

■論文題目	ギグワークの労働問題と保護政策－Uber eats Japan の配達員を事例に－		
■氏名(学籍番号)	佐々木誠(0412020035)		
■指導教員	岡田寛史	■所属コース	経済・経営
■キーワード	ギグエコノミー	個人請負	労災保険

はじめに

インターネット上のプラットフォームを介して仕事を請け負う働き方は、「ギグエコノミー」と呼ばれる。この働き方は自由な働き方とされる一方で、さまざまな問題点も存在する。

本稿では Uber eats Japan (以下、Uber) の配達員を例に、ギグエコノミーの問題点の整理を行うと共に、海外の事例を参考にし、日本が行うべき対策を考察する。

I. ギグエコノミーとUber の概要

ギグエコノミーのギグとは、ライブハウスでの短いセッションなどを意味するスラングが語源である。その言葉が転じて、「インターネット上のプラットフォームを介して、一度限りの仕事を請け負って生計を立てる不安定な経済活動」がギグエコノミーと呼ばれるようになった。

Uber では飲食店と配達員をマッチングさせ、料理の配達を行うサービスを展開している。Uber は注文を受けると、飲食店に注文を、配達員には配達依頼を送信する。依頼を受けた配達員が飲食店から料理を受け取り、それを届けることで配達完了する。配達員の報酬は独自の計算式で決められており、配送料、プロモーション、チップの3つから構成されている。また、Uber では客からの評価などによる配達員の管理をしており、評価が低いとアカウントの利用が停止される場合があると言われている。

Uber の配達員が増加した背景にはコロナウイルスの流行による宅配需要の拡大が考えられる。また、Uber 配達員の働き方には、配達員になるための手続きが簡単ですぐに仕事を始められる点、アプリのオンオフを切り替えるだけで仕事をする時間を自由に設定できる点、職場の人間関係に悩まされる心配がないという利点がある。

II. Uber 配達員の問題点

Uber 配達員は労働者ではなく個人請負として扱われるため、労働法による保護が受けられない。そのため、最低賃金を下回る水準の報酬で働くことになる場合があったり、労災保険などを受けられなかったりするリスクを抱えている。配達中に事故に巻き込まれて怪我をしたり、自身が加害者になってしまったりしても、医療費や賠償金などの費用を全て自分で支払わなければならない。

また、Uber の運営は不透明である。報酬は Uber 独自の計算式で決められるが、その詳細はブラックボックス化されており、配達員は知ることができない。そのため、Uber 側が一方的に報酬を操作できてしまう。さらに、配達員の客による評価とアカウント停止の基準も明らかにされておらず、憶測で話をするしかない状況にある。

III. Uber に対する日本の動向

日本では Uber の配達員が労働組合である「ウーバーイーツユニオン」を結成した。ユニオンでは企業負担の労災を適用すること、アカウント停止の手続きについて説明責任を果たすこと、報酬の算出基準を明確にすることを求めている。しかし、Uber 側はユニオンとの交渉を拒否している状態にある。

日本の政策としては 2021 年 9 月 1 日より労災保険の特別加入の対象が広がり、「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」と「IT フリーランス」が追加された。しかし、通常の労災保険と異なり、加入が任意で、費用も加入者の自己負担である。自己負担額が大きければ、配達員は保険に加入しない可能性があり、セーフティネットとしては不十分で

ある。

また、2023年4月28日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化法等)が可決・成立し、同年5月12日に公布された。同法は、発注事業者に対し、フリーランスに業務委託した際の取引条件の明示等を義務づけ、報酬の減額や受領拒否などを禁止している。だが同法は、あくまでフリーランスを独立した自営業者として取り扱い、その取引の適正化等を図るためのものであるから、指揮命令を受ける労働者に近い働き方をしているフリーランスの保護としては不十分であるという指摘もある。その意味では、アプリを通じて仕事の指示や、客からの評価などによる管理を受けているUber配達員にとっても保護は不十分であると言える。

IV. 海外の事例

ドイツでは労働者とフリーランスの間に「労働者類似の者」という概念を設けている。労働者類似の者は、「経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者」と定義され、法定最低限の年次有給休暇、介護時間や家族介護時間、労働安全等の請求権があり、労働協約の締結等も可能となっている。労働者は人的重属性の強さで特徴付けられ、労働者類似の者は経済的従属性の強さで特徴付けられる。

アメリカではカリフォルニア州においていわゆるギグ法が成立した。この法律は、個人請負の3要件がすべて満たされていることを企業側が立証しなければ、個人請負ではなく労働者とみなすという判断を示したものである。つまり、雇用された労働者であるか個人請負であるかの立証責任を労働者側から企業側に転換した。

イギリスでは労働者(employee)と自営業者(self employed)の中間に就労者(worker)という概念を設けている。労働者は、①指揮命令基準、②経済的実態基準、③義務の相互性基準の3要件の具備によって判断されるのに対し、就労者は③の義務の相互性がなくともよく、労働者の権利の一定部分が保障される。

フランスではプラットフォームがその就業者に対して、①就業者が任意で労災保険に加入する場合の一定の保険料の負担、②就業者が行う法定の職業訓練の拠出金や職業経験認定制度の費用の負担、③就業者の組合結成・加入や団体行動の保障等の社会的責任を負うことを定めた、いわゆるエル・コムリ法が制定されている。さらに、ギグワーカーの裁判でワーカーの労働者性が認められる事例が2件挙げられている。フードデリバリーの事例では、配達員に厳重な管理・監督を行っていたこと、ライドシェア型のUberの事例では、Uberの運転手には通常の自営業者が持ちうる権利がないことを理由に労働者性が認められた。

むすびに

ギグワークは自由な働き方とされる一方で、労働法が適用されないリスクや、不透明な運営によって一方的に待遇を変更されてしまう問題がある。海外では、ドイツやイギリスの事例のように労働者と自営業者の中間の概念を設けて労働法の一部を適用させようという動きや、フランスのエル・コムリ法のようなプラットフォームに社会的責任を課そうとする動きがみられる。日本も海外に習い、ギグワーカーを保護するために労働法の適用範囲の拡大やプラットフォームへの規制を行う必要がある。

【主な参考資料】

- ・川上資人「『ギグエコノミーが』はらむ労働・雇用の法的問題」『経済』No.276、(2018年9月号)、42-52頁。
- ・堤健三「フリーランスの保護をめぐる政策動向」『調査と情報-Issue Brief-』No.1171、2022年(2022.2.3)。
- ・濱口圭一郎『フリーランスの労働法政策』、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年3月。
- ・脇田滋「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』No.290、(2021年4月号)、1-13頁。