

第3章 ドイツ

はじめに¹

ドイツでは、2015年に始まった一連の対話プロジェクト「労働 4.0」によって、デジタル化に伴う労働環境の変化と対応を議論するための礎が築かれた。その後、連邦労働社会省(BMAS)は2016年11月に「白書 労働 4.0(Weißbuch Arbeiten 4.0)」を発表し、対話プロジェクトにおける議論概要とその後の政策方針を示した。同書によると、デジタル化によって「アプリの作成者」から「オンデマンドで働く清掃人」まで、今後は多様な自営が拡大する可能性が議論されたものの、当該の時点で自営が著しく増加していることを示すデータはなかった。ただし、専業・兼業を含むクラウドワークやギグワークなどの新しい働き方が、今後重要性を増す場合、「労働者類似²の者」等に特化した新しい保護概念等を形成し、社会保障の適用に関する検討が必要だとしている³。

以上を踏まえて、本稿では「白書 労働 4.0」発刊後の議論動向や取り組みに触れながら、第1節でプラットフォームビジネスの現状と課題を概観する。続く第2節では、関連する政労使の取り組みを紹介し、最後に簡単な展望を述べる。

第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況

1. 現状と課題

(1) 語句について

プラットフォームビジネスの事例としてよくあげられるのは、アメリカ発祥の車両による乗客輸送サービスを仲介する「ウーバー(Uber)」や、民泊を仲介する「エアビーエヌビー(Airbnb)」などである⁴。このような「プラットフォームビジネス」について、アメリカ政府⁵は以下の4つの特徴を用いて、定義づけている。

¹ 本稿における知見の一部は、筆者が2018年12月にドイツで実施した現地調査の結果に基づいている。ご多忙の中、協力頂いた連邦労働社会省(BMAS)、ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)、統一サービス産業労働組合(ver.di)、年金保険機構(DRB)、JETROベルリン事務所、連邦外務省(AA)、事務管理職業組合(VBG)、FPS弁護士事務所等のご対応者の皆様、ならびに鎌田耕一東洋大学名誉教授、芦野訓和東洋大学教授、在日ドイツ大使館松本直樹一等書記官、内藤忍JILPT副主任研究員に、この場を借りて心より御礼申し上げる。

² ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似(Arbeitnehmerähnliche)」というカテゴリーを設けている(詳細は第1節(3)①～③で述べる)。

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) *Weißbuch Arbeiten 4.0* (<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>) .

⁴ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017) *DER JOB ALS GIG, Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin*.

⁵ U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist (2016) *Digital Matching Firms: A New Definition in the 'Sharing Economy' Space* (<http://www.esa.doc.gov/sites/default/files/digital-matching-firms-new-definition-sharing-economy-space.pdf>) .

プラットフォームビジネスに関する4つの定義

1. オンラインベースのプラットフォームを利用できる情報技術を用いていること
2. 品質を管理し、消費者(発注者)とサービス提供者(従事者)の間の信頼レベルを確保するために、レーティング(評価)システムを用いていること
3. デジタルマッチング・プラットフォームを通してサービス提供者(従事者)に、自分で労働時間を決める自由を与えていること
4. サービス提供のため、必要な範囲で、サービス提供者(従事者)が自分のツールや資産を使用することに依存していること

上記4つの特徴を基本的に満たすプラットフォームビジネスを通じた仕事は、「クラウドワーク」や「ギグワーク」とも呼ばれており、デジタル化に伴う新しい働き方として近年注目されている。

以下、本稿で用いる「クラウドワーク」と「ギグワーク」という用語について簡単な説明をする⁶。

まず、「クラウドワーク⁷」とは、企業がデジタルマッチングサービスを利用して業務の一部を不特定多数の個人に外部委託するようになり、広がった働き方である。業務を請け負った者は自宅等で作業し、オンライン上で成果物を提出することが多い。具体的には、WEB制作やシステム開発、ライター業務等がある。クラウドワークは通常、「クラウドワーカー(供給側)」と「発注者(需要側)」、さらにその二者をマッチングする「プラットフォーム運営者」の三者で構成されている。この三者は、世界のどこでも活動できるため、状況把握や市場の規制が極めて難しい。

次に「ギグワーク」を見てみる。上述の「クラウドワーク」が、スマートフォンやPCを通じて、世界中どこからでも作業できるのに対して、「ギグワーク」は、現地で提供される。「ギグ」というのは、元々は舞台パフォーマンスや演奏セッションのことで、その場で提供されるちょっとしたサービスを指す。ここから派生した「ギグワーク」という言葉は、サービスの開始から終了までの短さを強調している。また、一般的に「個人」を対象に提供する仕事(サービス)を言い、具体的には、レストランフードの配達サービス、車両による乗客輸送サービス、ケア(保育、介護、家事、清掃等)サービスなどがある。「ギグワーク」の場合、プラットフォームを介した「ギグワーカー(供給側)」と「発注者(需要側)」の双方が現場にいるという「場所」に依拠するため、当地の法律が適用対象となる。

⁶ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)をもとに作成。いずれも、近年使用され始めた新しい用語のため、必ずしも概念等の統一がなされているわけではない。本稿における用語説明と概念整理として、位置付けて頂きたい。

⁷ なお、カタカナ表記のクラウドには「Cloud」と「Crowd」という2つの用語がある。「Cloudwork」は、場所を問わず、世界中からPCで遂行できるデジタルサービスのアウトソーシングを指し、プラットフォーム上で、企業が個別に選抜した比較的高い技術を有する自営業者等に対して業務を委託し、消費時間ごと、もしくは遂行されたサービスごとに報酬を支払う。他方、「Crowdwork」は、厳選された個人ではなくインターネットユーザーの不特定グループ(群集)に仕事が委託される。さらに委託内容も、単純で少額報酬のマイクロタスクやクリックワーク、または勝者のみに報酬が支払われるコンペティション形式が多い。このようにクラウドワークには、高技能者が対応する「Cloudwork」と、業務の難易度や報酬が比較的低い「Crowdwork」が混在しており、政策課題の対象となるのは「Crowdwork」が多い。

また、2016年のEU世論調査(Eurobarometer)では、発注者(需要側)としてプラットフォームを利用したことがある者の割合は、ドイツで20%、EU市民全体では17%であった。

ドイツ連邦労働社会省の電話調査(2017年)では、プラットフォームを通じて収入を得たことがある者(供給側)は約3%であった⁹。

この他、マッキンゼー・グローバル・インスティテュートの分析¹⁰によると、アメリカと欧州(EU-15)における就業者の2~3割がプラットフォームを利用して収入を得ており(ただし、この人数には、単純に不用品をeBayで販売したり、Airbnbで宿泊場所を提供した者も含まれる)、自営業者の約15%が、発注者や依頼主を見つけるためにデジタルプラットフォームを利用していた。

現在、プラットフォームビジネスの中核を成しているのは、スタートアップ企業¹¹である。ドイツの首都ベルリンでは、ベンチャーキャピタル¹²によるスタートアップ企業への投資が盛んに行われており、「スタートアップの聖地」とも呼ばれている。ベルリン統合・労働・社会省の報告¹³によると、2015年には、欧州の都市の中で、最多の22億4,000万ユーロというベンチャーキャピタル資金が流入した。また、スタートアップ企業の急拡大を示す象徴的な出来事として、ベルリン発のスタートアップ企業であり、フード関連のデジタルプラットフォームを運営する「デリバリーヒーロー社(Delivery Hero)¹⁴」が創業6年目の2017年に国内で初上場し、44億ユーロに上る評価額を獲得した。同社は、ドイツ発のグローバル企業「ロケットインターネット(Rocket-Internet¹⁵)」から投資支援(株式の3分の1を保有)を受け、国内外で計1.7万人以上の従業員を擁している(2018年)。

なお、「ギグワーク」と「クラウドワーク」の市場規模を比較すると、「ギグワーク」に対してはるかに多額のベンチャーキャピタル資金が投じられている。これは、「ギグワーク」の多くが日常的なサービスで、継続的な需要がある巨大市場にあるためである。例えば車両による乗客輸送サービス、ケアサービス等のギグワークは、データ処理やロゴデザインといったクラウドワークより、頻繁に多くの人から利用

⁹ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)。

¹⁰ McKinsey Global Institute(2016) *Independent Work: Choice and Necessity in the Gig Economy* (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>)。なお、マッキンゼー・グローバル・インスティテュート(MGI)は1990年に、世界的な課題に関する研究を行うことを目的に設立された民間研究機関(アメリカ大手コンサルティング会社マッキンゼーアンドカンパニー・インクの内部にある)である。主に、マッキンゼーの顧客とコンサルタントのために、また世界の経済の動向についてより正確な理解を得ることを目的としている。

¹¹ 「スタートアップ企業」とは、従来にない新しいビジネスモデルを開発し、短時間で急激な市場拡大をすることで、新規株式公開(IPO)や企業買収を通じた収益を狙うグループを指す。また、非上場のスタートアップ企業で時価総額が10億米ドル以上の非上場スタートアップ企業を「ユニコーン」と呼ぶ。

¹² ベンチャーキャピタルとは、ベンチャー/スタートアップ企業への投資を専門的に行う投資会社のこと。起業間もない企業の主な資金調達先になっている。

¹³ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017)。

¹⁴ デリバリーヒーローは2011年にベルリンで発足したスタートアップ企業で、ベルリン本社だけで1,000人の従業員が働いており、世界各国で事業を展開している。同社はモバイルアプリ等のプラットフォームを通じて、レストラン、発注者、配達者の三者を仲介するプラットフォームビジネス企業である(調理等は行っていない) (<https://www.deliveryhero.com/about/>)。

¹⁵ ロケットインターネットは、ドイツ人の3兄弟が2007年に立ち上げたベンチャーキャピタル/インキュベーター/デジタルプラットフォーム運営企業である。2014年にIPO(新規株式公開)を行い、ドイツやヨーロッパを中心に、食品、日用雑貨、ファッション、旅行等のネット通販(プラットフォーム)事業へ積極的な投資等を行っている。

され、各都市に与える作用も顕著で大きい。交通・運輸といったすでに構築され、産業別労働協約によって規律される既存産業は、特に大きな影響を受ける。また、ギグワークの場合、供給側と需要側の双方が現場にいるため、たとえプラットフォーム運営会社の所在地が外国にあっても、当地（サービス提供地）の法規が適用対象となる。

(3) プラットフォームビジネスをめぐる課題¹⁶

現在のデジタルプラットフォームには、「プラットフォーム運営者」、「需要側（発注者・顧客・消費者）」「供給側（サービス提供者・従事者・ワーカー）」と、少なくとも三者以上の当事者がおり、需要側と供給側の双方に、個人と専門的サービス提供者が混在している。

このようなデジタルプラットフォーム企業は、市場を急速に寡占化する傾向がある。プラットフォームビジネスは、仲介したサービスに関するビジネスリスク、法的・社会的リスク、人材確保、生産手段確保のコストを、他の当事者双方（需要側・供給側）に受け持たせることを可能にするからである。これにより、プラットフォーム企業は、コストが比例的に増加せず急成長することが可能になる。プラットフォーム企業はまた、当事者の中で唯一、全データへの完全なアクセス権を有し、プラットフォーム上のルールを管理する。つまり、当事者のうちプラットフォーム運営者のみが圧倒的な情報と収益を掌握するのである。最も分かりやすい例をあげると、ウーバー（Uber）は2009年に創業し、現在は世界最大のタクシーサービス提供者となっている。しかし、同社の説明によれば、すでに50億回以上の運行を行っているにもかかわらず、車両は所有しておらず、単にプラットフォーム（モバイルアプリ）を運営しているに過ぎない¹⁷。さらにウーバーは、サービス提供者を「従業員（労働者）」としてではなく、「自営業者」として処遇しているため、諸々のコストを人件費に含めざるを得ない競争相手に対して、非常に破壊的な力を発揮する。

このような状況を考慮すると、プラットフォームビジネスにおける主要な労働課題の1つとして、「プラットフォーム運営者は、単なるIT技術（プラットフォーム）提供者なのか、それとも、デジタル求人広告や人材派遣会社などの領域に位置するのか」という問いが浮かぶ。この点については、仲介されたサービスの遂行や処理にプラットフォームがどの程度介入しているのかが鍵になる。そして、プラットフォーム運営者が管理を強化すればするほど、そこに従事している者は、場合によって「見せかけの自営（Scheinselbständigkeit）¹⁸」と判断されることもあり得る。この文脈において、ウーバー方式に従い、利用約款の中で、使用する人員を一律に「自営業者」として処遇しているものの、価格設定

¹⁶ Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka (2017) *Crowdwork - A Comparative Law Perspective*, および、Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017) を主な参考とした。

¹⁷ ウーバーは自社のサービスを「プラットフォーム」と位置づけ、情報サービスを提供するテクノロジー会社だと主張しているが、スペイン・バルセロナのタクシー運転手の団体が同社を訴えたケースでは、2017年に欧州司法裁判所が「ウーバーは、テクノロジー・サービス会社ではなく、運輸会社として規制されるべき」との判決を下している (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>)。

¹⁸ 「見せかけの自営（Scheinselbständigkeit）」とは、契約上は独立自営の労務（役務）を外部企業のために提供するが、実際には労働関係において非独立的な仕事をしている者を指す。「見せかけの自営」と認定されると、労働者と同等とみなされ、労働者に適用される法律が全て適用されることになる。「偽装自営」や「仮装自営」と訳されることもある。

を左右したり、制服着用を規定したりしているプラットフォーム運営者は、そのビジネスモデルが「労働者の違法派遣」と判断されるリスクを冒している可能性がある。

このように、プラットフォームを介した働き方には、当事者の関係性、特に雇用関係の有無について曖昧な点が多く、法適用の在り方が課題となっている。

以下では、プラットフォームで働く者に社会的保護が必要な場合、どのような法適用が考えられるか、①「労働者」、②「労働者類似の者」、③「家内労働者」の3つに分けてその可能性を検討してみる。

①「労働者」としての法適用の可能性

「労働者」と「自営業者」の法的関係の違いは、サービス提供者(供給側)が、自ら有すると考える「人的従属性¹⁹の程度の違い」にすぎない。つまり、仕事の場所、時間、仕事内容についての指示の従属性が強いほど、雇用関係が存在すると仮定されやすくなる。

プラットフォームビジネスは既述の通り、「サービス提供者(供給側)」「プラットフォーム運営者」「発注者(需要側)」の三角関係になっている。発注者とサービス提供者の間に契約関係が存在する場合もあり、その一部は雇用関係と呼ぶものがあるかもしれない。しかし、ほとんどは、異なる発注者との限定的な契約に細分化されていることが多く、雇用契約でない可能性が高い。他方、プラットフォーム運営者とサービス提供者(供給側)の間に契約関係が存在することもある。特に提供されるサービスの要求が厳しく、細かい仕様を求める場合や、特定のプラットフォーム運営者のための永続的な関係性が築かれている場合には、「労働者(=見せかけの自営)」として位置づけられる可能性があるが、この場合、年金保険機構(DRB)の地位確認手続き²⁰等でしか明らかにされない。

②「労働者類似の者」としての法適用の可能性

ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」というカテゴリーを設けている。

労働者が「人的従属性の強さ」によって特徴づけられるのに対して、労働者類似の者は、「経済的従属性の強さ」によって特徴づけられる。労働協約法(TVG)第12a条は、「労働者類似の者は、経済的に従属し、労働者と同程度の社会的保護を必要とし・・・他者のための業務・サービス契約に基づいて働き、他者の協力なく基本的に1人でサービスを遂行し、さらに、①主に1人の者のために働くか、または②平均してその業務の遂行のために受け取る総収入の半分以上が1人の者によって支払われる者」と規定している。

¹⁹ 労働遂行上の命令・服従の指揮命令関係。

²⁰ 年金保険機構(DRB)の「クリアリング(Clearing)」と呼ばれる部署において、自営業か労働者(被用者)か等の判断を個々に下している。詳細は第2節1(3)で述べる。クリアリングのドイツ語は、クリーリングシュテレ(Clearingstelle)。rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/04_formulare_und_antraege/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html)。

また、連邦労働裁判所は、労働者類似の者を次のように位置づけている。「労働者類似の者は自営業者である。雇用関係の特徴づける人的従属性は、経済的従属性の要素で置き換えられる。通常、その者の生活が、契約相手方のために提供するサービスから得られる収入に依存している場合、経済的従属性があると考えられる。したがって、労働者類似の者は、主に1人のために働き、その結果得られる報酬が自分の生計の決定的な部分を占めるならば、ほかの複数のクライアントのために働くこともできる」。

これをプラットフォームビジネスに関する業務に置き換えてみると、サービス提供者(供給側)が、生活の糧となる収入の大部分をプラットフォーム運営者から直接報酬を受け取る場合に限り、労働者類似の者と位置づけられる可能性がある。しかし、現実には殆どの場合、サービス提供者(供給側)の報酬の権利的基礎となるのは、「発注者(需要側)」による支払いであり、発注者は恒常的に複数いる可能性が高い。また、たとえ労働者類似に認定されたとしても、労働法の適用の大半から除外されるため、保護が弱く、解雇に対する保護や他の労働法上の権利の多くも否定されている。限定的に連邦有給休暇法第2条第2文に従って有給年次休暇の権利を持ち、職場での安全規則の対象にも含まれるほか、差別禁止法の適用を受けるのみである。

③「家内労働者」としての法適用の可能性

現行では、プラットフォームを介して働く者(供給側)を「労働者類似の者」と位置づけるのは困難だが、家内労働法(HAG)に基づく「家内労働者」と位置づけることは可能だろうか。

家内労働法は、家内労働者に対して、特別な労働時間保護を付与している(家内労働法第10条)。同法第11(1)条において「仕事量は、労働者の引受能力を考慮に入れて、労働者間で平等に分配されるべき」と規定されている。さらに同法第29a条に基づき、解雇に関する特別な保護もある。業務委託者は少なくとも1年間にわたり、または業務委託期間が1年より短い場合にはその業務の全期間にわたり、当該労働者に定期的に発注する仕事量の4分の1を削減する予定がある時には通知期間を守る義務がある。また、業務委託者は、全ての家内労働者のリストを保持し、目に見える場所に掲示し、写しを州の労働監督機関に送付しなければならない(同法第6条第1文～4文)。また同法は、第21(2)条に基づき、業務委託者は仲介者の契約上の責任に加えて、十分な報酬の支払いに対して共に責任を負うと規定しているが、クラウドワークやギグワーク等におけるプラットフォーム運営者や発注者がこうした責任を負うケースはほとんど存在しない。また、クラウドワークはともかく、ギグワークの多くは「家内」ではなく、「外」で働いており、そもそもの前提が異なる。このほかにも多くの相違点があり、プラットフォームの当事者(三者)を家内労働関係にあてはめるのは現状容易ではない。

以上見た通り、プラットフォームを介して働く者を、いずれかのカテゴリーに位置づけるのは、現状では大きな困難が伴う。また、家でPCの使用等が前提となるクラウドワークについては、世界中のど

こからでも就労が可能なため、法規制そのものが難しいという課題も残る。そのため、ドイツでは現在、「プラットフォームを介して働く者」という括りではなく、1人自営業者(Solo-Selbständige)²¹などの自営業者そのものに対して、特別な社会的保護を法として定めるべきか否かについての議論が別途進んでいる。この場合、労働法は必要に応じて個別の「モジュール」に分けられ、個々の「構成要素」に基づいて個別に適用されることになる可能性が高く、労働法以外に社会保障法上の見地からも多面的に考える必要が出てくる。

2. 自営、個人請負の状況²²

ドイツの自営業者は、大半の社会保険加入義務から除外されている。これはビスマルク時代の社会法に由来する。自営業者は稼得が比較的多いので、自分で将来へ備えることが可能で、連帯社会の集団的保護を必要としていないと考えられているためである。

そのため、自営業者は、「医療保険」、「介護保険」の契約締結義務が課されているだけで(ただし、特定の自営業職種は「職業賠償責任保険」や「年金保険」への加入制度がある)、労働者は原則的に5つの社会保険—「医療保険」、「介護保険」、「災害保険」、「年金保険²³」、「失業保険」の加入義務がある。

ハンスベックラー財団 経済・社会研究所(WSI)のカリン・シュルツェ・ブショフ労働市場政策部門主任研究員によると、自営業者は就業者全体の約1割を占めており、その中の半分以上が1人自営業者である。自営業者の職種は、メディア、医者、薬局経営、左官等、様々である。また、近年はデジタル化の進展によってオフィスも人材集めも不要、PCさえあれば働けるという環境下で、高学歴女性の1人自営業者が増えている。それとともに自営業者の収入も二極化して格差が大きくなっており、キャリアも“失業者→自営業者→労働者→失業者”という激しい動きが頻繁に見られる。こうした状況の中で、収入が少ない自営業者がドイツにとって政策課題となっている(特に老後の貧困問題という点で)。

以前は「自営業者＝裕福な人」という図式が成り立ち、社会的な問題はそれほど発生していなかった。ただし、一部の社会的保護が必要なグループ、例えば「芸術家」などは、1980年代に保護の必要性があると判断され、年金制度の加入対象となった。現在は、芸術家社会金庫(Künstlersozialkasse)に対して、本人(芸術家)が約3分の1を払い、委託者も保険料を払い、足

²¹ 「1人自営業者(Solo-Selbständige)」の法的な定義はない。統一サービス労組(ver.di)のMs. Veronika Mirschelによると、「Solo-Selbständige」は、「誰も雇っておらず、1人で自営している人」を指す。副業としてクラウドワークやクリックワークを1人でやっている場合でも「1人自営業者」という。他方、FPS 弁護士事務所のDr. Heike Alps 弁護士によると、「Solo-Selbständige」は、長い間“見せかけの自営”という批判を受けてきた。特に年金保険の関係で強く言われ、マイナスのイメージが広がった。そこで、「本当の自営業者」という意味で、「1人自営業者」という言葉が出てきた。メディアが使い始めて、カメラマン等によく使われるようになった。そのため、現在は、“1人自営業者＝独立した本当の自営業者”という、ポジティブな意味で使われている」との説明があった(2018年12月現地調査)。

²² ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)のカリン・シュルツェ・ブショフ(Dr. Schulze Buschoff)労働市場政策部門主任研究員による説明を主な参考とした(2018年12月現地調査)。

²³ 月平均450ユーロ超の労働者(逆に月450ユーロ以下のミニジョブ労働者は、年金加入から外れることが可能)は、年金保険加入義務がある。

りない分は連邦政府が補助金(税金)を拠出している。国が税金を拠出して彼らを保護するのは、「芸術家は、社会に対して一定の貢献をしているため」という論理によるものだが、これに対する批判は少なくない。さらに、デジタル化によって新しい自営職種が出現している現在、芸術家については、「Web デザイナーは芸術家ではないが、グラフィックデザイナーは芸術家である」といった線引きの難しさや不公平が生じている。そのため、現在は全ての自営業者が年金へ義務加入すべきという議論がなされており、大連立の政策合意²⁴の下で、実現の可能性がある²⁵。この合意には、年金保険制度の持続安定のため、「連帯」の概念に基づき、裕福な自営業者も義務加入として、多額の年金支払いを負担する者を引き入れたいという思惑もある。ただ、ここで問題となるのは、自営業者の場合は、保険料を半分負担する「使用者」の存在がない。そのため、100%の保険料を支払うとなると、払えない者が多く出てしまう可能性があり、議論の焦点の1つになっている。

以上の状況について、ドイツ労働総同盟(DGB)は、「芸術家社会金庫と同様に、委託者であるデジタルプラットフォーム運営者が半額の保険料を負担すべき」と主張している。しかし、デジタルプラットフォーム運営者は、「自分達は委託者でなく、単なる“場(プラットフォーム)”を提供・仲介しているだけだ」と主張しており、現状では委託者認定が難しい状況にある。なおDGBは、本来労働者が担う業務が自営業者に代替されるリスクを考慮して、新たに導入が見込まれる自営業者の年金保険制度に対する政府の補助金投入には反対している。

なお、自営業者の年金加入議論について、比較的高技能の自営業者を代表する「連邦自営協会(Bundesverband Selbstständige Wissensarbeit)」や「独立した知識労働者のための同盟(Allianz für selbständige Wissensarbeit)」は、義務化に強く反対している。彼らは、ドイツの公務員に社会保障加入義務がない点を指摘した上で、「ドイツの公務員も社会保険へ義務加入になれば、私たち自営業者も義務加入にしても良い」という主張を展開している²⁶。

3. グローバルサプライチェーン等による元請け、下請け関係の状況

ここでは、デジタル化とともに、グローバル化、多国籍企業化の流れが加速する中で、企業が間接部門など一部の業務を集約して外注しようとする動きを端的に紹介する。このような企業の行動は、よく「ビジネス・プロセス・アウトソーシング(BPO)」や「シェアードサービスセンター(SSC)」という言葉で説明される²⁷。例えば、ドイツのコーヒー流通大手企業の「チボー」は、ドイツのハンブルクとポーラ

²⁴ 2018年3月に成立したキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)の連立協定(Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD)において、「全自営業者の年金加入義務化」に関する政策合意が発表された。

²⁵ ブショフ研究員によると、現在、自営業者全体の4分の1は、何らかの理由で保護が必要だと判断とされて年金保険加入義務があり、残りの4分の3は加入義務がない。

²⁶ ドイツの隣国、オーストリアでは、数年前に全ての自営業者に対する社会保険加入が義務づけられたが、オーストリアの公務員は民間と同様に社会保険に加入義務があることを踏まえての発言。連邦労働社会省(BMAS)による説明(2018年12月現地調査)。なお、ドイツの公務員(官吏)は、官吏恩給制度によって老齢時の所得が保障されており、年金制度への加入義務はない。

²⁷ アウトソーシング手法の1つで、企業グループにおいて、人事や総務、法務といったコーポレート機能を担う部署を1カ所に集約し、コスト削減や業務効率及び品質の改善を図る経営手法を指す。

ンド(ワルシャワ)にシェアードサービスセンター(SSC)を設置している。その目的は、国内外の販売先で発生する会計・税務業務の集約化による「業務最適化」と「コスト削減(ポーランドの人件費はドイツの約 3 分の 1)」を図るためである。この 2 カ所のシェアードサービスセンター(SSC)で、売掛金の回収や買掛金の支払い、固定資産・銀行口座・顧客口座・総勘定元帳の管理、税計算などを行っている²⁸。

第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応

1. 政府の対応

(1) 連邦政府の取り組み

「白書 労働 4.0」によると、デジタルプラットフォームの出現によって、ドイツで自営が著しく増加していることを示すものはない。ただし、今後、著しく増加する可能性があるのであれば、何らかの対策が必要だと連邦労働社会省は考えている。そして、その際、デジタルプラットフォーム経済の発展を阻害することなく、サービス従事者の「良好な労働条件・報酬条件」の確保や保護を前提条件とするアプローチが必要だと考えている。

この観点から、ドイツのみならず、EU 全体でも自営業者に対する新たな保護の在り方について、2017 年の“欧州社会権の柱(European Pillar of Social Rights)²⁹”の採択を起点に、議論されている。2018 年には”自営業者も社会保障に加入できる制度をつくるべき”とする EU 勧告(Proposal for a council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, COM/2018/0132 final)³⁰が出され、加盟国がこの政策課題に取り組んでいる³¹。前述の通り、ドイツでも 2018 年 3 月に成立したキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)の連立協定において、「全自営業者の年金加入義務化」に関する政策合意が発表されており、実現化に向けた取り組みを開始している。

(2) ベルリン政府の取り組み

ベルリン統合・労働・社会省の主催で 2017 年 6 月・7 月に、プラットフォームビジネス関係者、州政府、労働組合、経済界の代表 16 名から成るワークショップが開催された。

²⁸ 詳細は JETRO サイト

(https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000393/eurotrand_201010_R1.pdf)。

²⁹ 「欧州社会権の柱」は、EU 市民が域内のどこにいても人間らしく生きる権利を守るための EU の社会政策上の取り組みを指す。資本家や経営者が経済合理性を追求し、競争的に利潤を上げようとするれば、その犠牲となるのは労働者であり、そのような弱者を救済し、保護するのが目的である。具体的には、公正な賃金や医療を受ける権利、生涯学習へのアクセスやワークライフバランスの向上、男女平等の達成、最低所得保証など、20 の基本原則が示されている。EU 委員会が 2017 年 4 月 26 日に「柱」として発表した後、同年 10 月に EU 理事会で合意され、11 月の社会サミットで正式に採択された(以上、Delegation of the European Union to Japan サイト[<http://eumag.jp/issues/c0218/>]より)。なお、欧州社会権の柱の仮訳は、[http://eumag.jp/wp-content/uploads/2018/02/c0218_pdf.pdf]に掲載されている)。

³⁰ Proposal for a council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, COM/2018/0132 final · 2018/059 (NLE) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2018:0132:FIN>)。

³¹ 連邦労働社会省(BMAS)による説明(2018 年 12 月現地調査)。

ワークショップでは、「良き労働(Gute Arbeit)³²」を形成するための方策が話し合わせられ、主に、①デジタルプラットフォーム従事者の身分(自営か労働者か)、②公正な報酬の在り方、③デジタルプラットフォーム従事者のための利権代表組織の必要性、④デジタルプラットフォーム従事者の技能・評価手法に関する問題、⑤発注者に対する啓発の必要性、などが話し合われた。

ワークショップで参加者は「デジタルプラットフォーム従事者の社会保険加入に関する権利と負担義務は重要な政策課題である」という認識で一致しており、「見せかけの自営」の問題も優先的課題とされた。

デジタルプラットフォームの現状については、例えば清掃分野で、適格性を有する人材不足(スキルミスマッチ)が頻繁に起きており、このようなサービスに対する発注者の支払い意思が非常に低調であることや、インフォーマルな市場との厳しい価格競争が起こっていることが指摘された。また、フードデリバリーサービスの分野では、非常に多い件数の仕事をこなすよう発注者がひっきりなしに求めてくるピーク時(発注が集中するピーク時間)が課題となっていた。清掃サービスも、この問題は同様であった。そのため、一部のプラットフォーム企業では、ウーバー(Uber)方式のいわゆる「サージプライシング(変動制料金)³³」を検討している実態等が紹介された。

以上のように、多岐にわたるトピックが討議された結果、プラットフォームビジネスにおける「サービス提供者(供給側)」、「プラットフォーム運営者」、「発注者(発注側)」の三者以上の労働関係を明らかにする必要がある、不安定かつ低賃金に陥りやすいプラットフォーム従事者に対する公正な労働条件の形成と社会保障制度の維持を両立しながら、全関係者が納得できる枠組み条件を創出することが重要だ、とベルリン政府は結論づけている。

(3) 年金保険機構(DRB)による労働者性の判断³⁴

厳密に言うところ「プラットフォームビジネスに対する政府の取り組み」ではないが、労働者性の判断を行っている年金保険機構(DRB)の「クリアリング部署」の機能を以下に参考として紹介する。

年金保険機構では4年に1度、事業所等の査察を行うが、自営業者として年金保険料を納めていなかったが、調べてみたら労働者(被用者)だったというケースがある。その場合、過去に遡って、労使ともに多額の保険料を支払わなければならない。

また、ドイツの医療保険(健康保険)は全国民に加入義務があるが、同部署設置前は、複数ある医療保険機関に、加入者が「自営業者か労働者か判断して欲しい」と依頼するケースが散見された。例として、ある人が2人に同じように仕事を依頼しており、1人はA保険、もう1人はB保険に加入している場合、A保険とB保険で労働者性について異なる決定・判断を下すということがよくあった。

³² 「良き労働(Gute Arbeit)」とは、安定して雇用関係に制限がなく、生活に困らない十分な収入がある仕事を指す。

³³ サージプライシングは、利用動向をリアルタイムでモニタリングすることで、需要(利用者)が増加した場合、基本料金に割増料金の倍率(サージ乗数)が掛け合わされる変動制の料金システムを指す。Uberは、リアルタイム(秒単位)で変動する変動価格を導入したが、地域で想定外の需要(自然災害など)が発生した時に、料金が跳ね上がってしまったため、公共的な交通サービスに適さないとの批判や議論を呼んでいる。

³⁴ 年金保険機構による説明(2018年12月現地調査)。

このような事態を避け、判断機関を1つに絞るため、2000年6月30日に新しく条文が追加され、クレアリング部署が新設された。根拠条文は社会法典4編7a条³⁵である。発効後、半年間は移行措置が設けられ、判定が出た場合、過去に遡及する社会保険料の支払いは発生せず、無条件で地位確定時からの支払いを開始するのみで良いとされた。

地位確認手続き(クレアリング)は、委託者・受託者のどちらもが申請できる³⁶(2017年の対象者数は2.2万人)。オンライン上で申請書の問いに回答し、必要書類を添付するだけで判定が下される。発注開始時や起業時に申請することで、相当年数が経過した後に「使用者」あるいは「労働者」と判定され、過去に遡って多額の社会保険料を支払うリスクを予め避けることができる。また、地位確認手続きによって「使用者」あるいは「労働者」と年金機構によって判断された場合、原則として過去に遡り³⁷、年金保険料のみならず、医療保険料(健康保険料)、失業保険料を労使双方が支払い、労災保険料を使用者が支払わなければならない。

なお、地位確認手続きの判断結果は、他者へ波及せず、その役割は限定的なものに留まる。例えば、プラットフォームビジネス従事者Aが申請によって「労働者」と判断されても、同一プラットフォーム内の別の従事者にその判断は波及しない。また、地位確認は、委託者か受託者のどちらか片方が申請すれば手続きが始まるが、申請がなければ年金保険機構から何か行動を起こすということはない。

³⁵ 社会法典4編7a条 地位確認手続き

- (1) 関係者は、同28h条に基づき、徴収機関(Einzugsstelle)、またはその他の保険機関が申請の時点で既に就業の確認手続きを行っていたとしても、就業関係が存在するかどうかを決定するよう申請することができる。(略)。
- (2) ドイツ年金保険機構(DRB)は、個別事案のあらゆる事情を考慮して、就業が存在するかを総合的に決定しなければならない。
- (3) DRBは、決定を行うために、いかなる申請及び申請書が必要なのかを関係者に対して書面をもって通知する。ドイツ年金保険連合は、関係者が申請を行い、申請書を提出するために必要な適切な期間を設ける。
- (4) DRBは、関係者に対し、いかなる内容の決定を行う予定かを通知し、その予定する決定の根拠となる事実を示し、そして、その予定された決定を表明する機会を与える。
- (5) DRBは関係者に対し、その予測を覆す場合、予測を覆す根拠となる事実を、適切な期間内に提出するよう求める。
- (6) 業務開始後1カ月以内に第1項に定める申請がなされ、ドイツ年金保険機構が保険加入義務のある就業の存在を確定した場合において、就業者が以下の行為をなした時、決定の公示をもって保険加入義務が生ずる。
 - ① 就業者がこれに同意する時、
 - ② 就業者が業務開始と確認決定の間に、疾病および老齢介護の金銭的リスクに対してその性質上法定医療保険及び法定年金保険の給付と同様の保障を行った時。

³⁶ 一方の当事者により申請された時は、もう一方の当事者もその手続きに参加することができる。クレアリング部署は、当事者に相当期間を定めて報告を行い、必要な文書を提出しなければならない。法的地位の確認手続きは、社会法典第5編28h条2項に基づく、医療保険の保険料徴収機関の手続き(Verfahren der Einzugsstellen)と同様に行われる。

³⁷ 地位確認手続き制度を導入した立法意図は、使用者あるいは労働者として判断され、過去に遡って巨額の保険料を支払わなければならない事態をなるべく避けるためである。そのため、保険料を過去に遡って支払わなくてもよいケースというのが定められている。その場合の前提条件は、「労働者本人の同意」があり、「当該期間中の医療保険や年金保険が十分満たされている」というものである。この前提条件を満たせば、当該者を雇い入れた時から保険料支払いが発生するのではなく、クレアリングを経て、年金保険機構から地位確定の通告がされた時から支払うのみでよくなる。しかし、本人が同意せず、当該期間中に十分な医療・年金保険に加入していなければ、やはり過去に遡って支払う必要がある。その意味は、年金に入っている期間が短くなり、将来の年金受給額が下がり、困窮する事態を避けることである。

2. 企業の対応

ここでは、具体的な労働課題が浮き彫りになっている「フードデリバリーのライダー(レストランフードの自転車配達人)」をめぐる企業の対応事例を紹介する。

ドイツの大都市では、四角い大きなバッグを背負い、自転車でレストランの食事を個人宅へ配達する「ライダー」の姿を頻繁に見かける。ライダーの担い手の多くは学生である。スマートフォンと自転車があれば、気軽に収入を得ることができ、週末や夜間に時間がある学生のライフスタイルと比較的合致しているためである。プラットフォーム運営会社は「ライダーは、ヒップ(お洒落、かっこいい)」というイメージ戦略を展開しており、そのことも学生が多い要因の可能性もある。このほか、ライダーには留学生も多いが、彼らにとっては、配達業務を通じて街中の位置関係を把握したり、他のライダーとのコミュニケーションをしたりしながら当地の生活に溶け込めるといったメリットもある。一方で、ライダーの業務は、車や歩行者との接触、荒天時の転倒、冬期の道路凍結によるスリップなどの事故リスクが高いというデメリットもある。

このように若者に人気があるライダーという仕事は、プラットフォーム運営会社によって「自営業」として扱われたり、「労働者」として扱われたり、異なる待遇を受けて政策議論の的となっている。以下にその現状を詳しく見ていく。

(1) デリバルー社: 自営かつ有期契約

イギリス発祥のデリバルー(Deliveroo)社は、2012年にロンドンで設立後、急成長し、2017年夏には企業評価額が最大15億ポンドと推算されるまでになった。現在は12カ国でサービスを提供しており、ドイツは2015年4月からベルリンに事務所を構えている。世界各地に3万人を超えるライダーがいて、そのうち半数はイギリスで働いている。ドイツには約1,000人のライダーがいて、うち300人はベルリンで働いている。デリバルー社のライダーは、「自営業者」という扱いを受ける。しかし、制服着用でシフト勤務があり、賃金(報酬)はデリバルーによって設定されており、自由度が低い。ドイツのライダーは配達1件につき、時給7.5ユーロ+1~2ユーロの上乗せ賃金を受け取るが、誰がどのくらいの上乗せ賃金を受け取るかはデリバルー社に裁量権がある。

デリバルー社では、2018年にケルンのライダーたちが事業所委員会³⁸を設立しようとしたところ、事業所委員に選ばれた複数のライダーの契約を会社側が打ち切るという強硬策に出て、ドイツ労働総同盟(DGB)や食品・外食産業労組(NGG)等から強い批判を受けている。

³⁸ ドイツには、各事業所の従業員代表組織である「事業所委員会」と、産業レベルで組織された「労働組合」の、二元的な労働者の利益代表組織がある。事業所委員会は、人事、採用、配置、解雇、職業教育などの事項について、事業所の使用者と協議して、共同決定を行う権利が認められている。

(2) フードラ社：大半がミディジョブ労働者

ドイツ発のフードラ(Foodora)社は、2014年にミュンヘンで発足後、すぐにベルリンに本部を移し、2015年からデリバリーヒーロー(Delivery Hero)社の傘下に入っている。ドイツ国内には約2,400人のライダーがおり、うち450人はベルリンにいる。ライダーは「労働者」として扱われ、殆どはパートタイム労働の一種である「ミディジョブ(収入の平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下)」で働いている。「ミニジョブ(同450ユーロ以下)」や「フルタイム」は非常に少ない³⁹。

時給は9～11ユーロ(ミュンヘンでは最大11ユーロ)で、確実に自身のシフト勤務をこなし、遅刻や無断欠勤をせず、時間内に配達をこなししたライダーには1ユーロの上乗せボーナスが2カ月後から支給される。フードラ社はライダーのほかに「ライダーキャプテン」をおき、ライダーとして働きながら、チーム内のライダーの面倒を見る業務を課している。ライダーとライダーキャプテンは、ワッツアップ(WhatsApp)アプリ⁴⁰のグループで連絡を取り合い、チーム内で問題や無断欠勤が生じた場合は、ライダーキャプテンが最初の相談相手となる。ライダーキャプテンの時給は通常よりも1ユーロ高い。ライダーキャプテン自身に問題が生じた場合は、さらに上位の「シニアライダーキャプテン」に相談することができる。

当初、フードラ社は、デリバリーと同じく、ライダーを自営業として処遇していたが、ライダーが同社(プラットフォーム運営者)から非常に明確な指図を受け、かつその指図に反することができないことから、ドイツ法上「見せかけの自営(＝労働者)」とされる可能性が高く、ライダーの質の低下なども見られたため、すぐにパートタイム雇用に切り替えた経緯がある。

前述のベルリン政府のワークショップ報告書によると⁴¹、フードラの取締役であるエマニュエル・パウラ氏は、「ドイツにおいて、プラットフォーム運営者が、ライダーを自営業者として取り扱うモデルに未来はない。税務当局と年金保険機関も、自営業として取り扱うことはドイツ法に適合しないだろうと感じている」とコメントしている。

(3) デリバリーヒーロー社(フードラの親会社)の共同決定制度導入事例

デリバリーヒーロー(Delivery Hero)社は、フードラの親会社である。同社は2011年にドイツで設立され、急成長し、2017年に株式会社(AG)として上場後、2018年4月に欧州会社へ組織変更し、現在は欧州最大規模のIT企業となっている。主にデジタルプラットフォーム(モバイルアプリ)の運営を通じたレストランフードの配達サービスを世界各地で提供し、国内外で計1.7万人以上の従業員

³⁹ 「ミディジョブ(Midijob)」や「ミニジョブ(Minijob)」はパートタイム労働者であり、最低賃金や休暇などは、通常の労働者と同等の権利が認められる。ミニジョブ労働者は、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除されるが、使用者の社会保険料負担は免除されない。これは、使用者が保険料負担を逃れる目的でミニジョブ等を利用しないための措置である。なお、ミディジョブには、社会保険が適用されるが、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される。労災保険はミディジョブ、ミニジョブどちらも適用される。

⁴⁰ 日本でよく利用されるLINEと類似したアプリで、ドイツの若者がよく利用しているコミュニケーションツールの1つ。

⁴¹ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017).

が働いている。このデリバリーヒーロー社が欧州会社へ移行する際、経営の意思決定に半数の労働者代表を参画させる共同決定制度を導入し、注目を集めた⁴²。

「共同決定(Mitbestimmung)」とは、労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させる制度である。ドイツの中規模以上の企業は「監査役会(Aufsichtsrat)」を設置し、構成員の1/3(中規模企業)、または1/2(大規模企業)を労働者代表としなければならない⁴³。「監査役会」は、株主代表と労働者代表で構成され、取締役員の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有する。この制度によって、企業が株主の利益追求のみに走ることなく、労働者の利益や企業の社会的責任を重視する可能性が高まる仕組みになっている。

また、ドイツ企業が欧州会社へ移行・設立する場合には、欧州会社法⁴⁴に基づき、労使で構成される「特別交渉委員会(BVG)」が、新会社で共同決定の比率をどのようにするかを決定する重要な役割を果たす。

デリバリーヒーロー社のような「スタートアップ企業」と「労働者参加による共同決定」は、通常なかなか結び付きにくく、欧州会社化にあたり、同社の経営陣は当初、共同決定制度の導入を全く想定していなかった。また、特別交渉委員会(BVG)の使用者側委員もそのような交渉に不慣れだった。他方、労働者側委員には、共同決定と欧州の労働者参加権をめぐる対応に精通した「食品・外食産業労組(NGG)」のクリストフ・シンク氏がアドバイザーとしてついていて、同氏の尽力で共同決定制度の導入に向けた交渉が徐々に進展する中、ベルリン州裁判所が出した判決が重要な決め手となった。同判決は、国内だけで2,000人を超す従業員が働くデリバリーヒーロー社に対し、監査役会における労働者代表の割合(1/2)を規定した共同決定法(MitbestG)に違反しているというものだった。なお、この判決は、同社が近く欧州会社(SE)へ移行することを見据えて出されたと見られている。というのも、特別交渉委員会(BVG)で労使委員が合意に達しない場合、株式会社の時点で存在していた共同決定制度が補完的な解決策として適用されるためである。判決後1カ月も経たないうちにBVGは労働者が半数を占める共同決定制度の導入に合意した。

新たな監査役計6名のうち、労働代表は3名だが、うち1名は、子会社のフードラ社のライダーキャプテンとして、時給10ユーロ⁴⁵で働くセミ・ヤルチン氏が就任した。彼は、同時に食品・外食産業労組(NGG)の組合員でもある。今回の交渉を後押しした食品・外食産業労組(NGG)は、今回のよう

⁴² ハンスベックラー財団サイト(<https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Delivery+Hero+ab+jetzt+parit%C3%A4tisch@6545>)ほか。

⁴³ 中規模企業は500~2,000人、大規模企業は2,000人を超す従業員が働く会社。

⁴⁴ 欧州会社法(Societas Europaea, SE法)は、EU全域の事業展開を可能にする法制度である。1970年の欧州委員会提案から30年の検討期間を経て、2001年10月8日の雇用相理事会で採択され、さらに3年後の2004年10月8日から施行された。同法は、SEの設立方法や機関を規定する「欧州会社規則」と、SEにおける従業員の経営関与のあり方を規定する「欧州会社への労働者の関与に関する指令」で構成されている。同法に基づき、設立、登記、決算報告等の会社運営について、加盟国ごとの会社法に応じて手続を変える必要がなく、欧州会社規則に準じて手続をとることができる。また、SEとして登記すれば、本社を別の加盟国に移転する場合も従来のように各加盟国で解散・新規設立手続を行わないで済む。更に、これらの手続コストも大幅削減される(外務省サイト;
https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/se_statute.html)。

⁴⁵ ライダーキャプテンは、通常のライダーより時給が1ユーロ高い。

なケースを通じて「共同決定制度」が、労働組合組織率の低い外食産業等で普及する可能性に期待を寄せている。

3. 労働組合の対応

既述の通り、ライダーは比較的時給が安く、配達サービス中の事故リスクなどが高い。また、プラットフォーム運営会社によって待遇も異なる。このような現状の改善を図るため、デリバラーやフードラなどのライダーは連携して、各地で合同の抗議活動を展開している⁴⁶。2018年6月には、ドイツ労働総同盟（DGB）や食品・外食産業労組（NGG）の支援を受けて、比較的規模の大きい合同抗議が展開された。現場には、フベルトウス・ハイル連邦労働社会大臣も登場し、ライダー達の要求に耳を傾けた。ライダーらは、①時給1ユーロの賃上げ、②シフト計画作業のための週1時間の有給労働時間の認定、③自転車やスマートフォンが業務遂行中に故障した際の修理費用をプラットフォーム運営会社が負担すること、④履行した労働時間に関する透明性、⑤毎月の最低労働時間数の保障、などを主な要求として掲げている。

このほか、「金属産業労組（IG Metall）」は、オーストリアやスウェーデンの組織と連携して「Fair Crowd Work⁴⁷」というサイトを立ち上げ、クラウドワーカーの支援に乗り出している。主に、クラウドワーカーからの相談を受けたり、プラットフォームに対する評価（5つ星表記）を実施したり、同サイト作成の行動指針に署名したプラットフォームの公表などを行っている。

また、「統一サービス労組（ver.di）」は、プラットフォームビジネスを介在した自営も含む計3万人の自営業者を組織化し、各人の法的相談や、支援活動を行っている⁴⁸。

おわりに

以上、プラットフォームビジネスをめぐる現状と課題について見てきた。

プラットフォームビジネス従事者は、同じような仕事をしていても、プラットフォーム運営者によって「自営業」として扱われたり、「労働者」として扱われたり、異なる待遇を受けている。また、不安定かつ低賃金に陥りやすい傾向がある。そのためドイツでは、プラットフォーム運営者や発注者を含む当事者間の労働関係を明らかにし、当該従事者の法的区分や社会的保護の在り方を見直そうとする動きがある。また、プラットフォームビジネス従事者を含む「自営業者全体」を社会保障制度の加入対象とすべきか否かについての議論が別途行われている。すでに、2018年3月に成立したキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）の連立協定⁴⁹において、「全自営業者の年金加入

⁴⁶ NGG サイト (<https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2018/2-quartal/digitalisierung-darf-nicht-zu-lasten-der-beschaeftigten-gehen/>) ほか。

⁴⁷ IG Metall サイト (<http://faircrowd.work/de/>)。

⁴⁸ Eurofound (2018) *Digital Age Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*. P.16.

⁴⁹ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906>)。

義務化」に関する政策合意が発表されており、今後実現に向かうものと思われる。しかし、従来から一部の自営業者に対して実施していた年金加入制度との整合性をどのように図るのか、あるいは、使用者負担分を誰が払うのか等、細かい点については現時点で未定となっている。

いずれにしても、プラットフォームビジネスの拡大によって増加が見込まれる「社会的保護が必要な自営業者」に関する解決策には多様な選択肢があり、労働法をはじめ、社会法や商法等も含む多面的な見地から考える必要があると思われる。引き続きドイツの取り組みを注視していきたい。

[参考文献]

- Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka (2017) *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*.
- *Böckler Impuls 10/2018* Crowdworker nicht allein lassen, Hans-Böckler-Stiftung.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) *Weißbuch Arbeiten 4.0*.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD
- McKinsey Global Institute (2016) *Independent Work: Choice and Necessity in the Gig Economy*.
- Eurofound (2018) *Digital Age Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017) *DER JOB ALS GIG-Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin*.
- U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist (2016) *Digital Matching Firms: A New Definition in the 'Sharing Economy' Space*.