

ライドシェア解禁に伴う税と社会保障の課題

～スマホアプリ必須のライドシェアサービスとワーカー課税 官製経済と新自由主義経済とのはざまの政策課題

石 村 耕 治

(TC フォーラム共同代表・白鷗大学名誉教授)

【コンテンツ】

◎はじめに

I スマホアプリ必須のライドシェアサービス解禁をめぐる論点整理

- 1 規制大国のタクシー業界に押し寄せるDXの荒波
- 2 スマホアプリ必須のライドシェアをめぐる主要な課題
- 3 新たなスマホアプリ必須の働き方の特徴
- 4 スマホアプリ必須の「ライドシェア」ビジネスモデル

II 各国のライドシェアサービスの現状

- 1 アメリカのスマホアプリ必須のライドシェアサービスの現状
- 2 ウーバー社のスマホアプリ必須のライドシェアサービスの特質
 - ①ウーバー社の社史
 - ②ウーバー社の「ライドシェア」ビジネスの特徴
- 3 わが国のライドシェアサービスの現状
 - ①白タク行為禁止の特例のポイント
 - ①実施主体
 - ②運転者の要件
 - ②実例
- 4 イギリスのライドシェアサービスビジネスにかかる政府規制の動向

III 米英比較:ウーバーアプリで働くワーカーは従業者か個人事業者か?

- 1 アメリカの動向
 - ①アメリカ加州ギグワーカー保護法(AB5)
 - ②加州 AB5で改善されたギグワーカーの労働環境
 - ③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

④AB2257/2020年9月4日のギグワーカー保護法適用除外拡大法

⑤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

⑥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

2 イギリスの動向

①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

②イギリスの最高裁、「ギグワーカーは労働者」の判決(以上 106 号)

IV 労働者分類、労働保障・社会保障・税

1 労働者分類:ライドシェア運転者の所在

2 ライドシェア運転者と労働保障・社会保障

3 ライドシェア運転者と税

◎むすびにかえて～ライドシェア運転者保護の課題

◎はじめに

一般のドライバーが自用车(自家用車)を使って、オンデマンド(単発)、有料で人を運ぶ「ライドシェア(ride share)」「日本語では「相乗り」サービス)が、アメリカやイギリス、中国をはじめとして海外では、さまざまなモデルで普及してきている。

一方、わが国では、ライドシェアは、「白タク」にあたるとして、原則として法律(道路運送法 78 条)で禁止されている。

23 年 9 月 7 日、菅義偉前総理大臣は、仙台市で開かれた観光をテーマにした講演会で「ライドシェア」の解禁に踏み込んだ。別の日、札幌市での講演会で、元環境大臣の小泉進次郎議員も解禁に言及した。

小泉議員いわく「タクシー不足が深刻化している。タクシー運転手を供給することを阻害する規制が全国の 3 つの大都市でいまだに存在している。『タクシーかライドシェアか』という対立を乗り越えて、利用者が選べる社会を作らないといけない」と。

23 年 10 月 20 日に召集された第 212 回臨時国会で、同月 23 日の衆院本会議で、岸田首相がライドシェア導入検討開始を表明し、解禁の流れは加速している。

一方で、普通自動車第二種免許を持たない者が有償で人を運送するのは安全面での懸念は残り、タクシー業界の既得権益をむしばみ、お役人様が正しく導いてきた

秩序を乱す、と指摘する声も強い。

ただ、安全規制を隠れ蓑にして、いたずらに政府規制を強化し、新たなサービスの芽を摘むことは厳に慎まないといけない。とりわけ、役人に過度に依存する役所社会主義を脱することは大事である。民規制・自主規制を柱とした市場主義を尊重したうえで、労働者の保護と消費者フォーストの視点が求められるのではないか。

Ⅰ スマホアプリ必須のライドシェアサービス解禁をめぐる論点整理

1 規制大国のタクシー業界に押し寄せるDXの荒波

わが国のタクシー会社には厳しいドライバー(運転手)管理、車両管理などが義務付けられている。タクシードライバーは2種免許が必須で、しかも、とりわけ運賃メーターの管理は厳格である。改造できないよう物理的に封印封緘(ふうかん)までする。運転手のマナー向上をモットーに「タクシーセンター」を設け、乗客(ユーザー)からクレーム(苦情)を受け付ける。クレームの多いドライバーやタクシー会社には役所から厳しい行政指導が入る。タクシーは「有償独占」業務で、白タクは禁止である。日本のタクシーの品質管理(QC)は、こうした官民規制、民規制、自主規制といったあらゆる「規制」、「リアル監視手法」を総動員し、莫大なコストをかけて、維持されてきた。しかし、今まさに役所社会主義の権化のような官主導のタクシービジネスモデルが音を立てて崩れつつある。

原因は、深刻なドライバー(運転手)不足である。そして、ドライバー不足の解消は、スマホアプリ必須のライドシェア・ビジネスモデルに頼らざるを得なくなってきたからである。言いかえると、役所主導の“箸の上げ下げまでリアル監視”するようなビジネスモデルでは、ドライバー不足解消は至難。ドライバー不足解消には、インターネット、ICT(情報通信技術)、スマートフォン(スマホ)といった押し寄せるデジタル化(DX)の荒波をうまく乗りこなす必要が出てきたからである。

いまや、ドライバー側もユーザー側も、スマホで、移動距離、移動ルート、移動時間などを正確に把握できる。また、スマホで、ドライバーとユーザーの相互評価、モニターも容易にできる。これで、目付なしでもドライバーとユーザーのマナーも良くできる。分かりやすく言えば、これまでの役人主導のリアル監視は、デジタル監視でおおむね代替できるということだ。

タクシー車両は特別な車両だ。個人タクシーは一般車を「改造」して使っている。改造とは言うものの、一番のポイントは、料金メーターをつけ、自動ドアにすることだ。しかし、メーター付きの「専用車両」は、スマホアプリを活用することで代替できる。つまり、ICT技術の発達で、料金メーターはGPS装着のスマホで十分である。自動ドアは

要らなくなれば、自家用車で有償の相乗りサービスを解禁することに支障はない。また、ドライバー不足が深刻だというのであれば、ドライバーも専門である必要がない。現実的な対応をしないといけないというのであれば、他に仕事を持つ人が、副業としてドライバーになることを法認するしかない。ICT技術の発達で、不要な岩盤規制だらけで、役人がバッコする「規制大国・ニッポン」の化けの皮がはがれてきている。

最高裁判所は、2023年10月25日に、戸籍上の性別を正式に変更する国民に、生殖能力を失わせる手術を受けることを義務づけるのは違憲だとする決定を下した。最高裁の決定は当たり前だ。問題は、こんな人権侵害の手術が、最高裁の決定がないと廃止もできないのがわが国の現状だ。まさに、「名ばかり文化国家」ではないか。この国の立法府は何をしていたのであろうか。

税理士でない人が、無償(ボランティア)、人助いで、確定申告書の作成を手伝う、税金について助け合いの精神で学び合うのは税理士法違反だという。やめろと注意してもやめないと、場合によってはお縄を頂戴するという。このトラップ(仕掛け/税務相談停止命令制度)も役所社会主義の発想そのものではないか。およそ自由主義国家の発想ではない。税金の確定申告書の誤りがあっても、それで人が死ぬわけではない。医療行為のように人間の生命に関係し、強力な政府規制を必要とするサービスとはわけが違う。

政府規制で専門職(仕事)をつくり、役所がその仕事人を護衛するために政府規制を強化するというのは誤った政策の典型だ。むしろ、政府規制を緩和することで市場競争を促進し、経済的効率を改善し、納税者/消費者/国民の利益の増大を図るのが正道である。タクシー業/運転者、税理士業/税理士など政府規制でつくられた仕事を、進歩に背を向け岩盤規制で庇護する姿勢では、しっぺかえしを受ける。いずれ、生成AIをはじめとした押し寄せるデジタル化(DX)の荒波に呑み込まれてしまうのではないか。税制を徹底的に簡素化し、税務のデジタル化(DX)を急ぎ、一般の納税者/国民は、税理士なしでも納税申告ができるようにしないといけない。税理士は、納税の義務を支援する存在ではなく、納税者の権利行使を支援する存在で生き残るべきである。そのためには、“どんとこいDX”をモットーに、リスクリング(学び直し)に努め、デジタルデバインド(情報技術格差)問題を克服しないといけない。

ライドシェア解禁の是非の判断にあたっては、「白タク行為摘発」の強化、岩盤規制万歳ではなく、「消費者/国民の利益ファースト」の視点が求められる。

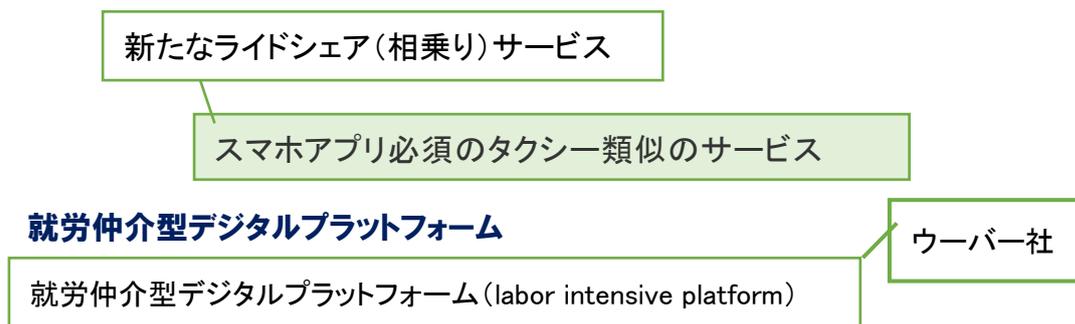
2 スマホアプリ必須のライドシェアをめぐる主要な課題

現在検討されている「ライドシェア」は、従来の相乗りサービスとは一味違うビジネスモデルである。端的な特徴は、さまざまな先端技術、ICTを活用して相乗りサ

ービスを提供するモデルである。もっとわかりやすくいえば、「スマホアプリ必須のタクシー類似のサービス」といえる。

「スマホは電磁波で体に悪い」といった信仰の人もある。こうした人には縁のない相乗りサービスである。こうした信仰を大事にしたい人には、既存のタクシーを活用できる。

【表1】 スマホアプリ必須のライドシェアのビジネスモデル



スマホアプリ必須のライドシェアビジネスモデルにかかる新たなさまざまな政策上の課題がある。おおまかに重要な課題をあげても、次のとおりである。

【表2】スマホアプリ必須のライドシェアをめぐる主要な課題

- ①利用者の安全性/透明性確保～官民規制か、民民規制か、自主規制かの選択
- ②就労者(ドライバー)の労働法保障・社会保障、
- ③就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)アプリを活用した雇用類似の働き方(雇用なき働き方)、労働者分類、課税
- ④公正な市場競争、
- ⑤就労者の納税協力や PF 企業の適正な負担

3 新たなスマホアプリ必須の働き方の特徴

新たなスマホアプリ必須の働き方が注目を浴びている。こうした働き方をする人たちの特徴をアバウトにあげると、次のとおりである。

【表3】新たなスマホアプリ必須の働き方の特徴

- ① 自用车(乗用車/自転車/バイクなど)とスマートフォン(スマホ)アプリが必須

- ② 就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)から就労情報を得る
- ③ 現実空間(リアルスペース)で、ライドシェア(相乗り)やフードデリバリー(食事宅配)などのサービスの提供者(相乗りドライバー/宅配ドライバー)として働く
- ④ 「雇用類似の働き方」、あるいは「雇用なき働き方」をする人たちで、労働者分類(worker classification)上は、「従業者/被用者(employee)」か、「自営業者/一人親方(self-employed/independent constructor)」かである。
- ⑤ 所得税上の所得分類(types of income)では、給与所得か、事業性の所得(事業か業務に係る雑所得)に該当する。
- ⑥ 消費税上の選択: 課税事業者か、免税事業者か

後に詳しくふれるように、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)のスマホアプリを活用した雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちについては、労働者分類(worker classification)、社会保障や課税面でも、大きな問題を抱えている。こうした働き方/ビジネスモデルは、デジタルデバイド(情報技術格差)に悩む世代や終身雇用(life time employment)に慣れ親しんできた世代には、理解が至難である。一方で、生まれながらにしてインターネットやスマホに接してきた「スマホネイティブ」、「デジタルネイティブ」や、「転職当り前の人たち」には比較的受け入れやすい。こうした働き方モデルは、シェアリングエコノミー、新自由主義の考え方をベースとしたものである。

【表4】サイバー介在型 P2P 型ライドシェアサービスアプリプラットフォーム

《「シェアリングエコノミー」とは》

個人などから提供される物やサービス(役務)を一時的に利用し合う経済を指す。シェアリングエコノミーでは、デジタルプラットフォーム IT 企業(PT 企業)が、インターネット上にサーバー(ハブ)介在型 P2P 型シェアリングサービスアプリのプラットフォームを構築し、オンデマンド(単発)で、空部屋のような物* やクルマの相乗りや食事の宅配のようなサービス(役務)を仲介するピア・ツー・ピア(peer-to-peer/P2P)またはカスタマー・ツー・カスタマー(customer-to-customer/C2C)ビジネスを展開するモデルである。

■サーバー介在型 P2P 型ライドシェアサービスアプリのプラットフォーム

S = サーバー

*わが国では、住宅宿泊事業法として整備された「民泊」がある(2018年6月15日施行)。

就労仲介型デジタルPT企業の開発したアプリやスマホを使ったライドシェア(相乗り)やフードデリバリー(食事宅配)は、アメリカに端を発する働き方/ビジネスモデルである。しかし、いまやグローバルな広がりを見せている。

*ちなみに、「ライドシェア」の他に、「カーシェア(car share)」という言葉がある。「カーシェア」とは、自家用車を他者に有償で賃貸する行為を指す。ライドシェアのユーザー(利用者)が自らは運転しないが、カーシェアのユーザー(利用者)は自らが運転する必要がある。

こうした新たな働き方/ビジネスモデルには、当然、「光」と「陰」がある。ピンポイントで、問題点を点検してみる。

4 スマホアプリ必須の「ライドシェア(クルマ相乗り)」ビジネスモデル

わが国の従来からあるタクシーの仕組みは、車両数・乗車料金・安全などの面で行行政(役人)が全面的に仕切る形の「官民規制」の仕組みであることが特徴である。これに対して、スマホアプリ必須のライドシェア(クルマの相乗り)ビジネスモデルは、「民民規制」、「自主規制」を重視する仕組みである。

①スマホアプリ必須の「ライドシェア(ride share/クルマ相乗り)」とは、

通例、「ライドシェア/相乗り」といえば、“無償”のボランティアのイメージである。しかし、ライドシェア・ビジネスモデルでは、サービス提供が“有償”か“無償”かを問わない。

②スマホアプリ必須の「ライドシェア」ビジネスの特徴

従来型の消費者向けビジネス(B2C)ではなく、余剰の資源(resource)とそれに対する需要(needs)をつなぐ「ピア・ツー・ピア(P2P/peer to peer)」の考え方をベースとする。そして、ネット上ではなく、現実空間(real space)で有用なサービス提供を積極的に展開するビジネスモデルである。ライドシェアビジネスは、各国のタクシー業界のような既存のビジネスモデルに破壊的創造(distractive creation)のようなインパクトを与えている。

加えて、労働法制や社会保障法制に対しても大きなインパクトを与えている。各国では、ウーバー社の就労仲介型デジタルプラットフォームを使って、オンデマンド(単発)で働く「ギグワーカー」、「フリーランサー」が、「従業者

(employee)」なのか、「個人事業主/一人親方(self-employed)」なのかで、争いが続いている。

II 各国のライドシェアサービスとその規制

各国におけるライドシェア規制は、一般に、国(連邦)よりは、都市(地方団体)レベルで実施されている。いくつかの例をあげると、次のとおり¹⁾。

【表5】世界主要国でのライドシェアサービス規制の動向

国別(○・✖)	ライドシェア規制の特徴
アメリカ(○)	<p>《州または都市レベルで対応》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・州によっては、ライドシェア企業をタクシー会社とは異なる TNC(Transportation Network Company/交通網会社)として規制してきた。 ・首都ワシントン D.C.では、2014 年にハイヤー車刷新法 (Vehicle-for-Hire Innovation Act of 2014)を制定、「個人ハイヤー車(private vehicle-for-hire)」という輸送形態を創設し、ライドシェアを法認。 <p>《ライドシェアドライバー: 普通免許で OK》</p> <p>《車両: 自家用車で OK》</p> <p>* カリフォルニア州の例について、詳細は後述</p>
イギリス(○)	<p>《都市レベルで対応》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イングランド(+ウエールズ)では、運転免許制度を、従来のタクシー運転免許(ブラックキャブ用)に加え、あらたに個人ハイヤー車(PHV)運転免許(ミニキャブ用)を新設。 ・ロンドンにおいては、同市の個人ハイヤー車条例 (Private Hire Vehicles (London) Act 1998)などを改正し、予約制の有償のライドシェアサービスを法認。 <p>《ライドシェアドライバー: タクシー運転免許または PHV 免許が必要》</p> <p>《車両: 自家用車 OK(ただし、PHV 車両登録が必要》</p>

¹⁾ 【参考文献】 [Ridesharing services in the U.S. - statistics & facts \(as of Dec. 2023\)](#); [Transport for London, Private Hire Vehicle Driver's Handbook: Safety, equality and regulatory information for London private hire vehicle drivers \(September 2021\)](#) ; [The French government's regulation of the ride-sharing industry \(Oct., 2022\)](#); [Public privileges for car sharing enshrined in German Law \(May, 2017\)](#).

カナダ(○)	<p>《州または都市レベルで対応》</p> <p>《ライドシェアドライバー: 普通免許で OK》</p> <p>《車両: 自家用車で OK》</p>
オーストラリア(○)	<p>《州または都市レベルで対応》</p> <p>《ライドシェアドライバー: ライドシェア用免許が必要》</p> <p>《車両: 自家用車で OK》</p>
中国(○)	<p>《国レベルで対応》</p> <p>2016 年に新法を制定し、ライドシェアサービスを法認</p> <p>《ライドシェアドライバー: ライドシェア用免許が必要》</p> <p>《車両: 自家用車で OK》</p>
フランス(✕)	<p>《国レベルで対応》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2014 年に、ウーバー社のライドシェアサービスが公正取引機関(DGCCRF)の調査を開始し、不正取引慣行を理由にウーバー社に罰金命令や営業停止命令が下る。 ・2015 年以降、ウーバー社や同社の幹部は複数の民事・刑事裁判の有罪となっている²。
ドイツ(✕)	<p>《国レベルで対応》</p> <p>タクシー協会がウーバー独社やドライバーを相手に訴訟を提起。2015 年にフランクフルト裁判所が、ウーバー独社は、ドライバーに強制交通事故保険への加入やタクシー免許なしに</p>

² フランスでは、ライドシェアは非営利目的/無償のものに限ると定義するとともに、法令上、アプリを使うPF企業と、一般の事業者とを区別している。また、フランスのパリ市には、タクシー以外にハイヤーの資格制度「VTC=Voitures de Tourisme avecChauffeur」がある。ハイヤーの資格制度の範囲内では有償のライドシェアは許されるが、この範囲を超えることは禁止される。当初、ウーバーフランス社(ウーバー仏社)は、このVTC資格制度にそって事業を展開していた。ところが、2014 年2 月から、「UberPOP」(アメリカの「UberX」にあたる)のメニューを導入し、ハイヤー資格のない一般の運転者・自家用車による有償のライドシェア事業を開始した。このことが原因で、タクシー運転手は抗議運動に打って出た。タクシー運転手によるウーバー仏社への対規模な抗議やウーバー仏社幹部の逮捕起訴もあり、国は、2015年1月に有料のライドシェアサービスを法律で禁止した。2015 年6 月25 日のタクシー運転手らによる抗議運動では、2,800 人あまりが参加し、30 か所以上の道路を封鎖し、車に放火する事件にまでエスカレートした。2015年7月に、ウーバー仏社は、ライドシェアサービス禁止法は違憲であるとして裁判を起こした。同時に、同社は、裁判の結果が出るまで、UberPOPアプリを使った一般の運転者・自家用車による有料のライドシェアサービスを停止した。2015年9月22日に、憲法評議会(Conseil Constitutionnel)は、UberPOPアプリを使った一般の運転者・自家用車による有料のライドシェアサービスは、ドライバーを従業者として保護せずに、請負契約者として社会保険もない常態におくことになるから、これを禁止する法律は合憲、との判断をくだし、今日にいたっている。

	営業をさせてること理由に「旅客輸送法 (PBefG=Personenbeförderungsgesetz)」違反するとして、ドライバーに罰金命令、加えてウーバー独社にドイツ全土での営業差止命令処分。行政裁判所はこの処分を合法と判断 ³
--	--

1 アメリカのスマホアプリ必須のライドシェアサービスの現状

今日、アメリカでは、既存の「タクシー」と有償の「ライドシェア(相乗りサービス)」(スマホアプリ必須のタクシー類似のサービス)とが競合する形になっている。

政府規制は、連邦ではなく、州または自治体が行っている。規制の仕方は、統治団体により大きく異なる。アバウトに言えば、その特徴は、次のとおりである。

【表6】アメリカのタクシーとスマホアプリ必須のタクシー類似の新サービスの特徴

	スマホアプリ必須のライドシェア	従来のタクシー
車輛	自家用	営業用
運転者	普通免許	一般に普通免許
運送者評価	あり	あり
乗客評価	あり	なし
料金	乗車前に確定/現金授受なし。変動料金制(ダイナミックプライシング)あり	降車時の確定/現金授受あり。変動料金制(ダイナミックプライシング)なし
対価	料金+チップ(心遣い)	料金+チップ(心遣い)
運転者取分	売上の80~85%	売上の85%
規制	車両数・料金・安全規制は、原則として、民規規制か自主規制	車両数・料金・安全規制は、原則として、官民規制。

2 ウーバー社のスマホアプリ必須のライドシェアサービスの特徴

アメリカにおける「ライドシェア」市場では、ウーバー社(Uber Technologies Inc./本社:アメリカ・カリフォルニア州サンフランシスコ)が提供する自動車配車アプリ、ライドシェアアプリが有名である。

³ ドイツでは非営利のライドシェアについて、旅客輸送法は「無償または運転に伴うランニングコストをカバーするだけの支払いにとどまる限り、この法律は適用されない。」としている。言いかえると、サービスへの対価支払を前提とする有償のライドシェア「UberPOP」は違法となる。有償のライドシェアを禁止した行政処分が行政裁判所で争われ、処分は合法とされている。

①ウーバー社の社史

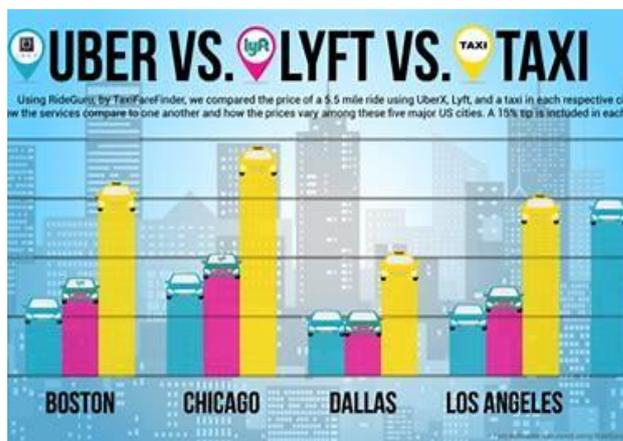
ウーバー社は、2009年に、トラヴィス・カラニック (Travis Kalanick) とギャレット・キャンプ (Garrett Camp) により、サンフランシスコで起業された。当初、UberCab と名乗っていたが、翌2010年6月にアプリをリリース、10月に現社名に変更した。

未上場。世界32カ国、900を超える都市で事業展開をしている。なお、このテクノロジーを使った当社のビジネスは人の移動サービスだけでなくフードデリバリー(食事宅配/Uber Eats)、電気自動車(EV)や電動スクーターのレンタルなどの分野にも事業を拡大している。

わが国では、2013年に9月に日本法人「Uber Japan株式会社」が第2種旅行業者として登録、東京などでタクシーの配車サービスを提供している。2015年2月には、福岡市で、“データ収集”と銘打って、諸外国同様に一般人が自家用車で運送サービスを行う「みんなのUber」の試行を始めた。しかし、試行後ただちに国土交通省から「自家用車による運送サービスは白タク行為にあたる」として待たされた。このため同年3月、データ収集目的は終えたちしてサービスを中止した。

その後、ウーバー社は、「日本ではライドシェア事業は展開しない旨を宣言した。そのうえで、2018年からタクシー業界とタイアップする路線に転換した。現在、わが国でのウーバー社のサービスは、同社のアプリを使う“タクシー配車「ウーバータクシー」”が柱である。

アメリカでは、ウーバー社のほかに、リフト社(Lyft)など複数のライドシェアサービスアプリを開発・提供するプラットフォーム企業がある。



(Public use)

* アメリカ主要都市[ボストン・シカゴ・ダラス・ロスアンジェルス]での、ウーバー社、リフト社、タクシーの利用割合イメージ

ウーバー社は、各国に子会社などを設立して進出、グローバルなライドシェア市場を支配している

②ウーバー社のスマホアプリ必須の「ライドシェア」ビジネスモデルの特徴

《ウーバー社のスマホアプリ必須のライドシェア・ビジネスモデルとは》

ウーバー社のライドシェア/ビジネスモデルでは、GPS 機能を持ったスマホを利用して、P2P(Peer to Peer)プラットフォーム上で、特定の時刻、特定の場所への移動ニーズを持つ個人(ユーザー)とそのサービスを提供できる個人(ドライバー)とをリアルタイムで結びつける。

利用できるウーバー社のサービスは国や地域によって異なる。メニューには、高級車(BLACK)、一般の自家用車(uberX、uberPOP)、相乗り割り勘サービス(uberPOOL)などがある。

タクシーやハイヤーの免許証をもつドライバーも排除しないが、一般の免許証を持つドライバーが自家用車を使ってサービスを提供するケースが中核を占める。

《ユーザー(利用者)登録》

ユーザー(利用者)は、ウーバー社のアプリを無料でダウンロードできる。ユーザー(利用者)は、ネット上に構築されたウーバー社のライドシェアプラットフォームの利用にあたっては事前に、名前、メールアドレス、携帯電話番号、クレジットカード番号などの登録を求められる。つまり、ウーバー社のサーバー(ハブ)に「ユーザー(利用者)」の個人情報が蓄積される仕組みである。



(Public use)

《顕名のシェアライドサービスの利用手続》

ユーザー(利用者)がクルマを呼びたいとする。この場合、まず、目的地を入力してスマホに示される地図上で乗車位置を示す。そうすると、それに対応できるドライバーの名前、顔写真、車種、レビューランキング等が示される。見積もり料金、到着予定時間や乗車予定地に向かっている自動車の位置がわかるので透明性が高い。ユーザーとドライバーの双方が持

つ相手方の情報を共用したうえで、乗車予定位置でお互いを確認することになる。このため信頼性もある。タクシーのようにストレンジャー(見知らぬ乗客)を拾う関係にはない。地図上の乗車位置でうまく会えない、ミスマッチが生じたとする。この場合には、スマホで電話またはメッセージを送信して確認することも可能である。

《透明性の確保》

乗車後、GPS 機能によって、利用者のアプリに、リアルタイムで移動経路情報が表示される。このことから、正しく目的地に向かっているのかを的確に確認できる。

目的地に到着すると、距離等に応じて計算された料金が直ちにオンラインでユーザーのクレジットカード(クレカ)ないし電子マネーから引き落とされる。そのうえで、領収書(インボイス)*がメールで送信されるとともに、サービス対価としてその一定割合がドライバーに支払われる。

アプリ上の自動決済となるため、ドライバーとユーザーとの間で料金交渉や現金の授受、カードの提示などは一切必要がない。現金強奪目的での乗車は想定外。

欧米ではチップ支払の慣習がある。チップについても、利用者のスマホに表示されたタッチパネル画面(クレカ/電子マネー)から引き落としができる。

*ちなみに、アメリカでは連邦レベルでの消費税(VAT/GST)は導入されていない。しかし、イギリスなどでは国レベルでの消費税(VAT/GST)が導入されている。領収書(インボイス)のメール送信では、ライドシェアサービスの利用者が消費税の課税事業者であり、事業者登録番号入りの領収書(インボイス)が必要なことも多い。ギグワーク、セカンドジョブ(サイドワーク)でライドシェアサービスを提供する者も、事業者登録・消費税の納税申告が必要になる。

《料金システム》

高級車(BLACK)による送迎サービスの料金は高めに設定されている。しかし、一般の自家用車のライドシェアの料金は、タクシーよりも安価である。ユーザーは、タクシーか、ライドシェア(BLACK、uberPOP)かの形で、サービスの選択が可能になる。

ライドシェア料金は、弾力的に変動する料金設定(ダイナミックプライシング)となっている。つまり、今般ホテル需給が逼迫すると宿泊料が上昇するのと同様の仕組みを採り入れている。

加えて、アプリは国際標準を採用し、どこでも使える。スマホの翻訳アプリを使った多言語対応も可能である。このため、海外において言葉の問題や外国通貨の煩わしさが少ない。初めて訪れた地理不案内な場所での移

動の不安が解消される。

《安全性の確保》

安全性に関しては、PT企業(ウーバー社)が、ドライバーの事故歴、犯罪歴の調査、利用車両の使用年限など、ドライバーの登録時に“身体検査”を実施している。また、ユーザーによるドライバーのレビュー歴も参照できる。これにより、悪質なドライバーを排除できる仕組みになっていく。

このレビューは、ドライバーだけでなくユーザーについても双方向で行われ、悪質なユーザーの排除、ユーザーの乗車マナーの向上に資する。

また、料金決済はPF企業(ウーバー社)に委ねられている。このため、利用者から、ドライバーが遠回り運転をしたような場合のクレームがあれば、データを確認して料金が返還される。加えて、ユーザーの乗逃げ防止など、取引の安全が確保されている。

《サービスの匿名利用か顕名利用か》

ウーバー社のライドシェア・ビジネスモデルは、いっけんタクシーと同じで匿名で乗降できるように見える。しかし、実際には、ユーザーの乗車履歴やドライバーの運送履歴などが追跡・検証可能なデータとしてウーバー社(PF企業)のサーバー(ハブ)に蓄積されている。

ハイクテック監視は、不正行為を抑制し、信頼につながるの見方もある。しかし、ハイクテック監視は「諸刃の剣」である。なぜならば、ウーバー社のサーバーに、個人情報、位置情報、時間情報など蓄積は、適切な規制がなされないと、蓄積データの目的外利用や濫用にもつながりかねないからである。

ドライバーやユーザーのプライバシー侵害保護には、①官民規制、②国民規制(業界規制)、③自主規制(PT企業規制)の選択が考えられる。

3 わが国のライドシェア(相乗り)サービスの現状

わが国では、有償のライドシェア(相乗り)は、「白タク」にあたり、「原則として」法律(道路運送法78条)で禁止されている。

原則ということであることから「特例」がある。

2006年の道路運送法改正で創設された「交通空白地有償運送」(+「福祉有償運送」という特例制度である。

《交通空白地有償運送とは》

適格運転者が、自家用車を有償サービスに提供できる場所は、過疎地域で、既得権者が了承した地域に限定される（国土交通省自動車局旅客課「自家用有償旅客運送ハンドブック」[001374819.pdf](https://www.mlit.go.jp/001374819.pdf) ([mlit.go.jp](https://www.mlit.go.jp))参照)

①白タク行為禁止の「特例」のポイント

「交通空白地有償運送」(+「福祉有償運送」)

路線バスなど公共交通機関の維持が難しい交通空白地で、住民に公共交通機関に代わる移動手段としてOK

シェアライド計画の実施主体(NPO など)を立ち上げ、利用料金などを地域公共交通会議、運営協議会などで協議をし、地元のバスやタクシー事業者(既得権者)の了承が必要

シェアライド利用料は、国交省の通達により、タクシー運賃のおおむね半額(2分の1)に設定

①実施主体

市町村・NPO法人・一般社団法人又は一般財団法人・(地方自治法に規定する)認可地縁団体・農業協同組合・消費生活協同組合・医療法人・社会福祉法人・商工会議所・商工会・営利を目的としない法人格を有しない社団

②運転者の要件

「2種運転免許保有」する者、または「1種運転免許保有+自家用有償旅客運送の種類に応じた大臣認定講習を受講した者

②実例

京都府京丹後市の民間非営利団体(NPO)「**気張る！ふるさと丹後町**」が2016年に始めた自家用車を用いた地元住民の有償送迎。住民や観光客がウーバー社の配車アプリを指定区域内で利用可

株式会社は参入できない。NPOなどの非営利団体に限定される。料金に関しても、

国交省の通達により、タクシー運賃のおおむね半額(2分の1)に設定することになっている。このことから、現行制度のもとでは、持続可能なサービス提供をするのは至難。

③現行の白タク行為禁止の「特例」とスマホアプリ必須のライドシェアとの差別化
政策的には、次のような選択が考えられる。

スマホアプリ必須のライドシェアビジネスは、役所主導の健全な国民経済を守るために解禁しない。

①現行の白タク行為禁止の「特例」(交通空白地有償運送等)に②スマホアプリ必須のライドシェアを吸収して、政府規制を強化する。

①現行の白タク行為禁止の「特例」(交通空白地有償運送等)と②スマホアプリ必須のライドシェアを分離し、②については、安全性確保ファーストに、民規制・自主規制をベースに②を解禁する。

4 イギリスのライドシェアサービスビジネスにかかる政府規制の動向

イギリスのイングランド(+ウエールズ)においては、タクシー(ブラックキャブ)への参入には、タクシー運転免許(taxi driver licence)が必要である。しかし、タクシー運転免許試験は超難関で、合格は至難である。このため、従来から政府規制の緩和を求める声があった。

そこで、イングランド政府は、比較的新規参入が容易な「個人ハイヤー車運転免許(ミニキャブ/PHV licence=Private Hire Vehicle driver licence)」の導入を検討してきた。ロンドン交通局(TFL=Transport for London)は、PHV 免許制度導入を前提に、サービスの質維持するための規制のあり方の検討を続けた。そして、2016年6月に、個人ハイヤー車(PHV)運転免許(ミニキャブ用)が導入された。

このことで、有償のライドシェアサービスは、2016年6月に施行された新たな規制法のもとで、個人ハイヤー車(PHV)運転免許(ミニキャブ用)のカテゴリー内で法認された。

タクシー運転免許(ブラックキャブ用)

個人ハイヤー車(PHV)運転免許(ミニキャブ用)

有償のライドシェア
サービスドライバー

イギリスには個人ハイヤー向けのPHV(Private Hire Vehicle)制度があり、この範囲内での予約制(流しはダメ)の有償のライドシェアビジネスは法認される。

ウーバーUK社は、2012年6月からPHV制度の下で“UberX”(アメリカの“UberX”とは異なる)の営業を行っている。有資格者による運転である。

イギリスのタクシー(ブラックキャブ)運転手はPHV(ミニキャブ)免許を活用して勢力を拡大するUber社に対して抗議運動を起こしている。裁判闘争も行っている。

2015年10月にロンドンの高等法院は、「Uber社の配車アプリはタクシーだけに使用が許される料金メーターに当たらず、合法である」との判決を下した。

加えて、ロンドンではライドシェア向けの条例改正を行っている。このことから、ロンドンでは、PHV免許なしのライドシェアは禁止である。しかし、PHVとしての要件を整えれば、ウーバー社などの就労仲介スマホアプリを通じたライドシェアのサービスは合法になった。

イギリス(UK/連合王国)の構成国家、さらにはそれぞれの国家の都市により、有償のライドシェアサービスに対する政策は異なる。

新設カテゴリーを設けるのか、既存のカテゴリー以外は禁止とするのか、既存のカテゴリーの中でライドシェア対応の規制を設けるのかなど、この辺りに、イングランドと他の非独立国、都市の間にはかなりの温度差が見られる。しかし、いずれにせよ、有償のライドシェアの存在感が増すなかで、規制当局による規制緩和に向けた対応が行われてきている様子がわかる。

* 今日、イギリス〔略称、連合王国(UK=United Kingdom)〕は、ブリテン【①イングランド(England)、②ウェールズ(Wales)、③スコットランド(Scotland)】および④北アイルランド(Northern Ireland)の4つの非独立国からなる。

ちなみに、イングランド、とりわけロンドンでは、有償のライドシェアサービスへの参入は、個人バイヤー(PHV)運転免許と車両の登録が必要である。ライドシェアサービスアプリの開発・提供者(プラットフォーム事業者)にも、事前の事業者登録が求められ、保険加入や英語の語学能力、予約確定の利用者への事前連絡などが求められる。

III 米英比較:ウーバーアプリで働くワーカーは従業者か個人事業者か?

1 アメリカの動向

①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 企業が開発したスマホアプリ(App)を使ってオンデマンド(単発)ベース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「加州ギグワーカー保護法(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。

②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(【表7】参照)を下した。

【表7】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(【表8】)。

【表8】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

③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。

④AB2257/2020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。

【表9】 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 (proofers)、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ディレクター、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、雇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。

⑤ 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。



(Public use)

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「従業員(employees)」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ある。

【表10】「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となったら、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、「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る。

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。

⑥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る。

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、次のとおりである。

【表11】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

①2021年1月12日に、国際サービス従業員労組(SEIU=Service Employees International Union)やギグワーカーら原告が、プロップ 22(Prop22)は州憲法に違反するとして、加州最高裁判所(California Supreme Court)へ特別上訴し、憲法訴訟を提起した。

②2021年2月3日に、州最高裁は、理由を明らかにせず、憲法判断をせずに、原告の訴えを門前払いにした。

②加州高等裁判所アラミダ郡支部の判断

①州最高裁への憲法判断の求め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⁴。

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ぬとするが、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ウーバー社ほか本件被告であるIT企業グループは、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とし、上訴して争うとアナウンスした。

④2021年8月20日、加州高等裁判所は、2020年11月に住民投票で可決された、ライドシェアやフードデリバリーの運転者を従業員ではなく個人事業主とみなすとしたプロップ22(Prop22)が、州憲法に違反していないとの判断を下した。

③州最高裁での審理開始

①この判断を不服として、原告(被控訴人、上告人)は、加州最高裁判所に上告した。2023年6月末に、加州最高裁は、審理を開始するとのアナウンスをし、今日にいたっている。

②一方、被告(控訴人、被上告人)であるIT企業グループは、最高裁に対して、プロップ22/Prop 22は合憲であり、住民投票の結果を無効にするには新たな住民投票(Prop)の可決によるべきであることから、本件には訴えの利益がないとして門前払いするように求めている。

⁴ 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/news/technology/story/prop-22-ruled-unconstitutional-3-things-to-know-2021-08-23)

2 イギリスの動向

①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。

②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(Employment Appeal Tribunal)⁵や控訴裁判所(Court of Appeal)⁶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】⁷は、

⁵ [Microsoft Word - EAT 0056 17 DA - Uber - 09.11 FINAL.doc \(publishing.service.gov.uk\)](#)

⁶ [Uber B.V. \("UBV"\) & Ors v Aslam & Ors \[2018\] EWCA Civ 2748 \(19 December 2018\) \(bailii.org\)](#)

⁷ [Uber BV and others \(Appellants\) v Aslam and others \(Respondents\) \(supremecourt.uk\)](#)

つぎのとおりである。

【表12】 イギリス最高裁 2021 年 2 月 19 日判決要旨

<p>ウーバー(上告人) 対 アスラム他(被上告人)事件[2021 年]</p> <p>[2018 年]EWCA Civ 2748 からの上告</p> <p style="text-align: center;">2021 年 2 月 19 日判決</p> <p>裁判官(Justices): リード卿(Lord Reed/裁判長)、ホッジ卿(Load Hodge/裁判長代理)、レデイ・アーデン(Lady Arden)、キッチン卿(Load Kitchin)、セールズ卿(Load Sales)、ハンブレ卿(Load Hamblen)、レギヤット卿(Load Leggatt)</p> <p>上告の概要(Background to the Appeal)</p> <p>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。</p> <p>ウーバーBV は、ウーバーアプリ技術を有するオランダ籍の会社である。ウーバーロンドン社(Uber London Ltd)は、ウーバー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、ウーバー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ウーバー運転者は約 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。</p> <p>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。</p> <p>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、かつウーバー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、ウーバーの控訴を棄却した。</p> <p>判決</p> <p>最高裁判所は、全員一致でウーバーの上告を棄却した。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。</p>

判決理由

《運転者は労働者かどうか》

ウーバーは、次のように主張する。ウーバーBV は、ウーバーアプリを使用することをウーバー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(本件ではウーバーロンドン)への技術提供者としての業務を行っているだけである。ウーバー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、ウーバーアプリにより計算され、乗客はウーバー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。ウーバーは、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、ウーバーは、ウーバー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、運転者はいつ

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はじ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し、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).

IV 労働者分類、労働保障・社会保障・税

自家用自動車(自用车)による有償のライドシェア(相乗り)は、これまで、いわゆる「白タク」として禁じられてきた。その法的根拠は、道路運送法にある。同法 78 条は、「自家用自動車(事業用自動車以外の自動車をいう。以下同じ。)は、次に掲げる場合を除き、有償で運送の用に供してはならない。」と定める。しかし、今(24)年4月から、限定的ながら、解禁された。つまりクルマの第一種運転免許しか持たない一般の運転者が自用车(自家用自動車)で乗客を有料で運ぶ「ライドシェア(相乗り)」ができるようになった。解禁に踏み切ったのは、人口減、高齢化、タクシー運転者不足などが深刻になってきたことが理由である。

ライドシェア解禁には、これまでタクシー業界が頑なに反対してきた。こうした経緯を踏まえて、今回、ライドシェア解禁は、「タクシー事業の一環」として運送サービスを提供する形で決まった。発着地のいずれかは、タクシー事業者の営業区域内とする条件を付している。

わが国では、これまでも、公共交通機関が少ない地域などに限ってライドシェアは認められてきた。道路運送法が例外的に認める「自家用有償旅客運送制度」(第 78 条第 2 号)を利用したものである。この制度の利用は、運転者確保が困難な過疎地などに限られる。この制度では、一般の運転者が、第二種運転免許を持たなくても一定の資格を満たせば、市町村や NPO 法人等が管理する形で自用车を使い運送サービスの提供ができる。しかし、この制度のもとでのライドシェアは、「非営利」、つまり、利益をあげることを本来の目的としていないものに限られてきた。しかし、今回は、この自家用有償旅客運送制度を見直し、営利目的のライドシェアを解禁する道を開いた。ただし、有償のライドシェア(相乗り)サービスは、専用配車アプリを使うのが原則である。



(Public use)

【コラム1】わが国の配車アプリの現状

わが国の人口の80%あまりがスマートフォン(スマホ)を持っている。スマホにダウンロードしたタクシー専用「配車アプリ」を使ってタクシーを頼むのが一般化してきている。現在、わが国には、プラットフォーム企業(PF 企業)が開発・提供するいくつかのタクシー専用「配車アプリ」がある。1つは、日本交通などが出資したモビリティテクノロジーズ(MoT)(PF 企業)が運用している「GO」(東京・港区)だ。



(Public use)

ほか、大和自動車交通など都内タクシー大手3社ソニーグループが出資する「S. RIDE/エスライド」(東京・港区)がある。これらは、いわば、民族派 PT 企業の配車アプリの PF 企業である。これらのほか、中国系の「DiDiモビリティジャパン」(東京・港区)、アメリカ系のライドシェア最大手の「ウーバー(Uber)」などの外資系 PT 企業の配車アプリがある。ウーバー(Uber)アプリは、「ウーバータクシー(Uber Taxi)」と「ウーバーイーツ(Uber Eats)」の双方に対応している。

タクシー会社にとり、アプリ専用の車両を導入するメリットは大きい。ユーザー(タクシー利用者)にアプリで乗車地や目的地をあらかじめ入力してもらえれば、カーナビを使って経路がわかるからだ。タクシー会社は、経験の浅い運転者を採用しやすくなる。また、配車アプリを導入すると、1台あたりの売上を増やせる。

アプリ専用車が増えると、ユーザーは配車アプリを通じて確実にタクシーを呼ぶことができるメリットがある。その一方で、ユーザーは「流し」のタクシーを捕まえるにくくなる。専用車がさらに増えれば、流し営業の車両が減るからだ。また、ユーザーは、配車アプリを使うと、迎車料金(0~500 円程度)を払わないといけなくなる。ユーザーにとっては新たな負担となる。さらに、スマホをうまく操作できない高齢者などデジタルデバインド(情報技術格差)のあるユーザーは、タクシーサービスからはじかれる心配もある。

アプリ専用車は原則として流し営業を行わない。このため、法律で禁止する「乗車拒否」にあたるのではとの指摘が 2023 年にタクシー業界から出た。その際に、国土交通省は、違法ではないとの行政判断を示している。

今後、これまでの「タクシー専用配車アプリ」に、「ライドシェア(相乗り)専用配車アプリ」が加わることになる。ライドシェア(相乗り)運賃は通常のタクシー料金と同等となる。また、支払方法は原則キャッシュレスとなる。

ライドシェア解禁を契機に、タクシー専用配車アプリの IT 企業は、ライドシェア専用配車アプリにも進出するであろう。タクシー運転者とライドシェア運転者との競争がはじまる。当然、配車アプリの IT 企業間の競争も激化するであろう。

わが国の場合デジタル化が遅れている。「現金 OK」、「流し OK」のタクシーに対する需要も相当あるのではないか。デジタル化が進んでいるアメリカなどでもタクシーの利用者の方が多い。高齢社会、デジタルデバイドなどさまざまな要因が交差する状態にある。サービスの差別化も進むのではないか。ライドシェア(相乗り)専用配車アプリも高度化するだろう。過疎地ではライドシェア(相乗り)サービスに一本化される心配もある。となると、交通手段が限られる過疎地の高齢者は、配車アプリ、キャッシュレスなどのデジタル化についていくのは容易ではあるまい。デジタル化、キャッシュレス化が進み、この流れについていけない人の生活はしんどい。高齢者は運転免許証を返納しろと迫られる。今後は、ライドシェア(相乗り)サービスが利用できるからといわれても、実際は細かい文字で埋め尽くされたスマホを自在に操れないと、デジタル化の恩恵は受けられない。

ライドシェア(相乗り)サービスのユーザー(利用者)は原則、配車アプリを通じて申し込むことになる。このため、ユーザーは、まず、自分のスマホに「ライドシェア(相乗り)専用配車アプリ」をダウンロードしないといけない。

次に、ユーザーは、スマホ画面のアプリアイコンからライドシェア(相乗り)専用配車アプリを開いて、Web サイトにログインし、ホーム画面から乗車地や目的地を入力することになる。ユーザーは、走行ルートや運賃を事前に確定することができる。

【コラム2】ライドシェア解禁に伴う政府規制緩和の概要

今般のライドシェア解禁の発端は、タクシー運転者の確保が難しくなってきたことである。そこで、政府は、タクシー運転者増加のネックになっている要因を取り去るために規制を緩和することにした。

第二種運転免許試験を簡素化・効率化する。まず「地理試験」は、カーナビやアプリで代替できるとして廃止する。また、現在 10 日間としている研修期間を撤廃し、研修の短縮をはかる。第二種運転免許取得の教習では、一日あたりの技能教習の上限時間を延長するとともに、教習内容を見直す。

外国人運転者の積極的な採用を進める。このため、2024 年 4 月以降に行なう二種運転免許試験は 20 言語に多言語化して実施する。

あわせて、違法な白タクを厳しく取り締まる。

*政府[内閣府 規制改革推進会議地域産業活性化 WG 委員発表資料(2023 年12月26日)]を参照。

1 労働者分類:ライドシェア運転者の所在

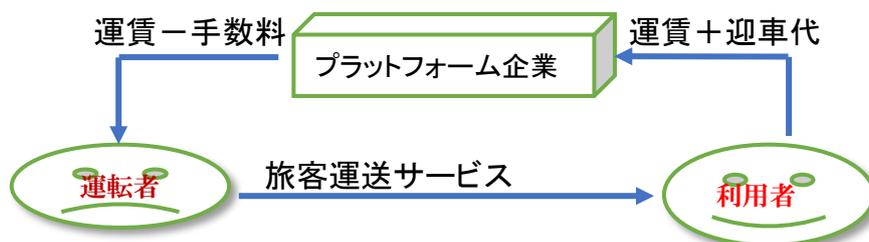
わが国のライドシェアのモデル(以下「日本モデル」ともいう。)では、他の諸国のモデルと同様に、ライドシェア運転者は、デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)のライドシェア専用配車アプリを使って働くことになる。

日本モデルでは、タクシーが不足している地域、時期、時間帯に絞って導入される。国が、複数のタクシー専用配車アプリ運営会社(PT 企業)からデータの提供を受け、需給を分析して決める。運賃は通常のタクシー料金と同等とする。

ライドシェア(相乗り)サービスにおける取引者は、運転者(ドライバー)と利用者(ユーザー)である。そして、その仲介役(マッチメーカー役)を果たすのは、デジタルプラットフォームを運営するプラットフォーム企業(PF 企業)である。

ライドシェア(相乗り)サービス取引のながれを簡潔にイメージすると、次のとおりである。

【表13】ライドシェア(相乗り)サービス取引の流れ



ライドシェア(相乗り)サービス取引において、運転者(ドライバー)と利用者(ユーザー)との間で仲介役(マッチメーカー役)を果たすのは、デジタルプラットフォームを運営するプラットフォーム企業(PF 企業)である。

ライドシェア(相乗り)サービス取引は大きく開花し、どこの国でもシェアリングエコノミーの中心的な存在である。

わが国は、伝統的なタクシー業界と政官がタグを組み、ライドシェア(相乗り)サービス解禁に強く抵抗を続けてきた。これは見方を変えると、タクシー業界やタクシー運転者の仕事と生活を守ることファーストの政策を堅持してきたともいえる。

もちろん、生活者ファースト政策は大事である。しかし、この結果、デジタル化やシェアリングエコノミーの拡大の面で、世界の流れから大幅に遅れをとってしまった。そして、人口減やタクシー運転者不足で経済や生活が回らなくなる心配が出てきた。デジタル化やシェアリングエコノミーに寛容な政策で、巻き返しを図らないと、この国は世界の発展から取り残されてしまう心配がある。ということで、今回の政策転換につながった。

シェアリングエコノミーとは、モノ、スキル、サービスなどを独り占めしないで、シェア/分かち合いをする経済をさす。「シェア/分かち合い」過程/取引においては、効率性/経済性を優先させて、対面(face to face/real)よりもネット(online)を重視する。このことから、シェアリングエコノミーは、電子商取引/E コマースの手法が主流になる。

ただ、電子商取引/E コマースの1種ではあるものの、アマゾンのデジタルプラットフォームを介して行うネットショッピングとは少し異なる。取引の第三者であるデジタルプラットフォーム企業(PF 企業)が開設したデジタルプラットフォーム上においてモノ、スキル、サービスなどの需要と供給の仲介/マッチングが行われるからである。

わが国で解禁されたライドシェア(相乗り)サービス(日本モデル)では、運転者が、自用车(モノ)をユーザー(利用者)とシェア/分かち合う場合でも、ライドシェア運転者を管理するタクシー会社の従業員とされる。このことから、契約上の問題は生じない。しかし、アメリカなどでは、ライドシェア運転者は、自用车(モノ)や運転(スキル)をユーザー(利用者)とシェア/分かち合う場合、取引の第三者であるデジタルプラットフォーム企業(PF 企業)が、提供する配車アプリを通じて、ライドシェア運転者やユーザーを管理し、かつ、運転者を厳しく指揮監督できるデザインになっている。このため、ライドシェア運転者とPF 企業が結ぶ契約については、その性質をめぐる議論になる。おおまかにいうと、次のような対立がある。

【表14】 就労仲介型 PF 企業とワーカーとの契約の性質

<p>①業務委託契約説 プラットフォーム企業(PF 企業)は、手数料を取ってサービス提供者とサービス購入者のマッチングの場を提供するだけである。プラットフォーム企業(PF 企業)はあくまで「仲介役」というスタンスである。このことから、仕事やサービスに関する契約(発注者/ユーザーとワーカー等の間の契約)は、あくまで当事者間で締結されている。つまり、取引の主体は、あくまでもサービス提供者とサービス購入者である。提供されたサービスの内容や品質などについては、プラットフォーム企業(PF 企業)が責任を負うことはなく、サービス提供者が責任を負う。PT 企業は、自社で対応できない業務を、フリーランス/ギグワーカー(個人)のような外部者に委託しているに過ぎない。このことから PT 企業とワーカーの間で締結された契約は、業務委託契約である。</p>
<p>②労働契約説 今日、AI その他高度のデジタルテクノロジーを駆使した就労仲介型アプリを提供するプラットフォーム企業(PF 企業)は、たんに仲介業者として手数料を取る存在とはいえない。PF 企業は、アプリを使って、プラットフォーム上で行われたワーカー(働き手)とユーザー(利用者)との間の契約や決済などを管理し、運転者に対する顧客満足度アンケートを含む勤務評定などを行える立場にある。PF 企業が提供するアプリには、仕事の受託率が一定</p>

量を下回る、顧客満足度が低いなどの場合は、アプリの登録が解除されて仕事ができなくなるなどの仕組みが装備されている。PF 企業は、アプリを使って、データを収集しトータルに管理したうえで、雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするワーカー(働き手)を厳しくデジタル指揮・監督する立場にある。PF 企業は、ワーカー(働き手)を雇い、解雇している雇用主のような存在である。このことから、プラットフォーム企業(PF 企業)とワーカー(働き手)との間で締結された契約は、形式的には業務委託契約のように見えても、実質的には労働契約(雇用契約)である。

就労仲介型プラットフォーム企業(PF 企業)と雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たち(ワーカー)の間には、アプリ(システム)利用契約以外の契約関係はないと見ることもできる。すなわち、例えば、出前館やウーバーのような PF 企業のフードデリバリー(料理/食事宅配)アプリを使っているとする。この場合は、配達を委託するレストランとワーカーに配達に関する業務委託契約が成立するとされる。このことから、PF 企業は、配達業務そのものに関する責任を負わないことになる。

しかし、PF 企業は、形式上は契約の当事者ではないとする考え方に対しては異論が多い。なぜならば、PF 企業は、単なる仲介業者として手数料を取る存在のようにふるまい、実際にはアプリを使って働く人たち(ワーカー)に対してきめ細かく、厳格な指揮監督権を行使しているからである。にもかかわらず、PF 企業は、ワーカーの間で締結された契約は、業務委託契約あるとの主張を押し通している。結果、ワーカー(働き手)は、労働者として当然享受できる権利利益を保障(労働保障)されず、PF 企業は、雇用主として当然追わないといけない労働保障義務や社会保障義務を免れている。

さらに、PF 企業は、税務面からも、自社アプリで働くワーカーが、自社の従業員ではなく、個人事業主で事業所得者である、あるいは業務にかかる雑所得者であるとする主張を補強するための画策までしている。小規模な〔前々年の課税取引高が 1,000 万円以下で本来消費税の納税義務を負わない〕ワーカーに対してまでも、インボイス(適格請求書)発行事業者になるように求め、登録事業者番号(インボイス登録番号)を取るようにけしかけている。つまり、PF 企業は、自社アプリで働くワーカーは、自社の従業員ではない道を走るように押し付けている。最近の国税庁の「業務に係る雑所得」に関する税務通達【所得税基本通達 35-2】は、PF 企業の考え方/労働者分類を後押しするような内容である。

昔はアルバイトニュースのような紙媒体の就労仲介プラットフォームがふつうであった。しかし、いまや経済のデジタル化が進み、デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)が提供するアプリを使いこなし、日々、単発(on demand)の仕事をするギグワーカーが増えている。PF 企業のフードデリバリー(料理/食事宅配)アプリ、さらには、PF 企

業の配車アプリは、IA(人口知能)などともリンクしていて、きわめて高性能である。しかも、その性能は日々刻々とアップし続けている。

今後、自用车(自分の自動車・自転車・バイクなど)と、就労仲介型 PF 企業アプリを使って雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人が増えるのかどうかは定かではない。人口減、働き手不足で、「あえて非正規」を望む人を除けば、「やむを得ず非正規」をする人の数は減少すると見られるからである。

ライドシェアが解禁され、タクシー会社との雇用契約を結ばないで、ライドシェア運転者をする道を開くかについても議論されている。しかし、個人タクシーの選択肢もある。ライドシェア運転者が急激に増加するかどうかは不透明である。

また、仮にライドシェアにおいても、タクシー会社との雇用契約を結ばないで運転者になる道が開かれたとすると、食事/料理の出前ワーカーや荷物の宅配ワーカーと同じような問題に突き当たる。

2 ライドシェア運転者と労働保障・社会保障

就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(PF 企業)アプリを活用した雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちが抱える問題は、労働者分類(worker classification)だけではない。労働保障や社会保障、さらには課税面でも、重い課題を抱えている。

PF 企業のアプリとスマホを使って雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちの働く環境を整え、健康で文化的な生活を支えるには、大きく①現行法の枠内で対応と、②新立法による対応が考えられる。

①現行法の枠内で対応

「労働者」の概念や保護の仕方は、法律により異なる。雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちを保護するには、次のような方法で、現行法を活用するのも大事である。

【表 15】ギグワーカーの労災保険の特別加入とは

■労災保険の特別加入

特別加入とは、労災保険法上の「労働者」(労災保険法上の労働者の定義(範囲)は、労基法上の労働者と同一であると解されている。)にあてはまらない自営業者に、労災保険への加入を特別に認める制度がある。典型的な対象者としては、運送業、建設業(いわゆる一人親方)、中小企業の経営者などがあげられる。

最近の対象者の拡大例としては、2021年9月から、「自転車を使用して貨

物運送事業を行う者」、「IT フリーランス」が特別加入の対象に加えられている。つまり、ウーバーイーツや出前館のような就労仲介型 PT 企業のアプリを使って食事宅配をする雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちにとっては、朗報ともとれる。

ただし、労働者とは異なり、保険料を自ら負担しなければならない。つまり、労災保険は、使用者の労災補償義務を担保する保険であるため、保険料は(他の社会保険料の多くが 労使ともに負担するのとは異なり)雇用主が負担する。特別加入の場合には「使用者/雇用主」が存在しないため、加入者自身が負担しないといけない。雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちが、労災でカバーされる(労災保険給付が受けられる)ことは大きな意味を持つ。

②新立法による対応

仮に配車アプリを使うライドシェアにおいても、タクシー会社の介在なしでの運転者のサービス提供が法認されたとする。この場合は、新立法による対応も一案である。

すでにふれたように、就労仲介型 PF 企業の配車アプリを使い雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たちにとり、プラットフォーム企業(PF 企業)は、たんに仲介業者として手数料を取る存在にはとどまらない。PF 企業は、プラットフォーム上で行われた契約、決済などをチェックし、顧客満足度アンケートを含むワーカー(働き手)の勤務評定を行い、情報を収集しトータルに管理し自由に活用できる立場にある。諸外国の立法例を参考にして、配車アプリを使って雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をする人たち(ライドシェア運転者)を、PF 企業の「従業者とみなす」法律をつくるのも一案である。

政府も新立法を視野に入れている。ところが、政府には、ライドシェア運転者を配車アプリを提供する IT 企業の“従業者”として扱う気など毛頭ない。こうした政府の意向を忖度する識者が集められた審議会(国交省交通政策審議会陸上交通分科会自動車部会)では、ライドシェアを「自家用車活用事業(仮称)」(傍点引用者)と定義している。つまり、彼らは「資本の論理」を優先させ、ライドシェア運転者が配車アプリを提供する IT 企業の“労働者”なのかどうかについてはふれようもしないのである。むしろ“ライドシェア運転者”は、“個人事業者”であることは当たり前であるとの前提で議論を進めている。会議では、次のような“隠れ新自由主義者”である有志の意見を紹介している[自家用車活用事業(仮称)におけるドライバーの働き方に係る意見/[001726079.pdf](https://www.mlit.go.jp/001726079.pdf) ([mlit.go.jp](https://www.mlit.go.jp/))]。

【表16】 自家用車活用事業(仮称)におけるドライバーの働き方に係る意見

- ドライバーを運営主体から雇用されることに限定する場合、我が国企業では社員に対し雇用形態での副業を認めている事例が非常に少ないとの指摘があること、雇用形態で副業を行う場合、本業と副業の労働時間を通算して所定の労働時間を超えた場合には割増賃金の支払いが必要となること、解雇規制等の適用関係が不明確であることなどから、業務委託形態を認めることによってこそ、ドライバー確保が進む。
 - ライドシェアは、『自分の希望する時間に希望する場所で希望する時間だけ働ける』ものであって、ドライバーには仕事の諾否の自由があるから、使用従属を前提とする雇用契約には馴染まない。さらに、運営主体が安全管理の観点から、テクノロジーを活用してドライバーの稼働時間を管理したり、一定の場合に稼働を制限するとしても、指揮監督関係と評価すべきものではない。
- ≪R5.12.12 規制改革推進会議地域活性化 WG 有志委員提出資料より抜粋≫

このように、政府審議会では、委員に「ライドシェア運転者はサラリードワーカー(給与所得者)ではない」、「事業者なのだ」とマインドコントロールをかけている。まさに、“役人主導の悪巧み”である。こうした常態で議論を進めるのでは、ライドシェア運転者の権利利益ファーストの結論を期待するのは不可能である。こうした大きな疑問符のつく政府内部での議論の仕方について、マスメディアや労働組合、政党などの問題意識は極めて低い。

いずれにしろ、海外の状況も知っておく必要もある。例えば、アメリカのウーバー(Uber)社(ウーバーテクノロジーズ)のような PT 企業大手のライドシェア専用配車アプリでは、ライドシェア運転者の勤務や収支などをトータルに管理できるデザインになっている。また、仕事の受託率が一定量を下回る、顧客満足度が低いなどの場合は、アプリの登録が解除されて、シェアライド運転者はアプリを突然使えなくなるなどの仕組みも装備されている。つまり、勤務成績・評価次第では、運転者は仕事ができなくなるのである。いわゆる、労働契約でいう“解雇”になるのに等しい。にもかかわらず、PT 企業は、「自分らは運転者(ドライバー)と利用者(ユーザー)とを結びつける単なる仲介業者(マッチメーカー)である」との“原理主義”を貫く。

このようにアメリカ大手 PF 企業のライドシェアアプリは、「そのアプリを提供する PF 企業はワーカーの雇用主ではない」のスタンスを基本とした造りになっている。結果、PF 企業も、ライドシェアサービス利用者も、ライドシェア運転者の労働保障や社会保障負担は直接気かけなくてもよくなる。PF 企業は、単なる配車アプリの利用・仲介手数料を徴収する存在であり、アプリを使ってサービスを利用するユーザーも、ワーカーが提供するサービスを超効率的に酷使できるから便利だというわけだ。

こうしたビジネスモデルは、瞬く間に世界的な広がりを見せた。消費者は安いモノやサービスに群がる傾向がある。しかし、安くするためには、労働コスト削減に傾きやすい。就労仲介アプリで働くワーカーの権利利益への浸食が止まらない。今や、各国は、こうしたワーカー(働き手)の権利利益を守るための対応に追われている。

わが国の政府審議会のスタンスが問われている。真にライドシェア運転者の権利利益を守ろうとしているのか、審議会のスタンスには大きな疑問符がつく。「運転者が足りない」という“ドサクサ”を悪用した「ショックドクトリン(shock doctrine)」、「火事場泥棒的新自由主義」政策ではダメである。アメリカ大手 PF 企業のライドシェアのビジネスモデルのコピーにお墨付きを与えるような愚策は要らない。

3 ライドシェア運転者と税

日本モデルには独自色がある。それは、タクシー会社が運行を管理する仕組みになっていることである。また、ライドシェア運転者をやるということで、自用車を使う、あるいはタクシー会社から車両を借りて仕事をするとする。この場合、運転者はタクシー会社と雇用契約を結ばないといけない。つまり、自用車の運転者は給与所得者になる仕組みだ。当然、タクシー会社は、ライドシェア運転者の源泉徴収などの事務を担うことになる。

タクシー会社の介在なしでの運転者のライドシェアサービス提供を認めるかどうかについても議論されている。仮にタクシー会社の介在なしでのライドシェア運転者のサービス提供が法認され、しかも、運転者を配車アプリを提供するPF企業の従業者として扱わないとする。この場合、ライドシェア運転者は、事業所得者または雑所得者(業務に係る雑所得者)になる。これは、所得税や住民税上の納税義務である。【詳しくは、石村耕治・益子良一「問われるギグワーカー事業者課税」TCフォーラム研究報告2021年7号(2021年9月)TCフォーラム研究報告2021年7号 | 納税者権利憲章をつくる会/TCフォーラム(tc-forum.net)、石村耕治「通達による『業務に係る雑所得』区分の明確化と租税法律主義 ~シェアリングエコノミー対応での『所得税基通 35-2 の改正』とは」TCフォーラム研究報告2022年6号(2022年11月)0e77ea9a9f1ac081d3c6c14da644c4e5.pdf(tc-forum.net)】。

ちなみに、最近の国税庁の「業務に係る雑所得」に関する税務通達【所得税基本通達35-2】は、就労仲介型PF企業のアプリを使って働くワーカーは給与所得者ではないとするPF企業の考え方/労働者分類を後押しするような内容である。

加えて、ライドシェア運転者は、状況によっては、消費税の申告納税をしないといけなくなる。ただ、消費税の申告があるかどうかは、仕事量やユーザー(利用顧客)にもよる。ユーザーが個人事業者の場合や企業の経費でライドシェアを利用している場合には、ライドシェア運転者は消費税の課税選択をして事業者登録(インボイス登録)し

ないといけなくなる。なぜならば、運転者が発行した領収書に登録事業者番号(インボイス登録番号)が記載されていないと、その領収書では、事業者であるユーザーが消費税の計算上仕入税額控除(前段階控除)ができなくなることもあるからである。ライドシェア運転者は、消費税の申告納税が必要になると、帳簿をつけたうえで「帳簿とインボイス」を保存(5年または7年間)しておく義務もある。

ライドシェア運転者は、一般の個人事業主と同様に、税務調査の対象になる。その結果次第では、追加納税や加算税も払わないといけなくなる。

このように、ライドシェア運転者は、タクシー会社の従業者(社員)扱いされないとすると、税金に関する事務はかなりややこしくなる。

この点、日本モデルでは、配車アプリを使って仕事をするライドシェア運転者はタクシー会社の従業者であり、しかも、運転者の研修や勤務管理はタクシー会社が行うデザインになっている。現時点では、アメリカなどのモデルとは異なる。

しかし、日本モデルは、今後大きく変容する可能性を秘めている。タクシー会社がライドシェア運転者の面倒をみてもあまりメリットがないと思うかもしれないからである。また、アメリカPT企業大手からの“外圧”もありうる。

わが国でも、配車アプリを使うライドシェアにおいても、タクシー会社の介在なしでの運転者のサービス提供が認める方向に向かうのではないか。となると、税金面では、PF企業の配車アプリを使って仕事をするライドシェア運転者は、食事/料理の出前ワーカーや荷物の宅配ワーカーと同じような取扱いになる。

いずれにしろ、PF企業の配車アプリを使い雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするライドシェア運転者を、配車アプリを提供するPF企業の“従業者(employee)”と扱うのか、それとも“事業者(independent contractor)”と扱うのかは今後、より重い課題となる。ライドシェア運転者を、副業(sideline)ではなく、本業(primary)としてやっているワーカー(働き手)にとってはとりわけである。なぜならば、配車アプリを提供するPF企業の従業者ではなく、個人事業者、事業所得者とされると、所得税の申告の加え、消費税の申告も必要になる可能性が高いからである。

もちろん、税制面で、ライドシェア運転者と個人タクシー運転者とをどう差別化するか、あるいは対等化するかの問題も絡んでくる。

確かに、ウーバー(Uber)社のようなPF企業は宣伝広告(PR)がうまい。「自用车(乗用車、自転車、バイクなど)とスマートフォンがあり、自社のアプリ(apps)を使えば誰でもスタートアップ(起業)できる!」。「ワーカー全員が経営者を目指す時代だ!」のようなキャッチで、仕事の勧誘をする。これらPF企業の就労仲介アプリを使い、オンデマンド(単発)で、自用车で有料のライドシェア(相乗りサービス)運転者(rideshare driver)、特定企業専属の請負配達運転者、あるいは食事/料理の配達員(delivery driver)として稼ぐことを勧める。

しかし、現実には、そんなに甘くはない。「名ばかり経営者」の大量出現で、社会は「働いても貧しい人たち(the working poor)」で埋め尽くされるかもしれない。「勤め人はイヤだ。俺はビッグになりたい!」。税理士を雇って税金の申告をお願いし、自分は個人事業主として“好きなときに好きなだけ働く”という「夢」もわからないでもない。しかし、「悪夢」になる方が多いのではないか。

国や地域によっては、こうした現実を深刻に受け止めている。立法措置により、配車アプリを使って本業でライドシェア運転者をしている場合には、配車アプリを提供するPF企業の“従業員”とみなすところもある。配車アプリを提供するPF企業が、配車アプリを駆使して運転者の指揮監督や勤務評定などを行っているというのが主な理由だ。また、ライドシェア運転者を従業員と扱うことにより、運転者やその家族の生活を保障しようというねらいもある。ライドシェア運転者に、「やむを得ず非正規」、ギグワーカーをしているケースが多いことも織り込んでのことである。

加えて、国や地域によっては、司法(裁判所)が、こうした現実を直視し、法の適用・解釈で対応している。すでに紹介したが、イギリスがその一例である。

イギリスの最高裁判所(U.K. Supreme Court)は、配車アプリを提供するPF企業が、配車アプリを通じてライドシェア運転者をトータルに指揮監督していると判断した。また、この点を根拠に、ライドシェア運転者は配車アプリを提供するPF企業の従業員であり、支払われた報酬を「事業所得(business income)」ではなく「給与(employment income)」とした。同時に、配車アプリを提供するPF企業に対して、ライドシェア運転者を従業員として扱い、すべての従業員が等しく享受できる有給休暇や傷病手当などを含む労働者保障や社会保障給付をするように命じた(CNN ニュース 116号【表11】参照)。

わが国でも、ライドシェアを解禁した以上は、働き方の選択の自由とともに、働き手であるライドシェア運転者の権利利益を守ることも考えないといけない。今後の展開によっては、PF企業の配車アプリを使い雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするライドシェア運転者を、配車アプリを提供するPF企業の従業員とするのを“原則”とする旨を、法律に書き込む必要があるのではないか。

◎むすびにかえて～ライドシェア運転者保護の課題

就労仲介型プラットフォーム企業(PT企業)のアプリを使って、労務コストを最小化してワーカー(働き手)に雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をさせるビジネスモデルの発祥地はアメリカ・カリフォルニアである。このビジネスモデルは、デジタル化の大波に乗り、世界的な広がりをみせた。

このビジネスモデルは、格差社会を拡大させる新自由主義派の“傑作”とも評される。新自由主義派の“傑作”でも、ワーカー(働き手)にとっては、最低賃金、残業代、

有給休暇、労働者補償などをすべてそぎ取り、自分らを使い捨てにする“駄作”のように映る。就労仲介型 PT 企業のアプリを使って働くワーカーは、アプリを提供する PF 企業の“従業者(employee)”なのか、それとも“事業者(independent contractor)”なのかは、アメリカでもいまだ論争が絶えない。



(Public use)

カリフォルニア州(加州)の司法(州最高裁判所)は、2018年4月末に、「就労仲介型 PT 企業のアプリを使って働くワーカーは、PF 企業の“従業者(employee)”である」との判断をくだした(2018年4月30日加州最高裁ダイナメックス判決。詳しくは、CNN ニュース 116号 20頁参照)。

しかし、このビジネスモデルの発祥地でもある加州の PT 企業界は、この司法判断に不満を募らせた。この司法判断を覆すため、州の住民投票による州憲法改正に動いた。大方の予想に反して、加州 PT 企業界の作戦は成功した。すなわち、カリフォルニア州(加州)では、2020年11月3日に、州憲法の改正をめざした「プロップ 22/Prop 22」のタイトルの住民投票が成立したのである。

この憲法改正は、スマートフォンアプリ(apps)で、就労仲介型デジタルプラットフォーム企業(digital work platforms)が提供する就労情報を使って雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするワーカーを、加州の法律適用においては、従業者ではなく、自営業者/個人事業者(一人親方)と取り扱うものである。つまり、この種のワーカーは、「労働者分類(worker classification)」が関係してくる加州の一定の法律適用においては、「従業者(employee)」ではなく、「個人事業主(independent contractor)」であると州憲法で確認するものである。

プロップ 22/Prop 22の成立により州憲法が修正され、加州法の適用において、PF 企業の就労仲介アプリを使い自用车(乗用車、自転車、バイクなど)で有料サービスをするワーカーは、就労仲介アプリを提供するPF企業の“従業者”ではなく、“個人事業者”として取り扱われることになった。この取扱いは、ライドシェア(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・食事の配達員など多岐に及ぶ。

加州はブルーステート(blue state)と呼ばれ、民主党支持の住民が多い州の1つである。ギャビン・ニューサム州知事も民主党所属である。住民は概してリベラルで、州議会には、働く者や消費者の権利利益の保護には熱意がある議員が多い。当初から、プロップ 22/Prop 22のような住民投票案は、加州には似合わないという声が強かった。

この住民投票案の立役者は、ウーバー(Uber)社やリフト(Lyft)社など就労仲介型デジタルプラットフォーム(PT)業界である。彼らは、巨額の資金を投入し、なりふり構

わない姿勢で州民を政治誘導した。

デジタルプラットフォーム企業界は、次のような趣旨の政治キャンペーンを張った。

非正規ワーカーを「やむを得ず」やっていると見るのは“迷信”あるいは“古い考え方”である。今日、人々の働き方に対する意識は大きく変わってきている。「あえて非正規」で、1人親方になる、経営者の道を選ぶ人が多い。こうした働き方を尊重・支援するには、プロップ22/Prop 22の成立は必要不可欠である。

大方の予想では、プロップ22/Prop 22は成立しないものと見られていた。ところが、ふたを開けてみると、住民投票(プロップ22/Prop 22)は、賛成58.63%強、反対41.37%で成立した。

住民投票の成立により、加州では、就労仲介型PF企業は、そのPF企業が提供するアプリを使って働くワーカーの雇用主(employer)ではなくなった。ワーカーの税・労働・社会保障環境は一変した。

まず、この種のワーカーへの支払は、「非給与」扱いになった。連邦所得税法上、「給与」は支払の際に源泉徴収がある。しかし、「非給与」の支払では源泉徴収が要らない。代わりに、ワーカーは、「自営業者税(self-employment tax / SECA tax)」を負担し、所得金額によっては「予定納税(estimated taxes)」も、しないといけなくなる【詳しくは、石村耕治「アメリカの給与にかかる源泉課税手続」[国民税制研究 第9号 | 国民税制研究所 \(jti-web.net\)](#)】。同時に、ワーカーは、事業者として扱われることから、正規の従業者として享受できる有給休暇や失業保険給付など労働保障上の各種権利利益を享受できなくなった。

一方のプラットフォーム企業は、労働法上のさまざまな従業者保護義務から解放された。加えて、各種労働保障・社会保障の雇用主分の負担もいらなくなった。格差社会を拡大させる新自由主義の“傑作”とも評されるビジネスモデルが州憲法でお墨付きを得たのではあるが、就労仲介PFのアプリを使って働くワーカーへの影響は計り知れないほど深刻である。

住民投票(プロップ22/Prop 22)の成立で、加州で就労仲介アプリを使って雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするワーカーは、まさに「名ばかり事業者」で、ますます追い詰められている。ワーカーに対する就労仲介アプリを使ったPT企業側のデジタル監視は強まる一方である。加州でのこの種のワーカーの労働権(人権)は風前の灯と化している。

加州の住民投票(プロップ22/Prop 22、「加州方式」)は、まさに“反面教師”である。就労仲介アプリをツールに、ワーカーを効率的に働かせる・ブロイラー化する加州方式が全米に広がるのが懸念される。

住民投票(プロップ22/Prop 22)の成立後、ライドシェア運転者などは労働組合など

と連帯して、加州裁判所に、プロップ22/Prop 22は憲法違反であるとして訴えを起こした。しかし、加州最高裁判所は、いまだ最終的な判断をくだしていない。一方、ウーバー社など、プロップ22/Prop 22を成立させたIT企業側は、プロップ22/Prop 22の住民投票の結果を無効にするには、新たな住民投票(Prop)の可決によるべきであると反論している。

バイデン政権は、こうした行き過ぎた「資本の論理」を貫徹する州法(加州方式)を無効化しないといけない、と厳しく批判した。「連邦法でこのカテゴリーのワーカーを従業者とみなす新たな回路を拓こう!」と訴えている。しかし、連邦議会下院は野党共和党が多数を占める。バイデン政権によるこの面での対応は遅々として進んでいない。

現時点で、日本モデルでは、ライドシェア運転者の研修や勤務管理は、タクシー会社が行う。つまり、ライドシェア運転者は、PF 企業の配車アプリを使うが、おおむねタクシー会社の従業者となるデザイン(設計)になっている。

しかし、政府は、タクシー会社以外の企業の参入を可能とする環境整備について、2024年6月に結論を出すことをメドに検討を進めている。ということは、今後、ライドシェアの運転者が、タクシー会社の手を離れ、個人事業主である個人タクシーのような存在になることも想定される。



わが国は「資本の自由化」を国是としている。ウーバー(Uber)社など外資のPF企業のライドシェア専用配車アプリの国内参入を阻むことはできない。自用车を使ったウーバー(Uber)社系のライドシェア運転者の出現も想定される。ということは、タクシー会社には所属せずに配車アプリを使い一匹狼的にライドシェア運転者となる人が出てきて当たり前になる。

ちなみに、ウーバー(Uber)社のライドシェア運転者に提供する配車アプリでは、仕事引受率が一定量を下回る、顧客満足度が低いなどの場合は、アプリの登録が解除されて仕事ができなくなるなどの仕組みが装備されている。このように、配車アプリを通じて、ウーバー(Uber)社側が、ワーカー(働き手)である運転者を完全に指揮・監督できる。報酬や手数料などについても、ウーバー社(Uber)社側が決定権を持っている。したがって、ライドシェア運転者とウーバー(Uber)社との間の契約は、もはや単なる外注、業務請負契約、業務委託契約とはいえない。これは、同業他社のアプリでもほぼ同じである。

ライドシェア運転者をめざすも人の考えは皆同じではない。自分自身が本当に幸せを感じる仕事を求めて「あえて非正規」のライドシェア運転者を望む人もいる。その一方で、「やむを得ず非正規」のライドシェア運転者になる人もいる。このことから、新たなライドシェア運転者をめぐる税・労働保障・社会保障の制度設計においてはきめ細かさが重要になる。ライドシェア運転者が「本業」思考なのか、「副業」思考なのか、「あえて非正規」思考なのか、「やむを得ず」思考なのかなど、さまざまな要因を織り込まないといけな

また、ライドシェア運転者をめぐる税・労働保障・社会保障の制度設計上の課題は、ギグワーカー、フリーランスワーカーなど雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするワーカーに共通する課題でもある。ライドシェア運転者と、料理/食事の配達員などとの間のバランスも重視しないといけな

い。いずれにしろ、就労仲介型プラットフォーム企業(PT 企業)のアプリを使って働く人は、その PT 企業の従業者とするのを“原則”とする旨を、法律の書き込む必要がある。

雇用類似の働き方(雇用なき働き方)をするワーカーの雇用は概して不安定である。収入も正規の7割程度に留まるとの統計もある。収入が低いと収める年金保険料なども少なくなるから、あながち悪いことではないように見える。しかし、長いスパンで見ると、十分な年金を受け取れず貧困の罠にはまる心配もある。

やはり、ライドシェア運転者をめぐる税・労働保障・社会保障の制度設計で、行き過ぎた市場主義ファーストに走るのはいただけない。また、確かに「働きたいとき、好きなときにだけ働く」の労働観もわからないではない。しかし、そうした労働観を資本の側がもてあそび、悪用する心配があることを忘れてはいけな