

《論文》

リモートワークに係る働き方の選択と問題点

——役務提供契約の法的視点からの検討とキャリア教育への示唆——

藤巻一男（新潟大学）

本稿は、企業の労働生産性向上や新型コロナウイルス感染防止の観点から、今後普及していくと予想されるリモートワークについて、民法上の役務提供契約（雇用、請負、委任等）への当てはめ、雇用契約と労働契約との関係、役務提供の対価に係る税法上の取り扱いについて、それぞれ整理するとともに、それらの問題点について論じた。また、リモートワーク市場の発展可能性と働き方（契約）等の選択について経済的・社会的観点から検討した。最後にリモートワークの進展を見据え、大学におけるキャリア教育のあり方について示唆した。

キーワード：クラウドワーク、リモートワーク、雇用、請負、労働契約、オンライン協働力

はじめに

筆者は2018年3月に公表した「キャリア形成を妨げる社会経済的要因と解決策の検討—テレワーク導入の現状と課題—」（以下、「前稿」という）において、キャリア形成とワーク・ライフ・バランスの関係について社会経済的背景の変化を踏まえ論じた上で、特に出産・育児や親の介護による退職は継続的な職務経験の遮断でありキャリア形成を妨げる要因になることから、その解決策の一つとして在宅勤務を可能にするテレワークをとりあげ、その現状と課題について論じた。

しかし、前稿の執筆時点と2020年以降では、考察の前提となる経済社会の状況が大きく変容した。すなわち、新型コロナウイルス感染防止の観点から、いわゆる3密（密閉、密集、密接）を避ける手段の一つとして、リモートワーク（本稿では「テレワーク」を含む広い概念として捉える、後述）が普及しつつある。そこで、本稿ではリモートワークの普及に伴い、顕在化すると想定される問題点について、まず役務提供契約に係る法的視点から検討を行った。すなわち、リモートワークの民法上の役務提供契約への当てはめ、労働契約との関係、そして、その対価に係る税法上の取り扱いについて、それぞれ整理を行うとともに想定され

る問題点について論じた。また、リモートワーク市場の発展可能性と働き方（契約）の選択について、求職側と求人側の「情報の非対称性」が生み出す問題について検討した。最後に将来の働き方の変容を見据え、大学のキャリア教育における選択と実践の主体的学修の重要性について示唆した。

1 キャリア形成と社会経済的環境の変容

本稿では、キャリア形成について「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」として捉え、職業を通して自己実現を図っていくプロセスとして位置付ける。これは、厚生労働省が平成14年（2002年）7月31日に公表した『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書¹の中で示されたものであり、前稿もこれを参考にした。

前稿では、キャリア形成とワーク・ライフ・バランスの関係について社会経済的背景の変化を踏まえながら論じた上で、労働力不足の解決や長時間労働の更なる改善の鍵となるのがイノベーションによる労働生産性の向上と働き方改革であり、これらの促進によってワーク・ライフ・バランスの実現に良い効果を与えることが期待できること、更に出産・育児や親の介護等による退職は継続的な職務経験の遮断であり、キャリ

¹ 厚生労働省職業能力開発局「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>（令和2年11月22日閲覧）

ア形成を妨げる要因になることから、その解決策の一つとしてテレワークをとりあげ、その現状と課題について論じた。そして、テレワークの普及を阻む要因の一つとして、組織内部の中間管理層（いわゆる「粘土層管理職」）の存在に着目して論じた。

しかし、前稿の執筆時点と2020年以降では、考察の前提となる社会経済的環境が大きく変容した。すなわち、新型コロナウイルス感染防止の観点から、リモートワークが普及しつつあることである。ここで、本稿で使用する用語の意味について整理しておく。前稿で用いたテレワーク (telework) とは、ICT (情報通信技術, Information and Communication Technology) を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことであり、働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられるとされる²。これによれば、会社での雇用を前提に、勤務する場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を意味していると解することができる。

これに対して、クラウドワーキング (crowd working) という用語がある。これは、企業がコンピュータのクラウド化を活用し、業務の打ち合わせから納品までをネット上で完結させるために、業務の一部を外部委託するに当たり、フリーの各専門分野のワーカーに対して在宅で請け負わせるワーキングスタイルの意味で用いられることがある³。更に、リモートワーク (remote work) という用語がある。これは、それぞれ専門のスキルを持った人たちがチームを組んでプロジェクトを作り、業務を遂行するため、雇用形態の制約を受けにくい働き方の意味で用いられることがある⁴。これらの用語はそれぞれ上記以外の意味で使用されることもあるが、本稿では企業と労働者との間の契約関係の違いに着目して問題点を考察することから、おおよそ次のような意味で用いることにする。

- ・テレワーク：企業内で働く従業員等が、雇用契約又はこれに類する契約に基づいて行う役務提供
- ・クラウドワーキング：企業の下請先等の個人が、請負契約、委任契約又はこれらに類する契約に基づいて行う役務提供
- ・リモートワーク：企業の内外の関係者が、それぞれ

の契約に基づき、プロジェクト業務を遂行するために行う役務提供

リモートワークは、ポストコロナ社会においても、企業や労働者がそれぞれ抱えている様々な問題を克服する手段として活用され普及していくと考えられる。日本企業は、諸外国と比べて低いとされる労働生産性の向上を図るために、またインターネットを介して財・サービス、情報、金銭等が流通するデジタル経済に適應していくために、リモートワークの導入を推進していくであろう。また、労働者の中には、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進過程で、リモートワークによる柔軟な働き方を志向する者も増えていくであろう。しかし、その一方で、働き方 (契約) の選択に当たり様々な問題が顕在化することが予想される。次の2では、リモートワークについて、民法上の役務提供契約 (雇用、請負、委任等) への当てはめ、雇用契約と労働契約との関係、役務提供の対価 (給与等) の所得税法と消費税法の観点から検討を行った。

2 リモートワークによる役務提供契約の意義と効果

役務提供をする個人とその対価を支払う企業との間で交わされる契約には、様々な種類のものがある。民法上の役務提供契約には、雇用、請負、委任の典型契約があり、また、労働法でも労働契約が定められている。まず契約の種類により、どのような効果の違いが生じるのかについて整理する。

(1) 雇用、請負、委任の意義

民法上、雇用とは、「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」契約である (623条)。雇用は諾成・双務・有償契約に分類され、役務提供契約の一種である。役務提供契約には、他に、請負、委任、寄託がある。請負はある仕事の完成を目的とし (632条)、委任は受任者の裁量のもとに委任者の事務を処理することを目的とし (643条)、寄託はある物を保管することを目的とする (657条)。委任の法的性質は諾成・無償・片務契約であり、特約による有償委任の場合には諾成・有償・

² 一般社団法人日本テレワーク協会。 https://japan-telework.or.jp/tw_about-2/ (令和3年1月12日閲覧)

³ 株式会社クラウドワークスが運営するクラウドソーシング「クラウドワークス」 <https://crowdworks.co.jp/company/> <https://crowdworks.jp/> (令和3年1月12日閲覧)

⁴ ガイアックス社。 <https://teleworkers.style/knowhow/55> (令和3年1月12日閲覧)

双務契約となるが、本稿では雇用との境界に着目するので有償委任を前提として論ずる。また、ここでは寄託は扱わない。請負や有償委任に対し、雇用は労働に従事することを目的とするものであり、使用者が労働者に対し指揮命令の権限を有することが雇用の重要な特色であるとされている⁵。

(2) 雇用・請負・委任と労働契約の関係

「労働法」は、法律の名称ではなく、労働事件の法律判断を含めた法体系を指すものであり、主に講学上の用語である。労働法には、労働に関する基本法に位置付けられる労働基準法（以下「労基法」という）、労働組合法（以下「労組法」という）、労働関係調整法の労働三法がある。労働三法は労働組合を中心とする集団的労働紛争への対応を念頭に置いている。これに対し労働組合に依らない個別労働紛争が増加したことへの対応として、平成期に入り、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律、労働審判法、労働契約法（以下「労契法」という）等が順次施行された。

労基法第2章では労働契約の概念を設定し、労働条件の最低基準、労働者の人権保障を定めており、所定の基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされる強行規定であり（労基法13条）、違反に対しては公法的規制が用意されている。労使間の私法的規律として制定された労契法⁶における労働契約は、労基法の枠内のものであることから、規制対象の契約類型として位置付けられる。

民法の雇用契約と労働法の労働契約の関係については、峻別説（労働契約独自性説）と同一説がある⁷。峻別説は、契約自由を基本とする民法と生存権を基本とする労働法とは理念が異なり、それを反映して雇用と労働契約は規制原理が異なるとするものであり、「労働の従属性」こそが労働法の適用対象を画定する概念であるとされる。この峻別説に対しては、1970年代に多岐にわたる本格的批判がなされるようになった。一方、

同一説は「労働の従属性」も結局のところ使用者支配命令下の労働にほかならず、雇用も労働契約も指揮命令関係のある契約であり、対象となる契約は同一であると理解するものである。民法学説では同一説が通説であり、労働法学では峻別説が多数説であるといわれている⁸。

実際のところ労働契約と雇用とは概念的に重なり合う場合がほとんどであろうが、労働法適用の可否判断を巡っては労働契約の外縁がまさに問題となる。そこで、民法上の雇用・請負・委任と、労働法上の労働契約との境界（グレーゾーン）について具体的に見ていきたい。

まず、雇用とされる契約関係は、すべて労働契約とされるのか。この点について、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については労基法の適用除外（労基法116条②）とされていることから、実定法上の形式的概念としては、労働契約は雇用契約よりも狭いと言える。ただし、通説では、当該家族使用人等の適用除外については、労基法が取締法規たる性格も強いことなどから、法適用の現実的效果に配慮その他便宜的理由から出たものであることから、実質的にはこれも労働契約と解されているようである⁹。

労働契約に該当しない雇用の例として、鎌田は、庸車運転手、委託就業者、芸能実演家、在宅ワーカーなどの自営の形態（請負・委託などの契約以外の形式）で自ら労務を提供する就業者を挙げている¹⁰。これらの就業者は労務を提供して報酬を受け取る点で雇用に属するが、使用者との使用従属性¹¹は希薄であるために労働契約ではない。また、請負・委託の形式の下で出来高等の報酬が定められているが、仕事の一部だけを受託し、報酬は定期に支払われ、委託された業務の成果の出来栄と報酬支払は直接に関連していないことから、請負には当たらない。更に、これらの就業者は自己の裁量で業務を処理する権限を与えられておらず、委任者のために事務を統一するわけではないので、

⁵ 我妻 榮『債権各論 中巻二（民法講義 5-3）』532頁（岩波新書、1962）。

⁶ 労契法6条では、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」と規定している。労基法では、第9条で「労働者」の定義規定があるが、「労働契約」は第2章の表題にあるもののその定義規定はない。

⁷ 峻別説と同一説の意義とそれら学説の対立の経緯については、鎌田耕一「雇傭・請負・委任と労働契約」横井芳弘・篠原敏雄・辻村昌昭編『市民社会の変容と労働法』151頁以下（信山社、2005）、中田裕康『契約法』488頁以下（有斐閣、2017）を参照。

⁸ 鎌田・前掲注（7）196頁。

⁹ 幾代通「序説—雇用・請負・委任・寄託—」幾代通・広中俊雄編『新版注釈民法（16）』10頁（有斐閣、2015）。

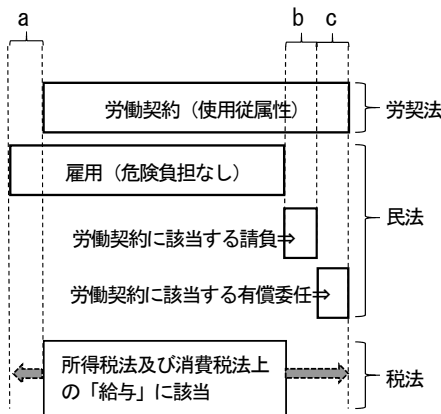
¹⁰ 鎌田・前掲注（7）205頁。

¹¹ 労契法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなり、この二つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ（労働局資料「労働基準法研究会報告」昭和60年12月19日）。<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/library/osaka-roudoukyoku/H23/23kantoku/roudousyasei.pdf>（令和3年1月12日閲覧）

準委任の対象でもない。このようなケースが労働契約に該当しない雇用の例とすれば、その意味で労働契約の外縁は雇用よりも狭いことになる（【図表1】a）。

なお、労働法諸法規の中でも概念が統一されていない点があることに触れておく。民法623条以下では、「労働に従事する」すべての者を対象とするのに対し、労基法9条では「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者」と規定している。例えば、個人が一時的に雇う家事代行者は、民法でいう「労働に従事する者」に当たるが、事業に使用される者ではないので、労基法9条の労働者には該当しない。一方、労契法2条では、同法の「労働者」を「使用者に使用されて労働」する者とされており、労基法9条のように労働者が「事業」に使用されることは求めている。この家事代行者の例の場合、労基法上の労働者に該当しないが、労契法上の労働者と労働契約に該当する。このように労働法諸法規でも「労働者」の概念や範囲は同一ではなく、複雑である（【図表1】では細部の説明は捨象）。

【図表1】
労働契約と雇用・請負・有償委任等の関係図



次に、民法上の請負又は有償委任とみられるもののうち、労働契約に該当するものはあるのか。幾代は、それらに該当する例として、土建関係でのある種の下請負、保険会社の外務員のある種のもの、会社の重役で業務執行権又は代表権をもたずに工場長の職にある者、放送業におけるタイトル・デザイナーなどで、民法上は一応請負又は委任とみられ、ないしは自営の業

者のようにみえても、そこに実質的な使用・従属の関係が認められる場合を挙げている¹²。このようなケースが労働契約に該当する請負又は有償委任の例であるとすれば、その意味で労働契約の外縁は雇用よりも広いことになる（【図表1】bとc）。

クラウドワークの職種として一般的に挙げられているものには、システム開発、アプリ・スマートフォン開発、ハードウェア設計・開発、ホームページ制作・Webデザイン、デザイン、ライティング・記事作成、ネーミング・アイデア、翻訳・通訳サービス等がある¹³。これらの契約は、当事者の意思や業務内容等によって、労務が成果に結実するか否かのリスクを伴う請負に明確に該当する場合もあれば、グレーゾーン【図表1】b又はcに該当する場合もあるだろう。

次に労働契約と雇用の区分を巡る判断基準について述べる。雇用も労働契約も対象となる契約は同一であるとする同一説では、使用者が労働者の労務を得て一定の目的を達成するためには、「指揮命令権」が不可欠な概念として位置付けられる。これに対して、鎌田は雇用と労働契約の対象を区別する峻別説を支持し、民法典制定当時は使用者の指揮監督の下で長く労務を提供することが典型的な労働形態であったが、1970年代以降では、ホワイトカラー業務の増加、賃金支払いにおける成果主義、裁量労働制の導入に伴い、労務遂行において相当程度の裁量を有する契約労働が拡大し、指揮拘束性が弱い労働形態が広く存在しており、労働契約とは異なる雇用が拡大していることに着目した¹⁴。そして、雇用は労務そのものを労働者自ら提供し、労務が成果に結実するか否かのリスクを労働受領者側が負担する契約であることから、雇用と請負を区分する要点として、「危険（リスク）負担」の所在を挙げている¹⁵。【図表1】は峻別説を基に描いた。峻別説によれば、同図aの契約は、使用者による指揮拘束性が弱く、また、危険（リスク）負担がないので、労働契約に該当しない雇用に区分される。

筆者は、峻別説を支持する。リモートワークの普及に伴いその労働形態も更に多様化していくであろう。その中でも、時間的・空間的拘束性が弱く、労務の成果に係る危険（リスク）負担を望まない就労者（【図表1】aの契約者）が増えていくであろう。このような就労者の存在を浮かび上がらせて論ずる上でも、峻別説

¹² 幾代・前掲注(9)11頁。掲載事例については、有泉亨『労働基準法（法律学全集）』46頁（有斐閣、1963）ほか、複数の文献を参考にされている。

¹³ 前掲注(3)200種類以上のクラウドワークの職種を紹介している。

¹⁴ 鎌田・前掲注(7)196頁。

¹⁵ 鎌田・前掲注(7)205頁。

に立った方がよいと考える。その上で、労働契約の外縁をどこに設定するかは、リモートワーカーの保護を視野に入れた労働法の立法論ないし解釈論の問題である。

経済活動において、私人間で契約を結ぶ場合、民法が基礎になる。すなわち、当事者間の自由で対等な契約が存在する場合、その枠組みの下で自由な経済活動と競争が起こり、双方が満足いくように活動できるのが理想的な形であろう。しかし、私人間の契約にだけ委ねておくと、弊害が生じることもある。

公益財団法人連合総合生活開発研究所（以下「連合総研」という）『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究報告書¹⁶⁾によると、専門クラウドワーカーの多くが、データ入力などの細分化された作業など、低スキルでも遂行できるようなマイクロタスク型の「ワーク」に従事しているとされ、特にマイクロタスク型では、労基法上の「労働者」性が問題となりうるが、クラウドワーカーの法的保護を検討する場合には、使用従属性の有無を中心とした現行の「労働者」性の判断要素に固執することは、必ずしも適切ではないと指摘している。

また、連合総研の報告書では、個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から、働き方の多様化と法的保護のあり方について論じ、7つの提言を行っている。その中で、特にクラウドワーカーの労組法上の労働者性については、従来の事業組織の組入れ論では労働者性が否定される可能性が大きいから、それを拡大する方向で新たな判断枠組みを検討すべきであると提言している。こうした提言は、就業実態は使用従属関係であるにもかかわらず、「業務委託契約」（個人請負契約）などと称して、労働関係法令上の使用者責任や社会・労働保険の負担を免れる働き方が問題となっていること、また、クラウド・ソーシングなどインターネットを介して仕事を仲介するサービスが広がっていることを踏まえ、適切な規制が欠如しているとの問題意識からなされたものである。リモートワークの普及とともに、この種の議論が活発化すると考えられる。

次に、労働監督行政上の具体的な判断基準について触れておく。日本では、契約上は業務の請負や委任契約としながら、労働者を指揮命令して就労させている

ような偽装請負がしばしば問題となる。労働者派遣法の平成15年改正により、製造業への労働者派遣が解禁されて以降、偽装請負が社会的問題となった。偽装請負は、労働者派遣法に規定されている許可・届出の手続き（同法5条等）、派遣可能期間（同法第40条の2等）などの規制を潜脱するものとして違法となる。そこで、労働法の保護対象となる労働契約に該当するか否か（「労働者性」の有無）の判断が重要となる。

「労働者性」の有無の判断について、労働監督行政上、全国画一的な運営していく観点から具体的な判断基準が設けられている。労働局の資料¹⁷⁾によれば、「労働者性」の判断基準として、契約の形式にとらわれず実態判断が求められ、まず「使用従属性」に関する判断基準を挙げ、その中には「指揮監督下の労働」に関する判断基準（仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、拘束性の有無、労務提供の代替性の有無）と報酬の労務対償性に関する判断基準がある。更に、「労働者性」の判断を補強する要素として、事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額）と専属性の程度がある。これらの諸要素を考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断するようである。

ICT等の分野における技術革新とともに人々の働き方が多様化していくと、個人が自律的に多様な働き方を享受するには、いかなる契約を結ぶかが重要になる。その上で、公的規制の観点から、従来型の「労働者性」の議論に留まらず、多様な働き方をしている人々を幅広くとらえて再定義し、働く行為に対し、必要な法的手当て・施策を考えていくことが求められる。

(3) 給与に係る所得税法と消費税法の取り扱い

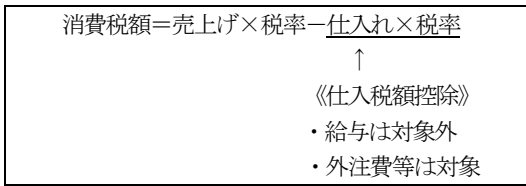
役務提供者に対価を支払う企業の側に立った場合、それが給与の支給に該当すれば、所得税法上、源泉徴収義務を負うことになる（6条）。また、消費税法上、支払った対価が給与に該当すれば、当該給与の額は仕入税額控除の対象にならないのに対し、請負等に基づく外注費や業務委託費用に該当すれば、当該支払い対価の額は仕入税額控除の対象になる（2条①十二、30条、【図表2】）。

¹⁶⁾ 公益財団法人連合総合生活開発研究所『働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から～』6頁（2017.12）。また、同書（78頁）では、(1)労基法上の労働者性の判断基準の見直し、(2)労組法上の労働者概念の拡大、(3)非雇用就業者の最低報酬額規制、(4)非雇用就業者のスキルアップの支援と公正な評価の

確保、(5)クラウド・ソーシング事業者による紛争解決、(6)労働組合・同業者団体・ネットワークの重要な役割と集団的規制の可能性、(7)クラウド・ソーシング事業者の役割と利用規約の法的規制の提言を行っている。

¹⁷⁾ 前掲注(11)の労働局資料を参照。

【図表2】事業者における消費税額の計算の仕組み



次に役務提供者側に立った場合、所得税法上、役務提供の対価として受け取った報酬が給与所得の収入金額(28条)に該当するの、事業所得の総収入金額(27条)に該当するので、所得金額及び税額の計算に影響を及ぼすことになる。給与所得の収入金額から控除される給与所得控除額と事業所得の総収入金額から控除される必要経費を比較した場合、給与所得控除額はサラリーマンの必要経費相当額以外のものも考慮¹⁸して設定されているので、概して給与所得金額に係る税額の方が少なくなる。

以上の通り、労務の対価である報酬の支払い側と受け取り側の双方において、給与に該当するか否かで、税額計算等に影響が出てくるのである。そのため、それぞれの立場で、税務署との間で争いがしばしば起こる。例えば、対価を受け取った側がそれを給与所得として確定申告を行ったとしても、税務署はその実態から見て事業所得として判断すれば、所得金額と税額を再計算して更正処分と過少申告加算税の賦課決定を行うことがある¹⁹。また、企業が支払った対価を外注費等として計上していても、税務署はその実態からみて給与の支給であると判断すれば、その企業に対して源泉所得税の納税告知処分と不納付加算税の賦課決定処分を行うことがある。また、その企業においては、消費税の納付税額にも影響が出てくる。給与であると判断された場合、消費税の仕入税額控除の対象にはならず、消費税額が増加するので、その更正処分と過少申告加算税の賦課決定を受けることになる。

次に、給与所得該当性の判断基準について説明する。労働法上の労働者が受け取る労務の報酬は、所得税法上の給与所得に該当する。逆に、給与所得者のすべてが、労働法上の労働者に該当するわけではない。会社役員が受け取る報酬は所得税法上の給与所得に該当するが、会社と役員との関係は雇用ではなく、委任とされるので(会社法330条)、役員は労働法上の労働者には該当しない。会社役員の場合を除くと、給与所得に該当するかどうかは、上記(2)で述べた労働契約の該当性等を参考に判断することになる。

東京高裁平成20年4月23日判決では、「…業務の遂行ないし労務の提供から生ずる所得が所得税法上の事業所得(同法27条1項、同法施行令63条12号)と給与所得(同法28条1項)のいずれに該当するかを判断するに当たっては、租税負担の公平を図るため、所得を事業所得、給与所得等に分類し、その種類に応じた課税を定めている所得税法の趣旨及び目的に照らし、当該業務ないし労務及び所得の態様等を考察しなければならず、当該業務の具体的な態様に応じて、その法的性格を判断しなければならないが、法的性格の決定は法律の当てはめであるから、その判断に当たり、当該法律関係について当事者が付した名称や当該契約に対する当事者の理解(主観的意図)を参考とすべきではあるものの、これに拘束されるものではなく、当該業務ないし労務とこれに対する反対給付という当該契約から生ずる各債務(効果意思としての給付内容)の性質から実質的に判断すべきものであり、…」²⁰(傍線筆者)と判示している。

そして、給与所得か事業所得の判断基準として、最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決では「事業所得とは、自己の計算と危険において独立して営まれ、営利性、有償性を有し、かつ反復継続して遂行する意思と社会的地位とが客観的に認められる業務から生ずる所得をいい、これに対し、給与所得とは雇傭契約又

¹⁸ 給与所得控除の内容として、①必要経費の概算控除のほか、②租税力の考慮(勤労所得としての給与所得は、資産所得や事業所得に比して不安定であることの調整)、③所得捕捉率格差の調整、④利子控除(源泉徴収による早期納税の調整)の各要素があると説明されている(最高裁昭和60年3月27日大法廷判決、最高裁判所民事判例集39巻2号247頁参照)。

給与所得控除については、マクロ的に見て、給与収入総額の3割程度が控除されている一方、給与所得者の必要経費ではないかと指摘される支出は給与収入の約6%に過ぎないとの試算もあり、主要国との比較においても給与所得控除額が全体的に高い水準となっていた事情があった(平成24年度税制改正大綱)。そこで、平成25年分以後の給与所得控除の上限(給与収入1500万円以上は一律245万円)が設けられることとなった(その後も給与所得控除の上限設定の見直しが行われた)。

¹⁹ 弁護士が顧問先の会社から法律相談の対価として受け取った報酬が給与所得と事業所得のいずれに該当するかで争われた事件として、最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決(民集35巻3号672頁)がある。

²⁰ 東京高裁平成20年4月23日判決、控訴棄却(税務訴訟資料258号順号11048)。本事件は、原告(控訴人、上告人兼申立人)会社が、業務に従事した者に対して支払った金員につき、請負契約に基づいて支出した外注費に当たるとして、当該金員を課税仕入れに係る支払対価の額として計上する等して消費税等の確定申告をしたところ、更正処分を受けたため、被告(被控訴人、被上告人兼相手方)国に対して、その取消しを求めた事案である。最高裁第二小法廷平成20年10月10日決定、上告棄却(税務訴訟資料258号順号11048)。

はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付をいう。なお、給与所得については、とりわけ、給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け、継続的ないし断続的に労務又は役務の提供があり、その対価として支給されるものであるかどうか重視されなければならない。」²¹（傍線筆者）と判示している。

この判例の判断基準によれば、雇用契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として得た報酬は、給与所得に該当する。実務上問題となるのは、「雇用に類する原因」などのグレーゾーン（【図表1】a, b, c）の判断である。事業所得と給与所得の区分が問題になった場合、前掲の東京高裁平成20年4月23日判決にあるように、当事者の理解（主観的意図）に必ずしも拘束されるものではなく、当該契約から生ずる各債務（効果意思としての給付内容）の性質から実質的に判断すべきことになる。

なお、最高裁昭和56年4月24日判決の中に示されている「給与支給者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受け」という点は、今日のテレワークを活用した雇用形態の場合には、必ずしも当てはまらないといえる。

また、消費税では納税義務者となりうる事業者の判断が問題となるが、その実務上の判断基準として、所得税法上の事業所得等に関する上記の判断基準と概ね同様のものが採用されている²²。

(4) リモートワークの進展に伴う役務提供契約当事者の選好と問題点

リモートワークの進展とともに役務提供契約は、質的、量的にどのように普及していくのか、労働契約のほか、雇用、請負、委任の各契約のほか曖昧な契約（グレーゾーン；【図表1】a, b, c）に着目して考えてみたい。業種や職種等によっても状況が異なるので一概

に論ずることはできないが、役務提供者とその役務の対価の支払者の2つの視点から、おおよその傾向を考えてみたい。

まず、役務提供者側（対価の受取側）の視点で考えるとどうか。リモートワークの進展とともに自由裁量のある働き方への志向が強まるにつれ、指揮命令に服さず、時間的・空間的な拘束が少ない役務提供契約を望む者が増えていくことが予想される。その場合、自己の労務が成果に結実するか否かの危険（リスク）負担を受け入れる契約（請負、委任又は【図表1】b, cの契約）と、それを受け入れない契約（雇用のうち【図表1】aの契約）の選択肢があった場合、おそらく後者の方（テレワークにより在宅で裁量労働的に仕事ができる雇用）を選択する者が圧倒的に多いと予想される。そのことは個人事業者数と給与所得者数の現状比較²³から容易に推測することができるであろう。つまり、大多数の役務提供者は、危険（リスク）負担のない契約を選好すると考えられる。

これに対し、役務提供の対価の支払者である企業の側に立つと、どのようなことがいえるのか。企業が外部から労働力を新規に確保する場合を想定してみる。この場合、企業側は、以下の①と②の理由により、雇用契約ではなく、請負又は委任の契約を選択した方が有利になると考えられる。

① 労働法規制の回避

パートタイム・有期雇用労働法（大企業：令和2（2020）年4月1日、中小企業：令和3（2021）年4月1日より施行）と労働者派遣法（令和2（2020）年4月1日より施行）によって、同一企業・団体において正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）について同一労働同一賃金が導入され、それらの間で基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されることとなった。また、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者との待遇

²¹ 最高裁昭和56年4月24日第二小法廷判決（民集35巻3号672頁）。

²² 消費税法基本通達1-1-1（個人事業者と給与所得者の区分）事業者とは自己の計算において独立して事業を行う者をいうから、個人が雇用契約又はこれに準ずる契約に基づき他の者に従属し、かつ、当該他の者の計算により行われる事業に役務を提供する場合は、事業に該当しないのであるから留意する。したがって、出来高払の給与を対価とする役務の提供は事業に該当せず、また、請負による報酬を対価とする役務の提供は事業に該当するが、支払を受けた役務の提供の対価が出来高払の給与であるか請負による報酬であるかの区分については、雇用契約又はこれに準ずる契約に基づく対価であるかどうかによるのであるから留意する。この場合において、その区分が明らかでないときは、例えば、次の事項を総合勘案して判定するものとする。(1)その

契約に係る役務の提供の内容が他人の代替を容れるかどうか。(2)役務の提供に当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか。(3)また引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失した場合等においても、当該個人が権利として既に提供した役務に係る報酬の請求をなすことができるかどうか。(4)役務の提供に係る材料又は用具等を供与されているかどうか。（傍線筆者）

²³ 国税庁の「統計年報」によれば、令和元年分の確定申告を行った事業者の数は、367万人である。これに対し、国税庁の「民間給与実態統計調査結果」によれば、令和元年12月31日現在の民間の事業所の給与所得者数は、5,990万人である。

差の内容や理由などについて、事業主に対し説明を求めることができるようになった。

企業は、上記の法規制の適用を逃れようとするのであれば、外部から労働力を新規に確保する際、雇用よりは、請負や委任を選好すると考えられる。

② コストの節減

雇用契約に基づき被用者に支給される給与は、会計上の固定費であり需要が減少した場合であってもその支給を減らすことができないのに対し、請負契約等に基づいて請負先等に支払われる外注費等は変動費であるので需要に応じて増減させることができる。

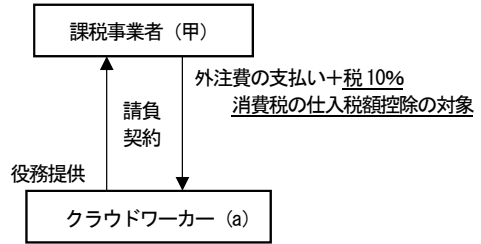
また、雇用契約の場合、雇用主において被用者に係る社会保険料（給与の約15～16%）の負担が生じるのに対し、請負等の契約の場合、そのような負担は生じない。更に、雇用主が被用者に給料を支払う場合、所得税の源泉徴収や社会保険料の計算等に係る事務コストがかかるのに対し、外部業者に外注費や報酬を支払う場合、特定の報酬の支払い²⁴を除き、所得税の源泉徴収は不要であり、特段の事務コストはかからない。

以上のようにコスト節減の観点からは、企業等の事業者は、労働力を新規に確保しようとする際、雇用契約よりは、請負や委任を選択した方が有利になると考えられる。

次に、消費税による影響について、役務提供者とその対価の支払者（＝消費税の課税事業者）それぞれの視点から考えてみたい。令和元（2019）年10月1日から消費税率（地方消費税分を含む）が8%から10%へ引き上げられ、同時に低所得者対策として軽減税率8%が導入された。軽減税率の対象品目は、(1)酒類・外食を除く飲食品と、(2)週2回以上発行される新聞（定期購読契約に基づくもの）である。そして、軽減税率の導入に伴い令和5（2023）年10月から適格請求書等保存方式（インボイス方式）が義務化されることになっており、免税事業者に少なからず影響を与えることが予測される。

まず、請負契約の場合に当事者においてどのような影響が出るのであろうか【図表3】。

【図表3】



消費税の課税事業者（甲）が請負先であるクラウドワーカー（a）に対して支払う外注費は、消費税の課税対象となる。したがって、（甲）が（a）に対して外注費を支払う際、消費税相当額を上乗せして支払うとともに、その支払額に係る消費税額は仕入税額控除の対象になるので、その意味では課税事業者にとって特に損得が生じるわけではない。

それでは、クラウドワーカー（a）における消費税の取り扱いはどうなるのか。現状ではクラウドワーカーのほとんどは年収が1000万円以下であると推測される²⁵。課税期間の前々年（以下「基準期間」という）の課税売上高が1000万円以下の小規模事業者は消費税の免税事業者になることを選択できるので、クラウドワーカーのほとんどは消費税の納税義務が免除されることになる。免税事業者には、いわゆる益税（受け取った消費税額と支払った消費税額との差額を税務署に納めずに免税事業者が収受するもの）が生ずる。もっとも、立場の弱い下請け業者においては、益税相当額は下請け価格の交渉の際の値引きの原資に使われる可能性もある。

また、インボイス方式が義務化された場合、免税事業者に大きな影響を与えることになる。その場合、（甲）が仕入税額控除を行うためにはインボイスの入手が要件となるが、（a）が免税事業者のままではインボイスを発行できないので、（甲）との取引を打ち切られるおそれがある。そこで（a）はインボイスを発行できるように、課税事業者になることを選択せざるを得なくなり、納税に係る事務負担が生ずる。

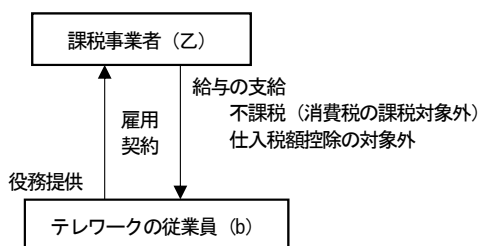
次に課税事業者（乙）が雇用契約又はこれに類する契約に基づき、テレワークの従業員（b）に対して役務提供の対価として給与を支給する場合を考えてみたい【図表4】。

²⁴ 原稿料・講演料、弁護士・公認会計士・司法書士など特定の資格を持つ人に支払う報酬・料金。社会保険診療報酬支払基金が支払う診療報酬など一定の支払報酬に対しては、所得税の源泉徴収義務が生じる（所得税法204、205条）。

²⁵ 連合総研・前掲注（16）16頁、65頁。これによれば、個人請負就業

者の2016年1年間の受託の仕事での収入総額（税込み）800万円以上は全体の6.5%である（その平均額は328.3万円）。また、クラウドワーキングによる2016年1年間の収入総額（税込）800万円以上は全体の3.3%である（その平均額は98.4万円）。

【図表 4】



(乙) が (b) に支給する給与は、消費税法上、不課税 (消費税の課税対象外) とされるので、課税事業者が従業員に給与を支給する場合、その給与額に消費税相当額を上乗せして支払う必要はないし、その給与は消費税の仕入れ税額控除の対象にならない。したがって、(乙) において、転嫁が適切に行われている限り、消費税の支払いや計算において損得が生じるわけではない。

しかし、問題の本質は見えにくいところにある。給与は不課税 (消費税の課税対象外) であるとの説明ではわかりにくい、消費税計算の見方を変えると、給与は消費税の課税ベースに含まれていることがわかる。

【図表 2】の算式でみたように、消費税額は、売上げに係る税額から仕入れに係る税額を控除して算出する。この仕入れには、給与は含まれないので、結果的に消費税額には、給与に係る税額が含まれることになる。つまり、給与は事業者の利益とともに付加価値を構成する主要な要素であり、その付加価値に係る税が消費税であるといえる。よって、給与は消費税の課税ベースに含まれていることになる。

ところが給与は事業者にとっては流出項目であることから、市場競争力や価格交渉力が弱い事業者において、もし消費税の転嫁を適切に行うことができなかつた場合、資金的裏付けがないのに課税されることとなり、消費税の滞納につながる。中小零細事業者ほど、消費税の転嫁が難しいことが各種調査で明らかになっている。以上概略を述べたが、この問題に関する詳細な説明については、拙稿²⁶を参照されたい。

実質的にみて、雇用契約又はこれに類する契約によ

って支給した給与であるにも関わらず、それを請負契約による外注費に仮装するという脱税事件²⁷がしばしば起こる。これは、給与が消費税の課税ベースの中に含まれていること、また消費税の転嫁が実際上困難な状況にあることなどが関係していると考えられる。

また、消費税の転嫁が困難な状況にある課税事業者は、労働力を新規に確保する場合、上記のような事情を踏まえれば、やはり雇用よりは請負又は委任による契約を嗜好すると考えられる。

3 リモートワーク市場の発展可能性

前掲の連合総研のアンケートの調査結果²⁸をみると、クラウドワーカーには小規模零細の事業者が数多く存在し、長時間労働する割には収入が低いこと、報酬金額・支払方法・支払期日等を巡る交渉で弱い立場にあること、また、企業から解約通告を受けるおそれがあることなど問題が少なくないようである。現状では、リモートワークには法的、経済的な問題が少なからず存在するようである。

しかし、将来的にリモートワークの拡大と発展は、働く人々を時間的・空間的拘束から解放し、企業の生産性を向上させるなど多くの恩恵をもたらす可能性を有している。ICT 等の発展によって、未来社会における人々の働き方や企業組織はどのように変わるのか。このことについては、既に多々論じられているところである。例えば、経済産業省の「雇用関係によらない働き方」に関する研究会が平成 29 (2017) 年に出した報告書²⁹では、これまではフルタイムの常用雇用が「当たり前」であったが、パートタイムだけでなく「雇用関係によらない働き方」が選択肢となっていくことで、女性や高齢者など、これまで労働参画に制約があった働き手の参画を増やすことができ、これまで活用できていなかった時間を労働時間とすることができるとし、「雇用関係によらない働き方」は、労働供給の間口を広げる糸口となると提唱している。

また、厚生労働省の「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会が平成 28 (2016) 年に出した報告書³⁰では、2035 年にはさらなる技術革新により、

²⁶ 藤巻一男『消費税の計算構造に基因する転嫁困難性の実証分析と中小事業者特例制度の研究』(新潟日報事業社、2020) 第 3 章第 4 節 3 「消費税収の安定性と多収性の要因」参照。

²⁷ 従業員の給与を外注費に仮装するなどして消費税を脱税した事件 (2015 年 4 月 10 日本経済新聞名古屋朝刊 21 頁、2009 年 6 月 18 日本経済新聞朝刊 43 頁) 等。

²⁸ 連合総研・前掲注 (16) 62-85 頁。

²⁹ 経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」(平成 29 年 3 月) 2 頁。https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170330001.html (令和 2 年 11 月 22 日閲覧)

³⁰ 厚生労働省「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～」(2016 年 8 月) 2 頁、8-13 頁。https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudouseiku_326957.html (令和 2 年 11 月 22 日閲覧)

時間や空間や情報共有の制約はゼロになり、産業構造、就業構造の大転換はもちろんのこと、個々人の働き方の選択肢はバラエティに富んだ時代になるに違いないと未来社会のイメージを描いている。そこでは、働く人が働くスタイルを自由に選択し、時間や空間にしばられない働き方に変わり、より充実感がもてる働き方をするようになること、また、自立した自由な働き方が増えることで企業もそうした働き方を緩やかに包摂する柔軟な組織体になることが求められること、そして、働く人にとって一つの企業に「就社」という意識は希薄になり、自分の専門性を活かして複数の企業と契約して「就職」することが一般的になることなどを予測している。

前掲の連合総研のアンケート調査で明らかになったクラウドワーカーの現状と、厚生省の上記報告書で描かれている未来社会のイメージとは大きな隔たりが存在する。この隔たりを埋めていくには、法制度や企業経営等の面で生じる様々な問題や課題の克服、解決をしていかななくてはならないだろう。未来社会における働く人の働き方の選択に関する問題は次の4で述べるとして、ここでは企業経営の観点から課題の一つを述べておきたい。

企業の経営組織上の課題としては、リモートでのチームワークの組成と運営の円滑化が挙げられる。リモートのみでの人的関係は、伝統的な職場の人的関係と比べると、概して希薄である。しかし、企業が業務改善、問題解決、プロジェクトに取り組むためには、独立的・自律的に行動している個人が必要に応じて相互に結び付き、特定の目的を持ったチームを組成し、オンラインで協働（以下「オンライン協働力」という）しながら業務遂行に当たることが求められる。チームのメンバーは、企業組織内に留まらず、連携先の他企業の従業員や個人事業者に及ぶこともある。ここでいうオンライン協働力とは、今日でも一般的にみられるクラウドワーカーに単発的に業務委託（クラウドソーシング）する際に用いられる狭い意味のものではなく、上記のような高次の目的のために企業の内外の関係者がオンライン上でチームを組成し、相互に密接に関わり合いながら業務を遂行する能力を意味する。

前掲の厚生労働省の報告書では、「2035年の企業は、極端に言えば、ミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、多くの人は、プロジェクト期間内はそ

の企業に所属するが、プロジェクトが終了するとともに、別の企業に所属するという形で、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する形になっていく。その結果、企業組織の内と外との垣根は曖昧になり、企業組織が人を抱え込む「正社員」のようなスタイルは変化を迫られる³¹と述べている。将来、企業がこのような柔軟な組織体へと変容し、また、リモートワークが普及していった場合、プロジェクトの企画や、そのためのチームの組成・業務運営は実際上どのように行われるのであろうか。

企業が先駆的なプロジェクトを立ち上げて実行しようとする場合、企業内の限られたメンバーだけでは十分なチーム編成は困難である。そこで、独立的・自律的に活動し各地に分散するリモートワーカーとオンライン上で交渉し、個別に契約を取り交わし、チームを組成し協働することが求められる。しかし、そこには、新たな困難が生じる。同一企業組織内のメンバー間では、チームの組成や協働は比較的容易であるが、企業組織外のワーカーとの間ではコミュニケーション不足の発生も危惧される。そこで、コミュニケーション能力、リーダーシップ能力、オンライン・リテラシー、戦略的組織学習を、オンライン上でいかに取り組むべきかが課題となる。

以上のことから、今後はオンライン協働力を向上させるための教育・指導方法に関する研究開発を進めていく必要があると考える。オンライン協働力は、高付加価値の成果物の創出と高い労働生産性を実現するための重要なコンセプトになると考える。

4 リモートワークでの働き方（契約）の選択

リモートワークの進展に伴い、人々は自分に合った働き方を選ぶようになり、労働の形態も多様化していくであろう。個人が自律的に多様な働き方を享受するためには、いかなる企業又はプロジェクトを選び、いかなる契約を結ぶかが重要になる。私人間の契約にだけ委ねておくと、弊害が生じることもあるので、働き方の適正化を図るために、就業者を公的に支援するために必要な法的手当て・施策を講じていく必要があることについては、2で述べた。

ここでは、私人間の問題、すなわち、個人と企業がいかに交渉し、いかなる契約を結ぶかについて経済的観点から述べる。この種の問題は、契約当事者双方の

³¹ 厚生労働省・前掲注(30)9頁。

視点に立つて考える必要がある。経済学の分野では、ジョージ・アーサー・アカロフ (George Arthur Akerlof) の研究³²を基に、情報の非対称性が生み出す問題として、「逆選択」と「モラル・ハザード」の現象がしばしば議論される。すなわち、異なる経済主体の間に、取引される財・サービスの質について「情報の非対称性」が存在すると、取引開始前の情報の非対称性から「逆選択」の問題が発生し、また、取引開始後の情報の非対称性から「モラル・ハザード」の問題が生じ、市場がうまく機能しなくなるといわれている。そして、情報の非対称性を克服する手段の一つに、シグナリングがあるとされる。シグナリングとは、情報を有する側が持っていない側に積極的に情報を発信して非対称性をなくそうとする行為をいう。

この理論を労働市場に当てはめると、どうなるであろうか。求人側の企業と求職側の個人とは、両者とも自身のことはよく知っているが、相手のことはよく知らない。両者ともに、概して、自分に不利な情報は隠そうとするので、いずれの立場からみても情報の非対称性が生じていることになる。

例えば、企業の立場からすると、新卒者を一括的に採用する場合、履歴書、エントリーシート、複数回の面接、集団討論などを通じて選抜することになるが、限られた時間で個々の学生の本当の資質や能力を的確に把握することは難しい。もし、本当に優秀な人材であること、あるいは自社の社風に合っている人物であることを知ることができるのであれば、高い報酬を支払ってでもその者を採用したいと考えるが、一般的な採用方法ではそれらを見分けることが難しい。選抜に多くの時間をかけた上で、結局、所定の初任給と一律の雇用条件により、新卒者を多めに採用せざるを得ない。そのことによって、有能な者は、入社後の処遇に不満をいだき、やる気をなくすか、転職を考えるかもしれない。一方、平均より能力が劣る者は得をし、その企業に依存しながら勤続しようとする。これが、逆選択 (逆淘汰) とモラル・ハザードの現象である。このように非対称の情報下では、労働市場が効率的に機能しない。

中途採用の場合でも、求職者は企業に対して、自身

がそれまでに培ってきた能力、資格、実績等に関する情報を積極的に開示しようとするが、自分にとって不利な情報は隠そうとするので、情報の非対称性の問題はやはり解消されない。一方、求職者が自己の能力に関して客観的な情報を示すことができたかどうか。例えば、税理士等の資格を取得し実務経験を積んでいる者は、他の税理士法人や一般企業への転職も比較的やりやすいようである。転職においては、エージェントが介在することもあるが、いずれにせよ、能力、資格、実績等に関する客観的な情報を求人側に積極的に開示するシグナリングが重要かつ必要な手段になる。

今日では企業のメンバーになって働く「就社」が一般的であるが、将来的には自身の専門性や技能を活かしたジョブ型の「就職」が増えていく可能性もある³³。そのことを前提に、リモートワークの労働市場が効率的に機能する仕組みについて考えてみたい。

企業が定型的ないしスポット的な業務を外部に委託するだけであれば、現状でも、既存のクラウドソーシングの運営会社³⁴のサイトを通じて、そこに会員登録されている個人にその業務の発注をすることは可能である。しかし、リモートワーク市場が更に進展した段階では、企業がプロジェクトを遂行する上でその主力メンバーになってくれるような有能で適材の個人をオンライン上で直接発掘できるように、更に優れた仕組みが必要になると考える。

情報の非対称性を克服し、個人と企業の双方が得をする仕組みとしては、例えば、信頼できる団体が運営するポータルサイトを通じて、求職者であるリモートワーカーと求人側の企業とが相互に必要な情報を入力し、マッチングを図るというものが考えられる。求職者の職業に関する資質、能力、資格、実績などに関する客観的かつ詳細な情報と、企業側の求人条件 (報酬、契約等) や各種情報 (経営方針、財務内容、プロジェクトの業務内容等) をそれぞれ収集・データベース化して、インターネットを通じて、当事者双方がそれぞれのニーズに応じた内容を検索し、候補がみつければ直接連絡を取り合いながら契約条件等を交渉することになる。企業側は自身の情報をできるだけ正確に開示することにつとめ、また、第三者による企業の評判や

³² George A. Akerlof (1970) "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism," *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), pp.488-500.

³³ 経団連は2019年12月23日の記者会見にて「このままでは経済のデジタル化等に対応できない」との強い危機感から、2020年春季労使交渉の経営側の指針として、「中途採用や通年採用の拡大、職務に応じ

た賃金格差、成果重視の昇給制度、職務を明確にするジョブ型雇用の導入」を提起した。

³⁴ 前掲注 (3) の株式会社クラウドワークス等。

信頼性も、そのポータルサイトで確認できるようにすればよい。求職者に対して、不当な契約を結ばせようとする企業があれば、そのポータルサイトから淘汰されることになる。

このようなシグナリングの仕組みとオンライン技術の発展によって、人々の働く機会は今以上に拡大することになるだろう。バーチャル・リアリティ (virtual reality) 等の様々な技術の進歩は、協働作業の不得手な者の弱点を補ってくれる可能性がある。例えば、ある種の卓越した潜在能力がありながら、対面で協働作業することに支障のある者が、オンライン上でアバター (avatar, 自分自身の分身のキャラクター) や合成音声を活用することによって、企業のプロジェクトの協働業務に参加し活躍できるようになる可能性もある。リモートワークの発展は、働く人々を時間的・空間的な拘束から解放するだけでなく、心身の不自由さに起因するコミュニケーション上の障害を解決してくれる可能性も有している。

もっとも、リモートの状況下では課題も多い。特に、秘密の保持、双方の信頼性の確保・維持、業務遂行過程で生じたトラブルへの対応などで困難を伴うことも多いであろう。しかし、それらの課題を解決し、情報の非対称性が克服されていけば、リモートワーカーは自身の能力に見合った適正な報酬を得ることができようし、企業の側も必要な人材を適正な対価を支払うことによって確保できる可能性が高まるであろう。

おわりに：リモートワークの進展とキャリア教育

今後、個人の働き方や企業組織のあり方が大きく変容していくとした場合、その働き方の変化に合わせてながら、高等教育においても検討を要するところがあると考えられる。上記3において、リモートワークが進展した社会では、個人の自律とオンライン協働力が同時に求められると述べた。すなわち、リモートワーカーは、独立した個人として企業と契約を結び、様々な法的義務を履行するなど自律的に行動する一方で、事業関係者と協働しながら業務を遂行する。そのことを踏まえ、本稿の最後に、個人が自律して働いていくための教育や生涯にわたってスキルアップしていくための教育のあり方について、一つの見方を示しておきたい。

リモートワークが進展するとしても、個人の働き方や企業組織のあり方が、実際上どのように具体的に変化していくかを予測することは難しい。上記4で今日では企業のメンバーとして働く「就社」が一般的であ

るが、将来的には自身の専門性や技能を活かした「就職」が増えていく可能性も高いと述べた。

しかし、大学生の多くは、当面はやはり安定的な雇用を前提とする「就社」を希望するであろう。大学生は、卒業前までに企業や職業に関する多くの選択肢の中から、自分にできるだけ合ったものを選択しようと行動する。しかし、卒業後、特定の企業で仕事をしていくうちに、実は自分にはあまり向いていない仕事であると感じたり、または自分に向いている仕事であると思っていたのに配置転換を命じられたりするようなこともあるだろう。更に、AIの進歩によって、自分が従事していた仕事そのものが消滅するかもしれない。もし、そのような状況に直面した場合、再び、企業、職業、契約等を巡る様々な選択肢の中から、第三者の助言を得るにしても、最後は自分自身で考え選び、その後の人生を自律的に切り拓いていかなければならない。その際、状況の変化を受けとめ、または跳ね返すなどにより適応していく力 (レジリエンス, resilience) が求められる。

このように考えた場合、大学教育ではどのようなことが求められるのであろうか。キャリア教育では、働き方には様々な選択肢が存在し、その現実を理解させること、また、その選択肢にアプローチするための実践的、職業的な専門性を修得するように指導することも必要であろう。筆者は、新潟大学創生学部の教育にも関わっている。そこでは、学生が自らのキャリア形成をイメージし、自身で課題と目標を立てながら学修を進めていく到達目標創生型の学位プログラムを採用している。学生自身で課題と目標を立てながら学修を進めるといっても、それらの設定が本人にとって適切ではなかったということを知ることもある。そのときには再び考え他の課題等を選択し取り組むことになろう。そのような選択と実践の主体的な学修経験こそが、変容する経済社会の中でキャリアを形成していくための一助になるかもしれない。この点については、中長期的な調査に基づく検証が必要であると考えられる。