

「クラウドソーシング」をめぐる労働法の課題

— 集团的労働法による対応に向けて —

藤木 貴史

(帝京大学法学部法律学科 助教)

はじめに

就労者が、「クラウドソーシング事業者が営むインターネットプラットフォームを介して発注者に労務（サービス）や成果物の提供を行う働き方」を、一般にプラットフォームワーク（以下PFワーク）とよぶ¹。本特集における「クラウドソーシング」（以下CS）も、広くPFワークを指すものであり、本稿の課題は、PFワークに対する労働法的規律の望ましいあり方を論じることにある。

もちろん、ひとくちに「労働法的規律」といっても、その内容は多岐にわたる。①仕事の遂行の仕組み（対面型、非対面型）や、②受発注の仕組み（マイクロタスク型、コンペ型、プロジェクト型）、③PFの採るビジネスモデル²（仲介型、非仲介型）が多様であるのみならず、④就労者の働き方も³、⑤就労者が希望する保護の態様も異なる。それゆえ、クラウドソーシングに対する適切な法的保護を構築するのは、一筋縄ではいかないことになる。

現時点で直ちに、国家による特別な保護立法を実現することは難しい。また、保護立法を設ける場合にも、最低基準の設定や契約ルールの明確化が中心となると考えられる。そこで重要になるのは、集团的な労使関係を通じた自主的な規範形成である⁴。しかし、集团的労使関係が効果を発揮する前提は、労働者の自発的な団結を通じた権利行使である。それゆえ、PFワークに対する集団法上の規律を考えるに際して真っ先に考えねばならない問題は、そもそも当の就労者（PFワーカー）が、「労働組合」あるいは同業者団体を通じた、集团的な関与を担うる主

体として自らを認識しているか、というアイデンティティの問題である。当の就労者が「発言」しない限り、自治的な規範形成など望むべくもないからである。

I. PFワーカーの自己意識

1. 対面型

対面型のPFワーカーについては、筆者も所属するCS研究会が、ヒアリング調査を実施している。就労者らは、収入が安定しないこと、報酬基準が不明確である（一方的に変更される場合もある）ことに対する不満を覚えている。さらに、交通事故やPFによるアカウント停止など具体的なトラブルも経験している。しかし、最低限の情報を登録するだけですぐに働けること、自分の都合の良い時間を選んで働けることに、就労者らは満足感を覚えている⁵。

2. 非対面型

(1) 全体的傾向

非対面型においても、この傾向は大きく変わらないように思われる。①PFワーカー全体に対する調査として、JIL-PTと連合総研がそれぞれ2017年に行った調査を見てみよう⁶。就労者らが抱える不満は、主として、仕事が不安定であり、それに伴い収入も低く、不安定である点にある⁷。さらに、4割から5割の就労者が発注者との間でのトラブルを経験しており⁸、少なからぬトラブル経験者（特に専門の就労者）が何も対処せず⁹、解決をあきらめている。取引相手に直接、あるいはPFを介して間接的にトラブルの処理を試みた場合でも、——「仕様の一方的変更」

(54.4%)のように解決可能性の高いトラブルこそあるものの——「成果物の受領拒否」(45.5%)、「報酬の不払い・減額」(21.3%)については解決に結びついていない。

しかし、現状に満足する就労者は、専業就労者で49.3%、兼業就労者で56.4%と必ずしも低くない¹⁰。就労継続希望者も全体の5割近くを占めている¹¹。さらに、「独立自営業者が働きやすくなるために、今後、整備・充実すればよいと思う事柄」について、特になしとの回答が37.1%を占めており¹²、同業者団体や労働組合への加入希望も多くはない。連合総研調査によれば、労働組合に「加入していないし、加入したくない」(43.1%)が、「加入している」(15.7%)、「加入していないが加入したい」(27.3%)を上回る¹³。同業者団体についても同様である¹⁴。集まること自体が難しい(37.0%)、集まっても交渉力を高めるのは困難(19.7%)といった理由こそあるものの¹⁵、必ずしも積極的に問題を解決する志向が高いわけではない受動的な労働者像が見て取れる。というのも、就労者らがクラウドワークを選択した動機は、「収入を増やしたかった」(48.6%)、「自分のペースで働く時間を決められることができたと思った」(31.5%)、「自分の夢やキャリアアップのため」(14.8%)が上位3つを占めている¹⁶。現実のトラブルに照らすと、本当に当初の動機を実現できているか疑問もある¹⁷。しかし就労者らは、自らが積極的に関与してこのトラブルを解決することを希望しているようには思われない。

(2) 発注類型ごとの傾向

同様のことは、マイクロタスク型のPFワーカーにも当てはまる。CS研究会による第1回アンケート調査は、PFワーカーを対象としているが、回答者の大部分はマイクロタスク型ワーカーであるので、これを概観しよう¹⁸。マイクロタスク型ワーカーも、報酬の安さ、仕事の継続性のなさ、利用手数料の高さ、に不満を抱いている(表21)。トラブル経験数は多くないが、報酬の不払い、過少払いや、成果物の受領拒否といったトラブルが一定程度生じていることがうかがえる(表23)。しかし、トラブル解決に向けて「何もしなかった」者が、PFや発注者に連絡した者と同程度存在する(表24・25)。加えて、就労者がPFに対して報酬額に関する要望を

伝えた場合でも、約5割は報酬額の引き上げは実現していない(表19)。労働組合や同業者団体に参加したくないと答えた者の割合も6割程度に上る(表6・7)。にもかかわらず、就労継続希望は全体で約8割に迫るほど高い¹⁹(表22)。クラウドワークに従事する理由の大部分が場所的・時間的な制約の少なさにあり(表5)、生活時間やほかの仕事との両立に魅力を感じることに照らしても(表20)、就労環境の改善に積極的に関与するコストを支払いたくない、という労働者像が浮かび上がる。

プロジェクト型については、フリーランス協会を通じてしたCS研究会の第2回調査を見よう²⁰。プロジェクト型であっても、PFワーカーの不満は「報酬が安すぎること」、「安定した報酬を確保することが困難であること」が「圧倒的に多い」。「報酬の不払い・過少払い」(20.5%)や「報酬の支払い遅延」(14.5%)などのトラブルが「比較的多く発生」している。プロジェクト型においては、発注者に直接連絡した者は比較的多かったが、トラブルを経験しても何もしなかった者(34.3%)も他の類型と同程度は存在している。にもかかわらず、これからも就労を継続したいという就労者が多い点も同様である。ただし、労働組合や同業者団体に対し、「仕事に関する情報提供・情報交換」(50.4%)を期待する者は比較的多い点に、対面型やマイクロタスク型と異なる特徴がある。

3. さらなる検討の必要性

以上をふまえると、PFワーカーの像として浮かび上がるのは、全体として、報酬の安さや不安定さへの不満や、トラブルに巻きこまれる経験をもちながら、ある程度は我慢してフリーランスとして働きたいし、「労働者」としての保護を必ずしも望んではいない、という像である。確かに、ワーカーの「独立性が高いほど労働組合への加入に積極的²¹」な傾向がみられるなど、プロジェクト型のワーカーを中心に、集団的な規範形成に関与しうる主体に成長していく余地は十分にある。しかし、現時点において既に、そうした主体であるとは、必ずしもいえない。

もちろん、現状に不満を持ちつつも、「労働法」としての保護を積極的に望まない、というワーカーのメンタリティは、何も日本に

特有のものではない。例えば、アメリカ・カリフォルニア州におけるタクシードライバーの例を見よう²²。アメリカのドライバーは、1970年代後半以降、フリーランス（独立契約者）として労働法の保護から除外されてきた。これに対して、白人・非移民のドライバーらによる運動が、労働法の保護を求めている。しかし、とりわけ移民のドライバーらが、これに反対した。彼らは、しばしば移民差別を伴う会社からの支配に服することを嫌い、日常生活に対する自らのコントロールが失われることに強い忌避感を示したのである。小事業者（small business）であるという彼らのアイデンティティが——客観的には矛盾するとは思えないが——労働法上の保護対象である「被用者」という地位との結びつきを拒否したといえる。この事案を分析した研究者は、就労者のアイデンティティに関する主張を真剣に受け止める必要があると指摘している。

PFワーカーの社会的なアイデンティティが——法的な地位と本来無関係であるにもかかわらず——法政策に影響を及ぼす可能性を、真剣に受け止めるべきである。とりわけ労働社会学等の隣接諸科学と協力して、PFワーカーに対する本格的な探求を進めることが必要とされている。

II. 労働組合による対応をサポートする法政策

就労者らが、自らを保護の必要な「労働者」と認識していないならば、労働組合はこれを放置してよいのか。そうではない。組合に求められるのは、そのアイデンティティを尊重しながら、これらの就労者を組合に包摂する努力である。なぜならば、労働者であるとフリーランスであるとを問わず、就労市場において質の低い仕事であふれかえることとなれば、全体としての就労環境の悪化は避けられないからである。PFワークのあり方は、雇用労働者にも影響を与えるのである。また、仕事に関する情報提供・情報交換など、労働組合の自治的機能に対するワーカーらのニーズが²³、一定程度存在していることを軽視すべきではない。

法的論点として重要となるのは、PFワーカーらによる集団的な自主的規範形成の道を確保することである。すなわち、PFワーカーらに団結権、団体交渉権や団体行動権

を認め、独立の集団として、あるいは労働組合と協力して、彼らがクライアントやPF事業者との間で自主的な規範を形成することを保障する必要がある。

この点に関して懸念されるのは、本年3月26日に示された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「ガイドライン」）である。ガイドラインにおいては、「事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請法を広く適用することが可能」とされ、「これらの法律に加えて……現行法上『雇用』に該当する場合には、労働関係法令が適用される」とされている²⁴。すなわち、独占禁止法、下請法の適用が前提とされ、重疊的に労働法令が適用される構造となっている。しかし、少なくとも労働法の歴史において、「労働組合は本質的に競争法の敵²⁵」であった。同ガイドラインが、PFワーカーの保護に負の影響を与えないか、真剣に考える必要がある。

例えば、確かにガイドラインは、「労働関係法令で禁止又は義務とされ、あるいは適法なものとして認められている……行為については、独占禁止法や下請法上問題としない」とする（2頁）。しかし、脚注3で適法な行為の例として挙げられているのは、「労働組合法に基づく労働協約を締結する労働組合の行為」のみである。集団的な労使関係秩序は、「義務」や「適法性」をただちに確定できるとは限らない、流動的な面をもっている。ガイドラインの文面からは、例えば苦情・紛争処理のために集団的な交渉を求めることが、経済法上の事業規制に反するとして取締りの対象となりうるのではないかと、との懸念を払しょくできない。フリーランスによる団結を、明確に法認する解釈論と法政策が求められよう。

もっとも、そのための理路は複数考えられる。アメリカにおいては、シアトル市が、輸送サービスを提供する対面型PFにつき、独立自営業業者であるワーカーに、労働者同様の権利を保障する条例を策定した例がある²⁶。被用者を就労市場の不公正競争から保護するためには、独立自営業業者に労働基本権を付与してもよい、との理解を反映したものといえる。もっとも、こうした考え方は、「労働者が自分たちの（雇用維持という）利益を追求するための『ダン』として自営業業者を利用

するのはいいけれども、自営業者が自分たちの（報酬引上げという）利益を追求するために団体交渉することは許されないという、主客逆転した結論になってしまいう点で「アクロバティック」との見解もあろう²⁷。

そうであれば、端的にPFワーカーを、原則的に、労働組合法の「労働者」とであると推定してしまうことも考えられる。ガイドラインは、「フリーランス」を、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得るもの²⁸」、すなわち個人就業者に限定している。この「フリーランス」に当てはまる者は、まさに個人として市場で劣位に置かれる者であり、集団法による保護を及ぼすにふさわしいのではなからうか。少なくとも、集団的労働法も含む労働関係法令の適用の範囲を、「雇用」概念により画するガイドラインの立場には、疑問がある。PFワークは、雇用＝企業包摂型の就労と異なるがゆえに、集団的労使関係への参画が一層重要になる。にもかかわらず、ガイドラインのように従来の労働組合法上の労働者性判断基準を墨守する場合、独立性が高く、それゆえ集団法に包摂する必要性の高いPFワーカーが、排除される懸念があるからである。

結びに

以上、PFワーカーが集団的労使関係の主体となるための課題について論じてきた。専門的なPFワーカーの当面のニーズは、最低報酬保護を除けば、適切な仕事の紹介や教育訓練、苦情処理といった、「仕事」のコントロールにかかわる点にある²⁹。連合は現在、「ネットワーク会員制度」により情報提供を進めているが、こうした制度をより拡充していくことが望ましいといえる。それと同時に、競争法規の適用により、PFワーカーの自主的参加の機会が損なわれないかを絶えず検討することが求められよう。

- 1 浜村彰＝石田眞＝毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の近未来』（労働開発研究会、2021年）i頁。
- 2 毛塚勝利「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題」浜村ほか・前掲註1）384頁。
- 3 水口洋介・川上資人・菅俊治・本久洋一「ギグエコノミー下の就労者に対する法的保護について」労働133号（2020年）184-187頁〔川上執筆部分〕
- 4 井川志郎・後藤究「プラットフォームワークにかかるIGメタルの取組み」季刊労働法272号（2021年）71頁以下が参考となる。
- 5 浜村彰「Uber Eatsの配達パートナーに対するヒアリング」浜村ほか前掲註1）316-319頁。「ワーバーイーツユニオン 事故調査プロジェクト報告書」（2020年7月21日）https://www.ubereatsunion.org/pdf/jiko_20200722-02.pdf。
- 6 JIL-PT『「独立自営業者」の就業実態』（2019年3月25日）〔以下、JIL調査〕。連合総研『働き方の多様化と法的保護のあり方』（2017年12月）〔以下、連合調査〕。
- 7 JIL調査179頁（図表6-5-6）。連合調査72頁（第2-53図）。
- 8 JIL調査172頁（図表6-5-1）では50.8%。連合調査64頁（第2-17表）では43.9%。
- 9 JIL調査176頁（図表6-5-4）では約35%、連合調査64頁（第2-18表）では23.2%（専業ワーカーに絞ると39.5%）。
- 10 連合調査76頁（第2-53図）。
- 11 JIL調査168頁（図表6-4-2）によれば、専業での就労継続を希望する者が12.2%、兼業での就労継続を希望する者が33.1%。連合調査77頁（第2-54図）でも、「できるだけ長く続けていきたい」との回答が35.1%、専業就労者に限ると43.1%。
- 12 JIL調査181頁（図表6-5-7）。
- 13 連合調査78頁（第2-55図）。
- 14 連合調査78頁（第2-56図）。
- 15 連合調査79頁（第2-57図）。
- 16 JIL調査167頁（図表6-4-1）。
- 17 収入増が動機であるならば、PFワークが低収入に留まることは問題であろう。仕事が継続するか不安定な状況において、自分のペースで仕事ができるとの期待が満たされたとは考えにくい。
- 18 沼田雅之「クラウドワーカー（個人）に対する属性と意識調査アンケートの概要と分析」浜村ほか・前掲註1）332頁以下。
- 19 「現在の生活にあっているのでもいい仕事を選びながらこのまま続けたい」が54.8%、「ときどき気が向いたときに続けていきたい」が28.1%である。
- 20 鈴木俊晴「フリーランス協会を通じた実態調査の概要と分析」浜村ほか・前掲註1）367頁以下。
- 21 連合調査162頁。
- 22 V.B. Dubal, *Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities*, 105 CAL. L. REV. 101, 140-156 (2017).
- 23 沼田・前掲註18）361-366頁、鈴木・前掲註20）373-374頁。
- 24 ガイドライン2頁。傍点筆者。
- 25 濱口桂一郎「フリーランスと団体交渉」季刊労働法272号（2021年）29頁。
- 26 藤木貴史「2020年代を迎えたアメリカにおけるプラットフォーム経済の現在」浜村ほか・前掲註1）187-188頁、195-197頁。
- 27 濱口・前掲註25）24頁。
- 28 ガイドライン31頁。
- 29 沼田・前掲註18）361-362頁（表26・27）。鈴木・前掲註20）373-374頁。