



---

---

労働政策研究報告書 No. 190

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

## 欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

# 欧州の新たな非典型就労組織に関する研究



## ま え が き

「中核的競争力（core competency）の向上」を企業戦略として掲げ、中核的競争力と直接に関係しない部門を削り落とすことを目的とする組織再編が世界中で行われている。組織再編の過程の中で、削り落とされた業務を引き受ける就労組織は、本報告書の中で「非典型的な就労組織」と名付けられている。この世界中で発生している社会現象に関して、アメリカとヨーロッパはそれぞれ「fissured workplace (fissurization)」と「fragmentation」という言葉を使って表現しているが、どの国においても、外部資本による短期的利益への追求という動機と、新しい通信技術の応用という実現手段に関しては共通している。

欧州において、近年新たに出現した就労形態に対する大規模な調査が行われたが、その結果、9種類の新たな就労形態が確認されている。各就労形態の定義、運用、当事者の特徴、その利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響に関して、本報告書は詳しく紹介している。

また、非典型的な就労組織を生み出す新技術や、Uber運転手の労働者性を肯定したイギリスの新しい裁判例も合わせて紹介されている。

欧米と比べて、我が国において、今までに「非典型的な就労組織」が話題にされることは少なかった。それは、企業内部の非正規雇用労働者が景気変動に対応するためのバッファーとして機能してきたこと、従前から下請系列システム、重層請負等の非典型的な就労組織が利用されてきたこと、労務従事者の「労働者性」の有無を就労形態の法的分類基準にしていることが理由であった。

新技術の利用により、企業の中核的競争力に関わる業務に関しても、個人請負業者が実務上利用され始めたが、彼らには具体的にどのような種類の法的保護や規制が必要になるか。法的規制の具体的なあり方を検討する前に、新たな就労形態の実態、並びにその下で就労する者の現状を把握することは必要不可欠である。また、新たな就労形態の下で就労する者に及ぼす法規制を検討する際に、従前から存在してきた労働法の拡張、応用とは全く異なる法的保護の仕組みを考案する必要があるのか、それともこれを今までの法的規制の延長線上の問題として考えるべきかを検討する必要がある。

昨今、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」が重要な政策課題の一つとして打ち出される中で、景気変動に対応するためのバッファーとして、非正規雇用労働者の代わりに、非典型的な就労組織が今後広く用いられるようになる可能性もある。日本版の「同一労働同一賃金」が実現した後のことを見据え、「非典型的な就労組織」に対しては、新たな社会的現象として、法学、経済学、社会学等の様々な視点からの分析を必要とする。

本報告書が今後の議論の一助となれば幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名

所属

仲 琦

労働政策研究・研修機構 研究員

## 目 次

第1章 問題提起	1
1. 研究の背景と目的	1
2. 日本における「非典型就労組織」の研究の重要性	6
第2章 「非典型的な就労組織」を生み出す新技術	9
1. 最新のテクノロジー (New new technology)	9
(1) クラウド(The cloud)	9
(2) ビッグデータ (Big data)	10
(3) モバイルアプリ (Mobile apps)	10
(4) ユーザーの位置情報を扱う技術 (Geolocation)	11
(5) 学習する機能のある機械とモバイルロボット	11
2. インダストリー4.0 とその特徴	12
3. アウトソーシングとオフショアリング	13
第3章 欧州における新たな就労形態の概況	15
1. 欧州における新たな就労形態に関する研究の背景	15
2. 欧州プロジェクトとその報告書の特徴	16
3. 本章と次章の構成と幾つかの注意点	18
4. 新たな就労形態の概況	21
(1) 労働者シェアリング	21
(2) ジョブ・シェアリング	30
(3) 管理者派遣 (Interim management)	34
(4) カジュアルワーク	36
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク	45
(6) バウチャーに基づく就労	50
(7) ポートフォリオワーク	54
(8) クラウド就労	58
(9) 協働就労	66
(10) ネットタクシー配車サービス——Uber	70
5. 検討：欧州の新たな就労形態における「就労者」の法的性質	
——日本の現行制度に照らして	73
(1) 労働者シェアリング	74
(2) ジョブ・シェアリング	75
(3) 管理者派遣	75
(4) カジュアルワーク	76

(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク .....	77
(6) バウチャーに基づく就労 .....	78
(7) ポートフォリオワーク .....	78
(8) クラウド就労 .....	79
(9) 協働就労 .....	80
6. 欧州の新たな就労形態の主な特徴 .....	80
<b>第4章 新たな就労形態の法政策的問題点 .....</b>	<b>83</b>
1. 各就労形態が労働条件と労働市場にもたらす影響 .....	83
(1) 労働者シェアリング .....	83
(2) ジョブ・シェアリング .....	87
(3) 管理者派遣 .....	89
(4) カジュアルワーク .....	91
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク .....	95
(6) バウチャーに基づく就労 .....	98
(7) ポートフォリオワーク .....	102
(8) クラウド就労 .....	103
(9) 協働就労 .....	107
2. 労働条件と労働市場への影響に関する欧州の検討 .....	109
(1) 労働条件に対する影響 .....	109
(2) 労働市場に対する影響 .....	111
3. 欧州における法規制の現状と政策的議論 .....	112
(1) 一般的な状況 .....	112
(2) 労働者シェアリング .....	113
(3) ジョブ・シェアリング .....	115
(4) カジュアルワーク .....	116
(5) 情報通信技術に基づくモバイルワーク .....	116
(6) バウチャーに基づく就労 .....	117
(7) クラウド就労 .....	118
(8) コワーキング .....	118
4. 欧州における全体的考察 .....	119
<b>第5章 今後の研究課題 .....</b>	<b>123</b>