

# プラットフォーム労働者への 評価に関する問題

労働政策研究・研修機構 研究員  
博士（法学） 滝原 啓允

# I はじめに

## 1 本報告の目的

- ▶ プラットフォーム労働者（以下「ワーカー」）に対しては、仕事の都度、発注者等により「評価」がなされる。それは、プラットフォームが有する労働力評価機能を用いてなされ、その結果はインターネットを通じ広く公開されるのが一般的であるが、必ずしもそうでない場合もある。
- ▶ すなわち、「評価」については、①インターネットを通じ広く公開される場合もあれば、②必ずしも公開されず、あるいはその結果を導出する方法・過程が不透明な場合もある。そうした「評価」は、ワーカーの人格権などとの関係で問題を生じさせ得る。また、②の場合などにおいては、アルゴリズムが関与していることがあり、その透明性の確保が課題となる。さらに、「評価」は、ワーカーの職業的能力に対してなされるがゆえにワーカーの労働権とも関連する。
- ▶ その他、「評価」については、あるプラットフォームから他のプラットフォームにワーカーが移動する際にこれまでの「評価」を持ち運ぶことができるかというポータビリティの問題が存在し、また、「評価」を契機としたワーカーに対する教育訓練のあり方も問題となり得よう。
- ▶ よって、本報告は、上に記したような「評価」に係る諸問題について論じることを目的とする。

## 2 「評価」とは何か (その1)

- ▶ 定義をなすとすれば、「ワーカーの職業的能力に対し、他者または何らかのシステムによってなされる価値判断」となろう。ワーカーの有する職業的な能力、すなわち、ワーカーのなす仕事の質はもとより職務遂行に係る諸般のスキルに対し、発注者やプラットフォームの担当者らによって、あるいはプラットフォームのアルゴリズム等を通じなされる価値判断が「評価」である。
- ▶ 評価は、一定の人格的利益ないし人格権と密接であり、適正でない評価がなされた場合には、それらに対する侵害が生じる可能性が高い。評価はそうした侵害可能性を内在したものであるものとして位置付けられる。また、評価は職業的能力に対しなされる価値判断であるがために、ワーカーの労働権(憲法27条1項)とも関連する。労働権は、職業的能力を開発・維持・発現していく権利を中核として理解されるが、それがゆえ、ワーカーの職業的能力に対する適正な評価が要請されることとなる。そうした評価の結果は、ワーカーに対し少なからぬ影響を与える。しかし、それは、Uber Eats などのUber 型プラットフォームにおける場合と、クラウドソーシングがなされるようなCS 型プラットフォームにおける場合とで異なったものとなり得る(とはいえ、両者は完全に峻別されるものではない)。
- ▶ まず、Uber 型については、評価の平均値が低い場合、アカウント停止などの不利益措置がプラットフォームによりなされ得る。それは、Uber 型の特徴であるアルゴリズム管理と関連している。次に、CS 型については、ワーカーのこれまでの評価の平均値が高ければ今後多くの発注が見込まれることになる (Uber 型の中にあって Uber Eats はこれに該当しないが Uber はこれに該当)が、そうでない場合発注の量は減少する可能性が高い。実際のところ、プラットフォームによっては高評価を積み上げると優先的に受注が可能となり得るような制度を用意している場合もあり、低評価のワーカーには逆のことが起こり得る。

## 2 「評価」とは何か (その2)

- ▶ よって、評価の結果は、得られる仕事の量と質に直結し得るのであって、ワーカーにとっては「死活問題」としての実質を有することとなる。
- ▶ また、公正な評価がなされなければ、ワーカーの働く意欲が損なわれるとともに、プラットフォームも良質なワーカーを確保できないことになる。
- ▶ そのため、評価は、ワーカーにとって最大の関心事の1つであり、またプラットフォームを介する働き方の持続可能性に密接な事柄と指摘でき、あるいは、プラットフォームを介する働き方が今後発展していく上でキーとなる事柄の1つといえる。
- ▶ 評価に係る問題は、プラットフォームを介する働き方との関係で、最も大きな問題の1つに位置付けられ得る。

## Ⅱ 公開される評価・公開されない評価とワーカー保護

### 1 公開される評価と公開されない評価(その1)

- ▶ 先述したように、評価には、インターネットを通じ広く公開される評価（公開される評価）と、必ずしも公開されず、あるいはその結果を導出する方法・過程が不透明な評価（公開されない評価）とがあり得る。
- ▶ 公開される評価は、プラットフォーム上で当該ワーカーについて広く公開される評価であり、星の数などで表されることが少なくない。CS型において一般的な評価手法である。評価者は発注者等であり、一定のコメントを伴うことが多い。

# A社認定ワーカーの紹介ページ



認定ランサー 初心者優しい

サマリー 実績・評価 スキル ポートフォリオ 過去の提案

## 実績サマリー

受注数	作業数	評価	プロジェクト完了率
 ■■■件	 ■■■件	 4.9	 99 %

## 受注実績

[発注者プロフィールを見る](#)

### 直接依頼 (コンサルティング / メーカー)

**プロジェクト** 200,000 円 ~ 300,000 円 / 取引期間 : 27日

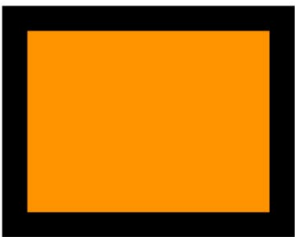
★★★★★

今月もお世話になりました。  
引き続きよろしく願いいたします。

2021年11月2日

# B社仕事終了後の「評価」

## プロジェクト・コンペ (終了済)



(ライティング・記事作成 » 記事・Webコンテンツ作成)

固定報酬制

予算: 予算はワーカーと相談する

2021年06月30日(水) ~ 2021年07月09日(金)

スキル(受)・要望(発)	クオリティ	スケジュール	コミュニケーション	パートナーシップ
★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★
迅速かつ非常に丁寧にプロジェクトを進めていただきました。 是非またよろしくお願い致します。				

# 1 公開される評価と公開されない評価(その2)

- ▶ 公開されない評価については、
  - ▶ ①プラットフォームがワーカーに対し何らかの評価をなすもののワーカーにその内容が公開されない場合や、
  - ▶ ②プラットフォームが発注者等から収集する評価であるもののワーカーにその内容が公開されない場合、さらに、
  - ▶ ③プラットフォームが発注者等から収集した評価等につきアルゴリズム等が処理した評価であって、それがもたらす結果（不利益措置の発動等）はワーカーに公開（通知）されるものの、評価の方法・過程が公開されない場合  
などを挙げるることができる。
- ▶ ①に該当し得るものの具体例として、プロジェクト型で応募をしてきたワーカーの各々についてプラットフォーム担当者がその適否、さらに進んで特定の「優秀」なワーカーに発注すべきことを発注者に伝えてくるという例を挙げることができ、あるいは、予めワーカーと面談し難がありそうなワーカーには仕事を提供しないという例も挙げるることができる。
- ▶ ②に該当し得るものの具体例として、プラットフォーム上で公表される評価とは別に非公表の評価をプラットフォームの運営会社だけに見える形で発注者から収集するという例が挙げられるが、そのデータは、発注者からの依頼に基づき適任のワーカーを探す際に活用されているようである。  
①と同様、ワーカーは、評価がなされる方法も評価の結果も知り得ない。



# 1 公開される評価と公開されない評価(その3)

- ▶ ③に該当し得るものの具体例として、Uber型におけるアカウント停止といったプラットフォームによる不利益措置の発動が挙げられる。それは、発注者等からのマイナス評価の累積等により生じ得るが、大量のデータを処理可能なアルゴリズムが関与している可能性が高い。欧州では、Uberのアルゴリズムについて訴訟が提起（アルゴリズムの説明責任を巡る訴訟の提起やアルゴリズムによる「解雇」を巡る訴訟の提起等）されるなどして、その透明性の確保が求められている。なお、日本のUber Eatsの「コミュニティ ガイドライン」には、「配達パートナー」が「アカウント停止措置対象となる事由」につき記載がなされているが、その基準は必ずしもクリアでなく、発注者やレストランからのマイナス評価の累積やワーカーによる配達キャンセル等の累積がある場合に、アルゴリズム等により不利益措置の発動がなされているものと推測される。これらからすれば、結局、アルゴリズムは、職場における上司と同じような機能を有していると指摘できよう。
- ▶ 以上からすれば、公開される評価はCS型と、公開されない評価の③の類型はUber型とそれぞれ密接であると指摘できる。なお、公開されない評価の①と②の類型はどちらかといえばCS型と密接であるといえよう。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (1) 公開される評価とワーカーの名誉

- ▶ 公開される評価は、インターネットを通じ広く公開がなされる。そのため、たとえば、発注者等によりコメントが付される場合であって、それが事実の摘示を伴いワーカーの社会的評価を低下させるような内容を含むものである場合、名誉毀損（民法710条）が成立し得る。
- ▶ あるいは、適正さを欠く評価がなされた場合であっても、ワーカーの名誉感情は侵害され得る（場合によっては不法行為（同法709条）が成立し得る）。
- ▶ よって、公開される評価には、ワーカーの名誉という人格的利益ないし名誉権への侵害可能性が内在しているものと指摘できる。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (2)適正な評価(その1)

- ▶ 公開される評価が、名誉という人格的利益ないし名誉権と密接であるとするならば、適正な評価が要請される。適正さを欠く評価は、それが公開される評価であるがために、ワーカーの名誉を侵害する可能性が高いからである。また、適正さを欠く評価の存在により、ワーカーが次の仕事を得ることが難しくなる可能性が生じる。
- ▶ 労働法学において、評価に係る議論はこれまで、成果主義賃金の文脈でなされてきた。そこで展開された議論には様々なものがあるが、その中であって適正評価義務論は、公開される評価との関係で参考となる。
- ▶ 通常、適正評価義務は、労働契約の使用者側における付随義務として語られる。しかし、適正評価義務論は、そもそも労働権を職業的能力の開発・維持・発現していく権利を中核として理解する観点から生じたものである。労働権それ自体は憲法27条1項により「国民」に保障されることから、個人就業者も労働権の主体に当然含まれる（本報告における「ワーカー」は労働権の主体となる）。働こうとする者が働く機会を得るのはほとんど私企業においてであることから、私法的文脈でも労働権の保障は考えられるべきであって、労働契約のみならず広く労務提供に係る法律関係について労働権の私法的な展開はあり得るべきである。その結果として、適正評価義務論は、労働契約のみならず労務提供に係る法律関係においても妥当し、プラットフォームを介して働く場合の法律関係においても妥当し得ることとなる。そして、その場合、適正評価義務論は、労働契約における付随義務論として位置付けられる際とは若干異なる形で一定のモディファイを受けることとなろう。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (2)適正な評価(その2)

- ▶ さて、適正評価義務は、「職業的能力の評価を、①客観的評価基準に基づき、②適正な評価を行い、③評価結果とその理由を労働者に開示、説明する義務」と定義されているが、かかる①～③の要素に関しては、公開される評価に係る議論にも参酌可能と思われる。いずれの要素も、適正な評価がなされる上で不可欠であり、公開される評価についても求められるものといえる。なぜなら、①評価基準が客観的で明確でなければ評価を的確にすることはできないし、②ワーカーの人格的利益を保護するためにも適正な評価が求められ、③当該評価の当否を判断するためには評価の理由の提示が必要となるからである。
- ▶ よって、ワーカーによる労務提供に係る法律関係の中心に位置するプラットフォームには、①確かな評価システムが存在すべきであり、そこには、明確な評価項目が用意されている必要があり、また、個々の項目につき評価の理由を記入できるような形式が整っているべきである。そして、かかる評価システムは、客観性と利便性の観点から、プラットフォーム共通のものであることが望ましく、プラットフォームで組織される団体が主体となるなどしてこれを用意すべきことが望まれる。なお、その評価システムの構築に関しては、後述のようにワーカーも関与し得るべきである。また、②適正な評価と③評価の理由の提示につき、発注者等は、責任をもってこれを的確になすべきである。
- ▶ ところで、そもそも「適正な評価」とは何であろうか。これにつき、適正評価義務論は、「当該労働者の職業的能力の評価に際して評価基準のあてはめ等の運用が適正なこと」としている。プラットフォームを介して働く場合における「適正な評価」にも、適正評価義務論の説くそれが妥当し得、とりわけ評価者である発注者等による適正な運用が求められることとなる。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (2)適正な評価(その3)

- ▶ 以上からすれば、プラットフォームを介して働く場合においても、適正評価義務論は妥当し得るものの、①につきプラットフォームが、②と③につき発注者等が責任を負うという点においてモディファイされる。また、適正評価義務論は、救済につき、主として損害賠償請求のほか昇格・昇給請求を想定しているが、プラットフォームを介して働く場合については以下で述べるように「再評価」が主に想定されることとなろう。
- ▶ 仮に、ワーカーが受忍限度を超えるような評価を受けた場合、当該評価には、適正な評価でない可能性が生じることとなる。それは、公開される評価であるがために、ワーカーの名誉を侵害する可能性がある。とはいえ、一方において、当該評価は、発注者等がその分に応じた適正評価義務を尽くした結果である可能性もまた残されている。そして、プラットフォームを介して働く場合、当該発注者等とワーカーとの関係は、基本的に単発（ギグ）であり継続性を持たない。これらの事情に鑑みれば、「再評価」をなすという方法が、ワーカーにとっても発注者等にとっても現実的である。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (2)適正な評価(その4)

- ▶ では、「再評価」を如何になすべきか。
- ▶ これについては、まず、ワーカーが名誉という人格的利益を保全するため、あるいは名誉権に基づき、再評価要請権を有するものと考えられる。
- ▶ 次に、プラットフォームは、労働力評価機能を有していることから信義則に基づき再評価要請義務（評価審査義務）を負うこととなる。プラットフォームは、ワーカーの再評価要請に基づき、当該ワーカーがなした仕事の質につき、他のワーカーが同様の仕事を同様の質でなした際の評価と比較するなどして（そうした比較システムの開発も求められよう）、当該評価が適正さを欠くと判断される場合、再評価を発注者等に依頼する（それは、プラットフォーム自体にとっても必要なことである。なぜなら、再評価にかかる問題は、当該プラットフォームの抱えるワーカーの質が高いのか、それともそうでないのかというプラットフォーム固有の問題にも直接関連するからである）。
- ▶ そして、発注者等は、労働力評価機能を有するプラットフォームというシステムを利用したことに伴い、信義則上再評価義務を負う。適正な評価と評価の理由の提示が求められていることは先述の通りである。発注者等は、自ら与える評価によって当該ワーカーの受注に影響が及ぶことを認識しつつ、再評価をなすべきこととなる。

## 2 公開される評価とワーカー保護

### (3) 評価主体、評価基準

- ▶ そもそも、評価者は発注者等、ワーカーのなした仕事を受領する主体に限られるべきなのであろうか。評価システムそれ自体は、より開かれた存在であるべきようにも思われる。公開される評価は、先述の通りCS型と密接である。CS型の場合、ワーカーが共同作業を行う場合もあり、ドイツにおけるプラットフォームでは、評価についても一部協働者による共同評価の仕組みが採用されている。協働者による評価は、より妥当な評価を導くためにも必要なものであるといえ、ワーカーの職業的能力を尊重するという観点からも望ましいものといえる。
- ▶ よって、評価システムにおける評価主体としてワーカーも関与するような仕組の構築があつて然るべきように考えられる。その際には、評価基準についてもワーカーが関与することが望まれる。実際に労務提供をなすワーカーであるからこそ認識し得ることも少なからず存在するであろうし、そうした評価基準のもとで運用される評価システムは公正なものとなり得るところ、ワーカーの職業的能力を尊重することにも繋がると考えられるからである。
- ▶ 以上からすれば、プラットフォームなり、プラットフォームで組織される団体が評価システムを構築する際には、ワーカーが関与できるようにすべきであるし、評価主体にもワーカーが含まれ得るようなシステムが求められることとなる。具体的には、ワーカーによる組合が役割を果たしていくのが現実的であろう。先に述べたような「再評価」が問題となるような局面は、かかる評価システムが十全に機能することで減少するものと予想される。

## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (1) 公開されない評価とワーカーのプライバシー

- ▶ 公開されない評価については、先述したように、①プラットフォームがワーカーに対し何らかの評価をなすもののワーカーにその内容が公開されない場合や、②プラットフォームが発注者等から収集する評価であるもののワーカーにその内容が公開されない場合、さらに、③プラットフォームが発注者等から収集した評価等につきアルゴリズム等が処理した評価であって、それがもたらす結果（不利益措置の発動等）はワーカーに公開（通知）されるものの、評価の方法・過程が公開されない場合などがある。いずれも評価の方法・過程がブラック・ボックス化されている点に特徴がある。
- ▶ それら公開されない評価は、ワーカー個人に関する情報ではあるが、当該ワーカーが知り得ぬままプラットフォームに集積・処理され、先述したように、当該ワーカーにおける受注に影響を与え、あるいは当該ワーカーへの不利益措置と関連し得る。ワーカー個人に関する情報がプラットフォームに集積・処理され一定の目的のもと利用されているとの状況は、当該ワーカーの同意がないままそれがなされているという点において問題であるといえる。そうした状況は、自己に関する情報をコントロールし得ないという意味において、ワーカーのプライバシーという人格的利益ないしプライバシー権侵害を生じさせ得る。また、③のアルゴリズムについては、その透明性の確保が課題となる。



## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (2)法規制の動向

- ▶ 公開されない評価についても、適正評価義務についての議論が及ぶべきではあるものの、そもそも評価の方法・過程がブラック・ボックス化されており、当該義務論に係る事項が的確に履行されているか否かワーカーは知り得ない。
- ▶ 労働法学上、人事考課情報の開示請求に係る論点が存在するが、公開されない評価に係る議論も、それに近いものとして位置付け得る。また、先述のように、アルゴリズムを職場上司と同様のものと捉えるのであれば、アルゴリズムの透明性の問題は、人事管理の説明責任と近似した問題として位置付けることも可能であろう。
- ▶ ともあれ、公開されない評価に関し、ワーカーは、自己の情報について一定の請求をプラットフォームに対しなし得るだろうか。また、アルゴリズムに関し、その透明性を確保させるような方策を求めることは可能であろうか。それらを考慮するにあたり、以下では、(a) 個人情報の保護に関する法律（以下、「個人情報保護法」）、(b) EU一般データ保護規則（GDPR: General Data Protection Regulation）、(c) アルゴリズムに関する海外での規制動向について概観したい。

## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (2)法規制の動向 (a)個人情報保護法

- ▶ 個人情報保護法は、本人の「個人情報取扱事業者」に対する、保有個人データの開示請求（33条）、訂正・追加・削除請求（34条）、利用停止・消去請求（35条）を認めるが、開示請求については「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」（33条2項2号）等、保有個人データの全部又は一部を開示しないことができる。
- ▶ なお、保有個人データが存在しない場合、その旨を知らせることとなる（33条3項）。プラットフォームは、一般に、個人情報（2条1項）をデータベース化しており（16条1項）、それを事業に用いているところ、「個人情報取扱事業者（16条2項）」に該当し得る。

## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (2)法規制の動向 (b)EU一般データ保護規則

- ▶ データ主体（data subject）としての自然人に対し、EU一般データ保護規則（全構成国で直接適用）は、①アクセス権（自己に関する個人データが取扱われているか否かの確認を得る権利、そして、それが取扱われている場合、その個人データ等の情報にアクセスする権利（15条））、②訂正権（自己に関する不正確な個人データの訂正を得る権利、不完全な個人データを完全なものとする権利（16条））、③消去の権利（忘れられる権利（right to be forgotten）、自己に関する個人データの消去等を得る権利（17条））、④データポータビリティの権利（サービス事業者等に提供した自己の個人データを新しい事業者に移転できるようにする権利、20条）、⑤異議を述べる権利（個人を評価するために行われるコンピューターによる個人データ処理である「プロファイリング」を含む個人データの処理に対する異議申立ての権利、21条）、⑥専ら自動化された取扱いに基づく意思決定の対象とされない権利（プロファイリングのようなコンピューターの自動処理のみによって、自己について何らかの法的効果をもたらしたり、それに類する重大な影響を自己にもたらしたりする事項を決定されない権利、22条）を付与するなどしている。
- ▶ アルゴリズムについては、とりわけ⑤と⑥が関連し得るが、同規則には、透明性を確保するためデータ主体への情報提供を求める条文（13、14条等）も存在する。

## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (2)法規制の動向 (c)アルゴリズムに関する 海外での規制動向

- ▶ 2021年3月9日合意に達したスペインにおける政労使協約は、プラットフォームへのアルゴリズム透明性に関する義務付けをなすものであった。それは、労働者の情報入手権に関する法改正をなすもので、アルゴリズムについてワーカーへの情報提供がプラットフォームに義務付けられる。
- ▶ また、EUでは、「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令（Directive on improving working conditions in platform work）案」が2021年12月9日欧州委員会より提案され立法への最終段階に入りつつあるところ、同指令案は、アルゴリズムにつき、透明性確保等の観点からの情報提供や重大な意思決定（ワーカーの労働条件に重大な影響を与える自動的な意思決定）に対する人間による再検討等を規定するなどしている。

## 2 公開されない評価とワーカー保護

### (2) 自己の情報に関する諸権利、アルゴリズムの 透明性

- ▶ 公開されない評価については、個人情報保護法の各規定の要件を満たす限り、一定の請求権をワーカーは有することとなるであろう。しかし、同法に基づく開示請求については、プラットフォームが、「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当すると主張することが考えられる。とはいえ、ある特定の個人データの開示が「著しい支障」を生じさせるとは通常考慮し難い。ところで、EU一般データ保護規則における諸権利の規定は、自己の情報に関する諸権利の内容を表すものとして示唆的であることはいうまでもない。
- ▶ EU一般データ保護規則はアルゴリズムとの関係でも一定の規定を有しているものといえようが、それと併せ、スペインにおける政労使協約やEUにおける指令案を参照するに、アルゴリズムの透明性の確保という文脈で一定の対応が海外でなされ、あるいはなされようとしていることが明らかとなる。
- ▶ かかるような趨勢のもと、日本でも、プラットフォームにおける透明性（とりわけアルゴリズムの透明性）を高めるための法規制が設けられるべきではないだろうか。また、それに関しては、先述の評価主体や評価基準と同様、ワーカーの関与もあって然るべきように思われる。ワーカーによる組合などがアルゴリズムの透明性について監視をなすといった仕組作りが必要となろう。それは、ワーカーの人格権や労働権そして職業的能力の尊重という観点から求められる。

# Ⅲ 評価のポータビリティ・ワーカーへの教育訓練

## 1 評価のポータビリティ

### (1) イギリスにおける評価のポータビリティに関する議論

- ▶ 現在のイギリスにおける労働法政策に影響を与えたTaylor Reviewは、ギグ・エコノミーにあって働く者たちのために、その経験と評価とを表するものとしてオンライン認定のデジタル・バッジを活用してはどうかといった提案をし、個人がプラットフォームを移動する際に検証済みの承認評価（verified approval ratings）を持ち運び、次のプラットフォームでも用いることができるよう、ギグ・プラットフォームに強く推奨すべきとの勧告をイギリス政府に対しなしている。
- ▶ これに関し、Daviesは、個人が他のプラットフォームへ移る際にゼロから再び自身への評価を築かねばならない事態をなくすことで、プラットフォーム間の競争を大幅に活性化させるもののように思われるといった論評をしている。
- ▶ しかし、明らかに二つの問題があると指摘している。まず、各プラットフォームにおける評価制度は異なった運用がなされており、あるプラットフォームにおける評価をそのまま他のプラットフォームにおける評価に簡単に変換することはできないとしている。次に、あるプラットフォームで芳しくない評価を受けている場合、当該個人は他のプラットフォームで再出発を図りたいと考えるかもしれないが、評価を引き継ぐという展開が進めば、そうした再出発はより困難になるとしている。そして、評価のポータビリティについては、プラットフォームの評価制度が公正に運用されていることが前提となるが、それは必ずしも保証されていないことも指摘している。

# 1 評価のポータビリティ

## (2) 評価のポータビリティと忘れられる権利

- ▶ 評価のポータビリティを語る上で重要なのは、Daviesが指摘するように、再出発を図りたいと考えているワーカーを如何に保護するかであろう。先述のEU一般データ保護規則においても、忘れられる権利が規定されているが、まさにそうした権利が重要であり、再出発を図りたいと考えるワーカーについては、当該権利のもと、あらゆる電磁的記録を削除できるような手段が用意されるべきである。
- ▶ そうした上で、評価のポータビリティを推進させるのであれば、その前提として、再評価要請権（ワーカー）・再評価要請義務（プラットフォーム）・再評価義務（発注者等）を核とした再評価のための権利・義務が有効に機能しているべきであるし、評価システムにワーカーが関与する仕組みが実現されているべきである。
- ▶ プラットフォームを通じたキャリアの形成にあっては、ポータビリティの実現が重要なのではなく、ワーカーの人格権の一つとしての忘れられる権利の保障とワーカーも関与する確かな評価システムの存在とが何より重要である。

## 2 ワーカーへの教育訓練

- ▶ 企業の内部で教育を受けるワーカー像が想定しにくい（教育訓練の場がない）ことから、ワーカー自身はまさに個々の仕事とそれに対する評価を通じ、自らに何が足りないか実地で認識し、学びをなす必要がある（これはプラットフォームを介してのみ働く専門型のワーカーにとりわけ妥当しよう）。
- ▶ ワーカーの教育訓練については、ワーカー等からの利用手数料で主な利益を得ているプラットフォームが一定の役割を担うべき（現在、一定の有料プログラムがプラットフォームにより提供されているようではある）ところではあるものの、その歩みが遅々とする場合、ワーカーの組合が主体となるという発想もあり得るだろう。
- ▶ また、今後、ワーカーが増加することを見越し、国家的な枠組みでワーカーへの教育訓練・キャリア形成に係る制度を充実すべきようにも考えられるし、そもそも労働権がワーカーに保障される以上、ワーカーを対象とした職業的能力の開発事業が展開されるべきである。



## IV おわりに

- ▶ 以上、評価に係る問題を論じてきたが、以下では本報告における主張を端的に振り返ることとしたい。
- ▶ 本報告Ⅰの1では、評価はワーカーの人格権と関係し問題を生じさせ得るといったことや、公開されない評価などにおけるアルゴリズムの関与について、あるいは評価と労働権との関連につき述べた。人格権や労働権との関係では、まず、①公開される評価について、ワーカーの名誉という人格的利益ないし名誉権への侵害可能性が内在していることから、適正な評価が要請され、場合によっては再評価がなされるべきであるとしたが、その際には、労働権も適正評価義務論との関わりで評価と関連することとなる（本報告Ⅱの2参照）。次に、②公開されない評価については、ワーカーのプライバシーという人格的利益ないしプライバシー権への侵害が生じ得ることから、ワーカーは、自己の情報について一定の請求をプラットフォームに対しなし得るか、また、アルゴリズムに関し、その透明性を確保させるような方策を求めることは可能か、確認をなしたが、前者については個人情報保護法の規定を通じ、あるいはEU一般データ保護規則の示唆するところから一定の請求をなし得るとし、後者についてはアルゴリズムの透明性の確保という文脈で一定の対応が海外でなされ、あるいはなされようとしていることから日本でもアルゴリズムの透明性を高めるための法規制が設けられるべきとした（本報告Ⅱの3参照）。
- ▶ また、本報告Ⅰの1では、評価のポータビリティやワーカーへの教育訓練も問題となる旨を述べた。それを受け、本報告のⅢでは、評価のポータビリティの文脈では忘れられる権利が不可欠となることを、また、ワーカーへの教育訓練については労働権の保障のもとワーカーを対象とした職業的能力の開発事業が展開されるべきことを指摘した。
- ▶ 評価やそれに係る問題を考える上では、人格権や労働権がキーとなるが、本報告ではワーカーによる組合といった団体に一定の役割を付与すべきことも主張した。それは、評価システムと評価主体、評価基準の文脈（本報告Ⅱの2の(3)参照）、またアルゴリズム監視の文脈（本報告Ⅱの3の(3)参照）、そしてワーカーへの教育訓練という文脈（本報告Ⅲの2参照）において妥当し得る。

# 参考文献 (参照順)

- ▶ 石田眞「プラットフォーム・エコノミーと働き方改革」法時89巻8号(2017年)1頁。
- ▶ 毛塚勝利=米津孝司=脇田滋編著『アクチュアル労働法』(法律文化社、2014年)。
- ▶ 浜村彰=石田眞=毛塚勝利編著『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)。
- ▶ 沼田雅之「クラウドワーカーの保護の可能性」『働き方の多様化と法的保護のあり方』(連合総研、2017年)124頁。
- ▶ 浜村彰「『曖昧な雇用関係』で働く就業者の現状と労働法制上の課題」『働き方の多様化と法的保護のあり方』(連合総研、2017年)171頁。
- ▶ The App Drivers and Couriers Union, 'Uber Drivers Take Unprecedented International Legal Action to Demand Their Data', <<https://www.adcu.org.uk/news-posts/uber-drivers-take-unprecedented-international-legal-action-to-demand-their-data>>, accessed 18 September 2021.
- ▶ Jonathan Keane, 'Uber Drivers Launch Legal Action Over "Robo-Firing" by Algorithm', *Forbes*, (26 October 2020), <<https://www.forbes.com/sites/jonathankeane/2020/10/26/uber-drivers-launch-legal-action-over-robo-firing-by-algorithm/?sh=7256ec4f1487>>, accessed 18 September 2021.
- ▶ 有田謙司「『就労価値』論の意義と課題」日本労働法学会誌124号(2014年)111頁。
- ▶ 毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」日本労働法学会誌89号(1997年)5頁。
- ▶ 毛塚勝利「ドイツCSPFビジネスとクラウドワークをめぐる議論の現在」季労272号(2021年)81頁。藤木貴史「Jovoto社に対する訪独インタビュー調査の要旨と考察」同63頁。
- ▶ 中西優美子『EU法』(新世社、2012年)。
- ▶ 小向太郎=石井夏生利『概説GDPR』(2019年、NTT出版)。
- ▶ 宮下紘『EU一般データ保護規則』(勁草書房、2018年)。
- ▶ 山本龍彦編著『AIと憲法』(日経新聞出版、2018年)。
- ▶ Ane Aranguiz, 'Spain's Platform Workers Win Algorithm Transparency', *Social Europe*, (18 March 2021), <<https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>> accessed 18 September 2021.
- ▶ 濱口桂一郎「EUのプラットフォーム労働指令案」労基旬報2022年1月5日、8面。
- ▶ Matthew Taylor, *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, (2017).
- ▶ 滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題」季労260号(2018年)112頁。
- ▶ 岩永昌晃「イギリス」『労働法の人的適用対象の比較的考察』(JILPT、2019年)6頁。
- ▶ 滝原啓允「イギリス労働法政策の現代的展開」JILPT Discussion Paper 21-05(2021年)等。
- ▶ アン・デービス(井川志郎=鈴木俊晴=滝原啓允=藤木貴史訳)「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労旬1944号(2019年)12頁。
- ▶ 大木栄一「非雇用就業者の交渉力と組織加入の意向」『働き方の多様化と法的保護のあり方』(連合総研、2017年)146頁。