

## 「クラウドワーク：新たな労働形態——使用者は逃亡中？」

Däubler and Klebe “Crowdwork: Die neue Form der Arbeit—Arbeitgeber auf der Flucht?” NZA 2015, 1032-1041.

横浜国立大学 石崎由希子

個人の独立自営業者を用いる多様な事業形態が世界的に拡がりをみせている。企業は、労働者が従来担ってきた業務を、必要に応じて独立自営業者に委託することにより、人件費を削減し、労働保護法の規制を回避することができる。他方、個人独立自営業者は、十分な所得保障がないなか不安定な地位に置かれ、様々な生活リスクに対して自ら備えなければならないことになる。クラウドワーク（Crowdwork）はこうした独立自営業の一変化型といえるが、本論文は、ドイツ法の文脈のなかで、クラウドワークという新しい労働形態をめぐる法的課題を検討するものである。

クラウドワーク又はクラウドソーシングとは、委託者（クラウドソーサー）による特定の仕事の委託・販売が、通常は不特定多数の人々である「クラウド（Crowd）」に対してなされるものである。業務はインターネットのプラットフォーム上に示され、クラウドワーカーによって遂行される。クラウドソーシングには、企業内の従業員を「クラウド」とする内部クラウドソーシングと、インターネットに接続可能な世界中の誰もが「クラウド」となりうる外部クラウドソーシングの2類型がある。外部クラウドソーシングは更に、委託者が自身でプラットフォームを設置する場合と外部企業がプラットフォームの運営をする場合に分類される。

プラットフォームは世界的に拡大・急成長をみせており、ドイツでも同様である。委託者にとって、クラウドワークには、労働法規制の回避やコストカットのほか、自社従業員にはない外部の潜在的知識の活用というメリットがあると分析される。他方、クラウドワーカーがクラウドワークに携わる動機は様々であり、生計維持や私生活との両立のしやすさだけでなく、楽しみやスキルの向上、社会的交流、セルフマーケティング等も挙げられる。報酬額も大きく異なっており、スキルを要しない細分化された業務（マイクロタスク）は、時給1～2、3ドルに留まるのに対し、ソフトウェ

ア開発やデザインなど専門性の高い業務に対して、時給24ドル程度支払われる場合もある。

本論文は、以上のような実態を前提とした上で、まず、クラウドワーカーの労働者性及び労働法の適用可能性を検討する。特に、外部クラウドワークの場合、なすべき業務が予め詳細に定義されるために、指揮命令が不要であり、いっどこで業務を遂行するかはクラウドワーカーの自由であるなど、労働者性の前提となる人的従属性が低いことをどのように考えるべきかが問題となる。他方で、スクリーンショット等による継続的監視が可能であるといった従属性を高める事情についても考慮する必要がある。

ドイツ法の下、人的従属性は認められないが、一定の経済的従属性が認められ、労働者と同様の保護が必要とされる場合については、「労働者類似の者」として、一定の労働法規範（有給休暇権、労働協約による労働条件設定、労働裁判所管轄等）の適用を受ける（なお、解雇規制は適用されない）。ただし、「労働者類似の者」と認められるためには、収入の半分以上をある委託者に依存しているという関係が必要とされるため、クラウドワーカーが「労働者類似の者」と認められることは困難であるとされる。

本論文は、次に、市場支配的地位の濫用や差別又は不当妨害の禁止を定める競争制限禁止法によるクラウドワーカーの保護の可能性や生産物について著作権の成立可能性のほか、約款規制（民法典305条以下）の適用可能性について指摘する。クラウドワーカーが副業的に時折クラウドワークに従事する場合、当該ワーカーが事業者との間で締結する契約は消費者契約となり、これには厳格な規制が及ぶ。これに対し、クラウドワーカーがクラウドワークを「自己の営業活動又は独立した職業活動として」行う場合、すなわち、それによって生計を立てている場合、当該ワーカーは「事業者」（同14条1項）に該当するため、要保護性は高いと思われるにもかかわらず、約款規制のうち事業者

間契約に妥当する内容規制が適用されるに留まることになる(同310条1項)。もっとも、内容規制の適用に際して、具体的事情を考慮することはありうる。また、以下の3つの条項の有効性については疑義が示されている。①委託者が理由もなく報酬支払を拒否することを認める条項は、双務契約関係の基本構造を無視しており、法律の規律の「本質的な基本思想」に合致しないという点において、不相当な不利益取扱いとして無効になると考えられる(同307条2項1号)。②最も早く仕事を完成させた者に対してのみ報酬を支払うという条項については、優等懸賞広告(同661条)との類似性もみられるものの、使用者の同意を得てなされた労働の対価は支払われなければならないという原則(同612条、632a条、649条参照)に反する点で同様に問題になる。③同業者との連絡を禁止する条項は、クラウドワーカーの人格権の観点から問題があると指摘される。

これらの規制に加えて、弱い立場の契約当事者が過度の負担を課される場合には、契約内容が修正されうるとの連邦憲法裁判所の判例が存在する。そのため、多数のマイクロタスクを引き受けたにもかかわらず対価が時給2.3ユーロに留まるケースにおいては、対価に関する条項を良俗違反で無効とし(同138条)、相当の報酬支払義務が生じるとする解釈が示唆されている(同612条2項、632条2項)。

クラウドワーカーと外国のプラットフォーム又は外国企業との間の紛争に関しては、準拠法や裁判管轄の問題が生じることも指摘される。準拠法選択や裁判管轄について、事業者は自身に有利な約款規定を設けるのが通常である。もっとも、クラウドワーカーが「労働者」や「労働者類似の者」として認められれば、平常の労務提供地国の強行的な労働者保護法が適用され、労務提供地の裁判所が管轄を有する。また、「消費者」と認められる場合には、居所のある地域の裁判所において、強行的な消費者保護法の適用を求めることができる。しかし、クラウドワーカーが独立自営業者に該当する場合はこの限りではなく、国内法の強行法規による介入の可能性も限られたものとなる。

この他、従業員代表の関与についても検討がなされ

る。内部クラウドソーシングの導入については、事業所委員会が情報提供を受ける権利や協議権を有する(事業所組織法80条2項、90条、92条1項及び92a条)。また、事業所委員会は共同決定権を有し、個人情報の収集等についてルールを設定することができる(同87条1項6号)。外部クラウドワーカーへの委託についても、情報権や協議権は認められるが、クラウドワーカーが労働者に該当しない場合、事業所委員会の共同決定権は限られたものとなる。

最後に、将来展望として、クラウドワーカーをプラットフォームの支配下に置かないための方策が複数示される。第一に、悪質事業者を明らかにするため、委託者についての情報照会システムを整備することが挙げられる。第二に、クラウドワーカーの組合組織化や不当条項の排除に向けた団体訴訟提起の可能性等が挙げられる。第三に、労働者概念あるいは労働者保護法や社会保障制度の適用を拡張する立法の必要性が主張される。

以上のように、本論文は、クラウドワークをめぐる法的課題を明らかにすると共に、今後の方向性について一定の試論を示すものであるが、労働法だけでなく消費者法や国際私法等も含めた包括的な検討を行う点で意義があるといえる。また、将来展望において、国家による規制を強化する方策だけでなく、自主的な取り組みやワーカー間の連帯に着目した方策が指摘されている点も興味深い。クラウドワーカーの置かれた状況の多様性を踏まえると、それぞれの方策がどこまで実効的(又は適切)かという点の評価については留保せざるを得ないが、本論文が示している複数の方策は、この問題を考える際に重要な示唆をもたらすものといえる。

\*本稿は、JSPS 科研費・基盤研究(B)「労働法の実現手法に関する総合的研究」(課題番号:26285015)の助成を受けたものである。

いしざき・ゆきこ 横浜国立大学国際社会科学研究院准教授。最近の著作に「疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨——休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(5・完)」法学協会雑誌132巻10号(2015年)1803頁。労働法専攻。