

プラットフォーム労働における労働時間の問題

中国労働社会保障科学研究院 就業創業研究室

曹 佳 補助研究員

労働時間とは、労働者が労働の義務を履行するために、法定の限度内において労働または仕事に従事すべき時間を指す。労働時間は、労働者が休息の権利を実現する法的保障であり、現代的な科学技術の発展の促進、仕事の効率及び労働生産性の向上を判断するものさしであり、更には労働者が仕事と生活のバランスをとる上での「はかり」のようなものである。本論は主に新業態の一つであるプラットフォーム・エコノミーから着手し、その就業における労働時間の問題を分析して、新しい変化、新しい問題、新しい課題を見つけ、就業の質の向上を目指したい。

1. プラットフォーム・エコノミーの発展状況

(1) プラットフォーム・エコノミーの概念

インターネット経済が発展するとともに新しい商業形式、経営形態が雨後の筍のごとく次々と登場し、「新業態」という言葉が使われ始めた。これはインターネットに基づいて生まれたもので、プラットフォームを通して分散した資源の最適な配置を行い、供給側と需要側の間でアクティブで速やか且つ正確で効率の高い需給マッチングを実現して、利用効率を高める新しい生産・経営形式である。その形式は多種多様であり、プラットフォーム・エコノミーもそのうちの重要な一つである。プラットフォーム・エコノミーはいまなお急速に変化する発展段階にあることから、様々な形式が次々に生まれ、関係するプラットフォーム機能は日に日に豊富なものとなっていて、形が定まるのはまだはるか先のことである。そのため、理論上、実務上のどちらでも統一的な概念の定義、明確な画定はまだ形成されていない。そこで、これまでの研究と実地調査に基づき、本研究ではプラットフォーム・エコノミーを、「インターネット、クラウドコンピューティング等の新しい世代の情報技術を基礎とし、多元的な需要を核心とし、仮想または実際の取引場所を媒体として、産業チェーンを全面的に統合し、バリューチェーンを融合させ、市場の資源配置を向上させる一種の新しいタイプの経済形態」と定義する。

この定義には少なくとも以下の四つの面の基本的内容が含まれる。

第一に、プラットフォーム・エコノミーは情報革命が一定の段階にまで発展した後に必然的に出現したものである。インターネット、ブロードバンド、クラウドコンピューティング、ビッグデータ、モバイル決済、IoT等の現代的情報技術の創造・発展、その急速な普及・応用

がプラットフォーム・エコノミー出現の前提条件である。

第二に、プラットフォーム・エコノミーは経済の新業態の一つであり、インターネット等の情報技術による生産要素の再編成が生産、消費分野に現れ出たものであって、基礎的なプラットフォームとしての役割を發揮している。

第三に、プラットフォーム・エコノミーは、需給双方の資源配置の最適化を実現している。プラットフォーム・エコノミーはインターネットを基礎として、多元的需要を基に、プラットフォームを介して分散した資源に最良の配置を施し需給双方の正確なマッチングを実現することで、取引コストを抑え、使用効率を引き上げている。

第四に、プラットフォーム・エコノミーは経済・社会の新しい発展の理念、傾向に適応するものである。情報社会においては、国民を中心とする発展の思想や持続可能な発展が強調され、物の効用を十分に發揮させることが尊重され、消費者の最良の体験に配慮される。プラットフォーム・エコノミーはこうした新しい消費観や発展の考え方を集中的に體現している。

(2)プラットフォーム・エコノミーの現状

現時点では、プラットフォーム・エコノミーの共有時代の発展状況は国によってまちまちであるものの、全体的に見て、様々な国やグループがいずれもその発展について一種寛容な姿勢、ないしは積極的な態度を持っている。世界でもトップレベルの経営戦略コンサルティング会社であるローランド・ベルガー社の報告書が指摘するところによると、世界におけるシェアリング・エコノミーの規模は2018年には5,200億ドル（約36000億人民元）となって、2015年の300億ドルの17.33倍となり、年平均の増加率は104.04%に達しているという。

ここ数年、中国ではプラットフォーム・エコノミー市場の規模が急速に拡大しており、主なインターネット上場企業はいずれもプラットフォーム型企業である。プラットフォーム・エコノミーの特徴を持つ企業が次々と成功伝説を創り出し、ポータルサイト、オンラインゲーム、各種電子商取引からオンラインコミュニティ、第三者決済等のイノベーションが続々と行われている。たとえば、「滴滴出行」、「58同城」等のO2Oプラットフォームの広い範囲における勃興などがその例である。プラットフォーム・エコノミーは人々の仕事や生活にますます深く融け込み、企業の生産・経営方式や人々の生活形式を変え、経済の発展を推進する新たなエンジンとなり、経済・社会の発展に大きな影響を与えており、時代を画す歴史的な意味を有している。『中国のシェアリング・エコノミー発展報告（2019）』のデータによると、2018年、中国ではシェアリング・エコノミーの市場取引額が2兆9,420億元となり、前年比41.6%増となった。プラットフォームの従業員数は598万人で、前年比で7.5%増、シェアリング・エコノミー参加者の数は約7.6億人であり、そのうちサービス従事者の数は約7,500万人で、前年同期比で7.1%増であった。知識の対価の支払い、ウェブキャスト、シェア自転車は2016年に爆発的な成長を見せ、「発展元年」を迎えた。共有の遺伝子を備えた様々

な「衆創（大衆の起業）」プラットフォームが大量に現れ、政府部門の認定を受けた「衆創空間¹」はすでに4,000を超えている。プラットフォーム・エコノミーやシェアリング・エコノミーといった新しい業態がサービス業の急速な成長、構造の最適化、消費方式の転換等の面で果たす新しい動力としての役割は日増しに明らかになっている。2016年から2018年までの3年間を見ると、運輸、宿泊、飲食の分野では、プラットフォーム・エコノミー、シェアリング・エコノミー等の新業態が業界の成長に果たす促進作用が、運輸で1年当たり1.6ポイント、宿泊で1年当たり2.1ポイント、飲食で1年当たり1.6ポイントとなっている。予測によれば、今後数年、中国ではシェアリング・エコノミーが依然として年平均30%以上の急速な成長を続け、2020年にはシェアリング・エコノミーの取引がGDPに占める割合が10%以上に達するということが、就業の安定や消費促進の面でその潜在力がいっそう発揮されるようになる。シェアリング・エコノミーによって社会の組織や分業が再構築され、ますます多くの分野で「会社+社員」が「プラットフォーム+個人」に代替されて行くことになるだろう。今後10年で、中国のシェアリング・エコノミーの分野には巨大なプラットフォーム型企業²が5~10出現するものと見込まれる。シェアリング・エコノミーはまた、人工知能等の新しい技術のイノベーションや応用の重要な場となり、本人確認、コンテンツ管理、意思決定ガイド、リスク管理、サービス評価、ネットワーク・情報のセキュリティ管理等の面でますます重要な役割を果たして行くことになるだろう。

(3)プラットフォーム・エコノミー就業の新しい特徴

プラットフォーム・エコノミー就業者は、仕事の内容、職業の特色、市場の位置づけといった面で従来の就業形式とある程度通じるところがあるが、新しい特徴も具えている。そうした新しい特徴が、プラットフォーム・エコノミー就業を他から区別するうえでの明らかな特徴となっている。

ア. 雇用機会のインターネット化

インターネット技術はプラットフォーム・エコノミーの基礎として、既存の労働力市場の需給マッチングメカニズムや資源配置方式を変化させており、プラットフォーム企業従業者が仕事を得上で、様々な形式のネットワークプラットフォームが重要なソースとなっている。たとえば「斗米優聘」社はフレキシブルな人材共有プラットフォームとして、数億人に保障のある自由な仕事の機会を提供することを詠って、フレキシブルな就業者とフレキシブルな使用者企業をつなぐワンステップ型サービスプラットフォームとなり、プラットフォームの情報を利用して使用者企業とフレキシブルな就業者をつないでいる。また、モバイル配

1 2014年に大衆の起業促進のために打ち出された「大衆創業・万衆創新」の方針の下で、大衆による起業の初期段階の活動を支えるために設けられた場、インキュベーター。

2 国家情報センター共有経済研究センターは北京で成立した。央広網 [引用日 2017-03-1]

車サービス分野の「滴滴出行」、「神州專車」、「首汽約車」の運転手はいずれもプラットフォーム上でプラットフォームが配信するユーザの需要情報を得て、サービスを提供し、仕事を成し遂げる。出前サービス業界の「餓了么」、「美团外卖」等の配達者も、スマホアプリを通してプラットフォームが出す出前業務を受注し、出前のサービスを行う。

イ. 業務の項目化

社会化が進むとともに、公衆のニーズはますます多元化し、社会の分業はより細かくなっている。新業態である「衆包経済（クラウドソーシング経済）」、シェアリング・エコノミーもまたプラットフォームに依拠して誕生した。こうした経済の下では、業務はしばしば多くのサブプロジェクトあるいは独立した項目に細分化され、インターネットのプラットフォームを通して情報が発信され、プラットフォームでつながれた様々な労働者が共同で任務を成し遂げることになる。たとえば、2005年に営業を開始したクラウドソーシング・プラットフォームの「猪八戒網」は、そのサービス取り扱い品目がクリエイティブデザイン、ウェブサイト構築、インターネットマーケティング、コピーライティング、生活サービス等様々な業種に及んでおり、数多くのサービス業者を有して企業、公共機関、個人の為にカスタマイズされたソリューションプランを提供して、創意、知恵、技能を商業的価値、社会的価値に転換させている。中国で最も早い時期に誕生した専門的なシェアリング・エコノミープラットフォームとして、「猪八戒網」は専門的スキルを持つ人材及び機構を1千万以上抱えていて、600万社を超える企業が「猪八戒網」を通して、専門的業務を行う専門的人材を探し、ロゴデザイン、プログラミング、知的財産、財税等の全ライフサイクルのサービスを購入している。

ウ. 業務方式の柔軟性

プラットフォーム・エコノミー等の新業態の出現により、従業者は、決まった労働時間、業務地点から解放される機会を得て、固定的な労働時間や業務地点による制限を受けずに済むようになった。そこには、仕事と余暇の一体化、労働時間の柔軟性、業務空間の任意性といった特徴が生まれた。また、フルタイムの就業にも兼業化の傾向が生じた。たとえば、ホワイトカラーが退勤後に兼業して「滴滴專車」の運転手を務めることが可能となった。一方で、アルバイトのフルタイム化も可能となり、たとえば出前サービスを行う者も、プラットフォームを通していくつもの企業のために働けるようになり、一日中、フルタイムで働くのと同じように働けるようになっている。

具体的に労働時間を見ると、新しい雇用形式を採る企業の労働者は労働時間がフレキシブルで自由であり、更に仕事と余暇が一体化する特徴が見られる。たとえば「滴滴」のプラットフォーム上の運転手の多くは、オンライン時間が1週間に14時間以内で、それが主に朝夕のピーク時間帯に分布している。彼らの車はその他の時間、自家用車の状態に戻る。その

サービス提供の時間帯を見ると、午前 8:00-11:00 と夕方から夜の 17:00-21:00 が配車サービスの運転手のオンラインのピーク時間であるが、これは出勤と退勤のピークに重なる。11:00 から 16:00 の間、オンラインの運転手の数はふつうの人数で安定しており、23:00 から 7:00 までは、オンラインの運転手の数は非常に少なくなる。これは、ピーク時間帯にタクシーがつかまらない、という特大規模の都市や大都市の問題の緩和のために非常に大きな役割を果たしている。朝夕のピーク時間帯は本来、こうした兼業運転手にとっては余暇の時間であるはずなのだが、「滴滴専車」の労働時間がフレキシブルで余暇の時間に兼業運転手として働けるため、彼らの仕事と休みの区別はあいまいになっている。

業務地点を見ると、従来型の企業が集中式の業務場所を持つのと異なり、新しい業態の企業はアプリ等のオンライン方式を採り、ビッグデータ、ジオロケーション技術等を通して、地域をいくつにも分けて管理し、それぞれの地域のオンラインサービスニーズを速やかに満たして行くため、従業者の業務地点も相対的に分散し、フレキシブルなものとなる。たとえば「滴滴順風車」の運転手の業務地点は点状に数多く分布しており、主に、自宅のある場所と仕事先の周りに分布して、生活、仕事、運転手としての業務、兼業業務の一体化を実現している。

エ. 労働関係の多様化

プラットフォーム企業は、その経営方式や雇用形式が多様なことから、その従事者と企業との関係も多様なものとなる傾向がある。それは主に、労働関係、弱労働関係、完全に従来型の労働関係を離れた労働関係として表出する。表 1 に示した通り、プラットフォーム自営方式の「神州専車」は運転手との間で労働契約を締結しており、従来型の労働関係である。一方、新しいタイプの共有形式を採る「猪八戒網」等の「威客（クラウドワーカーと同義）」はプラットフォーム企業との間で労働契約を締結しておらず、個人の立場で労働を提供する。プラットフォームの監督管理も限られたもので、完全に従来型を離れたパートナーシップ関係である。加盟協力方式の「京東到家」が採用しているのは「プラットフォーム+企業+個人」

表 1 新しい業態の企業の主な経営方式と雇用形式

経営方式	企業は雇用主体か	雇用形式	労働関係	代表企業
プラットフォーム自営	雇用主体	従来型に類似	従来型に類似	神州専車 首汽約車 等
新しいタイプの共有	雇用主体に類似	プラットフォーム+個人	従来型ではない	人人快递 猪八戒網 等
加盟協力	非雇用主体	プラットフォーム+企業+個人	弱い従来型	天猫商城 京東到家 等
多元的混合	多元的	複雑で多元的	多元型	餓了么 滴滴出行 等

出所:筆者作成。

の雇用形式で、通常、個人と加盟企業は労働契約を締結し、プラットフォームがこれについて監督管理する義務を負う。つまり弱い労働関係が形成されている。

オ. 労働供給の自主化

プラットフォーム企業の従業者は自身の労働供給について自由度が比較的高く、どの時間帯に、どこで、どんな仕事をするかについて完全に自分で決めることができ、時間を分割して働き、好きな時に働くことを真に実現している。職業の選択の面でも、自主的選択の傾向が見られる。90年代生まれの青年に集中している「スラッシュ青年<たくさんの肩書を持つ青年。自己紹介に「モデル/作家/俳優」などのようにスラッシュを使って多くの肩書を表すためスラッシュ青年と呼ばれる>」は、「翻訳/ヘッドハンター/自由作家/イベント企画」等、様々な技能を身に付けているが、こうした職業はいずれも同等のもので、どれが中心でどれが二次的であるかの区別はない。

しかし、労働供給側にある従業者の仕事選択の自由権という面から見ると、雇用形式によって従業者の自由権はやはり一様ではない。たとえば、出前サービス業界は、直接雇用する配送員について近くにいる者を選んで注文を割り当てる形式を採り、また、注文を拒否した場合に減点するシステムを採っていて、定められた期間内の注文対応量が少なすぎると、配送員は辞めさせられるリスクがある。アウトソーシングサービスの配送員の場合は、配送員が注文リストから自由に選択できる注文選択形式が採用されていて、プラットフォームは注文取得奨励手当を設けて注文対応量を増やすよう配送員を奨励しているものの、アウトソーシング配送員の仕事選択の自由権の方がより大きい。

2. 中国の労働者の労働時間の現状

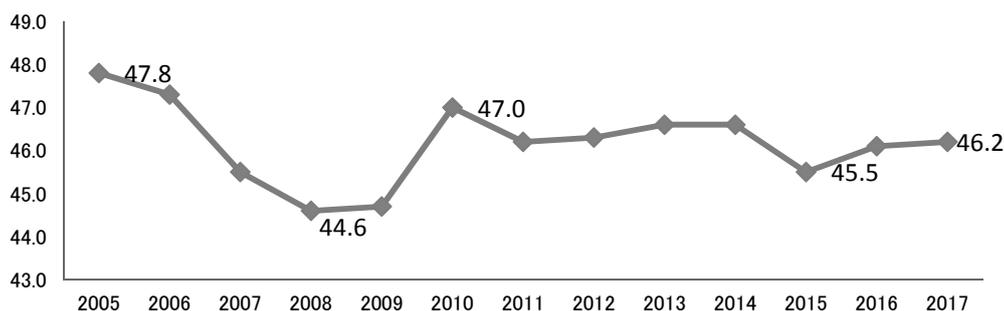
改革開放政策が実施されるようになって三十年あまり、一人当たりの所得水準が上昇を続ける中、時間の経済的価値も上がり、労働者の労働時間は増々短くなる傾向にある。ここからは主に、各年度の『中国労働統計年鑑』と「全国労働力調査」のデータに基づき、中国の労働者の労働時間の現状を分析する。

(1) 中国の労働者の労働時間は短縮を続ける傾向にあるが、超過勤務はかなり深刻

中国の関連の法律ならびに規定によると、一般に、1週間の標準労働時間 40 時間³、最高制限労働時間 44 時間が、中国の労働者の労働時間をはかる基準となっている。図 1 を見ると明らかな通り、2005 年から 2017 年までの間、中国の労働者の労働時間は絶えず短縮して行

3 『労働法』には、「国は、労働者の 1 日の労働時間が 8 時間を超えず、1 週間の平均労働時間が 44 時間を超えない労働時間制度を実行する」との規定がある。『従業員労働時間に関する国务院の規定』には、「従業員は 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間労働する」とある。

図1 都市部就業者の1週間の平均労働時間(2005-2017年)(時間/週)



出所:2006-2018年の各年の『中国労働統計年鑑』

く傾向を示しており、2005年の47.8時間から2017年には46.2時間にまで減少した(3.35%減)。しかしこれと同時に、私たちは、2005年から2017年までの中国の労働者の労働時間がいずれも44時間の最高制限時間を超えていることに注意する必要がある。つまり、中国にはすでに明確な労働時間基準の法律規定があつて、長年にわたってそれが実施されているにもかかわらず、労働者の労働時間は依然として長く、超過勤務がかなり深刻なのである。

(2) 第二次、第三次産業では様々な業界の長時間労働が比較的深刻で、宿泊・飲食業がとりわけ際立つ

業界別に見ると、第二次産業、第三次産業では様々な業界で長時間労働が比較的深刻である。第一次産業の労働時間は、2013年と2017年の二つの観察ポイントにおいていずれも40時間以内であった。ところが第二次産業については、各業界の労働時間がいずれも法律で定められた40時間を超えており、採鉱業、製造業、建築業では44時間を超えた。第二次産業と同じ状況なのが第三次産業で、こちらも各業界の労働時間がいずれも40時間を超え、八つの業界で44時間を超えた。とりわけ生活サービス業の長時間労働が相対的に多く、労働時間が最も長かったのは宿泊・飲食業で、2017年の労働時間は50.8時間であった。

各業界の労働時間と賃金収入で、各業界の時間の経済的価値を考察すると、業界によって労働時間の経済的価値が異なるのが分かる。情報伝送・ソフトウェア、ITサービス業・金融業・科学研究、技術サービスは、「賃金が高く、労働時間が短い」という特徴が最も顕著な三大業界である。この三大業界はいずれも第三次産業の知識集約型または資本集約型の業界に属する。一方、宿泊・飲食業は「賃金が低く、労働時間が長い」という特徴が最も顕著な業界である。

表 2 2013 年と 2017 年の各種業界の労働者の労働時間と平均賃金(時間/週、元)

業界	2013 年 労働時間	2017 年 労働時間	2017 年 平均賃金
農業、林業、畜産業、漁業	37.6	39.3	36504
採鉱業	45.2	46.4	69500
製造業	48.9	48.0	64452
電力、熱力、ガス及び水の生産と供給業	43.5	43.2	90348
建築業	49.7	48.2	55568
卸売り・小売業	50.5	48.9	71201
交通運輸、倉庫、郵政業	49.0	48.1	80225
宿泊・飲食業	51.4	50.8	45751
情報伝送、ソフトウェア、情報技術サービス業	47.5	43.3	133150
金融業	43.5	42.3	122851
不動産業	45.9	45.4	69277
賃貸・ビジネスサービス業	45.6	44.7	81393
科学研究・技術サービス業	43.9	42.6	107815
水利、環境、公共施設管理業	45.1	45.0	52229
住民サービス、修理及びその他のサービス業	49.9	47.7	50552
教育	42.5	41.8	83412
保健・社会業務	44.3	43.9	89648
文化・スポーツ、娯楽業	45.7	45.5	87803
公共管理、社会保障、社会組織	41.8	41.9	80372
国際組織	45.3	43.6	-

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

表 3 2012-2017 年 年齢による労働者の労働時間(時間/週)

年齢	2012	2013	2014	2015	2016	2017
16-19	47.7	49.3	49.3	48.4	48.4	48.6
20-24	47.1	47.6	47.7	46.2	46.7	46.5
25-29	46.8	47.0	47.2	45.8	46.3	46.5
30-34	46.9	47.2	47.0	45.7	46.4	46.5
35-39	47.3	47.6	47.5	45.9	46.4	46.6
40-44	47.1	47.6	47.5	46.1	46.6	46.7
45-49	46.2	46.8	46.7	45.7	46.3	46.4
50-54	45.2	45.5	45.6	44.9	45.6	45.9
55-59	43.6	43.8	44.1	43.9	44.7	44.8
60-64	41.4	41.2	41.2	42.4	42.8	43.3
65+	35.7	35.7	35.6	37.2	38.4	38.9

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

(3) 青壮年の労働時間が比較的長く、高齢者の労働時間も年々長くなる傾向を呈している

年齢別に見ると、全体的には年齢が高くなればなるほど労働時間は短くなる傾向がある。しかし、満 35-44 歳の労働時間は満 16-24 歳の青年の次に長い。具体的に見ると、満 16-19 歳は 1 週間の労働時間が最も長く、2013 年と 2014 年にはこの数年のピーク値である 49.3 時間/週に達している。2017 年は 48.6 時間/週で、ピーク値より 0.7 時間短くなった。満 16-19 歳の労働時間が長いのはおそらく、この年齢の青年は経験が浅いうえ、学歴も高くなく、多くが出来高制、時給制の業務に従事し、労働時間を長くすることでより高い収入を得るしかないためであろう。35-39 歳と 40-44 歳の労働時間は 16-24 歳の年齢グループに次いで長く、2012 年から 2017 年までの間、小幅に上昇した後下降し、再び上昇した。2017 年の 1 週間の労働時間は 35-39 歳が 46.6 時間、40-44 歳が 46.7 時間であった。これは主に、35-44 歳の年齢は一生の中で最も能力が高く、最も体力がある時期で、仕事の経験も比較的多く、どの部署でも中堅となっているため、仕事の任も重く、労働時間が別の年齢グループより長くなっているものと考えられる。一方、65 歳以上の人の労働時間は年々長くなる傾向にあり、2012 年の 35.7 時間/週が 2017 年には 38.9 時間/週へと、9.09%増えた。これはおそらく、ここ数年で人口ボーナスが徐々に消失し、高齢化社会が到来して、中国が高齢の労働力資源を開発するようになったためであり、その結果、65 歳以上の高齢者の労働時間が長くなってきたものと考えられる。

(4) 普通教育でも職業教育でも、学歴が高くなればなるほど労働時間は短くなる傾向がある

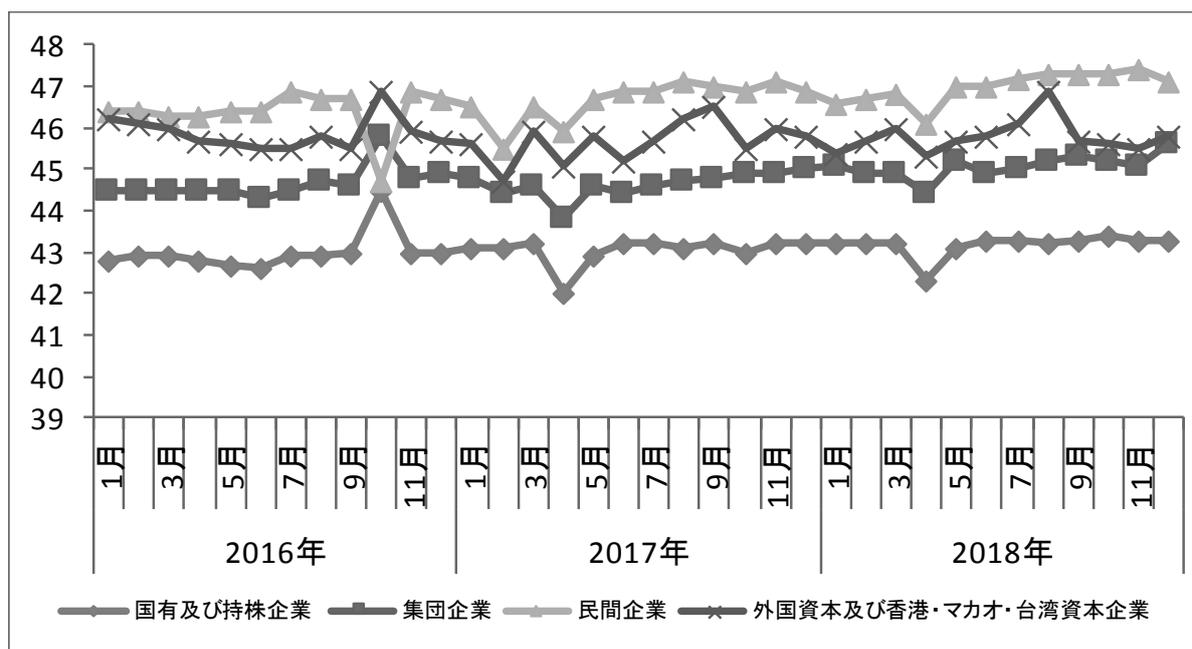
教育程度を見ると、中卒、高卒の者は労働時間が比較的長く、その後の職業教育、普通教育では学歴が高くなるほど労働時間は短くなる傾向にある。具体的には、2017 年の中卒者の労働時間は 48.9 時間、高卒者は 47.2 時間で、受けた教育の程度別に見た場合、2017 年に 1 週間の労働時間が最も長かったのは中卒者、次が高卒者であった。その後の職業教育では、中等職業教育を受けた者の 1 週間の労働時間は 46.2 時間であり、高等職業教育を受けた者の 1 週間の労働時間は 45.2 時間で中等職業教育を受けた者より 1 時間短かった。一方、普通教育では、高等専門学校、大学学部、大学院卒業者の 1 週間の労働時間も少なくなる傾向にあり、2017 年には順に 43.9 時間、42.1 時間、41.5 時間であった。

表 4 2012-2017 年 教育程度別に見た労働者の労働時間(時間/週)

教育程度	2012	2013	2014	2015	2016	2017
未就学	39.8	39.6	40.1	42.1	41.9	41.8
小学校	44.5	44.8	44.6	45.3	46.1	46.2
中学校	48.2	48.8	48.7	48.1	48.6	48.9
高校	47.4	47.6	47.8	46.2	47.0	47.2
中等職業教育	-	-	-	45.6	46.1	46.2
高等職業教育	-	-	-	44.6	45.2	45.2
高等専門学校	44.0	44.3	44.5	43.2	43.8	43.9
大学学部	42.4	42.5	42.6	41.7	42.3	42.1
大学院	41.6	41.8	41.4	41.0	41.7	41.5

出所：2013-2018 年の各年の『中国労働統計年鑑』

図 2 2016-2018 年の企業の性質による労働者の労働時間(時間/週)



出所：2018 年全国労働力調査

(5) 国有・集団企業の労働時間は比較的短く、民間企業の労働時間は比較的長い

企業の性質を見ると、民間企業、外資及び香港・マカオ・台湾資本企業の労働時間が相対的に長く、集団企業と国有企業の労働時間は相対的に短い。具体的には、2018 年、国有企業と集団企業の平均労働時間はそれぞれ 43.2 時間と 45.1 時間で、労働時間が最も長い民間企業よりそれぞれ 3.8 時間、1.9 時間短かった。

3. プラットフォーム・エコノミーの下における労働者の労働時間の変化

プラットフォーム・エコノミーの下における労働者には、その仕事の内容、職業の特色、市場における位置づけといった面で従来の就業方式との間にある程度の共通点はあるが、新しい特徴も見られる。雇用機会のインターネット化、業務の項目化、業務方式の柔軟性、労働関係の多様化、労働供給の自主化といった新しい特徴により、プラットフォーム・エコノミー就業は明らかに他の形態から区別される。ここからは主に、労働時間の手配形式、労働時間の長さ等を含めて、労働時間の角度から、プラットフォーム・エコノミー従業者について考えてみたい。

(1)労働時間の手配形式の柔軟性、自由さ、断片化

プラットフォーム・エコノミー等の新業態の出現により、従業者は、決まった労働時間、業務地点から解放される機会を得て、固定的な労働時間や業務地点による制限を受けずに済むようになった。そこには、仕事と余暇の一体化、労働時間の柔軟性、業務空間の任意性といった特徴が生まれた。また、フルタイムの就業にも兼職化の傾向が生じた。たとえば、ホワイトカラーが退勤後に兼業して「滴滴専車」の運転手を務めることが可能となった。一方で、アルバイトのフルタイム化も可能となり、たとえば出前サービスを行う者も、プラットフォームを通していくつもの企業のために働けるようになり、一日中、フルタイムで働くのと同じように働けるようになっている。

具体的に言うと、労働時間の手配形式の面で、新しいタイプの雇用形式を採る企業の従業者は労働時間がフレキシブルで自由になり、そこに、柔軟性、自由さ、断片化といった特徴が生まれ、仕事と余暇が基本的に一体化している。

ア. 柔軟性

中国では現在、労働時間の主な手配形式は依然として固定の8時間労働制で、「朝8時から夕方5時まで」あるいは「朝9時から夕方5時まで」を中心とした制度を採っている。出勤管理制度が厳格な職場では、従業員に対して出勤・退勤時にタイムカードや顔認証システムの使用、出勤記録記入を求めて労働時間を保証している。

インターネット経済が発展し、プラットフォーム企業の新しい就業形態が出現するとともに、一部のプラットフォーム企業はフレキシブルな労働時間で市場の新しい変化に対応するようになり、従業者も市場の需要や自身の状況にあわせて合理的に労働時間をアレンジできるようになった。フレキシブルな労働時間は、仕事の効率向上、無用の労働時間の短縮を原則とし、労働時間の手配形式の面では、不定時労働時間制、シフト制、夜勤制、フレックスタイム制等が採られる。これによって労働者の労働時間はより柔軟なものとなり、選択の範囲は更に広がる。フレキシブルな労働時間の就業を選択すると、労働者は出勤・退勤の時間、仕事の計画、仕事の日程を自由に決定することができ、労働者の「主人公」としての感覚は

より強いものとなる。

ケース:オンライン配車サービスの滴滴プラットフォームネットの運転手の労働時間

オンライン配車サービスで働く運転手は、市場の需要や自身の状況に応じて合理的に労働時間をアレンジすることができる。1日当たりの労働時間を見ると、こうした運転手の出車量は明け方4時から増え始め、朝のピークを過ぎるとやや減り、夜のピーク後に減少し始める。

運転手が疲れた状態で運転することのないよう、配車プラットフォームでは、技術改革を経て、疲れた状態での運転、安全意识欠如といった交通業界固有の頑固な問題点の解決をはかっている。「滴滴出行」プラットフォームは運転手の疲労に干渉する機能を開発し、オンラインで運転手の運転サービス受注時間の長さの統計をとっており、一定の時間に達すると運転手に注意を喚起して強制的にオフラインにすることで、システムからの発注を中断するようになっている。こうして、運転手のために休憩や労働時間調整の機会を作り、プラットフォーム関連の過労運転のリスクを抑えている。

男性運転手と比較して、女性運転手は主に昼間に集中して注文を受けている。これが配車サービスのピーク時間帯の運転手の補充に役立っている。女性運転手の多くは17時には自宅に帰り、夜間に注文を受ける人は少ない。

図3 オンライン配車サービス運転手の24時間のオンライン分布状況

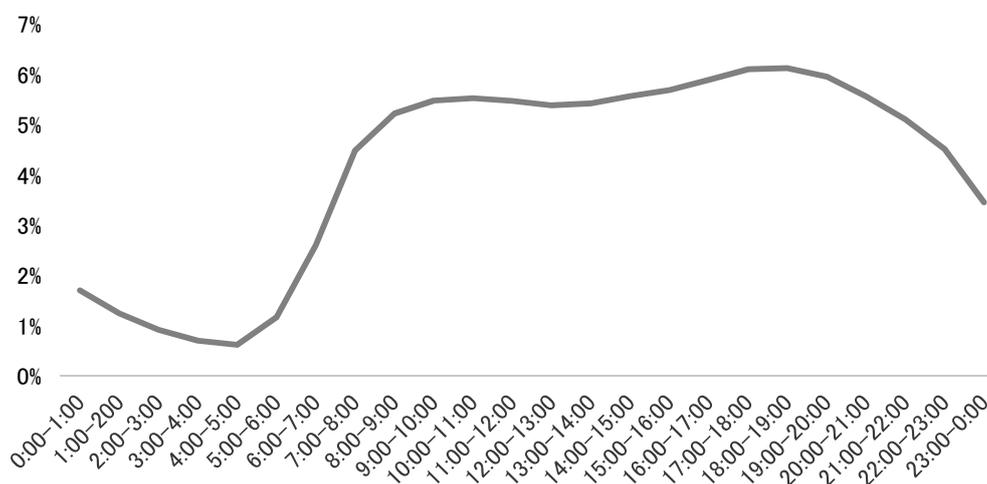
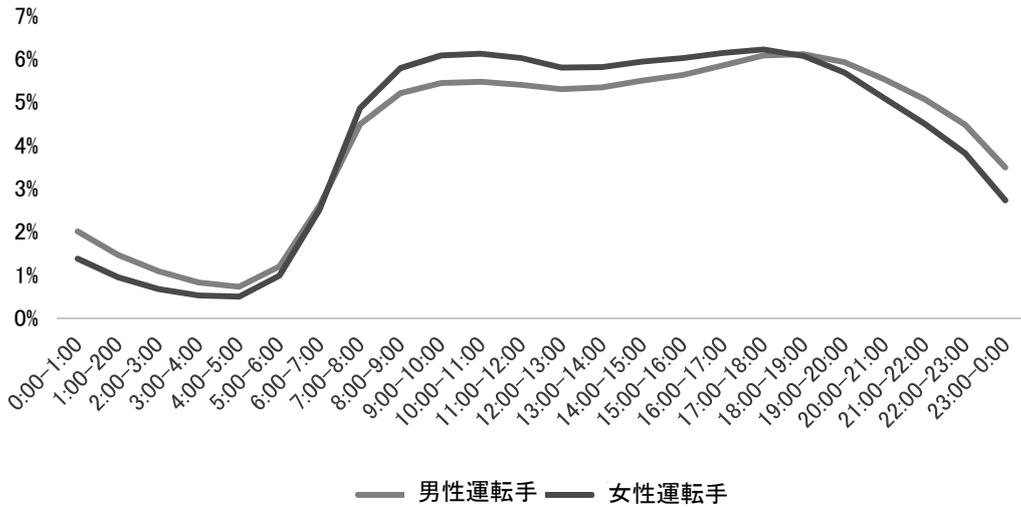


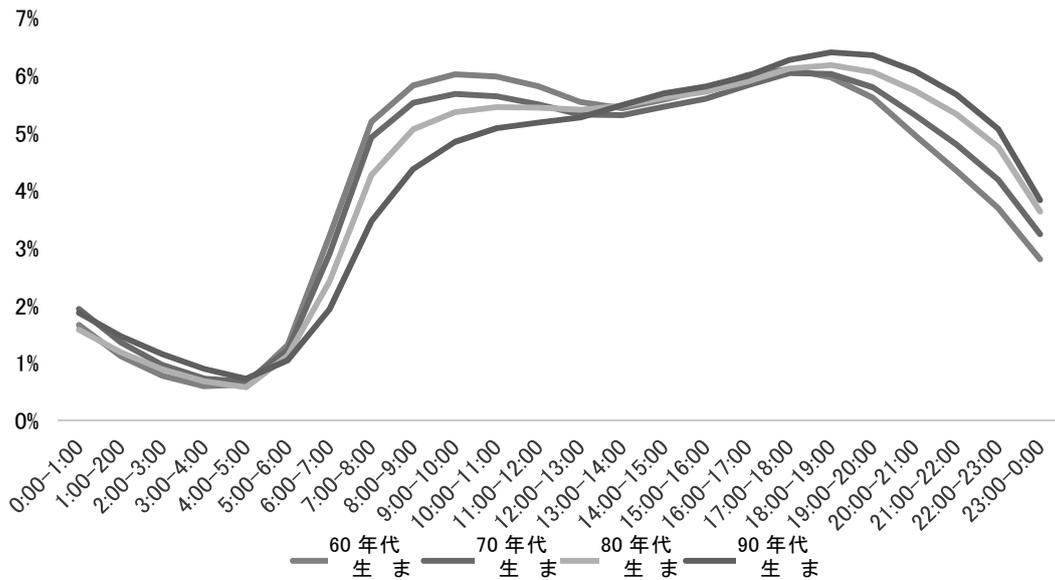
図4 性別による運転手の24時間のオンライン分布状況



出所：滴滴プラットフォームビッグデータ

年齢別の運転手の受注時間を見ると、年齢によって運転手が注文を受ける時間が違うことが分かる。90年代生まれの若い運転手は夜のピーク時間帯によく注文を受けている。遅く寝て遅く起き、遅く家に帰る。一方、60年代生まれの運転手は朝のピーク時間帯に注文書を受ける傾向があり、早く寝て早く起き、早く家に帰る。

図5 年齢別の運転手の24時間のオンライン分布状況



出所：滴滴プラットフォームビッグデータ

中国オンライン配車サービスの新しい就業形態の発展に関する報告書-「滴滴出行」プラットフォームを例に

イ. 自由さ

プラットフォーム・エコノミーの下で就業する労働者の労働時間は自由である。プラットフォーム・エコノミー下の労働者はプラットフォームの資源について所有権を有すると同時に、自身もまたプラットフォームの使用者であって、ほとんどのプラットフォーム労働者の労働時間は仕事量の多さ、緊急度等に応じてアレンジされる。労働時間を自由にアレンジできれば、労働者は自分で合理的に時間を支配する快感を味わい、仕事に対して自分が主人公であるとの帰属感を持つことができるが、そればかりではなく、仕事の効率もあがり、だらだらと働くこともなくなって、限られた時間内に最大の効果をあげることができる。

出前配送員を例にとると、課題グループの調査で、労働時間の柔軟性、自由さが出前配送員を引き付ける要因であることが分かった。プラットフォーム自営型の専門の配送員は通常、出前の配達のパーク時間帯（11:00-14:00；16:30-18:30）あるいは夜間当直の時間帯（21:00以降）に部署に就いていることが求められるが、それ以外は休むことができる。その時間にも注文は受けられるが、それについては強制的な要求はない。「衆創」の配送員や「滴滴出行」の運転手は、オンラインで注文を受けるか、オフラインにして休むか、随時選択することができる。

しかし、労働時間の自由化によって仕事と余暇の一体化という状況も生まれている。具体的に言うと、従来型の企業はサービス提供時間について制限を設けていたが、プラットフォームの出現によってリアルタイム化が実現し、24時間を網羅するサービスが基本的にも可能となった結果、従業者は一日中、どの時間帯にもプラットフォームを通してサービスを提供することができるようになった。こうして、労働時間がフレキシブルなものとなったが、同時に仕事と余暇の時間の区別があいまいになった。こうした業態には、仕事と余暇の一体化という特徴が顕著である。

ウ. 断片化

プラットフォーム・エコノミーの下で、労働者の労働時間はフレキシブルで自由なものとなったが、その必然的な結果として「断片化」が生じた。つまり、労働者の労働時間が完全にまとまった全体として存在するわけではなく、仕事の内容や任務によって区分され、断片化しているのである。しかし、断片化と言っても全ての時間が一つ一つに分けられて無秩序で雑然とし、忙しいが効率は下がっているという状態ではなく、仕事の任務に基づいてフレキシブルな労働時間がより合理的にアレンジされ、それぞれの任務が厳格に区分されているものの、各任務の内部において労働時間は全体としてまとまった状態にある。そのため労働者は任務に基づいてより集中することができ、高い効率で任務を達成することができる。

このほか、筆者は、プラットフォーム就業の労働者は自身の状況に基づいて「断片的な時間を利用する」ことができるのであって、「時間を断片化する」わけではない、と考えている。これは、仕事に対する全く異なる態度である。前者は、浪費される可能性のある細かい時間

を十分に利用して仕事上の事柄を処理するのであるが、後者は、もともと全体としてまとまったものであった労働時間を人為的に多くの細かい時間に分割し、その合間に別の事柄を処理するもので、仕事の効率はおのずと低くなる。労働時間がばらばらにならないようにしてはじめてプラスの循環が実現する。細かい時間を利用して仕事をするのは、時々刻々、常に仕事をしているためではなく、節約してできた時間を生活のために残しておき、仕事と生活のバランスをよりうまくとるためである。

ケース:2人のプログラマーの異なる「断片化」

あるインターネット企業は典型的なプラットフォーム企業で、フレックスタイム制を採用しており、1日少なくとも8時間の労働時間が保証できればそれでよい。A、Bの2人のプログラマーの業務内容、開発の難度はほぼ同じである。しかし、彼らの効率は全く異なる。

プログラマーAは毎朝、バスに乗って8時半前には会社に着く。午前中、彼は集中してプログラミングの作業を行う。このときにはトイレに行くこと、水を飲むこと以外は何もしない。作業の邪魔にならぬよう、彼はメールの着信音を消し、内部のIM(インスタント・メッセージ)もオフにし、スマホはマナーモードにする。QQや微信(Wechat)も見ない。静かに作業をするために、誰もいない小会議室を探してそこで仕事をするこゝとさえある。朝の時間、彼は誰とも討論はせず、会議もしない。テストやデザインでBUG(プログラムの脆弱性)が見つかったても、進めている仕事の手を止めてバグに対応することはしない。昼に食事が終わると、少し休むだけで、スマホに何か重要な電話やメッセージが来ていないか確認する。それから、折り畳み式のベッドを広げて昼寝をする。その後になって彼はようやくメールシステムや内部のIMを開く。この時間帯は昼寝から目を覚ましたばかりなので、簡単なメールの処理や他の人からの伝言をチェックするのである。彼は午後は主にBUGの修正をしたり、関連の会議に出たり、他の人と問題点について話し合ったりする。退勤時間が来ると、パソコンをオフにしてバスに向かう。残業をしたことはほとんどない。

プログラマーBはAとは違い、朝は10時半にようやく出社することが多い。前日のメールをチェックしたり、他の人と問題点について話し合ったりしていると昼食の時間になる。午前中はプログラミングの作業はあまりできない。彼は昼休みには昼寝はせず、スマホをいじったり、サイトを見たりして過ごす。午後になっても、眠そうな様子で、直接誰かが来てもIM上で連絡が来ても拒むことなく相手をし、プログラミングの仕事为数行やってはメールを見たりスマホをいじったりしている。出社が遅いし、昼間にはたいした仕事もしていないので、夜はどうしても残業をすることになる。彼によれば、夜は人が少なく集中してプログラミングができるのだという。こうして彼は夜

遅くまで残業して帰宅することになる。帰るのが遅いので朝は起きられず、出社はまた遅くなる。こうしたことを繰り返している。

この 2 人のプログラマーは技術的能力にはそれほど差はない。しかし、労働時間の掌握の仕方が大きく異なるため、仕事の効率には大変大きな差が生まれている。A はまとまった時間をじゅうぶんに利用することができ、まとまった労働時間が細切れにされるのをできるだけ回避しているし、脳の働きを考えて種類の違う仕事を処理している。そのため、仕事の効率は高くなる。B はこれとまったく違い、まとまった時間をばらばらにしてしまっている。仕事と休養のバランスにも気を配らず、毎日長い時間、仕事をしてまるで大変忙しそうにしているが、その仕事量は A とあまり変わらない。

仕事上の体験、満足度、生活面での幸福度等を総合的に考えると、プログラマー A の仕事と生活の状態はプログラマー B よりはるかによく、残業する必要がないために残された時間で生活をよりよく過ごすことができる。このケースは 2 つのことを示している。第一に、プラットフォーム就業の労働者は、為すべき仕事に応じて、フレキシブルな労働時間をより合理的にアレンジし、異なる種類の任務をしっかりと区別するべきである。こうしたやり方は合理的で有効なものであり、労働時間を効率的に利用することにつながる。第二に、断片的な時間を合理的に利用し、まとまった仕事の時間を細切れにしてしまわぬよう注意する。労働時間は細切れにしないのがよい。断片的な時間を利用して仕事をするのは、時々刻々、常に仕事をしているためではなく、節約したまとまった時間を生活のために残しておき、仕事と生活のバランスをよりうまくとるためである。

—筆者が深圳人才网の関連のデータに基づき整理。

(2)労働時間の長さには、比較的長い状態の維持、または更に短縮、の二種類の変化が生じる

プラットフォーム・エコノミー就業の状況において、産業構造と就業構造は今後相応の調整を経ることになり、労働時間には配置面で変化が生じるほか、長さの面でも変化があるものと見込まれる。

ア. 労働時間が比較的長い水準が維持されるか、より長くなる

プラットフォーム・エコノミー下の労働者の業界分布を見ると、主にサービス業に集中している。もちろん、このサービス業は決して宅配業や電子商取引に限られるものではない。研究開発、金融、情報、物流等を代表とする新興のサービス業も含まれれば、改造・レベルアップ中の従来型サービス業も含まれるし、生活型のサービス業も含まれれば、製造業と相補う関係の生産型のサービス業等も含まれる。国家統計局が都市部就業者の 1 週間の平均労働時間について実施した統計の結果を見ると、第三次産業の大部分の業界の労働者の平均労働時間

働時間は第一次産業、第二次産業を上回っている。これに基づけば、プラットフォーム・エコノミーにおいて就業する労働者の労働時間は今後も依然としてかなり高い水準を維持するか、またはより長い状態となることが考えられる。

ケース: インターネット企業に始まった「996」

2019年の初春に中国のインターネット企業から始まった「996問題」が、中国、ひいては世界中から注目を集めている。

「996」とは、「朝9時から夜9時まで働き、昼と夕方に1時間（1時間に満たない場合も）休んで、あわせて10時間以上働く。更に、1週間に6日働く」労働制度のことを指す。中国のインターネット企業で盛んな残業文化を象徴する言葉であり、『中華人民共和国労働法』の法定労働時間を超過する労働制度である。ここ数年、このような労働制度がインターネット業界に集中して出現した。「996」はかつてプラスのイメージを表す言葉であったこともあり、その際には「996」労働制を実施する企業が急速な発展を遂げ、従業員が高揚した闘志を抱いて働いていることを表す言葉として使われた。

現在、「996」の最大の被害者-インターネット企業のエンジニアたち、つまり、私たちがプログラマーと呼ぶ人々が集団でこれに反抗している。2019年3月27日、世界的なソフトウェア開発のプラットフォーム「GitHub（ギットハブ）」上に「996ICU」と称するプロジェクトのページが開設された。プログラマーたちはそこで、「996」制度を行うインターネット企業について指摘し、インターネット企業の「996制度」に反対の姿勢を示した。「996.icu」は諧謔的なジョークのイメージだが、突然「996」を実施し始めた企業のプログラマーが立ち上げたサイトであった。このサイトは、「996」について説明し、労働法規が定める関連の権益や「996」を実行する企業に関する報道を掲載しただけで、それ以上の実質的なコンテンツは見られなかった。

2019年4月11日、人民日報が「996労働制」の問題をめぐり、『強制的残業は企業文化となるべきではない』とのテーマで評論委員の文章を掲載した。その文章には、「996について異議があったからといって、奮闘したくない、働きたくないというわけではない。『働かなければ何も得られない』道理が分からない人はいない。しかし、奮闘を大切にし、労働を賛美することと残業の強制はイコールではない。ハードワークが奮闘なら、巧みな労働も奮闘であるし、労働時間の延長が奮闘なら、効率向上もまた奮闘である。そのため、996に反対する従業員に『のらりくらりとうまくやっている』、『奮闘していない』、『道徳的でない』というようなレッテルを貼ることはできない。彼らの真の訴えを正視すべきである。996の実施を強制すれば、企業管理の「委託-代理」の難題が解決できないばかりか、「サボタージュ」という根強い問題を助長してしまう可能性もある。企業家や起業家の立場から見れば、996を推進する人々の非常なる奮闘の精神は貴いもの

である。しかし、一般の従業員の立場は異なることを考えなければならない。996の残業文化を無理やり押し付けるのでは、企業管理者は傲慢であるし、それは現実的ではなく、不公平でもある」と記されていた。2019年4月12日、アリババがその公式微信にアリババ創業者である馬雲会長の996に関する考え方を掲載し、当日午後、馬雲会長は「いかなる企業も、従業員に996を強制すべきではないし、強制することはできない」と繰り返し表明した。

この「996」をめぐる騒ぎの中から、私たちは、インターネット企業—それはまた、プラットフォーム・エコノミーの発展の中の大部分のプラットフォーム企業であり、この騒ぎの主体である—が、インターネット、とりわけモバイル・インターネットの急速な発展の背景の下、普遍的に、「996」というこの不正常的な現象に覆われているのをのぞき見ることができた。みなぎ金鉱を掘っている時期には、より多くの人達は目を富や想像の中の富に向けるもので、こうした時期には、この業界の労働者の労働時間は比較的高い水準に維持され、ひいては更に長くなる可能性もある。現在、中国はまさにこの時期にある。

どのような事物にも一定のライフサイクルがある。私たちが一つの技術のライフサイクルの後半にさしかかった今日、「996」の持続不可能性が明かになった。製品のイノベーション性、運営方法の有効性、世界的市場における競争力はいずれも「996」では解決できない。個々の従業員自身に関しては、従業員が犠牲にした生活空間、損なわれた健康はいずれも「996」がもたらした深刻な副作用である。

—出所:筆者が「百度」の関連資料を整理。

イ. 労働時間に更に短くなるすう勢が出現

プラットフォーム・エコノミー下の従業員のグループを見ると、グループごとにかかなり大きな差異があり、様々なタイプの特徴が現れている。たとえば、従来型のサービス業の多くは低年齢の中卒者、高卒者か、4050<就業年齢段階>にある、40歳以上の女性、50歳以上の男性で、就業したいが就業の条件が悪く、技能が単一である等の理由で就業がむずかしいグループ>等の年齢の高い労働者であり、新興のサービス業の多くは、若く、教育程度も高い労働者、技能労働者が中心であって、就業の考え方や就業の動機が自身の好みや職業の発展、職業生活の考え方にある場合が多い。

プラットフォーム就業のこの二種類の労働者については、その仕事の場所や労働時間の手配の柔軟性によって、労働者、特に超大型の都市で働く労働者の通勤時間がある程度短くなる。通勤時間が短くなれば、ある程度において、労働者の広義の労働時間を短縮することができる。北京師範大学の課題グループ⁴の調査データによると、通勤時間が長いのは北京、広州、上海、深圳等のいくつかの超大型都市で、その1日の平均通勤時間はいずれも1時間半

4 頼徳勝、孟大虎、王琦。わが国の労働者の労働時間の特徴と政策の選択[J].中国労働、2015(1):36-40.

に近いかそれを超えている。中でも北京の通勤時間は最も長く、97分に達する。こうした都市の労働者の1日の狭義の労働時間が8時間であったとすると、その広義の労働時間は9時間半に達する。大都市で働く人々は毎日、「移動で疲れ果てる」経験をしているのである。このほか、規模がやや小さい直轄市や省の行政府所在都市の通勤時間も比較的長い。天津、南京、瀋陽、重慶、太原等の都市でも就業者の1日の通勤時間はいずれも65分を超える。また、都市によっては、通勤ラッシュの時間帯には多かれ少なかれ混雑が起り、通勤時間は長くなる。ただ、北京、広州、上海、深圳の混雑ぶりは最も深刻で、超大型都市の交通渋滞は通勤時間に深刻な影響を与えている。通勤時間の長短は就業に対する満足度に影響を与える重要な要素でもあり、また、仕事と生活のバランスにも影響する重要事項である。プラットフォーム就業の労働者は、任務の具体的状況に応じて出勤するか否か考え、もしくは出勤時間を調整して、不必要な通勤時間を効果的に減らし、有効な労働時間の中で効率を最大化することができる。そのため、就業の満足度、幸福感も高まる。

このほか、新興サービス業の労働者は大多数が比較的若く、高い教育水準と技能を有し、多くが高い知識を必要とし、報酬も高い新しいタイプの自由業に従事していたり、多重の職業についていたりする。自由業に従事する者は、それぞれが与えられた特異性に基づき、プラットフォームを通して情報を得て、市場の多角的な製品ニーズやサービスニーズを満たす。しかし、なんらかの雇用主に使用されているのではない。一つには知識を提供する労働者、たとえば「猪八戒網」上の「威客」等であり、もう一つにはコミュニティプラットフォームを形成し、共通の価値観、趣味、娯楽動画等でファンを集め、クリック率を高めて収入を得るグループ、たとえば、ライブプラットフォーム上の個人メディア発信者等といったタイプがある。兼業のグループの多くは定まった仕事を一つ持っているが、収入面で求めるものがある、趣味・興味の面で発展をはかるといった理由から、余暇の時間を利用して別の仕事に従事する。そのうちの一つが最近かなり注目されている「スラッシュ青年」である。これは多くが1990年代生まれの青年で、多くの技能、たとえば「翻訳/ヘッドハンティング/自由作家/イベント規格」等の様々な技能を身に着けている。これはいずれも同等のもので、どれが中心でどれが二次的であるかの区別はない。こうしたフレキシブルなイノベーション型の業務形式は、もはや長時間や高強度の仕事を必要とはしない。人的資本の向上、効率の向上を通して生産性を高め、従来型の働き方では長時間の労働でようやく手にすることのできた高収入を得ることができるのである。こうして、単位時間内の時間の経済的価値は上昇する。こうした作用の下、労働者はハイテクで新しい働き方を通して仕事の効率を高め、労働時間を減らし、余った労働時間を自身の人的資本投資に注いで自身の創造力、イノベーション力を高め、プラットフォーム・エコノミー等の新しい経済の下で労働者が求められる高い資質を身に着ける。こうした循環によって、良好なクローズドサイクルの体系が形成される。

こうした、労働時間の更なる短縮の傾向は、歴史的発展の流れにかなったものである。国家発展改革委員会の予測によると、2020年に「第十三次五か年計画」が終わる頃、わが国は

高所得国家に近づいているか、あるいはすでにその仲間入りを果たしている。高所得の国に向かう過程では、労働時間を更に短縮しなければならない。労働時間の短縮は、労働者の心身の健康に寄与し、労働生産性の向上を促進するほか、就業者数の拡大や就業の質の向上を促進することにつながり、「中国製造（メイド・イン・チャイナ）」から「中国創造（クリエイテッド・イン・チャイナ）」への転換を早急に進めるうえで有利に働くとともに、人的資本の再投資、イノベーションの促進にもつながる。

4. 存在する問題と示される課題

(1) 一部のプラットフォーム就業者の休息休暇の権利の保障がむずかしい

プラットフォーム従業者の専従化傾向が強まっていること、また生活サービスプラットフォームの業務の性質や褒章規則などの影響もあって、プラットフォーム上の一部の従業者、とりわけ専任の従業者は普遍的に労働時間を延ばして受注量を増やし、より多くの褒賞を獲得し、収入を増やそうとしており、そうした従業者の休息・休暇等の権利は保障されていない。旧労働科学研究所の『ローカル生活サービス O2O 業界の労働雇用の現状に関する研究』課題グループが行った調査によると、出前配送員の 1 日の平均労働時間は 9 時間で、64.2% の出前配送員は 1 日の平均労働時間が 9-12 時間の間であり、更に 2.6% は 1 日の平均労働時間が 13 時間以上に達している。このうち、専任の出前配送員の 1 日の平均労働時間は 9.5 時間に達し、71% の専任配送員の労働時間が 9-12 時間の間である。また、どの出前プラットフォームでも専任出前配送員が夜間に当番勤務をしている。更に通常は専任の出前配送員だけに毎月 2 日の休息日が与えられているが、出前配送員は普遍的に、収入増のため、休みをためて病気や用事があるときに使うだけで休養を取ろうとはしない。

飲食出前プラットフォームの仕事は、昼食と夕食のピーク時間帯は注文が多く忙しい。出前配送員はそのピーク以外の注文量が比較的少ない時に休むことができるが、休むための決まった場所が提供されていないため、大多数の配送員は集まって少しの間休むだけで、基本的にはいつでも注文が受けられる状態で待機している。

表 5 出前配送員の 1 日の平均労働時間

労働時間	専任	兼業	全体
6 時間以内	0.5%	68.6%	7.8%
6-8 時間	25.7%	23.5%	25.4%
9-12 時間	71.0%	7.9%	64.2%
13-15 時間	2.1%	0	1.9%
15 時間以上	0.7%	0	0.7%
平均労働時間(h)	9.5	5	9

出所：『ローカル生活サービス O2O 業界の労働雇用の現状に関する研究』課題グループの調査

また、『2016 オンライン配車サービス運転手の生存状況調査報告書』によると、調査を受けた運転手のうち、7割を超える運転手がオンライン時間が10時間以上に達していると答えており、4割を超える運転手のオンライン時間が12時間を超えていた。オンライン配車サービスの専任の運転手では、1日平均のオンライン時間がいずれも8時間を超えており、51.6%の専任運転手は12時間を超え、更に40%の運転手は10-12時間の間であった。兼業のオンライン配車サービス運転手であっても、その1日平均のオンライン時間が4時間以下の割合は約56%で、4-8時間の割合は約37%、7%の兼業運転手は8-10時間の間であった。全体的に見て、プラットフォーム上の従業者は労働時間が相対的に自由であるものの、多くの人が受注を増やして高収入を得るため、労働時間がかなり長い状態にある。

(2)労働時間配置のロングテール効果をもたらす課題

ロングテール (Long Tail) 理論はネットワーク時代に生まれた一種の新しい理論である。簡単に説明すると、製品の貯蔵と流通のルートが十分ありさえすれば、ニーズが多くない、または販売量が芳しくない製品をあわせた市場シェアは少数の売れ筋製品が占める市場シェアに匹敵するものとなり、売れ筋製品が占める市場シェアを超えることさえある、つまり、多くの小さい市場が集まれば主流に匹敵するような市場エネルギーとなる、という理論である。現代社会では、様々な経済形式が共生し共に成長しており、プラットフォーム・エコノミーのうねりの中、今後10年から20年の間に、わが国全体の経済構造や就業構造に変化が生じて、ロングテール効果が出現することが予測される。

具体的に労働時間を見ると、人的資本の配置が変化し、様々な新しい就業形態が出現するとともに、労働時間の配置にもロングテール効果が生じるものと予測される。今後5年から10年で、現在の8時間の労働時間はおそらく主流ではなくなり、時間を単位とする労働時間形式が流行し、常態となる可能性がある。また、現在の正規の就業の雇用形式の下でも、よりフレキシブルな労働時間配置形式が出現する可能性がある。当然、そうした労働時間配置の変化は、政府部門による監督管理に多くの課題を突き付けることになる。たとえば第一に、政府の主動的な監察がむずかしくなる。企業のプラットフォーム化が新業態の企業の発展の最も新しい傾向であるが、プラットフォーム化によって、企業はより微小化し、管理はより平坦化し、資源は更にオープンなものとなる。こうした未来の新業態で発展する主流企業は、就業を吸収する貯水池となる。就業者の数は激増し、労働時間は更にフレキシブルで自由となり、断片化した企業、微小な企業が分散して分布し、隠ぺい性が高まる。政府がこうした分野に主動的に監察を行うことは難しい。第二に、プラットフォーム企業には普遍的に、労働者との意思疎通の協議メカニズムが構築されておらず、労働者は弱者の立場に置かれ、発言権が乏しい。プラットフォームは網羅する範囲が広く、従業者は分散している上に流動性が高く、労働時間がフレキシブルで自由で、あまり組織化されていないため、プラットフォームとの間で交渉を行うだけの対等な力が形成しにくく、従来型の集団交渉や民主的参加の

手順を運用して自分たちの要求を表明することはむずかしい。そこで政府には、あらかじめ、従業者がプラットフォーム規則の制定に参加できるような政策的手配を行うことが求められる。政府がどのような方法で政策的手配を行うか、政府の監督管理の知恵が試される。

(3) 仕事と余暇の一体化がもたらす課題

プラットフォーム就業における労働時間自由化の産物の一つが、仕事と余暇の一体化である。労働時間の断片化によって、職業の断片化の傾向が生まれる。労働者の労働時間が自由でフレキシブルなものとなると同時に、仕事と余暇の時間の区別があいまいになった。これは、ある程度において、労働者に錯覚を起こさせ、労働者を容易に長時間労働へと導くものである。労働者は、過度の労働、生産効率の低下に陥りやすくなり、心身を効果的に休めることができず、就業の質は下がる。国際労働機関と中国のデータの示すところによると、現在、自営業、短期契約等の仕事、季節性の仕事、パートタイムの仕事といった非正規の就業が職場に占める割合がますます拡大してきており、今後更に増えることが予想される。こうした新しい就業形態は一部のグループの就業の問題を解決したものの、現在、その仕事と生活の境界線は増々あいまいなものとなっている。それは、長時間労働を意味するもので、多くの企業が重視するバランスのとれた仕事と生活の関係に背くものである。

また、有効な余暇の増加は、潜在的な形でイノベーションの促進につながる。余暇には、「進歩を促す」効果や「余った時間を利用して学ぶ」(learning by leisure)効果、「配置を改善する」効果がある。健康的で積極的な余暇の活動は、人的資本の精神、意志の形成に役立つ。人はそれによって何かに没頭し、満足を感じ、時間の流れるのを忘れる。そして、創造性、探求心、冒険心が刺激され、効率が高まり、その人的資本が増進される。余暇の体験には、有意義な学びが生まれる可能性が最も高い。余暇における生産性の高い活動は、要素投入構造(主に時間の投入構造)の改変を通して、産出のパレートの改善を可能にする。しかし、仕事と余暇が一体化して余暇の時間があいまいになれば、余暇のこうした効果を触発する条件がなくなり、イノベーションの発生や発展は遅滞するかもしれず、ひいては発生すらなくなる可能性がある。

(4) 従来型の雇用関係に対する挑戦

インターネット時代に成長した労働者は、個性と独立をとりわけ重視する。プラットフォーム・エコノミーの急速な発展により、就業関係は「組織+被雇用者」から「プラットフォーム+個体」へと変化しており、自由な職業を選択し、自分の技能、知識を利用してプラットフォーム企業にアクセスする若者がますます増えている。労働時間はフレキシブルで自由であり、仕事の場所も固定されていない新しいタイプの雇用形式の下で、プラットフォームと従業者の間の雇用関係を従来型の労働関係の範疇に完全に組み入れることはむずかしい。そこで問題となるのが就業者の権利の保障である。労働者を守る既存の多くの制度、最低賃金制、

契約法、社会保障政策等では、プラットフォーム就業下の自由な職業の人達を完全にはカバーできない。これは、潜在的な、新しい労働関係の紛争が起こる可能性が高いことを意味している。こうした問題はもちろん、フレキシブルで自由で断片化した労働時間にも起因するとは限らず、プラットフォーム・エコノミー下の新しい就業形態全体から生じ、もたらされる問題点である。ただ、労働時間は新しい就業形態の特徴を判断する基準の一つとして、ある程度において、従来型の雇用関係に対する挑戦を反映し得る。

5. 思考と提案

プラットフォーム・エコノミーの下、労働者の労働時間はフレキシブルで、自由で、断片化されているという特徴を持つ。政府部門も、使用者組織も、労働者個人も、このフレキシブルな労働時間の管理に力を入れ、労働時間の新しい手配方式を十分に活用して、仕事と生活のバランスをうまく保つ必要がある。

(1) 政府部門

フレキシブルな労働時間の管理を強化し、過度の労働を抑制し、よりよい労働時間を実現するために、政府部門は政策面で次のような選択を考えるべきである。

ア. 差別化制度を適切に、トップダウンで設計する

中国の既存の「40 時間」労働制は十分な論証を行ったうえで設計されたもので、安全と健康という観点から考慮が為されている。中国は現在、経済構造の転換、成長動力の転換の時期にあり、高齢化社会が到来する中、「小康社会⁵」はなお実現の途上にあり、全国民を網羅する社会保障制度の整備も終わっていない。こうしたマクロの背景の下において、従来型の労働時間制はなお合理的で有用なものである。現時点でより短い標準労働時間を設けることになれば、労使双方の利益を損ない、社会的な矛盾が引き起こされることになる。

政府は、新しい就業形態の労働時間の特徴に基づいて、差別化した制度設計を行うことを考えるべきである。たとえば、○多くの労働者が休日にも働かねばならない状況に対しては、合理的に、仕事の週・暦の週の労働時間制度を構築する、○流動性、季節性が比較的高い部署については、流動性、季節性を持つ労働者保護措置・奨励措置を構築する、○プラットフォーム就業の特徴に照準をあわせ、「自宅での作業」、「作業分担」、「フレキシブルな作業組織」などについて規範的で制度化された管理を行う、○通勤時間が比較的長く、特殊な配慮が必要なグループについては、交通手当制度等を考える、○プラットフォーム就業の第三次産業で労働時間の延長の可能性のある部署については、長時間労働補償制度等を増設することが

5 中国における発展の目標「衣食足りていくらかゆとりのある社会」のことで、2020年までに全面的実現を目指している。

考えられる。

イ. 情報化に基づく労働時間協議メカニズムを構築する

情報化時代にあつて、インターネットプラットフォームの構築は基礎であり、労働組合のネット情報化プラットフォームの構築も遅れをとってはならない。とりわけ、プラットフォーム就業の環境において、労働者は弱者の立場に置かれ、発言権が乏しい状況にある。そこで、労働組合を主導とし、政府、企業、労働者の三者を考慮する、可視化された透明なプラットフォームを構築し、記録された労働者の労働時間が三方から見えるようにすることを提案したい。条件が許せば、労働時間のプラットフォームと医療システムを接続し、政府部門が過重労働について証拠を得て認定できるようにし、それをもとに企業が労働者に対して過重労働の補償を行うべきであるか否か判断できるようにする。また、このプラットフォームは別の資源プラットフォームの統合にも用いることができる。季節的で、仕事のない期間が比較的多いが働きたいと願う労働者が迅速に仕事を見つけられるよう役立て、就業情報の不整合の難題を解決することもできる。

ウ. 政府がマクロの支援により社会保障制度を整備する

政府によるマクロの支援は働きすぎの緩和を保障し得るものである。立場や地域の制限を超えて、プラットフォーム就業の新しい特徴に適応できる多元的な保険方法を研究しなければならない。現時点では社会保障体系に立場、地域に関する制限があり、新しい業態の発展との間に矛盾があることに鑑み、条件をつけて、徐々に、その土地に戸籍のない新業態従事者も年金保険、医療保険に参加できるようにし、個人的な身分で戸籍所在地に限らずに失業保険、労災保険に加入できるようにするべきである。たとえば、労働力輸入省である広東省の経験を参考とすることができる。広東省では、他の省の戸籍を持つフレキシブルな従業者でも、広東省で実際に企業従業員基本年金保険料を累計で10年間納付し、且つ最終保険加入地で実際に企業従業員基本年金保険料を累計で満5年納付すれば、最終保険加入地で企業従業員基本年金保険に加入することができる。

医療保険の面では、就業地の社会保険資金の負担増を避けるため、就業地が監督管理を強化しなければならないが、国外においてフレキシブルな就業者が団体保険、業界協会またはコミュニティを通して集団で保険に加入している考え方を参考に、プラットフォーム企業を保険料支払い組織とし、新業態企業の従業者が就業地で集団で医療保険に加入できるようにすることが考えられる。

労災保険の面では、新業態従業者の労災保険方法の構築を模索し、新業態従業者の労災認定が難しく、使用者組織に主体としての責任が欠失している等の問題を回避する必要がある。新業態の従業者の労災保険の保険料率をある程度抑え、その保険料負担を軽減すると同時に、労災保険部門の管理のコストや難度が軽減できるよう試行してみるとよい。

(2) 使用者組織

使用者組織は雇用の主体であり、また労働時間の既得利益者であって、様々な方法で労働者が労働時間の変化に対応できるよう手助けするべきである。

ア. 意思疎通に関するきまりを制定、設置し、仕事を妨げる要素を減らす

使用組織は、組織の業務の性質に基づいて意思疎通に関する決まりを設け、従業員の仕事の妨げを減らし、仕事の効率を高めることが重要である。たとえば、あまり妨げにならないコミュニケーション方法（メール、メッセージ、微信（WeChat）等）を利用して日常の緊急時以外の通知、交流を行うこと、ミーティングの時間は毎日仕事の最初に設定するか、一日の仕事が終わった後にして、仕事の中に頻繁にミーティングを開かないことが挙げられる。仕事の合間に頻繁にミーティングをすると、労働者の仕事の連続性や集中度が損なわれ、労働時間が「断片化」してしまう。

イ. 断片的な時間を十分活用して訓練、交流、意思疎通を行う

断片的な時間をうまく利用できるか否かも、労働者の仕事の効率、使用者組織の業績に直接影響を与える要素である。断片的な時間の重要性を考え、使用者組織には、断片的な時間を十分に活用して従業員の訓練、日常の交流・コミュニケーションといった任務以外の事項の手配に使うことを提案する。ネットワーク資源を十分に利用して、研修教材、影像を流し、従業員にプラットフォーム上で意思の疎通・交流を行わせる。「学習強国」のプラットフォームは現在、中国国内で比較的評判のよい学習プラットフォームの一つであるが、これは、みな断片的な時間を十分に利用して理論と実践の学習を進めるもので、従来はまとまった時間を使って学んでいたものを、みなフレキシブルな時間に嵌め込み、学習の効率を高めている。

ウ. 労働者に適度な自由度と自主権を与える

使用者組織と労働者との間には信頼感がなければならず、信頼感があって初めて就業の満足度が得られ、組織において帰属感が感じられる。使用者組織に対しては、一定の範囲において従業者にある程度の自主権を持たせ、その労働時間、任務の流れ、任務量の手配等を従業者が自由に決められるようにすることを提案する。特に、柔軟性が比較的高く、緊急ではない任務については、小さいモジュールに分解して独自に質と量を保って完成させることを従業員に許し、使用者組織が最終的に責任を持って製品の検収を行うようにする。

(3) 労働者

労働者は思想を持ち、自主的に労働する能力を備えた個体であって、プラットフォーム就

業における労働時間の変化についても、労働時間を有効に利用できるよう自ら方法を講じるべきである。

ア. 合理的に各種業務を手配し、質と量を保つ

プラットフォーム・エコノミーの従業者は多くが自由業者あるいは兼業者である。彼らは従来型の従業者とは大きく異なり、様々な仕事を抱えている。彼らは、それぞれの任務に詳しくなければならず、特に任務の完了に必要な労働時間、変動可能な作業空間があるか否か等について、より十分に把握し、より合理的に手配する必要がある。そうであって初めて統一的に計画し、より効率的、合理的に仕事を進めることができ、より高い収入を得ることができる。

イ. 仕事の時間を細切れにせず、一定の時間、現在の任務に集中する。

断片化はプラットフォーム・エコノミー就業における労働時間に見られる新しい特徴である。しかし、すでに説明した通り、この断片化はまとまった時間をばらばらにして異なる事項を次々に行う、効率の低いやり方ではなく、仕事に応じて労働時間を柔軟に、より合理的にアレンジすることを指す。この場合、一つ一つの仕事の内部では、労働時間は細切れにされてはおらず、まとまっている。労働者も、まとまった時間の中で、目の前の仕事に集中するよう自分に求め、その時間を細切れにして様々な仕事に回すことはしない。一定の時間内に様々な仕事を次々に行う場合、労働者のプレッシャーが増し、効率も落ち、仕事を成し遂げる上でもマイナスとなり、労働者の心身の健康にも良くない。

ウ. 断片的な時間を利用して人的資本のための再投資を行う

米国の経済学者ルーカスの考えに従えば、個体の全ての時間は労働時間、余暇時間、教育を受ける時間の3つに分けられる。プラットフォーム就業の下、新しい就業形態にはフレキシブルで断片的な時間がより多く生まれる。今後は、こうした時間を活用できるか否かが、労働者が進歩できるか否かに影響を与える要素となる。労働者はこうした断片的な時間を自らつかみ取り、人的資本の再投資をして、自身の労働の資質を高めていかなければならない。

良好な労働時間制度の背後には、各部門の協力が必要である。市場の基本的法則に背かないことを前提として、様々な手段を組み合わせることで運用し、各者の役割を発揮して初めて就業の質を高めることができ、仕事と生活のバランスを保証することができる。

【参考文献】

頼徳勝、孟大虎、王琦『中国の労働者の労働時間の特徴と政策の選択 [J]』中国労働 2015
(1) : 36-40

陰漫雪、趙碧倩『ローカル生活サービス 020 業界の労働雇用の現状に関する研究-北京地域を
例に[R]』労働科学研究所、2016年12月

曹佳『新業態下の就業及び労働雇用に関する問題の研究[J]』中国労働保障報、2018年1月
王振源、段永嘉、孫珊珊『非労働時間の家での仕事が、仕事と家庭の矛盾、仕事と生活の質
に与える影響の研究[J]』予測 2015 (3) : 28-33

謝倩芸『新経済の下における仕事と労働関係の変化の分析[J]』中国人口・労働問題報告
(2017) : 65-85

張車偉、楊偉国、高文書『中国人口・労働問題報告：新経済 新就業 (2017 版) [M]』北京：
社会科学文献出版社