

「新しい働き方」における集団の意義

——韓国 20 年間の軌跡からの示唆

安 周 永

(龍谷大学教授)

本稿は、企業別労使関係が日本と同様に定着し、労働組合の企業横断的な組織化と労使交渉が困難にもかかわらず、日本よりも労働組合が積極的にプラットフォームワーカーの組織化と待遇改善に取り組んでいる韓国の事例を検討することで、日本の「新しい働き方」における集団の意義と労使関係の課題について考察する。プラットフォームワークは、形式上労働者としてではなく、独立契約者として行われるため、従来の労働者と自営業者の二分法の下では、これらの人々は排除される。そのため、各国で政策転換が求められ、経済法や労働関係法の改正に加え、社会保障制度の改革などさまざまな政策的対応が試みられているが、これをめぐる対立も激しく、成果は依然として一部の国に限定されており、政策転換は容易でない状況にある。こうした中、韓国では、ヨーロッパの労働組合に比して未だ十分とは言い難いものの、「特殊形態勤労従事者」に関する 20 年余りの論争や取り組みを踏まえ、労働組合がプラットフォームワークにおける組織化と労使交渉を積極的に進め、一定の成果を挙げている。韓国では日本と同様、不安定労働者の脆弱な労働環境と過小代表性は、企業別の労働組合と労使関係が元凶と指摘されてきたが、徐々に不安定雇用の時代における新しい労使関係が形成されつつある。これら新たな動きが、企業別労使関係における従来の集団というものをいかに変化させてゆくかは、日本の視点からも注目すべきであろう。

目 次

- I はじめに
- II プラットフォームワークの特徴と保護策
- III プラットフォームワークへの労働組合の取り組み
- IV 韓国における不安定労働者の組織化
- V 韓国における労使交渉とその成果
- VI おわりに——新しい労使関係の可能性

I はじめに

今日、世界各国でプラットフォームワークをはじめとする「新しい働き方」が急速に広がっている。プラットフォームワークとは、オンラインプラットフォームを用いて、ある組織または個人が

他の組織や個人にアクセスし、問題解決や労務提供を行い、その対価の支払いを受けるという雇用形態である (Eurofound 2018:9)。ここでの労務提供は形式上、労働者としてではなく、独立契約者として行われる。労働者であれば、労働時間や賃金などに関する労働法上の保護が与えられるのに対し、独立契約者は、そのほとんどが与えられないため、プラットフォームワーカーは脆弱な労働環境に陥りやすい。加えて、労使双方の負担で運用されている社会保険制度においても、「労働者でない人」はほぼ排除されている。すなわち、労働者と自営業者の二分法でその保護システムが構築されている状況下では、識別が困難なプラットフォームワーカーは脆弱な立場に陥りやすく、

それゆえに世界各国で対応が求められている。

本稿では、企業別労使関係が日本と同様に定着し、労働組合の企業横断的な組織化と労使交渉が困難にもかかわらず、日本よりも労働組合が積極的にプラットフォームワーカーの組織化と待遇改善に取り組んでいる韓国の事例を検討することで、日本の「新しい働き方」における集団の意義と労使関係の課題について考察したい。

以下ではまず、プラットフォームワークの特徴と、その労働市場にもたらす影響を整理する。次に、さまざまな保護策を講じる上で集団としての労働組合の重要性を確認し、続いて韓国の労働組合のここ20年余りの取り組みを検討する。最後に、プラットフォームワークが拡大する中における新しい集団形成の課題と日本への示唆に言及したい。

II プラットフォームワークの特徴と保護策

本節では、プラットフォームワークの特徴と労働市場への影響を検討した上で、これに対する保護策についてまず整理する。

1 プラットフォームワークの特徴と保護の困難さ

プラットフォームワークと一口に言っても、サービス提供の形態、作業者マッチングの形態、タスク配分の主体、作業規模、熟練度などにより36にも分類ができる（Eurofound 2018：6）。特に、プラットフォームワークの労務提供方式が対面型か非対面型かで、その保護策は大きく異なり、今日のところ、対面型のプラットフォームワークを中心に保護策は議論されている。このため本稿も、飲食配達をはじめとする対面型のプラットフォームワークを中心に検討することにしたい。

自営業者と労働者の中間に位置する就労形態は、プラットフォームワークの出現以前から存在していた（Standing 2011；Keune and Pedaci 2020；連合総合生活開発研究所編 2017；脇田編 2020）。例えば、欧米における「従属的な自営業者」、韓国における「特殊形態勤労従事者」、日本における「フリーランス」などは、そのような就労形態を

指すものである。その意味で捉えれば、プラットフォームワークは特段目新しいものではないが、それら従来のいわゆる「曖昧な就労形態」とは異なり、労働市場の慣行を大きく変えるだけの特徴を持っている。プラットフォーム企業は、新しい情報技術を利用することで、膨大なデータを蓄積するとともに、その処理も迅速となったため、これまで企業内部で保有せねばならなかった情報や資源を外部化することが一段と容易になった（Srniczek 2017：chapter2）。また、サービスの質を評価するカスタマーシステムの構築により、それに関する労務管理が不要となり、仕事もアルゴリズムによって振り分けされるため、労働者性と使用者性の判断は従前と比べさらに困難となっている（Adams-Prassl 2018：chapter1；Joyce and Stuart 2021）。つまり、プラットフォームワークは、これまでの「曖昧な就労形態」の適用範囲を広げるとともに、労務提供の形の識別をさらに困難にさせるものである。

このため、プラットフォームワークが拡大するにつれ、各国でプラットフォームワーカーの待遇をめぐる訴訟も増加しており、日韓に比べ、プラットフォームワーカーに対する個別的労働関係法の適用を認める判決も多く出されているが、一方で行政の判断と司法の判断が異なる国や、類似案件をめぐり判例が異なる国もみられる（Daugareilh, Degryse and Pochet eds. 2019）。このように、従来の労働者と自営業者の二分法の下では、個別の司法判断に基づいてプラットフォームワーカーを保護するには限界があり、それゆえに各国で政策転換が求められている。

2 プラットフォームワーカーの保護策

前述の背景から、プラットフォームワーカーを保護するための議論は、日韓に限らず、世界各国で進められている。その方法論としては大きく、経済法、個別的労働関係法、集团的労働関係法、社会保障による対応がある。

まず、プラットフォームワーカーを自営業者として扱い、保護するのが経済法による対応である。その主眼はプラットフォーム事業者が不公正な取引行為を行えなくすることにあるが、契約条

件の明確化および代金の不払い、不当な減額の防止以外の対応は困難であり、また問題解決にあたっては、当事者が直接裁判に訴えるよりも、公正取引委員会の調査に基づく行政勧告・指導を待たねばならないという限界がある（橋本 2021）。

他方、プラットフォームワーカーを労働者として保護する方法も重要な焦点となっているが、往々にして企業側がこれに反対するため、法改正は容易でない。そのうち改正に至ったいくつかの重要な事例を取り上げると、まず、アメリカのカリフォルニア州では、プラットフォームワークの規制法である AB5 (Assembly Bill 5) が 2019 年 9 月に議会で可決・成立した。これにより、労務提供者は原則的に労働者として推定され、独立契約者だと主張する場合には、使用者側がその証明を行わなければならないとなった。すなわち、これはプラットフォームワーカーを個別的労働関係法上の労働者として見なし、保護する法改正である（朴銀貞 2020 : 218）。一方、フランスでは、ヨーロッパでは初めてプラットフォームワーカーの権利と企業側の社会的責任を明示したプラットフォームワークに関する法律が 2016 年に成立している（李浩権 2020 : 102-106）。これにより民間保険の加入あるいは労災保険の保険料負担がプラットフォーム企業側に課されるとともに、いわゆる労働三権がプラットフォームワーカーに保障されることとなった。このフランスの対応は、いわば個別的労働関係法上の労働者判断を避け、プラットフォーム労働者の団結権を認めたものであるといえる。またスペインでも、2021 年 8 月からライダーに関する法律が施行され、プラットフォーム企業の飲食配達ライダーは労働者として見なされるとともに、企業はライダーに対し、労働条件や雇用や雇い止めに影響を与えるアルゴリズムを公開することとなった。これはプラットフォームワークにおいてアルゴリズムが指揮命令の方法であると認識された点でも注目されるものであった。

このように法改正によりプラットフォーム労働者を保護する試みも展開されているが、これらの事例は未だ稀少なものである。個別的労働関係法での保護は、法律で最低限の労働条件を提示し

守らせることができるもので、強力な保護策にはなるが、その分、法改正までのハードルは高い。実際、カリフォルニア州では直後に、プラットフォーム企業のロビー活動によって、スマートフォンアプリを基盤とする配達・運送会社は AB5 の対象から除外する条例案が住民投票を経て可決された。その後 2021 年 8 月にこの除外が州憲法違反であるとの州裁判決が出されたため、まだ先行き不透明の状況ではあるが、一度導入された法律を無力化する動きが直ちに起きたことから分かるように、個別的労働関係法でプラットフォームワーカーを保護することは容易でない。他方、集団的労働関係法においては、経済的従属性のみ認められる状況でも、労働三権は保障される傾向があり、法改正なしにプラットフォームワーカーを保護する手段として用いることができるが、集団的労働関係法による保護は、自発的に待遇改善に取り組む人々の存在なくしては当然行えず、したがって労働組合やプラットフォームワーカー自らの取り組みが不可欠となる。

これらと異なる保護の方向性が、最後に挙げる社会保険制度の拡充による社会保障での対応である。社会保険制度は多くの国において、賃金労働者の増加にあたり、労使双方が保険料を負担し、政府が保障する方式で導入された。ただ、社会保険の対象は基本的に労働者のみであり、自営業者は対象から排除されてきた。今日、各国でその社会保険制度の再編が試みられているものの、保険料の負担問題、加入の強制性、また任意加入とした場合に想定されるリスクが高い人のみ加入するなどのモラルハザードの問題、社会保険を補完する公的扶助と社会保険との間の公平性の問題などいくつかの課題があり、各国政府は制度改革に困難を抱えている。

以上、さまざまな政策的対応が試みられているものの、これをめぐる対立も当然ながら激しく、成果は依然として一部の国に限定されており、政策転換は容易でない状況にある。

Ⅲ プラットフォームワークへの 労働組合の取り組み

制度整備がまだ不足する状況下でプラットフォームワークが拡大し、雇用関係の形骸化が進む中でも、プラットフォームワーカーたちの労働環境改善が実現した事例は存在する。本節では、そのようなプラットフォームワークに関する労働組合の取り組みと労使関係に注目して各国の事例を整理したい。

1 集団的労使関係の意義と課題

前節で触れたように、労働者の団結権は雇用関係を結んでいない状況でも認められうるため、プラットフォームワーカーたち自らが企業側と交渉して収入と労働時間に関する待遇改善を得ることは可能である。実際、ヨーロッパ各国においては、プラットフォームワーカーを組織化した労働組合がプラットフォーム企業と交渉し、その労働環境を改善させている (Mexi 2019)。例えば、デンマーク最大の産別組合である 3F (Fagligt Fælles Forbund) は清掃会社の Hilfr と交渉し、最低賃金、公的年金の権利付与、健康保険、疾病手当、有給休暇、失業給付がプラットフォームワーカーに保障されることになった。イタリアでも、労働組合 6 団体と飲食配達企業の間で労働協約が締結され、勤務時間の規制と疾病手当の保障が合意された。スウェーデンでは、運輸労働組合とプラットフォーム型簡易タクシー事業の Bzzt が、そのドライバーに対しタクシー運転手と同じ労働条件が適用されるよう合意し、イギリスにおいては、GMB ユニオンが飲食配達企業 Hermes に対し、プラットフォームワーカーの最低賃金と休日手当を労働協約で認めさせた。ヨーロッパではこのように、労働組合の取り組みによって、プラットフォームワーカーの最低賃金、有給休暇などの最低基準が設けられる方向に進んでいる。

ただ、このような労働組合の取り組みは、自然発生的なものではなく、従来の労働組合の組織構造や利益代表のあり方を克服する努力の中で可能になったといえよう。例えば、ヨーロッパ最大の

労働組合であるドイツの IG メタルは 2016 年に、独立事業者も組合に加入できるよう組合規約を改正した。オーストリア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の受け入れを始め、フランスでも主要労組が組織を再編し、プラットフォーム労働問題に取り組み始めた。また、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た (Aloisi 2019)。

このような転換は、労働組合が組合員の利益を優先する「メンバーシップの論理」のみを追求せず、長期的な影響力の発揮を重視する「影響力の論理」を追求することで可能となる。ここでいうメンバーシップの論理とは、労働組合の運営にあたり、組合員の現在のニーズと利益を優先することであり、影響力の論理とは、組織拡大や組合の長期的な影響力を優先するものである。これらは二者択一かつ排他的でないが、労働組合は組合員なしには存在できないため、組合員の要求やニーズを重視せざるを得ない一方、組合員の利益ばかり追求し、社会から組合への支持を得ることができなくなれば、結局のところ組合員の利益も守れなくなるというジレンマがある (安 2021)¹⁾。したがって、組合員の利益と組織の影響力保持をどのようにバランスをとるかが組合の運営にとっての課題となる。これは、企業別労働組合という組織構造下で不安定労働者が排除され続けてきた日本と韓国の労働組合においては、とりわけ重要な問題となると言えよう。

2 労働組合の新たな取り組み

従来の労働組合がプラットフォームワーカーの組織化に舵を切ったといっても、プラットフォームワークの特徴が、その組織拡大と維持を容易ならざるものになっている。というのも、プラットフォームワークは簡単に参入できるという利点から労務提供者を増やしたが、これは裏を返せば、そこから簡単に退出できることも意味している。すなわち、プラットフォームワーカーは、労働組合に加入してプラットフォームワークの環境改善に努めるより、そこから退出してしまう可能性の

方が高いのである。加えて、「職場」に相当する労務提供の場所がばらばらの多くのワーカーを労働組合が組織化するのには極めて困難であるのに対し、企業側が、蓄積されている情報を独占し、アルゴリズムによってその情報を処理することで、労働組合の団結権を無力化するのは容易なことである。つまり、労働組合が団結権を行使しようとする際に、企業側は例えば高い報酬の設定などを一部行うことで、その効果を縮小させながら、不当労働行為になるリスクも抑えることができる。要するに、伝統的な労働組合の手法では、プラットフォームワーカーの組織化だけではなく、企業側との対等な交渉も容易ではないのである。

このため、従来の労使交渉を通じた労働協約に加え、労働組合には新しい取り組みが必要となる。まず、IGメタルが開設したウェブサイトのフェアクラウドワーク (faircrowd.work) のように、労働組合がプラットフォームワーカーに情報提供を行い、同時にワーカーとの間に意見交換できる場を提供することである。プラットフォーム経済やプラットフォームワークに関する理解が十分深まっていない今日、社会に対する発信だけではなく、ワーカー当事者たちへの情報提供も重要である。次に、ストライキの新たな方法である。イタリアでは飲食配達ライダーらによるストライキも行われたが、前述の通り、労働への参入が容易であるが故に、ストライキに参加しないライダーへ代替できる可能性も高い。そのため、ライダーの労働組合は、企業運営の妨害よりも、自分たちの過酷な労働状況を消費者に宣伝することを重視した。これは従来型のストライキとは異なる方法であると言える (Eurofound 2021: 15)。また、労働組合が企業側に対する脆弱な権力基盤を補うために、他の社会運動団体との提携を強化することも重要である (Ibsen and Tapia 2017; Grote and Wagemann eds. 2018; Hyman and Gumbrell-McCormick 2017)。少子高齢化や社会的格差の拡大、財政赤字の深刻化などの諸問題が顕在化する中では、労使関係のみから生活保障は成し遂げられないため、社会全般にわたる政策転換が必要とされる。そのため労働組合は、他の社会運動団体との提携を通じて、生活保障を達成することが求

められるのである。その際に政労使だけではなく、市民団体や地域コミュニティなどと連携した、社会的協約の締結が結ばれる (Kilhoffer, Lenaerts and Beblavy 2017)。世界的に労働組合の影響力が低下し、政策への影響力と労働協約の拘束力が低下する中で、それを補完する社会的対話や社会的合意が注目された。社会的協約は、労働協約のような法的拘束力を持たない意味で限界はあるものの、労働問題に関する社会的関心を広く惹起できる点が特長とされている。

各国の労働組合は、これら新しい取り組みの中で、どのような道を選択し、プラットフォームワークの拡大に対応するのか、今まさに問われている。

IV 韓国における不安定労働者の組織化

ここまで、プラットフォームワークにおける労働組合の役割の重要性を確認し、その特徴を考慮した取り組みの必要性を検討してきた。本節では、企業別労働組合という日本と同様の労働慣行の下で、韓国の労働組合が不安定労働者の組織化をどのように進めてきたのかを整理する。

1 「特殊形態勤労従事者」の組織化

韓国においては1997年のアジア通貨危機以降、労働市場の柔軟化が進む中で、「曖昧な雇用」の問題が争点化された。従来の労働者を個人事業主として登録し、雇用契約ではなく請負契約を結ぶことで、企業側が使用者としての負担から脱する動きが起こったのである。つまり、韓国において、プラットフォームワーカーが自営業者か労働者かという論争の元となる事態は、既にこの時期から生じていた。当時の法律ではこれらの人々を保護できないため、まずその扱いから論点になったが、結局のところ「特殊形態勤労従事者」と呼ばれる、労働者でも自営業でもない「曖昧な雇用」の形態として扱うことになった。この特殊形態勤労従事者をどのように保護するかをめぐってさらに議論がなされ、いくつもの立法案が国会に提出されたものの、ほとんどが法改正に至らず、自営業者を上回る保護策は、労働災害保険に特例

措置として任意加入を認める以外ほぼ存在しない厳しい状況にあった。

法改正が進まぬ状況下で、特殊形態勤労従事者は労働環境改善のため、自ら労働組合を結成すべく動き始め、またナショナルセンターの全国民主労働組合総連盟（以下、民主労総）も特殊形態勤労従事者の組織化に積極的に取り組みだした。1999年、学習誌『才能教育』で学生の学習補助に携わる訪問教師らが労働組合を結成して労使交渉に乗り出し、翌2000年に全国学習誌産業労組が設立された。同年5月には全国保険募集人労組が、また同9月には建設運送労働組合が、翌年5月には新聞販売人労働組合が相次いで結成された。続いて2002年4月に民主労総ソウル本部で開かれた2回の準備会議を経て「特殊雇用対策会議」が構成され、翌年には早くも特殊形態勤労従事者は民主労総傘下組織に組み込まれた（全国民主労働組合総連盟編2017：4-7）。このように特殊形態勤労従事者の組織化はナショナルセンターの民主労総を中心に進んだのである。

しかしながら、韓国において労働組合は事実上行政による認可制となっているため、これら労働組合の活動は容易でなかった（脇田2021）。労働組合は行政に申請し、設立認可証を受け取る必要があるが、行政が形式上の不備を理由としてその発行を拒否することがあるためである。設立認可書のない労働組合の団体交渉の申入れを企業側は拒絶するため、それら労働組合は、組合員の組織化と同時に、設立認可証を得るための闘争もせざるを得なかった。行政の設立認可証の発行拒否に対しては相次ぐ訴訟の結果、特殊形態勤労従事者の労働組合を認める判決を裁判所が下すケースも増え、その組織化は一層進むようになったが、労働組合を結成しても依然、法的要件を満たしていないとされ、法外組合として残されたものも多く存在した。全国代行運転労働組合やバイク便サービス労働組合などがそれであり、長い間法外組合として活動しながら、法的な闘争と並行して、組織力を高めるとともに、組合員の不満を表出して待遇改善に取り組む戦略を採った。韓国では、このように特殊形態勤労従事者については、企業横断的で柔軟な組織化の試みがなされていた。

上述した民主労総サービス連盟傘下の全国代行運転労働組合は、2005年の大邱地域での労働組合設立以降、全国組織に成長していた。各地域レベルでは労働組合として認められ、労使交渉も進んでいるところもあった一方、全国組織の申請については雇用労働部（日本の旧労働省に相当）の不認可により、長く法外組合として活動していたが、2018年に法定労働組合として認められた。サービス連盟傘下では他に配達運転手労働組合が、また民主労総公共運輸労組傘下では全国宅配労働組合、貨物連帯本部宅配支部、競馬の騎手労組が法定労働組合として認められるに至っている。このように、特殊形態勤労従事者の長年の取り組みの結果、司法や行政の判断によって法的に労働組合に認められるケースは、ここに来てさらに増加している。

2 プラットフォームワーカーの組織化

こうした特殊形態勤労従事者の組織化を背景に、韓国ではプラットフォームワーカーの組織化も活発に進められており、特に欧米と同様、飲食配達プラットフォームのライダーの組織化が積極的に進んでいる。韓国においては、ウーワ・ブラザーズ（優雅な兄弟たち）が運営する「ペダルミンジョク（配達の民族）」と、デリバリーヒーロー 코리아が運営する「ヨギヨ」「配達トン」が配達代行アプリとして定着し、飲食配達市場の拡大を主導してきた。こうした中で、飲食配達プラットフォームワーカーの労働組合が作られたのは、ライダーユニオンであり、2019年5月1日に設立総会が行われた。これは所属先によらない個人加盟ユニオンで、日本のウーバーイーツユニオンと同様、上部団体には加入せず、独自に活動している。その後、ライダーユニオンのサポートにより、配達員が労災認定されて補償を受けられた事例も生まれたことで、ユニオンは広く認知されることとなった。ソウル地域のライダーユニオン組合員たちはさらに、同年10月15日にソウル市に労働組合設立を届け出て、翌月18日に受理され、プラットフォームワーカー初の法定労働組合が誕生した。一方これとは別に、民主労総でもサービス連盟が中心となって動き、その産別傘下に「プ

ラットフォーム労働連帯」を2019年3月に設立して、運転代行、バイク便、飲食配達プラットフォームワーカーの組織化を進めた。こちらも個人が一定額の組合費を払えば組合員資格が与えられ、2020年10月時点で代行運転手300人、バイク便配達員150人、飲食配達員280人が組合員として活動している（安2021:20）。

民主労総の積極的な動きに対し、韓国のもう一つのナショナルセンターである韓国労働組合総連盟（以下、韓国労総）は、長らく非正規労働者を組織化する取り組みに乏しく、プラットフォームワーカーをどのように扱うかについて明確な方針を打ち出せていなかった。そのため、その組織化についても元々は民主労総ほど積極的ではなく、2019年末に「プラットフォーム労働者の保護方策策定TFチーム」を立ち上げて検討を始めたものの、当初は「プラットフォーム労働者共済会」という形での対応からスタートした。すなわち、プラットフォームワーカーを労働組合の組織化の対象として考えてはいなかったのである。しかし、民主労総とライダーユニオンの精力的な取り組みに促され、韓国労総もこれに積極的に対応せざるを得なくなり、2020年9月4日に委員長直轄の「全国連帯会議」を設立し、プラットフォームワーカーの組織化の受け皿を作るに至った²⁾。韓国で政労使三者協議を行う大統領直轄の政府審議会である経済社会発展労使政委員会（以下、労使政委員会）には、ナショナルセンターとしては韓国労総のみが参加し、民主労総は脱退しているため、韓国労総はこれまで政策面での対応を重点的に行ってきたが、ここに来てプラットフォームワーカーの組織化にも乗り出すようになった。

V 韓国における労使交渉とその成果

本節では、上述したプラットフォームワーカーの組織化の動きの下で行われた韓国における最近の労使交渉と、その成果について紹介する。

1 労働組合の労使交渉と労働協約

法的に労働組合として認められたとはいえ、企業側がプラットフォームワーカーとの労使交渉に

応じるわけではないことは、2019年4月に全国代行運転会社が全国代行運転労働組合による団体交渉の申入れを拒否し、組合活動の制限を要請する仮処分申請を裁判所に提出したことから窺える。労働組合の活動を保障する判例や行政措置が増えている現状でも、プラットフォームワーカーが労使交渉を行い、労働協約締結にまで至るには十分な困難が想定される。

プラットフォーム企業との労働協約が最初に締結されたのは、配達代行会社「配達は兄弟」とライダーユニオンとの間であった（鄭興俊2019:152-153）。2019年6月5日に両者の労使交渉が始まり、翌月9日に合意案が出された。協約書には、基本配達料金や割増料金など賃金に関わるもの、また福利厚生やライダーの事故に対する法的・医療的支援など、ライダーを労働者として保護する内容が含まれていた。これは韓国のプラットフォームワークにおいて先駆的な事例と言えそうだが、実のところ「配達は兄弟」はソウル市の一部地域（江西）を拠点に営業する一企業であり、その創業者も元々は他の配達代行アプリのライダーとして解雇や単価引き下げを経験した後、ライダーの安全と生活安定を目標として起業したという人物である。したがってこれを韓国で最初のプラットフォーム企業との労働協約と評価するには、さすがに特殊な事例と言わざるを得ないだろう。

ただ、ライダーユニオンはこうした経験を活かし、同年12月14日にはペダルミンジョクのアプリ運営会社ウーワ・ブラザーズの配達代行子会社である「優雅な青年達」に対し団体交渉を申し入れた。ペダルミンジョクは飲食配達でレストランと消費者とを仲介する業界シェアトップのアプリであり、これと労働協約が結ばれば、その波及効果は大きいとみられた。韓国では、プラットフォーム企業がレストランの仲介とデリバリーの仲介をどちらも行うウーバーイーツのような形は元々主流でなく、ペダルミンジョクやヨギヨといったレストラン仲介の大手プラットフォームアプリを経営する会社と別に、デリバリー代行のみを仲介する零細の企業が並存していた。これは、プラットフォームワークが登場する以前から各地

域を拠点としたデリバリーの会社が営業している状況下に、レストラン仲介の大手プラットフォーム企業が進出してきたため生じた韓国の特殊事情を反映している（朴正訓 2020）。そのため、当初はウーワ・ブラザーズも各地域を拠点とするデリバリー代行の零細な企業に配達を依頼していたが、事業が成長するにつれ、配達代行子会社として「優雅な青年達」を設立した。

ライダーユニオンの申入れ直後、民主労総サービス連盟も12月23日に団交を申し入れたが、韓国では複数の労働組合がこのように団体交渉を申し入れた場合には、労働組合の交渉窓口を単一化する必要がある、ライダーユニオンとサービス連盟の間で交渉代表をめぐる争いが生じた。結局のところ、組合員の数が多かったサービス連盟がソウル地方労働委員会の裁決を経て、交渉代表の労働組合と決定した。サービス連盟と「優雅な青年達」は、6カ月の交渉の結果、2020年10月22日に労働協約を締結し、配達仲介手数料の合理化、健康診断費用の提供、安全管理への配慮など労働環境の改善が達成された。事実上これが、韓国における全国的なプラットフォーム企業と労働組合とが締結した最初の労働協約となった。

サービス連盟とライダーユニオンはその後もプラットフォーム企業との労使交渉を行い、2021年にはサービス連盟が改めて「優雅な青年達」と配達料に関する交渉を行った。サービス連盟は、組織の拡大やこれまで蓄積したノウハウを基に、記者会見やピケッティングを行うとともに、一時的にアプリへのアクセスを拒否するという、プラットフォームワークにおける実質的なストライキを敢行した。その後、中央労働委員会の仲裁を経て、2022年1月5日に配達料金に関する協定書が両者の間に締結された。労働組合が要求した基本料金の引き上げは達成されなかったものの、バイク保険料の負担を緩和するため、配達共済組合を設立し、保険料の一部を会社側が負担するという、保険料負担の会社責任が認められた。

その後、ごく最近になり、韓国のアマゾンとも称される国内最大のオンライン小売業者クーパン(coupang)が開始した「クーパンイーツ」が急速に成長した。クーパンイーツは、eコマース事業

で培われた独自モデルによる飲食配達アプリで、配達料金の節約を武器にしたため、企業間で配達料金の低減競争が生じ、結果的に配達員の労働環境悪化が問題となった。ライダーユニオンとサービス連盟はクーパンイーツに対しても団体交渉を申し入れた。注目すべきは、これまで代表交渉をめぐって競合していた両労働組合が、初めて共同交渉団を作り、交渉に当たっていることである。2022年6月の時点ではまだ労使合意に至っていないが、飲食配達プラットフォームワークにおいては、このように労働組合間の協力の取り組みも見られ始めている。

代行運転のプラットフォームワークにおいても、労使交渉が進められている。全国代行運転労働組合は、韓国IT大手カカオ(Kakao)の子会社でタクシー配車アプリを展開するカカオ・モビリティに対し団体交渉を求めていたが、カカオ・モビリティはこれを拒み続けていた。前述の通り2018年に代行運転労働組合が雇用労働部から法定労働組合として認められてもなお、企業側が団体交渉を拒んだため、1年間の法廷闘争となったが、結果的にカカオ・モビリティと代行運転労働組合は、労使交渉を誠実に進めることで合意し、労使交渉を現在行っている。

以上のように、韓国で対面型サービスを行うプラットフォームワークにおいては、労働組合による労使交渉が進み、労働協約の締結にまで至ったケースも見られている。

2 社会協約の実験

プラットフォームワークに関する労使交渉と並行して韓国で行われたのが、「プラットフォーム対応案作りのための社会的対話フォーラム」(以下、プラットフォーム・フォーラム)発足の試みである。これは、プラットフォーム経済という新しいシステムにおける調整メカニズムが未整備の状況で、ルール作りとこれを議論すべき場が求められており、そこでの話し合いを政策化するため、当初の構想では労使に加え、政党と政府も加わるというフォーラムであった(権賢芝 2022: 15)。しかしながら、労使政委員会に参加している韓国労総は、既存の労使政委員会が形骸化され、一部

の労働組合が過大代表される恐れがあるとして、この構想に反対し、中止を求めた（『京郷新聞』2020年2月19日）。このため、プラットフォーム・フォーラムは当初の構想とは異なり、経営側としてコリア・スタートアップ・フォーラムというプラットフォーム企業の経営者団体とウーワ・ブラザーズ、デリバリーヒーローコリア、スパイダークレフトというプラットフォーム配達業界大手3社が参加し、労働側として民主労総サービス連盟とライダーユニオンが参加して2020年4月1日に発足した。韓国労総と政府は参加せず、学者3人のみが労使間に立つ形となった。

プラットフォーム・フォーラムは、議論を進めるための制度的基盤がなく、一から議論を積み重ねる必要がある困難な状況により、対話は容易に進まなかった。ワーカーの労働者性とアルゴリズムの問題はプラットフォームワークのルール作りに重要なものであるにもかかわらず、経営側の反対により主要な議題とならなかった。加えて、労働組合の代表として参加していたライダーユニオンとサービス連盟の間にも対立が生じ、ライダーユニオンは労働基準法上の労働者性を認めさせるべきという強硬路線を主張するのに対し、サービス連盟はプラットフォームワークに関するルール作りを優先すべきとの現実路線を主張した。とはいえ労使双方は、このような状況でも話し合いを続け、同年10月6日に労使合意となる「社会協約」を締結した。

合意内容は、総則としての労使相互の尊重と自由な労働組合の結成および活動の認定から、公正な契約、労働条件と補償、安全と保険、情報保護とコミュニケーション、今後の課題、制度改善の合意事項と政府への建議となっていた。これにより企業がプラットフォームワーカーの事故に対する責任を負うとともに、その労働組合の結成と団体交渉が認められるようになった。なお、プラットフォーム・フォーラムが政府に対して建議した、配達サービス産業の法的定義および支援根拠に関する法整備とセーフティネットの拡充についても、2021年7月の「生活物流サービス産業発展法」施行と、プラットフォームワーカーへの雇用保険適用開始により、後に実現している。労使

がプラットフォーム・フォーラムを通じて信頼関係を構築し、先導して業界のルール作りに成功したことは、高く評価されている（呉2020）。

ただ、プラットフォーム・フォーラムは当初、飲食配達以外の業種での協約締結まで目指したものの、その成果はないまま、2022年5月13日に解散することになった。プラットフォーム・フォーラムでの合意は、労働協約と異なり、自律協約であるために強制力がなく、この協約に参加していないクーパニーツが安い配達料金を背景に急成長し、健全な競争環境が保たれなくなったことなどもあり、協約の実効性を保持する力や、社会協約に対する交渉当事者の意欲と期待が低下し、交渉を続けるモチベーションが失われた。ここに労使の自律協議体としてのプラットフォーム・フォーラムの可能性の裏面にあった限界が露呈したとも言える。

一方、韓国労総のみが労働者代表として参加している労使政委員会でも、労使交渉が進められた。2018年7月に労使政委員会の小委員会として「デジタル転換と労働の未来委員会」が設置され、議論を重ねて翌年2月18日に「デジタル転換に対する労使政の基本認識と政策課題に関する基本合意」が提示された。基本合意では、現状の共通認識を踏まえ、推進すべき6つの課題として①変化する産業に備えた多様な政労使協働モデルの模索②労働者に対する人材教育の拡大③デジタル転換から不利益を被る階層を増やさないためのセーフティネットと職業訓練の強化④拡大しうる利害当事者間の対立の解消⑤国家目標とビジョン設定に当たっての多様な社会主体の参加⑥デジタル転換の影響に関する共同研究が挙げられている。この合意を具体化するため、同小委は、同年12月11日に報告書「デジタル転換時代、労働の未来のための我々の挑戦と課題」を発表した。内容としては労働のデジタル転換に伴うリスクおよび労使の共同対応の必要性の言及にとどまっているものの、労使が課題を共有し協働することで合意したこと自体に意味はあると言えよう。また2020年5月27日には同小委に「デジタルプラットフォーム労働：配達業種分科委員会」が発足し、労災保険の適用拡大と雇用保険の加入につい

て議論されることとなった。これには、労働者代表としてライダーユニオンの執行委員長も参加した。ここでの労使協議を踏まえ、同年9月16日に「配達労働従事者の労災保険の死角地帯の解消のための労使政合意文」が締結され、配達従事者に対する労災保険の加入拡大が合意された。

以上のように、韓国においては民主労総と韓国労総のみならず、独立系の小さな労働組合であるライダーユニオンも労働者代表としてプラットフォームワークに関する交渉を積極的に行い、政府に対し政策転換を促していることが確認できる。

VI おわりに——新しい労使関係の可能性

プラットフォームワークの拡大は、従来の労働者保護の外側に位置する人々を増やしており、各国で既存の労働法や社会保障の体系に対して新たな課題を突き付けている。韓国においても日本と同様、経済法、個別的労働関係法、集团的労働関係法、社会保障による対応が模索されているが、自営業者か労働者かという二分法で保護システムが構築されている状況下で、その転換と「曖昧な就労形態」の人々の保護はやはり困難である。韓国における特殊形態勤労従事者をめぐる20年余りの政策過程は、それを如実に示すものと言えよう。

この政策転換が困難な状況下で注目されるのが、労使関係である。労働組合の団結権というものは比較的認められ易く、それゆえプラットフォームワーカーは、個別労働関係法の保護を受けられない場合でも、自らそれを行使して、会社からより良い労働条件を得られる可能性があるためである。ただ、プラットフォームワーカーをはじめとする不安定労働者は、標準的な雇用関係を前提とする労使関係からは排除されており、労働三権の行使は容易ではない。このような不安定労働者を労使関係に包摂するためには、従来の労働組合が、短期的視野になりがちなメンバーシップの論理に没入せず、労働者全体の代表としての役割を果たし、社会的な影響力の向上を目標とする影響力の論理をしっかりと併せ持つ必要がある。欧

米では、多くの労働組合が不安定労働者を包摂すべく取り組み、プラットフォームワーカーを事実上労働者として保護する労働協約を締結している。とはいえ、韓国においては、日本と同様に長らく労働組合が企業別に形成されてきたことから、企業別労使交渉で労働条件が決定され、労働組合は企業横断的な問題に取り組み難く、必然的にメンバーシップの論理を優先せざるを得ない状況にあった。特殊形態勤労従事者など不安定労働者の脆弱な労働環境と過小代表性は、このような企業別の労働組合と労使関係が元凶であると指摘されてきた(李正熙ほか2016)。

事実、このような制度的要因が労使関係や雇用慣行に与える影響は極めて大きい。本稿で韓国の事例から考察したように、制度の規定力が労働者保護のあり方すべてを決定するわけではない。特殊形態勤労従事者の組織化と粘り強い闘争により、その団結権は、企業側の拒否も依然として見られはするものの、法的には否定できない状況となっている。これら長年の特殊形態勤労従事者の組織化とその保護策に関する議論の蓄積の上に、韓国のプラットフォームワーカーの組織化と法的保護策は進められている。ヨーロッパの労働組合には及ばぬものの、プラットフォームワーカーのため、競合するいくつもの労働組合が協力と対立とを孕みつつ、企業や政府と交渉し、成果を挙げている。すなわち、プラットフォームワークの拡大という労使関係の大転換期において、集団としての労働組合の戦略と取り組みに再注目すべきと考える理由である。

また韓国の事例は、この問題への取り組みが、従来の労働組合にとっても、既存の労使関係や雇用慣行の問題点を解決する契機であることを示している。韓国では企業別労働組合という構造的問題を克服しようとした産別労組への転換は、国内で否定的に評価されることが多い。というのも、産別転換の象徴である金属労組と保健医療労組においてすら、賃金の統一化と産別賃金交渉がままならず、産業内の賃金格差は依然大きいためである。しかし新しい産別では、例えばタワークレーン運転士労働組合は、全国的な賃金水準統一化を実現し、全国学校非正規職労働組合も、学校ごと

ばらばらであった賃金水準を統一化させ、産別賃金交渉を行うようになっていく。両労働組合は、何も無い状況から自分たちの手で組織化を進め、それゆえ産業内の賃金統一化という問題意識を最も忠実に実現したと考えられる。つまり、労働組合の対応次第で、従来の労働組合や労使関係の問題点を克服する機会にもなりうると思えるだろう。プラットフォームワークは、日本においても「曖昧な就労形態」を増加させ、集団的労使関係を大きく揺るがす要素であることは間違いないが、視点を転ずれば、不安定労働者を包摂する集団的労使関係の再構築と、集団としての労働組合の社会的な再認識の契機にもなりうると思われる。

* 本研究は、JSPS 科研費 20K01490, 20H01457, 20K01474, 20H01605 の助成を受けたものである。

- 1) 労働組合のメンバーシップの論理と影響力の論理の議論は、Vandaele (2018) に基づいているが、Vandaele が影響力を制度内の影響力と定義して、従来の労働組合は影響力の論理を重視し、新生の労働組合はメンバーシップの論理を重視すると主張しているのに対し、筆者は権力資源動員論の立場から、影響力を社会からの支持調達の可能性として捉えているため、メンバーシップの論理と影響力の論理について Vandaele と異なる定義を用いている。権力資源動員論に基づく労働組合の社会的支持調達の戦略的意義については安 (2013) を参照されたい。
- 2) この部分は、韓国労総の宋ミョンジン政策本部室長への書面インタビュー (2020 年 11 月 20 日) に基づくものである。

参考文献

- 安周永 (2013) 『日韓企業主義的雇用政策の分岐——権力資源動員論から見た労働組合の戦略』ミネルヴァ書房。
- (2021) 「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」『龍谷政策学論集』第 10 巻 2 号, pp. 11-25.
- 呉学殊 (2020) 「韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」労働政策研究・研修機構ホームページ (<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/023.html>).
- 橋本陽子 (2021) 「フリーランスの経済法上の保護と労働法上の課題」『労働法律旬報』1998 号, pp. 12-21.
- 連合総合生活開発研究所編 (2017) 『働き方の多様化と法的保護のあり方——個人請負業者とクラウドワーカーの就業実態から』『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究報告。
- 脇田滋編 (2020) 『ディスガイズド・エンプロイメント——名ばかり個人事業主』学習の友社。
- 脇田滋 (2021) 「フリーランス・プラットフォーム労働をめぐる問題点と権利運動の課題」『月刊全労連』290 号, pp. 1-13.
- Adams-Prassl, Jeremias (2018) *Humans as a Service*, Oxford University Press.
- Aloisi, Antonio (2019) "Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy," *EU Working Paper MWP 2019/03*.
- Daugareilh, Isabelle, Christophe Degryse and Philippe Pochet eds. (2019) "The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective," *ETUI Research Paper - Working Paper 2019.10*, ETUI.
- Eurofound (2018) *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2021) *Initiatives to Improve Conditions of Platform Workers: Aims, Methods, Strengths and Weaknesses*, Publications Office of the European Union.
- Grote, Jürgen R. and Claudius Wagemann eds. (2018) *Social Movements and Organized Labour: Passions and Interests*, Routledge, Abingdon.
- Hyman, Richard and Rebecca Gumbrell-McCormick (2017) "Resisting Labour Market Insecurity: Old and New Actors, Rivals or Allies?" *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, No. 4, pp. 538-561.
- Ibsen, Christian Lyhne and Maite Tapia (2017) "Trade Union Revitalisation: Where are We Now? Where to Next?" *Journal of Industrial Relations*, Vol. 59, No. 2, pp. 170-191.
- Joyce, Simon and Mark Stuart (2021) "Digitalised Management, Control and Resistance in Platform Work: A Labour Process Analysis," In Julieta Haidar and Maarten Keune (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Edward Elgar Publishing.
- Keune, Maarten and Marcello Pedaci (2020) "Trade Union Strategies against Precarious Work: Common Trends and Sectoral Divergence in the EU," *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, No. 2, pp. 139-155.
- Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts and Miroslav Beblavý (2017) "The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality," *CEPS Research report 2017/12*, Brussels, European Centre for Political Studies.
- Mexi, Maria (2019) "Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenge, Shaping Opportunities," *Background Paper for Discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference* (Bucharest, 10-11 October 2019).
- Srnicek, Nick (2017) *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Standing, Guy (2011) *Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury USA Academic. (=2016. 岡野内正監訳『プレカリアート——不平等社会が生み出す危険な階級』法律文化社.)
- Vandaele, Kurt (2018) "Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe," *ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05*, ETUI.
- 権賢芝 (2022) 「プラットフォーム労働対案作りのための社会的対話の成果と課題」『配達プラットフォーム社会的対話の成果と課題』2022 年 5 月 13 日討論会資料 (韓国語)。
- 朴銀貞 (2020) 「米国の AB5 とプラットフォーム労働者」張芝延ほか『デジタル時代の雇用安全網——プラットフォーム労働拡大に対する対応を中心に』韓国労働研究院 (韓国語)。
- 朴正訓 (2020) 『配達民族は配達しない』パルガンソグム。
- 李正熙ほか (2016) 『非正規職の利害代弁構造と労使関係』韓国労働研究院 (韓国語)。
- 李浩權 (2020) 「労働世界のデジタル化と労働社会法的国内外対応方策」張芝延ほか『デジタル時代の雇用安全網——プラットフォーム労働拡大に対する対応を中心に』韓国労働研究院 (韓

国語).

全国民主労働組合総連盟編 (2017) 『非正規職労働運動史』 全国民主労働組合総連盟 (韓国語).

鄭興俊 (2019) 「プラットフォーム雇用関係とプラットフォーム『路』 働者の利害代弁」 鄭興俊ほか 4 人 『雇用関係多変化と労働者の利害代弁』 韓国労働研究院 (韓国語).

あん・じゅよん 龍谷大学政策学部教授。主著に『日韓企業主義的雇用政策の分岐——権力資源動員論から見た労働組合の戦略』(ミネルヴァ書房, 2013年)。政治学, 労働政治専攻。