

2024年11月28日

明治大学

職場のリアルから働き方を考える

第9回 多様な働き方:フリーランス

# 「自由な働き方」の落とし穴

## ギグワーカー・フリーランスの労働問題と法的課題

早稲田リーガルコモンズ法律事務所

ウーバーイーツユニオン法律顧問

楽天ユニオン法律顧問

日本労働弁護団常任幹事

弁護士 川上資人

# 自己紹介

- ▶ 都立高校中退、北海道羅臼でタコをゆでる。
- ▶ 定時制高校に復学、卒業。
- ▶ 2002年 早稲田大学商学部卒
- ▶ 2002年 青年海外協力隊(ニジエール)
- ▶ 2005年 あしなが育英会国際課
- ▶ 2013年 明治大学法科大学院卒
- ▶ 2015年 東京共同法律事務所(東京弁護士会)
- ▶ 2019年 早稲田リーガルコモンズ法律事務所

らうす  
羅臼って？どこ？









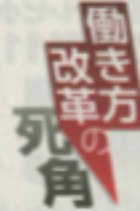


# 働き手保護 日本後手

## 巨大ITに「個」苦戦

巨大IT企業が提供するサービス基盤を利用する働き手や、販売を行う人たちが守るのか。立場の弱い出品者など取引先を守るための法規制を具体化させた始めた各国に対し、日本では、働き手の保護に向けた議論は後手に回っている。

(岸本拓也)



米ウーバー・テクノロジーズが提供する宅配代行サービス「ウーバーイーツ」

の配達員など、IT企業から個人で単発の仕事を受け負う「ギグワーカー」と呼ばれる働き方が増えている。時間や場所にとらわれない新しい働き方とされるが、フランスの働き手の保護

プラットフォーム（巨大IT企業）での働き方をめぐる世界の動向

|        |                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------|
| 米<br>国 | カリフォルニア州で、プラットフォームで働く人も「労働者」として扱う州法が2020年1月に施行。企業に最低賃金の保障など義務付ける |
| フランス   | プラットフォームに、労災保険や職業訓練費を負担する義務を課す法律が16年に成立。団体交渉権も保障                 |
| 英<br>国 | 労働裁判所が16年、ウーバーに対して、ライドシェア運転手との雇用関係を認める判決                         |

## 米、仏では法規制

に向けた日本の取り組みは、海外に比べて鈍い。フランスでギグワーカーにも団体交渉権を認める法律が成立したのに続き、ウーバー本社のある米カリフォルニア州でも来年一月から「労働者」として扱い、最低賃金の保障や、事故時の保険対応をIT企業側に求める州法が施行される。

日本でも厚生労働省の検討会で、フリーランスの保護について議論を始めた。どんな報酬や条件で仕事を発注するか、契約時のルール明確化などについて議論を重ねているが、結論を出す時期や規模の方向性すら

決まっていない。

独占禁止法の観点からは巨大IT企業の規制に向けた議論が始まっている。

公正取引委員会（公取委）が十月に公表した報告書では、一方的な規約変更や、手数料の引き上げは独占禁法が禁じる「優越的地位の乱用」に当たると恐れがある。指摘した。楽天出店者でつくる楽天ユニオンは、楽天が送料無料化を出店者に強制するとは独占禁法違反だとして、公取委に調査を求めている。

政府は、契約変更などの際に取引先への情報開示を義務付けることなどを盛り込んだ法案も来年の通常国会に提出、規制強化へと動く。

ただ、優越的地位の乱用をどう定義するかや、アマゾンなど多国籍企業に日本の規制がどこまで及ぶかなど実効性には課題が山積み。出店者が巨大ITと対等な立場で取引できるかは不明な点が多い。



プラットフォーム・ネット上で販売者やサービス提供者

者、消費者・利用者を結び付ける「基盤（プラットフォーム）」の役割を果たす企業。検索や通販など、利用者が調べ物したり、商品を購入するサービスを展開し、利用手数料や広告料で収益をあげる。米グーグルやアマゾン・コム、日本では楽天やヤフーなどが該当。



# 自由な働き方道半ば

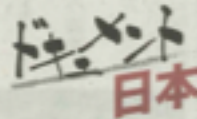
スマートフォン普及や多様な働き方に、個人が好きな時にインターネット経由で仕事を探し働く自由な働き方が広がっている。空き時間を利用して手軽に収入を得られるのが魅力だが、法律などが想定していない新たなワークスタイルは働き手の立場が不明確で、国の議論も進まなかったばかりだ。人々の手配代行サービスの需要で議論を呼んだ。

(朝日新聞)



1日数本の注文をこなす「ウーバー・イーゴ」の男性配達員(東京都内)

## 個人契約、保護に課題



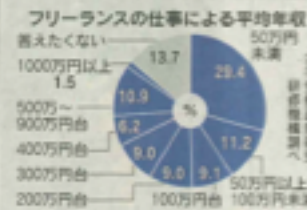
「自由な働き方」を安心・安全に実現するには、個人契約の保護が課題だ。国や自治体、企業などが取り組んでいるが、まだ課題は多い。ウーバー・イーゴなどの配達員は、個人契約で働く。会社員と異なり、雇用関係が認められていない。そのため、労働基準法などの保護が受けられない。また、収入が不安定で、生活が不安定になる。このような状況では、働き手が安心して働くことができない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。

「自由な働き方」を安心・安全に実現するには、個人契約の保護が課題だ。国や自治体、企業などが取り組んでいるが、まだ課題は多い。ウーバー・イーゴなどの配達員は、個人契約で働く。会社員と異なり、雇用関係が認められていない。そのため、労働基準法などの保護が受けられない。また、収入が不安定で、生活が不安定になる。このような状況では、働き手が安心して働くことができない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。

「自由な働き方」を安心・安全に実現するには、個人契約の保護が課題だ。国や自治体、企業などが取り組んでいるが、まだ課題は多い。ウーバー・イーゴなどの配達員は、個人契約で働く。会社員と異なり、雇用関係が認められていない。そのため、労働基準法などの保護が受けられない。また、収入が不安定で、生活が不安定になる。このような状況では、働き手が安心して働くことができない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。

「自由な働き方」を安心・安全に実現するには、個人契約の保護が課題だ。国や自治体、企業などが取り組んでいるが、まだ課題は多い。ウーバー・イーゴなどの配達員は、個人契約で働く。会社員と異なり、雇用関係が認められていない。そのため、労働基準法などの保護が受けられない。また、収入が不安定で、生活が不安定になる。このような状況では、働き手が安心して働くことができない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。

「自由な働き方」を安心・安全に実現するには、個人契約の保護が課題だ。国や自治体、企業などが取り組んでいるが、まだ課題は多い。ウーバー・イーゴなどの配達員は、個人契約で働く。会社員と異なり、雇用関係が認められていない。そのため、労働基準法などの保護が受けられない。また、収入が不安定で、生活が不安定になる。このような状況では、働き手が安心して働くことができない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。



フリーランスの仕事による平均年収

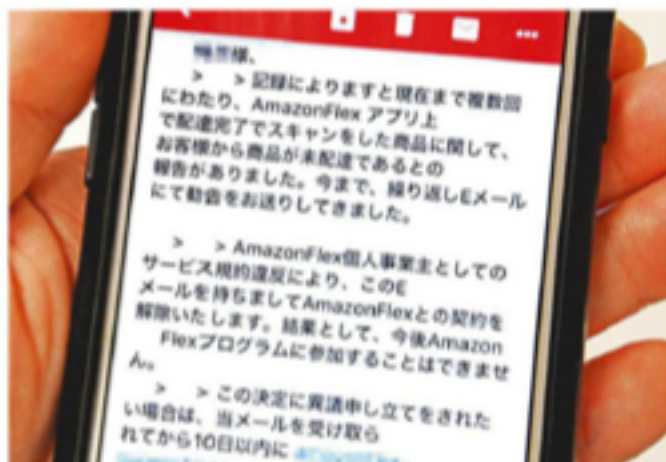
「フリーランス」170万人に

フリーランスの働き方をする人々には、さまざまな課題がある。収入が不安定で、生活が不安定になる。また、労働基準法などの保護が受けられない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。

フリーランスの働き方をする人々には、さまざまな課題がある。収入が不安定で、生活が不安定になる。また、労働基準法などの保護が受けられない。政府や自治体は、個人契約の保護を強化し、働き手の権利を守る必要がある。



# 増える個人配達員 保護策は置き去り



「『契約終了のメール』で目の前が真っ暗になった。通称『大手アマゾンジャパン』の配達員だった東京都内の三十一代男性が振り返る。男性は昨年五月から同社が運営する『アマゾンフレックス』

## 契約解除メールで突然通告

「コロナ禍でのインターネット通販の利用増に伴い、宅配配達員として働く人が急増中だ。大半は通称『大手アマゾンジャパン』の配達員で、会社と委託契約を結ぶ個人事業主（フリーランス）。ウーバーイーツなどの料理の配達に加え、アマゾンなどの宅配業務に『雇用』にならない働き方」が拡大。最低報酬の設定や、失業手当がない働く人を守る安全網の構築が「持たない」となっている。（池田伸二）

## 最低報酬、失業手当もなし

ス（の仕組みの下で働いた。登録すると、スマートフォンに配達日時や場所が表示され「早い者勝ち」で仕事が獲得できる。働く時間は自由だが、人（知能（AI）で業務を管理され、配達ミスが重なれば契約は解除される。昨年十月のメールには「『荷物が届いていない』と複数回指摘があった」と記されていた。本紙の取材にアマゾンの担当者は「重大違反が繰り返された場合、不適格と判断することがある。パートナー（ドライバー）は異議を唱えられる」と説明。男性は指摘されたにもかかわらず異議を唱えず、その都度メールで反論してきた。契約解除の通告にも抗議したが、アマゾンの社員と直接話す窓口はなかったという。それでも男性は契約解除を受け入れざるを得なかった。個人事業主だったため、労働法は社員と異なる。解雇を禁じるが、個人事業主は対象外。団体交渉も難しい。

ネット通販や運送会社は社会保険料の負担などを避けるため、個人事業主の配達員と契約する形を増やしている。国土交通省によると、二〇一六年三月に十五万四千だった軽貨物運送業者は二〇年に七万六千に増加。国土交通省は「大手が個人事業主」とみて「最低賃金もない個人事業主の働きが身に染み付いた。五十代のタクシー運転手はコロナ禍で月収が一万円に減少したため、都内のバイク会社と契約し配達を始めた」と話すが、実際は数万円だった。

人材紹介会社ランサーズの推計では個人事業主兼業含む七十七万人で昨年約五百万人増。労働人口の二割を占める。政府が十九日に閣議決定した経済対策でも具体的な安全対策はなく、労働問題に詳しい川上貴人弁護士は「雇用労働者と実体は同じ形で働くフリーランスも多い。保護策を迫るべきだ」と話す。

2021年(令和3年)  
11月22日  
月曜日  
小宮

中日新聞東京本社

〒100-8805  
東京都千代田区千代田  
二丁目1番4号  
TEL 03-6910-2211

読者とともに  
お読み合わせ  
平日 9:30~17:30  
●紙面への質問・意見  
03-6910-2201  
●配達・集金  
03-6910-2556

購読も、ためしよみも  
0120-026-999  
24時間受付中

# 東京新聞

Webからの  
お申し込みは  
こちらから

きょうは何の日

いい夫婦の日  
11月は「ゆとり創造月間」。余暇開発センター（現日本生産性本部）が1988年、夫婦で余暇を楽しむゆとりあるライフスタイルを提唱したのがはじまりです。

きょうの紙面



最大震度7の首都直下地震を想定した交通対策訓練が東京都、神奈川県の首都高速道路の一部で実施された。



「われわれはプラットフォーム」 ウーバー責任者が主張 都労委



東京都労働委員会の審問の様子。左がウーバー側、右がユニオン側＝東京都新宿区

飲食宅配代行「ウーバーイーツ」の配達員が労働組合を作って団体交渉を求める権利はあるのか——。「ウーバーイーツユニオン」が東京都労働委員会（都労委）に申し立てた紛争が山場を迎えている。6日にあった都労委の審問ではウーバー側の責任者が初めて証言に立った。「われわれはプラットフォームに過ぎない」と繰り返し、団体交渉に応じる義務があるというユニオンの主張に反論した。

【写真】ウーバーイーツ配達用のバッグは配達員らの間で通称「ウバッグ」と呼ばれる＝藤えりか撮影

この日証言したのは、ウーバーイーツジャパンで配達員のオペレーションを統括している責任者。尋問は通訳を介して英語で行われた。

尋問冒頭で「ウーバーイーツは運送事業者か」とウーバー側の代理人から問われた責任者は、「私たちはプラットフォームサービス（の事業者）だ。ユーザーである飲食店、配達員、注文者の間のマッチングをしている」と否定した。

ウーバーイーツは、顧客が飲食店に食事を注文すると配達されるサービス。ただし、配達員は特定の飲食店の従業員ではなく、個人事業主で、自転車やバイクなどを使って配達する。飲食店への注文、配達員への依頼など一連の作業がスマートフォンのアプリで進む。アプリはウーバーが開発したものだ。



# ウーバーイーツユニオンの結成

- ▶ 2019年4月：距離・報酬ちよろまかし問題
- ▶ 2019年5月：ツイッターでユニオン結成を呼び掛け
- ▶ 2019年6月：第1回準備会
- ▶ 2019年8月：第2回準備会
- ▶ 2019年9月：第3回準備会
- ▶ 2019年10月：設立総会
- ▶ 2020年1月：事故調査プロジェクト
- ▶ 2020年3月：不当労働行為救済申立
- ▶ 2020年8月：厚労省に労災の要望書提出
- ▶ 2022年11月：東京都労働委員会で勝利命令

# 1. 労働法とは何か？

- 労働法とは、公正な労使関係を実現し、労働者の地位向上を図ろうとする法律の総称。
- 集団的労働関係法と個別的労働関係法の2つに大別される。
- 集団的労働関係法とは、労働組合法のこと。
- 個別的労働関係法とは、労働基準法、労働契約法、最低賃金法等。
- 労働市場には自由市場の価格決定メカニズムが働かないという問題（売り惜しみのきかない労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるという問題）→ 労働組合の必要性

# 1. 労働法とは何か？

- 労働組合法は、憲法28条に基づく。
- 憲法28条  
「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」  
→ 労働三権  
① 団結権、② 団体交渉権、③ 団体行動権
- 労働法の基本理念  
労働者の団結を促し、労使の対等交渉による労働条件の向上を支援。  
それにより労働者の地位向上を図る。



## 2. 労働基準法とは

- ▶ 労働条件の最低基準を定めるのが労働基準法（1条2項）
- ▶ 労基法は強行法規（13条）
- ▶ 労基法は、個別的労働関係法の基本法であり、労使の自由な交渉によっても下回ることを許さない最低基準を定める。
- ▶ 第1条第1項 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ▶ 第2項 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
- ▶ 第13条この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

# 3. 労働契約法

- ▶ (目的)第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。
- ▶ (労働契約の原則)第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- ▶ 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- ▶ 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- ▶ 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- ▶ 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

### 3. 労働契約法

- ▶ (労働契約の内容の変更) 第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
- ▶ (解雇) 第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

## 4. ギグワーカーとは何か？

- ギグとは、単発の仕事のこと。
- 単発の仕事をつなぐ非正規労働者
- インターネット上のプラットフォームと呼ばれる仲介サイトを通して 個人事業主（＝自営業者）として仕事を請け負う働き方。
- プラットフォームワーカーとも呼ばれる。
- プラットフォームエコノミーと呼ばれるが、事業者側は「シェアリングエコノミー」と呼んでいる。
- 資産の取引はキャピタルプラットフォーム、労働の取引はレイバープラットフォームと呼ばれる
- キャピタルプラットフォームの代表例がエアビーアンドビー
- レイバープラットフォームの代表例がウーバー。他にも、ランサーズ、クラウドワークス、アマゾンフレックス、タスカジ（家事代行）、くらしのマーケットなど。



## 5. 急増するギグワーカー・フリーランス

- ▶ フリーランス人口

2019年: 306万人～341万人と推計

2020年には462万人

- ▶ ウーバーイーツの配達員などフードデリバリー配達員は15万7千人
- ▶ 買物代行、引越し作業等、その他のあらゆるギグワーカーを合わせるとギグワーカー人口は昨年の5倍、308万人に増加
- ▶ アメリカ: 2017年ギグワーカー5500万人(全労働人口の34%)。2020年、この割合は43%に上昇すると予測。

## 6. ギグワーカー・フリーランスの労働問題

- ▶ 労働者が雇用関係に置かれないために労働法が適用されず、労基法、労組法の保護が受けられずに不安定な働き方が広がり、労働者全体の労働条件が低下しかねない。
- ▶ 契約の一方的変更、契約の一方的解除（解雇）
- ▶ 使用者が労働者を業務委託に置き換え、雇用責任を免れるという問題は、賃金の引下げ圧力が波及するという、産業を超えた労働者全体の問題。
- ▶ 社会保険等を適切に納めている企業との不公正競争を招く。
- ▶ 賃金の最低保障がない、
- ▶ 失業保険・労災保険・年金等の社会保障がない

# プラットフォームエコノミーの問題点

- ▶ 「シェアリングエコノミー」は、労働者を個人事業主とすることで、労働組合を排除する。
- ▶ ハーリー・シェイクン教授（カリフォルニア大学バークレー校）、  
「『シェアリングエコノミー』は、多くの場合、組合を回避するための経営者の戦略だ。ウーバーやリフトは労働者を個人事業主と位置付けることで組合の結成を回避している。」

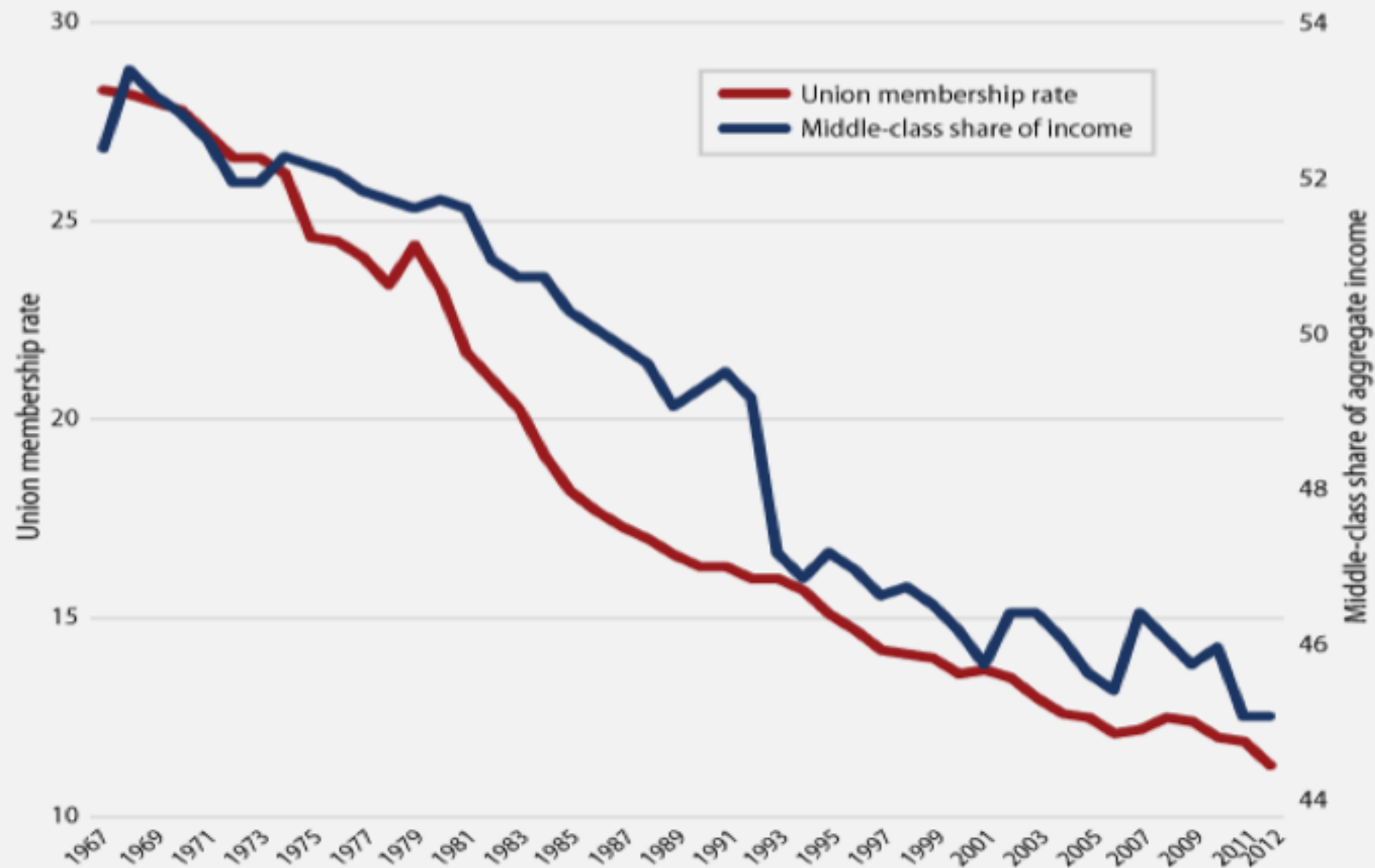
# プラットフォームエコノミーによって労働組合が排除されると...

- ▶ 団体交渉は、先進国において、包括的成長をもたらす重要なツールである。アメリカにおいては、賃金格差を縮小させるのに重要な役割を果たしていた。
- ▶ 労働者の賃金において、組合賃金プレミアム(union wage premium)は大きな割合を占める。特に低所得者層にとってその割合が大きい。
  - “Report of the Commission on Inclusive Prosperity”, Center for American Progress, 2015年1月



FIGURE 1

## As union membership rates decrease, middle-class incomes shrink



Source: Union membership rate is from Barry T. Hirsch, David A. MacPherson, and Wayne G. Vroman, "Estimates of Union Density by State," Monthly Labor Review 124 (7) (2001). Middle-class share of aggregate income is from the U.S. Census Bureau, Current Population Survey (Department of Commerce).

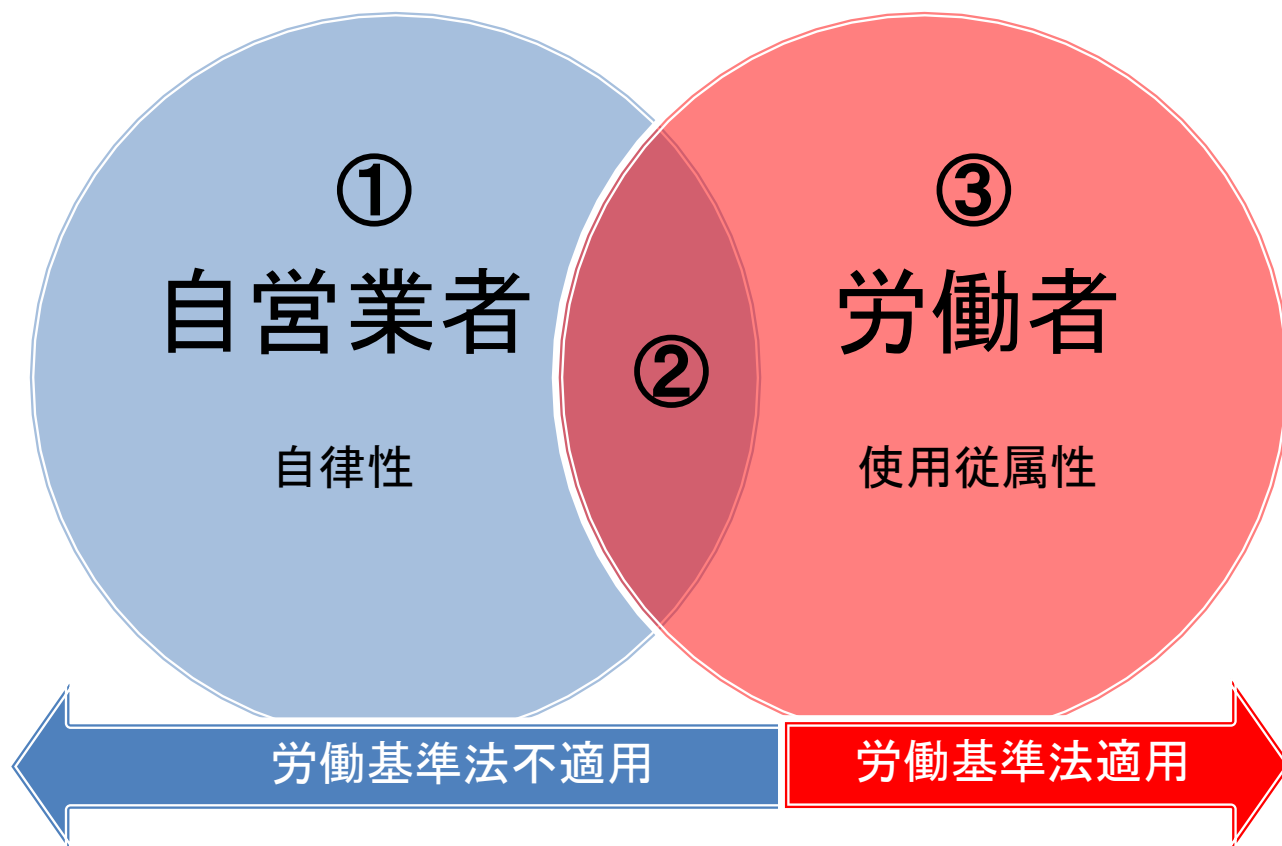
## 7. ギグワーカー・フリーランスの法的課題

- ▶ ギグワーカー・フリーランスは、自営業者と扱われる。
- ▶ そのため、労働法が適用されない。
- ▶ よって、労基法、労働契約法、労災保険、雇用保険等の労働法の保護が受けられない。



しかし、  
本当に自営業者といえるのか？

## 7. ギグワーカー・フリーランスの法的課題



# 労働法の保護を受ける労働者とは

- ▶ ①自律性の高い「自営業者」、②自律性が低いのに自営業者とされている者、③自律性がなく使用従属性のある「労働者」
- ▶ ①として、例えばラーメン屋など。事業設備を備え、人を雇い、自分の才覚で客を集め、価格も自分で決める。
- ▶ ②として、ウーバーイーツ配達員などギグワーカー。仕事はプラットフォームから。価格決定権なし
- ▶ 現在、「使用従属性」が認められれば労働基準法の保護が受けられる(③)が、これが否定されるとなんの保護もない。
- ▶ つまり②の者に全く保護がない、100か0かという二分論が問題。

## 7. ギグワーカー・フリーランスの法的課題

- ▶ 法律上の「労働者」は2つ
  - ・個別的労働関係法（労働基準法上の労働者）
  - ・集团的労働関係法（労働組合法上の労働者）
- ▶ 立証責任が「労働者」に課せられているという問題
- ▶ 「労働者」と扱われていないが、真の自営業者ともいえない中間的存在の問題



# 労組法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」より範囲が広い

## 労働基準法上の労働者

### 1 使用従属性

#### (1) 指揮監督下の労働

①仕事の依頼、業務指示に対する諾否の自由の有無

②業務遂行上の指揮監督の有無

③拘束性の有無

④代替性の有無

#### (2) 報酬の労務対償性

### 2 補強要素

#### (1) 事業者性の有無

①機械、器具の負担関係、②報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

労働組合法

労働基準法

## 労働組合法上の労働者

### 1 基本的判断要素

(1) 事業組織への組み入れ

(2) 契約内容の一方的・定型的決定

(3) 報酬の労務対償性

### 2 補充的判断要素

(1) 業務の依頼に応ずべき関係

(2) 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

### 3 消極的判断要素

(1) 顕著な事業者性

# 労働基準法と労働組合法における「労働者」について

○労働基準法と労働組合法における「労働者」は、定義規定の違いもあり、必ずしも一致しないと解されている。

|      | 労働基準法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 労働組合法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 定義   | ○ 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（第9条）                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ○ 職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者（第3条）                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 解釈等  | <p>○ 職場における労働条件の最低基準を定めることを目的とするため、労働基準法が定める労働条件による保護を受ける対象を確定するための概念と解される。</p> <p>○ 労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義。労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨等から、労働基準法上の労働者を指すと解される。</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」より</p>                                                                                    | <p>○ 売り惜しみのきかない自らの労働力という特殊な財を提供して対価を得て生活するがゆえに、相手方との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、契約自由の原則を貫徹しては不当な結果が生じるため、労働組合を組織し集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれると解される。</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」より</p>                                                                                                                     |
| 判断基準 | <p>○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。</p> <p>1 使用従属性に関する判断基準</p> <p>(1) 指揮監督下の労働</p> <p>① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、② 業務遂行上の指揮監督の有無、③ 拘束性の有無、④ 代替性の有無</p> <p>(2) 報酬の労務対償性</p> <p>2 労働者性の判断を補強する要素</p> <p>(1) 事業者性の有無</p> <p>① 機械、器具の負担関係、② 報酬の額</p> <p>(2) 専属性の程度</p> <p>(3) その他</p> <p>昭和60年厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」より</p> | <p>○ 1をもとに、2と合わせて総合判断する。ただし、3が認められる場合は、労働者性が否定され得る。</p> <p>1 基本的判断要素</p> <p>(1) 業務組織への組み入れ</p> <p>(2) 契約内容の一方的・定型的決定</p> <p>(3) 報酬の労務対償性</p> <p>2 補充的判断要素</p> <p>(1) 業務の依頼に必ずべき関係</p> <p>(2) 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</p> <p>3 消極的判断要素</p> <p>(1) 顕著な事業者性</p> <p>平成23年厚生労働省「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」より 2</p> |

# 労組法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」より範囲が広い

- ▶ 例えば、ウーバーイーツの配達員は労基法上の労働者には当たらないかもしれないが、労組法上の労働者には当たる。
- ▶ ウーバー社は労組法に違反して、ウーバーイーツユニオンとの団体交渉に応じていないため、ウーバーイーツユニオンは現在東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行い、会社に対する団交応諾命令を求めている。

# 問題の所在

- ▶ ②③の者が労働基準法、労働組合法の保護を受けようとする場合、自ら出訴し、「労働者」に当たることを立証しなければならない。
- ▶ 労働者側に出訴責任と立証責任が課せられていることが問題。
- ▶ ②の者は出訴、立証を試みても、最終的には敗訴して何の保護もない。
- ▶ ただし、ウーバーイーツ配達員のように、②の者でも労組法上の労働者性の争いでは勝訴する場合がある。



## 8. 問題への法的アプローチ ～海外の例から～

- ▶ 「準労働者」というカテゴリーを設けて限定的な保護を及ぼす（イギリス、ドイツ）。→労働者に出訴責任と立証責任が課せられている点は変わらず。
- ▶ 立証責任を転換し、②についても原則「労働者」として保護を及ぼす（アメリカ）。
- ▶ 労働者性の問題とせず、プラットフォームに各種の責任を課す（フランス）。
- ▶ その他、労災保険法、最低賃金法等、個別法ごとに「労働者」の定義を行うことも考えられる。



▶ 2016年8月 フランス改正労働法成立 プラットフォームの社会的責任が定められた

- ①プラットフォームの労災保険料の負担
- ②働き手の職業教育費用の負担
- ③働き手の団結権、団体交渉権、団体行動権

▶ 2018年4月30日 Dynamex事件 カリフォルニア州最高裁判所判決→AB5法が成立

・労務を提供し対価を得ている者は原則労働者と扱う。使用者が以下のABCを立証した場合に独立契約者と認める。労働者性の立証責任を転換した。

(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の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。

# EUの対応

- ▶ 2021年2月、年内にギグワーカーの権利保護の立法を行なうと発表。
- ▶ 職業訓練、男女平等、機会均等、雇用支援、賃金、雇用条件に関する情報と解雇時の保護、社会的対話と労働者の参加、ワークライフバランス、健康的で安全かつ適応性のある労働環境、データ保護、失業給付、最低所得、年金等を含むギグワーカーの権利保護の立法を行うとした。
- ▶ ⇒ギグワーカーを労働法上の「労働者」と扱う方向での立法(2021年12月7日 ロイター通信報道)

## 9. 日本への対応

- ▶ 「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」(2021年3月、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)
- ▶ 2021年6月、厚生労働省は、日本フードデリバリーサービス協会と共に、ウーバーイーツ配達員等フードデリバリーサービスの配達員を労災保険の特別加入制度の対象に加えることを決定
- ▶ 2024年11月1日 フリーランス法(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律)施行

# フリーランス法

- ▶ フリーランスに対し、1ヶ月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならない(5条)
- ▶ ①受領拒否
- ▶ ②報酬の減額
- ▶ ③返品
- ▶ ④買ったたき(通常支払われる対価に比し著しく低い報酬の額を不当に定めること)
- ▶ ⑤購入・利用強制
- ▶ ⑥不当な経済上の利益の提供要請
- ▶ ⑦不当な給付内容の変更・やり直し

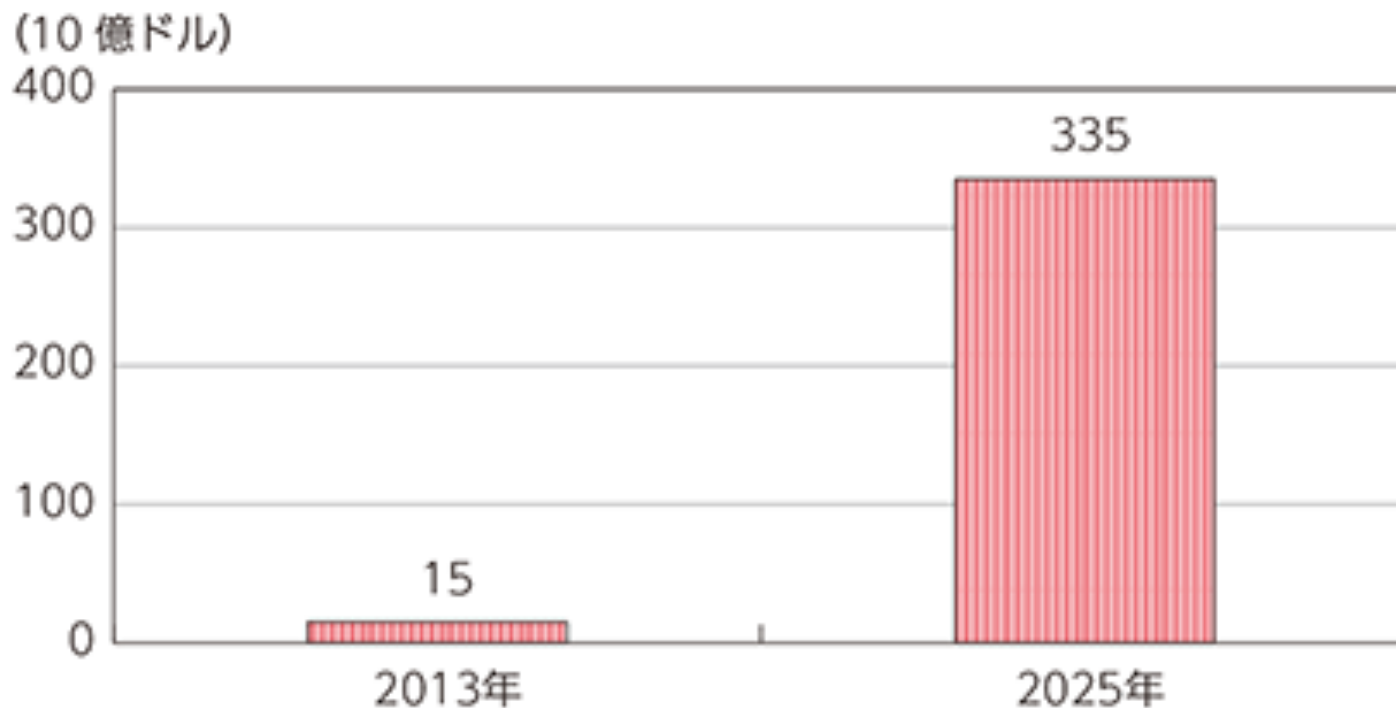
# 問題へのアプローチ ～私たちにできること～

- ▶ 立法のためには、立法事実が必要である。
- ▶ 社会運動による立法事実の積み重ね、及び団体交渉による改善要求しか現実的なアプローチはない
- ▶ ウーバーイーツ配達員による労働組合＝ウーバーイーツユニオンの結成
- ▶ 労働組合の結成により、団体交渉を行い、配達員も対象となる民間保険の提供を求める。
- ▶ ユニオンが中心となり労災事故報告集を作り(立法事実)、労災保険の適用を求める。
- ▶ 労災事件の裁判闘争(立法事実)



# プラットフォームエコノミーに関する ~~政府の姿勢~~

- ▶ 「『シェアリング・エコノミー』とは、(インターネットの仲介により)個人が保有する遊休資産(スキルのような無形のものも含む)の貸出しを仲介するサービス」(総務省「平成27年版情報通信白書」)



**シェアリングエコノミー  
の市場規模**  
(2025年には  
33兆5000億円との  
予測)

(出典) PwC  
「The sharing  
economy – sizing  
the revenue  
opportunity」

※金融、人材、宿泊施設、自動車、音楽・ビデオ配信の5分野におけるシェア

# プラットフォームエコノミーに関する ~~政府の姿勢~~

- ▶ 企業と政府は、プラットフォームエコノミーについて、「シェアリングエコノミー」という呼称を使い続けている。
- ▶ シェアリングエコノミーとは、遊休資産を限界費用ゼロで利用することを指す。（ジェレミー・リフキン「限界費用ゼロ社会」参照）
- ▶ よって、プラットフォームが手数料を徴収し、取引の度に費用が発生するプラットフォームエコノミーをシェアリングエコノミーと呼ぶことは誤りである。

# プラットフォームエコノミーに関する

## ~~政府の姿勢~~

- ▶ シェアリングエコノミーは、「1億総活躍社会の実現等に資するものであり、シェアリングエコノミーサービスの発展を政府として支援」する。（内閣官房）
- ▶ 平成29年1月1日、内閣官房、「シェアリングエコノミー促進センター」設置  
→「シェアリングエコノミー伝道師」任命（クラウドワークス社員等）
- ▶ シェアリングエコノミー協会、シェアリングシティ認定制度スタート

# プラットフォームエコノミー企業とは？

- ▶ プラットフォームエコノミーの最大の企業は、「ライドシェア」事業を行うウーバー社。
- ▶ ウーバー社の時価総額は現在約7兆7000億円（700億ドル）。ホンダ、GMを超える。
- ▶ 業界2位は、民泊を手掛けるエア・ビーアンドビー社。時価総額は約3兆4100億円（310億ドル）であり、ウーバー社の半分以下。
- ▶ プラットフォームエコノミー業界上位10社のうち、9社は「ライドシェア」事業者。

# プラットフォームエコノミーの実態

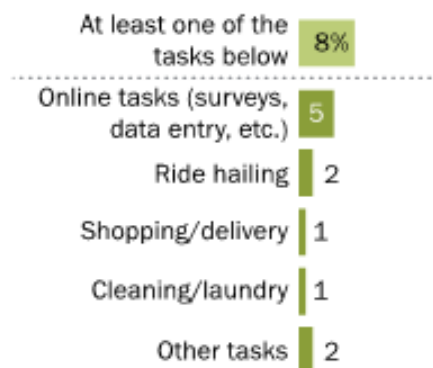
## 雇用によらない労働力利用

- ▶ ウーバー企業評価額＝約700億ドル(7兆2300億円)
  - ・社員数1万1000人
  - ・登録ドライバー全米40万人、全世界110万人
- ▶ GM時価総額＝496億ドル(5兆1200億円)
  - ・社員数21万5千人



## 8% of Americans earned money from an online 'gig' platform in the last year; 18% earned money selling something online

% of U.S. adults who earned money from an **online job platform** in the last year by doing ...



% who earned money in the last year by **selling** \_\_\_ online



Source: Survey conducted July 12-Aug. 8, 2016.

"Gig Work, Online Selling and Home Sharing"

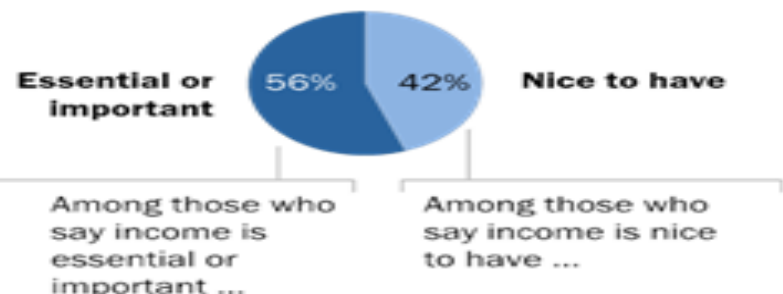
## Differences between casual 'gig workers' and those who are more financially reliant

% of U.S. adults who ...

**Earned money in the last year from online job platforms**



Of that share, % saying that income is ...



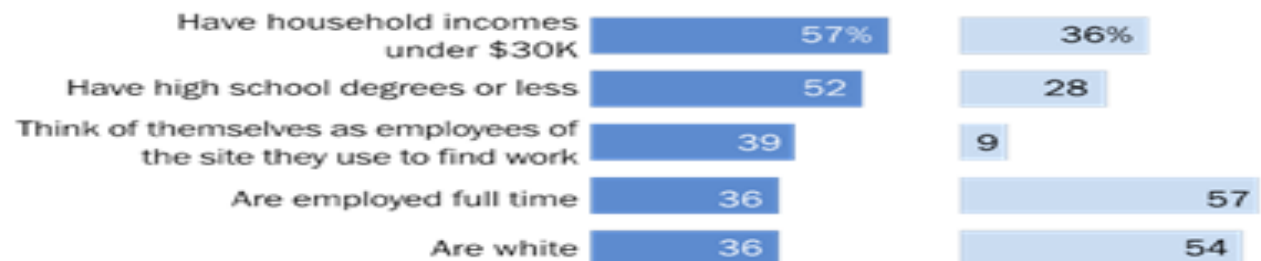
% who do ...



% who have these motivations



% who ...



Source: Survey conducted July 12-Aug. 8, 2016.

"Gig Work, Online Selling and Home Sharing"

# 年収330万円以下

- ▶ 2015年、8%のアメリカ人（約1264万人（18歳以上）（日本の労働人口の約2割に相当））がプラットフォームエコノミーで働いて収入を得た。
  - ▶ 8%のうち、56%は、プラットフォームからの収入で生計を立てていた。
  - ▶ 56%のうち、57%は年収3万ドル以下、64%が非白人、52%は高卒以下、39%がプラットフォームの被雇用者と感じると回答。
- ▶ ピュー・リサーチセンター, “Gig Work, Online Selling and Home Sharing”  
2016年11月17日

# 「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」

平成29年3月 経済産業省

- ▶ 100万円未満6.9%、100～199万円11.5%、200～299万円15.1%＝300万円未満33.5%
- ▶ 「『仕事を仲介する企業・サービスの利用』を顧客獲得の主な手段とした層」→ 年収200 万円未満60%
- ▶ (例:「クラウドワークス」登録者80万人中、月20万円以上は111人)
- ▶ 働き手の不満
  - ①収入が不安定、②収入が不十分、③スキルアップや成長ができないため・将来の展望がもてない
  - ・企業に望む改善点・「企業が取引先である働き手を業者扱いせず、対等なパートナーとして接すること」28.5%

# 株主資本主義とICT

- ▶ 1980年代以前、経営側と労働側の均衡は保たれ、株主は副次的存在。
- ▶ 1978年、401(k)解禁により年金資金が民間投資信託会社により株式市場に流入→解体的企業買収 (Financialization=金融化)
- ▶ 大量解雇、組合組織率の低下
- ▶ ICT (information and communication technologies)の発達による労働の外部化



- ▶ 金融化とICT→株主資本主義(企業は株主利益の最大化のために存在する)
- ▶ 株主資本主義の下では、雇用は創出されない。

# 株主資本主義とICT

株主資本主義（労働の外部化（アウトソーシング））



ウーバライゼーション（労働のジャストインタイム利用）

“Employment has shifted from the career, to the job, to the task” – Jerry Davis, “Capital markets and job creation in the 21st century” (The Brookings Institution, 2015年12月)

- ・David Weil, “The Fissured Workplace” (Harvard University Press, 2014年)
- ・井手英策、「経済の時代の終焉」(岩波書店、2015年1月)



# 株主資本主義の進展

- ▶ 過去数十年、企業は利益を上げているが、その利益は年々株主の利益として分配されるようになり、労働者はその恩恵を受けていない。
- ▶ アメリカでは、組合の組織率が低下し、労働者は賃上げの力を失った。大企業は、下請けを使い、多くの労働者が「個人事業主」とカテゴライズされて、労働保護法制は有名無実化している。

(*“Report of the Commission on Inclusive Prosperity”, Center for American Progress, 2015年1月*)

# 最後に

“The end of all education should surely be service to others.”

— Cesar E. Chavez

(March 31, 1927 – April 23, 1993)