

シェアリング・エコノミーに関連する新たな就労形態に対する法的規制と労働者保護

労働政策研究・研修機構研究員

仲 琦

1. 導入

近年、インターネットの普及、データ処理能力とエコ意識の向上等により、インターネットプラットフォームを通じて、広範囲に分散している余剰資源、労力等を統合し、「シェアリング」する動向が世界中に見られる。それに伴い、人々の生活スタイルや意識にも大きな変化が生じている。もっとも、様々な形で現れ、様々な分野に影響を及ぼしているからこそ、「シェアリング・エコノミー」とは何か、「レンタル」とどこが違うかと改めて聞かれると、答えられる人は少ない。日本の場合、「シェアリング・エコノミー」という概念がまだ浸透していない時から、似たような業態がすでに様々な分野で普及しており、法的対応策も取られている場合が多い。そのため、日本では、「シェアリング・エコノミー」と伝統的な就労形態を見分けることも、シェアリング・エコノミーの下で生じる新たな法的問題を想定することも困難である。

そこで、日本の場合、シェアリング・エコノミー関連の就労者をどのように保護すべきかを検討する前に、対象となる社会問題がシェアリング・エコノミーによってもたらされたものかどうか、現行の法規制で対処できるかどうか、もし対応できない場合、問題点がどこにあるのかをまず検討する必要がある。

このような考えの下で、本稿はまず日本におけるシェアリング・エコノミーに係る（またはシェアリング・エコノミーの発想を内包する）諸就労形態と関連規制を整理し、法的視点から分解・再構築を試みる。そして、現行法の下で取られている対処法を紹介する。その上で、中国に現れている新たな就労形態と照らし合わせて、日本の現行法によっては対処できない問題等を提示する。最後に、比較法的視点から検討を加え、現在立法レベルで検討されている対処策等を紹介する。

2. 日本におけるシェアリング・エコノミー関係の就労形態

中国とは異なり、シェアリング・エコノミーという発想、並びにそれを体現した就労形態は、古くから日本の各業界で散見される。その主なものを時系列で整理すると、以下のようになる。

（１）戦前製造工場に適用される「工場法」と親方請負制

現行労働法の下では、雇用関係と請負関係は、労働力の利用という点で共通するとは言え、それぞれ指揮命令下の労務提供の関係と労務の「成果」のみに着目した関係とに明確に区別されるようになってきている。しかし、第二次世界大戦前の工場労働の実態を見ると、「親方請負制」と呼ばれる就労の形態があり、雇用と請負が入り交じっていた。したがって、工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方やその配下の労働者もまた工場主に使用された職工であり、雇用関係ではなく請負契約であるから労働法を適用しないといった二分法は実際上の妥当性をもたなかった。そこで、第二次大戦前の最初の本格的な労働立法である工場法¹の下においては、工場の労務に従事する者であって、その操業が性質上職工の業務である場合には、雇用関係が直接に事業主と職工の間に存在するか、請負業者を介するか²に関らず、事業主の使用する職工として取り扱い、年少者の就業制限、年少者・女子の労働時間制限、業務上の災害に対する事業主の扶助義務等の規定を適用する等の運用が行われた。このように、工場で操業している以上、直接雇用関係にある労働者であるか、請負業者の雇用する労働者であるかに関係なく適用対象とされたといえる。

第二次大戦後、労働基準法による保護が製造工場のみならず、一挙に全産業、全業種に拡大するにつれ、労働法の適用を受けるかどうかを判断する際に、雇用契約（労働契約）下にある「労働者」と言えるかが、法適用の決定的な基準とされるようになった。

（２）建設業等の重層下請関係

第二次世界大戦前にも、1つの建設現場に複数の下請業者が重層的に業務を分担し、協働する建設業については、1931年に制定された労働者災害扶助法上、当該建設現場で発生した下請労働者の労働災害についても、労災補償責任が重層下請の頂点にある元請業者に課されていた。この規定は戦後も生き残り、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

（３）労働安全衛生法制

労働安全衛生法制においても、以前から、元請業者と下請業者が同じ職場に混在して作業する際に、労災防止のための安全確保措置を取ることが元方事業主や注文者の責任であるとされた。1964年の労働災害防止団体法は、重層下請関係で行われる事業（建設業と造船業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、建設業と造船業の重層下請現場であって元方と下請の労働者が合計50人以上働いている場所においては、下請業者の混在による災害を防ぐために、元

1 1911年に公布、1916年に施行された。

2 この場合、労働者は、事業主と請負契約を締結した請負業者と雇用関係にある。

方事業者に対して、当該事業における安全衛生管理の最高責任者としての統括安全衛生責任者と、これを補佐して安全衛生の実務にあたる元方安全衛生管理者を専任しなければならない、下請業者はこの最高責任者と連携して災害防止にあたる者として安全衛生責任者を専任しなければならないとされた。また、建設業の元方事業者は、20人以上の労働者が従事するビル建築工事等を行う場合には、当該建設工事を管理する支店・営業所ごとに、安全衛生管理を担わせるために一定の資格を有する店社安全衛生管理者を選任し、その者に工事現場の安全衛生担当者に対する指導、工事現場の指導等を行わせなければならないとされている。そして、これらの規制は2005年の労働安全衛生法改正により製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課すとともに、分割発注の場合の発注者にも、この措置を講ずべき者を1人指名することとされている。

（４）構内下請

企業がその事業を遂行するうえでは、業務の一部を他の事業主に請け負わせて処理させること（アウトソーシング）が古くからよく行われてきた。このような業務処理請負においては、請負人本人が労務を給付するほか、履行補助者として請負業者が雇用する者を使用することもよく行われる。このように、発注企業と請負企業間に業務処理請負契約が締結されたうえで、この契約に基づいて、請負企業の雇用する労働者が発注企業の事業場において請負企業の指揮命令を受けて請負業務を遂行するという「業務処理請負」は、民法上、適法な契約として認められている。そして、業務処理請負が建前通りに実施される限り、労働契約上も、労基法その他の労働保護法上も、使用者としての責任を負うのは請負企業のみであり、発注企業には原則として使用者責任が生じないこととされている。

しかしながら、日本では、第二次世界大戦前から、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる労務供給事業が職業紹介法によって厳しく規制されており、第二次世界大戦後の民主化の中で、労働者供給事業が新しく制定された職業安定法によって全面的に禁止されるようになった³。そこで、業務処理請負は職業安定法施行規則4条により、労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえ契約形式が請負であっても、

- ① 事業主としての財政、法律上の全責任を負うこと、
- ② 労働者を指揮監督すること、
- ③ 法律上の使用者責任を負うこと、
- ④ 単に肉体的な労働力を提供するものではないこと、

という4要件を満たさなければ、禁止された労働者供給事業を行う者とみなされることとなった。なお、後述の1985年法による労働者派遣事業の適法化に際しては、労働者派遣は労

³ 職業安定法44条。

働者供給に該当しないとされた。

こうして業務処理請負が上記の4要件を満たして実施される限り、発注企業には使用者責任が生じないことになったが、注文主が一社しかなく、請負業者の下で働く従業員の賃金も全部特定の注文元から出される請負料金で賄う場合には、請負企業及びその従業員は實際上、発注企業との交渉において非常に弱い立場に置かれることになる。特に請負業務が発注企業の事業場の中で行われる構内下請のケースについては、発注企業が下請企業に対し、下請代金を切り下げたり、より低い代金で引き受ける業者がいる場合は、発注そのものを取りやめることが行われ、そのような場合には、下請企業の労働者（その労働組合）は、発注企業に対し、下請代金についての配慮や、発注の継続を求めて、団体交渉を求めることがありうる。そのようなケースでは、発注企業が下請労働者に対して、団体交渉を義務付けられた使用者（労働組合法7条）に該当するかどうか労働委員会や裁判例においてしばしば問題とされてきた。

この点に関しては、請負業者が独立の事業主としての実体をもたず、注文主は名義上請負業者に雇用されている労働者の勤務や作業に関して、自社従業員と同様に指揮監督を行い、請負代金名義で支払われる報酬額も労働時間及び出来高を基準として算定している場合⁴には、注文主が労働組合法7条によって団体交渉を義務付けられた使用者に当たるとするのが最高裁の判例である。また、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労働組合法7条の「使用者」に当たるものと解する最高裁判例もある⁵。

（5）労働者派遣

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない⁶。

労働者派遣法が1985年に制定されるまで、労働者供給事業の一形態として、労働者派遣事業は職業安定法44条によって全面的に禁止されてきたが、実務界では第一次オイルショック後の1970年代後半から80年代にかけて、企業側の人件費削減の要請と、ワーク・ライフ・バランスを重視する女性労働者等に適合した働き方として、情報機器の操作やビルの清掃、警備などの業務につき、人材派遣業が急成長した。

これらの人材派遣の場合、そもそも労働者供給事業の禁止にあたらぬかが問題であり、

4 油研工業事件—最一小判昭51.5.6民集30巻4号409頁。

5 朝日放送事件—最三小判平7.2.28労働判例668号11頁。

6 労働者派遣法2条1号。

また、現実に労働力を使用する受入企業は労働契約上の使用者ではないため、その法的責任の所在が不明確であるといった問題があった。そこで、一律禁止の政策を見直し、一定の業務に限って、労働者派遣事業を認め、同時にこれを適正に規制するという方針の下に、1985年労働者派遣法が制定された。これにより、派遣業者に対し、派遣就労の希望を登録している労働者を派遣の都度、派遣期間だけ雇い入れて他企業へ派遣するという「登録型」派遣（Temporary Agency Type）に関しては、派遣労働者の雇用が不安定であるため、労働大臣（現在では厚生労働大臣）の「許可」が必要とされ、また事業主について欠格事由（労働者派遣法6条）が定められる等の厳しい規制がなされてきた。他方、無期契約や1年を超える期間で雇用する労働者のみを派遣する「常用型」派遣については、厚生労働大臣への届出義務のみが課された。

このような経緯で、労働者派遣は、労働者を他人に供給するという性格を持つが、職業安定法の禁止する「労働者供給」からは定義上明文で除外されるようになった。これに対し、「労働者派遣」に該当しない形態で、自己の支配下にある者を他人の指揮命令下でその他人のための労働に従事させることを、一定の目的を持って反復継続して行うことが、「労働者供給事業」として禁止され続けた。

当初、労働者派遣法は派遣の許される対象業務を限定列挙したいわゆるポジティブ・リスト方式を採用していた。90年代には規制緩和が進み、1999年法改正の際に、対象業務を原則自由化し、禁止される業務だけを列挙するネガティブ・リスト方式へ移行した。また、安価な労働力を利用するアジアの他の国との競争に晒された製造業は、なお禁止されていた製造業派遣の解禁を求め、それが2003年に実現した。これらの規制緩和により、派遣という雇用形態の利用が著しく増えたが、2008年秋のリーマン・ショックによる世界不況により、派遣労働者は真っ先に雇用調整の対象となった。その際に、派遣先はまず派遣元との労働者派遣契約を解消し、派遣労働者をその職場から外した。そして、派遣元との労働契約期間がまだ終了していないにもかかわらず、多くの派遣労働者は派遣元会社に解雇され、職を失った。このようないわゆる「派遣切り」現象がメディアに大きく取り上げられ、規制緩和の行き過ぎ、日雇派遣の弊害等が指摘され、規制強化に向けた議論が行われるようになった。その結果、2012年に、

- ・ 日々又は2カ月以内の派遣（いわゆる「日雇派遣」）を原則禁止すること
- ・ グループ企業内での派遣は8割を超えてはならないとすること
- ・ 違法派遣の場合に派遣先事業主が派遣元における労働条件で直接雇用の申し込みをしたものとみなすこと⁷

を主な内容とした派遣法改正が行われ、さらに2015年9月30日には、

- ・ 登録型か常用型を問わずすべての労働者派遣事業を許可制の下に一本化すること

⁷ 直接雇用みなし規定が2015年10月1日から施行され、他の改正内容は2012年10月1日から施行された。

- ・ 派遣先の同一事業所への派遣可能期間を原則 3 年間とすること
- ・ 派遣元事業主には派遣期間が 1 年間以上と見込まれる労働者に対して派遣終了後も派遣労働者ないし直接雇用労働者としての雇用が継続される措置(雇用安定措置)を講じる必要があること
- ・ 派遣元事業主は雇用している派遣労働者に対して教育訓練やキャリアコンサルティングなどのキャリアアップ措置を取る義務を負うこと
- ・ 派遣元事業主と派遣先に、派遣労働者が派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るための配慮をなすべきこと

を主な内容とする改正労働者派遣法が施行された。

また、近年では、派遣先の労組法上の使用者性を認めた裁判例や中央労働委員会命令も複数出されている⁸。

(6) 個人請負

第二次大戦後の主要な労働者保護法である労働基準法の下では、名義上は請負契約の下で「労務の成果」の提供のみを目的としながら、特定した企業のために専属的に労働力を提供する者（例えば建設業における 1 人親方の職人、自己所有のトラック持ち込みで特定企業の運送業務に従事する備車運転手）について、同法上保護される「労働者」に当たるかどうかしばしば問題とされてきた。諸要素を考慮して労基法上の労働者性が認められるケースもありうるものの、特定の企業の業務に専従的に従事する備車運転手の事例⁹及び 1 人親方の大工の事例¹⁰については、その労基法上の「労働者性」はいずれも最高裁に否定された。

近年においては、企業の中核的競争力に関わる業務について、個人請負業者を利用する機会が多くなった。例えば労働委員会や裁判所において「労働者」であるか否かが争われた個人業務請負労働者の事例として、家庭等のキッチンやバス・トイレにおける水周り機器の修理作業を行う技術者¹¹、自転車やモーターバイクでの書類の迅速な宅送を行う労働者¹²、音響機器の出張修理を行う技術者¹³などが挙げられる。それらのケースでは、労働組合法上の労働者としての身分が認められた。

請負契約の利用は、発注主には使用者責任が及ばないというメリットもあって、長年の間行われてきたが、企業の中核的競争力に関わる分野に関して、個人請負業者が盛んに利用されるようになったのは、筆者の知る限り、ごく最近のことと思われる。その理由として、

8 クボタ事件—東京地判平 23.3.17 労判 1034 号 87 頁(控訴審東京高判平 23.12.21 同旨)、国・中労委(阪急交通社)事件—東京地判平 25.12.5, 労判 1091 号 14 頁等。

9 横浜南労基署長事件—最一小判平 8.11.28 労判 714 号 14 頁。

10 藤沢労基署長事件—最一小判平 19.6.28 労判 940 号 11 頁。

11 国・中労委(INAX メンテナンス)事件・最一小判平成 23.4.12 労判 1026 号 27 頁。

12 ソクハイ事件・東京地判平成 22.4.28 労判 1010 号 25 頁。

13 国・中労委(ピクター)事件・最一小判平成 24.2.21 民集 66 卷 3 号 955 頁。

以下のことが考えられる。

従事させようとする業務が中核的であるほど、業務の遂行者に対して高い業務水準と会社との緊密な連携が行われる。しかし、従前は、請負業者の業務遂行を遠隔地からリアルタイムに指揮監督することが困難である上に、業務水準を保障することも困難であったため、中核的業務を請負業者に行わせることは実質上不可能だった。ところが、近年の情報通信技術の発達、詳細な業務処理マニュアルの作成、顧客レビューの評価要素化等によって、遠隔地にある労働者をリアルタイムでコントロールすることが可能になり、中核的業務における請負業者の運用もできるようになった。

(7) フランチャイジング

日本において、1990年代よりフランチャイズ業界は新たな事業形態の1つとして概ね良好な成長を続けてきた。そのうち、とりわけコンビニエンスストアの成長が注目されている。

アメリカの場合、直営店と比べて、フランチャイジーに雇用される労働者の労働条件が低下していることが問題視されている。これに対して、日本では、直営店でも、ライセンス経営のフランチャイジーでも、店長の権限で雇用しているのは、通常正社員ではなくパートタイム労働者を始めとする非正規労働者である。そこで、日本では、「フランチャイジング」という組織形態の下での末端労働者の労働条件低下問題は、主にパートタイム労働者の問題として処理されている。また、労働者として認められる以上、最低賃金法を含む労働条件保障規定はフランチャイジーに雇用される労働者にも及ぶため、「フランチャイジング」という特定の背景のもとでの労働条件低下問題はさほど重大視されていない。

これに対して、いわゆる「フランチャイジー」に当たるコンビニエンスストアの店長の労働条件が注目を集めている¹⁴。注目される理由は主に以下のようなになる。すなわち、コンビニエンスストアの店長が、実際は一般労働者と同様に働いているのに、業務委託契約を締結したことを理由に、労働者に当たらないと会社に言われ、過酷な条件で働かされている場合がよく見られる。これらのコンビニ店長が条件の改善を求めて、各地域に存在する小さな一般労働組合（コミュニティユニオン）に加入する動きが最近みられるようになり、2014年3月20日に、コンビニの加盟店主は労働組合法上の労働者（労基法や労契法上の労働者性ではない）にあたることを労働委員会命令が出されている¹⁵。このようなケースにおいては、先の個人請負業者の労働者性に関して中央労働委員会や最高裁判所が確立した判断基準が用いられている。すなわち、

①事業組織への組入れ

14 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

15 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

- ②契約内容の一方的・定型的決定（団体交渉法制による保護を行うべき交渉力格差）
- ③報酬の労務対価性
- ④業務の依頼に応ずべき関係
- ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束
- ⑥顕著な事業者性

といった要素を一つ一つ細かく検討し、「加盟店主は、会社とは別の立場にある事業者であるとはいえ、その独立性は希薄であり、労働組合法上の労働者に当たる。」との判断がなされている。

請負と比べて、フランチャイジングは比較的新しい事業形態と見られている。何故かと言うと、ブランド全体のイメージを維持するために、フランチャイジーの下で働く労働者の業務水準をある程度維持する必要がある、そのための詳細な業務訓練マニュアルの作成や、万が一問題がある場合の責任分配を明確にする必要がある。そして、それを実現ための契約書の作成には、高度な技術が必要になり、近年に入って初めて可能となった。

（８）下請系列システム

前述したように、日本において、下請制度は第二次世界大戦前から利用され、これまで幾多の国際的景気変動に際してバッファーとしての機能を果たしてきた。とりわけ製造業の場合、アメリカと比べて、部品の内製率（Ratio of in-house production）の低さは日本製造業の重要な特徴の1つとして指摘されてきた¹⁶。

自動車製造業に代表されるいくつかの製造業種においては、内部で製造しない部品・部材の生産・加工のためには、多段階・多階層に及ぶ下請関係を通じて工程間分業（division of labor）が行われた。具体的な生産・加工は一次、二次、三次、更には四次に渡る下請企業が分担し、この下請系列の頂点に立つ大企業は、主に最終組立工程のみに専念するという分業が行われたのである。

このような下請系列のうち、工程間分業の頂点に立つ大企業は往々にして寡占的であり、もっぱら自らのために部品を作る複数の中小下請企業（専属下請）と長期にわたって取引をし、「一对多」のピラミッド的な関係を構築してきた。同じ部品を製造する複数の下請企業との取引の中で、親企業は、自らの競争力を強化するために、有力な下請企業との関係を強化し（系列化）、対応困難な下請企業との契約を打ち切るなど、下請再編成を常に推進してきた。

上記の下請系列システムは、固定資本と労働力の節約、外部労働市場の価格より低コストでの部品調達、内外製比率の柔軟な調整等のメリットを親企業側にもたらすが、その反面、下請企業には、激しい同業者競争と親企業による内製化の圧力に晒されながら、親企業との

16 Solow, M. and John C. Scott, Made in America, Cambridge, Mass., MIT Press. 1989.

取引を継続すべく、その多様な要請になるべく対応するという我慢の姿勢が求められる。結果として、重層的下請分業生産構造において、下請系列の下位になるにつれて賃金水準も低くなり、階層的賃金格差構造を生み出す。

こうした中で、大企業と下請企業間の賃金格差を一定程度に踏みとどまらせていたのは、毎年3月から4月にかけて集中的に行われる賃上げ交渉（「春闘」）である。賃上げ交渉自体は企業ごとに、使用者と企業別組合との間で行われるが、組合側では、産業別連合体やナショナルセンターによる産業内及び産業全体での賃上げ目標の設定、産業内・産業間の交渉スケジュール設定などにより、また、経営側では産業内・産業間の交渉スケジュール設定の連携プレーにより、それら企業別交渉が産業横断的に調整され連携されてきた。また、各産業内では主要大企業の賃上げ相場が、産業内の序列を通じて企業の賃上げ交渉にも影響してきた。このようにして形成された春闘賃上げ相場は、労働市場のメカニズムの中で中小企業にも波及した。

高度経済成長下の賃上げメカニズムとして、春闘は極めて有効であったが、バブル崩壊後、企業側の波及のメカニズムは弱まり、労働界でも雇用維持が優先課題となった。

近年、製造業の海外進出に伴い、従来日本国内で行われてきた部品・部材の生産・加工の多くは海外の製造拠点に移され、日本産業のサプライ・チェーン構造も国境を跨ぐものになった。海外同業者との激しい競争に晒される多くの下請企業は、受注量を確保するために複数の親企業との取引を同時に行い、もっぱら一社に向けて用途の限定された専門部品を製造するのではなく、多様な用途に向けて、最終製品業者に対する専門的技術支援を行うようになった。こうした役割転換を果たした下請企業は、複数の取引先を持つ「専門加工企業」となり、大企業と対等の商業取引上の地位を獲得した。一方、専門加工企業とその取引先企業との企業間関係も、大企業を頂点とするピラミッド型から横型の平等の繋がりを持つネットワーク型産業組織へと変化し、下請企業の大企業への従属関係は弱まり、平等な取引相手としての相互依存関係が形成されるようになった¹⁷。

付加価値の低い部品製造や組立作業を賃金水準の低い発展途上国に移転する「オフショア」化が進行する中で、サプライ・チェーンに組み込まれた外国企業で働く労働者の労働条件も問題になるが、特段の事情がない限り、外国での労働問題について、日本の労働法が適用されることはない。その一例として、ある日本企業の外国現地法人の事業所における労使紛争につき、当該法人の組合が日本の産別労組に加盟し、当該産別労組が当該日本企業に対し当該紛争の解決を求めて団交を申し入れたが、拒否された。そこで、当該産別組合は、当該日本企業を相手に、団体交渉拒否の不当労働行為ありとして救済申立てをした。しかし、中央労働委員会は、同事件は実質上日本の労働組合法の適用されない外国における労使関係

17 上記については、現代企業研究会編『日本の企業間関係—その理論と実態』（中央経済社・1994年）175頁以下、今井賢一・小宮隆太郎『日本の企業』（東京大学出版会・1989年）163頁以下参照。

に関するものであり、労働委員会の管轄には属しないと判断し¹⁸、裁判所もこの判断を是認した¹⁹。

（９）法的視点からの分解と再構築

前述したように、日本の場合、「シェアリング・エコノミー」という言葉が中国や韓国ほど浸透しているわけではないが、企業の垣根を越えて外部に発注し、労務給付の過程ではなく労務給付の「成果」のみを外部業者に求める就労形態は多く存在している。労働法の視点から見ると、その成り立ちには以下のようなロジックが内包されている。当事者間に労働関係が成立すると、社会保険への加入義務、最低賃金規制の遵守義務、労働者への安全配慮義務や労災が発生した場合の責任等が使用者側に発生する。一方、労働者側にとって、様々な社会保険に加入する義務が発生する以上、手取りが少なくなることも避けられない。そこで、①使用者としては人件費を削減し、使用者責任を免れるため、②労働者側としては手取りを増やすため、「労働契約」以外の契約形態の下で労務給付を行う動機が自然に生まれる。これらの就労形態のうち、ネットプラットフォームによる労務受給のマッチングを経由するものには、「シェアリング・エコノミーの下での新たな就労形態」という名が冠されるが、「ネットプラットフォーム」による労務受給のマッチングを経由するかどうかに関係なく、労務給付（または労務給付の成果）の代償として金銭を受け取りながら、労務給付の受給者が使用者責任を免れる手段として、およそ以下の２つが挙げられる。

ア．二者間関係

日本の場合、労働契約を成立させるためには、契約当事者間において一方が相手方に「使用されて労働」し、相手方がそれに対して「賃金を支払う」ことを合意する必要がある。労務給付の態様と報酬の支給方法が明確にされている以上、それが「労働契約」に該当するかどうかは裁判所等が諸要素を顧慮して認定する。また、当事者の意思によって、契約形態を選択する余地が日本の労働法では想定されていない。そして、労働契約の成立は、労働契約書の作成を必要とせず、「請負契約」として契約書を交わしたとしても、労務給付の実態に鑑みて、当事者間の関係が労働関係と認定される可能性がある。

このような法規制の下、「労務給付」自体ではなく、「労務給付の成果の提出」のみを求めることによって、自分を労働関係の下での使用者ではなく、請負関係の下での発注者にすることによって、使用者責任を潜脱しようとする者がいる。遠隔通信技術やビッグデータを活用した情報処理技術が導入される前に、労務給付の過程を指揮監督下に置かないと、労務給付の品質を保障することが難しかったため、企業の中核的競争力に関わる業務分野で、請負契約等を利用する場合が少なかった。しかし、近年、様々な新技術の導入によって、遠隔

18 フィリピン・トヨタ事件—中労委平 18.12.6 命令集 136 集 1258 頁。

19 東京高判平 19.12.26 労経速 2063 号 3 頁。

地にいながら常に就労者の動向を把握することが可能になった。そして、サービスマニュアル作成技術の向上や、直接のサービス提供対象者からのレビューを業績評価の一要素にする等の手法によって、作業現場に行かなくても、一定の品質を保つ労務の提供が保障されるようになった。そのため、様々な業種において、中核的競争力に関わる業種でも、請負契約が労働契約を代替する現象が現れている。

イ. 三者間関係

シェアリング・エコノミーを標榜する業種において、プラットフォームが中心的な役割を果たす場合が多い。そして、「プラットフォーマー」が当事者として加わることによって、労働関係の認定、労働時間等の評価、並びに使用者責任の帰趨等に関して、大きな変化が生まれ、様々な法的問題が生じてしまう。

これらの問題のうち、まず挙げられるのは、プラットフォームの介在によってもたらされる使用者責任の帰趨問題である。

例えば、出前に関して、中国の場合、プラットフォームが飲食店と配達員の間に介入すると、配達員はプラットフォームが現地に配置した配達ステーションと「請負契約」を締結する一方、飲食店とは直接的な契約関係を結ばなくなる。また、運転代行の場合も、中国では、運転代行者がプラットフォーマーに雇用されることが少なく、両者の間に「情報提供契約」のみが締結されることが多い。

二者間関係（配達員と飲食店、運転代行者とそれを派遣する企業）の場合、労務提供者とその指示者の間に、労働関係ないし請負関係が存在する。傷病や事故が発生し、労働関係の存在を認定する必要がある場合、裁判所はただ労務提供の態様に鑑みて、当事者の関係が「労働関係」に当たるか、それとも「請負関係」に当たるかを判断すれば良い。一方、中国では、プラットフォームが前述した当事者の間に入り、労務提供者と「情報提供契約」のみを締結する場合がある。そこで、プラットフォーマー、労務提供者と労務（又はその成果）受領者の三者間関係において、労働法上の使用者責任を追及する必要がある場合、自分が情報提供者にすぎないと主張するプラットフォーマーと、労務提供者と契約関係が存在しない労務給付対象者のどちらに「使用者」としての責任を課すか、という問題をまず解決する必要がある。

労働者派遣の場合と同じく、使用者責任をプラットフォーム側か労務給付対象者のどちらか一方に課すことを法律上明確にすれば、前述した問題をある程度解消することができる。シェアリング・エコノミーの場合、プラットフォーマーは往々にして労務給付対象者（ネット配車サービスの場合は、乗客がこれに当たり、宅配や出前サービスの場合は、注文者がこれに該当する。）より経済力が遥かに高く、そして三者間関係の実質的なルールメーカーでもある。法理的な視点から見ると、原則としてはプラットフォーマーに使用者責任を課すのが妥当である。しかし、プラットフォーマーは様々な手段を駆使して、就労者から距離を

取りながらある程度の影響力を保とうとする。したがって、伝統的な労働法上の使用者概念に照らしてみると、プラットフォーマーは往々にしてそれに該当しない。そして、プラットフォーマーの使用者責任を明確にすることは、すなわちシェアリング・エコノミー関係の新たな就労形態が労働関係であると認めることであり、その場合、就労者の労働者性も認められ、最低賃金、労働時間、社会保険等に関する規制が適用され、就労形態としての柔軟性が失われ、プラットフォーマーの人件費も一気に増える。そうすると、新たな就労形態としてのメリットがなくなり、それらの就労形態が利用されなくなる可能性が高い。

3. 日本における成文法と判例法理による対応

(1) 使用者責任の追求

プラットフォーマーの介入により、誰が使用者に該当するのか、労働安全衛生責任等を誰が負うべきなのか、といった問題が生じてしまうが、これらの問題はいずれも、使用者概念とその拡張に関係している。以下では、使用者概念とその拡張に重心を置き、まず労働契約上の使用者概念と労働組合法上の使用者概念を紹介した上で、発注企業の構内における業務処理請負、労働者派遣、親子会社の3つの場合に分けて、法人格を超えて使用者責任を拡張するための法理を紹介する。

ア. 労働契約法上の使用者概念

個別的労働関係法上最も基本的な「使用者」概念は、労働契約の一方当事者としての使用者である。労働契約法は2条2項でこれを「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」と定義している。通常は、自分が入社した会社ないし自分を雇った事業主は労働契約を締結した相手方として明白であるが、複数の企業が労働契約関係の使用者側に関与するタイプの労働関係が幾つか存在し、これらの場合、雇い主の確定が困難になる。

ここでは、労働契約上の使用者が誰であるかについてのみ述べておくと、業務処理請負において、労働者は注文主たる企業の事業場において、請負業務の処理に従事するが、作業の指揮命令は請負企業自身によって行われるため、労働契約上の使用者は請負企業のみとなる。労働者派遣の場合、派遣労働者は派遣先企業においてその指揮命令を受けて業務に従事するが、労働者派遣法2条1号において、労働契約上、使用者は派遣元企業のみであって、派遣先企業は使用者ではないとされている。グループ企業の場合、企業グループが応募者を企業グループとして募集・採用し、グループ内で共通に人材を活用していくグループ採用があるが、この場合には、法人格のない企業グループが使用者となることは法的に認められないので、グループ内の中心企業ないし複数企業が単独ないし共同で使用者となるほかない。これに対して、親子会社の関係にある2つの企業の子会社の方に雇用された労働者について、子会社自身が労働契約の締結を行い、賃金支払い、指揮命令、人事管理などの点で労働関係を担っていく限りは、子会社のみが労働契約上の使用者であって、親会社は使用者ではない。

イ. 労働組合法上の使用者概念

労組法7条は、労働組合や労働者に対する使用者の集团的労働関係における一定の行為を禁止しており、これらの禁止される行為は「不当労働行為」となる。この禁止規定に違反する場合、集团的労働関係を修復し、その秩序の正常化を保障する目的で、行政委員会である労働委員会が救済命令を発する可能性があるが、不当労働行為の主体となる「使用者」とは何かが労組法上重要な問題となる。労務給付を受領し、その代償として賃金を支払う労働契約の一方当事者たる使用者がこれに当たることは言うまでもないが、その他、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、「使用者」に当たると最高裁が判示している²⁰。

ウ. 法人格を超える使用者責任の拡張

(ア) 発注企業の構内における業務処理請負の場合

業務処理請負契約や親子会社関係のような三者間労働関係において、請負企業や子会社の事業運営と労働関係が発注者や親会社に支配され、請負企業や子会社が発注者や親会社の一事業部門と認められる場合がある。このような場合、請負企業や子会社の従業員は法人格否認の法理を主張し、発注者や親会社に対して労働契約関係の存在と地位確認の請求をすることができる。このような請求を根拠付ける法理として用いられるのは「法人格否認の法理」という判例法理であり、これによると、会社の法人格が形骸化しているか濫用されている場合にはその法人格が否認されうる²¹。

業務処理請負契約関係において、請負企業が唯一の取引先である発注企業に完全に依存する場合がある。この場合、請負企業は発注企業から請け負った業務しか行わず、かつその業務はもっぱら発注企業の作業場内において行なわれる。契約条件は発注企業に一方的に決定され、そして契約コストを削減するために、発注企業が時々請負企業にその従業員の賃金を削減するように圧力をかける。その上、発注企業が請負企業の労働者を自己の従業員と一緒に働かせ、かつその勤務及び作業に関して自己の従業員と同様に指揮監督することもある。このような場合、発注企業がより低いコスト等を追求するために請負企業を切り替えると、請負企業の従業員は業務請負契約の終了によってその職を失うことになりうる。そこで、法人格否認の法理を主張することにより、請負企業の労働者は受注企業との労働契約関係を主張することになる。しかし、一般的には、受注企業が同時に請負企業の親会社でもないかぎり、法人格否認法理を適用するのは困難である。

使用者責任を拡張するためにもう1つ有効な理論は、黙示の労働契約の成立である。判例法理によると、企業と労働者の間に明示の契約関係は存在しないが、労働者が企業に対して

20 朝日放送事件—最三小判平7.2.28民集49巻2号559頁。

21 最一小判昭44・2・27民集23巻2号511頁。

労務を提供し、その代償として企業が労働者に賃金を支払ってきたことが認められれば、黙示の労働契約の成立が認められることがありうる。しかし黙示の労働契約の存否を確認するためには、労働者が企業の指揮監督の下で労務を提供するだけでは足りず、企業が使用者として労働者の労務提供を指揮監督し、その労務の対償として賃金を支払っていることを労働者が証明しなければならない。

業務処理請負の場合に限っていうと、請負企業と発注企業の間に締結された契約関係が解消されたことによって、前述した請負企業の従業員が職を失った場合、彼らは発注企業との黙示の労働契約関係の存在を主張することがある。この場合においても、請負企業が実際に独立した事業体ではなく、発注企業の一部門としてそのために労働力を雇い入れていると認められる場合にしか、そのような主張は認められない。

(イ) 労働者派遣の場合

労働者派遣の場合、労働保護法上の使用者責任の一部は、派遣先事業者に課される。前述したように、派遣労働者と労働契約を締結し、労働契約関係上の使用者になるのはあくまで派遣元であるため、労働者派遣法の下では、派遣労働者との関係でいう使用者責任は、原則として派遣元事業者に課されているが、実際に派遣労働者をその指揮監督の下で使用する派遣先事業者にも、労働基準法及びその他の法律上の規定が課される場合もある。例えば、労働時間・休憩・休日等の諸規定を遵守する義務は、派遣先事業者のみに課されている。労基法3条に定められる労働者の均等待遇、並びに同法4条に定められる男女同一賃金原則に関する義務は、派遣元と派遣先の両方に課されている。

一方、労働者派遣の場合にも、黙示の労働契約関係の成立が主張されうる。とりわけ派遣先と派遣元企業との労働者派遣契約が解消されたことによって、派遣労働者がその職を失った場合、彼らは派遣先企業の非情さを批判し、場合によっては派遣先との労働契約関係の成立を主張することもある。もっとも、派遣元企業が実際に独立した事業体ではなく、派遣先企業の一部門としてそのために労働力を雇い入れていると認められる場合にしか、そのような主張は認められない。

また、労働組合法の関係でいうと、ある企業が派遣契約あるいは請負契約によって、その業務の一部を他の企業に発注し、他の企業の従業員を自社に受け入れ、これらの従業員の労働条件と待遇に関して現実的かつ具体的な支配力を持つ場合、これらの従業員に対して、受入企業は労組法7条にいう「使用者」としての地位にある可能性はある。受入企業が前述した従業員の労働条件を完全に支配していなくても、彼らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、受入企業は労組法7条の「使用者」に当たるものと解される。

（ウ）親子会社の場合

法人格否認の法理の適用問題を親子会社の場合について見ると、親会社の子会社を完全に支配し、その事業運営の意思決定全般に関して多大な影響力を及ぼしている場合がある。この場合、子会社の従業員の雇用関係と労働条件は完全に親会社によって決定される。そこで、親会社の子会社を解散させ、子会社の従業員に対する未払賃金が存在する場合、彼らは親会社に対して労働契約関係の存在を主張し、未払賃金の支払いを請求することができる。

具体的に言うと、親子会社における法人格の形骸化が認められる場合とは、親会社の子会社に対して株式所有、役員派遣等によって事業運営の意思決定を支配しているのみならず、株主総会や取締役会の不開催、事業活動・財産管理・会計処理等の混同などに見られるように、子会社が独立の法人としての実体を有さず、実質的に親会社の一事業部門と認められるという場合である。また、子会社従業員に対する親会社の法人格の濫用が認められるためには、親会社が株式所有・役員派遣等によって子会社の運営を支配しているのみならず、たとえば子会社における組合の排除などの違法・不当な目的のために、親会社が法人格による責任の分離・限定を濫用していることが必要とされている。

黙示の労働契約の成立という観点から見ると、例えば、親子会社関係において、事業運営や人事管理に関して、子会社には独立した決定権が殆どなく、親会社の事業組織の一部としか認められない場合がある。このような場合、子会社の従業員は彼らが実際に親会社のために働き、そして彼らの賃金もその労務に対する代償として親会社によって支払われたものと認識されることがありうる。

一方、この場合は、子会社に対して法人格否認の法理を主張することもできる。親子会社の場合、子会社の従業員は黙示の労働契約の成立より、法人格否認の法理を主張することが多い。一方、労組法の視点からみると、親会社の子会社の事業運営を支配し、その労働者の待遇を決定している場合、この事実は親会社に対して、労組法7条にいう使用者としての立場を肯定させるように働く。したがって、親会社が株式所有、役員派遣等によって、子会社をその支配下に置き、その従業員の労働条件に対して、現実的かつ具体的な支配力を持っている場合、団体交渉において、とりわけ子会社の従業員の労働条件に関して、親会社は子会社とともに労組法上の使用者としての地位にあると認められうる。

（２）労働者性の認定

ア．労働者の定義

労働基準法9条によると、労基法上の労働者とは、「職業の種類を問わず、事業または事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」をいう。他方、労働契約法2条1項によると、労基法上の労働者とは、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」をいう。

労働基準法の定義には、「事業に使用される」という限定が付加されているが、労働契約

法における労働者の定義は、基本的に労基法の労働者の定義と同一であると解される。また、労働契約法における労働契約の概念は、労働基準法における労働契約の概念と同一のものであると一般的に理解され、それらは、基本的には民法の雇用と同一類型の契約関係を意味するものであり、ただしそれを労働関係の実質的不平等性と組織的性格に鑑みて別個の言葉で表現したものである²²。

労働法を体系的に見ると、個別的労働関係については、労働契約法は民法の特別法としてそれを概念化した上で、その権利義務関係の基本を定めている。また、労働基準法は、事業に使用されて労働契約関係にある労働者を保護するために労働条件の最低基準を罰則と行政監督つきで設定している。そして民法が、労働契約の民法上の概念としての雇用契約について、労働契約法（並びに労働契約関係の判例法理）を補う一般の契約法理を提供している。

イ. 労働者性の判断基準

労働基準法9条の定義からすると、労働者は、①事業に使用され、②賃金を支払われる者、ということがわかる。しかし、「使用される」の意味も、「賃金」の定義も広範・抽象的であるため、解釈上、労働者性の判断基準を明確化する必要がある。

現在、労働者性の判断基準として一般的に支持されているのは、昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」である。同基準によると、労働者性の判断にあたって、雇用契約、請負契約といった契約形式のいかんにかかわらず、実質的な判断を行うべきである。そして、労基法上の労働者に該当するか否かの一般的な判断基準として、「使用従属性」の有無、すなわち、①使用者の指揮監督下で労働し、②労務対償性のある報酬を受け取る者に該当するかどうかという基本的枠組みを立て、具体的な判断基準を示して、判断の明確化を試みている。

まず、①指揮監督下の労働と言えるかどうかについては、(具体的な)仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無(諾否の自由がなければ指揮監督関係を推認)、業務遂行上の指揮監督の有無(業務内容・遂行方法について具体的指揮命令を受けていれば指揮監督関係が肯定されやすい)、勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無(当該拘束が業務の性質上当然に生ずるものか、使用者の指揮命令によって生ずるものかが問題となる)、代替性の有無(本人に替わって他の者が労務を提供してよい、あるいは、補助者を使ってよい場合、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる)等に照らして判断される。

次に、②報酬の労務対償性については、報酬が時間給を基礎に計算される等、労働の結果(成果)による較差が少なく、欠勤した場合には報酬が控除され、残業した場合には手当が支給される、というように報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強する。

22 最一小判昭44・2・27民集23巻2号511頁。

そして、①②の観点のみでは判断できない場合のために、③労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無（正確には程度というべきであるが）に関わる事項（機械・器具の負担関係、報酬の額、損害に対する責任、商号使用の有無等）、専属性の程度等が挙げられている。

ウ. 経済的従属性

使用従属性（人的従属性）と対置して論じられるメルクマールとして、労働手段の非所有、契約内容の一方的決定への従属等、交渉上の地位の非対等性に着目する経済的従属性がある。通説は、経済的従属性は労働基準法上の労働者性を基礎付けるものではないとしている。こうした現状に対して、個別的労働関係法の保護を拡張すべく、使用従属性が希薄であっても経済的従属性を有する者も労働者に含まれるとする議論、あるいは、労働者には当たらないが経済的従属性を有するものについて労働法上も「準労働者」等として把握し、一定の保護を及ぼそうとする議論が展開されている（労働契約法制定に際しても、この点は検討された。労契研報告書 15 頁参照）。ただ、経済的従属性の概念は論者により異なり確立していないため、議論はなお混迷した状態にある。なお、労働組合法上の労働者性判断においては、経済的従属性は重要な判断要素として考慮されるようになっている²³。

4. 伝統的な法理論では説明のつかない現象

中国のシェアリング・エコノミー関連の労務従事の実態を見ると、前述した日本の関連する労働法理論では説明がつかない現象として、少なくとも以下の3つが挙げられる。

（1）一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられること

日本の場合、労働契約を成立させるためには、契約当事者間において一方が相手方に「使用されて労働」し、相手方がそれに対して「賃金を支払う」ことに合意する必要がある。労務給付の態様と報酬の支給方法が明確にされている以上、それが「労働契約」に該当するかどうかは裁判所等が諸要素を顧慮して認定する。また、当事者の意思によって、契約形態を選択する余地が日本の労働法では想定されていない。そして、労働契約の成立は契約書の作成などを必要とされることはなく、「請負契約」として契約書を交わしたとしても、労務給付の実態に鑑みて、当事者間の関係が労働関係と認定される可能性がある。

一方、中国では、2016年7月14日に、交通運輸部が「ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法」を公表し、ネット配車サービスに規制を設けた。その18条は次のように定める。

「ネット配車サービスプラットフォーム企業はサービスを提供する運転手が合法的な就労資格を有することを保障し、関連する法律法規の規定により、就労時間、サービス頻度等の特徴によっ

23 岡山県労働委員会平成22年（不）第2号不当労働行為救済申立事件命令書
<http://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/182426.pdf>。

て、運転手と様々な形での就労契約または協定を締結し、双方の権利と義務を明確にする…」。

すなわち、中国では、ネット配車サービスに従事する場合に限って、運転手とプラットフォーム運営者の意向により、労働契約を締結することもできれば、請負契約を締結することもできる。そして、当事者がどちらを選択しても、その選択は法的に有効になり、裁判所も当事者の選択を尊重しなければならない。すなわち、ネット配車サービスの場合に限って、当事者が請負契約を締結した場合、裁判所は運転手の就労実態に照らして、当該契約が労働契約に該当するかどうかを審査することができなくなる。ネット配車サービスの運転手として就労する以上、契約形態に対する選択は、就労の実態に影響をもたらすことはない。それにも関わらず、中国の場合、就労の実態に即して労働関係に該当するかどうかという判断が第三者によってなされることはなく、当事者の選択がそのまま尊重されることになる。すなわち、当事者が決めた以上、裁判所等が労働契約の該当性に関して審査する余地がなくなる。従って、ネット配車サービスの運転手として、同じ業務に同じ態様で従事しながら、法的に「労働者」と認定される者もいれば、「請負業者」と認定される者もいるということになる²⁴。

統計データこそないが、実務上では、請負契約を選択する運転手の方が多いと言われる。プラットフォームとしては、人件費の削減や使用者責任の転嫁のために、請負契約を締結するよう労働者に圧力をかけるのは当然のことである。一方、運転手側からみても、請負契約を締結するほうが都合が良い。その理由は、以下のとおりである。

中国の場合、労働契約を締結し、労働者として就労する場合、様々な社会保険料を納付しなければならない。以下の表を見るとわかるが、中国では、社会保険料の会社負担分が労働者負担分より高い。地域や労働者の報酬額等によって異なるが、会社負担分だけでも、保険料率が報酬全体の40%を超える都市が多い²⁵。

表1 各保険の保険料率

| 保険名 | 合計料率 | 使用者負担分 | 労働者負担分 |
|-------|-------|--------|--------|
| 年金保険 | 28% | 20% | 8% |
| 医療保険 | 12% | 10% | 2%+3元 |
| 失業保険 | 1.2% | 1% | 0.2% |
| 労災保険 | 0.3% | 0.3% | 0% |
| 育児保険 | 0.8% | 0.8% | 0% |
| 住宅積立金 | 24% | 12% | 12% |
| 合計負担率 | 66.3% | 44.1% | 22.2% |

出所：社会保険料調査ネット(<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>)。

24 もっとも、当事者の間に労働契約が締結されたとしても、全ての労働保護規制が運転手に適用されるとは限らない。

25 社会保険料調査ネット (<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>)

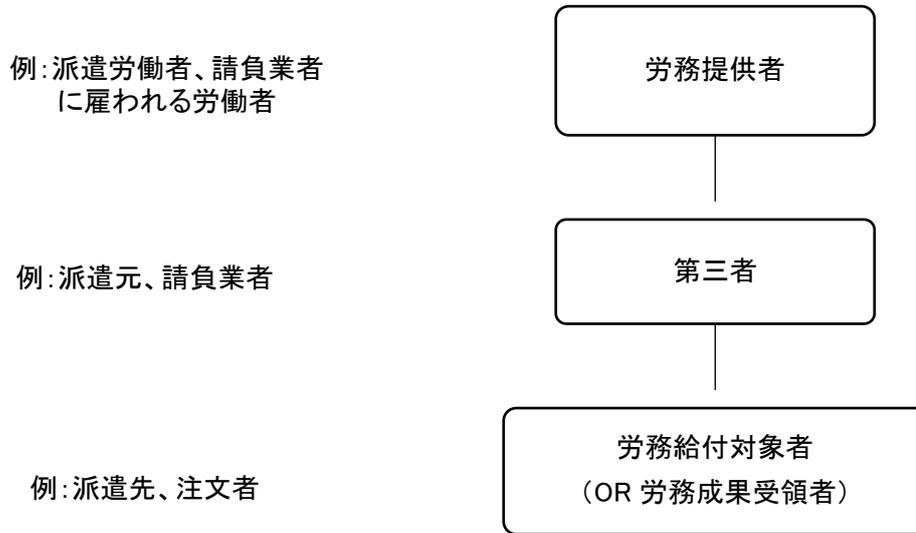
そこで、運転手に請負契約を締結させ、保険料の負担を減らすために、プラットフォームは保険料の労働者負担分を現金として運転手に渡すほか、使用者負担分の一部も現金の形で運転手に支払う。ネット配車サービスでは、経済的に困窮し、かつ農村戸籍をもつ人が都市部で運転手として働く場合が多い。何十年も先のことよりも、今すぐ現金が欲しいと考える彼らにとって、保険に加入するよりも、報酬を現金の形で一文でも多くもらいたい。これらの就労者は、必然的に請負契約を選択する。当事者としての労使双方がともに労働関係に入りたくないこと、シェアリング・エコノミー関連の就労形態を労働関係と認定すると、労使双方の負担が増え、業態自体が利用されなくなる恐れがあること等を鑑み、裁判所はシェアリング・エコノミー関連の事案を取り扱う際に、労働関係の認定に関しては極めて慎重な態度を採っている。

もっとも、多くの当事者が請負契約を選択し、社会保険への加入よりも手取りを増やすことを選択すると、将来労災補償や年金をもらえない者が大量に現れるに違いない。そして、それが社会全体の安定性に影響する恐れがある。長期的な視点から見ると、このような社会問題への対処が必要になる。

（２）本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと

典型的な労働関係は、労働者と使用者が対一の関係である。派遣や重層請負等の場合、派遣元や請負業者等が第三者として労務提供者と労務給付対象者（もしくは労務成果受領者）の間に入ることもあるが、使用者責任を課す対象は、あくまで前述した第三者と労務給付対象者（労務成果受領者）のどちらかである。すなわち、派遣の場合、派遣元が原則として使用者責任を負うことになり、重層請負の場合、請負業者が原則としてそれを負うことになるが、例外的に、派遣先や発注者に使用者責任の一部を課す場合もある。これらの場合、労務給付対象者または労務成果受領者自体は明らかである。ただし、第三者が介在し、使用者としての機能を部分的に果たしたり、契約上の使用者とされたりするため、使用者責任を全て労務給付対象者（労務成果受領者）に課すことが妥当かどうか問題となる。労務給付対象者（労務成果受領者）と労務提供者がそれぞれ特定されるため、第三者が介在するとしても、全体的に、当事者間の関係は縦型になる。そこで、本稿ではこれを「縦型労務給付関係」と呼ぶ。

図1 縦型労務給付関係



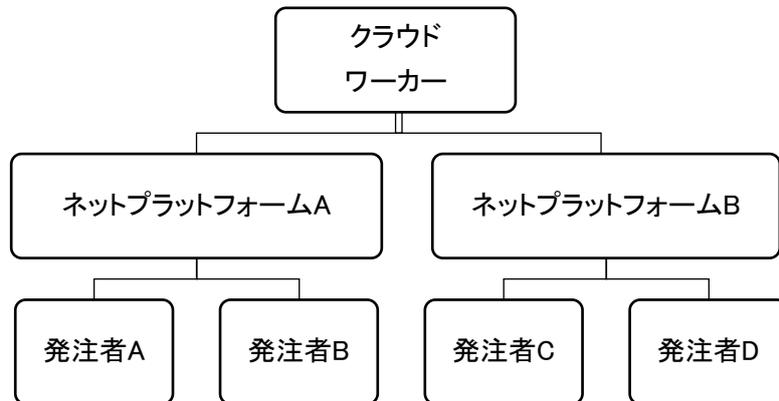
出所：筆者作成。

これに対して、シェアリング・エコノミーに関係する就労形態の一つとして、労務提供者が複数のネットプラットフォームに登録し、クラウドワーカーとして業務を受注する場合がある。一つ一つのネットプラットフォームまたは一人一人の発注者からの業務受注量が微々たるものであっても、これらの業務を全部合わせると、業務量が多く、労務提供者の過労やストレスの原因になり、労災に発展してしまう可能性がある。前述した縦型労務給付関係とは違って、この場合、労務給付対象者が複数存在し、かつこれらの業務に優先順位をつけることも、本業と副業の区別をつけることもできず、全ての業務が横並びの形をとる。そこで、これを「横型労務給付関係」と呼ぶことができる。

縦型労務給付関係の場合、当事者間の関係が労働関係と請負関係のどちらに該当するかが問題になるが、労働関係に該当する場合、労務給付対象者と第三者のどちらか一方に全使用者責任を課すこともできれば、使用者責任を幾つかの部分に分けて両者に分配することもできる。

一方、横型労務給付関係の場合、プラットフォームと発注者のどちらに使用者責任を課すべきかという問題もあるが、それ以上に、複数のプラットフォームの間に、または発注者の間に、使用者責任をどのように分配すべきかが問題となる。

図2 横型労務給付関係



出所:筆者作成。

(3) 労働時間が短いほど業績評価が高くなる完全な「成果給」制度があること

労働関係と個人請負を区分する基準の一つとして、労働時間によって報酬が決められるか、それとも労務給付の結果である成果物のみが評価されるかが挙げられる。労働契約を締結した場合、成果主義や出来高給制度が導入されているとしても、報酬の支払い対象は、あくまで労務給付の成果を出すための過程である。例えば提出した成果物の完成度や数によって報酬が決められる場合も、成果物の完成度が高いほど、提出した成果物の点数が多いほど、そのためにかかった労働時間が長く、より長い労働時間に対して、より多くの報酬が支払われる、という考え方が成り立つ。

一方、中国の出前配達の場合、報酬額を査定する際に、労働時間に対する評価が前述した考え方とは全く逆である。すなわち、注文者がオーダーを出してから、料理の配達が終わるまでの時間が短ければ短いほど、配達員に対する評価が高く、毎回の配達の報酬額にも影響を与える。すなわち、一回一回の配達にかかる時間が短い分、一定時間内に完了する配達の件数が多い上に、配達の単価も高くなる。従って、配達にかかる時間が短いほど、配達員の収入が増える。

中国の出前配達の就労実態を見ると、配達員の配達路線や所在地が携帯アプリを通じてリアルタイムにプラットフォームに把握され、制服やバッジの着用が要求され、配達が規定時間内に完了しなかった場合、送料を超える罰金が配達員に課される等の特徴がある。これらの特徴を見ると、出前配達員の労働者性が認められる可能性は十分ある。しかし、労働者性を認めようとする、まず労働時間が短いほど報酬が高くなる実態と、所要の労働時間に対して報酬が支払われるという「労働」に対する伝統的な考え方との齟齬を解消しなければならぬ。

5. 結び

シェアリング・エコノミーという概念が日本で注目されるようになったのはこの 2、3 年のことではあるが、業務処理請負（アウトソーシング）、労働者派遣、個人請負、系列（サプライ・チェーン）等のシェアリング・エコノミーに関連する、または少なくともその発想を内包する就労形態は比較的早期から多用され、関連する法規制も整備されている。そこで、日本の場合、シェアリング・エコノミーを全く新しい社会的現象と評価することはできないし、伝統的な就労形態との関連性を無視して新しい法的規制を一から考えるのは非効率と思われる。例えば、派遣や構内下請等の三者間関係に対する法的規制やその基礎となる考え方は、使用者責任の帰趨、労働者性の認定、労務給付の過程に対する指揮監督への評価等のシェアリング・エコノミー関係の論点に対して、重要な参考価値を持っている。

一方、プラットフォームの参入とビッグデータ技術の運用によって、一見伝統的な就労形態にも、実際大きな違いが内包される場合がある。例えば、日本でいう「出前」の場合、配達員は飲食店に直接雇用される労働者であり、配達員と飲食店は典型的な労使二者間関係である。一方、中国の出前配達員は、プラットフォーム、またはその地域代理人の下で登録しており、飲食店とは直接的な法的関係を持たない。また、ネット配車サービスの場合、日本のタクシー業界にも携帯アプリを通じてタクシーを呼ぶサービスは導入されているが、その場合、携帯アプリを提供するプラットフォームは乗客の情報を運転手に提供するだけで、アプリによって提供された乗客しか載せてはいけないことや、アプリの指示通りに乗客を載せないと、プラットフォーム側の評価ランクが落ち、何らかの不利益が及ぼされることもない。そして、乗客が実際にタクシーに乗って、運転手に具体的な指示を出す必要があるか、それともプラットフォームが自動的に詳細な乗客輸送契約を生成するかによって、どの時点で輸送契約が成立するか、契約当事者が誰なのかに対する評価も全く異なってくる。

また、全体的に見ると、新技術の導入や新たな評価システムの運用により、労働関係から非典型的な就労形態への転換現象は企業の中核的競争力に関わる分野にも及ぶようになり、従前では内部労働市場の中で手厚い法的保護を受けてきた労働者たちが、単発的に仕事を受注する請負業者に身分を変えられ、利用人数で言うと、シェアリング・エコノミーに関連する「非典型的な就労形態」が次第に「典型的な就労形態」に変わっていくといえる。それに加え、本文の中で紹介したように、

- ① 一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられること
 - ② 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと
 - ③ 労働時間が短いほど業績評価が高くなる完全な「成果給」制度があること
- 等、従来の労働法理論では説明のつかない現象も現れている。

これらの現象に対処するため、シェアリング・エコノミー関係の様々な新たな就労形態を基本的な「二者間関係」と「三者間関係」に分解・整理し、それに応じて現行の労働法規制を見直す必要がある。

最近の立法動向として、「家内労働法」を新たな就労形態に対処できるように改正すべきだという主張が見られる。家内労働法にいう「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であって、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者である²⁶。彼らに委託されるのは物品の製造であり、その製造過程に対して委託者の指揮監督が及ぼされることはない。これらの点において、シェアリング・エコノミー関係の就労者は家内労働者によく似ている。家内労働法の規制によって、家内労働者には、委託業務の内容、工賃の額、工賃の支払期日等を明示する手帳が交付され、最低工賃や、委託者が取るべき安全衛生措置も規定され、基本的な権利が守られている。シェアリング・エコノミー時代に、同法の労働者保護の思想がどのように活かされるかが注目される。

26 家内労働法 第2条の2参照。