

シェアリング・エコノミーと壊れる「雇用社会」

労働政策研究・研修機構 主任調査員

山崎憲

「シェアリング・エコノミーと壊れる雇用社会」というテーマでお話します。私、アメリカのことを研究しております。ここ、2年ぐらい、アメリカの労働問題のニュースで上がってくるのが、シェアリング・エコノミーのニュース関連です。大統領選挙などでもシェアリング・エコノミー関連企業で働く労働者の扱いをどのようにするかということが取り上げられるようになってきているのです。シェアリング・エコノミーとは何か。日本の行政関係の文書で初めて出てきたのは、平成 27 年版の『情報通信白書』です。典型的には個人が有する遊休資産の貸し出しを仲介するサービスだと書いてあります。市場の将来見通しも『情報通信白書』で 2025 年にシェアリング・エコノミーは 35 兆 4,000 億円の規模まで発達すると記載してあります。起源は、2008 年のエアバブという会社になります。これは民泊というようなものを仲介あつ旋するものです。2010 年にウーバーが誕生。2012 年に、追っかけるように、リフトという、ほぼ同じビジネスモデルの会社が誕生しているわけです。ウーバーの創始者、トラビス・カラニック氏の資産は、日本円で約 6,500 億円になって、2015 年の全米長者番付の 4 位になっています。エアバブの創始者 2 人がそれぞれ、9 位につけておりますので、かなり大きく発展しています。

シェアリング・エコノミーの代表として語られることの多いウーバーのどこが問題なのでしょうか。それは、ウーバーの運転手の取り扱いに大きな問題があるとされているのです。ウーバーの事業主の利益構造をみてみましょう。運転手に自動車の購入代金を自己負担させていますが、それは、自動車の購入にローンをウーバーがあつ旋し、その費用を運転手への毎月の支払から天引きをしています。またメンテナンス費用は、タクシーであれば事業主が持つところを運転手が自己負担しています。自動車保険料も高速料金、ガソリン代も自己負担。さらには、運賃決定権もない、団結権もないということになっています。ウーバーは、利用者のからはサービス料、運転手からもさまざまな自己負担というかたちで、総取りの形になっているわけです。

何が問題なのかということを見ていくと、雇用ではなくて請け負いという関係の中に運転手が置かれてることに問題点があります。スマホのアプリを使って、非常に新しいように見えていますが、ビジネスモデルとしては、旧来のタクシーというモデルを組み替えるだけにすぎません。その背後で、運転手には健康保険、失業保険も、厚生年金も、労働基準法の適用もないという非常に不安定な形になっているわけです。

こうしたビジネスモデルは、雇われて働いていることを前提として社会の、経済の基本が作られているアメリカや日本で大きな問題を引き起こす可能性があります。これらの国では、ライフ・ステージに応じて労働条件や社会保障、地域経済が、雇われて働くことを

前提とした給与というカタチで保障されてきました。そこには福利厚生も加味されてきました給与には、結婚のときにかかる費用であるとか、住居に金がかかる費用とか、子供の教育費用、大学への進学費用なども含まれていたのです。それは大学の学費が無償とか、医療費は完全無償な国々といったヨーロッパ型の福祉国家とは大きくシステムが違うわけです。つまり、国民の直接税じゃなくて、雇われて働く人の給与に含まれているという形で回していた社会だったのです。健康保険や労災保険、失業保険、厚生年金、これらも雇われていることを前提としています。シェアリング・エコノミーがもたらす請負労働の進展はこうしたことを失われる可能性を高めているわけです。

GDPの5割以上にのぼる個人消費も、生活給が支えています請負となれば、生活給が無視されるカタチになります。これが現在のアメリカで進んでるライドシェアの問題点の本質です。JPモルガンの調査によれば、アメリカでライドシェアで働いてる人の平均月収は2,800ドルほどですが、そのうち、ライドシェアだけでの収入は、530ドルにとどまっています。こういう働き方をする人たちの収入は月ごとに3割程度の上下があるなど不安定な状況にあります。つまり、個人の自由な時間で自由に働けるという姿とは実態が異なり、自転車操業的に生活を支えるためにさまざまな仕事を請け負っているという姿が浮かび上がるのです。

シェアリング・エコノミーの最大の問題は、雇用社会が壊れていくことにあります。それは、単に働く側じゃなくて、事業主側、地域経済の立場からしても、大きな問題になっている。

これは、日本で見てみれば、かつてあった経済の二重構造論、つまり元請け・下請け関係のようなものが、大きく形を変えて、ICTを使いながら現れていると見る事ができるわけです。

ではどうすればいいのでしょうか。ライドシェアだけがシェアリング・エコノミーではありません。全体で見ればもうかなり大きく広がってしまっています。ライドシェアを止めるということも一つの方法ではありますが、それよりはるかに広がってるものをどのように考えるのかということも、大きなポイントになっています。それは、例えばベビーシッターですとか、在宅介護、レンタカー、買い物代行、駐車場、バイク便とか自転車便のような宅配サービスといったものなどにみることができます。そのいくつかは、すでに日本国内で始まっています。

課題としては、急伸するシェアリング、これ日本だけじゃなくて、世界中で進んでいるわけですが、これに歯止めをかけることができるのかということが、一つポイントです。どの国も、市場規模の発展を見る限り、経済成長の新しいけん引役として、政府も期待をしている部分もあるわけです。それに加えて、雇用社会が担ってきたものをどのように守るのか、交通の安全だけではなくて、大きく広がる雇用問題、雇用を支えてる社会をどうやって守るのかというところがもう一つのポイントになります。

シェアリング・エコノミーがライドシェアだけじゃないところをもう一つだけご紹介し

ますと、「インダストリー4.0」という言葉があります。これはドイツで始まったものです。ITを使いながら、さまざまな産業をつないでいくものですが、これも、雇用問題が背後にあります。クラウド・ワークスという問題です。問題はほとんどシェアリング・エコノミーと同じです。働いている労働者を雇用から切り離して、請け負いにして、クラウド・ワークで働かせる。その場合、例えば団結権はどうするのかとか、労働条件はほぼなおざりにされています。シェアリング・エコノミーの母国であるアメリカはなんとかこの流れを食い止めようとチャレンジをしています。行政も政治もそれぞれ、元請けに使用者責任を課そうとしているわけです。請負労働者に団結権を与えようという試みも始まっています。シアトルやロサンゼルスがその先鋒になっています。請け負いから雇用へと区分変更を行う試みも、連邦労働省などをはじめとして、始まっています。

その一方で、新たな規制を課すべきだという動きもあります。シェアリング・エコノミーで働く人の数は大きく広がっていて、正確な人数の把握ができていないため、2017年には統計をきちんと取り直そうという動きがあります。こうした動きを知ることは、日本の参考になるところだと思っております。広がる請負労働、もしくは元請け・下請け関係に、どうやって手を入れていくのかということも、課題としてあるのです。