

連載

フィールド・アイ

Field Eye

北京から——③

労働政策研究・研修機構

仲 琦

Qi Zhong



シェアリング・エコノミーが普及した訳と法的対応

1 なぜシェアリング・エコノミーが中国で迅速な普及を遂げたか

すでに述べたように、中国の場合、シェアリング・エコノミーが驚異的な速度で普及を遂げてきた。それに比べ、日本や欧州諸国はまだ「もしも」シェアリング・エコノミーが普及した場合の法的対応策に関する理論研究をしている。では、なぜシェアリング・エコノミーが中国においてのみ迅速な普及を遂げたのか。その理由は、中国の社会保険制度、戸籍制度と失業率の統計方法にある。

社会保険制度と戸籍制度

中国の場合、社会保険料は、賃金総額の中で大きな割合を占めている。例えば、2017年時点で、北京市の社会保険料が報酬全体の66.48%を占め、そのうち、会社側の負担分だけでも賃金総額の44.28%を占める¹⁾。中国社会保険法第16条によると、老後に年金をもらうためには、計15年以上年金保険に加入しなければならない²⁾。また、現状では、年金保険の積立口座は市レベルで管理されており、異なる市に移住すると、労働者が今まで納付してきた年金はカウントされず、従前加入した保険から脱退し、また一から積み立てなければならない。特に戸籍所在地と就労地が異なる出稼ぎ労働者の場合、就労地における戸籍を持たないため、子女が就労地の小学校と中学校に進学できず、もしくは就労地で不動産を購入することができない可能性がある。そのため、計15年以上同じ市で

働き続け、その結果、ようやく何十年後に就労地で年金を受領することを、就労者本人はあまり考えていない。そこで、将来もらえるかどうかは定かではない年金のために社会保険料を納付するよりも、一元でも多くの手取りがほしいと思う就労者は決して少なくない。一方、会社側にとっては、人件費を削減するために、とにかく社会保険料の納付額を減らしたい。そのため、中国の現在の社会保険制度と戸籍制度の下では、プラットフォーム就労者を労働保護規制の対象から除外したほうが、就労者とプラットフォーム側の双方にとって望ましいと言えよう。

失業率統計制度

中国政府が公表した失業率は、「都市部統計失業率」とも呼ばれる。現行統計制度の下では、労働者が失業した後、公的職業紹介機構に行って失業者登録をしないと、失業者としてカウントされない。一方、都市部で出稼ぎをする農民工が失業すると、就労してきた都市での居住資格を失い、田舎にある実家に戻ることになる。また、中国の場合、公的職業紹介所の紹介を経て仕事を探す人が少なく、失業登録をするのは、主に失業保険をもらうためである。一方、失業保険をもらえない者が、失業登録をするメリットがないため、職業紹介機構に行って失業登録をすることも、失業者としてカウントされることもない。そして、プラットフォーム就労者もその一例であり、手取りを増やすために、彼らは今まで社会保険に加入することがなく、将来も加入するつもりもない。このように、様々な制度上の特性の結果、中国の場合、プラットフォーム就労者が失業者登録をすることもなく、失業者として計上されることもない。

こうした失業率統計制度を背景に、地方政府にとっては、失業しても積極的に失業登録をしないプラットフォーム就労者が多いほど、表面上の失業率が低くなり、その就労促進の業績も中央政府に認められやすくなる。すなわち、地方政府にはシェアリング・エコノミーの普及を推進する動機がある。

このように、中国の場合、シェアリング・エコノミーの普及がプラットフォーム就労者、プラットフォーム運営者、地方政府のどちらにとっても大きなメリットがある。こうした背景事情を顧慮すれば、中国におけるシェアリング・エコノミーの迅速な普及も納得できるであろう。

2 中国のシェアリング・エコノミーに対する法的対応

中国の場合、シェアリング・エコノミーに対する法的対応を検討する際に、そもそもそれを労働法の枠組みの下で規制すべきかどうかについて、学説が大きく2つに分かれている。

労働法規制説

労働者という概念をレベル分けし、労働法の下で規制すべきだと主張する説が多数説となる³⁾。同説は労働者を具体的に①高級管理職、②専門技術者、③産業労働者、④プラットフォーム就労者を含む他の保護対象者に分けて検討する。

①の高級管理職については、その自主決定権の大きさに応じて、更にいくつかのレベルに分けて保護を及ぼす。とりわけ労働者を雇用・解雇する権限があり、重要な責務に従事する高級管理職については、原則として会社法に定められる限られた保護しか適用しないとする。当事者が主張する権利又は義務が労働者としての身分と関わっている場合のみ、例外的に労働契約法の規制を及ぼすとする。

②の専門技術者については、契約当事者の意思を尊重することが重要視される。強行規定の遵守を前提に、使用者の人事考課や労働者管理に関する権利を尊重し、業績の悪い労働者を解雇又は雇止めする権利を使用者に与えることが提唱される。

③の産業労働者については、労働報酬、労災補償、休憩時間等の労働者としての基本権保障の強化が提唱される。

④のクラウドワーカー等のプラットフォーム就労者については、彼らを労働契約法の保護対象とし、とりわけ社会保険加入権の保障が強調される。

特別法規制説

前述した労働法規制説に対して、中国の場合、労働者の定義も、その認定基準も不明確であるため、更に労働者をレベル分けすると、混乱を招く恐れがあるという指摘がある。そのかわりに、「労働者類似の者」、または「準労働者」概念を作り、プラットフォーム就労者を非労働者と認めた上で、特別法を設け、業種ごとに必要となる規定を設けるべき（例えばネット配車運転手には、もっぱら彼らを対象とする自動車保険を作り、保険制度の詳細を法律の中に定める）という主

張がある⁴⁾。

立法動向

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」（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は避けるべき」とし、当面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、前述したように、当事者に選択権を委ねると、中国の現行制度の下では、必然的に「労働関係以外の就労関係」が選ばれる。「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」等の文言からわかるように、指針は前述した実務処理を見据え、特別法規制説を採択した上で、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・利益の保護を図っている。意見の公表をきっかけに、今後中国における議論の焦点は、「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を労働者として認定しないことを前提に、彼らにどのような保護を、どこまで与えるか」という問題に移るのではないと思われる。

1) <http://www.64365.com/zs/762199.aspx>

2) 中国社会保険法第16条。

3) 以下の説明に関しては、郭淑貞＝姚成林「典型裁判例に基づいて分析した労働契約法主体レベル分け方法の探求」福建放送テレビ大学学报2016年05号73～77頁参照。

4) 中国社会科学院研究員王天玉に対するヒアリングによる。

ちゅう・き 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著書に仲琦「中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護——その光と影」労働政策研究報告書No.202（2019年3月、共著、編集、訳）。労働法専攻。