

シェアリングエコノミーと各国の雇用 類似に関する情勢

労働政策研究・研修機構

主任調査員

山崎 憲

目次

- 各国状況
- 先進例としてのイギリス、アメリカ
- プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	中国
<ul style="list-style-type: none"> 誤分類 Misclassificationの修正：連邦労働省と内国歳入庁（社会保障税の徴収）、連邦労働省と住宅都市開発省（デビス・ベーコン法：連邦政府委託公共事業と最賃） ニューヨーク州労働省行政審判官3人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格を認定2017年6月 2017年5月連邦労働省：雇用類似の労働者数調査（結果は未公表） 労働者保護のさまざまな動き 	<ul style="list-style-type: none"> 従来から三つの区分（Employee, Worker, Self-employed） 政府による報告（Good Work） 政府による労働者保護の必要性提言2018年2月 下院議会による提言 2016年10月雇用審判所、ウーバーのドライバーを「労働者Worker」と認定 	<ul style="list-style-type: none"> Uber Pop社のサービスを違法とする判決 Uber Black(有資格運転手の車を手配) ⇒ 競争制限禁止法に違反しているとの訴え（ウーバー禁止の際のEU関連法令との関係を照会） AirBnB → ベルリンで2016年5月1日から禁止（違反に10万ユーロの罰金） 「労働4.0」利害関係者の対等性確保 ⇒ 協同組合、クラウドワーカーの保護（年金、健康保険、安全衛生、労使関係） 	<ul style="list-style-type: none"> Uber Pop社とドライバーの雇用関係を認定(パリ労働審判所) 2016年12月 社会保険徴収機関URSSAFが徴収の試み 労使紛争に調停人を政府が指名—最低保障年収を勧告(2017年2月) ⇒ 労使関係認定は未確定 独立自営業者に失業保険を拡大する検討 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年2月「中国シェアリング・エコノミー発展報告」 2017年7月「シェアリング・エコノミーの発展に関する指導意見」⇒ 「柔軟な社会保険加入・給付措置」を検討 2017年3月全国人民代表大会⇒ 支援方針 2017年10月共産党大会⇒ 成長の原動力 労使関係認定は判例による

イギリスの動向

2017年7月政府委託報告書「良質な仕事」(Good Work)

- 「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」
七つの提言

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全てのの人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わせ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、概ね賃金外のコスト（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. 全ての人々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。

- 柔軟性のリスクに従事者が一方的に負う不公正さを是正
- 現状3区分（被用者、労働者、自営業者）に従属的契約就業者(dependent contractor)を置く*カナダ型 ⇒ 自営業者との区分を明確化
- 従来（代替要員による役務提供の有無）⇒ 使用者による管理（報酬額、指揮命令）を重視へ
- 従属的契約従事者に該当 ⇒ 労働者相当（傷病手当、休暇手当）
- プラットフォーム事業者に対して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

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。

2018年2月7日：政府広報 Millions to benefit from enhanced rights as government responds to Taylor review of modern working practices

- 労働者の権利保護
- 雇用審判所の裁定した賠償金を支払わない雇用主の氏名公表制度の導入
- 悪質な雇用主に対する雇用審判所による罰金額の上限を2万ポンド従来の4倍に引き上げ、過去に同種の裁判で敗訴している場合に罰金額の加算
- 無給のインターンが通常の労働者の仕事に従事しないための施策強化
- 公正な賃金
- 派遣労働者に賃金の明細を要求する権利
- 待機労働契約の従事者により高い最低賃金額の設定
- 派遣事業者が派遣労働者を直接雇用した場合に、派遣先における均等取り扱い義務が免除される法律の廃止
- 透明性の向上
- シェアリング・エコノミー従事者の労働時間に関する定義の明確化
- 柔軟な働き方の周知と利用促進に関する（企業を交えた）タスクフォースの設立
- 出産予定の母親に職場における権利、雇用主の義務の周知
- 共有両親休暇の利用を奨励するキャンペーンの実施

「Good Work」報告書を受けた下院議会「雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）」2017年11月

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、「労働者として扱うことを基本とする」(worker by default) 法制度を導入。
- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額（プレミアム）を設定する制度を、低賃金委員会（最低賃金制度に関する諮問機関）の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の一週間から一カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額な罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用の促進。
- ・シェアリングエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書（written statement of employment condition）の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保証、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数（50人以上規模）の算定に、労働者数も加算（現状は被用者のみ）、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱（派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの）の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な（non accidental）違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者（Director of Labour Market Enforcement）や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

政府公表調査結果：シェアリング・エコミー従事者280万人

- 過去12カ月に、シェアリング・エコミーに従事：18歳以上人口の4.4%、およそ280万人。
- 相対的に若い層（18～34歳層）が過半数（56%）
- 全体の53%は、初めてこうした仕事に従事してから1年以内（うち38%は6カ月以内）。
- 従事したことのある業務：荷物の配送（過去12カ月間で42%が従事）、クラウドワーク（同37%）、車による旅客輸送（28%）、料理の配達（21%）。
- シェアリング・エコミーからの収入が主な収入となっている従事者の比率は小さい（収入の9割を占めるとの回答は9%）、収入全体の5%未満との回答が65%。大半は副業としてシェアリングエコミーに従事。
- 過去12カ月の収入額の中央値は375ポンド（14%が1万ポンド以上と回答）。
- 従事者の25%は、時間当たりの収入額が最低賃金（2018年3月時点で時間当たり7.50ポンド）を下回る。特にクラウドワーク従事者（45%）で顕著。
- 全体の53%が満足。理由：自律性（58%）柔軟性（56%）。収入額・仕事を通じた手当に不満（25%）キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満(23%)。
- 今後12カ月の継続意志：続ける（41%）、続けない（39%）。

アメリカの動向(先行研究) 1

Zoepf, Chen, Adu, and Pozo(2018) *The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes*, MIT Center for Energy and Environmental Policy Research Working Paper Series. 2018年2月公表

- 30,000人のUber、Lyftドライバーを対象。1,112人が回答。調査期間2017年1月2日-9日。
- 回答者の税引き前中位時給\$3.37、74%が最低賃金未滿
- 1マイルあたりの中位利益\$0.59/mile
- 経費差し引き後の中位利益 \$0.29/mile

Rosenblat and Stark(2016) *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, International Journal of Communication 10(2016), 3758-3784

- 50%の労働者が1年後には職を去る

McGee C (2017) *Only 4 percent of Uber drivers remain after a year says report.* <https://www.cnn.com/2017/04/20/only-4-percent-of-uber-drivers-remain-after-a-year-says-report.html>.

- 1年後には4%しか残らない。

アメリカの動向(先行研究) 2

Katz and Krueger(2016) ***THE RISE AND NATURE OF ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS IN THE UNITED STATES, 1995-2015***, NBER Working Paper 22667
<http://www.nber.org/papers/w22667>

- 新しい就業形態(派遣、オンコール、請負、独立請負、フリーランス) で働く労働者の数は2005年2月の10.7%から、2015年2月の15.8%へ。
- 請負企業を通じて雇用される労働者、2005年の1.4 %から2015年の3.1%へ。
- *Uber*や*Task Rabbit*等の仲介企業を通じて働く労働者は全就業者の0.5%ほど。

Bernhards(2016) ***It's Not All About Uber***, LERA Vol 20 2016: Perspectives on Work

- * *Hall and Krueger(2016)* *Katz and Krueger(2016)*の分析を受け、新しい就業形態の実態は、フリーランス、請負労働の増加ではなく、請負企業を通じて雇用される「元請け下請け関係」の増加と主張。* *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, NBER Working Paper No. 22843

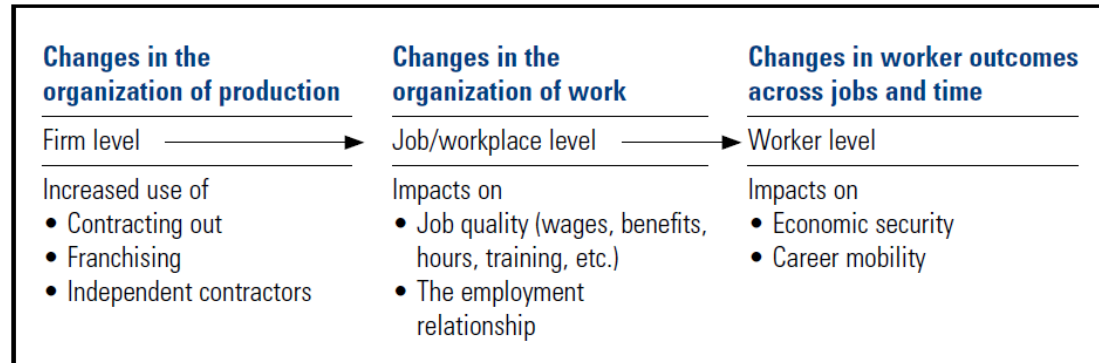


Figure 1. A firm-centered framework for analyzing domestic outsourcing.

アメリカの動向(労働者保護の観点から) 1

2016年11月ニューヨーク、フリーランサー・賃金条例 *Freelancer Wage Bill*

- 800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付け。期日までに元請け企業対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されない場合、業務終了30日以内に元請け業者に支払い義務。フリーランサーズユニオンによる。

2015年9月 ロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条例 (The Fair Day's Pay Act, SB 588, 通称 Wage Theft Enforcement Ordinance)

- 賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請け企業に業務を委託する元請け企業を対象。
- 不正が確認された場合、未払い賃金の支払い。請負元は5万ドルから15万ドルの範囲で保証金により事業継続。

健康保険の提供

- フリーランスで働く労働者の権利擁護組織「フリーランサーズユニオン」300万人がオバマケアの受け皿組織。フリーランサーに健康保険を提供。⇒ クラウドワーク企業「UpWork」社と提携。年金団体割引、教育金連、情報共有機会の提供
- 連邦労働省女性局 (Department of Labor, Women's Bureau) : ポータブルな年金のあり方を探るために、総額15万ドルを三つのNPOに助成。ポータブル退職手当創設助成プログラム (Portable Retirement Benefits Planning grant program)。低賃金の家内および介護労働者に退職手当などを提供するためのモバイル・プラットフォームの構築、雇用主および州政府が提供する退職積み立て制度の利用の障壁についての調査など。

アメリカの動向(労働者保護の観点から) 2

労働者の権利の章典(Worker's Bills of Right)

- 2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典(Domestic Worker's Bills of Right)」を州法として法制化
- 2012年カリフォルニア州、2013年ハワイ州
- 最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護。将来的な団体交渉も
- 2014年サンフランシスコ市が、「小売り労働者の権利の章典」—細切れ雇用の抑止。請負労働者も対象に。
- AFL・CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）が連邦法の成立を目指し超党派の賛同を募る。
- 「障害を持つアメリカ人法」、雇用機会均等委員会(EEOC)および1866年公民権法、セクション1981において、雇われて働いているという条件を拡大して、独立請負で働いている労働者に適用することで、職場差別からの保護拡充が議論。
- 雇用差別禁止法を改正して、雇用機会均等委員会(EEOC)の対象を雇われて働く労働者以外にも拡大するための法案が、エリナー・ホームズ・ノートン下院議員により2月7日に連邦下院議会に提出。

プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング エコノミー（労働）

- ① インターネット端末を活用して企業、労働者、サービスの利用者をつなげるビジネスモデル
- ② 企業間、企業内、個人契約労働者によるネットワークを活用
- ③ 古いビジネスモデルの置き換え：タクシー、乗り合いバス、宅配、介護、保育、小売、金融、旅行（例：ウーバー）
- ④ デジタルプラットフォーム内 × 平等につながる

○ プラットフォーマーが圧倒的な力を握る

Google、Facebook、Microsoft、Amazon、Uberなど

ドイツ・協同組合方式の出資

アメリカ・ロスアンゼルス市「賃金未払い取締り条令

労働問題 ⇒ 企業間取引への規制を示唆

プラットフォームビジネスと雇用、労働

- ICT, AI, IoT等の科学技術の発展により実現
 - 企業間・企業内ネットワークにおける組織効率の最大化により競争力を生み出す
 - ネットワークの中核：戦略立案、組織連携、コミュニケーション重視
 - メンバーシップ型（日本的経営）との共通項、内部労働市場型
 - コストセンター：アウトソース(シェアードサービス)、個人請負の活用
 - 外部労働市場型
 - 製造業－ネットワークの長期的関係の維持
 - IT産業－短期間で合従連衡
- 末端の役割をになう組織や労働者は、設計された全体像のなかで単純で限定的な職務を担う。外注化により切り離すことが可能。低い労働条件と教育訓練機会、独立請負労働者であれば、仕事の経費を自己負担、健康保険・年金なし

組織効率の最大化とAI

Wee5(2016) AIの導入手順

- ① 自社のどの部分に自動化技術を取り入れるかを限定
- ② IT基盤を固める
- ③ 自社でやるべきことと他社に任せるべきことを明確化
- ④ 専門チームの設置
- ⑤ 新しいビジネスモデルの模索、という五つの道筋を提示

⇒ **ビジネスパートナー間の水平的・垂直的連携を示唆**

- ・ 一人ひとりの仕事の職務を分析、アウトソースできる部分とそうでない部分をわかる
- ・ アウトソースされる部分をAIが担うかどうかは問わない
- ・ 労働条件と社会保障の企業間格差の拡大 Bernhardt (2016)

プラットフォーム・ビジネスとしてのシェアリング・エコノミー（労働）

- 利用者数を増やして利用料とあっせん手数料収入を大きくする。
- 付加価値を高めて利用料を最大化する。
- サービスの提供者が行う仕事の単価を引き下げることによって利用者数を増やす。
- サービスの提供者から徴収するあっせん手数料を大きくする。
- 仕事に必要な経費はすべてサービス提供者の自己負担とする。
- サービスの提供者が仕事をするうえで必要な道具を専売する。
- サービスが労働力である場合、その労働力を提供する者はそれまで仕事をしていなかった「遊休」の状態であるかどうかを問わない。
- どこかの企業で雇われて働いていた労働者が仕事単位の請負労働者として組み込まれる。

雇用に与える影響の示唆

- ① ネットワークのなかで従属的な立場に置かれ、労働条件の上昇が望めない労働者の数が増大(下請け元請け関係)、労働者の職場での差別からの保護の欠落。
- ② ネットワークのなかでの企業の組み合わせが従来の産業別労使関係の枠組みに収まらない
- ③ AI導入やコスト削減からアウトソースされる(転籍、出向、請負等の拡大)
- ⑤ 労働条件や福利厚生、失業保険、年金、健康保険がない、職業訓練機会の少ない労働者が増大。ー外部労働市場とネットワーク中枢との不連続。
- ⑦ 国外のアウトソース先との競合で労働条件が下がる、もしくは仕事を失う。
- ⑧ ネットワークの中枢では連携力、コミュニケーション力、企画力がこれまで以上に重視(従来の日本的雇用ー企業内訓練)

ご清聴ありがとうございました。