拡大するプラットフォーム労働と岐路に立つ労働政治

—日韓、欧米の労働組合動向比較—

2021年9月16日

龍谷大学 安 周永(アン・ジュヨン)

今日、オンラインという形で報告をする機会をいただきまして、ありがとうございます。私は一年半ぐらい韓国に行っていませんが、面白いことにコロナ前よりも、韓国にいる方とのインタビューは増えていて、コロナ前だったらインタビューが容易ではない方もオンラインでインタビューができています。今日もこういう形で静岡の方とも交流が出来ており、こういうものをコロナで暗い時期にプラスにして考えていければと思います。オンラインではありますが、みなさんとつながって話し合うことをすごく楽しみにしています。

0.はじめに

拡大するプラットフォーム労働と岐路に立つ労働政治ということで、基本的には日本と韓国の労働組合、企業別労働組合と言われている日本と韓国の特徴を、欧米の労働組合との比較で、日本と韓国がどういう風に違うのかということを説明したいと思います。このレジュメは龍谷大学の紀要に出して、今年3月に刊行されている私の論文をベースに作ったものなので、その論文を詳しく知りたい方は、ネットで検索して参照していただければと思います。

今日の報告の目的は、プラットフォーム労働という新しい労務提供の方式が拡大し、従来の労使関係に包摂されない労働者が急増する中で、企業別労働組合という同じ労働慣行を持つにもかかわらず、なぜ日本は韓国に比べ、ナショナルセンターの対応が遅れているのかという点を明らかにすることです。プラットフォーム労働がそもそも何なのかということは後で説明したいと思いますが、日本ではウーバーイーツユニオンが作られて、朝日新聞などの主要なメディアが取り上げて知られるようになりました。プラットフォーム労働というよりはフリーランサーという言葉でよく知られていて、労務は提供しているけれども、自営業者つまり労働者ではないということ。労働法や労働組合で保護されない人々を、これからどう保護するかということで、いろいろな議論がなされているわけです。その中で、これらの人々を労働者として認めて労働法で保護するのも一つの手段ですが、ここまで行くにはそうとう時間がかかると思います。今、日本でもいろいろな審議会で議論されていますけれども、その中で労働者性をどうするか、つまり自営業者の形をしながら労務提供しているウーバーイーツの労働者を含め、プラットフォーム労働で労務を提供している人の労働者性をどう判定するかということは、実は2018年からずっと議論されていますけれども、まだ結論が出ていないです。逆に日本の方向は、自営業者として扱って経済法で保護しようということになっているので、重要な保護手段の議論が抜けていると言えます。こうした中で労使関係から保護していくことが重要ではないかと思います。というのは労働基準法での労働者性と、労働組合法での労働者性においては、やはり労働組合法が労働者を認めているので、労使関係で保護するのが今の

状況ではしやすいということになります。そういう意味で労使関係が非常に重要だということで、その点から発表させていただきます。

・労使関係の重要性

もちろん法律でプラットフォーム労働を保護しようという動きはあります。フランスの場合は、例えば 2016 年にプラットフォーム労働者の労働三権保障、それから企業の社会保険料負担を規定する法律が改正されました。これは労働者性を判断せずに、企業側にプラットフォーム労働者を保護する義務を規定したものです。

逆にアメリカのカリフォルニア州での改正条例ですけれども、AB 5 法というのはプラットフォーム労働者に労働法を適用するもので、さらに労働者ではないことを経営側に証明する責任を科します。会社側からすると結構厳しい法律ですけれども、これが改正されました。プラットフォーム労働を研究する人は、アメリカのカリフォルニア州の動きに大きく注目しましたが、この間の大統領選挙でまた条例が変わって、これを元に戻す条例が通ってしまいました。こういう厳しい法律が改正されたとしても、その逆に変わる可能性もあるということです。

それからフランスの法律は先進国の中でも非常に稀な動きで、その後スペインとかも法律は変わっていますが、法律で変わっていくという動きは、まだ非常に稀です。なぜかと言うと、まだプラットフォーム経済というのは新しい経済現象なので、その中で多様な分野における多様な利害関係者の調整を経て、法律で労働者を保護するという事は、結構時間がかかるからです。

それからプラットフォーム労働と言っても、ウーバーイーツのように対面で労務提供することと、それから最近ネットで学生もいろいろバイトしていますけれども、例えばエクセルの作業をやって報酬を受けるなどのオフィスワークの場合、ネットで全部やり、指揮命令も不明確なものもあります。このように対面でやる仕事と非対面でやる仕事では、全く労務提供の性質が違ってくるので、それをどう保護するかという議論は、なかなか難しいのではないかと思います。

それからウーバーイーツの配達員の中には、自分の自由な働き方が侵害されるのであれば労働基準法を適用しなくていいという発想の人も多いようです。すなわち、プラットフォームで働いている人は、自由な働き方を求めて、労災ぐらい適用してくれればいいという人も多数で、ウーバーイーツユニオンでは結局労災を充実化するという事で報告書も出ました。こういういろいろな論点がある中で、労働法でこれらの人々を保護するのは難しいので、労使関係からこの人々を保護する方法を考えることが、今の段階では非常に重要と思っています。

1. プラットフォーム経済と雇用関係の変化

・デジタル技術の発展と新しい経済の出現

プラットフォーム経済とか雇用関係の変化に触れてから、具体的な内容に入りたいと思います。プラットフォーム経済が何なのかと言うと、独立労働者や売り手がサービスや商品を販売するためのプラットフォームを提供するオンライン仲介者を含む経済活動であるということ

です。ウーバータクシーや Airbnb(エアビーアンドビー)は、今までなかったやり方でサービスや商品を提供するという経済活動を言っているわけです。プラットフォーム経済というのはプラットフォーム企業ということに焦点を当てた言葉になっています。

類似した言葉としてはシェアリングエコノミー、日本では最初にシェアリングエコノミーとして受け入れられて、非常に肯定的な言葉として評価されました。なぜかと言うと、最初紹介されたのは環境破壊や行き過ぎた資本主義を是正するもの、要するに余っている車とか、今使われている車を有効に利用して、みんながシェアするというイメージです。環境破壊や過剰消費を指摘し、非営利的な流れを強調する議論として出発したものです。日本でもそういう流れで紹介されて絶賛されていたり、肯定的なものとして紹介されることもあったと思います。その一方でウーバーのように、新しい企業による市場経済や経済成長を重視する営利的な流れを強調する議論もあります。シェアリングエコノミーを言っている人も、こういう非営利的な流れを強調する人と、それからイノベーションとかを強調する営利的な流れを強調する人と二つあります。二つともシェアリングエコノミーという新しい現象を肯定的に捉えるという意味では同じだと思います。

それからギグエコノミーという言葉も類似している言葉ですけれども、長期的な労使関係ではなく、特定のタスクや限られた期間で働く経済ということです。ギグとは演奏する人がその場その場で集まって臨時的にやるということを指す言葉です。ギグエコノミーというのは、プラットフォーム労働の中で、不安定とか臨時的な雇用関係に焦点を当てているということです。

プラットフォーム経済、シェアリングエコノミー、ギグエコノミーというのは、今の新しい現象を指す言葉ですけれども、何に焦点を当てるか、プラットフォーム経済というのは企業に焦点を当てており、シェアリングエコノミーというのは肯定的な現象に焦点を当て、ギグエコノミーはその中の雇用関係に焦点を当てていると言う事で使われていると思います。そういう意味でプラットフォーム労働というのは中立的と言いますか、プラットフォーム企業を媒介した労働ということで、私はプラットフォーム労働という言葉を使うことにしています。

その中で争点になっているのは、さっき言ったように参入が容易で柔軟に働けるということなので、ウーバーイーツの配達員もその理由で最初にたくさん集まった訳です。その一方で不安定な労働が拡大するものなのか、いろいろ論争がありますけれども、労働市場の格差が大きい所は、プラットフォーム労働の拡大スピードが大きいです。スウェーデンとか北欧はあまりプラットフォーム労働は増えていないです。つまり労働市場が不安定な所、労働市場が元々あまり良くないところではプラットフォーム労働に流れやすいということがあると思います。プラットフォーム労働拡大と言っても、その国の労働市場の状況とかによって、その様子は大きく異なっていると思います。

・プラットフォーム労働の増加

それではプラットフォーム労働がどれくらい増加するのかという話ですけれども、実はプラットフォーム労働者がどれくらいいるかということは、従来の統計では測れません。今までの統

計ではプラットフォーム労働者を把握する質問がなくて、別途のサンプル調査が必要になってくるわけです。そのため、正確なデータを把握することが難しいというのが現実です。

BCG というアメリカのコンサルティングの企業ですけれども、そこが調査したものが副業を含めて次のような数字になっています。2018 年の調査では、アメリカ 14% (副業 10% 含み)、フランス 6% (副業 3%)、ドイツ 8% (副業 6%)、日本 7% (副業 2%) です。プラットフォーム企業が、ウーバータクシーが 2008 年から本格的に参入したということを考えると、わずか 10 年くらいで 10% まで増えているという事になるので、その短い期間を考えるとプラットフォーム労働の増加というのは、すごく大きいかと思います。日本も副業を含めて 7% になっています。最近、日本政府がフリーランス調査をやった時には 450 万人くらいなので、労働者が 5000 万人強くらいなので、8% 程度になるので、大体合っているかなと思います。まだ 10% にもなっていないと思われるかもしれないですけれども、わずか 10 年でこのくらいだと考えると、今後も増えていくのではないかと思います。

韓国ではサンプル調査をやっていて、2019 年に行った調査で 1.7% ということです。低いのではないと思われるかもしれませんが、この調査した人に「なぜ予想より低いですか」と聞いたところ、まだ研究者や労働現場の人はプラットフォーム労働という言葉が分かるけれども、一般にはそれほど認知されていないので過小評価されているのではないかという話でした。最近の調査では、7~8% と言われているので、韓国でも非常に増えていると思います。

今回の私の論文では、日韓比較の対象にしたのは飲食の配達員です。飲食の配達員に焦点を当てているので、ヨーロッパとは少し違います。ヨーロッパではウーバードライバーが先に争点になっていました。ただし日韓ともに、道路運送法とか旅客自動車運輸事業法によって、営利目的としたライドシェアが禁止されていたので、ウーバー ドライバーというのは欧米のように問題にはならなかったわけです。これから問題になっていくとは思いますが、その間にコロナもあって配達が急激に拡大しました。韓国の場合はもともと配達文化がすごくあって、アプリとかを利用してすごく増えています。韓国の人口は日本の大体 4 割ですけれども、食べ物の配達市場は日本の 3 倍くらいだと言われています。急激にウーバーイーツのようなマーケットも大きくなっているということです。そういうことで今回、特に私は飲食配達代行サービスに注目してみました。

2. 先行研究と分析枠組み

・プラットフォーム労働の拡散と新しい労働政治

最近、議論になっているのは、日本や韓国だけではないですが、ヨーロッパでも不安定労働者の包摂ということです。要するに、日本で言うと正規労働者、ヨーロッパでは標準的な労使関係ということで社会保険が適用されたりする人を指しますけれども、それ以外の人ヨーロッパでも非常に増えているので、こういう不安定な労働者が従来の労働組合に包摂されていないです。この人々をどういう風に包摂するのかということが、欧米でも非常に重要な問題になっています。労働組合が本当に労働者を代表しているのかということで問題が提起され

ています。ヨーロッパではこの問題について、日本や韓国よりも早めに対応してきて、三つぐらいの動きがあります。

①まずは非組合員への積極的な取り組みです。つまり従来の組織では包摂できなかったけれども、組織構造を変えたりとかして、従来では対象としなかった非組合員を組織化するという努力をやっているわけです。その際に同じ組合員として扱うかどうかとか、いろいろな論点がありますけれども、それを悩みながら、どういう風に非組合員を組織化するかという議論がヨーロッパでも活発になっています。

②それから社会運動団体の登場と労働組合の関係が非常に重視されるようになりました。日本では想像しにくいですが、労働者の生活というのは賃金だけではなくて社会保障で成り立っていますので、そういう意味で社会運動団体と連携して、社会保障制度それから社会制度を改革する運動をやることで、社会運動団体と労働組合の連携が注目されるようになっていきます。

③それから包括的な社会的対話ということです。労使だけで話すと対立が緩和されないの、自治体とかを含めて社会的協定を結んで、労働者の生活の改善を図るという動きがあります。

・従来の労働組合の取り組みを克服する

こういう取り組みがあっても、問題はなぜ労働組合がこういうことをするのか、こういう取り組みをするのかという問題です。ここで注目したいことは二つあって、つまり労働組合の転換期においては、二つの論理が考えられると思います。要するにメンバーシップ論理と影響力の論理ということです。

メンバーシップ論理というのは組合員の意見を汲み上げる事が大事、つまり組合員の利益代表としての活動を重視するということです。日本で言うと企業別労働組合なので正社員の労働組合員の利益を最も重視して、それに従って活動するというわけです。ただし自分の利益ばかり追求すると、社会的影響力が低下し、社会的支持が得られないわけです。

そこでもう一方の論理が影響力の論理ということで、組合員の声はこうだけでも、社会的支持を得るためには、こういう主張だけではなくて、もっと社会的支持を得られるような主張や取り組みをやるということなんです。

これは二者択一ではないと思います。当然ながら労働組合が組合員の意見に反して活動することもできないし、だからといってそればかり主張すると労働組合の未来がないので、どこかでバランスをとることになります。基本的には、メンバーシップ論理というのは組合員のニーズと要求を優先して、影響力の論理というのは組合員の利益を越えた取り組みを通じた影響力の拡大を優先するというわけです。既存の労働組合はどちらかというとメンバーシップ論理を強調して、新しい労働組合でウーバーイーツのようなものは社会的支持を得ることが重要なので影響力の論理を大事にしながらやっていると思います。

結論から言うと、産業別労働組合で形成されているヨーロッパの方が、影響力の論理に従って組合活動をやって、プラットフォーム労働者を包摂しようとする動きがあります。その次が

韓国の民主労総、その次が日本の連合ではないかと思っています。これは後でまたお話ししたいと思います。

3. 欧米における労働組合の対応

・各国の取り組みの状況

表 1. プラットフォーム労働者の組織化の類型と数

	イギリスとアイルランド	アメリカとカナダ	西ヨーロッパ諸国	インドとパキスタン	南部・中央アフリカ諸国	南アメリカ諸国	他の地域	計
非公認の労働組合	47	21	14	12	6	13	10	123
主流の労働組合	34	22	28	3	2	1	8	98
インフォーマルな組織（社会的ネットワーク）	1	5	2	0	2	2	3	15
労働組合と他アクターの提携	0	0	1	-	-	-	1	2
未分類	0	5	4	2	2	6	7	26
その他	8	28	5	1	3	5	5	55

出所) Joyce, Neumann, Trappmann and Umney (2020: 5)

資料) Leeds index (2015年1月から2019年6月までの各国のプラットフォーム労働に関する抗議活動やその組織化について調査したもの)

なぜヨーロッパの労働組合が最も積極的に組織化をやっていて、その次が韓国の民主労総、そして日本の連合と言えるのかということで、まず欧米の各国の取り組みを紹介します。Leeds index ということで、Leeds 大学の労働問題研究所の研究者が、2015年1月から2019年の6月までの各国のプラットフォーム労働に関する抗議活動とその組織化について調査したものです。どういう風に調査したかということ、各国の新聞メディア、インターネットの資料、それから各国の活動家のインタビューをやっているわけです。言語の偏りとかあるかもし

れないですけど、ヨーロッパの動きを見るには問題ないと思って取り上げています。各国の組織化の類型毎の数をしていますけれども、「非公認の労働組合」ということは、おそらく新しい労働組合で、まだ労働組合として国に認められてはいないということだと思います。それから「主流の労働組合」がどのくらい組織化しているのか、それから「インフォーマルな組織(社会的ネットワーク)」ということ、それから「労働組合と他のアクターの提携」ということで分類されています。ここで注目したいのは「主流の労働組合」つまり従来の労働組合がどれだけ取り組んでいるかということですが、やはりイギリスとかアメリカ、それから西ヨーロッパが多くて、他の地域はほとんどないということです。こういう風にプラットフォーム労働者の組織化を、欧米では他の地域に比べると、多くやっているという事が表1から分かると思います。

それから具体的な動きを見ると、ドイツのIGメタルという、ドイツで一番大きい産業別組合ですけども、規約を変更して独立事業者も加入ができるようになりました。労働者ではない人も組合として受け入れるように規約を変えたということです。それから「公正なクラウドワーク」を運用して、いろいろな相談をしたりとかしています。

オーストリアの最大の産別組合であるGPA-DJPも、2019年1月からプラットフォーム労働者を受け入れることになっています。

フランスでも労働総同盟(CGT)、民主労働総同盟(CFDT)、労働者の力(FO)といった主要労組が組織を再編して、プラットフォーム労働問題の取り組みを始めています。

イタリアにおいても三大労組の労働総同盟(CGIL)、労働組合連盟(CISL)、労働連合(UIL)が、プラットフォーム労働者を含む不安定労働者の組織を新設しました。

・労使交渉や労働協約

それよりもっと進んでいるのが労働協約です。日本ではウーバーイーツユニオンが団体交渉を申し入れていますけれども、会社は労働者ではないからということで団体交渉を拒否しています。それが争われていますけれども、ヨーロッパでは既に労使交渉をして労働協約が結ばれています。

具体的に見ると、デンマークでは2018年4月、最大産別組織3Fと掃除会社Hilfrというところが協約を結んで、最低賃金の保障、年金権利の付与、それから疾病手当、休日の保障など、ほぼ労働者として扱った内容となっています。

イタリアでは2017年12月、6団体の労働組合と飲食配達企業の間、勤務時間、疾病手当が規定された労働契約が結ばれていて、それから2018年3月、ポローニャという地域では自治体の政府と、労働組合側(CGIL、CISL、UIL、ライダーユニオン)と、それからプラットフォーム企業(Sgnam、MyMenu)との間に協約(「都市のデジタル労働権の基本原則に関する憲章(Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano)」)を結んで、これはヨーロッパでは初めて結ばれたものだと言われています。後でイタリアの専門家から聞いたところでは、ポローニャは共産党が非常に強いということで、やはり労働者保護を重視する勢力が強いところで動きがあるということが言えると思います。

スウェーデンでも運輸労働組合は、プラットフォーム型簡易タクシー事業を含む Bzzt 企業と、タクシー運転手と同じような労働条件が適用されるように合意されました。

イギリスでも 2019 年 12 月、飲食配達企業 Hermes は、GBM ユニオンと最低賃金と休日手当について合意をしました。

オランダでも 2018 年、プラットフォーム企業 Temper と労働組合が、職業訓練、年金、保険を保障する合意がなされました。

オーストラリアも、ニューサウスウェールズ労働評議会 (Unions NSW) と Airtasker プラットフォーム企業が、労災保険とか最低報酬を支給することが合意されました。

アメリカでも、チームスターズユニオン (IBT) が地域の他の労働組合と連携してシアトル市に圧力をかけて、プラットフォーム労働者が企業と交渉できるような規約を作らせました。

これを見ればわかりますが、フランスとか労働者として保護する法律ができていない所は、まだヨーロッパでも主流ではなくて少ないですけれども、労使関係でこういう人々を保護する動きは、今から 2~3 年前から着実に進んでいるというのは分かると思います。

4. 日本と韓国における政府の対応

・日本

日本と韓国の動きは全くないですけれども、ほとんどが政府の取り組みから始まったということで、政府の動きを確認したいと思います。日本の場合は、働き方改革の一環として進められました。テレワークを含めて、つまりコロナ以前に日本の今まで硬直的な労働市場を改革する多様な働き方の一つとして、フリーランスの推進もなされていたということです。最初に政府内で議論されたのは、厚労省ではなくて経済産業省で「雇用関係によらない働き方」に関する研究会 (2017 年 3 月、最終報告書) が始まって、その動きの中で厚労省も二つの研究会 (「雇用類似の働き方に関する検討会」2018 年 3 月報告書、「雇用類似の働き方に関する検討会論点整理等に関する検討会」19 回目 (2020 年 2 月 14 日)) を作って議論をすすめてきました。韓国との違いで改めて説明しますが、これらの検討会や審議会などに当事者は入っていないです。つまり働く側が入っていないで、これらの人に対するヒアリング調査は行われているものの、あくまで調査対象であり、当事者が自分の待遇をどうするかという議論には参加できていないということです。

その象徴的な動きで言われているのが、労働政策基本部会 (2017 年 7 月 31 日) が労働政策審議会の中で新しい分会として作られました。労使の代表だけで議論して労働政策を決めるのは多様な労働者の意見が反映されないという建前で労働政策基本部会が作られましたけれども、ここに労使代表は入っていないです。全て有識者という名目が入っていて、その有識者の中には労働代表が何人か入ってはいますけれども、労使代表ではなくて有識者として入っているという特徴があります。そういう意味では今後、三者協議で決められている労使協議方式が形骸化していくのではないかとと思われる変化が起こっています。

それから未来投資会議とか成長戦略実現計画 (2020 年 7 月 17 日) で、フリーランスをどうするかということが議論されていて、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)が出されて、意見聴取をして、今年3月に確定しました。その主な内容は、自営業者の保護ということで経済法で保護しようというのがメインで、労働者性をどうするかというのは棚上げにされていたということです。面白いことに、厚労省も先の検討会で議論していたのに、急にこの案が出された12月に中間まとめを発表して、それ以来一回も議論がなされていない状況です。

・韓国

韓国の議論はどうなっているかというと、「働き口委員会」(2017年5月16日)で議論されていて、その中に「プラットフォーム労働と働き口分科委員会」(2019年9月23日)を設置して議論しています。それからもう一つは経済社会労働委員会で、日本の労働政策審議会に該当するものですが、そこで「デジタル転換と労働の未来委員会」(2018年7月20日発足)を作って、政労使の基本合意を作ったりしています。具体的な動きとして「デジタル転換と労働の未来委員会」の中に「デジタルプラットフォーム労働:配達業種分科委員会」(2020年5月27日)を発足して、労災保険の適用拡大について合意しました。

いろいろな動きがありますが、ここで強調したいのは、この委員会にはすべて労働者代表が入っているわけです。経済社会労働委員会にも、韓国労総(ナショナルセンター)と、ウーバーイーツユニオンと類似しているものが韓国ではライダーユニオンですが、ライダーユニオンが各種審議会に入って、政策の決定に参加しているところが日本と違うところです。

5.日韓の労働組合の対応

・日本における対応

日本でも疑似自営業者という問題は、まだ表面化されていないですけど深刻だと思います。自営業者という形になっているけれども労働者ではないかという取り組みも結構ありますが、最近すごく話題になったのはウーバーイーツユニオンです。2019年10月に18人で労働組合を結成して、組合費は月500円、この人数とこの組合費では実は何もできません。この金額だと毎月1万円にもならないお金で、何の活動もできませんけれども、今までなかった組合の形態だということでマスコミの注目を非常に受けて、団体交渉を申し入れました。いまだに、会社が応じていない状況です。

それから2020年7月にウーバーイーツユニオンが事故調査報告書を発表するわけですが、この調査報告書をまとめる時にウーバーイーツユニオン中でも、どこまで要求項目を入れるかということで議論があり、労働基準法とか労働法の適用まで求める人と、そこまで求めると労働者として縛りが掛かってくるので、それに反対する側は労災保険の適用を拡充する、要するに事故があった時に保護してもらおうということに注目した側がいて、結局のところ、事故の補償だけが報告書の要求項目となりました。

これらの活動が注目を浴びて、連合も積極的に動きました。非正規労働センターを変えて、フェアワークス推進センターを設置して、フリーランスなどの相談機能を強化して、実態調査も行うことにしたわけです。それから2020年の10月から、個人事業主やフリーランスなどを対

象とした新たな会員制度「連合ネットワーク会員」を設置したということで、専用サイト「Wor-Q」が作られています。ただし、組織化の対象ではなくて、相談して救済する人として扱うのではないかと考えられます。それからウーバーイーツユニオンの運用資金として、年間 200 万円を出しているという事で、今までの連合の慣習からすると、この 200 万円出すということも新しい動きとして評価できるものだと思います。

全労連とかの動きも探してはみましたが、まだこのような組織化とか組織の再編とかで取り組んでいる様子は確認できなかったです。

・韓国における対応

韓国における対応ですが、民主労総サービス連盟傘下に「プラットフォーム労働連帯の設立」(2019年3月)をして、定額制の組合費、代行運転(300人)・バイク便(150人)・料理配達(280人)を組織化したということです。それからライダーユニオン(2019年5月)というのはウーバーイーツユニオンと同じと思っていただければと思います。まだナショナルセンターには入っていないで、独自で作ったということです。私が調査した時には200人ぐらいだったのでウーバーイーツユニオンよりは多いということです。ライダーユニオンというのは一つの企業ではなくて飲食配達員としてやっている人で、いろいろな企業の人が入っている状況です。

それでペダルミンジョクという企業と民主労総とライダーユニオンとの団体交渉が進んでいます。韓国では労使交渉する時に窓口を一つにしなければいけないということになっていて、民主労総が代表労組なのかライダーユニオンが代表労組なのか争って、結局、組合員の数が多かった民主労総(民主労総サービス連盟)が代表労組になって労使交渉をしたということです。その交渉を進めた結果、2019年10月に労働協約が締結されました。けれどもヨーロッパの内容に比べると、仲介手数料の免除とか、健康診断費用の提供とか、衣服の支援などということで、労働者としての待遇の改善ということまでは言えないということです。状況は良くなったけれども、それが労働者の待遇改善とまでは言えない状況だということです。

それからプラットフォーム労働フォーラム(2020年4月1日)ということで、これは政府機関の三者協議の機関ではなくて、政府と関係ない、独自で労使が話し合って、これからプラットフォーム労働のルールを決めておこうじゃないかということで、10月に労使自律協約(code of conduct)を締結しました。しかしヨーロッパのように賃金や労働条件は一切なくて、事故にあった場合には被害を受けないような、非常に抽象的なものに過ぎないということです。強制力や実行力のあるルールではなく、これから業界のルールを決めていこうという紳士協定と言えます。評価は分かれていますけれども、要するに労使が初めて結んだルールだということで評価する人がいる一方で、実効性がまったくないのではないかとということであまり評価しない人もいます。

韓国労総については、最初はプラットフォーム労働者の共済に注目して、連合と同じように組織化の対象ではなくて、違う形で助けるということにしたわけです。ただし民主労総がここまで積極的に組織化に取り組んで、実績が出てくると、韓国労総も放っておくわけにもいかなか

ったので、全国連帯会議員(委員長直轄)を設立してプラットフォーム労働者の組織化に取り組んでいる状況です。

6. デジタル経済と労働政治の変化

デジタル経済の中で労働政治がどういう風に変化するかということを見た場合に、難しいのはプラットフォーム労働者の多様な意見をどうやって集約するのかということです。ウーバーイーツユニオンの話をしましたけれども、自由な働き方をもっと優先して、保護の代わりにいろいろ縛りがかかってくるのは良くないという考えもあれば、労働者をもっと保護すべきだというふうに考える人もいる中で、どうやって行くのかという問題なので、これからプラットフォーム労働者の声をどうやって組み上げるかということは、労働組合にとっても非常に大きな課題になってくるのではないかと思います。

政策レベルで法律を変えてこれからどうするかという問題と、個別の企業での労使関係でどういう風に処理するかという、この二つの問題を一緒に考えなければいけないと思います。政策レベルというのは難しいというか、時間がかかるのではないかとありますが、政策を改善せずに労使関係だけでは限界があるので、この両方の問題を一緒に考えながらやっていく必要があるのではないかと思います。

今まで見てきましたように日韓ともに労働組合の変化は見られているけれども、依然としてヨーロッパに比べて遅れているという事で、やはり企業別労働組合というのは、雇用が多様化していて企業横断的な労働問題が出てきている状況の中で、企業別労働組合によるこの問題への対応というのは限界があるのではないかと思います。韓国でも産業別労働組合への転換が進んでいて、韓国の労働組合の6割が超企業的な組織になっています。ただし韓国でも課題があって、産別交渉ができていないかという、そうでもないです。韓国の研究者に聞くと、産別労組への転換を肯定的に評価する人は本当に少ないです。

日本から見ると驚くべきことですけれども、逆に面白いことに、非正規労働者が組織した産別組織というものはうまくいっているわけです。その動きは韓国でも評価されています。つまり韓国で一番知られている産別労組は金属です。自動車産業とかの組合の組織は10万人以上で、非常に強い企業別の労働組合が入っていますけれども、ただ従来の企業別労働組合の状況下で交渉しているので、賃金は企業バラバラです。つまり賃金の統一化が全くされていないです。本来の産別労組への転換の良さが生かされていないです。逆に組織内の賃金格差をめぐって対立が深まるわけです。一方で、何もない状況から作った学校非正規労働者の組織は、全国的な賃金が統一化されているわけです。そういう意味ではプラットフォーム労働というのは危機でもありますけれども、チャンスでもあるのではないかと思います。何もない状況から組織化していくと、平等で標準的な労働基準といえますか、賃金基準を決められるのではないかとということです。

それからメンバーシップ論理と影響力の論理で、どちらを重視するかによって組織再編とかが取り組みが変わってくると思います。私の発表はここまでにしたいと思います。ありがとうございました。

以上