

「雇用類似の働き方」に対する 各国の裁判・法規制と日本への示唆

協田 滋

はじめに

日本では、「雇用類似の働き方」、「雇用によらない働き方」、「フリーランス」などと呼ばれる請負または委託契約による働き方が注目されている。しかし、これらは、実態は雇用契約による労働と変わらないが、労働法などの保護がないため不安定で劣悪な労働条件（低賃金、長時間労働など）である一方、改善の道が閉ざされている。欧米では近年、この問題を、法適用回避を目的として「自営業者」とする「誤分類 (misclassification)」や「偽装自営業 (false self-employed)」と呼び、労働法・社会保障法違反の問題としてその規制が活発に議論されている。

世界ではILOが2016年に、従来の「非標準的雇用」(パート・有期雇用、派遣労働)とは異なる、労働の変化を背景に増大してきた新たな非標準的雇用をめぐる報告書を公表した。その中で従来以上に無権利な労働として「オンコール労働」などと並んで「名目的自営業」の広がりが指摘された。とくに、2000年代以降、Webを利用する「プラットフォーム」(以下、「PF」と略称)を通じて働くPF労働者の大部分が自営業者として労働法などの保護を受けずに働いている問題の深刻さが強調されている。これは、ILOが2006年の「雇用関係」勧告(第198号)で取り上げた「偽装自営業」による違法慣行が新たな装いで登場したものであり、労働法、労働行政、労働組合は、この

新たな問題に取り組むことになった。まず、当事者自身が声を上げて「使用者責任」を問う取り組みが始まり、その後、労働組合が問題を取り上げて運動が広がり、近年になって行政、司法、さらに立法を通じての規制や改善が大きく進展している¹。

しかし、日本政府は、「業務委託」契約によって高齢者を働かせようとする「高年法」改正(2020年3月)に続いて、内容の乏しい「フリーランス・ガイドライン」(2021年3月)、「フリーランス新法」(案)など、無権利な自営業形式による労働力拡大政策を進めている²。

その一方、名ばかり個人事業主の団結活動が進み、最近ではウーバー・イーツ・ユニオンの求めに応じて会社に団交応諾を命じた東京都労委救済命令(2022年11月)や、アマゾン宅配運転手たちによる労組結成が注目されている。

本稿では、先行する諸外国や国際機関(ILO、EUなど)の注目すべき関連動向を紹介し、それらが日本に与える示唆を考えることにしたい³。

1 雇用分類をめぐる争いと法規制

(1) 従属労働者(従業員)と自営業者の「2分論」

1944年にILO(国際労働機関)は、「労働は商品ではない」という原則を宣言し、国際労働規範の確立に向けて再出発した。第2次大戦の反省を踏まえて、ILOの条約・勧告を踏まえて労働者の基本的諸権利を定める労働法体系が世界各国で整

備されることになった。この労働法の適用対象についても、労働人権尊重の流れの中で契約の形式ではなく、就労の実態に基づいて広く捉える考え方が各国で共通した支配的な考え方として受け入れられた。

独仏など大陸欧州諸国は、「従属労働者」概念に基づいて労働法の適用対象を画定する一方、「契約の自由」を重視する英米系の諸国でも「支配(control)」などの法概念を通して実態に基づいて労働者の概念を広く捉える考え方が広がった。とくに、アメリカでは労働者を、労働法・社会保障法の適用を受ける「従業員(employee)」ではなく、「独立請負契約者(independent contractor)」として働かせる脱法的慣行が広がっていたが、連邦最高裁判所が、1947年のシルク事件判決で実態に基づいて使用者責任回避を許さないという画期的判断を示した⁴。この判決は、脱法的な「誤分類(misclassification)」を許さない先例となる法理を明確にしたとして、その後の行政や司法に大きな影響を与え、関連事案での判断根拠の一つとして現在まで維持されている。

このように雇用分類において「従属労働者」または「従業員」と、「自営業者」を二分して、前者＝労働法適用対象者を広く捉える考え方は、1970年代まで各国で受け入れられてきたが、日本もその例外ではなかった。

(2) 二分論の混迷と「中間カテゴリー」の登場

この「二分論」を支えていたのは、労働組合、労働行政、労働立法であったが、各国で新自由主義政策が進み、いずれもが後退する中で「二分論」の混迷が広がった。一方では、労働法・労働行政の対象を「標準的雇用」を典型に限定する「狭い労働者概念」が登場した。他方では、「誤分類」への厳しい対応が後退して、従属労働と変わらないのに労働法の適用がない「偽装自営業(false

self-employed)」と言える「中間カテゴリー」が各国で登場し、1970年代後半から大きく拡大し、法適用が不明確な「灰色地帯」になった。

欧米諸国、とくに英米法諸国では、「独立請負契約者」以外に、「随時労働(casual work)」や「ゼロ時間契約(zero-hour contract)」などと呼ばれる「オンコール労働」の不安定で劣悪条件の多様な働き方が、「契約自由」の考え方に基づいて広がった。これらは、労働法・社会保障法の適用がある「従業員(employee)」と区別された、保護の乏しい「自営業者(self-employed)」形式による就労者の「中間カテゴリー」となっている。

日本では、「家内労働者」や「シルバー人材センター就労者」など、労働法適用のない労働が制度的に容認される一方、1985年には「内勤正社員」を典型とする「狭い労働者概念」が労働行政の有権解釈として設定されて(1985年「労働基準研究会報告」、事業場外で働く「トラック運転手」や「大工」などの労働者性を否定する判断など、裁判所にも悪影響を与えて、法適用不明確な「灰色地帯」が生まれることになった。

韓国では、1997-78年の為替危機以降、「正規職」に代わって多様な「非正規職」が登場したが、持ち込みトラック運転手などの多くの職種を自営業化する企業の雇用対策が広がった。その後、労働側の抵抗の結果、労災補償など、ごく一部に法的保護が導入されて「特殊雇用」と呼ばれることになったが、団結権を含め労働法適用が不明確・不十分な「中間カテゴリー」として現在まで韓国の未解決労働課題の一つとなって争われている。

欧州の中でも二分論的雇用分類が支配的であったイタリアで、2003年委任立法276号(通称「ピアジ法」)で多様な契約類型が導入された。その中で「連携継続協働労働契約(co.co.co.)」と呼ばれる、全面的な労働法適用を受けない契約類型(「準従属労働者」と言える「中間カテゴ

リー」が法制度化されることになった。スペインでも、2007年の「自営労働憲章法（Estatuto del trabajo autónomo）」で「経済的に依存する自営労働者」（TRADE - trabajador autónomo económicamente dependiente）という「中間カテゴリー」が制度化された。

イギリスでは、1996年の雇用権法で、従業員とは区別され、労働法・社会保障法のごく一部（最低賃金、年休、出産休暇、企業年金）が適用される「中間カテゴリー」として「労働者（worker）」の概念が導入された。「ゼロ時間契約」によるオンコール労働が社会問題化する中で、2015年の同法改正でゼロ時間契約の定義を導入し、同契約による就労者は「労働者」と位置付けられた。

（3）「灰色地帯」縮小のための「誤分類」規制へ

これら「特殊雇用」（韓国）、「worker」（イギリス）、「co.co.co.」（イタリア）、「TRADE」（スペイン）は、いずれも従属労働者と自営業者の中間に位置する「中間カテゴリー」を制度化するものであった。

これら「中間カテゴリー」は、労働者類似の自営業について一定の労働法や社会保障法の保護を拡張するが、その保護の範囲がきわめて限定的である点でも共通している。そのため、現実には、労働者保護、公正競争、社会的公正に反する「誤分類」の弊害を是正することができず、逆に、経営者による新たな偽装や濫用を誘発して「灰色地帯」を拡大するという、憂慮されていた弊害が現実化することになった。

例えば、イタリアでは、実際には、従属労働者と変わりなく働かせるのに「連携継続協働契約」として使用者責任を回避する企業の脱法的利用が大きな社会問題となった。そして、2015年立法令第81号（いわゆる「Jobs Act」）第2条で、実質的に自律性を欠く場合には、契約形式にかかわ

らず、従属労働関係があるとする法規制が新たに導入された。

OECDは、2019年、「従属労働者」と「自営業」の両者の間にある「中間カテゴリー」を、問題のある「灰色地帯」と捉え、その縮小の必要性を強調した。とくにPF労働による「自営業」の偽装による大きな弊害を指摘し、「誤分類」を許さない法規制の必要性を主張するとともに、PF企業による「買い手独占（monopsony）」の権力濫用を非難し、使用者・顧客と労働者間の交渉力の再均衡の重要性を強調している⁵。

2 雇用関係をめぐるILOの動向

他方、ILOは、「二分論」が後退する中で、2006年「雇用関係」勧告（第198号）を採択した。同勧告は、「二分論」の意義を再確認し、自営業を偽装して労働法適用を回避する雇用慣行の弊害を除去し、曖昧な「中間カテゴリー」を拒否する点で先導者の役割を果たすことになった。この2006年勧告は、前述のOECDやEUによって、近年、改めて注目を浴びているので、その内容と意義を要約的に振り返ってみる。

（1）ILO 勧告第198号

ILOは、1997年の第85回総会で「契約労働（Contract Labour）」に関する制度の採択に向けて検討することにした。しかし、「契約労働」の概念定義をめぐって労使の意見が大きく分かれたため、使用者側が提示していた自営業形式を用いた「偽装雇用」慣行の排除のために、「真の従業員（genuine employee）」の特徴は何かということに焦点を移すことになった。そして、ILOは、39カ国の国内調査と専門家会議、さらに2003年の総会を経て、2006年総会で勧告第198号を採択した⁶。

勧告第 198 号は、前文で、特定の使用者との関係で、誰が従業員であり、この従業員がどのような権利を有するかを確立することが不可欠であることを強調する。そして、加盟国に、社会の変化に対応して適切かつ定期的な間隔で雇用関係の範囲を見直すことを求めている。また、雇用関係は、労働者の効果的な保護とともに、使用者間の公平な競争の促進や社会保障の基盤確保によって広く社会を適切に統治するのにも不可欠であることを強調する。そして、勧告は、(1) 雇用関係に関する国の政策、(2) 雇用と自営業を区別するための適切な基準、(3) 規則施行の必要性という 3 部分で構成され、加盟国は関連政策の策定と実施を、労使の最も代表的な組織との協議を通じて進めるべきことを強調する。

勧告の第 2 部は、雇用分類の具体的な政策提言を示し、その中で「事実優先の原則 (principle of primacy of facts)」を提起している。これは、雇用関係の存在の判断は、契約の形式ではなく、主に「労働の遂行と報酬」に関連する「事実 (facts)」によることを優先するという点で、勧告第 198 号の中で最も核心的な内容と言える。これは、雇用分類について、契約の文言に依拠しがちな各国の行政や司法の実務に大きな影響を与えるものである。具体的には、雇用関係か否かの判断について、「業務の遂行」に関する 9 つの指標、「報酬」に関する 6 つの指標を示している。注目されるのは「業務提供者が財政的危険 (financial risk) を負わないこと」という拡張的な指標が示されていることである。さらに、ILO は、「現在の指標は、将来の雇用関係の存在を決定する上でもはや有用ではない可能性がある」ことを重視し、効果的な労働者保護を保証するために、関連する法律の範囲を定期的に見直し、明確にし、適応させる必要性を指摘している⁷。

(2) 法的推定—疑わしきは労働者の利益に—

ILO は、2020 年の第 109 回総会で「変化する状況下での雇用とディーセント・ワークの促進」を議題に論議し、その報告書の「雇用関係の有無の判断」という章の中で勧告第 198 号の内容を詳細に再確認し、仕事の世界における変化の中で、勧告の意義を強調している⁸。

同報告書は、各国の行政・司法を概観し、雇用関係が意図的に偽装されている状況の広がりの中で、「事実の優位性の原則」は有用であることを強調する。さらに、法律で定められた指標の一つ以上が存在する場合、「雇用関係存在の法的推定 (legal presumption)」を定める勧告のパラグラフ 13 に焦点を当てている。この「法的推定」によって立証責任が労働者から使用者に転換することは、当事者の不平等な交渉力に対抗するために、また労働法の基本としての「疑わしきは労働者の利益に (in dubio pro operario)」の原則の帰結であるとまで指摘している⁹。

さらに、PF 労働やサプライチェーンにおける労働組織の新しい形態など、新たに出現した労働形態に照らし合わせて、検討すべき指標として労働者の「企業組織への統合」を挙げている (111 頁)。また、使用者の概念についても、経済組織の変容によって、伝統的二者間雇用関係ではない、複数の主体として想定されていることを指摘する。そして、派遣や下請労働での「最終利用者 (end user)」や、グループ企業や企業ネットワークでの「共同使用者 (associated employer or co-employer)」が「真の使用者」であることを認める立法・司法の動きに注目している¹⁰。

(3) 勧告第 198 号を超える新たな動き

以上のように、ILO の勧告第 198 号は、多くの点で先進的な文書であり、「条約」ではないが、新たな濫用的労働慣行の広がりの中で、その意義

が改めて再確認されている。その一方、同勧告の「限界」も明らかになってきた。それは2006年以降、勧告の趣旨に反する濫用的雇用慣行が広がってきたからである。すでに、EUでは、オンコール労働やPF労働などの新たな問題への規制の動きが登場している。

勧告第198号は、契約労働の規制構想にあった「人的対象範囲」を定めて、対象者の権利を確立するという目標を大きく限定するものであった。つまり、勧告は、雇用関係の有無に対象を限り、例えば「結社の自由」保障については触れていない。しかし、「契約労働」の背景となっていた状況は、15年間にPF労働など、より問題が拡大・深化した。「契約労働」規制にあった、一定の従属的自営業者にまで雇用保護を拡大するという課題が新たに浮上してきたのである¹¹。

3 PF労働をめぐる各国の裁判例

(1) PF労働者の「誤分類」問題顕在化

世界各国で2010年代に入ってPFが急速に広がった。しかし、PFを通じて働く場合、雇用による労働ではなく、請負・委託などによる自営業者として就労する場合が大部分であるため、PF労働の「雇用上の地位（employment status）」の「誤分類」是正をめぐる問題が世界各国で発生することになった。

PFの共通した特徴は、オンライン（Web）のアプリを通じてPFと労働者間に関係が生まれ、利用者（顧客）にサービスを提供する点である。PFには多様な種類があるが、PF労働には、最終利用者にオフラインでサービスを提供する「現場型（in situ）」（配達員、運転手、ケアサービスなど）と、すべてがオンラインによる「オンライン型」（翻訳など、いわゆるクラウドワーク）の2種類が区別されている。

早く問題が顕在化したのは「現場型」PF労働である。まず、当事者を中心に「草の根（grass root）組合」が生まれ、さらに既存の（産別・地域別の）労働組合が支援を強める中で徐々に問題が可視化され、全国化した。ようやく2010年代後半になって欧米諸国でPF労働が新たな「誤分類」問題として大きく浮上し、訴訟も数多く現れることになった。

(2) PF労働者の雇用上の地位をめぐる主要国の裁判例

PF労働者を自営業者とする「誤分類」をめぐる各国で多くの裁判所の判決や行政決定が行われてきた。以下、ILOの専門家会議の文書¹²と、欧州16カ国で出された320件以上の判決・決定を分析した論文¹³を手がかりに、現場型PF労働者の訴えを容認した、2018年以降の各国最高裁判所の判決を取り上げ、以下の通り、要約的に整理してみた。

(a) 2018年4月30日、米国・カリフォルニア州最高裁判決¹⁴

（被告）ダイナメックス社、（原告）配送運転手の（集団）

（事件の概要）米国全土で事業展開していた、当日配送サービス会社（被告）が、当初は、従業員としていた運転手全員を、2004年、独立請負契約者に一方的に転換した。これに対して、原告たちが、従業員に対して課せられた責任・義務を回避する会社が「誤分類」をしているとして、2005年、集団訴訟を提起した。

【判決要旨】多くの指標に基づいて実態判断をする従来の基準（ボレロ・テスト）に代わって、独立請負契約者であるとするには、a) 契約書に記載され、かつ事実上、仕事の遂行に関して使用者の支配および指示から自由であること、b) 企業の通常の業務過程から外れた仕事を行っている

こと、c) 独立して、企業のために行うのと同じ性質の仕事、職業、事業に慣習的に従事していること、という3つのテスト（ABCテスト）を満たすことが必要である。このABCテストの一つでも満たさない場合は、従業員である。本件では、事業は会社に属し、運転手は事業の一部であり、顧客を見つけ、広告を行い、価格を決定し、小包をどこで集配すべきかを告げるのは会社であると判断した。

(b) 2018年11月28日、フランス・破毀院（最高裁）判決¹⁵

（被告）Take Eat Easy（原告）配送配達員（二輪車ライダー）

（事件の概要）被告のPF企業は、地元レストランから食事を受け取り、顧客に配達する食事配達事業を運営していたが、自転車による配達員を従業員として扱わず、自営業者として労働法による保護をしなかった。配達員は、従業員であると主張し、労働裁判所に労働法で保障される手当を請求する訴えを起こした。下級審は、原告の主張をすべて退け、雇用関係の存在を認めなかったが、破毀院は、これを覆して従業員としての地位を明確に認めた。

【判決要旨】判決は、雇用関係の存在は、契約上の記述ではなく、労働者がその活動を行う事実上の状況による。決定的要因は、指示、統制、制裁の権限による従属関係であり、PFが支配、指揮、制裁の権限を行使しているかによる。本件では、「アプリには地理的追跡システムがあり、配達員の位置を逐次に監視し、総走行キロ数を記録するなど、PFによる指示・統制があった。また、契約上の義務を果たさない配達員には、登録抹消を含む制裁が科され、解雇と同様にPFが一方的に契約終了することができ、従属関係の存在が明らかであり、配達員は従業員である。また、下級審が挙げた、労働日や時間帯の自由選択、専属条

項・競業禁止条項がないことは、雇用関係存在の判断には全く無関係である、とした。

(c) 2020年1月24日、イタリア・破毀院（最高裁）判決¹⁶

（被告）Foodora（原告）配達員（ライダー）

（事件の概要）北部イタリアのトリノで食事宅配業をしていた被告は、「連携継続協働契約（co.co.co.）」で配達員を働かせていた。2016年、低賃金の改善を求めてストライキに参加した原告ら数名が契約更新を拒否された。そのうち5名が、PFとの間に実質的従属関係があるとし、解雇不当を主張して裁判を提起した。当時、イタリアの裁判所は、民法第2094条が定める従属概念を狭く解する判断をしていた。その立場から一審トリノ地裁は、原告らが自由意思で契約したとして請求をすべて棄却した。しかし、二審トリノ控訴裁判所は、配達員は、従属労働者でも自営業者でもない第三カテゴリーに属するという判断を示した（2019年2月4日）。つまり、2015年立法令第81号第2条を憲法に基づいて解釈し、配達員に自律性がない場合、従属労働者保護の一部（健康、安全、休日関連）を認めるべきであるとした。ただ、解雇に関する規制は除外されるという独自の判断を示した。

【判決要旨】破毀院は、配達員が30分以内の配達、地理的追跡、配達終了の通知義務など、PFの指示に服していたことを認定し、控訴裁判所の判断枠組みを支持して、労務提供の他律性（＝自律性の欠如）がある（etero-organizzati）として従属労働者と同様の保護の必要を認めた。ただ、部分的適用でなく解雇規制を含めて完全な適用による救済が必要である、と判断した。

(d) 2020年3月4日、フランス・破毀院（最高裁）判決¹⁷

（被告）Uber（原告）運転手

（事件の概要）被告は、運転手と顧客をデジタ

ル PF を介して結びつける事業を行い、運転手を自営業者として使用している。運転手の 1 人が、2017 年、労働裁判所に契約関係が雇用契約であるとして裁判を提起した。一審では訴えは退けられたが、控訴審は原告の主張を支持し、雇用契約があると判断した。

【判決要旨】雇用契約とは、①命令・指示権、②履行監督権、③命令不遵守に対する制裁権を有する使用者の権限の下で職務を遂行することの特徴とする。従属関係の有無は、当事者の意思や契約書だけによるのではなく、労働遂行の事実による。本件では、運転手は PF が設定した条件・組織に参加し、顧客、運賃、レートを自由に設定せず、輸送サービス条件を決定しない。運転手は、デジタル PF への接続義務がなく、労働日や労働時間の選択はできるが、これらは雇用・従属関係を排除しない。逆に、PF はアクセスの一時的・恒久的制限など運転手に制裁を科すことができる。これらの事実から、運転手は契約上の自営業とは異なり、従属関係があるので、被告と原告の関係は雇用契約に再分類されるべきである。

(e) 2020 年 9 月 25 日、スペイン・最高裁判決¹⁸

(被告) Glovo (原告) 配達員 (ライダー)

(事件の概要) 家庭への食事配達を行う PF (Glovo) で働いていた配達員が体調を崩した後、業務指示が中止された。これを配達員が不当な解雇であるとして裁判を提起した。既にスペインでは、PF 労働者の雇用分類をめぐる数十件の下級審判決があったが、判断が分かれていた。本判決で最高裁 (社会部) が裁判官全一致で解釈を統一する重要な判決を下すことになった。

【判決要旨】判決は、まず、雇用の指標は「依存・従属」であり、「依存 (dependencia)」は絶対的な従属でなく、会社の管理、組織、懲戒の輪に組み入れられるに過ぎず、この「依存」は、時代の新たな現実に適応させる必要があると判示した。

本件では、配達員が「他人の商標の下で働くこと」を雇用の指標として注目し、不可欠な生産手段は、配達員の携帯電話やバイクでなく、企業に属するデジタル PF であることを強調し、アプリがなければサービス提供ができないことに注目する。そして「デジタル評価」は、会社による監視・管理であり、PF は単なる仲介者でないと認定した。また、事業としての意思、価格、支払方法、報酬をすべて PF が決定しているとし、配達員が従業員であることを明確に認める判断を示した¹⁹。

(f) 2021 年 2 月 19 日、英国・最高裁判決²⁰

(被告) Uber (原告) 運転手

(事件の概要) Uber は、運転手を自営業者として、両者の間に雇用関係がないとしていた。運転手たちは、これは見せかけの自営業者であって、実際には「労働者 (worker)」として、1996 年雇用権法 (第 230 条) などによって最低賃金や有給休暇を受ける権利があると主張して裁判を提起した。本来は、労働法や社会保障法上の保護を完全に受ける「従業員 (employee)」との主張が考えられたが、原告らはあえて主張しなかった。下級審は、Uber 運転手は「労働者」であることを認め、最高裁は裁判官全員一致で下級審判決を支持して Uber の主張を退けた。

【判決要旨】最高裁判決は、Uber、運転手、顧客の関係を検討し、① Uber が交渉なく報酬や価格を決めていること、② Uber がすべての契約上の条件を決めていること、③運転手は労働時間を決めることができるが、アプリに入ってから乗客情報や乗車承諾率を Uber が管理すること、④ Uber が機器、乗客の案内、走行ルート、運転手評価を行っていること、⑤ Uber は乗客と運転手が賃走 (trip) 以外の関係を制御していることなど、Uber が運転手の仕事内容を強く管理してい

ること、交渉力の不平等を考慮すると、雇用権法上の基準は満たされており、運転手は「労働者」であることを認めた。

4 雇用分類をめぐる立法の動向

以上の通り、PFを通じて働く労働者の中で、現場型の配達員や運転手については、従業員または労働者としての地位を認める方向で各国での裁判所の判断が収斂してきた。この司法の動向と並行して、2016年以降、判決の内容を一般化するための立法が登場してきた。主な動向は次の通りである。

(1) フランス

2016年8月8日の「労働と社会的対話の現代化、職業的経路の保障に関する法」(法律1088号)で、「電子的方式のPFを利用して作業活動を行う非賃金労働者」を対象に、①労災保険と職業教育、②労働組合を結成する権利、加入する権利、労働組合を通じて自らの利害を代弁させる権利、集団行動ができる権利を保障し、③PFで働いた経歴確認書をPFに要請できることなど、PF企業の責任を明示した。

さらに、2019年12月24日の法律第1428号で、PF労働者の中で、輸送・配送PFで働く労働者については、「社会的責任」の概念に基づいて、PFが「追加の社会保護保証」を提供し、労働条件に関連する「憲章(chapitre)」を持つべきと規定した(L.7342-9条)。

以上の法規制は、「労働法典」に組み込まれている(L.7341-1条～L.7345-12条)²¹。

(2) 米国(カリフォルニア州)

2019年9月18日のカリフォルニア州法(AB5法)は、前述の州最高裁ダイナメックス事件判決

が示した、「ABCテスト」を立法化したものである。使用者(PF)がABCの3要件を満たさないときには、「独立自営業者」ではなく、従業員としての地位があることにした(雇用の推定による立証責任転換)。

AB5法は、2020年1月に施行されたが、PF企業(Uber、Lyft)などが提起したPF労働者を同法の適用対象から除外する「提案22号」が2020年11月3日の住民投票で58.3%の賛成で可決された。

しかし、「提案22号」には、住民投票の範囲外事項が含まれていて違憲であるとする訴訟が労組(SEIU)関係者から提起された。そして、2021年8月20日、下級審で違憲であるとする判決が出され²²、さらに上級審での審理が行われている。なお、他の州では、行政・司法機関が「ABCテスト」を使用する例が少なくない²³。

(3) イタリア

2016年、既にPF配達労働者の闘いが労働組合の支援も受けて始まっており、賃金改善を求めるストライキに参加した配達員の解雇をめぐる裁判で出された、2018年、トリノ控訴裁判所判決(前述)は、従来の司法判断と大きく異なり、従属労働者保護を配達員に認める初めての判断として大きな注目を集めた。

同判決にたいする世論の支持を受けて成立したのが、2019年の法律第128号である。同法は、多くの緊急労働政策関連の法的措置を定めるが、その中で、デジタルPFを利用して都市環境で労働する、自営業として二輪車および自動車による配達員と宅配業者に関する多くの新たな規定を導入した(この部分が、いわゆるイタリアの「ライダー法」である)²⁴。

[1] 雇用の推定 政令2015年第81号第2条を一部修正し、従業員であると推定される範囲を拡

大した。この規定は、仕事の履行方法が本人によって組織化される、主に継続的に行われるすべての契約に適用されることになった。これはトリノ高裁判決が示した枠組みを拡大したものである。

〔2〕その他の保護措置 ①書面による契約の義務づけ。違反の場合、賠償額は、過去12カ月間に受けた報酬額を上限に、裁判所が衡平に決定する。②報酬は、配達回数による出来高払い禁止され、当該事業と類似の産業部門の最も代表的な労働組合と使用者団体との間の全国協約で定められた最低額によって決定しなければならない。③割増賃金として、PFは、時間外労働、夜間、銀行休業日、悪天候時の労働に対して10%以上を支払わなければならない。④労働災害・職業病に関して、PFは強制保険に加入しなければならない。

同法に基づいて、2021年、イタリアの労働監督局とミラノ検察庁は、食事配達PF4企業（UberEats、Deliveroo、Glovo、Just Eat）に対して733万ユーロの罰金の支払いと配達員の雇用を命じた。その後、3企業は、極右労組（UGL）と劣悪な条件で協約を結ぶ、脱法的な対応をしたが、3大労組（CGIL、UIL、CISL）はこれに反発し、政府はUGLとの協約を公認しないという事態が生じた。そして、PF企業の中でJust Eatは他企業とは異なる方針を採用し、2021年3月以降、配達員を従業員として正式に採用し、3大労組との協約を締結した²⁵。

（4）スペイン

スペインは、欧州の中でもPF労働者、とくに配達員が多く働いており、法適用回避を目的とした偽装自営業として労働組合だけでなく、行政（労働監督局）がその摘発を積極的に行った。これに対して、PF企業側が自営業またはTRADE（経済的従属自営業）として争ったため、数多くの裁判が提起された。下級審では結論が大きく分かれ

ていたが、前述の最高裁判決（2020年9月25日）の雇用上の地位を明確に認める統一的な判断によって決着がついた。

その直後から政府の熱心な仲介で2020年10月末に対話テーブルが設置され、ライダー自身の団体を含め、政労使の社会当事者（partes sociales）間で交渉が始まった。そして、労働組合CCOOとUGT、使用者団体CEOE-CEPYME、労働社会経済省の間で、5カ月に及ぶ長く複雑な議論を経て、2021年3月10日に、雇用推定とアルゴリズム情報開示を主要内容とする社会的合意に至った。

この社会的合意を立法化するために、労働者憲章法に2つの条文を追加する形で提案された短い政府案を、2021年7月21日、スペイン議会は1カ月に満たない議論の末、修正無く立法政令（Real Decreto-ley）2021年第9号として可決した。PF企業には、同法に適應するため3カ月の猶予が与えられ、8月12日に正式に発効することになった。同立法政令は、その後、9月28日、法律（2021年第12号）＝「ライダー法（Ley de riders）」に転換された。

同法の内容は、まず、雇用推定である。つまり、労働関係の基本法である憲章法第8条第1項に、「デジタルPFを通じて、サービス又は労働条件のアルゴリズム管理により、直接、間接又は暗黙に、組織、管理及び支配の事業権を行使する使用者による、あらゆる消費者製品又は商品の配送若しくは配布からなる有料サービスを提供する者の活動は、本法の範囲内に含まれると推定される。この推定は、本憲章第1条第3項の規定に影響を及ぼすものではない」という条文を追加した。これは、PFを通じた配達員についての「雇用推定」を明確にしたものである²⁶。

「ライダー法」は、第2に、企業単位の労働者代表（企業委員会）への情報提供義務を定める労

働者憲章法第 64 条第 4 項に、次の d) 号を追加し、労働者代表が、アルゴリズムや AI による労働条件や雇用維持に影響を与える情報を企業から得る権利を定めた。

「d) 企業 (empresa) からプロファイリングを含む、労働条件、雇用へのアクセス、雇用の維持に関する意思決定に影響を及ぼすアルゴリズムまたは人工知能システムが基づくパラメータ、ルール、指示を知らされること」

以上の法改正は、労働監督行政や裁判所判決とも合わせて、PF による配達サービス分野の労働者が苦しめられた「労働詐欺」に終止符を打つものであると歓迎された。その一方、「ライダー法」に対して、法遵守の立場をとる Just Eat 以外では、スペインから撤退した Deliveroo、強く反発して配達員を「自営業」のまま使用する Glovo、態度表明を留保する Uber Eats に分かれている²⁷。

このようにスペイン国内では多様な反応が現れたが、この「ライダー法」が欧州諸国から注目を集めることになり、後述する PF 労働者の労働条件に関する EU 指令案 (2021 年 12 月) に大きな影響を与えることになった。

(5) その他

チリは、2022 年 3 月 8 日の法律第 21431 号で、労働法典の中に従属および独立のデジタル PF 労働者と企業の契約を規制する規定を導入し、雇用分類をすることなく、従属労働と独立労働の両方を対象に、団体交渉を含む労働法と社会保障法上の権利を保障する改正を導入した²⁸。

(6) EU

EU は、中心的な政策課題の一つとして、最近数年にわたって PF 労働規制の議論を進めてきた。EU は、2021 年 2 月に PF 労働関連の指令について労使団体との協議を始めたが、その前に、

すべての労働者のための新しい権利を確立し、特ににより不安定な仕事に従事する労働者の不十分な保護に対処する関連して重要な次の 3 文書を採用した。つまり、①オンデマンド労働者の労働条件改善のための「透明で予測可能な労働条件指令」(指令 2019/1152)、②非標準労働者と自営業者が社会保障制度に加入できるように加盟諸国に促す理事会勧告 (2019/C387/01)、③個人データの収集、使用、移転を規制し、従業員監視の処理業務に関する「一般データ保護規則 (GDPR)」(規則 2016/679) であり、これらが 2021 年 12 月に出された PF 労働指針案と労働協約ガイドライン案の前提になった。

この 2021 年 12 月の「PF 労働における労働条件改善に関する指令案」(以下、「指令案」と、「単独自営業者の労働協約に対する EU 競争法の適用に関するガイドライン案」(以下、「ガイドライン案」)については、本誌前々号 (No.124) の佐賀一道論文で詳細に紹介されているので本稿では省略する²⁹。

ただ、「指令案」が定める「雇用推定」については、前述した ILO 勧告第 198 号、カリフォルニア州法の ABC テスト、さらにスペイン「ライダー法」の影響を受けていることを指摘することができる。また、「雇用推定」を受けるために 5 つの基準 (①報酬の決定、②拘束力ある規則の尊重、③労働遂行の監督、④労働を組織する自由、⑤他の業務の遂行に関する制限) のうち 2 以上を必要とする (第 4 条) ことは、多くの論議を呼ぶことになった。「3 以上」を求める経営側に近い論者の主張がある一方、「2 以上」の基準は負担が大きく、条文ではなく、「前文」に移してより緩和して、すべてを「推定」対象とすることを求める労働側の意見などに議論が大きく分かれ、政治問題化していることが憂慮されている。労働法研究者の Annika Rosin 博士は、5 基準の中で、

労働者にとって主張が容易な①、②、⑤に比較して、明確な情報が得にくい③と④の違いを挙げている。この③と④は、PFが使用するアプリのアルゴリズムと深く関連しているので、労働者側の主張を容易にするためにも指令案のもう一つの規制内容である「アルゴリズム情報開示」の徹底が重要であると論じている³⁰。

また、「指令案」は、UberによるEUレベルでのロビー活動を暴露した「Uber Files」スキャンダルなど、2022年12月のEU議会まで議論が紛糾して政治問題化していたが、ようやく各派の間で合意に達し、12月12日の雇用・社会問題会での確認を経て、最終的には2023年初めの本会議で採択することになった。報道によれば、「欧州議会は、労働者、労働組合、国家当局が公正と判断すれば、無条件で推定を発動させることに合意した。一方、デジタルPFには、推定を覆し、従業員と推定される労働者が『純粋に自営業』であることを証明する責任があると、文章には記されている」と報じられている³¹。

なお、前述の「ガイドライン案」は、EU委員会で2022年9月29日、「単独自営業者の労働条件に関する団体協約への欧州連合の競争法の適用に関する指針」として確定し、加盟諸国と関係機関・団体などに通知された。この「ガイドライン」の対象は、「単独自営業者 (solo self-employed people)」(完全に自分だけで仕事をし、他人を雇用しない自営業者)に限られるが、その中で、①独占的または主に一つの事業に対してサービスを提供する者、②労働者と肩を並べて (side-by-side) 働く者、③デジタル労働PFに対して、または、それを通じてサービスを提供する者について、EUの競争規則に違反せずに団体交渉を行い労働協約を締結することができることが明確にされた³²。

(7) ILO

以上のように、いくつかの国やEUでのPF労働者について、その雇用上の地位を明確化する司法や立法における新たな進展が見られるが、ILOでも、勧告第198号を超えて、新たに条約などを採択することが期待されることになった。そして、2020年総会の後、ILOは、「PF経済におけるディーセントワーク専門家委員会」などで調査や議論を開始していたが、ILOは、2022年11月、第113回総会(2025年)の議題の一つとしてPF労働者問題を取り上げることを決定した³³。

5 結論 日本への示唆

以上、各国の動向を検討してみると、日本の状況はあまりに後れている。PF労働など従来とは異なる労働の変化に対応して、司法、行政、立法各分野での積極的な対策を講ずることが求められている。以下、結論として以下の5点を指摘したい。

(1) 「誤分類」規制を徹底すること

欧米諸国の最近の特徴は、「誤分類」や「偽装自営業」に対する厳しい認識に基づく対策の広がりである。労働法・社会保障法の違反は、単なる取締法規違反の軽罪ではなく、「賃金窃盗 (wage theft)」や「労働詐欺 (fraude laboral)」などの悪質犯罪であるとする考え方が強い。米国労働省やOECDが強調するのは、「誤分類」が①労働法違反の使用者責任回避と労働者の権利侵害、②遵法する善良企業が不利になる市場経済競争における不公正、③企業の税・社会保険料負担逃れによる国や自治体の財政悪化と、社会保障の財源基盤弱体化が指摘されている。欧米では、とくに②、③の視点が重要視され、「誤分類」は政治問題化している。

これに対して日本では、①について労働行政の

姿勢や人員体制は貧弱であり、行政・司法機関には②、③についての問題意識があまりにも欠如している。当面、労働行政は、古臭い労働者概念(1985年)を改め、国際動向を踏まえて「誤分類」規制に大きく方向転換しなければならない。

(2) 「雇用の推定」による立証責任転換の導入

従来、労働法適用を受ける労働者であるか否かは、労働者側が立証責任を負うことが当然とされてきた。しかし、ILOは「疑わしきは労働者の利益に」が労働法の基本原則であることを強調している(2020年総会文書)。既に一定の職種や部門で「雇用推定」を定める立法や協約がフランスなどに見られるが、さらに、スペイン、ベルギー、米国(カリフォルニア州)では雇用推定を原則として雇用契約の定義を定める立法が見られる。

PF労働など、労働者性や使用者性の証明が困難な就労形態が増えている日本でも、立証責任を転換することがきわめて重要である。労働側の過大な負担を軽減する「雇用推定」を導入して「誤分類」蔓延に終止符を打たなければならない。

(3) 労組法改正による団交権強化

自営業形式の労働者の組合が団交を求めた事件で、会社側が拒否の態度を貫き、労委と裁判での争いを続け、2011年、最高裁判決が出たイナックス・メンテナンス事件では、団交が実現するのに5年以上の時間がかかった。Uber Eats事件では、前述の通り、都労委の救済命令が出たが、会社側は争いを継続する姿勢を示している。

労組が勝利した最高裁判決から10年以上を経過したが、労組法改正は何ら行われていない。世界では、PF労働者など自営業者を含めて、結社の自由や団体交渉を広く認める方向に進んでいる。ILOの基本条約である87号(結社の自由)と98号(団結権)条約に基づき、雇用上の地位

を口実に団交拒否を続ける悪質使用者に対しては、制裁や罰則を含む有効な措置を導入する労組法改正が至急求められている。

(4) AIによる監視・アルゴリズムの規制

EUのPF労働指令案は、アプリのアルゴリズムの透明性を労働側に情報提供することを求める規制を導入した。PF労働では、雇用へのアクセスや維持、プロファイリングなどに影響を与える点でアルゴリズムやAI(人工知能)が大きな役割を果たしている。スペインのライダー法も、ライダー以外を含むPF労働者すべてに、アルゴリズム情報開示の権利を認めている。

日本では、まだアルゴリズムの問題はほとんど議論されていないが、AIを通じた秒単位の非人間的労務管理が現れている。宅配の配達員や運転手の労働では、休憩や休息ができず、長時間に及び、過労死につながる過密労働が知られている。また、正当な理由が不明で、差別またはパワハラが疑われるアカウント切断(=解雇)も横行している。これらの背景には、アルゴリズムによる管理と評価があると思われる。

現実にはアルゴリズムを通じて、企業と労働者の力関係が大きく変わり、労働の質が劣悪化している。日本でも実情調査を手がかりに、アルゴリズム問題の議論を始めることが喫緊の課題となっている。

(5) 労働・社会保険加入拡大、社会保護の改善

EUは、自営業者を含めて社会的保護(社会保障)の拡張を各国に求める勧告を出している。日本政府のフリーランス対策では、芸能人などへの労災保険の「特別加入」の範囲拡大があるが、これは使用者がPF労働者について全額負担する欧州諸国の新たな措置とは大きく異なり、保険料をすべて労働側が負担するものである。

コロナ禍で、雇用保険法による雇用調整助成金などの適用がないフリーランスには、臨時的給付金などの支援があったが、恒常的な制度化はなかった。これに対して、韓国では労働者以外への雇用保険法の必要が議論され、「全国雇用保険制度」を目指す法改正が行われた（2020年12月）³⁴。

「誤分類」をする企業の動機には、社会保険料の使用者負担回避の比重が大きいというのが、国

際的な常識になっている。「誤分類」規制の徹底によって、企業（使用者）に適正な負担を求めるとともに、当面、自営業者への労災保険法・雇用保険法の拡張適用、また、国民健康保険制度での「傷病手当金」義務給付化の立法改正が必要となっている。

（わきた しげる・龍谷大学名誉教授）

- 1 ILO (2016)「世界の非標準的雇用：課題の理解と展望の形成」。ILO 日本事務所の日本語訳参照。
- 2 佐賀一道 (2022)「コロナ禍の働き方・働かせ方をめぐって－『雇用によらない働き方』を中心に－」『労働総研クォーター』No124, 2頁以下参照。なお、「フリーランス新法」は審議に入らず、見送られることになった（朝日新聞 2022年12月6日）。
- 3 脇田滋編著 (2021)『ディスガイズド・エンプロイメント 名ばかり個人事業主』（学習の友社、2021年）ほか参照。
- 4 United States v.Silk,331 U.S.704(1947)
- 5 OECD, "Employment Outlook 2019"の「第4章 労働市場規制 4.0：変化する労働環境の下での労働者保護」、脇田滋 (2022)「『雇用によらない働き方』は『誤分類』」「働くもののいのちと健康」第91号（2022年5月）、2頁以下参照。
- 6 De Stefano V. ed al.(2021), ILO Working Paper_Platform work and the employment relationship.
- 7 ILO Committee of Experts.2020. Promoting employment and decent work in a changing landscape, p.113.
- 8 International Labour Conference 109th Session, 2020 Promoting employment and decent work in a changing landscape, p.101ff.
- 9 Ibid,p.104.
- 10 Ibid,p.113ff.
- 11 De Stefano,Valerio ed al.(2021)_op.cit. [注6] p.5.
- 12 Decent work in the platform economy Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy (Geneva, 10–14 October 2022) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf)
- 13 Case Law on the Classification of Platform Workers_Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (<https://ssrn.com/abstract=3839603>)
- 14 Dynamex Operations W.,Inc.v.Superior Court of L. A. Cnty.4 Cal.5th 903 (Cal. 2018)
- 15 COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 28 NOVEMBRE 2018, No.17-20.079
- 16 CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA N.1663 DEL 24 GENNAIO 2020.
- 17 Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316. JIL「破棄院、ウーバーと運転手の間に雇用関係を認める判決」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/07/france_02.htm) .
- 18 SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020.núm.805/2020 SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020.núm.805/2020
- 19 Todoli-Signes,Adrian,Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to Be Employees(October 23,2020),(SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3717599>)
- 20 Supreme Court Judgment-Uber BV and Others v Aslam and Others
- 21 ILO(2022), Decent work in the platform economy, Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy (Geneva, 10–14 October 2022)
- 22 Castellanos v. California,Case RG21088725,at 2-4). Alameda Co. Sup.Ct.Aug.20,2021.
- 23 脇田滋・前掲 [注5] 論文、2頁以下参照。
- 24 Decreto Tutela Lavoro:testo della Legge 128/2019 in Gazzetta Ufficiale (<https://www.lavoroediritti.com/leggi-e-prassi/decreto-tutela-lavoro-testo>)
- 25 脇田滋 (2021)「欧州におけるプラットフォーム労働(1) イタリア・ミラノ検察庁は何故、何を根拠に動いたのか」(<https://>

- hatarakikata.net/14044/)
- 26 ただ、労働者憲章法は第1条第3項で雇用契約について定めているが、これは、「雇用の推定」を定めていると解するのが通説であるので、「ライダー法」による新たな規定をどう解釈するか議論を呼ぶことになった。A. Todoli Signes, Cambios normativos en la digitalización del trabajo comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos, in IUSlabor, 2, 2021
- 27 Just Eat は、デンマークとイタリアに続いて、2大労組（CCOO と UGT）との間で労働協約を締結した（2021 年 12 月 17 日）（[https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf)）
- 28 ILO(2022), Decent work in the platform economy, op.cit.
- 29 佐賀一道・前掲〔注2〕論文
- 30 Rosin A.(2022), Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, Industrial Law Journal, Volume 51, Issue 2, June 2022, Pages 478–493
- 31 EU - Deal on platform workers rules reached in the European Parliament, Wageindicator, december 2022 (<https://wageindicator.org/labour-laws/platformeconomy/platform-workers-news/december-2022-eu-deal-on-platform-workers-rules-reached-in-the-european-parliament>)
- 32 ガイドラインの英文は、Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons. ガイドライン全文の日本語訳は、筆者の Blog エッセイ「EU 単独自営業者の団体交渉ガイドラインの画期的な意義」（<https://hatarakikata.net/17422/>）参照
- 33 2022 年 10 月の専門家委員会では、使用者委員の強硬な反対によって合意を得ることができなかったが、ILO は、改めて 2025 年総会の議題にすることにした。ILO(2022), Decent work in the platform economy, op.cit.
- 34 JIL 「特殊形態労働従事者への雇用保険の適用拡大」（https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/04/korea_02.html）

〔追記〕

EU 議会は、EU 委員会が 2021 年 12 月に提案したプラットフォーム労働指令案をめぐって激しく議論してきた。ようやく 2022 年 12 月に議会雇用委員会で「合意」が成立し、2023 年 1 月 19 日に、この委員会報告書を議会として認めるか、投票することになった。ところが、委員会報告に反対して 71 人の欧州議会議員が修正案を挿入する時間を求めたため、本会議での採決が 2 週間（2 月 2 日まで）延期され、そこで否決される

可能性が出てきた（EUobserver, 2023 年 1 月 19 日、Improving conditions for gig workers splits MEPs）。

欧州労連（ETUC）や協同組合連合（CECOP）などは、委員会での合意を覆そうとする異例の議事進行に抗議しているが、議会右派、使用者団体（Business Europe）などの反対は強く、EU 議会で指令案が可決されるか予断を許さない情勢となっている。（2023 年 1 月 24 日）