

ソーシャルディスタンシング時代、つなげるための労働

—プラットフォーム労働の拡大と社会的セーフティネット—

韓国労働研究院
チャン・ジヨン 主任研究委員

1. 序論

新型コロナウイルスは私たちの日常を変えてしまった。ふたつのことが代表的だ。まず、職場が家庭に移ってきた。在宅勤務である。第2に、すべての消費生活においてオンライン取引の比重が大きくなった。私たちは非対面の時代、ソーシャルディスタンシングの時代を生きている。

ソーシャルディスタンシングはデジタル技術の発展に依拠している。デジタルへの転換は新型コロナウイルスのパンデミックによってその進行速度が急激に早まったのは事実だが、デジタルへの転換自体は予想できなかったことではない。リチャード・ボールドウィン（2019）は、私たちが新しい方式の世界化、人類史的には3回目の世界化を目撃していると言及した。ICTを用いて人が移動せずとも距離（distance）が消滅する方式である。製造業分野は再び消費者のそばに生産工場を移すことになる半面、サービス業はかえって世界化する。O2O（online to offline）サービスが増加し、プラットフォーム労働も広がる。

Brynjolfsson, E. et. al., (2020) は2020年4月1～5日、5月2～8日の2回にわたってアメリカの労働者を調査したが、半数程度が家で仕事をしていた。管理職や専門職の比率が高い州で在宅勤務の比率が高く、在宅勤務の比率が高い州で解雇リスクが低かった。Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020) は、新型コロナウイルスによるソーシャルディスタンシング以降、家で行える仕事がどれくらいになるか質問した。O*NET DBが提供する仕事の特徴を用いて、それぞれの仕事が家で行えるものなのか判断し、現在の在宅勤務可能な仕事の数を計算したが、アメリカの仕事のうち37%は全面的に家でできるという結論を下した。これらの仕事は家でできない仕事に比べて給与水準が高く、賃金全体の46%を占めると報告された。韓国でも「サラミン」が国内の企業1,089社を対象に調査した「新型コロナウイルス拡大防止のための在宅勤務実施意向」（2020年3月）によると、回答企業の40%が実施中または導入計画があると回答した。大企業は60%、中堅企業は50%、中小企業は36%であった（パク・キョンス、2020）。結論として、在宅勤務が可能な仕事の規模はかなり大きく、これらは相対的によい仕事である。

消費生活を変えたのは電子商取引（Eコマース）の増加だ。韓国は以前も電子商取引の比率が大きい市場だった。もちろん、世界最大の電子商取引市場は中国であり、2019年ベース

で全グローバル市場の36.6%を占める。韓国の電子商取引市場の規模は世界5位だが、小売流通市場で電子商取引が占める比率は28.2%で、世界で最も高い¹。新型コロナウイルスによって非対面取引が好まれるようになってEコマース市場はさらに急成長し、それとともに配達労働需要も急増した。統計庁が2020年5月8日に発表したオンラインショッピングの動向によると、2020年3月のEコマース取引額は12兆5,825億ウォンであり、このうち食料品が占める比率は13%で、全カテゴリーのうち1位である。それに伴い、飲食サービス、すなわち飲食配達業は前年同月比75.8%成長した²。2020年1月～7月の業種別上位企業の決済金額を前年と比較した結果、「配達の民族」や「ヨギヨ」等、飲食配達サービスの決済金額が前年同期比74%増えて、比較対象である13業種のうち最も高い増加率を示した。「クーポン」、「ネイバー」、「11番街」等が属するインターネットショッピング分野の決済金額も23%増加した³。

パンデミックの時期に一部の労働者はデジタル技術を用いて非対面労働（遠隔勤務または在宅勤務）を行うことができたが、他方では他人のソーシャルディスタンスを可能にするために、配達労働やコールセンター労働のような業務が増加した。ロバート・ライシュ（元アメリカ労働省長官、バークレー大学教授）はガーディアン紙への寄稿で、前者をthe remotes、後者をthe essentialsと称して世界的に広く知られた。

ソーシャルディスタンスが日常になると、誰かがこれを可能にさせるための労働をしなければならない。韓国政府は最近、彼らを「必須労働者」または「必須対面サービス従事者」と称して保護に乗り出した⁴。政府の対策は保健医療従事者、介護サービス従事者、宅配運転手、配達従事者、環境美化員の5つの職種を対象にしている。本文ではこのうち宅配運転手と配達従事者、すなわち「つなげる」に動員される労働者を中心に見てみよう。これらの特性を理解するためには、「特殊形態労働従事者」という概念と、「プラットフォーム労働者」という概念を交差させて見る分析が必要である。

本文は次の通り構成される。まず2章では、プラットフォーム労働と特殊形態労働従事者の概念と、韓国における実態を紹介する。3章では宅配運転手や配達運転手等、「つなげる」労働者の最近の実態を紹介する。最後に4章では、「つなげる」労働者の保護策を社会的セーフティネットの観点から検討する。

¹ 韓国貿易協会（2020）「新型コロナウイルス以降のグローバル電子商取引トレンド」韓国貿易協会、トレードフォーカス2020年6月、キム・ヒョンス首席研究員、p.5

² バイラインネットワーク2020年5月8日、オム・ジョン記者の記事。「マーケットカーリー、コロナ、そして2000億ウォン」<https://byline.network/2020/05/08-27/>

³ 東亜日報2020年8月26日、イ・ゴニョク記者の記事。「コロナに飲食配達74%↑免税店売上74%↓」<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20200826/102648473/1>

⁴ 「新型コロナウイルス社会の必須労働者の安全および保護強化対策」2020年10月6日、関係省庁合同。「必須労働者タスクフォース（TF）」スタート。企画財政部、雇用労働部等11省庁参加。これら5大職種は伝統的に脆弱な仕事であり、新型コロナウイルスによって感染と過労のリスクが加重している。①感染および労働災害のリスクに晒され、②所得の不安定と長時間労働による過労問題、③労働法の保護および社会的セーフティネットの埒外に置かれているという共通の問題点を有している。

2. 特殊形態労働従事者とプラットフォーム労働

(1) 特殊形態労働従事者

他の人や事業のために仕事をするにもかかわらず、公式には労働者（賃金労働者）でない人がいる。1人自営業者、フリーランス、個人事業者、独立労働者等、彼らを指す用語は様々である。こうした用語は、およそ彼らの独立性を際立たせるために決められた。すなわち、彼らが労働者とは異なり事業主の干渉を受けずに仕事をし、本人の事業の利益を専有するという意味を含んでいる。しかし、彼らのうちの一部には、形式的地位とは異なり、実質的には労働者のように人的従属性や経済的従属性を帯びて仕事をする人々がいる。韓国では彼らを特殊形態労働従事者と呼び、海外では従属的自営業者（dependent self-employed）と呼ぶ。彼らは契約形態上は雇用契約でなく委託・受託契約を結んでおり個人事業者に分類されるため、労働法の保護を受けることができない。しかし、特定使用者の事業に編入されていたり、常時業務のために労務を提供して労働過程の統制を受ける形で従属労働の様相を帯びる。主に1～2名の事業者から業務を受託するため、経済的従属性の大きい場合が多い⁵。

韓国では2000年代初めから、経済活動人口調査を通して特殊形態労働従事者の規模を推定してきた。2004年には約71万人だった特殊形態労働従事者が、最近では50万人前後の水準で現われる（チョン・フンジュン、2019）。これは、経済活動人口調査の質問が、まず賃金労働者と自営業者を分けた後、賃金労働者でのみ特殊形態労働従事者かどうかを判断する追加質問をしたために現れた現象だ。当然、過小推計の問題が常に持ち上がった。2019年にはこうした問題点を解消する方式で質問を再設計して雇用労働部と韓国労働研究院が共同で調査したが、まず賃金労働者と答えた者の中から最低賃金の適用を受ける等、賃金労働者の特徴を明確に示さないケースを選別した。次に、非賃金労働者の中でも再び雇用人を置いたり店舗を有している等、明白な自営業者の特性を示さない場合を選別した。この調査の結果、特殊形態労働従事者の規模は166万人と推算された。従属性が強くはないが、それでも明白なフリーランスと見るのが難しい事例も、55万人捕捉された。この2つの集団を合わせると、広義の特殊形態労働従事者となる。

(2) プラットフォーム労働

ア 定義

プラットフォーム経済は全方位に広がっている。急速に成長している電子商取引はプラットフォーム経済拡大の典型である。オンライン広告で客を集めることは今や普遍的だ。そ

⁵ 特殊形態労働従事者を定義して規模を推定しようとする努力をしてきたが、それが容易ではない理由は2つある。1つは「従属性」という概念が明確に境界を分けにくいことにある。もう1つは、特雇の概念が2つの基準で定義されるからである。人的従属性と経済的従属性。すなわち、労働過程の統制の有無と専属性という2つの基準をもって判断されるが、この2つの基準のうち1つは明らかに満たしながらも、他の1つは満たしていない場合がしばしばある。

うではない事業分野を探すことの方が難しい状況にある。そうだとすると、このすべての現象をプラットフォーム労働と同一視することはない。プラットフォーム労働は「デジタルプラットフォームを通して取引される労働」である。プラットフォームはアルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワークだ（Eurofound、2018）。デジタルプラットフォームとは財貨とサービス（労働）が交換される構造化されたデジタル空間であるが、この空間で取引されるサービスがプラットフォーム労働である。

プラットフォーム労働の直観的な定義は、「デジタルプラットフォームを通して（職場でない）仕事を求めて行う労働」である。容易に思い浮かぶ類型は3つある。まず、乗客輸送や配達代行、個人サービス等、地域基盤のギグワーク（gig work）である。第2に、ITプログラミングや翻訳等のフリーランスの仕事である。第3に、名刺タイピングのように小さく分けられた仕事をオンラインで遂行するクラウドソーシングである。これらは私たちがプラットフォーム労働を認識してきた方式だが、直観的で精巧なものではない。それらと似ているように見える労働類型が非常に多いが、これらが皆プラットフォーム労働なのかひとつずつ検討してみると、その答えは容易ではない。プラットフォーム労働でないとは判断されるケースをひとつずつ除外すると、次の通りとなる。

プラットフォームで発生する取引			
非商品	商品		
情報（無料検索） コミュニケーション	財貨	仮想財貨	サービス
	電子商取引 資産賃貸	データ デジタルコンテンツ	配達、介護 相談、教育
		プラットフォーム労働	

まず、プラットフォームはアルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワークと定義されるが、この時、お金が行き来しない単純検索プラットフォームやSNSプラットフォームは「取引」を調整することがないので、私たちの関心から除外される。この際、プラットフォームで取引されるのがサービスである時、プラットフォーム労働と呼ぶ。また、プラットフォームを通して財貨を取引する電子商取引や資産賃貸業は、より広い意味の「プラットフォーム経済」には属するが、「プラットフォーム労働」ではない。インターネットショッピングモールやエアビーアンドビー運営者をプラットフォーム労働者に分類するのは不適切だという意味である。

第2に、プラットフォーム労働は「デジタルプラットフォームを通して仕事（short jobs, tasks, projects）を求め、プラットフォームを通して対価を受け取る労働」である。「アルバモン」や「アルバ天国」を通して短期アルバイトの機会を求めた者は、プラットフォーム

労働者だろうか？ SNSに広告を出して顧客を求めた不動産仲介会社はプラットフォーム労働者だろうか？ そうではない。プラットフォームを単純に広告掲示板として利用する場合は、プラットフォーム労働と見なさない。プラットフォームが労働「取引」を調整すると定義したので、プラットフォームが労働の対価を仲介する場合のみプラットフォーム労働とすることができる。

第3に、最後にもう1つ追加すべき但し書き条項がある。プラットフォームの仕事が不特定多数に開かれていなければならないという点である。言い換えると、会社が特定社員に業務指示をするためにデジタルプラットフォームを使用する場合は、プラットフォーム労働者と見なさない。相当数の宅配労働者や家電修理技術者は、特定の会社から仕事を配分され、その仕事の処理がモバイルアプリで確認されるが、こうした場合は彼らが特殊形態労働従事者であってもプラットフォーム労働者ではないと見なす。

■プラットフォーム労働の定義

- ①デジタルプラットフォームを通して仕事(short jobs, projects, tasks)を求めること
- ②デジタルプラットフォームが報酬(payment)を仲介すること(プラットフォームを広告掲示板として利用する場合ではないこと)
- ③仕事が特定人でなく多数に開かれていること(特定社員に業務を指示する方式ではないこと)

イ 規模と分類体系

韓国雇用情報院が2018年に推定した韓国のプラットフォーム労働者の規模は約50万人、全就業者の2%の水準である⁶。ヨーロッパでも主な仕事プラットフォーム労働である者は全就業者の2.3%程度に過ぎないが、一時的にまたは副業としてプラットフォーム労働を行う者まですべて含めれば、プラットフォーム労働者の比率が全就業者の10%を超えるという(COLLEEM、2018)。

プラットフォームには非常に多様な種類があり、どのような基準を適用するかによってそれらを分類する方法も様々である。しばしば実質的なサービスがオンラインでなされるのか、オフラインでなされるのかによって区分する。すなわち、ウェブプラットフォームと地域プラットフォームと呼ばれる。プラットフォームを通して仕事の伝達のみを受け、実際のサービスは決められた特定地域でなされる方式のプラットフォーム労働(地域基盤型、location-based platform work)と、地理的に分散している不特定多数に仕事をアウトソーシングする方式のプラットフォーム労働(ウェブ基盤型、web-based platform work, work-on-demand via app, crowdwork)に区分される(IL0、2018;Stefano、2016)。

⁶ 韓国労働研究院は現在、プラットフォーム労働者の規模と従業上の地位を把握するための調査を進行中であり、その結果が2020年12月に出る予定である。

それ以外にも様々な区分基準を適用して分類できるが、筆者は職務（tasks）の大きさ、または分業の程度による区分が有用だと考える。すなわち、マイクロタスクと、さらにいくつかの工程が結合したタスクを区分するのである。分業の程度を分類基準として使用する理由は、デジタルプラットフォーム発展の一次的な意義を分業構造の変化に求めるからである。プラットフォームは単純にネットワークを通した職務の外注化装置ではない。外注化する前に職務を小さなパーツに分ける過程が先である。どのように分けるのかをプラットフォームが決定し、アルゴリズムを通して実現する。

ひとつの業種の中で運営されるプラットフォームも、職務の大きさを様々な有しつつ自身のビジネスモデルをつくっていているのが、現段階のプラットフォーム労働の特徴と言える。興味深い事例を翻訳プラットフォームで見つけることができる。「フリット」の「集団知性」というプラットフォームは、翻訳が必要な部分を小さく分けてプラットフォームに上げると、その言語を理解する不特定多数の人々がプラットフォームに接続して翻訳する。比較的単純で専門性があまり必要でない内容を早く安く翻訳するという特徴がある⁷。一方、「バベルの塔」というプラットフォームは、専門領域別翻訳を前面に出して、顧客と翻訳者をつなぐ方式で仕事をする。前者は職務をマイクロタスクにしてばら撒き、後者は伝統的なフリーランス方式に比較的似ている。

分業の大きさをひとつの分類基準とするのは、以降のプラットフォーム労働者の従業上の地位の問題を理解するためにも役に立ちうる。マクロタスクを遂行するプラットフォーム労働ならば、労働過程の統制や介入がより少なく労働者の裁量権が比較的大きくて、伝統的な自営業者の地位に近いこともある。一方、マイクロタスクを遂行するプラットフォーム労働は、労働者の裁量権がほとんどない。その仕事を選んで遂行するかどうかを選択できるだけだ。いったんその仕事を選んだならば、決められた時間（または最も短い時間）にあらかじめ決められた単純な仕事を与えられたマニュアルによって行うだけである。

本論文ではプラットフォーム労働の事例をオンラインウェブ基盤労働とオフライン地域基盤労働に区分し、さらにそれぞれを職務の大きさを基準として分けて分析する分類体系を提案する。マイクロタスクは作業が非常に細かく分かれていて、1日に何件も遂行でき、1件当たり数十ウォンから数千ウォン程度の報酬を受け取る作業だ。メゾレベルタスクは数時間ないし1日程度の時間が必要な仕事であり、1日当たり、1件当たりの報酬が数万ウォンから数十万ウォン程度の報酬を受け取る作業だ。マクロタスクは通常、数日かかるプロジェクトであって、職務全体の完遂を前提に数万ウォンから数百万ウォンまで受け取ることができる仕事である。

⁷ 「フリット」にも専門翻訳サイトがある。しかし、迅速性を武器にする単純翻訳が既存のフリーランス翻訳方式と明らかに差別化されるので、この部分を強調した。

表1 プラットフォーム労働の種類

	オンラインウェブ基盤労働	オフライン地域基盤労働
マイクロタスク (tasks)	<ul style="list-style-type: none"> - 単純タイピング(リメンバー) - AI学習資料作成 - 商品レビュー、サーベイ - 翻訳(eg.フリット集団知性) 	<ul style="list-style-type: none"> - 配達代行等小荷物運送 - 代行運転・託送 - 便利屋、ミニバイク充電・移動 - 洗濯 - 相乗り(カープール) - 洗車 - 駐車代行
メゾレベル タスク (daily jobs)	<ul style="list-style-type: none"> - 声優(声) - オンライン専門相談 (法律、税務等) 	<ul style="list-style-type: none"> - 家事、介護・ベビーシッター、ペットケア - 建設等日雇労働 - 貸切バス - クレーン等特殊装備運転 - 引越サービス - 大型貨物運送
マクロタスク (projects)	<ul style="list-style-type: none"> - 映像、音楽等デジタルコンテンツ (eg. YouTube) - ITソリューション、ソフトウェアプログラム、デザイン、イラスト - 翻訳 	<ul style="list-style-type: none"> - 旅行ガイド - 教育サービス - 1対1トレーニング - インテリア・看板

こうした分類体系の下でプラットフォーム労働の事例を探してみると、その多様性は予想していたレベルを超えていた(表1)。広がりの方角性は3つの傾向に整理することができる。まず、ウェブ基盤フリーランシングからO2O(online to offline)フリーランシングへ領域を広げている。これまでコンピュータプログラミング分野のフリーランスや翻訳業が、代表的なプラットフォーム労働の種類と認識されてきた。ところが、こうしたウェブ基盤のフリーランシングの仕事だけでなく、旅行ガイドや教育サービス等、オフラインのほとんどすべてのフリーランシングの仕事がプラットフォームで仲介されている。第2に、O2Oギグワークはマイクロタスク中心だったものがメゾレベルタスクにも広がっている。乗客輸送や配達代行、家事サービスのようなO2Oギグワークは、代表的なプラットフォーム労働の種類である。ここに、洗車や駐車代行のようなギグワークの事例が多様性を加えている。大型貨物運送や特殊装備運転、バスで乗客輸送する場合は、メゾレベルタスクを遂行するプラットフォーム労働と見ても無理がない。第3に、ウェブ基盤クラウドソーシングもウェブ基盤メゾレベルタスクに拡大中だ。これまで、AI学習資料の作成、名刺タイピング、オンライン商品

レビュー等はクラウドソーシングと呼ばれ、プラットフォーム労働の3つめの類型として広く知られてきた。調べてみると、これと類似した労働方式は翻訳や声の録音、オンライン専門相談等のプロジェクトとマイクロタスクのメゾレベルタスクに広がっていた。

ウ 労働プラットフォームは生産組織の変化を意味する

プラットフォームの概念の定義、すなわち「アルゴリズム方式で取引を調整するデジタルネットワーク」という定義から、プラットフォームが企業（firm）と市場（market）のハイブリッドだという事実を類推することができる。プラットフォームは財貨とサービスが交換される構造化されたデジタル空間であるが、この空間で取引はアルゴリズムによって統制される。すなわち、先に入力された規則と自動化されたモニタリングによって取引をマッチングし調整する。プラットフォームが提供するオンラインネットワークは需要と供給が会う市場の役割を果たすが、取引過程をアルゴリズムで管理することによって命令を伝える企業と類似の様相を示す。マッチングだけするなら市場（market）であるが、作業過程を調整（managing）したりするので企業（firm）でもある。ネットワーク的性格とアルゴリズム的要素をともに備えているので、プラットフォームは市場と企業のハイブリッドとなる。

プラットフォームは市場でも企業でもないため、それ自身がすなわち新しいタイプの経済制度だ。そして、こうした事実のために非常に直接的に生産組織の変化をもたらす（Eurofound、2018）。プラットフォームが生産過程全般に対する調整機能を有する市場だという事実から、これが労働過程に大きな影響を及ぼすことは自明だ。デジタルプラットフォームの発展が雇用関係に変化をもたらす経路は大きく2つ、すなわち分業とアウトソーシングの拡大である。

まず、プラットフォームは製造業を越えてサービス業全般に**分業**を拡大しうる条件を形成する。プラットフォームが有するアルゴリズム的要素は、業務を細かく分けて多数の人々に配分することを可能にする。プラットフォームの組織効率性は、労働をとて小さい職務（tasks）に分けることを可能にする。一定の分量の仕事を集めて丸ごと一人の労働者に与える必要がない。そのため、新しい方式の「デジタルテイラーリズム（OECD、2018）」や「テイラーリズム2.0」とも呼ばれる。

第2に、プラットフォームは製造業を越えてサービス業全般で**アウトソーシング（または市場からの購入）**を拡大する。資本は商品を生産する過程に必要な部品やサービスを市場を通して調達することもでき、企業内で直接生産することもできる。過去には市場を通して期待する品質の部品を得るには取引費用が発生するため、企業は生産過程を階層的組織である会社（firm）で内部化する選択をすることになり、その結果、内部労働市場の発達につながった。すなわち、雇用契約を通して雇用主と賃金労働者間の関係が成立した。雇用契約は労働者が雇用主の指示と統制に従うという前提の下に、雇用主は賃金とその他の保護を提供するという約束である。プラットフォームは会社の外に生産過程の一部を委託しても、結果

物の品質を統制する方法を提供する。プラットフォームでは形式的な雇用契約関係がなくとも、実質的な業務指示と統制が可能になった。過去に取引費用によって企業内の階層構造内に引き入れられてきた業務は、プラットフォームによって再び会社の外に委託された。その結果、内部労働市場は次第に縮小し、職場の亀裂は深刻化した（Weil、2014; McAfee, A. & Brynjolfsson, E.、2017）。プラットフォーム労働は、**取引費用を減らす技術**が結果的に労働過程を革命的に変化させた事例だ。プラットフォーム労働が過去のテイラーリズムと異なる点は、労働過程を区切るだけでなく、このように分けられた職務を直接的に管理・統制せず、すべてアウトソーシングするという点である。

エ 技術が増幅させた「境界(boundary)」の問題、グレーゾーンの拡大

原則的に、プラットフォーム労働かどうかは「従業上の地位」の分類とは独立的である。賃金労働者と自営業者、そしてその中間にあるグレーゾーン（特殊形態労働従事者または従属的自営業者）ですべてのプラットフォーム労働が見られる。すべてのプラットフォーム労働者を先験的に特殊形態労働従事者に分類する理由はない。海外の既存研究で独立契約者（フリーランス）の中でのみプラットフォーム労働者を探す研究があるが（Horrell, et. al. 2019）、このようにするとプラットフォーム労働の一部を偽装自営業者と見る判例と不一致が発生する。海外でウーバー運転手を賃金労働者と判定する事例や、韓国で「バーミンライダース」や「代理主婦」でプラットフォーム労働者の一部を直接雇用する事例を説明することも難しくなる。

プラットフォーム労働者はすべて特殊形態労働従事者の従業上の地位を有するわけではないが、労働を仲介するプラットフォームは本質的にグレーゾーンの拡大を招く可能性が大きいという事実は明らかだ。プラットフォームが提供するオンライン空間は、一方から見ると需要と供給が会う市場の役割を遂行するが、他方から見るとアルゴリズムを管理することによって命令を伝える企業と類似の様相を示すためである。「アルゴリズムで取引を調整するデジタルネットワーク」というプラットフォームの定義は、それ自体で市場（market）と会社（firm）のハイブリッド的性格を表わすことでもある。会社が労働者を直接対面して管理し統制する必要性が減り、その役割をプラットフォームが代わることになって、賃金労働者はグレーゾーンに押しやられることになる。また、個人事業者やフリーランスと呼ばれていた自営業者は、過去に享受していたほどの自律性と独立性を維持できなくなり、プラットフォームを通じた統制を受ける事例が増えるだろう。

グレーゾーン労働者が増加する経路は次の3つがある。最初の経路はプラットフォーム以前にはなかった完全に新しい種類の仕事が生じるケースであるが、ウェブ基盤のクラウドワークがこれに該当する。AI学習資料を作成する仕事は過去になかっただけでなく、プラットフォーム技術の発達がなかったならば試みるのが難しかっただろう。この作業は単純ではあるが、相当程度の管理と点検が要求される。プラットフォームを通してこれが可能になっ

たため、会社が労働者を雇用してこの仕事をさせる誘引は大きくない。彼らは労働時間と場所に対する選択権以外には自律性がなく、生産過程全体の一部で発生する断片的で反復的な労働を行っている。クラウドソーシングは職務が非常に細かく細分化されており、労働者は自身がする仕事が生産過程全体でいかなる部分を占めているのか分からない。典型的なデジタルテイラーリズムの事例である。昔の軽工業製造業における出来高賃金（piece-rate wage worker）に等しい。しかし、仕事をする場所と時間、作業分量等を自身が決定できるという点では、労働者に選択の自由を与える。しかも、不特定多数が仕事をしているので、会社の立場としては当然、労働契約を結んだと見なさないだろう。こうした種類のウェブ基盤マイクロタスクは、過去になかった新しい仕事を賃金労働と自営業の間に作り出した。

グレーゾーン労働者が増加する第2の経路は、以前は賃金労働者だったが独立労働者としての性格が付加される場合だ。本来、雇用契約を通して賃金労働者に与えていた業務だったが、プラットフォーム技術が導入されてアウトソーシングする傾向が増加する。プラットフォームを通じた労働過程の統制が可能になるからである。プラットフォームを通して事実上、労働過程と結果の質を統制しながらも労働契約は行わず、会社は雇用主としての様々な義務を負わない。配達労働の場合、相当程度の業務指示や統制が発生する事例が現われている。事実上は賃金労働者にもかかわらず、形式的に独立労働者として取り扱う誤分類（偽装自営業者）の事例であるケースもある⁸。

グレーゾーンが拡大する第3の経路は、独立労働者として自律性を持って仕事をしていたフリーランスの労働過程に、プラットフォームの統制が介入するケースだ。あるプラットフォームは単純に顧客とフリーランスをつなぐところでやめることもできるが、多くの場合は評点や昇級システムを活用して業務を統制することによって、フリーランスが享受してきた自律性は制約される。今のところ依然としてフリーランスだが、賃金労働の特徴である労働過程に対する統制が導入されるケースが観察される。

オ 政策的課題

プラットフォーム労働の拡大は社会制度の保守的改善ではなく、構造的改革が必要だという事実を知らせる兆候である。プラットフォーム労働は単純に非正規労働の一部ではない。プラットフォーム労働はそれ自体で新しい類型の経済制度であって、市場と企業の二分法、賃金労働者と自営業者の二分法体系に根本的な疑問を提起する。したがって、賃金労働者と自営業者の区別に基づく社会保障制度の改革を当然要求することになるのである。韓国社会は過去20年間、特殊形態労働従事者対策に悩んできたが、プラットフォーム労働の時代を迎えて新たな転機を迎えることになった。賃金労働者と自営業者を分ける二分法体系で設計され運用されてきた労働法と社会保障体系は、新たな時代に適応するために大変革が必要

⁸ 「タダ」の運転手は労働者であるという裁判所の判定を受けた。

である。

賃金労働者を対象にするすべての労働関連法と社会保険制度の適用拡大の可能性を前向きに検討する必要がある。労働災害と失業に対する社会保険の適用はすべての働く者に拡大することを原則とし、保険料拠出方式を検討するのが順当だろう。労組法上の労働者は労働基準法上の労働者より幅広く柔軟に適用することができ、最近の傾向もこうした方向に進んでいる。

プラットフォーム労働者の増加は賃金労働と自営業の中間地帯の雇用類型の増加に帰結する可能性が大きい。特殊形態労働従事者はその中で重要な部分だ。ただし、労働過程の統制を通じた従属性（subordination）の性格だけでなく、1、2名の事業者とのみ取引しなければならぬという専属性（または経済的依存性、financial dependency）まで満たしていない限り、特殊形態労働従事者（または従属的自営業者）と認定されることはない。プラットフォーム労働の時代には、賃金労働も従属的自営業も専属性は弱まらざるを得ない。そのため、賃金労働者かどうか、または特殊形態労働従事者かどうかを判定する時、専属性という基準に与えられる意味は削除していく必要がある。

3. 「結びつける」ための労働⁹

(1) 飲食配達

オープンサーベイが2020年4月に20～59歳の男女1,500人を対象に行った調査によると、調査対象者の59.5%が配達専門ウェブサイトとアプリを通して飲食配達サービスを利用していることが明らかになった。オフライン基盤の電話注文と現場注文（売場注文後の配達受領）はそれぞれ27.4%、5.4%に過ぎなかった。配達サービス利用者の60%は1週間に1回以上利用する。

韓国外食産業研究院（2019）の調査結果によると、2018年の飲食配達市場は約20兆ウォン規模と推算され、これをベースに配達注文件数を推算すると11億1,832万件になる。

「配達の民族」や「ヨギヨ」等の配達プラットフォームから発生する月注文件数とそのうち配達代行が占める比率を逆算すると、配達代行業者は2,000人余り、配達代行運転手（ライダー）の数は15万人以上である（2018年基準）。

「配達の民族」のようなプラットフォームから直接仕事を受ける配達運転手もいるが、「配達代行会社」から仕事を受ける運転手の方がはるかに多い。配達代行会社という用語には若干の混乱が内包されている。正確には地域配達代行業者と配達代行プログラム業者（プラットフォーム）は区分されるが、しばしばこのふたつをともに配達代行会社と呼ぶところ

⁹ オム・ジョン（2020）「配達およびクイックサービス・プラットフォームの成長と環境変化」韓国労働研究院 諮問原稿。

からくる混乱だ。地域配達代行業者は地域ライダーを雇用し管理する主体だ。配達代行支社とも呼ばれるが、独立的な事業者だ。ひとつの配達代行支社が複数のプラットフォームを使用する場合は珍しくない。

配達代行プログラム業者（プラットフォーム会社）は地域配達代行支社にプログラムソリューションを提供するところから出発したが、最近では飲食フランチャイズ本社を対象に営業も行い、次第に影響力が大きくなっている。これらは一種の物流業者と見ることができる。2020年に入って「思いのまま」と「パロゴ」はそれぞれ月1,000万コールを記録し、「ネイバー」と「現代自動車」が投資した「メッシュコリア」は約400万コールと推定される。それらが3大配達代行プログラム業者である。「パロゴ」は2020年4月に前年同期比200%成長し、「ブルン」（メッシュコリア）も62%成長した。

一方、配達代行支社を間に挟まず、物流サービスを直接提供する第2世代配達プラットフォームが誕生した。「優雅な兄弟」の「ペミンライダーズ」や「デリバリーヒーローコリア」が運営する「フードフライ」がその例だ。「ハニービーズ」の「ティンドン」や「クーポン」の「クーポンイーツ」もこうした事業モデルに属する。2017年に韓国市場へ進出し、2019年に撤収した「ウーバーイーツ」も同じモデルだ。飲食店の立場としては、アプリ注文と配達代行をひとつにしたサービスを受けるため、通常の配達プラットフォームの仲介手数料6~12%より高い15~30%の手数料を支払う。第2世代配達プラットフォームが飲食配達業に占める比率は次第に増加している。

2019年を基点に配達代行業界には新しい現象が現れているが、専門ライダーでなく一般人を配達業務に動員する事業方式がそれだ。「優雅な兄弟」の「バーミンコネクト」、「パロゴ」が運営する「パロゴフレックス」、「メッシュコリア」の「ブルンフレンズ」、「クーポン」の「クーポンイーツ」等がこうしたモデルだ。一般人配達運転手にとっては、希望する時間に希望するだけ働くことができるという点が長所としてあげられる。配達費は通常専門配達運転手が受け取る金額より多少高い3,500~4,000ウォンの水準となっている¹⁰。業者がこうした事業モデルを導入した理由は、爆発的に増加する配達需要を既存の配達運転手だけで対応するのが難しかったからである。一般人配達プラットフォーム労働者の数は急速に増加している。予想された通り、既存の専門ライダーがこちらのサービスに流入する現象が見られた。それに対して業者側は、「バーミンコネクト」の労働時間を1週当たり20時間に制限する等の措置をとった。

配達代行業界のライダーの場合、配達単価の問題は大きくなっていない。ソウルを基準に見ると、配達代行単価は1件当たり3,000~3,500ウォンとなっており、一度に様々な注文

¹⁰ この金額は今後、一般人配達員が十分に確保されると低くなる可能性が高い。宅配業界でこれ以外の類似の事業モデルである「クーポンフレックス」は、初めは1件当たり2,000~3,000ウォンから始めたが、今は一般宅配運転手と似たような金額である1件当たり800ウォンまで下がってきた。

をまとめていく方法で、ピークタイムベースで7～9件の注文を処理する。所得よりは安全に配達できる環境を要求する声が大きかった。一方、2020年10月6日には配達業関連労使が社会的対話を通して協約を結んだ¹¹。ここには労組活動の権利、公正な契約、安全のための措置等に関する内容が盛り込まれている。

(2) クイックサービス

クイックサービスは二輪車で商品をピックアップして配達する点で配達代行と似ているように見えるが、大きな違いがある。配達代行運転手は通常3km以内の短距離注文を遂行し1件当たり2,500～3,000ウォンを受け取るのに対して、クイックサービス運転手は平均11.2kmを移動し1万2,000ウォンを受け取る（韓国交通研究院、2018）。これは、配達代行がB2Cサービスを主とするのに対し、クイックサービスはB2Bサービスを主とすることを意味する。そのため、新型コロナウイルスによる非対面市場の活性化にもかかわらず、クイックサービスの仕事はむしろ減った。

クイックサービスの市場規模は、統計庁が発表した2018年運輸業調査報告書によると、2016年現在、全国に1,336のクイックサービス事業所が存在するという。交通研究院の推算によると、クイックサービス会社は平均45.2人の運転手を保有し、運転手1人当たり316万ウォン売り上げるといふ。この基準で見ると、クイックサービスの市場規模は年間約1兆9,000億ウォンだ。しかし、これよりさらに信憑性があるのは、国内クイックサービス市場の70%程度を占有しているクイックサービス・プラットフォーム「インソンデータ」の資料から判断できることである。非公開資料によると、クイックサービス市場は年間4兆ウォン規模であり、3,000人余りのクイックサービス業者と約4万人余りのライダーが従事していると把握されている。

クイックサービス業界も配達代行業のようにプラットフォーム会社と地域クイックサービス業者、クイックライダーの3主体で構成されている。クイックサービスプログラム業者（プラットフォーム会社）は配達代行プラットフォーム業者と類似の役割を担っている¹²。地域クイックサービス業者（クイック会社）は荷主営業を通して物量を確保しライダーに伝達する。クイックサービス業界と配達代行業界には2つの違いがある。第1に、クイックライダーは配達代行運転手に比べて「クイック会社」への所属意識が弱く、様々なクイック会社に同時登録するケースが多い。第2に、クイックサービス業界には「共有網」がある。クイック会社が自社に登録されたライダーを通して注文を処理できなければ、共有網に上げて同じプログラムを使用する他のクイック会社の運転手の誰かに注文がいくようになっている。つ

¹¹ 「プラットフォーム労働対処策整備のための社会的対話フォーラム（第1期配達サービス）」協約。2020年10月6日「優雅な兄弟」、「デリバリーヒーローコリア」、「民主労組サービス連盟」、「ライダーユニオン」等が参加した。

¹² この市場を寡占している「インソンデータ」は、配達代行業第1位の業者である「思いのまま」も所有している。

まり、クイックサービスライダー数万人がひとつの企業のように動くことになる¹³。「インソンデータ」は7つの共有グループを運営しており、全物流量の40%以上を共有網を通して処理している。

最近になってクイックサービスと配達代行の境界は崩れている。配達代行が「非調理飲食カテゴリー」へ配達領域を拡張した結果である。既存の配達ライダーは昼食と夕方以外の時間は遊休時間が多かったが、この時間を活用して配達物品を拡大しつつある。2019年に「優雅な兄弟」が「Bマート」を立ち上げ、「ロッテマート」は「ロッテリア」の二輪車ライダー網を活用して商品を配達し始めた。配達代行業者「パロゴ」によると、今までは95%以上が調理飲食配達だったが、最近では化粧品やペット動物用品等、様々な荷主が問い合わせをしてくるという。「現代モービス」は、以前はクイックサービス業者を用いていた自動車部品配達の一部を配達代行業者に切り替えた。配達代行が調理飲食以外の物品へ領域を拡張し、クイックサービス業界と競争している状態である。クイックサービス業界では物流量が減ってライダー間の競争が激しくなり、配送単価が低くなる困難に直面している。

(3) 宅配

Eコマースが成長するということはすなわち、宅配産業の成長につながる。統計庁によると、2019年のEコマースの市場規模は134兆5,800億ウォンで、前年比18.3%増加した。同年の国内総宅配物量は27億9,000万個で、前年比9.7%増加した（韓国統合物流協会）。国民1人当たりの宅配利用回数は年53.8回、経済活動人口1人当たりの利用回数は99.3回という。国内市場第1位の業者である「CJ大韓通運」は、2019年に1日平均480万個の宅装箱を配送したという。宅配運転手は1万8,000人以上で、1人当たり1日270個余りを配送した¹⁴。

韓国の宅配業3社は「CJ大韓通運」、「ロッテグローバルロジス」、「韓進（ハンジン）」である。「CJ大韓通運」が物流量占有率47.3%で圧倒的な1位であり、他の2社は12~13%と似通っている。規模が大きい宅配会社の荷物を配送すると、配送運転手の立場からは働くのが少し楽で所得も多くなると見ることができる。配送地の密度が高まるからである。

大部分の宅配運転手は配達代行やクイックサービスライダーとは異なり、プラットフォーム労働者ではない。宅配会社は代理店と運送委託契約を結び、宅配運転手は代理店と運送委託契約を結ぶ二重契約形態である。実質的には宅配会社の影響力の下にすべてのことが決定されるが、直接的な契約当事者ではないため、宅配運転手が直面する問題を解決するのにしばしば困難を伴うことになる。従業上の地位は「個人事業者」と称する特殊形態労働従事者である。具合が悪くて仕事ができない日には代わりに働く運転手（別名「用車」）を本人

¹³ 貨物運送業や代行運送業界もこれと同じように動く。配達代行業でも「思いのまま」がこうしたモデルを導入しようと試みたが、近距離配達という特性上、活性化していない。

¹⁴ CJ大韓通運日常生活リポート。

が探さなければならず¹⁵、宅配商品が紛失したり破損したら宅配運転手が責任を負うケースが大部分である。しかし、会社の勤務規則に従わなければならず、これに違反すると制裁を受ける。

配送手数料は宅配業者ごとに異なり、貨物の体積や重さ、地域等により異なるが、概略1件当たり700～1,200ウォンとなっている。「CJ大韓通運」は配送地域を1等地から12等地に分けて管理している。級地が高いほど配送地の密度が高い地域である。例えば、ソウル地域は1等地で配送単価は1件当たり700ウォンレベルである。地方は級地が高く、配送手数料は1件当たり1,100ウォンから1,200ウォンまで上がる。

ソウル労働權益センターが2017年に調査したところによると、ソウル地域の宅配運転手は平日に13時間、土曜日に9時間程度働き、週当たり平均74時間働いていた。1カ月に通常443万ウォン売り上げるが、ここからガソリン代、車両維持費、通信費、紛失・破損によるペナルティ等を差し引くと、月平均所得は350万ウォン程度であった（ソウル労働權益センター、2017）。2018年に「CJ大韓通運」が自社運転手を対象に調査した結果によると、勤続年数1年以上の運転手の場合、各種費用を除いた純所得が月433万ウォンと報告されている。

宅配業者のハブターミナルやメガターミナルと呼ばれる場所では、貨物を分類する過程に相当レベルの自動化技術が導入された。しかし、全国代理店で集荷した貨物を幹線運送車両に積む仕事やこれをハブターミナルで受けて降ろす仕事、地域サブターミナルに送る運送車両に積む仕事とこれを受けて降ろす仕事は、依然として人が手動でする仕事である。これを別名「突貫」と呼ぶ。サブターミナル（地域代理店）には朝7時になると宅配箱1,000～1,500個を積んだ11トン貨物車が4～5台入ってくる。これらを降ろしてレール上に上げる仕事が突貫である。全国宅配連帯労働組合によると、宅配運転手の週当たり労働時間71.7時間のうち分類作業に要する時間は31時間だという。この仕事をした時間に対する別途の補償はない。この点が宅配労働者の長時間労働の主な原因だと見られる。

宅配業界にもプラットフォーム労働が登場し始めた。「一般人」が個人所有の自家用車を用いて宅配業務に投入される形態だ。2018年に登場した「クーポンフレックス」がこうした事業モデルであり、都心宅配サービス「ワサビ」も類似のモデルである。「ワサビ」は宅配運転手が団地の前や都心の一定空間に宅配物を下ろした後、それを家庭に配達する最後の段階の配送である。宅配運転手の業務を分業して、一部を再びアウトソーシングする方式だ。時には宅配運転手と契約することもあるが、主に宅配代理店と契約する。配送の仕事（時間と場所）をオンラインプラットフォームに上げると、これを見たプラットフォーム労働者がサインアップし当日出かけて仕事をする。主に周辺に居住する専業主婦や学生らが申し込む¹⁶。単純サービス労働を細かく分けてプラットフォーム労働に転換する典型的な状態を示し

¹⁵ 1日休めば用車費用を含めて20～30万ウォンの損害が発生するという（ソウル労働權益センター調査報告書）。

¹⁶ 「ワサビ」管理者インタビュー。

ている。

「クーポン」は宅配業者でなくEコマース業者だ。すなわち、「クーポンフレックス」は「クーポン」の物だけ配送する。「クーポンフレックス」と呼ばれる一般人配達員は、本人の車両にクーポンの物品を載せ、顧客に直接配送する。誰でも望む時間と場所、物量を自由に申請することができる。「アマゾンフレックス」をベンチマーキングしたモデルである。2020年7月時点で、唯一活性化したクラウドソーシング宅配プラットフォームだ。以前にもクラウドソーシング配送サービスモデルが試みられた事例があるが、成功できなかった理由は十分な物量を確保できなかったためである。「クーポン」は2018年11月時点で1日100万個以上の物量を配送した。当時、国内2、3位の宅配業者である「韓進」と「ロッテグローバルロジス」が1日100～120万個を配送していたが、この時に運用した宅配車両はそれぞれ6,000～7,000台レベルであった。ところが、「クーポン」が運営する「ロケット配送」は3,000台余りの車両しか運用できなかった。そこで、「クーポン」は1件当たり1,500～2,000ウォンの単価で「クーポンフレックス」に物量を供給した。自家用車に30～50個の箱を載せられるとすると、1日に最大10万ウォン程度まで売り上げることができた。オープンして3カ月で、登録した志願者は10万人を超えた。

2020年現在、「クーポン」が処理する物量は1日平均250～300万個に増えた¹⁷。直接雇用された配送運転手である「クーポンマン」は1日平均220～260個の商品を配達しているが、これは「CJ大韓通運」宅配運転手と大差ないレベルである。現在、「クーポンマン」は6,000人程度であり、「クーポンフレックス」は1日に4,000～5,000人が活動する。

「クーポンフレックス」は専門配達員ではないので、様々な問題が発生した。「ノーショー」と物品を紛失するケースが最もよくある問題であった。「クーポン」は物を小さく包装し、自家用車にたくさん積めるようにして生産性を高めつつ、同時に仕事がよくできない配達人をブラックリスト処理して、仕事を申請する時に不利益を与えた。ひどい場合は「クーポンフレックス」の資格を剥奪したこともあった。

2019年上半期を基点に「クーポンフレックス」の配送単価は1件当たり800～1,000ウォンに急減し、今でもそのレベルを維持している。このように低い単価でも事業が維持されるのは、「クーポンフレックス」の多くの人々が初歩水準を越えて生産性が高まったことも理由のひとつだろうが、それよりさらに重要なのは、一般人でない専門運送業者が合流し始めたことである。地域で小型トラックを用いて貨物運送業を行う人々が空いている時間または貨物車の空いている空間を活用して、「クーポンフレックス」の物量を引き受けた。宅配運転手の基準として見ても、1件当たり単価は本業で受け取る単価より低くない。「クーポン」は彼らを「クーポンフレックスプラス」というシステムで管理し始めた。彼らには1日単位プラットフォーム労働ではなく、月単位契約をして安定した物量を提供する。

¹⁷ 新型コロナウイルス以降は1日330万件。前年比80%以上増加（韓国経済2020年2月20日）。

「クーポン」は「クーポンフレックス」を通して、未明の配送も低い単価で処理している。これは未明の配送が早く成長した事実と好循環関係にある。始めて1年も経たずに1日の出庫量は9万件となり、従来未明の配送第1位であった「マーケットカーリー」の4万件を大きく超えた。このことは、未明配送の配送地密度が高まったことを意味する。他の業者の未明配送運転手の場合、270万ウォン程度の月給に1件当たりのインセンティブを受け取るが、これを1件当たり基準として換算すると、概略2,000～2,500ウォンレベルである。「クーポンフレックス」は未明配送も1件当たり1,000～1,200ウォンで処理する。当日配送領域ではもっと大きな違いが生じる。普通、当日配送は1件当たりの手数料を3,000～4,000ウォン受け取るが、「クーポンフレックス」はこれも1,000～1,200ウォンである。プラットフォーム労働が低賃金で維持され、業界全体の賃金水準を低くする可能性が伺える要の部分である。

4. 社会的セーフティーネット

(1) 事故予防と労災保険

宅配運転手は小荷物（配達箱）分類作業に要する時間を含む長時間労働、「当日配送」や「未明配送」による夜間労働等が健康を脅かしている。2020年に過労死と推定される宅配運転手死亡事故が12件発生した。こうした事故を契機に、大型宅配会社は分類担当人材の投入とすべての宅配運転手の労災保険加入を対策として打ち出した¹⁸。「韓進」は深夜配送自体を廃止すると発表した¹⁹。一方、宅配連帯労組は対策をともに講じており、会社の約束履行を点検するための社会的議論の機関設置を要求しているが、実現していない。

飲食物配達とクイックサービス労働者は、二輪車事故の危険に晒されている。2020年1月～6月の二輪車の交通事故は前年同期比13.7%増加し、全交通事故死亡者の18.2%を占めている。配達業界では2020年10月6日、社会的対話を通じた協約を締結したが、そこには①従事者が希望する時間に希望する業務を行う権利、②産業安全のための努力、労災保険と総合保険の加入、③顧客応対労働者の消費者からの保護措置、④突発的なリスクが発生したら職務を中断する権利、⑤配達を急かさないこと等の安全のための措置が含まれている。

宅配運転手と配達従事者は現行制度下でも労災保険適用対象であるが、2つの大きな障害があって、実際の加入率が非常に低い。第1に、「適用除外」申請が可能になっているためである。政府は最近、適用除外申請理由を「休業」の場合のみに限定する対策を検討している。第2に、労災保険適用対象の判断に「専属性」基準を置いているが、プラットフォーム労働の比率が高い配達業では事実上満たしにくい基準であるためだ。この問題に関しては、政府の対応があまり積極的ではない。実質的な対案は専属性基準を廃止し、国税庁に合算所

¹⁸ 毎日労働ニュース2020年10月20日。

¹⁹ [https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t\(RSS_EMAIL_CAMPAGN\)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b](https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t(RSS_EMAIL_CAMPAGN)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b)

得を把握できる体系を整備することになるだろう。

(2)雇用保険

つながるための必須労働人材は、今回の新型コロナウイルス・パンデミックによって所得が減って問題になった人々ではない。しかし、特殊形態労働従事者とプラットフォーム労働者に所得が急激に減ったケースが多かったため、雇用保険の拡大適用を通じた所得保障体系の整備が課題として浮上した。宅配運転手や配達労働者が仕事を失っても、雇用保険の失業給付を受けることができないのが現行制度である。

政府は雇用保険がすべての働く国民を包括できるよう、段階的に拡大していくと明らかにした（図1）。芸術家に対する雇用保険適用が可能となるよう法が改正され、2020年中には特殊形態労働従事者も含まれる計画である。計画通り施行されれば、雇用保険加入者は2019年の1,367万人から2020年には1,700万人、2025年には2,100万人に増加する。公務員等特殊職域従事者と超短時間労働者を除くほとんどすべての就業者が含まれる。

2020年7月には特殊形態労働従事者に適用するための雇用保険法改正案が立法予告された。この時、労災保護法とは異なり特殊形態労働従事者という用語を使用せず、「他人の事業のために自身が労務を提供し事業主等から対価を得る契約を締結した労務提供者」に雇用保険を当然適用することとし、具体的な適用対象職種を定めるのは大統領令に委任した。

「労務提供者」という用語を使用したのは、特殊形態労働従事者に比べて今後対象を拡大する余地を残したものであり、望まない場合、適用を猶予することができるという条項がない点で、労災保護法より一步前進したものではあるが、大統領令では依然として職種を羅列する方法をとるものと予想される。

政府が明らかにした通りに適用対象を拡大するためには、「雇用上の地位」を根拠に雇用保険を適用する現行方式を根本的に改革する必要があるが、こうした準備が並行しているかは不確実であり、この点が最も憂慮される。雇用主が不明瞭だけでなく、様々な場所で収入を得る特殊形態労働従事者やフリーランスの場合、国税庁に報告された「所得」を基盤としないと被保険者の地位を確定することが不可能だ。全国民雇用保険時代に移行するための「段階論」の核心は、適用対象を徐々に拡大していくという宣言にあるのではない。法律を改正して適用対象を広げておいても、彼らがすべて実際に雇用保険の保護を受けることになるとは限らないからである。賃金労働者を対象とする雇用保険制度を導入して20年経つが、未だ380万人の賃金労働者が実質的な埒外に置かれている現実がこのことを物語っている。

図1 政府の雇用保険段階的拡大対策



出所：雇用労働部(2020)『働く幸せのための「セーフティーネットの強化」計画の発表』(別添、『セーフティーネット強化計画』)、p.3(2020年7月20日)。

全国民雇用保険制度の意義は、一次的に対象の拡大にある。既存の雇用保険が賃金労働者であった失業者のみを保護する制度であったのに対し、全国民雇用保険はすべての所得活動者の所得断絶（または急減）に対応する点で、普遍的所得保障制度への改革を意味する。企業が雇用主の役割を回避する様々な試みを行ったかは過去のものとなった。不法な事例を明らかにし雇用主としての責任を課さなければならないという正当性は明確に残っているが、これとは別にすべての国民のための所得保障体系を備えなければならないという課題もまた現実的だ。賃金労働者と特殊形態労働従事者、自営業者の間の境界が不明瞭なケースが増加している現実を勘案すると、こうした課題はより明らかになる。

賃金労働者と自営業者の境界が不明瞭になるということのもうひとつの意味は、離職の（非）自発性を断定するのが難しくなるということでもある。全国民雇用保険に方向を定めることは、給付受給の要件のうちの「他意による失業」を基準として対象を縮小していくというより、むしろ「寄与（contribution）」を根拠に対象を広げるという意味だ。

【参考文献】

リチャード・ボールドウィン（2019）『グレート・コンバージェンス（邦題：世界経済大いなる収斂－ITがもたらす新次元のグローバリゼーション－[日本経済新聞出版]）』セジョン研究院

パク・キョンス（2020）『アンタクトビジネス』ポルチェ出版社、p. 181

チョン・フンジュン（2019）「特殊形態労働従事者の規模推定に関する新たなアプローチ」雇用労働ブリーフ第88号（2019-03）韓国労働研究院

韓国交通研究院（2018）「クイックサービス運転者調査報告書」

韓国外食産業研究院（2019）「外食産業の配達実態に関する研究」

- 韓国貿易協会（2020）「新型コロナウイルス以降のグローバル電子商取引トレンド」韓国貿易協会、トレードフォーカス、2020年6月、p. 5
- Brynjolfsson, E. et. al., (2020) *Covid-19 and remote work: An early look at US data* (No. w27344) . National Bureau of Economic Research.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020) . *How many jobs can be done at home?* (No. w26948) . National Bureau of Economic Research.
- McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017) , *Machine, Platform, Crowd*
- Weil, D. (2014) , *The Fissured workplace*