



Title	ギグエコノミーにおける働き方と労働者性：米国を例として
Author(s)	オカ, ケイコ
Citation	阪大法学. 2017, 67(3-4), p. 181-202
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87032
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

ギグエコノミーにおける働き方と労働者性

——米国を例として——

オカ ケイコ

- 一 はじめに
- 二 労働者か個人事業主か
- 三 ウーバー訴訟
- 四 課題
- 五 むすびにかえて

一 はじめに

米国ではフリーランサーとして働く人が急増している。二〇一五年の時点で、人口の約三四パーセントにあたる五三〇〇万人以上が伝統的な働き方以外で収入を得ており、この数字は今後も伸びると予測されている。⁽¹⁾近年、オンラインプラットフォームを通して仕事に就く人が増加していることがその背景にあるのは間違いないだろう。なかでも代表的なプラットフォームはライドシェアサービスを提供するウーバーである。二〇〇九年にカリフォルニ

ア州サンフランシスコで創業したウーバーは瞬く間にほぼ全州に広がり、二〇一七年時点で七七カ国、六一六都市で営業している。その資産価値は六二五億ドルともいわれ、^③これは巨大自動車メーカーのフォードやホンダに匹敵するレベルである。

ウーバーあるいはリフトといったライドシェアサービス以外にも、テクノロジーを使った同様のビジネスモデルが増え、いわゆるギグエコノミーが拡大している。ギグエコノミーはオンデマンドエコノミーあるいはシェアリングエコノミーとも呼ばれ、一般に「雇用主のもとで働くのではなく、一時的な仕事や個別の仕事をして、その都度報酬を受け取る働き方」と定義される（Cambridge Dictionary Online）。先に述べたライドシェアサービスのほかに、「サムタック（英語で押しピンという意味）^④」や「ハンデイ」^⑤といった便利屋の紹介サイトや、「フィーストリ」^⑥や「イートウィズ」^⑦といったミールシェアリングのサイトを通して働く人も多い。

五〇万人以上いるともいわれるウーバーの運転手はウーバーと契約ベースで働くフリーランサーである。自分の好きな時に好きなだけ仕事ができるという点と、比較的高い報酬（運転手は料金の八〇パーセントをコミッションとして受け取る）に魅力を感じて運転手として働く人が多い。^⑧

米労働統計局によると、このような働き方を選択する人が増えたことで、仕事の性質そのものが変化しつつあるという。かつては使用者―労働者という予見しやすい労働関係が一般的であったが、そのような関係の一部はフリーランサー、派遣労働者、日雇い労働者によって取って代わられている。今やこのような働き方、雇い方はレストラン、建築現場、小売りなどだけでなく、教育機関でもみられる。使用者、労働者以外の第三者が介入する関係では、伝統的な使用者―労働者の関係がみえにくくなる一方で、低賃金、手薄い福利厚生や社会保障になるおそれがある、とギグエコノミーの拡大を危惧する見解もある。^⑨

二 労働者か個人事業主か

フリーランサーの増加とともにクローズアップされているのが労働者性の問題である。フリーランサーという名目で働いている人のほとんどは労働者ではなく個人事業主である。ウーバー、リフト、サムタック、ハンディ、フイストリー、イートウィズなど先にあげたビジネスで働く人は通常、個人事業主として会社と契約している。しかし、ウーバーやリフトと契約にもとづき個人事業主として働いていた運転手が自身の働き方と地位に疑問を持ち、「個人事業主・労働者」の分類時に過誤があるとして会社を相手どって訴訟を提起した事例が複数あるように、この分類は非常にデリケートかつ複雑な問題を含んでいる。

企業が自己の雇用する労働者ではなく個人事業主を活用するのは失業保険税、雇用税、諸々の福利厚生への負担義務や使用者としての責任を免れ、かつ、柔軟な労働力を得られるからである。そのため、米国では比較的古くから、個人事業主や派遣労働者を利用することで必要な労働力を充足し、労働者を雇う際に生じる面倒な手続きや諸々の責任を回避するという慣行があった。これは特に、事業の根幹部分以外の人員や、短期的あるいは緊急時に必要となる人員、また、特別なプロジェクトのための人員を充足する際に顕著であった。ところが、使用者としての責任を回避するというメリットは経済的に大きく、労働コスト削減のために、幅ひろく個人事業主を利用する企業が増えてきた。一方、内国歳入庁、労働省、州政府にとっては、労働者であれば支払われるはずの諸税が、個人事業主として分類されれば支払われなくなり、それは歳入減を意味する。そのため、各政府は労働者であるべき人が個人事業主として分類されるという「分類時の過誤」に厳しく目を光らせるようになった。

しかし、個人事業主か労働者かの区別は実のところ非常に難しい。内国歳入庁や労働省など各省庁は、過去の裁

判例を考慮して、独自の審査方法で労働者であるかどうかを判断している。

内国歳入法典 (Internal Revenue Act) 上の労働者に関する定義は個々の税法により異なるが、内国歳入庁は労働者性の判断について以下の二〇要素からなるコモロテストを基準としている。

① 指揮の程度 (会社がいつ、どこで、どのようにして業務が行われるかを指揮していれば、雇用関係が認められ得る)

② 教育訓練の程度 (会社が特定の教育訓練を提供する場合は、雇用関係が認められ得る)

③ 会社の行う事業への統合の程度 (当該者の提供するサービスが会社の事業運営に統合される、あるいは事業の成功に多大な影響を与える場合、当該者は労働者と認められ得る)

④ 業務の提供が本人によって直接なされているか (会社が特定の人によって業務が行われることを主張し、指揮を行使する場合は、雇用関係が認められ得る。個人事業主は通常、自由に業務を割り当てることができる)

⑤ 会社が採用、監督、給与管理を行っているか (会社が当該者の助手の採用および監督を行い、給与を支払う場合、そこには雇用関係があると認められ得る)

⑥ 継続的關係の有無 (会社と当該者の間に継続的な関係がある場合は雇用関係が生じていると認められ得る。ただし、個人事業主であっても複数のプロジェクトが連続する場合には継続的な関係が発生し得る)

⑦ 労働時間が決められているか (会社が当該者の労働日や労働時間を決定していれば、労働者と認められ得る)

⑧ フルタイム労働が要求されているか (会社が当該者にフルタイム労働を強要している場合、労働者と認められ得る)

⑨ 会社の施設内での勤務か否か (業務の遂行がその他の場所で可能であるにもかかわらず、会社の施設内での業

務を強要している場合、労働者であると認められ得る)

⑩手順・順序の設定の有無(会社が業務遂行の順序や手順を決定する場合、労働者であると認められ得る)

⑪口頭または書面による報告書の提出が求められるか(会社が口頭または書面による定期的な報告書の提出を求めている場合、雇用関係が認められ得る)

⑫一定期間ごとに報酬が支払われているか(報酬の支払いが時間給制、週給制、または月給制で行われている場合、労働者であると認められ得る。一方、報酬がプロジェクトベースやコミッション制で支払われている場合は、個人事業主であると認められ得る)

⑬出張経費は支払われているか(会社が当該者の出張費用や経費を負担している場合、労働者であると認められ得る)

⑭道具や材料は支給されたものか(当該者が会社の提供する道具、材料、設備を使用して業務を遂行している場合は、労働者であると認められ得る)

⑮重大な投資の有無(当該者が自分の仕事場に投資を行っていれば、個人事業主であると認められ得る)

⑯損益に対する認知の有無(当該者があらかじめ決められた報酬を受け取り、自らの業務に関する損益を認識していない場合は、労働者であると認められ得る)

⑰一度に複数の企業のために仕事をしているか(当該者が一度に複数の会社にサービスを提供している場合は、個人事業主と認められ得る)

⑱一般社会で利用可能なサービスを提供しているか(当該者が自からのサービスを一般社会が利用できるようにしていれば、個人事業主であると認められ得る)

⑱ 解雇権の有無（会社が当該者に対する一方的な解雇権を有している場合は、労働者であると認められ得る。）

⑳ 契約解除権の有無（労働者は雇用契約を一方的に解除することができるのに対して、個人事業主は業務契約の解除に際して契約条項に従って責任を負う）

コモンローテストでは以上二〇項目を総合的に勘案して労働者性を判断する⁽¹⁰⁾。また、連邦失業保険税法（Federal Unemployment Tax Act）、従業員退職所得保障法（Employee Retirement and Income Security Act of 1974）、全国労働関係法（National Labor Relations Act）とよぶ法律上の労働者性の判断においても基本的にこのテストが用いられる⁽¹¹⁾。

一方、労働省では公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938, As Amended）上の労働者性判断につき別の基準を用いている。公正労働基準法は「労働者」について、「労働者とは使用者に雇用される個人のことを意味する」（§ 203 (a) (1)）と規定するのみであるが、当該者が公正労働基準法上、労働者であると認められるためには使用者（会社）と当該者の間に雇用関係がなければならない。公正労働基準法のいう「雇用」の意味は広く、当該者が会社の事業に経済的に依存していれば両者の間に雇用関係があり、「労働者」であると認められ得る。逆に経済的に独立していれば個人事業主となる。労働省が労働者性の判断基準に用いる「経済的依存性」テストは通常、次の六要素である⁽¹²⁾。

① 業務が会社の事業に不可欠な部分であるか否か（当該者が行う業務が会社の事業に不可欠な部分であれば、当該者は当該会社に経済的に依存しているとみられる可能性が高い）

② 損益に影響を与える管理能力があるか否か（管理能力は当該者が採用や監督を行っているかどうかなどで判断される）

③設備投資を行っているか否か（当該者が個人事業主であるならば、損益が発生する何らかの投資を行っているはずである）

④スキルと自発性（労働者、個人事業主ともにスキルを有する可能性はあるが、個人事業主の場合は独立した事業上の判断を行っていないなければならない。また、自由市場で競合相手と競争しているという事実があれば、個人事業主と判断され得る。大工、建設労働者、電気技師などのスキル自体が個人事業主であることを示すわけではなく、これらの職業に就く人が経済的に依存することなく独立して事業を行っているか否かで判断される）

⑤会社との関係の永続性（会社との関係に永続性があれば労働者であると判断され得る。しかし、非永続性が業種や職種の性質によるものである場合や使用者が日常的に派遣会社などを利用している場合があり、会社との関係に永続性がないからといって個人事業主であると判断されるわけではない）

⑥会社の指揮権の性質と程度（業務に対して支払われる金額、業務にあてる時間、業務の遂行方法、他で仕事をしたり助手を雇ったりできるか否かで、会社の指揮権の性質と程度が判断される。労働者も個人事業主も使用者の指揮が最小限に留まるといふ状況にある場合があり判断が難しい。労働時間を自分で決められるという理由や、就労場所が自宅であるとか会社の施設以外であるという理由だけで、個人事業主であるとは判断されない）

なお、この「経済的依存性」テストは公正労働基準法以外にも、労働省が管轄する公民権法第七編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）や雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act of 1967）、障害を有するアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990）、家族医療傷病休暇法（Family and Medical Leave Act of 1993）などの法律上の労働者性判断にも用いられる¹³⁾。

コモンローテストや経済的依存性テストは連邦省庁があらかじめ設定したのではなく、数々の裁判例が積み重ね

られて形成されたものである。しかし、これらの判断基準があつても、労働者か個人事業主かの判断は容易ではなく、個々の事例によるところが大きい。この判断をより困難にしている要因のひとつは、省庁が採用する判断基準が異なるという事実である。つまり、労働省で労働者と認められた人が、内国歳入庁では労働者と認められないというケースが発生し得る状況にあり、実務に混乱を招いている。また、これらの判断基準は三〇年以上前の労働環境や雇用慣行を背景にしており、テクノロジが著しく発展した現代の事情にマッチしていないのではないかと、う疑問も出ている。しかしながら連邦省庁の姿勢は、労働者か個人事業主かの分類時の過誤の監視を強化するというものであり、労働省は二〇一五年に公正労働基準法上の「労働者性」が容易に肯定され得るよう行政解釈の変更を公表している。⁽¹⁴⁾

三 ウーバー訴訟

数十万人の運転手を個人事業主として利用するウーバーは世界中でさまざまな種類の訴訟を多数抱えているが、それらのなかで代表的な事例はカリフォルニア州とマサチューセッツ州のウーバー運転手が分類時の過誤を理由に会社を訴えたものである。この訴訟の決着は二〇一七年一〇月現在ついていないが、分類時の過誤の問題がいかに根深いかを示す事例であり、ここで本訴訟の経過を説明しておきたい。

【カリフォルニア州のケース】

二〇一三年、カリフォルニア州でウーバーとの契約にもとづき個人事業主の運転手として働いていたオコナーら原告三名は、自分たちが個人事業主ではなく労働者であり、カリフォルニア州労働法の保護、ならびに自動車のガソリン代などの経費の払い戻しを受ける権利があるとして、ウーバーに対して訴えを起こした。⁽¹⁵⁾原告らによると、

会社は運転手の輸送サービス提供方法や手段に対して相当な指揮命令を与えていた。また原告らは、ウーバーが顧客に対して、料金の中にチップが含まれており、別途運転手にチップを渡す必要はないと説明しているものの、運転手は料金の中に含まれているとされるチップ全額を受け取っていないと訴え、これがチップ全額を運転手や労働者に支払うことを義務付けるカリフォルニア州労働法第三五一条に違反しており、会社がこれら全額を原告らに支払う義務があるとした。原告らは本訴訟をクラスアクションとするよう申し立てた。一方、ウーバーは運転手の労働時間やスケジュールに対しては最小限の指揮命令を与えているにすぎず、運転手は労働者ではないと反論した。

カリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所は二〇一五年九月、一定の要件を満たした運転手をクラスアクション対象のクラスと認定した。⁽¹⁶⁾ すなわち、二〇〇九年以降にカリフォルニア州でウーバーブランク、ウーバーX、ウーバーSUVの運転手として働き、①個人名でウーバーまたはウーバーの関連会社と直接的に運転手契約を締結し、②個人名でウーバーまたはウーバーの関連会社から直接支払いを受け、かつ、③オプトアウト条項を受け入れていない者がクラスアクションの対象となり、カリフォルニア州でウーバーの運転手として働いている人および働いたことのある人約十六万人のうち、約八千人がクラスに含まれることになった。その後、裁判所はクラスを拡大したため、結果的に認定されたクラスの規模は二十四万人を超えるまでに膨らんだ。ウーバーは仲裁合意を何度か提案したが、連邦地方裁判所はいずれも却下した。

【マサチューセッツ州のケース】

二〇一四年、マサチューセッツ州でウーバーと契約にもとづき個人事業主の運転手として働いていたユーセソイらが、労働者性の存在を訴え、ウーバーがマサチューセッツ州チップ法、同州最低賃金および時間外労働に関する法律などに違反し、契約違反や不法妨害を行っているとして訴訟を提起した。⁽¹⁷⁾ マサチューセッツ州裁判所は、原告

の訴えのうち、(労働者が個人事業主かの)分類時の過誤に関する訴え、マサチューセッツ州チップ法違反に関する訴え、不法妨害に関する訴え以外を棄却し、その後二〇一五年一月、本案裁判籍を類似の事案であるカリフォルニア州オコナーのケースと同時に審理されるべきであるとして、カリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所に移動した。

【和解案】

二〇一六年四月、上記ケースの審理が開始される直前に、ウーバーは両原告らと和解合意に達したと発表した。和解案は、ウーバーがカリフォルニア州およびマサチューセッツ州のクラスアクション対象運転手合計三八万五〇〇〇人に対して八四〇〇万ドルを支払い、さらに会社が新規株式公開をし、一年以内に二〇一五年十二月の企業価値の一・五倍以上に到達した場合は追加で一六〇〇万ドルを支払い、一方、ウーバー運転手は労働者ではなく個人事業主であるという内容であった。同和解案にもとづくと、カリフォルニア州の運転手は一人当たり一〇ドルから一九五〇ドル、マサチューセッツ州の運転手は一人当たり一二ドルから九七九ドルを受け取る計算となった。⁽¹⁸⁾

しかし、同年八月、カリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所は、本合意案が公正でもなければ、適切でも合理的でもないとして、本合意案を却下する決定を下した。⁽¹⁹⁾

【デイスカッション】

このケースは実際に審理に入る前に和解合意の提示があったため、運転手の労働者性については最終的な判断がまだ出されていない。ウーバーの主張は「当社は個人の自動車オーナーが個人の取引きを行うために利用するテクノロジーのプラットフォームにすぎず、そのような運転手は個人事業主であり、当社は運転手の労働時間に一切関与しておらず、個人所有の自動車を運転するのにかかった費用を払い戻すこともない」というものであり、裁判所

に対して、「労働者としてではなく個人事業主として働き続けたい」とする四〇〇人の運転手の供述書を提出しているが、運転手が労働日や労働時間を自由に決めることができず、ウーバーが運転手の出勤日に関してある程度の指揮命令権を行使していたという事実がある。

カリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所は、二〇一六年八月の決定で、①運転手という職業は特に密接な監督を必要とする職業ではない、②運転には特別なスキルは必要ない、③運転手はウーバーの定期的でかつ不可欠な事業に従事していたことを考慮すると、労働者性が肯定されるが、他方、①運転手が自分の車両を使用している、②運転手が他の運転手を自分の代わりに運転手として雇うことができる、③雇用関係はないとする合意書に運転手が署名している、ことを考慮すると個人事業主の身分が肯定されると述べ、この問題は審理され、陪審による判断を仰ぐべきであるとしている⁽²⁰⁾。

ウーバー運転手の労働者性をめぐっては、二〇一五年にカリフォルニア州労働局がウーバーの運転手の労働者性を認めたケースや、二〇一六年に英国の雇用審判所がウーバー運転手は労働者であると判断したケース⁽²¹⁾などがある。また、二〇一七年五月にフロリダ州では、ウーバーヤリフトを含む「輸送ネットワーク会社」で働く運転手は一定の要件を満たすかぎり、労働者ではなく個人事業主であると定める法律が成立している（フロリダ州法六二七・七四八）。

これによると、①輸送ネットワーク会社は運転手が会社のデジタルネットワークにログオンする時間を一方的に特定しない、②輸送ネットワーク会社は運転手が他の輸送ネットワーク会社のデジタルネットワークを使用することを禁止しない、③輸送ネットワーク会社は運転手が他の事業や職業に従事することを制限しない、④輸送ネットワーク会社と運転手は、当該会社における運転手の身分が個人事業主であるという書面に合意している、という四

点を満たす場合は、輸送ネットワーク会社の運転手は個人事業主である。

四 課題

テクノロジの進化とテクノロジー利用者の増大によってギグエコノミーは拡大し続けている。これは今後、労働者が個人事業主かの分類問題に直面する人が増えることを意味しており、分類時の過誤を訴える訴訟も増え続けると予測される。

ここであらためてギグエコノミーで働く人の働き方を検証しておきたい。二〇一五年に公表された米国のワーバー運転手の働き方を分析した論文では、彼ら彼女らの特徴と典型的な働き方が示されている。⁽²³⁾ 図表1が示すように、ワーバー運転手は「車両を運転して顧客を運搬する」という職業のため、伝統的なタクシー運転手と比較されがちであるが、両者の特徴には異なる部分が多い。年齢は一般タクシー運転手よりもワーバー運転手の方が全般的に若く、約五〇パーセントは三九歳以下である（三九歳以下の一般タクシー運転手は三〇パーセント未満）。ワーバー運転手の方が女性比率、短大卒業者・大学卒業者の比率、白人の比率が高い。また、両者の働き方も大きく異なる。ワーバー運転手の多くが週あたり一五時間以下しか働いていないのに対して、一般タクシー運転手で一五時間以下しか働いていないのはわずか四％に過ぎない。逆に週に五〇時間以上働いている運転手は一般タクシーでは三五パーセントいるが、ワーバーでは七パーセントにすぎない（図表2）。さらに、ワーバー運転手の多くは週によって労働時間を変えている（図表3）。

また、約二〇万人のワーバー運転手のデータベースを用いて柔軟な働き方の利点を調査した報告書によると、⁽²⁴⁾ 運転手はこの種の仕事から得られる柔軟性という恩恵を重視し、予期せぬ不測の事態（子どもの急病など）に対応で

ギグエコノミーにおける働き方と労働者性

図表1 ウーバードライバー、タクシードライバー、全労働者の特徴

		ウーバードライバー ¹⁾	一般タクシードライバー ²⁾	全労働者 ³⁾
年齢	18-29歳	19.1%	8.5%	21.8%
	30-39歳	30.1%	19.9%	22.5%
	40-49歳	26.3%	27.2%	23.4%
	50-64歳	21.8%	36.6%	26.9%
	65歳以上	2.7%	7.7%	4.6%
性別	女性	13.8%	8.0%	47.4%
学歴	高校中退	3.0%	16.3%	9.3%
	高校卒業	9.2%	36.2%	21.3%
	短大卒業・大学中退	40.0%	28.8%	28.4%
	大学卒業	36.9%	14.9%	25.1%
	大学院卒業	10.8%	3.9%	16.0%
人種	白人	40.3%	26.2%	55.8%
	黒人	19.5%	31.6%	15.2%
	アジア系	16.5%	18.0%	7.6%
	他の非ヒスパニック	5.9%	2.0%	1.9%
	ヒスパニック	17.7%	22.2%	19.5%
既婚		50.4%	59.4%	52.6%
養育中の子どもあり		46.4%	44.5%	42.2%
学校に通学中		6.7%	5.0%	10.1%
退役軍人		7.0%	5.3%	5.2%
回答数				

注1) Benenson Strategy Group が2014年に行った調査にもとづく。

注2) American Community Survey が2012年から2013年にかけて行った調査にもとづく。

注3) American Community Survey が2012年から2013年にかけて行った調査にもとづく。

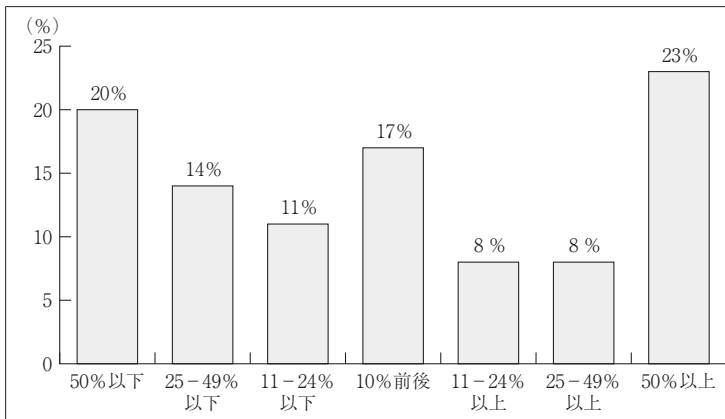
出所：Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States," *NBER Working Paper No. 22843*, November 2016, p9, <http://www.nber.org/papers/w22843>, last visited July 25, 2017

図表2 ウーバードライバーと一般タクシードライバーの平均週労働時間

	ウーバードライバー	一般タクシードライバー
週当たり1～15時間	51%	4%
週当たり16～34時間	30%	15%
週当たり35～49時間	12%	46%
週当たり50時間以上	7%	35%

出所：Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States,” *NBER Working Paper No. 22843*, November 2016, p20, <http://www.nber.org/papers/w22843>. last visited July 25, 2017

図表3 ウーバードライバーの週毎の労働時間の変化
(前週と比較した今週の労働時間増減)



出所：Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, “An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States,” *NBER Working Paper No. 22843*, November 2016, p20, <http://www.nber.org/papers/w22843>. last visited July 25, 2017

きるような仕事のスケジュールを調整できることに満足しているという。ウーバーは「好きな時に好きな時間だけ働く」という利点をアピールしており、ウーバー運転手の大多数が、学校に通っている、介護をしている、別にフルタイムの仕事をしている、といった事情に応じて、働く日や時間を調整している。

これらの論文や報告書のデータをみると、ウーバー運転手がいかに柔軟な働き方をしているかが伺える。運転手という仕事は特に高度なスキルを必要とする職種ではない。近年、米国企業の多くは、高スキル労働者に対しては、リモートワークやテレワークなど柔軟な働き方を広く提供しているが、低スキル労働者については依然として決まった労働日に決まった労働時間で働くという伝統的な働き方を求めがちである。そういったなか、高度なスキルを必要としないながらも自分の都合に応じて柔軟に働けるという働き方は、これまでありそうでなかったといってもよい。たとえば、労働者派遣では、派遣労働者は働く時期や場所はある程度選択できるかもしれないが、多くの場合は派遣先の就業時間に合わせて出勤し、フルタイムで働くことが要求される。パートタイム労働の場合、一般的に、労働時間は短くても、決まった日に決まった時間の労働が要求される。ウーバーを始めとするギグエコノミーでは、あくまでも仕事のスケジュールを立てるのは自分であり、「自分が自分のボス」である。さらに、多くのウーバー運転手は競合相手のリフトにも登録して、両者から臨機応変にオーダーを受けている。

このような働き方をする人を数十年前にたてられた既存概念で「労働者」と分類するのが果たして最良の判断であるのかどうか、疑問に思うのは当然であると思われる。

識者の意見や裁判例は労働者性を肯定するものとそうでないものが混在するが、ウーバーの運転手らは会社の利益のために働いており、柔軟に働けるといふ理由だけで労働者が受けるべき公正労働基準法にもとづく基本的な保障―最低賃金や時間外労働手当―などを奪うのは公正ではない、²⁵⁾という見解がやや優勢のようにみられる。

たしかに、ウーバー運転手の働き方は伝統的なフルタイム労働者とは異なり、スケジュール管理という点においては裁量性と柔軟性が高い。この一点だけに焦点をあてれば、労働者のカテゴリーには入らないようにみえる。しかし、サービス内容や報酬や補償の観点では、ウーバー運転手に交渉力はなく、「プラットフォーム」などと名乗る運転手と顧客の間に入る仲介者（会社）がほぼ一方的に作成した契約書に同意するしかない。この点に焦点をあてると、独立した個人事業主とはいえないようにみえる。つまり、ウーバー運転手を始めとするギグエコノミーで働く人の多くは既存の労働者でも個人事業主でもないグレーゾーンに入るのではないか、と思われるのである。⁽²⁶⁾とすれば、既存の判断テストを用いて、労働者か個人事業主かを判断するのは公正とはいえないであろう。会社は労働コストを最小限に抑えるために、働き手を個人事業主として分類する可能性が高く、交渉力を持たない働き手にとって不利になるおそれがあり、このグレーゾーンに入る人を公正に取り扱うためには何らかの法的対応が必要となってくる。

⁽²⁷⁾ 情報技術イノベーション財団 (Information Technology and Innovation Foundation, ITIF) は次のように指摘する。各政府が労働者性の基準を拡大し、労働者と個人事業主のボーダーラインを明確にしようとすれば、ギグエコノミー企業は労働コストの増大を避けるために労働者性が認められないよう努力を強める可能性がある。つまり、本来であればサービスと顧客満足度の向上のために行うであろう働き手のバックグラウンドチェックや教育訓練、顧客による評価システム、価格の設定などを、それらを行うことにより裁判などで労働者性が認められる可能性が高くなると危惧し、避けるようになるおそれがある。しかし、それはサービスの質の悪化につながり、会社、働き手、顧客のいずれにとっても利益とならない。したがって、ギグエコノミーで働く人をこれまでの手法にしたがって労働者性を判断するというのは避けるべきだという。

また、米国で職場を規律する法律は公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) や職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act) とした労働法制から内国歳入法 (Internal Revenue Code) とした税法に加えて、各州法があり、それぞれの法律によって労働者性の判断基準が微妙に異なる。そのため、ひとつの判断基準では個人事業主であると判断されても、別の判断基準では同じ人が労働者と判断されるケースや、A州では個人事業主と判断されても、B州では労働者と判断されるケースがある²⁸⁾。

以上のような観点から、同財団では個人事業主として働く人にも教育訓練、ビジネスや資産運用への助言を提供できるように法改正すべきだし、連邦議会でも次のような三種類の改革を提案している²⁹⁾。

① 適応措置 正規労働者と個人事業主の中間に新しいカテゴリーを設ける (これにより現行法の問題点は改善されると思われるが、正規労働者、個人事業主、第三のカテゴリーのいずれにも合致しない働き方が依然として残るおそれがある。)

② 是正措置 主要労働関連法を改めて精査し、目的に合わせて調整し直す (この方法は理想的にみえるが、長い期間を要する。)

③ 保留措置 ギグエコノミーのプラットフォームに依存して働く人の区分方法を起草する (この方法が短期的には容易であろう。)

同財団の提案①と類似した案を提唱する意見はほかにもある。労働者 (employee) と個人事業主 (independent contractor) という既存のカテゴリーのほかにギグエコノミーにマッチする第三のカテゴリー「独立ワーカー (independent worker)」を設置し、個人事業主が受けられない労働者としての保障―団結権、団体交渉権、労災補償など―を附与する一方で、時間外労働手当や最低賃金保障から除外するという案である³⁰⁾。仲介者に独立ワーカーを

プールのことを認めれば、仲介者は各種保険や給付に安価に加入・提供できる一方で、独立ワーカーとの関係が雇用関係と認められるリスクを回避することができる。⁽³¹⁾

五 むすびにかえて

米国の労働市場は活動的である一方で、他の多くの国と同じく高齢化の問題に直面している。労働人口は二〇二五年まで増加するものの、増加率はわずか〇・二パーセントにすぎない。⁽³²⁾一方で若年の失業者やパートタイム労働者など、活用されていない労働力も多い。その隠れた労働力をいかに活用するかが高齢化時代における雇用拡大の鍵となると考えられるが、ギグエコノミーはまさにその鍵のひとつであろう。米国人の八五パーセントがインターネットを利用するなか、オンラインプラットフォームを利用した仕事の仲介やあつせんが、労働市場の活性化につながるのではないかという期待は非常に大きい。⁽³³⁾それがどのような働き方であれ、現在活用されていない労働力が活用されるのであれば、抑制せずに促進する方向で最良の方法を探るべきだろう。その際、働き手が不利な取扱いを受けないように注意する必要があることはいうまでもない。現行法制では、仲介者（会社）が「個人事業主」という枠組みを最大限に利用して巨額の利益を得る一方で、働き手の多くが十分な保護や補償を受けていないというアンバランスな状態が発生している。この問題を解消するために、従来の「労働者」や「個人事業主」の枠組みの中間にあたる「独立ワーカー」といったカテゴリーを新設するという案は検討の余地があるのではないだろうか。

ギグエコノミーは米国だけではなく、日本を含むアジア諸国や欧州諸国でも拡大しており、労働者性の問題と米国のこれに対してどのような対応をするかに国際的な関心が集まっている。米国政府には、各国の模範となるような姿勢で法整備にあたってほしいところである。

- (1) Sara Horowitz, "Freelancers in the U.S. Workforce," *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, October 2015, <https://doi.org/10.21916/mlr.2015.37> (last visited July 25, 2017).
- (2) Jeff Wald, "5 Predictions for the Freelance Economy in 2017," *Forbes*, December 12, 2016, <https://www.forbes.com/sites/waldleventhal/2016/12/12/5-predictions-for-the-freelance-economy-in-2017/#6a913072370a> (last visited July 26, 2017).
- (3) Eric Auchard, "Now roughly equal in value, Uber and Daimler trade gently blows," *Reuters Technology*, June 8, 2016, <http://www.reuters.com/article/us-autos-uber-daimler-idUSKCN0YU21N> (last visited July 26, 2017).
- (4) サムタックは大工仕事、塗装、引越しからウエディングプランニングや音楽レッスンスまじりのさまざまな仕事ができるプラットフォームを利用者に紹介しており、二〇一六年二月時点の登録者数は約一五万人である (Glenn Carter, *Secrets of the Sharing Economy Part 2: Unofficial Guide to Using Airbnb, Uber & More to Earn \$1000's*, Kindle Edition, (2016)).
- (5) ハンディもサムタックと同様のビジネスモデルで、提供するサービスは清掃、水道工事、電気工事、引越、家具の組立など多岐にわたる (Carter, *supra* note 4)。
- (6) フィーストリーはロックとして経験がない人の登録を認めており、アマチュアのロックが腕を磨ける機会を提供している (Carter, *supra* note 4)。
- (7) イートウィズもフィーストリーと類似のサービスを提供しているが、こちらはロックの経験を積むためというよりもデザイナーパーティやソーシャライジングに重点を置いている (Carter, *supra* note 4)。以上、拙著『米国ギグ・エコノミーとフリーランサーをめぐる課題』(リクルートワークス研究所・研究所員の鳥瞰虫瞰 Vol. 2)・<http://www.works-i.com/column/works02/keikokaylaka/> を参照。
- (8) ウーバーX (四人乗りの車画) の運転手の時間あたり平均所得は地域によって異なるが、十六ドルから二十九ドルである (Jonathan V. Hall and Alan B. Krueger, "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States," *NBER Working Paper* No. 22843, November, 2016, <http://www.nber.org/papers/w22843> (last visited July 25, 2017))。
- (9) Thomas Perez, "Rising to the Challenge of a 21st Century Workforce," *Monthly Labor Review*, the Bureau of Labor Statistics, July 2015, <https://doi.org/10.21916/mlr.2015.22> (last visited July 31, 2017).

- (10) IRS Revenue Ruling 87-41 (1987).
- (11) Charles J. Muhl, "What is an employee? The answer depends on the federal law," *Monthly Labor Review*, the Bureau of Labor Statistics, January 2002, pp. 5-8, <https://www.bls.gov/pub/mlr/2002/01/art1full.pdf> (last visited July 31, 2017).
- (12) *Goldberg v. Whitaker House Co-op, Inc.*, 366 U.S.28 (1961), *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722 (1947).
- (13) Muhl, *supra* note 11, at 5-8.
- (14) U.S. Department of Labor, *Administrator's Interpretation No. 2015-1* (2015).
- (15) *O'Connor v. Uber Techs. Inc.*, 2013 U.S. Dist. LEXIS 172477 (N.D. Cal., Dec 6, 2013).
- (16) *O'Connor v. Uber Techs. Inc.*, 80 Cal Comp. Cases 852 (N.D. Cal., Sep 1, 2015).
- (17) *Yucesoy v. Uber Techs. Inc.*, No.4:15 cv 00262 EMC (N.D. Cal., Mar 19, 2015).
- (18) *O'Connor v. Uber Techs.*, 201 F. Supp. 3d 1110 (N.D. Cal., Aug 18, 2016).
- (19) *O'Connor v. Uber Techs. Inc.*, *supra* note 18.
- (20) *O'Connor v. Uber Techs. Inc.*, *supra* note 18.
- (21) 本件では、カリフォルニア州サンフランシスコで個人事業主としてウーバーの運転手をしていた人が、自分は個人事業主ではなく労働者として取り扱われるべきであると主張し、負担した経費の払戻しなどを請求したもので、カリフォルニア州労働委員会は過去の裁判例（タクシー運転手やピザの配達員）をもとに、当該運転手の労働者性を認め、ウーバーに当該運転手が負担した経費の約四一五二ドルを支払うよう求めた（Mike Issac and Natasha Singer, "California Says Uber Driver is Employee, Not a Contractor," *The New York Times*, June 15, 2015.）。
- (22) 英国で複数のウーバー運転手が、ウーバーが自分たちに対して指揮命令権を行使していることから、個人事業主（自営）ではなくウーバーの労働者であると訴えた審判で、英国の雇用審判所は「ウーバー運転手がウーバーの成功に多大に貢献しており、運転手は自営ではなく、会社事業の一部として会社のために働く」と述べ、彼らの労働者性を認めた（U.K. Employment Tribunals, Case Nos:2202550/2015 & Others (October 28, 2016), Chris Johnson, "Uber Drivers Win Key Employment Case," *BBC*, October 28, 2016, <http://www.bbc.com/news/business-37802386> (last visited August 18, 2017).)。
Uber 側は控訴していない。

- (23) Hall and Krueger. *supra* note 8.
- (24) M.Keith Chen, Judith A. Chevalier, Peter E. Rossi, Emily Oehlsen, "The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers." *NBER Working Paper* No. 23296, March 2017.
- (25) Tan v. Grubhub Holdings Inc., 171 F. Supp. 3d 998 (N.D.Cal., Feb.10, 2016), Sara Faulman, "Worker Vulnerability in the Gig Economy," Woodley & McGilivray LLP. https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2016/04/tech/papers/gig_economy_faulman.authcheckdam.pdf (last visited August 1, 2017).
- (26) Jane Dokko, Megan Mumford, and Diane Whitomre Schanzenback, *Workers and the Online Gig Economy*, The Hamilton Project, December 2015, p. 4. http://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf (last visited August 6, 2017).
- (27) Joseph V. Kennedy, "Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy," Information Technology & Innovation Foundation, April, 2016, pp. 5-6, <https://itif.org/publications/2016/04/18/three-paths-update-labor-law-gig-economy> (last visited August 10, 2017).
- (28) *Id.*, at 7-9.
- (29) Information Technology & Innovation Foundation, "Outmoded Labor Laws Discourage "Gig" Companies from Offering Benefits to Independent Contractors: ITIF Calls For Reform in Testimony Before House Small Business Committee," May 24, 2016, <https://itif.org/publications/2016/05/24/outmoded-labor-laws-discourage-%E2%80%99Gig%E2%80%9D-companies-offering-benefits-independent> (last visited August 10, 2017).
- (30) Seth D. Harris and Alan B. Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker." The Hamilton Project, December 2015, pp. 5-6 & 15, http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (last visited August 10, 2017).
- (31) *Id.*, at 17.
- (32) McKinsey Global Institute, *A Labor Market That Works: Connecting Talent with Opportunities in the Digital Age*, *Appendix: Country Case Studies*, June 2015, p. 4, <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/con>

necting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age (last visited August 10, 2017),
(33) *Id.* at 6-8.