

ディスカッション

藤原（司会） それでは、会場の皆さんからもご発言をいただきながら、第2部のお二人とのディスカッションにうつりたいと思います。ご質問やご意見がありましたらお願いします。

前田 日本労働ペンクラブの前田と申します。沼田先生にお聞きしたいと思います。労働プラットフォームとは何かということで、ウーバー型とクラウドソーシング型の二つがあり、今日はウーバー型のほうを特にご報告されましたが、クラウドソーシング型について教えていただきたいと思っています。というのは、実はウーバー型もクラウドソーシング型も、形としては、日本でも以前から存在していた図柄のように思います。クラウドソーシング型とは、いわゆる「外注」「下請け」であって、これまでも一次下請け、二次下請け、三次下請け、という形で外に発注することは行われていましたし、そこで働く人たちがいました。これまでと根本的に違うのは、外に委託するという形は同じでも、デジタルプラットフォームということで、情報を早く処理できるようになり、これまでとはスピードや処理の仕方が違うようになってきたということでしょうか。クラウドソーシング型とか、ウーバー型とか、これまでも同じようなものがあったように見えても、IT技術の発達で、Web上で取引されるようになった、そういった技術的なものが根本的な原因なのではないでしょうか。その点についてお聞かせいただければと思います。

沼田 質問ありがとうございます。ご指摘のとおりだと思います。従来からあった、たとえば図(16頁)の左側の location-based platform work に近いのは日雇い労働だと思いますし、右側の online web-based platform work は業務委託と言っていいのかどうか分かりませんが、機能として近いのは職業紹介かとは思いますが。今まで発注者と受注者が会うことができなかったのが、online web-based の、アプリケーションも含め、仮想の空間の場所を通して容易に出会うことができるようになったところは非常に大きな違いだろうと思います。

ただ、法規制などを考えるときには、デジタルプラットフォームという事業者としての在り方というところとは別途注視しなければならないと思いますが、基本的な働き方とか構造は、直接対面している場合とそんなに大きく変わらないだろうと思います。法規制を考えるときには従来の法規制のようなことを参考にしながら検討していくのがいいのかなとは思っています。

少し蛇足気味に申し上げますと、たとえば左側のウーバー型は、日雇い労働に近いことがあります。日本の日雇い労働者には雇用保険や健康保険が適用されています。そういった仕組みこそ、今までは印紙をペタペタと貼るなどアナログなやり方でしたが、それは若干マイナンバーカードに対するアレルギーがあるのは承知していますけれども、デジタル化すれば、今までの既存の仕組みをリプレースするような形で、これらの方の補償は考えられるのではないかと私は思います。

質問者 労働基準監督署で働いている者です。沼田先生に質問させていただきます。最近、厚生

労働省が、昨今のスポットワークに対するガイドラインを示したかと思えます。ILOで結論案が採択された後、プラットフォーム労働についての規制が話題になるかと思えますが、その際に規制側のプレーヤーは誰を想定することになるのでしょうか。また、規制方法について、強い規制、弱い規制、いろいろなパターンがあり得るかと思えます。現時点で、こういったことがあり得るのではないかという未来図などがあれば、ぜひ教えていただきたいと思えます。

沼田 ご質問ありがとうございます。実名を挙げますと、スキマバイトの典型例であるタイミーでは、求業者と応募者との間で労働契約関係が締結され、雇用労働者として働くわけですから、労働法上の保護がなされるわけです。よって、労働者の保護については新たに構想する必要はないと思えます。単発なので雇用保険に入れないとかいうのはもちろんありますが、ウーバーイーツのように個人事業主として働いている方と比べると、労働法上の保護が働いているわけですから、特に課題はないだろうと思えます。もちろん細かい問題、たとえば求人側からキャンセルされた場合の休業手当の支払いなどが問題とされていますが、根本的な課題ではないだろうと考えています。

ただ、ウーバーイーツなどと同じく、その間をつなぐプラットフォームというものの位置づけが重要だと考えております。よって、タイミーのような雇用型プラットフォームでも、その形態に応じた一定の事業規制は必要と考えております。たとえば、求人情報が実際と違ったとかいうようなことは、当事者で解決するという問題よりも、プラットフォームのところに集まってくる情報の確度のようなものをどうやって担保していくのかという点から事業規制を構想する必要があると思えます。

そうすると、たとえば契約管理。先ほどの、労働契約書のようなものが自動で発行されるとかいうようなことで、従来の職業紹介事業であるとかいうものと、また違った機能を持っていると思えます。その違った機能というところに着目した事業規制が今後の在り方としては考えるべきではないかと思えます。

ただ、いまILOで議論しているような内容が、事業規制のようなものに必ずしも踏み込んでいくわけではないように見受けられます。むしろILOなどの議論とは別に、あるべき雇用型プラットフォームの規制の在り方を考えていく。実際、ILOとかでも各国の規制内容を尊重するという視点が打ち出されています。よって、日本独自に考えていく必要があるだろうと思えます。

というのは、ウーバー型もそうですし、タイミーのような雇用型プラットフォームも、基本的には日本国内のエリアに閉じた世界で行われるビジネスなので、海外に歩調を合わせる必要性はまったくないからです。

一方で、私の今日の報告の中で触れなかったクラウドソーシング型は、全世界、ネットでつながっていればどこのプラットフォームでもつながっていくことになります。第1部の労働者側のご発言にもありましたが、ある程度世界規模で統一したルールを形成していかないと、規制逃れのようなものが行われる可能性はあるだろうと思えます。そういったところは考慮しながら、プラットフォームのビジネスがどうやって展開していくのかということに応じ、必要な規制とかを考えていくべきだと思っているところです。

秋山 全労連の秋山といいます。沼田先生のご報告で省略されたアルゴリズムの関係を少しお話ししていただければと思います。アルゴリズムの問題は非常に大変だと思っています。というの

も、労働者側が「問題がある」と立証するのが難しく、本当に正しく評価されているかがわからない、結果がどう使われたのかもわからないという問題があり、そういった点を補足的にお聞きしたいです。また、もし可能であれば、黒川さんには、そういったアルゴリズムの結果で排除されたような人がいるといった事例などご存じでしたら教えてください。

沼田 ご質問ありがとうございます。今日はアルゴリズム管理に関するルール等は省略をさせていただきましたが、第1部で何度も出ているように、EUプラットフォーム労働指令等で、アルゴリズムの透明化という点から一定程度の規制がなされています。

指摘されているとおり、たとえばウーバーイーツで働いている方は、いったい誰に発注が来るのかというようなことが分からないですよね。ネットのサイトとかを見ると、専門的にやっている方が構築している、報酬体系推測をしているまとめサイトのようなものがあります。たとえば、今まで依頼が来たときに一定時間内にアクセスをしないと、受け入れない数が多いと、発注が少なくなっているのではないかというような予想は立てています。いずれにしても、生活をする者、特に専門的に働いている人にとって、そういった働くこと自体へのアクセスや、契約条件といったものが、働く人にとって実際にまったく見えない形で管理されているところが問題だと思います。

そうすると、アルゴリズムというものがどういった考え方の下で構築されているのかということの説明義務は、プラットフォームにある程度課していく必要があるのだらうと思います。特に仕事の割り振りや、めったにないこととはいえ、アプリケーションの利用停止というようなものの基準は、労働者の生活に直結する問題です。最低限、第1部のところでは、できるだけ法令の規制は緩めめというような経営者団体側の指摘もありましたが、働くこと自体に直結するようなもののルールの透明化というようなことは図られるべきだと思います。

ILOで議論しているプラットフォーム労働の定義、自動意思決定システムのようなものが定義として載ってはいます。先ほど説明がありましたとおり、クラウドワークス、これは日本の代表的なクラウドソーシング事業者ですが、ここでのマッチングは表面上ではアナログな選択になっています。どのフリーランスに発注するのかは、発注者がプラットフォーム上に掲載されているフリーランスの経歴等をもとに決定することになります。ウーバーイーツのように自動的に決定されているわけではありません。しかし、本当に自動化されている部分はないのか。必ずしもはっきりしていません。そのような状況の下で自動化というシステムの定義を設けることは、多様なプラットフォーム労働の中的一面（たとえばウーバー型）しか捉えられないことになりはしないか、少なくとも、全体像は捉えきれないのではないかと思います。

アルゴリズム規制は一定程度必要ですが、それが定義まで盛り込まれることに関しては、やや疑問があるところです。

黒川 プラットフォームのアルゴリズムは、確かに、私が働いた現場でも話題になることがありました。しかし実際に対面で仕事をやっている、人材はアナログな方法ではじかれています。タイミーの場合、雇用主に苦情を入れたことが原因で、その仕事への申し込みを制限されたという方もいらっしゃいました。そういったケースは雇用主に責任を問うべきだと思いますが、明らかに自己責任だという人もたくさんいます。たとえば職場でセクハラをしたケース。そういった人は、労働時間の途中で強制的に労働契約終了となり、帰らされていました。アルゴリズム以前に、アナロ

グではじかれる例です。

また、コールセンターでは、案件によってはオペレーターを大量に募集するので、オペレーターのレベルがバラバラで、あまりにもひどい人は「明日から来なくていい」と言われていました。たとえば、パソコンの電源の入れ方がわからないという人、敬語が使えない人、パソコンのキーボードが打てない人などです。しかし契約上、その日の時給は払わなければいけません。

龍井 労働組合 OB の龍井と申します。お二人の話がアプローチの仕方がまったく違うところからプラットフォーム労働の問題の核心に迫っておられて、興味深く拝聴しました。質問はたくさんありますが1点だけに絞って発言させていただきます。それは当事者たちの集団的な関係の可能性という点です。集団的な関係といっても、別に労組法上の労働組合である必要はなく、ネットワークでもいいし、プラットフォーム上の組合、共済の組合など、いろいろなアイデアがあると思います。ただ実際のところ、沼田さんの報告をお聞きしてあらためて感じるのは、ウーバーイーツのことも、不思議なことに企業別で終わりに見えます。企業別ではなく、もう少し裾野を広げた集団的な組合の可能性はありそうでないように見えるのですが、いかがでしょうか。

黒川さんのお話でも、集団的な関係の可能性について興味をもちました。働き方も変わり、メインの仕事をもっておられる方でも、こちらの仕事でダブルジョブをしている例などを教えていただきました。それは、別のところでネットワークをつくっているというか、愚痴を言い合うだけであっても、情報交換するようなことができる集合的な関係になっていくのかなと思いました。

お二人が今まで経験されたなかで、人々がつながる、働く当事者がつながる、集団的な関係になっていく可能性をどのように見ていらっしゃるか、お聞きしたいと思います。

沼田 質問ありがとうございます。第1部のほうでウーバーイーツユニオンの話が出ていたと思います。すべての方がそうではないですが、彼ら、彼女らが結成する機会になったのは、発注がないときに公園などでたむろしていて、その条件というようなことを「これはおかしいよね」というようなことを話し合いながら、その中で、もう少し何かできることはないのかと機運が高まっていたことで組合結成の流れになったと承知しています。同じような境遇で働く身であれば、それに対していろいろな不満が出てきて、それに継続して従事していく場合には、そういった不満は自然発生するわけです。プラットフォーム労働であっても、一定程度の集団的ネットワーク形成の可能性が私はあると思います。

労働組合は、そういったところにどうやってアプローチしていくのかということのを念頭に置きながら、将来的な組織化というようなことは考えたほうがいいのではないかと思います。先ほど言ったように、ダブルワークだと当事者意識のようなものが低いですが、ウーバーイーツユニオンに組織されているワーカーも基本的に専業で行っている人が多い。そうすると、当然利害関係のようなものは出てくるわけですから、そういった場をどうやって提供していくかが一つです。

それから、私自身は協同組合というものに可能性を見いだしています。時間があまりないので言わないほうがいいかもしれませんが、フリーランスという働き方。ここでいうウーバーイーツのような働き方、クラウドソーシング等で稼働しているフリーランスの方を念頭に置くと、海外ではフリーランスの協同組合が既に結構大規模なものとして出現しています（たとえばベルギー発祥の Smart (<https://smartbe.be/en/>)）。フリーランスの方は、オンラインベースで働いている場合が

多いとはいえ、日進月歩の情報に接し、常に最新の技術を取り入れなければなりません。そうすると、彼ら彼女らの職業教育訓練に対するニーズは高いわけです。その協同組合は、それこそサロンのようなものをつくり、自然発生的に、あるいは主宰者が指名をするなどして、今こういう問題についてはこのような市場動向ですよといったことをレクチャーしてもらい、技術の進展に関する情報の共有をしていくという場、いわゆるコ・ワーキングスペースですが、そういうものをつくっています。また、フリーランスは、本人の努力によって仕事を獲得してくるようになります。これと雇用の安定性を両立されているのもその協同組合です。フリーランスが獲得した報酬はいったん協同組合に入り、協同組合から当該フリーランスには雇用、いわゆる賃金として払われる仕組みを持っています。これにより、雇用労働者に適用される社会保障、日本で言うところの社会保険が適用されてくるという仕組みです。日本でフリーランスのようなものが拡大してくると、きっとそういう需要は増えてくると思います。

このように考える理由は、日本のフリーランスに対するアンケート結果を見ると、報酬の低さということも不満ですが、社会保障の仕組みが、雇用されているときとは大きく違ってくることに不安を覚えている方が多いのです。そういったところのニーズをきちんと捕まえられるような組織をどうやってつくっていくかが課題ではないかと思っています。

藤原 ありがとうございます。最後に黒川さんと沼田さんから一言いただき、会場とのディスカッションを終えたいと思います。黒川さんからお願いします。

黒川 私の経験では、タイミーでも、コールセンターでも、働く者が顔なじみになると、みんな「あそこの洗い場は最高よ」とか、情報交換をするネットワークができます。そのうちLINEを交換したりして、緩やかなネットワークができます。みんな「タイミーさん」ですが、中年の正社員の間でそんなネットワークができていくのは面白かったです。

そういった意味で、プラットフォーム労働は、アルゴリズムだけで評価されるわけではありません。アルゴリズムに頼らない、人の口コミも、仕事の中に実は反映されているのではないかということ、あらためて感じた次第です。労働は人と人との繋がりののだということを感じています。ありがとうございます。

沼田 私は最後に言いたいこととして、少し未来志向の話をしたいと思います。実は、いま理系の先生と共同研究をしていて、アルゴリズムといわれているものの中に、どうやって労働者の保護の要素を入れていくとハッピーになるのかというようなことを、これまでの求人情報といったところから情報を抽出し、そういうのをアルゴリズムの中にビルトインしていくことにより、両者がハッピーになるような世界というようなことを研究したりしています。共通項がなかなか見いだせなくて難儀していますが、アルゴリズムを敵視するだけではなく、企業にとっての最適化だけではなく、労働者にとっても、働いている方にとっても一定程度の最適化がなされるようなアルゴリズムの仕組みのようなものを構築することにより、たとえば今までの既存の労働法上の保護。たとえば労働時間規制のようなものだけではなくソフトな規制も今後、考えていくべきではないかと思っています。

そこに行くまでには時間はまだまだかかるのかと思いますが、AI、あるいはアルゴリズムの運用というものは止まらないと思うので、今の状態は決して健全なものだとは思っていません。労働

者が1ミリも知ることができないアルゴリズムはよろしくないと思っているので、日本の労働法制も社会保障法制も、特に労働法制ですが、労使である程度一致していき、今までのルールが形成されてきたわけです。そういったこともアルゴリズムの規制の中には考慮されてしかるべきだと思っていることの問題意識を述べ、私からの報告、最後の一言とさせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)

