

第5章 今後の研究課題

「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のは、「非典型的な就労組織」である。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、労働者シェアリング、ジョブ・シェアリング、管理者派遣、カジュアルワーク、情報通信技術に基づくモバイルワーク、バウチャーに基づく就労、ポートフォリオワーク、クラウド就労、協働就労という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、Eurofound（2015）の中で詳しい検討がなされている。

欧州に出現した新たな就労形態に関して、Eurofound（2015）は主にその労働市場や就労者の労働条件に及ぼす影響と雇用創出効果の有無を中心に議論を展開している。その主な目的は、

- ① 労働市場や就労者の労働条件に良い影響を及ぼす就労形態をもって、悪い影響を持つ就労形態を代替する可能性を模索すること、
 - ② 雇用創出効果のある就労形態を特定し、その利用を推進すること、
- の2点である。

①に関して、各就労形態の労働市場と労働条件に及ぼす影響はEurofound（2015）によって明らかにされている。その上で、良い影響を及ぼす就労形態をもって、悪い影響を及ぼすものを代替する可能性も提示されている。例えば、労働者シェアリングをもって、カジュアルワークを代替することが推奨されるのはその一例である。

②に関して、新たな雇用機会を創出できるのは労働者シェアリングのみである。その他、ジョブ・シェアリングと管理者派遣は雇用の維持に役立つと評価されている。

Eurofound（2015）の中で、このような議論がなされるのは、これらの新たな非典型的な就労組織が就労者と使用者双方に「柔軟性」をもたらす役割を持っており、その利用を一律に否定することができないことが、欧州諸国に認識されているためである。そして、「非典型的な就労組織」の利用を認めた上で、その労働市場や労働条件に及ぼす不利な影響を減らし、かつそれを雇用の創出や労働条件の向上に役立たせることが、欧州における「非典型的な就労組織」に関する研究の最終的な目的である。

これに対して、アメリカでは、「職場の分断化」をもたらす非典型的な就労組織に関する議論は、最終的な労務受領者の使用者責任の帰趨、業務の外注化による組合潰しの防止、サプライ・チェーンの末端にある労働者の労働安全保護と労働条件の向上等に帰着する。全体的にみると、欧州諸国は、「非典型的な就労組織」の固有の役割と存在意義を認めた上で、その利用の方向性に関して議論をしているが、アメリカでは、「非典型的な就労組織」が様々な社会的問題の根源と見られ、これに対して厳しい規制を取るべきという主張がされている。

「非典型的な就労組織による職場の分断化」という共通の社会現象に対して、欧州とアメリカの識者の見方が何故そこまで異なるのだろうか。この点に関して、アメリカの議論の源となる David Weil 氏の著書『The Fissured Workplace』は、「職場の分断化」という社会現象をもたらす「非典型的な就労組織」のみを検討対象としているが⁹⁹、Eurofound (2015) は、欧州に新たに出現した就労形態をできるだけ広範に収集し、カテゴリー分けをしたものであることに思いを致すべきであろう。即ち、欧州とアメリカにおける非典型的な就労組織の検討は、まず検討対象の範囲と検討目的において異なるのである。

一方、より深層的、根本的な理由として、欧州とアメリカの雇用制度の違いと、「非典型的な就労組織」の位置付けの違いが挙げられる。

アメリカの場合、具体的な雇用形態に関係なく、随意的雇用原則が維持されている。即ち、正規労働者に対しても、使用者は原則として客観的事由なく解雇することができる。この場合、非典型的な就労組織を、景気の変動に対応するためのバッファとして利用する必要性はない。そこで、アメリカにおいては、非典型的な就労組織は、主に契約上の使用者責任の潜脱、企業内部の組合潰しと、外部労働市場の激しい競争を利用し、人件費のコストダウンを図るために利用されている。

これに対して、ヨーロッパの場合、正規労働者を対象とする解雇制限規制がかけられている。そのため、企業外部の労働力を利用し、景気の変動に応じて労働力の利用量を調整する必要が生じる。それに加えて、欧州では、労働協約が産業レベルで締結される場合が多く、特定の職務に従事する労働者の基本給は、具体的な雇用形態に関係なく、原則として賃金協定によって規律されることになる。即ち、パートタイム労働や有期契約労働といった直接雇用の下での非正規雇用形態を利用しても、人件費の削減を図ることは困難である。そこで、雇用の調整弁としてだけでなく、人件費を削減する機能も、非典型的な就労組織の利用によって果たされることになる。

また、リーマン・ショックの影響によって上昇した失業率を下げ、新たな雇用機会を創出することが、欧州諸国政府の喫緊の政策的課題となっている。そこで、雇用創出効果のある新たな就労形態を見出し、その利用を促進することも、欧州における新たな就労形態に対する研究の主な目的の1つとして挙げられる。

⁹⁹ 前掲注 2 参照。

欧米と比べて、日本において、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いが、その主な理由として、

- ① 企業内部の非正規労働者が景気変動に対応するためのバッファーとしての機能を果たしてきたこと、
- ② 下請系列システムが従前から存在し、業務のアウトソーシング化が新たな社会現象として認識されていないこと、
- ③ 就労形態の法的分類基準の1つとして、就労者の「労働者性」の有無が挙げられる。そのため、例えば個人請負業者の労働者性の有無が議論の対象になる場合はあるが、労働者と非労働者が混在する就労組織全体に対する法的規制はあまり議論されていないこと、等が挙げられる。

しかしながら、新技術の導入は世界各国のあらゆる産業分野に影響を及ぼしており、日本も例外ではない。新たな情報通信技術等の利用により、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、彼らが労働基準法、または労働組合法上の「労働者」にあたるかどうか、どのような判断基準を用いるべきかに関して、すでに激しい議論が展開されている。

また、「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1つとして打ち出された以上、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景気変動に対応するためのバッファーとして広く用いられるようになると思われる。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、まず日本国内で実態調査を行い、「非典型的な就労組織」の利用状況を把握する必要がある。

欧米とは違って、日本は従前から下請系列システム、重層請負等の形で非典型的な就労組織をある程度利用してきた。その利用に対する法的規制も、ある程度整備されている。しかし、日本においても、今後、人工知能（artificial intelligence, AI）やモノのインターネット（Internet of Things, IoT）等の革新的な技術の利用が大いに進展し、生産やサービスのあり方に大きな影響が及ぶことも予想される。そして、欧州で確認されたような新たな就労形態が日本においても広範に利用されることもあり得よう。

Eurofound（2015）によって明らかにされたように、「非典型的な就労形態」の下で、労務従事者は必ずしも労働者に該当するとは限らない。中核的競争力に関係しない部門が組織再編等によって削り落とされて行く中で、個人請負業者、フリーランサー等の労働法の保護が及ばない労務従事者は今後さらに増加すると予想される。「労働者」が従事した業務を引き継いだこれらの者には、労働者に与えられてきた保護の多くの部分を及ぼす必要があろう。しかし、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はまだ未知数である。また、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。

従前から非典型的な就労組織を利用してきた日本においては、非典型的な就労組織の下で

就労してきた、労働者に類する労務給付者に対して、一定の保護を与える法制は存在したことがあり、また現在も存在している。例えば、家内労働、構内下請け、個人請負、フランチャイズ等について、労働法の保護を部分的に拡張したり、応用したりすることが行われてきた。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、これらの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、検討する必要がある。

非典型的な就労組織の広範な運用は、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。欧米諸国における事態と議論の進展をフォローしつつ、日本における上記の諸問題点に取り組むことが今後の課題になる。

【参考文献】

David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2014.

Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gérard Valenduc and Patricia Vendramin, *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*, ETUI Working Paper 2016.03.

Jan Drahekoupil (ed.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, ETUI 2015.

荒木尚志『労働法（第三版）』（2016年、有斐閣）。

菅野和夫『労働法（第十一版）』（2016年、弘文堂）。

仲琦「職場の分断化現象―問題提起と日米両国の現段階の法的対応―」（労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー16-02、2016年）。

働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために懇談会報告書

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakai_hoshoutantou/0000132302.pdf

労働政策研究報告書 No. 190

欧州の新たな非典型就労組織に関する研究

発行年月日 2017年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2017 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)