

プラットフォーム労働と ワークルールの課題



沼田 雅之*

ただいまご紹介いただきました法政大学の沼田雅之です。第1部ではILOでの討議状況について政労使それぞれの立場からご説明がありました。私の報告は必ずしもILO総会の討議内容を踏まえたものではなく、私はプラットフォーム労働の問題について何年か研究していますので、研究者の立場からみたプラットフォーム労働の問題とワークルール上の課題について報告したいと思います。

労働プラットフォームとは何か

そもそもデジタルプラットフォームとは何なのかについて、触れておきたいと思います。デジタルプラットフォームとは、「オンライン環境下においてさまざまな情報を集めたり交換したりする仮想上の場」と私は定義しています。簡単に言うと、Googleのサイトもデジタルプラットフォームであり、そこではさまざまな情報が集められたり交換されたりしています。これらのデジタルプラットフォームのうち、労働プラットフォームというものに着目して今日は話をさせていただきます。

労働プラットフォームとは、デジタルプラットフォームを通じて労働力の取引が「仲介されるもの」と定義しておきたいと思います。実際は仲介だけではないのですが、まずは仲介されるものと定義します。企業が典型的ですが、通常、労働力は企業内に包摂されます。簡単に言うと、雇用され、使用者の指揮命令の下で常に組織的に働くことが求められるわけです。これに対し、労働プラットフォームは他人の労働力をあえて企業組織内に包摂せず利用できることに利点があります。

たとえば、ウーバーイーツで働いていらっしゃる方は、ウーバーイーツという企業の中で働いて

*沼田雅之（ぬまた・まさゆき）法政大学法学部教授。2000年法政大学大学院社会科学研究科法律学専攻博士課程単位取得満期退学、2010年大阪経済法科大学法学部准教授、2018年千葉県労働委員会公益委員（2024年まで）、2021年国土交通省関東地方交通審議会船員部会公益委員（部会長）、2021年厚生労働省神奈川労働局神奈川紛争調整委員会委員、2024年神奈川県労働委員会公益委員（会長代理）、2024年公益財団法人神奈川県労働福祉協会評議員などを歴任。

いるわけではなく、むしろウーバーイーツという企業とは一度も対面せずに、デジタルプラットフォーム上で登録が完了し、働いています。ロケーションベースといいますが、まちの中で発注者（消費者）の依頼に基づき、飲食店の飲食物を発注者に届ける仕事をしているわけです。こういった他人の労働力を利用できる利点があるというのが、労働プラットフォームの画期的なところで

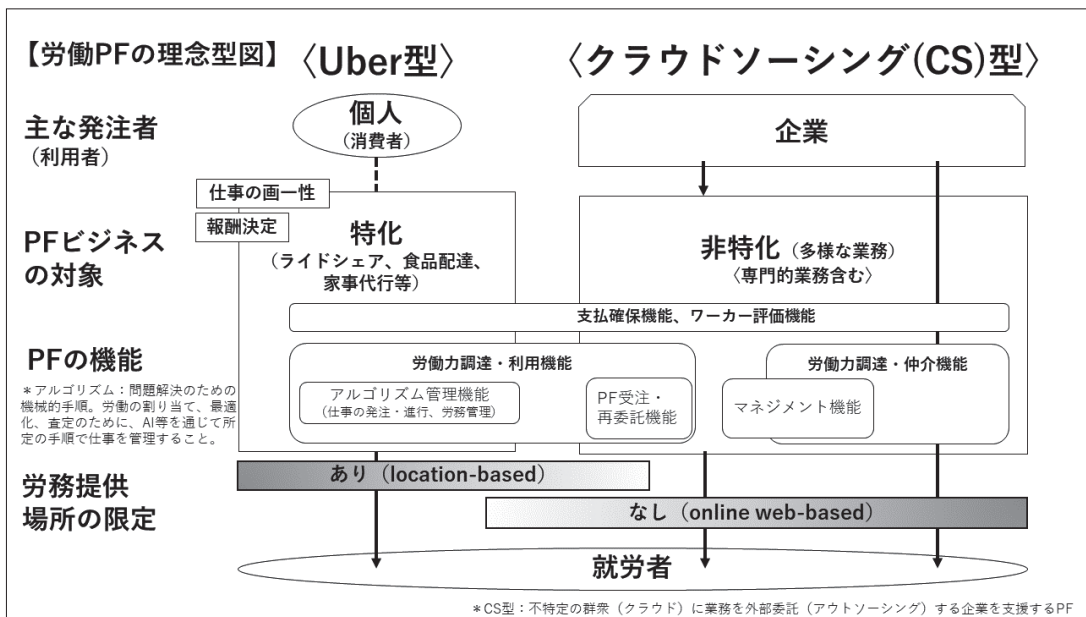
す。

第1部でも何度か指摘されたとおり、この労働プラットフォームは、かなり多様な形態のサービスが展開されています。この報告では分かりやすく説明するために、大きくウーバー型とクラウドソーシング型に分けて説明したいと思います。

下図の左側のウーバー（Uber）型は、ウーバーイーツやライドシェアを指します。ライドシェアとは、自分の自家用車を登録し、隙間時間にタクシーのように旅客を輸送するようなサービスです。その典型的なものをウーバー型とここでは分類しています。こういったウーバー型は、たいてい発注者は個人であり、そこで働いている方の仕事内容は旅客運送とかフードデリバリーなどに特化しています。たとえば、ライドシェアでは人を運送する。ウーバーイーツでは食品を配達する。最近スーパーの買い物の物品を配達するといったサービスもあるようですが、そういった飲食物を配達する、家事代行をするなど、仕事内容は、特定の業務に特化しているところに特徴があると思います。

一方で、必ずしも明示的には第1部で議論されていませんでしたが、今日では右側のクラウドソーシング（CS）型といわれているものがあります。世界最大手のクラウドソーシングサイトとしては Amazon Mechanical Turk があります。ここでは、さまざまな仕事の受発注が行われてい

図 プラットフォームエコノミーが現代企業に与えるインパクトと社会法上の課題



出所：日本労働法学会編（2022）『プラットフォームエコノミーと社会法上の課題』日本労働法学会誌 135号

て、その多くは、Web ベースといますが、発注者と対面をすることもなく、オンライン上で仕事の受注と発注がやりとりされます。しかも家庭でやる、コ・ワーキングスペースでやるなど、オンラインでインターネットにつながっていれば作業の場所は問いません。どこでも仕事ができます。ワーカーがそこで働き、プラットフォームを通じて仕事の成果を納品するような形で行われるものをクラウドソーシング型と分類しています。図（前頁）で、業務の内容は「非特化」と書いてあるとおり、この分類ではさまざまなものが取引の対象となります。たとえば、Web サイトの構築、ロゴの作成などをはじめ、音楽系に特化したクラウドソーシングでは、こういうイメージで曲をつくってほしいという依頼があれば、その曲を納品するようなことが行われています。すべてがオンラインの Web ベースで行われるのが、クラウドソーシング型です。

分かりやすくするために、私はこのように説明していますが、一般的にはウーバー型を location-based platform work、クラウドソーシング型を online web-based platform work ということが多いです。簡単に言うと、左側は実際の物理的空間で運送・配達をしたりするのに対し、右側は基本的にすべて Web サイトやインターネット上で顔の見えない関係で続いていくことになります。

「雇用」概念の整理

今日の私の報告では、location-based platform work 型に特化してお話ししたいと思います。その話をする前に、研究者としての私の問題意識を示しておきたいと思います。

一般的な働き方の中心は、今でも雇用労働、つまり企業に包摂され、企業に雇われて働いている方が多いです。一方、クラウドソーシング型は、企業の中に包摂せずに、いろいろな業務を顔の見えないクラウド（群衆）に発注することができる場所に大きなメリットがあります。そうすると、将来的には、企業労働といわれているもののあり方を変える可能性があるのではないかと私は思います。つまり、今まで企業は、採用活動のようなものにたくさんのコストをかけて人を選抜し、その人を雇用して活動してきました。それが、中核的な労働者はおそらく雇用という形が残ると思いますが、一定のスキルを持っている方を、その都度、顔の見えないままに、企業が活用していく形となる。企業外の労働力を Web の中に採して、職務経歴のようなものを頼りに、その都度、企業が使っていく。そうすると、企業のあり方が変わってくるのではないかと考えているところです。

しかし、労働者を雇用するメリットについても、触れておきたいと思います。これまで、会社が労働者を雇用するのは、会社組織の中で管理職による指揮命令の下に働き、統制された生産やサービスを提供することが可能だったところに大きなメリットがあったと思います。こういった企業組織の形態は、20 世紀型の工場労働をモデルとした垂直的統合型組織、分かりやすく言うとピラミッド型組織を前提としたものでした。末端労働者を含め、企業が働き方の詳細にまで直接コントロールできるのが特徴ということになります。

これまでの日本の労働法制や社会保障の仕組みは、こういった垂直的統合型の企業組織を前提に、正規労働者を念頭に置いたものとして構築されてきました。たとえば、労働法上の規制としては、労働時間規制の中に一斉休憩の原則があります。これは典型的に工場労働を前提とした法規制ですが、そういったものが実際にとられてきたと思います。

ところが現在、就労形態は明らかに多様化しているわけです。悪い側面を申し上げると、コスト面では労働者扱いをされず、一方で組織の統制下に置かれるような、中間的な就労形態が増加しているのだと理解しています。つまり、企業が労働者を雇用すると、賃金のコストだけではなく社会保障の負担、つまり社会保険の保険料等を労使折半で事業主も負担するなど、目に見えない負担を強いられることになるわけです。

労働プラットフォームの特徴

ところが労働プラットフォームでは、労働者は個人事業主として扱われ、企業はそうした社会保険料等の負担を負わないわけです。その一方で、こういったウーバーイーツ等で働いている方には、実際にはアプリケーション等を通じた事実上の指示がなされています。「自由」とはいつても、特にこれを専門的に行っている方にとっては、仕事の依頼を断ると、場合によってはアプリケーションの利用停止もあり得ると規約に書いてあるなど、一定の統制下にあることも事実だと思えます。私は、雇用労働者と自営業者の両面的な扱いがされているので中間的就労形態といっているのですが、こういった就労形態の多様化というものが、デジタル労働プラットフォームだけに限らず進行していると思います。

ウーバー型のプラットフォームの特徴を申し上げる前に、私の認識を示しておきたいと思えます。私は、location-based platform work 型ともされるウーバー型の働き方は、現代の日雇い労働だと捉えています。かつて日本では、高度成長期の建設作業などで、一日ごとに労働契約が締結・採用される形で建設作業の現場等で働く方が多くいました。最近是这样の方々が高齢化して、世の中に日雇い労働者のまちというようなものも少なくなってきました。

ところがウーバーイーツで働く方は、それこそアプリケーションを立ち上げなければ仕事は得られず、働く必要もありませんので、自由です。今日は働くか働かないか、いつどこで働くか、明日も明後日も働かないといった、働くか働かないかの選択という点では、確かに自由があります。しかもそれは一日単位ではなく、消費者のニーズベースに発生する細切れ労働なので、日雇いよりもっと細かい労働だと思えます。

こういった現代の日雇い労働と評価できるウーバー型の特徴としては、第一に、アプリケーションを介した労働力の取引に特徴があること、第二に、発注者と受注者相互の評価機能があることが、従来の労働力取引との大きな違いだと思えます。これまで企業は、労働者を一方的に評価することが多かったわけですが、今の働き方は、ワーカー（働き手）からも、実際に利用した消費者等からも、相互に評価するのが大きな特徴です。第三に、彼ら彼女らは本来労働者として扱われてもいいのですが、実際には個人事業主として扱われている。簡単に言うと個人の経営者ということになるわけです。ところが、たとえばウーバーイーツは利用規約上、レストランとウーバーイーツの配達員との間で手数料の交渉ができるとうたっていますが、実際にそんなことが行われることはなく、その手数料は事実上、ウーバーイーツ側が一方的に決定しています。

そうすると、確かに配達員には従来型の雇用労働のような命令の鎖による明確な指揮命令関係はありませんので、その点では確かに相対的に自由な働き方をしています。しかし、実際に雇用されている側にも「裁量労働制」のような、いちいち使用者が指示しなくていい制度がありますので、

雇用されている労働者も相対的には自由度が高まっています。そういった点で、プラットフォーム労働と従来の雇用との違いも相対的なものだと私は理解しています。

ウーバー型の労働プラットフォームに関するもう一つの特徴は、「労働条件」についてです。もっとも、配達員らは雇用されているわけではありませんので形式的には「労働条件」ではありませんが、その中核的条件である報酬であるとか、誰が受注するのか、誰に発注するのかというようなことも含めて、その実態は事実上の「労働条件」と評価していいものです。そしてこの「労働条件」は、膨大なデータとアルゴリズムを独占しているプラットフォーム側により優位に決定されています。

これは、人が部下に対し指示をするような行為が、ある意味、デジタル技術を使って行われるようになってきているので、私は「デジタル依存」「デジタル従属」などと評価しています。この部分だけを捉えると、人が命令していないだけで、デジタル技術が取って代わってやっていますので、実際には20世紀型の工場労働をモデルとした「垂直的統合型」企業組織の労働とあまり変わらないと認識しています。よって、配達員らは、本来は労働法上の「労働者」として保護されるべき存在だということです。

他方で、工場労働を念頭に置いた労働者性の判断基準は、法解釈を通じて事実上確立してきているのですが、これを機械的にウーバー型の配達員らに適用しても、直ちに労働基準法上の「労働者」とは判断されない可能性があります。現在の日本の労働基準法上の「労働者」か否かは、たとえば「仕事の諾否の自由がない」「業務遂行上の指揮監督関係がある」「拘束性の程度が高い」というようなことを手がかりに判断することになります。これを配達員らの働き方に当てはめると、①諾否の自由については、アプリケーションを立ち上げない限りは働く義務はありませんので、仕事の諾否の自由はかなり高いといえるでしょう。②業務遂行上の指揮監督の有無については、人ではなく、デジタル技術をもって代替することが解釈として妥当なのかどうかというところが問題になります。③拘束性の程度に関しては、非常に弱いことになるわけです。そうやって考えると、必ずしも「労働者」と判断されることは少ないのではないかと思います。

社会法上の保護に向けた課題

現代では、雇用自体も相対的に多様化し、また雇用とも代替し得るプラットフォーム労働など就労形態の多様化が進んでいます。企業で雇用されて働いている労働者が休日に副業として働いている者もいたり、あるいはプラットフォーム労働に専門的に働いている人もいます。現代では、情報技術の進展によって、雇用からプラットフォーム労働へ。あるいはプラットフォーム労働から雇用へという形で、多様な就労形態を自由に移動できるようになっています。その中で、20世紀的な働き方と類似するウーバー型のプラットフォーム・ワーカーが個人事業主として扱われ、労働者保護の対象となっていないことには、大きな課題があると考えています。

こういったプラットフォーム・ワーカーにアンケートをとると、一番の不満は報酬額です。配達員は、普通に働いても最低賃金以下の報酬しか得られず、さらに、最近はその報酬自体が一方的に切り下げられているといわれています。「労働者」として保護されれば、少なくとも最低賃金は払われなくてはならないはずですが、現状、この「労働者」性の判断基準は最低賃金法上の労働者の

基準と同義とされているので、保護がなかなか及ばないところがあります。

最後に申し上げておきたいことは、事業規制の必要性についてです。プラットフォームは多様ですが、契約管理や報酬管理は、場合によっては評価管理も含め、プラットフォームが担っていることは共通しています。どういうことかという、報酬は発注者からワーカーに直接払われるのではなく、デジタルプラットフォームを介して支払われるわけです。基本的に報酬の未払いがないように、プラットフォームが報酬を払うとされており、プラットフォーム上で契約が成立すると自動的に契約書が出てきます。相互の評価というようなものがなされるので、プラットフォーム上で評価が蓄積されている点も見逃せません。

これらの機能はワーカーらの利益に直結していると思います。特に評価管理のところは重要で、一度低評価をされると、その人は世界各国の発注者から選ばれなくなる可能性が出てくるわけです。その評価が不当な評価だった場合には、その人の職業的人生を大きく毀損することにもなりかねません。その点で、デジタルプラットフォームでは本当に公正な評価がされているかということを確認することが最低でも必要です。こういった観点からの事業規制が必要ではないか。これを私は人格権による保護の必要性という点から説明しています。

なお日本では、いわゆるフリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）ができましたが、これは旧下請法（現取適法）の内容をフリーランスに適用したものであり、基本的には業者間取引の規制でしかありません。労働法的な規制としては、フリーランス新法の施行に伴い、労働者災害補償保険法、いわゆる労災制度の個人加入が広くフリーランスに認められた程度です。このあたりについてはまだまだ発展途上で大きな課題があるのではないかと考えています。

さらに言えば、労働者と個人事業主では適用される社会保障制度に違いがあり、かつ、保険料額や保障内容に大きな違いがあるという点も見逃せません。雇用と多様な就労形態間を自由に移動できるようにしている以上、これにあわせた社会保障制度の改革も必要だと考えています。

私の報告は以上です。ご清聴ありがとうございました。（拍手）