

研究成果

中国におけるシェアリング・エコノミーの 利用状況と労働法上の問題

JILPT 研究員 仲 琦

I はじめに

近年、インターネットの普及、データ処理能力とエコ意識の向上等により、インターネットプラットフォームを通じて、広範囲に分散している余剰資源、労力等を統合し、「シェアリング」する動向が世界中に見られる。それに伴い、人々の生活スタイルや意識にも大きな変化が生じている。例えば、Uberを導入した一部の国において、道端でタクシーを待つ人がなくなり、Airbnbの家主が、部屋内の私物を撤去せずに民泊としてレンタルに供出するようになっている。

もっとも、様々な形で現れ、様々な分野に影響を及ぼしているからこそ、「シェアリング・エコノミー」とは何か、「レンタル」とどこが違うかと聞かれる場合、答えられる人は少ない。とりわけ一部の分野において、「シェアリング・エコノミー」と似たような業態がすでに普及している日本にとって、旧来の業態との見分けが難しく、労働法上生じてくる新たな問題が想定しづらい。

一方、中国の場合、シェアリング・エコノミーという概念を導入した新業態が、今まで有効に利用されなかった分散した物的資源と人的資源を統合し、人々の生活に利便をもたらすとともに、雇用創出の効果を発揮するため、高く評価されている。中国政府が「大衆創業、萬衆創新^(注1)」のスローガンを掲げ、起業を促進する政策を打ち出していることもあり、「シェアリング・エコノミー」を標榜する今までになかった業種が次々と現れ、中国の経済成長を支える重要な役割を担うようになった。

2016年現在、中国におけるシェアリング・エコノミー関係のサービス提供者は約6,000万人であり、プラットフォームを通じて役務を提供する者(以下、「プラットフォーム就労者」という)は約585万人である。2020年までに、シェアリング・エコノミー関係のサー

ビス提供者が1億人を超え、そのうち、フルタイムで関連業務に従事する者が約2,000万人になると予想される^(注2)。

中国にとって、シェアリング・エコノミーとともに出現した業態のほとんどは、今まで存在しなかったものであり、それにともなって現れる労働法上の様々な問題も、統一的に新たな問題として処理される。中国の労働法学者は、それを労働法の新たな分野と捉えており、「シェアリング・エコノミー労働法」という労働法の新たな分野が形成されつつある。一方、日本では、シェアリング・エコノミーという概念が導入される前に、似たような考え方をもつ業種が多数存在しており、これらの業種に発生した実務上の問題に対して、すでに対応策が取られている場合が多い。そのため、日本の場合、「シェアリング・エコノミー」に関するすべての業態が必ずしも新しいものではなく、その法的対応を考える際に、シェアリング・エコノミーの関連業種にある様々な労働問題を整理し、①それが今までになかった新しい問題であるか②現行の労働法規制で対処することができるか③現行法規がそのまま適用できない場合、それを部分的に修正した上で対応できるか④労働法全体を一から見直さなければ説明がつかない現象が生じているか——を検討する必要がある。

II 「シェアリング・エコノミー」とは

直訳すると、「シェアリング・エコノミー」とは、「共有型経済」のことである。日本の総務省「平成27年版情報通信白書」の定義によると、シェアリング・エコノミーとは「典型的には個人が保有する遊休資産(スキルのような無形のものも含む)の貸出を仲介するサービス」^(注3)である。

もっとも、中国やアメリカの例をみるとわかるが、個人保有の遊休資産の貸出を仲介する「プラットフォーム」が次第に大企業に変貌し、「遊休資産」の

貸出を生業とし、プラットフォームに経済的に従属する者が増えている。前述した情報通信白書の定義によると、貸し出す遊休資産の中に、スキルのような無形のものも含まれている。そこで、「労働力」を遊休資産と解釈し、プラットフォームの指示の下で労務を提供する者を個別請負業者として整理し、労働法上の使用者責任を潜脱しようとするプラットフォームは決して少なくない。そこで、シェアリング・エコノミーという概念をイメージしやすくするために、まず中国における「シェアリング・エコノミー」関連の主な業態をここで列挙する。

i ネット配車サービス

シェアリング・エコノミーに関連する業態として、まずネット配車サービスが挙げられる。そして、ネット配車サービスを提供する企業の代表格として、アメリカのUberが挙げられる。もっとも、中国の場合、熾烈な競争の末^(注4)、Uberの中国子会社（中国では「優歩」という）は2016年8月に、同じくネット配車サービスを提供する中国企業である「滴滴」（2012年設立）に吸収合併された。すなわち、2014年2月にUberが中国に正式に進出した後、わずか2年6カ月で滴滴に敗れた。吸収合併された理由は複数あるが、そのうち一番重要な理由として、多大な資金を投じたにもかかわらず、Uberは滴滴の市場占有率を超えられなかったことが挙げられる^(注5)。

実は、Uberの中国子会社の吸収合併を果たす前に、2015年2月、「滴滴」はまず中国のもう一つのネット配車サービス大手企業「快的」と合併した。Uberの場合と似ているが、滴滴が快的と商戦を行う際にも、高額な運転手手当と乗客手当を出した。このような商戦が双方の企業に損失をもたらすとわかったため、滴滴と快的は最終的に合併した^(注6)（もっとも、高額な手当を出したため、ネット配車サービスに従事する運転手が爆発的に増え、プラットフォームを通じてタクシーを呼ぶのが一般的となった）。2012年にネット配車サービスが中国に初めて上陸したことを顧慮すると、その発展スピードは凄まじい。

アメリカの場合、Uberは伝統的なタクシー運転手に敵視されているが、中国の場合、タクシー運転手も滴滴のオンライン予約アプリに登録できるため、伝統的なタクシー業界とネット配車サービスの共存が果た

されている。一方、アプリを通じての予約が普及すると、手を振ってもタクシーが止まらず、スマートフォンにアプリをインストールし、ネット予約サービスを使ってタクシーを呼ばなければタクシーに乗れない現象が生じている。

ii 自転車シェアリング

大学キャンパス内での移動や、電車站・バス停と目的地の間の往復に際して、自転車が多く使われる。自分の自転車を使うのではなく、レンタサイクルを利用することも決して珍しくない。もっとも、特定のサイクルポートに行かないと自転車を貸出・返却できないのが一般的であり、何時でも、どこでも「乗り捨て」できる自転車シェアリングサービスは、おそらく中国特有のものである。

2016年年末から、一夜にしてシェアリング自転車が北京、上海等の大都市に大量に現れ、話題を呼んだ。これらのシェアリング自転車は専用の駐車場やサイクルポートを持たず、無造作に道路の両側に停められている。スマートフォンの電子決済アプリで自転車本体にあるバーコードをスキャンすると、ロックが自動的に解除される仕組みとなっている。そして、その利用単価は1時間あたり1元（約16円、学生半額）であるため、誰でも気軽に利用できる。また、使い終わった自転車を返却する必要がなく、目的地周辺に乗り捨てることのできるため、とても便利である。

自転車シェアリングの場合、運転手は必要ないが、無造作に停められている自転車を回収する必要があるため、運営会社は多くの従業員を雇う必要がある。これらの従業員の労働者性の認定等が問題になる場合がある。

iii 出前サービス

日本の場合、店舗で作られた料理を顧客が指定した場所に配送する「出前サービス」は、江戸時代にまでその起源を遡ることができる。もっとも、日本の出前配達員のほとんどが飲食店の従業員として雇われており^(注7)、その労働者性が問題にされることは少ない。

これに対して、中国の場合、出前配達員は通常特定の飲食店に所属せず、プラットフォームと請負契約を締結し、指定される地域の料理配達をすべて引き受ける。日本の「出前」とは、労働関係認定の面において

大きな違いがある。

中国の場合、まず出前サービスを提供する全国規模のプラットフォーム（美团、饿了么）があり、個々の飲食店と出前サービスの提供を内容とする請負契約を締結する。そして、プラットフォームは全国に設置されている配達ステーションの中から、契約した飲食店の最寄りの配達ステーションに対して、担当配達員の手配を指示する。配達員は配達ステーションと請負契約を締結し、特定の飲食店の料理配達を担当するが、飲食店とは直接に契約を締結しないため、配達員と飲食店の間に契約関係は存在しない。

iv クラウドソーシング

中国において、プラットフォームに発注情報が掲載され、それに対して不特定多数の登録労務提供者が受注するというクラウドソーシングは、比較的早い段階で用いられるようになった。例えば、「猪八戒ネット」というクラウドソーシング業務を提供する代表的なプラットフォームは、2006年に創立された。

猪八戒ネットが提供するサービスは、様々な分野を網羅する。例えば、ウェブサイト制作、ロゴ設計、ゲームやアニメ制作、リフォーム、工業設計、建築設計等が主な業務として挙げられる。

猪八戒ネットにおける業務遂行過程を見ると、それを四つのパターンに分けることができる。

(1) 競争・成果物提出型

この場合、注文主が発注情報をプラットフォーム上に公開すると同時に、報酬の全額をプラットフォーム側に預ける。それに対し、複数の労務提供者が成果物を提出し、その中から一件だけが選び出される。プラットフォーム側は預かった報酬額の20%を手数料として徴収し、残りを選ばれた成果物の提出者に支払う。

(2) 歩合給型

この場合、発注情報の公開と報酬金の預かり制度は(1)の場合と同じであるが、複数の労務提供者が成果物を提出し、基準を満たした場合、基準を満たした複数の成果物に対して、報酬が支払われる。報酬支払対象となる成果物の数は、注文主によって決められる。プラットフォーム側は報酬支払対象に選ばれた成果物に対して、一件につき、報酬額の5~20%を手数料として徴収する。

(3) 一対一・料金提示型

この場合、注文主は発注情報をプラットフォーム上に公開するが、報酬金を事前にプラットフォーム側に預けることはない。サービス提供予定者が報酬額を提示したら、注文主はそれを顧慮に入れた上で、特定の労務提供者を選び、業務を遂行してもらう。

(4) 一対一・入札型

この場合、注文主は発注情報を公開すると同時に、着手金をプラットフォームに預ける。これに対して、複数のサービス提供予定者が入札する（入札者も保証金を預ける必要がある）。入札者の中から、注文主は一人のみを選択し、業務の遂行に取り掛かってもらう。

v 運転代行サービス

中国の場合、運転代行サービスも携帯アプリを通じて行われる。例えば、「e運転代行」の場合、依頼主が携帯アプリを通じて依頼を出した後、プラットフォーム側がビッグデータに基づいて一番近い運転代行者を手配し、平均6分以内に依頼主のところに運転代行者が到着する^(注8)。その過程において、依頼主もプラットフォーム側も、運転代行者の所在位置をリアルタイムにチェックすることができる。



前述した例のほか、中国には、シェアリング傘、シェアリングモバイルバッテリー、シェアリングマッサージチェア、シェアリング洗濯機等も現れている。その具体的な就労形態を見ると、プラットフォームに登録し、業務を受注する者の中に、遊休資産や休息時間を利用して小遣いを稼ぐ者もいるが、もっぱらネット配車サービスに従事するために自動車等を購入し、運転手として長時間働き、それを生業とする者のほうが多く、様々な社会問題を引き起こしている。

中国の場合、遊休資産をシェアリングすることは必ずしも「シェアリング・エコノミー」の認定要件になっていない。その代わりに、ほぼすべての関連業種において、人的・物的資源が大手プラットフォームに集中していることこそが、中国における「シェアリング・エコノミー」関連業界の一番大きな特徴と思われる。プラットフォームが中心的な役割を果たしているため、中国では、シェアリング・エコノミーを「プラットフォーム・エコノミー」と呼称する場合もある。シェアリング・エコノミーの関連業種に当たるかどうかを

判断する時も、プラットフォームを經由して業務を遂行するかどうかが要件になっている。

Ⅲ シェアリング・エコノミーの下での労働法上の問題

中国の場合、シェアリング・エコノミーを標榜する業種において、プラットフォームが中心的な役割を果たすことが多い。そして、「プラットフォーム」が当事者として加わることによって、労働関係の認定、労働時間等の評価、並びに使用者責任の帰趨等に関して、大きな変化が生まれ、様々な法的問題が生じてしまう。

これらの問題のうち、まず挙げられるのは、プラットフォームの介在によってもたらされる使用者責任の帰趨問題である。

例えば、出前に関して、中国の場合、プラットフォームが飲食店と配達員の間に介入すると、配達員はプラットフォームが現地に配置した配達ステーションと「請負契約」を締結する一方、飲食店とは直接的な契約関係を結ばなくなる。また、運転代行の場合も、中国では、運転代行者がプラットフォームに雇用されることが少なく、両者の間に「情報提供契約^(注9)」のみが締結されることが多い。

日本のような二者関係（配達員と飲食店、運転代行者とそれを派遣する企業）の場合、労務提供者とその指示者^(注10)の間に、労働関係ないし請負関係が存在する。労災等が発生し、労働関係の存在を認定する必要がある場合、裁判所は労務提供の態様に鑑みて、当事者の関係が「労働関係」に当たるか、それとも「請負関係」に当たるかを判断することになる。一方、中国の場合、プラットフォームが前述した当事者の間に入り、労務提供者と「情報提供契約」のみを締結することが多い。そこで、プラットフォーム、労務提供者と労務（又はその成果）受領者の三者間関係において、労働法上の使用者責任を追及する必要がある場合、自分が情報提供者にすぎないと主張するプラットフォームと、労務提供者と契約関係が存在しない労務給付対象者のどちらに「使用者」責任を課すか、という問題が生じてくる。

もっとも、労働者派遣の場合と同じく、使用者責任をプラットフォーム側か労務給付対象者のどちらか一

方に課すことを法律上明確にすれば、前述した問題がある程度解消することができる。それに対して、今までの労働法の理論では説明が付かない、もしくは労働法の根幹を揺るがしかねない幾つかの法的問題も、シェアリング・エコノミーの下で現れている。

中国のシェアリング・エコノミーの下での労務従事の実態を見ると、伝統的な労働法理論では説明が付かない問題として、少なくとも以下の三つが挙げられる。

i 一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられること

日本の場合、労働契約を成立させるためには、契約当事者間において一方が相手方に「使用されて労働」し、相手方がそれに対して「賃金を支払う」ことを合意する必要がある。労務給付の態様と報酬の支給方法が明確にされている以上、それが「労働契約」に該当するかどうかは裁判所等が諸要素を顧慮して認定する。それに対して、当事者の意思によって、契約形態を選択する余地が日本の労働法では想定されていない。そして、労働契約の成立は契約書の作成などが必要とされることなく、「請負契約」として契約書を交わしたとしても、労務給付の実態に鑑みて、当事者間の関係が労働関係と認定される可能性がある。

一方、中国では、2016年7月14日に、交通運輸部が「ネット予約タクシー経営サービス管理暫行弁法」を公表し、ネット配車サービスに規制を設けた。その18条は次のように定めている。

「ネット配車サービスプラットフォームはサービスを提供する運転手が合法的な就労資格を有することを保障し、関連する法律法規の規定により、就労時間、サービス頻度等の特徴によって、運転手と様々な形で就労契約または協定を締結し、双方の権利と義務を明確にする…」。

すなわち、中国では、ネット配車サービスに従事する場合に限って、運転手とプラットフォーム運営者は自分の意思により、労働契約を締結することもできれば、請負契約を締結することもできる。そして、当事者がどちらを選択しても、その選択は法的に有効になり、裁判所も当事者の選択を尊重しなければならない。すなわち、ネット配車サービスの場合に限って、当事者が請負契約を締結した場合、裁判所は運転手の就労実態に照らして、当該契約が労働契約に該当するかど

うかを審査することができなくなる。ネット配車サービスの運転手として就労する以上、契約形態に対する選択は、就労の実態に影響をもたらすことはない。それに関わらず、中国の場合、就労の実態に即して労働関係に該当するかどうかという判断が第三者によってなされることなく、当事者の選択がそのまま尊重されることになる。従って、ネット配車サービスの運転手として、同じ業務に同じ態様で従事しながら、法的に「労働者」と認定される者もいれば、「請負業者」と認定される者もいるということになる(注11)。

統計データこそないが、実務上では、請負契約を選択する運転手の方が多いと言われる。プラットフォーム側としては、人件費の削減や使用者責任の転嫁のために、請負契約を締結するよう労働者に圧力をかけるのは当然のことである。一方、運転手側からみても、請負契約を締結するほうが都合が良い。その理由は、以下のとおりである。

中国の場合、労働契約を締結し、労働者として就労する場合、様々な社会保険料を納付しなければならない。図表1を見るとわかるが、中国では、社会保険料の使用者負担分が労働者負担分より高い。地域や労働者の報酬額等によって異なるが、使用者負担分だけでも、保険料率が報酬全体の40%を超える都市が多い(注12)。

そこで、運転手に請負契約を締結させ、保険料の負担を減らすために、プラットフォーム側は保険料の労働者負担分を現金として運転手に渡すほか、使用者負担分の一部も現金の形で運転手に支払うという手段を取る。ネット配車サービスでは、経済的に困窮し、かつ農村戸籍をもつ人が都市部で運転手として働く場合が多い。何十年も先のことよりも、今すぐ現金が欲しいと考える彼らにとって、保険に加入するよりも、報酬を現金の形で一元でも多くもらいたい。これらの就労者は、必然的に請負契約を選択する。

図表1

保険名	合計料率	使用者負担分	労働者負担分
年金保険	28%	20%	8%
医療保険	12%	10%	2%+3元
失業保険	1.2%	1%	0.2%
労災保険	0.3%	0.3%	0
育児保険	0.8%	0.8%	0
住宅積立金	24%	12%	12%
合計負担率	66.3%	44.1%	22.2%

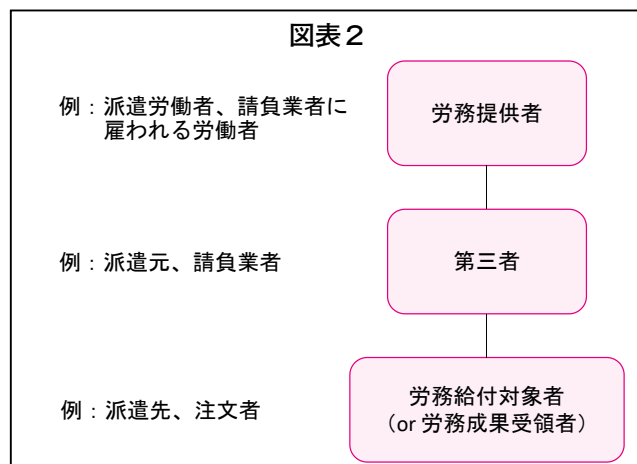
もっとも、多くの当事者が請負契約を選択すると、将来において労災補償や年金をもらえない者が大量に現れる。そして、それが社会全体の安定性に影響する恐れがある。長期的な視点から見ると、このような社会問題への対応が必要になる。

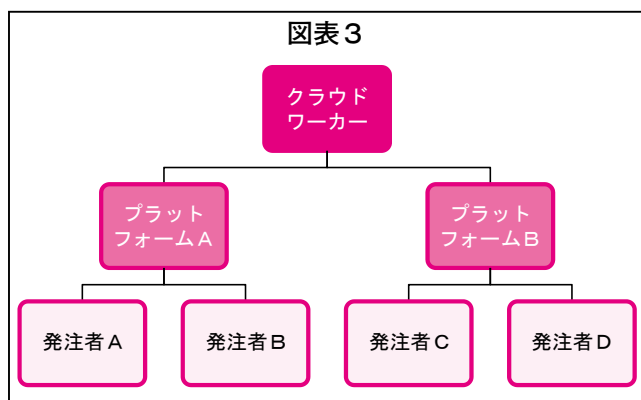
ii 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではないこと

典型的な労働関係は、労働者と使用者の一对一の関係である。派遣や重層請負等の場合、派遣元や請負業者等が第三者として労務提供者と労務給付対象者（もしくは労務成果受領者）の間に入ることもあるが、使用者責任を課す対象は、あくまで前述した第三者と労務給付対象者（労務成果受領者）のどちらかである。すなわち、派遣の場合、派遣元が原則として使用者責任を負い、重層請負の場合、請負業者が原則としてそれを負う。例外的な場合にのみ、派遣先や発注者に使用者責任の一部を課すことになる。これらの場合、労務給付対象者または労務成果受領者自体は明らかである。ただし、第三者が介在し、使用者としての機能を部分的に果たしたり、契約上の使用者とされたりするため、使用者責任を全て労務給付対象者（労務成果受領者）に課すことが妥当かどうかが問題となる。労務給付対象者（労務成果受領者）と労務提供者がそれぞれ特定されているため、第三者が介在するとしても、全体的に、当事者間の関係は縦型になる。そこで、本稿ではこれを「縦型労務給付関係」と呼ぶ(図表2)。

これに対して、シェアリング・エコノミーに関係する就労形態の一つとして、労務提供者が複数のプラットフォームに登録し、クラウドワーカーとして業務を受注する場合がある。一つひとつのプラットフォーム

図表2





または一人ひとりの発注者からの業務受注量が微々たるものであっても、これらの業務を全部合わせると、業務量が多く、労務提供者の過労やストレスの原因になり、傷病や事故に発展してしまう可能性がある。前述した縦型労務給付関係とは違って、この場合、労務給付対象者が複数存在し、かつこれらの業務に優先順位をつけることも、本業と副業の区別をつけることもできず、全ての業務が横並びの形をとる。そこで、これを「横型労務給付関係」と呼ぶことができる。

縦型労務給付関係の場合、当事者間の関係が労働関係と請負関係のどちらに該当するかがまず問題になるが、労働関係に該当する場合、労務給付対象者と第三者のどちらか一方に全使用者責任を課すこともできれば、使用者責任を幾つかの部分に分けて両者に分配することもできる。

一方、横型労務給付関係の場合、プラットフォームと発注者のどちらに使用者責任を課すべきかという問題もあるが、それ以上に、複数のプラットフォームの間に、または発注者の間に、使用者責任をどのように分配すべきかが問題となる（図表3）。

iii 労働時間が短いほど業績評価が高くなる 完全な「成果給」制度

労働関係と個人請負を区分する基準の一つとして、労働時間によって報酬が決められるか、それとも労務給付の結果である成果物のみが評価されるかが挙げられる。労働契約を締結した場合、成果主義や出来高給制度が導入されているとしても、報酬の支払い対象は、あくまで労務給付の成果を出すための過程である。例えば提出した成果物の完成度や数によって報酬が決められる場合も、成果物の完成度が高いほど、提出した成果物の数が多いほど、そのためにかけた労働時間

が長く、より長い労働時間に対して、より多くの報酬が支払われる、というのが伝統的な考え方である。

一方、中国の出前配達の場合、報酬額を査定する際に、労働時間に対する評価が前述した考え方とは全く逆である。すなわち、注文者がオーダーを出してから、料理の配達が終わるまでの時間が短ければ短いほど、配達員に対する評価が高く、毎回の配達の報酬額にも影響を与える。すなわち、一回一回の配達にかかる時間が短い分、一定時間内に完了する配達の件数が多い上に、配達の単価も高くなる。従って、配達にかかる時間が短いほど、配達員の収入が増える。

中国の出前配達の就労実態を見ると、配達員の配達路線や所在地が携帯アプリを通じてリアルタイムにプラットフォーム側に把握され、制服やバッジの着用が要求され、配達が規定時間内に完了しなかった場合、送料を超える罰金が配達員に課される等の特徴がある。これらの特徴を見ると、出前配達員の労働者性が認められる可能性は高い。しかし、労働者性を認めようとすると、まず労働時間が短いほど報酬が高くなる実態と、所要の労働時間に対して報酬が支払われるという「労働」に対する伝統的な考え方との齟齬を解消しなければならない。

IV 中国における労働関係認定基準

i 労働者定義の欠如

前述したように、「シェアリング・エコノミー」を巡って、中国では様々な実務上の問題が発生している。そのうちもっとも本質的な問題は、労働関係の認定問題である。中国の場合、「労働者」、「使用者」、「労働関係」等の概念は法律上定義されておらず、その代わり、企業または事業団体の運営形式（公営・民営）によって、法律の適用範囲が決められる^(注13)。

ii 労働者定義の欠如によってもたらされる問題

日本の場合、労基法、労契法、組合法において、それぞれ労働者を定義付ける条文が置かれている。法律上の根拠がある以上、契約名称や当事者の合意に関係なく、労働者性判断は、就労実態に照らして客観的になされる。労基法を代表とする労働保護法による保護は強行的なものであり、たとえ就労者自身が契約時に

労働契約ではない契約類型で契約を締結し、非労働者として扱われることに関して異議がない旨表明したとしても、法律の定義に沿って労働者性が認められる以上、労働保護法の適用対象になり、労働条件等について一定の保護を受けることになる(注14)。

これに対して、中国の場合、労働保護法上の労働者の定義が明らかにされていないため、労働者性を認定する必要がある場合、原則として当事者間の合意がそのまま尊重されることになる。すなわち、たとえ使用者が労働保護法の適用を潜脱するために、請負等労働契約以外の契約形態で契約を締結したとしても、使用者の意図や就労の実態とは関係なく、原則として裁判所が契約書どおりに契約の性質を認定することになる。

「書面契約を尊重する」という認定基準は、実務上様々な不都合をもたらしている。使用者が強行規定潜脱目的で労働契約以外の契約を締結する場合はもちろん、そもそも当事者間に書面での契約書が締結されなかった場合、前述した認定基準はまったく役に立たなくなる。そこで、「書面契約尊重」を原則とし、その例外として、「書面で労働契約を締結しなくても」、特定の要件を満たす場合、労働関係の成立を認めるという「労働関係の確立に関する関連事項の通知(注15)」(以下、「通知」という)が2005年に労働社会保障部によって出されている。以下、その内容を敷衍する。

iii 伝統的な認定基準：三要件

「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、労働関係を構成するには、以下の三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(注16)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。
- 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。
- 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。

第2要件にいう労働管理とは、狭い意味で言うと、企業による労働者の労働の過程に対する管理である。例えば、労働時間、作業手順、ノルマ等がこれに該当する。広い意味で言うと、それは全過程における管理であり、労働者に対する募集、選考、配置、組織、手配、使用、その賃金、手当と福利厚生、労務に対する

評価等が含まれる。

そして、実際に労働関係を認定する際に、「従属性審査」の手法が取られ、労務給付の実態よりも、様々な形式要件を満たしているかどうかが重要視される。例えば、「通知」の中には、使用者が労働者と労働契約を締結していない場合、労働関係の認定の際に以下の証拠を参照できることが明言されている。

- ① 賃金支払明細または記録、社会保険料納付記録
- ② 使用者が労働者に配布した社員証等の身分を証明できるもの
- ③ 労働者が記入した招聘「登録表」等の採用記録
- ④ 出退勤記録
- ⑤ 他の労働者の証言等。

V 現在検討されている対応策 ——労働者・使用者のレベル分け

中国において、労働契約を締結している労働者の中には、労働契約の期間設定の有無、直接・間接雇用の違い、使用者としての企業の規模の大きさ等によって、労働者の労使交渉における立場や保護を必要とする度合いに大きな格差が生じている。それに対して、中国労働法と中国労働契約法は労働者の異なる状況に即して適用除外規制や、開放条項を設けておらず、あくまで統一した規制を維持している。それに加え、シェアリング・エコノミーの下で労務に従事しながら、労働者に認定されないことを理由に、労災保険や失業保険にも加入できない労務提供者が急速に増えている。一部の管理職労働者に対して、過剰な保護が与えられているのに対し、単純労働に従事している労働者や、労働者として認定されていない労務提供者の法的保護が必要となる状況が社会的に問題視され、法改正の機運が高まった。たとえば、2016年中国経済50人フォーラムが開催された際に、元財政部部長である楼继偉は以下のような発言をした。

「労働契約法には問題があるかもしれない。労働契約法が企業を拘束し、それが立法と司法レベルで現れ、最終的には多大な程度において、我が国の労働市場の柔軟性を損ない、全要素生産性の向上に不利な影響を及ぼし、最終的には労働生産性の低下をもたらした。…労働市場の柔軟性を保障すべきである(注17)」。

前述した元財政部部長の批判を受け、学説は主に中

国労働契約法の以下の問題点を指摘した^(注18)。

①労働者をレベル分けしないと、保護すべき者と実際に保護される者に「ズレ」が生じる

中国労働契約法の中には、労働者の権利を保障する条文が数多く設けられている。しかし、労働者が自分の権利を主張しないと、法的保護が自動的に及ぶわけではない。労働者の中に、より良い労働条件を享受する者ほど、権利保障に関する情報を熟知しており、かつそれを使用者に主張できる比較的に強い立場にある。一部の高級管理職に関しては、過保護となっている可能性もある。それに対して、要保護性が高いが、労使交渉において立場の弱い労働者は、本来主張できる権利を放棄する恐れがある。そして一部の労働者は、法律知識と自己保護の意識が少なく、主張できる権利を知らなかったり、自分に有利な解釈をすることができなかつたりするため、不利益を被ることもある。

②企業が分類されておらず、ミニ企業^(注19)が基準を遵守するのが難しい

中国の場合、中小企業を対象とする除外規定が設けられていないため、企業の規模に関係なく、すべての企業に中国労働契約法上の規制が課せられる。

とりわけ「大衆創業、萬衆創新」が推奨される今では、ミニ企業が今後大量に設立されると予想される。これらの企業に中国労働契約法上の規制を統一的に適用する場合、企業が倒産して、経済が活力をなくすか、企業の遵法性を審査する際にわざと手を抜き、法律の権威を損なう恐れがある。

これらの問題に対して、以下のような解決策が学説上提案されている^(注20)。

1 労働者のレベル分け

まず高級管理職に対して、その交渉能力によって、委任契約もしくは労働契約の保護を及ぼす。一定の交渉力がある専門技術者に対して、当事者間の合意原則を強調し、契約をできるだけ尊重した上で部分的な保護を及ぼす。産業労働者に対して、その交渉力の弱さに鑑みて、(中国労働法と中国労働契約法を含む)労働法の規制を全面的に及ぼす。シェアリング・エコノミーに従事する者や他の労働法保護範囲に含まれていない者に対して、労働法規制の適用範囲を拡大した上で彼らを含ませる。

①高級管理職

高級管理職に対して、その自主決定権の大きさに応じて、幾つかのレベルに分けて保護を及ぼす必要がある。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対して、原則として会社法に定められる請負契約の枠組内で保護する。主張される権利又は義務が労働者の身分に係る場合にのみ、例外的に中国労働契約法の規制を適用する。

②専門技術者

専門技術者に対して、契約当事者の意思を尊重することが重要である。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べきである。

③産業労働者

産業労働者に対して、公法による保護を強化し、労働報酬、労災補償、休憩時間等の労働者の基本権の保障をより手厚くする必要がある。

④その他の保護対象者

クラウドワーカー等のシェアリング・エコノミーの下で就労する者に対して、彼らを労働契約法の保護対象とし、とりわけその社会保険加入権を保障する必要がある。

2 使用者のレベル分け

使用者に対しては、ミニ企業の増加に対応するため、企業の規模に応じて適用除外制度を設ける必要がある。

VI まとめ

シェアリング・エコノミーとは、遊休資産を共有する経済形態を指す言葉である。もっとも、中国の場合、投資を誘致するため、伝統的なレンタルサービス等にネット上の一括管理システムを導入し、それを「シェアリング・エコノミー」と呼ぶものや、労働力等の無形のもの「遊休資産」と称し、伝統的な労働関係をシェアリング・エコノミーの下での協働関係に転換させるものもある。そのため、中国においてシェアリング・エコノミーは、その本来の概念より拡大解釈されている。

シェアリング・エコノミーの下で発生している様々な実務上の問題の中に、伝統的な労働法理論をそのま

ま適用して解決できるもの、労働法理論を部分的に修正して解決できるもの、並びに労働法理論を根本的に見直さないと解決できないものがある。とりわけ労働法理論の根本的な見直しを必要とする実務上の問題として、以下の三つが挙げられる。

- ① 一定の就労実態の下に、当事者には契約形態を選択する権利が与えられる場合がある。
- ② 本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではない場合がある。
- ③ 労働時間が短いほど業績が高く評価される完全な「成果給」制度がある。



シェアリング・エコノミーの下で現れた様々な就労形態を労働法の規制下に置くかどうかを議論する前に、まず前述した問題点を解決しないと、労働法を適用する際に不都合が生じてしまう恐れがある。

中国労働法と中国労働契約法はともに労働者や労働契約を定義しておらず、労働者性をもっぱら通知レベルの実務的な判断に委ねられている。その判断基準は複数の要件を満たさないと労働者性を認めないという構成要件方式を取っており、シェアリング・エコノミーの下で現れている様々な新たな就労形態には馴染まない。そして、前述した判断基準の例外として、例えばネット配車サービスの場合、当事者に労働関係と請負契約のどちらを結ぶかという選択権が与えられるようになった。ネット配車サービスに限らず、このような当事者の選択に委ねる考え方が、今後他の新たな就労形態に拡大する可能性がある。また、労災補償の場面に限って、労働者性を認定せずとも補償対象とする部分適用の考え方もある。

全体的に見ると、中国の労働保護法は労働者の多様性に充分対処できておらず、経済成長にも悪い影響を及ぼしているとされる。今検討されている改正案は、



労働者をレベル分けし、要保護の度合いに応じて「当事者自治」と「労働者保護」のバランスを取る方向でまとめられつつある。

とりわけシェアリング・エコノミーの下で就労する者に対しては、すべての保護規制を彼らに適用するのではなく、まず社会保険関係の一部の規制を彼らに及ぼすべきであるという意見が強い。もっとも、これらの指摘や提案の多くは学説レベルに留まっており、中国では、理論的整理がシェアリング・エコノミーの普及速度に追いついていない。今後、中国政府の関連政策の動向が注目される。

[注]

- 1 2014年9月世界経済フォーラムに李克強総理によって打ち出された。
- 2 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、中国インターネット協会シェアリング・エコノミー業務委員会「中国シェアリング・エコノミー発展報告2017」1頁 <http://www.sic.gov.cn/archiver/SIC/UpFile/Files/Htmlleditor/201703/20170302125144221.pdf>。
- 3 <http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h27/pdf/index.html> 第2部第4章第2節。
- 4 両社が合併する直前に、滴滴が年間40億ドルの運転手手当を支給し、Uberは2015年に20億ドルの運転手手当を支給した。 <http://business.sohu.com/20160804/n462545885.shtml>。
- 5 中国IT研究センターが発表した「2016年第1四半期中国ネット配車市場研究報告」によると、2016年1月～3月の間、滴滴のオーダー受注量が全体の85.3%を占めるのに対して、Uberは7.8%に過ぎない。
- 6 滴滴と快的が商戦を行う際に、それぞれ14億人民元と10億人民元の手当を支給した。 <http://finance.chinanews.com/it/2014/08-12/6482121.shtml>。
- 7 中国式の出前サービスと似たようなUberEATSは2017年11月1日より、横浜でサービスを開始した。
- 8 e運転代行のホームページによる。 <http://www.edaijia.cn/aboutus.html>。
- 9 e運転代行と運転代行者の「情報提供契約」によると、「e運転代行は運転代行サービスの当事者ではなく、運転代行者との間には労働、労務、雇用等の関係は一切存在しない」とある。また、e運転代行のアプリの中に、「運転代行契約」があるが、その第六項によると、「プラットフォームは運転代行サービス提供者と利用者に運転代行情報を提供し、双方による本契約の締結を促進する仲介人である」とある。 <http://money.163.com/17/1103/02/D29JLJQ002580S6.html>。
- 10 労働契約の場合、労務提供の態様等に対して具体的な指示が出されるが、請負契約の場合、理論的には労務提供の対

- 象または成果の提出先のみが指示される。
- 11 もっとも、当事者の間に労働契約が締結されたとしても、全ての労働保護規制が運転手に適用されるとは限らない。
 - 12 社会保険料調査ネット。
<http://www.chashebao.com/shebaotiaoli/16056.html>
 - 13 中国労働法第2条
中華人民共和国境内の企業、個体経済組織（以下合わせて「用人单位」という）およびそれらと労働関係を形成した労働者には、本法律を適用する。
国家機構、事業組織、社会团体およびそれらと労働契約関係を形成する労働者には、本法律を準用する。
 - 14 荒木尚志『労働法（第三版）』58頁（有斐閣，2016年）。
 - 15 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。
 - 16 「使用者」と同義で使われている。
 - 17 <http://finance.eastmoney.com/news/1375,20160219596174633.html>
 - 18 郭淑贞=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。
 - 19 中国の場合、以下の三つの要件をすべて満たす場合、ミニ企業と分類される。

- ① 実業の場合、資産総額が3,000万円を超えず、他の場合、資産総額が1,000万円を超えない。
- ② 実業の場合、従業員数が100人を超えず、他の場合、従業員数が80人を超えない。
- ③ 年度納税所得額が30万円を超えない。

20 前掲注18参照。

【参考文献】

仲 琦 中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題 ディスカッションペーパー 18-04

プロフィール

仲 琦（ちゅう・き）

JILPT 研究員

専攻は労働法。有期契約規制、同一労働同一賃金、新たな就労形態を主な研究テーマとしている。近似の業績としては、Atypical Work Organizations as a Social Phenomenon Occurring throughout the Contemporary Labor World: Current Status of Research and Future Issues, *Japan Labor Issues*, Vol.1, No.3, pp.135-140 (November-December, 2017)、労働政策研究報告書No.190『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』（2017年3月）などがある。

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/>