

研究成果

クラウドワーカーの保護のために労働組合は何をなし得るか？ ——ドイツにおける二つの取り組み例から

JILPT 副主任研究員 山本 陽大

本稿は、筆者が2018年2月に公表したディスカッションペーパー（DP18-02※）「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？」のうち、第5章（V 関係諸機関による取り組みの動向）の一部を加筆修正のうえ転載するものである。

※DP18-02 本文:<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2018/18-02.html>

I 本稿の検討対象

IT(情報通信技術)やIoT(モノのインターネット化)、AI(人工知能)、ビッグデータ等の新たなデジタル・テクノロジーの活用による産業構造の変化(いわゆる第四次産業革命)は、雇用・労働分野にどのような影響を及ぼすのか?、またそれによって、どのような雇用・労働(法)政策が必要とされるのか?かかる問いについて、近年、ドイツでは“労働4.0(Arbeiten 4.0)”の名のもとに、活発な政策的議論が展開されており、2016年11月には連邦労働社会省(BMAS)から、この間の議論のひとまずの集大成である「白書(Weißbuch)」(注1)が公表されるに至っている。

そして、かかる白書のなかでは、第四次産業革命下における新たな就労形態としてのクラウドワークについても、その規制ないし保護のあり方が一つのテーマとして採り上げられているのであるが、そこではクラウドワーカーは一般的にいつて労働法の適用対象たる「労働者(Arbeitnehmer)」には該当しないとの認識が前提となっている。すなわち、上記・白書によれば、ドイツにおいて労働者性が認められるためには、民法典611a条によって、労務提供先に対する人的従属性があること

がメルクマールとなっているところ(注2)、クラウドワーカーは通常、受注したタスクの処理について指揮命令を受けることはなく、またタスクの受注について諾否の自由があること等からすれば、人的従属性は認められず、従って一般的には労働者性は認められないというのである。

もっとも、ドイツにおいては、上記の意味での労働者とは認められない者であっても、労務提供先に対する関係で経済的従属性が認められる場合には、「労働者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」として、労働法令の一部(注3)が適用されることとなっており、上記・白書はかかる制度の利用によるクラウドワーカーの保護の可能性に言及している。しかし、これに対しては、労働者類似の者と認められるためには、少なくとも収入の半分以上を特定の相手方(タスクの発注者)に依存しているという関係(経済的従属性)を必要とするところ、不特定多数の相手方からタスクを受注することが想定されるクラウドワークという働き方が、常にかかる要件を満たすとは限らないとの指摘(注4)もなされている。それゆえ、例えば労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働総同盟(DGB)等は、家内労働法の適用範囲の拡大や最低報酬規制の導入といった、新たな立法的規制によるクラウド

ワーカーの保護を求めているのである(注5)。

このようにみてゆくと、現行のドイツ労働法体系のなかでクラウドワーカーを保護することには相当の限界があるように思われる(注6)。そうすると、現行の労働法規制に依存しない形での、クラウドワーカーの保護に向けたアプローチというものが、(将来の立法規制に向けた架橋的なものにせよ、そうでないにせよ)ありうるのかということが、問題関心として浮上することとなろう。そして、そのようなものとして注目されるのが、インターネットサイト“Fair Crowd Work”と、クラウドワークプラットフォーム事業運営にかかる行動指針(“Code of Conduct”)であり、これらはいずれもドイツ最大の産業別労働組合である金属産業労働組合(IG Metall)が関与して運営ないし策定されているものである。以下では、これらの取り組みによって、現状、ドイツのクラウドワーカーについていかなる保護のアプローチが試みられているのかについて、検討することとしたい。

II ドイツにおけるクラウドワークの実態

かかる検討に先立ち、まずはドイツにおけるクラウドワークの実態について簡単に確認しておこう。

この点につき、HuwsとJoyceがドイツにおいて16歳～70歳までを対象に行ったオンラインアンケート調査(注7)によれば、回答者(2,180人)のうち14%が過去1年間の間に、クラウドワーク・プラットフォームを通じて、収入を得たと回答しており、この点から推計すると、ドイツ全体で約820万人のクラウドワーカーがいることになる。もっとも、上記・調査研究のなかで、クラウドワークにより収入を得た16歳～70歳までを対象に行われたオンラインアンケートによれば、回答者(330人)のうち、クラウドワークのみによって生計を立てているのは、わずか2%(ドイツの人口全体に換算すれば、約15万人に相当)に過ぎず、半数以上がクラウドワークからの収入が収入全体の半分を超えるに至っていない。

このことからすれば、ドイツでは現状において、数としては少なからぬ人数のクラウドワーカーがいるものの、専業としてこれに従事している者は少なく、ほとんどは兼業として従事しているという実態があるものと推察される(注8)。

Ⅲ 金属産業労働組合と “Fair Crowd Work”

それではまず、上記で挙げたうち、“Fair Crowd Work”についてみてゆきたい。これは、ドイツのIG Metall(注9)が、オーストリアおよびスウェーデンの労働者団体と共同で運営している、インターネットサイト(注10)である。その主な役割は、クラウドワークプラットフォームについて、各プラットフォームの利用経験者であるクラウドワーカーに対するアンケート調査に基づいて、複数の観点からの評価を実施し、上記・サイト上で公表することにある。現在のところ、Amazon

Mechanical Turkをはじめとする、画像処理やデータ検証・入力、テキスト作成、翻訳等のマイクロタスクの処理を仲介する11のクラウドワークプラットフォームが、評価対象となっている(注11)。

この場合における評価の視点は、①報酬支払い(時間換算に基づく平均額、報酬不払いトラブルの発生率等)、②コミュニケーション(プラットフォームと連絡をとる際、対応が迅速で親切であったか等)、③仲介されるタスクの内容(仲介されるタスクが、危険ないし非倫理的なものでなく、クラウドワーカーにとっても有意義なものか等)、④成果に対する評価(完成したタスクに対する発注者からの評価について公正性が担保されているか等)、⑤当該プラットフォームの利用しやすさ、の5項目であり、それぞれの項目について詳細な理由が付されたうえで、五段階で評価されている。また、各プラットフォームの利用にかかる約款(AGB)も、評価の対象となっており、例えば報酬の不払時に関してルールが定められていなかったり、事前の通知なくして約款が一方的に変更されるといようなものに関しては、マイナス評価がなされている。

このようなIG Metall等による“Fair Crowd Work”の取り組みというのは、いわばインターネットを通じた評判のメカニズムを応用する形で、クラウドワーカーの就業環境の改善を期待するアプローチと位置付けることができよう。

Ⅳ プラットフォーム事業者の “Code of Conduct”

一方、これとはまた別の角度からのアプローチとして注目されるのが、クラウドワークのプラットフォーム事業

運営にかかる「行動指針」(注12)である。これは、ドイツに拠点を置くクラウドワークプラットフォームであるTestbirdsのイニシアティブによって2015年に初めて策定されたもので、プラットフォーム事業運営に当たって遵守すべき10の基本的原則を定めることにより、プラットフォーム事業者間での自主規制を行うことを目的としたものである。その後、かかる行動指針の内容は2016年に改訂されるとともに、現在では、Testbirdsを含めてドイツに拠点を置く8のプラットフォーム事業者が、同指針に署名しているのであるが、IG Metallはかかる行動指針の策定・改訂過程にも、常に関与してきたという経緯がある。

ここでは差し当たり、上記・行動指針のなかで定められている10の基本原則について、その内容をみておこう。

【有償クラウドソーシング／クラウドワークのための基本原則】(抜粋)

(1) タスクが適法なものであること

全ての署名者は、違法な、または名誉毀損的、詐欺的、大衆扇動的もしくは憲法に反する内容のプロジェクトを、クラウドワーカーへ仲介しない義務を負う。…プラットフォームは、タスクの適法性に関して、定期的に検査を行う義務を負う。

(2) 法的地位の明確化

本行動指針の署名者は、クラウドワーカーに対して、その活動の基礎となる法的規制および特に租税上の規制および基準(Vorgabe)を示さなければならない。…

(3) 公正な支払い

本行動指針の署名者は、クラウドワーカーに対して、作業(Arbeit)の価値に対して公正かつ相当な報酬を支払い、あるいはその都度の発注者に対

して、適切な助言を行う。…(報酬)算定は、プラットフォーム事業者の側で、最良の知見に従い誠実にわれ、タスクの複雑性、必要な職業資格、場所的拘束、地域の賃金水準ならびにタスク処理に必要な時間が、算定要素に含まれる。

発注者が満足すべきタスクの処理が行われた場合に得られる金額については、事前に明確な意思疎通がなされていなければならない。支払条件(特に期日と支払サイクル)については、公開されなければならない。報酬支払いは、発注者によって迅速かつ遅滞無く行われなければならない。少なくとも、月に一度の支払いが、プラットフォーム事業者によって保証されなければならない。…

(4) モチベーションと良質な働き方

…本行動指針の署名者は、特に、オンライン・プラットフォーム上での作業環境を、利用しやすく、可能な限り直観的なものとし、かつ直接的なコンタクトの手段を通じてサポートを提供することを、考慮する。更に、モチベーションが湧き、満たされるような作業を行うことへのクラウドワーカーの希望を叶えるためのその他の措置を実施すべきである。例えば、以下のものが考えられる。

- ・経験値、称号の付与
- ・表彰の実施
- ・Q&A集の作成、フォーラムの開催
- ・継続的な訓練措置(eラーニング等)

(5) 当事者を尊重した事業運営

プラットフォーム、発注者およびクラウドワーカー間の関係は、信頼、誠実、公正および相互間の信頼を基礎とする。発注者とクラウドワーカーの仲介者としてのプラットフォームは、その責任を自覚し、双方の利益に配慮しなければならない。…

(6) タスクの明確な定義付けと十分な時間計画

クラウドワーカーのタスクは、明確かつ正確に定義付けられなければならない。クラウドワーカーは、プロジェクトに参加でき、かつこれを成功裏に終えるために充たすべき、全ての内容的かつ時間的基準に関する詳細な記述書(Beschreibung)を得る。かかる記述書は、遂行された作業の受領およびその後の支払いにとっての基礎となる。

仲介者としてのプラットフォーム事業者は、発注者による時間的な要望に配慮すると同時に、タスクが常に現実的なものとして予定されており、クラウドワーカーがタスクを処理するための十分な時間を有していることについても、配慮を行う。

(7) 自由と柔軟性

クラウドワークは、任意に基づくものであり、高い柔軟性によって特徴付けられる。多くの場合、タスクは広範囲にわたり時間的・場所的に自由な形で処理され、プラットフォームによる労働者の長期にわたる義務付けや拘束は存在しない。タスクを引き受けるか否かは、記述書に基づいて、クラウドワーカーが自身で判断する。提示されたプロジェクトをクラウドワーカーが引き受けなかったとしても、それによってネガティブな結果が生じることはあってはならず、プラットフォームがクラウドワーカーに対して圧力をかけることはあってはならない。

(8) 建設的なフィードバックと開かれたコミュニケーション

…本行動指針の署名者は、クラウドワーカーがタスクを最も良い形で処理できるように、最大限の助言や技術的サポートを行い、現状に応じたフィードバックを提示し、かつ改善提案を行う義務を負う。そのための基礎となる

のは、当事者間での開かれた、真摯なコミュニケーションである。…

(9) ルールに則った受領のプロセスとリカバリー (Nacharbeit)

処理されたタスクの受領のプロセスは、書面によってルール化され、かつクラウドワーカーに対して、透明性をもって、説明されなければならない。この場合、受領の期日は、事前にプラットフォームの側において意思疎通がなされていなければならない。受領の拒否は、理由が付されなければならない。記述書が基礎となっているのでなければならない。リカバリーの機会は、原則として与えられなければならない。但し、…プロジェクトの特殊性がこれを許さない場合を除くが、このことはあらかじめ書面で定められていなければならない。加えて、各プラットフォームは、クラウドワーカーからの苦情処理のための公正かつ中立な手続を定める義務を負う。…

(10) データ保護とプライバシー

…プラットフォーム事業者は、クラウドワーカーの個人データを、事前の書面による同意、あるいは優越する正当な利益がないにも関わらず、第三者へ提供してはならない義務を負う。…



このように、ここでみた行動指針というのは、相当に広範にわたり、クラウドワーカーの保護のためのルールを盛り込んだものであることがわかる。もっとも、そこで定められたルールというのは従来、署名者である各プラットフォーム事業者に対して強制力を持つものではなく、あくまで自主規制に過ぎなかった。それゆえに、“牙のない虎(zahnloser Tiger)”と称されることもあったのであるが、最近になって、かかる行動指針のエンフォースマントを促進するための機関が設立

された。それが、クラウドワークプラットフォームに関する「オンブズマン (Ombusstelle)」である。

これは、2017年11月に新たに設立された機関であり、フランクフルト労働裁判所の裁判官を中立の委員長として、プラットフォーム運営事業者 (団体) の代表委員、クラウドワーカーの代表委員、およびIG Metallからの代表委員によって構成されている。かかるオンブズマンの主な役割は、上記・行動指針の遵守を監視するとともに、行動指針違反についてトラブルが生じた場合について、あっせんを実施することにある。

かくして、ドイツにおいては、産別組合およびプラットフォーム事業者らによって、行動指針の策定という、(協約政策とはまた異なる形での) クラウドワークをめぐる規範設定 (rule-making)、およびオンブズマンの設立という形でのエンフォースメントについて取り組みが行われているものと理解することができよう。

V 結び

以上、現在のドイツにおいて、IG Metallが関与して行っているクラウドワークをめぐる二つの取り組みについて、検討を行ってきた。

IG Metallでは、組合規約の改正によって、2016年1月以降、独立自営業者についても組合員資格が認められ、組合加入の途が開かれている。しかしながら、現在のところはまだ、IG Metallがクラウドワーカーについて、労働協約を締結するといったような取り組みはみられないようである。現状では、組合員となった独立自営業者にIG Metallが提供しうるのは、訴訟代理や法律相談のようなリーガル・サー

ビスが主となっている。思うに、この点については、IG Metallに加入する独立自営業者について、「労働者類似の者」該当性 (= 経済的従属性) が明らかではないなかで、労働協約を締結することは、ドイツ競争制限禁止法が定めるカルテル規制への抵触といった問題を無視できないといった事情もあるのではなかろうか。このことも併せて考えれば、上記で検討してきたIG Metallの実施にかかる、“Fair Crowd Work” によるクラウドワークプラットフォームの評価と、プラットフォーム事業者間での行動指針の策定、およびそのエンフォースメントのためのオンブズマンへの関与といった取り組みは、労働組合として、現行法の枠組みの範囲内でなしうる可能な限りの保護のあり方を追求したものともみることができよう。

もっとも、クラウドワークについては、インターネット空間を利用する特性ゆえの規制の困難さが伴うことは否めない。とりわけ、行動指針についていえば、対象プラットフォームをドイツ国内のものにとどめている限り、他国のプラットフォームを介することによるクラウドワークの「新たな不安定就業形態 (neue ungesicherte Beschäftigungsformen)」化のリスクを完全に防ぎきることはできないであろう。このことからすれば、一国内にとどまらない、より広い範囲 (例えばEUレベル) での規制の検討や労働組合の一層の国際的連携が、今後ドイツでは重要な検討課題となってゆくものと思われる。

[注]

1 かかる白書は、以下のURLから閲覧が可能である。
(<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html?sessionid=44A8459BD1756BAD4404C9458E6ACEAB>)

- この点については、差し当たり、山本陽大=井川志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」労働法律旬報1872号 (2016年) 41頁以下を参照。
- 例えば、労働協約法、労働裁判所法、連邦休暇法等が、労働者類似の者に対しても適用されることがとなっている。
- vgl. etwa Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue Form der Arbeit—Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015, S.1032.
- vgl. DGB, Stellungnahme zum "Weißbuch Aribenien 4.0" des Bundesministeriums, 2017.
- この点を指摘するものとして、後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題」季刊労働法259号 (2017年) 77頁も参照。
- Huws/Joyce, Size of Germany's "Gig Economy" revealed for the first time - Croud Working Survey, 2016.
- この点につき、橋本陽子「翻訳・グリーンペーパー『労働4.0』(ドイツ連邦労働社会省, 2015年4月)」学習院大学法学雑誌52巻2号 (2017年) 138頁、後藤・前掲注(6)論文83頁も同旨。
- なお、IG Metallは、2016年4月から、欧州の7労働者団体とクラウドワークについて議論を積み重ねてきており、その成果については同年12月に公表された「プラットフォーム労働に関するフランクフルト宣言」に取りまとめられている。同宣言については、濱口桂一郎「欧州におけるデジタル経済と労働に関する動向」JCM313号 (2017年) 26頁に詳しい。
- 以下のURLからアクセスが可能である。
(<http://faircrowd.work/de/platform-reviews/>)
- 但し、一部のプラットフォームについては評価が完了していないものもある。
- 以下のURLから、全文の閲覧が可能である。
(<http://crowdsourcing-code.de/>)

プロフィール

山本陽大 (やまもと・ようた)

JILPT副主任研究員 (労働法専攻)

最近の主な著作に、『解雇規制を問い直す—金銭解決の制度設計』(有斐閣、2018年) [共著]、『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか?』JILPT Discussion Paper 18-02 (2018年)、『支配介入』『講座・労働法の再生第5巻 労使関係法の理論課題』所収 (日本評論社、2017年)、『ドイツ—第三次メルケル政権下における集团的労使関係法政策』『現代先進諸国の労使関係システム』所収 (JILPT、2017年) 等がある。