

2020年12月15日
明治大学
労働社会の改革(4)

「自由な働き方」の落とし穴

プラットフォーム型労働に伴う法的規制の実情と課題

早稲田リーガルコモンズ法律事務所所属
日本労働弁護団常任幹事・本部事務局次長
ウーバーイーツユニオン法律顧問
楽天ユニオン法律顧問
交通の安全と労働を考える市民会議事務局
弁護士 川上資人

ウーバーイーツ配達員 団交門前払い

巨大ITに「個」苦戦

働き方改革の死角

「プラットフォーム」と呼ばれる巨大IT企業で個人事業主などの立場で働く人たちが、報酬引き下げなどに対抗するため組合を結成する動きが広がってきた。しかし、「雇用関係がない」との理由で交渉をはねつけられるケースが大半。政府の個人の働き手保護への腰も重く、圧倒的な力を持つ「巨人」の前に苦戦している。

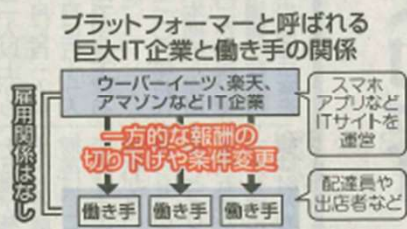
日本の規制遅れ 岸本拓也



面会を拒まれた後、記者の質問に答えるウーバーイーツユニオンの前副会長(右から2人目)＝5日、東京都渋谷区で(隈崎樹樹撮影)

「会社の許可がないのでお通じできません」。米配車大手ウーバー・テクノロジーズの日本法人が入る東京都渋谷区のビル。同社が運営する食品宅配代行サービス「ウーバーイーツ」配達員でつくる労働組合メンバーらが5日、訪れると、受付担当者には淡々と答えた。「上司はAI。組合をつくってもまだ人間とは一度も会えたことがない」と、組合執行委員長の前副会長さん(27)が憤慨する。

配達員はウーバーのアプリを通じ飲食店の料理を家庭やオフィスに配達、距離などに応じウーバーから報酬を受け取る。先月下旬に突然報酬を大幅に下げたのは不当として抗議に来た



が、今回も面会できなかつた。配達員はウーバーの社員ではなく「個人事業主」として業務を請け負う。けがをしても労災が下りないなど厳しい待遇を改善するため十月に労組を結成。団体交渉を求めて、二度にわたるウーバー側に要請書を出してきたが、ウーバーは毎回拒否。「ご意見はアプリで」連絡を」との回答書を送ってきただけだ。

団体交渉権が法律で保障される労働者なら、交渉に応じる義務があるが、個人事業主には「交渉に応じる義務はない」というのがウーバー側の主張。だが、配達員男性(27)は「配達場所や報酬の条件は全部ウーバーが決めており、われわれはウーバーの指示で働く事実上の『労働者』だ」と指

一方的報酬下げ「アプリで意見言って」

摘。組合は今後、紛争解決機関である労働委員会にウーバーに団交に応じる命令を出すよう申し入れる。

ウーバー側は「配達パートナーの皆さまは、労働組合法上『雇用する労働者』に該当しないため、団体交渉はお断りする。全てのご意見を歓迎し、よりよいサービスを提供する予定です。巨大通販サイト「楽天市場」を運営する楽天にも、出店者が声を上げ始めた。きっかけは、商品価格が三千九百八十円以上の場合送料を来春から一律無料(沖縄などを除く)にし、送料は「出店者持ち」としたこと。出店者らは任意団体「楽天ユニオン」を結成し、撤回を求めて団交を迫る方針だ。「楽天の数々の強権的な対応が許せない」という声が高まっている。

設立者の勝又勇輝さん(31)は言うが、楽天側が交渉に応じるかは不透明だ。

フランスで二〇一六年にウーバーなど巨大IT企業傘下の個人事業主に団体交渉権を認める法律が成立するなどの動きが広がっている中、日本政府は働き手の苦戦を傍観するばかり。日本労働弁護団の藤一郎弁護士は「巨大IT傘下の働き手を守る世界の潮流に取り残される」と警告する。

東京新聞

中日新聞東京本社
東京都千代田区内幸町二丁目1番4号
〒100-8505 電話 03(6910)2211

玉露
飲んで美味しく
料理のかくし味でも大好評!

二心茶
http://www.gyokuroen.co.jp

読者とともに
紙面へのご意見
お問い合わせは
TEL 03-6910-2201
土日祝日除く 9:30~17:30
FAX 03-3595-6935
TOKYO Web
www.tokyo-np.co.jp

書きやすくなりました!
筆洗
ちょっと写しノート
ココロ「筆洗」と日々の出張等を
書きつづるノート
本体価格 100円〜
お問い合わせ お客様センター
03-6910-2557

働き手保護 日本後手

巨大ITに「個」苦戦

巨大IT企業が提供するサービス基盤を利用する働き手や、販売を行う人々たちをどう守るのか。立場の弱い出品者など取引先を守るための法規制を具体化させた始めた各国に対し、日本では、働き手の保護に向けた議論は後手に回っている。(岸本拓也)

●面参照

働き方改革の死角

米ウーバー・テクノロジーズが提供する宅配代行サービス「ウーバーイーツ」

の配達員など、IT企業から個人で単発の仕事を受け負う「ギグワーカー」と呼ばれる働き方が増えている。時間や場所にとらわれない新しい働き方とされるが、フランスの働き手の保護

プラットフォーム(巨大IT企業)での働き方をめぐる世界の動向

米	カリフォルニア州で、プラットフォームで働く人も「労働者」として扱う州法が2020年1月に施行。企業に最低賃金の保障など義務付ける
フランス	プラットフォームに、労災保険や職業訓練費を負担する義務を課す法律が16年に成立。団体交渉権も保障
英	労働裁判所が16年、ウーバーに対して、ライドシェア運転手との雇用関係を認める判決

米、仏では法規制

に向けた日本の取り組みは海外に比べて鈍い。フランスでギグワーカーにも団体交渉権を認める法律が成立したのに続き、ウーバー本社のある米カリフォルニア州でも来年一月から「労働者」として扱い、最低賃金の保障や、事故時の保険対応をIT企業側に求める州法が施行される。

日本でも厚生労働省の検討会で、フランスの保護について議論を始めた。どんな報酬や条件で仕事を発注するか、契約時のルール明確化などについて議論を重ねているが、結論を出す時期や規制の方向性すら

決まっていない。

独占禁止法の観点からは巨大IT企業の規制に向けた議論が始まっている。

公正取引委員会(公取委)が十月に公表した報告書では、一方的な規約変更や、手数料の引き上げは独占禁止法が禁じる「優越的地位の乱用」に当たる恐れがあると指摘した。楽天出店者でつくる楽天ユニオンは、楽天が送料無料化を出店者に強制することは独占禁止法に違反していると、公取委に調査を求めている。

政府は、契約変更などの際に取引先への情報開示を義務付けることなどを盛り込んだ法案も来年の通常国会に提出、規制強化へと動く。

ただ、優越的地位の乱用をどう定義するかや、アマゾンなど多国籍企業に日本の規制がどこまで及ぶかなど実効性には課題が山積している。出店者らが巨大ITと対等な立場で取引できるかは不明な点が多い。



プラットフォーム・ネット上で販売者やサービス提供者と、消費者・利用者をつなげる「基盤(プラットフォーム)」の役割を果たす企業。検索や通販など、利用者が調べ物をしたり、商品を購入するサービスを展開し、利用手数料や広告料で収益をあげる。米グーグルやアマゾン・コム、日本では楽天やヤフーなどが該当。

自由な働き方道半ば

スマートフォンの普及を背景に、個人が好きな時にインターネット経由で仕事を請け負う自由な働き方が広がっている。空き時間を利用して手軽に収入を得られるのが魅力だが、法律などが想定していない新たなワークスタイルは働き手の立場が不明確で、国の議論も始まったばかりだ。人気の宅配代行サービスの現場で課題を探った。

(朝倉信平)

ウーバー配達員、労組結成も交渉「門前払い」



1日数十件の注文をこなす「ウーバーイーツ」の男性配達員(東京都内)

個人契約、保護に課題



「自由な働き方と安心・安全に働くことは相反するものではなく、両立可能だ」。10月3日、東京都内であった「ウーバーイーツユニオン」の設立総会。執行委員長に選ばれた前菜蔵雄さん(29)が設立趣意書を読み上げると、参加者から拍手が起きた。

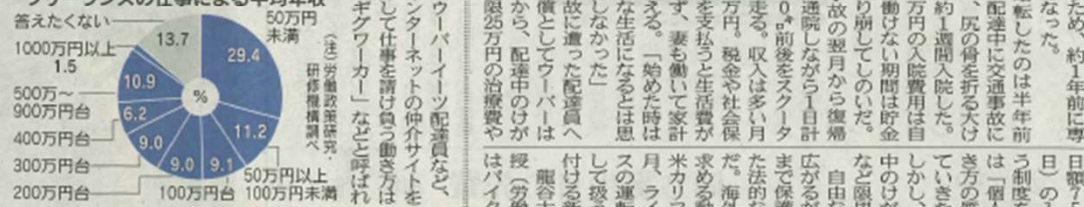
前菜さんらは米ウーバーテクノロジーズが手掛ける、飲食店からの宅配代行サービス「ウーバーイーツ」の配達員。「配達パートナー」と呼ばれる個人事業主だが、事故時の補償や報酬の基準が明確でないとして日本法人に団体交渉に応じるよう求めた。

しかし、18日にユニオンに届いた文書は、門前

払いだった。「皆様は「労働者」に該当しませんので、団体交渉の要求についてはお断りさせていただきます」

「交渉する権利すら認められないのか」。前菜さんらは団体交渉を求めて労働委員会に申し立てを検討を始めた。

養うため、約1年前に専業となった。



「フリーランス」170万人に

フリーランスの仕事をする職種に「プログラマーや翻訳、家事代行などがあり、個人で企業などから仕事を請け負う「フリーランス」として働く人も多い。労働政策研究・研修機構は4月、フリーランスが国内に約170万人いるとの試算をまとめた。うち「本業」とする人は約130万人、「副業」は約40万人で、フリーランスの仕事による平均年収(税込み)は「50万円未満」が最多。権利保護が十分との指摘もあり、厚生労働省は「雇用類似の働き方」と位置づけ、昨年10月以降、有識者会議で論点を整理している。

日額7500円(最大30日)の入院費などを支払う制度を導入した。同社は「個人事業主という働き方の質と安全性を高めたい」と強調する。

しかし、配達以外の移動中のけがは補償されないなど限界もある。

自由な働き方は急速に広がるが、働き手をこれまで保護すべきかを定めた法的なルールは未整備だ。海外では待遇改善を求める動きが活発化し、米カリフォルニア州で9月、ライドシェアサービスの運転手を従業員として扱う企業に義務付ける新法が成立した。鹿谷大の脇田滋名誉教授(労働法)は「過去に配達の配達員を労働者として公認し

労働者と認められた判例もあり、企業と個人事業主の関係はたびたび問題になってきた」と指摘。ウーバーイーツと配達員について「今後は裁判手続きなどを通し、実態として従属的な立場かどうかを断されるだろう」と話す。

「配達員の動画を電子版

ウーバーイーツユニオンの執行委員長

まえば
前葉

とみお
富雄さん(29)

今年10月、米ウーバーテクノロジーが日本で手掛ける配達代行サービス「ウーバーイーツ」の配達員でつくる労働組合の執行委員長に就任した。

ウーバーとは雇用関係のない「個人事業主」。ウーバーの依頼をアプリ経由で受け、飲食店から食事を運ぶ。配達したいときにアプリをオンにするだけ。前職の飲食会社で上司との人間関係に悩んだが、「組織や時間に縛られず、自分のペースで仕事がで

きることに魅力を感じた」。

しかし、昨夏から配達員になると、問題に気付く。けがをしても補償がなく、適切に料金が支払われないことも。動画投稿サイト「ユーチューブ」で問題を指摘する動画を投稿すると、同じ悩みを持つ配達員から反応があり、誘われて組合づくりにかかわった。

三重県四日市市出身。上京後、一時は芸能の道へ。舞台なども経験し、人前で話すことは得意だ。その経験から委員長に推された。

この人



現時点でウーバー側は団体交渉を拒否しているが、敵対するつもりはない。「現場の声が会社に届けば、『新しい働き方』はもっと良くなるはず」

(岸本拓也)

2019.12.23

プラットフォーム型労働とは何か？

- ▶ インターネット上のプラットフォームと呼ばれる仲介サイトを通して個人事業主(=自営業者)として仕事を請け負う働き方。
- ▶ シェアリングエコノミーとも呼ばれる。中立的呼び方はプラットフォームエコノミー。
- ▶ 資産の取引はキャピタルプラットフォーム、労働の取引はレイバープラットフォームと呼ばれる
- ▶ キャピタルプラットフォームの代表例がエアビーアンドビー、レイバープラットフォームの代表例がウーバー
- ▶ レイバープラットフォームは、ギグエコノミーとも呼ばれる。
- ▶ ギグとは、一夜限りのバンドのセッション演奏など、細切れの単発の仕事を指す→ギグワーカー=単発の仕事をこなす非正規労働者
- ▶ ランサーズ、クラウドワークス、ウーバーイーツ、アマゾンフレックス、タスクマジ(家事代行)、くらしのマーケットなど多数存在。

プラットフォームエコノミーの労働問題

- ▶ 労働者が雇用関係に置かれないために労働法が適用されず、労基法、労組法の保護が受けられずに不安定な働き方が広がり、労働者全体の労働条件が低下しかねない。
- ▶ 契約の一方的変更、契約の一方的解除(解雇)が簡単に行われる。
- ▶ 使用者が労働者を業務委託に置き換え、雇用責任を免れるという問題は、賃金の引下げ圧力が波及するという、産業を超えた労働者全体の問題。
- ▶ 労働市場には自由市場の価格決定メカニズムが働かない(売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じる)という問題 → 労働組合の必要性
- ▶ 賃金の最低保障がない

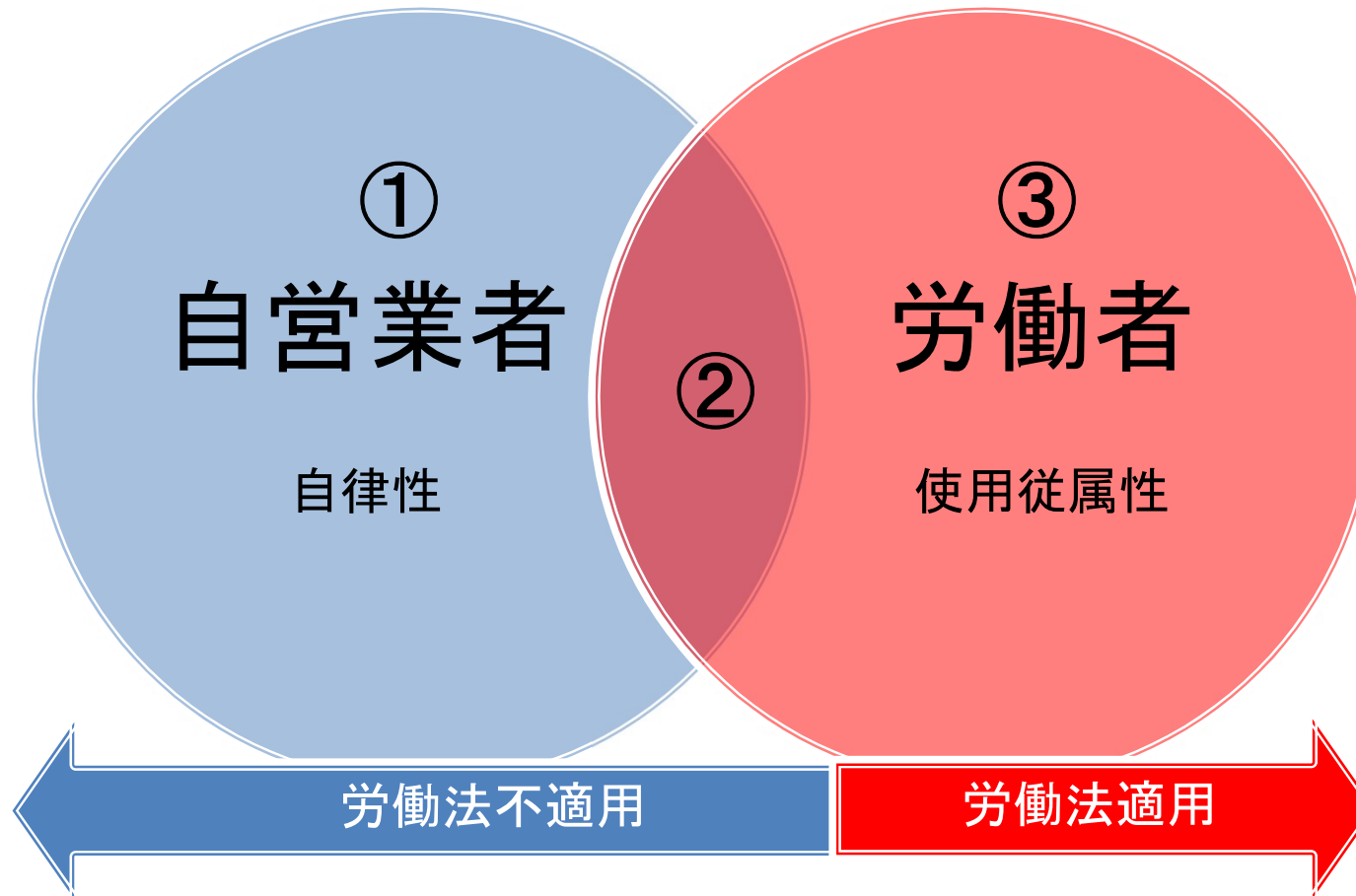
プラットフォームエコノミーの労働問題

- ▶ プラットフォームエコノミーでは働き手は、自営業者として仕事を請け負う。
- ▶ そのため、労働法が適用されない。
- ▶ よって、労災保険、雇用保険等の労働法の保護が受けられない。



しかし、
本当に自営業者といえるのか？

労働法の保護を受けべき労働者とは誰か



現状、②の者は「自営業者」と扱われて労働法が適用されない。
しかし、③の「労働者」と同様に、一定の使用従属性は認められる。

労働法の保護を受けべき労働者とは誰か

- ▶ 働き方の実態として、①自律性の高い「自営業者」、②自律性が低いのに自営業者とされている者、③自律性がなく使用従属性のある「労働者」の3者がある。
- ▶ ①として、例えばラーメン屋など。自分の才覚で客を集め、価格も自分で決める。
- ▶ ②として、ウーバーイーツ配達員などプラットフォームワーカーなど。仕事はプラットフォームから。価格決定権なし
- ▶ 現在、「使用従属性」が認められれば労働基準法の保護が受けられる(③)が、これが否定されると保護が受けられない。
- ▶ つまり②の者に全く保護がない、100か0かという二分論が問題。

労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

	労働基準法	労働組合法
定義	○ 職業の種類を問わず、 <u>事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者</u> (第9条)	○ 職業の種類を問わず、 <u>賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者</u> (第3条)
解釈等	○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、 <u>労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</u> ○ <u>労働安全衛生法、最低賃金法</u> における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。 <u>労働者災害補償保険法</u> は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。 <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>	○ <u>売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。</u> <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>
判断基準	○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。 1 使用従属性に関する判断基準 (1) 指揮監督下の労働 ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、② 業務遂行上の指揮監督の有無、③ 拘束性の有無、④ 代替性の有無 (2) 報酬の労務対償性 2 労働者性の判断を補強する要素 (1) 事業者性の有無 ① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額 (2) 専属性の程度 (3) その他 <small>昭和60年厚生労働省「労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)」より</small>	○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。 1 基本的判断要素 (1) 業務組織への組み入れ (2) 契約内容の一方的・定型的決定 (3) 報酬の労務対償性 2 補充的判断要素 (1) 業務の依頼に必ずべき関係 (2) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束 3 消極的判断要素 (1) 顕著な事業者性 <small>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)」より</small>

労組法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」より範囲が広い

労働基準法上の労働者

1 使用従属性

(1) 指揮監督下の労働

① 仕事の依頼、業務指示に対する諾否の自由の有無

② 業務遂行上の指揮監督の有無

③ 拘束性の有無

④ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 補強要素

(1) 事業者性の有無

① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

労働組合法

労働基準法

労働組合法上の労働者

1 基本的判断要素

(1) 事業組織への組み入れ

(2) 契約内容の一方的・定型的決定

(3) 報酬の労務対償性

2 補充的判断要素

(1) 業務の依頼に応ずべき関係

(2) 広い意味での指揮監督下の労務提供
一定の時間的場所的拘束

3 消極的判断要素

(1) 顕著な事業者性

労組法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」より範囲が広い

- ▶ 例えば、ウーバーイーツの配達員は労基法上の労働者には当たらないかもしれないが、労組法上の労働者には当たる。
- ▶ ウーバー社は労組法に違反して、ウーバーイーツユニオンとの団体交渉に応じていないため、ウーバーイーツユニオンは現在東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行い、会社に対する団交応諾命令を求めている。

問題の所在

- ▶ ②③の者が労働基準法、労働組合法の保護を受けようとする場合、自ら出訴し、「労働者」に当たることを立証しなければならない。
- ▶ 労働者側に出訴責任と立証責任が課せられていることが問題。
- ▶ ②の者は出訴、立証を試みても、最終的には敗訴して何の保護もない。
- ▶ ただし、ウーバーイーツ配達員のように、②の者でも労組法上の労働者性の争いでは勝訴する場合がある。

問題への法的アプローチ ～海外の例から～

- ▶ 「準労働者」というカテゴリーを設けて限定的な保護を及ぼす（イギリス、ドイツ）。→労働者に出訴責任と立証責任が課せられている点は変わらず。
- ▶ 立証責任を転換し、②についても原則「労働者」として保護を及ぼす（アメリカ）。
- ▶ 労働者性の問題とせず、プラットフォームに各種の責任を課す（フランス）。

▶ 2016年8月 フランス改正労働法成立 プラット
フォームの社会的責任が定められた

- ①プラットフォームの労災保険料の負担
- ②働き手の職業教育費用の負担
- ③働き手の団結権、団体交渉権、団体行動権

▶ 2018年4月30日 Dynamex事件 カリフォルニア州
最高裁判所判決→AB5法が成立

・労務を提供し対価を得ている者は原則労働者と扱う。使用者が以下のABCを立証した場合に独立契約者と認める。労働者性の立証責任を転換した。

(A) 仕事の遂行方法との関係において、契約上も実際上も、労働者が、使用者の指揮命令から解放されていること。

(B) 労働者が、使用者の事業の通常範囲外の仕事を遂行していること。

(C) 労働者が、使用者の事業と同種の、独立の商業、職業、事業を営んでいること。

問題へのアプローチ

～私たちにできること～

- ▶ 現在、法的対応の現実的動きはない
- ▶ 立法のためには、立法事実が必要である。
- ▶ 社会運動による立法事実の積み重ね、及び団体交渉による改善要求しか現実的なアプローチはない
- ▶ ウーバーイーツ配達員による労働組合＝ウーバーイーツユニオンの結成
- ▶ 労働組合の結成により、団体交渉を行い、配達員も対象となる民間保険の提供を求める。
- ▶ ユニオンが中心となり労災事故報告集を作り(立法事実)、労災保険の適用を求める。
- ▶ 労災事件の裁判闘争(立法事実)

ウーバーイーツユニオンの結成

- ▶ 2019年4月：距離・報酬ちよろまかし問題
- ▶ 2019年5月：ツイッターでユニオン結成を呼び掛け
- ▶ 2019年6月：第1回準備会
- ▶ 2019年8月：第2回準備会
- ▶ 2019年9月：第3回準備会
- ▶ 2019年10月：設立総会
- ▶ 2019年12月：直接申入行動、連合神津会長と共同記者会見
- ▶ 2020年1月：事故調査プロジェクト開始
- ▶ 2020年8月：事故調査報告書発表記者会見、厚生労働省に申入れ

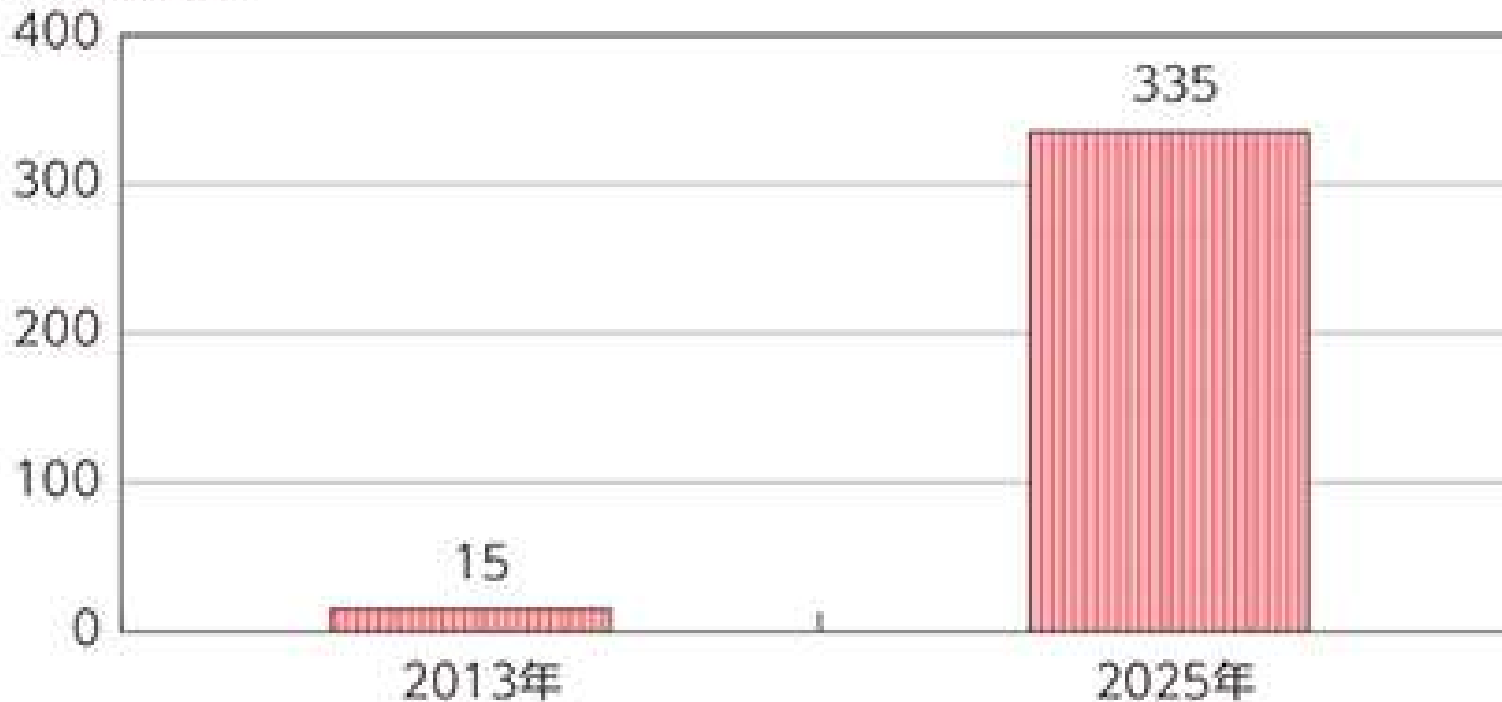
プラットフォームエコノミーにおける 労働運動の課題

- ▶ 職場のない労働者同士がいかにつながるか
- ▶ 既存の労働組合がない業界で、どのような労働組合の支援が可能か。

プラットフォームエコノミーに関する 政府の姿勢

- ▶ 「『シェアリング・エコノミー』とは、(インターネットの仲介により)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)の貸出しを仲介するサービス」(総務省「平成27年版情報通信白書」)

(10 億ドル)



シェアリングエコノミー
の市場規模
(2025年には
33兆5000億円との
予測)

(出典) PwC
「The sharing
economy – sizing
the revenue
opportunity」

プラットフォームエコノミーに関する 政府の姿勢

- ▶ 企業と政府は、プラットフォームエコノミーについて、「シェアリングエコノミー」という呼称を使い続けている。
- ▶ シェアリングエコノミーとは、遊休資産を限界費用ゼロで利用することを指す。(ジェレミー・リフキン「限界費用ゼロ社会」参照)
- ▶ よって、プラットフォームが手数料を徴収し、取引の度に費用が発生するプラットフォームエコノミーをシェアリングエコノミーと呼ぶことは誤りである。

プラットフォームエコノミーに関する 政府の姿勢

- ▶ シェアリングエコノミーは、「1億総活躍社会の実現等に資するものであり、シェアリングエコノミーサービスの発展を政府として支援」する。（内閣官房）
- ▶ 平成29年1月1日、内閣官房、「シェアリングエコノミー促進センター」設置
→「シェアリングエコノミー伝道師」任命（クラウドワークス社員等）
- ▶ シェアリングエコノミー協会、シェアリングシティ認定制度スタート

プラットフォームエコノミー企業とは？

- ▶ プラットフォームエコノミーの最大の企業は、「ライドシェア」事業を行うウーバー社。
- ▶ ウーバー社の時価総額は現在約7兆7000億円（700億ドル）。ホンダ、GMを超える。
- ▶ 業界2位は、民泊を手掛けるエア・ビーアンドビー社。時価総額は約3兆4100億円（310億ドル）であり、ウーバー社の半分以下。
- ▶ プラットフォームエコノミー業界上位10社のうち、9社は「ライドシェア」事業者。

プラットフォームエコノミーの実態

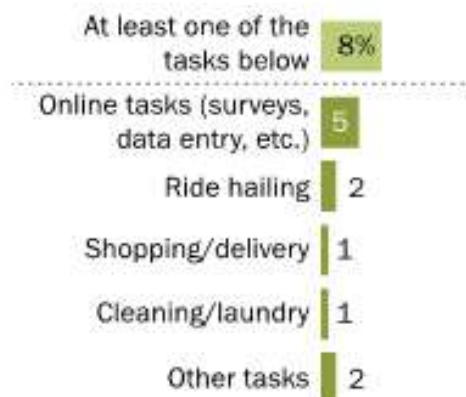
雇用によらない労働力利用

- ▶ ウーバー企業評価額＝約700億ドル(7兆2300億円)
 - ・社員数1万1000人
 - ・登録ドライバー全米40万人、全世界110万人

- ▶ GM時価総額＝496億ドル(5兆1200億円)
 - ・社員数21万5千人

8% of Americans earned money from an online 'gig' platform in the last year; 18% earned money selling something online

% of U.S. adults who earned money from an online job platform in the last year by doing ...



% who earned money in the last year by selling ___ online



Source: Survey conducted July 12-Aug. 8, 2016.
"Gig Work, Online Selling and Home Sharing"

Differences between casual 'gig workers' and those who are more financially reliant

% of U.S. adults who ...

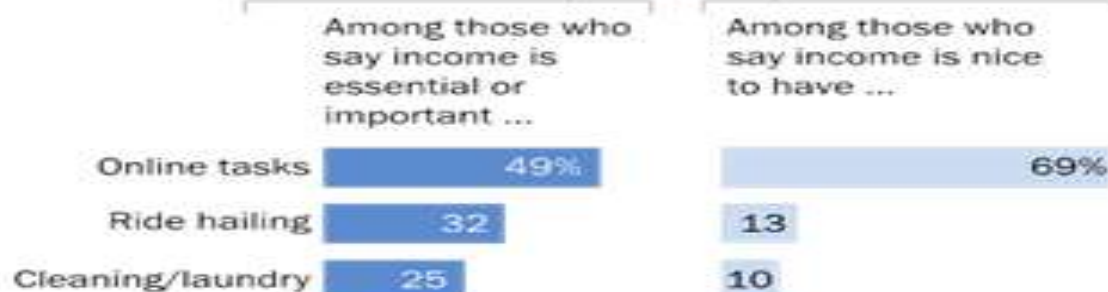
Earned money in the last year from online job platforms



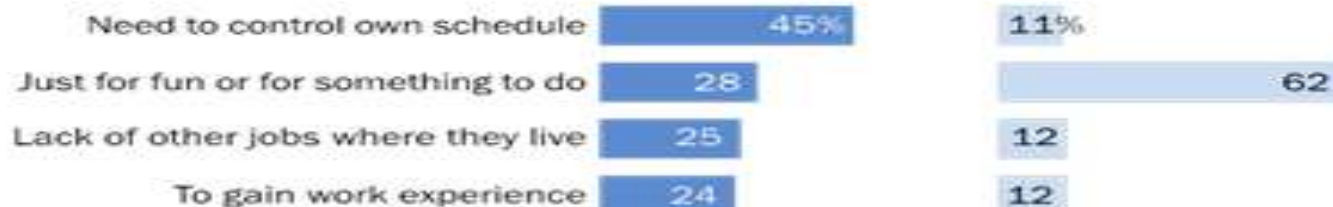
Of that share, % saying that income is ...



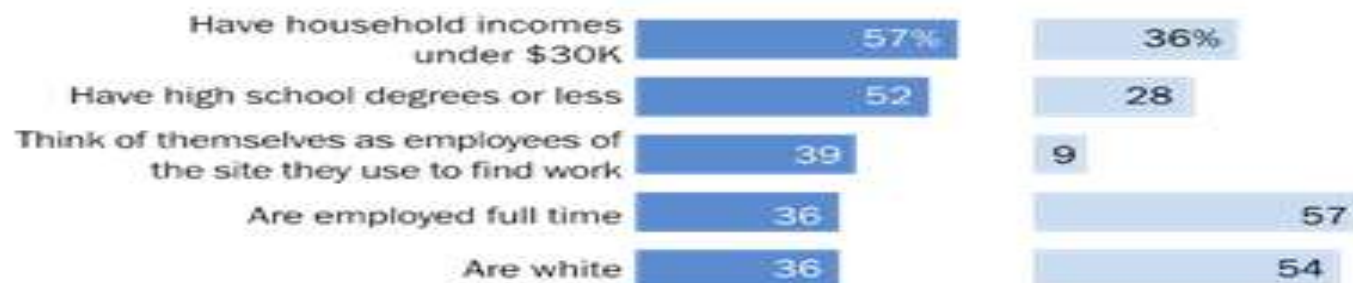
% who do ...



% who have these motivations



% who ...



Source: Survey conducted July 12-Aug. 8, 2016.
"Gig Work, Online Selling and Home Sharing"

年収330万円以下

- ▶ 2015年、8%のアメリカ人（約1264万人（18歳以上）（日本の労働人口の約2割に相当））がプラットフォームエコノミーで働いて収入を得た。
- ▶ 8%のうち、56%は、プラットフォームからの収入で生計を立てていた。
- ▶ 56%のうち、57%は年収3万ドル以下、64%が非白人、52%は高卒以下、39%がプラットフォームの被雇用者と感じると回答。
- ▶ ピュー・リサーチセンター, “Gig Work, Online Selling and Home Sharing”
2016年11月17日

「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」 平成29年3月 経済産業省

- ▶ 100万円未満6.9%、100～199万円11.5%、200～299万円15.1%＝300万円未満33.5%
- ▶ 「『仕事を仲介する企業・サービスの利用』を顧客獲得の主な手段とした層」→年収200万円未満60%
- ▶ (例:「クラウドワークス」登録者80万人中、月20万円以上は111人)

- ▶ 働き手の不満
 - ①収入が不安定、②収入が不十分、③スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてない
 - ・企業に望む改善点・「企業が取引先である働き手を業者扱いせず、対等なパートナーとして接すること」28.5%

プラットフォームエコノミーの問題点

▶ 労働法、社会保険の不適用

「『シェアリングエコノミー』の働き方は、リスクを企業から個人の肩の上に移すものだが、往々にして労働者はどのようなリスクを引き受けているのかを正しく理解していない。」
(2015年1月26日ワシントンポスト)

▶ 社会保障費の増大

「社会保障のない『シェアリングエコノミー』で得る仕事が一の収入源の場合、労働者と国家が社会保障のコストを負担することになる。」

(*“Report of the Commission on Inclusive Prosperity”, Center for American Progress, 2015年1月*)

プラットフォームエコノミーの問題点

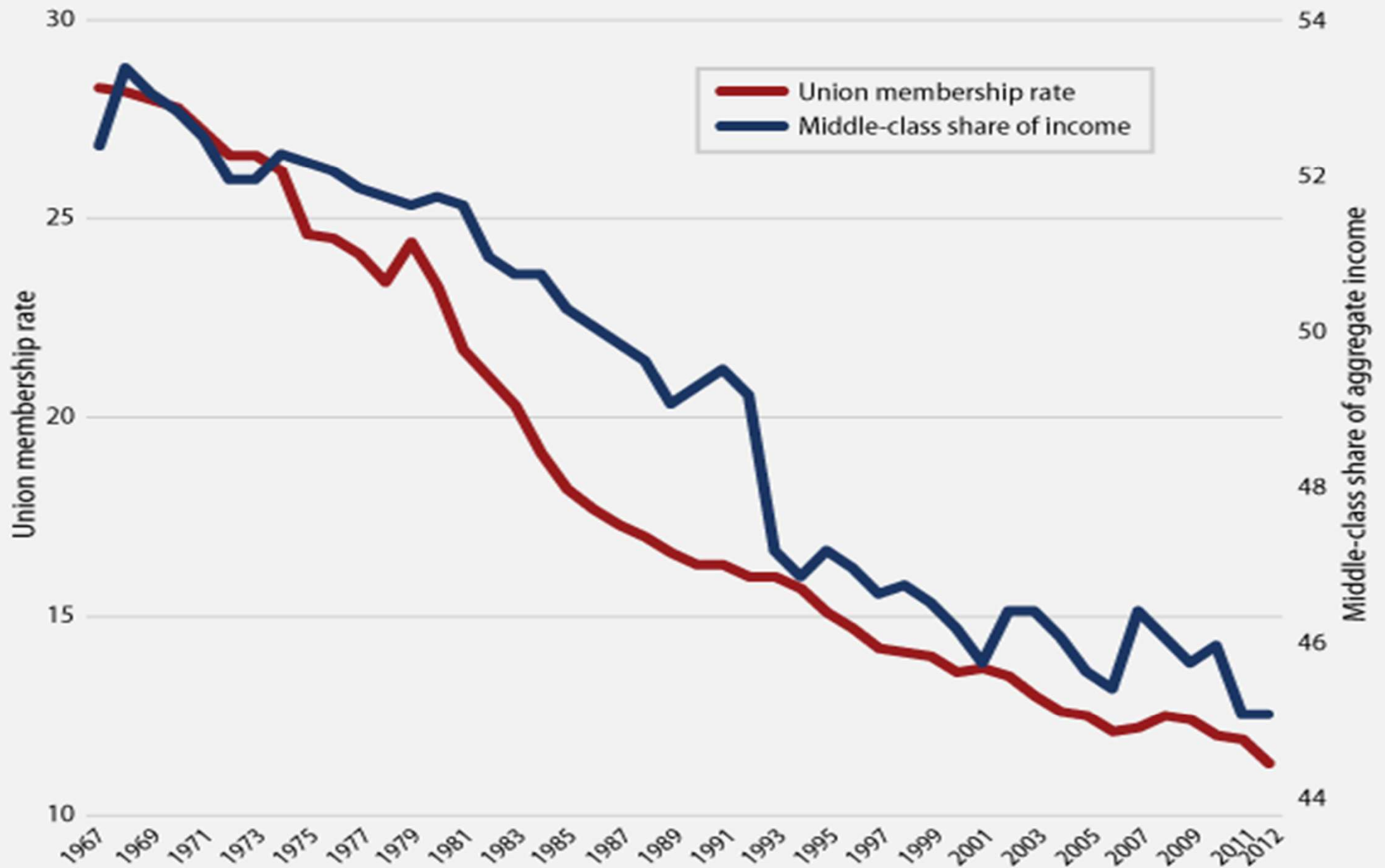
- ▶ 「シェアリングエコノミー」は、労働者を個人事業主とすることで、労働組合を排除する。
- ▶ ハーリー・シェイクン教授（カリフォルニア大学バークレー校）、「『シェアリングエコノミー』は、多くの場合、組合を回避するための経営者の戦略だ。ウーバーやリフトは労働者を個人事業主と位置付けることで組合の結成を回避している。」

プラットフォームエコノミーによって労働組合が排除されると...

- ▶ 団体交渉は、先進国において、包括的成長をもたらす重要なツールである。アメリカにおいては、賃金格差を縮小させるのに重要な役割を果たしていた。
- ▶ 労働者の賃金において、組合賃金プレミアム(union wage premium)は大きな割合を占める。特に低中所得者層にとってその割合が大きい。
 - “Report of the Commission on Inclusive Prosperity”, Center for American Progress, 2015年1月


FIGURE 1

As union membership rates decrease, middle-class incomes shrink



Source: Union membership rate is from Barry T. Hirsch, David A. MacPherson, and Wayne G. Vroman, "Estimates of Union Density by State," Monthly Labor Review 124 (7) (2001). Middle-class share of aggregate income is from the U.S. Census Bureau, Current Population Survey (Department of Commerce).

株主資本主義とICT

- ▶ 1980年代以前、経営側と労働側の均衡は保たれ、株主は副次的存在。
 - ▶ 1978年、401(k)解禁により年金資金が民間投資信託会社により株式市場に流入→解体的企業買収 (Financialization=金融化)
 - ▶ 大量解雇、組合組織率の低下
 - ▶ ICT (information and communication technologies)の発達による労働の外部化
- 
- ▶ 金融化とICT→株主資本主義(企業は株主利益の最大化のために存在する)
 - ▶ 株主資本主義の下では、雇用は創出されない。

株主資本主義とICT

株主資本主義（労働の外部化（アウトソーシング））



ウーバライゼーション（労働のジャストインタイム利用）

“Employment has shifted from the career, to the job, to the task” – Jerry Davis, “Capital markets and job creation in the 21st century” (The Brookings Institution, 2015年12月)

・David Weil, “The Fissured Workplace” (Harvard University Press, 2014年)

・井手英策、「経済の時代の終焉」(岩波書店、2015年1月)

株主資本主義の進展

- ▶ 過去数十年、企業は利益を上げているが、その利益は年々株主の利益として分配されるようになり、労働者はその恩恵を受けていない。
- ▶ アメリカでは、組合の組織率が低下し、労働者は賃上げの力を失った。大企業は、下請けを使い、多くの労働者が「個人事業主」とカテゴライズされて、労働保護法制は有名無実化している。

(*“Report of the Commission on Inclusive Prosperity”, Center for American Progress, 2015年1月*)

「デジタル経済」に対するオバマ大統領 のコメント

- ▶ “We’ve got to make sure that as we continue to move forward, both in this new “on demand” economy and in the traditional economy as a whole, hard work guarantees some security.” – by the President Barack Obama at the White House Summit On Worker Voice, Oct. 7, 2015

最後に

“The end of all education should surely be service to others.”

— Cesar E. Chavez

(March 31, 1927 – April 23, 1993)