

第16回北東アジア労働フォーラム報告書
**新しい就業形態：
労働規制及び権利利益保護**



第16回北東アジア労働フォーラム報告書
新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japn Institute for Labour Policy and Training

まえがき

労働政策研究・研修機構（JILPT）は2018年11月2日、中国青島市で第16回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）を開催した。本フォーラムは、労働政策研究・研修機構（JILPT）、中国労働社会保障科学院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）の日中韓3カ国の労働政策研究機関が、共通するテーマに基づく研究成果の報告および討論を行い、各国の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的として、2002年から毎年実施している。今回のテーマは「新しい就業形態：労働規制及び権利利益保障」であった。

新しい就業形態の存在が経済や雇用に大きな影響を与えつつあることは日中韓3カ国に共通の課題であり、今後の政策のあり方について慎重な検討が必要となっている。今回のフォーラムでは、各国における新しい就業形態の現状と課題、政策対応に関する議論を通じて、今後の政策研究のあり方について意見交換を行った。

本報告書はフォーラムに提出された論文を収録したものである。本報告書が今後の労働政策研究の一助となれば幸いである。

2019年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

目 次

【第1セッション】

韓国報告

「デジタル転換と新たな形態の労働契約の出現に対応する労働政策の課題」

ホ・ジェジュン 韓国労働研究院先任研究委員・・・・・・・・・・・・・ 3

日本報告

「シェアリング・エコノミーに関連する新たな就労形態に対する法的規制と労働者保護」

仲 琦 労働政策研究・研修機構研究員・・・・・・・・・・・・・ 29

中国報告

「中国の新しい形態の就業・創業についての研究」

孟 統鐸 中国労働社会保障科学研究院補助研究員・・・・・・・・・・・・・ 53

【第2セッション】

日本報告

「働き方別に見た「独立自営業者」の特徴－労働法上の「労働者性」を参考に－」

西村 純 労働政策研究・研修機構副主任研究員・・・・・・・・・・・・・ 73

韓国報告

「プラットフォーム労働の拡散と新しい社会的保護の模索」

パク・チャンイム 韓国労働研究院先任研究委員・・・・・・・・・・・・・ 97

中国報告

「プラットフォーム経済が中国の労働関係に与える影響」

涂 伟 中国労働社会保障科学研究院補助研究員・・・・・・・・・・・・・ 117

プログラム・・・ 132

参加者リスト・・ 133

第1セッション

デジタル転換と新たな形態の労働契約の出現に対応する労働政策の課題

韓国労働研究院 前任研究委員

ホ・ジェジュン

1. 序論

アメリカでは 21 世紀初めの 10 年間、総就業者数の増加が 1.6%に留まった（年平均雇用増加率が 0.16%未満）。日本では 2.3%減少した（年平均 0.23%減少）。韓国では 2003 年の成長率が 2.9%に達したが、雇用増加率は-0.1%でマイナスを記録した。それとともに、最近 3 年間、AI 分野の急速な技術の発達、人間の肉体だけでなく精神労働まで代替する機械の出現がもたらす未来に対する恐れを広めた。

しかし、過去数十年間を振り返ってみても、デジタル技術が新たな変化の様相を示した最近 5~6 年間をみても、就業者数の減少を経験した国は多くない。雇用が減少した場合も、技術的衝撃よりはマクロ経済的衝撃と政策の失敗に起因したものが多かった。AI のようなデジタル技術によって仕事が著しく減る現象が、我々が当面する挑戦の要であろうか？

仕事の消滅や減少の恐れが関心の焦点となったのは、Frey and Osborne (2013)、Brynjolfsson and McAfee (2014)、Ford (2015)、Kaplan (2015)、Schwab (2016) のような文献が及ぼした影響が大きい。大多数の経済学者は労働の終焉や仕事の消滅のような現象は、我々の世代はもちろん次世代が経験することになる状況ともかけ離れていると考えている。しかし、最近では経済学界でも恐れるに足る証拠を示す研究が出現して論争を再び触発している。Beaudry et al. (2013) は、2000~2007 年の間を観察期間に含めると、単純な仕事だけでなく高度な仕事さえ減ったり停滞状態であったと確認する。Acemoglu&Restrepo (2017) は、ロボットの使用が増加するほど賃金と雇用率が減少することを確認している。

労働の未来に関連するもう少し幅広い談論の場では、ロボットや AI によって仕事が減り消滅することに対する恐れより、もう少し具体的な政策への課題に関連する領域が現れ始めている。技術的失業の可能性が増加し、所得分配が悪化し、所得が減ったり増える集団が大規模に存在し、仕事の仕方と雇用契約が過去と著しく変化して、伝統的労働基準による保護や社会保障が難しい労働者の範疇が増えており、産業構造の変換や経済のパラダイム転換に沿う適切な職業能力と熟練を習得できるようにする教育訓練制度が必要であるという点等がそれである。本稿は新たな形態の雇用が提起する労働法と社会保障上の問題点とともに、その対応策を模索する。

2. 技術進歩が雇用量に影響を及ぼす経路

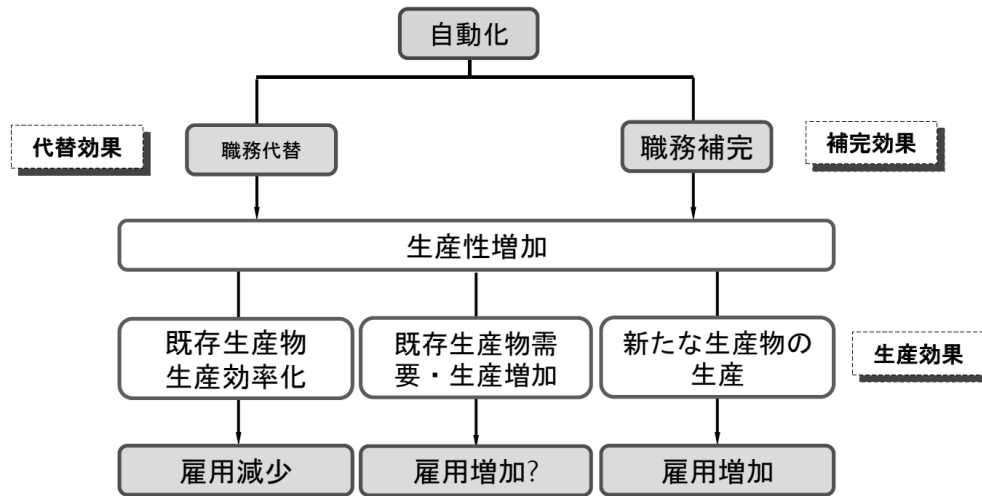
(1) 代替効果、補完効果、生産効果

技術の進歩が雇用量に影響を及ぼす経路は、3 つに分けてみる事ができる。最初の経路は代替効果である。生産活動が労働と機械の2 つによってなされると仮定してみよう。技術が進歩すると機械価格が下落する。機械を使用する費用が労働を使用する費用より相対的に安くなれば、企業は同じ物を作ったとしても、以前より労働力の代わりに機械をより多く使用して生産活動を行う。前に労働者がしていたことを自動化して機械が代わりに行う現象は、まさに代替効果で説明することができる。19 世紀に機械破壊主義者やロボットが人が行うことを代替して仕事なくなるという時は、まさに代替効果を念頭においているのである。金属加工メーカーで仕事する一群の労働者が、手動切断機でしていた切断作業を新たに導入した電動切断機が代わりに行うようになったなら、その会社が前と同じ生産量だけ生産すると、労働者の一部は仕事を失うことになるであろう。

第2の経路は補完効果である。機械が導入されると、機械と補完的に仕事ができる職務に対する需要が増加する。補完効果は機械と補完的能力を有する人材に対する需要が増加することによって雇用が増加する効果を指す。電動切断機が導入されると切断作業は機械が代替するが、機械を操作する仕事をする者が必要である。労働者が前に直接していた手動切断作業は機械が代替する職務である半面、電動切断機の操作業務は電動切断機械と補完的な職務である。電動切断機導入台数が増えるほど、電動切断機を操作する人材がさらに必要になる。病院がMRI 装置を導入する時、MRI を操作できる者と判読できる者が必要になるのも、補完効果で説明することができる。

第3の経路は生産効果である。補完効果が存在するという事は、機械が増えると機械と補完的な仕事をする人材需要（電動切断機が増えると電動切断機を操作することを職務とする人材需要）もともに増えることを意味するだけで、既に手動で生産していた方式が機械化され自動化されると総雇用が以前より増えることは意味しない。補完効果が雇用増加につながるには、生産効果が伴わなければならない。労働者は電動切断機を操作することによって過去よりはるかに多い量を切断することができる。事業主が新たな機械を導入する理由は、同じ量を生産するために人間の労働を利用するより機械を使ったほうが費用を節約できるからであったであろう。機械導入によって競争力が高まって需要が増加し、それで生産が十分に増えれば、既存労働者を解雇する必要がないであろう（もちろん、既存労働者が機械の使用に適応することに問題があってはならない）。生産がより増加すると人材をさらに雇用しなければならないこともある。技術の進歩によって生産性が向上すると、需要が充分ならば生産量とともに雇用が増加する。需要が制限されているため決められた生産量だけを生産しなければならない場合でなければ、生産性向上の多くは生産増加と雇用増加につながる。

図1 代替効果、補完効果、生産効果



出所：筆者作成。

従業員が以前に手動で行っていた切断作業を新たに導入した電動切断機械が代わりに行うと、従業員が電動切断機を操作することは機械の補完的な職務である半面、従業員が以前に行っていた手動切断は機械が代替する職務である。しかし、多くの場合は人が直接切断するより機械が切断作業を行い、人は機械操作業務のみを行うほうが、以前よりはるかに多い量を切断することができる。このように生産性が増加すると一般的に生産物価格は安くなる。

代替効果、補完効果、生産効果は1つの事業場で同時に起きるが、労働需要が減る理由と増える理由をみる有用な概念のため区分しているだけであり、この3つの効果は互いに排他的に起きる現象ではない。代替、補完、生産増加は1つの作業場の中で起きることがある。機械を導入して生産性が向上するのに需要が増えなかったり、需要が増加しても充分でなければ、代替による雇用減少が生産量増加に必要な雇用増加を圧倒して雇用が減少する。生産物の価格弾力性と所得弾力性が低い商品である場合、そうしたことがある。

例えば、農産物需要は価格非弾力的である。自動化によって農産物の生産が増加し価格が下落しても、農産物消費は大きく増えない。所得が増加する時も、農産物需要よりは他の産業生産物需要が相対的により増加する。したがって、機械化で農産物生産が増加し自動化が経済全般の生産性を向上させると、全農業雇用量は減る可能性が高い。必ずしも農産物でなくても、該当財貨需要の価格弾力性と所得弾力性が農産物のような特性を示す生産物ならば、農業部門雇用のような変化を示すであろう。韓国を含む OECD 諸国が産業化過程で農業部門雇用が減った理由も、このように説明することができる。

同じ生産物を生産しつつ機械を導入する場合は、代替効果と補完効果はあるが、生産効果はないこともある。しかし、新たな装備の導入は商品やサービス販売量の増加を伴ってなされる場合が多い。また、商品やサービスの質を上げて付加価値を高めるために新たな機械を導入する場合が多いが、付加価値を高めて売ることは経済学の見地から見ると、販売量が

増加することと同じである。

このように、経済内で起きる諸変化を綿密に考察すると、生産量が固定された変化より生産量の増加を伴う変化の方がはるかに多く、それだけ生産性が増加するとマクロ経済次元では雇用が増加する可能性の高い変化が多いことが分かる。事実、過去と同じ生産物を生産し、生産量に変化がない場合、機械だけ導入して人材を減らすケースはまれである。通常、競争力の向上と生産量の増加が予想される場合に機械を導入する。売上の停滞は企業の衰退の兆候と同じなので、投資額を回収しにくいとみて新機械の投資を行わないケースが一般的である。

（２）経済の発展過程と仕事増加の歴史

デジタル技術を用いた自動化は、労働者の業務（tasks）を全面的に代替して仕事を失わせもし、補完して生産性を高めたりもする。技術の発達によって、機械で自動化できる業務を主に遂行する労働者は機械に代替される。機械を用いて仕事をすることによって生産性を向上させる労働者の需要は増加する。こうした相反する影響が作用すると、全般的な結果はどのように現われるであろうか？ 経済全体の生産量が固定されているならば、自動化が進むほど全雇用数は減るであろう。しかし、経済全体の生産量が増えプラスの成長率で成長する経済ならば、全雇用数が減らないと見る理由が存在する。

生産性の向上は同じ人材でより多くの商品とサービスを生産することである。革新は生産性を向上させる動因であり、経済成長と繁栄の根本動力である。生産性を高める革新がなされれば、商品とサービスの価格が下落する。価格が下落すると、それ自体で需要が増えるだけでなく、安くなったその商品またはサービスを用いて潜在していた欲求を刺激することによって、新たな商品やサービスを開拓する企業家と企業が登場する。そして、結局、代替効果より生産効果が支配的になる。成長する経済は、このように需要を創り出す新たな企業が登場し、そうした過程に適応できない過去の企業は消滅する。すなわち本質的に生産効果が支配する生態系である。

資本主義の市場経済発達史は、まさに革新と生産性向上を通して新たな人間の欲求を充足しつつ生産が増加してきた過程であった。価格が安くなれば需要が増えて雇用増加を伴うので、生産量が増加するのが一般的である。個別企業や産業によっては、農業（企業）のように雇用が増えないこともあるが、経済全体で見れば一般的に雇用が増える。経済発展の過程を見ると、短期的には一企業単位では代替効果が優勢なこともあるが、長期的には経済全体次元では補完効果と結合した生産効果が支配的である。なぜそうなのか？人間の欲求が無限だからである。過去に技術的に不可能であったり、とても高くて満たされなかった人間の欲求を、新たに充足し生活水準を改善する過程は、必然的に労働生産性の向上を通してなされる。

一連の工学者が技術的可能性に立脚して人間労働を縦横無尽に変える機械の台頭を報告

している。デジタル技術の深化により、過去よりはるかに広範な領域で機械が人間を代替することになるというのである。Brynjolfsson & McAfee (2013) は、技術の発達の仕事の増加をもたらしてきた過去とは異なり、今回は自動化によって仕事を減らしうるとみて、未来を憂慮している。こうした憂慮は、今回は事実として現われるであろうか？ 前の説明に照らしてみると、こうした憂慮が現実になるためには、少なくとも次の2つのうち1つが現実として現われなければならない。

- 人間の欲求が飽和し、これ以上商品とサービスに対する追加的な需要がない
- 経済の生産性が増加し安くなった商品とサービスが増えたとしても、新たな商品とサービスで潜在的欲求を満たして金を儲けようとする企業家と企業が登場しない

2つのうちいずれか1つでも現実になるであろうか？ そうした可能性はないように思われる。したがって、「デジタル技術の深化によって台頭した新たな仕事の減少の恐れも、過去に繰り返された仕事減少の恐れと同様にすぐに痕跡をなくすことになるであろう」。事実、技術的自動化の可能性が仕事を威嚇しうると分析した Frey and Osborne (2013) は、コンピューターで自動化しうる可能性が30%以下の「低危険群職業」は33%、30~70%の「中危険群職業」は19%、70%以上の「高危険群」が47%であると述べたが、自動化が経済成長を通して雇用を増やしうると強調した。

(3) 伝統的供給・バリューチェーンの解体と職務変化

デジタル転換の深化は既存商品とサービスのサプライチェーンを変化させ、伝統的バリューチェーンを解体した。プラットフォームの拡大は創業に必要な取引費用を画期的に下げた。自動化の範囲も著しく拡大した。単純に自動化の範囲のみ拡大したのではなく、自動化の次元を変えた。自ら学習し進化するAIは、製造工程で自ら診断し矯正し、人の役割を著しく減らした (Smart factory と Internet of things)。クラウドコンピューティングに基づいたサービスインターネット (Internet of Services) の役割を強化することによって製造工程で人材の役割を減らした代わりに、サービスインターネットの中で人の役割を拡大した。

バリューチェーンの解体は全く新たなビジネスモデルとして商品とサービスを生産し、既存の競争序列を揺るがしている。プラットフォーム経済は企業の競争優位パラダイムを激しく変えた。ビジネスの持続可能性をデータ科学に求める企業が日ごとに増加している。

一度のクリックで物を注文し外出せずに望む物を買うことのできる時代であるが、その物が消費者に届くまで部品は過去とは全く異なる旅をしている。携帯電話1つ作るためには3つの大陸にある最小限20余の業者の部品が必要である。ある部品は他国に渡って他の部品と組み立てられる。その部品がまた戻ったり第3国へ行ったり他の部品と組み立てられたりする。レアアースを採掘して精製する過程から世界各地で製作された部品がベトナムや中国の工場に組み立てられた後、消費者の手に届く過程の運送距離は38万6,000キロメートル

に達するという (Humes 2016)。これは地球と月を往復する距離である。

輸送費が安くなかったなら、これほど国境を越えて部品が移動し物が生産されることは難しかったであろう。インターネットと通信インフラが整っていなかったなら、携帯電話を携帯電話らしくするソフトウェアの部分モジュールはもちろん、その多くの部品が国境の間を移動する時間もはるかに長くかかったであろう。アップルが1日単位の物流管理で倉庫も工場もなくし、在庫処理負担もなくすることはできなかったであろう。アパレルメーカーZARAが在庫のない衣類生産で利益を莫大に増やすこともできなかったであろう。このように、デジタル技術がもたらした通信費と輸送費の下落は、生産過程の既存サプライチェーンと商品とサービスのバリューチェーンの特性を変えた。

デジタル技術の発達がもたらしたバリューチェーンの変化は、工場立地の概念も変えている。自動車や家電製品のような耐久消費財とは異なり、靴のような消費財は通常賃金が安いところで生産されて所得が高い国に輸出されてきた。アディダスは賃金が安いところで生産していた方式から脱し、2015年にドイツのバイエルン州アンスバッハに「スピードファクトリー」を設立して、消費地に近い場所でロボットを用いて靴を生産して、消費者オーダーメイド型製品を生産し、配送期間を24時間に短縮した。2018年にアメリカ、2021年には東京にもロボットを用いた生産施設を作る予定である。産業動向が急変し製品周期が短くなっている時代的環境に合わせて、消費地に着く時間を短縮するのが目的である。

産業革命直後、鉄道が敷かれ駅ができる場所に工場と都市が繁盛したように、ビジネスの駅と見ることでできるプラットフォームが登場することによってサプライチェーンが変化する様相は、輸送費と通信費の下落よりも劇的である。プラットフォーム経済は、収益を上げる方法とバリューチェーンを根こそぎ変えて新たなビジネスモデルを数えきれないほど誕生させている。Uberの車両、Airbnbの宿泊施設共有、さらには外出着、パーティー服等の衣類を共有するStitch Fixのようなサービス企業が衣装コーディネートサービスを提供し、仕事のエリアを広げている。中国ではOfoとMobikeのような自転車共有サービス企業が繁盛している。面倒な手伝いを代わりにする人を周辺で簡単に求めるプラットフォームのタスクラビット(TaskRabbit)は、手伝いの内容とともに支払う金額をサイトにアップし、何人かの支援者のうちひとりにこれを委託する。買い物、製品発売日に合わせて売り場の前に並ぶ等、簡単な手伝いを媒介することによって、遊休時間を収入に結びつけるサービスである。

このように、デジタルインフラとモバイル技術が消費者の需要に即刻製品およびサービスを提供するオンデマンド経済(On-Demand Economy)は、過去には存在しなかった全く新たな事業モデルである。ヘンリー・フォードが製品の大量生産を通して一般消費者も自動車を買えるようにしたとするなら、オンデマンド経済は一般消費者に運転手、秘書、執事サービスを提供している。こうした共有経済モデルは、既存事業の存立基盤を揺るがしたり既存事業のサービスにも変化をもたらしている。ウォルマートのような流通企業はタスクラビットを配達サービスに利用している。

サプライチェーンとバリューチェーンの変化は、新たな製品、新たなサービス、新たな事業モデルとして既存企業の競争基盤を侵食する企業を出現させ、それによって既存企業が主力事業分野を変更せざるをえなくさせている。富士フイルムがヘルスケア事業に特化し、オリンパスが内視鏡事業に進出し、サムスンがハーマンカードンを合併し自動車電装事業に進出するのもそのためである。

デジタル技術の深化とともになされているこうした諸々の変化の過程で、業務と仕事のし方の変化とともに過去と異なる種類の労働移動が起きている。自動化によって特定職務の代替が起き、プラットフォーム概念に立脚して全く新たな形態の事業モデルが次から次へと登場するにつれ、既存の職場で遂行していた「職務」が一挙に無用になり、新たな職務を遂行しなければならない場合も増えている。伝統的製造業は自動化によって次第に人をあまり必要としなくなる半面、IT サービス業とソフトウェアエンジニアリング、データ科学に関連する職能需要が爆発的に増えている。

デジタル転換の深化は、過去と異なる次元に進化した自動化を通して多様な職業の「職務」を変化させている。それによって、Frey and Osborne (2013) が述べたように、10～20年以内に 47%の仕事がなくなる危険性があるのではなく、我々が行う業務の種類と様態が 47%、あるいはそれ以上変化する形態を帯びる方向の変化が起きている。5 年前も今もコールセンター社員（テレマーケター）の業務は自動化の可能性が 99%であると診断されるが、相手と臨機応変に相互作用しなければならない業務を遂行することによってテレマーケターの職業は持続している（ホ・ジェジュン 2016）。

技術の進歩にもかかわらず、相対的に変化の程度が小さくないと思われていた職業群でさえも、知能情報技術によって著しい速度で職務が変化すると予想される。しかし、その変化の速度があまりにも早く、早期適応を通して機会をつかんだり身体的リズムに逆らわずに適応していく者よりは、適応がうまくできなかつたりストレスを受けつつ適応しなければならない人が過去より増えている。その適否と程度は、企業、制度、労働者がどのように適応過程に対応するかにかかっていると思われる。労働市場で起きる変化の内容が何なのか見ることしよう。

3. デジタル転換と労働市場

(1) 雇用増加率の鈍化と雇用安定性の低下

2011～15 年の間に雇用が減少した国は、OECD35 カ国中 7 カ国に過ぎない。しかし、多くの国が生産性増加率の低下と雇用増加率の鈍化を経験している。それだけでなく、過去 15～20 年間、OECD35 カ国中 28 カ国でパートタイム労働者の比率が増加した。臨時職労働者が増加した国も 32 カ国中 20 カ国に達する（付表 3）。パートタイム労働者がすべて雇用が不安定な労働者であるとはいいがたい。しかし、臨時職の増加現象とともに、補完的情報を提供

する指標として活用できるものと思われる。

期間を定めることなしに全日制で働く伝統的雇用契約の比率が次第に減少している兆候は、様々な国で確認されている。過去の労働法規制を逸脱している半面、新たな規制が整備されることなく、これら非伝統的雇用契約労働者は労働権と社会保障の埒外に置かれている。

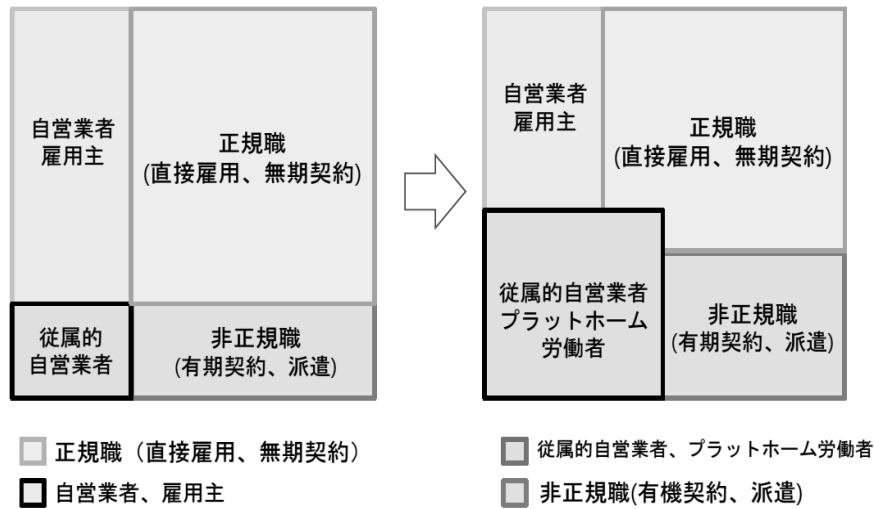
タスクラビットのようなプラットフォーム上でオンデマンドで労務取引を行う独立労働者（従属性をもって働く1人の自営業者）は労働法の保護を受けるべきか、受けるならどれだけ稼ぐべきか、1時間仕事するために10時間待たなければならない労働者に最低賃金を適用すべきか、適用するならばどのように適用すべきか？このように、フリーランサー型の独立労働者の中には過去の規範に訴えることができず、新たな規範も整備されていなため、相対的剥奪感を有する人が多い。

表1 2011～2015年間の雇用関連指標特性の変化

雇用が減少した国	7ヶ国（ポルトガル、イタリア、ギリシャ、スペイン、フィンランド、オランダ、スロベニア）
雇用増加率が減少した国	26ヶ国（アイスランド、イスラエル、ルクセンブルク、ニュージーランド、スロバキア、スウェーデン、スイス、トルコ、イギリスを除いた残りの国）
生産性増加率が増加し雇用弾力性は減少した国	3ヶ国（カナダ、アイルランド、ニュージーランド）
雇用増加率が減少した国のうち生産性増加率が増加し雇用弾力性は減少した国	1ヶ国（カナダ）
成長率が減少した国	29ヶ国（アイルランド、ニュージーランド、トルコを除いた残りの国）

出所：付表1、付表2

図2 非伝統的雇用関係の拡大と雇用形態の多様化



出所:筆者作成。

(2) 技術的失業の可能性の増加とキャリア開発の仕事不足

上向き移動の可能性が過去より減り格差が拡大する傾向が持続する中で、労働投入を劇的に減らした生産施設が幅広く公開されメディアを賑わせている。テスラのカリフォルニア・フリーモント工場では、人ひとり見えない作業場に高度で柔軟なロボット 160 台が毎週 400 台の車のシャーシーを組み立てている。1 台の車のシャーシーが組み立てラインの一点から他の地点に移動すると、何台ものロボットが駆け寄って協同で作業を行う。ロボットのアームがそれぞれ使用する工具を判別・交換して使用しつつ、様々な作業を遂行する。例えば、シートを設置した後、工具を替えてフロントガラスに接着剤を塗って必要な位置に貼り付ける作業のように、異なる作業を 1 台のロボットが遂行する。こうした過程に人の姿は見られない。もちろん、その過程をモニタリングし、最後の段階でシート貼り付け等の自動車の室内装飾を行う過程には人が介入するが、シャーシーを組み立てる工程は今日の製造業がいかなる変化を経験しているか示すのに充分である。ドイツのシーメンスや韓国のポスコの製造工程でも、人を見つけるのは難しい。一貫作業工程の中で、人の介入なしに自動生産が行われているからだ。

労働需要が減っている製造業で伝統的な仕事のし方に慣れた労働者が、新たに登場した産業で必要とする熟練を簡単に習得するのは難しい。新技術と伝統技術の間に断絶的格差が存在するからである。例えば、スマートフォンが出現する前は存在しなかったアプリ開発者という職業が 10 年で全世界的に 1,200 万も生じたが、自動化で代替させられた工場労働者がアプリ開発者に転職するのは難しい。

経営環境が急変し以前より企業の浮き沈みが頻繁になるにつれ、こうした現象は過去よりも頻繁になり速度も速くなった。伝統産業部門と新興産業部門の間の職能または職務内容の差が大きく、伝統的な産業から離職した労働者が新たな技術を基礎に成長する企業で、即

座に仕事場を見つけるのは困難である。それによって技術的失業（technological unemployment）の可能性が高まった。

新しい機械の導入または自動化は、労働者の業務（tasks）を代替・補完する。すなわち、ある労働者は仕事を失い、ある労働者は生産性向上を経験する。一般的に学歴が低い者より学歴が高い者が、年長者よりは若年者が新たな作業環境変化に対する適応力が高い（Berger and Frey 2017）。異なる商品やサービスを生産するために必要な職業能力間にそれほど差がなければ、雇用が減った部門の労働者が新たな需要のある部門に行って仕事をすると良い。そうできるなら、自分が今働いている企業で労働需要が減ったとしても職業を失う心配はないが、現実とは異なる。そのため技術的失業が発生する。

伝統的製造業ですらソフトウェアエンジニアやデータ科学のような職能需要が増加している。デジタル技術活用の必要性を感じている企業は多いが、デジタル技術に着目して創業した新たなスタートアップを除くと、既存の事業方式、生産方式、仕事のし方をデジタル転換時代に合わせて変化させる具体的施策を把握し推進する企業の数はまだ多くない。転職をしなければならない労働者や労働市場に新たに参入する労働者が、新たな産業の変化に合わせて自身のキャリアを積むことのできる仕事は極めて少ない。

（3）新たな政策挑戦の内幕

工程に漸進的变化をもたらすよりは、全く新たなビジネスモデルによって既存企業の淘汰や深刻な構造調整を強要することができるデジタル技術の発展の方が、技術進歩の新たな次元と言える。経済で新たな仕事が作られる過程は、本質的に産業構造の調整過程でもある。産業構造の調整過程は労働者の企業間、産業間移動と失業を伴う。新たな次元の技術進歩は、製造業労働者に労働移動過程で過去よりもさらに困難を経験させているが、その困難の本質は技術的失業である。深刻な競争の中で現われた費用削減と労働柔軟性確保の要求は、伝統的でない雇用契約を拡大している。単純な仕事では労働供給圧力が高まって賃金上昇も制約される。仕事の機会が制約されたと感じた既存労働者は、以前よりも雇用不安を経験する。

4. 新たな形態の労働契約と社会保障需要に対する対応

（1）特殊形態勤労従事者の規模

韓国では経済的にはある事業者に従属的な地位にあるが業務を遂行する方式では自律性を有する労働市場参加者集団を特殊形態勤労従事者、または略して特雇と呼ぶ。1990年代に企業経営環境が変化し、特にアジア経済危機以降、費用を節約し雇用義務を避けるための事業形態として、特雇を利用する事業が多くなった。特雇は一定期間または期間の定めのない一事業者のために働くが、雇用主と従業員の関係でなく法律的には独立した事業者として活動し、諸営業費用を自身が負担し成果によって補償を受ける労働市場参加者である。2000

年代初めまでゴルフ場で働くキャディー、保険設計士、学習誌の教師、生コン運転手、宅配運転手が主に議論されたが、現実にかような労働契約形態は様々な職種に広範囲に広まっている。

表2 特殊形態勤労従事者規模の推定

資料または研究	推定規模	備考
経済活動人口調査付加調査(2017)	約 49.7 万人	自営業者のうち特殊形態業務従事者を除く
国家人権委員会研究報告書(2015)	約 218 万人	145 職業別規模
雇用労働部研究報告書(2011)	約 113 万人	39 主要職種
労働部研究報告書(2008)	約 121 万人	4 主要職種

出所:筆者作成。

特殊形態勤労従事者の職種や契約形態別規模を把握できる信頼できる統計調査がまだ存在しないため、正確な規模は分からず、研究ごとに異なる基準によって規模を推定している。こうした現実によって、推定規模は研究ごとに著しく異なる。統計庁が経済活動人口調査付加調査で特殊形態勤労従事者の規模を集計しているが、賃金労働者の下部範疇でのみ把握していて、自営業者に分類された人々の規模は把握されていない。表2は統計庁の賃金労働者の特殊形態勤労従事者の規模とともに既存の研究で示された特殊形態勤労従事者の規模を要約したものである。研究によってその規模に相当な差があることが分かる。

2017年現在、韓国の就業者数は約2,650万人、そのうち賃金労働者は約2,000万人、自営業者は約550万人、無給家族従事者は約100万人であるが、550万人の自営業者のうち雇用者がいない自営業者の規模は約400万人である。経済活動人口調査付加調査で把握した約50万人の特雇と雇用者がいない自営業者約400万人の一部が特雇全体の規模とすると、規模全体の上限は450万人を超えないであろう。しかし、現実を見ると、規模確定の問題はそれほど簡単ではない。実際、雇用契約が一般的な場合も、事業者間請負契約に準じて契約して仕事する場合も多い。例えば、A大学の時間講師がA大学では労働者として見なされるが、その大学の指示を受けて他の事業場で講義を行うと、そちらでは事業者に準じて待遇を受け、したがって4大保険料や退職金の恩恵を受けずに働く場合も珍しくないからである。

(2) 特殊形態勤労従事者保護策の新たな模索

特殊形態勤労従事者は独立した地位で多様な顧客を相手に経済活動をしておらず、ある事業者に経済的に従属した地位で経済活動をしているという特性のために、働く過程で業務

指示を受ける労働者の属性をある程度有している。しかし、常識的に特雇と見なされる者であるが必ずしも1人の事業者と関係を結び働くのではなく（ゴルフ場のキャディーは1人の事業主と契約を結んで働くが、宅配運転手は平均7人の事業者と契約を結んで仕事することが知られている）、業務指示も決まった時間決まった場所で業務監督を受けるのでもない半面、労働契約が雇用者と被用者の関係に擬装されるか、あるいは請負契約と見なされるのかによって、社会保険、退職金に関する費用負担義務が変わるため、労働界と経営界の利害が鋭く対立している。

表3 特殊形態業務従事者保護策関連労使政公益間の見解の比較

争点	労働界	経営界	政府	公益委員
労働基準法および 労組法上の労働 者の範囲拡大	賛成(労働基準法 および労組法上の 労働者規定改正)	反対(判例により 個別事案別に解 決)	中長期的検討事 項	三つの案提示
労働基準法および 労組法上の使用 者概念拡大	賛成(労働基準法 および労組法上の 使用者規定改正)			
個別的権利	労働基準法による 保護	民法、商法、経済 法による解決	特殊形態業務従 事者の実態に基 づいて優先的に必 要な施策から実施	書面契約書、不当 契約解約、母性保 護規定および職種 別課題検討
集团的権利	労組法により労働 3権保障	反対		団体の組織・加 入、集团的交渉、 集团的労務拒否 等検討
経済法的保護	反対	賛成		経済法等関連法 律上の保護策検 討
参考事項	労働3権の認定 を条件に、労働基 準法に対しては弾 力的にアプローチ する	職種別に多様な 保護対策(報酬体 系、不当契約解約 防止、労災、休暇 および休日)を講 じることが可能		個別的権利と集团 的権利に関する見 解に公益委員間 に差が存在

ここでの問題は、本質的には労働者と自営業者という2分法的区分体系によって労働法および社会保険法による法的保護を決める現行システムに限界があるという側面がある。

韓国において特殊形態業務従事者に対する保護議論が始まったのは2000年代初めである。就業形態の多様化によって自営業者的属性と労働者の属性が混合している労働契約が持続的に拡大していることが確認された。主にゴルフ場のキャディー、保険設計士、学習誌の教師、

生コン持ち込み車オーナー運転手を中心に議論がなされた。初期の特殊形態勤労従事者保護議論は、主に労務提供者である特殊形態勤労従事者と労務受給者である事業主の2面的関係が議論の核心であった。

現在は問題の次元がさらに複雑になっている。実質的な労務受給者である元請事業主と、彼らから請負またはサービス契約を受けた下請事業主、これら下請事業主に雇用された特殊形態勤労従事者という3面的関係、またはそれ以上の多面的関係も現れているからである。それにより、過去には「偽装自営か否か」が議論の核心であったが、現在はそれに加えて「本当の使用者は誰か」という次元も加わっている。

2000年代初め以降、特殊形態勤労従事者の労働法的保護に対する議論が持続的になされてきたが、特殊形態勤労従事者の概念、それらに対する保護の処理方式、適用範囲、保護の程度に関する労使および利害関係者の見解の相違によって、特殊形態勤労従事者に対する保護対策を整備するには至っていない。「特殊形態勤労従事者特別委員会」（以下「特雇特別委」、2003年9月～2005年9月）における労使間の立場の相違、公益委員内部における多様な立場等がそれを示す端的な事例である。

表4 特雇特別委「公益委員検討意見」(案)

区分	検討意見案		
第1案	A 職群	ゴルフ場のキャディー	労働基準法・労組法を準用する職群
	B 職群	保険設計士、学習誌の教師、生コン持ち込み車オーナー	労働基準法・労組法を準用しない職群 －別途の個別的・集团的権利保護策整備
第2案	労働基準法および労組法の準用排除 別途の個別的・集团的権利保護策の整備		
第3案	原則的に労組法準用 個別的権利保護策は別途整備しないか、基本的範囲のみ整備 ユニオンシヨプ、争議行為等に関して労組法準用に関する特例検討		

出所：筆者作成。

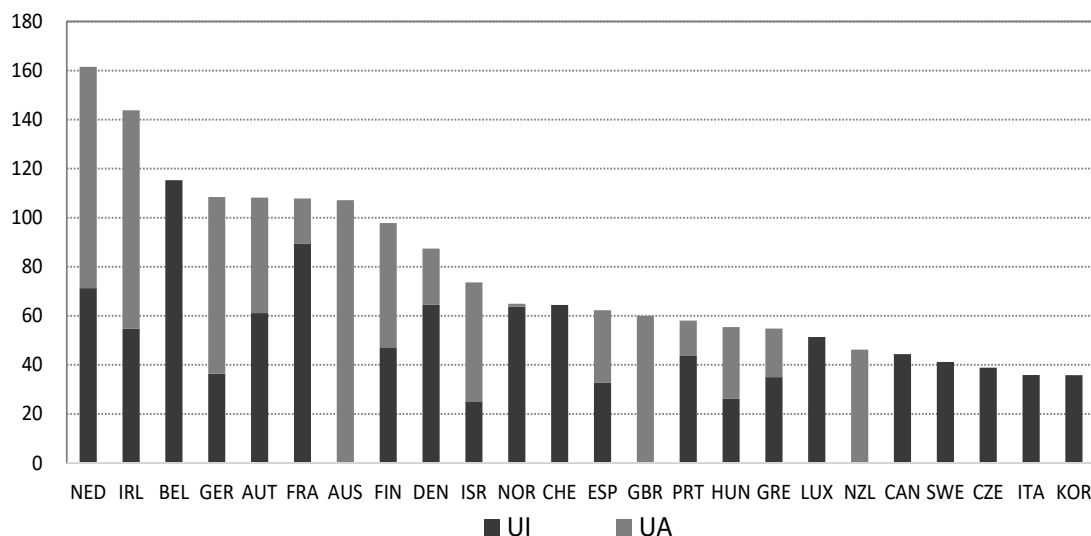
特殊形態勤労従事者に対する様々な立法的改善策が提示されたが、労使の見解の相違と適切な調停案の合意の失敗によって、実際に制度改善に至ったことは多くない。制度化もその保護対象と目標に関して労働法的方式でない社会保険（労災法）または経済法的方式が主に議論され、保護対象も特殊形態勤労従事者全体でない特定職域ないし業務別保護方式を念頭に置き議論が行われてきた。立法方式に関する議論も、標準契約書や模範規準等ソフトローに依存する保護中心であった。

デジタル技術の変化によるプラットフォーム労働の出現は、既存の特殊形態勤労従事者保護の議論に新たな次元を提供している。特殊形態勤労従事者保護の必要性が存在することには広範囲に共感が広がっている。既存の保護対策は特殊形態勤労従事者に対する保護にそれほど効果的でなかったことにも異論がない。したがって、新たなアプローチと立法的決断が必要である。経済的従属性を代表的特徴として、付加的条件とともに自営業者と賃金労働者に該当しない第3の範疇を定義して、該当する労働権、社会保障権等を定義し、一括適用する方式でアプローチすることがそれである。特殊形態勤労従事者に共通して適用することができる事項と、各職種別特殊性を反映したり、自助組織形態による保護策を整備し特殊形態勤労従事者が自ら協会等自助組織を構成して適正な保護策を作る場合、政府がそこに補助する政策を模索すべきである。

(3) 所得支援制度の補完

労働市場で技術的失業の可能性が増加し雇用保険が適用されない層がこれ以上広まらないように、韓国の雇用保険制度を補完する必要がある。賃金損失保険 (Wage Loss Insurance) は技術革新の速度が速くなることによって頻繁になる構造調整や非自発的失業、特に技術的失業に備える効果的な手段になりうる。賃金損失保険制度は、従前の仕事を喪失した労働者が低い賃金の新たな仕事に再就職した時に、従前の仕事との間の賃金格差の一部を一定期間 (例えば、賃金差の25%を5年間等) 失業保険を通して保全する制度である。アメリカが貿易調整支援法 (TAA) に設けているが、貿易によって被害をこうむった労働者でない一般的構造調整労働者に与えられる恩恵ではない。造船業、自動車産業の構造調整の様に、国際市場の環境変化によって大規模構造調整の必要性が提起される場合に限り導入する必要がある。

図3 失業者に比べた失業関連給付率(2004～2014年平均)



注 : 1) 2008年の経済危機の影響が異なるので、2004～2014年間の失業者に比べた失業関連給付の平均値を使用。
 2) 対象者が調査統計で失業者として観測されない場合が多いため受給率が100%を上回り得る。
 3) 韓国は年平均失業者に比べた年平均失業給付受給者の比率である。
 出所: OECD. Stat; 雇用労働部、『雇用保険20年史』; 統計庁、「経済活動人口調査」; イ・ビョンヒ(2017)から引用

解雇法制の改善時に企業に解雇人員に対応して企業の保険料負担を調整する経験料率制度(experienced ratings)を導入して解雇誘引を低減させることも、補完的に検討する必要がある。所得代替口座制(Temporary Earnings Replacement Accounts; TERAs)は、労働者個人別に個人口座を作って基金を積み立て、失業した場合に口座から一定金額を引き出す制度である。所得が発生する場合、基金を積み立て、失業状態が発生したらこの口座から一定額を引き出すことができ、残額がなかったりマイナスなら政府から低い金利で貸付を受けて失業期間に必要な所得を確保し、就職後の所得で償還する。個人口座の残高は労働者の引退時に労働者に帰属し、死亡した場合は家族が相続することもできる。こうした運営原理を有する所得代替口座制度は、失業保険を補完する制度として自営業者や新たに出現する中間的形態の労働者に適用することができるであろう(イ・インジェ 2009)。

現行雇用保険には個別延長給付、特別延長給付制度があるが、全く活用されていない。それを積極的に活用する規範を整備し、産業構造調整時に賃金損失保険とともに積極的に活用する必要がある。雇用保険の失業給付事業に個別延長給付、特別延長給付制度が存在するが、相談能力不備、支出抑制基調等によって積極的労働市場の政策手段として活用されずにいる。デジタル技術の深化による技術的失業の可能性の増加、雇用不安の増加、再訓練の必要性の増加等に積極的に対処しながらも、与えられた財源を効率的に使用するためには、相談能力の向上と延長給付制度の活用を積極的に模索する必要がある。

技術的失業の可能性が高まっているが、失業者の社会的セーフティーネットが寛大でな

く、たとえ速かに就職はしても繰り返し失業を経験する労働貧困層も多数いる。失業給付受給要件を備えていない反復的失業者、超短時間労働者（社会保険と勤労基準法の週給遊休休暇等が適用されない週当たり 15 時間未満の労働者）、労働市場の経験がなく雇用保険給付の受給資格のない若者、キャリア断絶女性、零細自営業者等の雇用弱者と従属的自営業者（特殊形態勤労従事者）、間接雇用で社会保険制度がセーフティーネットとしての役割を満足に果たしていない。それによって、既存の社会保険以外に一般財政のプログラムと役割増大の必要性が増加している。貧困世帯の労働能力者に雇用サービス、現金給付、積極的労働市場政策を統合的に提供し、関連インフラを拡充した後、長期的に「長期失業と貧困退治等に関する法律」を制定して制度化する必要がある。

5. 要約と結論

デジタル技術利用の可能性は国によって大きな違いはないが、それに対応するための資産と対応能力には違いが大きい。それは個人にも同じように言える。デジタル技術を活用するための動機付与、資産、適応能力は人によって異なる（もちろんデジタル技術利用の可能性が国家間格差よりは個人の間でさらに格差が大きいことがある）。したがって、仕事の量や質とともに決定的影響を及ぼす要因は、技術自体でなく人と組織（企業または政府）の適応力であり制度である。仕事の量や質は、こうした職務と業務の変化過程で、政府、企業、個人、制度がどのように適応力を発揮し変化するのかわかるかによって決定される。

産業化の歴史が古いイギリスとアメリカの 170 年以上の歴史統計または過去数十年間の OECD 諸国の統計を振り返り、また技術変化の速度が速くなった最近 5 年間の推移を考察すると、就業者数の減少を経験した国はほとんどない。OECD35 カ国中 2011 年以降 5 年間に雇用減少を経験したポルトガル、イタリア、ギリシャ、スペイン、フィンランド、オランダ、スロベニアは、デジタル技術の急激な発展や導入でなくマクロ経済のショックを受けた国々である。

技術進歩が過去のように工程に漸進的変化をもたらすよりは、全く新たなビジネスモデルとして既存企業の競争基盤を侵食することによって既存企業が淘汰されたり深刻な構造調整の強要を受けることが頻繁になった。一生の職場だと考えていた場所がある日突然門を閉ざしたり、深刻な構造調整をしなければならないという話を聞くことも珍しくない。デジタル技術が新たな次元に展開しつつ技術的失業の可能性が高まった半面、新たな産業に適合したキャリアを開発する仕事は制限されている。こうした状況は、生産性増加率と成長率の鈍化とともに、労働市場参加者の雇用不安を拡大している。他方では新たな種類の仕事ができ技術的失業が一代を越えて持続しないであろうという根拠と、これを裏付ける現象が存在するにも関わらず、著しく低くなった賃金で自身が全くしたくないことを主にしなければならない職場で働くこと以外の選択肢がなくなった労働市場参加者は、仕事の未来に対す

る不安が尽きない。

こうした現象にもかかわらず、ロボットと AI により仕事が著しく減ることが、我々が当面する挑戦の要ではない。新たに展開するデジタル技術への適応力を育てる教育と訓練機会を提供し、悪化した所得分配を勘案して社会移動性を増進する機会を提供し、過去と異なる環境に適するように労働市場制度を変化させなければならない状況が、挑戦の本質である。本稿は、増化する新たな形態の雇用契約に対応するためには、賃金労働者と自営業者の二分法を脱して、第3の範疇を定義して勤労基準と社会保障に関する規範を改善し、職種別団結権と発言権を保障することが、変化している労働市場に対応する措置の重要な一部であるという観点から政策を提示した。また、技術的失業と既存の社会保険で保護するのが難しい雇用弱者が増えることによって、韓国労働市場の現実と財政負担能力を勘案した韓国型失業扶助制度を提案した。

<参考文献>

- イ・ビョンヒ (2017)、「失業扶助の必要性和導入方向」、『労働レビュー』 5月号、40-45、韓国労働研究院。
- イ・インジェ (2009)、「雇用保険制度の改革方向に関する試論：失業保険貯蓄口座制の導入を中心に」、キム・スンテクほか編、『雇用と成長』、208-233
- パク・ヨンサ、ホ・ジェジュン (2016)、「技術進歩の影響が人材需給見通しに有する含意」、『大学専攻系列別人材需給見通し 2015-2025』 第6章、韓国雇用情報院
- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2017), “Robots and Jobs: Evidence from the US Labour Market,” NBER Working Paper No. 23285.
- Autor, David H. (2015), “Why Are There So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation,” *Journal of Economic Perspectives*, 29(3) : 3~30.
- Autor, David H. and David Dorn (2013), “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market,” *American Economic Review*, 103(5) : 1553-1597.
- Autor, David H., Frank Levy and Richard J. Murnane (2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: an empirical exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, November : 1279-1333.
- Autor, David H. and Anna Salomons (2017), “Does Productivity Growth Threaten Employment?” Paper prepared for the ECB Forum on Central Banking, https://www.ecbforum.eu/uploads/originals/2017/speakers/Speech/D_Autor_A_Salomons_Does_productivity_growth_threaten_employment_Final_Draft_20170619.pdf.
- Beaudry, Paul, David A. Green and Benjamin M. Sand (2013), “The Great Reversal in the

- Demand for Skill and Cognitive Tasks,” Working Paper 18901.
- Berger, Thor, Chinchih Chen, and Carl Benedikt Frey (2017), “Drivers of Disruption] Estimating the Uber Effect,” 25 January, Programmes Technological & Economic Change, Oxford Martin School, University of Oxford.
- Berger, Thor and Carl Benedikt Frey (2017), “Future Shocks and Shifts : Challenges for the Global Workforce and Skills Development” EDU/EDPC/RD(2015)20, OECD.
- Bessen, James E. (2015), “ How Computer Automation Affects Occupations : Technology, Jobs, and Skills,” Boston University School of Law, Law & Economics Working Paper No.15-49.
- Bughin, Jacques, Susan Lund, and Jaana Remes (2016), “Rethinking work in the digital age,” McKinsey Quarterly, October.
- Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee (2014), The Second Machine Age : Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, New York : W. W. Norton & Company (イ・ハヌム訳、『第2の機械時代』、チョンニム出版)。
- Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Patrick Kline, and Emmanuel Saez (2014), Where is the Land of Opportunity] The Geography of Intergenerational Mobility in the United States. NBER Working Paper 19843.
- Chui, Michael, James Manyika, and Mehdi Miremadi (2015), “ Four fundamentals of workplace automation,” McKinsey Quarterly, November.
- Corak, Miles (2013), Inequality from Generation to Generation : The United States in Comparison, in Robert Rycroft (editor), The Economics of Inequality, Poverty, and Discrimination in the 21st Century, ABC-CLIO.
- Ford, Martin (2015) , Rise of the Robots : Technology and the Threat of a Jobless Future, Basic Books.
- Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne (2013) , “The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation]”、Oxford Martin School Programme on the Impacts of Future Technology, September 17, futuretech.ox.ac.uk.
- Kaplan, Jerry (2015) , Humans Need Not Apply : A Guide to Wealth and Work in the Age of Artificial Intelligence, Yale University Press. (シン・ドンスク訳、『人間は必要ない』、ハンスメディア、2016)
- Katz, Lawrence F. and Alan B. Krueger (2016) , The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, NBER (DOI) : 10.3386/w22667.
- Keynes, John M. (1930) , “Economic Possibilities for our Grandchildren,” from Essays in Persuasion, New York : W. W. Norton and Co. 、1963, pp. 358-373.
- OECD (2017) , Employment Outlook, Paris : OECD.

Schwab, Klaus (2016) , The Fourth Industrial Revolution, Geneva : World Economic Forum
(ソン・ギョンジン訳、『クラウス・シュワブの第4次産業革命』、新たな現在、2016)

<統計出所>

雇用労働部、『雇用形態別労働実態調査』 原資料

統計庁、『経済活動人口調査』 原資料

統計庁、『経済活動人口調査付加調査』 原資料

OECD データベース

付 録

付表1 OECD諸国の2011年以降の成長率、雇用増加率、生産性増加率、雇用弾力性の変化

	成長率 (Δy)	就業者数増加率 (Δn)	生産性増加率 ($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性 ($\Delta n / \Delta y$)	総観測期間
オーストラリア	↓	↓	↓	↓	1960~2016
オーストリア	↓	↓	↓	↑	1971~2015
ベルギー	↓	↓	↓	↑	1971~2015
カナダ	↓	↓	↑	↓	1971~2015
チリ	↓	↓	↓	↑	1997~2016
チェコ	↓	↓	↓	↓	1991~2015
デンマーク	↓	↓	↓	↑	1967~2015
エストニア	↓	↓	↓	↓	1994~2015
フィンランド	↓	↓	↓	↑	1971~2015
フランス	↓	↓	↓	↑	1956~2014
ドイツ	↓	↓	↓	↓	1971~2015
ギリシャ	↓	↓	↓	↑	1961~2015
ハンガリー	↓	↓	↓	↓	1993~2015
アイスランド	↓	↑	↓	↑	1971~2015
アイルランド	↑	↓	↑	↓	1971~2015
イスラエル	↓	↑	↓	↑	1996~2015
イタリア	↓	↓	↓	↓	1971~2015
日本	↓	↓	↓	↑	1971~2015
韓国	↓	↓	↓	↑	1964~2016
ラトビア	↓	↓	↓	↓	1999~2015
ルクセンブルク	↓	↑	↓	↑	1971~2015
メキシコ	↑	↓	↓	↓	1991~2015
オランダ	↓	↓	↓	↓	1970~2015
ニュージーランド	↑	↑	↑	↓	1971~2015
ノルウェー	↓	↓	↓	↑	1971~2015
ポーランド	↓	↓	↓	↓	1991~2015
ポルトガル	↓	↓	↓	↑	1971~2015
スロバキア	↓	↑	↓	↑	1995~2015
スロベニア	↓	↓	↓	↓	1997~2015
スペイン	↓	↓	↓	↑	1997~2015
スウェーデン	↓	↑	↓	↑	1957~2015
スイス	↓	↑	↓	↑	1971~2015
トルコ	↑	↑	↑	↑	1971~2015
イギリス	↓	↑	↓	↑	1957~2015
アメリカ	↓	↓	↓	↑	1971~2016

出所: OECD データベースを用いて筆者計算。

付表2 OECD諸国の成長率、雇用増加率、生産性増加率、雇用弾力性

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
オーストラリア	全期間 (1960~2016)	0.034	0.019	0.015	0.57
	過去(~2010)	0.035	0.020	0.015	0.57
	最近(2011~)	0.027	0.013	0.014	0.49
オーストリア	全期間 (1971~2015)	0.023	0.007	0.016	0.32
	過去(~2010)	0.025	0.007	0.017	0.30
	最近(2011~)	0.010	0.006	0.004	0.62
ベルギー	全期間 (1971~2015)	0.021	0.005	0.016	0.24
	過去(~2010)	0.023	0.005	0.017	0.24
	最近(2011~)	0.010	0.003	0.007	0.28
カナダ	全期間 (1971~2015)	0.027	0.018	0.009	0.67
	過去(~2010)	0.028	0.019	0.009	0.68
	最近(2011~)	0.021	0.011	0.010	0.52
チリ	全期間 (1997~2016)	0.039	0.022	0.017	0.57
	過去(~2010)	0.041	0.023	0.018	0.55
	最近(2011~)	0.035	0.022	0.013	0.62
チェコ	全期間 (1991~2015)	0.018	0.000	0.018	0.01
	過去(~2010)	0.018	-0.001	0.019	-0.07
	最近(2011~)	0.017	0.006	0.010	0.38
デンマーク	全期間 (1967~2015)	0.021	0.004	0.016	0.22
	過去(~2010)	0.022	0.005	0.017	0.21
	最近(2011~)	0.011	0.003	0.008	0.29
エストニア	全期間 (1994~2015)	0.038	-0.004	0.042	-0.11
	過去(~2010)	0.038	-0.012	0.050	-0.33
	最近(2011~)	0.036	0.024	0.012	0.68

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
フィンランド	全期間 (1971~2015)	0.024	0.003	0.021	0.13
	過去(~2010)	0.027	0.004	0.023	0.13
	最近(2011~)	-0.001	-0.001	0.000	1.31
フランス	全期間 (1956~2014)	0.030	0.006	0.024	0.20
	過去(~2010)	0.031	0.006	0.025	0.20
	最近(2011~)	0.009	0.004	0.005	0.46
ドイツ	全期間 (1971~2015)	0.020	0.009	0.010	0.48
	過去(~2010)	0.020	0.010	0.010	0.48
	最近(2011~)	0.016	0.008	0.009	0.46
ギリシャ	全期間 (1961~2015)	0.028	0.001	0.027	0.04
	過去(~2010)	0.035	0.005	0.030	0.15
	最近(2011~)	-0.041	-0.040	0.000	0.99
ハンガリー	全期間 (1993~2015)	0.021	0.002	0.019	0.09
	過去(~2010)	0.021	-0.005	0.026	-0.21
	最近(2011~)	0.019	0.025	-0.006	1.33
アイスランド	全期間 (1971~2015)	0.034	0.018	0.016	0.53
	過去(~2010)	0.035	0.018	0.017	0.52
	最近(2011~)	0.027	0.019	0.008	0.70
アイルランド	全期間 (1971~2015)	0.048	0.014	0.034	0.29
	過去(~2010)	0.045	0.015	0.030	0.33
	最近(2011~)	0.071	0.007	0.064	0.10
イスラエル	全期間 (1996~2015)	0.037	0.031	0.006	0.83
	過去(~2010)	0.038	0.027	0.012	0.70
	最近(2011~)	0.034	0.043	-0.009	1.25

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
イタリア	全期間 (1971~2015)	0.017	0.003	0.014	0.19
	過去(~2010)	0.020	0.004	0.016	0.18
	最近(2011~)	-0.006	0.000	-0.006	0.08
日本	全期間 (1971~2015)	0.025	0.005	0.020	0.20
	過去(~2010)	0.027	0.005	0.022	0.20
	最近(2011~)	0.010	0.002	0.007	0.25
韓国	全期間 (1964~2016)	0.072	0.023	0.049	0.33
	過去(~2010)	0.078	0.024	0.053	0.31
	最近(2011~)	0.029	0.016	0.013	0.55
ラトビア	全期間 (1999~2015)	0.037	-0.006	0.042	-0.15
	過去(~2010)	0.037	-0.012	0.050	-0.33
	最近(2011~)	0.035	0.010	0.025	0.30
ルクセンブルク	全期間 (1971~2015)	0.037	0.024	0.014	0.63
	過去(~2010)	0.038	0.024	0.015	0.62
	最近(2011~)	0.031	0.024	0.007	0.78
メキシコ	全期間 (1991~2015)	0.027	0.031	-0.004	1.14
	過去(~2010)	0.027	0.034	-0.008	1.30
	最近(2011~)	0.028	0.015	0.013	0.55
オランダ	全期間 (1970~2015)	0.024	0.013	0.011	0.54
	過去(~2010)	0.025	0.014	0.011	0.57
	最近(2011~)	0.008	-0.001	0.009	-0.15
ニュージーランド	全期間 (1971~2015)	0.024	0.017	0.007	0.72
	過去(~2010)	0.024	0.017	0.006	0.73
	最近(2011~)	0.027	0.018	0.009	0.67

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
ノルウェー	全期間 (1971~2015)	0.029	0.013	0.017	0.43
	過去(~2010)	0.031	0.013	0.018	0.41
	最近(2011~)	0.017	0.011	0.006	0.64
ポーランド	全期間 (1991~2015)	0.036	0.000	0.036	-0.01
	過去(~2010)	0.037	-0.003	0.040	-0.07
	最近(2011~)	0.030	0.008	0.022	0.26
ポルトガル	全期間 (1971~2015)	0.024	0.007	0.018	0.27
	過去(~2010)	0.029	0.009	0.019	0.33
	最近(2011~)	-0.009	-0.015	0.006	1.63
スロバキア	全期間 (1995~2015)	0.040	0.007	0.033	0.17
	過去(~2010)	0.044	0.006	0.038	0.13
	最近(2011~)	0.024	0.009	0.015	0.37
スロベニア	全期間 (1997~2015)	0.024	0.003	0.021	0.11
	過去(~2010)	0.031	0.007	0.024	0.24
	最近(2011~)	0.004	-0.010	0.014	-2.61
スペイン	全期間 (1997~2015)	0.025	0.008	0.017	0.32
	過去(~2010)	0.028	0.010	0.018	0.35
	最近(2011~)	-0.002	-0.009	0.007	4.87
スウェーデン	全期間 (1957~2015)	0.026	0.006	0.020	0.23
	過去(~2010)	0.026	0.005	0.021	0.20
	最近(2011~)	0.021	0.013	0.008	0.63
スイス	全期間 (1971~2015)	0.016	0.010	0.006	0.63
	過去(~2010)	0.016	0.009	0.007	0.57
	最近(2011~)	0.015	0.017	-0.002	1.16

国	期間	成長率(Δy)	就業者数増加率(Δn)	生産性増加率($\Delta y - \Delta n$)	雇用弾力性($\Delta n / \Delta y$)
トルコ	全期間 (1971~2015)	0.044	0.016	0.029	0.36
	過去(~2010)	0.041	0.014	0.028	0.33
	最近(2011~)	0.069	0.033	0.036	0.48
イギリス	全期間 (1957~2015)	0.024	0.005	0.019	0.20
	過去(~2010)	0.025	0.004	0.020	0.17
	最近(2011~)	0.020	0.013	0.007	0.63
アメリカ	全期間 (1971~2016)	0.027	0.014	0.013	0.52
	過去(~2010)	0.029	0.014	0.014	0.50
	最近(2011~)	0.020	0.014	0.006	0.69

出所: OECDデータベースを用いて筆者計算。

付表3 OECD諸国のパートタイム労働者の比率と臨時職の比率の推移

国	パートタイム	臨時職
オーストラリア	↑	↑
オーストリア	↑	↑
ベルギー	↑	↑
カナダ	↑	↑
チリ	↑	na
チェコ	↑	↑
デンマーク	↑	↑
エストニア	↑	↑
フィンランド	↑	↓
フランス	—	↑
ドイツ	↑	↑
ギリシャ	↑	↑
ハンガリー	↑	↑
アイスランド	↓	↓
アイルランド	↑	↓
イスラエル	↑	na
イタリア	↑	↑
日本	↑	↓
韓国	↑	↓
ラトビア	↓	↓
ルクセンブルク	↑	↑
メキシコ	↑	↓
オランダ	↑	↑
ニュージーランド	↑	na
ノルウェー	↓	↓
ポーランド	↓	↑
ポルトガル	↑	↑
スロバキア	↑	↑
スロベニア	↑	↑
スペイン	↑	↓
スウェーデン	↓	↑
スイス	↑	↑
トルコ	↑	↓
イギリス	↑	↓
アメリカ	↓	↓
増加した国の数	28/35	20/32

出所: OECD データベースを用いて筆者計算。

シェアリング・エコノミーに関連する新たな就労形態に対する法的規制と労働者保護

労働政策研究・研修機構研究員

仲 琦

1. 導入

近年、インターネットの普及、データ処理能力とエコ意識の向上等により、インターネットプラットフォームを通じて、広範囲に分散している余剰資源、労力等を統合し、「シェアリング」する動向が世界中に見られる。それに伴い、人々の生活スタイルや意識にも大きな変化が生じている。もっとも、様々な形で現れ、様々な分野に影響を及ぼしているからこそ、「シェアリング・エコノミー」とは何か、「レンタル」とどこが違うかと改めて聞かれると、答えられる人は少ない。日本の場合、「シェアリング・エコノミー」という概念がまだ浸透していない時から、似たような業態がすでに様々な分野で普及しており、法的対応策も取られている場合が多い。そのため、日本では、「シェアリング・エコノミー」と伝統的な就労形態を見分けることも、シェアリング・エコノミーの下で生じる新たな法的問題を想定することも困難である。

そこで、日本の場合、シェアリング・エコノミー関連の就労者をどのように保護すべきかを検討する前に、対象となる社会問題がシェアリング・エコノミーによってもたらされたものかどうか、現行の法規制で対処できるかどうか、もし対応できない場合、問題点がどこにあるのかをまず検討する必要がある。

このような考えの下で、本稿はまず日本におけるシェアリング・エコノミーに関係する（またはシェアリング・エコノミーの発想を内包する）諸就労形態と関連規制を整理し、法的視点から分解・再構築を試みる。そして、現行法の下で取られている対処法を紹介する。その上で、中国に現れている新たな就労形態と照らし合わせて、日本の現行法によっては対処できない問題等を提示する。最後に、比較法的視点から検討を加え、現在立法レベルで検討されている対処策等を紹介する。

2. 日本におけるシェアリング・エコノミー関係の就労形態

中国とは異なり、シェアリング・エコノミーという発想、並びにそれを体現した就労形態は、古くから日本の各業界で散見される。その主なものを時系列で整理すると、以下のようになる。

（１）戦前製造工場に適用される「工場法」と親方請負制

現行労働法の下では、雇用関係と請負関係は、労働力の利用という点で共通するとは言え、それぞれ指揮命令下の労務提供の関係と労務の「成果」のみに着目した関係とに明確に区別されるようになってきている。しかし、第二次世界大戦前の工場労働の実態を見ると、「親方請負制」と呼ばれる就労の形態があり、雇用と請負が入り交じっていた。したがって、工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方やその配下の労働者もまた工場主に使用された職工であり、雇用関係ではなく請負契約であるから労働法を適用しないといった二分法は実際上の妥当性をもたなかった。そこで、第二次大戦前の最初の本格的な労働立法である工場法¹の下においては、工場の労務に従事する者であって、その操業が性質上職工の業務である場合には、雇用関係が直接に事業主と職工の間に存在するか、請負業者を介するか²に関らず、事業主の使用する職工として取り扱い、年少者の就業制限、年少者・女子の労働時間制限、業務上の災害に対する事業主の扶助義務等の規定を適用する等の運用が行われた。このように、工場で操業している以上、直接雇用関係にある労働者であるか、請負業者の雇用する労働者であるかに関係なく適用対象とされたといえる。

第二次大戦後、労働基準法による保護が製造工場のみならず、一挙に全産業、全業種に拡大するにつれ、労働法の適用を受けるかどうかを判断する際に、雇用契約（労働契約）下にある「労働者」と言えるかが、法適用の決定的な基準とされるようになった。

（２）建設業等の重層下請関係

第二次世界大戦前にも、1つの建設現場に複数の下請業者が重層的に業務を分担し、協働する建設業については、1931年に制定された労働者災害扶助法上、当該建設現場で発生した下請労働者の労働災害についても、労災補償責任が重層下請の頂点にある元請業者に課されていた。この規定は戦後も生き残り、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

（３）労働安全衛生法制

労働安全衛生法制においても、以前から、元請業者と下請業者が同じ職場に混在して作業する際に、労災防止のための安全確保措置を取ることが元方事業主や注文者の責任であるとされた。1964年の労働災害防止団体法は、重層下請関係で行われる事業（建設業と造船業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、建設業と造船業の重層下請現場であって元方と下請の労働者が合計50人以上働いている場所においては、下請業者の混在による災害を防ぐために、元

1 1911年に公布、1916年に施行された。

2 この場合、労働者は、事業主と請負契約を締結した請負業者と雇用関係にある。

方事業者に対して、当該事業における安全衛生管理の最高責任者としての統括安全衛生責任者と、これを補佐して安全衛生の実務にあたる元方安全衛生管理者を専任しなければならない、下請業者はこの最高責任者と連携して災害防止にあたる者として安全衛生責任者を専任しなければならないとされた。また、建設業の元方事業者は、20人以上の労働者が従事するビル建築工事等を行う場合には、当該建設工事を管理する支店・営業所ごとに、安全衛生管理を担わせるために一定の資格を有する店社安全衛生管理者を選任し、その者に工事現場の安全衛生担当者に対する指導、工事現場の指導等を行わせなければならないとされている。そして、これらの規制は2005年の労働安全衛生法改正により製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課すとともに、分割発注の場合の発注者にも、この措置を講ずべき者を1人指名することとされている。

（４）構内下請

企業がその事業を遂行するうえでは、業務の一部を他の事業主に請け負わせて処理させること（アウトソーシング）が古くからよく行われてきた。このような業務処理請負においては、請負人本人が労務を給付するほか、履行補助者として請負業者が雇用する者を使用することもよく行われる。このように、発注企業と請負企業間に業務処理請負契約が締結されたうえで、この契約に基づいて、請負企業の雇用する労働者が発注企業の事業場において請負企業の指揮命令を受けて請負業務を遂行するという「業務処理請負」は、民法上、適法な契約として認められている。そして、業務処理請負が建前通りに実施される限り、労働契約上も、労基法その他の労働保護法上も、使用者としての責任を負うのは請負企業のみであり、発注企業には原則として使用者責任が生じないこととされている。

しかしながら、日本では、第二次世界大戦前から、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる労務供給事業が職業紹介法によって厳しく規制されており、第二次世界大戦後の民主化の中で、労働者供給事業が新しく制定された職業安定法によって全面的に禁止されるようになった³。そこで、業務処理請負は職業安定法施行規則4条により、労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえ契約形式が請負であっても、

- ① 事業主としての財政、法律上の全責任を負うこと、
- ② 労働者を指揮監督すること、
- ③ 法律上の使用者責任を負うこと、
- ④ 単に肉体的な労働力を提供するものではないこと、

という4要件を満たさなければ、禁止された労働者供給事業を行う者とみなされることとなった。なお、後述の1985年法による労働者派遣事業の適法化に際しては、労働者派遣は労

³ 職業安定法44条。

働者供給に該当しないとされた。

こうして業務処理請負が上記の4要件を満たして実施される限り、発注企業には使用者責任が生じないことになったが、注文主が一社しかなく、請負業者の下で働く従業員の賃金も全部特定の注文元から出される請負料金で賄う場合には、請負企業及びその従業員は實際上、発注企業との交渉において非常に弱い立場に置かれることになる。特に請負業務が発注企業の事業場の中で行われる構内下請のケースについては、発注企業が下請企業に対し、下請代金を切り下げたり、より低い代金で引き受ける業者がいる場合は、発注そのものを取りやめることが行われ、そのような場合には、下請企業の労働者（その労働組合）は、発注企業に対し、下請代金についての配慮や、発注の継続を求めて、団体交渉を求めることがありうる。そのようなケースでは、発注企業が下請労働者に対して、団体交渉を義務付けられた使用者（労働組合法7条）に該当するかどうか労働委員会や裁判例においてしばしば問題とされてきた。

この点に関しては、請負業者が独立の事業主としての実体をもたず、注文主は名義上請負業者に雇用されている労働者の勤務や作業に関して、自社従業員と同様に指揮監督を行い、請負代金名義で支払われる報酬額も労働時間及び出来高を基準として算定している場合⁴には、注文主が労働組合法7条によって団体交渉を義務付けられた使用者に当たるとするのが最高裁の判例である。また、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労働組合法7条の「使用者」に当たるものと解する最高裁判例もある⁵。

（5）労働者派遣

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない⁶。

労働者派遣法が1985年に制定されるまで、労働者供給事業の一形態として、労働者派遣事業は職業安定法44条によって全面的に禁止されてきたが、実務界では第一次オイルショック後の1970年代後半から80年代にかけて、企業側の人件費削減の要請と、ワーク・ライフ・バランスを重視する女性労働者等に適合した働き方として、情報機器の操作やビルの清掃、警備などの業務につき、人材派遣業が急成長した。

これらの人材派遣の場合、そもそも労働者供給事業の禁止にあたらぬかが問題であり、

4 油研工業事件—最一小判昭51.5.6民集30巻4号409頁。

5 朝日放送事件—最三小判平7.2.28労働判例668号11頁。

6 労働者派遣法2条1号。

また、現実に労働力を使用する受入企業は労働契約上の使用者ではないため、その法的責任の所在が不明確であるといった問題があった。そこで、一律禁止の政策を見直し、一定の業務に限って、労働者派遣事業を認め、同時にこれを適正に規制するという方針の下に、1985年労働者派遣法が制定された。これにより、派遣業者に対し、派遣就労の希望を登録している労働者を派遣の都度、派遣期間だけ雇い入れて他企業へ派遣するという「登録型」派遣（Temporary Agency Type）に関しては、派遣労働者の雇用が不安定であるため、労働大臣（現在では厚生労働大臣）の「許可」が必要とされ、また事業主について欠格事由（労働者派遣法6条）が定められる等の厳しい規制がなされてきた。他方、無期契約や1年を超える期間で雇用する労働者のみを派遣する「常用型」派遣については、厚生労働大臣への届出義務のみが課された。

このような経緯で、労働者派遣は、労働者を他人に供給するという性格を持つが、職業安定法の禁止する「労働者供給」からは定義上明文で除外されるようになった。これに対し、「労働者派遣」に該当しない形態で、自己の支配下にある者を他人の指揮命令下でその他人のための労働に従事させることを、一定の目的を持って反復継続して行うことが、「労働者供給事業」として禁止され続けた。

当初、労働者派遣法は派遣の許される対象業務を限定列挙したいわゆるポジティブ・リスト方式を採用していた。90年代には規制緩和が進み、1999年法改正の際に、対象業務を原則自由化し、禁止される業務だけを列挙するネガティブ・リスト方式へ移行した。また、安価な労働力を利用するアジアの他の国との競争に晒された製造業は、なお禁止されていた製造業派遣の解禁を求め、それが2003年に実現した。これらの規制緩和により、派遣という雇用形態の利用が著しく増えたが、2008年秋のリーマン・ショックによる世界不況により、派遣労働者は真っ先に雇用調整の対象となった。その際に、派遣先はまず派遣元との労働者派遣契約を解消し、派遣労働者をその職場から外した。そして、派遣元との労働契約期間がまだ終了していないにもかかわらず、多くの派遣労働者は派遣元会社に解雇され、職を失った。このようないわゆる「派遣切り」現象がメディアに大きく取り上げられ、規制緩和の行き過ぎ、日雇派遣の弊害等が指摘され、規制強化に向けた議論が行われるようになった。その結果、2012年に、

- ・ 日々又は2カ月以内の派遣（いわゆる「日雇派遣」）を原則禁止すること
- ・ グループ企業内での派遣は8割を超えてはならないとすること
- ・ 違法派遣の場合に派遣先事業主が派遣元における労働条件で直接雇用の申し込みをしたものとみなすこと⁷

を主な内容とした派遣法改正が行われ、さらに2015年9月30日には、

- ・ 登録型か常用型を問わずすべての労働者派遣事業を許可制の下に一本化すること

⁷ 直接雇用みなし規定が2015年10月1日から施行され、他の改正内容は2012年10月1日から施行された。

- ・ 派遣先の同一事業所への派遣可能期間を原則 3 年間とすること
- ・ 派遣元事業主には派遣期間が 1 年間以上と見込まれる労働者に対して派遣終了後も派遣労働者ないし直接雇用労働者としての雇用が継続される措置(雇用安定措置)を講じる必要があること
- ・ 派遣元事業主は雇用している派遣労働者に対して教育訓練やキャリアコンサルティングなどのキャリアアップ措置を取る義務を負うこと
- ・ 派遣元事業主と派遣先に、派遣労働者が派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るための配慮をなすべきこと

を主な内容とする改正労働者派遣法が施行された。

また、近年では、派遣先の労組法上の使用者性を認めた裁判例や中央労働委員会命令も複数出されている⁸。

(6) 個人請負

第二次大戦後の主要な労働者保護法である労働基準法の下では、名義上は請負契約の下で「労務の成果」の提供のみを目的としながら、特定した企業のために専属的に労働力を提供する者（例えば建設業における 1 人親方の職人、自己所有のトラック持ち込みで特定企業の運送業務に従事する備車運転手）について、同法上保護される「労働者」に当たるかどうかしばしば問題とされてきた。諸要素を考慮して労基法上の労働者性が認められるケースもありうるものの、特定の企業の業務に専従的に従事する備車運転手の事例⁹及び 1 人親方の大工の事例¹⁰については、その労基法上の「労働者性」はいずれも最高裁に否定された。

近年においては、企業の中核的競争力に関わる業務について、個人請負業者を利用する機会が多くなった。例えば労働委員会や裁判所において「労働者」であるか否かが争われた個人業務請負労働者の事例として、家庭等のキッチンやバス・トイレにおける水周り機器の修理作業を行う技術者¹¹、自転車やモーターバイクでの書類の迅速な宅送を行う労働者¹²、音響機器の出張修理を行う技術者¹³などが挙げられる。それらのケースでは、労働組合法上の労働者としての身分が認められた。

請負契約の利用は、発注主には使用者責任が及ばないというメリットもあって、長年の間行われてきたが、企業の中核的競争力に関わる分野に関して、個人請負業者が盛んに利用されるようになったのは、筆者の知る限り、ごく最近のことと思われる。その理由として、

8 クボタ事件—東京地判平 23.3.17 労判 1034 号 87 頁(控訴審東京高判平 23.12.21 同旨)、国・中労委(阪急交通社)事件—東京地判平 25.12.5, 労判 1091 号 14 頁等。

9 横浜南労基署長事件—最一小判平 8.11.28 労判 714 号 14 頁。

10 藤沢労基署長事件—最一小判平 19.6.28 労判 940 号 11 頁。

11 国・中労委(INAX メンテナンス)事件・最一小判平成 23.4.12 労判 1026 号 27 頁。

12 ソクハイ事件・東京地判平成 22.4.28 労判 1010 号 25 頁。

13 国・中労委(ピクター)事件・最一小判平成 24.2.21 民集 66 卷 3 号 955 頁。

以下のことが考えられる。

従事させようとする業務が中核的であるほど、業務の遂行者に対して高い業務水準と会社との緊密な連携が行われる。しかし、従前は、請負業者の業務遂行を遠隔地からリアルタイムに指揮監督することが困難である上に、業務水準を保障することも困難であったため、中核的業務を請負業者に行わせることは実質上不可能だった。ところが、近年の情報通信技術の発達、詳細な業務処理マニュアルの作成、顧客レビューの評価要素化等によって、遠隔地にある労働者をリアルタイムでコントロールすることが可能になり、中核的業務における請負業者の運用もできるようになった。

(7) フランチャイジング

日本において、1990年代よりフランチャイズ業界は新たな事業形態の1つとして概ね良好な成長を続けてきた。そのうち、とりわけコンビニエンスストアの成長が注目されている。

アメリカの場合、直営店と比べて、フランチャイジーに雇用される労働者の労働条件が低下していることが問題視されている。これに対して、日本では、直営店でも、ライセンス経営のフランチャイジーでも、店長の権限で雇用しているのは、通常正社員ではなくパートタイム労働者を始めとする非正規労働者である。そこで、日本では、「フランチャイジング」という組織形態の下での末端労働者の労働条件低下問題は、主にパートタイム労働者の問題として処理されている。また、労働者として認められる以上、最低賃金法を含む労働条件保障規定はフランチャイジーに雇用される労働者にも及ぶため、「フランチャイジング」という特定の背景のもとでの労働条件低下問題はさほど重大視されていない。

これに対して、いわゆる「フランチャイジー」に当たるコンビニエンスストアの店長の労働条件が注目を集めている¹⁴。注目される理由は主に以下のようなになる。すなわち、コンビニエンスストアの店長が、実際は一般労働者と同様に働いているのに、業務委託契約を締結したことを理由に、労働者に当たらないと会社に言われ、過酷な条件で働かされている場合がよく見られる。これらのコンビニ店長が条件の改善を求めて、各地域に存在する小さな一般労働組合（コミュニティユニオン）に加入する動きが最近みられるようになり、2014年3月20日に、コンビニの加盟店主は労働組合法上の労働者（労基法や労契法上の労働者性ではない）にあたることを労働委員会命令が出されている¹⁵。このようなケースにおいては、先の個人請負業者の労働者性に関して中央労働委員会や最高裁判所が確立した判断基準が用いられている。すなわち、

①事業組織への組入れ

14 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

15 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

- ②契約内容の一方的・定型的決定（団体交渉法制による保護を行うべき交渉力格差）
- ③報酬の労務対価性
- ④業務の依頼に応ずべき関係
- ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束
- ⑥顕著な事業者性

といった要素を一つ一つ細かく検討し、「加盟店主は、会社とは別の立場にある事業者であるとはいえ、その独立性は希薄であり、労働組合法上の労働者に当たる。」との判断がなされている。

請負と比べて、フランチャイジングは比較的新しい事業形態と見られている。何故かと言うと、ブランド全体のイメージを維持するために、フランチャイジーの下で働く労働者の業務水準をある程度維持する必要がある、そのための詳細な業務訓練マニュアルの作成や、万が一問題がある場合の責任分配を明確にする必要がある。そして、それを実現ための契約書の作成には、高度な技術が必要になり、近年に入って初めて可能となった。

（８）下請系列システム

前述したように、日本において、下請制度は第二次世界大戦前から利用され、これまで幾多の国際的景気変動に際してバッファーとしての機能を果たしてきた。とりわけ製造業の場合、アメリカと比べて、部品の内製率（Ratio of in-house production）の低さは日本製造業の重要な特徴の1つとして指摘されてきた¹⁶。

自動車製造業に代表されるいくつかの製造業種においては、内部で製造しない部品・部材の生産・加工のためには、多段階・多階層に及ぶ下請関係を通じて工程間分業（division of labor）が行われた。具体的な生産・加工は一次、二次、三次、更には四次に渡る下請企業が分担し、この下請系列の頂点に立つ大企業は、主に最終組立工程のみに専念するという分業が行われたのである。

このような下請系列のうち、工程間分業の頂点に立つ大企業は往々にして寡占的であり、もっぱら自らのために部品を作る複数の中小下請企業（専属下請）と長期にわたって取引をし、「一対多」のピラミッド的な関係を構築してきた。同じ部品を製造する複数の下請企業との取引の中で、親企業は、自らの競争力を強化するために、有力な下請企業との関係を強化し（系列化）、対応困難な下請企業との契約を打ち切るなど、下請再編成を常に推進してきた。

上記の下請系列システムは、固定資本と労働力の節約、外部労働市場の価格より低コストでの部品調達、内外製比率の柔軟な調整等のメリットを親企業側にもたらすが、その反面、下請企業には、激しい同業者競争と親企業による内製化の圧力に晒されながら、親企業との

16 Solow, M. and John C. Scott, Made in America, Cambridge, Mass., MIT Press. 1989.

取引を継続すべく、その多様な要請になるべく対応するという我慢の姿勢が求められる。結果として、重層的下請分業生産構造において、下請系列の下位になるにつれて賃金水準も低くなり、階層的賃金格差構造を生み出す。

こうした中で、大企業と下請企業間の賃金格差を一定程度に踏みとどまらせていたのは、毎年3月から4月にかけて集中的に行われる賃上げ交渉（「春闘」）である。賃上げ交渉自体は企業ごとに、使用者と企業別組合との間で行われるが、組合側では、産業別連合体やナショナルセンターによる産業内及び産業全体での賃上げ目標の設定、産業内・産業間の交渉スケジュール設定などにより、また、経営側では産業内・産業間の交渉スケジュール設定の連携プレーにより、それら企業別交渉が産業横断的に調整され連携されてきた。また、各産業内では主要大企業の賃上げ相場が、産業内の序列を通じて企業の賃上げ交渉にも影響してきた。このようにして形成された春闘賃上げ相場は、労働市場のメカニズムの中で中小企業にも波及した。

高度経済成長下の賃上げメカニズムとして、春闘は極めて有効であったが、バブル崩壊後、企業側の波及のメカニズムは弱まり、労働界でも雇用維持が優先課題となった。

近年、製造業の海外進出に伴い、従来日本国内で行われてきた部品・部材の生産・加工の多くは海外の製造拠点に移され、日本産業のサプライ・チェーン構造も国境を跨ぐものになった。海外同業者との激しい競争に晒される多くの下請企業は、受注量を確保するために複数の親企業との取引を同時に行い、もっぱら一社に向けて用途の限定された専門部品を製造するのではなく、多様な用途に向けて、最終製品業者に対する専門的技術支援を行うようになった。こうした役割転換を果たした下請企業は、複数の取引先を持つ「専門加工企業」となり、大企業と対等の商業取引上の地位を獲得した。一方、専門加工企業とその取引先企業との企業間関係も、大企業を頂点とするピラミッド型から横型の平等の繋がりを持つネットワーク型産業組織へと変化し、下請企業の大企業への従属関係は弱まり、平等な取引相手としての相互依存関係が形成されるようになった¹⁷。

付加価値の低い部品製造や組立作業を賃金水準の低い発展途上国に移転する「オフショア」化が進行する中で、サプライ・チェーンに組み込まれた外国企業で働く労働者の労働条件も問題になるが、特段の事情がない限り、外国での労働問題について、日本の労働法が適用されることはない。その一例として、ある日本企業の外国現地法人の事業所における労使紛争につき、当該法人の組合が日本の産別労組に加盟し、当該産別労組が当該日本企業に対し当該紛争の解決を求めて団交を申し入れたが、拒否された。そこで、当該産別組合は、当該日本企業を相手に、団体交渉拒否の不当労働行為ありとして救済申立てをした。しかし、中央労働委員会は、同事件は実質上日本の労働組合法の適用されない外国における労使関係

17 上記については、現代企業研究会編『日本の企業間関係—その理論と実態』（中央経済社・1994年）175頁以下、今井賢一・小宮隆太郎『日本の企業』（東京大学出版会・1989年）163頁以下参照。

に関するものであり、労働委員会の管轄には属しないと判断し¹⁸、裁判所もこの判断を是認した¹⁹。

（９）法的視点からの分解と再構築

前述したように、日本の場合、「シェアリング・エコノミー」という言葉が中国や韓国ほど浸透しているわけではないが、企業の垣根を越えて外部に発注し、労務給付の過程ではなく労務給付の「成果」のみを外部業者に求める就労形態は多く存在している。労働法の視点から見ると、その成り立ちには以下のようなロジックが内包されている。当事者間に労働関係が成立すると、社会保険への加入義務、最低賃金規制の遵守義務、労働者への安全配慮義務や労災が発生した場合の責任等が使用者側に発生する。一方、労働者側にとって、様々な社会保険に加入する義務が発生する以上、手取りが少なくなることも避けられない。そこで、①使用者としては人件費を削減し、使用者責任を免れるため、②労働者側としては手取りを増やすため、「労働契約」以外の契約形態の下で労務給付を行う動機が自然に生まれる。これらの就労形態のうち、ネットプラットフォームによる労務受給のマッチングを経由するものには、「シェアリング・エコノミーの下での新たな就労形態」という名が冠されるが、「ネットプラットフォーム」による労務受給のマッチングを経由するかどうかに関係なく、労務給付（または労務給付の成果）の代償として金銭を受け取りながら、労務給付の受給者が使用者責任を免れる手段として、およそ以下の２つが挙げられる。

ア．二者間関係

日本の場合、労働契約を成立させるためには、契約当事者間において一方が相手方に「使用されて労働」し、相手方がそれに対して「賃金を支払う」ことを合意する必要がある。労務給付の態様と報酬の支給方法が明確にされている以上、それが「労働契約」に該当するかどうかは裁判所等が諸要素を顧慮して認定する。また、当事者の意思によって、契約形態を選択する余地が日本の労働法では想定されていない。そして、労働契約の成立は、労働契約書の作成を必要とせず、「請負契約」として契約書を交わしたとしても、労務給付の実態に鑑みて、当事者間の関係が労働関係と認定される可能性がある。

このような法規制の下、「労務給付」自体ではなく、「労務給付の成果の提出」のみを求めることによって、自分を労働関係の下での使用者ではなく、請負関係の下での発注者にすることによって、使用者責任を潜脱しようとする者がいる。遠隔通信技術やビッグデータを活用した情報処理技術が導入される前に、労務給付の過程を指揮監督下に置かないと、労務給付の品質を保障することが難しかったため、企業の中核的競争力に関わる業務分野で、請負契約等を利用する場合が少なかった。しかし、近年、様々な新技術の導入によって、遠隔

18 フィリピン・トヨタ事件—中労委平 18.12.6 命令集 136 集 1258 頁。

19 東京高判平 19.12.26 労経速 2063 号 3 頁。

地にいながら常に就労者の動向を把握することが可能になった。そして、サービスマニュアル作成技術の向上や、直接のサービス提供対象者からのレビューを業績評価の一要素にする等の手法によって、作業現場に行かなくても、一定の品質を保つ労務の提供が保障されるようになった。そのため、様々な業種において、中核的競争力に関わる業種でも、請負契約が労働契約を代替する現象が現れている。

イ. 三者間関係

シェアリング・エコノミーを標榜する業種において、プラットフォームが中心的な役割を果たす場合が多い。そして、「プラットフォーマー」が当事者として加わることによって、労働関係の認定、労働時間等の評価、並びに使用者責任の帰趨等に関して、大きな変化が生まれ、様々な法的問題が生じてしまう。

これらの問題のうち、まず挙げられるのは、プラットフォームの介在によってもたらされる使用者責任の帰趨問題である。

例えば、出前に関して、中国の場合、プラットフォームが飲食店と配達員の間に介入すると、配達員はプラットフォームが現地に配置した配達ステーションと「請負契約」を締結する一方、飲食店とは直接的な契約関係を結ばなくなる。また、運転代行の場合も、中国では、運転代行者がプラットフォーマーに雇用されることが少なく、両者の間に「情報提供契約」のみが締結されることが多い。

二者間関係（配達員と飲食店、運転代行者とそれを派遣する企業）の場合、労務提供者とその指示者の間に、労働関係ないし請負関係が存在する。傷病や事故が発生し、労働関係の存在を認定する必要がある場合、裁判所はただ労務提供の態様に鑑みて、当事者の関係が「労働関係」に当たるか、それとも「請負関係」に当たるかを判断すれば良い。一方、中国では、プラットフォームが前述した当事者の間に入り、労務提供者と「情報提供契約」のみを締結する場合がある。そこで、プラットフォーマー、労務提供者と労務（又はその成果）受領者の三者間関係において、労働法上の使用者責任を追及する必要がある場合、自分が情報提供者にすぎないと主張するプラットフォーマーと、労務提供者と契約関係が存在しない労務給付対象者のどちらに「使用者」としての責任を課すか、という問題をまず解決する必要がある。

労働者派遣の場合と同じく、使用者責任をプラットフォーム側か労務給付対象者のどちらか一方に課すことを法律上明確にすれば、前述した問題をある程度解消することができる。シェアリング・エコノミーの場合、プラットフォーマーは往々にして労務給付対象者（ネット配車サービスの場合は、乗客がこれに当たり、宅配や出前サービスの場合は、注文者がこれに該当する。）より経済力が遥かに高く、そして三者間関係の実質的なルールメーカーでもある。法理的な視点から見ると、原則としてはプラットフォーマーに使用者責任を課すのが妥当である。しかし、プラットフォーマーは様々な手段を駆使して、就労者から距離を

取りながらある程度の影響力を保とうとする。したがって、伝統的な労働法上の使用者概念に照らしてみると、プラットフォーマーは往々にしてそれに該当しない。そして、プラットフォーマーの使用者責任を明確にすることは、すなわちシェアリング・エコノミー関係の新たな就労形態が労働関係であると認めることであり、その場合、就労者の労働者性も認められ、最低賃金、労働時間、社会保険等に関する規制が適用され、就労形態としての柔軟性が失われ、プラットフォーマーの人件費も一気に増える。そうすると、新たな就労形態としてのメリットがなくなり、それらの就労形態が利用されなくなる可能性が高い。

3. 日本における成文法と判例法理による対応

(1) 使用者責任の追求

プラットフォーマーの介入により、誰が使用者に該当するのか、労働安全衛生責任等を誰が負うべきなのか、といった問題が生じてしまうが、これらの問題はいずれも、使用者概念とその拡張に関係している。以下では、使用者概念とその拡張に重心を置き、まず労働契約上の使用者概念と労働組合法上の使用者概念を紹介した上で、発注企業の構内における業務処理請負、労働者派遣、親子会社の3つの場合に分けて、法人格を超えて使用者責任を拡張するための法理を紹介する。

ア. 労働契約法上の使用者概念

個別的労働関係法上最も基本的な「使用者」概念は、労働契約の一方当事者としての使用者である。労働契約法は2条2項でこれを「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」と定義している。通常は、自分が入社した会社ないし自分を雇った事業主は労働契約を締結した相手方として明白であるが、複数の企業が労働契約関係の使用者側に関与するタイプの労働関係が幾つか存在し、これらの場合、雇い主の確定が困難になる。

ここでは、労働契約上の使用者が誰であるかについてのみ述べておくと、業務処理請負において、労働者は注文主たる企業の事業場において、請負業務の処理に従事するが、作業の指揮命令は請負企業自身によって行われるため、労働契約上の使用者は請負企業のみとなる。労働者派遣の場合、派遣労働者は派遣先企業においてその指揮命令を受けて業務に従事するが、労働者派遣法2条1号において、労働契約上、使用者は派遣元企業のみであって、派遣先企業は使用者ではないとされている。グループ企業の場合、企業グループが応募者を企業グループとして募集・採用し、グループ内で共通に人材を活用していくグループ採用があるが、この場合には、法人格のない企業グループが使用者となることは法的に認められないので、グループ内の中心企業ないし複数企業が単独ないし共同で使用者となるほかない。これに対して、親子会社の関係にある2つの企業の子会社の方に雇用された労働者について、子会社自身が労働契約の締結を行い、賃金支払い、指揮命令、人事管理などの点で労働関係を担っていく限りは、子会社のみが労働契約上の使用者であって、親会社は使用者ではない。

イ. 労働組合法上の使用者概念

労組法7条は、労働組合や労働者に対する使用者の集团的労働関係における一定の行為を禁止しており、これらの禁止される行為は「不当労働行為」となる。この禁止規定に違反する場合、集团的労働関係を修復し、その秩序の正常化を保障する目的で、行政委員会である労働委員会が救済命令を発する可能性があるが、不当労働行為の主体となる「使用者」とは何かが労組法上重要な問題となる。労務給付を受領し、その代償として賃金を支払う労働契約の一方当事者たる使用者がこれに当たることは言うまでもないが、その他、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、「使用者」に当たると最高裁が判示している²⁰。

ウ. 法人格を超える使用者責任の拡張

(ア) 発注企業の構内における業務処理請負の場合

業務処理請負契約や親子会社関係のような三者間労働関係において、請負企業や子会社の事業運営と労働関係が発注者や親会社に支配され、請負企業や子会社が発注者や親会社の一事業部門と認められる場合がある。このような場合、請負企業や子会社の従業員は法人格否認の法理を主張し、発注者や親会社に対して労働契約関係の存在と地位確認の請求をすることができる。このような請求を根拠付ける法理として用いられるのは「法人格否認の法理」という判例法理であり、これによると、会社の法人格が形骸化しているか濫用されている場合にはその法人格が否認されうる²¹。

業務処理請負契約関係において、請負企業が唯一の取引先である発注企業に完全に依存する場合がある。この場合、請負企業は発注企業から請け負った業務しか行わず、かつその業務はもっぱら発注企業の作業場内において行なわれる。契約条件は発注企業に一方的に決定され、そして契約コストを削減するために、発注企業が時々請負企業にその従業員の賃金を削減するように圧力をかける。その上、発注企業が請負企業の労働者を自己の従業員と一緒に働かせ、かつその勤務及び作業に関して自己の従業員と同様に指揮監督することもある。このような場合、発注企業がより低いコスト等を追求するために請負企業を切り替えると、請負企業の従業員は業務請負契約の終了によってその職を失うことになりうる。そこで、法人格否認の法理を主張することにより、請負企業の労働者は受注企業との労働契約関係を主張することになる。しかし、一般的には、受注企業が同時に請負企業の親会社でもないかぎり、法人格否認法理を適用するのは困難である。

使用者責任を拡張するためにもう1つ有効な理論は、黙示の労働契約の成立である。判例法理によると、企業と労働者の間に明示の契約関係は存在しないが、労働者が企業に対して

20 朝日放送事件—最三小判平7.2.28民集49巻2号559頁。

21 最一小判昭44・2・27民集23巻2号511頁。

労務を提供し、その代償として企業が労働者に賃金を支払ってきたことが認められれば、黙示の労働契約の成立が認められることがありうる。しかし黙示の労働契約の存否を確認するためには、労働者が企業の指揮監督の下で労務を提供するだけでは足りず、企業が使用者として労働者の労務提供を指揮監督し、その労務の対償として賃金を支払っていることを労働者が証明しなければならない。

業務処理請負の場合に限っていうと、請負企業と発注企業の間に締結された契約関係が解消されたことによって、前述した請負企業の従業員が職を失った場合、彼らは発注企業との黙示の労働契約関係の存在を主張することがある。この場合においても、請負企業が実際に独立した事業体ではなく、発注企業の一部門としてそのために労働力を雇い入れていると認められる場合にしか、そのような主張は認められない。

(イ) 労働者派遣の場合

労働者派遣の場合、労働保護法上の使用者責任の一部は、派遣先事業者に課される。前述したように、派遣労働者と労働契約を締結し、労働契約関係上の使用者になるのはあくまで派遣元であるため、労働者派遣法の下では、派遣労働者との関係でいう使用者責任は、原則として派遣元事業者に課されているが、実際に派遣労働者をその指揮監督の下で使用する派遣先事業者にも、労働基準法及びその他の法律上の規定が課される場合もある。例えば、労働時間・休憩・休日等の諸規定を遵守する義務は、派遣先事業者のみに課されている。労基法3条に定められる労働者の均等待遇、並びに同法4条に定められる男女同一賃金原則に関する義務は、派遣元と派遣先の両方に課されている。

一方、労働者派遣の場合にも、黙示の労働契約関係の成立が主張されうる。とりわけ派遣先と派遣元企業との労働者派遣契約が解消されたことによって、派遣労働者がその職を失った場合、彼らは派遣先企業の非情さを批判し、場合によっては派遣先との労働契約関係の成立を主張することもある。もっとも、派遣元企業が実際に独立した事業体ではなく、派遣先企業の一部門としてそのために労働力を雇い入れていると認められる場合にしか、そのような主張は認められない。

また、労働組合法の関係でいうと、ある企業が派遣契約あるいは請負契約によって、その業務の一部を他の企業に発注し、他の企業の従業員を自社に受け入れ、これらの従業員の労働条件と待遇に関して現実的かつ具体的な支配力を持つ場合、これらの従業員に対して、受入企業は労組法7条にいう「使用者」としての地位にある可能性はある。受入企業が前述した従業員の労働条件を完全に支配していなくても、彼らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、受入企業は労組法7条の「使用者」に当たるものと解される。

（ウ）親子会社の場合

法人格否認の法理の適用問題を親子会社の場合について見ると、親会社の子会社を完全に支配し、その事業運営の意思決定全般に関して多大な影響力を及ぼしている場合がある。この場合、子会社の従業員の雇用関係と労働条件は完全に親会社によって決定される。そこで、親会社の子会社を解散させ、子会社の従業員に対する未払賃金が存在する場合、彼らは親会社に対して労働契約関係の存在を主張し、未払賃金の支払いを請求することができる。

具体的に言うと、親子会社における法人格の形骸化が認められる場合とは、親会社の子会社に対して株式所有、役員派遣等によって事業運営の意思決定を支配しているのみならず、株主総会や取締役会の不開催、事業活動・財産管理・会計処理等の混同などに見られるように、子会社が独立の法人としての実体を有さず、実質的に親会社の一事業部門と認められるという場合である。また、子会社従業員に対する親会社の法人格の濫用が認められるためには、親会社が株式所有・役員派遣等によって子会社の運営を支配しているのみならず、たとえば子会社における組合の排除などの違法・不当な目的のために、親会社が法人格による責任の分離・限定を濫用していることが必要とされている。

黙示の労働契約の成立という観点から見ると、例えば、親子会社関係において、事業運営や人事管理に関して、子会社には独立した決定権が殆どなく、親会社の事業組織の一部としか認められない場合がある。このような場合、子会社の従業員は彼らが実際に親会社のために働き、そして彼らの賃金もその労務に対する代償として親会社によって支払われたものと認識されることがありうる。

一方、この場合は、子会社に対して法人格否認の法理を主張することもできる。親子会社の場合、子会社の従業員は黙示の労働契約の成立より、法人格否認の法理を主張することが多い。一方、労組法の視点からみると、親会社の子会社の事業運営を支配し、その労働者の待遇を決定している場合、この事実は親会社に対して、労組法7条にいう使用者としての立場を肯定させるように働く。したがって、親会社が株式所有、役員派遣等によって、子会社をその支配下に置き、その従業員の労働条件に対して、現実的かつ具体的な支配力を持っている場合、団体交渉において、とりわけ子会社の従業員の労働条件に関して、親会社は子会社とともに労組法上の使用者としての地位にあると認められうる。

（２）労働者性の認定

ア．労働者の定義

労働基準法9条によると、労基法上の労働者とは、「職業の種類を問わず、事業または事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」をいう。他方、労働契約法2条1項によると、労基法上の労働者とは、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」をいう。

労働基準法の定義には、「事業に使用される」という限定が付加されているが、労働契約

法における労働者の定義は、基本的に労基法の労働者の定義と同一であると解される。また、労働契約法における労働契約の概念は、労働基準法における労働契約の概念と同一のものであると一般的に理解され、それらは、基本的には民法の雇用と同一類型の契約関係を意味するものであり、ただしそれを労働関係の実質的不平等性と組織的性格に鑑みて別個の言葉で表現したものである²²。

労働法を体系的に見ると、個別的労働関係については、労働契約法は民法の特別法としてそれを概念化した上で、その権利義務関係の基本を定めている。また、労働基準法は、事業に使用されて労働契約関係にある労働者を保護するために労働条件の最低基準を罰則と行政監督つきで設定している。そして民法が、労働契約の民法上の概念としての雇用契約について、労働契約法（並びに労働契約関係の判例法理）を補う一般の契約法理を提供している。

イ. 労働者性の判断基準

労働基準法9条の定義からすると、労働者は、①事業に使用され、②賃金を支払われる者、ということがわかる。しかし、「使用される」の意味も、「賃金」の定義も広範・抽象的であるため、解釈上、労働者性の判断基準を明確化する必要がある。

現在、労働者性の判断基準として一般的に支持されているのは、昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」である。同基準によると、労働者性の判断にあたって、雇用契約、請負契約といった契約形式のいかんにかかわらず、実質的な判断を行うべきである。そして、労基法上の労働者に該当するか否かの一般的な判断基準として、「使用従属性」の有無、すなわち、①使用者の指揮監督下で労働し、②労務対償性のある報酬を受け取る者に該当するかどうかという基本的枠組みを立て、具体的な判断基準を示して、判断の明確化を試みている。

まず、①指揮監督下の労働と言えるかどうかについては、(具体的な)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(諾否の自由がなければ指揮監督関係を推認)、業務遂行上の指揮監督の有無(業務内容・遂行方法について具体的指揮命令を受けていれば指揮監督関係が肯定されやすい)、勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無(当該拘束が業務の性質上当然に生ずるものか、使用者の指揮命令によって生ずるものかが問題となる)、代替性の有無(本人に替わって他の者が労務を提供してよい、あるいは、補助者を使ってよい場合、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる)等に照らして判断される。

次に、②報酬の労務対償性については、報酬が時間給を基礎に計算される等、労働の結果(成果)による較差が少なく、欠勤した場合には報酬が控除され、残業した場合には手当が支給される、というように報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強する。

22 最一小判昭44・2・27民集23巻2号511頁。

そして、①②の観点のみでは判断できない場合のために、③労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無（正確には程度というべきであるが）に関わる事項（機械・器具の負担関係、報酬の額、損害に対する責任、商号使用の有無等）、専属性の程度等が挙げられている。

ウ. 経済的従属性

使用従属性（人的従属性）と対置して論じられるメルクマールとして、労働手段の非所有、契約内容の一方的決定への従属等、交渉上の地位の非対等性に着目する経済的従属性がある。通説は、経済的従属性は労働基準法上の労働者性を基礎付けるものではないとしている。こうした現状に対して、個別的労働関係法の保護を拡張すべく、使用従属性が希薄であっても経済的従属性を有する者も労働者に含まれるとする議論、あるいは、労働者には当たらないが経済的従属性を有するものについて労働法上も「準労働者」等として把握し、一定の保護を及ぼそうとする議論が展開されている（労働契約法制定に際しても、この点は検討された。労契研報告書 15 頁参照）。ただ、経済的従属性の概念は論者により異なり確立していないため、議論はなお混迷した状態にある。なお、労働組合法上の労働者性判断においては、経済的従属性は重要な判断要素として考慮されるようになっている²³。

4. 伝統的な法理論では説明のつかない現象

中国のシェアリング・エコノミー関連の労務従事の実態を見ると、前述した日本の関連する労働法理論では説明がつかない現象として、少なくとも以下の3つが挙げられる。

（1）一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられること

日本の場合、労働契約を成立させるためには、契約当事者間において一方が相手方に「使用されて労働」し、相手方がそれに対して「賃金を支払う」ことに合意する必要がある。労務給付の態様と報酬の支給方法が明確にされている以上、それが「労働契約」に該当するかどうかは裁判所等が諸要素を顧慮して認定する。また、当事者の意思によって、契約形態を選択する余地が日本の労働法では想定されていない。そして、労働契約の成立は契約書の作成などを必要とされることはなく、「請負契約」として契約書を交わしたとしても、労務給付の実態に鑑みて、当事者間の関係が労働関係と認定される可能性がある。

一方、中国では、2016年7月14日に、交通運輸部が「ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法」を公表し、ネット配車サービスに規制を設けた。その18条は次のように定める。

「ネット配車サービスプラットフォーム企業はサービスを提供する運転手が合法的な就労資格を有することを保障し、関連する法律法規の規定により、就労時間、サービス頻度等の特徴によつ

23 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

て、運転手と様々な形での就労契約または協定を締結し、双方の権利と義務を明確にする…」。

すなわち、中国では、ネット配車サービスに従事する場合に限って、運転手とプラットフォーム運営者の意向により、労働契約を締結することもできれば、請負契約を締結することもできる。そして、当事者がどちらを選択しても、その選択は法的に有効になり、裁判所も当事者の選択を尊重しなければならない。すなわち、ネット配車サービスの場合に限って、当事者が請負契約を締結した場合、裁判所は運転手の就労実態に照らして、当該契約が労働契約に該当するかどうかを審査することができなくなる。ネット配車サービスの運転手として就労する以上、契約形態に対する選択は、就労の実態に影響をもたらすことはない。それにも関わらず、中国の場合、就労の実態に即して労働関係に該当するかどうかという判断が第三者によってなされることはなく、当事者の選択がそのまま尊重されることになる。すなわち、当事者が決めた以上、裁判所等が労働契約の該当性に関して審査する余地がなくなる。従って、ネット配車サービスの運転手として、同じ業務に同じ態様で従事しながら、法的に「労働者」と認定される者もいれば、「請負業者」と認定される者もいるということになる²⁴。

統計データこそないが、実務上では、請負契約を選択する運転手の方が多いと言われる。プラットフォームとしては、人件費の削減や使用者責任の転嫁のために、請負契約を締結するよう労働者に圧力をかけるのは当然のことである。一方、運転手側からみても、請負契約を締結するほうが都合が良い。その理由は、以下のとおりである。

中国の場合、労働契約を締結し、労働者として就労する場合、様々な社会保険料を納付しなければならない。以下の表を見るとわかるが、中国では、社会保険料の会社負担分が労働者負担分より高い。地域や労働者の報酬額等によって異なるが、会社負担分だけでも、保険料率が報酬全体の40%を超える都市が多い²⁵。

表1 各保険の保険料率

保険名	合計料率	使用者負担分	労働者負担分
年金保険	28%	20%	8%
医療保険	12%	10%	2%+3元
失業保険	1.2%	1%	0.2%
労災保険	0.3%	0.3%	0%
育児保険	0.8%	0.8%	0%
住宅積立金	24%	12%	12%
合計負担率	66.3%	44.1%	22.2%

出所：社会保険料調査ネット(<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>)。

24 もっとも、当事者の間に労働契約が締結されたとしても、全ての労働保護規制が運転手に適用されるとは限らない。

25 社会保険料調査ネット (<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>)

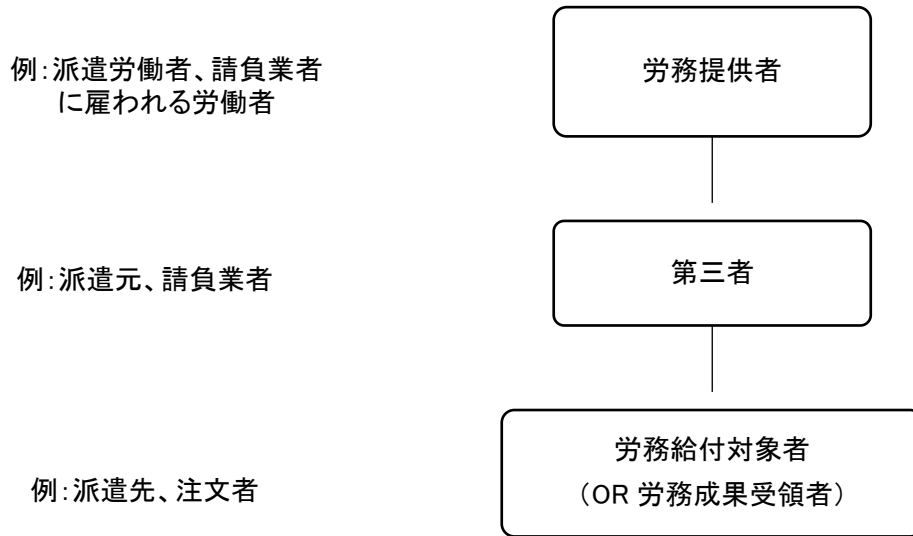
そこで、運転手に請負契約を締結させ、保険料の負担を減らすために、プラットフォームは保険料の労働者負担分を現金として運転手に渡すほか、使用者負担分の一部も現金の形で運転手に支払う。ネット配車サービスでは、経済的に困窮し、かつ農村戸籍をもつ人が都市部で運転手として働く場合が多い。何十年も先のことよりも、今すぐ現金が欲しいと考える彼らにとって、保険に加入するよりも、報酬を現金の形で一文でも多くもらいたい。これらの就労者は、必然的に請負契約を選択する。当事者としての労使双方がともに労働関係に入りたくないこと、シェアリング・エコノミー関連の就労形態を労働関係と認定すると、労使双方の負担が増え、業態自体が利用されなくなる恐れがあること等を鑑み、裁判所はシェアリング・エコノミー関連の事案を取り扱う際に、労働関係の認定に関しては極めて慎重な態度を採っている。

もっとも、多くの当事者が請負契約を選択し、社会保険への加入よりも手取りを増やすことを選択すると、将来労災補償や年金をもらえない者が大量に現れるに違いない。そして、それが社会全体の安定性に影響する恐れがある。長期的な視点から見ると、このような社会問題への対処が必要になる。

（２）本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと

典型的な労働関係は、労働者と使用者が一对一の関係である。派遣や重層請負等の場合、派遣元や請負業者等が第三者として労務提供者と労務給付対象者（もしくは労務成果受領者）の間に入ることもあるが、使用者責任を課す対象は、あくまで前述した第三者と労務給付対象者（労務成果受領者）のどちらかである。すなわち、派遣の場合、派遣元が原則として使用者責任を負うことになり、重層請負の場合、請負業者が原則としてそれを負うことになるが、例外的に、派遣先や発注者に使用者責任の一部を課す場合もある。これらの場合、労務給付対象者または労務成果受領者自体は明らかである。ただし、第三者が介在し、使用者としての機能を部分的に果たしたり、契約上の使用者とされたりするため、使用者責任を全て労務給付対象者（労務成果受領者）に課すことが妥当かどうか問題となる。労務給付対象者（労務成果受領者）と労務提供者がそれぞれ特定されるため、第三者が介在するとしても、全体的に、当事者間の関係は縦型になる。そこで、本稿ではこれを「縦型労務給付関係」と呼ぶ。

図1 縦型労務給付関係



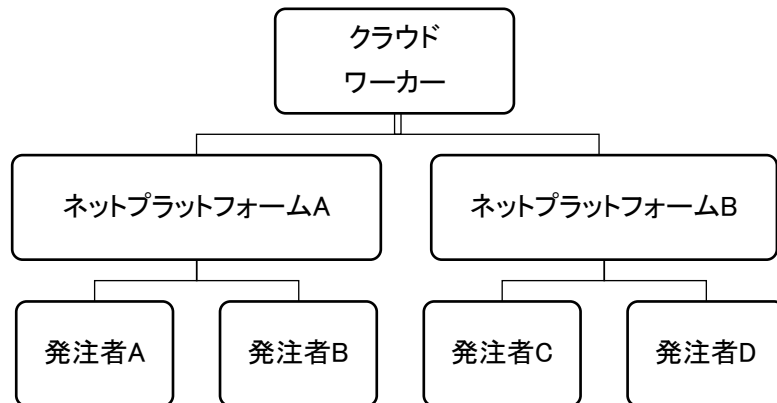
出所：筆者作成。

これに対して、シェアリング・エコノミーに関係する就労形態の一つとして、労務提供者が複数のネットプラットフォームに登録し、クラウドワーカーとして業務を受注する場合がある。一つ一つのネットプラットフォームまたは一人一人の発注者からの業務受注量が微々たるものであっても、これらの業務を全部合わせると、業務量が多く、労務提供者の過労やストレスの原因になり、労災に発展してしまう可能性がある。前述した縦型労務給付関係とは違って、この場合、労務給付対象者が複数存在し、かつこれらの業務に優先順位をつけることも、本業と副業の区別をつけることもできず、全ての業務が横並びの形をとる。そこで、これを「横型労務給付関係」と呼ぶことができる。

縦型労務給付関係の場合、当事者間の関係が労働関係と請負関係のどちらに該当するかが問題になるが、労働関係に該当する場合、労務給付対象者と第三者のどちらか一方に全使用者責任を課すこともできれば、使用者責任を幾つかの部分に分けて両者に分配することもできる。

一方、横型労務給付関係の場合、プラットフォームと発注者のどちらに使用者責任を課すべきかという問題もあるが、それ以上に、複数のプラットフォームの間に、または発注者の間に、使用者責任をどのように分配すべきかが問題となる。

図2 横型労務給付関係



出所:筆者作成。

(3) 労働時間が短いほど業績評価が高くなる完全な「成果給」制度があること

労働関係と個人請負を区分する基準の一つとして、労働時間によって報酬が決められるか、それとも労務給付の結果である成果物のみが評価されるかが挙げられる。労働契約を締結した場合、成果主義や出来高給制度が導入されているとしても、報酬の支払い対象は、あくまで労務給付の成果を出すための過程である。例えば提出した成果物の完成度や数によって報酬が決められる場合も、成果物の完成度が高いほど、提出した成果物の点数が多いほど、そのためにかかった労働時間が長く、より長い労働時間に対して、より多くの報酬が支払われる、という考え方が成り立つ。

一方、中国の出前配達の場合、報酬額を査定する際に、労働時間に対する評価が前述した考え方とは全く逆である。すなわち、注文者がオーダーを出してから、料理の配達が終わるまでの時間が短ければ短いほど、配達員に対する評価が高く、毎回の配達の報酬額にも影響を与える。すなわち、一回一回の配達にかかる時間が短い分、一定時間内に完了する配達の件数が多い上に、配達の単価も高くなる。従って、配達にかかる時間が短いほど、配達員の収入が増える。

中国の出前配達の就労実態を見ると、配達員の配達路線や所在地が携帯アプリを通じてリアルタイムにプラットフォームに把握され、制服やバッジの着用が要求され、配達が規定時間内に完了しなかった場合、送料を超える罰金が配達員に課される等の特徴がある。これらの特徴を見ると、出前配達員の労働者性が認められる可能性は十分ある。しかし、労働者性を認めようとする、まず労働時間が短いほど報酬が高くなる実態と、所要の労働時間に対して報酬が支払われるという「労働」に対する伝統的な考え方との齟齬を解消しなければならぬ。

5. 結び

シェアリング・エコノミーという概念が日本で注目されるようになったのはこの 2、3 年のことではあるが、業務処理請負（アウトソーシング）、労働者派遣、個人請負、系列（サプライ・チェーン）等のシェアリング・エコノミーに関連する、または少なくともその発想を内包する就労形態は比較的早期から多用され、関連する法規制も整備されている。そこで、日本の場合、シェアリング・エコノミーを全く新しい社会的現象と評価することはできないし、伝統的な就労形態との関連性を無視して新しい法的規制を一から考えるのは非効率的と思われる。例えば、派遣や構内下請等の三者間関係に対する法的規制やその基礎となる考え方は、使用者責任の帰趨、労働者性の認定、労務給付の過程に対する指揮監督への評価等のシェアリング・エコノミー関係の論点に対して、重要な参考価値を持っている。

一方、プラットフォームの参入とビッグデータ技術の運用によって、一見伝統的な就労形態にも、実際大きな違いが内包される場合がある。例えば、日本でいう「出前」の場合、配達員は飲食店に直接雇用される労働者であり、配達員と飲食店は典型的な労使二者間関係である。一方、中国の出前配達員は、プラットフォーム、またはその地域代理人の下で登録しており、飲食店とは直接的な法的関係を持たない。また、ネット配車サービスの場合、日本のタクシー業界にも携帯アプリを通じてタクシーを呼ぶサービスは導入されているが、その場合、携帯アプリを提供するプラットフォームは乗客の情報を運転手に提供するだけで、アプリによって提供された乗客しか載せてはいけないことや、アプリの指示通りに乗客を載せないと、プラットフォーム側の評価ランクが落ち、何らかの不利益が及ぼされることもない。そして、乗客が実際にタクシーに乗って、運転手に具体的な指示を出す必要があるか、それともプラットフォームが自動的に詳細な乗客輸送契約を生成するかによって、どの時点で輸送契約が成立するか、契約当事者が誰なのかに対する評価も全く異なってくる。

また、全体的に見ると、新技術の導入や新たな評価システムの運用により、労働関係から非典型的な就労形態への転換現象は企業の中核的競争力に関わる分野にも及ぶようになり、従前では内部労働市場の中で手厚い法的保護を受けてきた労働者たちが、単発的に仕事を受注する請負業者に身分を変えられ、利用人数で言うと、シェアリング・エコノミーに関連する「非典型的な就労形態」が次第に「典型的な就労形態」に変わっていくといえる。それに加え、本文の中で紹介したように、

- ① 一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられること
 - ② 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと
 - ③ 労働時間が短いほど業績評価が高くなる完全な「成果給」制度があること
- 等、従来の労働法理論では説明のつかない現象も現れている。

これらの現象に対処するため、シェアリング・エコノミー関係の様々な新たな就労形態を基本的な「二者間関係」と「三者間関係」に分解・整理し、それに応じて現行の労働法規制を見直す必要がある。

最近の立法動向として、「家内労働法」を新たな就労形態に対処できるように改正すべきだという主張が見られる。家内労働法にいう「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であって、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者である²⁶。彼らに委託されるのは物品の製造であり、その製造過程に対して委託者の指揮監督が及ぼされることはない。これらの点において、シェアリング・エコノミー関係の就労者は家内労働者によく似ている。家内労働法の規制によって、家内労働者には、委託業務の内容、工賃の額、工賃の支払期日等を明示する手帳が交付され、最低工賃や、委託者が取るべき安全衛生措置も規定され、基本的な権利が守られている。シェアリング・エコノミー時代に、同法の労働者保護の思想がどのように活かされるかが注目される。

26 家内労働法 第2条の2参照。

中国の新しい形態の就業・創業についての研究

中国労働社会保障科学研究院補助研究員

孟統鐸¹

現在、中国経済発展の原動力はイノベーション・創業へと方向を転換している。最も際立った動きは、「インターネット+」によるビッグデータ、クラウドコンピューティング、プラットフォーム経済、共有経済の発展であり、新しい産業、新しい業態、新しい形式が数多く創出され、創業組織や零細企業が数多く生れて、それがフレキシブルな就業や新しい就業形態の発展につながり、きわめて大きな発展の活力と潜在力を見せている。

1. 新しい形態の就業・創業の概念、形式、特徴

2014年4月にドイツのハノーバーで開かれたハノーバーメッセでは、「インダストリー4.0」の概念に注目が集まり、議論が行われて、これによって世界が「第四次産業革命」を迎えると言われるようになった。世界の新しい科学技術革命は中国にもかつてなかった機会をもたらすとともに、試練も与えている。

(1) 中国における新形態の就業・創業誕生の背景

中国では2012年以降、経済発展が「新常态」の段階に入り、経済成長が高速な発展から中高速の発展へと転じた。同時に、経済構造は改善・レベルアップを続け、経済成長も要素による駆動、投資による駆動からイノベーションによる駆動へと転じている。世界情勢の変化、中国国内の情勢変化の中で、中国政府は「イノベーションによって発展を駆動する」戦略を打ち出し、経済の転換とレベルアップ、質・効率の高い発展といった新たな観点、新たな論点を形成するとともに、「新しい経済形式」、「新しい発展理念」を総合的に構成している。

インターネットに接続して20年あまりを経て、中国はすでに世界のインターネット大国となっており、インターネットゆえに経済、社会、環境に極めて大きな変化が生じている。近年では、モバイルインターネット技術が急速に普及、応用されたことにより、インターネットが各業界と深く結びつき、きわめて大きな市場が育つとともに、新しい技術、新しい産業、新しい業態、新しい形式の目覚ましい発展が推進され、就業ポストが大量に創出されている。

¹ 筆者について：中国労働・社会保障科学研究院就業創業研究室補助研究員、経済学博士。研究の方向：労働力市場と就業、労働保障政策、過重労働。

中国では、第四次産業革命、「双创」（一般国民による創新（イノベーション）・創業（スタートアップ））、「四衆」（衆創（クラウドイノベーション）、衆包（クラウドソーシング）、衆扶（クラウド サポートリング）、衆籌（クラウドファンディング））、インターネット+、共有経済に基づいた就業市場、仕事の世界もまた新しい経済形式の影響を受けて、次々と変革のすう勢が出現している。就業のルートはこれまで以上に多元化し、働き方はますますフレキシブルとなって、非全日制の仕事、臨時の仕事、季節的な仕事、柔軟性のある仕事等様々な就業形式が急速に振興しているし、「プラットフォーム就業」、「ネット就業」、「創業型就業」といった柔軟で多様な、新しい就業形態は枚挙にいとまがなく、就業の規模は増大を続けている。フレキシブルな就業形態は目覚ましく発展しており、将来の労働力市場においてはこれが「新常态」となる。

（２）新しい形態の就業・創業という概念の内容

中国において、新しい形態の就業・創業の概念は、主に「フレキシブルな就業」と「新しい就業形態」という言葉で表現することができる。フレキシブルな就業（Flexible Employment）²とは、中国において、「非正規就業」（Informal Employment）に代わって、政府や社会から広く認められ、受け入れられ、使用される概念である。ほとんどの場合、フレキシブルな就業という概念は非正規就業と混同して使用されており、両者が指す人々のグループは基本的に一致する。学界では普遍的に、「フレキシブルな就業とは主に、労働時間、労働報酬、業務の場所、保険福利、労働関係等のうちのひとつまたはいくつかの点が、産業化された、現代的な工場制度の基礎の上に構築された従来型の主流な就業方式とは異なる、各種の就業形式を指す総称である」と考えられている。

経済、社会の発展とともに、「フレキシブルな」仕事はますます多元化し、更にインターネット技術の急激な発展によって、新しい業態、新しい形式の組織雇用の形態が生まれ、インターネット就業、プラットフォーム就業、兼業が大量に存在するようになった。国際労働機関は 2015 年、『世界の雇用及び社会の見通し』の中で、「非正規雇用」（nonstandard employment）の概念を打ち出した。これによると、正規の雇用関係の分野に属さない仕事はいずれも非正規雇用であり、正規雇用とは、フルタイムで、無期限であると同時に、従属的な二者間の雇用関係に属する。一方非正規雇用には、臨時の雇用、複数当事者にかかわる契約、あいまいな雇用関係、兼職が含まれる。つまり、非正規雇用の概念は明らかに時代の特徴に合致し、包容性がより強く、より多くのフレキシブルな仕事はいずれもこれに含まれ、フレキシブルな就業の発展の傾向を体現する。

中国では現在、「新しい就業形態」の概念が政府によって使用され、社会や学界でますます受け入れられるようになっている。2015 年、『国民経済と社会の発展の第十三次五カ年計

² Flexible Employment のほかに、国外には「フレキシブルな就業」について近い語彙がいろいろある。たとえば、informal employment, irregular employment, irregular work, part-time work 等。

画に関する中国共産党中央の提議』は、「フレキシブルな就業、新しい就業形態に対する支持を強化し、労働者の自主的な就業を促進する」ことを明確に提示した。中国が「新しい就業形態」という概念を使ったのはこれが初めてであった。中国は現在、「新しい就業形態」とは何かについて明確な規定を行ってはいないが、本論では踏み込んだ研究に基づき、「新しい就業形態とは主に、インターネット等の現代的な情報科学技術手段に依拠して実現されるものの、正式で安定した就業や標準的な労働関係とは別の、柔軟で、プラットフォーム化した組織的雇用や労働者就業の形態を主に指す」と考えている。いわゆる正式で安定した就業とは、フルタイムで、比較的長い期間もしくは予測可能な一定の期間にわたる、長期的で安定した就業を指し、標準的労働関係とは、労働関係に対する現行の労働の法律規定に適合する、労働者が雇用側組織に対して従属する二者間の就業関係を指す。

（3）新しい形態の就業・創業の表出形式

新しい就業形態はしばしば、柔軟な就業と混ざりあっているうえ、現実的にはフレキシブルな就業は種類も多く、形式も多様で、新しい就業形態の形式、範疇を正しく把握することは大変むずかしい。特に、一部の普遍的に存在する就業形式は、正規の就業とフレキシブルな就業の間のあいまいなゾーンに存在している。本論では、新しい就業形態の概念の区分に基づいて、2つの分類の角度を提示する。1つは、正規で、標準的な労働契約があるか否か、または労働者の組織に対する従属の角度からの分類であり、もう1つは、労働者の就業の組織のタイプからの分類で、両者を組み合わせて分類を行った。

表1 就業形式の分類

	単一従属関係 標準労働関係	無契約、非従属 非労働関係の雇用関係	多重従属、複数契約 多重の労働関係または雇用関係
標準型組織	正式な就業	臨時の就業 (フレキシブルな雇用、労務雇用)	非全日制就業 兼職兼業
プラットフォーム型 組織	正式な就業 従業員あり	プラットフォーム型就業(「滴滴」、「在行」) 創業型就業(「淘宝」、「创客」)	プラットフォーム型就業を兼業
世帯または個人	—	自営型就業(個人経営) 自己雇用型就業(フリーデザイナー) 世帯型就業(家政婦)	「スラッシュ青年」的就業

表1に示した分類は、就業形態をすべて網羅している。第一は正式な就業である。標準的組織及びプラットフォーム型企業の標準的労働関係はいずれも正式で安定した就業に含まれ

る。第二は臨時の就業である。標準型組織の中には、労働契約を締結せず、双方に隷属関係がないフレキシブルな雇用が存在する。こうした雇用関係は法律上しばしば労働関係または雇用関係に分類され、標準的労働関係には該当しない。第三はプラットフォーム型就業と創業型就業である。これは主にプラットフォーム型組織に依拠して就業・創業を実現するものであるが、こうした人々はプラットフォームとの間に労働関係を構築しておらず、プラットフォーム企業の被用者でもない。たとえば、配車アプリ大手の滴滴出行が扱うハイヤーの「滴滴専車」の運転手、知的技能共有プラットフォーム「在行」の顧問、ネットショップサイト「淘宝」の店主等がこれに含まれる。第四は、家庭または個人が実現する、自営型、自己雇用型、家庭型の就業で、労働者はいかなる組織にも所属せず、自身の経営行為、労働行為を通して自己就業を実現する。第五は、非全日制の就業である。一つまたは複数の標準型組織との間で非全日制の労働契約を締結して、フレキシブルな就業を実現する。第六は、様々な形態のフレキシブルな兼職兼業である。これには、正式な就業の労働者の兼職が含まれ、複数のプラットフォームの就業（「滴滴専車」の運転手をすると同時に「淘宝」の店主をする等）を兼ねる場合もあり、いくつかの職業を持つ現在の「斜杠<スラッシュ>青年」もこれに含まれる。こうしてみると、表1の九つの分類の中で正式な就業はわずか2/9にすぎず、正式な就業以外の形式はいずれもフレキシブルな就業の範疇に含まれる。特に、プラットフォーム型就業・創業型就業等が新しい就業形態の典型的な形式となる。

（４）新しい形態の就業・創業の特徴

第一に、就業形式が多様化していることが挙げられる。新しい就業形態の形式は多様化を続けており、仕事の内容、ポスト、形式、雇用形式はフレキシブルで変化に富み、仕事のランクは高レベル、中レベル、低レベルの全てを含み、新しい職業が次々と出現している。従来は、フレキシブルな就業といえば主に低レベルの単純な労働分野に集中していたが、現在では新しい就業形態はすでに様々なランクを網羅しており、自分が持つ知識や技能を利用して各種の自由な職業に従事する者、様々な創業・イノベーションプラットフォームを通して衆包（クラウドソーシング）就業、ネットショップ就業、創業を実現する者等がいる。

第二に、フルタイムの就業者の兼職化をあげることができる。フルタイムの就業に兼職化の傾向が生じ、正式な仕事をもちながら、空いた時間を利用して兼職兼業する人が増えている。たとえば、会社員が退勤後に「滴滴専車」の運転手をする、といった場合である。こうした兼業によって、個人の仕事、職業の境界はますますあいまいなものとなっている。ネットショップ「淘宝」ネットの店主が高等教育機関の教師であるといった場合があるわけで、淘宝ショップの経営は彼にとってはフレキシブルな仕事であり、教師が職業ということになる。

第三に挙げられるのは、パートタイムのフルタイム化である。インターネットプラットフォームを利用することで、フルタイムの正式な仕事のない者であっても1日8時間仕事を

することが可能となっている。これによって、1人の者の仕事と雇用が分離された。北京地域では、「微工網」が労働力共有の020（「Online to Offline」）プラットフォームを提供しており、この「微工網」アプリを通して正規のフルタイムの仕事に類似した「8時間就業」を実現することができる。たとえば、朝はプラットフォーム上で「美团早餐」のアルバイトをし、朝食の配達を行って、正午には「百度外卖」の仕事を請け負って、昼食を配達する。更に午後にはアフタヌーンティーの配達をし、夜はスーパーで販売促進の仕事をする。こうして1日に8時間、ひいては10時間働き、1つのプラットフォームを通して3、4社の企業の仕事をする。これこそインターネット時代の新しい就業の形態であり、どこの会社からも雇用されていないが、1日中仕事ができる。

第四には、組織方式のプラットフォーム化が挙げられる。共有経済の発展とともに、プラットフォーム組織が増え、労働者がフレキシブルな就業を実現する方法がプラットフォームを通してまったく新しいものになった。プラットフォーム型の組織は、投資が少なくて済み、先進的なプラットフォームの情報システムを利用して管理ができることから、供給と需要のリアルタイム性が実現でき、取引コストもかからない。

第五には、プラットフォームの雇用の大規模化が挙げられる。プラットフォーム型組織のフレキシブルな雇用の量はかなり多く、従来型の企業の雇用量をはるかに超える。たとえば、「滴滴」社は、北京のビル1つをよりどころとして全国に抱える運転手の数は2,000万人を超える。これに対して、富士康科技集団がその膨大な資産量により全国で雇用する人員は120万人にすぎない。

第六に挙げられるのは、雇用主の被用者に対する管理がなくなったことである。共有経済の本質は、「所有することを求めるのではなく、用いることを求めること」ということができる。プラットフォーム組織が振興するとともに、雇用側組織と労働者との間には法律が定める労働関係や雇用関係は構築されなくなり、労働者のプラットフォームに対する人的依存性は弱まり、労働者に対する雇用主の管理、組織的な管理もなくなって、双方の間はパートナー、協力者、利益共同体の関係により近くなっている。労働者は生きて行くために全く新しい形を獲得し、人々は雇用に依らずに自身の労働力と知識・技能を供給できるようになったのである。

第七に、労働供給の自主化が挙げられる。新しい経済形式の下でフレキシブルに働く労働者は自由度が高く、大きな自主権を持ち、いつ、どこで、何をして働くかを完全に自分で決めることができる。彼らは、「プラットフォーム+個人」の形式を通して、「自らUSBを持って、思うように抜きさしし」、時間刻みの就業、即時の就業を真に実現している。職業上では、複数の職業を持つ「斜杠青年<スラッシュ青年>」が増え、労働と仕事は人生の一種の体験方法であると考えられるようになってきている。そのうえ、ハイレベルの人的資本を持つ者までもがフレキシブルな就業グループに次々と加わって、フレキシブルな仕事であっても高収入が得られるようになってきている。

2. 中国における新しい形態の就業・創業の発展状況

中国では近年、インターネットの急速で大きな発展により、プラットフォーム型の企業が誕生し、たとえば電子商取引に従事する「阿里巴巴」、ネット配車サービスを行う「滴滴出行」、知識・技能のクラウドソーシングを行う「猪八戒」等が生まれて、多くの労働者がこうしたインターネットプラットフォームを通して新しい形態の様々な就業・創業を実現している。

新しい形態の様々な就業・創業の中でも、共有経済を主な商業形式とするプラットフォーム経済の発展はとりわけ目覚ましく、プラットフォームを通して就業を実現する人の規模は年々拡大していて、これが中国の都市部の新規就業の重要な方法の1つとなっている。2015年、中国における共有経済の市場取引額は1兆8,100億人民元であったが、これが2016年には3兆4,520億人民元に増え、2017年には更に4兆9,205億人民元となって、2015年の2.7倍に達した。

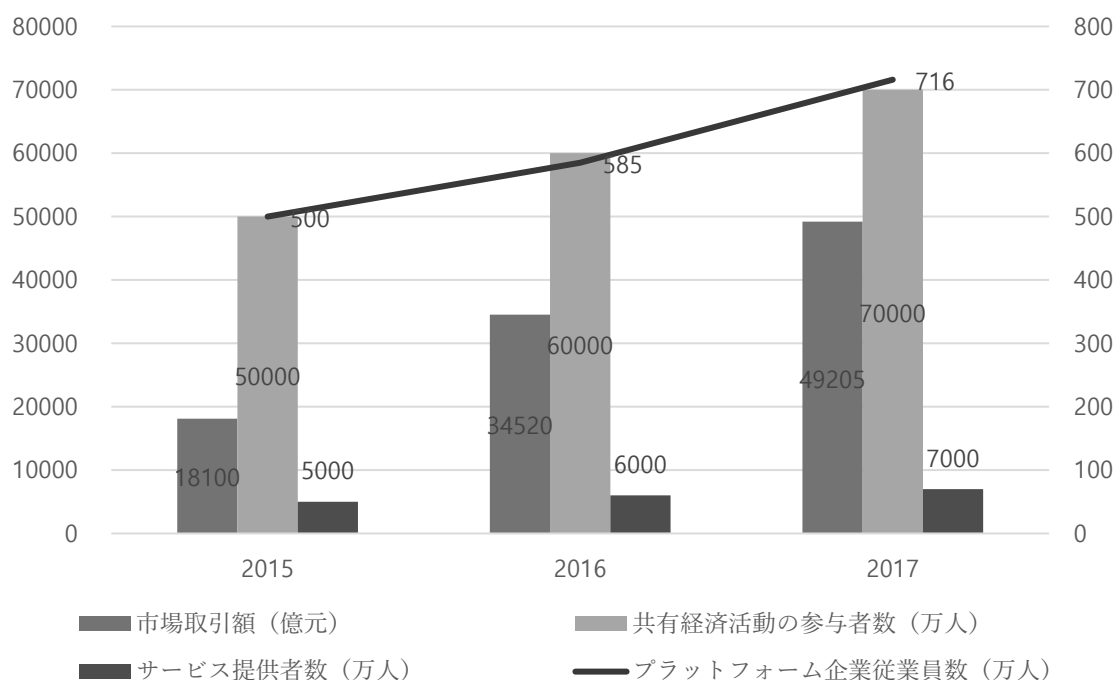
中国で共有経済活動に参加する人の数は2015年に合計5億人であったが、2016年には6億人となり、2017年には7億人を超えた。毎年平均1億人ずつ増えていることになる。

中国の共有経済プラットフォーム企業の従業員数は、2015年は約500万人で労働人口総数の5.5%を占めた。2016年のプラットフォーム企業の従業員数は約585万人となり、前年比85万人増えた。2017年は約716万人で前年比131万人増加し、この年の都市部の新規従業者数の9.7%を占めた。つまり、都市部では新たに就業した者が100人いた場合、そのうちの約10人について、共有経済企業が新規に雇用した従業員であったということである。

中国において共有経済に参加してサービスを提供した者の数は、2015年は約5,000万人であったが、2016年には6,000万人に達し、2017年は7,000万人を突破した。毎年平均1,000万人ずつ増えた計算である³。

3 以上のデータの出展：国家情報センター情報化研究部と中国インターネット協会共有経済業務委員会が発表した2016～2018年の『中国共有経済発展報告』。

図1 中国における共有経済の発展傾向



共有経済プラットフォーム企業を通して実現される直接雇用の人数が増えたばかりでなく、共有経済は就業ポストの創造能力や就業市場のマッチング能力を一層高める役割も果たし、プラットフォーム経済を通してフレキシブルな就業ポストが数多く生まれた。共有経済は社会の組織と分業を再構築し、「会社+従業員」の関係は今後ますます多くの分野において「プラットフォーム+個人」の関係によって代替されて行くことになると見られる。2016～2018年の『中国の共有経済発展報告』のデータによると、プラットフォーム型企業は1人の従業員を雇用することを通して9つの仕事の機会（ポスト）を創り出し、そこに100人の人を参与させる。たとえば、中国の「阿里巴巴」の従業員はグループ全体でもわずかに3万人余りである。そのうち、「天猫」、「淘宝」、「聚划算」等の電子商取引業務で雇用しているのはわずか8,000人である。ところが、2017年に「阿里巴巴零售生態」が創出した就業機会は全体で3,681万に達した⁴。「滴滴出行」プラットフォームは2016年6月から2017年6月までの1年間に、2,107.8万の就業機会を創出した（「滴滴専車」、「滴滴快車」、「順風車」のオーナーと代理運転手を含む）⁵。「猪八戒」サイトでは、1,300万人と機構がプラットフォーム上で開店・創業しており、100万人以上が「猪八戒」でオンライン就業を果たし、

4 中国人民大学労働人事学院課題グループ：『阿里巴巴零售電子商取引プラットフォームの就業吸収と喚起される能力についての研究』
 5 滴滴政策研究院：『新経済、新就業：2017年滴滴出行プラットフォームの就業研究報告』

15 万社を超える企業が「猪八戒」から誕生している⁶。

今後数年にわたり、中国では共有経済とプラットフォーム型就業がスピーディな成長を続け、その構造は改善されて行くものと考えられる。共有経済による就業刺激の効果は更に顕著なものとなり、包容性が更に力強く刺激され、特に生産能力が過剰となった業界で職を失った労働者の再就業や貧困地域の労働力就業の解決といった面でその役割は更に顕著なものと思われる。中国では、2035 年には、デジタル経済によってもたらされる就業容量はあわせて 4.15 億人に達するものと予想されており⁷、これが労働市場において非常に重要な就業分野となって、今後 20 年の就業情勢の変化に大きな影響を与えることになる。

3. 中国における新しい形態の就業・創業の発展が直面する問題と障害

新しい業態、新しい形式等は発展段階にあるため、これと関連のある新しい様々な雇用形態、就業形態はたえず変化し、たえず多様化する過程にある。そこで直面する問題、障害もまた、物事が前進する際の必然的現象であり、発展的眼差しでこれを見て行く必要がある。

(1) 新しい形態の就業・創業を促進する政策サービス体制・メカニズムを更に整備する必要がある

ア. トップダウンのデザインと法制による保障があまり十分ではない

現在、国は新しい就業形態に対して積極的に対処し、発展を奨励する姿勢を示しており、『就業促進法』、『労働契約法』等の関連条項にフレキシブルな就業が盛り込まれていることから、フレキシブルな就業がすでに中国の政策体系ならびに法律の調整の視野に入っていることがうかがえる。しかし、フレキシブルな就業や新しい就業形態は形式が複雑で、領域も交錯しており、境界があいまいであるため、法律による画定を正確に行い、政策の対象を正確に把握することは難しく、具体的な事実そのものについて対応せざるを得ない場合が多く、徐々に前進するしかない。国のトップダウンのデザインが欠けており、更に専門的な立法による保障はなく、加えて新しい業態で働く人々の労働関係や民事関係が曖昧模糊としていくこともあって、労働権益がしっかりと保護されない場合も多い。

イ. 新しい形態の就業・創業に関する統計が不十分なため、基本となるデータが不明瞭

第一に、フレキシブルな就業や新しい就業形態についての定義は現在、比較的広範にわたっており、様々な就業形式の間には交叉、重複が見られ、統一的で整った認定基準もなく、統計の基準・指標体系も整っていない。そのため、新しい就業形態に対する理解も地域によ

6 猪八戒公司サイト：<https://www.zbj.com/about/index.html>

7 ポストンコンサルティンググループ (BCG) 『デジタル経済下の就業と人材研究に関する報告 (上) —2035 に向けて：4 億のデジタル経済就業の未来』

って異なり、統一された認識が形成されていない。第二に、新しい就業形態は全体量が大きく、分布状況も複雑であり、人の流動性も高く、業態の柔軟性は多様で、統計の難度が高いことから、新しい就業形態の特徴を持つ多くのグループがまだ政府の就業登録の範囲に組み込まれていない。第三に、現在、就業に関する統計業務は受動的なものであるうえ、新しい就業形態で働く人々にも自ら進んで届けようとする気持ちが弱い。登録の随意性が高く、取扱い担当者も新しい就業形態の具体的な形式を確定しがたいことから、末端の調査のみで動的に状況を把握することは難しい。一方で、就業者の中には目立たぬ形、隠れた形で就業している者も多く、こうした人々に対する管理方法や届出・登録制度はまだ整備されていない。

ウ. 新しい形態の就業・創業を促進する政策的措置が十分整っている状況ではない

第一に、フレキシブルな就業の政策的サポートのルートが狭く、フレキシブルな就業者にターゲットを絞った専門的政策は少ない。わずかに社会保障手当があるのみで、職業指導、技能訓練等の就業政策は不足している。第二に、新しい就業形態に対する情報サービスも不十分で、こうした形態で働く人々が自分に適した仕事を探すための情報が十分に提供されていない。これは主に、政府の公的な就業サービスで取得できる情報に限りがあり、市場メカニズムの要求に適応できていないためである。第三に、新しい就業形態で働く人々に対する研修・訓練政策が不十分である。現在、研修・訓練による支援政策は失業者を対象としている場合が多く、フレキシブルな就業をしている人々は研修・訓練政策の適用を受けることができない。こうした人々が安定的に就業する、または正規の就業に転じるうえで不利な状況にある。第四に、創業型就業を支援する政策が不十分なため、フレキシブルな就業、新しい就業形態で働く人々は、資金（ローン）の獲得、税金面での優遇、経営場所の賃貸等の面で、保証条件に関する制限が多く、手続きが煩雑である、操作可能性が低いといったマイナスの政策環境に置かれている。第五に、従来の就業政策の形式はフレキシブルな新しいタイプの就業形態とは合致しない。プラットフォーム型就業、自営型就業、兼職兼業型就業等の形式の下で働き、雇用される場合には、必然的な関係が生じないため、従来型の就業保障政策では対応が難しい。フレキシブルに働く者の就業の安全が十分に守られていないという潜在的問題はますます顕現化している。

エ. 新しい形態の就業・創業の公的サービスの形式が遅れている

第一に、就業サービスが新しい就業形態のグループの特徴に対応していない。多くの地方では、フレキシブルな就業形態で働く本人に対して公的な就業サービス窓口で届出を行い、情報に変更がある場合も自ら届出するよう求めている。これは、組織化の程度が弱く、自営型で、流動性が高いといった新しい就業形態の特徴に合わない方法である。第二に、どの地域も、フレキシブルな就業者が政策の適用やサービスを受ける場合について程度の違いはあ

るが制限となる条件を設けている。証明書類の提出を求める地方もあれば、一定の条件を満たすことを求める地方もあるが、いずれも実質的に、フレキシブルな就業や新しい就業形態で働く人々が政府サービスの適用範囲に入ることを阻んでいる。第三に、フレキシブルな就業に対する公的サービスの「二元化」の問題がかなり深刻である。かなりの地方では、就業登録にしても手当支給にしてもその土地に戸籍（住民票）がある労働者のみを対象とし、フレキシブルな就業をする外来者を排斥しており、制度上不公平がある。第四に、現行の就業管理サービスは「インターネット+就業」の形式に対応しておらず、情報システムが就業技術、就業モデル、就業形式、就業手段等の変化に十分に対応できていない。就業サービスにイノベーションが足りず、インターネットやビッグデータを運用する能力が不十分である。

（２）新しい形態の就業・創業者に対する社会保険政策及び取扱いサービスの整備が必要

ア．国の家社会保険体系が新しい形態の就業・創業に向けて設計されていない

第一に、現在の国の社会保険体系は主に正規の就業を基準として設計されており、特に都市部従業員の社会保険体系は明らかに「勤務先（所属先）関連型」で、勤務先による保険料の納付と個人による保険料の納付によって構成されている。フレキシブルな就業や新しい就業形態で働く人々は個人として社会保険に加入しなければならず、個人的な保険料負担割合は正規就業者より高くなる。第二に、保険料納付メカニズムも正規就業者により適した形に設計されており、不安定で所得の変動も大きい新しい就業形態の人々には適さず、保険料納付メカニズムの「柔軟性」が足りない。第三に、社会保険体系の面からみると、フレキシブルな就業、新しい就業形態で働く人々には失業保険や労災保険が欠けており、社会的なリスクを解消するという社会保険制度の初志に反した形となっている。第四に、非全日制の労働契約を複数締結している労働者は、社会保険制度が柔軟性に欠けるため、フレキシブルな就業をしている者として社会保険料を納めることもできず、複数の組織から保険料の支払いを受けて累計で保険料を計算することもできずに、真に社会保険の権益を享受することができない状態にある。

イ．柔軟な就業、新しい就業形態の下で働く人々に対する社会保険の適用率が不十分

社会保険制度全体をみると、新しい就業形態で働く者は、それぞれの状況に応じて都市部従業員保険又は都市農村住民保険に加入することができ、制度体系上は全体がカバーされているとすることができるが、実際には、就業者の保険加入率は決して高くなく、社会保険体系のカバー率は不十分な状態にある。従来のフレキシブルな就業であるか、新しい経済、インターネット下の新しい就業形態であるかに関わらず、こうした形態の下で働く人々はより多くのリスクに直面しており、抵抗力もあまり強くはない。これらの人々を守るためには都市農村住民保険は明らかに不十分であり、こうした人々こそ「就業関連型」の従業者社会保険体系に組み入れる必要がある。しかし現時点では、フレキシブルな就業、新しい就業形

態で働くかなりの部分の人々は相応の社会保険の保護を受けてはいない。

ウ. フレキシブルな就業の社会保険政策の二元化が制度的障害を引き起こしている

第一に、保険加入の面で、一部の地域は、フレキシブルな就業をしている者のうち、その市に戸籍（住民票）がある者だけに社会保険への加入を許し、別の省や市に戸籍（住民票）がある者がフレキシブルな就業者として保険に加入することを許していない。その結果、人々が働いている場所で保険に加入できない状況が生まれている。第二に、一部の地域では、農村戸籍を持つ者がフレキシブルな就業者として保険に加入することを制限しており、フレキシブルな就業者の中でも都市部の戸籍を持つ者でなければ社会保険に加入できないとの規定を設けている。その結果、フレキシブルな就業をする農民労働者が都市部の社会保険体系から排除されている。第三に、多くの地方で、フレキシブルな就業で社会保険の補助を受けられるのはその土地に戸籍（住民票）がある就業困難者かその土地に戸籍（住民票）があり高等教育機関を卒業した後まだ就業していない者に限られ、その土地に戸籍（住民票）がないフレキシブルな就業者は社会保険の補助政策の適用対象に含まれていない。

エ. フレキシブルな就業者の保険料率が高めであることもある程度、保険加入を阻む要素となっている

第一に、国が定めるフレキシブルな就業者の保険料率は、正規就業者と違い勤務先の組織が負担する部分がないため、個人負担部分が一般の都市部従業者を上回る。これがフレキシブルな就業及び新しい就業形態の下で働く人々の保険加入を阻む顕著な要素の一つとなっている。第二に、各地で在職者の平均賃金が年々上昇する中、保険料の総額も高くなっており、一部のフレキシブルな就業者は保険料が払えない状況に追い込まれ、保険料基準を引き下げよう求める声が強くなっている。第三に、フレキシブルな就業・新しい就業形態で働く人々の一部は所得水準が高くないため、保険料の支払いが困難な人がおり、通常はみな保険料が最低ランクの保険に加入する。さらに、こうした人々には、保険料の支払いをやめたり一時的に停止したりする現象が比較的顕著に見られる。

オ. 社会保険取扱いサービス方式が新しい就業形態の特徴にマッチしていない

社会保険取扱いサービス体系は依然として比較的古く、正規の就業者が保険に加入する場合により適していて、流動性が比較的高く、仕事を頻繁に変え、収入も不安定なフレキシブルな就業・新しい就業形態の特徴にはマッチしていない。第一に、社会保険取扱い方式の面で、フレキシブルな就業者は個人の立場で本人が手続きに出向かなければならないが、初めて加入する場合にも移転の手続きをする場合にも相応の証明書類を提供しなければならず、そのために一部の人は保険参加に積極的でなくなってしまう。第二に、フレキシブルな就業者は流動性を特徴としており、保険の統一的取扱地域を越えて移動する頻度も高いが、既存

の社会保険では移転手続きの面でフレキシブルな就業・新しい就業形態に対する適応性があまり高くなく、手続きのためにあちこちに出向いているうちにかなりのコストがかかってしまう。第三に、新しい就業形態の人々に対して、社会保険サービスの管理が現実に追いついておらず、現在、取扱いサービスの手段としてインターネットも十分には利用できていない。その結果、新しい経済、新しい業態でフレキシブルに働く人々に十分に適応できていない。

(3) 新しい就業形態の雇用関係が従来の労働関係にもたらす課題

ア. 既存の労働関係の調整体制・メカニズムは新しい就業形態には十分対応できない

第一に、既存の労働法は兼職についての規定が不完全である。労働力市場はすでに兼職兼業の時代を迎えているが、現在の法律には兼職・兼業に対する規定が十分に設けられていない。『労働契約法』は、労働者が2つ以上の組織との間に二重または多重の全日制の労働関係を構築することを明確に規定したり奨励したりしておらず、労働者は通常1つの雇用側組織との間にのみ労働関係を構築することができる。ただ、『労働契約法』も、労働者が1つ以上の雇用側組織との間に二重または多重の全日制労働関係を構築することを違法であるとは定めていない⁸。

第二に、規範的労働基準は創業型就業にとって圧力となる。「双创（大衆による創新（イノベーション）・創業（スタートアップ）」政策に導かれて、創業企業（ベンチャー企業）、零細型企業が次々と生まれている。特にその大多数は創業のスタート段階にあって、完全な労働基準制度を受入れるには無理がある。しかし現在の労働法は全ての企業を統一的に標準的な労働関係に組み入れ管理しようとしている。これは、創業型就業、零細企業の就業といったフレキシブルな就業の発展には不利である。

イ. 標準的でない労働関係への対応が法律制度で未整備という問題に直面している

第一に、新しい技術、新しい産業、新しい業態、新しい形式に促されて誕生した新しい就業形態と従来の労働関係の間には矛盾が存在し、新しい就業形態の労働時間、労働形式、報酬の支払い、管理規則はしばしば従来の企業とは異なる。標準的な労働関係では既存の就業形態を完全に定義することはむずかしく、既存の法律法規体系では、新しい経済形態の下で顕現するフレキシブル就業者の労働問題に効果的に対応することはできない。

第二に、標準的でない労働関係に対する法律上の区分は曖昧であったり区分が為されていなかったりするため、フレキシブルな雇用関係の区分、定義も統一が難しい。フレキシブ

8 『労働契約法』第39条第4項には、「労働者が同時に別の雇用側組織との間に労働関係を構築し、それが本組織での業務上の任務の完遂に深刻な影響を与えている場合、または雇用側組織がそれを指摘したにも関わらず改善を拒否した場合、雇用側組織は労働契約を解除することができる」との規定がある。この条の規定は、先の雇用側組織が労働契約を随時解除できることを確認しているだけであり、労働者と別の雇用側組織との労働関係の構築の合法性を否定しているものではない。

ルな雇用を労働関係とするか労務関係とするか、また多重労働関係とするか労働関係と労務関係の結合とするかは難しい問題で論は定まっていない。

第三に、標準的でない労働関係において労働の権益が十分に保護されていない。労働時間、労働の場所、労働条件等について労働法の規制を受けないため、標準的でない労働関係のガバナンスは法律制度上の問題を抱えており、労働者の権益の保障が十分に行われていない。

ウ. 現在の労働監察や紛争の調停・仲裁は新しい形態の就業・創業の傾向に適応していない

第一に、労働監察は一部のフレキシブルな雇用に対応できない。一方で、フレキシブルな雇用主は労働関係主体に関する法律の認定に適合していないため、労働監察部門はこれに対して法を執行することができない。また一方で、フレキシブルな就業者の複雑で多面的な雇用方式や相対的に固定的でない業務場所や業務時間ゆえに、プラットフォーム型のフレキシブルな就業の労働条件に対する監察には実質的にかなりの難度がある。

第二に、労働紛争の調停・仲裁部門がフレキシブルな雇用に関する紛争を処理することができない。現在の労働に関する法律法規に基づいた場合、労働紛争の調停・仲裁を行う部門は法律が定める非全日制雇用について受理することはできるが、具体的な雇用側組織がない場合には、そうしたグループが関係する紛争は仲裁処理の範囲内にないため、仲裁の申立てを受理することはない。今後、「インターネット+就業」の形式が更に普及し拡大すれば、プラットフォーム組織と労働者の紛争は増加するものと考えられる。しかし実務的には、こうした紛争の定性や処理は依然として難しい状況にある。

第三に、労働監察、調停・仲裁は、立証の資料やプロセスの面で難題に直面している。現在、プラットフォーム型就業の多くは通常、ネット通信システムを通して管理を実施しており、これが立証の問題につながる。ネットマネジメントは非常にフレキシブルで、立証はかなり難しい。特に、提供された証拠資料について詳細な規定がないこともあって、こうした案件の処理は複雑なものとなり、労働者の権利保護が困難に直面する。

4. 中国における新しい形態の就業・創業の発展に関する政策的経験と今後に対する思考

中国政府は、新しい形態の就業・創業の発展に対し、一貫して、「イノベーションを奨励し、寛容で、慎重であること」を原則として臨み、その姿勢は「放水養魚（発展に有利な環境を整えて発展させる）」と称されている。中国では一貫してフレキシブルな就業、新しい就業形態、イノベーション・創業が奨励、支持され、就業の促進、社会保険の整備、労働関係の規範化等様々な面で数多くの政策・措置が打ち出されて、新しい形態の就業・創業の発展が力強く推進されてきた。

(1) 新しい形態の就業・創業に対する中国政府の政策措置と経験方法

ア. 様々な、フレキシブルな就業方式、創業型就業の新しい形態の発展を支援

2001年に発表された『国民経済と社会の発展の第十次五カ年計画綱要』において、フレキシブルな就業の発展を就業問題解決の手段の1つとすることが打ち出された。2007年に公布された『就業促進法』は、フレキシブルな就業を法律の形式で明確にし、非全日制雇用等のフレキシブルな就業に適合する労働・社会保険政策を徐々に整備し、実施して、フレキシブルな就業者に対してサポート、サービスを行って行くことが打ち出された。更に、2016年初めに公布された『国民経済と社会の発展の第十三次五カ年計画綱要』では、フレキシブルな就業、新しい就業形態に対する支持が一層明確に示された。2017年4月、国务院は『現在及び今後の一定期間において就業・創業関連業務を確実に実施することに関する意見』（国発〔2017〕28号）を打ち出し、「新しい就業形態の発展の支持」を特別な部分として提示した。その具体的な方向には、「新興業態発展の支持」、「新しい就業形態の特徴に適応した雇用及び社会保険等の制度の整備」が含まれていた。中国政府はこのほか、創業支援政策を次々と整備し、人々を対象とする創業サービスプラットフォームの構築を通して、創業型就業形態の新たな発展を実現して来た。政府は同時に、「大衆による創業・大衆による創新」をサポートするプラットフォームの速やかな発展の奨励、支援を続け、インテリジェントな創新、スピーディな創業、フレキシブルな就業の新たな道を開拓した。「創意衆包<アイデアアウトソーシング>」、「製造運維衆包<製造保守アウトソーシング>」、「知識内容衆包<知識・コンテンツアウトソーシング>」、「生活サービス衆包<生活サービスアウトソーシング>」等様々なインターネットのフレキシブルな業務を研究開発し、「網点（ネットショップ）」、「微店（微信（WeChat）のアカウントを使った、企業や個人が運営するモバイル EC ショップ）」、「微商（微信（WeChat）のフォロワーに対して商品を宣伝・販売する企業や個人）」等のインターネット電子商取引を共同で発展させて、ネット就業の新しい形態を構成した。

イ. フレキシブルな就業者を社会保障体系に組み込む

現在、新しい就業形態の下で働く人々を対象とする社会保障体系の枠組みには依然としてフレキシブル就業者を都市部従業者の社会保険に参加させた方法を採用し、新しい就業形態の人々に社会保障のセーフティネットを提供している。中国政府は早い時期に、フレキシブル就業者が自主的に都市部従業者年金保険、医療保険に加入することを許可する方法を打ち出し、同時に、年金保険、医療保険の移転・引継ぎの方法の整備を続けて来た。同時に、就業困難者、未就業大卒者等のフレキシブル就業者の社会保険加入に対して社会保険補助金の形式で支援を行って来た。

ウ. 様々な法律形態で標準的でない就業関係を規範化

新しい就業形態は多元的で、その一部は現在の労働法の調整の範囲にある。それはたと

えば、一定の任務を期限とする形式や非全日制雇用である。その他に、民法、契約法等の調整を受ける雇用関係、労務関係、請負関係等のフレキシブルな雇用関係がある。2008年に施行された『労働契約法』は、一部の比較的フレキシブルな就業関係の形態を労働法の調整の範疇に組み入れた。たとえば、任務を単位とする労働契約は労働関係の一種であり、標準的労働関係を有益に補充するものであるとみなされた。また、「非全日制雇用」については法律の面から専門に、全日制雇用と異なる特別の規定を行った。

（２）今後、新しい形態の就業・創業の発展を更に促進するための思考

新しい形態の就業・創業の今後の発展について、中国は、着実に、寛容で、慎重な姿勢で臨み、力を尽くすとともに、力を量りながら事を進め、一つ一つの物事を順に続けて行くことになる。見定めた事項、見通しのついた事項について、政府はトップダウンデザインを確実にやり、関連の政策を効率的に、正確に打ち出す。一方、変化発展の過程にある新しい形態、新しい形式については、しばらく発展させてみる。この場合、出て来てすぐに規制してつぶしてしまってはならない。これについては、トップダウンデザインのレベルで、新しい形態の就業・創業を中国の「就業優先」戦略の中に組み入れ、その重要な構成要素とする。新しい形態の就業・創業発展の政策支持体系については、「体系的な政策調整」の方式を採用する。新しい形態の就業・創業の発展は労働力市場の各分野に関係し、就業、社会保険、労働関係等の全体系的な政策調整が必要となる。そこで、戦略的な視点から、全局的、全般的に考えて、総合的に対応する必要がある。

次に、今後は、新しい形態の就業・創業を促進する支援政策の制定と実施にこれまで以上に大きな力を入れる必要がある。各種の職業紹介指導サービス、研修補助金、社会保障補助金が新しい形態の就業者・創業者に適用されるようにしなければならず、様々な就業形態に対する政策的支持とサービス措置を整備し、新しい形態の就業・創業が発展する環境を最適化する。プラットフォーム型雇用による就業困難者の就業、貧困人口の就業の解決といった面で、奨励政策を積極的に研究し、就業特別資金から相応の補助金または資金援助を出す。財・税優遇政策・就業支援政策を打ち出して、企業の雇用形式の多元化を奨励し、非全日制、段階的契約、労働者の個人請負、サービスの外注等様々なルートでフレキシブルに雇用を行う企業に対して、政府が無償で、便宜を図り、雇用業務指導を提供する。また、就業面で問題解決への貢献度が顕著な企業によるフレキシブルな雇用については、プラットフォーム企業の就業支援政策を参照して、一定の補助金または奨励を与える。新しい形態の就業・創業者の職業訓練政策を構築、整備、支持し、職業訓練補助金に力を入れる。生涯にわたる職業技能訓練体制改革の要求に応え、社会の各種訓練資源を統一的に取扱い、社会の各側からの投資を吸収し、新しい形態の就業・創業者の訓練への資金投入を拡大するとともに、職業訓練の方法もたえず最適化して行く。

次に、新しい形態の就業・創業者の社会保険体系の構築を更に進め、社会保障の政策と

サービスを更に正確なものとして行く。新しい形態の就業・創業者の仕事の特徴や実際の所得水準に基づいて、労働者が真に保険料を支払うことができ、また支払いも便利で、適度に利益を得ることができる合理的で効率の高い社会保険制度体系を設計する。多層で多段階の保険料基準を模索、構築し、移転可能、計算可能、携帯可能な社会保険権益記録体系を立ち上げるとともに、柔軟な社会保険料支払い方法を創り出し、「インターネット+社会保険」の構築に力を入れる。新しい形態の就業・創業者の労災保障方式及び失業保険制度を積極的に模索、構築する。フレキシブルな就業に対する社会保険補助金政策を更に整備し、戸籍を限定条件とする補助金政策を徐々に取り消し、居留年限、信用ランクといったより柔軟な補助金申請条件・要求を採用する。

最後に、新しい形態の就業・創業者が公共のサービスを楽しむ業務メカニズムを構築する。「インターネット+公共サービス」の構築に力を入れ、整備を進め、インターネットサービスプラットフォームや携帯電話のユーザエンドの構築に力を入れて、新しい形態の就業・創業者が携帯電話を通して職業情報の検索、就業サービスの問い合わせ、社会保険料の支払い、補助金の申請・受領、職業指導、研修課程受講等を実現することができるようにする。同時に、携帯電話ユーザエンドのコンテンツを支付宝、微信等のAPPにつなぎ、新しい形態の就業・創業者が様々なルートで便利に公共のサービスが受けられるようにする。

<参考文献>

- 董保華 (2008) 「非標準的労働関係を論じる」『学术研究 (7)』 p50-57.
- 薛進軍、高文書(2012) 「中国の都市部の非正規就業:規模、特徴、所得格差」『経済社会体制の比較 (6)』 p59-69.
- 華迎放 (2009) 「非正規就業グループの社会保障」『中国労働経済学 (1)』 p60-73.
- 紀雯雯、頼徳勝(2016) 「創業から就業まで:新業態の誕生による労働関係の再構築と問題点」『中国労働関係学院学報 (2)』 p23-28.
- 劉劍(2015) 「フレキシブル化を実現するプラットフォーム:インターネット時代が雇用関係に与える影響」『中国人力資源開発 (14)』 p77-83.
- 胡鞍鋼、趙黎(2006) 「我が国の転換期における非正規就業と非正規経済」『清華大学学報 (3)』 p111-119.
- 呉要武、蔡昉(2006) 「中国都市部の非正規就業:規模と特徴」『中国労働経済(2)』 p67-84.
- 唐鑛(2016) 「共有経済の企業の雇用管理と『労働契約法』制度のイノベーション」『中国労働(7)』 p41-52.
- 唐鑛、郝建彬(2016) 「新経済評論八:働く形を覆すインターネット、まったく新しいプラットフォーム型就業の出現」『搜狐ネット』 p03-24.
- 張小建、馬永堂(2013) 「中国のオンライン創業・就業促進の推進に関する研究」『中国労働

(6) 』 p27-40.

詹婧、王芸、孟統鐸 (2018) 「インターネットプラットフォームはフレキシブルな就業者を分化させたか？—従来のフレキシブル就業者と新興のフレキシブル就業者の異質性」『中国人力資源開発 (1)』 p134-146

第2セッション

働き方別に見た「独立自営業者」の特徴¹ －労働法上の「労働者性」を参考に－

労働政策研究・研修機構副主任研究員

西村 純

第1節 はじめに

本稿では、働き方別に見た「独立自営業者」²の特徴について紹介する。企業に雇われない働き方は、ここ数年で突然出てきたものではない。古くは家内労働者（いわゆる内職）として確かに存在していた。2000年代以降も、正規雇用以外の多様な働き方の一つの形態として、定期的に雇われない働き方を対象とした調査が実施されてきた（例えば、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008）や連合総研（2017b）など）。

企業に雇われずに働く者達の働き方の特徴を明らかにしようとしたものとして、例えば山田（2007）は、自営業者と雇用者の中間形態としての個人業務請負への注目の高まりを指摘した上で、個人業務請負の中でも使用従属性の低い者をインディペンデント・コントラクターとし、その仕事内容、契約企業数、開業年数、および個人の学歴や性別等の属性の特徴を明らかにすると共に、熟練の特徴（企業特殊のか／職業特殊のか）と業務の特徴（創造的か／定型的か）の二軸を設定し、米国との比較において、日本のインディペンデント・コントラクターの特徴を指摘している。そこでは、米国と比べると、日本のインディペンデント・コントラクターは、定型的業務に携わっていることが指摘されている。

上記の山田の指摘は、より自営に近い働き方を実践していると想定される個人業務請負であるインディペンデント・コントラクター一つを見てみても、その働き方は多様であることを示唆するものであると言える。こうした「独立自営業者」のような企業に雇われることなく働く者達の持つ多様性については、海外の調査報告書においても同様の傾向が窺われる。例えばEurofound（2015）は、報告書『新たな就業形態（New forms of employment）』の中で11のタイプの働き方を挙げており、それを「雇用／自営」と「伝統的な雇用関係／新たな働き方」の二軸に基づいて分類している。それに基づく、11のタイプのうち、自営に分類されるものとして、「ポートフォリオ・ワーク」、「クラウドワーク（crowd employment）」、「共同雇用（Collaborative employment）」があり、雇用と自営の中間のタイ

1 本稿の内容は、労働政策研究・研修機構（2019）の第5章の内容をベースに北東アジアフォーラム用に若干の加筆、修正を加えたものである。

2 本稿における「独立自営業者」とは、農林業従事者、人を雇用している者、個人商店主を除いた2017年の1年間に、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーとして、仕事をして収入を得ていた者のことを指している。

プとして「バウチャーワーク (Voucher-based work)³」と「情報通信技術を利用したモバイルワーク (ICT-based mobile work)」の二つを挙げている。また、上記の五つのうち、「ポートフォリオ・ワーク」、「クラウドワーク」、「共同雇用」、「情報通信技術を利用したモバイルワーク」の四つについては、予め決められた場所で決められた時間作業するというような雇用関係とは異なる新たなタイプの働き方と分類されている一方で、「バウチャーワーク」は、伝統的な雇用関係に近い働き方に分類されている。

このように、自営業者であってもその作業提供の方法は様々であり、また、同じような呼称であっても雇用の場合もあれば、雇用ではない場合もある⁴。こうした指摘から、自営業者の一つの形態である「独立自営業者」においても、その働き方は多様であることが推察される。

こうした働き方に関する関心にかかわり、比較の対象としての労働者とはいかなる就業者なのかについての議論も、この間活発に行われてきた。使用従属性の観点から労働者についての検討を実施した池添 (2007)、労働者と自営業者の相違点を他分野の研究者に対して分かりやすく簡潔に示した大内・内藤 (2010)、各国における労働者概念の生成を取り扱った鎌田 (2012) や、経済学における契約の議論に基づき検討を行った江口 (2007) などがこうした関心に沿って議論を展開している。

大内・内藤 (2010) が指摘するように、労働者と自営業者の境界を設定することは簡単なことではない。労働政策研究・研修機構 (2004) においても雇用と自営の間に自営的雇用や雇用的自営といった中間領域の存在が指摘されている。こうした中間領域をどのような就業者として取り扱うかについての議論は、IoT の発展に伴うギグ・エコノミーの普及と共に、海外でも行われているようである。例えば、Harris&Krueger (2015) は、ギグ・エコノミーにおける就業者について、自らの意思で働きたいときに働きたい分だけ働けるという点において個人事業主 (independent contractor) の持つ性質を有する一方で、業務の受注において特定のインターネット上でのアプリによる仲介者 (intermediary) が必要不可欠 (integral) になっている点や仲介者が仕事を管理しているという点において被用者としての性質を有していると指摘している。このようなギグ・エコノミーにおける就業者の特徴を考慮した上で、Harris&Krueger (2015) は、被用者 (employee) と個人事業主 (Independent Contractor) の中間形態として、法的に認められた「独立労働者 (independent worker)」という新たなカテゴリーを設けることを提案している。

こうした中間形態はドイツなどでは「労働者類似の者」としてすでに認められているようであり、放送業界などでは「労働者類似の者」向けの労働協約も締結されているようであ

3 「バウチャーワーク」とはサービス提供の対価が、権限を与えられた組織からのバウチャーによって支払われるような働き方のこと (Eurofound2015)。

4 例えば「モバイルワーク」は、雇用と自営 (self-employed) の双方が従事している働き方であることが指摘されている (Eurofound2015)。

る⁵。いずれにせよ、この雇用と自営の間に位置づけられる中間形態にかかわる議論は、今後さらに深めていく必要があるところであろう。

上記のような多様性を念頭に置いた上で、使用従属性の概念に基づき個人請負就業者の意識や育成投資の現状について分析したものとして佐野・佐藤・大木（2012）がある。そこでは労働者性の高い個人請負就業者ほど、①働き方に対する満足度が低い、②個人請負就業者を継続する意志が弱く雇用者への転換を望んでいる、③取引先から Off-JT を受ける機会が多い傾向が指摘されている。もっとも、労働者性が高い個人請負業者であってもその多数はこの働き方を継続することを望んでいることも併せて指摘されている。このように、働き方の特徴に応じて同じ個人請負就業者であっても、その意識や将来のキャリア展望に違いがある。こうした分析結果は、企業に雇われない働き方を選択している就業者の就業実態や意識は、実際の働き方によって相違があることを物語っている。したがって、そうした多様性を鑑み、いくつかのタイプにおける就業実態や意識の検討を進めていくことが必要となろう。

以上で指摘した多様性を鑑み、本稿では「独立自営業者」について、労働法上の「労働者」の判断基準を参考に、対象サンプルの「労働者性スコア」を算出し、スコア別に見た際の彼らの就業実態や保護施策に関するニーズの特徴を紹介する⁶。本稿の流れは以下の通りである。まず、第2節でスコアの算出方法、および、その分布の特徴について述べる。その上で、第3節において就業実態を、そして、第4節でキャリアやスキル形成を、第5節において整備や充実を求める保護施策を取り上げる。

なお、議論を進める前に次の点を予め断っておきたい。本稿では労働法上の「労働者」の判断基準となる要素、より具体的には労働基準法や労働組合法（以下労組法）における「労働者」の判断基準を参考に、「独立自営業者」の働き方を区別することを試みている。しかしながら、本稿でのスコアが高いことが、労働法上でも「労働者」として認められることを必ずしも意味するわけではない。法律上の使用従属性に基づく労働者性を直接的な議論の対象としているのではなく、あくまで、サンプルの「独立自営業者」の働き方を区分する際の参考として「使用従属性の判断基準」や「労働者性の判断基準」からなる労働法上の「労働者」の考え方を使用している。

第2節 労働者性スコア

1. スコアの算出方法

「労働者性スコア」は、労働法における「労働者」の判断基準を参考に、調査票におい

5 中間形態に対する労働協約の紹介は連合総研（2017a）に詳しい。労働協約では契約打ち切りの際の報酬の補填等の各種補填に関するルールが取り決められている。

6 本稿で使用しているデータは、2017年12月15日から26日にかけて労働政策研究・研修機構で実施したアンケート調査によって得られたものである。楽天リサーチ株式会社をモニターを対象に調査を実施し、最終的に8,256人の「独立自営業者」から回答を得た。

てそれに近い意味を持つと考えられる設問を取り出し、それぞれにスコアをつけることで算出した。

図表 2-1 労働法上における労働者性の判断基準と該当する調査項目

【労働基準法上の労働者】	該当する設問
* 指揮監督下の労務提供	
① 諾否の自由	Q20.取引先事業者からの依頼を断れたか
② 業務遂行上の指揮監督下の有無	Q14.「1.作業内容・範囲」について、取引先事業者から指示を受けていたか
③ 拘束性	Q14.「2.作業を行う日・時間」について、取引先事業者から指示を受けていたか Q14.「3.作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 報酬の労務に対する対償性	Q17.&Q17-1.報酬額に影響を与えた要素
【労組法上の労働者】	
* 契約内容の一方的・定型的決定	Q13.契約内容について
* 報酬の労務対償性	Q17. & Q17-1.報酬額に影響を与えた要素
* 業務の依頼に応ずべき関係	Q20.取引先事業者からの依頼を断れたか
* 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的、場所的拘束	Q14「1. 作業内容・範囲」、「2.作業を行う日・時間」、「3.作業を行う場所」について、取引先事業者から指示を受けていたか
* 顕著な事業者性	Q19 - 1.経費負担について

出所:筆者作成。

本章で使用している労働法上の「労働者」の判断基準と調査票から取り上げた設問の対応を示したものが図表 2-1 である。

まず、労働基準法上の「労働者」の判断基準との対応関係を確認しよう。「労働者」の認定において考慮される使用従属性の有無を判断する際の一つの判断基準である「指揮監督下の労務提供」について、①諾否の自由は、本調査票「Q.20 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先から依頼されたとき断ることができましたか」を対応する設問として取り上げている。②業務遂行上の指揮監督下の有無は、「Q14.以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか」のうちの「1.作業内容・範囲」を対応する設問として取り上げている。③拘束性については、「Q14.以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか」のうちの「2.作業を行う日・時間」と「3.作業を行う場所」を対応している項目として取り上げている。

なお、「指揮監督下の労務提供」の③拘束性の補強要素である「代替性」、ならびに、「使用従属性の判断が困難な場合」の補強要素としての「①事業者性の有無」および「②専属性の程度」については、スコアの算出の際に考慮する要素からは除くこととした。まず、補強要素ではない主たる要素で算出することとしている。

もう一つの判断基準である「報酬の労務に対する対償性」は、「Q17.お仕事の報酬額に影響を与えた要素は何でしたか」、および、「Q17-1.前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答え下さい」を対応する設問として取り上げている。

次に、労組法上の「労働者」の判断基準との対応関係を確認する。本章では労組法上において「労働者性」の認定において考慮される六つの要素のうち、①「契約内容の一方的・定型的決定」は、「Q13. 主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものを選んでください」を、②「報酬の労務対価性」については、「Q17. お仕事の報酬額に影響を与えた要素は何でしたか」、および、「Q17-1. 前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答え下さい」を、③「業務の依頼に応ずべき関係」については、「Q. 20 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先から依頼されたとき断ることができましたか」を、④「広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的、場所的拘束」については、「Q14. 以下の事項について、契約以降も主要な取引先事業者から指示を受けていましたか。」を、⑤「顕著な事業者性」については、「Q19-1. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか」を、それぞれ対応する設問として取り上げている。なお、「事業組織への組み入れ」は、スコアの算出において考慮する要素からは除いている。理由は、その判断基準において複数の要素と条件を考慮する必要があり、調査票において該当する設問を設定することが特に困難であると考えたからである。

以上の要素について、設問ごとのスコアの設定方法についてまとめたものが図表 2-2 である。各項目について、1 から 3 の 3 段階のスコアを設定した。スコアのつけ方は、以下の通りである。まず、該当する各設問につき、労働者としての性質が高いと考えられる回答項目を 3 点、労働者としての性質が低いと考えられる回答項目を 1 点、その中間を 2 点とした。したがって、スコアが高いほど、働き方が労働者に近い「独立自営業者」となる。

なお、スコアの付け方において、本稿では次のようなルールを設定した。今回のスコアの算出においては、判断において主観的な要素が含まれる余地がない、もしくは限りなく小さいと考えられる「全く」や「常に」が回答の文言に含まれる項目を 1 点もしくは 3 点に、主観的な要素が含まれる余地の大きい「時には」、「しばしば」、「あまり」、「多くを」が回答の文言に含まれる項目を 2 点としている。該当する設問番号は、「Q14. 契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか (SA)」、「Q19 - 1. 主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していますか (SA)」、「Q20. 引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼された時、断ることができましたか (SA)」である。

図表 2-2 スコアの付け方

労働者性概念と該当する設問	回答方法	スコア
【諾否の自由／業務の依頼に必ずべき関係】 * Q20.引き受けることが難しい仕事を主要な取引先事業者から依頼された時、断ることができましたか (SA)	1.常に問題なく断れた	1
	2.時には断れなかった	2
	3.常に断れなかった	3
	4.そのような仕事を依頼されることはなかった	非該当
【指揮監督下の有無 (広い意味も含む)】 * Q14.契約以降にも主要な取引先事業者から指示を受けていましたか (あてはまるものそれぞれに SA)	1.常に指示を受けていた	3
	2.しばしば指示を受けていた	2
	3.あまり指示されなかった	2
	4.全く指示されなかった	1
【報酬の労務に対する対償性／報酬の労務対価性】 * Q17.お仕事の報酬額に影響を与えた要素はなんでしたか (MA) * Q17-1 前問でお答えの、お仕事の報酬額に影響を与えた要素のうち、最も主要な要素をお答えください (SA)	Q17 - 1.最も主要な要素 (SA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択	3
	Q17.報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択	2
	Q17. 報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「4.業務に要した時間」もしくは「9.最低賃金の水準」を選択していない	1
	Q17.報酬額に影響を与えた要素 (MA) において、「11.算出根拠は分からない」を選択	非該当
【顕著な事業者性】 * Q19 - 1.主要な取引先事業者とのお仕事を行うのに必要な備品や経費は、通常誰が負担していましたか (SA)	1.取引先がすべてを支給	3
	2.あなたがすべてを負担	1
	3.あなたが多くを負担	2
	4.取引先が多くを支給	2
【契約内容の一方的・定型的決定】 * Q13.主要な取引先事業者との契約内容についてあてはまるものを選んでください (SA)	1.取引先が一方的に決定した	3
	2.あなたが一方的に決定した	1
	3.双方で協議の上、決定した	2
	4.第三者 (クラウドソーシングの会社や仲介会社など) の定めるルールに沿って決定した	非該当
	5.その他	非該当
	6.上記のようなやり取りはなかった	非該当

出所:筆者作成。

2. スコアの分布

さて、上で説明したようなルールに基づきスコアを算出するとどのような分布になっているのであろうか。本稿で用いている「労働者性スコア」の各構成要素における分布と平均値を示したものが図表 2-3 である。回答の分布にやや偏りが見られる項目としては、「諾否の自由」、ならびに、「業務の依頼に必ずべき関係」に対応する設問項目や「報酬の労務に対する対償性」、ならびに、「報酬の労務対価性」に対応する設問項目は、回答の分布がやや 1 に偏っている。その一方で、「契約内容の一方的・定型的決定」に対応する設問項目については、回答の分布がやや 3 に偏っている。

図表 2-3 各要素の分布

労働者性の概念		n	%	平均値
【諾否の自由／業務の依頼に応ずべき関係】	1	2549	60.2	1.4695
	2	1379	32.6	
	3	304	7.2	
	計	4232	100	
【業務遂行上の指揮監督下の有無／広い意味での指揮監督下の労務提供】	1	1509	23.8	1.9389
	2	3698	58.4	
	3	1122	17.7	
	計	6329	100	
【拘束性／一定の時間的、場所的拘束】① 時間	1	2158	34.1	1.8143
	2	3188	50.4	
	3	983	15.5	
	計	6329	100	
【拘束性／一定の時間的、場所的拘束】② 場所	1	3065	48.4	1.6824
	2	2209	34.9	
	3	1055	16.7	
	計	6329	100	
【報酬の労務に対する対償性／報酬の労務対償性】	1	3356	66.0	1.5232
	2	796	15.7	
	3	932	18.3	
	計	5084	100	
【契約内容の一方的・定型的決定】	1	373	7.6	2.2347
	2	2998	61.3	
	3	1521	31.1	
	計	4892	100	
【顕著な事業者性】	1	2445	38.6	1.9090
	2	2015	31.8	
	3	1869	29.5	
	計	6329	100	

出所:筆者作成。

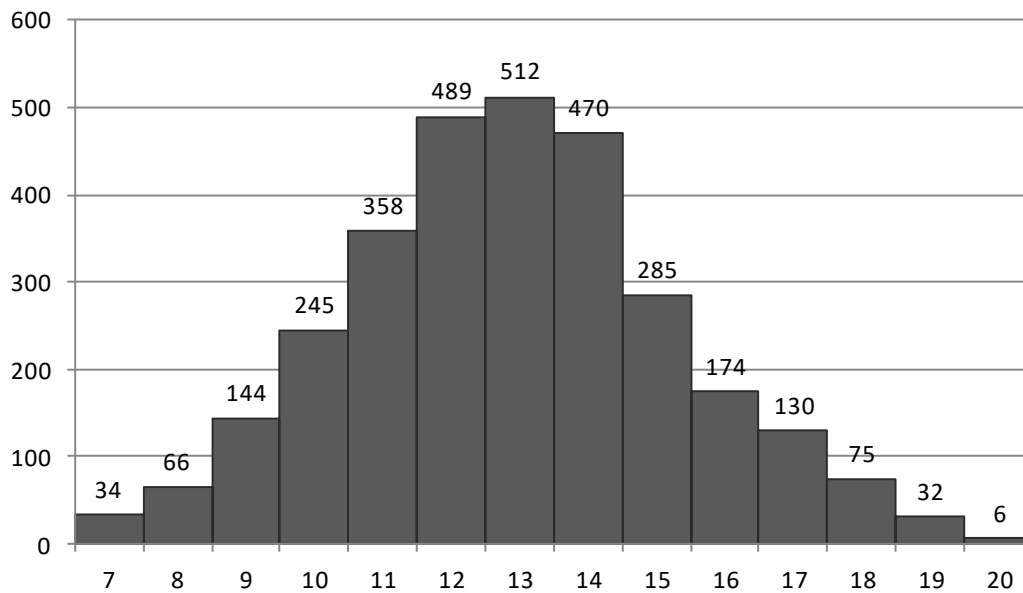
では、スコアを合計した際の分布はどうなっているのであろう。各要素を合算した際のスコアの分布を示したものが図表 2-4、および、それをヒストグラムとして示したものが図表 2-5 である。図表 2-5 から分かる通り、正規分布に近い分布となっている。全ての要素において 1 と答えたサンプルが、対象サンプルの 1%程度いる。全てを 3 と答えたサンプルはなく最大値は 20 となっている。なお、対象サンプルのスコアの平均値は 12.88、中央値は 13.0 となっている。

図表 2-4 スコアの分布①

スコア	n	%
7	34	1.1
8	66	2.2
9	144	4.8
10	245	8.1
11	358	11.9
12	489	16.2
13	512	17.0
14	470	15.6
15	285	9.4
16	174	5.8
17	130	4.3
18	75	2.5
19	32	1.1
20	6	0.2
計	3020	100

出所：筆者作成。

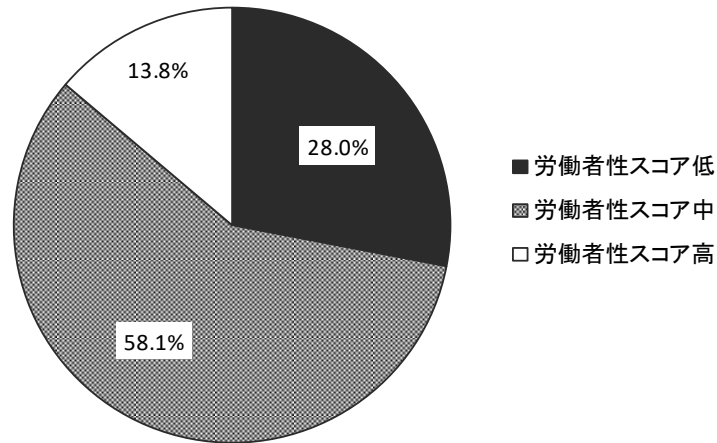
図表 2-5 スコアの分布②(ヒストグラム)



出所：筆者作成。

さて、これ以降は、以上のルールで算出されたスコアを三つの区分、すなわち、「労働者性スコア低」、「労働者スコア中」、「労働者性スコア高」に分けて「独立自営業者」の就業実態について確認していく。本稿では、総スコアが 7 から 11 のサンプルを「労働者性スコア低」、12 から 14 を「労働者性スコア中」、15 から 20 を「労働者性スコア高」とした。各タイプの分布は、図表 2-6 の通りとなっている。

図表 2-6 「労働者性スコア」の分布(低・中・高) (n=3020)



出所:筆者作成。

本論に入る前の最後の準備作業として、「労働者性スコア」三つのカテゴリー別のプロフィール確認し、それぞれのカテゴリーの特徴を簡単に確認しておく。

図表 2-7 「労働者性スコア」カテゴリー別のプロフィール(列%)

	n	労働者性カテゴリ			全体
		労働者性スコア低	労働者性スコア中	労働者性スコア高	
性別	男性	68.5%	67.9%	66.4%	67.8%
	女性	31.5%	32.1%	33.6%	32.2%
年齢	15~24歳	0.4%	1.2%	0.2%	0.8%
	25~34歳	13.1%	14.0%	12.9%	13.6%
	35~44歳	27.9%	25.2%	28.1%	26.4%
	45~54歳	27.2%	28.8%	30.0%	28.5%
	55~64歳	19.5%	19.1%	18.0%	19.0%
	65歳以上	12.0%	11.7%	10.8%	11.7%
学歴	中学・高校	18.5%	19.4%	22.3%	19.5%
	各種専門	8.9%	9.2%	9.6%	9.2%
	短大・高専	10.9%	14.6%	15.1%	13.6%
	大学	53.0%	49.4%	44.8%	49.8%
	大学院	8.8%	7.3%	8.2%	7.8%
	無回答	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
結婚状態	未婚・離死別	39.9%	36.3%	39.1%	37.7%
	既婚	60.1%	63.7%	60.9%	62.3%
主たる生計	主に自分	61.2%	59.2%	56.8%	59.4%
	双方	23.3%	23.6%	23.7%	23.5%
	主に自分以外	15.0%	16.6%	18.2%	16.4%
	その他	0.6%	0.6%	1.2%	0.7%
専業／兼業	専業	51.8%	51.1%	48.9%	51.0%
	兼業	48.2%	48.9%	51.1%	49.0%
主な仕事	事務関連	15.0%	18.2%	15.6%	16.9%
	デザイン・映像製作関連	13.7%	10.0%	7.0%	10.6%
	IT関連	11.0%	10.5%	7.2%	10.2%
	専門業務関連(医療、技術、講師、芸能、演奏など)	46.0%	39.6%	39.6%	41.4%
	生活関連サービス、理容・美容	4.1%	4.8%	8.4%	5.1%
	現場作業関連(運輸、製造、修理、清掃など)	10.2%	16.9%	22.3%	15.8%

出所:筆者作成。

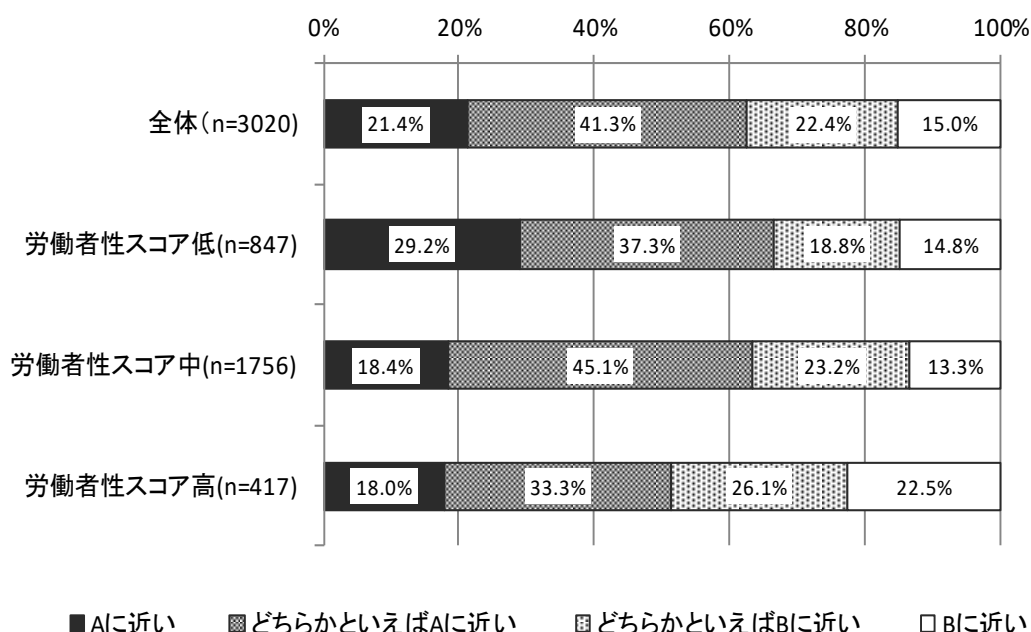
図表 2-7 は、カテゴリー別のプロフィールを示したものである。「労働者性スコア」の各カテゴリー間において、性別、年齢、婚姻状況に顕著な差は見られない。学歴は、「労働者性スコア」が低い方が、大卒以上がやや多くなっている。提供している仕事内容については、「労働者性スコア」が低い方が「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向が見られる。一方、「労働者性スコア」が高い方が、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向が見られる。以上より、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒以上で「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向があり、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒未満の学歴がやや多く、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向があると言える。

第3節 就業実態

1. 提供している業務の特徴

本節では「独立自営業者」が提供している業務の特徴について「労働者性スコア別」に確認する。本節では提供している業務の特徴として、作業内容（図表 3-1）の特徴について確認する。

図表 3-1 作業内容の特徴(労働者性スコア別)(n=3020)

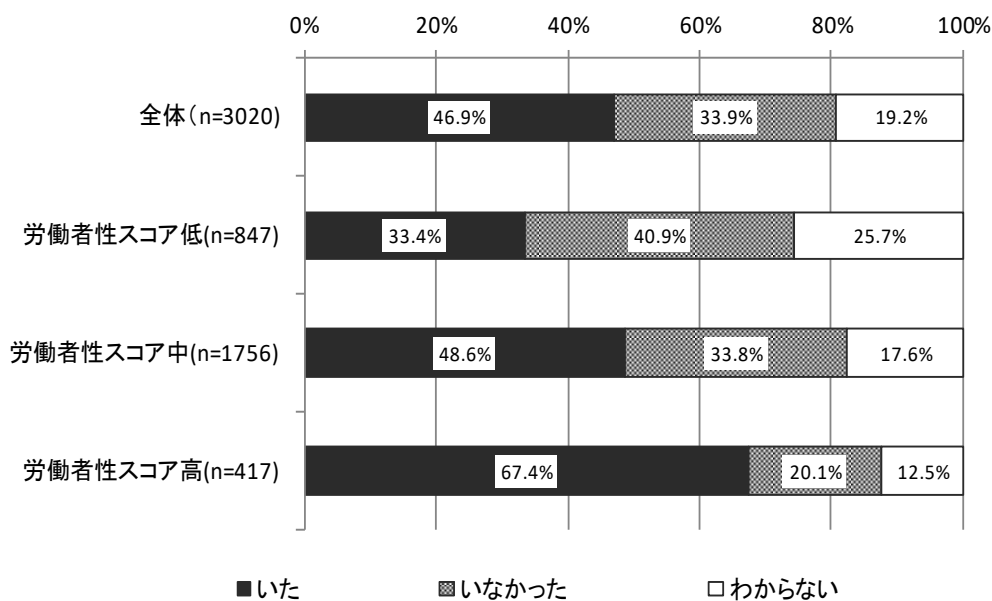


注 : A=自分にしかできない作業が多かった/B=他の人でもできる作業が多かった
出所:筆者作成。

図表 3-1 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、他の人でもできる作業を行っている割合が高い。逆に、「労働者性スコア低」は、他のタイプと比べると、自分にしかできない作業を行っている割合が高い。「A（自分にしかできない作業が多かった）に近い」と「どちらかといえば A に近い」を合計すると、「労働者性スコア低」と「労働者性スコア中」の違いは僅かであるが、「A に近い」のみに限定すると、「労働者性スコア低」は、他の二つのタイプと比べると、10 ポイントほど高くなっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない者と比べると、他の人でもできるような業務を提供している傾向が窺われる。

ところで、「独立自営業者」が提供している業務と同様の業務を提供している従業員は、取引先にいたのであろうか。「わからない」の回答の多さには留意が必要であるが、図表 3-2 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、取引先に同様の業務を担っている従業員がいる傾向が見られる。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない「独立自営業者」と比べると、取引先の従業員と同じ業務を担当している場合が多いことが窺われる。

図表 3-2 同様の業務を担っている従業員の有無(労働者性スコア別)(n=3020)

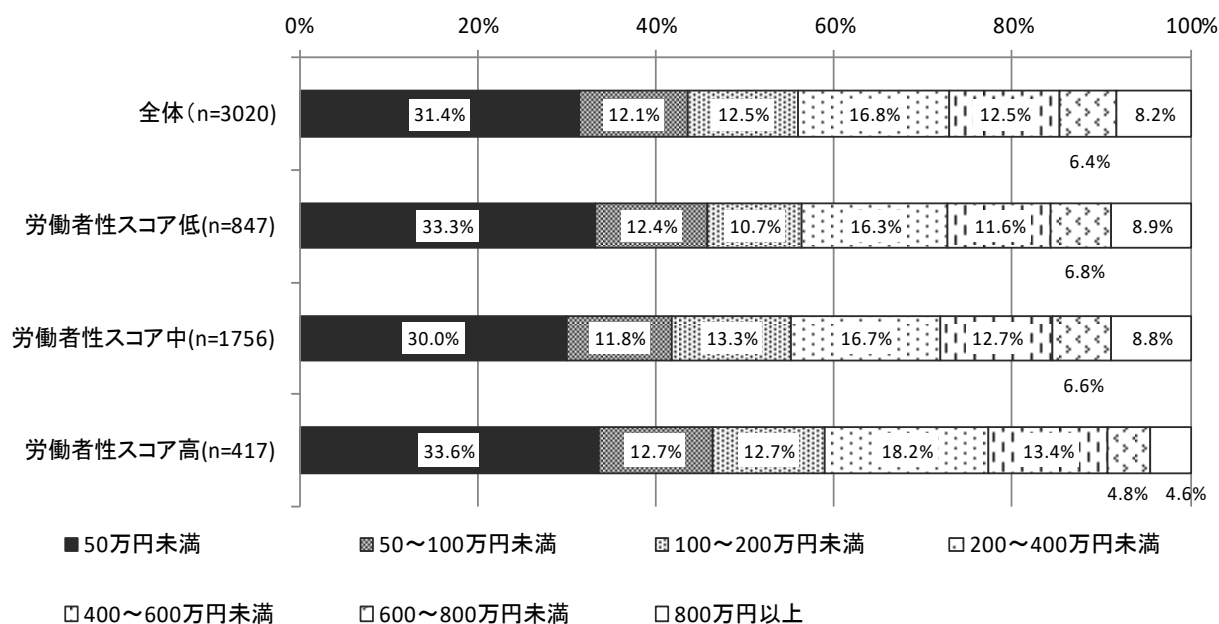


出所:筆者作成。

2. 報酬額

以上、提供している業務の特徴を確認した。では、その対価としてどの程度の報酬額を得ているのであろうか。この点について確認する。図表 3-3 より、対象サンプル全体の傾向を見てみると、200 万円未満の者が、5 割を超えている。

図表 3-3 1年間の報酬総額(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

一方、1年間の報酬総額が400万円以上を取り出してみると、「労働者性スコア低」は27.3%、「労働者性スコア中」は28.1%、「労働者性スコア高」は22.8%となっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べると、得ている報酬額がやや低い傾向が窺われる。

第4節 キャリア／スキル形成

本節では、キャリアやスキル形成にかかわる事柄について確認する。具体的には、「独立自営業者」として働くことを選択した理由や業務を行う上で必要なスキルの獲得場所などについて確認する。

1. キャリア

まず、「独立自営業者」を選択した理由について確認する。図表4-1は、「独立自営業者」を選択した理由を示したものである。図表4-1より、まず、「労働者性スコア低」で上位に挙げられている三つは、「自分のペースで働く時間を決められると思ったから(43.6%)」、「収入を増やしたかったから(33.8%)」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため(23.5%)」となっている。

次に、「労働者性スコア中」で上位に挙げられている三つは、「自分のペースで働く時間を決められると思ったから(38.7%)」、「収入を増やしたかったから(35.5%)」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため(24.8%)」となっている。最後に、「労働者性スコア

高」で上位に挙げられている三つは、「収入を増やしたかったから（36.5%）」、「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから（33.3%）」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため（24.9%）」となっている。

以上から分かる通り、上位に挙げられている項目はいずれのタイプであっても同じであるが、「労働者性スコア高」は、他のタイプと異なり、「収入を増やしたかったから」が最も高い回答となっている。また、労働者性スコアが低いほど、「自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから」が高くなっている。これらのことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではないと考えられるタイプと比べると、収入の増加を目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。なお、いずれのタイプの場合であっても、正社員としての働き口がなかったや、勤めていた会社の倒産などといった、どちらかというとながティブな理由は、他の回答と比べると低くなっている。

図表 4-1 「独立自営業者」を選択した理由(MA) (労働者性スコア別)(n=3020)(列%)

	労働者性 スコア低	労働者性 スコア中	労働者性 スコア高	全体
n	847	1756	417	3020
自分の夢の実現やキャリアアップのため	23.5%	24.8%	24.9%	24.5%
収入を増やしたかったから	33.8%	35.5%	36.5%	35.1%
自分のペースで働く時間を決めることができると思ったから	43.6%	38.7%	33.3%	39.3%
働く地域や場所を選べたから	16.8%	13.8%	13.9%	14.7%
働きたい仕事内容を選べたから	21.5%	21.6%	22.3%	21.7%
仕事の範囲や責任が明確だったから	9.3%	9.3%	10.3%	9.4%
専門的な技術や資格を活かせると思ったから	23.1%	20.2%	19.4%	20.9%
実務経験やキャリアを積みたかったから	3.0%	4.7%	2.6%	3.9%
育児、看護、介護との両立が図れると思ったから	6.5%	7.1%	4.8%	6.6%
社会活動、趣味との両立が図れると思ったから	6.6%	5.4%	5.8%	5.8%
一つの会社に縛られなかったから	11.0%	10.9%	10.8%	10.9%
様々な仕事を体験できると思ったから	5.5%	7.4%	7.0%	6.8%
取引相手や以前の勤め先、知り合いに頼まれたから	7.7%	8.2%	7.4%	7.9%
精神的・肉体的な病気をかかえていたから	4.3%	3.1%	4.6%	3.6%
正社員として働きたいが、仕事が見つからなかったから	3.5%	3.6%	4.6%	3.7%
その時働いていた会社の倒産・リストラ	4.6%	4.2%	5.0%	4.4%
定年退職	3.4%	4.4%	6.5%	4.4%
その他	3.0%	1.7%	1.9%	2.1%
特段理由はない	9.6%	8.9%	9.6%	9.2%

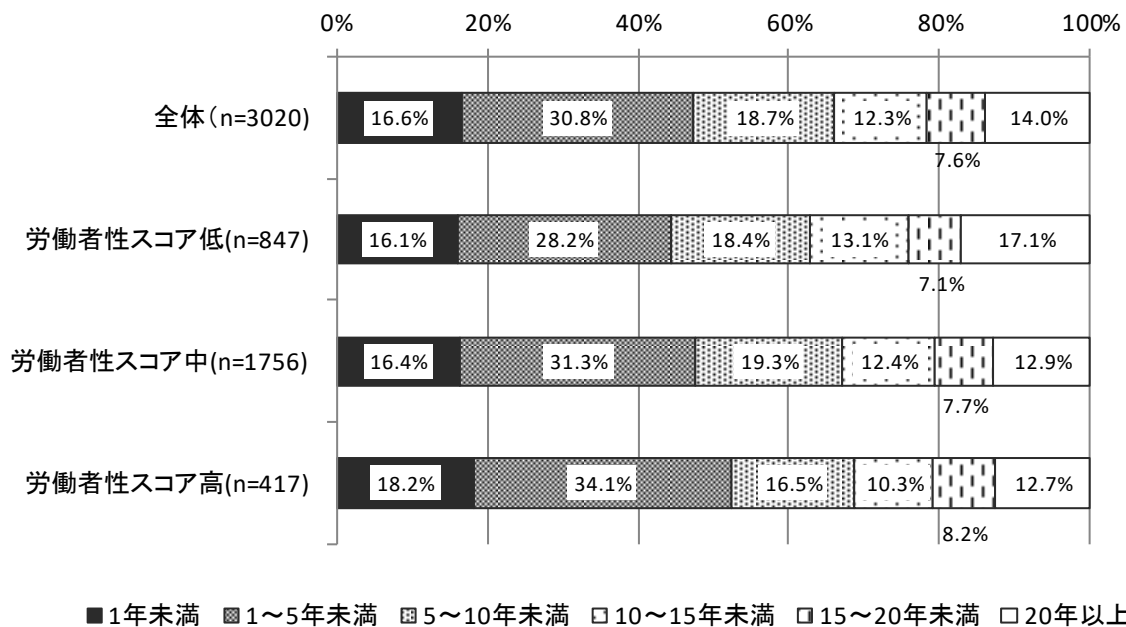
出所:筆者作成。

次に、「独立自営業者」としての経験年数について確認する。図表 4-2 は、「独立自営業者」としての経験年数について示したものである。図表 4-2 より、「労働者性スコア」が低

くなるほど、経験年数が長くなる傾向があることが分かる。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない「独立自営業者」に比べると、「独立自営業者」としての経験年数が短い傾向にあることが窺われる。

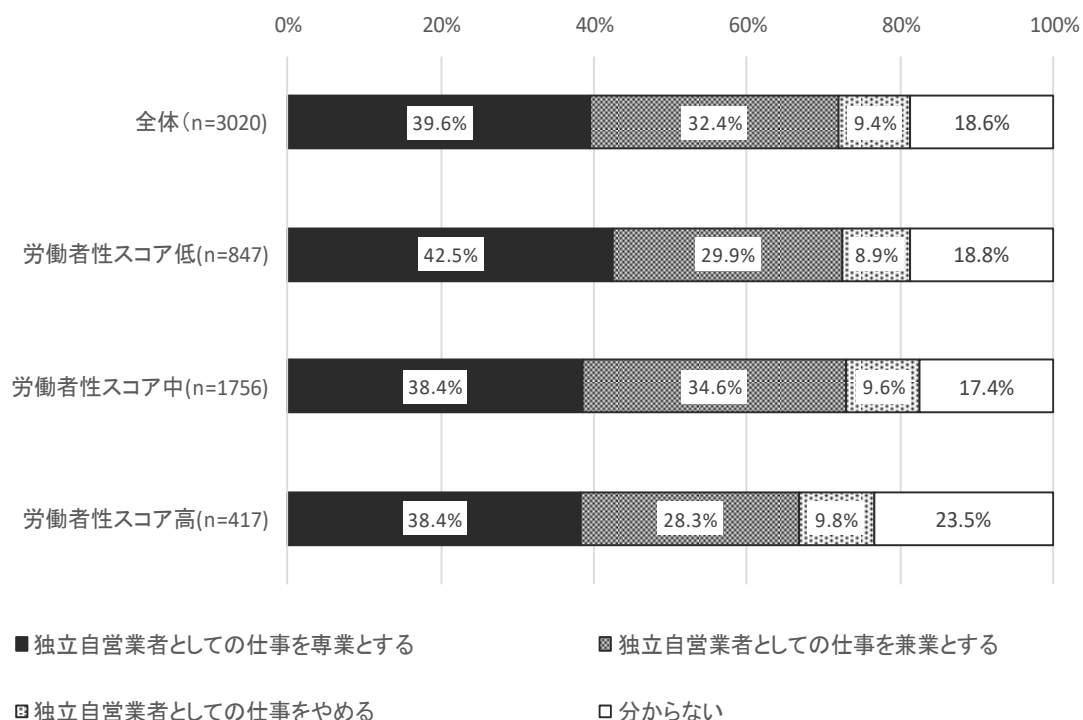
では、今後のキャリアについてどのような見通しをもっているのだろうか。この点について確認したのが図表 4-3 である。図表 4-3 より、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると、「独立自営業者」を継続しようとは思っていない者が多くなっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べて、「独立自営業者」を続けようとする明確な意思が、やや乏しいことが窺われる。

図表 4-2 「独立自営業者」としての経験年数(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

図表 4-3 今後のキャリア展望(労働者性スコア別)(n=3020)



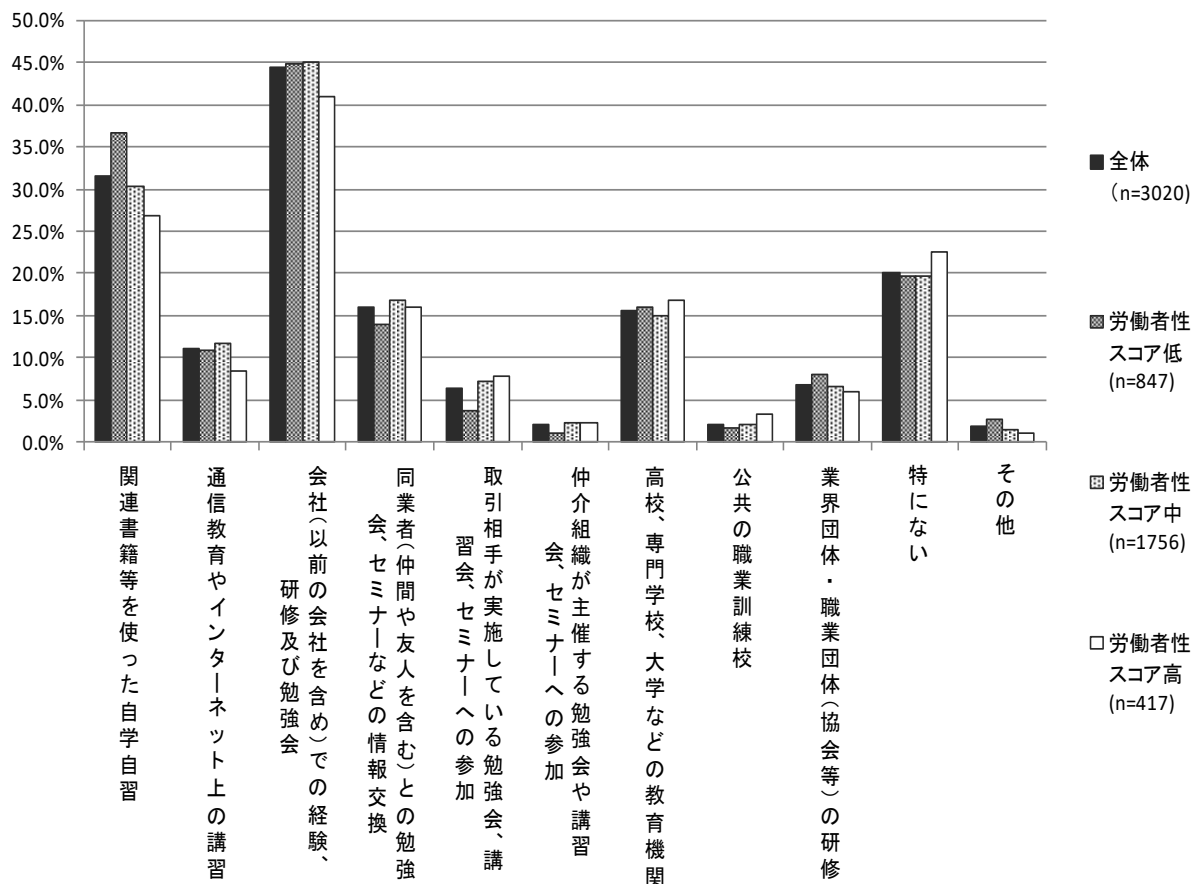
出所:筆者作成。

2. スキル

業務を提供する上で必要なスキルは、どのようにして確保しているのだろうか。スキル形成にかかわる事柄について、役立っているスキルの獲得場所(図表 4-4)、そのうちもっとも役に立っているスキルの獲得場所(図表 4-5)について、それぞれ確認する。

図表 4-4 より、タイプにかかわらず対象サンプル全体の傾向として、上位三つに挙げられている項目は、「会社(以前の会社も含め)での経験、研修及び勉強会」、「関連書籍等を使った自学自習」、「特にない」となっている。いずれのタイプであっても役立っているスキルを勤めていた会社で獲得している場合が多いようである。タイプ別の特徴について見てみると、「労働者性スコア」が低いほど、自学自習によって必要なスキルを獲得している傾向が窺われる。また、「労働者性スコア高」は、他のタイプと比べると「特にない」と回答している割合が高くなっている。

図表 4-4 役に立ったスキルを身につけた場所(MA)(労働者性スコア別)(n=3020)



出所:筆者作成。

では、最も役に立ったスキルは、どこで獲得したのであろう。「特にない」を除く 2416 サンプルの回答結果を示したものが図表 4-5 である。先に確認した場合と同様に、いずれのタイプであっても、「会社(以前の会社も含め)での経験、研修及び勉強会」や「関連書籍等を使った自学自習」を挙げている場合が多い。「労働者性スコア低」は、「関連書籍等を使った自学自習」と回答している者が 27.8% となっており、「労働者性スコア中」に対して 5 ポイント程度、「労働者性スコア高」に対して 8 ポイント程度高くなっている。

一方、「労働者性スコア高」の者が挙げている項目としては、「高校、専門学校、大学などの教育機関」がある。「労働者性スコア高」は、「高校、専門学校、大学などの教育機関」と回答している者が 13.0% となっており、「労働者性スコア中」に対して 4 ポイント程度、「労働者性スコア高」に対して 5 ポイント程度高くなっている。

図表 4-5 最も役に立ったスキルを身につけた場所(労働者性スコア別)(n=2416)

	労働者性 スコア低	労働者性 スコア中	労働者性 スコア高	全体
n	681	1412	323	2416
関連書籍等を使った自学自習	27.8%	22.1%	19.2%	23.3%
通信教育やインターネット上の講習	5.4%	6.9%	4.0%	6.1%
会社(以前の会社を含め)での経験、研修及び勉強会	44.9%	44.9%	43.0%	44.7%
同業者(仲間や友人を含む)との勉強会、セミナーなどの情報交換	4.3%	7.5%	7.7%	6.6%
取引相手が実施している勉強会、講習会、セミナーへの参加	1.2%	3.1%	5.0%	2.8%
仲介組織が主催する勉強会や講習会、セミナーへの参加	0.7%	1.1%	1.9%	1.1%
高校、専門学校、大学などの教育機関	7.8%	8.8%	13.0%	9.1%
公共の職業訓練校	1.3%	1.0%	1.2%	1.1%
業界団体・職業団体(協会等)の研修	4.0%	2.8%	3.7%	3.3%
その他	2.6%	1.8%	1.2%	2.0%
計	100%	100%	100%	100%

出所:筆者作成。

第5節 求める保護施策

以上、本稿では、就業の実態やキャリアに関する事柄について「労働者性スコア」別に確認してきた。本稿の最後に、彼らのニーズにかかわる事柄を確認したい。本節では、「独立自営業者」を続ける上での問題点(図表 5-1)と整備や充実を望む事柄(図表 5-2)について確認する。

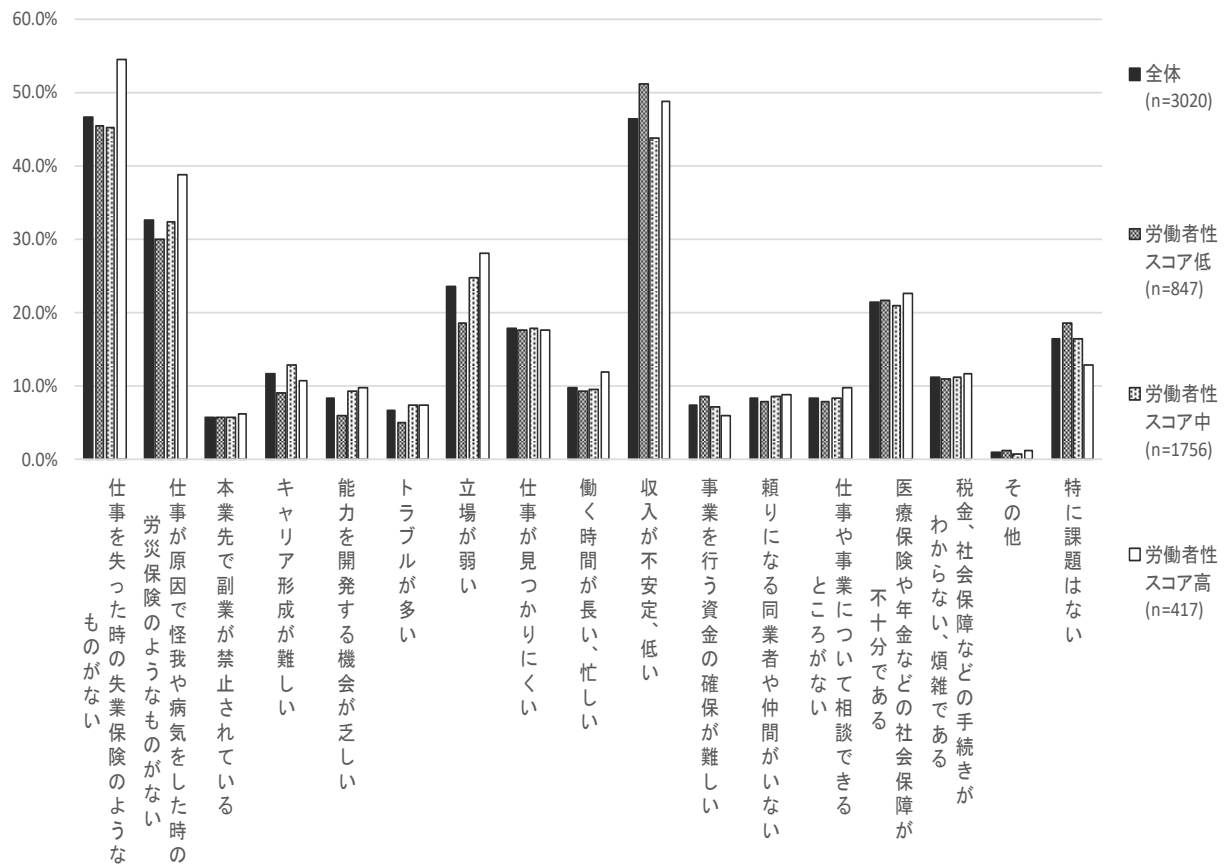
まず、問題点について確認する。図表 5-1 より、タイプにかかわらず上位に挙げられているのは、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない(46.6%)」、「収入が不安定、低い(46.6%)」、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない(32.6%)」となっている。

これら上位三つにおけるタイプ別の特徴を見てみると、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」や「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」については、「労働者性スコア高」が、他のタイプと比べると、より問題点として感じていることが窺われる。「労働者性スコア高」の「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」は 54.4%であり、他のタイプと比べて 9 ポイント程度高くなっている。また、「労働者性スコア高」の「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」は 38.8%であり、「労働者性スコア中」に比べると 6 ポイント程度、「労働者性スコア低」に比べると 9 ポイント弱、それぞれ高くなっている。このことから、仕事を失った際の保障や業務に起因するケガや病気の補償に関して、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、他のタイプに比べると、より問題点として認識していることが窺われる。

一方、「収入が不安定、低い」については、「労働者性スコア中」は、他のタイプと比べると低くなっている。「労働者性スコア中」の「収入が不安定、低い」は 43.8%と、「労働者性スコア低」と比べると 7 ポイント強、「労働者性スコア高」に比べると 5 ポイント程度低

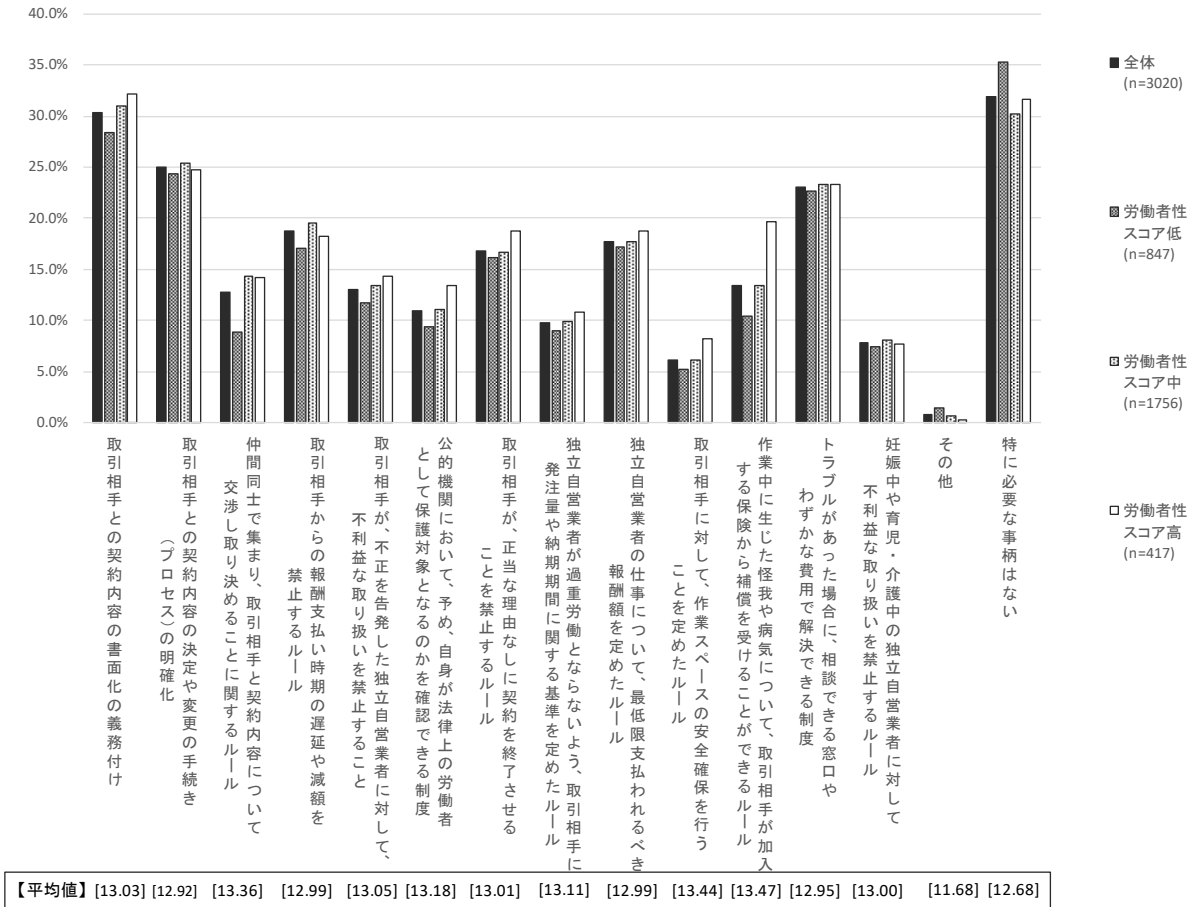
くなっている。

図表 5-1 「独立自営業者」を続ける上での問題点(MA) (労働者性スコア別) (n=3020)



出所:筆者作成。

図表 5-2 今後整備や充実を望む保護施策(MA) (労働者性スコア別) (n=3020)



出所:筆者作成。

次に、「独立自営業者」が整備や充実を望む保護施策について確認する（図表 5-2）。タイプ別にかかわらず上位三つに挙げられているのは、「特に必要な事柄はない（31.9%）」、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け（30.4%）」、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化（25.0%）」となっている。これに、僅差で「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度（23.1%）」が続く。

では、タイプ別に何か傾向はあるのであろうか。ここでは、各項目における回答者の「労働者性スコア」の平均値を基に傾向を探ることにする。第2節で確認したようにスコアの分布は正規分布に近い形をとっている。そのため、平均値が高ければ対象サンプルのうち「労働者性スコア」が高いサンプルが、当該項目をより多く選択したことになる。逆の場合、「労働者性スコア」が低いサンプルが、当該項目をより多く選択したことになる。上位三つにおける回答者の「労働者性スコア」の平均値を見てみると、第一位の「特に必要な事柄はない」は、12.68となっている。対象サンプルにおけるスコアの平均値は12.88なので、「労働者性スコア」の低い者ほど、保護施策に対するニーズが低いことが窺われる。

第二位の「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」については、スコアの平均値は 13.03 となっている。このことから、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」ほど、より整備や充実を望んでいる傾向がやや見られる。第三位の「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」は 12.92 となっている。このことから、タイプにかかわらず「独立自営業者」が整備や充実を望んでいる内容であることが窺われる。また、第三位の項目から僅差で続く「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」についても、平均値は 12.95 となっており、タイプにかかわらず「独立自営業者」が整備や充実を望んでいる項目であることが窺われる。

上位に挙げられている項目ではないが、「労働者性スコア高」が整備や充実を望んでいる事柄としては、「作業中に生じた怪我や病気について、取引相手が加入する保険から補償を受けることができるルール（対象サンプル全体では 13.4%）」や「取引相手に対して、作業スペースの安全確保を行うことを定めたルール（対象サンプル全体では 6.2%）」が挙げられる。これらの回答者の平均は、それぞれ 13.47 と 13.44 となっている。このことから、働き方が労働者に近い「独立自営業者」は、安全確保や業務に起因するケガや病気の補償にかかわる保護施策の整備や充実に対するニーズがあることが窺われる。

第6節 おわりに

1. 本稿の内容

以上、本稿では、働き方のタイプ別に見た「独立自営業者」の特徴について紹介してきた。本稿の内容を今一度まとめると以下の通りとなる。

「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒以上で「デザイン・映像制作関連」の仕事や「専門業務関連」の仕事を行っている傾向があり、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、大卒未満の学歴がやや多く、「生活関連サービス、理容・美容」や「現場作業関連」の仕事を行っている傾向がある。

提供している業務の特徴について確認すると、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると自分にしかできない業務を行っていることが窺われる。また、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではないタイプと比べると、取引先の従業員と同じ業務を担当している場合が多いことが窺われる。

提供した業務の対価である報酬総額については、200 万円以下が 5 割を超えている。400 万円以上を取り出すと、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べると、400 万円以上を得ている割合が低くなっている。

「独立自営業者」という働き方を選んだ理由について確認すると、上位に挙げられている項目はいずれのタイプであっても同じであった。「自分のペースで働く時間を決めること

ができると思ったから」、「収入を増やしたかったから」、「自分の夢の実現やキャリアアップのため」が上位に挙げられている。ただし、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではないタイプと比べると、収入の増加を目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。一方、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、働き方の裁量性を高めることを目的として、「独立自営業者」となったことが窺われる。なお、いずれのタイプの場合であっても、ネガティブな理由で「独立自営業者」を選択した者は少ない。また、今後のキャリア展望について見てみると、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、そうではない場合と比べて、「独立自営業者」を続けようとする明確な意思が、やや乏しいことが窺われる。

スキルの獲得場所について確認すると、タイプにかかわらず、「会社（以前の会社も含めて）での経験、研修及び勉強会」、「関連書籍等を使った自学自習」、「特になし」が上位に挙げられている。いずれのタイプであっても役立っているスキルを勤めていた会社で獲得している場合が多いようである。この点にかかわり、最も役立ったスキルの獲得場所を見てみると、「労働者性スコア」が低い「独立自営業者」は、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」と比べると、書籍等を使った自主的な学習で必要なスキルを獲得している者が多いことが窺われる。一方、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、高校、専門学校、大学などの教育機関で必要なスキルを獲得していると答えている割合が高かった。

「独立自営業者」を継続する上で感じている問題点としては、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」、「収入が不安定、低い」、「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」が上位に挙げられている。これら上位三つにおけるタイプ別の特徴を見てみると、「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」や「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」については、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、他のタイプと比べると、より問題点として感じていることが窺われる。

整備や充実を求める保護施策として上位に挙げられているのは、「特に必要な事柄はない」、「取引相手との契約内容の書面化の義務付け」、「取引相手との契約内容の決定や変更の手続き（プロセス）の明確化」となっている。これに、僅差で「トラブルがあった場合に、相談できる窓口やわずかな費用で解決できる制度」が続く。また、対象サンプル全体では上位に挙げられている事柄ではないものの、「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」は、安全確保や業務に起因するケガや病気の補償にかかわる保護施策の整備や充実に対するニーズがあることが窺われる。

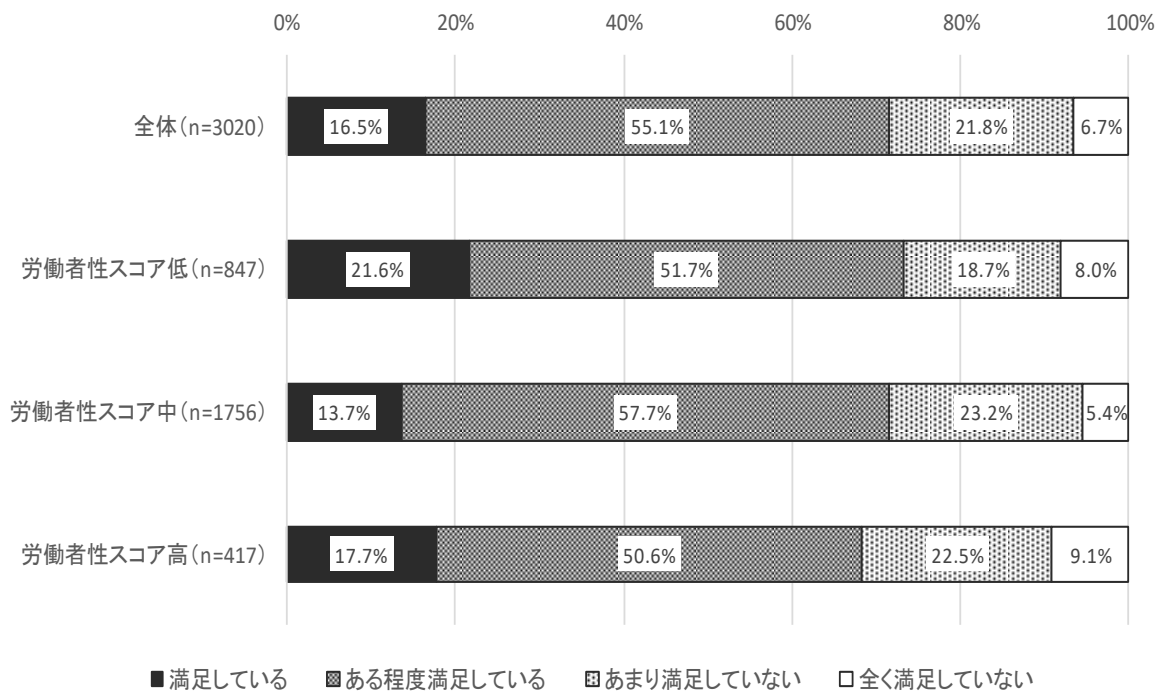
2. 含意と今後の課題

①「独立自営業者」の姿

本稿の内容より次の点を指摘することができると思われる。まず、不本意な理由で「独

「独立自営業者」を選択している者は多くないことである。こうした働き方を選択した理由を確認すると、「独立自営業者」は、働き方のタイプにかかわらず、自ら進んでこのような働き方を選択しているようである。もっとも、得ている報酬総額を見てみると400万円以上を得ている者はそれほど多くはない。このような現状について満足しているのだろうか。この点について満足度を見てみると、満足している者（「満足している」と「ある程度満足している」の計）は、対象サンプル全体で7割を超えている（図表6-1）。最も低い「労働者性スコア」が高い「独立自営業者」においても68.3%にのぼる（「満足している」と「ある程度満足している」の計）。これらのことから、得ている報酬総額はそれほど高いとは言えない中で、それでも満足しながら働いているという姿が浮かび上がってくる。やむを得ず「独立自営業者」を選択し、低い報酬額の下で、不満を抱きながら働いているわけではないようである。こうした「独立自営業者」の姿は、今後労働政策上のターゲットとして「独立自営業者」も含んでいく場合に考慮すべき点だと思われる。

図表 6-1 「独立自営業者」としての仕事全体の満足度 (n=3020)



出所:筆者作成。

②スキルの獲得場所としての企業

必要なスキルの獲得場所を確認してみると、企業が上位に挙げられていた。このことは、企業に縛られない働き方を選択する上でも、まずは、企業に勤めて必要なスキルを獲得する必要があることを示していると思われる。スキルの供給源として、企業組織は一定の重要性を持っていることが窺われる。また、このことは、独立自営という新たな働き方が仮に今後

普及したとしても、企業組織内における人材育成機能の重要性が損なわれるわけではないことを物語っているかもしれない。

③今後の課題

最後に今後の課題を指摘して本稿を閉じたい。まず、働き方と満足度の関係に関するより詳細な分析が必要だと思われる。より本来の自営に近い働き方を実現することが、労働者の満足度を高めることに繋がるのであろうか。この点に対する検証が必要ではないだろうか。

次に、スキルの獲得場所に関するより詳細な分析が必要だと思われる。どこでどのようなスキルを身に着けたのか。例えば、専門的知識は独学で、対人関係スキルは企業で、といった具合でスキルの内容と獲得場所には何らかの関係性があるのであろうか。必要なスキルの獲得方法についての詳細な分析も必要だと考えられる。

<参考文献>

江口匡太（2007）「労働者性と不完備性－労働者が保護される必要性について」『日本労働研究雑誌』No. 566.

Eurofound(2015) *New forms of employment* Eurofound.

Harris, D, S. & Krueger, B, A. (2015) A proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker” The HAMILTON PROJECT DISCUSSION PAPER 2015-10.

池添弘邦（2007）「労働者保護法の『労働者』概念を巡る解釈論と立法論－労働法学に突き付けられている重い課題」『日本労働研究雑誌』No. 566.

鎌田耕一（2012）「労働者概念の生成」『日本労働研究雑誌』No. 624.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2008）『個人業務請負契約の名称で就業する者の就業環境に関する調査研究報告書』三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社.

大内伸哉・内藤忍（2010）「労働者とは誰のことか？」『日本労働研究雑誌』No. 597.

連合総研（2017a）『非正規労働者問題の今後の課題を探るドイツ、イギリスの非正規労働の実状と労働組合の取り組み～日本への示唆～－非正規労働者の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査報告書－』連合総研.

連合総研（2017b）『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～－「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査報告書』連合総研.

労働政策研究・研修機構（2004）『労働政策研究報告書No. 12. 就業形態の多様化と社会労働政策－個人業務委託とNPO就業を中心として』労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構（2019）『調査シリーズNo. 187 「独立自営業者」の就業実態』労働政策研究・研修機構.

佐野嘉秀・佐藤博樹・大木栄一（2012）「個人請け負就業者の『労働者性』と就業選択—個人請負の働き方への思考と教育訓練機会に着目して」『日本労働研究雑誌』No. 624.

山田 久（2007）「個人業務請負の実態と将来的可能性—日米比較の視点から『インディペンデントコントラクター』を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 556.

プラットフォーム労働の拡散と新しい社会的保護の模索

韓国労働研究院 前任研究委員

パク・チャンイム

本研究は、プラットフォーム労働の特性と保護の必要性を探り、これを社会保障制度、特に労働保険制度に適用させるための方法を模索することを目的とする。このためまず、プラットフォーム労働の特性を探り、韓国のプラットフォーム労働の特性について調べたのち、プラットフォーム労働に関係する社会的保護のやり方について論ずる。

1. プラットフォーム労働について

(1) プラットフォーム労働の特性

プラットフォーム労働は、デジタルプラットフォームを基盤に個人や組織が別の個人や組織の問題を解決したり、サービスを提供する形態の労働を指す。すなわち、労働ならびにサービスの需要と供給がプラットフォームで連携する方式で、生産と消費が行われるものをいう。Eurofound(2018)は、プラットフォーム労働の主な特徴を次のように定義した:①オンラインプラットフォームを介して有料で労働が行われる②オンラインプラットフォーム、顧客、労働者の三者構造である③目標は、特定のタスクを実行したり、特定の問題を解決することである④作業は外注処理されるか、契約で成立する⑤職業は複数の業務に細分化されている⑥サービスは要求があったときにのみ提供される。Eurofound(2018)では、プラットフォーム労働で主に取引されるのは材料や資本ではなく労働であり、販売プラットフォーム(例:eBay)や宿泊プラットフォーム(例:Airbnb)、金融サービスプラットフォームは、プラットフォーム労働の定義から外れると見ている。また、ボランティアやネットワーク、ソーシャルメディア、無報酬取引(CouchSurfing)のような非商業的取引も、プラットフォーム労働から除外している。

プラットフォーム労働は次のような点で、産業社会の典型的な雇用関係とは異なる。プラットフォーム労働者は、デジタルプラットフォームという仮想空間で仕事を得る。仕事をする場所は共同の作業空間ではなく、プラットフォーム労働者の家もしくは需要者のいるところである。このとき、仕事を与える人や、仕事をする人が、前もって決まっているわけではない。必要に応じて仕事が表示され、仕事をする人は通常、先着順によって決まる。したがって、次にいつ誰が表示し、誰が仕事をするかは分からない。

仕事が表示されると多数が先着順で応募し、この中でマッチングが行われる。こうしたプロセスの繰り返しの中で、仕事をした回数に比例して所得が生じる。もちろん仕事の難易

度や所要時間に応じて報酬の額は多少上下するが、その差は仕事をした回数の違いほどではない。仕事をするかしないかはプラットフォーム労働者の意思次第だとはいえ、掲示される仕事の量が一定ではないため、決まった所得が保障されるのは難しい。そして、希望どおりの収入を得るのは容易な技ではない。似た仕事をする人が多いが、彼らが実際の空間で互いに会ったり交流することはほとんどない。

仕事を掲示して交換が行われる場所はプラットフォームだが、プラットフォームから仕事を得て働く人々は、プラットフォームと労働契約を結ばない。法的に見ると、プラットフォームは中継の役割をするだけで、労働を提供する者の雇用者ではない。彼らは独立した労働者として働いている。したがって、安定した仕事の提供ならびに安定した収入の保証は、プラットフォームの義務ではない。

（２）プラットフォーム労働のさまざまな呼称

プラットフォーム労働は、こうした特性のどの側面を強調するかによって、次のような呼ばれ方をする。

「プラットフォーム労働」は前述のように、需要と供給の交わる場所がデジタルプラットフォームである点を強調した用語である。

オンデマンド経済 (on-demand economy) は、労働に対する需要 (demand) がまず現れたうえで、それに対する供給が来る点に注目したものである。典型的な労働の場合、週 5 日あるいは週 40 時間など、労働者が自身の提供する労働量とそれに対する所得を知っているが、オンデマンド経済では需要が不規則であり、そのため所得も不規則である。つまり、オンデマンド経済という用語で強調しようとしているのは、労働が持続せず、需要に応じて「working=働く」、「non-working=仕事しない」が、01011001 などという具合に現れうるということである。

ギグ・エコノミー (gig economy) は、プラットフォーム労働が「プロジェクトを中心に」労働契約が行われ、かつ「短期間」である点を強調した用語である。もともと gig (engagement) とは、1920 年代のアメリカでジャズミュージシャンの日々の労働形態を指すものであった。

クラウドワーク (crowd work) という用語は、プラットフォーム労働全体を指す言葉ではない。クラウドワークは 1 つのプロジェクトに「複数人」が仕事をする面を強調した用語である。コンピュータという仮想空間で、特定の課題を、不特定多数に委託する方式であるアマゾンメカニカルターク (Amazon Mechanical Turk) や CoContest などが例に挙げられる。これと対照的に、実際の空間で対人サービスを提供するプラットフォーム労働をクラウドワークと呼ぶのは、適切でないかもしれない。

欧州の主要国では、プラットフォーム労働を指すこうした語をさまざまに使用している。

表1 EU 諸国で使用されているプラットフォーム労働に代わる用語

	共有経済 (Sharing economy)	プラット フォーム経済 (Platform economy)	ギグ エコノミー (Gigeconomy)	クラウド雇用 (Crowd employment)	オンデマンド エコノミー (On-demand economy)	共同経済 (Collaborative economy)	クラウド ソーシング (Crowd sourcing)	P2P経済 (Peer-to-peer economy)	フリー ランサー (Freelance)
オーストリア		×	×	×			×		
ベルギー	×	×						×	
ブルガリア			×	×					×
クロアチア	×	×							
デンマーク	×	×	×	×					
エストニア	×	×		×					
フィンランド	×	×	×		×	×	×	×	
フランス	×	×				×		×	×
ドイツ		×	×				×		
アイルランド			×						
イタリア	×	×	×		×	×			
ラトビア	×	×		×	×	×	×		×
オランダ	×	×	×		×				
ポーランド		×					×		×
スロベニア	×	×				×			
スペイン	×	×			×	×			
スウェーデン	×	×	×			×			×
イギリス	×		×						

注：影の付いた部分は Eurofound の定義するプラットフォーム労働とは異なる定義。

出所：Eurofound(2018)に基づき著者が作成

(3) プラットフォーム労働の類型

Eurofound(2018)では、欧州で見られるプラットフォーム労働の類型を、サービスと技術レベルに分けて整理している。また、サービスは、必要とする技術水準、働く場所(現場かオンラインか)、課題の規模で分け、プラットフォームは、作業決定者(顧客、労働者、プラットフォーム)とマッチングの形(リクエストか競争か)で区分している。これを見ると、多くの人が働く主な分野として挙げられるのは、現場からの要求で行われる仕事でありながらプラットフォームが選択する技術の不要な日常的な仕事、現場からの要求によって行われるもので労働者が選択するやや低レベルの仕事、そしてオンラインでの競争を通じて顧客が決定するものであって相対的に高い能力を必要とする仕事である。

表2 EUで表れるプラットフォーム労働のタイプ、2017

	サービス区分			プラットフォーム区分		プラットフォーム全体に占める割合	全労働者に占める割合	例
	技術レベル	仕事が行われる場所	課題の規模	選択者	マッチングの形態			
現場で顧客が決定する日常的な仕事	低	現場	広範囲	顧客	要請	13.7%	1.3%	GoMore
現場でプラットフォームが決定する日常的な仕事	低	現場	広範囲	プラットフォーム	要請	31.5%	31.2%	Uber
現場で顧客が決定するやや低い技術の仕事	低レベルから中レベル	現場	広範囲	顧客	要請	11.3%	10.9%	Oferia
現場で労働者主導で行われるやや低い技術の仕事	低レベルから中レベル	現場	広範囲	労働者	要請	4.2%	5.5%	ListMinut
オンラインでやや低い技術レベルの、クリックして選択する仕事	低レベルから中レベル	オンライン	微細	プラットフォーム	要請	0.6%	5.3%	Crow Flower
現場で顧客が決定する比較的高い技術の仕事	中	現場	広範囲	顧客	要請	2.4%	3.3%	appJobber
現場でプラットフォームが決定する比較的高い技術の仕事	中	現場	広範囲	プラットフォーム	要請	1.2%	4.2%	Be My Eyes
オンラインでプラットフォームが決定する比較的高い技術の仕事	中	オンライン	広範囲	プラットフォーム	要請	0.6%	1.9%	Clickworker
オンラインで顧客が決定する専門的な仕事	中レベルから高レベル	オンライン	広範囲	顧客	要請	5.4%	30.3%	Freelancer
オンラインで競争する専門的な仕事	高	オンライン	広範囲	顧客	競争	5.4%	4.6%	99designs

出所: the JRC database(Fabo et al, 2017)and De Groen et al(2017)、Eurofound(2018)に基づき著者が作成

このうち、オンラインでの競争を通じて行われる作業は、クラウドワーク (crowd work) と呼んでもいいだろう。ほとんどは大規模なポータルなどで独占的に行われるため、プラットフォーム全体に占める割合は小さいが、労働者の数は多い。

プラットフォーム労働の形態が異なるのと同じく、プラットフォーム労働をする理由もさまざまである。

表3 プラットフォーム労働をする理由

現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者主導で始まる	オンラインで 競争する
<ul style="list-style-type: none"> ・参入障壁が低い ・付加所得がある ・労働時間が柔軟で他の活動と同時にできる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客層を拡張させられる ・業務と顧客を決定できる柔軟性 ・付加所得がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・面白さ、創造性、アイデアを活用できる ・顧客層を拡張させられる ・仕事の構成における柔軟性(すきま時間の活用)

出所: Eurofound(2018)

Eurofound(2018)によると、「現場でプラットフォームが決定する技術を必要としない仕事をする人」は、参入障壁が低いこと、付加的な所得が得られること、そして、柔軟な労働時間を理由に挙げている。「現場で労働者の主導で行われるやや低い技術の仕事」をする人は、顧客層を拡大させられること、業務と顧客を決定できる柔軟性、付加的な所得が得られること、などを理由にプラットフォーム労働を選択したと答えている。一方、オンラインで競争する仕事をするフリーランサーは、面白さ、創造性、アイデアを活用できる、顧客層を拡大させられる、空き時間を活用できるなど、柔軟性を仕事をする理由に挙げたという。

プラットフォーム労働は種類によって労働条件が異なる。Eurofound(2018)は、これを次のようにまとめている。それによると、現場でプラットフォームが決定する仕事の場合、生涯やる職業ではなく特定時期の一時的職業と規定しているが、韓国では多少違いがある。

表4 プラットフォーム労働の種類により労働条件の特徴比較

	現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者によって始められる	オンラインで 競争する
例	Uber	ListMinut	99designs
労働者の特性	若い、男性、高い学力水準	年齢がやや上、子どものいる可能性が高い、男性、高い学力水準	若い、男性、高い学力水準
	都市	都市	大部分は都市、一部は田舎
	学生	賃金労働者または自営業者として働く	他の仕事がある、普通は自営業者またはフリーランサー
動機	低い参入障壁 付加所得	顧客層の拡張	面白さや、創造性、 アイデアの活用
		業務と顧客を決定できる柔軟性	時間の活用と仕事の構成における柔軟性
		付加所得	顧客層とポートフォリオの拡張
プラットフォームでの雇用形態	自営業者または賃金労働者 契約の形態と実雇用形態の違いから来る誤分類の可能性	自営業者または一時労働者	自営業者または一時労働者
自立性および統制	割り当てられた業務を拒否するに従って中期的に負の影響があるため、業務選択の柔軟性が制限される	業務選択可能	完全な裁量権
	割り当てられた業務を遂行できない場合、代わりの方法を探す責任 雇用の形態と関係なく時間、場所、仕事のやり方に制限あり	プラットフォームで一部ゲートキーピング機能 プラットフォームが業務のやり方を部分的に指示	顧客またはプラットフォームによる統制なし 潜在学習および改善可能性により前向きに評価された顧客のフィードバック/等級
	仕事の成果に対する自動化されたモニタリング	顧客の付けた評価点による統制	
	不当な行為に対抗する手段がほとんどない	プラットフォーム自体が品質保証をするものとして作用しうる	
所得および課題	主な収入源だがプラットフォーム収入に依存しない 適切に予測可能 適切な価格だが、業務の特性上低所得	付加的収入源 主に価格を直接付けられる より多くの収益を上げられるが、より有利な税制の恩恵を受けるため一定基準以下にとどめることが好まれる	付加的収入源 予測が非常に難しい 潜在的に高い価格だが競争による)
	雇用形態と仕事のスケジュールにより価格に違いあり		
	税制に対する認識は一部あるものの、実際の税金納付の際は確実でない	税制および実際の税金納付に対する明確な認識	税制に対する明確な認識はあるものの、実際の税金納付の際は確実でない
労働強度と労働時間の質	アルゴリズムにより割り当てられた交代	予測不可能	探索・準備時間に対する報酬なし
	仕事と生活のバランスに負の影響を及ぼす潜在的可能性 休憩時間が制限される	顧客の業務の複雑性と規模を過小評価する潜在的可能性 探索・準備時間に対する報酬が少ない	タイトな締め切り 柔軟性
	複雑な問題が発生しない限りストレスがない		
	探索時間に対する報酬なし‘業務と業務の間の遊休時間		

	現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者によって始められる	オンラインで 競争する
例	Uber	ListMinut	99designs
物理的環境	雇用された場合でも道具・装置を自ら用意しなければならない プラットフォームによる健康・安全に関する情報は制限的 天気その他外部条件に影響を受け、物理的にきつい業務	プラットフォームによる健康・安全に関する情報は制限的 しばしば顧客の家で仕事をする(疑わしい安全基準と明確でない責任)	一般賃金労働者と異なる特別な産業安全保健上の危険はない
社会的環境	困難な状況が発生した場合、労働者とプラットフォーム間の制限された関係(他の場合には肯定的に評価される) アルゴリズムと評価を通じた差別の潜在的可能性、そしてプラットフォーム労働への烙印的評価を解決するメカニズムの不在 仕事と生活の両立に前向き		
	業務の特性上、素早さが要求されるプラットフォームの応答遅延	顧客とのよい関係(評価点および学習/改善)	クライアントとの制限された関係により業務の実現および成功率が制限される
	プラットフォームおよび支払構造により顧客との関係を構築しないことが推奨される	他の労働者との相互作用がほとんどない(そして、そうした関心もほとんどない)	他の労働者との相互作用がほとんどない(そして、そうした関心もほとんどない)
	他の労働者との緊密な関係		匿名性の高さにより差別の危険性現象
技術および訓練	プラットフォームにより訓練は供給が制限されているため、作業スキル向上のため学ぶ機会が制限される		
	低熟練業務	プラットフォーム類型による違い、さまざまなスキルを使う可能性が一部ある	高熟練業務
	過熟練労働者(Overqualified workers)	過熟練労働者(Overqualified workers)	作業者の選択した技術が作業者と作業の間で一致
将来性と経歴開発	キャリアではなく生涯の特定段階で適切な臨時所得を生み出す道具	自営業を試み、顧客基盤を整える機会 企業家経験と横断的技術の獲得	ポートフォリオを向上させる機会
	転職に与える影響が不確実		
代表権	努力がなされている	制限されたいくつかのケースで試みる	労働者間の限られた関心
	労働者間の評価が多様	他の職場が主であるため副次的な関心事しかし仕事の選択の自律性が低い人は必要性を感じる	全世界の人々がオンラインで競争するため容易ではない

Note:  はよい労働条件、 は悪い労働条件、 はよい面と悪い面をあわせもつ労働条件を表す

出所: Eurofound(2018)

2. 韓国のプラットフォーム労働の構造

(1) プラットフォーム労働の構造

韓国では、プラットフォーム労働者を「デジタル特雇」と呼んでいる。特雇、つまり特殊な形態の労働従事者とは、自営業者か賃金労働者のいずれかに属する人々を広く指す用語

として、労働者と類似した程度の人的あるいは経済的従属性を持っているが、法的には独立した契約者の身分である労働者をいう(カン・ソンテ、2007)。特殊形態勤労従事者のうちデジタルプラットフォームを利用して労務を取引する人を指して「デジタル特殊形態勤労従事者」、「デジタル特雇」という。

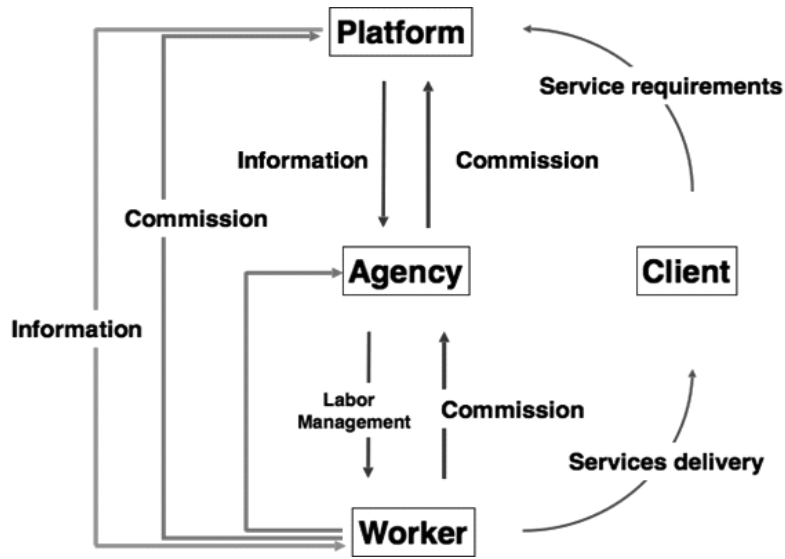
韓国でプラットフォームを介して仕事をもらうプラットフォーム労働は、「出前」「バイク便」「代行運転」「クリーニング」「ヘア美容」「家事ヘルパー」「介護」など様々な分野に見られる。彼らは端末あるいは携帯電話のプログラムを通じてプラットフォームとつながり、プラットフォームは彼らに仕事を提示する。韓国のプラットフォーム労働を、先に区分した方式で分けると、大部分は、現場でプラットフォームが決定する仕事に該当する。韓国では、このうち一部を特殊形態勤労従事者として保護しようとしているが、現実的には容易ではない。本研究では、バイク便、代行運転など、現在、韓国の労災保険で特殊形態勤労従事者として保護の範囲には含まれるものの実質的に保護適用の範囲が限られている、そういった職種労働実態を扱う。

韓国のプラットフォーム労働者は、プラットフォームプログラム会社があって労働者を管理する代行業者があるという点で、外国で多く見られるプラットフォーム労働とは多少違いがある。これはおそらく、韓国で見られるプラットフォーム労働がほとんど対面サービスや個人的なサービスである点と関連がある。顧客と直接対面しなければならない事業の特性上、顧客との接点にある労働者を管理し、彼らがよりよいサービスを提供することが事業の成否に重要な役割を果たすと思われる。市場を掌握している大手プラットフォーム企業が子会社として代行会社を設立するケースがしばしば見られるのは、このような理由からである。

どの顧客がどのような労務の提供を要求(コール)し、どの労働者がこれを行い、手数料はいくらだったかなどの内容はすべて、プログラム会社に保存されている。代行業者はこのうち、自社に該当するコールと自社のコールを、誰がどのように実行したのかについてのみ見ることができる。

労働者は、代行会社とプログラム会社に手数料を支払う。代行会社にはコールあたり一定金額または一定割合を支給し、プログラム会社は毎月一定額を支給するケースが一般的である。しかし、異なるケースももちろんある。代行会社は、プログラム会社にプログラム使用に対する手数料を支払う。この手数料は、毎月一定の金額である場合が一般的である。

図1 プラットフォーム産業の構造



労働者が手数料をいくら出すかは、何社のプラットフォーム会社や代行会社で働いているかに応じて変わる。下の図は、これを示したものである。プラットフォーム会社 P1 は代行会社 A1 のみ独占的に情報を与える。このとき代行会社 A1 は、プラットフォーム会社 P1 が立てた子会社である場合がほとんどである。プラットフォーム会社 P2 は代行会社 A2、A3、A4に情報を与える。プラットフォーム会社 P3 は代行会社 A5 にも情報を与えるのみならず、労働者に直接情報を与えることもある。

図2 プラットフォーム労働者と代行会社の連携構造

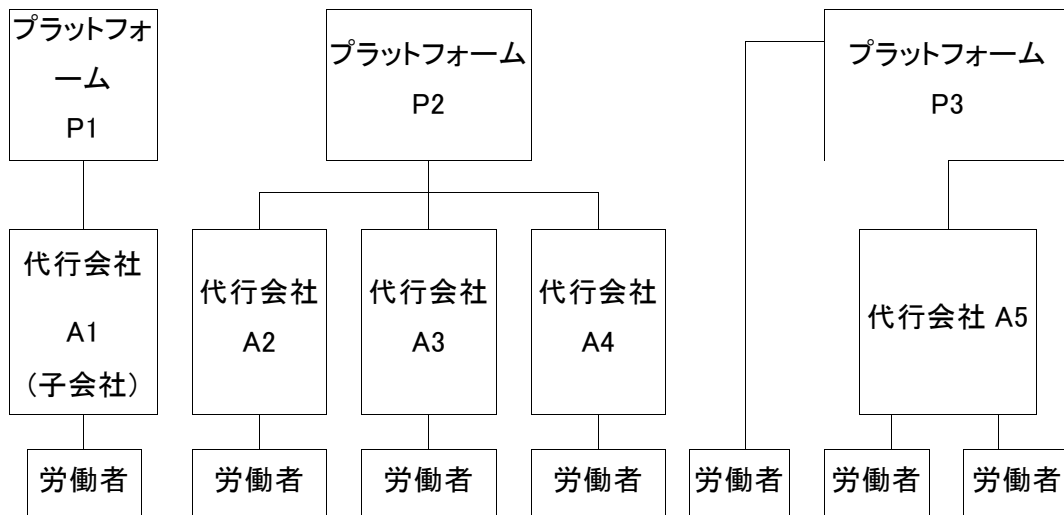


表5 労働者の所属と手数料の負担の関係

	所属	手数料	
		代行会社	プログラムの使用
労働者キム	A1	A1	P1
労働者イ	A1 A2	A1 A2	P1 P2
労働者パク	A2 A3	A2 A3	P2
労働者チェ	A1 A4 A5	A1 A4 A5	P1 P2 P3
労働者カン	A4 P3	A4	P2 P3

これを労働者が負担する費用の面で再び構成化すると、次のようになる。労働者キム氏は A1 に所属している。この場合、労働者キム氏は代行会社 A1 とプログラム会社 P1 に手数料を支払う。労働者イ氏は代行会社 A1、A2 に所属している。このとき、労働者イ氏は代行会社 A1、A2 に手数料を支払い、プログラム会社 P1、P2 にもプログラム使用料を支払わなければならない。労働者パク氏は代行会社 A2 と A3 に所属している。パク氏は代行会社 A2、A3 に手数料を支払い、プログラム会社 P2 に手数料を支払う。労働者チェ氏は代行会社 A1、A4、A5 と取引する。この場合、労働者チェ氏は代行会社 A1、A4、A5 に手数料を支払い、プログラムの使用に関するものとしてプログラム会社 P1、P2、P3 に手数料を支払う。労働者カン氏は、代行会社は A4 にのみ所属しており、P3 には所属していないがこのプログラムを使っている。このとき、カン氏の場合は、代行会社 A4 に手数料を支払い、そのほかにもプログラム会社 P2、P3 に手数料を支払う。

理論的に見れば、労働者は複数の代行会社やプログラム会社に所属できるが、現実の世界では代行会社の戦略や手数料負担などの理由で、たくさんの会社を利用する人はあまりいない。

バク・ジェソン(2016)は、プラットフォーム労働者を労務提供の構造を中心に分類している。それによると、プラットフォームの労働者の労務提供の構造は専属型、固定型、変動型に分けることができるという。第一に、専属型とは「一つの事業に所属(登録)し、その事業のコール(労務)だけ遂行する場合」である。出前のように地域、時間に制限のある場合、専属型が大部分を占めている。第二に、固定型とは「形式上、複数の事業に所属(登録)しているが、事実上、主に一つの事業のコール(労務)を遂行しながら部分的に他の事業のコール(労務)を遂行する場合」である。固定型の労働者は一つの会社と一つのプラットフォームに所属し、所属会社のコール(労務)を主に遂行しながら、付随的に同じプラットフォームを使用する他業者の共有コールを遂行する。第三に、変動型とは「複数の事業に所属(登録)しているか、特定の事業に所属せず実際に複数の事業のコール(労務)を遂行する場合」である。変動型の労働者は、複数の事業者の注文を自由に選択して遂行できるので、自律性が高い。

このようにプラットフォーム労働者を中心に再区分したのは、今後こうした人々の保護

制度を設計するためには労働者を中心に調べる必要があるためである。

(2) バイク便事業

ア. 一般バイク便事業

バイク便業者が運転手を募集して運転手として登録し、運転手は、登録したバイク便業者の含まれるバイク便業者グループのあらゆる配達注文を自律的に選択して配達し、手数料を精算する仕組みである。プラットフォーム会社はバイク便業者の配達注文情報を運転手にスマートフォンなどを通じて配信し、発送が完了すれば、バイク便業者と配達した運転手それぞれに手数料を配分する。

運転手は一定額(通常は 10 万ウォン程度)以上を預けたうえで、プラットフォーム経由で注文情報を確認でき、配達完了時にデポジットの精算が行われる。配達手数料の実際の配分は仮想口座を通じて行われ、現金取引の場合、運転手の口座からバイク便業者の口座に精算(振り込み)され、信用取引(カード決済または事後決済)の場合、バイク便業者の口座から運転手の口座に精算(振り込み)される。

図3 バイク便事業構造

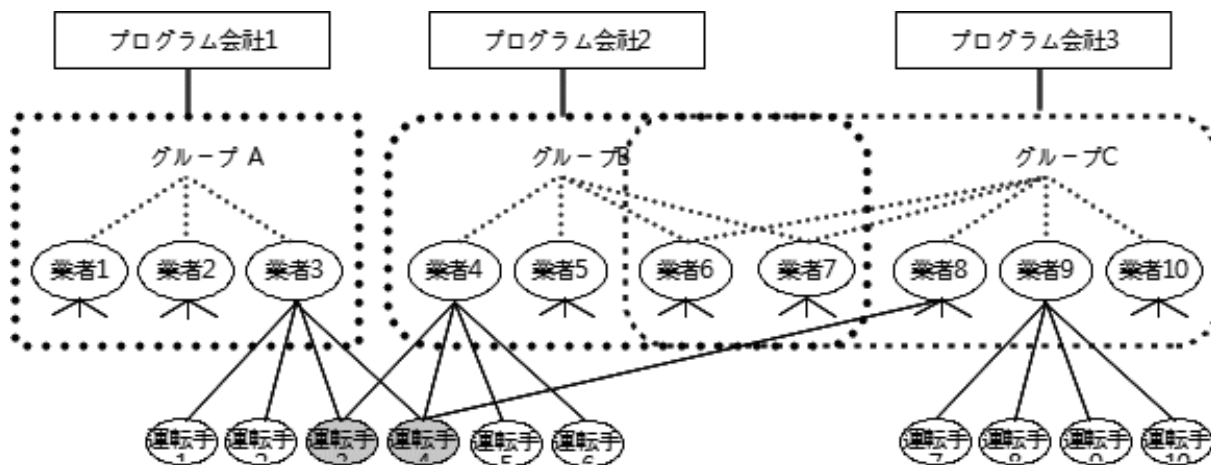


図4 バイク便配達構造

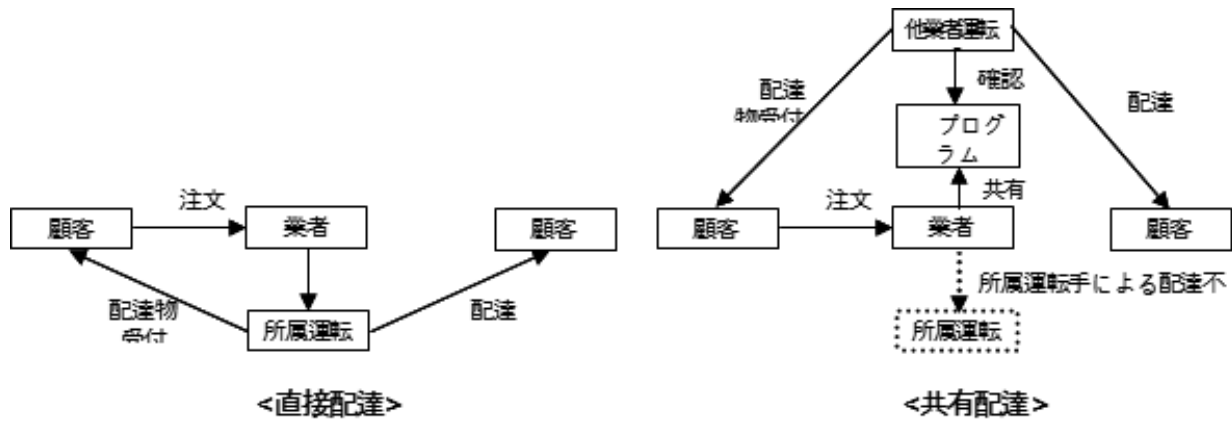
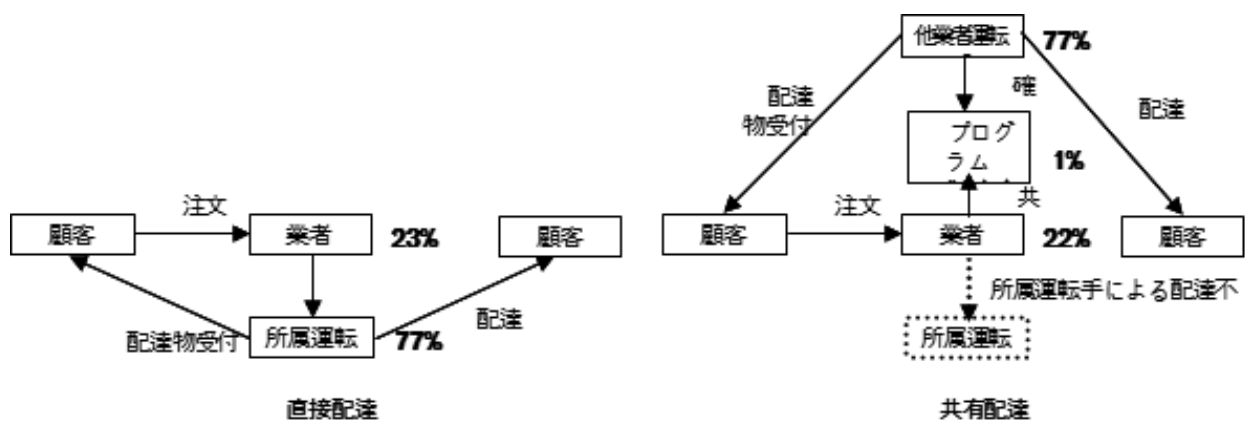


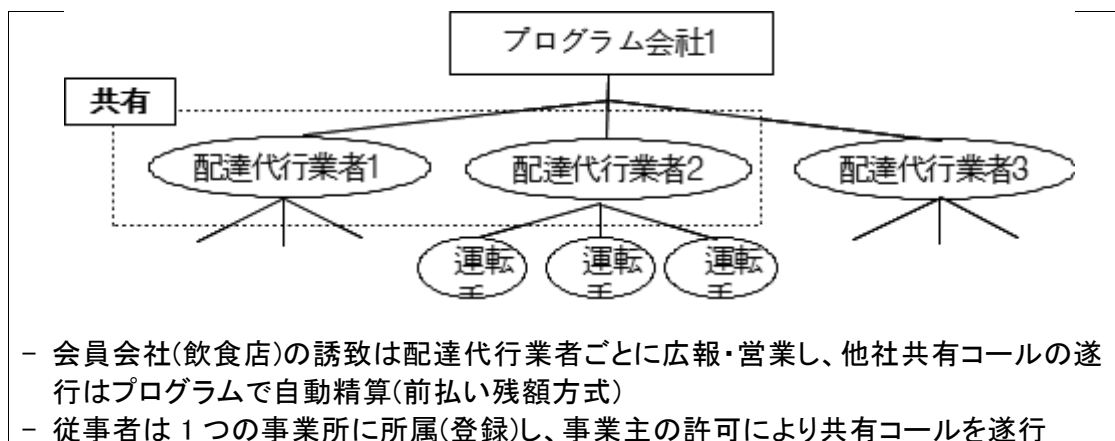
図5 配達方式による利益精算構造



イ. 出前バイク便(フードクイック)

出前バイク便は通常のバイク便の構造と似ているが、出前プログラムを介して飲食店—出前業者—運転手とつながる構造である。出前の特性上、近距離中心に配達が行われ、運転手は登録した配達代行会社専属として配達するのが一般的である。最近では大都市を中心にプログラム会社が大規模化し、同じプログラムを使用する近くの配達代行会社間での共有配達も現れている。出前プログラムを使用している出前代行会社の場合、手数料精算が飲食店主と運転手の間で行われる点が異なる。

図6 出前バイク便事業構造



3. プラットフォーム労働と社会的保護の模索

(1) 多様な雇用形態の登場と社会権への挑戦

現代国家は福祉国家を標榜している。現代福祉国家の主要責務は、市民が安全で幸せに暮らせるようにし、老齢、病氣、災害、失業など所得喪失を伴う社会的リスクから保護するものである。福祉国家では労働法と社会保障制度を通じて「揺りかごから墓場まで」国が「市民の家」になるように、社会政策を行う。これは社会権ということばで表現されるが、社会権は労働法と社会保障法によって保障される。「社会権」の単語は19世紀に登場しており、福祉国家は20世紀の発明だ。21世紀に入った現在、社会保険を中心とした福祉国家がまだ有効かどうかは論争の的となっている。

社会権は、工場労働者が増え始めた19世紀以降の産物。社会権は社会法として表されるが、社会法は資本主義社会において労働力を売る以外に選択肢がない労働者を保護するため作られたものであり、以前の民法的な原則ではなく、雇用者の義務を強制した新しい法的原則である。社会法は労働法と社会保障法からなるが、どの国でも労働法的規律がまず実施されて、その後社会保険制度が作られ、社会保障法が制定されている。

労働法が賃金労働者を対象にした理由は、当時の変化した社会で最も保護が急がれる層が彼らであったからである。賃金労働者は労働法を通じて労働時間や賃金、解雇、安全性、集団的意思表示等について保護を受けることになる。

社会保険は、賃金労働者が経験することになった新しい社会的リスクに備えるための集団的装置として始まった。社会保険は、作業中に災害や病氣、退職、失業によって所得が断たれた賃金労働者を保護するために設けられた制度である。制度のための財源は国ごとに多少の違いがあり、カバーされる範囲が賃金労働者以外に広がっている国もあるが、ほとんどの国で社会保険制度は賃金労働者を中心に設計されている。

労働法と社会保険制度によって市民の安寧を追求し、社会権を確保するための近代的保

護方式は、市民のほとんどが賃金労働者であった時代に適していた。労働法規制を回避しようとする事業主の試み、技術の発達などは、以前には見られなかった新たな雇用関係：派遣労働、呼び出し労働、請負労働、自営業などといった形態と賃金労働との中間に位置する、特殊労働といわれる形態を作り出した。また長期にわたる経済不況と高い失業率(特に若年層の失業率)は、多くの若者に自営業創業を勧告することになり、自営業ではないものの雇用関係を確実にし難い非典型的な仕事もさせている。社会保険の加入を猶予したドイツのミニジョブ(mini job)や、最低限の労働時間や所得の保障がない英国のゼロ時間契約(zero-hour contracts)は、その例の一つといえよう。今日私たちは、以前は見られなかったさまざまな非典型的な労働形態に従事する人々を見ており、その数は増加している。

典型的な賃金労働者の形態から外れた人が労働者であることは明らかだが、彼らが市民として社会権を獲得することは容易ではない。社会権が個人に属する形で発展してきたのではなく、雇用関係という関門を通過した人に与えられる資格として発展したためである(シュピオ)。市民が市民となることを通じて、18世紀には自由権(civil rights)、19世紀には参政権(political rights)、20世紀には社会権(social rights)を権利として享受するようになった(T.H. Marshall(1949)の主張は、その文が書かれた20世紀半ばまでの状況を描いたものである。正規雇用関係を通して得られる社会権は、20世紀には機能したが、21世紀には穴だらけの1網になってしまった。従来労働法的雇用関係の解釈とそれに伴う社会的保護でカバーしきれていない部分は数多い。

(2) プラットフォーム労働の社会政策的課題

プラットフォームは「労働」を個人の課題(individual task)として処理してしまう傾向がある。この個人の課題は、創造的で高度に熟練した頭脳活動を必要とする仕事と、肉体労働に近いものに分けられる。問題は、中・低熟練の肉体労働の性格を持つ課題はブルージョブだが「課題」というよりは「労働」といえる点だ。

プラットフォームで行われる仕事の時間報酬は労働市場での最低賃金よりも低い場合が多く、安定した仕事が不足しがちだ。つまり、プラットフォーム労働を通じて一定水準以上の安定した収入を期待することは容易ではない。

プラットフォームによって、以前であれば伝統的な雇用関係にあった活動が、自営業化されうる。これは政策立案者が最も関心をもつ部分だ。今までを見ると、成功しているプラットフォームはすでに相当部分が自営業の形で再構造化されている。

現在、プラットフォームへの規制はほとんどされていないが、プラットフォームは取引内容、契約方式、価格などで市場を形成し支配している(J. Berg)。プラットフォームはまた、紛争を仲裁し、紛争の解決方法も定めている。プラットフォームがこのような仕事をただでやっているわけではないのは当然だ。そしてその中で、プラットフォーム労働に従事する人を独立契約業者と規定している。つまりプラットフォームは、プラットフォームを通じ

て仕事を不得働く人を個人自営業者とみなして契約し、従業員として採用したならば生じたであろうすべての義務から解放した。

プラットフォームを通じた労働に従事する人が個人自営業者に分類されると、その人が雇用を通じて得られる社会権からは遠ざかる。

(3) プラットフォーム労働に関する主な議論のテーマ

欧州の場合、プラットフォーム労働が独立したテーマとして議論されるケースはさほど多くないが、新しい雇用形態とデジタル化についての広範な議論でよく取り上げられるという。特に、現場でプラットフォームが決定する形態のプラットフォーム労働は、討論会の主要な関心事となっている。プラットフォーム労働に関連する討論会で主に扱われるテーマは、国ごとに多少の違いはあるものの、雇用形態、労働条件、社会保障、競争、租税などである。このうち最初の議論のテーマは、プラットフォーム雇用は労働者なのか自営業なのかについてである。プラットフォーム労働が労働者とみなされれば、以後の労働条件や社会保障に関連する問題が一時に解決されるからである。グレーゾーンとした場合、租税関連が主な議題になろう。税金を徴収するには実所得がわからなければならず、それができれば、何とか社会的セーフティネットに組み込めると考えられるためだ。

表6 プラットフォーム労働関連の議論において取り上げられるテーマ

Country	雇用形態	労働条件	社会保障	競争	租税	起業家精神	代表権	ユーザーの保護
オーストリア	×	×	×	×	×		×	
ベルギー	×	×	×	×	×	×		
ブルガリア	×	×	×					
クロアチア	×	×	×	×	×		×	
デンマーク	×	×		×	×			
エストニア	×			×	×			
フィンランド	×	×	×	×	×	×		
フランス	×	×	×	×	×		×	
ドイツ	×	×	×	×	×		×	
アイルランド	×	×	×				×	
イタリア	×	×	×	×			×	
ラトビア	×	×	×	×	×			×
オランダ	×	×	×			×	×	
ポーランド	×			×				
スロベニア	×	×	×	×		×		×
スペイン	×	×	×	×	×			×
スウェーデン	×	×	×		×		×	
イギリス	×	×	×		×	×		

出所: National contributions for the 18 countries, Eurofound(2018)で再引用

表 7 EU 加盟国のプラットフォーム労働に関する規制(2018 年初期)

	プラットフォーム労働に対する特定の規制	プラットフォーム労働に影響を与える最近、または施行予定の一般的規定
ベルギー	2016 年現在、認定されたプラットフォーム経由で所得が発生した場合、プラットフォーム事業に有利な税制が適用(税率減免および一定金額以内の付加価値税免除)	
クロアチア		柔軟な形態の労働をよりよく規制するために労働法を改正する計画
エストニア	2015 年租税および関税委員会は、Taxify ならびに Uber と、プラットフォームによる輸入の簡単な税金申告について合意	2018 年以来、パートタイム自営業者と労働者は、税率引き下げの恩恵を得る。2017 年の公共交通法(2017 Public Transportation Act)は、タクシーサービスに関する共有サービスを規制
フィンランド		賃金労働者と事業者の社会的保護をより効果的に組み合わせられるよう、法改正を予告
フランス	法律 2016-1088 は「電子プラットフォーム」を定義し、業務上の事故に対する社会保障給付をプラットフォーム自営業者にまで拡大し、集団行動権の行使と継続的な職業教育へのアクセス、取得した経験の検証を容易にした。	小規模企業家に、特定基準の範囲内で輸入に有利な課税。多くのプラットフォームの労働者は小規模企業家として活動する
アイルランド		2017(修正)競争法(The Competition (Amendment) Act 2017)は、「偽装された自営業者」と「完全に依存した自営業者」という2つの新しいカテゴリの労働者を導入し、労働者が労働組合代表権を持てるようになった
イタリア		2 件の立法予告 ・イタリアの共有経済(租税)法: 共有経済の場合、特定の限界点まで輸入に対する税金をより少なくし、またはゼロにする ・デジタルプラットフォームによって仲裁される自営業者に対する社会保障法
オランダ		偽装自営業問題を解決するため、自営業者のための最小の税率を導入する計画
スロベニア		代行運転サービスが新しいタイプのサービスとして導入できるようにし、規制緩和につながる道路交通法を改正しようとする計画

出所: Eurofound(2018)

ア. 雇用形態

欧州の場合、プラットフォームが提供する対面サービス形態のプラットフォーム労働の

雇用形態に対する関心が高い。プラットフォーム労働の雇用形態の区別は、労働裁判所および裁判所からの判決に表れるが、大部分は具体的事情を考慮して、事案ごとに判断が行われる。これは、裁判所が同じプラットフォームと同じ部門または国で活動する労働者について、異なる結論に到達しうることを示唆している。

裁判所は、当事者間の実際の契約が履行された方法に関心を置く。ほとんどの場合判決は、プラットフォームの労働者の従属・自律の度合い、プラットフォームに対する経済的および人的依存性を決定するための、一連の基準に基づいて行われる。しかし、そうした基準の評価のやり方は、国ごとに異なる。ドイツの裁判所は司法(private law)に基づいている。契約して雇用主と認定従属関係を結び、かつ、雇用者が業務指示をした場合、賃金労働者であると判断している。フランス、イタリア、スペインなどでは、プラットフォームの労働者が賃金労働者か自営業かを決定する裁判が進行中である。

2016年に英国でGMB労働組合が提起した2件の判例を通じ、労働裁判所は、Uberの運転者が自営業者ではなく賃金労働者の身分とみなされるため、最低賃金を含む労働権の保護を受けるとの判決を下した(GMB、2016)。この判決はプラットフォームが労働者に行使した統制の度合い、運転者へのインタビューと募集過程、彼らがどのように働くかを指示した点(例えば、経路提示や車両の選択制限)、彼らにtrips受け入れを要求した点、固定運賃、乗客の苦情処理、乗客の満足度調査を行う点に基づいて決定された。この判決により、英国のIWGB(Independent Workers Union of Great Britain)は物流・宅配プラットフォームのCitySprintとExcelを相手に、同様の判決を出した。一方、労働裁判所は、デリバラー(Deliveroo)のライダーは自分の業務を代理者に任せてもよいという契約上の権利があるため、労働者ではなく自営業者であるとの判決を下した(Personnel Today、2017)。

フィンランドの場合、①雇用が雇用主と被雇用者間の契約(agreement)に基づいている②雇用が(他の誰でもない)特定の従業員に個人的に適用される③労働者は報酬と引き換えに仕事を遂行する④仕事の直接の利益は雇用主に返ってくる⑤雇用主は仕事をいつ、どこで、どのように実行するかを決定できる、の5つの特性がすべて満たされる場合にのみ雇用関係が存在すると判断するという。

韓国のプラットフォーム労働に関する議論では、雇用形態の議論がまだ行われていない。法的書類上は自営業者であるが実際やることは労働者という人に対し、労働市場での権利を付与しなければならないという議論が抜け落ちている。

宅配便、バイク便、出前労働者のうち正社員として雇用されたケースもある。その理由は、事業主が競争の激しい配達市場で生き残るための戦略として、配達員の質と忠誠心を高める方針を採り、その手段として配達員を正社員として雇用したからである。この会社の配達員は、他の代行会社に従事する者と同じ仕事をするにもかかわらず、労働者である。

その職業が現れ始めた当時と比べて、政府がどんな政策を実行するかによって、また事業主がどんな経営戦略をとるのかによって、同じ仕事をする人であっても仕事上の地位が違

ってきている。こうした現象が果たして妥当なのかどうかは社会全体で熟考すべきであるが、それ以前に、中身は労働者と変わらないが「形式的に」自営業者に分類されている人々を本来の位置に戻すよう、政府の努力が必要である。プラットフォーム労働者のうち、1つの事業体にのみ所属して労務を提供する場合、労働関係の実質を考慮して賃金労働者として再分類すべきであろう。また、多数の事業者と取引するにしても、取引する事業主は社会保険に加入させなければならない。

イ. 社会保障

韓国でプラットフォーム労働に関して最も核心となる議論は、彼らをどう社会保障システムに組み込むかである。欧州でこうした議論が比較的少ない理由は、失業保障など自営業者を含む一般的な社会保障制度が整っているためであると見られる。韓国の場合、労働市場において非賃金労働者の割合が高く、社会保険制度が非賃金労働者を効果的にカバーしていないことが問題となっている。また、賃金労働者に分類された人であっても、正規雇用形態ではない人の割合がかなり高い。こうした状況で、就業者の中でも賃金労働者としての雇用関係を前提とした社会的保護を得ることは、韓国社会では容易でない。

プラットフォーム労働の場合、彼らを1人労務委託者と見て、労災保険と雇用保険のカテゴリーに含めなければならないという議論が続いている。労働安全衛生分野では、下請けに業務を依頼した人が受給者に対する災害予防と安全への責任を取るよう法制化すべきであるとの主張が強くなっている。プラットフォームが決定するプラットフォーム労働の場合、労働者を、業務を受託もしくは請け負った人とみなし、彼らの労働災害と失業について業務を委託した者が責任を負うべきであると考えられる。現在は特例として、労災保険に加入していないプラットフォーム従事者が労災に遭った場合、事業主との民事訴訟を通じて補償を受ける以外、選択肢はない。労災保険が初めて議論され導入された19世紀の西欧の状況を連想させる。

事業主が直接雇用の代わりに労務請負を採用する理由は、人件費と付随費用を削減するため、そして人材を内部に抱え込まないことにより景気変動に対処するためである。しかし、人件費のコストを削減して景気変動に対処しようとする事業主が、その仕事をする中で発生しうる災害と失業に対する保護費用までも免除されるとは考えづらい。仕事の遂行に伴って発生する事故や、仕事の中断から来る失業に対する補償は、依然として事業主の義務と見てよい。つまり、災害や失業への事業主の責任を認める必要がある。この場合、労働保険の適用を勤労基準法上の労働者を基準とせずに「被保険者」の概念を導入しなければならない。

プラットフォーム労働の問題となっている部分は、プラットフォーム労働は労働形態が断続的で、取引する事業者が複数ありうるという点である。こうした労働形態の特徴は、建設日雇労働でも見られる。ただし、建設日雇労働の場合は業者を変える最小単位が1日であるのに対し、プラットフォーム従事者は1日に何度も業者が変わりうる点に違いがある。し

かし、プラットフォームを利用して業務を提供され履行する場合、プラットフォーム労働者がいつ、どの業者で何をしたかに関するすべての情報は、プログラム会社に集積されている。

具体的な徴収と補償方法については、1人の人的役務について手数料の形で1件ごとに計算し、契約・取引ごとに労災保険申告することを事業主の義務とし、徴収は付加価値税申告期間に同時に徴収することを考慮してもよい。これまで労災保険と雇用保険制度は、加入は事業単位で、補償は労働者1人単位と考えられていた。今や徴収の電算化などにより1人ずつの徴収が可能となっているが、どんな労働者が入社・退社するのは未だ明確に管理できていない。このような状況では、複数のプログラム業者から収入を得る可能性が大きい特殊形態勤労従事者、特にプラットフォームベースの労働者に、個人別に労災保険を適用することは容易でなかったと考えられる。しかし、適用の単位を個人ではなく個々の案件とすれば、労災保険の適用は難しくない。言い換えると、個人の所得全体を合算して保険料を請求するのではなく、労働案件ごとに保険料を請求する。個別の案件を中心に社会保険に加入させるものの、除外する事業がなければ、結局デジタル特雇を含む労務委託に従事する個人の経済活動が社会保険のカバーする範囲に入ると考えられる。その後、災害や失業などが発生して保障が必要になった際は、国税庁で当該個人についての保険料納付資料を1カ所にまとめて収入を把握し、これをもとに補償が行われる。

賃金労働者だけを労災保険の保護する範囲にしておくことは、もはや不可能である。これからは、新しい時代に合った想像力で新しい社会保険の適用方法を模索する必要がある。

プラットフォーム経済が中国の労働関係に与える影響

中国労働社会保障科学研究院

労働社会保障法治研究室

主任 王 文珍、副研究員 李 文静、補助研究員 涂 伟

インターネット技術が全面的に普及し、急速に進歩する中、プラットフォーム経済が中国を含めた世界で猛烈な勢いで発展を続けており、共有経済、クラウドイノベーション、クラウドソーシング等の新しい業態が次々と生まれている。従来の経済形式と異なり、新しい経済を代表するプラットフォーム経済は既存の生産方式や消費方式を完全に覆し、企業管理のイノベーション、政府規制のイノベーション、社会管理のイノベーションといった面でこれまでになかった課題を我々に突きつけている。人的資源・社会保障の分野についていえば、プラットフォーム経済の発展は、就業、労働関係、社会保障等の面に全方位的な影響を与えている。本論では、プラットフォーム経済の発展が中国の労働関係ならびに労働関係調整メカニズムに与える影響について考えてみたい。

1. プラットフォーム経済の定義、特徴、発展

(1) プラットフォーム経済の定義

プラットフォーム経済は現在、急速に、動的に成長する段階にあり、プラットフォームの種類は増加を続け、その機能はますます豊富になっていて、定型化にはいまだ程遠い状況にある。このため、現時点においては、理論的分野においても、実務的分野においても、コンセンサスが確認できた権威ある定義はまだ形成されていない。既存の文献や文書はいずれも、現在目に見えるいくつかの特徴に基づいてこれを概括的に描写している。たとえば、上海市商務委員会が発行した『上海におけるプラットフォーム経済発展の速やかな推進に関する指導意見』は、プラットフォームについて、「インターネット、クラウドコンピューティング等の IT に基づき、多元的なニーズを核心として、産業チェーンを全面的に整合し、バリューチェーンを融合し、市場の資源配置を向上させる一種の新しいタイプの経済形態である」といった説明をしている。また、江蘇省人民政府が制定した『インターネットプラットフォーム経済の速やかな発展に関する指導意見』は、プラットフォーム経済について、「インターネット、クラウドコンピューティング等の新しい世代の IT に基づく新しい経済形態」としている。

プラットフォーム経済に関するこうした各種の説明はまだあいまいで漠然としたものであるが、以下の二点は確定した、疑いのない点である。①プラットフォーム経済は一種の新しい経済形態であり、情報技術の進歩が生産経営形式のイノベーションを促した結果である。②インターネット等の現代情報技術が生産要素の組み合わせ、組織体系の構築、生産経営プ

ロセスの中で基礎的プラットフォームの役割を發揮し始めた。

プラットフォーム経済はプラットフォーム型企业とは異なる概念である。プラットフォーム型企业は、インターネットプラットフォームを構築し、経営する企業をもっぱら指す。プラットフォーム経済は、プラットフォーム型企业を含むばかりでなく、インターネットプラットフォームに依拠して経営活動を展開する多くの応用型企业及び個人をも包含する。実践においては、数多くの企業がインターネットプラットフォームを経営すると同時に、自身もまたプラットフォームを利用して実際の生産経営活動を行っている。業界では通常これを「インターネット生態型企业」と呼んでいる。たとえば阿里、騰迅等がこれである。

（2）プラットフォーム経済の特徴

「プラットフォーム経済」とは、「インターネットプラットフォーム経済」の略称であり、インターネットプラットフォームの特徴によってプラットフォーム経済の特徴が決まる。その特徴は次のようなものである。①開放的、オープンである。インターネットプラットフォームはおのずからネットワークの外部性を具え、プラットフォームの規模が大きく、ユーザの数が多く、使用頻度が高ければ、メンバーが互いに得る利益もより多くなる。プラットフォームの境界はますます曖昧模糊としたものとなり、プラットフォームの敷居はますます低くなっていて、より多くの第三者の参与、加入を許し、奨励している。これはインターネットプラットフォームが持つ共通の特徴であり、発展の傾向である。②互換性を持つ。インターネットメディアの作用の下で、機能が異なり、レベルが異なるプラットフォームが、互いに排斥し合わぬばかりか、互いに協力し合う場合が多く、互いに補いあって、ウィンウィンの実現している。最も典型的な例が電子商取引のプラットフォームとモバイルペイメントのプラットフォーム、物流配送プラットフォームといった機能の異なるプラットフォームの間の融合である。③産業融合性を持つ。インターネットプラットフォームは時空の障害を取り除き、従来の産業チェーンの協力をバリューチェーンの協力へと変えた。より大きな範囲で、様々な資源を集め、整合すると同時に、情報、設計、製造、金融、物流といった様々な産業をスピーディに、効率的に一体化している。④市場に対してフレキシブルである。プラットフォーム経済の下では、どこにでもつながるインターネット技術と大量のデータを通して、経営主体は市場に接近する条件を与えられる。生産企業は適時に、正確に市場のニーズを把握することができ、ターゲットをしばって生産経営活動を計画することができる。ひいては、市場のニーズに基づいてカスタマイズ製品を製造したり、動的に価格を調整するメカニズムを実行したりすることもできる。たとえば、旅行のピーク価格の設定等がそれである。

（3）プラットフォーム経済の発展プロセス

プラットフォーム経済は、インターネット技術の進歩と普及とともに出現し、発展して

来た。インターネット技術が経済に与えた影響についてはおよそ三段階に分けて考えることができる。第一は、広告情報段階である。ポータルサイトに製品の宣伝広告を掲載するのが最も中心的な方法であった。第二はオンライン販売の段階である。一部の商店が、実店舗で販売を行うと同時に、専用のサイトを設けて自営式のオンライン販売を実施した。つまりいわゆる O2O 形式である。第三は、プラットフォーム経済段階である。企業が開放的なプラットフォームを構築して、自身ならびに他者の生産・経営活動にこれを用いる段階である。この三段階のうち、第一段階と第二段階では、インターネットの技術的な特徴がより多く発揮され、第三段階では、インターネットの商業モデル改造の機能が示されることとなった。

プラットフォーム経済で最も新しいのが共有経済の繁栄である。共有経済とは、インターネット等の現代情報技術を利用して、使用されていない各種資源（使用されていない生産資料、資金、労働力、技能等を含む）を整合、共有して、多様なニーズを満たす経済現象を指す。共有経済は生活サービス分野からスタートし、現在、急速に生産サービス業、製造業に広まっている。共有経済の形式は刷新を続けているが、主に次の四つの種類が含まれる。①需給双方がいずれも個人のプラットフォーム取引（C2C と P2P）、②供給側が個人で、需要側が企業のプラットフォーム取引（C2B）、③需給双方がいずれも企業のプラットフォーム取引（B2B）、④供給側が企業、需要側が個人のプラットフォーム取引（B2C）。

現時点で、国やグループによって共有経済に対する姿勢はまちまちで、見方は完全には一致していない。しかし、全体的に見て、一種、寛容な、ないしは積極的な態度を保っている場合が多い。不完全な統計ではあるが、2015 年、共有経済の世界における市場取引規模は 8,100 億ドルに達し¹、EU の共有経済の収入総額は 280 億ユーロ²に達している。

（４）プラットフォーム経済の中国における発展

インターネット革命によって中国の経済・社会の転換・発展には新たな機会がもたらされた。政府の力強い唱導と多くの企業家の積極的な参与により、中国ではプラットフォーム経済が長足の発展を遂げ、今や中国はプラットフォーム経済で世界のトップクラスの地位を占めている。『中国の共有経済発展報告 2016』によると³、2015 年だけで、中国の共有経済の市場規模は 2 兆人民元に迫り、共有経済分野の参与者、サービス提供者の数は約 5,000 万人に達し、共有経済活動に参加する人の総数は 5 億人を超えた。そのカバーする分野は金融、生活サービス、交通・観光、生産能力、知識技能、不動産短期賃貸等様々な分野に及ぶうえ、現在も拡大を続けている。

現在、中国経済は「新常态」の発展状態に入っているが、プラットフォーム経済は経済

1 『共有経済』馬化騰等著、中信出版社、2016 年 6 月第 1 版。

2 『EU 共有経済の春？—EU が共有経済ガイドを発表』騰迅研究院サイト、2016 年 6 月 13 日。

3 国家情報センター情報化研究部と中国インターネット協会共有経済業務委員会、2016 年 2 月発表、28 頁。

発展の新しい動力を育て、経済発展の新たなエンジンを作るための重要な措置の一つである。近年、とりわけ 2015 年以降、国はプラットフォーム経済の更なる発展推進のために一連の政策文書を公布し、一連の促進措置を打ち出して来た。これに加えて、中国には 7.1 億のネットユーザ、6.56 億のモバイルネットワークユーザ⁴がいる。こうした基礎的条件を見ても、プラットフォーム経済、とりわけ共有経済が中国で引き続き急速に成長を続けて行くことは間違いないであろう。

プラットフォーム経済が中国で最先端の発展を遂げているということは、中国も西側先進国同様、プラットフォーム経済によってもたらされる様々な課題に直面しているということであり、こうした課題に立ち向かううえで、参考にできる国外の経験は少ない。

角度を換えると、プラットフォーム経済によって引き起こされた規則の再構築は、世界的な範囲で現在なおスタート段階にあり、中国にも事を為す空間は大きいということでもある。

2. プラットフォーム経済の発展が労働関係運用環境に与える影響

(1) プラットフォーム経済の発展が雇用側組織の小規模化を加速させている

プラットフォーム経済発展の基本的パターン、傾向は、プラットフォーム+小企業/個人化である。一方で、インターネットプラットフォーム型企業の規模はますます大規模化しているが、その一方でプラットフォーム上の経営主体はますます小規模化している。「阿里巴巴」の「大淘宝」システムを例にとると、2015 年までの時点で、プラットフォーム上の経営主体は 1,100 万あまりに達したが、一つひとつの淘宝店の平均雇用者数はわずか 1.6 人、天猫店の平均雇用者数もわずか 6.9 人であった⁵。

零細企業は規模が小さく、人数が少なく、従業員の流動が速く、企業の平均存続期間が短く、人的資源の管理に関する専門的水準が低いといった特徴を持つことから、労働保障面での違法行為が起きやすく、多発する分野であり、和やかな労働関係を構築するうえでも難しい分野であり続けている。プラットフォーム経済が発展し、零細企業が激増するとともに、いかにして零細企業の特徴を考慮し、ターゲットを絞って零細企業が和やかな労働関係を構築できるよう推進して行けば良いかが既に急ぎ解決が待たれる現実的問題となっている。

(2) プラットフォーム経済の発展が雇用側組織の非正規化を劇化させている

プラットフォーム経済の発展によって、個人、家庭、パートナーシップ等の非法人主体は、かつてなかったほど、経済活動に参加するための条件や機会を与えられた。その結果、

4 データ出典：中国インターネット情報センターが発表した第 38 回『中国インターネット発展状況統計報告』。データは 2016 年 6 月の時点のもの。

5 データ出典：阿里研究院の代表が、人力資源・社会保障部労働関係司と労働科学研究院が開催した新経済座談会で行った発言。

従来の工商行政管理体制はこれまでになかったほどの課題に直面している。現行の法律、法規、規則によれば、自然人がオンラインの商品取引に従事する場合、依拠するプラットフォームに対して真実の身分情報を提出するだけで事が済む。その結果、規制のメカニズムの外におかれた非正規の経済組織が大量に出現することになり、労働契約制度の実施、とりわけ労働保障監察の実施に困難が生じている。

この現象に対しては、『電子商取引を大々的に発展させ経済の新しい動力を育てることに
関する国务院の意見』（国発[2015]24号）が「工商登録を行っていない場合（電子商取引企業）も、労働契約法の関連規定を参照して労働者との間で民事合意書を締結し、双方の権利、責任、義務を明確にすることができる」と刷新性に富んだ規定を行ったものの、こうした接ぎ木式の要求について、実践の中で誰が監督、実行するのか、どのように救済するのか等の実務的な問題について更に整備し、観察する必要がある。同時に注意しなければならない点だが、一部の地域では工商登録制度の改革を実施して、経営場所の条件を緩和することで工商登録の範囲を拡大しようとしている。しかし、経営場所があいまいとなった工商登録では、関係者の労働権益の監督保障の役割を十分発揮することはできない。

（3）プラットフォーム経済の発展により、フレキシブルな雇用の使用頻度が高まった

プラットフォーム経済の発展により、兼職、非全日制雇用といったフレキシブルな就業形式が広く応用されるようになった。「優歩（Uber）」による運転手予約を例にとると、国家統計局が2015年に北京、広州、深圳、杭州、武漢、成都の6都市における「優歩（Uber）」の就業者受入れ状況のサンプリング調査を実施したところ、「優歩（Uber）」のプラットフォームでは兼職の運転手が80.7%に達し、専門の運転手はわずか19.3%であった⁶（特に説明すべき点であるが、共有経済の下では、一部の従業者は同時に複数のプラットフォームでサービスを提供している。単にプラットフォームの統計データだけをみると、彼らの就業状態は兼職または非全日制であるが、労働者の角度から見ると、彼らは臨時の従業者ではなく、全日制的性質を持って働いている。また、タクシーのネット予約プラットフォームに対する奨励政策の調整により、一部の兼職の運転手は次第に市場から退いているため、その後は専門の運転手の割合がやや上昇している）。これとは別に中国人民大学の課題グループが9つの都市の「優歩（Uber）」運転手について調査したところ、運転手の一週間の平均走行距離は299.6km、一週間の平均勤務時間はわずか19.9時間であった⁷。

インターネットプラットフォームに依拠して大量に出現した兼職、非全日制雇用ならびに各種の臨時雇用によって、ギグエコノミー（Gig Economy）という言葉が注目を集めるよ

6 関連データの出席：Uberの中国代表が人力資源・社会保障部労働関係司と労働科学研究院が開催した新経済座談会で発言した内容。

7 『プラットフォーム経済と新しい就業形態—中国Uber就業促進研究報告（2016）』、中国人民大学労働人事学院課題グループ。

うになり、ある機構によって、ギグ・エコノミーの発展への対応は人的資本の 10 大傾向の一つに挙げられることとなった⁸。労働関係の角度から観察すると、いわゆるギグ・エコノミーは実質的に、労働関係の断片化、労働関係の消去である。ギグ・エコノミーは、使用されていない資源の十分な活用、就業の拡大もしくは経済発展の促進といった面で積極的な役割を果たす一方で、一部のフレキシブル就業者から労働の権利と職業の安全感をなく奪っている。ギグ・エコノミーが主流へと発展するか否かについては更なる観察と実証分析が必要であるが、フレキシブルな就業者のグループが増加を続け、フレキシブルな就業形式が次々と刷新されて行く中で、人々の労働権益の保障は日増しに際立った問題として顕現化している。中国の現行の労働保障立法にも兼職や非全日制雇用についての規制はあるが、それはいずれも従来の企業内部の補助的な雇用を基礎としてのものである。新しいタイプの、激増している兼職や非全日制雇用にとってそれが遅れたものであることは言うまでもなく、ぜひとも整備する必要がある。各種の臨時雇用については、現在の立法はほぼ空白であり、理論研究上は依然として議論が絶えない状況で、ぜひとも進展させねばならない。

（４）プラットフォーム経済の発展によって、労働関係の安定性が低下した

現在、プラットフォーム経済は全体として一気に立ち上がった初期の段階にあり、ある程度バブル的現象を呈している。プラットフォーム企業固有の勝者が全てを得る傾向、激的な市場競争、継続の難しい投資、次第に整備されつつある法律の規制等、様々な要素の共同の作用により、中国ではプラットフォーム経済の大きな波によって小さな砂が淘汰されて行く段階に入っている。一方では、多くのプラットフォーム企業が現れては瞬く間に消えている。インターネット金融プラットフォームを例にとると、2016 年 6 月までの時点で、全国にはインターネット金融プラットフォームが累計で 4,127 社存在したが、営業を停止したり問題が生じたりしたプラットフォームの数も累計で 1,778 社に達し、その割合は総数の 43% に達した⁹。また他方では、プラットフォーム間の合併や再編がしばしば発生している。タクシーのネット予約の分野では、1 年余りの短い期間に、「滴滴」、「Uber 中国」、「快的」の三大巨頭が一つに統合された。プラットフォーム型企業が先を争うように次々と現れては消えていく現象の中で、労働関係も必然的に瞬く間に現れ、変更され、終了または解除に至り、労働争議や集団的事象が非常に引き起こされやすい状況にある。

（５）プラットフォーム経済の発展が労働関係の運営環境に与えたその他の影響

ア．プラットフォーム経済の下で労働関係が全体的にフレキシブル化していることは、従来型の企業の労働関係の形成に対比効果を生んでいる。タクシー業界を例にとると、先ごろ発

8 徳勤：『2016 年世界におかる人的資本のすう勢』。

9 『インターネット金融プラットフォームの累計営業停止は 40%超。国外が中国のインターネット金融企業を認可』証券時報ネット 2016 年 7 月 18 日

表された『タクシーネット予約の経営サービスに対する管理の暫定方法』は、タクシーのネット予約プラットフォームが運転手との間で契約を締結する形で民事関係を構築することを許可した。これが従来のタクシー業界の単一的な労働関係モデルに影響を与えることは間違いない。

イ. 全く新しい業績評価の理念により、一部の労働法規の応用の難度が高まっている。従来の経済において、雇用側組織は勤務評定結果に基づいて奨励措置を講じ、部署での勤務評定結果に基づいて事前に解雇を行っていた。ところがプラットフォーム経済において、企業は多くの場合、利益という角度ではなくイノベーションという角度から労働者に対する評価を行う。そのイノベーションには客観的、具体的評価基準がないことが多く、従来の労働法規に設けられた「業務に堪えない」等の規則は適用できない。その結果、多くの労働紛争が引き起こされる。

ウ. 関係する土地が互いに離れていることが一般的であるため、労働紛争の処理制度に新たな課題が生まれている。プラットフォーム経済の下では、労働の提供地、サービス受領地、労働者の社会保険料納付地、労働報酬支給地がしばしば異なる地域に分布する。そのため、労働契約の履行地と労働紛争案件の管轄地をどうやって確定するかが現実的な問題の一つとなっている。

3. プラットフォーム経済の発展が労働関係の運営実態に与える影響

(1) プラットフォーム経済の活動主体の多元化

従来の経済形式の下では、労働関係の主体は雇用側組織と労働者の双方に限られていた。その後出現した労務派遣によって利害関係者は「双方」から労務派遣組織、雇用側組織、労働者の「三者」に発展したが、立法ではすでに互いの関係を明確に定め、互いの権利義務を明確に区分している。ところがプラットフォーム経済の下では、活動主体が更に多元化し、主体間の関係は更に複雑化した。プラットフォーム経営者が企業の場合、活動主体はプラットフォーム企業、プラットフォーム企業従業員、プラットフォームで経営を行う企業、プラットフォーム経営企業の従業員、サービスを受ける者の五者となる。この場合、関係する主体は多くなるが、互いの関係は基本的にはっきりしている。一方、プラットフォーム経営者が個人の場合は、活動主体はプラットフォーム企業、プラットフォーム企業の従業員、プラットフォームで経営を行う個人従業者、サービスを受ける者の四者となる。後者の場合は、サービスを受けるものとプラットフォーム企業、プラットフォームで経営を行う個人従業者との間の関係をどのように位置づけるかが労働者の権利利益の保障問題に関係してくる。

近年、中国ではプラットフォーム従業者の労働関係の認定をめぐる紛争案件が急増している。北京市の朝陽区裁判所の統計によると、2015年1月から2016年8月までの間にこの裁判所はインターネットと関係する労働紛争案件を140件受理している。そのうち非常に典型的な案件は118件であるが、こうした案件では、双方に労働関係があるか否かが主な争点

となっている¹⁰。

(2) プラットフォーム企業とプラットフォーム従業者との間の関係定義が従来の労働関係の認定基準に課題をつきつけている

労働関係認定基準は、一部の国では被用者区分基準とも呼ばれており、長い間、労働法の理論と実務の分野で議論されている点である。様々な議論が行われている理論学説ではおよそ従属説と制御説の二種類に大きく分けることができる。大陸法系では従属説がより盛んに行われ、英米法系は全体的に制御説に傾いている。¹¹理論的な分野とは異なり、司法の実務の面においては大陸法系と英米法系はいずれも一定の類似性を見せており、雇用側組織の労働者に対する指揮命令権が労働関係を判定する最も重要な基準の1つとされている。

プラットフォーム企業とプラットフォーム従業者との間の関係の認定でもやはり、議論の焦点はプラットフォーム企業の指揮制御権にある。労働関係であることに反対する一方は、「プラットフォームは一種の仲介にすぎず、プラットフォーム企業が提供するのは情報サービスであって、プラットフォーム従事者を指揮制御してはいない。プラットフォーム従業者はプラットフォームから提供される情報を受入れるか否か、労働を提供するか否かを自ら決定することができ、また働く時間も自ら計画手配することができ、典型的な独立契約労働者または請負業者である」と考える。一方、労働関係であるとの考えを持つ一方は、「プラットフォーム従業者はプラットフォーム企業が定めた規則を遵守し、プラットフォーム企業のプロセス監督、事後評価を受けなければならないが、これは指揮命令権の基本的特徴に合致する」と考える。

中国では2005年、旧労働・社会保障部が『労働関係確率関連事項に関する通達』（以下「2005年12号文書」と略称）を出し、立法の面から初めて労働関係の認定のための三項目の基準を定めた。その基準とは、①雇用側組織と労働者が法律、法規が定める主体資格を満たしていること、②雇用側組織が法に基づき制定した各種労働規則・制度が労働者に適用されており、労働者は雇用側組織の労働管理を受け、雇用側組織が手配した報酬のある労働に従事していること、③労働者が提供する労働が雇用側組織の業務の構成部分であること、である。2005年12号文書は、従属説と制御説の合理的要素をともに採用しており、司法の実践の中で労働関係を確認する際の主要な依拠とされ、かつて労働関係の認定に係る紛争の処理に際して重要な役割を果たした。しかし、新しい形の雇用方式が出現するとともに、2005年12号文書が適用できないことが次第に明らかになってきた。近年発生した「専門合作社」構成員、プラットフォーム従業者が労働関係の確認を求めた新しいタイプの紛争案件では奇

10 『「インターネット+」の労働関係に関して頻発する紛争について朝陽法院が専門家研究会議を開催』—『法制晩報』2016年8月29日

11 大陸法系の労働法は民法から生まれたもので、従属説は、労働関係と雇用関係の区分に着眼する。一方英米法系はまず労働関係を推定するもので、制御説はより多くの場合、労働関係と独立請負者との鑑別に立脚する。

妙な現象を見ることが出来る。単純に労働関係の確認を求めて提起された訴訟案件では、判決は通常、労働関係がないとの主張を支持する。しかし、労災認定や賠償に関わる案件である場合、判決はしばしば労働関係の存在を認定している。損害の結果が労働関係の認定とかなり強い相関関係を持っているようなのである。その原因を突き詰めてみると、裁判所や裁判官が損害賠償責任能力を総合的に考慮したことが考えられるほか、労働関係の認定基準そのものに柔軟性があり、異なる理解につながり得るのだとも考えられる。たとえば、交通・旅行関連のプラットフォームとプラットフォームの運転手の間に労働関係があるか否かは現在も社会が注目するホットな問題点となっているが、宅配便配送スタッフの権益保障の問題も今後は次なる労働関係の問題として重点となることが予想される。

（3）企業のプラットフォーム化が、プラットフォーム経済発展の最新の情勢である

プラットフォーム経済発展の初期段階において、プラットフォーム投資者はみな新たにプラットフォームを立ち上げ、プラットフォームを利用する外部の経営者を立ち上げたプラットフォームに引き寄せ、プラットフォームを使ってもらおうとした。プラットフォームとプラットフォーム上の経営者の関係は、プラットフォームが主動的地位に立つ関係であった。「淘宝天猫」、「猪八戒」等の著名なプラットフォームはいずれもこうした形であった。しかし、プラットフォーム経済には新しい発展の動きがある。一部の企業、特に製造業の企業が自ら進んでプラットフォームを構築し、プラットフォームを企業内部の生産方式の変革の媒体として利用するようになっている。これがいわゆる企業のプラットフォーム化である。製造業は労働者が集中し、労働関係の規模も膨大であるから、製造企業のプラットフォーム化が労働関係に与える程度も非常に大きい。

製造企業のプラットフォーム化の様式は多様だが、ほぼ二種類のタイプにまとめることができる。第一のタイプでは、企業が開放的なプラットフォームを立ち上げ、企業内外の人々をそこにひきつけ、彼らの操業を手助けする。企業はこれによって新興の分野を開拓したり、従来の業務をレベルアップしたりすることができる。たとえば、「美的集団」の「美創プラットフォーム」がこのタイプの事例である。こうしたプラットフォームは主に新規に増えた業務に着目し、既存の業務、既存の従業員、労働関係の現状にはあまり関わらない。我々はこれを部分的プラットフォーム化と称している。二つ目は、企業が全面的にプラットフォーム化を行って転換をはかるタイプであり、「企業のプラットフォーム化、ユーザの個性化、従業員の創客（アイデアを現実に変える人＝メーカー）化」（以下「三化」という）である¹²。こうしたプラットフォームは企業の位置づけ、組織方法、経営方式、従業員関係等の全方位的調整に関わるため、我々はこれを全面的プラットフォーム化と呼ぶ。こうした形式が海爾（ハイアール）集団を源とするため、通常これを「海爾（ハイアール）モデル」

12 彭劍鋒・雲鵬著『海爾は再生できるか』浙江大学出版社、18 ページ。

と呼ぶこともある。

この二種類のプラットフォーム化を比較してみると、労働関係に与える影響は全面的プラットフォーム化の方が大きい。それは、全面的プラットフォーム化は、将来の従業員関係の管理の刷新を意味するばかりでなく、既存の人員の労働関係の実質的調整をも意味するためである。企業がプラットフォーム化されると、それまで部署に基づいて動いていた人々が注文書に従って集散するようになり、部署、ポストの役割が薄まる。「登録されている」従業員が「オンライン」の人間になるわけで、身分も変わる。従業員の「創客化（メーカー化）」によって、「企業が賃金を支給する」形が「ユーザが賃金を支払う」形になる¹³。この「三化」の過渡の過程をいかに平穏に移行させるか。形を変えたリストラにはならないか。類似の問題やそのリスクに注目し、これらを予防して行く必要がある。実際に、海爾（ハイアール）集団ではここ 1、2 年の変革の過程で、2 万人あまりの人員が集団を離れた。大部分が自ら創業して零細企業となったが、一部はそうした転換を望まず「自ら身を引いた」¹⁴。海爾（ハイアール）の離職は全体的に比較的平穏に行われたが、これが広く行われるようになれば、労働関係をめぐるリスクは依然として軽視できない。

4. プラットフォーム経済の発展が労働関係調整メカニズムに与える影響

（1）プラットフォーム経済の発展は、一部の労働基準の適用に課題をつきつけている

プラットフォーム経済はユーザのニーズを羅針盤とするもので、従業者の労働時間は 24 時間のあらゆる時間に発生し得る。それは従来の経済形態の下でそうであったように相対的に集中した連続した時間であるとは限らない。また、従来の経済形態の下では仕事の時間は雇用側組織が決めるものであったが、プラットフォーム経済では大多数の従業者が自ら仕事の時間を掌握し制御することができる。こうした特徴があるために、現行の勤務時間に関する基準を適用することは難しい。待ち時間は仕事の時間に含まれるのか。長く働いた場合は超過勤務になるのか。こうした問題が、一貫して実務部門を困惑させている。

プラットフォーム経済は時空の障害を取り除き、より大きな範囲で各種資源を集め、整合できるようになった。同時に、労働の提供も様々な地域で発生するようになった。ところが中国では、労働基準の地域による違いが比較的大きいため、同一のプラットフォームまたは同類のプラットフォームで同質の労働を提供しても、労働者の最低賃金基準や賃金支払い基準にはかなり大きな違いが生じ得る。

（2）プラットフォーム経済の発展は、集団交渉や民主的参与制度に課題をつきつけている

集団交渉、集団契約制度が機能を発揮するためには前提として労働者が組織化されていることが必要となる。しかし、プラットフォーム経済の発展により労働、雇用は分散化し、

13 同 329 ページ。

14 同 331 ページ。

労働関係の安定性、労働者の組織化の程度は低下して、各地に分散した従業者が真に組織化してプラットフォームと交渉する対等な力を形成することは大変難しい状況にある。従来の集団交渉や集団契約制度の役割をこの分野で発揮させることは難しい。そのうえ、プラットフォームは分散した従業者と比較して、圧倒的に強い地位を持っており、プラットフォームの規則について絶対的な発言権を有している。従業者にあるのはプラットフォームの規則を受入れるか否かを選択する権利のみで、自らの意見を示す権利はない。とりわけ、プラットフォームが独占的立場となった場合は、従業者の境遇は更に憂うべき状態となる。オンラインのタクシー予約プラットフォームを例にとると、中国で「滴滴」と「優歩 (Uber)」の合併の情報が漏れた際、数日後には運転手に対する「滴滴」の奨励金の金額が大幅に下がった¹⁵。しかし、運転手はこの規則の変化をただ受け入れるしかなかった。

集団交渉、民主的参与手続きが欠けている場合、その後、紛争が発生する確率は高くなる。プラットフォーム従業者には分散化が顕著だが、従業者の規模はすでに従来の業界の比ではない。そのうえ、現在は通信技術が発達している。一旦大衆の集団的な行動が発生すれば、その影響は広い範囲に広がり、その性質もこれまでより深刻なものとなる可能性がある。2014年には米国のニューヨークで千人を超える Uber のドライバーが結集し、報酬の少なさと底辺のドライバーの勤務条件の不公平さに抗議するストライキが行われた。また、北京でも、2016年4月に「滴滴」と「優歩 (Uber)」の運転手が共同で発起し、プラットフォームが一方的に補助金を引き下げたとして「万人規模の大ストライキ」を引き起こした¹⁶。

(3) プラットフォーム経済の発展は、労働関係分野の政府の規制に対して新たな課題をつきつけている。

プラットフォームのフロントエンド企業の零細化によって、労働保障監察の難度は増している。プラットフォーム経済の一つの顕著な特徴として、生産ユニットが縮小し、零細企業や個人の就業者の数が激増している。分散し、目立たない零細企業はその特徴ゆえに労働保障監察が難しいが、実体の経営場所を設置していない多くの零細企業に対する政府の監察は更に難しい。

プラットフォーム従業者のプラットフォーム規則制定への民主的参与をいかにして実現するか。政府の規制はその知恵を試されている。プラットフォームの従業者たちには現在も訴求を明らかにしたいというニーズはある。しかし有効な方法がない。従業者が自らプラットフォームに迫って一時的な譲歩を勝ち取ることができたとしても、従業者が規則制定に参加できる長期的に有効なメカニズムの形成は難しいし、破滅的な社会的影響を引き起こす可能性も存在する。そこで、政府には、事が起こる前に、従業者がプラットフォームの規則制定に民主的に参与できるような政策的手配を行うことが求められる。政府がどのような方法

15 2016年08月08日『北京青年報』より。

16 人民ネット2016年4月24日より

でその政策的手配を行うかについて、政府の規制の知恵が試される。

5. 思考と提案

(1) プラットフォーム経済の発展が労働関係認定基準に与える影響をめぐっては、立法及び政策の面から、しっかりと検討したうえで行動に出る必要がある

従来型の労働関係認定基準ではプラットフォーム経済の下における新しいタイプの雇用のニーズは満たせない。これは世界各国の労働法がみな直面している課題である。プラットフォーム経済が最も早くスタートし、その発展の程度も最も高い米国では、関連の事象がしばしば発生しているにもかかわらず、連邦政府の立法は現在に至るまで行動を起こしてはならず、対応措置については主に司法部門に引き渡されて個別に処理が行われている。一方、欧州委員会は数年にわたる研究討論とパブリックコンサルテーションを経て、2016年2月に指導性のみを有し法令性は持たない『EU 共有経済ガイドライン』を完成させた。ガイドラインは従来の労働関係認定の3つの基準を維持し¹⁷、労働関係が存在するか否かの問題はそれぞれのケースの中で具体的に判断することを打ち出した。欧米先進国が立法面でこのように「消極的」態度に出たことには次のように3つの原因がある。第一に、労働関係の認定基準については、商業形式のイノベーションと労働者の権益の保障の両者の間の関係を全面的に顧慮することが求められ、事が複雑で広範にわたること、第二に、プラットフォーム経済の発展はまだまだ形ができあがっておらず、雇用方式も変化を続けている最中であって、立法による規制の条件がまだ整っていないこと、第三に、労働関係の認定基準の修正はシステムエンジニアリングであって、関連の付属措置が実行されない状態で突然基準を修正すれば社会問題が引き起こされやすいことが挙げられる。

欧米の経験を考え、中国国内の学者の「弾丸を今しばらく飛ばしてみるべきだ」との提案を参考にして、本論では、中国の関連の政府部門は、まず「しっかりと考えて計画し」、そのうえで「動く」べきであると考え。まずは寛容な姿勢でプラットフォーム経済の発展やプラットフォーム企業の雇用の刷新に対応し、イノベーション型の雇用の特徴、傾向、問題点を観察、分析し、実務面で紛争が発生した場合は司法部門に任せ、個別のケースにあわせて「自由裁量」させ、プラットフォーム経済の形が相対的に定まるのを待ってから、立法面で対応するべきである。

(2) プラットフォーム従業者の労働保障権益を保障する将来的な方法についての分析

立法と政策はゆっくりと前進するとしても、関連の研究は踏み込んで行うべきである。

17 この三つの基準は：(1) プラットフォームの指示に基づいて業務を行うか否か（たとえば、プラットフォームが業務活動、報酬、業務条件を決定するか否か）、(2) 業務の性質（たとえば業務が真実で、有効で、通常のものであるか否か）、(3) 業務が有償であるか否か。労働関係があるか否かは、個別の案件の中で具体的に判断する。

理論的分析の角度から将来を見据え、プラットフォーム従業者の労働保障權益を保障するためには、まずはプラットフォーム従事者が提供する労働の属性から着手し、区別をつけた対応をするべきである。前述の通り、プラットフォーム従事者の労働形態は非常に複雑で、異なるタイプのプラットフォームの間、更には同一タイプのプラットフォームにおいても、労働者とプラットフォームの関係はかなり異なる。ある場合には、従来型の労働関係と根本的な区別はないが、ある場合には従来型の労働関係との間に実質的な違いが存在する。前者については、従来の労働関係認定基準を適用するとともに、国内外の司法の実務的経験を参考にして¹⁸具体化を行えばよく、現象を通して本質を見、プラットフォーム化を装って労働関係の規制や労働法の適用を回避しようとする行いを防止する。後者については、制度の刷新に立脚して対応するべきである。一部のプラットフォーム従業者は、従来の意味の被用者（労働者）と完全には一致しない。それは争うことのできない事実であるが、こうしたプラットフォーム従業者の労働保障權益も同様に法律によって保護されなければならない。それも基本的なコンセンサスであろう。こうした認識に基づけば、こうしたプラットフォームの従業者の權益保障の道には二種類の選択がある。①現行の労働法の枠組み体系において、内部で柔軟な取り扱いをし、こうしたプラットフォーム従事者を労働法の適用範囲に組み入れ、非標準的労働関係の一種として、一部の労働法の条項を適用するか、または別途特別の規定を制定して、こうしたプラットフォーム従事者の特殊性に対応する。②こうしたプラットフォーム従事者を原則として労働法の適用範囲外に排除するが、こうしたプラットフォーム従業者に対して労働基準の一部を適用して強制的な要求を行い、彼らの労働保障權益に対して傾斜的保護を実施する。『タクシーネット予約の暫定方法』の内容から分析すると、中国は二つ目の方法を選択しているようである。西側先進国と異なり、中国の労働法は民法から分離したものではなく、既存の民事立法には雇用規制の基礎はなく、適切な救済手段が欠けている。民事立法体系の中で改めて再構築を行うよりは、労働法の枠組みの中で整備を行う方が望ましいと我々は考える。

近代労働法は産業革命の時期に起源をもち、大規模で、標準的な労働関係が労働法制度形成の基礎であった。労働法形成の当初においても、労働関係と雇用関係の区別の問題は徹底的には解決されていなかった。1980年代になると、グローバル化が急速に進み、技術の変革が加速し、市場競争が激化して、企業の組織構造や経営方式にも次々と刷新が起り、

18 ミカリフォルニア州の最高裁判所は Borello 案件を通して「Borello test」規則を定め、労働関係認定に当たって考慮すべき 11 の要素を示した：①従事するサービスと雇用側の業務との間に差異があるか、②雇用側の日常の業務の一部であるか否か、③雇用側が工具と作業場所を提供しているか否か、④業務の内容は、サービスを提供する者に関連の施設または材料の購入を要求するものであるか、⑤業務には特殊な技能が必要か、⑥業務について、通常、雇用側または専門家が指導を行う必要があるか、⑦収入の多寡は管理技能によって決まるか、⑧業務時間の長さ、⑨業務関係の持続時間、⑩報酬計算の方式。時間によるか業務内容によるか、⑪各当事者は彼らの間に雇用関係があると考えているか。この要素は、関係の判断に対してある程度の影響を与えるが、重要な考慮要素ではない。

従来の労働関係とは異なる新しい形の契約雇用が次々と出現した¹⁹。「契約労働者」の定性と労働者の権益保障問題が再びホットな話題となったが、国際労働機関は1990年代に専門に「契約労働者」の問題²⁰について討論し審議している。一部の国でも、理論研究の面で、ひいては立法の面で規制の試みを開始している。例えば、ドイツでは「類労働者」²¹と言い、イタリアでは「自治労働者」²²と言い、日本では「契約労働者」²³と言う。プラットフォーム労働者はある程度において「契約労働者」のインターネット・バージョンアップ版と見なすことができる。一部の国の関連の経験は我々が思考し、参考とするに値する。

（3）『労働基準法』を早急に制定して、様々な形式の下で労働交換に従事する労働者に基本的な労働保障を提供する

中国では長期にわたり、労働基準立法が労働関係と非常に強く結びつけられているために、適用範囲が狭く、融通が利かないという問題がある。一旦労働関係であると認定されると労働基準法がまとめて適用され、反対に労働関係の外にあるとなると、各種労働基準とは無縁となる。労働関係があるかないかで非常に大きな落差があることから、一部の労働保障権益の争いは、労働関係認定の争いと化す。プラットフォーム経済の発展とともに、労働関係であるようでないような曖昧な労働関係が次第に増え、識別の難度は増した。こうした中では、労働関係であるか否かに過度に固執するよりは、労働基準の適用問題を直接解決した方がよい。そこでとりわけ差し迫って必要なのが『労働基準法』である。『労働基準法』制定の重点の一つは適用範囲をゆるめることであり、法定の労働基準を労働関係の基準から労働の基準へと拡張し、様々な形式の労働者に対して最低ラインの保護を提供すると同時に、適度に差異を体現するものとしなければならない²⁴。

（4）労働関係調整におけるインターネットプラットフォームの作用を十分に発揮させる

インターネットプラットフォーム上の零細企業の労働関係が全体的に芳しくなく、法律による規制が困難であることについては、企業の社会的責任の形式を参考にして、プラットフォームの監督作用を十分に発揮させることが考えられる。一方において、プラットフォームはプラットフォーム経済の主な利益獲得者であり、プラットフォーム上の経営企業が国の労働保障の法律法規を遵守し、労働者の基本的権益を保障するよう監督、促進する責任がある。また一方において、プラットフォームはプラットフォーム上の経営企業と比べると絶対

19 ここで言う契約雇用とは、民事請負契約を締結することによる契約雇用であり、労働契約による雇用とは異なる。

20 国際労働機関『雇用関係の範囲』5頁。

21 王倩・朱群著『ドイツ連邦労働裁判所典型的判例の研究』法律出版社、2015年10月第1版、18ページ。

22 栗瑜・王全興「我が国のフレキシブル就業中の自治的労働の法的保護」『東南学術』2016年第3期。

23 田思路・賈秀芬著『契約労働の研究』法律出版社、2007年12月第1版。

24 労働科学研究所課題グループ『労働基準立法が直面する任務と対策の研究』2011年。

的に強い地位にあり、プラットフォーム上の経営企業に関する取引量、キャッシュフロー等の情報をリアルタイムで掌握することが可能であるし、登録による参入許可、取引の一時停止、登録取り消し等の方法でプラットフォーム上の経営企業を制御することも可能である。プラットフォームの監督の義務を法で定めさえすれば、プラットフォーム上の零細企業の労働管理、遵法状況は改善することができる。

(5) プラットフォーム経済を利用して、社会の信用体系の発展を推進する

中国において調和のとれた和やかな労働関係の構築が難しい原因の一つは、主体となる双方の信用性が不十分なことである。プラットフォーム経済の発展は、社会の信用体系の構築・整備のために有利な条件を作り上げた。プラットフォーム経済は、需要側と供給側をインターネットの拠点を通してポイント・ツー・ポイントで関連付けているが、空間で隔てられた需給双方は、実体経済よりもはるかに互いの信用状況を重視する。プラットフォーム取引が順調に行われ、持続的に安全であるよう保障するため、実務の中で各プラットフォーム企業は例外なく内部信用体系を構築している。プラットフォーム企業の内部信用体系は、社会的な信用体系の構築のために重要で、信頼に足る情報を提供することが可能であるとともに、良好な信用環境を創出し、信用意識を培う助けともなり得る。急がれるのは、プラットフォームの信用情報提供義務を明確にすることである。

(6) プラットフォーム経済の発展の需要に対応して、組合業務方式を刷新する

プラットフォーム経済の下で、労働関係の調整は一つのパラドックスに直面している。プラットフォームはどんどんと勢いづいて行く一方で、労働者の内部における組織性はますます低くなっている。そうした中で、従来の企業レベルの集団交渉制度は明らかに役立たない。この問題をいかに解決するか。措置としては次の三つが考えられる。第一に、政府の役割を強化し、行政干渉、行政指導等の手段でプラットフォームの権力を規制する。たとえば、プラットフォームの運転手の収入配分について指導価格を提示し、プラットフォームに内部制度を公開して公衆の監督を受けるように要求する等といったことを行う。第二に、全国または地方の労働組合が表に立って、プラットフォーム従業者の中から協議して代表を選び、プラットフォーム企業と集団交渉を行い、プラットフォーム集団契約を締結する。第三に、全国または地方の労働組合が表に立って、プラットフォーム従事者を組織し、規則制度の制定や重要事項の決定の過程で民主的な参与の権利を行使する。比較してみると、第二、第三の措置の実行可能性がより高いであろう。ただし前提として労働組合の業務方法を刷新する必要があり、全国及び地方の労働組合の職能、役割を更に確実に発揮できるようにしなければならない。

第16回北東アジア労働フォーラム「新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護」

プログラム

2018年11月2日（金）

中国・青島市 青島黄海ホテル

- 9:30～ 9:40 開会挨拶
金 維 剛（中国労働社会保障科学研究院院長）
樋口 美雄（労働政策研究・研修機構理事長）
ペ・キュウシク（韓国労働研究院院長）
- 9:40～12:00 第1セッション** 座長：樋口 美雄（労働政策研究・研修機構理事長）
- 9:40～10:10 デジタル転換と新たな形態の労働契約の出現に対応する労働政策の課題
ホ・ジェジュン（韓国労働研究院前任研究委員）
- 10:10～10:40 シェアリング・エコノミーに関連する新たな就労形態に対する法的規制と労働者保護
仲 琦（労働政策研究・研修機構研究員）
- 10:40～11:10 中国の新しい形態の就業・創業についての研究
孟续铎（中国労働社会保障科学研究院補助研究員）
- 11:10～11:30 休 憩
- 11:30～12:00 討 論
- 12:00～14:00 昼食休憩
- 14:00～16:20 第2セッション** 座長：ペ・キュウシク（韓国労働研究院院長）
- 14:00～14:30 働き方別に見た独立自営業者 の特徴—労働者性の概念に注目して—
西村 純（労働政策研究・研修機構副主任研究員）
- 14:30～15:00 プラットフォーム労働の拡散と新しい社会的保護の模索
パク・チャンイム（韓国労働研究院前任研究委員）
- 15:00～15:30 プラットフォーム経済が中国の労働関係に与える影響
涂 伟（中国労働社会保障科学研究院補助研究員）
- 15:30～16:00 討 論
- 16:00～16:20 休 憩
- 16:20～17:20 第3セッション（総括討論）** 座長：莫 荣（中国労働社会保障科学研究院副委員長）
- 17:20～17:30 閉会挨拶
ペ・キュウシク（韓国労働研究院院長）
樋口 美雄（労働政策研究・研修機構理事長）
莫 荣（中国労働社会保障科学研究院副委員長）

参加者リスト

中国労働社会保障科学研究院 (CALSS)

JIN Weigang	President, CALSS
MO Rong	Vice President, CALSS
LIU Yanbin	Former President, CALSS
ZHU Chunxiang	Director, CALSS
HUANG Jingling	Deputy Director, CALSS
CHEN Yun	Associate Director, CALSS
CHE Hongxia	Assistant Researcher, CALSS
MENG Xuduo	Assistant Researcher, CALSS
TU Wei	Assistant Researcher, CALSS

韓国労働研究院 (KLI)

BAE Kiu Sik	President, KLI
PARK Charnim	Senior Fellow, KLI
HUR Jai-Joon	Senior Fellow, KLI
KIM Ki Sun	Associate Fellow, KLI
YOO Donghoon	Research Fellow, KLI
KIL Hyeon Jong	Associate Fellow, KLI
CHO Minho	KLI
CHOI Songha	KLI

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

樋口 美雄	理事長
濱口 桂一郎	研究所長
天瀬 光二	調査部長
大島 秀之	国際研究交流課長
西村 純	働き方と雇用環境部門 副主任研究員
仲 琦	労使関係部門 研究員
久保 絵理子	国際研究交流課

JILPT 海外労働情報 19-3

第 16 回北東アジア労働フォーラム報告書

新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護

発行年月日 2019年3月29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

(担当) 国際研究交流課 TEL:03-5991-5136 FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 キタジマ

©2019 JILPT

* 全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)