

# 欧州における デジタル経済と労働に関する動向

労働政策研究・研修機構研究所長 濱口桂一郎

ここ数年来、経済のデジタル化に関わって労働の未来についての議論が世界的に急速に高まってきました。日本でも、厚生労働省が昨年2016年8月に『働き方の未来2035』一人ひとりが輝くために懇談会報告書』をまとめていますが、どちらかというとふんわりした評論家風の議論になっており、欧米における詳細に突っ込んだ議論といささか落差があるように見えます。

本稿では、主として欧州において経済のデジタル化によって急速に拡大しつつあるビジネスモデルシェアリング・エコノミーとかコラボラティブ・エコノミーとかプラットフォーム・エコノミーとか呼ばれている仕組みに着目して、公的機関や労働組合が議論している文書はいくつか取り上げ、日本における議論の示唆として貰えればと思います。

## 1 欧州生活労働条件改善財団の報告書\*1

こうしたビジネスモデルが急速に広まったのはヨーロッパでもここ数年のうちでした。ですので、労働に関わる諸主体が真剣にこの問題に取り組みだしたのも、せいぜい2015年から、本格的な動きは昨年2016年からというのが実情です。

その中で、若干早くこの問題の全体像を提示したのは、2015年3月に欧州委員会の外郭団体である欧州生活労働条件改善財団(ダブリン財団)が発表した『新たな就業形態(New forms of employment)』でした。これは、近年欧州諸国で拡大しつつある9種類ものより新たな就業形態を一つ一つ細かく分析し、今後の行方を検討していて、日本にとっ

ても大変参考になります。9種類の就業形態とは、次のようなものです。

●従業員シェアリング…企業が同じ従業員をシェアするという意味です。ある個別労働者がさまざまな企業の人材ニーズに対応するため、使用者集団によって共同に雇用され、それらを合わせると労働者にとっては常用フルタイム雇用になるという仕組みです。

●ジョブシェアリング…こちらは以前から有名ですが、使用者が特定の職務(ジョブ)を遂行するために複数の労働者を雇用し、複数のパートタイム労働者を組み合わせてフルタイムのジョブになるという仕組みです。日本では職務(ジョブ)の感覚が希薄なので、ワークシェアリングと区別がつきにくいのですが、複数の労働者が一つのジョブをシェアするということです。

●臨時派遣経営者(interim management)…インテリムというのは仏語圏で派遣労働のことですが、特定のプロジェクトや特定の問題を解決するために高度専門的な経営管理者を派遣するというビジネスです。これにより、企業組織の中に外部の経営能力を統合することができるようになります。

●カジュアル労働…これは、特定の労働時間を定めず、使用者の呼び出しに応じて労働する契約(「オンコール労働」)であり、呼び出しがなければ労働時間がゼロ時間ということもありうるので「ゼロ時間労働」とも呼ばれます。使用者にとっては常時遂行すべき業務を提供する必要がなく、その間賃金を払う必要がないので究極のフレキシビリティと言えます。その点では個人請負に限りなく近いのですが、その労働内容そのも

【新たな就業形態】欧州生活労働条件改善財団



のは指揮命令下の雇用労働であるという点で、請負でもないのです。

●ICTベースのモバイル労働…これは日本でも近年話題になっていますが、情報通信技術を駆使して、いつでもどこでも職務を遂行するというものです。スマートフォンやタブレットの普及は全世界共通ですから、労働を時間的空間的な枠組みの中で考えることが次第に困難になってきつつあるという現象も、やはり全世界共通なのでしょう。

●パウチャーベースの労働…日本では一時教育パウチャーが話題になりましたが、EUでは福祉関係で注目されているようです。料金や社会保険料をカバーする公的機関が発行した福祉パウチャーによって個々の福祉サービスが提供されるのですが、そのケア労働者の雇用関係がパウチャーによる支払いに基づいている

という仕組みです。日本でいえば、看護婦家政婦紹介所の仕組みでは各家庭が使用者になると同じで、それをパウチャー制で公的に担保しているのです。

●ポートフォリオ就労…こちらは雇用労働ではなく自営業ないしフリーランスで、多数の顧客のために一つ一つは小規模の労務を提供するという仕組みです。

●クラウド就労…オンラインのプラットフォーム上で使用者と就労者をマッチさせるものですが、とりわけ非常に大きなタスクを細かく分けてお互いにネット上でしか知らない「バーチャル・クラウド」の就労者に配分するという点に着目してクラウド就労と呼ばれています。

●協同就労…これはフリーランスや自営業者、零細業者などが、協同して大規模な事業を遂行するというのもので、協同組合という形をとることもあります。

本報告書はそれぞれについて、その特徴を解説した上で、労働条件への含意や労働市場への含意を検討しています。既に日本でも目につくようになってきている形態もあれば、そうでないものもありま

すが、将来の労働法政策を考えていく上で、こういった就業形態への目配りはますます重要となってくることは間違いないでしょう。なお、本報告書の詳細については、JILPTの仲崎研究員が最近『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』として紹介分析をしていますので、関心のある方は是非参照してください。

## 2 欧州委員会の「コラボラティブ・エコノミー」文書\*2

上記ダブリン財団報告書はその対象が必ずしもデジタル経済に関わらないようなものも含めて広く捉えられていましたが、近年注目を集めているビジネスモデルに着目して、EUの行政機関たる欧州委員会がそのスタンスを初めて明らかにしたのが、昨年2016年6月に公表された『コラボラティブ・エコノミーへの欧州アジェンダ』(COM(2016)356)です。これは、そのタイトルがあえて「コラボラティブ」(協働的)という形容詞を使っていることから窺われるように、このビジネスモデルに対して同情的であり、余計な規制をしない方が良くという価値判断がここかしこに感じられるものになっています。実は、このビ

ジネスモデルをどういう呼び名で呼ぶかということ自体に、論者のスタンスがよく現れるのです。

さて欧州委員会は、コラボラティブ・エコノミーを「しばしば私的個人によって提供される財やサービスの一時的利用のための公開の市場を作り出す協働的なプラットフォームによって活動が促進されるビジネスモデル」と定義し、AirBnBのような宿泊サービス、Uberのような運輸サービスの他、労働サービスそのもののプラットフォームについても分析し、それが新たな就業機会を生み出し、これまで働けなかった人々に働く機会を与える面があると評価しつつ、そこでサービスを提供者が自営就労者なのか雇用労働者なのかという問題を生み出すと述べています。ただこの文書では、欧州司法裁判所に判例を引きつつ、「労働者」の定義についていくつかの指標を示していますが、それ以上には立ち入ろうとじていません。

## 3 欧州議会の「コラボラティブ・エコノミー」に関する分析\*3

同じ2016年の10月に欧州議会が公表した『コラボラティブ・エコノミーにおける労働者の状況』と題



する報告書は、後述の欧州労研報告書も含めこの一兩年に出された諸文書をもとに、このビジネスモデルが労働者に及ぼす影響をやや詳しく分析しています。

ここではまず「コラボラティブ」「シェアリング」「プラットフォーム」といった用語法について、「協働」「共有」といったイメージの言葉は適切ではなく、むしろ「賃貸借」という市場取引であることを明確にするべきという意見が出されていることを紹介しています。

そして、コラボラティブ・エコノミーが規制の周縁で発展してきたことを指摘し、クラウド就労を対象とした法的枠組が存在せず、プラットフォーム就労者が自営業者に分類さ

れていることが、自営業者の本来の概念からして正当化しがたいとの見解を紹介しています。プラットフォームは低コストを維持しつつプラットフォーム就労者に対するコントロールを行使するようになっていますが、労働法は被用者と独立契約者との歴史的な区別に寄りかかったままだというのです。

EUでもUber運転者の労働者が欧州司法裁判所に提起されています。スペイン・ウーバー事件(C-434/15)ですが、現時点ではまだ判決に至っていません。本報告書は、労働者性に関する不確定性が適用される規制の不確定性をもたらし、さらなる雇用機会の創出を抑制しているとともに、プラットフォームが就労者にさらなる支援を与えることを妨げていると指摘しています。就労者への支援が労働者性の証拠だとされてしまうことを懸念するからです。被用者と自営業者を峻別する現行労働法がかえって就労者に与えられるべき保護を奪っているという皮肉です。

#### 4 欧州労研の『デジタル経済』に関する報告書\*4

これより若干早く、2016年の2、3月に、欧州労連のシンクタ

ンクである欧州労研が『経済のデジタル化とその労働市場への影響』(Digitalisation of the economy and its impact on labour markets)、『デジタル経済における労働』(Work in the digital economy: sorting the old from the new)という二つの報告書が続げざまに公表しました。前者がデジタル化によって仕事の大部分が失われるといった労働市場面の議論を吟味しているのに対し、後者はデジタル化による働き方の変化に着目しています。さらに、同年5月には『プラットフォーム経済と雇用関係の破壊』(The platform economy and the disruption of the employment relationship)、7月には『デジタル化：企業内共同決定への挑戦』(Digitalisation: challenges for company codetermination)という二つの政策解説を公表しています。

本稿ではこの『プラットフォーム経済と雇用関係の破壊』の内容を見ておきましょう。これはまず、欧州委員会の使う「コラボラティブ・エコノミー」という用語が適切ではなく、プラットフォーム経済とは市場メカニズムの単なる拡張であることを強調します。労働の供給者と利用者との間の効果的なマッチングを可能

にするアルゴリズムによって、取引コストが格段に引き下げられ、市場取引に伴うリスクを減らすことができますようになったということです。それを「協働」とか「共有」という曖昧な言葉で呼ぶべきではないと。

同文書はプラットフォーム就労者「バーチャル・グローバルなサービス」の軸と、「中／低技能」対「高技能」の軸によって4つの象限に分け、雇用関係への影響を分析します。まず、プラットフォームは伝統的に雇用関係に依存していた活動を自営活動に再組織することができます。そして遠距離間のサービス提供を可能にすることで、ローカル労働市場から引き離すことが可能になります。さらに、参入障壁を引き下げることによって、就労者間の競争を激化させ、その報酬や就労条件に圧力を加えることが可能になります。また、「評判メカニズム」を活用することで労働世界の市場化を進め、オンラインのジョブ・プラットフォームではいわゆる「物乞いと威張り屋」現象が広まっているといえます。とりわけ、プラットフォームが就労活動を個別の「タスク」に分割することで、まとものあった仕事が高技能を要する労働と要しない労働に分散化し、社会の二

極化をますます増幅することに警鐘を鳴らしています。

プラットフォーム就労者の労働者の問題については、その不安定さに鑑み、パートタイム、有期契約、派遣と類似の特別の保護を要する範疇とし、たとえば就労者の評価への影響や不当な契約終了、プラットフォームによるアカウントの凍結といった脅威なく、就労者が一時的にアカウントを非活性化することができると提議しています。

また労働協約を被用者よりもっと広いカテゴリーの就労者に拡大することを提起するとともに、被用者には該当しない就労者であっても自営業者の規制によって保護することを主張しています。

## 5 インダストリアル欧州のデジタル化関係文書\*5

JCMが加盟しているインダストリアル欧州の欧州組織は、やや早く2015年に『製造業をデジタル化しつつ平等、参加、協調を確保する』(Digitalising manufacturing whilst ensuring equality, participation and cooperation)という政策解説(ディレクションペーパー)と『産業

における平等、参加、協調のためのデジタル化…デジタル時代におけるより多く、より良い産業雇用』(Digitalisation for equality, participation and cooperation in industry - More and better industrial jobs in the digital age)というポジションペーパーを公表しています。

前者はやや羅列的ですが、次のような事態をデジタル化(Digitalisation)という言葉の下で検討しています。インターネット…遠距離への安全なデータ送信、RFID(非接触ICカード等の技術)タグ…さまざまなアイテムや処理の自動識別と追跡、ロボットと3Dプリンタ…柔軟に、プログラムで制御できる機械、インダストリー4.0…顧客の要求へ向けた、製造業務の究極のカスタマイズ、クラウド…高性能かつ

ほぼリアルタイムな情報の遠隔処理、遠隔支払い、テレワーク…遠隔地の雇用関係、共有文書による協働、モバイル・コミュニケーション、ビッグデータ、衛星を基盤とした位置情報と慣性航法、拡張現実。

後者はそれを踏まえた労働組合としての政策方向の提示であり、いくつかの興味深い提言をしています。まず、インダストリアル欧州は、デジタル時代に産業雇用を創出することを訴えます。そしてデジタル・サプライチェーンに沿って付加価値の配分を規制することを唱えます。具体的には、労働が物理的になされる場所で労働法が適用され、課税されるように規制することです。そして、独占的なデジタルプラットフォームを規制することです。デジタル技術の養成も重要です。デジタル化によって変容する労働の条件を維持向上すること

また、情報提供、協議、共同決定の権利についても拡大していきます。デジタル化によってもたらされる労働時間の柔軟化については、それが労働者のワーク・ライフ・バランスに有用であり得る面も認めつつ、現状はむしろ企業側に一方的に有利であるため、無制限な労働時間と、それによってもたらされる精神的ストレスを問題視しています。

デジタル化が進めば進むほど教育訓練の必要が高まりますが、その際ベンダーニュートラル(特定の製品にとらわれない中立的な立場)な訓練と資格が支援されなければなりません。いずれにしても、企業内の労働組合や労働者代表の役割がますます重要になるので、物理的な場所だけではなく、企業のイントラネット内に労働者代表や労働組合の「空間」を確保する必要があります。また、モバイル労働がもたらすリスクを回避し、職場のプライバシーを確保することも重要です。

## 6 フランクフルト・ペーパー\*6

最後に、2016年12月にドイツのIGメタルをはじめとするドイツ、オーストリア、デンマークの7労働団体が公表した『プラットフォーム



『製造業をデジタル化しつつ平等、参加、協調を確保する』インダストリアル欧州

の条件を維持向上することとは、労働組合にとつて最重要事項です。まず、雇用の非正規化、多重請負化、さらには偽装自営化によって労働協約の適用範囲が縮小されつつある状況に対し、全ての労働者に適用拡大していくことが目指されます。

ベースの労働に関するフランクフル

ト・ペーパー・プラットフォーム運

営者、顧客、政策決定者、労働者、

労働組織のための提案』(Frankfurt

Paper on Platform-Based Work:

Proposals for platform operators,

clients, policy makers, workers, and

worker organizations)を見ておきま

しょう。これは同年6月にフランク

フルト・アム・マインで開催された

「プラットフォーム経済における組合

戦略に関する国際ワークショップ」

での議論をもとにまとめられたもの

です。これは、この問題に関する労

働組合としての主張を包括的に取り

まとめたものとなっているので、や

や詳しく紹介しておきたいと思いま

す。

同ペーパーは、まずオンライン労働

プラットフォームは雇用上の地位

のテスト、賃金法、税制、労働市場

規制、国際労働基準、社会保障制度

への拠出、労働協約などの現行法を

遵守すべきであり、テクノロジーを、

法制を「回避」するのに使うのではな

く、労働者や顧客、労働組織、政策決

定者と協調すべきと述べています。

雇用上の地位については、多くの

プラットフォーム運営者が自らを使

用者ではないとし、就労者に「独立

契約者」、「自営業者」であることを

同意させようとしているが、彼らは

基本的な就労条件をコントロールし

ており、むしろ多くの企業が伝統的

な被用者に対して及ぼしている以上

のコントロールをテクノロジーを通

じて間接的にコントロールしている

と主張しています。とはいえ、被用

者の地位を得るよりも独立契約者の

地位に基づく自由を失うことを好ま

ない就労者も多いのですが、プラッ

トフォームに指示されたタスクを拒

否したために罰せられた者のよう

に、被用者としてコントロールされ

ながら独立契約者として分類されて

いる就労者は、顧客とプラットフォーム

ム運営者にのみ不均衡に有利な仕組

みにおける敗者の極みだと糾弾して

います。ここにはトレード・オフが

あり、プラットフォームが就労者に

コントロールを行使すればするほど

被用者とみなされやすくなります。

現在独立契約者と分類されている就

労者は被用者とされることで、とり

わけタスクや労働時間の自由などを

失うことを恐れており、そこで同ペー

パーは雇用関係の最低限の水準の範

囲内で被用者に柔軟性と自由を提

供できる雇用の仕組みを支援できると

言います。これは、労働法の枠内

で柔軟性を高めるということを意味

し、労働組合としては一歩踏み出し

たものと言えるでしょう。

組合サイドが重視するのは

彼らの団結権です。同ペーパー

は、プラットフォーム運営者

が、就労条件の改善を求め

るプラットフォーム就労者に

とつての適切な交渉相手であ

り、場合によっては顧客も交

渉相手になり得ると主張しま

す。実際にプラットフォームの方針

や情報の流れが就労者に大きな影響

を与えます。それゆえ、独立契約者

と分類されたプラットフォーム就労

者が団結し、プラットフォーム運営

者との間で労働協約を交渉すること

を禁止する法律は再検討すべきだと

主張しています。自営業者というこ

とになると、独占禁止法によって団

結すること、団体交渉すること自体

が違法になってしまつわけで、同ペー

パーは労働者の団結権の中核的重要

性をもっとも強い言葉で確認してい

ます。

賃金については、多くのプラット

フォーム就労者が法定最低賃金や協

約の最低賃金以下しか稼いでいない

という事実を指摘し、これが確立し

た労働基準や社会規範を掘り崩す

おそれがあると述べます。プラット

フォーム就労者に最低賃金を適用す

るには多くの困難がありますが、同



フラン克福ルト・ペーパー

ペーパーは顧客とプラットフォーム運営者に対し、労働者や労働組織と協力するよう呼びかけています。社会保障も大きな問題です。健康保険や年金において自営業者として扱われることも重大ですが、とりわけ被用者の地位と結びついた失業保険や労災保険が問題になります。

紛争解決制度にも言及しています。プラットフォームの中には、顧客と就労者との紛争を解決する責任を明示的に否定するものがありますが、顧客が完成した仕事への支払を拒否する権利を与えられているようなプラットフォームにおいては、プラットフォーム運営者が紛争の仲介を拒否することはすなわち被用者であれば賃金泥棒とされるような行為を合法化し、通常化するに等しいと批判しています。そして、プラットフォーム運営者が労働者、顧客、研究者、労働組織等と協力して、透

- \* 1  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- \* 2  
[http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy\\_en](http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en)
- \* 3  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL\\_IDA\(2016\)587316\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf)
- \* 4  
<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>  
<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>  
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>  
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Digitalisation-challenges-for-company-codetermination>
- \* 5  
[http://www.industriall-europe.eu/Committees/IP/PolBrief/PolicyBrief\\_2015-07\\_DigitisationOfManufacturing-EN.pdf](http://www.industriall-europe.eu/Committees/IP/PolBrief/PolicyBrief_2015-07_DigitisationOfManufacturing-EN.pdf)  
[http://www.industriall-europe.eu/database/upload/pdf/2015929PositionPaper\\_2015-XX\\_DigitalisationOfIndustry\\_DRAFT-v1.pdf](http://www.industriall-europe.eu/database/upload/pdf/2015929PositionPaper_2015-XX_DigitalisationOfIndustry_DRAFT-v1.pdf)
- \* 6  
[https://www.igmetall.de/docs\\_20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf)

**濱口桂一郎** (はまぐち・けいいちろう)

労働政策研究・研修機構研究所長

1958年生まれ。東京大学法学部卒業。労働省、欧州連合日本政府代表部一等書記官、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授、労働政策研究・研修機構主席統括研究員を経て、現在労働政策研究・研修機構研究所長。著書に『EUの労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2017年）、『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004年）、『新しい労働社会』（岩波新書、2009年）。



明で信頼できる紛争解決手段を開発するよう求めています。

透明性と言えば、プラットフォーム就労者が仕事を探し、完成した仕事に報酬を受け取るプロセスも、就労者と顧客双方にとって不明瞭です。タスクの配分や就労者の評判、とりわけ顧客による就労者のパフォーマンスの評価に基づき解雇に匹敵するアカウント閉鎖が行われることは重大です。オンラインで遂行される就労の場合、就労者はそもそも最終的な顧客を知らないこともよくあります。そこで同ペーパーは、プラットフォーム運営者、研究者

労働者、労働組織、政策決定者、その他がプラットフォームベースの就労の世界における透明性を高めるために協力することを提言し、そのために必要なデータを政策決定者、研究者、労使団体に提供するよう求めています。

同ペーパーは決してプラットフォーム運営者を敵視してはならず、むしろプラットフォームベースの就労が労使関係の「協調的転回」に向けた新たな機会を提供すると述べています。この表現は興味深いのでそのまま引用しておきます。「労使関係の伝統的な紛争的手続は長

年にわたって労働者の重要な権利を守ってきたし、これからも重要である。しかしながら、プラットフォーム運営者が彼らの長期的な繁栄と社会全体の繁栄が（法的地位にかかわらず）労働者の良い仕事を確保する能力にかかっていることを認識する限り、将来の労使関係は全ての関係者が深く共有する利益に基づいて組織されるだろう。この可能性は全ての関係者に大いなる利益をもたらすだろう。」労働側からの、とりわけプラットフォーム運営者に対する切なる呼びかけです。

**7 最後に**

残念ながら日本ではまだこうした議論が労働の世界で本格的に展開されるまでに至っていません。連合がようやくクラウドワークの調査を始めたところであり、欧米に比べて数年遅れの状態と言えます。とはいえ、現実はかなり先を行っているようです。本稿で紹介した諸文書も参考にしながら、今後日本でもこうした問題が労働組合の中で、あるいは労働法や労働経済などの研究者の間で、熱心に議論されるようになることが期待されます。