

## 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。

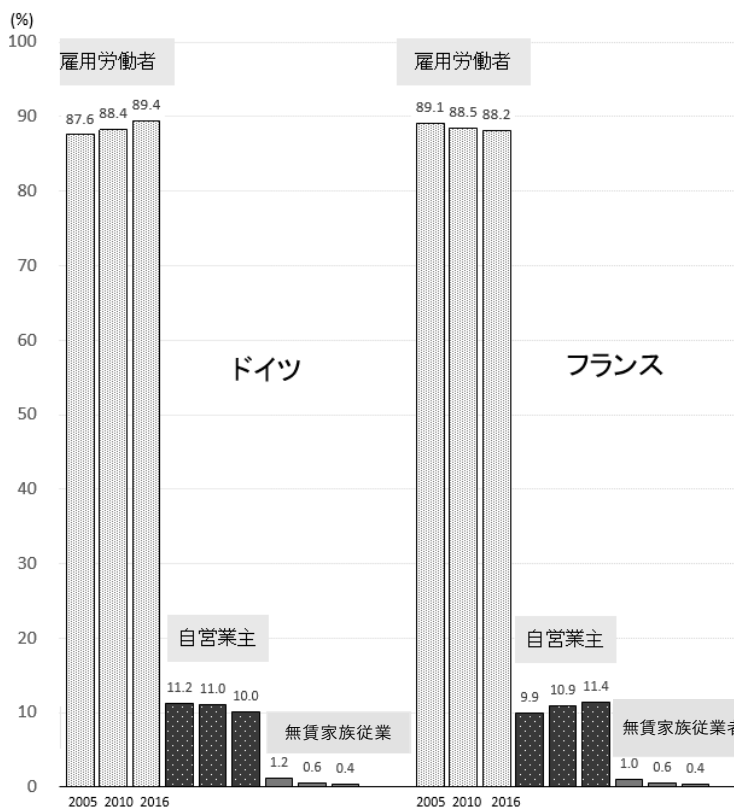
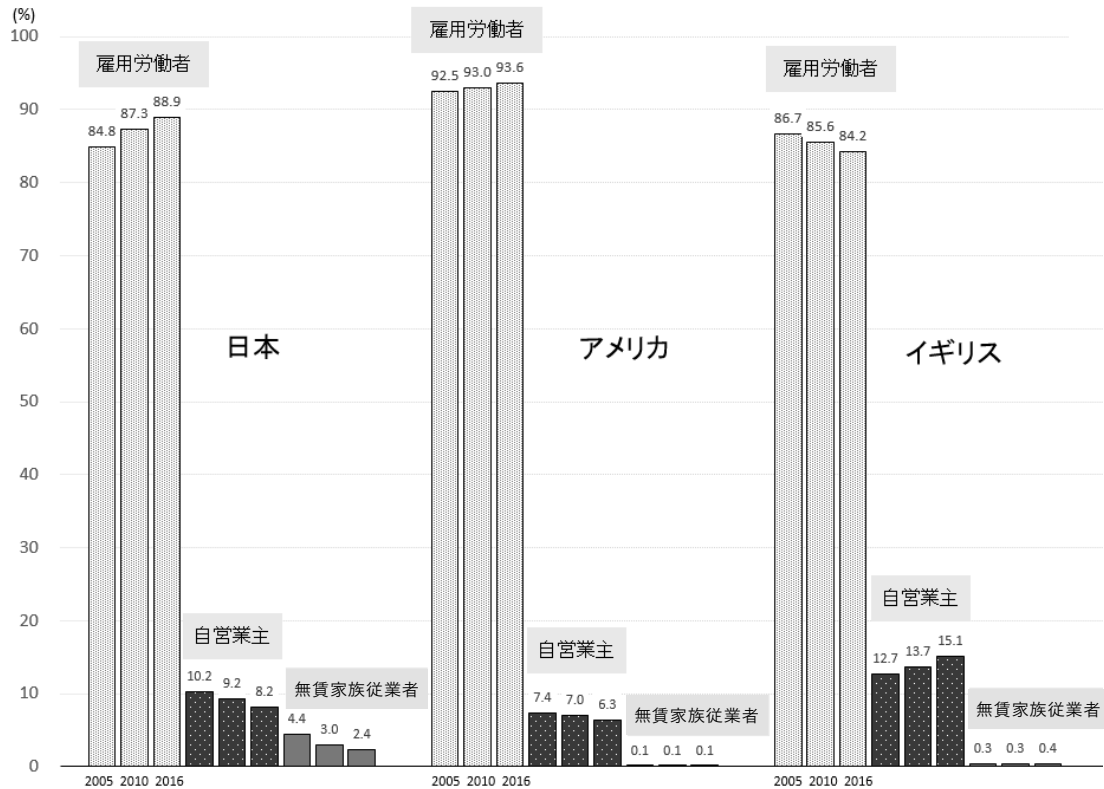
いずれにしても、このように「プラットフォームビジネス」という言葉は、非常に広い概念を有しているため、本報告書では、各国、産業、あるいは関係者の立場によって、少しずつニュアンスの異なる説明がなされていることを予めご留意頂きたい。

<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がり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。