

「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

2023年6月15日
元龍谷大学 脇田 滋

I. 「フリーランス」は自由な働き方？

重要な「誤分類」規制の視点

まずフリーランスという呼び方は、実は違和感のある呼び方です。今日のテーマは「雇用類似の働き方」ということですが、これも政府が使っている言葉です。さすがに「雇用類似の働き方」とか「雇用なんとか」というのではうまくいかないということで、法律文書は違いますが、政府としてはフリーランスというカタカナ名で統一しているのかなと思います。これは本来であれば労働者か独立した自営業者という二分類が、これまでの労働法の考え方で、労働者の範囲をできるだけ広く取るという考え方を取ってきたわけです。それが規制緩和の中で考え方が緩んできました。労働行政も本来労働者として扱うことで、労働基準法違反とか法違反になって罰則もあるわけです。ですから行政としては、この曖昧な形態というのは本来認めないということが戦後の労働法の出発点であったし、労働組合もそういう考え方を取ってきました。ところがだんだんそれが曖昧な形になってくるということで、現在、政府はこういうフリーランスという、非常にいい加減な名前を使っています。フリーランスとは元々フリーな、ランスというのは槍で、自由な野武士のような騎士をヨーロッパでは指していました。どこの城主にも属さないで、傭兵というような形でやっていたものを、雇用の関係で特に専門的なジャーナリストとか写真家とか芸能関係、そういうところで使われるようになったということです。世界的にはあまりフリーランスという言葉を使っていないということがまずポイントだと思います。

●究極の非正規雇用・責任回避の脱法形態

守られない個人請負・偽装自営業

学習の友社から2011年に出版した『ワークルール・エグゼンプション 守られない働き方』では、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションとか、本来は労働法を適用しないといけなのに、労働法を適用除外するという働き方が広がっているということを問題にしています。編集者の方からシルバー人材、福祉的就労、研修医、新聞奨学生、NHKの集金員、アニメのクリエイター、ホステス、建築職人、家内労働者、そういう人が労働法の適用がないということが問題になっているので、これをまとめて問題提起をしていきたいという話があり、実態をそれぞれから書いていただいて、ベースはどういう法的な問題になるのかを私が書くということで本を出しました。その時に、例えばシルバー人材センターというのは、実は1997年に静岡県清水市という所で、シルバーで働いていた高齢者の方が、清掃工場へ行かされて、危険な仕事に従事していて、きちんと安全を守ってもらえなかったということで、片腕をなくされたということがありました。ものすごい大きな事故であったわけですが労災として扱われない。なぜかと言うとシルバーの就労者というのは労働者として扱わないということで問題になりました。

これについて関西の NHK ローカルの報道番組で、私が呼ばれて問題点を解説しました。当時ホームページを始めたところでしたので、そこで番組の内容とか筋書きを書いています。

そんなことで前から関心があったテーマですが、2020 年コロナの真最中ですが、同じ編集者の方から連絡があって、また新たな形で、労働者でなく労働法の適用がない働かせ方が増えているということで、『ディスガイズド・エンプロイメント 名ばかり個人事業主』を出版しました。ウーバーイーツであるとか、色々な芸能関係の方、それから講師という形でヤマハの音楽教室の併設で英語講師が独立自営業者というふうになっているとか、他にも色々あって、非常に様変わりをした形ですが、同じように労働法の適用がないです。これは ILO の言葉でディスガイズド・エンプロイメントと呼ばれ、雇用を偽装するという、直訳すれば偽装雇用です。本当は自営業を偽装して、雇用として扱うべき人を責任逃れすると、だからワークルール・エグゼンプションにも繋がるテーマで、非常に新しい問題でもあるということです。

実は労働委員会闘争や裁判闘争があって、3つの事件が最高裁で争われました。INAX メンテナンスの修理出張の労働者、それから新国立劇場の歌手の方、それから ビクターエンジニアリングです。これは INAX と同じように修理の出張ということ個人請負の形にして、組合を作って団体交渉を申し込みましたが、「お前たちは労働法の適用のある労働者じゃない」、「自営業者だ」、「その団体と団交する義務がない」ということで、はねつけられて最高裁まで行って勝ったわけです。中労委でも命令を得て、高裁でひっくり返されましたが、最高裁でまたひっくり返したということです。最初から5年経っています。最初に組合をつくった時に、団交に企業側が応じておればそこで解決しているのに、5年の間に組合も切り崩され、労働側が非常に苦労を重ねて、やっと出発点に立てたという非常に不当な事件です。そして未だに問題状況は大きく変わっていないということになります。

●個人請負＝「非雇用」化

→ 究極の使用者責任回避

これらは個人請負で雇用でないという扱いをしているけれど、実際には雇用と変わらない働かせ方です。なぜそういうことをするのかというのは、明らかに使用者責任を回避するという使用者・企業側の狙いです。労働者側にも自由に働きたい考え方があると企業は言いますが、短期的にはそういうことが場合によってはあるかもしれませんが、長期に働いていた時には不満が募ってきて、やはり働かせ方がおかしいということになります。まず労働組合法の適用がないということがあります。それから労働基準法や労働安全衛生法、労災の関係、社会保険、それから税法的にも不利になるということで、使用者側にはメリットが大きいですが、労働者側には本来労働者であれば色々な法的な保護があるのが受けられないということになります。最近ではウーバーイーツ配達員がコロナの中で非常に目立ったわけですが、彼らがまさにそういう働かせ方であるということです。

●ウーバーイーツ配達員の労組結成

ウーバーイーツユニオンが川上弁護士などを中心にできて、去年都労委で団交応諾の命令が出ました。かなりすぐれた命令で、水町さんという東京大学の労働法の先生が委員であるということもあって、非常に詳しい内容の命令が出ました。これもさっきのINAXメンテナンスと同じように、やっと出発点に立てたにすぎないということです。

●アマゾン 配送運転手の労組結成

それからアマゾンです。これもコロナ禍の中で、巨大企業で、アメリカでアマゾン帝国というか、アマゾン資本主義というか、そういう名前で、今ちょうどアメリカで闘っているアマゾンの人たちの本がありまして、それを読んでいるところですけども、ものすごいです。AIを使った労務管理、昔はラビットというアプリを強制して、秒単位で管理する。それから倉庫、フルフィルメントセンター(FC)と言う巨大な倉庫です。これは自営業者という形ではないですけども、AIを使ったえげつない労務管理をするということで、労災も少なくありませんし、あまりにもひどいので離職率が異常に高いということが問題になっています。それから配送運転手、ラストマイルと言ってアマゾンにとっては一番利益としては問題になるというか、一番最後に配達するところが一番手間なわけです。その人を外注化するわけです。業者に担当させて、あるいは個人請負という形にしている、これは事実上下請け、重層下請けと、それから派遣と自営業者が両方あると言うので、私は二重の壁と言っていますけれど、ウーバーに比べても非常に巧妙なやり方です。この配達のところは請負であり、派遣的な請負であり、同時に自営業であるという困難があるということです。アメリカでは大きな組織の課題になっています。

●誤分類(ごぶんるい:misclassification)

労働者として扱うべき人を個人請負にするというのは、アメリカでは大きな問題になってきました。アメリカ連邦政府の労働省のホームページでは「誤分類」(misclassification)という言葉を使います。本来の労働者は、アメリカの場合には雇用されている者、エンプロイー(employee)という言葉で私は従業員と訳していますが、従業員であれば労働法の適用とか色々法的な保護があります。そうではなくてインディペンデント コントラクター(independent contractor)という、独立請負契約者と私は訳していますが、いわゆる自営業者です。従業員は日本で言えば労働者、実はワーカーというのはイギリスとかアメリカでは緩やかに捉えて、自営業的な人も含む中間的な使い方をしています。エンプロイー(employee)というのは日本流の労働者ということになります。その区別、クラシフィケーション(classification)というのは「分類」なので正しくやりなさいというのが、アメリカ連邦労働省のページの意味です。アメリカは労働法がものすごく弱くて、私たちから見るとほとんど参考にならないような内容で、全国労働関係法という集団法、それから厚生労働基準法という労働時間とか最低賃金とか、わずかなところだけ保障していますが、それすら逃れるというのが、この「誤分類」(misclassification)、意図的に分類を間違えるということです。これは実は賃金を払わない、賃金泥棒は日本では真逆の意味で働かない労働者に対して賃金泥棒と言いますが、アメ

リカの場合は逆に賃金泥棒というのは、本来払うべき賃金を払わないということで、その理由は「誤分類」だということです。

「誤分類」(misclassification)というのはアメリカ発の言葉で、本来労働者として扱うべき人を独立請負契約者、自営業だと言って法的責任を取らない、違法行為ということです。だからもちろん日本でもあるわけです。フリーランスはほとんどが「誤分類」だと思います。労働法が弱いアメリカの労働省には、「誤分類」ということがものすごく詳しく、また厳しく書いてあります。ところが日本の厚労省には「誤分類」という言葉は出てきません。フリーランスは出てきますが、「誤分類」ということは、最初に問題にしないといけないのに、それを飛ばして自然現象のように、労働者が望む、そういう自己決定のあり方、働き方だということで、フリーランスという言葉にすり替えているということが第一に言いたいことです。「誤分類」と言う言葉を広めようということが私の主張になっていて、ブログにもそういうことを書いています。現在では OECD、世界の先進資本主義国の集まりである OECD が様変わりしまして、今はこういった「誤分類」の問題を 2019 年のエンプロイメント アウトルックという雇用展望の中で書いています。「誤分類」ということを言うのは、こういう偽装を許さないという考え方で書いています。それから EU、ILO も「誤分類」という言葉を使っていますが、日本政府は決して使わないです。むしろ労働組合の側がこれを使って、フリーランス問題にも本来の原則的な立場を追求すべきだと思いますが、なかなか「誤分類」という言葉が広がらないということが私の今の課題です。

II. 「フリーランス」の拡大を狙う政府・財界

コロナ禍で可視化された脆弱な働き方と法・政策動向

OECD や ILO などが本来の「誤分類」をやめさせるということを大きな課題にしているのに対して、日本政府はフリーランスを拡大しようと考えています。労働力不足の中で、特に高齢者、定年後の高齢者をフリーランスのギグワーカーとして安上がりに使えるようにしようとしています。これはシルバー人材を 1965 年に作りましたが、それをまた形を変えて、時代もだいぶ変わっていますが、新たな形で拡大しようとしていますと言えます。残念ながらフリーランス新法が 4 月 28 日に通過してしまいました。国会を通過して、実はもう法律になるということです。全体的にフリーランスについては、非正規雇用の延長というか、言い換えれば究極の非正規雇用として理解すべきだというのが私の基本的な考えです。

● 1985 年以降、労働・社会分野での規制緩和

→非正規雇用急増・労働行政後退

この間、80 年代半ばから派遣法、その前からパートがありましたが、本格的にフルタイムの派遣や契約職員を含めて非正規がどんどん広がりました。その最初で最後の形が、フリーランスというか偽装自営業です。欧州では「誤分類」という言葉を使いますが、元々は偽装自営業、セルフエンプロイド (self-employed) というのが自営業者ですが、sham とか false を付けて言われることが多いです。日本の場合は、内閣府が調査して 2020 年段階でフリーラン

スは 462 万人とのことですが、副業もあるので、本業としてやっているのは 214 万人です。これは当時の推測ですが、実際のところははっきりわからなくて、まとまった統計や調査も行われていません。ILO が統計も変えなさいと言っていますが、日本の場合は曖昧なままです。韓国では文在寅政権の時に、フリーランスの数を政府としてはっきりと推定調査するという動きになっています。日本の場合にはそういう点も含めてないです。経済学者も労働者かどうかということをどういう風に捉えるかということにも関係しますので、偽装自営業の本来の「誤分類」の問題まで捉えて、法律や経済も含めて考えていく必要があると思います。

●政府・財界が進める

「ギグワーカー」「フリーランス」の拡大・促進政策

特に菅内閣の時の 2020 年 7 月に、未来投資会議が「成長戦略実行会議」というところで露骨な言い方をしてきました、少子化による労働力不足に対応して、高齢者をギグワーカーとして労働市場に流入させると、これは年金改革にもなるし、労働力不足対策にもつながると言うようなことを言って、その線上にフリーランスガイドラインがあり、フリーランス新法が出てきます。高年齢者雇用安定法がコロナ禍で改正されましたけれど、そこでは定年延長の働かせ方について、業務委託を含むとなっています。これは国自身が高齢者を「誤分類」していくという、「誤分類」の制度化ということをやっています。一方で、高齢者というのは私も含めて病気がちですし、目も耳も悪くなりますので、労災がめっちゃ多いです。高齢者を低劣な形で働かせながら、安全衛生は大事ですよ、高齢者は大事ですよという非常に欺瞞的なやり方をしているということです。

●フリーランス新法案

(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案)

フリーランス新法については色々言いたいことはありますが、簡単に言えば一番大事な「誤分類」の考え方が全くありません。いわゆる「誤分類」の考え方は、労働者として保護するか、まともな自営業者かという二分類の考え方です。しかし政府はその間にフリーランスという中途半端な働き方を作り、シルバー人材もそうですし、家内労働者もそうですが、基本的に自営業者です。労働法の適用は基本的にないということです。だけど一部だけわずかに改善しましょうということで、一歩前進というか半歩前進というか、評価される方もおられますけれども、私としてはむしろシルバー人材の状況であるとか家内労働者の状況なんかを見ると、三分論については非常に疑問があります。EU の労働組合もそうですし、欧州労連 (ETUC) なんかもこの二分論に原則立つべきだということを言っています。

●フリーランス新法案

(労働基準法における「労働者性」の判断基準)

フリーランス新法は簡単に言えば労働者ではなくて自営業者としての扱い、特に取引関係だけを保障するというのですが、それも非常に不十分で公正取引委員会という労働基準監督署とは全く違うところが担当し、罰則も非常に弱いということです。だから労働基準法や最低賃金法とは全く違う適用になります。一番大事なことは集団的な関係でどうなるかということは一切言わないです。世界的にはフリーランスの場合には、集団的な権利ということが一番大事だというふうに修練してきているわけです。ところがそういうことを全く言わないというのが、日本の政府系議論の特徴です。言っているのは労働基準法における労働者性あるいは労働組合法における労働者性の判断基準ということで、簡単に言えば 1985 年レベル段階での判断基準をそのまま維持するということです。35 年以上前の考え方を、現在のいろいろな偽装が広がっている中で使うということです。

● 労災保険特別加入の拡大

唯一言えるのは労災保険の特別会員を拡大して、フリーランスと呼ばれる人たちにも広げましょうということで、これは既に 2021 年から芸能従事者、アニメーター、柔道整復師、自転車の配達員、IT フリーランス、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、歯科技工士と、たしかに特別加入が広げられたということは半歩前進かもしれませんが、特別加入というのは前から中小事業主とか一人親方とかもあるわけです。だけど元々非常に限られた範囲であるということと、それから負担も自己負担になりますので、労災の保証としては非常に弱いということが問題です。

● 二輪車配達員・家内労働者の特別加入

特にウーバーイーツユニオンはこういう特別加入ではだめだと言っています。実はウーバーは特別加入にしようと、労災適用に反対するようなロビー活動をずっとやってきたわけです。例えば家内労働者が三分論の中間的な形になりますけれども、特別加入は一応認められているわけです。厚労省は家内労働法で労災の適用も特別加入という形でできると言っていて、家内労働者は保護されていると言いますが、厚労省自身の 2019 年の段階で、家内労働者で特別加入している人は全国で 249 人です。およそ 10 万人の家内労働者がいると考えられますけれども、249 人はあってないようなものです。だから制度としては非常に不十分極まりない、非常に入りにくいし、お金もかかるし、また適用も一人親方の場合には本適用の場合に比べて、最低レベルの賃金相当分しかないの、給付額も減るということで問題になり続けているわけです。この特別加入にこだわり続けるということが今の政府の対応です。

Ⅲ. 戦後の「広い労働者概念」から

後退を続けた労働行政・労働法

戦後、広い労働者概念が取られて、請負や委任という個人としての保護を受けられなかった人も含めて、保護が広がりました。それを実は高度成長の中で、正社員、内勤のつまり工

場や事務所の中で働く人がいて、それ以外の人たちについては労働者として保護しないという考えに変わりました。もし問題になれば、先ほどの三分論で家内労働者あるいはシルバーのように、名目だけの保護をするという形で、実質上保護を放棄するという政府の政策が取られました。

● 広い「労働者」概念から出発した日本

戦後すぐは非常に広い労働者概念でした。条文としては変わってないですが、労働組合法3条、それから労働基準法9条では、職業の種類を問わず賃金、給料その他の、これによって生活するものを言う、そして労働組合法は失業者を含む、基準法は働いているという違いがありますが、事実上広く捉えるという形になっています。特徴は請負、委託、準委任という契約形式であっても、雇用と同じように保護するというので、契約形式にこだわらない、雇用に限らないということで、民法との違いで労働法を非常に広く捉えることが特徴です。2番目は実態を重視すると、従属して働く実態があれば、法的にも労働者として保護する、3つ目が大事ですが、脱法的な使用者責任逃れを許さないという、「誤分類」という言葉は使いませんが「誤分類」を許さないという考え方をとっていました。当時、東大の民法の先生で、中労委の会長もされた末広巖太郎さんは、「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」と言われていました。これは通説というか、行政も含めての考え方でありました。

● 西陣「出機」と1948年「末川判定」

現に京都で、実は西陣織の出機労働者というものがあって、内機の工場で働く機織りの人と違って、自分の家に織機を置いて、問屋から糸をもらって、それを問屋の指示通りに織物にすると、こういう労働者が今でもいますけれど、こういった人が広がっていましたが、この西陣地域の組合、地域労組があって、その人たちが組織していました。労働基準法ができて、内機の人には適用されるが、出機も同じ保障が必要だということを言って、当時の京都労働基準局に出機が実態としては労働者だと、だから労基法適用をしてほしいと嘆願書を出しました。それで行政が実態調査をしまして、当時京都の労働基準審議会の会長が末川博という立命館大学の総長をされた、この方も民法学者ですけど、この元で判定が出まして、西陣の出機労働者は労働基準法上の労働者であるということで、問屋も例えば労災保険の保険料を負担するという形でやっていたということで、まさに広い労働者概念が適用されていたということになります。

● 1985年労働基準法研究会報告

狭い労働者概念＝偽装自営業(誤分類)規制の後退

ところが 1985 年労働基準法研究会という中曽根内閣の下で、派遣法や均等法、そして労基法改悪が始まり、その年に政府の方は労働基準法研究会で、この労働者性判断の見直しという形で判断基準を出しました。簡単に言えば、内勤の正社員というものが、日本的雇用慣行という形で支配的な形態になり、これが労働者だというふうに狭く考えました。だから外勤の非正社員については労働者から外れることが多いという結果になっていくわけです。契約形式にとらわれないということは言うけれども、そういう狭い労働者モデルの判定基準に交代をしました。特に問題なのは、その契約形式を利用した使用者責任逃れ、いわゆる「誤分類」について、この報告には触れていないです。そこが一番大きな問題で、後々大きな悪い影響を与えます。

●労働行政の狭い労働者概念

裁判所に悪い影響

特に裁判所は別に行政の判断基準にとられる必要はないですが、日本の裁判所は行政に弱いというか、しっかりした判断を持っていないと思います。横浜南労基署長事件ではトラック運転手、それから藤沢労基署長事件では大工について、労働者性を否定します。まさに 1985 年の働かせ方が問題だった事例ですが、労働者性を否定するということになってしまっていて、内勤の場合で労働基準法研究会報告の考え方を取っています。最近ではソクハイという、いわゆるウーバーイーツに似た働かせ方が問題になった事例ですが、これも労働者性を否定するということになっています。内勤の場合であれば、関西医大の研修医の場合は労働ではない、教育だということで企業側が責任逃れをしたわけですが、研修ですから病院の中でずっと働くということで、これは労働者性を認めてくれたという状況になっています。

IV. 大きく転換・前進する世界

各国の対策・規制と日本への示唆

ところが世界は、こういった日本の状況とは大きく変わっておりまして、ILO、OECD、EU などの国際機関は、最初は新自由主義の考え方にとられて、それを推進すると言った役割を果たしていましたが、2010 年代、ILO の場合は 2000 年代の初めぐらいから、新自由主義の弊害を是正するということで、ディーセントワークが有名な言葉ですが、労働分野での新自由主義の弊害を是正する、労働者概念についてもそういう方向を示すということになりました。特に 2006 年の ILO 勧告は非常に大きな意味を持っています。ILO の勧告なので、たいした意味がないということで、実は日本の労働組合もあまり注目しなかったけれども、これはものすごく大きな意味を持つ勧告です。実は 2025 年に ILO はこの問題を議題として取り上げるということを決めていまして、新たな勧告、あるいは条約を採択するというような動きになってきています。こういう風に世界は大きく動いていますが、日本の場合には依然として偽装自営、フリーランスを低劣なまま活用するというのが日本政府の考え方になっています。

●ILOの2006年「雇用関係」勧告(第 198 号)

ILO の 2006 年勧告(第 198 号)です。雇用関係に関する勧告という名前ですが、実際には「曖昧な雇用関係」それから「偽装雇用」という概念を打ち出しまして、これが労働基準を世界的に広める時の大きな壁になっているということを言って、これに対する加盟各国の責務、特にぜい弱労働者への有効かつ効果的な方法をしていかないといけないということを確認しました。特に具体的に雇用関係にある労働者を保護するための国内政策ということを言いまして、自営業者と労働者を区別する指針を明確に作りなさい、もっと言えば 1985 年の日本の労基研報告を見直さないといけないということです。政府は 2006 年勧告についてはほとんど触れません。2006 年勧告は、偽装的な自営業に置かれている労働者を守りましょうということ、ILO が世界的に求めた勧告です。

●ILOの2006年「雇用関係」勧告②

その中身として 1 番目は「事実優先の原則」ということで、契約の形式ではなくて、実態に基づいて判断をしていくべきだということです。2 番目は「人的従属性と指揮命令の関係」や「経済的従属性(賃金その他)」について、事実に基づいて判断しなさいということを、世界的に言ってくれました。それから 3 番目が一定の状況があれば、「法的推定」ということで、立証責任を転換しなさいということです。今でも日本の場合、労働者側が労働者であることを証明しないといけないとなっています。これを逆に使用者側に本当の自営業者であるということを証明しなさい、それができなければ労働者として推定するということです。「みなし」ということは有無を言わず、例えばトラック運転手はみんな労働者であるというふうにしてしまうということです。この 2 つの方式、特に「法的推定」ということを出したことが非常に重要な意味があります。

●OECD などの大逆転

それから新自由主義の応援をしてきた OECD の中で大きな変化が出ます。OECD は 1994 年の「雇用戦略」、これはイギリスのサッチャーの政策を一般化するもので、組合を弱める労使関係法、自営業の強化、民営化、社会保障の賃金に対する価値の低下、新訓練イニシアティブ、減税、最低賃金審議会の撤廃という、新自由主義を体現するようなことをサッチャーが言って、それを追認したのが OECD だったわけです。ところがこの弊害が明らかになる中で、OECD が一歩後退するような考え方を出てきます。特に 2008 年～2009 年の金融危機以降、非常に多くの問題が広がり、特にポピュリストの反動と言われるものもあります。それで 2018 年に雇用戦略を改訂するわけです。今までとは真逆に労働組合の役割を認めると、団体交渉を通じての労働条件改善、賃金改善と、こういったものの意味を重視すると、それまでは労働組合が賃金を上げると雇用が失われるというか、弊害があると言っていたわけですが、それを改めるということです。2019 年の雇用展望では OECD は「誤分類」という言

葉を使います。アメリカで使われていた言葉をOECDが使うということです。日本では政府やマスコミは絶対言わないですが、OECDが大きく変えるということになりました。

●ILO_世界の非標準的雇用

課題の理解と展望の形成(2016年)

ILOはその前に2016年の報告で、もちろんパート・有期・派遣という非正規雇用は問題だということは前から言っていました。2010年以降のAIを通じてのプラットフォーム労働などの非正規雇用が広がる中で、非常雇用(temporary employment)という臨時的な短期雇用、パートタイム・オンコール雇用があります。パートタイム雇用は日本の場合には、フルタイムの正社員に近い労働時間の労働なのにパートだということが問題ですが、そうではなくて元々労働時間がめちゃくちゃ短いパートで、新たなパートです。これは僅少労働というか、労働者が待っていて、使用者側が働いてくれと言った時にだけ働くというオンコール労働、呼び出し労働です。こういうものが非常に広がりました。特にジャストインタイムワークフォースと言いまして、トヨタが部品の在庫管理を下請けに強制することでジャストインタイムが雇用と労働にまで広がって、企業が必要な時だけ労働者を呼び出すということです。例えばコンビニであれば、今日は大雨だからシフトはいらないということで、2時間前にシフトを通知して「今日はあなたはいらない」と、あるいは真逆に呼び出すと、そういうふうに使用者側が好きな時に呼び出せる働かせ方で、イギリスの場合には0時間契約という働かせ方が2000年代から2010年代にかけて広がりました。それから複数当事者間雇用関係ということで、派遣労働をもっと広げる、特に新自由主義はアウトソーシング外注化ということが大きなポイントになっているわけで、同じ職場の中で色々な人が混在して働きます。こういうのはひび割れた職場と言って、オバマ政権の時にアメリカの連邦労働省の課長をしていたデビットワイルという人がそういうことを扱っています。2016年のILOの考え方とつながるわけですが、今までは例えばGMとかで1つの職場の中でも正社員だけでやってきた仕事が、色々な派遣、短期雇用、外注、独立請負契約者など、職場の中は無茶苦茶な形の働き方が広がっています。特にプラットフォーム労働で問題になるのは、偽装雇用あるいは従属的自営業という、実態は労働者だけれど自営業者という形で保護を受けないということが広がっています。これは新たな非標準的雇用だということを警告したのが2016年の報告です。その後OECDはさっき言いました「誤分類」を世界的に問題にしようということを行いました。

V. 疑わしきは労働者の利益に

雇用上の地位・アルゴリズム規制をめぐる最新の動き

今一番大きい問題は立証責任の転換で、「疑わしきは労働者の利益に」ということです。2020年のILO総会で世界の動きを踏まえて、従来の考え方をさらに進めて、「疑わしきは労働者の利益に」ということを言いだしています。まさに「誤分類」を中心的な課題にして、立証責任を労働者ではなくて使用者側に転換していくべきだということを行っています。

● 欧州裁判所の新たな動き

その背景には欧州の伝統的組合と草の根の組合もありますけれど、各国でウーバーやアマゾンなどのプラットフォーム労働が出てきた時に、これはおかしいということで労働者性を認めよという運動が起きて、裁判にまで至ったわけです。2018年フランスの破毀院のフードデリバリーの TEE というところの事件、それから 2020 年のウーバーの運転手の事件で、破毀院というのはフランスの最高裁ですが、そこで実態に基づいて、これは従属労働者であるという判決が出ます。イタリアでも同じ破毀院(最高裁)で Foodora という、日本でウーバーイーツに当たる二輪車配達ですけど、同じように労働者性を認めます。さらに Glovo という、ヨーロッパで広がっている食事配達ですが、2020年9月にスペインの最高裁が、これは非常に詳しい判断で、プラットフォーム労働で、そのプラットフォームに事実上縛られていると、たしかに自転車は労働者のものであるけれども、仕組みのインフラ自体が労働者を縛っているということを言っていて、自営業だと言う使用者側に対して、労働者性を認める判断をしました。

● 「労働者性」を認める判決の論理

アプリ基盤のプラットフォーム(PF)労働ですけど、それに対して欧米各国裁判所では共通した判断をするようになりました。労務提供者(service provider)の労働実態が、①PFの指示と支配(control)に従った労働、②実質的インフラの経済的費用をPF負担、③PFによる多くの管理・統制がある場合は、労働者(従業員)としての地位を認める判断となっています。

● 英国・最高裁・ウーバー事件 2021.1.19 判決

イギリスも少し遅れますが、2021年に最高裁でウーバーの運転手について労働者性を認めます。ところがイギリスの場合には、実は三分割になっています。労働者類似の働き方については自営業者(self-employed)と従業員(employee)で、従業員の場合には労働法・社会保障法が全面的に適用されますが、それを逃れるために偽装自営業にするわけです。しかし批判が高まって、例えば0時間契約の人たちについては、一応は自営業の形を取っていたのですが、それに対しておかしいから保護しろということで、中間的な形として労働者(worker)という形で最低賃金に当たる生活賃金、それから年休、雇用差別禁止、企業年金、この4点については適用しますということで、従業員としての扱いではないけれども保護しようということです。実はこのウーバーの事件は、本来は従業員(employee)としての地位であるということで、ウーバーに責任をとらせようというべきですが、フランスやイタリア・スペインとは違って、イギリスの場合はそこまでいっていません。ウーバーの方は自営業者だと言いますけれど、結局最高裁は労働者(worker)として地位を認めたということです。元々原告自身が従業員(employee)としての訴えは難しいということで、労働者(worker)としての地位を認めろという訴えでもありました。ウーバーはヨーロッパではイギリスで負けるということで、労

働者 (worker) としての保護までは認めましようと言っていますが、この従業員 (employee) としてはなかなか抵抗しているということです。

●フランス・イタリア PF 労働者の権利保障立法

フランス・イタリアでは法律もできました。フランスでは 2016 年「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」が、イタリアではボローニャ市 2018 年「デジタル労働権の基本原則に関する憲章」、ラツィオ州法 2019 年「デジタル労働者の保護と安全」法ができました。

●米・カリフォルニア州 ABC テスト

特に大きな影響を与えたのは、アメリカのカリフォルニア州の最高裁の判決が 2018 年 4 月に出ました。ダイナメクスという配送会社が、運転手を従来は従業員としていたのを、突然 2004 年に独立請負契約者ということにして、実態はほとんど変わらないのに、そういう扱いにして、これまでの色々な保護を逃れようとしてきました。これに対し集団訴訟を組合側が起こして、州の最高裁が従来判断基準、これは日本にも似た判断基準だったのですが、それを変えました。ABC テストという、実証責任を使用者側に課して、3 つの要件、(A)労働提供者が会社による支配や指揮命令から自由であること、(B)労働提供者が会社の通常の業務過程とは別に仕事を完成すること、(C)労働提供者が取引、職業または業務において独立していることという、この 3 つとも証明しない限り従業員 (employee) だと推定するという画期的な判断を下しました。立証責任を全面転換するということです。これはさっきのヨーロッパでの判断にも大きな影響を与えたと言われています。これを受けてカリフォルニア州の知事が民主党ですが、法律を作りました。AB5 法ということで、最高裁判決をそのまま立法化すると、つまり裁判であればこのダイナメクスの運転手だけにしか適用はないわけですが、一般法になりますので、AB5 法で同じような場合に、みんな立証責任を転換するという、従業員 (employee) だという推定になるということです。これに危機感を感じたウーバーなどが、2020 年 11 月のバイデンとトランプの 2 回目の選挙の時と同じ日に住民投票を仕掛けまして、ウーバーとかリフトという企業については例外にするという提案をして、残念ながらこれが 58% の支持で通過してしまいました。実はこれに対する違憲訴訟を行っていて、まだ決着がついていないです。アマゾンについては除外にならないです。アマゾンの運転手は適用があるけれど、実態としては適用逃れしているということで、2020 年の段階であちこちでアマゾンに対する裁判、これは時間が充分取れなくてトラックの中でおしっこするという「ボトルおしっこ訴訟」なんかも含めて、アマゾンに対して、全米で色々な訴訟が起きているということになります。

●EU2021 年 PF 労働指針案

「反証可能な雇用推定」

EUは2021年の末に、プラットフォーム労働について指針案を出して、これは残念ながらまだ確定していませんが、指針案が出ているということで、これは雇用上の地位を推定ということで、立証責任を転換するというので、プラットフォームの労働者について、特に現場型のプラットフォーム労働、配達とか運転とか、そういう人についての推定という規定を入れました。それからアルゴリズムということで色々監視されていると、例えばアマゾンの運転手は最初はラビット、今はメンターというアプリで全面管理されて、そして色々な評価もされています。この内容について、ものすごく不透明であるということで、その透明性を定めるような規定も案に入っています。

●EU2022年 単独自営業者の団体交渉ガイドライン

集団的な関係については以前から問題になって、日本とは少し違いますが、いわゆる公取委にあたるような自営業者の談合を許さないということが、労働者には適用されないけれど自営業者には適用されるという判断が色々な国で出ていて、フリーランスの組合、ジャーナリストの組合などはそれに当たってしまうということが問題になっていました。それを整理する形で、去年の9月の末にガイドラインをEUとして出しまして、労働実態がほとんど労働者と変わらないような自営業者であるとか、それから一つの需要に対してだけ提供している自営業者であるとか、特にデジタルのプラットフォーム労働者については、問題なく団交権がある、集団的な活動権があるという判断をするガイドラインが出ています。

●疑わしきは労働者の利益に(ILO)

雇用推定→立証責任の転換を

そしてILOは2020年に、世界のこういった動きを整理して、特に2006年の勧告というのは非常に大きな意味があるということを再確認する報告書を出しました。そこで「疑わしきは労働者の利益に」という言葉をわざわざ書いて、これが原則だ、自営業者か労働者か疑わしい時には労働者の側に有利に判断していくべきだという、こういうことまで言っています。2025年にはプラットフォーム労働についての条約、勧告を議論するという風になっています。

●スペイン・ライダー(Ley Riders)法

スペインが1つのモデルになりまして、2021年に「ライダー法」という法律を作って、これがEUの案に繋がっています。これはジャストイートというプラットフォーム企業がこれに応ずるという形で、スペインの2大労組と労働協約を結んで、そこでスペインやイタリアとかフランスは全国協約で細かなところまで決めます。これはプラットフォーム労働、日本で言うウーバーイーツの二輪車の人たちにも適用すると、ジャストイートは推定という形にして、約4000人の配達員を全部直雇用の従業員にするという約束をしました。他のプラットフォーム労働企業はそういうことをしていないので、まだ対立は残っているということです。

VI. むすび フリーランスをめぐる運動の課題

最後に重要な点は繰り返になりますが5点です。

- ① 「誤分類」規制を徹底する、
- ② 立証責任を転換する、
- ③ 特に集団的な権利を保障する、
- ④ アルゴリズムを規制すること、これは運動としても大事です。
- ⑤ 最後に労働・社会保険加入の拡大、特別加入ではなくて本来の保障が必要だということです。