

2019年2月21日 全6頁

# クラウドソーシングにおけるワーカー保護の視点

～クラウドソーシング事業者との関係に注目～

経済調査部  
主任研究員 市川拓也

## [要約]

- クラウドソーシングは企業によるアウトソーシングが特定の相手ではなく、インターネットを通じて広く業務を委託する形態を指す。総務省「情報通信白書平成30年版」では日本のクラウドソーシング受注者数を150万人程度と推計している。
- 発注者とクラウドソーシングの受注者であるワーカーの関係は基本的に業務委託であり、ワーカーは独立した自営業者という位置づけとなる。それゆえに企業に雇用されることで得られる社会保障が十分に受けられない可能性がある。
- 政府としても、働き方改革の中で「雇用類似の働き方」を注視し、クラウドソーシングのワーカー対応を含めて検討している。急速にクラウドソーシングが普及し、働き方も大きく変わりつつある中で、現在の雇用されないワーカーを早く保護できるようスピード感を持った対応が必要ではなかろうか。
- クラウドソーシングのワーカー保護においては、発注者とワーカーの関係ではなく、仲介事業者であるクラウドソーシング事業者とワーカーの関係で捉えるべきであると筆者は考える。今後、クラウドソーシング事業者の責任において、一件当たりの最低報酬額の保障など収入面を出発点として、ワーカー保護が進展することを期待したい。

## はじめに

シェアリングエコノミーはインターネット上のマッチングを通じて、空いている資産・スキルを他人が利用する点に特徴がある。使用していない住居を貸し出す「民泊」や、空いた時間に駐車場を貸し出す「駐車場シェア」、空いた時間に人の技術を提供する「スキルのシェア」など、いずれも使っていないモノやスキルの有効活用である。

このため、本来的には「副業」として適しているように思えるが、生活の糧として本業で行うことに制約があるわけではない。場所を問わず好きな時に好きなだけ働くことを可能にする

クラウドソーシングもまたシェアリングエコノミーの「スキルのシェア」の一種と考えると、これで生計を立てる者はシェアリングエコノミーを本業として活用することになる。

多様な働き方のニーズの拡大とともに、クラウドソーシングを通じた本業のワーカー数も増加すると考えられる。しかし、こうした独立した自営業者のワーカーの中には、自由である反面、仕事が不安定な上に社会的立場が弱いケースもあり得る。本稿では、普及するクラウドソーシングにおけるワーカーの保護について考えてみたい。

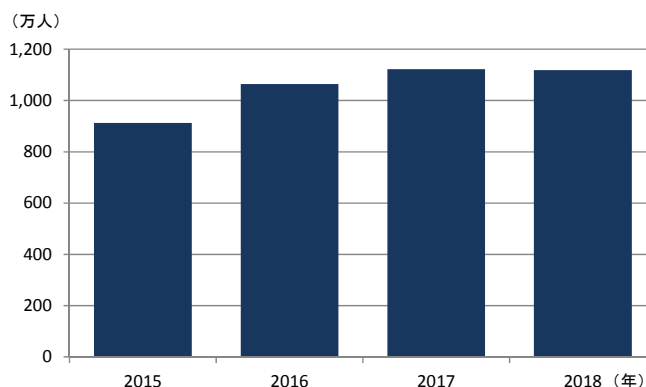
## 1. 注目されるクラウドソーシング

クラウドソーシングは企業によるアウトソーシングが特定の相手ではなく、インターネットを通じて広く業務を委託する形態を指す。業務の内容としては執筆やプログラミング、アンケート調査など多岐にわたる。受注者が個人であるか法人であるかを問わないが、ワーカー保護の観点から、以下では個人として考えることとする。

クラウドソーシングの発注者は、インターネットを介して群衆（クラウド）に向けて業務を発注し、これを引き受けることができるワーカーが仕事を受注する。受注者のメリットとしては、場所を問わず、自らのスキルに合った業務に幅広くアプローチできる点にある。特に子育て中の主婦などにとっては、家を空けることなく柔軟に働くことができ、その分、就業機会が広がることになる。

クラウドソーシングは業務のアウトソーシングであるため、ワーカーを一種のフリーランスとみなすことができる。フリーランスは雇用されずに独立して仕事を請け負う個人等を指し、特定の知り合いから業務を受注する場合も想定され、インターネットで幅広く受注するクラウドソーシングのワーカーとは同義ではないが、独立した自営業者という意味では類似した概念である。フリーランス自体は特段、新しい形態ではないが、近年、多様な働き方が求められる中でフリーランスへの注目度が高まっていると言えよう。

図表 1 日本のフリーランス人口



(出所) ランサーズ「『フリーランス実態調査 2017年版』を発表」(2017年3月31日)  
「フリーランス実態調査 2018年版を発表」(2018年4月4日)より大和総研作成

2018年のランサーズ株式会社の実態調査では、日本におけるフリーランスの経済規模が20兆円超、フリーランス人口が1,119万人と推計している。図表1を見ると、2018年は前年とほぼ変わらないが、2015年と比べれば200万人以上の増加が見られる。繰り返しになるが、フリーランスとクラウドソーシングのワーカーは同義ではない。総務省「情報通信白書平成30年版」ではランサーズの実態調査と株式会社クラウドワークスの会員登録数から、日本のクラウドソーシング受注者数を150万人程度と推計している。前述の1,119万人のフリーランス人口と比べると13%強にすぎないが、インターネットを通じて不特定のワーカーに発注できるクラウドソーシングは、今後の拡大が予想される。

## 2. 本業ワーカーの課題

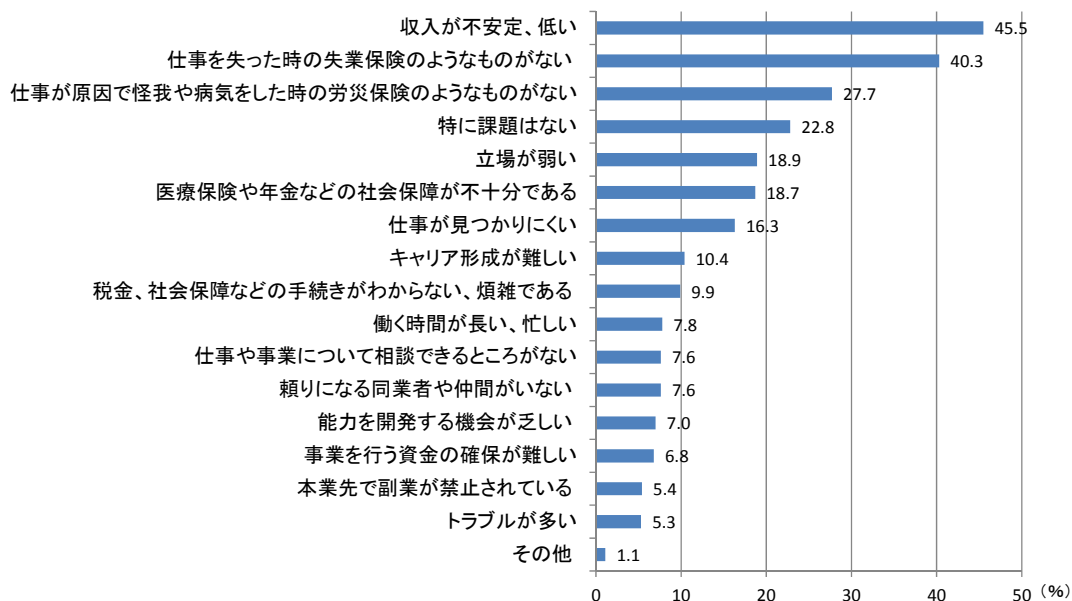
注目されるクラウドソーシングは、仕事の発注者とワーカーをインターネット上でマッチングすることから、両者を「利用者」と「提供者」に置き換えれば、冒頭で述べた通り、シェアリングエコノミーの一種として捉えることも可能である。シェアリングエコノミーは、インターネットを介したマッチングにより、余った資産やスキルを他人が利用できる経済のしくみを指し、提供者が副業を通じた追加の収入を得ることを可能にする。

しかし、提供者が副業でなく、家計の主たる収入源を得るために本業として行う場合は課題もある。クラウドソーシングでは、基本的に発注者がワーカーに業務委託を行うものであり、ワーカーは発注者に雇用されないためである。つまり、ワーカーは発注者の従業員ではなく、独立した自営業者という位置づけとなる。単発の仕事を受注して得る収入は不安定であるばかりか、労働基準法の「労働者」の対象とならなければ、同法の保護下に置かれない。自営業者として自ら国民健康保険や国民年金等に加えねばならず、企業に雇用されていれば当然、得られるはずの社会保障も十分に受けられない可能性がある。

図表2は独立自営業者を続ける上での問題点に関するアンケート結果である。1位は「収入が不安定、低い」であり、労働者であれば守られるはずの最低賃金との関係が指摘できる。2位「仕事を失った時の失業保険のようなものがない」、3位が「仕事が原因で怪我や病気をした時の労災保険のようなものがない」、6位「医療保険や年金などの社会保障が不十分である」と、失業保険、労災保険、医療保険、年金といったいずれも社会保険に関する事項であり、社会保障制度の恩恵を十分に受けられない点に問題意識を持っていることがわかる。

自由に仕事ができる点がクラウドソーシングの魅力であるが、自由であるがゆえに社会的に不安定であることは明らかである。政府の推進する多様な働き方の一つとして、クラウドソーシングが重要視されるならば、雇用されないワーカーに対する社会保障面での問題は無視できないと言えよう。

図表2 独立自営業者を続ける上での問題点（複数回答）



(注) N=8, 256

(出所) 厚生労働省「JILPT『独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）』（速報）」（第3回「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成30年3月9日）、資料4）（出典元：JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」より大和総研作成

### 3. 政府における保護策の検討

クラウドソーシングで見られるような個人請負型の労働の問題は、クラウドソーシングが普及したことで新たに発生したわけではなく、こうした点については以前から議論がなされてきた。厚生労働省政策統括官（労働担当）「個人請負型就業者に関する研究会 報告書」（平成22年4月）では、「個人請負型就業者についても労働者と同様に企業との間に立場から生じる交渉力の差等が想定される場合があり、何らかの保護措置を設けることが適当な場合もあると考えられる」とあり、労働者でない個人における保護の必要性を認めている。最近では、働き方改革の中で「雇用類似の働き方」が注目され、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討」することとなった\*。

これを受けて、厚生労働省の「平成29年度在宅就業者総合支援事業」（委託事業）による「雇用類似の働き方に関する検討会」では、雇用類似の働き方についての検討が行われた。図表3は「『雇用類似の働き方に関する検討会』報告書」（平成30年3月30日）で示されたクラウドソーシングの契約方法であり、プロジェクト形式、コンペ形式、マイクロタスク形式の3種が示されている。クラウドソーシングと言っても一様でないことがわかるとともに、さすがにコンペで選ぶケースまで含めて労働者として扱うことは困難であることがわかる。

\*この「非雇用型テレワーク」がワーカーから見たクラウドソーシングを指すものと解される。

図表3 クラウドソーシングの契約方法

- |   |   |
|---|---|
| ① | プロジェクト形式<br>応募してきたメンバーと仕様や見積もりなどの条件を交渉した上で、最適な人材を選んで契約する形式(アプリ開発やホームページ制作など)  |
| ② | コンペ形式<br>提示した依頼内容・報酬に対して集まった複数の提案の中から採用案を選び、報酬を支払う形式(ロゴデザイン、ネーミングなど)          |
| ③ | マイクロタスク形式<br>大量かつスキルを必要としない単純な作業を一括して依頼し、応募してきた複数の人が分担して作業する形式(アンケート、データ入力など) |

(出所) 厚生労働省「『雇用類似の働き方に関する検討会』報告書」(平成30年3月30日)

また、同報告書では「クラウドソーシング事業者が発注者から業務の委託を受け、その業務に関する仕事をワーカーに再発注することもある」とある。仲介事業者たるクラウドソーシング事業者が契約当事者となるタイプのクラウドソーシングであれば、通常のインターネット上の発注者とワーカーの間は切り離されており、この場合のワーカーを発注者の労働者とみなすというロジックを組み立てるのは困難に違いない。

個人請負型の働き方に関しては、以前から保護の必要性は認識されながらも、なかなか進展がみられなかった。しかし、急速にクラウドソーシングが普及し、働き方も大きく変わりつつある中で、議論を深めるばかりに時間をとってはられない。現在の独立自営のワーカーを早く保護できるようスピード感を持った対応が必要ではなかろうか。

#### 4. 発注者との関係か、仲介事業者の責任か

クラウドソーシングを雇用類似の働き方の議論の中で捉えれば、以前からの発注者との関係から労働者性(「労働者」として認められるかどうか)をどう見るかという視点で捉えることになっても仕方がない。しかし、クラウドソーシングは不特定多数の群衆(クラウド)に仕事を発注するという特性を考慮すると、筆者としては一般的にワーカーの発注者への従属性は強くない、労働者性は見だしにくいように思える。むしろ、平成30年2月の「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」(厚生労働省)に、仲介事業者のルールが明確化されたように、仲介事業者であるクラウドソーシング事業者とワーカーの関係の中で、ワーカー保護を考えていくべきであろう。

仲介事業者とワーカーの観点で言えば、ロンドンの雇用審判所でライドシェア(旅客輸送を行うシェアリングエコノミーの一種)事業者のUberのドライバーは従業員であるとの判決が出された例もある(2016年10月)ほか、ニューヨーク州労働省行政審判官がUberの元ドライバーに失業保険の受給資格を認めた例もある(2017年6月)。ライドシェアのドライバーが仲介事業の従業員であれば、仲介事業者はドライバーの社会保険に関する負担を求められることとなる。

ライドシェアの場合、利用者である乗客が個人であり、発注者が企業であることが想定され

るクラウドソーシングとは構造が異なる。しかし、インターネット上のマッチングによりサービスを提供する者が報酬を得る点では同様との見方もできる。筆者としては、一般的なクラウドソーシングにおいても、今後、仲介事業者（クラウドソーシング事業者）の責任において、一件当たりの最低報酬額の保障など収入面を出発点として、ワーカー保護が進展することを期待したい。