

シェアリングエコノミーにおける雇用のジェンダー差別問題と法的対応
張凌寒 (2021) 「共享经济平台用工中的性别不平等及其法律应对」『苏州大学学报 (哲学社会科学版)』
(01), pp. 84-94.

北海道大学大学院教育学院博士課程 2 年 胡 亜楠

1 はじめに

シェアリングエコノミーとは、インターネット上のプラットフォームを介して個人・組織・団体等が保有する何らかの有形・無形の資源（モノ、場所、技能、資金など）を貸し出し、利用者と共有（シェア）する新たな経済の動きのことである。一般社団法人シェアリングエコノミー協会によると、シェアリングエコノミーは空間、移動、モノ、スキル、お金の五つに分類される。代表的なシェアリングエコノミーのサービスは、自分の空き部屋を観光客に貸し出す民泊である「Airbnb」、依頼されたお店から目的地まで自転車での料金を届ける「Uber Eats」などがあげられる。

シェアリングエコノミーにおけるプラットフォームを基盤とした新しい雇用形態は、労働者が自分の都合に合わせて働けるため柔軟性があり、労働者の収入を増やし、労働力不足の問題を緩和する効果も期待できる。しかし課題と可能性はまだ見通せない。

本論文は、シェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用形態はジェンダー平等にどのように影響するかを出発点に、シェアリングエコノミーにおけるジェンダー問題と従来の雇用におけるジェンダー問題との共通点と相違点を検討するものである。そして、中国の既存の法律は柔軟な雇用形態でのジェンダー問題に機能しているかを考察し、シェアリングエコノミーにおけるジェンダー平等を促進するためにどのように対応すべきかを論じている。具体的には、海外の例を引きながら中国の現状と法的課題を検討している。本論文はシェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用形態が既存のジェンダー差別を一層深刻にする可能性があることに着目している点で興味深い。

2 シェアリングエコノミーにおけるジェンダー平等と不平等

シェアリングエコノミーは、インターネットのプラットフォームを介することで労働者の性別が不明となる匿名性と時間の柔軟性がある。そのため、多くの女性が雇用にアクセスできるようになり、労働市場での男女平等を促進すると考えられている。しかし実際には、ジェンダーエンパワーメントの効果は限定的であることが分かっている。シェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用は、従来の労働市場の男女差別を温存するだけでなく、アルゴリズムによるプロファイリングを用いることで、男女の不平等を見えにくいものにしており、検証されにくくしているのである。

共有プラットフォームでは、雇い主がオンラインジョブを依頼すると、アルゴリズムによって採用候補者がマッチングされ、労働者は条件を受け入れて契約にサインする。仕事が完了すると、雇い主はプラットフォームのエスクロー口座を通じて仕事の代金を支払い、仕事への評価をプラットフォームにフィードバックする。報酬額の大部分は労働者に支払われ、一部がプラットフォームにサービス料として支払われる。

マッチングプロセスでは、アルゴリズムによるプロファイリングが重要な役割を果たす。2018年のネット配車アプリに関する調査 (Cook et al. 2018) によると、男性と女性のドライバーの賃金格差は7%あるが、その背景にはプラットフォームのアルゴリズムが、すぐに仕事に就けるドライバーを選好することがあげられる。男性ドライバーは女性ドライバーに比べ、家庭や育児の事情で一日のうちに仕事を中断する可能性が低く、1週間の運転時間が長い。また、深夜や早朝などの時間帯に働くと、通常の労働時間より高い報酬が得られるため、男性ドライバーは、拘束時間

が長い代わりに給料が高くなっている。さらに運行数が多く、評価がついているドライバーはアルゴリズムで選好される。そのため、2500回の運行をこなしたオンラインドライバーは、100回未満のドライバーよりも時間当たり14%多く稼いでいる。

表面的には、男女ともに自由にオンラインで仕事に参加でき、出来高制で公平に報酬が支払われる。しかし、女性労働者にとって参入条件は不利なもので、収入も一般的に男性より低い。プラットフォームは性別要素での選別はしていない。しかし、アルゴリズムを通じて労働者の個人情報や過去の行動軌跡を分析することで、通常の求人活動では開示しない性別情報を獲得し、求人マッチングの基準として利用している。いったん男性のほうが女性よりも優秀な労働者と評価されると、アルゴリズムは女子高出身といった情報をもとにマッチングプロセスで女性を排除するようになるのである。目に見えない性差別的なアルゴリズムが、男性をより高収入の仕事に結びつけ、女性の応募者を排除し、性別役割を強固にし、男女格差を助長している。しかし、プログラミングの専門的な知識がない限り、発見することは極めて困難である。

3 ジェンダー差別問題に対する法律上の課題と改善策の検討

プラットフォーム雇用における女性のエンパワーメントは限定的で、むしろ隠れた差別が見られる。しかし、既存の法律や規制には3つの課題がある。

1つ目はプラットフォームを介して柔軟に雇用される労働者の法的規定がなく、シェアリングエコノミーで働く労働者は、労働者としての基本的な権利がまだないことである。そのため、柔軟な雇用に伴うリスクは個人に転嫁されている。賃金、労働時間、労働災害からの保護などの社会的保護が必要になっている。

2つ目は間接的な男女差別に関する法的規制がないことである。シェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用でのジェンダー不平等は、雇用の結果という形で現れることが多い。プラットフォームは「中立」であるとされているが、雇用における間接的な男女差別があるのである。しかし、中国には間接的な男女差別を規制する法律がまだ存在せず、シェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用での男女不平等を防ぐための課題になっている。

3つ目は、プラットフォームの責任が不明瞭なことである。男女差別を規制する際の根本的な問題は、「誰が差別をするのか?」「シェアリングエコノミーでの労働者の柔軟な雇用におけるジェンダー不平等は、誰が責任を負うべきなのか?」ということである。しかし、プラットフォームは「技術的中立性」を盾に、自らに責任はないと主張することで、差別防止や平等推進などの法的責任を回避する可能性がある。

4 おわりに

シェアリングエコノミーにおける男女平等を推進するためには、まずジェンダー間のデジタルデバイドを解消することが必要である。技術への「アクセス」の格差を改善することで、女性労働者はプラットフォームが提供する経済的機会を平等に獲得できる。次に、プラットフォームの役割と位置づけを検討し、プラットフォームに男女平等を推進する義務を負わせ、その仕組みとアルゴリズムに男女平等の概念を埋め込むことを求めるべきである。そして労働での男女平等を促進するために、法律に間接差別の概念を導入し、性差別の判断の重要な要素として「差別的効果 (disparate impact)」を用いることによって職場における性差別の判断基準を拡大する必要がある。同時に、プラットフォームで性別を理由に差別された個人が適切な救済を受けられるよう、第三者によるアルゴリズム監査と公益訴訟制度の整備が必要である。

以上が張凌寒によるシェアリングエコノミーにおけるジェンダー問題と法律の対応の分析である。本論文ではシェアリングエコノミーにおける柔軟な雇用がもたらす労使関係の変化は扱われていないが、シェアリングエコノミーの発展が既存の男女差別を助長していることを指摘しており、労働の男女平等を考える上での重要な視点を提示していると評価される。

参考文献

Cook, Cody, Rebecca Diamond, Jonathan Hall, John A. List and Paul Oyer (2018) "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers," NBER Working Paper No. 24732.

こ・あなん 北海道大学大学院教育学院博士課程2年。
最近の論文に「小売業におけるパート労働者の処遇改善——スーパーマーケットC社の雇用管理の変化に着目して」(修士論文)。職業能力形成論専攻。