

## 第5章 フランスの動向<sup>49</sup>

### 第1節 はじめに

本稿は、AI、IoTが雇用に与える影響について、既存の分析結果を紹介するとともに、AI、IoTの進展による雇用への影響が顕在化しつつある産業分野の動向を紹介することを目的としている。

第2節においてフランスで公表された報告書等を紹介する。フランス戦略庁（France Stratégie）や経済分析評議会（Conseil d'analyse économique : CAE）、雇用方向性評議会（Conseil d'orientation pour l'emploi）による報告書のほか、上院の公聴会（2017年1月）での専門家の証言等、政府による検討結果を紹介する。このほか、マッキンゼー・グローバル研究所（McKinsey Global Institute）、ローラン・ベルガー研究所（Roland Berger Strategy Consultants）等、民間シンクタンクの分析結果を紹介する。さらにAI、IoTの導入の企業事例を紹介する。フランス戦略庁（France Stratégie）が公表した報告書では、雇用労働者の15%に相当する340万人（2013年）の職が自動化できる一方で、40%近くに相当する910万人の職の自動化が難しいとしている。その上で、職場の自動化は雇用の喪失をまねくだけでなく、生産性を向上させる効果があり、企業の投資をもたらし、ひいては雇用拡大に繋がり得ると指摘している。雇用方向性評議会の報告書では、自動化の進展によって10%未満の職が喪失する可能性があるが、既存の職の半分程度は、失われるのではなく変化する可能性があるとは指摘している。マッキンゼー・グローバル研究所の報告書では、フランスにおいて過去15年間にインターネットの発展により50万人の雇用が失われたが、同時に120万人の雇用が創出されたと指摘している。ローラン・ベルガー研究所の研究結果では、経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い今後20年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者は、全体の42%に上る。自動化が可能な職種は、肉体労働だけでなく管理部門や知的な業務を行う職種にも及ぶと指摘し、2025年までに300万人の雇用が失われる可能性があるとも推計している。このように、AI、IoTの進展による雇用への影響の定量的な分析結果には大きな違いがある。それは職や仕事、業務内容の定義づけが異なるためであるが、AIやIoTの定義が「自動化」「デジタル化」「情報化」「インターネットの発展」等、分析対象が多様であることに起因する。

第3節ではAI、IoTが普及することによって影響を受けている産業分野として「シェアリング・エコノミー」に着目する。家事労働者、家政婦などの家事代行など個人向けサービス提供や、物品や人の配達や運搬、移動を提供するサービスが、デジタル・プラットフォームを活用した形で進展している事例を紹介することによって、フランスでの動向を紹

<sup>49</sup> この章を作成するにあたって当機構海外情報収集協力員の藤本玲氏（パリ在住）の多大なる協力を得た。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2017年12月20日である。

介する。

## 第2節 AI、IoTが雇用に与える影響についての調査に関する報告書等

### 1 フランス戦略庁の報告書（2016年）

首相府下の経済諮問・調査機関・フランス戦略庁（France Stratégie）は、2016年7月、自動化の雇用に与える影響に関する報告書を発表した<sup>50</sup>。この報告書は、労働省の調査・研究・統計推進局（DARES）が定期的実施している労働条件実態調査（Enquête Conditions de travail）<sup>51</sup>に基づいて分析したもので、2013年時点で、雇用労働者の約15%に相当する340万人が就いている職種が自動化可能であると推計している。自動化可能な職種とは、この報告書では「予め定められた指示に忠実に従う職種」と定義づけしている。それに対して、雇用労働者の40%近くに相当する910万人の職は自動化することが難しいと指摘している。顧客等の外部の要求に即時に臨機応変に対応する必要性のある職種が該当する。

この報告書が分析する自動化が可能な職種の就業者は、1998年及び2005年と比較して減少傾向にある。1998年には360万人で、雇用労働者の18%に相当した。その一方で自動化が困難な職の就業者の数は、雇用労働者の35%に相当する690万人だった1998年から220万人ほど増加した。

産業別にみた場合、製造業で25%の労働者が就く職種が自動化可能な職であると推計している。逆に、顧客との接触が多いサービス業では、自動化の可能な職は13%に過ぎない。フランスでは、雇用労働者のうち製造業で就業する比率が低下し、サービス業で就業する者の比率が上昇し続けている<sup>52</sup>。このため、自動化の可能な職の就業者の数及び比率が低下傾向にある。また、新たな技術の革新や就労形態の出現によって、業務の内容に変化が起り、自動化が困難になる場合もある。報告書は自動化の可能な職が減少すると同時に、自動化の難しい職が増加していると分析している。

この報告書は、情報通信産業の発展が、雇用を破壊すると結論付けてはならないと強調する。技術的に機械化や自動化が可能であっても、業務遂行上や組織の運営上の問題、社会的に受け入れられるかどうか、導入にともなう費用を考慮した場合に収益性が見合うかどうかなど他の要素も影響する。情報通信技術の発展は、既存の雇用の破壊をもたらすだけではない。業務内容の変遷及び新たな雇用の創出に繋がる可能性もある。その

<sup>50</sup> Le Ru (2016)

<sup>51</sup> 労働条件実態調査は、ほぼ7年に1度実施され、賃金労働者への聞き取り調査などに基づき、労働条件の実態を明らかにしている。2013年の場合、27,000人の有業者を対象に聞き取り調査が実施された。

<sup>52</sup> 例えば、INSEE公表資料（Emploi total selon le secteur d'activité (%)）参照。  
<http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=emploi-total-secteur>  
[http://www.coe.gouv.fr/Detail-Espace-presse.html?id\\_article=1324](http://www.coe.gouv.fr/Detail-Espace-presse.html?id_article=1324)  
<http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note026.pdf>

上で、この報告書では、企業が製造工程に情報技術を導入することで得られた生産性の向上は、商品価格の引き下げや従業員の賃金の引き上げ、企業の更なる投資をもたらし、需要の拡大や家計の購買力の増加、投資の増加、ひいては雇用拡大に繋がり得ると指摘している。

## 2 フランス戦略庁・デジタル全国評議会の報告書（2017年）

フランス戦略庁とデジタル全国評議会（Conseil national du numérique）は、AIの経済的・社会的な影響及びその対策に関する報告書<sup>53</sup>を共同で作成し、2017年3月に公表した。この報告書は、AIに関する単純化された見方、例えば、AIにより雇用が大量に喪失するのではないかとという短絡的な懸念は適切ではないと強調している。AIに関する否定的な見方がAIによって生まれる経済的な効果、例えば、企業における生産性の向上やサービスの質の改善などを妨げてきたと指摘している。この報告書の目的は、AIの進展を受け入れ、生産活動に効果的に組み込むためにすべきことを明確にすること、ビッグデータの分析の重要性を認識すること、AIが雇用を破壊するのではなく労働や職、業務遂行のあり方を変化させることを国民に広く認識してもらうことであるとしている。

他国からの遅れを取り戻し、雇用喪失を回避するために、AIを利用したデジタル化をより一層促進させるための以下のような提言を行っている。(1) 国民全体での協議の必要性が指摘されている。すなわち、官民、労使、国・地方など全てのレベルで対話を進め、AIの影響の将来像を明確にして、社会及び経済を変革するための方向性を決定づけるべきであるとしている。(2) AIの能力、AIが導く結果の妥当性・正確性を高めるには、大規模なデータが必要であるから、データの重要性・有益性を広く国民に認識させる必要があるとしている。(3) AIの発展・普及により、雇用が喪失するのではなく変化するという認識を持つべきであり、労働のあり方の変化に備えた教育・職業訓練が非常に重要となる。生涯にわたる職業教育訓練は、AIと共存していくための能力を獲得しながら、各個人の職業能力を高めるものでなくてはならない。職業教育訓練の内容も変革する必要がある。特に、AIなどによる自動化で最も影響を受ける職業が、能力開発政策における優先課題として取り組むべきとしている。(4) 人間と機械の補完性についても再認識すべきであると提言している。既存の仕事内容がどの程度自動化できるのか、自動化のための技術が十分に発展しているのか確認するだけでなく、自動化後の仕事内容に人による補完がどれほど必要なのか、自動化が社会的に受け入れられるかどうかなどを検討する必要があるとしている。(5) 事業規模にかかわらず、企業へAIを導入・発

<sup>53</sup> Hindi (Conseil national du numérique) et Janin (France Stratégie) (Co-pilotes) (2017)

展させることを促すべきであるとしている。(6) 公的なデータへのアクセスを保障したり、データの自由な利用を確保したりすることも、AI を発展させるために必要と指摘している。

### 3 経済分析評議会の報告書（2015年）

経済分析評議会（Conseil d'analyse économique : CAE）は、情報通信技術の発展で、一部の職業（雇用）が消滅するとする報告書を2015年10月に発表した<sup>54</sup>。経済分析評議会は、首相府の管轄下であり、経済に関する様々な分析を行い、政府の経済政策の意思決定に必要な情報を提供している組織である<sup>55</sup>。この報告書は、地下鉄の案内や銀行の一部業務など、型にはまった仕事を自動化される業務として挙げている。その他にも、人工知能の発達などで、機械そのものが学習したり、膨大なデータを処理したりすることで、弁護士や医者のような高度な能力を必要とする業務の雇用も脅かされかねない。一部の業務は、顧客自身が行うようになることで失われる。インターネット経由の物品購入は、店舗の販売員を減少させることに繋がる。トリップ・アドバイザーやウイキペディアなどのように利用者参加型の情報共有ウェブサイトは、出版社の就労者ライターなどの雇用機会を奪っている。情報通信技術の発達により、民泊など個人が商品サービス市場に参加することが可能になったことで一部の雇用を脅かすことにつながる<sup>56</sup>。タクシー運転手などの許認可が必要な職業に従事する労働者は、情報技術の発達で新たに参入してくる業態との競争に対して反対する傾向があると報告書は指摘している<sup>57</sup>。

情報産業の発展が雇用を創出する側面にも触れている。プログラマーなど情報技術者に限られた雇用創出ではなく、情報通信技術の発達によって運転手つき観光自動車（VTC）の運転手やインターネット電子商取引に起因する流通に係る雇用、旅行関連に従事する個人の増加などが起こるとしている。ただ、型にはまった作業内容は自動化されるため、ロボットやコンピュータで代替することが難しい業務が重要となると指摘している。

情報通信技術の発達で労働市場の二極化が進展していることも明らかにしている。マネージメントや創造的な仕事が増加すると同時に、高度な能力は必要としないが、型にはまった作業ではない仕事なども増加している。その結果、賃金水準が中程度の職が減少すると分析する。フランスでは、1990年以降、高賃金労働者と低賃金労働者の比率が高まり、中程度の賃金の労働者の比率が低下している。1990年から2012年までの間に、

<sup>54</sup> Colina et al. (2015)

<sup>55</sup> 経済分析評議会のサイト（Présentation）による。（<http://www.cae-eco.fr/Presentation.html>）

<sup>56</sup> Colina et al. (2015), pp. 8-9.

<sup>57</sup> 例えば、Uber など運転手付き観光自動車（Voitures de tourisme avec chauffeur: VTC）に対するタクシー運転手による反対運動や民泊に対するホテル・旅館業界の反対運動などがある。

最も低い賃金の労働者（層）の比率は 1.2 ポイント、最も高い賃金の労働者（層）の比率が 1.4 ポイント、それぞれ上昇したのに対して、中央値（付近）の賃金の労働者（層）の比率は 0.85 ポイント低下した<sup>58</sup>。

非賃金労働者（独立自営業者）の増加も指摘している。市場参入にかかるコストが低下したこと、顧客に直接サービスを提供できるようになったこと、就業時間に柔軟性が生まれ、複数の職の掛け持ちの調整が簡単になったことなどが背景にある。非賃金労働者の比率は、1970 年以降、低下が続いていたが、2001 年に底を打ち、上昇に転じた。フランスでは、個人事業主制度<sup>59</sup>の創設も、非賃金労働者の比率の上昇に寄与している<sup>60</sup>。

#### 4 雇用方向性評議会

雇用方向性評議会（Conseil d'orientation pour l'emploi）が、2017 年 1 月、「自動化・デジタル化と雇用（Automatisation, numérisation et emploi）」というタイトルの報告書を公表した<sup>61</sup>。この報告書では、自動化の進展によって既存の職の 10%未満が脅かされる可能性があり、半分程度は、大幅変化する可能性があると推計している。自動化の雇用に与える影響に関する既存研究は、単に「雇用破壊」にのみに焦点を当てているが、影響の中身に関する分析を深め、すべての課題を取り上げるだけでなく、現在の技術革新の機会に着目すべきであると強調している。

#### 5 マッキンゼーの報告書—2011 年と 2014 年

コンサルティング会社のマッキンゼーの研究機関であるマッキンゼー・グローバル研究所（McKinsey Global Institute）の報告書（2011）<sup>62</sup>によると、フランスでは過去 15 年間に、インターネットの発展により 50 万人の雇用が失われたが、同時に 120 万人の雇用が創出されたと分析している<sup>63</sup>。すなわち、インターネットが、失われた雇用の 2.4 倍もの雇用を生み出したと推計する。

また、マッキンゼー・フランスの報告書（2014）<sup>64</sup>では、フランスの雇用労働者の 3.3% に相当する約 88 万人を情報通信産業で直接雇用していると指摘する（2011 年）。間接的な雇用、すなわち情報通信産業に対する財・サービスの供給やインターネット電子商取引に起因する流通などに従事する労働者は、70 万人から 100 万人と推計している。合計

<sup>58</sup> Colina et al. (2015), p. 9.

<sup>59</sup> 仏語では auto-entrepreneur というが、企業設立より簡単な手続きで、個人事業を開始できる制度で、2008 年に導入された。ただし、この身分では、売上高に上限が定められていたり、支払った消費税 TVA の控除が受けられなかったりするなど、制限がある。

<sup>60</sup> Colina et al. (2015), p. 10.

<sup>61</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi (2017)

<sup>62</sup> Manyika and Roxburgh (2011)

<sup>63</sup> Manyika and Roxburgh (2011), p. 4

<sup>64</sup> McKinsey France (2014)

すれば、情報通信産業が約 150 万人から 200 万人の雇用を生み出していることになる<sup>65</sup>。

## 6 ローラン・ベルガーの報告書

2013 年、オックスフォード大学の研究チームは、自動化できる職種に関する研究の結果を公表し、アメリカでは 20 年後に 47%の職種が自動化できると結論付けた。

経営戦略コンサルティング会社のローラン・ベルガー研究所 (Roland Berger Strategy Consultants) は、オックスフォード大学の分析手法をフランス経済に当てはめた研究結果をとりまとめた。それによれば、経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い、今後 20 年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者は、全体の 42%に上る<sup>66</sup>。自動化が可能な職種は、肉体労働だけでなく、人口知能などの発達により、管理部門や知的な業務を行う職種にも及ぶという。2025 年までに情報化により 300 万の雇用が失われる可能性があるとも推計している<sup>67</sup>。特に、サービス業の雇用が影響を受け、中間層が大きな打撃を受けると指摘している。

しかしながら、この推計は過大評価だと指摘する研究結果もある<sup>68</sup>。ある種の職が自動化できるとしても、初期投資や稼動に必要な費用によっては、収益を上げることができず、実際には機械等が導入されない可能性などの自動化にかかる経済的効率性が考慮されていないというものである。法制度により当該の職種の自動化が認められない可能性が考慮されていないこと、さらには、労働者等の反発により自動化を断念せざるを得ない事態などが勘案されていないといったことがその理由だ<sup>69</sup>。雇用喪失の推計値について、新たに創出される雇用は考慮していないなどの問題点もある。

## 7 OECD の報告書

情報技術の発展や自動化による雇用への影響についての分析結果は、職業や職種をどのように定義づけするかによって変わってくる。ローラン・ベルガーの報告書は、多くの職が自動化可能であるという分析結果を示しているが、そこで用いられている職業・職種の区分を、細部化して分析し直してみると、実際は自動化が困難な業務が含まれている可能性があるとの指摘もある。OECD が 2016 年 6 月に発表した報告書<sup>70</sup>では、職業により自動化のリスクを推定するのではなく、より細分化された業務 (task) により

<sup>65</sup> McKinsey France (2014), p. 14 を参照。まお、情報通信産業は、フランスの国内総生産 GDP の 5.5%を占め、これは農業や金融サービス業を上回る。

<sup>66</sup> Roland Berger Strategy Consultants (2014)

<sup>67</sup> Roland Berger Strategy Consultants (2014), p. 11.

<sup>68</sup> Andireux et al. (2016), p. 19.

Roland Berger Strategy Consultants (2014), p. 8.

<sup>69</sup> その他にも、新たに創出される職種の可能性も考慮されていない。

<sup>70</sup> Arntz et al. (2016)

推定することを試みている<sup>71</sup>。それによると、アメリカやフランスで業務が自動化できる可能性が高い業務は9%にとどまると推計している<sup>72</sup>。これは、フランス戦略庁の報告書と比較的近い結果となっている。

以上に挙げた報告書の主な内容をまとめたものが図表5-1である。

図表5-1 AI、IoTが雇用に与える影響に関する報告書の主な内容

報告書発行元	主な内容
フランス戦略庁(2016年)	自動化可能な職種で就労する雇用労働者は340万人(約15%)(2013年時点)
雇用方向性評議会(2017年1月)	自動化の進展によって喪失する可能性がある既存の職は10%未満、既存の職の半分程度は大幅変化する可能性がある。
マッキンゼー・グローバル研究所(2011年)	過去15年間に、インターネットの発展による雇用喪失は50万人、同時に雇用創出が120万人。
ローラン・ベルガー研究所(2014年)	経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い、今後20年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者は、全体の42%に上る。
OECD(2016年6月)	自動化できる可能性が高い業務内容は9%。

注：上記の数値は推計値である。

## 8 AIに関する上院の公聴会

次に上院で開催された公聴会での専門家の見解を紹介する。

上院において2017年1月19日、AIの研究に関する現状を認識し、AIの可能性及びリスク等を明確にすることを目的とする公聴会（audition publique sur « L'intelligence artificielle »）が開かれた<sup>73</sup>。

当時のアクセル・ルメール情報通信・技術革新担当相によると、フランス国民は、他国と比べてAIが雇用を脅かすと考えている国民の比率が非常に高い。フランスでは65%の国民がAIの導入が雇用の潜在的な脅威となると考えているのに対して、イギリスでは36%、アメリカには22%に過ぎない。

AIやロボットに関する知識の豊富な企業経営者であるローラン・アレクサンドル氏は、AIを補完する職に就いていない者は職を失うという考えを示したのに対して、雇用

<sup>71</sup> Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), p. 4.

<sup>72</sup> Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), p. 33.

<sup>73</sup> Public Sénat（上院が運営するテレビ局）のウェブサイト参照。

(<https://www.publicsenat.fr/article/societe/l-intelligence-artificielle-menace-t-elle-nos-emplois-53282>)

方向性評議会のマリー＝クレール・カレル＝ゲ会長は、職種が消滅するというよりも変化すると考えるべきと指摘している。雇用方向性評議会が実施した調査結果によると、AIにより脅かされる可能性のある雇用は、自動化によって犠牲者となる非熟練労働者であり、雇用の10%に満たないことを明らかにした<sup>74</sup>。この結果を踏まえて同会長は、いつの時代における技術の進歩も雇用を創出していると歴史が証明していると強調している。

雇用方向性評議会の分析に関しては、ルメール大臣も同じ見解を示している。AIが雇用を破壊すると問題提起することは適切ではなく、雇用（業務の内容など）がAIによって変化するのであって、破壊されるのではないとしている。ルメール大臣は、AIは経済成長及び社会的な繁栄に役立つ道具であると見なしている<sup>75</sup>。

## 9 エコノミストの見解の事例

エコノミストのニコラ・ブズー氏は、技術革新が高度で熟練した技術を必要とする職を増加させる一方、非熟練の職を減らすという見解を示している<sup>76</sup>。だが、ビッグデータの蓄積・利用をするAIのような最近の技術の進歩は、それほどルーチンワークでない分野にも自動化の波が押し寄せる可能性があるとしている。すなわち、非熟練労働者の業務だけでなく、中間層以上が従事している職業もAI等の発展の影響を受けるかも知れないというのである。ただ、ブズー氏は、自動化で完全に雇用に代替する技術（労働者が機械に完全に置き換えられ、雇用が喪失するケース）は、非常に少なく、業務の一部が消滅するに過ぎないと主張している。例えば、秘書の場合、速記業（タイプライターで書類を作る職）ではなくなったが、スケジュールの管理や顧客の応対、事務全般を担当するようになった。コンシェルジュは、門を開閉する単純な門番の仕事ではなくなったが、より快適な生活を維持する役割、つまり建物の利用者や居住者が快適な生活を送れるように様々なサービスを提供したり、居住者間の利害の調整を担ったりする仕事になった。変化した後の秘書やコンシェルジュの仕事を機械が担うことは不可能であるとしている。これを根拠としてブズー氏は、技術の進歩を歴史的に振り返って考え

<sup>74</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi (2017)

<sup>75</sup> この他、公聴会ではインターネット・マルチメディア研究所 (Institut de l'Internet et du multimédia) のジャン＝クロード・ウダン所長が次のような発言している。フランスでは、AIの研究・開発は進んでいるが、大きな問題は、国民に対する情報の不足であると指摘している。AIに関しては、フランスでは懸念を持たれているため、国民に対する教育、つまり国民へAIに関する情報を提供し、AIの懸念の払拭に勤める必要がある。

<sup>76</sup> «Le progrès technologique est multiplicateur d'emplois, avance Nicolas Bouzou», L'Express, 16 septembre, 2017.  
([http://lexpansion.leexpress.fr/actualite-economique/le-progres-technologique-est-multiplicateur-d-emplois-avance-nicolas-bouzou\\_1943316.html](http://lexpansion.leexpress.fr/actualite-economique/le-progres-technologique-est-multiplicateur-d-emplois-avance-nicolas-bouzou_1943316.html))

れば、ほとんどの職は部分的にしか自動化されないと指摘している<sup>77</sup>。

ある特定の職が完全に自動化された場合、つまりその職に就く労働者が全員機械によって置き換えられた場合、雇用は減少することをブズー氏も認めている。だが、業務の一部のみが機械により置き換えられた場合、雇用は減少する場合も増加する場合もあるとしている。例えば、19世紀に機織り機が導入された際、機織り職人の数は増加したということ踏まえれば、歴史的には雇用が増加してきたと言える。一部の業務の自動化は、生産性の向上に繋がり製品価格の低下を可能とする。すなわち、技術が新たな消費者を惹きつけ、生産活動が増加し新たな工場や店舗の開設に繋がる。このように、ブズー氏は、AIなどの技術の発展が雇用の増加につながる可能性に着目している。同氏はさらに、雇用の破壊は経済が順調に成長していることを意味しており、経済政策では、新たな産業の創出や発展などを後押しする経済政策を実施すべきであるとする。雇用の減少に歯止めをかける政策に注力すべきではないとしている。

## 10 企業事例：ルノーの工場改革<sup>78</sup>

自動車製造業のルノーのクレオン工場<sup>79</sup>では、ロボットの導入や生産システムの大改革が着手されている。労働者と協働するロボット（コボット **cobots**：コラボレーション・ロボット）の導入、機械やロボット、工具のネットワーク接続、差し迫った故障の予測システムなど、生産システムの大改革が行われている<sup>80</sup>。

ルノーは工場内における従業員の負荷の大きい業務の軽減のためロボット（コボットなど）の導入をすすめている<sup>81</sup>。コボットの一例では、製造ラインにおける一部の作業員に対して、ロボット化された腕・エグゾスケレット（**exosquelette**：外骨格タイプのパワードスーツ）が装着されて組み付け作業が行われている。これは、2本の腕とリュックサックのようなものから構成される機械である（図表 5-2：写真の左側の参照）。こ

<sup>77</sup> ブズー氏は、マッキンゼー・グローバル研究所が48カ国を対象として行った調査研究を引用して、5%未満の職が完全に自動化され得るが、60%の職については30%程度の業務が自動化され得ると主張している（McKinsey Global Institute (2017)）。

<sup>78</sup> «Usines automobiles: demain sera connecté et féminin», Le Parisien, 09 juin 2017 及びルノー・グループの情報提供サイト（Valérie Calloch, « LES FEMMES ET LES HOMMES: CHEFS D'ORCHESTRE DE L'USINE DU FUTUR DE RENAULT ! », mardi 25 juillet 2017）参照。  
<http://www.leparisien.fr/flash-actualite-economie/usines-automobiles-demain-sera-connecte-et-feminin-09-06-2017-7033107.php> (<https://group.renault.com/actualites/blog-renault/les-femmes-et-les-hommes-chefs-dorchestre-de-lusine-du-futur-de-renault/>)

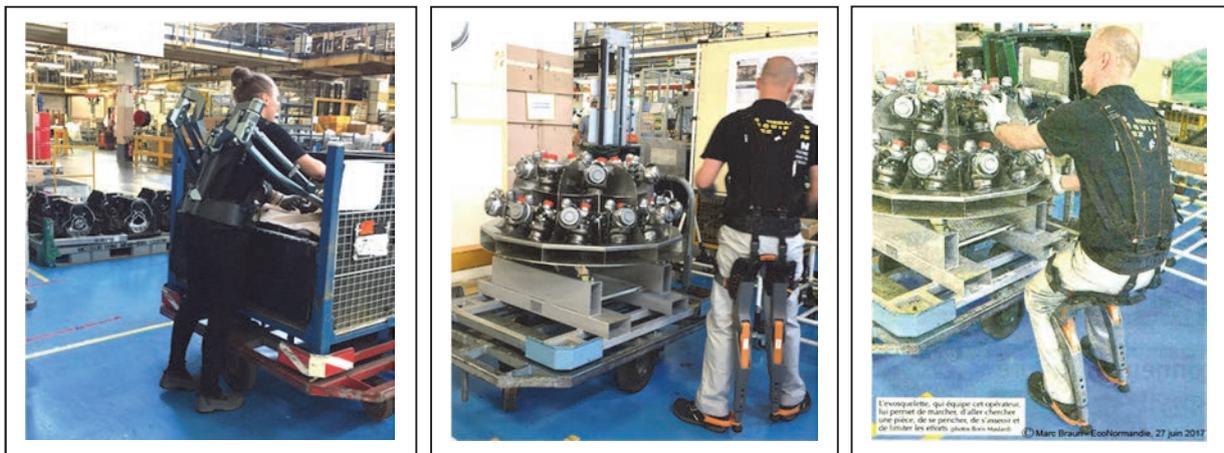
<sup>79</sup> ノルマンディー地方のルーアン（Rouen）近郊、パリ北西。

<sup>80</sup> この工場改革は、ルノーが2019年までにフランス国内の工場の近代化のための5億ユーロの投資の一環で実施されている。

<sup>81</sup> エリック・マルシオール・デジタル化担当部長（Eric Marchiol, directeur de la transformation digitale）の話（Le Parisien, 09 juin 2017）。ちなみに、マルシオール・デジタル化担当部長の業務は、スムーズで最適な製造工程や保守管理を実現するために、全ての生産設備を相互接続させ、リアルタイムで管理するように変更することである。

れにより、5キログラムから15キログラムの部品の移動・運搬にかかる労働者の負担を軽減することが可能となるほか、身体的な障害を持つ者でも業務に従事することができるようになった。中央と右の写真はギアボックスの製造工程におけるパワードスーツの導入事例で、装着しながら歩行し、負担をかけずに足を曲げて部品を装着することが可能となっている。これらのロボットの利用には操作に慣れるための訓練が必要であるが、短期間の訓練を受けることによって安全に業務に従事することが可能とされている。

図表 5-2 ルノーの工場におけるロボットの導入



出所：ルノー・グループのウェブサイト（左、中央の写真）及び Cindy Feix, Travail et Qualité de Vie のウェブサイト<sup>82</sup>（右の写真）より転載。

同工場には10台程度のコボットが導入されており、労働環境の安全性を高め、また、製品の品質を高めることに繋がるとしている<sup>83</sup>。

労働環境の安全性や製品品質の向上のため導入されたシステムの一例として、故障の予測システムがある。機械の軸受（ベアリング）の異常音を感知して、保守部門の担当者へ、ベアリングの交換が必要なことを知らせると同時にその機械自体が交換すべき部品を連絡するシステムである。機械自体が、深刻な故障等を未然に防ぐように自動的に働くというものである。

機械やロボット、工具などがネットワークで繋がれ、総合的に管理されるシステムも導入されている。クレオン工場では、50ヘクタールのWi-Fi網を張り巡らせており、円滑な生産活動や機器の保守管理（故障を防ぐ予防措置も含む）が可能となっている。このシステムによって最終的には、ルノーの工場全体で6カ月間にツイッターの年間のデ

<sup>82</sup> “Quelle place pour le numérique dans la prévention?,” Cindy Feix, Travail et Qualité de Vie, Réflexions sur le travail, la législation, le fonctionnement de l’entreprise, le management et la GRH.

(<https://travaileetqualitedevie.wordpress.com/category/bonnes-pratiques/>)

<sup>83</sup> ポール・カルヴァロ・クレオン工場長 (Le Parisien, 09 juin 2017)

一タ量に匹敵するデータを扱うことになると予測している<sup>84</sup>。

数千に及ぶ部品にバーコードや IC チップを装着し、部品の追跡の可能性を高める対策が進められている。問題が生じた際、製造過程を遡り原因を特定することが可能となるほか、高額な費用を要するリコールや保証期間内の返品を最小限にすることができる。

その他にも、タッチパネル式のディスプレイやマイクロメートルの単位で設定できる極めて高度で複雑な機器等が導入される。クレオン工場には 140 の組み立てラインがあるが、組み付け作業の自動化によって雇用が喪失することになるという考えを否定している。生産性の向上により、生産能力の倍増が可能となり、同時に今後 3 年間で 600 人採用することになるとしている<sup>85</sup>。2017 年初めにルノーと代表的な 3 労働組合との間で結ばれた合意では、従業員 1 人あたりの年間生産台数を 64 台から 90 台に増加させ、生産性の向上が盛り込まれている<sup>86</sup>。また、受注から納品までの期間を半減させることも目指している。

クレオン工場では女性労働者の比率が最近 1 年で 7%から 14%に高まったが、この比率を最終的には 30%から 40%へと引き上げることを目標としている<sup>87</sup>。協調ロボット(コボット)の導入などにより、重い部品の運搬などが容易となり、重労働が減り女性でも就労し易い工場になることを目指している。

### 第 3 節 シェアリング・エコノミーの進展と問題点

インターネットやスマートフォン等のアプリケーション上にデジタル・プラットフォームを構築して、顧客とサービス提供者をつなぐビジネスモデルの広がりが見られ、配車サービスの Uber が先駆的な企業であることから Uber 化 (Ubérisation) とも言われる。配車サービスだけでなく、食事の配達サービスへの展開のほか、家事労働者、家政婦などの家事代行サービスや簡単な日曜大工手伝い、引越しなどを請け負う個人向けサービス業にも広がっている。第 3 節ではデジタル・プラットフォームが進展することによる雇用への影響を検討する。遊休の資産を活用することによる新規雇用創出の効果が認められるが、既存の法律では規制できない分野を多く含んでおり、労働者保護の観点から課題も指摘されている。

#### 1 個人向けサービス

デジタル・プラットフォームを活用した個人向けサービスは、インターネットサイト

<sup>84</sup> エリック・マルシオール・デジタル化担当部長 (Le Parisien, 09 juin 2017)

<sup>85</sup> ポール・カルヴァロ・クレオン工場長 (Le Parisien, 09 juin 2017)

<sup>86</sup> ルノー・グループの製造・物流部門担当部長のジョゼ=ヴィサント・ド・ロス=モズス部長 (Le Parisien, 09 juin 2017)

<sup>87</sup> ポール・カルヴァロ・クレオン工場長 (Le Parisien, 09 juin 2017)

上に家事などの業務を請け負う求人を書き込み、それを閲覧して応募した労働者に請負で仕事を依頼するかたちで仲介が行われる。フランスでは Jemepropose、YoupiJob、Helpling、Instacart、Handy といった企業がこうしたサービスを提供している。報酬はインターネットサイト上で支払われることもある。インターネットサイト業者は、仲介手数料として賃金の一定額を徴収するかたちだ<sup>88</sup>。サービス提供者の資格は原則として問われることがない。専門的な職業訓練を受けた経験のない労働者が仕事を請け負う。

フランスでは、近年、家事労働者、家政婦などの家事代行サービスや簡単な日曜大工手伝い、引越しなどを請け負う個人向けサービス業が拡大している。個人が家事労働者と契約して対価を現金で支払うため、非公式な雇用とされる場合が多い。雇用労働者であるならば手にすることができる保障の対象外となることや、生活保護の不正受給などの問題が指摘されている。

こうした問題に対応するため、「対人サービス振興及び社会的団結の諸施策に関する 2005 年 7 月 26 日法」が制定された。家事労働者を正規化して雇用労働者とするための措置である。

仲介がインターネット上という直接対面しないで行われる仲介であるため、発注者と請負労働者の双方に当事者意識を薄くさせているという指摘もある<sup>89,90</sup>。

## 2 デリバリーサービス

### (1) デリバリーサイトの配達員の違法性

食事の配送サービスの担い手を仲介するデジタル・プラットフォームとして、Deliveroo、Foodora、Nestor、UberEats といった企業が事業を展開している。UberEats は 15 年 10 月にパリ市内で事業を開始した。配車仲介サービス部門が提携する飲食店の料理の注文を受けて、ドライバーが 10 分以内に配達する。同様のサービスはクリーニングの回収・配達サービスにも見られる。配達にはスクーターが活用される場合が多い。その配達方法が交通法典に抵触する。

交通法典は、商材（販売される物財）のモーター付の車輛（自動車やバイク、スクーターなど）による輸送を厳しく規制し、1999 年 8 月 30 日の政令は、運送能力証明書の

<sup>88</sup> YoupiJob の場合、支払い賃金額の 13%となっている。「Les sites Internet à l'assaut du marché du ménage à domicile», Les Echos, 12 septembre, 2016 参照。

<sup>89</sup> シヴァ・フランス (Shiva France) のウェブサイト (Qui sommes nous ?) 参照。  
(<http://www.shiva.fr/decouvrez-shiva/qui-sommes-nous>)

フランス全国に 120 支店を持つ個人向けサービス業者であるシヴァ・フランスの社長は、「買い物をするように、家政婦を選択する」ことが雇用主、もしくは労働の発注者としての意識を低下させるとして、問題視している。

<sup>90</sup> «Les sites Internet à l'assaut du marché du ménage à domicile», Les Echos, 12 septembre, 2016.

フランス民主労働総同盟 (CFDT) の代表は、「個人向けサービス仲介に関わる労働問題が顕在化しつつある」と指摘する。

所持と運輸事業従事者としての登録を義務づけている。その取得には、15日間ほどの職業訓練を受ける必要がある。この訓練には、900ユーロから2,500ユーロの費用がかかる<sup>91</sup>。

だが、配達員の多くは運送能力証明書を所持しないまま業務に従事している。多くの企業は証明書の保持を義務づけていない。

これに対して、宅配業に従事する労働者を組織する小規模輸送全国労働組合（syndicat national du transport léger）は、実態の把握をしていない企業の姿勢が問題であるとする<sup>92</sup>。

この状況に行政が指導に乗り出す動きは見えない。このため、法規則を遵守している企業が割りを食っている格好だ<sup>93</sup>。

## （2）不安定な雇用条件の改善を求める動き

デジタル・プラットフォームを活用したビジネスを展開する企業が引き起こす問題の解決に取り組む団体も活動するようになってきている。そうした組織の一つである「Observatoire de l'ubérisation」は、労働者の就労環境の不安定さを次のように問題視する<sup>94</sup>。

勤務時間の柔軟性が増して、学生や失業者などの就業機会が高まる反面、雇用労働者であれば享受できる様々な保障はない。例えば、デリバリー注文サイトの運営会社は、配達員への社会保険料を一切払っていない。配達員は個人事業主とされ、その法規制に従った社会保険と自動車賠償責任保険の納付が義務付けられる。休業時の補償はない。

この状況の改善を求めてドライバーは、雇用労働者に準じる地位を求める運動を起こしている<sup>95</sup>。しかし、時間管理の柔軟性の高さから、雇用関係ではないとの考え方が大勢を占めている（TokTokTok.comの弁護士のコメント）。

プラットフォームビジネス企業の一つ「Take Eat Easy(TEE)社」が、2016年7月26日、会社更生法の適用を申請し<sup>96</sup>、仕事の斡旋を受けていた多くの労働者が職を失った。彼らは失業者としての保護を受けるため労働者性の確認を求めてパリ労働裁判所に提訴した。しかし、その労働者性は認められなかった<sup>97</sup>。

<sup>91</sup> «Deliveroo, Foodora, UberEats... Comment les livreurs de repas violent la loi», Express, 7 octobre, 2016.

<sup>92</sup> Express, 7 octobre, 2016

<sup>93</sup> このため法規則を遵守している企業は、これらの企業活動が不正競争に該当するとして、競争・消費・不正防止総局（DGCCRF）へ訴えることを決定した。

<sup>94</sup> «Take Eat Easy, Uber...: le “rêve” précaire des travailleurs de l'ubérisation», Le Parisien, 12 août, 2016.

<sup>95</sup> Le Parisien, 12 août, 2016

<sup>96</sup> Le Parisien, 12 août, 2016

<sup>97</sup> 2017年9月に判決が下された（«D'ex-coursiers de Take Eat Easy déboutés aux prud'hommes», Le Figaro, 27 septembre, 2017.）。この他に、笠木映里（2017）『労働のUber化』—フランスにおける食事配達サービ

### 3 配車サービス

#### (1) タクシー規制との関係で問題が複雑な配車サービス業界

タクシー業界へのプラットフォームビジネスの参入が始まっている。その代表格はUberであるが、既存の業界の反対も根強い。既得権益が多く免許取得が困難なタクシー、比較的免許取得が容易なハイヤー、ドライバーと顧客を仲介する配車サービスのデジタル・プラットフォームを運営する企業、そして配車を請け負う無資格のドライバーの四者の利害が対立する構図となっている。

Uberは、比較的障壁の低いハイヤー業界に2011年に参入して、2014年に「UberPop」というサービスを開始した。

フランスでハイヤー業界は、タクシー不足とタクシー営業許可証の発行数の制限という事情の中で発達した。タクシーの営業許可証は、自治体の首長（パリの場合は警視庁）が発行しているが、既得権益を持つタクシー・ドライバーが競争の激化を懸念して、新規参入業者に対して激しく反発するため、交付数を増やすことは容易ではない。

タクシー不足深刻化の対策として、2009年7月、タクシーに代わる「ドライバー付き観光車両」(Voitures de tourisme avec chauffeur (VTC))に関する規則が定められた(観光サービスの発展及び近代化に関する2009年7月22日法)。これがハイヤーに位置づけられる。当初は「観光」に限定されていたが、「タクシー及びドライバー付き運送自動車 (Voitures de transport avec chauffeur)」に関する2014年10月1日法が制定され、タクシーのサービスが提供できるようになった。

これに基づいてUberがフランスで事業に参入した当初、60人程度だった登録ドライバーの数は、2015年夏時点で4,000人(パリ、リヨン、ニース、リールの4都市の合計)までに成長していった<sup>98</sup>。

#### (2) ドライバーの資格認定の違い

旅客業を担うドライバーになるためには公的な資格が必要である。タクシーの営業には「permis B」が求められる。これには3年以上の運転経験、身体能力適合証明の取得、外国語の習得を含む250時間以上の講習などを要する。それに加えて、タクシー・ドライバーは重大な交通違反の経歴がなく、簡単な救助に関する講習の受講、県の指定する医師による適性認定、県が実施する試験の合格といった資格要件が必要だ。試験では交通法規や安全運転に関する知識、運転実技能力のみならず、経営やフランス語能力が問われる。VTCのドライバーになるためには、「permis B」だけでよい。

スの発展と『バイカー』の就労環境(ボルドーから①)」「Uber型労働と労働法改正(ボルドーから②)」「Uber型労働にいかに対抗するか(ボルドーから③)」フィールド・アイ『日本労働研究雑誌』9月号から11月号参照。

<sup>98</sup> «VTC, Uber, UberPop... : quelle est la différence ?», Europe 1, 3 juillet 2015.

### (3) UberPop サービス開始とタクシー・ドライバーの反発、行政の対応

Uber France は、2014年2月に「UberPop」のサービスを開始した。これは、Uberのデジタル・プラットフォーム上で自家用車を利用して旅客輸送を手配するサービスである。UberPopのドライバーには、21歳以上で普通乗用車の免許を取得後1年以上、無犯罪証明書を提出しさえすればいいというものであった。つまり、VTCドライバーの資格なしで、有償・営利で旅客を輸送サービスするというものであり、無資格者による輸送であるとして違法性が指摘された。タクシー・ドライバーからは激しい抗議活動が起きた。

UberPopは14年3月に違法な労働斡旋の疑いがあるとして経済省下の機関によって摘発された。2014年10月16日には、パリの軽罪裁判所（Tribunal correctionnel de Paris、刑事事件を扱う裁判所）は、UberPopは相乗り（covoiturage）<sup>99</sup>と考えることはできなく、有償での個人による旅客運送業務であると認定した。Uber France に対して10万ユーロの罰金を科すとともに、同社のインターネットサイトに今回の有罪判決を掲載した上で、UberPopの利用者が刑事罰を受ける可能性があると明記することを命じた<sup>100,101</sup>。Uberはこの判決を不服として控訴した。その控訴審を審理したパリ控訴院（Cour d'appel de Paris）は、2015年12月7日、地裁判決を支持して、UberPopを不当商行為であると認定、15万ユーロの罰金刑を科した<sup>102</sup>。また、法人だけでなく、経営幹部のうち3人に対して虚偽の情報を流した行為について有罪の判決を受けた<sup>103</sup>。

2014年6月には、社会党の国民議会のトーマ・テブヌー議員などが中心となってタクシーやVTCの定義を明確にするための法案が提出された。法案は国会での審議を経て、タクシー・ハイヤー業の規制に関する法律（LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur（通称テブヌー法）が成立、同年10月1日、施行された。このテブヌー法は、タクシー業やVTCに関する法規則を再定義するとともに、その適切な運用を目的とするものである<sup>104</sup>。UberPop

<sup>99</sup> 相乗りは、他人の乗用車に乗って移動することであるが、それにかかる経費の一部を負担することに過ぎないとされている。従って、実際に掛かる経費以上を請求することができない。

<sup>100</sup> Le Figaro, 16 octobre, 2014.

(<http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/10/15/01016-20141015ARTFIG00318-ces-particuliers-qui-font-le-taxi-en-un-clic.php>)

<sup>101</sup> «VTC: la France condamne Uber à 100.000 euros d'amende pour son offre UberPOP», La Tribune, 16 octobre, 2014.

<sup>102</sup> «Uber France condamné en appel à 150 000 euros d'amende», Libération, 7 décembre, 2015.

<sup>103</sup> L'express, 7 décembre 2015.

([https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/uberpop-uber-france-condamne-en-appel-a-150-000-euros-d-amende\\_1743262.html](https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/uberpop-uber-france-condamne-en-appel-a-150-000-euros-d-amende_1743262.html))

<sup>104</sup> フランス政府提供サイト（Loi du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur, le 1er 10 2014）参照。

(<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/proposition-loi-relative-aux-taxis-aux-voitures-transport-avec-chauffeur.html>)

のような新技術を用いた「相乗り」サービスを禁止した。

一方、Uber はテブヌー法が違憲であるとして提訴した。この提訴に関して、憲法裁判所 (Conseil constitutionnel) は、2015 年 9 月 22 日、合憲との判断を下した。

司法がデジタル・プラットフォームに基づく旅客業に厳しい姿勢を見せるようになる中、既存のタクシーのドライバーも 2014 年 12 月に道路を封鎖するなど対決姿勢を強めた。

2015 年 3 月にはパリ高裁が Uber の訴えを認めて、当局が行っている「UberPop」サービスの即時禁止が不当であるとの判断を下した。Uber は司法の場で最終的に違法判断が出されるまでサービス提供を続ける姿勢を貫いていたことから、不満を持つタクシーなどのドライバーが抗議行動を激化した。2015 年 6 月には、地方都市での UberPop のサービス展開を期に、マルセイユ、ナント、ストラスブールでタクシー業者が抗議行動を起こし、70 台の車両が壊され 10 人が逮捕される事態になった<sup>105</sup>。Uber は、自社のドライバーに対する危険を回避するために、2015 年 7 月に自主的にサービス提供を中止せざるを得なくなった。

既存のタクシー・ドライバーは UberPop を違法なタクシー幹旋業であるとして告訴した。虚偽の商行為の実行だけでなく、違法なタクシー営業の共犯や電子情報の違法な取り扱い及び収集、個人情報の違法収集(例えば、ドライバーの無罪証明書の収集など)などの罪で、法人と経営幹部の 2 人が起訴されたのである。2016 年 6 月 9 日、パリの軽罪裁判所はこの訴えに関して有罪とし、法人に対して 80 万ユーロ (半額分に関しては執行猶予付き)、フランス法人の社長ティボー・サンファル氏及び、西ヨーロッパの責任者であったピエール=ディミトリー・ゴール・コティエ氏に対しても、それぞれ 3 万ユーロ (半額分に関しては執行猶予付き)、2 万ユーロ (同) の罰金を科した。判決理由では、違反が繰り返され、また長期に渡ったことを指摘し、同時に、UberPop のサービスを中断したのも、経営陣が勾留された後であったことも強調された<sup>106,107</sup>。同社はこの判決を不服として控訴することを決定した<sup>108</sup>。

ティボー・サンファル氏及びピエール=ディミトリー・ゴール・コティエ氏は、2015 年 6 月 29 日、パリ司法警察に勾留された。その 4 日後の同年 7 月 3 日、Uber は UberPop のサービスの提供を停止した。

<sup>105</sup> «Cazeneuve lance des mesures contre UberPop, les taxis restent mobilisés», Le Parisien, 25 juin 2015.

<sup>106</sup> «Procès UberPop: 800.000 euros d'amende pour Uber», La Tribune, 9 juin, 2016.

(<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/proces-uberpap-800-000-euros-d-amende-pour-uber-577938.html>)

<sup>107</sup> «Taxis: une amende de 45 millions d'euros pour Uber», La Tribune, 17 juin, 2016.

<sup>108</sup> «Uber France condamné à 800 000 euros d'amende pour UberPop», Le Parisien, 9 juin, 2016.

なお、UberPop と同様のサービスを提供する相乗りアプリ「Heetch」についても裁判が行われており、6 月に判決が下される予定であったが、原告団として訴訟に加わっているタクシー・ドライバー組合の組合員が裁判所に多数押しかけて、担当裁判官が裁判を行なうことが困難な状況にあると判断して延期された。

#### (4) 雇用契約の有無

ハイヤーである VCT ドライバーと仲介業者との間に「雇用関係があるか」という問題もある。

Uber France は 15 年 10 月 9 日、VCT 料金の値下げを行った。これに対して VCT ドライバーは、一方的な決定に反発した。Uber は低料金化によって顧客が増えるため、ドライバーの取り分は変化しないとした。一方、ドライバー側は、従来よりも一層長い距離を走行する必要や、運転時間の延長、経費負担の増加などの懸念から批判の声を上げた。特に、Uber が雇用関係を持たず、リスクを取らないにもかかわらず、報酬の水準の決定を専有していることが批判の対象となった。2015 年 10 月 13 日には Uber France 本社前での約 100 人のドライバーによる激しい抗議行動が起こり、VTC ドライバーの労働組合を結成するに至った<sup>109</sup>。

#### (5) 雇用労働者の地位を求める訴訟

この抗議行動の直後、VCT ドライバーが雇用労働者としての地位の確認を求めて裁判を引き起こすことになった（2015 年 10 月 19 日、パリの労働審判所に提訴）<sup>110</sup>。原告代理人弁護士は「ドライバーには、アプリを起動・接続しておく義務や打診された旅客運送の 9 割を引き受ける義務、高い顧客の満足度の維持といった義務が課されている。これは伝統的な労使関係そのものである」として、雇用関係を主張した。これに対して、Uber はドライバーへの兼職の許可や時間管理をしないなどを主たる理由として、雇用関係がないことを主張した。2016 年 12 月、Uber とドライバーが従属的な関係にあり、同社による独占的（排他的）な契約関係が存在することをもって、裁判所は両者に雇用関係があるとした<sup>111</sup>。

Uber と同様にアプリを利用してドライバーと顧客を仲介するルカブ社（LeCab）を通じて VTC ドライバーをしていた者が、パリの労働裁判所に対して雇用労働者としての地位の確認を求めた裁判では、2016 年 12 月に判決が出され、このドライバーが同社との間で雇用関係があると認定した。裁判所は、このドライバーが個人事業主（auto-entrepreneur）として就労していたが、その身分が雇用労働者でないことを証明することにはならないと指摘した。その理由として、まず他社と取引をすることができなかったこと、同業他社（他のインターネットサイトやアプリ）に登録して乗客を運ぶことが不可能であったことを挙げている。さらに、ドライバー自身が顧客を獲得すること、ドライバー自身が見つけた顧客を乗せる自由が認められていなかったため、このドライ

<sup>109</sup> «VTC : Uber concurrencé par ses propres chauffeurs», Europe 1, 19 octobre 2015.

<sup>110</sup> «Le chauffeur Uber, un salarié qui s'ignore ? », Libération, 21 octobre, 2015.

<sup>111</sup> «Un chauffeur VTC (LeCab) requalifié en salarié : quel impact pour le modèle Uber ? », La Tribune, 5 janvier, 2017.

バーが独立していたとは言えないと結論付けた<sup>112</sup>。すなわち、専属契約条項が、このドライバーと LeCab の間に主従関係にあると見なされたのである。この労働裁判所の決定を受け、LeCab は、専属契約条項を削除した<sup>113</sup>。

この二つの裁判の判決は、当該のドライバーに関して独占的（排他的）な契約関係があったことに基づいて下されたものであって、一般的な VTC のドライバーが雇用労働者で見なされる訳ではない。

#### (6) 社会保険料の対象か否か

雇用労働者であるかどうかは、社会保険料の納付にも関係してくる。社会保険徴収機関 URSSAF（Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales）のパリ首都圏支部は、2016 年 5 月に社会保障問題裁判所に対して、Uber のドライバーを雇用労働者として処遇し、相応の社会保険料を納付するよう訴えた<sup>114</sup>。

2015 年 9 月、パリ首都圏を管轄する社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟（Urssaf d'Ile-de-France）は、Uber に対して、所属しているドライバーを雇用労働者とみなして、社会保険料の納付を求める手続きを開始した。URSSAF は、2016 年 5 月、2012 年 1 月 1 日から 2013 年 6 月 30 日の期間の社会保険料として、およそ 5 億ユーロの納付を Uber に求めた<sup>115</sup>。しかし、2017 年 3 月に下された判断では、雇用関係にはないということになっている。このように司法判断は統一されたものとなっていない<sup>116</sup>。

これに対して、Uber は、その無効を求めて、パリの社会保障問題審判所（Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Paris）に訴えた。同審判所は、2016 年 12 月（決定内容が判明したのは 3 カ月後の 2017 年 3 月）、社会保険料納付を求める URSSAF の手続きに過誤（問題）があり、URSSAF が Uber の権利を尊重していなかったと判断し、5 億ユーロに及ぶ社会保険料の納付を URSSAF が求めたことを無効とした。審判所は、「URSSAF の監査官によって実施された聴取の対象となった（Uber の）ドライバーの人数やその素性（身元）、その聴取の報告書などが一切開示されてい

<sup>112</sup> L'express, 12 janvier 2017.

([https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/chauffeur-de-vtc-requalifie-en-salarie-les-prud-hommes-ouvrent-la-voie\\_1868248.html](https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/chauffeur-de-vtc-requalifie-en-salarie-les-prud-hommes-ouvrent-la-voie_1868248.html))

<sup>113</sup> Le Figaro, 27 janvier 2017.

(<http://www.lefigaro.fr/social/2017/01/27/20011-20170127ARTFIG00014-pour-la-premiere-fois-un-chauffeur-de-vtc-est-reconnu-salarie-par-la-justice.php>)

<sup>114</sup> «Urssaf-Uber, le choc des générations», Les Echos, 17 mai, 2016.

<sup>115</sup> L'express, 16 mars 2017.

([https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/la-procedure-de-l-urssaf-contre-uber-jugee-non-conforme-par-la-justice\\_1889814.html](https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/la-procedure-de-l-urssaf-contre-uber-jugee-non-conforme-par-la-justice_1889814.html))

<sup>116</sup> Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber», Libération, 17 mars 2017.

ない」と指摘し、Uber側の防御権（反論のための材料）が奪われていたと判断した<sup>117</sup>。

したがって、形式（手続き）に関する過誤を理由に、社会保険料の納付請求を無効としたのであって、Uberのドライバーを雇用労働者ではないと判断した訳ではない。ただ、URSSAFは控訴する意向で、判断の確定までは数年かかると考えられている<sup>118</sup>。

#### （7）Uberドライバーの手数料引上げに対する抗議行動

デジタル・プラットフォームで就労する独立自営業者には、最低限の保障を会社側が措置する解決策が模索されている。しかし、ドライバーと企業との対立は激しさを増している。2016年12月、Uberが手数料を20%から25%に引き上げる決定を一方的に行ったことに対して、ドライバーが反発、パリの空港周辺で抗議行動を行った<sup>119</sup>。

政府が仲介役となって交渉する場も設定されている。その労使間会合が16年12月20日に行われたが、VTC労組側が手数料率の引き上げを凍結することを要求したのに対して、会社側はその要求を拒否した上で、困難に直面するドライバーの支援を目的に200万ユーロの基金の設立を提案した。しかし、組合側はこれを不服として交渉は決裂し、組合は23日にパリでの抗議行動を再開することを決めた<sup>120</sup>。Uberのドライバーによる抗議行動は16年末にいったん中断されたが、17年に入って再開され、1月中旬まで断続的に行われることとなった<sup>121</sup>。

#### （8）政府指名による調停：ドライバーの最低収入保障の措置という解決策

労使間で対立が続く中、政府は紛争解決のための調停人を指名し、2017年2月1日にその調停人から妥協案が発表された。その内容は、Uberをはじめとする配車仲介業者に対して、困難に直面しているドライバーに対する財政的な支援を実施するよう勧告するものであった。この措置が実行されない場合には、法令によりドライバーの最低収入保障を導入するよう政府に進言することになる。Uberはこの勧告を踏まえて、ドライバー支援のための金銭面、技術面、人材面での大規模な支援措置を導入すると約束した。

労組側は、ドライバーがUberに事実上従属しているとして、関係を雇用契約と認定

<sup>117</sup> La Tribune, 16 mars 2017.

(<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/uber-gagne-une-manche-contre-l-urssaf-663807.html>)

<sup>118</sup> 前掲注 115 参照。

<sup>119</sup> Violences, blocages...Le bras de fer continue entre chauffeurs VTC et Uber», 20 Minutes, 16 décembre, 2016.

<sup>120</sup> «Les VTC voient rouge avec Uber, Libération», 20 décembre 2016.

<sup>121</sup> «Nouvelle manifestation de chauffeurs VTC prévue ce lundi à Paris», Les Echos, 15 Janvier, 2017.

Grève contre Uber : les VTC poursuivent leur “trêve” jusqu’à “début janvier”, Les Echos, 26 décembre, 2016.

するよう求めたが、政府の調停人は同調しなかった。雇用契約を締結する解決策ではなく、ドライバーへの最低収入保障のための支援を柱とする調停案をまとめるかたちとなった<sup>122</sup>。

勧告後、Uber はドライバーとの関係改善努力を見せている。例えば、週 50 時間勤務の運転手に対する月額 4,200 ユーロの売上高保障を提案<sup>123</sup>するなどドライバー向けの金銭的支援などの導入<sup>124</sup>や就労条件の改善、収入増に配慮する措置などを提示した<sup>125</sup>。政府の対応は、雇用関係を認める方向にはないが、失業保険を独立自営業者に拡大する改革を検討中である<sup>126</sup>。

#### 4 競争が激化するシェアリング・エコノミー業界

シェアリング・エコノミーの業界は、めまぐるしく変化しており、新規参入が容易く、競争が激化しているため、確実に利益が得られるビジネスモデルではなくなっている。食事配達サービスの TTE が 2016 年 7 月に倒産したことによって、フランスのシェアリング・エコノミーの業界に対する見方は大きく変わった。Uber は 2016 年上半期に 12 億ドルの赤字を計上したが、同年全体での赤字は 28 億ドルに膨れ上がった<sup>127</sup>。かつて「〇〇版 Uber」といったうたい文句で事業開始することが流行していたが、もはや「Uber 型」という表現すら陳腐化しており、時代遅れだと言われている<sup>128</sup>。

#### 参考文献

- Andireux, Nathalie, Thieulin, Benoît, Bonnet, Yann, Pa, Somalina, Herzog, Judith, Levin, François et Bras, Mathilde (2016) «Travail, emploi, numérique: Les nouvelles trajectoires», Conseil national du numérique, janvier 2016.  
([http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_cnnum\\_travail\\_version\\_finale.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cnnum_travail_version_finale.pdf))
- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, June 2016.

<sup>122</sup> «VTC: Uber fait une offre de dernière minute», Le Parisien, 1 février 2017.

<sup>123</sup> «Uber propose un chiffre d'affaires garanti aux chauffeurs VTC», Les Echos, 7 février, 2017.

<sup>124</sup> «Comment Uber veut se réconcilier avec les chauffeurs VTC», La Tribune, Par Mounia Van de Castelee, La Tribune, 20 juin, 2017.

<sup>125</sup> «Uber rectifie le tir avec ses chauffeurs», Les Echos, 14 septembre, 2017.

<sup>126</sup> «Les indépendants et autoentrepreneurs veulent aussi avoir droit à l'assurance chômage», Le Figaro, 15 juin, 2017.

<sup>127</sup> «Uber affiche des pertes record de près de 3 milliards de dollars», Les Echos, 18 Avril, 2017, Uber a perdu 1,2 milliard de dollars depuis le début de l'année», Le Figaro, 26 août, 2016.

<sup>128</sup> En finir avec les présentations « je suis le Uber du... » ou le « Tinder de... » Les Echos Business, Les Echos, octobre 27, 2016.

- (<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5j1z9h56dvq7.pdf?expires=1475634404&id=id&accname=guest&checksum=30BF74501408D2F95279B2FFD73325E1>)
- Colina, Nicolas, Landierb, Augustin, Mohnenc, Pierre et Perrotd, Anne (2015) «Économie numérique», Les notes du conseil d'analyse économique, n° 26, Conseil d'analyse économique, octobre 2015.  
(<http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note026.pdf>)
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2017) «Automatisation, numérisation et emploi (Tome 1)», mardi 10 janvier 2017.  
([http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid\\_article=1347.html](http://www.coe.gouv.fr/Detail-Nouveaute.html%3Fid_article=1347.html))
- Hindi, Rand et Janin, Lionel (2017) «Stratégie Nationale en Intelligence Artificielle - Anticiper les impacts économiques et sociaux de l'intelligence artificielle», Rapport du Groupe de Travail 3.2, Conseil national du numérique & France Stratégie, mars 2017.  
(<http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport-intelligence-artificielle-ok.pdf>)
- Le Ru, Nicolas (2016) «L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore», Note d'analyse, n°49, France Stratégie, juillet 2016.  
(<http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-49-automatisation-emploi.pdf>)
- Manyika, James and Roxburgh, Charles (2011) *The great transformer : The impact of the Internet on economic growth and prosperity*, McKinsey Global Institute, October 2011.  
(<http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/the-great-transformer>)
- McKinsey France (2014) « Accélérer la mutation numérique des entreprises : un gisement de croissance et de compétitivité pour la France », McKinsey & Company, septembre 2014.  
(<http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-and-middleeast/france/fr/latest-thinking/accelerer-la-mutation-des-entreprises-en-france>)
- McKinsey Global Institute (2017) *A future that works: automation, employment, and productivity*.  
(<https://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>)

Roland Berger Strategy Consultants (2014) «Les classes moyennes face à la transformation digitale - Comment anticiper ? Comment accompagner ?», Think Act, Roland Berger Strategy Consultants, octobre 2014.

([https://www.rolandberger.com/publications/publication\\_pdf/les\\_classes\\_moyennes\\_face\\_\\_la\\_transformation\\_digitale\\_\\_roland\\_berger.pdf](https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/les_classes_moyennes_face__la_transformation_digitale__roland_berger.pdf))