


プラットフォームにおける柔軟な 就業の発展を支援し、規範化する ——

曹佳 副研究員/博士
中国労働・社会保障科学研究院
2022. 11. 24



目次

01. 中国における柔軟な就業の発展変遷の過程と現状
 02. プラットフォームでの柔軟な就業の健全な発展を促進する中国の政策と実践
 03. プラットフォームでの柔軟な就業に存在する問題
 04. プラットフォームでの柔軟な就業を支援し規範化するための対策の提案
- 



中国における柔軟な就業の発展 変遷の過程と現状

中国における柔軟な就業の 発展変遷の過程と現状

改革開放政策実施から20世紀末まで：

世帯別生産請負責任制によって推進された農村労働力の移転と国有企業の雇用制度改革の下における、働く者が自ら職業を選ぶことを主体とする段階。都市部の正規雇用の容量が不足。

第一
段階

20世紀末から21世紀初めまで：

国有企業改革が正念場であり、「リストラの波」が押し寄せた段階。
産業の構造転換・高度化によって従来型の就業形式が変わった。

第二
段階

21世紀初めから現在まで：

新しい経済様式の下における、柔軟な就業の転換・発展の段階。
社会の発展動力の転換、新しい経済業態の出現によって、柔軟な就業のポスト、雇用形式など新しい就業形態が発展している。

第三
段階

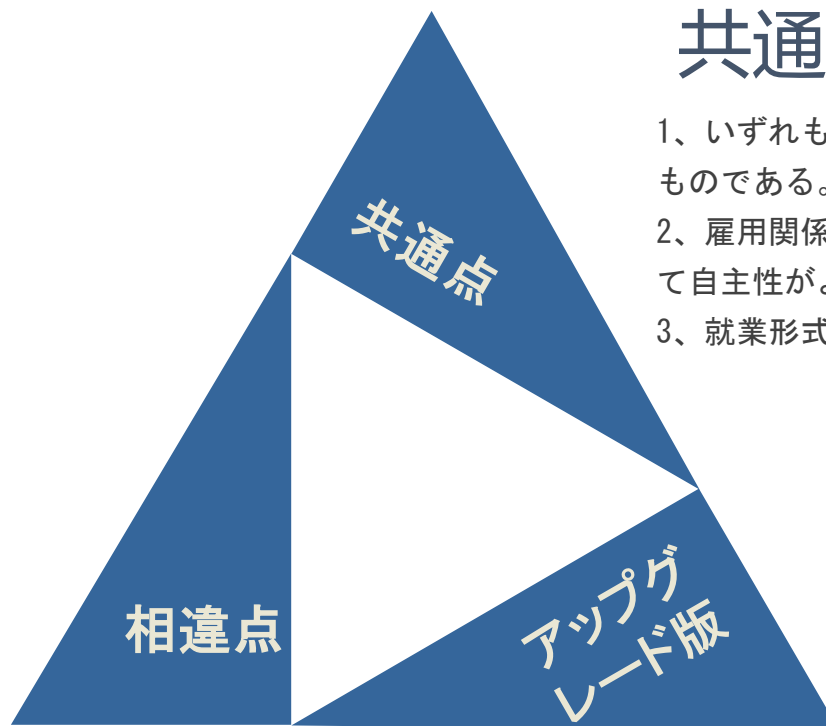
今後

柔軟な就業の規範的で健全な発展を促進することが、今後、就業の促進につながる。

プラットフォームを通じた柔軟な就業 と従来型の柔軟な就業の比較

相違点

- 1、発生する経済的・社会的条件が異なる。
- 2、資源と要素の配置メカニズムが異なる。
- 3、反映される価値理念が異なる。



共通点

- 1、いずれも、経済・社会が一定の段階に到達したのちに発生するものである。
- 2、雇用関係を見ると、両者はいずれも労働過程や労働資料について自主性がより強く、従来型の生産・雇用関係を変革している。
- 3、就業形式を見ると、柔軟性がより強く表出している。

中国のプラットフォームでの 柔軟な就業の特徴

就業規模の拡大

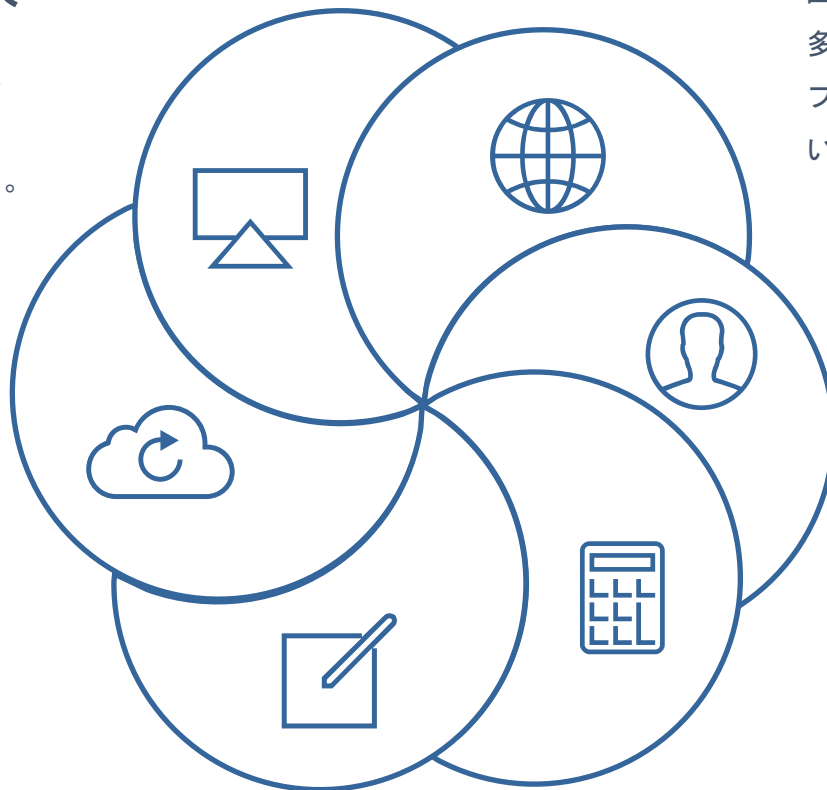
2020年の共有経済参加者の数は約8.3億人。このうちサービス提供者は約8400万人で、同期比で約7.7%増えた。プラットフォーム企業従業者数は約631万人で、同期比で約1.3%増えた。

形式の多様化

伝統的な自営業者、家事労働者もいれば、パートタイム労働者、季節労働者、契約労働者、派遣労働者、外注労働者などがおり、さらにプラットフォーム労働者、クラウドソーシング労働者、共有労働者などがある。

グループの多元化

低年齢の「農村貧困家庭の子女」、4050人員（女性40歳以上・男性50歳以上で仕事が見つからない人）、高等教育機関卒業生、農民工、専門的技術者、在職者、退職者等。



業界分野の広範化

国民経済・社会・生活の全業界に関係する。多くの分野でトップクラスの企業が継続的にプラットフォーム生態の構築・整備を続けている

組織形態のプラットフォーム化

プラットフォームを利用して雇用管理を行うなど、アセットライトで取引コストゼロといった特徴を持つ。企業はよりスマートに、管理はよりフラットに、資源はよりオープンになる。

職業の境界があいまいに

フルタイム就業の兼業化、パートタイム就業のフルタイム化。多重の身分、多種の職業で、仕事、職業の境界がますますあいまいに。



プラットフォームでの柔軟な就業の健全な 発展を促進する中国の政策と実践

2.1 プラットフォームでの柔軟な就業の健全な発展を促進する中国の政策と実践

徐々に整備

新しい発展の段階においては、徐々に理解を深める。問題志向で、寛容で慎重な態度を明確にする。



寛容・慎重期

- 十八期五中全会公報
- 『「第十三次五か年計画」就業促進計画』
- 『新しい情勢下における就業・創業関連業務のより確実な実施に関する意見』（国発[2015]23号）
- 国民経済・社会の第十三次五か年計画綱要。

柔軟な就業、新就業形態に対する支持を強化し、労働者の自主的就业を促進すべきである。

規制強化期

- 『現在および今後一時期の就業・創業業務の確実な実施に関する国务院の意見』（国発〔2017〕28号）
- 宅急便、オンラインフードデリバリー等の業界の規制条例等。

新興の業界の参入許可管理を改善し、進行中および事後の監督管理を強化する。多元的な就業、労働契約の締結、従業者の社会保険加入などを支持する。

支持規範化期

- 『安定的就業業務のより確実な実施に関する国务院の意見』（国発[2019]28号）
- 『多ルートの柔軟な就業の支持に関する国务院弁公庁の意見』（国弁発〔2020〕27号）
- 『新就業形態労働者の労働保障權益の保護に関する指導的意見』（人社部発〔2021〕56号）。

就業発展のルートを拡大し、自主的創業の環境を最適化し、柔軟な就業に対する保障支持を拡大することなどを明確に定めた。

(1) 上海市が柔軟な就業者の実名制管理の実現に尽力

- 1、現在、上海市における柔軟な就業者の総数は約300万人で、そのうち上海戸籍の柔軟な就業者は約77万人（その社会保険加入率は約50%）、外地から来た柔軟な就業者は推計約220万人。
- 2、内実が不明確であるという難題を前に、上海市はまず以下を実行した。

三項目の業務システム+基層の徹底調査=柔軟な就業の実名制管理

- 上海市人力資源・社会保障局と公安局が協力して次の三項目の業務システムを構築：柔軟な就業に関する情報の自主的申告制度、常住人口の情報フィードバック制度、就業人口のデータ共有制度。
- 基層での徹底的調査：「社区（都市部の基礎的行政区画）」に柔軟な就業の調査拠点を設け、調査拠点のデータを通して、上海市全体の柔軟な就業の状況を推計。



(2) 安徽省は柔軟な就業者のための公共サービス方式を創出

1、安徽省は柔軟な就業の登録・補助金申請を簡略化して、全面的に告知承諾制度を実施した。「柔軟就業証明書類」を率先して取り消し、公共の就業サービスについて「一度も出頭する必要のない」方法、「多くても一回の出頭で済む」方法の推進に力を入れ、「支付宝」の都市サービス、WeChatのミニプログラム等を通して柔軟な就業者の就業・創業サービス政策を実行し、真に「提出書類ゼロ、出頭ゼロ」を実現した。

2、安徽省は、「政府がプラットフォームを構築し、プラットフォームに資源を集め、資源を創業のために役立てる」との考え方に基づき、PPP形式を採用して、安徽省創業サービスクラウドプラットフォームを構築し、柔軟な就業者などの潜在的創業者を対象に、無償で「電子起業金貨」1000元を発行することとなった。これは、起業評価、意識向上トレーニング、ビデオレクチャー、小規模プログラムの開発、商標登録代理、ビッグデータサイト選択といったパーソナライズされたサービスに用いるものであり、安徽省は「後から補助する」形式を「事前に支援する」形式に改めて、創業者のために「決まったサービスを届ける」のではなく、創業者が自ら「必要なサービスを選ぶ」形を実現した。2018年5月のスタート以来、実名認証した個人はすでに30万人で、それに対してすでに1.8億個の「電子起業金貨」が発行された。





(3) 広東省は、柔軟な就業者戸籍の保険加入を制限する障壁を全面的に撤廃

1、新しい業態の従事者の企業従業者基本年金保険加入の求めに照準をあわせ、広東省は『広東省 柔軟就業者の企業従業者基本年金保険加入方法』を打ち出した。

2、この『加入方法』は、柔軟な就業者の世帯が保険に加入する際の障壁を全面的に取り払うもので、別の省に戸籍がある柔軟な就業者や広東省の別の市から移ってきた柔軟な就業者が就業地で企業年金保険に加入する場合の加入年限などの制限条件を取り消した。これは、広東省以外に戸籍がある柔軟な就業者も保険に加入できるようにしたものである。

3、様々な身分の柔軟な就業者が規定に照らして保険加入地を選択できる：広東省内に戸籍がある柔軟な就業者は、戸籍地かまたは広東省内の就業地で保険に加入することができる。広東省以外の省に戸籍がある柔軟な就業者は、広東省内の就業地の保険に加入することができる。香港・マカオ・台湾戸籍の柔軟な就業者は、居住証の所在地または広東省内の就業地で保険に加入することができる。人を雇用していない個人の商工業事業者は、広東省内の営業許可証登録地で保険に加入することができる。

(4) 浙江省湖州市は新業態従業者のための職業傷害保障メカニズムの構築を模索

1、2020年3月23日、『宅急便企業などの新業態従業者の職業傷害保障方法の試行に関する湖州市人力資源・社会保障局等5部門の通知』（湖人社発〔2020〕18号）が打ち出され、新しい形の「単一労災保険+補足の商業保険」の保障形式が示され、これに合わせて『宅急便企業などの新業態従業者の単一労災保険加入の手続きフロー』が制定された。

2、宅急便企業、越境EC、労働力シェア、総合計算労働時間制企業などの30000万人以上の新業態従業者全てを労働災害制度保障の範囲に組み入れ、新業態企業がその従業者1500人あまりのために単一の労災保険に加入するよう誘導した。

3、政策執行の過程において、湖州市は認定形式を新しくし、現行の民事の法律法規の責任区分規則を考慮し、複数主体が書類を発行した場合に最初に書類を発行した者が責任を負う原則を確立し、商業保険会社との間に共同調査メカニズムを確立し、事故の調査・証拠収集で協力できるようにして、調査の質、効果を向上させた。





プラットフォームでの柔軟な就業に存在する問題

3.1 柔軟な就業の政策体制メカニズムに待たれる健全化

概念が広く、形式が多様で、重複しており、統一的な規範、定義、基準がない。
実際の取り扱いも土地によって異なり、それぞれ違う。

ギグマーケットの研究を強化する必要がある。規範的な法律・法令が欠けている。新しく持ち上がる問題について、適用できる条項が見つからない。

認定難

統計難

実行難

対象の
精確さ

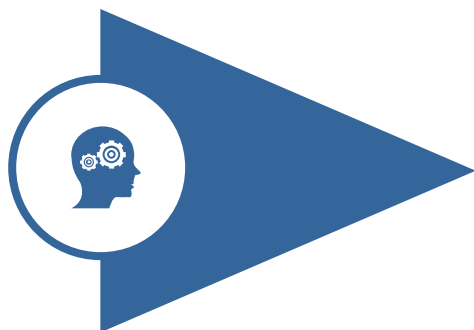
取り扱い
能力

依拠の
科学性

範囲拡大
基準向上

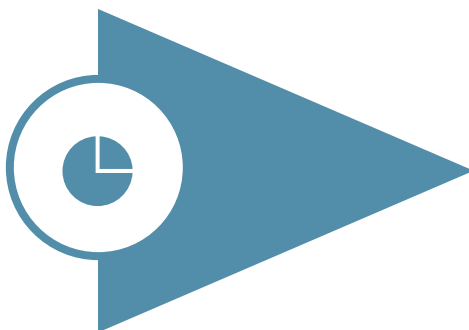
柔軟な就業に待たれる公共サービスの強化

1. 従来型の就業サービス形式は柔軟さという特性にマッチしない



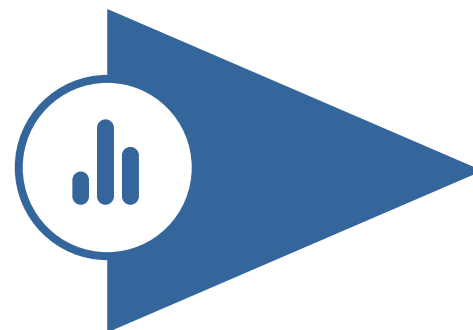
- サービス範囲に組み込まれていない地域がある。
- 一部のサービス形式は従来型で受け身で、待つばかりで効率が悪い。

2. 公共就業サービス機構のサービス能力が不足している



- 公共就業サービス機構は人材資源の投入が不十分である。
- 政務サービスセンターが集中的に管理し、公益的部署で、いくつもの職務を兼ねており、有効な規制メカニズム、業績評価メカニズム、対象者の満足度フィードバックメカニズムがなく、帰属感到欠ける。

3. 公共のサービスと市場型サービスがそれぞれ重きを置く分野を持ち、互いに補い合うという形が形成されていない



- ◆ 公共就業サービス体系内では購入する公共就業サービスの種類、内容が明確になっておらず、社会機構に特色、優位性を発揮させることができない。
- ◆ 柔軟な就業者に照準をあわせた政府のサービス購入メカニズムなど求めるべくもない。

3.3

柔軟な就業と雇用は、従来型の労働関係、社会保障に課題をもたらす

1. 適用される法的依拠がない。現行の労働法体系には直接適用可能な条項が見つからず、関連の労働基準も参考にならない。



2. 柔軟な就業の法律関係の認定が難しい。新しい就業形態の労働紛争案件は主に労働関係にかかわる紛争である。



3. 新しい就業形態の労働紛争の処理では事実認定がむずかしい



1. 柔軟な就業者の社会保障水準は低い



2. 一部の業界では労災保険のニーズが多いが、責任の認定がむずかしい。



3. 社会保障関係の移転が柔軟な就業の特徴である流動性にマッチしない。



3.4

プラットフォーム企業の現実の難題と労働者自身の苦しい立場

1. 社会的責任の区分が不明瞭であり、商業的責任の対応メカニズムには改善の必要がある。アルゴリズムが「システムにとらわれている」。

01

プラットフォーム企業

現実の難題

2. 企業の、参与主体、価格行為、データ管理、雇用管理などの面におけるコンプライアンス発展水準は急ぎ向上させる必要がある

02

1. 柔軟な就業に対する社会や柔軟な従業者自身の評価、受容度が低い。
2. 柔軟な就業者に、職業変更の力が足りない。

03

柔軟な就業者

自身の苦境

3. 柔軟な就業者の就業の圧力が増しており、就業の質の向上が待たれる。
4. 柔軟な就業者の保険加入意識が低く、能力が足りない。

04





プラットフォームでの柔軟な就業に存在する問題

◆ 人の仕事、交流、価値の創造と分配の形の再編が行われている現在、その力強い発展は必然的な成り行きである。プラットフォーム就業は現在、しだいに就業拡大の重要な道筋の一つとなっている。就業の生態の革命的な変革である。

- ◆ 全局的な思考により、従来型の考え方、固定観念を捨てて、無形の認識、有形の促進に力を注ぐべきだ。
- ◆ 政府、企業、社会、柔軟な就業者自身が様々な角度、様々な面でともに努力する必要がある。



▶ 人本位を貫き、トップダウンの形で柔軟な就業に対する認識を改め、改めて位置づけを行う

- 柔軟な就業を国の就業優先戦略の重点的グループの中に組み入れ、肯定的な宣伝・誘導に力を入れ、人々の社会的意識を導くことで、柔軟な就業に対する評価を高める。
- 統一された公式の定義を明らかにし、上海市の経験を参考にして三項目のメカニズムを打ち立てて、柔軟な就業者の就業情報収集難を解決する。
- ギグマーケットの研究に力を入れ、規範的な政策文書を打ち出して、ギグマーケットの秩序正しい発展を推進する。

▶ 柔軟な就業の公共就業サービスニーズに焦点を合わせ、プロセスを簡略化し市場メカニズムに基づく精確なサービスを十分に運用する

- 第一に、要求に焦点を当て、柔軟な就業者の公共サービス向上のための政策措置を検討、整備する。
- 第二に、柔軟な就業に関する補助金申請プロセスを簡略化し、関連の証明書類の提出といったプロセスを合理的に減らす。
- 第三に、市場化メカニズムを十分に運用して、市場の資源を整合し、柔軟な就業者のサービス購入メカニズムを模索、構築する。。



04 対策の提案

▶ 新しいタイプの調和のとれた労使関係の構築を探り、プラットフォームでの柔軟な就業に適した社会保障制度を整備する

- 労働組合業務方式を刷新する。全国または地方の労働組合総連合会が表に立ち、代表者を選び、集団交渉形式を採って、プラットフォーム企業との間で集団契約を締結し、労使双方の権利と義務を合理的に定める。民主的な参与の権利を行使する。新しい就業形態の紛争の予防および交渉を強化する。
- 戸籍所在地による制限を取り払い、柔軟な就業者が就業地で社会保険に加入できることとした広東省の経験を参考にする。また、新しい就業形態の就業者の職業傷害保障のモデルケースを実施し、新しい業態の就業者の労災保険加入を推進、徹底するサービス手続きを刷新し、新しい就業形態などの柔軟な就業者に向き合った業務メカニズムを模索する。

▶ 必要に応じて企業が社会的責任を引き受けるよう誘導し、柔軟な就業者の能力を引き上げ、就業の質、受容性を引き上げる

- 柔軟な就業者の労働権益の保障を強化するとともに、企業の負担を重くしないとの原則を貫き、企業が相応の社会的責任を引き受けるよう誘導する。様々なタイプの就業者とプラットフォームとの関係を整理し、それぞれに契約を締結して、権利・義務を決め、民法に従って双方の権利と義務を調整する。
- 柔軟な就業者は、人力資源・社会保障部門や公共の就業サービス機構が提供する職業紹介、職業訓練に積極的に協力し、参加して、自身の認知度を高める必要があり、また、自身の労働権益の各方面の保障にしっかり関心を持って、民主的な参与の権利を行使するべきである。



ありがとうございました!

