



特 集

プラットフォームフォーム労働の実態と課題

—— 法的問題を中心に

はじめに

情報通信技術（ICT）の発達は、次々と新しい働き方を生みだしている。その一つがインターネットを介して不特定多数のクラウド（群衆）にアクセスし、必要な労働力を調達するクラウドソーシングであり、もう一つは、遊休の資産を利用するシェアリング（共有）タイプの労働力利用である。いずれにも共通しているのは、デジタルプラットフォーム（以下、単にプラットフォームとする）を介した労働力取引のものであり、働き方であるということであり、それゆえ、こうした現象を総称して「プラットフォームエコノミー」と呼ぶことがある。そして、「プラットフォームエコノミー」は技術革新とともに、今後も発展拡大することだろう。「労働プラットフォーム」を介した労働力取引も例外ではない。しかし、これらの「労働プラットフォーム」を通じて労働力取引を行っている就労者は、多くの場合、契約上は個人事業主として位置づけられている。このような就労形態の多様化が、労働者としての保護が及ばない者を拡大させることと同義となつてはならない。なぜなら、「労働プラットフォーム」を通じて労働力取引を行なっている多くの就労者の就労実態は、労働者となら変わらないからである。そうすると、就労者が「労働者」か否かという議論は避けて通れない。

ワーバリーユニオンが東京都労働委員会に申し立てた不当労働行為の救済を求めている事件が、大詰めを迎えている。いよいよ日本においても、プラットフォーム労働に従事する就労者の「労働者性」が初めて判断されることになる。おそらくこの労働委員会の

判断によつて、プラットフォーム労働に従事する就労者の保護に関する議論が、日本においても本格的に開始されよう。

本稿は、本格的なプラットフォーム就労者の保護について議論がなされる前に、その前提として、①そもそもプラットフォーム労働の実態と課題、②日本の保護策に関する政策上の対応や議論状況、③プラットフォーム就労者の保護に関する海外の動向、そして、④プラットフォーム就労者に対する社会保障の現状と課題について概観するものである。

一 労働プラットフォームとはなにか

1 なぜ「プラットフォームエコノミー」なのか

本稿では、問題となる *Jobless* 等のプラットフォームを、「労働プラットフォーム」と位置づけることにした。労働プラットフォームという用語を用いる理由は、「プラットフォームエコノミー」という現象を的確に表せると考えたからである。情報通信技術＝ICTの発達によつて新たに生み出された現象を説明する概念としては、「ギグエコノミー」や「オンデマンドエコノミー」等の様々な呼称がある。これらの用語のうち、筆者は「プラットフォームエコノミー」という用語を使用するのが適切と考えている。

その理由の第一は、プラットフォームを介した労働力の取引、とりわけクラウドソーシングの特徴の一つに、隔地者間の取引が挙げ

られるからである。クラウドソーシングの特徴は、プラットフォームを通じて契約した当事者が、インターネットという仮想空間上で取引を完結しようという点にある。それを結びつけているのが「プラットフォーム」そのものだからである。

第二の理由は、Uber Eatsのようなシェアリング（遊休資産の共有）型の労働力取引においても、「プラットフォーム」の存在が欠かせないからである。多くのシェアリング型の労働力取引の特徴に、アプリケーションを利用した取引が挙げられよう。しかし、このアプリケーションを介した労働というものは、プラットフォームを介した労働力取引そのものである。

これに対して、「ギグエコノミー」のように、「一時的な契約」という側面を強調したとらえ方がある。しかし、たとえばシェアリング型の代表的存在でもあるUber Eatsを念頭においてみると、プラットフォームを利用して継続的に労働力の取引を行なっていると、労働者が存在していることも事実である。これを「点」でとらえればたしかに「ギグ」といえようが、線でとらえれば、「継続的日々雇用」とも類似する働き方である。これを「一晩限りの取引（ギグ）」という側面のみでとらえようとすることは妥当ではない。

一方、「オンデマンドエコノミー」という呼称もある。この「オンデマンド」とは、「その都度の要求に応じた」取引という意味であり、プラットフォームを介した取引の一つの特徴とみることも可能である。しかし、「オンデマンド」な取引は、近所の酒屋に電話をして酒類を配達してもらおうというように、プラットフォームを介さなくとも可能な取引でもある。この点からも「オンデマンドエコノミー」という呼称を用いることは、労働プラットフォームを通じ

た取引の実態を捉えるには不適切といわなければならない。

さらに、「シェアリングエコノミー」という用語も妥当ではない。この場合の「シェア」は、「遊休の資産の共有」という意味で用いられている。しかし、プラットフォームを介して就労している就労者は、そのすべてが副業や復業として労働力を提供しているわけではない。プラットフォームを介した就労を専属的に行っている者も一定数存在する。この点は、第四節を参照されたい。

これらのことを総合すると、本稿の対象である新たな現象をとらえる呼称としては、「プラットフォームエコノミー」が適切といえよう。

2 労働プラットフォームとは

次に、本稿の検討対象である「労働プラットフォーム」について明確にしておこう。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』^①と一応定義できよう。このように定義できるプラットフォームのうち、本稿では「労働プラットフォーム」を検討の対象としている。^②「労働プラットフォーム」とは、ここでは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く。

二 労働プラットフォームの類型

1 「Uber型」と「クラウドソーシング型」

本稿においては、労働プラットフォームの類型も重要となる。同じ労働プラットフォームを通じた労働力取引とはいっても、典型的な「Uber型」と「クラウドソーシング型」では、プラットフォームの機能も大きく異なる。そしてそのことは、労働プラットフォームを通じて就労している就労者の「労働者性」判断にも影響を与えるからである。

第1図をご覧いただきたい。これは、二一年一〇月三十一日～一月一日に開催された日本労働法学会第二三八回大会における大シンポジウム「プラットフォームエコノミーと社会法上の課題」において、筆者らが用いた類型図である。本稿でもこれにもとづいて説明する。

第1図では、労働プラットフォームを「Uber型」と「クラウドソーシング型」(以下、「CS型」)に分けている。まず、これらの類型分けは、あくまでも、プラットフォームの機能から分類したものであることをお断りしておきたい。したがって、このような分類は、ただちに規範的類型分けを意味しているわけではない。また、これらの類型分けは、現時点での労働プラットフォームの理念型を前提としている。もちろん、これら分類のどちらにも位置づけられ

ない労働プラットフォームがすでに存在していることは事実である。⁽⁷⁾しかし、議論をわかりやすくするため、あえて、この類型分けを用いることにした。

ただ、結果として、「Uber型」と位置づけられる労働プラットフォームにおける働き方／働かせ方は、従来からの雇用と類似する側面があることは否定できない。この分類は、規範的類型分けではないものの、たとえば就労者の「労働者」性が問題となる場面で、一定の有益な示唆が得られることもまた事実である。なお、この点については後述する。

また、これ以降、プラットフォームを介して労働力を提供する者を、第1図のように「就労者」あるいは「ワーカー」とする。

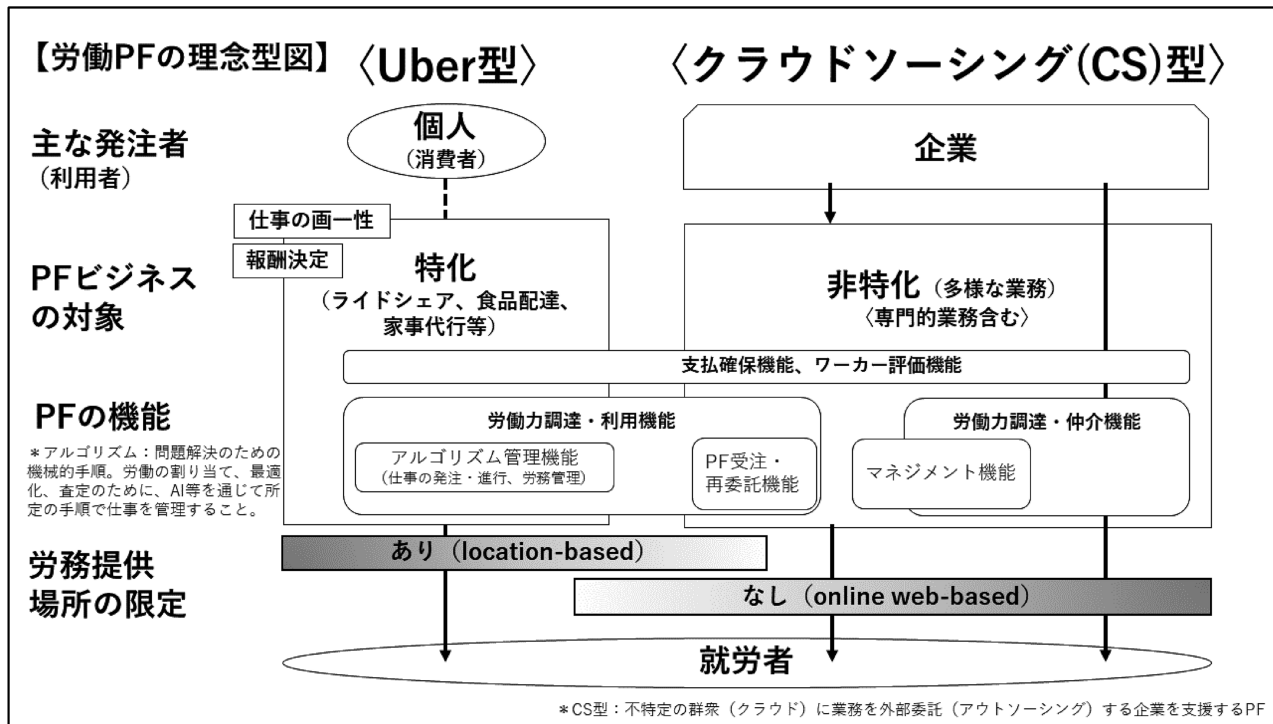
2 労働プラットフォームの機能

(1) 主な発注者

「Uber型」では、Uber や Uber Eats に代表されるように、プラットフォームを通じて労働力取引の内容はライドシェアやフードデリバリーが中心であり、その主な発注者は個人(消費者)である。

一方、「CS型」の発注者は企業の場合が多い。もちろん、「CS型」においても個人が発注者となることはあるが、実態からいってそれは例外的といえよう。この主な発注者の違いが、プラットフォームビジネスの対象に直結することになる。つまり、「Uber型」は、ライドシェアやフードデリバリー、家事代行など、一定の仕事・役割に特化してビジネスが展開されていることが多い。そのた

第1図 労働プラットフォームの類型



〔出所〕 「クラウドソーシング研究会」作成（注19を参照）



め、就労者に求められる仕事も画一的であり、また報酬の決定もプラットフォームにより画一的に行われている実態がある。これに対して「CS型」は、一定のものに特化されず多様な仕事やり取りされ、報酬も当事者間の交渉に委ねられる場合もある。

(2) プラットフォームの機能

「Uber型」と「CS型」に共通するプラットフォームの特徴としては、支払い確保機能と就労者の評価機能がある。支払い確保機能とは、発注者と就労者との間で報酬の授受が直接なされるのではなく、発注者が支払うべき報酬をプラットフォームにあらかじめ支払い、契約終了後にプラットフォームが就労者に支払うというものである。また、評価機能とは、仕事完了後に、仕事の発注者や就労者が相互に評価を行うことができる機能をプラットフォームが設けていることを指す。

一方、「CS型」では、あくまでも労働力の仲介に専念するのに対して、「Uber型」では、プラットフォーム自体が労働力を利用している点と評価できる点と両者の違いである。なお、「Uber型」においては、労働力の配置等について、AIにもとづいたアルゴリズムが用いられているという特徴もある（「CS型」のマッチングにおいてもAIが活用されることがある）。

(3) 労務提供場所

労務提供場所についても両者に違いが見られる。「Uber型」では、たとえば発注者である個人が指定した場所に運送するとか、指定した場所に飲食物を運ぶとか、おおよそ労務の提供場所が実際の物

理的空間のなかで特定されることになる。これに対し、「CS型」における労務の提供場所は、「Uber型」のように特定されず、ただ、仕事の遂行方法の指示や成果物の引き渡しなどがプラットフォームを介して行われることになる。

(4) 「PF受注・再委託機能」「マネジメント機能」

日本のクラウドソーシング事業者へのインタビューによれば、理念型としてのクラウドソーシングは、ビジネスという視点からはいまだ発展途上といえよう。そのため、クラウドソーシング事業者の一部は、主な発注者である企業から仕事を直接受注し、これを登録しているクラウド就労者に対して再委託することによって収益を確保しようとしているようである。このことは、第1図のなかの「PF受注・再委託機能」に該当し、「再委託型」のクラウドソーシングともいえる形態である。

また、ドイツのプラットフォームへのインタビューによれば、クラウドソーシング事業者が直接受注するわけではないものの、発注者と就労者との間の契約遂行を円滑にするために、マネジメント機能を提供している場合もある（第1図のなかの「マネジメント機能」）。

このような「PF受注・再委託機能」や「マネジメント機能」は、実はもう一つの労働プラットフォームの理念型である「Uber型」のそれに接近することになる。なぜなら、「Uber型」の「労働力調達・利用機能」と同様、プラットフォームが労働力の調達や編成に一定の関与を行なっている点と評価できるからである。たとえば、そのような形態で労働力を提供している就労者の「労働者」性

が問題となる場合には、このような機能の同質性は見逃せないことになる。

三 労働プラットフォームの特徴

1 従来型の「雇用」とは？

各労働プラットフォームを通じて労働力の取引を行っている就労者の「労働者」性を検討するにあたり、それぞれの労働プラットフォームの特徴について見ておこう。これを検討するにあたり、そもそも従来型の「雇用」が何なのかということをおおむね確認しておく必要がある。

従来型の「雇用」は二〇世紀型の工場労働をモデルとした垂直的統合企業組織を前提としている。¹²⁾これら雇用労働、すなわち企業労働というものは、末端労働者を含めて企業が指揮命令を通じて、直接コントロールをすることが可能であるということである。

これまでの労働法制や社会保障の仕組みは、企業労働、とりわけその正規労働者を念頭においたものとして構築されてきたといえよう。たとえば、労働法上の労働者概念や労働時間規制、あるいは被用者保険といった仕組みを挙げることができる。

2 「Uber型」の特徴と雇用の類似性

「Uber型」は、アプリケーションを介した労働力の取引であるという点に特徴がある。また、「CS型」とは異なり、「隔地者間取引」ではなく、就労者は物理的空間において就労する。そして、多くの「Uber型」では、就労者を個人事業主として扱っている場合が多い。たとえば、日本のUber Eatsによれば、配達パートナー（就労者）は、Uber Eatsに登録した個人事業主として扱われている。また、Uber Eatsは、レストランパートナーと配達パートナーの配達業務にかかる委託契約を、アプリケーションを介して仲介しているにすぎない、とも主張している。

たしかに、このアプリケーションを介した労働力の取引というのは、従来型の「雇用」のように、命令の鎖による明確な指揮命令関係にあるわけではない。しかし、アプリケーションを通じて取引される労働力の労働条件ともいえる仕事の依頼そのものや報酬額は、膨大なデータとアルゴリズムを独占している労働プラットフォームによって優位に決定されているという実態がある。たとえば、日本のUber Eatsにおいても報酬体系が一方的に決定変更され、労働力の配置についても応答率による管理が行われているようである。¹³⁾

「ネットワークエコノミーにおいては、つながりの結節点——ウェブサーバーとデータベースと利用条件——を支配する者が権力を握る¹⁴⁾」という懸念が「Uber型」においても現実のものとなっている。こういった実態を考慮すると、「Uber型」を通じて労働力を提供している就労者は、そのプラットフォームに対する依存状態にあ

ると評価することも可能である。これを「デジタル依存」、あるいは「デジタル従属」とすることもできる。この依存関係は、二二世紀的な従属概念ともいえ、二〇世紀型工場労働をモデルとした垂直的統合型企業組織を前提とした雇用に類似している側面があることは否定できない。

一方で、典型的な従来の雇用労働を前提とした労働法ではとらえきれない部分もあろう。とくに、日本の労働基準法上の「労働者」に関する従来の判断要素では、これら就労者を保護の対象とすることができない可能性がある。この点は、第六、第七節を参照願いたい。

3 「CS型」の特徴

(1) 隔地者間取引

「CS型」の特徴は、インターネットの存在を前提とした、顔の見えない隔地者間取引を仲介する点にある。雇用におけるリモートワークとの類似性が指摘できるが、雇用の場合のそれは、企業労働の一形態であり、なんらかのかたちで対面型労働がなされることが前提とされている。これに対して、「CS型」では、その発注者と就労者が、互いに物理的空間で対面しないことが原則である。両者のコミュニケーションも、プラットフォームが提供するチャットツールなどを利用して行なわれることになる。このことは、従来の雇用では包摂できなかったさまざまな事情を抱える就労者が就労関係に包摂される可能性を高めることになる。たとえば、育児や介護に

従事している者であるとか、障害を有している者を挙げることができよう。⁽¹⁶⁾

一方で、この隔地者間取引は、「対面」型労働を基調とする企業労働Ⅱ「使用従属関係」を基軸にその「労働者」性が判断される従来型の「雇用」ではとらえきれないだろう。

(2) プラットフォームの機能

「CS型」の次の特徴として、クラウドソーシング事業者が運営しているプラットフォームが、契約管理、報酬管理、評価管理を担っている点が挙げられるが、これはプラットフォーム労働共通の特徴であることはすでに述べた。

(3) 「CS」型の受発注形態

「CS型」の受発注形態の概略は、第1図を参照されたい。さらに、クラウドソーシング事業者が提供するクラウドソーシングサービスには、いくつかの定型的な受発注形態がある。大きく、①コンペ型、②プロジェクト型、③(マイクロ)タスク型に分けられる。

① コンペ型とは、字義どおり「コンペ」型である。たとえば、発注者が企業ロゴの制作を発注したとする。これに対して、複数のクラウドワーカー(以下、CW)がロゴの候補を制作して発注者に提案する。発注者は、候補のなかから意中のロゴの採用を決定し、その提案者に報酬を支払われる。この一連のやりとりを、クラウドソーシング事業者を通じて行うのが、コンペ型である。

② プロジェクト型とは、発注者が、一定のプロジェクトの完遂をCWに依頼するものである。当然、このやりとりもクラウドソー

シング事業者を通じてなされることになる。たとえば、ウェブサイトの構築、翻訳などがまるごと依頼されることになる。

③ (マイクロ) タスク型とは、ある作業を簡単な作業で行える仕事に分解し、多数のCWにその遂行を委ねるものである。たとえば、データ入力作業や、データの収集といった作業である。これら一つ一つの作業は難しくなく、短時間で遂行できるものが多い。そのため、報酬額が低額になりがちである。

これら「CS型」におけるプラットフォーム労働を労働関係ととらえるとしても、発注者、プラットフォームのうち、誰が使用者かという問題が生じることになる。単なる二者間の労働関係ではなく、たとえば、共同使用者 (“joint employer”) という概念を用いるなどの工夫が必要となろう。

(4) 小 括

これら「CS型」の特徴のなかでも、とくに重要なものが隔地者間取引である。これは、指揮命令により、労働者に対して拘束的な労働をさせることを前提にしていた従来の企業労働とは、まったく異なる性質を有しているといえよう。また、これら「CS型」における就労者の「労働者性」¹⁷⁾は、海外においても十分な議論がなされているとはいえない。比較法的見地からも、まだまだ課題が多いといわなければならない。

四 プラットフォーム労働に従事する

就労者の実態

1 「Uber型」

(1) 「Uber型」の実態調査

「Uber型」に従事する就労者の実態とはいっても、日本の場合、ライドシェアが「白タク」行為として原則禁止されていることから、それはもっぱらフードデリバリーに従事している就労者のそれに限定されることになる。

しかし、フードデリバリーに従事する就労者の実態調査はこれまであまり行われていなかった。最近になって、一般社団法人プロフェッショナル&バラレルキャリア・フリーランス協会（以下、フリーランス協会）¹⁸⁾が二年三月二十九日に公表した「フリーランス白書二〇二二」¹⁹⁾でその本格的な調査結果が示された。この調査に加え、²⁰⁾科研費プロジェクト「クラウドソーシングの進展と社会法の近未来——クラウドワーカーの法的保護の検討」および「プラットフォームエコノミーの進展と社会法の近未来——ゆらぐ企業依存型システム」²¹⁾で行なわれたUber Eatsを利用してフードデリバリーに従事する就労者へのインタビューを考慮しつつ、その実態を明らかにしておく。

(2) 性別および年齢

「フリーランス白書二〇二二」のアンケート回答者（n＝一万三八四四）は、八九・〇％が「男性」で、「女性」は九・一％であった。年齢は、「二〇歳代」二一・二％、「三〇歳代」二八・八％、「四〇歳代」二九・二％で、これら「二〇歳代」～「四〇歳代」だけで、全体の約八割を占める。比較的若い年齢層が従事している働き方であることがわかる。

(3) 就労者の「職業」

回答者の「職業」は、「個人事業主」四七・六％、「会社員」二七・九％、「フリーター」九・四％、「学生」八・二％が上位を占めている（巻頭色刷り第一図）。回答者が加入している公的医療保険の割合をみると、「健康保険組合」と「全国健康保険協会（きょうかい健保）」が合わせて二七・三％であることから、職業における「会社員」の割合と符合することになる。これらの「会社員」は、「副業」としてフードデリバリーに従事しているという分析が可能であろう。

一方、公的医療保険について「国民健康保険」と回答している割合が五九・九％となっており、これは職業の「個人事業主」と「フリーター」の合計の割合である五七・〇％と近似していることから、「個人事業主」や「フリーター」は、フードデリバリーを「専業」あるいは「復業」として行っている者といえよう。

(4) 稼働時間と報酬額

① 稼働時間

一週間の平均稼働時間については、全体の七八・八％が「週四〇時間未満」と回答している。ただし、「個人事業主」「会社員」でクロス集計すると、「個人事業主」で「四〇～六〇時間未満」と回答する者の割合が二・七％となり、「会社員」の四・〇％と大きな違いがある。一方、「一〇時間未満」の割合は、「会社員」が五二・八％であるが、「個人事業主」は二九・七％である。これら数字からも、「個人事業主」にフードデリバリー「専業」が多いことがうかがわせよう。なお、「個人事業主」の一三・一％は「六〇時間以上」就労している。一週間の平均的稼働時間が「六〇時間以上」である場合、これを労働時間に換算すると、いわゆる「過労死認定基準」である「発症前一カ月間におおむね一〇〇時間又は発症前二カ月間ないし六カ月間にわたって、一カ月間あたりの時間外労働がおおむね八〇時間を超える労働が認められる場合」に匹敵する数字となる。また、総務省統計局の労働力調査による二年平均の週間就業時間を見ると、「正規の職員・従業員」のうち週六〇時間以上の割合が六・九％である。単純には比較できないが、フードデリバリー配達員のうち「専業」的に就労する一部の「個人事業主」は、雇用労働者よりも長時間労働傾向であることが示唆される数字である。収入全体に占めるフードデリバリー配達員の収入の割合を見ると、「三割以下」とする者が四三・〇％であるのに対し、「八割以上」と回答する者が三九・五％いる。フードデリバリー配達員は、「兼業」的に就労する者と「専業」的に就労する者が、ほぼ同割合

で存在するようである。

② 報酬額

一週間の平均報酬額は、「三万円未満」と回答する者が五七・七％で半数を占める。一方、「五万円～一〇万円未満」と回答する者も一九・一％存在する（巻頭色刷り第2図）。報酬額を月収ベース（二週間の平均報酬額に四・四を乗した）にすると、前者は「二三万二〇〇〇円未満」となり、後者は「二三万～四四万円未満」となる。後者の数字は、生計を維持できる収入をフードデリバリー配達員のそれだけで獲得できているといえる水準である。また、「個人事業主」と「会社員」のクロス集計を見ると、一週間の平均報酬額が「五万円～一〇万円未満」と回答する「個人事業主」の割合が三〇・二％となる一方、「三万円未満」と回答する「会社員」の割合は七六・六％となる。

「専業」的に就労している割合が多い「個人事業主」のなかには、それだけで生計を維持できる収入を得られている者が多いことがわかる。一方、「兼業」的に就労していることが多いと考えられる「会社員」は、収入面からもその「兼業」的性格が強いことを裏づける。

(5) 働き方に対する満足度

フードデリバリー配達員の満足度の調査では、全般的に「満足」していると回答した者の割合は六八・〇％である（巻頭色刷り第3図）。具体的に、このような働き方のどの点に満足しているのかを尋ねた結果によれば、「就業環境（働く時間／場所など）」（七四・

四％）「仕事上の人間関係」（七一・一％）「プライベートとの両立」（七四・五％）に「満足」と回答した割合がいずれも七割を超えている。また、「達成感／充実感」も六九・〇％と高い。

「収入」についても四五・一％が「満足」と回答している。そして、それは「不満」の三三・二％を超えている。後の「CS型」プラットフォーム就労者のそれと比較しても、フードデリバリー配達員のこの点に関する満足度が高いことがわかる。ただし、「報酬額の設定（報酬額の算定、報酬額の水準等）」について、五二・三％が「不満」（「満足」は二七・九％）としていることから（図は非表示）、得られる総収入額には一定程度満足しているものの、個別の配達員の報酬額の決定には大いに不満を抱いている者が多いということであろう。

意外なのは、「事故・けがへの対応」（二〇・一％）や「交通安全への対応」（二七・一％）に関する「不満」の割合が高くないことである（巻頭色刷り第4図）。また、「社会保険への加入案内」の不満も高くない（一九・九％）。

一方、「不満」が「満足」を超えたのは、「社会的地位」である（巻頭色刷り第3図）。フードデリバリー配達員への嫌がらせ（配達員が、就労中に暴言を浴びせられたりする実態があることが報道されている）が社会問題となったことに対応する数字といえよう。そのほか、配達業務支援について「評価制度の運用」や「サポートデスクの対応」に不満を感じている者が三割を超えていることが注目される（図は非表示）。

しかし、全体的な満足度の高さに比例して、「今後もフードデリバリー配達員の業務を続けたいと思いますか」との問いに、「ずっ

と続けたい」(二〇・八%)と「しばらくは続けたい」(六一・一%)の割合を足すと八一・九%となり、比較的高い継続意向が示されている。他方、「なるべく早くやめたい」は一・一・一%である(図は非表示)。

(6) 小 括

フードデリバリー配達員という働き方に、就労者の多くは満足しているようである。その中身を見ると、総じて「自由」に対する満足度が高い。この自由には、就労場所や時間の自由が含まれることはもちろん、「人間関係」からの自由も含まれよう。こういった傾向は、フリーランス調査の満足度の結果にも共通する(巻頭色刷り第5図)。

一方で、個別の報酬額の設定に関しては不満が多い。これは、次でみるクラウド就労者と同様の傾向である。最低報酬額の設定や、報酬額決定基準の開示などの規制の必要性が高いといえよう。

また、「事故・けがへの対応」の不満度が高くないとはいえず、決して満足度が高いわけではない(満足)二六・一%(巻頭色刷り第4図)。フードデリバリー配達員という業務の性質上、交通事故とは無縁ではない。就労者の生命・身体の安全を考慮すれば、その予防はもちろん、事故となった場合の補償体制も整備される必要がある。すでに、配達員らは、二二年九月から労災保険の特別加入が認められているが、その就労実態からも正面からこれら就労者の「労働者」性が認められるべきである。

2 「CS型」——クラウドワーカー(CW)の実態

(1) クラウドソーシング研究会調査を取り上げる理由

CWの実態調査はいくつかある。たとえば、一七年の連合・連合総研共同調査研究(働き方の多様化と法的保護のあり方)「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書²³⁾以下、連合総研調査)でも調査が行なわれており、実際、このプロジェクトには筆者も参加している。しかし、ここでは筆者もメンバーとなっている「クラウドソーシング研究会」²³⁾のものを取り上げる。なぜなら、連合総研調査では、クラウドソーシングの発注形態までは尋ねられていない。したがって、連合総研調査には、「すきま時間」を利用した安易な受発注形態である(マイクロ)タスク型のクラウドソーシングに従事している就労者が多く含まれている。しかし、「CS型」における働き方で問題となるのは、「すきま時間」的「兼業」で就労している者というよりは、比較的「専業」的に就労している者が多いプロジェクト型の実態を見ることが重要だからである。この点、「クラウドソーシング研究会」の調査によれば、CWに占める自営業(フリーランサー等の個人就業者)の割合が全体集計において一五・四%であるのに対し、プロジェクト型と思われるケースに限定した場合の割合が三八・九%である(第1表)。このことから、プロジェクト型に、フリーランサーといわれるような働き方の就労者が多いことがわかる。このように、クラウドソーシング研究会の調査は、サンプルが小さいものの、プロジェクト型で

第1表 CWの属性（職業上の地位）

n	会社・団体に雇用される従業員（管理職以外）	会社・団体に雇用される従業員（管理職）	派遣・契約社員（学生を除く）	自営業（従業員を雇用している、または、共同経営者を持つ事業者）	自営業（フリーランサー等の個人就業者）	専業主婦（夫）	学生（大学院生、専門学校生、高校生、予備校生等を含む）	年金生活者	失業者	無職（左記にあてはまらないもの）	
全体	1,862	29.9	3.4	9.3	1.5	15.4	23.8	6.2	0.6	1.6	7.8
プロジェクト型	72	20.8	4.2	5.6	1.4	38.9	15.3	5.6	1.4	1.4	5.6（%）

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

就労している就労者の実態がある程度明らかにしているものである。

(2) クラウドソーシング研究会調査の概要

クラウドソーシング研究会では、クラウドソーシングを通じて仕事を獲得している就労者（CW）の属性と意識、そしてプラットフォーム事業者が果たしている役割等を探るため、就労者個人に対するアンケートを実施した。アンケートは、ランサーズ社を通じて、ランサーズ社に登録している就労者に協力をお願いする形で実施した。このアンケートは、一八年一月～二月に行われている。なお、アンケートの結果、一八六二件の回答を得た。

(3) CWの属性

① CWの属性（性別）

クラウドソーシングのサービスを利用している就労者は、女性が多い。プロジェクト型に限定しても同様の傾向にあるが、その比率は若干少なくなる。これは、マイクロタスク型など比較的簡易な作業が求められるサービスに、専業主婦層等の利用が多いことを示している。利用者全体の女性に占める専業主婦の割合は、三五・七％であるのに対し、プロジェクト型と思われるケースに限定すると専業主婦の占める割合は二七・五％となる。

② CWの属性（年齢）

CWの多くは、一〇歳～四九歳の者が多くを占める（二〇～二九歳二七・〇％、三〇～三九歳三六・七％、四〇～四九歳二四・八

第2表 クラウドワークの遂行時間

		5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上
n							
全体	1,862	55.5	22.7	12.1	5.5	2.4	1.8
プロジェクト型	72	51.4	22.2	12.5	5.6	1.4	6.9

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

第3表 クラウドワークに従事する理由
(上位3つまでの回答)

	自分の能力・スキルを活かせるから	自分の好きな時間に行けるから	少ない時間でできる仕事だから	自宅等、自分の好きな場所で行けるから	人間関係に煩わせられないから	家計補助や学費獲得のため	報酬の高さが魅力的なため	就職先・転職先を見つげるため	起業を考えているため	新たな取引先を開発したいから	育児との両立がしやすいから	介護との両立が必要だから	定年後の仕事として最適だから	その他		
n																
全体	1,862	15.0	15.1	68.7	34.0	62.4	18.3	24.3	1.6	1.3	2.2	0.6	13.6	2.0	1.8	3.1
プロジェクト型	72	15.3	11.1	27.8	9.7	25.0	11.1	5.6	0.0	0.0	2.8	1.4	2.8	0.0	1.4	2.8

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

％。プロジェクト型に限定しても同様の傾向にある。

③ C Wの属性（職業上の地位）

すでに第1表で示したように、C Wに占める自営業（フリーランサー等の個人就業者）の割合が一五・四％であるのに対して、プロジェクト型と思われるケースに限定した場合のその割合が三八・九％である。その差は、一三・五ポイントある。プロジェクト型

に、フリーランサーといわれる働き方の就労者が多いことがわかる。

(4) C W就労者の収入

① C W就労者の年収分布

C Wの年収（クラウドワークを含む全年収）分布（一八年）を、全体とプロジェクト型のそれぞれの割合を示したのが巻頭色刷り第

6 図である。

最も多い割合は、全体・プロジェクト型とも「一〇万円未満」が多数を占める。また、その他の年収区分においても、両者に顕著な差異は見られない。しかし、「一五〇万～二〇〇万円未満」の割合だけは顕著に異なり、全体集計が七・七%であるのに対して、プロジェクト型は二三・九%と、後者の方の割合が高い。また、総数が少ないので参考程度としていたが、プロジェクト型のうち、「フリーランサー」と回答している者の年収分布も示した。この場合、「一〇〇～一五〇万円未満」と「三〇〇～四〇〇万円未満」にピークがある点が注目される。

巻頭色刷り第7図は、CWのクラウドワークだけに限った年収（一八年）の分布を示したものである。全体的にクラウドワークによる収入は低く、「五万円未満」とするものが多い。プロジェクト型の場合、「三〇〇～五〇万円」と回答する割合が、全体集計より多い点が注目される。

(5) クラウドワークの遂行時間

CWに、週のうちクラウドワークの遂行に費やした時間を尋ねたものが第2表である。

全体集計とプロジェクト型は、ほぼ同様の傾向を示しており、最も割合が多いのはいずれも「五時間未満」であった。なお、プロジェクト型に「四〇時間以上」とする者が五人（六・九%）おり、一部のプロジェクト型に従事している就労者に比較的労働時間が長い者がいることが示唆される。

(6) クラウドワークに従事する理由

CWがクラウドワークに従事する理由を複数回答（上位三つ）で尋ねた結果が第3表である。

全体集計とプロジェクト型で大きく異なるのが、「自分の好きな時間にできるから」「少ない時間でできる仕事だから」「自宅等、自分の好きな場所のできるから」「家計補助や学費獲得のため」であり、いずれもプロジェクト型に従事している就労者の回答が少ない。とくに、「好きな時間」や「好きな場所」と回答したプロジェクト型に従事している就労者の比率は、全体集計と同様に相対的に高いが、全体集計を大きく下まわる。

一方、「少ない時間でできる仕事だから」や「家計補助や学費獲得のため」の項目も、プロジェクト型に従事している就労者の回答が少ないことは、全体集計にマイクログタスク型のクラウドワークに従事している者が多いことをうかがわせる。とくに、「少ない時間でできる仕事だから」を回答している者がプロジェクト型に従事している就労者に少ないのは、時間にかかる仕事に従事していることが多いことを示唆する。

第3表の「その他」（三・一%）の回答の具体例としては、下記のものがあった（括弧内は件数）。

- 妊娠・病気・障害 (23)
- 趣味・社会勉強 (4)
- 空き時間の活用 (4)
- アルバイトの代わり（無職） (3)
- 求人がない（地方郡部等） (3)

第4表 CWの満足度

大いに満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	大いに不満である
8.6	45.4	34.7	8.7	2.6

〔出所〕 連合総研 働き方の多様化と法的保護のあり方「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究報告書」（2017年12月）

第5表 クラウドワークの不満・問題点

	報酬が安い	安定した収入を確保するのが困難であること	報酬支払の拒否や遅延があること	発注される仕事の継続性がないこと	発注仕様が明確でなく仕様変更が多いこと	発注が一部の受注者に偏ること	自分の能力を活かせる仕事が少ないこと	能力や知識を高められる機会が少ないこと	知的財産の保護が弱くアイデア盗用の危険が高いこと	WCG空間における仕事や能力の評価が正当と思えないこと	利用手数料が高いこと	特に問題を感じていない
n												
全体	1,199	1,109	130	502	101	135	112	45	58	39	579	138
プロジェクト型	40	41	7	21	7	5	2	3	2	2	21	6

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

第6表 CWの属性（企業別組合以外の組合加入状況）

		加入している	加入したい	加入していないが、加入したくない	加入していないし、加入したくない	わからない	
n							
全体	1,862	1.9	16.8	58.8	22.5	(%)	
プロジェクト型	72	1.4	20.8	56.9	20.8		

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

好きな仕事(3)
家事との両立(3)
失業期間中の収入確保(2)
収入増加(2)

とくに、「妊娠・病氣・障害」と回答している者が目立つ。これらの者にとって、クラウドソーシングが就労機会の獲得の手段として有効に機能していることを示唆するデータである。

なお、参考までに、連合総研調査の「CWの満足度」に関する調査結果を第4表として示しておく。クラウドソーシング研究会調査は、「フリーランス白書二〇二二」のように、直接的に満足度に関する調査を行っていないためである（後述のように不満足調査は行なわれている）。

第4表は、全体的に満足度が高いことを示す。この高い満足度を支えているのは、「自由に使える時間、休日」や「人間関係」で

ある。²⁴⁾ CWは、人間関係に煩わされることなく、自由に働ける環境であることに、その意義を見いだしているといえよう。

この結果は、クラウドワーク以外に他の本業がある兼業CWと、クラウドワークのみに従事している専業CWとの間に違いはない。

(7) クラウドワークの不満・問題点

CWに対して、クラウドワークの不満点・問題点について尋ねた結果が第5表である。なお、回答は上位三つを挙げる方式である。

全体集計で見ると、「報酬が安い」「安定した収入を確保するのが困難であること」「利用手数料が高いこと」が上位の項目である。

「発注される仕事の継続性がないこと」も含めて、ワーカーの経済的な不満が高いことが窺われる（全体集計・プロジェクト型ともに同様の傾向）。この点の不満を解消することが、クラウドソーシング事業の発展のカギとなる。

(8) クラウドワークの継続意思

CWに対して、クラウドワークの継続意思について尋ねた結果は、全体集計・プロジェクト型ともに、「現在の生活環境にあっているのいい仕事を運びながらこのまま続けたい」が最上位で、「ときどき気が向いたときに続けていきたい」が続く。CWの多くは、クラウドワークを肯定的にとらえているようである。

(9) CWの組合加入状況

CWの企業別組合以外の労働組合加入状況を尋ねた結果が第6表である。

全体集計とプロジェクト型に大きな違いはない。結果は、「加入している」が極めて少ない。一方、多数は「加入していないし、加入したくない」であるが、「加入していないが、加入したい」が一定程度ある。

(10) CWの同業者団体加入状況

フリーランス協会などの同業者団体への加入状況を尋ねた結果が第7表である。

企業別労働組合以外への労働組合加入状況と異なり、全体集計とプロジェクト型との間には差異が生じた。とくに、注目されるのは、「加入していないが、加入したい」が、全体集計より一〇・二ポイント高い点である。また、プロジェクト型の「加入していないが、加入したい」の割合は、企業別労働組合以外への「加入していないが、加入したい」との回答を七ポイントも上回っている。

(11) CWとして国に望む社会保障制度

CWとして国に望む社会保障制度を尋ねた結果が第8表である。全体集計・プロジェクト型ともに同様の傾向を示している。最多の回答は、「クラウドワーカーからの手数料を原資とするやや低水準な社会保障制度」である。次に、「ベーシックインカムのような働き方に中立な所得保障制度」が続く。ベーシックインカムは、アンケート当時はまだ日本社会に浸透していなかったが、比較的多数の回答が寄せられたことに驚く。

なお、全体集計の「その他」の具体的回答として、育児休業（一件）、雇用保険（二件）があった。

第7表 CWの属性（同業者団体加入状況）

n		加入している	加入していないが、加入したい	加入していないし、加入したくない	わからない	
全体	1,862	0.7	17.6	58.0	23.7	(%)
プロジェクト型	72	2.8	27.8	54.2	15.3	

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

第8表 CWとして国に望む社会保障施策

n		クラウドワーカーからの手数料を原資とするやや低水準な社会保障制度	発注者からの手数料を原資とするやや低水準な社会保障制度	同水準の社会保障制度	クラウドワーカー・発注者双方からの手数料を原資とするサラリーマンと同水準の社会保障制度	ベーシックインカムのような働き方に中立的な所得保障制度	その他	特になし	
全体	1,862	27.2	16.4	19.5	24.3	0.5	12.1		%
プロジェクト型	72	27.8	18.1	18.1	20.8	2.8	12.5		

〔出所〕 2018年「クラウドソーシング研究会」調査

(12) 小 括

CWの保護を考える際に、最低報酬額規制を検討することは避けられない。現在のクラウドソーシングの多くが（マイクロ）タスク型である実態も考慮すれば、当然のことである。一方、一部のCWとはいえ、横のつながりを求める者のニーズは無視できない程度に存在する。これら、CWのニーズはどこにあるのか。この点をフォローすることによって、新たな団結の可能性を見いだすことが可能となろう。

五 変革が迫られる企業労働中心の労働法制・社会保障制度

1 企業労働と労働法制・社会保障制度

クラウドソーシングは、雇用を中心とする企業労働を大きく変えようとすでに述べた。そのためには、労働プラットフォームが現代企業に与えるインパクトを考慮にあたり、そもそも従来型の雇用が何なのかということあらためて確認しておく必要がある。

前述のとおり、従来型の雇用は二〇世紀型の工場労働をモデルとした垂直的統合企業組織を前提している。これら雇用労働、すなわち企業労働というのは、末端労働者を含めて企業が指揮命令を通じて、直接コントロールをすることが可能であるということである。

これまで労働法制や社会保障の仕組みは、企業労働、とりわけ正規労働者を念頭においたものとして構築されてきたといえよう。たとえば、労働法上の労働者概念や労働時間規制、あるいは被用者保険といった仕組みを挙げることができる。

2 プラットフォーム労働の進展と現行法制の限界

しかし、これら従来の企業概念では、新たな就労者の働き方／働かせ方を適切にとらえきれないことになろう。労働プラットフォーム

ムの利用が進めば、企業組織というものは相対化することになるからである。労働プラットフォームの特徴は、自分のために働く人を容易に組織化することができる点にある。これによって、企業組織のあり方も変わってくることになる。まず、労働力調達手段が多様化する。正規雇用が相対化され、労働力の調達と調整という新たな能力が必要とされよう。すなわち、管理職に求められる役割が変化し、あるいはその存在が相対化するであろう。

また、国境を越えた労働力の調達の可能性が高まることから、賃金や報酬の決定は市場化し、これが企業内部にも進行することになる。

企業においては事業場が縮小し、あるいは事業場が個人の家庭内等に「分散」することも挙げられよう。インターネットを通じた労働力の取引が可能になるわけであるから、必然的に事業場概念というものは相対化し、場所という概念が重要でなくなる。さらには労働時間概念も相対化することになる。

最後に、「労働者」の匿名化が挙げられる。インターネットを通じた隔地者間の取引というのは、対面をしないで成立する関係である。それは、労働者の個性が重要でなくなる可能性をもっている。

このことは、労働そのものが商品化される可能性を生じさせ、さらには、労働力というものが切り売り化される可能性が生じることになる。これからの労働法制では、こういったことを防ぐアイデアが必要となる。

また、匿名化した労働者においては、「評価」が重要である。この点労働プラットフォームには、企業に代わって就業者の評価の客観性を担保させうる機能を担うなどの大きな可能性があるといつて

いい。そうすると、プラットフォーム自体に、評価それ自体の正当性を担保することの責任や、これを前提とした評価の利用ということの仕組みを構築することが必要とされよう。

六 プラットフォーム就労者の保護

(日本の動向)

1 日本の政策動向

フリーランスといった雇用されない働き方の増加に対応して、政府は、二一年三月二六日に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(「フリーランスガイドライン」)を策定した²⁶⁾。その内容は、「労働者」の判断については、従来の裁判例の傾向をあらためて提示したうえで、独占禁止法や下請法による保護がなされうるとしている。決して、プラットフォーム就労者の保護を拡大することを意図した内容とはなっていない。

これに前後して、独占禁止法等の法領域を専門とする経済法においても、就労者の保護への関心がにわかにな高まっているようである。すなわち、労働法と経済法の境界問題が、あらためてクローズアップされている。

しかし、たとえば、アメリカ合衆国においては、アンチ・トラスト法(独禁法)の適用によって取り締まりの対象であった労働組合運動が、「労働は商品ではない」(フェアデルフィア宣言)とするこ

とによって独禁法の適用対象から免れ(放任)、ワグナー法の制定によって労働者の団結権・団体交渉権を確立され(法認)、経営者側の不当労働行為が禁止されてきた(保護)ように、労働法は、経済法からの独立の歴史であった。就労者の保護に、経済法的に対応するというアプローチは、歴史的に見れば誤りである。

また、「Uber型」の就労者はもちろんのこと、「CS型」の就労者であっても、その多くは経済的独立性の程度が低いことが多い(第四節参照)。これらの実態をふまえれば、これら就労者は経済法ではなく労働法によって保護されることが望ましい。

なお、プラットフォーム就労者の保護に関しては、「フリーランスガイドライン」の策定のほか、副業や兼業に関するルールの進展のなかに若干関連する内容が見られるものの、それ以外にほとんど目立った動きはない。

2 「Uber型」プラットフォーム就労者の保護

(1) 「労働者」性をめぐる争いの現状

日本において、プラットフォーム就労者の保護に関する立法がほとんど見られない以上、これら就労者の保護は、現行法令の解釈・適用に頼らざるを得ない。具体的には、プラットフォーム就労者が、労働基準法や労働組合法上の「労働者」とされることがその近道となる。

しかし、本稿の冒頭に述べたように、プラットフォーム就労者の「労働者」性が正面から判断された裁判例や労働委員会命令は、執

筆時点ではない。現在、東京都労働委員会において、Uber Eatsを被申立人とした不当労働行為救済申立事件が係争中であるが、これの判断が近々なされる見込みとなっている。

(2) Uber Eatsと配達員(就労者)等の法的関係

Uber Eatsと配達員(就労者)をめぐる法的関係は複雑である(巻頭色刷り第8図)。まず、飲食店および注文主である消費者は、ともにUber Eatsに登録する。注文主が、アプリケーションを通じて料理の注文をすると、Uber Eatsを通じて飲食店に注文情報が伝送される。これと同時に、Uber Eatsは、アカウント登録をし、かつ、アプリケーションを起動させている配達可能な位置にいる配達員である配達パートナーに配達の依頼を行う。この配達リクエストを受けた配達パートナーが、飲食店に赴き、商品を受け取って注文主の指定した場所に配達を行うことになる。

この法的関係について、Uber Eatsは、東京都労働委員会の調査や審問において、「Uber Eatsは、登録飲食店と配達パートナーを相手方として、Uberの提供するリード(マッチング)ジェネレーター(見込み客の創出)サービス(飲食店と配達パートナーとの間の運送契約のマッチング)を行っているに過ぎない(被申立人答弁書)と主張しているようである。

一方で、Uber Eatsと配達パートナーとの契約内容は、一方的に決定・変更されている。そもそも、配達報酬は、配達パートナーにさえ明らかにしていない計算式で計算される「基本金額」と「配達調整金」に、一定回数の配達を行うと報酬が上乘せされる「クエスト」によって構成されている(二二年三月現在)。しかし、この報

酬額の決定方法も、二二年二月二〇日に一方的に改定、実施したものである。

また、Uber Eatsは、配達パートナーに対してなされた注文主からの評価により、配達パートナーのアプリケーション利用停止の措置を行う権利があることが、規約上定められており、申立人の主張によれば、実際にも利用停止措置が執られた配達パートナーがいるようである。

こういった実態を考慮すれば、Uber Eatsと配達パートナーとの関係は、Uber Eats主張の「運送契約のマッチング」ではなく、Uber Eatsを使用者とした一定の労働関係にあると評価するのが妥当であろう。

(3) Uber Eatsの配達員(配達パートナー)は労働組合法上の「労働者」か

労働組合法上の「労働者」か否かは、①事業組織への組み入れ(労務供給者が相手方の事業遂行に不可欠ないし必要な労働力として組織内に確保されているか否か)、②契約内容の一方的・定型の決定(契約の締結の態様から、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型に決定しているか)、③報酬の労務対価性(労務供給者の報酬が労務供給に対する対価またはそれに類するものとしての性格を有するか)といった主要な考慮要素のほか、④補充的判断要素として、業務の依頼に応ずべき関係か否か、広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束性があるかが考慮され、さらに、⑤消極的判断要素として、顕著な事業者性があるか否かが考慮されると考えられている。

このような立場から判断すれば、①Uber Eatsにとって配達パートナーの存在なくしてビジネスは成立しないことから、「事業遂行に不可欠なし極要な労働力として組織内に確保されている」といえ、②報酬の計算方法等、「契約内容の一方的・定型決定」がなされ、かつ、③配達パートナーが受け取る報酬は、「労働供給に対する対価」といえることから、その他の要素を考慮するまでもなく、配達パートナーは労働組合法上の「労働者」と考えるべきであろう。²⁹⁾

(4) Uber Eatsの配達員(配達パートナー)は労働基準法上の

「労働者」か

一方、配達パートナーが労働基準法上の「労働者」といえるかについては、疑問が生じる。

労働基準法上の「労働者」か否かは、一般的には「使用従属性」の有無によって判断される。そして、この「使用従属性」の有無に關する具体的な判断に際しては、労働基準法研究会「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(一九八五年二月一九日)(以下、労基研報告)が参照されることが多い。この労基研報告では、大きくいって、①指揮監督下の労働、②報酬の労務対償性、③労働者の判断を補強する要素の三要素で判断されるとしている。さらに、①指揮監督下の労働か否かについては、「仕事の諾否の自由」、「業務遂行上の指揮監督の有無」、「拘束性の有無」、「代替性の有無」といった要素によって判断されるとされ、また、③労働者の判断を補強する要素については、「事業者性の有無」、「専属性の程度」等が検討されるとしている。

このような判断基準は、典型的な雇用関係が労働の多数を占めてきた時代に構築されてきたものである。このような判断基準を前提として、クラウドワーカーの「労働者」性を判断することは、そもそも不適切との批判がありえよう。実際、非労働者化が多様な形で進行している現状に対して、従来の「労働者」性の判断枠組みをそのままあてはめることには強い異論がある。³⁰⁾

しかし、運送業の事案において、最高裁は、「業務遂行上の指揮監督の有無」を厳格に判断し、その「指揮監督下の労働」か否かの判断を行っている³¹⁾。また、業務委託契約を締結して稼働していたバイシクルメッセンジャーの労働基準法上の「労働者」性が争われた事情においても、それが否定されている。このような裁判実務をみる限り、Uber Eatsを通じて就労している配達パートナーが労働基準法上の「労働者」とされる可能性は、低いと言わなければならぬ。³²⁾

そうすると、労働基準法上の「労働者」としての保護を考えるためには、何らかの立法的措置が必要となろう。

3 「CS型」プラットフォーム就労者の保護

(1) 労働基準法上の労働者か

① 検討する意義

クラウドワーカー(CW)の保護を考える場合、まずはその「労働者」性の有無を検討することは有益である。クラウドワーカーを対象とした保護法制がない現状では、労働法上の保護を及ぼすこと

第9表 連合総研調査における「労働者」性の有無に関する質問対照表

個人請負に対する労働者性に関する質問	「労働者性あり」の回答	CWへの質問の有無	CWの「労働者性」が高い割合
「あなたの報酬はどのように決められていますか。あてはまるものすべてをお選びください。(回答はいくつでも)」	「業務に要した時間に応じて」	○	23.9%
「あなたは『主な取引先』が決めた曜日や時間に出社していますか。(回答は1つ)」	「指定された曜日・時間に出社している」	×	
「あなたは主にどこで仕事をしていますか。(回答は1つ)」	「事業所内」または「事業所以外で、『主な取引先』の指定する場所」	×	
「仕事の進め方は、あなたがどの程度まで決めることができますか。最もあてはまるものをお答えください。(回答は1つ)」	「『主な取引先』の指示を適宜受ける必要があり、自身で決められる範囲が限られている」または「常に『主な取引先』の指示を受けることが必要で、自身が決められる範囲はほとんどない」	○	32.5%
「あなたは、『主な取引先』から予定されていた業務(契約内容)以外の業務をやらされたことがありますか。(回答は1つ)」	「よくある。」または「たまにある。」	×	
「あなたは自分のスケジュール等の都合で、『主な取引先』からの業務依頼を断ることがありますか。(回答は1つ)」	「ほとんどない。」または「まったくない。」	○	48.3%
「『主な取引先』との約束として、あなたが引き受けた業務の全部または一部を、他者に代わりに行なわせることはできますか。(回答はいくつでも)」	「他者に行わせることはできない。」	×	

〔出所〕 2017年連合総研調査

によって解決しうる問題も多いからである。とりわけ、クラウドワーカーにとって報酬額に対する不満が強いこと、そして、比較的単価なマイクロタスク型の仕事が多い現状を考慮すると、最低賃金規制の適用はもともと現実的な方策である。⁽³⁴⁾

② 従来基準による当てはめ

従来どおりの判断枠組み（「使用従属性」の有無）を援用したとしても、なお「労働者」性の高いCWが存在することは否定できない。連合総研調査の結果は、それを示唆している。

第9表は、一七年連合総研調査における、請負労働者に対する「労働者」性を判断するための質問事項と、CWのそれとの対照表である。⁽³⁵⁾連合総研調査では、物理的制約からCWへのアンケート調査は不十分なものとなっている。しかし、「労働者」性の有無の検討にとってある程度の目安にはなる。

「仕事の諸々の自由」については、「労働者」性が高いとされるCWの割合は四八・三%である。「業務遂行上の指揮監督の有無」については、「労働者」性が高いとされる割合は三二・五%である。また、「報酬の労務対償性」についても、二三・九%のCWは、「労働者」性が高

い報酬体系であることがわかる。⁽³⁶⁾

連合総研調査では、「労働者」性の判断に必要なものとはなっていない。あくまでも日本のCWのなかには、一定程度、「労働者」性を有する就労者が存在しそうである、という推測がなりたちうるにすぎない。それでも、クラウドソーシングの実態を考える上では、示唆に富むものである。

③ 法解釈・立法政策のあり方

かりにCWが、現行の判断枠組みからして、労働基準法上の「労働者」とされないとしても、なお、①法解釈による労働者概念拡大の是非、および、②立法的対応の可能性が検討されなければならぬであろう。

この点、従来から「労働者概念」の拡大が模索されてきた⁽³⁷⁾といえ、これまでの議論では、最低保障額（最低賃金規制）という観点からの議論はあまりなされていなかった印象がある。クラウドワーカーが直面する問題に沿った、新たな解釈が模索されるべきかもしれない。

一方、CWをはじめ、純粹な事業者とはいえない個人のフリーランス等の就労者への対応としては、以前から「第三のカテゴリ」の創設の可能性が議論されている⁽³⁸⁾。このアプローチは、当然あらたな立法がともなうことになる。しかし、このような「第三のカテゴリ」論によるアプローチが、このような個人の就業者への適切な対応となりうるかは、なお慎重な検討が必要となろう。なぜなら、このような接近方法は、従来の「労働者」と「個人事業主」との間における「誤分類」問題をさらに複雑にさせ、「労働者」と「第三

のカテゴリ」、「第三のカテゴリ」と「個人事業主」との間における「誤分類」の問題を新たに生じさせるに過ぎないからである。

この点、毛塚勝利教授の「基底的労働者」⁽³⁹⁾概念のように、法解釈（あるいは立法）によって「労働者」概念を広く認める立場に賛成である。私見も「他者のために自分自身で労務を提供し、その対価（報酬）で生活をする者」が社会法上の保護を及ぼすべき者を規定する規範的根拠になると考えている。その意味では、アメリカのカリフォルニア州の「AB5」のような立法例（後述）を支持したい。

なお、このように「労働者」の定義を変えようとする立法（解釈）には、相当な困難が予想される。それに比べれば、家内労働法の適用拡大は、それほどハードルは高そうにない。なぜなら、家内労働法における家内労働者は、法的にも委託労働者とされているからである。よって、このようなアプローチの検討も求められている⁽⁴⁰⁾。ただし、これもある種の「第三のカテゴリ」論である。

(2) 労働組合法上の「労働者」性

すでに述べたように、CWのなかには、横のつながりを求めている者が一定数存在する。将来的には、CWによる団結が考えられる。また、トラブル発生時に、CWが既存のユニオンに駆け込むこともありうる。

そうすると、労働組合法上の「労働者」性について検討することも有意義であろう。しかし、委託労働者の「労働者」性を判断したINAXメンテナンス事件・最三小判平二三・四・一二労働一〇二六号二七頁ほかのいわゆる最高裁三判決は、「事業の遂行に不可欠

な労働力として、その恒常的な確保のために被告人の組織に組み入れられていた」ことを「労働者」性を肯定する要素とした。この事件の枠組みに従えば、専業C Wの労働組合法上の「労働者」性は、否定されてもおかしくない。

このように、専業C Wの労働組合法上の「労働者」性を、どのような枠組みで捉えるべきかについて、大きな課題が残ることになる。

七 プラットフォーム就労者の保護 (海外の動向)

海外の動向については、第10表でまとめたように、そのほとんどがライドシェアやフードデリバリーといった「Uber型」のものである。かろうじて、ドイツの二〇年二月一日の連邦労働裁判所判決が、「CS型」である。しかし、この連邦労働裁判所判決は、労働提供場所が物理的空間において特定されていた事案であり、理念的な「CS型」とは異なる点に注意しなければならない。

1 判例

(1) 欧州の動向

アメリカ(連邦)については、「Uber型」「CS型」ともに連邦最高裁判決はまだないが、欧州を中心に「労働者性」を肯定する最

高裁判決が相次いでいる。とくに「Uber型」に対するものが多い。

イギリスでは、二二年二月一九日の最高裁判決⁽⁴³⁾で、ウーバー運輸手(「労働者(Worker)」⁽⁴⁴⁾)であると判断した。判決は、「ウーバー社が料金、ドライバーとの間の契約内容、アプリを通じたドライバーによるサービスの提供、あるいは乗客とのコミュニケーションに至るまでを管理しており、ドライバーが自らの事業としてこれに従事しているとは言えない」としている。ただし、これに先立つ一八年二月五日の最高裁判決⁽⁴⁵⁾では、フードデリバリーの労働プラットフォームである Deliveroo の配達ライダートを「労働者(Worker)」ではないとしている。本件では、再委託のような「代替の権利」がある場合、「労働者」とは認められないとする先例にもとづいて判断された⁽⁴⁶⁾とされる。

フランスでは、一八年一月二八日の破毀院判決⁽⁴⁶⁾で、フードデリバリーサービスのテイク・イート・イージー(TEE)のプラットフォームで就労していた就労者について、プラットフォームとの間に雇用関係があると判断された。判決では、TEEが配達員の位置情報をリアルタイムで把握しており、アプリへの接続状況と配達依頼の可否等の就労状況にもとづいてペナルティを科す体系化された制裁システムの存在していたことが判断に大きな影響を与えたようである。また、二〇年三月四日の破毀院判決⁽⁴⁷⁾では、ウーバー運輸手について、雇用関係があると判断されている。本件では、自営業者は通常、自ら顧客を管理し、価格を設定し、業務実行の仕方を決定するが、このすべての点について運輸手は要件を満たしていないと判断した。

第10表 プラットフォーム労働の就労者の「労働者」性に関する各国の動向

	判例	主な立法
アメリカ (連邦)	・連邦最高裁の判決はない。	・2020年3月CARESS法 ……食品配達に従事するP.F就労者に対する病気休暇付与や連邦失業保険の給付(コロナ禍の暫定措置)。
アメリカ (州)	・2018年4月30日 カリフォルニア州最高裁判決 ……オンデマンドで稼働するドライバーの被用者性について“ABCテスト”を用いて被用者性を肯定。	・(カリフォルニア州)2019年9月議会法案第5号(AB5) ……失業保険法規も含め広く労働関係法規全般にABCテストを導入。ただし、2020年11月の住民提案第22号(通称Prop.22)により、アプリを利用する運転手に限り、被用者性判断にABCテストを用いることが否定されている。
イギリス	・2018年12月5日 最高裁判決 ……Deliverooの配達ライダーを「労働者(Worker)」ではないとした。 ・2021年2月19日 最高裁判決 ……ウーバー運転手について、「労働者(Worker)」であると判断	
EU		・2021年12月9日プラットフォーム労働指令案公表
ドイツ	・2020年12月1日 連邦労働裁判所判決 ……プラットフォーム上で、顧客から受託した業務をいくつかのタスク(商品陳列棚の写真撮影等)にしたうえで、これらの業務につきプラットフォームを通じてクラウド就労者が受注、業務遂行した事案。クラウド就労者の労働者性を肯定した。	
フランス	・2018年11月28日 破毀院判決 ……フードデリバリーサービスのテイク・イート・イージー(TEE)のプラットフォームで就労していた労働者について、雇用関係があると判断。 ・2020年3月4日 破毀院判決 ……ウーバー運転手について、雇用関係があると判断。	・2015年4月 ポルターージュ・サラリアルに関する政令(オルドナンス) ……人材派遣に類する契約形態としての「ポルターージュ・サラリアル(portage salarial)」を導入。「ポルターージュ・サラリアル」とは、十分な専門知識を持つ就労者(サラリエ・ポルテ:salarié porté)が顧客(顧客企業の業務)を獲得し、顧客(企業)がサラリエ・ポルテの所属する会社(ポルターージュ会社:entreprise de portage)に代金を支払い、ポルターージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、(その従業員である)サラリエ・ポルテへ報酬を支払うシステム。個人事業主のような働き方をしつつ、雇用労働者の身分を確保する形態。 ・2016年8月 エル=コムリ法 ……①プラットフォームを介して職業的活動をする一定の独立労働者について、①団結権等を認め、②一定のプラットフォームに対して労災保険や職業訓練に対する費用負担を命じる。 ・2019年12月 モビリティ指針法 ……プラットフォームに対して「憲章」の制定を求め、契約内容の適正化を図る。
スペイン	・2020年9月25日 最高裁判決 ……フードデリバリープラットフォームのGlovoを通じて就労している者を労働者とした。	・2021年5月11日 「ライダー法」 ……フードデリバリープラットフォームに対して、これを通じて就労している者を労働者と扱うことを義務づけた。

〔出所〕 筆者作成

スペインでは、二〇年九月二十五日の最高裁判決⁽⁸⁾で、フードデリバリープラットフォームのGlovoを通じて就労している者を労働者とした。

一方、ドイツでは、二〇年二月一日の連邦労働裁判所判決⁽⁹⁾により、プラットフォーム上で、顧客から受託した業務をいくつかのタスク（商品陳列棚の写真撮影等）にしたうえで、これらの業務につきプラットフォームを通じてC Wが受注、業務遂行した事案で、業務に従事したC Wの「労働者」性を肯定している。ただし、前述のように本件は理念型としての「CS型」ではない。したがって、本件とは異なる「CS型」の事案において、本件と同様に「労働者」性が肯定されるかは不明である。なお、ドイツ法の分析については別稿⁽¹⁰⁾を参照されたい。

(2) アメリカ(州)—Dynamex 判決

本稿の定義における「Uber型」「CS型」のいずれにも該当するものではないが、オンデマンド・ドライバーの被用者性が問題となった事案であるカリフォルニア州最高裁判決は重要である。

Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court⁽¹¹⁾では、被用者か independent contractor かの判断において、いわゆる「ABCテスト」を用いることを明らかにした点が注目される。すなわち、「このABCテストは、A)就労者が、契約上も実態上も、業務遂行過程において使用者の指揮命令下に置かれなければならないこと。B)就労者が、使用者の通常の業務の範囲外の業務を行なっていること。C)就労者は、使用者のために行なわれた業務と同じ性質の事業、ビジネス等を独立、継続して行なっていること」のすべてを使用者が証明しない限

り、被用者とみなすというものである⁽¹²⁾。本件は、カリフォルニア州かつ同州の賃金令に関する判断であることから、その射程の範囲は決して広くはなかったが、後述のとおり、この判決を踏襲したAB5の制定に大きな影響を与えた。

(3) 小 括

労働プラットフォームを通じて労働力の取引を行っている就労者の「労働者」性については、「Uber型」が中心であるものの、欧州を中心にこれを肯定する判断が続いている。また、Dynamex判決も、これと同一軸のものといえよう。

これらの判決では、何が「労働者」性を肯定させる要因となったのか。イギリスのUber運転手の事案では、「ワーバー社が料金、ドライバーとの間の契約内容、アプリを通じてドライバーによるサービスの提供、あるいは乗客とのコミュニケーションに至るまでを管理して」いることが重視されている。このようなアプリケーションを通じて管理を重視する姿勢は、フランスのT.E.E.事件にも見られる。一方、フランスのUber事件やアメリカ・カリフォルニア州のDynamex判決のように、独立した個人事業主としての実態がない点についても考慮がなされることがある。もちろん、これらの考慮された要素は、各国の法律上の定義や法文化の違いを考慮しなければならず、やや乱暴な分析であるといわなければならない。しかし、日本法においても十分に考慮可能な事情でもあることから、一定程度の参考にはなる。

2 立法例

(1) E U

執筆時点で、EUレベルの法令となったものはない。しかし、重要なEU指令案が審議されており、採択される可能性はかなり高いとされている³³⁾。

審議されているのは、「プラットフォーム労働指令」案³⁴⁾である。

指令案の第一条は、趣旨と適用範囲について定めている。「この指令の目的は、……プラットフォーム労働を行なう者の労働条件を改善すること」とする。そして、これを、①「雇用上の地位の正確な決定を担保すること」と、②「アルゴリズム管理における透明性、公平性、説明責任を促進すること」によって達成するとしている。また、適用範囲については、「設立場所に関係なく、また適用される法律に関係なく、EU域内で実施されるプラットフォーム労働を編成するデジタル労働プラットフォームに適用される」としている。

指令案の第二条は定義規定となっている。まず、「デジタルプラットフォーム」については、「次の(a)〜(c)の要件を満たす商業的サービスの提供するすべての自然人および法人」とし、「(a) ウェブサイトあるいはモバイルアプリケーションといったデジタルな手段を通じて隔地者間で、(b) サービス受領者の依頼にもとづき、(c) オンラインあるいは特定の場所における労働か否かにかかわらず、必要不可欠の要素として個人によって担われる」

ものとしている。次に、「プラットフォーム労働」については、「個人とサービス受領者の間に契約関係があるか否かにかかわらず、デジタルプラットフォームと個人との契約関係にもとづき、デジタルプラットフォームによって編成され、EU域内において個人によって遂行されるすべての労働」としている。「プラットフォーム労働を遂行する者 (person performing platform work)」とは、「個人とデジタルプラットフォームとの名目上の契約関係にかかわらず、個人によって遂行されるすべてのプラットフォームワークをいう」としている。さらに、「プラットフォーム労働者 (platform worker)」とは、「法令、労働協約、および慣行により、雇用関係を有するプラットフォーム労働を遂行する者をいう」とする。

これらを前提に、第四条で雇用関係を推定する規定が設けられている。すなわち、同条一項では、「第二項の要件に該当する場合において、仕事の遂行を編成するデジタル労働プラットフォームとそのプラットフォームを介してプラットフォーム労働を行なう者との間の契約関係は、法的に雇用関係であると推定される」としている。そして、第二項では、以下の(a)〜(e)のうち、少なくとも二つの要素を満たす場合にそれに該当するとしている。

- (a) 報酬の水準を有効に決定し、またはその上限を設定していること。
- (b) プラットフォーム労働を遂行する者に対して、労働の遂行それ自体、サービス受領者に対する行為、あるいは労働の遂行について、特定の拘束力ある規則を遵守することを要求していること。
- (c) 電子的手段を用いることを含め、労働の遂行を監督し、あるいは労働の結果の質を確認していること。
- (d) 制裁的手段が用いられていることを含め、労働を編成する自由（とくに労働時間や休業する期間の決定、諾否の自由、あるいは再委託者や代替者

の利用の自由を、効果的に制限していること。
 (e) 顧客基盤の構築や第三者の為に労働を遂行することを、効果的に制限し
 づけること。

この「プラットフォーム労働指令」案が採択された場合、法的には第四条の解釈が問題となろう。これら解釈論上の問題が残るとしても、一定の「プラットフォーム労働を遂行する者」が「労働者」とされることになり、プラットフォーム労働に与える影響はきわめて大きい。

(2) アメリカ・カリフォルニア州

先述の *Dynamex* 判決は、カリフォルニア州賃金令に関する判断に限定されていた。これを、カリフォルニア州において一般化しようとしたものが、カリフォルニア州一九九九年九月議会法案第五号（通称、A B 5）である。これは、州の失業保険法規も含め広く労働関係法規全般にA B Cテストを導入したものである。このA B 5は一九九九年九月に成立し、二〇〇一年一月に施行された。

ただし、二〇〇一年一月の住民提案第二二号（通称 Prop 22）の成立により、アプリケーションを利用する運転手に限り、被用者性判断にA B Cテストを用いることが否定されている。なお、この住民提案についても訴訟が提起されており、A B 5に関する動向は、なお流動的である。この点や、他州におけるA B Cテスト導入状況については、藤木論文を参照されたい。

(3) フランス

フランスは、この分野における立法が進んでいる国である。

まず、一五年四月のポルターージュ・サラリアルに関する政令（オールドナンス）が挙げられる。これは、人材派遣に類する契約形態としての「ポルターージュ・サラリアル（portage salarial）」を導入したものである。「ポルターージュ・サラリアル」とは、十分な専門知識を持つ就労者（サラリエ・ポルテ *salarié porté*）が顧客（顧客企業の業務）を獲得し、顧客（企業）がサラリエ・ポルテの所属する会社（ポルターージュ会社 *entreprise de portage*）に代金を支払い、ポルターージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、（その従業員である）サラリエ・ポルテへ報酬を支払うシステムである。個人事業主のような働き方をしつつ、雇用労働者の身分を確保する形態といえるものであり、労働者と個人事業主との中間にあたる「第三のカテゴリー」を設けて一定の保護を図ったものといえよう。

次に、一六年八月のエル・コムリ法がある。これは、プラットフォームを介して職業的活動をする一定の独立労働者について、①団結権等を認め、②一定のプラットフォームに対して労災保険や職業訓練に対する費用負担を命じるというものである。これも、ある種の「第三のカテゴリー」といえよう。

最後に、一九九一年二月のモビリティ指針法がある。これは、プラットフォームに対して「憲章」の制定を求め、契約内容の適正化を図ることを目的としたものである。

(4) ス페인

判例の箇所ですでに *Glovo* 判決を紹介した。二二年五月一日のいわゆる「ライダー法」は、この *Glovo* 判決を立法化したもの

のである。すなわち、フードデリバリープラットフォームに對して、これを通じて就労している者を労働者と扱ふことを義務づけたものである。

(5) 小 括

すでに立法化されたものに限つていへば、カリフォルニア州の AB5を除くと、各国の立法は部分的なものに限られているようである。この傾向を大きく変える可能性を持つのが、EUの「プラットフォーム労働指令」案であろう。これが成立した場合の影響は、きわめて大きいといわなければならない。今後の動向が注目される。

海外の既存の立法例を見ると、プラットフォーム労働に従事する就労者を「労働者」と認める例（スペイン）と、「労働者」と「個人事業主」との中間形態となる「第三のカテゴリ」を設ける例（フランス）があることがわかる。後者のような「第三のカテゴリ」は、イギリスの「労働者 (Worker)」やドイツの「労働者類似の者」といった先行事例もあり、これは前述のとおり日本の家内労働法によって保護されている家内労働者も同様な制度といえよう。

八 プラットフォーム就労者と社会保障

1 プラットフォーム労働の進展と現行制度とのギャップ

(1) 多様化する働き方／働かせ方とプラットフォーム就労者の実態

新型コロナウイルス感染症の拡大は、リモートワークなどの拡大を加速させた。また、兼業・副業を大幅に緩和した企業もある。Uber Eatsなどの配達員が、巣ごもり需要の拡大に応じて急速に増加したが、これら個人事業主として扱われている就労者らのなかには、本業として、企業に雇用されている労働者も多いとされている。このように、雇用労働とプラットフォーム就労者の個人事業主としての働き方との境界は、すでに曖昧になっているといえる。今後は、雇用労働とプラットフォーム就労者やフリーランス等の「個人事業主」を度々移動し、あるいはこれらの働き方を同時に行うような就労者の存在は当たり前ものとなるろう。

このような働き方／働かせ方の変化は、プラットフォームエコノミーの拡大とも相まって、今後ますます加速することになると考えられる。それにとりまわって、これまでの働き方／働かせ方の中心であった企業包摂型の働き方である雇用は、縮小する可能性がある。しかし、「雇用」という企業包摂型の働き方が縮小するからといっ

て、新たに拡大する働き方のすべてが、独立自営業者のように、「自己」の計算と責任において、事業を遂行できる」ほどに、経済的に独立しているわけではない。プラットフォームを通じて就労している就労者の多くは、「他者のために自分自身で労務を提供し、その対価（報酬）で生活」している実態がある。このような働き方の他者への依存性は、自身ではコントロールできない「失業」や、私傷病による労務の提供困難、高齢期への不十分な備えといった状況をもたらし得る。すなわち、就労者の社会保障の必要性に関しては、企業に包摂された労働者と何ら変わらないということだ。企業に包摂された働き方／働かせ方が縮小するのであれば、そのような変化に対応した社会保障の仕組みが求められているといっている。

(2) 放置されてきた個人事業主扱いされている就労者を対象とした社会保障

この間、政府は、フリーランス等の個人事業主といった働き方／働かせ方を推奨してきた。たとえば、経済産業省は、一六年に「雇用関係によらない働き方」研究会を発足させ、一七年に報告書をまとめている。これを受けて、経済産業省は「多様で柔軟な働き方が、選択肢として確立されることが重要」だとしている⁽³⁸⁾。しかし、経済産業省等は、フリーランス等の個人事業主に対する社会保障が未整備であることを認識しながら、それらの整備を怠ってきたといっている。コロナ禍は、この矛盾を白日の下にさらした。

(3) 現行の社会保障の内容

現行の社会保障の仕組みは、これらの動きとは異なり、従来の企

業労働を中心とした仕組みが維持されている。日本の社会保障は、社会保障を中心とした仕組みであるが、さらにその中核的制度である被用者保険という仕組み自体が、その出自からいっても企業労働を前提としたものである⁽³⁹⁾。雇用保険、健康保険、厚生年金保険など、雇用されている労働者の多くに適用されている被用者保険は、いずれも、事業者に加え義務が課せられ、保険料も労使折半であり、保険料の徴収も事業主を通じて行われている。その代わりに、雇用保険といった失業保険は労働者のみに認められ、健康保険も傷病手当金や出産手当金など有利な制度を有し、保険者自治のもと様々な福利厚生給付がなされ、厚生年金保険は基礎年金に上乘せられた報酬比例年金とされている。このように、被用者保険は、労働者以外の者を対象とする社会保障である地域保険と比べると、比較的優位な社会保障制度といえよう。

(4) 就労者が求める働き方と社会保障のミスマッチ

ところで、フリーランス等の就労者は、働く場所や時間の自由を重視する傾向にある⁽⁴⁰⁾。プラットフォームを介して就労している就労者も、この点は共通している。だからといって、就労者が現行の社会保障制度に満足しているわけではない。フリーランス協会の「フリーランス白書二〇二二」によれば、「フリーランス・パラレルキャリアとしての働き方を継続したいと『思っていない』方」の三番目の理由に「社会保障が不十分だから」が挙げられている⁽⁴¹⁾。また、同調査によれば、「あなたは会社員・フリーランスなどの働き方の違いに関わらず、医療や雇用、老後の財源に対する社会保障が提供されることが必要だと思いますか」という問いに対して、「とても

必要である」「どちらかといえば必要である」との回答を合わせると、九五・七％というきわめて高い数字となっていることも重要であろう。

すなわち、現状では、「働く時間や場所の自由」と「被用者保険並の社会保障」がトレードオフの関係になっているのである。

プラットフォームワークの拡大など、働き方／働かせ方の変化は、新型コロナウイルス感染症の拡大期における特別な現象ではない。コロナ禍は、社会の変化に対応できていない現行の社会保障制度の問題を顕在化させたにすぎないと評価すべきである。働き方／働かせ方の変化が不可逆的なのであれば、それに対応した社会保障制度の構築が求められているといえよう。

2 プラットフォームエコノミーの進展とあるべき

社会保障の形

(1) 働き方／働かせ方に中立的な社会保障制度の必要性

プラットフォームを利用している就労者は、「自己の計算と責任において事業を遂行」することが可能な程度に、独立性が高いわけではない。実際、クラウドソーシング事業者や個別の就労者に対するヒアリングによれば、高度の専門的能力を有する「フリーランサー」といわれる存在は、クラウドソーシングを利用しなくても、仕事を獲得できる現状があるとされる。これに対して、クラウドソーシングを利用する就労者は、経済的独立性の程度が低く、プラットフォームを介した就労を「フリーランサー」へのステップと位置づ

けていることが多い。⁶⁴ これら就労者は、高度に独立したフリーランサーではなく、その実態は「他者のために自分自身で労務を提供し、その対価（報酬）で生活をする者」といえそうである。

しかし、現行の被用者保険は、企業に包摂されている「労働者」を対象とした制度として設計されており、これら就労者の保護には直接対応していない。プラットフォームエコノミーの進展が不可避であり、企業に包摂されないワーカーが増加するのであれば、働き方／働かせ方に中立的な社会保障制度が必要といえよう。

(2) 考えられる働き方／働かせ方に中立的な社会保障制度

働き方／働かせ方に中立的な社会保障制度への対応としては、①現行の社会保障制度の延長線上で制度設計するというものと、②働き方／働かせ方に中立的なまったく新しい制度設計という、一応二つの方向性がある。①の現行の社会保障制度の延長線上での制度設計は、制度構築や制度移行へのショックが少なく、比較的現実的な対応といえる。しかし、現行の被用者保険制度は、すでに述べたように企業組織を前提とした仕組みである。

一方、②の方法としては、一元的な年金制度の創設などの提言が参考になるほか、最近ではベーシックインカムに関する議論も展開されている。しかし、一元的な年金制度の創設等の構想は、現時点においては、その実現可能性が高いわけではない。とくにベーシックインカムは、現行の社会保障制度中心の社会保障制度との間に大きなギャップがあり、制度移行時には、想定できない問題が生じる可能性がある。そうすると、②働き方／働かせ方に中立的なまったく新しい制度設計というアプローチは、現時点では現実的な対応と

はいいがたい。

しかし、かつて見られた日雇労働者に対する「日雇労働被保険者」(雇用保険)や「日雇特例被保険者」(健康保険)のように、典型的ではない就労者に対しても社会保障制度の整備が行われてきた。プラットフォーム就労者の多くは、日雇労働者に近い存在といえよう。そうすると、日雇労働者に対する社会保障制度といった先事例をもとに、プラットフォーム就労者に被用者保険制度の適用をするといった立法構想は、あながち的外れな立法論ではないと考える。

おわりに

プラットフォーム就労者の保護の問題に関する議論は、欧米が先行している。これに対して日本では、「フリーランスガイドラン」といった小手先の対応に終始している。

こうしている間にも、雇用されない働き方は、企業側の事情や、自由を求める労働者の増加によって拡大している。しかし、プラットフォーム就労者の働き方、とくに「Uber型」のそれは、長期的に見れば、決して持続可能なものではない。なぜなら、労働者としての保護も、適用される社会保障の内容も未熟だからである。プラットフォーム就労者の労働法上の保護や社会保障制度の構築は、急務である。

そもそも企業労働も変わる必要があることを述べておきたい。プラットフォーム就労者は、「時間」や「場所」からの自由を希求しているようである。しかし、筆者はこれを単純には受け取れない。

これらの就労者は、その実、人間関係からの「自由」を求めているのではなからうか。現時点では、就労者の保護は、それら就労者が「労働者」として扱われることが近道である。では、なぜこれら就労者は、「雇用によらない働き方」を求めるのか。それは、今の企業組織が、ハラスメントの横行など、就労者の人格を脅かす存在だからではないのか。これら就労者に対して、「雇用は決して不自由ではない」といえるよう、企業も自ら変革するべきである。

(沼田 雅之)

(1) 『東京新聞』二〇二二年二月一日朝刊。

(2) 石田眞「プラットフォームエコノミーと労働法」の比較研究に向けて」『労働法律旬報』一九四四号(二〇一九年)六十七頁も参照のこと。

(3) たとえば、連合総合生活開発研究所『働き方の多様化と法的保護のあり方』個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から(二〇一七年)のアンケート調査によれば、クラウドソーシングを利用している就労者にも、一定数の「専業ワーカー」が存在していることが明らかになっている。

(4) 「プラットフォーム」の定義には定説はなく、多義的に用いられている。この点については、石田・前掲注(2)七頁や同一〇一頁脚注(5)が詳しい。

(5) 石田・前掲注(2)七頁は、プラットフォームについて、プラットフォーム上で取引される財の性質により、「資本プラットフォーム」と「労働プラットフォーム」に分けられるとする。

(6) 日本労働法学会第一三八回大会後に公表されたプラットフォームの類型としては、毛塚勝利「プラットフォーム就労の現在と法政策の課題」『Work & Life』世界の労働』二〇二二年第一号(二〇二二年)六頁があり参考になる。

- (7) 二〇年二月一日のドイツ連邦労働裁判所判決 (BAG Urh v.1.12.2020-9 AZR 102/20) で問題となったプラットフォーム労働の内容は、商品の陳列状況を管理・監督する業務であり、第1図の「労務提供場所の限定」がなされているクラウドソーシングといえよう。この判決の詳細は、後藤究「ドイツにおけるクラウドワークをめぐる議論動向」浜村彰・石田眞・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、二〇二一年）九一〜九七頁を参照のこと。
- (8) 浜村ほか・前掲注(7)二九〇頁以下の「プラットフォームのヒアリング調査」参照。
- (9) たとえば、浜村ほか・前掲注(7)二九二〜二九三頁参照。
- (10) 「第二特集 ドイツ・クラウドワーク調査報告」『季刊労働法』二七二号(二〇二一年)五〇頁以下所収の各論文を参照されたい。
- (11) 藤木貴史「Tovoto 社に対する訪独インタビュー調査の要旨と考察」『ドイツクラウドワーク調査報告』前掲注(10)六五頁。
- (12) 石田眞「クラウドワークの歴史的位相」浜村ほか・前掲注(7)三四頁。
- (13) 浜村彰「日本の Uber Eats をめぐる労働法上の課題」浜村ほか前掲注(7)五〇〜五一頁。
- (14) ネイサン・シユナイダー『ネクスト・シユア ポスト資本主義を生み出す「協同」プラットフォーム』（東洋経済新報社、二〇二〇年）二三八頁。
- (15) クラウドソーシング技術でインクルーシブな社会をめざすプロジェクトとして「[See] プロジェクト」(<https://crowdai.org/ja/projects/see>) (二二年四月一五日最終閲覧)がある。
- (16) たとえば、浜村ほか・前掲注(7)三四一頁のアンケート調査結果(第3表)によれば、「クラウドワークに従事する理由」の「その他」の具体的回答に、「妊娠・病気・障害」を挙げる者が多い。
- (17) Amazon Mechanical Turk 通称 CrowdFlower 社と契約し、タスクの処理を行っていたというタスク型クラウドソーシングのケースがある(Okey

v. Crowdflower, Inc., 2015 U.S. Dist. LEXIS 86712 (N.D. Cal., July 2, 2015))。本件では「CrowdFlower社が原告らに支払った報酬は、FLSA(厚生労働基準法) およびオレゴン州法で定められた最低賃金に満たないとしてクラスアクションが提起されたが、原告らの勝訴的和解となって決着した。

- (18) 「フリーランス白書二〇二二」は、フリーランス協会のウェブサイトで入手できる(二二年四月一五日最終閲覧)。
- (19) いずれも浜村彰法政大学教授が研究代表者となっている基盤研究(B)「クラウドソーシングの進展と社会法の近未来—クラウドワーカーの法的保護の検討」(17H02460)、基盤研究(B)「プラットフォームエコノミーの進展と社会法の近未来—ゆらく企業依存型システム」(20H01429)のことを指す。なお、これらの科研費プロジェクトに参集しているメンバーらで、「クラウドソーシング研究会」を組織しており、執筆時点でも研究活動を継続している。
- (20) なお、フードデリバリーに従事する就労者へのインタビュー結果は、「Uber Eats の配達パートナーに対するヒアリング」浜村ほか・前掲注(7)三二六〜三二九頁参照。
- (21) 二二年四月の標準生計費が一人世帯で二万四七二〇円、三人世帯で二〇万五八二〇円(二二年人事院)である。
- (22) 労働者に類似する働き方をしている一定の就労者について、労災保険の保険料の自己負担を条件に労災保険への加入を認める制度。
- (23) 「クラウドソーシング研究会」については、脚注(19)を参照のこと。
- (24) 連合総研・前掲注(3)二四九頁。「自由に使える時間・休日」と「人間関係」の満足度(「やや」満足)は、それぞれ五八・八%、四九・〇%である。
- (25) 沼田雅之「第四章 クラウドワーカー保護の可能性」連合総研・前掲注(3)一二五頁。
- (26) 同ガイドライン」は、厚生労働省ウェブサイトでダウンロード可能である(二二年四月一五日最終閲覧)。

- (27) 被申立人である Uber Eats 側は、単純に Uber Eats だけが当事者なわけではない。まず、①飲食店と配達パートナーとのアプリケーションを通じた契約の仲介や、飲食店に代わって注文主から食事代と配達手数料を回収する役割を担っているのが Uber Eats Japan であり、②飲食店と配達パートナーとをマッチングするアプリケーションの利用契約の当事者となっているのが、オランダに登録がある Uber Partner BV、そして、③飲食店と注文者とをマッチングするアプリの利用契約の当事者となっているのが Uber BV である。
- (28) 一一年七月「労使関係法研究会報告書」。なお、労働組合法上の「労働者」について、筆者はこのような判例・有力説の立場をとっているわけではない。
- (29) 浜村・前掲注(13)五〇頁も同旨。
- (30) たとえば、皆川博之「労働法上の労働者」日本労働法学会編『講座労働法の再生第一巻 労働法の基礎理論』(日本評論社、二〇一七年)八九〜九二頁などを参照。
- (31) 横浜南労基署長(旭紙業 事件・最一小判平成八・一一・二八労働判例七一四号一四頁)。
- (32) ソクハイ事件・東京地判平二二・四・二八労働判例一〇一〇号二五頁。
- (33) 浜村・前掲注(13)五二頁は、Uber Eats で就労するワーカーらの労基法上の労働者性について「認められる可能性は否定できない」とする。
- (34) 米国の(マイクロ)タスク型のクラウドソーシングにおいて、C/W の公正労働基準法上の「労働者」性の有無が争われている訴訟として、脚注(17)で挙げた *Oley v. Crowdfunder, Inc.* がある。この訴訟では、米国公公正労働基準法およびオレゴン州法で定められた最低賃金と実際の報酬額との差額の請求がなされていた。結果は、クラウドワーカー側の勝訴的和解によって終結した。
- (35) 請負労働者の調査結果の分析については、橋本陽子「第三章 個人請負就業者の現状と課題——労働者性の問題を中心として」連合総研・前掲

注(3)八六頁以下参照のこと。

- (36) 沼田・前掲注(3)二二八〜二二九頁。
- (37) 近年の学説の動向をまとめたものとしては、皆川・前掲(30)八九〜九〇頁や、長谷川聡「委託型就労者の法的保護」『労働法学会誌』二二〇号(二〇一七年)二四頁などを参照のこと。
- (38) たとえば、皆川・前掲注(30)八八頁では、「人的従属性」の有無を中心に判断する基準は、「一定の目的性が存する」とするが、最低報酬額の保障という点は射程に入っていないように思ふ。
- (39) たとえば、鎌田耕一編著「契約労働の研究——アウトソーシングの労働問題——」(多賀出版、二〇一一年)二二五頁(鎌田耕一)など。また、諸外国の立法例も含めて、労働政策研究・研修機構「労働者」の法的概念に関する比較法研究」(労働政策研究・研修機構、二〇〇六年)も参照のこと。
- (40) Miriam A. Cherry and Antonio Aloisi (2017) "Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach" *American University Law Review* Vol.66, Issue 3 は、比較法研究をめぐりに「第三のカテゴリー論」に否定的である。
- (41) 毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは」季刊労働法二六七号(二〇一九年)六三〜六四頁。
- (42) 石田・前掲注(12)七六頁。石田教授は下請法の適用も問題となるとする。しかし、労働法的な課題を探るといふ本稿のテーマから、下請法の問題はあえて除外した。
- (43) Uber BV and others v. Aslam and others [2021] IRLR 407(SC)。
- (44) 「イギリスにおける雇用法上の就業者の区分は「被用者」(employee)、「労働者」(worker)で、これらに含まれない者が「自営業者」(self-employed)となる。「労働者」は、被用者のほか、雇用契約は存在しないが就業実態が純粋な自営業者とは認められない場合を含む概念だが、ここでは「被用者」を除いた部分を指し、「被用者」に比して保証される法的権利の範囲が限定される。」(JLPT 国別労働トピック・イギリス

スより)とされている。日本労働研究・研究機構ウェブサイト参照(二〇二一年四月一日最終閲覧)。

- (45) Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v Rooffoods Ltd T/A Deliveroo [2018] IRLR 84(CAC).
- (46) Soc. 28 nov 2018, D. 2018, 2312
- (47) Soc. 4 mars 2020, Dr. Ouv. 2020, 210
- (48) Rider v Glovo App 23, SL
- (49) BAG Urt. v. 1.12.2020-9 AZR 102/20
- (50) この点は、山本陽大「クラウドワーカーは『労働者』か?」(JILP Tリサーチアイ, 二〇二二年五月七日)による。
- (51) たとえば、後藤・前掲注(7)七八頁以下を参照されたい。
- (52) Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 4 Cal 5th 903, 416 P3d 1, 232 Cal Rptr. 3d 1, 83 Cal Comp. Cases 817, 2018 Cal LEXIS 3152, 168 Lab. Cas. (CCH) P61,859, 2018 WL 1999120.
- (53) 濱口桂一郎「EUのプラットフォーム労働指令案」『労働法律旬報』一八二四号(二〇二二年)八頁。
- (54) 正式名称は、Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms である。なお、この全文は、EUウェブサイトで入手できる(二〇二二年四月一日最終閲覧)。
- (55) 藤木貴史「アメリカ法におけるプラットフォームワーカーの被用者性の素描」『労働法律旬報』二〇〇四号(二〇二二年)二七頁以下。
- (56) 労働政策研究・研修機構「JILPT資料シリーズ一六七 諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国」(二〇一六年)五三頁〔北澤謙〕。
- (57) 「労働者類似的者」については、橋本陽子「ドイツ労働法における『就労者(Beschäftigte)』および『労働者類似的者』の概念について」山田省三・青野覚・鎌田耕一・浜村彰・石井保雄編著『毛塚勝利先生古稀記念労働法理論変革への模索』(信山社, 二〇一五年)三〇三頁以下を参照のこと。

(58) このほか、二〇二〇年改正高年齢者雇用安定法は、七〇歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置(努力義務)を導入したが(二〇二一年四月施行)、この措置の一つに「七〇歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」が含まれている。

(59) たとえば、経済産業省「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書(二〇一七年)四七頁によれば、「雇用関係によらない働き方は、怪我や病氣、若しくは出産や育児で休業し、又は受注状況が悪化若しくは事業を廃業し、事業収入を失った場合に、公的な支援がほとんど得られず、収入が途絶してしまうという点で、セーフティネットが不十分である。このことは、収入の不安定さの要因にもなっていると思われる」としている。

(60) 溝上憲文「政府が持ち上げた『多様な働き方』の皮肉な現状、ギグワーカーは労働者ではない。」Business Insider Japan 二〇二〇年七月八日(Business Insider ウェブサイト)(二〇二二年四月一日最終閲覧)も同旨。

(61) 濱口桂一郎「自営業者の社会的保護『Work & Life 世界の労働』一五五号(二〇二〇年)二頁も同旨。

(62) 連合総研・前掲注(6)二四〇頁によれば、「自由に使える時間、休日」に「大いに満足している」「満足している」と回答した割合は五七・二%である。

(63) フリーランス協会「フリーランス白書二〇二〇」一六頁。

(64) 「クラウドワーカーに対するヒアリング調査のまとめ」浜村ほか・前掲注(7)三三二〜三三三頁。

(65) 沼田雅之「雇用は本質に不自由な働き方か」『労働法律旬報』一九九一号(二〇二二年)四〜五頁参照。