

プラットフォームエコノミーと 労働法上の課題

ープラットフォームエコノミーで働く就労者の労働者性について

はまむら
浜村

あきら
彰

●法政大学・法学部・教授

はじめにープラットフォームエコノミーと働き方の多様化

近年、企業の労働力利用の多様化やアウトソーシングの拡大とともに、一人親方、備車運転手や電気・ガス等の集金人などをはじめ、雇用契約ではなく請負・業務委託契約等の契約形式で独立自営業的な働き方をする就業者（以下では、個人請負就業者という）が増えている。こうした就業者について、これまで労働法学は、相手方の指示命令に従って労働しているなど労働者と同じような働き方をしている場合には、契約形式に関わらず、実質的に労働者に該当するとして、労働法上の保護を与えてきた。

これに対し、最近においては、雇用によらない働き方という点では共通するものの、インターネット上のウェブサイトであるプラットフォームを介して、相手方に特定の労務（労働の成果物）やサービスを提供する働き方が急速に広がっている。こうしたプラットフォームを介した商取引は、最も広義にはシェアリングエコノミーとかギグエコノミーともいわれ、そこには民泊のように個人の空室などの遊休資産をインターネットを通じてシェ

アリングするものも含まれている。本稿では、これらのうちのプラットフォームを通じて労務（労働の成果物）やサービスの提供を行うものをとくにプラットフォームエコノミーと呼び、そこにウーバー（Uber）型とクラウドソーシングの2つの類型を含むものとして、この用語を使っている。前者は、ウーバーやウーバーイーツ（Uber-Eats）などのようにプラットフォームを通じて顧客や物品（レストラン料理など）を運送・配送するものであり、顧客に直接対面してサービスを提供することを特徴としている（図1）。これに対し、後者のクラウドソーシング（図2）は、隔地者間取引きとして、発注者と直接対面することなくプラットフォームを介して一定の仕事を受注したり、サービスを提供したりする点で前者と異なっている。

先に述べたようにシェアリングエコノミーのうち、こうしたインターネットを通じて労務やサービスを提供するプラットフォームエコノミーにおいて、とくに雇用によらない働き方が次第に増加してきている。そこで、本稿ではこの2つのプラットフォームエコノミーを対象に、そうした形態で働く就労者に対して労働法上の保護が及ぶのか、換言すれば労働法上の労働者といえるのか、といういわゆる労働者性をめぐる問題を検討することと

したい（その裏返しとしてプラットフォームや顧客が労働法上の使用者といえるか、という問題も含む）。ただし、ライドシェアリングとしてのウーバーは日本では解禁されていないから、解禁された場合のウーバーを念頭に置きつつも、すでに首都圏を中心に広がりつつあるウーバーイーツもそ

れに類似のものとして検討することとする（両者は、ウーバーやウーバーイーツというプラットフォームを介して運送・配送サービスを提供する点で同じ性格を持っており、ヒトとモノという運ぶものが異なっているだけである）。

図1 U b e r <ライドシェアリング>

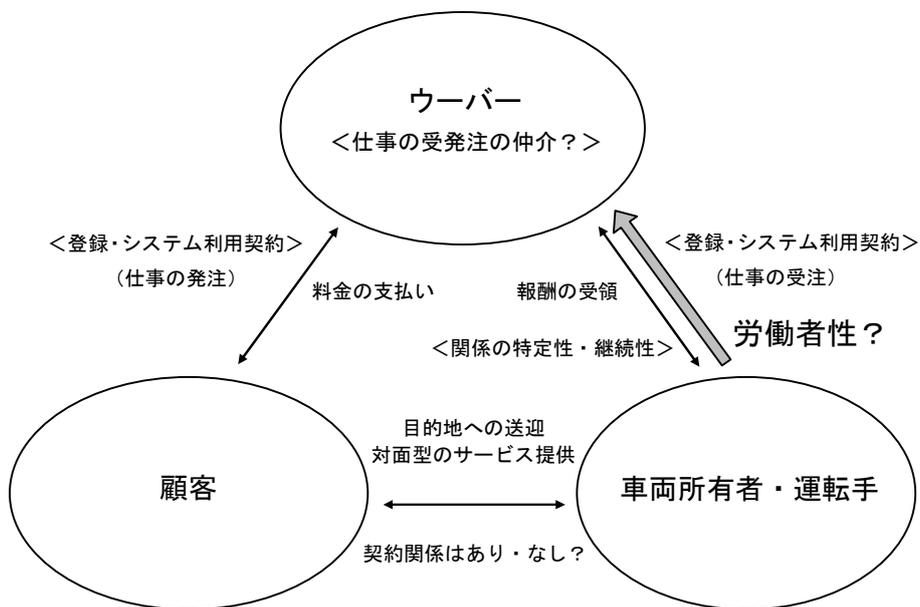
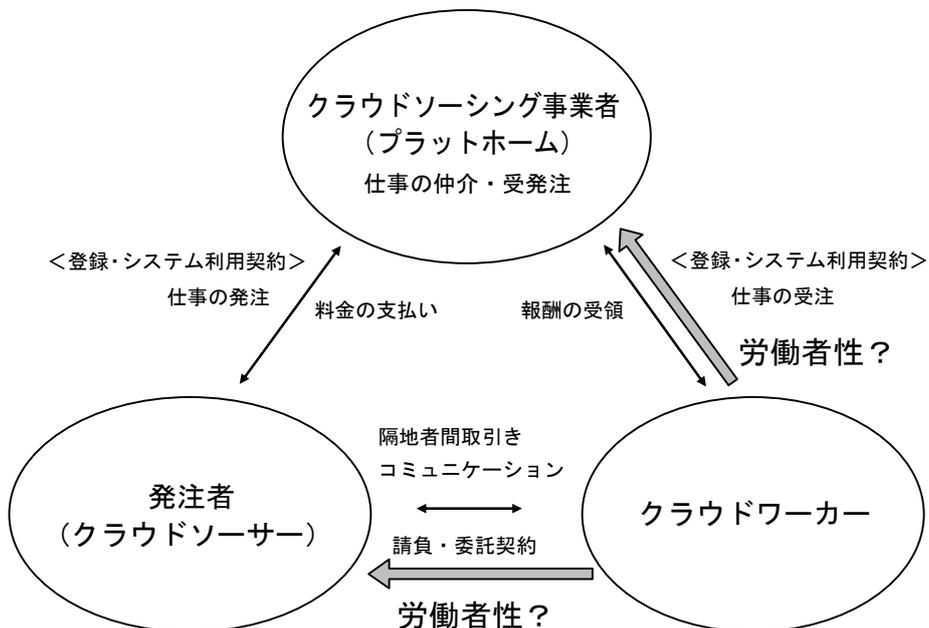


図2 クラウドソーシングの典型図



1 ウーバー型プラットフォーム エコノミーで働く就労者の労働者性

プラットフォームエコノミーのうち、ウーバー型の労務提供サービスは労働法上の労働者性を比較的に認めやすいといつてよい。ウーバーは運転手を仕事単位で請負契約を結ぶ個人事業主と扱っているようであるが、図1をみてすぐに思いつくことは、ウーバーは無線タクシーといったいどこが違ふのかという点である。周知のように無線タクシーの場合には、顧客が無線センターに電話するとオペレーターが最寄りにいるタクシー運転手を呼び出し配車してくれる。ウーバーの場合も、顧客がスマホ等でダウンロードしたウーバーアプリに配車依頼するとウーバーが近くにいるウーバー登録運転手を呼び出して顧客のところに配車し、目的地まで配送してくれる。最近のタクシー会社は、電話だけではなく、無料アプリをスマホにダウンロードして呼び出しすれば、最寄りのタクシーを検索・配車するサービスを提供しているから、運転手と車両が個人かタクシー会社かの違いがあるだけで、形態上はウーバーとほとんど変わらない。

すでに日本で展開しているウーバーイーツの場合も、登録レストランに料理の注文が入ると、ウーバーイーツアプリが最寄りの登録配達人を呼び出して顧客であるレストランのところに行かせ、そこで料理を受け取って注文主に配送させる点で、ヒトの代わりにモノであるといえ、自転車やオートバイを用いた対面型の運送（配送）サービスを行っている点ではウーバーと基本的に同じであり、配達人を請負契約の個人事業主として扱っている点も同様である。

もちろん、だからといってウーバーの運転手やウーバーイーツの配達人が、顧客との関係ではもちろんのこと、プラットフォームであるウーバーやウーバーイーツとの関係でも、タクシー運転手と同様に労働者であるとただちにいえわけではない。労働法学上、当該就労者がとくに労働基準法や労働契約法上の労働者といえるためには、請負や業務委託などの契約形式にかかわらず、相手方との関係でいわゆる使用従属性があることが必要とされているからである。そして、この使用従属性は、主に①仕事の依頼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時間的・場所的拘束の有無、④補助労働力の利用および代替性の有無、⑤報酬の労務対償性の有無、といった判断基準に照らして総合判断することとされている。

この判断基準をウーバーの運転手やウーバーイーツの配達人に当てはめると、プラットフォームとの関係で通常の労働者と同様の使用従属性があることは否定できない。すなわち、日本で既に展開されているウーバーイーツの配達人についてみると、まずウーバーイーツからの配達依頼に対する応答率が一定の率（80%前後ともいわれる）を下回るとアプリが利用停止または自動登録抹消されるというから、實際上仕事の依頼に対する諾否の自由はほとんどないといえる。

また、業務遂行上の指揮監督についても、無線タクシーの場合と同様に、顧客（レストラン）、配送物（料理）および配達先（注文主）への一定時間内での配達など、仕事の内容の特定や進め方はすべてウーバーイーツが決定し、それに従って行わなければならないし、その限りで時間的・場所的拘束を受けるから、これらの基準も満たすものといえる。

1. ウーバーイーツの配達人の労働実態については、川上資人「ウーバーイーツの労働実態について」季刊労働者の権利324号（2018年）103頁以下が詳しい。

さらに配達の仕事に登録配達人自身が行うことが当然に前提とされていると思われるし、報酬については、配達料金はウーバーイーツがあらかじめ一律的に決定しており、配達人が顧客と直接交渉できないことはもちろん、料金もクレジットで顧客がウーバーに支払うが、それとは別に、固定単価に加えて距離に応じて増額される報酬などが配達業務の対価として運転手に支払われるから、報酬の労務対価性があることはいまでもない。

このように考えれば、ウーバーイーツおよびそれとほぼ同様の性質を有するウーバーの下で働く就労者（配達人と運転手）については、労基法や労契法上の労働者性が認められる可能性がかなり高いといつてよいであろう（その限りで、通常の労働者と同様に就労者と顧客との間には契約関係は存在しない）。

にもかかわらず、これらのプラットフォームは、営業施設・車両等の経費をまったく負担せず、事故が発生したときも労災補償責任を免れ、契約も一方的に解約できるのである。このようにその指示の下で使用しているにも関わらず、当該就労者に対して使用者としての法的責任を一切負わない状態を放置するわけにはいかない。日本のみならず、イギリスやフランス、アメリカなどの諸外国においても、ウーバー運転手や配達サービスに従事する就労者の労働者性が大きな社会問題となっているだけでなく、すでに一定範囲において労働者性を認めたり、労働者と同一または類似の法的保護を与えることが試みられているから、それ

を参考にして日本においても同様の対策を早急に講ずべきであろう²。

2 クラウドワーカーの労働者性—マイクロタスク型とプロジェクト型

それでは、クラウドソーシング³の場合にも、クラウドワーカーの労働者性が認められるのであろうか。図2で示したように、プラットフォームが発注者（クラウドソーサー）とクラウドワーカーとの間の仲介者としての役割しかはたさない場合で、かつクラウドソーサーがプラットフォームを介してスポット的に多様なクラウドワーカーに発注し、クラウドワーカーの仕事の進め方についても直接指示命令せず、クラウドワーカーも自らの裁量で労務を遂行したり、特定の物を作成したりしているような場合には、プラットフォームや発注者との関係でクラウドワーカーの労働法上の労働者性を認めることは困難である。

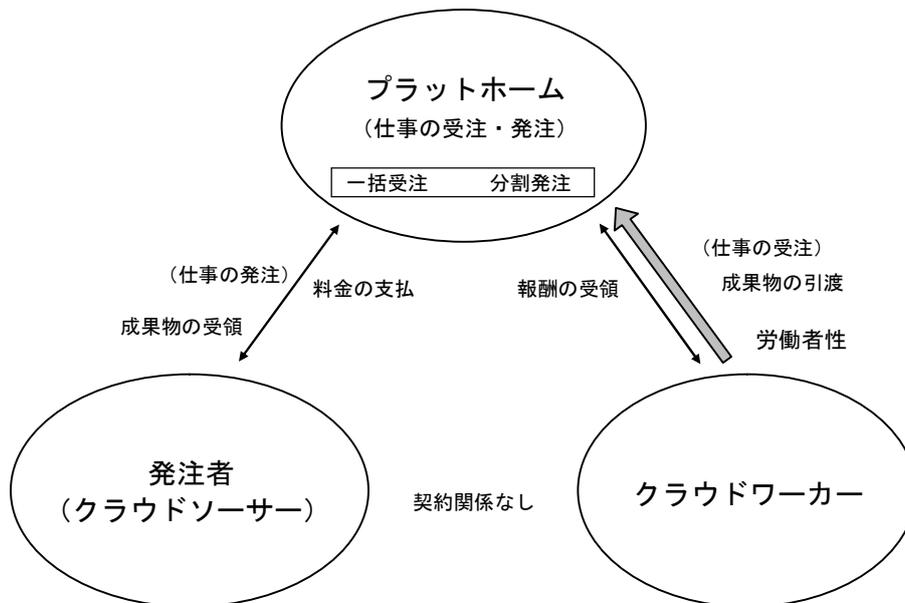
ただし、図3のようにデータの入力などプラットフォームがクラウドソーサーから仕事を一括受注して、それを細分化しクラウドワーカーに再委託するマイクロタスク型クラウド・ソーシングの場合で、プラットフォームがクラウドワーカーに業務の内容や仕事の方法・進め方を具体的に指示しているときには、クラウド・ソーシング事業者であるプラットフォームとの関係でクラウドワーカーの労働者性が認められる可能性がある。

2. 諸外国のウーバーを中心としたプラットフォームエコノミーで働く就労者の労働法上の労働者性や立法政策について詳しくは、鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」季労259号（2017年）88頁以下、後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題」同77頁以下、滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題」季労260号（2018年）112頁以下、藤木貴史「アメリカにおけるプラットフォーム経済の進展と労働法の課題」季労261号（2018年）62頁以下、亀岡秀人「ILOの『Future of Work（仕事の未来）』イニシアチブとクラウドワーカー」同78頁以下参照。
3. 図2で示したクラウドソーシングには、タイプとして厳密には、データ入力などの細分化された作業を行うタスク型クラウドソーシング、ウェブ・ソフト開発などの仕事の完成を目的とするプロジェクト型クラウドソーシング、デザイン・ロゴの作成などを入札形式で受発注するコンペ型クラウドソーシングの3つの類型がある。

図3 マイクロタスク（プラットフォーム一括受注）型クラウドソーシングの関係図

<データ入力・収集、テープ起こしなどなど>

プラットフォームが仕事を発注者から一括して受注し、ワーカーに分割して発注する場合



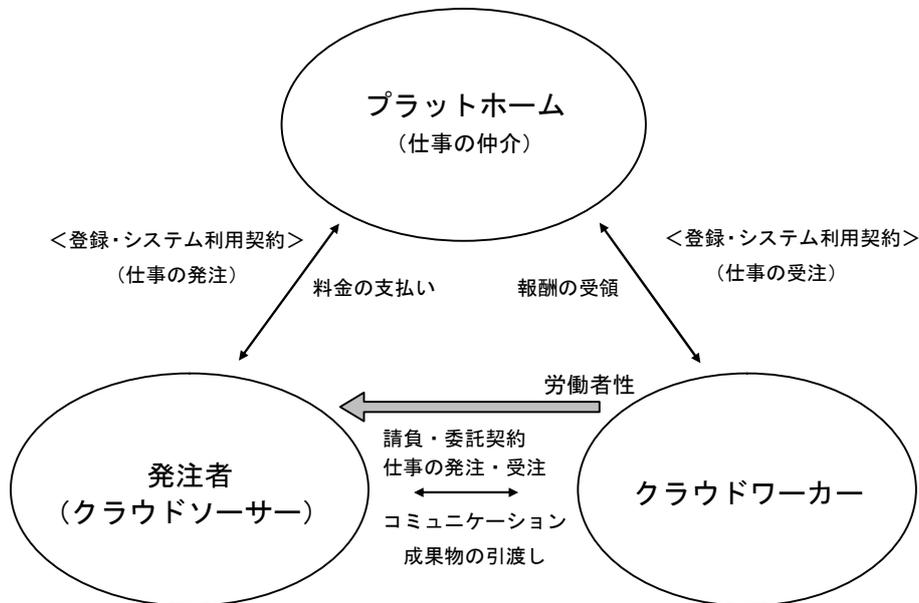
また、図4のように、プロジェクト型クラウドソーシングの場合には、プラットフォームが仲介者に徹してクラウドワーカーに仕事の進め方を指示命令しない場合には、クラウドワーカーの労働者性を認めることは難しい。ただし、プラットフォームとは別に、たとえばホームページの作成を依頼したクラウドソーサーがそれを受注したクラウド

ワーカーと頻繁にコミュニケーションをとり、ホームページの内容や仕事の進め方についてあれこれ具体的に指示するような場合には、発注者とクラウドワーカーが形式上請負契約等を締結していたとしても、クラウドワーカーの労働者性が認められる可能性は否定できない⁴。

4. デザイン・ロゴの作成などを入札形式で受発注するコンペ型クラウドソーシングの場合には、発注者はクラウドワーカーから提案されたほぼ完成された作品を採択する機会が多いから、プロジェクト型で生じるような仕事＝作品の制作プロセスにクライアントが直接指示命令することはほとんどなく、その限りでクラウドワーカーの労働者性が認められる可能性は少ないといえる。

図4 プロジェクト型クラウドソーシングの関係図

<ウェブ・ソフト開発、HP作成、翻訳など>



3 連合総研調査で新たに提起された問題－労働法上の労働者概念の見直し

(1) クラウドワーカーの要保護性

とはいえ、前述したようにプラットフォームが仲介機能しか持たず、クラウドソーサーがクラウドワーカーに対して仕事の内容や進め方などをあれこれ具体的に指示しない場合には（むしろクラウドソーシングの場合はそれが一般的であるといえるが）、こうした使用従属性を中心とする従来の伝統的な判断基準で労働者性を認めることは難しい。

実際に、私どもが最近行った個人請負就業者とクラウドワーカーを対象としたアンケート調査結果（連合総研『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』<2017年>）においても、クラウドワーカーの多くが具体的な仕事の方法や進め方について交渉できると回答（60.3%）しており、仕事の進め方等について通常の労働者よりも高い裁量性を持っていることが伺われる。したがって、使用従属性の有無によって労働者性を判断する従来の労働者概念をもってしては、クラウドワーカーに対して労働法上の保護を与えることに限界があることは否めない。

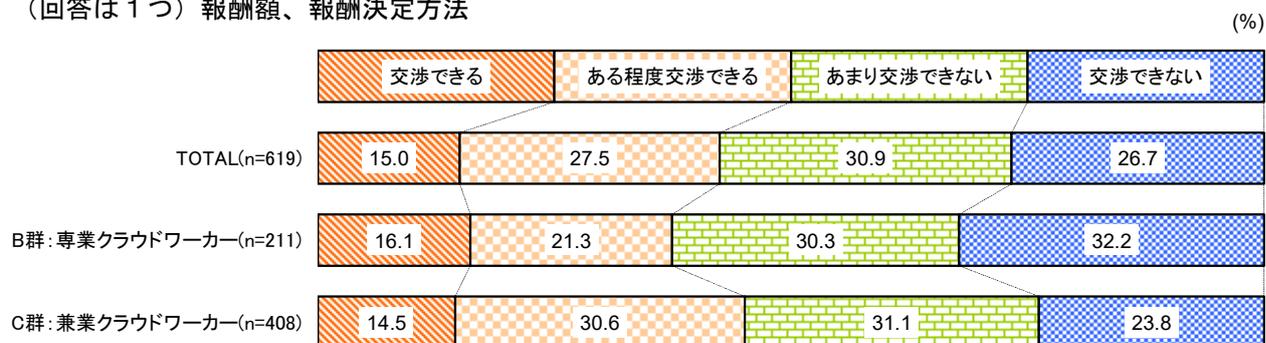
しかし、クラウドワーカーの仕事の進め方等について相手方に対する使用従属性がないまたはあっても極めて希薄な場合でも、プラットフォーム（クラウドソーシング事業者）やクラウドソーサーに対して、クラウドワーカーの交渉力が相当弱い（契約条件を相手方に一方的に決定されている）ことは否定できない。

この調査では、プラットフォームを介することなく顧客と直接請負・業務委託契約等を締結して就

労している個人請負業者とほぼ同じ項目について、クラウドワーカーにもアンケート調査を行ったことから、この両者を比較することができた。それによると、先ほどの使用従属性の判断基準（①～⑤）を当てはめた結果4ポイント以上を獲得した者を労働者性の高い個人請負業者とし、それとクラウドワーカーを比較したところ、特に専業クラウドワーカー（B群）の場合は、様々な契約条件に関して、個人請負業者と同じ程度の

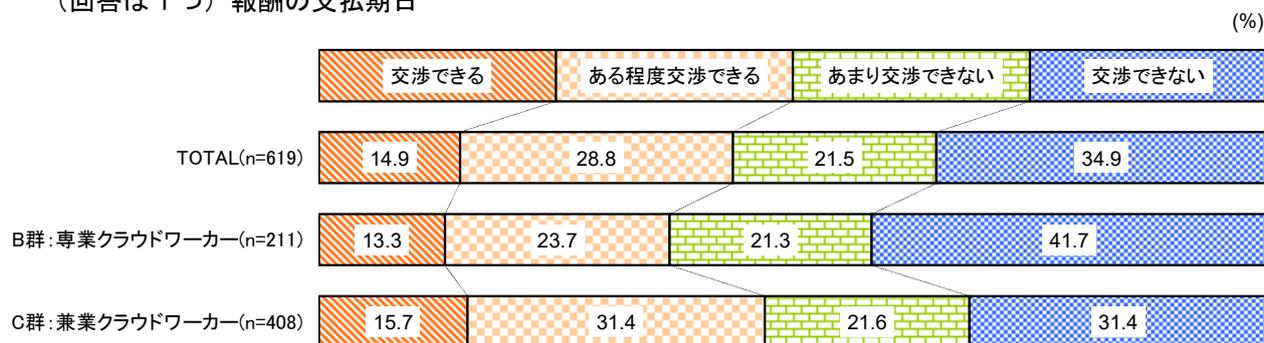
弱い交渉力しか持たないことが分かった。たとえば、図5と図6をみると、最も重要な条件である報酬額・報酬決定方法や報酬の支払期日について、労働者性の高い個人請負業者とほぼ同様に取引先とあまり交渉できない立場にある。とりわけ、収入額をみると、専業クラウドワーカーの年収は、100万円未満の者が82.9%、50万円未満が77.2%、10万円未満まで下がっても50%を超えている。

図5 あなたは、以下の項目について、『主な取引先』とどの程度交渉することができるのかお答えください。
（回答は1つ）報酬額、報酬決定方法



※労働者性の高い個人請負業者「交渉できる+ある程度交渉できる」=36.7%対B群37.4%

図6 あなたは、以下の項目について、『主な取引先』とどの程度交渉することができるのかお答えください。
（回答は1つ）報酬の支払期日



※労働者性の高い個人請負業者「交渉できる+ある程度交渉できる」=34.1%対B群37.0%

このような結果を見ると、クラウドワーカーは、仕事の進め方等については通常の労働者よりも高い裁量性を持つ（使用従属性が薄い）とはいえ、契約条件については労働者性の高い個人請負就業者と同程度の弱い交渉力しか有しないことから、要保護性が高い働き方をしているといえる。

(2) 労働基準法・労働契約法上の労働者概念の見直し

クラウドワーカーが、1つの企業組織に所属することなく、プラットフォームを通じて様々な取引相手から仕事を受注し、かつ具体的な指示を受けることなく自らの裁量に基づき仕事を遂行しているとしても、相手方との関係で報酬等の契約条件について交渉力が弱く、労働者に近似した要保護性が認められるとするならば、指揮監督下の業務遂行の有無を中核に据えた使用従属性の基準に従って労働者性の有無を判断する従来の手法を見直すべきではないか。

使用従属性という労働者性の判断基準は、とくに当該業務の遂行についてどの程度の指示があれば、使用者による業務遂行上の指揮監督と判断され、あるいは請負契約等で業務の性質上当然に必要とされる注文主の指示に過ぎないと評価されるのか、行為規範としてはもちろんのこと、裁判規範としても非常にナイーブな性格を持っている。にもかかわらず、ひとたび労働基準監督署や裁判所によって労働者性なしと判断された場合には、労働法（とくに労基法）上の保護が100%受けられないという白黒決着は、問題の解決の仕方として妥当とは思われない。

労基法9条の労働者の定義に関する「使用される者」やその規定形式をほぼ踏襲した労契法2条

1項の「使用されて労働」という文言は、必ずしも使用者の指揮監督下の業務遂行を意味するものと限定的に解釈すべきではない。一部の学説が従来から主張しているように、まずは労基法等の労働者を労組法上の労働者の概念に引き寄せる形で理解すべきである⁵。すなわち、自然人たる就業者が相手方の指揮監督下で労働していない場合であっても、相手方の業務の遂行に不可欠の労働力としてその事業組織に組入れられている場合には、相手方に「使用される者」として労基法上の労働者と認められるべきである。そのためには、労基法9条等の「使用される」という文言は、自然人たる就業者が相手方の業務遂行に不可欠の労働力として「利用される」ことを意味するものと広く解釈すべきである。したがって、たとえば企業がその事業組織の一部を切り出してその業務をクラウドワーカーに従事させた場合には、当該企業による業務遂行上の指揮監督（使用従属性）がない場合でも、その業務遂行に不可欠な労働力として事業組織に組入れられているものと考え、労基法や労契法上の労働者と認めるべきである。その意味で、労基法等の労働者とは、たとえば「相手方の業務遂行に不可欠な労働力として利用され、その対価として収入を得て生活する自然人」と定義することができようか。

もっとも、クラウドワーカーが労基法等の労働者に該当するからといって、すべての規定が適用されるわけではない。労基法の入り口である適用対象基準としての労働者性については、できるだけ間口を広く開けてカバーすることとしつつも、法規定の適用については柔軟に考えざるを得ないであろう。実際、労基法41条2項の管理監督者のように、業務遂行について裁量性の高い働き方を

5. 前掲『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』第3章（橋本陽子担当執筆）。

しているのに労基法上の労働者とされながらも、労基法が完全に適用されない者が存在する。つまり、適用すべき法規定に応じて労働者を相対的に把握するのではなく、労基法上の労働者性の判断を緩やかに解釈し、労基法の規定の適用については、その適用の必要性や保護の妥当性など考慮して、ケースごとに判断すべきではないであろうか。

先ほどの連合総研の調査をみると、今の仕事をするうえで保護を受けたいと希望する事項として、クラウドワーカーは、最低報酬額に次いで報酬の受取確保、契約期間途中の一方的な解約の制限、危険・健康障害防止措置や労災保険の適用を求めている。したがって、クラウドワーカーについては、労基法や労契法上の労働者と認めつつも、法の適用については、最低報酬額、報酬の支払や契約の解約、労働災害等に関する規定などに限って適用するというような柔軟な対応を考えてもよいであろう。

(3) 労働組合法上の労働者概念の見直し

今まで述べてきたようにクラウドワーカーについて、使用従属性がなくても、取引先の業務遂行に不可欠の労働力として事業組織に組み入れられている場合に、労基法等の保護を与えるべきと考えれば、労組法上の保護も当然に及ぶことになる。とはいえ、クラウドワーカーの場合には、必ずしも特定の取引先とばかりではなく、プラットフォームを介して、多様な取引先（クラウドソーサー）からアドホックに仕事を受注している場合も少なくないから、そのような場合には特定の取引先（企業）の不可欠の労働力として事業組織に組み入れられているとは評価されない可能性がある。

そこで、労組法上の労働者については、もう少し広く考えて、使用従属性が存在しない場合はもちろんのこと、相手方（企業）の事業組織への組み入れが存在しない場合であっても、相手方に労務を供給し、その対価として収入を得て生活する自然人で、かつ相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合には、広く労組法上の労働者と認める方向で、その見直しをはかるべきと思われる。労組法上の労働者については、組織的従属としての事業組織への組み入れが認められない場合であっても、交渉力の不均衡という経済的従属性が存在する場合には、その交渉力回復のための労組法上の保護を与えるべきと思われるからである。

しかし、それが難しいとするならば、中小企業等協同組合法が独立自営業者（事業者）の作った協同組合に対して団体交渉権と労働協約に類似した団体協約締結権を認めていることに着目すべきである（9条の2第12～15項）。たとえクラウドワーカーが労組法上の労働者と認められない独立自営業者と解されるとしても、この法律が適用できるとすれば、当該組合と取引関係のある事業者であるプラットフォームや取引先は、クラウドワーカーが加入する組合からの団交申し入れに応ずる義務を負うことになるし、かりに当事者間で合意が成立した場合には、労働協約に類似した法的効力を持つ。ただし、本法では、プラットフォームやクライアントが団交を拒否してもとくに法的サンクションがかけられておらず、また協同組合には争議権も保障されていないから、その点についての法的整備を検討することが必要となるであろう。