

日本の労働法学におけるプラットフォーム労働研究の現状と課題

Platform Work in Japanese Labor Law Studies: Current Trends and Future Issues

趙 南植*

CHO, Namsik

要旨 オンラインプラットフォームを介した就労が最近の日本でも増えている。プラットフォーム労働はメリットもある一方で、そこで働く人々は労働法上の労働者ではないために労働法上の保護は受けられない等の問題がある。そのような問題に対して日本の労働法学の分野では、歴史的な位相やプラットフォームの類型ごとの判断の可能性、発注者・受注者・プラットフォーム企業の三者の契約関係に関する研究等を行っている。また、はじめてプラットフォーム労働の労働者性が争われた事件に対する労働委員会の判断も出され、その検討は今後の動向を探る際の手がかりとなる。立法による解決を試みる動きもあり、政策による問題解決の可能性も出されている。しかし、今回の労働委員会の判断は未だ従来の判断枠組みのみをもって判断を行っており、テクノロジーの発達に法学研究が追いついていない様子である。さらに今回の判断は集团的労働関係法制に係るものであったため、個別的労働関係法制においては未だ問題の解決は緒についたばかりである。

キーワード：プラットフォーム労働、プラットフォームエコノミー、ギグワーク、Uber Eats、Uber

はじめに

近年、日本においても多様な働き方的一种としてオンライン上のプラットフォームを介して就労するプラットフォーム労働が増えつつある。プラットフォーム労働は、今まで従来の典型的な労働市場への参加が難しかった者にも就労する機会を与えることができ、人手が必要な短期間のみ人材を活用できるといったメリットを有している。しかし、ごく短い間だけの就労が多いことから安定性を欠き、プラットフォーム上での労務提供は、雇用された労働者としての働きではなく、個人事業主として労務を提供する外見を有するため、労働法や社会保障法による保護を受けることが難しい。このような理由から働く者への保護を設ける労働法の領域において、プラットフォーム上で労務を提供している者をどう保護すべきかの研究が行われている。

本稿では、これまで日本の労働法分野でプラットフォーム労働をめぐる行われた研究を検討し、残された課題を明らかにするとともに今後求められる研究の方向性について考察することを目的とする。その際、これまでの研究内容とともに、令和4年10月4日に東京都労働委員会で命令が出されたUber Japanほか1社事件にも言及する。当該事件は日本において初めて、プラットフォーム就労者の労働者性に関する法的判断が行われた事例である。同事件での東京都労働委員会の判断には、これまでの労働組合法上の労働者性判断

* 千葉大学大学院人文公共学府博士後期課程

のあり方からの大きな逸脱は見られないが、労働委員会で正式な判断が出されたことには意義がある。今後の裁判や研究等においても、当該事例が示した判断内容は大きく影響すると考えられる。

もっとも、現時点ではUber Japanほか1社事件がプラットフォーム労働をめぐる日本の唯一の判断事例である。実際の問題は多く存在すると考えられるが、それらが法的紛争には繋がっていない。それゆえ、社会学の研究においては盛んに行われているプラットフォーム労働に関する研究が、法学の分野ではやや低調であるようにもみえる。海外では実際に法的紛争になっている事例が日本よりは多く存在するため、日本での法学研究も海外の事例を紹介するものや比較法学の視点から行われているものがまだ多いのが現状である。ただ、本稿では日本におけるプラットフォーム労働に対する研究状況と課題についての考察を行うため、日本の労働法学における研究にのみ焦点を合わせることとし、海外の事例は取り扱わないこととする。

本稿の構成としては、第1章では、研究対象となるプラットフォームそのものに関する内容を扱う。プラットフォーム労働と一括りにされている就労形態については、その分類・種類のあり方もさまざまであることから、現在の日本の労働法学の研究において、プラットフォーム労働がどのように分類されているかを検討する。第2章では、日本におけるプラットフォーム労働に関する労働法分野での研究を概観する。その際に、労働法の適用を受ける労働者についても必要な限りで言及する。第3章では、日本のプラットフォーム労働をめぐる現在までの動向をみる。最後の第4章で残された課題を検討し、今後の研究の方向性について議論を行う。

第1章 プラットフォーム

第1節 プラットフォーム労働の概略

プラットフォームとは、本来は電車や鉄道の駅にある列車へ乗り降りするための台状の場所をさす言葉である。インターネットの発達により、近年ではオンライン・プラットフォームという言葉が多く見られるようになっており、オンラインで提供される様々なサービスやシステム等を運営するための基盤や標準となる環境を指している。このような定義から、プラットフォーム労働におけるプラットフォームはオンライン上のプラットフォームを指すため、人・情報・モノが交錯する仮想空間であるということができる。そのような仮想空間において仕事を依頼したい側（依頼者または発注者）と仕事の依頼を受けて報酬を得ることを目的とする側（労務提供者または受注者）が繋がって、仕事の受発注と報酬の受け渡しが行われていることをプラットフォーム労働という。

プラットフォーム労働の特徴としては、依頼者と労務提供者の間にプラットフォームが存在することにより、労務の提供と報酬の支払いが保証されている点が挙げられる。また、仕事が多数に開かれているため、仕事が公開されているプラットフォームにさえ所属していれば、特定の人や会社と契約を交わすことなく、誰でも仕事の依頼を受けて働くことができる。

プラットフォームが広い範囲に渡っている概念であるため、プラットフォーム労働やプラットフォーム労働者の概念も現在、明確に確立した定義が存在すると主張することは困難である。プラットフォームを運営している企業に雇用されている労働者もプラット

フォーム労働者と言えることもあり、Airbnbのようなシェアリングエコノミーの形態をとっているプラットフォームも存在する¹⁾。

それゆえ、本稿においては、プラットフォーム労働者を「依頼者からオンラインのプラットフォームを通じて定められた特定の業務の依頼を受け、依頼に対する報酬を目的に働く者」と定義する。

第2節 日本の研究におけるプラットフォーム労働の分類

日本の研究ではプラットフォーム労働を大きく2つに分類している。対面型と非対面型である。対面型はオンデマンド（On-demand）型とも呼ばれ、非対面型はクラウド（Crowd）ワーク、クラウド型、クラウドソーシングなどとも呼ばれる。プラットフォーム労働を対面型と非対面型に分けるのは海外でも多く見られる。しかし、海外では少数だがこのような分類以外にも他の分類の仕方が存在するが²⁾、日本では基本的にはこの分類以外の分類は見当たらない。

対面型は、仕事の発注がオンラインで行われ、注文の発注と同時に労務提供者はプラットフォームを介して仕事を受注し、オフラインで労務を提供する形のプラットフォーム労働である。代表的なものとしては日本のUber Eatsなどのフードデリバリーの仕事があり、他にも掃除サービスや運転代行サービスなどがある。

非対面型は、外部労働力を利用するアウトソーシングに群衆を意味するクラウドを合わせた「クラウドソーシング」とも呼ばれていることから分かるように、不特定多数の群衆に対してアウトソーシングを行い、業務を遂行してもらう労働形態である。仕事の発注と受注が全てオンライン上のプラットフォームで行われるところに特徴があり、対面型との相違点でもある。

日本の研究では非対面型はさらに細分化されている。最もよく使われている分類方法としては、マイクロタスク型、コンペ型、プロジェクト型に分ける分類方法が一般的である。マイクロタスク型はテキスト入力、記事作成、データの取集・分析などの簡単な作業を細かく分割して、あらかじめ決めた報酬額で、多くのワーカーに仕事を依頼するものである。コンペ型は、ロゴやイラストの作成に関してワーカーからの作品の提案を集め、その中から選択し、選択されたものに対して報酬を支払う形の労働形態である。プロジェクト型は、一定のプロジェクトの遂行を依頼するものである。マイクロタスク型とコンペ型とは異なって、契約を締結した後、就労するもので、一般的な業務委託とも類似する形の就労形態である。

このようにプラットフォーム労働と一括りにされているが、対面型と非対面型で就労形

¹⁾ Airbnbに関しては、近年Airbnbを利用して報酬を得ることを目的に事業を展開している者も多く存在する。Airbnbの当初の目的である「一時的に空き家の状態になっている自分の部屋を他人にしばらくの間だけレンタルする」から離れて、レンタルするために部屋を持って管理する者が増えている。このような人々もAirbnbで実質的な就労をしていると判断することはできる。ところが、業務の依頼を受けて仕事をするわけではなく、事前から用意して、管理を行なっているところから本稿で指すプラットフォーム労働者の性格とはかけ離れているため、本稿ではAirbnbのようなシェアリングエコノミーと重なるプラットフォームで就労する者は除いて議論を行う。

²⁾ Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, 2019, p. 6.

態が大きく異なり、さらに非対面型においてもマイクロタスク型、コンペ型、プロジェクト型で働き方が大きく異なる。それゆえ、日本の研究はそれぞれを分類してから、その性質をもって法的にどう判断するのかについての研究を行なっている。

第2章 日本における労働法分野での研究

日本におけるプラットフォーム労働についての法学の研究は、プラットフォーム労働に対して労働法の適用ができるかの確認から始まっている。その中で労働法の歴史からプラットフォーム労働をどのように捉えるかの研究と今後プラットフォーム労働に労働法をどう適用するかの研究を中心に展開されている。両研究とも労働法の研究においては暗黙知の内容であったが、歴史的な内容をまとめた研究としては石田眞教授の研究が、労働法適用のアプローチに関しては荒木尚志教授の研究が、それぞれの研究内容を明確なものにしている。その後、プラットフォーム・依頼者・労務提供者の三者関係等の研究が少しずつ見られている。

本稿においては、まず、プラットフォーム労働の対する労働法の適用を述べる前に労働法の適用を受ける者である労働者を労働法がどのように定めているかを簡単に検討した後で、これまでの研究を検討することとする。

第1節 労働法の適用関係

プラットフォーム労働に対して労働法の観点から議論を行うためには、第一に考えるべき内容は、プラットフォーム労働者は労働法学における「労働者」であるかどうかである。労働法の適用を受けるためには労働法で定める「労働者」でなくてはならない。労働法では「労働者」であるかどうかによって労働法の適用を受けられるか、全く受けられないかのオールオアナッシングの二分法的構造となっている。それゆえ、労働者でない場合は労働法による検討を行う余地が全くなってしまう。

さらに労働法の適用を受ける「労働者」は、労働基準法等で定める個別的労働関係法上の労働者と労働組合法における集団的労働関係法上の労働者に分かれる。前者と後者は相対的に異なる概念であり、集団的労働関係法上の労働者がより広い概念の労働者である。

個別的労働関係法における労働者については、労働基準法9条で労働者の概念を「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」と定めている。同条の文言に「使用される」と書かれていることから他人の指揮・命令を受け、またはその監督のもとで労働することと解され、このような「使用従属性」の存在が実質的に存在するか否かが労基法上の「労働者」に当たるかを決定する最も重要な要件とされている。

集団的労働関係法における労働者については、労働組合法3条で労働者を「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」と定めている。これは、団体交渉を中心とする集団的労使関係法を基礎付ける概念として、憲法28条の「勤労者」及び労働法上の労働者とも同一の射程を持つ概念と解される³⁾。

労働基準法上の「労働者」の概念と異なる点としては、使用者に「使用される」ことが問われていないことと、賃金について労務対価性が必要であることが挙げられる。これは、

³⁾ 芦部信喜著〔高橋和之補訂〕『憲法〔第8版〕』（岩波書店、2023年）300頁。

自らの指揮監督下に置く者に対して公序良俗に反する行為をすることを禁止し、最低労働条件を保証しようとする労働基準法とは異なって、経済的な劣位に置かれている者に団結活動や団体交渉・団体行動を行うことを保証し、労働条件の対等決定を促そうとする労働組合法の趣旨・性質によるものである。労働者性を肯定するものとして、労基法のような使用従属性（指揮監督下の労働）までは要求されず、広い意味での経済的従属性の存在が求められると考えられる。それゆえ、労働組合法上の労働者には、その時点で働いていない失業者も含まれると考えられ、労働基準法上の労働者より広い範囲の概念として捉えられている。

このように2つの労働者の概念が存在するため、プラットフォーム労働者が個別的労働関係法における労働者か、集団的労働関係法における労働者かの両方を検討する必要がある⁴⁾。

第2節 労働法の歴史におけるプラットフォーム労働

労働法の歴史を振り返って、プラットフォーム労働をどう捉えるべきかの研究は石田眞教授によって体系的に整理された。特に、非対面型のプラットフォーム労働に対して「問屋制家内工業の再来」であるかと問いかけ、歴史の変遷からプラットフォーム労働の位相を検討している⁵⁾。

工場制以前の就労形態を見ると、(伝統的な)問屋制家内工業と呼ばれる就労形態が存在していた。当該就労形態は、近世に支配的な就労形態であった奉公人を直接雇用して家内経営をしていた就労形態に付け加えられたもので、奉公人を置く中心作業場と同時に一部外部の労働力を利用するために問屋を介して他の家内労働者等の労働力を利用する間接雇用を組み込んだ就労形態である。

その後、工場制に入り、企業組織の大規模化が行われ、企業内部の人的管理が容易になったことにより間接雇用から直接雇用へと移行し、企業組織の支配的な形態は「垂直的統合型」となった。それ以降、「垂直的統合型」が主流となり、一部の大企業において株式による所有と経営の分離が可能になったことにより、持株会社と事業会社に分解された形態が現れ、これを「垂直的分解型」と呼んでいる。

一方、基本的には「垂直的統合型」を維持しつつ、内部的には派遣や請負を利用し、外部的にはテレワークやクラウドワークを利用する複合的な労働形態が存在する。この複合的な労働形態が混在している中、クラウドワークをしている者が工場制以前の問屋制家内工業に従事していた労務提供者と類似することから、「問屋制家内工業の再来」に近いのではないかと石田教授は問いかけている。

しかし、石田教授は問屋制家内工業とクラウドワークを比較しながら、クラウドワークは問屋制家内工業とは異なると判断している。伝統的な問屋制家内工業は、事業主から原材料の供給を受け、自らの作業場で製品の生産を行い、納品することで報酬が得られていたため、現在のクラウドワークとは働き方に相違がある。また、家内工業労働者による原材料の横領のような不正行為があった際にそれを監視できる有効な策がなかったことで、取引費用の発生という葛藤が存在していた。ところが、現在においては、「垂直的統合型」

⁴⁾ 個別的労働関係法における労働者と認められれば、自動的に集団的労働関係法における労働者として認められるため、特に重要になってくるのは個別的労働関係法における労働者であるかの判断である。

⁵⁾ 石田眞「クラウドワークの歴史的位相」季刊労働法259号(2017年)67頁-76頁。

のような企業組織でも分かるように末端の労働者にまで直接的なコントロールができるようになっており、プラットフォームを介した就労形態においても事業主が求める監視が可能となっていることから、問屋制家内工業が有していた取引費用の問題が解消されたといえるため、問屋制家内工業の再来ではないと論じている。そして、石田教授は従来の問屋制家内工業とクラウドワークの労働者との決定的な違いとして独立性を述べながら、「垂直的統合型」に属している労働者が「人的従属」の状態にあると言えるのであれば、クラウドワークのような就労形態で働くものには「電子的従属」の状態にあると述べている。

この「電子的従属」という言葉は後にも検討する予定であるが、現在のプラットフォーム労働を検討する上で最も重要な言葉となる。

第3節 就業者保護のためのアプローチ

プラットフォーム労働者に限らないが、伝統的な労働者ではないものを保護する考え方が出されており、プラットフォーム労働者も同様の方法で保護できるという考え方がある。この考え方については荒木尚志教授が整理した以下の内容が代表的である⁶⁾。

荒木教授は就業者の保護のための5つの方法を提示している。①誤分類の是正、②労働者概念の拡張、③中間概念の導入、④特別規制、⑤他法・ソフトローによる対処である。

①誤分類の是正は、働き方の多様化により、実質的には労働者のような働き方をしているが、契約形式は雇用ではない場合、当該就業者を労働者として認め、労働法の保護の範囲内に収める方法である。私法一般では契約は当事者間の意思によって自由に締結されるとされるが、労働法では締結した契約の形式にかかわらず、その実態から労働者であるか否かを判断し、労働法を適用させる特徴を持つ。誤分類の是正は、日本のみならず多くの国で一般的に使われている内容で、プラットフォーム労働における労働者性の判断においても最もよく使われる法理である。近年出された東京都労働委員会のUber Japanほか1社事件の場合でも、Uber Eatsで働く者が労働組合法上の労働者であることを確認しているが、これが誤分類の是正であると言える。また、可視化されていないだけで実質的な労働者は多く潜んでいるとされている⁷⁾。

②労働者概念の拡張は、労働法の適用範囲を広げる方法であり、近年見られる動きとしては、労働者概念を強行的に拡張するよりは、拡張された労働者概念を推定し、その推定した労働者概念を破る立証責任義務を使用者側に負わせる形で行われている。その代表的なものがアメリカのカリフォルニア州で行われた運送フランチャイザー企業のDynamex社がフランチャイジーとして契約する運転手が雇用労働者であるか、個人請負労働者であるかの判断に使われたABCテストである⁸⁾。

③中間概念の導入は、労働者と自営業者の中間に位置する雇用類似就業者を労働者とは異なるカテゴリーとして位置付け、労働法規制を部分的に適用する方法である。欧米で実際に使われている概念であり、ドイツの「雇用類似の者」、イギリスの被用者 (Employee)

⁶⁾ 荒木尚志「プラットフォームワーカーの法的保護の総論的考察」ジュリスト1572号(2022年)14頁以下、荒木尚志「変化する市場・働き方・企業との労働法の任務」経営法曹創立50周年記念特別号(2020年)22頁、35頁、荒木尚志「『働き方改革』後の労働法制(後編)」NIBEN Frontier 422号(2021年)47頁。

⁷⁾ 宇多川はるか「偽装フリーランス? 実態は「労働者」が153人 国が初めて集計」、毎日新聞2024年6月10日(<https://mainichi.jp/articles/20240610/k00/00m/040/064000c>、2024年7月8日最終確認)

⁸⁾ Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court, 416 P. 3d 1 (Cal. 2018).

より広い概念の「労働者 (Worker)」、カナダの「従属的契約者」などが該当する。日本における中間概念の導入の議論はあるが⁹⁾、まだ実際に中間概念が設けられるような環境ではない。

④特別規制では、②や③のように労働法を適用できるようにするものではなく、保護が必要な就業者に対して必要な保護を特別な規制として設けて保護する方法である¹⁰⁾。雇用類似就業者であるからといって労働法による保護が最善とは限らないという考え方によるもので、後述する近年のフリーランス保護法と呼ばれる「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」がこれに当たる。

⑤他法・ソフトローによる対処は、競争法（独占禁止法・下請法）や社会保障法などの労働者に該当しない労務提供者に対しても一定の保護を設けている法律や、このような法規制によらずともソフトロー、業界団体による自主規制、当事者間の交渉促進、適切な紛争解決制度の整備、評判等に基づく関係者の選択という市場機能の活用を通じて解決する方法である¹¹⁾。

上記の内容のように保護の方法を考える研究以外に、そもそも労働者概念についての議論も数多く行われているが、本稿ではプラットフォーム労働に焦点を合わせることにしているため、割愛する。

第4節 プラットフォーム労働の類型ごとの個別判断

第1章の第2節で述べたようにプラットフォームには多様な働き方が含まれており、各類型ごとに労働者性の判断を個別的行なっている。対面型に関しては第3章で東京都労働委員会のUber Japanほか1社事件に触れながら述べるとして、本節では非対面型のマイクロタスク型、コンペ型、プロジェクト型の判断について述べる¹²⁾。

一般的に仲介のみを行うプラットフォームにおいて、マイクロタスク型やコンペ型の場合、仕事の期間が短期で、特定の発注者との間で継続的関係を持たず、プラットフォームも契約の管理や報酬の支払い以上の関わりを持たない場合には、いずれも労働者性の認定が難しいと考えられる。ただし、プラットフォームを運営するクラウドソーシング事業者がマイクロタスクの仕事の細分化等の発注管理も業務としている場合には、場合によってはクラウドソーシング事業者との関係で労働者性が認められる余地が生じる。

一般的に仲介のみを行うプラットフォームであっても、プロジェクト型の場合は、比較的、継続的な関係性を有し、報酬制度において時間に比例する報酬制度をとって時間管理

⁹⁾ 毛塚勝利「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題」浜村彰ほか編『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）399頁、沼田雅之「日本のクラウドソーシングの現状と労働法上の課題」浜村彰ほか編『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）73頁、柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』（信山社、2005年）410頁以下、島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念』（信山社、2003年）27頁以下。

¹⁰⁾ 荒木尚志『労働法（第5版）』（有斐閣、2022年）61頁、874頁。

¹¹⁾ 山川隆一「労働法における法の実現手法」佐伯仁志編『岩波講座 現代法の動向 第2巻 法の実現手法』（岩波書店、2014年）171頁、鎌田耕一「労働法の有効性確保」日本労働法学会編『講座労働法の再生（1）労働法の基礎理論』（日本評論社、2017年）225頁以下。

¹²⁾ 毛塚勝利「クラウドワークの労働法学上の検討課題」浜村彰ほか編『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）17頁。

を行なっている場合には、伝統的な使用従属性の判断に基づき、労働契約関係の成立を認定できる可能性がある。

他にも、デザインやソフトウェア制作等の事業を営んでいる事業者がクラウドソーシング事業を行なっている特定業務型のプラットフォームでは、実体事業とクラウドソーシング事業が別会社の形式をとっている場合が多いとはいえ、事実上、発注者とプラットフォーム企業が同一主体である場合が多い。そのような場合には、業務依頼が間欠的であっても、継続的な関係性はあると認められる可能性が高いため、発注企業との関係で労働者性が認められる余地が生じる。また、プラットフォームが発注者のために就労者に指示を行う場合には、プラットフォーム企業との間で労働者性が認められる余地が生じる。

第5節 プラットフォームを含む三者関係

プラットフォーム労働が行われているプラットフォームは、仕事の依頼人（発注者）と労務提供者（受注者）が交える場所（市場）を提供し、その市場を利用して労務の受発注が行われた際には利用手数料を徴収している。プラットフォームを介した労務の受発注はオンライン上の仮想空間で行われる上、不特定多数に業務が公開されて見知らぬ人との業務依頼契約となるため、履行確保が必要となる。プラットフォームはそのような履行の保証をも行うといえる。さらには、業務依頼だけでなく、仕事が完了した際における支払いを確保する機能も有する。プラットフォームは発注時に発注者から預託金を受け取り、業務完遂時に受注者に報酬を支払っていることから、決済サービスが含まれていることも確認できる¹³⁾。

このようなプラットフォームの利用規約では雇用契約や労働契約ではないことを明示している。マイクロタスク型やコンペ型のように仕事の内容が明確であるため指示を要しない上で時間的・空間的拘束もない場合においては、一般的に使用従属性がないため、雇用契約や労働契約として認められる余地が少ないとされている¹⁴⁾。

上述した内容を受ければ、プラットフォーム労働者は個人事業主として働いていることとなり、プラットフォームにおける労務提供の仲介は現行法上の職業紹介に当たらなくなる。現在の職業安定法の職業紹介は、雇用関係の紹介とされているためである。また、契約管理や人材管理を行なっていることから、派遣労働とも近いようではあるが、労務の履行管理や決済管理を行い、その手数料を徴収しているところから、既存の派遣事業とも異なる。このような理由から、職業紹介でもなく、派遣労働でもない新たな人材ビジネスであり、個人就業者の仲介・決済サービス事業を行う三者関係として法的整備を図るべきとの意見がある¹⁵⁾。

三者関係において、法的な課題として次の2点が残る。一つ目は手数料に関する問題である。現在の職業安定法では、有料職業紹介には厚生労働大臣の許可を受ける必要がある（職業安定法30条）。また、原則的には求職者からの手数料の徴収を禁止している（同法

¹³⁾ 前掲注12) 毛塚 (2021) 7-8 頁。クラウドソーシング協会「活用ガイド」6 頁においては、クラウドソーシングにおけるプラットフォームの役割を①募集、②契約管理、③ワークプレイス提供、④支払い管理、⑤業績管理としている。

¹⁴⁾ 前掲注12) 毛塚 (2021) 8 頁。

¹⁵⁾ 前掲注12) 毛塚 (2021) 9 頁。

32条の3第2項)。しかし、上述したようにプラットフォーム労働は雇用契約の仲介ではないから現在の職業紹介に当たらない上に、報酬の支払管理も行なっているという特徴を有しているため、同法をそのまま適用することには無理がある。しかし、プラットフォームの利用手数料が高いと考えている就労者も少なくないため¹⁶⁾、適切な金額となるようにする法的規制は必要となる。

もう一つの問題は、プラットフォームが利用規約の中に「直接取引の禁止」の条項を取り入れているところにある。プラットフォーム側としては、事業運営のために設けてある条項であると推測されるが、憲法22条で定める営業の自由・職業選択の自由に反する内容であるといえる。業務成果により直接雇用等に移行するのは、自然な現象であり、労働市場においては望ましいともいえる。しかし、プラットフォーム事業の運営のためにそのような直接的な関係を持つことを事前に禁止していることは望ましくないため、何らかの措置が必要となる。

第3章 プラットフォーム労働をめぐる近年の日本の動向

第1節 Uber Japanほか1社事件（東京都労働委員会 令和4年10月4日命令）

令和4年10月4日に出された東京都労働委員会のUber Japanほか1社事件に対する判断は、日本においてプラットフォーム労働における労働者性を認めた初めての事例である。当該事件では団体交渉を拒否した点に関する判断であるため、労働組合法上の労働者性に対する判断であるが、労働者の地位が確認されたことには意義がある。今後のプラットフォーム労働における労働者性の議論においても今回の判断枠組みは採用される可能性が高いため、検討を行う。

(1) 事件の概要

申立人であるウーバーイーツユニオン（以下、X組合）は、飲食店と注文者、配達パートナーを結びつけ、飲食店の飲食物を配達パートナーが注文者に届けるサービスを運営しているウーバーイーツ事業における配達パートナーが結成した労働組合である。

被申立人であるウーバー・イーツ・ジャパン（以下、Y2）は、ウーバー・ポルティエ・ジャパンとして設立され、後にY2に商号を変更した、日本におけるウーバーイーツ事業の運営主体である。また、さらなる被申立人であるウーバー・ジャパン（以下、Y1）は、ウーバー・イーツ・ジャパンからの委託を受けて、配達パートナーの登録手続きや教育、サポート等の業務に関わっていた。

令和元年10月8日にX組合はY1に対し、組合結成を通知し、事故の際の配達パートナーに対する補償等について団体交渉を申し入れた。同月18日、ウーバー・ポルティエ（申立外）から、組合に対し、配達パートナーはウーバー・ジャパンではなくウーバー・ポルティエと契約を締結している個人事業主であり、労働組合法上の労働者ではないため、団体交渉に応じられないと回答した。その後、同年11月25日、X組合はY2の前身であるウーバー・ポルティエ・ジャパンにほぼ同内容の団体交渉を申し入れたが、同年12月4日にウー

¹⁶⁾ (株)ワイズスタッフ／中小企業庁委託「日本のクラウドソーシングの利用実態に関する調査」（2013年12月）に基づく中小企業庁『2014年版中小企業白書』（2014年）第3部第5章によると5割ほどの就労者が手数料の高さを問題としている。

バー・ポルティエ・ジャパンは、配達パートナーは労働組合法上の労働者ではないとして団体交渉を拒否した。

令和2年3月16日、X組合は東京都労働委員会に対して、上記2件の団体交渉の拒否は不当労働行為であるとして救済申立を行なった。

(2) 争点1：配達パートナーが労働組合法上の労働者に当たるか否か

本件の最も重要な争点の一つは、配達パートナーが労働組合法上の労働者に当たるか否かである。本件では、労働組合法上の労働者性の判断が、同内容に関する最高裁の3つの判断¹⁷⁾をもとに行われている。最高裁の3つの判断では、労働組合法上の労働者性の判断について①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性の3つを基本的判断要素としている。さらに④事業の依頼に応ずべき関係を補充的判断要素とし、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的空間的拘束を補充的判断要素としている。一方、労働者性を否定する消極的判断要素として⑥顕著な事業者性があるとしている。本件においてもこの6つの判断要素をもって判断を行なっている。

① 事業組織への組入れ

注文総数の実体から「ウーバーが多くの配達パートナーを確保する必要があったことは、容易に推測することができる」とし、アカウント停止措置の存在から「会社らが、配達パートナーの行動について強く統制し、円滑に配達業務を行うことができる配達パートナーの確保に努めている」とする等、詳細な事実認定を行なって「配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられていたというべきである」と判断している。

② 契約内容の一方的・定型的決定

「契約内容について、配達パートナーが会社らと個別に交渉して決定することはなく、[ウーバーが、一方的、定型的に定め]ており、料金改定等においても一方的に通知していた事情から、[契約内容の決定及び変更のいずれにおいても、対等な関係性は認められず、会社らが一方的・定型的に決定しているといえる]と判断している。

③ 報酬の労務対価性

配送料の支払いに関して、契約では飲食店が配送料の支払者となっているが、飲食店は配送料の徴収及び支払に関与しておらず、Y2が配送料の金額を一方的に決定していたことから「実体としては、Y2が配達パートナーに対し配送料を支払っているとみるのが相当である」とし、また、基本料金とインセンティブから成る報酬の構造から、それらが「配達パートナーが自ら行う労務の提供に対する対価としての性格を有するものである」と判断している。

④ 事業の依頼に応ずべき関係

「配達パートナーは、アプリをオンラインにするか否か、どの時間帯に、どの場所で配達業務を行うかは全く自由であり」配達リクエストに関しても承諾の自由があるとしているが、実際には配達リクエストを拒んだ際にはその後の配達リクエストの数が減少する恐

¹⁷⁾ 新国立劇場運営財団事件（最三小判平23・4・12民集65巻3号943頁）、INAXメンテナンス事件（最三小判平23・4・12労判1026号27頁）、ピクチャーサービスエンジニアリング事件（最三小判平24・2・21民集66巻3号955頁）。

れがあったといえる状況に置かれていたため、「業務の依頼に応ずべき関係にあったとまではいうことができないが、場合によっては、配達パートナーの認識として、配達リクエストを拒否しづらい状況に置かれるような事情もあった」と判断している。

⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的空間的拘束

配達パートナーが働く時間や場所について「どの時間帯にどの場所で業務を行うかについて、会社からの拘束を受けているということとはできない」が、「配達パートナーガイドに記載された、会社らの求める詳細な業務手順に従わざるを得ない状況に置かれているといえる」ことから、「配達パートナーは、業務を行う時間帯及び場所について会社からの拘束を受けていることはできないものの、広い意味で会社からの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているとみることができる」と判断している。

⑥ 顕著な事業者性

配達業務において、配達パートナーの最良の余地はなく、自ら顧客を獲得することでもできないため、「自己の才覚で利得する機会ほとんどない」上、「配送事業における損益は、Y2が負担しており、配達パートナーが自らの業務においてリスクを負っているということとはできない」状況である。また、「配達パートナーが、他人を雇用するなどして事業を拡大することはできない」ことから、「配達パートナーが顕著な事業者性を有しているということとはできない」と判断している。

このような事情を総合的に勘案し、「配達パートナーは、会社らとの関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である」と判断している。

(3) 争点2：Y1は、配達パートナーである組合員との関係で労働組合法上の使用者に当たるか否か

労働組合法では「使用者」の概念について定義する規定はない。学説においては、労働組合法上の使用者を「労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者」¹⁸⁾であるとする「支配力説」と、「労働契約関係ないしそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体的労使関係上の一方当事者」¹⁹⁾であるとする「労働契約基準説」に分けられている。

朝日放送事件の最高裁判決²⁰⁾において「労働組合法7条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復させることを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である」と判断しており、現在もこの判断基準によって判断が行われている。本件判断においても同様の文言が見られる。

本件においては、X組合が、Y1に申し入れた団体交渉事項は、①事故の際の配達パー

¹⁸⁾ 西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣、2012）150頁。

¹⁹⁾ 菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂、2024年）1127頁。

²⁰⁾ 最判平7・2・28民集49巻2号59頁。

トナーに対する補償、②報酬計算の根拠となる距離計算の誤り、③アカウント停止措置の基準等、④報酬、⑤アプリ、⑥Y1と配達パートナー協同による配達サービスの品質向上、⑦紹介料についてであり、「いずれも配達パートナーの労働条件その他その経済的地位に関するものであるといえる」と判断している。

また、Y1は広報・法務・契約管理、配達パートナーの登録手続、教育、アカウント停止措置の運用、パートナーセンター及びサポートセンターの運営等を所管しており、上記の団体交渉事項のほとんどを取り扱っている。また、配達パートナーとの関係において、登録や契約の手続から、運用の説明・サポート、各種問い合わせまで、「ウーバーイーツ事業について実質的に対応しているのは、Y1であるといえる」と判断し、「ウーバーイーツ事業については、同事業に携わる関連会社各社の役割分担が区別されているとはいえず、実質的には、関連各社が事実上一体となって、同事業を展開し、運営していたとみるのが相当である」と判断している。

したがって、「Y1は、配達パートナーの労働条件等に関する上記の団体交渉事項について、配達パートナーとの契約の当事者であるY2と共に、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとみるのが相当であり、団体交渉に応ずるべき使用者の地位にあるというべきである」と判断している。

第2節 同事件の検討

(1) 争点1の検討

争点1との関係でもっとも議論されている部分は、労働者性の判断の前段階である、ウーバー・イーツ事業は飲食店と配達パートナーを仲介（若しくはマッチング）するプラットフォームに過ぎないという主張の部分である。

中央労働委員会は、すでに労務を供給している関係ではないと主張される事例においても、そのような関係にある可能性が存在する限り、労働組合法上の労働者性判断基準を適用しつつ、労務供給関係と評価できる実態があるかを検討する立場をとっている²¹⁾。本件においてもその適用は妥当といえる状況にある²²⁾。

他方で、問題となるのは、そのような適用が労働組合法上の労働者性判断要素の事業組織への組み入れで考慮される事情と重なる点にある。その点に対して、労働組合法上の労働者の判断を行えば足りるという見解²³⁾と、判断枠組みの一般性や中立性に疑問を抱かせるとの意見²⁴⁾に分けられている。また、組合員の個別的就労状況ではなく、就労者全体の傾向を問題としているため、事業全体を捉えた労働者性判断の重要性を強調したに過ぎないとの見解²⁵⁾もある。

²¹⁾ セブン・イレブン・ジャパン事件（中労委命令31・2・6 労判1209号15頁以下）。

²²⁾ 竹内（奥野）寿「ウーバーイーツ配達パートナーの労組法上の労働者性」ジュリスト1579号（2023年）4頁。

²³⁾ 沼田雅之「デジタルプラットフォームを介して就労している「配達パートナー」の労働組合法上の労働者該当性」労働法律旬報2026号（2023年）17頁。

²⁴⁾ 新屋敷恵美子「プラットフォームを介してフードデリバリーをしていた者の労組法上の労働者性が認められた例」法律時報96巻2号（2024年）141頁。

²⁵⁾ 藤木貴史「プラットフォーム就労者も労働組合法上の労働者に該当する」労働法律旬報2025号（2023年）35頁。

(2) 争点2の検討

本判断には、直接的契約関係にないY1を使用者として認めている。本判断では朝日放送事件の最高裁判決の判断内容をもって判断を行っているが、朝日放送事件では特に「部分的とはいえ同視できる程度に」として「部分的使用者論」に沿った判断を行い、「派遣関係」上の当事者を使用者として捉えている。一方、本件の場合は、使用者の機能が複数の会社に分散しているため、本件に朝日放送事件の判断を援用することは妥当か、妥当であるとしても本件の実態だけで足りるかに疑問が残るとの見解²⁶⁾がある。

しかし他方では、そもそも本件のように使用者の権限が分散し、契約関係が複雑であるプラットフォーム就労の場合に朝日放送事件の判断を援用することは、使用者性に関する立証責任を会社側に負担させる効果を有するとし、使用者の機能が会社間で分散している、あるいは使用者機能の分散が不明確なプラットフォーム就労に有益な視点であるとの見解²⁷⁾もある。

第4章 残された課題及び今後の研究

ここまで日本における法学分野でのプラットフォーム労働についての議論を検討した。現在のところ、日本においてプラットフォーム労働に関する目にみえる法的紛争はUber Japanほか1社事件のみとなっている。本稿では海外の事例研究は研究対象から除き、日本における研究のみに絞っているが、日本においては、プラットフォーム労働に関してさまざまな問題があることが把握されているものの、法学分野における研究はまだ発展の段階にあることが確認できる。また、第2章の第3節と第4節からわかるように、既存の判断枠組みをそのままプラットフォーム労働に適用しようとしているような印象を拭えない。

現在の労働法は産業革命時代の工場での働きを想定して作られたものからさほど変わっていない。無論、現在においても第2章第2節で検討した通り、未だ従来の雇用関係である垂直的統合型における直接雇用による働き方が主流ではある。しかし、パラダイムの変化により間接雇用や雇用類似の働き方の占める割合が大きくなってきているのは事実である²⁸⁾。さらに、近年進行していると言われる第4次産業革命の中で、テクノロジーの飛躍的な発達により人々の働き方も大きく異なってきている。インターネットを介して直接対面することなく、きめ細かく分解された業務の一端を遂行する働き方は従来には存在しなかったと言える。このような現象に対して社会学の分野で多くの研究が行われているが、法学の分野においても社会の変化の速度に合わせて研究を行う必要がある。

そのために行われるべき研究は、法学分野でテクノロジーをどう判断するかであり、本稿のテーマであるプラットフォーム労働と労働法に関しては、プラットフォームにおけるアルゴリズムを労働法における概念にどう組み込むかである。労働法では、雇用関係を肯定するために今まで「人的従属性」や「組織的従属性」、「経済的従属性」を主な判断要素としてきている。しかし、本稿の第2章第2節で石田教授が述べた「電子的従属」が今後は重要になってくると考える。

²⁶⁾ 前掲注23) 沼田 (2023) 21頁

²⁷⁾ 石田信平「プラットフォームワーカーの労働者性」労判1280号 (2023年) 13頁。

²⁸⁾ 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計) 2023年 (令和5年) 平均結果の概要」によると、日本の全体雇用の約4割ほどが非正規労働者である。

テクノロジーの発達により、現在ではコンピューターのソフトウェア・プログラムのようなアルゴリズムを利用した労務管理は普通のものとなってきた。HRテクノロジーと呼ばれるものも登場し、人材管理は以前より容易になっている。しかし、テクノロジーの発達は管理者がアルゴリズムを活用する段階（management's use of algorithms）に止まらず、アルゴリズムが労務管理を代行する段階（algorithmic management）に移行している。

まだこのような実態に対する紛争は起きていないが、今後の法的判断においてアルゴリズムによる労務管理は労働法において重要な内容となるに違いない。しかし、アルゴリズムと労働法の関係についての研究はまだ緒についたところであり、今後のさらなる深化が求められている段階にあるといえる²⁹⁾。

さらにプラットフォームが抱えている問題は、テクノロジーに関するものだけでもない。Uber Japanほか1社事件において、東京都労働委員会は使用者性の判断について、同一事業を運営する複数の企業間で、その役割分担が曖昧であることにより責任の所在が把握しづらくなっている実態からウーバー・ジャパンとウーバー・イーツ・ジャパンが「事実上一体となって」と評価し、ウーバー・ジャパンも使用者であると判断を行った。本件においては、商号で共通する部分があり、外見からほぼ同一の企業組織で事業を運営しているように見えていた事実もあり、妥当な判断であったと言えるが、今後のプラットフォーム企業に対する判断の際に今回の判断枠組みをそのまま用いることができるかには疑問が残る。さらには、飲食物の注文者や業務依頼の依頼人等ではなく、プラットフォーム企業がプラットフォーム労働者の相手型となる使用者の地位にあると言えるような理論構築が必要になってくる。

Uber Japanほか1社事件は団体交渉の拒否に対する申立てであったため、労働組合法上の労働者性についての判断が問題であったが、今後はプラットフォーム労働者が労働基準法上の労働者として認められる可能性についての議論も必要になる。それは上記のアルゴリズムに対する労働法上の判断が、プラットフォームにおける契約関係を踏まえて先行して行われるべき理由でもある。2つの問題が解決できれば、労働基準法上の労働者性の判断も現在のテクノロジーの発達にある程度合わせられ、多少は労働者に該当する者が増えると考えられる。労働基準法上の労働者と認められることによって、労働時間や最低賃金の規制、労働災害に対する補償、解雇・雇止め制限などの適用を受けることとなるため、十分な保護が得られる結果をもたらすことができるだろう。

²⁹⁾ 正確に言えば、アルゴリズムを利用した労務管理等に関する研究は行われている。濱口桂一郎「AI時代の労働法政策」季刊労働法275号（2021年）36頁以下、土岐将仁「AI社会における個別的労働関係法制の課題」季刊労働法275号（2021年）47頁以下、岡村優希「AI技術と集団的労働法上の課題」季刊労働法275号（2021年）57頁以下、城塚健之「AI時代における労働法実務の課題」季刊労働法275号（2021年）83頁以下等がそれに該当する。また、アルゴリズムによる管理に関して触れているものとしては新屋敷恵美子「AI・アルゴリズムと協働する働き方と労働法規制へのインパクト」季刊労働法282号（2023年）88頁以下があるが、同論文ではイギリスの事例を紹介しており、使用者のような指揮命令よりは密なコントロールになっている点に触れている。脇田滋「プラットフォーム労働をめぐる注目すべきILO・EUの動向」労働法律旬報2055号（2024年）4頁以下でも同様に日本における「アルゴリズム管理」に関する議論は見当たらないと指摘している。