

<参考資料>

プラットフォームワーカー（就労者）に対する法的保護（情報提供）

同志社大学 上田達子

1. プラットフォームワーカー（就労者）に対する法的保護¹

プラットフォーム、プラットフォームワーク、プラットフォームワーカー（就労者）という用語に関しては、統一的な定義はない。たとえば、石田眞教授によれば、プラットフォームとは「オンライン環境下で、電子的手段により、遠隔的に、財の売買や労務の供給を行う『基盤』」のことであり、プラットフォームワーク(platform work)とは「労働プラットフォーム(labor platform)を介した労働力取引の下での働き方」と定義され、プラットフォームワークについては、Uber（ウーバー）型（プラットフォームを介して利用者（顧客）と対面して労務を提供するもの）とCS（クラウドソーシング）型（プラットフォームを介して利用者と対面することなく労務を提供するもの）があると指摘される²。プラットフォームワーカー（就労者）については、プラットフォームを介して顧客（発注者）に対して労務・サービスを提供する者ということができよう。

CASE1のもととなったUber EatsなどのUber（ウーバー）型労働プラットフォームワークについては、プラットフォームワーカー（就労者）は、自分の都合のよい時間に労働プラットフォームやアプリにアクセスして仕事ができる一方で、労働条件等がプラットフォーム（プラットフォーム事業者）のアルゴリズム管理（仕事の割当、遂行監視、評価、制裁・解約まで行いうる企業の最適化プログラム管理）³により一方的に決定されていること、プラットフォーム事業者は、利用者（発注者・顧客）とプラットフォームワーカーを結びつけるプラットフォームを提供する仲介業者であって、プラットフォームワーカーとの間に雇用関係はないと主張するため、プラットフォームワーカーは、独立自営業者（個人事業主）とみなされ、労働法の適用を受けられないことが問題となっている⁴。

以下では、労働者と自営業者との間に中間的なカテゴリー（イギリスにおける「就労者(worker)」、ドイツにおける「労働者類似の者」）を設けて、中間的なカテゴリーに該当する者に対して労働法・社会保障法の一部を適用する手法⁵をとるイギリスにおいて、プラットフォームワーカー（クラウドワーカー）の就労者性について最高裁として初めて判断した2021年ウーバー事件判決と、プラットフォームワーカーの就労条件の改善を図るEUの欧州委員会の指令案を簡単に紹介する。

¹ 浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編『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、2021年）、日本ILO協議会「特集：プラットフォーム就労の課題」WORK & LIFE 世界の労働2022年1号所収の以下の文献（毛塚勝利「プラットフォーム就労の現在と法政策の課題」同2-11頁、石田眞「労働プラットフォームの労働問題 Uber型労働プラットフォームとプラットフォームワーカーの法的保護」同12-18頁、亀岡秀人「プラットフォーム就労と規制の概括的整理」同19-26頁、石井知章「デジタル時代の労働法のフロンティア—濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構研究所長）氏をお招きして—」同27-32頁）参照。

² 石田眞・前掲注（1）13頁参照。

³ 毛塚・前掲注（1）9頁参照。

⁴ 石田眞・前掲注（1）13-14頁参照。

⁵ 労働政策研究報告書No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』（労働政策研究・研修機構、2021年）19-21頁参照。

2. イギリスの2021年ウーバー事件最高裁判決⁶

ウーバー事件では、ウーバーアプリを通じて運送サービスを提供する運転手が、1998年最低賃金法および1998年労働時間規則が適用される就労者(worker)であるか否かが争われた。イギリスでは、制定法上、employee(被用者とも称されるが、ここでは労働者という)とworker(労働者とも称されるが、ここでは就労者という)が規定されている。Employeeは、労働契約を締結する狭義の労働者(1996年雇用権利法230条1項)であり、制定法上のすべての権利保護の対象となるが、workerは、労働契約を締結する者のほか、顧客でない契約当事者に対して労務やサービスを非代替的に行う者を意味し(同3項)、最低賃金や労働時間規制などの限定的な保護の対象となる。

ウーバーのビジネスモデルは、以下のようなものである。乗客がウーバーアプリ(アプリ)を通じて運送を依頼すると、ウーバーアプリが、乗客の場所の近くでアプリにログインしている運転手に運送依頼を通知する。当該運転手が本運送依頼を受諾すると、当該乗客に運転手の名前と自動車の詳細を知らせる。運転手はウーバーアプリにより提供される目的地までの推奨ルートに従う必要はないが、乗客が苦情を申し出た場合は、推奨ルートからの逸脱によって報酬が減額される可能性がある。料金はアプリを通じて自動的に計算され、運転手は毎週、乗客の支払った料金からサービス料を控除された額をウーバーから受け取る。運転手は、乗客からチップを受け取ることは自由であるが、催促することは禁止されており、また運送後に乗客とコンタクトをとることを禁止されている。運転手は、自分で自動車を用意し、就労時間や場所が選択でき、他の会社で働くこともできたが、乗客からの運送リクエストを拒否することが多ければ(受諾率が80%を下回れば)、ウーバーから警告文が送付され、運送リクエストを3回連続で拒否すれば、運転手のアプリは自動的に10分間ログオフされることになっている。また、運転手に対する乗客の評価が4.4を下回った場合には、その改善が求められ、改善されない場合には当該運転手のアカウントが無効とされる。ウーバーと運転手との契約(定型約款)において、ウーバーは運送サービスを提供するものではなく、運転手が運送サービスの責任を負うものとされ、ウーバーは料金支払い機関としてのみ機能するとされた。

最高裁は、運転手の報酬がウーバーによって決定されていること、運転手の労務・サービスに関する契約条件がウーバーによって規定されていたこと(定型約款)、運送依頼の応答が制約されていたこと、運送サービスの提供に関して、ウーバーがコントロールしていたこと、乗客と運転手のコミュニケーションが制限されていたことを重視して、運転手の就労者性を認める判断を行っている。なお、本判決の特徴として、労働者保護法の目的

⁶ Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5. 同判決は、以下の最高裁(the Supreme Court)のウェブサイトから入手可能。<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> [2022年3月10日確認]。同判決に関する研究・解説として、石田信平「クラウドワーカーの労働者性と労働者の脆弱性を起点とした目的論的解釈—イギリスUber事件最高裁判決」季刊労働法274号(2021年)170-194頁、神吉知郁子「Point of view - 第180回『労働者』とその保護の在り方—イギリスのUber事件をめぐる—」ジンジュール2021年5月14日<https://www.rosei.jp/jinjour/article.php?entry_no=80114> [2022年3月10日確認]参照。Ian Smith, Aaron Baker and Owen Warnock, *Smith & Wood's, Employment Law*, 15th edition (Oxford, OUP, 2021) pp. 40-60, pp. 69-72、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークとそれに係る法的課題—Uber型を念頭としたイギリス労働(雇用)法上の理論とその焦点—」浜村彰=石田眞=毛塚勝利編・前掲注(1)146-173頁も参照。

を従属性や経済的依存性から生じる労働者の脆弱性を保護することにあると解して（立法の目的論的解釈を採用し）、契約形式よりも実態に着目して判断を行っていること、ウーバーと運転手との間の契約関係については、個々の取引ごとに、アプリにログインした時点から黙示的な契約が成立すると認めたこと等が指摘されている⁷。

3. EUの欧州委員会が提案する「プラットフォームワーク（就労）における就労条件改善指令案」（2021年12月9日公表）⁸

以下の説明は、European Commission, Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms⁹および濱口桂一郎「EUのプラットフォーム労働指令案」労基旬報2022年1月5日号¹⁰に依っている。

本「プラットフォームワーク（就労）における就労条件改善指令案」（第6章24条からなる）は、プラットフォームワーカー（就労者）の就労条件を改善することを目的としており、主として、雇用上の地位について正しい決定を確保するとともに、アルゴリズム管理に対する透明性・公正性・説明責任を高めることを内容とするものである。デジタル労働プラットフォーム(digital labour platform)、プラットフォームワーク(platform work)、プラットフォームワークを行う者(person performing platform work)、プラットフォームワーカー(platform worker)に関する定義規定がある(2条)。とりわけ、デジタル労働プラットフォームとプラットフォームワークを行っている者との契約上の関係に関して、以下の5つの要件のうち2つが満たされれば、雇用関係にあると推定するという規定が目される(4条2項)。5つの要件は、①報酬の水準を有効に決定するか、またはその上限を設定していること、②プラットフォームワークを行う者に対して、出席、サービス受領者に対する行為または就労の遂行に関して、特定の拘束力のある規則を尊重するよう求めること、③電子的手段を用いることを含め、就労の遂行を監督するか、または就労の結果の質を確認すること、④就労時間・休業期間の決定、仕事に対する諾否、再受託者や代替者の使用といった就労を編成する自由を、制裁を課すことを含めて有効に制限していること、⑤顧客基盤を構築したり、第三者のために就労を行うことを有効に制限していることである。

⁷ 石田信平・前掲注(6)193頁、UK Labour Law, “After Uber: Purposive Interpretation and the Future of Contract - by Joe Atkinson and Hitesh Dhorajiwala”
<<https://uklabourlawblog.com/2021/04/01/after-uber-purposive-interpretation-and-the-future-of-contract-by-joe-atkinson-and-hitesh-dhorajiwala/>> [2022年3月10日確認]参照。

⁸ European Commission. Proposals for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, COM (2021) 762 final. 同指令案は、以下の欧州委員会(European Commission)のウェブサイトから入手可能。
https://cyprus.representation.ec.europa.eu/news/commission-proposals-improve-working-conditions-people-working-through-digital-labour-platforms-2021-12-09_en [2022年3月10日確認]。

⁹ 欧州委員会のウェブサイト(前掲注(8))参照。

¹⁰ 濱口桂一郎先生のブログ「hamachan ブログ(EU労働法政策雑記帳)」の2021年12月27日(月)付<<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2021/12/post-26ec0e.html>> [2022年3月10日確認]>(2022年1月31日(月)付で再掲載)の各記事参照。井川志郎「プラットフォーム就労に関するEUの政策動向～パッチワーク的規律から特化型～」浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編・前掲注(1)217-254頁も参照。