

フリーランス・プラットフォーム労働を めぐる問題点と権利運動の課題



龍谷大学名誉教授

わきた しげる
脇田 滋

はじめに

フリーランス、個人請負（委託）、自営業者などと呼ばれる、実際には雇用による労働者と変わらない働き方（名ばかり個人事業主）が広がっており、多くの弊害が指摘されている¹⁾。ところが政府は、近年、こうした「雇用類似の働き方」を、新たな働き方の一つとして積極的に位置づけようとしている（以下、関連する概念をまとめて「フリーランス」と表現する）。2020年3月に成立した、改正「高齢者雇用安定法（以下、『高年法』）」には、65～70歳までの就業確保措置の一つとして、委託契約の締結努力義務が含まれた（2021年4月施行）。保護に欠ける働き方によって、高齢者に多い労災を大きく増やすという深刻な問題点を含む「改悪」であった。

政府はさらに、2020年12月24日、「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」（案）を提示し、2021年4月から施行することを決めた。このガイドラインは、（1）

定義、（2）独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係、（3）取引事業者と（4）仲介事業者の遵守事項、（5）現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準を内容とする。「フリーランス」は、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」とされ、独禁法と下請法が適用される。ただ、実質的に発注事業者の指揮命令を受けているなど「雇用」に当たる場合は、労働関係法令が適用されるという。そして、一部職種について労災保険の「特別加入」が拡大しただけであった。

政府・財界は、このガイドライン制定について、拡大する「ギグワーク」労働市場に、増加する高齢者を流入させる狙いを示しており、そのことを関連文書の中で端的に表明している。2020年7月の未来投資会議「成長戦略実行会議」提言によれば、「フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である」とされ、その後の政府関連文書でも同様な表現が繰り返し使われている。しかし、そこには

「ギグワーク」の劣悪な環境などの問題についての視点がほとんど見られない。少子高齢化を背景にした「労働力不足」と「年金財政逼迫^{ひっばく}」に対応する、「一石二鳥」的な政策意図が露骨に表れている。そこには「労働者の権利」の尊重、「人間らしい働き方」実現の視点がなく、また、政策としての整合性の欠如が見られる。

しかし、世界ではパンデミックの中で、非正規雇用、フリーランス、自営業者（self-employed）などの人々を「脆弱労働者（vulnerable workers）」として捉え、「コロナ禍」による過酷な被害が集中している問題が指摘されている。とくに、既存の労働法・社会保障法の適用を受けない、フリーランス（プラットフォーム労働者を含む）に対する保護を求める労働・市民運動が昂揚^{こうよう}している。

世界の動向と比較したとき、日本は大きく周回遅れた状況にある。本稿ではフリーランスをめぐる世界の動きを踏まえて、運動・立法の課題を検討することにしたい。

1 「労働者」概念と労働法の適用対象

(1) 「労働者」の範囲を広く考える戦後労働法

第2次大戦後、日本国憲法（1947年施行）は、勤労者の基本的人権として27条で労働権、法定労働基準を、28条で団結権、団体交渉権、団体行動権を保障した。そして、この憲法の下で労働法・社会保障法が本格的に整備・体系化された。1945年12月に制定された「(旧)労働組合法」は、「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、きわめて広く労働者を定義した。1946年に制定された憲法や労働基準法（1947年）も広い労働者概念を採用したと考えられる。

そして、京都西陣地域^{にしじん}で自宅で従事する賃機業

者は個人事業主形式であったが、労基法上の労働者性が認められた（1948年京都労働基準審議会判定）。また、当時、多かった日雇などの不安定就労や失業労働者を組織する「自由労働組合」も労働者の団結として憲法・労組法上の地位が認められた。

戦後の「労働者」概念の特徴は、①合意重視の民法と大きく違って、請負、委託、準委任などであっても、その契約形式にこだわらず労働者性を判断すること、②使用者の指揮命令に服す「人的従属」と生活のために働く「経済的従属」の実態があれば、法的に労働者性を認めること、とくに、③使用者による責任逃れの脱法・違法を許さないことであった。

当時、大きな社会的影響力のあった法学者・末弘^{すえひろ}弘^{ひろ}太郎^{たろう}博士は、「要するに食わんがために他人に使われているもの、従って放任しておくこの法律が全般的に心配しているような搾取的弊害に陥り易いものはすべて労働者であると思えば間違いない」と喝破されたⁱⁱ⁾。こうした労働者概念は、欧米諸国やILO（国際労働機関）にも共通したものであり、労働者保護を図り、自由な労働組合の結成を助長した。

(2) 狭い労働者概念への後退

しかし日本では、1950年代半ばから経済成長が進む中で、欧米の企業横断的労働慣行とは大きく異なり、従業員（正社員）雇用と企業別労組を特徴とした独自の労働慣行が形成された。さらに、石油ショック（1973年）を境に低成長期に入ってから、正社員とは異なる多様な非正規雇用形態が現れた。こうした労働者概念をめぐる大きな状況変化を背景に、1985年、労働大臣（当時）の私的諮問機関であった「労働基準法研究会」が、労働者概念の整理を目的に報告書を提出した（以下、「85年報告」）。

この「85年報告」では、労基法上の労働者性判断を、(1) 指揮監督下の労働提供と(2) 賃金支払いを中心に、使用従属性を総合的に判断する

とした。そして、(1)の指標としては、○仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由、○業務遂行上の指揮監督、○拘束性の有無が挙げられ、さらに、○代替性が補強要素とされた。(2)については、○名称に関わらず報酬の労務に対する対償性が挙げられ、限界事例では、①事業者性(機械器具の負担関係、報酬額など)と②専属性が補強要素とされ、個別事例について「総合判断」するとした。

この「85年報告」の特色は、①契約形式・合意にこだわらず、実態に基づいた判断を維持したこと、②特定企業の工場や事務所に就労する者(＝内勤正社員)を典型と考えて労働者性を判断する、きわめて「狭い労働者概念」を採用したことである。その反面、③「契約形式を利用した使用者の責任逃れは許さない」という視点はきわめて弱かった。この「85年報告」が、その後35年間、行政や裁判所に大きな影響を与える中で、具体的事案できわめて消極的な判断が目立つことになった。

代表的な判例が、横浜南労基署長(旭紙業)事件・最高裁1996年11月28日判決である。これは事業主形式のトラック運転手の労災事案であったが、判決は①会社は業務遂行に特段の指揮監督を行っていたとはいえない、②時間的・場所的拘束の程度が一般従業員と比較して緩やかである、③報酬・公租負担からも、原告(労働者)の「労働者性」は否定されるとした。また、藤沢労基署長事件・最高裁2007年6月28日判決は、工務店の仕事に従事する大工について、①仕事内容について自分の判断で工法や作業手順を選択可能であること、②工期に遅れない限り、仕事を休んだり作業開始終了で時間的に自由であること、③出来高給も相当高額であること、④自己所有の道具の使用状況、⑤専属性の程度から、労働者性を否定したⁱⁱⁱ⁾。

両判決は、「85年報告」を前提に、内勤従業員と違って、事業場外で働いて使用者の直接監視下でない労働者の労働者性を否定する点で共通している。その一方、「経済的従属性」を軽視し、使

用者責任回避の違法・脱法を許さない姿勢がきわめて弱い点に特徴がある。なお、集团的労働関係では、最高裁は、対照的に労働者性を認める点で積極的な判断を示した^{iv)}。

2 非標準的雇用是正をめぐる世界の動きと国際基準

(1) 非標準的雇用をめぐる世界の動きと「非雇用」政策

「85年報告」は、労働政策が新自由主義的な規制緩和の方向に大きく転換した時期に出された。規制緩和の核心は、使用者の労働法・社会保障法上の法的責任と経済的負担を軽減することであり、それを背景にパートタイム労働、有期雇用、派遣労働など、非正規雇用が拡大を続け、現在では労働者全体の約40%にまで拡大した。日本の非正規雇用の特徴は、①雇用不安定、②差別待遇、③無権利、④団結困難という点であり、この非正規雇用増大によって雇用社会が大きく劣化した。

これに対して、欧州では70年代前半までに労働組合の力を背景に「標準的雇用」(長期、直接、フルタイムの雇用)が伸長した。80年代以降、新自由主義政権の下で「非標準的雇用」が広がり、その弊害が拡大したが、日本とは違って、90年代後半から、非標準的雇用の弊害を修正・克服する方向が強まった。とくに、EUでは労使の協議を経て、①パート労働指針(1997年)、②有期雇用指針(1999年)、③派遣労働指針(2008年)によって「非差別(non discrimination)原則」を定めて、EU各国での国内法化を進めた。これと並行してILOは、1994年のパートタイム労働条約(175号)、1999年の家内労働条約(177号)、1997年の民間職業仲介所条約(181号)を採択し、1999年には、「ディーセント・ワーク(decent work)」を21世紀の目標とすることになった。

しかし、日本はILOパートタイム労働条約

(175号)採択の前年1993年に、「短時間労働者雇用管理改善法（いわゆる「パート労働法」）」を制定した。これは、条約の核心的内容である均等待遇保障を欠いたもので、批准を回避する姑息な立法政策であった。むしろ、同時期（1995年）に日経連は、報告書「新時代の『日本の経営』」で、多様な非正規雇用を積極的に利用する「雇用3分化論」を提言した。これが象徴的に示すように、90年代後半に新自由主義的規制緩和政策が頂点に達し、1999年には、対象業務を原則自由化する派遣法改正が強行され、世界の動向とは裏腹に日本は、「非正規大国」への歩みを加速した^{v)}。

さらに、使用者責任を軽減する規制緩和が進む中で、経営者は、労働法・社会保障法上の使用者責任をほぼ全面的に回避できる「フリーランス」や「名ばかり個人事業主」などの「非雇用」の働き方を拡大しようとしてきた。これは労働者側にとって、労働者としての権利主張自体を否定し、とくに労働組合結成など団結自体を至難にする点で、「究極の非正規雇用」ということができる。

(2) 「偽装雇用 (disguised employment)」への規制

(A) ILOの2006年「雇用関係」勧告

ILOは、2006年の総会で「雇用関係に関する勧告（198号）」を採択した。ILOは当初、労働法の適用回避を目的とした偽装的な自営業（self-employed）の広がりによって危機感をもって条約採択を目指したが、使用者側の強い反対で勧告にとどまった（日本政府は賛成）。勧告前文では、①法令等による労働者保護の必要性、②「偽装雇用（disguised employment relationship）」慣行の問題性（権利・義務が不分明、雇用関係偽装の試み、法解釈・適用上の限界、雇用関係存在確認の困難、労働者が当然受けるべき保護剥奪）、③「偽装雇用」に対する加盟国の責務（特に脆弱労働者への有効かつ効果的保護）、④政労使協議による政策の必要性、⑤労働者の国際移動と保護の必要性、⑥問題の社会全体への広がりを指摘す

る。

勧告は、Ⅰ.労働者保護の国内政策、Ⅱ.雇用関係存在の決定、Ⅲ.監視・実施の3章で構成されている。Ⅰ、Ⅱ章では、各国の事情に適合して、①自営業者と労働者を区分する指針の提示、②偽装雇用の克服と労働者保護、③多数当事者契約（間接雇用）において保護責任者を確認する基準の確保、④適切、迅速、簡易、公正、有効な救済制度、⑤紛争解決機関（裁判所、労働監督機関など）関係者への国際労働基準教育実施を求めている。

労働者性判断については、次の3原則を提示している。

〔1〕事実優先の原則 雇用関係の存在・不存在の決定は契約の名称・形式にかかわらず、①業務の遂行と、②労働者の報酬に関する事実（the facts）を第一義的に（primarily）判断すること、③雇用関係の存在を当事者の合意で排除できないとする。

〔2〕雇用関係存在判定の指標 労働者性判定の指標として、(a)指揮命令関連（8）と、(b)待遇・経済的依存関連（6）の合計14項目を挙げている^{vi)}。

〔3〕「法的推定（legal presumption）」と「みなし（deeming）」 一定の指標に該当する場合、一般的に「法的推定」を、特定労働者は「みなし」による方法を採用することができる。

(B) 世界における「非標準的雇用」の広がり

ILOは2016年、世界に広がる「非標準的雇用」についての状況分析と改善の課題を提示する、『世界の非標準的雇用 課題の理解と展望の形成』という注目すべき報告書を刊行した（日本語版も刊行されている）。そこでは、非標準的雇用として、(1)非常用雇用、(2)パートタイム・オンコール雇用、(3)複数当事者間雇用関係、(4)偽装雇用／従属的自営業（disguised employment / dependent self-employment）が挙げられている。

この(4)について、「偽装雇用」とは「法律で定める保護を無効にするか、弱めることを意図

し、実態とは異なる外観」を装う雇用とし、具体的には、第三者を通じて労働者を雇用したり、雇用契約ではなく、民事契約、商事契約または協同契約で労働者を採用しながら、労働者の独立性と相いれない形で実際の仕事を指示、管理したりすることにより、使用者の素性を隠すことがありうる。この場合、労働者は事実上、従属的雇用関係にありながら、意図的に独立の自営業者として「誤分類」される。

そして、この（４）については、下記の二形態があると指摘している。

(a)「偽装雇用関係」 これは、2006年の雇用関係勧告（第198号）が指摘する「使用者が、ある個人を本当は従業員であることを隠すような形で、従業員ではない者として取り扱う場合」

(b)「従属的自営業」 労働者が、雇用契約ではない契約に基づき、ある企業に労務を提供しているが、その所得を1社または少数の顧客に依存し、これら顧客から作業のやり方について直接の指示を受けているような仕事上の関係を指す。従属的自営業者は通常、労働法や社会保障法の規定の適用を受けない。しかし、いくつかの国は、ある程度の保護を従属的自営業者にも拡大する具体的な規定を設けているため、こうした労働者は、雇用と自営業の「中間的類型」に属するとみなされることもある。

(C) プラットフォーム労働の登場と新たな動き

2010年頃から世界でインターネットを通じたプラットフォーム・ビジネスと呼ばれる事業モデルが広がり、そこから新たな多様な就業形態が出現してきた。事業者は関連データを独占・活用して、労働者を統制し、生産過程の外注化、最適化、柔軟化を加速させる。とくに、アプリを利用してプラットフォームが仲介する形で消費者の需要に応じて行われる「オンデマンド労働」、委託者からの業務を不特定多数受託者によって実行させる労働方式である「クラウド労働 (crowd work)」などが特徴である。そして、これらの特徴をもつプラットフォーム労働として、タクシー運転や、二輪・四輪車による宅配サービスが世界

的に拡大した。

プラットフォーム労働者は、経済的独立性が明らかに制限されているが、一人自営業者とされる。その一方、プラットホーム企業は、使用者としての地位を否定する。その結果、労働者に対する企業の個別的・集团的労働関係、さらに社会保障関係が不明確となって使用者責任が回避される。その結果、不安定、低賃金、長時間の劣悪労働が生み出された。プラットフォーム労働者は、労働時間、場所、業務の内容・方法を「自律的に」決定する点で、フリーランスと共通するが、①事業者側が「仲介関係」に過ぎないと主張すること、また、②複数事業者に登録して、その一つと「偶発的」関係を結ぶことが多く、特定事業者との間での専属的関係を主張することが難しい点に特徴がある。

3 世界のフリーランス・プラットフォーム労働者のたたかいと規制の動き

(1) 欧州各国での動き

(A) EU

EU各国も日本と同様に、実態に基づく従属を基準に法的な労働者概念を定義してきた。しかし、新たなフリーランス（プラットフォーム労働者を含む）の拡大という状況に直面している。2020年刊行のEU議会『プラットフォーム経済と不安定労働』（EU Congress, The platform economy and precarious work, 2020.）によれば、（１）広い労働者概念を採用する国と、（２）「中間」または「３番目」の雇用上の地位を認める国に大きく二分される。

（１）としては、フランスが、従属労働者と自営業者の「２分法」を厳格に維持しているが、多くの国は２分法を前提に経済的従属を重視した「労働者」概念を採用し、一部の自営業者をそれに含めている（ドイツ、ラトビア、マルタ）。さ

らに、反証可能な「推定」の法的手法によって特定基準が満たされた場合、労働者（従業員）性を推定して立証責任を事業者（プラットフォーム）に転換している（ベルギー、ポルトガル、オランダ）。

（2）は、労働者と自営業者の中間的地位（準従属労働者）を認める（オーストリア、イタリア）か、経済的従属性に注目して従業員と同等の権利を第3カテゴリーに認めている（ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン）。英国では90年代から、労働法の適用対象となる従業員（employee）とは異なって、「ゼロ時間契約（zero hour work contract）」による無権利な就業が増えたが、これを新たに「労働者（worker）」と呼び、従業員（employee）を下回るが若干の労働法などの法的保護を認めている^{vii)}。

EUは、新自由主義の弊害是正だけでなく、外国人労働、プラットフォーム労働など新たな問題の噴出を背景に、2017年、欧州労連（ETUC）など労働運動や市民運動の強い要望に応じて、EUとして「社会権の柱（European pillar of social rights）」を定めた。これは、機会均等、公正な労働条件、社会的保護の3つのカテゴリーで20項目の原則を定め、それに対応した12分野毎に複数の指標を「社会的スコアボード」として設定し、それを定期的に点検することで、各国における「社会権」実現を図るものである。ここでは「非典型労働者」と「自営業者（プラットフォーム労働者を含む）」に対する社会保障などの適用改善も点検対象項目に挙げられている。

こうした動向を反映してフランスは、2016年、プラットフォーム労働者保護の特別法を定めた。イタリアでは、2018年、ボローニャ市が「デジタル労働者憲章」を定め、2019年、ラツィオ州がデジタル・プラットフォーム労働者を対象とした州法を制定した。さらに2019年、「ライダー法」が国の法律として制定された。以下、フランスとイタリアの最近動向を紹介する。

（B）フランス

フランスではまず、マクロン政権の下、2016年に大きな労働法改革が行われた。この改革には、多くの労働者から強い反発があったが、2016年8月8日の法律第2016-1088号第60条で、プラットフォーム労働者について一定の保護や権利を定めた。同条は、対象を「電子的方式のプラットフォームを利用して業務活動を行う非賃金労働者」とし、事業者には、①労働者が労災保険（民間保険を含む）に任意加入するときの保険料支払義務、②一定時間以上働く労働者に対する職業訓練分担金義務、③プラットフォームで働いた経歴確認書作成義務を課した。その一方、労働者には、④労働組合の結成・加入権、労働組合を通じて自らの利害を代弁させる権利、ストライキ権を含む集団行動の権利を保障した。

□破毀院 TEE 事件・2018年11月28日判決

プラットフォーム労働をめぐる裁判では、破毀院^{はきいん}（＝最高裁）が2018年11月28日、フードデリバリーのオンライン・プラットフォーム TEE（TAKE EAT EASY）の事件で、初めて配達員が従業員（労働者）であることを認める判決を下した。破毀院は、当事者間に雇用契約締結はないが、TEEは、①配達員の所在位置情報をリアルタイムで追跡し走行距離等が記録可能なシステム使用していたこと、②勤務状況に応じて迅速な配達を行えばボーナスを支給し、逆の場合はサイト利用の停止や排除をするシステムであったことから、TEEは配達員に対する懲戒権をもち、両者間に従属労働関係があったとして、労働者性を認めた。

□破毀院 Uber 事件・2020年3月4日判決

破毀院は、Uber 事件・2020年3月4日判決でも2018年判決の判断を維持した。事案は、2016年10月から就労していたUber 運転手が、2017年4月にアカウント凍結されたものであったが、破毀院は、①運転手が特定の顧客をもてないこと、②価格を自由に設定できないこと、③輸送ルートを自由に選択できないことなど、運転手の自律性度合を判断した。そして運転手は、自営業者でな

く、Uber に従属し雇用関係があると判断した。

(C) イタリア

イタリアはEUの中で、労働組合から支援を受けたプラットフォーム労働者の団結活動が盛んで、自治体や政府が、その法的規制に積極的姿勢を示すようになって注目されている。

□ボローニャ市の「デジタル労働者憲章」

中北部イタリアの都市ボローニャで、二輪車配達ライダーの地域ユニオンが要望し、それを受けた市当局が中心となって、市議会、配達プラットフォーム数社に呼びかけて話し合いを重ね、2018年5月、「デジタル労働者の基本原則に関する憲章」に合意した。憲章は、①公正な報酬を固定時給で支給、②国内の同一・類似産業を代表する労働組合が結んだ団体協約の最低賃金以上を支給、③時間外、休日勤労などの手当支給、④差別禁止、⑤解雇の通知と事由提示、⑥労災保険適用、⑦移動手段（二輪車など）の維持費用支給、⑧結社の自由とストライキ権の保障を定めた。

□ラツィオ州「デジタル労働者の保護と安全」法

ローマを州都とする中部イタリアのラツィオ州では、主に20~40歳の男性を中心に、アプリによって業務が管理されるデジタル労働者が増加していた（7000人が食品配達）が、自営業形式の不安定で劣悪な労働環境であった。これを改善するために、ラツィオ州議会は、2019年4月12日、3章15条からなる法律第4号を可決した。同法は、（1）労働者保護（①労働災害や職業病が発生した場合の労働者保護、②安全職業訓練保障、③事故時の第三者への損害補償、④作業車両の維持費用にプラットフォームが保険手配、⑤出産と社会保障に関する法規制適用、⑥出来高給の禁止、⑦業務不履行が労働者の意思によらない場合の「予約手当」導入）、（2）登録簿・求人ポータルを設置（労働者とプラットフォームを登録し、州が求人ポータル設置）、（3）州デジタル労働会議設置（当事者間の継続的協議）を内容としている。

法施行後、州デジタル労働会議が「権利憲章」の作成作業を20年秋から開始した。また、コロナ禍の中で、ライダーの安全業務を支援するために

個人用保護具の購入費用として各200ユーロを一時的に拠出することとして585件の申請を受けた（2020年7月31日現在、費用は合計11万7000ユーロ）。

□デジタル・ライダー法（2019年法第128号）

政府は、従来の法律を改正して、2019年11月、いわゆる「ライダー法」を制定した。改正内容は、都市のデジタル・ライダーを対象に、①労働条件の文書による明示、②代表的労組・使用者団体との協約で最低報酬決定、③深夜、休日、悪い気象条件時の追加手当支給、④差別禁止、⑤一方的排除・アカウント凍結禁止、⑥労災（INAIL）・社会保険加入、⑦労働安全関連法適用などである。これによって、ボローニャ市やラツィオ州法の規制とほぼ同趣旨の内容が、国全体に適用されることになった。

□中間的第三カテゴリー（Co.Co.Co.）の容認と修正

立法的な改善措置と並行して、2020年、イタリアの裁判所はプラットフォーム労働者への法適用を拡張する積極的な判決を下した。イタリアでは民法（1942年制定）によって、労働提供者が「従属労働者」（第2094条）と「独立労働者」（第2222条）の2つに区分されていた。しかし、形式は独立労働者であるが、実態は従属労働者の多様な就労形態が広がった。労働法適用がないこれら労働者に、学説・判例の中で、中間的なカテゴリーの「準従属労働者（parasubordinato）」として労働法の一部を適用しようとする見解が台頭した。

そして、民事訴訟法改正（1978年法律第533条）で「従属性がないが、自らが支配的かつ継続的に連携する事業を自ら運営することで行われる協働関係」に関する紛争も、従属労働関係と同様に個別的労働紛争規定が適用されると規定して（第409条第3号）、中間的な「連携継続協働労働（Collaborazioni Coordinate Continuative）」（Co.Co.Co.と略称される）が実定法でも容認されることになった。

その後、新自由主義的な労働政策を背景に、企業が使用者責任回避を目的に、就職難の若年者を

不安定・劣悪条件で働かせるために Co.Co.Co. を濫用する弊害が問題化した。そして、2015年制定の「雇用法 (Jobs Act)」(委任命令第81号) は、Co.Co.Co. の対象を限定し、Co.Co.Co. について従属労働者と同様な保護を与えることにした。

□裁判所の相次ぐ積極的判断

こうした立法の動きとも関連して、2020年に、プラットフォーム労働をめぐる注目判決が下された。

まず、破毀院 Foodora 事件・2020年1月24日判決である。これは、食物宅配のプラットフォーム Foodora の配達員が、2016年、報酬改善を求めてストライキに参加したところ、Foodora は数人の宅配員の Co.Co.Co. 契約の更新を拒否した。下級審(トリノ控訴院)は、Co.Co.Co. 就労者の受ける保護の範囲は裁判所が選択できるとして、当該事例では保護の範囲を安全・労働時間などに限定して、不当解雇保護は認めなかった。これに対して破毀院は、Foodora のように委託者が組織・管理をする関係では、従属労働者が受けるすべての法的保護は Co.Co.Co. 就労者にも認められるとして、原審判断を取り消して労働者側勝訴の判決を下した。

さらに、2020年には、パレルモ地裁 Glovo 事件・2020年11月23日判決は、アプリを遮断された配達員が労組の支援を受けて訴訟した事案であったが、裁判所は破毀院の判断をさらに一歩進めて、配達員は、プラットフォーム Glovo と、期間を定めない労働契約関係にあるとして、その従属労働者性を正面から認めた。また、ボローニャ地裁 Deliveroo 事件・2020年12月判決は、配達プラットフォーム Deliveroo のアプリについて、「病気・スト参加者を差別するアルゴリズムは違法」という画期的な判断を示し、EU 内外の諸国からも注目されている。

□プラットフォーム企業の「逆襲」

こうした労働側の攻勢に対抗して、2020年9月、プラットフォーム企業団体 (Assodelivery) が、CGIL (イタリア労働総連合) など3大労組を無視して、密かに極右少数組合 (UGL) との

間で、「労働協約」の締結を行うという事件が発生した。これは、前述した「ライダー法」や破毀院をはじめとする判決のプラットフォーム労働者の権利運動の成果を骨抜きにする意図をもつ「協約」と考えられた。3大労組が強く抗議し、政府は、UGL が「最も代表的な労働組合」ではなく、協約締結当事者として適格でないとして、この「協約」を認めないとする立場を表明した。

(2) アメリカ＝「誤分類」是正運動の高揚

アメリカでは欧州と比較して労働法による規制が弱い。従業員 (employee) に対する法的保護 (最低賃金、公正労働基準、社会保障、団体交渉など) の負担を回避する目的で、独立請負業者 (independent contractor) としての労働力利用が広がっていた。これに対しては、労働組合からの対抗的取り組みだけでなく、税務当局が使用者の負担回避の悪質な「誤分類 (misclassification)」として問題にしてきた。こうした誤分類が大きな問題となったのがカリフォルニア州である。

□カリフォルニア州最高裁 Dynamex 事件判決

米全土で事業を展開する当日配送サービス会社が、従業員として働いていた配達員を、2004年、すべて独立請負事業者に転換し、使用者として労働者に負う納税、労働法適用、社会保障の会社負担などの義務を回避することになった。これに対して配達員たちが、2005年、カリフォルニア州の裁判所に集団訴訟を提起した。州最高裁は、配達員たちをひとまず従業員と推定し、会社が3つのテスト (= A B C テスト) によって、配達員が従業員 (employee) でなく独立契約者 (independent contractor) であることを立証しなければならないという原則を示した。この A B C テストとは、労働提供者が、(A) 会社による支配や指揮命令から自由であること、(B) 会社の通常の業務過程とは別に仕事を完成すること、(C) 取引、職業または業務において独立していることである。

□カリフォルニア州法「AB5法」

この最高裁の判決を受けて、プラットフォーム労働者たちと偽装自営業者の組織化を進めていた全米サービス労組（SEIU）、全米貨物運送労組（Teamsters）、そしてカリフォルニア労働連合（CLF）らが連帯・共同して、立法化の運動が広がった。その結果、2019年9月、カリフォルニア州議会で「AB5法（Assembly Bill No.5）」が成立した。同法は、最高裁が示したABCテストを法律化して、Uber運転手など、プラットフォーム労働者をはじめ、多くの職種の独立請負事業者を従業員として保護することを目的としていた。これは、2020年1月から施行された^{viii)}。

Uberらプラットフォーム企業は、このAB5法成立に強く反対し、法施行以降、徹底した抵抗のキャンペーンを行った。これに対して、法執行を進める州の当局・検察は、「企業が負うべき負担を納税者全体に不当に負わせる」として、プラットフォーム企業にAB5法を遵守すべきだとし強制執行を行ったが、Uberなど企業側が仮処分裁判を提起して全面対決となった。

一方、企業側は膨大な額の資金を投じて、「アプリベースの輸送・配送会社が特定ドライバーに従業員の福利厚生を提供することを免除」という趣旨の住民投票を提起した。11月3日の投票結果は「賛成」58.65%、「反対」41.35%となった。このように、Dynamex事件判決からAB5法まで大きく昂揚した労働側の権利運動は水を差されることになった。しかし、同時に行われた大統領選挙では、労働側が推したバイデン氏が勝利した。今後、プラットフォーム労働者保護政策がカリフォルニア州だけでなく、全米でどのように展開するのか大いに注目される。

(3) 韓国

(A) 特殊雇用労働者のたたかい

韓国では、特殊形態労働従事者（以下「特殊雇用労働者」）と呼ばれる形式上は個人事業者の働き方が、90年代以降、一部のサービス業種で現わ

れ始めた。とくに、90年代末の経済危機以降、正規雇用であった業種を特殊雇用に転換する例が増えた（2019年政府統計では52万9000人）。事業主との間では契約上不利な地位にあり、雇用労働者と変わらない働き方であったが、労働法の保護対象でなく、事業主の一方的な契約変更・解除、報酬不払い、契約にない労務提供強要などが少なくなかったが、効果的に対応することは困難であった。

これに対して、特殊雇用労働者自身が困難を乗り越えて団結したが、韓国では労働組合が事実上「認可制」となっているため、合法的な労働組合としての活動自体に大きな壁が立ちはだかっている。ただ、約20年を超える長い年月の労働者性を認めさせる厳しいたたかひの結果、行政や裁判を経て一部の組合は、労働組合法上の労働組合として認められた。

特殊雇用労働者の団結権保障について、ILOが韓国政府に立法措置の勧告を続け、さらに、国家人権委員会が詳細な実態調査を踏まえて、2017年5月、特殊雇用労働者の団結権保障を政府と国会に勧告した。そして、直後に行われた大統領選挙で文在寅候補は、ILO基本条約の批准と、特殊雇用労働者の団結権保障を選挙公約として受け入れた。しかし、2020年、国会で審議され成立した改正労働組合法では、特殊雇用労働者の団結権保障は盛り込まれなかった。

他方、特殊雇用の一部職種で、産災（労災）保険の適用が拡張されてきた（表1参照）。ただ、厳しい対象範囲の限定、保険料が労使折半負担であること、申請による不適用が容認されていることなど、問題点が少なくない。実際、特殊雇用労働者の大多数が適用除外を申請しており、適用拡張の現実的不十分さが指摘されている。

(B) 産業別労働組合の大きな役割

韓国の労働組合は、独裁政権時代（1961-1987年）、労働組合法が組合員を従業員に限り、一企業一組合に限定して、企業別労働組合を法的に強制してきた。独裁政権が終了した後も、労働組合法は、その基本を変えず最近まで「解雇された者

表1 特殊雇用労働者への産災保険適用拡大の経過

2008年7月	○保険設計士 ○ゴルフ場キャディー ○学習誌教師※ ○レミコン運転手
2012年5月	○宅配便運転手 ○クイックサービス運転手
2016年7月	○ローン募集人 ○クレジットカード 会員募集人 ○代理運転手
2019年1月	○全建設機械操縦士（生コン運転手、ダンプトラック、ショベル、フォークリフト等27種）
2020年7月	○訪問販売員 ○レンタル製品訪問 点検員 ○訪問講師 ○家電製品 設置技師 ○貨物自動車主
2021年7月 (予定)	○ソフトウェア・フリーランス

(出所：雇用労働部資料。2021.1.5 LCnews)

※「学習誌教師」は、韓国で「塾」「家庭教師」が禁止されていた時期に広がったもの。学習企業（日本系の「クモン」など）が、学習誌を定期的に発行し、そこにある練習問題について疑問がある家庭に訪問して子どもの質問に答える等の仕事をする「教師」のこと。

は組合員として認めない」など、企業別従業員組織を維持する法規制が維持されてきた（2020年改正で一部修正）。これに対して労働側は、民主労総を中心に、労働組合としての自主性・全体代表性を維持するために、超企業組織、とくに産業別組織への転換を意識的に進めてきた。

特殊雇用労働者や、最近のプラットフォーム労働者の組織化でも、企業別従業員組織はほとんど積極的な役割を果たすことができず、産業別組織が大きな役割を果たしている。その一例として、映画産業では雇用によらない働き方が多く、劣悪な労働環境が広がっていたが、全国映画産業労組が中心となって、労働者性を認めさせ、労働条件を大きく改善してきた^{ix)}。また、プラットフォーム労働については、民主労総サービス連盟（産別組織）、ライダーユニオン（職種別組織）の2つの労組と、業界団体、政府が2020年3月以降協議を続け、10月6日、画期的な協約締結に至った^{x)}。

(C) 自治体(条例化)、国(雇用保険法拡張適用)

2020年の「コロナ禍」は、韓国でも雇用脆弱層に大きな被害を与えた。9月段階で、非正規職3人のうち1人が仕事を失い、その比率が正規職の7倍にもなって、被害が「二極化」していることが明らかになった。正規職には雇用保険法に基づく「雇用維持支援金」（日本の雇用調整助成金と類似の制度）が支給され、大きな役割を果たした。これに対して、非正規職や特殊雇用職は、雇用保険法の「死角地帯」に置かれており、コロナ

禍による経済危機に雇用維持制度として機能しなかった。政府は、雇用保険法の対象外である特殊雇用やフリーランスなど149万人を対象に、コロナ禍の生活難に対応するための応急的な臨時的制度として「緊急雇用安定支援金」を支給した。

しかし、恒常的制度的改善として、自営業を含めて雇用脆弱層を雇用保険の適用対象とすることを求める世論が、労働組合、市民団体、専門家から大きく高まることになった。これに対して、文在寅政府は、「全国雇用保険」の制度化を進めることとし、段階的に雇用保険の提供対象を拡大することになった。そして、2020年の国会では、特殊雇用労働者について、職種や専属性の強さ等に基づいて段階的な適用拡大を進める法改正が成立した（表2）。

韓国においては、近年、ソウル市を筆頭に、自治体が住民の大多数を占める労働者のための労働政策、とくに、脆弱労働者のための政策を展開して、多くの自治体に広がり、それを中央政府が採用するという「ボトムアップ」の政策展開が特徴となっている^{xi)}。

既に、公共部門の非正規職の正規職転換、生活賃金、青年の権利保障、感情労働保護など、注目すべき動きがある。フリーランスやプラットフォーム労働者の保護についても同様に、2021年2月現在、「フリーランサー条例」（10自治体）、「プラットフォーム条例」（3自治体）、両者を含む「働くすべてのための条例」（^{ソンナム}城南市）などの

表2 全国民雇用保険の段階的推進方向

対象	賃金労働者	芸術家	特殊雇用職 (専属性の高い職種)		特殊雇用職 (専属性の低い職種)	プラットフォーム 労働者	自営業者
計画	現在適用	2020年 年末適用	2020年～2021年		2021年～2022年		中長期 課題
課題		下位法令の 整備および 運営準備中	雇用保 険法の 改正推 進	国税庁-勤労 福祉公団の所 得情報共有お よび賦課体系 改善	費用負担葛藤および 利害関係者を説得 対象者の保険加入誘導 (保険料支援拡大)		社会的 議論推進

資料 雇用労働部（毎日労働ニュース再構成）

条例が制定されている。このうちソウル市フリーランス条例（2020年1月9日制定）は、市長が①不当・不公正な契約関係に置かれることの防止努力義務、②権益を保護し安定的に活動できる制度・環境を作る努力義務、③「勤労基準法」等の労働者でないとの理由での差別慣行解消、公正待遇のための努力義務を負うことを明記し、④基本計画、⑤調査、⑥ガイドライン作成などを規定している。これらは、イタリアなど欧州の動向をモデルにしたもので、日本の「公契約条例」とも共通する内容を有している。

□プラットフォーム労働の協同組合化と自治体の支援

最近になって、プラットフォーム労働者の劣悪な労働条件を改善するために、労働運動と並行して、営利を目的としない相互性に基づいた社会的経済の一環としてのプラットフォームを目ざす取り組みが現れている。これは、2016年以後、欧米で拡散したプラットフォーム協同組合運動に学ぶもので、プラットフォーム従事者の処遇を改善しようとする動きとして注目されている。とくに、自治体キョンギド（京畿道など）が、こうした協同組合化を財政的に支援して家事労働、代理運転、IT分野フリーランス、芸術分野フリーランスが主体となった「協同組合プラットフォーム」が発足して活動を行っている^{xiii)}。

4 国際基準に基づく取り組み（運動）の課題

(1) 「労働者性」をめぐる判断基準見直しの課題

まず集团的労働関係では、ILOは以前から、個人事業主を含めて「結社の自由」を容認している。自営業、家内労働者、フリーランス、プラットフォーム労働者まで、それを団結権の主体から排除する考え方は世界的にはきわめて少数である。OECD（経済協力開発機構）諸国の中で、日本以外では、独裁政権時代に従業員のみ企業別組織として労働組合を認めてきた韓国だけが、団結の主体を従業員以外に認めることに消極的である。この点では中労委が、最近、コンビニ店主などで労働組合法上の労働者性認定で後退姿勢を見せていることは強く批判されるべきである。

第二に、労働基準法や労災保険法上の個別の関係での労働者性については、ILO2006年勧告に基づいた労働者性判定への大転換が必要である。契約形式にとらわれず、事実（実態）を重視した労働者性判断、とくに「経済的依存（従属性）」を重視した労働者性判定が強調されなければならない。日本では「労働者性」をめぐる労働行政や判決では、35年前の「85年報告」に基づく「内勤正社員」をモデルとしたきわめて狭い労働者概念が依然として支配的である。使用者の指揮命令については、①業務内容の指示（仕事・業務の種類、業務遂行方法、労働密度、品質の指示等）、②業務遂行についての監督・指示（作業監視、時間管理、就業場所の指定、服装の指示、業務遂行方法の変更指示等）、③業務完成についての検査・指示（業務遂行結果の承認・修正・補正の指示、評

価等)の3段階を総合して指揮命令がされていると広く捉えるべきである。「85年報告」は、この中で指揮命令を②の段階だけに限って狭く捉えていて、デジタル技術によって時間的・場所的管理が大きく変化している現在では、余りにも時代遅れとなっている。

(2) 政府、自治体の積極的公的介入を 求める課題

欧米で進められているフリーランス、プラットフォーム労働者の保護は、個別事業主を相手にした取り組みだけでは改善できないことを示している。産業別の組織・協約が普及している欧州でも、政府・自治体の公的介入を求める条例や立法が重視されている。その点では、イタリア、フランス、米国(カリフォルニア州)の動向、それをモデルとした韓国の取り組みは大いに参考にすべきである。日本でも「公契約条例」の制定運動の経験があるが、その中に、フリーランス、プラットフォーム労働者保護の内容を盛り込むことを考えるべきであろう。

ただ、法規制を受けずに莫大な利潤を得てきた企業側からの反発・抵抗は、イタリアやカリフォルニア州の事例にみるように決して小さいものではない。この点では、企業による使用者責任回避が、劣悪労働条件を強いられる労働者にとって問題であるだけでなく、社会保障や税での企業負担を住民全体に転嫁している側面を重視する必要がある。その点で、ILO、EU、米国では「誤分類」として、労働者に対する使用者責任だけでなく、企業として当然負うべき負担や義務を逃れる点で、納税者全体に義務・負担を転嫁することの違法性が非難の有力な理由になっている。日本ではこれまで余り論じられてこなかったが、公的責任・負担回避目的の悪質な「誤分類」の問題性について、広く議論する必要があることを問題提起したい。

(3) 労働組合運動の課題

EUをはじめとする欧米諸国は、偽装自営業(名ばかり個人事業主)形式による使用者責任回避を許さず、フリーランス(プラットフォーム労働者を含む)の権利を擁護し、実現する活動を本格化しようとしている。その際重要なことは、あくまでも自主的な団結活動が中心となっていることである。そして、個別使用者を相手にした交渉では解決が困難であることから、可能な限り、業界全体を代表する事業者(使用者)団体との「団体交渉」、さらには、政府・自治体などを含む政労使の「社会的対話」を追求して、労働者保護を組合員だけでなく、全体労働者に拡張適用することを重視していることである。

とくに、プラットフォーム労働者の権利実現で大きな成果を挙げているイタリアでは、最大労組のCGILが、脆弱労働者(派遣労働者、協働労働者、独立労働者)を対象とした部門組織「NIdiL」を作って、UIL(イタリア労働連合)、CISL(イタリア労働者組合同盟)と一緒に、3大労組が合同して関連業界団体と団体交渉し、他の産業部門と同様な協約締結を進めている。さらに、3大労組は、国や自治体を含めた「社会的対話」を進めていることに注目にしたい。とくにCGILは、個別事件では事業主との団体交渉だけでなく、場合によっては裁判闘争も支援している。立法・条例、憲章、そして判決で大きな前進を勝ち取ってきたことは、欧州だけでなく、世界全体の運動モデルとなっている。

最後に日本でも、世界の動向を踏まえて、フリーランス(プラットフォーム労働者)の権利実現の取り組みを格段にレベルアップすることが、労働運動にとって核心課題になっていることを強調したい。

(注)

- i) 脇田滋編『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、2020年)参照。
- ii) 「労働基準法解説(一)」法律時報20巻3号(1948年3月)11頁。
- iii) 最高裁判決は、最近も同様の判断を維持している。ソクハイ事件・最高裁2015.7.21判決、NHK神戸放送局(地域スタッフ)事件・最高裁2016.3.8判決など。

- iv) 2011年4月12日のINAXメンテナンス事件、新国立劇場事件の判決、2012年2月21日のビクターサービスエンジニアリング判決。そして、2011年7月「労使関係法研究会」が、「労働力の組織内確保」に注目した労組法上の労働者概念を示している。ただ最近の中労委は、コンビニ店主の労働者性など、労組法に関連しても消極的判断を示した。
- v) 伍賀一道『「非正規大国」日本の雇用と労働』（新日本出版社、2014年）、脇田滋『「ガラパゴス化」した日本の労働者派遣法 - 異形化した制度と抜本的見直しの課題』季刊労働者の権利336号（2020年7月）参照。
- vi) 詳しい指標の内容については、前掲・脇田滋編『ディスガイズド・エンプロイメント』120頁参照。
- vii) ドイツでは、古くから「被用者類似の者」という概念を認めて、一定の労働者に対する保護を拡張してきた。なお、欧州諸国の関連情報については、主に、Fulton, Trade unions protecting self-employed workers, ETUC 2018, 和久井理子「翻訳 国際法上の「労働者」概念について Translations: Who is a 'Worker' in International Law?」法学雑誌（大阪市立大学）63巻3号（2017年）734頁以下ほか、日本労働研究・研修機構、EU、ETUC（欧州労連）、EU各国の政府、裁判所、労組のオンライン情報を参照した。
- viii) 山崎憲「カリフォルニア州ギグ法が下院議会を通過——プラットフォームビジネスに雇用を求める」Business Labor Trend 2019. 7, 63頁。なお、長期間の背景事情については、仲野組子『アメリカの非正規雇用

- リスト先進国の労働実態』（桜井書店、2000年）参照。
- ix) 前掲・脇田滋編『ディスガイズド・エンプロイメント』133頁以下参照。
- x) これはイタリアなどの欧州の動きに続く、大きな前進である。詳しくは、呉学殊「韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」（JILPT HP 緊急コラム「韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」（労働政策研究・研修機構（JILPT））参照。
- xi) キムジョンジン「韓国の地方政府の労働改革の内容とその評価」横田伸子ほか編『「働き方改革」の達成と限界』（関西学院大学出版会、2021年）63頁以下参照。
- xii) ハンギョレ研究院 HP「プラットフォームの『ひき白』に社会的経済の『気孔』を」（<http://heri.kr/bettersociety/969343>）

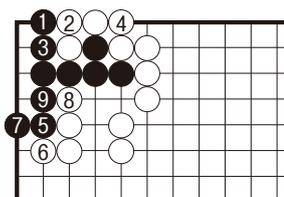
わきた しげる 1948年生まれ。龍谷大学名誉教授。専門：労働法・社会保障法。著書：『ディスガイズド・エンプロイメント 名ばかり個人事業主』（共編著・学習の友社、2020年）、『雇用社会の危機と労働・社会保障の展望』（共編著・日本評論社、2017年）、『劣化する雇用 ビジネス化する労働市場政策』（共編著・旬報社、2016年）、『日本の雇用が危ない 安倍政権「労働規制緩和」批判』（共編著・旬報社、2014年）、『労働者派遣と法』（共編著・日本評論社、2013年）ほか。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、生。

解説 黒1と7が肝要で、生きるスペースを確保することができます。黒1で3は白1でコウ。また、黒7で9は白7で黒死です。



詰将棋の解答と解説

解答 黒3二銀△同玉 黒3一桂成△2三玉 黒2二飛△同玉 黒3二角成△1三玉 黒2三金まで九手詰。

解説 初手 黒2六飛では△2五歩ぐらいでも攻めの形になりません。正解は 黒3二銀で△2四玉は 黒2三飛△1五玉 黒2六金で逃がしません。△3二同玉には 黒3一桂成が攻め方の角筋を通す好手筋で、この後△2三玉には 黒2二飛がとどめの一着で玉の上部脱出は許しません。