

## 労働者の立場から

齊藤 俊和\*



連合国際政策局の齊藤と申します。労働者・労働組合の立場から報告させていただきます。

会場を見渡しますと、本日は学生の方々も多く参加されているようですが、働き方の選択肢が広がる中で、プラットフォーム・ワークという働き方とはどういうものなのか、本シンポジウムを通じて理解を深めていただくことで、やがて社会人となる皆さんにとっても少しでも有意義な機会になればよいと思っております。

### プラットフォーム・ワークという働き方―そのメリットと課題

プラットフォーム・ワークは、勤務時間や勤務場所を自由に設定できるので、自分のライフスタイルに合わせて働くことが可能になり、隙間時間を活用したスポット的な働き方も選択できます。従来の雇用形態にはない柔軟性がプラットフォーム・ワークの特徴であり、メリットでもあると思います。今後、こうした働き方はますます増えていくことが想定されます。

ただし、プラットフォーム・ワークには課題もあります。プラットフォーム・ワーカーの多くは個人事業主とみなされ、団体交渉権、最低賃金、労働時間等に関して、労働法の保護からは外れ、適切な社会保険も享受できない場合が多いです。また、健康管理は自己責任であり、業務上の責任と賠償リスクも負います。さらには、評価や報酬の決定におけるアルゴリズムへの過度な依存も問題視されています。

こうした課題に対応すべく、各国においては法整備を含めたさまざまな対応策が講じられつつあります。例えば、スペインでは2021年にデジタルプラットフォームの配達員を個人事業主ではなく従業員として扱うことを義務づけ、労働者の権利を保護するライダー法が制定され、EUでは2024年にプラットフォーム・ワーカーの労働条件改善に関する指令が採択されました。また、アジアに目を向けるとシンガポールでは、2025年1月に労災補償や年金の積み立てなど、プラットフォーム・ワーカーの保護の強化をめざしたプラットフォーム・ワーカー保護法が施行されました。

---

\* 齊藤俊和（さいとう・としかず） 連合（日本労働組合総連合会）国際政策局長。全日通労働組合本社支部書記長、連合の関係団体である公益財団法人国際労働財団（JILAF）事務長等を歴任後、2024年10月より現職に就任。

## 日本の現状について——ウーバーイーツユニオンを事例として

各国における対応について少し紹介させていただきましたが、では日本の現状はどうか、連合が側面的にサポートしているウーバーイーツユニオンの活動を一つの参考事例として触れてみたいと思います。日本でウーバーイーツのサービスが開始されたのは2016年9月からであり、東京の一部のエリアの約150店舗でスタートしました。2025年6月時点で、全国12万店舗以上で展開されているそうです。ウーバーイーツの配達員の数は公表されておきませんが、数万人の規模になると言われています。

ウーバーイーツの労働組合であるウーバーイーツユニオンは、2019年10月に結成されました。ウーバーイーツユニオンが求めているものは、「事故や怪我の補償」、「運営の透明性」、「適切な報酬」です。組合結成後、これらの改善要望事項について、さっそく企業側に団体交渉を要求しましたが、配達員は個人事業主であり、労働組合法上の労働者に当たらないということで、企業側は団体交渉を拒否しました。そこで労働組合は、団体交渉に応じないのは不当労働行為であるとし、2020年3月に東京都労働委員会に救済を申し立てました。約2年半後の2022年11月に、東京都労働委員会はウーバーイーツユニオンについて、労働組合法上の労働者に当たると解するのが妥当であるとし、企業側に対し誠実に団体交渉に応じるべきとの命令を出しました。ただ、企業側はこの決定を不服とし、中央労働委員会に再審査を申し立て、現時点においても審査中という状況です。

以上、日本における現状として、ウーバーイーツユニオンの事例を取り上げながら、プラットフォーム・ワーカーの典型的なカテゴリーの一つであるフードデリバリー・ワーカー（配達員）の労働者性をめぐる動向について簡単に触れてみました。なお、こうしたプラットフォーム・ワーカーの労働者性については、厚生労働省が2025年5月に立ち上げた労働基準法における「労働者」に関する研究会等において議論が進められており、今後の推移を見守っていきたいと考えております。

## プラットフォーム・エコノミーにおけるディーセント・ワークに関する基準設定

### ——第1次討議の振り返り

続いて、今年のILO総会でのプラットフォーム・エコノミーにおけるディーセント・ワークに関する基準設定の第1次討議について、少し振り返ってみたいと思います。

冒頭でも触れましたが、デジタルプラットフォームの普及によって、新たなビジネスモデルが世界中に広がり、それに伴い新たな就労機会も創出されました。そうした中、これまでの労働者の概念とは異なる新たなカテゴリーのプラットフォーム・ワーカーが生まれ、その数は世界中で増え続けています。このようなプラットフォーム・ワーカーの労働者性を認めるのか否か、もし認められない場合は社会的な保護をどうしていくのか、既存の労働法や社会保険のあり方の見直しも含め、各国においてさまざまな対応が求められるようになってきました。さらに、デジタルプラットフォーム・ワークは国境を越えるケースもあるので、各国における対応にとどめるだけでなく、グローバルスタンダードの設定が求められる機運も高まってきたのです。そして満を持して、今年

2025年のILO総会において、基準設定討議が始まりました。

第1次討議に臨むにあたっての労働者・労働組合側である連合を含めたITUC（国際労働組合総連合）の基本スタンスは、「雇用分類にかかわらず、すべてのプラットフォーム・ワーカーにディーセント・ワークが確保されるべきであり、その実現のための基準設定が必要だ」というものでした。

今年の第1次討議で議論されたのは、結果的には次の3点です。第一に、基準設定討議の最初にして最大の争点でもあります。文書の形式をどうするかということでした。法的拘束力のある「条約のみ」、拘束力のない「勧告のみ」、そして「勧告により補足される条約」という3つの形式があるわけですが、どれにするかということで議論が大きく分かれました。

事前のアンケート結果では、労働側が支持する「勧告により補足される条約」が多数を占めているように思われましたが、いざ会議場で討議が始まると、各国の状況に合わせて柔軟な対応が可能となる「勧告のみ」を主張する使用者側が一步も引きませんでした。そのため、ILO総会の基本的な精神である政労使三者の話し合いによるコンセンサスには至らず、本来であれば避けたかった記名投票という形で、どうにか「勧告により補足される条約」ということで落ち着きました。この文書の形式に関する討議だけで2週間（実質10日間）の討議期間のうち3日間を費やしました。

第二に、定義と適用範囲についてです。これらも基準設定討議の根幹部分であります。まず、デジタル労働プラットフォームの定義についてですが、プラットフォームとは、サービスの発注者と受注者をマッチングさせる場を単に提供しているだけだとする使用者側と、プラットフォームの「使用者性」を主張する労働側が互いに譲らず、ここでも多くの時間が費やされましたが、最終的には労働側の主張が通りました。また、適用範囲について、使用者側はその範囲をできるだけ限定しようとしたのですが、最終的にはすべてのデジタル労働プラットフォーム、すべてのプラットフォーム・ワーカーを対象とすることで、第1次討議においては合意に至りました。これも労働側の主張が受け入れられた形です。

第三に、評価システムの事前通知についてです。アルゴリズム等の手法に基づく自動化システムを使用し、業務をモニタリング、あるいは評価することで、このようなシステム使用がプラットフォーム・ワーカーの労働条件等にどの程度影響を与えるのかについて、プラットフォーム事業者は就業者に対して事前に通知すべきであることも合意に達しました。

## 来年の第2次討議に向けて

こうしたきわめて重要な項目については何とか進展がみられたわけですが、来年に向け大きな課題も抱えています。つまり、第1次討議においては、10日間の日程のうち、数日間は議論が深夜まで及んだにもかかわらず、議論できたのは今申し上げた3点のみであり、討議項目の数でいうと全体の約8分の1に過ぎませんでした。私たちは、まだ議論の入り口付近にとどまっている状況に置かれているのです。

来年、私たちは再び、第2次討議に向けて、ジュネーブに戻っていきます。そこでは、結社の自由等の労働における基本原則と権利、労働安全衛生、報酬、社会保険、個人データとプライバシーの保護など、たくさんの事項について討議する必要があります。これらもどれをとっても重要な事

項ばかりですが、討議すべき項目数の単純比較でいうと、今年の7倍の数となります。

今年のような議論の進め方を繰り返すようであれば、到底、ゴールにはたどり着けないだろうと危惧しております。使用者側も政府側も、それぞれの考え方や立場があり、三者が歩み寄れない点があるのは、ある意味、当然のことです。しかし、それを乗り越え、最終的に三者の対話によるコンセンサスを見出すというのが、ILOの基本的精神だということを、あらためて申し上げたいと思います。

デジタルプラットフォームを介して、新たなビジネスモデルが生まれ、それに伴い就業機会も新たに創出され、各国の社会・経済が発展していくことについては労働側も全く異論はありませんし、むしろ望んでいるところです。ただ、そこで就労する人たちのディーセント・ワークが確保され、人権を持った存在として扱われなければならないというのは、労働側としての譲れない点です。その点については、政府側はもちろん、使用者側にも理解していただけるものと信じております。

政労使の三者が、ディーセント・ワークがあつてこそ、デジタルプラットフォームが健全かつ持続的に発展するのだという共通認識をもち、それに立脚した生産的・建設的で有意義な討議ができるかどうか、第2次討議を成功に導くためのポイントだと考えています。世界中のプラットフォーム・ワーカーがILO総会の討議を見守っており、私たちは、彼ら／彼女らに対して、誠実な回答を出す責任があると考えています。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。（拍手）