

# 諸外国のプラットフォームビジネス調査 — アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

JILPT 海外労働情報

2019年7月

諸外国のプラットフォームビジネス調査  
— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

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

本報告書は、当機構が実施した「諸外国のプラットフォームビジネス調査」をとりまとめたものである。

対象国は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4カ国で、今後拡大が見込まれる「プラットフォームビジネス」を中心に据えて、企業のビジネスモデルの変化やそれに付随する人々の働き方がどのように変化しているのか、特に個人請負や雇用に類似した自営の働き方などに着目して情報収集を行った。また、このような働き方をめぐる各国の政府や労働組合等の取り組みなどの現状把握にも努めた。

本報告書が、プラットフォームビジネスをめぐる労働政策課題の理解を深める一助となれば幸いである。

2019年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	担当	
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構	調査部 主任調査員	第1章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構	調査部 主任調査員補佐	第2章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構	調査部 主任調査員補佐	序章、 第3章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構	調査部 主任調査員補佐	第4章

※肩書きは2019年7月時点

# 諸外国のプラットフォームビジネス調査 — アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

## 目 次

序 章	1
はじめに	1
1. 「プラットフォームビジネス」とは	2
2. 各国における就業者(雇用労働者、自営業主、無賃家族従業者)割合の変化	3
3. プラットフォームビジネスに関する各国の概要	4
(1) アメリカ	4
(2) イギリス	5
(3) ドイツ	6
(4) フランス	6
おわりに	7
第 1 章 アメリカ	
はじめに	9
第 1 節 プラットフォームビジネスをめぐる状況	10
1. プラットフォーム	10
(1) デジタルプラットフォームの原風景: 日本の自動車産業	10
(2) デジタルプラットフォームビジネスの四類型	12
(3) デジタルプラットフォームビジネスと日本の自動車産業におけるネットワークの比較	13
第 2 節 プラットフォームビジネスをめぐる課題	14
1. 人的資源管理の観点から	14
2. 雇用するプラットフォームビジネス	16
3. 労働者側から	16
第 3 節 プラットフォームビジネスをめぐる政策的課題	17
1. デジタルプラットフォーム下の労働者数	17
2. アウトソースをめぐる規制	18
3. 請負から雇用へ	18
4. 雇用類似労働者としての権利	19
おわりに	20

## 第2章 イギリス

はじめに	23
第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況	23
1. 現状と課題	23
2. プラットフォームビジネスに関する個人請負の状況	27
(1) 現状	27
(2) 課題	30
3. グローバルバリューチェーンの活用を通じた元請け、下請け関係の増大状況	37
第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応	38
1. 政府の対応	38
(1) 専門家による提言(Taylor Review)	38
(2) 庶民院委員会の検討会による提言	40
(3) 政府による対応方針(Good Work Plan)	42
2. 企業の対応	44
3. 労働組合の対応	44
4. その他の対応	45
おわりに	46

## 第3章 ドイツ

はじめに	49
第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況	49
1. 現状と課題	49
(1) 語句について	49
(2) 市場規模	51
(3) プラットフォームビジネスをめぐる課題	53
2. 自営、個人請負の状況	56
3. グローバルサプライチェーン等による元請け、下請け関係の状況	57
第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応	58
1. 政府の対応	58
(1) 連邦政府の取り組み	58
(2) ベルリン政府の取り組み	58
(3) 年金保険機構(DRB)による労働者性の判断	59
2. 企業の対応	61
(1) デリバルー社: 自営かつ有期契約	61
(2) フードラ社: 大半がミディジョブ労働者	62

(3) デリバリーヒーロー社(フードラの親会社)の共同決定制度導入事例	62
3. 労働組合の対応	64
おわりに	64

## 第4章 フランス

はじめに	67
第1節 プラットフォームビジネスをめぐる現状と課題	67
1. フランスにおけるプラットフォームに関する用語と意味	67
2. デジタルプラットフォームに関する公的機関による現状と課題に関する分析	68
(1) 経済変動の予測と展望のための省庁間横断局(PIPAME)	68
(2) テラス報告書	69
(3) 社会問題監察総局(IGAS - Inspection générale des affaires sociales)	70
(4) フランス・ストラテジー(France Stratégie)	71
(5) 労働省調査統計局(DARES)	73
(6) 労働省の現状分析(現地ヒアリング結果)	74
(7) 研究者による現状分析(法律)	75
(8) 研究者による現状分析(エコノミスト)	75
3. デジタルプラットフォームに関する独立自営業者の状況	76
(1) 簡易登録事業者(auto-entrepreneur)に関する統計数値	77
(2) 簡易登録事業者の収入や増加に伴う影響	79
(3) Uberのドライバーの収入に関するデータ	79
第2節 デジタルプラットフォームの進展と動向に対する政労使の対応	80
1. 政府の対応	80
(1) 2016年労働法典改革(エル・コムリ法)	80
(2) 2018年労働法典改革(マクロン・オールドナンス)	81
(3) モビリティ法案	82
2. 労働組合の対応	82
3. 司法の判断(2018年11月28日破棄院判決および2019年1月10日パリ高裁判決)	83





## 序 章

### 〔調査趣旨〕

本調査は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの「プラットフォームビジネス」の現状把握を目的としている。各国においてデジタルプラットフォームを活用したビジネスモデルが広がりを見せる中で、それに伴う個人請負や雇用類似の働き方が拡大する可能性が指摘されている。このような働き方をめぐる政府や労働組合等の取り組みを中心に情報収集を行った。

### 〔調査方法、調査期間〕

文献調査、2018年4月～2019年3月

### 〔調査項目〕

主な調査項目は、以下の通りである(各国の状況に応じて若干の違いはある)。

- |                                  |
|----------------------------------|
| 第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況           |
| 1. 現状と課題                         |
| 2. 自営、個人請負の状況                    |
| 3. グローバルサプライチェーン等による元請け、下請け関係の状況 |
| 第2節 プラットフォームビジネスに関する政労使の対応       |
| 1. 政府の対応                         |
| 2. 企業の対応                         |
| 3. 労働組合の対応                       |
| 4. その他の対応                        |

### 〔調査結果の概要〕

#### はじめに

近年、デジタル化の進展によって、個人請負などの「雇用によらない働き方」に対する労働条件設定や保護の在り方が各国で議論されている。

日本においても、厚生労働省雇用環境・均等局が「雇用類似の働き方に関する検討会」を設置し、労働者に近い従属性がありながら、自営として働いている者(雇用類似)に対する保護政策の在り方について検討を行っている。

本調査では、今後拡大が見込まれる「プラットフォームビジネス」を中心に据えて、企業のビジネスモデルの変化やそれに付随して人々の働き方がどのように変化しているのか、—特にアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける政府、企業、労働者団体は、変化に対してどのように取り組んでいるのか—等に関して情報収集を行い、日本の政策議論の参考に資することを目的とした。

各国の調査結果の概要を述べる前に、ここで改めて本調査のメインテーマである「プラットフォームビジネス」とは何か、について説明しておく。

## 1. 「プラットフォームビジネス」とは

従来「プラットフォーム」という言葉は、「土台」や「基盤」、「場」を意味する言葉である。これに「ビジネス」という言葉を加えると、「“場”を、提供・運営するビジネス」という意味になる。「プラットフォームビジネス」は非常に広い概念であるため、例えば車両輸送サービスの「ウーバー (Uber)」や民泊サービスの「エアビーエヌビー (Airbnb)」などのシェアリングエコノミーにおける「デジタルマッチングビジネス」を指すこともある一方で、GAF<sup>1</sup>を筆頭に、検索エンジンや SNS ネットワーク、物の売買等の多種多様なサービスをプラットフォームで提供しているグローバル企業のデジタルビジネスを指し示す場合もある。

「プラットフォームビジネス」の根底の 1 つにあるのは、「人材(労働力)を抱え込むよりも、必要な時に必要なスキルを持つプロ/アマにプラットフォームを通じて、外注(アウトソース)する方が、双方の時間や費用の削減・効率化につながる」という考えである。このような時間や費用を削減しようとする動きは、近年のデジタル化によってプラットフォームのマッチング効率が飛躍的に向上したことでさらに強化されており、場合により国境を越えた瞬時のマッチングや、グローバルサプライチェーンの容易化といった様々な変化が生じている。

他方、プラットフォーム提供者(仲介者)は、仲介したサービスに関するビジネスリスク、法的・社会的リスク、人材確保や生産手段確保のコストを、他の当事者(需要側・供給側)に受け持たせることで、比例的にコストが増加せずに市場における急成長や寡占化が可能になっている。最も分かりやすい例をあげると、プラットフォームビジネスの 1 つであるウーバーは 2009 年に創業し、10 年足らずで世界最大のタクシーサービス提供者に急成長した。同社の説明によれば、すでに 50 億回以上の運行を行っているにもかかわらず、車両は所有しておらず、単にプラットフォーム(モバイルアプリ)を運営しているに過ぎない<sup>2</sup>。さらに同社は、ワーカーを「従業員(労働者)」としてではなく、「自営業者」として処遇しているため、諸々のコストを人件費に含めざるを得ない同業他社の競争相手に対して、非常に破壊的な力を発揮している。

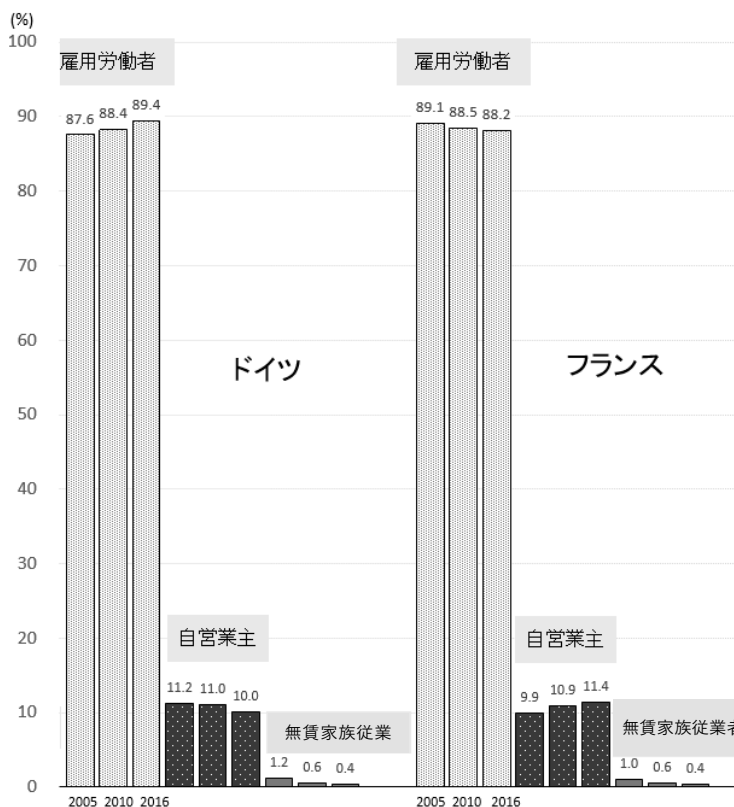
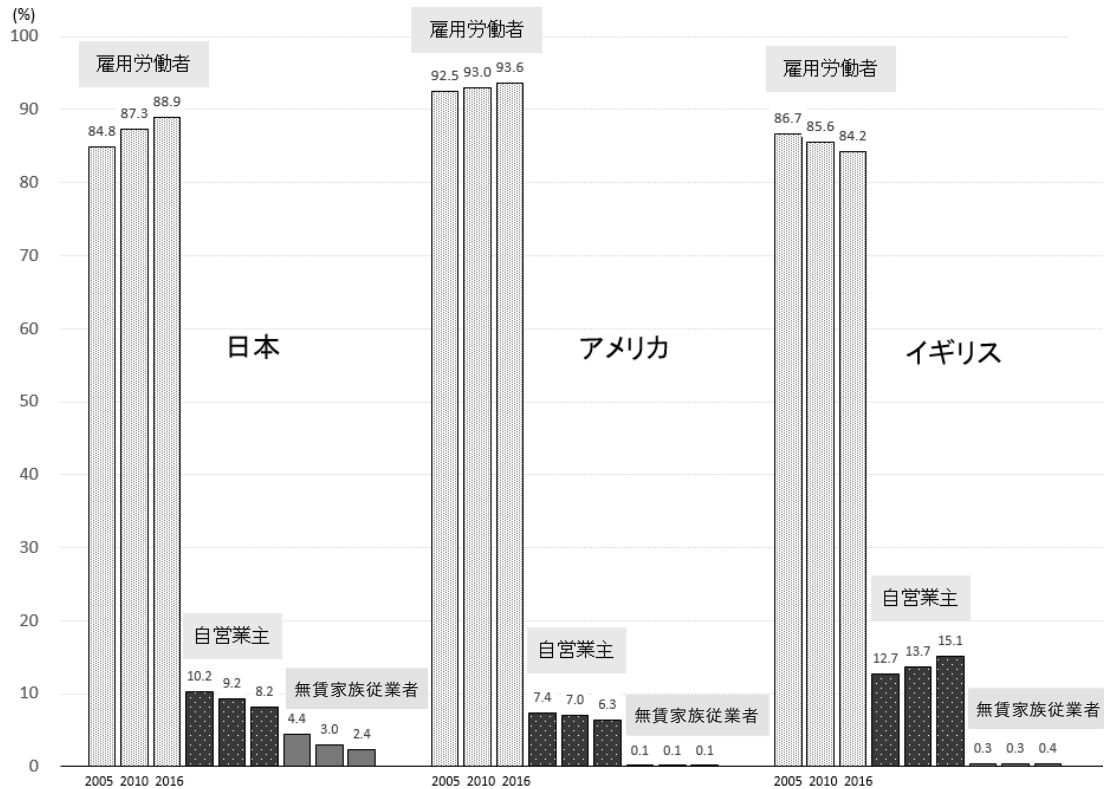
いずれにしても、このように「プラットフォームビジネス」という言葉は、非常に広い概念を有しているため、本報告書では、各国、産業、あるいは関係者の立場によって、少しずつニュアンスの異なる説明がなされていることを予めご留意頂きたい。

<sup>1</sup> 「Google」「Apple」「Facebook」「Amazon」の各企業の頭文字をまとめた造語。

<sup>2</sup> このウーバーの主張については、現在各国で訴訟が起きている。例えば、欧州司法裁判所は 2017 年 12 月 20 日、スペインのタクシー団体がウーバーを訴えた裁判で、ウーバーは、プラットフォームを介した「IT サービス」を提供する会社でなく、「運輸サービス」を提供している会社だと認定された(Court of Justice of the European Union, Press Release No 136/17, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL) (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>)。また、英国の裁判所(高等裁判所に相当)では、ウーバー運転手は自営業者ではなく、労働者であり、最低賃金や休暇を得る権利があるとする判決が出ている(BBC, Uber loses latest legal bid over driver rights, 19 December 2018) (<https://www.bbc.com/news/business-46617584>)。

2. 各国における就業者(雇用労働者、自営業主、無賃家族従業者)割合の変化

図表 1 就業者に対する割合の推移(雇用労働者、自営業主、無賃家族従業者)  
日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス (2005年、2010年、2016年)



出所:データブック国際比較 2018  
日本:総務省統計局(2017.1)「労働力調査(基本集計、長期時系列)」。  
その他:OECD database(2018.1現在),  
“Employment by activities and status(ALFS)”  
(<http://stats.oecd.org>).

<注>

- ・軍人を除く。
- ・日本の無賃家族従業者の欄は、収入がある者を含む。
- ・フランスの無賃家族従業者は自営業主に含まれる。

## 諸外国のプラットフォームビジネスの実態調査

図表1は、プラットフォームビジネスが台頭し始める少し前の2005年、台頭し始めた2010年、直近の2016年について、日本と対象国における就業者（雇用労働者、自営業主、無賃家族従業者）の割合の変化を示したものである。日本、アメリカ、ドイツでは、過去10年で雇用労働者の割合が増加するとともに、自営業の割合が減少したが、イギリス、フランスにおいては、逆に雇用労働者の割合が減少し、自営業者の割合が増加していることが分かる。なお、無賃家族従業者の割合については、イギリスのみが増加し、他国は減少もしくは横ばいであった。

イギリスやフランスにおいて、雇用労働者の割合が減少し、自営業の割合が増加した要因が、デジタル化やプラットフォームビジネスの拡大にあるか否かについては、この図表からは読み取ることができない。また、デジタルプラットフォームを介して副業、あるいは単発で自営的な働き方をしている人の割合の推移もここからは見えてこない<sup>3</sup>。

そのためここでは、「公式統計では、各国における就労形態の変化に相違が見られる」ということを踏まえた上で、各国の概要を見ていく。

### 3. プラットフォームビジネスに関する各国の概要

#### (1) アメリカ

プラットフォームビジネスはシェアリングエコノミーとして2000年代後半にUber、Airbnb、Lyft等が登場してからとそれ以前とで分けて考えることができる。多くのシェアリングエコノミー企業は、運輸、配送、買い物代行、ビジネスサービスにおいて、顧客とサービスの提供者との間をインターネットによって仲介するものである。その特徴は、従前からある業態をインターネットで瞬時につなぎあわせることで置き換えたものということであり、当初は新たなビジネスが誕生したというものではなかった。もう1つの特徴は、さまざまな法規制が議論される前に、顧客とサービスの提供者を大量に確保することで既成事実化するというビジネス展開のスピードもあった。一方で、従前の制度を変革するという意味では政治、経済的にリベラル層の支持および、コミュニティアウトリーチ活動を通じて地方議会の支持も取り付けていた。

しかし、従前のビジネスモデルは、労働力を提供するという分野においては、雇用労働者が享受していた失業保険、健康保険、年金、労働災害保険といった社会保障を失わせるものになり、労働行政および徴税においては、誤分類(Misclassification)の修正として、労働者権利擁護組織および労働組合においては、Wage Theft<sup>4</sup>や independent worker の権利擁護や社会保障のための新たな規制を求める運動や訴訟へとつながっていった。

<sup>3</sup> 【参考】別途、次の報告書では、日本とアメリカにおける当該の推計値等が出されている。高橋陽子(2018)「日米における自営業主数の計測」『JILPT Discussion Paper Series DP18-07』。

<sup>4</sup> 労働者権利擁護組織 Interfaith Worker's Justice の創設者、Kim Bobo による「Wage Theft in America: Why Millions of Working Americans Are Not Getting Paid And What We Can Do About It」New Press, 2009 のタイトルである Wage Theft、つまり誤分類や賃金未払いを行う事業主を賃金泥棒と名付けたことから、未払い賃金回収を求める運動の名前となった。

これを受けて、カリフォルニア州やニューヨーク市などにおいて、州法や市条例として新たな規制がつけられることになり、労働力の提供を行うタイプのシェアリングエコノミー企業は業態転換を迫られることになった。同時に、シェアリングエコノミーの基盤となったインターネットを活用したデジタルプラットフォームビジネスは次の段階へと進んだ。具体的には、交通インフラや BtoB(企業間取引)のオフィスサービスなどへの業態転換である。この背景には、自動車やスーパーマーケットなどにみられる元請け・下請け関係や(グローバル)サプライチェーンを活用する従前の産業単位のプラットフォームビジネスの変化がある。ICT、AI、IoT などの科学技術の発展が、国境、産業を超えたインフラとしてのプラットフォームの形成を可能にしたことがその前提となっている<sup>5</sup>。

シェアリングサービスが急成長した時点で問題視された請負労働者の増加は 2017 年の連邦労働省労働統計局の調査から否定されたが、誤分類をめぐる訴訟や運動、プラットフォームビジネスの業態変化が同時進行したことによる影響も否めない。2019 年時点で進行中の課題としては、むしろ、請負労働者の拡大ではなく、国境、産業を超えたプラットフォームの中で上位に位置づけられる中核的労働者に求められる役割や管理が、プロジェクトベースの事業展開の中でより効率的な連携を促すかたちへと変化しているとともに AI とも共生していること、そしてコストセンターとしての非中核的部門のアウトソースとしての国境を超えたシェアードサービス<sup>6</sup>やクラウドワークビジネスの拡大、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)導入による労働力の削減がどのような影響をもたらすかということである。

これら、ビジネスモデルの変化に対し、労働者権利擁護組織にも新たな展開があり、AI やプラットフォーム労働者を組織化して運動につなげるといった状況が見られようになっている。

## (2) イギリス

プラットフォームを通じた就労者は、130 万人とも 500 万人とも試算されるが、正確な規模は不明である。従事者は、相対的に若い層が多いとされ、また多くは副業(あるいは兼業)としてこうした働き方をしているとみられる。

近年、プラットフォーム従事者の雇用法上の権利をめぐる、議論が続いている。従事者は通常、契約上は自営業者として扱われるが、実態は従属的な場合も多いとみられる。このため、従事者が労働者<sup>7</sup>としての権利(最低賃金の適用、有給休暇の付与など)を求めて、雇用審判所な

<sup>5</sup> CES2018 におけるトヨタの「自動車産業からモビリティ産業」宣言、自動運転、交通インフラ、アマゾンクラウド、アマゾンメカニカルタークなど。

<sup>6</sup> アウトソーシング手法の 1 つで、企業グループにおいて、人事や総務、法務といったコーポレート機能を担う部署を一箇所に集約し、コスト削減や業務効率及び品質の改善を図る経営手法を指す。

<sup>7</sup> 法律上、就業者は「被用者」(employee)、「労働者」(worker)及び「自営業者」(self-employed)に区分され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用法の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止などごく一部の保護のみが適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用契約は存在しないが就業実態が純粋な自営業者とは認められない場合を含む区分で、被用者に比して限定的ではあるが、最低賃金制度や労働時間規制など、一部の権利が保障される。

## 諸外国のプラットフォームビジネスの実態調査

どに使用者を提訴するケースが生じており、その多くで原告側の主張が認められる結果となっている。

政府は、こうした新しい働き方をめぐる課題や対応策について、専門家に検討を依頼、2017年半ばにとりまとめられた報告書の提言を基に、各種の制度改正等が検討されているところである。これには、雇用法上の身分の明確化のほか、労働条件等の明示の義務化、あるいは働く時間等についてより安定した契約内容を使用者に求める権利の法制化などが含まれる。

### (3)ドイツ

ドイツでは、2015年に始まった一連の対話プロジェクト「労働 4.0」によって、デジタル化に伴う労働環境の変化と対応を議論するための礎が築かれた。その後、連邦労働社会省(BMAS)は2016年11月に「白書 労働 4.0(Weißbuch Arbeiten 4.0)」を発表し、対話プロジェクトにおける議論概要とその後の政策方針を示した。

同書によると、デジタル化によって「アプリの作成者」から「オンデマンドで働く清掃人」まで、今後は多様な自営が拡大する可能性が議論されたものの、当該の時点で自営が著しく増加していることを示すものはなかった。ただし、専門・兼業を含むクラウドワークやギグワークなどの新しい働き方が、今後重要性を増す場合、「労働者類似の者<sup>8</sup>」等に特化した新しい保護概念等を形成し、社会保障の適用に関する検討が必要だとしている<sup>9</sup>。

以上のような白書の提言を受けて、現在、プラットフォームビジネスの従事者を含む「自営業者全体」に対して社会保障の保護対象とすべきかどうかの議論が行われている。すでに、2018年3月に成立したキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)の連立協定において、「全自営業者の年金加入義務化」に関する政策合意が発表されており、今後実現に向かうものと思われる。しかし、従来から一部の自営業者に対して実施していた年金加入義務制度との整合性をどのように図るのか、あるいは、使用者負担分を誰が払うのか等、細かい点については現時点で未定となっている。

いずれにしても、プラットフォームビジネスの拡大によって増加が見込まれる「社会的保護が必要な自営業者」に関する解決法には多様な選択肢があり、労働法をはじめ、社会法や商法等も含む多面的な見地から考える必要があると思われる。

### (4)フランス

フランスにおいて、デジタルプラットフォームの就労者とは、無資格の若年者であり、被用者として管理されることを忌避し、社会保障税を支払うことを回避しようとする志向を持っていると特徴づ

<sup>8</sup> ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似(Arbeitnehmerähnliche)」というカテゴリーを設けている。

<sup>9</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) *Weißbuch Arbeiten 4.0*  
(<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>).

けられている。労働法が適用になる「被用者(salarié)」としての地位を要望せず、収入の安定性や職務遂行上の事故に対する保障といった法的保護は要望する傾向がみられる。ただ、実態把握は困難であり、就労者数に関する公式な統計数値はない。公式統計が把握しづらい1つの理由に、独立自営業者の統計数値が単一ではないという理由も挙げられる。旧来からある「独立自営労働者(travailleurs indépendants)」とともに、2010年から導入された「個人事業主(auto-entrepreneur)」という制度があり、独立自営業者として一括りにして、デジタルプラットフォーム就労者を把握することはできない。

プラットフォーム就労者を対象とする政策の方向性についても明確な道筋が示されているわけではない。立法の動きとしては、被用者とは区別して法的に保護する方向にある。労働法典には雇用類似の就労者を「被用者」と同等扱いして法的に保護する特別規定が設けられているが、2016年の労働法改革(エル・コムリ法)によって「プラットフォーム」に関する規定が設けられ、職業訓練の機会、組織化の保障を規定した。2018年の労働法典改革では、プラットフォーム運営者が任意で制定する憲章に関する規定が設けられた。この憲章は、プラットフォームの就労者を被用者ではないとした上で、就労条件等を憲章に明記して、プラットフォーム運営者の義務を明確化するというものであったが、手続上の問題があり、憲法院の判断で当該条文の削除が命じられた。条文の趣旨に誤りがあったわけではないため、18年11月には同様の内容の法案が閣議決定されて、次の国会では可決される見通しである。

そういった立法の方向性とは逆行して、2018年11月から2019年1月にかけて出された判決では、プラットフォーム就労者を被用者として扱うべきという判断が示されている(破棄院(2018年11月、フードデリバリー TEE)、パリ高裁(19年1月、Uber))。こうした判決を受けて、法制化の動きも現段階とは違った方向性に進む可能性もある。

## おわりに

以下の図表2は、調査対象国(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス)の比較を試みたものである。プラットフォームビジネスの現状は各国とも異なるものの、デジタル化の進展による新たなビジネスや働き方に注目が集まっており、その実態を捉えるべく各種の調査や推計がなされていることが窺える。また、プラットフォームビジネスに付随して自営の立場で働く人の中には、不安定かつ低報酬な就業環境で、労働者に近い従属的な働き方をしている者がおり、その法的区分や社会的保護の在り方に関する議論や取り組みが行われていることも読み取れる。

いずれにしても、その詳細は次章から始まる各国報告をお読み頂ければと思う。なお、第1章アメリカでは、「プラットフォームビジネス」に関するより広範な概念が自動車産業を事例として前半に書かれている。イギリス、ドイツ、フランスの各章で論じられているデジタルマッチング(仲介)機能を中心としたプラットフォームビジネスについては、「第3節 プラットフォームビジネスをめぐる政策的課題」以降に書かれている点に留意されたい。



## 諸外国のプラットフォームビジネスの実態調査

図表 2 プラットフォームビジネスをめぐる各国比較

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
デジタルプラットフォームの現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルプラットフォームビジネスを、ICT を活用して複数の企業と個人を結びつけるものとする場合、そうした企業が本拠を置く数を国別にみると中国がもっとも多く、アメリカが2位。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルプラットフォームを通じて提供される仕事は、大きくは増加傾向にあるとみられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルを用いた EU 全体の取引高、及びプラットフォーム運営者の収入は拡大傾向。</li> <li>プラットフォームビジネスの中核を成すスタートアップ企業はベルリンに集中。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>276のプラットフォーム関連企業(うち4分の3がフランス企業)(2014年末)。プラットフォーム運営を担う雇用労働者は5,600人程度。プラットフォームを介して就労機会を得ている者は20万人と推計。</li> </ul>
従事者の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>従事者数は160万人で就業人口の1.0%。</li> <li>不安定な立場にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従事者数は130万人とも500万人とも試算され、正確な規模は不明。</li> <li>相対的に若い層が多く、多くは副業(あるいは兼業)。</li> <li>仕事や収入は不安定な傾向。ただし、独立性・自律性への評価から、満足度は高い傾向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全就業者の約1割が自営業者。うち半分以上が1人自営で、さらにその一部にプラットフォーム従事者が含まれる。</li> <li>収入は二極化傾向。</li> <li>デジタル化の進展で高学歴女性が増加(PC利用の1人自営)。</li> <li>若者、学生(レストランブードの配達人)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無資格の若年者。被用者として管理されることを忌避し、社会保障税を支払うことを回避しようとする志向あり。</li> <li>実態把握は困難で、就労者数に関する公式な統計数値はない。</li> </ul>
従事者の労働者性の議論	<ul style="list-style-type: none"> <li>処遇が公正労働基準法を下回るほどに低く、健康保険や年金といった社会保障がなく、自らの交渉力によって処遇や社会保障を改善することが難しい場合、どのような保護が必要かという議論がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者としての権利を求めて事業者を提訴するケースが相次いでいる。</li> <li>通常、使用者によって契約上は自営業者として扱われる。しかし、実態は従属的な労働者であることも多いとみられている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プラットフォームビジネス従事者の身分(自営か労働者か)について、「見せかけの自営(=労働者)」の問題等がある。また、社会保障加入に関する権利と負担義務に関する議論もなされている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被用者とは区別して法的保護する方向。</li> </ul>
社会的保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>誤分類の修正</li> <li>「労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)」。</li> <li>ギグ法の議論。</li> <li>1866年公民権法、セクション1981(Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866)を個人請負労働者に拡大する議論。</li> <li>アウトソースをめぐる規制としてのロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条例(The Fair Day's Pay Act, SB 588, 通称 Wage Theft Enforcement Ordinance)」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被用者と自営業者の中間的な区分である「労働者」として、最低賃金や有給休暇などの適用を認める判例多数。</li> <li>政府の諮問を受けた専門家は、法的区分の明確化を通じた権利保護を提言。議会検討会がこれを受けた法改正案で、判断基準の具体案など提示。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者と自営業者の間に「労働者類似の者(=自営だが経済的従属性がある)」という法的区分があり、労働法等の一部が限定適用される(ただし、保護内容は弱い)。</li> <li>労働者性が曖昧で地位確認をしたい場合、年金保険機構に申請して判断を仰ぐことができる。ただし、申請に基づく個別判断のみで、機能は限定的(判断結果は、同一プラットフォームで働く他の従事者へ影響しない)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働法典には雇用類似の就労者を「被用者」と同等扱いして法的保護する特別規定が設けられているが、2016年の労働法改革(エル・コムリ法)で「プラットフォーム」に関する規定が設けられ、被用者として扱わないことを前提として、職業訓練の機会、組織化の保障を規定した。2018年の労働法典改革では、プラットフォーム運営者が任意で制定する憲章に関する規定が設けられた。</li> </ul>
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)」法制化の運動(AFL-CIO、労働者権利擁護組織による)。</li> <li>連邦労働省を中心とした誤分類の修正。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従事者による裁判所への申し立てを、労働組合のGMBやIWGBが支援。</li> <li>一部では、労働協約に基づいて、自営業者のままより手厚い制度の適用(最低報酬の保障や有給休暇の適用など)をはかる動きも。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全自営業者に対する年金加入制度の導入を検討中(連立政権合意済)。</li> <li>プラットフォーム従事者に対して複数の労組による各種支援が行われている。</li> <li>処遇を自営から労働者に切り替えたプラットフォーム運営企業もある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年の法改正により、プラットフォーム就労者の団結権が認められ労働組合を作ることが可能に。</li> <li>CFDTがUberドライバーを組織化に着手。</li> </ul>

出所:各国報告(第1章～第4章)をもとに作成。

## 第1章 アメリカ

### はじめに

デジタルプラットフォームビジネスを ICT (Information Communication Technology) を活用して複数の企業と個人を結びつけるものとする場合、そうした企業が本社 (Head Quarters) を置く数を国別にみると中国がもっとも多く、アメリカがその後をついでいる<sup>1</sup>。都市別にみれば、サンフランシスコ・ベイエリアと北京が突出しており、やはり中国とアメリカが牽引していることがわかる。アメリカにおいては、世界に先駆けて 1990 年代にインターネットにより全米の図書館や企業、各家庭をつなげるという情報スーパーハイウェイ構想の拠点がサンフランシスコ・ベイエリア (通称シリコンバレー) だったことに基づく。情報スーパーハイウェイ構想は、1991 年 HPC (High Performance Computing Act) 法とクリントン政権下の全米情報基盤整備のための行動指針 (NII: National Information Infrastructure) として具現化し、インターネットがアメリカから世界に急速に普及していった。シリコンバレーは第二次世界大戦以前の軍事研究所、1970 年代の半導体産業の発展を経て、スタンフォード大学を中心に、起業家の成長をベンチャーキャピタルが支えるという構造ができあがっていた。そこに情報スーパーハイウェイ構想による巨額の政府支出が重なることで ICT 産業の拠点となったのである。このことが、ICT でつなぎあわせるというビジネスモデルの拠点がサンフランシスコ・ベイエリアになった理由である。

ICT で企業間と個人をつなぎあわせるというビジネスモデルは、情報スーパーハイウェイ構想が軌道にのった 2000 年代以降に登場した比較的に新しいものである。そのモデルは物品の売買、サービスの提供、資金調達といった分野で活用される。その際に、①労働力を提供する場合の労働者性、②働き方への影響、という 2 点が問題になる。ICT の特徴は「瞬時」につなぎあわせることにある。それにより必要な時だけつながるということで、無駄を削減することができる。このことがつながることでできあがった組織効率の最大化をもたらすことになる。

①の労働力の提供も例外ではない。この場合、必要な時だけの請負となることで「瞬時」につなぎあわせることになる。事業者側からすれば健康保険や年金、最低賃金や時間外割増し手当といったような負担から逃れることができる。反対に働く側からすれば、手待ち時間や各種手当、社会保障、労働基準法や団体交渉権といった雇われていることで手にしてきたさまざまな権利を失うことになる。次いで、②の働き方への影響ということでは、企業や個人をつなぎあわせることおよびそれによって生み出される価値をマネージするという役割への期待が高まる。合わせて、つなぎあわせることでできあがるネットワークで重複するコストセンターを共有することが志向される。この場合に問題になるの

---

<sup>1</sup> Peter C. Evans and Annabelle Gawer (January 2016). "The Rise of the Platform Enterprise" (PDF). The Center for Global Enterprise. Retrieved 15 March 2018.によれば、デジタルプラットフォーム企業が本社を置く場所は 2015 年時点でサンフランシスコ・ベイエリア (いわゆるシリコンバレー) に 44 社、シアトルが 4 社、北京が 30 社、杭州が 6 社、深圳が 5 社、東京が 5 社、ヴァルドルフ (ドイツ) が 1 社、ケープタウン (南ア) が 1 社、ノーウォーク (アメリカ) が 1 社、上海が 14 社だった。

はアウトソースによる労働条件の低下である。これら 2 つのことを課題として設定し、デジタルプラットフォームをめぐる、アメリカではどのような状況になっているのか考察する。

## 第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況

### 1. プラットフォーム

プラットフォームは駅、土台、環境などを意味し、IT用語では Windows や Mac OS、Linux 等の OS(Operation System)のことをいう。文書作成や表計算、プレゼンテーション、インターネットのブラウザといったアプリケーションは OS という土台の上で機能するが、異なる OS 間の互換性はない。この OS とアプリケーションのような関係を経営において活用するものがプラットフォームビジネスである。

自動車産業を例にとってみる。

自動車産業では、最終組立を行う企業が製品設計、生産工程、物流、販売に至るまでの基盤を構築する。その上に、部品メーカーや販売、配送を担う企業が参加して、最終組立企業の構築する基盤に合わせるかたちで事業を行っているのである。こうした基盤は組立企業ごとに異なるため、たとえば同一の部品メーカーが複数の組立企業と組む場合、それぞれに対応した方法に変えなければならない。文書作成アプリケーションが複数の OS に対応する場合に同一の機能を提供しているようにみえながら、実際は異なる土台に合わせるための別個のプログラムになっているのと同様である。このような場合、最終組立企業が基盤、つまりはプラットフォームの構築を担う側になることからプラットフォームメーカーという。参加する企業はプラットフォームへの適合を求められることから従属的な立場になる。

プラットフォームメーカーは自らのプラットフォームに適合するような機能を外部に頼る、もしくはプラットフォームメーカー自らが担う。そのうちすべての機能をプラットフォームメーカーが担うことを垂直統合という。初期の自動車産業においては、製鉄から部品製造などあらゆる機能を最終組立工場と同一の敷地内に備えていた。そうすることが効率的な生産と経営に資すると考えられていたからである。しかしながら、さまざまな機能を担う部門や個人は、組織効率の最大化よりも自らの部門や個人の利益の最大化を図ることや、そのための駆け引きなどの機会費用を重視することが往々にして生じた。これを取引費用もしくは取引コストという。こうした取引費用を最小化して、プラットフォームを基盤とする組織効率を最大化するためには、中核的な機能をプラットフォームメーカーに残して、それ以外を外部化して競わせることを通じて機会費用を低減することが望ましい。この仕組みをもっとも効果的に実現して1980年代にアメリカ市場を席卷したのが日本の自動車産業である。

#### (1) デジタルプラットフォームの原風景：日本の自動車産業

自動車産業は、研究開発、生産、物流、販売、顧客対応という機能に分化できる。日本の自動車組立企業はそれぞれの機能を推進するにあたり、基盤となる仕組みや戦略の構築以外の部分で外

部の企業と協働する。その協働には、処理的(transactional)なものや創造的なものが入り組んでいる。創造的なものには、新しい技術の開発や価値を生み出すことだけでなく、処理的(transactional)な業務のコストを削減するための創意工夫により利益を生み出すことも含まれている。全体の戦略を描き、プラットフォームを構築し、協働を担うパートナーとの関係を構築する役割をプラットフォームが担うとしても、プラットフォームに参加する企業は単なる競争のなかに置かれるのではなく、創造的な活動も担っているのである。ある程度の競争関係を維持しつつ、協働を行うビジネスモデルをネットワークビジネスと名付ければ、日本の自動車組立企業はその先駆者であった<sup>2</sup>。

日本の自動車産業におけるネットワークビジネスは、ともすれば機会費用を重視しがちな部門、部門内の個人を有機的に連携させるという協働を通じて、組織効率を重視させるように促していることに特徴がある。これは意図的に行ったというよりもむしろ、アメリカの自動車組立企業のようにすべてを垂直統合できるような圧倒的な資本力を有していない、大量生産に対応する技術力がない、国内市場が未成熟といった要因があったことは否めない。しかしそのことがむしろ副次的な効果としてネットワークビジネスの素地となったといえよう。

日本の自動車産業のネットワークの特徴は、全体の戦略を立案し、連携を促す企業がネットワークの中枢に位置し、水平方向に研究開発を担うパートナー、垂直方向に処理的(transactional)でありかつコスト削減に創意工夫を凝らす企業が加わっていることである。自動車は研究開発から製造まで一定の年数を要することから、ネットワークも短期間で解消するのではなく、長期的な継続が必要になる。ここで重視されるのは、前述のように、新しい技術の開発と価値の創造、そして処理的(transactional)な業務のコスト削減と景気変動などの外的要因に柔軟に対応することである。具体的にはコスト削減のために下請け企業を活用するとともに、景気変動の調整弁(バッファー)として有期契約労働者や請負労働者を活用することになる。この場合2つのことが問題となる。1つは下請け企業との関係である。創意工夫を求めない単なるコスト削減が目的であれば、下請け企業で働く従業員の労働条件や職業能力は低位に固定化される<sup>3</sup>。もう1つは、期間契約や請負労働者の労働条件や社会保障にかかる経費がネットワークの外側に置かれるということである。

景気変動の調整弁としての役割は、必ずしも非正規雇用のみならず、正規雇用であっても担うことがある。そのためにこそ失業保険の事業主負担分が存在しているが、事業主が失業保険の掛け金や年金、健康保険の掛け金を負担しないならば、そのコストは公的に負担しなければならない可能性が高まることになる。ネットワークの外側に位置づけられた労働者の職業能力の向上と労働条件の関係においては日本に固有の課題もある。日本は主として職業訓練を企業内で行い、外部労働市

<sup>2</sup> 日本企業の競争力は、大統領諮問委員会「産業競争力に関する報告書」、ハーバード大学「世界経済におけるアメリカの競争力(U.S. Competitiveness in the World Economy, 邦題「日本の脅威、アメリカの選択」)」、マサチューセッツ工科大学等の研究成果として明らかにされた。

<sup>3</sup> 経済白書(1957)は、「わが国の雇用構造においては一方に近代的大企業、他方に前近代的な労使関係に立つ小企業及び家族経営による零細企業と農業が両極に対立し、中間の比重が著しく少ない」とし、中小企業白書(2005)は、「近年の世帯間の所得水準の分散の拡大は、上述したように中小企業と大企業の企業規模の違いに起因するものではなく、そうした意味で、かつて指摘された実態とは異なる」としたが、そのどちらも、水平的連携・垂直的連携の進展を意識したものではない。

場との連結は希薄である。公的職業訓練により認定された資格が企業の採用と連結するといった社会制度は、欧米で一般的であるものの日本では普及していない。そのため、いったんネットワークの外側に位置付けられれば、公的職業訓練によりネットワークの内側の成員となるのが困難な仕組みになっている。

日本の自動車産業におけるプラットフォームを整理すれば、①新技術開発、コスト削減のための創造的連携、②コスト削減のための連携、③景気変動の調整弁の 3 つの機能をもつネットワークの組織効率の最大化を目指すためのものである。この仕組みが国際競争力を有したが故に、1980年代にたとえば米国市場を席卷するといった成果として現れた。これら 3 つの機能は、元請下請関係のなかで、労働条件が低位にとどまる労働者の存在やネットワークの外側に置かれる労働者の存在を生み出したが、社会的なエートスとして「生産性運動三原則」に基づく社会的合意により、日本の経済発展こそがやがてさまざまな問題を解決するとの期待があった。生産性運動三原則とは、(1)雇用の維持拡大、(2)労使の協力と協議、(3)成果の公正な配分のことであり、1955年に成立した。この生産性運動三原則は、元請下請関係とネットワークの外側に位置づけられた労働者の抱える問題の解決を日本の経済発展の継続に求めたものであり、経済発展が停滞すれば行き詰まるという可能性を内包したものだだった。

## (2) デジタルプラットフォームビジネスの四類型

David-West and Evans による「The Rise of the Platform Enterprise (2016)」<sup>4</sup>は、デジタルプラットフォームビジネスを次の 4 つに類型化している。

- ①Transaction platforms
- ②Innovation platforms
- ③Integrated platforms
- ④Investment platforms

それぞれについて説明すると、①の **Transaction platforms** は企業間、企業と個人、個人間を商取引やサービスの取引などを通じてつなぎ合わせるというものであり、②の **Innovation platforms** は新たな技術、サービスを産み出すための企業ネットワーク、③の **Integrated platforms** は①と②の両方を兼ね備えたネットワーク、④の **Investment platforms** はデジタルプラットフォームへの出資者もしくはデジタルプラットフォームが単一ではなくポートフォリオ戦略をとるための持ち株会社会的役割を担う企業、もしくはその双方を兼ね備える企業として定義づけている。

これら 4 つの類型と日本の自動車産業におけるネットワークを比較すれば、①では「自動車組立」「販売」「顧客サービス」「保守・点検」の場面で企業と企業、企業と顧客をつなぎあわせ、②では「研究開発」「QC サークル活動」等により、新しい技術の開発と品質向上のための日常業務のブラッシュ

<sup>4</sup> The Rise of African Platforms(2016)は、ニューヨークに位置する NPO、The Center for Global Enterprise が 2015 年に実施した世界規模の調査結果をとりまとめたもので、135 のプラットフォームを整理、分析している。最終とりまとめに先駆け、2015 年にはボストン大学でシンポジウムを実施した。

アップがはかられている。つまり、①と②の双方を兼ね備えた③のハイブリッド型であることがわかる。また、自動運転や AI 等の開発においてベンチャーキャピタル<sup>5</sup>としての役割を担い、④の機能も持っている。

### (3) デジタルプラットフォームビジネスと日本の自動車産業におけるネットワークの比較

デジタルプラットフォームビジネスを比較した場合、日本の自動車産業におけるネットワークは単一産業でデジタルプラットフォームの 4 つの特徴をすでに有していることになる。それではデジタルプラットフォームビジネスと日本の自動車産業におけるネットワークに異なる点はないのだろうか。「The Rise of the Platform Enterprise (2016)」におけるデジタルプラットフォームの4種類の代表的な企業名を確認しながら考察することにする。

①の Transaction platforms は、TENCENT、BAIDU、NETFLIX、YAHOO、PAYPAL、UBER、LINKEDIN、EBAY、Airbnb が代表的な企業であり、ICT を通じて商品、サービスを提供する B to C(企業対消費者取引)および C to C(消費者間取引)の仲介者である。

②の Innovation platforms は、MICROSOFT、ORACLE、INTEL、SALESFORCE、SAP が代表的な企業であり、ICT を通じたクラウドによる B to B(企業間取引)のネットワークの中核としての役割を担っている。

③の Integrated platforms は、APPLE、GOOGLE、FACEBOOK、AMAZON、ALIBABA が代表的な企業であり、B to C の仲介者としてのネットワークとともに B to B の仲介者としてのネットワークの双方を兼ね備えている<sup>6</sup>。

④の Investment platforms の代表的企業は、SOFTBANK、PRICELINE、NASPERS などが代表的な企業である。

「The Rise of the Platform Enterprise (2016)」が調査を行ったのは 2015 年であり、それから 2019 年までの 4 年間という短い期間においても変化が生じている<sup>7</sup>。そのことを踏まえたうえで整理すれば、デジタルプラットフォームビジネスでは ICT が必要条件であるが、日本の自動車産業のプラットフォームでは ICT は必要条件ではなく十分条件にすぎないということになる。換言すれば、デジタルプラットフォームでは ICT によって瞬時につなぎ合わせるという行為(transaction)もしくはそのための技術開発(innovation)がすべての前提であるが、日本の自動車産業はつなぎ合わせる事が前提であり、瞬時というファクターがすべてに求められていたわけではない。デジタルプラットフォームも日本の自動車産業もつなぎ合わせるというネットワーク=プラットフォームであるが、瞬時につな

<sup>5</sup> トヨタは、アメリカに研究開発拠点としての Toyota Research Institute (TRI) の子会社として、Toyota AI Ventures をシリコンバレーに 2017 年 7 月に設置し、AI、自動運転等のベンチャー企業に出資している。

<sup>6</sup> たとえば、AMAZON はみずから顧客に商品やサービスを販売するとともに、AMAZON Market Place を通じて小売企業のネットワークをマネージしている。

<sup>7</sup> たとえば AMAZON によるクラウド B to B サービスとして AMAZON MECHANICAL TURK (AMT) がある。AMT は技術開発のためのプラットフォームであるとともに、フリーランスのプログラマーが仕事を請負うためのマッチングの場所を提供している。

ぎ合わせるための技術開発(innovation)は、ある程度のネットワーク維持の期間が必要であるが、瞬時につながりあわせる行為(transaction)は瞬時に関係を解消することも可能である。

たとえば自動車産業が顧客に自動車を販売するということを例にとれば、販売後に点検や修理などのアフターサービスを提供することから B to C(企業対消費者取引)のネットワークは一過性のものではないことになる。デジタルプラットフォーム事業者は直接に商品もしくはサービスを提供する B to C(企業間取引)および C to C(消費者間取引)の仲介者であることから、取引当事者間における長期的な関係に仲介者が関与することがない。このような一過性の関係は、①の Transaction platforms および③の Integrated platforms において顕著にあらわれることになる。それは、①と③がネットワークをつなぎ合わせる仲介者であることと無縁ではない。一方で、②の Innovation platforms の当事者である企業はかならずしもネットワークの仲介者ではない。その意味で日本の自動車産業と同様に新技術の開発のためのネットワークであると言えるが、異なる点は技術開発期間や生み出される製品サイクルの期間の長さにおいて、デジタルプラットフォームが自動車産業よりも著しく短いという点にある<sup>8</sup>。

## 第2節. プラットフォームビジネスをめぐる課題

### 1. 人的資源管理の観点から

日本の自動車産業におけるネットワーク(=プラットフォーム)においては、下請け企業で働く従業員の労働条件や職業能力は低位に固定化されること、および期間契約や請負労働者の労働条件や社会保障にかかる経費がネットワークの外側に置かれるという課題があった。そして、これら 2 つを解決する糸口は日本経済の発展であった。デジタルプラットフォームの場合はどうであろうか。

①の Transaction platforms については、デジタルプラットフォームの中核にある事業者は、B to C(企業対消費者取引)および C to C(消費者間取引)の仲介者であることから、プラットフォームに参加する企業および消費者の数の増大とマッチング数の量的な拡大と維持が最大の目的となる。主たる利益がマッチング時の手数料(Transaction Cost)であることから、手数料収入の最大化につながるからである。あわせて、経費の最小化も追及することになる。経費(Cost)の最小化ということでは、日本の自動車産業におけるコストセンターとしての製造現場のマネジメントに類似するが、経費(Cost)の最小化にはサービスの提供者の労働条件の向上を抑えることや社会保障費用負担から逃れるという点で異なる。日本の自動車産業のネットワークにおける非正規雇用の活用においては景気変動の調整弁としての役割を求めつつ、それでもなお、最低賃金や最長労働時間、健康保険や年金等の社会保障にかかる経費を事業主が負担しているということが、①の Transaction platforms と日本の自動車産業との相違点になる。

<sup>8</sup> スマートフォンの新製品が市場に投入されるサイクルが最長で 1 年、最短で四半期であったり、クラウドサービスの内容が高度化するサイクルが非常に短期間であったりすること、AI などの最先端技術がハード、ソフトともに発展途上であることが影響している。

プラットフォームに参加する企業および消費者の数の増大とマッチング数の量的な拡大と維持のためには、サービスや商品の提供者が相応の対価を得られることとともに、サービスを受けるもしくは商品を購入する消費者の顧客満足度が高いことが必要になる。対価が大きければ提供者の数が拡大する一方、消費者の支払う費用が高くなることから満足度が低下する可能性が高まる。それを防ぐためにはサービスの提供者への対価を下げる(低価格戦略)、もしくはより高度なサービスを提供する(高付加価値戦略)必要がある。顧客満足度を高めるためには、サービス内容に基づく点数化や提供者へのガイドラインの提示などのほか、相応の訓練も求められる。その場合、プラットフォーム事業者はサービスの提供者を直接雇用とするか個人請負のままとするかの選択をすることがある。

②の **Innovation platforms** は、新技術の開発が企業間で行われるのか、個人も参加するかどうかで様相が異なるが、高度な技術力を有するかどうかが必要条件となる。

③の **Integrated platforms** は、①の **Transaction platforms** の個人間の取引に、企業間の取引のネットワークが加わったプラットフォームであり、①の場合と同様に結びつける商品やサービスが低価格戦略であるか、高付加価値戦略かで得られる対価が大きいか小さいかが変わる。低価格戦略を採用する場合は、日本の自動車産業における下請企業や経済の二重構造論と同様の状況、つまり、下請企業で働く従業員の労働条件や職業能力は低位に固定化される可能性が高まる。反対に高付加価値戦略を採用する場合は、プラットフォーム事業者のリーダーシップの下で自由闊達な議論が展開できる環境とともに濃密な人的ネットワークを構築する場と成果にみあった報酬体系が必要になる。それは、異なる組織間であってプラットフォーム内では同一の組織であるかのような人的資源管理といったものである。

④の **Investment platforms** の事業者は、資金、財政面のみならず、プラットフォーム全体の持ち株会社、もしくは戦略立案者としての役割を担うことから、①から③の事業者に資金、財政という役割が付加したかたちになる。

①から④のいずれも、プラットフォームに連なる企業、個人によって織りなされるネットワークにおける組織効率の最大化を目指すという観点から、総務、人事、財務、会計といったコストセンターを個別企業から外注化するシェアード・サービス(**Shared Service**)を活用するようになってきている。シェアードサービス自体は新しいものではない。ただし、デジタルプラットフォームビジネスにおける **ICT** によって瞬時につなぎ合わせるという特徴が従来のシェアードサービスと一線を画している。シェアードサービスの活用は組織効率の最大化、つまりはコスト削減にあることから、そこで働く従業員の労働条件や職業能力は低位に固定化される可能性が高まることになる。

ネットワークを概観すれば、新技術の開発や高付加価値戦略においては、連携を重視するとともに、低価格戦略においてはシェアードサービスの活用やコスト削減といった両極端の人的資源管理戦略を活用しているということになる。



## 2. 雇用するプラットフォームビジネス

①の Transaction platforms のうち、高付加価値戦略をとるために、サービスの提供者を請負から雇用へと転換する事例を法律、経済関係の民間シンクタンク NELP が紹介している<sup>9</sup>。

クリーニングサービスのマッチングのためのプラットフォームを構築した Managed by Q 社は、技術スタッフを雇用、サービスの提供者であるオペレーターを請負としてきたが、オペレーターの定着率が低くとどまっていた。そのため、オペレーターを雇用とするとともに、技術スタッフと処遇を同等にしたことで定着率が上がった。

宅配サービスの提供者と利用者をマッチングする Shyp 社も Managed by Q 社と同様にサービスの提供者の定着率の低さに問題を抱えていたが、請負から雇用に切り替えるとともに、職業訓練とトレーニングを充実させることで定着率を高めることに成功した。

Shyp 社と Managed by Q 社の事例は、プラットフォームを活用したビジネスモデルそのものというよりも、サービスの提供者の契約条件が低く、プラットフォームを維持することが難しいほど定着率が低かったことへの解決策を提示するものである。

ついで、顧客満足度の向上を目的としてサービスの提供者を雇用に切り替えた例を紹介する。在宅介護サービスの提供者と利用者をマッチングしている Honor 社は請負から雇用に切り替えて職業訓練やキャリア上昇機会を構築した。またサービスの質の向上を目的に、サービスの提供者には病気休暇や健康保険、年金などの社会保障を充実させた。同様の事例は、調理サービスの提供者と利用者をマッチングする Sprig 社、オフィス機器の技術支援サービス提供者と利用者をマッチングする Eden 社、料理宅配サービスの提供者と利用者をマッチングする Kitchensurgung 社、駐車場提供者と利用者をマッチングする Luxe 社でもみられた。

定着率や顧客満足度の上昇のみならず社会的使命を掲げて、サービスの提供者を雇用へと切り替えるプラットフォーム事業者もある。ランドリークリーニングサービスの Hello Alfred 社は、技能育成と健康保険や年金などの社会保障、雇用が経済発展の礎となるとした。バスシェアリングの Bridj 社は、時給 15 ドルを求めるファイトフォーフィフティーン運動に呼応し、企業活動を通じて社会貢献を行うとした。調理宅配の Munchery 社は時給 11 ドル、健康保険や年金などの社会保障を提供するとした。

## 3. 労働者側から

デジタルプラットフォームビジネスを労働者側から考察すると次のようになる。

①Transaction platforms②Innovation platforms③Integrated platforms④Investment platforms のいずれにおいても、中核的な役割を求められる場合、ICT によって瞬時につながり合わせるための能力、つまりは戦略立案や連携力が労働者にとって重要になる。一方で組織効率の最

<sup>9</sup> NELP, 2016, Employers in the On-Demand Economy, Why Treating as Employees is Good for Business, March, 18, 2016.

大化、もしくは低価格戦略の下では、コスト削減としての役割を担わされるために、職業能力の向上による労働条件やキャリアの上昇が望めなくなる。シェアードサービスはプラットフォーム企業からアウトソースされた総務、財務、経理、給与計算などの間接部門の業務を担うことになる。コスト削減が目的であるために、シェアードサービス企業に雇用される労働者の労働条件は、アウトソースされる以前の同じ内容のポストの職務の労働条件よりも低下することになる。

①から③におけるサービスの提供者でかつ雇用でなく、低価格戦略のプラットフォームの場合、契約単価が低位にとどまる可能性が高まる。雇用ではないため、健康保険、年金などの社会保障や最低賃金、最長労働時間などを定める公正労働基準法(FLSA)や、労働組合を組織して使用者と交渉するための手続きを定める全国労働関係法(NLRA)の適用から除外される。職業能力の育成は労働者個人の自己責任となることに加えて、能力の向上が契約単価の向上に結び付く保証がない。一方で、高付加価値戦略のプラットフォームの場合、プラットフォーム事業者が顧客満足度の向上を目的としてサービスの提供者を請負から雇用に切り替える、もしくは比較的に高い単価で契約する可能性が高まる。

整理すれば、デジタルプラットフォームビジネスが低価格戦略か高付加価値戦略かによって二分されることになり、低い契約単価や労働条件、健康保険や年金などの社会保障、団体交渉権などの点で不利な立場に労働者になる可能性高いのは低価格戦略の場合ということになるのである。

### 第3節 プラットフォームビジネスをめぐる政策的課題

#### 1. デジタルプラットフォーム下の労働者数

連邦労働省労働統計局(BLS: Bureau of Labor Statistics)は、デジタルプラットフォーム下で個人請負として働いている労働者が増えているとの世論および連邦議会での議論の高まりのなかで、コンティンジェント(臨時)・オルタナティブ(代替)雇用契約調査結果を2017年5月に実施し、2018年6月7日に公表した。前回調査は2005年で、残業代や失業保険、健康保険、年金といった保障がない状態にいる請負労働者の数が急増しているとすれば、何らかの政策的な対応が必要だとすることが発端であった<sup>10</sup>。

調査は、コンティンジェント労働とオルタナティブ雇用契約の2種類について行われた。1年以上の継続した雇用期間を望めないと感じているコンティンジェント(臨時)労働であり、雇用主と被雇用者という関係ではない独立請負労働者、オンコールワーカー、派遣労働、請負企業に雇用されるといった働き方をする従来型のオルタナティブ(代替)としての労働である。このうち、オンコールワーカーとは、必要なときに一定期間だけ呼び出される労働者のことで、代用教員や建設労働者などが該当する。2017年5月現在、それぞれの人数と就業人口に占める割合は、独立請負労働者が1,060万

<sup>10</sup> 「Richardson Tyrone(2018) Gig Bills May Be in Works After Labor Department Report, Daily Labor Report, May 2, 2018」によれば、本調査が発表されるまで、連邦議会ではデジタルプラットフォーム下の請負労働者を保護することを目的としたギグ法の必要性が議論されていたが、調査結果が明らかになって以降、その議論は下火となった。

人で 6.9%、オンコールワーカーが 258 万人で 1.7%、派遣労働者が 136 万人で 0.9%、請負企業が 93 万人で 0.6%だった。2005 年における就業人口に占める割合は、独立請負労働者が 7.4%、オンコールワーカーが 1.8%、派遣労働者 0.9%、請負企業が 0.6%だった。

調査はデジタルプラットフォーム下で働く労働者 (Electronically mediated employment) が、160 万人で就業人口の 1.0%にすぎないということも明らかにした。

## 2. アウトソースをめぐる規制

デジタルプラットフォームで採用されるシェアードサービスや下請元請関係のなかで労働条件が引き下げられる、もしくは低位にとどまるといった状況を是正するための連邦レベルの規制は行われていない。しかし、地方レベルでは新たな取り組みが始まっている。その 1 つが、ロス・アンジェルス市議会が 2016 年 9 月 11 日に可決した「賃金未払い取締り条例 (The Fair Day's Pay Act, SB 588, 通称 Wage Theft Enforcement Ordinance)」である。この条例は、賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主に加え、その企業に業務を委託する元請け企業を対象として、未払い賃金の支払いが義務、5 万ドルから 15 万ドルの範囲で保証金支払いによる事業継続承認、といった内容となっている。これは、最低賃金違反や残業代の未払いの支払いに加えて、民事・刑事上の責任および民事罰として 1 万ドルの罰金を科す連邦法(公正労働基準法:FLSA)を強化するためのものである。

この条例はアウトソース元の雇用者責任を問うものであり、デジタルプラットフォームビジネスにおける低価格戦略によって労働者の労働条件低下が過度に生じることを防ぐものといえる。

## 3. 請負から雇用へ

失業保険、年金、健康保険、最低賃金、最長労働時間等の保護規制から適用が除外されるデジタルプラットフォームビジネス下の請負労働者が、雇用労働者としての地位の確認を求める訴えは 2010 年代に入り、アメリカ各地でみられるようになった。

カリフォルニア州では、アマゾン社の即日宅配サービスを提供するアマゾン・プライム・ナウ (Amazon Prime Now) が宅配業務を配達会社スクービーズ (Scoobeez Inc) 社に委託するとともに、運転手をそれまでの雇用からスクービーズ者の請負に切り替え、ガソリン代や車両代金、車のメンテナンス代、有料道路通行料、自動車保険等の支出が自己負担になったことに対し、雇用関係があることの確認を求める訴訟をアマゾンおよびスクービーズ社に対して起こした。

ニューヨーク州では、3 人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格があるとし、労働省行政審判官 (An administrative law judge) が 2017 年 6 月 9 日現在、業務に従事している全ての運転手の失業保険掛け金をウーバー社が負担しなければならないとする見解を示したほか、カリフォルニア州最高裁判所は 2018 年 4 月にトラック会社が契約する運転手に ABC テストを課して雇用か請負かを見極めることを決定した。ABC テストとは、(A) 業務手法について請負元から支持をうけて

いるかどうか(the worker has freedom from control over how to perform the service)、(B) 通常業務もしくは職場の外で業務が行われているかどうか(the service is outside the business's normal variety or workplace)、(C) 労働者は独立して確立した役割に従事しているかどうか、の3つをいう。同種のテストは2015年にニュージャージー州が採用している

#### 4. 雇用類似労働者としての権利

個人請負労働を雇用へと区分変更を行うことで権利や社会保障の向上を獲得するのではなく、個人請負労働者の権利を拡大する方向もみられる。「労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)」と「フリーランサー賃金条例」がその方向であり、前者は労働組合のナショナルセンターAFL・CIOが、後者はフリーランスとして働く労働者の権利擁護組織であるフリーランサーズユニオン<sup>11</sup>が制度政策要求を行っている。

「労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)」は、もともと、家事、子守、介護などを行う家内労働者の権利擁護組織であるドメスティック・ワーカーズ・ユナイテッドが要求してきたものである。家内労働者は、近年ではICTを活用したスマートフォン等のアプリケーションを媒介して家庭に派遣されるようになっており、デジタルプラットフォーム下で働く労働者である。2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典」を州法として法制化したことを皮切りに、2013年にハワイ州とカリフォルニア州で法制化を達成した。その内容は、請負労働者である家内労働者に、最低賃金、残業代、有給休暇の取得、団体交渉権等を認めるというものである。

「フリーランサー賃金条例」は、800ドル以上の請負契約を対価の支払い期日と金額を記した書面で取り交わすよう義務付けるもので、2016年にニューヨーク市で初めて成立した。契約が履行されない場合は、業務が終了後30日以内に元請け業者に支払い義務が発生するとしている。

これらの制度政策要求における成果を踏まえて、AFL・CIOは独立請負労働者(independent contractor)を対象とした保護法である「労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)」を、公正労働基準法(Fair Labor Standard Act)や全国労働関係法(NLRA)に準じる保護規定として連邦法にするよう求めている。

連邦議会としては、2018年に公表されたコンティンジェント(臨時)・オルタナティブ(代替)雇用契約調査結果によって、デジタルプラットフォーム下の労働者の数が想定より少なかったことを受けて下火になっているものの、年金、健康保険、契約上の差別、ハラスメント等における保護や規制の必要性が議論されている。前者はギグ法として、後者は雇用労働者のみを対象としてきた1866年公民権法、セクション1981(Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866)を個人請負労働者に拡大することが解決策として考えられている<sup>12</sup>。

<sup>11</sup> フリーランサーズユニオンは1995年設立のワーキングトゥデイを前身とし、独立労働者(Independent Worker)に健康保険の団体割引加入サービスの提供を軸に活動する組織である。法的根拠は、内国歳入法501(c)(4)である。会員数は全米で30万人を超える。

<sup>12</sup> Lee Jacquie (2018) Gig Workers Have Scant Protection From Job Bias, Daily Labor Report, Feb. 2, 2018., Katz Lawrence F., Krueger Alan B. (2016) The Rise and Nature of Alternative Work

## おわりに

デジタルプラットフォームビジネスは、ICT によって瞬時につなぎ合わせるという行為 (transaction) もしくはそのための技術開発 (innovation) が前提である点で、瞬時というファクターがすべてに求められていたわけではない従来型のプラットフォームビジネスとは一線を画している。プラットフォームを構成するネットワークが瞬時にという部分を追及する時に、コストセンターはシェアードサービスとしてアウトソースされる。また、プラットフォームが低価格であるか高付加価値であるかという戦略の違いによって、マッチングが行われるサービスの提供者＝個人請負労働者の処遇が低いか、高いかが決まることになる。

これらの特徴をもつデジタルプラットフォームビジネスにおいて、政策的に労働問題として課題になっていることは、個人請負労働者の処遇が公正労働基準法を下回るほどに低く、健康保険や年金といった社会保障がなく、自らの交渉力によって処遇や社会保障を改善することが難しい場合に、どのような保護が必要かということが第一にあげられる。ついで、瞬時につなぎ合わせるという特徴ゆえに、既存の公共交通機関等のインフラと競争関係となり、貧富の差なく誰でもどこでも利用できるという公共性を棄損させる可能性を回避するということがあげられる<sup>13</sup>。さらには、シェアードサービスとしてアウトソースされた企業に雇用される、もしくは、個人請負労働者として契約関係にある労働者の処遇が、著しく低下することがないようにするというロス・アンジェルス市の条例のように、企業間取引関係に規制を加えるという方向があげられる。

従来のプラットフォームビジネスとの相違は、上記のようにあげられる一方でネットワークの中核においては、例としてあげた日本の自動車産業のプラットフォームと同様の特徴もある。ネットワークに参加する企業と個人があたかも 1 つの組織における人的資源管理のように、戦略立案と個人間、組織間連携を重視するという点である。デジタルプラットフォームビジネスといえはすべてが個人請負労働にかかわるというものではない。景気変動の調整弁としてのデジタルプラットフォーム下の個人請負労働の活用と、従来型のプラットフォームにおける非正規雇用の活用とは類似点があるようにみられる。しかしながら、瞬時につなぎ合わせるというデジタルプラットフォームの特徴は、景気変動の調整弁としての役割の期間が 1 つのマッチングごとというように、極端に短いという点において異なっていることに留意しなければならない。つまり、従来型のプラットフォーム下の非正規雇用もデジタルプラットフォーム下の個人請負労働者も不安定さという点において同様であるものの、その内容が質的に異なるということになる。還元すれば、デジタルプラットフォーム下の個人請負労働者は絶え間ない不安定さの中にいるということになる。

本章でとりあげたアメリカのデジタルプラットフォーム下の問題解決の糸口は、低付加価値戦略を高付加価値戦略へと転換させることを通じて、サービスの提供者としての個人請負労働者を雇用へ

Arrangements in the United States, 1995-2015, NBER Working Paper No.22667.

<sup>13</sup> ニューヨーク市は、市内に増えすぎた Uber や Lyft といった運転手と乗客をマッチングするプラットフォームビジネスにかかわる自動車の台数を規制するため、2018 年 8 月に条例を成立させた。

と転換させる一方で、低付加価値戦略にとどまるプラットフォーム下の労働者に対しては保護規制を新たに設置するということである。

なお、分析のフレームワークとした「The Rise of the Platform Enterprise (2016)」は2015年時点の調査であり、技術革新の途上にあるICT等を活用したデジタルプラットフォームや事業者の戦略転換もまた途上であることから、労働にかかわる政策的課題も普遍的ではない。たとえば、従来型のプラットフォームであった自動車産業がAIや自動運転などの技術を活用することから、デジタルプラットフォームビジネスに参入する、もしくはデジタルプラットフォームビジネス事業者と提携するといった変化もみられるようになってきているからである。継続的な調査が望ましい。

### [参考文献]

- Aoki, M. 2001. *Toward a comparative institutional analysis*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Bernhardt, Annette. (2016) *It's Not All About Uber*, Perspective on Work Vol.20, LERA.
- Champlin, Dell P. and Knoedler, Janet T. (2003) "The Institutionalist Tradition in Labor Economics" (In) *Understanding Work & Employment: Industrial Relations in Transition*, Oxford University Press., NY pp.195-226.
- Commons, John R., 1950, *The Economics of Collective Action*, The Macmillan Company (春日井薫・春日井敬訳 1958年『現代経済学名著選集IV 集団行動の経済学』文雅堂銀行研究社。)
- Katz, Harry C., Darbshire, Owen.,(2000) *Converging Divergences, Worldwide Changes in Employment System*, ILR Press.
- Katz Lawrence F., Krueger Alan B. (2016) *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, NBER Working Paper No.22667.
- Kaufman, Bruce E. (2003) "Industrial Relations in North America" (In) *Understanding Work & Employment: Industrial Relations in Transition*, Oxford University Press, New York, pp.195-226.
- Kaufman, Bruce E. (2004) "Industrial Relations In The United States: Challenges And Declining Fortunes" ,*The Global Evolution Of Industrial Relations, Events, Ideas and The IIRA International Labour Office*, Geneva, pp.369-380 .
- Lawler III, Edward, E., (2008) *Talent, Making People Your Competitive Advantage*, Jossey-Bass.
- Lee Jacquie (2018) *Gig Workers Have Scant Protection From Job Bias*, Daily Labor Report, Feb.2, 2018.
- Lorenz, M., Rüßmann, M., Strack, R., Lueth, K. L., & Bolle, M. (2015). *Man and Machine in Industry 4.0*. Boston Consulting Group, 18.
- National Science and Technology Council Networking and Information Technology Research and Development Subcommittee, (2016) *THE NATIONAL ARTIFICIAL INTELLIGENCE RESEARCH AND DEVELOPMENT STRATEGIC PLAN*.
- NELP, 2016, *Employers in the On-Demand Economy, Why Treating as Employees is Good for Business*, March, 18, 2016.
- OECD (2016) *Automation and Independent Work in a Digital Economy*.
- Peter C. Evans and Annabelle Gawer (January 2016). "The Rise of the Platform Enterprise" (PDF). The Center for Global Enterprise. Retrieved 15 March 2018.
- Rebecca Smith & Sarah Leberstein ,(2015) *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*, National Employee Law Project.
- Richardson Tyrone(2018) *Gig Bills May Be in Works After Labor Department Report*, Daily Labor Report, May 2. 2018
- Stewart, H. (2015). *Robot revolution: rise of "thinking" machines could exacerbate inequality*. The Guardian. Retrieved from.
- Wee, D., Kelly, R., Cattel, J., & Breuing, M. (2016). *Industry 4.0 after the initial hype—Where manufacturers are finding value and how they can best capture it*. McKinsey & Company.
- 榎一江、小野塚知二編著(2015)『労務管理の生成と終焉』日本経済評論社。
- 稲上毅(1994)「労使関係『分権化』の国際潮流と日本」『月刊連合』1994年7月号。
- 岡田正行(2008)『アメリカ人時管理・人的資源管理史』同文館出版。
- 労働政策研究・研修機構(未完)『米国・ドイツ企業の雇用化管理の変化と実態』労働政策研究・研修機構。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

労働政策研究・研修機構(2014)『資料シリーズ No.138 グローバル企業における女性の活躍促進—インタビュー・レコード』労働政策研究・研修機構。

## 第2章 イギリス

### はじめに

デジタル・プラットフォームを通じた就労は、新しい働き方として注目を集めつつあるものの、その規模や実態は、必ずしも把握されていない。また一部では、労働条件や報酬の低さが問題化し、法的な権利の保障をめぐる裁判に発展する事案も生じており、新しい働き方に対応した法改正を含め、政策的対応の必要性が議論されている状況にある。

以下では、プラットフォームを通じた就労の現状について、既存の複数の調査から特徴の把握を試みるとともに、従事者の権利保護をめぐるどのような議論が行われているか等について、概要を紹介する。

### 第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況

#### 1. 現状と課題

デジタルプラットフォームを通じた財・サービスの取引は、近年急速に拡大しているといわれ、その経済規模は2015年時点で74億ポンドとも試算されている<sup>1</sup>が、正確な経済規模は把握されていない。プラットフォームを通じた就労の趨勢を把握する試みとしてOxford Internet Instituteが開発したオンライン労働指標(Online Labour Index)<sup>2</sup>は、複数のプラットフォーム<sup>3</sup>からデータの提供を受け、日々の仕事の件数の推移を発注元国及び仕事内容別に指標化している。これによれば、イギリスの発注者がプラットフォームを通じて提供している仕事は、増減はあるものの大きくは増加傾向にあることが窺える(図表2-1)。仕事の種類別に多くを占めるのは、ソフトウェア開発、クリエイティブ・マルチメディアなどの分野に関するものである<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> PwC 'UK's key sharing economy sectors could see transactions increase by £8bn in 2017'

(<https://www.pwc.co.uk/press-room/press-releases/uks-key-sharing-economy-sectors-could-see-transactions-increase-by-8bn-in-2017.html>)。代表的な部門である個人間金融(collaborative finance)、民泊(P2P accommodation)、輸送、世帯向けオンデマンドサービス、オンデマンド専門サービスを合計したもの。

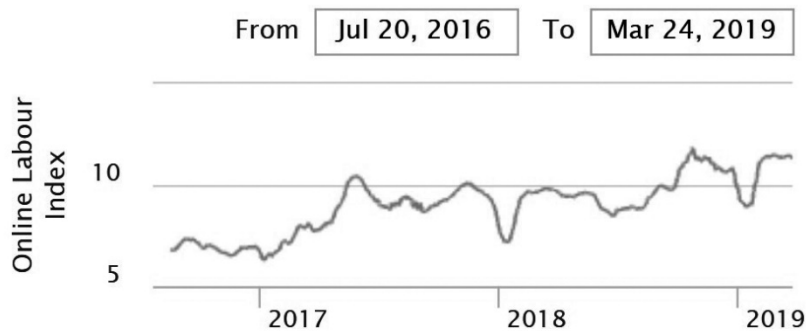
<sup>2</sup> <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

<sup>3</sup> Freelancer.com、Guru.com、Mturk.com、Peopleperhour.com、Upwork.comの5つのプラットフォームのデータを集計したもの(Kassi and Lehdonvirta (2016))。

<sup>4</sup> 仕事の種類に関する区分は以下の通り:①専門的サービス(会計、コンサルティング、フィナンシャルプランニング、法務、人的資源、プロジェクト管理)、②事務・データ入力(顧客サービス、データ入力、翻訳、技術サポート、ウェブ調査、バーチャルアシスタント)、③クリエイティブ・マルチメディア(アニメーション、建築、音響、ロゴデザイン、写真、プレゼンテーション、ビデオプロダクション、仮想アシスタント、吹き替え)、④販売・マーケティング補助(広告投稿、リード・ジェネレーション、検索エンジン向け最適化、テレマーケティング)、⑤ソフト開発・技術(データサイエンス、ゲーム開発、モバイル向けソフト開発、品質保証・テスト、サーバ運用、ウェブサイト作成、ウェブスクレイピング)、⑥執筆・翻訳(アカデミックライティング、記事執筆、コピーライティング、クリエイティブライティング、テクニカルライティング、翻訳)。



図表 2-1 オンライン労働指標の推移



注：発注元がイギリスのもの。

出所：Oxford Internet Institute ‘Online Labour Index’ (<https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>)

ただし、この指標はプラットフォーム上で発注・受注のマッチングから仕事の遂行、支払いまでが完結する業務のみに関するもので、乗客の輸送や物の配送、あるいは家事サービスなど、現場で行われる仕事は含まれていない。こうした種類の仕事に関する動向は必ずしも明らかではないが、次項で紹介する各種調査結果にもみられるとおり、従事者数はオンラインの仕事に匹敵するか、これを上回ると推測される。

近年、プラットフォームを通じた就労の中でも、このような現場での仕事をめぐって、労働条件や報酬の低さなどが指摘されている。従事者は通常、使用者によって契約上は自営業者として扱われ、このため雇用法が規定する有給休暇や労働時間、最低賃金の適用など、被用者や労働者に保障される権利の適用外とされている(図表 2-2)。しかし、実態は従属的な労働者であることも多いとみられており、本来適用されるべき法的な権利を求めて、従事者が事業者を提訴するケースが相次いでいる。

従事者が、法律上の自営業者と労働者(あるいは被用者)のいずれにあたるかの判断で重視されるポイントとして、Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a) は、以下を挙げている。

- ・個人と使用者の間の契約が存在するか。
- ・自身で役務の提供を行う必要があるか。
- ・自身の事業として役務の提供を行っているか。i) いつ、どこで、どのような仕事をするかについてだれが管理(control)しているか、ii) 契約を超えた何らかのコミットメント・義務が個人と使用者の間に存在するか、iii) 個人は使用者の事業の一部となっているか(integrated)。

図表 2-2 就業者の区分による雇用法上の権利／保護

権利／保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない(勤続2年超の場合)	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker)で、これらに含まれない者が「自営業者」(self-employed)とされる。雇用契約に基づく「被用者」については、雇用法が広範な権利を保障しているが、「自営業者」にはそうした規定は適用されない。「労働者」は、被用者のほか、雇用契約は存在しないが就業実態が純粋な自営業者とは認められない場合を含む概念だが、表中の「労働者」のように、「被用者」を除いた層としてしばしば用いられる。なお、表中の「○」は各権利が法的に保護されていること、「△」はその可能性があること、「×」は保護されないことを示す。

出所：CIPD (2017)

一方、税制上の区分としては、自営業者と被用者の 2 区分のみが設けられており、両者には異なる料率が適用される(図表 2-3)。従事者を自営業者として扱う場合、事業者には雇用主であれば負担すべき国民保険料<sup>5</sup>の拠出が発生しない。加えて、従事者にとっても、自営業者に適用される国民保険料率は労働者向けのそれを下回っており、従事者が自営業者に区分されることを選好する要因となっているとされる<sup>6</sup>。なお、税制上の区分と雇用法上の区分は、同種の観点から判断がなされるものの、両者は独立しており、税制上は自営業者として制度が適用されている場合であっても、雇用法上は労働者(あるいは被用者)としての権利が認められ得る<sup>7</sup>。

<sup>5</sup> 国民保険(National Insurance)は、公的年金や失業者・就労困難者向け給付、出産、労災等を包括した社会保険制度。保険料は、週当たりの給与額が所定の額を上回る労働者または自営業者について、賃金または収入に対する所定の料率に基づいて課され、被用者の場合は雇用主と労働者の双方、また自営業者の場合は本人が拠出、歳入関税庁(HM Revenue and Customs)が徴収を担っている。被用者の場合、保険料は原則として雇用毎に、雇用主より、被用者負担分を含む額が徴収される。なお、自営業者として国民保険に加入している場合、求職者手当(Jobseekers Allowance)や労災障害給付(Industrial Injuries Disablement Benefit)など、一部の給付制度が適用外となる(受給資格が認められない)。

<sup>6</sup> 例えば、Tomlinson and Adam Corlett (2017)。次節の専門家による政策提言でも、雇用法における区分と税制上の区分の統一の必要性が指摘されている。

<sup>7</sup> 後述のHermes社の事案では、従事者が自営業者であるという点は争われておらず、そのうえで、従事者が法律上の労働者に該当するとの判決が雇用審判所により示されている。

図表 2-3 国民保険の料率等 (2018 年度)

第1種(被用者)	週当たり 所得額	料率	第2種・第4種(自営業者)	年間 利益額	保険料 ・料率
下限所得(Lower Earnings Limit) 国民保険への加入の下限額、保険料は免除	£116	0%	第2種保険料納付下限額 (Small Profits Threshold)	£6,205	週£2.95
被保険者適用賦課基準額(Primary Threshold) 被保険者の拠出が発生する下限額	£162	12%	第4種保険料納付下限額 (Lower Profits Limit)	£8,424	9%
事業主適用賦課基準額(Secondary Threshold ) 被保険者の拠出が発生する下限額	£162	13.80%	上限額 (Upper Profits Limit)	£46,350	これを超える 報酬につい て、2%
報酬上限額(Upper Earnings Limit) 被保険者に低料率が適用される上限額(これを超える 所得は、異なる料率を適用)、また事業主は21歳未 満の従業員について、これを超える報酬にのみ保険 料を拠出(Upper Secondary Threshold)	£892	これを超える 報酬につい て、2%	第3種(任意) 保険料(定額)		週£14.65

注：第1種の被保険者は、拠出期間等の要件を満たす限り、全ての拠出制の給付が支給可能である。また第2種の被保険者については、拠出制求職者手当(失業給付に相当)、追加的公的年金以外の各種給付、第3種の被保険者は、基礎年金(新公的年金を含む)および遺族向け給付のみが、それぞれ受給可能である。第4種の拠出は、給付資格には関連しない。

出所: Gov.uk 'Rates and allowances: National Insurance contributions'  
(<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>)

なお背景として、近年の自営業者に関する動向について触れておく。Tomlinson and Adam Corlett (2017)によれば、自営業者は2000年代以降、継続的に増加してきたが、金融危機以降に増加傾向が加速している(10年間で約100万人増)。また、とりわけ金融危機以降の状況として、自営業者内の二極化が進行しており、上位層は相対的に年齢の高い層、下位層は若年・女性が中心となっている<sup>8</sup>。後述のとおり、プラットフォーム従事者には相対的に若い層が多いとみられており、若年層における自営業者増加の要因の一端となっている可能性がある<sup>9</sup>。

一方で、各種調査結果からは、プラットフォーム就労者の多くが副業としてこうした仕事に従事しているとみられるものの、統計局のデータ(労働力調査)を見る限り、複数就業者の数自体は必ずしも増加していない。このため、プラットフォームビジネスの拡大が、従事者の拡大につながっているかは、現時点では明らかではない。

なお、プラットフォームを通じた就労に関して、イギリスでは「ギグエコノミー」<sup>10</sup>と称されることが多い。以下では主にこの用語を用いることとしたい。

<sup>8</sup> Office for National Statistics (2018)はさらに、自営業者の収入の内訳について分析を行っており、男性では年金等の比率が高いのに対して、女性、特にパートタイム自営業者では、年金や就労所得以外の社会保障給付の比率が高い、との結果を報告している。

<sup>9</sup> 一方で、シンクタンク IPPR (2017)は、自営業者における専門職層の増加から、プラットフォームを通じた就労の従事者についても専門性を有する層が増加している可能性を指摘している。

<sup>10</sup> 「シェアリングエコノミー」や「ギグエコノミー」には、公式な定義はないものの、「シェアリングエコノミー」は、プラットフォームを通じた物品の販売や宿泊場所の提供などを含む傾向がある。「ギグエコノミー」は、より一般的に労働市場における短期契約やフリーランスの仕事の普及を形容するために用いられる場合もあるとされる (House of Lords Library (2017))。

## 2. プラットフォームビジネスに関する個人請負の状況

### (1) 現状

ギグエコノミー従事者の規模や従事する職種等に関する統計データはないものの、複数の調査報告書から、おおよその傾向をうかがうことができる。

その 1 つ、CIPD(2017)<sup>11</sup>は、ギグエコノミーの従事者を含む労働者に対する調査<sup>12</sup>から、従事者とそれ以外の労働者の比較を試みている。これによれば、従事者は就業者全体の 4%、おおよそ 130 万人と推計している。ギグエコノミー従事者とそれ以外の労働者のそれぞれについて、回答者の年齢階層別比率をみると、従事者では 18-29 歳層が 39%、30-39 歳層が 30%で、それ以外の労働者(それぞれ 21%と 23%)に比して若い世代の割合が高い。また、従事者の 58%が期間の定めのない雇用に就いている被用者であると回答しており<sup>13</sup>、本業としてギグエコノミーに従事している層は全体の 25%に留まる<sup>14</sup>。平均的な時間当たり報酬額は、従事する分野によって異なり、乗客輸送サービスや配送サービスではいずれも 6 ポンド、プラットフォームを通じた短期の仕事の請負で 7 ポンド、その他プラットフォームを通じた仕事で 7.70 ポンドとなっている。場合によって、最低賃金を下回る水準にあることが推測される<sup>15</sup>。また、安定して仕事を得られているとする層は、26%と少ない。

仕事の機会や金銭面での不安定さにもかかわらず、従事者の多くは、収入や仕事に対して満足していると回答している(図表 2-4)。これには、仕事における独立性・自律性や、働く時間を自ら選択できる柔軟性が影響しているとみられる。ただし、こうした評価は、従事しているサービス分野によっても異なる。輸送サービスのドライバーは、総じて報酬水準や自由度の高さに対する満足度が高い傾向にあるが、配送サービス従事者の報酬や仕事への満足度は相対的に低い。

<sup>11</sup> 後述の専門家レビュー(Taylor Review)に対するエビデンスの提供を目的に作成したとされる。

<sup>12</sup> 18~70 歳の 5,000 人余りを対象に調査を実施、ギグエコノミー従事者 417 人及びそれ以外の労働者 2,292 人からの回答を分析。なお、従事者の定義は、過去 12 カ月の間にオンラインのプラットフォームを通じて次の活動に携わった者。すなわち、①自らの所有する車両を用いた乗客輸送サービス、②自らの所有する車両の貸出し、③食品・財の配送、④短期の仕事の請負、⑤その他の仕事。なお、調査目的に照らして、プラットフォームを通じた物の売買や、部屋の貸出しは除外されている。

<sup>13</sup> それ以外の労働者では 78%。

<sup>14</sup> これに関連して、従事者のうち通常の雇用に就けなかったことを理由にギグエコノミーに従事しているとの回答は、全体の 14%。ただし、経済的に非常に困難な状況にあるとする回答者に限定する場合、この比率は 39%に増加する。

<sup>15</sup> 調査時点の 2016 年 12 月における最賃額は、18~20 歳層で 5.55 ポンド、21~24 歳層で 6.95 ポンド、25 歳以上では 7.20 ポンド。

図表 2-4 収入・仕事における独立性への満足度等 (%)

	計 (n=417)	車両による輸 送サービス (n=87)	食品・物の配 送 (n=123)	プラットフォーム を通じた短期の 仕事の請負 (n=213)	その他プラッ トフォームを通じ た仕事 (n=65)
・収入に満足	51	60	39	53	51
どちらでもない	25	20	23	22	20
不満	19	9	18	21	21
・独立性・自律性に満足	55	56	50	61	72
不満	10	8	11	10	3
どちらでもない	23	27	18	24	15
・自らを自営業者と感じる	38	49	31	45	38
感じない	47	38	47	45	53
不明	16	14	22	10	9

注:「満足」は very satisfied と satisfied を、「不満」は dissatisfied と very dissatisfied を、それぞれ合計した値。

出所: CIPD (2017)

自らを自営業者と感じている (feel like their own boss) とする従事者は 38%にとどまり、そのように感じていないとする 47%を下回る。従事者の 63%が、労働者としての権利(最低賃金、休暇手当等)の保証に向けて規制が強化されるべきであると回答している。また、ギグエコミー事業者に対して、教育訓練の提供や、職域年金への拠出を義務付けるべきであるとの意見も半数以上を占める(それぞれ 58%と 50%)。ただし一方で、ギグエコミーに従事することを選択した時点で、より高い柔軟性や独立性と引き換えに、仕事の安定性や労働者としての利益を放棄することを選択している、とする回答も 50%にのぼる<sup>16</sup>。

一方、Huws and Joyce (2016)<sup>17</sup>は、ギグエコミー従事者に関する調査<sup>18</sup>において、回答者の 11%が過去 1 年間にプラットフォームを通じて仕事をしたという結果から、国内の就業者に換算すると従事者の規模は約 490 万人に相当するとの試算を示している<sup>19</sup>。およそ 3%(約 180 万人相当)は、少なくとも週 1 回はこうした仕事をしているという。また、プラットフォームを通じて仕事をしたとする回答者の 8 割が、世帯における主な稼得者であると回答している一方で、全収入をプラットフォームの仕事から得ているとする層は 5%に留まっており<sup>20</sup>、やはりこうした仕事が副業による収入源の 1 つと位置付けられていることが窺える。従事した仕事としては、7 割近く(68%)

<sup>16</sup> 従事者のうち、仕事をする目的に「収入」を挙げる比率は 50%で、その他労働者の 80%を大きく下回っている。一方、「楽しみのため」(ギグエコミー従事者で 22%、それ以外で 19%)あるいは「スキルの向上」(同 15%、8%)を理由に挙げる比率が若干高い傾向にある。ただし、これらの回答は年齢階層によっても傾向が異なる(例えば、「収入」「楽しみのため」等の回答比率は、ほぼ年齢と比例、これに対して若年層では「スキルの向上」との回答比率が高い)。

<sup>17</sup> 欧州数カ国の調査の一環として、イギリスにおける状況をまとめている。なお同調査では、sharing economy と gig economy が同列の用語として併用され、また従事者は crowdworker と称されている。なお crowd work は、「オンラインプラットフォームを通じた報酬を伴う仕事」と定義されている。

<sup>18</sup> イギリス国内の 16~75 歳層 2,238 人を対象としたオンライン調査。

<sup>19</sup> 同等の規模の試算としては、例えば Rahim (2017)で、人口の約 11%、530 万人あまりと試算しているが、これにはプラットフォームを通じた物の販売や、住居や車などの貸与を行う者が含まれる。

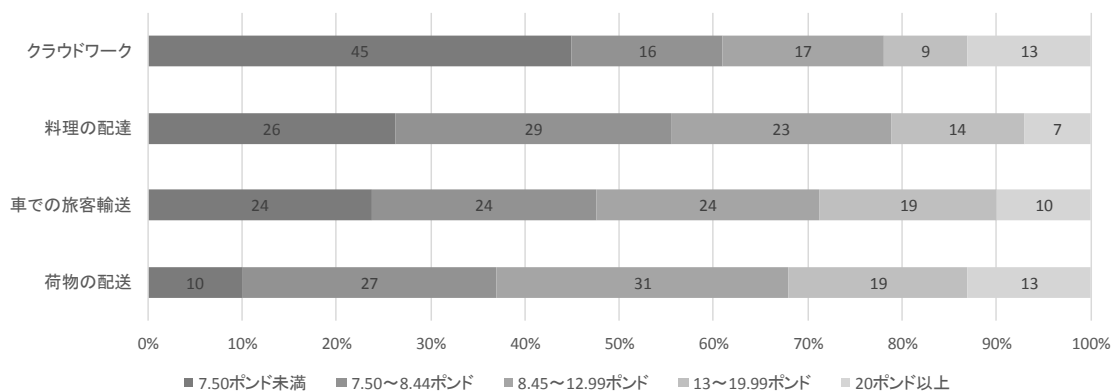
<sup>20</sup> 「5 割未満」が 48%、「5 割以上」(10 割未満)が 24%、ほか「不明」、「回答を拒否」がそれぞれ 18%と 5%。

が「パソコン等のオンライン機器で行う事務業務・簡単な作業」<sup>21</sup>を挙げる一方、「パソコン等のオンライン機器で行うクリエイティブ・IT 業務」(60%)や「専門業務」(57%)の回答の比率も高い。また、プラットフォーム上で探す仕事の種類として、18%が「自宅で行う仕事」、12%が「自宅以外で行う仕事」、7%が「運転の仕事」を挙げている。

さらに、より最近のビジネス・エネルギー・産業戦略省による報告書<sup>22</sup>は、過去 12 カ月にギグエコノミーに従事にした者について、18 歳以上人口の 4.4%、およそ 280 万人と推計している。相対的に若い層(18~34 歳層)が過半数(56%)を占め<sup>23</sup>、また全体の 53%は、初めてこうした仕事に従事してから 1 年以内(うち 38%は 6 カ月以内)と比較的日が浅い<sup>24</sup>。従事したことのある業務のうち多くを占めるのは、荷物の配送(過去 12 カ月間で 42%が従事)で、これにクラウドワーク(プラットフォームを通じた仕事の請負、同 37%)、車による旅客輸送(28%)、料理の配達(21%)などが続く。

ここでも、ギグエコノミーが主な収入源であると回答する層は全体の 8%にとどまる<sup>25</sup>。また、過去 12 カ月の収入額の中央値は 375 ポンドと低いが、一部の従事者は相対的に高い収入を得ているとみられる(14%が 1 万ポンド以上と回答)<sup>26</sup>。従事者の 25%は、時間当たりの収入額が最低賃金(2018 年 3 月時点で時間当たり 7.50 ポンド)を下回る状況にあり、特にクラウドワーク従事者(45%)でこの傾向が顕著である(図表 2-5)。

図表 2-5 業務別の時間当たり収入額



出所: Broughton et al. (2018)

<sup>21</sup> 'Office work, short tasks or 'click work' that you do on your computer or other online device'.

<sup>22</sup> Lapanjuuri et al. (2018).

<sup>23</sup> 就労者全体では、18~34 歳層は 29%、35~54 歳層が 48%、55 歳以上層が 22%。

<sup>24</sup> ほかに、9%が 1 年超~2 年、14%が 2 年超、24%は「不明・憶えていない」と回答。

<sup>25</sup> 32%がギグエコノミーからの収入について、定期的な仕事による収入を補完するものと回答している。

<sup>26</sup> 結果として、平均の年間収入額は 5,634 ポンドとなっており、中央値とは大きな開きがある。

従事者全体の 53%がこうした仕事に満足していると回答しており、独立性や柔軟性が満足度に影響しているとみられる<sup>27</sup>。一方で、収入額や、仕事を通じた手当に不満を感じているとする層もそれぞれ 25%にのぼり、また 23%は、キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満であるとしている。なお、今後 12 カ月について、こうした仕事を継続するか否かの問いには、41%が続ける、39%は続けないと回答している。

併せて公表された個人調査の報告書<sup>28</sup>によれば、主な収入源としてギグエコノミーに従事している労働者は、労働時間や収入の不安定さや、仕事が直前にならないとわからない状況、雇用法上の権利の不足からくる影響を受けやすいとされる。こうした従事者は、収入を得る必要から、仕事を受けるか否かを選ぶことができていない可能性がある、と報告書は指摘している。

ただし、多くの従事者は、ギグエコノミーの高い柔軟性を評価しており、結果として仕事の安定性の低さや雇用法上の権利の弱さと引き換えになることは公正だと感じている、と回答している。これには、従事者の多くが一時的にのみこうした仕事に従事していることが影響していると考えられる。一部の者は、明確なプランはなくとも、先々には他の仕事などに移行することを想定している。

## (2) 課題

近年、プラットフォーム就労者が報酬基準の引き下げなどに反発してデモや「ストライキ」<sup>29</sup>を行うケースがみられるほか、労働者としての権利を求めて事業者を提訴するケースが相次いでいる。運輸業を中心に従事者による同種の申し立てがなされ、その多くで法律上の労働者 (worker) としての権利を認めるべきであるとの判断が示されている。

### 事例 1 車両による乗客の輸送

ギグエコノミー従事者による初期の申し立てとして注目を集めたのは、ウーバー社のドライバーが 2015 年、労働者としての権利を求めて、同社を雇用審判所に提訴したケースである。

ウーバー社は、ロンドンを中心に国内の複数の都市で配車サービスのアプリケーションによるプラットフォームを提供している。約 4 万人のドライバー（うち 3 万人がロンドン）がこれを通じて予約

<sup>27</sup> 独立性に満足しているとの回答が 58%、柔軟性への満足が 56%。

<sup>28</sup> Broughton et al. (2018).

<sup>29</sup> 例えば、独立系労組 IWGB(後述)のハイヤードライバー部門が組織した、Uber ドライバーによる 2018 年 10 月のストライキは、ロンドン域内で 24 時間にわたりサービスを行わないというもの。ドライバーは、ストライキ期間中はウーバーのサービスを利用しないよう、メディアを通じて利用者に呼びかけを行った。

制ハイヤーサービスに従事しており<sup>30</sup>、ロンドンではおよそ 200 万人が利用者として登録されている<sup>31</sup>。

同社は配車サービスにかかわる自社の位置付けについて、あくまでアプリケーションの提供者であり、配車サービス自体は乗客との「契約」に基づいてドライバーが提供するもの、としている<sup>32</sup>。このため同社は、ドライバーとの間には雇用関係や委託関係等はなく、ドライバーは同社の「顧客」として配車サービスを提供する自営業者 (*independent company*) である、との立場をとる<sup>33</sup>。

雇用審判所への申し立てにおける原告側<sup>34</sup>の主張は、ドライバーにはサービスの提供において自営業者としての自律性は認められておらず、ウーバー社によるこうした規定は実態を反映していないというものである。これには例えば、乗客が乗車するまで目的地は知らされず、目的地までのルートや料金も実質的にウーバー社側の主導で設定されていること、また乗客による評価システムや、配車のオファーに応じた(あるいは拒否・キャンセルした)頻度や比率などによる管理を受け、要求水準に達しない場合にはペナルティ(最も重い場合はアプリケーションの利用停止)も設けられていること、などが挙げられている。こうしたことから、ドライバー側は、自営業者ではなくウーバー社に雇用された労働者 (*worker*) であるとして、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの雇用法上の権利を保証することを同社に求めていた。

これに対してウーバー社側は、ドライバーは他社でも働けること、サービス提供の可否やその種類を任意に決められること、車両の運用やライセンス取得の費用もドライバーが負担していることなどを挙げ、彼らは自営業者であるとの従来からの立場を維持している。アプリケーションの利用方法に関して各種の規定を設けている点については、サービスの水準を維持するという両者の共通の利益を反映しているにすぎない、としている。さらに、ドライバーの大半は働く時間や場所を選択できることなどを理由に、自営業者として働くことを自ら選択している、と述べている。

また、ドライバーが労働者と認められる場合、最低賃金制度が適用されるが、その算定には何を労働時間とみなすかが関わる。原告側は、労働時間規則との関連では家を出発してから帰宅までを労働時間と主張、また最低賃金との関連では、最低でもアプリケーションにログオンしている

---

<sup>30</sup> ロンドン市内でタクシーまたは予約制ハイヤー(*Private Hire Vehicles*、いわゆる「ミニキャブ」)のドライバーとしてサービスを提供するためには、市当局からのライセンスの取得が必要となる。数年間の講習や実技試験などを要するタクシードライバーのライセンスに対して、予約制ハイヤーのドライバーには簡易な地理テスト(*topographical assessment*)等が課されるに留まる。なお、ミニキャブのドライバーは、事業者(*operator*)ライセンス(オペレーションセンターの設置などを要件に、同じくロンドン市が付与)の保有者を通じて、サービスを提供することが義務付けられている。

<sup>31</sup> いずれも 2016 年時点(雇用審判所判決による)。

<sup>32</sup> ドライバーおよび乗客には、アプリケーションの利用に際してこの点に同意することが条件として求められる。なお形式上は、ドライバーを使用する事業者「パートナー」が、ウーバー社とのパートナー協定(*Partner Agreement*)に基づいて配車サービスを提供する形をとるが、多くの場合、自営業者であるドライバーが両者を兼ねているとみられる。

<sup>33</sup> パートナーとしての契約条件に関する文書には、この点に合意した上で、もしウーバー社が雇用関係等に基づく法的責任を問われる状況となった場合には、同社の立場を擁護し、損害を受けないよう補償することを求める条項が含まれている。

<sup>34</sup> 原告となった 2 名のドライバーは、同種の申し立てを予定していた 19 名のグループの中から、ウーバー社側との合意によりテストケースとして選定された。



(配車依頼を受けられる状態にある)時間については、労働時間とすることを求めたが、ウーバー社側は乗客を乗せている時間のみが労働時間であるとしており、両者の主張には開きがあった<sup>35</sup>。

雇用審判所は 2016 年 10 月、ドライバーを労働者と認め、最低賃金や有給休暇などの法的権利を保証すべきであるとの判断を示した。判決文は、ウーバー社は配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、アプリケーションの提供者にすぎないとする同社の主張を一蹴、実際には存在しないドライバーと乗客の間の「契約」や、ドライバーを「顧客」と表現するなど、架空の事柄やいびつな用語などに懐疑的な立場を示した。また、労働時間の範囲については、ドライバーがライセンス上営業を認められた地域でアプリケーションを使用しており、仕事を受ける用意と意志がある時間については、労働時間とみなすべきとの判断を示した<sup>36</sup>。

雇用審判所の判決を不服としたウーバー社は、雇用控訴審判所に上告したが、同審判所は 2018 年 11 月、これを棄却する判断を示している。判決文は、同社のドライバーは自身の事業ではなくウーバー社の輸送サービス事業に組み込まれた形で役務を提供しており、また同社の管理を受けていること、あるいは本人以外の代替要員による実施も認められていないなど、雇用審判所による一連の指摘事項を確認、ドライバーを労働者と認める雇用審判所の判断を支持している。さらに、控訴院への上告でも同様に、従前の判決が支持される結果となった。ウーバー社は、最高裁判所への上訴を申請しているとされる。

このほか、車両による乗客輸送サービスの従事者をめぐっては、大手企業アディソン・リー社 (Addison Lee Ltd) のドライバーが、労働者としての権利 (最低賃金の適用、休暇手当の支給) を求めて 2016 年に同社を雇用審判所に提訴した事案でも、同様にドライバーを労働者と認める判断が 2017 年 7 月に示されている<sup>37</sup>。

## 事例 2 荷物の配送

ヘルメス社 (Hermes Parcelnet Ltd) は消費者向け宅配サービスの事業者で、国内で約 2,500 人を雇用するほか、請負人としておよそ 1 万 5,000 人が宅配サービスに従事しているとされる。配送従事者は従来、自営業者として扱われ、このため最低賃金の適用や有給休暇などの権利が認められてこなかったが、従事者の一部が 2017 年に、労働者としての権利を求めて雇用審判所に申し立てを行った。雇用審判所は 2018 年 5 月、従事者を法律上の労働者と認める判断を示した。

<sup>35</sup> 原告のドライバーによれば、サービスを通じて得られる収入からウーバー社への手数料(原告に適用されていた率は運賃の 20%、その後 25%に引き上げられている)や諸経費を差し引いた後の(アプリケーションの使用時間による)時間当たり収入額は、低いときで 5.03 ポンド(2015 年 8 月時点)と当時の最低賃金額の 6.50 ポンドを下回っていた。ウーバー社はこれに対して、試算対象月の収入は原告がアプリケーションを長時間使用してのキャンセルなどで低くなったのであり、原告の平均的な時間当たり収入は約 13 ポンドであるとしている。

<sup>36</sup> 一方で、サービスが可能な地域外に居住するドライバーが、自宅からサービス可能な地域までの移動は通勤に相当し、ウーバー社の業務に従事しているとはいえないとしている。

<sup>37</sup> Mr M Lange and Others v Addison Lee Ltd: 2208029/2016 & Others (<https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions/mr-m-lange-and-others-v-addison-lee-ltd-2208029-2016-others>).

判決によれば、同社の配送従事者には就業日に関する選択の自由はなく、またその交渉の余地もなかった。報酬額は原則としてヘルメス社が決定・変更し、また業務用の携帯端末を通じて日々の業務や進捗、業務自体の実施方法を管理、業務内容も詳細にマニュアル化されていた。実質的には、1日の中での時間配分に関する自由度も乏しく<sup>38</sup>、また夜8時までには端末をログオフすることが求められ、これに反した場合は改善通告(improvement notice)が行われる。業務遂行の速さ(スピード基準の達成度)が賞罰の対象となるほか、配送ルートは従事者の同意なく一方的に変更される場合もある。また、従事者が集荷サービスを宣伝して追加的な収入を得ることは可能だが、これもヘルメス社のシステムを通じて行う必要がある。また理論上は、他社からの仕事も受けられるものの、実態はほぼない。従事者にはサービス提供の義務はないとされるものの、実際には本人が配送を行えない場合、代替要員等の手配が従事者に求められ、これを怠った場合には担当地域を外される等の罰則の適用がありうる。

雇用審判所は一連の事実を受けて、従事者は雇用法上の労働者にあたるとの判断を示した。従事者は独立した事業運営者とはいいい難く、従属性の度合いは被用者と同等とみられること、また自らの事業をマーケティングしているともいえず、ヘルメス社の事業の従事者として募集されていること、契約の本質も従属労働関係の領域にあり、対等な事業者同士のそれではないことなどが、理由として挙げられている。

現地メディアは、ヘルメス社が上訴を検討しているとも報じていたが、2019年2月、従事者の権利拡大に向けた新たな制度の導入をはかるべく、労働組合と労使協約を締結したことが公表された(後述)。

### 事例3 自転車便

自転車便については2016年、異なる4社<sup>39</sup>の元で配送業務に携わっていた従事者4名が共同で雇用審判所に申し立てを行った。審理は個別に行われ、うち3社について原告側が勝訴、また1社については被告法廷外で和解する結果となっている。

その1つ、CitySprint社(以下、CS社)の配送従事者が行った申し立て<sup>40</sup>では、原告側は、法律上の労働者に相当するとして、2日間の休暇取得に対する休暇手当の支払いを受ける権利を主張していた。同社は即日配送のサービスを提供する企業で、グレートブリテンでおよそ3,200人の配送従事者(自営業者)を擁し、うちロンドンでは50~60人が自転車便による配送に従事していた。

原告は、2014年から自転車便の配送従事者として就業を開始、直近ではCS社と契約を締結している病院などに対する医療物資の配送に携わっていた。就業は通常、週4日で、大体

<sup>38</sup> 配送拠点から荷物を受け取る際、繁忙状態の場合は時間が指定され、また自宅に荷物が届けられる場合には到着時間によって業務開始時間が左右されていた。

<sup>39</sup> CitySprint、Excel、eCourier および Addison Lee の4社。

<sup>40</sup> Dewhurst v CitySprint UK Ltd ET/2202512/2016.

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

9:30-18:30の時間帯で、配送のための周回(circuit)を行っていた。時間中は、業務が途切れることなく続き、昼休みの時間帯に10分から1時間の空きが生じる際も、仕事を受けられる状態で待機していた<sup>41</sup>。CS社が、原告が従事できる業務の量を決定、稼働している従事者の数を制限することで、従事者に依頼する業務が途切れないようにしていたとされる。

報酬は業務当たり(CS社が設定するもので、平均3.50ポンド、場所や緊急度で変動)で支払われ、従事者は労働時間で換算すると最低賃金を得ているとみられる。ここから制服や保険の費用が差し引かれた額が報酬となる。なお、待機時間は報酬の対象外である。報酬は、従事者から「請求」するシステムにより毎週金曜日に支払い可能となるが、金額は自動的に決定されていた(実質的には請求書というより給与明細に近い)。また原告は、理論的には休日に他社・個人からの仕事を受けることが可能だが、実際にそうしたことはないとしている。代替要員による配送は可能だが、自社のサービスに関するCS社の説明(「安全かつ献身的なサービスを、しっかりとした訓練を受けて提供」と矛盾しており、実質的には従事者に代替要員によるサービス提供の余地はない。また原告側の証言者は、実際にも代替要員の申請を却下されたとしている。さらに、原告が従事していた医療物資の配送は、医療機関との契約に基づいており(訓練を受けた従事者による提供を規定、変更には相手方の承認が必要)、代替要員による提供は契約違反に相当する可能性がある、と原告側は主張していた。

雇用審判所は、CS社は原告の顧客ではなく雇用主であり、原告は経済的にも組織的にもCS社に従属的であったとして、原告は労働者との判断を示した。また、周回を行っている最中は、直接の業務遂行時だけでなく、待機時間も労働者であった、と結論付けている。

現地メディアによれば、CS社は雇用控訴審判所におけるウーバー社の敗訴(2018年11月)からほどなく、控訴の取り下げを決め、原告が要求していた休暇手当にあたる200ポンドあまりを支払ったとされる。一方で、前後して実施された契約文書の改訂により、従事者の自営業者としての位置付けの明確化がはかられたとされる。原告を支援した独立系労組IWGB(Independent Workers Union of Great Britain)は、改訂の前後で働き方自体に変更はないにもかかわらず、新たな契約により、従事者には雇用審判所が認めた労働者としての権利が保障されないままであるとして、同社は制度を悪用していると批判している<sup>42</sup>。

#### 事例4 料理の配送

飲食店の料理の配送サービス「デリバラー」を提供するルー・フーズ社に対して、同社の配達従事者を代表する労働組合としての認証を求めて中央仲裁委員会(Central Arbitration

<sup>41</sup> 従事者は慣行として、業務開始後すぐにコントローラー(業務の配分を行う窓口)とコンタクトしつつ専用の端末(citytrakker)でシステムにログイン、業務終了をコントローラーに連絡するまでログアウトすることはない。端末は、従事者の居場所を追跡し、業務の遂行を補助する。ただし、システムの機能が十分ではないため、並行して無線や携帯電話も連絡に使用される。

<sup>42</sup> “CitySprint accused of 'making a mockery' of employment rights” The Guardian, 15 Nov 2017 (<https://www.theguardian.com/business/2017/nov/15/citysprint-employment-rights-courier-minimum-wage-holiday-pay>).

Committee)<sup>43</sup>に申し立てが行なわれたケース<sup>44</sup>では、従事者は労働者とみなされず、事業者には認証の義務はない、との判断が示された。

申し立ては、ロンドン市内のカムデン地区<sup>45</sup>の従事者を組織した IWGB が、団体交渉権を有する労働組合として同社に承認を求める申し立てを 2017 年 11 月に行っていたもの<sup>46</sup>。中央仲裁委員会は、ルー・フーズ社と配達従事者の間の契約書の内容に注目、同社が 5 月の審理開始の直前に行った改訂により、代替要員による配達が認められていること、また大半の従事者は代替要員を使用していないとみられるものの、実際にもそうした実態があることが、使用者側の証人により示されたこと<sup>47</sup>を重視している。加えて、業務をひとたび受けても、プラットフォーム側に連絡をすれば拒否が可能である(替わりの配達従事者はデリバラー側が手配する)こと、あるいは他の事業者からの業務を受けるために複数のアプリを並行して使用する従事者もいるとみられることなどを理由に挙げ、従事者は労働者ではなく自営業者であるとして、IWGB の承認申請を却下した。

IWGB は、中央仲裁委員会の判断をめぐって、高等法院に行政審査の申し立てを行ったが、控訴院は 2018 年 12 月、中央仲裁委員会の裁定を支持するとの判断を示している<sup>48</sup>。

(まとめ)

複数の判決で、業務遂行における使用者の管理の度合いの高さや、業務遂行の方法や、料金／報酬体系に関する従事者の自律性が乏しいこと、経済的にも従属／依存の度合いが高いこと、あるいは代替要員の使用が困難であることなどから、従事者が自らの事業として業務に従事しているとは考えにくいと判断されており、従事者が自営業者であることを強調する契約書は実態に即していない、との指摘がなされている。税制上、自営業者として扱われている場合も、それが雇用法において労働者と認められることの妨げにはならない、と判断されている。一方で、料理の配達従事者に関する事案では、大半の従事者については自らの事業としてサービスを提供しているとは考えにくいものの、代替要員の使用が可能であった(実例が存在した)ことが重視されている。

各事案では、業務の性質が異なる。荷物の配送では、就業時間や場所、方法等に関する従

<sup>43</sup> 法定の労働組合承認制度(後述)のほか、団体交渉や情報提供・協議制度等に関する紛争を所管。

<sup>44</sup> *Independent Workers Union of Great Britain v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)* TUR1/985(2016)

<sup>45</sup> CAC の裁定文書によれば、従事者は通常、特定の地区を割り当てられ、報酬の支払い方法も地区によって異なる。カムデン地区は、試行的に歩合制(配達 1 件当たり 3.75 ポンド)が導入されているが、市内のバタシー地区では時間当たり報酬 7 ポンド及び配達 1 件当たり 1 ポンド。

<sup>46</sup> 労働組合が団体交渉権を取得するためには、法律上、使用者に承認を受ける必要がある。使用者がこれを拒否した場合、一定(21 人)以上の従業員規模や、交渉単位における被用者の過半数の支持を得ていることなどを条件に、承認の是非について CAC の裁定を受けることができる。

<sup>47</sup> 裁定文書によれば、証人は常態として代替要員を使用し、報酬の 15-20%を自らが受け取っていたと証言している。一方、事業者側はこれ以外の例として、同じ場所で待機していた従事者の 1 人が、自らがアプリで受けた業務について、突如気が変わって同席していた他の従事者に依頼した、といった説明を行ったという。

<sup>48</sup> *R (on the application of the Independent Workers Union of Great Britain) v Central Arbitration Committee* [2018] EWHC 3342 (Admin).

事者側の選択の余地は乏しく、相対的に管理／拘束の度合いが高いが、車両による乗客の輸送や、料理の配送では、こうした側面での自由度が相対的に高い。反面、この管理の度合いの違いは、仕事(=収入)の安定性と連動していると考えられる。前掲の業種ごとの時間当たり収入の差(図表 2-5)は、業務毎の難易度や専門性の差<sup>50</sup>にもまして、こうした性質の違いを反映している可能性がある。

また Lehdonvirta (2018)は、クラウドワークの複数のプラットフォームに関する分析から、プラットフォームにおける競争性(仕事の有無)や、そこから得られる収入への依存度が、従事者側の就業時間に関する柔軟性への制約となりうることを指摘している。ギグエコノミー従事者に対する各種調査では、柔軟性や自律性を理由として挙げる回答の比率が高かったが、管理の度合いが弱まるに従って、相対的にプラットフォームの競争性が高くなる(仕事を見つけにくくなる)場合、結局のところ自律的で柔軟な働き方が難しくなり得る。不特定多数の従事者を待機状態に置くプラットフォームほど、そうした傾向も顕著になると推測される。

プラットフォームにとっては、待機状態にある従事者が多いほど(=競争性が高いほど)、サービスへの需要の発生に瞬時に対応することが可能となるが、従事者の側では報酬の対象になるのは実際に仕事を受けた場合のみであり、ここには次節で紹介する専門家による報告書が指摘する「一方的な柔軟性」が存在する。従事者を労働者と認める複数の判決が、この待機状態を労働の一環と位置づけ、アプリや端末にログインしている時間は労働時間とみなすべきであるとの判断を示しているが、Callaghan (2018)<sup>51</sup>はこれに付随する問題として、従事者を労働者とみなして、労働時間によって賃金を支払うとすれば、複数のアプリケーションを起動している場合には、複数の使用者から賃金が支払われることになるのか、あるいは一方のアプリケーションを起動した状態で、他のアプリケーションを通じて仕事をしている場合、その間の賃金の支払いは誰が行うべきなのか、といった点を挙げている。最低賃金の適用や、労働時間規制との関連でこうした点が問題となる場合、やはり事案ごとの実態に照らして、法的権利の適用方法を判断せざるを得ないと考えられる<sup>52</sup>。

なお、従属的な自営業者の権利保護は、労働者として認められるだけでは難しい側面も明らかとなっている。2018年に最高裁判所で労働者としての権利が認められた Pimlico Plumber社の元請負労働者<sup>55</sup>は、自営業者として扱われたことにより支払われなかった6年分に及ぶ休暇手当およそ7万ポンドの支払いを同社に求める申し立てを雇用審判所に行っていたが、2019年

<sup>50</sup> 業務間の難易度や専門性の比較は難しいが、例えば統計局の職業分類は、乗客を輸送する車両の運転(8214 'Taxi and cab drivers and chauffeurs')と、車両を用いた荷物の配送(8212 'Van drivers')を同等の技能水準の職務として分類している(Office for National Statistics (2010) "Standard Occupational Classification 2010")。なお、これも正確な比較はできないものの、運輸業の業界団体 FTA によれば、'Taxi and cab drivers~'ではいわゆるアジア系(パキスタン、バングラデシュ等の出身者)が多いとされるのに対して、'Van driver'は、白人が9割を占めるとみられる(FTA (2018) "FTA Skills Shortage Report")。

<sup>51</sup> Callaghan (2018)。

<sup>52</sup> 各判決は、基本的には原告である従事者(個人または集団)に関するもので、同一の使用の下で/同種の契約に基づいて業務を行う他の従事者に、ただちに適用が拡大されるわけではない。

<sup>55</sup> 原告は2011年まで6年間、同社の仕事を請け負っていたが、心臓発作がもとで契約を打ち切られた。

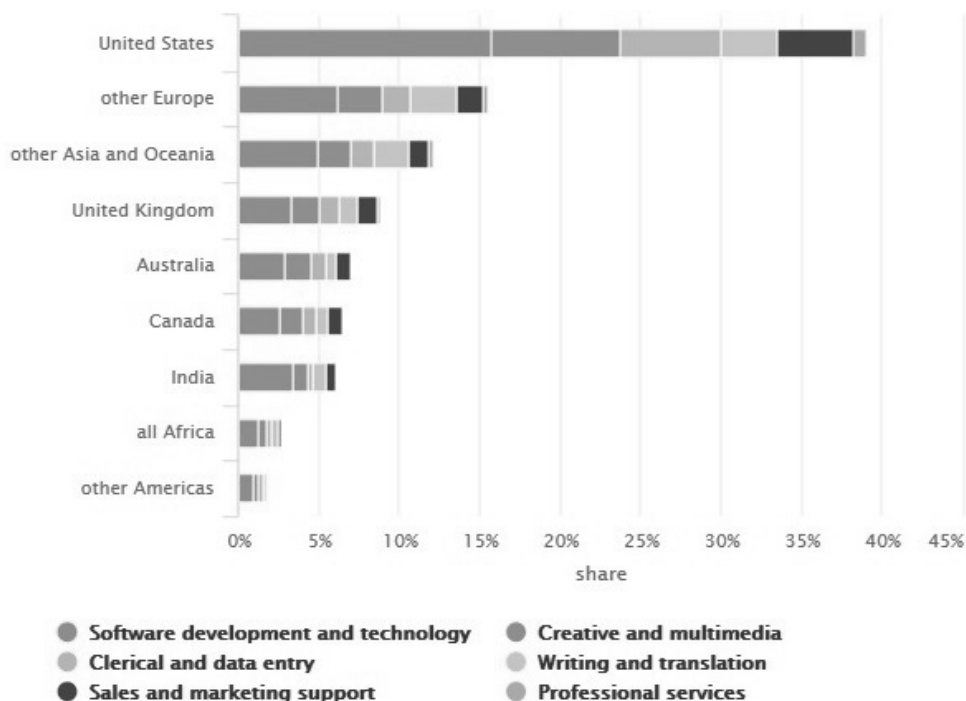
3月に示された判決は、申し立ての期限が過ぎているためにこれを却下する、というものであった<sup>56</sup>。しかし、類似の状況をめぐっては、欧州司法裁判所が2017年、有給休暇の取得に関する権利の有無が原告側にとって明らかではない(あるいは使用者がこれを拒否している)場合に、休暇の金銭による精算に関する申し立てに法律上の期限は適用されず、また遡及して請求が可能といった判断<sup>57</sup>を示しており、雇用審判所の今回の判決はこれを踏まえていないことが指摘されている<sup>58</sup>。従事者側は、控訴の意向を示している。

### 3. グローバルバリューチェーンの活用を通じた元請け、下請け関係の増大状況

上述のOxford Internet Instituteのオンライン労働指標は、国・地域別及び分野別の受発注のシェアに関する情報を併せて提供している。これによれば、国別の発注元で全体に占める比率が高いのは、アメリカ(全体の約4割)、イギリス、カナダ(いずれも1割弱)など。(図表2-6(a))また、受注について多くを占めるのは、インド(全体の4分の1)、バングラデシュ、パキスタンなどとなっている。

図表2-6 プラットフォームを通じた国・地域別、分野別の受発注シェア(%)

(a) 上位5カ国及び地域別、分野別発注シェア(%)



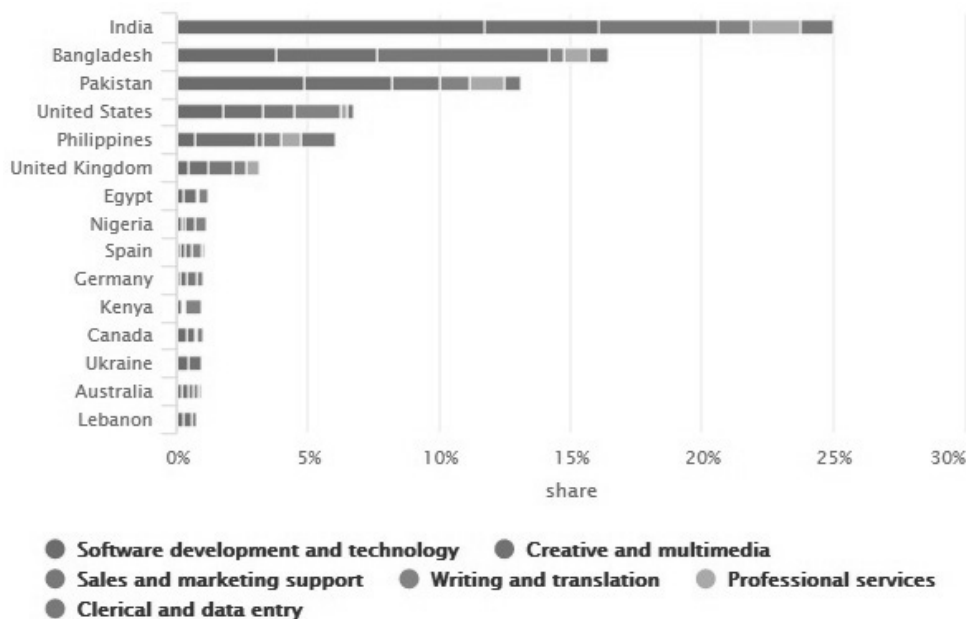
<sup>56</sup> 賃金からの違法な控除(unlawful deduction of wages)に関する雇用審判所への申し立ては、解雇あるいは事実の発生から3カ月以内に行わなければならないとされる。

<sup>57</sup> King v The Sash Window Workshop Ltd CJEU C-214/16.

<sup>58</sup> 例えば、オックスフォード大学のJeremias Prassl准教授(<https://twitter.com/JeremiasPrassl/status/1108401320896139265>)。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

(b) 国別・分野別受注シェア



注：2019年5月23日時点のデータ。

出所：Oxford Internet Institute 'Online Labour Index'

イギリスを発注元とする仕事のどの程度が他国で受注されているかは明らかではないが、国別の受注状況を分野別にみると、上位を占めているのは、インド、バングラデシュ、パキスタンのソフトウェア開発、販売・マーケティング補助、クリエイティブ・マルチメディア分野である。イギリスを発注元とする仕事に、ソフトウェア開発およびクリエイティブ・マルチメディア分野のものが多くを占めることを考え合わせれば、インドやバングラデシュ、パキスタンの受注者が一定の割合を占めるであろうことが類推される。(図表 2-6(b))

## 第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応

### 1. 政府の対応

ここ数年、プラットフォーム就労者の権利保護に向けた制度改正をめぐって、議論が行われている。以下、主な流れと論点を紹介する。

#### (1) 専門家による提言 (Taylor Review)

プラットフォームを通じた就労のほか、派遣労働や待機労働契約 (zero hours contract) など、近年の新しい働き方の普及に伴う雇用の不安定さや労働者としての権利の問題をめぐって、政府は 2016 年、シンクタンク RSA のマシュー・テイラー所長<sup>59</sup>に課題や対応策に関する検討を依

<sup>59</sup> テイラー氏は、労働党政権時代の 2005 年、当時のブレア首相の政策チームを率いていた。レビューのメンバーは、同氏のほか、ギャングマスター・労働搾取監督局 (Gangmasters and Labour Abuse Authority) 局長のポール・ブロードベント氏、民泊サービス企業の創業者で起業家のグレッグ・マーシュ氏、法律事務所 Pinsent Masons パートナーのダイアン・ニコル氏。

頼した。同氏のとりまとめにより、2017年7月に公表された報告書「良質な仕事」(Good Work)<sup>60</sup>は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、多岐にわたる提案を行っている。

一連の提案の柱は、雇用法上の権利の明確化である。ギグエコノミーなどの新しい働き方が従事者と使用者の双方にもたらす柔軟性の利益を強調しつつ、柔軟性に伴うリスク(仕事や収入の不安定さ)を従事者側が一方的に引き受ける状況は公正さを欠いているとして、制度改正による対応の必要性を主張している。このための具体的な方法として、報告書は現在の3区分(被用者、労働者および自営業者)を維持しつつ、労働者を被用者と自営業者の中間に明確に位置付ける方策として、法律上の「労働者」を「従属的契約就業者」(dependent contractor)に変更することを提案している<sup>61</sup>。これに該当するための基準要件を立法やガイダンスにより示し、自営業者との区別を明確化することで、労働者自身(あるいは使用者)に自らの法的な位置づけが容易に判断可能とするよう提言している。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供を契約上認めているか否かよりも、使用者による管理(報酬額や、業務に関わる指揮命令など)の度合いを重視するよう求めている。実態として使用者の管理を受けているにもかかわらず、契約上、代替要員による役務の提供を認めることで、労働者としての権利が妨げられるケースへの対応を求めることが意図されている。

基準に基づいて、従属的契約就業者に該当すると認められた者には、労働者相当とみなして傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとする一方で、最低賃金の自動的な適用については、報告書は慎重な立場を取る。多くが従属的契約就業者に相当するとみられるギグエコノミー従事者は、働く時間や提供された仕事を受けるか否かを選択することができることから、例えば閑散期であることを知りつつ仕事をする場合や、時間当たりの成果が平均を下回る場合などについては、労働時間に基づく最低賃金の適用は適切ではない、との考え方による<sup>62</sup>。このため、当該の業務における平均的な報酬が最低賃金の1.2倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い(piece rate)を適用することを提言している。併せて、プラットフォーム事業者に対して、蓄積されたデータに基づき、時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付ける可能性の検討を政府に提案している。

#### 公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地のある仕事に向けた7つの提言(要旨)

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全ての人に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。
  - 全ての就業形態に同じ原則の適用を: 公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事

<sup>60</sup> Taylor (2017).

<sup>61</sup> 従来の「労働者」とは異なり、被用者を含まない区分とする。

<sup>62</sup> シェアリングエコノミー従事者がプラットフォームにアクセスした時間全てを労働時間とみなせば、仕事がないとわかっている時間帯にアクセスするだけで、賃金が発生するといった悪用を招きかねない、と報告書は述べている。



における発展のルートがあるべき。

—長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。

—技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものである必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。

2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元と請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来の方法では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。
3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを行使することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外のコストはすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。
4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。
5. 全ての人が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。
6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。
7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面することなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

## (2) 庶民院委員会の検討会による提言

テイラー報告書を受けて、従来からギグエコノミー従事者の権利保護に関する検討を行って

た議会の雇用年金委員会<sup>63</sup>とビジネス・エネルギー・産業戦略委員会は合同で検討会<sup>64</sup>を設置し、関係者からのエビデンスなどを検証の上、2017年11月に法改正を含む提言をまとめた報告書<sup>65</sup>を公表した。大きくは、専門家による報告書の提案を踏襲する内容で、雇用法上の区分の明確化や、違反雇用主に対する罰則の強化徹底などを求めている。

法的区分の明確化に関するテイラー報告書の提言がより具体化される形となった法改正案では、従来の被用者と労働者に関する法律上の定義をより詳細にするとともに、このいずれにも該当しない者を「独立請負事業者」として位置付け、考慮すべき要素の明文化をはかることで、法的区分に関する申し立てに際して裁判所が参照し得る判断基準を法律に盛り込むことを提案している<sup>66</sup>。

また、一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、そうした自営業者から法的区分に関する申し立てが行われた際に、「労働者とみなすことを基本とし」(worker by default)、企業側に自営業者として扱うことの妥当性を証明する責任を科すことを併せて提言している。

一方、テイラー報告書がギグエコノミー従事者に対する最低賃金の適用緩和を提案していることについては、こうした逸脱を認める法改正を行わないよう政府に要請している。

#### 雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、法的区分の申し立てに際して「労働者とみなすこ

<sup>63</sup> 雇用年金委員会の委員長も務めるフィールド議員は、従来からプラットフォーム事業者による就労者の扱いについて批判的な見方を示しており、これまでも議員個人として、実際のプラットフォーム就労者から得た証言をもとにレポートをまとめるなどの活動を行ってきた。

また、合同検討会に先立って、雇用年金委員会が実施したギグエコノミーに関する検討会(Self-employment and the gig economy)では、ギグエコノミー企業がニセ自営業者の使用を通じて福祉国家にただ乗りしていると、政府に対策を求める報告書をまとめている

<sup>64</sup> 'Taylor Review of modern working practices inquiry'

(<https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/work-and-pensions-committee/inquiries/parliament-2017/inquiry1/>)

<sup>65</sup> Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2017)

<sup>66</sup> 被用者・労働者に関して裁判所が考慮しうる要素として、おおむね以下が挙げられている：(a)契約が自ら役務の提供を行うことを義務付けているか、(b)契約の相手方が、役務の実施に関わる以下の各要素について、相当の度合いの管理を行い得るか：i)懲戒、ii)業務(activities)の内容、iii)業務遂行の順序、iv)業務遂行のために使用する装備・製品、v)報酬額(賃率)、vi)業務遂行の場所、vii)業務遂行の方法、viii)仕事を行う時間帯、(c)契約の相手方の事業の一部として業務を遂行するか、(d)契約相手方が道具や装備を提供するか、(e)事業の成功・失敗に係る金銭的リスクを負う度合い、(f)他の依頼者に対して役務を提供することが禁止されているか。労働者については、上記の(b)～(f)に加えて、①契約に先立って、自らの事業の販売(marketing)を行っていたか、②代替者による役務提供を認める契約上の条項は、実際上も自由に行うことができるか、を考慮しうるとされる。

一方、被用者と労働者のいずれにも当てはまらない者は、独立請負事業者(an independent contractor)とされるが、法改正案はこれについても、考慮すべき要素としておよそ以下の諸項目を挙げている。(a)事業の成功・失敗の責任を自身が負うか、(b)自身の費用負担により他の者を雇うことができるか、(c)サービスの実施の仕方について自らが決定することができるか、(d)自らの事業を積極的に販売しているか、(e)サービスの価格を交渉して設定することができるか、(f)自らの損害賠償保険に責任を負うか。

とを基本とする」(worker by default)法制度を導入。

- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額(プレミアム)を設定する制度を、低賃金委員会(最低賃金制度に関する諮問機関)の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の一週間から一カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額な罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用を促進。
- ・ギグエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保証、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数(50人以上規模)の算定に、労働者数も加算(現状は被用者のみ)、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱(派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの)の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者(Director of Labour Market Enforcement)や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

### (3) 政府による対応方針(Good Work Plan)

政府は、テイラー報告書の一連の提言への対応をめぐる一般向け意見聴取の実施<sup>67</sup>と並行して、議会検討会による報告書に対する回答文書<sup>68</sup>を2018年4月に公表、提言の多くについて方向性に賛同しつつ、意見聴取、法改正案を含む法的区分の明確化については、必要性は認めつつも慎重な姿勢を示した。また関連して、法的区分をめぐる申し立てに際して「労働者とみなすことを基本とする」制度改正については、法的区分や権利の明確化により対応可能と考えており、もし問題が生じる場合は、審判サービスにおける挙証責任について改めて検討する、と回答している。

一方、テイラー報告書に対しては、2018年12月に「良質な仕事プラン」(Good Work Plan)<sup>69</sup>

<sup>67</sup> Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018b).

<sup>68</sup> House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2018).

<sup>69</sup> Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a).

が公表されている。プランは、提言への対応を大きく 3 つの分野にまとめて、制度改革の概要を示しており(図表)、労働条件や雇用法上の区分の明確化もその 1 つに掲げられている。これには、労働者が就業開始時に書面による労働条件の提示を受ける権利の付与や、派遣労働者について予定される派遣業務に関する情報<sup>70</sup>の事前開示の義務化などが含まれる。一方、専門家レビューや議会の委員会報告書が提言した法的区分の曖昧さの問題、税制上の区分(被用者と自営業者のみ)とのズレの是正については、引き続き法改正に向けて検討を行うとしている。併せて、使用者が責任回避を理由に、本来労働者として権利が保障されるべき従事者を自営業者として扱うことを防止する制度改革についても、検討する意向が示されている。

### 「良質な仕事プラン」の概要

#### ○公正でディーセントな仕事

- ・より安定した契約を請求する権利の付与(労働時間や週当たりの就業日数など)。
- ・一定の勤続期間を要件とする権利\*について、仕事を中断した場合にも継続した勤続と認める期間の延長。
- ・派遣業務の合間に一定を支払いをすることで、派遣先での均等待遇の逸脱を認める制度の廃止。
- ・良質な雇用に関する指標の策定(従業員の満足度、公正な賃金、参加と発展、厚生と安全、発言と自律性)※産業戦略文書。
- ・従業員への情報提供・協議の実施義務に関する適用拡大。
- ・賃金からのチップの控除を禁止。

#### ○労働条件、法的区分の明確化。

- ・就業開始時に書面で各種権利の提示を受ける権利。
- ・派遣労働者について、派遣を予定する業務に関する事前の情報提供。
- ・雇用法と税制で異なる対象者区分の調整。
- ・法的区分の改正については引き続き検討、新しい就業の現実にあった法的区分の明確化に向けて法改正、またガイダンスを提供。
- ・使用者が責任回避を目的として、代替要員による役務の提供を契約上可能とすることを防止すべく法改正を検討。

#### ○公正な執行

- ・立場の弱い労働者に対する休暇手当の不払いを取り締まる(最低賃金未払いの取り締まりをモデルとしつつ、法令順守を望む使用者を支援)。
- ・アンブレラ企業による賃金未払いや不透明な賃金からの控除の取り締まり。
- ・雇用審判所が命令として発出できる罰金額を 5,000 ポンドから 2 万ポンドに引き上げ、また同種の判

<sup>70</sup> 雇用契約の種類、想定される賃率の下限、賃金の支払い方法、支払い主体(派遣事業者から支払いを受けるか否か)、賃金からの控除の内容、想定される手取り賃金額、などが想定されている。

決を過去に受けた雇用主に対する制裁措置の検討。

・単一の労働市場監督機関の新設案を2019年初めに提示する。

## 2. 企業の対応

事業者の間には、従事者を引き続き自営業者とみなすかわりに、従来よりも手厚い保険制度等の適用をはかる動きがある。例えば、ウーバー社は2018年、週2ポンドの保険料で従事者に傷病保険を提供するとの方針を公表している。また、ルー・フーズ社は配送従事者に対して、事故による傷害、疾病の治療および一定の休業期間に関する所得補償をカバーする保険を無料で提供している<sup>71</sup>。同年、運送業のDPD社も有給休暇と病気休暇を適用、また休業に対する罰金制度を廃止している。

## 3. 労働組合の対応

ギグエコノミー従事者は通常、自営業者として扱われ、従事者が労働組合に加入することは可能でも、当該の労働組合の代表性が法的に認められるとは限らない。また上述のとおり、従事者の側にも、税制面の理由から自営業者として区分されることを選好する傾向にもあるとみられることもあり、労働組合等としての組織化は進んでいないとされる。

一方で、上述のプラットフォーム就労者による裁判所等への申し立ては、概して労働組合の支援を受けている。例えば、ウーバーのドライバーによる申し立てでは、運輸業のほか商業や製造業など広範な業種を組織する労働組合 GMB や、IWGB が支援にあたっている<sup>72</sup>。同様に、自転車の配送従事者による申し立てについては、IWGB が支援を行っている。

また、ヘルメス社(Hermes Parcelnet Ltd)と労組 GMB<sup>73</sup>は2019年2月、労使協約を通じて配送従事者の権利向上をはかるとの方針を明らかにしている。ヘルメス社は、従事者を代表する労働組合として GMB を認証し、労使協約を締結、これに基づいて新たに「自営業者プラス」(‘self-employed plus’)という制度上の区分が設けられ、年間を通じた時間当たり報酬の下限について8.55ポンド以上とする最低賃率の適用や、法定の年間28日を上限とする有給休暇の付与など、雇用法上の労働者(worker)と類似の権利を認めるとの方針とされる<sup>74</sup>。

配送従事者は、適用の有無を選択する(opt-in)ことができる。適用を受ける場合は、労働時間の管理が必要になることから、配送に際して同社の指定する最も効率的なルートを使用することが求められる。GMB は、適用を受けた配送従事者を代表する労働組合として、ヘルメス社と交渉等を行うことができる。また、適用を受けずに自営業者として従事することを選択する場合には、

<sup>71</sup> 休業中の補償制度は、契約期間が2カ月以上の場合、日額50ポンドまたは過去60日間の平均稼得額の75%のいずれか低い額を最長で30日間。また2カ月未満の場合は、25ポンドを最長で6日間、など。このほか、事故による身体的な障害に応じた補償額等を設定。(https://roocommunity.com/free-rider-insurance/)

<sup>72</sup> 現在、代表の原告2名はIWGBの運輸部門を代表している。

<sup>73</sup> 同社の配送従事者が2017年に行った雇用審判所への申し立ては、労働組合GMBの支援によるもの。

<sup>74</sup> GMBウェブサイトで公表された(https://www.gmb.org.uk/long-read/gig-economy-take-note)。

従来通り配送 1 件当たりの出来高払いを基本に効率性に応じた手当を加算する報酬支払い方式が継続される。上述の雇用審判所による判決で、従事者に労働者としての法的な権利が認められたことを受けて、交渉が行われた結果とみられるが、詳細な経緯は明らかにされていない。

GMB は、多くの従事者が望む自営業者としての柔軟性を維持しつつ、収入に関する確実性や有給休暇、また労働組合を提供できる、と述べている。

この手法をめぐっては、違和感も聞かれる。上述の専門家レビューをまとめたテイラー氏は、従事者に利益となるとして協約締結を評価しつつ、裁判で労働者としての権利を得る場合、最賃や休暇手当以外にも傷病手当などより多くの権利が保護され得ること、協約で保障された権利は事業者側が一方的にこれを破棄することで無効とできることなどを挙げ、法的な手段を通じて権利を確保することも引き続き重要であると指摘している<sup>75</sup>。

また、ギグエコノミー従事者による複数の申し立てを支援している労組 IWGB も、協約締結自体は成果として評価するものの、従事者が適用の有無を選択できる点について、労働者としての法的権利の適用が選択可能との考え方を助長しかねない、と批判的だ。また、新たな区分を選択する従事者を最小限に抑制することを目的に、従来通り自営業者としての地位に留まる方が利益となるような短期的な策を講じる可能性も排除できないとしている。

一方で、GMB は 2018 年 11 月、運送業企業 DPD 社のドライバーによるストライキの実施を支援しようとしたが、企業側から経済的損失の賠償請求を警告され、これを停止している<sup>76</sup>。制度上、労働組合が法的手続きを経てストライキを実施した場合には、雇用主に生じる経済的損失の賠償責任が免除されるが、DPD 社はドライバーを労働者とはみなしていない。ストライキは、2018 年に死亡したドライバーの追悼と、手数料引き上げを求めるもの。当該のドライバーは、慢性的な糖尿病を患っていたが、休業した場合に DPD 社がドライバーに科していた罰金を回避するため、通院を控えたという。結果として、業務中に昏倒の末、死亡している。

このほか、フリーランスと自営業者を組織する労働組合 Community<sup>77</sup>は、組合員向けのサービスとして、資金繰りの支援、債権回収、法的支援、共同スペースのレンタル、保険・レジャーなどを行っているとしている<sup>78</sup>。

#### 4. その他の対応

2017 年に結成されたオンラインコミュニティ Organise<sup>79</sup>は、ギグエコノミーに留まらず通常の職場で働く人々に、労働条件の向上を求める請願運動を可能とするプラットフォームを提供してい

<sup>75</sup> 'Hermes and the GMB - the taxman cometh?' (<https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/matthew-taylor-blog/2019/01/hermes-and-the-gmb---the-taxman-cometh>).

<sup>76</sup> 'Union drops support for DPD courier walkout after legal threat' (*The Guardian*, 22 Nov. 2018) (<https://www.theguardian.com/business/2018/nov/22/gmb-union-drops-support-for-dpd-courier-walkout-after-legal-threat>).

<sup>77</sup> <https://community-tu.org/>

<sup>78</sup> <https://community-tu.org/who-we-help/freelancers-and-self-employed/>

<sup>79</sup> <https://www.organise.org.uk/>

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

る<sup>80</sup>。同組織によれば、現在およそ 5 万人が会員として活動している。

**Organise** は活動の一環として、議会雇用年金委のフィールド議員のチームとの連携により、ギグエコノミー従事者の状況に関する調査を実施している。また、**Organise** 会員である **Deliveroo** の配達従事者 80 名に対するアンケート調査では、ルー・フーズ社に対する要望として、ロンドン生活賃金<sup>81</sup>水準の報酬や、労働組合に代表されることを挙げる回答の比率が高く、傷病手当や休暇手当を要望する回答を上回っているという。

一方、フリーランスを支援する **Ipsè**<sup>82</sup>は、プラットフォーム就労者の立場の弱さに対策が講じられること自体には賛意を示すものの、規制強化によってこうした働き方自体が消滅しかねないとの危機感を示している。

## おわりに

各種の調査結果からは、デジタルプラットフォームを通じた就労の従事者は、相対的に若い層の比率が高く、多くは副業として、あるいは一時的な仕事としてこれに従事しており、このため仕事の不安定さや収入の低さといった問題に直面しつつも、柔軟で自律的な働き方を選択する代償として、ある程度これを受け入れている、といったことがうかがえる。またこれまでのところ、従事者の規模は比較的限定的とみられ、広範な層が深刻な問題に直面しているというまでの状況には未だ至っていないことも、推測されるところである。

とはいえ、ここ数年で相次ぐ従事者による申し立てのほとんどでは、契約上の扱い(自営業者)と就労実態(従属的労働者)との明白な乖離が指摘され、少なくとも雇用法上は、労働者としての権利が保障されるべきであるとの判断が示されている。新しい仕事の分配の手法が、従来からある仕事自体を必ずしも本質的に変更しているわけではなく、にもかかわらず、見た目上の関係を複雑にすることで、プレーヤー間の関係や責任の所在を曖昧にする結果となっている点には、注意が必要と考えられる。

これに関連するイギリスにおける制度改革の議論は、法的区分に関する曖昧さをどのように排除するか、という点が重要な柱となっている。判断基準を明確にすることで、従事者及びこれを使用する事業者の双方が、保障されるべき法的権利を理解し、行使することが目指されている。専門家による提言を受けて、議会の検討会が法改正案で示した各種の項目は、これに具体的な形を与える試みといえる。

ただし、プラットフォーム従事者の就労の実態は、業種や仕事の内容が異なる場合はもとより、同種の仕事でも管理の在り方(度合い)や業務自体の繁閑、あるいは個々人の働き方などにもよ

<sup>80</sup> 例えば、派遣労働者の権利拡充に関して政府が実施したコンサルテーションに対して、およそ 700 名の会員が派遣労働の経験を踏まえて意見を提出する、といった活動が含まれる。

<sup>81</sup> 生活賃金は、非営利団体などが推進するもので、最低限の生活水準を維持するための賃金額を算定の上、雇用主に導入を求めるもの。通例、最低賃金より高く設定される。参加は任意。直近の改定は 2018 年 11 月で、ロンドンについて時間当たり 10.55 ポンド、ロンドン以外で 9 ポンド。

<sup>82</sup> <https://www.ipse.co.uk/>

って多様である。基準やルールの明確化と、個別のケースに応じた柔軟な適用は、両立の難しい課題とも見える<sup>83</sup>。

#### [参考資料]

- Broughton, A., R. Gloster, R. Marvell, M. Green, J. Langley and A. Martin (2018) "The experiences of individuals in the gig economy" Department for Business, Energy and Industrial Strategy
- Callaghan, P. (2018) "The gig economy - a UK perspective" (Taylor Wessing) Employment Rights & Responsibilities Committee Midwinter Meeting Papers (American Bar Association, 2018)
- CIPD (2017) "To gig or not to gig? Stories from modern economy"
- Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a) "Good Work Plan"
- Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018b) "Good Work: A response to the Taylor Review of Modern Working Practices"
- House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2017) "A framework for modern employment"
- House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2018) "A framework for modern employment: Government response to the Second Report of the Work and Pensions Committee and First Report of the Business, Energy and Industrial Strategy Committee of Session 2017-19"
- House of Lords Library (2017) "Gig Economy: Introduction"
- Huws, U., and S. Joyce (2016) "Size of the UK's "Gig Economy" revealed for the first time"
- IPPR (2017) "The Professional Gig Economy in the UK"
- Kassi, O. and V. Lehdonvirta (2016) "Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research"
- Lehdonvirta, V. (2018) "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms"
- Lepanjuuri, K., R. Wishart and P. Cornick (2018) "The Characteristics of those in the Gig Economy – Final report" Department for Business, Energy and Industrial Strategy
- Office for National Statistics (2018) "Trends in self-employment in the UK"
- Rahim, N., K. Lepanjuuri, F. Day, H. Piggott, R. Hudson and K. Lubian (2017) "Research on the Sharing Economy" HM Revenue and Customs
- Tomlinson, D. and A. Corlett (2017) "Tough gig? - The nature of self-employment in 21st Century Britain and policy implications" The Resolution Foundation
- Taylor, M. (2017) "Good Work : the Taylor review of modern working practices" Department for Business, Energy and Industrial Strategy

<sup>83</sup> 例えば、上記の議会検討会が提案する'worker by default'（法的区分の申し立てに際して「労働者とみなすことを基本とし、事業者側に反証責任を課す）のように、何らかのセーフティネットとなるルールでこれを補完することで、結果的には従事者と事業者の双方が、不確実性から生じるコストを避けることができるかもしれない。





## 第3章 ドイツ

### はじめに<sup>1</sup>

ドイツでは、2015年に始まった一連の対話プロジェクト「労働 4.0」によって、デジタル化に伴う労働環境の変化と対応を議論するための礎が築かれた。その後、連邦労働社会省(BMAS)は2016年11月に「白書 労働 4.0(Weißbuch Arbeiten 4.0)」を発表し、対話プロジェクトにおける議論概要とその後の政策方針を示した。同書によると、デジタル化によって「アプリの作成者」から「オンデマンドで働く清掃人」まで、今後は多様な自営が拡大する可能性が議論されたものの、当該の時点で自営が著しく増加していることを示すデータはなかった。ただし、専業・兼業を含むクラウドワークやギグワークなどの新しい働き方が、今後重要性を増す場合、「労働者類似<sup>2</sup>の者」等に特化した新しい保護概念等を形成し、社会保障の適用に関する検討が必要だとしている<sup>3</sup>。

以上を踏まえて、本稿では「白書 労働 4.0」発刊後の議論動向や取り組みに触れながら、第1節でプラットフォームビジネスの現状と課題を概観する。続く第2節では、関連する政労使の取り組みを紹介し、最後に簡単な展望を述べる。

### 第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況

#### 1. 現状と課題

##### (1) 語句について

プラットフォームビジネスの事例としてよくあげられるのは、アメリカ発祥の車両による乗客輸送サービスを仲介する「ウーバー(Uber)」や、民泊を仲介する「エアビーエヌビー(Airbnb)」などである<sup>4</sup>。このような「プラットフォームビジネス」について、アメリカ政府<sup>5</sup>は以下の4つの特徴を用いて、定義づけている。

<sup>1</sup> 本稿における知見の一部は、筆者が2018年12月にドイツで実施した現地調査の結果に基づいている。ご多忙の中、協力頂いた連邦労働社会省(BMAS)、ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)、統一サービス産業労働組合(ver.di)、年金保険機構(DRB)、JETROベルリン事務所、連邦外務省(AA)、事務管理職業組合(VBG)、FPS弁護士事務所等のご対応者の皆様、ならびに鎌田耕一東洋大学名誉教授、芦野訓和東洋大学教授、在日ドイツ大使館松本直樹一等書記官、内藤忍JILPT副主任研究員に、この場を借りて心より御礼申し上げる。

<sup>2</sup> ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似(Arbeitnehmerähnliche)」というカテゴリーを設けている(詳細は第1節(3)①～③で述べる)。

<sup>3</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) *Weißbuch Arbeiten 4.0* (<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>) .

<sup>4</sup> Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017) *DER JOB ALS GIG, Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin*.

<sup>5</sup> U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist(2016) *Digital Matching Firms: A New Definition in the 'Sharing Economy' Space* (<http://www.esa.doc.gov/sites/default/files/digital-matching-firms-new-definition-sharing-economy-space.pdf>) .

## プラットフォームビジネスに関する4つの定義

1. オンラインベースのプラットフォームを利用できる情報技術を用いていること
2. 品質を管理し、消費者(発注者)とサービス提供者(従事者)の間の信頼レベルを確保するために、レーティング(評価)システムを用いていること
3. デジタルマッチング・プラットフォームを通してサービス提供者(従事者)に、自分で労働時間を決める自由を与えていること
4. サービス提供のため、必要な範囲で、サービス提供者(従事者)が自分のツールや資産を使用することに依存していること

上記4つの特徴を基本的に満たすプラットフォームビジネスを通じた仕事は、「クラウドワーク」や「ギグワーク」とも呼ばれており、デジタル化に伴う新しい働き方として近年注目されている。

以下、本稿で用いる「クラウドワーク」と「ギグワーク」という用語について簡単な説明をする<sup>6</sup>。

まず、「クラウドワーク<sup>7</sup>」とは、企業がデジタルマッチングサービスを利用して業務の一部を不特定多数の個人に外部委託するようになり、広がった働き方である。業務を請け負った者は自宅等で作業し、オンライン上で成果物を提出することが多い。具体的には、WEB制作やシステム開発、ライター業務等がある。クラウドワークは通常、「クラウドワーカー(供給側)」と「発注者(需要側)」、さらにその二者をマッチングする「プラットフォーム運営者」の三者で構成されている。この三者は、世界のどこでも活動できるため、状況把握や市場の規制が極めて難しい。

次に「ギグワーク」を見てみる。上述の「クラウドワーク」が、スマートフォンやPCを通じて、世界中どこからでも作業できるのに対して、「ギグワーク」は、現地で提供される。「ギグ」というのは、元々は舞台パフォーマンスや演奏セッションのことで、その場で提供されるちょっとしたサービスを指す。ここから派生した「ギグワーク」という言葉は、サービスの開始から終了までの短さを強調している。また、一般的に「個人」を対象に提供する仕事(サービス)を言い、具体的には、レストランフードの配達サービス、車両による乗客輸送サービス、ケア(保育、介護、家事、清掃等)サービスなどがある。「ギグワーク」の場合、プラットフォームを介した「ギグワーカー(供給側)」と「発注者(需要側)」の双方が現場にいるという「場所」に依拠するため、当地の法律が適用対象となる。

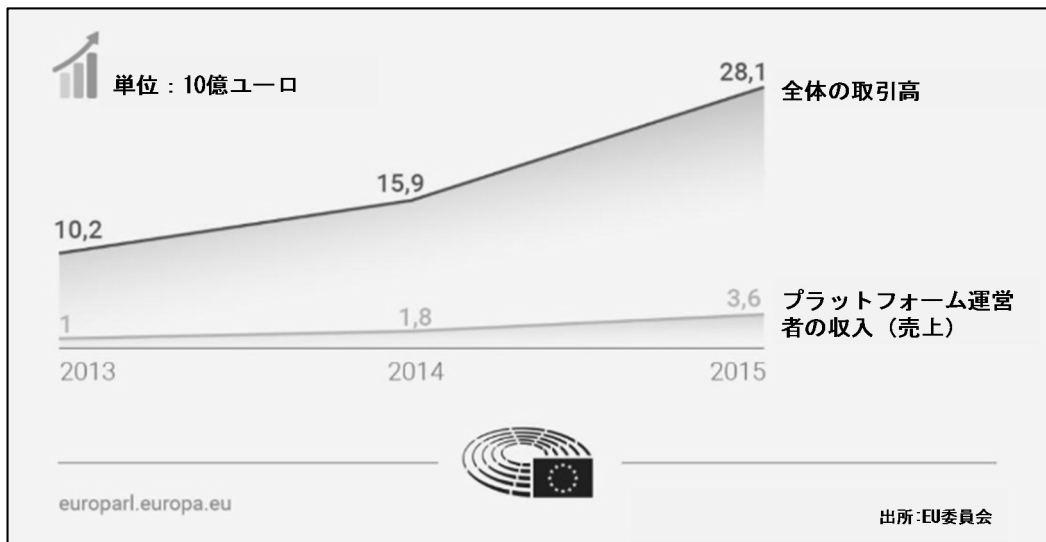
<sup>6</sup> Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)をもとに作成。いずれも、近年使用され始めた新しい用語のため、必ずしも概念等の統一がなされているわけではない。本稿における用語説明と概念整理として、位置付けて頂きたい。

<sup>7</sup> なお、カタカナ表記のクラウドには「Cloud」と「Crowd」という2つの用語がある。「Cloudwork」は、場所を問わず、世界中からPCで遂行できるデジタルサービスのアウトソーシングを指し、プラットフォーム上で、企業が個別に選抜した比較的高い技術を有する自営業者等に対して業務を委託し、消費時間ごと、もしくは遂行されたサービスごとに報酬を支払う。他方、「Crowdwork」は、厳選された個人ではなくインターネットユーザーの不特定グループ(群集)に仕事が委託される。さらに委託内容も、単純で少額報酬のマイクロタスクやクリックワーク、または勝者のみに報酬が支払われるコンペティション形式が多い。このようにクラウドワークには、高技能者が対応する「Cloudwork」と、業務の難易度や報酬が比較的低い「Crowdwork」が混在しており、政策課題の対象となるのは「Crowdwork」が多い。

(2) 市場規模

市場規模、関連の数値については、各種の報告書で様々な推計がなされている。例えば、EU 委員会の推計<sup>8</sup>を見ると、デジタルを用いた EU 経済全体の取引高は計 281 億ユーロ(2015 年)に上っており、過去数年で急速に市場規模が拡大している様子が窺える(図表 3-1、3-2)。

図表 3-1 デジタルを用いた EU 経済全体の取引高の推移



図表 3-2 「デジタルを用いた経済」のイメージ図



出所: EU 委員会

<sup>8</sup> Europäisches Parlament, Infografik zur kollaborativen Wirtschaft, 15.06.2017 (<http://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/economy/20170428STO72971/infografik-kollaborative-wirtschaft>).

また、2016年のEU世論調査(Eurobarometer)では、発注者(需要側)としてプラットフォームを利用したことがある者の割合は、ドイツで20%、EU市民全体では17%であった。

ドイツ連邦労働社会省の電話調査(2017年)では、プラットフォームを通じて収入を得たことがある者(供給側)は約3%であった<sup>9</sup>。

この他、マッキンゼー・グローバル・インスティテュートの分析<sup>10</sup>によると、アメリカと欧州(EU-15)における就業者の2~3割がプラットフォームを利用して収入を得ており(ただし、この人数には、単純に不用品をeBayで販売したり、Airbnbで宿泊場所を提供した者も含まれる)、自営業者の約15%が、発注者や依頼主を見つけるためにデジタルプラットフォームを利用していた。

現在、プラットフォームビジネスの中核を成しているのは、スタートアップ企業<sup>11</sup>である。ドイツの首都ベルリンでは、ベンチャーキャピタル<sup>12</sup>によるスタートアップ企業への投資が盛んに行われており、「スタートアップの聖地」とも呼ばれている。ベルリン統合・労働・社会省の報告<sup>13</sup>によると、2015年には、欧州の都市の中で、最多の22億4,000万ユーロというベンチャーキャピタル資金が流入した。また、スタートアップ企業の急拡大を示す象徴的な出来事として、ベルリン発のスタートアップ企業であり、フード関連のデジタルプラットフォームを運営する「デリバリーヒーロー社(Delivery Hero)<sup>14</sup>」が創業6年目の2017年に国内で初上場し、44億ユーロに上る評価額を獲得した。同社は、ドイツ発のグローバル企業「ロケットインターネット(Rocket-Internet<sup>15</sup>)」から投資支援(株式の3分の1を保有)を受け、国内外で計1.7万人以上の従業員を擁している(2018年)。

なお、「ギグワーク」と「クラウドワーク」の市場規模を比較すると、「ギグワーク」に対してはるかに多額のベンチャーキャピタル資金が投じられている。これは、「ギグワーク」の多くが日常的なサービスで、継続的な需要がある巨大市場にあるためである。例えば車両による乗客輸送サービス、ケアサービス等のギグワークは、データ処理やロゴデザインといったクラウドワークより、頻繁に多くの人から利用

<sup>9</sup> Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)。

<sup>10</sup> McKinsey Global Institute(2016) *Independent Work: Choice and Necessity in the Gig Economy* (<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>)。なお、マッキンゼー・グローバル・インスティテュート(MGI)は1990年に、世界的な課題に関する研究を行うことを目的に設立された民間研究機関(アメリカ大手コンサルティング会社マッキンゼーアンドカンパニー・インクの内部にある)である。主に、マッキンゼーの顧客とコンサルタントのために、また世界の経済の動向についてより正確な理解を得ることを目的としている。

<sup>11</sup> 「スタートアップ企業」とは、従来にない新しいビジネスモデルを開発し、短時間で急激な市場拡大をすることで、新規株式公開(IPO)や企業買収を通じた収益を狙うグループを指す。また、非上場のスタートアップ企業で時価総額が10億米ドル以上の非上場スタートアップ企業を「ユニコーン」と呼ぶ。

<sup>12</sup> ベンチャーキャピタルとは、ベンチャー/スタートアップ企業への投資を専門的に行う投資会社のこと。起業間もない企業の主な資金調達先になっている。

<sup>13</sup> Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)。

<sup>14</sup> デリバリーヒーローは2011年にベルリンで発足したスタートアップ企業で、ベルリン本社だけで1,000人の従業員が働いており、世界各国で事業を展開している。同社はモバイルアプリ等のプラットフォームを通じて、レストラン、発注者、配達者の三者を仲介するプラットフォームビジネス企業である(調理等は行っていない) (<https://www.deliveryhero.com/about/>)。

<sup>15</sup> ロケットインターネットは、ドイツ人の3兄弟が2007年に立ち上げたベンチャーキャピタル/インキュベーター/デジタルプラットフォーム運営企業である。2014年にIPO(新規株式公開)を行い、ドイツやヨーロッパを中心に、食品、日用雑貨、ファッション、旅行等のネット通販(プラットフォーム)事業へ積極的な投資等を行っている。

され、各都市に与える作用も顕著で大きい。交通・運輸といったすでに構築され、産業別労働協約によって規律される既存産業は、特に大きな影響を受ける。また、ギグワークの場合、供給側と需要側の双方が現場にいるため、たとえプラットフォーム運営会社の所在地が外国にあっても、当地（サービス提供地）の法規が適用対象となる。

### (3) プラットフォームビジネスをめぐる課題<sup>16</sup>

現在のデジタルプラットフォームには、「プラットフォーム運営者」、「需要側（発注者・顧客・消費者）」「供給側（サービス提供者・従事者・ワーカー）」と、少なくとも三者以上の当事者がおり、需要側と供給側の双方に、個人と専門的サービス提供者が混在している。

このようなデジタルプラットフォーム企業は、市場を急速に寡占化する傾向がある。プラットフォームビジネスは、仲介したサービスに関するビジネスリスク、法的・社会的リスク、人材確保、生産手段確保のコストを、他の当事者双方（需要側・供給側）に受け持たせることを可能にするからである。これにより、プラットフォーム企業は、コストが比例的に増加せず急成長することが可能になる。プラットフォーム企業はまた、当事者の中で唯一、全データへの完全なアクセス権を有し、プラットフォーム上のルールを管理する。つまり、当事者のうちプラットフォーム運営者のみが圧倒的な情報と収益を掌握するのである。最も分かりやすい例をあげると、ウーバー（Uber）は2009年に創業し、現在は世界最大のタクシーサービス提供者となっている。しかし、同社の説明によれば、すでに50億回以上の運行を行っているにもかかわらず、車両は所有しておらず、単にプラットフォーム（モバイルアプリ）を運営しているに過ぎない<sup>17</sup>。さらにウーバーは、サービス提供者を「従業員（労働者）」としてではなく、「自営業者」として処遇しているため、諸々のコストを人件費に含めざるを得ない競争相手に対して、非常に破壊的な力を発揮する。

このような状況を考慮すると、プラットフォームビジネスにおける主要な労働課題の1つとして、「プラットフォーム運営者は、単なるIT技術（プラットフォーム）提供者なのか、それとも、デジタル求人広告や人材派遣会社などの領域に位置するのか」という問いが浮かぶ。この点については、仲介されたサービスの遂行や処理にプラットフォームがどの程度介入しているのかが鍵になる。そして、プラットフォーム運営者が管理を強化すればするほど、そこに従事している者は、場合によって「見せかけの自営（Scheinselbständigkeit）<sup>18</sup>」と判断されることもあり得る。この文脈において、ウーバー方式に従い、利用約款の中で、使用する人員を一律に「自営業者」として処遇しているものの、価格設定

<sup>16</sup> Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka (2017) *Crowdwork - A Comparative Law Perspective*, および、Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017) を主な参考とした。

<sup>17</sup> ウーバーは自社のサービスを「プラットフォーム」と位置づけ、情報サービスを提供するテクノロジー会社だと主張しているが、スペイン・バルセロナのタクシー運転手の団体が同社を訴えたケースでは、2017年に欧州司法裁判所が「ウーバーは、テクノロジー・サービス会社ではなく、運輸会社として規制されるべき」との判決を下している (<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>)。

<sup>18</sup> 「見せかけの自営（Scheinselbständigkeit）」とは、契約上は独立自営の労務（役務）を外部企業のために提供するが、実際には労働関係において非独立的な仕事をしている者を指す。「見せかけの自営」と認定されると、労働者と同等とみなされ、労働者に適用される法律が全て適用されることになる。「偽装自営」や「仮装自営」と訳されることもある。

を左右したり、制服着用を規定したりしているプラットフォーム運営者は、そのビジネスモデルが「労働者の違法派遣」と判断されるリスクを冒している可能性がある。

このように、プラットフォームを介した働き方には、当事者の関係性、特に雇用関係の有無について曖昧な点が多く、法適用の在り方が課題となっている。

以下では、プラットフォームで働く者に社会的保護が必要な場合、どのような法適用が考えられるか、①「労働者」、②「労働者類似の者」、③「家内労働者」の3つに分けてその可能性を検討してみる。

### ①「労働者」としての法適用の可能性

「労働者」と「自営業者」の法的関係の違いは、サービス提供者(供給側)が、自ら有すると考える「人的従属性<sup>19</sup>の程度の違い」にすぎない。つまり、仕事の場所、時間、仕事内容についての指示の従属性が強いほど、雇用関係が存在すると仮定されやすくなる。

プラットフォームビジネスは既述の通り、「サービス提供者(供給側)」「プラットフォーム運営者」「発注者(需要側)」の三角関係になっている。発注者とサービス提供者の間に契約関係が存在する場合もあり、その一部は雇用関係と呼ぶものがあるかもしれない。しかし、ほとんどは、異なる発注者との限定的な契約に細分化されていることが多く、雇用契約でない可能性が高い。他方、プラットフォーム運営者とサービス提供者(供給側)の間に契約関係が存在することもある。特に提供されるサービスの要求が厳しく、細かい仕様を求める場合や、特定のプラットフォーム運営者のための永続的な関係性が築かれている場合には、「労働者(=見せかけの自営)」として位置づけられる可能性があるが、この場合、年金保険機構(DRB)の地位確認手続き<sup>20</sup>等でしか明らかにされない。

### ②「労働者類似の者」としての法適用の可能性

ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」というカテゴリーを設けている。

労働者が「人的従属性の強さ」によって特徴づけられるのに対して、労働者類似の者は、「経済的従属性の強さ」によって特徴づけられる。労働協約法(TVG)第12a条は、「労働者類似の者は、経済的に従属し、労働者と同程度の社会的保護を必要とし・・・他者のための業務・サービス契約に基づいて働き、他者の協力なく基本的に1人でサービスを遂行し、さらに、①主に1人の者のために働くか、または②平均してその業務の遂行のために受け取る総収入の半分以上が1人の者によって支払われる者」と規定している。

<sup>19</sup> 労働遂行上の命令・服従の指揮命令関係。

<sup>20</sup> 年金保険機構(DRB)の「クリアリング(Clearing)」と呼ばれる部署において、自営業か労働者(被用者)か等の判断を個々に下している。詳細は第2節1(3)で述べる。クリアリングのドイツ語は、クリーリングシュテレ(Clearingstelle)。rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5\_Services/04\_formulare\_und\_antraege/01\_versicherte/01\_vor\_der\_rente/\_DRV\_Paket\_Versicherung\_Statusfeststellung.html)。

また、連邦労働裁判所は、労働者類似の者を次のように位置づけている。「労働者類似の者は自営業者である。雇用関係の特徴づける人的従属性は、経済的従属性の要素で置き換えられる。通常、その者の生活が、契約相手方のために提供するサービスから得られる収入に依存している場合、経済的従属性があると考えられる。したがって、労働者類似の者は、主に1人のために働き、その結果得られる報酬が自分の生計の決定的な部分を占めるならば、ほかの複数のクライアントのために働くこともできる」。

これをプラットフォームビジネスに関する業務に置き換えてみると、サービス提供者(供給側)が、生活の糧となる収入の大部分をプラットフォーム運営者から直接報酬を受け取る場合に限り、労働者類似の者と位置づけられる可能性がある。しかし、現実には殆どの場合、サービス提供者(供給側)の報酬の権利的基礎となるのは、「発注者(需要側)」による支払いであり、発注者は恒常的に複数いる可能性が高い。また、たとえ労働者類似に認定されたとしても、労働法の適用の大半から除外されるため、保護が弱く、解雇に対する保護や他の労働法上の権利の多くも否定されている。限定的に連邦有給休暇法第2条第2文に従って有給年次休暇の権利を持ち、職場での安全規則の対象にも含まれるほか、差別禁止法の適用を受けるのみである。

### ③「家内労働者」としての法適用の可能性

現行では、プラットフォームを介して働く者(供給側)を「労働者類似の者」と位置づけるのは困難だが、家内労働法(HAG)に基づく「家内労働者」と位置づけることは可能だろうか。

家内労働法は、家内労働者に対して、特別な労働時間保護を付与している(家内労働法第10条)。同法第11(1)条において「仕事量は、労働者の引受能力を考慮に入れて、労働者間で平等に分配されるべき」と規定されている。さらに同法第29a条に基づき、解雇に関する特別な保護もある。業務委託者は少なくとも1年間にわたり、または業務委託期間が1年より短い場合にはその業務の全期間にわたり、当該労働者に定期的に発注する仕事量の4分の1を削減する予定がある時には通知期間を守る義務がある。また、業務委託者は、全ての家内労働者のリストを保持し、目に見える場所に掲示し、写しを州の労働監督機関に送付しなければならない(同法第6条第1文～4文)。また同法は、第21(2)条に基づき、業務委託者は仲介者の契約上の責任に加えて、十分な報酬の支払いに対して共に責任を負うと規定しているが、クラウドワークやギグワーク等におけるプラットフォーム運営者や発注者がこうした責任を負うケースはほとんど存在しない。また、クラウドワークはともかく、ギグワークの多くは「家内」ではなく、「外」で働いており、そもそもの前提が異なる。このほかにも多くの相違点があり、プラットフォームの当事者(三者)を家内労働関係にあてはめるのは現状容易ではない。

以上見た通り、プラットフォームを介して働く者を、いずれかのカテゴリーに位置づけるのは、現状では大きな困難が伴う。また、家でPCの使用等が前提となるクラウドワークについては、世界中のど



こからでも就労が可能のため、法規制そのものが難しいという課題も残る。そのため、ドイツでは現在、「プラットフォームを介して働く者」という括りではなく、1人自営業者(Solo-Selbständige)<sup>21</sup>などの自営業者そのものに対して、特別な社会的保護を法として定めるべきか否かについての議論が別途進んでいる。この場合、労働法は必要に応じて個別の「モジュール」に分けられ、個々の「構成要素」に基づいて個別に適用されることになる可能性が高く、労働法以外に社会保障法上の見地からも多面的に考える必要が出てくる。

## 2. 自営、個人請負の状況<sup>22</sup>

ドイツの自営業者は、大半の社会保険加入義務から除外されている。これはビスマルク時代の社会法に由来する。自営業者は稼得が比較的多いので、自分で将来へ備えることが可能で、連帯社会の集団的保護を必要としていないと考えられているためである。

そのため、自営業者は、「医療保険」、「介護保険」の契約締結義務が課されているだけで(ただし、特定の自営業職種は「職業賠償責任保険」や「年金保険」への加入制度がある)、労働者は原則的に5つの社会保険—「医療保険」、「介護保険」、「災害保険」、「年金保険<sup>23</sup>」、「失業保険」の加入義務がある。

ハンスベックラー財団 経済・社会研究所(WSI)のカリン・シュルツェ・ブショフ労働市場政策部門主任研究員によると、自営業者は就業者全体の約1割を占めており、その中の半分以上が1人自営業者である。自営業者の職種は、メディア、医者、薬局経営、左官等、様々である。また、近年はデジタル化の進展によってオフィスも人材集めも不要、PCさえあれば働けるという環境下で、高学歴女性の1人自営業者が増えている。それとともに自営業者の収入も二極化して格差が大きくなっており、キャリアも“失業者→自営業者→労働者→失業者”という激しい動きが頻繁に見られる。こうした状況の中で、収入が少ない自営業者がドイツにとって政策課題となっている(特に老後の貧困問題という点で)。

以前は「自営業者＝裕福な人」という図式が成り立ち、社会的な問題はそれほど発生していなかった。ただし、一部の社会的保護が必要なグループ、例えば「芸術家」などは、1980年代に保護の必要性があると判断され、年金制度の加入対象となった。現在は、芸術家社会金庫(Künstlersozialkasse)に対して、本人(芸術家)が約3分の1を払い、委託者も保険料を払い、足

<sup>21</sup> 「1人自営業者(Solo-Selbständige)」の法的な定義はない。統一サービス労組(ver.di)のMs. Veronika Mirschelによると、「Solo-Selbständige」は、「誰も雇っておらず、1人で自営している人」を指す。副業としてクラウドワークやクリックワークを1人でやっている場合でも「1人自営業者」という。他方、FPS 弁護士事務所のDr. Heike Alps 弁護士によると、「Solo-Selbständige」は、長い間“見せかけの自営”という批判を受けてきた。特に年金保険の関係で強く言われ、マイナスのイメージが広がった。そこで、「本当の自営業者」という意味で、「1人自営業者」という言葉が出てきた。メディアが使い始めて、カメラマン等によく使われるようになった。そのため、現在は、“1人自営業者＝独立した本当の自営業者”という、ポジティブな意味で使われている」との説明があった(2018年12月現地調査)。

<sup>22</sup> ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)のカリン・シュルツェ・ブショフ(Dr. Schulze Buschoff)労働市場政策部門主任研究員による説明を主な参考とした(2018年12月現地調査)。

<sup>23</sup> 月平均450ユーロ超の労働者(逆に月450ユーロ以下のミニジョブ労働者は、年金加入から外れることが可能)は、年金保険加入義務がある。

りない分は連邦政府が補助金(税金)を拠出している。国が税金を拠出して彼らを保護するのは、「芸術家は、社会に対して一定の貢献をしているため」という論理によるものだが、これに対する批判は少なくない。さらに、デジタル化によって新しい自営職種が出現している現在、芸術家については、「Web デザイナーは芸術家ではないが、グラフィックデザイナーは芸術家である」といった線引きの難しさや不公平が生じている。そのため、現在は全ての自営業者が年金へ義務加入すべきという議論がなされており、大連立の政策合意<sup>24</sup>の下で、実現の可能性がある<sup>25</sup>。この合意には、年金保険制度の持続安定のため、「連帯」の概念に基づき、裕福な自営業者も義務加入として、多額の年金支払いを負担する者を引き入れたいという思惑もある。ただ、ここで問題となるのは、自営業者の場合は、保険料を半分負担する「使用者」の存在がない。そのため、100%の保険料を支払うとなると、払えない者が多く出てしまう可能性があり、議論の焦点の1つになっている。

以上の状況について、ドイツ労働総同盟(DGB)は、「芸術家社会金庫と同様に、委託者であるデジタルプラットフォーム運営者が半額の保険料を負担すべき」と主張している。しかし、デジタルプラットフォーム運営者は、「自分達は委託者でなく、単なる“場(プラットフォーム)”を提供・仲介しているだけだ」と主張しており、現状では委託者認定が難しい状況にある。なおDGBは、本来労働者が担う業務が自営業者に代替されるリスクを考慮して、新たに導入が見込まれる自営業者の年金保険制度に対する政府の補助金投入には反対している。

なお、自営業者の年金加入議論について、比較的高技能の自営業者を代表する「連邦自営協会(Bundesverband Selbstständige Wissensarbeit)」や「独立した知識労働者のための同盟(Allianz für selbständige Wissensarbeit)」は、義務化に強く反対している。彼らは、ドイツの公務員に社会保障加入義務がない点を指摘した上で、「ドイツの公務員も社会保険へ義務加入になれば、私たち自営業者も義務加入にしても良い」という主張を展開している<sup>26</sup>。

### 3. グローバルサプライチェーン等による元請け、下請け関係の状況

ここでは、デジタル化とともに、グローバル化、多国籍企業化の流れが加速する中で、企業が間接部門など一部の業務を集約して外注しようとする動きを端的に紹介する。このような企業の行動は、よく「ビジネス・プロセス・アウトソーシング(BPO)」や「シェアードサービスセンター(SSC)」という言葉で説明される<sup>27</sup>。例えば、ドイツのコーヒー流通大手企業の「チボー」は、ドイツのハンブルクとポーラ

<sup>24</sup> 2018年3月に成立したキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)の連立協定(Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD)において、「全自営業者の年金加入義務化」に関する政策合意が発表された。

<sup>25</sup> ブショフ研究員によると、現在、自営業者全体の4分の1は、何らかの理由で保護が必要だと判断とされて年金保険加入義務があり、残りの4分の3は加入義務がない。

<sup>26</sup> ドイツの隣国、オーストリアでは、数年前に全ての自営業者に対する社会保険加入が義務づけられたが、オーストリアの公務員は民間と同様に社会保険に加入義務があることを踏まえての発言。連邦労働社会省(BMAS)による説明(2018年12月現地調査)。なお、ドイツの公務員(官吏)は、官吏恩給制度によって老齢時の所得が保障されており、年金制度への加入義務はない。

<sup>27</sup> アウトソーシング手法の1つで、企業グループにおいて、人事や総務、法務といったコーポレート機能を担う部署を1カ所に集約し、コスト削減や業務効率及び品質の改善を図る経営手法を指す。

ンド(ワルシャワ)にシェアードサービスセンター(SSC)を設置している。その目的は、国内外の販売先で発生する会計・税務業務の集約化による「業務最適化」と「コスト削減(ポーランドの人件費はドイツの約 3 分の 1)」を図るためである。この 2 カ所のシェアードサービスセンター(SSC)で、売掛金の回収や買掛金の支払い、固定資産・銀行口座・顧客口座・総勘定元帳の管理、税計算などを行っている<sup>28</sup>。

## 第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応

### 1. 政府の対応

#### (1) 連邦政府の取り組み

「白書 労働 4.0」によると、デジタルプラットフォームの出現によって、ドイツで自営が著しく増加していることを示すものはない。ただし、今後、著しく増加する可能性があるのであれば、何らかの対策が必要だと連邦労働社会省は考えている。そして、その際、デジタルプラットフォーム経済の発展を阻害することなく、サービス従事者の「良好な労働条件・報酬条件」の確保や保護を前提条件とするアプローチが必要だと考えている。

この観点から、ドイツのみならず、EU 全体でも自営業者に対する新たな保護の在り方について、2017 年の“欧州社会権の柱 (European Pillar of Social Rights)<sup>29</sup>”の採択を起点に、議論されている。2018 年には”自営業者も社会保障に加入できる制度をつくるべき”とする EU 勧告 (Proposal for a council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, COM/2018/0132 final)<sup>30</sup>が出され、加盟国がこの政策課題に取り組んでいる<sup>31</sup>。前述の通り、ドイツでも 2018 年 3 月に成立したキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) の連立協定 において、「全自営業者の年金加入義務化」に関する政策合意が発表されており、実現化に向けた取り組みを開始している。

#### (2) ベルリン政府の取り組み

ベルリン統合・労働・社会省の主催で 2017 年 6 月・7 月に、プラットフォームビジネス関係者、州政府、労働組合、経済界の代表 16 名から成るワークショップが開催された。

<sup>28</sup> 詳細は JETRO サイト

([https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jfile/report/07000393/eurotrand\\_201010\\_R1.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000393/eurotrand_201010_R1.pdf))。

<sup>29</sup> 「欧州社会権の柱」は、EU 市民が域内のどこにいても人間らしく生きる権利を守るための EU の社会政策上の取り組みを指す。資本家や経営者が経済合理性を追求し、競争的に利潤を上げようとするれば、その犠牲となるのは労働者であり、そのような弱者を救済し、保護するのが目的である。具体的には、公正な賃金や医療を受ける権利、生涯学習へのアクセスやワークライフバランスの向上、男女平等の達成、最低所得保証など、20 の基本原則が示されている。EU 委員会が 2017 年 4 月 26 日に「柱」として発表した後、同年 10 月に EU 理事会で合意され、11 月の社会サミットで正式に採択された(以上、Delegation of the European Union to Japan サイト[<http://eumag.jp/issues/c0218/>]より)。なお、欧州社会権の柱の仮訳は、[[http://eumag.jp/wp-content/uploads/2018/02/c0218\\_pdf.pdf](http://eumag.jp/wp-content/uploads/2018/02/c0218_pdf.pdf)]に掲載されている)。

<sup>30</sup> Proposal for a council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, COM/2018/0132 final · 2018/059 (NLE) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2018:0132:FIN>)。

<sup>31</sup> 連邦労働社会省 (BMAS) による説明 (2018 年 12 月現地調査)。

ワークショップでは、「良き労働(Gute Arbeit)<sup>32</sup>」を形成するための方策が話し合わせられ、主に、①デジタルプラットフォーム従事者の身分(自営か労働者か)、②公正な報酬の在り方、③デジタルプラットフォーム従事者のための利権代表組織の必要性、④デジタルプラットフォーム従事者の技能・評価手法に関する問題、⑤発注者に対する啓発の必要性、などが話し合われた。

ワークショップで参加者は「デジタルプラットフォーム従事者の社会保険加入に関する権利と負担義務は重要な政策課題である」という認識で一致しており、「見せかけの自営」の問題も優先的課題とされた。

デジタルプラットフォームの現状については、例えば清掃分野で、適格性を有する人材不足(スキルミスマッチ)が頻繁に起きており、このようなサービスに対する発注者の支払い意思が非常に低調であることや、インフォーマルな市場との厳しい価格競争が起こっていることが指摘された。また、フードデリバリーサービスの分野では、非常に多い件数の仕事をこなすよう発注者がひっきりなしに求めてくるピーク時(発注が集中するピーク時間)が課題となっていた。清掃サービスも、この問題は同様であった。そのため、一部のプラットフォーム企業では、ウーバー(Uber)方式のいわゆる「サージプライシング(変動制料金)<sup>33</sup>」を検討している実態等が紹介された。

以上のように、多岐にわたるトピックが討議された結果、プラットフォームビジネスにおける「サービス提供者(供給側)」、「プラットフォーム運営者」、「発注者(発注側)」の三者以上の労働関係を明らかにする必要があり、不安定かつ低賃金に陥りやすいプラットフォーム従事者に対する公正な労働条件の形成と社会保障制度の維持を両立しながら、全関係者が納得できる枠組み条件を創出することが重要だ、とベルリン政府は結論づけている。

### (3) 年金保険機構(DRB)による労働者性の判断<sup>34</sup>

厳密に言うところ「プラットフォームビジネスに対する政府の取り組み」ではないが、労働者性の判断を行っている年金保険機構(DRB)の「クリアリング部署」の機能を以下に参考として紹介する。

年金保険機構では4年に1度、事業所等の査察を行うが、自営業者として年金保険料を納めていなかったが、調べてみたら労働者(被用者)だったというケースがある。その場合、過去に遡って、労使ともに多額の保険料を支払わなければならない。

また、ドイツの医療保険(健康保険)は全国民に加入義務があるが、同部署設置前は、複数ある医療保険機関に、加入者が「自営業者か労働者か判断して欲しい」と依頼するケースが散見された。例として、ある人が2人に同じように仕事を依頼しており、1人はA保険、もう1人はB保険に加入している場合、A保険とB保険で労働者性について異なる決定・判断を下すということがよくあった。

<sup>32</sup> 「良き労働(Gute Arbeit)」とは、安定して雇用関係に制限がなく、生活に困らない十分な収入がある仕事を指す。

<sup>33</sup> サージプライシングは、利用動向をリアルタイムでモニタリングすることで、需要(利用者)が増加した場合、基本料金に割増料金の倍率(サージ乗数)が掛け合わされる変動制の料金システムを指す。Uberは、リアルタイム(秒単位)で変動する変動価格を導入したが、地域で想定外の需要(自然災害など)が発生した時に、料金が跳ね上がってしまったため、公共的な交通サービスに適さないとの批判や議論を呼んでいる。

<sup>34</sup> 年金保険機構による説明(2018年12月現地調査)。

このような事態を避け、判断機関を1つに絞るため、2000年6月30日に新しく条文が追加され、クレアリング部署が新設された。根拠条文は社会法典4編7a条<sup>35</sup>である。発効後、半年間は移行措置が設けられ、判定が出た場合、過去に遡及する社会保険料の支払いは発生せず、無条件で地位確定時からの支払いを開始するのみで良いとされた。

地位確認手続き(クレアリング)は、委託者・受託者のどちらもが申請できる<sup>36</sup>(2017年の対象者数は2.2万人)。オンライン上で申請書の問いに回答し、必要書類を添付するだけで判定が下される。発注開始時や起業時に申請することで、相当年数が経過した後に「使用者」あるいは「労働者」と判定され、過去に遡って多額の社会保険料を支払うリスクを予め避けることができる。また、地位確認手続きによって「使用者」あるいは「労働者」と年金機構によって判断された場合、原則として過去に遡り<sup>37</sup>、年金保険料のみならず、医療保険料(健康保険料)、失業保険料を労使双方が支払い、労災保険料を使用者が支払わなければならない。

なお、地位確認手続きの判断結果は、他者へ波及せず、その役割は限定的なものに留まる。例えば、プラットフォームビジネス従事者Aが申請によって「労働者」と判断されても、同一プラットフォーム内の別の従事者にその判断は波及しない。また、地位確認は、委託者か受託者のどちらか片方が申請すれば手続きが始まるが、申請がなければ年金保険機構から何か行動を起こすということはない。

<sup>35</sup> 社会法典4編7a条 地位確認手続き

- (1) 関係者は、同28h条に基づき、徴収機関(Einzugsstelle)、またはその他の保険機関が申請の時点で既に就業の確認手続きを行っていたとしても、就業関係が存在するかどうかを決定するよう申請することができる。(略)。
- (2) ドイツ年金保険機構(DRB)は、個別事案のあらゆる事情を考慮して、就業が存在するかを総合的に決定しなければならない。
- (3) DRBは、決定を行うために、いかなる申請及び申請書が必要なのかを関係者に対して書面をもって通知する。ドイツ年金保険連合は、関係者が申請を行い、申請書を提出するために必要な適切な期間を設ける。
- (4) DRBは、関係者に対し、いかなる内容の決定を行う予定かを通知し、その予定する決定の根拠となる事実を示し、そして、その予定された決定を表明する機会を与える。
- (5) DRBは関係者に対し、その予測を覆す場合、予測を覆す根拠となる事実を、適切な期間内に提出するよう求める。
- (6) 業務開始後1カ月以内に第1項に定める申請がなされ、ドイツ年金保険機構が保険加入義務のある就業の存在を確定した場合において、就業者が以下の行為をなした時、決定の公示をもって保険加入義務が生ずる。
  - ① 就業者がこれに同意する時、
  - ② 就業者が業務開始と確認決定の間に、疾病および老齢介護の金銭的リスクに対してその性質上法定医療保険及び法定年金保険の給付と同様の保障を行った時。

<sup>36</sup> 一方の当事者により申請された時は、もう一方の当事者もその手続きに参加することができる。クレアリング部署は、当事者に相当期間を定めて報告を行い、必要な文書を提出しなければならない。法的地位の確認手続きは、社会法典第5編28h条2項に基づく、医療保険の保険料徴収機関の手続き(Verfahren der Einzugsstellen)と同様に行われる。

<sup>37</sup> 地位確認手続き制度を導入した立法意図は、使用者あるいは労働者として判断され、過去に遡って巨額の保険料を支払わなければならない事態をなるべく避けるためである。そのため、保険料を過去に遡って支払わなくてもよいケースというのが定められている。その場合の前提条件は、「労働者本人の同意」があり、「当該期間中の医療保険や年金保険が十分満たされている」というものである。この前提条件を満たせば、当該者を雇い入れた時から保険料支払いが発生するのではなく、クレアリングを経て、年金保険機構から地位確定の通告がされた時から支払うのみでよくなる。しかし、本人が同意せず、当該期間中に十分な医療・年金保険に加入していなければ、やはり過去に遡って支払う必要がある。その意味は、年金に入っている期間が短くなり、将来の年金受給額が下がり、困窮する事態を避けることである。

## 2. 企業の対応

ここでは、具体的な労働課題が浮き彫りになっている「フードデリバリーのライダー(レストランフードの自転車配達人)」をめぐる企業の対応事例を紹介する。

ドイツの大都市では、四角い大きなバッグを背負い、自転車でレストランの食事を個人宅へ配達する「ライダー」の姿を頻繁に見かける。ライダーの担い手の多くは学生である。スマートフォンと自転車があれば、気軽に収入を得ることができ、週末や夜間に時間がある学生のライフスタイルと比較的合致しているためである。プラットフォーム運営会社は「ライダーは、ヒップ(お洒落、かっこいい)」というイメージ戦略を展開しており、そのことも学生が多い要因の可能性がある。このほか、ライダーには留学生も多いが、彼らにとっては、配達業務を通じて街中の位置関係を把握したり、他のライダーとのコミュニケーションをしたりしながら当地の生活に溶け込めるといったメリットもある。一方で、ライダーの業務は、車や歩行者との接触、荒天時の転倒、冬期の道路凍結によるスリップなどの事故リスクが高いというデメリットもある。

このように若者に人気があるライダーという仕事は、プラットフォーム運営会社によって「自営業」として扱われたり、「労働者」として扱われたり、異なる待遇を受けて政策議論の的となっている。以下にその現状を詳しく見ていく。

### (1) デリバルー社: 自営かつ有期契約

イギリス発祥のデリバルー(Deliveroo)社は、2012年にロンドンで設立後、急成長し、2017年夏には企業評価額が最大15億ポンドと推算されるまでになった。現在は12カ国でサービスを提供しており、ドイツは2015年4月からベルリンに事務所を構えている。世界各地に3万人を超えるライダーがいて、そのうち半数はイギリスで働いている。ドイツには約1,000人のライダーがいて、うち300人はベルリンで働いている。デリバルー社のライダーは、「自営業者」という扱いを受ける。しかし、制服着用でシフト勤務があり、賃金(報酬)はデリバルーによって設定されており、自由度が低い。ドイツのライダーは配達1件につき、時給7.5ユーロ+1~2ユーロの上乗せ賃金を受け取るが、誰がどのくらいの上乗せ賃金を受け取るかはデリバルー社に裁量権がある。

デリバルー社では、2018年にケルンのライダーたちが事業所委員会<sup>38</sup>を設立しようとしたところ、事業所委員に選ばれた複数のライダーの契約を会社側が打ち切るという強硬策に出て、ドイツ労働総同盟(DGB)や食品・外食産業労組(NGG)等から強い批判を受けている。

<sup>38</sup> ドイツには、各事業所の従業員代表組織である「事業所委員会」と、産業レベルで組織された「労働組合」の、二元的な労働者の利益代表組織がある。事業所委員会は、人事、採用、配置、解雇、職業教育などの事項について、事業所の使用者と協議して、共同決定を行う権利が認められている。

## (2) フードラ社：大半がミディジョブ労働者

ドイツ発のフードラ(Foodora)社は、2014年にミュンヘンで発足後、すぐにベルリンに本部を移し、2015年からデリバリーヒーロー(Delivery Hero)社の傘下に入っている。ドイツ国内には約2,400人のライダーがおり、うち450人はベルリンにいる。ライダーは「労働者」として扱われ、殆どはパートタイム労働の一種である「ミディジョブ(収入の平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下)」で働いている。「ミニジョブ(同450ユーロ以下)」や「フルタイム」は非常に少ない<sup>39</sup>。

時給は9～11ユーロ(ミュンヘンでは最大11ユーロ)で、確実に自身のシフト勤務をこなし、遅刻や無断欠勤をせず、時間内に配達をこなししたライダーには1ユーロの上乗せボーナスが2カ月後から支給される。フードラ社はライダーのほかに「ライダーキャプテン」をおき、ライダーとして働きながら、チーム内のライダーの面倒を見る業務を課している。ライダーとライダーキャプテンは、ワッツアップ(WhatsApp)アプリ<sup>40</sup>のグループで連絡を取り合い、チーム内で問題や無断欠勤が生じた場合は、ライダーキャプテンが最初の相談相手となる。ライダーキャプテンの時給は通常よりも1ユーロ高い。ライダーキャプテン自身に問題が生じた場合は、さらに上位の「シニアライダーキャプテン」に相談することができる。

当初、フードラ社は、デリバリーと同じく、ライダーを自営業として処遇していたが、ライダーが同社(プラットフォーム運営者)から非常に明確な指図を受け、かつその指図に反することができないことから、ドイツ法上「見せかけの自営(＝労働者)」とされる可能性が高く、ライダーの質の低下なども見られたため、すぐにパートタイム雇用に切り替えた経緯がある。

前述のベルリン政府のワークショップ報告書によると<sup>41</sup>、フードラの取締役であるエマニュエル・パウラ氏は、「ドイツにおいて、プラットフォーム運営者が、ライダーを自営業者として取り扱うモデルに未来はない。税務当局と年金保険機関も、自営業として取り扱うことはドイツ法に適合しないだろうと感じている」とコメントしている。

## (3) デリバリーヒーロー社(フードラの親会社)の共同決定制度導入事例

デリバリーヒーロー(Delivery Hero)社は、フードラの親会社である。同社は2011年にドイツで設立され、急成長し、2017年に株式会社(AG)として上場後、2018年4月に欧州会社へ組織変更し、現在は欧州最大規模のIT企業となっている。主にデジタルプラットフォーム(モバイルアプリ)の運営を通じたレストランフードの配達サービスを世界各地で提供し、国内外で計1.7万人以上の従業員

<sup>39</sup> 「ミディジョブ(Midijob)」や「ミニジョブ(Minijob)」はパートタイム労働者であり、最低賃金や休暇などは、通常の労働者と同等の権利が認められる。ミニジョブ労働者は、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除されるが、使用者の社会保険料負担は免除されない。これは、使用者が保険料負担を逃れる目的でミニジョブ等を利用しないための措置である。なお、ミディジョブには、社会保険が適用されるが、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される。労災保険はミディジョブ、ミニジョブどちらも適用される。

<sup>40</sup> 日本でよく利用されるLINEと類似したアプリで、ドイツの若者がよく利用しているコミュニケーションツールの1つ。

<sup>41</sup> Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017).

が働いている。このデリバリーヒーロー社が欧州会社へ移行する際、経営の意思決定に半数の労働者代表を参画させる共同決定制度を導入し、注目を集めた<sup>42</sup>。

「共同決定(Mitbestimmung)」とは、労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させる制度である。ドイツの中規模以上の企業は「監査役会(Aufsichtsrat)」を設置し、構成員の1/3(中規模企業)、または1/2(大規模企業)を労働者代表としなければならない<sup>43</sup>。「監査役会」は、株主代表と労働者代表で構成され、取締役員の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有する。この制度によって、企業が株主の利益追求のみに走ることなく、労働者の利益や企業の社会的責任を重視する可能性が高まる仕組みになっている。

また、ドイツ企業が欧州会社へ移行・設立する場合には、欧州会社法<sup>44</sup>に基づき、労使で構成される「特別交渉委員会(BVG)」が、新会社で共同決定の比率をどのようにするかを決定する重要な役割を果たす。

デリバリーヒーロー社のような「スタートアップ企業」と「労働者参加による共同決定」は、通常なかなか結び付きにくく、欧州会社化にあたり、同社の経営陣は当初、共同決定制度の導入を全く想定していなかった。また、特別交渉委員会(BVG)の使用者側委員もそのような交渉に不慣れだった。他方、労働者側委員には、共同決定と欧州の労働者参加権をめぐる対応に精通した「食品・外食産業労組(NGG)」のクリストフ・シンク氏がアドバイザーとしてついていた。同氏の尽力で共同決定制度の導入に向けた交渉が徐々に進展する中、ベルリン州裁判所が出した判決が重要な決め手となった。同判決は、国内だけで2,000人を超す従業員が働くデリバリーヒーロー社に対し、監査役会における労働者代表の割合(1/2)を規定した共同決定法(MitbestG)に違反しているというものだった。なお、この判決は、同社が近く欧州会社(SE)へ移行することを見据えて出されたと見られている。というのも、特別交渉委員会(BVG)で労使委員が合意に達しない場合、株式会社の時点で存在していた共同決定制度が補完的な解決策として適用されるためである。判決後1カ月も経たないうちにBVGは労働者が半数を占める共同決定制度の導入に合意した。

新たな監査役計6名のうち、労働代表は3名だが、うち1名は、子会社のフードラ社のライダーキャプテンとして、時給10ユーロ<sup>45</sup>で働くセミ・ヤルチン氏が就任した。彼は、同時に食品・外食産業労組(NGG)の組合員でもある。今回の交渉を後押しした食品・外食産業労組(NGG)は、今回のよう

<sup>42</sup> ハンスベックラー財団サイト(<https://www.magazin-mitbestimmung.de/artikel/Delivery+Hero+ab+jetzt+parit%C3%A4tisch@6545>)ほか。

<sup>43</sup> 中規模企業は500~2,000人、大規模企業は2,000人を超す従業員が働く会社。

<sup>44</sup> 欧州会社法(Societas Europaea, SE法)は、EU全域の事業展開を可能にする法制度である。1970年の欧州委員会提案から30年の検討期間を経て、2001年10月8日の雇用相理事会で採択され、さらに3年後の2004年10月8日から施行された。同法は、SEの設立方法や機関を規定する「欧州会社規則」と、SEにおける従業員の経営関与のあり方を規定する「欧州会社への労働者の関与に関する指令」で構成されている。同法に基づき、設立、登記、決算報告等の会社運営について、加盟国ごとの会社法に応じて手続を変える必要がなく、欧州会社規則に準じて手続をとることができる。また、SEとして登記すれば、本社を別の加盟国に移転する場合も従来のように各加盟国で解散・新規設立手続を行わないで済む。更に、これらの手続コストも大幅削減される(外務省サイト;  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/se\\_statute.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/se_statute.html))。

<sup>45</sup> ライダーキャプテンは、通常のライダーより時給が1ユーロ高い。



なケースを通じて「共同決定制度」が、労働組合組織率の低い外食産業等で普及する可能性に期待を寄せている。

### 3. 労働組合の対応

既述の通り、ライダーは比較的時給が安く、配達サービス中の事故リスクなどが高い。また、プラットフォーム運営会社によって待遇も異なる。このような現状の改善を図るため、デリバラーやフードラなどのライダーは連携して、各地で合同の抗議活動を展開している<sup>46</sup>。2018年6月には、ドイツ労働総同盟（DGB）や食品・外食産業労組（NGG）の支援を受けて、比較的規模の大きい合同抗議が展開された。現場には、フベルトウス・ハイル連邦労働社会大臣も登場し、ライダー達の要求に耳を傾けた。ライダーらは、①時給1ユーロの賃上げ、②シフト計画作業のための週1時間の有給労働時間の認定、③自転車やスマートフォンが業務遂行中に故障した際の修理費用をプラットフォーム運営会社が負担すること、④履行した労働時間に関する透明性、⑤毎月の最低労働時間数の保障、などを主な要求として掲げている。

このほか、「金属産業労組（IG Metall）」は、オーストリアやスウェーデンの組織と連携して「Fair Crowd Work<sup>47</sup>」というサイトを立ち上げ、クラウドワーカーの支援に乗り出している。主に、クラウドワーカーからの相談を受けたり、プラットフォームに対する評価（5つ星表記）を実施したり、同サイト作成の行動指針に署名したプラットフォームの公表などを行っている。

また、「統一サービス労組（ver.di）」は、プラットフォームビジネスを介在した自営も含む計3万人の自営業者を組織化し、各人の法的相談や、支援活動を行っている<sup>48</sup>。

### おわりに

以上、プラットフォームビジネスをめぐる現状と課題について見てきた。

プラットフォームビジネス従事者は、同じような仕事をしていても、プラットフォーム運営者によって「自営業」として扱われたり、「労働者」として扱われたり、異なる待遇を受けている。また、不安定かつ低賃金に陥りやすい傾向がある。そのためドイツでは、プラットフォーム運営者や発注者を含む当事者間の労働関係を明らかにし、当該従事者の法的区分や社会的保護の在り方を見直そうとする動きがある。また、プラットフォームビジネス従事者を含む「自営業者全体」を社会保障制度の加入対象とすべきか否かについての議論が別途行われている。すでに、2018年3月に成立したキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）の連立協定<sup>49</sup>において、「全自営業者の年金加入

<sup>46</sup> NGG サイト (<https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2018/2-quartal/digitalisierung-darf-nicht-zu-lasten-der-beschaeftigten-gehen/>) ほか。

<sup>47</sup> IG Metall サイト (<http://faircrowd.work/de/>)。

<sup>48</sup> Eurofound (2018) *Digital Age Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*. P.16.

<sup>49</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906>)。

義務化」に関する政策合意が発表されており、今後実現に向かうものと思われる。しかし、従来から一部の自営業者に対して実施していた年金加入制度との整合性をどのように図るのか、あるいは、使用者負担分を誰が払うのか等、細かい点については現時点で未定となっている。

いずれにしても、プラットフォームビジネスの拡大によって増加が見込まれる「社会的保護が必要な自営業者」に関する解決策には多様な選択肢があり、労働法をはじめ、社会法や商法等も含む多面的な見地から考える必要があると思われる。引き続きドイツの取り組みを注視していきたい。

#### [参考文献]

- Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka (2017) *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*.
- *Böckler Impuls 10/2018* Crowdworker nicht allein lassen, Hans-Böckler-Stiftung.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) *Weißbuch Arbeiten 4.0*.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD
- McKinsey Global Institute (2016) *Independent Work: Choice and Necessity in the Gig Economy*.
- Eurofound (2018) *Digital Age Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis Germany*.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017) *DER JOB ALS GIG-Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin*.
- U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist (2016) *Digital Matching Firms: A New Definition in the 'Sharing Economy' Space*.



## 第4章 フランス

### はじめに

本稿は、フランスにおけるデジタルプラットフォームの進展と政府による政策対応等の動向を紹介することを目的としている。特にフランスにおいてデジタルプラットフォームがどのような位置づけにあるのか公的機関による分析を踏まえて、プラットフォームを介して就労する者が直面している課題を浮き彫りにし、就労条件を確保するための政府をはじめとする機関の取り組みを紹介する。

### 第1節 プラットフォームビジネスをめぐる現状と課題

#### 1. フランスにおけるプラットフォームに関する用語と意味

フランスにおける「プラットフォームビジネス」は、多種多様であり、呼称も数多ある。「デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)」や「共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)」が一般的だと考えられるが、その他に「オンラインプラットフォーム (plateformes en ligne)」や「電子マッチングプラットフォーム (plateformes de mise en relation par voie électronique)」、「インターネットプラットフォーム (plateformes internet)」、「共同デジタルプラットフォーム (plateformes numériques collaboratives)」<sup>1</sup>といった呼称も散見される。また、「プラットフォーム」という文言は含まれていないが、シェアリング・エコノミーに関してプラットフォームを包含する意味合いのある用語として「共同経済 (économie collaborative)」や「共同消費 (consommation collaborative)」がある。労働法典では、「電子接続プラットフォーム (plateforme de mise en relation par voie électronique)」として労働法典 L. 7342-1 条以下で規定されているが、この条文ではプラットフォームの定義づけはなされておらず、条文上の定義は一般税法典 L. 242 bis 条における定義が用いられている。プラットフォームとは、「その所在地を問わず、電子的手段により、遠隔的に、財の売買、サービス供給、財及びサービスの交換・分割を行おうとする人々を結び付ける企業」とされている<sup>2</sup>。

本稿では、次項で取り上げる既存の報告書において主題であるか否かを問わず、全ての報告書の本文中で取り上げられている「デジタルプラットフォーム」を用いる(図表 4-1 参照)。

<sup>1</sup> 政府サイト(Plateformes numériques collaboratives : les recommandations du Conseil national de la Consommation) 参照。なお、本章におけるウェブサイト参照の最終閲覧日は、特に断りのない限り 2019 年 5 月 24 日である。

(<https://www.economie.gouv.fr/plateformes-numeriques-collaboratives-recommandations-conseil-national-consommation>)

<sup>2</sup> この日本語訳については笠木映里(2017)「Uber 型労働と労働法改正」、Field Eye ボルドーから②『日本労働研究雑誌』No. 687、October 2017 を参照。

図表 4-1 プラットフォーム関連の用語

DGE, PICOM et PIPAME	共同消費 (consommation collaborative)
	インターネットプラットフォーム (plateformes internet)
テラス報告書	共同経済 (l'économie collaborative)
	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)
IGAS	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	(デジタルプラットフォーム (plateformes numériques) )
フランス・ストラテジー	共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)
DARES	プラットフォームの経済 (économie des plateformes)
	共同経済 (l'économie collaborative)
	デジタルプラットフォーム (plateformes numériques)

出所：本稿 2. (2) デジタルプラットフォームに関する公的機関による現状分析で取り上げた文献より作成。

## 2. デジタルプラットフォームに関する公的機関による現状と課題に関する分析

既存文献や現地調査で得られた知見を踏まえれば、フランスにおけるデジタルプラットフォームの現状を把握することができる公式統計はない。ただ、インターネットを介するか否かを問わず「共同消費 (consommation collaborative)」や「共同経済 (économie collaborative)」という視点によるプラットフォームの実状について、公的機関による推計がある。その報告書の分析によると、フランスにおいて 2014 年末現在、276 のプラットフォーム関連企業が確認できており、その 4 分の 3 がフランス企業であるとされている<sup>3</sup>。プラットフォームの運営を担う雇用労働者の規模は 5,600 人程度だが、プラットフォームを介して就労の機会を得ている者の数は 20 万人と推計している<sup>4</sup>。

以下では、(1)から(5)において既存文献に基づきフランスにおけるデジタルプラットフォームの現状分析および課題を紹介する。また、(6)から(8)では現地でのヒアリング調査結果に基づき、研究者による現状分析を紹介する。

### (1) 経済変動の予測と展望のための省庁間横断局 (PIPAME)

経済省企業局 (Ministère de l'Économie et des Finances, Direction générale des entreprises) の調査機関である PIPAME (経済変動の予測と展望のための省庁間横断局：Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques) は、『共同消費の課題と展望』と題する報告書を 2015 年に作成し、「共同消費 (consommation collaborative)」のフランス社会における普及の現状についてとりまとめている<sup>5</sup>。共同消費は、個

<sup>3</sup> Direction générale des entreprises (DGE), PICOM (Nomadeis, TNS Sofres), PIPAME (2015) «Enjeux et perspectives de la consommation collaborative», ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

<sup>4</sup> 現地での 2018 年 12 月 14 日のヒアリング結果 (Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018)。

<sup>5</sup> 前掲注 3, DGE, PICOM, PIPAME (2015)。

人のコミュニティが商品またはサービスを貸与、贈与、共有、交換、購入することを可能にするものであり、フランス社会に急速に普及している。特に「インターネットプラットフォーム(plateformes internet)」の台頭によって個人と個人の間で連絡を取りやすくなった結果として、フランス人の10人のうち9人が、少なくとも1度は共同消費の媒体を活用しているという<sup>6</sup>。2014年末現在、フランスで確認されている共同消費を担う企業は276であり、約70%がフランス企業である。フランスの代表的な企業として相乗り事業のBlablacarやクラウドファンディングのUluleが挙げられている。

フランスの共同消費を担うこれら企業は操業年数が短く、約3分の1が2013年から2014年に起業したものである。地域的な特徴としては、3分の2がパリ周辺のイル・ド・フランスに根拠をもっている。また、共同消費の企業自体で雇用されているのは約5,600人と推計している<sup>7</sup>。

PIPAMEによる分析内容のうち、特に雇用・労働に関する分析として挙げられるのがプラットフォーム就労者の社会的保護やキャリアパスの問題である。

プラットフォームを介する就労が進展、増加していけば、就労形態の多様化が急速に進むことを意味しており、失業手当や年金拠出という点で従来の被用者と異なる地位にあるため、旧来の社会的保護の恩恵を被ることができないという問題に直面する。旧来の働き方と異なるために、職業生活を営む上で欠かせないスキルや職務遂行能力の習得に必要なことは何か明確にならず、既存のプログラムで提供できる職業訓練機会では新しい働き方に必要な能力を習得できるものではなく、個人のキャリアパスに影響を与えると指摘している。

プラットフォームを介して仕事を得る者の就業行動についての指摘もあり、年間500ユーロの収入が得られるようになると、定期的にプラットフォームを介して就労するようになり、月の収入が1,500～2,000ユーロになると専門の職業として就労するようになる。起業家としての精神を備えた就労行動をとるようになると分析している。

## (2)テラス報告書

BARBEZIEUX Philippe et al. (2016) は、2016年2月に社会党のパスカル・テラス議員によって首相に提出された報告書であり、「共同経済(l'économie collaborative)」という枠組み中で、「共同プラットフォーム(plateformes collaboratives)」に着目し、その動向を分析した上で19の提案を行なっている<sup>8</sup>。

「共同プラットフォーム」を分析対象として捉える基準としているのが、前述のPIPAME報告書の基準である。フランスにおける共同プラットフォームは新興企業によって担われており、社会に

<sup>6</sup> 前掲注3、DGE, PICOM, PIPAME (2015)、336ページ参照。

<sup>7</sup> 前掲注3、DGE, PICOM, PIPAME (2015)、56ページ参照。

<sup>8</sup> BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016) «Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative», Mission confiée à Pascal Terrasse Député de l'Ardèche, Hôtel de Matignon – février 2016.

広く普及していると概要分析している<sup>9</sup>。

特に労働や雇用の分野に関する分析としては、プラットフォームを介して就労する者の社会的保護や労働条件に関する問題点が指摘されている。プラットフォームの就労者には旧来の被用者が短時間の就労をする場合も含まれるが、学生や退職者も含まれているため、社会保障の適用は従来の枠組みを捉え直す必要性が出てきている。社会的保護の必要性の背景には稼働の偏りがある。高収入を得ているのは少数であり、業界の総収入の半分を約 5%の者に占められているという指摘がされている。

プラットフォーム就労者は、既存の就労と闇就労の境界において進化していつていると考えられており、就労者のキャリアパスや社会的保護の確保がされていないなど問題が見られるとしている。職業としての活動の性格を評価する基準の必要性とともに、労働条件の改善についてはプラットフォーム運営者の社会的責任を明確化する必要性が指摘されている。

19 の提案のうち、労働や雇用に関係するものとして、次のものがある。現行制度が被用者を対象としている職業能力評価の個人アカウントをプラットフォームの就労者にも適用対象とすること(提案 6)。プラットフォーム運営者と就労者の間での契約関係が破棄される場合の条件を明確化すること(提案 8)。職業上の所得や納税を明確化し、プラットフォーム運営者と就労者の納税、保険の拠出負担の分担を明確化する必要性(提案 12)。プラットフォーム運営企業が運営するために必要となるデジタル分野の専門家の採用の困難を解消する必要性(提案 13)。在宅就労の進展への対応として在宅就労者の権利・義務を明確化する必要性(提案 19)などである。

### (3) 社会問題監察総局 (IGAS - Inspection générale des affaires sociales)

Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016)<sup>10</sup>は、Uber や Airbnb、Leboncoin といった「共同プラットフォーム (plateformes collaboratives)」のフランスにおける動向をまとめている。共同プラットフォームの労働や雇用に与える影響は多面的であるとする。クライアント(発注者)と作業員(労働者)とプラットフォームの三者間の関係において、デジタルプラットフォーム運営者は、使用者として認定されることを避けようとする傾向が見られる。その一方で作業員(労働者)の地位や就業内容は多様であり、主たる収入を得る仕事ではなく、補助的な収入源を見込んで就労している者が多数を占める。就業人口全体に占める割合はそれほど多くはないが、急速に増加している。

プラットフォーム就労者の直面する問題として、職業訓練を受ける機会がないという問題が指摘できる。また、就労者の集団化が困難なために、団体交渉の機会と権利が与えられておらず、そのため、プラットフォーム運営者と対等な立場での自分自身の就労条件の決定に関与できないという問題点も指摘できる。さらに、既存の社会保障の枠組みでは適用対象となっていない

<sup>9</sup> 前掲注 8、BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016).18~19 ページ参照。

<sup>10</sup> Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016) «Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale», rapport de l'Igas n° 2015-121R.

ために、社会的保護が受けられないという点も問題として指摘できる。社会保障の適用対象にする場合には、費用負担を明確にする必要も出てくる。

報告書では Uber や Airbnb、Blablacar、Heetch など 17 のプラットフォーム企業の事例を取り上げ、業態や価格や報酬の設定、支払方法などの特徴を類型化している。

次に挙げる 7 つの分野に区分して 36 の勧告を提示している。(1) 新しい活動形態に対する規制と組織化、(2) 知識と情報、(3) プラットフォーム利用者の法的なセキュリティ、(4) プラットフォームの賃金制度と職業訓練の枠組みの構築、(5) 共同プラットフォーム就労者の否定的な見方の再評価と経済的従属の制限、(6) 就労形態の流動化と社会保障制度の改正、(7) 改革と中央集権的なチェック機能の確立、といった分野別の勧告を行なっている。

(1) では、イギリスの SEUK (Sharing Economy UK) のようなプラットフォームが集まった組織をつくり、関係者が公的機関のメンバーに参加するような組織づくりが必要だと提案している。また、紛争解決の手続きを確立する必要性が挙げられている。

(2) では、実態把握のための統計ツールの構築や、既存の調査を精査してプラットフォーム就労者の知識習得に活用すべきという提案が挙げられている。

(3) では、既存の社会保障の対象をプラットフォーム就労者にも拡大する必要性が指摘されている。プラットフォームを対象とする既存の諸制度は異なった分野にそれぞれ対処する形になっているが、法体系を調整して統合的に対処できるようにすべきと指摘している。

(4) では、雇用局 (pôle employ) の求職者支援の対象をプラットフォーム就労者にも拡大し、既存の職業訓練口座をプラットフォーム就労者も適用対象とすることを提案している。

(5) では、独立自営のプラットフォーム就労者が組織化され、その共同代表者とプラットフォーム運営者との間で報酬や手数料、労働条件を交渉することが可能になる体制づくりが必要だと指摘している。

(6) 非給与労働者であるプラットフォーム就労者が拠出する基金を設立して、給付金を管理する体制づくりを提案している。

(7) では、ウェブサイトを対象として労働監督機関がもっている捜査権限を URSSAF 社会保障及び家族手当保険料徴収連合 : Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) と DGCCRF (競争・消費者問題および詐欺防止総局 : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) の検査官にも付与することが提案されている。

#### (4) フランス・ストラテジー (France Stratégie)

首相府下の調査機関・フランス・ストラテジー (首相府付き調査・研究機関) は、(3) の IGAS などと共同でセミナーを開催して、共同プラットフォーム (plateformes collaboratives) の進展に伴う諸問題について検討を重ねている。テーマとしては、プラットフォームを介して就労する者の社会的保護や能力開発の必要性、被用者 (雇用労働者) との関係においてプラットフォームの就労



者をどのように捉えるのが適切なのかといった問題などを扱っている。

#### (a) 社会的保護と社会的対話の必要性

社会的保護と社会的対話の必要性は、前述の IGAS の報告書でも指摘されている内容を踏襲している<sup>11</sup>。

プラットフォーム就労者は、就労時間と就労場所が様々であり、就労内容が細分化されているため、集団の形成は困難である。しかし、プラットフォーム運営者と就労者の間および、あるプラットフォームと他のプラットフォームの間におけるルールづくりが必要であると指摘している。その上で、紛争に対処し、労働者を保護し、職場での個人の法的および社会的不確実性を減らすには、社会的対話の場を構築することが必要であると指摘している。

#### (b) 能力開発・職業訓練の機会の必要性

Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) は、能力開発の必要性について、次のように指摘している<sup>12</sup>。

デジタルプラットフォーム (plateformes numériques) を介する就労者は、事業主として活動を開始するノウハウや事業を運営管理していくために必要な職業能力を身につける必要がある。専門的な知識や能力を身につけるために、行政の支援が十分ではない。熟練度の低い者を対象として、運転免許証の取得からそれぞれの職業遂行上の規制やルールに関する知識、場合によっては読み書きなどの一般的なスキルまで必要性はさまざまだと考えられる。従来からある職業訓練のプログラムでは十分対応できないと考えられる上に、プラットフォーム就労者の働き方は個人々人による作業が主となるため、集団的な職業訓練が適していない。ただ、職業遂行上必要とされる社会性を身につけるために、個別の職業訓練だけではなく、集団の双方向学習も必要である。

職業訓練を実施するにあたってプラットフォームによる支援が必要である。例えば、収益の 1% に相当する額をプラットフォームが拠出して、その資金によって職業訓練プログラムを運営するといった考え方もある。独立自営の労働者の権利を被用者がもっている基本的な権利に近づける必要がある。

フランス・ストラテジーと連携してこの問題に取り組んでいるシンクタンク「#Leplusimportant」

<sup>11</sup> フランス・ストラテジーのウェブサイト (Protection sociale et dialogue social dans les plateformes collaboratives) 参照。

(<https://www.strategie.gouv.fr/actualites/protection-sociale-dialogue-social-plateformes-collaboratives>)

なお、本稿におけるウェブサイト最終閲覧日は、特に断りの無い限り、2019年3月20日である。

<sup>12</sup> フランス・ストラテジーのウェブサイト (Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) «Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques») 参照。

(<https://www.strategie.gouv.fr/debats/favoriser-developpement-professionnel-travailleurs-plateformes-numeriques>)

が2018年2月に公表したレポートは18の提案を行なっている<sup>13</sup>。そのうち雇用や労働の問題に関連するものでは、まず、労働市場の変化によって従来の職業では就労不能になる者を新しい有望な職種に移行することの必要性が指摘されている。特に若年者、無資格者、職務経験のない者を対象として支援することが必要となる。

Uber や Deliveroo といった雇用型のプラットフォームは、失業者や遠隔地に居住する者に対して就労機会を提供する形で、これまでにない新しい雇用創出の役割を果たしているが、同時にこれまでにないリスクを生み出し、従来の社会モデルを迂回して社会的な不安定さを生じさせている。旧来からある仕事と社会の関係を混乱させていると指摘している。

デジタルプラットフォームの出現と影響を分析する文献は少なくないが、新たに出現した就労者を旧来からある労働者にどう統合させていくか、専門的な職業能力の開発のためには、どう取り組めばいいのかといった諸問題について検討したものはほとんどない。プラットフォームの就労者がより適切に情報にアクセスできるようにするスキル向上も必要である。プラットフォームの就労者のキャリアパスをどう描き、どう実現していけばいいのか、労働者としての経済的安定と社会的な保護を受けられるようにするにはどうしたらいいのか検討する必要がある。

経済モデルを乱すことなく、労働者の社会的権利の基盤を構築することが必要であり、そのためにはプラットフォームが基盤構築に貢献するように導く施策が必要である。プラットフォームに関与する者との社会対話を促進し、長期的に安定的なメカニズムを整備することを提案している。プラットフォームの就労者の報酬の最低額を法令によって設定する仕組みづくりや労働者が集団的に行動できるように社会対話のための最低限のメカニズムを法律によって導入すること、あるいは仕事が代わった場合の社会保険や労働者としての権利の継続性、経済的に依存するプラットフォーム就労者が失業保険の適用を受けられるようにする新たな枠組みをつくる必要がある。それとともに、機能横断的なトレーニングである CPF(職業訓練個人口座:Compte personnel de formation)を拡張することによって、プラットフォーム就労者のキャリア形成に役立てることを検討する必要性を指摘している。

#### (5)労働省調査統計局(DARES)

Olivia MONTEL(2017)<sup>14</sup>は、フランスに限らず、ヨーロッパ諸国やアメリカにおけるプラットフォーム経済の動向についてとりまとめている<sup>15</sup>。まず、プラットフォームの経済(économie des

<sup>13</sup> #Leplusimportant(2018) «Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques», février 2018.

(<https://leplusimportant.org/wp-content/uploads/2017/12/20180802-Leplusimportant-rapportplateformes-synthese-vdef.pdf>)

<sup>14</sup> Olivia MONTEL (Dares) (2017) « L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques » Document d'études, Numéro 213.

<sup>15</sup> フランス労働省での2018年12月13日のヒアリング(Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail etc., 13 décembre, 2018)によると、この労働省調査統計局の報告書は著者の見解であって、局としての公式見解ではないという。

plateformes)の実態を測定することは困難であるという前提のもとで分析をはじめている<sup>16</sup>。プラットフォームが拡大成長することによって、自営業者が劇的に増えているとは言えない。自営業者の就業者に占める割合は最近数10年にわたって減少傾向にあり、2000年代初頭からわずかに増加している。この増加への反転はプラットフォームが進展する以前に生じているものであるとする。

プラットフォームの進展による労働や雇用への影響は、まず将来の仕事の質への影響が考えられる<sup>17</sup>。例えば、Uber社で雇用労働者として働いているのは世界的にみて1,000人未満であるが、Uberの事業を担っているのは100万人以上の従来の雇用関係の外に置かれた労働者である。このことは20世紀に培ってきた雇用労働者の地位を覆す存在となりえる。経済的リスクをプラットフォーム企業がアウトソースすることになるため、プラットフォーム就労者が利益を十分に得られないばかりか、リスクも負うことになる。また、雇用労働者としての基本的な権利である、労働組合を結成する権利や解雇の濫用からの保護の恩恵も受けられない。労働者は仕事を奪われる危険性もある。

労働供給という点を考えれば、プラットフォームを通じて雇用機会が創出される側面があると指摘できる。勤務時間や勤務場所の柔軟性を高める効果は期待できる。プラットフォームを介して就労している者の8%程度が、直前は失業中であったという調査結果もある。9割程度が追加的な就業機会、副業・兼業の機会を得ることができたという。ただ、失業を回避する方法としてデジタルプラットフォームを介して就労することは肯定的に考えられるが、よりよい仕事の喪失の犠牲の上に成り立っているのではないかという見方もできる。労働市場の不安定、不平等、偏りも指摘できる。ただ、技術進歩と新しく創出される雇用形態に関する研究は十分になされていないため、プラットフォーム経済の雇用への影響の結論を出すことはできないが、安定的な雇用労働の枠組みからかけ離れた雇用形態が発展して、労働者間の競争が激化する可能性が指摘できるとする。

## (6)労働省の現状分析(現地ヒアリング結果)<sup>18</sup>

デジタルプラットフォームに関連する公式統計はない。独立自営の統計の中で考慮されてきた。様々な公的機関による推計を参照すると20万人から30万人がプラットフォームのサービスを利用していると考えられている。就労者については、給与労働者もいれば、学生、退職者も含まれている。プラットフォームで就労している者は概して無資格者と考えられている。Uber、1社だけで1万5,000人<sup>19</sup>、Airbnbについては4万人が就労しているとされている。

このような状況を踏まえて、労働省の見解はプラットフォームで就労するものは暫定的な働き方をしているだけというものである。他の仕事をもちながら補完的に就労する者が大半を占めている

<sup>16</sup> 前掲注、14、Olivia MONTEL (Dares), 2017、11 ページ参照。

<sup>17</sup> 前掲注、14、Olivia MONTEL (Dares), 2017、26 ページ参照。

<sup>18</sup> フランス労働省での2018年12月13日のヒアリング(Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail etc., 13 décembre, 2018)。

<sup>19</sup> 後述のUberのドライバーの収入に関するデータに出てくる就労者の数との関係は不明。

と考えられており、いずれは雇用労働者となっていく者であり、長期間にわたってプラットフォームを介して就労するという者ではないと考えている。プラットフォームを介して就労する者が今後も増加していくが、働き方の主流は雇用労働者であることには変わらないという見方をしている。

#### (7) 研究者による現状分析(法律)

2018年12月に実施した現地調査においてインタビューした労働法学者数名から得られた大凡の見解は次のとおり。

Uberの就労者は移民が多い。いままで差別されて職に就くことができず失業状態だった者がプラットフォームを介して就労の機会を得ることになった<sup>20</sup>。プラットフォーム就労者は、従来の被用者と異なり、全日1日7時間就労するような働き方をしていない。1日に1～2時間就労したり、隔日で就労したりする者も多い。プラットフォームでの就労の機会が得られるようになった結果として、就労者のメンタリティの変化を見ることもできる。従来のように優良企業に就職して被用者として高い給与をもらいたいという者が減ってきている。被用者としての権利を求める裁判も起こされているが、一般的なプラットフォーム就労者は被用者になることを望んでいるわけではない。社会保障や最低限の収入の保障といった保護を求めているだけである。

#### (8) 研究者による現状分析(エコノミスト)

2018年12月に実施した現地調査においてインタビューしたエコノミスト<sup>21</sup>から得られた大凡の見解は以下のとおりである。

2015年に設立されたSharers & Workersという組織<sup>22</sup>における活動に伴って、プラットフォーム就労者の実態についての調査がなされてきた。その調査結果でわかったプラットフォーム就労者の現状は次の通りである。

簡易登録事業者(auto-entrepreneur)制度(後述)を利用してプラットフォームで就労する者は増えた。しかしプラットフォーム就労者が全て簡易登録事業者であるわけではない。全体の中の一部である。プラットフォームを介して就労する者は、全業種で20万人程度いると推計している。Uberに代表されるサービスプラットフォームの就労者は概して学歴が低く、他の職には就けない者が働いており、トルコ難民のような移民が多いと考えられている。

プラットフォーム就労者、例えば運転手付き観光車両(VTC)<sup>23</sup>のドライバーは、収入を税務申

<sup>20</sup> 現地での2018年12月12日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

<sup>21</sup> 現地での2018年12月14日のヒアリング結果(Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018)

<sup>22</sup> Animation du réseau Shares & Workersの活動については次のウェブサイトを参照。

(<https://www.sharersandworkers.net/economie-collaborative-transformation-numerique-travail/>)

<sup>23</sup> Voitures de tourisme avec chauffeurのこと。フランスにおいてタクシー不足が深刻化しているが、既得権益を持つタクシー運転手の反発もあり、タクシー台数を増やすことが難しい。予約方法や乗客の乗車方法等でタクシーよりも規制され、運転手資格取得の難易度が低い事業として発展したのがVTC事業である。

告しない傾向にある。社会保険料の支払いを回避するために収入を税務申告しない者が多い。被用者と同様に保障は要求するが、被用者と同じように労使が負担する保険料や税金は支払いたくないとする者が多い。

2018年の労働法典改革、ペニコー・オールドナンスでプラットフォームの憲章制定に関する規定が盛り込まれたが、その過程での議員のロビー活動を見ていると、プラットフォームの実態を理解していないと言わざるを得ない。

2018年11月にはベルギー系のフードデリバリーのプラットフォーム・TAKE EAT EASY(TEE)の労働者に、被用者としての地位を認める判決が破棄院で出された。しかし、プラットフォーム就労者の多くが求めているのは被用者としての地位ではない。集団としての交渉を可能にするきっかけとしては今回の判決を評価しているが、判決内容は彼らの望んでいたものでなかった。

既存の労働組合が彼らの支援をしてこなかった経験があり、既存の労働組合の枠組みの外で組織化したいと考えている。被用者の地位を望んではいなく、独立の労働者の立場を志向しているが、最低収入や社会保障といった一定の保護は求めるといった立場が一般的である。

支援する者としての提案は、既存の制度では健康保険の適用対象になっていないことに伴い、就労中に負傷した場合の治療費に関する補償が被用者と違い過ぎるため、被用者とプラットフォーム就労者の違いを少なくすべきであるというものである。年金は独立自営と被用者、公務員と民間が別になっているものを統合すべきであるとする。

### 3. デジタルプラットフォームに関する独立自営業者の状況

記述のとおりデジタルプラットフォームに携わり就労している層の人数に関する公式の統計はフランスにはない<sup>24</sup>。先述のIGASの報告書が指摘しているように、ギグエコノミーを対象とする政府統計や行政データベースは整備されておらず、統計分析はそういった不完全さによって困難である<sup>25</sup>。

統計がない理由として、多種多様な産業分野、職業分野で就労しているということも要因として挙げられるが、フランスにおいて個人請負に相当する就業者の法律的な地位が単一ではないことも要因として挙げられる。フランスにおいて「個人請負」の状況を把握する上で着目すべきは独立自営就業者であるが、フランスでは旧来からある独立自営労働者(travailleurs indépendants)とともに、2009年から導入された簡易登録事業者(auto-entrepreneur = micro-entrepreneur)という主に2つの形態がある。

簡易登録事業者は独立自営労働者と異なり収入の上限が設定されている。また、納税義務の違いもあり、独立自営労働者の場合は収入がゼロであっても納税の義務が生じるが、簡易登録

<sup>24</sup> 現地での2018年12月13日および14日のヒアリング結果(Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018 et Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail, 13 décembre, 2018)。

<sup>25</sup> 前掲注10、p42参照。

事業者は収入がゼロであれば納税義務はない<sup>26</sup>。簡易登録事業者制度の導入の目的の1つに失業対策があったとされている。

デジタルプラットフォームを介して就労する者が多様な地位にあることも、包括的な統計数値が得られない要因の1つである。学生、被用者が主たる就労以外の就業機会として就労する場合、あるいは高年齢者が年金満額支給されないために補完的に就労する者も含まれる。

現地調査の結果からわかることとして、デジタルプラットフォームを介して就労する者の主たる特徴は、若年で、職業資格がない就労者である<sup>27</sup>。

しかも、前述のとおりプラットフォームを介して就労している者は、公的な登録や通常は必要な納税を逃れたいと考えている者が多くいるとされており、簡易な手続きで簡易登録事業者としての地位を登録している者が大きな割合を占めているとは考えにくい。ただ、プラットフォーム運営者が、プラットフォームを介して就労する者に簡易登録事業者としての登録をするように求めているとも言われている<sup>28</sup>ため、簡易登録事業者数は、プラットフォーム就労者の動向を見る上で参考になるという可以说是。デジタルプラットフォームで就労する者が増えている要素として、簡易登録事業者の地位を利用していることは指摘できるが、それがプラットフォームで就労する者の全てではない<sup>29</sup>。

以下では部分的ではあるが、デジタルプラットフォームの担い手となっている簡易登録事業者に関する統計を確認する。

### (1) 簡易登録事業者 (auto-entrepreneur) に関する統計数値<sup>30</sup>

簡易登録事業者の直近の統計数値として、2019年1月29日発表のINSEE統計がある<sup>31</sup>。2018年に30万8,300社のauto-entrepreneur(事業者簡易登録制度、micro-entrepreneurとも称される)が設立されたが、企業設立の全体の件数69万1,000件の44.6%を占める。企業設立件数は前年比で16.9%増であるが、簡易登録事業者が前年比で27.5%の大幅増となっていることが企業設立数増加の牽引力となったかたちである(図表4-2参照)。簡易登録事業者数は、2017年末時点で118万3,000に上っている<sup>32</sup>。2018年末の数字は廃業数を加味した数値

<sup>26</sup> 現地での2018年12月13日のヒアリング結果(Antoine Lyon-Caen教授、Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 13 Décembre, 2018)。

<sup>27</sup> 現地での2018年12月11日および13日のヒアリング結果(Mme. Odile CHAGNY, Institut de Recherches Economiques et Sociales, Economiste, Animation du réseau Shares & Workers, 14 décembre, 2018 et Ministère du Travail, M. Nicolas Corufo, Charge du Mission, Direction Générale du Travail, 13 décembre, 2018)。

<sup>28</sup> 現地での2018年12月11日のヒアリング結果(Pascal Lokiec教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

<sup>29</sup> 現地でのヒアリング結果(前掲注21)。

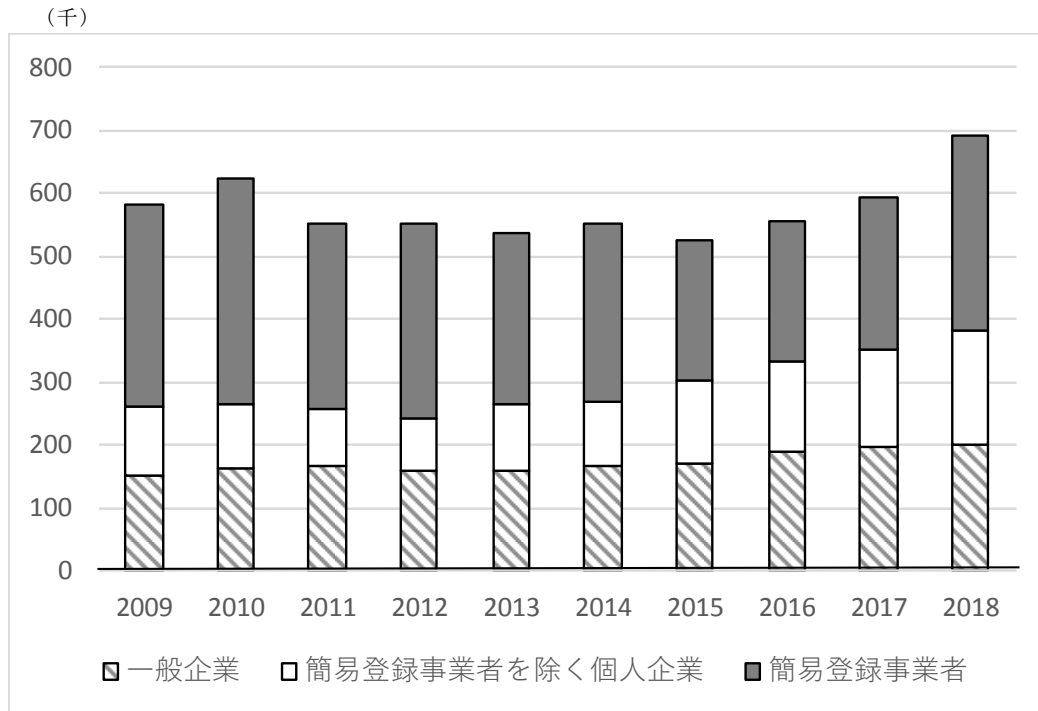
<sup>30</sup> INSEE(国立統計経済研究所)ウェブサイト(Auto-entrepreneur -Définition)参照。  
(<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2066>)

<sup>31</sup> INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.  
(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>)

<sup>32</sup> Fédération des auto entrepreneurs ウェブサイト(Le régime autoentrepreneur fête ses 10 ans : quel bilan ?)参照。

が公表されていないため、確定した数値は公表されていないが、120 万を上回ったという見込みである<sup>33</sup>。

図表 4-2 企業設立数の推移



出所：INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.

簡易登録事業者制度の利用が増加している理由は、起業に対する意欲が国民の間で高まった傾向を反映しているともとれるが、就職難のために既存の企業に就職するのが難しい者が起業志向になっていることを示しているとの見方もある<sup>34</sup>。

2018 年の簡易登録事業者の登録者数を業種・職種別にみた場合、輸送および倉庫管理が 43,200 人となっており、前年比での増加が 80.5%で全ての業種・職種の中で最も増加率が大きい。郵便・宅配関係の仕事がこれに含まれているが、18,600 人が新規に簡易登録事業者として登録している<sup>35</sup>。

(<https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/regime-autoentrepreneur-fete-ses-10-ans-quel-bilan>)

<sup>33</sup> 日刊紙『Les Petites Affiches』ウェブサイト(Micro-entrepreneurs : un statut toujours précaire mais en amélioration)参照。

(<https://www.petitesaffiches.fr/decryptage,076/micro-entrepreneurs-un-statut,14035.html?lang=fr>)

<sup>34</sup> 2018 年 1 月から、同制度の利用が可能な年商の上限が大幅に引き上げられた。物販の場合、従来 8 万 2,800 ユーロだったものが 17 万ユーロへ引き上げ、サービス業の場合、3 万 3,200 ユーロだったものが 7 万ユーロへの引き上げとなり、この引き上げが利用拡大の呼び水になったと見られている(Record historique des créations d'entreprises en 2018, 16 janvier, 2019, Les Echos)。

<sup>35</sup> 前掲注 31、INSEE を参照。

簡易登録事業者の開業と廃業に関する数値として、2010年に登録された自営業者のうち3年後に約30%しか活動を継続しておらず<sup>36</sup>、5年後には約25%が活動を継続していない<sup>37</sup>というものがある。

## (2) 簡易登録事業者の収入や増加に伴う影響

簡易登録事業者が稼得という点で成立しているのかどうかをしてみると、2017年に収入のあった簡易登録事業者は、全体の61.4%に相当する72万3,000人に過ぎない。収入の平均は、同年10～12月期に3,664ユーロ(3カ月間の合計)で、この数値は増加傾向にはあるものの、収入としては大きな額にはなっていない。簡易登録事業者の稼得だけで生計が成り立っている者は3割程度であり、7割近くの人が、他の職業を掛け持ちしていたり、何らかの給付を得て生活しているのが現状である。

簡易登録事業者数の増加については、労働市場全体としての影響は大きくはないが、旧来の正規の事業者に対して不当に競争圧力を及ぼしていると指摘する声がある。中小企業経営者団体U2Pによると、建設部門などで簡易登録制度の弊害が目立ち始めているという指摘がある。下請けに簡易登録事業者が用いられるケースが増えており、従来の業者との競合だけでなく、簡易登録事業者自体について、収入を低下させる悪影響が見られると指摘している<sup>38</sup>。

## (3) Uberのドライバーの収入に関するデータ

プラットフォームを介して就労する者の収入に関するデータとして、Uber社が2019年1月に公表したデータがある。

Uber社を介して就労するドライバー(VTC(運転手付き輸送車)のドライバー)の約28,000人を対象とした集計結果では、ドライバー1人が得た1時間当たりの収入の中央値は24.81ユーロである<sup>39</sup>。この額は、顧客が支払った金額31.01ユーロから、Uberが徴収する手数料(25%)を差し引いた後の金額である。必要経費となる車のレンタルまたは減価償却費、燃料代、整備費、公租公課を控除した手取りの収入は1時間当たり9.15ユーロである。この金額をもとに、月額収入をINSEE統計による自営業者の平均労働実績(週45.3時間の就労、年間休暇は5.2週)に基づいて試算すると1,617ユーロとなる。この収入データは「中央値」だけが公表されており、平均値は公表されていないため、ドライバーによる収入のばらつきを推計することはできない。また、ドライバーがUberのサービスに従事している時間は、週につき27時間(中央値)となってい

<sup>36</sup> INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2121550?sommaire=2014041>)

<sup>37</sup> INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010: cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs. (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3103002?sommaire=2014041>)

<sup>38</sup> Micro-entrepreneurs Un succès en trompe-l'œil, 13 janvier, 2019, Le Monde.

<sup>39</sup> ちなみに、フランスにおけるUber社に配車サービスは、VTCという運搬代行業であり、まったく資格のない運転手による輸送サービスではない。



諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

るが、他のプラットフォームとの掛け持ちの実態は不明であり、ドライバーの総計の収入水準の推測も難しい<sup>40</sup>。

## 第2節 デジタルプラットフォームの進展と動向に対する政労使の対応

### 1. 政府の対応

フランスにおけるデジタルプラットフォームを介して就労する者を対象とする政策は、雇用問題として対処するというよりも商行為の1つとして扱う方向性にある。つまり、プラットフォーム運営者とそこで就労する者の間には雇用関係がないものと見なした上で、新たな地位をつくることによって、最低限の就労条件を明確化して就労者を保護する方策を模索している。2018年の労働法典改革(マクロン・オールドナンス)はそのような新しい地位の範囲を拡大する意図があった<sup>41</sup>。

#### (1) 2016年労働法典改革(エル・コムリ法)

2016年8月8日の改正によって、プラットフォーム運営者の社会的責任を明記した改正が行われた。業務上生じる事故をカバーするための保険の加入や、プラットフォームを介して就労する労働者に対して継続的な職業訓練を受けさせる責務を負うことが規定されている。また、プラットフォーム就労者の団結権を認めることが規定されている<sup>42</sup>。

労災保険については、プラットフォーム就労者が任意で社会保障法典 L. 743-1 条に規定された労災保険に加入する場合、その保険料は法令で定められた一定の上限の範囲内でプラットフォーム運営者が負担する。ただ、プラットフォーム運営者自身が契約する団体保険があり、労災に関する補償が上記の任意加入の労災保険と同水準の保障が受けられる保険であるならば、プラットフォーム就労者が加入して、その保険料をプラットフォーム運営者が負担するのでも構わない(労働法典 L. 7342-2 条、以下、特に断りのない限り、労働法典の条文番号)。

職業訓練については、労働法典が自営業者、自由業者等を対象として職業教育を受ける権利を規定している L. 6312-2 条に基づき、継続職業訓練を受ける権利がある。L. 6331-48 条に規定されている通常は自営業者が自ら負担する拠出金は、プラットフォーム運営者が負担する。L. 6111-1 条および L. 6411-1 条に規定されている職業経験認定制度を活用するにあたって要する費用についても、プラットフォーム運営者が費用を負担する(L.7342-3 条)<sup>43</sup>。

団結権については、L. 7341-1 に規定された自営業者(travailleurs indépendants)は、組合を設立して組合に加入し、組合を通じて集団的に権利を主張することができる(L. 7342-6

<sup>40</sup> Revenu net d'un chauffeur Uber: 9,15 euros de l'heure, L'Express, 27 janvier, 2019.

<sup>41</sup> 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

<sup>42</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Article 60.

<sup>43</sup> 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果によると、職業訓練の規定は、まだ曖昧なままとする指摘もある(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

条)。また、自営業者が自らの要求を守る目的でサービス提供を集団的に拒否する場合、自身の権利の濫用にあたらぬ限り、自営業者に契約上、果たさなければならない責任が発生することはなく、プラットフォーム運営者による制裁措置が正当化されることもない(L. 7342-5 条)<sup>44</sup>。

## (2) 2018 年労働法典改革(マクロン・オールドナンス)

2018 年 8 月 1 日に可決成立した職業訓練や見習制度、失業保険制度の改革を目的とする職業の将来法案(Projet de Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel: 職業の将来・前途を選択する自由のための法案)において、デジタルプラットフォームの経済モデルや活動を妨げることなく、労働者の保護・権利を拡大するために社会保障の基本的な一面を拡大することを目的とする条項が盛り込まれた。

デジタルプラットフォームが「社会的な責任を果たす条件や方法を決定するための憲章」を任意で作成することができることを規定したものだ。この憲章に規定されるのは、デジタルプラットフォーム運営者とプラットフォームを介して就労する労働者との間の締結される契約が専属ではないことを保障すること(他のプラットフォームで就労することを認めること)や、妥当な報酬や就労時間、労災の防止措置、委託(サービス仲介)契約の打ち切りの際の補償、職業訓練の支援などである<sup>45</sup>。この憲章はデジタルプラットフォームを介して就労する労働者の福利厚生を向上させることを目的としており、デジタルプラットフォームのウェブサイトおよび契約の附則として明示されることが想定されていた。また、同法では、憲章の策定およびその遵守が、プラットフォームと労働者との間の従属関係がないことも明記された。すなわち、憲章の制定および遵守することによって、デジタルプラットフォーム運営者は、サービスを委託している労働者との間で雇用契約を締結することが求められる可能性がなくなることを意味している。つまり、プラットフォーム運営者にとって、被用者として雇用を強いられるリスクを回避することができるようになるのである。これは、労働者にとっては、雇用労働者に近い恩恵を受けることができると同時に、デジタルプラットフォーム運営者にとっても、労務費が高く、解雇が難しい正社員化を防ぐことができる利点があるということである。ただし、この憲章の策定は、義務付けられた訳ではなく、任意に策定されるものである。

職業訓練の機会は被用者と同様に、デジタルプラットフォーム運営者の負担で、一定の就労時間を超える労働者の職業訓練個人口座制度に(職業訓練の権利時間として)年間 500 ユーロが、フルタイムの被用者と同様に積み立てられるようになるというものである。

しかし、9 月 4 日、この条文は憲法評議会によって削除する判断が下された。その理由は、このプラットフォームの憲章について規定した条文内容が、法案全体の趣旨と合致しないものであるからである。フランスでは、憲法の第 45 条の規定によって、議会が法律の目的と直接的または間接的に関連がない条項を採択した場合、憲法評議会がそれを無効と見なすことができる旨が

<sup>44</sup> 条文の日本語訳や解釈については、前掲注 2、笠木(2017)を参照。

<sup>45</sup> 現地での 2018 年 12 月 11 日のヒアリング結果(Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

規定されている。

法案の趣旨自体には問題がないため、同じ趣旨の条文が、モビリティ法案(通称 LOM 法案)に盛り込まれて 2018 年 11 月 26 日に閣議決定がなされた<sup>46</sup>。

### (3)モビリティ法案

モビリティ法案は、19 年 3 月 6 日から上院で審議が始まった。新時代のモビリティへの移行を合言葉として、各種の措置を盛り込んだ広範な内容の法案である。排出ガスなどの大気への汚染度が高い車両を対象にした乗り入れ禁止措置の導入拡大や、市町村による新モビリティ整備への支援の枠組みの導入といった規定が盛り込まれている。

この法案にプラットフォーム運営者の社会的責任を規定した L. 7342-1 条、L 7342-3 条と L. 7342-4 条を改正するための条文が盛り込まれている<sup>47</sup>。プラットフォーム運営者と就労者の間の権利義務関係や就労条件等を規定する憲章を任意で制定できることに関する規定である。就労者は複数のプラットフォームの自由な利用、プラットフォーム間の非排他的な関係の保証や、就労者が専門的スキルを習得するために個人の職業訓練アカウントの保持を政令で定められた条件で明記すること、職務遂行に伴う危険や第三者に起因する損害を防止するための措置、プラットフォーム運営者と就労者の間で情報共有と対話の枠組みを設定することなどを憲章で規定することとされている。

## 2. 労働組合の対応

2016 年の法改正により、プラットフォームの就労者の団結権が認められ労働組合を作ることが可能となった。ただしスト権はない。フランスにおいてデジタルプラットフォームを介して就労する労働者の組織化に関して、主要労組の動きは活発とは言い難い。その中でも主要労組のうち CFDT(民主労働同盟)は組織化に着手している<sup>48</sup>。

2017 年 1 月に CFDT が Uber ドライバーの組織化に着手<sup>49</sup>。ただ、既存の労組との統合は難しいようである<sup>50</sup>。前述のとおり、就労者自身が既存の労組に対する不信感を持っている場合

<sup>46</sup> Ministère de la Transition écologique et solidaire, Présentation du projet de loi d'orientation des mobilités.

([https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/2018.11.26\\_projet\\_loi\\_orientation.pdf](https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/2018.11.26_projet_loi_orientation.pdf))

<sup>47</sup> Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L), Dernière modification: 10 avril 2019. (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeLoi=proj&legislature=15>)

<sup>48</sup> 現地での 2018 年 12 月 12 日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

<sup>49</sup> CFDT のウェブサイト(La FGTE-CFDT appelle au boycott de l'entreprise UBER)参照。

(<http://www.cfdt-transport-environnement.fr/actualites/la-fgte-cfdt-appelle-au-boycott-de-l-entreprise-uber>)

<sup>50</sup> 現地での 2018 年 12 月 11 日および 12 日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018 et Pascal Lokiec 教授(Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris 1)), 11 décembre, 2018)。

もあり、既存の労組に加入することを望まない者もいる上に、既存の労組側も被用者ではないプラットフォーム就労者を同じ組織の中に加えることに反対する声もあるようだ。

2018年2月に行なわれた配車サービスのドライバーによる抗議行動では、CFDTによる呼びかけによって最低料金制度の導入が要求内容に盛り込まれた。ドライバーらが17日、全国で抗議行動を展開し、パリ・シャルルドゴール空港をはじめとする全国の空港連絡道路の通行を妨害するなどの抗議行動を行った<sup>51</sup>。CFDTは、初乗り料金の最低額として12ユーロの導入を要求したのに対して、運輸省は協議して3月上旬までに回答するとした<sup>52</sup>。その協議結果についての詳細は未詳だが、2018年3月17日付のCFDTのウェブサイトには、Uberのドライバーの就労条件は依然として劣悪であることが綴られている<sup>53</sup>。

### 3. 司法の判断(2018年11月28日破棄院判決および2019年1月10日パリ高裁判決)<sup>54</sup>

デジタルプラットフォームを介して就労する者に関して被用者としての地位をめぐる裁判が起こされている。その代表的な判決を紹介する。

2018年11月28日に破棄院から出された判決は、ベルギー系のフードデリバリーのプラットフォーム・TAKE EAT EASY(TEE)を介して就労していた配達員に対して、被用者としての地位を認めるという内容である。この判決の判断基準となったのが、同社が配達員を管理監督する立場にあったか否かの判断である。TEEは、配達員の所在位置情報をリアルタイムで追跡、走行距離等を記録することができるシステムを備えていたことに加えて<sup>55</sup>、配達員の勤務状況に応じて割増・割引ポイント制度を導入し、迅速な配達を行った配達員には報償を与えたのに対して、ポイントが低い配達員はサイトの利用が停止されたり<sup>56</sup>、排除されることが可能であるなど、配達員に対する懲罰権を持っていたことをもって被用者として管理・監督していたと判断されたのである。

この判決の影響について、現地でのヒアリング結果を踏まえれば、管理・監督・懲戒という明確な管理者としての地位がない限りは、プラットフォーム運営者が使用者として判断されることはない。この裁判例が他の訴訟に与える影響については否定的な見方もある。要件が満たされればプラ

<sup>51</sup> Des chauffeurs de VTC réclament un tarif minimum, Par Philippe Jacqué Publié, 17 février 2018.

Grève VTC : barrage filtrant dans le sens Roissy-Paris samedi (CFDT), 16 février 2018, Europe1.

<sup>52</sup> Des chauffeurs de VTC réclament un tarif minimum, 17 février, 2018, Le Monde et VTC : une grève illimitée pour un tarif minimum dans la profession, 17 février, 2018, Le Point.

<sup>53</sup> Par Claire Nillus UBER : LE SALAIRE DE LA COURSE, Publié le 17/03/2018, CFDT. ([https://www.cfdt.fr/portail/actualites/uber-le-salaire-de-la-course-srv2\\_589755](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/uber-le-salaire-de-la-course-srv2_589755))

<sup>54</sup> Arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 (17-20.079).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin.

<sup>55</sup> このGPSによって逐一所在位置が確認できるシステムを備えていたことについては、管理監督の事由として捉える見方がある一方で、顧客サービスのために必要な手段として地理的な情報把握が必要だったとする考え方もある(現地での2018年12月12日のヒアリング結果(Jean-Emmanuel Ray教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 Décembre, 2018))。

<sup>56</sup> 48時間以内での配達可能時間の取消、電話へ応答がなかったこと、あるいは配達の拒否などが3回重なると、配達員は呼び出しを受け、勤務状況やモチベーションに関しての話し合いが持たれ、4回目のサイトの利用が停止された(Les livreurs de repas vont-ils devenir des salariés comme les autres ? 30 novembre, 2018, Le Parisien)。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

プラットフォーム就労者が被用者として見なされる可能性があるという裁判例であって、一般的にプラットフォーム就労者が被用者として認められる契機となるものではない<sup>57</sup>。

2019年1月10日には、パリ高裁で、ウーバーのドライバーに関する雇用関係の有無を争う裁判の判決が言い渡され、ウーバーとドライバーの間に雇用契約があったと認める判決を下した<sup>58</sup>。

### 【参考資料】

- Amar Nicolas et Viossat Louis-Charles (2016) « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », rapport de l'Igas n°2015-121R.
- Antoine Naboulet, Odile Chagny, Nathalie Bassaler et Mathias Dufour (2018) « Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques ».
- BARBEZIEUX Philippe, HERODY Camille (2016) « Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative », Mission confiée à Pascal Terrasse Député de l'Ardèche, Hôtel de Matignon, février 2016.
- Direction générale des entreprises (DGE), PICOM (Nomadeis, TNS Sofres), PIPAME (2015) « Enjeux et perspectives de la consommation collaborative », ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.
- Études économiques du PIPAME (2015) « PROSPECTIVE, Enjeux et perspectives de la consommation collaborative, Rapport final », juin 2015.
- Olivia MONTEL (Dares) (2017) « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques » Document d'études, Numéro 213.
- INSEE, Les créations d'entreprises en 2018.
- INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs.
- INSEE, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs.
- #Leplusimportant, (2018) « Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques », février 2018.
- 笠木映里 (2017) 「Uber 型労働と労働法改正」、Field Eye ボルドーから—②『日本労働研究雑誌』No. 687、October 2017。

<sup>57</sup> 原告のプラットフォーム就労者は、職務遂行中の2カ月間に2度、事故にあったにも関わらず、労災の認定がされず、療養期間中に収入が得られなかったという境遇が裁判官の心証に影響を与えたとする見方もある(現地での2018年12月12日のヒアリング結果)(Jean-Emmanuel Ray 教授(Professeur à l'Université Paris I – Sorbonne, 12 décembre, 2018))。

<sup>58</sup> Cour d'appel de Paris, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019.

---

JILPT 海外労働情報

諸外国のプラットフォームビジネス調査

ー アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスー

発行年月日 2019年7月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 調査部 海外情報担当 TEL:03-5903-6274

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

---

© 2019 JILPT

\* 全文をホームページで提供しています。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)