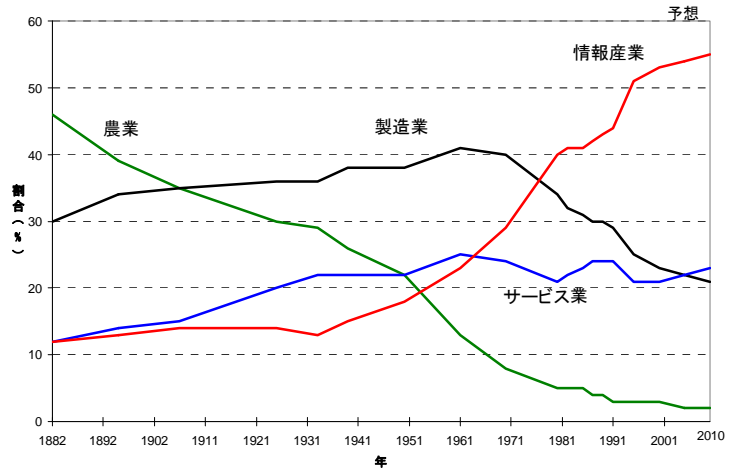
ドイツでは、農業と製造業が急速に減少し、サービス業はさほどの変化を示さず、情報関連産業が大幅に成長している。

今日では、従業員の半数以上が情報関連の業務に従事していて、このような労働者はすべて、潜在的にテレワークへ移行する可能性がある。

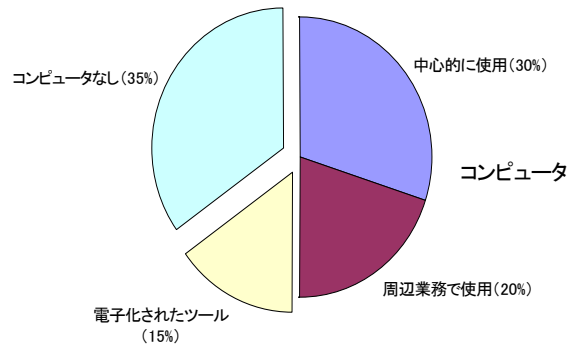
最近の調査によると、全事業所の半数がパソコンを導入しており、全事業所の30%がコンピューターを中心的なツールとして使用している。家庭にもコンピューターが普及する中、ドイツでは半分以上の世帯がコンピューターを所持しており、そのうち30%近くがインターネットを介して世界中の通信システムにつながっている。この数字は急増している。

そのほか柔軟な勤務形態、特に在

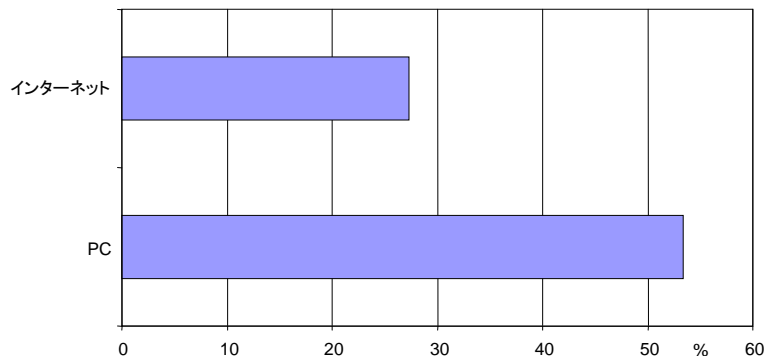
ドイツの4産業モデル(1882~2010)



ドイツにおける職場の設備(2000年)



ドイツの家庭での普及率(2001年)

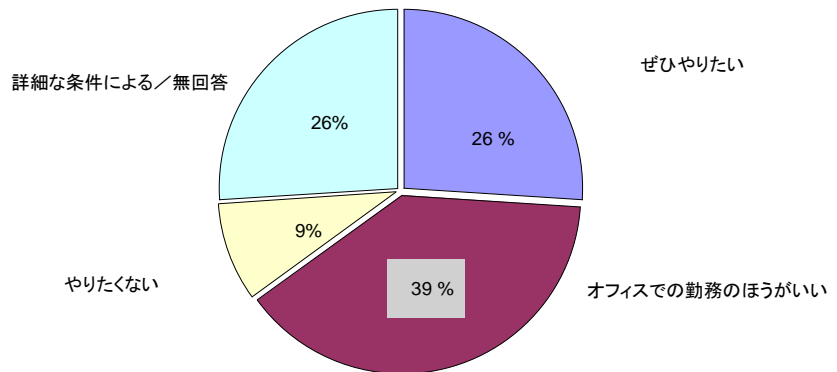


宅ワークに対する意欲について調査したところ、高い割合で受け入れられていることが明らかとなった。ドイツでは、人口の4分の1以上が在宅ワークを望んでおり、さらに4分の1がこの形態の業務について検討したいと考えている。中には抵抗感を持つ者もいるが、おそらく個々の詳細な職務設計によって克服できるであろう。

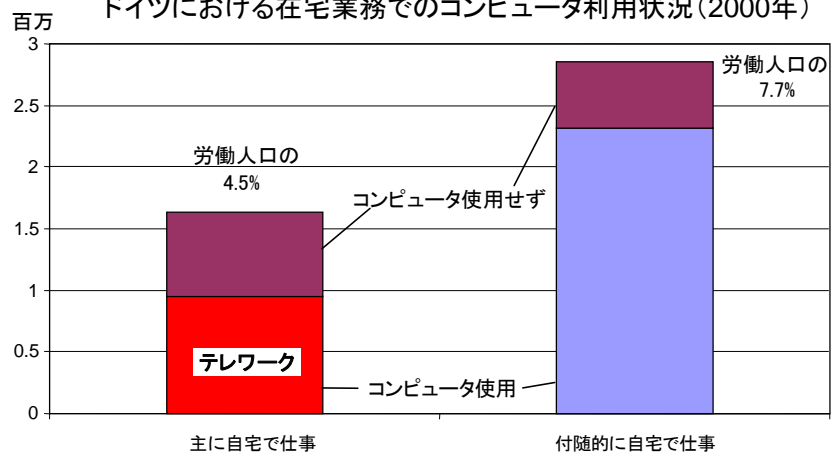
テレワークや在宅ワークが最近の主要な労働形態となっていることがわかる。しかし現実には、従来からの生産および個人サービスは、ほとんどが個人のオフィスで行われ、情報業務の保守的な形態はほとんど変化していない。世界を見ても、その存在理由を疑問視されながらも、オフィスの数が減少しているわけではない。その一方で、オフィスで行われている仕事のほとんどが、業績を落とすことなく別の場所でも実現できることが証明されている。

テレワーク、特に在宅ワークが成功を収めず、受け入れられていないのはなぜか。ドイツでは、テレワークに対する意欲もあり、促進されているものの広く普及していないのは何故か。

自宅でコンピュータを使う仕事があったら、やりたいと思いますか？



ドイツにおける在宅業務でのコンピュータ利用状況(2000年)



(2) ドイツにおける家内労働の現状に関する概要

ドイツにおける家内労働（在宅ワーク）は、農業地域の厳しい経済状態から派生した。ドイツでは、家内労働法の適用下にある家内労働者の数は、2000年までの40年間で23万人から7万人にまで減少している。この中で、ホワイトワーカー的な事務作業を家内労働で行っているのは2000年でわずか7,500人である。現行の法律形態がこの種の業務に適していないのは明らかである。一方、自営という分野で捉えた場合、ジャーナリストや作家にとっての唯一の選択肢は、職人を対象とする特定の社会保障制度を利用することである。現在2万7千人のテレワーカーが、自営としてこの法的形態の社会保障労働を選択している。

(3) ドイツの社会保障制度とテレワーク

ドイツの社会保障制度は、雇用者と被雇用者の両者が半分ずつ負担し、退職年金・健康保険・失業保険・長期医療保険をカバーしている。税率は最高47%（通常は約25%）にもなり、両者にとって重い負担となっている。若い世代の重荷は、ますます大きくなっており、2040年には、1人の労働者が1.5人近くの退職者を支えることになり、給付額も大幅に減少する。リスクの少ない若くて健康な従業員にとって、この社会保障制度から抜けて各自で保険に加入してリスクに備えるほうが魅力的だという理由で、サラリーマン（社会保障制度は強制加入）から自営へ移行する人気が高まった。

被雇用者から自営業者への変化は、社会保障制度の優良な加入者が激減するという大問題を引き起こした。これにより本当の自営業者の性質を持たない、いわゆる「見せかけの自営業者」を禁止する法律が新たに制定された（施行は1998年）。この法律では「見せかけの自営業者」と確認された者は通常の従属雇用に変更され、社会保障制度への負担金や通常の税金を支払わなければならないと定めた。このことは、雇用者と被雇用者の両方に大きな不確実性をもたらし、この分野でテレワークを採用するモチベーションを低下させた。このようにテレワークがドイツで継続するには、最初から大きな障害があったのである。

家内労働法に定める在宅ワーカー、または職人を対象とする社会保障制度を利用する自営のテレワーカーは少ない。また保障水準があまりに低く、特に職人を対象とする制度の利用は非常に限定されている。従属的被雇用者としてテレワークを行うことだけが、労働市場であまり評価されない人々に歓迎された。主に文書作成やコールセンター業務、ウェブサイト制作など通常の事務をテレワークで行っている女性達などである。しかしこの場合、生産性の向上以外に雇用主にとってのメリットは何もない。このテレワークはたいていオフィスと在宅の業務を数日ずつ行うという代替的形態で実施可能である。労働市場に従来型の仕事を求める希望者が十分にいれば、テレワークは不要であり、不確定要素の多いテレワークなど実現しない。

ドイツで、有資格の専門家が不足し場合や特定の従業員の仕事がオフィスでの作業に向かない場合にしか、テレワークが実現していない理由が、これである。この観点から、テレワークは短期的にのみ妥当であり、需要の高い能力を有する傑出した個人に限られてしまう。

(4) 雇用者と組合の交渉過程におけるテレワーク

複雑な社会保障制度の枠組みに、テレワーカーを組み込むことについて、雇用主と労組の間の調整はあまり成功しなかった。

しかし雇用主の立場からは、次のような若干のメリットを見出すことができる。①オフィススペースの節約、②障害者の雇用促進、③数ヶ月または数年に及ぶ育児期の措置、④在宅労働者の生産性向上による削減（経験から証明済み）、⑤優秀な専門家の獲得促進、⑥モチベーションの向上、などである。

ドイツの労組は、雇用関係にあるテレワークに関する議論に当初から関与し、労働者が自宅に分散されることで、集団的思考を失い、組合の影響力が弱まることを恐れた。社会保障制度への社会的統合を保証する伝統の中では、社会保障制度の対象として労使協議会の管理下にある従属従業員としてのテレワークしか受け入れられなかった。IBM のデスクシェアリングや LVM（保険会社）のタンデムモデルのように、従業員 2 人をセットにして、オフィスと自宅の交替で働くというモデルを実現したのは、ごくわずかな企業であった。レベルの高い中心的な従業員は、テレワークを実施することで、自宅や外出先で仕事をするために必要なインフラを整えたため、ほとんど労働時間が長くなった。かなり限られたその他の戦略としては、母親の子育てや、高齢者の退職直後または早期退職に伴う一時的なテレワークがあった。しかし、このような対策は、長期的な協力関係にある従業員の場合に限られ、採用されたばかりの従業員には適用できなかった。

従って、ドイツではテレワークの実現がきわめて困難であり、外的な支援がなければ発展する可能性はない。雇用主と組合の双方とも、衝突の種が増えることには関心を寄せない。雇用主は伝統的な雇用形態の労働市場に十分な労働力があることを認識しており、労組には賃金や労働時間という別の中心的话题があったのである。

(5) 地域政策および労働市場政策によるテレワークの支援

初期のころ、テレワーク促進のための政策支援が行われた。その目的は以下の通りである。
①労働市場政策：機動性に乏しい個人の雇用促進、②地域政策：構造的に弱い地域における雇用創出、③環境政策：通勤者による公害の削減、④資格政策：遠隔地で自立して働く人の資格認定など。これらの活動は、地方政府、連邦政府、欧州委員会によって、1990年代に全て実現した。ほとんどのプロジェクトは 2～4 年の期限があり、モデル構造の資金調達や、この活動と並行した科学的研究があった。

ア 情報キャンペーン

資金調達は主に、テレワークの可能性とその詳細に関する情報キャンペーンで開始した。リーフレットや書籍、記事などの印刷物も多数に上り、ウェブサイトも増加した。このような活動の結果、テレワークに関する知識が大衆の間に広まったが、受け入れの度合いが高まったわけではなかった。

イ 法的説明

ドイツではテレワークは、非常に複雑な要素であり、弁護士やロースクールの特任家、社会的パートナーの代表者がテレワークの理想的な法的および社会的枠組みについて話し合い、受け入れられる解決法を模索した。集中的に検討した後、特定のテレワーク法は定められなかった。これは、テレワークのさまざまな要素の詳細がすべて既存の法律でカバーでき、規制されていない空白の部分が存在しないからである。従って結果的に、法的条件に関して問題のないテレワークの設計が求められるようになった。この研究分野では組合の力が強く、

社会保障制度の規制や労使協議会組織法で守られる従属雇用形態のテレワークが推奨されるようになった。

この研究や広報活動により、テレワーク促進のための地域政策が始まった。経済的に弱い地域で人的資源を活用するのが困難であることから輸送サービスが欠如している地域では、妥当な条件の仕事があっても職場まで行けないケースもあり、テレワークによる雇用形態が望まれた。

ウ テレセンターの推進

地域によっては、最初の数年間の基礎的な資金調達によってテレセンターが設立された。主に、農村地域の学校統合で使われなくなった小学校を利用し、優れた情報インフラを整え、中級レベルのスキル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などを行った。テレワーカーが通常の従属雇用として組織され、公共事業体が雇用主となった。このようなテレセンター型オペレータ会社のほとんどは、一般市場で事業を展開するほどの経験がなく、地域または顧客とわずかな接点を持っているだけだった。

このテレセンターの数量的データについては持続的な見積もりはないが、資金提供を受けて開始したセンターは、現在いずれも残っていない。助成金を受けずに始まった少数のセンターのみが市場に参入し、生き残っている。

エ テレワークのための技術開発

自分でテレワーク事業を開始したい人々を対象とする、スキルの向上支援の資金提供も行われた。積極的な労働市場政策によって資格認定に補助金を投じてきた伝統の中で、情報処理の基本知識と営業的要素を指導し、自宅で自営として仕事を始められるよう育成する一連のコースが開始された。この資格対策の対象となったのは、キャリアを再開したいと望む子育てが終了した中年女性が主だった。この資金援助を受けるには、失業中であり、長期間仕事に就いていないことが条件である。つまり職探しが有利になるように、テレワークのキャリアを望んだのである。しかしこれは誤った結論であった。テレワークは、正式なスキルの点でも、市場で売りになる主な資格の点でも、非常に要求が厳しいのである。

テレセンターの場合と同様に、このような方法も長く残りはしなかった。コースを終了したテレワーカー達は、安定した仕事となるほどの注文を受けられなかった。結局労働当局によるドイツ統一後の90年代に主にドイツ東部で行われたこの活動は、停止された。

数ヵ月後、この対策はハルツ委員会による取り組みによって現代的に生まれ変わり、「Ich AG (me.ink)」(私・株式会社)と呼ばれた。設立者は初期の資金提供を受け、主に自宅で情報サービス分野の仕事をしているが、この形態も失敗することが予想される。今秋には、政策評価が行われる予定である。

オ 仲介

テレワーカーが質的にも量的にも十分な注文を受けられないことから、新しい動きが生まれた。状況を改善するために、テレワークで対応できる仕事を提供する機関が公的資金によ

って設立された。インターネット通信の発達に伴い、バーチャルエージェンシーがいくつか誕生したが、失敗に終わった。テレワークが競争的に有利な立場を占め、十分な市場を確保することはできないのは明らかであった。テレワークには「信頼」が重要であり、信頼を築くには長期的な協力によって証明された人間関係が必要なのである。これは、通常の形式的な評価には代えられない。さらに、匿名性が強いいため、デリケートなデータが自宅のテレワーカーに渡される際のデータ保護も問題である。プライバシーの保護という基本的権利は、データ保護権よりも優先される。このことが、テレワークでデリケートなデータを扱うことを妨げている。

カ 不正なテレワークを避けるためのセキュリティの増強

従来からあるように、社会に新しい形態の活動が誕生すると、一攫千金を狙う詐欺師たちが活動を始める。有利な注文がどんどん入るといった言葉で、テレワークの難しさを知らない人に巧みにコンピューター設備を売りつけるのである。不当に高価なハードウェアを購入させられた後は、注文が激減したり、まったく来なくなったりする。購入にはクレジットを利用するケースも多いため、長期にわたって返済に苦しむことになる。

しかし、詐欺かどうかを見抜くのは簡単ではない。将来的に不安定な保証を獲得するのは、市場経済の性格の一つだからである。安定した見通しのない会社は、費用を削減するために異例の雇用形態を模索する。だからこそ、不正な経済活動の中でテレワークの試みが予想されるのである。組合が特別に行っている情報キャンペーンの主な仕事として、不正な活動の摘発がある。そのほか一部のウェブサイトや組合による活動で、テレワークに関する情報を提供しているところもある。しかし、コンテンツはほとんどが古く、個別の相談のみに限られている。

(6) 在宅労働者の将来

過剰に規制されたドイツの雇用制度においては、テレワークが適した場所は見つからなかった。在宅ワークの柔軟性は現実味があるが、主に従属雇用契約に守られた優秀な専門家の追加作業や、離れたオフィスで作業する必要のある移動性の高い仕事の場合が多い。法律形態は、通常の雇用形態から採用された。自営業者は、主に専門性の高い仕事に用いられた。従属雇用形態は、主に中級レベルのスキルを要する仕事に用いられた。いずれも、テレワークの実現による深刻な変化は生じなかった。したがって、法律の制定や政治的動機に基づく宣伝など、テレワークの詳細を決定する取り組みは必要なかった。

しかし、法的および社会保障上のテレワークの割当てについて、独自の戦略を作り上げる必要はないのだろうか。将来の世界経済の中で競争するには、テレワークは必要な方法なのだろうか。

テレワークは受け入れられるようになるが、少なくとも一世代は要すると思われる。普及する過程において、諸外国の標準的な方法と互換性を持たないような孤立した問題として国

内の標準を確立しても、意味がない。業績考査の最低基準や紛争時の法的条件など、テレワークに関する世界的な枠組みを作成する国際的な取り組みの第一歩となるはずである。だからこそ、国際基準に適合する各国の法的および社会的規制に従って規則を設けることが必要である。

例として、ジャーナリストやレポーターの労働形態を分析することができる。ドイツでは、これらの専門家の多くがテレワーカーとして働き、法的には自営業者または類似の分類がなされ、組合の保護も受けている。このような新しい立場を自分たちで整え、適切なパートナーや基本的な社会保障制度を見出したのである。ほかの専門家もこれに倣うであろう。テレワークのイメージについては、自由な環境では働けない低レベルの労働者ではなく、優秀な人材の多い分野に注目するのが前向きであろう。

(7) まとめ

ドイツにおけるテレワークは、25年以上にわたって長く多様な様相を示している。自由な雇用構造でテレワークを広く実施するという、初期の情報社会に関するアイデアは、さまざまな発展の結果、達成できなかった。情報技術と通信システムに関しては、性能も向上し、コストも削減された。パソコンとインターネット通信により、職場だけでなく各家庭にもITインフラが普及した。これにより、テレワーク環境の基礎は整った。

しかしいくつかの阻害要因がある。①労働市場に十分な人的資源があり、過密都市でさえこれ以上の需要はない、②データ保護やデータ機密性の問題、③テレワークの社会的立場が曖昧である、④テレワークを仲介する強力な施設がない（だからこそ、インフラの能力が、テレワーク中心のケースではなく、主に付随的テレワークに利用されている）。グローバル化によって地域構造に圧力がかかり、世界規模のビジネスでは、インドのソフトウェア事業のように、テレワークを含む新しい労働形態の経験が重要である。テレワークは非常にありふれた労働形態となるだろうが、それは既知の枠組みの中で実現するだろう。伝統的な低レベルの在宅ワークは、高いレベルのテレワークにとって手本にはなりえない。むしろ、非常にスキルの高い自営業がモデルとなる。つまり、労働者が自分の働き方を選ぶのである。仕事の一部は自宅で、一部はオフィスで、さらに顧客のところで働いたり、移動中に仕事をしたりすることも、自分の決定である。つまり、非常に大きな経済活動の中で、テレワークは周辺的かつ付随的な細部に過ぎないものとなるだろう。

6 パネルディスカッション

[諏訪]

各国の発表を通じて、諸外国で共通の問題が、以下の通り浮かび上がってきた。

- ① 在宅ワーカーの働き方の問題
- ② 在宅ワークを専門に行っている場合、女性の比率が高い
- ③ 高度な技能をもつテレワークというよりは、中低程度の技能をもつテレワーカーが多い
- ④ その技能の差は、それぞれのテレワーカーで支払いの格差をもたらし、同時に家庭生活の問題ともリンクしている。
- ⑤ 障害者の働き方にもほぼ有効である

以上のようなイメージはあるが、実際に「在宅ワーク」を正確に定義しようとするのが難しい。もちろん定義については、その目的によって異なり、対象者数も変化する。

そこで、各国の方に、①在宅ワークの定義、②在宅の重要な問題点、③新しい政策の方向性について質問したい。

[アメリカ]

定義については、主な仕事場が自宅であるという人で、②は孤立の問題やスキルの問題、安全衛生の問題などが挙げられる。また、在宅ワーカーで雇用関係にあるものは労働法で守られているが、自営の在宅ワーカーは、労働法で保護されない。アメリカでは自営業者は、自ら社会保険料を事業者として支払い、医療保険も自ら購入しなければならない。もっとヨーロッパのように団体で加入するような促進を行っていくべきだし、契約も団体で標準的な賃金で締結すべきである。政府が動かないのであれば、また保険、年金の経費も含んでどのような自営を行っていくかという情報をNPOなどが必要とする人にWEBサイト等で明らかにできるし、そういう解決方法も考えられる。

[イギリス]

アメリカとほぼ同様である。イギリスで調査したら、高技能と低技能で2極化がみられたものの、意外にもどちらの層も増えていなかった。増えている層は、実際には中程度の技能をもつ在宅ワーカーで、時々自宅で仕事を行うという層であった。問題点については、在宅ワーカーのスキルアップに関することであると思う。また自営か雇用か、契約の良好なものは何かなど明瞭でない点が多い。

[ドイツ]

定義は、目的によって違う。もともと工業化社会の前は家で仕事をするのが普通であった。

現在は、主に家でコンピューターを使用して仕事をする人で、イメージとしては育児中の女性という感じであるが、実際ドイツで行った調査では、在宅ワークは、集中力を必要とするので、育児をしながら行うという作業には向かないということが分っている。また、問題としては、自営業者で保護の必要のある人の保護を高めなければならないと思っている。

[諏訪]

日本でも似たような議論が今行われている。まず在宅ワーカーの統計や数の把握について議論を交わし、政策目的や現状から出てくる問題点などの切り口によって再定義した結果、浮かび上がってきたのは、広がりつつある「自営・請負の世界」であった。しかもここでの自営・請負は、必ずしも旧来の家内労働者のように低い技能しか持ってないのではなくて、中級、高度な技術をもつ在宅ワーカーにも広がっているというのが特徴である。

そこで、各国の意見、日本の現状をふまえた上で、在宅ワーカーを以下のように定義づけして、パネルディスカッションを行いたい。「主に自宅で、自営で働いている人」。

その切り口については、①就業場所と②就業時間が考えられる。在宅ワークの議論がされる以前は、①も②も固定された労働が一般的であった。しかし次第にフレキシブルになり、1980年代のテレワークの議論は、①も②も一気に自由化しようとするものであったが、それはうまくいかなかった。徐々に①か②かどちらかを自由化して、それからもう一方も変えるというステップアップ方式の方が良いということが分ってきた。また、その担い手として、育児・介護を行う主に女性で短期的な在宅ワークがある一方で、障害者のように一生を通じて長期的な在宅ワークがある。仕事の性質やとらえ方もいろいろなバリエーションがあることが分ってきた。

そういう問題も含めて、定義に沿って話しを進めたい。この層に焦点を当てた問題点は？

[アメリカ]

まずは、社会保険や医療保険などの外に置かれている在宅ワーカーに、国の制度に参加できるようなルートをつくることである。また、契約について、自営業者が契約をいちいち書かなくても良いように契約の形式の確立を進めて自営業者が働きやすい環境をつくるのが大切である。

[イギリス]

まず自営業者の法的保護の問題で、年金等の権利を取得できるようにすべきである。また、在宅ワーカーにとって個別の問題、育児の問題など、何故それを女性が選ぶのかというジェンダーの問題もある。以前イギリスでアンケートを取った時には、男性が在宅ワークを選択する理由は、生産性の向上、効率化が主であったが、女性は、子供を託児所に送らず、自分の近くで育てたいという理由から挙げるものが多かった。

[ドイツ]

ドイツでも在宅ワークは家族的な背景が問題となっている。以前の旧来型の在宅（家内労働）ワークでは、家族や近所が助け合いながら行っていた。現在の在宅は個人、もしくは全く新しい仕事としての在宅ワークを考える必要がある。

[諏訪]

それぞれの国の問題点を伺った上で、今後の国の政策課題は何であるか伺いたい。その後会場との質疑応答に移りたい。

[ドイツ]

テレワーク、在宅ワークは、ドイツでは大きな政策的意味をもつに至っていない。政策的には、大規模な予算をかけたテレセンターを地方の農村地帯などに立ててインフラを整備して雇用創出を試みたが、結局ターゲットが「雇用」にあり、企業などの「顧客ニーズ」を考えていなかったことが要因で失敗した。こうしたテレセンターは、政府が数年の資金提供を行ってうち切ったあと、生き延びていない。地方政策としてのテレワークの試みは失敗したが、自分で情報関連の事業を初めて起こそうとする失業者への援助「me.ink」の試みは、成功する可能性がある。これは2003年秋から始まったばかりの試みで今年末までに新しい試みが存続可能かどうかという結論が明らかになる。

[イギリス]

在宅ワークそのものの政策ではなくて、基本的な教育水準をまず引き上げる必要がある。識字率の問題など。コールセンターで働くにしても、基本的な知識がないと自営としてのキャリアパスがなくて勝ち残っていけない。

[アメリカ]

アメリカでは、自営の在宅ワークが優先とは限らないが、中小企業省が、これから起業したい人に対して援助を行っている。なるべく多くの人を労働市場に引き込もうとするのが狙いである。

[諏訪]

パネルディスカッションの中で、在宅ワークについては、在宅ワークそのものの規制が必要なのではなく、そこにかかわる様々な周辺の問題を解決して多様な働き方の解決を模索するという方法が一番いいような気がした。またそこには、古いタイプの在宅労働（家内労働）の適用をそのまま拡大するのではなくて、もう一度何らかの切り口やニーズで見直す必要があるのではないだろうか。

7 質疑応答

○在宅ワークにはどのような仕事があるのか(アメリカ)

サービス業の従事者が多い。育児、美容師などや医師、弁護士、建築家などが典型。近年は特に、女性のサービス産業従事者多く、大半は託児サービスである。

○在宅で最良のパフォーマンスを出すにはどのようにしたら良いか(ドイツ)

仕事の成果を評価することが重要。

○ジャーナリスの保護がどのようになっているか(ドイツ)

ドイツでは、フリーランサーの労働組合は強力である。通常の組合員とは異なったサービスの提供を目指す。自営業者には、トータルな社会保障費の保護が存在し、全コストの半分以上を放送局など企業が負担し、残りを本人と国が4分の一ずつ負担するもの。

○トルコ人の存在の問題、外国人労働者の問題、東西統一の問題との関係はどうなっているか。(ドイツ)

統一との関係で、首都の移転にともない一時的に公務員がテレワークを行った。10%の労働力は外国人である。低レベルの分野で就労をしている。テレワークの機会や可能性は彼らにはない。2000年にコンピュータースペシャリストに外国人労働者の分野ができたので、グリーンカードが発効されれば、インドや東ヨーロッパから通常では労働許可を得られない人たちも参入してくるかもしれない。

○もっとも緊急な研究課題とは(イギリス、アメリカ)

[イギリス]

イギリスでの在宅ワークが行われる理由を検討した。積極的人生で職業生活をよりよくするためにみずから選択して在宅ワークを行う人たちがでてきたということ。制約はあるが、調査結果を総合すると在宅ワークを選択して良かったと言う結果が多いことがわかった。教育的に学歴、スキルの高い人、まれな技術をこっている人、自立して働ける人、裁量権を持っている人が自分で目標を定め、在宅ワークを選んでいる。そういった中でも、希望の実現を妨げているものはないかといくことにも目をむけることは重要であると思われる。

[アメリカ]

在宅ワークを含む多様な就業形態を可能にする政策はなにかを研究することが重要。労働者が労働市場に参入しやすくするための、オプションを提供すること、家族や個人の目標もかなえながら、労働市場に参入できるようにすることが政策課題として重要なのではないか。

○在宅ワークにおける自由意志および強制の問題について(アメリカ)

在宅ワークを強制されて行うということはない。家族上の制約があって、なかなか仕事に通勤できない立場の人にとっては、唯一仕事を続けるオプションは、在宅ワークになる。労働者や潜在的労働者に選択肢を与えているということ。

○雇用労働者としての在宅ワークが抱える問題（ドイツ、イギリス、アメリカ）

[ドイツ]

世代の変化とともに伝統的な形での家内労働を保つことはできない。情報技術の発展で開放型の労働となり、個人の責任が重くなる。同時に長期的な安全をどのように個人に保障するかという問題がでてくる。一人で働くのか、グループで働くのか。ネットワークの重要性が認識されてくる。相対的にオープンで継続性のある工業的な労働になってくるのではないか。

[イギリス]

コールセンターなど過去にインドに移転していった仕事が、英国の島部や群部の地域にもどってくる。90年代初頭に大企業は在宅ワーカーを採用しはじめたが、2000年には撤回している。組織的に仕事を行うことの難しさは指摘されている。

[アメリカ]

80年代以降、在宅ワーカーは増加している。特に専門的職業において、電気通信技術の発達を背景に、この傾向は今後も続くと思われる。

○仲介者の存在について（ドイツ、イギリス、アメリカ）

[ドイツ]

フリーランスジャーナリスの分野で一部の地域において、個人的コンタクトを持って仲立ちする人の存在はある。公的組織や機構はない。

[イギリス]

雇用主が自営業かによって異なる。仲立ちをする者が実際に監督も行う。監督、スーパーバイザーが自宅で仕事を自身でも行っている。スーパーバイザーがターゲットを儲け、仕事をチェックしている。さらに、グラフィック、ワークデザイン、新聞関係などジャーナリス関連では大半は自営業である。既にネットワークを持っており、マイニングすることで仕事を手に入れている。エージェントのような形でこのネットワークを利用している。(イギリス)

[アメリカ]

英国と同様、スーパーバイザー、監督などがいてその人たちが窓口となる。自営の場合は多様な職業あるので、職業特異的となるが、現在情報はもっていない。

○トレーニングの問題(アメリカ、イギリス、ドイツ)

[アメリカ]

一般的にその技術を改善するのは、学校へ行ったり、トレーニングコースに通ったりと言うことを自営業の人は自分で行わなければ成らない。教育制度も職種によって異なるところがあるが、コミュニティ・カレッジや一連の講座で技術を学ぶために参加することになる。特定の技術を習得するためには学校に戻らなければならない。企業の従業員であれば、低い等級の仕事でよければ、訓練を必要としないが、ある等級をめざすとなると何らかの方針に基づくプログラムに参加して自らトレーニングする必要がでてくる。

[イギリス]

自営業の場合、基本的にはアメリカ同様、個人が自ら必要な技術を習得する。コンピューター関連については、政府の支援があり、再訓練を受けることもできる。

[ドイツ]

技術により、違った領域のものが必要になってくる。スキルについては、同僚の助けを得なくても仕事ができることが必要で、その企業内で習得する必要がある。自営の場合は、必要な技術について免許を取得しなくてはならない。在宅ワークでは特にこの免許の取得が重要になる。将来的には、特にコンピューターの分野などでは、複雑な欧州的要素を背景としているので、特有の能力評価が重要になってくる。

○在宅ワーカーに保護は必要か(諏訪)

本当に保護が必要なのは、重度の身体障害者だけだという議論に持っていくのではなく、自ら雇用されない道を選んで選択して事業を行おうとする者が、不公平な状況におかれなようにすることが重要。働き方が多様化している時代に、有る働き方をとったら損になるという制度が残ってはいけな。基本的に制度は中立的であるべきだ。働き方の選択に対しても中立的であるべきで、個人自営主でもスモールビジネスの人でも必要があれば、政策的に手当てされるべきであると考え。また在宅ワークをめぐるほかの問題についても、行政のひずみが生んだものだとは解釈するのではなく、必要な対応策をとっていかねばいけない。教育支援についても、重要な対応策のひとつと考えられる。

規制の見直しには3つの視点が大切だろう。①古い制度で時代にあわなくなり、かえってさまざまな問題をおこしている場合、そういった規制は廃止することが必要である。②古くからあり、未だ解決しない問題、家内労働の問題は、今後外国人労働者の問題が加わる可能性もあり、規制の強化も考えられる。③時代にあった新しい問題、たとえば、プライバシーの保護、個人情報保護などの問題への取り組みが重要となってくる。

規制と保護については、すべてを同一にみるのではなく、必要な部分とそうでない部分を峻別して細かく見ていくことが不可欠である。