

中国におけるシェアリング・エコノミー
の利用状況と労働法上の問題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
研究員 仲 琦

《要旨》

中国の場合、「シェアリング・エコノミー」の下で様々な非典型的な就労組織が発展し、立法と法理論の対応が追いついておらず、実務の上で多くの問題がある。その一部は、労働法に根本的な見直しを迫っている。具体的には、以下の問題が挙げられる。

- ①同じ就労形態の下で、就労者に契約形態を選択する権利が与えられる場合がある。
- 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場合がある。
- ③労働時間が短いほど業績が高く評価される、完全な「成果給」制度が存在する。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

I	導入	1
II	「シェアリング・エコノミー」とは	2
i	ネット配車サービス	2
ii	自転車シェアリング	3
iii	出前サービス	4
iv	クラウドソーシング	4
1	競争・成果物提出型	4
2	歩合給型	4
3	一対一・料金提示型	5
4	一対一・入札型	5
v	運転代行サービス	5
III	シェアリング・エコノミーの下での労働法上の問題	6
i	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	7
ii	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	9
iii	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	10
IV	シェアリング・エコノミーの分類と関連裁判例	11
i	シェアリング・エコノミーの分類	11
ii	関連裁判例	12
1	タスク分配型	12
2	仲介型	13
3	元請・下請型	14
4	マネージャー型	14
V	中国における労働関係認定基準	15
i	伝統的な認定基準：三要件	15
ii	学説による批判	16
1	「同時にすべての要件を満たす」という要請が柔軟性を欠ける	16
2	「用人单位の業務の一部」の意味が明らかではない	16
3	「用人单位の労働管理」の重要性が強調されていない	16
VI	労働者性と労災認定	17
i	シェアリング・エコノミーと労働者性の認定	17
ii	労働者とプラットフォームの関係と労災補償制度の現状	18
1	プラットフォームと運転手は双方の関係性を約定することができる。	18
2	プラットフォーム側の運転手に対する法的義務	19
3	プラットフォーム労働関係の類型化	19
VII	現在検討されている対応策——労働者・使用者のレベル分け	20
i	背景事情	20

ii	労働者・使用者のレベル分け.....	22
1	労働者のレベル分け	23
2	使用者のレベル分け	24
VIII	まとめ	24
	関連条文の和訳	26

I 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。例えば、Uberを導入した一部の国において、道端でタクシーを待つ人が少なくなり、Airbnbの家主が、部屋内の私物を撤去せずに民泊としてレンタルに供出するようになっている。

もともと、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」とどこが違うかと聞かれる場合、答えられる人は少ない。とりわけ「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が、一部の分野において似たような業態が普及している日本にとって、「シェアリング・エコノミー」と旧来の業態の見分けが難しく、それを背景として生まれる労働法上の新たな問題が想定しづらい。

一方、中国の場合、シェアリング・エコノミーという概念を導入した新業態が、今まで有効に利用されなかった分散した物的資源と人的資源を統合し、人々の生活に利便をもたらすとともに、雇用創出の効果を発揮するため、高く評価されている。中国政府が「大衆創業、萬衆創新¹⁾」のスローガンを掲げ、起業を促進する政策を打ち出していることもあり、「シェアリング・エコノミー」を標榜する今までになかった業種が次々と現れ、中国の経済成長を支える重要な役割を担うようになった。

2016年現在、中国におけるシェアリング・エコノミー関係のサービス提供者は約6000万人であり、プラットフォームを通じて役務を提供する者（以下、「プラットフォーム就労者」という）は約585万人である。2020年までに、シェアリング・エコノミー関係のサービス提供者が1億人を超え、そのうち、フルタイムで関連業務に従事する者が約2000万人になると予想される²⁾。

中国にとって、シェアリング・エコノミーとともに出現した業態のほとんどは、今まで存在しなかったものであり、それにともなって現れる労働法上の様々な問題も、統一的に新たな問題として処理される。中国の労働法学者は、それを労働法の新たな分野と捉えており、「シェアリング・エコノミー労働法」という労働法の新たな分野が形成されつつある。一方、日本では、シェアリング・エコノミーという概念が導入される前に、似たような考え方もつ業種が多数存在しており、これらの業種に発生した実務上の問題に対して、すでに対応策が取られている場合が多い。そのため、日本の場合、「シェアリング・エコノミー」に関係するすべての業態が必ずしも新しいものではなく、その法的対応を考える際に、

¹⁾ 2014年9月世界経済フォーラムに李克強総理によって打ち出された。

²⁾ 国家情報センターシェアリング・エコノミー研究センター、中国インターネット協会シェアリング・エコノミー業務委員会「中国シェアリング・エコノミー発展報告2017」1頁
<http://www.sic.gov.cn/archiver/SIC/UpFile/Files/Htmleditor/201703/20170302125144221.pdf>。

シェアリング・エコノミーの関連業種にある様々な労働問題を整理し、①それが今までになかった新しい問題であるかどうか、②現行の労働法規制で対処することができるかどうか、③現行法規がそのまま適用できない場合、それを部分的に修正した上で対応できるか、④それとも労働法全体を一から見直さなければ説明がつかない現象が生じているかを検討する必要がある。

前述したシェアリング・エコノミーの関連業種の現状とこの問題に関する日本の特殊性を踏まえて、本稿は中国における「シェアリング・エコノミー」の概念、主な関連業種、実務上の分類・整理等を紹介し、その上でシェアリング・エコノミーの下に生まれた新たな労働法上の問題をまとめて、検討を加える。その中で、とりわけネット配車サービスに従事する運転手の労働者性の認定等に関して、中国では独特な規制が設けられているため、中国の労働法規制の特殊性を踏まえてそれを紹介する。そして最後に、シェアリング・エコノミーとともに生まれた様々な法的問題を解決するために、中国ではどのような議論が展開されているかを取りまとめる。

II 「シェアリング・エコノミー」とは

直訳すると、「シェアリング・エコノミー」とは、「共有型経済」のことである。日本の総務省「平成 27 年版情報通信白書」の定義によると、シェアリング・エコノミーとは「典型的には個人が保有する遊休資産（スキルのような無形のものも含む）の貸出しを仲介するサービス」³である。

もともと、中国やアメリカの例をみるとわかるが、個人保有の遊休資産の貸出を仲介する「プラットフォーム」が次第に大企業に変貌し、「遊休資産」の貸出を生業とするなかで、プラットフォームに経済的に従属する者が増えている。前述した情報通信白書によると、貸し出す遊休資産の中に、スキルのような無形のものも含まれているため、「労働力」を遊休資産と解釈し、プラットフォームの指示の下で労務を提供する者を個別請負業者として整理し、労働法上の使用者責任を潜脱しようとするプラットフォームは決して少なくない。そこで、シェアリング・エコノミーという概念をイメージしやすくするために、まず中国における「シェアリング・エコノミー」関連の主な業態をここで列挙する。

i ネット配車サービス

シェアリング・エコノミーに関連する業態として、まずネット配車サービスが挙げられる。そして、ネット配車サービスを提供する企業の代表格として、アメリカの Uber が挙げられる。もともと、中国の場合、熾烈な競争の末⁴、Uber の中国子会社（中国では「優歩」

³ <http://www.soumu.go.jp/jobotsusintokei/whitepaper/ja/h27/pdf/index.html>
第 2 部第 4 章第 2 節。

⁴ 両社が合併する直前に、滴滴が年間 40 億ドルの運転手手当を支給し、Uber は 2015 年に 20 億ドルの運転手手当を支給した。<http://business.sohu.com/20160804/n462545885.shtml>

という)は2016年8月に、同じくネット配車サービスを提供する中国企業である「滴滴」(2012年設立)によって吸収合併された。すなわち、2014年2月にUberは中国に正式に進出した後、わずか2年6ヶ月で滴滴に敗れた。吸収合併された理由は複数あるが、そのうち一番重要な理由として、多大な資金を投じたにもかかわらず、Uberは滴滴の市場占有率を超えられなかったことが挙げられる⁵。

実は、Uberの中国子会社の吸収合併を果たす前に、2015年2月、「滴滴」はまず中国のもう一つのネット配車サービス大手企業「快的」と合併した。Uberの場合と似ているが、滴滴が快的と商戦を行う際にも、高額な運転手手当と乗客手当を出した。このような商戦が双方の企業に損失をもたらすとわかったため、滴滴と快的は最終的に合併した⁶(もっとも、高額な手当を出したため、ネット配車サービスに従事する運転手が爆発的に増え、プラットフォームを通じてタクシーを呼ぶのが一般的となった)。2012年にネット配車サービスが中国に初めて上陸したことを顧慮すると、その発展スピードは凄まじい。

アメリカの場合、Uberは伝統的なタクシー運転手に敵視されているが、中国の場合、タクシー運転手も滴滴のオンライン予約アプリに登録できるため、伝統的なタクシー業界とネット配車サービスの共存が果たされている。一方、手を振ってもタクシーが止まらない現象が多くなり、スマートフォンにアプリをインストールし、ネット予約サービスを使ってタクシーを呼ばなければタクシーに乗れないという不便が生じている。

ii 自転車シェアリング

大学キャンパス内での移動や、電車駅・バス停と目的地の間の往復に際して、自転車が利用されることが多い。自分の自転車を使うのではなく、レンタサイクルを利用することも決して珍しくない。もっとも、特定のサイクルポートに行かないと自転車を貸出・返却できないのが一般的であり、何時でも、どこでも「乗り捨て」できる自転車シェアリングサービスは、おそらく中国特有のものである。

2016年年末から、一夜にしてシェアリング自転車が北京、上海等の大都市に大量に現れ、話題を呼んだ。これらのシェアリング自転車は専用の駐車場やサイクルポートを持たず、無造作に道路の両側に停められている。スマートフォンの電子決済アプリで自転車本体にあるバーコードをスキャンすると、ロックが自動的に解除される仕組みとなっている。そして、その利用単価は一時間あたり1元(約16円、学生半額)であるため、誰でも気軽に利用できる。また、使い終わった自転車を返却する必要がなく、目的地周辺に乗り捨てることのできるため、とても便利である。

自転車シェアリングの場合、運転手は必要ないが、無造作に停められている自転車を回収する必要があるため、運営会社は多くの従業員を雇う必要がある。これらの従業員の労

⁵ 中国IT研究センターが発表した「2016年第1四半期中国ネット配車市場研究報告」によると、2016年1月～3月の間、滴滴のオーダー受注量が全体の85.3%を占めるのに対して、Uberが7.8%に過ぎない。

⁶ 滴滴と快的が商戦を行う際に、それぞれ14億人民元と10億人民元の手当を支給した。

<http://finance.chinanews.com/it/2014/08-12/6482121.shtml>

働者性の認定等が問題になる場合がある。

iii 出前サービス

日本の場合、店舗で作られた料理を顧客が指定した場所に配送する「出前サービス」は、江戸時代にまでその起源を遡ることができる。もっとも、日本の出前配達員のほとんどが飲食店の従業員として雇われており⁷、その労働者性が問題にされることは少ない。

これに対して、中国の場合、出前配達員は通常特定の飲食店に所属せず、プラットフォームと請負契約を締結し、指定される地域の料理配達をすべて引き受ける。日本の「出前」とは、労働関係認定の面において大きな違いがある。

中国の場合、まず出前サービスを提供する全国規模のプラットフォーム（美团、饿了么）があり、個々の飲食店と出前サービスの提供を内容とする請負契約を締結する。そして、プラットフォームは全国に設置されている配達ステーションの中から、契約した飲食店の最寄りの配達ステーションに対して、担当配達員の手配を指示する。配達員は配達ステーションと請負契約を締結し、特定の飲食店の料理配達を担当するが、飲食店とは直接に契約を締結しないため、配達員と飲食店の間に契約関係は存在しない。

iv クラウドソーシング

中国において、プラットフォームに発注情報が掲載され、それに対して不特定多数の登録労務提供者が受注するというクラウドソーシングは、比較的早い段階で用いられるようになった。例えば、「猪八戒ネット」というクラウドソーシング業務を提供する代表的なプラットフォームは、2006年に創立された。

猪八戒ネットが提供するサービスは、様々な分野を網羅する。例えば、ウェブサイト制作、ロゴ設計、ゲームやアニメ制作、リフォーム、工業設計、建築設計等が主な業務として挙げられる。

猪八戒ネットにおける業務遂行過程を見ると、それを4つのパターンに分けることができる。

1 競争・成果物提出型

この場合、注文主が発注情報をプラットフォーム上で公開すると同時に、報酬の全額をプラットフォーム側に預ける。そして、複数の労務提供者が成果物を提出し、その中から一件だけが選び出される。プラットフォーム側は預かった報酬額の20%を手数料として徴収し、残りを選ばれた成果物の提出者に支払う。

2 歩合給型

この場合、発注情報の公開と報酬金の預かり制度は1の場合と同じであるが、複数の労務提供者が成果物を提出した場合、基準を満たした複数の成果物に対して、報酬が支払われる。報酬支払対象となる成果物の数は、注文主によって決められる。プラットフォーム

⁷ 中国式の出前サービスと似たようなUberEATSは2017年11月1日より、横浜でサービスを開始した。

側は報酬支払対象に選ばれた成果物に対して、一件につき、報酬額の5~20%を手数料として徴収する。

3 一対一・料金提示型

この場合、注文主は発注情報をプラットフォーム上で公開するが、報酬金を事前にプラットフォーム側に預けることはない。サービス提供予定者が報酬額を提示したら、注文主はそれを顧慮に入れた上で、特定の労務提供者を選び、業務を遂行してもらう。

4 一対一・入札型

この場合、注文主は発注情報を公開すると同時に、着手金をプラットフォームに預ける。これに対して、複数のサービス提供予定者が入札する（入札者も保証金を預ける必要がある）。入札者の中から、注文主は一人のみを選択し、業務の遂行に取り掛かってもらう。

v 運転代行サービス

中国の場合、運転代行サービスも携帯アプリを通じて行われる。例えば、「e 運転代行」の場合、依頼主が携帯アプリを通じて依頼を出した後、プラットフォーム側がビッグデータに基づいて一番近い運転代行者を手配し、平均6分以内に依頼主のところに運転代行者が到着する⁸。その過程において、依頼主もプラットフォーム側も、運転代行者の所在位置をリアルタイムにチェックすることができる。

前述した例のほか、中国には、シェアリング傘、シェアリングモバイルバッテリー、シェアリングマッサージチェア、シェアリング洗濯機等も現れている。全体的にみると、中国の場合、遊休資産をシェアリングすることは必ずしも「シェアリング・エコノミー」の認定要件になっていない。その代わりに、ほぼすべての関連業種において、人的・物的資源が大手プラットフォームに集中していることこそが、中国における「シェアリング・エコノミー」関連業界の一番大きな特徴と思われる。プラットフォームが中心的な役割を果たしているため、中国では、シェアリング・エコノミーを「プラットフォーム・エコノミー」と呼称する場合もある。シェアリング・エコノミーの関連業種に当たるかどうかを判断する時も、プラットフォームを経由して業務を遂行するかどうか要件になっている。中国の場合、プラットフォームに登録し、業務を受注する者の中に、遊休資産や休息時間を利用して小遣いを稼ぐ者もいるが、もっぱらネット配車サービスに従事するために自動車等を購入し、運転手として長時間働き、それを生業とする者のほうが多く、様々な社会問題を引き起こしている。

シェアリング・エコノミー関連業種は多種多様であるが、出前や運転代行のような、日本では伝統的な業種に分類されるものも、中国においてシェアリング・エコノミー関連業種に分類される場合がある。これらの業種に関して、いずれもプラットフォームが利用者と労務提供者の間に入り、労務の需要と供給をマッチングさせる中心的な役割を果たして

⁸ e 運転代行のホームページによる。<http://www.edaijia.cn/aboutus.html>

いるが、プラットフォームの介在は、労働関係の認定においても重要な意味を持っている。

Ⅲ シェアリング・エコノミーの下での労働法上の問題

中国の場合、投資を誘致するため、伝統的な業種でも積極的に「シェアリング・エコノミー」の概念を導入している。その結果、傘シェアリングや洗濯機シェアリングのような、レンタルと本質的に何も変わらない業態がある。また、日本ではシェアリング・エコノミーという概念が導入される前にすでに存在するが、中国においてシェアリング・エコノミーの概念とセットで導入された業種もある。出前、運転代行、カーシェアリングがその典型例である。この場合、シェアリング・エコノミーの要素が加えられており、日本の関連産業の仕組みとは多少異なるが、その延長線上にあると認識することができよう。それらのほか、中国には、日本では様々な理由で普及していない業種もある。例えば、ネット配車サービスや、自転車シェアリングがそれに当たる。

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⁹」のみが締結されることが多い。

日本のような二者関係（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¹⁰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

⁹ e 運転代行と運転代行者の「情報提供契約」によると、「e 運転代行は運転代行サービスの当事者ではなく、運転代行者との間には労働、労務、雇用等の関係は一切存在しない」とある。また、e 運転代行のアプリの中に、「運転代行契約」があるが、その第六項によると、「プラットフォームは運転代行サービス提供者と利用者に運転代行情報を提供し、双方による本契約の締結を促進する仲介人である」とある。

<http://money.163.com/17/1103/02/D29JLIJQ002580S6.html>

¹⁰ 労働契約の場合、労務提供の態様等に対して具体的な指示が出されるが、請負契約の場合、理論的には労務提供の対象または成果の提出先のみが指示される。

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ム側と、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。

もっとも、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。しかしながら、今までの労働法の理論では説明が付かない、もしくは労働法の根幹を揺るがしかねない幾つかの法的問題が、シェアリング・エコノミーの下で現れている。

中国のシェアリング・エコノミーの下での労務従事の実態を見ると、伝統的な労働法理論では説明がつかない問題として、少なくとも以下の3つが挙げられる。

i 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、労働契約の成立は契約書の作成などを必要とされることなく、「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って、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¹¹。

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。プラットフォーム側としては、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¹²。

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%

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、プラットフォーム側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元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。

もっとも、多くの当事者が請負契約を選択すると、将来において労災補償や年金をもらえない者が大量に現れる。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応が必要になる。

¹¹ 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。

¹² 社会保険料調査ネット。

<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>

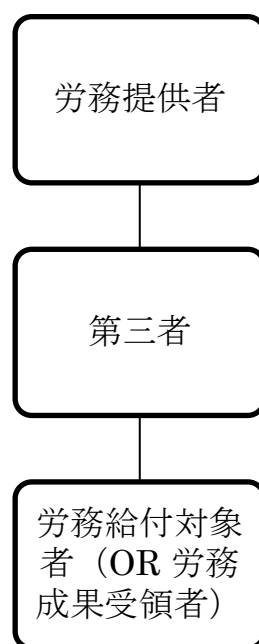
ii 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと

典型的な労働関係は、労働者と使用者の一対一の関係である。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の問題となる。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。

例：派遣労働者、
請負業者に
雇われる労働者

例：派遣元、
請負業者

例：派遣先、
注文者

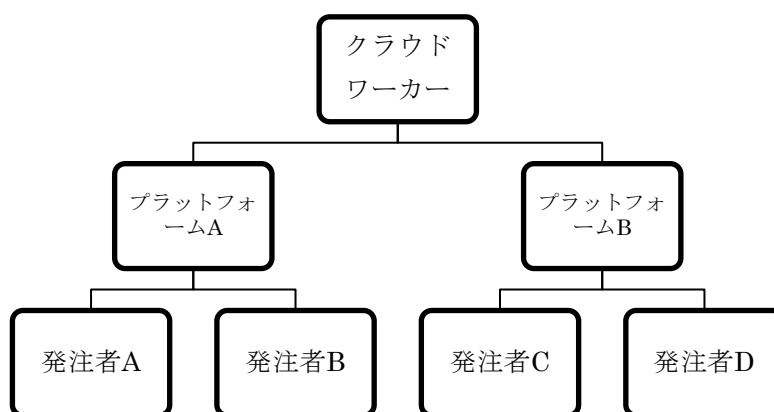


これに対して、シェアリング・エコノミーに関係する就労形態の1つとして、労務提供者が複数のプラットフォームに登録し、クラウドワーカーとして業務を受注する場合があります。一つ一つのプラットフォームまたは一人一人の発注者からの業務受注量が微々たるものであっても、これらの業務を全部合わせると、業務量が多く、労務提供者の過労やストレスの原因になり、傷病や事故に発展してしまう可能性があります。前述した縦型労務給付関

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まず問題になるが、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。



iii 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

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、というのが伝統的な考え方である。

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側に把握され、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ない。

IV シェアリング・エコノミーの分類と関連裁判例

シェアリング・エコノミーに関係する様々な就労態様が注目される中、中国の実務家は関連業務に従事する企業を整理し、それを4つのタイプに分け、労働関係として認定される可能性を以下のように具体的な裁判例等に沿って検討している¹³。

i シェアリング・エコノミーの分類

① タスク分配型

この場合、発注者が発注情報を携帯アプリに入力し、プラットフォームに伝え、プラットフォームがそれを就労者に分配する。典型例として、「滴滴出行」、「易到用车」のネット配車サービス等が挙げられる。

② 仲介型

この場合、プラットフォームが情報発信の媒体になる。プラットフォームが消費者の需要に関する情報を獲得した後、これを広い範囲でシェアリングし、プラットフォームに登録した各就労者が情報を見て、それを受注するかどうかを判断する。典型例として、「達々宅急便」、「ハチドリ配送」、「閃配送」等が挙げられる。

③ 元請・下請型

この場合、プラットフォーム側が発注者から業務を一括的に受注した後、それを細分化して、プラットフォームに登録した就労者に分配し、就労者から提出された労務成果をプラットフォームが整合し、発注者に交付する。典型例として、「京東クラウドソーシング」、

¹³ ネット配車サービス「滴滴」の法務顧問に対するインタビューによる。

「猪八戒クラウドソーシング」等が挙げられる。

④ マネージャー型

この場合、エンタテインメント・コンテンツの提供者、すなわちゲーム実況の解説者や歌手等がプラットフォームに登録した後、ユーザーにオンライン実況中継サービス等を提供し、ユーザーから課金アイテムである「チップ」をもらう。チップを購入するための金額の一部を、プラットフォーム側が管理費やサービス料として徴収する。

ii 関連裁判例

1 タスク分配型

この場合、プラットフォームが労働者を厳しく管理するのが一般である。就労者は通常プラットフォーム側に定められた一連の規定に従い、プラットフォームのブランド名の下で顧客にサービスを提供し、プラットフォーム側からの職業訓練を受ける必要がある。一方、プラットフォーム側が就労者の最低労働時間、サービス提供方法を規定し、奨励懲罰等の管理措置を行う。その典型例は、「滴滴出行」のネット配車サービスと、「58 到家」の家政サービス等である。

2017年、中国における「クラウドワーカーの就労に関する初めての争議」が各界の注目を集めた。7人のシェフが「良いシェフ」というプラットフォームの運営会社を提訴し、双方の間に労働関係が存在することの確認を求めた。サービス利用者は「良いシェフ」というソフトを通じて、シェフに自宅での調理サービスの提供を予約することができる。シェフの就労時間は毎日午前10時から午後6時までである。運営会社は毎日労務を分配し、シェフは会社の指示に従い、各顧客の自宅に行きサービスを提供する。それを拒否する場合、報酬が減額され、または解約される恐れがある。顧客の自宅に行きサービスを提供する際に、シェフたちは統一した制服、帽子を身に着けなければならない。このような事実関係の下に、シェフとプラットフォームの間は平等な商取引協力関係であり、労働関係は存在しないと運営会社が主張した。その論拠は以下ようになる。すなわち、当事者双方が締結した「協働契約」によると、シェフたちは会社の管理を受けることなく、プラットフォームのサービス利用者のところでシェフとして臨時的な労務サービスを提供し、かつサービスの提供地はサービス利用者が指定することになる。そして、シェフ側は、運営会社が分配した労務に従事しない権利があり、その労務の分配は使用者の指揮命令権に基づくものではない。これに対して、裁判所は、プラットフォームがシェフに対して労務管理を行い、両者の間に比較的強い従属関係があり、当事者間の関係が労働関係の特徴に合致することを理由に、労働関係の存在を認めた。

この類型の下で、①プラットフォームが就労者の行為を管理し、奨励・懲罰を行い、就

労者がタスクの指定を断れない場合、比較的強い労働管理としての性質が認められる。②運営主体の就労者を対象とする管理規定が就業規則と認められる可能性がある。③そして、労務報酬はプラットフォーム側が顧客から費用として徴収した後、就労者に統一的に支払うと理解される。従って、伝統的な三要件（詳細は後述する）に照らして、「タスク分配型」が労働関係として認められる可能性が大きい。

2 仲介型

この場合、プラットフォームは主に「需要と供給のマッチング」を目的とする情報交換サービスを提供する。消費者が需要に関する情報をプラットフォームに公開する一方、就労者がサービス供給情報を公開する。プラットフォームが双方の需給をマッチングさせ、サービスの提供が終了した後、手数料を徴収する。従前はチラシ、ラジオ、テレビ等によって需要と供給がマッチングさせられるが、新しい技術によって、その役割を果たすのがプラットフォームになった。典型例として、「閃配送」「百度作業班」と一部の家庭教師類のサービスが挙げられる。

宅配便配達員の労働者性が争われた裁判例がある。配達員 X が某プラットフォーム配達企業 Y において配達業務に従事し、配達ステーションが指定した業務に対して、X は自分の都合によってそれを実施するかどうかを決めることができる。顧客から支払われる配達料の一部は、Y に手数料として支払われる。それに対して、顧客がチップを支払った場合、X はそれを Y と分ける必要はない。X が配達する途中で事故に遭って、Y に対して労働法と労災保険条例の関連規定に従って補償金の支払いを請求し、労働仲裁委員会に仲裁を求めた。

仲裁委員会は主に「人的従属性」の視点から当事者の関係に判断を下した。仲裁委員会の認定によると、X が毎日朝から配達ステーションにエントリーし、貨物を配達するが、配達企業は X の業務従事の過程に対して関心を持たず、彼が一日働いたことによってもたらされた結果にのみ注目する。X が毎日配達ステーションに行って「打刻」をするが、その「打刻」は出勤記録を取るためのものではなく、彼の一日中の業務量を計算するためのものである。そこで、配達企業は X という労働力を「使用」しておらず、労働力の使用権ではなく、労働の結果にのみ関心を持つ。配達企業は配達した件数によって労務費を支払うが、多く働いた分、より多くの収入が得られる。このやり方は、一般的にいう賃金とは違って、最低賃金規制によって制限を受けることもない。法律上、労働関係において、労働者を使用することによってもたらされるリスクは企業が負うことになるが、X が配達する途中に、配送物を遺失した場合、自分で賠償するリスクを背負わなければならない。業務用車は使用者が提供すべきだが、X は Y から毎月電動自転車を借りるだけである。従って、仲裁委員会は労働関係の存在を認めないと決定した。

この類型の下では、プラットフォーム就労者に対する指揮監督が弱く、就労者の従属性

が比較的弱い。そのため、労働関係の存在が認定される可能性は低い。「仲介」という性質に着目し、契約法によって仲介契約として規制することが考えられる。

3 元請・下請型

この類型において、プラットフォームが注文主から翻訳、デザイン、ソフトウェアプログラミング等に関する業務を請け負い、業務の性質に基づいてそれを細分化する。例えば、翻訳業務の場合、それを章、節、段落単位での翻訳と校正等で業務をパッケージに細分化し、一つ一つのパッケージに値段をつける。そして、プラットフォームに登録した下請業者が付けられた値段と業務量に基づいてパッケージを選択して受注する。下請業者が提出する成果物は、一定の交付基準を満たす必要がある。そして、プラットフォーム側がそれらのパッケージを整合し、最終的な成果物として注文主に交付し、請負代金を受け取る。

元請・下請型において、プラットフォーム側の下請業者に対する指揮監督が比較的弱く、それは主に交付された成果物に対する監督とチェックに限られる。すなわち、その管理監督の対象は「物」であり、「人」ではない。全体的にみると、それは使用者として指揮監督を行い、就業規則を適用させるものとは言い難い。報酬、リスク等の権利義務の分配も、典型的な重層請負と変わらない。そして、プラットフォームに登録した下請業者の多くは、副業としてこれに従事する。

これらの特徴から見ると、「元請・下請型」業務に関して、これを労働関係として認定せず、「契約法」上の関連規範によって処理することができる。

4 マネージャー型

この類型の下で、就労者はプラットフォームを通じてオンライン活動をし、得られた利益をプラットフォーム側と分配する。最も典型的なのは、「ネットコンテンツ配信者+プラットフォーム」という組み合わせである。

2017年2月、上海市第一中級人民法院が初めてのネットコンテンツ配信者と事務所の労働紛争に対して判決を下した。ネットコンテンツ配信者 X が生放送プラットフォーム Y と契約し、毎日特定の時間帯にカメラの前でライブ・ショー等を行い、ネットユーザーの注目を集め、ネットユーザーが X のために購入したアイテムを「チップ」として受け取る。

X と Y が締結した「経理人契約」によって、X の業務内容、双方の権利義務、権利の帰属、関連費用、利益の分配、違約責任等が規定される。X が従事するキャスティング事業は、すべての生放送、録画又は関連するすべての芸能事務、その名誉、姓名、肖像、出演、著作権に関する全ての芸能活動を含む。そして、Y が毎月 X に少なくとも 5000 円の報酬を支払わなければならない。入社してから 3 ヶ月後、X が Y を退社し、Y が社会保険費を納付しなかったことを理由に、労働人事争議仲裁委員会に仲裁を申請し、Y との間に労働関係が

存在したことの確認を求めた。仲裁委員会はその請求を認めなかった。これに対して、上海第一中級人民法院が審理した結果、当事者間の「経理人契約」は芸能活動を行い、マネージャーとしてのサービスを提供することに関する民事上の権利・義務を約定するものであり、労働契約に該当せず、当事者の間に労働関係は存在しないとされた。

マネージャー型の下で発生する前述した問題は、別に新しいものではない。従前の芸能事務所と芸能人の間の訴訟にも、一方が労働関係の存在と関連権利を主張し、一方が民事契約としての契約性質認定と労働法の不適用を主張するという対立した構図が見られる。

V 中国における労働関係認定基準

以下では、中国における一般的な労働関係認定基準を説明する。

i 伝統的な認定基準：三要件

中国法において、労働関係の認定は一般的に「労働関係の確立に関する関連事項の通知¹⁴」（以下、「通知」という）によって判断される。「通知」によると、当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合、労働関係を構成するには、以下の 3 つの要件を同時にすべて満たさなければならない。

- ① 用人单位¹⁵と労働者が法律、法規に定められる主体としての資格を有する。
- ② 用人单位が法律に従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し、労働者が用人单位の労働管理を受け、用人单位が用意した有償労働に従事する。
- ③ 労働者が提供する労働は用人单位の業務の一部である。

第 2 要件にいう労働管理とは、狭い意味で言うと、企業による労働者の労働の過程に対する管理である。例えば、労働時間、作業手順、ノルマ等がこれに該当する。広い意味で言うと、それは全過程における管理であり、労働者に対する募集、選考、配置、組織、手配、使用、その賃金、手当と福利厚生、労務に対する評価等が含まれる。

そして、実際に労働関係を認定する際に、「従属性審査」の手法が取られ、労務給付の実態よりも、様々な形式要件を満たしているかどうかが重要視される。例えば、「通知」の中にも、使用者が労働者と労働契約を締結していない場合、労働関係の認定の際に以下の証拠を参照することができることが明言されている。

- ① 賃金支払明細または記録、社会保険料納付記録
- ② 使用者が労働者に配布した社員証等の身分を証明できるもの

¹⁴ 中華人民共和国労働と社会保障部 2005 年 5 月 25 日公表。労働と社会保障部は日本の厚労省に相当するが、労働と社会保障部が出した通知には法規範としての効力があると一般的に認識されている。

¹⁵ 「使用者」と同義で使われている。

- ③労働者が記入した招聘「登録表」等の採用記録
- ④出退勤記録
- ⑤他の労働者の証言等。

ii 学説による批判

学説上では、前述した「通知」による認定基準に対して、以下のような批判がある¹⁶。

1 「同時にすべての要件を満たす」という要請が柔軟性を欠ける

諸外国の関連規制と比べると、労働者性を認定するためには、すべての要件を同時に満たさなければならないという規定は、方法論レベルで差があることが明らかである。「同時にすべての要件を満たす」ことは、中国の従属性審査手法において、「構成要件」方式として確立されている。すなわち、一つ一つの要件が一種の構成要件であり、すべての構成要件が確認されて、初めて労働関係が認定される。これに対して、諸外国は例外なく「要素考察」式を取っている。すなわち、まず労働関係の具体的な態様が多種多様であり、とりわけ外見上では、委託、請負等の労務給付態様と重畳する部分がある。それに対して、「同時性」という規定が労働契約の要式性にのみを注目し、その多様性や柔軟性に対する認識が足りていない。多くの中小企業には書面形式の就業規則がなく、労働力を様々な形で利用している。そのため、裁判所がそこで生じた労働争議を審判する際に、すべての要件が「同時」に満たされることを厳格に要求することもできない。

2 「用人单位の業務の一部」の意味が明らかではない

企業の業務形態は実際には多種多様であり、それを主とした業務と補助的な業務に分けることができる。しかし、労務と業務の間の繋がりは、労働関係の認定と直接に関係するわけではない。例えば、家具を販売する企業が顧客に宅配サービスをも提供する場合について考えてみる。商品のデリバリーは、販売業務を補助する業務と位置付けられる。その際には、専門の運転手を雇って提供してもらうこともあれば、宅配業者や個人請負業者に依頼することもある。このような場合、雇用と請負は、当該労務が用人单位の業務に該当するかどうかによって区別されるべきではない。重要なのは、むしろ「労働管理」の区別である。

3 「用人单位の労働管理」の重要性が強調されていない

通常の労務給付形態の中に、雇用、委託と請負関係には、指示・管理が含まれている。例えば委託業務を処理する過程において、委託人は業務の内容、及び委託人の利益に合致

¹⁶ 王天玉「ネットプラットフォームに基づき労務を提供する労働関係の認定——e 運転代行に関する北京、上海、広州地方の裁判例を突破口として」法学 2016 年第 6 期。

する成果を決定し、請負人に指示を出す権利がある。雇用と他の労務給付形態の一番の大きな違いは、指示や管理の強度である。すなわち、労働関係を認定するためには、用人单位の労働者に対する管理が決め手となり、労働者がその決定によって労働時間、就労場所、業務内容等を自主的に決める権利を失い、用人单位が指揮監督と懲戒によって経営管理の権威性を確立し、労働者が人格的、経済的に用人单位に従属するようになることが確認されなければならない。これが「従属性」の中核となる要諦である。しかし、「通知」においては、用人单位の労働管理に対して詳しい規定が置かれていない。すなわち、労働者の自主権限、労働するための工具を導入するかどうか、用人单位がどのような条件を出すか、労働時間と就労場所をどの程度決定するか、労働者に対する指示の頻度と拘束の強度はどうか、経営リスクの負担がどのようになるか等に関して、一切触れられなかった。

VI 労働者性と労災認定

i シェアリング・エコノミーと労働者性の認定

中国労働法の通説によると、「従属性は労働法が調整する労働関係の本質的な特徴である¹⁷」。労働関係の認定、もしくは労働法上の労働者概念は、従属性に関連しているとされる。そして、従属性は更に「人的従属性」と「経済的従属性」に細分化される。中国大陸の労働法学者は近年、従属性理論の精緻化と規則化を試みている。もっとも、シェアリング・エコノミーの関連事業に従事する者の労働者性を判断する際に、伝統的な従属性理論では説明できない点が多く見られる。シェアリング・エコノミーの下での労務提供者は、複数の身分を持っているのがその原因とされる。

学説によると、シェアリング・エコノミーの下での労務提供者は少なくとも 3 つの身分を持っている¹⁸。

① サービス提供者、または商品化された労務の提供者

典型的なプラットフォーム就労者は労働契約を締結した労務提供者ではない。それは前提の事実となっている。だからこそ、プラットフォーム就労者は、より自由に就労時間と業務量を決めることができる。

② 起業家

プラットフォーム就労者は損益について自分で責任を負い、起業のリスクを負担する意識を持つ。だからこそ、プラットフォーム就労者の「自由」は自己管理の上に成り立つものである。

¹⁷ 『労働と社会保障法学』高等教育出版社、2017年21頁。

¹⁸ 以下の労災認定に関する内容は、主に中央财经大学・李海明准教授に対するインタビューによるものである。

③ 協働者

理想的なプラットフォーム就労者とプラットフォームの間には、商業的協力関係しか存在しない。

ii 労働者とプラットフォームの関係と労災補償制度の現状

労働法の規制対象として、労働時間、報酬、安全衛生のほか、労働災害補償も非常に重要な分野の一つである。中国において、「工商保険条例」は「労働契約法」より早く施行されたため、労災紛争が労働契約紛争より先に理論化され、規範化された。しかし、労災補償制度はあくまで産業労働と職業病を前提として作られた制度であり、就労形態が多様化した背景の下で、労災認定範囲が徐々に拡大し、プラットフォーム就労者を認定対象に入れるかどうかの問題になる。

2016年7月14日に、中国交通運輸部が「ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法」（以下、「弁法」という）を公表し、ネット予約タクシーの経営サービスに規制を設けた。もっとも、弁法は労働関係の認定に対して具体的な基準を出したわけではなく、当事者間の約定可能性とプラットフォーム側の責任のみを定める形に留めた。

1 プラットフォームと運転手は双方の関係性を約定することができる。

弁法 18 条によると、「ネット予約タクシープラットフォーム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って、運転手と様々な形で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」。「様々な形で」という言葉が表すように、ネット配車サービス業界において、運転手の就労形態の多様性が政府によって認められている。それに対して、ネット配車サービスとよく似ているプラットフォーム配達企業と配達員の法律関係に対する議論はまだ少ない。

中国の場合、プラットフォームはプラットフォームを基盤とする伝統的な企業に発展し、プラットフォーム就労者を伝統的な労働関係上の労働者にすることもできれば、オンラインプラットフォーム運營業務以外の業務を削り取り、業務提供者を純粋なプラットフォーム就労者にすることもできるようになりつつある。

弁法の規定をみると、プラットフォームと運転手の二者関係のみが想定されているが、実務上、例えば「神州専車」というプラットフォームにおいて、運営車両は「神州自動車レンタル」からレンタルされ、運転手は派遣企業からプラットフォームに派遣される形を取っている。滴滴のプラットフォームにおいて、運営車両には自家用車、タクシーとレンタル会社の車の三種類があり、運転手も相応に自家用車の所有者、タクシー運転手と派遣労働者の三種類に分けられる。

2 プラットフォーム側の運転手に対する法的義務

弁法はプラットフォームと運転手が締結した契約の性質を認定することなく、プラットフォーム側の運転手に対する法的義務のみを規定した。これらの義務は、使用者義務によく似ている。具体的に、以下の義務が挙げられる。

① プラットフォーマーは運転手の合法的な権利・利益を維持し、保障する

第三者が運転手の権利・利益を損害した場合、プラットフォームは運転手の権利・利益を守らなければならない。例えば、乗客が運転手の財産に損失をもたらし、または運転手が第三者に損害をもたらした場合、プラットフォームは運転手の権利・利益を守るべきである。また、プラットフォームは運転手の契約上の権利・利益をも守らなければならない。すなわち、運転手が労務を提供した場合、プラットフォームは手数料を差し引いた後、乗客から支払われた乗車料金を運転手に支払う必要がある。双方の権利・義務が契約に基づくものである以上、一方的に契約内容を変更することは許されない。

② プラットフォーマーは運転手に対して職業訓練義務を負う

プラットフォームは運転手に対して、法律法規、職業道徳、サービス規範、安全運営等に関わる職業訓練と日常教育を行う必要がある。これは使用者による職業訓練によく似ている。

③ プラットフォーマーは運転手に対して監督責任がある

ネット上登録されている運転手と実際にサービスを提供する運転手が一致することを保障する義務、タクシー行政管理部门に運転手情報を申告する義務、運転手の業務遂行情報を記録する義務、とりわけ利用者登録情報、身分認証情報、オーダーフォーム情報、ネット利用情報、オンライン取引情報、運転路線情報等のデータを全部記録する義務がある点において、プラットフォームにおける監視の程度は一般企業を上回っている。

3 プラットフォーム労働関係の類型化

理想的な状況下では、プラットフォーム就労関係は複雑なものではなく、プラットフォームと就労者の二者関係になる。プラットフォームと就労者が協力して顧客にサービスを提供し、顧客が就労者又はプラットフォームに報酬を支払い、プラットフォームと就労者が報酬の分配を行う。顧客がプラットフォーム側に報酬を支払う場合、プラットフォーム就労関係は労働関係として認定されやすい。少なくとも就労者が顧客又は第三者に対して損失をもたらした場合、プラットフォーム側は賠償責任を負担すべきである。もっとも、プラットフォーム側が特定の場面において使用者としての責任を負うからといって、プラ

プラットフォームと就労者の関係が労働関係に該当し、労働法上の規制が全面的に適用されるわけではない。

一方、実務上では、プラットフォームは二者間契約を複雑化させることで、使用者として責任を負うことを回避しようとしている。例えば、ネット配車サービス業界では、「ネット配車四方協定」が実務上広く使われている。すなわち、自家用車を自動車レンタル企業に登録させ、運転手を派遣労働者として派遣会社に登録させた上で、プラットフォーム、運転手、派遣会社、自動車レンタル企業の四者が契約を締結している。この場合、派遣法の定義に基づき、派遣労働者である運転手と派遣先であるプラットフォームの間に契約関係は存在しない。派遣会社が実体を持つ場合、それが運転手の使用者と認定される。これに対して、派遣会社が「派遣労働者」の名義を運転手に貸すためのものに過ぎず、派遣事業を実際に行っていない場合、前述したネット配車四方協定が実質的に三者関係になる。その場合、

- ①運転手が引き受けたハイヤー業務は自動車レンタル企業の業務の一部である。
- ②プラットフォームと決済を済ませた後、運転手はレンタル代の形で残りの乗車代をまとめて自動車レンタル企業に納付し、自動車レンタル企業が賃金と手当を運転手に支払う。
- ③運転手の仕事は完全に独立したものではなく、自動車レンタル企業がその労働時間、勤務内容と休暇に監督管理権を持つ。

という 3 つの理由で、自動車レンタル企業と運転手の間の労働関係を認めた裁判例が存在する¹⁹。

Ⅶ 現在検討されている対応策——労働者・使用者のレベル分け

i 背景事情

中国の場合、1993年に市場経済体制の全面導入が確定された²⁰。それまでは、計画経済体制が取られてきた。計画経済体制の下では、政府機構と公営企業しか存在しない。労働者は労働契約を締結する必要がなく、重大な過失や犯罪行為を起こさない限り、「鉄飯碗」と呼ばれる終身雇用制度を享受することができる。

硬直化した労働市場を柔軟化させ、雇用の流動性を向上させるため、1995年に労働法が施行された。もともと、中国労働法上では、「労働者」、「使用者」、「労働関係」等の定義が明確されておらず、その代わりに、企業または事業団体の運営形式（公営・民営）によって、法律の適用範囲が決められる。すなわち、

「中華人民共和国境内の企業、个体経済組織（以下合わせて「用人单位」という）とそれと労働関係を形成した労働者には、本法律を適用する。

¹⁹ 広州懷宇自動車レンタル有限公司と曹浩均労働争議紛争控訴案（2016）粵01民終18171号。

²⁰ 「中共中央の社会主義市場経済体制を樹立することに関する若干問題の決定」中国共産党第14回中央委員会第3次全体会議1993年11月14日可決。

国家機構、事業組織²¹、社会団体とそれと労働契約関係を形成する労働者には、本法律を準用する。」(第2条)

中国労働法が施行された当初は、社会全体の安定性を保つために、労働法施行前に雇用された労働者には従来の終身雇用制度が維持され、新規雇用される者に対してのみ労働契約の締結が求められた。従来の労働契約を締結しない終身雇用労働者と区別をはかるために、中国労働法は労働契約の書面性を強調してきた²²。この点に関して、日本の労働基準法や労働契約法も紛争防止の観点から労働条件明示義務を定めているが²³、日本の場合、労働契約はあくまで合意のみによって成立する諾成契約であり、書面作成・交付等がなくとも有効に成立すると解される²⁴。

それに対して、中国労働法は前述した労働契約を締結しない終身雇用される労働者との関係で、書面で労働契約を締結しない限り、労働法の適用対象にならないと解してきた。その考えの下で、客観的に労働関係が存在するが、労働契約を書面で締結していない当事者間の関係が「事実労働関係」と名付けられ、中国労働契約法が施行されるまでに、原則として民法上の限られた保護規定しか適用しないと解されてきた²⁵。すなわち、このような制度設計は、労働契約を書面で締結することなく、かつ終身雇用を享受できない労働者を保護対象にしなかった。

全体的にみると、中国労働法は、労働者を以下の三種類に分けている。

- ①労働契約を書面で締結せず、終身雇用を享受する労働者
- ②労働契約を書面で締結し、中国労働法の適用対象となり、その保護を受ける労働者
- ③労働契約を書面で締結せず、中国労働法の適用対象から除外され、民法上の限られた保護しか受けられない労働者

そのうち、タイプ①とタイプ③の労働者は労働契約を書面で締結していない点に関して共通しているが、法的保護を必要とするかどうかに関しては状況が全く逆である。2008年に中国労働契約法が施行され、タイプ③の労働契約を書面で締結していない場合も、労働関係が存在しうることを明確にしたが、労働関係の成立を認定するには原則として書面で

²¹ 日本でいう独立行政法人や特殊法人等がこれに該当する。

²² 中国労働法 19 条

労働契約は書面形式で締結し、以下の条項を含む必要がある。

- (一) 労働契約期間、
- (二) 業務内容、
- (三) 労働保護と労働条件、
- (四) 労働報酬、
- (五) 労働規律、
- (六) 労働契約の終了条件、
- (七) 労働契約の違反責任。

労働契約には上記規定の必須条項のほか、当事者が約定した他の内容を含むことができる。

²³ 労働基準法 15 条、労働契約法 4 条。

²⁴ 労働契約法第 6 条、労働契約法施行通達（平成 24・8・10 基発 0810 第 2 号）第 3 の 2(1)イ(オ)。

²⁵ 信義則、禁反言の法理等。

労働契約を締結しなければならないという点は変わっていない²⁶。

前述した三種類の労働者のうち、タイプ①は労働市場の柔軟化と雇用の流動性の向上の観点から、タイプ③は保護強化の観点からなるべく減らし、タイプ②に統合させようとするのが立法者の一貫したスタンスであるが、時間の経過とともに、タイプ①の労働者の多くが定年退職し、タイプ②の労働者が更に有期契約労働者と無期契約労働者等に細分化されるようになり、タイプ③の労働者が派遣労働者、フリーランサー、個別請負業者、もしくはシェアリング・エコノミーの下での労務提供者に移行した。

ii 労働者・使用者のレベル分け

時間の経過とともに、労働契約を締結している労働者の中には、労働契約の期間設定の有無、直接・間接雇用の違い、使用者としての企業の規模の大きさ等によって、労働者の労使交渉における立場や保護を必要とする度合いに大きな格差が生じるようになった。それに対して、労働法と労働契約法は労働者の異なる状況に即して適用除外規制や、開放条項を設けておらず、あくまで統一した規制を維持している。それに加え、シェアリング・エコノミーの下で労務に従事しながら、労働者に認定されないことを理由に、労災保険や失業保険にも加入できない労務提供者が急速に増えている。一部の管理職労働者に対して、労働法上の規制が過剰な保護を与えているのに対し、単純労働に従事している労働者や、労働者として認定されていない労務提供者の法的保護が必要となる状況が社会的に問題視され、法律改正の機運が高まった。

近年、総理である李克強は一貫して労働者の基本権利と利益を法律で保障することを強調してきたが²⁷、経済成長速度が鈍化する中で、労働者に統一的な法的保護を及ぼす労働契約法を修正すべきという声が上がった。その代表となるのは、3回にわたって労働契約法の関連規制を批判した元財政部部長楼继偉である²⁸。たとえば、2016年中国経済50人フォーラムが開催された際に、楼继偉は以下のような発言をした。

「労働契約法には問題があるかもしれない。労働契約法が企業を拘束し、それが立法と司法レベルで現れ、最終的には多大な程度において、我が国の労働市場の柔軟性を損ない、全要素生産性の向上に不利な影響を及ぼし、最終的には労働生産性の低下をもたらした。…労働市場の柔軟性を保障すべきである²⁹」。

²⁶ 中国労働契約法第10条

労働関係を成立させる際に、書面で労働契約を締結すべきである。

すでに労働関係が存在し、同時に労働契約書を作成しなかった場合、労働者を利用し始めた日から1ヶ月以内に労働契約書を作成すべきである。

用人单位と労働者が就労を始める前労働契約書を作成した場合、労働関係は就労を始める日をもって成立する。

²⁷ http://www.gov.cn/xinwen/2015-01/25/content_2809666.htm

²⁸ 2015年4月24日清華大学講演、2016年2月19日中国経済50人フォーラム年間会議講演、2016年3月7日全国「两会」記者会見。

²⁹ <http://finance.eastmoney.com/news/1375,20160219596174633.html>

前述した元財政部部長の批判を受けて、学説は主に中国労働契約法の以下の問題点を指摘した³⁰。

① 労働者をレベル分けしないと、保護すべき者と実際に保護される者に「ズレ」が生じる
労働契約法の中には、労働者の権利を保障する条文が数多く設けられている。しかし、労働者が自分の権利を主張しないと、法的保護が自動的に及ぶわけではない。労働者の中に、より良い労働条件を享受する者ほど、権利保護に関する情報を熟知しており、かつそれを使用者に主張できる比較的に強い立場にある。一部の高級管理職に関しては、過保護となっている可能性もある。それに対して、要保護性が高いが、労使交渉において立場の弱い労働者は、本来主張できる権利を放棄する恐れがある。そして一部の労働者は、法律知識と自己保護の意識が少なく、主張できる権利を知らなかったり、自分に有利な解釈をすることができなかつたりするため、不利益を被ることもある。

② 企業が分類されておらず、ミニ企業³¹が基準を遵守するのが難しい

中国の場合、中小企業を対象とする除外規定が設けられていないため、企業の規模に関係なく、すべての企業に労働契約法上の規制が課せられる。

とりわけ「大衆創業、萬衆創新」が推奨される今では、ミニ企業が今後大量に設立されると予想される。これらの企業に労働契約法上の規制を統一的に適用する場合、企業が倒産して、経済が活力をなくすか、企業の遵法性を審査する際にわざと手を抜き、法律の権威を損なう恐れがある。

これらの問題に対して、以下のような解決策が学説上提案されている³²。

1 労働者のレベル分け

まず高級管理職に対して、その交渉能力によって、委任契約もしくは労働契約の保護を及ぼす。一定の交渉力がある専門技術者に対して、当事者間の合意原則を強調し、契約をできるだけ尊重した上で部分的な保護を及ぼす。産業労働者に関して、その交渉力の弱さに鑑みて、労働基準法上の規制を全面的に及ぼす。シェアリング・エコノミーに従事する者や他の労働法保護範囲に含まれていない者に対して、労働法の適用範囲を拡大した上で彼らを含ませる。

³⁰ 郭淑貞＝姚成林「典型裁判例に基づいて分析した労働契約法主体レベル分け方法の探求」福建放送テレビ大学学报 2016年 05号 73～77頁。

³¹ 中国の場合、以下の3つの要件をすべて満たす場合、ミニ企業と分類される。

① 実業の場合、資産総額が3000万円を超えず、他の場合、資産総額が1000万円を超えない、

② 実業の場合、従業員数が100人を超えず、他の場合、従業員数が80人を超えない、

③ 年度納税所得額が30万円を超えない。

³² 前掲注30参照。

① 高級管理職

高級管理職に対して、その自主決定権の大きさに応じて、幾つかのレベルに分けて保護を及ぼす必要がある。労働者を雇用・解雇する権限があり、重要な責務に従事する高級管理職に対して、原則として会社法に定められる請負契約の枠組内で保護する。主張される権利又は義務が労働者の身分に係る場合にのみ、例外的に労働契約法の規制を適用する。

② 専門技術者

専門技術者に対して、契約当事者の意思を尊重することが重要である。強行規定の遵守を前提に、使用者の人事考課や労働者管理に関する権利を尊重し、業績の悪い労働者を解雇又は雇止めする権利を使用者に与えるべきである。

③ 産業労働者

産業労働者に対して、公法による保護を強化し、労働報酬、労災補償、休憩時間等の労働者の基本権の保障をより手厚くする必要がある。

④ その他の保護対象者

クラウドワーカー等のシェアリング・エコノミーの下で就労する者に対して、彼らを労働契約法の保護対象とし、とりわけその社会保険加入権を保障する必要がある。

2 使用者のレベル分け

使用者に対しては、ミニ企業の増加に対応するため、企業の規模に応じて適用除外制度を設ける必要がある。

VIII まとめ

シェアリング・エコノミーとは、遊休資産を共有する経済形態を指す言葉である。もともと、中国の場合、投資を誘致するため、伝統的なレンタルサービス等にネットによる一括管理を導入し、それを「シェアリング・エコノミー」と呼ぶものや、労働力等の無形のもの「遊休資産」と称し、伝統的な労働関係をシェアリング・エコノミーの下での協働関係に転換させるものもある。そのため、中国においてシェアリング・エコノミーは、その本来の概念より拡大解釈されている。

一方、中国において、「シェアリング・エコノミー」と標榜する業種のほとんどは、プラットフォームによる資源の分配と需給のマッチングを必要とする。そのため、「シェアリング・エコノミー」はまた「プラットフォーム・エコノミー」と呼ばれている。そして、プ

プラットフォームという第三者が伝統的な労使二者関係の間に入ることによって、労働法の観点から様々な問題が生じている。

シェアリング・エコノミーの下で発生している様々な実務上の問題の中に、伝統的な労働法理論をそのまま適用して解決できるもの、労働法理論を部分的に修正して解決できるもの、並びに労働法理論を根本的に見直さないと解決できないものがある。とりわけ労働法理論の根本的な見直しを必要とする実務上の問題として、以下の3つが挙げられる。

- ①一定の就労の実態の下で、当事者には契約形態を選択する権利が与えられる場合がある。
- 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場合がある。
- ③労働時間が短いほど業績が高く評価される完全な「成果給」制度がある。

シェアリング・エコノミーの下で現れた様々な就労形態を労働法の規制下に置くかどうかを議論する前に、まず前述した問題点を解決しないと、労働法を適用する際に不都合が生じてしまう恐れがある。

中国の場合、労働法と労働契約法はともに労働者や労働契約を定義しておらず、労働者性をもっぱら通知レベルの実務的な判断に委ねられる。その判断基準は複数の要件を満たさないと労働者性を認めないという構成要件方式を取っており、シェアリング・エコノミーの下で現れている様々な新たな就労形態には馴染まない。そして、前述した判断基準の例外として、例えばネット配車サービスの場合、当事者に労働関係と請負契約のどちらを結ぶかという選択権が与えられるようになった。ネット配車サービスに限らず、このような当事者の選択に委ねる考え方が今後他の新たな就労形態に拡大する可能性がある。また、労災補償の場面に限って、労働者性を認定せずとも補償対象とする部分適用の考え方もある。

全体的に見ると、中国の労働保護法は労働者の多様性に充分対処できておらず、経済成長にも悪い影響を及ぼしているとされる。今検討されている改正案は、労働者をレベル分けし、要保護の度合いに応じて「当事者自治」と「労働者保護」のバランスを取る方向でまとめられつつある。

とりわけシェアリング・エコノミーの下で就労する者に対しては、すべての保護規制を彼らに適用するのではなく、まず社会保険関係の一部の規制を彼らに及ぼすべきであるという意見が強い。もっとも、これらの指摘や提案の多くは学説レベルに留まっており、中国では、理論的整理がシェアリング・エコノミーの普及速度に追いついていない。今後、中国政府の関連政策の動向が注目される。

関連条文の和訳

ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法

第一章 総則

第一条 社会公衆の多様化した外出の需要をより良く満たし、レンタル自動車業界とインターネットの融合発展を促進し、ネット予約タクシーの経営サービス行為を規範化させ、運営の安全と乗客の合法的な権利・利益を保障するために、国家の関連法律、行政法規に基づき、本弁法を制定する。

第二条 ネット予約タクシーの運営サービスに従事する場合、本弁法を遵守する。

本弁法でいうネットタクシー経営サービスとは、インターネット技術によってサービスプラットフォームを構築し、需給情報を整合させ、条件に適する車両と運転手を利用し、非巡遊的な予約タクシーサービスの経営活動を提供することである。

本弁法にいうネット予約タクシー経営者とは、ネットサービスプラットフォームを構築し、ネット予約タクシー経営サービスに従事する企業法人である。

第三条 優先的に都市部の公共交通機関を発展させ、適度にタクシーを発展させ、高品質化したサービス、差別化した経営の原則の下で、秩序を持ってネット予約タクシーを発展させる。

ネット予約タクシーの運営価格は市場調節に従うが、所在都市の人民政府が政府指導価格を実行する必要があると認める場合、その限りではない。

第四条 国务院交通運輸主管部門が責任を持って全国のネット予約タクシーの管理を指導する。

各省、自治区の人民政府交通運輸主管部門が同レベルの人民政府の指導の下で、本行政区域内のネット予約タクシーの管理業務を責任を持って指導する。

直轄市、区を設ける市レベルまたは県レベルの交通運輸主管部門または人民政府が指定した他のタクシー行政主管部門（以下では「タクシー行政主管部門」という）が同レベルの人民政府の指導の下で、責任を持ってネット予約タクシーの管理を具体的に実施する。

その他の関連部門は法律によって定められた職責に従って、ネット予約タクシーに監督管理を実施する。

第二章 ネットタクシープラットフォーム

第五条 ネット予約タクシーの運営に従事することを申請するために、オンライン・オフラインのサービス提供能力を備え、以下の要件を満たす必要がある。

- (一) 企業法人としての資格を有すること。
- (二) ネット予約タクシーを運営するためのプラットフォームと、展開しようとする業務に適応する情報データ交換と処理能力を有し、交通、通信、公安、税務、ネット信用等関連する監督部門が法律に基づき関連するネットデータ情報を検索するための条件を備えており、ネットサービスプラットフォームのデータベースがタクシー行政主管部門の監督管理プラットフォームに接続し、サーバーが中国大陸に設置され、規定を満たすネット安全管理制度と安全保護技術措置を有すること。
- (三) 電子決済を利用する場合、銀行、非銀行決済機構と決済サービス提供協定を締結すること。
- (四) 経営管理制度、安全生産管理制度とサービスの質の保障制度を整備すること。
- (五) サービス所在地において相応のサービス機構とサービス提供能力を有すること。
- (六) 法律法規が規定した他の要件。

外国投資者がネット予約タクシー事業に投資する場合、前述した要件を満たす他、外国投資に関する法律法規の規制にも従わなければならない。

第六条 ネット予約タクシー事業の運営を申請する場合、経営区域に応じて、タクシー行政管理部門に申し出をし、以下の書類を提出する必要がある。

- (一) ネット予約タクシー事業運営申請書（添付資料参照）。
- (二) 投資人、責任者の身分、資力と信用度の証明書とそのコピー、申請者の身分証明書、そのコピー、依頼書。
- (三) 企業法人の営業許可、事務所に該当する場合には営業許可、外資系企業には、外資系投資企業許可証をも提供するものとする。
- (四) サービス所在地の勤務場所、責任者と管理者等の情報。
- (五) プラットフォームと情報データ交換と処理能力を有することを証明する資料、交通、通信、公安、税務、ネット信用等関連する監督部門が法律に基づき関連するネットデータ情報を検索するため条件を備わっていることを証明する資料、データベースの接続状況の説明書、サーバーの中国大陸における設置状況の説明書、法律に従ってネット安全管理制度と安全保護技術措置を整備し、実行していることを証明する資料。
- (六) 電子決済を利用する場合、銀行、非銀行決済機構と締結した決済サービス協定を提供する。
- (七) 経営管理制度、安全生産管理制度とサービス品質保証制度の文書。
- (八) 法律法規が提供を要求する他の書類。

初めてネットタクシー運営に従事する場合、企業登録地の関連するタクシー行政関連部門に申請書を提出する必要がある。同条第(五)号、第(六)号のネットサービス提供能力に関する資料に関しては、ネットタクシー予約プラットフォームの

登録地の省レベルの交通運輸管轄部門が同レベルの通信、公安、税務、ネット信用、人民銀行等の部門がそれぞれ審査認定をした上で認定結果を提供し、認定結果は全国において有効である。ネット予約タクシープラットフォームが登録地以外にネット予約タクシー事業の運営に申請した場合、同条第(五)号、第(六)号のネットサービス提供能力認定結果を提出しなければならない。

その他のオフラインサービス提供能力に関する資料は、申請を受理するタクシー行政管理部門が審査する。

第七条 タクシー行政管理部門は申請を受理した日から20日以内に、許可又は不許可の決定を出す。20日以内に決定を出せない場合、実施機構責任者の許可を得て、10日間延長することができる。その際に、期間延長の理由を申請者に伝えなければならない。

第八条 タクシー行政管理部門がネット予約タクシー経営申請に対して、行政許可決定を出す場合、経営範囲、経営区域、経営期間等を明確にし、「ネット予約タクシー経営許可証」を発行する。

第九条 タクシー行政管理部門が規定した要件を満たさない申請に対して行政許可決定を出さない場合、申請者に対して、「行政許可を授与しない決定書」を発行する。

第十条 ネット予約タクシープラットフォームはまず「ネット予約タクシー経営許可証」を取得し、かつ企業登録地の省レベルの通信管理部門に対してインターネット情報サービスの登録を申請した後、初めて関連業務を展開することができる。登録内容には、経営者の身分情報、ネット接続情報、タクシー行政管理部門が発行した「インターネット予約タクシー経営許可証」等が含まれる。電気通信事業を営む場合、電気通信管理の関連規定を満たさなければならない。

ネット予約タクシープラットフォームはインターネットに正式に接続した日から30日以内に、インターネット予約タクシープラットフォーム管理運営機構所在地の省レベルの人民政府公安機構指定の受理機構において、登録手続きをしなければならない。

第十一条 ネット予約タクシープラットフォームがその運営を中止または終了する場合、30日前までサービス所在地のタクシー行政管理部門に書面で報告し、関連状況を説明し、サービスを提供する車両所有者と運転手に通達をし、社会に向けて公告をしなければならない。運営を終了させる場合、「ネット予約タクシー経営許可証」を元の許可機構に返さなければならない。

第三章 ネット予約タクシーの車両と運転手

第十二条 ネット予約タクシー運営に従事しようとする自動車は、以下の要件を満たさなければならない。

- (一) 7座またはそれ以下の乗用車。
 - (二) 運転記録機能付きの車両 GPS 位置情報提供追跡システム、応急警察通報システムを設置すること。
 - (三) 車両技術性能が運営安全に関する基準と要求に適合すること。
- 車両の具体的な基準と運営要請は、関連するタクシー行政管理部門が、高品質なサービス提供、区別化した運営の発展原則に従って、当地の実際状況に照らして確定する。

第十三条 サービス所在地タクシー行政管理部門が車両所有者またはネット予約タクシープラットフォームの申請により、第十二条の規定の要件に従って審査した後、要件を満たし、かつタクシー運営に予約登録した車両に対して、「ネット予約タクシー運輸証」を発行する。都市人民政府がネット予約タクシーに対する「ネット予約タクシー運輸証」の発行に関して別途規定を設けた場合、その規定に従う。

第十四条 ネット予約タクシーサービスに従事する運転手は、以下の要件を満たさなければならない。

- (一) 相応の車種の運転免許を取得し、3年以上の運転経歴を持つ。
- (二) 交通事故を起こす犯罪をしたことがなく、危険運転の記録がなく、覚醒剤を使用した記録がなく、飲酒運転した記録がなく、連続的に3つの点数計算周期において12点を全部減点された記録がない。
- (三) 暴力犯罪した記録がない。
- (四) 都市人民政府が規定した他の要件。

第十五条 サービス所在地に区を設けた市レベルのタクシー行政管理部門が運転手またはネット予約タクシープラットフォームの申請により、第十四条が規定した要件に従って審査し、所定の検定を完了した後、要件を満たし、検定に合格した運転手に対して、「ネット予約タクシー運転手証」を発行する。

第四章 ネット予約タクシー運営行為

第十六条 ネット予約タクシープラットフォームが輸送責任者として責任を負い、運営の安全性を保証し、乗客の合法的な権利・利益を保障する。

第十七条 ネット予約タクシープラットフォームはサービス提供者の合法的な運営資質を有し、技術状況が良好であり、安全性能が信頼でき、運営車両の関連保険に加入しており、ネット上に登録されている車両と実際にサービスを提供する車両が一致することを保証し、車両の関連情報をサービス所在地のタクシー行政管理部門に申告する。

第十八条 ネット予約タクシープラットフォーム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って、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。ネット予約タクシープラットフォームは運転手の合法的な権利・利益を保護・保障し、法律法規、職業道德、サービス規範、安全運営等の面の職業訓練と日常教育を展開し、ネット上登録されている運転手と実際にサービスを提供する運転手が一致することを保証し、運転手の関連情報をサービス所在地タクシー行政主管部門に申告する。

ネット予約タクシープラットフォームは、運転手、タクシー予約人がそのサービスプラットフォームに登録した情報の内容、利用者登録情報、身分認証情報、オーダーフォーム情報、ネット利用情報、オンライン取引情報、運転路線情報等のデータを記録し、バックアップを取る。

第十九条 ネット予約タクシープラットフォームは国の関連規定に適合する走行距離・料金計算形式を確定・公表し、サービス評価体系と乗客の苦情処理制度を整備し、如実に運転手のサービス情報を記録しなければならない。ネット予約サービスを提供する際に、運転手の姓名、写真、携帯番号、サービス評価結果、及び自動車登録番号等の情報を提供する。

第二十条 ネット予約タクシープラットフォームは合理的にネット予約タクシーの利用料金を確定し、正札で値段を示し、乗客にタクシー利用領収書を提供しなければならない。

第二十一条 ネット予約タクシープラットフォームは市場の平等な競争を妨害してはならず、乗客の合法的な権利・利益と社会公共利益を侵害してはならない。

第二十二条 ネット予約タクシーは許可された経営区域内に経営活動を従事し、許可された経営区域を出る場合、起点と終点のどちらかが許可された経営区域内に位置しなければならない。

第二十三条 ネット予約タクシープラットフォームは法律に従って税金を納付し、企業の負担で乗客を乗客責任保険等の関連保険に加入させ、乗客の権利・利益を十分に保障しなければならない。

第二十四条 ネット予約タクシープラットフォームは安全管理を強化し、運営、ネット等に関する安全防犯措置を確実にし、データの安全保護と管理を厳重にし、安全防犯とリスク管理能力を向上させ、関連部門と連携して関連業務を展開する。

第二十五条 ネット予約タクシープラットフォームと運転手が経営サービスを提供する際に、国

家の関連する運営サービス基準を遵守しなければならない。途中で乗客を追い出したり、わざと遠回りしたり、規制に違反して費用を徴収したりしてはならず、告発をし、そのサービスの質に苦情を呈し、またはそのサービスに対して満足しないと評価した乗客に対して、報復行為を実施してはならない。

第二十六条 ネット予約タクシープラットフォームはそのサービスプラットフォームを通じて、分かりやすい形をもって、運転手、タクシー予約人と乗客等の個人情報の収集と使用目的、方式と範囲を告知しなければならない。当事者の明示の同意がない場合、ネット予約タクシープラットフォームは前述した個人情報を他の業務に利用してはならない。

ネット予約タクシーサービス提供に必要な範囲内においてのみ、ネット予約タクシープラットフォームが運転手、タクシー予約人と乗客の個人情報を収集することができる。

国家機構が法律に従って監督検査権または刑事偵察権を行使する場合を除いて、ネット予約タクシープラットフォームはいかなる第三者に対しても、運転手、タクシー予約人、乗客の氏名、連絡先、家庭住所、口座・決済情報、地理位置、出行ルート等の個人情報を提供してはならず、地理座標、地理標識物等国家安全に関わる敏感な情報を漏洩してはならない。情報が漏洩された場合、ネット予約タクシープラットフォームは速やかに関連管理部門に報告し、迅速かつ有効に救済措置を取らなければならない。

第二十七条 ネット予約タクシープラットフォームは国のネットと情報安全関連規定を遵守し、収集した個人情報と生成した業務データを、中国大陸において保存・使用すべきであり、保存期間は2年間以上でなければならない。法律法規が別途の規定を設ける場合以外、前述した情報とデータを外部に流出させてはならない。

ネット予約タクシープラットフォームはそのサービスプラットフォームを利用し、法律法規に禁止される情報を宣伝してはならず、企業、個人と他の団体、組織が有害な情報を宣伝するために便宜を図ってはならず、有効な措置を取り、有害な情報の拡散を阻止しなければならない。他人がそのネットサービスプラットフォームを利用して有害な情報を散布していると発覚した場合、速やかにその転送を停止し、関連記録を保存し、国の関連機構に報告しなければならない。

ネット予約タクシープラットフォームは法律規定に従い、公安機構が法律に従って国の安全保障措置を展開し、違法犯罪活動を防止、調査するために必要な技術支援と協力を提供すべきである。

第二十八条 あらゆる企業と個人は合法的な資格を取得できていない自動車、運転手に対して情報を

提供し、ネット予約タクシー運営サービスを展開させてはならない。私用車同乗の名義でネット予約タクシー経営サービスを提供してはならない。

ネット予約タクシーと運転手は、営業許可を取れていないネットサービスプラットフォームを通じて経営サービスを提供してはならない。

第五章 監督検査

第二十九条 タクシー行政管理部門は政府監督プラットフォームを設立・整備し、ネット予約タクシープラットフォームとの情報共有を実現すべきである。共有する情報の中には、車両と運転手の基本情報、サービス品質と乗客の評価情報等が含まれるべきである。

タクシー行政管理部門はネット予約タクシーの市場監督管理を強化し、ネット予約タクシープラットフォーム、車両と運転手の資質審査と資格証交付の管理を強化すべきである。

タクシー行政管理部門は定期的にネット予約タクシーサービス品質評価を組織し、本地域のネット予約タクシープラットフォームの基本情報、サービス品質評価結果、乗客苦情処理状況等の情報を全社会に迅速に公開しなければならない。

タクシー行政管理、公安等の部門は管理業務の必要に応じて、法律に従って管轄範囲内のネット予約タクシープラットフォームの登録、運営と交易等の関連データ情報を検索・閲覧する権利がある。

第三十条 通信管理部門と公安、ネット信用部門が各自の職責に応じて、ネット予約タクシープラットフォームが違法に個人情報収集、保存、処理及び利用し、ネット情報サービス関連規定に違反し、ネットと情報安全を害し、ネット予約タクシーサービスプラットフォームを利用して有害な情報を発表し、または企業、個人及びその他の団体組織が有害な情報を発表するために便宜をはかる行為に対して、法律に従って取締をし、タクシー行政管理部門と協力して、法規に反する行為を行ったと認められるネット予約タクシープラットフォームに対して、法に従って処置をする。

公安機構、ネット信用部門は各自の職責に応じて、ネット安全管理制度と安全保護技術措置の適用状況を監督・検査し、関連する違法犯罪活動を防止し、取り締まる。

第三十一条 発展改革、価格、通信、公安、人力資源社会保障、商務、人民銀行、税務、工商、品質検査、ネット信用等の部門が各自の職責の下で、ネット予約タクシー経営活動に対して監督検査を実施し、違法行為に対して法律に従って処理をする。

(八) 管理責任を履行せず、顧客を追い出したり、

第三十二条 各関連部門は職責に従ってネット予約タクシープラットフォームと運転手の信用状況を記録し、それを全国信用情報シェアリングプラットフォームに入れる。同時に、ネット予約タクシープラットフォームの行政許可と行政処罰等の信用情報を全国企業信用情報公開システムにおいて公開する。

第三十三条 タクシー業界協会組織はネット予約タクシープラットフォームと運転手の不良記録リスト制度を整備し、業界の自律を強化すべきである。

第六章 法律責任

第三十四条 本規定に違反し、下記の行為を行った場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門が改正するよう警告・命令し、10,000元以上30,000元以下の罰金を課す。

(一) 経営許可証を取得することなく、ネット予約タクシーの経営活動に勝手に従事、または実質的に従事する場合。

(二) 「ネット予約タクシー運輸証」、「ネット予約タクシー運転手証」を偽造、変造し、または偽造、変造、失効したそれらの書類を使用し、ネット予約タクシーの経営活動に従事する場合。

第三十五条 ネット予約タクシープラットフォームが本規定に違反し、以下のいずれの行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門と価格管理部門が職責に従って改正を命令し、その違法行為に対して、一回あたり5,000元以上10,000元以下の罰金に処し、事案が重大である場合、10,000元以上30,000元以下の罰金を課す。

(一) サービス提供車が「ネット予約タクシー運輸証」を取得せず、またはネット上に登録したサービス提供車と実際のサービス提供車が一致しない場合。

(二) サービス提供運転手が「ネット予約タクシー運転手証」を取得せず、またはネット上に登録したサービス提供運転手と実際のサービス提供運転手が一致しない場合。

(三) 規定に従って車両の技術状況が良好であることを保証しない場合。

(四) 起点・終点のどちらも許可した経営区域内にないにも関わらず、ネット予約タクシー運営活動に従事した場合。

(五) 規定に従ってサービスを提供する自動車、運転手の関連情報をサービス所在地のタクシー行政管理部門に申告しなかった場合。

(六) 規定に従ってサービス品質基準を制定せず、苦情・告発制度を設立・整備しなかった場合。

(七) 規定に従って情報共有をせず、またはタクシー行政管理部門が関連するデータ情報を検索・閲覧することに協力しない場合。

意図的に遠回りしたり、違法に費用を徴収したり

等、国家の関連運営サービス基準に対して重大な違反がある場合。

ネット予約タクシープラットフォームがオンライン・オフラインでのサービス提供能力をなくし、または重大な違法行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門が関連する法律法規上の関連規定に従って、業務停止を命令し、関連する資格を取り消す。

第三十六条 ネット予約タクシー運転手が本規定に反し、以下のいずれの行為を行った場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門と価格管理部門が職責に従って改正を命令し、毎回の違法行為に対して、50元以上200元以下の罰金を課す。

(一) 規定に従って「ネット予約タクシー運輸証」、「ネット予約タクシー運転手証」を携えていない場合。

(二) 途中で乗客を追い出し、または意図的に遠回りをする場合。

(三) 規定に反して費用を徴収する場合。

(四) 告発、サービスの品質に対する苦情申立、またはそのサービスに対して低い評価を出す乗客に対して、報復行為を実施した場合。

ネット予約タクシー運転手が就業条件を持たなくなり、又は重大な違法行為をした場合、県レベル以上のタクシー行政管理部門が法律法規の関連規定に従って、その就業資格を取り消し、又は取り上げることとする。

ネット予約タクシー運転手に対する行政処罰情報は運転手とネット予約タクシープラットフォームの信用情報に登録する。

第三十七条 ネット予約タクシープラットフォームが本規定の第10、18、26、27条の関連規制に違反した場合、ネット信用部門、公安機構と通信管理部門が各自の職責に応じて、関連法律法規に

従って処罰をする。情報主体に損失をもたらした場合、法律によって民事責任を負う。犯罪の容疑がある場合、刑事責任を追及する。

ネット予約タクシープラットフォームが要請に従って、公安機構が国家安全業務を展開し、違法犯罪活動を防止、調査するための技術的支援と協力を拒否する場合、公安機構が法律に従って処罰を行う。犯罪を構成する場合、法律に従って刑事責任を追及する。

第七章 附則

第三十八条 個人乗用車の相乗り、または「拼車」、「順風車」は、都市人民政府の関連規定に従って行う。

第三十九条 ネット予約タクシーの走行距離が60万キロを超えた場合、強制的に廃棄処分に処する。走行距離が60万キロ未満で、使用年数が8年間に達した場合、ネット予約タクシーの運営から除外する。

小型非乗用車が予約タクシー乗客輸送業に登録した場合、ネット予約タクシーの廃棄基準に従って廃棄する。その他の小型乗用車が予約タクシー乗客輸送業に登録した場合、当該類型の運営乗用車廃棄基準と、ネット予約タクシー廃棄基準の中に、先に達した基準に従って廃棄処分に処する。

省、自治区、直轄市人民政府関連部門は当地の実際の状況に応じて、ネット予約タクシー廃棄基準の具体規定を作り、國務院商務、公安、交通運輸等の部門に申告しなければならない。

第四十条 本弁法は2016年11月1日から実施される。各地が本弁法に従って、現地の実際の状況に応じて、具体的な実施規則を作ることができる。