

プラットフォームワーカーの労働者性

小 嶋 優 花 子

(法学専攻 法政リサーチ・コース)

目 次

- 序章 はじめに
- 第1章 日本におけるプラットフォームワークと労働者性の現状
 - 第1節 プラットフォームワークの概念と特徴
 - 第2節 労働者性の判断枠組み
 - I 労働者概念
 - II 裁判例
 - 第3節 プラットフォームワーカーの労働者性の検討
 - I Uber Japan ほかに1社事件（東京都労委命令令和4年10月4日 労判1280号19頁）
 - II プラットフォームワーカーが労基法上の労働者にあたるか
 - III 労基法上の労働者性をめぐる学説
- 第2章 海外におけるプラットフォームワークの法的取り扱いの動向
 - 第1節 アメリカ
 - 第2節 E U
 - 第3節 小 括
- 第3章 日本における推定規定導入の可能性
 - 第1節 推定規定の意義と導入の必要性
 - 第2節 推定規定導入の相当性
 - 第3節 検 討
- 第4章 結びに代えて

序章 はじめに

労働法の各種保護が適用されるためには、当該労務供給者が法律上の「労働者」に該当することが前提となる。しかし、法律の定義によるのでは労働者か自営業者かの識別が困難な労務供給者が存在し、この労働者性

をいかに判断するかという点は、大きな論点である。特に近年では、デジタル技術の急速な発達に伴い、新しい働き方が生まれ、従来の典型的な雇用関係を前提とした労働者性判断の枠組みでは捉えきれない事例が増えている。こうした状況の下では、労務供給者が実態としては労働者に極めて近い働き方をしているにもかかわらず、契約上は個人事業主として扱われ、労働法上の保護が及ばない、いわゆる誤分類の問題が生じうる。

本研究が対象とするプラットフォームワーカーは、まさにこのような問題が顕在化している労務供給者の一例である。彼らは多くの場合、契約上は個人事業主として位置づけられているが、その業務遂行の態様やプラットフォーム事業者との関係性に着目すると、労働法上の保護を要する実態が存在している。こうした点を背景として、プラットフォームワーカーの労働者性をいかに評価すべきかについて国内外で活発な議論が展開されている。

そこで本稿では、第1章で日本におけるプラットフォームワーカーの労働者性をめぐる現状と課題を整理したうえで、第2章において海外における法的取り扱いの動向を参照しつつ、第3章では日本においていかなる制度的対応が考えられるのかを検討することを目的とする。具体的には、現行の労働者性判断の枠組みの限界を踏まえ、プラットフォームワーカーに対する労働法上の保護を確保する観点から、推定規定の導入の可能性について考察を行う。

第1章 日本におけるプラットフォームワークと労働者性の現状

プラットフォームワークは情報通信技術の発達によって生まれた新しい働き方であり、労働法の適用に関しては世界中で議論が巻き起こっている。本章では、日本におけるプラットフォームワーカーをめぐる議論状況をまとめるにあたり、プラットフォームワークの定義を確認し、また、労働者

の概念やその判断基準を整理する。

第1節 プラットフォームワークの概念と特徴

「プラットフォーム」という用語は、明確な定義があるわけではなく¹⁾、「ICT ネットワーク、とりわけインターネットにおいて、多数の事業者間ないし多数の事業者とユーザー間を仲介し、電子商取引やアプリ・コンテンツ配信その他の財・サービスの提供に必要となる基盤的機能²⁾」、「電子的手段により、遠隔的に、財の売買や労務の供給、財および労務の交換や分割を行う基盤³⁾」、「オンライン環境下において、さまざまな情報を集めたり交換したりする仮想上の『場』⁴⁾」など様々な説明がなされている。つまり、(デジタル)プラットフォームとは、インターネット上で人・モノ・サービスの取引を仲介する基盤的仕組みを指す。本稿では労務の需給を仲介する「労働プラットフォーム」を検討対象とし、この労働プラットフォームのもとでの働き方を、「プラットフォームワーク」と呼ぶ。

労働プラットフォームは、多様な形態が存在する⁵⁾が、本稿では、現実空間でユーザーと対面して労務を提供する「Uber 型」とオンライン上で非対面で労務を提供する「クラウドソーシング型」の2つに分けた類型を用いる⁶⁾。また、ライドシェアやフードデリバリーなどの一定の仕事・役割に特化したビジネスが多い、Uber 型で働くプラットフォームワーカーを念頭に置いて検討していく。

労働プラットフォームを通じた取引は隔地者間で行われるため、プラットフォームは、労働力評価機能と支払確保機能を有し、取引に伴うリスクや不確実性を排除する役割を果たしている。労働力評価機能とは、仕事完了後に仕事の発注者や受注者が相互に評価を行う機能⁷⁾で、発注者は受注者の評価を確認することで、安心して仕事を任せることができる。支払確保機能とは、発注者と受注者との間で報酬の授受が直接なされるのではなく、プラットフォームが発注者から代金を徴収し、受注者に支払うというものである。これにより、報酬支払の確実性が保証され、受注者は安心し

て仕事を受けることができる⁸⁾。加えて、Uber 型特有の機能として、仕事の内容や報酬額の決定における AI に基づいたアルゴリズムの使用がある⁹⁾。

労働法からみた中心的問題は、プラットフォームワーカーに対して、どのようにして効果的な労働法的保護を及ぼしうるのかということである。プラットフォームワーカーは通常、個人事業主あるいはフリーランサーとして扱われ、労働法上の保護の対象外とされている¹⁰⁾。特に Uber 型においては、仕事の内容や報酬額がプラットフォームによって優位に決定されているという実態もある¹¹⁾。

次節ではまず、現行法の中でプラットフォームワーカーを労働法的に保護できるかを検討するため、日本の労働者性の判断枠組みをまとめる。

第2節 労働者性の判断枠組み

I 労働者概念

労働法上の権利の主体である「労働者」は、自営業者と労働者とを識別し、その適用対象を画定することを目的とする概念で、労働基準法、労働契約法、労働組合法の3つの法律に定義規定が置かれている¹²⁾。そして、判例・学説の支配的な傾向は、「労働者」と認められた者にはその法律を全面的に適用する反面、それを否定された者には一切適用しないという態度を取っている。そのため、労働者性の判断には極めて重要な意義を与えられている¹³⁾。しかし、労働者性の判断は、従来型の雇用については比較的容易であるが、近年、サービス産業の増加や情報化の進展による雇用形態の多様化・複雑化やプラットフォームワークのような新たな働き方の広がりの中で、誤分類の問題が顕在化している。その結果、客観的には労働者と同様の保護を必要とするのに保護を否定される労務供給者の存在が社会問題となっている¹⁴⁾。以下では、各法における労働者概念の相違と定義、判断基準を整理した上で、特に労働条件保護の基礎となる労働基準法上の労働者性が争われた裁判例を分析する。

(i) 労働基準法上、労働契約法上の労働者

労働基準法（労基法）上の労働者は、同法9条において、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定義されている。これは労基法の適用だけにとどまらず、労基法を基礎とした最低賃金法（2条1号）、労働安全衛生法（2条2号）、労災保険法、男女雇用機会均等法などの労働関係諸法規の適用範囲を画定する概念としても用いられている¹⁵⁾。

また、労働契約法（労契法）は第2条1項において、その適用対象である労働者を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。」と定義している。この表現が「事業又は事務所」に使用されている者という部分を除いて、労基法9条とほぼ同一であることから、労基法上の労働者と労契法上の労働者は基本的に同一であるという考えが多数説であり¹⁶⁾、判例も最高裁判決は無いものの、下級審ではこの立場に立って判断が行われている¹⁷⁾。

もっとも、上述したように労働者の実態は多岐にわたるため、「使用され」という条文の定義では労働者に該当するか否かの判断が難しい。そこで、労働省の労働基準法研究会によって「労働基準法研究会報告（労働基準法の『労働者』の判断基準について）」（1985年12月19日）¹⁸⁾（以下、「旧労基研報告」という。）が取りまとめられ、「指揮監督下の労働」と、「報酬の労務対償性」の2つから成る、「使用従属性」を基準とする判断枠組みが示された。

この旧労基研報告においては、労働者性の判断基準がより具体的に整理されている。まず、指揮監督下の労働についての判断基準は、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無と整理される。このうち④は、指揮監督関係の判断を補強する要素という位置づけで、他人によって代替可能であれば、指揮監督関係を否定する要素の1つとなる。そして、⑤報酬の労務対償性に関しては、労基法11条によれば、賃金とは

労働の対償として支払われるすべてのものをいい、名称は問わないため、報酬が賃金にあたるかのみから直ちに使用従属性を導くことはできないが、報酬が時間給を基礎とする計算であるなど、報酬の性格が使用者の指揮監督下で労務を提供したことに対する対価と判断できる事情があれば、使用従属性を補強するものとされている。また、以上の点で労働者性の判断が難しい場合は、⑥ 事業者性の有無（機械・器具の負担、報酬の高額性）、⑦ 専属性の程度（他社の業務への従事が事実上制約されているか）、⑧ 公租公課の負担なども判断の補強要素としている。旧労基研報告は、契約形式ではなく実質的な使用従属性に着目し、以上の諸要素を総合的に判断することで、労働者性の有無を判断する必要があるとしている¹⁹⁾。

(ii) 労働組合法上の労働者

労働組合法（労組法）上の労働者は、同法3条において「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」と定義されている。労組法上の労働者は、労働条件保護や労働契約ルールを及ぼすべき者を定義している労基法上の労働者とは明確に観点が異なり²⁰⁾、経済的に弱い立場にある労働者に団結活動や団体交渉を行うことを認めて対等な立場での労使自治を促そうとする趣旨から、使用者に現に使用されていることも厳密な意味での労務対償性も問われず、広い意味での経済的従属性の下で、賃金等に準ずる収入によって生活する者（給料等生活者）であれば足りるとされている。そのため、労組法上の労働者には、その時点では働いていない失業者（これから労働関係に入ろうとする者や過去に労働関係にあり給料等で生活してきた者）も含まれると解釈されており、労基法上の労働者性よりも広い概念として捉えられている²¹⁾。しかし、両者の関係や労組法上の労働者かどうかを判断する具体的な基準は明確にされず、学説上多様な議論が展開された²²⁾。そうした中で、最高裁は、2011年から2012年にかけて、労組法上の労働者性が争われた3つの事件で判決を出した²³⁾。これらはそれぞれ事例判断であり²⁴⁾、相当に性格の異なる事案であったが、共通する判断要素に触れていることから、最高裁は労

組法上の労働者性について、一定の判断方法を示していると理解できる²⁵⁾。一連の最高裁判決や労組法の趣旨、条文の文言、学説等を踏まえてまとめられた労使関係法研究会報告書（2011年7月25日）²⁶⁾では、労組法上の労働者かどうかを判断する基本的判断要素として①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性をあげ、補充的判断要素として④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、さらに消極的判断要素として⑥顕著な事業者性をあげ、これらの要素を総合勘案して判断すべきであるとされている。このうち、③④⑤⑥は労基法上の労働者性の判断要素との共通性を有しているが、その充足については、労組法上の労働者性では、労基法と比べると労働者性を認める方向で緩やかに判断されている²⁷⁾。

このように、労組法上の労働者性を判断する基準が整理されたことで、最高裁判決の結論そのものは広く支持されている²⁸⁾が、これにより、労組法上の労働者性をめぐる課題が全面的に解決したとまでは言えず、判断基準のあり方をめぐっては、なお学説上様々な議論が展開されている²⁹⁾。

II 裁判例

近年の学説および労基法上の労働者性の有無が争われた下級審裁判例は、旧労基研報告が示した使用従属性を基準とする判断基準に概ね沿っている³⁰⁾。最高裁は、労基法上の労働者性について一般的な判断基準を示してはいないものの、事案ごとに実態を踏まえた判断を行っており、その判断枠組みは基本的に旧労基研報告の判断基準と軌を一にするものと解されている³¹⁾。もっとも、裁判所は旧労基研報告の諸要素を総合的に考慮して判断しているものの、それらのうち重視された要素や事情は事案ごとに異なる傾向が見られる。労働者性が争われる裁判の多くは労務提供の形態が非典型的な場合であり、そうした事案においては事実認定や評価、判断が難しい。したがって、旧労基研報告の判断基準は実務上一定の指針として機能しているものの、労働者性の判断が微妙となる事案においては、各判断要素の評価や重み付けに幅が生じやすく、同種・同様の就労形態であって

も結論が分かれうる。

以下では、労基法上の労働者性が争われた3つの事件を取り上げる。

(i) 横浜南労基署長(旭紙業)事件(最高裁平成8年11月28日労判714号14頁)

この事件は、自己所有のトラックを持ち込み、会社の指示に従って運送業務に従事していた備車運転手(上告人)が、運送品の積み込み作業の際に負傷し、その事故が労働災害であるとして労災保険法の諸給付を請求したことに関連して、労災保険法上の労働者性が争われた事件である。

本件ではまず、上告人は所有するトラックの代金や業務に伴う諸経費をすべて負担していたことから、事業者性があるとされた。また、会社の指示は運送業務の性質上当然に必要な運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、運送終了後に別の仕事を指示されることもなかったことから、特段の指揮監督を行っていたとは言えないとした。加えて、始業・終業時刻の定めはなく、当日の運送業務の終了後は、翌日の荷積みを終えれば帰宅でき、翌日は出社せずに最初の運送先に直接向かうこととされていたため、時間的場所的拘束の程度も一般の従業員と比べてはるかに緩やかであり、上告人が同社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないと言われた。

また、報酬が出来高払いであったことや、支払に際して源泉徴収や保険料等の控除がなく、上告人が報酬を事業所得として確定申告をしたことから、報酬の支払方法、公租公課の負担等をもみても、上告人が労基法上の労働者とする事情はないとした。他方で、上告人が、専属的に業務に携わり、運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業・終業時刻が運送係の指示内容によって事実上決定されていたこと、運賃がトラック協会の定める基準より低額であったことなどの事実はあったものの、結論として、上告人は、労働基準法上の労働者ということとはできないと判断した。

旧労基研報告の判断基準の①から⑧の要素のうち④、⑦を除く要素を総合的に判断していることから、最高裁は旧労基研報告の判断基準と軌を一にしていると言えそうだが、同報告が諸要素の重み付けを示しているのに

対し、最高裁はその点を明確にしていない。そのため、下級審も最高裁を踏襲し、旧労基研報告の判断基準の要素を用いつつ、諸要素の評価・適用において一貫性を欠く判断が散見される。

(ii) Hプロジェクト事件³²⁾（東京高判令和4年2月16日（LEX/DB25593268））

本件は高校生Aがアイドルグループのメンバーとして契約に基づきレッスンやライブ等のタレント活動を行っていたところ、その活動に対する賃金を請求するにあたり、労基法上の労働者性が争われた事案である。

諾否の自由について、Aはイベントの約9割に参加していたが、参加の可否はシステム上で本人が「参加」を選択した場合のみ義務が生じ、「不参加」を選択したイベントへの参加を強制されることはなかった。また、契約に就業時間の定めもなかったことから、タレント活動を行うか否かについてAに諾否の自由が認められ、会社の指揮監督下で労務を提供していたとは言えないとして労基法上の労働者性を否定した。なお、会社代表者がAに代わって「参加」を選択したことがあったこと、参加決定後は辞退できなかったこと、欠席時の不適切な対応、遅刻や忘れ物に対するペナルティの存在などの事情があったが、いずれも諾否の自由を否定する事情とはされなかった。

報酬については、活動収益の分配や販売応援に対する支払いはいずれもメンバーの意欲向上や公平性確保を目的とする性質が強く、労務対償性は小さいと判断された。

(iii) ファーストシンク事件（大阪地判令和5年4月21日労判1310号107頁）

本件は、個人であるYが、会社Xと専属マネジメント契約を締結してアイドルグループWのメンバーとして芸能活動を行っていたところ、契約上の違約金条項の有効性が争われ、その前提として労基法上の労働者性が問題となった事案である。

諾否の自由について、契約上は協議により活動内容を決定するとされていたものの、実際にはWの知名度向上のため、ライブやレッスン等の活動は原則として受けることが求められ、日程も可能な限り調整するよう指示

されていた。また、YはXが推奨するレッスンの受講が義務付けられ、活動の管理を担当するAから具体的指示を多数受けていた。さらに、Xの専属タレントとして指示に従い誠実に活動すべき義務が課され、違反すると200万円の違約金を支払う仕組みであったことなどから、諾否の自由は否定された。

指揮監督については、Aやメンバーを通じてスケジュール管理や具体的指示が行われ、指示に従わなければ違約金が科される体制にあったことから、Xによる指揮監督が認められた。また、活動は仕事優先で調整されていたため、一定の時間的・場所的拘束が存在するとされ、アイドル活動の性質上、労務の代替性も否定された。

報酬については、Yに月額固定給が支払われ、在籍期間に応じて増額されていたことから、労務提供の対償として賃金が支払われていたと認定された。さらに、諸経費や交通費は実質的にXが負担し、活動に伴う諸権利もXに帰属していたこと、アルバイト等が実際にはスケジュール的に困難であったことなども、使用従属性を補強する事情とされた。

以上から、YはXの指揮監督下で、諾否の自由なく一定の時間的・場所的拘束を受けて労務を提供し、その対償として賃金を得ており、事業者性は弱く専属性が強いとして、労働者性が肯定された。

これらの裁判例からは、裁判所が旧労基研報告の判断基準を参照しつつも、重視する要素や事情が事案によって異なっていることが伺える。このように、現行の労働者性判断は、一定の基準に基づきつつも、非典型的な労働形態に対してはその適用のあり方は確立しておらず、予見可能性に課題が残されている。

第3節 プラットフォームワーカーの労働者性の検討

新しい働き方の拡大に伴い、プラットフォームワーカーが労働法的な保護を受けられるかどうかは実務・学説の双方で大きな論点となっている。保護を受けるためには労基法上の労働者に該当するかどうかの問題となる

が、現時点でプラットフォームワーカーの労基法上の労働者性が争われた事案は無い。そこで、本節ではまず、プラットフォームワーカーをめぐる動向として、ウーバーイーツ配達員の労組法上の労働者該当性が争われたUber Japan ほか1社事件を取り上げる。そして、同命令において都労委が労組法上の労働者性を判断した際の判断材料や基準を確認し、プラットフォームワーカーが労基法上の労働者に該当するかを検討する際の手がかりとする。次に、学説における分析を参照しつつ、プラットフォームワーカーに対して労基法上の労働者性が認められる可能性、あるいは否定される理由がどのように論じられているかを整理する。

I Uber Japan ほか1社事件（東京都労委命令令和4年10月4日判例1280号19頁）

(i) 事実の概要

Y2会社（Uber Eats Japan。被申立人）は、日本においてUberというアプリ上で、利用者（飲食店、飲食物の注文者、飲食物の配達パートナーの三者）を結び付ける事業（ウーバーイーツ事業）を運営している。

ウーバーイーツ事業では、アプリで注文者が飲食店に飲食物を注文し、飲食店がその注文に応ずると、配達パートナーに配達リクエストが送信され、マッチングが行われる。配達パートナーがアプリ上で配達リクエストに応じると、配達パートナーは飲食店で飲食物を受け取り、注文者に配達することとなる。

Y1会社（Uber Japan。被申立人）は、Y2会社の委託を受けて、配達パートナーの登録手続や教育、サポート等の業務に関わっている（以下、Y1会社、Y2会社を併せて「会社ら」、関連会社を総称して「ウーバー」）。

配達パートナーら18名は、X（労働組合。申立人）を結成し、会社らに対し、事故の補償や報酬引き下げ等について団体交渉を2度申し入れたが、配達パートナーは個人事業主であり、労組法上の労働者ではないとしていづれの団体交渉にも応じなかった。

本件は、団交申入れに対し会社らが応じなかったことが、正当な理由の

ない団体交渉拒否に当たるとして東京都労委に救済を申し立てた事案である。

(ii) 判断の要旨

全部救済（団交応諾とポスト・ノーティスを命令）。

(1) 労働者性の判断枠組みについて

(ア) ウーバーイーツ事業は、飲食店・注文者・配達パートナーをアプリ上で結び付け、飲食物を注文者に届けるサービスであり、配達業務は同事業において不可欠である。配達パートナーは、簡便な手続で登録された個人であり、ウーバーから配達の手順を具体的かつ詳細に記載した配達パートナーガイドを交付され、基本的にこれに従って業務を行っている。本件では、このようなプラットフォームを利用して業務を行う配達パートナーの労働者性が争点となっている。

(イ) 契約上、ウーバーは、配送サービスやデリバリー等のサービスを提供するものではなく、利用者にプラットフォームを提供するものであり、飲食物の販売や配送については注文者・飲食店・配達パートナー間の直接取引とされていることから、配達パートナーがY2会社等に対して労務を提供する関係とはなっていない。しかし、労組法の趣旨及び性格からすれば、同法が適用される労働者か否かについては、「契約の名称等の形式のみにとらわれることなく、その実態に即して客観的に判断する必要がある」。

(ウ) 実際には、ウーバーは配達パートナーに配達パートナーガイドを交付し、禁止行為やアカウント停止措置を定め、時には実際にアカウント停止措置を行い、また、トラブル発生時にはY1会社が運営するサポートセンターが対応している。こうした事実から、ウーバーイーツ事業の不可欠の業務である配達業務を円滑かつ安定的に遂行できるよう、ウーバーが、配達業務の遂行に様々な形で関与しているとみることができる。配送料についても、契約上は飲食店から支払われることになっているが、実際は、Y2会社が注文者から受領し、手数料を差し引いて配達パートナーに支払っている。

(エ) 以上から、配達パートナーは、単なるプラットフォームの利用者で

はなく、ウーバーの関与の下で同事業に不可欠な配達業務を担っており、ウーバーに労務を供給していると評価できる可能性が強く推認される。

したがって、本件における配達パートナーが労組法上の労働者に当たるか否かについては、「会社らと配達パートナーとの間の関係において、労務供給関係と評価できる実態があるか」という点も含めて検討し、2) 事業組織への組入れ、3) 契約内容の一方的・定型的決定、4) 報酬の労務対価性、5) 業務の依頼に応ずべき関係、6) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、7) 顕著な事業者性等の諸事情があるか否かを総合的に考慮して判断すべきである」。

(2) 事業組織への組入れ

配達パートナーに対する評価は注文者や飲食店が行う仕組みであるが、会社らは、最低評価平均という基準を設け、これを下回る場合にはアカウント停止措置を示唆している。実際に停止に至る例は少ないものの、会社らは、評価制度を通じて配達パートナーの行動を統制し、一定水準の労働力を維持・確保しているといえる。

ロゴ入りバッグの使用は義務ではないが、実態として多数の配達パートナーが使用しており、第三者からウーバーの組織の一部として認識される場合もある。また、配達パートナーガイドによれば、配達時に「ウーバーイーツ」と名乗って挨拶することが推奨されている。

配達パートナーは、稼働時間や他社での就労について契約上自由であるが、「クエスト」等のインセンティブ制度により、一定期間の事実上の拘束や専属的な従事が促されており、実際に専属している配達パートナーも存在する。

以上から、「ウーバーイーツ事業は、配達パートナーの労務提供なしには機能せず、配達パートナーは、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保され、事業組織に組み入れられていたというべきである」。

(3) 契約内容の一方的・定型的決定

ウーバーサービス契約書は、会社らが用意した定型的な様式のものであ

り、プラットフォームの仕組みや運営ルールが一方的・定型的に定められている。配送料についても、変更を要請する権利が契約上認められているが、実際には個別に交渉できるようなアプリの仕様にはなっておらず、推奨価格以外が適用された例はない。

「以上のとおり、契約内容の決定及び変更のいずれにおいても、対等な関係性は認められず、会社らが一方的・定型的に決定しているといえる」。

(4) 報酬の労務対価性

配送料は契約上飲食店から支払われるものとされているが、実際はY2会社が配達パートナーに支払っており、その金額もY2会社が決定している。その配送料は、件数や配達距離に応じて計算される配送基本料と追加報酬であるインセンティブから構成され、「いずれも、配達パートナーが自ら行う労務の提供に対する対価としての性格を有するものであるということが出来る」。

(5) 業務の依頼に必ずべき関係

配達パートナーは、アプリのオン・オフや業務を行う時間や場所は自由であり、配達リクエストに応じない場合の制裁は定められていない。配達パートナーは配達リクエストに対し一定程度の諾否の自由があったことが実態としてもうかがえる。

もっとも、配達パートナーが、配達リクエストの拒否による不利益の可能性を認識していたことや、配達先の確定後の拒否は困難であった事情から、「場合によっては、配達パートナーの認識として、配達リクエストを拒否しづらい状況に置かれるような事情もあったことがうかがわれる」。

(6) 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

時間・場所の直接的拘束はないものの、配達業務は定型的で、具体的な業務手順や推奨経路が表示され実質的な裁量の余地は極めて少ない。さらに、移動中の位置情報もGPSにより把握されており、以上のことから、配達パートナーは、「広い意味で会社らの指揮監督下に置かれて、配達業務を遂行しているとみることが出来る」。

(7) 顕著な事業者性

配達パートナーは、独自の顧客獲得や他人労働力の利用ができず、事故等のリスクも会社らが負担している。バイクや自転車等の配達手段を自ら保有している点を考慮しても、「配達パートナーが顕著な事業者性を有しているということとはできない」。

(8) 結 論

「これらの事情を総合的に勘案すれば、本件における配達パートナーは、会社らとの関係において労組法上の労働者に当たると解するのが相当である」。

(iii) 本命令の分析

本命令は、プラットフォームワーカーの労組法上の労働者性を肯定した初めての事例であり、その点で大きな意義を有する。労組法上の労働者性判断について、本命令は明確な基準を示してはいないものの、労使関係法研究会報告書が挙げる6要素の総合判断という形をとっている。もっとも、同報告書では各要素の重み付けが示されているのに対し、本命令は基本的判断要素に位置づけられる「事業組織への組み入れ」、「契約内容の一方的・定型的決定」、「報酬の労務対価性」をいずれも肯定した上で、補充的判断要素についても全て検討していることから、厳格に報告書に従って判断したというよりは、個別の事情を幅広く拾い上げて総合判断を行ったものと理解できる。そこで以下では、本命令における各要素の判断について整理し、検討していく。

事業組織への組み入れに関して、本命令では、ウーバーイーツが事業として成立するためには多くの配達パートナーを確保する必要があったことを考慮しており、これは仕事や役割が特定されるUber型のプラットフォームワーク特有の事情であるといえる。また、そのために評価制度やアカウント停止措置等で配達パートナーを統制することで、一定水準の労働力を確保していると判断している点も本命令の特徴である。加えて、インセンティブを設けて専属的に従事する配達パートナーを確保していたこ

とは、多くの注文に対し確実にマッチングを成立させるための「囲い込み策」とも評せる仕組みで、事業組織への組み入れを表す特徴といえる³³⁾。以上の点やロゴ入りバッグの使用や挨拶等の第三者に対する表示も一定程度認められることから、配達パートナーが、会社らの事業の遂行に不可欠な労働力として確保されたと認めており、この判断は妥当であったと考える。

契約内容の一方的・定型的決定は事実認定の通り、プラットフォームの仕組みや運営ルール、配送料などを一方的に決定されていると言え、妥当な判断である。報酬の労務対価性についても、契約形式ではなく実態から労務の提供に対する対価であるとしたことは妥当な判断である。

業務の依頼に応ずべき関係については、配達パートナーに一定程度の諾否の自由があったことを認めた一方で、配達パートナーの認識として、配達リクエストを拒否しづらい状況に置かれるような事情もあったことがうかがわれると判断された。これは、各判断要素の具体的検討にあたっては契約の実際の運用だけでなく、当事者の認識（契約の形式に関する認識ではなく、当該契約の下でいかに行動すべきかという行為規範に関する認識）を重視して判断すべきだとしている、労使関係法研究会報告書の記述³⁴⁾に沿うものである。また、本命令において、「諾否の自由」という文言が使用されていることから、都労委は、業務の依頼に応ずべき関係という判断要素は、労基法上の労働者性の判断基準における「仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無」に近い判断要素だという認識を持っていることがうかがえる。

一定の時間的場所的拘束は否定されたが、広い意味での指揮監督は、配達経路の表示や位置情報の把握などから肯定されており妥当な判断である。他方で、Uber型特有の機能であるAIに基づいたアルゴリズムの使用に関して、本命令でも配送基本料が渋滞の状況、飲食物の受け取りまでの待ち時間、需給のバランス等を要素とするアルゴリズムによって決定されるという事実認定がされているものの、具体的検討にあたっては触れられていない。また、マッチングや配達経路等にアルゴリズムが用いられている

かどうかは本命令では言及が無い。加えて GPS による管理という事情が広い意味での指揮監督下での労務提供を肯定するものとして位置づけられているが、どのように関連付けられているのかが命令からは判然としない³⁵⁾。このような Uber 型の特徴が労働者性判断にどのように影響を及ぼしうるかは後述する。

顕著な事業者性についても、配達パートナーが自己の才覚で利得する機会ほとんどなく、リスクを負って事業を行っているとも言えないため、妥当な判断である。

以上より、本命令は従来の労組法上の労働者性の判断枠組みにプラットフォームワーク特有の事情を適切に当てはめられており、今後のプラットフォームワーカーの労働者性判断の先例となる判断である。なお、本件は現在中労委で再審査されているので、結論は確定していない。

II プラットフォームワーカーが労基法上の労働者にあたるか

もともと、労組法と労基法では労働者性判断の基準が異なるため、労組法上の労働者性が認められたとしても、労基法上の労働者性が肯定されるとは限らない。そこで以下では、Uber Japan ほかに 1 社事件で認定された事実および配達パートナーに対する聞き取り調査³⁶⁾をもとに、旧労基研報告の判断基準に照らし、プラットフォームワーカーが労基法上の労働者に該当しうるかを検討する。

(i) 仕事の依頼への諾否の自由の有無

労基法上の労働者性判断において、諾否の自由の有無は基本的判断要素であり、H プロジェクト事件に照らしても重要な要素である。

労組法上の判断では、配達パートナーに一定程度の諾否の自由があることが認められたものの、当事者の認識を考慮して業務の依頼に応ずべき関係が肯定された。他方、旧労基研報告には、判断に際し当事者の認識を考慮する旨の記述が無く、学説には強行法規である労基法の適用対象者の画定にあたっては、当事者の認識を考慮すべきではないとの見解もある³⁷⁾。しかし、評価制度やアカウント停止措置の存在から「仕事を拒否できない」

との認識が形成されることは合理的であり、客観的状况に支えられているといえる。したがって、労基法上の労働者性判断においても当事者の認識を考慮することは、実態を適切に把握する観点から相当であると考ええる。

ヒアリング調査によれば、配達リクエストに対する応答率が低いとパートナーセンターへの呼び出しを受けたり、アカウントを停止される可能性があるとの認識が広く共有されており³⁸⁾、加えて、応答時間が30秒と極めて短いことも、諾否の自由を制約する一要素だと指摘されている³⁹⁾。これらを踏まえれば、配達パートナーの諾否の自由は実質的には認められないと評価できる。なお、アプリのオン・オフの自由は、一般の日雇労働者が就労日を選択できることと同様の性格を有し⁴⁰⁾、これをもって諾否の自由があるとはいえない。

(ii) 業務遂行上の指揮監督の有無

どの飲食店からどの飲食物をいつどこに配達するか、という業務の具体的内容は全て指示され、配達パートナーはこれに従うことが求められている。横浜南労基署長事件では、運送物品、運送先及び納入時刻といった指示は運送業務の性質上当然必要な指示であるとされ、指揮監督を肯定する事情とならなかったが、配達パートナーについてはそれにとどまらない管理が行われている。米国Uber社のエンジニアが公表した論文⁴¹⁾によると、配達パートナーと飲食店の距離、飲食店の各料理の調理時間、時間帯・曜日・天候等の要素をもとに、最も効率よく最適なタイミングで飲食物を受け取り、配達できるよう、配達パートナーの移動時間・到着時刻の予測、配達パートナーと飲食店のマッチング、調理時間の予測や、配達経路等がアルゴリズムによって算出されている。つまり、それらをもとになされる指示は運送業務の性質上当然必要な指示にとどまらない極めて詳細なものであり、配達パートナーに裁量の余地はほとんど無い。一方で、アルゴリズムによる業務指示は人によるものではないため、指揮監督関係が存在しないとの見解もあり得るが、その内容・機能に照らせば、実質的に人による指示と変わらず、むしろそれ以上に詳細で強い管理性を有すると評価で

きる⁴²⁾。さらに、評価制度を通じて配達パートナーの業務遂行が統制され、評価が悪くなるとアカウント停止措置となることがあり、業務の進め方についても一定の管理が及んでいるといえる⁴³⁾。

(iii) 拘束性の有無

労組法上の労働者性判断においては、一定のという文言が入ることから労基法上のそれより広いと解されるが、それでも都労委命令では業務を行う時間帯や場所についての拘束性が否定されている。もっとも、配達リクエストを受けた後の拘束性は極めて高いと言えるため、本要素については評価が分かれうる。

(iv) 代替性の有無

配達パートナーの登録の際は、電話番号や身分証の画像データ、顔写真等の提出が求められ、本人確認や配達に使用するスマートフォンの確認などの手続を経てアカウントが作成される。このアカウントは本人の利用を前提とするものであり、複数アカウントの所持、他人名義のアカウントの使用、アカウントのシェアなどは不正利用とされ、実際にアカウント停止措置がとられた事例が認められている。したがって、他人が本人に代わって業務を遂行することはできず、代替性は認められない。

(v) 報酬の労務対償性

都労委命令の判断と同様、基本料およびインセンティブはいずれも配達パートナーの労務提供に対する対価と評価できるため、報酬の労務対償性は肯定される。

(vi) 事業者性の有無、専属性の程度

配達手段や経費を自己負担している点では事業者性がうかがわれるが、備車運転手のトラックなどとは違い、その負担は比較的軽微である。また、労組法上の判断では、インセンティブが配達パートナーを事実上拘束し、専属的従事を促す制度であると判断されているものの、他社就労は制度上可能であり、実態としてもこれを妨げる特段の事情は認められないため、高い専属性があるとまでは評価できない。

(vii) 小 括

以上を総合的に判断すると、配達パートナーの労働者性は肯定することは可能である⁴⁴⁾。しかし、労働者性を肯定する方向の事情も否定する方向の事情もどちらも相応に存在し、結論は必ずしも明確ではない。また、この検討はウーバーイーツの配達員に限ったものであり、同じくUber型のプラットフォームワーカーであっても労務提供の態様やプラットフォームの運用方法が異なれば、判断は事案ごとに分かれうるだけでなく、判断機関の解釈傾向によっても一定の幅が生じうる。

このように、現行の基準では判断の予見可能性が高いとは言い難く、プラットフォームワーカーのような新しい働き方に対して十分に機能しているのかについても疑問が残る。そこで次に、労基法上の労働者性をめぐる学説の議論を概観する。

Ⅲ 労基法上の労働者性をめぐる学説

以上のように、労基法の労働者性については明確な結論を導きにくく、労働者概念や判断基準をめぐって学説上も多様な議論が展開されている。本稿では、旧労基研報告の判断基準（使用従属性）を前提としつつ解釈によって対応を図ろうとする解釈論と、解釈による対応には限界があるとして制度的対応を求める立法論の2つに整理して概観する。

解釈論は、旧労基研報告が整理した使用従属性基準を基本的枠組みとして維持しつつ、その解釈を柔軟化することで新しい働き方にも対応できるとする立場である。

具体的には、「使用される」という要件を狭義の指揮命令関係に限定せず、組織への組み入れも含めて緩やかに解釈されるべきであるという見解がある⁴⁵⁾。また、業務の性質上当然といえる指揮監督や拘束性についても、使用者が業務内容を決定し労働者等を配置している以上、労働者性判断において考慮すべきであると主張されている⁴⁶⁾。

さらに、労基法は強行法規であることから、当事者の意思や契約形式、公租公課の負担といった当事者によって操作が可能な形式的な事情を重視

すべきではなく、誤分類を防止する観点からも労働者性判断において考慮すべきでないという考えもある⁴⁷⁾。他方で、諾否の自由の有無においては労組法上の労働者性判断と同様に当事者の意思を考慮すべきだという見解⁴⁸⁾や、労務供給者が労働法の適用を望まない場合には当事者意思を尊重すべきだという見解もある⁴⁹⁾。

以上のように、解釈論は法改正等を要さず、現行法の運用で対応可能という利点があるが、一方で、刑罰法規である労基法については立法等による制度的対処がない限り、労働者概念を解釈により拡張することは適切でないという批判や、この労働者性判断は多様な要素を総合判断するため、予測可能性に乏しく、安定性に欠けるという批判がある⁵⁰⁾。

これに対し、立法論は、旧労基研報告の判断基準を前提とする解釈論的なアプローチでは、プラットフォームワーカーのような労働者と個人事業主の中間に位置する労務供給者の実態を十分に評価することが困難であると指摘する立場である。具体的には、規制目的に照らして一定範囲で労働法の適用を拡張すべきであるとの立法論が主張されている⁵¹⁾。しかし、労働者概念の統一性が放棄され、保護されるべき労務供給者の確定にあたって結論の予測がより一層困難となり、法的安定性が損なわれる恐れがあるという批判がある⁵²⁾。

また、ドイツやイギリスなどで採用されている、労働者と事業主の中間形態にあたる第3のカテゴリーを設ける中間概念の導入が提案されている⁵³⁾。これは、雇用ではないが雇用に類似した実態で働く者を定義し、それらの者に労働法全体ではなく労働法の一部の保護を及ぼすことを想定するものであるが、この見解に対しては、労働者と事業主の中間形態にあたる者の実態も極めて多様であり、第3のカテゴリーを導入することでも問題を明快に解決するのは困難だという批判がある⁵⁴⁾。

さらに、労災保険法における一人親方等の特別加入制度のように、特定の労務供給者に対して保護の必要性に応じた特別規制を設けるべきだとする見解も示されている⁵⁵⁾。

以上のように、労基法上の労働者性については、解釈論及び立法論の双方から様々な提案がなされている。もっとも、解釈論は現行法の枠組みを維持しつつ対応できる点に利点がある一方で、総合判断という性質上、判断の予見可能性に限界があるという指摘がある。他方、立法論においても中間概念の導入などの多様な構想が提示されているが、その具体的な制度設計や労働法体系との整合といった課題を伴う。

そこで、労働者概念そのものを変更することなく、誤分類の問題に対応しつつ労働者性判断の予見可能性を高める制度的手段として、労働者性を一定の要件の下で推定する規定の導入の可能性について検討する。

第2章 海外におけるプラットフォームワークの法的取り扱いの動向

プラットフォームワークは、世界各国で議論の対象となっており、各国はその法的保護のあり方を模索している。従来の労働者概念や個別具体的な判断枠組みによっては、プラットフォームワーカーの法的地位が不明確となり、十分な保護が及ばないおそれがある点は、共通する問題意識である。こうした状況のもと、EUでは、プラットフォームワーカーの保護を図る手段として、一定の要件を満たす場合に労働者性を推定する制度の導入が予定され、また、アメリカの一部の州法では、労働者性を否定するための立証責任を使用者側に課し、独立請負業者であることが証明されない限り、労務供給者を労働者として扱うという制度が採用されている。これらの制度は、労働者性判断の明確化と予見可能性の向上を図る点に特徴がある。

本章では、アメリカの一部の州法およびEUにおける制度を概観し、その特徴を確認する。

第1節 アメリカ

アメリカの一部の州では、労働者と独立請負業者の区別に関して、ABCテストと呼ばれる基準が採用されている。カリフォルニア州では、2018年のDynamex事件判決⁵⁶⁾でABCテストが示され、これを立法化する形で2020年にAB5が制定された。AB5は、使用者が労務供給者を独立請負業者であると主張する場合に、その者が労働者か独立請負業者かを判断するため、ABCテストによる判定を求める内容となっている。ABCテストとは、(A) 労務供給者が業務の遂行に関する契約と事実の両方において、業務の遂行に関連して使用主体の管理と指示から解放されること、(B) 労務供給者が使用主体の通常の業務外の作業を行うこと、(C) 労務供給者が遂行される業務に関連するものと同じ性質の、独立して設立された商業、職業または事業に習慣的に従事していること、という3つの要件の全てを使用主体が立証しない限り、労務供給者の労働者性が認められるというものである⁵⁷⁾。

このテストは、労働者を独立請負業者として誤って分類する使用者の行為を是正するために設計された⁵⁸⁾が、AB5およびその修正法であるAB2257においては、多数の職業をABCテストの適用除外とし、独立請負業者としての扱いを認める規定が設けられ、現在ではその例外の数は109に及んでいる⁵⁹⁾。

また、カリフォルニア州においてはAB5に対して、UberやLyft、Door Dashといった運輸・配送分野における主要なプラットフォーム事業者が、自社のビジネスモデルを脅かすとして強く反対した。これらの事業者は、プラットフォームを通じて業務に従事するライドシェアおよび配達ドライバーを労働者ではなく独立請負業者と位置づける法律（Proposition 22）について、住民投票を主導し、その結果、同法案は賛成多数で承認された⁶⁰⁾。この法案⁶¹⁾はライドシェアおよび配達ネットワーク会社に、アプリベースのドライバーに対し、新しい最低所得保障、車両費用の補償、労災保険、差別やセクハラに対する保護など、従来の法律では利用できな

かった新しい福利厚生および保護の提供を要求しており、主要プラットフォームを通じて働くプラットフォームワーカーは、AB5の適用対象から除外されることとなった⁶²⁾。

第2節 E U

EUでは、2021年12月にプラットフォームワーカーの労働条件および社会的権利の改善を目的とした指令案が欧州委員会により提案⁶³⁾され(以下、「EU指令案」という。)、これを経て、2024年10月に「プラットフォームワークの労働条件の改善についての指令⁶⁴⁾(以下、「EU指令」という。))が採択された。

EU指令は、①プラットフォームワーカーの正しい雇用状況の決定を容易にするための措置を導入すること、②プラットフォームワークにおけるアルゴリズム管理の透明性、公平性、人間による監視、安全性、説明責任を促進すること、③国境を越えた状況を含め、プラットフォームワークに関する透明性を向上させることを目的とし、EU域内でプラットフォームワークを行う全ての者に適用される最低限の権利を規定している。

本稿との関係で重要なのは、雇用関係の適切な確定に関する規定である。EU指令第4条第1項は、加盟国に対し、プラットフォームワーカーの正しい雇用状況を検証し、確定するための適切かつ効果的な手続を整備することを求めている。また、同条第2項は、雇用関係の存否の判断にあたっては、当事者間で合意された契約上の名称や形式にかかわらず、実際の業務遂行に関する事実を主たる指針とすべきだとしている。

こうした実態判断を前提とし、第5条第1項は、デジタル労働プラットフォームとそのプラットフォームワーカーとの間の契約関係について、指揮監督を示す事実が認められる場合には、雇用関係が存在すると法的に推定されると規定している。そして、プラットフォームがその推定を覆そうとする場合、当該契約関係が雇用関係に該当しないことを証明する責任は、プラットフォーム側が負うものと定めている。さらに同条第2項は、加盟

国に対し、プラットフォームワーカーの利益のために手続上の円滑化を図るものとして、有効かつ反証可能な雇用関係の法的推定を確立することを求めている。

もっとも、EU 指令案の段階では、雇用関係の法的推定を適用するための具体的な基準が明示されていた。EU 指令案第 4 条第 2 項は、(a) 報酬水準を事実上決定していること、またはその上限を設定していること、(b) プラットフォームワーカーに対し、外見、サービス受領者に対する態度、または業務の遂行に関しての拘束的な規則の遵守を要求していること、(c) 電子的手段を含め、業務の遂行状況を監督すること、または業務の成果の質を点検すること、(d) 制裁による場合を含め、労働時間や欠勤の自由や、仕事を受け入れるか断るか、下請負人や代理人を使うかといった、自己の業務の組織化に関する自由を事実上制限していること、(e) 顧客基盤の構築、または第三者のための業務遂行の可能性を事実上制限していること、という 5 つの基準を列挙し、これらのうち 2 つ以上を満たす場合には、雇用関係が推定されると規定していた。しかし、最終的に採択された EU 指令ではこれらは削除され、基準の具体化は加盟国に委ねられることとなった。

また、EU 指令第 7 条から第 11 条はアルゴリズム管理に関する規定で、労働条件や採用、作業の割り当て、評価、契約関係の継続可否といった重要事項が、自動化されたシステムによって左右される現状を踏まえ、透明性や公平性、人間による監視の確保を求めている。

なお、加盟国は 2026 年 12 月までに EU 指令の内容を国内法化することとされており、各国がどのように推定規定の内容を立法化するのか注目される。

第 3 節 小 括

以上のように、カリフォルニア州法および EU ではプラットフォームワーカーの法的地位をめぐり、労働者性判断に関する新たな制度的対応を試みている点で共通している。とりわけ、使用者またはプラットフォーム事業者に立証責任を課す仕組みを採用することにより、従来の個別的判断

に比べて労働者の保護を実効的に図ろうとする姿勢がうかがえる。このような海外の動向は、判断の予見可能性や実効的な保護のあり方を検討する上で重要な示唆を与えるものである。

第3章 日本における推定規定導入の可能性

これまで見てきたように、日本における労働者性をめぐっては、現行の判断枠組みの下では結論の予見可能性が低く、裁判による解決は迅速性に欠け、法的安定性が十分に確保されていないのが実情である。プラットフォームワーカーの労働者性についても、労基法上の労働者性を肯定する方向の事情と否定する方向の事情のいずれもが存在し、事案ごとに結論が左右されうるため、プラットフォームワーカーにとっては、自らが労働法上の保護を受けられるか否かが事前に明確ではなく、法的地位が不安定なものとなっている。また、プラットフォーム事業者にとっても労働者の誤分類が生じやすい構造であり、特に、労働者性を回避するために契約形態や業務設計を工夫することが制度上可能となっている。この点は、労働者保護の実効性の観点からも看過できない課題である。

そこで本章では、プラットフォームワーカーの労働者性判断をめぐる現行の枠組みの課題を踏まえ、海外において採用されている制度に着目し、日本において同様の制度を導入することが可能かについて検討する。第2章で確認したとおり、EU指令は雇用の法的推定という手法を採用している。他方で、カリフォルニア州法におけるABCテストは推定規定ではないものの、使用者側に独立事業者性の立証を求めることにより誤分類の是正を図る制度であり、制度設計上の比較対象として一定の示唆を与えるものである。本章では、これらの海外の動向を踏まえつつ、日本法において推定規定を導入することの意義と必要性、相当性ならびに制度設計の在り方について順に検討する。

第1節 推定規定の意義と導入の必要性

現在の労基法上の労働者性は、旧労基研報告に示された判断要素を総合考慮して判断されている。この判断枠組みは、従来型の雇用関係を前提とする限りにおいては、一定の合理性を有してきたといえる。しかし、契約上は個人事業主とされながら、実態としては労働者としての保護を要する就労形態においては、事実認定や各判断要素の評価が困難となりやすく、判断の重み付けにも幅が生じやすい。その結果、同種・同様の就労形態であっても結論が分かれることが少なくない。加えて、裁判において労基法上の労働者性は狭く解される傾向にあり、事業者による誤分類の問題を防止できているとは言い難い⁶⁵⁾。

また、プラットフォームワーカー特有の事情として、アルゴリズムによる管理や情報の高度の非対称性といった点が存在し、これらの事情を従来の労働者性判断の枠組みの下で適切に評価することは容易ではない。

以上より、現在の労働者性の判断枠組みでは、労務供給者が労働法上の保護を受けられるか否かを事前に予測することは難しく、法的安定性に欠ける状況にある。

このような状況に対し、推定規定は一定の事実が認められる場合に雇用関係の存在を推定し、その反証責任を使用者側に課すことで、労働者性判断の予見可能性を高め、法的安定性を確保する機能を有する制度である。

カリフォルニア州法と EU 指令はいずれも、本来労働者として保護されるべき者が個人事業主として扱われることによる誤分類の問題を背景として、労働者に必要な保護を確保するため、労働者性判断に関する新たな制度的対応として ABC テストおよび推定規定を導入している点で共通している。また、労働者性を否定する場合は、使用者またはプラットフォーム側が労働者ではないことを立証しなければならない点も共通している。

他方で、その制度設計のあり方には相違が見られる。カリフォルニア州法における ABC テストでは、労務供給者は原則として労働者であり、使用者がそれに反対する場合は使用者が証明しなければならない。使用者が

証明しなければならない基準は3つと少なく、シンプルで分かりやすい明確な判断基準であり、それぞれの基準は広く労働者性を肯定する方向で解釈されている。一方で、AB5 およびその修正法には多数の適用除外規定があり、その内容は複雑で不明確であるとの指摘もなされている⁶⁶⁾。また、Proposition22 の成立に見られるように、特定のプラットフォーム産業をAB5 の適用から除外し、その代替として独自の保護制度を設けるといふ例外的な対応が併存している。

これに対し、EU 指令は、雇用関係の法的推定という方法を採用しつつも、具体的基準を明示せず、その具体化を加盟国に委ねている点に特徴がある。EU 指令案の段階では一定の基準が提示されていたものの、国ごとの国内法や判例、慣行等の違いから、EU 指令では一律の基準を設定せず、各国に一定の裁量を残す内容となっている。

以上のように、推定規定は労働者性判断における判断の不確実性を緩和する機能を有する。カリフォルニア州法およびEU 指令はいずれも誤分類の問題を背景として、労働者性判断のあり方に制度的な修正を加える手法としてABCテストまたは推定規定を採用している点で共通している。これらを踏まえると、日本においても、現行の労働者性の判断枠組みを前提としつつ、その運用の不安定さを補完する方策として、同様の制度の導入を検討する意義は小さくないと考える。

第2節 推定規定導入の相当性

もっとも、推定規定が労働者性判断の予見可能性を高め、誤分類の問題に対応しうる制度であるとしても、その導入が直ちに相当であるとは限らない。推定規定は、労働者性判断のあり方に制度的修正を加えるものであり、現行の労基法上の労働者概念や判断枠組みとの整合性において慎重に検討する必要がある。そこで本節では、推定規定を日本に導入することが、現行法の枠組みとの関係で相当といえるかについて検討する。

まず、労基法の労働者概念との整合性について、推定規定は労働者概念

を変えるものではなく、労働者にあたるかどうかの判断手法として取り入れられるものである。また、推定規定は、労働者とみなすのではなく、実態から雇用関係を推定する仕組みである。この点、EU 指令においても、契約の名称や形式にかかわらず実態に基づいて雇用関係の有無を判断すべきことを前提としつつ、その実効性を担保する手段として推定規定が採用されている。これは、旧労基研報告が示す実質的な使用従属性を判断する考え方と必ずしも矛盾するものではない。

また、推定規定は反証可能な推定であり、使用者側が雇用関係の不存在を立証することによりその適用を排除することができる。したがって、推定規定は直ちに画一的な労働者性判断を行うものではなく、裁判所による個別事案に即した判断の余地を残している。この点で、推定規定は従来の総合判断の枠組みと対立するものではなく、これを補完する制度として位置づけることができる。

加えて、労基法は強行法規であり、当事者の合意や契約形式にかかわらず、実態に即して労働者性を判断すべきことを要請するものであるため、画一的・形式的に労働者性を導く制度は、その趣旨に反するおそれがある。しかし、上述のように、推定規定は、当事者の意思や契約形式にかかわらず、一定の事実関係が認められる場合に雇用関係の存在を推定するものであり、この点において労基法の強行法規性と矛盾しない制度であるといえる。

したがって、推定規定は現行の判断枠組み自体を大きく変更することなく、立証責任が労働者から使用者に転換されるにとどまる点で、推定規定は日本法に比較的なじみやすい制度であるといえる。プラットフォームワーカーのように、労働者性の判断が困難となりやすい就労形態においては、一定の場合に労働者性を推定する仕組みを設けることで、予見可能性の向上と、法的安定性の確保が期待できる。

第3節 検 討

以上の検討を踏まえ、本節ではさらに、日本において推定規定を導入す

るとした場合に、どの範囲の就労形態を対象とするか、どのような事実をもって推定の発動要件とするか、さらにその推定を覆すために使用者側にどのような立証を求めるべきかといった点について検討する。本節では、契約形式と実態との乖離、アルゴリズムによる管理、情報の非対称性といった点において従来の就労形態と異なる問題を有するプラットフォームワークを対象を限定し、EU 指令における推定規定の考え方を基本としつつ、カリフォルニア州法の ABC テストからも一定の示唆を得ながら、その適用可能性を検討する。

まず、現行の日本の労働者性判断の枠組みは、就労形態の多様化により、全ての類型に一律に対応することが難しくなっているという限界を有している。このような状況の下で、画一的な基準を伴う推定規定を全面的に導入することは、かえって多様な就労実態を適切に反映できない恐れがあり、現実的ではないと考えられる。この点、カリフォルニア州法においては、AB5 およびその修正法により多数の適用除外規定が設けられており、広範な適用対象を設定した制度であっても、結果として例外の積み重ねによる修正が余儀なくされている。このような経緯を踏まえると、当初から適用対象を限定した制度設計を行うことは合理的であるといえる。

したがって、日本において推定規定を導入する場合には、すべての労務供給者を一律に対象とするのではなく、特定の就労形態に限定した制度とすることが現実的である。

次に、推定規定の発動要件として、どのような事実を位置づけるべきか、また、その推定を覆そうとする場合に使用者側がどのような事項を立証すればよいのかという点について検討する。この点については、カリフォルニア州法や EU 指令案に示された基準をそのまま採用すべきか、それとも別の基準を設定すべきかが問題となる。

EU 指令案では、上述の(a)から(e)のような一定の指揮、監督を示す事実が認められた場合に雇用関係が推定される仕組みが採用されていたが、使用者側がどのような事実を立証すればその推定を覆すことができるかにつ

いては、具体的には示されていない。また、最終的に採択された EU 指令では、こうした推定の要件自体が削除され、反証のあり方も含めて加盟国に委ねられることとなった。これに対し、カリフォルニア州法における ABC テストは、使用者が3つの要件すべてを立証できない限り労務供給者を労働者と扱う構造を採用しており、そのために使用者が立証すべき内容が明確に規定されている点に特徴がある。

他方で、EU 指令案はプラットフォームワークに限定した制度設計であるため、日本における導入を検討するにあたって、一定の示唆を与えるものであるのに対し、カリフォルニア州法は、労働者と独立請負業者の区別を目的とする制度であり、プラットフォームワーク特有の事情を前提としたものではない。加えて、実際には特定のプラットフォームワークが適用除外とされていることから、ABC テストをそのまま日本に導入することは適切ではないと考えられる。

また、旧労基研報告の判断基準を基礎として推定規定の要件を構成すべきであるとする学説もある⁶⁷⁾が、第1章で検討したとおり、旧労基研報告の枠組みの下ではプラットフォームワーカーの労働者性の有無は必ずしも明確でない。旧労基研報告の判断基準をそのまま用いるのでは、現行の課題がそのまま維持されることになり、問題の解決には至らないと思われる。

以上を踏まえると、日本におけるプラットフォームワークを対象とする推定規定のあり方としては、以下のような制度設計が適切であると考えられる。

まず、労働者性判断の予見可能性を高める観点から、労働者性の推定の前提となる事実については、労務供給者自身が把握しやすい事実関係であることを基準として整理され、その内容も明確かつ平易な表現で示されることが望ましい。そして、これらの前提事実が認められるにもかかわらず労働者性を否定するのであれば、その合理性については、プラットフォーム側において一定の説明がなされるべきである。このような観点から、推定規定を導入するにあたっては、前提事実の整理にとどまらず、プラットフォーム事業者がその推定を覆すために、いかなる点について説明・立証

すべきかを明確にすることが重要となる。この点について、カリフォルニア州法におけるABCテストは、労務供給者を原則として労働者と位置付けた上で、使用者が独立事業者性を主張する場合に立証すべき事項を具体的に列挙している点に特徴があり、推定規定の制度設計を検討するうえで参照に値する構造を有している。もっとも、ABCテストは従来型の雇用関係を念頭に置いた基準であり、プラットフォームワーク特有の事情を十分に反映しているとは言いがたい。そこで、労働者性を推定する前提事実の具体的内容については、プラットフォームワークに即した基準を示していたEU指令案から示唆を得ることが相当であると考ええる。

以上を踏まえ、本稿では、プラットフォームワーク特有の就労実態を踏まえた推定規定の一案として次のような構成を想定する。

まず、プラットフォームワーカーが、①報酬水準またはその上限がプラットフォームによって実質的に決定されていること、②外見や接客態度、業務遂行の方法について一定のルールの遵守を求められていること、③業務の遂行状況や成果について監督または点検が行われていること、④労働時間や仕事の受諾・拒否、代理人の利用といった業務の裁量が事実上制限されていること、⑤自ら顧客を獲得することや第三者のための業務遂行が事実上制限されていること、という5つの基準のうち2つ以上を満たす場合には、当該プラットフォームワーカーとプラットフォーム事業者との間に雇用関係が存在するものと推定される。そして、プラットフォーム事業者がこの労働者性の推定を覆すには、(A)当該プラットフォームワーカーが、契約上および実態のいずれにおいても、業務の遂行に関してプラットフォームから具体的な管理や指示を受けていないこと、(B)当該プラットフォームワーカーが、プラットフォームの通常の業務とは異なる業務を行っていること、(C)プラットフォームワーカーが、当該業務と同種の活動を、特定のプラットフォームに依存せず、独立した事業として継続的に行っていること、という3つの要件全てを立証しなければならないものとする。

このように、EU 指令案および ABC テストからそれぞれ示唆を得つつ、プラットフォームワーカー特有の事情を反映し、現行の労働者性判断の枠組みが抱える課題を補完する推定規定を構想することは可能であると考えられる。

もっとも、プラットフォームワークに関して労働者性の推定規定を導入することについては、個人事業主として柔軟に働くことを望む者の選択の自由を制約するのではないかとの反論が想定される。しかし、プラットフォームワークの特性を踏まえれば、本稿で検討したような制度が適用された場合であっても、直ちに労基法上の全ての規制を一律に及ぼすことが妥当であるとは限らない。すなわち、最低賃金や労災補償といった保護を中心に適用しつつ、労働時間の設定や業務遂行の裁量については一定の柔軟性を認めるなど、保護の内容や範囲については、就労実態に即して慎重に調整する余地があると考えられる。以上のように、本稿で検討した制度は、個人事業主としての柔軟な働き方を全面的に否定するものではなく、プラットフォームワークにおける多様な就労実態を前提とした制度設計を可能とする点に意義があるといえる。

第4章 結びに代えて

本稿では、日本における労基法上の労働者性判断が有する予見可能性の低さや誤分類の問題を背景として、プラットフォームワークに関して推定規定の導入可能性について検討してきた。

日本においては、本稿で取り上げたウーバーイーツ配達員の労組法上の労働者性を巡る紛争が現在も中労委で争われており、最終的な判断は確定していない。また、EU において採択された EU 指令は、2026年12月までに加盟国に国内法化を行うことを要求しており、今後推定規定がどのように具体化され、機能していくのかについては引き続き注視する必要がある。

このように、プラットフォームワークをめぐる法制度は現在も形成過程にあり、本稿で示した制度の構想もあくまで一つの試論にとどまるもので

ある。また、本稿では、推定規定の導入を検討するにとどまり、その場合にどのような労働法上の保護を付与すべきかという点や、カリフォルニア州法の Proposition22 に見られるような、労基法によらない新たな保護の可能性については検討することができなかった。これらの点については、今後の国内外の裁判例や立法動向を踏まえつつ、プラットフォームワークの実態に即した労働者性判断および保護のあり方として、引き続き検討課題としていきたい。

- 1) 総務省「平成24年度版 情報通信白書」〈<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h24/pdf/n2020000.pdf>〉(2012年) 174頁。
- 2) 同上、174頁。
- 3) 石田眞『『プラットフォームエコノミーと労働法』の比較研究に向けて』労旬194号(2019年) 7頁。
- 4) 沼田雅之「プラットフォームエコノミーが現代企業に与えるインパクトと社会法上の課題」日本労働法学会誌135号(2012年) 4頁。
- 5) 石田・前掲注3) 8頁。
- 6) ILO「World Employment and Social Outlook」〈<https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>〉(2025年10月10日最終閲覧) 18頁、OECD「Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work」〈https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf?utm_source=chatgpt.com〉(2025年10月10日最終閲覧) 43頁、石田・前掲注3、沼田・前掲注4等。
- 7) 沼田・前掲注4) 9頁。
- 8) 石田眞「クラウドワークの歴史的位相」季刊労働法259号(2017年)69頁、浜村彰「第3章日本のUber Eatsをめぐる労働法上の課題」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) 47-48頁。
- 9) 沼田・前掲注4) 9頁。
- 10) 石田・前掲注3) 9頁。
- 11) 沼田・前掲注4) 11頁。
- 12) 水町勇一郎『労働法 [第10版]』(有斐閣、2024年) 52頁。
- 13) 西谷敏『労働法 [第3版]』(日本評論社、2020年) 29頁。
- 14) 土田道夫『労働法概説 [第5版]』(弘文堂、2024年) 28頁、西谷・前掲注13) 29頁。
- 15) 菅野和夫＝山川隆一『労働法 [第13版]』(弘文堂、2024年) 203-204頁、水町・前掲注12) 53頁。なお、労災保険法にはその保護対象となる「労働者」の定義規定は置かれていないが、労基法を基礎として制定された経緯等から労基法上の労働者と同一のものと解釈され

ている。均等法についても同様である。

- 16) 荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説労働契約法〔第2版〕』（弘文堂、2014年）79頁、菅野＝山川・前掲注15）204頁、土田道夫『労働契約法〔第3版〕』（有斐閣、2024年）60頁等。
- 17) NHK 神戸放送局事件・神戸地判平成26年6月5日労判1098号5頁、医療法人一心会事件・大阪地判平成27年1月29日労判1116号5頁など。
- 18) 労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約法制のあり方について：労働基準法研究会報告』（日本労働研究機構、1993年）50頁以下。
- 19) 水町・前掲注12）55頁。
- 20) 菅野＝山川・前掲注15）829頁、土田・前掲注14）379頁。
- 21) 水町勇一郎『詳解労働法〔第3版〕』（東京大学出版会、2023年）60-61頁、昭和20年12月13日第89回帝国議会議院労働組合法案委員会会議録3号20頁（<https://teikokugikai-indl.go.jp/simple/txt/008913766X00319451213/176>）（2025年11月8日最終閲覧）。
- 22) 西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣、2012年）77頁、荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣、2022年）653頁。
- 23) INAX メンテナンス事件（最判平成23年4月12日労判1026号27頁）、新国立劇場運営財団事件（最判平成23年4月12日民集65巻3号943頁）、ビクターサービスエンジニアリング事件（最判平成24年2月21日民集66巻3号955頁）。
- 24) 菅野＝山川・前掲注15）832頁。
- 25) 荒木・前掲注22）655頁。
- 26) 労使関係法研究会「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf>）（2025年11月8日最終閲覧）。
- 27) 橋本陽子「労組法上の労働者性と使用者性 アマゾン配達員のケースを素材として」法律時報97巻10号（2025年）40頁。
- 28) 西谷・前掲注13）79頁、荒木尚志「労組法上の労働者——INAX メンテナンス事件・新国立劇場事件最高裁判決の検討」NBL964号（2011年）29頁。
- 29) 本文に挙げたような学説を整理した文献として、西谷・前掲注13）79頁、竹内（奥野）寿「労働組合法上の労働者」季刊労働法235号（2011年）230頁。
- 30) 土田道夫「労基法上の労働者・労契法上の労働者の判断基準」日本労働法学会誌138号（2025年）65頁。
- 31) 皆川宏之「『労働者』性の現在」季刊・労働者の権利353号（2023年）72頁参照。
- 32) この判決については、旧労基研報告の判断基準の① 諾否の自由の存在を重視しすぎている点（水町勇一郎「判批」ジュリスト1565号（2021年）5頁）や、認定事実から諾否の自由があり、報酬の労務対償性が小さいとした判断に疑問を呈するものがある（鎌田耕一「判批」季刊労働法280号（2023年）201頁、川口美貴「判批」民商法雑誌159巻1号（2023年）187-188頁）。
- 33) 沼田雅之「デジタルプラットフォームを介して就労している『配達パートナー』の労働組合法上の労働者該当性」労働法律旬報2026号（2023年）18頁。

- 34) 労使関係法研究会・前掲注26) 11頁。
- 35) 沼田・前掲注33) 20頁。
- 36) 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) 316頁以下〔浜村彰 = 藤木貴史〕。
- 37) 橋本陽子『労働者の基本概念 労働者性の判断要素と判断方法』(弘文堂、2021年) 91頁。
- 38) 浜村ほか編著・前掲注36) 317頁〔浜村彰〕。
- 39) 鈴木俊晴「プラットフォームワーカーに対する個別法上の保護」日本労働法学会誌135号(2022年) 23頁。
- 40) 浜村ほか編著・前掲注36) 51頁〔浜村彰〕。
- 41) Zi Wang, Roland Meertens, *Predicting Time to Cook, Arrive, and Deliver at Uber Eats*, <https://www.infoq.com/articles/uber-eats-time-predictions/>, last visited Nov. 20, 2025.
- 42) 鈴木・前掲注39) 24頁。
- 43) 鈴木・前掲注39) 24頁、浜村ほか編著・前掲注36) 52頁等〔浜村彰〕。
- 44) 鈴木・前掲注39) 23頁、土田・前掲注30) 81頁、浜村・前掲注8) 50頁の各論考も、いずれもプラットフォームワーカーについて労基法上の労働者性が肯定され得る旨を指摘している。
- 45) 西谷・前掲注13) 52頁、荒木尚志 = 岩村正彦 = 村中孝史 = 山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法 第1巻——総論・労働基準法(1)』(有斐閣、2023年) 191頁〔島田陽一〕。
- 46) 水町・前掲注12) 41頁、荒木ほか編・前掲注45) 190頁〔島田陽一〕。
- 47) 荒木・前掲注22) 59頁、水町・前掲注12) 40頁、西谷・前掲注13) 52頁。
- 48) 土田・前掲注14) 71頁。
- 49) 柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』(信山社、2005年) 423頁。
- 50) 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会誌102号(2003年) 133頁、荒木・前掲注22) 59頁、荒木ほか編・前掲注45) 172頁〔島田陽一〕、西谷・前掲注13) 51頁。
- 51) 下井隆史『労働基準法 [第5版]』(有斐閣、2019年) 33頁、西谷・前掲注13) 53頁。
- 52) 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」日本労働法学会誌102号(2003年) 133頁。
- 53) 同上、135頁。
- 54) 西谷・前掲注13) 53頁。
- 55) 水町・前掲注12) 42頁。
- 56) *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*, 416 P.3d 1 (Cal. 2018).
- 57) LABOR & WORK-FORCE DEVELOPMENT AGENCY, *ABC Test*, <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/abctest/>, last visited Dec. 20, 2025.
- 58) SAMANTHA J. PRINCE, *THE AB5 EXPERIMENT - SHOULD STATES ADOPT CALIFORNIA'S WORKER CLASSIFICATION LAW?*, 11 American University Business Law Review, 2022, available at <https://insight.dickinsonlaw.psu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1330&context=fac-works>, last visited Dec. 20, 2025.
- 59) Chris Michli, *AB5 "Fix" New Exemptions Added to California's Independent*

- Contractor Law*, <https://californiaglobe.com/fr/ab-5-fix-new-exemptions-added-to-californias-independent-contractor-law/>, last visited Dec. 20, 2025.
- 60) Nathan Tran, *Proposition 22: Driver Classification for App-Based Companies*, https://roseinstitute.org/wp-content/uploads/2020/10/VV20-Prop-22_Final.pdf, last visited Dec. 20, 2025.
- 61) California Business and Professions Code § 7449, § 7450.
- 62) Prince, *supra* note 58, at 69.
- 63) COM (2021) 762 final.
- 64) Directive (EU) 2024/2831.
- 65) 橋本・前掲注37) 56頁。
- 66) 橋本陽子「第3章 労働者性の推定規定の可能性」沼田雅之＝大原利夫＝根岸忠編著『社会法をとりまく環境の変化と課題』（旬報社、2023年）55頁。
- 67) 同上、56-60頁。橋本は、日本における推定規定のあり方を検討するにあたり、旧労基研報告が示す各判断要素の重要性を整理し、現行の労働者性判断は、特に業務遂行上の指揮監督の有無と拘束性の有無が厳格に判断されている点を指摘する。そこで、EU 指令案における推定規定の基準と ABC テストを参照しながら、これらを組み合わせることによって日本の労働者性判断の重要な要素に対応する形で推定規定の基準を構成しようと試みている。