

# 中国における「ウーバー型労働」の発展と それをめぐる労働法的課題

鄒 庭 雲

- I はじめに
- II 中国における「ウーバー型労働」の発展
  - 1 広い範囲で急増する利用
  - 2 急速な発展における背景
  - 3 「ウーバー型労働」が抱える問題
- III 「ウーバー型労働」をめぐる紛争と法的対応の展開
  - 1 労働法による規制の可能性と限界
  - 2 就労者とプラットフォーム間の関係に関する定め  
(ネット配車サービス限定)
- IV 小括と若干の展望
  - 1 小括——現在の議論のアプローチを踏まえ
  - 2 今後の課題——「雇われずに働く就労者」の権利保護

## I はじめに

情報通信技術の発展により、いわゆる「デジタル労働」の時代に入ることとなり、人々の就労の在り方は大きく変革しようとしている。ここ数年以来、シェアリングエコノミーという現象<sup>(1)</sup>の発展に伴い、インターネット

---

(1) 「シェアリングエコノミー」の具体的な定義に関して多様な見解が展開し必ずしも一致しておらず、ここでは詳しく立ち入らないが、労働との関わりについて言えば、通常、プラットフォームを通じた①遠隔地にある発注者と受注者の間にある労務提供、および②対面的な労務提供という二つの類型に分けられることが多い。See Todolí-Signes, Adrián, The End of the Subordinate Worker?The

や携帯のアプリケーションを通じて、プラットフォームを媒介にした就労は、世界各国において、その具体的な態様や程度に差異がありながら、拡大を見せているところである。

他方で、これまで構築されてきた労働法体系は、このようなプラットフォームを通じた就労を念頭に置いていなかったことが明らかである。このため、世界各国において、シェアリングエコノミーをいかに規制すべきかが議論されていると同時に、労働法の分野では、かかる就労をめぐる労働法の適用の有無をめぐる問題、あるいは関連就労者の保護をいかに図るべきかといった問題が検討され始めている<sup>(2)</sup>。

こうしたなか、本稿は、中国におけるシェアリングエコノミーの発展に伴う就労形態の変化及びそれをめぐる法的対応を分析するものである。中国では、ここ数十年以来、労働法分野の法規制は大きな変革を遂げてきた。この最中に、携帯のアプリケーションで構築されるプラットフォームを用いたビジネスモデル及びこれに伴う労務提供サービスは、様々な分野で著しい発展を見せており<sup>(3)</sup>、実際に多くの紛争事例が生じている。世界レベルで展開を加速化しているシェアリングエコノミーの下で、中国における実際の紛争例及び法的対応をめぐる検討は、今後の比較法研究にとっ

---

On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for protection for Crowdworkers. *International Journal of Comparative labour Law and Industrial Relations* 33, no. 2 (2017), p. 245. このうち、類型①は「クラウドソーシング (crowdsourcing)」であり、類型②の典型は Uber 社による運送サービス提供であるため、「ウーバー型労働」と呼ばれることがある。

- (2) 日本では、この問題について以下の研究がある。毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」特集「クラウドワークの進展と労働法の課題」季労 259号53頁 (2017年) 以下および同特集のほかの論文。沼田雅之「日本のクラウドソーシングの現状と労働法上の課題」労旬1903号32頁 (2018年)、国武英夫「シェアリングエコノミーと雇用関係—アメリカとイギリスにおける『Uber 訴訟』をめぐる覚書—」季労257号139頁 (2017年)。

- (3) その具体例について、仲琦「中国におけるシェアリング・エコノミの利用状況と労働法上の問題」Business Labour Trend 2018年 6月号19頁以下も参照されたい。

て良い素材となると思われる。

もっとも、日本で言う「クラウドワーク」に該当する形態もみられる（「众包」と呼ばれる）が、現段階では社会的メディア及び裁判を賑わせたのがいわゆる「ウーバー型労働」である。具体的には、日本でも広く知られている中国式「Uber」と呼ばれるネット配車サービスのほか、自宅に荷物や食事（出前）を届ける宅配サービス、利用者の自宅に行って提供する調理・美容・保健等の家政サービスがその典型例である。これらの場合には、サービス提供者（就労者）及び利用者はプラットフォームが提供するアプリを通じて、マッチングをするという仕組みがとられる。本稿では、これら典型的な「ウーバー型労働」を対象に、その利用実態や発展における背景及び抱えている問題を明らかにし、この新たな就労形態をめぐる法的対応の現状を分析したうえで、今後の課題について若干の展望を試みる。

## Ⅱ 中国における「ウーバー型労働」の発展

### 1 広い範囲で急増する利用

中国では、シェアリングエコノミーの発展につれて、とりわけ携帯のアプリケーションで構築されるプラットフォームを通じて利用者にサービスを提供し報酬を得る就労者が急速に増加しつつある。例えば、ネット配車サービスにおける運転者、自宅に荷物や食事を届ける配達員、料理人やその他の家事代行者、美容や保健サービス従事者など、様々な職業にわたって、プラットフォームを通じて就業機会を得ている就労者がそれに該当し、これらは総称して「網約工」（インターネットを通じて予約をする就労者）と呼ばれている。

そして、こうした「ウーバー型労働」は今後も広範にわたって大規模で展開し続けていくだろうと推測されている。中国国家情報センター・シェアリングエコノミー研究センターの統計によると、2016年に、プラットフ

フォームを通じて労務を提供している就労者は合計6000万人に達しており、このような就労者は2020年には1億人も超え、また、そのうち専業で従事する就労者が2000万人になると予測できる。

## 2 急速な発展における背景

### (1) 柔軟な働き方の増加

中国では、経済体制及びこれに伴う労働法制の改革により、いわゆる「非正規就労」が勢いよく増加してきた<sup>(4)</sup>。すなわち、市場経済体制への改革およびこれに伴う労働契約制度の確立（1994年「労働法」により）と整備によって、中国では、「労働市場の活発化と非典型労働の発展が促された」<sup>(5)</sup>。なお、「非正規就労」に代わる呼称として、いわゆる「柔軟な就労」（「靈活用工」と呼ばれる）という表現も多く使われ、政策的文書にもしばしば登場する。厳しい就職状況のなか、柔軟な働き方（日本で言う「非正規雇用」に限定されない）を通じて就職の拡大を図ることは、政府により推進されてきた。こうしたなか、「ウーバー型労働」も、情報通信技術を用いた「柔軟な就労」の一種として拡大してきたと理解できる。

### (2) 就業ポストの増加に着目した政策的推奨

中国では、シェアリングエコノミーの発展は政策的に推進されてきた。これが明確に示されたのが、2015年に開催された中国共産党第十八回中央委員会第五回全体会議においてである。この会議で通過した「第十三回五カ年計画」では、『「インターネット+」行動計画を実施し、インターネット技術とその応用、及びシェアリングエコノミー経済を発展させ、インターネットと経済社会の融合的発展を促進する』と明記されている。実際にも、プラットフォームを通じた就労は経済発展における新しい柱となり、同時に

---

(4) この点に関する日本語の文献として、謝増毅（仲琦訳）「中国における非典型労働者の権益保護—労働法と社会保障法の視点から」社会保障法研究第7号（2017年）4頁以下がある。

(5) 前掲・謝増毅（仲琦訳）「中国における非典型労働者の権益保護—労働法と社会保障法の視点から」6頁。

多くの新しい就業ポストが提供されることとなり、いわゆる「プラットフォーム労働市場」が形成されつつある。

### (3) 低コストに依存した発展

中国における「ウーバー型労働」の急速な発展における重要な背景として、比較的豊富にありかつ低コストで調達できる労働力の供給を指摘できる。農村から都市へ流入した「農民工」と呼ばれる者のほか、1980年代からの国有企業等の改革に伴いレイ・オフされた労働者たち、さらに「脱産能過剰」の活動において生まれてきた余剰労働力<sup>(6)</sup>などが挙げられる。

このため、低コストで調達できる労働力の存在は、「プラットフォーム経済」の急速な発展に寄与してきたともいえる。しかし他方で、低コストに依存してきたプラットフォームは、その今後の継続的発展には憂慮すべきであるとの指摘がなされている<sup>(7)</sup>。実際にも、厳しい競争の中、プラットフォームの淘汰も速いスピードで進行している<sup>(8)</sup>。こうしたなか、以下で述べるように、「ウーバー型労働」が抱えている問題が明らかであり、現段階では、急速に発展を遂げている「プラットフォーム経済」は、必然的に就労者の保護に欠けるといいう潜在的危険を有しているともいえる。

## 3 「ウーバー型労働」が抱える問題

様々な業種に展開してきた「ウーバー型労働」について、就労者の就労環境・待遇等における問題が社会の注目を浴びるようになっている。まず、プラットフォームを通じた就労全体の特徴と抱えている問題について、ある研究チームは次のように指摘している。すなわち、この場合、

(6) 例えば、統計では、「滴滴出行」というネット配車サービスのプラットフォームは、2016年までに石炭、鋼鉄、化工、金属等の産業に従事していた者に393.1万の就業機会を提供してきた。

(7) 王全興、王茜「我国『網約工』的労働関係認定及權益保護」法学2018年第4期57頁。

(8) 金哲「労働関係視角下の網約用工糾紛研究」中国労働関係学院学報第32巻第2期（2018年）31頁。

「労働収入は相対的に高くない。また、一部では長時間労働の問題がみられ、週労働時間が40時間以内の就労者が68.5%にすぎない。柔軟な働き方でかつ収入を得られるということは、プラットフォームを通じた就労が選択される主要な原因である。かかる就労者の主な関心事は、収入、社会保険および就労の安定性である」<sup>(9)</sup>。

通常、就労の時間および場所について自由に選択でき、また就労者側からも自由に解約できるといった点に、「ウーバー型労働」の柔軟性があると理解できる。しかし、このような働き方では、労働の過度な流動になりやすく、報酬金額の変動や就労の不安定性も容易に推測されうる。他方で、実際には、このような就労には多様な形態があり（以下Ⅲの1の（2）以下を参照）、例えば求められた時間帯に必ずアプリに接続するよう求められたりする場合もみられ、必ずしも柔軟な働き方とはなっていないケースもある。

そして、就労者の中に、とりわけ専業で「ウーバー型労働」に従事する就労者にとって、収入の低さや就労の不安定性のほか、長時間労働および社会保険未加入（特に労災保険）による問題が顕著である。例えば、配車サービスの分野では、プラットフォームによる市場開発の段階を経た後、プラットフォームから就労者に支払われる奨励金の額が継続的に下がり、同時に、市場競争の激化が進んでいることもあり、就労者がより多くの報酬を得るために長時間労働をせざるを得ない状況が多い。

食事や荷物の宅配を行う配達業では、就労者の交通事故もよく報道されている。このような交通事故の多発の要因として、プラットフォームから就労者に与えられる各種の厳しい「就労ルール」を指摘できる。例えば、典型的な例として、プラットフォームは、配達員に対し、配達の時間（及び時間帯）を厳格に決めており、それに達していなかった場合には、就労

（9）中国労働と社会保障科学研究院課題組「共用用工平台上従業人員労働就業特征調査分析」（「シェアリングエコノミー・プラットフォーム就労者の就労特徴に関する調査分析」）中国人力資源社会保障2018年第4期18頁。

者にマイナスの評価を下し、そして報酬の減額がなされるという仕組みがとられることが多い。加えて、利用者からプラットフォームを通じて就労者に対するマイナスの評価があった場合にも、報酬の減額がなされるという「ルール」もみられる。こうした仕組みの下で、就労者による交通ルール違反に起因する交通事故が多発している。この場合、プラットフォームと就労者の間に労働契約が締結されていないため、労災保険が適用されず、例外的に商業保険が購入されたときにはそれのみが利用されることとなる。

### Ⅲ 「ウーバー型労働」をめぐる紛争と法的対応の展開

上記のように、「ウーバー型労働」は就労者側にとって様々な問題を抱えているため、近年、この新しい働き方をめぐっての紛争が急増している。その主な争点は、プラットフォームと就労者との間で「労働関係」が形成されているか否かである。なお、就労者が交通事故等により第三者に損害を与えた場合、プラットフォームが日本でいう「使用者責任」（民715条）の負う主体になるか否かに関する紛争も比較的多い。

#### 1 労働法による規制の可能性と限界

実際に、「ウーバー型労働」には多様な形態があり、本来であれば、労働法による規制の範疇にあるといえる場合もある。すなわち、プラットフォームと就労者との間の関係が「労働関係」に該当するといえる場合である。ただ、注意すべきは、中国では、キー概念となる「労働関係」についてこれまで明確に定義されておらず、ここ数十年以来の労働法の変革において、「労働関係」の具体的意味合いに若干の変化もみられるため、以下簡単に敷衍する。

##### （1）中国労働法の変革と「労働関係」

社会主義市場経済体制の確立に伴い、1994年に制定された中国「労働



法」は、計画経済体制の下での硬直した雇用体制を終了させ、流動的な労働市場を形成させるため、労働契約制度の実施に力点を置いていた。そこでは、「労働関係を形成するためには労働契約を締結しなければならない」(16条2項)と定められ、「労働関係」に関する定義は置かれていない。このため、「労働関係の形成は労働契約の締結によって決められる」との認識が生じ、実際にも、労働契約を締結せずに労働法規制を潜脱しようとする動きが問題となった。そこで、2005年に、元労働と社会保障部は「部門規章」<sup>(10)</sup>を制定し、労働契約が締結されていない場合にも、以下の要件を満たす場合には、労働関係の形成が認められるとした。すなわち、第1に、使用者(「用人单位」と呼ばれる)と労働者が法律法規で規定された資格を有する。第2に、使用者によって制定された就業規則が適用され、労働者が使用者の労務管理に服し、使用者が指示した報酬のある労働に従事する。第3に、労働者が提供した労務は使用者における業務の一部である。その後、実務では、この判断基準に基づき「労働関係」の成否が判断されてきた。なお、この判断基準は、本来では労働契約が締結されていない場合を念頭に置いているが、他の名目で契約が締結される場合における「労働関係」の成否の判断にも使われている。

そして、2007年に中国「労働契約法」が制定され、書面による労働契約の締結の強制を通じて、労働法の遵守を強化しようとしたが、「使用者(用人单位)が労働者を使用する日から労働者との間で労働関係を形成する」(7条)とされている。このため、「労働関係」の明確な定義がないが、労働契約が締結されているか否かに関わらず、実際の就労状態により判断されることが明確となったといえる。

## (2) 就労者とプラットフォーム(PF)間の「労働関係」の成否

「ウーバー型労働」における労働関係の成否も基本的に上記の判断基準に依拠することになる。しかし他方で、「ウーバー型労働」の場合におけ

---

(10) 元労働と社会保障部「労働関係の確立に関する関連事項についての通知」(2005)。



る「労働関係」の成否という問題は、新たな問題類型であるともいえる。というのも、この働き方では、これまでの働き方にはない特徴があるからである。この種の紛争について、結論から言えば、裁判実務では、その働き方の特徴を判断に考慮しようとする努力がみられる一方で、肯定や否定についての判断理由が多様であり、一体とした判断基準が形成されていない。以下では、「ウーバー型労働」の典型的な業種ごとに、北京・上海・広州といった「プラットフォーム経済」がより活躍している地域を中心に、裁判例における判断の傾向および特徴を分析する。

なお、以下で検討する裁判例からも分かるように、「ウーバー型労働」の働き方に共通するものとして、労働契約が締結されず、通常、「提携契約」（「合作協議」と呼ばれる）が締結され、プラットフォームは利用者により支払われるサービス料から一定の割合で「情報提供費」をもらうといったことが挙げられる。もっとも、この「提携契約」における内容は多様である。

#### (a) 調理サービス

この類型では、就労者が調理関係のプラットフォームを通じて、利用者の自宅に赴き料理人として労務を提供する。以下紹介する事例では、就労者がプラットフォームから契約解除されたため、労働関係の確認（及び違法解雇による損害賠償）を求めたが、仲裁裁決で否定されたものの、裁判で「労働関係」が形成されていたと認められている<sup>(11)</sup>。本件では、当事者間に月に5000元の基本給および毎月15日の支払いが約束され、勤務時間も10：00から18：00とされている点に、他の事例に比べ事案の特徴がある。そこで、裁判所は次のように判断して、料理人とPF間の「労働関係」の成立を肯定している。すなわち、「PFは就労者に対して業務内容の

---

(11) 北京市第三中级人民法院（2017）京03民終11769号。この事件は「網約工労働争議第一案」とも呼ばれている。なお、同一のプラットフォームとの間で類似する紛争はほかにも何件もあったが、裁判所における調停により解決された。

指定をし、賞罰制度を設けており、毎月固定した時間に比較的固定した報酬を支払っているため、就労者が指定された場所において報酬のある労働に従事しているといえる」。また、当該「PF は料理人関係の PF 業務のみをしており、就労者が料理人の技能をもって就労している。これらを鑑みて、両者間で比較的強い従属関係が認められる」。

### (b) 配達サービス

この業種では、配達員が交通事故に遭い、労災保険の適用を主張するために、PF との間における「労働関係」の形成を主張するものが多い。そこで、裁判例からみると、PF と配達員との間の「労働関係」の形成が認められた例はいくつかあるが、そこには事案の特殊性が関係していると思われる。例えば、配達員と PF 間の「協力契約」において、指示された配達業務を要求された時間内に完成させ、かつアプリにおける操作も完了させるべきであり、また就労者の行為も会社の関連規定に合致すべきとされている事案がある。加えて、就労者がアプリを通じて配達業務を受け入れた時間帯も固定的で、また賞罰制度が適用されていたこともあったため、「PF と就労者との間では管理と管理される関係にあった」として、「労働関係」の形成が肯定されている<sup>(12)</sup>。

また、もう一つの事案では、PF は就労者に対して、配達の数量、アプリに接続している時間、就労区域に関する制限と要求をしていないが、それぞれの配達ごとに配達時間に関する具体的な規定があり、また到着遅れや荷物の破損時には罰則が適用される。そして、本件では、専属的な労務提供（配達員が他の PF にサービスを提供してはならない）が定められていることが特徴であるといえる。これらの事実に基づき、裁判所は、就労者と PF との間で従属関係があり、労働関係が形成されたと判断している<sup>(13)</sup>。

他方で、配達業の分野では、PF から他の企業に配送業務を請け負わせる（加盟又は協力の形で）という形、場合には多重請負の形をとることが多

(12) 江蘇省蘇州市中級人民法院（2018）蘇05民終1482号。

(13) 北京市海淀区人民法院ホームページ。2018年6月30日にアクセス。

い。この場合、PF と就労者との間の労働関係の確認が基本的に難しい。ただ、とりわけ多重請負になると、就労者の就労関係の性質が曖昧になりやすく、請負元に対して労働関係の存在を主張することもみられる<sup>(14)</sup>が、事案によっては就労者と PF 間の関係も問題となりうる。

他方で、交通事故などにより就労者が第三者に損害を与え、PF 側の使用者責任が問われる場合について、裁判所はそれを肯定する傾向にあるようである。例えば、PF 指定の作業服やバッジの使用、利用者に対する標準的挨拶用語まで求められる事案では、就労者が PF の職務を履行していることを理由に、PF の使用者責任を肯定した例がある<sup>(15)</sup>。

### (c) 家政（美容師・保健師）

この類型は、「58到家」というプラットフォームを通じて、就労者が利用者の自宅に美容や保健関連のサービスを提供するものである。利用者の自宅に行く途中に交通事故に遭ったため、労災保険の適用を主張した事案では、判決は、就労者が従事した業務が PF における業務の組織的部分ではなく、また就労者がもらっていた報酬も利用者から支払われる「サービス料」であり賃金ではないため、「人身的または組織的従属性がない」として、労働関係の成立を否定している<sup>(16)</sup>。なお、本判決の原審では、同じ結論に至っているが、そこでは、PF の業務はプラットフォームの建設や運営、及び業務関連情報の収集とその拡散であり、実際の美容等の業務を経営していないとして、同様に「組織的従属性」の否定に重きを置いていると思われる。

ただ、この業種でも、事案の特殊性から労働関係の成立を認められる例がある。例えば、就労者（保健師）には資格証明が配布され、そこに PF での所属に関する記載をされている事案がある。これは、PF 側からみれ

(14) 上海市閔行区人民法院（2017）滬0112民終8441号。江蘇省無錫市中級人民法院（2018）蘇02民終784号。

(15) 上海市第一中級人民法院（2017）滬01民終8214号。

(16) 北京市第二中級人民法院（2017）京02民終1267号。

ば、利用者向けにその信用度を上げるためであると思われるが、「労働関係」の肯定に重要な判断要素となった。加えて、本件では、毎月の固定した時期に金額もほぼ同様である報酬が「賃金、ボーナス収入」の名目で支払われている。仲裁裁決および判決とも、これらの事実に基づき就労者と PF との間の「事実的労働関係」の成立を肯定している<sup>(17)</sup>。

#### (d) 配車サービス

この類型は「ウーバー型労働」の最初の形でもあり、実際には多様なパターンがみられるが、そのうち労働関係の有無が争われることが多いのは、飲酒等のため運転できない人のための運転代行サービスの場合である。この場合、PF 側は、多くの事案において共通して次のように主張することが多い。すなわち、PF から提供されたサービス需要に関する情報は労務の指示ではなく、指揮命令を構成しない、またドライバーが具体的な労務を提供するか否か、いつ・どこで提供するかについて十分な自主性を有する。実際にも、ドライバーは専業でも兼業でもよいとされ、具体的な就労時間を自らが把握できるようになっていると認定されることが多い。このため、この種の事案では、ドライバーと PF 間の労働関係の成立が認められない傾向にある。

例えば、就労者は、労務提供中に指定された作業着やバッジの着用や社員証の携帯が求められ、かつ PF が指定した利用料金に従わされることを主張するが、判決は、固定した就労場所がなく、就労時間も自らが把握できるようになっており（労務を提供するか否か、いつ提供するかが自由）、PF から報酬を得ているわけでもないから、労働関係が形成されていないと判断するものがある<sup>(18)</sup>。なお、配達業の場合と同じように、交通事故のために PF の使用者責任が問われる場合、（間接的ではあるが）就労者と PF 間の「労働関係」が肯定されやすいようである。例えば、就労者には労務

(17) 上海市徐匯区人民法院（2016）滬0104民初21126号。

(18) 北京市第一中級人民法院（2014）一中民終字第6355号。北京市第一中級人民法院（2015）一中民終字第01359号。

提供に関わる利用料金に関する決定の権限がなく、本質的には、就労者が不定期的に PF が手配した労務を提供することで報酬を得ていることを理由に、PF と就労者間の関係は「雇用関係」<sup>(19)</sup>の一般的な特徴に合致するとする例がある<sup>(20)</sup>。

そして、配車サービスに隣接する類型として、駐車サービスの事例もみられる。この事案では、就労者は、労務提供を拒否してしまうと、PF からの罰則が適用されることとなるから、労務提供を拒否する自由が実質的にはない、そして、就労場所も PF により一定の地域に限定されていると主張している。このような主張に対して、裁判所は以下のように判断して「労働関係」の存在を否定した<sup>(21)</sup>。すなわち、就労者が自分の時間と場所によって労務提供を受け入れるかを決めることができ、勤務時間も自分で把握し、就労場所も相対的に柔軟に決定できる。また、就労者が毎月受け取った報酬は均一ではなく、基本給があるとの主張は支持できない。そして、労務提供時に PF からの配布した社員証の携帯に関する要求や賞罰制度の存在は、労働関係の存在を証明するに足りない。

### (3) 小括

以上で見てきたとおり、「ウーバー型労働」における「労働関係」の成否について、裁判所では一体とした判断基準は形成されているとはいえない。ただ、業種ごとにみてきた限られた裁判例ではあるが、その判断について次のような傾向や特徴を指摘できる。

まず、通常、直接「労働関係」の有無が争われる場合、Ⅲの1の(1)で述べた判断基準における三要素により判断されるが、「ウーバー型労働」の場合、いわゆる「人的従属性」と「組織的従属性」の両方あるいはそのいずれかに基づいた判断が多い。例えば、「焦点は管理における従属性の

(19) ここでは、「労働関係」ではなくあえて「雇用関係」の用語が使われている。

(20) 広東省広州市中級人民法院（2017）粵01民終13837号。

(21) 上海市第一中級人民法院（2016）滬01民終10017号。

有無である」と直ちに判断するものがある<sup>(22)</sup>一方で、就労者の業務がPFの業務における組織的部分であるかに重点を置いた判断もみられる。

次に、上述した判断基準に沿ってみると、「ウーバー型労働」における「労働関係」の成否に関する判断において、次のところで分岐点があると考えられる。第1に、指揮命令の有無及び支払われる料金の賃金該当性という点である。これについて、多くの裁判例は、就労者が提示された労務提供について拒絶する自由があり、また固定した就労場所がなく、就労時間も自由かつ柔軟に決められ、かつ支払われる料金は利用者からの「サービス料」であり、PFからの報酬ではないと判断する傾向にあるようである。すなわち、この第1の点における従属性が否定されているのである。もっとも、あるPFに関する専属的な労務提供、指示された業務の完成に関する要求、固定した時間における比較的固定した金額の報酬の支払いといった事実認定をされた場合には、なお労働関係の成立が認められる余地が残されているとみることができる。これに対して、賞罰制度の適用を通じて、就労者の労務提供に関する諾否の自由が制限されている点について、これを積極的に判断要素に取り入れられることが少ない。

第2に、提供した労務が業務組織の一部であるかという点である。これについて、PFの業務はプラットフォームの建設運営及び業務情報の収集と拡散であり、就労者が提供した労務はその構成部分ではないとする立場が多い一方で、例えば料理人といった特定の業種のためのPFであるとされた場合、かかる「組織的構成部分」が認められやすいように思われる。

そして、就労者が第三者に損害を与えた場合、PFの使用者責任が問われるときには、(間接的ではなるが)PFと就労者間の「労働関係」が認められやすい傾向である<sup>(23)</sup>。なお、この場合、就労者とPFとの間では「労働関係」から区別される「雇用関係」が形成されるとする判断<sup>(24)</sup>がある

(22) 江蘇省蘇州市中級人民法院(2018)蘇05民終1482号。

(23) なお、この問題についても統一された判断基準が形成されていない。王天玉「基于互聯網平台提供勞務的労働関係認定」法学2016年第6期50頁を参照。

ように、その具体的な判断基準、および「労働関係」の成否における判断との異同<sup>(25)</sup>は十分に意識されていないが、ここでは深く立ち入らないこととする。

このように、「ウーバー型労働」における「労働関係」の成否の判断に際して、その判断基準の明確化及び具体的な適用といった点について、裁判所ではある程度の努力がなされているが、多くの問題を指摘せざるを得ないといえる。もっとも、より根本的な問題として、従来適用されてきた判断基準をもって「従属性」の有無を判断するときに、「ウーバー型労働」の特徴をいかに考慮すべきかが重要であると考えられる<sup>(26)</sup>。

今後の判断において、この新しい働き方の特徴、及びこれまでの労働法学で論じられてきた「従属性」の具体的な意味合いを踏まえつつ、労働法の適用が求められる「労働関係」が形成しているかを検討していくべきであろう。例えば、就労時間や場所に関する自由が多く主張されるが、これは「労働関係」の存在に不可欠な要素ではないとも考えられる。提示された労務提供についての拒絶の自由も常に強調されるが、実際の運用では、賞罰制度の適用を通じてこのような自由がかなり制限されることも想定しやすい。また、利用者側の評価によって、契約解除をしたり就労者の待遇を下げたりすることがあるが、これは労務提供の「質」に関する一種のコントロールともいえる。そして、PFのみが利用者から支払われる「利用料金」に関する決定の権限を有する点から、就労者の「経済的従属性」を肯定すべきであろう。とりわけPF間の競争が激しく、低コストで調達できる労働者が比較的豊富である現状の中で、今後もこれらの形を通じたPF

(24) 前掲注20)の判決を参照。

(25) 労働関係の成否の問題及び使用者責任の成否の問題で異なる判断基準や結果が得られているのは、被害者救済という実務的な考え方に理由があると指摘されている。Mimi Zou, *The Regulatory Challenges of 'Uberlization' in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33, no. 2 (2017), p. 269.

(26) あるいはそもそも新しい判断基準が必要とされるという考え方もありうる。



からの就労者に対する「管理」が必要とされると推測できよう。こうして、「ウーバー型労働」においては、従来の労務提供そのものに関するコントロールや指揮命令は、様々な角度から変容しているとも理解できる。

## 2 就労者とプラットフォーム間の関係に関する定め (ネット配車サービス限定)

「ウーバー型労働」におけるプラットフォームと就労者との間の関係という問題について、言及しなければならないのがネット配車サービスに関する行政規則における定めである。2016年7月に、交通運輸部等の7部門が「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」を公布し、ネット配車サービスの合法化のための条件等を定めているが、その中で次のように定めている。すなわち、プラットフォームは「就労時間、サービスの頻度等の特徴に基づいて、運転者との間で労働契約又は様々な形式の他の契約を締結して、双方の権利と義務を明確にしなければならない」、そして運転者に対して「法律法規、職業的道德、サービス規範、安全運営等の職業訓練及び日常的教育を行わなければならない」とされている(18条)。なお、2015年10月に公表されたパブリック意見を求める案では、実際における紛争の多発を考慮し、プラットフォームと運転者との間で労働契約を締結するよう求めていたが、反対の意見が強く、上記のような「選択を認める」という規定となった。

このような定めはとても明確とは言えないものである。しかし、双方の権利義務を明確化しようとする方向で、一定の進歩があったと評価できよう。とりわけ、プラットフォームに職業訓練や教育の義務を課している点で、プラットフォームが単なる情報提供の役割を果たしているにすぎないとの主張を否定しているといえる。

## IV 小括と若干の展望

### 1 小括——現在の議論のアプローチを踏まえ

#### (1) 議論のアプローチ

中国では、シェアリングエコノミーの発展に伴い、「シェアリングエコノミーと労働」が盛んに議論されるようになっていく。総じてみると、このような議論は、主に二つのアプローチからなされている。一つは、シェアリングエコノミは「柔軟な働き方」のさらなる拡大にいかに関与していくかという議論である。もう一つは、「インターネット予約就労者」（「ウーバー型労働」就労者）に対していかに保護を図るべきかという議論である。シェアリングエコノミーの下での新しい働き方について、その雇用創出機能が認められているなか、就労者保護を図りながら「プラットフォーム経済」の発展には障害とならないような制度構築の必要性が共通した認識となりつつある。

#### (2) 「中間的類型」論

就労者保護との観点から、学説では、労働者と自営業者（中国では「勞務關係」とされることが多い）のほかに「第三の類型」を設けるべきとする見解が多く主張されている。すなわち、「労働關係」対「非労働關係」という一刀両断な分け方は現実における就労形態には相応しくなく<sup>(27)</sup>、その中間的な状態に位置する就労（「経済的従属性」を有するため）について、労働法の部分的適用を図るべきとする立場である。しかし、いかなる範囲及び基準でこのような「第三者の類型」を設けるかについて詳しく論じるものがなく、またどの程度の「部分的適用」をするかも明確とはいえない。もっとも、学説では、このような中間的類型に対する保護として、収入の保障、契約解除前の通知、職業の安全と健康、差別されない権利及び

(27) 徐新鵬・高福霞・張昕宇「共享經濟的冷思考——以勞働保護為視角」探討与争鳴2016年11月号64頁。

社会保障の権利を与えるべきとする主張がなされている<sup>(28)</sup>。

### (3) 労働関係の成否

「ウーバー型労働」就労者を一括に「第三の類型」に入れて保護を図ることについて、筆者は慎重すべきであると考ええる。本稿で検討してきた裁判例からみても分かるように、それぞれの業種ごとに、プラットフォームにおける管理には大きな違いがみられ、また同一業種のプラットフォームであっても、それと就労者との間の関係にも大きな差異がある。例えば、利用料金の設定の権限、就労者に対する賞罰制度の有無、利用者の評価などに基づく「監督」や契約解除の有無、そして専属的に労務提供を求められるか否かといった点について、それぞれ異なっているところが多い。

このため、これら就労者の「経済的従属性」をもって「第三の類型」を設けることは、現段階では適切ではないと思われる。むしろ、司法判断において、判断基準とされる「従属性」の中身を踏まえつつ、新しい技術手段を用いて本来の労働関係を隠蔽しようとする場合を排除していくことがまず求められる。現状では、専業で「ウーバー型労働」に従事している者がかなり多く、その就労の在り方もプラットフォームから様々な制約を受けていることを考えると、なおさらそうであると考えられる。もっとも、いわゆる「網約工」のための特別法を制定し、労働安全衛生や労働時間といった基本的な労働条件に関する規制をすることは、検討に値すべきであろう。

### (4) 社会保険制度の見直し

「ウーバー型労働」就労者を中心に、シェアリングエコノミーの就労者に対する社会保障の付与の必要性和緊急性は共通して認識されている。とりわけ交通事故の多発のほか、就労者の就労不安定性も大きな要因として考えられている。

この点に関連して、「柔軟な就労」に携わる者の社会保険加入について、

(28) 班小輝「論『分享経済』下我国労働法保護対象の拡張——以互聯網専車為視角」四川大学学報（哲学社会科学版）2017年第2期154頁。

2011年に制定された「社会保険法」では一定の進展を見せた。そこでは、短時間労働者、個人事業主やその他の柔軟な働き方に従事する就労者が「基本養老保険」と「基本医療保険」に加入できると定められている。しかし、強制加入ではない上に、実際の運用では戸籍制度による制限があり、かつ比較的高い保険料率は就労者の加入の意欲を低減させており、あまり効果がみられていない。

他方で、社会保険加入の促進は、2017年に国家発展改革委員会が公表した「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」にも言及されている。すなわち、「シェアリングエコノミーの特徴に合った、柔軟な就労に携わる者の社会保険加入及び保険料納付措置を研究し、これを改善して労働者の權益保護を確実に強化する」と明記されている。労働法制にとどまらずに、これまでの断片的な社会保障制度による弊害を除き、「柔軟な就労」全体を視野に入れた社会保障制度の変革が求められている。

## 2 今後の課題——「雇われずに働く就労者」の権利保護

本稿では「ウーバー型労働」を中心に検討してきたが、中国では、シェアリングエコノミーの影響で、若い人を中心に、ますます多くの人が個人就業者として複数の職業に従事している<sup>(29)</sup>。世界レベルでみても、クラウドワークや「ウーバー型労働」等の新たな働き方は、実質的には、自営業者または個人就業者の利用、あるいは「非雇用化」という現象の中の一環にすぎない<sup>(30)</sup>。

こうして、「雇われずに働く就労者」の拡大は不可避の帰趨となっており、そのための法整備が求められている。中国では、既に「柔軟な就労が主で、正規労働に従である」という局面を迎えている状況にあるにもかかわらず、非正規雇用を含め、柔軟な働き方に関する労働法・社会保障法的規制は十分に検討されてこなかった。シェアリングエコノミーの発展に伴

(29) 英語の Slash という単語から「斜杠青年」と呼ばれている。

(30) See Tadolí-Signes, Andrián, *supra* note 1, p. 266.

い労働市場がさらに分断化していくなか、個人就業者すべてに適用されるべき法規範を明確にし、そしてとりわけ就労者のための職業訓練や失業保険制度といった労働市場法の分野での制度整備が不可欠となると考える。