

アメリカにおけるプラットフォーム経済の進展と労働法の課題

一橋大学大学院博士後期課程

藤木貴史

ふじき たかし

I. はじめに

いわゆるクラウドワークとは、発注者（クラウドソーサー）が、仲介事業者（プラットフォーム）の提供するオンラインのプラットフォームを介して、特定または不特定の人に業務を委託する仕組みを指す。このクラウドワークは、就労者に対するレーティング評価等の監視を通じて、新たな形態の「電子的従属」を生み出す可能性がある¹⁾。では労働法は、具体的にいかなる影響を受け、どのような対応が求められるだろうか。その答えはもとより、雇用システムや労働法制に応じて、国ごとに様々に異なるであろう。本稿の目的は、クラウドワークをめぐる諸外国の議論状況のフォローアップという本連載の趣旨に即

して、アメリカの「プラットフォーム経済²⁾」をめぐる状況と議論とを、日本の読者に紹介することにある。

アメリカにおけるプラットフォーム経済と労働法の課題は、すでに複数の先行研究が紹介しており³⁾、筆者も紹介を試みたことがある⁴⁾。しかし、筆者の旧稿においては社会的実態の紹介に力点を置いており、法的議論の紹介は必ずしも十分ではなかった。また、プラットフォーム経済をとりまく状況もめまぐるしく変化している。そこで改めて、アメリカにおけるプラットフォームを通じた就労の社会的実態と、司法的・立法的対応の現状を概観するとともに（Ⅱ）、アメリカにおける学説が、プラットフォーム経済へどのような対応を試みているのか、その模索の一端を紹介することとしたい（Ⅲ）。最後に、本稿の

1) 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）75頁。レーティング評価が監視として機能するのは、多くのプラットフォームにおいて、就労者の評価スコアが一定の値（他の就労者の平均値等）より悪くなると、当該プラットフォームで就労できなくなる等の措置がとられうるからである。

2) アメリカにおけるこの新たな経済現象は、論者により多様な名前で呼ばれている。例えば、労働力や資産の共有が進むことを強調する文脈では Sharing Economy、プラットフォームを通じた就労を強調する文脈では Platform Economy、就労の短期性・不安定性を指し示す文脈では Gig Economy、労働力の即時調達性を強調する文脈では On-Demand Economy 等である。本稿では就労全体ではなく、特にクラウドワークに焦点を当てるため、「プラットフォーム経済」の語を用いることとしたい。

3) 中村天江「プラットフォームと雇われない働き方」季刊労働法256号（2017年）68頁、國武英生「シェアリング・エコノミーと雇用関係——アメリカとイギリスにおける Uber 訴訟をめぐる覚書」季刊労働法257号（2017年）139頁、オカケイコ「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」阪大法学67巻3号・4号（2017年）605頁、山崎憲「『雇われない労働』と『元請け下請け関係』——どちらの方向に進むのか」http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/01/usa.html（最終閲覧日：2018年3月29日）。

4) 藤木貴史「アメリカにおけるギグ・エコノミーをめぐる政策議論」連合総研「非正規労働問題の今後の課題を探る——非正規労働の現状と労働組合の対応に関する国際比較調査報告書」（2017年）155頁（http://www.rengo-soken.or.jp/report_db/file/1509524389_a.pdf）。

内容を要約して結びとする（Ⅳ）。

Ⅱ. プラットフォーム経済の現状

1. 社会的状況

まず、プラットフォーム経済のおかれた社会的状況を概観しよう⁵⁾。具体的には、①アメリカにおいてはプラットフォーム経済の類型化がさほどなされておらず、あえて言えば対面型のプラットフォームが中心であること、②就労者は約1000万人から約4000万人と推計されていること、③プラットフォーム就労者の属性は伝統的就労者のそれと大差ないこと、④収入は副次的であることが多く、また男女間でも差があること、⑤就労者は、補完的な収入や在宅や労働時間を決められることをメリットと感じているが、収入・仕事が不安定な点、待遇が不公正な点に不満を感じていること、である。

（1）プラットフォーム経済の主たる領域と類型

アメリカの特徴は、クラウドワークを類型化するという視点が希薄であることである。例えば日本においては、クラウドワークを単一の仕組みとしてではなく、複数の類型からなるものと認識するのが一般的である。クラ

ウドワークの説明においてしばしば参照される『中小企業庁白書』は、①「制作期間や成果物が決まっているプロジェクト単位で行われる仕事」を対象とするプロジェクト型、②「ある決まった成果物を提出する仕事」を対象とするコンペ型、③「非常に簡単な作業による成果物を提出する仕事」を対象とするマイクロタスク型、の三類型を示している⁶⁾。さらに、これら狭義の「クラウドワーク」の本質は、隔地者間での労働力利用（＝非対面型）に求められるとして、法的な議論を進めるに際しては、就労者がプラットフォームを通じて契約を締結後に消費者と対面して労務を提供する「対面型」を、上記「非対面型」三類型とは区別する必要があることも指摘されている⁷⁾。

これに対して、アメリカにおいては、上記の対面型と非対面型を区別する論考は散見されるものの⁸⁾、管見の限り、それ以上に詳細な類型化がなされることはなく、「プラットフォーム経済」の名の下に一括して法的な議論が展開されている。さらにいえば、多くの場合、プラットフォーム経済の下で主として念頭に置かれているのは「対面型」である。なぜならば、アメリカにおけるプラットフォームは、ライドシェアやサービス提供等、対面型の領域において特に普及しているからで

表1 アメリカ成人人口に占めるユーザー経験者・就労経験者の割合

	ユーザー経験者の割合（※）	就労経験者の割合（※）	代表的なプラットフォーム
ライド・シェアリング	22%	10%	Uber, Lyft, Sidecar
宿泊施設の共用	19%	9%	Airbnb, Vrbo, Homeaway
サービス提供	17%	11%	Handy.com, Care.com, TaskRabbit
乗用車の共用	14%	6%	Car2Go, Zipcar, Getaround
食料品等の配達	11%	7%	Instacart, Postmates, Caviar

（※）割合は各経験者をアメリカの成人人口全体で除したもの。

【出典】註11

5) 紙幅の関係上、統計等のより詳細な情報については、藤木・前掲註4)を参照されたい。

6) 中小企業庁『平成26年版中小企業庁白書』（2014年）378頁。

7) 毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」季刊労働法259号（2017年）54頁、浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の使用者」労働法律旬報1895号（2017年）18頁。

8) Valerio De Stefano, *The Rise of the "Just-In-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labor Protection in the "Gig-Economy"*, 37 COPM. LAB. L. & POL'Y J. 471, 473 (2016). なお、筆者は前掲註4)において分類を試みたが、必ずしも他の論者に共有されているわけではないため、本稿では日本における分類を用いて論述を進める。

ある(表1)。この点に、アメリカの大きな特徴がある。

(2) プラットフォーム就労者の規模

民間調査によれば、プラットフォーム就労者の数は、約1030万人や⁹⁾、約1100万人¹⁰⁾、あるいは約4500万人と様々に推計されている¹¹⁾。この差は、プラットフォーム就労者の定義の違い¹²⁾により生じていると考えられるが、多く見積もると、労働力人口の1割前後がプラットフォーム経済に従事していることになる。

(3) 就労者の属性

プラットフォーム就労者は、性別、年齢、人種、居住地または学歴等の点で、伝統的な雇用就労者と異なる特徴を持つのだろうか。現在のところ、各種推計において、プラットフォーム就労者の属性が、雇用就労者のそれと大きく異なることは実証されていない。ただし、対面型やマイクロタスク型の一部プラットフォームにおいては、高学歴の傾向があるとされている¹³⁾。

(4) 就労者の収入の性質

プラットフォームでの就労により得られる収入は、どのような性質のものと考えられるべきだろうか。ある推計によれば、プラットフォームから得られる収入は平均して1月当たり533ドルであり、これは月平均総収入の33%を占めているに過ぎない¹⁴⁾。さらに、①プラットフォームで継続して就労する者が少なく¹⁵⁾、とくにその傾向は、本業を持つ者、総収入が比較的高い者、および若年層に顕著であること¹⁶⁾、②プラットフォームで働いた月と働かなかった月の間に平均賃金収入の差はなかったこと¹⁷⁾、③自営的就労者は全体として「自らの選択により」「副次的収入源」として利用する傾向があること¹⁸⁾、などを踏まえれば、現段階におけるプラットフォーム経済は、主たる職業を持つ人により、収入下落を補うための副業として利用されている、と考えるのが自然である。ただし、プラットフォームからの収入に全収入の4分の3以上を依存している就労者は、プラットフォーム就労者全体の25%に上るとの推計もあり¹⁹⁾、一定数の専業就労者が存在することにも留意すべきである。

9) DIANA FARRELL & FIONA GREIG, JPMORGAN CHASE INST., PAYCHECKS, PAYDAYS, AND ONLINE PLATFORM ECONOMY: BIG DATA ON INCOME VOLATILITY 7, 21-22 (Feb., 2016), available at <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf> (last visited on Sept. 26, 2016). [Hereinafter, JPMORGAN (1)]

10) JAMES MANYIKA ET AL., MCKINSEY GLOBAL INST., INDEPENDENT WORK: CHOICE, NECESSITY, AND THE GIG ECONOMY 37 (Oct., 2016), available at <http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx> (last visited on Oct. 29, 2016).

11) Katy Steinmetz, *Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is*, TIME (Jan. 6, 2016), available at <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/> (last visited Mar. 29, 2018).

12) 一度でも就労経験がある者を対象とする推計もあれば、継続的な就労経験がある者のみを対象とする推計もある。

13) Janine Berg, *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, 37 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 543, 550 (2016); Alan B. Krueger & Jonathan V. Hall, *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*, 7-9 (Working Paper (Princeton Univ. Indus. Rel. Sec.) #587, Jan. 22, 2015), available at <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp010z708z67d> (last visited on Feb. 17, 2017).

14) JPMORGAN (1), *supra* note 9, at 24.

15) 就労者が1年を超えてプラットフォーム上でキャリアを重ねる割合は48%にすぎない。DIANA FARRELL & FIONA GREIG, JPMORGAN CHASE INST., THE ONLINE PLATFORM ECONOMY: HAS GROWTH PEAKED? 10-11 (Nov., 2016), available at <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf> (last visited on Mar. 29, 2018).

16) *Id.* at 12-14.

17) JPMORGAN (1), *supra* note 9, at 26.

18) MANYIKA ET AL., *supra* note 10, at 48.

19) JPMORGAN (1), *supra* note 9, at 24-25.

なお、プラットフォーム上の収入の多寡について、性別により差があることが指摘されている。それによれば、プラットフォーム上から、就労者のプロフィール・データ（①職業、②希望時間給、③フィードバック・スコア、④総労働時間、⑤勤続年数、⑥教育の程度）を抽出したところ、平均して、女性の時間給（28.20ドル）は男性の時間給（45.07ドル）よりも37%程度低い（次頁表2）²⁰⁾。

（5）就労者の満足度と不満

ある調査では、就労経験者に対して、①就労経験が好ましいものであったか、②国家はプラットフォームへの規制を行うべきか、を問うている。質問①に対して、就労者の71%が肯定的に回答した一方で、質問②に対しても、賛成する就労者が36～47%程度存在した²¹⁾。では、プラットフォーム経済のどのような点が望ましく、どのような点が望ましくない、と彼らは感じているのだろうか。マイクロタスク型のプラットフォームについてILOが行った調査によれば、プラットフォームでの就労をする理由として、「収入を補うため」と「在宅で仕事をするため」が多かった²²⁾。これに対して、就労者の不満として代表的なものは、①収入が低く不安定であること、②仕事の継続が不安定であること、③苦情処理やレーティング評価等における不透明・不公正な待遇、などである²³⁾。とりわけ、レーティング評価に対する就労者の不満は根強く、これが原因で紛争が生じることも少なくない²⁴⁾。

2. 法的状況

以上の実態のもとで、プラットフォーム経済に関する労働法上の紛争がアメリカにおいても生じるようになっている。紛争の代表的な類型は、次のようなものである。

アメリカ労働法は、一部の例外を除き²⁵⁾、就労者が「被用者（employee）」であれば保護を与え、「独立契約者（independent contractor）」には保護を与えないという、オール・オア・ナッシングの二元的な仕組みをとっている²⁶⁾。そして多くの対面型のプラットフォームにおいて、規約上、プラットフォーム就労者は被用者ではなく独立契約者とされている²⁷⁾。そのため、就労者は、被用者ならば得られるはずの法的保護を受けることができない。そこで、自らが独立契約者とされるのは誤分類（misclassification）であり、本来は連邦法上または州法上の被用者に当たるとして、プラットフォームを相手取り、クラス・アクションを通じて、地位確認ないし損害賠償を請求する、というタイプの訴訟が頻発している²⁸⁾。これらの訴訟でしばしば依拠される法律は、連邦法では公正労働基準法

20) Arianne Renan Barzilay & Anat Ben-David, *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy*, 47 SETON HALL L. REV. 393, 410-411 (2017)。調査対象者は、2015年6月から2016年3月までにプラットフォームを通じて就労したアメリカの自然人24,000人のうち、写真と名前から性別を80%以上の確度で特定できた就労者4669名である。

21) Steinmetz, *supra* note 11.

22) Berg, *supra* note 13, at 552-554. また対面型プラットフォームの代表であるUberの就労者への調査でも、Uberで就労する理由は、「もっと収入を得るため」(91%)、「スケジュールを自分で決められる」(87%)、「フレキシビリティがあり家庭生活とバランスを取れる」(85%)などであった。Krueger & Hall, *supra* note 13 at 10-11.

23) Berg, *supra* note 13, at 556-562.

24) See, e.g., O'Connor v. Uber, 82 F. Supp. 3d 1133, 1151 (N.D. Cal., 2015); Cotter v. Lyft, 60 F. Supp. 3d 1067, 1073 (N.D. Cal., 2015)。

25) 人種を理由とする意図的差別に対しては、独立契約者にも差別禁止の保護が及ぶ（人種以外の理由に基づく差別、または間接差別については、保護が及ばない）。See, 42 U.S. Code § 1981 (2016)。

26) 被用者に該当するか否かは、法律の目的に応じて、①コモンロー上のコントロール権テスト（right to control test）、②経済的現実性テスト（economic reality test）など、様々な基準により判断される。詳細については、国武・前掲注3）143-144頁、藤木・前掲注4）167-169頁参照。

27) ただし、食料品配達分野のInstacartやMunchery等、一部のプラットフォームでは、規約において就労者を被用者と定めている。

28) 2016年段階での判例の網羅的検討として、Miriam A. Cherry, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, 37 COMP. LAB. L. & POL'Y. J. 577, 584-594 (2016)。

表2 時間給の対数についてのT検定

カテゴリ	ジェンダー	総数(名)	平均額(米\$)	標準偏差	女性賃金の男性比	有意性
会計・コンサルタント	女性	204	36.52	46.05	-38%	***
	男性	186	58.96	55.34		
アドミン・サポート	女性	278	23.86	14.99	-32%	***
	男性	84	35.03	25.79		
顧客サービス	女性	273	17.26	10.03	-36%	***
	男性	101	26.97	27.55		
データ分析	女性	121	36.65	40.33	-20%	***
	男性	318	45.83	34.66		
デザイン・クリエイティブ作業	女性	162	33.50	24.87	-5%	
	男性	205	35.13	23.53		
エンジニア・アーキテクチャー	女性	60	26.45	15.69	-36%	***
	男性	289	41.31	26.08		
IT・ネットワーク	女性	64	32.72	24.60	-35%	***
	男性	281	50.01	40.61		
法律	女性	302	28.80	31.86	-63%	***
	男性	129	77.93	71.04		
販売・マーケティング	女性	213	32.50	22.44	-32%	***
	男性	195	48.10	36.69		
翻訳	女性	292	22.57	13.78	-17%	
	男性	155	27.03	22.06		
ウェブサイトやアプリの開発	女性	98	35.41	19.45	-25%	**
	男性	270	47.38	37.67		
執筆	女性	254	29.13	21.15	-21%	
	男性	135	37.10	35.27		
総計	女性	2321	28.20	26.01	-37%	***
	男性	2348	45.07	39.65		

* P<0.5 ** P<0.1 *** P <0.01

【出典】註20表1(410-411頁)

(最低賃金および割増賃金条項)、州法では各州の最低賃金法や、各種社会保険制度の根拠法、あるいは業務費用の控除を禁止したカリフォルニア州法²⁹⁾等であり、個別法分野の法規が多い³⁰⁾。

では、これらの紛争はアメリカ法の下でどのように解決されているだろうか。まず、①司法的対応について、州裁判所や行政機関は被用者性を肯定する場合と否定する場合の双方があること、しかし影響力の大きい連邦裁

判所は被用者性を否定する方向に傾きつつあること、を紹介する。そのうえで、②立法的対応について、連邦よりも州や地方自治体を中心となっていること、とくにシアトル市では独立契約者にも保護を及ぼす条例を制定しており注目されること、を明らかにしたい。

(1) 司法的対応

行政機関や州裁判所においては、被用者性を肯定した例も否定した例もともに見られ

29) Cal. Lab. Code §2802 (a) (Deering 2017)。カリフォルニア州法が用いられることが多いのは、訴訟の大部分がカリフォルニア州で提起されているからである。その理由としては、同州の労働法制が就労者に比較的不利と考えられていることや、シリコンバレーのある同州でプラットフォームの立ち上げが行われることが多いことがある。

30) 集団法分野においては、使用者による意図的な誤分類を、NLRA8条(a)(1)の不当労働行為として位置づける動きがあり、注目される。See, Advice Memorandum, From Barry J. Kearney, Assoc. Gen. Counsel, to Olivia Garcia, Reg'l Dir., Region 21, NLRB (21-CA-150875, Dec. 18, 2015)。

る。肯定例として、例えばニューヨーク州では、労働省がUberの元ドライバーを州失業保険法上の被用者と認めた例³¹⁾、カリフォルニア州では、労働委員会がUberの元ドライバーを州法上の被用者と認め、業務費用の返還を命じた例がある³²⁾。これに対してフロリダ州では、州地方裁判所が、州労災保険法上の被用者性を否定した例がある³³⁾。

もっとも、これらの判決の射程は、当該判決が下された州に限定される。それゆえ、影響力という点では、連邦裁判所の判決がより重要な地位を占めることになる。連邦裁判所は、現在のところ、代表的な対面型のプラットフォームであるUberやLyftの就労者が被用者に当たるか否かにつき、結論を下していない³⁴⁾。しかしながら、食品配達分野のプラットフォームGrubHubの就労者については、2018年2月8日に被用者性を否定する判決を下した³⁵⁾。これは、プラットフォーム就労者の被用者性について初の連邦裁判所判決であり、重要であると思われるので詳しく紹介したい。

事案の概要は次のとおりである。被告Grubhub（以下G）は、レストランから顧客宅までの料理の配送を主たる業務とする会社である。2016年6月までに、カリフォルニア州においては約4000人のドライバーが、いずれも「独立契約者」として、G社と「配達サービス提供契約」を締結していた³⁶⁾（次頁表3）。プラットフォームへの登録に際しては、事前の教育訓練はなく、第三者によるドライバーの経歴チェックがなされていた（G社の

最終確認つき）。また、実際の就労は、①G社の作成したシフト表にそって、ドライバーが事前にシフト単位で1週間分の就労時間を登録しておく（登録希望者の多い時間帯は先着順）、②登録された時間帯となり、ドライバーが担当地域にいたことがG社により確認されれば、ドライバーに対し注文が機械的に割り振られる（確認されなければ自動でシフト表から外される）、③ドライバーが注文に応じて食料品を配達する、という形で行われていた。配達経路についてG社から指示はなく、到達ノルマ時間もなかった。

原告ドライバーは、2015年8月28日にG社と「配達サービス提供契約」を締結し、同年10月25日から翌16年2月14日までの間、他のプラットフォームでの就労と並行して、G社の帽子やTシャツなどを着用しながら、カリフォルニア州においてG社のプラットフォームを通じ就労した。この間、原告が料金について個別に交渉をしたことはなく、他人への再委託を行ったこともなかった。

原告は、配達の意味がないのに、注文を受注してキャンセルをするなどの行動を複数回行っていた。そのため2016年2月15日、原告はG社より、アプリの「状態」を待機中にしながら、割り振られた注文を拒否し、または注文物の配達を行わないことが多数にのぼったこと等が契約上の重大な違反にあたるとして、即時解約を通告された。そこで原告は、カリフォルニア州法にもとづき、最低賃金および割増賃金の支払いと、控除された業務費用の返還を求めて、カリフォルニア北地区連

31) In re [Redacted], ALJ Case No. 016-23858 (N.Y. Unemployment Insurance App. Board, June 9, 2017)。

32) Berwick v. Uber Inc., No.11-46739 EK (Cal. Lab. Commission, June 3, 2015)。

33) McGillis v. Dep't of Econ. Opportunity, 210 So. 3d 220 (Fla. Dist. Ct. App. 2017)

34) ただし、プラットフォーム側からのサマリ・ジャッジメントの請求を棄却した決定として、O'Conner v. Uber, 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal., 2015) ; Cotter v. Lyft, 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal., 2015) 。詳細は、藤木・前掲注4)で紹介した。

35) Lawson v. Grubhub, Inc., 2018 U.S. Dist. Lexis 21171 (N.D. Cal., Feb 8, 2018)。

36) なお、同契約は2015年12月に改正され、「サービス料」の項目が削除されるとともに、ドライバーの義務内容の一部が変更された。

表3 Grubhub の規約内容

専属性	ドライバーに専属性なし、他の PF での兼業や、業務の再委託可能。
契約期間	60日間。その後は自動更新。
最低就労時間	定めなし（ただし注文受注後のキャンセル不可）
サービス料	(旧内容) 1 配達ごとに4.25ドルの基本料金と、配達距離に応じた追加料金（0.5ドル／マイル）。ボーナス（労働時間と受注率に応じる）。最低報酬15ドル（ただし75%以上の受注率）。その都度ごとの料金交渉は可能（交渉がない限りこの規約が契約の条件となる）。 (改正後内容) 注文ごとに料金が提示される方式に改められ、項目が削除。
設備投資	スマートフォンの購入・アプリのダウンロードのみ（G社からの車両の購入・リース義務なし）。T シャツや帽子、配達鞆について、貸与や購入の選択が可能。
業務費用	配達費用は全てドライバー負担
ドライバーの義務	(i) G社のアプリのダウンロード (ii) 同アプリへの最低週一度のアクセス（改正により削除） (iii) 注文待機時、レストラン到着後、食品輸送後、輸送中のそれぞれについて、アプリの「状態」の更新 (iv) 注文の拒否をしないこと（改正により削除） (v) 24ヶ月の間に一度を超える事故を起こすことの禁止 (vi) 担当地域のレストラン周辺への駐在（改正により追加）
サンクション	配達すべきものを配達しない場合、配達の指示に従わない場合、義務違反の場合、過失の程度に応じて料金を没収
解約	相互に解約権あり。契約違反があった場合には書面により即時解約可能。また正当な理由がなくとも14日前に書面で告知することにより解約可能。

邦地方裁判所に提訴した³⁷⁾。

判決の要旨は次のとおりである。本件の争点は、原告がG社の被用者といえるかである。この判断に際しては、労働の態様と手段（manner and means）に対するコントロールの権利をプラットフォームが有するか否かを一次的指標とし、二次的指標として、①他の労働ないし事業への従事、②就労に対するプラットフォームの指揮・監督、③必要な技能の程度、④設備投資、⑤就労期間の長さ、⑥支払方法、⑦就労がプラットフォームの通常業務の一環として組み込まれていたか、⑧当事者の認識、を用いる。

まず、一次的指標について検討する。G社は、配達のための車両、移動経路、配達所要時間、就労時の服装、同乗者や再委託者について、コントロールを及ぼしておらず、就労者のレーティング評価も行っていない。むしろ、原告自身が、そもそも働くか否か、いつ働くか、どのくらい長く働くかを決定していたといえる。確かに、G社は、事実上交渉の余地なく、料金を一方的に決定しており、これは被用者性を肯定する要素となる。しかし、シフト表を作成しつつも就労時間の上限・下限を定めていなかったこと、就労の完了を確認せずに料金を支払っていることなどを踏ま

37) 本件に先行して、G社の他のドライバーらがG社にクラス・アクションを提起しており、そこでは連邦法（クラス・アクション公正法）が争点の一つとなっていた。そして本件も、この先行するクラス・アクションに編入するか否かが問題となっていた（結論的にクラス・アクションへの編入を否定）。かかる経緯の下で、クラス・アクションについて連邦地方裁判所の事물관轄権（28 U.S. Code § 1332（d）（2）（2016））が本件にも及ぶとされた結果、連邦裁判所で判決が下されることとなった。

えれば、労働の手段・態様へのコントロールの程度は低い。

もっとも、14日前の告知により随意に契約を解約できることは、G社にコントロールの権利があったことを示唆する要素である。しかし問題となるのは、随意解約の権利が、どの程度労働の態様と手段のコントロールをG社に与えていたのか、である。解約権が就労者に強い影響力を及ぼしうるのは、多額の投資を既に就労者にさせていた場合、フルタイム就労の場合、配達経路とスケジュールを管理し就労者の収入をコントロールしているといえる場合、排他的な就労を義務付けている場合、等である。本件の実事関係は、これらのいずれの場合にもあてはまらない。ゆえに、G社の随意解約の権利は、原告の被用者性を肯定するものとはいえない。したがって、コントロールの権利という一次的指標からは、原告が独立契約者であることが強く示唆される。

では二次的指標はどうか。⑧当事者の認識は、低賃金・低技能の仕事について一方的に契約条件を定めている本件のような場合には重視されるべきではない。他の指標についてみると、①原告が他のプラットフォーム上で低賃金労働を掛け持ちしていたこと、③配達という誰でもできる仕事であったこと、⑥事実上時間単位での支払いであること、⑦食品配達業務はまさにG社の成長の原動力であり、通常業務の一環であることは、雇用関係を肯定する方向に働く。しかし、②G社の指示・監督は認められないし、④設備投資がスマートフォン程度であること、⑤原告の就労期間が4か月程度と短く、契約上もG社がドライバーと継続的關係を結ぶことが予定されていないことは、原告の独立契約者性を肯定する方向に働く。

これらを全体として考察すれば、原告は被

用者ではなく独立契約者である。いくつかの二次的指標が被用者性を示唆しているとはいえ、他の指標は独立契約者性を肯定している。そのうえ、第一次的に重要な指標についてみれば、G社は、労働の態様と手段へのコントロールを行っていない。そして、被用者か独立契約者かはオール・オア・ナッシングである以上、独立契約者たる原告に保護は及ばない。請求はいずれも棄却される。

以上が、判決の要旨である。本件は、クラス・アクションとして争われたわけではないため、判決の効力が及ぶのは原告一人のみである。また、UberやLyftなどの他の主たる対面型プラットフォームより、レーティング評価等の仕組みが緩やかであることも否めない。しかし、プラットフォーム就労者に関する連邦裁判所の初の判決であること、そして、同種の訴訟の多いカリフォルニア州法をめぐる判決であることから、先例としての影響が今後広範に及ぶものと思われる³⁸⁾。

(2) 立法的対応

プラットフォーム経済——特にUberのようなライド・シェアリング分野の対面型プラットフォーム——に対する立法的対応は、連邦法レベルではなく、主として州法レベル・地方自治体の条例レベルで積極的に行われている。州法・条例の内容は、安全性等について調査委員会を設けるに留まるものから、プラットフォームに、ドライバーの経歴・犯罪歴のチェック義務を課すものまで、多様である³⁹⁾。本稿の関心から注目すべき動きとして、次の二つを指摘することができる。

一つは、プラットフォーム就労者の被用者性を否定する規定が設けられるケースが複数あることである。例えばフロリダ州法は、「運送ネットワーク企業 (Transportation Network Company; TNC)」という定義を設

38) Joel Rosenbit, *GrubHub Drivers Ruled Contractors in Gig-Economy Milestone*, BLOOMBERG (Feb. 8, 2018), <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-08/grubhub-drivers-are-contractors-judge-rules-in-bellwether-suit> (last visited on Mar. 29, 2018)。

39) Elizabeth J. Kennedy, *Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy*, 40 SEATTLE U. L. REV. 987, 1003 (2017)。同論文末尾には、2016年頃までにおける50州における関連州法の一覧表が付されているが、それによれば、35州で何らかの州法が設けられている。

けた上で⁴⁰⁾、TNCによる就労時間指定がないことやドライバーに専属性がないなど一定の要件を満たした場合、「TNCのドライバーは独立契約者であり、TNCの被用者ではない」旨を規定している⁴¹⁾。他にも、ノースカロライナ州、アーカンソー州、ケンタッキー州、ウェストヴァージニア州に同様の規定がある。これらの州法の規定は、理論上、連邦法における被用者性の判断に影響を与えることはない⁴²⁾、とされる。しかし、州の最低賃金法や労災保険・失業保険法にどのような影響を与えるか等、法的効果が不透明な点も多く、注視が必要となる。

もう一つの注目すべき動きは、全米で唯一の例ながら、独立契約者たるドライバーに対しても団結権・団体交渉権を付与したシアトル市条例が2015年に成立したことである。同条例は、「安全で信頼でき、安定してコスト効率的かつ経済的に維持可能な方法で輸送サービスを提供する」ことを目的とすると宣言する⁴³⁾。続けて同条例は、①非営利性、民主性、過去の協約締結経験など一定の条件を満たした団体を、市の認証の下で交渉代表候補(QDR: Qualified Driver's representative)とすること、②交渉代表候補のうち、有資格ドライバー⁴⁴⁾の過半数から支持を得た一つの

団体が、排他的交渉代表(EDR: Exclusive Driver's Representative)となること、③交渉当事者双方が誠実交渉義務を負うこと、④労働協約の締結に際しては、市の財政・行政局(Department of Finance and Administrative Services)に協約を提出し許可を受ける必要があること、⑤協約交渉の開始から3ヶ月を経ても妥結に至らない場合には、一方当事者の要求により利益仲裁に付すことができること、などが規定されている⁴⁵⁾。同条例に対しては、使用者団体等が独占禁止法に反する等として差止訴訟を2件提起したが、連邦地裁ではいずれも棄却された⁴⁶⁾。現在は連邦控訴裁判所で審理が継続中であり、効力が一時的に停止している⁴⁷⁾。

Ⅲ プラットフォーム経済の課題と学説による対応の模索

アメリカのプラットフォーム経済を取り巻く状況は、以上の検討からわかる通り、必ずしも望ましいことばかりではない。そこでアメリカ労働法学説は、さまざまな課題について、解釈論的・立法論的な対処を模索している。そこで以下では、4つの論点について、学説の動向を紹介することとしたい⁴⁸⁾。

40) Fla. Stat. § 627.748 (2017)。同条(1)(e)によれば、TNCとは「デジタルネットワークを用いて、事前に定められた乗務を提供するドライバーと、乗客とを結びつける法人である。TNCは、書面による契約に基づく場合を除き、その車輛、または……ドライバーを、所有し、統制し、運営し、指揮し、監督するものとはみなされない」。アメリカの各州法を概観する限り、Uber等を運輸サービスそのものと位置付ける立場はむしろ少数派であるように思われる。

41) Id. § 627.748 (9) (2017)。

42) Miriam Cherry, *Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)*?, 4 TEX. A&M L. REV. 173, 189-190 (2017)。

43) Seattle, Wash., Municipality Code Ch.6.310, § 6.310.735 (2016)。

44) 行政規則によれば、少なくとも90日間の契約関係があり、かつ過去1年のうち任意の3ヶ月において少なくとも52回の乗務を提供した者が有資格ドライバーである。Seattle Director of Finances and Administrative Services, Rule FHR-1 (May 26, 2017), http://clerk.seattle.gov/~CFs/CF_320270.pdf (last visited on Mar. 27, 2018)。

45) See, Charlotte Garden, *The Seattle Solution: Collective Bargaining by For-hire Drivers & Prospects for ProLabor Federalism*, HARV. L. & POL'Y REV., Online Pieces, (Jan. 2018) <http://harvardlpr.com/wp-content/uploads/2018/01/Garden-SeattleSolution.pdf> (last visited on Mar. 28, 2018)。

46) Chamber of Commerce v. Seattle, 2017 U.S. Dist. LEXIS 120884 (W.D.Wash. Aug. 1, 2017); Clark v. Seattle, 2017 U.S. Dist. LEXIS 136322 (W.D.Wash. Aug. 24, 2017)。

47) Chamber of Commerce v. Seattle, No.17-35640 (9th Cir. Sep.7, 2017)。

48) その他例えば、①就労者に、クラス・アクションを提起する権利や団体行動を行う権利を放棄させ、紛争を全て仲裁に付託する規約は有効か、②州や地方自治体による独自のプラットフォーム規制が、連邦先占を侵害することにはならないか、③プラットフォームの使用者性を認めるか等、いずれもアメリカ法を理解するうえで重要な論点ながら、紙幅と能力の制約上、紹介できない。

1. 被用者性について

被用者性の有無は、労働法上の保護がプラットフォーム就労者に及ぶか否かを定める最重要の法的争点の一つである。社会的にも、被用者性の有無が就労者のアイデンティティ認識に影響を与えると指摘されており⁴⁹⁾、解決の必要性は高い。しかし、Ⅱ.2.(1)で検討した通り、被用者性の有無をめぐることは混乱が生じている。では学説はこの問題にどう取り組んでいるだろうか。解釈論的提言と立法論的提言に分けて紹介したい。

(1) 解釈論的提言

比較的多くの学説は、現行法の下でも、Uberのような対面型プラットフォームで就労する者を「被用者」と解釈することが可能だと指摘している。例えばシャロン・ブロック教授は、連邦議会の公聴会において、現行法上、就労者を被用者と独立契約者のいずれとみなすかの判断をする際の主たる指標が「企業家的機会の有無 (the opportunity for entrepreneurial gain or loss)」であることを指摘し、この指標によれば、現在のプラットフォーム就労者の多くは、現行法の下でも被用者性を肯定しうるとする。彼女によれば、労働法の原則がイノベーションや柔軟性を損なう、という物語は現実に反した神話にすぎず、プラットフォームに合わせて法律を修正することは危険ですらある。なぜなら、第一に、それは経済的なリスクの大部分を、企業や政府から個人へと転嫁することにつながるからである。生活できるだけの賃金、安全な職場環境、退職年金、失業期間中の生活保障等のリスク要因を個人に転嫁させることは望

ましくない。そして第二に、判断基準が不透明になるからである。現行法の被用者性判断は、何十年もの判例の蓄積によって生まれたものであり、プラットフォーム就労者のみを包摂する新たな定義を示すことは容易ではない。また、プラットフォーム経済の外において、現在就労者を被用者として遇している者に、分類を変えようとするインセンティブを与えかねない危険がある。ゆえに、労働法の原則とイノベーションや柔軟性の調和を模索するべきであり、いたずらに法規制を改めるべきではない⁵⁰⁾。

同様に、ベンジャミン・サックス教授もUberを例に挙げつつ、プラットフォーム就労者はまぎれもなく被用者であると指摘している⁵¹⁾。また、キャサリン・フィスク教授はハリウッドの脚本家の歴史を⁵²⁾、ウィーナ・デュバル教授はタクシー・ドライバーの歴史を⁵³⁾、それぞれ参照しながら、特定業種の就労者を一律に独立契約者とみなすことは適切ではない旨を指摘している。

もっとも、現行法による対処可能性を言っているとはいっても、学説は、現行法の被用者性判断の指標が曖昧であることに問題を感じていない訳ではない。例えば、リチャード・バレス教授は、学生との共著論文において、被用者性の判断基準には様々な要素が含まれ、かつ決定的要素 (controlling factor) がないため、現行法の判断基準は裁判官の判断を適切に統一できていないと指摘している⁵⁴⁾。ただし同教授は、個々の就労者によってプラットフォームの利用の態様が異なる以上、時間もコストもかかるが (time-consuming and costly)、個別のドライバーについて事案ごとに被用者性を判断するのが

49) V.B. Dubal, *Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities*, 105 CAL. R. REV. 65, 104-120 (2017)。

50) *The Sharing Economy: Creating Opportunities for Innovation and Flexibility*, Hearing Before the H. Comm. on Education and the Workforce, 115th Cong. (Sept. 6, 2017) (Statement of Sharon I. Block)。

51) Benjamin Sachs, *Do We Need an "Independent Worker" Category?* ON LABOR (Dec. 8 2015), <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/> (last visited on Mar. 27, 2018)。

52) Catherine Fisk, *Hollywood Writers and the Gig Economy*, 2017 U. CHI. L. FORUM 177, 202-203 (2018)。

53) Dubal, *supra* note 49, at 122.

54) Richard A. Bales & Christian Patric Woo, *The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors?* 68 MERCER L. REV. 461, 483-486 (2017)。

最も効果的だと結論付けている。

これに対して、ベンジャミン・ミーンズ教授とジョセフ・ザイナー教授は、共著論文において、究極的には労働法の再編が避けられないと認識しつつも、さらにすすんで、当面の救済のためには、事案ごとに就労者の「柔軟性 (flexibility)」——就労時間、就労場所、単価、就労頻度、就労態様を自由に選択できるか——の程度を判断する必要があると説き、裁判所に解釈論的な対応を促している⁵⁵⁾。またカニンガム＝パーメータ教授も、現行法における被用者性の判断基準の中心が「コントロール」という概念にあること、しかしその意味する範囲が「労働の態様と手段」に狭く限定されていることを指摘し、対象を労働条件にまで広げ、かつコントロールの方向性が一方的か双方向か、相手方の負う義務の程度等を加味して考慮することにより、「コントロール」概念を柔軟に拡大解釈すべきことを提言する⁵⁶⁾。

以上のように、アメリカの労働法学説は概して、対面型プラットフォームの被用者性を法解釈によって認めうることを強調する傾向にある。確かに、とりわけUberを念頭に置く限り、こうした評価には納得できるところが多い一方で、連邦裁判所が被用者性を否定する判決を下したことをも考慮すれば、はたして今後も学説の期待通りの方向で判例が形成されていくか、疑問の余地も残る。また、被用者性判断の指標を拡張的に再解釈することで解決を図るアプローチについても、裁判所においてどの程度受け入れられるかは明確ではない。

(2) 立法論的提言

そこでアメリカの一部の学説は、プラットフォーム就労者の被用者性に関して、立法論

的な提言を試みている。その方向は筆者のみるところ大別して、(a) 被用者・独立契約者の二項対立を超えて、プラットフォーム経済に適用される第三カテゴリを創設する立場と、(b) プラットフォーム就労者を被用者と推定する規定を設ける立場に分かれる。

a. 第三カテゴリの創出

労使関係論のセス・ハリス教授と経済学者のアラン・クルーガー教授は、共著論文において、被用者と独立契約者の中間に「独立労働者 (independent worker)」を設けるべきとの提言を行い⁵⁷⁾、大きな注目を集めた。ハリス教授とクルーガー教授によれば、現行法における被用者性判断は、時間とコストをかけて結果の見えない法的闘争をせざるを得ない点、一貫性を欠いている点、ひとたび独立契約者に分類されると法的保護が原則として一切得られない点から、就労者にもプラットフォームにも有害である。そこで、彼らは、独立労働者という第三カテゴリを創出して、①独立労働者に団結権・団体交渉権を付与し⁵⁸⁾、②現在は意図的な人種差別に対してのみ与えられる差別禁止法上の保護を、独立労働者にも拡大するとともに、③プラットフォームに就労者の社会保険料（年金、メディケイド）を負担させ、所得税の源泉徴収事務を代行させるべき、と提言する。他方で彼らは、④独立労働者の労災保険への加入はプラットフォームの自由に任せるべきであり、また、⑤独立労働者には最低賃金規制・割増賃金規制を適用すべきではなく、⑥失業保険にも加入させる必要はない、と主張する。なぜならば、④については、罹災した独立労働者は不法行為法を通じて使用者に賠償を求めうるからであり、⑤・⑥については、プラットフォーム経済の下で独立労働者の労働時間を

55) Benjamin Means & Joseph A. Seiner, *Navigating the Uber Economy*, 49 U. C. D. L. REV. 1511, 1539-45 (2016) .

56) Keith Cunningham-Parmeter, *From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy*, 96 B. U. L. REV. 1673, 1704-14, 1717-23 (2016) .

57) Seth Harris & Alan Krueger, *A Proposal for modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker."* The Hamilton Project (Dec. 2015) , http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (last visited on Mar. 27, 2018) .

58) 同時に、独占禁止法の適用除外を明文で立法化することも求めている。Id. at 16-17.

正確に計測することは不可能であるからである。

彼らの提言に対しては、一定程度賛成する論者もいる。例えばオーリー・ローベル教授は、差別禁止法上の保護を独立契約者にも及ぼすべきとしたうえで、新たなカテゴリを設け、そのカテゴリに属する者について、最低賃金、割増賃金、年次休暇の権利の面では被用者と扱わずともよいが、団結権や安全衛生、さらには健康保険や労災補償、年金や源泉徴収の面では被用者と扱うべきであるとの見解を示している⁵⁹⁾。同教授は、プラットフォーム経済が問題視される原因は現行法の下で独立契約者には一切保護が与えられないことにあると指摘し、被用者と独立契約者の二元論で十分と考えるのは、問題を直視しない態度だと批判している。

しかし、多くの労働法学者は、概ね次の2つの理由から、第三カテゴリの創出には反対している。第一に、反対者らは、プラットフォームが就労者の労働時間を正確に測定できないという前提を批判する。呼び出し労働者 (on-call worker) や休憩時間の長い労働者に対する労働時間の計測は行われてきているし、そもそも、GPSを通じた管理が可能となったからこそプラットフォームというビジネスモデルが生じてきたのであるから、労働時間の計測はより容易になっていると考えるべきである⁶⁰⁾。また第二に、反対者らは、第三カテゴリの就労者を既存のカテゴリの就労者らと区別する法的メルクマールが提示されておらず、却って混乱を招く可能性が高いと指摘する。第三カテゴリの創出により被用者としての地位を失う就労者も出てくるであろうし、比較法的にみても、うまくいく可能

性が高いとはいえない⁶¹⁾。

筆者のみるところ、第三カテゴリ創出の提案はあくまで試論であり、もちろん今後この方向でアメリカの議論が進む可能性もあるが、今のところその可能性は低いように思われる。第三カテゴリを被用者・独立契約者と区分する法的なメルクマールの整備が十分でない以上、被用者が第三カテゴリに「降格」する懸念は残るし、対面型プラットフォームの就労者の時間管理が不可能であるとの主張にも疑問符が付くからである。

b. 推定規定の立法化

一部の研究者らは、被用者と独立契約者の二元的制度を維持しつつも、プラットフォーム就労者を被用者と推定する規定を立法で設けるべきだと主張している。例えば、ミリアム・チェリー教授は、イタリアのアントニオ・アロイシ教授との共著論文において、デフォルト・ルールを改正し、プラットフォームで一定時間就労した者を被用者と推定する規定を設けるべきだとする。すなわち、現在の仕組みでは、誤分類への異議申立ての負担を就労者側が引き受けなければならない。しかし、分類を操作するインセンティブは、プラットフォーム側にある。よってデフォルト・ルールを導入して、就労者を被用者とすることに異論のあるプラットフォームが、就労者に対して訴訟で、あるいは社会保険庁ないし内国歳入庁に対して行政手続で、異議申立てを行う負担を引き受けるべきである。またこの場合、真正の独立契約者に対してはオプト・アウトを認めてもよいが、プラットフォームの規約等により一方的にオプト・アウトを適用することができないようにすべきである、

59) Orly Lobel, *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, 51 U. S. F. L. REV. 51, 63-69 (2017). ただし同教授は、複雑な被用者性の判断基準を簡素化するなどの解釈論的対応も、同時並行的に行うべきことも指摘している。

60) Block, *supra* note 50; Sachs, *supra* note 51; Cherry & Alosi *infra* note 62, at 678; Brishen Rogers, *Redefining Employment for Modern Economy*, American Constitution Society for Law and Policy (Oct 2016), https://www.acslaw.org/sites/default/files/Redefining_Employment_for_the_Modern_Economy.pdf (last visited on Mar. 27, 2018) [Hereinafter Rogers, *Redefining*].

61) Block, *supra* note 50; Rogers, *Redefining*, *supra* note 60, at 5-6; Cherry & Alosi, *infra* note 62, at 677-678.

というのがチェリー教授らの提言である⁶²⁾。

また、ブリッシェン・ロジャース教授も、推定規定の立法化を主張している。すなわち、オンライン・プラットフォームで働く就労者については被用者性が推定されることを明記すべきであり、雇用関係を否定する当事者に証明責任を負わせるとともに、救済の面では、重大な損害については付加金及び懲罰的損害賠償による救済を認めるべきである、というのがロジャース教授の提言である⁶³⁾。ただし、被用者性の推定に際しては、就労者に対して、①就労者の現在の地位、②その法的帰結、③地位決定の基準、④不満がある場合の行政機関等への異議申立て方法、の四点をプラットフォームに明示させ、かかる明示がない場合に被用者性を推定する、という手続きを提唱しており、チェリー教授らの提言よりは緩やかな推定ルールとなっている。

興味深いのは、ロジャース教授がかかる推定ルールの規範的根拠付けを試みている点である。彼の指摘によれば、「『雇用』とは、法が特定の就労関係を位置づけるためのカテゴリ、すなわち、使用者に特定の義務を負わせ、相関する特定の権利を被用者に付与するための法的なカテゴリであり⁶⁴⁾、公正さや政策的考慮を実現するためには何を雇用とみなすのが望ましいか、という価値判断のレベルの問題である。そして、望ましい政策を考えるに際しては、「反支配原則 (Anti-Domination Principle)」が重視されるべきである。すなわち、「善にして公正な民主主義社会は、その成員全てを、支配から保護しなければならない⁶⁵⁾」。具体的には、①二者間の契約関係において、一方当事者が、他方当事者の恣意

的な要求に応じざるを得ないほど、不均衡な力で支配される場合や、②市場構造の下で自らの能力 (capacities) を発展・行使することを妨げられている、といった構造的支配に服する場合には、保護が必要となる。確かに、この考え方からすれば、どの程度の不均衡であれば「雇用」となるのか、厳密かつ明瞭に一線を引くことはできない。しかし、上記2つの場合について被用者性が推定される旨の立法を設けておけば、裁判所は複数の指標⁶⁶⁾を用いて望ましい価値を達成できるはずである⁶⁷⁾。以上の論理によって、ロジャース教授は、プラットフォーム就労者の被用者性が認定できると主張している。

筆者のみるところ、現下の政治的情勢の下で推定規定の立法化が果たされる可能性はきわめて低い。また、立法化を目指すならば、推定規定の具体的な手続や、その規範的根拠づけについて、一層の議論の深化が求められよう。しかし、この学説は、実体法上は被用者-独立契約者の二元的制度を取るアメリカにおいて、被用者性の推定という手続法的な面から手当を施そうとしており、注目に値するように思われる。

2. 経済法との関係について

シアトル市条例のように、独立契約者にあたる就労者 (ドライバー) に対し、州法・条例を通じた保護を与えることも、プラットフォーム経済への一つの有力な対応策である。しかしこの対応策が可能となるためには、前提として、独立契約者に法的保護を与えることが、反トラスト法に抵触しないか、という問題が解決されている必要がある。シャーマ

62) Miriam A. Cherry & Antonio Aloisi, *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*, 66 AM. U. L. REV. 635, 682-684 (2017)。なお同教授らは、安全策として、一定の場合にはいわゆるセーフハーバー・ルールを設けることも提言している。

63) Rogers, *Redefining*, *supra* note 60.

64) Brishen Rogers, *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, 10 HARV. L. & POL'Y REV. 479, 497 (2016)。[Hereinafter, Rogers, *Employment Rights*]

65) *Id.* 500.

66) 具体的指標としてロジャース教授は、連邦労働省による公正労働基準法の解釈指針 (U.S. Dep't of Labor, Wage & Hour Div., Administrator's Interpretation No.2015-1 (July 15, 2015)) を用いることで足りると考えているようである。Rogers, *Employment Rights*, *supra* note 64, at 513.

67) *Id.* at 512.

ン法第1条は、州際「取引または通商を制限するすべての契約、トラストその他の形態をとる結合または共謀」を違法とし⁶⁸⁾、同2条は、州際「取引または通商のいずれかの部分を独占化し、もしくは独占化を企て、または、独占化する目的をもって他の者と結合もしくは共謀」することを違法としている⁶⁹⁾。しかし、①クレイトン法6条のレイバー・エグゼンプション⁷⁰⁾、または②州の行為(State action)による免責⁷¹⁾のいずれかが認められれば、反トラスト法は適用されない。では、対面型プラットフォームの就労者による団結や団体交渉に対し、反トラスト法が適用されるだろうか。

すでに2.(2)で述べた通り、連邦地方裁判所はいずれも反トラスト法の適用を否定しているが、学説もこの結論を支持している。第一にレイバー・エグゼンプションについて、過去の連邦最高裁判決をふまえれば⁷²⁾、独立契約者たるドライバーを組織する組合にもレイバー・エグゼンプションが及ぶという解釈が支配的である⁷³⁾。ただしこの解釈は、独立契約者が保護されるべきだからというよりも、被用者と独立契約者が混在する職業においては、組合員たる被用者を不公正競争から保護する必要があり、その反射として、独立契約者を代表することも許される、という論理に基づいているように思われる。したがっ

て、被用者が一切存在しない職業の場合や、独立契約者を代表する団体が同職種被用者を組織化していない場合、レイバー・エグゼンプションの射程が及ばない可能性があることに留意が必要となる⁷⁴⁾。

また第二に、州の行為による適用除外についても、これを肯定する立場が主流である⁷⁵⁾。連邦最高裁の先例によれば⁷⁶⁾、州の行為による適用除外が認められる要件は、①問題となっている制約が、州の政策として明示的に起草され実体的に表現されていること、かつ、②当該政策が州によって実質的に監督されていること、である。学説によれば、①について、州法で団結権や団体交渉権を認める場合には問題とならないし、地方自治体の条例による場合でも、州法の下で安全衛生の権限が地方自治体に委譲されていることが一般的であるから、この点を立法目的に盛り込むことで、反トラスト法の適用を免れる余地は大きいだろう。また②についても、シアトル市の条例のように、協約や排他的代表選出に市当局が関与することを明記すれば、反トラスト法の適用を免れる公算が高い、と学説は考えている。

以上の通り、学説は、反トラスト法の解釈を通じて、独立契約者にも一定の労働法的保護を及ぼすことに努めている。連邦地裁がシアトル市条例の合法性を承認したことから、

68) 15 U.S. Code §1 (2016)。

69) 15 U.S. Code §2 (2016)。訳文は村上政博『アメリカ独占禁止法〔第2版〕』(弘文堂、2002年)を参照した。

70) 「人間の労働は通商の対象となる商品や原料ではない。反トラスト法におけるいかなる規定も、相互扶助(mutual help)の目的のために構成され、かつ資本金(capital stock)を有せずもしくは利潤のために活動しない、労働……団体を禁止するものとして解釈されてはならず、または、係る団体の個別の成員が合法的にその正当な目的を実行することを禁止するものとして解釈されてはならない。」15 U.S. Code §17 (2017)。

71) 村上・前掲注69) 266頁以下参照。

72) Am. Fed'n of Musicians of U.S. & Canada v. Carroll, 391 U.S. 99 (1968) (オーケストラの指揮者の報酬を交渉した組合を免責) ; Local 24 of Int'l Bhd of Teamsters v. Oliver, 358 U.S. 283 (1959) (運送ドライバーのための最低報酬を交渉した組合を免責) ; H.A. Artists & Assocs. v. Actors' Equity Ass'n, 451 U.S. 704 (1981) (俳優組合のlicensing systemを免責)。

73) Dmitri Iglitzin & Jennifer L. Robbins, *The City of Seattle's Ordinance Providing Collective Bargaining Rights to Independent Contractor For-Hire Drivers: An Analysis of the Major Legal Hurdles*, 38 BERKLEY J. EMP. & LAB. L. 49, 57-60 (2017) ; Kennedy, *supra* note 39, at 1027.

74) ただしシアトル市の場合、唯一のQDRであり、EDRにもなったチームスター労組のローカル117が、雇用されたタクシー・ドライバーも組織化している。

75) Garden, *supra* note 45, at 11 & 15-20; Iglitzin & Robbins, *supra* note 73, at 60-65; Kennedy, *supra* note 39, 1030-34.

76) Parker v. Brown, 317 U.S. 341 (1943)。

この解釈が判例で承認される可能性は高い。

3. 差別禁止法について

プラットフォーム経済の大きな特徴の一つがレーティング評価による労働力管理機能の外部化であるが、学説は、この仕組みの下で差別が起こる懸念を指摘している⁷⁷⁾。利用者のもつ特定の属性への偏見がレーティング評価に反映されることで、特定の属性の就労者に対して、就労機会や報酬の面での差別が生じる可能性があるからである。

もっとも、調査がさほど進んでいないこともあり、プラットフォーム経済における雇用差別の実態は不明な点も多い。管見の限り、雇用差別に関する唯一の統計的な調査は、ジェンダーを理由とする賃金格差に関するものである（Ⅱ.1.(4)表2参照）。それによれば、「教育レベルやフィードバック・スコア、勤続年数が同じであるにもかかわらず、平均して、女性の時間給は、同職種の男性のそれよりも有意に低い⁷⁸⁾」。この統計の調査対象である「時間給」は、プラットフォーム就労者自らが設定した1時間当たりの希望額であるため、女性就労者が自らの労働の価値を低評価する傾向がある、と考える一方で、女性就労者は、低い額でも仕事をせざるを得ないほど、金銭的必要性に追いつめられている、あるいは、価格交渉が女性に不利に働く、とも解釈できる⁷⁹⁾。議論を深めるためにはさらなる調査が必要と思われるが、少なくともジェンダーの文脈で一定の格差が生じつつあることは否めないだろう。では学説は、この格差を是正するために何をすべきと考えている

だろうか。

理論的には、プラットフォームが15名以上の被用者を抱える使用者であり、就労者が被用者であるならば、公民権法第7編により「人種、肌の色、宗教、性別、出身国を理由とする」不利益取扱いは禁止される⁸⁰⁾。しかし、有色人種や女性就労者の多い職種においては誤分類が生じやすい可能性が指摘されており⁸¹⁾、またレーティングシステムの下では、差別的意図の証明が難しいことも懸念されている⁸²⁾。そこで、格差の可視化と証明の容易化のために、プラットフォームに対して、人種利用情報の収集と公開を義務づける立法的措置をとることが考えられる⁸³⁾。また、プラットフォーム経済を舞台とした「第三世代の差別」に対しては、行政ガイドラインを通じて、プラットフォーム自身に差別抑制的手段を講ぜしめる——差別につながりうる属性をブラインド化する、平均的な時間あたり賃金率を公開させる——可能性を追求する⁸⁴⁾ことも考えられよう。以上のように学説も、具体的な対策を示しているとはいえないが、まずは実態の適切な把握を可能とする方法を模索しているように筆者には思われる。

4. クラス・アクションについて

最後に、クラス・アクションをめぐる問題についても簡単に検討する。プラットフォーム経済における法的紛争は、被用者性の有無、という就労者に共通する争点の問題となることから、プラットフォームに対してクラス・アクションの形で提起されることが多い⁸⁵⁾。例えば、ライド・シェアリング部門の雄

77) Nancy Leong, *New Economy, Old Biases*, 100 MINN. L. REV. 2153, 2162 (2016) ; See also, Brishen Rogers, *The Social Cost of Uber*, 82 U. CHI. L. REV. DIALOGUE, 85, 95 (2016) .

78) Barzilay & Ben-David, *supra* note 20, at 420.

79) *Id.* at 420-421. 賃金格差の大きい職種（例えば法律職）では、仕事の難易度による職域分離が生じている可能性も指摘されている。*Id.* at 417.

80) 42 U.S. Code 2000e-2 (2016) .

81) Charlotte S. Alexander, *Misclassification and Antidiscrimination: An Empirical Analysis*, 101 MINN. L. REV. 907, 925-926 (2017) .

82) Leong, *supra* note 77, at 2165; Barzilay & Ben-David, *supra* note 20, at 424.

83) Leong, *supra* note 77, at 2165-66.

84) Barzilay & Ben-David, *supra* note 20, at 429-431.

85) Joseph A. Seiner, *Tailoring Class Actions to the On-Demand Economy*, 78 OHIO ST. L. J. 21, 46-53 (2017)

Uber に対する訴訟においては、16万人規模のクラス・アクションが提起されている⁸⁶⁾。

しかし、クラスとして承認されるためには、①構成員の多数性、②事実問題・法律問題の共通性、③クラス全体の中での典型性、④クラス全体の利益を代表する適切性、が要件となる⁸⁷⁾。なかでも要件②について、近年の連邦最高裁は「同一の訴訟でクラス全体に適用しうる解決をもたらす性質のものでなければならぬ」として⁸⁸⁾、厳格に解釈をする傾向がある。ある学説は、この傾向に照らした場合、果たしてクラスが現行の規模で承認されるか疑問だと指摘する⁸⁹⁾。被用者性の判断は、本質的には事実分析的な探求であり、就労者の労働時間・賃金率・スケジュール等が異なる以上、個別の判断が求められるからである。正確にはどのくらいにすべきとはいえないが、少なくとも、クラスをより細分化して、1万人規模にすることが望ましいのではないか⁹⁰⁾、というのが、学説の主張である。

筆者のみるところ、上記主張は、プラットフォーム経済における紛争をどの程度の規模で解決すべきか、という問題を提起している点で重要である。訴訟による紛争解決は、原則として個別事案ごとの解決である。確かに、個別の解決であっても、判例の先例拘束性を通じて、後続事案が事実上解決される効果は期待される。しかし、必ずしも効率的な紛争解決に結びつかない場合もあろう。他方で、クラス・アクションの法理を通じた集団的解決が必ずしも適切ではないとすれば、他にどのような手段を取りうるだろうか。また、その規模はどの程度であることが望ましいだろうか。これらの論点は、今後のアメリカ労働法学の課題として議論されていくことになる。

IV. 結びに

アメリカにおけるプラットフォーム経済をめぐる現状と課題を改めて要約しておこう。アメリカで「プラットフォーム経済」と呼ばれる現象は、Uber 等の対面型プラットフォームにおける副業的就労を中心として、就労人口の1割前後まで拡大してきている。就労者らは、主たる収入の補完や就労時間の自由を求めているが、就労の不安定性や不公正な待遇に不満を抱いている。そのため、連邦裁判所を中心に大規模な法的紛争が生じつつあるが、必ずしも就労者は労働法上の保護を得られているわけではない。州や地方自治体を中心として、立法の整備も進行中である。学説においては、プラットフォーム就労者が被用者といえるか否かが中心的論点となっており、解釈論的対応に加え、第三カテゴリの創出・被用者性の推定などの立法論的対応も模索されている。その他にも、経済法との交錯や差別禁止法の実効性、クラス・アクションを通じた解決可能性をめぐって、重要な議論が展開されている。

本稿の内容は、プラットフォーム経済の進展に関する、筆者なりの現段階での見取り図にすぎない。アメリカ労働法研究のさらなる進展と、クラウドワークをめぐる今後の議論のささやかな一助となれば幸いである。

86) O'Conner v. Uber, 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal., 2015)。

87) Fed. R. Civ. P. 23 (a)、浅香吉幹『アメリカ民事手続法〔第2版〕』（弘文堂、2008年）38頁。

88) Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes, 564 U.S. 338 (2011)、永野秀雄「1964年公民権法第7編にもとづく大規模クラスアクションの限界」労働法律旬報1754号（2011年）43頁。

89) Seiner, *supra* note 85, at 43-44.

90) *Id.* at 62.