

# 諸外国における シェアリング・エコノミー

住空間・会議室等の場所や物品のレンタル、移動手段としてのカーシェア・ライドシェア、資金クラウドファンディング等の資金調達などをシェアするビジネスが、利用者からの支持を受けて広がっている。こうしたサービスは、どのように展開されているのか。諸外国の現状と法的課題を紹介する。



## 今号の主な内容

- 各国レポート**
- アメリカ 「雇われない労働」と「元請け下請け関係」
  - イギリス シェアリング・エコノミー従事者の権利をめぐる議論
  - ドイツ 拡大するシェアリング・エコノミーと対話を通じた政策の模索
  - フランス シェアリング・エコノミーの拡大と法律上の問題、労働者保護上の課題
  - 中国 「分享経済」の発展と労使関係

**寄稿** シェアリング・エコノミーに関する法的課題

東京共同法律事務所 弁護士 川上資人

**特別企画** 職場の労働実態と企業のストレスチェックへの対応

白書 過労死等事案や自動車運転従事者等の調査を分析  
——「平成29年版過労死等防止対策白書」

レポート 働く現場でのストレスチェック活用事例  
——全国産業安全衛生大会の報告

調査 介護・医療分野の調査結果が相次いで公表





アメリカ

## 「雇われない労働」と「元請け下請け関係」 ——どちらの方向へ進むのか？

### シェアリングからギグへ

アメリカはシェアリング・エコノミー発祥の地として知られる。シェアリングとは、「分かち合う」という意味だが、シェアリング・エコノミーとして使われる場合は、「分かち合う」と同意義ではない。ここには、例えば通勤時の高速道路の渋滞を防ぐために自家用車を乗り合いしたり、一軒家を複数人で借りて一人当たりの家賃負担を軽減するといった、環境保護や資源の有効活用といった「シェアリング」からの影響が強い。

アメリカでシェアリング・エコノミーが注目されるようになったのは、2008年のairbnb、2010年のウーバー、2012年のリフトとインスタカートが大きな成功を遂げてからのことである。airbnbは個人の所有する空き部屋を旅行者に貸し出す仲介サービス、ウーバーとリフトはタクシー運転手とタクシー利用者をマッチングするサービス、インスタカートはスーパーマーケットの買い物代行をそれぞれ行う。ウーバー創業者トラビス・カラニック氏の資産は日本円で約6,500億円（60億ドル）にのぼり、2015年の全米長者番付で4位に位置づけた。Airbnbは二人の創業者がおり、互いに約3,500億円（33億ドル）の資産を有して、それぞれ長者番付で9位にいる。これらの大きくそして急速な成功の後、宅配、清掃代行、在宅介護、料理代行、オフィス機器メンテナンスなど多くの分野の企業が生まれている。

これらの事業は、新しい分野での創造が行われたわけではない。従来行われてきたものを、インターネットのプラットフォームを使って組み替えたものに過ぎない。このことから、プラットフォーム・ビジネスといわれることがある。

ここには、様々なサービスがある。モノや土地、スペース、資金といったサービスに加え、その他の多くが労働力を提供するものだ。

特に、労働力を提供するものについては、シェアリング・エコノミーではなく、ギグ・エコノミーという言葉を使っているようになっ

ている。ギグとは演奏家がライブハウスでその場限りのセッションを組んで演奏し、終われば解散するということを指す。ギグ・エコノミーとはその刹那的な関係に着目した呼び方である。従来のビジネスモデルでは、サービスの提供者は企業に雇用されていた。ギグ・エコノミーのもとでは、サービスの仲介ごとに仕事を請け負うという関係に変化する。雇われずに働くということである。国勢調査によれば、2003年から2013年の10年間で非雇用事業者が368万件ほど増加しており、急速に伸びていることがうかがえる（表）。

### 「雇われて働く」社会

ここで、雇われて働くことと、雇われずに働くこととどのような違いがあるのか整理してみよう。

雇われて働く場合、労働者は一定の条件を満たせば労働組合を組織することができる。そうすれば、労働組合を通じて労働条件を雇用主と交渉することが可能である。雇用主は、雇っている労働者の健康保険や年金の掛け金を社会保障税という形で負担しなければならない。また、安全衛生や最低賃金、労働時間などの労働基準にかかわることも雇用主に法律で義務付けられているのである。

したがって、アメリカで雇われて働くということは、労働条件の交渉が可能で、健康保険や年金などの社会保障制度に守られているとともに、安全衛生法や労働基準法の保護を受けることができるのである。

雇われない働き方の場合、雇われる働き方と比べて、

表 非雇用事業者の増加（2003年-13年）

産業	非雇用事業者数の増加, 2003-13
その他*	923,282
経営管理、支援、廃棄物管理、環境改善サービス	738,694
専門、科学、技術サービス	588,195
ヘルスケア、社会扶助	416,816
不動産、娯楽、レクリエーション	402,758
芸術、娯楽、レクリエーション	368,548
物流、倉庫	243,315

\* 修理、メンテナンス、対人・クリーニングサービス、宗教、寄付金、市民、専門的、および類似の組織

資料出所: 2003-2013 Nonemployer Statistics, U.S. Census Bureau.

労働条件が後退する可能性がある。社会保障は、雇用主が負担する健康保険や年金、安全衛生や労働基準の外側に置かれてしまう。それでも、雇われないで働く労働者の持っている技能が高度で、企業側から見て希少性が高いものであれば、労働条件などの交渉力を労働者側が握ることができるかもしれない。しかし、ギグ・エコノミーでマッチングされるのは、運転手、介護労働者、買い出し、宅配といったようなスキルレベルの低い労働者が大半であるため、雇われる働き方と比べて不利な状況に置かれる可能性がある。

## プラットフォーム・ビジネスは何を変えたのか

ギグ・エコノミーで行われている事業は、従来のものを組み替えたものに過ぎないと述べた。それが何を意味するのか、タクシー事業を例にとり、説明することにする。

タクシーは街中で顧客を拾う、もしくは、タクシー乗り場で顧客を待つか、電話等により顧客を乗せるものとして、市単位等で営業の許可を受けるものである。市は運転手の業務内容や交通の安全、台数に規制をかけるために、免許制度を導入している。その一方で、事前に予約して乗車するいわゆるハイヤーは、市等の規制があるものの、タクシーと比較して厳格な制限がない。したがって、ウーバーやリフトといった企業は規制の厳しいタクシー業ではなく、ハイヤー業に参入したのである。

ハイヤーは電話を受けてから、車庫から配車をするために、タクシーと比べて即時性が低いという特徴があった。しかし、ウーバーやリフトは、インターネットや通信衛星による位置特定システム（GPS）によって、顧客からのリクエストがあれば、瞬時に配車を行うことが可能になったのである。

このためには、顧客と運転手双方がGPS機能を有したインターネット端末を所持している必要がある。それらを有するスマートフォンの普及により、街中を流すタクシーや、乗り場で待つといったことよりも、より迅速にハイヤーを利用できるようになったと言いつ換えることができる。つまり、スマートフォンの普及や情報通信技術の進展によって、ハイヤーがタクシーと同じ意味を持つようになったのである。

これは、新たな創造があったということではなく、従来のビジネスモデルが置き換えられたということに

過ぎない。宅配、清掃代行、在宅介護、料理代行、オフィス機器メンテナンスといった分野でも同様である。だが、従来のビジネスモデルをただ置き換えたわけではない。スキルレベルの低い労働者を雇われない働き方のなかに放り込んだのである。

## 誤分類 (Misclassification)

従来のビジネスモデルが置き換えられただけであっても、働く側から見れば、労働条件や社会保障において大きな違いがある。これは、行政側にとっても同様である。雇われて働く場合、行政は事業主に健康保険や年金、失業保険の掛け金の支払いを社会保障税という形で負わせている。具体的には、従業員の給与総額に対して税率を乗じるという形で社会保障税を徴収している。これが、請負を活用することへと変化した場合、従来のビジネスモデルが、スマートフォンによって仲介されるものへと置き換えられただけであっても、見かけ上の給与総額が減少し、結果として政府が徴収することができる社会保障税が減少することになるのである。

この点に関して、ビジネスモデルが従来の置き換えに過ぎず、雇用から請負へと切り替えることで人件費負担を逃れようとしていることが明らかになった場合、連邦労働省と税の徴収を担う内国歳入庁が積極的に介入して、請負から雇用へと区分の見直しを行うといった施策が行われるようになった。これはオバマ政権下のことであり、誤分類 (Misclassification) の修正という。

政府が委託する建設事業はこうした誤分類が多く発生している。その理由にはニューディール政策期につくられたデビス・ベーコン法の存在がある。同法は、連邦政府が委託する建設事業に従事する労働者の賃金が、地域における一般的な労働者の水準を上回らなければならないことを定めている。この規制を回避して、



全米トラック運転手組合 (チームスター) 提供

人件費コストを低減するために、「誤分類」を利用する企業が増えているのだ。

こうした委託事業は、住宅都市開発省が担っている。そのため、連邦労働省は住宅都市開発省とパートナーシップ協定を結んだのである。これは、調査協力、スタッフの教育訓練のために歩調を合わせることを目的としたものである。

誤分類の修正は、社会保障税の徴収といった場面だけでなく、失業保険給付という場面でも行われている。

ニューヨーク州労働省行政審判官 (An administrative law judge) は、2017年6月9日に3人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格があるとする判定をした。これは、元運転手の申請によるものである。

それに対して、ウーバー社は職務場所、勤務時間、欠勤届け義務や各種手当がないことなどから、彼らが請負労働者であると主張していたが、行政審判官はその主張を退けた。

しかし、誤分類の修正の問題は、州ごとの司法判断によるところが大きく、方向性は定まっていない。

## どれくらいの人々が「雇われずに働く」方向へ向かっているのか

プラットフォーム・ビジネスが拡大の途上にあるなか、「雇われずに働く」働き方はどれだけ拡大しているのだろうか。

JPモルガン・チェイス研究所とマッキンゼーの二つのシンクタンクがそれぞれ2016年に「雇われずに働く」人の数を報告している。

JPモルガン・チェイス研究所は2012年から2015年の3年間で、ギグ・エコノミーで働く労働者が労働人口の6.5%にあたる1,030万人だったとした。

内訳を見れば、25歳から34歳の比較的に若い労働者が多く、居住する地域は、アメリカ西部が多い。平均月収は2,800ドル。そのうちギグ・エコノミーの年収は約3割、平均530ドルであり、副業としての収入だったことを指摘している。

一方で、マッキンゼーは、雇われずに働く、いわゆる独立労働者 (インディペンデント・ワーカー) の数が、生産年齢人口のうちで約27% (5,400~6,800万人) だったと報告した。独立労働者 (インディペンデント・ワーカー) とは、高い自律性を持ち、仕事や課

題ごとに報酬が支払われ、労働者と顧客との短期間の契約関係を持つ人のことを言う。

独立労働者としての働き方を「主たる収入」とするか、「補足的収入」とするかで二つに区分したうえで、そのそれぞれについて、「自発的選択 (Preferred Choice)」、「フリーエージェント (Free Agents)」、「カジュアルな稼ぎ手 (Casual Earner)」、「必要な選択 (Necessary Choice)」、「いやいやながらの労働者 (Reluctants)」であるかどうかで分類した。このうち、独立労働者が「主たる収入」であり、それを「必要な選択」もしくは「いやいやながらの労働者」である場合、労働条件や社会保障が守られているかどうかの問題になる。

報告によれば、「カジュアルな稼ぎ手」が40% (2700万人)、「フリーエージェント」が32% (2,200万人)、「財政難」と「リラクタント」は合計で28% (1,900万人) だった。仕事上の満足度はいずれの場合も、独立性や時間管理、職場といった項目で従来型の働き方よりも満足度が高い。しかし、その一方で、収入の安定や水準といった項目で満足度が低い。年齢別では25歳以下の若年者が23%、65歳以上の高齢者が8%と多かった。性別では女性が51%と多い。世帯年収では2万5,000ドル以下の者が21%を占めている。

報告書は、アメリカだけでなく、EU15カ国の動向にも触れており、両地域合計で生産年齢人口の20から30% (最大1億6,200万) の独立労働者がいると推計している。特に比率の多いところを見ると、スペインが約31% (700~1,200万人)、フランスが約30% (900~2,100万人)、スウェーデンが約28% (100~200万人)、英国が約26% (600~1,400万人)、ドイツが約25% (700~1,300万人) だった。

これら「雇われずに働く」独立労働者のうち、デジタル・プラットフォームを活用したギグ・エコノミーの下で働いている人は、アメリカとEU15カ国のうち



全米トラック運転手組合 (チームスター) 提供

の4% (2,400万人) だとする。生産年齢人口で見れば、15%に相当する。そのうち、労働力を提供する労働者が6% (900万人)、商品を売る労働者が63% (2,100万人)、資産を貸す労働者が36% (800万人) である。

ところで、こうしたシンクタンクによる推計値はいくつかの点であいまいさを含んでいるため、必ずしも「雇われずに働く」人の数が大きく伸びているとみることはできない。

JPモルガン・チェイス研究所とマッキンゼーの二つの報告を見ても、基礎数が異なっている。JPモルガン・チェイス研究所が用いているのが労働力人口であり、マッキンゼーは生産年齢人口を用いている。労働力人口は失業者数を含み、生産年齢人口は失業者と非労働力人口を含む。

どちらの報告書も、「雇われずに働く」人が将来にわたって永続的にその働き方を選ぶのか、もしくは「雇われて働く」働き方を希望していて、過渡的かつ暫定的に「雇われずに働く」働き方を選んでいくかについて触れていない。したがって、双方の報告のみをもって、「雇われずに働く」働き方が今後も増えていく傾向にあるかどうかを判断することは難しい。

また、アメリカでは、独立労働者の数を把握するための公式調査は2005年から行われてこなかった。ようやく2017年5月に調査が実施されたが、まだその結果は公表されていない。調査は連邦労働省労働統計局が実施し、独立労働者だけでなく、派遣やテンポラリー、パートタイムなどの非正規雇用労働者を加えた非典型労働者 (Contingent Worker) の数を把握することが目的となっている。

## 労働力を提供して「雇われずに働く」

ギグ・エコノミーで問題が指摘されるのは、デジタル・プラットフォームに基づいて労働力を提供する場である。これは、前述したように、労働条件決定や社会保障における労働者保護の観点からである。その意味では、JPモルガン・チェイス研究所が労働力人口の6.5% (1,030万人)、マッキンゼーが生産年齢人口の6% (900万人) とどちらも大きな割合ではなく、問題はまだ深刻化していないようにもみえる。

この点に関して、カリフォルニア州立大学バークレー校レーバーセンター、アンネッテ・バーンハート

氏は、正確な数字は連邦労働省による公式統計を待つ必要があるものの、ギグ・エコノミーの下で雇われずに労働力を提供している労働者の数は、就業人口のうちの1%未満に過ぎないと指摘している。

カリフォルニア州立大学バークレー校レーバーセンターは、タクシーと利用者を仲介するウーバー社の運転手を継続的に調査してきているが、2010年の創業から市場を占有してしまうかに見えた同社の発展に陰りが見られるようになってともに、「雇われずに働く」運転手の数も頭打ちの状態にあることを、バーンハート氏は指摘している。

運転手の内訳をみれば、「雇われて働く」ことへのつなぎとして考えている場合や、タクシー以外の仕事で雇用されているものの、副業として短時間のパートタイムとして働いている場合が大半を占めているという。

バーンハート氏は、「雇われずに働く」働き方が実態としては増えていないとする一方で、企業がコストを削減するために、不採算部門を下請け企業に外注化するためのデジタル・プラットフォームの活用が進んでいるとする。こうした下請け元請け関係の拡大は、下請け企業で働く労働者の労働条件が低下を招いているとして、これまで労働分野ではあまり取り込まれてこなかった下請け元請け関係の把握が重要であると指摘している。

## 必要なことは何か？

これまでを整理すれば、デジタル・プラットフォームを活用するギグ・エコノミーは、新たな創造というよりも従来型のビジネスモデルを置き換えて、雇われて働いている人を雇われずに働くことへと送り込む、もしくは企業間の元請け下請け関係のなかに位置付けるということになる。

企業側にとっては、経営環境の不確実性に対する柔軟な人件費の調整や、不採算部門の外注化によるコスト削減が可能になる。

労働者にとっては、働く場所や時間、指揮命令関係における自由度が高い限りにおいて、満足度が高くなる可能性がある。一方で、継続して仕事を続けられるかどうかの不透明なこと、事実上の指揮命令や、低い労働条件の固定化、社会保障がないこと、職業訓練の機会が与えられないこと、労働組合に加入して権利を

守ることが難しいこと、といった数多くの問題点がある。

この点に関して、マッキンゼー報告では、従来型の働き方で得られる収入や手当、雇用安定などと比べた場合に、現在すでにある格差を縮めることや、労働者の権利を尊重する倫理観が企業側に必要だとする。また、「雇われずに働く」労働者には、ほかの労働者と差別化することで、企業から絶えず求められるスキルを身に付けることが必要だとした。

ギグ・エコノミーが拡大するなか、「雇われずに働く」労働者の権利を保護する社会的な動きも始まりつつある。アメリカ労働組合総同盟・産業別組合会議（AFL・CIO）は、独立労働者を請負から雇用への区分変更を求めていく政策方針を役員会で採択している。

また、元請け下請け関係の拡大にともなう、下請け企業で働く労働者の権利擁護については、新たな規制の試みが始まっている。

ロス・アンジェルズ市議会は、2015年9月に「賃金未払い取締り条例」を可決し、下請け企業が賃金未

払い等の不法行為をした場合、元請け企業が事業継続のために5万ドルから15万ドルの範囲で保証金を支払う義務を課した。

ギグ・エコノミーの下で働く労働者に合法的な団結権を認めようとする試みもいくつかの地域で始まっている。雇われずに働く労働者に、健康保険や年金、職業訓練機会を提供する権利擁護組織も誕生している。ニューヨークに本部を置く、フリーランサーズ・ユニオンである。この組織は、デジタル・プラットフォームで個人の労働者に仕事を仲介する企業、アップワーク社と提携しながら、労働者保護と働く側の満足度、企業利益を追求している。

こうした働き方がアメリカで今後、さらに拡大していくのか、それとも従来型の雇用に基づく社会を維持しつつ、企業間の元請け下請け関係を拡大させていくのか、どの方向に向かうとしても、労働者保護の仕組みの整備が必要になるだろう。

（海外情報担当 山崎 憲）



イギリス

## シェアリング・エコノミー従事者の権利をめぐる議論

シェアリング・エコノミーの普及に伴い、従事者の雇用法上の権利をめぐる議論が広がっている。実態は従属的な労働者にもかかわらず、自営業者として扱われることが多いために、最低賃金や休暇の適用など、本来保障されるべき権利が損なわれているとして、使用者を提訴する動きもみられる。このため、労働者や使用者のニーズを考慮しつつ、制度の悪用を防止するための方策の必要性が議論されている。

### 従事者は約130万人、多くは副業

シェアリング・エコノミー従事者に関する公式な統計はないが、シンクタンクCIPDは調査により、従事者数は国内の就業者全体の約4%、およそ130万人との推計を示している(注1)。同調査は、シェアリング・エコノミー従事者の特徴をおよそ以下の通りまとめている。まず、一般の労働者に比べて、若年層の比率が相対的に高

いとみられる（回答者の年齢階層は、18～29歳層が39%、30～39歳層が30%で、それ以外の労働者ではそれぞれ21%と23%）。また、多くは期間の定めのない雇用に就いている被用者で（58%、それ以外の労働者では78%）、本業としてシェアリング・エコノミーに従事している層は全体の25%に留まる(注2)。平均的な時間当たり報酬額は、従事する分野によって異なる

図表1 報酬・仕事における独立性への満足度等

	計	車両による 輸送サービス	食品・物の 配送	プラットフォームを通じた短期 の仕事の請負	その他プラットフォームを通じた仕事
・時間当たり報酬額 (中央値・ポンド)		6.00	6.00	7.00	7.70
・収入に満足	51	60	39	53	51
どちらでもない	25	20	23	22	20
不満	19	9	18	21	21
・独立性・自律性に満足	55	56	50	61	72
不満	10	8	11	10	3
どちらでもない	23	27	18	24	15
・自らを自営業者と感じる	38	49	31	45	38
感じない	47	38	47	45	53
不明	16	14	22	10	9

資料出所：CIPD (2017) "To gig or not to gig? Stories from modern economy"

り、乗客輸送サービスや配送サービスではい  
ずれも6ポンド、短期の仕事の請負で7ポ  
ンドなど。場合によって最低賃金を下回る水準  
にあることが推測される(注3)。なお、安定  
して仕事を得られているとする層は、26%  
と少ない。

仕事の機会や金銭面での不安定さにもかか  
わらず、従事者の多くは、収入や仕事に対し  
て満足していると回答している(収入に満足  
しているとの回答は51%、仕事に満足して  
いるとの回答は46%)。これには、仕事にお  
ける独立性・自律性や、働く時間を自ら選択  
できる柔軟性が影響しているとみられる。た  
だし、こうした評価は、従事しているサービ  
ス分野によっても異なる(図表1)。輸送サー  
ビスのドライバーは、総じて報酬水準や自由  
度の高さに対する満足度が高い傾向にあるが、  
配送サービス従事者の報酬や仕事への満足度  
は相対的に低い。また、半数が従事し始めて  
から12カ月以内、2割は3カ月以内と回答  
しており、多くが補足的あるいは短期的な金銭的の必要  
を理由に、状況に応じて断続的に従事している状況が  
窺える。

なお、自らを自営業者と感じている(feel like  
their own boss)とする従事者は38%にとどまり、  
感じていないとする47%を下回る。従事者の63%が、  
労働者としての権利(最低賃金、休暇手当等)の保障  
に向けて規制が強化されるべきであると回答している。  
また、シェアリング・エコノミー事業者に対して、教  
育訓練の提供や、職域年金への拠出を義務付けるべき  
であるとの意見も半数以上を占める(それぞれ58%  
と50%)。ただし一方で、シェアリング・エコノミー  
に従事することを選択した時点で、より高い柔軟性や  
独立性と引き換えに、仕事の安定性や労働者としての  
利益を放棄することを選択している、とする回答も  
50%にのぼり、従事者の意識の複雑さが窺える(注4)。

## 自営業者か労働者か

シェアリング・エコノミー従事者は、通常、自営業  
者として扱われ、最低賃金や休暇などが適用されない  
ほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないな  
ど、被用者や労働者とは制度上の扱いが異なる(図表

図表2 就業者の区分による雇用法上の権利/保護

権利/保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない(勤続2年超の場合)	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker)及び「自営業者」  
(self-employed)に大別され、このうち雇用契約に基づく「被用者」に対しては、雇用  
法制の定める広範な権利が保障される一方、「自営業者」については、差別禁止法制のみ  
が適用される。「労働者」は、被用者のほか、雇用関係は存在しないが就業実態が純粋な  
自営業者と認められない場合を含む概念。

資料出所：同上

2)。しかし、実態は従属的な労働者でありながら、  
契約上は自営業者として扱われることで、本来適用さ  
れるべき法的な権利が保障されていないとして、従事  
者が事業者を提訴する動きがみられ、雇用審判所がそ  
の主張を認める判決が相次いでいる。

例えば昨年10月には、ウーバー社のドライバーが  
労働者としての権利を求めて申し立てを行い、雇用審  
判所はこれを認める判断を示したところだ。

ウーバー社は、ロンドンを中心に国内の複数の都市  
で配車サービスのアプリケーションによるプラット  
フォームを提供している。約4万人のドライバー(う  
ち3万人がロンドン)がこれを通じて予約制ハイヤー  
サービスに従事しており(注5)、ロンドンではおよそ  
200万人が利用者として登録されている。

ウーバー社は、配車サービスにかかわる自社の位置  
付けについて、あくまでアプリケーションの提供者で  
あり、配車サービス自体は乗客との「契約」に基づい  
てドライバーが提供するもの、としている(注6)。こ  
のため同社は、ドライバーとの間には雇用関係や委託  
関係等はなく、ドライバーは同社の「顧客」として配  
車サービスを提供する自営業者(independent  
company)である、との立場をとる(注7)。

雇用審判所への申し立てにおける原告側(注8)の主張は、ドライバーにはサービスの提供において自営業者としての自律性は認められておらず、ウーバー社によるこうした規定は実態を反映していないというものだ。これには例えば、乗客が乗車するまで目的地は知らされず、目的地までのルートや料金も実質的にウーバー社側の主導で設定されていること、また乗客による評価システムや、配車のオファーに応じた(あるいは拒否・キャンセルした)頻度や比率などによる管理を受け、要求水準に達しない場合にはペナルティ(最も重い場合はアプリケーションの利用停止)も設けられていること、などが挙げられている。こうしたことから、ドライバー側は、自営業者ではなくウーバー社に雇用された労働者(worker)であるとして、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの雇用法上の権利を保障することを同社に求めている。

これに対してウーバー社側は、ドライバーは他社でも働けること、サービス提供の可否やその種類を任意に決められること、車両の運用やライセンス取得の費用もドライバーが負担していることなどを挙げ、彼らは自営業者であるとの従来からの立場を維持している。アプリケーションの利用方法に関して各種の規定を設けている点については、サービスの水準を維持するという両者の共通の利益を反映しているに過ぎない、としている。さらに、ドライバーの大半は働く時間や場所を選択できることなどを理由に、自営業者として働くことを自ら選択している、と述べている。

また、ドライバーが労働者と認められる場合、最低賃金制度が適用されるが、その算定には何を労働時間とみなすかが関わる。原告側は、少なくともアプリケーションを利用している(配車依頼を受けられる状態にある)時間については労働時間とすることを求めているが、ウーバー社側は乗客を乗せている時間のみが労働時間



であるとしており、両者の主張には開きがある(注9)。

雇用審判所は最終的に10月下旬、ドライバーを労働者と認め、最低賃金や有給休暇などの法的権利を保障すべきであるとの判決を示した。判決文は、ウーバー社は配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、アプリケーションの提供者に過ぎないとする同社の主張を一蹴、実際には存在しないドライバーと乗客の間の「契約」や、ドライバーを「顧客」と表現するなど、架空の事柄やいびつな用語などに、懐疑的な立場を明確にしている。また、労働時間の範囲についても原告側の主張を概ね認め、ドライバーがライセンス上営業を認められた地域でアプリケーションを使用している時間は、労働時間とみなすべきとの判断を示した。ウーバー社側は、判決を不服として控訴を決めている。

このほか、自転車便の配達人や、料理の配送サービスDeliverooの配達人などによる同種の申し立てが、相次いで雇用審判所で認められている。いずれの判決も、従事者は自営業者であるとの事業者の主張は実態に即していない、と指摘する内容となっている。

### 「従属的契約就業者」として一定の権利保護を—専門家レビュー

こうした状況を受けて、政府は昨年、新しい働き方の拡大に付随して不安定の度合いが増している労働者の法律上の扱いについて、シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長にレビューを依頼していた(注10)。今年7月に公表された報告書「良質な仕事」(Good Work)は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、デジタル・プラットフォームの登場などで広がりつつある新しい働き方に関して、労働者や使用者の権利と責任、既存の雇用法の枠組みなどを検討、多岐にわたる提案を行っている(図表3)。

一連の提案の柱は、雇用法上の権利の明確化だ。報告書は、新しい働き方が従事者と使用者の双方にもたらす柔軟性の利益を強調しつつ、柔軟性に伴うリスク(仕事や収入の不安定さ)を従事者の側が一方的に引き受ける状況は公正さを欠いているとして、制度改正による対応の必要性を主張している。

このための具体的な方法として、報告書は現在の3区分を維持しつつ、労働者を被用者と自営業者の間

図表3 公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地のある仕事に向けた七つの提言（要旨）

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全ての者に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。
  - 全ての就業形態に同じ原則の適用を：公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事における発展のルートがあるべき。
  - 長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。
  - 技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものである必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。
2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元とこれを請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来の方法では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。
3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを行使することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外的コスト（employment wedge）はすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。
4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。
5. 全ての人が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。
6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。
7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面することなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

資料出所：”Good Work”

に明確に位置付ける方策として、法律上の「労働者」を「従属的契約就業者」（dependent contractor）に変更することを提案、これに該当するための基準要件を立法やガイダンスにより示し、自営業者との区別を明確化することで、労働者自身（あるいは使用者）に自らの法的な位置づけが容易に判断可能とするよう提言している。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供を契約上認めているか否かよりも、使用者による管理（報酬額や、業務に関わる指揮命令など）の度合いを重視するよう求めている（注11）。

基準に基づいて、従属的契約就業者に該当すると認められた者には、労働者相当とみなして傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとする一方で、最低賃金の自動的な適用については、報告書は慎重な立場を取る。多くが従属的契約就業者に相当するとみられるシェアリング・エコノミー従事者は、働く時間や提供された仕事を受けるか否かを選択することができることから、例えば閑散期であることを知りつつ仕事をする場合や、時間当たりの成果が平均を下回る場合などについては、労働時間に基づく最低賃金の適用は適切ではない、との考え方による（注12）。このため、当該の業務における平均的な報酬が最低賃金の1.2倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い（piece rate）を適用することを提言している。併せて、プラットフォーム事業者に対して、蓄積されたデータに基づき、時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付ける可能性の検討を政府に提案している。

[注]

- 1 18～70歳の5,000人余りを対象に調査を実施、シェアリング・エコノミー従事者417人及びそれ以外の労働者2,292人からの回答を分析している。なお、従事者の定義は、過去12カ月の間にオンラインのプラットフォームを通じて次の活動に携わった者。すなわち、①自らの所有する車両を用いた乗客輸送サービス、②自らの所有する車両の貸出し、③食品・財の配送、④短期の仕事の請負、⑤その他の仕事——。なお、調査目的に照らして、プラットフォームを通じた物の売買や、部屋の貸出しは除外されている。
- 2 これに関連して、従事者のうち通常の雇用に就けなかったことを理由にシェアリング・エコノミーに従事しているとの回答は、全体の14%。ただし、経済的に非常に困難な状況にあるとする回答者に限定する場合、この比率は39%に増加する。
- 3 調査時点の2016年12月における最賃額は、18～20歳層で5.55ポンド、21～24歳層で6.95ポンド、25歳以上では7.20ポンド。
- 4 従事者のうち、仕事をする目的に「収入」を挙げている比率は

50%で、その他労働者の80%を大きく下回っている。一方、「楽しみのため」（シェアリング・エコノミー従事者で22%、それ以外で19%）あるいは「スキルの向上」（同15%、8%）を理由に挙げる比率が若干高い傾向にある。ただし、これらの回答は年齢階層によっても異なる傾向を示すとみられる（例えば、「収入」「楽しみのため」等の回答比率は、ほぼ年齢と比例、これに対して若年層では「スキルの向上」との回答比率が高い）。

- 5 ロンドン市内でタクシーまたは予約制ハイヤー（Private Hire Vehicles、いわゆる「ミニキャブ」）のドライバーとしてサービスを提供するためには、市当局からのライセンスの取得が必要となる。数年間の講習や実技試験などを要するタクシードライバーのライセンスに対して、予約制ハイヤーのドライバーには簡易な地理テスト（topographical assessment）等が課されるに留まる。なお、ミニキャブのドライバーは、事業者（operator）ライセンス（オペレーションセンターの設置などを要件に、同じくロンドン市が付与）の保有者を通じて、サービスを提供することが義務付けられている。
- 6 ドライバーおよび乗客には、アプリケーションの利用に際してこの点に同意することが条件として求められる。なお形式上は、ドライバーを使用する事業者「パートナー」が、ウーバー社とのパートナー協定（Partner Agreement）に基づいて配車サービスを提供する形をとるが、多くの場合、自営業者であるドライバーが両者を兼ねているとみられる。
- 7 パートナーとしての契約条件に関する文書には、この点に合意した上で、もしウーバー社が雇用関係等に基づく法的責任を問われる状況となった場合には、同社の立場を擁護し、損害を受けないよう補償することを求める条項が含まれている。
- 8 原告となった2人のドライバーは、同種の申し立てを予定していた19人のグループのなかから、ウーバー社側との合意によりテストケースとして選定された。

- 9 原告のドライバーによれば、サービスを通じて得られる収入からウーバー社への手数料（原告に適用されていた率は運賃の20%、現在は25%に引き上げられている）や諸経費を差し引いた後の（アプリケーションの使用時間による）時間当たり収入額は、低いときで5.03ポンド（2015年8月時点）と最低賃金額の6.50ポンドを下回っていた。ウーバー社はこれに対して、試算対象月の収入は原告がアプリケーションを長時間使用してのキャンセルなどで低くなったのであり、原告の平均的な時間当たり収入は約13ポンドであるとしている。
- 10 テイラー氏は、労働党政権時代の2005年、当時のブレア首相の政策チームを率いていた。レビューのメンバーは、同氏のほか、ギャングマスター・労働搾取監督局（Gangmasters and Labour Abuse Authority）局長のポール・ブロードベント氏、民泊サービス企業の創業者で起業家のグレッグ・マーシュ氏、法律事務所 Pinsent Masons パートナーのダイアン・ニコル氏。
- 11 自営業者であるか否かの判断に際しては、自ら役務を提供する形ではないこと、複数の使用者にサービスを提供しているのではないこと、そして収入や労働時間、賃金について使用者の管理下にあるかどうかなどが考慮される。報告書の提案は、実態として使用者の管理を受けているにもかかわらず、契約上、代替要員による役務の提供を認めることで、労働者としての権利が妨げられるケースがあるとして、対応を求めるもの。
- 12 シェアリング・エコノミー従事者がプラットフォームにアクセスした時間全てを労働時間とみなせば、仕事がないとわかっている時間帯にプラットフォームにアクセスするだけで、賃金が発生するといった悪用を招きかねない、と報告書は述べている。

#### 【参考資料】

Gov.uk, CIPD, RSA, BBC, The Guardianほか 各ウェブサイト

（海外情報担当）



### ドイツ

## 拡大するシェアリング・エコノミーと対話を通じた政策の模索

ドイツでは、デジタル・プラットフォームを活用したシェアリング・エコノミーが急速に拡大しつつある。現地紙（Handelsblatt）によると、すでに2人に1人が「ウーバー（Uber）」や「エアビーアンドビー（Airbnb）」といった、個人が持つ遊休資産（スキル等の無形資産も含む）を提供するシェアリング・エコノミー・サービスを利用している。しかし、このようなサービスは手軽に利用できるメリットがある反面、短期間のうちに市場の寡占化が進んだり、不安定で低賃金な仕事が発生しやすくなる等のデメリットが指摘されている。

### 2015年、対話プロジェクトに着手

労働社会省（BMAS）は2015年4月、デジタル化

や第4次産業革命（インダストリー4.0）に適応した政策を模索するため、「労働4.0」という対話プロジェクトに着手した。1年半の期間中、関係団体への意見聴取、専門会議・ワークショップ、220以上の科学的調査、1.2万人の市民との直接対話、オンラインアンケート（1.5万人が回答）が実施された。BMASは2016年11月にその対話から得られた知見をまとめた「白書 労働4.0（Weißbuch Arbeiten 4.0）」を発表した。そのなかには、シェアリング・エコノミーに関する分析や新たな政策的アイデアも紹介されている。

本稿は、同書を主な参考としつつ、ドイツにおけるシェアリング・エコノミーの現状を、労働の観点から見ていく。

## UberやAirbnbに対する規制状況

アメリカのカリフォルニア州サンフランシスコで2009年に設立された「ウーバー (Uber)」は、スマートフォン・アプリ等のデジタル・プラットフォームを通じて、タクシーや乗合サービスを提供する会社である。

ドイツでは2014年にサービスを開始したが、直後から既存のタクシー会社による訴訟が相次いだ。その後、旅客運送事業法 (BOKraft) に基づく許可がない個人運転手による移動を仲介する“ウーバーポップ (Uberpop)”は違法とする判決が各地で出た。現在は、有資格運転手の車を手配する“ウーバーブラック (UberBLACK)”というサービスのみを提供している。

しかし、このサービスについても「ウーバー自体が、ドイツの競争制限禁止法 (GWB) に違反している」と訴えられており、国内利用そのものを阻止しようとする動きがある。ドイツ連邦裁判所は2017年5月に、「ウーバー自体をドイツで禁止した場合、欧州連合 (EU) の関連法令に抵触するか否か」の法解釈を欧州司法裁判所 (ECJ) へ照会しており、1年以内に結論が出る予定である。

また、宿泊施設として自宅の貸し借り等のマッチング・サービスを行う「エアビーアンドビー (Airbnb)」は、ウーバーと同じく2009年にサンフランシスコで設立された。

ドイツでは、2011年からサービスを開始したが、利用者の増加とともに、大都市圏の物件不足や賃貸価格の上昇が続いた。そのため、首都ベルリンでは、行政当局の許可を得ずに個人が自宅等を短期間貸し出して料金を徴収する行為を2016年5月1日から禁止する規制 (Zweckentfremdungsverbot, 事前に2年の移行期間あり) を設けている。違反が判明した場合、最大で10万ユーロの罰金が科される。こうした民泊に対する規制は、ドイツ各地 (特に大都市圏で) で設けられている。

## メリット——利用・アクセスがしやすい

シェアリング・エコノミーについて労働社会省は、利用者の観点から、手頃な価格でアクセスしやすく、多彩なサービスの品揃えがあり、マッチング効率が良い点を評価している。



また、提供者の観点からは、自身が持つ遊休資産 (例えばウーバーの場合は、運転スキルや車両、空き時間等) の活用によって潜在的な雇用の掘り起こしにつながっている点を評価している。

今後は、少子高齢化の進展で人手不足になると政府が見込む「教育」「医療」「介護」「福祉」などの産業分野で、デジタル・プラットフォームが適切に活用されれば、効率的な人材マッチングの可能性もあると考えている。

## デメリット——不安定・低賃金になりやすい

一方でシェアリング・エコノミーは、不安定で低賃金の仕事が発生しやすく、寡占市場が短期に形成されやすい点が指摘されている。特に労働者保護の観点からは、シェアリング・エコノミーのサービスに従事することが必ずしも“良き労働 (Gute Arbeit) (注1)”に結びつかない点で改善が必要だとしている。利用者にとっては利用しやすい反面、サービスを利用すればするほど、労働条件の悪化や賃金搾取に加担しかねない点が「顧客のジレンマ (Kundendilemma)」という言葉でよく表現される。

こうした課題について、「労働4.0」の対話プロジェクトでは様々な政策的アイデアが示された。

## 社会的基準づくり、協同組合の活用も検討

上述の課題について「白書 労働4.0」は、労働組合、使用者団体、消費者団体、政府等の関係機関で、「社会的基準」に関する合意形成が必要だと提言している。その上で、シェアリング・エコノミーのサービス利用者に対して、「そのサービスがどのような労働条件設定のもとで斡旋されているのかを知るべきだ」として、消費者リテラシーを強化する仕組みの重要性にも言及している。

また、シェアリング・エコノミーのデジタル・プラットフォームを作る起業家の多くは、ベンチャーキャピ

タル(注2)から融資を受け、相応の収益を支払うが、代わりに従来からある「協同組合」を活用してはどうか、という提案もされている。協同組合は、個人や中小企業事業者が、共通する目的のために事業母体を設立して、自身も組合員になって共同で所有しながら民主的な管理運営を行う非営利の互助組織である。いわば起業家や中小企業の「クラウドファンディング(注3)」であり、価値共同体／経済的利益共同体だ。白書では、シェアリング・エコノミーの分野における「協同組合」の活用可能性を探るため、政府と産業界や社会との対話を一層強化する必要があるとしている。

このほか、労働社会省(BMAS)は、経済エネルギー省(BMWi)や司法消費者保護省(BMJV)などの他省庁と連携しながら、シェアリング・エコノミーの分野における課税制度の見直しや、同じ産業内で複数の企業が利用できる共通のデジタル・プラットフォームの構築も今後検討していくとしている。

## クラウドワークも議論に

対話プロジェクトでは、シェアリング・エコノミーの諸課題とともに、デジタル・プラットフォームを利用した「クラウドワーク(注4)」の従事者に対する保護の在り方も大きく議論された。

伝統的な手工業を支えるマイスターのような従来型の「自営」に加えて、複雑なプログラミングコードの開発者から、オンデマンドで働く清掃業者まで、現在は多種多様な自営業者が存在する。

白書によると、実際にデジタル・プラットフォームを介して斡旋されている作業内容、報酬、労働条件で、高技能労働者が応じるような高賃金の業務がある一方で、単純で低賃金の業務も多く、クラウドワーク間の賃金格差が非常に大きい。

また、コンペティション形式で勝者のみが報酬を独占したり、プラットフォームの委託者が理由なく成果物の受け取りを拒否する事案の多さも批判的に議論された。

さらに、このような「オンデマンド」式のプラットフォームを介した就業者は、果たして「自営」なのか「労働者」なのか、個々に分析しなければ判断が困難な点についても議論された。

## 「自営業者」か「労働者」か

クラウドワークに対する法学的な見地は分かれる。多数意見は、「通常の雇用関係はない」というものである。その契約を受けるかどうかは、クラウドワーカーが自由に決定できるため、「個人の従属性はない」と通常は判断される。しかし、場合により、提供するサービスに関して絶え間ないチェックや指示、評価が行われ、個人への従属性が存在するケースもある。その場合は、雇用関係がある、とされるが、その判断は非常に難しい。

これまでドイツでは、「自営業者は、あまり保護を必要としない」と考えられてきた。そのため労働法や社会法の多くの規定で意図的に除外され、社会保障に関する義務的制度的対象外となってきた。

近年、出現したデジタル・プラットフォームが、自営業者の急激な増加につながるかどうかは、ドイツではまだ明確にはなっていない。しかし、デジタル・プラットフォームを介したクラウドワークの出現によって、従属的な仕事と自営的な仕事の境界線が一層曖昧になりつつあることは確かである。

対話プロジェクトの期間中に、労働社会省が主催した自営業者(起業家や小規模企業の経営者らも含む)との座談会では、例えば老齢年金について、高技能・高収入の者からは、「加入は不要」という意見が出された一方で、収入が少ない者からは、「年金よりも、全国民のための無条件のベーシックインカムを導入して欲しい」という希望が出るなど、各々の立場から幅広い主張・要望が出た。

傾向として、収入の少ない自営業者ほど、報酬や謝礼が少なすぎて社会保障制度にも入れないという不満が出された。しかし、同時に、年金制度への加入が義務化されると、社会保障費の支払い負担が増える点を懸念する者も低収入層に多かった。

## 必要に応じた保護を

対話プロジェクトでは、全ての就業者(自営業者から従属的な雇用関係にある労働者まで)を同様に扱う原則の可能性も話し合われた。つまり雇用労働者だけでなく自営業者も含む、全員が法定年金制度に加入する制度設計が検討された(注5)。

最終的には「一括の保護政策は、全ての自営業者の

ニーズに適合しないため、保護の必要度合いをそれぞれの状況に応じて確認し、労働法と社会法で保護する形が最も適切だ」との結論が出された。その上で「クラウドワーク法」の導入や、従来の家内労働法（Heimarbeit）の規定を準用する手法が、白書では可能性として示されている。

さらに、自営業者の社会的利益を代弁するための組織化も検討された。これは、自営業者全体を何らかの集団組織構造に束ねるような政策支援を行い、雇用労働者に近い働き方をしている請負業者や自営業者を、労働協約の保護規定の一部に盛り込もうとするものである。この点について労働社会省は、「拘束的労働協約（Tarifbindung）の手法<sup>(注6)</sup>が少なからぬ役割を果たすのではないか」という見解を示している。

なお、デジタル・プラットフォームとクラウドワークの就業実態を把握し、分析するため、データ収集や統計手法の改善の必要性にも白書は言及している。

## デジタル、MINT教育の重要性

ドイツ政府は、デジタル化の発展とともに、今後は学校教育と職業教育の場において、デジタル専門能力教育の強化が欠かせないと考えている。広範囲なITスキルの習得が重要で、全ての教育段階でスキルアップの必要性が生じる。また、将来的に人材需要の高まりが見込まれる。

MINT教育<sup>(注7)</sup>に基づく専門能力も、全ての教育段階でより集中的かつ全体的に教え、発展させる必要がある。

こうした学校教育や職業教育の内容を規定するのは、主に州政府、学校、商工会議所、労使団体等である。当該の分野は、日々進歩しており、職業訓練は継続的かつ労使の要請に添う実用的なものでなければならない。

また、今後は、デジタルやMINTに関する専門能力に加えて、「コミュニケーション能力」、「異文化適応力」、「体系的かつ創造的な思考論理能力」、「抽象化能力と迅速な情報処理・データ選択能力」等のスキルが、仕事で成功するための必須要件になる。白書では、このような教育訓練の重点分野への取り組みを推奨している。

## 社会福祉国家の実現に向けて

シェアリング・エコノミーの分野で労働社会省が管轄する範囲は、限定される。当該分野の多くは、経済

政策の観点から、経済・エネルギー省（BMWFi）や州政府が主導することが多い。

しかしながら、そこに潜在的な雇用の可能性があり、保護すべき労働者が存在し、労働者に対する適正な訓練の必要性があるなら、同省の取り組むべき政策が出てくる。

政策が目指すのは、当該分野における「良き労働」をもたらすビジネスモデルの構築と労働条件の最適化である。重要なのは、デジタル化の流れを阻害したり、敵対するのではなく、デジタル時代においても、国民に対して十分な社会保障制度を提供し、安定した将来性のある解決策を見つけることである、と白書は結論付けている。

そのため労働社会省を含むドイツ政府全体は、今後も「デジタル化に適した持続可能な財政制度」「課税・税控除制度への改正」「不平等や格差を最小にするための制度改正」「各人の就労能力を生涯にわたり発展・安定させるための教育・訓練支援」等の諸政策を適切に実施し、社会福祉国家の実現を目指し続けるとしている。

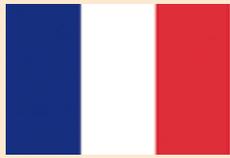
【注】

- 1 「白書 労働4.0（Weißbuch Arbeiten 4.0）」では、「良き労働とは、安定して雇用関係に制限がなく、生活に困らない十分な収入がある仕事を指す」と定義している。
- 2 「ベンチャーキャピタル」とは、起業したての者に対して融資を行い、ハイリターンを狙う積極的な投資を行う会社のことである。
- 3 「クラウドファンディング」とは、起業家等がネットを通じて、起業のアイデアや事業サービスプラン等を提示し、それに賛同した人が資金や協力を申し出ること、資金調達をする仕組みである。
- 4 「クラウドワーク」とは、インターネット等のネットワークを通じて事業所外で作業し、成果物を提出するような働き方。具体的な業務としては、WEB製作、システム開発、ライター業務等がある。
- 5 ドイツには、日本のような国民全員が加入する国民年金（基礎年金）制度は存在しない。
- 6 労働協約は、原則として締結した労働組合の組合員にのみ適用されるが、ある条件下で当事者以外にも協約を適用させる手法のこと。
- 7 「MINT」とは、Mathematik(数学)、Informatik(情報科学)、Naturwissenschaften(自然科学)とTechnik(技術)の頭文字を取った言葉で、当該分野の教育をまとめて「MINT教育」と呼ぶ。

【参考資料】

BMAS(2016) Weißbuch Arbeiten 4.0, BMWFi(2017) Weißbuch Digitale Plattformen, BMWFi/BMAS/BMVJ (2017)DIGITALPOLITIK, Handelsblatt(18 January 2017), JILPT(2013) 資料シリーズNo.117ほか。

(海外情報担当)



フランス

## シェアリング・エコノミーの拡大と法律上の問題、労働者保護上の課題

フランスでも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が広がりを見せている。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。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。

### 無資格者が請け負う個人向けサービスの問題点

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形で仲介が行われる。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>(注1)</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、「対人サービス振興およ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>(注2)</sup><sup>(注3)</sup>。

### デリバリーサイトの配達員の違法性

食事の配達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2015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、運送能力証明書所持と運輸事業従事者としての登録を義務付けている。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。

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付けていない。

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>(注4)</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食っている格好だ<sup>(注5)</sup>。

### 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(注6)。

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。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、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(注7)。

## 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社であるが、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4者の利害が対立する構図となっている。

Uber社は、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なかで発達した。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および近代化に関する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社が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(注8)。

## 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。VTCドライバーになるためには「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。タクシー・ドライバーになるためには「permis B」に加えて、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。

## 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社は、2014年2月に「UberPop」のサービ



を開始した。これは、Uber社のデジタル・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。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。これは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、パリ地裁は同年10月、Uber社が不当競争を行ったと認定した(注9)。Uberの主張は認められず、有罪となり10万ユーロの罰金が科された(14年10月)。Uberは控訴したが、15年12月にパリ高裁が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(注10)。

政府は14年10月、タクシー・ハイヤー業の規制に関する法律(通称テブヌー法)を制定して、UberPopのような新技術を用いた「相乗り」サービスを禁止した。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なか、既存のタクシーのドライバーも2014年の12月に道路を封鎖するなど対決姿勢を強めた。

一方、Uberはテブヌー法が違憲であるとして提訴した。3月にはパリ高裁がUber社の訴えを認めて、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社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。15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(注11)。Uber社は、自社のドライバーに対する危険を回避するために、15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を違法なタクシー斡旋業であるとして告訴した。パリ地裁は2016年6月に「UberPop」を違法なタクシー斡旋業であると認定して、80万ユーロの罰金刑を科した(注12)。同社はこの判決を不服として控訴することを決定した(注13)。

## 雇用契約の有無

ハイヤーであるVTC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社は15年10月9日、VTC料金の値下げを行った。これに対してVTCドライバーは、一方的な決定に反発した。Uber社は低料金化で顧客が増えることで、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社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(注14)。

## 雇用労働者の地位を求める訴訟

この抗議行動の直後、VTC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)(注15)。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社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社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(注16)。

## 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社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(注17)。17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(注18)。

## Uberドライバーの手数料引き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向的に行ったことに対して、ドライバーから反発、パリの空港周辺で抗議行動を行った(注19)。

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(注20)。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(注21)。

## 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なか、政府は紛争解決のための調停人を指名し、17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社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するよう求めたが、政府の調停人は同調しなかった(注22)。

勧告後、Uberはドライバーとの関係改善努力を見せている。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(注23)(注24)(注25)。

政府も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(注26)。

[注]

- 1 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。
- 2 シヴァ・フランスのウェブサイト参照。  
(<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 (Shiva France) 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。
- 3 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。
- 4 Deliveroo, Foodora, UberEats... Comment les livreurs de repas violent la loi, Express, 7 octobre, 2016.
- 5 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。
- 6 Take Eat Easy, Uber...: le "rêve" précaire des travailleurs de l'ubérisation, Le Parisien, 12 août, 2016.
- 7 17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スの発展と『バイカー』の就労環境(ポルドーから①)」「Uber型労働と労働法改正 (ポルドーから②)」「Uber型労働にいかに対抗するか (ポルドーから③)」フィールド・アイ『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構9月号から11月号参照。
- 8 VTC, Uber, UberPop... : quelle est la différence ?, Europe 1, 3 juillet 2015.
- 9 VTC : la France condamne Uber à 100.000 euros d'amende pour son offre UberPOP, La Tribune, 16 octobre, 2014.
- 10 Uber France condamné en appel à 150 000 euros d'amende, Libération, 7décembre, 2015.

- 11 Cazeneuve lance des mesures contre UberPop, les taxis restent mobilisés, Le Parisien, 25 juin 2015.
- 12 Taxis : une amende de 45 millions d'euros pour Uber, La Tribune, 17 juin, 2016.
- 13 Uber France condamné à 800 000 euros d'amende pour UberPop, Le Parisien, 9 juin, 2016. 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、同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であると判断して延期された。
- 14 VTC : Uber concurrencé par ses propres chauffeurs, Europe 1, 19 octobre 2015.
- 15 Le chauffeur Uber, un salarié qui s'ignore ?, Libération, 21 octobre, 2015.
- 16 Un chauffeur VTC (LeCab) requalifié en salarié : quel impact pour le modèle Uber ?, La Tribune, 5 Janvier, 2017.
- 17 Urssaf-Uber, le choc des générations, Les Echos, 17 mai, 2016.
- 18 Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber, Libération, 17 mars 2017.
- 19 Violences, blocages...Le bras de fer continue entre

- chauffeurs VTC et Uber, 20 Minutes, 16 décembre, 2016.
- 20 Les VTC voient rouge avec Uber, Libération, 20 décembre 2016.
- 21 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, Les Echos, 26 décembre, 2016.
- 22 VTC: Uber fait une offre de dernière minute, Le Parisien, 1 février 2017.
- 23 Uber propose un chiffre d'affaires garanti aux chauffeurs VTC, Les Echos, 7 février, 2017.
- 24 Comment Uber veut se réconcilier avec les chauffeurs VTC, La Tribune, Par Mounia Van de Castele, La Tribune, 20 juin, 2017.
- 25 Uber rectifie le tir avec ses chauffeurs, Les Echos, 14 septembre, 2017.
- 26 Les indépendants et autoentrepreneurs veulent aussi avoir droit à l'assurance chômage, Le Figaro, 15 juin, 2017.

(ウェブサイト最終閲覧日：2017年11月7日)

(海外情報担当 北澤 謙)



中国

## 「分享経済」の発展と労使関係

中国におけるシェアリング・エコノミー（中国語：分享（共有）経済）の発展は著しい。2017年2月に国家情報センター・シェアリング・エコノミー研究センターが発表した「中国シェアリング・エコノミー発展報告2017（以下：「発展報告」）」によると、シェアリング・エコノミーのサービスを利用または提供する者は6億人で前年より1億人増加。このうち、プラットフォーム（サービスを提供する基盤となる仕組み）の開発・管理などの業務に就いている者は585万人、そのプラットフォームのもとで実際に顧客へサービスを提供している者は6,000万人に達している(注1)。シェアリング・サービスに従事する者の多くは労働契約を結ばずに働いており、労働法で保護される対象になっていない。また、社会保険でカバーする仕組みも整っていない。このため、こうして働く人たちが権利の保護を求めて裁判で争うケースが生じている。国務院（政府）の国家発展改革委員会など8部門(注2)は2017年7月に発表した「シェアリング・エコノミーの発展の促進に関する指導意見」（以下、「意見」）で、シェアリング・エコノミーの特徴に合った、就業者の

「柔軟な社会保険加入・給付措置」を検討し、その権利保護を強化することを盛り込んだ。保護の具体的な内容は今後、各地方などで検討されていくものとみられる。

### 様々なサービスの普及・浸透

「発展報告」によると、2016年のシェアリング・エコノミーの総取引額は約3兆4,520億元（約59兆292億円）、融資額は約1,710億元（約2兆9,241億円）にのぼった。それぞれ前年に比べて103%、130%増加している。

シェアリング・エコノミーの成長を政府も後押しする。李克強（リー・クーチアン）首相は2017年3月、中国の国会に相当する全国人民代表大会での「政府活動報告」で、シェアリング・エコノミーの発展を支援する方針を明確化した。

また、10月の中国共産党大会における習近平（シー・チンピン）総書記の「政治報告」でも、「ビッグデータやインターネット、環境、シェアリング・エコノミー、人的資本サービスなどの分野で新たな成長の原動力を

表1 シェアリング・サービスでの労使関係の認定をめぐる裁判

事件名	裁判所	判決日	判定
(1) 庄燕生と北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社の労働争議事件	北京市第一中级人民法院	2014年9月4日	労使関係なし
(2) 王哲控と北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社の労働争議事件	北京市第一中级人民法院	2015年2月11日	労使関係なし
(3) 孫有良と北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社の労働争議事件	北京市第一中级人民法院	2015年2月12日	労使関係なし
(4) 張勇と北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社の労働争議事件	北京市石景山区人民法院	2016年7月28日	労使関係なし
(5) 調理師7名と上海楽快情報技術有限会社の労働争議事件	北京市朝陽区人民法院	2017年(7月3日「法制日報」報道)	労使関係認定

作り出す」ことが盛り込まれた。

中国で盛んなシェアリング・エコノミーには、乗用車による人員輸送（タクシー運転）、自家用車の運転代行<sup>(注3)</sup>、調理、宅配、宿泊などのサービスなどがある。企業がプラットフォームを開発・提供して、サービスを提供したい者と、利用したい者がそれぞれ登録し、スマートフォンのアプリケーション（プログラム）を通してマッチングする方法が主にとられている。

「自転車のシェアリング」<sup>(注4)</sup>も浸透している。中国共産党機関紙「人民日報」のウェブサイト人民網（日本語版）によると、自転車のシェアリングによって約10万人の雇用が新たに創出されたという（プラットフォームの担当者が約8,000人、シェアリング用自転車向けスマートロック（施錠）システム製造の従業員が約1万人、自転車製造の従業員が約4万2,500人、物流配送の従業員が約5,000人、運営メンテナンス担当者が約3万5,000人）。

政府はこうした事業の発展が経済成長を促すとともに、イノベーションや創業により、新たな職種、職場が生まれることを期待している。

## 労使関係の認定をめぐる

シェアリング・エコノミーが普及するなかで、労働契約を結ばずに、利用者にサービスを提供して報酬を得る就業者が増加している。こうした人たちが労働者としての権利の保護を裁判で争う事件が起きている。

表1(1)~(4)は、配車サービス会社を通して「運

転代行」を行っていたドライバーが、会社側に協定（中国語：協議）を解除されたのは、労働契約の解除に相当するなどとして、労使関係の認定、契約解除に伴う経済補償金の支払い<sup>(注5)</sup>などを求めて会社を訴えた事件である。

2005年5月に当時の労働・社会保障部が公布した「労働関係の確立に関する事項についての通知」（以下：「通知」）は、使用者が労働者を採用する際に、書面による労働契約を締結しなくても、以下に挙げる状況に同時に該当する場合は労働関係（労使関係）<sup>(注6)</sup>が成立すると規定している。

- ①使用者および労働者が法律、法規に定められた主体となる資格を有する。
- ②使用者の設定した内部規定が労働者に適用され、労働者が使用者の労働管理を受け、使用者の手配した報酬のある労働に従事している。
- ③労働者の提供する労働が、使用者の業務の構成部分である。
- また、使用者と労働者が労働契約を締結していなくても、当事者間に労使関係が存在することを認定するためには、以下の証拠を参照することができるとしている。
- ④賃金支払いの証拠又は記録（従業員賃金支給名簿）、各種社会保険料の納付記録。
- ⑤使用者が労働者に配布した「従業員証」「服務証」などの身分を証明できる証明書。

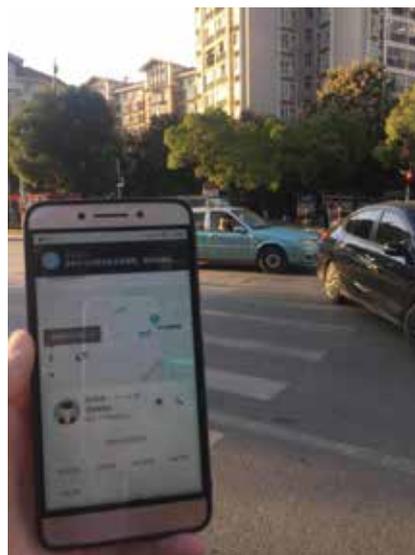


表2 シェアリング・エコノミーでの事故賠償責任をめぐる裁判

事件名	争議内容	裁判所	判決日	結果
(6) 趙宝春らと北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社との自動車交通事故責任紛争処理事件	交通事故責任認定	北京市第二中级人民法院	2015年2月11日	運転者の代行行為は職務行為であり、会社は賠償責任を負う。
(7) 李永忠と北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社とのサービス契約トラブル処理事件	事故車両の修理費用の請求	広州市海珠区人民法院	2014年10月15日	会社は代行サービス情報を提供するものであり、運転者は個人として事故責任を負う。
(8) 陶新国と魯能集団有限会社上海子会社、北京億心宜自動車技術開発サービス有限会社などとの自動車交通事故責任紛争処理事件	交通事故責任認定	上海市浦东新区人民法院	2015年3月9日	運転者の代行行為は職務行為であり、会社は雇用主としての責任を負う。

- ⑥労働者が記入した従業員募集時の「登録表」「応募表」などの記録。
- ⑦出勤記録。
- ⑧他の労働者の証言等。

上記の事件でドライバーは、会社の提供したユニフォーム、作業証、委託代行の「協定」、代行サービスをした証書などの証拠を提示し、仕事に自主性や柔軟性はあるが、会社に管理されている関係が存在するので、労使関係を認定すべきだと主張した。

これに対して裁判所は「通知」に基づき、働く場所が固定されていないこと、労働時間を自分でコントロール（中国語：掌握）できること、会社から月極めの報酬を受け取っていないこと、「作業証」とユニフォームの提示は証拠として不十分なことを指摘し、労使関係の存在を認定しないとの判断を相次いで示した。

一方、(5)の調理師らに対する判断では、シェアリングサービスのネット予約システムで働く者の労使関係を認定した。この事件の当事者である会社は、登録した調理師らが一般家庭を訪問して調理を行うサービスを提供している。調理師らは同社と「提携契約書」を取り交わし、月5,000元（約8万5,500円）の報酬を得て、10時から18時まで一般家庭を訪問して働いていた。書面による労働契約は結ばず、社会保険料は支払われていない。残業代も支払われず、有給休暇は付与されていない。

会社がこの調理師らとの「提携契約」を解除したのに対し、調理師らは会社との間に労使関係が存在する

と主張し、労使関係の解除に対する経済補償金や、残業代、社会保険料の支払いなどを求めた。会社側は、調理師らとの間に労使関係は存在しないと反論した。

裁判所は、会社がプラットフォームを提供し、調理師らが技能を提供するという両者の関係は労使関係の特徴と一致しており、そこには労使関係が存在するとの見解を示し、1万元（17

万1,000円）の賠償金の支払いを会社に命じた。



シェアリング・サービスの代行運転者が交通事故を起こしたときの、会社側の賠償責任をめぐる裁判も争われている。

表2(6)および(8)の事件で裁判所は代行運転を「職務行為」と認定し、会社側の責任を認めた。一方、(7)の事件で裁判所は、代行運転者と会社の「協定」で、交通事故の際の責任は代行運転者個人に属するものとの取り決めがなされていたことから、第三者である会社は責任を負わないとの判断を示している。

## ネット配車サービスの合法化

シェアリング・エコノミーのネット配車（タクシー）サービスは、2016年7月に交通運輸部など(注7)が「インターネット予約タクシー経営サービス管理暫定弁法」（以下：「弁法」）を公布したことで、一定の条件のもとで合法化された。具体的な運用方法は地方政府が定めている。

「弁法」はネット配車サービスを「インターネット技術を利用してサービスシステムを構築し、需給情報を統合し、条件に合致する車両及び運転者を使用して、流しではない予約タクシーのサービスを提供する経営行為」と定義。こうしたサービスを提供する会社に「経営許可証」の取得を義務付けることとした。

また、会社は「サービスを行う運転者が合法的な従業員資格を有することを保証しなければならず、関連の法律法規の規定に従い、業務時間の長さやサービス頻度等の特徴に基づいて、運転者との間で様々な形式の

労働契約または「協定」（中国語：協議）を締結して、双方の権利と義務を明確にしなければならない」との原則を示した。

運転者に対しては「3年以上の運転経験がある」「交通事故や危険運転の犯罪歴がない」などの条件を設定。各地の行政部門が企業からの申請を通して審査し、合格者に「ネット運転タクシー運転者証」を発行する。

「弁法」は労働契約を結ばずに「協定」のもとで働くシェアリング・エコノミーの就業形態を追認したものと見える。こうした就業者の権利保護については、国家発展改革委員会などが2017年7月に公布した「意見」に言及されている。それによると、シェアリング・エコノミーの特徴に合った、就業者の「柔軟な社会保険加入・給付措置」を検討し、その権利保護を強化する。保護の具体的な内容は今後、各地方などで検討されていくものとみられる。

【注】

1 例えば、タクシーのネット予約サービスの場合、サービスを提供するアプリケーション等の開発・管理などの業務に従事する者が前者、そのサービスに登録するなどして運転のサービスを実際に提供する者が後者にあたる。

- 2 党中央ネットワーク安全・情報化指導グループ、工業・情報化部、人力資源・社会保障部、国家税務総局、国家工商行政管理総局、国家品質監督検疫総局、国家統計局と共同で発表した。
- 3 飲酒後などの自家用車の運転を代行するサービス。利用者はスマートフォンで近くにいる運転代行の登録者を見つける。運転代行する者は自転車などで指定された場所に駆けつけ、利用者の自動車の運転を代行する。
- 4 利用者はGPS(全地球測位システム)で、企業が用意した、近くにある自転車を検索し、事前に登録して取得した認証キーでロックを解除して乗車する。
- 5 労働法(第28条)は、企業が労働契約を解除する場合、退職者に経済補償金を支払うことを義務付けている。
- 6 社会主義社会の中国では、使用者と労働者の利害対立は解消され、働く者はみな平等に、労働者階級に属するとの認識を背景に、「労使関係」の代わりに「労働関係」という包括的な意味合いの言葉が公式には用いられている。「労働関係」は「労使関係」の意味で事実上使われていることから、本稿では「労使関係」を用いる。
- 7 工業・情報化部、公安部、商務部、国家工商行政管理総局、国家品質監督検疫総局、国家インターネット情報弁公室と共同で公布した。

【参考資料】

国家情報センター・シェアリング・エコノミー研究センター 人力資源・社会保障部 中華全国総工会 中国政府網 人民網 法制日報 法制網 法宝 Case Share

(海外情報担当)

# Mail magazine メールマガジン

## 労働情報

### 主なコンテンツ

#### 研究成果情報

調査研究成果、フォーラム開催など。

#### 行政

厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。

#### 統計

「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。

#### 労使

労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。

#### 動向

企業や調査研究機関のニュースリリース。意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

#### 企業

ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。

#### 海外

各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。

#### 判例命令

労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。

#### 法令

労働関連の法律、政令、省令、告示。

#### イベント

行政や研究機関などのイベント案内（セミナー、講習会、シンポジウムなど）。

## 雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



パソコン・携帯から

カンタン登録



メールマガジン労働情報

検索

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)

Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114

ホームページ: <http://www.jil.go.jp/>