

## V 裁判例の整理と結果分析

### i 裁判例一覧

収集された54件の裁判例について、その判決日、プラットフォーム運営者、代理店の有無、基本事実、請求額、保険会社負担の有無、基本的な論理構成、結論としての労働関係の有無等に沿って整理すると、以下の一覧表が得られる。

番号	判決日	プラットフォーム	代理店の有無	基本事実	請求額	保険会社負担の有無	論理構成	労働関係の有無	特記事項
1	2018年6月	閃送	なし	交通事故・本人負傷	8,000元	なし(負担分賠償済み)	従属性判断	あり	
2	2017年9月	達達	なし	交通事故・本人負傷	不明	不明	通知(従属性判断なし)	あり	
3	2018年3月	達達	なし	交通事故・本人負傷	不明	あり	契約尊重・仲介契約関係	なし	
4	2018年5月	餓了么	あり	事故なし	不明	なし	従属性判断	なし	
5	2017年5月	餓了么	なし	交通事故・本人負傷	不明	不明	通知(従属性判断なし)	なし	
6	2015年2月	e運転代行	なし	事故なし	9,890元	なし	通知(従属性判断なし)	なし	
7	2015年2月	e運転代行	なし	事故なし	75,304元	なし	従属性判断	なし	
8	2018年4月	e運転代行	なし	交通事故・本人死亡	不明	不明	従属性判断	なし	
9	2016年7月	e運転代行	なし	事故なし	3,500元	なし	従属性判断	なし	
10	2014年9月	e運転代行	なし	事故なし	178,082元	なし	従属性判断	なし	
11	2017年11月	e運転代行	なし	交通事故・第三者車両破損	16,590元	あり	雇用関係認定	雇用あり	
12	2017年3月	達達	なし	交通事故・第三者死亡	742,879.57元	あり	雇用関係認定	雇用あり	
13	2017年9月	餓了么	なし	交通事故・第三者怪我	95,798.5元	なし	雇用関係認定	雇用あり	
14	2017年12月	餓了么	なし	交通事故・第三者怪我	249,517.2元	なし	当事者関係認定なし・プラットフォーム負担	認定なし	最高人民法院人身損害賠償事件審理適用法律に関する若干問題の解釈8条1項、プラットフォーム負担
15	2017年11月	e運転代行	なし	交通事故・第三者車両破損	34,144元	あり	雇用関係認定	雇用あり	
16	2015年3月	e運転代行	なし	交通事故・第三者怪我	117,903.30元	あり	雇用関係認定	雇用あり	
17	2017年10月	e運転代行	なし	交通事故・第三者車両破損	124,834元	なし(負担分賠償済み)	雇用関係認定	雇用あり	権利侵害法34条1項
18	2014年9月	e運転代行	なし	交通事故・第三者怪我	10,100.40元	あり	職務行為認定	職務行為肯定	
19	2017年11月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	279,141.52元	あり	労務関係認定	労務関係あり	権利侵害法34条1項

番号	判決日	プラット フォーマー	代理の有無	基本事実	請求額	保険会社負担 の有無	論理構成	労働関係 の有無	特記事項
20	2017年8月	餓了么	なし	交通事故・第三者怪我	144,337.03円	なし	職務行為認定	職務行為肯定	
21	2017年11月	閃送	なし	交通事故・第三者死亡	1,841,817.72円	なし	労働関係認定	なし	
22	2017年5月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	184,880.12円	なし	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
23	2017年5月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	4,123.1円	なし	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
24	2017年2月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	121,539.8円	あり	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
25	2017年6月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	670,273.52円	なし	仲介サービス提供	なし	
26	2018年3月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	145,394円	なし	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
27	2018年3月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	84,486.8円	なし	情報提供のみで、指揮管理・コントロールなし	なし	
28	2018年1月	e運転代行	なし	交通事故・車両破損	148,069円	なし	仲介サービス提供	なし	アプリ経由なし
29	2017年8月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	33,700.36円	なし	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
30	2017年4月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	130,660.78円	なし	仲介サービス提供	なし	
31	2017年6月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	106,530.37円	あり	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
32	2017年11月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	234,703.76円	なし	仲介サービス提供	なし	
33	2018年4月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	68,434.75円	あり	仲介サービス提供	なし	配達サービスから費用徴収なし
34	2016年2月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	32,923.54円	あり	仲介サービス提供	なし	
35	2017年5月	閃送	なし	交通事故・第三者怪我	234,526.53円	なし	実質的従属性判断	なし	従属性について言及せず
36	2017年6月	閃送	なし	交通事故・第三者怪我	12,829.49円	あり	実質的従属性判断	なし	従属性について言及せず
37	2017年12月	閃送	なし	交通事故・第三者怪我	30,232円	なし	実質的従属性判断	なし	従属性について言及せず、事故発生時離職済み
38	2017年8月	閃送	あり	交通事故・第三者怪我	319,841.27円	なし	実質的従属性判断	なし	従属性について言及せず
39	2016年2月	達達	なし	交通事故・第三者怪我	32,923.54円	あり	仲介サービス提供	なし	
40	2017年3月	餓了么	なし	交通事故・第三者怪我	66,104.1円	あり	仲介サービス提供	なし	
41	2018年5月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	167,552.50円	あり	代理が労働関係を認める	代理あり	
42	2018年1月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	166,488.96円	あり	代理が労働関係を認める	代理あり	
43	2017年7月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	395,544.94円	なし	代理が「管理関係」を認める	代理と雇用あり	
44	2018年5月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	102,974.78円	あり	代理が労働関係を否定せず	代理あり	
45	2018年5月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	180,236.03円	あり	通知・実質的従属性判断	代理あり	プラットフォーマーと関係ないと代理が主張

番号	判決日	プラットフォーム	代理店の有無	基本事実	請求額	保険会社負担の有無	論理構成	労働関係の有無	特記事項
46	2018年1月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	121,106.35円	あり	代理店が労働関係を黙認するが、出前受取が職務行為ではないと主張	代理店とあり	
47	2017年11月	餓了么	あり	交通事故・第三者死亡	1,043,702.78円	なし	代理店が労務関係を認める	代理店と雇用関係あり	
48	2018年2月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	11,668円	あり	代理店が賠償責任負担に同意	認定なし、代理店負担あり	
49	2018年2月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	35,714.5円	なし	代理店が雇用関係を認める	代理店と雇用関係あり	プラットフォームに連帯賠償責任
50	2018年5月	餓了么	あり	交通事故・第三者死亡	526,292.5円	なし	代理店が雇用関係を認める	代理店と雇用関係あり	
51	2017年7月	餓了么	あり	交通事故・第三者怪我	10,000円	なし	代理店が雇用関係を認める	代理店と雇用関係あり	
52	2017年8月	餓了么	あり(派遣)	交通事故・第三者怪我	29,043.93円	なし	派遣元が労働関係を認める、プラットフォームが責任負担を認める	派遣元とあり	
53	2017年11月	餓了么	あり(派遣)	交通事故・第三者怪我	225,154.34円	なし	プラットフォームの職務を履行、派遣元と労働関係あり	派遣元とあり	
54	2017年4月	餓了么	なし	交通事故・第三者怪我	14,898.86円	なし	証拠不足	なし	

## ii いくつかの特徴に対する解説

54 件の裁判例のうち、プラットフォーム運営者と労働関係、労務関係、または雇用関係があり、もしくは労務提供者の行為が職務行為であると認定された裁判例が 11 件<sup>22</sup>あり、労務提供者とプラットフォーム運営者との関係を認定せずに、プラットフォーム運営者に賠償責任があることのみを認定したのが 1 件<sup>23</sup>ある。それに対して、プラットフォーム運営者と労務提供者の間に労働関係、労務関係、または雇用関係が存在しないと認定した裁判例が 29 件<sup>24</sup>ある。また、プラットフォーム運営者とは労働関係が存在しないが、プラットフォーム運営者の現地代理商または人材派遣会社と労働・雇用関係があり、もしくは代理商に賠償責任があると認定した裁判例が 13 件<sup>25</sup>ある。

そこで、全体的な傾向として、プラットフォーム運営者と労務提供者の間に労働関係、労務関係、または雇用関係が存在しないと結論づけた裁判例のほうが多いと言える。その内訳として、まず「達達」という配達サービスを提供してくれるプラットフォーム運営者に関する裁判例を見てもらいたい。

## 特徴 1：労務提供者から利益を上げないプラットフォーム運営者があること

達達に関する 17 件の裁判例のうち、プラットフォーム運営者と労務提供者の間に労働関係もしくは雇用関係があると認定されたのが 3 件しかない。とりわけ「労務提供者の配達サービス提供過程から、達達が費用を徴収しなかったこと」を強調した 7 件について、例外なく労働関係もしくは雇用関係の存在が否定されている。すなわち、中国における労働関係認定において、「プラットフォーム運営者が労務提供者の労務提供の過程から利益を得ているかどうか」が重要な判断要素となっている。

この判断について、2 通りの考え方がある。まず、常識的に考えて、労務提供者、すなわち配達員から費用を徴収しないが、代わりに配達業務の依頼主から何らかの形でプラットフォーム運営者が費用を徴収するのではないかと推測することができる。もっとも、このような常識が中国では通用しない。すなわち、「達達」は少なくとも裁判例が出された時点において、労務提供者からも、依頼主からも、費用を徴収していない。

では、利益を挙げられないというのに、なぜ達達が営業活動を継続できているのか、その目的は何なのか、という質問が出てくるが、その答えは、なるべく安くて高品質なサービスを提供することによって、競争相手を破り、市場を寡占もしくは独占できた後、

<sup>22</sup> ①、②、⑪、⑫、⑬、⑮、⑯、⑰、⑱、⑳

<sup>23</sup> ㉑

<sup>24</sup> ③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、㉒、㉓、㉔、㉕、㉖、㉗、㉘、㉙、㉚、㉛、㉜、㉝、㉞、㉟、㊱、㊲、㊳、㊴、㊵、㊶、㊷、㊸、㊹、㊺、㊻、㊼、㊽、㊾、㊿

<sup>25</sup> ①、②、③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮、⑯、⑰、⑱、⑲、⑳、㉑、㉒、㉓、㉔、㉕、㉖、㉗、㉘、㉙、㉚、㉛、㉜、㉝、㉞、㉟、㊱、㊲、㊳、㊴、㊵、㊶、㊷、㊸、㊹、㊺、㊻、㊼、㊽、㊾、㊿

改めて営利性について検討する、という考え方である。

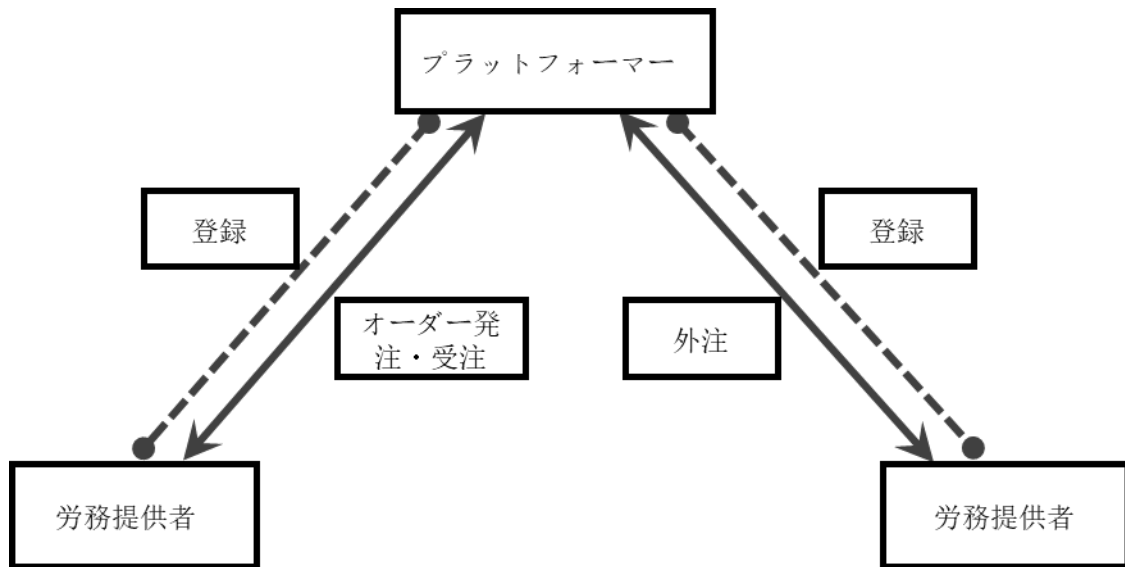
中国の場合、人民元を外貨に自由に換えられないため、投資家達が常に前途有望の優良企業を探し、投資している。これらの投資家に対して、自分が将来市場を独占できていれば、儲かること間違いないとアピールできていれば、現時点では多少赤字を出しても、外部からの融資で正常な事業運営を維持することができる。配達業に進出した「達達」だけではなく、中国版の「Uber」と言われる「滴滴」や、出前サービスを提供してくれる「饿了么」、運転代行サービスを提供する「e 運転代行」等の大手プラットフォーム運営者について、そのいずれも大量の外部からの融資によって事業運営を支えている。より極端な例として、中国のシェアリング・バイク業界に関して、最終的には「モバイク」と「ofo」の2社によって市場を寡占する局面になったが、終始「どうやって利益を上げるか」について結論を出すことができず、結局外部からの融資によって事業運営を続けてきた2社はともに潰れてしまった。

また、プラットフォーム運営者にとって、当面の間、労務提供者から利益を得ていないという事実は、使用者責任から逃れるための口実にもなれる。いずれ市場を独占できた後、労務提供者からサービス料を徴収し始めたら、前述した口実が使えなくなるが、その時、プラットフォーム運営者はすでに大量の労務提供者を抱え込む大企業となっている。「もし労務提供者との間に労働関係があると認定されると、人件費が一気に増加し、企業が潰れてしまう。その結果、大量の失業者を外部労働市場に放り出すことになるが、彼らの面倒を政府が見切れるか？」と主張し、自分が抱えている大量の労働者を盾に、裁判所と交渉するプラットフォーム運営者も少なくない。すなわち、中国の場合、プラットフォーム運営者と労務提供者の関係を認定する際に、労務提供者から利益を得ていない場合、それ自体がプラットフォーム運営者の使用者性を否定する評価要素になる。一方、大企業となり、労務提供者から利益を上げるようになったら、裁判所が大量の失業者を作り出すのを恐れ、プラットフォーム運営者の使用者性を認める判決を出せなくなる。このようなジレンマが、常に中国の裁判官達を悩ませている。

特徴2：現地の代理商が使用者責任を肩代わりしてくれること

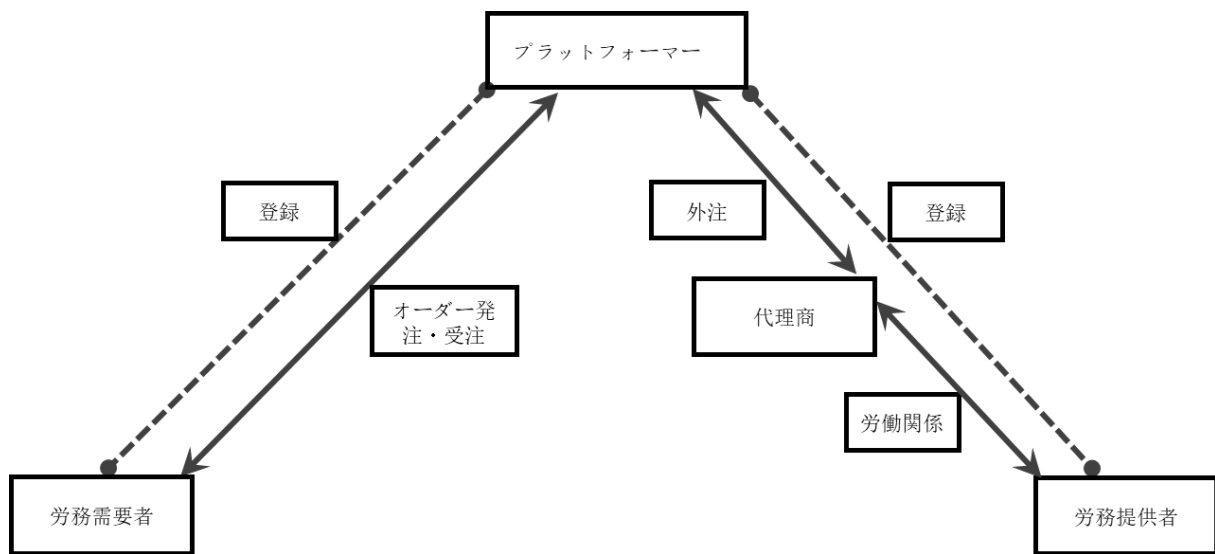
「饿了么」に関する裁判例を見てみよう。饿了么に関係する20件のうち、代理商もしくは派遣元が自発的に「自分が雇用主である」、もしくは「少なくともプラットフォーム運営者には関係ない」と主張する裁判例が13件もある。ある意味では、プラットフォーム運営者を守るために、代理商もしくは派遣元に使用者責任を負わせてもらう、というのが「饿了么」の使用者責任を潜脱するための戦略といえよう。では、なぜ代理商・派遣元が使用者責任を自発的に負ってくれるか、そもそもなぜ代理商・派遣元が必要になるのか。

中国において、プラットフォーム・エコノミーとシェアリング・エコノミーがほぼ同義である。そして、シェアリング・エコノミーを成立させるためには、「シェアリング」に供することのできる十分な遊休資源を確保しなければならない。北京や上海のような大都市において、人的資源が豊富であり、自分の労力もしくは自家用車等を提供してくれる者もたくさんいるので、「シェアリング・エコノミー」を成り立たせるための遊休資源提供者を確保することは難しくない。



一方、人的資源がそこまで豊富ではない地方都市の場合、もしくは「出前迅速」をスローガンとする出前配達業等の場合、どうしても一定数の人的資源を予め確保する必要性が生じてしまう。そこで、「餓了ム」を代表とする大手プラットフォーム運営者は、各地域で代理商もしくは派遣企業と提携契約を締結し、これらの企業にサービス提供のための人力資源を確保してもらおうと同時に、事故等がある場合、代わりに使用者責任を負わせてもらうことにしている。一方、労務提供者を常時確保する需要と、使用者責任を代理商が負う需要があるため、代理商が労務提供者と直接労働契約を締結するケースが多い<sup>26</sup>。

<sup>26</sup> 代理商を利用する場合、直接労務提供者を利用する場合と比べて、税金面でのメリットがあるという話もある。



プラットフォーム運営者にとって、代理商は代替性が高く、特定の地域における代理権を競争入札してもらうことによって、管理費用を徹底的に抑えることができる。一方、代理商にとって、プラットフォーム運営者から特定地域における代理権を獲得すると、労務提供者の募集以外にコストのかかる事業活動が少なく、実質的にその事業展開がもっぱらプラットフォーム運営者のブランドに依存する場合が多い。交通事故等に遭って、労務提供者から多大な賠償額を請求される場合、代理商は保険会社にそれを請求するか、資本金の少ない代理企業を倒産させることによって、コストをある程度抑えることができる。また、プラットフォーム運営者に恩を売り、後に別名義で再度代理企業を作ったりして、プラットフォーム運営者と良好な長期的関係を築くことを狙っている代理商も少なくない。そのため、いざ問題がある場合、自ら手を挙げ、使用者責任を負ってくれる代理商が多い。

### iii 一定基準の下での裁判例傾向の整理

#### 整理 1：請求額と労働関係の有無

まず請求額が労働関係の有無についての判断に影響しているかどうかを見てみよう。全 54 件の裁判例のうち、代理商等が使用者であると認め、責任主体について争議のない裁判例を除いた上で、請求額と労働・雇用関係の有無判断<sup>27</sup>の関係を整理すると、以下のようになる。

<sup>27</sup> 請求額が大きいほど、資力のあるプラットフォーム運営者に責任を負わせる傾向にあるという仮定をしているため、プラットフォーム運営者に賠償責任を負わせた裁判例は、すべて労働・雇用関係があると分類した。

請求額	労働・雇用あり	労働・雇用なし
0～10,000 円	①	⑥ ⑨ ⑳
10,000～100,000 円	⑪ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯	⑦ ⑲ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚
100,000～500,000 円	⑰ ⑱ ㉒ ㉓	⑩ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞
500,000 円～	⑫	㉟ ㊱

その結果、請求額順で見ると、請求額が 0～10,000 円の区間において、労働・雇用関係があると認定した裁判例が 25%を占め、10,000～100,000 円の区間において、同裁判例が 33.3%を占め、100,000～500,000 円の区間において、同裁判例が 28.6%を占め、500,000 円以上の区間において、同裁判例が 33.3%を占めることになる。

裁判例の総数がまだ少ないとはいえ、請求額に関係なく、労働・雇用関係ありと判断する裁判例が占める割合が、大体四分の一ないし三分の一である。すなわち、統計結果として、請求額と労働・雇用関係の有無判断とはあまり関係していないと言えよう。

#### 整理 2：事件の性質と労働関係の有無

次に、事件の性質、すなわち事故の大きさによって分類してみることにする。交通事故ではない場合、交通事故において誰も負傷しなかった場合、本人が負傷または死亡した場合、第三者が負傷または死亡した場合、という事件の性質に沿って、労働・雇用関係の有無を整理すると、以下のようになる（同じく責任主体について争議のない裁判例を除く）。

事件の性質	労働・雇用あり	労働・雇用なし
交通事故ではない		④ ⑥ ⑦ ⑨ ⑩
交通事故・負傷者なし	⑪ ⑮ ⑰	㉘
交通事故・就労者負傷	① ②	③ ⑤
交通事故・第三者負傷	⑬ ⑭ ⑯ ⑱ ㉒ ㉓	㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
就労者死亡		⑧
交通事故・第三者死亡	⑫	㉟

以上の統計から見ると、収集された裁判例のうち、交通事故によって第三者を負傷させた事案が圧倒的に多く、他の事案と比較して傾向を分析する意味があまりないかもし



れない。一方、交通事故ではない事案が 5 件あるが、いずれも労働・雇用関係がないと判断された。そこで、原則としては労働・雇用関係を認めないが、交通事故等の場合、例外的に労働・雇用関係があるとし、プラットフォーム運営者に責任を負わせようとするのが裁判官の考えと言えよう。

## VI まとめ

「プラットフォーム・エコノミー」と言われても、あまり実感が湧かない日本と違って、中国の場合、裁判例がすでにある程度蓄積されている。中国では、判例法理というのが成立しないため、同じ事実に対して出された裁判例にばらつきがあり（もしくはバラティエーに富んでいるとも言えるが）、比較研究の良い対象になる。

そこで、本研究では、中国のプラットフォーム就労争議事件に関する裁判例を整理し、その傾向と特徴をまとめることにした。

結果として、2つの大きな特徴が挙げられる。すなわち、労務提供者から利益を上げないプラットフォーム運営者があること、そして、現地の代理商がプラットフォーム運営者の使用者責任を肩代わりしてくれることである。また、請求額や事件の性質と労働関係の認定との関係も検討されたが、裁判例の数が少なく、かつ達達のような費用を徴収しない手法を利用し、使用者性を否定させるプラットフォーム運営者もあるため、明確な傾向が見られなかった。もっとも、交通事故ではない事案について、そのいずれも労働・雇用関係ではないと判断されたため、プラットフォーム運営者と就労者の間に労働・雇用関係が成立しないことは司法判断の原則となっているとも言えよう。

2019年8月8日、中国国務院弁公庁が「プラットフォーム・エコノミーの規範的、健康的な発展を促進する指導意見<sup>28</sup>」（以下、「意見」という）を公表し、現段階におけるプラットフォーム側と就労者側それぞれの権利・義務関係を明確にした。プラットフォーム就労者の労働者性を認めるべきかどうかという問題について、意見が明確な判断基準を出さずに、「今後の展開がまだ読めない新たな就労形態について、一定の「観察期」を設け、最初から厳しく規制すること避けるべき」とし、当面では当事者の選択と市場調整に任せることにした。

もっとも、「政府が負担すべき管理監督責任をプラットフォームに転嫁させてはならない」、「プラットフォームが商業保険を購入することによってリスクを分散化させることを促進する」等の文言からもわかるように、意見は「プラットフォーム就労者が労働者ではない」ことを前提に、政府やプラットフォーム運営者に就労者の基本的な権利・利益の保護を促しているという見解もある。意見の公表をきっかけに、今後中国における

---

<sup>28</sup> [http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-08/08/content\\_5419761.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-08/08/content_5419761.htm)

議論の焦点は、「シェアリング・エコノミーの下での就労関係が労働関係に当たるかどうか」から、「プラットフォーム就労者の労働者性を否定することを前提に、彼らにどのような保護を、どこまで与えるか」という問題の検討に移るではないかと思われる。意見が裁判実務にどのような影響を与えるかについて、筆者は今後も注目したい。