

プラットフォーム労働の拡散と新しい社会的保護の模索

韓国労働研究院 前任研究委員

パク・チャンイム

本研究は、プラットフォーム労働の特性と保護の必要性を探り、これを社会保障制度、特に労働保険制度に適用させるための方法を模索することを目的とする。このためまず、プラットフォーム労働の特性を探り、韓国のプラットフォーム労働の特性について調べたのち、プラットフォーム労働に関係する社会的保護のやり方について論ずる。

1. プラットフォーム労働について

(1) プラットフォーム労働の特性

プラットフォーム労働は、デジタルプラットフォームを基盤に個人や組織が別の個人や組織の問題を解決したり、サービスを提供する形態の労働を指す。すなわち、労働ならびにサービスの需要と供給がプラットフォームで連携する方式で、生産と消費が行われるものをいう。Eurofound(2018)は、プラットフォーム労働の主な特徴を次のように定義した:①オンラインプラットフォームを介して有料で労働が行われる②オンラインプラットフォーム、顧客、労働者の三者構造である③目標は、特定のタスクを実行したり、特定の問題を解決することである④作業は外注処理されるか、契約で成立する⑤職業は複数の業務に細分化されている⑥サービスは要求があったときにのみ提供される。Eurofound(2018)では、プラットフォーム労働で主に取引されるのは材料や資本ではなく労働であり、販売プラットフォーム(例:eBay)や宿泊プラットフォーム(例:Airbnb)、金融サービスプラットフォームは、プラットフォーム労働の定義から外れると見ている。また、ボランティアやネットワーク、ソーシャルメディア、無報酬取引(CouchSurfing)のような非商業的取引も、プラットフォーム労働から除外している。

プラットフォーム労働は次のような点で、産業社会の典型的な雇用関係とは異なる。プラットフォーム労働者は、デジタルプラットフォームという仮想空間で仕事を得る。仕事をする場所は共同の作業空間ではなく、プラットフォーム労働者の家もしくは需要者のいるところである。このとき、仕事を与える人や、仕事をする人が、前もって決まっているわけではない。必要に応じて仕事が表示され、仕事をする人は通常、先着順によって決まる。したがって、次にいつ誰が表示し、誰が仕事をするかは分からない。

仕事が表示されると多数が先着順で応募し、この中でマッチングが行われる。こうしたプロセスの繰り返しの中で、仕事をした回数に比例して所得が生じる。もちろん仕事の難易

度や所要時間に応じて報酬の額は多少上下するが、その差は仕事をした回数の違いほどではない。仕事をするかしないかはプラットフォーム労働者の意思次第だとはいえ、掲示される仕事の量が一定ではないため、決まった所得が保障されるのは難しい。そして、希望どおりの収入を得るのは容易な技ではない。似た仕事をする人が多いが、彼らが実際の空間で互いに会ったり交流することはほとんどない。

仕事を掲示して交換が行われる場所はプラットフォームだが、プラットフォームから仕事を獲得して働く人々は、プラットフォームと労働契約を結ばない。法的に見ると、プラットフォームは中継の役割をするだけで、労働を提供する者の雇用者ではない。彼らは独立した労働者として働いている。したがって、安定した仕事の提供ならびに安定した収入の保証は、プラットフォームの義務ではない。

（２）プラットフォーム労働のさまざまな呼称

プラットフォーム労働は、こうした特性のどの側面を強調するかによって、次のような呼ばれ方をする。

「プラットフォーム労働」は前述のように、需要と供給の交わる場所がデジタルプラットフォームである点を強調した用語である。

オンデマンド経済 (on-demand economy) は、労働に対する需要 (demand) がまず現れたうえで、それに対する供給が来る点に注目したものである。典型的な労働の場合、週 5 日あるいは週 40 時間など、労働者が自身の提供する労働量とそれに対する所得を知っているが、オンデマンド経済では需要が不規則であり、そのため所得も不規則である。つまり、オンデマンド経済という用語で強調しようとしているのは、労働が持続せず、需要に応じて「working=働く」、「non-working=仕事しない」が、01011001 などという具合に現れうるということである。

ギグ・エコノミー (gig economy) は、プラットフォーム労働が「プロジェクトを中心に」労働契約が行われ、かつ「短期間」である点を強調した用語である。もともと gig (engagement) とは、1920 年代のアメリカでジャズミュージシャンの日々の労働形態を指すものであった。

クラウドワーク (crowd work) という用語は、プラットフォーム労働全体を指す言葉ではない。クラウドワークは 1 つのプロジェクトに「複数人」が仕事をする面を強調した用語である。コンピュータという仮想空間で、特定の課題を、不特定多数に委託する方式であるアマゾンメカニカルターク (Amazon Mechanical Turk) や CoContest などが例に挙げられる。これと対照的に、実際の空間で対人サービスを提供するプラットフォーム労働をクラウドワークと呼ぶのは、適切でないかもしれない。

欧州の主要国では、プラットフォーム労働を指すこうした語をさまざまに使用している。

表1 EU 諸国で使用されているプラットフォーム労働に代わる用語

	共有経済 (Sharing economy)	プラット フォーム経済 (Platform economy)	ギグ エコノミー (Gigeconomy)	クラウド雇用 (Crowd employment)	オンデマンド エコノミー (On-demand economy)	共同経済 (Collaborative economy)	クラウド ソーシング (Crowd sourcing)	P2P経済 (Peer-to-peer economy)	フリー ランサー (Freelance)
オーストリア		×	×	×			×		
ベルギー	×	×						×	
ブルガリア			×	×					×
クロアチア	×	×							
デンマーク	×	×	×	×					
エストニア	×	×		×					
フィンランド	×	×	×		×	×	×	×	
フランス	×	×				×		×	×
ドイツ		×	×				×		
アイルランド			×						
イタリア	×	×	×		×	×			
ラトビア	×	×		×	×	×	×		×
オランダ	×	×	×		×				
ポーランド		×					×		×
スロベニア	×	×				×			
スペイン	×	×			×	×			
スウェーデン	×	×	×			×			×
イギリス	×		×						

注：影の付いた部分は Eurofound の定義するプラットフォーム労働とは異なる定義。

出所：Eurofound(2018)に基づき著者が作成

(3) プラットフォーム労働の類型

Eurofound(2018)では、欧州で見られるプラットフォーム労働の類型を、サービスと技術レベルに分けて整理している。また、サービスは、必要とする技術水準、働く場所(現場かオンラインか)、課題の規模で分け、プラットフォームは、作業決定者(顧客、労働者、プラットフォーム)とマッチングの形(リクエストか競争か)で区分している。これを見ると、多くの人が働く主な分野として挙げられるのは、現場からの要求で行われる仕事でありながらプラットフォームが選択する技術の不要な日常的な仕事、現場からの要求によって行われるもので労働者が選択するやや低レベルの仕事、そしてオンラインでの競争を通じて顧客が決定するものであって相対的に高い能力を必要とする仕事である。

表2 EUで表れるプラットフォーム労働のタイプ、2017

	サービス区分			プラットフォーム区分		プラットフォーム全体に占める割合	全労働者に占める割合	例
	技術レベル	仕事が行われる場所	課題の規模	選択者	マッチングの形態			
現場で顧客が決定する日常的な仕事	低	現場	広範囲	顧客	要請	13.7%	1.3%	GoMore
現場でプラットフォームが決定する日常的な仕事	低	現場	広範囲	プラットフォーム	要請	31.5%	31.2%	Uber
現場で顧客が決定するやや低い技術の仕事	低レベルから中レベル	現場	広範囲	顧客	要請	11.3%	10.9%	Oferia
現場で労働者主導で行われるやや低い技術の仕事	低レベルから中レベル	現場	広範囲	労働者	要請	4.2%	5.5%	ListMinut
オンラインでやや低い技術レベルの、クリックして選択する仕事	低レベルから中レベル	オンライン	微細	プラットフォーム	要請	0.6%	5.3%	Crow Flower
現場で顧客が決定する比較的高い技術の仕事	中	現場	広範囲	顧客	要請	2.4%	3.3%	appJobber
現場でプラットフォームが決定する比較的高い技術の仕事	中	現場	広範囲	プラットフォーム	要請	1.2%	4.2%	Be My Eyes
オンラインでプラットフォームが決定する比較的高い技術の仕事	中	オンライン	広範囲	プラットフォーム	要請	0.6%	1.9%	Clickworker
オンラインで顧客が決定する専門的な仕事	中レベルから高レベル	オンライン	広範囲	顧客	要請	5.4%	30.3%	Freelancer
オンラインで競争する専門的な仕事	高	オンライン	広範囲	顧客	競争	5.4%	4.6%	99designs

出所: the JRC database(Fabo et al, 2017)and De Groen et al(2017)、Eurofound(2018)に基づき著者が作成

このうち、オンラインでの競争を通じて行われる作業は、クラウドワーク (crowd work) と呼んでもいいだろう。ほとんどは大規模なポータルなどで独占的に行われるため、プラットフォーム全体に占める割合は小さいが、労働者の数は多い。

プラットフォーム労働の形態が異なるのと同じく、プラットフォーム労働をする理由もさまざまである。

表3 プラットフォーム労働をする理由

現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者主導で始まる	オンラインで 競争する
<ul style="list-style-type: none"> ・参入障壁が低い ・付加所得がある ・労働時間が柔軟で他の活動と同時にできる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客層を拡張させられる ・業務と顧客を決定できる柔軟性 ・付加所得がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・面白さ、創造性、アイデアを活用できる ・顧客層を拡張させられる ・仕事の構成における柔軟性(すきま時間の活用)

出所: Eurofound(2018)

Eurofound(2018)によると、「現場でプラットフォームが決定する技術を必要としない仕事をする人」は、参入障壁が低いこと、付加的な所得が得られること、そして、柔軟な労働時間を理由に挙げている。「現場で労働者の主導で行われるやや低い技術の仕事」をする人は、顧客層を拡大させられること、業務と顧客を決定できる柔軟性、付加的な所得が得られること、などを理由にプラットフォーム労働を選択したと答えている。一方、オンラインで競争する仕事をするフリーランサーは、面白さ、創造性、アイデアを活用できる、顧客層を拡大させられる、空き時間を活用できるなど、柔軟性を仕事をする理由に挙げたという。

プラットフォーム労働は種類によって労働条件が異なる。Eurofound(2018)は、これを次のようにまとめている。それによると、現場でプラットフォームが決定する仕事の場合、生涯やる職業ではなく特定時期の一時的職業と規定しているが、韓国では多少違いがある。

表4 プラットフォーム労働の種類により労働条件の特徴比較

	現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者によって始められる	オンラインで 競争する
例	Uber	ListMinut	99designs
労働者の特性	若い、男性、高い学力水準	年齢がやや上、子どものいる可能性が高い、男性、高い学力水準	若い、男性、高い学力水準
	都市	都市	大部分は都市、一部は田舎
	学生	賃金労働者または自営業者として働く	他の仕事がある、普通は自営業者またはフリーランサー
動機	低い参入障壁 付加所得	顧客層の拡張	面白さや、創造性、 アイデアの活用
		業務と顧客を決定できる柔軟性	時間の活用と仕事の構成における柔軟性
		付加所得	顧客層とポートフォリオの拡張
プラットフォームでの雇用形態	自営業者または賃金労働者 契約の形態と実雇用形態の違いから来る誤分類の可能性	自営業者または一時労働者	自営業者または一時労働者
自立性および統制	割り当てられた業務を拒否するに従って中期的に負の影響があるため、業務選択の柔軟性が制限される	業務選択可能	完全な裁量権
	割り当てられた業務を遂行できない場合、代わりの方法を探す責任 雇用の形態と関係なく時間、場所、仕事のやり方に制限あり	プラットフォームで一部ゲートキーピング機能 プラットフォームが業務のやり方を部分的に指示	顧客またはプラットフォームによる統制なし 潜在学習および改善可能性により前向きに評価された顧客のフィードバック/等級
	仕事の成果に対する自動化されたモニタリング	顧客の付けた評価点による統制	
	不当な行為に対抗する手段がほとんどない	プラットフォーム自体が品質保証をするものとして作用しうる	
所得および課題	主な収入源だがプラットフォーム収入に依存しない 適切に予測可能 適切な価格だが、業務の特性上低所得	付加的収入源 主に価格を直接付けられる より多くの収益を上げられるが、より有利な税制の恩恵を受けるため一定基準以下にとどめることが好まれる	付加的収入源 予測が非常に難しい 潜在的に高い価格だが競争による)
	雇用形態と仕事のスケジュールにより価格に違いあり		
	税制に対する認識は一部あるものの、実際の税金納付の際は確実でない	税制および実際の税金納付に対する明確な認識	税制に対する明確な認識はあるものの、実際の税金納付の際は確実でない
労働強度と労働時間の質	アルゴリズムにより割り当てられた交代	予測不可能	探索・準備時間に対する報酬なし
	仕事と生活のバランスに負の影響を及ぼす潜在的可能性 休憩時間が制限される	顧客の業務の複雑性と規模を過小評価する潜在的可能性 探索・準備時間に対する報酬が少ない	タイトな締め切り 柔軟性
	複雑な問題が発生しない限りストレスがない		
	探索時間に対する報酬なし、業務と業務の間の遊休時間		

	現場で プラットフォームが決定する	現場で 労働者によって始められる	オンラインで 競争する
例	Uber	ListMinut	99designs
物理的環境	雇用された場合でも道具・装置を自ら用意しなければならない プラットフォームによる健康・安全に関する情報は制限的 天気その他外部条件に影響を受け、物理的にきつい業務	プラットフォームによる健康・安全に関する情報は制限的 しばしば顧客の家で仕事をする(疑わしい安全基準と明確でない責任)	一般賃金労働者と異なる特別な産業安全保健上の危険はない
社会的環境	困難な状況が発生した場合、労働者とプラットフォーム間の制限された関係(他の場合には肯定的に評価される) アルゴリズムと評価を通じた差別の潜在的可能性、そしてプラットフォーム労働への烙印的評価を解決するメカニズムの不在 仕事と生活の両立に前向き		
	業務の特性上、素早さが要求されるプラットフォームの応答遅延	顧客とのよい関係(評価点および学習/改善)	クライアントとの制限された関係により業務の実現および成功率が制限される
	プラットフォームおよび支払構造により顧客との関係を構築しないことが推奨される	他の労働者との相互作用がほとんどない(そして、そうした関心もほとんどない)	他の労働者との相互作用がほとんどない(そして、そうした関心もほとんどない)
	他の労働者との緊密な関係		匿名性の高さにより差別の危険性現象
技術および訓練	プラットフォームにより訓練は供給が制限されているため、作業スキル向上のため学ぶ機会が制限される		
	低熟練業務	プラットフォーム類型による違い、さまざまなスキルを使う可能性が一部ある	高熟練業務
	過熟練労働者(Overqualified workers)	過熟練労働者(Overqualified workers)	作業者の選択した技術が作業者と作業の間で一致
将来性と経歴開発	キャリアではなく生涯の特定段階で適切な臨時所得を生み出す道具	自営業を試み、顧客基盤を整える機会 企業家経験と横断的技術の獲得	ポートフォリオを向上させる機会
	転職に与える影響が不確実		
代表権	努力がなされている	制限されたいくつかのケースで試みる	労働者間の限られた関心
	労働者間の評価が多様	他の職場が主であるため副次的な関心事しかし仕事の選択の自律性が低い人は必要性を感じる	全世界の人々がオンラインで競争するため容易ではない

Note:  はよい労働条件、 は悪い労働条件、 はよい面と悪い面をあわせもつ労働条件を表す

出所: Eurofound(2018)

2. 韓国のプラットフォーム労働の構造

(1) プラットフォーム労働の構造

韓国では、プラットフォーム労働者を「デジタル特雇」と呼んでいる。特雇、つまり特殊な形態の労働従事者とは、自営業者か賃金労働者のいずれかに属する人々を広く指す用語

として、労働者と類似した程度の人的あるいは経済的従属性を持っているが、法的には独立した契約者の身分である労働者をいう(カン・ソンテ、2007)。特殊形態勤労従事者のうちデジタルプラットフォームを利用して労務を取引する人を指して「デジタル特殊形態勤労従事者」、「デジタル特雇」という。

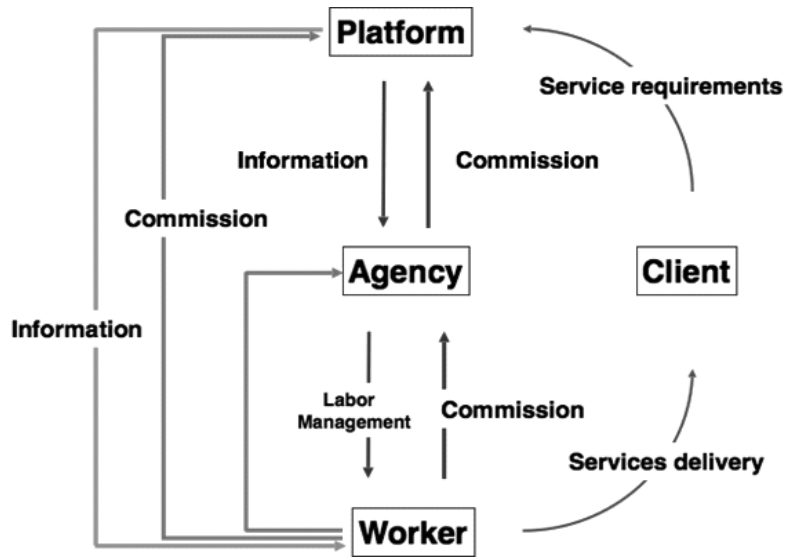
韓国でプラットフォームを介して仕事をもらうプラットフォーム労働は、「出前」「バイク便」「代行運転」「クリーニング」「ヘア美容」「家事ヘルパー」「介護」など様々な分野に見られる。彼らは端末あるいは携帯電話のプログラムを通じてプラットフォームとつながり、プラットフォームは彼らに仕事を提示する。韓国のプラットフォーム労働を、先に区分した方式で分けると、大部分は、現場でプラットフォームが決定する仕事に該当する。韓国では、このうち一部を特殊形態勤労従事者として保護しようとしているが、現実的には容易ではない。本研究では、バイク便、代行運転など、現在、韓国の労災保険で特殊形態勤労従事者として保護の範囲には含まれるものの実質的に保護適用の範囲が限られている、そういった職種労働実態を扱う。

韓国のプラットフォーム労働者は、プラットフォームプログラム会社があって労働者を管理する代行業者があるという点で、外国で多く見られるプラットフォーム労働とは多少違いがある。これはおそらく、韓国で見られるプラットフォーム労働がほとんど対面サービスや個人的なサービスである点と関連がある。顧客と直接対面しなければならない事業の特性上、顧客との接点にある労働者を管理し、彼らがよりよいサービスを提供することが事業の成否に重要な役割を果たすと思われる。市場を掌握している大手プラットフォーム企業が子会社として代行会社を設立するケースがしばしば見られるのは、このような理由からである。

どの顧客がどのような労務の提供を要求(コール)し、どの労働者がこれを行い、手数料はいくらだったかなどの内容はすべて、プログラム会社に保存されている。代行業者はこのうち、自社に該当するコールと自社のコールを、誰がどのように実行したのかについてのみ見ることができる。

労働者は、代行会社とプログラム会社に手数料を支払う。代行会社にはコールあたり一定金額または一定割合を支給し、プログラム会社は毎月一定額を支給するケースが一般的である。しかし、異なるケースももちろんある。代行会社は、プログラム会社にプログラム使用に対する手数料を支払う。この手数料は、毎月一定の金額である場合が一般的である。

図1 プラットフォーム産業の構造



労働者が手数料をいくら出すかは、何社のプラットフォーム会社や代行会社で働いているかに応じて変わる。下の図は、これを示したものである。プラットフォーム会社 P1 は代行会社 A1 のみ独占的に情報を与える。このとき代行会社 A1 は、プラットフォーム会社 P1 が立てた子会社である場合がほとんどである。プラットフォーム会社 P2 は代行会社 A2、A3、A4に情報を与える。プラットフォーム会社 P3 は代行会社 A5 にも情報を与えるのみならず、労働者に直接情報を与えることもある。

図2 プラットフォーム労働者と代行会社の連携構造

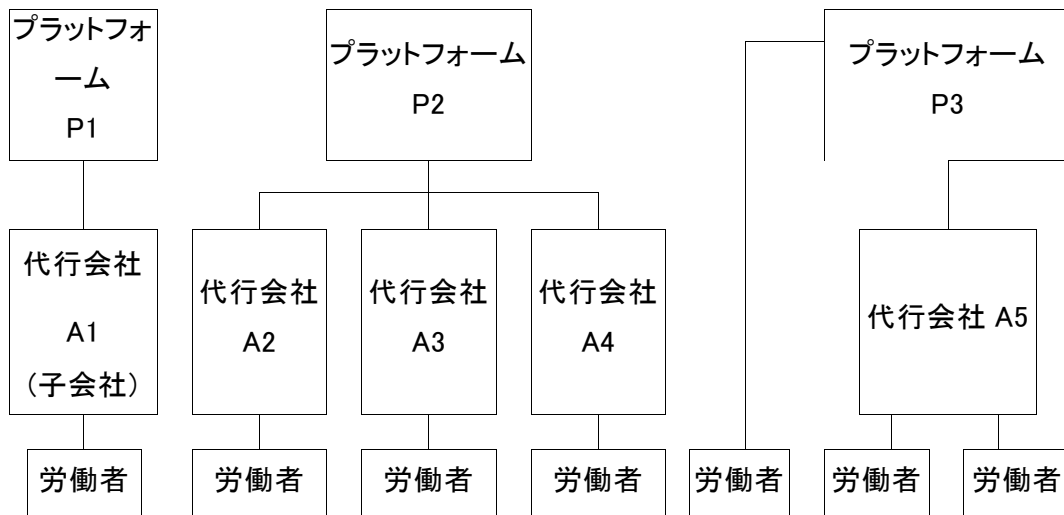


表5 労働者の所属と手数料の負担の関係

	所属	手数料	
		代行会社	プログラムの使用
労働者キム	A1	A1	P1
労働者イ	A1 A2	A1 A2	P1 P2
労働者パク	A2 A3	A2 A3	P2
労働者チェ	A1 A4 A5	A1 A4 A5	P1 P2 P3
労働者カン	A4 P3	A4	P2 P3

これを労働者が負担する費用の面で再び構成化すると、次のようになる。労働者キム氏は A1 に所属している。この場合、労働者キム氏は代行会社 A1 とプログラム会社 P1 に手数料を支払う。労働者イ氏は代行会社 A1、A2 に所属している。このとき、労働者イ氏は代行会社 A1、A2 に手数料を支払い、プログラム会社 P1、P2 にもプログラム使用料を支払わなければならない。労働者パク氏は代行会社 A2 と A3 に所属している。パク氏は代行会社 A2、A3 に手数料を支払い、プログラム会社 P2 に手数料を支払う。労働者チェ氏は代行会社 A1、A4、A5 と取引する。この場合、労働者チェ氏は代行会社 A1、A4、A5 に手数料を支払い、プログラムの使用に関するものとしてプログラム会社 P1、P2、P3 に手数料を支払う。労働者カン氏は、代行会社は A4 にのみ所属しており、P3 には所属していないがこのプログラムを使っている。このとき、カン氏の場合は、代行会社 A4 に手数料を支払い、そのほかにもプログラム会社 P2、P3 に手数料を支払う。

理論的に見れば、労働者は複数の代行会社やプログラム会社に所属できるが、現実の世界では代行会社の戦略や手数料負担などの理由で、たくさんの会社を利用する人はあまりいない。

バク・ジェソン(2016)は、プラットフォーム労働者を労務提供の構造を中心に分類している。それによると、プラットフォームの労働者の労務提供の構造は専属型、固定型、変動型に分けることができるという。第一に、専属型とは「一つの事業に所属(登録)し、その事業のコール(労務)だけ遂行する場合」である。出前のように地域、時間に制限のある場合、専属型が大部分を占めている。第二に、固定型とは「形式上、複数の事業に所属(登録)しているが、事実上、主に一つの事業のコール(労務)を遂行しながら部分的に他の事業のコール(労務)を遂行する場合」である。固定型の労働者は一つの会社と一つのプラットフォームに所属し、所属会社のコール(労務)を主に遂行しながら、付随的に同じプラットフォームを使用する他業者の共有コールを遂行する。第三に、変動型とは「複数の事業に所属(登録)しているか、特定の事業に所属せず実際に複数の事業のコール(労務)を遂行する場合」である。変動型の労働者は、複数の事業者の注文を自由に選択して遂行できるので、自律性が高い。

このようにプラットフォーム労働者を中心に再区分したのは、今後こうした人々の保護

制度を設計するためには労働者を中心に調べる必要があるためである。

(2) バイク便事業

ア. 一般バイク便事業

バイク便業者が運転手を募集して運転手として登録し、運転手は、登録したバイク便業者の含まれるバイク便業者グループのあらゆる配達注文を自律的に選択して配達し、手数料を精算する仕組みである。プラットフォーム会社はバイク便業者の配達注文情報を運転手にスマートフォンなどを通じて配信し、発送が完了すれば、バイク便業者と配達した運転手それぞれに手数料を配分する。

運転手は一定額(通常は 10 万ウォン程度)以上を預けたうえで、プラットフォーム経由で注文情報を確認でき、配達完了時にデポジットの精算が行われる。配達手数料の実際の配分は仮想口座を通じて行われ、現金取引の場合、運転手の口座からバイク便業者の口座に精算(振り込み)され、信用取引(カード決済または事後決済)の場合、バイク便業者の口座から運転手の口座に精算(振り込み)される。

図3 バイク便事業構造

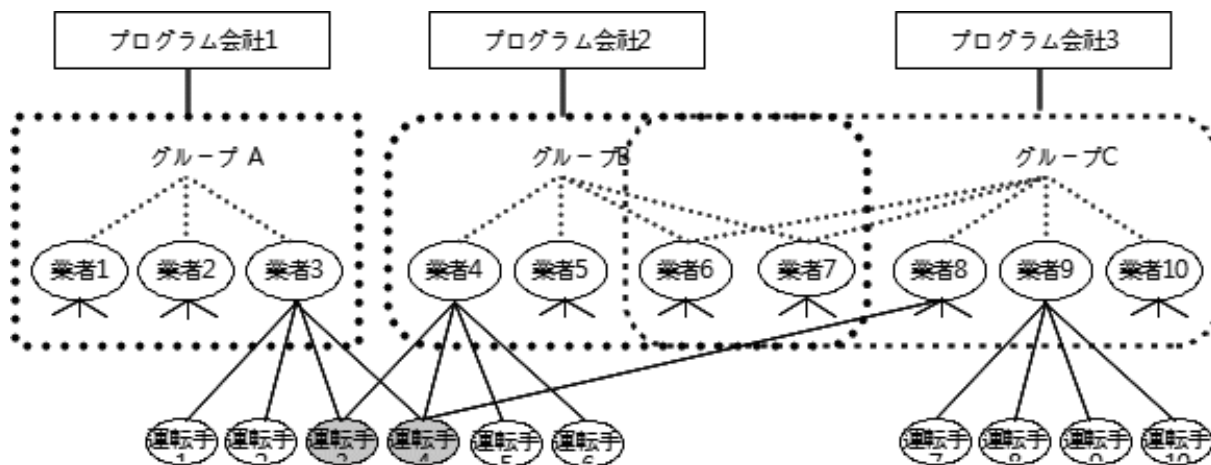


図4 バイク便配達構造

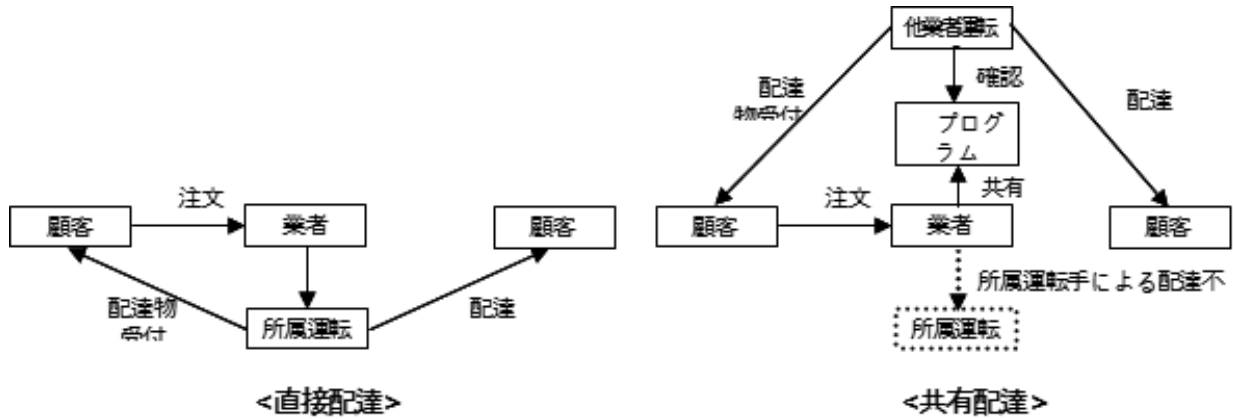
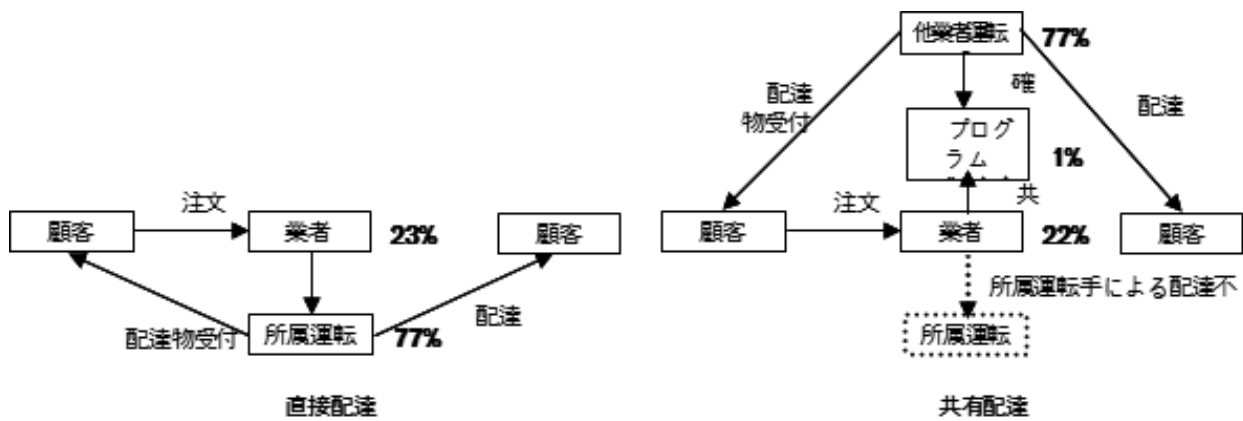


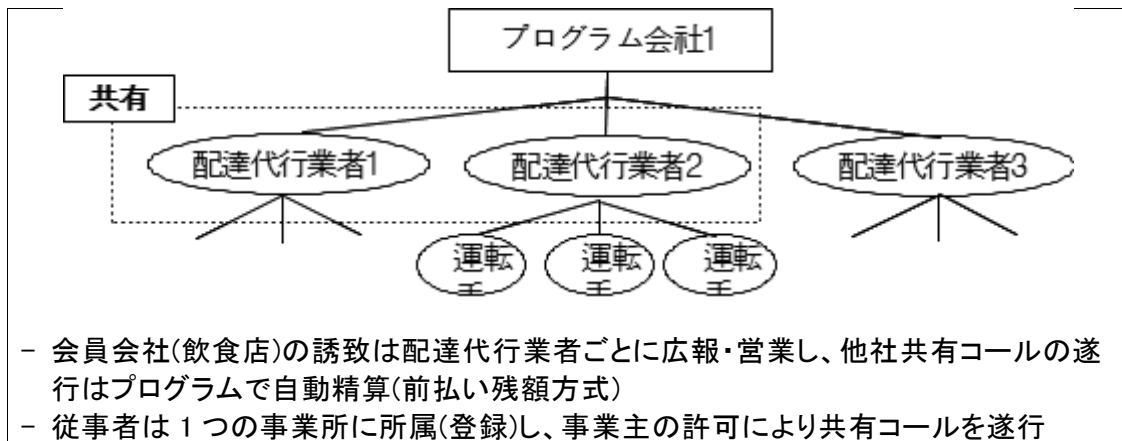
図5 配達方式による利益精算構造



イ. 出前バイク便(フードクイック)

出前バイク便は通常のバイク便の構造と似ているが、出前プログラムを介して飲食店—出前業者—運転手とつながる構造である。出前の特性上、近距離中心に配達が行われ、運転手は登録した配達代行会社専属として配達するのが一般的である。最近では大都市を中心にプログラム会社が大規模化し、同じプログラムを使用する近くの配達代行会社間での共有配達も現れている。出前プログラムを使用している出前代行会社の場合、手数料精算が飲食店主と運転手の間で行われる点が異なる。

図6 出前バイク便事業構造



3. プラットフォーム労働と社会的保護の模索

(1) 多様な雇用形態の登場と社会権への挑戦

現代国家は福祉国家を標榜している。現代福祉国家の主要責務は、市民が安全で幸せに暮らせるようにし、老齢、病氣、災害、失業など所得喪失を伴う社会的リスクから保護するものである。福祉国家では労働法と社会保障制度を通じて「揺りかごから墓場まで」国が「市民の家」になるように、社会政策を行う。これは社会権ということばで表現されるが、社会権は労働法と社会保障法によって保障される。「社会権」の単語は19世紀に登場しており、福祉国家は20世紀の発明だ。21世紀に入った現在、社会保険を中心とした福祉国家がまだ有効かどうかは論争の的となっている。

社会権は、工場労働者が増え始めた19世紀以降の産物。社会権は社会法として表されるが、社会法は資本主義社会において労働力を売る以外に選択肢がない労働者を保護するため作られたものであり、以前の民法的な原則ではなく、雇用者の義務を強制した新しい法的原則である。社会法は労働法と社会保障法からなるが、どの国でも労働法的規律がまず実施されて、その後社会保険制度が作られ、社会保障法が制定されている。

労働法が賃金労働者を対象にした理由は、当時の変化した社会で最も保護が急がれる層が彼らであったからである。賃金労働者は労働法を通じて労働時間や賃金、解雇、安全性、集団的意思表示等について保護を受けることになる。

社会保険は、賃金労働者が経験することになった新しい社会的リスクに備えるための集団的装置として始まった。社会保険は、作業中に災害や病氣、退職、失業によって所得が断たれた賃金労働者を保護するために設けられた制度である。制度のための財源は国ごとに多少の違いがあり、カバーされる範囲が賃金労働者以外に広がっている国もあるが、ほとんどの国で社会保険制度は賃金労働者を中心に設計されている。

労働法と社会保険制度によって市民の安寧を追求し、社会権を確保するための近代的保

護方式は、市民のほとんどが賃金労働者であった時代に適していた。労働法規制を回避しようとする事業主の試み、技術の発達などは、以前には見られなかった新たな雇用関係：派遣労働、呼び出し労働、請負労働、自営業などといった形態と賃金労働との中間に位置する、特殊労働といわれる形態を作り出した。また長期にわたる経済不況と高い失業率(特に若年層の失業率)は、多くの若者に自営業創業を勧告することになり、自営業ではないものの雇用関係を確実にし難い非典型的な仕事もさせている。社会保険の加入を猶予したドイツのミニジョブ(mini job)や、最低限の労働時間や所得の保障がない英国のゼロ時間契約(zero-hour contracts)は、その例の一つといえよう。今日私たちは、以前は見られなかったさまざまな非典型的な労働形態に従事する人々を見ており、その数は増加している。

典型的な賃金労働者の形態から外れた人が労働者であることは明らかだが、彼らが市民として社会権を獲得することは容易ではない。社会権が個人に属する形で発展してきたのではなく、雇用関係という関門を通過した人に与えられる資格として発展したためである(シュピオ)。市民が市民となることを通じて、18世紀には自由権(civil rights)、19世紀には参政権(political rights)、20世紀には社会権(social rights)を権利として享受するようになった(T.H. Marshall(1949)の主張は、その文が書かれた20世紀半ばまでの状況を描いたものである。正規雇用関係を通して得られる社会権は、20世紀には機能したが、21世紀には穴だらけの1網になってしまった。従来労働法的雇用関係の解釈とそれに伴う社会的保護でカバーしきれていない部分は数多い。

(2) プラットフォーム労働の社会政策的課題

プラットフォームは「労働」を個人の課題(individual task)として処理してしまう傾向がある。この個人の課題は、創造的で高度に熟練した頭脳活動を必要とする仕事と、肉体労働に近いものに分けられる。問題は、中・低熟練の肉体労働の性格を持つ課題はブルージョブだが「課題」というよりは「労働」といえる点だ。

プラットフォームで行われる仕事の時間報酬は労働市場での最低賃金よりも低い場合が多く、安定した仕事が不足しがちだ。つまり、プラットフォーム労働を通じて一定水準以上の安定した収入を期待することは容易ではない。

プラットフォームによって、以前であれば伝統的な雇用関係にあった活動が、自営業化されうる。これは政策立案者が最も関心をもつ部分だ。今までを見ると、成功しているプラットフォームはすでに相当部分が自営業の形で再構造化されている。

現在、プラットフォームへの規制はほとんどされていないが、プラットフォームは取引内容、契約方式、価格などで市場を形成し支配している(J. Berg)。プラットフォームはまた、紛争を仲裁し、紛争の解決方法も定めている。プラットフォームがこのような仕事をただでやっているわけではないのは当然だ。そしてその中で、プラットフォーム労働に従事する人を独立契約業者と規定している。つまりプラットフォームは、プラットフォームを通じ

て仕事を不得働く人を個人自営業者とみなして契約し、従業員として採用したならば生じたであろうすべての義務から解放した。

プラットフォームを通じた労働に従事する人が個人自営業者に分類されると、その人が雇用を通じて得られる社会権からは遠ざかる。

(3) プラットフォーム労働に関する主な議論のテーマ

欧州の場合、プラットフォーム労働が独立したテーマとして議論されるケースはさほど多くないが、新しい雇用形態とデジタル化についての広範な議論でよく取り上げられるという。特に、現場でプラットフォームが決定する形態のプラットフォーム労働は、討論会の主要な関心事となっている。プラットフォーム労働に関連する討論会で主に扱われるテーマは、国ごとに多少の違いはあるものの、雇用形態、労働条件、社会保障、競争、租税などである。このうち最初の議論のテーマは、プラットフォーム雇用は労働者なのか自営業なのかについてである。プラットフォーム労働が労働者とみなされれば、以後の労働条件や社会保障に関連する問題が一時に解決されるからである。グレーゾーンとした場合、租税関連が主な議題になろう。税金を徴収するには実所得がわからなければならず、それができれば、何とか社会的セーフティネットに組み込めると考えられるためだ。

表6 プラットフォーム労働関連の議論において取り上げられるテーマ

Country	雇用形態	労働条件	社会保障	競争	租税	起業家精神	代表権	ユーザーの保護
オーストリア	×	×	×	×	×		×	
ベルギー	×	×	×	×	×	×		
ブルガリア	×	×	×					
クロアチア	×	×	×	×	×		×	
デンマーク	×	×		×	×			
エストニア	×			×	×			
フィンランド	×	×	×	×	×	×		
フランス	×	×	×	×	×		×	
ドイツ	×	×	×	×	×		×	
アイルランド	×	×	×				×	
イタリア	×	×	×	×			×	
ラトビア	×	×	×	×	×			×
オランダ	×	×	×			×	×	
ポーランド	×			×				
スロベニア	×	×	×	×		×		×
スペイン	×	×	×	×	×			×
スウェーデン	×	×	×		×		×	
イギリス	×	×	×		×	×		

出所: National contributions for the 18 countries, Eurofound(2018)で再引用

表 7 EU 加盟国のプラットフォーム労働に関する規制(2018 年初期)

	プラットフォーム労働に対する特定の規制	プラットフォーム労働に影響を与える最近、または施行予定の一般的規定
ベルギー	2016 年現在、認定されたプラットフォーム経由で所得が発生した場合、プラットフォーム事業に有利な税制が適用(税率減免および一定金額以内の付加価値税免除)	
クロアチア		柔軟な形態の労働をよりよく規制するために労働法を改正する計画
エストニア	2015 年租税および関税委員会は、Taxify ならびに Uber と、プラットフォームによる輸入の簡単な税金申告について合意	2018 年以来、パートタイム自営業者と労働者は、税率引き下げの恩恵を得る。2017 年の公共交通法(2017 Public Transportation Act)は、タクシーサービスに関する共有サービスを規制
フィンランド		賃金労働者と事業者の社会的保護をより効果的に組み合わせられるよう、法改正を予告
フランス	法律 2016-1088 は「電子プラットフォーム」を定義し、業務上の事故に対する社会保障給付をプラットフォーム自営業者にまで拡大し、集団行動権の行使と継続的な職業教育へのアクセス、取得した経験の検証を容易にした。	小規模企業家に、特定基準の範囲内で輸入に有利な課税。多くのプラットフォームの労働者は小規模企業家として活動する
アイルランド		2017(修正)競争法(The Competition (Amendment)Act 2017)は、「偽装された自営業者」と「完全に依存した自営業者」という2つの新しいカテゴリの労働者を導入し、労働者が労働組合代表権を持てるようになった
イタリア		2 件の立法予告 ・イタリアの共有経済(租税)法: 共有経済の場合、特定の限界点まで輸入に対する税金をより少なくし、またはゼロにする ・デジタルプラットフォームによって仲裁される自営業者に対する社会保障法
オランダ		偽装自営業問題を解決するため、自営業者のための最小の税率を導入する計画
スロベニア		代行運転サービスが新しいタイプのサービスとして導入できるようにし、規制緩和につながる道路交通法を改正しようとする計画

出所: Eurofound(2018)

ア. 雇用形態

欧州の場合、プラットフォームが提供する対面サービス形態のプラットフォーム労働の

雇用形態に対する関心が高い。プラットフォーム労働の雇用形態の区別は、労働裁判所および裁判所からの判決に表れるが、大部分は具体的事情を考慮して、事案ごとに判断が行われる。これは、裁判所が同じプラットフォームと同じ部門または国で活動する労働者について、異なる結論に到達しうることを示唆している。

裁判所は、当事者間の実際の契約が履行された方法に関心を置く。ほとんどの場合判決は、プラットフォームの労働者の従属・自律の度合い、プラットフォームに対する経済的および人的依存性を決定するための、一連の基準に基づいて行われる。しかし、そうした基準の評価のやり方は、国ごとに異なる。ドイツの裁判所は司法(private law)に基づいている。契約して雇用主と認定従属関係を結び、かつ、雇用者が業務指示をした場合、賃金労働者であると判断している。フランス、イタリア、スペインなどでは、プラットフォームの労働者が賃金労働者か自営業かを決定する裁判が進行中である。

2016年に英国でGMB労働組合が提起した2件の判例を通じ、労働裁判所は、Uberの運転者が自営業者ではなく賃金労働者の身分とみなされるため、最低賃金を含む労働権の保護を受けるとの判決を下した(GMB、2016)。この判決はプラットフォームが労働者に行使した統制の度合い、運転者へのインタビューと募集過程、彼らがどのように働くかを指示した点(例えば、経路提示や車両の選択制限)、彼らにtrips受け入れを要求した点、固定運賃、乗客の苦情処理、乗客の満足度調査を行う点に基づいて決定された。この判決により、英国のIWGB(Independent Workers Union of Great Britain)は物流・宅配プラットフォームのCitySprintとExcelを相手に、同様の判決を出した。一方、労働裁判所は、デリバラー(Deliveroo)のライダーは自分の業務を代理者に任せてもよいという契約上の権利があるため、労働者ではなく自営業者であるとの判決を下した(Personnel Today、2017)。

フィンランドの場合、①雇用が雇用主と被雇用者間の契約(agreement)に基づいている②雇用が(他の誰でもない)特定の従業員に個人的に適用される③労働者は報酬と引き換えに仕事を遂行する④仕事の直接の利益は雇用主に返ってくる⑤雇用主は仕事をいつ、どこで、どのように実行するかを決定できる、の5つの特性がすべて満たされる場合にのみ雇用関係が存在すると判断するという。

韓国のプラットフォーム労働に関する議論では、雇用形態の議論がまだ行われていない。法的書類上は自営業者であるが実際やることは労働者という人に対し、労働市場での権利を付与しなければならないという議論が抜け落ちている。

宅配便、バイク便、出前労働者のうち正社員として雇用されたケースもある。その理由は、事業主が競争の激しい配達市場で生き残るための戦略として、配達員の質と忠誠心を高める方針を採り、その手段として配達員を正社員として雇用したからである。この会社の配達員は、他の代行会社に従事する者と同じ仕事をするにもかかわらず、労働者である。

その職業が現れ始めた当時と比べて、政府がどんな政策を実行するかによって、また事業主がどんな経営戦略をとるのかによって、同じ仕事をする人であっても仕事上の地位が違

ってきている。こうした現象が果たして妥当なのかどうかは社会全体で熟考すべきであるが、それ以前に、中身は労働者と変わらないが「形式的に」自営業者に分類されている人々を本来の位置に戻すよう、政府の努力が必要である。プラットフォーム労働者のうち、1つの事業体にのみ所属して労務を提供する場合、労働関係の実質を考慮して賃金労働者として再分類すべきであろう。また、多数の事業者と取引するにしても、取引する事業主は社会保険に加入させなければならない。

イ. 社会保障

韓国でプラットフォーム労働に関して最も核心となる議論は、彼らをどう社会保障システムに組み込むかである。欧州でこうした議論が比較的少ない理由は、失業保障など自営業者を含む一般的な社会保障制度が整っているためであると見られる。韓国の場合、労働市場において非賃金労働者の割合が高く、社会保険制度が非賃金労働者を効果的にカバーしていないことが問題となっている。また、賃金労働者に分類された人であっても、正規雇用形態ではない人の割合がかなり高い。こうした状況で、就業者の中でも賃金労働者としての雇用関係を前提とした社会的保護を得ることは、韓国社会では容易でない。

プラットフォーム労働の場合、彼らを1人労務委託者と見て、労災保険と雇用保険のカテゴリーに含めなければならないという議論が続いている。労働安全衛生分野では、下請けに業務を依頼した人が受給者に対する災害予防と安全への責任を取るよう法制化すべきであるとの主張が強くなっている。プラットフォームが決定するプラットフォーム労働の場合、労働者を、業務を受託もしくは請け負った人とみなし、彼らの労働災害と失業について業務を委託した者が責任を負うべきであると考えられる。現在は特例として、労災保険に加入していないプラットフォーム従事者が労災に遭った場合、事業主との民事訴訟を通じて補償を受ける以外、選択肢はない。労災保険が初めて議論され導入された19世紀の西欧の状況を連想させる。

事業主が直接雇用の代わりに労務請負を採用する理由は、人件費と付随費用を削減するため、そして人材を内部に抱え込まないことにより景気変動に対処するためである。しかし、人件費のコストを削減して景気変動に対処しようとする事業主が、その仕事をすることで発生しうる災害と失業に対する保護費用までも免除されるとは考えづらい。仕事の遂行に伴って発生する事故や、仕事の中断から来る失業に対する補償は、依然として事業主の義務と見てよい。つまり、災害や失業への事業主の責任を認める必要がある。この場合、労働保険の適用を勤労基準法上の労働者を基準とせずに「被保険者」の概念を導入しなければならない。

プラットフォーム労働の問題となっている部分は、プラットフォーム労働は労働形態が断続的で、取引する事業者が複数ありうるという点である。こうした労働形態の特徴は、建設日雇労働でも見られる。ただし、建設日雇労働の場合は業者を変える最小単位が1日であるのに対し、プラットフォーム従事者は1日に何度も業者が変わりうる点に違いがある。し

かし、プラットフォームを利用して業務を提供され履行する場合、プラットフォーム労働者がいつ、どの業者で何をしたかに関するすべての情報は、プログラム会社に集積されている。

具体的な徴収と補償方法については、1人の人的役務について手数料の形で1件ごとに計算し、契約・取引ごとに労災保険申告することを事業主の義務とし、徴収は付加価値税申告期間に同時に徴収することを考慮してもよい。これまで労災保険と雇用保険制度は、加入は事業単位で、補償は労働者1人単位と考えられていた。今や徴収の電算化などにより1人ずつの徴収が可能となっているが、どんな労働者が入社・退社するのは未だ明確に管理できていない。このような状況では、複数のプログラム業者から収入を得る可能性が大きい特殊形態勤労従事者、特にプラットフォームベースの労働者に、個人別に労災保険を適用することは容易でなかったと考えられる。しかし、適用の単位を個人ではなく個々の案件とすれば、労災保険の適用は難しくない。言い換えると、個人の所得全体を合算して保険料を請求するのではなく、労働案件ごとに保険料を請求する。個別の案件を中心に社会保険に加入させるものの、除外する事業がなければ、結局デジタル特雇を含む労務委託に従事する個人の経済活動が社会保険のカバーする範囲に入ると考えられる。その後、災害や失業などが発生して保障が必要になった際は、国税庁で当該個人についての保険料納付資料を1カ所にまとめて収入を把握し、これをもとに補償が行われる。

賃金労働者だけを労災保険の保護する範囲にしておくことは、もはや不可能である。これからは、新しい時代に合った想像力で新しい社会保険の適用方法を模索する必要がある。