

**この翻訳は、参考までに作成したもので、精査したものではありません。
引用される場合は、必ず原文(英語)をご参照ください。**



仕事の未来世界委員会第2回会合(2018年2月15日～17日)

論点概要第5号

領域3：社会・環境・経済開発のための科学技術

プラットフォーム経済における仕事の質

2017年8月の「仕事の未来世界委員会」設置により、ILO「仕事の未来100周年記念」イニシアチブは第2段階に入った。世界委員会の今後の審議のたたき台として、6つのテーマ領域が提案されているが、これらは保障、公平、繁栄を実現できる仕事の未来を確保するために検討が必要な主な課題に重点を置くものとなっている。そして、提案されたテーマ領域のそれぞれを取り扱う一連の論点概要が作成されている。その意図は、それぞれのテーマに含まれる主要課題に関する議論を刺激することにある。なお、テーマ領域は必ずしも最終報告書の構成と関連づけられていない。

論点概要の一覧

領域 1：個人と社会にとっての仕事の役割

第 1 号 個人、仕事と社会

第 2 号 若者の状況と期待への取り組み

領域 2：全世界的に浸透している仕事の世界における女性にとっての不平等への終止符

第 3 号 包摂的な労働市場とジェンダーの平等に向けたケアへの取り組み

第 4 号 インフォーマル経済で働く女性のエンパワーメント

領域 3：社会・環境・経済開発のための科学技術

第 5 号 プラットフォーム経済における仕事の質

第 6 号 技術の仕事に対する質的・量的影響

領域 4：教育の各段階における変化の管理

第 7 号 ライフサイクル全体を通じた移行の管理

第 8 号 未来の労働力のための技能政策とシステム

領域 5：成長・開発の新たな手法

第 9 号 包摂的成長のための新たなビジネスモデル

第 10 号 包摂的で持続可能な未来のためのグローバル・バリューチェーン

領域 6：仕事の統治の未来

第 11 号 労働ガバナンスの新たな方向性

第 12 号 仕事の未来に向けて普遍的社会的保護を確保するための
革新的手法

序論

2000 年代初め、インターネットの成長に伴い出現した「プラットフォーム経済」は、オンライン商店街（プラットフォーム）を通じて提供される幅広いサービスを生産、提供する機会を提供した。デジタル労働プラットフォームの形態は多岐にわたるが、クラウドワークとアプリを通じたオンデマンド労働を区別することは有用である（De Stefano, 2016）。クラウドワークとは通常、場所に関係なく、オンラインで遂行される活動またはサービスを指す。これらの仕事の中には、オフラインからオンライン経済への労働の移動を伴うものもあるが、ソーシャルメディア・サイトのコンテンツ管理やオンライン商品のカタログ作成、YouTube 動画の書き起こしなど、ウェブを基盤とする産業の円滑な機能を可能にする新たな業務も含まれる。アプリを通じたオンデマンド労働とは、現地で行われる物理的な活動またはサービスを指し、典型的な活動としては輸送、配達および在宅サービスが挙げられる。この場合、地理的に定められた領域内で通常、労働の需給を突き合わせるためにアプリが用いられる。

デジタル労働プラットフォームを通じた就業は、依然として比較的少なく、推計によると、米国の総労働人口の 0.5%（Farrell and Greig, 2016）から欧州（European Parliament, 2017）¹ の 5%に至るまで、まちまちであるが、より多くの仕事や業務がオフラインからオンライン経済に移るにつれて、デジタル就業は今後、拡大するものとみられる。また、マレーシアやナイジェリアなど、いくつかの開発途上国の政府はすでに、国内の労働者にデジタル労働を奨励する戦略を採用している（Graham et al., 2017）。しかし、デジタル経済で生まれる仕事の質については、ほとんど知られていない。

この論点概要では、ILO によるクラウドワーカー調査と既存の文献に依拠しつつ、クラウドワーク・プラットフォームをはじめとするプラットフォーム経済に関する既存の実証的研究書をいくつか取りまとめる。

主な調査結果

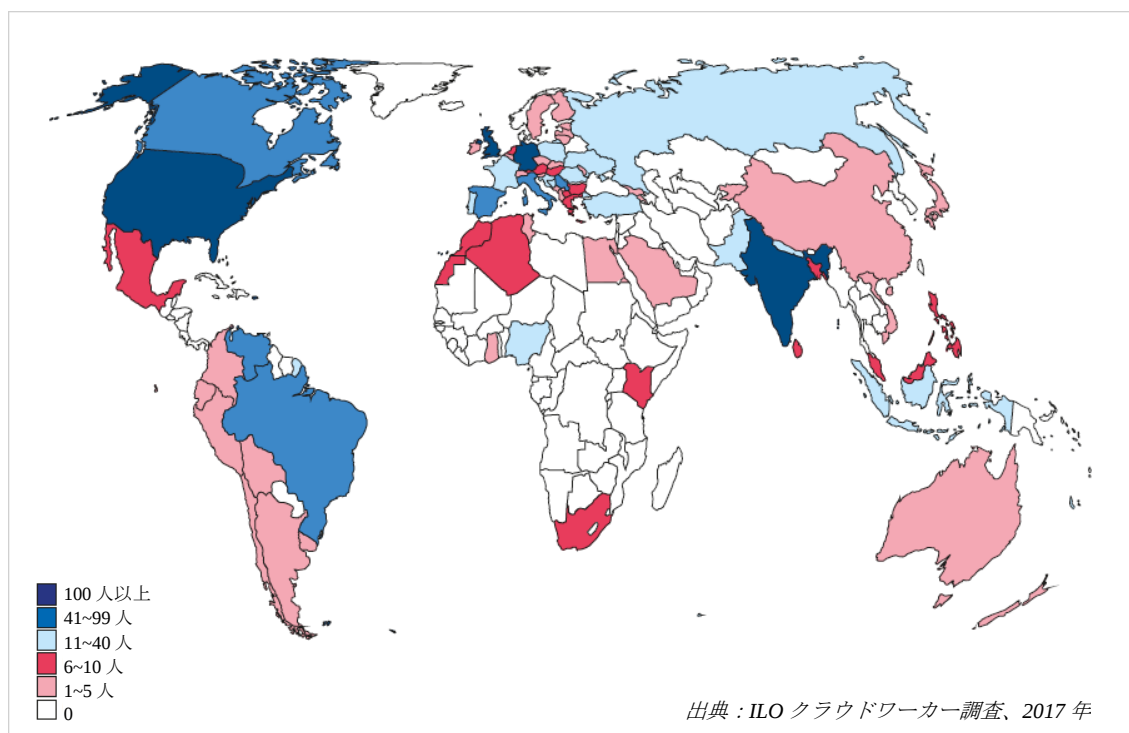
オンライン・デジタル企業は、サービス業者と顧客との間の仕事やサービスの提供を仲介する。よって、この関係の中には通常、クラウドソーシングを行う者（顧客または要求者と呼ばれることが多い）、仲介者（プラットフォーム）、労働者という 3 者が存在する。デジタル労働プラットフォームは多種多様であるが、そのすべてが、(1) 労働者と需要の突き合わせ、(2) 報酬と引き換えに労働の遂行を可能にする共通した一連の手段とサービスを提供し、(3) 優れた主体に報い、ずさんな行動を抑止するガバナンス規則を設定するという、3 つの具体的機能を果たしている（Choudary、近日刊行）。デジタル・プラットフォームの基本設計概念はそれぞれ異なっており、中には代替性が高いか、極めて標準化された労働の交換を提供するものがある（Uber や CrowdFlower といったプラットフォーム）一方で、労働者がより専門性の高いサービスを開発し、ネットワークを作れる空間を提供するものもある（例えば Toptal を参照）。よって、プラットフォームの基本設計概念は、労働者の自律性と、その労働条件や収入にとって重要な意味合いを持っている。需要の門番として、プラットフォームは程度こそ違っても、労働者を「コモディティ化」するおそれがある。

具体的なプラットフォームが起業や自由契約を可能にするものとみなされるか、それとも労働者を搾取する経路としてみなされるかは、いくつかの要因の組み合わせによって判定される（Choudary、近日刊行）。

¹ 欧州議会による調査は、より幅広い定義を適用しながらも、「EU の成人人口の 1%から 5%は何らかの時点で、プラットフォーム経済の有給労働に携わっている」ことを認めた（European Parliament, 2017, p. 38）。

クラウドワーカーは、全世界の先進国、途上国の双方に見られる。ILO が英語のマイクロタスク型プラットフォームを対象に行った調査では、北米とラテンアメリカ、西欧、中欧、東欧、ロシア連邦、および、南アジアやアフリカの一部に、多数の労働者の存在が確認された（図 1）²。

図 1. マイクロタスク労働者が暮らす国



出典：Rani and Furrer、近日刊行。2017 年 ILO クラウドワーカー調査に基づき計算
注：色付けは調査回答者の（グループ分け）頻度を示す。

クラウドワークは、信頼できるインターネット接続さえあれば、世界のどこでも簡単にできるため、先進国、途上国双方の多くの政府と政策立案者は、関連部門に利益を与える波及効果を期待できる良い仕事の潜在的供給源として、クラウドワークを受け入れてきた（Kuek et al., 2015; Schriener and Oerther, 2014; Nickerson, 2014）。また、クラウドワークは労働者に柔軟性を与える。いつ、どこで、どのように働きたいかを選び、どの仕事を受けるかを決定できるからである（Felstiner, 2011; Ipeirotis and Horton, 2011; Barnes et al., 2015）。その結果、クラウドワーカーの中には、障害またはケアの責任を負う労働者や、農村部または経済的衰退地域の住民が多く含まれている（Zyskowski et al., 2015; Berg, 2016）。そこで用いられるプラットフォームも、ビジネスの効果的な手段と認識されている。企業が低いコストで多様な労働者プールを活用できるからである。

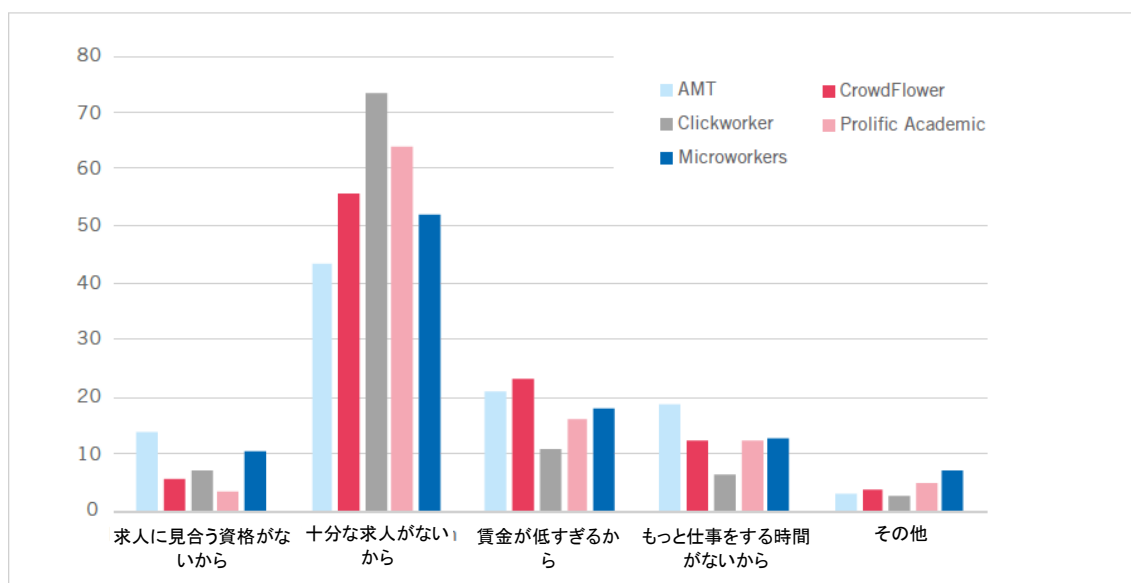
クラウドワーク・プラットフォームは雇用機会を提供できる可能性はあるものの、労働者の不明確な雇用形態、不当な取り扱い、低い収入、賃金の不払い、社会的保護や発言権の欠如に関する懸念は多い（Nickerson, 2014; De Stefano, 2016）。ほとんどのプラットフォームは、現行労働法に基づく従業員の保護を遂行される仕事に適用していないが、これは労働者が主として独立請負業者として起用されているためである。これら労働者の中には、

² ILO 調査に関する詳細は、Berg (2016)、Rani and Furrer（近日刊行）およびILO（近日刊行）を参照。

本来の自営業者もいるが、その他の場合においては、雇用法上の義務を避けるため、誤った分類が行われることもある（Rogers, 2016）³。

仕事の柔軟性はあるが、研究によると、求職数が求人数を上回っていることが分かっている（Iperiotis and Horton, 2011）。その結果、仕事の不足が重大な懸念となっており、ILO の調査対象となったクラウドワーカーのうち、44%は複数のプラットフォームにアクセスしているにもかかわらず、現時点よりも多くのクラウドワークをこなしたいと回答している者は全体の 89%に上っている。現時点でクラウドワークの量を増やせないのはなぜかという質問に対しては、「十分な求人がないから」と回答した者が最も多かった（49%）が、賃金が低すぎると回答した者もいた（22%）（図 2）。

図 2. クラウドワークの量を増やせない理由、プラットフォーム別



出典: Rani and Furrer、近日刊行。2017 年 ILO クラウドワーカー調査に基づき計算

低賃金：少なくとも先進国の標準から見て、クラウドワーカーの賃金が低いことを示す研究は多い（Felstiner, 2011; Bergvall-Kareborn and Howcroft, 2014）。ILO による調査は、プラットフォームや労働者の出身国に応じて、収入に違いがあることを明らかにした（Rani and Furrer、近日刊行）。最も賃金が低いプラットフォームは、CrowdFlower と Microworkers であり、労働者の平均時給は 2 米ドルである。最も賃金が高い Prolific Academic と Amazon Mechanical Turk (AMT) の 2 つのプラットフォームの平均時給はそれぞれ 4.4 米ドル、3.6 米ドルとなっている。しかし、AMT での収入は出身国によって開きがあり、インド人労働者の時給は、米国人労働者を 4 米ドルも下回っている⁴。しかも、米国人クラウドワーカーの 75%の収入は、連邦で定める最低時給に達していない。事実、この低賃金は部分的に、労働者が求職、資格試験、さらには賃金を払ってもらえることを確認するための顧客調査など、無給労働に多くの時間を費やしていることに起因する可能性がある。労働者は通常、週平均で 24.8 時間働いているが、うち有給労働は 18.6 時間で、残りの 6.2 時間は無給労働である。つまり、労働者は有給労働 1 時間につき、20 分の無給労働

³ 労働者は、プラットフォームが定める諸条件に同意しなければならず、プラットフォームで提供される求人に応じる際の交渉の余地はない。こうした諸条件にしばしば含まれる「独立請負業者条項」は、当該労働者が従業員ではないこと、および、正規従業員に適用される保護または給付があったとしても、プラットフォームにはこれを負担する義務がないことを明確に定めている（De Stefano, 2016）。

⁴ これらの数字は総収入であり、支払うべき税金は反映されていない。例えば、独立請負業者である米国人労働者は法律により、所得税に加え、自営業者としての社会保障税が収入から徴収される。

を行っている計算になる。2 年間にわたり AMT の労働者約 2,500 人のログ・データをプラグインで追跡して行った最近のデータ駆動型解析では、無給労働を考慮に入れた場合、これら労働者の平均時給は 3.13 米ドルとなることが明らかにされた (Hara et al., 2018)。

低賃金に関するもうひとつの問題として、完了した業務に対する不払いの問題が挙げられる。労働者は極めて柔軟に、いつでもどこでも業務を行うことができ、これを監督する上司はいないため、その仕事はアルゴリズムによって管理されるのが普通である。これは「アルゴリズム管理」と呼ばれている (Lee et al., 2015)。ILO の調査結果を見ると、6 カ月を超える経験を有する労働者はかなりの不合格判定を受けており、提出物の 5%以上が不合格と判定された労働者は 43%、提出物の 10%以上が不合格と判定された労働者は 32%に上る (Rani and Furrer、近日刊行)。多くのプラットフォームには不合格判定条項があり (AMT、Clickworker、Microworkers など)、顧客／要求者はほとんど、またはまったく理由を説明することなしに、納品された提出物を不合格としつつ、当該提出物を返却しないことができる (Felstiner, 2011; Berg, 2016)。

社会的保護への加入：仕事の性質の重要な要素として、病気や障害、失業に対する保護や、退職後への備えが提供されているか否かという点が挙げられる。ほとんどのデジタル・プラットフォームは労働者を独立請負業者とみなしているため、労働者は社会的保護拠出金を単独で負担せねばならないほか、その他の労働保護を受けることもできない。よって、低い賃金水準を考えれば、社会保障や年金に加入していると回答する労働者の割合が小さいことは、驚きに値しない。クラウドワークが主業であると回答した労働者は 56%いるが、そのうち健康保険に加入できる者は 55%にすぎず、実際に健康保険料を支払っている労働者はわずか 24%である。年金については、この割合がさらに小さくなり、年金制度に加入できる労働者は 25%、実際に年金保険料を支払っている労働者は 15%にとどまっている。地域による格差もあり、西欧の労働者は東欧、アジア、アフリカ、ラテンアメリカの労働者よりも加入率が高くなっている (Rani and Furrer、近日刊行)。

考慮すべき問題点

プラットフォーム労働は、ますます多くの労働者に重要な所得と雇用機会を提供している。障害やケアの責任、病気などにより、通常であれば労働市場から排除されてしまう労働者も、これに参加できる。しかし、労働条件に関する懸念は残っている。現状の勤務形態は、クラウドワーカーに提供する必要のある保護の水準に関する問題も提起している。事実、この労働形態の規制には、多くの課題が伴う。

- ギグ・エコノミーはこの 1 年間、世論の大きな関心を集めた。この関心は正当か。クラウドワークはニッチな労働形態にとどまるのか、それとも、さらに大きな動きの前触れなのか。
- 議論はこれまで、クラウドワーカーの雇用形態に集中している。現行の法的・制度的枠組みをプラットフォーム労働に適応させる必要はあるのか。雇用と自営との間に「中間類型」を設けることは必要か。「被用者」の法的定義は拡大すべきか。
- 労働者の基本的権利はどのようにすれば保証されるのか。これらの権利を確保するために、どのような執行の仕組みが必要か。
- プラットフォーム経済の労働者は、どうすればその利益を代表させることができるのか。これら労働者はいかにして、賃金の引き上げと労働条件の改善を交渉できるのか。

- 最低賃金など、雇用の最低条件はどうすれば規制できるのか。プラットフォーム経済の労働者に適切な社会的保護を提供するためには、どうすればよいのか。
- 世界規模のクラウドワークは、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を確保するための取り組みにどのように影響するか。

/ / / /