

第4回国際比較労働政策セミナー報告書

デジタル時代における仕事の世界の変容

— 新しい働き方と労働政策の役割 —



第 4 回国際比較労働政策セミナー報告書

デジタル時代における仕事の世界の変容

—新しい働き方と労働政策の役割—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年のグローバル化により労働問題が共通化する中、労働政策の企画立案においても労働に関する国際比較研究の重要性が増している。労働政策研究・研修機構（JILPT）は、主要国及びアジア諸国の研究者が参加し、各国に共通する政策課題について比較検討を行う「国際比較労働政策セミナー」を2017年3月から実施している。今年度は「デジタル時代における仕事の世界の変容—新しい働き方と労働政策の役割—」をテーマに第4回セミナーを2020年11月9日にオンライン形式で開催した。

第四次産業革命と呼ばれるデジタル技術革新が世界的に急速に進展し、インターネット・プラットフォームやシェアリング・エコノミーなどの新しいビジネスモデルが次々誕生している。

AI等（AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等）の新技术の積極的な活用は、労働生産性を向上させ、経済成長を支える基盤となることが期待される。他方、AI等の活用は、これに代替される仕事の減少をもたらす可能性がある。また、個々の労働者がタスクの変化に伴い必要となるスキルアップやキャリアチェンジにどのように対応していくのか、といった新たな課題も生じている。

働き方の面では、インターネット・プラットフォームを介して仕事の委託を受けるクラウドワークなどの自営的就労が拡大し、雇用契約によらない仕事の機会が増加している。自営型（非雇用型）テレワークやフリーランスなど、「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者は、労働者性が認められず、基本的に労働関係法令等の保護の対象とはならない。しかし、情報の質・量や交渉力の格差から不本意な契約を受入れざるを得ない状態にある者もいる。こうした自営業者であって、労働者と類似した働き方に従事する者を労働政策上どのように保護していくかが重要な課題となっている。

今年度の国際比較労働政策セミナーは、デジタル化の進展と雇用・労働への影響、デジタル化に対応した労働法政策に関し、各国における現状と課題を比較検討し、今後の労働政策の方向性について議論した。

本報告書は、セミナーでの基調講演、研究報告、討論の概容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。

2021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

【開会挨拶・基調講演】

開会挨拶 樋口美雄 労働政策研究・研修機構 理事長..... 3

基調講演

ステイン・ブロッケ OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト..... 4

ジュゼッペ・カッサーレ 国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）事務局長..... 15

荒木尚志 東京大学大学院 教授..... 18

【セッション1：デジタル化の進展と雇用・労働への影響】

研究報告①：オーストラリア

「オーストラリアにおける技術、仕事及び労働の未来」

アリソン・ペニンソン オーストラリア研究所 未来の仕事センター

シニア・エコノミスト..... 31

研究報告②：インド

「インドにおけるプラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手の非生産的な職務
行動：人権の観点から」

スーリヤ・プラカシュ・パティ インド経営大学院コジコデ校 助教授..... 40

研究報告③：日本

「クラウドワーカーの労働条件：仕事内容によって労働条件はどう異なるか」

西村 純 労働政策研究・研修機構 副主任研究員..... 51

研究報告④：韓国

「人口知能に基づく採用：雇用市場の反応に関する予備的研究」

ジュワン・ヤン 韓国外国語大学校経営学部 助教授..... 61

研究報告⑤：フィリピン

「フィリピンのデジタル労働：新たな形態、課題及び政策的示唆」

シェリル・ルース・ソリアーノ デ・ラ・サール大学教養学部

コミュニケーション科 教授..... 72

研究報告⑥：シンガポール

「ギグエコノミーにおける大卒フリーランス労働者の疎外化」

ルーベン・シー シンガポール大学リー・クアンユー公共政策大学院 助教授..... 86

座長のコメント 高橋康二 労働政策研究・研修機構 副主任研究員..... 95

【セッション2：デジタル化に対応した労働法政策】

研究報告⑦：中国

「中国における雇用法のデジタル化？」

ティエン・ヤン 北京大学法科大学院 助教授..... 99

研究報告⑧：中国

「中国におけるインターネット・プラットフォーム労働：その台頭、論争及び政策動向」

ティエンユー・ワン 中国社会科学院法学研究所 准教授..... 105

研究報告⑨：インドネシア

「インドネシアにおける労働法の法的枠組みに関する最近の動向」

イク・ファリーダ ファリーダ法律事務所 所長..... 117

研究報告⑩：韓国

「より良い機会か、拡大した搾取工場か？—韓国におけるデジタル化時代の労働法と政策—」

ソクァン・チェ 国立ソウル大学校法学部 助教授..... 124

研究報告⑪：台湾

「台湾におけるデリバリー・プラットフォーム労働者の権利と利益に関する現代的課題と政府の対応：台湾労働部の2019年ガイダンス及び台北市の2019年条例」

ボーシャン・フー 国立台北大学法学部 助教授..... 137

座長のコメント 神吉知郁子 東京大学大学院 准教授..... 145

【総括セッション】

座長のコメント 森戸英幸 慶應義塾大学大学院 教授..... 149

パネリストのコメント：

ステイン・ブロック OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト..... 150

ジュゼッペ・カッサーレ 国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）事務局長..... 154

参加者..... 156

プログラム..... 157

開会挨拶・基調講演

【開会挨拶】

樋口美雄 労働政策研究・研修機構 理事長

皆様、こんにちは。お集まりいただきありがとうございます。ステイン・ブロッケ博士、ジュゼッペ・カッサーレ博士、荒木尚志教授、森戸英幸教授、神吉知郁子准教授、ありがとうございます。参加者の皆様、労働政策研究・研修機構（JILPT）のセミナーによろこそ。JILPT 理事長の樋口美雄でございます。本日、国際比較労働政策セミナーをこうしてオンラインで開催することができ、大変うれしく思っております。新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延の影響でセミナーは延期されていましたが、当初の計画どおり論文を提出し、このセミナーにご参加くださるアジア太平洋地域の 10 名の研究者の皆様に心より感謝申し上げます。

本セミナーは、2017 年より実施しています。このセミナーの目的は、主要国及びアジア太平洋地域の研究者が各国に共通する政策課題について議論し、各国の経験や分析結果を今後の政策に活かすための出会いの場を提供することです。今回のセミナーは、「デジタル時代における仕事の世界の変容—新しい働き方と労働政策の役割—」をテーマに開催することとしました。

第四次産業革命と呼ばれるデジタル技術革新が急速に進展する中、世界中で新しいビジネスモデルが誕生しています。インターネット・プラットフォームやシェアリング・エコノミーなどです。AI、IoT、ビッグデータ、ロボット工学等の新技術の導入は、労働生産性を向上させ経済成長を支える基盤となること、また、人々のウェルビーイングを高めることが期待されています。その一方で、仕事の喪失や所得の低下を余儀なくされる人々を増やすことが懸念されています。さらに、AI 技術は、インターネット・プラットフォームを介して仕事の委託を受ける雇用形態の仕事を拡大させ、雇用契約によらない仕事の機会を拡大していくことも予想されています。

その結果、独立自営業者やフリーランスなど、「雇用」と「自営」の中間的な働き方をする者は、労働者性が認められない可能性があり、その場合、基本的に労働関係法令等の保護の対象とならないまま放置されることになりかねません。こうした人々を労働政策上どのように保護していくかが重要な課題となっています。日本では、「人々のウェルビーイングを高めるための技術革新戦略」が、省庁や民間研究機関、研究者において議論になっており、JILPT も、技術革新の進展と雇用・労働への影響に関する研究を継続的に実施しています。

このセミナーが、デジタル化の進展と雇用・労働への影響に関する各国・地域の現状や政策対応について比較検討する貴重な機会となり、今後の労働政策に関する議論を促進することを祈念して、開会の挨拶とさせていただきます。

【基調講演】

ステイン・ブロッケ OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト

こんにちは。この度はこの興味深いセミナーにお招きいただきありがとうございます。この講演をバーチャルで行わなければならないのは残念です。対面でお話しできればよかったのですが、遠からずまたそうできるようになることを願っております。ステイン・ブロッケと申します。OECD のシニア・エコノミストで、OECD の「仕事の未来」イニシアチブのリーダーを務めています。本日の講演では、OECD 加盟国の多くの政策立案者の懸念対象になっている特定の種類の労働者についてお話ししたいと思います。この人たちは主にプラットフォーム労働者なのですが、課題はプラットフォーム労働者にとどまらず、従来型の自己採算労働者にも及んでいることを論じたいと思います。

これから課題をいくつか取り上げてお話しますが、私の講演で注目していただきたい重要なポイントは、こうした労働者の多くが、対処を要する脆弱性にさらされているということです。この脆弱性への対処方法は、根本的問題が何であるかによって異なります。これらの問題を熟慮し、その結果どのような政策対応が正しいのか、適切なのか、見出す枠組みを提示していきたいと思います。多くの政策立案者が、プラットフォーム経済、プラットフォーム労働の台頭を懸念しています。プラットフォーム労働では、タスクの需要と供給を仲介するプラットフォームが介在し、企業を含めた消費者とサービスを提供する労働者を直接つないでいます。

ここで重要なのは、多くの場合こうした労働者は雇用契約を結んでいないということです。雇用契約がありません。こうしたプラットフォーム労働者は自営業であることが多く、自営業であるがゆえに、労働者と同じ権利や保護を受けていません。これについては次のスライドでお話しますが、その前に、従来型の自己採算労働者も過去に同様の課題に直面してきましたし、現在もこうした問題に直面していることを指摘しておきたいと思います。国によっては、ウーバーの登場前からタクシー運転手がこうした状況に置かれていますし、建設労働者やトラック運転手、美容師なども、多くの場合自己採算労働者であり、プラットフォーム労働者と同様の課題に直面しています。ですから、これからお話しする問題は、プラットフォーム経済だけにとどまるものではありません。

今お話したように、大半のプラットフォーム労働者とより広範なこうした自己採算労働者の一部は自営業者であり、自営業であるために、労働者と同じ権利や保護を享受することができません。例をいくつか挙げてみます。プラットフォーム労働者は、非常に多くの場合、プラットフォームから簡単に解雇され、活動を停止させられる可能性があります。保護してくれる雇用保護法はありません。また、たいていは、タスクをこなし、それに対してタスク

ベースで報酬が支払われます。ですから、労働者とは異なり、最低賃金は適用されません。同様に、労働時間の上限や休日の日数を定める労働時間規制もありません。

社会的保護についてお話ししましょう。養育手当のような普遍的給付は受給できるかもしれませんが、労働者と同じ年金ではないとしても、なんらかの年金も受け取れるかもしれません。しかし、多くの場合、失業保険はなく、おそらく事故や病気、障害の保障もないでしょう。その上、自営業ですから、事業とみなされます。団結し、賃金と労働条件の改善を求めて団体交渉をすることは競争法で認められていませんし、多くの場合、政府が提供する職業訓練プログラムを受けることもできないでしょう。このように、こうした労働者が得られる保護や権利には多くの格差が存在します。コロナ危機でこうした労働者が大打撃を受けるのを目の当たりにしてきました。明らかに格差があるのです。この危機の間、こうした労働者の保護を改善するために政府は緊急対策を講じようとしてきました。しかし、こうした格差はコロナ危機の前から顕在していました。

冒頭で申し上げたように、脆弱な労働者、脆弱な自己採算労働者がいるのですが、どう対処したらよいかは、根本的問題が何であるかによって異なります。考えられる脆弱性の原因の一つは、単に、こうした労働者の分類が間違っているということです。現在こうした労働者は自営業者として労働に従事しており、自営業者に分類されていますが、雇用関係の実態を見れば、実際には使用者と労働者の関係です。現在大半の国には労働者を分類する基準がありますが、労働者とその使用者がこの基準を意識していないだけなのかもしれません。ですから、これは単なる誤りにすぎないのかもしれないと、そうであるならば、労働者と使用者に基準をよく説明し、労働者がもっとよく理解できるようにすることで対処できる可能性があります。

しかし、規制を避けるために労働者が意図的に誤分類されている可能性もあります。そのような場合には、政府にも打つ手があります。労働者がより簡単に、より少ない費用で雇用関係の訴えをできるようにすることができます。例えば、裁判費用の引き下げなどです。また、分類が間違っている場合に労働組合が裁判を起こせるようにすることによって、労働者が雇用関係に異議を唱え易くすることもできます。誤分類の事案を容易に発見できるよう、労働検査官制度を強化することもできます。国によっては、労働者自身による分類や使用者による労働者の分類を誤らせる財政的インセンティブがあります。そのような場合には、この財政的インセンティブに、分類という観点で取り組む必要があります。

例を挙げますと、OECD で調査を実施し、さまざまな形態の雇用に応じて支払うべき税金と社会保障費を調べました。この図では、労働者と比較しています。労働者は赤いダイヤで示しています。これは労働者の場合に使用者と労働者が支払う税金と社会保障料で、これをさまざまな形態の自営を表す青い点と比較しています。ほとんどの国で、税金や社会保障費はどの雇用形態でもほぼ同じであることがわかります。ですから、誤った分類をするインセンティブはありません。しかし、それ以外のオランダやイギリスのような国では、誤分類の

インセンティブが非常にはっきり現れており、実際、こうした国では自営や偽装自営が急増しています。

第一の問題は誤分類です。労働者が利用できるはずの権利や保護を明らかに奪われている事案です。第二の問題は、分類が容易ではなく、今後も簡単に分類できるようにはならない労働者の事案があります。OECD では「グレーゾーン」と呼んでいます。労働者の分類基準を見てみると、こうした労働者は、労働者の基準のいくつかには当てはまるものの、すべての基準に当てはまるわけではありません。そのため自営業に分類されています。これはおそらく間違った分類ではないと思いますが、自営業者の特徴を持ちながら、労働者の脆弱性も併せ持ち、こうした脆弱性ゆえに、自営業であるがゆえに、いかなる保護の権利もありません。そこで OECD では、こうした労働者の保護の改善の必要性を主張してきました。そのためにはどうすればよいのでしょうか。

第一のステップは、グレーゾーンの労働者とはどういう人たちなのかを明らかにすることです。それにはさまざまな方法があります。例えば、特定の職業、ごく限定した職業に焦点を絞って、こうした労働者に権利や保護を拡大してきた国があります。また、イギリスなどのように、「労働者カテゴリー」といった定義が曖昧な中間的カテゴリーが設けられている国もあれば、従属、経済的従属自営業と呼ばれるグループに焦点を絞ってきた国もあります。こうした人たちは、収入のほとんどを唯一の顧客に依存している自己採算労働者です。脆弱性の原因は既におわかりでしょう。唯一の顧客に依存していることです。彼らは雇用保護を受けられません。ですから、もし顧客がその関係を停止すれば、間違いなく無収入になります。いつでもそうなる可能性があり、失業保険もありません。

OECD 加盟国では、自己採算労働者の約 15%が経済的従属自己採算労働者であると推測されています。ですから、OECD では、権利と保護をこうした労働者に拡大すべきだと主張しています。第一のステップは、今お話したように、こうした労働者はどういう人たちなのか、特定の職業なのか、より広範な中間的カテゴリーなのか、あるいは経済的従属性のある自営業者なのかを明らかにすることです。第二のステップは、こうした労働者にどのような権利や保護を拡大するのかを決定することです。これも常に簡単に決められるわけではありません。すべての権利や保護を拡大すればよいわけではないでしょうし、こうした労働者にどの権利と保護の適用を拡大するのか、その選択の方が難しいかもしれません。

一部の国ではこうした労働者に団体交渉権を拡大していますし、年金の適用範囲を拡大した国もあります。最低賃金の適用の拡大はこれよりも難しいかもしれません。既にご説明したように、通常、こうした労働者にはタスクベースで報酬が支払われていますので、そのタスクの継続時間、支払われるべき報酬額の決定は複雑で、不可能ではないにしろ、簡単ではありません。グレーゾーンの労働者の保護改善の第三のステップは、拡大しようとする特定の権利や保護について、誰が使用者なのかを特定することかもしれません。例を挙げてみます。

プラットフォーム労働者に団体交渉権の適用を拡大する場合、誰と交渉するのかを決めなければなりません。団体交渉の相手は誰なのでしょう。プラットフォームを介した何十万人もの顧客なのか、それともプラットフォーム自体なのでしょう。プラットフォームは単なる仲介者であることが多いのですが、目的によってはプラットフォームを使用者に分類する必要があるかもしれません。これがグレーゾーンへの対処方法です。誤分類についてお話ししました。グレーゾーンについてお話ししましたが、脆弱性には第三の原因があります。それは労働者が選べる外部選択肢が非常に少ないという状況があることです。多くの労働者に対して使用者がわずかしきない状況を想像してみてください。労働者は他で働く選択肢が少ないため、使用者の元に行って交渉のテーブルにつき、労働条件を改善してくれないなら、昇給してくれないなら、ここを辞めて他に移りますと簡単に言うことはできません。そのような選択肢はないのです。

交渉力は不均衡です。この状態は専門用語で「モノプソニー（買い手独占）」と呼ばれており、使用者がモノプソニー状態に乗じて、賃金を引き下げたり、完全競争状態の市場での通常の労働条件より悪い条件を提示したりする可能性があります。こうした状況は、プラットフォーム労働者や他の自己採算労働者の場合、さらに悪くなることが多いです。このような労働者は団体交渉権を持たないからです。釣り合った交渉力を持つことができないのです。モノプソニー状態が脆弱性の原因であるならば、これを解決する必要があります。これは誤分類の問題ではありません。グレーゾーンに該当するかどうかという問題ではないのです。明らかに自営業者と言えるにもかかわらず、モノプソニー状態に直面する可能性があるのです。

では、このような状況ではどうすればよいのでしょうか。一つの方法として、こうした労働者に団体交渉権を与えることができます。この方法は多くの国で行われてきました。団体交渉権を与えるのは必ずしも簡単ではありません。競争政策に反するからです。しかし、そうならない場合も見出すことができるかもしれません。交渉力を強化できるのです。それが一つの方法です。もう一つの方法は、労働市場規制によってモノプソニーの弊害を取り除くことです。その古典的な例が最低賃金です。多くの場合、最低賃金は雇用にほとんど影響を及ぼしていません。なぜでしょうか。それは、こうした労働者がモノプソニー状態にあることが多いからです。つまり、賃金は完全競争環境であるべき水準を下回っており、おそらく雇用は本来あるべき水準を下回っています。ですから、最低賃金を導入すれば、雇用まで増えるかもしれません。規制により、モノプソニーの弊害に対処することができるのです。

そして三つ目の方法として、当然ながら直接的な対処が可能です。プラットフォームにおける事例を挙げると、プラットフォーム労働者には多くの場合、非競争条項が適用されています。プラットフォーム労働者は他のプラットフォームのために働くことが認められていません。これは明らかに反競争的であり、対処が可能です。情報の非対称性という問題もあります。多くの場合、プラットフォームが持つ情報は労働者が持つ情報を上回っています。例

えば、特定のタスクでのプラットフォーム労働者の実質収入についてです。こうした情報の非対称性は至るところで見られる可能性があり、労働者が、外部選択肢とそのプラットフォームでの収入を比較するのは困難です。

情報の改善も、労働者とプラットフォームの間のパワーバランスの改善に役立ち得るものです。そこで最後ですが、労働市場の機能を改善すること、労働市場の流動性を改善することで、モノプソニーに対処することができます。もう一つの方法は、言うまでもなく、訓練とスキルへの投資によって労働者が別の仕事を見つけられるようにすることです。以上が私の研究報告です。

私の主張の要点をまとめます。多くのプラットフォーム労働者とより広範な自己採算労働者が脆弱性にさらされており、こうした労働者の保護を改善するために何か手を打つ必要があります。何をするかは、脆弱性の根本的原因によって異なります。

考えられる脆弱性の三つの原因を特定しました。一つ目は誤分類。二つ目はグレーゾーンの労働者、そして三つ目はモノプソニー状態です。脆弱性への対処方法は、根本的原因が何であるかによって異なります。もちろん、この三つは相互に排斥しあうものではないかもしれませんが。労働者に強力な交渉力がないために誤って分類される可能性があることや、労働者がグレーゾーンにいてモノプソニー状態にあるという状況を想像することができます。とは言え、政策という視点から決定を下す前に、根本的な問題が何であるかを正しく理解することが非常に重要です。ですから、この問題を考える上でこの枠組みが参考になればと思います。

9 November 2020



THE CHANGING WORLD OF WORK IN DIGITAL AGE — NEW FORMS OF WORK AND THE ROLE OF LABOR POLICY

Stijn Broecke
Senior Economist and Lead of the Future of Work Initiative
OECD

4th JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar 2020




A reminder: Most self-employed do not have access to the same rights and protections as employees

 • Labour market regulation – Employment protection – Minimum wage legislation – Working time – Anti-discrimination	 • Unionisation and collective bargaining
 • Social protection – Pensions – Unemployment insurance – Accidents, sickness, invalidity – Parental benefits	 • Skills



The rise of the platform economy: Old problem in a new guise?



Governments should fight false self-employment

- Clarity for workers and employers
- Make it easier/less costly for workers to challenge their employment status
 - Reversing burden of proof
 - Reduce court fees
 - Simplify procedures
 - Reduce risk to workers
 - Protecting workers against potential retaliation
- Allow labour authorities/unions to take cases to court
- Strengthening penalties
- Strengthen labour inspectorates and better coordination with tax and social security authorities
- Reduce incentives for firms and workers for misclassification



In some countries, there are strong fiscal incentives to choose for self-employment

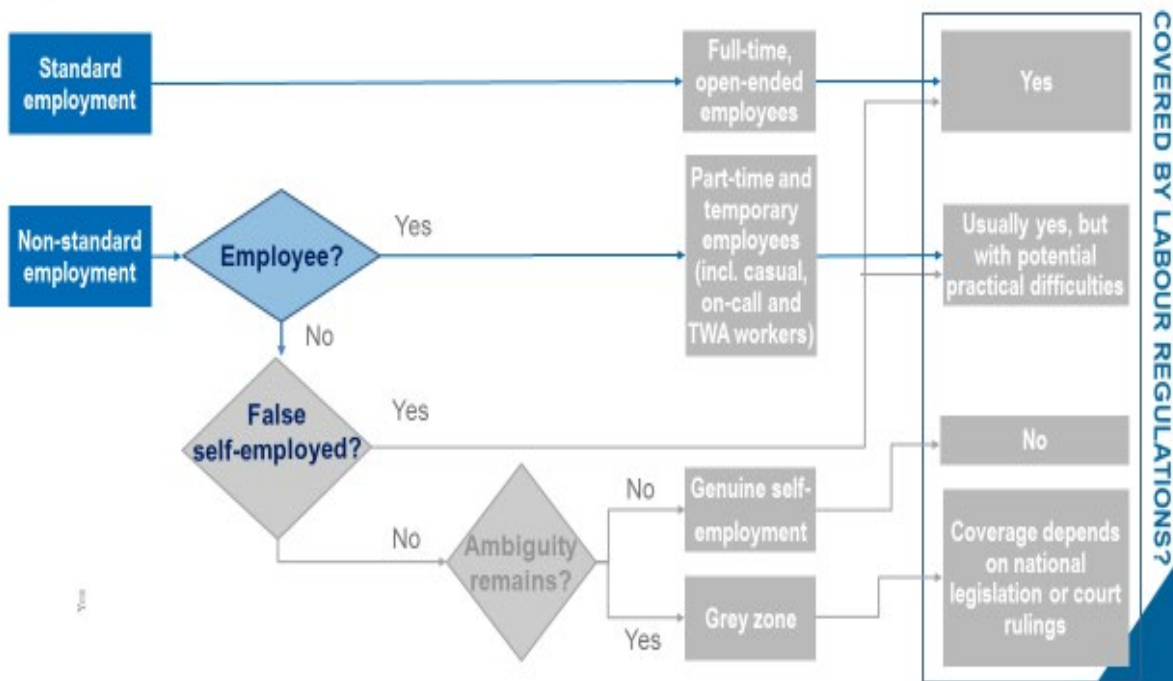
Non-labour costs vary substantially across contractual arrangements



6



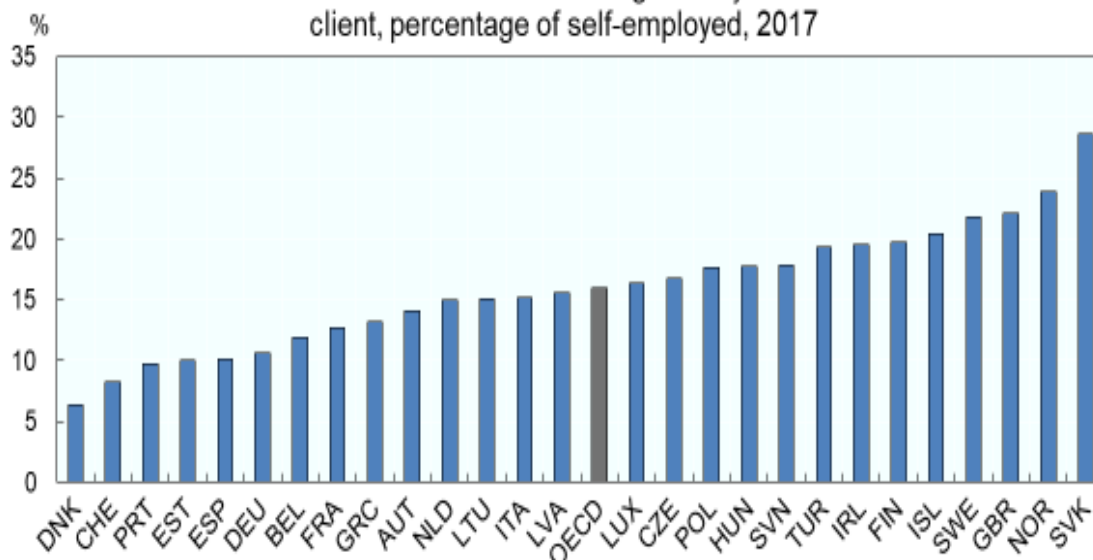
Some workers are genuinely difficult to classify, and are vulnerable





Example of grey zone: dependent self-employed

Incidence of own-account workers who generally have one dominant client, percentage of self-employed, 2017



Extending rights to the workers in the “grey zone”: A three-step plan

1. *Identify groups* of vulnerable self-employed workers to whom certain labour rights and protection could be extended
2. *Decide which labour rights and protections* to (at least partially) extend, and whether and how they should be adapted
3. Where necessary, *clarify and/or assign employer duties* and responsibilities in the case of triangular employment relationships, which may require spreading such responsibilities across multiple legal entities



Sources of unbalanced power relationships and vulnerabilities for self-employed workers

1. Dependence & subordination (inherent to employment relationship)
2. Few/no outside options – degree of labour market monopsony
3. Inability (or insufficient ability) to organise collectively

These sources imply a vulnerable position for workers, which calls for an extension of rights and protections



Tackling labour market monopsony

Evidence that monopsony is important in many labour markets (including for independent contractors), with negative effects on pay and labour demand

Labour market monopsony can be tackled by:

1. *Enhancing collective bargaining*
2. *Counteracting its ill effects* through labour market regulation
3. *Intervening on sources and abuses* of monopsony power:
 - Fight labour market collusion
 - Limit the use of non-compete clauses
 - Reduce informational asymmetries
 - Develop a comprehensive strategy to foster job mobility

Summary

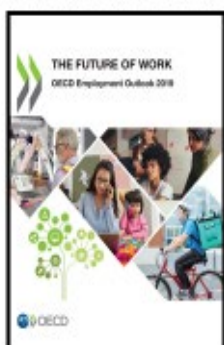
- Ensure that vulnerable workers in the labour market have access to an adequate set of protections, regardless of their status
- This implies:
 - Correctly classifying workers, enforcing regulations and reducing ambiguities and loopholes
 - Extending certain protections beyond dependent employment
 - Counteracting the effects of unbalanced power relationship through regulation (or better access to collective bargaining)
 - Effectively tackling the abuse of monopsony power and its sources



Thank you

Contact: Stijn.Broecke@oecd.org

Read more about our work



Follow us on Twitter: [@OECD_Social](https://twitter.com/OECD_Social)



Website: www.oecd.org/els

Newsletter: www.oecd.org/els/newsletter

ジュゼッペ・カッサーレ 国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）事務局長

皆様、おはようございます。この第4回東京国際比較労働政策セミナーにお招きいただき、改めてお礼を申し上げます。とりわけ、このセミナーを開催するために多大なご尽力をされたチームの皆様にご心から感謝いたします。ご想像いただけるとは思いますが、本日皆様と同じ会場に集うことができずに本当にがっかりしています。残念ながら、まだ新型コロナウイルス感染症対策による移動制限の下での生活ですが、今こうしてデジタル機器を駆使し、このデジタル変革を最大限に活用しようとしています。

実際、本日のテーマは今後数十年にわたり私たちとともにあるものであり、非常に重要なテーマを選ばれたと思います。このテーマは、デジタル時代の仕事の世界の変化に関連し、特に、新しい働き方と労働政策の役割に目を向けるものだからです。ご想像どおり、15分ではそれほど詳細にお話することはできません。そこで、本日は、この講演の中で重要なメッセージを三つか四つお伝えしたいと思います。

取り上げる範囲を以前論文で取り上げたことがあるものに限定しました。それは、デジタル・プラットフォームと労働法、特に国内労働法の適用との関係でした。私はこの関係を比較という観点で分析し、その分析から共通する傾向が見られることを確認しようとしてしました。大きな変革、とりわけ、おそらく皆さんの方がよくご存知のように、新型コロナウイルス感染拡大で加速された変革の一つ、それは今日の仕事の世界の特徴がこのデジタル時代にあるということです。特に、今日デジタル・プラットフォームは、イノベーションと経済成長の潜在的に重要な牽引力とみなされています。アマゾンやグーグルの億万長者たちが今後数十年にわたり君臨するのは明らかです。

しかし、労働法に関して、デジタル・プラットフォームは、デジタル・プラットフォームで働く労働者にどのように資格を与えるべきかという問題を提起しました。ILOは2017年末、2018年初頭に既に調査を実施し、労働者の予備的な分類といったものを示そうとしてきましたが、こうした分析をしてもなお、まだ大きな問題が残っています。高度な資格を持った専門職や事務職の労働者であるかどうかにかかわらず、すべての労働者が、ディーセントワークと定義されるものを享受できるようにするにはどうしたらよいのかという問題です。つまり、プラットフォームは、既に多くの国で労働法適用の転換点となったものであると同時に、同じカテゴリーの労働者に同じルールが差別的適用されるという点で多くの問題を提起しているのです。

予測してみましょう。世界中の何百万人もの労働者について、最近読んだところによると、少なくとも2020年末までに、米国だけで労働人口の半分以上がデジタルワークに従事し、情報格差に陥ることになるとのことです。つまり、デジタル・プラットフォームは新しい現象になったのです。デジタル・プラットフォームの定義についてはここでは触れません。おそらく、定義は存在しないからです。デジタル・プラットフォームを定義しようとする試み

は幾度かありました。しかし、私たちの研究によれば、デジタル・プラットフォームには多様なものが含まれていると言えます。例えば、検索エンジン、ソーシャルメディア、e コマースプラットフォーム、アプリストア、価格比較サイト、ネットワークなどです。

私たち労働問題専門の法律研究者にとって本当に重要なのは、職場で差別が行われないようにするために、雇用法、労働法をいつ、どのように適用するかということです。もちろん、この分野でもこれが重要で、特に、デジタル・プラットフォームというこの進化し続ける業界で、最低限の労働条件が守られるようにするにはどうすればよいかということです。法的な観点からは、一般に、オンラインのプラットフォーム企業はさまざまな理由から規制が困難であることがわかっています。なんとといっても、こうした企業は刻々と変化しているのです。国会議員や行政官がデジタル・プラットフォームに適用するルールを見つけようとするとき、デジタル・プラットフォームは既に変化してしまっています。適用することが決まった労働法を適用しようとするその時には、もう適用できなくなってしまうのです。ですから、規制が困難な一つ目の理由は変化、この現象の絶え間ない変化です。

二つ目は抵抗です。このデジタル・プラットフォームによる一貫した抵抗です。特に一般的な労働法を適用しようとする人たちに対するデジタル・プラットフォーム側からの批判の中に、デジタル・プラットフォームは従来型の企業ではないというものがあります。原則として従来型の企業に適用しようとしていたものを我々に適用することなどできないということなのです。この言い分には真実の部分もありますが、この場合の主な問題は何なのでしょう。

主な問題は、ここでも雇用関係の適用の基準です。なぜなら、このデジタル・プラットフォームという新しい世界の働き手のほとんどが独立請負人と考えられているからです。しかし、少し目を凝らせば、それは真実ではないことがわかります。実はこの人たちは、企業の他の労働者と同じように従属的労働者なのです。違うのは、これがデジタル・プラットフォーム企業と呼ばれている点です。従来の意味では、こうした企業をサービス志向企業、事業会社と呼んでいました。ですから、ここでも雇用関係が鍵を握っているのです。

このセミナーの参加者の皆様には、2006 年に ILO が雇用関係に関する勧告第 198 号を採択したことを思い出していただきたいのです。これは、真の自律的労働者であるのかどうか、独立型労働者であるのかどうかを認識するためにどのような基準を適用すべきか、ILO のさまざまな加盟国に国際法を浸透させようというものです。デジタル・プラットフォームと雇用関係が労働法適用の核心であることに変わりはありません。本日お集まりの労働法研究者に申し上げたいのは、デジタル・プラットフォームの場合、階層的な従来型の労働法の適用は非常に困難だということです。これについては特に、シナリオが異なり、今よりも工業志向であった 80 年代と 90 年代に調査が行われました。

しかし、オンライン上のプラットフォーム上でも三者関係があるという考えは、従属という基準を適用できることを確認しています。この変化し続けている現象にも適用できる選択

肢がいくつかあります。例えば、既存の規制をオンライン・プラットフォーム労働に適用する、または拡大適用することです。これは、各国法によって雇用関係基準の解釈を拡大することによって実施することができます。

もう一つのアプローチは、労働者のうち特定のカテゴリーの労働者には特別な保護が必要であり、デジタル・プラットフォーム労働者は、別の法律の適用を受けることができるということを選択し、決定するというものです。第三のアプローチは、英国や最近ではイタリアでも採用されている方法ですが、デジタル・プラットフォームで働く労働者は、雇用契約がどのようなものであろうと、従属しているとみなされるべきだと考えることです。なぜこのようなことを言うのかというと、特に 2019 年の ILO 創立 100 周年記念宣言は、すべての権利が認められるべきであること。それも、雇用契約がどのようなものであっても、すべての労働者に関してすべての権利が認められるべきであることを明確に述べているからです。重要なのは契約の名称ではなくその内容であり、その契約に従い労働者が遂行する仕事だからです。

政策の選択肢はそこにあります。一部の国々では、明確な法律の規定がない場合には常に判例が採用されてきました。司法機関、法廷、裁判官が労働法の適用の解釈を助けてきましたが、いくつかの法的枠組みには非常に多くのグレーゾーンがあり、今でも適用の是非を巡って激しい議論が絶えません。最後に重要なことを申し添えますと、ILO は最近「十戒」のようなものを発行しました。特に一部の政策オプションの採用に関して加盟国が適用すべきガイドラインという意味合いのものです。

その中で ILO は、例えば、加盟国に対して、雇用の誤分類に取り組み、こうした労働者にも結社の自由と自らの労働条件を決定するための団体交渉の権利を可能な限り導入するように努めること、特に、どのような状況で働くことになるのかについて労働者に情報を提供することを求めています。私が特に思い浮かべるのは、プラットフォームにサービスの提供を求めたときにはいつでも、有名なピザやラザニアを届けてくれる自転車配達員です。最低賃金が定められている場合に、この労働者がその適用から差別的に排除されないよう保証すること。最低賃金はこうした労働者にも適用されるべきです。労働者が自分たちの懸念を、デジタル・プラットフォームのいわゆる使用者だけでなく、デジタル・プラットフォームの背後の種々の団体にも提起することができるようにし、特に、こうした労働者や専門職とは言えない人たちに対して労働条件が差別的に適用されないようにすることです。エッセンシャル・ワーカーは主に女性や出稼ぎ労働者であり、残念ながら社会の弱者に当たる人々なのです。

荒木尚志 東京大学大学院 教授

東京大学で労働法を担当している荒木尚志です。今回も、OECD のブロック博士、そして私の親しい友人である国際労働法社会保障法学会 (ISLSSL) 事務局長のジュゼッペ・カッサーレ博士と共に、東京セミナーに基調講演者として参加できたことを大変光栄に思います。ただ今、お二人の素晴らしい講演を拝聴したところですが、私は法律学の立場からデジタル化時代の労働法政策に焦点を当ててみたいと思います。スライドをご覧ください。

デジタル化やデジタル経済は新しい仕事の形をもたらしました。一般に、プラットフォームワークは、二つのタイプに分けることができます。一つはクラウドワークです。クラウドワークでは、すべての活動はオンライン、すなわちコンピューター上で完結します。もう一つのタイプは、アプリを介したオンデマンド労働です。ご覧のとおり、これはウーバーイーツの自転車配達員やウーバーのドライバーです。こうしたドライバーは、食品の配達や移動手段の提供といった従来からある仕事・役務を提供しています。この新しい働き方を通して可能になったのは、使用者やユーザーにとっての柔軟性、すなわちジャストインタイムの労働力が利用可能になり、彼らにとっては非常に便利な仕組みです。

しかし、労働者にとってはどうでしょうか。良い点もあれば悪い点もあります。良い点としては、労働者が自律性を享受することができることです。つまり、いつ、どこで、どのくらいの時間働くかを選択する自由があります。そのため、ワーク・ライフ・バランスを確保することができ、収入獲得の機会を増やすこともできます。これは非常に良いことです。しかし、その反面、非常に悪い面もあります。仕事の不安定さ、低額で不安定な収入、職業上の社会的孤立、非常に大きなストレス、労働の厳しさ、プライバシーの侵害、労働者代表や信頼できる紛争解決システムの欠如などです。これらの欠点はすべて、こうした労務提供者が、時間、場所、働き方などについて指揮命令下にないという理由で、労働者とはみなされないことから生じています。

従来の労働者の概念に照らすと、彼らを労働者とみなすのは非常に困難です。では、労働者とみなされない人々をどのように保護したらよいのでしょうか。私はこうした人々を「労働者ではない労務提供者 (non-employee worker)」と名付けています。労働者ではない労務提供者を保護する方法として、四つのアプローチが考えられます。一つ目は、労働者の概念を拡大することです。有名な例としては、カリフォルニア州最高裁判所のダイナメックス・オペレーションズ (Dynamex Operations) 事件判決があります。同最高裁はいわゆる ABC テストを採用しました。この ABC テストは AB5 と呼ばれるカリフォルニア州法として立法化され、2020 年 1 月 1 日に施行されました。このテストでは、ある労務提供者の使用者に当たるとされた者は、その者が独立事業者であることを立証するには、次の三つの点を証明しなければなりません。

第一に、当該労務提供者は、指揮命令を受けていないこと。第二に、当該役務はその使用者の通常の業務の範囲外であること。第三に、業務従事者は、通常、使用者の事業から独立したサービス事業、商売、専門職業に従事していることです。使用者がこの三つの要件をすべて証明できない場合、業務従事者は労働者とみなされます。しかし、多くの国では、依然として、指揮命令テスト、従属テストまたは依存性テストが労働者とみなすべきか自営業者とみなすべきかを判断するための重要な概念です。

二つ目のアプローチは、労働者と自営業者の中間的なカテゴリーを導入することです。例えば、ドイツには雇用類似の働き方の者という概念があり、イギリスには労働者よりも広い労働者という概念があり、カナダには従属型請負業者がいます。こうした雇用類似の働き方の者は、労働法の保護を部分的に受けることができます。ですから、その部分は労働者保護の対象になりますが、その他の部分、空白部分はこのレベルの保護の対象にはなりません。このアプローチについては賛否両論があり、特に、雇用類似の働き方の者は労働法の完全な保護の対象とするべきだと考える人々もいます。空白部分、ブランクの部分は保護がありません。第二の問題は、真正な労働者と雇用類似の働き方の者、自営業者をどのように見分けるかということです。見分けるのは非常に難しいです。見極めが必要です。ですから、さらに複雑な法的問題が出てくるでしょう。

三つ目のアプローチは、なんらかの保護を必要とする人に対して、特別な立法措置によって必要な特別保護を与えるというものです。このアプローチは、一つ目と二つ目のアプローチとは大きく異なっています。一つ目と二つ目のアプローチは、労働者という概念を利用し、労働者の概念を拡大しようとするものです。しかし、三つ目のアプローチでは、なんらかの保護が必要な人は自営業者であっても構いません。ただし、なんらかの保護を必要としている人々なのですから、研究者は、その人たちを保護する新しい制度を提示することによって、必要な保護を提供すべきです。

例えば、日本には労働者災害補償保険法という法律があり、自営業者、建設業の工事現場で働く自営業者の受け皿になる特別制度を提供しています。こうした自営業者にも、労働者と同じように事故のリスクがあります。ですから、自営業者であっても、労働者災害補償保険に加入することができます。フランスにはエルコムリ法があります。この新しい法律は、プラットフォームの独立型労働者に特別な保護を提供しています。こうした独立型労働者は必ずしも労働者とみなされているわけではなく、自営業者の場合もありますが、エルコムリ法は、職業訓練や労働者災害補償に関する特別な保護を提供しています。

四つ目のアプローチは、労働法以外の保護を提供したり、非法的施策を講じることです。例えば、独占禁止法すなわち経済法の下では、市場における優越的地位の濫用を禁じるルールがあり、これを適用することで市場の弱者を保護することができます。こうした市場弱者にあたる自営業者、フリーランスの人々は、経済法の適用によって保護することができます。また、自営業者とみなされている人々に、非法的施策を講じることでもあります。例えば、ド

イツにはクラウドソーシングの行動規範があります。この行動規範はソフトローです。法的拘束力はありませんが、保護を提供することができます。

また、同様の保護目標を達成するために、市場の評判を活用することもできます。例えば、アメリカでは、タークオプティコム (Turkopticon) がプラットフォーム経済のユーザーに関する多くのレビューをまとめる専用のサイトを開設しています。一部のユーザーは非常に評価が低く、プラットフォーム経済の悪評ユーザーとみなされます。プラットフォーム・ワーカーはそのような悪評ユーザーを回避することができ、優良ユーザーは多くのワーカーを惹きつけることができます。こうした市場の評判を活用することで、他の法的規制と同様の保護を達成することができます。

四つのアプローチを挙げましたが、この四つのアプローチは相互に排斥しあうものではなく、重複して選択することが可能です。どのアプローチを採用すべきかは、各国の事情により異なります。各国の法制度、立法の実現可能性、雇用と労使関係、紛争解決制度などに依存します。

強調しておきたいのは、現行の労働法の規制は一律的なものとして適用されているのではなく、労働者の多様化に対応して多様な労働法規制が適用されているということです。例えば、労働時間規制については、多くの国が管理職やホワイトカラーへの適用除外を導入しています。そのため、一般的な労働時間規制は、いわゆるエグゼンプト（適用除外者）には適用されません。また、多くの欧州諸国では、デロゲーション制度も導入されています。労働法では最低労働基準が定められていますが、労働組合と使用者団体が最低労働基準からの逸脱に同意した場合は、この逸脱が認められています。

現行の労働法は図示したような完全な丸い円形ではなく、でこぼこな部分があります。第3のアプローチ、特別保護のアプローチを見て下さい。この第3のアプローチにおける引込んだ部分には一般的な労働法規制は適用されません。自営業者を対象とした特別保護を充実させると、その形は多様な規制を取り込んだ現行の労働法規制の姿とよく似たものになってきます。特別保護の拡充は、労働者の多様化に対処するための考え得る適切なアプローチとなりえます。まず、特別保護を充実させ、その後に、労働者概念の外延を拡大することが考えられます。引込んだ空白部分は一般的労働法による保護の適用除外に当たる部分として扱うことができます。これは、労働者ではない労務提供者に対処する上で、より現実的かつ適切な方法になり得るものです。

ブロッケ博士は、モノプソニー（買い手独占）問題に取り組むには、団体交渉を強化することが非常に重要であるとおっしゃいました。この点について、日本の状況にも触れておきたいと思います。労働者と自営業者の境界はますます不明瞭になってきています。その上、雇用類似就業者がいます。この点に関連する非常に重要な事案として2011年の最高裁 INAX 事件があります。INAX は衛生陶器製造の会社です。この事例では、トイレ修理の業務委託契約を INAX と締結したカスタマーエンジニアと呼ばれる雇用類似就業者が、労働組合を組

織し、INAX に団体交渉を要求しました。ところが、INAX は、カスタマーエンジニアは労働者ではないと主張して組合との団体交渉を拒否しました。契約書には、カスタマーエンジニアは労働者ではなく自営業者であると明記されていました。しかし、日本の最高裁は、カスタマーエンジニアの実態における従属性を考慮し、カスタマーエンジニアを労働組合法上の労働者と認め、INAX の団体交渉拒否は違法な不当労働行為に当たると判断しました。

この判決によると、これら雇用類似就業者には労働組合法が適用されます。つまり、団体交渉の義務が生じ、合意に達した場合、使用者は労働協約を締結しなければならないのです。しかし、労働協約は独占禁止法ではカルテルであり、労働力の価格を定めるハードコアカルテルは禁止されています。ですから、ここでは相互に対立する規制があるわけです。雇用類似就業者は労働組合法では労働者とみなされますが、自営業者や企業としての性質も持っています。したがって、労働法と経済法の相反する規制を調整する必要があります。日本の公正取引委員会は 2018 年に「人材と競争政策に関する検討会」報告書を出しました。この報告書では、原則として、公正取引委員会は労働法によって規制されている分野には介入しないと述べられています。ですから、雇用類似就業者に労働組合法が適用されれば、この状況には独占禁止法は適用されないという整理がなされました。

それでは、結論です。考慮すべき重要なことは、第一に、新しい働き方そして雇用類似就業者にとって必要な保護は何か明らかにすること。第二に、その必要な保護を提供するために各国の実情を踏まえて適切な施策を選択すること。第三に、多様化した労働力に対応した順応性のある労働法を策定すること。第四に、労働政策と、関連する他の政策、すなわち経済法、社会保障法、税法などとの協働を通じて、個人として仕事を提供するすべての人々のためのセーフティネットのレベルを高めることです。

ご清聴ありがとうございました。

November 9, 2020
4th JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar 2020

Labor Law Policy in the Era of Digitalization and New Forms of Work

Takashi Araki (University of Tokyo)

1

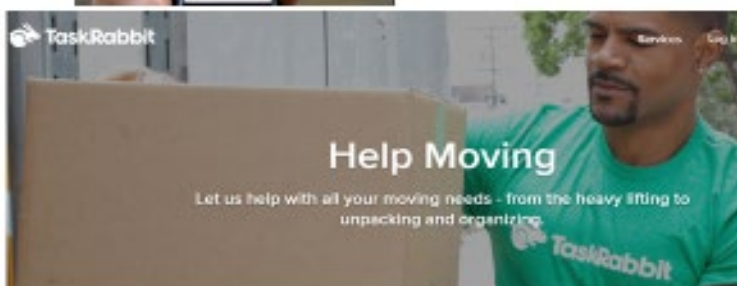
Digitalization and Platform Work



Crowdwork



Work on-demand via apps



2

New forms of work⇒Flexibility

For Employer (User): Just-in-time workforce
For Worker?



autonomy (freedom to choose when, where, and how long to work), work-life balance, additional earnings



Job insecurity, low and insecure payment, social/professional isolation, higher stress, work intensity, privacy violation, lack of worker representation and reliable dispute resolution system

Free from control and direction of time, place, manner of work⇒ Are they “employees”?

3

4 approaches to protect “non-employee workers”

(1) Expanding the notion of employee

- Cal. Supreme Court (Dynamex Operations West case, Apr. 30, 2018) adopted “ABC Test”→CA state law (“AB5”) took effect on Jan. 1, 2020

To establish independent contractor status, the employer must prove

- A) the individual is free from direction and control;
- B) the service is performed outside the usual course of business of the employer; and
- C) the individual customarily engages in an established business, trade, or profession that is independent of the employer’s business.

- But, control test, subordination test or dependency test remains the key concept in many countries



(2) Introducing an intermediate category between employee and self-employed

Germany (employee-like person [*arbeitnehmerähnliche Person*])
 UK (worker whose notion is broader than employee)
 Canada (dependent contractor)

• Pros and cons



(3) Legislative measures to provide necessary (special) protection

Japanese Workers' Compensation Insurance Act: special enrolment scheme for self-employed
 French "El Khomri" Law: special protection for platform independent worker (*travailleurs indépendants*)



(4) Legal protection outside the scope of labor law and by non-legal measures

1) Legal protection provided by other laws than labor law

Civil law, Economic law
 Japanese economic law
 EU Proposed "Regulation on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services"

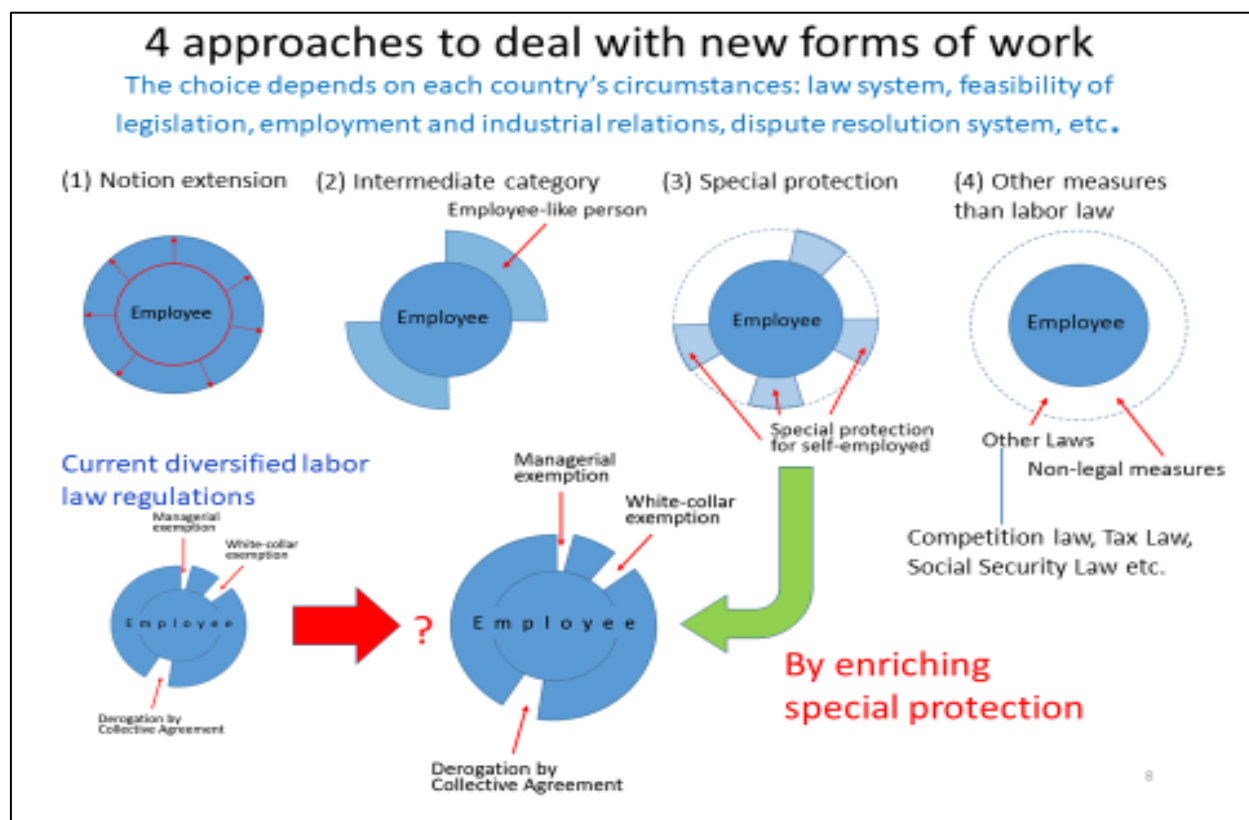
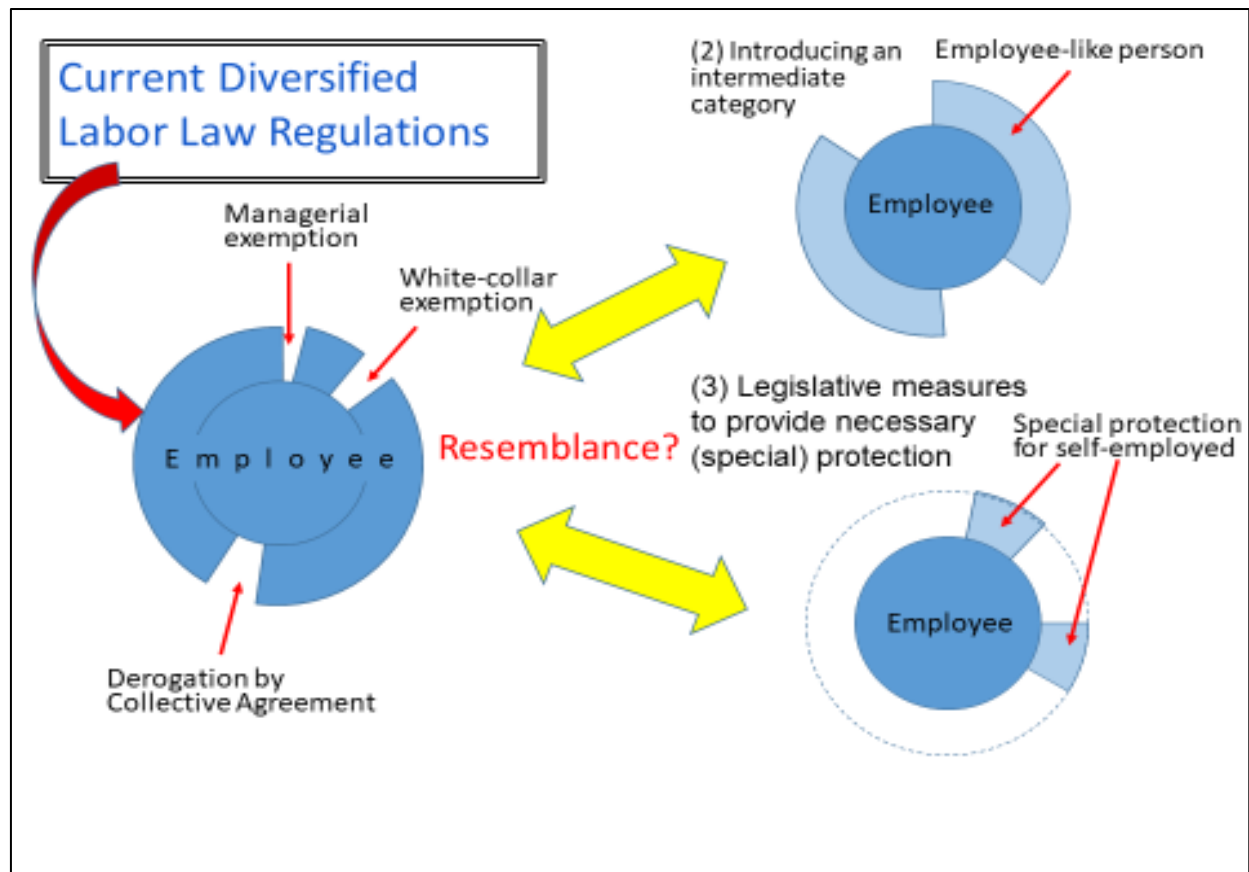
2) Eliminating possible conflict between collective labor law and economic law

3) Utilization of soft-law and market reputation

Crowd-sourcing Code of Conduct (Germany)
 Taylor Review (UK)
 Turkopticon (reputation review)

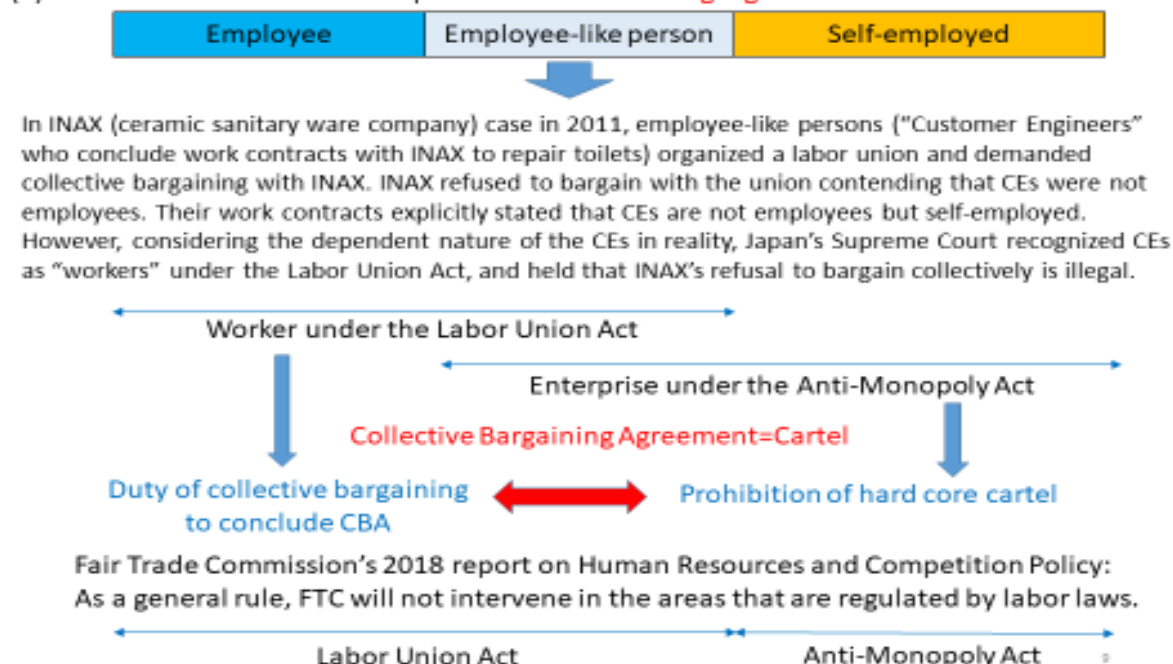
(1)–(4) approaches are not mutually exclusive





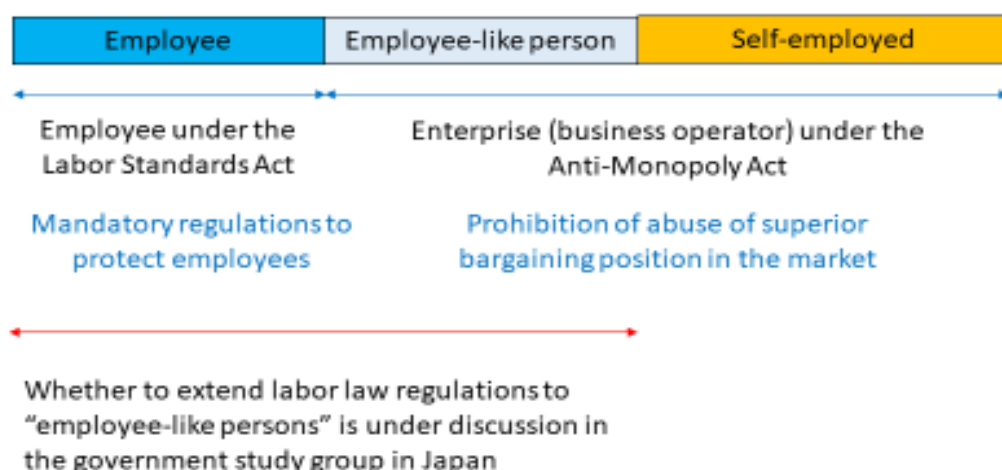
Blurred boundary between employee and self-employed

(1) Collective labor law and competition law: **Conflicting regulations need coordination**



Blurred boundary between employee and self-employed

(2) Individual Labor Law and Competition Law: **Collaboration to protect weaker party**



Conclusion

- To identify the needs of protection for new forms of work and employee-like persons
- To provide necessary protection by choosing appropriate measures in respective countries
- To develop adaptable Labor Law accommodating diversified workforce
- To coordinate labor policy with other related policies (economic law, social security law, tax law, etc.) and enhance the level of safety net for all who provide work individually

33

セッション 1

デジタル化の進展と雇用・労働への影響

【研究報告①：オーストラリア】

「オーストラリアにおける技術、仕事及び労働の未来」

アリソン・ペニントン オーストラリア研究所 未来の仕事センター

シニア・エコノミスト

皆様、こんにちは。オーストラリアのメルボルンから参加させていただき、ありがとうございます。こちらでは、ほぼ4か月に及ぶ新型コロナウイルス感染対策の厳しいロックダウン（都市封鎖）から解放されたところです。まだスクリーン越しながら、こうしてお顔を拝見できるのはすばらしいですが、またいつの日か直接お会いすることができるでしょう。

私は、オーストラリアと他の脱工業化経済、とりわけ英語圏の経済においては目新しい報告をしたいと思います。その基礎になっているのは、技術力の発展とその発展が労働に及ぼす影響についての議論の多くはある前提から始まっているということです。現在、新しい技術力があり、それが労働に影響を及ぼし、置き換わりつつあるというだけで、コロナによる極めて深刻な雇用危機を経験したにもかかわらず、人間の仕事がロボットに奪われるという自動化神話がまだ語られていることのほうが心配で、驚きです。私は、オーストラリア経済で今起きていること、そして雇用の安定と質の高い仕事に就ける可能性の懸念材料と考えられていることを示すデータを用いて、この主張を覆す知見を提示したいと思います。

省力化のための自動化の導入の変化はそれほどでもありませんが、作業編成にはそれを上回る変化が見られます。先程の講演で新しい労働形態の増加についてのお話がありましたが、この新たな労働形態には、労働をより不安定で保障のないものにする、業務の新たなパッケージ化と編成が伴っています。今まさに、自動化神話、自動化の誇大宣伝と、利用程度が非常に低い労働市場における技術導入の現実との間に乖離が進んでいるのです。

つまり、省力化のための自動化は実際には加速していません。前述の主張がオーストラリアで特に新しいと私が考えるのは、そのためです。オーストラリアでは全般的イノベーションと投資、新たな資本への事業投資、新たな技術の勢いが衰えているという悲観的状况があり、いくつかの指標によって示されているからです。新たな資本と技術、知的財産へのあらゆる形態の企業の投資の対GDP比は、2012年に約17.5%でピークに達し、それ以降、事業設備投資は3分の1以上と大幅に減少したことがわかります。この状況は新型コロナウイルス感染拡大で悪化の一途をたどっています。労働における新たな技術への投資に対するオーストラリアの企業の関心は明らかに低下しています。

同様に、もうひとつの重要な指標は、もし、労働における技術を増大させる、より高いレベルの生産性を経験しているならば、それは我が国の生産性に見て取れることでしょうが、生産性は戦後30年間の約2%から困ったことに大幅に低下し、この3年間はマイナスにまで低下し続けています。これは、設備投資の減少と共に、低賃金で生産性の低い民間部門の断片的な仕事と大きく関係しています。

問題は、技術が生産それ自体に導入されている以上の影響を雇用関係に及ぼしていることです。このことが、20 万以上の雇用が失われたこの 10 年間のオーストラリアの製造業の崩壊の話で大きな役割を果たしています。技術集約は製造業でこうしたことをもたらし、先ほどお話しした民間部門の低賃金の仕事が爆発的に増加しました。

繰り返しておきたいのは、使用者は常に技術を、労働プロセスを制御するためのツールとして使用してきたということです。常にこの関係、雇用関係全体の範囲内で導入されてきました。労務の管理と調整、労働者の雇用と配置の円滑化、労働の監督と強化といった適用領域があります。ギグワークの増大が、実際には産業革命以前の資本主義的労働形態であるのはそのためで、なにも目新しいことではありません。これは、全体的な雇用関係の範囲内の技術の導入にすぎず、ここでは、労働者は戦後の時代に構築された新たな権利や福利厚生、諸制度を享受できません。

コロナ以前のものですが、最近のデータから、オーストラリア国民の 7%が過去 12 か月以内にプラットフォームを使用し、そのうち約 40%がほぼ全面的にギグワークに依存していたことがわかりました。つまり、一つの先進経済のきわめて多くの労働者が非常に不安定な労働に依存しているのです。

未来の仕事センターで研究対象となっているもう一つの重要な分野は、デジタルによる職場監視です。これはとりわけコロナ禍の在宅勤務への移行に伴い問題となっており、この移行により、現在世界中で、数百万人の労働者の自宅が職場と化しています。この感染拡大以前に、オーストラリアの労働者の 70%が職場でなんらかのデジタル監視や電子監視を経験していたことがわかりました。非常に多くの場合、こうした形態の監視は、労働強度を高め、労働者からより多くの労働力と価値を絞り出すことを目的としています。

これは、標準的な権利を持つフルタイムの標準的雇用、フルタイムの正規雇用が大幅に減少してきたという、私の中心的主張を示しています。これまでに、仕事は半分近くに減少し、オーストラリアの全労働者の約半数がなんらかの形の不安定労働を経験しています。多様な不安定労働があります。臨時雇用、不規則なパートタイム労働、派遣労働や請負労働、個人請負労働、ギグワークに当たる周辺の自営業を組み合わせると不安定労働を算定します。現状は、こうした余剰労働力が十分な仕事のない労働市場の 15%から 20%を占めているために、使用者に負の連鎖を与え、使用者が雇用の質を低下させるのを可能にしています。これはオーストラリアの労働体制にとって大きな問題です。

つまり、ここで肝心なのは、労働の構造的・制度的無力化が進んでいるということです。その原因は、全体的なマクロ経済状況であり、労働体制がこの新しい世界に追いついていないことによって生じている規制の空隙であり、この柔軟で使い捨ての不安定な労働力を生み出そうとする使用者団体の意向です。ここで強調しておきたいのは、技術はこの変化を促進しているのであって、この変化をもたらす原因になっているのではないということです。私の研究分野の最良かつ最強の指標の一つが、オーストラリアの労働力における団体交渉の崩

壊、特に民間部門における崩壊に目を向けることです。現在、団体交渉権を行使できるのは労働力の11%未満です。

では、十分な仕事がなく、労働の質が低下している全般的状況に技術が影響を及ぼし、この状況と相互に作用し合うこの新しい仕組み、非道な仕組みに対処するために、どのように労働体制を強化できるのか、結論をいくつかお話しします。労働者に適用できる最低基準を強化する必要があります。他の講演者がお話になりますので、これについてここでは細かく説明しません。ギグワーク規制の大幅強化が必要です。コロナ禍で、労働力の供給が遮断されました。賃金を抑えた環境を維持するために移民労働者に依存するオーストラリアのような国々で多くの国境が閉鎖されたのです。今、ギグワーカーには組織化の新たな可能性が開けています。

仲裁裁定での最低賃金のベンチマークを引き上げる必要があります。オーストラリアの仲裁裁定制度は非常にユニークです。オーストラリアの他の研究者がお話したかもしれません。業界ごとに最低賃金・最低条件制度があり、公正労働委員会が運営しています。そこで、賃金ベンチマークの引き上げを提唱したいと思います。団体交渉の機会の活性化。企業レベルの交渉制度からセクターレベルの交渉に移行する必要があります。技術の導入に関わる情報、予告、データを受ける権利の強化。自動化された監視と懲罰からの保護。オーストラリアでは、こうした技術の導入に伴う規制や労働者のプライバシー保護が非常に手薄です。異動による配置転換と役割の改善に対する使用者の関わり強化。所得保護の強化、職業訓練、調整支援。これは、職業教育と高等教育制度への巨額の公的資金投入を意味します。

ビジネスの収益と成長、そして雇用の崩壊を目の当たりにしたこのコロナ危機から脱出して前進するために現時点で不可欠なのは、1940年代に特にオーストラリアで行われたような、政府による完全雇用マクロ経済政策の再導入とコミットメントです。コロナ後の労働は新しい世界です。1930年代以来の最悪の不況の中、仕事の量的回復には何年もかかるでしょうが、非常に重要なのは、仕事の質を高めるために、我が国の労働体制、規制制度や法律が、この危機以前に既にあった空隙だけでなく、コロナによるひび割れでできたすべての空隙を埋めることです。私たちは仕事が増えることを望んでいますが、仕事が良質であることも望んでいます。新型コロナウイルス感染拡大は、普遍的病気休暇が、公衆衛生対策にとって、そして労働者の健康と安全、賃金にとっても、明らかに重要な権利の一つであることをはっきりと示しました。

Technology, Jobs & Future of Work in Australia

Alison Pennington

Senior Economist, Centre for Future Work

4th Tokyo Comparative Labor Policy Seminar, November 2020

Hype v. Reality



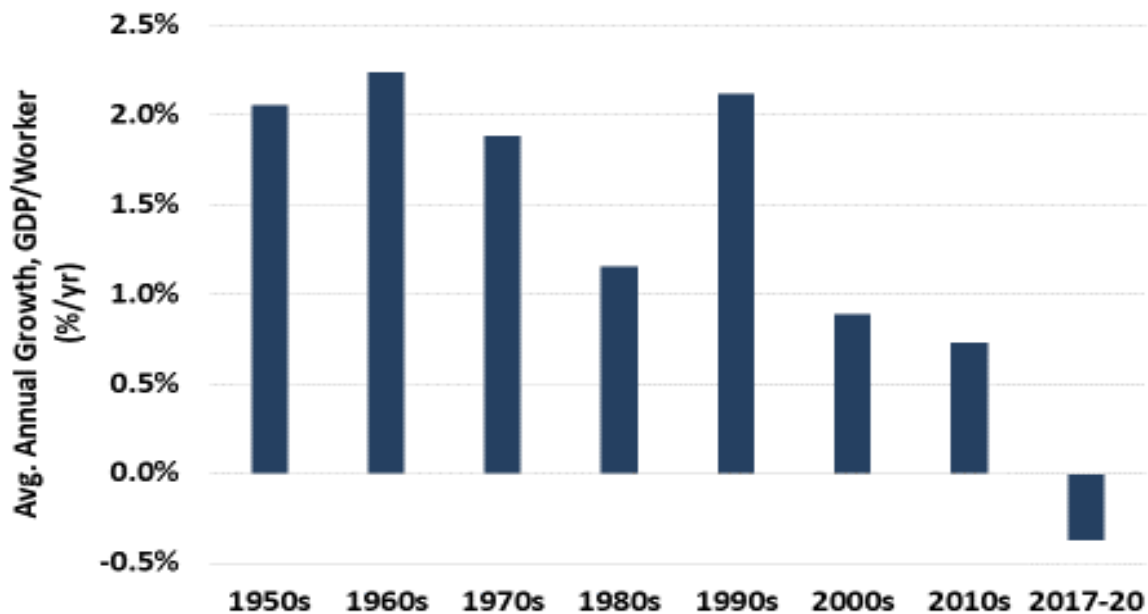
Labour-Saving Automation is not Actually Accelerating



Falling Capital Investment



Falling Productivity

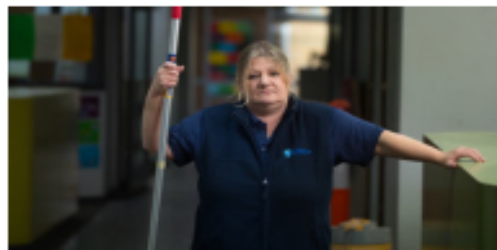


Technology is Affecting the Employment Relationship

- Biggest impact of technology on jobs is experienced through the employment relationship, more than through production.
- Employers have always used technology as a tool to control the work process and the employment relationship.
- Spheres of application:
 - Management and coordination.
 - Facilitate hiring and deployment.
 - Supervise and intensify work.
- Gig work – it's not really new!
 - 7% Australians used platform in last 12mo.
- Digital workplace surveillance.

Decline of FT Standard Employment into Precarity

- Spare labour capacity in negative feedback loop with job quality.
- Employers want flexible, irregularly deployed workforce.
- Many forms of precarity:
 - Casual
 - Irregular part-time work
 - Temporary / contract jobs
 - Independent contractor
 - Marginal self-employment.
- Now **around half** of Australian workers experience at least one of these dimensions of precarity.
- Pandemic accelerating growth in insecure work.



7

Structural and Institutional Disempowerment of Labour

- Erosion of institutions which supported higher and more equal wages explains the relative decline in labour incomes and their greater inequality.
- Because of economic conditions, regulatory openings, willingness (desperation?) of workers, and technology, employers have created a hyper-flexible system of just-in-time, precarious work.
- Technology facilitates this, but hasn't caused it.

Erosion of Collective Bargaining



Strengthening the Labour Regime

1. Extend minimum standards to all workers.
2. More ambitious regulation of 'gig' work.
3. Higher minimum wage benchmarks in Awards system.
4. Revitalisation of opportunities for collective representation including sectoral bargaining.
5. Stronger rights to information, notice, input.
6. Protections from automated monitoring, discipline.
7. Strong commitment by employers to redeployment, upgrading (internal mobility).
8. Strong income protections, training, and adjustment assistance (external mobility).
9. Full employment macro policy stance.

Work After COVID: A New World

- Worst recession since the 1930s.
- Will take years to rebuild the quantity of work.
- Must also address the quality of work:
 - Key fractures in pre-pandemic labour market hampered our response to the virus.



The **Australia**
Institute | Centre for
Research that matters. **FutureWork**

Thank You!

www.futurework.org.au



@ak_pennington
@cntrfuturework

【研究報告②：インド】

「インドにおけるプラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手

の非生産的な職務行動：人権の観点から」

スーリヤ・プラカシュ・パティ インド経営大学院コジコデ校 助教授

こんにちは、皆様。世界は様変わりしました。こうしてデジタルワークについて論じながら、その研究報告自体がデジタルで行われるのは驚くべきことです。そうです、これが新しい世界秩序です。私の研究のタイトルは「インドにおけるプラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手の非生産的職務行動：人権の観点から」というものです。この論文は、私の所属するインド経営大学院コジコデ校の優秀な同僚であるマノランジャン・ダル（Manoranjan Dhal）准教授との共同執筆で、大きなプロジェクトの一環をなすものです。現在のタクシー配車サービスの全体像を理解してください。本日は、インダストリー4.0の様相、第四次産業革命について論じます。

ウーバー（Uber）は、世界中で展開しているプラットフォーム経済の最もわかりやすい例です。インドにもウーバーに相当するものがあります。オーラ（Ola）といい、シンガポールのGrabと同じです。つまり、これはプラットフォーム型配車サービスです。ウーバーは、自分たちはGPSのおかげで乗車に安全と確実性をもたらしているのだと主張しています。また、アルゴリズムを利用した運賃計算によって、このプロセスが市場主導型のダイナミックで合理的かつ科学的なものとなり、ドライバーは起業家であるとも主張しています。ウーバーはドライバーをドライバー・パートナーと呼び、インド版ウーバーのオーラはドライバーを零細企業家と呼んでいます。ここで重要なのは、これは素晴らしい組織であり、成長を促進し、雇用を創出しようとしているのだといううまい話が作られてきたことです。しかし、残念ながら、隠されているもの、こうした組織が対処していないことがあります。

新聞記事のスクリーンショットをご覧ください。このニュースは、もちろん新型コロナウイルス感染拡大以前のものですが、覚えておいてください。多くのストライキが発生しているのです。インドの首都デリーで、このプラットフォーム労働者の多くがストライキを呼びかけました。ウーバーやオーラではなく、スウィギー（Swiggy）という別のプラットフォーム労働者によるものですが、こうしたことが起きたのは事実であり、このような組織の多くは問題に対処していません。例えば、オーラのドライバーが女性の乗客にわいせつ行為を働いたとして逮捕されました。記事に書かれていますが、女性はオーラのドライバーから服を脱いで写真撮影のためにポーズをとるように強制されたとされています。残念ながら、こうした企業の多くがこのような顧客体験に対処しようとしていません。

私たちはなぜこのようなことが起きているのかを考えてきました。この問題に人権という観点で取り組もうと考えました。研究結果に焦点を絞りたいので、理論については詳しくは

お話しませんが、これが私たちの理論です。人権です。人権の概念は、ドネリー (Donnelly) とハワード (Howard) から借用しています。それは、生存権、メンバーシップ権、保護権、エンパワーメント権です。このうちの一つまたはいくつかが侵害されるとストレスになり、それが非生産的職務行動と呼ばれるものにつながります。それが、今ご覧になった例です。重要なのは、私たちがこれらすべてを社会的交換理論に関連づけたことです。今その理由をご説明する時間はありませんが、論文で説明しています。これが私たちの理論モデルです。

このモデルに基づく問いは、ドライバー・パートナーやプラットフォーム型タクシー配車サービスとパートナーを組んでいるドライバーが経験する人権侵害は何か、というものです。これが私たちの研究課題です。私たちは定性的な調査方法により、4 件のストライキを調査しました。ここで報告されている 4 件すべてのストライキの詳細を報じたのは、労働者階級のウェブメディア Thozhilalar Koodam (労働者フォーラム) です。これはインドの言語の一つであるタミル語のサイトですが、ここでは英語で表示しています。ストライキの報告を一つひとつ調査し、労働者の苦情リストを作成しました。労働者が提起した苦情のうち、潜在的な人権侵害として主張できるものを特定して、分類しようとしていました。それが研究の問いです。しかし、調査を行う際は、信頼性と妥当性のために適切な指標も考慮しました。調査方法については詳しくは触れません。調査結果についてお話しします。侵害を示す例をいくつか御覧ください。

生存権の侵害です。生存権の侵害では二つの論点が明らかになりました。長時間労働が健康問題をもたらし、労働者やドライバーを家族から引き離しています。労働者は 1 日に 1,000 ルピーから 1,500 ルピーを稼ぐため、少なくとも 14 時間は道路に出なければならないということです。そこが問題なのです。考えてみてください。インドの 1,000 ルピーは約 60 米ドルではなく、約 12 米ドルなのです。12 米ドル得るために 14 時間も道路に出なければならないのです。それだけでなく、労働者の収入よりも借金の方が増えました。例えば、今日の玉ねぎの値段は 1 キロ 50 ルピーですが、タクシーの料金は 1 キロ 6 ルピーです。まともだと言えるでしょうか。これが問題なのですが、誰もこの問いに答える準備はできていません。

次にお話するのは、メンバーシップ権です。これについても二つの論点が明らかになりました。パートナーと呼ばれていても、ドライバーは経営陣に近づくことすらできません。会社のオフィスを訪れるたびに歓迎されていないと感じ、会社のオフィスを「威圧的な雰囲気」が漂う「刑務所の複合施設」に例えています。これは調査で書かれていたことをそのまま引用したものです。また、ドライバーは、ドライバー同士、つまりタクシー会社に所属しているドライバー、プラットフォームに所属しているドライバー、別の第三者契約によるドライバーの間での差別も感じていました。リース車のドライバーは比較的長距離の乗車を獲得していますが、自家用車のドライバーに割り当てられる乗車距離は比較的短いということです。

次はエンパワーメント権の侵害です。ドライバーによると、乗車、運賃、支払を割り当てている技術が不可解だということです。例えば、ドライバーによると、支払、乗車割当てはすべて、会社が技術を使って一方的に決定しているということです。ドライバーに発言権はありません。乗車回数や業務を行う場所をコントロールすることはできません。あるドライバーの話では、達成すればインセンティブやボーナスがもらえる目標を達成するために最後の乗車が割り当てられることを期待して待っていたが、割当ては来ず、期限が過ぎてしまったということです。このドライバーは道路上で待っていたのですが、残念ながらこうした結果になりました。顧客からのフィードバックさえ、それ以後の乗車に影響するという理由で懸念の対象になっています。これはエンパワーメント権の侵害です。

最後に彼らが直面したのは、保護権の欠如です。料金の引き下げに関する規制がありません。政府の定めるリキシャ（三輪タクシー）の最低賃金が1キロ当たり12ルピーであるのに対し、ドライバーが提示された運賃は1キロ当たり6ルピーでした。働いた分についてさえ最低賃金は保障されませんでした。プラットフォームに支払われる手数料の増額に関する規制がありません。例えば、毎日新しいこと、まったく新しいルールが携帯電話に送られてくるのですが、ドライバーにはそれに関して発言権はありません。タクシー配車サービスで仕事をするドライバーの組織化を許可する法律がありません。プラットフォームの経営陣に対する反対運動をしたドライバーは逮捕されました。

また、最後になりますが、プラットフォームによる誤情報に対する保護もありませんでした。月に5万ルピーを稼ぐことができるという新聞広告を見たと言主張する人もわずかにいましたが、実際には1万5,000ルピーしか得られず、ドライバーに誤解を与えた経営陣を訴えたり、非難したりする規制が無く、国の支援もありません。以上が、私たちが発見した問題点です。こうしたことは、ストレスにつながり、さらに非生産的職務行動へとつながる権利の侵害です。この人権侵害に対処しなければ、乗客はこのような不運な話や事件に遭い続けることになります。

この論文の中で多くのことを挙げましたが、それ以外に、二つの重要な成果を挙げて締めくくりたいと思います。理論における重要な成果は、プラットフォーム経済に関する過去の研究と今後の研究を統合する基礎となる人権という枠組みを提示したことです。これによって、文献を統合することができます。そして、実践面の成果では、こうしたプラットフォーム労働者を労働者として定義する必要があります。最近、インド国会は四つの労働裁判所に関する法律を制定し、プラットフォーム労働者を社会保障制度の対象に含めましたが、労使関係法の適用範囲には含めなかったため、組織化は妨げられています。ドライバーは、現在プラットフォーム労働者の大半を占めていますが、組織化して団体交渉に参加する手段を持っていません。

そして最後に、プラットフォームはドライバーの成長計画も設計しなければなりません。誰も一生ドライバーでいたいとは思っていません。誰一人として、一生同じ地位にとどまっ

ていたいとは思っていません。ですから、成長するための計画が必要であり、成長の可能性は抗議騒動を減らすことができます。

Counterproductive work behaviour by drivers of platform based cab aggregators in India: a human rights perspective

Surya Prakash Pati
Assistant Professor
Human Resource Management Group
IIM Kozhikode
Email: spp@iimk.ac.in

Manoranjan Dhal
Associate Professor
Human Resource Management Group
IIM Kozhikode
Email: manoranjan@iimk.ac.in
Date: 09.11.2020

Cab Aggregators

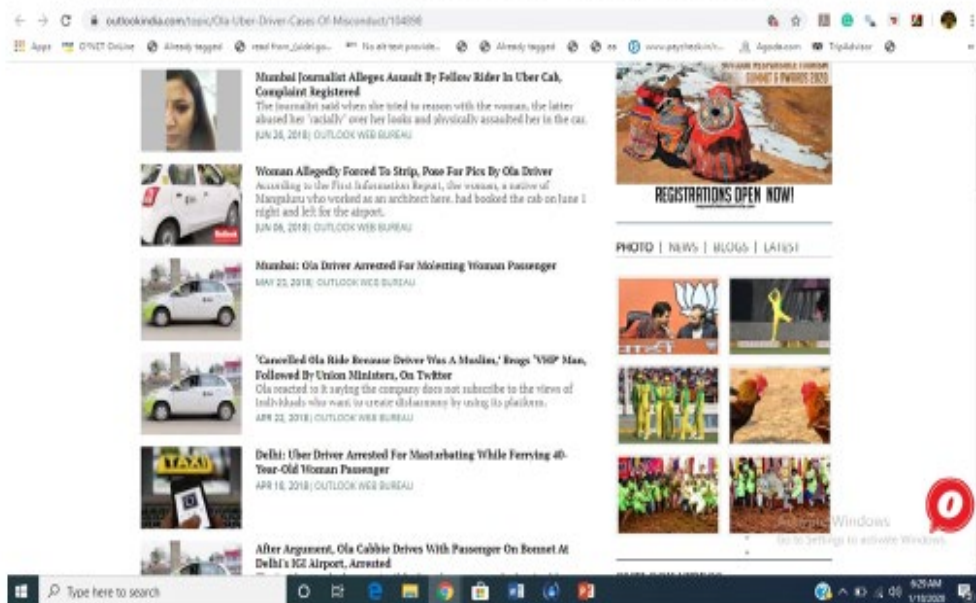
- Face of Industry 4.0
- “Uber has been there for one and all”¹
- “Uber is changing the way this city moves”²
- Ola has a car for every occasion, cabs for every pocket”³
- What aggregators claim?
 - They bring security and certainty to rides thanks to GPS
 - Algorithm based fare calculation makes the process market driven, dynamic, rational and scientific
 - Making drivers “entrepreneurs”. Uber calls them “driver partners”, while Ola calls them “micro-entrepreneurs”

1. C. Sharma, “Aggregators, driver-partners and the State: Administrative and Legal Conundrum,” *Economic and Political Weekly*, 54, no. 46 (2019): 55–61

2. Sharma, “Aggregators, driver-partners and the State: Administrative and Legal Conundrum”

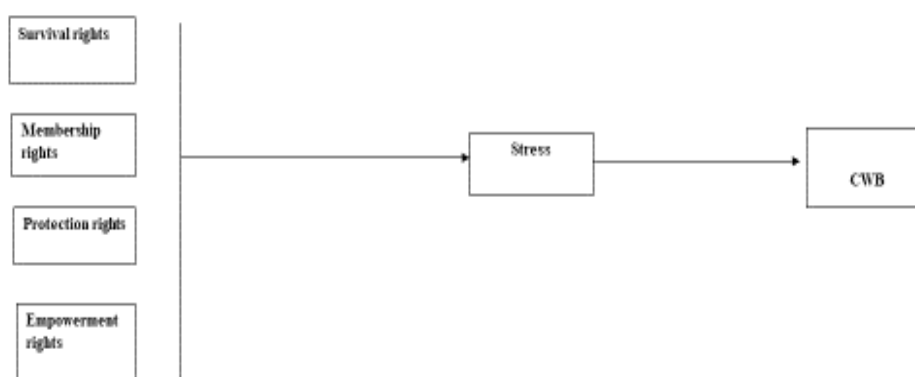
3. Sharma, “Aggregators, driver-partners and the State: Administrative and Legal Conundrum”

‘Unexpected’ customer experience



Note: The above image is an internet search by the authors.

Why these negative experiences? – Our Theory



Human Rights ⁴

4. J. Donnelly and R. E. Howard, "Assessing National Human Rights Performance: A Theoretical Framework" Human Rights Quarterly, 10(1988): 214 – 248

Research Question

- RQ: *What are the human rights violations experienced by the drivers partnering with platform-based taxi aggregators?*

Methodology and Analysis

- Qualitative research methodology
- Studied four strikes (March 2017, January 2018, June 2018, and October 2018, where the drivers working with the cab aggregators participated in Chennai).
- Strikes covered in detail in “*Thozhilalar Koodam*”, a media website dedicated to the cause of the working class.
- We studied the report very carefully, identified and then classified every event/experience/incident to one of the human rights violation through consensus

Results (Representative Quotes)

S. No.	Human Right violations	Themes	Representative Quote/Instance
1.	Violation of survival rights	Longer hours of work bringing about health problems and keeping them away from family	<i>"Rs 1000-Rs 1500 per day, they would have to spend almost 14 hours on the road".</i>
		Increase in debt rather than income	<i>"Onions are priced at Rs. 50 per kilo today and we are driving our cab for Rs. 6 per km. How does this make sense? Do customers not wonder how we eat and live? We may as well change our work from Call Taxi to Free Taxi".</i>

Results (Representative Quotes)

S. No.	Human Right violations	Themes	Representative Quote/Instance
2.	Violation of membership rights	Drivers, although labelled as "partners", could not approach management	They feel unwelcome whenever they visit to one of the company's offices, which they liken to a "prison complex" with an "intimidating atmosphere".
		Discrimination between drivers in distribution of opportunities for work	<i>"the drivers of leased cars [get] longer rides, while car owners are given shorter rides"</i>

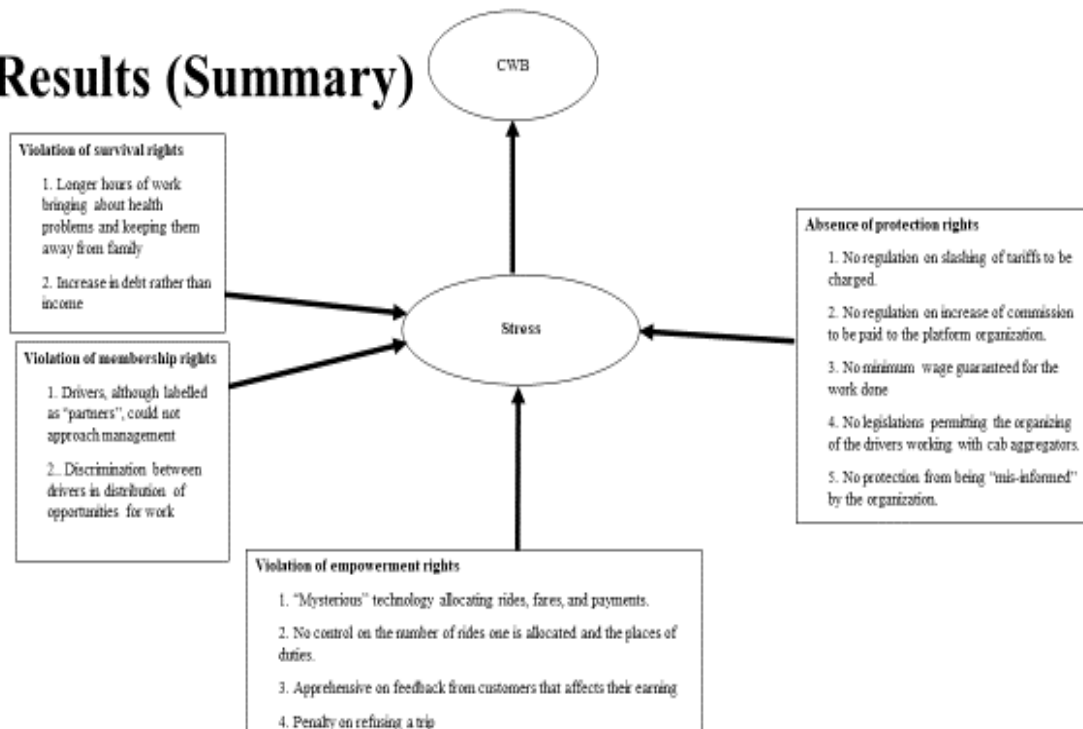
Results (Representative Quotes)

S. No.	Human Right violations	Themes	Representative Quote/Instance
3.	Violation of empowerment rights	"Mysterious" technology allocating rides, fares, and payments.	[Every significant activity in the business like] <i>"payment, ride allocation, etc. are decided unilaterally by the company using technology"</i>
		No control on the number of rides one is allocated and the places of duties.	<i>"I waited hoping that I will be assigned the last trip [to meet the target post which an incentive would be paid] but it never came and the deadline was over".</i>
		Apprehensive on feedback from customers that affects their earning	drivers are apprehensive that customers may rate them thoughtlessly, which may affect the number of rides assigned to them.
		Penalty on refusing a trip	

Results (Representative Quotes)

S. No.	Human Right violations	Themes	Representative Quote/Instance
4.	Absence of protection rights	No regulation on slashing of tariff to be charged	During the strikes of 2018, the fare offered was just Rs. 6 per kilometer while the Government-mandated minimum rate for the autorickshaws was Rs. 12 per kilometer.
		No minimum wage guaranteed for the work done	
		No regulation on increase of commission to be paid to the platform organization	the commission charged by the cab aggregators is only climbing north.
		No legislations permitting the organizing of the drivers working with cab aggregators	the police arrested the protestors and <i>"detained them for couple of hours at a marriage hall in Pudukpet".</i>
		No protection from being "mis-informed" by the organization.	Even a few claimed to have seen advertisements in newspapers <i>"claiming that we could make Rs 50000 or more per month"but.... they were "struggling to make even Rs. 15000 per month"</i>

Results (Summary)



Contribution to theory

- Validated the previous findings
- Provided an overarching framework of human rights to aggregate past and future research
- Argued a theoretical link between counterproductive work behavior and human rights violations based on social exchange theory.

Contribution to practice

- Provide a legal definition to platform workers and recognize them as employees⁵
- Platform organization may design a growth plan for their drivers.

5. The Parliament of India recently reformed the labor laws in interest of ease of doing business. It classified 29 existing Central labor laws to four labor codes – The Wage Code (2019); The Industrial Relations Code (2020); the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code (2020); and the Code on Social Security (2020). Only the Code on Social Security (2020) includes the phrase “platform work”. It is defined as “a work arrangement outside of a traditional employer employee relationship in which organisations or individuals use an online platform to access other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services or any such other activities”. The Code on Social Security (2020) assures that the Central Government would formulate and notify social security schemes specific to platform workers. Specifically, the schemes would cover the worker's life and disability, would provide insurance against accidents, assure health and maternity benefits (including crèche), as well as provide for old age protection. Platform workers are still excluded from other codes, especially from the Code of Wages and The Industrial Relations Code. This jeopardizes their right to organize and to secure a minimum wage.

!! THANK YOU !!

【研究報告③：日本】

「クラウドワーカーの労働条件：仕事内容によって労働条件はどう異なるか」

西村 純 労働政策研究・研修機構 副主任研究員

こんにちは。JILPT の副主任研究員の西村純です。私の研究報告は、日本におけるクラウドワーカーの労働条件についてです。特にこの報告では、クラウドワーカーの労働条件は仕事内容によってどのように異なるかに焦点を当てています。本日の報告は、学術的な分析というよりは、日本の現状を紹介するものです。率直に申しまして、私たちの研究はあくまでも予備的なものです。しかし、このような動きを報告することは意義のあることだと思います。ご存知のように、デジタル化時代には新しい仕事の形が登場しました。欧州生活労働条件改善財団（Eurofound）の報告書によると、クラウドワークは、事前に決められた場所や事前に決められた時間だけ働くというような伝統的な雇用の特徴から逸脱した新しい形の働き方と説明されています。

日本の状況を見てみると、これまでの研究から、パートタイムのクラウドワーカーはフルタイムのクラウドワーカーと比べて収入が低く、仕事の満足度も低いこと、多くの女性のクラウドワーカーが副業に従事していること、多くの人が事務仕事に従事していることなどがわかりました。しかし、クラウドワーカーの働き方はまだはっきりしていません。いくら収入を得ているのか。必要なスキルはどうやって身につけているのか。自分の状況に満足しているのか。そこで、仕事内容に着目し、クラウドワーカーの働き方が仕事内容によってどのように異なるのかを説明してみたいと思います。クラウドワーカーの働き方には、どのような違いや共通点があるのでしょうか。

2017 年に JILPT は仕事に関するアンケート調査を実施しました。この調査は、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 1 年間仕事をして収入を得た個人事業主の正確な労働条件を調査したものです。この部分では、回答者が取引にどのように従事したかを尋ねます。回答者は、1 から 4 までの四つの選択肢から一つを選びます。4 の、「クラウドソーシング会社を通じてクラウドワーカーとして取引を行った」のみを選んだ回答者を該当者とし、クラウドワーカーの労働条件に入る前に、クラウドワーカーを二つに分類する方法を説明します。

クラウドワーカーに従事している仕事の質的な特徴に注目した分類です。つまり、クラウドワーカーが他の人が真似できない仕事に従事しているかどうかということです。①の希少性の高いクラウドワーカーは、他の人が簡単に真似できない仕事に従事しているクラウドワーカーです。そして②は、希少性が低い、他の人が簡単に真似できる仕事に従事している人です。仕事に関するアンケート調査では、回答者の仕事内容も尋ねています。A は自分にしかできない作業をたくさんした、B は他の人でもできる作業をたくさんした。1 または 2 を選ぶ回答者を希少性が高いとし、3 または 4 を選ぶ回答者を希少性が低いとしています。

まず、クラウドワーカーのプロフィールを見てみたいと思います。表は、クラウドワーカーのプロフィールを示したものです。個人事業主全体のうちクラウドワーカーの特徴としては、女性と若年層が多いです。また、多くは、主たる生計の担い手ではありません。現場作業や事務関連の仕事に従事している人が多いです。次にクラウドワーカーをタイプ別に見てみると、希少性の高いクラウドワーカーは希少性の低いクラウドワーカーよりも男性の比率が高く、希少性の高いクラウドワーカーの多くは自らが生計を担っています。また、希少性の高いクラウドワーカーの仕事は、デザイン・映像制作関連や IT 関連など、事務関連以外の仕事が多い傾向が見られます。

次に、労働時間と報酬額を見てみたいと思います。図からわかるように、希少性の高いクラウドワーカーは希少性の低いクラウドワーカーよりも週当たりの労働時間が長く、希少性の高いクラウドワーカーは希少性の低いクラウドワーカーよりも高い報酬を得ています。これは図にありません。クラウドワーカー以外も含めた個人事業主のうち、800 万円以上の収入を得ている人の割合は 6.8%です。また、希少性の高いクラウドワーカーは 8.0%です。このことから、個人事業主の中でも、希少性の高いクラウドワーカーには比較的高額な報酬を得ている人がいることがわかります。

次に、クラウドワーカーと取引相手との関係です。この図で示しているように、対象となっているのは点線で囲んだ部分です。クラウドワーカーとクラウドソーシング会社との関係ではありません。契約内容決定方法の図からわかるように、希少性の高いクラウドワーカーは、契約内容を決める際に取引相手とコミュニケーションをとる割合が大きく、クラウドソーシング会社や仲介業者といった第三者のルールに沿って契約内容を決める割合は低くなっています。この割合は、希少性の低いクラウドワーカーが 32.8%であるのに対し、希少性の高いクラウドワーカーは 18.1%です。この結果から、希少性の高いクラウドワーカーは取引相手と直接交渉し、クラウドソーシング会社を利用しない傾向があることがわかります。

この図は、取引相手からの指示の程度を、希少性の低いクラウドワーカーと比較して示しています。希少性の高いクラウドワーカーの方が、取引相手からの指示を受ける傾向が強いことがわかります。スキルの獲得状況を見てみましょう。表から、希少性の低いクラウドワーカーと比べて、希少性の高いクラウドワーカーの方が必要なスキルをどこかで獲得している可能性が高いことがわかります。「特に獲得していない」に該当する希少性の低いクラウドワーカーの割合は約 50%であるのに対し、希少性の高いクラウドワーカーは約 27%です。つまり、希少性の高いクラウドワーカーはどこかでスキルを身につけているということになります。表で上位にランクした項目は、「会社での経験、研修及び勉強会」と「関連書籍その他の資料を通して」でした。会社はクラウドワーカーが必要なスキルを身につける場なのかもしれません。

まず、クラウドワーカーの働き方と必要なスキルをどこで身につけたのかを見てきました。最後に、満足度を見てみたいと思います。表にはありませんが、希少性の高いクラウドワー

カーの満足度は希少性の低いクラウドワーカーよりもいずれの満足度に関しても高く、希少性の高いクラウドワーカーの回答者の半数以上が「自分の状況に満足している」と回答しています。

例えば、図は、「仕事全体」および／または「収入」を示しています。希少性の高い場合と低い場合の差が最も大きいのは「収入」です。図にはありませんが、「収入」に対する満足度は、個人事業主全体では48.5%にとどまっています。個人事業主の中では、希少性の高いクラウドワーカーが「収入」に対する満足度が最も高いようです。この結果から、希少性の高いクラウドワーカーは、「収入」に対して少なくともある程度の満足を感じている傾向が見られると言えるかもしれません。

上記の結果から、次のことがわかります。まず、クラウドワーカーの全体的傾向についてです。女性が多く、主たる生計の担い手ではない。多くの人がクラウドワークを副業として行っていて、事務作業関連の仕事に従事している。この結果から、日本のクラウドワーカーは、家計補助の手段としてクラウドワークに従事していることがわかりました。次に、希少性の高いクラウドワーカーに注目すると、異なる特徴が浮かび上がってきます。希少性の低いクラウドワーカーと対照的に、希少性の高いクラウドワーカーの多くは男性で主たる生計の担い手であり、事務関連以外の仕事に従事しています。また、報酬額は希少性の低いクラウドワーカーより高く、仕事に対する満足度は高いです。クラウドワーカーとして働くために必要なスキルを特定の場所や方法、特に企業と関連書籍で身につける傾向があります。

もちろん、解釈には慎重を要しますが、以上の結果から、クラウドワーカーは異なる性質の集団であり、少なくとも二つのタイプが存在することがわかります。一つは、家計を補うクラウドワーカーに分類されます。このカテゴリーは女性が多く、一般的な能力でできる仕事に従事しています。報酬額が低く、働き方にやや不満を持っている傾向が見られます。もう一つは、独立自営のクラウドワーカーに分類できます。クラウドワーカー全体の傾向と比較すると、このグループは男性が多く、専門的なスキルを必要とする仕事に従事しています。その中には、個人事業主の中でも比較的高額な報酬を得ている者もいます。

一般に、この人たちはクラウドワークという働き方に満足している傾向があり、収入にはある程度満足しているようです。もちろん、さらに詳しい分析が必要です。独立自営のクラウドワーカーの存在は、日本で新しいタイプのキャリアパスを開く可能性を示しているのかもしれない。また、企業はクラウドワーカーとして働くために必要なスキルの重要な供給源であると言えるかもしれません。もちろんこの研究報告は限定的なものです。クラウドワーカーの働き方を正しい状態にするための第一歩なのです。

Working Conditions of Crowdworkers

How Working Conditions of Crowdworkers Vary by Job Content

Itaru NISHIMURA, Ph. D
(The Japan Institute for Labor Policy and Training)

1. Introduction

- Theme

- In new type of work style, I shed light on crowdwork
- In this presentation, I'd like to present an overview of the form of employment known as crowdwork

- Background

- Eurofound (2015) Showed new type of work style
 - that departs from traditional employment characteristics such as working in a predetermined place or for a predetermined time
- Crowdwork is described as a new type of employment
- RENGO-RIALS (2017b) points out that part-time Crowd workers(CWs) have lower income and lower job satisfaction than full-time CWs
- JILPT (2019) points out that many female CWs are engaged in side jobs, and many are “clerical workers”

1. Introduction

- However, work style of CWs remains unclear.
- In this presentation,
 - I focuses on features of CWs' job content
 - I try to describe how the work styles of CWs vary by job content

2. Data

- “Questionnaire on Your Job”
 - Web monitor survey
 - conducted by The Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT), in 2017
 - collected from those
 - who “worked and earned income as self-employed workers, freelance workers, independent contractors, or crowd workers for one year during 2017”(n=8256)
- CWs
 - people who receive orders for self-employed work only through crowdsourcing companies(n=1068)

how respondents engaged in business relationships(MA)

1. I deal directly with business operators
2. I deal directly with general consumers
3. I do business through an intermediary company
4. I do business through a crowdsourcing company

CW

3. Job Content (Two Categories)

- Features of job content

- focus on,,,
 - the qualitative characteristics of work that CWs are engaged in
 - whether other people can easily imitate or not

- two categories

- those engaged in work that others cannot easily imitate are described as,,,
 - ①CWs engaged in work with a high degree of scarcity (referred to below as 'high-scarcity CWs')
- those engaged in work that others can easily imitate are described as,,,
 - ②CWs engaged in work with a low degree of scarcity (referred to below as 'low-scarcity CWs')

“A. I did a lot of work that only I could do” / “B. I did a lot of work that other people could do,”

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| 1. Close to A | } | high-scarcity CWs(n=249) |
| 2. Closer to A than to B | | |
| 3. Closer to B than to A | } | low-scarcity CWs(n=819) |
| 4. Closer to B | | |

4. Profiles

- The characteristics of CWs among ICs

- Many were ,,,,
 - female
 - young
 - not primary wage earners in their households
 - side job
 - engaged in office-related work

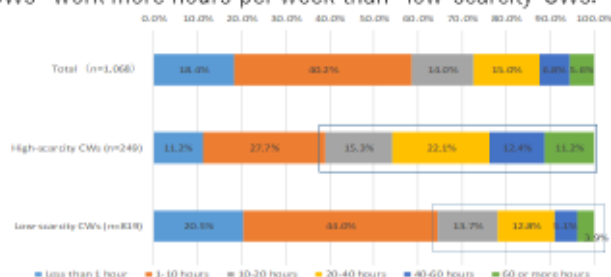
- CWs by type

- “high-scarcity CWs” were,,,
 - more likely to be male
 - responsible for their livelihoods
 - main job
 - non-office work such as “design /video production-related,” “IT-related,” “specialized work-related,” “life-related services” or “manufacturing plants, construction work sites, etc.”

		Overall	All crowdworkers	High-scarcity CWs	Low-scarcity CWs
	n	8,295	1,098	249	821
Gender	Male	62.9%	43.7%	58.6%	38.2%
	Female	37.1%	56.3%	41.4%	61.8%
Age	13-24 years old	1.1%	2.7%	3.2%	2.8%
	25-34 years old	15.2%	31.8%	23.3%	34.4%
	35-44 years old	26.0%	34.2%	38.6%	32.7%
	45-54 years old	28.0%	21.8%	28.1%	23.2%
	55-64 years old	18.0%	7.7%	16.4%	6.8%
	65 years old and over	13.6%	2.7%	4.4%	2.2%
Education	Junior high / high school diploma	21.0%	33.2%	19.8%	28.2%
	Vocational school / specialized training college diploma	18.6%	11.2%	18.5%	13.4%
	Junior college or technical college degree	13.6%	13.8%	13.0%	14.1%
	University degree	47.7%	49.4%	49.4%	48.4%
	Post-graduate degree	8.3%	5.3%	7.2%	4.7%
	Other	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
Marital status	Never married, divorced, or spouse has died	38.1%	36.2%	38.2%	38.0%
	Married	61.9%	63.8%	61.1%	61.0%
Primary wage earner	Self	54.8%	40.1%	58.2%	37.0%
	Self and other household member	23.7%	22.6%	26.1%	23.9%
	Other household member	26.7%	37.8%	23.2%	41.1%
	Other	0.9%	0.4%	0.4%	0.4%
Crowdworkers main job / side job	Main job	48.5%	26.6%	38.2%	25.3%
	Side job	51.5%	73.4%	61.1%	74.7%
Primary work contents	Office-related work	18.9%	54.9%	32.5%	61.7%
	Design / video production-related	8.3%	8.8%	11.2%	4.4%
	IT-related	8.3%	8.8%	9.8%	6.8%
	Specialized work-related	38.6%	20.3%	29.3%	17.0%
	Life-related services / barber/shops / hair-dressing beauty	9.0%	5.2%	4.0%	2.8%
	Tasks at manufacturing plants, construction work sites, etc.	15.2%	8.9%	13.3%	7.6%

5. Analysis: Their hours worked and their compensation received

- “High-scarcity CWs” work more hours per week than “low-scarcity CWs.”

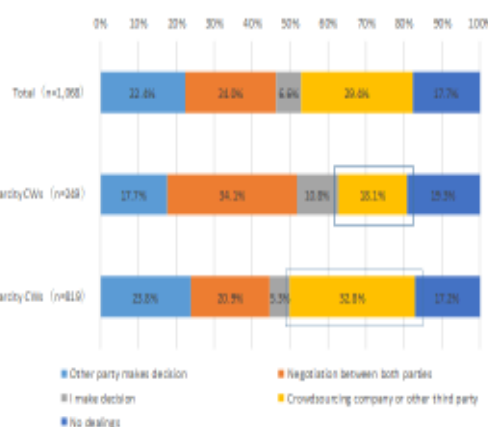
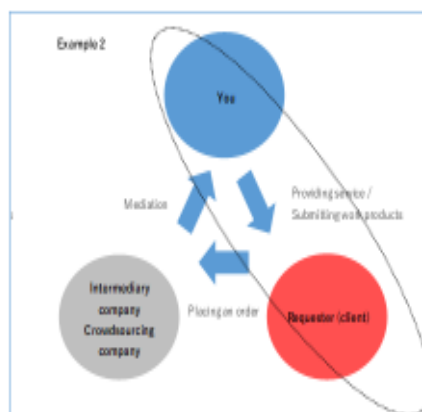


- “High-scarcity CWs” received higher compensation than “low-scarcity CWs.”
 - 15.2% earned 4 million yen or more, and 8.0% earned 8 million yen or more.
- Some of “high-scarcity CWs” earn relatively high compensation among ICs in general.
 - the percentage of all ICs who earned 8 million yen or more was 6.8%.

	n	Less than 500,000 yen	500,000 – 1 million yen	1 – 2 million yen	2 – 4 million yen	4 – 6 million yen	6 – 8 million yen	8 million yen or more	Total
Total	1,068	82.1%	6.5%	3.6%	2.9%	1.8%	0.7%	2.4%	100%
High-scarcity CWs	249	58.2%	11.2%	6.4%	8.8%	5.2%	2.0%	8.0%	100%
Low-scarcity CWs	819	89.4%	5.0%	2.7%	1.1%	0.7%	0.4%	0.7%	100%

5. Analysis: CWs’ business relationships with Client

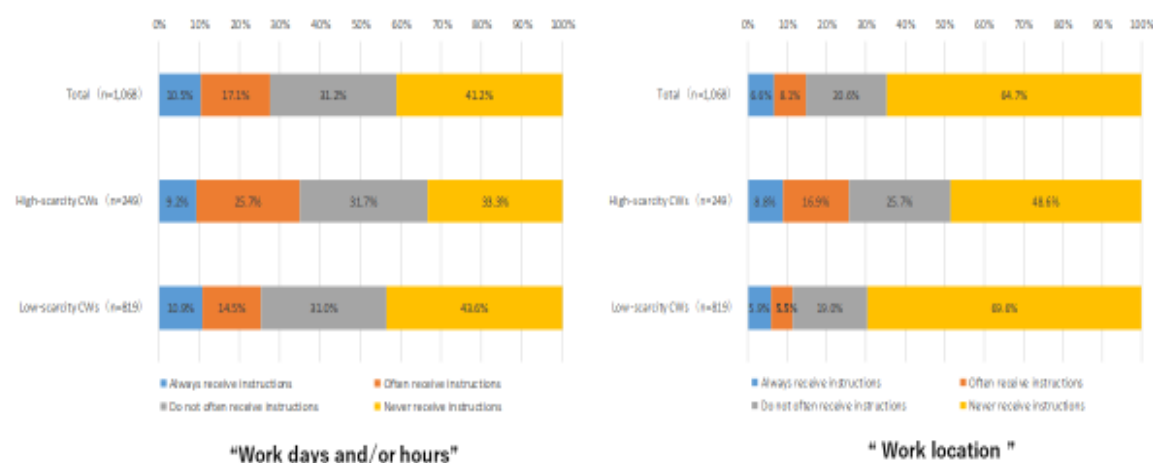
- Business relationships with clients (not crowdsourcing companies)
- Means of deciding contract details
 - “high-scarcity CWs”
 - communicate more with client when deciding the contents of a contract
 - the percentage of decisions made in accordance with the rules of third parties (crowdsourcing companies or intermediaries) is low



“means of deciding contract details”

5. Analysis: CWs' business relationships with Client②

- Client's instruction
 - "high-scarcity CWs"
 - are more likely to receive clients' instructions



5. Analysis: Skill Acquisition

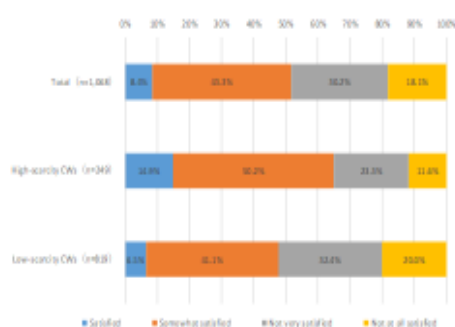
- Skill acquisition
 - "high-scarcity CWs"
 - more likely to have acquired the necessary skills somewhere than low-scarcity CWs
- Companies are the places for CWs to acquire necessary skills in some way

	n	Total 【1,068】	High-scarcity CWs 【249】	Low-scarcity CWs 【819】
Through related books, etc.		19.8%	27.7%	17.3%
Correspondence courses or online courses		10.1%	18.5%	7.6%
Experience, training or study sessions at a company (including former employer)		20.5%	28.5%	18.1%
Study sessions with peers, seminars, and other information exchange		4.5%	10.8%	2.6%
Study sessions, lectures, or seminars offered by requester (client)		2.2%	4.8%	1.5%
Study sessions, lectures, or seminars offered by intermediary parties (including crowdsourcing company)		4.6%	6.0%	4.2%
High school, vocational school, university or other educational institutions		6.3%	9.2%	5.4%
Public vocational training school		1.7%	1.6%	1.7%
Training by industry or professional associations		1.2%	2.8%	0.7%
Other		0.7%	0.8%	0.6%
Nowhere in particular		50.0%	27.7%	56.8%

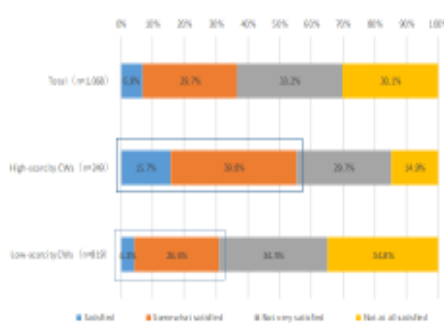
5. Analysis: Satisfaction

• Satisfaction

- “high-scarcity CWs”
 - more than half of respondents were satisfied with “work overall,” “income,” “feeling work is worthwhile,” and “ease of working”
 - The largest differences between types (high-scarcity and low-scarcity) are in “income” and “feeling work is worthwhile”
 - Among all ICs, “high-scarcity CWs” seem to have the highest satisfaction with income
 - IC 48.5% / “high-scarcity CWs” 55.5%



“work overall”



“income”

6. Conclusion

• The overall trend among CWs

- many are female
- not the primary wage earners in their households
- many are doing crowdwork as side jobs
- engaged in “office-related” work

⇒ as a means of supplementing household finances

• high-scarcity CWs

- men
- primary wage earners
- they are engaged in work other than “office-related”
 - i.e. “design / video production-related,” “specialized work-related,” or “tasks at manufacturing plants, construction work sites, etc.”
- Their amount of compensation is higher than that of low-scarcity CWs
- Degree of satisfaction with work is high
- They tend to acquire the necessary skills for working as a CW in a certain place and in a certain way
 - in particular companies and related books

6. Conclusion

- The above findings suggest that,...
 - ① CWs are a heterogeneous group, and that at least two types exist
 - One can be categorized as "household income-supplementing CWs"
 - Many of them are women, and they are engaged in tasks that can be done with general capabilities
 - The amount of compensation tends to be low
 - they tend to be somewhat dissatisfied with their work styles
 - The other can be categorized as "independent CWs"
 - This group consists mostly of men and is engaged in work that requires specialized skills
 - Some of them earn relatively high compensation among ICs in general
 - They tend to be satisfied with the CW work style, and to be satisfied with their incomes to a certain extent
 - ⇒ "Independent CWs" might show the possibility to open the pass for new type of career in Japan
 - ② The importance of companies as a source of skills required for working as a CW.
 - ⇒ Companies might keep importance for supplying good CWs (e.g. "Independent CWs")

	Independent CWs	Household income-supplementing CWs
Gender	Predominantly male	Predominantly female
Characteristics of work undertaken	Work that requires a certain degree of training and/or preparation	Work that does not require a training and/or preparation
Where necessary skills were acquired	Experience at company	Nowhere in particular
Degree of satisfaction	Satisfied	Somewhat dissatisfied

Thank you Very much

【研究報告④：韓国】

「人口知能に基づく採用：雇用市場の反応に関する予備的研究」

ジュワン・ヤン 韓国外国語大学校経営学部 助教授

韓国のソウルにある韓国外国語大学校のジュワン・ヤンと申します。韓国における人工知能（AI）に基づく採用に関する研究を報告いたします。では、さっそく始めます。本日は韓国の労働市場における AI を活用した採用慣行について発表します。私は AI の専門家ではありませんが、実社会のビジネスにおける採用慣行の最近の変化を理解するために何か有益なことをしたいと考えました。AI を活用した採用は非常に新しいことですが、韓国だけではなく世界中で急速に広まっています。この研究報告が皆様のお役に立てることを願っています。

コリン・パワー（Colin Power）、ジェフ・ベゾス（Jeff Bezos）、リチャード・フェアバンク（Richard Fairbank）の 3 人の共通点は、良い人材を採用することの重要性を重視していることです。効果的な採用のメリットは経済的利益であり、良い人材を採用することでパフォーマンスが高まり、競争にも勝ちます。しかし、多くの組織では採用が頭痛の種になっています。つまり、採用がうまくいっていないということです。特に、最近では採用状況が悪化してきています。つまり、企業は優秀な人材を採用するために、高度な技術を要する多くの方法を活用しているのですが、それにもかかわらず、旧来及び新しい慣行の大きな問題点は、実際に満足のいく人材を採用できているかどうか分からないということです。採用しただけでは、その結果はわからないのです。

世界的に知られているビジネスコンサルタント会社 PwC の PwC 2017 によると、ほとんどすべての CEO の重大な懸念事項は、ビジネスにとって最大の脅威である優秀な人材とスキルを確保できないことです。また、韓国の採用慣行には他にもいくつか問題があります。韓国企業に共通する韓国独特の採用制度です。採用は年に何回も行われるのではなく 1 回のみですから、採用の対象となる集団は非常に大きいです。そのため、採用人数が非常に多く、仕事の割り振りはある程度無作為に行われています。使用者は個々の労働者の希望には配慮しません。人員を特定のポジションにただ配置しているだけなのです。

韓国の求人市場には韓国独特の三つの特徴があります。この制度では多くの問題が生じています。まず、就職希望者は、就職活動に失敗するともう 1 年待たなければ応募することができません。二つ目に、採用は年に一度だけなので、短期間に求職者が殺到します。三つ目は、就職活動の失敗が失業率を引き上げることです。この三つが、韓国の採用慣習に共通した問題点です。

また、選考過程にも問題が生じています。企業側では、この制度のために人事担当者の負担が非常に大きく、短期的に人手不足が生じ、採用決定の信頼性はあまり高くありません。さらに、求職者にとっても問題があります。ぞんざいな態度の面接担当者による面接で不快な思いをした求職者がいます。二つ目の問題は、有力者の知り合いを採用するといった、不

正な採用が行われています。三つ目は、採用決定の信頼性です。このように、韓国では、従来からの採用慣行に問題があります。この問題を解決するために、多くの韓国企業が AI を活用した採用制度を導入し始めました。

ラッセル（Russell）とノーヴィグ（Norvig）によると、AI には四つのタイプがあり、AI による採用は、人間の影響力とコンピューター使用の現実が交差するカテゴリーに入ります。この高性能の AI システムを使って、一部の企業がサービスの提供を始めました。こうした企業はこれまでに多くのビッグデータも使用しています。この AI システムには、最適な人材を採用するための四つの機能があります。韓国の労働市場におけるこのような新たな変化を調査するために、専門家へのインタビューと調査という、定性的なデータと定量的なデータの両方を用いました。専門家インタビューでは、人事担当者 3 名とアセスメントセンターの専門家 2 名にインタビューを行い、調査では、約 182 名の求職者の回答を使用しました。

人事担当者によると、AI 採用システムを使用しているのは膨大な量の仕事を容易に処理できるからです。第二の理由は、このシステムの利用は会社を革新的にするからだということです。革新的な組織というイメージを構築するためです。しかし、一方で信頼性については懸念もあります。人事担当者は、経験から、この AI による採用システムが、高い能力の予測可能性を過大評価しているのではないかと懸念しています。

次に、アセスメントセンター（AC）の専門家にインタビューしました。AC は、個人のスキルや能力を評価するための過程です。インタビューの結果、AC の専門家も選考の信頼性について懸念していることがわかりました。

この調査の結果は次のとおりです。複数の求職者からデータを収集しました。この表は、求職者の従来の採用慣行に対する満足度に関する調査結果です。この表によると、従来の採用慣行に対する求職者の評価は良くも悪くもありません。尺度は 1 から 5 までですので、数値はほぼ中間点です。つまり、それほど満足していないか、大きな問題はないということです。二つ目は、AI 採用に対する求職者の評価です。この表では、一般的に AI 採用システムの利用に対する求職者の評価は良くも悪くもないことが数字からわかります。具体的には、求職者は AI 採用システムを信頼していない、あるいは好きではないが、それでも AI 採用システムを導入している企業に応募すると回答しています。

表は二つのグループの比較です。最初のグループは AI 採用の経験あり。二つ目のグループは AI 採用の経験なしです。この表から、二つのグループの間に統計的に有意な差があることがわかります。AI 採用経験者グループは、この AI 採用システムは従来の採用システムに取って代わることはできないと考えていることがわかります。経験のないグループは、従来の採用システムに取って代わるかもしれないと考えており、応募の意向では、AI 採用未経験グループは AI 採用の企業に応募したいと考えていますが、経験者のグループは、AI 採用システムの企業に応募したくないと答えています。つまり、応募の意向と従来型の採用慣行からの代替について、経験のあるなしで多少の違いが出てくるということです。

二つ目は合格者と不合格者の比較です。この比較では応募について違いが見られます。合格グループは、AI を使った採用システムは従来の採用慣行に取って代わることができると考えていましたが、不合格グループは、従来の採用システムに取って代わることはできないと考えていました。このように、合格グループと不合格グループ、AI 経験のあるグループと AI 未経験のグループでは、AI システムに対する評価が異なる結果になっています。

一つ問題があります。それは、この AI システムの公平性です。この AI システムに基づいて応募者の差別をしないようにしなければなりません。使用者がこのシステムを避けるのは賢明ではありません。このシステムを効果的に活用しなければなりません。次に、政策立案者は、労働市場でこの新たなシステムを採用するために政策を策定し直さなければなりません。



Hire Hard, Manage Easy

- Jeff Bezos, the CEO of Amazon
- Richard Fairbank, the CEO of Capital One
- Reasons for effective hiring
 - Performance
 - Economic justification
 - Competition
 - Etc.

©Jaewan Yang 2

Hiring Headache

Cappelli, 2019

©Jaewan Yang

3

Hiring Practices in Korea

- Organization-wide hiring practice with annual hiring sessions
 - Once a year
 - Huge cohort
 - Job assignment
- The impact
 - Failure
 - Applications increased
 - Unemployment rate & underused labor

©Jaewan Yang

4

Problems in Selection Process

- For job applicants
 - Uncivil interview-Job seekers' perceptions
 - Hiring fraud
 - Validity
- For firms
 - Workload
 - Resource
 - Validity

©Jaewan Yang

5

Human Inference (Haugeland, 1985) (Bellman, 1978)	Rational Inference (Charniak and McDermott, 1985) (Winston, 1992)
Human Behavior (Kurzweil, 1990) (Rich and Knight, 1991)	Rational Behavior (Pool et al. 1998) (Nilsson, 1998)

Understanding AI Hiring

- Purpose?
 - Commercial use vs. In-house use
- More than 400
- Big-data (100,000,000 cases so far)

©Jaewan Yang

6

Responses of HR Persons

- **Intense competition for a job**

"There are more than tens of thousands incoming applications at the end of each year. Dealing with these applicants is like 'hell' for HR people. Usually, they cannot even think about leaving work before 10 p.m. Some of us cannot even go back home for a few days in a row."

- **Innovative organization's image**

- "I think AI hiring is innovative", 3.39 (out of 5.00)
- "I think AI hiring is future-oriented", 3.60

©Jaewan Yang

7

- **Concern for validity**

- Predictive validity
- Predictive vs. concurrent validity test

"In both tests, AI hiring could not pick high performers. Our high performers turned out low performer in AI hiring tests, whereas our new employees (hired for high scores in AI hiring tests) turned out extremely low performers afterwards."

©Jaewan Yang

8

Responses of AC Experts

- **Assessment Center**
 - A process where applicants are examined in terms of their skills, knowledge, ability, and personality through multiple tests such as in-basket, case-analysis, and group-discussion
- **Validity and precision of AI hiring**
 - In-depth question (following questions)
 - Situation
 - Dynamic information
- **Customization**

©Jaewan Yang

9

Survey Results

- **Applicants' Reactions toward Traditional Hiring Practices**
 - Not satisfied
- **Applicants' Attitudes toward AI Hiring**
 - Somewhat neutral (innovative, but cannot replace traditional hiring systems)
 - Trustworthiness of AI hiring is low
 - Still, have intentions to apply

©Jaewan Yang

10

Survey Results

Table 1. Applicants' Reactions toward Traditional Hiring Practices

Dimension	Mean	SD	Question Item	Mean	SD
Effectiveness of the hiring system	3.17	0.70	Effectiveness of application assessments	3.15	0.92
			Effectiveness of personality/aptitude tests	2.86	1.02
			Effectiveness of interviews	3.50	0.83
Fairness of interviews	2.96	0.77	Fairness of interviews	3.13	0.92
			Fairness of Q&A opportunities	2.97	0.97
			Fairness of interview evaluation criteria	2.79	1.00
Ineffectiveness of interviews	3.63	0.72	Interviewer seemed tired	3.63	0.89
			Interviewer rated applicant's appearance	3.70	1.00
			Interviewer did not concentrate on interview	3.56	0.92

©Jaewan Yang

11

Table 2. Applicants' Attitudes toward AI Hiring

Dimension	Mean	SD	Question Item	Mean	SD
Replacement of traditional hiring Systems	2.94	0.93	Can replace traditional application assessments	2.97	1.10
			Can replace personality/aptitude tests	3.14	1.15
			Can replace interviews	2.69	1.11
Trustworthiness of AI hiring	2.49	1.03	Clearly related to job requirements	2.58	1.08
			Measure factors that lead to high performance	2.49	1.199
			High score on AI hiring test means high performance	2.60	1.27
			Help understand job and work context	2.29	1.12
Opposition to the use of AI hiring	3.04	0.80	Cannot effectively measure my competency	3.11	1.04
			Cannot accept that AI evaluates me	2.97	1.15
			Think AI will discriminate	3.05	1.01
Positive attitude toward organizations with AI hiring	2.88	1.01	Feel positive about this organization after experiencing AI hiring with this organization	2.80	0.99
			Feel I want to work here after experiencing AI hiring with this organization	2.96	1.15
Intention to apply			Will not apply to organizations that use AI hiring (reverse coded)	3.73	1.13

©Jaewan Yang

12

Discussion

- Not satisfied with both
 - Still apply to orgs with AI
- Innovative firm image
 - Does it help?
- Prefer which one?

©Jaewan Yang

13

Low Validity and Fairness Issues

- Low predictive validity of $r=.4$
 - Biodata (resumes) assessment also showed similar predictive validity (Pilbeam & Corbridge, 2006), mean?
- Discrimination based on gender, race, education
 - Psychopath Norman

©Jaewan Yang

14

Suggestions

- For employers: effectively use, rather than avoidance
 - Improve predictive validity (studies, multiple methods)
 - Overcome negative perceptions: communication
- For policy makers: redesign policies
 - Employment, education, training: Can learn?
 - Laying a legal basis with AI

©Jaewan Yang

15



Questions?

©Jaewan Yang

16

【研究報告⑤：フィリピン】

「フィリピンのデジタル労働：新たな形態、課題及び政策的示唆」

シェリル・ルース・ソリアーノ デ・ラ・サル大学教養学部

コミュニケーション科 教授

皆様、こんにちは。フィリピンにおけるクラウドワーカーの経験と状況に焦点を当て、新しい形態や政策的インプリケーションも含めてお話したいと思います。エスノグラフィック・リサーチの手法を使って、プラットフォーム労働者だけでなく、プラットフォーム事業者、新興業界のリーダーやインフルエンサー、また、政府機関及びオンラインのフリーランサー・イベント、SNS 上のグループ等との約 4 年間にわたるインタビューを基に研究を行いました。

通常は南半球の発展途上国に拠点を置く労働者と通常は北半球の先進国に拠点を置く顧客をマッチングするアップワーク（Upwork）や OnlineJobs.ph のようなオンラインの労働力プラットフォームで仕事を受けるクラウドワーカーについてお話しします。フィリピンはアジアで最も失業率が高い国ですが、英語が堪能な人が多く、主要なクラウドワークサイトのひとつになりつつあります。労働力供給、ギグエコノミーに関するデータによると、フィリピンは、インド、バングラデシュ、パキスタンとともに労働力の主な供給源であり、スライドからわかるように、ペイオニア（Payoneer）のデータによるとフィリピンは 5 番目に成長しているギグエコノミーの一つです。

これは特に、フィリピン政府が国内の不完全雇用への対応策として後押ししているからですが、それだけではなく、巨大な非公式労働経済、移民労働や労働移動の代替、また、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）労働やコールセンターでの仕事にまつわる不遇が背景にあります。実際、私たちのインタビューから、多くのクラウドワーカーは元コールセンターの労働者であること、フィリピン経済の中での低賃金と不完全雇用に対する全般的な心情がわかります。そして、多くのフィリピン人労働者にとって、クラウドワークは生計を立てる手段、労働力の供給源になりつつあります。プラットフォーム労働者から聞いた経験談に基づく新たな問題と、さらに政策課題にも焦点を当て、五つの点をクローズアップしていきます。

最初に、プラットフォームの力関係、特にプラットフォーム仲介の力関係についてお話しします。基本的に、労働力プラットフォームは、依頼する業務をオンライン上に公開して顧客（発注者）と労働力の供給者をつなぎ、両者のやりとりや条件を調整し、マッチングします。

まず、顧客と労働力の提供者の透明性についてお話しします。マッチングを円滑に行うために、プラットフォームは、顧客や労働力の提供者にどのような情報が必要であるか知らせます。労働力の提供者は、自分のスキルや過去の実績を記載したポートフォリオを作成しなければなりません。プラットフォーム労働者にどのような情報を求めるのかを決めるのはプ

プラットフォームです。聞いたところでは、プラットフォーム労働者に求められる情報は顧客に求められる情報と比較してかなり偏っており、プラットフォーム労働者のソーシャル・メディア・アカウントを求めるプラットフォームもあります。

次に、仕事案件と労働者の公開、発注とマッチングです。プラットフォームが、発注の投稿を獲得し、仕事に応募できる人を決定すると、顧客による評価、平均単価、応募者、仕事内容の詳細など、顧客が提出した仕事情報やプラットフォーム労働者が提出したプロフィールを公開し、分類します。プラットフォームは他には、アルゴリズムを活用して、顧客によるプラットフォーム労働者の評価やプラットフォーム労働者のポートフォリオのランクに応じてプラットフォーム労働者を格付します。経験の浅いプラットフォーム労働者は低い格付になる可能性があります、一般的にシステムがどのように公開内容を設定し、評価をつけているのかは不透明です。

三つ目は仕事のマッチングと応募です。プラットフォームは、それぞれのプラットフォームの料金体系に応じて異なる仲介手数料を徴収し、利用手数料を一件ごとに請求します。表からわかるように、例えばアップワークのようなプラットフォームでは、プラットフォームの新規登録者に対して報酬の 20% を徴収しているのに対し、onlinejobs.ph では徴収していません。このように、手数料はプラットフォームによって異なりますが、プラットフォーム労働者へのインタビューで、プラットフォームがこの手数料の引き上げを行う時期やその引き上げ額についてプラットフォーム労働者に発言権はなく、コントロールすることはできないという不満が聞かれました。また、プラットフォーム労働者が何件の仕事に応募できるのかについても、プラットフォームによって方針が異なります。例えば、アップワークは現在コネクト（応募手数料）を徴収しています。コネクトは一人のプラットフォーム労働者がこのプラットフォームで仕事に応募できる件数を意味します。

次は、価格の設定と交渉です。どのような契約と価格が認められるのかを決めるのはプラットフォームです。けれども、プラットフォームで提供されるプロジェクトや仕事は様々であるため、賃金に関する規制は設けられていません。このことは、顧客が平均以下の単価でプラットフォーム労働者と契約することが認められることを示唆しています。そのようなことは多くのフィリピン人労働者にとって珍しくもない、よくあることです。プラットフォーム労働者は、競争の激化と労働の季節性に対する懸念からも、平均以下の単価で仕事を受けることになります。仕事がたくさんある時もありますが、ない時もあります。しかし、プラットフォームの仕組みは、労働力の使用者が仕事の保障などの義務を免除されることができるようになっています。

そして最後が、評価と救済の仕組みです。多くの労働プラットフォームに評価制度がありますが、顧客によるプラットフォーム労働者の評価のみが可能であり、プラットフォーム労働者のほうが顧客を評価することはできません。プラットフォームが、評価の仕組みの設計に公平性をどのように組み入れるか、苦情制度を認めるかどうかを決めます。私は労働力プ

プラットフォームが果たす役割を重視しますが、それは特にフィリピン政府が労働力のプラットフォーム化を支援し、効果的に促進しているからです。しかし、政府は、世界的な労働市場と労働力のプラットフォーム化の作用にはあまり頓着していないようです。政府は、プラットフォーム労働が流動的であるにもかかわらず、プラットフォーム労働者と顧客に政府への登録を義務付けることや、プラットフォーム労働の性質を考えると実施は難しい最低賃金の義務付けによってプラットフォームを規制することを法案に盛り込もうとしています。

それは政府にとって絶対に必要なことなのです。プラットフォーム労働者やフリーランス労働者に関する法案を見ると、プラットフォーム労働者やクラウドワーカーは全く異なる方法で業務を行っているにもかかわらず。プラットフォーム労働者をコールセンター労働者のようなデジタル労働者全体と同列に扱ったり、地元のテレビ業界のような地元の顧客と仕事をする人、地元の報道機関のフリーランサーも含めたフリーランス労働者全体と同列に扱ったりしているようです。

強調しておきたい二つ目の政策課題は、正規雇用と違って、プラットフォーム労働者には、就職先を見つける方法、昇進する方法、給与交渉をする方法、先行きの不透明な環境を渡っていく方法を指導してくれる人事担当や人材エージェントの支援はないということです。

プラットフォーム労働では、労働者は自力で舵取りしなければなりません。だからこそ、フィリピンのプラットフォーム労働市場では、新たなカテゴリーのインフルエンサーが台頭しているのです。こうしたインフルエンサーは、どのようにポートフォリオを作成し、自分のスキルをマッチングさせ、戦略的に仕事に応募し、価格を設定し、顧客との良好な関係を維持することができるのかについて労働者に指導しています。そこで、第二の政策課題は、フィリピン政府は雇用創出の一環としてプラットフォーム労働を強力に推進し、ICT省が先頭に立って推進に取り組んでおり、全力でプラットフォーム労働構想を売り込んでいるのですが、重視しているのは極めて基礎的なスキルとプラットフォーム労働についての基礎的な理解であり、高収入に結びつくスキルの多様化の重要性には配慮していないということです。労働者がどのように単価交渉をし、基礎的な仕事からプラットフォームでの交渉力を高めることができるもっと専門性の高い仕事に移行することができるかについては配慮していないのです。

第三の分野は、保健、社会保障、財務管理能力です。労働者と話をしていて、先ほどオーストラリアの報告者のペニントンさんも話していた柔軟性ということについていろいろ気づいたことがあります。柔軟性は諸刃の剣です。労働者の中には働くことの限界を決められない人がいるからです。休みを取らない労働者がいます。彼らは何日も継続して働くことになります。仕事をすればするほど稼げるという考えがあるためです。プラットフォーム労働が継続的に推進されているのに、労働者の福利厚生を監督する特定の機関がないためでもあります。プラットフォームの雇用創出数を集計している労働省でさえ、そうです。ICT省は創

出される雇用件数を集計していますが、私たちの仕事の範疇なのかどうかはわからないとしています。労働省もそう言うでしょう。

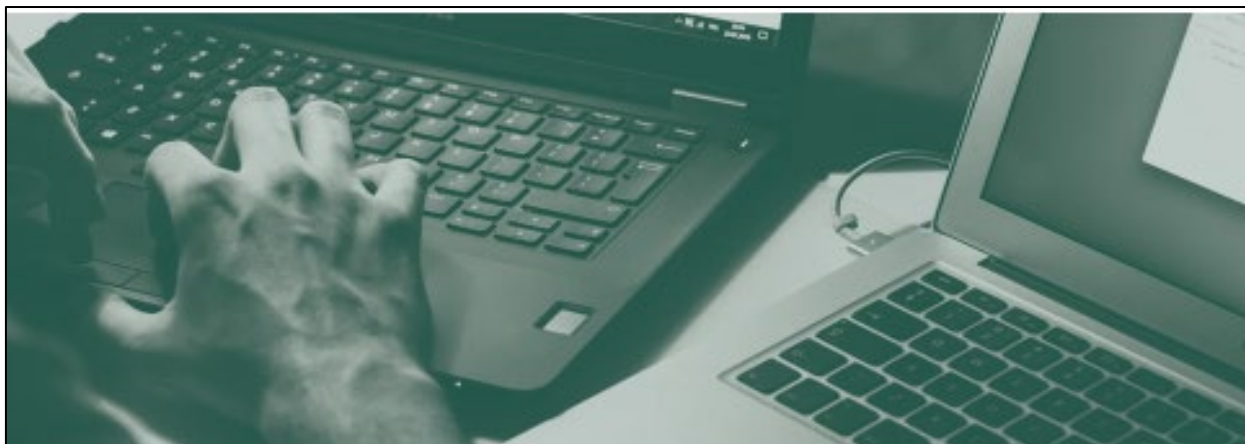
ですから、労働者の社会保障・保健の推進については、特定の機関が労働者を気遣っているわけではありません。このことは特に重要であり、多くのフィリピン人を含む労働者の精神的・心のストレスとなっているコンテンツ・モデレーション（ネット上の投稿の監視業務）に関する論文が発表されています。また、これらの労働者の経済における貢献度にほとんど注意が向けられていないことも深い関係があります。

強調しておきたい最後の2点は、ビジネス・プロセス・アウトソーシングに関するものです。多くの労働者がプラットフォーム市場で多くのギグワークを獲得しています。彼らはその仕事を近所の人や親族、友人に非公式に外注しています。時にはこの活動によって自分たちで地元の職業紹介所を作ることが可能になります。こうした人たちは新興企業と国内の労働プラットフォームに影響を及ぼすことができます。

これはフィリピン政府がまだ目を向けていない非常に興味深い形態です。グローバル・プラットフォームへの批判から自分たちのプラットフォームを作った国内の労働プラットフォームの所有者に話を聞いたところ、グローバル・プラットフォームに対抗できるようになるために事業支援が必要であるとのことでしたが、政府も、彼らによる公平な労働条件の推進を監視する必要があります。

強調しておきたい最後の問題は、デジタル労働のインフラと設備に関するものです。他の多くの国とは異なり、フィリピンではインターネット接続は依然として考慮を要する重要事項であり、信頼性の高い、手頃な料金のインターネット接続が求められています。他の多くの国では、労働者は共同利用型のオフィス（co-working space）の恩恵を受けることができますが、フィリピンの共同利用型のオフィスの利用料は非常に高額で、外国人のノマドワーカーを対象としたものです。そこで、フィリピン政府にとっても労働者にとっても魅力的で有益な、信頼性の高い手頃な料金のインターネット接続を推進し、プラットフォーム労働者のニーズに応えることができる共同利用型のオフィスを促進することが重要になります。

以上のことから、結論をお話します。現在労働者は、事実上自力で対処しています。別の論文で、Facebook グループやローカル・プラットフォーム、ローカル・プラットフォーム協同組合を通じた新しい共同体の形成について取り上げました。こうした集団の構成は主に生き残りを懸けたメカニズムです。政府による系統だった介入がない場合、起業家精神に溢れた人々はこうした共同体の形成から恩恵を受けることができますが、末端の人たちはいつまでも取り残されたままなのです。



Digital platform labor in the Philippines: Emerging configurations and policy implications



Cheryll Ruth Soriano, PhD

Professor, Department of Communication, De La Salle University

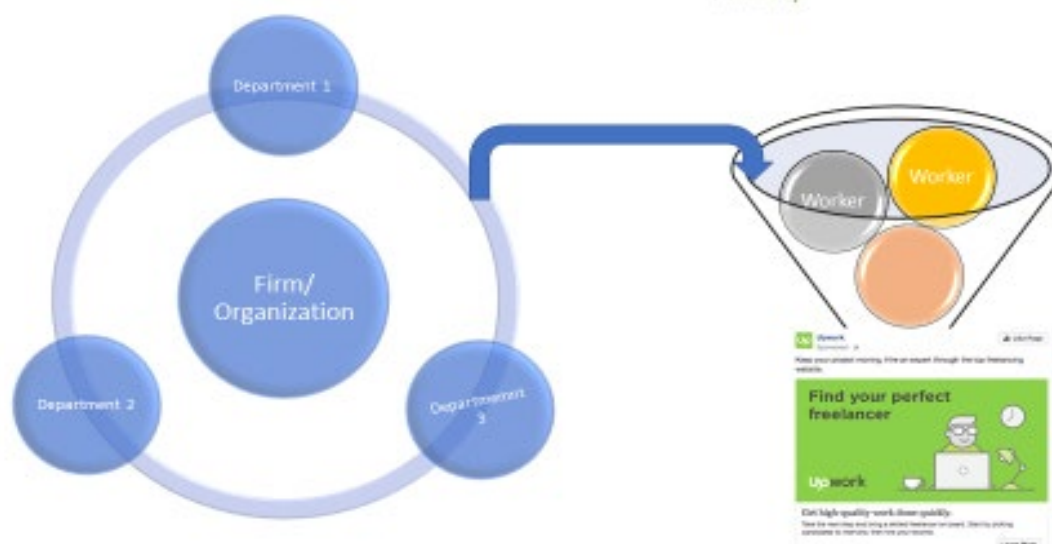
Platform labor in the Philippines



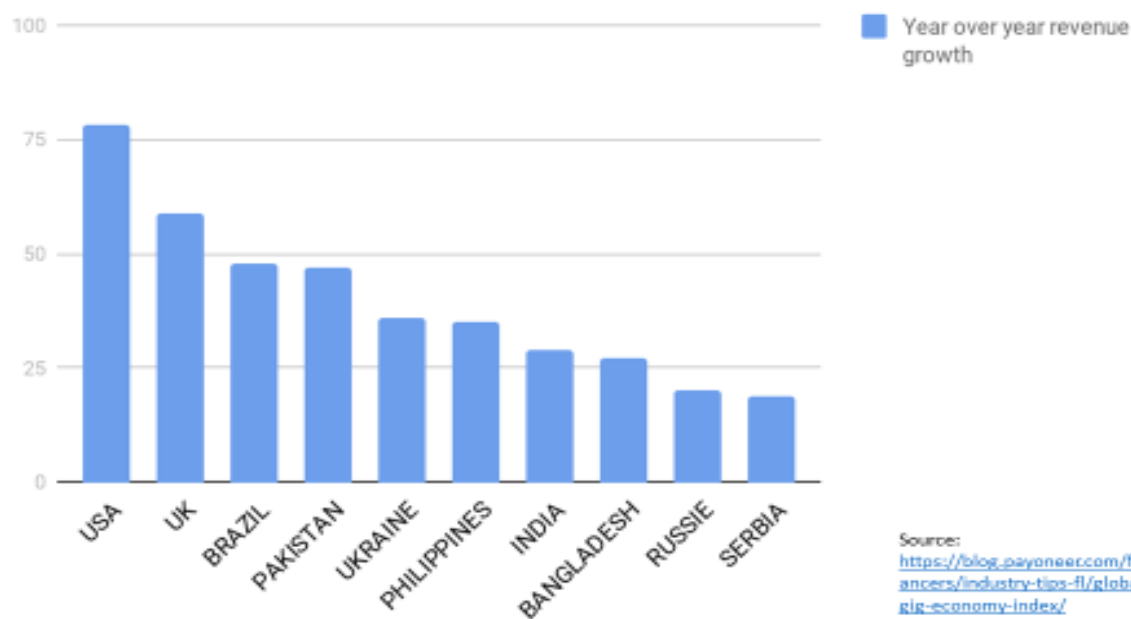
Labor platformization

Firm usually based in more advanced countries

Crowdwork platform (i.e. Upwork, Onlinejobs.ph, Fiverr)



Top 10 Countries



Top 10 Fastest Growing Gig Economies (Payoneer 2019). Accumulated growth as follows: USA (78%), UK (59%), Brazil (48%), Pakistan (47%), Ukraine (36%), Philippines (35%), India (29%), Bangladesh (27%), Russia (20%), and Serbia (19%).

Platform labor, like traditional BPO and migrant labor, is heavily promoted in response to un- and under-employment



Construction
of platform
labor
discourse

Worker-influencers Government Platforms



**PLATFORM
LABOUR
DISCOURSE IN
THE PH**

- (1) Distinction
- (2) Transcendence
- (3) Flexibility

As More Work Moves Online, The Threat of 'Digital Sweatshops' Looms

EMIRO JOZURA
Apr 12 2015, 7:46am




image source: <https://www.vice.com/en-us/article/qk1k35/as-more-work-moves-online-the-threat-of-digital-sweatshops-looms>

Emerging issues and opportunities

(1) Labor platform logics and mechanisms of algorithmic control

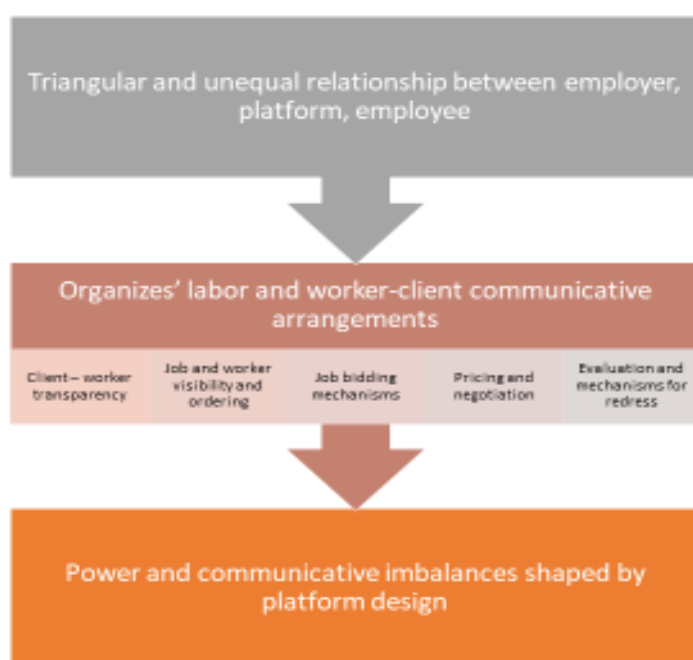


Table 1
Summary of fees charged by selected digital labor platforms

	Joining fee	Bidding fee	Salary cut
Upwork	Free**	Free (in response to client invitations) or 0.15USD for each "Connect" (when submitting proposals to job posts)	5-20%***
Onlinejobs.ph	Free	Free*	None
Freelancer.com	Free	Free (up to 8 bids per month); 1USD (for highlighting a bid) or 0.75% of bid amount	10%
GoLance	Free**	Free*	7.95%

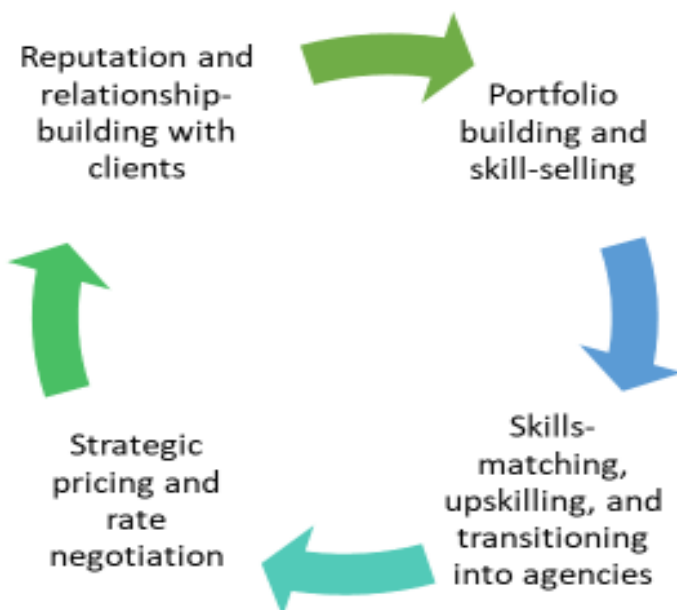
*Onlinejobs.ph and GoLance earn by billing their clients

**Subject to portfolio review and approval

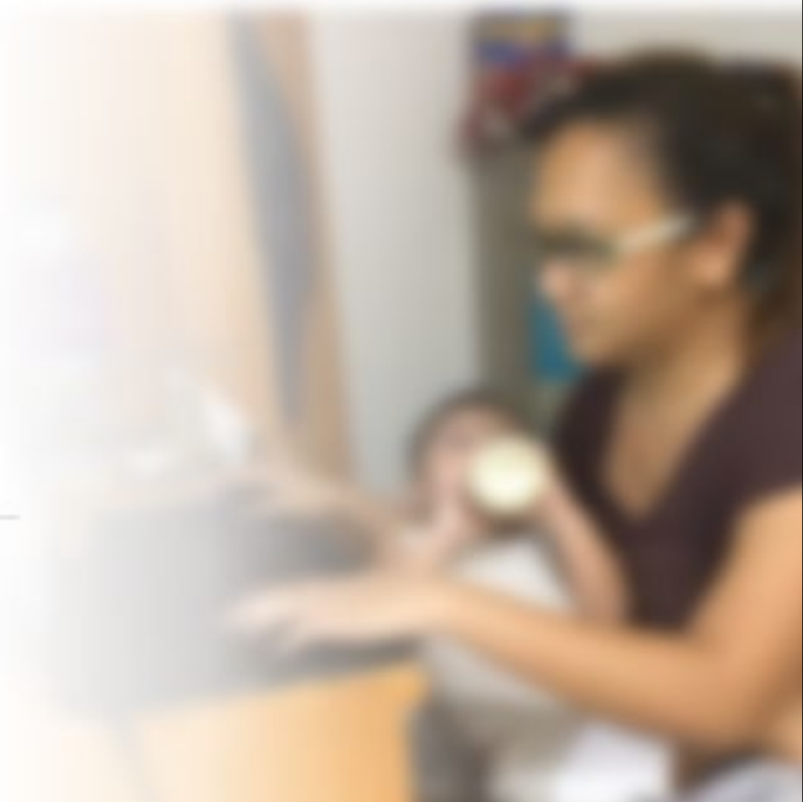
***Upwork charges 20% for the first \$500 billed with the client; 10% for lifetime billings with the client between \$500.01 and \$10,000; and 5% for lifetime billings with the client that exceed \$10,000

Sources: <https://www.onlinejobs.ph/faq>; www.Upwork.com; www.freelancer.com; <https://golance.com/>

(2) Need for platform literacy and holistic skills development

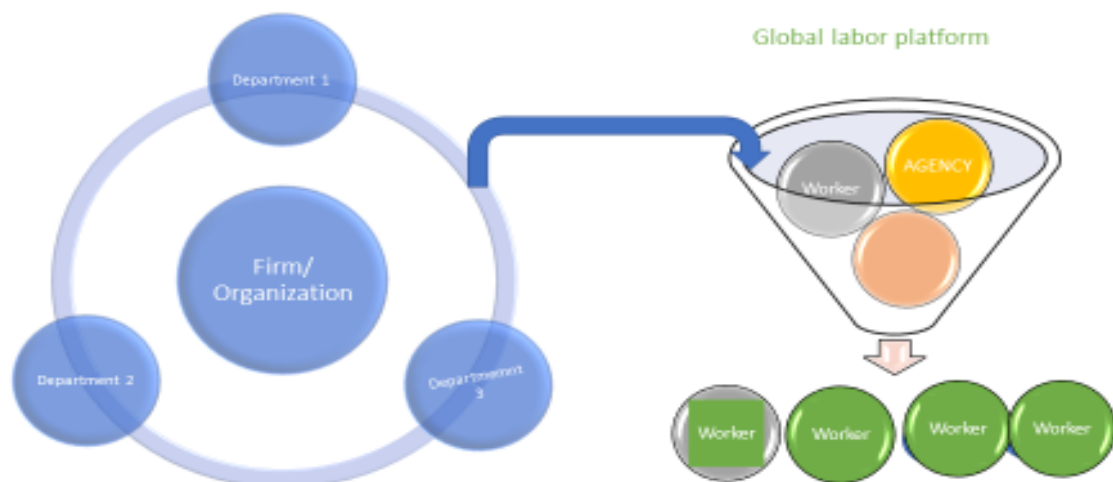


(3) Health, social security and financial literacy



(4) Business development support: Local labor outsourcing through 'worker agencies'

Firm usually based in more developed countries

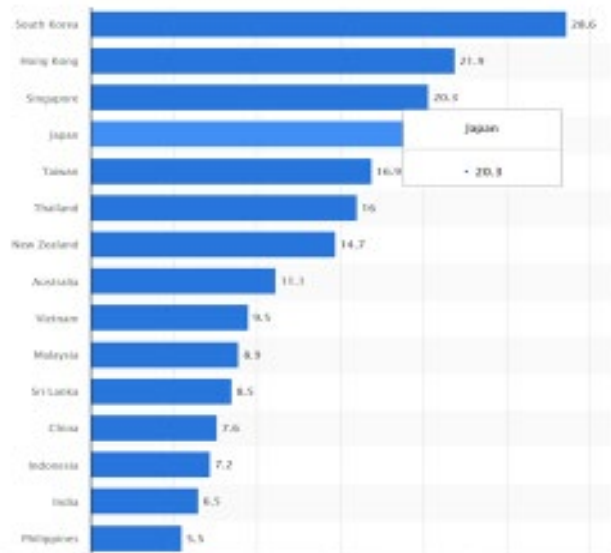


Re-
outsourcing
agents
become
platforms

CONNECTED
women RESA



(5) Infrastructure and materiality of digital labor



Source: Statista, 2017



8 Best Coworking Spaces In Manila For Freelancers

Proposed policies

	Congress	Senate
Supporting the Growth and Development of Digital Careers in the Philippines	House Bill No. 6926	Senate Bill No. 1469
Providing Protection and Incentives for Freelancers	House Bill No. 3951	Senate Bill No. 155 Senate Bill No. 644

Reflections for policy

- **For global platforms:**
 - Understanding and regulation of labor platforms and planetary labor markets
- **For workers:**
 - Ambiguous labor category of platform workers (worker vs entrepreneur); distinction among "digital workers"
 - ICT jobs promotion with welfare protection
 - Monitoring and accounting for economic contribution of platform workers
- **For agencies and labor platform start-ups:**
 - Regulation + business development support

Thank you!

Please get in touch with me through:
cheryll.soriano@dlsu.edu.ph
@chesoriano

Some of our related works:

Soriano, C. & Cabanes, J.V. (2020). **Entrepreneurial solidarities: Filipino platform workers and social media collectives**. *Social Media + Society* (Special Issue on Social Media and Marginality).

Tintiangko, J. & Soriano, C.R. (2020). **Coworking Spaces in the Global South: Local Articulations and Imaginaries**. *Journal of Urban Technology*, 27(1), 67-85.

Soriano, C. & Cabanes, J.V. (2019). Between 'world class work' and 'proletarianised labor': Digital labor imaginaries in the Global South, E. Polson, L. Schofield-Clarke, R. Gajjala (Eds). [*Routledge Companion to Media and Class*](#). New York, NY: Routledge.

Soriano, C. & Panaligan, J.C. (2019). 'Skill-makers' in the platform economy: Transacting digital labor. In (Athique, A. & Baulch, E). *Digital Transactions in Asia*. New York, NY: Routledge.

**Pre-/post-prints available from MediArxiv*

【研究報告⑥：シンガポール】

「ギグエコノミーにおける大卒フリーランス労働者の疎外化」

ルーベン・シー シンガポール大学リー・クアンユー公共政策大学院 助教授

こんにちは。この非常に重要なセミナーに報告者としてお招きいただき、主催者の皆様に感謝いたします。ルーベン・シーと申します。本日は、私が大卒フリーランサーの疎外化または不完全活用と呼んでいるものについての知見についてお話します。このフリーランサーは大卒です。大学を卒業して、ギグエコノミーで働いているのです。そこで、ギグエコノミーにおける大卒フリーランサーに不完全雇用の概念を当てはめようと考えました。

では、不完全雇用とは何かを見てみましょう。不完全雇用とは、労働力の生産能力が十分に活用されていないことを意味します。基本的には、現在パートタイムで働いているけれども、フルタイムの仕事に従事することを望んでいる人たちを指します。つまり、フルタイムで働くことを望んでいるが、現実にはパートタイム労働に従事している人は、不完全雇用とみなされます。これは、労働者を大まかに分類する方法です。成長するギグエコノミーにおける大卒フリーランサーの不完全活用の理解や特徴づけのため、この概念をフリーランサーに拡大してお話したいと思います。これまでこのような研究は行われたことがありません。

この研究の目的は、大卒フリーランサーの不完全雇用の概念を探ることです。なぜこれが重要なのか、状況を説明しましょう。大卒フリーランサーについて考えてみましょう。彼らは、ウーバーや東南アジアのGrab（Grab）のためにフルタイムで運転をしています。Grabはウーバーに相当するものです。これらの人々は、基本的に大卒者が就かないような仕事をしている大卒者なのです。報酬面では、彼らの収入は多いかもしれませんが、新卒のフルタイム労働者と比べたら多くはないかもしれません。しかし、何年かして、5年後、10年後に自動運転車が普及することを考えれば、このような大卒フリーランサーは少しずつ排除されていくでしょう。そうすると、他の仕事に移るためのスキルやリソースもないまま、自動運転車のせいで運転の仕事を失うことになるでしょう。特にシンガポール地域では、これまでのところ、大卒者が就かないような仕事についているフリーランサーは政策面でないがしろにされており、政策的にも実際の介入の観点からも、もっと注意を払われて然るべきです。そこで、研究方法をご紹介します。私たちは大卒の回答者を対象に調査を行いました。サンプルの総数は約 1,300 人の大卒フリーランサーで、107 人のフルタイム大卒フリーランサーが含まれていました。そこで、この 107 人のフルタイムの大卒フリーランサーに焦点を当てて調査を行いました。

比較分析をするため、このグループをさらに二つのカテゴリーに分けました。第一のカテゴリーは、私たちが最大活用のフリーランサーと呼ぶ人たちです。もう一方のカテゴリーは、不完全活用のフリーランサーです。次の方法で分類します。フリーランサーがギグワークに従事し、その仕事が専門的または管理的なものである場合には、フリーランサーとして最大

限に活用されています。使用するのはシンガポールの標準的な職業分類システムです。不完全活用は、大卒ですから、専門的能力や管理能力でフリーランスの仕事に従事しているべきであるのに、それより低い准専門職以下の仕事に従事している場合です。このカテゴリーに該当する場合、不完全活用と判断されます。もう一つのカテゴリーに該当する場合、最大限に活用されています。その結果わかったこと、人口動態などについていくつかご紹介します。

まずわかったことは、最大活用のフリーランサーまたは不完全活用のフリーランサーのほぼ 70%が女性であり、収入面については、不完全活用のフリーランサーの時給の方が低いということです。不完全活用のフリーランサーは労働時間も短いです。月収では、不完全活用のフリーランサーは最大活用のフリーランサーより 400 シンガポールドル以上少ないです。平均時給も同様です。これが専門的な仕事よりもレベルの低いギグワークに従事している大卒フリーランサーです。収入は、最大活用のフリーランサーより 1 時間当たり平均 4 シンガポールドル少ないです。

そこで私たちは、こうした不完全活用の大卒フリーランサーがどの業界に集中しているか調べてみたいと思いました。その結果わかったのは、この人たちは主に、教育、専門サービス、芸術、エンターテインメント業界に集中しています。一方、不完全活用のフリーランサーは、教育、運輸・保管業に広がっています。この運輸・保管業はおそらくグラブのドライバーなどでしょう。女性は教育部門に集中する傾向があるという興味深い調査結果も出ました。その多くは家庭教師や教師を挙げています。男性の大卒フリーランサーは、運輸部門、すなわちウーバーやグラブのドライバーの仕事の大部分を占めています。

次に同僚（co-workers）について調べてみました。先ほどフィリピンの報告者のソリアーノ先生が、共同利用型のオフィス（co-working space）について言及されました。共同利用型のオフィスとの違いは非常にはっきりしています。左側が最大活用のフリーランサーです。右側が不完全活用のフリーランサーです。こちらは、准専門的ギグワーク以下の仕事に従事しているフリーランサーです。このうち約 60%が共同利用型のオフィスで仕事をしています。この数字がこの人たちの仕事の性質、仲間のフリーランサーたちとの交流状況を物語っていると思います。

さらに、自分の収入状態と自分に対する評価についてどのように思っているかを尋ねたところ、この三つの指標のすべてについて、一般に、不完全活用のフリーランサーは、同じような資格の人たちよりも収入が少ないと答え、ステータスが低いと感じていました。自己評価という観点では、3 番目の図を見るとわかりますが、使用者と顧客は彼らのスキルや経験を評価していません。これは非常に皮肉な結果です。フリーランサーを雇う場合は、そのスキルを求めて雇うわけですが、雇う側は、こうしたフリーランサーからもたらされるスキルを過小評価し、そのことが不完全活用につながっているからです。

スライド 11 です。介入プログラムについて考える方法として、スキルの獲得に対する姿勢の違いを理解するため、この姿勢という観点で調べました。不完全活用の大卒フリーラン

サーは、全体として、スキルアップし、より良いリーダーになるべく新しいスキルを学び、スキルをさらに深め、自らのギグワークでステップアップしてギグキャリアを築きたいとはあまり考えていないことがわかりました。意識格差があることもわかりました。「ギグキャリアを築くにはどの分野の訓練を受ければいいのかわからない」について、「わからない」と答えているのは最大活用のフリーランサーの 20%であるのに対し、不完全活用のフリーランサーでは 40%です。また、「訓練コースを受けるにはどこに行ったらよいかわからない」については、不完全活用の大卒フリーランサーの 40%以上が「わからない」と答えているのに対して、最大活用のフリーランサーでは 20%に過ぎません。不完全活用の大卒フリーランサーは、業務の陳腐化についても悲観的な見方をしています。

これが最後のスライドになります。まとめてみます。大卒フリーランサーは均質な集団ではないと思います。最大活用のグループと不完全活用のグループの二つのグループがあることがわかりました。介入という意味では、不完全活用のグループを特定して、できるだけ多くのリソースを投入して支援することが重要だと思います。介入方法の一つは、スキルアップとスキルの掘り下げへの積極的取り組みを促進し、情報不足を解消することです。どこをスキルアップするかに関して不完全活用の大卒フリーランサーは意識が欠如しているように思われるからです。そして、ソリアーノ先生がおっしゃったように、プラットフォーム企業、さらには労働組合と手を結んで、成長計画について話していただくことでしょう。不完全活用の大卒フリーランサーは時に目先のことしか考えていないからです。このようなプラットフォーム企業と手を組めば、プラットフォーム企業は、例えば、隣接業務の別のプラットフォームへ行くことなどを提案して、こうしたフリーランサーのスキルアップやスキルを掘り下げる成長計画を支援してくれるかもしれません。

Marginalization (Under-utilization) of Graduate Freelancers in the Gig Economy

Dr. Reuben Ng

Lee Kuan Yew School of Public Policy

National University of Singapore

9 November 2020

E-mail: spprng@nus.edu.sg



1

Adapting the Concept of Underemployment for Graduate Freelancers in the Gig Economy

“Underemployment reflects underutilization of the productive capacity of the labour force. Time-related underemployment, which is the only internationally accepted statistical definition of underemployment, examines the extent to which a person is insufficiently engaged in employment based on hours of work. **Specifically, it refers to persons working part-time but are willing and able to engage in additional (full-time) work.”**

Singapore’s Ministry of Manpower

<https://stats.mom.gov.sg/SI/Pages/Underemployment-Introduction.aspx>

- **Underutilization of graduate freelancers in the growing gig economy has not been widely explored.**

2

Study Aim

- Our study seeks to explore this concept of ‘underemployment’ (marginalization) among graduate freelancers.
- Scenario 1:
 1. Graduate freelancers driving full-time for Uber/Grab.
 2. These are graduates doing non-graduate jobs.
 3. From a compensation perspective, they may earn as much, or more, compared to a fresh graduate (as a full-time employee).
 4. With the phasing-in of self-driving vehicles, driving jobs of graduate freelancers will be disintermediated without any skills and resources to transit to other gigs.
 5. Graduate freelancers who do non-graduate gigs are on the policy fringes and deserves more attention.

3

Project Approach

Survey of graduate respondents:

- N=1298 graduate freelancers.
 - N=107 full-time graduate freelancers.

This group is further segmented into categories for comparative analysis:

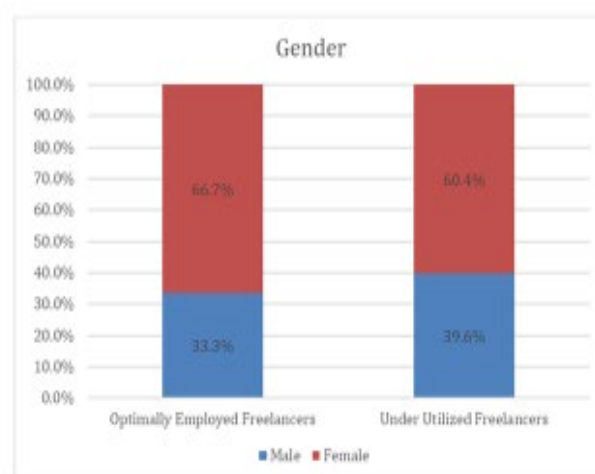
- OF : Optimally Utilized Freelancers (Working in a Professional/Managerial capacity)
- UF: Under Utilized Freelancers (Working below the Professional/Managerial capacity)
 - Measured by SSOC (Singapore Standard Occupational Classification System).



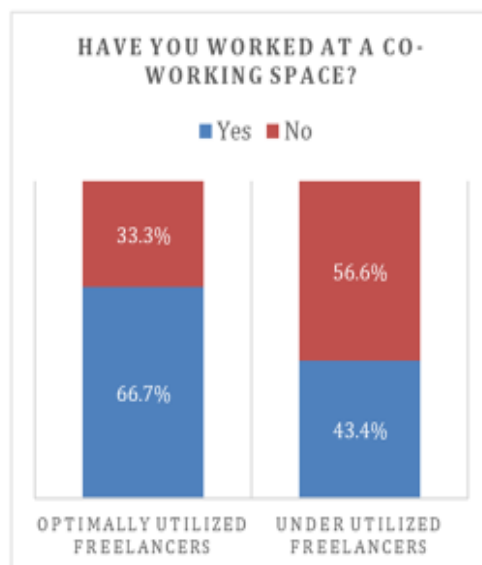
4



Gender

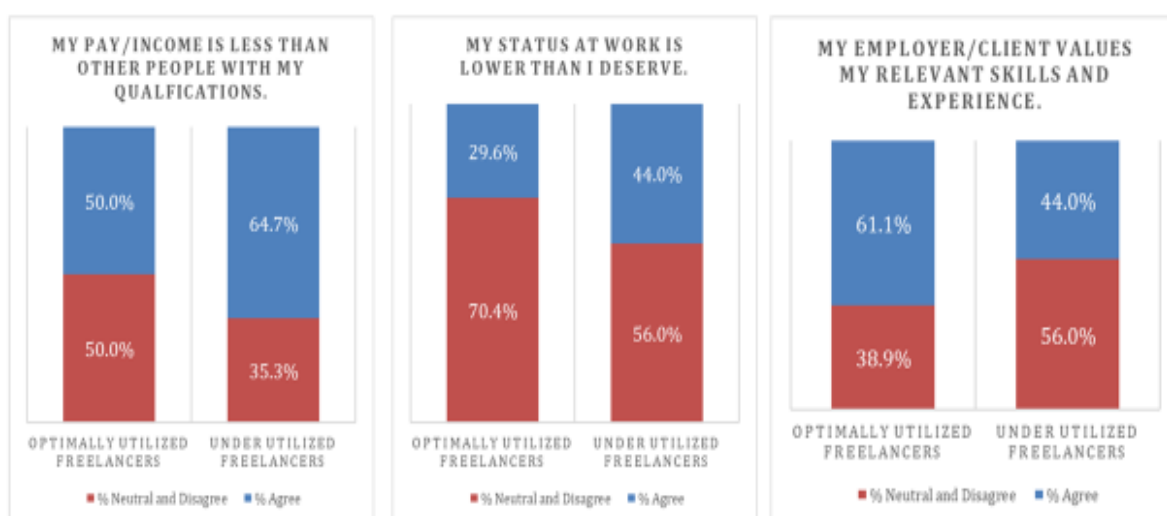


Optimally-utilized graduate freelancers are more likely to congregate at co-working spaces and participate in Hackathons



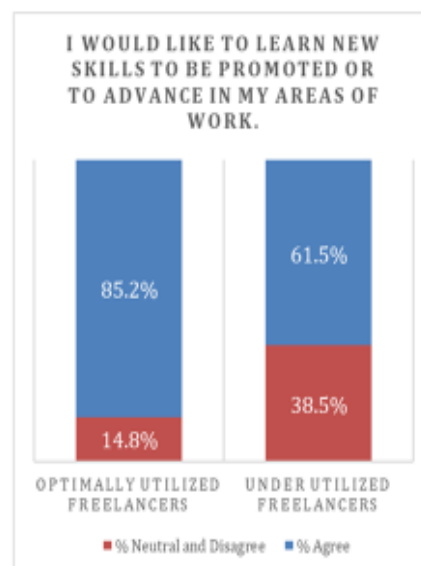
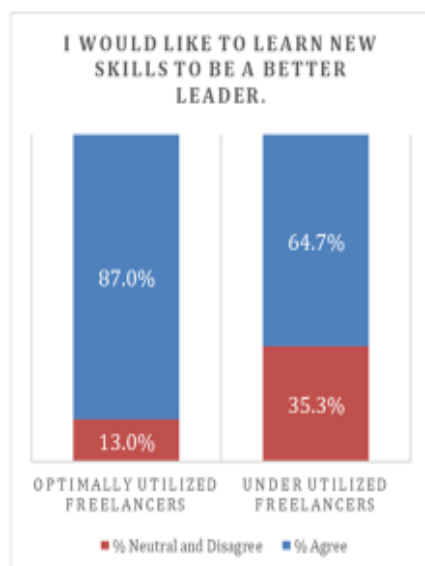
7

Under-utilized graduate freelancers are more pessimistic about their gig income, status and recognition



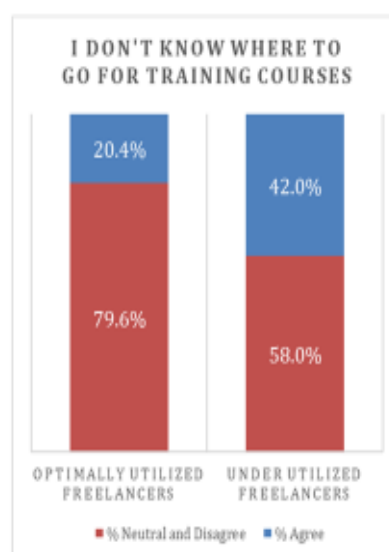
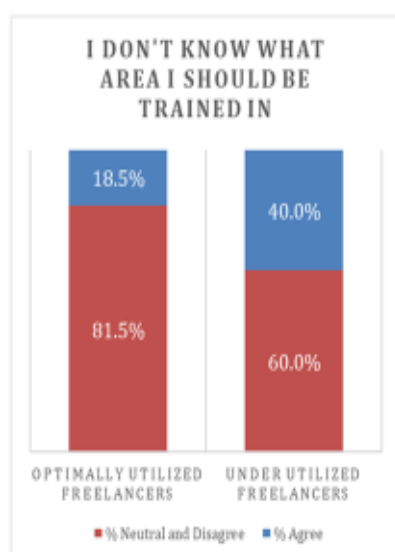
8

Under-utilized graduate freelancers are less open to upskilling and deep skilling



9

Under-utilized graduate freelancers show an awareness gap in skill advancements



10

Implications for Policy and Practice

1. Graduate Freelancers are not a homogenous group.
 - Optimally utilized and under-utilized.
2. Intervention considerations:
 - a) Promote openness to up-skilling and deep-skilling.
 - b) Increase awareness in skills advancement opportunities.
 - c) Partner with platform companies (e.g., Uber/Grab) and unions (e.g., growth plans).



11

Thank you!

Reuben Ng
spprng@nus.edu.sg

12

【座長のコメント】

高橋康二 労働政策研究・研修機構 副主任研究員

これでセッション1の6名の研究報告はすべて終了しました。素晴らしい研究報告をありがとうございました。このセッションの座長として、簡単にコメントをさせていただきます。全体的コメントは三つあります。最初のコメントは非常に明確です。比較統計が必要だということです。これは当然のことですね。二つ目のコメントとして、いずれの場合も、さまざまな種類のデジタル化について知ることができました。6件の論文のうち4件は広い意味でのプラットフォーム労働を取り上げていました。私の定義では、プラットフォーム労働とは、雇用契約を伴わない、デジタル技術による労働需要と労働供給の仲介です。

いくつかの論文でよく似た話を取り上げられていました。次のようなことです。第一に、プラットフォーム労働者は、自由と引き換えに、不安定な低収入に苦しんでいること。第二に、従来型の労働者が享受できる保護や付加給付から排除されていること。そして最後に、こうしたことは、同様の状況の結果である、曖昧な法的地位が一因だということ。この分野では、国際的な議論が有意義で実りあるものになるかもしれません。フィリピンからはグローバル・プラットフォーム、つまり世界的プラットフォームについての報告がありました。論じられているように、グローバル・プラットフォームの規制はさらに難しいかもしれません。この問題に取り組むには国際的な議論が必要不可欠ですが、一部の先進的なローカル・プラットフォームがあると、さらに困難なものになるでしょう。

プラットフォーム労働以外に、他の管理方法のデジタル化についても学ぶことができました。例えば、オーストラリアのデジタル監視と韓国のAIを活用した採用などです。この両者にはいくつかの共通点がありますが、基本的には異なる現象です。そのため、規制は、それぞれの管理方法で用いられている技術を考慮して、一つひとつ注意深く、かつ、根気よく行うべきです。

三つ目の全体的コメントは、技術だけでなく、社会的要因も、デジタル化された職場を形成し刷新しているということです。オーストラリアでは、労働運動の衰退がギグワークの台頭の一因となりました。フィリピンでは、政府が失業率を下げるためにプラットフォーム労働を推進しました。韓国では、AIを活用した採用導入の背景には面接に対する求職者の不信感がありました。インドでは、プラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手がストライキを挙行し、自らを守り、市場を構築し直しました。日本とシンガポールでは、仕事の特性によってクラウドワーカーやフリーランサーの労働生活に違いがありました。

各国の論文ごとのコメントや質問もあります。オーストラリアのペニンソンさんは、オーストラリアの職場におけるデジタル化について総合的に理解していらっしゃることを示してくださいました。私にとって興味深いのは、労働運動の衰退がギグエコノミーを生んだということです。また、労使関係を活性化し、新技術を導入する場合の労使交渉を促進すること

を提案しています。この点に関する私の質問は、オーストラリアで労使関係の活性化は可能なのかということです。

インドのパティ先生は、人権侵害と非生産的職務行動の発生との関係を取り上げた異色の論文を発表してくださいました。メディアサイトの分析に基づいて、人権侵害がプラットフォーム型のタクシー運転手のストライキの原因であることを明らかにしました。この点に関する私の質問は、このストライキは結果的に成功したのかどうかということです。

日本の西村 JILPT 研究員は、クラウドワーカーの労働生活を希少性による違いに着目して分析しました。貴重なデータを用いて、明確な比較を行っています。そこで、シンガポールの論文についてコメントをお願いしたいと思います。両論文は枠組みが類似しているからです。

韓国のヤン先生は、AI を活用した採用に関する論文を発表されました。定性データと定量データの両方の分析を通して、最先端の技術について、そしてその技術がどのように問題を引き起こしているのかについて知ることができました。論文の結論の部分で述べられた、人間と AI の協力の提案に興味を持ちました。この点に関する私の質問は、AI と人間が連携して採用活動を行う場合、それぞれどのような種類の作業を行うのかということです。

フィリピンのソリアーノ先生は、プラットフォーム労働者が直面する多様な困難について詳しく報告してくださいました。また、プラットフォーム労働の創出で政府がどのように重要な役割を果たしているのかということも説明してくださいました。私の注意を引いたのは、フィリピンではグローバル・プラットフォームとローカル・プラットフォームが共存しているということです。そこで、グローバル・プラットフォームとローカル・プラットフォームの違いについて、もう少し詳しく教えていただきたいと思います。例えば、仕事の内容、料金、労働者の属性などです。

シンガポールのシー先生は、大卒フリーランサーの労働生活を職業ごとの違いに着目して分析されました。一般的に、シンガポールでは、高等教育志向が比較的強いですから、大卒フリーランサーは興味深いテーマです。私の質問は、デジタル・プラットフォームを使っているフリーランサーと使っていないフリーランサーの違いはあるかどうかということです。また、可能であれば、日本の論文についてコメントをいただきたいと思います。十分な時間がないので、今お答えいただかなくても結構です。最後の議論の時に覚えておいていただければと思います。ご参加ありがとうございました。

セッション 2

デジタル化に対応した労働法政策

【研究報告⑦：中国】

「中国における雇用法のデジタル化？」

ティエン・ヤン 北京大学法科大学院 助教授

この Zoom プラットフォームで世界中の先生方とお会いすることができ、とても嬉しく思います。本日の私のテーマは、中国における雇用法のデジタル化です。このタイトルには疑問符がついています。私は、デジタル化、つまりプラットフォーム労働者の広がり中国の雇用法制度に系統的な変化をもたらすという主流の考えに疑問を投げかけたいと思っているからです。労働法ではなく雇用法という表現を使っていますが、それは、これが中国では事実上個人の雇用関係のことだと思っているからです。これまで労働組合は、プラットフォーム労働者やその他の新しい形態の雇用関係の台頭において、取るに足らない役割しか果たしてきませんでした。そこでまず、この論文では、プラットフォーム労働が中国の雇用法にどのような変化をもたらすのかという問いを掲げ、その答えを示したいと思います。

当初、6 年前には、当時の中国の学者のほとんどが、プラットフォーム労働が中国の雇用法にとってどれほど重要なものであるかを理解していなかったと思います。当時の人々は、プラットフォーム労働は専ら民法の問題であり、雇用法にはそれほど注目する必要はないと考えていました。その後、この点についての学者たちの考えは多様になってきたと思います。その中には、プラットフォーム労働者は中国の雇用法の包括的改正を必要としているという意見の学者がいます。こうした学者は特に、中国の労働法において雇用関係を定義し直すことを求めています。これは間違いなく根本的な変化です。しかし、変化は起こるけれど、総合的なものではないという意見の学者もいるでしょう。私はこれを部分的変化論と呼んでいます。そして私は、この部分的変化論を唱える数少ない学者の一人です。そこで今日は、この考えを立証したいと思います。プラットフォーム労働は中国の雇用法に部分的変化をもたらすと主張したいと思います。

第一に、部分的変化とは何でしょうか。これは、プラットフォーム労働を規制するために、中国の雇用法に特別枠を設けるという意味です。法制度の特別枠です。プラットフォーム労働者、特にフードデリバリーサービスのドライバーは、雇用法で適用できる保護を享受することになります。特に、近い将来、政府が彼らに社会保障の労災プログラムへの加入を認めるようになる可能性は十分にあると思います。しかし、これは特別枠に過ぎません。つまり、中国労働法のうちこの特別枠以外の他のすべての労働者を規制対象とする部分は、この些細な変更の影響は大して受けないかもしれません。

第二の問いは、どのような機関がこの部分的な変更を推進するのかということです。多くの国で、プラットフォーム労働の台頭に対応して変革をもたらす上で、立法機関が非常に重要な役割、さらには指導的な役割を果たしていることがわかります。一部の国、特にコモンローの国々では、裁判所もまた、非常に重要な役割を果たすことができます。例えば、米国

の一部の州では、雇用関係のすべての関連要素を定義する裁判所の判決が増えることが常に期待されてきました。しかし、中国の状況はこれとはかなり異なっていると思います。中国では行政機関が主導的な役割を果たすのを目にしてきました。近い将来、こうした行政のリーダーシップが発揮されるのではないかと予想しています。その理由は、第一に、私たちが規制経験主義と呼んでいるものがあるからです。

中国では、政府が何か新しいことに直面したとき、難題に直面したとき、政府は行政機関に先駆者となることを求めます。まず規制を行い、十分な経験と教訓を蓄積してから、そうした行政的規制を法律や法令にまとめ上げていきます。これが中国の行政機関と立法機関の関係であり、中国では司法機関も、時には裁判所も、特に北京市海淀区の裁判所もかかわります。これは北京大学のある区域の裁判所です。大学のキャンパスは海淀区にあります。この裁判所は先駆的で、プラットフォーム労働者のような社会的課題に対応して司法政策を行うことへの気概を持っていたこともありましたが、しかし、中国では、大半の裁判所は、判決を下す際に、政策的な問題は当局が考慮することを望んでいます。裁判所は、法律にのみ従わなければならないという意味では法的機関ですが、プラットフォーム労働者に関する事案では、法律だけでなく、複雑な政策上の問題も考慮しなければならないのが普通です。

最後の問題に移りたいと思います。それは、プラットフォーム労働に対応した政策を策定しようとする場合、規制機関はどのような問題を考慮すべきかという問題です。これは非常に複雑な問題だと思います。ここ数年、政府は労働政策だけでなく産業政策も考慮しようとしてきました。これは中国がとっている方法の最も興味深い特徴だと思います。

中国では、プラットフォーム労働者は巨大な集団であり、特にこの新型コロナウイルス感染拡大の後、プラットフォーム労働は中国にとって雇用問題に対処するための最後の頼みの綱になってきたと思います。中国は世界最大の人口を抱えています。毎年 1,000 万人以上が労働市場に参入して仕事を探しています。その中には、大卒者もいます。教育程度がもっと低い人たちもいます。新型コロナウイルス感染拡大の中で彼らはどこに頼るべきでしょうか。この経済状態が良くない中で。私たちはそれを調べてきました。プラットフォームだけが、大量の雇用をし、フードデリバリーサービスや他のサービスのよう新しい仕事を生み出し、多くの雇用を創出することができます。

ここでは産業政策が非常に重要な役割を果たします。時には、政府はトレードオフ状態になります。政府は、労働政策に従い、プラットフォーム労働者の保護を改善すべきであることをわかっています。労働法が他の労働者に提供しているのと同じような保護を彼らにも与えるべきだという主張さえあり得ますが、その一方で、政府は産業政策を考慮に入れなければならないのです。多くのプラットフォーム企業にとって労働保護は過重な負担になる可能性があるからです。労働法の責任を全部負うことになれば、倒産して求人が消え、失業者が出るだけだと主張するプラットフォーム企業もあります。そうなっては社会的・経済的な大問題です。ですから政府は、労働政策と産業政策の間のトレードオフに注意を払わなければ

なりません。これが、プラットフォーム労働に対応した政策を行う際に考慮しなければならない点であり、この理由から、近い将来、中国では労働法の包括的改正ではなく、特別枠が設けられるのみであり、行政機関が主導権を握ることになります。政府が考慮してきた事項が矛盾しているためにこのプロセスは非常にゆっくりと進むと私は予想しています。

The Digitalization of China's Employment Law?

YAN Tian

Assistant Professor

Peking University Law School

Idea

Q: Is China's employment law being digitalized?
(Is platform employment bringing comprehensive change to China's employment law?)

A: Platform employment is bringing substantive but only partly change China's employment law. It is making a ***“special zone”*** in the system.

Special Zone

- **Content:**

- Extending several labor-related rights (*esp. social insurance for work injury*) to platform workers;
- Creating new rights (*e.g., rights to individual information protection*) for them;
- No changes to the definition of “employment relationship” in law

Special Zone

- **Pushing force:**

- The Administration as the pioneering and shaping force of the special zone;
- The judiciary as an ambivalent policy decider (*rather than a legal decider*);
- The legislature as the follower of the administration (*“regulatory experimentalism”*)

Thank you.

【研究報告⑧：中国】

「中国におけるインターネット・プラットフォーム労働：

その台頭、論争及び政策動向」

ティエンユー・ワン 中国社会科学院法学研究所 准教授

四つのポイントを提示することから私の報告を始めさせていただきます。第一は概況、第二はモデル、第三は論争、そして最後は政策の動向です。まず、タイム誌の表紙をご覧ください。これは私たちがフードデリバリーサービス配達員と呼んでいる人です。この人はプラットフォーム労働者の一人に過ぎません。プラットフォームは、新型コロナウイルス感染拡大の中で非常に重要な役割を果たしました。パンデミックの中、中国では失業率が上昇し、過去最高の 6.2%に達しました。しかし、この失業率が高い状況の中で非常に興味深いことに、最大の労働プラットフォームの一つであるメイトゥアン（Meituan）の売上が最高に達しています。このプラットフォームは現在世界最大です。中国のフードデリバリーサービス市場をはじめとして、一日に 3,000 万件の取引を完了することができます。

これは中国のユニコーン企業の世界ランキングです。上位 5 社の中に労働プラットフォームが 3 社入っています。オンデマンド・タクシーとフードデリバリーサービスに関連する企業です。中国のシェアリング・エコノミーのセクター別参加者を見ると、最大のものは今挙げたようにメイトゥアンや DiDi（ディディ、滴滴出行）といった生活サービス関連プラットフォームであり、巨大で、市場価値も高いです。政策の策定を見ると、労働プラットフォームに関連する政策がいくつかあります。政策の名称しかわかりませんが、そのほとんどは推進と指導に焦点を当てたものです。規制はありません。政府の基本方針を見ると、この種のプラットフォームが今後どのように発展するかがわかります。

第二のポイントはモデルです。プラットフォームのモデルを大きく二つに分類したいと思います。一つ目は自律型プラットフォームです。このプラットフォームに該当するのがアマゾンメカニカルターク（Amazon Mechanical Turk）です。この種のプラットフォームでは、労働力の需要者（requester）と提供者（provider）が直接取引することができ、プラットフォームは取引所のようなもの、市場のようなものです。二つ目は組織的プラットフォームです。この種のプラットフォームでは、プラットフォームが労働力取引全体の垂直統合者です。最初のモデルはプラットフォーム A で、プラットフォームが労務提供者を直接雇用しています。これはプラットフォームと労務提供者との間の雇用関係でもあります。

中国のいくつかの巨大なプラットフォームは、この種のモデルを採用しようとしています。その中には、さらに大きくなると、このモデルのプラットフォームを放棄するものがあります。コストが比較的高くなるからです。二番目のモデルはプラットフォーム B です。プラットフォーム B は、プラットフォーム A の変形です。ここには代理商も加わり、代理商が労務提供者を雇用します。やはり雇用関係がありますが、その当事者は代理商とプラットフ

フォーム運営者です。これは現在、中国では主要なモデルの一つです。三番目のモデルはプラットフォーム C です。このタイプのものを私たちはアウトソーシング・プラットフォームと呼んでいます。このモデルでは労務提供者が働き方や働く時間を自分で決めることができます。これが私たちの研究対象なのですが、プラットフォーム労働問題の難しい部分だと思います。

モデル C について、2014 年から 2019 年までの中国の判例を見てみると、全部で 102 件あることがわかります。表 2 は、請求原因別分布です。この中国の大手企業は配達とオンデマンド・タクシーのようなサービスを提供していました。請求原因の大半は交通事故による第三者の損害であり、当然事故は労務提供者が引き起こしたものです。これが約 80% を占めています。表 3 は、労働関係の認定を求めた裁判の判決結果です。労務提供者本人が負傷し、労災保険の給付を受けることを希望しているのはわずか 5 件（25%）で、ごく一部です。

もう一つ大きな部分を占めるのは、二つのシナリオで労働関係を否定するようなものです。これは 75% です。表 4 は、労務提供者が第三者に損害を与えた場合の判決結果ですが、最も多い 64% が労働関係を否認しています。この場合、労務提供者自身が第三者に対する責任を負わなければなりません。この問題についてのコメントはまだありません。

プラットフォームとの雇用関係に関する裁判所の理由付けを見ると、最初の要素は労働力の使用であり、二通りの判断があることがわかります。一つ目は否定です。これはプラットフォームが自律的モデルであることを意味します。プラットフォームと労務提供者との関係は仲介です。それゆえ労務提供者が責任を負います。

二つ目の肯定では、裁判所からの回答は 3 通りあります。肯定、否定、そして興味深いことに、無視です。裁判所は、プラットフォームに責任を負わせようとする場合、私たちが雇用関係または労働関係と呼ぶものがあるかどうかについては判断せず、単に民事関係の雇用（civil employment）ということになります。その場合、プラットフォームが責任を負います。

最後のポイントは政策の動向です。昨年、非常に重要な政策が出されました。国務院総局の『プラットフォーム経済の規範的かつ健全な発展の促進に関する指導意見』であり、非常に重要な以下の三つの点を盛り込んでいます。

- 一、既存の労働法規範はプラットフォーム労働者に厳格に適用せず、プラットフォーム労働者の特性に応じて分類し、調整する。
- 二、プラットフォーム労働者の労働災害を保護するための制度が現在の制度構築の焦点である。
- 三、政府の監督責任を強化し、プラットフォームの責任を系統的に定義し、プラットフォーム労働から発生する社会的リスクを効果的に管理する。

The 4th JILPT Tokyo Comparative
Labor Policy Seminar 2020



The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

Prof. Wang Tianyu

Institute of Law, Chinese Academy of Social Sciences (CASS)

November 9, 2020

Contents



1

Overview

2

Models

3

Controversy

4

Policy Trends

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

1. Overview

CASS  LAW



The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

1. Overview

CASS  LAW






The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends



1. Overview

CASS LAW

Globally-ranked Chinese unicorn companies

No.	Company	Sales (US\$100 million)	Industry
1	滴滴出行	338.0	On-demand Transport / Movement
2	陸金所	185.0	e-Commerce
3	新美大	45.0	e-Commerce / Marketplace
4	饿了么	20.0	Restaurant services
5	中商惠民	20.0	e-Commerce
6	微影时代	15.0	e-Commerce / Marketplace
7	挂号网	10.2	Healthcare
8	优客工厂	10.0	Real estate
9	货车帮	10.0	Supply chain and logistics
10	途家网	10.0	e-Commerce / Marketplace
11	新达达	10.0	e-Commerce
12	融 360	10.0	Fintech
13	魔方公寓	10.0	Housing / Accommodation
14	瓜子	10.0	e-Commerce / Marketplace
15	知 乎	10.0	Internet software and services

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

1. Overview

CASS LAW

Participants in China's sharing economy by sector

Sector	Participants (million people)	Service providers (million people)	Sharing economy platform employees (people)
Life service platforms	520	20	3.41 million
Manufacturing capability	9	5	1.51 million
Transportation and outings	330	18.55	120,000
Knowledge and skills	300	25	20,000
Housing and accommodation	35	2	20,000
Healthcare	200	2.56	50,000

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

1. Overview

CASS LAW

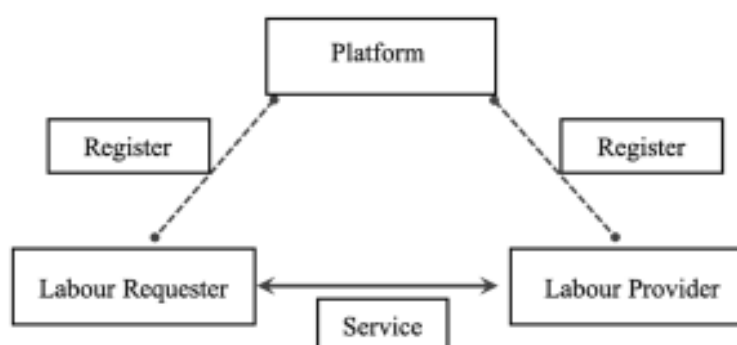
Developments in policy

No.	Policy / Plan	Issuing organ	Date issued
1	Guiding Opinions on Developing Mass Makerspaces and Promoting Mass Innovation and Entrepreneurship	The State Council	March 2015
2	Guiding Opinions on Actively Promoting the "Internet Plus" Action	The State Council	July 2015
3	Several Opinions on Further Promoting Tourism Investment and Consumption	The State Council	August 2015
4	Guiding Opinions on Accelerating the Development of Life Service Industry and Promoting the Upgrading of Consumption Structure	The State Council	November 2015
5	Guiding Opinions on Promoting Green Consumption	NDRC, MOFCOM and other 10 offices	March 2016
6	Opinions on Deepening the Implementation of the "Internet Plus Logistics" Action Plan	The State Council	April 2016
7	Deepening the Integrated Development of the Manufacturing Industry and the Internet	The State Council	May 2016
8	National Informatization Development Strategy	Central Committee General Office, The	July 2016
9	Action Plan to Promote the Development of Smart Transport by Facilitating "Internet Plus Convenient Transport"	NDRC, MOT	August 2016
10	Opinions on Cultivating and Developing the Rental Housing Market	Central Committee General Office, The State Council	July 2016
11	Opinions on Promoting the Healthy and Orderly development of Mobile Internet	The State Council	January 2017
12	Guidelines for the Development of a Sharing Economy (draft for comment)	NDRC	February 2017
13	Guidelines for the Development of a Sharing Economy (second draft for comment)	MOF, SAT and MIIT	April 2017
14	Action Plan on the Integration of the Affairs of State Information System	NDRC	June 2017
15	Guidelines on Promoting the Healthy Development of the Car-sharing and Car rental industry (draft for comment)	MOT	June 2017
16	Implementation Opinions on the Construction of the Second Batch of Mass Entrepreneurship and Innovation Pioneer Bases	The State Council	June 2017

2. Models

CASS LAW

(1) Autonomous Platform 自治



amazon mechanical turk

Human intelligence through an API
Access a global, on-demand, 24x7 workforce



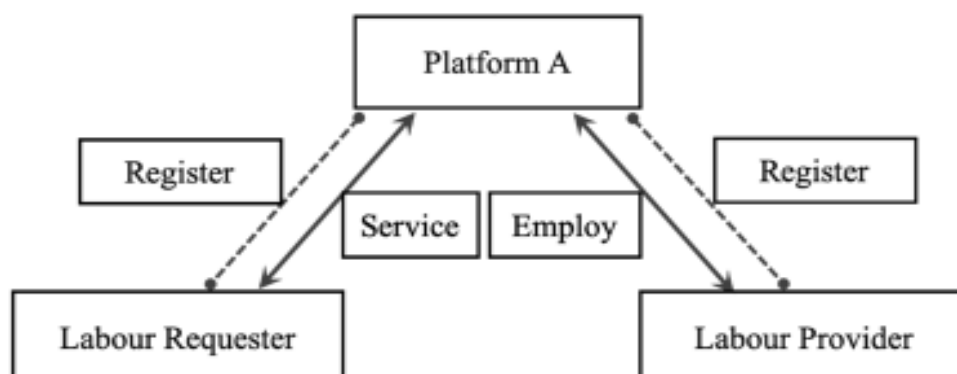
CrowdFlower

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

2. Models

CASS LAW

(2) Organizational Platform 組織 A



FLASHEX

 达达
 达达一下 专业配送

 美团网
 meituan.com

 大众点评
 dianping.com

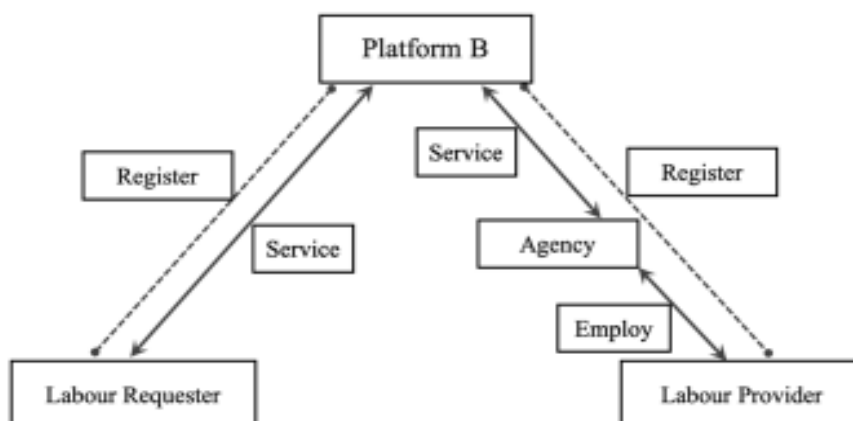
饿了么

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

2. Models

CASS LAW

(2) Organizational Platform 組織 B



FLASHEX

 达达
 达达一下 专业配送

 美团网
 meituan.com

 滴滴出行
 滴滴一下 美好出行

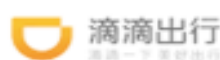
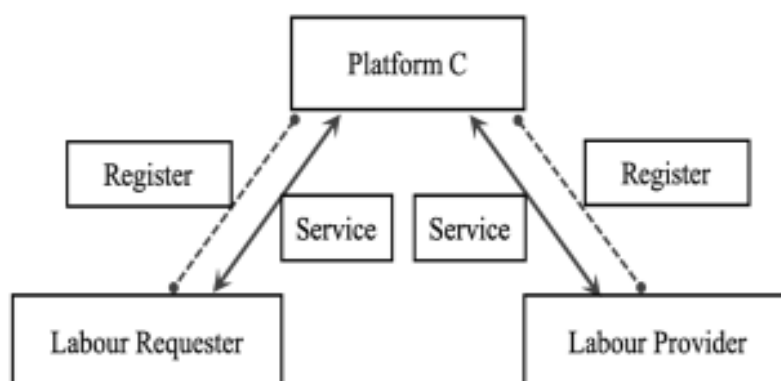
 大众点评
 dianping.com

饿了么

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

2. Models

(3) Organizational Platform 組織 C



The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

3. Controversy

Chinese Court Decisions on Model C (2014-2019)

Table 1. Distribution of dispute cases related to labour services in Platform C mode by year

Year of judgment	Number of cases	Percentage
2014	4	4
2015	4	4
2016	3	3
2017	41	40
2018	31	30
2019	19	19
Total	102	100

Note: The year of judgment refers to the time when the court accepts the case, and the court needs a certain period of time to make the judgment. This means that for some cases, the acceptance of the case and the judgment of the case are not in the same year.

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

3. Controversy

CASS LAW

Table 2. Distribution of cases by dispute reasons

Dispute reasons	Number of cases	Percentage
The labour provider requests the court to confirm the labour relationship with the platform in two scenarios: 1. <i>The labour provider is injured by himself and hopes to receive work injury insurance benefits (15 cases)</i> 2. <i>The labour provider is not injured and hopes to obtain other labour law benefits (5 cases)</i>	20	20
Third-party damage caused by traffic accidents caused by the labour provider	82	80
Total	102	100

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

3. Controversy

CASS LAW

Table 3. Court ruling outcomes on cases requesting recognition of labour relationship

Court ruling outcomes	Number of cases	Percentage
Confirming labour relationship in two scenarios: 1. <i>The labour provider is injured by himself and hopes to receive work injury insurance benefits (4 cases)</i> 2. <i>The labour provider is not injured and hopes to obtain other labour law benefits (1 cases)</i>	5	25
Negating labour relationship in two scenarios: 1. <i>The labour provider is injured by himself and hopes to receive work injury insurance benefits (11 cases)</i> 2. <i>The labour provider is not injured and hopes to obtain other labour law benefits (4 cases)</i>	15	75
Total	20	100

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

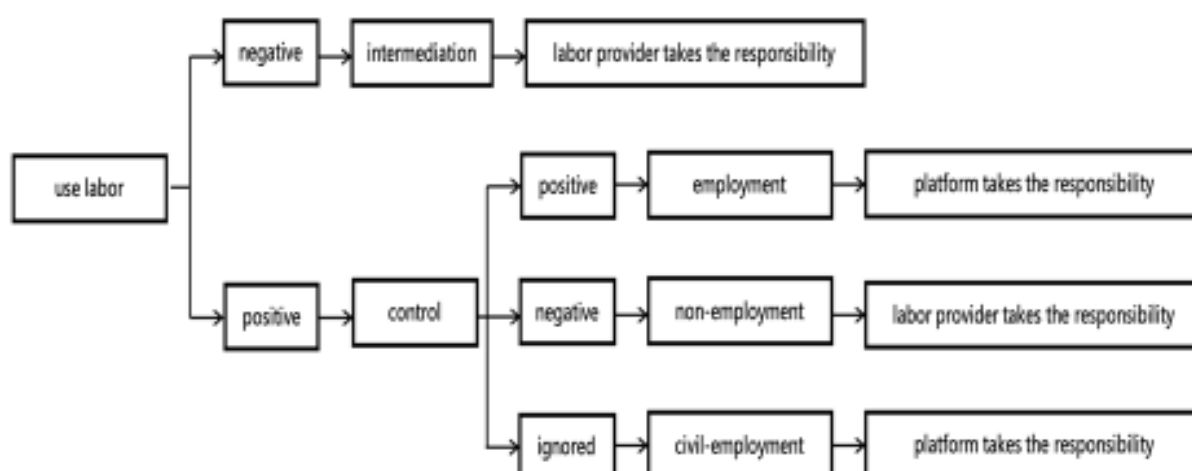
3. Controversy

Table 4. Judgment result of cases in which the labour provider has caused damage to a third party

Court ruling outcomes	Number of cases	Percentage
Confirming labour relationship, platform assumes employer's liability to third party	29	35
Negating labour relationship, labour provider himself assumes liability to third party	52	64
Confirming labour relationship, labour provider and platform share responsibility equally	1	1
Total	82	100

3. Controversy

The Court's Reasoning Logic For Platform Employment



4. Policy Trends

CASS  LAW

General Office of the State Council:
The Guiding Opinions on Promoting the Normative and Healthy Development of the Platform Economy
 August 8, 2019

1. Existing labor law norms are not rigidly applied to platform workers, but rather are categorized and adjusted according to the characteristics of platform workers.
2. The system for safeguarding occupational injuries of platform workers is the focus of current system construction.
3. Strengthening the government's supervisory responsibility, scientifically defining the responsibilities of platforms, and effectively controlling the social risks arising from platform labor.

The Internet Platform Labor in China: The Rise, Controversy and Policy Trends

The 4th JILPT Tokyo Comparative
 Labor Policy Seminar 2020

CASS  LAW

Thanks

wangtianyu@cass.org.cn

November 9, 2020

【研究報告⑨：インドネシア】

「インドネシアにおける労働法の法的枠組みに関する最近の動向」

イク・ファリーダ ファリーダ法律事務所 所長

尊敬する研究者の皆様、こんにちは。私はインドネシアの首都ジャカルタにあるファリーダ法律事務所の所長であり、インドネシア労働法コンサルタント協会の会長も務めております、イク・ファリーダと申します。

この機会に、「インドネシアにおける労働法の法的枠組みに関する最近の動向」と題する研究報告をさせていただきます。インドネシアの労働は、公式労働と非公式労働に分かれています。中央統計局の2020年11月5日付の最新発表によると、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、非公式労働者が目立つことがインドネシアの労働市場の特徴の一つになってきました。8月の失業率は前年同月より1.84%上昇して7.07%となっています。失業者数は、昨年8月と比較して267万9,000人増加し、インドネシアの失業者数は合計977万人になりました。

発表によると、デジタル経済の発展に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響で非公式経済の労働力は4.6%増加し、合計7,770万人になりました。公式経済の労働力は5,000万人です。デジタル技術は、特にアプリを介した運輸サービスを始めとして、さまざまな事業分野で利用されています。

技術と情報の発展に伴い、運輸サービス部門のビジネスモデルとして、タクシー配車とライドシェアのアプリが開発されました。インドネシアではゴジェック（Gojek）がその一例です。インドネシアのスタートアップ企業ゴジェックは、アプリを利用したオンライン運輸サービスの全国的なパイオニアです。パートナーシップ契約と呼ばれる種類の契約によって、独立ドライバーと提携しています。しかし、インドネシアの労働法は、このような働き方をまだ規制対象とはしておらず、ドライバーに勤労権はあるものの、権利はなく、保護されていません。この点を考慮して、労働関係の規制を調整してドライバーを保護しなければなりません。

東南アジアのデジタル経済成長の傾向からインドネシアにおけるデジタル技術の影響がわかります。インドネシアがこの地域で最もデジタル経済成長率の高い国であることが示されています。今年だけで予測される成長は400億米ドルに達し、2020年には1,300億米ドルになる可能性があります。

デジタル化の効果は、マンパワーを含む多くの面に見られます。イノベーションや新しい形態の雇用創出、顧客と労働者の双方にとっての利便性の向上など、プラスの影響をもたらしています。デジタル化は、オンライン・サービス産業に参入する部門、政府、公共サービスを生み出した民間のオンライン・サービスに加え、マイクロビジネスのオンライン・サービスもあります。しかし、デジタル化はマイナスの影響も及ぼし、レストラン、食料品など

のような従来型産業が影響を被っています。オンラインの運輸サービスに関連して既にお話したように、パートナーシップ契約には規制が適用されていません。

最近では11月5日、インドネシアの大統領が雇用創出に関する2020年の法律第11号を制定しました。オムニバス法と呼ばれています。これは、デジタル時代に関連して、よりダイナミックな人材を生み出し、手続きを簡略化し、より多くの雇用を創出するために制定されたものです。オムニバス法は79の関連法の1203の条文に影響を及ぼしていますが、その一つが労働法です。規制は10グループで構成されており、そのうちの一つが投資エコシステムの強化、もう一つが労働法です。オムニバス法の労働法に関連した部分は、少なくとも四つの関連する労働法を部分的に調整・破棄しており、そのうちの一つは賃金に関するものです。これまでインドネシアには時給に関する規定がありませんでした。この新しい法律では、ついにインドネシアで新たに時給が定められました。

次に退職給付金です。退職給付に関しては、インドネシアは、会社側が契約終了を希望する場合の退職給付金がかかなり高額なことで有名です。以前は、会社が一人の従業員に支払わなければならない退職給付金は、最大で月額固定給の32倍でした。今回の新法により、月額固定給の19倍に変更され、さらに政府が最大6か月分を支給する失業社会保障を新設したため、合計で25か月分になります。有期雇用契約の場合も、契約終了時には、会社から補償のようなものを受け取ります。

有期雇用契約に関しては、契約内容が大きく変わりました。これまでは基本的に有期雇用契約期間は最長2年で、その後1回に限り最長1年の契約延長が可能でした。さらに、期間満了の30日後に、1回に限り最長2年の契約更新が可能でした。現在は、有期雇用契約期間は最長2年ですが、その後、1年ごとに3回まで柔軟に契約更新が可能となり、フリーランスも有期雇用の二つのカテゴリーのうちの一つの契約を結ぶことができるようになりました。これまでの法律にはフリーランスについての規定はありませんでした。

次に、アウトソーシングについてです。アウトソーシングが多くの種類の業務に拡大されています。これまでアウトソーシングできるのは5種類だけでしたが、今は、本業に該当するものでない限り、アウトソーシングできる業務の種類に制限はありません。この法律では、事業の譲渡・雇用の保護に関連した労働者の保護も規定されています。オムニバス法の5番目は契約終了に関するものです。使用者側が契約終了を希望する場合の要件が緩和されます。

また、法律の多くの詳細規定が削除され、それに代わって政府が政令を定めます。最後は、外国人労働者に関するものです。特に機械のメンテナンスなどの緊急作業を行う外国人労働者の労働許可、滞在許可の手続きが簡素化されています。

時間が限られていますので、結論を申し上げます。第一に、インドネシアでは大規模なデジタル化が進む中、政府はオムニバス法、すなわち雇用創出法などによる行政・規制の改革を実施して対応してきました。デジタル統合は、ビジネスの緩和構想をフォローアップするものです。第二に、インドネシアでは投資環境が拡大し、成長に適したステップとして、ラ

イセンス供与を容易にするための法的安定性と政府の行政的手段として法的文書が作成されてきました。第三に、政府は非公式労働者に関する規制をさらに調整する必要があります。

Farida Law Office

RECENT DEVELOPMENT OF LEGAL FRAMEWORK OF LABOR LAW IN INDONESIA

Dr. Ike Farida, S.H., LL.M.

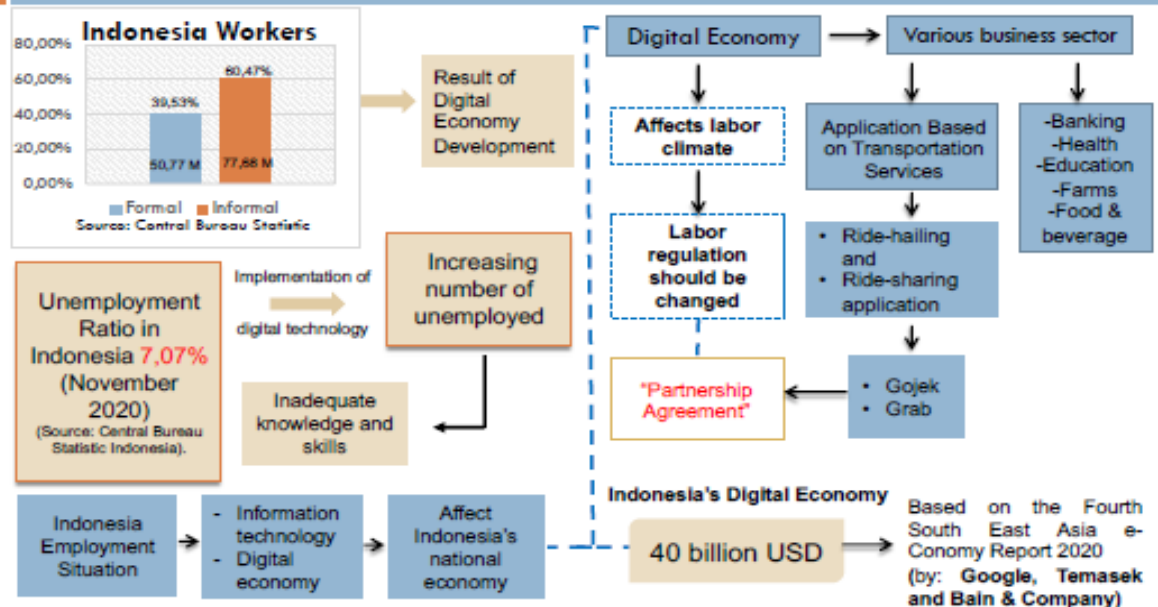


Presented in The 4th JILPT Tokyo Comparative Labour Policy Seminar 2020
Held by The Japan Institute for Labour Policy and Training

© Ike Farida, November 2020

copyright© Ike Farida, November 2020

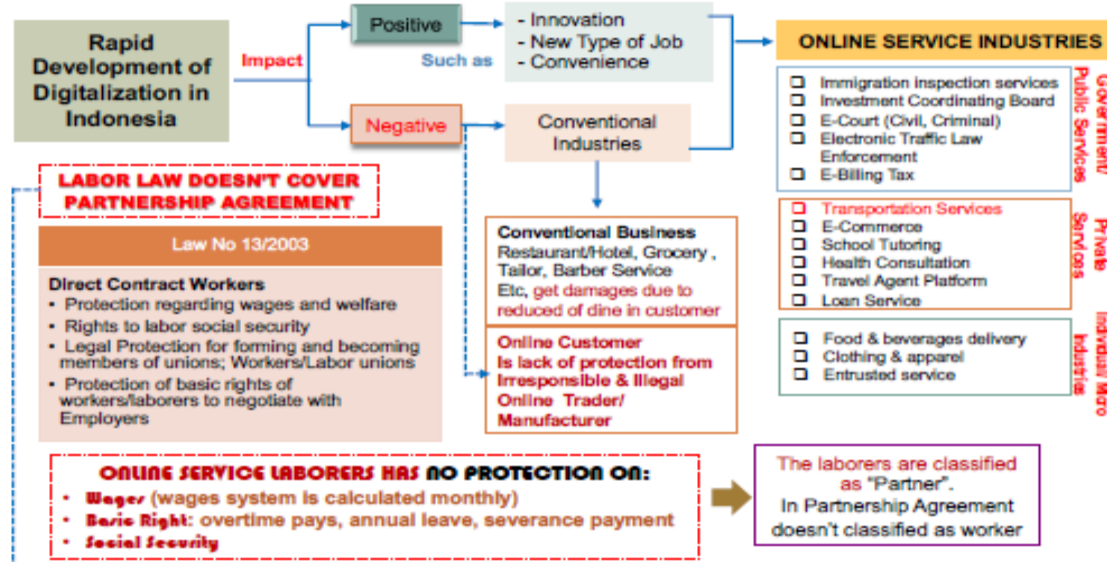
Background



© Ike Farida, 2020

copyright© Ike Farida, November 2020 1

Digitalization and Manpower Rights

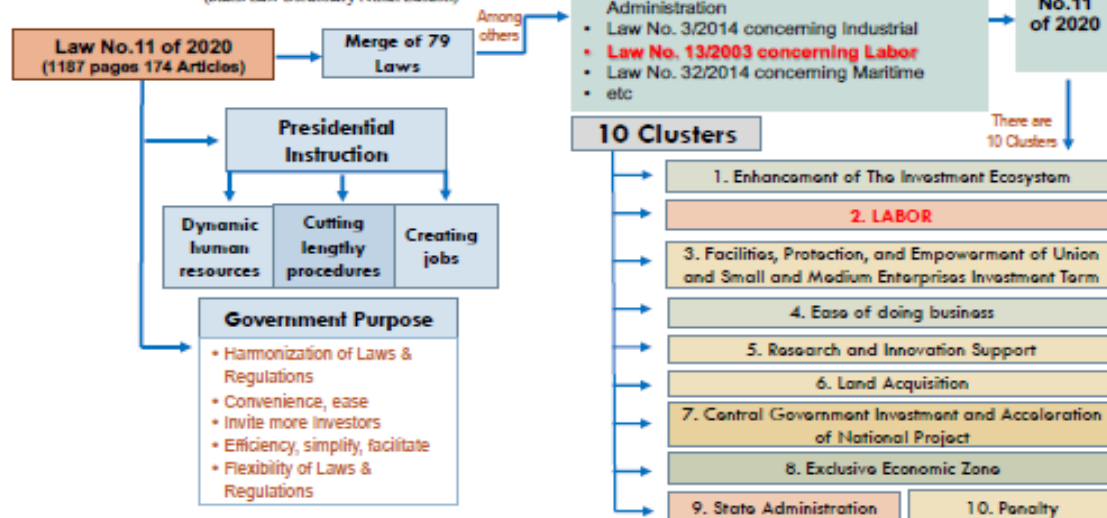


© Ike Farida, 2020

copyright© Ike Farida, November 2020 2

Job Creation Law No.11 Year 2020 (Omnibus Law)

"The omnibus law is a method used to replace and / or revoke provisions in a law, or to rearrange several provisions in a law into one law."
(Black Law Dictionary Ninth Edition)



© Ike Farida, 2020

copyright© Ike Farida, November 2020 3

Job Creation Law No. 11 of 2020 (Omnibus Law)

Labor Cluster	→	Adjusted/Revocation (Partially) of: Law Number 13 of 2003 concerning Labor Law Number 40 Year 2004 concerning the National Social Security System Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies (BPJS) Law Number 18 Year 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers
Wage	→	- Province Minimum Wages must be stipulated by The Governor (Art 88C) - Minimum wage of District/City must be higher than minimum wage of Province (Art 88C) - Hourly wages newly stipulates
Severance Payment	→	- The amount of Severance Payment to be paid by the Company is reducing from maximal 32 times salary, into 19 times salary, plus Job Loss Social Security for 6 months. - Benefits: cash benefits, access to job market information and job training. - Organized based on the principles of social insurance (Art. 46B I)
Fixed-Term Employment Agreement	→	- The agreement scheme changes from 2-1-2 into 2-1-1-1 (max 4 times contract) - Freelance can be tied to a Fixed-Term Employment Agreement (Art. 61 1c & Art 88B 1) - Fixed-Term Employment Agreement receives compensation money in the event the work agreement ends (Ps. 61A ayat 1)

© Ike Farida, 2020

copyright© Ike Farida, November 2020 4

Job Creation Law No. 11 of 2020 (Omnibus Law)

Outsourcing	→	- Expansion of kind of job, not limited for 5 kind of job only (no limitation of job, but as long as the job is not core business it can be by outsourcing) - Protection of Worker with the Transfer of Protection of Undertaking of Employment
Termination	→	- The term and condition of termination of worker become less hurdle for employer - Deleting detail requirement kinds of termination, instead the detail issue is to be arrange in Government Regulation
Foreign Worker	→	Simplify procedure of Working and Staying Permit, especially for foreign workers who will do emergency work such as maintaining machinery (the employer do not need a Plan for Employment of Foreign Workers, but only a short visit visa)

© Ike Farida, 2020

copyright© Ike Farida, November 2020 5

Conclusion

1. In the midst of massive digitalization in Indonesia, the government has responded to carrying out administrative and regulatory reforms through the omnibus law job creation law so that it is digitally integrated is a follow-up to the vision of the ease of doing business.
2. This is a good step for the investment climate to stretch and grow in Indonesia, where legal instruments have been prepared as legal certainty and government administrative instruments to facilitate licensing.
3. The government needs to further regulate the regulation on informal workers.

THANK YOU

Farida Law Office

Wirausaha Building Lt. 3, Suite 302-303

Phone: (62-21) 521-3126 (Hunting), Fax: (62-21) 522-9008

Email: rdd@faridalawoffice.com, Website: www.faridalawoffice.com

【研究報告⑩：韓国】

「より良い機会か、拡大した搾取工場か？—韓国におけるデジタル化時代の労働法と政策—」

ソクファン・チェ 国立ソウル大学校法学部 助教授

本日のテーマは、非常に新しい現代的な問題ですが、それでも労働法・雇用法の古い規制や制度を完全に無視することはできません。私たちは雇用と労働を取り巻く新しい環境を経験していますが、これはある意味、労働法の分野でこれまで常に取り組んできた問題や課題でもあります。

最近韓国ではダイナミックな変化に直面しており、新型コロナウイルス感染拡大もその変化を加速させる要因の一つとなっています。韓国の最近の状況と法に関する状況を二つの例を挙げて紹介したいと思います。韓国では労使関係のデジタル化が急速に進んでいます。私たちは、環境の変化をなんとかして受け入れたいと思っています。図をご覧ください。2016年の製造業における従業員1万人当たりの産業用ロボットの設置台数です。左側の最高値が韓国で、平均と比較して産業用ロボットの設置台数が10倍以上になっていますが、これが根本的な変化なのか、それとも単なる搾取工場の拡大なのかを再検討しなければなりません。

一つの例として、名刺データ入力サービスのアプリがあります。自分の名刺の写真を撮ればスマートフォンにデータが保存されますが、光学式文字認識やOCR、人工知能などを使用しないサービスでは、実際に人間が名刺をチェックしながら情報を入力しています。そのほとんどは、副業の労働者です。このように、本日多くの著名な学者の皆様がプラットフォーム経済の台頭を既に指摘しています。この新たな傾向については懸念があります。特に、労働者間の競争や仕事のさらなる細分化といった問題で、これは最終的に必ず仕事の不安定性を高めることになります。アジア諸国だけに限ったことではないかもしれませんが、ロバート・ライシュ（Robert Reich）の言うように、このコロナの時代には二極化と不平等が拡大しており、韓国でも同じことが言えます。

ケーススタディに進みましょう。本日は二つの点を見てみたいと思います。一つ目はプラットフォーム労働です。これはタダ（TADA）という人気のカー・シェアリング・サービスです。ドライバー付きのかなり大型のSUV（スポーツ用多目的車）でした。これはタクシーのようなものですが、違法で、タクシーとは少し異なり、旅客運送事業法で認められていませんでした。ここで問題なのはドライバーで、ドライバーはアプリを使って目的地を取得し、プラットフォーム企業のなんらかのルールを守らなければなりません。韓国ではドライバーがプラットフォーム企業の労働者であるかどうか大きな問題になっていましたが、最近になって中央労働委員会が労働者であるとの判断を下しました。

非常に複雑な構造になっているのがわかります。これについて説明できる十分な時間はないと思いますが、これは労働法と雇用法の厳しい規制の回避につながる試みです。これはこ

の状況の全体像を示したもので、今お話しているのは赤い丸、フリーランスのドライバーとプラットフォーム・システム企業のタダです。この両主体の間の雇用関係を認めなければならないのでしょうか。プラットフォーム企業とフリーランスのドライバーの間には幾重にも壁やハードルがあります。しかし、中央労働委員会は、昔ながらの企業のような直接的な関係ではないものの、ドライバーがプラットフォームの管理下にあることを認めました。私たちがプラットフォーム労働者と呼ぶ、典型的な労働者ではない特別な労働者のために労災保険などの社会的保護を認める法律はありますが、まだ保護が必要です。

労災保険法の改正を見ていただくとわかると思います。労働基準法の適用を受けない働き手は労働者ではありませんが、そうであっても、契約の種類にかかわらず労働者と同様の労務を提供しているのですから、労災保険の保護が必要となります。新法では、こうした労働者に公的保険の加入が認められました。これは、旧来の規制がまだ広く行き渡っていることを示しています。

もう一つの事案は、マルチワーカーです。デジタル技術のおかげで、複数の仕事に就く機会が増えました。複数の使用者の下で働く労働者が増えたことは、デジタル技術の発展でそうしたことができるようになったことを示しています。さまざまな種類の労働者が多様な理由で複数の仕事に就いています。いつでもどこでも仕事ができます。車も必要ありません。すでに仕事を持っていたり、副収入を得ることができます。非常に多くの人がこのパートタイムの配達の仕事をしています。

このコロナの時代には、ほとんどすべての仕事で失業が増えました。しかし、運輸業と倉庫業だけは仕事が増えました。このことから、配達に対する需要が非常に多いということがわかります。二つの事例と二つの法律を挙げます。二つの会社を掛け持ちして働いている場合です。パートタイムの仕事を2件抱えていて、労災に遭った場合、保険給付の算定基礎となるのは、複数の仕事の合算額です。二、三件のパートタイムの仕事に就いていれば、自分の複数の仕事をすべて合算した保険給付を受けることができます。

また、同じ職場で二つの契約を結んで働いているとします。一つは派遣労働者としての派遣の仕事、もう一つは実質的な雇用契約です。事故の原因が会社にあるかどうか、公的保険に加入できるかどうかを判断する場合、裁判所は、この二つの契約を結んでいる労働者が働いた時間の合計を計算しなければならないと述べています。労働者の保護に関する問題があります。また、こうしたマルチワーク(多業)の問題を考えるとときには契約関係も考慮しなければなりません。

結論をお話します。旧来の労働法は、全く異なるデジタル社会の下でさえ、誤分類への対処を強化しようとする場合、労働者性判断基準と同じように必要です。しかし、その一方で、従来の背景では労働者に該当するのかどうかを問わず、労働者全体に適用される新たなルールが必要です。韓国の経験は、健康と安全が有効な出発点になる可能性があることを示しています。最後に、自己決定と社会的保護のどちらをより重視するかを決定し、組合や従業員

代表にとって新しい時代になり得ることを実感として理解しなければなりません。最近、韓国はプラットフォーム業界で社会的対話をし、合意が成立しました。現実世界の新たな労働組合の連帯を考え、再考するとき、この技術を利用することができます。

JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar

The Changing World of Work in Digital Age—New Forms of Work and the Role of Labor Policy

Better opportunity or extended sweatshop?

-Labor law and policy in the age of Digitalization in Korea-

2020. 11. 9.

Sukhwan CHOI

(Assistant Professor, School of Law, Seoul National University)

shchoi@snu.ac.kr

1

INDEX

- 1 Recent Situation
- 2 Platform
- 3 Multijob
- 4 Conclusion

2

1 Recent situation

3

Recent Situations in Korea

◎ Digitalization in Korean labor relations

- ▶ Dynamic Development
- ▶ High share of self employed
- ▶ Changes in the notion of "WORK"
- ▶ Is it really a fundamental change?
or just another type of sweat shop??



@<https://rememberapp.co.kr/home>

4

Recent Situations in Korea

◎ Increase in the platform economy

- Expanding mainly with low-skilled, low-wage jobs (substitute driver, food delivery service)
- Decent works supplying more WLB?
- Competition among the workers
- More segmented jobs than before
- ☞ **enhanced instability of work**

5

Recent Situations in Korea

▶ New kinds of Class division (R.Reich)

The Remote

The Essentials

The Unpaid

The Forgotten

Similar situation in Korea

- ☞ Two extremes in labor market
- ☞ Snowballing of inequality



@<https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/apr/25/covid-19-pandemic-shines-a-light-on-a-new-kind-of-class-divide-and-its-inequalities>

6

2 Case of platform work

7

Platform Workers

◎ Platform Workers – employee or not?

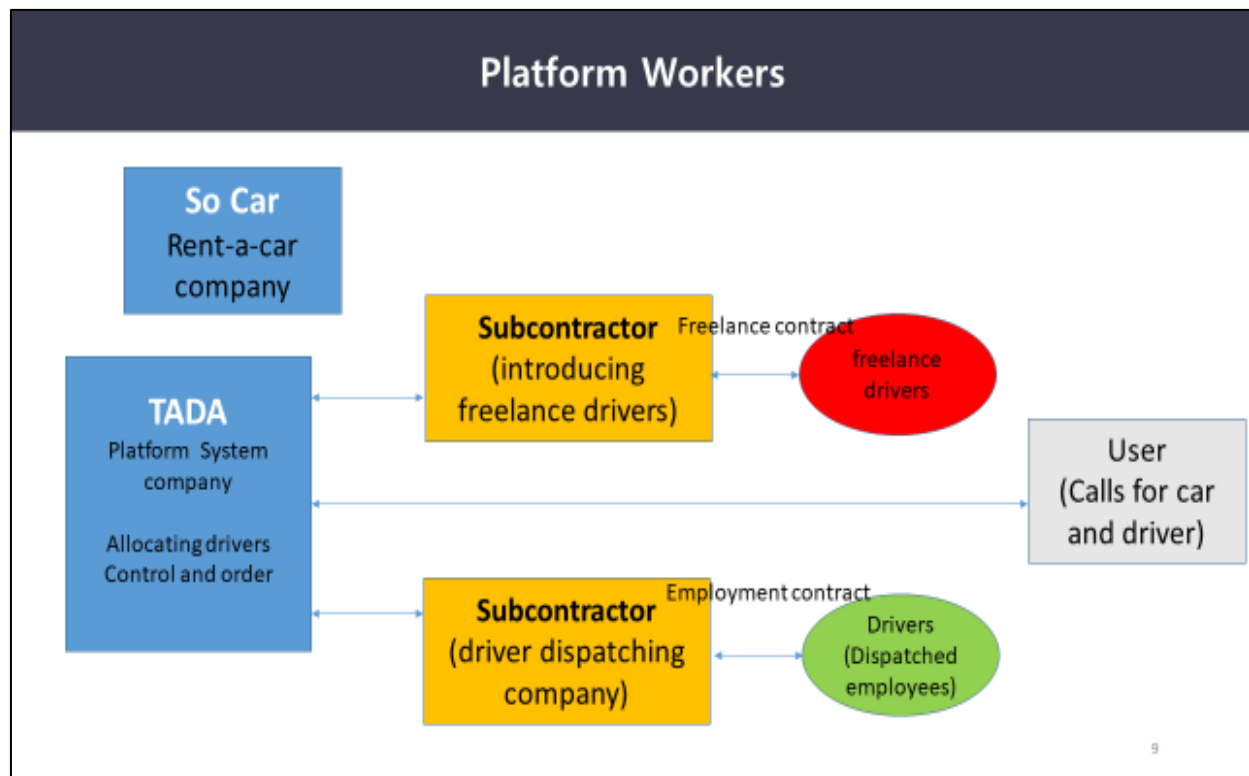
▶ TADA : car sharing service with drivers

Are the drivers who work for rent a car based car sharing services employees or freelancers?



▶ subsidiary company, outsourcing, subcontracting, dispatching... : Complicated structure - an attempt at misclassification?

8



Platform Workers

◎ Platform Workers – any protection?

- ▶ Is this just the déjà vu of the old question?
 - Not an employee (by traditional standard)
 - Designated time and place, direct order and obligation...
- ▶ Possibility of being covered by social security
 - Revision in Industrial Accident Compensation insurance Act(Art. 125.)
 (...persons who are not subject to the Labor Standards Act, etc., even though they offer labor service similar to that of employees regardless of the type of contract, and therefore need protection from occupational accidents...)
 - Cases about platform delivery service (Supreme court, NLRC)

10

3 Case of multi job workers

11

Multijob Workers

Persons who work for more than one employer

How to regulate persons
who have more than one job?



12

Multijob Workers

▶ **Increase of employees working for multiple employers**

- Different types of workers and various reasons
- Technology Development : ubiquitous working environment
- "Do not need a car", "whenever you want to work"
- Again, the employee test



쿠팡이츠 배달 파트너 모집

시간당 수입 20,000원

걸어서도 OK! 세상 쉬운 일! 자유로운 업무시간!

Transportation/warehousing

운수및 창고업 3.4



산업별 취업자 증감 -47.6만명 (전년동월비)

2020년 4분기(당월)에 전년 동기 대비 취업자 증감률

산업	취업자 증감률 (%)	증감
제조업	1.2	증가
서비스업	1.5	증가
건설업	-1.8	감소
농림수산업	-2.1	감소
정보통신업	2.3	증가
금융업	1.1	증가
유통업	1.4	증가
숙박업	-3.5	감소
음식음료업	-4.2	감소
문화체육레크리에이션업	-5.1	감소
교육업	-6.3	감소
보건업	-7.8	감소
사회복지서비스업	-8.9	감소
서비스업	-9.2	감소
제조업	-10.5	감소
건설업	-11.2	감소
농림수산업	-12.1	감소
정보통신업	-13.4	감소
금융업	-14.5	감소
유통업	-15.6	감소
숙박업	-16.7	감소
음식음료업	-17.8	감소
문화체육레크리에이션업	-18.9	감소
교육업	-19.8	감소
보건업	-20.9	감소
사회복지서비스업	-21.8	감소
서비스업	-22.7	감소
제조업	-23.6	감소
건설업	-24.5	감소
농림수산업	-25.4	감소
정보통신업	-26.3	감소
금융업	-27.2	감소
유통업	-28.1	감소
숙박업	-29.0	감소
음식음료업	-30.0	감소
문화체육레크리에이션업	-31.0	감소
교육업	-32.0	감소
보건업	-33.0	감소
사회복지서비스업	-34.0	감소
서비스업	-35.0	감소
제조업	-36.0	감소
건설업	-37.0	감소
농림수산업	-38.0	감소
정보통신업	-39.0	감소
금융업	-40.0	감소
유통업	-41.0	감소
숙박업	-42.0	감소
음식음료업	-43.0	감소
문화체육레크리에이션업	-44.0	감소
교육업	-45.0	감소
보건업	-46.0	감소
사회복지서비스업	-47.0	감소
서비스업	-48.0	감소
제조업	-49.0	감소
건설업	-50.0	감소

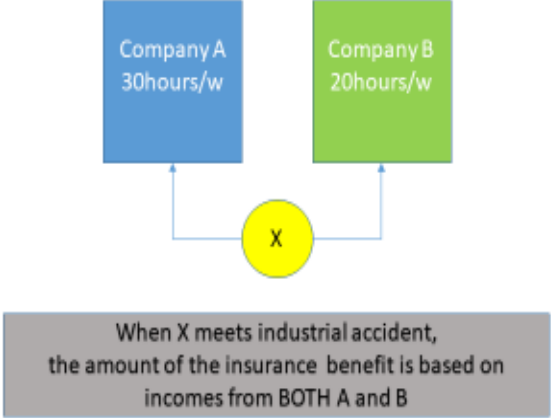
Multijob Workers

Multi job workers' industrial accident?

Legislation

IACIA Art.36 (5), presidential decree 24 (1) 2

- ✓ sum up incomes from multi job calculating insurance benefits
- ✓ more than one part time jobs



Company A 30hours/w

Company B 20hours/w

X

When X meets industrial accident, the amount of the insurance benefit is based on incomes from BOTH A and B

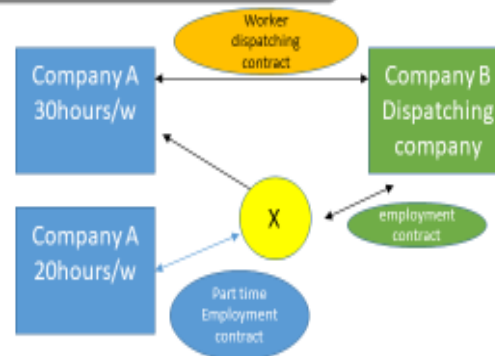
Multijob Workers

Multi job workers' industrial accident?

Cases

Seoul High Court 2018. 11. 21. 2017NU69306

- ✓ One company, one employee with two contracts
- ✓ sum up all the time worked
 - : at various workplace
 - : by multiple contracts



When X meets industrial accident, the amount of the time when the court consider whether it is industrial accident (overwork) or not is based on total time of 50 hours

Multijob Workers

More Issues surrounding multijob workers?

► Issues about protection of workers

- ▷ Maximum working hours, Occupational Safety and Health / Social insurance
- ▷ who's in charge of responsibilities?

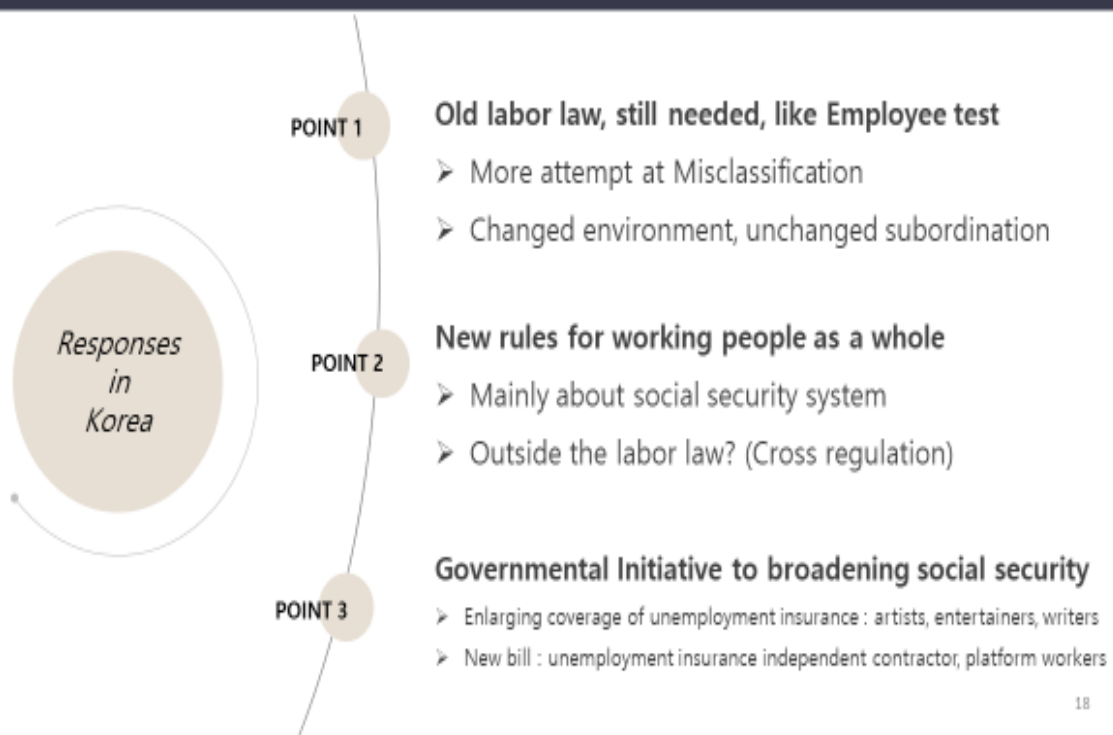
► Issues concerned with contractual relations

- ▷ duty of loyalty / covenant not to compete / discipline
- ▷ the range of employment contract? Border line between work and privacy

4 Conclusion

17

Digitalization in Korea and labor law's responses



18

More to contemplate



END

【研究報告⑪：台湾】

「台湾におけるデリバリー・プラットフォーム労働者の権利と利益に関する現代的課題と政府の対応：台湾労働部の 2019 年ガイダンス及び台北市の 2019 年条例」

ポーシャン・フー 国立台北大学法学部 助教授

本日は、大躍進とまでは言えませんが、プラットフォーム労働者への台湾の対処法についての改善点を二つご紹介したいと思います。まず、台北市内で撮った写真からご紹介したいと思います。恋人の手を握っている配達員が写っているのがわかると思います。この写真からは台湾の若い労働者がこの業界で頑張っていることがわかります。

では、順番に検討してみたいと思います。まず、現状についての概要から始めたいと思います。この業界で実際に働いている労働者の数を示す適当な公式統計はありませんが、300名の配達員を対象にした組織調査では、この業界の70%以上の労働者がフルタイムで働いており、給与は月650米ドルから6,000米ドルと非常に幅が大きいことがわかりました。一方、大学新卒の平均的な仕事の月給は1,000米ドルに過ぎません。なぜそれほど多くの若者がこの業界に入ろうとするのかがわかります。自由な時間が持てるうえに、良い収入も得ることができるからです。非常に多くの人がこの仕事に就いていますが、ここでも、何人もの報告者が研究報告で言及した分類の問題があります。

私たちは今でも労働者と非労働者の二項対立を用いており、依然としてこれが政府や裁判所で使用している推定モデルです。ギグ・プラットフォーム労働者は、現状では労働者とみなされることはほとんどありません。それが昨年起きた悲劇につながりました。プラットフォーム労働者に関しては労働者・非労働者の二項対立が通用しないことは既にわかっていますが、昨年10月までは誰もこの問題に取り組んでいませんでした。昨年10月に非常に悲劇的な二つの出来事が起きました。3日間で2人の配達員が交通事故で死亡し、祝日の期間に起きたことだったので、テレビで大きなニュースになりました。

全国の人々、そして台北市の人たちは突然、自分たちがよく利用している労働者が実は何の補償もなく働いていることを知りました。プラットフォームは稼いでいる。レストランは稼いでいる。しかし、配達員の労働者には何の保護もないとは信じがたいことでした。特に、配達員は労働者ではないので、労働者災害補償もないのです。

人々がこの問題に注目するようになり、政府と立法機関に何か手を打つよう非常に強い圧力がかけられました。この一般の人々からの注目と圧力に応える形で、労働部はガイドラインを出し、台北市は条例を制定しました。この件について詳しく説明する前に、現在の台湾の雇用法では、労働者はどのような権利を持つことになるのか、その基本的構成をお見せしたいと思います。台湾の現行の雇用法では、労働者は労働基準法と社会保障法に基づいて非常に多くの権利を持っています。退職給付金、解雇手当、解雇からの保護、そして最も重要

な労働時間の制限などです。労働者には、社会保障法に基づく年金や労働者災害補償もあり、これも非常に重要です。

あの悲劇、亡くなった人には労働者災害補償はありません。この二つの法律が適用されないからです。現行法制下では、労働部が行政の力で、労働契約の判定に関するガイダンスを出しています。ご覧いただくとわかりますが、これは実はチェックボックスというか、チェックリストのようなものです。チェックリストでは、従属性が三つに分類されています。個人的従属性、組織的従属性、経済的従属性です。この三つの従属性は、労働者が使用者に従属していることを証明するものですので、多くの人がよく知っていると思います。

そういうことで、チェックリストがあり、労働部がこの指標をリストアップしています。これは既に判例によって決まったものです。ガイダンスでは、指標の 50%以上にチェックが入れば、裁判所で労働者と判断される可能性が高いとされています。労働部はこれを使って、分類を正しくしなければならないことを労働者とプラットフォームに示しています。個人的従属性の指標について、いくつか例を挙げます。労働時間が指示または管理の下にある。業務の遂行方法が管理下にある。労働者が割り当てられた仕事を拒否することができない。これらは非常にしっかりした指標です。

経済的従属性の指標について、最も重要なのは誰が用具を提供しているかということだと思います。バイク、配達バッグ、衣服、ヘルメットなどの用具が使用者から提供されているのであれば、労働者である可能性は非常に高いです。組織的従属性については、特定の個人に固定された定常業務日程やシフトがあるかどうかチェックされます。こうしたものが、労働部のガイダンスが明らかにしようとしている指標です。該当項目が 50%を超えていれば、労働者と認められる可能性が高くなります。この指標はすべて、現時点での重要な判例だからです。このガイダンスが出された一、二か月後には、プラットフォーム労働者、プラットフォーム企業から非常に迅速な変化や対応が起きました。彼らは就業規則と労働契約を大幅に変更しました。現在この契約は独立請負契約と呼ばれています。

ガイダンスはあっても、この変更により、実質的に独立請負人に移行しようとしているのです。非常に興味深い変化が見られます。例えば、計画的なシフトはなくなりました。プラットフォームは、配達員が受けるか受けないかを決定できるように、割り当てられる仕事のルートを事前に明示します。今では配達員に拒否する権利があり、割り当てられた仕事が入らなければ、下請けに出すことも認められています。そして最も重要なのは、プラットフォームが配達員に、ロゴ入りの服の着用やロゴ入りの配達バッグの使用を義務付けなくなったことです。左の写真を見ていただきたいのですが、この配達員のヘルメットはフードパンダのもので、配達バッグにはウーバーイーツ、バイクにはフードパンダとあります。

現在のルールでは、進んで会社のロゴをつけた配達員は、仕事を受けるたびに割増の報酬を受け取ります。ロゴをつけるのは義務ではなくなり、広告料が支払われるようになったのです。これもガイダンスの表にある従属性要件への対応の一つです。プラットフォームは労

働者全体を独立請負人として維持しようとしているのです。これがプラットフォームの対応です。今、これは実に大きな変化をもたらしています。なぜなら、プラットフォーム労働者の地位について行政上の訴えが起きており、プラットフォーム労働者が依存と従属という労働者の地位から脱却しつつあることから、現時点では政府がまだプラットフォーム労働者は独立請負人だと信じているからです。

台北市で何が起きたかと言うと、台北市のガバナンス・自主規制条例です。台北市は地方自治体ですから、労働および／または雇用法の改正という大がかりな変更に踏み込む権利はありませんが、実質的な法改正をしなくても今すぐにできることがあると台北市は考えています。そこで、台北市は条例を可決しました。この条例で、台北市は、労働者・非労働者の二項対立論争をひとまず脇に置いて、労働者に緊急に必要なことは何かを検討しています。二つの分野への対応が緊急に必要とされています。第一に、安全で健康的な労働条件です。台北市で活動しているプラットフォームに対し、市が危険状況宣言を発した場合に就労や仕事の割当てを禁止するといったことです。つまり、台風、洪水、地震が発生した危険状況下では、仕事をしてはならないということです。

また、プラットフォーム企業に対して義務的職業訓練の実施も要求しています。この訓練は、法律では労働者のみが適用対象となっていますが、現在台北市では、独立請負人にも実施しなければなりません。昨年の悲劇から、誰かの利益のために一生懸命働いているのに、何もかも失ってしまい、労災保険金も受け取れないという人が非常に多いことがわかります。そこで、台北市は、プラットフォームに民間保険加入費用の負担を義務付けました。この民間保険では、医療費の支払いと災害補償を担保する必要があります。台北市は、少なくとも市による取り組みが可能なレベルで、この二つのことを実行しようとしています。

私の結論は、この問題はあまりにも新しいため、こうした取り組みは、台湾のプラットフォーム労働者に適切な解決策をもたらす法的地位の明確化のほんの始まりに過ぎないということです。10年前には、これに関連する問題はそれほど多くはありませんでしたが、現在、中央政府と地方政府は、なんらかの保護のために必要と思われるものを提供しようと努力しています。労働部は、労働者・非労働者の二項対立に立ち戻るのに役立つガイダンスを出していますが、台北市は、それは良い方法だと考えていません。そこで、今必要とされているものを把握し、それを提供し、そうして最終的に雇用法が改正されるのを待つということなのです。最終的な解決策はまだ議論中であり、プラットフォーム労働者にとって何が最善の方法なのかを模索しているところです。まだまだ議論や研究が必要だと思います。

THE CONTEMPORARY CHALLENGE AND GOVERNMENT RESPONSES ON DELIVERY PLATFORM WORKER RIGHTS AND BENEFITS IN TAIWAN:

THE "MOL GUIDANCE 2019" AND THE "TAIPEI CITY ORDINANCE 2019"

2020/11/09 JILPT CONFERENCE

BO-SHONE FU

ASSISTANT PROFESSOR

NATIONAL TAIPEI UNIVERSITY

THE DELIVERY PLATFORM WORKER AND ITS CONTROVERSY IN TAIWAN

- The status quo of the gig platform workers in Taiwan:
 - Without official statistic numbers, an organization ran survey on 300 delivery agents, and found
 - ✓ 70 % work as the full-time worker, and in these full-timers, their salary can range from NT 180000 (U.S. \$6000) to NT 20000 (U.S. \$650). Average monthly salary for all of the 300 agents is NT 42000 (U.S. \$1400).
 - ✓ In the meantime, the average of college-graduate workers is only NT 30000 (U.S. \$1000)
- The classification issue for gig platform worker has been a long-term debate in Taiwan. The employer-employee dichotomy is still the presumed model to decide whether the workers eligible for employee protection and social security protection from the employer.
 - The gig platform worker is hardly to be considered an employee under the "dependency" that subordination of the employer.



THE DELIVERY PLATFORM WORKER AND ITS CONTROVERSY IN TAIWAN

- The unfit employer-employee dichotomy has been challenged but no appropriate solution appeared.
 - In October 2019, after the two tragic car accidents that took away two delivery agents' lives in three days.
 - No worker compensation due to non-employee status
 - No any form of social security insurance payment due to non-employee status
 - The fact that the agent was working long hours and in the rush to deliver the food to the client.
 - The general public starts to question that how could a person work so hard to generate profit for the platform and restaurant is not an employee with proper legal protection?

DIFFERENCES BETWEEN AN EMPLOYEE AND AN INDEPENDENT CONTRACTOR IN TAIWAN: EMPLOYMENT-BASED LABOR RIGHTS AND SOCIAL SECURITY BENEFITS



- The current employer-employee dichotomy model
 - An employee is eligible for
 - ✓ Work hour cap with overtime pay
 - ✓ Minimum wage
 - ✓ Severance pay
 - ✓ Discharge protection
 - ✓ Retirement payment
 - ✓ Full set of social security protection
 - Worker compensation
 - Unemployment insurance...

MOL "GUIDANCE ON DETERMINATION OF LABOR CONTRACT"

- The MOL re-emphasize the court precedents and its departmental policy on determining worker status : the worker's "individual dependency", the "organizational dependency", and the "economy dependency."
- The individual dependency indicators (example):
 - The **work time** is under the instruction or control of the company
 - The **way to perform duty** is under the instruction or control of the company
 - The worker **cannot reject job assignment** from the company
 - The worker **must perform the duty personally**. An agent cannot be used without prior company consent.

MOL "GUIDANCE ON DETERMINATION OF LABOR CONTRACT"

- The economic dependency indicators (example):
 - The necessary equipment, tools, materials, and machines to perform job duty is not prepare, manage, and maintain by the worker.
 - The worker **must use the equipment provided or instructed by the company** to perform job duty
- The organizational dependency indicators (example):
 - The worker is included into the company inner structure and perform the job duty as a team
 - The worker is **required by the company to have a routine work schedule, shift, and on-call**.



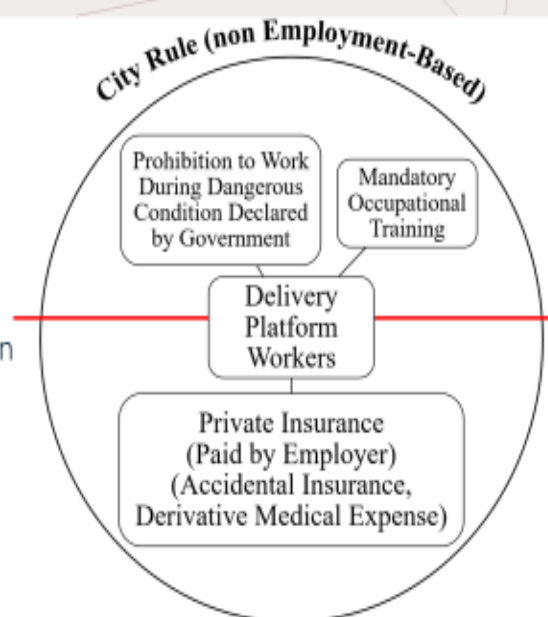
<https://eznewlife.com/204341>

THE SWIFT RESPONSES FROM THE PLATFORM BUSINESS

- Substantially alter the work rule regards to delivery agent way and restriction on delivery job.
 - No more scheduled shift and penalty. (i) (o)
 - Predeclare the route of the assignment and the agent is free to reject without penalty. (i)
 - Allow the agent to sub-contract the delivery task to another agent. (i)
 - No longer evaluates the outfit of the agent. (i)
 - No longer requires the agent to purchase and use its platform logo box and equipment. If agent uses platform logo product, the agent gets advertisement payment. (e) (see the photo)
- Try to maintain independent contractor status.

"TAIPEI CITY GOVERNANCE AND SELF-REGULATORY ORDINANCE" ON DELIVERY PLATFORM BUSINESS

- Set aside the controversy of employer-employee dichotomy, look at what the workers urgently need
 - Safety and health working condition
 - Prohibit to work under government declares dangerous condition
 - Platform to provide mandatory occupation training
 - Minimum level of insurance coverage
 - Require the platform to purchase private insurance to cover accident expenses and derivative medical expenses



CONCLUSION

- It is just the beginning of clarifying the legal status and proper solution for platform workers.
- Both the central and local government are striving to provide temporary protection for these controversial workers.
 - MOL: apply the employer-employee dichotomy and the current court precedents
 - City : enact city ordinance to require employer to provide private insurance coverage and necessary training, prohibit dangerous assignment.
- The final solution is still under discussion.

• Thank you for your attention.

【座長のコメント】

神吉知郁子 東京大学大学院 准教授

これで予定されていた5名の研究報告が終了しました。研究発表と基調講演により、ほぼすべてのテーマが明確になりました。正直なところ、付け加えることは何也没有什么。最後のスピーチは短ければ短いほど良さそうですから、簡潔にコメントを述べさせていただきます。

取り上げられた国々の、雇用のデジタル化に伴って出現する状況や法的課題には、かなりの共通点があると言えます。日本でも、法的状況はほぼ同じです。インドネシアの場合のように、デジタル化によって既存の労働者の置き換えが進む可能性もあります。しかし同時に、新しい就業機会の増加もみられます。仕事の機会の柔軟性や細分化、アクセス性の向上が、使用者だけでなく労働者にも歓迎されてきたことは否定できません。これは既に不可逆的な現象であり、これからは中国のように、労働政策と産業政策の最適なバランスを模索しながら対応していくしか選択肢はないでしょう。

労働政策については、三つの問題がありそうです。第一の問題は、従来の労働者・非労働者という二項対立に代わる法規制の枠組みをどのように構築し、労働保護の対象となる者をどのように定めたらいいかです。二項対立を維持しながらもより柔軟性を持たせ、ある種の従属型請負業者を含めたより広い範囲の人々に保護のパッケージを適用する方法もありえます。チェ先生が韓国の例を示してくださっているように、裁判所が現行法の解釈を通して保護を拡大することも可能です。また、労働者や独立請負人という既存のカテゴリーに加えて、立法によって第三のカテゴリーを新たに設け、この人たちに特別規制を適用する方法もあります。台北市の条例も、そのような試みの一つと位置づけられます。

もっとも、荒木先生が基調講演で指摘されたように、より重要なのは、どのような経過を辿るかではなく、実現すべき保護の内容です。これが第二の問題ですが、5件の研究報告から、労災、労働時間、最低賃金の規制など、必要とされる保護の種類を描き出すことができます。最も重要な保護は、働き手の生命の保護と言えるでしょう。実際、デジタル化はまず配達サービスの分野で進んだため、交通事故や傷害の補償に焦点が当てられました。傷害に対する保護が不十分であることは、そのまま生命への脅威につながります。しかしそうだとすると、労働者災害補償の必要性は、各国の医療に関する社会保障制度と密接に関係している問題です。この点、すべてのプラットフォーム労働者を含めた普遍的な医療制度を目指す中国の取り組みが有効かもしれません。一方、労働者であるか否かで補償の程度に差が生じる国では、この問題はさらに複雑です。非労働者を対象とした民間保険の強制加入という台北市の取り組みも有効かもしれません。フー先生は、危険な状況での就労の禁止や、職業訓練と事故報告の義務化も、配達員と顧客の救済となったことを紹介してくださいました。

また、労働時間と賃金の問題は、労働者の生命・生活にとって間接的ではあるものの深刻な脅威となります。過酷な過重労働は労働者の健康を害し、低賃金と相まって状況はさらに悪化します。こうした基本的権利は、雇われている地位故のものではなく、生身の人間として必要不可欠な基本的人権です。ワン先生が指摘されたように、ある種の従属型請負業者にも社会的保護を適用する正当性の根拠と言えるでしょう。社会的分業体制の中で構築された従属型請負のような働き方を考えれば、雇用であるか否かに焦点を当てた保護制度の適用判断の有用性は後退していると言えます。

第三の問題は、誰が保護を担うのかです。これは、労働者という概念だけでなく、他の当事者の範囲にも関係する問題です。責任を負うのは労働契約を締結している使用者なのか、それとも別の者なのか。また、なぜその人に責任を負わせるのか、その法的根拠も考えなければなりません。これは、ワン先生の表現を借りるなら、「インターネットの衣を着た従来型の雇用」については、あまり気にすることはないかもしれません。しかし、チェ先生が指摘されたように、労働者と使用者が明確な一対一の関係ではない事例も増えています。そのような場合、割増賃金を請求する相手や団体交渉の相手は誰で、労働者災害補償の保険料の支払義務を負うのは誰なのでしょう。

そして、どのようにすれば、従来型の使用者でないプラットフォームに責任を負わせることができるのでしょうか。現行法の解釈によっては限界があるため、これは特別な立法が最も必要とされる領域であるように思われます。さらに、デジタル化された従属性の高い労働が社会に組み込まれ、この社会にとって必要不可欠なものになったときには、社会全体で責任を負担することも考えなければならないかもしれません。市場における教育・訓練の機会を増やし、社会保障制度の適用範囲を広げることも有用でしょう。

最後に、これらの問題は、労働市場におけるすべての人の真の自律性を確保するための努力の一環として取り組まれるべきであることを強調しておきたいと思います。台湾のフードパンダの例は示唆に富んでいます。労働者の自由裁量が増えることで規制の対象から外れる場合には、真の自律性が確保されているかが常に吟味されなければなりません。

私たちの目標は、新たな分類によって新たな分断をもたらすことではなく、単に従属的な働き手を保護することでもありません。労働法は、働き手が自らの弱い立場を克服するための支援をしなければならないのです。そのためには、集団的労使関係法を見直し、労働組合の結成を推進し、団体交渉を強化することが鍵となるかもしれません。また、ソフトローによるアプローチや市場評価制度の活用も、その方向での有効な手段かもしれません。

最後になりましたが、研究報告をしていただいた皆様、ありがとうございました。

総括セッション

【座長のコメント】

森戸英幸 慶應義塾大学大学院 教授

森戸英幸と申します。東京の慶應義塾大学法科大学院で労働法を教えています。本日の総括セッションの座長を務めることができ大変光栄です。この後、ヨーロッパからのゲストのお二人、カッサーレ博士とブロッケ博士がコメントをくださる予定です。私は手短にお話します。

実は私自身もこのセッションの参加者の皆様にたくさんのコメントや質問があるのですが、遠慮することになりました。セッション1で高橋さんが提示された質問になんとしても答えたいと思っている方がいらっしゃるでしょうし、神吉先生が今述べられたばかりの素晴らしいコメントに、質問やコメントがある方もいらっしゃるでしょうが、私に5分だけ時間をください。

デジタル監視や電子監視、AIを活用した採用、インドからは非生産的職務行動の話など、たくさんの興味深いテーマを伺いました。日本のクラウドワーク市場やシンガポールのフリーランス市場でのジェンダーギャップの話も興味深いです。JILTPの次のセミナーのテーマとしてふさわしいかもしれません。しかし、残念ですが、こうした興味深いテーマをすべて取り上げることができません。最初に3名、すなわちヨーロッパからのお二人と、日本の荒木先生が、議論の枠組みや問題点を明確にしてくださり、その後の発表で、各参加者がその枠組みに当てはまる具体例を適切に示してくださいました。まとめると、ブロッケ博士の3ステップアプローチによれば、第1のステップは、表向きは自営業者、プラットフォームのギグワークのように見えるけれども、実際には使用者に従属し、単一の企業に依存している。これは誤分類の問題です。誤分類については今日既に各国で議論されており、オーストラリア、韓国、日本、中国などでは、多くの興味深い裁判所の判決や行政委員会の決定が出ているようです。もちろん、インドや、今伺った、悲劇的な交通事故が引き金になったという台湾でも、おそらく議論されているのかもしれません。

この第1のステップでは、まず、各国の法律に基づいて正しく分類すべきであり、こうした人たちに裁判所の基準や政府のガイドラインに関する正しい情報を提供して、裁判所に行きやすくしたり、労働組合にアクセスしやすくしたりしなければなりません。労働組合自体も人々を組織化しようとしなければなりません。

第2のステップはグレーゾーン問題です。この問題は荒木先生が既に論じていらっしゃると思いますので割愛しますが、荒木先生がご説明されたように、この問題に取り組むためには、4つの選択肢、4つのアプローチがあります。

そして第3のステップとして、モノブソニーの問題があります。労働法の問題とは少しかけ離れているのかもしれませんが。もちろん中小企業は既に過去からありましたが、IT技術やAIベースの技術は、ビジネスを立ち上げるのをより容易にしました。しかし中小事業者も誰か

に従属し、誰かに依存しているのです。本日の発表で注意を引いたのは団体交渉でした。オーストラリア、フィリピン、韓国の各参加者の発表では、団体交渉の重要性が繰り返し強調されていました。

そしてもう一つ、これが最後のコメントになると思います。私が議論のために提起したいことの一つは、先ほど神吉先生が少しお話になったと思いますが、新たな政策を何によって、どのように実施するかということです。状況は刻々と変化していますので、対応はスピーディーで柔軟でなければならないからです。カッサーレ博士がビデオで指摘されていたとおりです。おそらくこの問題に取り組むための主なツールは法律ということになるでしょう。しかし、他にも行政指針やソフトロー、行動規範などのアプローチがあります。本日の報告から判断すると、中国は主に行政指導を介してこのプログラムに取り組んでいると思いますし、台湾の台北市ではこの問題について市の条例が施行されたというお話を聞いたばかりです。

一方、インドネシアではオムニバス法です。この問題に取り組むために、新たな法律を制定したわけです。メリットとデメリット、両方があると思います。こういった状況をさらに比較すべきなのかもしれません。さて、もっとお話したいのですが、もう時間がなさそうです。ヨーロッパのゲストに演壇を譲るべきですね。参加者リストの順番で、それではブロッケ博士、朝のヨーロッパからコメントをお願いします。

【パネリストのコメント】

STEIN・BROCKE OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト

皆様、こんにちは。このセミナーは非常に興味深いです。論文の質が非常に高いと思います。直接お会いすることができないことはとても残念ですが、労働政策研修・研修機構がこれらの論文をまとめて私たちと共有しようとされたご尽力には本当に感謝しています。このセミナーでは非常に多くの興味深い事例が共有されたと思いますので、私もぜひ同僚と共有したいと思います。

伺ったところによりますと、アジアの多くの国はこれらの労働者をどうするかについて非常に先進的な考えを持っており、大変積極的に考えていると思います。多くの場合、他の多くの OECD 加盟国や OECD 非加盟国よりも進んでいると思います。ですから、私たちも間違いなく皆さんの経験から学ぶことができると思いますし、その経験を私がよく話をする機会のある他の国々とも共有していきたいと思っています。本日の発表には多くの共通点があったと思います。多くの国が不安定な新しい労働形態の台頭に取り組んでいることは明らかです。オーストラリアでは、パートタイムの不安定な仕事に頼る人が増えているという話を聞きました。こうした仕事は質の悪い仕事であることが多いのです。例えばインドではタク

シー運転手の例を見ましたが、少ない収入、長時間労働、恣意的な人権侵害、組織化の妨げに苦しんでいました。

シンガポールでも同様です。大卒の人たちが低賃金の仕事に就き、不完全活用状態で、人的資源が浪費されています。ほぼすべての発表で共通の脅威となっていたのは、分類の問題だったと思います。森戸先生には私の発表を見事にまとめていただき、本当にありがとうございました。分類の問題は、多くの国が取り組んでいる大きな問題だと思います。インドネシアのゴジェックのドライバーの例、韓国の例を見ましたが、労働者に分類される者とそうでない者がいることがわかりました。こうした労働者をめぐる裁判はさまざま方向に進んでいるということであり、こうした労働者を分類することの難しさを示しています。労働者の分類がすべて難しいわけではありませんが、以前からずっと分類しにくかったグレーゾーンがあり、それは今後もずっと続いていくことでしょう。

二、三の発表の中に非常に興味深いポイントが二つありました。例えば、日本とシンガポールの発表は、私たちが取り組んでいるのがいかに不均質な労働者のグループであるかを示していました。すべての労働者に同じ政策を当てはめるのではなく、政策立案者がしっかりと政策を考えることが非常に重要です。プラットフォーム労働者の中には起業家として大成功している人もいます。少数派だと思いますが、そうした人も存在しているわけですから、すべての労働者に適用されるような一般化しすぎた法律や規制は危険だと思います。弱い立場の労働者について考える必要があると思います。私は自分の講演で、脆弱性の原因をどのように特定するかを強調しました。

しかし、別の発表、中国からの発表は、労働プラットフォームも、労働者に対する管理の度合いが様々で非常に多様であることを示していました。これまでに見てきたすべての発表から明らかなのは、何か手を打たなければならないという緊急性です。労働プラットフォームが急成長していることはわかっています。フィリピンの例は信じられません。150万人のデジタル・プラットフォーム労働者がいるのです。つまり、割合的には小さなグループの労働者のことを論じているのかもしれませんが、絶対数で言えば、実際には多くの労働者が脆弱な労働条件に置かれているということです。また、これまであまり聞いたことがないようなことも耳にするようになってきました。人工知能の台頭によって、現在浸透しつつあるこの新しい技術を取り巻く倫理的な問題についても、今後ますます耳に入るようになると思います。

オーストラリアでは監視技術の話がありました。人工知能を活用した採用に関する韓国の論文は興味深い内容でした。これについてはOECDでもこれからさらに調査を進めます。つまり、身体反応の検出、脳活動の分析、パフォーマンスの予測の例です。こうした例にはわくわくさせられますが、その一方で、本当にとっても怖いものであり、規制が必要です。もちろん、人間が常に採用に長けていると言っているわけではありませんが、私たちが直面している課題のすべてに人工知能が解決策を提供してくれるわけではないということも認識して

おく必要があります。今日ではあまり話題にならなくなったかもしれませんが、大きな問題として残っているのが自動化の問題です。インドネシアでは、自動化の大きなリスクを目の当たりにしました。自動化は必ず起こるとは限りません。技術が存在するので、自動化は理論的には起こり得るものですが、実際にはまだ多くの障壁があります。

しかし、そのリスクは非常に大きいのです。私たちは過去に自動化が起きるのを見てきました。自動化それ自体は悪いことではありませんが、影響を受ける労働者が新たに現れるもっと良い仕事に移行するための支援や、その移行を助ける社会的保護を受けられるようにする必要があります。労働者には、こうした新たな機会への移行に必要なスキルと職業訓練が与えられます。最後に、あまり聞いたことがないかもしれませんが、本当に重要な問題だと思うことは、森戸先生も総括コメントの中で強調していらっしゃいましたが、モノブソニーの問題です。

労働者の分類を重視して議論してきましたが、おそらく今回あまり語られなかった問題の一つが、不平等な交渉力の問題です。多くの労働者、多くのプラットフォーム労働者は、実際には外部選択肢をほとんど持っていません。あちらの方が給料がいい、労働条件がいいから別の仕事に移ります、とは簡単には言えないのです。交渉することができません。自営業者で団体交渉の権利さえなければ、当然交渉はさらに困難になります。不平等な交渉力は、労働市場において、競争市場における実際の報酬や労働条件以下の報酬や労働条件に直面する状況につながると思います。

ここに競争的に機能していない市場の競争という問題点があり、介入して労働者のために市場をより良く機能させる必要があります。労働市場における労働者の流動性を向上させるのです。労働者のスキルを向上させ、外部選択肢を改善するだけでなく、プラットフォームや使用者による反競争的な慣行にも取り組む必要があります。森戸先生のおっしゃるとおり、これは労働分野を超えて、競争政策にまで及んでいます。

政策面でも、本日は興味深い例をたくさん耳にしました。お互いに学ぶ余地はあると思いますし、簡単な解決策はないと思います。しかし、多くの国が既になんらかの解決策を見つけており、何がうまくいき、何がうまくいかないのか、ベストプラクティスを共有することが必要だと思います。労働規制を適応させる必要があります。例えば、中国やシンガポールでは、特定の部分を切り取り、新しい働き方に合わせて適用している例を聞きました。中国については、労働安全衛生の問題も出てきたと思います。私たちは創造的に考える必要があります。特にこのグレーゾーンについては、労働規制全体をグレーゾーンの労働者に拡大適用することは必ずしも可能ではありませんが、一部の労働規制は適用できると思います。多くの国、OECD 加盟国が既に行っていること、またはいくつかの OECD 加盟国が既に行っていることに、こうした労働者への団体交渉の拡大があります。私の考えでは、団体交渉は特定の職業や特定のセクターの労働者のみを対象とした解決策を考え出すための

非常に柔軟なツールになっていると思います。ですから、団体交渉は奨励されるべきだと思います。

オーストラリアではこうした労働者について団体交渉が推進されており、中国でもプラットフォーム労働者の交渉力の低さの例を見ました。どうすれば、こうした労働者が賃金や労働条件を団体交渉できるよう、交渉力を拡大することができるのか考えてみましょう。もう一つの問題はスキルです。プラットフォーム経済はスキルを提供していると思うのですが、労働者が機会をつかむために適切なスキルを必要としているフィリピンの例は非常に興味深いです。しかし、この労働者たちが自己のスキルに投資し続け、生涯学習に参加し続けるようにすることも課題であると思います。おそらく従来のプログラムや訓練プログラムでは不十分でしょう。こうしたプログラムは、使用者が労働者に投資するために政府が使用者に給付する補助金によることが多いです。この場合、こうしたプログラムではうまくいくとは限らないので、どのようにしたら良いかを創造的に考える必要があります。

一つの選択肢として、フランスにあるような職業訓練個人口座があります。これは簡単に実施できるものではありませんが、興味深い例です。新型コロナウイルス感染拡大は、これらの労働者の多くがいかに弱い立場で、社会的保護が少ないかを露呈させたと思います。現在、多くの OECD 加盟国が、こうした労働者を保護するために介入し、緊急措置を講じています。OECD では調査を行いました。この調査から、労働者の所得保護の施策を講じたプラットフォームがあったことがわかりました。そして、このことがはっきりと示しているのは、こうした労働者のための社会的保護を中心とした持続可能な解決策を考える必要があるということです。今韓国では、少なくとも韓国紙では、ベーシックインカムについての議論が行われています、これは解決策になるかもしれませんが、私の考えでは、ベーシックインカムについては少し時期尚早かもしれません。しかし、社会的保護をどのように労働者に拡大すべきかを考えることは間違いなく非常に重要な議論です。このコロナ危機を既に経験しているのですから、ある意味では遅すぎたのかもしれませんが。

新型コロナウイルス感染拡大は、いくつかの課題を浮き彫りにしましたが、潜在力もあると思います。中国からは、危機の間にプラットフォーム経済でどれだけの雇用が創出されたかを聞きました。550 万人の雇用を創出したのでした。これは非常に大きな潜在力を秘めています。良い労働機会、良い労働条件、良い賃金をもたらす雇用を創出するように注意する必要があります。何がうまくいき、何がうまくいかないのかがわかっていることもあると思いますから、今こそまさに行動を起こすべきだと思います。私たちは研究を続けることができます。何が可能かを考え続けることもできますが、私たちはこの問題に取り組んだ好例をすでに共有しているのですから、こうした労働者の権利と保護の強化に着手する時期に来ていると思います。

ジュゼッペ・カッサーレ 国際労働法社会保障法学会（ISLSSL）事務局長

新型コロナウイルス感染症に阻まれることなく、私たちは、特に労働法の分野において、アイデア、意見、経験の交換を続けていくべきだと考えていますので、これは非常に重要なセミナーです。国際労働法社会保障法学会事務局長として、労働政策研究・研修機構が再びセミナーを開催できたことをとても嬉しく思います。

これまでのお話には私も全面的に賛同します。今後の規制の選択肢についてはどうでしょうか。ILO から見て、大きな懸念が二つあります。まず、これらのデジタル労働プラットフォームと広義の人工知能は必然的に基本的権利の侵害をもたらす可能性があるということです。この場合の基本的権利とは、ILO による 98 年宣言に明記されている労働における基本原則及び権利のことです。

特に、今この社会で何が起きているのか見て回るだけで十分です。デジタル労働プラットフォームが必然的にますます多くの格差をもたらしていることがわかります。では、異なるカテゴリーの労働者間の格差を最小限に抑えるにはどうすればよいのでしょうか。世界のさまざまな地域で、さまざまな対応がなされてきました。アジアでも統一的な取り組みはありません。アジアの中でも取り組みは異なっており、もちろんそれぞれの国のニーズに対応したもののなのです。しかし、欧州連合（EU）の経験を見てみると、欧州委員会が既に承認しており、近い将来欧州委員会で承認されようとしている新指令の下、各国の労働法制の新たな調和と思えるような方向で前進していると言えるかもしれません。

そして、その主要分野はというと、私も午前中のビデオ講演で言及していますが、ブロック博士がおっしゃったように、雇用の誤分類に取り組むことです。これが鍵だと思います。この取り組みは、各国間での待遇の調和を図るために、各国レベルだけでなく、地域レベルでも行われなければなりません。

二つ目は、結社の自由の原則と団体交渉権が確実に尊重され、適用されるよう保証することです。そうしなければ、デジタル労働プラットフォームを中心に働く全く新しい世代を失うことになります。しかし、遅すぎるということはありません。ですから、私たちは可能な限り介入し、最低賃金などを適用することも可能であるかもしれません。最低賃金は EU レベルでも激しい議論の的になってきました。そして、新たな文書が出され、翻訳を待っています。各国レベルでは、待ち望まれていた最善の解決策ではありません。しかし、少なくともそこにはメッセージがあります、最低賃金が特に保護を必要としている人々に適用されようとしていることを示唆するシグナルがあります。

そして、消費者の関与です。これも考慮しなければならない重要なメッセージだと思います。もし、いわゆる自転車配達員を実際に利用している消費者が、こうした人たちの労働条件や雇用条件といったものがどうなっているのかを気にかけているのならば。健康と安全は既にいくつかの論文で論じられていますが、これは、個々のプラットフォーム全体のすべて

の健康と安全の問題を将来の社会が確実に対象とするようにするために必要不可欠な要素になるでしょう。そして、最後になりますがブロッケ博士が既に言及された重要なことは、社会保障制度革命という表現は使いたくありませんが、間違いなく、国の保障、社会保障制度の全面的改革が必要です。なぜでしょうか。労働契約の種類に関係なく、あらゆる雇用形態の労働者を可能な限りカバーする必要があるからです。

これは既に国際レベルで議論されている重大な問題であることは承知しています。ILOには雇用関係に関する勧告があり、自営業・自律的労働者であっても従属型労働者であっても、適用すべき基準、必要とされる社会保障を初めて設計しようとしました。私はこれを主要判断基準と呼びます。少なくともILOは、実際には労働者でありながら法律では保護されていないすべての人たちをカバーするために、新たな社会保障制度を考え、再編成すべきだと考えています。

参 加 者

I 基調講演者

1. スティン・ブロック OECD 雇用・労働・社会問題局 シニア・エコノミスト
2. ジュゼッペ・カッサーレ 国際労働法社会保障法学会 (ISLSSL) 事務局長
3. 荒木尚志 東京大学大学院 教授

II 研究報告者

1. アリソン・ペニントン (オーストラリア) オーストラリア研究所 未来の仕事センター シニア・エコノミスト
2. スーリヤ・プラカシュ・パティ (インド) インド経営大学院コジコデ校 助教授
3. 西村 純 (日本) 労働政策研究・研修機構 副主任研究員
4. ジュワン・ヤン (韓国) 韓国外国語大学校経営学部 助教授
5. シェリル・ルース・ソリアーノ (フィリピン) デ・ラ・サール大学教養学部コミュニケーション科 教授
6. ルーベン・シー (シンガポール) シンガポール大学リー・クアンユー公共政策大学院助教授
7. ティエン・ヤン (中国) 北京大学法科大学院 助教授
8. ティエンユウ・ワン (中国) 中国社会科学院法学研究所 准教授
9. イク・ファリーダ (インドネシア) ファリーダ法律事務所 所長
10. ソックァン・チェ (韓国) 国立ソウル大学校法学部 助教授
11. ボーシャン・フー (台湾) 国立台北大学法学部 助教授

III 日本人研究者

1. 森戸英幸 慶應義塾大学大学院 教授
2. 神吉知郁子 東京大学大学院 准教授

IV JILPT 参加者

1. 樋口 美雄 理事長
2. 濱口 桂一郎 所長
3. 天瀬 光二 副所長
4. 高橋 康二 副主任研究員

第4回国際比較労働政策セミナー 「デジタル時代における仕事の世界の変容 —新しい働き方と労働政策の役割—」

プログラム（オンライン）

2020年11月9日

【開会挨拶・基調講演】

- 14:00-14:10 開会挨拶（樋口美雄 JILPT 理事長）
- 14:10-14:15 セミナーの概要説明（天瀬光二 JILPT 副所長）
-
- 14:15-14:30 基調講演 ステイン・ブロック OECD シニア・エコノミスト
- 14:30-14:45 基調講演 ジュゼッペ・カッサーレ ISLSSL 事務局長
- 14:45-15:00 基調講演 荒木尚志 東京大学大学院教授

【セッション1：デジタル化の進展と雇用・労働への影響】

座長：高橋康二 JILPT 副主任研究員

- 15:00-15:10 報告①：アリソン・ペニントン（オーストラリア）
「オーストラリアにおける技術、仕事及び労働の未来」
- 15:10-15:20 報告②：スーリヤ・プラカシュ・パティ（インド）
「インドにおけるプラットフォーム型配車サービスのタクシー運転手の非生産的な職務行動：人権の観点から」
- 15:20-15:30 報告③：西村 純（日本）
「クラウドワーカーの労働条件：仕事内容によって労働条件はどう異なるか」
- 15:30-15:40 報告④：ジュワン・ヤン（韓国）
「人口知能に基づく採用：雇用市場の反応に関する予備的研究」
- 15:40-15:50 報告⑤：シェリル・ルース・ソリアーノ（フィリピン）
「フィリピンのデジタル労働：新たな形態、課題及び政策的示唆」
- 15:50-16:00 報告⑥：ルーベン・シー（シンガポール）
「ギグエコノミーにおける大卒フリーランス労働者の疎外化」
- 16:00-16:10 座長のコメント 高橋康二 JILPT 副主任研究員

- 16:10-16:20 休憩
- 【セッション2：デジタル化に対応した労働法政策】
- 座長：神吉知郁子 東京大学大学院准教授
- 16:20-16:30 報告⑦：ティエン・ヤン（中国）
- 「中国における雇用法のデジタル化？」
- 16:30-16:40 報告⑧：ティエンユー・ワン（中国）
- 「中国におけるインターネット・プラットフォーム労働：その台頭、論争及び政策動向」
- 16:40-16:50 報告⑨：イク・ファリーダ（インドネシア）
- 「インドネシアにおける労働法の法的枠組みに関する最近の動向」
- 16:50-17:00 報告⑩：ソクァン・チェ（韓国）
- 「より良い機会か、拡大した搾取工場か？—韓国におけるデジタル化時代の労働法と政策—」
- 17:00-17:10 報告⑪：ボーシャン・フー（台湾）
- 「台湾におけるデリバリー・プラットフォーム労働者の権利と利益に関する現代的課題と政府の対応：台湾労働部の 2019 年ガイダンス及び台北市の 2019 年条例」
- 17:10-17:20 座長のコメント 神吉知郁子 東京大学大学院准教授
- 【総括セッション】
- 17:20-18:00 総括討論
- 座長：森戸英幸 慶應義塾大学大学院教授
- パネリスト：
- ステイン・ブロッケ OECD シニア・エコノミスト
- ジュゼッペ・カッサーレ ISLSSL 事務局長
- 荒木尚志 東京大学大学院 教授
- 18:00 閉会