

第2章 イギリス

はじめに

デジタル・プラットフォームを通じた就労は、新しい働き方として注目を集めつつあるものの、その規模や実態は、必ずしも把握されていない。また一部では、労働条件や報酬の低さが問題化し、法的な権利の保障をめぐる裁判に発展する事案も生じており、新しい働き方に対応した法改正を含め、政策的対応の必要性が議論されている状況にある。

以下では、プラットフォームを通じた就労の現状について、既存の複数の調査から特徴の把握を試みるとともに、従事者の権利保護をめぐるどのような議論が行われているか等について、概要を紹介する。

第1節 プラットフォームビジネスをめぐる状況

1. 現状と課題

デジタルプラットフォームを通じた財・サービスの取引は、近年急速に拡大しているといわれ、その経済規模は2015年時点で74億ポンドとも試算されている¹が、正確な経済規模は把握されていない。プラットフォームを通じた就労の趨勢を把握する試みとしてOxford Internet Instituteが開発したオンライン労働指標(Online Labour Index)²は、複数のプラットフォーム³からデータの提供を受け、日々の仕事の件数の推移を発注元国及び仕事内容別に指標化している。これによれば、イギリスの発注者がプラットフォームを通じて提供している仕事は、増減はあるものの大きくは増加傾向にあることが窺える(図表2-1)。仕事の種類別に多くを占めるのは、ソフトウェア開発、クリエイティブ・マルチメディアなどの分野に関するものである⁴。

¹ PwC 'UK's key sharing economy sectors could see transactions increase by £8bn in 2017'

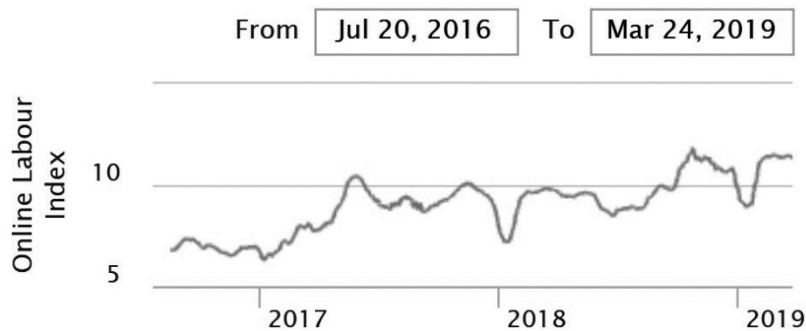
(<https://www.pwc.co.uk/press-room/press-releases/uks-key-sharing-economy-sectors-could-see-transactions-increase-by-8bn-in-2017.html>)。代表的な部門である個人間金融(collaborative finance)、民泊(P2P accommodation)、輸送、世帯向けオンデマンドサービス、オンデマンド専門サービスを合計したもの。

² <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

³ Freelancer.com、Guru.com、Mturk.com、Peopleperhour.com、Upwork.comの5つのプラットフォームのデータを集計したもの(Kassi and Lehdonvirta (2016))。

⁴ 仕事の種類に関する区分は以下の通り:①専門的サービス(会計、コンサルティング、フィナンシャルプランニング、法務、人的資源、プロジェクト管理)、②事務・データ入力(顧客サービス、データ入力、翻訳、技術サポート、ウェブ調査、バーチャルアシスタント)、③クリエイティブ・マルチメディア(アニメーション、建築、音響、ロゴデザイン、写真、プレゼンテーション、ビデオプロダクション、仮想アシスタント、吹き替え)、④販売・マーケティング補助(広告投稿、リード・ジェネレーション、検索エンジン向け最適化、テレマーケティング)、⑤ソフト開発・技術(データサイエンス、ゲーム開発、モバイル向けソフト開発、品質保証・テスト、サーバ運用、ウェブサイト作成、ウェブスクレイピング)、⑥執筆・翻訳(アカデミックライティング、記事執筆、コピーライティング、クリエイティブライティング、テクニカルライティング、翻訳)。

図表 2-1 オンライン労働指標の推移



注:発注元がイギリスのもの。

出所:Oxford Internet Institute ‘Online Labour Index’ (<https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>)

ただし、この指標はプラットフォーム上で発注・受注のマッチングから仕事の遂行、支払いまでが完結する業務のみに関するもので、乗客の輸送や物の配送、あるいは家事サービスなど、現場で行われる仕事は含まれていない。こうした種類の仕事に関する動向は必ずしも明らかではないが、次項で紹介する各種調査結果にもみられるとおり、従事者数はオンラインの仕事に匹敵するか、これを上回ると推測される。

近年、プラットフォームを通じた就労の中でも、このような現場での仕事をめぐって、労働条件や報酬の低さなどが指摘されている。従事者は通常、使用者によって契約上は自営業者として扱われ、このため雇用法が規定する有給休暇や労働時間、最低賃金の適用など、被用者や労働者に保障される権利の適用外とされている(図表 2-2)。しかし、実態は従属的な労働者であることも多いとみられており、本来適用されるべき法的な権利を求めて、従事者が事業者を提訴するケースが相次いでいる。

従事者が、法律上の自営業者と労働者(あるいは被用者)のいずれにあたるかの判断で重視されるポイントとして、Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a) は、以下を挙げている。

- ・個人と使用者の間の契約が存在するか。
- ・自身で役務の提供を行う必要があるか。
- ・自身の事業として役務の提供を行っているか。i) いつ、どこで、どのような仕事をするかについてだれが管理(control)しているか、ii) 契約を超えた何らかのコミットメント・義務が個人と使用者の間に存在するか、iii) 個人は使用者の事業の一部となっているか(integrated)。

図表 2-2 就業者の区分による雇用法上の権利／保護

権利／保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない(勤続2年超の場合)	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

注：雇用法上の就業者の区分は、「被用者」(employee)、「労働者」(worker)で、これらに含まれない者が「自営業者」(self-employed)とされる。雇用契約に基づく「被用者」については、雇用法が広範な権利を保障しているが、「自営業者」にはそうした規定は適用されない。「労働者」は、被用者のほか、雇用契約は存在しないが就業実態が純粋な自営業者とは認められない場合を含む概念だが、表中の「労働者」のように、「被用者」を除いた層としてしばしば用いられる。なお、表中の「○」は各権利が法的に保護されていること、「△」はその可能性があること、「×」は保護されないことを示す。

出所：CIPD (2017)

一方、税制上の区分としては、自営業者と被用者の 2 区分のみが設けられており、両者には異なる料率が適用される(図表 2-3)。従事者を自営業者として扱う場合、事業者には雇用主であれば負担すべき国民保険料⁵の拠出が発生しない。加えて、従事者にとっても、自営業者に適用される国民保険料率は労働者向けのそれを下回っており、従事者が自営業者に区分されることを選好する要因となっているとされる⁶。なお、税制上の区分と雇用法上の区分は、同種の観点から判断がなされるものの、両者は独立しており、税制上は自営業者として制度が適用されている場合であっても、雇用法上は労働者(あるいは被用者)としての権利が認められ得る⁷。

⁵ 国民保険(National Insurance)は、公的年金や失業者・就労困難者向け給付、出産、労災等を包括した社会保険制度。保険料は、週当たりの給与額が所定の額を上回る労働者または自営業者について、賃金または収入に対する所定の料率に基づいて課され、被用者の場合は雇用主と労働者の双方、また自営業者の場合は本人が拠出、歳入関税庁(HM Revenue and Customs)が徴収を担っている。被用者の場合、保険料は原則として雇用毎に、雇用主より、被用者負担分を含む額が徴収される。なお、自営業者として国民保険に加入している場合、求職者手当(Jobseekers Allowance)や労災障害給付(Industrial Injuries Disablement Benefit)など、一部の給付制度が適用外となる(受給資格が認められない)。

⁶ 例えば、Tomlinson and Adam Corlett (2017)。次節の専門家による政策提言でも、雇用法における区分と税制上の区分の統一の必要性が指摘されている。

⁷ 後述のHermes社の事案では、従事者が自営業者であるという点は争われておらず、そのうえで、従事者が法律上の労働者に該当するとの判決が雇用審判所により示されている。

図表 2-3 国民保険の料率等 (2018 年度)

第1種(被用者)	週当たり 所得額	料率	第2種・第4種(自営業者)	年間 利益額	保険料 ・料率
下限所得(Lower Earnings Limit) 国民保険への加入の下限額、保険料は免除	£116	0%	第2種保険料納付下限額 (Small Profits Threshold)	£6,205	週£2.95
被保険者適用賦課基準額(Primary Threshold) 被保険者の拠出が発生する下限額	£162	12%	第4種保険料納付下限額 (Lower Profits Limit)	£8,424	9%
事業主適用賦課基準額(Secondary Threshold) 被保険者の拠出が発生する下限額	£162	13.80%	上限額 (Upper Profits Limit)	£46,350	これを超える 報酬につい て、2%
報酬上限額(Upper Earnings Limit) 被保険者に低料率が適用される上限額(これを超える 所得は、異なる料率を適用)、また事業主は21歳未 満の従業員について、これを超える報酬にのみ保険 料を拠出(Upper Secondary Threshold)	£892	これを超える 報酬につい て、2%	第3種(任意) 保険料(定額)		週£14.65

注: 第1種の被保険者は、拠出期間等の要件を満たす限り、全ての拠出制の給付が支給可能である。また第2種の被保険者については、拠出制求職者手当(失業給付に相当)、追加的公的年金以外の各種給付、第3種の被保険者は、基礎年金(新公的年金を含む)および遺族向け給付のみが、それぞれ受給可能である。第4種の拠出は、給付資格には関連しない。

出所: Gov.uk 'Rates and allowances: National Insurance contributions'
(<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>)

なお背景として、近年の自営業者に関する動向について触れておく。Tomlinson and Adam Corlett (2017)によれば、自営業者は2000年代以降、継続的に増加してきたが、金融危機以降に増加傾向が加速している(10年間で約100万人増)。また、とりわけ金融危機以降の状況として、自営業者内の二極化が進行しており、上位層は相対的に年齢の高い層、下位層は若年・女性が中心となっている⁸。後述のとおり、プラットフォーム従事者には相対的に若い層が多いとみられており、若年層における自営業者増加の要因の一端となっている可能性がある⁹。

一方で、各種調査結果からは、プラットフォーム就労者の多くが副業としてこうした仕事に従事しているとみられるものの、統計局のデータ(労働力調査)を見る限り、複数就業者の数自体は必ずしも増加していない。このため、プラットフォームビジネスの拡大が、従事者の拡大につながっているかは、現時点では明らかではない。

なお、プラットフォームを通じた就労に関して、イギリスでは「ギグエコノミー」¹⁰と称されることが多い。以下では主にこの用語を用いることとしたい。

⁸ Office for National Statistics (2018)はさらに、自営業者の収入の内訳について分析を行っており、男性では年金等の比率が高いのに対して、女性、特にパートタイム自営業者では、年金や就労所得以外の社会保障給付の比率が高い、との結果を報告している。

⁹ 一方で、シンクタンク IPPR (2017)は、自営業者における専門職層の増加から、プラットフォームを通じた就労の従事者についても専門性を有する層が増加している可能性を指摘している。

¹⁰ 「シェアリングエコノミー」や「ギグエコノミー」には、公式な定義はないものの、「シェアリングエコノミー」は、プラットフォームを通じた物品の販売や宿泊場所の提供などを含む傾向がある。「ギグエコノミー」は、より一般的に労働市場における短期契約やフリーランスの仕事の普及を形容するために用いられる場合もあるとされる (House of Lords Library (2017))。

2. プラットフォームビジネスに関する個人請負の状況

(1) 現状

ギグエコノミー従事者の規模や従事する職種等に関する統計データはないものの、複数の調査報告書から、おおよその傾向をうかがうことができる。

その 1 つ、CIPD(2017)¹¹は、ギグエコノミーの従事者を含む労働者に対する調査¹²から、従事者とそれ以外の労働者の比較を試みている。これによれば、従事者は就業者全体の4%、おおよそ130万人と推計している。ギグエコノミー従事者とそれ以外の労働者のそれぞれについて、回答者の年齢階層別比率をみると、従事者では18-29歳層が39%、30-39歳層が30%で、それ以外の労働者(それぞれ21%と23%)に比して若い世代の割合が高い。また、従事者の58%が期間の定めのない雇用に就いている被用者であると回答しており¹³、本業としてギグエコノミーに従事している層は全体の25%に留まる¹⁴。平均的な時間当たり報酬額は、従事する分野によって異なり、乗客輸送サービスや配送サービスではいずれも6ポンド、プラットフォームを通じた短期の仕事の請負で7ポンド、その他プラットフォームを通じた仕事で7.70ポンドとなっている。場合によって、最低賃金を下回る水準にあることが推測される¹⁵。また、安定して仕事を得られているとする層は、26%と少ない。

仕事の機会や金銭面での不安定さにもかかわらず、従事者の多くは、収入や仕事に対して満足していると回答している(図表 2-4)。これには、仕事における独立性・自律性や、働く時間を自ら選択できる柔軟性が影響しているとみられる。ただし、こうした評価は、従事しているサービス分野によっても異なる。輸送サービスのドライバーは、総じて報酬水準や自由度の高さに対する満足度が高い傾向にあるが、配送サービス従事者の報酬や仕事への満足度は相対的に低い。

¹¹ 後述の専門家レビュー(Taylor Review)に対するエビデンスの提供を目的に作成したとされる。

¹² 18~70歳の5,000人余りを対象に調査を実施、ギグエコノミー従事者417人及びそれ以外の労働者2,292人からの回答を分析。なお、従事者の定義は、過去12カ月の間にオンラインのプラットフォームを通じて次の活動に携わった者。すなわち、①自らの所有する車両を用いた乗客輸送サービス、②自らの所有する車両の貸出し、③食品・財の配送、④短期の仕事の請負、⑤その他の仕事。なお、調査目的に照らして、プラットフォームを通じた物の売買や、部屋の貸出しは除外されている。

¹³ それ以外の労働者では78%。

¹⁴ これに関連して、従事者のうち通常の雇用に就けなかったことを理由にギグエコノミーに従事しているとの回答は、全体の14%。ただし、経済的に非常に困難な状況にあるとする回答者に限定する場合、この比率は39%に増加する。

¹⁵ 調査時点の2016年12月における最賃額は、18~20歳層で5.55ポンド、21~24歳層で6.95ポンド、25歳以上では7.20ポンド。

図表 2-4 収入・仕事における独立性への満足度等 (%)

	計 (n=417)	車両による輸 送サービス (n=87)	食品・物の配 送 (n=123)	プラットフォーム を通じた短期の 仕事の請負 (n=213)	その他プラッ トフォームを通じ た仕事 (n=65)
・収入に満足	51	60	39	53	51
どちらでもない	25	20	23	22	20
不満	19	9	18	21	21
・独立性・自律性に満足	55	56	50	61	72
不満	10	8	11	10	3
どちらでもない	23	27	18	24	15
・自らを自営業者と感じる	38	49	31	45	38
感じない	47	38	47	45	53
不明	16	14	22	10	9

注:「満足」は very satisfied と satisfied を、「不満」は dissatisfied と very dissatisfied を、それぞれ合計した値。

出所: CIPD (2017)

自らを自営業者と感じている (feel like their own boss) とする従事者は 38%にとどまり、そのように感じていないとする 47%を下回る。従事者の 63%が、労働者としての権利(最低賃金、休暇手当等)の保証に向けて規制が強化されるべきであると回答している。また、ギグエコノミー事業者に対して、教育訓練の提供や、職域年金への拠出を義務付けるべきであるとの意見も半数以上を占める(それぞれ 58%と 50%)。ただし一方で、ギグエコノミーに従事することを選択した時点で、より高い柔軟性や独立性と引き換えに、仕事の安定性や労働者としての利益を放棄することを選択している、とする回答も 50%にのぼる¹⁶。

一方、Huws and Joyce (2016)¹⁷は、ギグエコノミー従事者に関する調査¹⁸において、回答者の 11%が過去 1 年間にプラットフォームを通じて仕事をしたという結果から、国内の就業者に換算すると従事者の規模は約 490 万人に相当するとの試算を示している¹⁹。およそ 3%(約 180 万人相当)は、少なくとも週 1 回はこうした仕事をしているという。また、プラットフォームを通じて仕事をしたとする回答者の 8 割が、世帯における主な稼得者であると回答している一方で、全収入をプラットフォームの仕事から得ているとする層は 5%に留まっており²⁰、やはりこうした仕事が副業による収入源の 1 つと位置付けられていることが窺える。従事した仕事としては、7 割近く(68%)

¹⁶ 従事者のうち、仕事をする目的に「収入」を挙げる比率は 50%で、その他労働者の 80%を大きく下回っている。一方、「楽しみのため」(ギグエコノミー従事者で 22%、それ以外で 19%)あるいは「スキルの向上」(同 15%、8%)を理由に挙げる比率が若干高い傾向にある。ただし、これらの回答は年齢階層によっても傾向が異なる(例えば、「収入」「楽しみのため」等の回答比率は、ほぼ年齢と比例、これに対して若年層では「スキルの向上」との回答比率が高い)。

¹⁷ 欧州数カ国の調査の一環として、イギリスにおける状況をまとめている。なお同調査では、sharing economy と gig economy が同列の用語として併用され、また従事者は crowdworker と称されている。なお crowd work は、「オンラインプラットフォームを通じた報酬を伴う仕事」と定義されている。

¹⁸ イギリス国内の 16~75 歳層 2,238 人を対象としたオンライン調査。

¹⁹ 同等の規模の試算としては、例えば Rahim (2017)で、人口の約 11%、530 万人あまりと試算しているが、これにはプラットフォームを通じた物の販売や、住居や車などの貸与を行う者が含まれる。

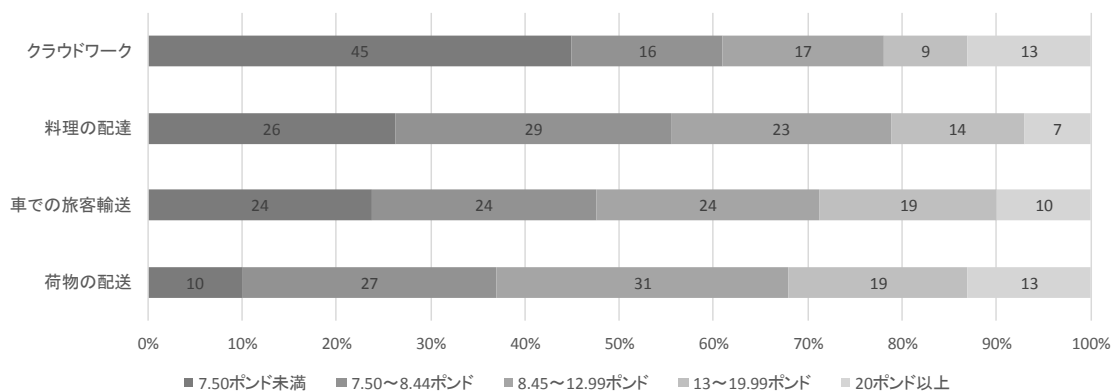
²⁰ 「5 割未満」が 48%、「5 割以上」(10 割未満)が 24%、ほか「不明」、「回答を拒否」がそれぞれ 18%と 5%。

が「パソコン等のオンライン機器で行う事務業務・簡単な作業」²¹を挙げる一方、「パソコン等のオンライン機器で行うクリエイティブ・IT 業務」(60%)や「専門業務」(57%)の回答の比率も高い。また、プラットフォーム上で探す仕事の種類として、18%が「自宅で行う仕事」、12%が「自宅以外で行う仕事」、7%が「運転の仕事」を挙げている。

さらに、より最近のビジネス・エネルギー・産業戦略省による報告書²²は、過去 12 カ月にギグエコノミーに従事にした者について、18 歳以上人口の 4.4%、およそ 280 万人と推計している。相対的に若い層(18~34 歳層)が過半数(56%)を占め²³、また全体の 53%は、初めてこうした仕事に従事してから 1 年以内(うち 38%は 6 カ月以内)と比較的日が浅い²⁴。従事したことのある業務のうち多くを占めるのは、荷物の配送(過去 12 カ月間で 42%が従事)で、これにクラウドワーク(プラットフォームを通じた仕事の請負、同 37%)、車による旅客輸送(28%)、料理の配達(21%)などが続く。

ここでも、ギグエコノミーが主な収入源であると回答する層は全体の 8%にとどまる²⁵。また、過去 12 カ月の収入額の中央値は 375 ポンドと低いが、一部の従事者は相対的に高い収入を得ているとみられる(14%が 1 万ポンド以上と回答)²⁶。従事者の 25%は、時間当たりの収入額が最低賃金(2018 年 3 月時点で時間当たり 7.50 ポンド)を下回る状況にあり、特にクラウドワーク従事者(45%)でこの傾向が顕著である(図表 2-5)。

図表 2-5 業務別の時間当たり収入額



出所: Broughton et al. (2018)

²¹ 'Office work, short tasks or 'click work' that you do on your computer or other online device'.

²² Lapanjuuri et al. (2018).

²³ 就労者全体では、18~34 歳層は 29%、35~54 歳層が 48%、55 歳以上層が 22%。

²⁴ ほかに、9%が 1 年超~2 年、14%が 2 年超、24%は「不明・憶えていない」と回答。

²⁵ 32%がギグエコノミーからの収入について、定期的な仕事による収入を補完するものと回答している。

²⁶ 結果として、平均の年間収入額は 5,634 ポンドとなっており、中央値とは大きな開きがある。

従事者全体の 53%がこうした仕事に満足していると回答しており、独立性や柔軟性が満足度に影響しているとみられる²⁷。一方で、収入額や、仕事を通じた手当に不満を感じているとする層もそれぞれ 25%にのぼり、また 23%は、キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満であるとしている。なお、今後 12 カ月について、こうした仕事を継続するか否かの問いには、41%が続ける、39%は続けないと回答している。

併せて公表された個人調査の報告書²⁸によれば、主な収入源としてギグエコノミーに従事している労働者は、労働時間や収入の不安定さや、仕事が直前にならないとわからない状況、雇用法上の権利の不足からくる影響を受けやすいとされる。こうした従事者は、収入を得る必要から、仕事を受けるか否かを選ぶことができていない可能性がある、と報告書は指摘している。

ただし、多くの従事者は、ギグエコノミーの高い柔軟性を評価しており、結果として仕事の安定性の低さや雇用法上の権利の弱さと引き換えになることは公正だと感じている、と回答している。これには、従事者の多くが一時的にのみこうした仕事に従事していることが影響していると考えられる。一部の者は、明確なプランはなくとも、先々には他の仕事などに移行することを想定している。

(2) 課題

近年、プラットフォーム就労者が報酬基準の引き下げなどに反発してデモや「ストライキ」²⁹を行うケースがみられるほか、労働者としての権利を求めて事業者を提訴するケースが相次いでいる。運輸業を中心に従事者による同種の申し立てがなされ、その多くで法律上の労働者 (worker) としての権利を認めるべきであるとの判断が示されている。

事例 1 車両による乗客の輸送

ギグエコノミー従事者による初期の申し立てとして注目を集めたのは、ウーバー社のドライバーが 2015 年、労働者としての権利を求めて、同社を雇用審判所に提訴したケースである。

ウーバー社は、ロンドンを中心に国内の複数の都市で配車サービスのアプリケーションによるプラットフォームを提供している。約 4 万人のドライバー（うち 3 万人がロンドン）がこれを通じて予約

²⁷ 独立性に満足しているとの回答が 58%、柔軟性への満足が 56%。

²⁸ Broughton et al. (2018).

²⁹ 例えば、独立系労組 IWGB (後述) のハイヤードライバー部門が組織した、Uber ドライバーによる 2018 年 10 月のストライキは、ロンドン域内で 24 時間にわたりサービスを行わないというもの。ドライバーは、ストライキ期間中はウーバーのサービスを利用しないよう、メディアを通じて利用者に呼びかけを行った。

制ハイヤーサービスに従事しており³⁰、ロンドンではおよそ 200 万人が利用者として登録されている³¹。

同社は配車サービスにかかわる自社の位置付けについて、あくまでアプリケーションの提供者であり、配車サービス自体は乗客との「契約」に基づいてドライバーが提供するもの、としている³²。このため同社は、ドライバーとの間には雇用関係や委託関係等はなく、ドライバーは同社の「顧客」として配車サービスを提供する自営業者 (*independent company*) である、との立場をとる³³。

雇用審判所への申し立てにおける原告側³⁴の主張は、ドライバーにはサービスの提供において自営業者としての自律性は認められておらず、ウーバー社によるこうした規定は実態を反映していないというものである。これには例えば、乗客が乗車するまで目的地は知らされず、目的地までのルートや料金も実質的にウーバー社側の主導で設定されていること、また乗客による評価システムや、配車のオファーに応じた(あるいは拒否・キャンセルした)頻度や比率などによる管理を受け、要求水準に達しない場合にはペナルティ(最も重い場合はアプリケーションの利用停止)も設けられていること、などが挙げられている。こうしたことから、ドライバー側は、自営業者ではなくウーバー社に雇用された労働者 (*worker*) であるとして、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの雇用法上の権利を保証することを同社に求めていた。

これに対してウーバー社側は、ドライバーは他社でも働けること、サービス提供の可否やその種類を任意に決められること、車両の運用やライセンス取得の費用もドライバーが負担していることなどを挙げ、彼らは自営業者であるとの従来からの立場を維持している。アプリケーションの利用方法に関して各種の規定を設けている点については、サービスの水準を維持するという両者の共通の利益を反映しているにすぎない、としている。さらに、ドライバーの大半は働く時間や場所を選択できることなどを理由に、自営業者として働くことを自ら選択している、と述べている。

また、ドライバーが労働者と認められる場合、最低賃金制度が適用されるが、その算定には何を労働時間とみなすかが関わる。原告側は、労働時間規則との関連では家を出発してから帰宅までを労働時間と主張、また最低賃金との関連では、最低でもアプリケーションにログオンしている

³⁰ ロンドン市内でタクシーまたは予約制ハイヤー(*Private Hire Vehicles*、いわゆる「ミニキャブ」)のドライバーとしてサービスを提供するためには、市当局からのライセンスの取得が必要となる。数年間の講習や実技試験などを要するタクシードライバーのライセンスに対して、予約制ハイヤーのドライバーには簡易な地理テスト(*topographical assessment*)等が課されるに留まる。なお、ミニキャブのドライバーは、事業者(*operator*)ライセンス(オペレーションセンターの設置などを要件に、同じくロンドン市が付与)の保有者を通じて、サービスを提供することが義務付けられている。

³¹ いずれも 2016 年時点(雇用審判所判決による)。

³² ドライバーおよび乗客には、アプリケーションの利用に際してこの点に同意することが条件として求められる。なお形式上は、ドライバーを使用する事業者「パートナー」が、ウーバー社とのパートナー協定(*Partner Agreement*)に基づいて配車サービスを提供する形をとるが、多くの場合、自営業者であるドライバーが両者を兼ねているとみられる。

³³ パートナーとしての契約条件に関する文書には、この点に合意した上で、もしウーバー社が雇用関係等に基づく法的責任を問われる状況となった場合には、同社の立場を擁護し、損害を受けないよう補償することを求める条項が含まれている。

³⁴ 原告となった 2 名のドライバーは、同種の申し立てを予定していた 19 名のグループの中から、ウーバー社側との合意によりテストケースとして選定された。

(配車依頼を受けられる状態にある)時間については、労働時間とすることを求めたが、ウーバー社は乗客を乗せている時間のみが労働時間であるとしており、両者の主張には開きがあった³⁵。

雇用審判所は 2016 年 10 月、ドライバーを労働者と認め、最低賃金や有給休暇などの法的権利を保証すべきであるとの判断を示した。判決文は、ウーバー社は配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、アプリケーションの提供者にすぎないとする同社の主張を一蹴、実際には存在しないドライバーと乗客の間の「契約」や、ドライバーを「顧客」と表現するなど、架空の事柄やいびつな用語などに懐疑的な立場を示した。また、労働時間の範囲については、ドライバーがライセンス上営業を認められた地域でアプリケーションを使用しており、仕事を受ける用意と意志がある時間については、労働時間とみなすべきとの判断を示した³⁶。

雇用審判所の判決を不服としたウーバー社は、雇用控訴審判所に上告したが、同審判所は 2018 年 11 月、これを棄却する判断を示している。判決文は、同社のドライバーは自身の事業ではなくウーバー社の輸送サービス事業に組み込まれた形で役務を提供しており、また同社の管理を受けていること、あるいは本人以外の代替要員による実施も認められていないなど、雇用審判所による一連の指摘事項を確認、ドライバーを労働者と認める雇用審判所の判断を支持している。さらに、控訴院への上告でも同様に、従前の判決が支持される結果となった。ウーバー社は、最高裁判所への上訴を申請しているとされる。

このほか、車両による乗客輸送サービスの従事者をめぐっては、大手企業アディソン・リー社 (Addison Lee Ltd) のドライバーが、労働者としての権利 (最低賃金の適用、休暇手当の支給) を求めて 2016 年に同社を雇用審判所に提訴した事案でも、同様にドライバーを労働者と認める判断が 2017 年 7 月に示されている³⁷。

事例 2 荷物の配送

ヘルメス社 (Hermes Parcelnet Ltd) は消費者向け宅配サービスの事業者で、国内で約 2,500 人を雇用するほか、請負人としておよそ 1 万 5,000 人が宅配サービスに従事しているとされる。配送従事者は従来、自営業者として扱われ、このため最低賃金の適用や有給休暇などの権利が認められてこなかったが、従事者の一部が 2017 年に、労働者としての権利を求めて雇用審判所に申し立てを行った。雇用審判所は 2018 年 5 月、従事者を法律上の労働者と認める判断を示した。

³⁵ 原告のドライバーによれば、サービスを通じて得られる収入からウーバー社への手数料(原告に適用されていた率は運賃の 20%、その後 25%に引き上げられている)や諸経費を差し引いた後の(アプリケーションの使用時間による)時間当たり収入額は、低いときで 5.03 ポンド(2015 年 8 月時点)と当時の最低賃金額の 6.50 ポンドを下回っていた。ウーバー社はこれに対して、試算対象月の収入は原告がアプリケーションを長時間使用してのキャンセルなどで低くなったのであり、原告の平均的な時間当たり収入は約 13 ポンドであるとしている。

³⁶ 一方で、サービスが可能な地域外に居住するドライバーが、自宅からサービス可能な地域までの移動は通勤に相当し、ウーバー社の業務に従事しているとはいえないとしている。

³⁷ Mr M Lange and Others v Addison Lee Ltd: 2208029/2016 & Others (<https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions/mr-m-lange-and-others-v-addison-lee-ltd-2208029-2016-others>).

判決によれば、同社の配送従事者には就業日に関する選択の自由はなく、またその交渉の余地もなかった。報酬額は原則としてヘルメス社が決定・変更し、また業務用の携帯端末を通じて日々の業務や進捗、業務自体の実施方法を管理、業務内容も詳細にマニュアル化されていた。実質的には、1日の中での時間配分に関する自由度も乏しく³⁸、また夜8時までには端末をログオフすることが求められ、これに反した場合は改善通告(improvement notice)が行われる。業務遂行の速さ(スピード基準の達成度)が賞罰の対象となるほか、配送ルートは従事者の同意なく一方的に変更される場合もある。また、従事者が集荷サービスを宣伝して追加的な収入を得ることは可能だが、これもヘルメス社のシステムを通じて行う必要がある。また理論上は、他社からの仕事も受けられるものの、実態はほぼない。従事者にはサービス提供の義務はないとされるものの、実際には本人が配送を行えない場合、代替要員等の手配が従事者に求められ、これを怠った場合には担当地域を外される等の罰則の適用がありうる。

雇用審判所は一連の事実を受けて、従事者は雇用法上の労働者にあたるとの判断を示した。従事者は独立した事業運営者とはいいい難く、従属性の度合いは被用者と同等とみられること、また自らの事業をマーケティングしているともいえず、ヘルメス社の事業の従事者として募集されていること、契約の本質も従属労働関係の領域にあり、対等な事業者同士のそれではないことなどが、理由として挙げられている。

現地メディアは、ヘルメス社が上訴を検討しているとも報じていたが、2019年2月、従事者の権利拡大に向けた新たな制度の導入をはかるべく、労働組合と労使協約を締結したことが公表された(後述)。

事例3 自転車便

自転車便については2016年、異なる4社³⁹の元で配送業務に携わっていた従事者4名が共同で雇用審判所に申し立てを行った。審理は個別に行われ、うち3社について原告側が勝訴、また1社については被告法廷外で和解する結果となっている。

その1つ、CitySprint社(以下、CS社)の配送従事者が行った申し立て⁴⁰では、原告側は、法律上の労働者に相当するとして、2日間の休暇取得に対する休暇手当の支払いを受ける権利を主張していた。同社は即日配送のサービスを提供する企業で、グレートブリテンでおよそ3,200人の配送従事者(自営業者)を擁し、うちロンドンでは50~60人が自転車便による配送に従事していた。

原告は、2014年から自転車便の配送従事者として就業を開始、直近ではCS社と契約を締結している病院などに対する医療物資の配送に携わっていた。就業は通常、週4日で、大体

³⁸ 配送拠点から荷物を受け取る際、繁忙状態の場合は時間が指定され、また自宅に荷物が届けられる場合には到着時間によって業務開始時間が左右されていた。

³⁹ CitySprint、Excel、eCourier および Addison Lee の4社。

⁴⁰ Dewhurst v CitySprint UK Ltd ET/2202512/2016.

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

9:30-18:30の時間帯で、配送のための周回(circuit)を行っていた。時間中は、業務が途切れることなく続き、昼休みの時間帯に10分から1時間の空きが生じる際も、仕事を受けられる状態で待機していた⁴¹。CS社が、原告が従事できる業務の量を決定、稼働している従事者の数を制限することで、従事者に依頼する業務が途切れないようにしていたとされる。

報酬は業務当たり(CS社が設定するもので、平均3.50ポンド、場所や緊急度で変動)で支払われ、従事者は労働時間で換算すると最低賃金を得ているとみられる。ここから制服や保険の費用が差し引かれた額が報酬となる。なお、待機時間は報酬の対象外である。報酬は、従事者から「請求」するシステムにより毎週金曜日に支払い可能となるが、金額は自動的に決定されていた(実質的には請求書というより給与明細に近い)。また原告は、理論的には休日に他社・個人からの仕事を受けることが可能だが、実際にそうしたことはないとしている。代替要員による配送は可能だが、自社のサービスに関するCS社の説明(「安全かつ献身的なサービスを、しっかりとした訓練を受けて提供」と矛盾しており、実質的には従事者に代替要員によるサービス提供の余地はない。また原告側の証言者は、実際にも代替要員の申請を却下されたとしている。さらに、原告が従事していた医療物資の配送は、医療機関との契約に基づいており(訓練を受けた従事者による提供を規定、変更には相手方の承認が必要)、代替要員による提供は契約違反に相当する可能性がある、と原告側は主張していた。

雇用審判所は、CS社は原告の顧客ではなく雇用主であり、原告は経済的にも組織的にもCS社に従属的であったとして、原告は労働者との判断を示した。また、周回を行っている最中は、直接の業務遂行時だけでなく、待機時間も労働者であった、と結論付けている。

現地メディアによれば、CS社は雇用控訴審判所におけるウーバー社の敗訴(2018年11月)からほどなく、控訴の取り下げを決め、原告が要求していた休暇手当にあたる200ポンドあまりを支払ったとされる。一方で、前後して実施された契約文書の改訂により、従事者の自営業者としての位置付けの明確化がはかられたとされる。原告を支援した独立系労組IWGB(Independent Workers Union of Great Britain)は、改訂の前後で働き方自体に変更はないにもかかわらず、新たな契約により、従事者には雇用審判所が認めた労働者としての権利が保障されないままであるとして、同社は制度を悪用していると批判している⁴²。

事例4 料理の配送

飲食店の料理の配送サービス「デリバラー」を提供するルー・フーズ社に対して、同社の配達従事者を代表する労働組合としての認証を求めて中央仲裁委員会(Central Arbitration

⁴¹ 従事者は慣行として、業務開始後すぐにコントローラー(業務の配分を行う窓口)とコンタクトしつつ専用の端末(citytrakker)でシステムにログイン、業務終了をコントローラーに連絡するまでログアウトすることはない。端末は、従事者の居場所を追跡し、業務の遂行を補助する。ただし、システムの機能が十分ではないため、並行して無線や携帯電話も連絡に使用される。

⁴² “CitySprint accused of 'making a mockery' of employment rights” The Guardian, 15 Nov 2017 (<https://www.theguardian.com/business/2017/nov/15/citysprint-employment-rights-courier-minimum-wage-holiday-pay>).

Committee)⁴³に申し立てが行なわれたケース⁴⁴では、従事者は労働者とみなされず、事業者には認証の義務はない、との判断が示された。

申し立ては、ロンドン市内のカムデン地区⁴⁵の従事者を組織した IWGB が、団体交渉権を有する労働組合として同社に承認を求める申し立てを 2017 年 11 月に行っていたもの⁴⁶。中央仲裁委員会は、ルー・フーズ社と配達従事者の間の契約書の内容に注目、同社が 5 月の審理開始の直前に行った改訂により、代替要員による配達が認められていること、また大半の従事者は代替要員を使用していないとみられるものの、実際にもそうした実態があることが、使用者側の証人により示されたこと⁴⁷を重視している。加えて、業務をひとたび受けても、プラットフォーム側に連絡をすれば拒否が可能である(替わりの配達従事者はデリバラー側が手配すること、あるいは他の事業者からの業務を受けるために複数のアプリを並行して使用する従事者もいるとみられることなどを理由に挙げ、従事者は労働者ではなく自営業者であるとして、IWGB の承認申請を却下した。

IWGB は、中央仲裁委員会の判断をめぐって、高等法院に行政審査の申し立てを行ったが、控訴院は 2018 年 12 月、中央仲裁委員会の裁定を支持するとの判断を示している⁴⁸。

(まとめ)

複数の判決で、業務遂行における使用者の管理の度合いの高さや、業務遂行の方法や、料金／報酬体系に関する従事者の自律性が乏しいこと、経済的にも従属／依存の度合いが高いこと、あるいは代替要員の使用が困難であることなどから、従事者が自らの事業として業務に従事しているとは考えにくいと判断されており、従事者が自営業者であることを強調する契約書は実態に即していない、との指摘がなされている。税制上、自営業者として扱われている場合も、それが雇用法において労働者と認められることの妨げにはならない、と判断されている。一方で、料理の配達従事者に関する事案では、大半の従事者については自らの事業としてサービスを提供しているとは考えにくいものの、代替要員の使用が可能であった(実例が存在した)ことが重視されている。

各事案では、業務の性質が異なる。荷物の配送では、就業時間や場所、方法等に関する従

⁴³ 法定の労働組合承認制度(後述)のほか、団体交渉や情報提供・協議制度等に関する紛争を所管。

⁴⁴ Independent Workers Union of Great Britain v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo) TUR1/985(2016)

⁴⁵ CAC の裁定文書によれば、従事者は通常、特定の地区を割り当てられ、報酬の支払い方法も地区によって異なる。カムデン地区は、試行的に歩合制(配達 1 件当たり 3.75 ポンド)が導入されているが、市内のバタシー地区では時間当たり報酬 7 ポンド及び配達 1 件当たり 1 ポンド。

⁴⁶ 労働組合が団体交渉権を取得するためには、法律上、使用者に承認を受ける必要がある。使用者がこれを拒否した場合、一定(21 人)以上の従業員規模や、交渉単位における被用者の過半数の支持を得ていることなどを条件に、承認の是非について CAC の裁定を受けることができる。

⁴⁷ 裁定文書によれば、証人は常態として代替要員を使用し、報酬の 15-20%を自らが受け取っていたと証言している。一方、事業者側はこれ以外の例として、同じ場所で待機していた従事者の 1 人が、自らがアプリで受けた業務について、突如気が変わって同席していた他の従事者に依頼した、といった説明を行ったという。

⁴⁸ R (on the application of the Independent Workers Union of Great Britain) v Central Arbitration Committee [2018] EWHC 3342 (Admin).

事者側の選択の余地は乏しく、相対的に管理／拘束の度合いが高いが、車両による乗客の輸送や、料理の配送では、こうした側面での自由度が相対的に高い。反面、この管理の度合いの違いは、仕事(=収入)の安定性と連動していると考えられる。前掲の業種ごとの時間当たり収入の差(図表 2-5)は、業務毎の難易度や専門性の差⁵⁰にもまして、こうした性質の違いを反映している可能性がある。

また Lehdonvirta (2018)は、クラウドワークの複数のプラットフォームに関する分析から、プラットフォームにおける競争性(仕事の有無)や、そこから得られる収入への依存度が、従事者側の就業時間に関する柔軟性への制約となりうることを指摘している。ギグエコノミー従事者に対する各種調査では、柔軟性や自律性を理由として挙げる回答の比率が高かったが、管理の度合いが弱まるに従って、相対的にプラットフォームの競争性が高くなる(仕事を見つけにくくなる)場合、結局のところ自律的で柔軟な働き方が難しくなり得る。不特定多数の従事者を待機状態に置くプラットフォームほど、そうした傾向も顕著になると推測される。

プラットフォームにとっては、待機状態にある従事者が多いほど(=競争性が高いほど)、サービスへの需要の発生に瞬時に対応することが可能となるが、従事者の側では報酬の対象になるのは実際に仕事を受けた場合のみであり、ここには次節で紹介する専門家による報告書が指摘する「一方的な柔軟性」が存在する。従事者を労働者と認める複数の判決が、この待機状態を労働の一環と位置づけ、アプリや端末にログインしている時間は労働時間とみなすべきであるとの判断を示しているが、Callaghan (2018)⁵¹はこれに付随する問題として、従事者を労働者とみなして、労働時間によって賃金を支払うとすれば、複数のアプリケーションを起動している場合には、複数の使用者から賃金が支払われることになるのか、あるいは一方のアプリケーションを起動した状態で、他のアプリケーションを通じて仕事をしている場合、その間の賃金の支払いは誰が行うべきなのか、といった点を挙げている。最低賃金の適用や、労働時間規制との関連でこうした点が問題となる場合、やはり事案ごとの実態に照らして、法的権利の適用方法を判断せざるを得ないと考えられる⁵²。

なお、従属的な自営業者の権利保護は、労働者として認められるだけでは難しい側面も明らかとなっている。2018年に最高裁判所で労働者としての権利が認められた Pimlico Plumber 社の元請負労働者⁵⁵は、自営業者として扱われたことにより支払われなかった6年分に及ぶ休暇手当およそ7万ポンドの支払いを同社に求める申し立てを雇用審判所に行っていたが、2019年

⁵⁰ 業務間の難易度や専門性の比較は難しいが、例えば統計局の職業分類は、乗客を輸送する車両の運転(8214 'Taxi and cab drivers and chauffeurs')と、車両を用いた荷物の配送(8212 'Van drivers')を同等の技能水準の職務として分類している(Office for National Statistics (2010) "Standard Occupational Classification 2010")。なお、これも正確な比較はできないものの、運輸業の業界団体 FTA によれば、'Taxi and cab drivers~'ではいわゆるアジア系(パキスタン、バングラデシュ等の出身者)が多いとされるのに対して、'Van driver'は、白人が9割を占めるとみられる(FTA (2018) "FTA Skills Shortage Report")。

⁵¹ Callaghan (2018)。

⁵² 各判決は、基本的には原告である従事者(個人または集団)に関するもので、同一の使用者の下で/同種の契約に基づいて業務を行う他の従事者に、ただちに適用が拡大されるわけではない。

⁵⁵ 原告は2011年まで6年間、同社の仕事を請け負っていたが、心臓発作がもとで契約を打ち切られた。

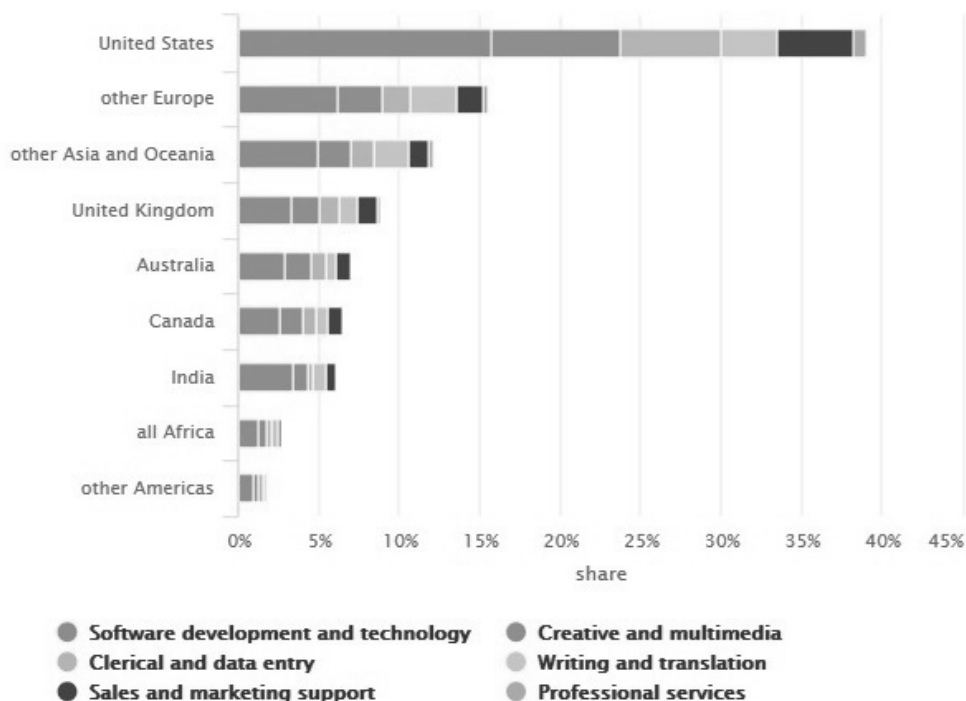
3月に示された判決は、申し立ての期限が過ぎているためにこれを却下する、というものであった⁵⁶。しかし、類似の状況をめぐっては、欧州司法裁判所が2017年、有給休暇の取得に関する権利の有無が原告側にとって明らかではない(あるいは使用者がこれを拒否している)場合に、休暇の金銭による精算に関する申し立てに法律上の期限は適用されず、また遡及して請求が可能といった判断⁵⁷を示しており、雇用審判所の今回の判決はこれを踏まえていないことが指摘されている⁵⁸。従事者側は、控訴の意向を示している。

3. グローバルバリューチェーンの活用を通じた元請け、下請け関係の増大状況

上述のOxford Internet Instituteのオンライン労働指標は、国・地域別及び分野別の受発注のシェアに関する情報を併せて提供している。これによれば、国別の発注元で全体に占める比率が高いのは、アメリカ(全体の約4割)、イギリス、カナダ(いずれも1割弱)など。(図表2-6(a))また、受注について多くを占めるのは、インド(全体の4分の1)、バングラデシュ、パキスタンなどとなっている。

図表2-6 プラットフォームを通じた国・地域別、分野別の受発注シェア(%)

(a) 上位5カ国及び地域別、分野別発注シェア(%)



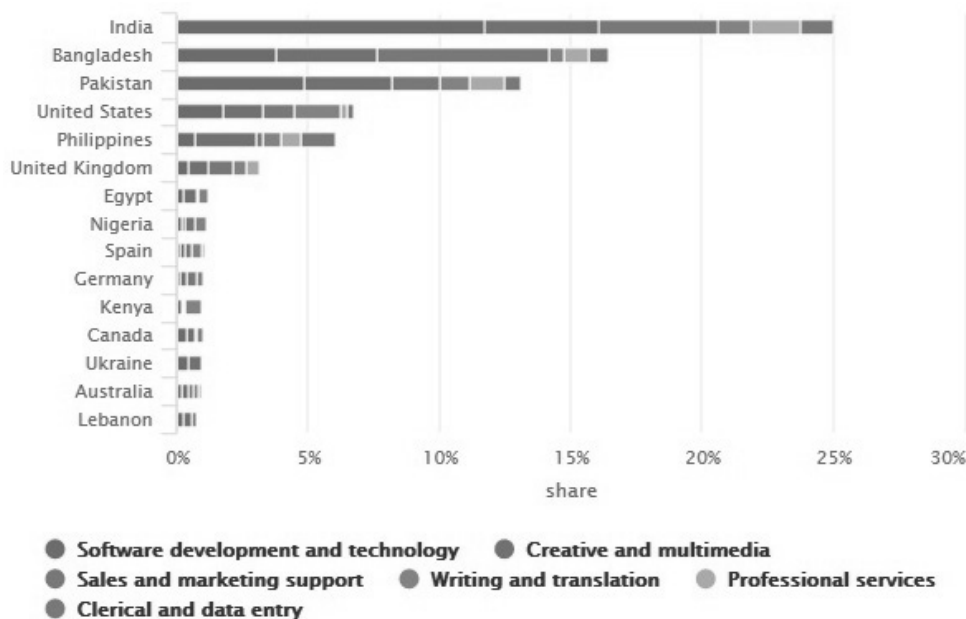
⁵⁶ 賃金からの違法な控除(unlawful deduction of wages)に関する雇用審判所への申し立ては、解雇あるいは事実の発生から3カ月以内に行わなければならないとされる。

⁵⁷ King v The Sash Window Workshop Ltd CJEU C-214/16.

⁵⁸ 例えば、オックスフォード大学の Jeremias Prassl 准教授 (<https://twitter.com/JeremiasPrassl/status/1108401320896139265>)。

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

(b) 国別・分野別受注シェア



注：2019年5月23日時点のデータ。

出所：Oxford Internet Institute 'Online Labour Index'

イギリスを発注元とする仕事のどの程度が他国で受注されているかは明らかではないが、国別の受注状況を分野別にみると、上位を占めているのは、インド、バングラデシュ、パキスタンのソフトウェア開発、販売・マーケティング補助、クリエイティブ・マルチメディア分野である。イギリスを発注元とする仕事に、ソフトウェア開発およびクリエイティブ・マルチメディア分野のものが多くを占めることを考え合わせれば、インドやバングラデシュ、パキスタンの受注者が一定の割合を占めるであろうことが類推される。(図表 2-6(b))

第2節 プラットフォームビジネスに対する政労使の対応

1. 政府の対応

ここ数年、プラットフォーム就労者の権利保護に向けた制度改正をめぐって、議論が行われている。以下、主な流れと論点を紹介する。

(1) 専門家による提言 (Taylor Review)

プラットフォームを通じた就労のほか、派遣労働や待機労働契約 (zero hours contract) など、近年の新しい働き方の普及に伴う雇用の不安定さや労働者としての権利の問題をめぐって、政府は 2016 年、シンクタンク RSA のマシュー・テイラー所長⁵⁹に課題や対応策に関する検討を依

⁵⁹ テイラー氏は、労働党政権時代の 2005 年、当時のブレア首相の政策チームを率いていた。レビューのメンバーは、同氏のほか、ギャングマスター・労働搾取監督局 (Gangmasters and Labour Abuse Authority) 局長のポール・ブロードベント氏、民泊サービス企業の創業者で起業家のグレッグ・マーシュ氏、法律事務所 Pinsent Masons パートナーのダイアン・ニコル氏。

頼した。同氏のとりまとめにより、2017年7月に公表された報告書「良質な仕事」(Good Work)⁶⁰は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、多岐にわたる提案を行っている。

一連の提案の柱は、雇用法上の権利の明確化である。ギグエコノミーなどの新しい働き方が従事者と使用者の双方にもたらす柔軟性の利益を強調しつつ、柔軟性に伴うリスク(仕事や収入の不安定さ)を従事者側が一方的に引き受ける状況は公正さを欠いているとして、制度改正による対応の必要性を主張している。このための具体的な方法として、報告書は現在の3区分(被用者、労働者および自営業者)を維持しつつ、労働者を被用者と自営業者の中間に明確に位置付ける方策として、法律上の「労働者」を「従属的契約就業者」(dependent contractor)に変更することを提案している⁶¹。これに該当するための基準要件を立法やガイダンスにより示し、自営業者との区別を明確化することで、労働者自身(あるいは使用者)に自らの法的な位置づけが容易に判断可能とするよう提言している。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供を契約上認めているか否かよりも、使用者による管理(報酬額や、業務に関わる指揮命令など)の度合いを重視するよう求めている。実態として使用者の管理を受けているにもかかわらず、契約上、代替要員による役務の提供を認めることで、労働者としての権利が妨げられるケースへの対応を求めることが意図されている。

基準に基づいて、従属的契約就業者に該当すると認められた者には、労働者相当とみなして傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとする一方で、最低賃金の自動的な適用については、報告書は慎重な立場を取る。多くが従属的契約就業者に相当するとみられるギグエコノミー従事者は、働く時間や提供された仕事を受けるか否かを選択することができることから、例えば閑散期であることを知りつつ仕事をする場合や、時間当たりの成果が平均を下回る場合などについては、労働時間に基づく最低賃金の適用は適切ではない、との考え方による⁶²。このため、当該の業務における平均的な報酬が最低賃金の1.2倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い(piece rate)を適用することを提言している。併せて、プラットフォーム事業者に対して、蓄積されたデータに基づき、時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付ける可能性の検討を政府に提案している。

公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地のある仕事に向けた7つの提言(要旨)

1. 仕事の質と量は両立可能であるとの認識に基づき、全ての人に良質な仕事を提供することを目標とすべき。良質な仕事を作る直接の責任は政府にあるが、我々全てが責任を負う必要がある。
 - 全ての就業形態に同じ原則の適用を: 公正な権利と責任のバランス、最低限の保護の保証、仕事

⁶⁰ Taylor (2017).

⁶¹ 従来の「労働者」とは異なり、被用者を含まない区分とする。

⁶² シェアリングエコノミー従事者がプラットフォームにアクセスした時間全てを労働時間とみなせば、仕事がないとわかっている時間帯にアクセスするだけで、賃金が発生するといった悪用を招きかねない、と報告書は述べている。

における発展のルートがあるべき。

—長期的には、イノベーション、公正な競争、健全な財政といった観点から、全ての就業形態に一貫した税・社会保険料を適用するとともに、自営業者の各種給付等への権利を改善すべき。

—技術変化は仕事や雇用の種類に影響を及ぼし、それは我々にとって適応可能なものである必要があるが、技術はよりスマートな規制、柔軟な権利、生活や仕事の新しい組織の仕方など、新たな機会をもたらす。

2. プラットフォームを介した仕事は、依頼元と請け負う側の双方に柔軟性をもたらし、従来の方法では働くことが難しい人々に就業の機会を提供する。プラットフォームを介して働く人々や、これと競合する（プラットフォームを介さずに働く）人々にとっての公正さを確保しながら、こうした機会を保護すべきである。労働者（「従属的契約就業者」への名称の変更を提案する）という法律上の区分は維持すべきだが、労働者と適正な自営業者をより明確に区別する。
3. 法律とその周知・執行は、企業が正しい選択を行い、個人が自らの権利を知ってそれを行使することを助けるものであるべきである。被用者にとっての労働慣行の改善をはかる方策は複数あるが、人を雇用する際の追加的な、概ね賃金外のコストはすでに高いことから、これをさらに引き上げることは避けるべきである。「従属的契約就業者」は、不公正な一方的柔軟性に最もさらされやすいため、追加的な保護や、企業が彼らを公正に扱うことへのより強いインセンティブを提供する必要がある。
4. より良い仕事を達成する最良の方法は、全国的な規制ではなく、組織における責任あるコーポレートガバナンス、良い経営、強力な雇用関係にある。企業が良質な仕事について真剣に受けとめ、自らの組織の慣行をオープンにすること、また全ての労働者がこれに関与し意見を云うことができることの重要性もここに生じる。
5. 全ての人が将来の仕事により良い展望を持ち、労働人生の始まりから終わりに至るまで、公式・非公式の学習や職場内外での訓練によって発達した能力について記録し、強化できることが、労働者や経済にとって重要である。
6. 仕事の形態や内容と、個人の健康や厚生には強力なつながりがある。企業、労働者、あるいは一般の利益のため、職場における健康について、より予防的なアプローチを発達させる必要がある。
7. 全国生活賃金は、低賃金労働者の経済的な基盤の向上のために強力なツールである。とりわけ低賃金部門の労働者が、生活賃金レベルの低賃金から抜け出せなかったり、あるいは雇用の不安定さに直面することなく、現在・将来の仕事を通じた発展を可能とするため、使用者、労働者、その他の利害関係者を交えた業種毎の取り組みが必要である。

(2) 庶民院委員会の検討会による提言

テイラー報告書を受けて、従来からギグエコノミー従事者の権利保護に関する検討を行って

た議会の雇用年金委員会⁶³とビジネス・エネルギー・産業戦略委員会は合同で検討会⁶⁴を設置し、関係者からのエビデンスなどを検証の上、2017年11月に法改正を含む提言をまとめた報告書⁶⁵を公表した。大きくは、専門家による報告書の提案を踏襲する内容で、雇用法上の区分の明確化や、違反雇用主に対する罰則の強化徹底などを求めている。

法的区分の明確化に関するテイラー報告書の提言がより具体化される形となった法改正案では、従来の被用者と労働者に関する法律上の定義をより詳細にするとともに、このいずれにも該当しない者を「独立請負事業者」として位置付け、考慮すべき要素の明文化をはかることで、法的区分に関する申し立てに際して裁判所が参照し得る判断基準を法律に盛り込むことを提案している⁶⁶。

また、一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、そうした自営業者から法的区分に関する申し立てが行われた際に、「労働者とみなすことを基本とし」(worker by default)、企業側に自営業者として扱うことの妥当性を証明する責任を科すことを併せて提言している。

一方、テイラー報告書がギグエコノミー従事者に対する最低賃金の適用緩和を提案していることについては、こうした逸脱を認める法改正を行わないよう政府に要請している。

雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、法的区分の申し立てに際して「労働者とみなすこ

⁶³ 雇用年金委員会の委員長も務めるフィールド議員は、従来からプラットフォーム事業者による就労者の扱いについて批判的な見方を示しており、これまでも議員個人として、実際のプラットフォーム就労者から得た証言をもとにレポートをまとめるなどの活動を行ってきた。

また、合同検討会に先立って、雇用年金委員会が実施したギグエコノミーに関する検討会(Self-employment and the gig economy)では、ギグエコノミー企業がニセ自営業者の使用を通じて福祉国家にただ乗りしていると、政府に対策を求める報告書をまとめている

⁶⁴ 'Taylor Review of modern working practices inquiry'

(<https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/work-and-pensions-committee/inquiries/parliament-2017/inquiry1/>)

⁶⁵ Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2017)

⁶⁶ 被用者・労働者に関して裁判所が考慮しうる要素として、おおむね以下が挙げられている：(a)契約が自ら役務の提供を行うことを義務付けているか、(b)契約の相手方が、役務の実施に関わる以下の各要素について、相当の度合いの管理を行い得るか：i)懲戒、ii)業務(activities)の内容、iii)業務遂行の順序、iv)業務遂行のために使用する装備・製品、v)報酬額(賃率)、vi)業務遂行の場所、vii)業務遂行の方法、viii)仕事を行う時間帯、(c)契約の相手方の事業の一部として業務を遂行するか、(d)契約相手方が道具や装備を提供するか、(e)事業の成功・失敗に係る金銭的リスクを負う度合い、(f)他の依頼者に対して役務を提供することが禁止されているか。労働者については、上記の(b)～(f)に加えて、①契約に先立って、自らの事業の販売(marketing)を行っていたか、②代替者による役務提供を認める契約上の条項は、実際上も自由に行うことができるか、を考慮しうるとされる。

一方、被用者と労働者のいずれにも当てはまらない者は、独立請負事業者(an independent contractor)とされるが、法改正案はこれについても、考慮すべき要素としておよそ以下の諸項目を挙げている。(a)事業の成功・失敗の責任を自身が負うか、(b)自身の費用負担により他の者を雇うことができるか、(c)サービスの実施の仕方について自らが決定することができるか、(d)自らの事業を積極的に販売しているか、(e)サービスの価格を交渉して設定することができるか、(f)自らの損害賠償保険に責任を負うか。

とを基本とする」(worker by default)法制度を導入。

- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額(プレミアム)を設定する制度を、低賃金委員会(最低賃金制度に関する諮問機関)の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の一週間から一カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額な罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用を促進。
- ・ギグエコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保証、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数(50人以上規模)の算定に、労働者数も加算(現状は被用者のみ)、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱(派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの)の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者(Director of Labour Market Enforcement)や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

(3) 政府による対応方針(Good Work Plan)

政府は、テイラー報告書の一連の提言への対応をめぐる一般向け意見聴取の実施⁶⁷と並行して、議会検討会による報告書に対する回答文書⁶⁸を2018年4月に公表、提言の多くについて方向性に賛同しつつ、意見聴取、法改正案を含む法的区分の明確化については、必要性は認めつつも慎重な姿勢を示した。また関連して、法的区分をめぐる申し立てに際して「労働者とみなすことを基本とする」制度改正については、法的区分や権利の明確化により対応可能と考えており、もし問題が生じる場合は、審判サービスにおける挙証責任について改めて検討する、と回答している。

一方、テイラー報告書に対しては、2018年12月に「良質な仕事プラン」(Good Work Plan)⁶⁹

⁶⁷ Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018b).

⁶⁸ House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2018).

⁶⁹ Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a).

が公表されている。プランは、提言への対応を大きく 3 つの分野にまとめて、制度改革の概要を示しており(図表)、労働条件や雇用法上の区分の明確化もその 1 つに掲げられている。これには、労働者が就業開始時に書面による労働条件の提示を受ける権利の付与や、派遣労働者について予定される派遣業務に関する情報⁷⁰の事前開示の義務化などが含まれる。一方、専門家レビューや議会の委員会報告書が提言した法的区分の曖昧さの問題、税制上の区分(被用者と自営業者のみ)とのズレの是正については、引き続き法改正に向けて検討を行うとしている。併せて、使用者が責任回避を理由に、本来労働者として権利が保障されるべき従事者を自営業者として扱うことを防止する制度改革についても、検討する意向が示されている。

「良質な仕事プラン」の概要

○公正でディーセントな仕事

- ・より安定した契約を請求する権利の付与(労働時間や週当たりの就業日数など)。
- ・一定の勤続期間を要件とする権利*について、仕事を中断した場合にも継続した勤続と認める期間の延長。
- ・派遣業務の合間に一定を支払いをすることで、派遣先での均等待遇の逸脱を認める制度の廃止。
- ・良質な雇用に関する指標の策定(従業員の満足度、公正な賃金、参加と発展、厚生と安全、発言と自律性)※産業戦略文書。
- ・従業員への情報提供・協議の実施義務に関する適用拡大。
- ・賃金からのチップの控除を禁止。

○労働条件、法的区分の明確化。

- ・就業開始時に書面で各種権利の提示を受ける権利。
- ・派遣労働者について、派遣を予定する業務に関する事前の情報提供。
- ・雇用法と税制で異なる対象者区分の調整。
- ・法的区分の改正については引き続き検討、新しい就業の現実にあった法的区分の明確化に向けて法改正、またガイダンスを提供。
- ・使用者が責任回避を目的として、代替要員による役務の提供を契約上可能とすることを防止すべく法改正を検討。

○公正な執行

- ・立場の弱い労働者に対する休暇手当の不払いを取り締まる(最低賃金未払いの取り締まりをモデルとしつつ、法令順守を望む使用者を支援)。
- ・アンブレラ企業による賃金未払いや不透明な賃金からの控除の取り締まり。
- ・雇用審判所が命令として発出できる罰金額を 5,000 ポンドから 2 万ポンドに引き上げ、また同種の判

⁷⁰ 雇用契約の種類、想定される賃率の下限、賃金の支払い方法、支払い主体(派遣事業者から支払いを受けるか否か)、賃金からの控除の内容、想定される手取り賃金額、などが想定されている。

決を過去に受けた雇用主に対する制裁措置の検討。

・単一の労働市場監督機関の新設案を2019年初めに提示する。

2. 企業の対応

事業者の間には、従事者を引き続き自営業者とみなすかわりに、従来よりも手厚い保険制度等の適用をはかる動きがある。例えば、ウーバー社は2018年、週2ポンドの保険料で従事者に傷病保険を提供するとの方針を公表している。また、ルー・フーズ社は配送従事者に対して、事故による傷害、疾病の治療および一定の休業期間に関する所得補償をカバーする保険を無料で提供している⁷¹。同年、運送業のDPD社も有給休暇と病気休暇を適用、また休業に対する罰金制度を廃止している。

3. 労働組合の対応

ギグエコノミー従事者は通常、自営業者として扱われ、従事者が労働組合に加入することは可能でも、当該の労働組合の代表性が法的に認められるとは限らない。また上述のとおり、従事者の側にも、税制面の理由から自営業者として区分されることを選好する傾向にもあるとみられることもあり、労働組合等としての組織化は進んでいないとされる。

一方で、上述のプラットフォーム就労者による裁判所等への申し立ては、概して労働組合の支援を受けている。例えば、ウーバーのドライバーによる申し立てでは、運輸業のほか商業や製造業など広範な業種を組織する労働組合 GMB や、IWGB が支援にあたっている⁷²。同様に、自転車の配送従事者による申し立てについては、IWGB が支援を行っている。

また、ヘルメス社(Hermes Parcelnet Ltd)と労組 GMB⁷³は2019年2月、労使協約を通じて配送従事者の権利向上をはかるとの方針を明らかにしている。ヘルメス社は、従事者を代表する労働組合として GMB を認証し、労使協約を締結、これに基づいて新たに「自営業者プラス」(‘self-employed plus’)という制度上の区分が設けられ、年間を通じた時間当たり報酬の下限について8.55ポンド以上とする最低賃率の適用や、法定の年間28日を上限とする有給休暇の付与など、雇用法上の労働者(worker)と類似の権利を認めるとの方針とされる⁷⁴。

配送従事者は、適用の有無を選択する(opt-in)ことができる。適用を受ける場合は、労働時間の管理が必要になることから、配送に際して同社の指定する最も効率的なルートを使用することが求められる。GMB は、適用を受けた配送従事者を代表する労働組合として、ヘルメス社と交渉等を行うことができる。また、適用を受けずに自営業者として従事することを選択する場合には、

⁷¹ 休業中の補償制度は、契約期間が2カ月以上の場合、日額50ポンドまたは過去60日間の平均稼得額の75%のいずれか低い額を最長で30日間。また2カ月未満の場合は、25ポンドを最長で6日間、など。このほか、事故による身体的な障害に応じた補償額等を設定。(https://roocommunity.com/free-rider-insurance/)

⁷² 現在、代表の原告2名はIWGBの運輸部門を代表している。

⁷³ 同社の配送従事者が2017年に行った雇用審判所への申し立ては、労働組合GMBの支援によるもの。

⁷⁴ GMBウェブサイトで公表された(https://www.gmb.org.uk/long-read/gig-economy-take-note)。

従来通り配送 1 件当たりの出来高払いを基本に効率性に応じた手当を加算する報酬支払い方式が継続される。上述の雇用審判所による判決で、従事者に労働者としての法的な権利が認められたことを受けて、交渉が行われた結果とみられるが、詳細な経緯は明らかにされていない。

GMB は、多くの従事者が望む自営業者としての柔軟性を維持しつつ、収入に関する確実性や有給休暇、また労働組合を提供できる、と述べている。

この手法をめぐっては、違和感も聞かれる。上述の専門家レビューをまとめたテイラー氏は、従事者に利益となるとして協約締結を評価しつつ、裁判で労働者としての権利を得る場合、最賃や休暇手当以外にも傷病手当などより多くの権利が保護され得ること、協約で保障された権利は事業者側が一方的にこれを破棄することで無効とできることなどを挙げ、法的な手段を通じて権利を確保することも引き続き重要であると指摘している⁷⁵。

また、ギグエコノミー従事者による複数の申し立てを支援している労組 IWGB も、協約締結自体は成果として評価するものの、従事者が適用の有無を選択できる点について、労働者としての法的権利の適用が選択可能との考え方を助長しかねない、と批判的だ。また、新たな区分を選択する従事者を最小限に抑制することを目的に、従来通り自営業者としての地位に留まる方が利益となるような短期的な策を講じる可能性も排除できないとしている。

一方で、GMB は 2018 年 11 月、運送業企業 DPD 社のドライバーによるストライキの実施を支援しようとしたが、企業側から経済的損失の賠償請求を警告され、これを停止している⁷⁶。制度上、労働組合が法的手続きを経てストライキを実施した場合には、雇用主に生じる経済的損失の賠償責任が免除されるが、DPD 社はドライバーを労働者とはみなしていない。ストライキは、2018 年に死亡したドライバーの追悼と、手数料引き上げを求めるもの。当該のドライバーは、慢性的な糖尿病を患っていたが、休業した場合に DPD 社がドライバーに科していた罰金を回避するため、通院を控えたという。結果として、業務中に昏倒の末、死亡している。

このほか、フリーランスと自営業者を組織する労働組合 Community⁷⁷は、組合員向けのサービスとして、資金繰りの支援、債権回収、法的支援、共同スペースのレンタル、保険・レジャーなどを行っているとしている⁷⁸。

4. その他の対応

2017 年に結成されたオンラインコミュニティ Organise⁷⁹は、ギグエコノミーに留まらず通常の職場で働く人々に、労働条件の向上を求める請願運動を可能とするプラットフォームを提供してい

⁷⁵ 'Hermes and the GMB - the taxman cometh?' (<https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/matthew-taylor-blog/2019/01/hermes-and-the-gmb---the-taxman-cometh>).

⁷⁶ 'Union drops support for DPD courier walkout after legal threat' (*The Guardian*, 22 Nov. 2018) (<https://www.theguardian.com/business/2018/nov/22/gmb-union-drops-support-for-dpd-courier-walkout-after-legal-threat>).

⁷⁷ <https://community-tu.org/>

⁷⁸ <https://community-tu.org/who-we-help/freelancers-and-self-employed/>

⁷⁹ <https://www.organise.org.uk/>

諸外国のプラットフォームビジネス調査— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

る⁸⁰。同組織によれば、現在およそ 5 万人が会員として活動している。

Organise は活動の一環として、議会雇用年金委のフィールド議員のチームとの連携により、ギグエコノミー従事者の状況に関する調査を実施している。また、**Organise** 会員である **Deliveroo** の配達従事者 80 名に対するアンケート調査では、ルー・フーズ社に対する要望として、ロンドン生活賃金⁸¹水準の報酬や、労働組合に代表されることを挙げる回答の比率が高く、傷病手当や休暇手当を要望する回答を上回っているという。

一方、フリーランスを支援する **Ipsè**⁸²は、プラットフォーム就労者の立場の弱さに対策が講じられること自体には賛意を示すものの、規制強化によってこうした働き方自体が消滅しかねないとの危機感を示している。

おわりに

各種の調査結果からは、デジタルプラットフォームを通じた就労の従事者は、相対的に若い層の比率が高く、多くは副業として、あるいは一時的な仕事としてこれに従事しており、このため仕事の不安定さや収入の低さといった問題に直面しつつも、柔軟で自律的な働き方を選択する代償として、ある程度これを受け入れている、といったことがうかがえる。またこれまでのところ、従事者の規模は比較的限定的とみられ、広範な層が深刻な問題に直面しているというまでの状況には未だ至っていないことも、推測されるところである。

とはいえ、ここ数年で相次ぐ従事者による申し立てのほとんどでは、契約上の扱い(自営業者)と就労実態(従属的労働者)との明白な乖離が指摘され、少なくとも雇用法上は、労働者としての権利が保障されるべきであるとの判断が示されている。新しい仕事の分配の手法が、従来からある仕事自体を必ずしも本質的に変更しているわけではなく、にもかかわらず、見た目上の関係を複雑にすることで、プレーヤー間の関係や責任の所在を曖昧にする結果となっている点には、注意が必要と考えられる。

これに関連するイギリスにおける制度改革の議論は、法的区分に関する曖昧さをどのように排除するか、という点が重要な柱となっている。判断基準を明確にすることで、従事者及びこれを使用する事業者の双方が、保障されるべき法的権利を理解し、行使することが目指されている。専門家による提言を受けて、議会の検討会が法改正案で示した各種の項目は、これに具体的な形を与える試みといえる。

ただし、プラットフォーム従事者の就労の実態は、業種や仕事の内容が異なる場合はもとより、同種の仕事でも管理の在り方(度合い)や業務自体の繁閑、あるいは個々人の働き方などにもよ

⁸⁰ 例えば、派遣労働者の権利拡充に関して政府が実施したコンサルテーションに対して、およそ 700 名の会員が派遣労働の経験を踏まえて意見を提出する、といった活動が含まれる。

⁸¹ 生活賃金は、非営利団体などが推進するもので、最低限の生活水準を維持するための賃金額を算定の上、雇用主に導入を求めるもの。通例、最低賃金より高く設定される。参加は任意。直近の改定は 2018 年 11 月で、ロンドンについて時間当たり 10.55 ポンド、ロンドン以外で 9 ポンド。

⁸² <https://www.ipse.co.uk/>

って多様である。基準やルールの明確化と、個別のケースに応じた柔軟な適用は、両立の難しい課題とも見える⁸³。

[参考資料]

- Broughton, A., R. Gloster, R. Marvell, M. Green, J. Langley and A. Martin (2018) "The experiences of individuals in the gig economy" Department for Business, Energy and Industrial Strategy
- Callaghan, P. (2018) "The gig economy - a UK perspective" (Taylor Wessing) Employment Rights & Responsibilities Committee Midwinter Meeting Papers (American Bar Association, 2018)
- CIPD (2017) "To gig or not to gig? Stories from modern economy"
- Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018a) "Good Work Plan"
- Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018b) "Good Work: A response to the Taylor Review of Modern Working Practices"
- House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2017) "A framework for modern employment"
- House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees (2018) "A framework for modern employment: Government response to the Second Report of the Work and Pensions Committee and First Report of the Business, Energy and Industrial Strategy Committee of Session 2017-19"
- House of Lords Library (2017) "Gig Economy: Introduction"
- Huws, U., and S. Joyce (2016) "Size of the UK's "Gig Economy" revealed for the first time"
- IPPR (2017) "The Professional Gig Economy in the UK"
- Kassi, O. and V. Lehdonvirta (2016) "Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research"
- Lehdonvirta, V. (2018) "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms"
- Lepanjuuri, K., R. Wishart and P. Cornick (2018) "The Characteristics of those in the Gig Economy – Final report" Department for Business, Energy and Industrial Strategy
- Office for National Statistics (2018) "Trends in self-employment in the UK"
- Rahim, N., K. Lepanjuuri, F. Day, H. Piggott, R. Hudson and K. Lubian (2017) "Research on the Sharing Economy" HM Revenue and Customs
- Tomlinson, D. and A. Corlett (2017) "Tough gig? - The nature of self-employment in 21st Century Britain and policy implications" The Resolution Foundation
- Taylor, M. (2017) "Good Work : the Taylor review of modern working practices" Department for Business, Energy and Industrial Strategy

⁸³ 例えば、上記の議会検討会が提案する'worker by default'（法的区分の申し立てに際して「労働者とみなすことを基本とし、事業者側に反証責任を課す）のように、何らかのセーフティネットとなるルールでこれを補完することで、結果的には従事者と事業者の双方が、不確実性から生じるコストを避けることができるかもしれない。