

## 資料 1 - 2 国際労働機関（ILO）における プラットフォーム経済に関する議論について

第3回労働基準法における「労働者」に関する研究会

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 国際労働機関（ILO）におけるプラットフォーム経済に関する議論について

## 背景

- デジタル化の進展により、新たな市場が開かれ、プラットフォーム経済の下での就業者が増大した。
- プラットフォーム就業者については、雇用関係がないとされることが多い、デジタルプラットフォームの所在と就業者・利用者の住む国が異なる場合も想定されるなど、既存の国際労働基準では必ずしもカバーできていないとの指摘がある。
- こうした状況を踏まえ、「ILO 創設 100 周年宣言」（第108回総会（2019年）採択）において、加盟国に対し、プラットフォームワークを含め、仕事の世界におけるデジタル化による課題等に対応する政策の整備等を呼びかけ。
- その後、第346回ILO理事会（2022年）や第347回ILO理事会（2023年）において、プラットフォーム経済について、雇用すべき者が自営業者として扱われている問題や報酬決定の不透明さ等が指摘され、プラットフォーム経済に関する新しい国際労働基準について、第113回ILO総会（2025年）及び第114回ILO総会（2026年）において2回の討議を行うことが決定された。

※ 条約・勧告案は、最終的にILO総会において、賛成が3分の2以上の多数となった場合に採択される。

## これまでの経緯

|         |                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------|
| 2024年1月 | ・ ILOが、各国の政労使への事前質問票を含む最初の報告書を発表。<br>（質問票への回答期限は同年8月31日）        |
| 2025年2月 | ・ ILOが、2回目の報告書を発表。<br>上記事前質問票への回答を踏まえた、総会における議論のベースとなる結論案が含まれる。 |
| 2025年6月 | ・ 第113回ILO総会において基準設定に向けた1回目の討議                                  |

# 第113回ILO総会に付された「プラットフォーム経済に関する国際労働基準に関する結論案」の概要

## 基準の形式

- プラットフォーム経済に関する国際労働基準は、勧告付きの条約の形式で採択すべき

## 主な条約案の内容

- 労働における基本原則と権利**
  - ・強制労働や児童労働の廃止、結社の自由等
- 労働安全衛生**
  - ・労働災害防止のための措置の実施等
- 暴力とハラスメント**
  - ・暴力やハラスメントからの保護
- 雇用促進**
  - ・働きがいのある雇用創出の促進
  - ・スキル開発
- 雇用関係**
  - ・雇用関係についてデジタルプラットフォーム就業者の正しい分類を確保するための措置
- 報酬**
  - ・適切(adequate)であること
  - ・全額且つ期限内の支払確保のための措置等
- 社会保障**
  - ・同様の状況の他の者と同等の社会保障の保護
- 自動システム利用の影響**
  - ・アルゴリズム等に基づく自動化システムの使用のプラットフォーム就業者及び労使団体への通知等
- 個人データとプライバシーの保護**
  - ・個人データの収集や使用等に関する適切な保護措置の確立等
- アカウントの停止または無効化及び雇用または契約の終了**
  - ・不当な理由に基づくデジタルプラットフォーム就業者のアカウントの停止、無効化、雇用・契約の終了の禁止等
- 雇用・契約条件**
  - ・適切な方法での雇用・就業条件の情報提供の確保
- 移民・難民の保護**
  - ・移民・難民の虐待防止
- 紛争解決・救済**
  - ・デジタルプラットフォーム就業者のための適切な紛争解決のための措置
- 不利益な取扱いの禁止**
  - ・デジタルプラットフォーム就業者が、同等の状況にある他の就業者よりも不利でない保護を享受することを確保するための措置
- 実施**
  - ・自国の領域内で活動するデジタルプラットフォーム就業者等に関する措置

※ 勧告の案においては、最低賃金と同等の報酬の確保や、就労時間の制限等を求める記載がある。

# 第113回ILO総会で採択された定義

## 「デジタル就業プラットフォーム」「デジタルプラットフォーム就業者」等の定義

### ○デジタル就業プラットフォーム

- (a) the term “digital labour platform” means a legal person or, where applicable under national law, natural person that, through digital technologies, using automated decision-making systems,
- (i) organizes and/or facilitates work performed by persons for remuneration or payment, for the provision of service, upon request of the recipient or requestor,
- (ii) regardless of whether that work is performed online or in a specific geographic location.

### ○デジタルプラットフォーム就業者

- (b) The term “digital platform worker” means a person **employed or engaged to work:**
- (i) for the provision of service organized and/or facilitated by a digital labour platform;
- (ii) for remuneration or payment;
- (iii) **regardless of their classification of status in employment.**

### ○仲介者

- (c) The term “intermediary” means a legal person or, where applicable under national law, natural person that makes available the work of a digital platform worker:
- (i) through contractual relationships with the digital labour platform and with the digital platform worker; or
- (ii) as part of a subcontracting chain between the digital labour platform and the digital platform worker.

### ○報酬

- (d) The term “remuneration” or “payment” means the amount due under national laws, regulations, collective agreements or contractual obligations, to a digital platform worker, according to their classification of status in employment, in exchange for the work performed. Remuneration does not include any compensation for expenses or other costs incurred by digital platform workers in carrying out their work.

⇒ 現在議論されている国際労働基準における「デジタルプラットフォーム就業者」の定義には、雇用されている者に加え、雇用されていない者も含まれる。

# 結論案における「雇用関係についてデジタルプラットフォーム就業者の正しい分類を確保するための措置」

## 正しい分類を確保するための措置

20. Each Member should take measures to ensure the **correct classification of digital platform workers** in respect of the existence of an employment relationship, guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the digital platform worker, taking into account the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), and **considering the specificities of work via digital labour platforms**.

21. The measures referred to in point 20 should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that digital platform workers in an employment relationship have the protection they are due.

⇒ デジタルプラットフォーム就業者の雇用関係の存在に関して、正しい分類を確保するための措置を講じるべき、等の内容が含まれているが、第113回ILO総会では議論にまで至らず。