



仕事の世界では大きな変化が起こりつつあり、しかもこの変化は今後も継続し、一段と拡大する可能性があります。国際労働機関（ILO）は、これらの新しい課題をより良く理解し、効果的に対応するために「仕事の未来イニシアチブ」を立ち上げ、創立100周年を迎える2019年に向けて、(i)仕事と社会、(ii)すべての人のための働きがいのある人間らしい仕事、(iii)仕事・生産組織、(iv)仕事の統治（ガバナンス）という4つの「100周年記念対話」について議論することを提案しました。この論点資料・シリーズでは、情報を提供するとともに国や地域、世界レベルでの対話や議論を促すことを目的として、「100周年記念対話」と特に関係の深い、厳選したテーマ領域の主なトレンドや問題の概要をご紹介します。

ご意見やご提案がございましたら、futureofwork@ilo.org までお送りください。

課題が山積する 雇用関係の未来： 存続か変更か^{*}

この資料では、雇用関係の進化、仕事の組織の変化に起因する圧力、雇用関係の根本的变化に関する予測、および雇用関係が進化する中で労働者に適切な保護を提供する際の規制上の課題について論じます。

1. 背景：主な問題と概要

雇用関係は、経済組織と労働に関する法規制の交点に位置しています。雇用関係の概念は、すべての法制度に盛り込まれたものです。本論点資料では、仕事の組織の変化に鑑み、現状の雇用関係の存続可能性を取り上げます。

雇用関係の法的概念は、時代とともに変化を遂げてきました。雇用関係は、支配的あるいは古典的な形態としては、仕事に関わる経済組織とともに標準的雇用関係（SER）へと進化してきました。この概念は、従属的雇用関係において、フルタイムで正式かつオープンエンドの（期限の定めのない）取決めの枠内で行われる仕事を指しています。標準的雇用関係の中心となる特徴は、その階層的組織にあります。すなわち、使用者は労働者に仕事を命令し、実績を監視することでその仕事を統制し、実績が振るわない場合には懲戒処分を下す権限を有しています。どのように定義しようとも、使用者と雇用者（employee）に権利と義務を割り当てるうえで主要な規制上の手段になるのは、雇用関係です。そして雇用関係の中で公法により確立された給付と権利を得られるのが、労働者なのです。雇用関係はまた、雇用者と使用者が法定最低要件を上回る労働条件に合意することも可能にします。

しかし、標準的雇用関係はますます大きな圧力に晒されています。第1に、非標準的雇用形態（NSFE）にある労働者が増えたため、これが労働の需給双方に影響して、規制枠組みの運用に課題を生じさせる可能性があります。非標準的雇用形態の正式な定義はないものの、その中には、標準的雇用関係外で行われるあらゆる仕事が含まれています¹。ILOは、(a)非常用雇用、(b)派遣労働やその他の複数当事者が関係する雇用形態、(c)曖昧な雇用形態、および(d)パー

^{*}このノートは、Colin Fenwick、David Kucera、Karen Curtis、Frédéric Lapeyre、Guy Tchami、Costas Stavrakis、David Hunter、Philippe Marcadent各氏の寄稿文に基づくものです。

¹一部では、標準的雇用関係を、家庭以外の固定の職場で生じる関係（在宅勤務その他の遠隔作業形態を含む）と定義している研究もあります。

トタイム雇用という、非標準的雇用形態の4類型に焦点を当てています（ILO 2016, 刊行予定）。企業と労働者に対し、柔軟性を実現するうえで重要な手段を提供する非標準的雇用形態は多くありますが、これらはしばしば収入の低下、社会保障による保護の縮小、労働条件の悪化など、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）から大きく乖離したものとなっています。

第2に、すべての有給労働が雇用関係下で生じるわけではありません。労働者の中には自営業者もありますが、その労働条件は労働供給先との民事契約により規定されることがほとんど（すべてではないが）です。労働者の中には、無給研修生、インターンやボランティアなど、雇用者でも自営業者でもない人々もいます。ある労働者が雇用関係にあるか否かを判定するのが難しいことも多くあります。非公式（インフォーマル）雇用に従事しているという理由で、雇用関係で認められる給付を得られない労働者もいます。こうした労働者は、インフォーマル経済で働いているか、公式（フォーマル）経済であっても、その雇用が無申告または過小申告となっていることがあります。過去数十年にわたり、各国は両方のインフォーマル雇用形態に取り組んできました。しかし、その進捗状況は芳しくなく、多くの開発途上国では、標準的雇用形態自体がなかなか達成できていません。

労働市場で続く変化（「仕事の未来」論点資料・シリーズ1および2を参照）は、労働者と企業との関係に今後も影響を与え続けると見られることから、本資料では、雇用関係が将来の仕事の世界で、引き続きその目的に資することができるのかどうかを検討します。もちろん、雇用関係の変化は目新しい現象ではなく、歴史的に見ても、雇用関係は新たな状況に適応を遂げてきました。しかし本資料では、現状の変化の速さと範囲が転換点に達し、雇用関係の基盤自体を揺るがすまでになっているのか、という問いを投げかけます。本資料はまた、労働者が雇用関係にあるか否かに基づいて仕事関連の権利と義務を引き続き割り当てている現行の規制体系を強化、補完、さらには置換するために、どのような選択肢が示されているのかについても検討を加えます。

本資料の第2章では、雇用関係の歴史的進化を取り上げます。そのうえで、第3章では、雇用関係への圧力が高まっている理由と詳細について検討します。また、こうした変化を具体的に評価するため、第4章では、ギグエコノミーの事例を取り上げます。第5章では、存続、適応、変更という3つの可能なシナリオに基づき、雇用関係の未来を占います。そして最後の第6章では、議論すべき主な問題を提示します。

2. 雇用関係に至る歴史的進化²

我々が現在、雇用関係として理解しているものは、歴史的に進化してきた過程の産物です。特に先進国経済において、雇用関係は政治経済全体の発展とともに進化し、従前の仕事の組織に関する制度に取って代わりました。重要な変化の多くが生じた19世紀には、農業生産から工業生産へのシフトが、労働の需要と提供の形態を根本的に変容させました。農業のサイクルを仕事の中心としていた伝統的な居住地から遠く離れた大都市中心部で、工場生産が拡大したことは、このシフトの典型と言えます。財産を持たず、労働の提供により生計を立てねばならなかった大多数の人々にとって、仕事は依然として必要に迫られたものでした。しかし、それまでの生産形態だけでなく、伝統的なコミュニティやコミュニティ組織からもかけ離れたものとなる中で、仕事の性質と構造は変化を遂げました。

こうした変化が、社会改革運動と労働組合の双方の出現を促しました。生活条件と労働条件の改善を目指す、こうした取り組みは、権利や最低労働条件、社会的保護に基づく雇用関係に焦点を絞った議論を生み出すことに役立ちました。英国では、選挙権がすべての男性に拡大されたことも重要な役割を果たしました。これによって生じた政治的变化は、労働組合が主張した生活条件と労働条件の改善を実現する法規制が導入されるきっかけとなりました。ドイツでも同じような動きが見られ、1871年、選挙権がすべての男性に拡大されたのとはほぼ同時に宰相に就任したビスマルクは、1880年代に本格的な社会的保護制度を導入しました。

²本章はDeakin (1986)、Deakin (1998)、Deakin & Wilkinson (2005, Chapter 3) および Supiot (2001) に依拠しています。

この法的モデルはやがて、個人が雇用関係に参加する自由を保護し、労働者保護のための主要な最低労働条件を確保する官民の規制の組み合わせへと変遷を遂げました。雇用関係は徐々に、合意された労働条件に規定される自由選択に基づく関係という、自由主義的市場経済の理念の根本的要素として受け入れられるようになりました。20世紀になると、現代的な雇用関係が、社会保障政策という最低条件に関する公的規制枠組みの重要要素とともに進化して、全面的な発展を遂げるようになりました。例えば英国では、雇用関係にある労働者を対象とする社会保障給付の確立で、コモン・ロー裁判所の判事が、雇用関係における相互の権利と義務というさらに完全な理念を発展させる余地が生まれました。この動きは、ケレタロ憲法（1917年）やワイマール憲法（1919年）以降に確立され、ベルサイユ条約（1919年）にも盛り込まれた現代的福祉国家の理念とも非常に密接に結びついています。

こうして出現した雇用関係は、使用者にとっても、変化に対応し、効率と生産性の向上に協力できる潜在的に安定した労働者の継続的協力を確保するうえで、効果的な手段となりました。事実、標準的雇用関係には、団体交渉の台頭への対応に加え、生産の垂直統合を目指す使用者の戦略から生まれたという側面もあります。その結果、資本主義先進国はフォーディズムの最盛期に、資本と労働をともに利する手法を追求することができました。生産性が向上する一方で、それによる利益は、企業収益を一方とし、長期契約、賃上げ、社会的保護を特徴とする雇用関係の改善を他方として、公平に分配されました。この一連の取決めを「心理的契約」と呼ぶ向きもあります（Stone, 2014）。このプロセスを支援するため、国は労働行政制度を創設し、雇用関係を律する法律の実効的履行を図るとともに、労災補償や失業保険に関する社会立法を成立させました。この間、標準的雇用関係は労働法規制の焦点となる一方で、職場での「従属」を労働市場リスクに対する保護を受ける条件にするという妥協策として、その経済的、社会的価値を実証していきました。

開発途上の国々では、この進化の過程がさらに複雑であり、実際のところ、雇用関係は植民地主義が絡む特定の状況において極めて頻繁に出現しました。とはいえ、世界各地で開発または導入された労働関係に関する法規制モデルは類似したものでした。植民地主義のもとでは、こうしたモデルが選ばれた少数者、特に入植者自身の仕事と労働条件の保護に多く関連していました。しかし、全体を見ると、植民地や開発途上国に関連する雇用関係の規制は、昔も今も常に、労働者の大部分にとっての仕事の現実とは根本的にかけ離れた発想で策定されています。事実、法規制モデルをさておいても、本資料で定義するような雇用関係は、開発途上の国々で一般的なものとはなっていないと言えます。

3. 雇用関係に対する圧力の高まり

雇用関係は、経済的、社会的、政治的条件が進化を続ける中で、常に圧力に晒されてきましたが、近年はその圧力がさらに強まっています。

二重の課題：基盤の浸食と達成困難な目標

第1に、先進国・途上国間の大きな格差は依然として、グローバル経済の重要な特徴のひとつとなっています。標準的雇用関係であれ、フルタイムに少し満たない仕事であれ、雇用関係に基づく仕事は、多くの開発途上国で未だ達成が難しい目標となっています。開発途上国では、労働者の大半がインフォーマル経済で働いていますが、このセクターでは、労働市場制度や公権力（労働行政など）が不安定または脆弱であることが多くあります。

第2に、標準的雇用関係はもはや労働関係を整理する主要な方法でない可能性もあります。事実、労働需給が大きく変化する中で、非標準的雇用形態が拡大を続けているため、標準的雇用関係の性質と優位性に変化が見え始めています（「仕事の未来」論点資料・シリーズ1および2を参照）。元来、各国が発展を遂げる中で生じる経済の大変革は、雇用と雇用関係の性質を変化させてきました。これは農業生産から工業生産、さらにはサービス提供を中心とする経済への全般的な動きにも見ることができます。技術の発展はしばしば、雇用の性質と、雇用関係の

もとで働く人々の数を変える大きな要因となってきました。最近の情報通信技術の発展は、いわゆる「ギグエコノミー」（以下を参照）において、国境を越えて広がる雇用を含め、新たな雇用形態の出現を容易にしています。現在のところ、それぞれの国や地域は、こうした動向によって生じる課題のいくつかにつき、異なる方法で対策を講じています。場合によっては、より伝統的な雇用関係の概念と結び付けられる規制上の保護が、こうした新興産業の労働者にも拡大されています。一部の事例ではこれは国家が講じた対策というよりも、法的な異議申し立ての結果として生じました。また、技術の発展は、労働者や、雇用の効果的な規制を目指す国にとって、さらに大きな課題を突き付けるおそれもあります。さらに、保護が正式に拡大されている場合でも、遵守を確実にすることが引き続き課題となっています。

一方で、世界の多くの地域では、仕事の構造が硬直化したままであるケースも見られています。各地方、場合によってはひとつの国全体が、自給自足の農業をはじめとする農業生産に依然として集中している場合もあります。アフリカとアジアの全域で、農村部から貧困を逃れようとする人々の移住が続いている理由もここに 있습니다。多くの国や地域は特に、若年・高齢労働者や女性など、一定の人口層の雇用を創出する必要性に常時、迫られています。その結果として、標準、非標準を問わず、雇用関係の枠外で仕事が創出されることがあまりにも多くなっているのです。労働行政に使える資源が不足していることで、すでに困難な状況はさらに深刻化しています。

地域や国の間で大きな違いはあるものの、非標準的雇用や自営業（明瞭または曖昧を問わず）をはじめ、標準的雇用関係から乖離する就労形態は現在、全世界的に増大しています。これらの代替的な就労形態はそれぞれの形で企業、そしてある程度において労働者に対し、より大きな柔軟性を認めています。しかし、これらは労働者の不安や、不十分または規制のない労働条件、さらには社会保障受給権の縮小または剥奪を伴うことが多くあります。また、標準的雇用形態にない労働者は、団結権や団体交渉権の行使に困難を覚えています（ILO, 2015）。

仕事の組織に関するこれら世界的な動向は全体として、標準的雇用関係にある労働者の数という点でも、標準的雇用関係にある労働者に認められる保護という点でも、標準的雇用関係の優位性を脅かしています。その他の雇用形態には、現時点で標準的雇用関係に組み込まれているような基本的保護がいくつか欠けているものの、標準的雇用関係モデルの適用範囲を広げる余地は限られているかもしれません。

グローバル化、人材管理、民間規制

数十年前から現在のグローバル化の波に伴い生じた重要な動向のひとつとして、国内的、地域的、世界的サプライチェーンの進化が挙げられます。「ジャストインタイム管理」など、人材管理（HRM）の手法と概念の発展は、重要な役割を果たしてきました。仕事の細分化をさらに進める新たな仕事の組織形態は、こうした動向から生まれたものです。仕事が行われている国でも、その仕事が標準的雇用関係の枠内で行われているとは限りません。しばしばグローバル・サプライチェーンの下層部で高度な技能を必要としない仕事が行われている業界では、正規の雇用関係の欠如、労働組合の欠如、移民であることなどの理由で、法的な保護を満足に受けられない労働者が多く存在します。サプライチェーンを通じた製品調達活動が事実上、労働者を雇用関係の保護から排除してしまうことが、あまりにも多くなっています。各国は法的保護を削減することにより投資誘致競争に勝とうとし、企業は労働者との直接的な関係を制限する措置を講じているからです。サプライチェーンの一部に携わる労働者に有効な保護を確保することが難しくなっていることを受け、民間でこうした課題に対処しようとする動きも強まってきました。こうした企業の社会的責任に基づく取り組みを、労働条件の民間の規制とみなせる場合もあります。世界各地でこのような動向が確立されてきたため、民間と公の規制がそれぞれ果たすべき役割に関する議論も盛り上がりを見せています。まだ少ないものの増加しつつある文献を参照すると、官民の規制が相互補完できる潜在的可能性は大きいと言えます。

規制の政治経済

多くの国で雇用関係の数字上、概念上の意味合いが変化している背景では、経済的、技術的な変化だけではなく、過去数十年間にわたる政策選択も重要な役割を果たしています。政治経済の大幅な変化は、仕事と雇用関係の構造も変化させました。特に1970年代初頭以来、規制モデルの諸要素が疑問視されるようになり、その結果として制度の変更も行われました。中でも、労働規制は新古典派または新自由主義の経済学者により、経済に悪影響を及ぼす可能性があるとして、厳しい精査を受けることになりました。特に1980年代には、多くの主要先進国が、労働関係の非集団化と個別化を明確な戦略として採用しました。1990年代初頭になると、グローバル化が仕事と雇用関係の変化をますます促すようになりました。国家間の競争が激化したため、経済実績の改善を期待し、確立された規制モデルを変更しようとする機運も強まりました。最近では、2007年から2008年にかけての金融危機を受け、欧州全体でこの考え方が影響力を増しています。同時に、こうした変化は、雇用機会を求める労働者の移動や、特に高度な技能を必要としない産業における賃金への下方圧力増大をもたらしました。その結果、グローバル化は社会的保護と労働市場活性化政策の双方を通じ、労働者保護の必要性を高めることにもなりました。興味深いことに、近年は国際機関の間で、該当する労働市場の条件に応じて適切な調整を施さえすれば、労働規制はプラスの役割を果たすことができるという幅広い合意も成立しつつあります（ILO, 2015）。

4. ギグエコノミーの事例：雇用、保護、発言力

こうした根本的な変化をより具体的に評価するため、本章では「仕事の新たな類型」としてメディアの関心を呼んでいる「ギグエコノミー」または「オンデマンド・エコノミー」を取り上げます。この種の仕事に就く者をいかに保護すべきかという問題は、ギグエコノミーの未来が不透明な中でも、同じような課題に直面する労働者の困難を浮き彫りにすることに役立つと考えられます。

オンライン・プラットフォームやモバイル機器用アプリケーション（アプリ）を通じて構成される仕事の拡大は、従来の雇用者と独立請負業者（自営業者）との間に、第3の新たな労働者類型を設ける必要があるか否かという議論を引き起こしました。この論争は、ギグ労働者を独立請負業者として分類することを誤りと訴える数多くの法的な異議申し立てにより具体化しましたが、この点に関する法的な見解はまだ一致していません（Cherry, 刊行予定）。この議論は、このような労働者が従来型の雇用関係と典型的に関連づけられる保護を受けているかどうか次第で、労働条件に重大な影響を及ぼします。ギグエコノミー、さらにはより幅広い正社員以外の就労形態に属する仕事の急速な成長と、その成長の潜在的可能性を考えると、この議論に決着をつけることはさらに急務と言えます（Popma, 2013; Smith and Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz and Krueger, 2016）。

「独立労働者」という法的類型を設ける必要があるとする主張（Harris and Krueger, 2015）でよく引き合いに出されるのが、UberやLyftの運転手の例です。この見解によれば、こうした運転手は、顧客とのやり取りがモバイル機器用アプリを介して行われるという点で、従来の個人タクシー運転手やトラック運転手と異なっています。よって、このタイプの労働者には、標準的雇用関係にある労働者に認められる権利や給付が一部認められないことになります。しかし、UberやLyftの運転手と、同様の状況にある他の労働者はいずれも、しっかりと確立された法的枠組み（労働時間が計測可能であり、保証された最低賃金が実際に支払われているなど）に基づく事実上の雇用者であり、こうした類型に分類したうえで、関連する法的保護や給付を認めるべきだとする反対意見もあります（Eisenbrey and Mishel, 2016）。

ギグエコノミーの労働者に保護を提供するもうひとつの手段として、「モバイル労働者」（頻繁に転職を繰り返す労働者）向けに開発されたいわゆる「移管可能給付」も提案されています（Hill, 2015; Kamdar, 2016; Strom and Schmitt, 2016）。移管可能給付は、（雇用関係に典型的

に見られるように）特定の使用者と関連づけられるのではなく、労働者自身と関連づけられる給付です。こうした給付の財源をどう確保するかについては、ギグ労働者の賃金からの天引き、これら労働者を起用する企業からの案分拠出金、その両方の組み合わせなど、さまざまな案が出されています。移管可能給付の利点は、雇用者であれ独立請負業者であれ、あらゆるタイプの労働者が利用できることにあります。新たなタイプの労働者を作り出すことなく、「移管可能給付を設ければ、雇用者と独立請負業者の間にあった従来の境界線は曖昧なものとなる」のです（Kamdar, 2016）。もうひとつの潜在的な利点は、これを技能訓練の資金として活用できる点にあります。ギグエコノミーでは、労働者と特定の使用者との関係が希薄になり、企業が訓練に投資する誘因が弱くなることを考えると、この点は特筆に値します。同じことはより一般的に、臨時労働者やインフォーマル労働者にも当てはまります（Strom and Schmitt, 2016）。しかし、多くのクラウドワーカーにとって重大な問題は、所得の不足であり、給付が所得と関連づけられている限り（拠出するのが労働者であるか、企業であるか、その両方であるかに関係なく）、移管可能給付はベーシックインカムによる保障を提供しないまま、柔軟性を増すことになりかねません（Berg, 2016）。この意味で、移管可能給付に関する議論は、最低賃金や超過勤務手当の支払いをはじめとする重要な労働条件に必ずしも取り組んでおらず、ギグエコノミーの労働者が独立請負業者とする分類が誤りか否かという、より根本的な問題からの逸脱とも考えられます。

ギグエコノミーにおける仕事の分散的性質は、より一般的な低賃金と仕事の質に関する懸念と相まって、労働者の発言力や意見表明を強化するための取り組みを数多く生み出しています。例えばシアトルでは、独立請負業者の立場にある配車サービス労働者が、アプリベース運転手協会を結成しています（Strom and Schmitt, 2016、米国におけるギグ労働者団体の事例に関する記述）。また、Uber運転手ネットワークから派生した別の事例では、元Uber運転手が自前のアプリSwiftを開発し、これを利益分配型協同組合として運用しています（「プラットフォーム型協同組合主義」；Dellinger, 2016）。ドイツでも顕著な取り組みがいくつか生まれています。ドイツ・サービス労働者組合は自営業者の支部を結成する一方、金属産業労組のIG Metalはギグエコノミーの労働者のために「フェアクラウドワーク」キャンペーンを立ち上げました（Knaebel, 2016；欧州の他の事例については、Degryse (2016)を参照）。これら数多くの労組による取り組みは、ギグ労働者を雇用者と独立請負業者のどちらに分類すべきか、および独立請負業者の団結権に対する法的規制をどうすべきか、という問題を提起していますが、その成果は今のところ不透明です。

5. 雇用関係の未来：存続か、適応か、変更か

こうした複雑な課題を踏まえて、雇用関係の未来はどうなるのでしょうか。この点について議論するために、3つのシナリオを検討することができます。

第1のシナリオによると、根本的な課題を抱えながらも、雇用関係は存続します。しかし、このシナリオは、1) 標準的雇用関係が特に開発途上国において支配的な地位を維持し、2) 非標準的雇用が企業と労働者相互の利益を確保する形で管理されることで、労働市場の安定強化に資するという、2つの重大な想定に依存しています。両方の想定、特に後者は特に現実性を欠く可能性があります。

第2のシナリオは、雇用関係がこれまでの進化の過程に従って、新たな現実に適応するというものです。この適応には、(a) 非標準的雇用における労働条件の改善、および(b) 契約上の地位を問わないすべての労働者への最低労働条件適用の確保という、2つの主要な補完軸に沿った一連の政策介入が必要になると考えられます（ILO 2016, 刊行予定）。まず、前者の政策措置として、特に雇用契約の類型による労働条件の主な差異を取り除き、労働者の発言力や団体交渉の役割を強化することで、「規制上の格差を埋める」ことになります。また後者の政策で、社会的保護、労働市場の円滑な移行（例えば、失業から雇用へ）、雇用機会（例えば、財政および投資政策）および育児・介護支援の提供により、労働者のエンパワーメントを目指します。

そして第3に、現状の（標準的）雇用関係を大幅に変更する方法として、以下をはじめとするさまざまなアイデアが出されています。

- **新たな雇用契約**：単一雇用契約により、常用契約と非常用契約との間の区別を取り払い、年功序列による雇用保護の度合いを高める（Casale and Perulli, 2014）。この手法は、常用労働者（「部内者」）と非常用労働者（「部外者」）による労働市場の分断現象への対処をねらいとしている。
- **新たな所得保障**：主として社会的弱者集団（自営業者をはじめとする非標準的雇用形態を含む）を保護するため、社会保障の使用者負担による再分配的部分を導入または強化する。この手法が最も極端な形を取れば、就業状況、年齢、ジェンダーに関係なく、すべての市民に最低所得が提供されることになるが、これはベーシックインカムと呼ばれている（「仕事の未来」論点資料・シリーズ1、2および4を参照）。
- **新たな組織方法**：協同組合やその他の社会・連帯経済型企業を通じ、特にフリーランスや独立請負による仕事へとシフトする形で、効果的かつ変革的な組織戦略の開発も進められている。先進国では、自営業者（フリーランサー）が費用やサービスを分担するために集結し、協同組合を結成しはじめている。この組織形態により、これら労働者は、従来型の企業に従事する雇用者に生じるはずの権利や給付を受け一方で、事業運営のやり方に関する平等な発言権を得られるようになる。開発途上国では、インフォーマル経済における雇用関係の曖昧さに対処するため、家事労働者など、インフォーマル経済労働者が協同組合を結成するケースが見られている。

6. 総括と議論すべき主要な問題

雇用関係の現実、特に労働者への権利と保護の配分を決定づけるための手段としての雇用関係の利用状況には、大きな幅が見られます。雇用関係にある多くの労働者は、全面的な保護を受けられておらず、雇用関係のある仕事に就けない労働者も多い状況です。効果のある政策的措置がない限り、これら2つの排除の類型は将来的にも継続することになります。しかも標準的雇用関係が後退しつつある先進国では、雇用関係自体の枠外に置かれる労働者が増えています。以下に関して、さらなる議論を重ねることが重要です。

- 雇用関係は進化を遂げることで、現状における経済・社会条件の継続的変化に応じ、企業と労働者の利益をバランスさせる手段としての役割を引き続き果たせるのか。
- 雇用関係の妥当性と実効性を確保するためには、どのような条件と政策が必要となるか。
- どのような適応が必要不可欠となるか。

先進国、途上国の双方でますます、雇用と雇用関係の多くの特徴が雇用者と使用者という2項関係を超える幅広い主体の影響を受けるようになっていきます。このトレンドを示すものとして、民間の派遣会社を通じて紹介される仕事と、サプライチェーンの中で行われる仕事という、2つの事例を挙げることができます。

- 雇用関係に関する官民の規制は、これに影響を及ぼす幅広い主体との関連で、どのような進化を遂げるか。官民の規制の役割はどうか、また、どのような進化を遂げるか。雇用関係の枠外で働く者を法規制でどのように捕捉してゆくのか。
- 雇用関係を前提とする規制によって保護されない労働者の基本的人権や、その他必須の保護は、どのように確保してゆくのか。雇用関係の変化は、使用者と労働者の団体にどのように影響するか。また、労使団体はこれにどう対応するのか。
- 国際労働基準は、仕事と雇用関係の規制を決定づけるうえで、どのような役割を果たすのか。逆に、雇用関係で生じている変化は、国際労働基準の体系にどのような影響を及ぼすのか。

開発途上国と経済移行国における労働市場には、先進国と大きく異なる特徴があります。とはいえ、これらの国における経済・社会政策に関する概念と規制の枠組みは、引き続き雇用関係に焦点を当てたものとなっています。

- 開発途上国と経済移行国は、雇用関係の枠内での雇用創出をどのように促進してゆくのか。開発途上国と経済移行国は、インフォーマル企業のフォーマル化をどのように促進してゆくのか。
- 開発途上国と経済移行国には、先進国で支配的な雇用関係に基づく政策枠組みの適応を図り続けるのではなく、各国の労働市場の特徴に適合する新たな政策枠組みを作り出す能力または義務があるのか。それとも、これら2つに同時に取り組むことが必要か。



REFERENCES

- Berg, J. 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd-workers (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- G. Casale (ed.) 2011. The employment relationship – A comparative overview (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Cherry, M. Forthcoming. “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, in Comparative Labor Law & Policy Journal.
- Deakin, S. 1986. “Labour law and the developing employment relationship in the UK”, in Cambridge Journal of Economics 10, pp. 225-246.
- . 1998. “The evolution of the contract of employment, 1990-1950: The Influence of the Welfare State”, in N. Whiteside and R. Salais (eds.): Governance, industry and labour markets in Britain and France (London, Routledge).
- . 2009. “Capacitas: contract law and the institutional preconditions of a market economy”, in S. Deakin and A. Supiot (eds.): Labour and employment law and economics (Oxford, Hart Publishing).
- . 2013. “Addressing labour market segmentation: The role of labour law”, ILO DIALOGUE Working Paper No, 52 (Geneva, ILO).
- . Wilkinson, F. 2005. The law of the labour market: Industrialization, employment and legal evolution (Oxford, Oxford University Press).
- D’Cruz, P.; Noronha, E. 2010. “Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector”, in J. C. Messenger and N. Ghosheh (eds.): Offshoring and working conditions in remote work (Geneva, ILO/Houndmills, Palgrave Macmillan), pp. 60–99.
- De Stefano, V. 2016. The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’ (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- S. Deary and R. Mitchell (eds.) 1999. Employment relations – Individualisation and union exclusion (Sydney, Federation Press).
- Degryse, C. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (Brussels, ETUI). Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labourmarkets> [22 September 2016].
- Dellinger, A.J. 2016. Swift is an Uber competitor built by ex-Uber drivers. Available at: <http://www.dailydot.com/technology/swift-uber-lyft-driver-app/> [22 September 2016].
- Dwyer, C. 2016. Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook (Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass). Available at: http://www.fieldglass.com/resources/reports/contingent_workforce_management_2016_technology_and_innovation_outlook [22 September 2016].
- Eisenbrey, R.; Mishel, L. 2016. Uber business model does not justify an ‘independent worker’ category (Washington DC, Economic Policy Institute). Available at: <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/> [22 September 2016].
- Galazka, A. M. 2015. Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_422057/lang-en/index.htm [22 September 2016].
- Harris, S.; Krueger, A. 2015. A proposal for modernizing labor laws for Twenty-First-Century work: The independent worker, Hamilton Project Discussion Paper (Washington D C, Brookings Institution). Available at: <http://www.brookings.edu/research/papers/2015/12/09-modernizing-labor-laws-for-the-independent-worker-krueger-harris> [22 September 2016].
- Hill, S. 2015. New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multiemployer world. Available at: https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf [22 September 2016].

- ILO. 2003. The scope of the employment relationship (ILO – Report to Conference).
- . 2006. The employment relationship (ILO – Report to Conference).
- . 2015. Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015) (Geneva, ILO).
- Kamdar, A. 2016. Portable benefits and the gig economy: A backgrounder (On Labor). Available at: <https://onlabor.org/2016/04/08/portable-benefits-and-the-gig-economy-a-backgrounder/> [22 September 2016].
- Katz, L.; Krueger, A. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. Available at: http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766 [22 September 2016].
- Knaebel, R. 2016. “Germany looking for ways to defend the workers of the digital age”, in Equal Times. Available at: <http://www.equaltimes.org/germany-looking-for-ways-to-defend#VzNFt6O9K70> [22 September 2016].
- Mettling, M. B. 2015. Transformation numérique et vie au travail. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000646/> [22 September 2016].
- Polanyi, K. 1944. The Great Transformation (New York, Farrar & Rinehart).
- Popma, J. 2013. The Janus face of the ‘new ways of work’: Rise, risks and regulation of nomadic work (ETUI, Brussels). Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work> [22 September 2016].
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy (New York, National Employment Law Project). Available at: <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> [22 September 2016].
- Stone, K. 2004. From widgets to digits – Employment regulation for the changing world of work (Cambridge, Cambridge University Press).
- K. Stone and H. Arthurs (eds.) 2013. Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment (New York, Russell Sage Foundation).
- Strom, S.; Schmitt, M. 2016. Protecting workers in a patchwork economy (The Century Foundation). Available at: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/>
- Supiot, A. 2001. Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe (Oxford, Oxford University Press).
- Tekle, T. 2010. Labour law and worker protection in developing countries (Geneva and Oxford, ILO and Hart Publishing).
- Thies, W.; Ratan, A.; Davis, J. 2011. Paid crowdsourcing as a vehicle for global development (Microsoft Research). Available at: <http://research.microsoft.com/apps/pubs/default.aspx?id=147084> [22 September 2016].
- Vosko, L. 2010. Managing the margins – gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment (Oxford, Oxford University Press).