

日本CSR普及協会
2022年度第1回研修セミナー
ギグワーカーの現状と
労働法制の今後について
「EUにおけるギグワーカー・
フリーランスの法政策」

労働政策研究・研修機構

研究所長

濱口桂一郎

2022/04/06

新・EUの労働法政策

濱口 桂一郎



労働政策研究・研修機構

フリーランスの 労働法政策

 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

I EUのギグワーカー・フリーランス 法政策



1 前史

- ▶ 2000年6月26日「雇用関係の現代化と改善」に関する第1次協議：伝統的な被用者の概念にはあてはまらないが、単一の就業源に経済的に従属している「経済的従属労働者」について提起→経営側が乗らず
- ▶ 2006年11月22日グリーンペーパー「21世紀の課題に対処するために労働法を現代化する」：就業契約の形態に関わらず全ての就業者の労働条件を扱う「最低限の権利保障」が必要か？を問いかけ→経営側が反発
- ▶ 2015年3月ダブリン財団による報告書『新たな就業形態』：9種類の新就業形態を分析、その中に従業員シェアリング、ジョブシェアリング、臨時派遣経営者、カジュアル労働（オンコール労働、ゼロ時間労働）、ICTベースのモバイル労働、バウチャーベースの労働、ポートフォリオ労働、クラウド労働、協同労働等々
- ▶ 2016年6月2日「コラボラティブ・エコノミーへの欧州アジェンダ」：新たな就業機会を生み出す一方、サービスを提供する者が自営就労者なのか雇用労働者なのかという問題を生み出すと指摘

2 オンライン仲介サービス規則

- ▶ 2019年6月20日：「オンライン仲介サービスのビジネスユーザーのための公正性と透明性を促進する規則」が成立
- ▶ 対象：オンライン仲介サービスとオンラインサーチエンジン、サービスを提供する個人もビジネスユーザーであり、消費者向けに労務を提供するプラットフォームワーカーも含まれる（規則案の付属文書に、Uber、UberEatsも列挙）
- ▶ 「労働者」の労働条件ではなく、「ビジネスユーザー」の取引条件に対する経済的規制だが、その内容は極めて労働法規制に類似
- ▶ プロバイダーはビジネスユーザーの取引条件の明示義務、その中には、事前にビジネスユーザーがプラットフォームから除名されたり資格停止される理由の明示も：労働法における解雇や不利益変更の理由明示の類推？

- ▶ プロバイダーはビジネスユーザーに対し取引条件の変更に15日の告知期間（違反は無効）
- ▶ プロバイダーはビジネスユーザーに対しサービス提供の制限・停止の場合理由明示義務、サービス提供の終了の場合は30日前の明示義務
- ▶ ランキング決定パラメーターの明示義務
- ▶ プロバイダーの直接提供商品との異別扱いの明示義務
- ▶ データへのアクセス、第三者提供の明示義務
- ▶ ユーザーが他のサービスを利用することの制限の明示・公開
- ▶ 無料苦情処理制度の設置と調停人指定義務

3 プラットフォーム労働指令案

- ▶ 2021年2月24日、プラットフォーム労働の労働条件に関する第1次協議
- ▶ 2021年6月15日、同第2次協議
- ▶ 2021年12月9日、欧州委員会（雇用総局）は「プラットフォーム労働の労働条件指令案」を提案
- ▶ 一定の要件を充たすプラットフォーム労働は雇用関係と法的に推定（以下の5要件のうち2つを充足すれば）
 - ▶ ①報酬の決定又は上限設定
 - ▶ ②労務遂行について拘束力ある規則遵守を要求
 - ▶ ③労務遂行の監督又は結果の質の確認
 - ▶ ④労働時間や諾否の自由や再委託など裁量性の制限
 - ▶ ⑤他での就労を制限する専属化

- ▶ この推定に対しては反証可能だが、プラットフォーム側に挙証責任が課せられる（労働者ではなく自営業者だと立証しなければならない）
- ▶ アルゴリズム管理（自動的なモニタリングシステムと自動的な意思決定システム）について情報提供義務
- ▶ 一定の個人データ収集の禁止
- ▶ 人間によるモニタリングの原則
- ▶ 重大な意思決定の人間による再検討
- ▶ アカウントの制限、停止、解除、プラットフォーム労働者の遂行した労働への報酬の支払拒否、プラットフォーム労働者の契約上の地位に関わる意思決定についても、書面で理由通知義務
- ▶ これらアルゴリズム規制は、雇用労働者である（と推定された）者のみならず、雇用関係なきプラットフォーム就業者にも適用

4 自営業者の団体交渉権

- ▶ EU運営条約第101条は競争を制限する事業者間の協定等を禁止
- ▶ 「労働者」の団結や団体交渉、労働協約は、「事業者」でないからOK
- ▶ 2014年12月FNV事件判決：自営業者の最低報酬を定める労働協約はEU法違反。ただし、「偽装自営業者」であればOK
- ▶ 個別労働法であれば、請負契約を事後に雇用契約だと訴えることは可能
- ▶ 集団労働法では、初めから偽装自営業者で実は労働者だといって発注者と団体交渉することは不可能
- ▶ 近年、プラットフォームを含む自営業者の団体交渉権をめぐる議論が沸騰
- ▶ 2021年12月9日、欧州委員会(競争総局)は団体交渉権を認める自営業者の範囲について、①経済的従属一人自営業者、②労働者と共働する一人自営業者、③プラットフォームを通じて労働する一人自営業者、とするガイドライン案を提示

Ⅱ 人工知能（AI） に対する政策対応

1 EUのAI規則案の経緯

- ▶ 2017年12月EU3機関は立法優先課題として「AIとロボティクスの倫理基準」を謳い、2018年4月欧州委は「AIハイレベルグループ」を設置、2019年4月『信頼しうるAIのための倫理指針』策定
- ▶ 2020年2月『AI白書』により一般協議（AIリスクに対する規制枠組み）
- ▶ 2020年10月欧州議会「AI,ロボティクス、関連技術の開発、設置、利用の倫理原則に関する規則案」決議採択、他にAIの民事責任、刑事責任、知的財産権等についても決議
- ▶ 2021年4月欧州委は「人工知能に関する規則案」を提案

2 AI規則案の内容

- ▶ AIリスクは4段階：①許容できないリスク、②ハイリスク、③限定リスク、④僅少リスク
- ▶ ①は潜在意識に働きかけるサブリミナル技術、個人の信用力を格付けするソーシャルスコアリング、公共空間での生体認証など、基本的人権を侵害する可能性の高いなどで、原則禁止
- ▶ ②は生体認証・個人識別、重要インフラ管理、教育訓練、雇用・労働者管理・自営アクセス、必須サービスへのアクセス、法執行、移民・国境管理、司法・民主過程で、主たる規制対象。このうち労働政策の観点から重要なのが
- ▶ 「自然人の採用または選抜、とりわけ求人募集、応募のスクリーニングまたはフィルタリング、面接または試験の過程における応募者の評価、のために用いられるAIシステム」
- ▶ 「労働に関係した契約関係の昇進及び終了に関する意思決定、課業の配分、かかる関係にある者の成果と行動の監視及び評価に用いられるAIシステム」
- ▶ 現時点ではこれ以上詳細な説明はなし

- ▶ ハイリスクAIシステムに対する規制：
- ▶ AIシステム自体について、リスクマネジメントシステムの設定、データガバナンスの確立、技術文書の作成更新、運用中は常に記録(ログ)を保存、利用者への透明性と情報提供、特に「人間による監視(human oversight)」の原則
- ▶ プロバイダーには、品質管理システム。技術文書、適合性評価、自動生成ログ、是正措置、通知義務、当局への協力が課される
- ▶ ユーザー（雇用に関しては使用者）の義務：利用説明書に基づいてAIシステムの運用をモニターし、データ保護、安全衛生、基本的人権に関わるリスクあるときはプロバイダーに連絡して、利用を中止。自動生成されるログを保存
- ▶ ③は感情認識・生体分類システム、ディープフェイク生成システム等で、その旨の通知が必要

3 AI規則案への労使の反応

- ▶ 欧州労連(ETUC)は2020年7月「人工知能とデータに関する決議」：職場の不適切な監視を防ぎ、バイアスのあるアルゴリズムに基づく差別を禁止する法的枠組みを要求
- ▶ 2021年6月、欧州議会議員への書簡：採用・評価に限らず、職場で用いる全てのAIシステムをハイリスクに分類し、リスクアセスメントは第三者が行うべき
- ▶ 欧州労研 (ETUI)は2021年7月の政策ブリーフで、雇用におけるAIを対象とする指令を要求
- ▶ 欧州経団連は2021年10月、ハイリスクの分類に異議。とりわけ「雇用、自営業又は労働者管理」で使われるAIを全てハイリスクに分類することは、人的資源管理におけるAIの活用を顕著に阻害すると批判
- ▶ 日本の経団連は2021年8月「欧州AI規制法案に対する意見」：プロバイダーのみを厳しく規制するのではなくユーザーの取組みも促すべき