

# 「自由な働き方」の落とし穴～雇用によらない働き方の現状と課題 労働者保護のあり方について ー海外事例を参考に

2018年11月10日

日本労働弁護団

交通の安全と労働を考える市民会議

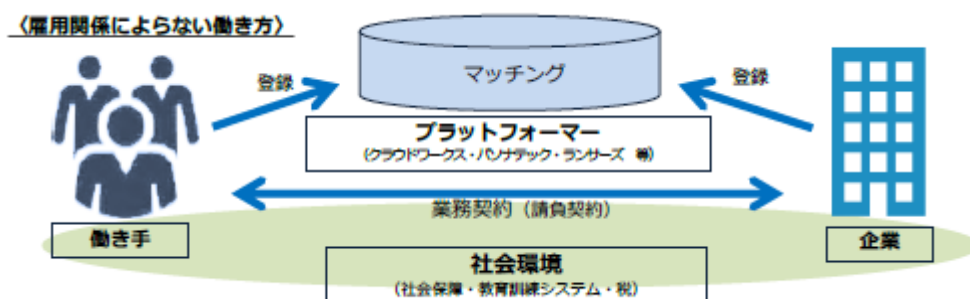
東京共同法律事務所

弁護士 川上 資人

## 第1 前提

建設業界における一人親方、バイク便等、「雇用」ではなく「請負」とされる働き方は昔からあった。

「シェアリングエコノミー」などという名前の下、インターネット上の仲介サイトである「プラットフォーム」で仕事を受注して働く働き方が増えている。「プラットフォームエコノミー」「ギグエコノミー」とも呼ばれる。



世界最大のプラットフォームは、ライドブッキング（ライドシェア）を手掛けるウーバー社であり、時価総額7兆9200億円。ウーバー社の主力事業はライドブッキングであるが、日本では違法であり、飲食店の料理を配達員に請け負わせる「ウーバーイーツ」のみ展開している。

日本では、その他、クラウドワークス、ランサーズ、タスカジなどがある。

## 第2 問題の所在

・「労働者」であれば受けられる保護が一切受けられない。「労働者」とそれ以外で分けられてしまう二分論の問題。

→二分論では割り切れないグラデーションがある

①飲食店などの完全な自営業（従属性なし）

- ②完全な自営ともいえないが、自営扱いされている労働者（従属性ありだが③より弱い）
- ③完全な労働者（従属性あり）

### 第3 政府の姿勢

- ・2016. 1. 28 厚労省「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために懇談会 報告書」→推進
- ・2016. 3. 10 経産省「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」→推進
- ・2017. 12. 25 厚労省「柔軟な働き方に関する検討会 報告」→推進
- ・2018. 2. 15 公取「人材と競争政策に関する検討会 報告書」→独禁法で対応
- ・2018. 2 厚労省「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」→推進（家内労働法の適用がないことを明言）
- ・2018. 3. 30 厚労省「雇用類似の働き方に関する検討会 報告書」→問題提起のみ

### 第4 現状

- ・例：ウーバーイーツ配達員
- ・事故に遭った配達員は、自己責任と諦めて、配達員を辞めるケースが多い。
- ・報酬を時給換算すると約 1400 円→不満が出ない水準。
- ・イギリスなどでは、突然報酬が 4 割カットされ、反対運動が起きた。（例：受取料：イギリス 150 円・日本 300 円、配達 1 件：イギリス 600 円・日本 1000 円。）
- ・オーストラリアでは、労組の反対運動により、Foodra が撤退に追い込まれた。→撤退は、必ずしも労働者の利益にならない。「改善」が必要。

### 第5 労働者の権利擁護の様々なアプローチ - 海外の事例

#### 1 立証責任の転換

2018・4・30 カリフォルニア州最高裁判所

- ・Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court.
- ・事案の概要

配送会社であるダイナメックス社は、2004 年、それまで雇用としていた運転手を独立契約者とした。

2005 年、同社ドライバーらが、契約変更の前後で仕事内容は全く変わっていないにもかかわらず、同社がドライバーを独立契約者と扱うことは、誤分類にあたり、最低賃金、労働時間、休憩等を定めるカリフォルニア州 Industrial Welfare Commission (IWC) Wage Order No. 9, 及びその他の労働法に違反し、さらにその違反の結果、カリフォルニア州 Business and Professions Code section 17200 に照らして、同社が不公正で違法な営業を行っているとして、クラスアクションを提起。

- ・判断—ABC テスト

原告は、Martinez 基準 (“suffer or permit to work” 基準(a) to exercise control over the wages, hours or working conditions, (b) to suffer or permit to work, or (c) to engage, thereby creating a common law employment relationship.) , 会社はBorello 基準 (10 個の要素からなる) (労災適用についての事件) を主張。

原審 (カリフォルニア州高裁) は、suffer or permit を採用。なお、Martinez 事件は、使用者性が争われた事件。

- ・最高裁は、以下のように述べて、立証責任を転換。

「特に賃金と時間の問題について労働者性を判断する際に、複数要素からなる判断基準に内在するディスアドバンテージについて示された懸念について理由があると判断し、カリフォルニア州賃金法の「労働許可 (suffer or permit)」基準の歴史と目的に鑑みて、使用者に独立契約者が賃金法の範疇に入らないことの立証責任を課し、ABC テストによって立証を求めるのが適当と判断した。」(利益を得る者が責任を負担するという理念)

「(A) 仕事の遂行方法との関係において、契約上も実際上も、労働者が、使用者の指揮命令から解放されていること。(B) 労働者が、使用者の事業の通常範囲外の仕事を遂行していること。(C) 労働者が、使用者の事業と同種の、独立の商業、職業、事業を営んでいること。」

“Under this test, a worker is properly considered an independent contractor to whom a wage order does not apply only if the hiring entity establishes: (A) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of such work and in fact; (B) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business; and (C) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity.”

## 2 立法的アプローチ

- ・フランス

2016 年 8 月にフランスで成立した労働法典改正法は、「プラットフォームの社会的責任」を定め、プラットフォームワーカーの労働者性を問題とすることなく、労働者に保護を与えた。このようなアプローチは、労働者性を巡る二分論の問題を回避し、労働者を出訴責任、立証責任から解放する点で意義深い。

同改正法は、プラットフォームに対して、①労災保険料の負担、②職業訓練費用の負担を義務付けた。また、働き手に対しては、③団結権、団体行動権、団体交渉権を

保障した (L. 7342-6 条) 。

2017 年の例では、1 つのプラットフォームで 5100 ユーロの年間売上のある独立契約者に対して、労災保険、職業訓練費の負担義務を負う。

### 3 クラスアクション

- ・2013 年 8 月 13 日カリフォルニア州、ウーバードライバーが経費償還請求、クラス認定により原告数 32 万。

- ・訴訟上、労働者性は、個別具体的に判断されるため、クラスアクションが労働者性を判断するモデルとして適切か。

- ・なお、2018 年 5 月 21 日連邦最高裁判決で、労働契約における仲裁条項が有効とされたため、係属中のクラスアクションは却下になる見通し。

### 4 “Worker” 性を認める判決 (イギリス)

- ・2018 年 6 月 13 日、イギリス最高裁

- ・Plimlico Plumbers v. Gary Smith

- ・有休、障害差別防止、賃金控除防止の規定の適用を受けると主張。

- ・Pimlico’ s contract “enabled the company to exercise tight administrative control” over Mr. Smith and “impose fierce conditions on when and how much it paid to him”

- ・ギグエコノミーに関する最初の判断であり、係属中の 2 人のウーバードライバーの裁判 (最賃適用の可否) に大きな影響を与える見通し。

- ・イギリスでは、2016 年 10 月 28 日、雇用裁判所がウーバードライバーの worker 性を認める判決を出しており (GMB が支援)、プラットフォームワーカーに worker 性を認める方向にある。

### 5 労働組合

#### (1) アメリカ

シアトル市がウーバードライバーの労働組合を認める条例を制定

全米商工会議所がシアトル市を提訴

2018 年 5 月 11 日アメリカ連邦高等裁判所

独立事業者であるウーバードライバーに団結権を認めたシアトル市条例は、独禁法違反で違法。

#### (2) EU、イギリス、アメリカ

- ・2016 年、EU とアメリカ各地で、ウーバードライバー、ウーバーイーツ配達員がスト

- ・2018 年 10 月 4 日、イギリス、ウーバーイーツ、デリバールー、マクドナルド、TGIF 等の飲食店サービス労働者が一斉スト

- ・GMB (63 万 1000 人) と、Independent Worker’ s Union of Great Britain が支援。

## 第6 検討

### 1 2つの領域？

- ・労働者が自ら組織化して勝ち取るべき領域と、社会が立法を通して規定すべき領域があるのではないか。
- ・前者として、賃金。→組織化
- ・後者として、労災。→立法

### 2 組織化は可能か

欧米では、ギグエコノミーで働く労働者たち（完全な自営ともいえないが、完全な被雇用者ともいえない、②のような労働者）を組織拡大のチャンスと見ている。日本ではそのような機運は認められないのではないか。

### 3 従属性基準は妥当か

- ・雇用類似（又は準自営）労働関係は、労働者にとっては自由な働き方という側面を有する一方で、使用従属性を否定されて労働法の保護が受けられなくなるという側面を有する。
- ・使用従属性から労働者性を画して保護を及ぼすというアプローチ、つまり、コントロールされている人を保護するというアプローチではなく、使用者が労働力を動員して利益を上げているならば利益に見合った負担を求めるというアプローチはどうか。→フランスの立法
- ・アメリカの労働者性判断基準もコントロールテストという従属性基準だが、使用者としての責任の理由は労働力を使って利益をあげているからとされている。報償責任と従属性基準は論理必然関係にない。
- ・また、後者のアプローチの方が働き手からみても受け入れやすいのではないか。

### 4 喫緊の課題

- ・労災、雇用保険の適用
- ・突然のアカウント停止の違法化（独禁法の可能性、又は新たな立法等）

以上