

プラットフォーム経済が中国の労働関係に与える影響

中国労働社会保障科学研究院

労働社会保障法治研究室

主任 王 文珍、副研究員 李 文静、補助研究員 涂 伟

インターネット技術が全面的に普及し、急速に進歩する中、プラットフォーム経済が中国を含めた世界で猛烈な勢いで発展を続けており、共有経済、クラウドイノベーション、クラウドソーシング等の新しい業態が次々と生まれている。従来の経済形式と異なり、新しい経済を代表するプラットフォーム経済は既存の生産方式や消費方式を完全に覆し、企業管理のイノベーション、政府規制のイノベーション、社会管理のイノベーションといった面でこれまでになかった課題を我々に突きつけている。人的資源・社会保障の分野についていえば、プラットフォーム経済の発展は、就業、労働関係、社会保障等の面に全方位的な影響を与えている。本論では、プラットフォーム経済の発展が中国の労働関係ならびに労働関係調整メカニズムに与える影響について考えてみたい。

1. プラットフォーム経済の定義、特徴、発展

(1) プラットフォーム経済の定義

プラットフォーム経済は現在、急速に、動的に成長する段階にあり、プラットフォームの種類は増加を続け、その機能はますます豊富になっていて、定型化にはいまだ程遠い状況にある。このため、現時点においては、理論的分野においても、実務的分野においても、コンセンサスが確認できた権威ある定義はまだ形成されていない。既存の文献や文書はいずれも、現在目に見えるいくつかの特徴に基づいてこれを概括的に描写している。たとえば、上海市商務委員会が発行した『上海におけるプラットフォーム経済発展の速やかな推進に関する指導意見』は、プラットフォームについて、「インターネット、クラウドコンピューティング等の IT に基づき、多元的なニーズを核心として、産業チェーンを全面的に整合し、バリューチェーンを融合し、市場の資源配置を向上させる一種の新しいタイプの経済形態である」といった説明をしている。また、江蘇省人民政府が制定した『インターネットプラットフォーム経済の速やかな発展に関する指導意見』は、プラットフォーム経済について、「インターネット、クラウドコンピューティング等の新しい世代の IT に基づく新しい経済形態」としている。

プラットフォーム経済に関するこうした各種の説明はまだあいまいで漠然としたものであるが、以下の二点は確定した、疑いのない点である。①プラットフォーム経済は一種の新しい経済形態であり、情報技術の進歩が生産経営形式のイノベーションを促した結果である。②インターネット等の現代情報技術が生産要素の組み合わせ、組織体系の構築、生産経営プ

ロセスの中で基礎的プラットフォームの役割を發揮し始めた。

プラットフォーム経済はプラットフォーム型企業とは異なる概念である。プラットフォーム型企業は、インターネットプラットフォームを構築し、経営する企業をもっぱら指す。プラットフォーム経済は、プラットフォーム型企業を含むばかりでなく、インターネットプラットフォームに依拠して経営活動を展開する多くの応用型企業及び個人をも包含する。実践においては、数多くの企業がインターネットプラットフォームを経営すると同時に、自身もまたプラットフォームを利用して実際の生産経営活動を行っている。業界では通常これを「インターネット生態型企業」と呼んでいる。たとえば阿里、騰迅等がこれである。

（２）プラットフォーム経済の特徴

「プラットフォーム経済」とは、「インターネットプラットフォーム経済」の略称であり、インターネットプラットフォームの特徴によってプラットフォーム経済の特徴が決まる。その特徴は次のようなものである。①開放的、オープンである。インターネットプラットフォームはおのずからネットワークの外部性を具え、プラットフォームの規模が大きく、ユーザの数が多く、使用頻度が高ければ、メンバーが互いに得る利益もより多くなる。プラットフォームの境界はますます曖昧模糊としたものとなり、プラットフォームの敷居はますます低くなっていて、より多くの第三者の参与、加入を許し、奨励している。これはインターネットプラットフォームが持つ共通の特徴であり、発展の傾向である。②互換性を持つ。インターネットメディアの作用の下で、機能が異なり、レベルが異なるプラットフォームが、互いに排斥し合わぬばかりか、互いに協力し合う場合が多く、互いに補いあって、ウィンウィンの実現している。最も典型的な例が電子商取引のプラットフォームとモバイルペイメントのプラットフォーム、物流配送プラットフォームといった機能の異なるプラットフォームの間の融合である。③産業融合性を持つ。インターネットプラットフォームは時空の障害を取り除き、従来の産業チェーンの協力をバリューチェーンの協力へと変えた。より大きな範囲で、様々な資源を集め、整合すると同時に、情報、設計、製造、金融、物流といった様々な産業をスピーディに、効率的に一体化している。④市場に対してフレキシブルである。プラットフォーム経済の下では、どこにでもつながるインターネット技術と大量のデータを通して、経営主体は市場に接近する条件を与えられる。生産企業は適時に、正確に市場のニーズを把握することができ、ターゲットをしばって生産経営活動を計画することができる。ひいては、市場のニーズに基づいてカスタマイズ製品を製造したり、動的に価格を調整するメカニズムを実行したりすることもできる。たとえば、旅行のピーク価格の設定等がそれである。

（３）プラットフォーム経済の発展プロセス

プラットフォーム経済は、インターネット技術の進歩と普及とともに出現し、発展して

来た。インターネット技術が経済に与えた影響についてはおよそ三段階に分けて考えることができる。第一は、広告情報段階である。ポータルサイトに製品の宣伝広告を掲載するのが最も中心的な方法であった。第二はオンライン販売の段階である。一部の商店が、実店舗で販売を行うと同時に、専用のサイトを設けて自営式のオンライン販売を実施した。つまりいわゆる O2O 形式である。第三は、プラットフォーム経済段階である。企業が開放的なプラットフォームを構築して、自身ならびに他者の生産・経営活動にこれを用いる段階である。この三段階のうち、第一段階と第二段階では、インターネットの技術的な特徴がより多く発揮され、第三段階では、インターネットの商業モデル改造の機能が示されることとなった。

プラットフォーム経済で最も新しいのが共有経済の繁栄である。共有経済とは、インターネット等の現代情報技術を利用して、使用されていない各種資源（使用されていない生産資料、資金、労働力、技能等を含む）を整合、共有して、多様なニーズを満たす経済現象を指す。共有経済は生活サービス分野からスタートし、現在、急速に生産サービス業、製造業に広まっている。共有経済の形式は刷新を続けているが、主に次の四つの種類が含まれる。①需給双方がいずれも個人のプラットフォーム取引（C2C と P2P）、②供給側が個人で、需要側が企業のプラットフォーム取引（C2B）、③需給双方がいずれも企業のプラットフォーム取引（B2B）、④供給側が企業、需要側が個人のプラットフォーム取引（B2C）。

現時点で、国やグループによって共有経済に対する姿勢はまちまちで、見方は完全には一致していない。しかし、全体的に見て、一種、寛容な、ないしは積極的な態度を保っている場合が多い。不完全な統計ではあるが、2015 年、共有経済の世界における市場取引規模は 8,100 億ドルに達し¹、EU の共有経済の収入総額は 280 億ユーロ²に達している。

（４）プラットフォーム経済の中国における発展

インターネット革命によって中国の経済・社会の転換・発展には新たな機会がもたらされた。政府の力強い唱導と多くの企業家の積極的な参与により、中国ではプラットフォーム経済が長足の発展を遂げ、今や中国はプラットフォーム経済で世界のトップクラスの地位を占めている。『中国の共有経済発展報告 2016』によると³、2015 年だけで、中国の共有経済の市場規模は 2 兆人民元に迫り、共有経済分野の参与者、サービス提供者の数は約 5,000 万人に達し、共有経済活動に参加する人の総数は 5 億人を超えた。そのカバーする分野は金融、生活サービス、交通・観光、生産能力、知識技能、不動産短期賃貸等様々な分野に及ぶうえ、現在も拡大を続けている。

現在、中国経済は「新常态」の発展状態に入っているが、プラットフォーム経済は経済

1 『共有経済』馬化騰等著、中信出版社、2016 年 6 月第 1 版。

2 『EU 共有経済の春？—EU が共有経済ガイドを発表』騰迅研究院サイト、2016 年 6 月 13 日。

3 国家情報センター情報化研究部と中国インターネット協会共有経済業務委員会、2016 年 2 月発表、28 頁。

発展の新しい動力を育て、経済発展の新たなエンジンを作るための重要な措置の一つである。近年、とりわけ 2015 年以降、国はプラットフォーム経済の更なる発展推進のために一連の政策文書を公布し、一連の促進措置を打ち出して来た。これに加えて、中国には 7.1 億のネットユーザ、6.56 億のモバイルネットワークユーザ⁴がいる。こうした基礎的条件を見ても、プラットフォーム経済、とりわけ共有経済が中国で引き続き急速に成長を続けて行くことは間違いないであろう。

プラットフォーム経済が中国で最先端の発展を遂げているということは、中国も西側先進国同様、プラットフォーム経済によってもたらされる様々な課題に直面しているということであり、こうした課題に立ち向かううえで、参考にできる国外の経験は少ない。

角度を換えると、プラットフォーム経済によって引き起こされた規則の再構築は、世界的な範囲で現在なおスタート段階にあり、中国にも事を為す空間は大きいということでもある。

2. プラットフォーム経済の発展が労働関係運用環境に与える影響

(1) プラットフォーム経済の発展が雇用側組織の小規模化を加速させている

プラットフォーム経済発展の基本的パターン、傾向は、プラットフォーム+小企業/個人化である。一方で、インターネットプラットフォーム型企業の規模はますます大規模化しているが、その一方でプラットフォーム上の経営主体はますます小規模化している。「阿里巴巴」の「大淘宝」システムを例にとると、2015 年までの時点で、プラットフォーム上の経営主体は 1,100 万あまりに達したが、一つひとつの淘宝店の平均雇用者数はわずか 1.6 人、天猫店の平均雇用者数もわずか 6.9 人であった⁵。

零細企業は規模が小さく、人数が少なく、従業員の流動が速く、企業の平均存続期間が短く、人的資源の管理に関する専門的水準が低いといった特徴を持つことから、労働保障面での違法行為が起きやすく、多発する分野であり、和やかな労働関係を構築するうえでも難しい分野であり続けている。プラットフォーム経済が発展し、零細企業が激増するとともに、いかにして零細企業の特徴を考慮し、ターゲットを絞って零細企業が和やかな労働関係を構築できるよう推進して行けば良いかが既に急ぎ解決が待たれる現実的問題となっている。

(2) プラットフォーム経済の発展が雇用側組織の非正規化を劇化させている

プラットフォーム経済の発展によって、個人、家庭、パートナーシップ等の非法人主体は、かつてなかったほど、経済活動に参加するための条件や機会を与えられた。その結果、

4 データ出典：中国インターネット情報センターが発表した第 38 回『中国インターネット発展状況統計報告』。データは 2016 年 6 月の時点のもの。

5 データ出典：阿里研究院の代表が、人力資源・社会保障部労働関係司と労働科学研究院が開催した新経済座談会で行った発言。

従来の工商行政管理体制はこれまでになかったほどの課題に直面している。現行の法律、法規、規則によれば、自然人がオンラインの商品取引に従事する場合、依拠するプラットフォームに対して真実の身分情報を提出するだけで事が済む。その結果、規制のメカニズムの外におかれた非正規の経済組織が大量に出現することになり、労働契約制度の実施、とりわけ労働保障監察の実施に困難が生じている。

この現象に対しては、『電子商取引を大々的に発展させ経済の新しい動力を育てることに関する国务院の意見』（国発[2015]24号）が「工商登録を行っていない場合（電子商取引企業）も、労働契約法の関連規定を参照して労働者との間で民事合意書を締結し、双方の権利、責任、義務を明確にすることができる」と刷新性に富んだ規定を行ったものの、こうした接ぎ木式の要求について、実践の中で誰が監督、実行するのか、どのように救済するのか等の実務的な問題について更に整備し、観察する必要がある。同時に注意しなければならない点だが、一部の地域では工商登録制度の改革を実施して、経営場所の条件を緩和することで工商登録の範囲を拡大しようとしている。しかし、経営場所があいまいとなった工商登録では、関係者の労働権益の監督保障の役割を十分発揮することはできない。

（3）プラットフォーム経済の発展により、フレキシブルな雇用の使用頻度が高まった

プラットフォーム経済の発展により、兼職、非全日制雇用といったフレキシブルな就業形式が広く応用されるようになった。「優歩（Uber）」による運転手予約を例にとると、国家統計局が2015年に北京、広州、深圳、杭州、武漢、成都の6都市における「優歩（Uber）」の就業者受入れ状況のサンプリング調査を実施したところ、「優歩（Uber）」のプラットフォームでは兼職の運転手が80.7%に達し、専門の運転手はわずか19.3%であった⁶（特に説明すべき点であるが、共有経済の下では、一部の従業者は同時に複数のプラットフォームでサービスを提供している。単にプラットフォームの統計データだけをみると、彼らの就業状態は兼職または非全日制であるが、労働者の角度から見ると、彼らは臨時の従業者ではなく、全日制的性質を持って働いている。また、タクシーのネット予約プラットフォームに対する奨励政策の調整により、一部の兼職の運転手は次第に市場から退いているため、その後は専門の運転手の割合がやや上昇している）。これとは別に中国人民大学の課題グループが9つの都市の「優歩（Uber）」運転手について調査したところ、運転手の一週間の平均走行距離は299.6km、一週間の平均勤務時間はわずか19.9時間であった⁷。

インターネットプラットフォームに依拠して大量に出現した兼職、非全日制雇用ならびに各種の臨時雇用によって、ギグエコノミー（Gig Economy）という言葉が注目を集めるよ

6 関連データの出席：Uberの中国代表が人力資源・社会保障部労働関係司と労働科学研究院が開催した新経済座談会で発言した内容。

7 『プラットフォーム経済と新しい就業形態—中国Uber就業促進研究報告（2016）』、中国人民大学労働人事学院課題グループ。

うになり、ある機構によって、ギグ・エコノミーの発展への対応は人的資本の 10 大傾向の一つに挙げられることとなった⁸。労働関係の角度から観察すると、いわゆるギグ・エコノミーは実質的に、労働関係の断片化、労働関係の消去である。ギグ・エコノミーは、使用されていない資源の十分な活用、就業の拡大もしくは経済発展の促進といった面で積極的な役割を果たす一方で、一部のフレキシブル就業者から労働の権利と職業の安全感をなく奪している。ギグ・エコノミーが主流へと発展するか否かについては更なる観察と実証分析が必要であるが、フレキシブルな就業者のグループが増加を続け、フレキシブルな就業形式が次々と刷新されて行く中で、人々の労働権益の保障は日増しに際立った問題として顕現化している。中国の現行の労働保障立法にも兼職や非全日制雇用についての規制はあるが、それはいずれも従来の企業内部の補助的な雇用を基礎としてのものである。新しいタイプの、激増している兼職や非全日制雇用にとってそれが遅れたものであることは言うまでもなく、ぜひとも整備する必要がある。各種の臨時雇用については、現在の立法はほぼ空白であり、理論研究上は依然として議論が絶えない状況で、ぜひとも進展させねばならない。

（４）プラットフォーム経済の発展によって、労働関係の安定性が低下した

現在、プラットフォーム経済は全体として一気に立ち上がった初期の段階にあり、ある程度バブル的現象を呈している。プラットフォーム企業固有の勝者が全てを得る傾向、激的な市場競争、継続の難しい投資、次第に整備されつつある法律の規制等、様々な要素の共同の作用により、中国ではプラットフォーム経済の大きな波によって小さな砂が淘汰されて行く段階に入っている。一方では、多くのプラットフォーム企業が現れては瞬く間に消えている。インターネット金融プラットフォームを例にとると、2016 年 6 月までの時点で、全国にはインターネット金融プラットフォームが累計で 4,127 社存在したが、営業を停止したり問題が生じたりしたプラットフォームの数も累計で 1,778 社に達し、その割合は総数の 43% に達した⁹。また他方では、プラットフォーム間の合併や再編がしばしば発生している。タクシーのネット予約の分野では、1 年余りの短い期間に、「滴滴」、「Uber 中国」、「快的」の三大巨頭が一つに統合された。プラットフォーム型企業が先を争うように次々と現れては消えていく現象の中で、労働関係も必然的に瞬く間に現れ、変更され、終了または解除に至り、労働争議や集団的事象が非常に引き起こされやすい状況にある。

（５）プラットフォーム経済の発展が労働関係の運営環境に与えたその他の影響

ア．プラットフォーム経済の下で労働関係が全体的にフレキシブル化していることは、従来型の企業の労働関係の形成に対比効果を生んでいる。タクシー業界を例にとると、先ごろ発

8 徳勤：『2016 年世界におかる人的資本のすう勢』。

9 『インターネット金融プラットフォームの累計営業停止は 40%超。国外が中国のインターネット金融企業を認可』証券時報ネット 2016 年 7 月 18 日

表された『タクシーネット予約の経営サービスに対する管理の暫定方法』は、タクシーのネット予約プラットフォームが運転手との間で契約を締結する形で民事関係を構築することを許可した。これが従来のタクシー業界の単一的な労働関係モデルに影響を与えることは間違いない。

イ. 全く新しい業績評価の理念により、一部の労働法規の応用の難度が高まっている。従来の経済において、雇用側組織は勤務評定結果に基づいて奨励措置を講じ、部署での勤務評定結果に基づいて事前に解雇を行っていた。ところがプラットフォーム経済において、企業は多くの場合、利益という角度ではなくイノベーションという角度から労働者に対する評価を行う。そのイノベーションには客観的、具体的評価基準がないことが多く、従来の労働法規に設けられた「業務に堪えない」等の規則は適用できない。その結果、多くの労働紛争が引き起こされる。

ウ. 関係する土地が互いに離れていることが一般的であるため、労働紛争の処理制度に新たな課題が生まれている。プラットフォーム経済の下では、労働の提供地、サービス受領地、労働者の社会保険料納付地、労働報酬支給地がしばしば異なる地域に分布する。そのため、労働契約の履行地と労働紛争案件の管轄地をどうやって確定するかが現実的な問題の一つとなっている。

3. プラットフォーム経済の発展が労働関係の運営実態に与える影響

(1) プラットフォーム経済の活動主体の多元化

従来の経済形式の下では、労働関係の主体は雇用側組織と労働者の双方に限られていた。その後出現した労務派遣によって利害関係者は「双方」から労務派遣組織、雇用側組織、労働者の「三者」に発展したが、立法ではすでに互いの関係を明確に定め、互いの権利義務を明確に区分している。ところがプラットフォーム経済の下では、活動主体が更に多元化し、主体間の関係は更に複雑化した。プラットフォーム経営者が企業の場合、活動主体はプラットフォーム企業、プラットフォーム企業従業員、プラットフォームで経営を行う企業、プラットフォーム経営企業の従業員、サービスを受ける者の五者となる。この場合、関係する主体は多くなるが、互いの関係は基本的にはっきりしている。一方、プラットフォーム経営者が個人の場合は、活動主体はプラットフォーム企業、プラットフォーム企業の従業員、プラットフォームで経営を行う個人従業者、サービスを受ける者の四者となる。後者の場合は、サービスを受けるものとプラットフォーム企業、プラットフォームで経営を行う個人従業者との間の関係をどのように位置づけるかが労働者の権利利益の保障問題に関係してくる。

近年、中国ではプラットフォーム従業者の労働関係の認定をめぐる紛争案件が急増している。北京市の朝陽区裁判所の統計によると、2015年1月から2016年8月までの間にこの裁判所はインターネットと関係する労働紛争案件を140件受理している。そのうち非常に典型的な案件は118件であるが、こうした案件では、双方に労働関係があるか否かが主な争点

となっている¹⁰。

(2) プラットフォーム企業とプラットフォーム従業者との間の関係定義が従来の労働関係の認定基準に課題をつきつけている

労働関係認定基準は、一部の国では被用者区分基準とも呼ばれており、長い間、労働法の理論と実務の分野で議論されている点である。様々な議論が行われている理論学説ではおよそ従属説と制御説の二種類に大きく分けることができる。大陸法系では従属説がより盛んに行われ、英米法系は全体的に制御説に傾いている。¹¹理論的な分野とは異なり、司法の実務の面においては大陸法系と英米法系はいずれも一定の類似性を見せており、雇用側組織の労働者に対する指揮命令権が労働関係を判定する最も重要な基準の1つとされている。

プラットフォーム企業とプラットフォーム従業者との間の関係の認定でもやはり、議論の焦点はプラットフォーム企業の指揮制御権にある。労働関係であることに反対する一方は、「プラットフォームは一種の仲介にすぎず、プラットフォーム企業が提供するのは情報サービスであって、プラットフォーム従事者を指揮制御してはいない。プラットフォーム従業者はプラットフォームから提供される情報を受入れるか否か、労働を提供するか否かを自ら決定することができ、また働く時間も自ら計画手配することができ、典型的な独立契約労働者または請負業者である」と考える。一方、労働関係であるとの考えを持つ一方は、「プラットフォーム従業者はプラットフォーム企業が定めた規則を遵守し、プラットフォーム企業のプロセス監督、事後評価を受けなければならないが、これは指揮命令権の基本的特徴に合致する」と考える。

中国では 2005 年、旧労働・社会保障部が『労働関係確率関連事項に関する通達』（以下「2005 年 12 号文書」と略称）を出し、立法の面から初めて労働関係の認定のための三項目の基準を定めた。その基準とは、①雇用側組織と労働者が法律、法規が定める主体資格を満たしていること、②雇用側組織が法に基づき制定した各種労働規則・制度が労働者に適用されており、労働者は雇用側組織の労働管理を受け、雇用側組織が手配した報酬のある労働に従事していること、③労働者が提供する労働が雇用側組織の業務の構成部分であること、である。2005 年 12 号文書は、従属説と制御説の合理的要素をともに採用しており、司法の実践の中で労働関係を確認する際の主要な依拠とされ、かつて労働関係の認定に係る紛争の処理に際して重要な役割を果たした。しかし、新しい形の雇用方式が出現するとともに、2005 年 12 号文書が適用できないことが次第に明らかになってきた。近年発生した「専門合作社」構成員、プラットフォーム従業者が労働関係の確認を求めた新しいタイプの紛争案件では奇

10 『「インターネット+」の労働関係に関して頻発する紛争について朝陽法院が専門家研究会議を開催』—『法制晩報』2016 年 8 月 29 日

11 大陸法系の労働法は民法から生まれたもので、従属説は、労働関係と雇用関係の区分に着眼する。一方英米法系はまず労働関係を推定するもので、制御説はより多くの場合、労働関係と独立請負者との鑑別に立脚する。

妙な現象を見ることができる。単純に労働関係の確認を求めて提起された訴訟案件では、判決は通常、労働関係がないとの主張を支持する。しかし、労災認定や賠償に関わる案件である場合、判決はしばしば労働関係の存在を認定している。損害の結果が労働関係の認定とかなり強い相関関係を持っているようなのである。その原因を突き詰めてみると、裁判所や裁判官が損害賠償責任能力を総合的に考慮したことが考えられるほか、労働関係の認定基準そのものに柔軟性があり、異なる理解につながり得るのだとも考えられる。たとえば、交通・旅行関連のプラットフォームとプラットフォームの運転手の間に労働関係があるか否かは現在も社会が注目するホットな問題点となっているが、宅配便配送スタッフの権益保障の問題も今後は次なる労働関係の問題として重点となることが予想される。

（3）企業のプラットフォーム化が、プラットフォーム経済発展の最新の情勢である

プラットフォーム経済発展の初期段階において、プラットフォーム投資者はみな新たにプラットフォームを立ち上げ、プラットフォームを利用する外部の経営者を立ち上げたプラットフォームに引き寄せ、プラットフォームを使ってもらおうとした。プラットフォームとプラットフォーム上の経営者の関係は、プラットフォームが主動的地位に立つ関係であった。「淘宝天猫」、「猪八戒」等の著名なプラットフォームはいずれもこうした形であった。しかし、プラットフォーム経済には新しい発展の動きがある。一部の企業、特に製造業の企業が自ら進んでプラットフォームを構築し、プラットフォームを企業内部の生産方式の変革の媒体として利用するようになっている。これがいわゆる企業のプラットフォーム化である。製造業は労働者が集中し、労働関係の規模も膨大であるから、製造企業のプラットフォーム化が労働関係に与える程度も非常に大きい。

製造企業のプラットフォーム化の様式は多様だが、ほぼ二種類のタイプにまとめることができる。第一のタイプでは、企業が開放的なプラットフォームを立ち上げ、企業内外の人々をそこにひきつけ、彼らの操業を手助けする。企業はこれによって新興の分野を開拓したり、従来の業務をレベルアップしたりすることができる。たとえば、「美的集団」の「美創プラットフォーム」がこのタイプの事例である。こうしたプラットフォームは主に新規に増えた業務に着目し、既存の業務、既存の従業員、労働関係の現状にはあまり関わらない。我々はこれを部分的プラットフォーム化と称している。二つ目は、企業が全面的にプラットフォーム化を行って転換をはかるタイプであり、「企業のプラットフォーム化、ユーザの個性化、従業員の創客（アイデアを現実に変える人＝メーカー）化」（以下「三化」という）である¹²。こうしたプラットフォームは企業の位置づけ、組織方法、経営方式、従業員関係等の全方位的調整に関わるため、我々はこれを全面的プラットフォーム化と呼ぶ。こうした形式が海爾（ハイアール）集団を源とするため、通常これを「海爾（ハイアール）モデル」

12 彭劍鋒・雲鵬著『海爾は再生できるか』浙江大学出版社、18 ページ。

と呼ぶこともある。

この二種類のプラットフォーム化を比較してみると、労働関係に与える影響は全面的プラットフォーム化の方が大きい。それは、全面的プラットフォーム化は、将来の従業員関係の管理の刷新を意味するばかりでなく、既存の人員の労働関係の実質的調整をも意味するためである。企業がプラットフォーム化されると、それまで部署に基づいて動いていた人々が注文書に従って集散するようになり、部署、ポストの役割が薄まる。「登録されている」従業員が「オンライン」の人間になるわけで、身分も変わる。従業員の「創客化（メーカー化）」によって、「企業が賃金を支給する」形が「ユーザが賃金を支払う」形になる¹³。この「三化」の過渡の過程をいかに平穏に移行させるか。形を変えたリストラにはならないか。類似の問題やそのリスクに注目し、これらを予防して行く必要がある。実際に、海爾（ハイアール）集団ではここ 1、2 年の変革の過程で、2 万人あまりの人員が集団を離れた。大部分が自ら創業して零細企業となったが、一部はそうした転換を望まず「自ら身を引いた」¹⁴。海爾（ハイアール）の離職は全体的に比較的平穏に行われたが、これが広く行われるようになれば、労働関係をめぐるリスクは依然として軽視できない。

4. プラットフォーム経済の発展が労働関係調整メカニズムに与える影響

（1）プラットフォーム経済の発展は、一部の労働基準の適用に課題をつきつけている

プラットフォーム経済はユーザのニーズを羅針盤とするもので、従業者の労働時間は 24 時間のあらゆる時間に発生し得る。それは従来の経済形態の下でそうであったように相対的に集中した連続した時間であるとは限らない。また、従来の経済形態の下では仕事の時間は雇用側組織が決めるものであったが、プラットフォーム経済では大多数の従業者が自ら仕事の時間を掌握し制御することができる。こうした特徴があるために、現行の勤務時間に関する基準を適用することは難しい。待ち時間は仕事の時間に含まれるのか。長く働いた場合は超過勤務になるのか。こうした問題が、一貫して実務部門を困惑させている。

プラットフォーム経済は時空の障害を取り除き、より大きな範囲で各種資源を集め、整合できるようになった。同時に、労働の提供も様々な地域で発生するようになった。ところが中国では、労働基準の地域による違いが比較的大きいため、同一のプラットフォームまたは同類のプラットフォームで同質の労働を提供しても、労働者の最低賃金基準や賃金支払い基準にはかなり大きな違いが生じ得る。

（2）プラットフォーム経済の発展は、集団交渉や民主的参与制度に課題をつきつけている

集団交渉、集団契約制度が機能を発揮するためには前提として労働者が組織化されていることが必要となる。しかし、プラットフォーム経済の発展により労働、雇用は分散化し、

13 同 329 ページ。

14 同 331 ページ。

労働関係の安定性、労働者の組織化の程度は低下して、各地に分散した従業者が真に組織化してプラットフォームと交渉する対等な力を形成することは大変難しい状況にある。従来の集団交渉や集団契約制度の役割をこの分野で発揮させることは難しい。そのうえ、プラットフォームは分散した従業者と比較して、圧倒的に強い地位を持っており、プラットフォームの規則について絶対的な発言権を有している。従業者にあるのはプラットフォームの規則を受入れるか否かを選択する権利のみで、自らの意見を示す権利はない。とりわけ、プラットフォームが独占的立場となった場合は、従業者の境遇は更に憂うべき状態となる。オンラインのタクシー予約プラットフォームを例にとると、中国で「滴滴」と「優歩 (Uber)」の合併の情報が漏れた際、数日後には運転手に対する「滴滴」の奨励金の金額が大幅に下がった¹⁵。しかし、運転手はこの規則の変化をただ受け入れるしかなかった。

集団交渉、民主的参与手続きが欠けている場合、その後、紛争が発生する確率は高くなる。プラットフォーム従業者には分散化が顕著だが、従業者の規模はすでに従来の業界の比ではない。そのうえ、現在は通信技術が発達している。一旦大衆の集団的な行動が発生すれば、その影響は広い範囲に広がり、その性質もこれまでより深刻なものとなる可能性がある。2014年には米国のニューヨークで千人を超える Uber のドライバーが結集し、報酬の少なさと底辺のドライバーの勤務条件の不公平さに抗議するストライキが行われた。また、北京でも、2016年4月に「滴滴」と「優歩 (Uber)」の運転手が共同で発起し、プラットフォームが一方的に補助金を引き下げたとして「万人規模の大ストライキ」を引き起こした¹⁶。

(3) プラットフォーム経済の発展は、労働関係分野の政府の規制に対して新たな課題をつきつけている。

プラットフォームのフロントエンド企業の零細化によって、労働保障監察の難度は増している。プラットフォーム経済の一つの顕著な特徴として、生産ユニットが縮小し、零細企業や個人の就業者の数が激増している。分散し、目立たない零細企業はその特徴ゆえに労働保障監察が難しいが、実体の経営場所を設置していない多くの零細企業に対する政府の監察は更に難しい。

プラットフォーム従業者のプラットフォーム規則制定への民主的参与をいかにして実現するか。政府の規制はその知恵を試されている。プラットフォームの従業者たちには現在も訴求を明らかにしたいというニーズはある。しかし有効な方法がない。従業者が自らプラットフォームに迫って一時的な譲歩を勝ち取ることができたとしても、従業者が規則制定に参加できる長期的に有効なメカニズムの形成は難しいし、破滅的な社会的影響を引き起こす可能性も存在する。そこで、政府には、事が起こる前に、従業者がプラットフォームの規則制定に民主的に参与できるような政策的手配を行うことが求められる。政府がどのような方法

15 2016年08月08日『北京青年報』より。

16 人民ネット2016年4月24日より

でその政策的手配を行うかについて、政府の規制の知恵が試される。

5. 思考と提案

(1) プラットフォーム経済の発展が労働関係認定基準に与える影響をめぐっては、立法及び政策の面から、しっかりと検討したうえで行動に出る必要がある

従来型の労働関係認定基準ではプラットフォーム経済の下における新しいタイプの雇用のニーズは満たせない。これは世界各国の労働法がみな直面している課題である。プラットフォーム経済が最も早くスタートし、その発展の程度も最も高い米国では、関連の事象がしばしば発生しているにもかかわらず、連邦政府の立法は現在に至るまで行動を起こしてはならず、対応措置については主に司法部門に引き渡されて個別に処理が行われている。一方、欧州委員会は数年にわたる研究討論とパブリックコンサルテーションを経て、2016年2月に指導性のみを有し法令性は持たない『EU 共有経済ガイドライン』を完成させた。ガイドラインは従来の労働関係認定の3つの基準を維持し¹⁷、労働関係が存在するか否かの問題はそれぞれのケースの中で具体的に判断することを打ち出した。欧米先進国が立法面でこのように「消極的」態度に出たことには次のように3つの原因がある。第一に、労働関係の認定基準については、商業形式のイノベーションと労働者の権益の保障の両者の間の関係を全面的に顧慮することが求められ、事が複雑で広範にわたること、第二に、プラットフォーム経済の発展はまだまだ形ができあがっておらず、雇用方式も変化を続けている最中であって、立法による規制の条件がまだ整っていないこと、第三に、労働関係の認定基準の修正はシステムエンジニアリングであって、関連の付属措置が実行されない状態で突然基準を修正すれば社会問題が引き起こされやすいことが挙げられる。

欧米の経験を考え、中国国内の学者の「弾丸を今しばらく飛ばしてみるべきだ」との提案を参考にして、本論では、中国の関連の政府部門は、まず「しっかりと考えて計画し」、そのうえで「動く」べきであると考え。まずは寛容な姿勢でプラットフォーム経済の発展やプラットフォーム企業の雇用の刷新に対応し、イノベーション型の雇用の特徴、傾向、問題点を観察、分析し、実務面で紛争が発生した場合は司法部門に任せ、個別のケースにあわせて「自由裁量」させ、プラットフォーム経済の形が相対的に定まるのを待ってから、立法面で対応するべきである。

(2) プラットフォーム従業者の労働保障権益を保障する将来的な方法についての分析

立法と政策はゆっくりと前進するとしても、関連の研究は踏み込んで行うべきである。

17 この三つの基準は：(1) プラットフォームの指示に基づいて業務を行うか否か（たとえば、プラットフォームが業務活動、報酬、業務条件を決定するか否か）、(2) 業務の性質（たとえば業務が真実で、有効で、通常のものであるか否か）、(3) 業務が有償であるか否か。労働関係があるか否かは、個別の案件の中で具体的に判断する。

理論的分析の角度から将来を見据え、プラットフォーム従業者の労働保障權益を保障するためには、まずはプラットフォーム従業者が提供する労働の属性から着手し、区別をつけた対応をするべきである。前述の通り、プラットフォーム従業者の労働形態は非常に複雑で、異なるタイプのプラットフォームの間、更には同一タイプのプラットフォームにおいても、労働者とプラットフォームの関係はかなり異なる。ある場合には、従来型の労働関係と根本的な区別はないが、ある場合には従来型の労働関係との間に実質的な違いが存在する。前者については、従来の労働関係認定基準を適用するとともに、国内外の司法の実務的経験を参考にして¹⁸具体化を行えばよく、現象を通して本質を見、プラットフォーム化を装って労働関係の規制や労働法の適用を回避しようとする行いを防止する。後者については、制度の刷新に立脚して対応するべきである。一部のプラットフォーム従業者は、従来の意味の被用者（労働者）と完全には一致しない。それは争うことのできない事実であるが、こうしたプラットフォーム従業者の労働保障權益も同様に法律によって保護されなければならない。それも基本的なコンセンサスであろう。こうした認識に基づけば、こうしたプラットフォームの従業者の權益保障の道には二種類の選択がある。①現行の労働法の枠組み体系において、内部で柔軟な取り扱いをし、こうしたプラットフォーム従業者を労働法の適用範囲に組み入れ、非標準的労働関係の一種として、一部の労働法の条項を適用するか、または別途特別の規定を制定して、こうしたプラットフォーム従業者の特殊性に対応する。②こうしたプラットフォーム従業者を原則として労働法の適用範囲外に排除するが、こうしたプラットフォーム従業者に対して労働基準の一部を適用して強制的な要求を行い、彼らの労働保障權益に対して傾斜的保護を実施する。『タクシーネット予約の暫定方法』の内容から分析すると、中国は二つ目の方法を選択しているようである。西側先進国と異なり、中国の労働法は民法から分離したものではなく、既存の民事立法には雇用規制の基礎はなく、適切な救済手段が欠けている。民事立法体系の中で改めて再構築を行うよりは、労働法の枠組みの中で整備を行う方が望ましいと我々は考える。

近代労働法は産業革命の時期に起源をもち、大規模で、標準的な労働関係が労働法制度形成の基礎であった。労働法形成の当初においても、労働関係と雇用関係の区別の問題は徹底的には解決されていなかった。1980年代になると、グローバル化が急速に進み、技術の変革が加速し、市場競争が激化して、企業の組織構造や経営方式にも次々と刷新が起り、

18 ミカリフォルニア州の最高裁判所は Borello 案件を通して「Borello test」規則を定め、労働関係認定に当たって考慮すべき 11 の要素を示した：①従事するサービスと雇用側の業務との間に差異があるか、②雇用側の日常の業務の一部であるか否か、③雇用側が工具と作業場所を提供しているか否か、④業務の内容は、サービスを提供する者に関連の施設または材料の購入を要求するものであるか、⑤業務には特殊な技能が必要か、⑥業務について、通常、雇用側または専門家が指導を行う必要があるか、⑦収入の多寡は管理技能によって決まるか、⑧業務時間の長さ、⑨業務関係の持続時間、⑩報酬計算の方式。時間によるか業務内容によるか、⑪各当事者は彼らの間に雇用関係があると考えているか。この要素は、関係の判断に対してある程度の影響を与えるが、重要な考慮要素ではない。

従来の労働関係とは異なる新しい形の契約雇用が次々と出現した¹⁹。「契約労働者」の定性と労働者の権益保障問題が再びホットな話題となったが、国際労働機関は1990年代に専門に「契約労働者」の問題²⁰について討論し審議している。一部の国でも、理論研究の面で、ひいては立法の面で規制の試みを開始している。例えば、ドイツでは「類労働者」²¹と言い、イタリアでは「自治労働者」²²と言い、日本では「契約労働者」²³と言う。プラットフォーム労働者はある程度において「契約労働者」のインターネット・バージョンアップ版と見なすことができる。一部の国の関連の経験は我々が思考し、参考とするに値する。

（3）『労働基準法』を早急に制定して、様々な形式の下で労働交換に従事する労働者に基本的な労働保障を提供する

中国では長期にわたり、労働基準立法が労働関係と非常に強く結びつけられているために、適用範囲が狭く、融通が利かないという問題がある。一旦労働関係であると認定されると労働基準法がまとめて適用され、反対に労働関係の外にあるとなると、各種労働基準とは無縁となる。労働関係があるかないかで非常に大きな落差があることから、一部の労働保障権益の争いは、労働関係認定の争いと化す。プラットフォーム経済の発展とともに、労働関係であるようでないような曖昧な労働関係が次第に増え、識別の難度は増した。こうした中では、労働関係であるか否かに過度に固執するよりは、労働基準の適用問題を直接解決した方がよい。そこでとりわけ差し迫って必要なのが『労働基準法』である。『労働基準法』制定の重点の一つは適用範囲をゆるめることであり、法定の労働基準を労働関係の基準から労働の基準へと拡張し、様々な形式の労働者に対して最低ラインの保護を提供すると同時に、適度に差異を体現するものとしなければならない²⁴。

（4）労働関係調整におけるインターネットプラットフォームの作用を十分に発揮させる

インターネットプラットフォーム上の零細企業の労働関係が全体的に芳しくなく、法律による規制が困難であることについては、企業の社会的責任の形式を参考にして、プラットフォームの監督作用を十分に発揮させることが考えられる。一方において、プラットフォームはプラットフォーム経済の主な利益獲得者であり、プラットフォーム上の経営企業が国の労働保障の法律法規を遵守し、労働者の基本的権益を保障するよう監督、促進する責任がある。また一方において、プラットフォームはプラットフォーム上の経営企業と比べると絶対

19 ここで言う契約雇用とは、民事請負契約を締結することによる契約雇用であり、労働契約による雇用とは異なる。

20 国際労働機関『雇用関係の範囲』5頁。

21 王倩・朱群著『ドイツ連邦労働裁判所典型的判例の研究』法律出版社、2015年10月第1版、18ページ。

22 栗瑜・王全興「我が国のフレキシブル就業中の自治的労働の法的保護」『東南学術』2016年第3期。

23 田思路・賈秀芬著『契約労働の研究』法律出版社、2007年12月第1版。

24 労働科学研究所課題グループ『労働基準立法が直面する任務と対策の研究』2011年。

的に強い地位にあり、プラットフォーム上の経営企業に関する取引量、キャッシュフロー等の情報をリアルタイムで掌握することが可能であるし、登録による参入許可、取引の一時停止、登録取り消し等の方法でプラットフォーム上の経営企業を制御することも可能である。プラットフォームの監督の義務を法で定めさえすれば、プラットフォーム上の零細企業の労働管理、遵法状況は改善することができる。

(5) プラットフォーム経済を利用して、社会の信用体系の発展を推進する

中国において調和のとれた和やかな労働関係の構築が難しい原因の一つは、主体となる双方の信用性が不十分なことである。プラットフォーム経済の発展は、社会の信用体系の構築・整備のために有利な条件を作り上げた。プラットフォーム経済は、需要側と供給側をインターネットの拠点を通してポイント・ツー・ポイントで関連付けているが、空間で隔てられた需給双方は、実体経済よりもはるかに互いの信用状況を重視する。プラットフォーム取引が順調に行われ、持続的に安全であるよう保障するため、実務の中で各プラットフォーム企業は例外なく内部信用体系を構築している。プラットフォーム企業の内部信用体系は、社会的な信用体系の構築のために重要で、信頼に足る情報を提供することが可能であるとともに、良好な信用環境を創出し、信用意識を培う助けともなり得る。急がれるのは、プラットフォームの信用情報提供義務を明確にすることである。

(6) プラットフォーム経済の発展の需要に対応して、組合業務方式を刷新する

プラットフォーム経済の下で、労働関係の調整は一つのパラドックスに直面している。プラットフォームはどんどんと勢いづいて行く一方で、労働者の内部における組織性はますます低くなっている。そうした中で、従来の企業レベルの集団交渉制度は明らかに役立たない。この問題をいかに解決するか。措置としては次の三つが考えられる。第一に、政府の役割を強化し、行政干渉、行政指導等の手段でプラットフォームの権力を規制する。たとえば、プラットフォームの運転手の収入配分について指導価格を提示し、プラットフォームに内部制度を公開して公衆の監督を受けるように要求する等といったことを行う。第二に、全国または地方の労働組合が表に立って、プラットフォーム従業者の中から協議して代表を選び、プラットフォーム企業と集団交渉を行い、プラットフォーム集団契約を締結する。第三に、全国または地方の労働組合が表に立って、プラットフォーム従事者を組織し、規則制度の制定や重要事項の決定の過程で民主的な参与の権利を行使する。比較してみると、第二、第三の措置の実行可能性がより高いであろう。ただし前提として労働組合の業務方法を刷新する必要があり、全国及び地方の労働組合の職能、役割を更に確実に発揮できるようにしなければならない。