

2026年6月11日 連合・連合総研シンポジウム

働き方の多様化と法的保護のあり方
～請負就業者とプラットフォームワーカーの就業実態及び国際動向を踏まえて～

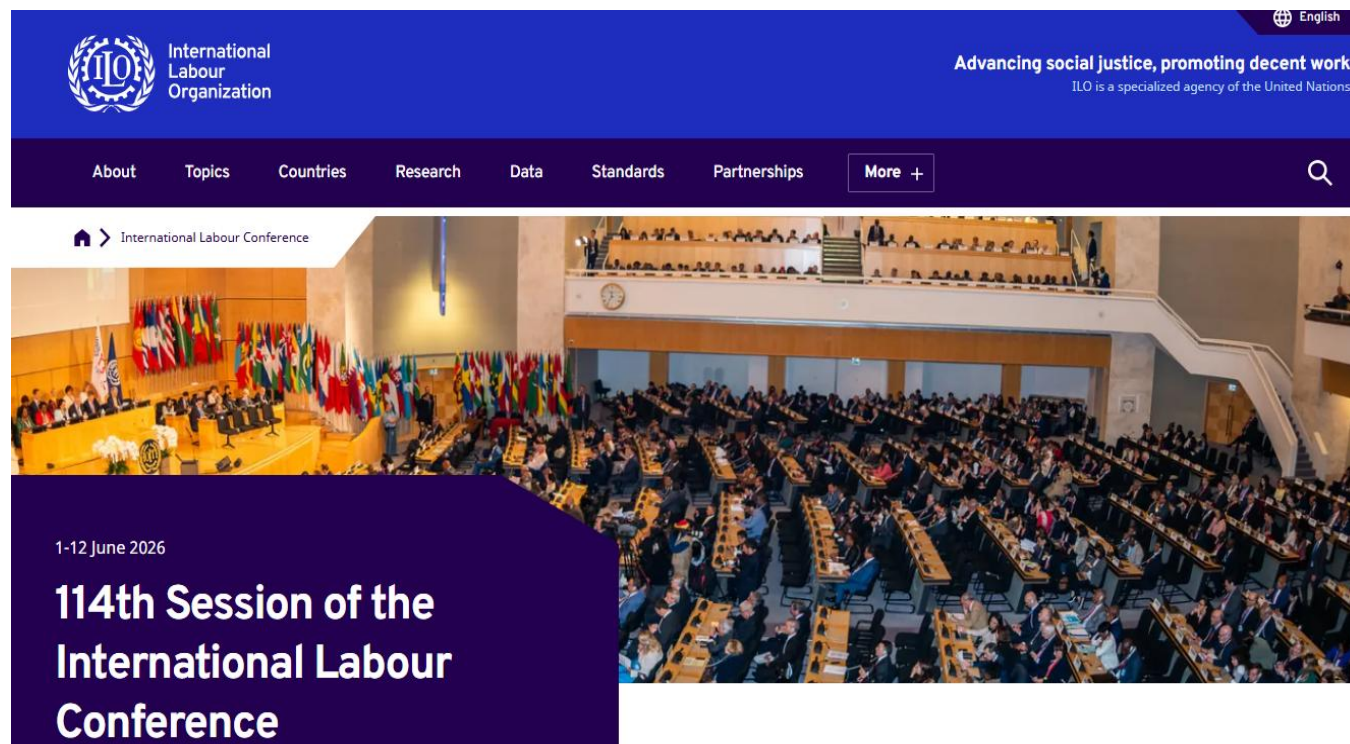
報告 5

I L Oにおける議論を中心とした労働者性に関する

国際的な議論の動向と日本への示唆

千谷 真美子（連合総研）

はじめに：2026年ILO総会との関係



- 現在、第114回ILO総会の会期中
- 6/12の本会議でプラットフォーム経済に関する基準設定委員会（CNP）の成果が採択・投票に付される予定

本報告の位置づけ

- 報告書では2025年8月に公表されたブラウン・レポート（Report V(3)）までが対象
- 本報告時点では、2026年3月にブラウン・レポートを踏まえた各国政府・労使の反応と、それを踏まえた事務局の条約・勧告案の修正案を示すブルー・レポート（Report V(4)）も公表済みであるため、簡単にご紹介
- 本報告時点では、2026年ILO総会の最終結論は未確定であり、6月12日（現地時間）以降判明予定

本論文の構成

欧米諸国及びEU における動向

各国の労働者概念や法制度の構造に応じたプラットフォーム労働をめぐる裁判例・立法的対応を概観し、プラットフォームワーカーの法的地位、雇用関係の推定、アルゴリズム管理をめぐる対応の特徴を確認

ILOにおける 議論の展開

1997年・1998年の「契約労働」に関する基準設定の議論から、2006年の雇用関係に関する勧告（第198号）採択に至る経過をたどり、現在のプラットフォーム経済に関する議論を理解する前提として、同勧告に示された雇用関係の判断枠組みを確認

ILOにおける 基準設定をめぐる 主な争点

ILOにおけるプラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに係る基準設定をめぐる各国政府及び労使の立場を整理

日本への示唆

日本においても拡大しつつあるプラットフォーム経済に対し、今後求められる法政策上の対応の方向性を示す

欧米諸国及びE Uにおける動向①

ドイツ

- ・ **「人的従属性」** を中核に労働者性を判断し、2017年に民法典611a条で判例法理を明文化
※「指揮命令拘束性」とともに、「組織への組入れ」を典型的な要素とする「他人決定性」を重視し、「経済的従属性」は考慮しない。
- ・ **「経済的従属性」を基準とする「労働者類似の者」** を労働者概念と区別し個別法により保護
- ・ 2020年連邦労働裁判所判決は、アプリの仕組みやインセンティブ機能による誘導を重視し、クラウドワーカーの労働者性を認めたが、個別事例における判断であり一般化には留意が必要

フランス

- ・ **「法的従属性」**（指揮命令・監督・制裁権限の有無）を基軸としつつ、事業組織への組入れや労働条件の一方的決定といった **「経済的従属性」を示す事情も取り込み** 柔軟に労働者性を判断
- ・ **雇用関係を有しないプラットフォームワーカー** については、2016年エル・コムリ法等により、一定の社会的保護、団結権保障、プラットフォームの社会的責任に関する規定等を **別途整備**
- ・ 近時の裁判例では、プラットフォーム側の運用変更等を踏まえ、労働者性判断は事案に応じて分かれる

スペイン

- ・ **「他人性」と「従属性」** に焦点を当てつつ、労働の組織及び労働法に対する新技術の影響も考慮しながら労働者性を判断
- ・ **「経済的に依存する自営業者（TRADE）」** という自営業者の一類型を **「第三の労働者カテゴリー」** として制度化
- ・ 2020年最高裁判決でプラットフォーム配達員の労働者性が肯定されたことを受け、**2021年ライダー法** により、**プラットフォーム配達員について雇用関係の推定とアルゴリズムに関する情報提供を制度化**

→ 欧州各国では、労働者性判断の枠組みや重視される要素は国により異なるが、プラットフォーム事業者による管理・統制をどう評価するかが共通の論点となっており、立法により保護の入口を整備する動きが広がっている。

欧米諸国及びE Uにおける動向②

イギリス

- ・「被用者(employee)」(=コモン・ロー上の概念で「雇用契約を締結した者」をいう。)、「就労者(worker)」(=制定法上の概念)、「自営業者」という三つの法的地位を前提とする制度構造
⇒**プラットフォームワーカーについては、「就労者」該当性が争点**
- ・**「労務の非代替性」と「自律的サービス提供の有無」**が「就労者」該当性判断の重要な要素
- ・最高裁の判断は事案の具体的事情に応じて分かれる
(Uber事件最高裁判決(2021年)は報酬・契約条件の決定やサービス提供方法への指揮監督等をUberによるコントロールの要素として評価し就労者該当性を肯定した一方、Deliveroo事件最高裁判決(2023年)では本人以外による配達を認めている点等を重視し労務提供の非代替性の要件を欠くとして就労者該当性を否定)

アメリカ

- ・アメリカの**労働者概念及び判断基準は相対的で各法令の趣旨・目的に応じて大きく異なる**
- ・ギグ・ワーカーの労働者性は、**時の政権や州によっても大きく変化**
※カリフォルニア州における変遷の例
州最高裁が宅配の運転手について**3つの基準を立証しない限り労働者性を推定する判断基準(ABCテスト)**を判示(2018年Dynamex事件)→ギグ・ワーカーについて**雇用関係を広く推定規定の立法化**(2019年AB5)→**ライドシェアやフードデリバリーに従事するギグ・ワーカーは「独立契約者」と位置づけられる**(2020年Prop22)→**「独立契約者」としての位置づけを維持したまま報酬、勤務条件、福利厚生等についての交渉権等を付与する制度の整備**(2025年A B-1340)
- ・近年では、**「独立契約者」と位置づけたまま、団結権や一定の労働条件保障を認める動き**がみられる

E U

- ・欧州司法裁判所は**労働者概念を広く解する**傾向
- ・2024年EUプラットフォーム労働指令により、加盟国は**2026年12月2日までに、管理及びコントロールに基づく雇用関係の推定と、デジタルプラットフォーム側への挙証責任の転換の制度化**が求められる
⇒今後、同指令を受けたE U加盟各国の法整備及び運用の動向が注目される

ILOにおける議論の展開



第198号勧告のポイント

- ① **事実優先の原則**：雇用関係を判断する場合に用いられるべき要素の例として「**従属性**」と「**依存性**」を提示
- ② 雇用関係の存在を判断する際に考慮すべき非網羅的指標として「**業務の遂行**」と「**労働者の報酬**」に関連する**具体的な指標**を例示
- ③ 雇用関係の存在の判断を**実際に機能させるための国内政策の枠組み**として、以下の3つの手段を例示
 - (a) 労働者による立証の困難性を踏まえ、労働条件の通知の義務化等、**雇用関係の存在を決定するための広範な手段を認めること**
 - (b) 一又はそれ以上の関連する指標が存在する場合には**雇用関係の存在を法的に推定する制度**を設けること
 - (c) 最も代表的な労使団体と事前に協議の上、**曖昧な状況に置かれやすい特定の特性を有する労働者を雇用労働者又は自営業者のいずれかであるとみなす決定**をすること

2025年 I L O 総会における第1次討議の到達点と主な対立点

第1次討議 の到達点

- ・ 文書の形式（条約、勧告のいずれが適しているか）、定義及び基準の適用範囲に関する議論に多くの時間が割かれた
⇒ 時間不足により、合意に至ったのは、**文書の形式、定義、基準の適用範囲及び自動化システムの利用に関する1条文**に限られた
※事務局が提示した結論文書案78項目のうち、採択・コンセンサスに至ったものは、削除を含めて**11項目**
- ・ 未審議部分は、2026年ILO総会での第2次討議に持ち越し

主な対立点

- ・ **文書の形式**：「条約」とするか「勧告」とするか
⇒ 最終的に「**勧告により補完された条約**」という形式で採択
- ・ **定義・基準の適用範囲**：デジタル労働PF/デジタルPFワーカーの定義等
 - ・ PFは仕事の中身の構成・管理を通じて業務を「構築」(organize) するのか、マッチングのためのインフラ提供を通じて業務を「促進」(facilitate) するのか
⇒ 最終的に「**構築(organizes)及び／又は促進(facilitates)**」という文言で採択
 - ・ 雇用関係にない者を適用範囲に含めるか否か
⇒ 最終的に「**雇用上の地位に関する分類にかかわらず**デジタル労働PFを通じて報酬又は支払いを受けて業務に従事する人」という文言で採択
- ・ **自動化されたシステムの利用の影響**
 - ・ 自動化システムの利用及びそれが労働条件又は業務へのアクセスに与える影響に係るデジタルPFワーカー等への情報提供をデジタル労働PFに義務付けるか否か
⇒ 最終的に**情報提供を義務付ける**ことを求めた事務局案が採択

ブラウン・レポート（Report V(3)）（2025年8月公表）の概要

第113回総会での第1次討議を踏まえた条約案・勧告案

位置づけ

- ・ 第113回総会で採択された結論を踏まえ、プラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに関する条約案及び勧告案を各国政府に送付
- ・ 各国政府に対し、提示された条約及び勧告の草案に対し修正提案や意見がある場合には、主要な労使団体と協議の上、2025年11月14日までに報告することを求める

合意済みの部分

2025年総会では、文書の形式、定義、適用範囲、及び自動化システムの利用に関する一部規定についてのみ合意

未審議の部分

時間切れにより委員会で審議されなかった部分は、角括弧・イタリックで示され、2026年ILO総会での第2次討議の対象とされた

基本的な方向

構成員が、主要な原則を提示する一方、詳細な規則や実施手段を規定しない（principles-based）条約を支持したとの理解に基づき、勧告とするのがより適切な条項、文言の再構成が望ましい条項、削除可能な条項、統合可能な条項について整理して条約案・勧告案を提示

(参考) ブルー・レポート (Report V(4)) (2026年3月公表) の概要

ブラウン・レポートを踏まえた各国政府・労使の反応と事務局による2026年ILO総会に向けた方針案

構成員の 主な反応

- ・多くの政府・労働者団体：「勧告により補完された条約」を支持
- ・使用者団体多数・一部政府：勧告中心又はより簡潔・柔軟な文書を志向
- ・**原則ベース・柔軟性は広く共有**。ただし、労働者団体は保護の弱体化を警戒

事務局の 基本方針

- ・2025年ILO総会で**合意済みの条文は議論を再開せず、変更しない**方針を確認
- ・2026年ILO総会における討議を促進するため、**原則ベース・柔軟性を維持しつつ、適切な保護を確保**するため、**条約案・勧告案を簡素化**する

条約案・勧告案 の主な修正点

- ・一部規定の削除、条約案から勧告案への移行、類似規定の統合、文言の明確化・簡素化を実施
- ・他の国際労働基準への参照は、簡素化要請等を踏まえ、条約案・勧告案のいずれにも含めず
- ・条約案では、他の規定に既に示された一般原則の繰返しを、実体的義務に影響しない範囲で整理
- ・勧告案では、削除しても基準適用上の規範的ギャップを生じさせない項目を削除

⇒**ブラウン・レポートで提示された条約案・勧告案を一部簡素化・柔軟化**
(条約案の条文数：31条→24条、勧告案の項数：35項→19項に削減)

ILOの動向を受けた対応

- ・ **法的拘束力のある条約の採択は、従属性のある自営労働者にも最低限のディーセント・ワークを保障する点で大きな前進**
- ・ ただし、今回採択予定の条約は、雇用労働者／自営労働者の区分ごとに各国がそれぞれの国内事情に応じて必要な保護を定めることができる内容となり、雇用関係の法的推定やデジタル労働PFに対する具体的措置の義務付けも盛り込まれない見込み
- ・ 日本では、**批准のための最低限の対応にとどまらず、勧告の内容にも十分留意した法整備**が求められる

欧米・EUの動向を受けた対応

- ・ **EU・PF労働指令は、管理及びコントロールに基づく雇用関係の法的推定とPF側への反証責任を規定**
- ・ **越境就労の拡大**を踏まえれば、EU加盟国の国内法整備は日本所在のデジタル労働PFにも**間接的影響を及ぼし得る**
- ・ 2026年12月までに加盟各国が定める「管理及びコントロール」の具体的基準を注視し、**状況に応じて必要な対応**を行うことが求められる

日本の国内動向を受けた対応

- ・ **フリーランス法は一定の前進だが、労働法制の枠外で取引適正化を目的としており、今後ILOで採択予定の条約の要請に応えられるかについてはなお課題が残る可能性**
- ・ **労働者性の判断基準の見直し**においては、**第198号勧告に示された指標や、アルゴリズムによる指示・評価をどう位置づけるかも含めた検討が必要**
- ・ 契約関係の入口段階から「労働者」としての必要な保護を受けられるようにするためには、**反証可能な雇用関係の推定規定も有力な選択肢**

結論：デジタルプラットフォームワーカーが実態に即して「労働者」として必要な保護を受けられるよう、国際動向を踏まえ、**日本でも「契約の入口段階から保護が機能する法制度」を構想する必要**



反証可能な雇用関係の推定規定の導入も有力な選択肢

ご清聴ありがとうございました

