

I 本研究の目的

Uber Eats の日本における事業展開により、今まで理論研究レベルにとどまっていたいわゆる「プラットフォーム・エコノミー」という新たな就労形態が一気に現実味を帯びてきた。また、政府による副業・兼業の普及促進により、主婦や勤労学生だけではなく、サラリーマンたちも手軽に「プラットフォーム・エコノミー」に参入できるようになった¹。

一方、日本と比べると、中国のプラットフォーム・エコノミー関連事業はすでに10年以上の発展を経て、成熟期に入ったと言える。プラットフォーム・エコノミーの下で、労務従事者の労働者性を認めるべきかどうか、労働者性を全面的に認めるまでには至らないとすると、就労者として、彼らにはどのような権利を、どこまで認めるべきかという問題について、学説と立法がまだ明確な結論を出せていないが、現実の問題を解決すべく、すでに一定数の裁判例が蓄積されている。

そこで、本研究では、中国のプラットフォーム就労関連裁判例計54件を取りまとめることにした。理論よりも実務が先行している中国の状況に鑑みて、今後の日本において、プラットフォーム・エコノミー関連事業としてどのようなものが考えられるか、それがどのように展開していくのか、プラットフォーム就労に関してどのような労働争議が発生しうるか、司法レベルではどのような解決策が考えられるのかを考える際に、何らかの示唆を与えたい。

II 中国におけるプラットフォーム就労の労働関係性認定の現状

中国において、プラットフォーム就労はネットプラットフォームを通じて労務を提供することに対する一般的な表現であり、実務上、それがネット配車サービス、運転代行サービス、出前配達サービス等の形で現れる。シェアリング・エコノミーが迅速な普及を遂げるとともに、プラットフォーム・エコノミーが中国でもっとも注目される新興就労形態になっている。しかし、プラットフォーム運営者とプラットフォーム労務提供者がどのような契約関係にあるか、という肝心な問題がまだ解決されていない。プラットフォーム・エコノミーが現れてから、実際にプラットフォーム運営の形態が何度も変化してきたが、前述した問題に対する答えがまだ明確にされておらず、判決の結果にも少なからず影響を与えている。

現在、中国の法規制がプラットフォーム就労の契約性質を明らかにしていない。2016年11月1日から施行された「ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法」第18条

¹ 「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf>

は、「ネット配車プラットフォームと運転手は、就労時間の長さ、サービス提供頻度等の特徴に鑑みて、多種多様な労働契約または協約を締結することができる」と規定したが、それは「当事者選択形式」であり、実質上当該契約の性質決定を避けた。2019年1月1日から、施行された「電子商務法」第9条は、「電子商務経営者」を規定したが、プラットフォーム就労における労務提供者がそこに含まれ、「電子商務経営者」の一種類、すなわち「電子商務プラットフォームを通じてサービスを提供する」自然人とされた。しかし、当法律が「サービス」の項目において、雇用契約、請負契約、委託契約等の契約種類に分けて検討することなく、電子商務経営者とプラットフォームの間の契約種類を明らかにすることもない。その代わりに、同法47条において、電子商務当事者が契約を締結・履行する際に本章、「民法総則」、「契約法」等の法律規定を適用すると定めた。したがって、これは民事契約を基礎とする特別規定と理解することができる。

前述したように、明確な法律規定がないため、プラットフォーム就労の契約性質について、実務上大きな分岐がもたらされている。そこで、プラットフォーム就労争議事件に関する判決（計54件）を整理した結果、プラットフォーム運営者と労務提供者の間の契約性質について、判決が2種類に大別されるという結論に至った。

第1は、労務提供者とプラットフォーム運営者の間に労働関係、労務関係または雇用関係があるとするものである。全体的に見ると、この種類の判決が比較的少なく、例外なく労務履行過程において、人身傷害または財産の損失が発生したことを争議の発端とする。そのうち、労務提供者自身が損傷を受けたごく一部の事案もあるが、労務提供者が第三者に人身傷害または財産の損失をもたらす事案のほうが多い。裁判所が労務提供者とプラットフォーム運営者の間の法律関係を判断することで、責任の主体を確定する。その考察のポイントは、労務提供者がプラットフォーム運営の業務に従事するかどうか、プラットフォームの管理を受けるかどうか、関連制度の拘束を受けるかどうか、並びにプラットフォームから労務報酬を支払われるかどうか等である。裁判例によっては、前述した契約関係を「労働関係」、「労務関係」あるいは「雇用関係」とする場合もあれば、契約関係の性質について明言せず、単に「従業員」、「職務執行」等の表現を使う場合もある。

この種類の裁判例において、裁判所が2種類の論理構成をした。すなわち、①元労働と社会保障部（現在の人力資源と社会保障部）が公表した「労働関係の確立に関する事項の通知」（労社部発[2005]12号）に挙げられた要素によって労働関係が成立するかどうかを認定し、労働関係が成立する場合、プラットフォーム運営者に用人单位²としての責任を課す。②ごく一部の裁判所が労働関係の認定をせずに、「労務」、「雇用」、「従業員」、「職務遂行」等の代替性のある概念を利用し、中国「権利侵害責任法」34条1項の「用

² 中国では、「使用者」の代わりに「用人单位」という表現を使う。

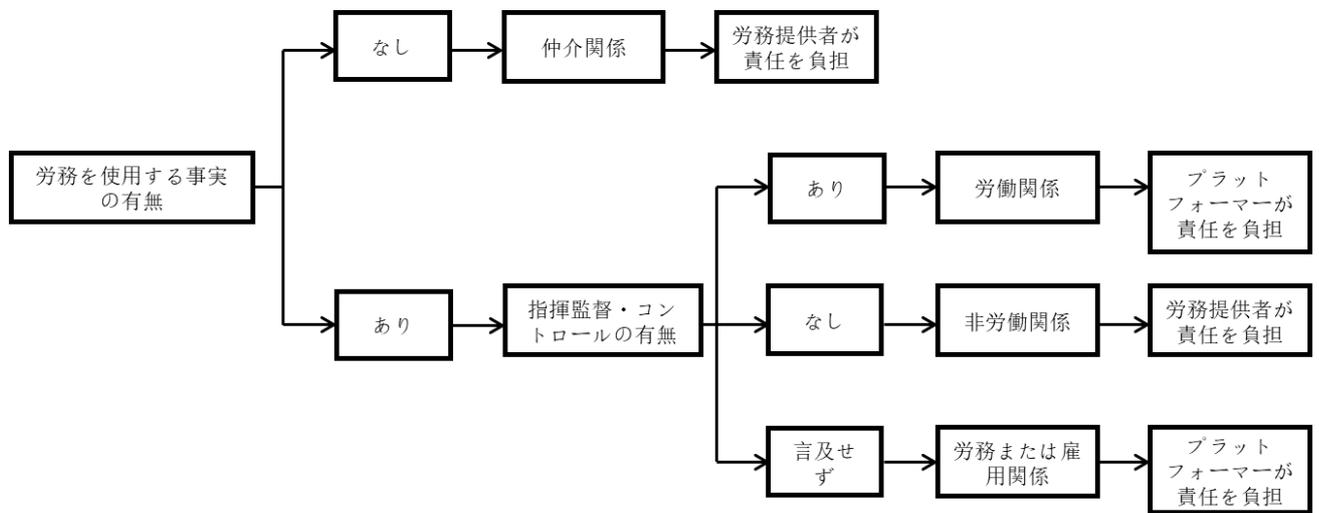
人単位の従業員が業務遂行により他人に損害をもたらした場合、用人单位が権利侵害責任を負担する」という規定を引用し、プラットフォーム運営者に責任を負担してもらうことにより、責任の帰趨を明確にするという裁判としての責務を果たす。この場合、労働法の関連規定を引用することなく、労働関係の認定によってもたらされる他の社会保障制度適用の問題を回避することができる。

第 2 種類の裁判例によると、プラットフォーム運営者と労務提供者の間に労働関係が成立しない。この種類の裁判例が多く、全体的に更に 2 種類に分けられる。①労務提供者が自身に対する労災救済等を得るために、裁判所に提訴して労働関係の認定を請求する場合である。②労務の履行により、第三者に人身損害をもたらし、裁判所が責任の帰趨を判断するために、プラットフォーム運営者と労働者の関係を認定する必要がある場合である。これらの場合、裁判所は主に労務提供者の就労の特徴、すなわち労務提供者が労務提供の時間と場所を自分で決められるかどうか、その就労所得が労務給付に対する対価に当たるかどうか、プラットフォーム運営者が就労用の道具を提供するかどうか、プラットフォーム運営者が労務提供者を管理・支配・拘束するかどうかについて判断する。前述した従属性判断の特徴があるかどうかを判断することにより、プラットフォーム運営者が労務提供者に対して労働法上の用人单位としての義務を負担すべきかどうか、労務提供者が引き起こした第三者に対する損害に対して、賠償責任を負担すべきかが決められる。

労働関係の存在を否定するとともに、一部の裁判所が契約の性質に対してさらなる分析をし、ネットプラットフォームが情報を提供する形で仲介サービスをし、労務提供者とは仲介契約関係にあると認定した。また、第三者が主張する損害賠償事件において、一部の裁判所が労働関係の認定から出発するのではなく、ネットプラットフォームの機能と役割により、それを仲介人と認定した。

前述した裁判例を総合的に見ると、裁判所が同じ事実認定をなされた事件について、以下のような多種多様な論理構成を展開してきたと言えよう。

図1 プラットフォーム就労関連裁判例の論理構成



Ⅲ 裁判例を読み解くための背景知識

i 労働者概念が法定されていないこと

比較法の観点から見ると、中国労働法規制の最大の特徴は、労働者概念が法定されていないことである。

中国の場合、憲法によって認められる「労働権」を持つ労働者は、搾取階級や反動分子と区別され、「労働者」という概念は政権の指導者としての政治的な意味合いを併せ持っている。1950年代の労働改造を経て、労働者の対極になる搾取階級や反動分子は改造され、社会主義建設の主となり、理論上中国国民が全員その時点で「労働者」になった。

「中華人民共和国労働法」³立法の際に、前述した「労働者」に対する認識が援用されたため、労働者を別途定義することなく、法律の適用対象である企業の性質を絞ることによって、労働法の適用範囲を明確化した。すなわち、中国労働法が立法される際に、「労働者」とは国民全体を指す概念であり、これを再定義する必要はそもそもなかった。それに対して、労働契約の相手方である「使用者」階級は、理論上既に社会主義改造によって消滅した。そのため、使用者を定義することによって、労働者、労働関係、または労働法の適用範囲を特定することもできなかった。

「労働者性」の有無によって労働法の適用の可否を判断できない以上、「労働関係」が当事者間に成立したか否かによって労働法の適用範囲を決めるしかない。中国労働法の

³ 以下一般意味でいう「労働法」と区別するために「中国労働法」という。

下で、労働関係の成立を認定する際に、書面で契約が締結されていればその内容を尊重する、というのが原則だった⁴。それに対して、書面で契約が締結されていない場合に限って、「労働関係の確立に関する関連事項の通知⁵」（以下、「通知」という）が実務上の判断基準として確立されている。通知によると、当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合⁶、労働関係を構成するには、以下の3つの要件を同時にすべて満たさなければならない。

- ① 用人单位と労働者が法律、法規に定められる主体としての資格を有すること。
- ② 用人单位が法律に従って定めた各就業規則制度を労働者に適用し、労働者が用人单位の労働管理を受け、用人单位が用意した有償労働に従事すること。
- ③ 労働者が提供する労働は用人单位の業務の一部であること。

通知上明確にされてはいないが、中国の実務と学説は前述した3つの要件をドイツという従属性理論に整理し、裁判において、従属性の有無によって労働関係の成立を判断している。そして、前述した中国大陸の学者と実務家たちの従属性理論に対する理解は、台湾の労働法学者黄越欽が書いた『労働法新論』から由来するものである。中国大陸で労働法学者になろうとすると、まず『労働法新論』を読まなければならないようである。もっとも、台湾学者の著作を経て中国大陸に紹介された「従属性理論」は、必ずしもドイツ本場の議論と一致しているわけではない。そして、そもそも通知によって明らかにされた3つの要件がそれぞれドイツの関連議論という人的従属性、組織従属性、経済従属性に当たるかどうか、何故「3つの要件を同時にすべて満たさなければならない」という要件形式が取られているか、まだ議論の余地が大いに残されている。

結局、中国の労働関係認定に関して、まだ不可解な点、あるいは理論的に矛盾するところが多数残されている。にもかかわらず、労働関係の存在が認められると、すべての労働保護規制が適用されるが、労働関係の存在が否定されると、労働法上の規制が一切適用されないという処理がなされている。それに加えて、プラットフォーム・エコノミーの発展により、様々な新たな就労関係が現れ、労働関係の認定が更に複雑化している。そのため、「労働関係に該当するかどうか」という法律適用の入り口のところで、当事者は激しい論争を繰り返す状況にある。

⁴ 中国労働契約法が施行された後、「就労の実態」が労働関係成立の判断基準になったと思われる。例えば、中国労働契約法7条によると、用人单位が労働者を使用する日から、労働者と労働関係を成立させる。もっとも、中国労働法と中国労働契約法の間だけではなく、中国労働契約法の各条文の間にも、この問題に関してはまだ矛盾が存在しており、労働関係成立の判断基準に関して、整理がまだできていない状態にある。

⁵ 中華人民共和国労働と社会保障部 2005年5月25日公表。労働と社会保障部は日本の厚労省に相当するが、労働と社会保障部が出した通知には法規範としての効力があると一般的に認識されている。

⁶ このように、通知が明確にその適用範囲を「当事者双方が書面で労働契約を締結していない場合」に限定しているため、筆者はそれを「契約書が締結されていない場合の補助的な認定基準」として理解しているが、中国では通知の位置づけに関しても議論がある。

ii 書面での労働契約の締結が重要視されること

1995年1月1日に中国労働法が施行されたが、その主な立法目的は、労働契約を締結する必要のある労働契約制度によって、労働契約を締結する必要のない計画経済の下での終身雇用制度を代替することである。そのため、中国労働法の下では、労働関係の成立要件として、労働契約を書面で締結することが挙げられている（中国労働法16条）。一方、労働契約を書面で締結していないが、用人单位の指揮監督の下で就労する行為が事実として存在する場合、実務上これを「事実労働関係」と呼称することにした。「中華人民共和国労働契約法」が施行されるまでの間⁷、事実労働関係の下で就労する者は、原則として労働保護規制の適用対象から除外されることになっていた。

中国労働契約法の施行に伴い、労働関係の成立は労働契約の締結を基準とするものではなく、労働者の就労を基準とするものであるという認識転換がなされた（中国労働契約法7条）。もっとも、中国労働契約法においても、書面での労働契約の締結が非常に重要視される。例えば、就労開始日から1ヵ月を超えて、1年未満の間に労働者と書面での労働契約を締結しない場合、用人单位は毎月2倍の賃金を労働者に支払うことになる（中国労働契約法82条）。用人单位が就労開始日から満1年間労働者と書面での労働契約を締結しない場合、労働者と既に期間の定めのない労働契約を締結したとみなす（中国労働契約法14条3項）。そこで、書面での労働契約の締結が労働関係認定においてどのような役割を担うかについて、様々な議論が展開されている。

iii 労働関係認定基準が不明確であること

前述したように、中国労働法と中国労働契約法において、労働者の定義が定められていない。そのため、中国では、中国労働法や中国労働契約法等の労働保護法の適用対象になるかどうかを判断する際に、「労働者性」の有無を認定するのではなく、「労働関係」が存在するかどうかによって認定することになる。具体的な認定の際に、一般的には通知⁸が使われるが、通知が公表されたのは、中国労働契約法が施行される前の2005年である。既に述べたように、中国労働法が施行されてから、中国労働契約法が施行されるまでの間、中国労働法の規定により、中国における労働関係認定は、原則として書面での労働契約締結の有無を基準としていた。すなわち、書面で労働契約が締結された場合、通知の要件に照らして判断するまでもなく、労働関係の存在が認められることになる。これに対して、上位法令である中国労働法に定められなかった場合、すなわち当事者双

⁷ 「中華人民共和国労働契約法」2008年1月1日から施行された。以下「中国労働契約法」という。

⁸ 中華人民共和国労働・社会保障部2005年5月25日公表。労働・社会保障部は日本の厚労省に相当するが、労働・社会保障部が出した通知には法規範としての効力があると一般的に認識されている。

方が書面で労働契約を締結していない場合に限って、例外的に労働関係の存在を認める要件が、労働関係認定通知によって定められるということになる⁹。

前述したように、中国の労働法学者と実務家は通知の3要件を中国版の「使用従属性判断基準」として整理している¹⁰。もっとも、筆者からみると、3つの要件を同時に満たさなければ労働関係の存在を認めないという通知の基準は、ドイツの使用従属性による判断とは根本的に異なっているし、中国労働契約法の施行により、労働関係の存在を判断する基準は、労働契約書の締結から、労務の給付に変更されたため、書面で労働契約が締結されていない場合に限って適用される補充的な規制が、労務の給付が重要視される新基準の下でどのような役割を演じるべきかに関する議論も中国では数が少ない。

iv 全国レベルの判例法体系が構築されていないこと

日本とは違って、中国は4級2審制を採っている¹¹。管轄区域において重大な影響力を持つ事件ではない限り（訴額が大きい場合、外国人または重大な影響力を持つ人物が当事者である場合等）、区レベルの基層人民法院を跳ばし、中級人民法院、高級人民法院、または最高人民法院が1審裁判所となることはない。そして、労働法が適用される事件は、前述したいずれの観点から見ても重大な影響力を持つとは言えず、最高裁判所まで争った例は極めて少なく、ほとんどの労働法関係の事件は、市レベルの中級人民法院、または省レベルの高級人民法院で確定されてしまう。

そのため、中国では、労働問題に関する判例法体系が構築されておらず、似たような事実関係に対して、全く異なる判決が出されることは決して珍しくない。また、中国の沿岸部と内陸部の経済発展状況に大きな格差があり、上海市や北京市の裁判所が出した判決をそのまま内陸部の裁判所が引用すると、企業が高い人件費に耐えられずに倒産してしまう恐れがある。そのため、現在、中国では判例法体系が構築されていないし、沿岸部と内陸部の格差がある程度縮まるまでに、全国レベルの統一した判例法体系を構築することは難しい。

v 交通事故損害賠償責任

ネット配車サービスを提供する際、運転手が交通事故を起こし、運転手本人、乗客ま

⁹ 前述した中国の労働者性に対する解説を参照。

¹⁰ 中国大陸の労働法学者は理論研究をする際、よく台湾の「労働法新論」という本を引用する。この本の中に、「使用従属性による判断」が一般的な労働者性判断基準として紹介されている。筆者の推測ではあるが、この本の影響を受けて、中国の労働法学者たちが自然と使用従属性の関連理論に沿って労働関係判断基準を整理したかもしれない。

¹¹ 審級としては、基層人民法院（区レベル）、中級人民法院（市レベル）、高級人民法院（省レベル）、最高人民法院（国家レベル）の4つがある。

たは第三者の身体又は財産に損害をもたらした場合、その責任帰趨と労災認定が問題になる¹²。

運転手自身が怪我をしたが、乗客や第三者に損害をもたらすことがない場合、日本と同じように、労災認定がまず問題になる。交通事故で乗客や第三者に損害をもたらした場合、日本では自動車損害賠償保障法 3 条¹³の運行供用者責任、または民法 715 条¹⁴の不法行為責任を根拠に使用者・雇主に損害賠償を請求することができる。これに対し、中国の場合、乗客または第三者に損害を及ぼし、かつ運転手とプラットフォームの間に「雇用関係」が存在すると認められた場合、雇用主であるプラットフォームが損害賠償責任を負うことになる。関連条文としては、「最高人民法院による人身損害賠償事件審理の際の適用法律に関する若干問題の解釈」第 9 条が挙げられるが、それによると、「被用者が雇用活動に従事する際に第三者に損害を及ぼした場合、雇用主が賠償責任を負う。被用者が故意または重大な過失によって第三者に損害を及ぼした場合、雇用主と連帯賠償責任を負う。雇用主が連帯賠償責任を負う場合、被用者に対して求償することができる。

ここでいう「雇用活動に従事する」とは、雇用主が授権し、または指示した範囲内の生産経営活動や他の労務活動に従事することを言う。被用者の行為が授権範囲を超えたが、その表現方式が職務の履行であり、または職務の履行と内在的な繋がりがある場合、「雇用活動に従事」したと認定すべきである。

既に説明したように、中国民法が雇用関係を定義づけることはなかった。そのため、最高人民法院が雇用活動に関連する解釈を出す際に、「雇用活動に従事する」ことを定義することにした。もっとも、この定義に沿ってすべての実務問題に対処することが困難であるため、ここでも「労働関係」の認定基準、すなわち通知の 3 要件が実務上引用さ

¹² 中国の場合、乗客または第三者に損害を及ぼし、かつ運転手とプラットフォームの間に「雇用関係」が存在すると認められた場合、雇用主であるプラットフォームが損害賠償責任を負うことになる。

「最高人民法院による人身損害賠償事件審理の際の適用法律に関する若干問題の解釈」第 9 条：

被用者が雇用活動に従事する際に第三者に損害を及ぼした場合、雇用主が賠償責任を負う。被用者が故意または重大な過失によって第三者に損害を及ぼした場合、雇用主と連帯賠償責任を負う。雇用主が連帯賠償責任を負う場合、被用者に追って賠償を求めることができる。

前項における「雇用活動に従事する」とことは、雇用主が授権し、または指示した範囲内の生産経営活動や他の労務活動に従事することを言う。被用者の行為が授権範囲を超えたが、その表現方式が職務の履行であり、または職務の履行と内在的な繋がりがある場合、「雇用活動に従事した」と認定すべきである。

¹³ 第 3 条 自己のために自動車を運行の用に供する者は、その運行によって他人の生命又は身体を害したときは、これによって生じた損害を賠償する責に任ずる。ただし、自己及び運転者が自動車の運行に関し注意を怠らなかつたこと、被害者又は運転者以外の第三者に故意又は過失があつたこと並びに自動車に構造上の欠陥又は機能の障害がなかつたことを証明したときは、この限りでない。

¹⁴ 第 715 条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであつたときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

れている。すなわち、中国の場合、雇用関係が法律上明確に定義されていないが、運転手が第三者に損害を与えた場合、その損害賠償責任の帰趨を認定する基準は、運転手自身が損害を被った場合と同じく、労働関係を認定するための通知、もしくは中国版の従属性理論によって決められている。

中国の場合、運転手自身が交通事故によって損害を被った場合、就労者による労災申請が認められ、かつ事業主が事故発生の際に労災保険に加入させなかったとなると、使用者が損害額の全額を負担することになる。そして、就労者による労災申請が認められるかどうかは、当事者間に労働関係が存在するかどうかによる。その結果、運転手の交通事故によって第三者に損害をもたらされた場合も、損害賠償責任の帰趨を決めるのは同じく労働関係認定基準である。すなわち、中国において、運転手が交通事故で自身または第三者に損害をもたらした場合、まず労働関係が成立するかどうかに関する認定がなされ、当事者間に労働関係が成立する場合、ネット配車プラットフォームが損害額の全額を負担し、当事者間に労働関係が成立しない場合、運転手はその全額を負担することになる。