

## 政府の立場から

加藤 正嗣\*



厚生労働省労働基準局労働時間特別対策室長の加藤と申します。私からは、今回参加したILO総会における議論の状況とあわせて、プラットフォーム・エコノミーに関する政府の立場を紹介いたします。

### プラットフォーム・エコノミーが取り上げられた背景

2025年のILO総会は、6月2日から13日まで、スイスのジュネーブで開催されました。総会全体としては他にも様々な議題があり、プラットフォーム・エコノミーに関する国際労働基準の設定については今回が初めての討議であり、2026年も継続して議論される予定です。

プラットフォーム・エコノミーに関する議論の背景として、デジタル化の進展に伴って、プラットフォーム・エコノミーの下での就業者が増大したことが挙げられます。また、この就業者については、雇用関係がないとされることが多く、さらには、デジタルプラットフォームの所在と、就業者、利用者の住む国が異なる場合も想定されるなど、既存の国際労働基準では必ずしもカバーできていないという指摘がなされています。

こうした状況を踏まえ、ILOでは、プラットフォーム・ワークを含めて、仕事の世界のデジタル化に伴う課題に対応する政策の整備が呼びかけられています。2022年と2023年のILO理事会では、プラットフォーム・エコノミーについて、雇用すべき者が自営業者として扱われている問題や、報酬決定の不透明さなど、様々な課題が指摘されました。これらを受け、プラットフォーム・エコノミーに関する新しい国際労働基準について、2025年と2026年の2回にわたり、ILO総会で討議することになりました。直近の検討スケジュールとしては以下の表（次頁）のとおりであり、2025年6月の1回目の討議では、各国の政府や労使の代表が約2週間にわたって一堂に会し、意見が交わされました。

---

\*加藤正嗣（かとう・まさし）2005年厚生労働省入省。健康・生活衛生局感染症対策部において新型コロナウイルス感染症対策等を担当した後、2024年より労働基準局労働条件政策課労働時間特別対策室長（医政局医事課併任）を歴任。現職は厚生労働大臣秘書官事務取扱。

2025年6月	<b>第113回ILO総会における1回目の討議</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2025年6月の総会において、プラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに関する基準設定に向けた1回目の議論を実施。</li> <li>※文書の形式、デジタル就業プラットフォームなどの定義の議論が中心。</li> <li>※議論の結果、「勧告によって補足された条約」とすることが決定。</li> <li>一方、時間的な制約から、条約及び勧告の実質的な内容は十分議論されず。</li> </ul>
2025年8月 ～現在	<b>ILO事務局が作成した条約・勧告の草案（ブラウンレポート）の公表・確認</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2025年8月に、上記討議を踏まえ、ILO事務局が作成した条約・勧告の草案が公表。</li> <li>当該草案について、労使と協議の上、各国として意見書を提出するよう求められている（11月14日㊦（※意見提出済））。</li> </ul>

## ILO 総会での討議の状況

次に、2025年6月のILO総会で議論した「プラットフォーム経済に関する国際労働基準に関する結論案」の概要を示します。ILO事務局からは、例えば雇用関係や報酬などがどうあるべきかという話や、プラットフォーム・エコノミーにおけるプラットフォーム・ワーカーの管理等のための自動システム利用の影響や、個人データとプライバシー保護、アカウント停止・無効化などに対応していくか、といった項目が示されています。それ以外に、勧告形式の部分（最低賃金と同等の報酬確保、就労時間の制限等）も示されています。今回のILO総会では、議論が白熱し、文書の形式や、用語の定義等の議論に多くの時間が割かれ、内容面の多くが次回の議論に持ち越しとなりましたが、文書の形式については「勧告付きの条約」とすることが決定されました。拘束力のある条約の形式にするか、各国の取組のガイダンスを提供する勧告の形式にするかという議論もありましたが、結果としては、勧告付きの条約という形式で採択されています。

### 主な結論案（条約部分）の内容

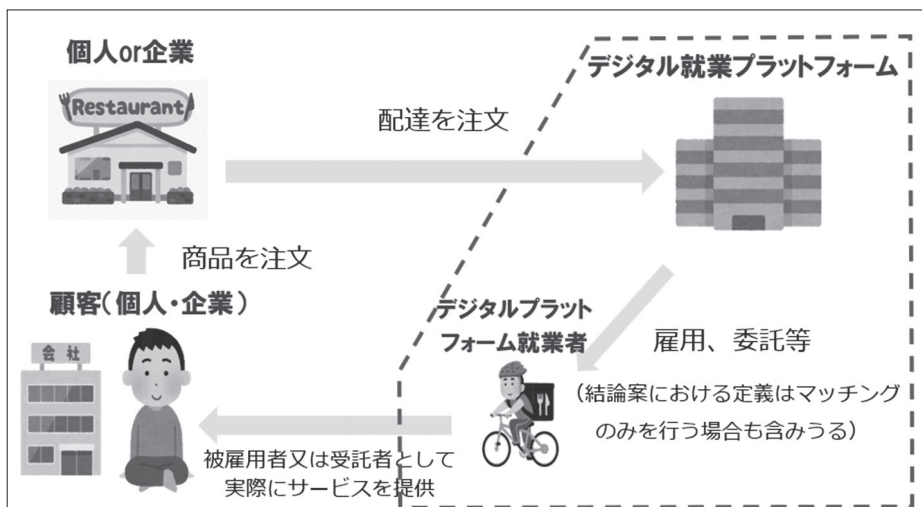
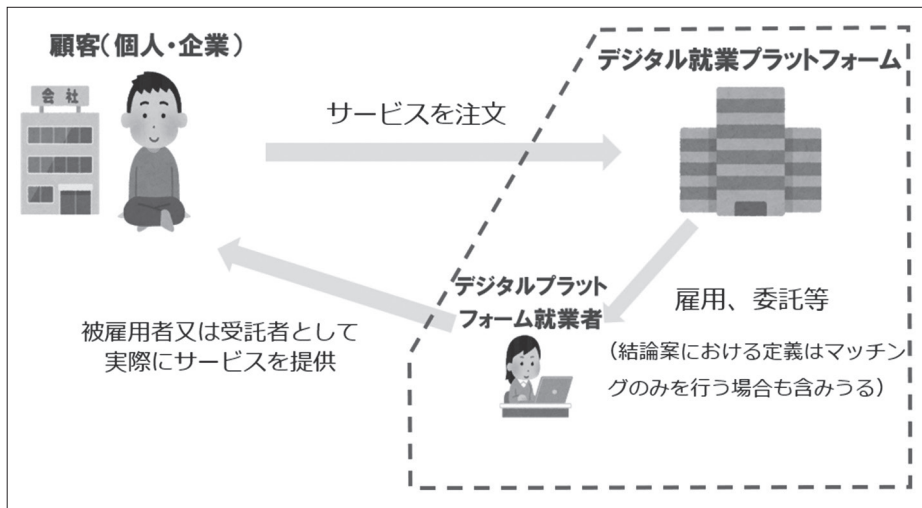
- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>労働における基本原則と権利</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働や児童労働の廃止、結社の自由等</li> </ul> </li> <li><b>労働安全衛生</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害防止のための措置の実施等</li> </ul> </li> <li><b>暴力とハラスメント</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>暴力やハラスメントからの保護</li> </ul> </li> <li><b>雇用促進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>働きがいのある雇用創出の促進</li> <li>スキル開発</li> </ul> </li> <li><b>雇用関係</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用関係についてデジタルプラットフォーム事業者の正しい分類を確保するための措置</li> </ul> </li> <li><b>報酬</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>適切(adequate)であること</li> <li>全額且つ期限内の支払確保のための措置等</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>社会保障</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>同様の状況の他の者と同等の社会保障の保護</li> </ul> </li> <li><b>自動システム利用の影響</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>アルゴリズム等に基づく自動化システムの使用のプラットフォーム事業者及び労使団体への通知等</li> </ul> </li> <li><b>個人データとプライバシーの保護</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人データの収集や使用等に関する適切な保護措置の確立等</li> </ul> </li> <li><b>アカウントの停止または無効化及び雇用または契約の終了</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不当な理由に基づくデジタルプラットフォーム事業者のアカウントの停止、無効化、雇用・契約の終了の禁止等</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>雇用・契約条件</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>適切な方法での雇用・就業条件の情報提供の確保</li> </ul> </li> <li><b>移民・難民の保護</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>移民・難民の虐待防止</li> </ul> </li> <li><b>紛争解決・救済</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルプラットフォーム事業者のための適切な紛争解決のための措置</li> </ul> </li> <li><b>不利益な取扱いの禁止</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルプラットフォーム事業者が、同等の状況にある他の事業者よりも不利でない保護を享受することを確保するための措置</li> </ul> </li> <li><b>実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>自国の領域内で活動するデジタルプラットフォーム事業者等に関する措置</li> </ul> </li> </ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

総会の議論を経て、2025年8月にILO事務局から条約・勧告の草案（ブラウンレポート）が示されています。各国で労使と協議し、ブラウンレポートに対する意見書を提出する期限が11月とされているため、政府内や労使それぞれが現在議論を重ねている状況です。今回のブラウンレポー

トを受けて、各国が意見書を提出し、それをもとに議論が進んでいくものと考えられます。

### 「デジタル就業プラットフォーム」の定義と性格

今回のILO総会では、「デジタル就業プラットフォーム」「デジタルプラットフォーム就業者」の定義が採択されました。まず、「デジタル就業プラットフォーム」は、法人又は自然人であって、デジタル技術を通じて自動化された意思決定システムを利用するものとされ、受け手又は請求者の要求に応じて、サービスの提供のために、報酬又は支払いのために、人が行う作業を組織し、および・又は促進させるものであって、その作業がオンライン上で行われるか、地理的な場所で行われるかは問わないものとされました。また、「デジタルプラットフォーム就業者」は、デジタル就業プラットフォームにより組織され、および・又は促進されるサービスの提供のため、報酬又は支払いのために、雇用関係の分類にかかわらず、雇用され又は就労に従事するものと定義付けられました。



この一例として、図（前頁）でイメージを示します。例えば、顧客が直接、デジタル就業プラットフォームにサービスを注文し、そこからデジタルプラットフォーム就業者にサービスの提供の委託等がなされ、デジタルプラットフォーム就業者からサービスが提供される形があります。他には、フードデリバリーのように、顧客が店に注文し、その店からデジタル就業プラットフォームに配達注文がなされ、デジタル就業プラットフォームから委託等を受けたデジタルプラットフォーム就業者が顧客に届けるなどの形もあります。各国でも様々な事情や形態があることが議論されています。「デジタル就業プラットフォーム」と「デジタルプラットフォーム就業者」の定義を基に、どのような形態をイメージしながら、それぞれの条文をどのように規定していくかということが、今後、議論されることになっています。

### 政府の立場

それでは、2025年6月のILO総会に日本政府はどのようなスタンスで臨み、意見表明をしたのかをお話したいと思います。大きな方針としては、新たな国際労働基準の策定について、日本政府は賛成の立場を示しましたが、以下の3点を強調しています。

第一に、デジタルプラットフォーム就業者に関する状況、規制の様態は、各国で大きく異なることを認識すべきだということです。各国の実現可能性を担保するうえでは、加盟国が各項目を合理的に優先順位付けできる柔軟性を確保することが重要だと主張しています。

第二に、ILO事務局から提案されているデジタルプラットフォーム就業者の概念は、雇用関係にある者だけではなく、独立事業者を含めた幅広い概念として捉えられているところ、働き方の実態や制度の適用のあり方は各国において大きく異なることを踏まえると、新たな国際労働基準によって保護が適用される者の範囲を明確化し、各国が基準の適用を円滑に行うことができる柔軟性が重要だと主張しています。

第三に、デジタルプラットフォームは新しい概念であり、今後、デジタルプラットフォーム就業者に対する適切な保護の提供が求められることはもちろん重要ですが、その際、これらの技術の更なる発展や経済成長を阻害しないようなバランスの取れた対応が必要ではないかと強調しています。

政府としてはこれらの意見を表明しているところです。

### ブラウンレポートの骨子と今後の展望

続きまして、ILO事務局が2025年8月に各国に示したブラウンレポートのポイントを説明いたします。ブラウンレポートは、2025年6月のILO総会での議論に際し提供されたプラットフォーム経済に関する国際労働基準に関する結論案や、総会における議論等を踏まえて、ILO事務局において条約案および勧告案の文言を作成したものです。各国政府は、使用者団体、労働者団体と協議のうえで、2025年11月14日までに意見を提出することとなっています。

このブラウンレポートでは、2025年6月のILO総会の議論において、条約は原則を定めるものにする、各国の異なる状況を考慮して適用できるような柔軟性を提供すること、全てのデジタルプラットフォーム就業者に適切な保護を確保することが重要であるということが表明・強調され

たとしています。また、ILO 事務局は、各国が、条約案と勧告案について主要な原則を定めつつも、詳細な規則や実施手段は規定せず、加盟国が権利と義務を実現するために最適な措置を決定できる条約を支持していると理解しているようです。現時点では、2025年6月のILO総会で議論した結論案から基本的な方向性に変更はないものの、以上の趣旨から条文の構成などは見直される案になっており、これを踏まえて各国内で検討中という段階です。

今後、ILOにおける検討の大まかなスケジュールとしては以下のとおりです。2025年11月にブラウンレポートに対する各国の政労使の意見聴取が締め切られます。それを踏まえ、2026年3月頃にILO事務局が条約案および勧告案を修正した草案（ブルーレポート）を公表します。そして、2026年6月に2回目のILO総会での討議が行われ、通例のとおりであればここでの採択が見込まれています。

2025年11月	<u>・条約・勧告の草案（ブラウンレポート）に対する各国政労使意見聴取</u>
2026年3月	<u>・各国政労使意見を踏まえて修正した条約・勧告の草案（ブルーレポート）が公表</u>
2026年6月	<u>・第114回ILO総会（第2回目の討議） →3月公表の草案（ブルーレポート）に基づき議論→採択（見込み）</u>

ただし、まだ議論すべき点が多く、個別に非公式会合なども開かれる見込みです。そのような形で今後、ILOのプラットフォーム・エコノミーについての議論が進んでいくことが見込まれています。政府としても、今後も日本の立場や状況を伝えるべく意見表明を行い、議論に積極的に参加していきたいと考えています。

以上、今回のILO総会の概要と政府の立場をご説明させていただきました。ありがとうございました。（拍手）