

【特集】プラットフォーム・ビジネスがもたらす雇用変容：ライドシェアをめぐって：ライドシェアの普及とタクシー産業へのインパクト：日本の事例が意味すること

SAGUCHI, Kazuro / 佐口, 和郎

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

772

(開始ページ / Start Page)

5

(終了ページ / End Page)

20

(発行年 / Year)

2023-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00026489>

ライドシェアの普及と タクシー産業へのインパクト

——日本の事例が意味すること

佐口 和郎

はじめに

- 1 ライドシェアの衝撃
- 2 新型コロナ問題の衝撃
- 3 総括にかえて

はじめに

周知のように、2012年にアメリカでUberXの運用が開始されて以来、ライドシェア（以下RSと略記）は急速な展開を遂げ、同国のタクシー市場を席卷していった。しかし、その後グローバルに展開していったRSは各国の諸制度や新型コロナ問題という強い制約条件に直面していくこととなる。また、日本では2015年初頭に「実証実験」（於、九州大学）が行われたものの現在までRSは導入されていない⁽¹⁾。

ではなぜ日本ではRSの参入が阻止されてきたのだろうか。その一方で、RSが導入されていないにもかかわらず、タクシー産業への影響が決して小さくなかったのはなぜなのだろうか⁽²⁾。この二つの素朴な問いは、本論文での中心となる問題意識である。さらに、この日本の事例はRSのグローバルな展開を考慮するとどのように位置づけられるのかという三つ目の問いを立てる必要もある。先の二つの問いに正確に答えるためにも、RSに関して日本が経験してきたことをその特殊性に解消せずに把握することが必要だからである。

以上の問題意識の下、本論文の課題は、日本でのRSとタクシー産業との関係の展開過程を日本の固有のあり方を生み出す要因と他国の事例との共通性の双方に留意し整理することとする。そして、それをふまえて、プラットフォーム・ビジネス⁽³⁾の一つであるRSが社会にもたらす諸変容を分析する上での示唆的な論点を探索していく。

(1) 九州大学での「実証実験」については、佐口他（2018）参照。

(2) これについては、佐口他（2018）参照。

(3) 本論文でのプラットフォーム・ビジネスは、ILOにより、Digital Labor PlatformsのうちのLocation-based Platformsに分類されるものを意味する。ILOの区分については、ILO（2021）参照。

叙述は次のように進められる。まず、1でライドシェアの登場がタクシー産業に与えた影響について、欧米に関してはRS研究の推移に沿って整理し、日本についてはRSの参入阻止の条件の分析を中心に説明していく。次に2では新型コロナ問題の影響を欧米と日本について扱う。1、2とも日本に関しては、主に本特集の執筆者による実証研究の成果に基づいて叙述する。そして、最後に全体の総括を行う。

1 ライドシェアの衝撃

(1) 事態の展開と研究の推移——アメリカを中心に⁽⁴⁾

既に述べたように、2012～14年にかけて、Uberを中心とするRSはアメリカ各州で既存のタクシー産業に大きな打撃を与えつつ席卷した。こうした衝撃の中で、当初の研究はICTの指数関数的伸びとプラットフォーム・ビジネスの有効性（ネットワーク効果等）を前提として展開されることになった。ここで留意すべきは、この時期までアメリカで議論されてきたアウトソーシング等に注目する雇用破壊・喪失論とは異なる議論が登場したことである⁽⁵⁾。新しい働き方の持続可能性を検討する議論もみられ始めたことがそれである⁽⁶⁾。具体的には、雇用労働者とインディペンデント・コントラクターの中間的存在としてRS運転手を位置づけ、こうした働き方の持続可能性を検討していくという方向性である。中心的論点は、RS運転手の自由度の内実と生活維持のレベルの問題であった。後者に関連する具体的制度としては、例えば、労災補償・医療保険・時間外労働手当・最低賃金保障・失業保険等の公的制度の適用如何、あるいはこれらに代替しうる制度が議論されてきた。労働者の発言組織についての研究は少なかったが、例外としてKochan（2016）のように、情報共有を軸とするRS運転手の特性に応じた規制手段に期待するものもみられた。このように、シェアリングエコノミー論やUberisationに関する議論は、直接的な雇用破壊・喪失だけでなく、新しい働き方や社会関係の変容に及ぶものだったのである。

Uberは比較的初期からイギリスをはじめとする各国に進出していったが、既にその時点から壁に当たり始める（2015年前後）。特に、それは中国やドイツで顕著であった⁽⁷⁾。RSとしては、既存産業の駆逐の一定の進展という当初の段階から、タクシーの存在を前提とした定着への模索の段階へと移行し始めたといえる。この定着への模索の過程で、各国の差異がクリアとなり始めたのである。国土交通政策研究所（2018）は、実態調査に基づいてこの時期からの欧米・アジア各国のRSに関する制度の差異を明らかにしている。そして、各国の位相と差異の要因について正面から扱った研究も現れ始める。例えば、Thelen（2018）では、アメリカ・ドイツ・スウェーデンを対象として、Uberへの対応の差異を生み出す要因を検証している。その中では、タクシーとの競合、雇

(4) 本論文で諸外国の事例については主にアメリカを中心として扱う。紙幅の関係や筆者の能力の問題もあるが、RS発祥の地の動向はグローバルに影響を及ぼすと判断しているからである。

(5) 従来の議論としては、例えばWeil（2014）、Appelbaum（2016）参照。

(6) 代表的な作品としては、Harris and Krueger（2015）を参照。

(7) 周知のように、中国においては、2016年にUberは滴滴出行（以下、DiDiと略記）に買収されている。ドイツについては、例えばThelen（2018）参照。

用関係の解釈、社会政策、安全性への認識等々が要因として挙げられている。この研究は、RSの受容と抵抗の視点も取り入れており示唆的であるが、「資本主義の多様性論」に制約されているためか、必ずしも各国の内実に踏み込んだ分析であるとは評価できない。また、各国の差異とその要因を列挙することに続くべき研究上の課題も明示されていない。尚、佐口他（2018）、Alutura et al.（2020）は、日米比較をふまえ日本でのRS導入をめぐる諸主体の抗争に立ち入って分析したものである。しかし、日本のタクシー乗務員の実態の分析には至っていない⁽⁸⁾。

その後の研究で、RSの中心地であるアメリカでのRSの実態が明らかとなりつつある。例えば、M. Reichらの一連の研究では、Uber・Lyft等での稼ぎを主な収入源として、その仕事のために車両を購入している運転手が多数存在していること、カリフォルニアでの収入は時給換算での州の最低賃金未満であり生活上の不安を抱えていることが示された⁽⁹⁾。更なる実証研究が求められるものの⁽¹⁰⁾、この研究は当初のシェアリングエコノミーの象徴としてのRSの運転手像への強い疑義の提示であり、生活上の保障等や公的規制の正当性を示すことになったのである。

（2）日本での展開——ライドシェア参入の危機と回避

日本のタクシーの特徴としては、法人タクシーが中心であり、そこで働く運転手（乗務員）が雇用労働者であることはよく知られている。法人タクシーが中心であることには、需給調整に関する規制の下で安定したサービス供給を実現するという政策上の意図が反映されていると考えられる⁽¹¹⁾。関連して、現在タクシーは、政策上は公共交通機関として位置づけられているという事実も見逃してはならない⁽¹²⁾。こうした政策上の位置づけと、雇用労働者としてのタクシー乗務員の地位は整合的である⁽¹³⁾。他方で、雇用労働者といっても、法人タクシーの乗務員の中には全額歩合給で働いている層も相当程度存在しており、地域によるサービス需給や働き方に差異があることも指摘されている⁽¹⁴⁾。以上の特徴は、RS問題の日本のタクシー産業への影響、その日本固有の位相を分析する際の重要なカギとなりうる。

これらをふまえ、以下の三つの事実を切り口として、そこから生じる問いに答える形で議論を進めていくことにする。第一は、少なくとも当面は日本でのRSの参入を回避することに成功したという事実である。その直接的な理由は、国土交通省（以下、国交省と略記）が道路運送法の改定やその適用基準の大幅改定という政策をとらなかったことである。だが、ここで問われるべきは、国交省のこうした一貫した姿勢の背後にある条件である。つまり、どのような条件が存在したこと

(8) Alutura et al.（2020）では、日本へのAirbnbの進出との差異の分析も行っている。

(9) 例えば、Reich（2020）、Parrot and Reich（2020）を参照。彼らの研究では、シアトルのRS運転手の32%をフルタイム運転手（週32時間以上労働）が占めていた（2019年12月時点）。走行距離に占める割合はさらに大きい。尚、Reichらとは反対にUber・Lyft側は最低賃金を上回ると主張している。この差異には労働時間・自己負担経費の把握の仕方も影響している。

(10) Reichらとは結論の異なる研究としては、Hyman et al.（2020）参照。

(11) これについては、例えば青木（2017）参照。

(12) 例えば、秋吉（2012）参照。

(13) 法人タクシーの下での雇用労働者としての乗務員という地位がなぜ生成したのかについては、歴史分析を含めた更なる検証が必要である。

(14) 賃金については、例えば、杉下（2010）、地域差については松野（2017）を参照。

が、RS の日本への参入の回避につながったのかという問いが生じるのである。そしてこの条件は、日本での RS の受容の動きを考察する上での重要な指標となる。

第二は、先に述べたように、日本では法人タクシーが主流であり、そこでの乗務員の身分が雇用労働者であるという事実である。これは、アメリカや欧州、中国などのタクシーの多くがインディペンデント・コントラクターによって担われていることとは異なっている。但し、雇用労働者であったとしても日本の大企業の正規雇用労働者とは雇用システムが異なる。さらに、乗務員の賃金制度には、歩合給の割合が相当程度高い、あるいは歩合給のみの事例が存在することは既に述べたとおりである。したがって、日本の法人タクシーの乗務員は、どのような意味で雇用労働者といえるのか、その雇用労働者性の内実が問われなければならない。また、雇用労働者であることが RS への反発（特に乗務員側）にどう関係していたのか、そして典型的な雇用労働者ではなかったことがタクシー乗務員の働き方の変容にどのように関係していくのかが注目されるのである。

以上の二つの事実への注目は、冒頭での問題意識から導かれるものである。これに対して、第三の切り口は、RS の参入の危機に伴う副産物として生じた現象である。すなわち、日本における RS は、過疎地において NPO 等が担う形で実践されてきたという事実である。具体的には、2016 年以降、Uber アプリを活用した実践が京都府の丹後町、北海道の中頓別町で開始され実績を積んだ⁽¹⁵⁾。また、プラットフォームのアプリは活用しないものの兵庫県養父市において NPO 法人を主体とし、タクシー会社を運行管理者とする自家用有償旅客運送も開始された（2018 年）。こうしたユニークな事例は、日本での RS の衝撃とタクシー産業との関係を考える上で何を示唆しているのかは検討に値する問いである。

では、当面は日本での RS の導入を回避することに成功しえた条件から考察していくことにする。これについては、以下の三つの要因が考えられる。一つ目は、日本のタクシーが、一定の水準の質・量のタクシー運送サービス（公共交通機関としての）を提供できていたという事実である。RS の参入や席卷を許した諸国にはこの点で問題を抱えて、利用者からの利便性への不満が強かった事例も存在する（例えば、アメリカ西海岸、中国）。これに対して、日本の場合はそうした不満は顕在化しておらず、むしろ Uber 問題に対しても多くの市民は無関心であったといえる⁽¹⁶⁾。

二つ目は、RS の参入への反対について、労使共闘が成立していたという点である。経営側は、全国ハイヤー・タクシー連合会（以下、全タク連と略記）を基軸として旺盛な反対運動を展開した。これは、タクシーへの需要を急速に奪われていったアメリカなどの事例を考えると自明の反応であったといえる。注目すべきは、その中で、初乗り運賃値下げ・普通免許の取得条件の緩和等に加えて、配車アプリの普及や相乗り、ダイナミック・プライシングなど RS の手法の一部を取り込む戦略を打ちだしていったことである。特にその後の配車アプリの普及は、RS のメリットを強調する主張への反論の有力な根拠となりえたと考えられる。

他方で、労働組合側も全国自動車交通労働組合連合会（以下、全自交と略記）を中心に、「Uber

(15) 丹後町の事例については、佐口他（2018）参照。

(16) タクシー乗務員でも、大都市以外の地域の高齢者の中には、2018 年秋の段階でも Uber のことをよく知らない層も相当程度存在していた。これについては、タクシー労働問題研究プロジェクト（2019）p.48、図 45 参照。

＝白タク」と規定して経営側と協力して反対運動を積み重ねた⁽¹⁷⁾。その際の反対理由は、「白タク」の危険性、タクシー乗務員の生活の不安定化等々であった。この主張は、雇用労働者であるタクシー乗務員は、会社による厳格な管理の下で働くことで安全性を実現している、雇用制度で働く方が生活の安定を享受できるという前提に基づいている。この考え方に、雇用労働者性が強い層が共鳴したことは当然であろう⁽¹⁸⁾。また、相対的には雇用労働者性の強くない層にとっても、この時期RSという馴染みの薄い働き方に転向することに現実性はなく、仕事を守ること＝雇用労働者の地位を守ることになったと推測される。だからこそ、幅はあるにもかかわらず、雇用労働者であることが生活や安全性の維持のシンボルとしてタクシー乗務員を包括しRS参入反対運動を組むことができたのである。

三つ目は、中央だけでなく、地方においてもRSに反対する勢力が相当程度存在し、自治体等に影響力を保っていたことである。地方には、観光バス・路線バス等の輸送関連だけでなく、駐車場・自動車部品販売・ガソリン販売・不動産・福祉関連等の多業種に事業展開しているタクシー会社が一定程度存在する。こうした事情は、タクシー単体である場合に比べて、その地域での経済的・政治的影響力を高め、公共交通のあり方についての発言権も高めていたと考えられる⁽¹⁹⁾。尚、以上指摘した三つの条件は決して頑健ではないことは後に明らかになる。

次に第二の切り口からの具体的な問い、タクシー乗務員の雇用労働者性の内実について検討していく。まず、本論文では、タクシー業界においては、法人タクシーと個人タクシー（個人事業主）との差異が強く意識されている点を重視する。法人タクシーでは、運行管理者が存在し、安全管理・乗務記録等の勤務管理・その他指導一般等々を担っている。ここでは、こうした形での乗務員への指揮命令と勤務上の拘束性の存在を、法人タクシー乗務員に共通する雇用労働者性の軸として重視する。因みに、この運行管理者の欠如は、国交省によるRS批判の重要な論点であり、タクシー産業の労使もそれについては同様の立場であった⁽²⁰⁾。

他方で、既に言及しているタクシー乗務員の雇用労働者性の多様性（幅）については、次の二つのレベルが考えられる。第一は、雇用制度の典型との距離であり、第二は日本的雇用システムの諸要素との距離である⁽²¹⁾。前者については拘束性の強弱、賃金制度での歩合給（出来高）分の高低、賃金水準（生活への配慮の有無）、社会保険の有無等が実情に即した指標となる。また、後者については、年齢別賃金カーブの形状、新卒採用の導入の有無、退職金の有無等々が指標となる。

以上をふまえて、タクシー乗務員の雇用労働者性の内実を見ると、一方の極に新規大卒一括採用の導入や訓練制度などを取り入れて日本的雇用システムの正規雇用労働者に近づけ、さらにRSの優位性を部分的に取り込み、それらを基礎にサービス内容の高付加価値化を追求する東京の大手タ

(17) 全タク連の改革案に全面的に賛成ではなくとも労働組合は共闘を重視した。

(18) タクシー乗務員の雇用労働者性については、後に説明する。

(19) Uberの福岡市での「実証実験」の挫折にはこうした勢力の影響が大きかったといわれる。これについては、佐口他（2018）。

(20) これについては、佐口他（2018）参照。

(21) 雇用制度の典型については、佐口（2018）参照。また、ここでの日本的雇用システムとは、1960年代後半から70年前後にかけて確立した年功賃金制度を軸とした諸制度（新卒一括採用制度や定年制度等）の相互補完関係を意味する。日本的雇用システムについても、佐口（2018）参照。

クシー会社の存在を指摘できる。そして、この対極には、従業員の高齢化に直面し拘束性の高くない働き方も見られるサービス需要の低い地域のタクシー会社の存在を見出すことができる。そこでは女性も含めてフルタイム的ではない働き方で対応する事例もあり、雇用制度の典型的要素からは遠ざかる可能性もある。

ここで補足すべきは、この両極に収まらない部分に相当する層が存在するという点である。例えば、地方での都市部などには、東京ほどサービス需要は高くなく、賃金水準も不安定で低いタクシー会社が存在する。そこでは、比較的拘束力は高い働き方がみられるものの、賃金制度では完全歩合給のB型賃金あるいはそれに近い制度もみられる。但し、この両極に含めることができない層の内実は多様で流動的である⁽²²⁾。

このように、RS参入の危機という形での衝撃の中で、日本的雇用システムの要素を一部取り込んでサービス内容の高付加価値化を追求する企業のグループが現れ、それとは異なるグループとの差異は大きくなりつつあった。この意味で、RSの影響の下で、元々存在したタクシー乗務員の雇用労働者性の多様性(幅)は、徐々に広がりを見せつつあったといえる。

次に、第三の切り口からの問い、過疎地へのRSの疑似的参入の意義について検討していく。RSを実践していった過疎地は、タクシーサービスの需要が低い地域の近未来の極端な姿、行き着く先の一つとして位置づけうる。実際、例えば丹後町は、タクシー会社の撤退を経験し、近隣の町も含めてタクシー会社ゼロ地域になったという事情を抱えていた。そこではRSという方法は、過疎地で公共交通の担い手としてNPO等によって遂行されている。そして、そこでの「働き方」は、自由になる時間を活用した拘束性の低いものである。なお、その労働のみで生活が成り立つ報酬を得ることは目的とされていない。

このような営みの存在は、過疎地で何らかの公共交通機関の必要性が継続(あるいは上昇)している中で、タクシーがその役割を果たせなくなりつつあることを意味する⁽²³⁾。地域における公共交通の担い手であることを根拠に「規制緩和反対」の主張を正当化してきたタクシー産業にとっては、タクシー空白地域の拡大は、その論拠が崩れることになる。他方で、雇用制度の要素から遠いという点では、過疎地域を中心にNPOが担うRSでの「働き方」と、過疎の一手手前の地域でのタクシー乗務員の拘束性の低い柔軟な働き方との間に一定程度の共通性を見出すことも可能なのである。

日本においては、RSはタクシーを電撃的に駆逐することはなく、当面は過疎地で地域貢献を担うNPOによる運営という形でしか実現できなかった。UberによるRS定着への模索はこのレベルで留められたのである。このような事態を生んだ主因は、日本のタクシー産業が労働者を直接雇用する法人タクシー中心であるという事実である。しかし、タクシー乗務員の雇用労働者性は元々多様で幅のあるものであり、RS導入への危機感はこの多様性の促進という形でタクシー産業自身に強いインパクトを与えたのである。そして、こうした趨勢に拍車をかけタクシー産業が抱えてきた

(22) この層については、本特集の金井・橋本論文を参照。尚、地方におけるB型賃金に関しては、タクシー労働問題研究プロジェクト(2019)のp.19、図18参照。

(23) 地域公共交通機関としての役割を維持するために乗合タクシーが存在する。これがどの程度機能しているのかについては今後の課題である。

諸問題を顕在化させていくのが新型コロナ問題の展開である。

2 新型コロナ問題の衝撃

（1） ギグワーカー問題との結合——アメリカを中心に

新型コロナ問題が深刻化するにつれて、RS への政策や社会レベルでの対応は変化し始める。漸進的ではあるが、運転手の地位が生活維持的要素を強める方向にシフトする趨勢が観察されるのである。この背景には、需要の激減によって RS で働く労働者の収入が大幅に減少し、彼ら自身も身分の不安定性を自覚化し始めたこと、そして規制当局が何らかの対応の必要性を迫られたという事情が考えられる⁽²⁴⁾。更に注目すべきは、ワクチンの普及等によって新型コロナ問題がある程度収まりかけると、RS のプラットフォーム運営会社は労働者のリテンション（獲得と保持）の課題に直面したという事実である⁽²⁵⁾。新型コロナが猛威を振るう中、RS の運転手たちは別の収入源を求めて転職していった⁽²⁶⁾。その後に生じた運転手不足は、利用者の待ち時間の増加や利用料の上昇等につながり、プラットフォーム・ビジネスの好循環を切断したのである。また、リテンション問題は、運転手側の発言権の増大にもつながりうる要因であることにも留意する必要がある。

ところで、新型コロナ問題の初期に、いくつかのプラットフォーム運営会社は、そこを利用して働く労働者に対して救済措置をとり始めた。その中には、病気や自己隔離で休業する場合の補償金（例、14 日間）が含まれている⁽²⁷⁾。だが、こうした動きは私的な弥縫策に留まることはなかった⁽²⁸⁾。このことを RS の本拠地でもあるカリフォルニアを舞台に展開されてきた RS 運転手の身分をめぐる大きな動きを通じてみておきたい。まず、注目されるのは、新型コロナ問題以前にカリフォルニア州で Uber の運転手が雇用労働者に分類される確率の高くなる Assembly Bill No.5 (AB5) が成立したことである（2020 年年 1 月 1 日施行）。これに対しては、Uber をはじめとした RS のプラットフォーム運営会社側の巻き返しが激しく、2020 年 11 月には住民投票で RS の運転手等をインディペンデント・コントラクターとする Protect App-Based Drivers and Services Act Proposition 22（以下、Prop22 と略記）が可決された。但し、それと引き換えに、プラットフォーム運営会社は、条件を満たす運転手の医療保険料を負担し、工作中的のけがや病気に対処する傷害保

(24) 例えば、ILO（2021）参照。また、初期の問題提起としては、Katta et al.（2020）参照。

(25) 雇用制度におけるリテンションの意義については、佐口（2018）参照。

(26) 例えば、“Where have all the Uber drivers gone?” Washington Post, May 7, 2021, <https://washingtonpost.com/technology/2021/05/07/uber-lyft-drivers/>（2021 年 9 月 11 日最終閲覧）参照。

(27) プラットフォーム自身による労働者の保護措置については、下記の OECD による調査を参照。OECD（2020）*What have platforms done to protect workers during the coronavirus crisis?*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-platforms-done-to-protect-workers-during-the-coronavirus-covid-19-crisis-9d1c7aa2/>（2022 年 10 月 1 日最終閲覧）。

(28) 尚、各国政府の paid sick leave の対象の拡充状況については、下記を参照。OECD（2020）*Paid sick leave to protect income, health, and jobs through the COVID-19 Crisis*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/paid-sick-leave-to-protect-income-health-and-jobs-through-the-covid-19-crisis-a9e1a154/>（2022 年 10 月 8 日最終閲覧）。アメリカ政府もパンデミック失業支援プログラムでの失業手当金をギグワーカーにも適用する政策をとることになった。

険に加入することも盛り込まれた⁽²⁹⁾。更に、この Prop22 については、Service Employees International Union (SEIU) による訴訟が行われ、カリフォルニアの州裁判所では違憲（州憲法）判決がくだされたのである（2021 年 8 月）。このように、RS 運転手等の身分について、雇用労働者に近い方向に寄せ生活維持的側面要素を強めていく趨勢は、漸進的ではあるが Uber にとっての本拠地であるカリフォルニアでも観察されるのである⁽³⁰⁾。

また、イギリスでも、それと共通する方向での制度化が模索されている。最高裁（UK）が Uber 運転手は Employee と Contractor の中間である “Worker” というカテゴリーに位置づけられるとの判決をくだしたのである（2021 年 2 月）。これにより、プラットフォーム運営会社としての Uber は、「全国生活賃金」・有給休暇・年金等の措置が必要となり、実際 3 月には時給の引き上げを含めこれにそった措置の発表となった⁽³¹⁾。さらにイギリスでは、Uber による労働組合の承認、団体交渉の実現にまで発展している⁽³²⁾。アメリカやイギリスでの RS をめぐる訴訟は以前からみられたが、このような進展は、新型コロナ問題の深刻化の影響抜きには説明できないであろう。

次に、ギグワーク全般への規制の動きについて若干の説明を加えておきたい⁽³³⁾。ギグワークの働き方そのものは以前から存在しており、この層が生活上の不安に曝されてきたことはよく知られている。だが、今次の新型コロナ問題の影響で示されたのは、こうした層が社会において大きな部分を占める存在となっているということである⁽³⁴⁾。プラットフォーム・ビジネスの進展で今後も増えていくギグワーカーの生活上の不安を政策上放置することはできないことも明らかとなり、RS の運転手の問題も特殊な少数派の働き方の問題ではなくなってきたのである。実際、OECD 諸国でのギグワーカーへの保護の動きは活発で、スペインでは、2020 年 9 月に最高裁によってフードデリバリーのプラットフォームで働く者の「労働者性」が認められた⁽³⁵⁾。そして、同年 12 月には、フードデリバリーサービスのジャストイートが労組のナショナルセンター（労働総同盟）と労働協約を締結している⁽³⁶⁾。また、EU レベルでは、欧州委員会がギグワーカーの保護に関する指令案を

(29) 本文中の項目以外にも、少なくとも最低賃金の 120% の時給を支払うことや差別禁止などが盛り込まれている。Prop22 の日本語での紹介としては下記を参照。https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/11/usa_01.html（2022 年 10 月 1 日最終閲覧）。

(30) バイデン政権の姿勢もこの方向と整合している。例えば、“Biden labor proposal shakes up gig economy that relies on contractors.” Reuters. October 11, 2022, https://jp.reuters.com/article/usa-labor-contractors-idTRNIKBN2R61AE（2022 年 10 月 18 日最終閲覧）参照。

(31) 例えば、「配車ウーバー、イギリスで運転手に最低賃金など保証へ」BBC（日本語）、2021 年 3 月 18 日。https://www.bbc.com/japanese/56426501（2021 年 9 月 11 日、最終閲覧）参照。

(32) 例えば “Uber recognizes union for the first time in landmark deal.” BBC, May 22 2021. https://www.bbc.com/news/business-57254962.amp（2022 年 10 月 1 日最終閲覧）参照。

(33) ここでのギグワーカーは主に location-based のプラットフォームで働く労働者を指す。

(34) 労働者数の数値の趨勢の把握は困難だが、ILO（2021）では、2010 年から 20 年にかけて、タクシーとフードデリバリーのプラットフォーム数は 10 倍になったとしている。

(35) 全自交提供資料による。関連して、濱口桂一郎「JILPT リサーチアイ第 72 回、フリーランスの労働政策」https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/072_220328.html（2022 年 10 月 1 日最終閲覧）も参照。

(36) 全自交提供資料による。

決定するに至っているのである（2021年12月）⁽³⁷⁾。

ギグワーカーへの公的保護・規制を実行する場合、一つの論点はプラットフォーム運営会社側と労働者（ギグワーカー）との関係をどう整理するのかである。本論文で注目するのは、雇用労働者かインディペンデント・コントラクターかのどちらか一方に位置づけるアプローチだけでなく、中間的カテゴリーを設ける、あるいは訴訟内容で部分的に両者を使い分けるアプローチも見られるという点である⁽³⁸⁾。これは、既にみたように、イギリスやアメリカ（一部地域）で、RSでの労働者の位置づけとして積み上げられつつある内容と符合する。そして、全体としては、雇用労働者の方向に近づける趨勢が有力なのである。

ところで、ギグワーカーの身分上の地位が確定し発言組織に結実していくことになれば、それはギグワーカーやRSの運転手の諸権利がより明確に承認されていく過程とみなすことができる⁽³⁹⁾。RS運転手のリテンション問題は、彼らの交渉力に有利に働いている可能性があることは先に述べた。そして、アメリカでは、所得格差の広がりや交渉力のシフトを背景にICT産業の底辺で働く労働者の集団的行動も展開されつつあり、RS運転手・ギグワーカー全般・ICT産業の底辺部分で働く労働者へと運動が広がる兆しもみられるのである⁽⁴⁰⁾。

ところで、再びRSそのものに目を移すと、2022年3月からアメリカやイギリスにおいて、Uberとタクシー産業との提携という大きな変化が見られ始めたことに注目しなければならない。22年3月にニューヨークでUberとタクシー配車アプリ会社との提携が始まり、その後4月にはUberはサンフランシスコでタクシー会社2社との提携を行った。イギリスでもバーミンガムのタクシー会社との提携が実現している。因みにUberのCEOは2025年までに世界のすべてのタクシーがUberアプリを搭載することを目標としている⁽⁴¹⁾。既に述べたように、新型コロナ問題が初期のピークを越えて以降、Uberは運転手のリテンション問題に直面しており、これはビジネスモデルの危機でもあった。他方で、顧客の減少を改善したいという思惑があるタクシー産業にとっても、Uberアプリの集客力は魅力であったといわれている。タクシーがRSのアプリを搭載することは中国や日本では先行して行われているが⁽⁴²⁾、本論文ではRSが電撃的に普及しタクシー産業と敵対してきたアメリカでこのような選択がなされたことに注目しているのである。

Uberがその発祥の地でもタクシーとの棲み分け・補完関係を選択したことは、これがRSとタクシーとの関係の収斂していく着地点であることを示唆しているのかもしれない。だが、他方でタクシー運転手の側には、アプリの使用面での自由度があるのか、実質上の収入がどうなるのか等が

(37) これについては、JILPT「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案」https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/eu_01.html（2022年9月20日最終閲覧）参照。

(38) ILO（2021）による。尚、同報告書では、employmentとself-employmentを両極として位置づけている。

(39) 労働者の法的身分の確定ではなく、特別な労働市場の仲介組織での対応等やギグワーカーによる協同組合への動きもあることにも注意が払われるべきである。後者については、例えば、Schneider（2018）参照。

(40) アメリカのAmazonの配送センターでの労働組合結成の動きはその象徴である。

(41) Uberとタクシーとの提携については、主に全自交提供資料による。

(42) 2019年9月の杭州での調査の際に、同地域ではDiDiアプリが通常のタクシーに貸与されていることを確認している。

不明であるという警戒感はあるといわれている⁽⁴³⁾。さらに、インディペンデント・コントラクター中心のタクシーは、法的なステータス上の距離という点からみれば、RSからは遠くない。したがって、この提携が橋頭堡となり、RSのタクシーへの浸透が進んでいくことも否定できない。様々な思惑が交錯するこの提携によって一時的ではなく継続的・安定的な補完関係を形成することが可能なかは不明なのである。

純粹な形でRSを従来のように普及させることは、短期的には名実ともに頓挫しつつある。既成事実を積み上げて電撃的に市場を制覇していくという戦術は、比較的初期の段階で十全には通用しなくなっていた。そして、RSが普及した国や地域においても、余裕のある時間に自由な働き方で仕事をするというシェアリングエコノミーの担い手としての理想像は、多数派として実現されているとはいえない。むしろ自由なインディペンデント・コントラクターではなく、RSを本業とする低収入の労働者の方が実像に近いのである。また、いくつかの国ではRSの運転手は、雇用労働者と類似の規制（保護）を受ける対象と位置づけられつつある。さらに、直近の事態としては、Uberはその中心地においてもタクシーにアプリを提供し表面的には提携・共存していく戦略をとり始めたのである。

では、このような事態と比較して、日本での事例はどのように把握できるのだろうか。新型コロナ問題の展開の中で、既存のタクシー産業がどのような影響を受けていったのか、以下整理していくこととする。

（2）日本での新型コロナ問題の影響——段差の進行とライドシェア浸透の可能性

新型コロナ問題が日本でのRSとタクシーとの関係にどのような影響を及ぼしているのかについて、タクシー産業の動向から検討していく⁽⁴⁴⁾。

まず、営業収入であるが、2020年4月・5月で、全国平均で前年・同月比37%台に落ち込んだ⁽⁴⁵⁾。特に顕著だったのが観光地の京都で5月に14%にまで落ち込んだことである。また、東京でも4月には30%台に低下する。その後、一定の回復をみたものの8月には再び全国平均で50%台に落ち込み、一旦の回復（10月）の後に再び12月から低迷し、21年1月からは対19年同月比で50%台に低下した。この時期、東京でも50%台に落ち込んでいる。これらの落ち込みは、ほぼ新型コロナ感染の波と連動している。そして、4月からの第四波により5月には全国平均で53%に低下した。7月には68%に回復するものの、8月・9月に第五波に対応して56%前後となった。さらに22年1月からの第六波では、2月に50%台となる。

実働1日1車当たりの営業収入（運送収入）についてみると、全国計では2019年度から20年度にかけて20%以上落ち込んでいる。地域別では、東京は19%減、大阪は21%減であるが、観光地

(43) 両社の提携に関する疑問点については、例えば以下の記事参照。MacKinnon, K., "Uber Team Up with an Unlikely Ally :Taxis." OnLbor, April15,2022, <https://onlabor.org/40918-2/>（2022年10月1日最終閲覧）。

(44) 特に断らない限りここでの数値は、新型コロナ問題発生後の全自交労連書記長松永次央氏へのインタビュー（第1回：2021年2月24日、第2回：2022年4月25日）、全自交提供資料、ハイクウ問題研究会（2022）に基づいている。尚、数字は法人タクシーについてのものである。

(45) 営業収入の数値は、全タク連のサンプル調査に基づくものである。全自交「2022春闘方針（案）」から引用。

を抱える京都では29%減、沖縄は30%減と大幅な減少となっている。また、実車率では、20年度の数字で40%を下回っていることが注目される⁽⁴⁶⁾。これは前年度から5.5%の低下である。特に沖縄・京都の20年度の数字は30%台前半～半ばのレベルに留まっている。

次に、「タクシー運転者」の年収面から見ると、2019年から20年にかけて、全国平均の推計で16.2%落ち込んでいる。金額では58万円弱のマイナスである⁽⁴⁷⁾。営業収入などを考慮すると21年にかけてこの下落の趨勢は継続していると推測される。日本でUber導入の可能性が問題となった2015年以降、「タクシー運転者（男）」の年収は横ばいから若干の上昇傾向であったが⁽⁴⁸⁾、20年、21年とその趨勢は大きく変化したのである。

また、自身の感染への危惧や収入の減少から、75歳以上の高齢者を中心に乗務員が減少する傾向にあるといわれている⁽⁴⁹⁾。高齢者を中心とした減少は、その比率の高い地方に限らず東京でもみられる。離職者の正確な数字はつかめていないが、今次の離職のポイントは、離職の原因に新型コロナウイルスの感染への恐れと需要減による収入の大幅減が含まれていることである。また、東京など大都市も含めて、離職による減少分を中途採用で補うという従来からの仕組みが十分に機能していない点も重要な特徴として挙げられる。特に大都市以外の地域では40歳代の中途採用が極めて難しいといわれている。ここで注意を払うべきは、新卒採用によって乗務員を確保できている事例もあるという事実である。東京の大手タクシーでは、以前から新卒者も採用しているが、新型コロナ問題の渦中でも継続しているのである⁽⁵⁰⁾。

以上の事実は、新型コロナの影響が長期化する中で、第一の衝撃の局面で指摘した傾向がより進行しつつあることを示している。その上で浮き彫りとなってきたのは、営業収入が大都市ほどは高くない地域において完全歩合給のB型賃金で働く乗務員の賃金水準が相当程度低位かつ不安定になっているという事実である。特に、累進歩合制を採用し一定の売上がないと収入分を切り下げられる場合は深刻である⁽⁵¹⁾。そして、これに感染不安が重なることが、高齢乗務員の離職と中途採用の困難にもつながっていると推測される。また、最低賃金を支払っていない等の法令違反のために、雇用調整助成金特例措置を申請しない企業が数多く存在することも明らかとなった⁽⁵²⁾。

タクシー乗務員が選ばれない職業として定着すれば、それはタクシー産業そのものの危機である。その一方で、大都市の大手タクシーには、新型コロナの問題の下でも新卒採用で着実に乗務員を確保してきている会社が存在している。つまり、第一の衝撃に関連して指摘したタクシー乗務員

(46) 実車率とは、実働1日1車当たりの実車距離÷走行距離のことである。しばしば40%が最低ラインといわれている。

(47) 前掲「春闘資料」による。原データは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」である。

(48) 前掲「春闘資料」による。

(49) ここでの離職者の動向については主に前掲松永氏への2回のインタビューに基づいている。尚、タクシー乗務員数の減少自体は2010年前後以降の長期的な趨勢である点に留意しなければならない。また、雇用調整助成金の特例措置（22年9月末まで）の影響にも注意しなければならない。

(50) 東京の大手タクシーでは、B社が2010年入社から新規大卒者採用を始めている。その後A社も続き、新型コロナ問題の中でも採用は続いている。B社の新卒採用については、2019年7月30日のB社・社長へのインタビューに基づいている。

(51) ここでの評価は、前掲松永氏へのインタビュー（第2回）に基づいている。

(52) 前掲松永氏へのインタビュー（第2回）による。

の雇用労働者性の多様性（幅）が、新型コロナ問題の展開の中でより顕著な段差となってきたのである。

ところで、新型コロナ問題以前から都市部を中心に広がりを見せた配車アプリの活用であるが、新型コロナの影響の下でその傾向が促進され社会的にも定着した。利用者側が非接触での決済を愛好しており、このことがタクシーサービス需要の低下に悩むタクシー会社による配車アプリの導入を促進していると考えて大過ないであろう⁽⁵³⁾。2021年3月末で、スマホアプリによる配車可能車両の比率をみると、全国計の数字では60.3%ながら、東京、神奈川、京都、愛知、大阪の大都市圏では、93.5%、88.7%、87.9%、87.5%、81.9%となっている。車両台数の多いアプリとしては、GO、Japan Taxi、らくらくタクシー、S.RIDEなどが挙げられるが⁽⁵⁴⁾、現在はJapan TaxiのGOへの移行が進行しつつあり、全体の趨勢としてはGOへの集中度が高まっている。

留意すべきは、配車アプリ競争でGOに敗れたタクシー会社の一定数がUberの配車アプリの活用へ流れているという傾向である。以前からUberの配車アプリを導入するタクシー会社は散見されたもののごく少数であった。例えば、比較的早い時期にUberアプリを導入した関西地区のC社の事例では、その導入時には同業者からの強い反対意見があったといわれている⁽⁵⁵⁾。そのことを考慮すると、21年4月時点で、東京、大阪、京都、名古屋等の大都市を中心に運用が進んでいることは大きな変化とみなすことができる⁽⁵⁶⁾。そして、この動向は、タクシーとUberとの提携というグローバルな動きにも矛盾していないのである。

また、タクシーに関する新しい施策にもいくつかの展開が見られた⁽⁵⁷⁾。まず、Uberへの対抗措置として全タク連が提唱してきた相乗りサービスについては、21年11月から施行された。その後、独自AIの開発を基礎に市街地でタクシーをシェアする「シェアタク」(nearMe.Town)が本格始動することとなった。また、需要に応じて料金の変動するダイナミック・プライシングについては、21年の10～11月に国土交通省による本格的実証実験が行われている⁽⁵⁸⁾。以上のような以前から追求されてきた施策に加えて、定期運賃タクシー（定期券）の「乗り放題タクシー」についても模索が行われている。これは、対象者・エリア・時間帯を限定して定額でタクシーを利用できるサービスで、20年11月末から申請受付が開始されており、既にいくつかの実績を積み重ねてきている。

このように、新型コロナ問題の展開の中で、従来から抱えてきたネガティブな側面が顕在化する一方で、新しい施策も実現されつつある。特に、相乗りとダイナミック・プライシングについては、元来RSと親和性があることに留意すべきだろう。また、渋谷区での定額運賃タクシーの実証実験については、東京ハイヤー・タクシー協会の運行中止要請にもかかわらず行われた⁽⁵⁹⁾。この動

(53) 乗務員自身も接触機会を低減させる働き方を指向していることも要因の一つとして推測される。

(54) 前掲『ハイタク年鑑2022』pp.274-275参照。尚、UberとDiDiアプリ掲載の車両台数は未公表である。

(55) C社取締役専務へのインタビューによる（2019年3月28日）。

(56) この背景の一つとしてUberからの様々な優遇措置の影響もあったといわれている。

(57) 全自交提供資料、ハイタク問題研究会（2022）による。

(58) この実験にはUberも参加している。<https://www.uber.com/ja-JP/newsroom/taxi-dynamic-pricing/>（2022年10月1日最終閲覧）。

(59) 全自交提供資料による。

きは、政策サイドも従来の法人タクシーへの政策を大きく変更していく意図の現れとも考えられる。新型コロナ問題の下で顕在化してきた一部のタクシー会社の経営の不健全性や不安定性、乗務員の生活の極端な不安定性につながる処遇制度は、タクシー産業の大きな改革への契機となりうる。少なくとも、公共交通機関としてサービス供給を安定的に担うという法人タクシーの建前とは齟齬するものであり、タクシー産業にとっては放置しえない事態であるといえる。

次に、ここでは、第二の衝撃（新型コロナ問題）がタクシー産業に与えた影響について、RS 参入を回避させてきた条件の変化をみることを通じて検討していくこととする。まず、第一の一定の質・量のタクシー運送サービス（公共交通機関としての）を提供できているという条件については、地方での量の維持の問題が深刻化していく可能性が指摘できる。観光資源の十分でない地域を中心に需要低迷が継続しているだけでなく、高齢の乗務員の引退とその補充（中途採用）の困難にも直面している事例も存在する。このことは、会社経営の継続・維持の問題にもつながっていく可能性が高い。

第二の労使の共闘が成立していた点についても影響を指摘できる。まず、大都市の大手タクシー会社の側では、既に高付加価値化・雇用諸制度の改革によってRSへの対応能力が十分に上昇している。一方、労働者側にとっては、新型コロナ問題の中で歩合給の比率の高さが収入に大きく響くなど、雇用制度の典型から距離が大きい層が存在するという問題が顕在化した。RSの参入回避という目的にとって、雇用労働者であることは、生活・安全性の維持のシンボルとして機能していたが、その実感が薄まっていけば、「守るべきもの」はより曖昧化するだろう。これらをふまえると、労使共闘でのRS参入反対運動を従来のレベルで維持することは容易ではないといえる。

第三の地方におけるタクシー会社の経済的影響力、自治体等へ政治的影響力については、地域によって差異は大きいと考えられる。だが、高齢乗務員の退職が急速に進行することや、タクシーの経営の維持が困難になることは、地方のタクシーの公共交通機関としての機能の低下を意味する。このことは、上記の影響力にとって決してプラスにはならない。他方で、タクシーサービス需要の不高くない地域において、公共交通機能の低下に対する補強を軸としたタクシー会社再生の事例を見出すことができる⁽⁶⁰⁾。この点については、「総括にかえて」で言及する。

以上、検討してきたように、Uber参入を回避しえた当初の条件は揺らぎつつある。しかしながら、回避の条件が揺らぐことがRSの導入に直結しないことも明らかである。先に述べたように、Uberのグローバル戦略自体が転換しているからである。では、日本においては、UberをはじめとしたRSは、タクシーへのアプリ提供者に留まり続けるといえるのだろうか。この問題を考える場合、個人タクシーの協同組合がUberアプリを実際に「使いたがる」傾向が指摘されている点に注目しなければならない⁽⁶¹⁾。元来、自身が運行管理者となる個人タクシーは、形式的にはRSでの働き方との距離は遠くないからである。これに加えて、法人タクシーの乗務員であっても、雇用労働者であることに固執するメリットが高くないと考える層が増えていけば、UberをはじめとしたRS

(60) 前掲松永氏インタビュー（第1回、第2回）による。

(61) 前掲松永氏へのインタビュー（第2回）による。

アプリの活用が媒介となり、彼らを RS により接近させていく可能性も指摘できる⁽⁶²⁾。そして、タクシー産業の内部で強まる段差はこの可能性と矛盾しない現象である。

繰り返しになるが、新型コロナ問題の展開の中で、タクシー産業はその内部に抱え込んでいたネガティブな要素が顕在化し、このことが従来のこの産業のあり方の変革を迫られる契機となっていると考えられる。そして、こうした不安定な状況が先述の RS の内部浸透の可能性にどのような影響を及ぼしていくのかが今後の注目点となるのである。

3 総括にかえて

ここでは、RS のグローバルな展開の意味することを説明し、それをふまえて日本での事例を整理していきたい。まず、RS と既存産業であるタクシーとの関係がいかに展開してきたのかを RS 側の戦略から要約すれば、タクシー産業の駆逐とその一定の進展→定着への多様な方法の模索（武装休戦）→双方の変容の上での相互浸透、となる⁽⁶³⁾。そして、2012 年からの一連の RS をめぐる事象の中で、シェアリングエコノミーの幻想は当面は消えたといえる。

そして、この過程で、プラットフォームの関係の中であっても、現場での仕事に関する諸問題への責任を誰かがどこかで受け持つことを明確にする必要性が社会の諸主体によって共有されてきた。不完備契約が不可避である以上、プラットフォーム関係への参加者の寄せ集めではなく、責任をもって処理をする主体が不可欠であることが明らかとなったのである⁽⁶⁴⁾。また、その責任主体となるプラットフォーム運営会社は、法人として社会からの承認が必須である。RS の場合、指揮命令とそれに対応する運転手の自由への制約が一定程度存在しているため、何を根拠に承認されうるのかの着地点の一つに「働く者の生活維持への配慮」が置かれたのである。その中で、運転手を雇用労働者とインディペンデント・コントラクターの中間的存在として法的に位置づけるといった便法も含め、全体として雇用労働者に寄せていくことが有力となる。これは RS 側がタクシーと共通する諸規制の多くを受容することも意味する。そして、新型コロナ問題の展開と ICT の発展によるギグワーカーの増加が重なったことは上記の方向性を加速したのである。

他方で、既存産業であるタクシー側も、RS 側がタクシーと共通する様々な規制を受け容れることには強い抵抗はないと考えられる。さらに、タクシー側は Uber のアプリを配車アプリの中の一つとして取り入れるという形で、両者の相互浸透を一定程度容認したのである。但し、将来的にはこの提携を橋頭堡に Uber がタクシーへの本格的な浸透を図ってくる可能性も潜んでいる。本論文で使う RS とタクシーの相互浸透には、互いが合理的な棲み分けを行う安定的な補完関係ではなく、以上のような意味が込められている。

このような事態と日本のタクシーをめぐる現象は、相当程度異なるように見受けられる。特に次の二つの点が特筆に値する。第一は、繰り返し強調してきた大都市の大手タクシー会社、具体的に

(62) これに加えて、従来から知られている RS 参入へのループホールとなりうる事例も軽視できない。例えば、沖縄で多く見られるレンタカーの運転請負、各地で横行する代行業者の乗用車を利用する違法な運転代行などである。

(63) この整理は、あくまでも早くから Uber が浸透したアメリカ・イギリスを軸として図式化した仮説である。

(64) この論点については、McAfee and Brynjolfsson (2017) 参照。

は一強体制を形成しつつある A 社を中心としたグループの動向である。そこでは、新規大卒一括採用や訓練制度などを取り入れて日本の雇用システムに近づけつつ、RS の優位性を部分的に取り込み（配車アプリ等）、その上でサービス内容の高付加価値化が追求されてきた。そして、この方向性とともにタクシー産業が公共交通機関の担い手として「24 時間・365 日」の安定したサービス供給を担うという役割を果たすことが重視されてきた。雇用の安定性やスキル向上といった日本の雇用システムへの接近の戦略はこの役割と整合的なのである。

第二は、タクシー会社が撤退した過疎地域において、その代替機能を NPO 等が Uber アプリを活用して担っていった事例が存在し、タクシーサービス需要の高くない地域においては、公共交通機能の低下への対応を軸にしてタクシー会社を再生させている事例を見出すことができることである。両者には、地域での公共性を強く意識した営みであるという共通性がある。むろん、厳しい環境条件の下で公共交通機関としての理念を実現していくことは容易ではない。しかし、地域での包括的な諸政策の枠組みを活用し、自治体をはじめとした諸組織（例えば福祉関連）と連携していくことで、その可能性を広げていくことはできるだろう。そして、この営みは、現在は大きな動きではないとしても、今後のタクシー産業の一つの方向性を考察する上で軽視できないと考えられる。

このように、日本ではグローバルなレベルでの RS とタクシー産業との関係の展開とは異なる事態を観察することができる。だが、現状はこれだけには解消できない。大都市の A 社を中心としたグループが、その目指す方向へと純化していくことにより、それ以外の層との段差が際立ってきているからである。グローバルな展開との対比で表現すれば、雇用労働者とインディペンデント・コントラクターの中間的存在が取り残され、押し出されていく構図である。よって、広まりつつあるタクシーによる RS のアプリの活用がこの押し出されつつある層を RS に接近させる媒介となるか否かは、検討の価値のある問いとなるのである。

この構図は、実証研究の水準が不十分な段階での推測である。だが、敢えてこうした推測を提示する理由は、日本では上記の中間的存在への対応が政策レベルでも社会レベルでも進んでいないという問題意識があるからである。タクシー産業については、元々タクシー乗務員の雇用労働者性に多様性（幅）があり、雇用労働者と個人事業主の間の中間的な層が存在していた。当然、サービス需要が高く高い賃金を得られる層を除けば、このことのデメリットを回避できない層も存在したと想定される。そして長らくこのことが等閑視されてきたことによる負債が累積し、二つの衝撃をはじめとする環境条件の変化の中で顕在化してきたのである⁽⁶⁵⁾。こうした中間的存在の労働者の生活維持と公正な処遇はいかにして実現できるのかは、タクシー関連の労働者に限らず、今後さらに幅広い層の問題となっていくと考えられる。

（さぐち・かずろう 東京女子大学現代教養学部特任教授）

【謝辞】

本研究は、JSPS 科研費 JP19K01714 の助成を受けたものである。

本論文作成に当たっては、全自交労連松永次央様をはじめ数多くの方々に大変お世話になった。この場を借りて心から謝意を表したい。むろん本論文に誤りがあればすべて筆者の責任である。

(65) このデメリットを相殺してきたメカニズムとそれが作動する条件については、今後の課題である。

【参考文献】

- 秋吉貴雄 (2012) 「規制緩和と利益団体政治の変容——タクシー規制緩和における言説政治」『年報政治学 現代日本の団体政治』2012-2
- Alutura, T., Y. Hashimoto, S. Jacoby, K. Kanai, and K. Saguchi (2020) "Japan Meets the Sharing Economy." *Social Science Japan Journal*, 24-1.
- 青木亮 (2017) 「個人タクシーと法人タクシーの共存」太田和博・青木亮・後藤孝夫編著『総合研究 日本のタクシー産業——現状と変革に向けて』慶應義塾大学出版会
- Appelbaum, E. (2016) "Domestic Outsourcing in the United States." *Upjohn Institute*, WP16-256.
- ハイタク問題研究会 (2022) 『ハイヤー・タクシー年鑑 2022』東京交通新聞社
- Harris, S., and A. Krueger (2015) "A Proposal for Modernizing Labor Law for Twenty-First Century Work: 'The Independent Worker.'" *The Hamilton Project*, DP-2015-10.
- Hyman, L. et al. (2020) *Platform Driving in Seattle*. Cornell University, ILR School, <https://s3.iois.me/Platform-Driving-In-Seattle.pdf> (2022年10月1日最終閲覧).
- ILO (International Labour Organization) (2021) *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm (2022年10月4日最終閲覧)
- Jiang, H. et al. (2020) "China's Regulatory Approach to the Sharing Economy: A Perspective on Ride-Hailing." *Journal of Law, Technology and Policy*, Issue-1, 2020.
- Katta, S. et al. (2020) "(Dis) embeddedness and (de) commodification: COVID-19, Uber, and the Unravelling Logics of the Gig Economy." *Dialogues in Human Geography*, 10 (2).
- Kochan, T. (2016) *Shaping the Future of Work*. Business Expert Press. New York.
- 国土交通政策研究所 (2018) 「運輸分野における個人の財・サービスの仲介ビジネスに係る国際的な動向・問題点等に関する調査研究」『国土交通政策研究』第148号
- 松野由希 (2017) 「地方部・過疎地のタクシーの現状と背景」太田和博・青木亮・後藤孝夫編著『総合研究 日本のタクシー産業——現状と変革に向けて』慶應義塾大学出版会
- McAfee, A., and E. Brynjolfsson (2017) *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. WW Norton & Co Inc (村井章子訳『プラットフォームの経済学』日経BP, 2018年).
- Parrot, J., and M. Reich (2020) *A Minimum Compensation Standard for Seattle TNC Drivers. Report for the City of Seattle*. UC Berkley Center on Wage and Employment Dynamics, https://irle.berkeley.edu/files/2020/07/Parrott-Reich-Seattle-Report_July-2020.pdf (2022年10月1日最終閲覧).
- Reich, M. (2020) "Pay, Passengers and Profits: Effects of Employee Status for California TNC Drivers." *IRLE Working Paper*, 107-20.
- 佐口和郎 (2016) 「Online Gig Economy における新しい働き方に関する予備的考察」CIRJE-DP-J-277
- 佐口和郎 (2018) 『雇用システム論』有斐閣
- 佐口和郎, サンフォード・ジャコビイ, トーマス・アルチュエラ (2018) 「日本におけるライドシェア問題のインパクト——Uber を事例として」CIRJE-DP-J-296
- Schneider, N. (2018) *Everything for Everybody: The Radical Tradition That Is Shaping the Next Economy*. Bold Type Books (月谷真紀訳『ネクストシェア, ポスト資本主義を生み出す「協働」プラットフォーム』東洋経済新報社, 2020年).
- 杉下文夫 (2010) 「タクシー運転手の賃金の特徴」労働調査協議会『労働調査』2010年7月号
- Sundrarajan, A. (2016) *The Sharing Economy*. ICM Partners (門脇弘典訳『シェアリングエコノミー』日経BP社, 2016年).
- タクシー労働問題研究プロジェクト (2019) 「タクシー乗務員アンケート調査結果 (2018年9～11月実施)」
- Thelen, K. (2018) "Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States." *Perspectives on Politics*, 16-4.
- Weil, D. (2014) *The Fissured Work Place*. Harvard University Press. Cambridge.
- Wyman, K. (2017) "Taxi Regulation in the Age of Uber." *Legislation and Public Policy*, 20.
- Xiaohui, B. (2020) "Identifying labour relationship in the sharing economy: judicial practice in China." in L. Mendez, et al. eds. *Regulating the Platform Economy*. Routledge.