

2022年4月6日

日本CSR普及協会

2022年度 ギグワーカーの現状と労働法制の今後について
～多様な働き方に望ましい労働法制を検討する～

労働側から見るギグワーカー・フリーランスの 現状と問題点

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

日本労働弁護団常任幹事

弁護士 川上資人

1. ギグワーカーとは何か？

- ギグとは、単発の仕事のこと。
- 単発の仕事を行なう非正規労働者
- 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。

2. 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。

「雇用関係によらない働き方に関する研究会報告書」 2017年3月 経済産業省

- ▶ 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に、対等なパートナーとして接すること」28.5%

ウーバーイーツ配達員の声

- ▶ UEの良いところ
 - ・自由
- ▶ UEの悪いところ
 - ・報酬が低い
 - ・報酬の根拠が不明
 - ・一方的なアカウント停止
 - ・客の対応(クレーム処理等)を配達員にやらせる
 - ・配達に関する責任(遅配、事故等)を全て配達員に負わせる
 - ・客側、店側の評価が見れない

3. ギグワーカーの労働問題

- ▶ 働き手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る。
- ▶ 契約の一方的変更、解除に対するルールがない。
- ▶ 使用者が労働者を業務委託に置き換え、雇用責任を免れることにより、社会保障費のコストが企業の肩から、国と個人の肩に付け替えられる。
- ▶ 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。
- ▶ 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**
- ▶ 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

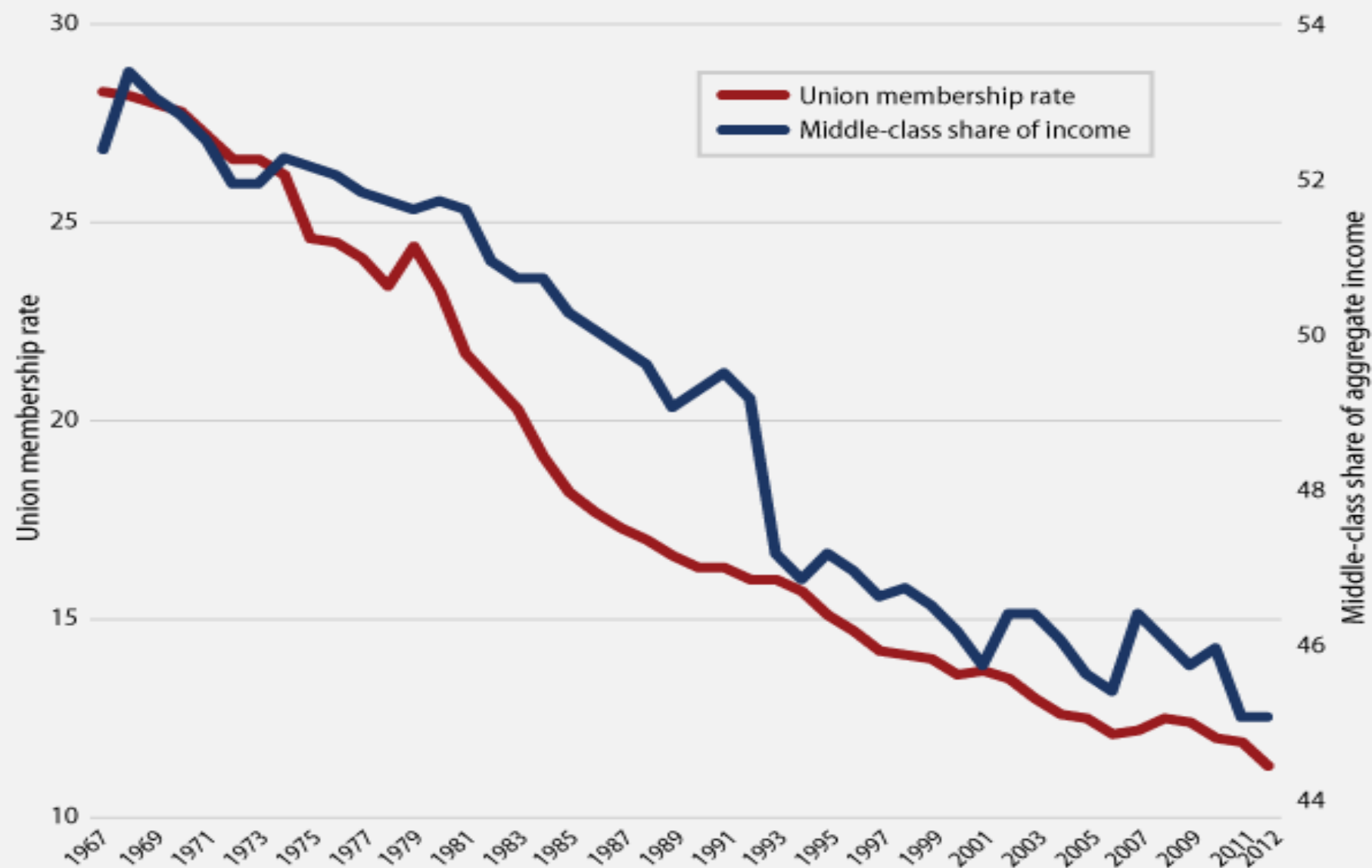
- ▶ 「シェアリングエコノミー」は、労働者を個人事業主とすることで、労働組合を排除する。
- ▶ ハーリー・シェイクン教授（カリフォルニア大学バークレー校）、「『シェアリングエコノミー』は、多くの場合、組合を回避するための経営者の戦略だ。ウーバーやリフトは労働者を個人事業主と位置付けることで組合の結成を回避している。」

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。特に低中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).

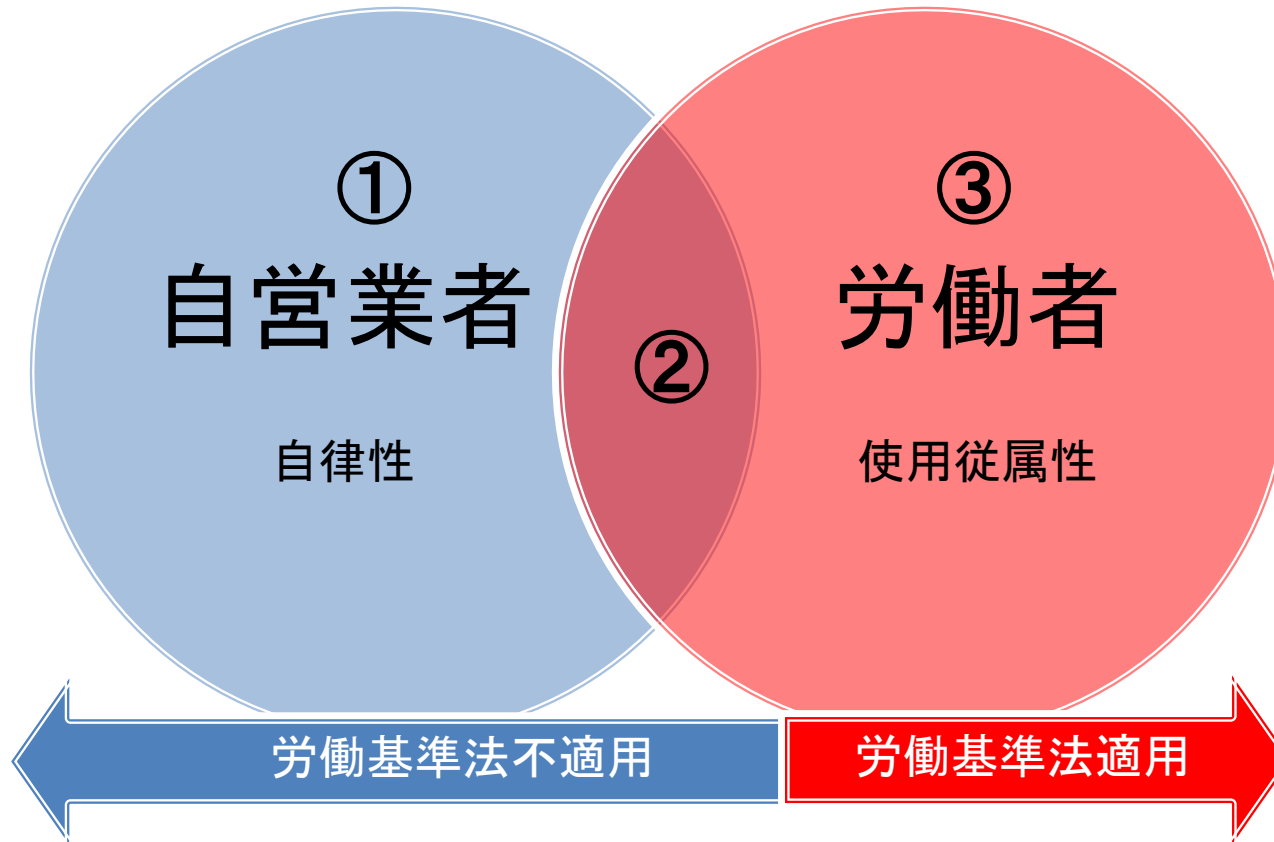
3. ギグワーカーの労働問題

- ▶ 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？

4. ギグワーカーの法的課題



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。

4. ギグワーカーの法的課題

- ▶ 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	○ 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。 ○ 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。 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	○ 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。 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
判断基準	○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。 1 使用従属性に関する判断基準 （1）指揮監督下の労働 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 （2）報酬の労務対償性 2 労働者性の判断を補強する要素 （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 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	○ 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。 1 基本的判断要素 （1）業務組織への組み入れ （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）業務の依頼に必ずすべき関係 （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 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

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。
- ▶ 労働者側に立証責任が課せられていることが問題。
- ▶ ②の者は立証を試みても、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。

ウーバーイーツ事実経過

- ▶ 2019年10月3日ウーバーイーツユニオン結成
- ▶ 同月8日ウーバージャパン株式会社に対し団交申入れ
- ▶ 同月18日、オランダ・アムステルダム のUber Portier B.V.より、配達員はウーバージャパンと契約していない、Uber Portier B.V.と契約を締結しているとの回答(日本語)
- ▶ 同月29日、Uber Portier Japan合同会社設立
- ▶ 11月25日、同社に団交申入れ
- ▶ 2020年3月16日、東京都労働委員会に不当労働行為救済申立て
- ▶ 2020年6月1日、Uber Portier Japan合同会社からUber Eats Japan合同会社に商号変更

UEの契約関係

- ▶ (1) 2019年11月30日まで
 - ・Uber Portier B.V.が、配達員と技術サービス契約(アプリの利用権、及びリードジェネレーションサービスの供与)を締結
- ▶ (2) 2019年12月1日以降
 - ・Uber Portier B.V.とUber Portier Japanが、配達員とUberサービス契約を締結。
Uber Portier B.V.がアプリの利用権を、Uber Portier Japanがリードジェネレーションサービスを提供。
 - ・Uber Portier B.V.が提供するアプリ利用権は利用料無料Uber Portier Japanは、ウーバーアプリを通してリードジェネレーションサービスを提供。

UEの配達の仕事

- ▶ ① 顧客からUEに注文
- ▶ ② UEから飲食店に注文通知
- ▶ ③ UEから配達員に配達依頼 → 配達員は応答又は拒否。応答しても④時点まではキャンセル可能。
- ▶ ④ 配達員が飲食店で商品を受取り → これ以降キャンセル不可。
- ▶ ⑤ 配達員が商品を顧客に配達

UEの配達依頼の仕組み

- ▶ 応答時間60秒→30秒→15秒→30秒と変遷(US15秒、UK10秒)
- ▶ 2021年5月まで
 - 配達依頼画面の表示は飲食店の大体の場所の表示のみで、客先は非表示。配達料金も不明。
 - 配達員が依頼画面をスワイプして「応答」すると、店名、店の住所、商品名、商品数が表示される。(商品を受け取るまではキャンセル可能)
 - 応答しないと「拒否」とされ、応諾率が下がる
 - 配達員が店に着いて商品を受け取り、「配達開始」ボタンをスライドすると顧客住所が表示される。
 - 配達完了後、配達料が表示。

UEの配達依頼の仕組み

▶ 2021年5月以降

- 配達依頼画面で飲食店名・住所、客先住所、配達見積料金が表示されるようになった。
- 配達員が画面スワイプで配達依頼に「応答」すると、客先住所は非表示になる。
- 配達料は、ベース料金と配達調整金で構成。基準は不明。

配達報酬の一方的変更

- ▶ 2019年11月28日まで
 - 受取報酬300円
 - 距離報酬150円/キロ
 - 受渡報酬170円
 - ▶ 2019年11月29日以降
 - 受取報酬265円
 - 距離報酬60円/キロ
 - 受渡報酬125円
- ・2019年11月20日に「配送料改訂のお知らせ」をメールし、同月29日より上記のように配達報酬が変更になることを通知。
- ・UEが配達員から徴収するサービス手数料も35%から10%に減額されたが、配達員の手取りは5キロの配達では約2割の減額となった。

配達報酬の一方的変更

- ▶ 2021年5月10日以降
 - ベース料金＝不明
 - 配達調整金＝不明
 - 何キロやっても300円（スリコと呼ばれる）という案件が多発（1日28件の配達中23件など）

報酬制度の特徴

▶ インセンティブ制度

- 上記基本報酬の他に種々のインセンティブ報酬がある。
- クエスト（日またぎインセ、又はマタギ）
月から木、金から日など、複数日にまたがる回数ノルマをクリアすると払われる報酬。
クエストは全報酬の約2～4割を占める。
- 雨インセ
- ブースト（需要に応じて上がる）

配達報酬に関するUEの主張と実態

▶ UEの主張

配達料を推奨しているだけであって、価格を決定していない。

▶ 実態

- ・UEアプリは、報酬を個別交渉できる仕様になっていない。
- ・客先(距離)が表示されるのは料理を受け取った後。受領後のキャンセルはできない。→料金交渉のポイントは不存在であり、交渉は不可能。
- ・交渉がなされた実例もない

配達報酬に関するUEの主張と実態

- ▶ 組合員がUEサポートセンターに「配達料は推奨価格であり実際の配達料は配達員が決められると聞きましたが本当でしょうか」と問い合わせた
- ▶ UE:「配達料はUber Eatsが定めているものとなっております」
- ▶ 組合員:「配達料・クエスト・インセンティブ等含め全ての金額について交渉は一切できないと言う事でしょうか」
- ▶ UE:「さようでございますね、配達料・クエスト・インセンティブ等含め全ての金額についてはUber Eatsシステム上で定めているものとなっております」

UEによる評価と処分、及び仕事の差配

- ・UEコミュニティガイドライン「アカウント停止措置対象となる事由」:①キャンセル率、②応答率、③配達遅延など
- ・Uber プライバシーポリシー:「配達依頼は過去の応答率等を考慮して行われる」
- ・応答率が下がると仕事を振られない(干される)、低報酬案件を回されるなどの不利益措置が発生している(UEは否定)。

アカウント停止

- ▶ 転倒をUEに報告

「今回のようなことが再度あれば、あなたのアカウントは永久停止となるかもしれませんのでご注意ください」

- ▶ ダブルという2件同時配達（重い）中に転倒

→ 4日間のアカウント停止（治療実費6250円受領）

- ▶ 配達中に次の配達リクエストが入ったためにスマホを確認したところ事故。

→ アカウント永久停止

- ▶ UEサポートセンターの指示通りにキャンセルしたところ、アカウント永久停止処分

労災について

- ▶ 保険の対象は配達員が起こした事故の被害者のみで、配達員は保険の対象ではなかった。
- ▶ 海外では配達員も対象であった。
- ▶ ユニオンの要求事項の1番として事故の補償が掲げられていた。
- ▶ 2019年10月1日から配達員も対象とした(ウーバーイーツユニオン結成の2日前)。ただし上限25万円。
- ▶ 2020年1月: 事故調査プロジェクト
- ▶ 2020年8月: 厚労省に労災の要望書提出
- ▶ 2021年6月: 厚労省、特別加入で対応することを決定

特別加入で解決しようとするものの問題点

- ▶ 企業が労災責任を負わないために、事故を減らすインセンティブが働かない
 - 事故を誘発する報酬制度（雨インセンティブ、クエスト）
 - 配達走行中の配達依頼
 - 応答時間の短縮
- ▶ 労災責任を果たす企業との不公正競争
- ▶ 特別加入→配達員の自己責任に還元されている

AIによる労務管理

- ▶ AIが情報を収集し、労働条件を自動的に決めることの問題

まとめ UE配達員の課題

- ▶ 労災
- ▶ 契約の一方的変更、解除
- ▶ 低収入、不安定収入→長時間労働
- ▶ 法人委託問題（職業安定法上の問題、家内労働法（のようなもの）の可能性）
- ▶ AIの労働管理

5. 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。

韓国への対応

- ▶ フリーランスについて、特殊形態労働従事者(契約の形式に関係なく労働者と類似の労務を提供しているにもかかわらず勤労基準法等が適用されない者)として保護政策を拡充
- ▶ 全国民雇用保険制度の導入により、雇用保険の対象に
- ▶ 労災保険も適用。保険料は労使折半

韓国の対応

- ▶ 2020年10月6日、プラットフォーム配達産業の労使代表（各4人）が学識経験者（3人）を入れて「プラットフォーム労働代案をつくるための社会的対話フォーラム」を3月に結成し、6か月間協議を重ね、協約を締結。
- ▶ 協約署名者：プラットフォーム配達業界の大手企業3社＋業界団体、労働組合側はサービス連盟とライダーユニオン。同3社のプラットフォーム配達従事者は約7万5000人にのぼり、同協約の適用を受ける。

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)

EUの対応

- ▶ 立証責任をプラットフォーム企業に転換。
- ▶ 以下のうち2つ以上に該当する者は、「労働者」と扱われる。
 - ▶ (a) 報酬の水準を実質的に決定し、又はその上限を設定すること。
 - ▶ (b) プラットフォーム業務を行う者に対し、身だしなみ、サービスの受領者に対する行為、又は業務の遂行に関して、特定の拘束力のある規則を尊重するよう要求すること。
 - ▶ (c) 電子的な手段を含め、業務の遂行を監督し、または業務の結果の品質を検証すること。
 - ▶ (d) 制裁を含め、自分の仕事を組織する自由、特に労働時間や休業期間の選択、仕事の受諾や拒否、下請け業者や代用品を利用する裁量を、事実上制限すること。
 - ▶ (e) 顧客基盤を築くこと、または第三者のために仕事をする可能性を事実上制限すること。

日本の対応

- ▶ 「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
- ▶ 2021年11月8日 新しい資本主義実現会議 岸田首相「フリーランスの方々が安心して働ける環境を整備するため、事業者がフリーランスと契約する際の契約の明確化など、フリーランス保護のための新法を制定いたします。」

日本の対応

- ▶ 2021年11月8日 新しい資本主義実現会議
- ▶ 新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々に大きな影響が生じている。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、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。

あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。

また、フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図る。

プラットフォーム透明化法

(適用対象はオンラインショッピングモールのみ)

- ▶ 拒絶基準の開示(5条2項1号イ)
- ▶ 表示順位決定基準の開示(5条2項1号ハ)
- ▶ 協議申入れ方法(5条2項1号ヘ)
- ▶ 継続利用者に対する提供拒絶(全部を拒絶する場合を除く)の内容及び理由(5条3項2号)
- ▶ 事前の告知(5条4項)
 - ① 提供条件の変更 その内容及び理由
 - ② 提供の全部の拒絶 その旨及び理由
- ▶ 相互理解の促進を図るために必要な措置(7条)
- ▶ 報告書の提出(9条)

ギグワーカー・フリーランスの法的課題

- ▶ 交渉力の支援
 - ・労組法上の労働者に当たらない場合の交渉枠組みの欠如
- ▶ 契約規制
 - ・約款規制、標準契約書の可能性
 - ・デジタルプラットフォーム透明化法の適用対象が楽天、アマゾン、ヤフー等オンラインショッピングモールだけになったことの問題。
- ▶ 社会保障
 - ・全くない