

問われるギグワーカー事業者課税

2021 年 9 月

問われるギグワーカーの事業者背番号管理

**～就労仲介型プラットフォーム企業のアプリを使って働く
食事配達員は、労働者でなく「名ばかり事業者」でいいのか？**

石村耕治(TC フォーラム共同代表・白鷗大学名誉教授)

益子良一(TC フォーラム共同代表・税理士)

(報告内容)

■ エピローグ

～シェアリングエコノミーにおけるギグワーカーの所在と課税問題

1 デジタルプラットフォーム企業の所在

(1) 就労仲介型と資産利用仲介型の違い

(2) プラットフォームビジネスモデルの特質

2 主なシェアリングエコノミーの事例にかかる課税分析

(1) シェアリングエコノミーをめぐる課税の動向

(2) 典型的なデジタルプラットフォーム企業の取引の仕組みと課税

～ウーバー社 (Uber Eats) の取引の仕組みと課税

3 シェアリングビジネスにかかる所得課税・消費課税問題

(1) 所得課税の問題

(2) 消費課税の問題

(3) 消費税のインボイス(税額票)制度への移行と配達員の課税問題

4 申告納税制度における税務調査とは何か

(1) 所得税の確定申告とは

(2) 申告後の課税庁による処理手順

(3) 税務調査とは何か

(4) 配達員の納税申告と税務調査

5 なぜ、新たな「個人事業者番号」導入なのか？

(1) 事業者番号の危険な使われ方

(2) 事業者番号はギグワーカー監視ツール？

■ むすびにかえて

～劣悪な労働環境づくりが狙いに新たな労働者分類

【資料】 米英でのギグワーカー訴訟のゆくえ
～就労仲介型デジタルプラットフォームのアプリを使って働く
ギグワーカーは従業者か個人事業者か??
石村耕治

■エピローグ ～シェアリングエコノミーにおけるギグワーカー保護の課題

経済がリアルからネット/デジタル/オンラインへ大きく転換しています。今日では、リアル（現実空間にある）書店や店舗へ行かず、アマゾンや楽天などネット/デジタル空間に拠点を置くデジタルプラットフォーム企業のホームページ（HP）サイトなどに、スマートフォン（スマホ）やタブレット端末、PC（パソコン）などでアクセス（ログイン）し、物やサービスを購入する消費者が増えています。コロナ禍で、こうした傾向はますます顕著になっています。

また、リアル（現実空間にある）の職業あっせん機関や就職情報誌ではなく、バイトルやエン転職のような求人サイトが大流行りです。婚活や大学の授業なども、リアルからネット/オンラインへ大きく転換してきています。

このように、サービスやモノの取引が大きくデジタルシフトした背景には、インターネット上のプラットフォーム企業（デジタルプラットフォーマー/デジタルプラットフォーム企業）の存在があります。この点をとらえて、「プラットフォームエコノミー（platform economy）」ともいいます。

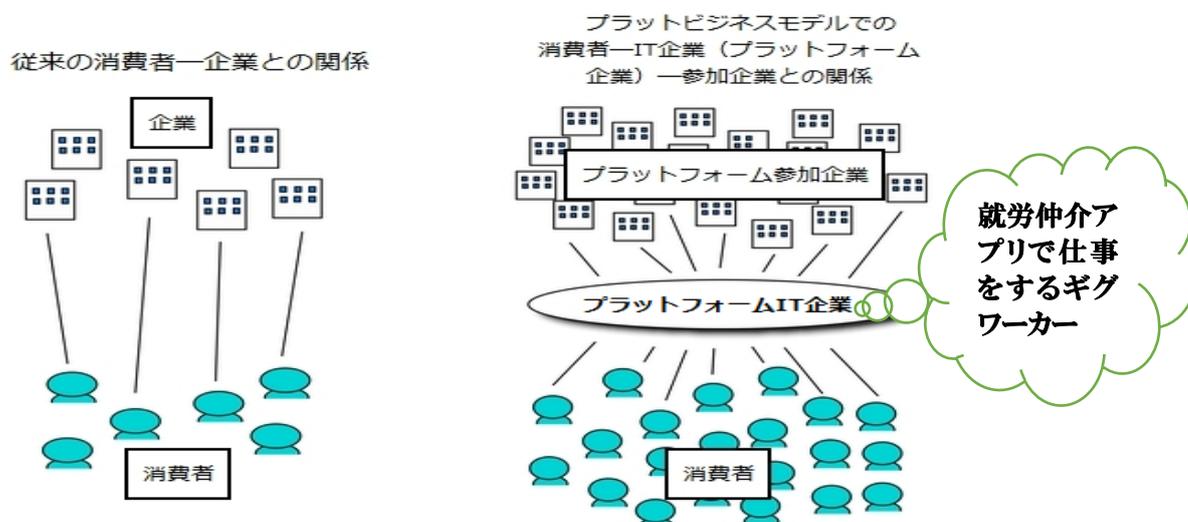
デジタルプラットフォーム企業は、シェアリングエコノミー・シェアリングビジネス（プラットフォームエコノミー・プラットフォームビジネス）の分野にも進出しています。

「シェアリングエコノミー」、「プラットフォームエコノミー」とは、労務/スキルなど「サービス」や、個人で保有する遊休資産「モノ」や、他の個人や企業と共同利用ができるようにする経済活動一般を指します。つまり、サービスやモノをシェア（共同利用）し収入を得る新しいビジネス（シェアリングビジネス）モデルをベースとした共有経済を指します。ここでも、デジタルプラットフォーム企業の存在は欠かせません。



(public use)

【図表1】 プラットフォームビジネスモデルとは



デジタルプラットフォーム企業の仲介アプリを使った労務/スキル(料理のデリバリー/配達やDIYの代行等)のような「労働、労務サービス」をシェアするビジネスが適例です。また、個人が保有する遊休資産(空き部屋や空き家、自動車等の動産)のような「モノ」をシェア(共有)するビジネスも適例です。

シェアリングエコノミー(共有型経済)は、急激な広がりを見せています。その背景には、サービスの利用者(ユーザー/user)は、マージンの高いリアル企業の仲介に換えて、デジタルプラットフォーム企業の仲介を利用することができることにあります。これで、コストが抑えられ、これまでより低料金でサービスやモノを手にすることができると歓迎されているわけです。一方、サービスの提供者(オフアラー/offeror)も、自らのスキル/労務サービスや、車や空き部屋・家などの遊休資産を活かして収入を得ることができます。ある意味では、ウイン・ウインの関係にあるようにもみえます。

このように、デジタルプラットフォーム企業を介して、オンデマンド(単発)または短期の仕事を受注するという働き方や、これらによって成り立つ経済の仕組みは、「ギグエコノミー(gig economy)」と呼ばれます。

こうした経済の仕組みのもとでスキルや労務サービスを提供する人を「ギグワーカー(gig worker)」、「フリーランスワーカー(フリーランサー)」といいます。わが国では、「フリーター」とも呼ばれます。

【コラム】ギグワーカーとは

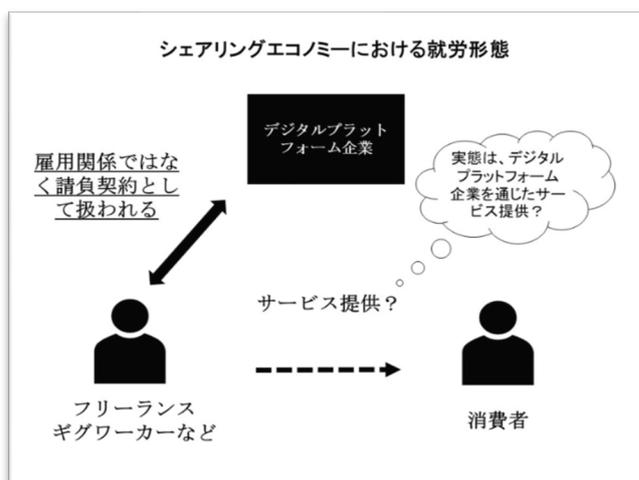
「ギグワーカー(gig worker)」とは、フリーランスで働く人たち(和製英語では「フリーター」)を指す。語源は、音楽分野にある。ライブハウスやクラブなどで短い演奏や一度限りの演奏を意味する俗語「ギグ(gig)」にあります。ギグワーカーは、コロナ禍を契機に一層注目される存在になりました。しかし、ギグワ

カーは、「アルバイト」、「パート」などの名称で久しく存在してきました。加えて、近年の「シェアリングエコノミー (sharing economy)」の拡大が、ギグワーカーという英語名称の普及を後押ししたようにもみえます。

ギグワーカー/フリーランサーは、デジタルプラットフォーム企業のアプリを利用して、スマホやタブレットのようなモバイル端末を通じて、ユーザーからスキルや労務サービスの注文を受けます。

ギグワーカー/フリーランサーは、一見、雇用主のいる被用者/従業者のようにみえます。しかし、現行法制上は、一般には独立した事業者としての取扱いを受けています。いわば「雇用類似の働き方をする事業者/事業主」「一人親方」のような存在です。

ただ、ひとくちにギグワーク/フリーランスといっても、副業 (side business/side line) でやっているケースと、本業 (main business) でやっているケースがあります。副業の



ケースでは、フルタイムで働く勤務先が休業や短縮勤務となり、収入減を補うためにデジタルプラットフォーム企業のアプリを使ってギグワークすることになります。こうしたケースでは、フルタイムの雇用が継続できれば、原則として最低賃金や労災保険、健康保険、雇用保険、残業代、有給休暇といった基本的な労働保障を持続的に受けることができます。

これに対して、デジタルプラットフォーム企業のアプリを利用し、ギグワーク/フリーランスを本業でやっている、あるいはギグワーク/フリーランスで雇用類似の仕事をして生活している人の状況はまったく異なります。特定企業においてフルタイムで働く労働者に認められている基本的な労働保障がほとんど皆無に近いわけです。

シェアリングビジネス、プラットフォームビジネスは、ウイン・ウインの関係にあるように見えるものの、実際には「光」と「影」があるわけです。人権をむしばむ「影」を消し去るために、デジタルプラットフォーム企業のアプリを利用し雇用類似の働き方をする人たちへの労働環境の整備は待ったなしです。

アフガニスタン(アフガン)の政権がいとまやすくタリバンの手に落ちました。想定していたのとは大きく違いました。このため、旧政権、先進各国や各種国連機関がアフガン国内で収集した膨大な個人情報や生体認証情報、各種 ID システムの多くを破壊・回収できませんでした。アフガンの国づくりでわが国が支援した女性警察官育成

計画で収集された指紋認証情報も含めタリバンの手には落ちました。これらのデータを使い少数民族・宗教の異なる住民を抽出し、セスニッククレンジング(民族浄化)に使われる危険が高まっています。

デジタル庁が発足しました。平和ぼけしたデジタル庁は、あらゆる国民情報を各人のマイナンバー(私の背番号)でトータルに管理すれば、行政は便利になり、コロナパンデミックなどに対応しやすい、と説きます。政府クラウドを構築してあらゆる国民情報をトータルに管理すれば、デジタル国民総動員体制がつけると誇るわけです。こんな平和ボケした「マイナンバーパンデミック」構想は危険です。国粹的な政権が誕生したときに国民データはどう使われるか、国民データが邪悪な敵に手に渡ったときにどうするかなど、危機管理がまったくないわけです。国民情報をトータルに背番号管理する危険な「マイナンバーパンデミック」構想はやめないとはいけません。

「人権が護られてはじめてデジタル化はゆるされるわけです」。ところが、デジタル庁は、プライバシーや人権を全く語らないわけです。実質「デジタル(公安調査)庁」といえます。こんな「マイナンバーパンデミック」構想で「デジタル国家総動員体制づくり」をする組織は要らないわけです。

国民情報の「オールインワン(all-in-one)」背番号監視をめざすデジタル庁には、こうした危機管理の思考が完全に欠けています。



本当にデジタル庁が必要というのであれば、「デジタル化に伴う人権問題」を真っ先に取り扱う組織でなければなりません。縦割りを排して、デジタルプラットフォーム企業のアプリを利用し雇用類似の働き方をする人たちの基本的な労働保障の課題などに率先して取り組むべきです。

1 デジタルプラットフォーム企業の所在

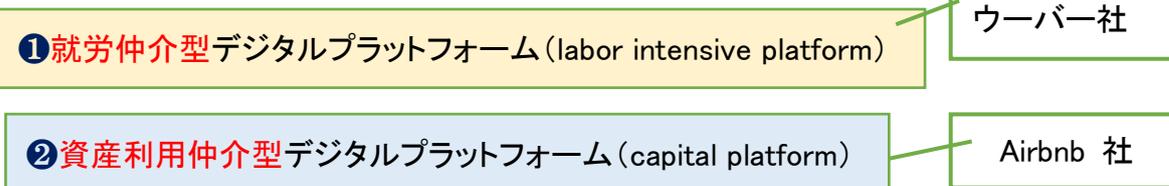
新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、本業のギグワーカー/フリーランサーの数は増加の一途をたどっています。シェアリングエコノミー、プラットフォームエコノミーの拡大とともに、デジタルプラットフォームビジネスモデルを応用し、頭角を現してきた IT 企業は数多いのです。

なかでも料理のデリバリー(配達)サービス/配車サービス/相乗りサービス【ただし、わが国では、政府規制により、自家用車の相乗り(ライドシェア)サービスを法認されていません。】の仲介ビジネスを展開しているアメリカ Uber Technologies 社(ウーバー社)と、民泊仲介サービスの Airbnb 社(エアビーアンドビー社)が著しい成長をみせています。

(1) 就労仲介型と資産利用仲介型の違い

両社については、仲介ビジネスの特色から、次のように色分けできます¹。

【図表2】 就労仲介型と資産利用仲介型



就労仲介型デジタルプラットフォーム²を運営するウーバー社の料理デリバリーサービス(Uber Eats)を例にすると、ギグワーカー/フリーランサーの配達員は、雇用契約に基づいて事業者(個人事業主)に労働を提供して賃金をもらう存在ではありません。請負契約に基づく個人事業者として扱われています。

このため、課税面や労働法制度面で、配達員は個人事業主であるのか、あるいはウーバー社の従業者(被用者/労働者)であるのかが問題となります。

ここであえて、課税上の争点についてふれば、前者(個人事業主)にあたる場合には配達員自らが確定申告を行う必要があります。一方、後者(従業者)にあたる場

1 石村耕治・菊池純「アメリカのシェアリングエコノミー課税論議～問われる『オンデマンド労働プラットフォーム』の所在」国民税制研究 5 号 133 頁。 <http://jti-web.net/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/05f524d65a1b3e36f7f2bc8e170ed401.pdf>

2 わが国におけるフードデリバリーの就労仲介型デジタルプラットフォーム企業は、ウーバーイーツ (Uber Eats Japan LLC) をトップに、出前館、menu、ぐるなび、ウォルトジャパン (Wolt Japan)、エニキャリ、Chompy、DiDi、Delivery Hero Japan、ドアダッシュ (DoorDash)、Azit アジット (Azit)、fine Dine、楽天デリバリーなど、数多くある。

合には、ウーバー社に源泉徴収義務を負わせられるかが問題となります。加えて、配達員の所得課税やウーバー社への法人税所得課税、さらには双方への消費課税などの問題もあります。



(public use)

また、配達員は、労働法制上も無権利で深刻な常態にあります。就労仲介型デジタルプラットフォーム企業が創出する新たな雇用類似の働き方を、当該企業のリーダーが「マイクロ起業家 (micro-entrepreneur)」出現の時代ともてはやす意見もあります。

しかし、こうした意見は実質、「名ばかり事業者」づくり、ギグワーカー/フリーランサーという就労層・貧困層づくりの船頭役を演じているのではないか、と思います³。

この問題を理解するには、その前提として、①伝統的な資本主義経済における就労形態と②シェアリングエコノミーにおける就労形態の異同について十分理解しておく必要があります。

【図表3】就労形態の異同

- | | |
|---|---|
| ①伝統的な資本主義経済における就労形態 | 市場で働く人たちの多くは、雇用契約に基づき労働者として事業者(企業)に労働力(労働サービス)を提供し、給与(賃金)をもらう存在 |
| ②シェアリングエコノミー、プラットフォームエコノミーにおける就労形態 | 雇用類似の働き方をする人たちの多くは、雇用契約ではなく、請負契約に基づき、「独立契約者 (independent contractor)」、いわゆる「一人親方/請負者/個人事業者」として、消費者や企業に労務サービス、物の提供や資産の貸付けなどをし報酬をもらう存在 |

雇用類似の働き方をしているギグワーカー/ギグワーカーは、一見、独立した立場

³ 石村耕治「Q&A：アメリカのシェアリングエコノミー課税論議～問われる雇用類似の働き方をするギグワーカーの所得分類 加州では、フリーターを就労仲介プラットフォーム IT 企業の従業者とするギグワーカー保護法 (AB5) を制定」税務事例 52 巻 5 号 44 頁。

にあるかのようにみえます。しかし、その実態は、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリに依存して生き長らえている存在です。まさに「名ばかり事業者」です。

にもかかわらず、労働者（プラットフォーム企業の従業者）として保護されていません。雇用保険による休業手当や失業手当、有給休暇のような労働保障の対象から外れてしまっています。

(2) プラットフォームビジネスモデルの特質

就労仲介型デジタルプラットフォーム企業と雇用類似の働き方をするギグワーカー（働き手）が、世界中でぶつかっています。この背景には、「プラットフォームビジネスモデル」について双方の間で認識に大きな違いがあることが原因と思われます。

そこで、プラットフォームエコノミーにおけるプラットフォームビジネスモデルとは何かについてふれておきます。

プラットフォームビジネスモデルの主な特質は、わかりやすくいうと、次のとおりです。

【図表4】プラットフォームビジネスモデルの特質

- | |
|---|
| <p>① デジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ (App) を使ってオンデマンドで雇用類似の働き方を求めるモデルであること。</p> <p>② 働き手は、請負契約に基づく個人事業者であること。</p> |
|---|

デジタルプラットフォーム企業が、デジタルファーストの時代の流れをいち早くビジネスに取り入れて、自社のスマホアプリ (App) を使い、オンデマンドのライドシェアリングや配車サービス、さらには料理の出前するプラットフォームビジネスモデルを考案したわけです。このビジネスモデルは、まさに、企業がそこで働く者への責任を最小限に抑え、消費者に還元するという名目で、企業が最大限搾取できるようにするものです。こうしたプラットフォームビジネスモデルは、働く者に伝統的に保障されてきた人権をむしばむものです。ギグワーカー（働き手）側は、伝統的なビジネスモデル、雇用契約に基づく従業者に保障された人権を求めるのは当然なわけです。

2 主なシェアリングエコノミーの事例にかかる課税分析

(1) シェアリングエコノミーをめぐる課税の動向

わが国でのシェアリングエコノミー、プラットフォームエコノミーは拡大の一途をたっています。これに伴い、デジタルプラットフォーム企業のアプリを介して雇用類似の働き方をしているギグワーカー/フリーランサーは、急増しています。しかし、こうしたギグワーカー/フリーランサーは、事業者扱いされることが多く、概して労働者として保護されていないわけです。このため、雇用保険による休業手当や失業手当を受け取るこ

となどの基本的な労働保障が十分でないのです。概して過酷な就労状態におかれています。また、このような労働環境で、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリを介して雇用類似の働き方をしているギグワーカー/フリーランサーが得た所得については課税漏れが多いのではないかと指摘されています。

【コラム】 国税庁、シェアリングエコノミー課税の強化方針を公表

2019(令和元)年 6 月、国税庁は、「シェアリングエコノミー等の新分野の経済活動への的確な対応」⁴を公表しました。このなかで、適正な課税に向けて、仲介事業者・業界団体を通じた適正申告の呼びかけや積極的な情報収集・分析に乗り出しています。

この背景には、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリ利用者だけでなく、資産利用仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリ利用者にも、対規模な申告漏れがある、と指摘されています。例えば、スマホのアプリを使って家庭の不用品や手作り品などを個人間で売買できる資産利用仲介型デジタルプラットフォームの「メルカリ」は、利用の手軽さから国内で利用者が急増しています。加えて、同じようなサービスを提供する「ラクマ」等のアプリも利用者が増えています。この種のアプリを使ったネットを通じた個人間取引は、スマホで完結できます。手順としては、まず、個人情報登録を行う。気に入った商品があれば、直接売主にメッセージを送ることで商品の状態を確認できます(商品の確認には、売主がスマホなどで商品の近影など撮影し、この画像をアップデートすることで行われます)。価格に納得すれば購入手続に移行します。このように、サービスの利用者は、スマホやタブレットのようなモバイル端末さえあれば、これまで捨てるしかなかった不用品などをリサイクリングでき、収入が得られます。このような個人間取引は、その気軽さと利便性から市場規模は急速に拡大しています。個人間の売買でも、反復的に行い、年間の売り上げが 1,000 万円を超えると消費税の納税義務が生じます。また、こうしたネット取引者がいくつもの資産利用仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリを使用しているとします。この場合、合計所得の的確な把握が困難となり、所得および消費課税漏れの可能性も出てきます。

課税庁は、納税者であるアプリの利用者である配達員に対して適正な申告するように呼び掛けています。また、配達員の所得を的確に把握するために、ウーバー社(ウーバーイーツジャパン)などのデジタルプラットフォーム企業に対して配達員に支払っ

⁴ [シェアリングエコノミー等新分野の経済活動への的確な対応 | 国税庁 \(nta.go.jp\)](https://www.nta.go.jp/press/2019/06/06/01)

た報酬情報の提供を求め照会を積極化させています⁵。

この問題の背景には、わが国におけるデジタルプラットフォーム企業や市民、とりわけ、配達員の納税者意識の希薄さもあります。

わが国は、申告納税制度を採用しています。つまり、所得のある納税者は、自らで所得や税額を計算し、法定期日までに、最寄りの税務署に確定申告をすることになっています。ところが、ほとんどのサラリードワーカー（給与所得者）は、源泉徴収と年末調整という簡便な課税の仕組みのもとで、確定申告をする必要がなくなっています。

言いかえると、多くのサラリードワーカーは、自分で税金を申告し納付したこともなく、また自分の納めた税金がどう使われたについての認識が極めて低い状態にあるわけです。この意味では、いわば「植物人間」化しているともいえます。

ところが、配達員は、雇用類似の働き方をしているながらも、アプリで情報提供をする就労仲介型デジタルプラットフォーム企業との契約上、その企業の従業者/サラリードワーカー（労働者）として扱われていないのです。

少し難しくいえば、配達員は「雇用契約に基づく従業者」ではないのです。「請負契約に基づく個人事業者」とされているのです。配達員が「請負契約に基づく個人事業者」とされる場合、配達員が得た所得は、サラリードワーカー（給与所得者）課税の「源泉徴収＋年末調整」のルールが適用になりません。しかし、配達員は、概してこの点についての認識が十分であるとはいえないわけです。

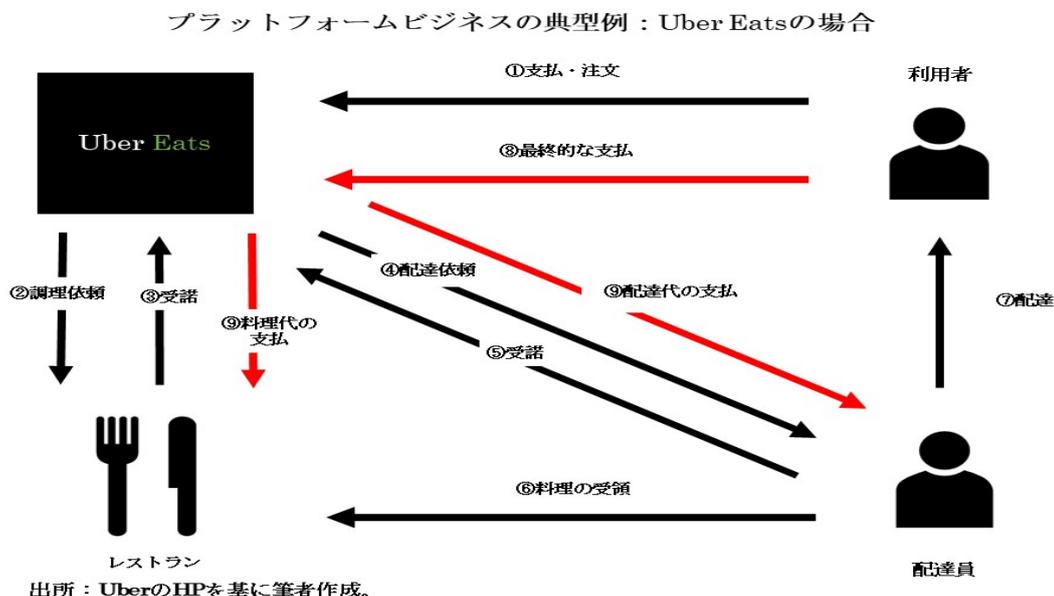
まさに、配達員があげた所得が、現行税法上どのように取り扱われているのかについてのデジタルプラットフォーム企業による納税者教育が不足していることが一番の原因といえます。言いかえると、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業は、配達員を契約上従業者として扱わないのであれば、それ相応の納税者教育を行う必要があるわけです。一方、配達員の側も、“名ばかり事業所得者”であったとして、事業者として確定申告が必要であることを認識する必要があります。

(2) 典型的なデジタルプラットフォーム企業の取引の仕組みと課税 ～ウーバー社(Uber Eats)の取引の仕組みと課税

ウーバー社(Uber Eats)によるデリバリーサービスでは、配達員は、「配達パートナー」(以下「配達員」という。)と呼ばれています。

このデリバリーサービスでは、事業の主体が、プラットフォーム側なのか、配達員(個人)側なのか明確とはいえないところもあります。

⁵ 記事「配達員報酬情報ウーバーに要求：確定申告 国税確認か」朝日新聞 2021 年 7 月 1 日朝刊参照。

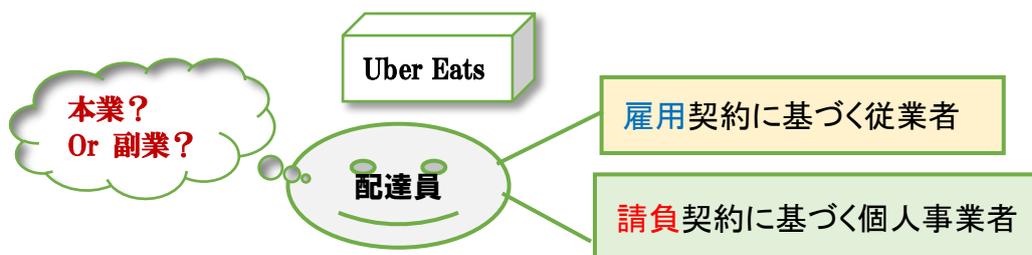


ウーバー社 (Uber Eats) の仕組みを概観すると上の図のようになります。まず、個人の配達員が Uber Eats に必要な情報を登録します (利用者や飲食店も登録) を行うところから始まります。①利用者がスマホ等から Uber Eats を介して注文と支払をします。②Uber Eats から登録しているレストラン等へ連絡がいきます。③これがレストラン側で受諾されると、④Uber Eats から最寄りの配達員へと配達依頼がいきます。⑤配達員がこれを受諾し、⑦レストラン等が商品を受けとります。そして⑦利用者へと配達されます。その後、⑧利用者が最終的な支払を済ませると、⑩レストランと配達員に料理代と配達費が支払われるという流れです。

こうした構図のもと、配達員は、デジタルプラットフォーム企業であるウーバー社 (Uber Eats) の雇用契約に基づく「従業者」なのか、そうではなく請負契約に基づく「個人事業者」なのかが問われてきます。

どちらにあたるのかによって、課税方法が異なってきます。また、配達員を「本業」でやっているのか、「副業」でやっているのかによっても、課税関係は異なってきます。

【図表5】 課税関係を探るための「配達員」をめぐる争点整理



前者(雇用契約に基づく従業者)にあたる場合は、その所得は「給与所得」に分類されます。就労仲介型デジタルプラットフォーム企業[ウーバー社(Uber Eats)]は源泉徴収義務を負うことになります。

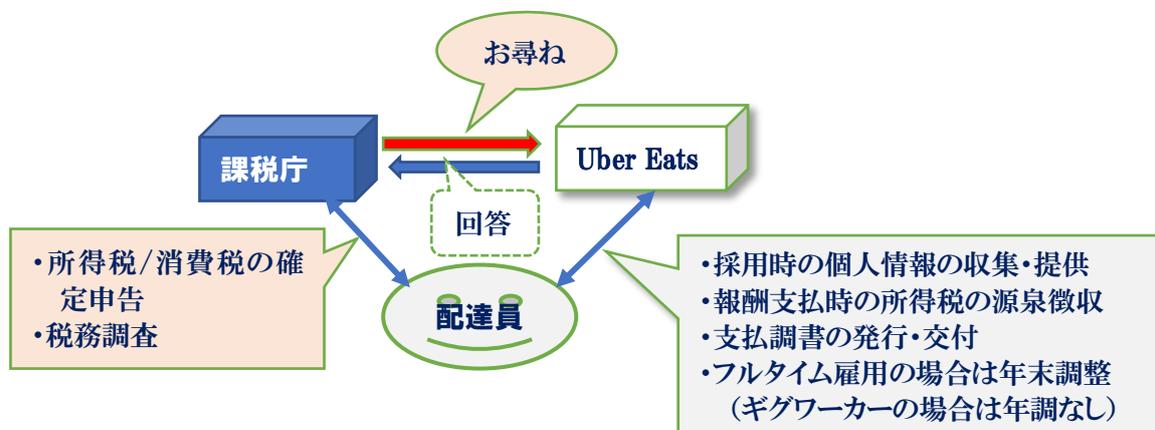
一方、後者((請負契約に基づく個人事業者)にあたる場合は、その所得は「事業所得」または「雑所得」に分類されます。配達員は、確定申告をするように求められます。

加えて、後者(個人事業者)にあたる場合には、課税庁は、配達員の所得情報をどのように把握するかが問題になります。

弁護士や税理士への報酬の支払いのように、事業者への支払いであったとしても支払う企業が法定の源泉所得税を天引き徴収して支払うように税法で義務付けている場合もあります。しかし、配達員への支払いの際には、源泉所得税を天引き徴収しないで支払います。このため、配達員へ支払った報酬情報を課税庁が把握するのが難しいわけです。

このため、課税庁は、ウーバー社(Uber Eats)[就労仲介型デジタルプラットフォーム企業]に、「お尋ね」(法定外調査)をし、配達員への報酬支払情報の提供を求めます。配達員の申告内容と企業側が支払った報酬とを突合する、あるいは、配達員の無申告を把握することがねらいです。

【図表6】 課税庁が配達員に関する税務情報



* 課税庁[国税庁・国税局・税務署]

3 シャアリングビジネスにかかる所得課税・消費課税問題

シェアリングビジネス、プラットフォームビジネスの取引に係る所得や消費についての課税問題は、次のとおりです。

【図表7】 配達員とプラットフォーム企業にかかる税金

① 配達員 [サービス提供者 (オフアラー/offeror)] にかかる **所得税** の問題

② ウーバー社 (Uber Eats) [仲介デジタルプラットフォーム企業] にかかる **法人税** の問題

③ 配達員・Uber 社 (Uber Eats) の双方にかかる **消費税** の問題

(1) 所得課税の問題

すでにふれたように、課税問題を検討する場合には、まず、デジタルプラットフォーム企業が、**就労仲介型**なのか、それとも**資産利用仲介型**なのかが問われます。

ここでは、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業 (以下「仲介プラットフォーム企業」ともいう。) を例により、所得課税の面での課税関係について考えてみます。

仲介プラットフォーム企業とサービス提供者である配達員との関係は、所得分類の面で問題となります。わが国における所得課税では、次のように、所得を 10 種類に分類 (所得税法 23~35) しているからです。

【図表8】 10種類の所得のあらまし

① 利子所得 (所得税法23) [収入金額 = 所得金額] 公社債および預貯金の利子などにかかる所得。
② 配当所得 (所得税法24) [収入金額 - 負債利子] 法人 (一定のものを除く) から受ける利益の配当などにかかる所得。
③ 不動産所得 (所得税法26) [総収入金額 - 必要経費] 不動産等の貸付けによる所得 (事業所得または譲渡所得に該当するものを除く。)
④ 事業所得 (所得税法27) [総収入金額 - 必要経費] 農業、漁業、製造業、卸売業、小売業、サービス業などから生ずる所得 (山林所得または譲渡所得に該当するものを除く。)
⑤ 給与所得 (所得税法28) [収入金額 - 給与所得控除] 俸給、給与、賃金、歳費および賞与ならびにこれらの性質を有する給与にかかる所得
⑥ 退職所得 (所得税法30) 退職金などにかかる所得
⑦ 山林所得 (所得税法32) 山林の伐採または譲渡による所得。
⑧ 譲渡所得 (所得税法33) 資産の譲渡 (地上権、賃借権等一定の行為を含む) による所得 (ただし、たな卸資産の譲渡、その他営利を目的として継続的に行われる資産の譲渡による所得および山林所得に該当するものを除く。)
⑨ 一時所得 (所得税法34) 上記①から⑧以外の所得のうち、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以

外の一時的所得で、労務その他役務はまたは資産の譲渡の対価としての性質を有しないもの。

⑩雑所得(所得税法35)[総収入金額－必要経費](ただし公的年金等の場合は別)上記の①から⑨以外のいずれにもあてはまらない所得。副業所得、年金所得など。

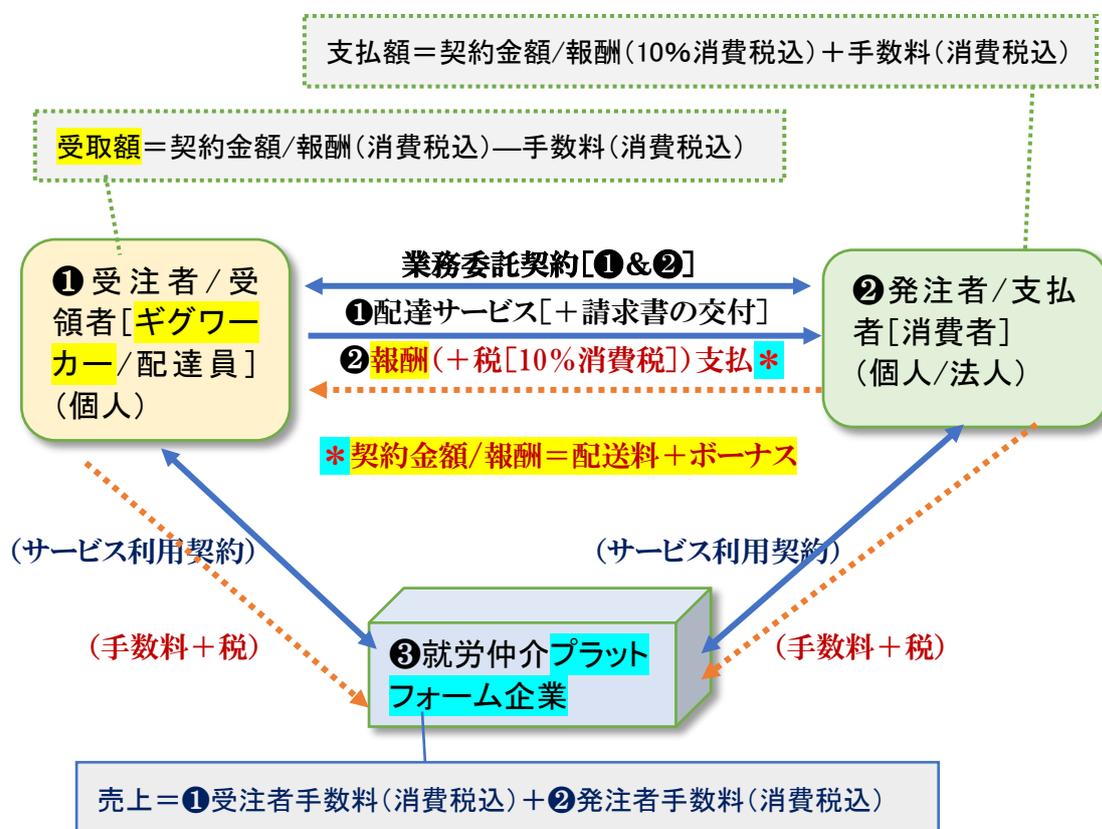
(2) 消費課税の問題

次に、シェアリングビジネス、プラットフォームビジネスで提供されるサービスは、原則、消費税の課税対象になると考えられます。

就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリで雇用類似の働き方をするギグワーカー(サービス提供者である配達員)の場合、消費税の課税関係は複雑です。契約内容により、課税関係は異なってきます。

個人事業者の場合、前々年の課税売上高が 1,000 万円を超えるときには、消費税の課税事業者になります。契約の規定により、プラットフォーム企業ではなく、サービス提供者である配達員が消費税の納税義務者になったとします。この場合でも多くは、免税点(基準期間の課税売上高が 1,000 万円)を超えずに免税事業者となると考えられます。

【図表9】ギグワーカーの請負契約と課税金額算定のイメージ [未定稿]



* ②発注者がレストラン・食堂などへ支払う食事代金(+消費税)は別会計です。

なお、前記【図表9】のなかの配達員の「受取額」は、①所得税額計算の際の「総収入金額」、②消費税額計算の際の「課税売上高」になります。

- | |
|-------------------------------------|
| ①所得税 (総収入金額－必要経費) |
| ②消費税 (課税売上高 X10%－課税仕入高 X10%) |

《配達員がウーバー社(Uber Eats)の請負契約に基づく個人事業者となる場合》
(2023(令和5)年9月末まで)

【設例 A】

学生 A が、副業(バイト)で配達員をしているケース

- ・配達員としての年収[1月1日～12月31日まで]を、[翌年の2月16日から3月15日までに]、雑所得または事業所得として所得税の確定申告が必要
- ・通例、消費税の確定申告は必要なし

【設例 B】

B が、本業で、1つまたは複数の企業の配達員をしているケース

- ・雑所得または事業所得として所得税の確定申告が必要
- ・通例、消費税の確定申告は必要なし

【設例 C】

C が、日中フルタイムの会社員をし、夕刻または休日に1つまたは複数のデリバリー企業の配達員をしているケース

- ・配達員としての年収(1月1日～12月31日まで)が20万円を超える場合には、所得税の確定申告が必要
- ・通例、消費税の確定申告は必要なし

(3) 消費税のインボイス(税額票)制度への移行と配達員の課税問題

消費税の仕入税額控除の方式が、大きく変わります。現行の「請求書等保存方式」から、しばらくの猶予期間(区分記載請求書等保存方式)を経て、2023(令和5)年10月1日から「適格請求書等保存方式」、いわゆる「インボイス(税額票)制度」に移行します。

インボイス制度への変更に伴い、新たに適格請求書発行事業者に「登録番号」を付与するための適格請求書発行事業者登録制度が設けられます。これにより、消費税額計算において仕入税額控除をするための、登録番号が付与された適格請求書（インボイス）[適格簡易請求書、適格返還請求書を含む。]が流通することになります。

【図表9】 請求書への記載事項の変更点を比べる

（現行の請求書）

（新たな適格請求書[インボイス]）

請求書	適格請求書
<ol style="list-style-type: none"> ①発行事業者名 ②取引年月日 ③サービス(配送料)等の内容 ④税率[10%] ⑤消費税額 ⑥請求書を受け取る事業者/消費名など 	<ol style="list-style-type: none"> ①発行事業者名 ②発行事業者の登録番号 ③取引年月日[2023年10月1日以降] ④サービス(配送料)等の内容 ⑤税率[10%] ⑥消費税額 ⑦請求書を受け取る事業者/消費者名など

*イメージです。デジタルプラットフォーム企業消費者と配達員との請負契約の方式や記載内容は異なります。

「登録番号」として、法人は既存の法人番号（13桁）、個人事業主には新たな番号（13桁）を振ります。

適格請求書発行事業者登録制度は、2023（令和5）年10月1日から適用されます。しかし、登録申請は、2021（令和3）年10月1日から【2023（令和5）年3月31日まで】はじまります。

【表1】 適格請求書発行事業者登録制度ポイント

- * 新たに適格請求書発行事業者登録制度が設けられ、登録番号が付与され、事業者名や登録番号などがインターネットで公表されること。
- * 新制度では、仕入税額控除のためには、適格請求書（インボイス）等の保存が要件になること。（これまでどおり、「帳簿の保存」も必要である。）
- * 適格請求書に「電磁的記録」のものも追加されること。（このことから、現在は「電磁的記録」は保存しなくとも仕入税額控除ができるが、新制度では「電磁的記録」についても保存義務が生じること。）

【表1】からもわかるように、新消費税法では、**適格請求書(インボイス)**は、**書面での交付に代えて、書面に記載すべき事項が網羅されていれば電磁的記録/データ(電子インボイス)で提供することも認められます(新消費税法57条の4第1項・5項)**。

「電子インボイス」とは、インボイスを電磁的記録/データで提供し(電子帳簿保存法2条3号)、ネットワーク上で管理する仕組みです。

なお、電子インボイスは、電子帳簿保存法の2条6号に定義される「電子取引」にあてはまります。

現在、事業者は、電子インボイス(請求書/領収書など)についてはこれを保存していなくとも仕入税額控除が受けられます。現行の消費税法では、仕入税額控除の要件として「請求書等」の保存が必要です(消費税法**30条7項**)。しかし、次の場合には保存が免除されるからです。

【表2】 現在、請求書等の保存が免除される取引例

- * 支払金額が 3 万円未満(消費税法施行令49条1項1号、消費税法基本通達 11-6-2)
- * 請求書等の交付を受けなかったことについて「やむを得ない理由」がある場合。具体的には、3 万円未満の交通機関運送費、3万円未満の自動販売機により提供されるものなど(消費税法30条7項但し書、消費税法基本通達11-6-3など)。
- * **電磁的記録**の場合(消費税法30条7項、電子帳簿保存法2条1項3号・4条3項)

すなわち、現在は、**電磁的記録**の場合は、**特例として、その保存がなくとも仕入税額控除が可能です。**

新消費税法でも、**適格請求書(インボイス)**を交付することが困難な一定の取引については、**適格請求書がなくとも仕入税額控除を認められます(57条の4第1項但し書)**。

【表3】 新消費税法施行令で、特例として「適格請求書等の交付が困難とされる取引例」(令70条の9第2項各号)。

- * 3万円未満の交通機関運送費
- * 3万円未満の自動販売機により提供されるもの。
- * 郵便切手を対価とする郵便サービス
- * 出荷者が卸売市場にて行う生鮮食料品の譲渡
- * 生産者が協同組合に委託して行う農林水産物の譲渡

しかし、【表3】には、「電磁的記録」の表記はありません。適格請求書(インボイス)に「電磁的記録」が追加されたためです(新消費税法30⑨)。

それから、【表2】支払金額が3万円未満(消費税法施行令49①一条1、消費税法基本通達11-6-2)の特例が修正されています。適格請求書(領収書など)がなくとも仕入税額控除が認められるのは、交通機関運送費や自動販売機などのケースに限定されます。個人の消費者(最終消費者)が食事のデリバリーサービスを発注した場合は別として、事業者である発注者が事業目的で食事の宅配を依頼し、適格請求書(領収書)の発行を求めた場合には、登録番号の記載されたインボイスを交付するように求められます。



(public use)

この場合、新たな適格請求書発行事業者登録制度のもとでは、インボイスには、ウーバー社の登録番号を記載して発行するのか、あるいは配達員個人が消費税額計算において仕入税額控除を受けるには、その配達員の登録番号(個人事業者番号)を記載して交付することになります。

仮に配達員が、自己の登録番号を記載して発行するとなると、「登録番号」を入手するために適格請求書発行事業者の登録をしなければなりません。

ウーバーイーツや出前館のような就労仲介型のデジタルプラットフォーム企業は、配達員を請負契約に基づく個人事業者として扱っています。配達員は、年間の課税売上高が1,000万円以下で免税事業者にあたるとしても、適格請求書を発行して、消費税計算における仕入税額控除ができるようにすると、適格請求書発行事業者登録をしなければなりません。また、配達先の企業が電子インボイス制度を採用しているとすると、配達員もそれに対応する必要があります。

加えて、電子インボイスの発行側である配達員も受領側である発注者も、電子インボイスを電子帳簿保存法の規定に基づいて保存する義務が生じます(新消費税法57条の5第6項)。このため、電子インボイス制度を採用する事業者(食事のデリバリーを発注する企業)と取引をする事業者(配達員)は、仕入税額控除を受けるために

は、基本的に、税務会計業務をデジタル化し、電子帳簿を導入せざるを得なくなります。もともと、じきに電子帳簿はスマホでも可能になると思います⁶。

消費税の電子インボイスの場合、「第7項に規定する請求書等とは、次に掲げる書類及び電磁的記録をいう。」(改正消費税法30⑨)としており、電子インボイスの保存が仕入税額控除の要件とされています。ちなみに、消費税法30条 7 項は仕入税額控除否認規定であることを忘れないでください。

なお、電子インボイスについては、「当該電磁的記録を出力することにより作成した書面(整然とした形式及び明瞭な状態で出力したものに限る。)を保存する方法によることができる」(改正消費税法施行規則15の5)としています。

つまり、一応、消費税施行規則で、電子インボイスは「書面」で保存しても OK とはいっているわけです。しかし、電子インボイス制度を導入している企業/事業者と取引する事業者は、遅かれ早かれ電子インボイス制度を導入せざるを得ないと思います。この辺は、スマホアプリで決済をしている配達員の方がうまく対応できるのではないかと、思います。逆に、受注者である事業者から紙の適格請求書を交付してくださいと求められた場合の方が大変ではないかと、思います。

このように、消費税上の仕入税額控除を受ける要件となる適格請求書(インボイス)に「電磁的記録」を追加することは、中小零細事業者の仕事とくらしの継続を著しく難しくします。零細中小事業者は、膨大なデジタル化投資に加え、過酷な税務コンプライアンスを押し付けられ、生業が圧迫されます

逆に、配達員は、零細な「名ばかり事業者」であるとしても、スマホの扱いにたけていることから、電子帳簿、電子インボイスになった方が楽なのかもしれません。

理屈としては、配達員が、「適格請求書発行事業者登録」をするか否かは、配達員の任意ということになります。しかし、配達員はウーバー社から、「適格請求書発行事業者登録」するように求められると思います。公正取引委員会との関係もありますが、ウーバー社は登録番号のない人とは請負契約をしないというかもしれません。

ウーバー社は、配達員を事業者と扱うために、事業者登録するように強く勧奨するのだろうか？

配達員

食事配達したときに、相手方(発注者)から求められる適格請求書には、ウーバー社の登録番号を使えないか？自分の登録番号を使わないといけないのかなあ？

それから、事業者、とりわけ個人事業者の登録番号については、個人名などの情報を含めてインターネットで公開するとしています。

しかし、これでは、配達員のプライバシーが漏れ漏れになり、人格権の侵害につながるおそれがあります。

⁶ <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/tebiki/2019/kisairei/sp/pdf/03.pdf>

4 申告納税制度における税務調査とは何か

わが国は、所得税について、申告納税制度を採用しています。すでにふれたように、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業が、契約上配達員を従業者として扱わないのであれば、現行税法上、雇用類似の働き方をする配達員は“名ばかり事業所得者”であったとしても、事業者として確定申告が必要となります。

配達員には、サラリードワーカー（給与所得者）課税の「源泉徴収＋年末調整」のルールは、適用にならないからです。

(1) 所得税の確定申告とは

配達員は、事業所得または雑所得（20 万円超の場合）を、最寄りの税務署へ、法的期限までに、確定申告しなければなりません[[r3.pdf \(nta.go.jp\)](#)]。

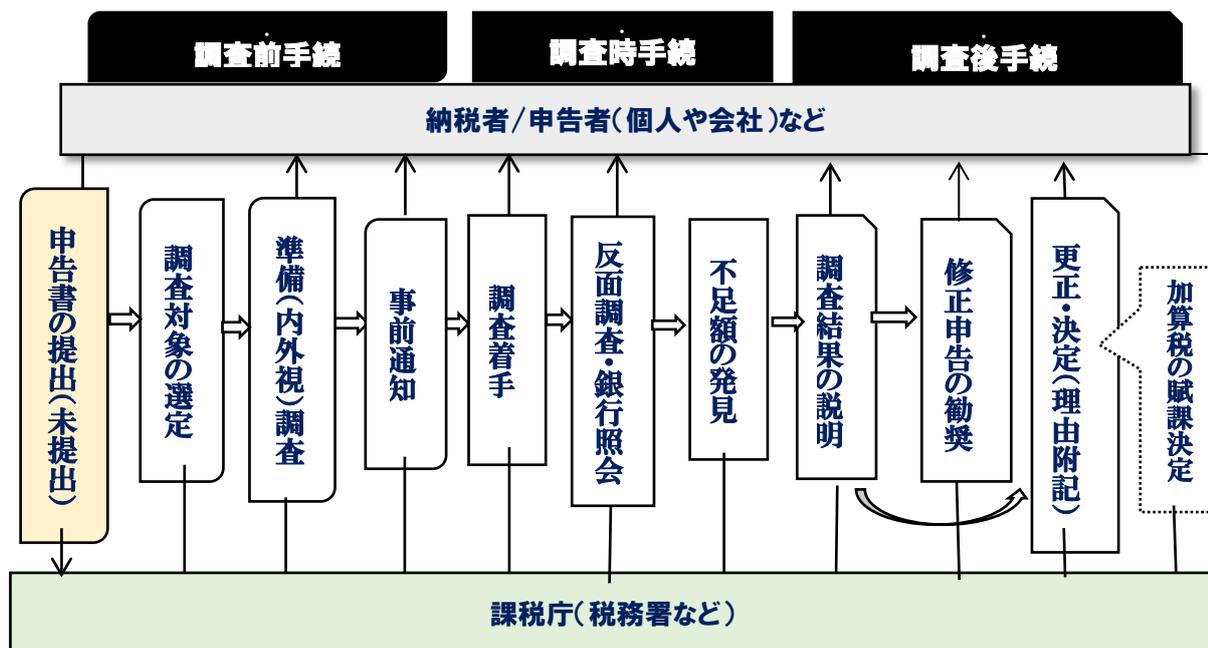
【図表 11】 所得税の法定申告期限

所得税では、毎年 1 月 1 日から 12 月 31 日までの 1 年間に生じたすべての所得については、21 月 31 日が締めとなります。その後、納税者は、自分で課税所得に対する税額を計算して、翌年の 2 月 16 日から 3 月 15 日までの間に最寄りの税務署に申告をして納税することになっています。この手続を「所得税の確定申告」といいます（所税法2①三十七、120）。

(2) 申告後の課税庁による処理手順

なお、自分で確定申告が難しい場合には、税理士に依頼する、あるいは確定申告期の無料相談などのサービスを利用することができます。

【図表 12】 申告後の課税庁による処理手順



(3) 税務調査とは何か

「税務調査」という言葉を聞いたことがあると思います。税務調査には、さまざまな種類のものがあります。また、さまざまな角度から理解することもできます。

【図表13】 調査目的による分類

①課税処分のための調査	適正な税額を確定することをねらいとした課税処分(更正・決定・賦課決定)を行うための税務調査です。課税処分に必要な質問や検査を行い、資料を集めるための調査です(国通法 16①一など)。性格的には「間接強制を伴う任意調査」です。
②滞納処分のための調査	滞納している人から税金を取り立てるために本人の財産の状態や第三者との関係などをチェック(滞納処分)することをねらいとした調査です。国税徴収法のもとで行われます。強制調査の方法(徴収法 142)はもちろんのこと、間接強制を伴う任意調査の方法(徴収法 141)でも行うことができます。
③脱税事件調査/犯則事件のための調査	悪質な脱税、つまり犯則事件の摘発・事実の確認などをねらいとした調査(租税犯則調査)です。直接国税の犯則調査は、一般には“マルサ”の調査として知られています。任意調査としての「質問・検査・領置等」の方法(国通法 131)でも行われますが、通例、許可状(令状)を使う強制調査としての「臨検・捜索・差押え等」の方法で行われます(国通法 132)。

【図表14】 調査の性質による分類

①強制調査	強制調査の一つは、国税庁の犯則事件の調査官が行う「臨検・調査・差押え等」の調査です(国通法 132)。俗にいう“マルサ”による査察です。裁判官の許可状を得て行う調査です。もっとも、マルサによる調査は、任意調査でも行われます。また、国税徴収法のもとで、滞納している人から税金を取り立てるために本人の財産をチェック(滞納処分)することをねらいとした捜索も、強制調査にあたります(徴収法 142)。この調査も、納税者が協力すれば、間接強制のともなう任意調査の形でも行われます(徴収法 141)。
②間接強制のともなう任意調査	任意調査には、おおまかにいうと、「間接強制のともなう任意調査」と「純粋な任意調査」があります。さきにふれた国税通則法に基づいて行われる「課税処分のための調査」は、「間接強制のともなう任意調査」にあたります。一般に、この種の調査では、納税者の申告内容や課税のもとになる事実が正確であるのかなどをチェックすることに力点がかけられます。なぜ、この種の調査は「間接強制のともなう任意調査」と呼ばれるのでしょうか。それは、正当な理由がないのに調査に応じないと、「1年以下の懲役又は20万円以下の罰金」(国通法 127)をもって処罰されるかも知れないからです。なお、このよう

に、調査に応じなければならない義務を、専門用語では“受忍義務”といいます。

- ③**③ 純粋な任意調査** 「純粋な任意調査」とは、受忍義務がともなわれないような調査です。調査に応じなくとも処罰されることはありません。応じるかどうかは本人のまったく自由です。税務署が電話で照会をする、はがきなどで税務署へきて欲しい・資料を送って欲しいといった要請、いわゆる“お尋ね”・“資料せん”が、この種の調査にあたります。マンションを購入すると、税務署から「住宅購入資金の内訳についてのお尋ね」が送られてきたりします。今般、国税局はウーバー社に配達員情報報酬情報の提供を依頼してきたのも、具体的な一例です。とくに法律に基づかないで行われることから、“法定外調査”とも呼ばれます。性格的には、一種の行政指導とする見方が有力です。

【図表 15】 調査の実施手法や実施時期による分類

- ①**① 実地調査：事後調査、事前調査** 課税庁の調査官が納税者などの居宅、事務所ないし事業所などに出向いて、質問検査する手法で行われる調査をさします。実地調査は、大きく「事後調査」と「事前調査」に分けられます。「事後調査」とは、確定申告が終わってから、つまり法定申告期限が過ぎてから、課税庁が、納税者が行った申告内容が適正であるかどうかをチェックすることをねらいに実施される調査をさします。これに対して、「事前調査」とは、法定申告期限前の段階で実施する調査をさします。事前調査は、とかく適正な申告の奨励をモットーに、納税者にプレッシャーをかけるために行われがちです。しかし、事前調査は、納税者の自己責任で確定申告をさせるという申告納税制度の本来の趣旨にそぐわないといえます。事前調査については、予定納税額の減額承認申請のケースなど法律がそれをあらかじめ想定しているなどの場合を除き、一般に学説は否定的です。しかし、裁決や裁判例は肯定的です(最判昭 48.7.10 判決・刑集 27 巻 7 号 1205 頁)。
- ②**② 机上調査** 課税庁が、外部に出向くことなく、内部で法定資料(支払調書・源泉徴収票・計算書・調書や新聞・雑誌などから情報を集めること、法令の解釈や適用問題などについて調査・検討することをさします。
- ③**③ 本人調査** 納税義務者、納税義務があると認められる者など、本来、納税義務を負う者(納税者本人)に対する調査をさします。
- ④**④ 反面調査** 納税者本人との間で物やサービスの取引をしている相手方に対する調査をさします(国通法 74 の 2①一ハなど)。仕入先ないしは売上先、取引金融機関などに対する調査が、この種の調査にあたります。反面調査は、取引関係のある第三者に受忍義務を課すものです。その実施にあたっては、細心の注意を払う必要があります。したがって、本人調査によっても実態がつかめない場合に限り追加的に認められ、納税者本人の同意を得た上で実施されるべきものと

<p>いえます。もっとも、課税庁は、反面調査は納税者本人の同意を前提としなくとも実施できるとみています。判例も、課税庁に同調する見方をしています(例えば東京高判昭 50.3.25 判決・税資 84 号 753 頁)。</p>
<p>⑤ 準備(内外視)調査 課税庁が、実施調査に先立ち、納税者である事業者の店舗等などの外見や内部や事業者の経営の様子などをうかがう調査を刺します。</p>
<p>⑥ 無予告現況調査 課税庁が、事前通知なし(無予告)で、抜き打ちで実施する臨場調査を、実務では「現況調査」とよびます。前記③本人調査の一種です。現況調査は、現金や印鑑の管理、在庫品などの現状把握、帳簿書類等の保存や記帳状況などの把握をねらいに、課税庁の調査官が納税者の事務所や居住場所などにおもむいて(臨場して)実施されます。現況調査は、ふつう事前通知なし(無予告)・抜き打ちで、しかも、調査理由も十分に開示されないまま強引に実施されることが多く、調査手続の適正さが問われています[例えば、大阪高判平 10.3.19・判タ 1014 号 183 頁、原審、京都地判平 7.3.27・判時 1154 号 117 頁]。英語では、“^{サプライズ} ^{オーデイト} surprise audit”とよばれます。こうした行政上の無予告調査は、アポイントメントの慣行があり、コンタクトレター(調査事前通知書)や行政召喚状(administrative summons)の利用など税務調査手続法制の整った諸国では受け入れられないようです。</p> <p>2011[平成 23]年末の国税通則法改正では、この「無予告調査」ができることを法的に認めました。すなわち、課税庁は、被調査者である納税義務者の申告や過去の調査実績、事業内容などから、違法または不当な行為を容易にし、正確な所得または税額などの把握を困難にするおそれその他国税に関する調査の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあると認めるときには、事前通知をしなくともよいことになりました(国通法 74 の 10)。言い換えると、課税庁が“おそれ”があると判断する場合には、無予告調査ができるようになったわけです。無予告調査を実施する場合には、顧問税理士等にも事前通知をしないこととなります。本来“例外”であるはずの無予告調査が一般化するおそれも強いところです。現況調査手続の適正化は今後の重要な検討課題です。</p>

(4) 配達員の納税申告と税務調査

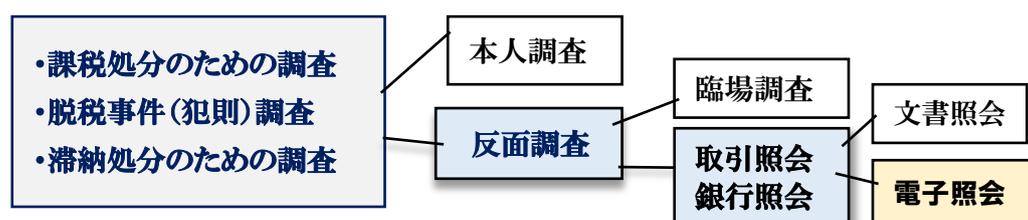
申告納税制度のもとでは、納税者が自分で課税所得に対する税額を計算して確定申告をすることになっています。

課税庁は、しばしばUber Eats(Uber Eats)など[就労仲介型デジタルプラットフォーム企業]に、「お尋ね」(法定外調査)を出し、配達員への報酬支払情報の提供を求めています。これは、配達員が、所得があり確定申告をする義務があるのに、その義務を果たしているかどうかをチェックする資料が欲しいからです。

確定申告は少々面倒な手続です。しかし、法律上の義務とされている以上、逃げるわけにはいきません。配達員をしていて所得がある場合には、確定申告をしたうえで納税をしないといけません。スマホを使って電子申告もできます。あまり好まれないマイナンバーカードを入手し、スマホに読み取るなどの初期作業が必要です (https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shinkoku/r2_smart_shinkoku/pdf/sumaho_gamenseni02.pdf)。記帳や所得計算の際に業務遂行にかかった必要経費を控除するための領収書などもスマホに保存ができます。

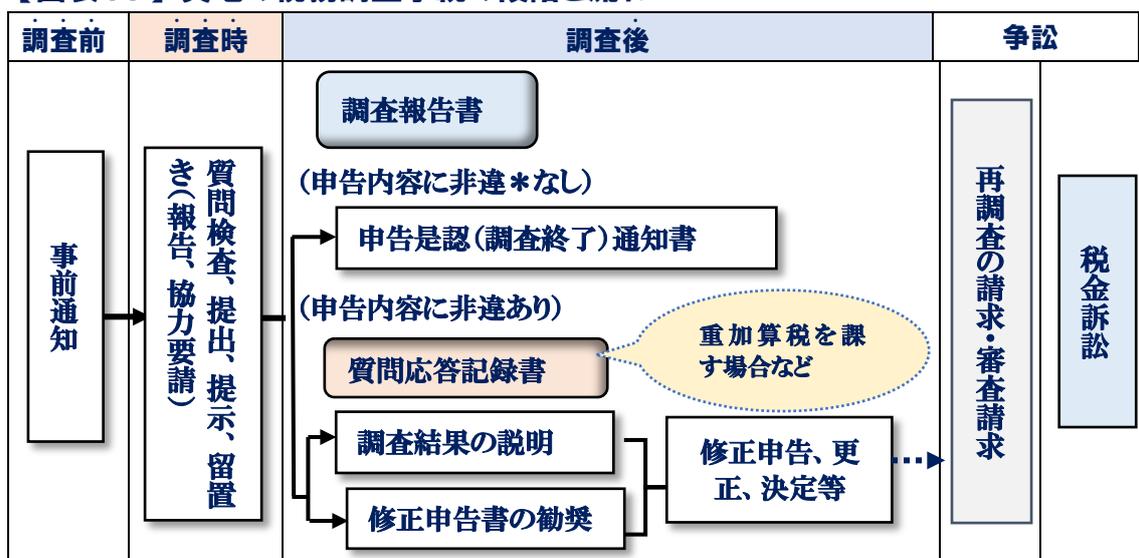
課税庁は、企業側から得た配達員報酬情報をもとに配達員が確定申告をしているかどうかを、チェックします。この場合、マイナンバーなどをもとに、国税庁のコンピュータシステムを使ってチェックをします。確定申告をする義務がある配達員が、確定申告をしていない、あるいは確定申告はしているけれども、「つまみ申告」[一部だけ摘まんで申告すること]などの手法で、正しい申告をしていないとします。この場合は、配達員本人に税務調査(質問検査)を行います。また、ケースによっては、配達員の預貯金口座などのある金融機関への反面調査を実施します。

【図表16】 税務調査の種類と電子照会の所在



課税庁は、税務調査結果をもとに更正処分や決定処分をしてきます。次のような流れになります。

【図表17】 実地の税務調査手続の段階と流れ



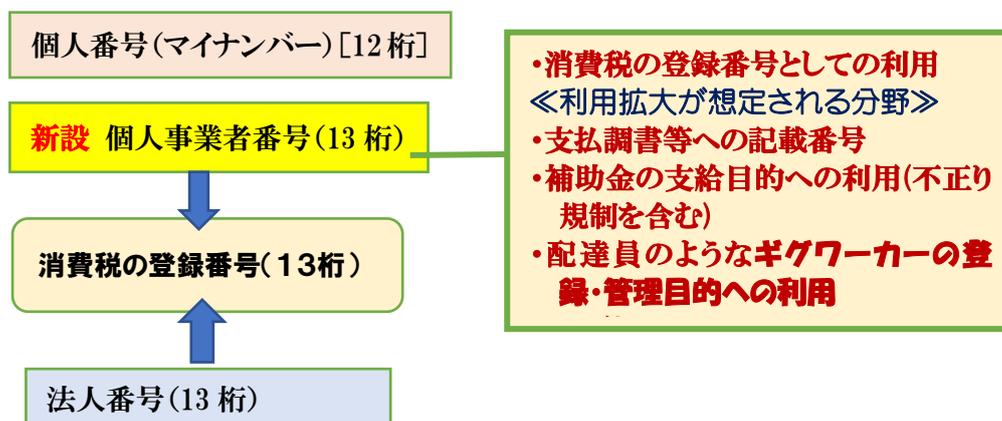
*非違=法令等への違反

もともと、ギグワーカーである配達員の場合、所得金額も限られることから、通例、税務調査があるとしても、「お尋ね」、あるいは来署依頼程度【【図表12】③参照】ではないか、と思います。ただ、課税庁としては「塵も積もれば山となる」わけです。

5 なぜ、新たな「個人事業者番号」導入なのか？

現在、①個人番号(マイナンバー/国民背番号/12桁)、②法人番号(13桁)があります。政府は、消費税のインボイス(税額票)方式への移行を契機に、新たに13桁の個人事業者の「登録番号」を創設しました。これは、すでにふれたところです。

【図表18】新設の登録番号(個人事業者番号)の所在



現在、個人事業者は、従業者の支払調書などの法定資料に自分の個人番号(マイナンバー)を記載しています。しかし、こうした番号実務は、個人事業者のプライバシー保護の面からは、野蛮であり、先進諸国では異例です。

例えば、アメリカは、個人番号(SNS)とは別途の雇用主番号[個人・個人以外双方に共通する番号(EIM=Employer ID Number)]制度を導入して使っています。オーストラリアも、インボイス方式の消費税(GST)には、法人・個人共通の事業者番号(ABM=Australian Business Number)を使っています。

(1) 事業者番号の危険な使われ方

現時点で、想定されている新たな個人事業者番号制度案の具体的な利用目的などは不透明です。消費税の事業者登録番号とのリンケージなども不明です。1つだけ確かなことは、非公開が原則のマイナンバー(12桁の個人番号)は消費税の事業者登録番号としては使えないことだけです。しかし、現在増えているフリーランサー/ギグワーカーへの課税強化、給付金の不正受給などの監視もターゲットのようです。

報道によると、政府は、この登録番号、「個人事業主番号」の利用目的を拡大する方向のようです(記事「個人事業主に識別番号～補助金や税務、効率化」日本経済新聞 2021 年 4 月 6 日朝刊報道)。

個人事業主に識別番号、補助金や税務、効率化 [抜粋]

政府は個人事業主を登録・識別する番号制度をつくる。補助金の支給や社会保険、税務などの手続きを一元管理できる仕組みを検討する。日本は新型コロナウイルス禍で家計への給付金支給が混乱するなどアナログな行政の限界に直面した。公的支援から漏れがちなフリーランスのような多様な働き方にも対応した新たな番号制度で行政のデジタル化や効率化を急ぐ。(中略)企業には国税庁の法人番号があるが、個人事業主を網羅できる仕組みはなかった。

個人や家族など少数でビジネスを営む個人事業主は現在約198万人いる。近年増えているフリーランスらも支援の網から漏れないようにすることが課題だ。事業や収入の規模、雇用状況などに応じて支援が必要な対象者に限定して給付金を配ったり、不正な受給を防いだりする必要がある。

新制度は、2023年10月から消費税の税額票(インボイス)を導入するのに合わせ、課税事業者に13桁の登録番号を割り振る。法人は既存の法人番号を引き続き使い、個人事業主には新しい番号を付与する。

個人一人ひとりが持つマイナンバーは他人への提供や公開が法的に規制されている。プライバシー保護の観点から、事業主間でやりとりするインボイスに記載できない制約があった。

個人事業主に付す登録番号は、名前や住所に加え厚生年金や雇用保険、補助金申請などの手続きに使う「GビズID」とひも付ける。事業内容や社会保障、補助金の受給歴といった情報を一括して把握できるような仕組みを検討する。

今の法人番号は公開のデータベースで企業名や本社所在地、事業内容、補助金の受給歴などが検索できる。行政や民間ビジネスに使えるデータの基盤になっており、将来は不動産の登記情報などと結びつけるべきだとの意見もある。

(中略)例えばフリーランスで食事配達を受注する個人が課税事業者として登録しなければ新しい番号を割り振れない。政府は個人事業主をより幅広く把握する制度を引き続き検討する。

ギグワーカーの課税取扱いについて、手短かにいえば、①IT 企業との雇用契約に基づく従業者となれば、所得課税上は給与所得者となります。一方、②IT 企業との請負契約に基づく個人事業主となれば、所得課税上は事業所得者・雑所得者となるとともに、場合によっては消費課税上の納税義務も問われてきます。

いずれにしろ、事業者番号は独り歩きし出すかもしれません。就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリで雇用類似の働き方をするギグワーカー（サービス提供者/宅配者）を、従業者（労働者）ではなく、個人事業者として固定する役割を担うツールになるかも知れません。政府、財界による「事業者番号の危険な使われ方」にはストップをかけないといけません。

(2) 事業者番号はギグワーカー監視ツール？

新たな③個人事業主番号の創設については深読みが要ります。悪巧み大好きな国の役人や政府御用達の有識者などのお任せコースに乗るのは危ないわけです。就労仲介型デジタルプラットフォームIT企業などの言い分が大手を振って闊歩し出だすはずです。

劣悪な労働環境で雇用類似の働き方をする人たちを「名ばかり事業主」の入れ墨をし、固定化することにつながりかねません。従業者を、請負の立場に転換することを求めることを狙いに、個人事業主番号の取得を陰ひなたに強要する不当労働行為の多発につながる怖れがあります。個人事業主番号は、弱い立場の就労者を痛めつけ、格差社会、差別的取扱いにお墨付けを与えるツールとして一人歩きし出すことが危惧されます。

個人事業者番号は、正規労働者が通常享受できる雇用主からの福利厚生や職場保護がほとんどない「働いても貧しい人たち(the working poor)」を量産するツールにつながりかねません。加えて、こうした人たちに、過大な納税事務を負わせ、税務調査の目印をつけるツールにもなりかねません。マスメディアは、食事宅配者の交通マナーの悪さに度々苦言を呈しています。

そして、そのうち、マスメディア、さらにはマスメディアに誘発された行政は、「食事宅配者は、背負うバッグに自分の個人事業主番号を大きく書いて走れ」、と言い出すことが危惧されます。個人事業者番号の危険な使われ方が広がることが危惧されま

ず。

「交通マナーの悪い食事宅配者を監視・通報する仕組みが必要だ。プライバシー（人格権）は二の次だ」という空気がはびこるかもしれません。

配達員は「名ばかり事業者？」
従業者として扱って人権を護っ
て欲しい！！

配達員

「個人」をターゲットに監視するツールとしてやたらと将来拡大利用を織り込んだ番号をつくるには賛成できません。本来「倫理」で対応すべきことを、法律や条例で過度に行政規制をかけることは問題です。人権がからんでくるからです。

■ むすびにかえて ～劣悪な労働環境づくりが狙いに新たな労働者分類

わが国政府や産業界は、ギグワーカーの増加は、「働きたい時に好きなだけ自由に働ける」、「新たな経営者・起業家の誕生につながる」などの面を強調し、“働き方改革に資する”とプラス面を大きく PR しています。

しかし、大多数のギグワーカーの労働・生活実態は、こうした PR とは程遠いわけです。まさに「フェイク」です。正規労働者が享受できる雇用主からの福利厚生や職場保護はほとんどないわけです。劣悪な環境で隷従を強いられる労働者に等しい常態にあります。“名ばかり経営者”、“名ばかり事業主”の量産につながり、人権問題化しています。コロナ禍を契機に急増しているのは、ウーバーイーツ(Uber Eats)、出前館のような、就労仲介型デジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ(App)を使ってオンデマンド(単発)で雇用類似の働き方をする人たち(食事宅配者)です。

コロナ禍による失業の増加や雇用不安の高まりを受けて、食事宅配者を含むギグワーカーは、前年比 6 割近くも増え、1,670 万人にも達しているとのデータもあります。

就労仲介型デジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ(App)を使って雇用類似の働き方をするギグワーカーは、その IT 企業の「従業者」であるのか、「個人事業者」であるのか、世界的に重大な社会問題、人権問題になっています。

イギリスのように、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のスマホアプリ(App)を使って雇用類似の働き方をするギグワーカーを、デジタルプラットフォーム企業の従業者として取扱い、労働者として基本的な権利を保障する必要があると思います。課税についても、簡便な方法を検討する必要があると思います。

ただ、注意しなければならないこともあります。それは、「労働者分類(worker classification)」を、これまでに2区分[下記①&②]から3区分[③]にしようという動きです。③の労働者区分は、2020年11月に、アメリカ・カリフォルニア州の住民投票「プロップ22(Prop.22)」で承認された事業者分類です。

この住民投票は、ウーバー社を中心に就労仲介型デジタルプラットフォーム業界が2億ドル(約210億円)もの大金を注ぎ込んで運動を展開し、州住民の役6割[58%対42%]の賛成を得て承認され、業界の思いどおりの法律づくりに成功しました。

わが国でも、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業寄りの識者などが、③の労働者区分の創設を提案しています。そして、新たに道路運送法などの政府規制を撤廃して、自家用車の相乗りサービス(シェアライド)を解禁しようという動きがあります。

短命に終わる菅制限の「自助」ファースト政策の理論的なバックボーンとなった新自由主義者/リバタリアンの竹中平蔵氏や三木谷浩史氏らの考え方です。

新たな③労働分類とは、わかりやすく図説すれば、次のとおりです。

【図表19】新たな③労働者分類の所在

①伝統的な雇用契約に基づく従業者(給与所得者)

②請負契約に基づいて働く個人事業者(事業所得者)

+

③請負契約に基づいてデジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ(App)を使ってオンデマンドで雇用類似の働き方をする個人事業者(事業所得者)

「プロップ 22」のプラットフォーム企業のアプリ使用ギグワーカー規定

- ・ 単発(オンデマンド)でライドシェア/フードデリバリー(自家用車の相乗りや食事宅配)をするワーカー(働き手)が IT 企業のプラットフォームにログインしている間、その IT 企業は、一方的に働く日時、時間帯、最低労働時間を指定していないこと。
- ・ 働き手がその IT 企業のプラットフォームにログインする条件として、そのワーカーに対して他のライドシェア/フードデリバリーを仲介する IT 企業のプラットフォームにログインしないことを求めていること。
- ・ ワーカーがその IT 企業の専属として働いている場合を除き、その IT 企業が、他の IT 企業のライドシェア/フードデリバリー・サービスに従事することを制限していないこと。
- ・ IT 企業は、他のいかなる合法的な職業または業務においてライドシェア/フードデリバリーに従事することを制限していないこと。

新たな③労働者分類では、「請負契約に基づいてデジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ(App)を使ってオンデマンドで雇用類似の働き方をする人を、個人事業者(事業所得者)として扱います。そして、この分類③に相応する労働保護法制や税制(納税制度)を構築してはどうか、という提案です。

その中身は、いまだ固まってはいません。今後、政府が、労働者と就労仲介型デジタルプラットフォーム IT 企業業界などとの間でのキャッチボールを通じて詰められることになると思います。

いずれにせよ、新たな③労働者分類で求めている労働市場とは、企業がそこで働く者への責任を最小限に抑え、消費者に還元するという名目で、企業が最大限搾取できるようにする仕組みです。

労仲介型デジタルプラットフォーム企業界などが切望する新たな③労働者分類をゆるしてはなりません。この分類③をゆるせば、消費税の事業者登録制度やそれに使われる個人事業者番号制度と連動して、プラットフォーム企業のアプリを使って雇用類似の働き方をするギグワーカーを、さらに過酷な労働環境に置くこととなります。

事業者番号という逃れられない背番号で事業者と識別されることによって、ギグワーカーは、労働者(従業者)ではなく、その企業に隷従する政府公認の「名ばかり事業者」に認定されてしまうからです。

このように、ギグワーカーに 13 桁の「事業者」の入れ墨をすることで、プラットフォーム企業は、雇用類似の働き方をするギグワーカーから基本的な労働保障をはぎ取ることが容易になります。また、プラットフォーム企業界が、すべてのギグワーカーを背番号でトータルに監視し、搾取する仕組みに対して政府がお墨付きを与えることにもなります。

背番号管理された「名ばかり事業者」という新たな分類の「社畜」の量産をゆるしてはなりません。

【資料】米英でのギグワーカー訴訟のゆくえ

～就労仲介型デジタルプラットフォームのアプリを使って働く
ギグワーカーは従業者か個人事業者か??

石村耕治（白鷗大学名誉教授）

《コンテンツ》

■アメリカの動向

- ◆加州最高裁ダイナメックス判決とは
- ◆アメリカ加州ギグワーカー保護法(AB5)
- ◆加州 AB5で改善されたギグワーカーの労働環境
- ◆加州住民投票プロップ22で AB5 は白紙に
～政治を操り、やりたい放題のウーバー
- ◆AB2257/2020 年 9 月 4 日のギグワーカー保護法適用除外拡大法
- ◆加州住民投票プロップ22で AB5 は白紙に
～政治を操り、やりたい放題のウーバー
- ◆はじまったプロップ22をめぐる法廷闘争
～加州裁判所の判断は先行き不透明

■イギリスの動向

- ◆イギリスでのギグワーカーの労働環境改善をめぐる闘い
- ◆イギリスの最高裁、「ギグワーカーは労働者」の判決

■アメリカの動向

◆アメリカ加州ギグワーカー保護法(AB5)

ウーバー社の膝元のアメリカ・カリフォルニア（以下「加州」ともいう。）では、労働環境の劣悪さ、生活苦のあえぐ“名ばかり経営者”のギグワーカーが、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業に反旗を翻した。労働者として福利厚生や職場保護を求め、法廷闘争を展開した。加州最高裁判所は、“デジタルプラットフォーム IT 企業のスマホアプリ(App)を使ってオンデマンドで雇用類似の働き方をする人たちは、その IT 企業の労働者である”とする判断を下した。

2019 年 9 月、加州議会の上下両院(California Assembly & Senate)は、加州最高裁判所の判決を州法典に織り込むための作業を開始した。そして、通称で「加州ギグワ

一カー保護法(California gig worker protections act)」と呼ばれる新法(AB5)を通過させた。9月18日に、ギャビン・ニューサム(Gavin Newsom)知事の署名を得て成立した。AB5/ギグワーカー保護法は、やさしくいえば、加州では、2020年1月1日から、非正規の雇用類似の働き方をするギグワーカー(フリーランサー/フリーター)は、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(labor intensive digital platformer)のアプリ(App)やスマートフォン(スマホ)で使って続けて単発の仕事の紹介を受けて場合、原則としてその就労仲介アプリを提供している企業などの従業者/被用者として扱うように求めるものである。AB5は、ギグワーカー個人のくらしを護るための労働保障がねらいである。現行の加州労働法典(Cal. Labor Code)と州雇用保険法(Cal. Unemployment insurance code)などの関連条項を改正して実施された。

◆加州最高裁ダイナメックス判決とは

AB5/ギグワーカー保護法は、2018年4月の加州最高裁判所のダイナメックス判決を法律にすることがねらいである。この判決で、加州最高裁は、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業のアプリを使い、非正規/フリーランスで雇用類似の働き方をする人たちは、事業者ではなく従業者であるとする判断(【図表1】参照)を下した。

【図表1】フリーランスで働く者は、従業者/被用者であるとする見解

カリフォルニア州雇用保険不服審査会の見解 ウーバー(Uber)のライドシェア(相乗り)の運転者は、被用者(employee)である。

《理由》

- ・ウーバー(Uber)は、交通サービスを提供する事業を行っている。
- ・アプリを利用する場合、運転者は、ウーバーアプリによって発見できた乗客だけを拾うことができ、かつ、ウーバーのサインを表示することができる。
- ・ウーバーが料金をコントロールしている。
- ・運転者は、ウーバーに認定され、履歴を審査され、かつビデオ研修を修了しなければならない
- ・ウーバーは、顧客から活動的ではない、または評価が低いことを理由に運転者との契約を終了できる。

2018年4月30日のカリフォルニア州最高裁判決(Dynamex Preparations

West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles(4 Cal. 5th 903)/ダイナメックス

判決)ダイナメックス事件では、ダイナメックス販売会社(D社)のフリーランスの配送運転者(原告)が、自分の車を使用ながらも、仕事中はD社の制服の着用を義務づけられていることなどを理由に、独立契約者(請負の個人事業者)ではなく、D社(被告)の従業者/被用者であり、労働法上の保護や健康保険加入などの保護を受ける権利が侵害されているとして訴訟を起こし、裁

判所に判断を求めたものである。加州最高裁は、原告は独立契約者（請負の個人事業者）ではなく、被告の従業者/被用者であるとの判断を下した。この判決で、加州最高裁は、「独立契約者（請負者/個人事業者）」であると判断するための次のような3つの判定基準（ABCテスト）を示した。

《ABCテストの概要》

- ・**テスト A** 労働者は、その仕事の遂行にあたり、その企業の監督および命令から自由でなければならない。
- ・**テスト B** 労働者は、その企業の通常業務外の仕事を遂行している。
- ・**テスト C** 労働者は、仕事を請ける企業と同じ種類の仕事をする独立した事業を有している。

加州の AB5/ギグワーカー保護法は、州最高裁ダイメックス判決に盛り込まれた ABC テストを法制化することがねらいである。AB5法制化の経緯は、次のとおり（【図表 2】）。

【図表 2】 加州のダイナメックス判決から AB5 成立までの経緯

2018 年 4 月 30 日加州最高裁ダイナメックス判決 一販売会社の配送運転者の就労上の地位、つまりその会社の従業者/被用者か、独立契約者/請負の個人事業者かを争ったもの。判決は、配送運転者は、当該販売会社の従業者/被用者であると判断。この判決で、裁判所は、「独立契約者（請負の個人事業者）」であるとするための次のような判定基準を提示。

《ABCテストの概要》

- ・**テスト A** 労働者は、その仕事の遂行にあたり、その企業の監督および命令から自由でなければならない。
- ・**テスト B** 労働者は、その企業の通常業務外の仕事を遂行している。
- ・**テスト C** 労働者は、仕事を請ける企業と同じ種類の仕事をする独立した事業を有している。

加州 AB5〔ギグワーカー保護法（案）〕（下院法案 5 号） ダイナメックス判決に示された ABC 判定基準の法制化がねらいの法律（案）

- ・2018 年 12 月に加州議会に提出
- ・2019 年 5 月 29 日に加州議会下院を通過
- ・2019 年 9 月 18 日に加州議会上院を通過、州知事の署名を得て成立
- ・2010 年 1 月 1 日に AB5 を施行

《AB5/ギグワーカー保護法と適用除外》

弁護士、医師、歯科医師、美容師、会計士、保険代理人、技術者、不動産屋、ファイナンシャルアドバイザー、一定の医療従事者は、AB5 の適用除外

◆加州 AB5で改善されたギグワーカーの労働環境

AB5の施行に伴い、加州の何十万人ものライドシェアリング/相乗りサービス運転者、特定企業専属の請負配達運転者、料理の配達員その他の独立契約者、つまり「名ばかり個人事業者」は、従業者/被用者とされ、労働者としての保護を受けられることになった。恩恵の範囲は、失業保険(unemployment insurance)、健康保険補助(health care subsidies)、親権行使有給休暇(paid parental leave)、残業代(overtime pay)、労災補償(workers' compensation)、最低賃金保証(guaranteed hourly minimum wage)、その他の社会保障雇用主負担(social security contributions)にまで及ぶ。AB5 施行に伴い、ウーバー(Uber)やウーバーイーツ(Uber Eats)、リフト(Lyft)、ドアダッシュ(Doordash)のような就労仲介型デジタルプラットフォーム企業は、ビジネスモデルそのものの大きな変革を迫られていた。

◆AB2257/2020 年 9 月 4 日のギグワーカー保護法適用除外拡大法

雇用類似の働き方をする人達を保護するための制定された AB5に対しては、産業界のみならず、労働界からも異論・反論があった。加州議会には、AB5の適用除外を拡大するように求める陳情がひしめいた。2020 年 9 月 4 日、AB2257/ギグワーカー保護法適用場外拡大法が州議会を通過し、州知事の署名を得て発効した。AB2257 は、AB5 の骨格を維持したうえで、ABC テストの適用除外とする業務の範囲を拡大することが目的である。

この結果、AB5 が適用される業界は、おおむねギグエコノミー企業、フランチャイズ企業、トラック業界、映画産業、TV 業界になる。以下に、AB2257/ギグワーカー保護法適用場外拡大法のポイントを紹介する。

【図表3】 AB2257/ギグワーカー保護法適用除外拡大法の概要 (未定稿)

(1) 拡大された適用除外の範囲

AB2257 で新たに広げられた適用除外は、同年1月1日に遡って適用される。そのおおまかな範囲は、次のとおりである。

- ① <<B2B 適用除外(Business-to-Business Exemption)>> 真正な事業者間契約関係に基づく適用除外(bona fide business-to-business contracting relationships): 個人が無限責任を負う企業体、またはパートナーシップ、合同会社(LLC)もしくは法人で他の同種の企業体に対して役務を提供する契約に基づいて働く契約者。
- ② <<単独雇用 B2B 適用除外(Single-Engagement Business-to-Business Exemption)>> 一回限りの雇用機会の場所で役務を提供する目的で他の者

と契約をする個人事業者に対する ABC テストの適用除外。ただし、労働が監督に服さないこと、支払金額が契約に明記されていること、および当該個人が自らの仕事場を有していることなど一定の基準を充たしていなければならない。また、ABC テストが適用にならないためには、個人が「単独の場所で他の者に対して独自で非継続的形で役務を提供する、または同一の場所での継続的な行事で週一回以下でなければならない」。

③<<職業紹介業適用除外(Referral Agency Exemption)>> 職業紹介業適用場外とは、個人が無限責任を負う企業体または事業体を経営する個人と顧客に対して個人的な役務を紹介する事業との関係には ABC テストを適用しないとすものである。具体例としては、コンサルティング、若者対象のスポーツコーチ、キャディ、ウエディングまたは催事プランニング、通訳サービスなどの職業紹介業などがあてはまる。

④<<専門職サービス適用除外(Professional Services Exemption)>> 各種専門職サービスは、ABC テストの適用除外となる。当初 AB5 で規定されたサービスに加え、次のようなサービスが適用除外となる。

⑤<<音楽演奏家・役者適用除外(Music Industry & Performer Exemptions)>> 音楽レコーディングまたは作曲(music composition)のクリエイティング、マーケティング、プロモーション、配信に関する仕事、すなわち、レコーディングアーティスト、作曲家、作詞家(lyricists)、コンポーザー、校正者(proofer)、レコーディングアーティストのマネージャー、レコードプロデューサーやダイレクター、音楽エンジニアやミキサー、音楽家(musicians)、歌手(vocalists)、写真家(photographers)、独立ラジオプロモーター、一定の宣伝係(publicists)。ただし、音楽家や歌手で、音楽レコーディングまたは作曲からロイヤルティ(使用料)を得ていない者には、休業者とみなして最低賃金および残業代を支払わなければならない。また、音楽家や音楽グループで、(コンサートのような)単発のライブ(a single-engagement live performance event)に従事する者は、ABC テストの適用除外とする。ただし、次の者は除く。(a) 交響楽団もしくはミュージカル劇場プロダクションまたはテーマパークもしくはアミューズメントパークで演じる者、(b) 1,500 人以上の観客を収容できる会場での花形スターのイベント、または(c) 一日 18,000 枚以上のチケットを販売するフェスティバルでの演奏。加えて、コメディアン、即興詩人/インプロバイザー(improvisers)、手品師(magicians)、奇術師(illusionists)、物まね師(mimes)、講談師(spoken word performers)、語り部(storytellers)、人形使い(puppeteers)で、自分のオリジナル作品を演じる者。この場合において、適用除外にあてはまるには、被用者の監督から自由であり、自己の演奏に関する知的所有権を有しており、自らで労働条件を決定でき、かつ、料金を設定できなければならない。

⑥《その他の適用除外》 建売住宅の販売員、一定の国際交換訪問プログラムに従事する個人、競技審判(アマチュア競技のアンパイアやレフリーなど)

(2) 政府の執行権限の拡大

AB2257 は、雇用類似の働き方をする人を従業者ではなく誤って独立契約者として分類されている場合に、問題のある事業者に対する差止救済訴訟を提起できる権限を、地区検察官(district attorneys)にも与えた。AB5 のもとでは、今権限は、州司法長官(州検察官/Attorney General)と一定の自治体検察官(city attorneys)に限定されていた。

◆加州住民投票プロップ22で AB5 は白紙に ～政治を操り、やりたい放題のウーバー

ギグワーカーを使う就労仲介型デジタルプラットフォーム企業は、これまでアメリカ加州のみならず、フランス、スペイン、オランダ、イギリスなどでも、労働審判や裁判で負け、議会で追い詰められてきた。法的には逃げ場がないようにも見えた。しかし、働き手であるギグワーカーをこれまでどおり使えるように知恵を絞った。自分らのビジネスモデルに合った法律をつくる途を選ぶことを決めた。実際、アメリカ加州ではウーバーやなどが2億ドル(約 210 億円)を投じ、2018 年 4 月 30 日加州最高裁ダイナメックス判決(テスト A・B・C)を無効にするために、2020 年 11 月に、「提案 22(Proposition 22)」「プロップ 22(Prop22)」と呼ばれる住民投票で法律をつくる運動した。働き手であるギグワーカーに追加の手当や補償を払う代わりに、ギグワーカーを引き続き個人事業主として扱えるようにする内容だ。結果、州住民の役 6 割[58% 対 42%]の賛成を得て思いどおりの法律づくりに成功した。



(public use)

プロップ 22(Prop22)は、デジタルプラットフォーマー/デジタルプラットフォーム IT 企業(以下「IT 企業」ともいう。)が開発したスマートフォン(スマホ)やタブレット端末用のアプリ(App)を使って単発(オンデマンド)で雇用類似の働き方をするワーカー(workers/働き手)を、次の要件を充たす場合に、その IT 企業の「従業者(employee s)」ではなく、「個人事業主(independent contractors)」として扱う法改正を求めるものです。

【図表4】「プロップ 22」のプラットフォーム企業のアプリ使用ギグワーカー規定

- ・ 単発(オンデマンド)でライドシェア/フードデリバリー(自家用車の相乗りや食事宅配)をするワーカー(働き手)がIT企業のプラットフォームにログインしている間、そのIT企業は、一方的に働く日時、時間帯、最低労働時間を指定していないこと。
- ・ 働き手がそのIT企業のプラットフォームにログインする条件として、そのワーカーに対して他のライドシェア/フードデリバリーを仲介するIT企業のプラットフォームにログインしないことを求めていること。
- ・ ワーカーがそのIT企業の専属として働いている場合を除き、そのIT企業が、他のIT企業のライドシェア/フードデリバリー・サービスに従事することを制限していないこと。
- ・ IT企業は、他のいかなる合法的な職業または業務においてライドシェア/フードデリバリーに従事することを制限していないこと。

2020年11月のアメリカのカリフォルニア州(加州)での住民投票「プロップ 22 (Prop22)」の結果をどうとらえたらよいのであろうか。ウーバーなどのデジタルプラットフォーム企業界が、210億円もの大金を使って、州住民を懐柔し、「プロップ 22 (Prop22)」と呼ばれる住民投票で法律をつくった。

州議会がつくった法律(AB5/ギグワーカー保護法)を骨抜きにし、就労仲介型デジタルプラットフォームIT企業のアプリを使って雇用類似の働き方をする自家用車の相乗り(share riding)や食事宅配(food delivery)をするギグワーカーを引き続き個人事業主として扱うことになった。

IT企業が、デジタルファーストの時代の流れをいち早くビジネスに取り入れて、自社のスマホアプリ(App)を使い、オンデマンドのライドシェアリングや配車サービス、さらには料理の出前するプラットフォームビジネスモデルを考案したのはたいしたものである。しかし、そのビジネスモデルが法律にふれるようになったら、ふつうの企業だったら神妙にお縄を頂戴するのではないか。ところが、アメリカ系のウーバーのようなIT企業はしたたかである。大枚をはたいて世論を操作し、法律を変えるやり方を選ぶわけである。もちろん、こうした企業戦略を放任すると、労働市場が根底から歪められてしまうおそれも出てくる。

大金を使って法律を自分らのビジネスモデルに合わせるのには、「資本の論理」の最たるケースのようにも見える。こうしたビジネスモデルが、政府の掲げる“働き方改革”という美名と連動して働く者を搾取することになるのはもっただけでない。本来は、IT企業が自分らのビジネスモデルを見直さないといけない。ところが、自分らのビジネスモデルに合わせて法律を見直す、というのであるから本末転倒ともいえる。

プロップ 22 (Prop22) が求めている労働市場とは、企業がそこで働く者への責任を最小限に抑え、消費者に還元するという名目で、企業が最大限搾取できるようにする仕組みです。

プロップ 22 (Prop22) の通過後、加州では2021年初めに大手スーパーの米アルバートソンズが従来、正規社員が担ってきた配達業務を請負契約の個人事業主への委託に切り替える方針を打ち出しました。この背景には、会員プログラムや会員向けアプリを刷新し、サブスクリプション(定額課金)型の新デリバリーサービス「アルバートソンズ・フォー・ユー(Albertsons for U)」を開始するためである。会員である消費者は、年額 99 ドルまたは月額 12.99 ドルを負担すると、配達料無料の食品・日用品の宅配サービスを何度でも利用できます。

デジタル化/オンライン化に伴う市場競争の激化を、企業利益を減らさず、労働コストの切下げで乗り切ろうとする経営手法なわけです。

◆はじまったプロップ22をめぐる法廷闘争 ～加州裁判所の判断は先行き不透明

ニューヨークタイムズやロサンゼルスタイムズなどは、プロップ 22 (Prop22) に反対の意見を表明しています。ところが、加州のギャビン・ニューサム知事は、プロップ 22 (Prop22) に対しては沈黙しています。その一方で、ジョー・バイデン大統領やカマラ・ハリス副大統領は、反対の意を表明しています。

その後、労働組合やギグワーカーが加州裁判所へプロップ 22 (Prop22) は加州憲法に違反するとの理由で憲法訴訟を起こしています。加州裁判所の判断は、わかれています。これまでの加州裁判所での判断をわかりやすくまとめてみると、次のとおりです。

【図表5】カリフォルニア州裁判所での判断

①加州最高裁判所の判断

① 2021年1月12日に、国際サービス従業員労組(SEIU=Service Employees International Union)やギグワーカーらが、加州最高裁判所(California Supreme Court)へ特別上告し、プロップ 22 (Prop22) は州憲法に違反するとして、憲法訴訟を提起した。

② 2021年2月3日に、州最高裁は、原告の訴えを門前払いとした。しかし、その理由を明らかにせず、憲法判断を避けた。

②加州高等裁判所アラミダ郡支部の判断

① 州最高裁への特別上告が門前払いにされたことから、原告は、改めて加州高等裁判所アラミダ郡支部(Alameda County Superior Court)へ違憲訴訟を提起した。

②同裁判所のフランク・ローシュ (Frank Roesch) 判事は、「プロップ 22 (Prop22) は州憲法に違反し、執行してはならない」、との判断をくだした⁷。

その理由として、①州憲法は、州議会の労災補償の規制権限を与えているが、プロップ 22 (Prop22) はその権限を侵害する。②プロップ 22 (Prop22) は、労働者が労働組合を結成する権限を侵害している。③州憲法は、住民投票は、単一の事項 (single issue) を問うものでなければならないとするが、プロップ 22 (Prop22) は、この州憲法の規定に違反する。④プロップ 22 (Prop22) は、州民を独立契約者 (independent contractor) として働く権利を保障するというが、逆に働く者の団体交渉権を侵害する。分断された非組合員からなる労働力をもとにネットワーク会社の経済的利益を護ろうとするものである。

③ウーバー社は、この判決は、加州投票人の大多数の意思を無視するものである。到底受け入れることはできない。控訴して争うとアナウンスした。

プロップ 22 (Prop22) は、住民投票で承認されており、もう一度住民投票で否認されない限り、無効にはできない。その一方で、裁判所が憲法違反で無効と判断した特定の規定は執行できない。今後、加州の控訴審、さらには最高裁の判断で最終決着する方向である。

■イギリスの動向

◆イギリスでのギグワーカーの労働環境改善をめぐる戦い

イギリスでは、ウーバーのライドシェアリング/相乗りサービスの登録運転手が、ウーバー社を相手に、雇用審判所 (employment tribunal) へ権利救済を求めた。自分らは、契約上個人事業者とされるが、その実態は従属的な労働者 (workers/従業者) である。したがって、労働者に本来適用されるべきさまざまな法的な権利保護が保障されていない。労働者として認定して欲しいというのが理由である。雇用審判所は、ドライバー側の主張を認める判断を下している。

◆イギリスの最高裁、「ギグワーカーは労働者」の判決

その後、ウーバー側が、労働審判所の判断を不服として、労働控訴審判所

⁷ News, “Prop. 22 is ruled unconstitutional: What it means, how apps reacted and what happens next,” Los Angeles Times (Aug. 23, 2021).

[Prop. 22 ruled unconstitutional: 3 things to know - Los Angeles Times \(latimes.com\)](https://www.latimes.com/local/lanow/story/prop-22-ruled-unconstitutional-2021-08-23/)

(Employment Appeal Tribunal)⁸や控訴裁判所(Court of Appeal)⁹に訴えた。これらの訴訟ではいずれも運転手側が勝訴した。イギリス最終審の最高裁判所(U.K. Supreme Court)は2021年2月19日に、アメリカ系ライドシェア大手のウーバーテクノロジーズのアプリを使って働く運転手は、「従業者(workers)」であるとする判断を示した【Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) 9 Feb. 2021 [2021]UKSC 5 UKSC 2019/0029】。

この裁判で、運転手側は、従業者(workers)であり、ウーバーは、1996年労働者雇用権法(Employment Rights Act of 1996)、1998年全国最低賃金法(National Minimum Wage Act 1998)および1998年労働時間規則(Working Time Regulations 1998)に違反している、と訴えた。一方、ウーバー側は同社のアプリを使って働く運転手は「個人事業主(third party contractors)」であると主張していたが、退けられた。

イギリス最高裁では、7人の判事が全会一致で運転手側の主張を認めた。最高裁は「運転手は専門的なスキルで経済的地位を向上させることが難しく、ウーバーに従属し、依存している」と指摘した。ウーバーはロンドンで4万5,000人、イギリス全土では6万人の運転手を抱えている。ウーバーは最高裁判決を受けて、3月17日に、同社のアプリを使って働く運転手を労働者として取り扱い、労働法上の権利を保障する旨を明らかにした。

2021年2月19日のイギリス最高裁の判決【Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) 9 Feb. 2021 [2021]UKSC 5 UKSC 2019/0029】¹⁰は、つぎのとおりである。

【図表6】イギリス最高裁 2021 年 2 月 19 日判決要旨

ウーバー(上告人) 対 アスラム他(被上告人)事件[2021年]
[2018年]EWCA Civ 2748 からの上告
2021年2月19日判決
裁判官(Justices): リード卿(Lord Reed/裁判長)、ホッジ卿(Lord Hodge/裁判長代理)、レディ・アーデン(Lady Arden)、キッチン卿(Lord Kitchin)、セールズ卿(Lord Sales)、ハンブレン卿(Lord Hamblen)、レギヤット卿(Lord Leggatt)
上告の概要(Background to the Appeal)
本件上告は、ウーバーのスマホアプリ(以下「ウーバーアプリ」)を使ってサービスを提供する個人ハイヤー運転者の雇用上の地位に関する。主たる争点は、ウ

⁸ [Microsoft Word - EAT 0056 17 DA - Uber - 09.11 FINAL.doc \(publishing.service.gov.uk\)](#)

⁹ [Uber B.V. \("UBV"\) & Ors v Aslam & Ors \[2018\] EWCA Civ 2748 \(19 December 2018\) \(bailii.org\)](#)

¹⁰ [Uber BV and others \(Appellants\) v Aslam and others \(Respondents\) \(supremecourt.uk\)](#)

ーバー運転者は、全国的な最低賃金の支払を受ける権利や年次有給休暇その他労働法上の保護が受けられる「労働者(workers)」にあたるかどうかである。加えて、最高裁は、運転者が「労働者」であるとすれば、労働法上の労働時間制限をどうとらえるかも検討する。

Uber BV は、Uber アプリ技術を有するオランダ籍の会社である。Uber ロンドン社(Uber London Ltd)は、Uber BV のイギリス子会社で、ロンドンで個人ハイヤー自動車を配車するライセンスを有している。原告のアスラム氏とファラー氏は、一定期間、ロンドンで個人ハイヤー自動車を運転するライセンスを得ており、Uber アプリを使っていた。彼らの訴えは、雇用上の地位を確認するテストケースとして労働審判所(employment tribunal)に提起された。2016 年に、審判所で審理が行われた当時、イギリスで仕事をしているUber 運転者は約 4 万人おり、そのうち 3 万人がロンドン地域で仕事に従事していた。

1996 年労働者雇用権法 230 条 3 項その他関連法は、「労働者(worker)」の定義に、雇用契約のもとで雇われた者に加え、「自営(self-employed)」する者を含んでいる。とくに、この定義には、契約に基づいて働く個人を含んでいる。

労働審判所は、アスラムとファラー両氏はこの基準を満たし、かつUber ロンドンとの労働契約のもとで働いていたと判断した。労働控訴審判所(Employment Appeal Tribunal)や控訴裁判所(Court of Appeal)(多数意見)は、Uber の控訴を棄却した。

判決

最高裁判所は、全員一致でUber の上告を棄却した。レギヤット卿が単独で判決を下した。当初の法廷は、途中で病気になったキッチン卿を含む7人の裁判官で構成された。しかし、キッチン卿が仕事に戻れるかどうかは定かではないために法廷は6人の裁判官で構成された。

判決理由

《運転者は労働者かどうか》

Uber は、次のように主張する。Uber BV は、Uber アプリを使用することをUber ロンドンにより承認された運転者の予約代理人(booking agent)としての業務をする子会社(本件ではUber ロンドン)への技術提供者としての業務を行っているだけである。Uber アプリを使って乗車の予約があった場合、契約は、運転者は乗客に対して運輸サービスの提供に同意する形で、直接運転者と乗客との間で成立する。料金は、Uber アプリにより計算され、乗客はUber BV に支払う[判決 1 頁、43 頁]。一部(本件では 20%)が差し引かれ、残りは運転者に支払われる。Uber は、この手続を、運転者に代わり乗客から料金を徴収し、かつ、運転者に技術その他の「サービス料」を賦課する性格のものと解している。この点を裏付けるために、Uber は、Uber BV と運転者の間での成文の

標準契約書およびウーバーの会社と乗客との間での成文の標準契約書の文言を証拠に使った[判決 22-29 頁に要約]。加えて、ウーバーは、運転者は、働きたいときに働くことができ、かつ、働く時間の多さまたは少なさも問われない旨を強調した。手短かにいえば、ウーバーは、運転手は顧客との間で交わした契約の基づいて働く独立契約者であり、ウーバーのためには働いてはいない、と主張した。

最高裁判所は不同意。運転者とウーバーロンドンとの間には成文の契約書など存在しないという事実に基づき、法的関係の性格は、当事者間の行為から推測すべきであるとした[45-46 頁]。ウーバーロンドンは、運転者の代理人として業務を遂行していると主張するが、そのような事実はない[50-56 頁]。いずれにしろ、個人が「労働者」であるのかどうかを判断する出発点において、成文の契約書をもとにするのは誤りである[57 頁、76 頁]。最高裁判所は、先例【オートクレンズ社 対ベルチャー (*Autoclenz Ltd v Belcher*) 事件 [2011] UKSC 41]を検討し、かつ説明する[68-69 頁]。正しいアプローチは、適用ある労働法の目的を点検することである[70 頁]。その目的とは、個人の労働に支配権を行使する人や組織に従属しかつ依存する立場にあることから、自分の給与や労働条件にほとんどまたは何もいえない弱い個人に保護を与えることにある[71-76 頁]。加えて、法律は、より強い交渉的立場にある雇用主をこれらの保護から排除する[79-82 頁]。

判決は、原告ウーバー社との契約に基づいて働いているという結論を正当化した労働審判所の事実認定に関し、次の5つの点を強調する。

第一に、ウーバーアプリを通じて乗車が予約された場合、料金を設定するのはウーバーであり、運転者はウーバーアプリで計算された以上の料金を課すことは認められない。運転者がした労働に対してどれだけ支払うかはウーバーが決めることになる[94 頁]。第二に、運転者が提供するサービスに関する契約条件はウーバーが決める、かつ、運転者はそれに口をはさめない[95 頁]。第三に、運転者はいったんウーバーアプリに接続すると、運転者は、乗車を受け入れるかどうかの選択はウーバーによって制限される[96 頁]。運転者による乗車要請の受諾(や拒否)の比率をモニターし、かつ、あまりにも乗車要請の拒否または取消しが多い場合に10秒以内にその運転者を自動的にウーバーアプリに接続できないようにし、再び接続が許されるまでその運転者が仕事を始めること妨げるようなペナルティを課すことが一方的に行われている[97 頁]。第四に、ウーバーは、運転者がサービスを提供する方法に対して厳しい制限を課している。判決にあげられたいくつかの方法の一つは、評価制度の採用であり、乗客は、乗車するたびに運転者を1から5の段階で評価するように求められる。いかなる運転者も、求められた標準評価を維持できないときには、警告を受け、かつ、標準評価を維持するように改善できない場合には、事実上ウーバーとの関係は断たれる[98-99 頁]。第五の重要な要素は、ウーバーは、乗客と運転者との会話を、その乗車に最低限必要な程度に制

限り、かつ、個々の乗車を超えて乗客との関係を持つことを防ぐための現実的な対応策を講じていることである[100 頁]。

これらの要素を織り込んで考えると、ウーバーアプリを使って運転者が提供し、乗客が受ける運輸サービスは、きわめて厳格に定義されかつ統制されている。運転者は、ウーバーとの関係において、職業的または企業家的な技能を通じて自己の経済的な状態を改善することがほとんどできないほど従属的かつ依存状態にある。実際、運転者にとり、収益を向上させる唯一の方法は、常時ウーバーの仕事評価方法に耐えながら長時間働くしかない。最高裁判所は、ウーバーが行った予約代理人として業務を行っているデジタルプラットフォームの関するホテルその他の宿泊施設と小型キャブの運転者との比較は、本件に役立つものではない。運転者は、まさに「労働者」と判断される[119 頁]。

《運転者がウーバーのための「働いている」時間とは》

最高裁判所は、労働審判所がウーバーのために働いている原告が費やす時間とは、(ウーバーが主張するような)客を乗せて目的地まで実際に運転する時間には限らず、その運転者が業務をすることが許され、かつ乗車の準備やその受け入れができる領域内においてウーバーアプリを接続している時間も含むと判断することを支持した[136-7 頁]。

ちなみに、わが国では、政府規制により、自家用車の相乗り(ライドシェアリング)サービスを法認していない。

【参照】 Mary-Ann Russon, “Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules,” BBC News (19 Feb. 2021); News, “Uber grants UK drivers pay and other benefits after 5-year court battle,” CBS/AP (March 17, 2021).

【追記】フランス

フランスは、2016 年補正予算法によって、仲介プラットフォーム企業は、サービス提供者の情報を課税当局である公共財政総局(DGFIP)に提出することが義務付けられた。提出対象となる情報は、サービス提供者の氏名、連絡先、事業識別登録番号(SIREN)、取引によって得られた総所得などである。