

拡大するプラットフォーム労働と岐路に立つ労働政治

——日韓、欧米の労働組合動向比較——

安 周 永

The Expansion of Platform Labor and Divergence of Labor Politics: Comparative Analysis of Labor Unions in Japan, South Korea and Western Countries

Abstract

This study aims to clarify why labor unions in Japan and South Korea respond differently to the expansion of platform labor. How labor unions organize platform workers becomes an important issue in labor politics, because labor laws do not protect platform workers who are considered self-employed in many cases. This study uses the logic of influence and membership to clarify why the trade unions organized by company in Japan and South Korea respond differently.

Keywords

Precarious politics, Platform workers, Labor Union, Japan, South Korea

はじめに

本稿の目的は、プラットフォーム労働という新しい労務提供の方式が拡大し、従来の労使関係に包摂されない労働者が急増する中で、企業別労働組合という同じ労働慣行を持つにも関わらず、なぜ日本は韓国に比べ、ナショナルセンターの対応が遅れているのか、欧米とも比較しつつ検討することにある。韓国においては、全国民主労働組合総連盟（以下、民主労総）がナショナルセンターとしてプラットフォーム労働者の組織化を進めており、プラットフォーム企業と労働協約を結んだり、社会的対話フォーラムを通じて企業との行動指針（Code of Conduct）を締結したりしている。また、もう一つのナショナルセンターである韓国労働組合総連盟（以下、韓国労総）も「プラットフォーム労働者の保護方案策定 TF チーム」を作り、こ

の問題への取り組みを始め、さらに全国連帯会議を組織内に設置し、プラットフォーム労働者の組織化にも乗り出した。これに対して、日本においては、日本労働組合総連合会（以下、連合）が新たにネットワーク会員という制度を設け、専用サイト「Wor-Q（ワーク）」を立ち上げるなどして、プラットフォーム労働問題に取り組んでいるものの、これらはあくまで連合とプラットフォーム労働者との緩やかなつながりを想定しており、その組織化を意味するものではない。全国労働組合総連合（以下、全労連）や全国労働組合連絡協議会（以下、全労協）においても、プラットフォーム労働者のための組織化の動きは見られていない。日韓の労働組合は、ともに大企業の正社員が中心となって企業別に形成され、そのため企業横断的な問題や正規労働者以外の待遇改善には対応しづらいと指摘されてきたが（藤田 2017；中村 2018；朴 2014）、プラットフォーム労働問題については、

このように日本と韓国とで労働組合の取り組みに大きな違いが生じているのである。

プラットフォーム労働とは、オンライン・プラットフォームを用いて、ある組織または個人が他の組織や個人にアクセスし、問題解決や労務提供を行い、その対価の支払いを受ける雇用形態である (Eurofound 2018:9)。従来の雇用形態と異なるのは、労務の提供が労働者ではなく、形式上プラットフォーム企業と契約を結んでいる独立契約者により行われる点である。そのため、プラットフォーム企業は使用者責任が問われず、またプラットフォーム労働者も労働法に庇護されず、労働組合の団結権も認められていなかった。このようなプラットフォーム労働者の不利な労働状況が社会の注目を浴びることとなり、各国でプラットフォーム労働者に対する保護とプラットフォーム企業に対する規制強化が議論され始めた。

しかしながら、従来の労働法や社会保障体制では、このようなプラットフォーム労働者を保護することは容易でない。欧米ではプラットフォーム労働者に関する様々な訴訟が提起され、既に判例も見られるが、プラットフォーム労働者につき労働者と見なす判決と自営業者と見なす判決とが混在しており、やはり使用従属性を前提とする労働法の体系では、プラットフォーム労働を規制するには曖昧な部分があることは否めず、その労働者を保護するのは困難であることが窺える。そのため、プラットフォーム労働者を立法措置で労働者と見なし保護しようという法改正の動きも見られ、フランスにおいてはプラットフォーム労働者の労働三権保障とプラットフォーム企業への社会保険負担が課されるようになり、また米カリフォルニア州においては、2019年9月に州法のギグ・エコノミー規制法 (AB5 法) が成立し、全米に先駆けてプラットフォーム労働者の労働法適用が認められる画期的な出来事も起きた。ただ、このような動きは世界的に見れば非常に稀であり、カリフォルニア州においても結局、翌2020年11月にプラットフォーム労働者を改めて独立した請負業者と扱う州条例案 (2020 California Proposition 22) が住民投票により58%の賛成を得て

可決され、AB5 法が事実上無効化するなど揺り戻しの動きも既に見られている。このように立法措置によりプラットフォーム労働者を保護するのも容易ではない。プラットフォーム経済の拡大は、産業政策、租税政策、福祉政策、雇用政策など多岐にわたる社会的対応を要し、それらの調整が容易ではないためである。たとえば、今後さらなる自企業の成長や新たな価値のイノベーションを追求したいと考えるプラットフォーム企業と従来型の企業 (タクシー会社、ホテルなど) との衝突を調整する公正な競争環境の整備、多国籍のプラットフォーム企業に対する課税、またプラットフォーム企業と契約し労務提供する人の社会保険料負担や労働法適用の問題などは、プラットフォーム企業の急成長とともに重要な社会課題として浮上しているものの、これらの問題を包括的に解決していくためには、多様な利害関係者の調整が必要となる (Thelen 2018)。

ここで、プラットフォーム労働の環境改善において注目されるのが労働組合の対応である。労働環境は、労働法制や雇用政策によっても規定されるが、労働三権を持つ労働者たち自らが企業側との交渉を通じてその保護に取り組むこともできる。したがって政策的対応が鈍い状況下においては、労働環境保護のもう一つの柱を担う労働組合への注目は必然的に高まるといえる。後述するように、欧米では既存の労働組合がプラットフォーム労働問題への対応を積極的に行っており、既にプラットフォーム労働に関して労働協約が結ばれた例もあるなど、労使でプラットフォーム労働に関するルール作りが始まっている。しかし、これに比べると日本と韓国においては、プラットフォーム労働に対するナショナルセンターの取り組みはまだ始まったばかりであり、さらには日韓の間においても違いが見られている。

こうした差異を分析することは、労働政治という視点においても重要である。Rueda の研究を嚆矢として (Rueda 2005)、労働市場のアウトサイダーが従来の労働政治から排除されている点が以降注目され、近年このような不安定労働者の利益代表に注目した不安定労働政治

(Precarious politics) という概念も生まれている (Paret 2015)。もとより労働政治の主要な理論であるコーポラティズム論 (Przeworski and Wallerstein 1982; シュミッター／レームブルッフ編 1984) や権力資源動員論 (Korpi 1978; Esping-Andersen 1985) も、標準的雇用関係をその理論前提としているため、プラットフォーム労働の拡大という働き方の多様化の中で、新しい労働政治の展望というものが必要とされている。

こうした問題意識から、本稿ではまず、プラットフォーム経済とプラットフォーム労働とは何かについて整理した後、これに関する先行研究と分析枠組みを提示する。それを踏まえ、欧米と日韓の労働組合の対応をそれぞれ考察し、日本と韓国とで差異が生じている理由を検討する。

1. プラットフォーム経済と雇用関係の変化

プラットフォーム経済という語は、シェアリング・エコノミー、ギグ・エコノミーなどといった表現でも用いられるが、論者によってその評価や主眼が異なるため、これについてまず整理しておきたい。プラットフォーム経済とは、独立労働者や売り手が買い手に対してサービスや商品を販売するためのプラットフォームを提供するオンライン仲介者を含む経済活動である (Farrell and Greig 2016: 5)。主に配車サービスを行う Uber (ウーバー)、民泊サービスである Airbnb (エアビーアンドビー) のようなプラットフォーム企業は、自前の不動産や車両を所有せずに、単にサービス生産者と消費者とをマッチングさせ、両者相互の関係性構築を促進する事業で、従来型企業よりもはるかに急速な成長を達成している (Parker, Van Alstyne and Choudary 2016: chapter1)。すなわちプラットフォーム経済という語は、企業の新しい事業方法に焦点が当てられているものであると言えよう。一方、シェアリング・エコノミーという用語には二つの潮流があり、資本主義によって生じる環境破壊と過剰消費を是正できるという視点からシェアリング・エコノミーを捉

える流れ (Schor 2020) と、新しい経済形態による経済成長やイノベーションの点を評価する流れ (Sundararajan 2016) とがある。両者の資本主義に対する視点は全く異なっているが、両者ともシェアリング・エコノミーを肯定的に評価する点では一致している。日本において、新しい資本主義のモデルとしてシェアリング・エコノミーという言葉で広く紹介されたのも、このような背景がある。対して、ギグ・エコノミーという語は、雇用関係に焦点を当てたものである。ギグ (gig) という言葉は、ミュージシャンがその場に一度だけ集まって演奏し解散する行為を指すスラングであり、転じてギグ・エコノミーとは、長期間の雇用関係の下ではなく、特定のタスクや限られた期間で働く経済活動を意味する (Friedman 2014)。そのため、ギグ・エコノミーという語を使う際には、不安定な労働の側面に着目し使うことが多い。このように、プラットフォームを利用する新しい経済活動から発生する点が多く、言説において注目され、様々な用語が使われているが、その新しい経済形態への評価や主眼は異なっていることが分かる。本稿の焦点となるのは、オンライン・プラットフォームを媒介とした労務提供方法であり、これを「プラットフォーム労働」として定義したい。また法的保護のあり方として、プラットフォーム労働で働く人を労働者とみなすか、自営業者とみなすか (あるいは第三のカテゴリーか) という論争も踏まえる必要があるが、本稿では、労務を提供しその対価として支払いを受ける個人に重点を置き、また労使関係という見地でプラットフォーム労働を把握する目的から、彼らを「プラットフォーム労働者」として扱い、論を展開していくことにしたい。

プラットフォーム労働は、プラットフォーム企業に予め登録した人が、企業からの「呼び出し」に応じることで労務を提供するため、労働への参入が容易であり柔軟に働けるというメリットがある一方、契約上は労働者と扱われず、低賃金や健康被害など労働環境の悪化が生じる恐れもある (Moore 2018)。この論点自体は新しいものではなく、労働者派遣などの非典型的雇用形態にも存在していた (Standing 2011 ;

Keune 2015；連合総研編 2017)。しかし、プラットフォーム労働は、AI（人工知能）などのデジタル技術の使用により、仕事が細分化されるとともに、時間と場所の拘束性が極端に減るため、プラットフォーム企業の使用者責任を明確にするのは、今までのどの非典型的労働よりも困難である。またプラットフォーム労働と一口に言っても、労務提供が非対面で行われるか、対面で行われるかによって、労働者性の判断も異なるため、その実態把握の重要性が指摘されている（浜村 2019；石田 2019）。

とはいえ、従来の政府統計とは別途の標本調査が必要になることから（金峻永 2020：83-85）、プラットフォーム労働はその実態把握すら困難である。ただ、BCG（ボストン・コンサルティング・グループ）社による2018年の調査では、就業者のうちプラットフォームを活用し収入を得ている者の割合は、先進国ではアメリカで14%（うち副業10%）、フランスで6%（同3%）、ドイツで8%（同6%）、日本では7%（同2%）、開発途上国では中国で45%（同12%）、インドで39%（同8%）という数字が示されている（BCG 2019）。この数字が実態をどれだけ正確に反映するものかは議論の余地があるが、ウーバーやエアビーアンドビーなどの代表的なプラットフォーム企業が2008年のいわゆるリーマンショック後に誕生していることを考えると、わずか10年余りでプラットフォーム経済とプラットフォーム労働が急激かつ世界的に拡大したことが分かる。

こうした中、日本と韓国においては、欧米のようなウーバータクシーに代表されるライドシェアではなく、飲食配達代行サービスが急激に拡大したことで、プラットフォーム労働が一躍注目を浴びるようになった。欧米では、Uberization（ウーバライゼーション）という造語が作られるほどに、ウーバータクシーによる雇用環境の変化とそれをめぐる激しい対立が巻き起こったが、日本では道路運送法、韓国では旅客自動車運輸事業法により、ともに営利を目的としたライドシェアが原則的に禁止されていたため、ウーバータクシーをめぐる対立や労働環境はあまり問題とならず、その代わりに、

飲食配達代行サービスが急速に拡大したのを契機として、プラットフォーム労働をめぐる議論が浮上した¹⁾。これを踏まえ、本稿ではプラットフォーム労働の労使関係を考察する上で、この飲食配達代行サービスに注目し、分析することにした。

2. 先行研究と分析枠組み

プラットフォーム労働の拡大は、従来の雇用関係と社会保障の仕組みでは保護されない労働者の階層を増加させており、こうした階層を保護するための政策議論と、各分野からの研究が進められている（Healy, Nicholson and Pekar-ek 2017）。本章では、プラットフォーム労働の増加が従来の労使関係を変化させ、またそれが労働政治の在り方とも関わる部分に焦点を当てて先行研究を整理し、分析枠組みを提示することにした。

先述したように、プラットフォーム労働は、仕事の細分化に加え、労務提供の場所と時間的拘束性の弱さから、使用者責任が曖昧になるため、働く人は脆弱な労働環境に置かれやすい。しかしながらプラットフォーム労働者は、労働条件に関する会社側との交渉にあたって、労働組合の結成と団体交渉が法的に保障されない。脆弱な労働環境下にもかかわらず、これら労働者の利益を反映させる手段にも乏しいのである（Hyman 2018；脇田編 2020；金鐘珍 2020；鄭興俊ほか4人 2019）。そのため、こうした脆弱な労働者に対する既存の労働組合の代表性の欠如が指摘されるようになり、欧米では、プラットフォーム経済の下で果たすべき労働組合の役割が注視されることとなった（Chesta, Lorenzo and Carlotta 2019；Crouch 2019）。既存の労働組合が組合員以外の労働問題に取り組み、これらの労働者を代表するための動きとして、欧米では特に以下の三つが注目を集めている。

第一に、不安定労働問題への積極的な取り組みである。労働組合はこれまで労働市場のインサイダーたる組合員の利益のみ代表し、またインサイダーの雇用バッファーとしてアウトサイ

ダーを放置していたために、労働市場のデュアリズムが深化したという指摘がある (Saint-Paul 1996; 新川 2007)。しかし不安定労働が増加する中で、労働組合が近年、これら労働者を包摂し、利益を代表しようとする動きが活発になっている (Kuene and Pedaci 2020; Kilhoffer, Lenaerts and Beblavy 2017)。こうした変化の背景には、不安定労働者の増加が組合員の労働条件切り下げにつながるという認識の一方、労働組合は労働者全体の代表としての役割を果たすべきという要求への対応がある (Keune 2015)。不安定労働者を組織化する際に、従来の組合員と同じ組織に組み入れるか、別途組織を作るかという問題や、不安定労働者の組合員にどこまでの権限を許容するかという問題は依然残るが (Wynn 2015)、従来の組合員を中心とした労働組合の活動に変化が見られていることは間違いない。

次に、社会運動との関係強化である。労働組合の組織率の低下およびグローバル化の進展により、労働組合の影響力が弱まっていることから、こうした影響力低下を補うための、社会運動団体との提携が注目されている (Heery, Healy and Taylor 2004; Ibsen and Tapia 2017; Grote and Wagemann eds. 2018; Hyman and Gumbrell-McCormick 2017)。少子高齢化、格差の拡大、財政赤字の深刻化などの諸問題に対し、従来の社会保障制度と労働条件を維持したままでの対応ではその解決は困難であり、社会全般にわたる改革が必要とされている。そのため労働組合も、労使関係の中での労働問題を越えた多様な問題に取り組む必要があり、その際に他の団体との提携が求められている状況にある。

最後に、経営者側や政府、地域コミュニティなどと連携した、社会的協約の締結である (Kilhoffer, Lenaerts and Beblavy 2017)。先述したように、労働組合の影響力が低下し、政策への影響力と労働協約の拘束力も低下する中で、それを補完する社会的対話や社会的合意というものが注目されるようになった。このような社会的協約は、労働協約のような法的拘束力を持たない意味で限界はあるものの、労働問

題に関する社会的関心を惹起できる点で注目されている。

このように欧米の労働組合は、従来の取り組みだけでは生じてくる労働組合の代表性の欠如を克服するために、多様な取り組みを行っている。ここで考えたいのは、このような転換がなぜ可能かという点である。その際に参考になるのが、メンバーシップの論理 (Logic of membership) と影響力の論理 (Logic of influence) である (Vandaele 2018: 18-20)。メンバーシップの論理とは、労働組合の運営にあたり、組合員の現在のニーズと利益とを優先することであり、影響力の論理とは、組織の拡大を優先するものである。もちろん両者は二者択一かつ排他的でない。労働組合は組合員なしには存在できないため、組合員の要求やニーズを無視することはできない。しかし、労働組合が弱体化し、不安定労働が増加する中では、組合員の利益のみ追求し、社会からの支持調達を疎かにすれば結局、組合員の利益を守る手段を失うことになる。すなわち、この二つの論理のバランスをどのように取りながら、組織を運営するかが課題となってくる。この概念を用いることで、労働組合の取り組みの違いを理解することができる。たとえば、伝統的な労働組合は、従来の組合員の利益を重視し、組織拡大には比較的関心が薄いのが、新興で小規模の労働組合は、影響力拡大を重視するであろう。また伝統的な労働組合でも、労働組合の弱体化に危機感を強く感じれば、メンバーシップの論理よりも、影響力の論理を優先し、組織の拡大や不安定労働者の包摂に積極的に取り組むとも考えられる。このように転換期における労働組合の戦略を分析する上で、この二つの論理は有用だと言える。

日本と韓国においては、長らく労働組合が大企業の労働者中心かつ企業別に構成されており、交渉の対象は産業全体の労働条件ではなく、多くは企業内の待遇や条件の改善であった。このように企業別に労働組合が形成され交渉が行われてきたため、中小企業および不安定労働者は組合の活動から排除されており、企業横断的な問題や政策への対応は困難な状況にあった。こうした企業別労働組合の構造下では、労働組合

表1 プラットフォーム労働者の組織化の種類と数

	イギリスと アイルランド	アメリカと カナダ	西ヨーロッ パ諸国	インドとパ キスタン	南部・中央 アフリカ諸国	南アメリカ 諸国	他の地域	計
非公認の労働 組合	47	21	14	12	6	13	10	123
主流の労働組 合	34	22	28	3	2	1	8	98
インフォーマ ルな組織（社 会的ネット ワーク）	1	5	2	0	2	2	3	15
労働組合と他 アクターの提 携	0	0	1	—	—	—	1	2
未分類	0	5	4	2	2	6	7	26
その他	8	28	5	1	3	5	5	55

出所) Joyce, Neumann, Trappmann and Umney (2020 : 5)

資料) Leeds index

が欧米に見られるような転換期における新たな戦略を採ることは難しく、また労働組合がメンバーシップの論理を越えて、影響力の論理を優先し、労働組合の活動を展開することも至極困難であると言えよう。

以下では、この二つの論理を用いて、欧米の労働組合の取り組みを確認した上で、日韓の違いについても分析することにした。

3. 欧米における労働組合の対応

先述したように、欧米ではプラットフォーム労働について労働組合が積極的に取り組んでいる。それを確認できるのが、英リーズ大学 (University of Leeds) 雇用関係センターの研究者によるプラットフォーム労働に関する労働運動の実態調査の結果である。この調査は、世界各国のニュースデータベース、労働運動報告書、活動家ネットワーク、オンラインフォーラム等を用いて、2015年1月から2019年6月までの各国のプラットフォーム労働に関する抗議活動やその組織化について調査したものである (Joyce, Neumann, Trappmann and Umney 2020 : 5)。このうちプラットフォーム労働者の組織化についてまとめたものが表1である。主流の労働組合による組織化や、プラットフォーム労働者自ら組織化に乗り出して組合組織を持

つに至ったもの、緩やかな組織形態を持つものといった類型が挙げられている。これによると、欧米においては、主流の労働組合がプラットフォーム労働者を組織化する割合が比較的高いものに対して、他の地域では、自ら組織化したものや新しい形態の組織の割合が高い。ただ、プラットフォーム労働者自らによる組織化は人的資源や財政が限られているため、継続的に活動するのは容易ではないことから、主流の労働組合が組織化に乗り出す欧米において、よりプラットフォーム労働運動が活発かつ継続的に行われる可能性が高いと想定される。

この数字は実際の欧米の労働組合の取り組み事例にも裏打ちされる (Aloisi 2019)。労働組合のプラットフォーム労働に関する積極的な取り組み事例としてよく知られるのは、ドイツのIGメタルの事例である。IGメタルはドイツの金属労働者労働組合であり、ヨーロッパ最大の労働組合であるが、2016年に独立事業者も組合に加入できるよう、組合規約を改正した。また「公正なクラウドワーク (faircrowd.work)」というサイトを開設して、プラットフォーム労働者を支援している。他にオーストリア最大の産別組合である GPA-DJP も2019年1月からプラットフォーム労働者の受け入れを始め、フランスでも労働総同盟 (CGT)、民主労働総同盟 (CFDT)、労働者の力 (FO) といった主要労

組が組織を再編して、プラットフォーム労働問題に取り組み始めた。イタリアにおいても三大労組の労働総同盟 (CGIL)、労働組合連盟 (CISL)、労働連合 (UIL) が、プラットフォーム労働者を含む不安定労働者の組織を新設した。こうした大きな労働組合の積極的な取り組みを背景に、欧米においては、プラットフォーム労働に関する労働協約が企業側と労働組合の間で既に締結されている例もある (Mexi 2019)。デンマークでは、2018年4月に最大産別組合である3F (Fagligt Fælles Forbund) と清掃会社 Hilfr の間に労働協約が締結され、プラットフォーム労働者に対し最低賃金の保障、公的年金権利の付与、健康保険、疾病手当、有給休暇、失業給付が保障されるようになった。またイタリアでは、2017年12月に労働組合6団体と飲食配達企業の間で労働協約が締結され、勤務時間の規制と疾病手当が保障されるようになった。2018年3月にはボローニャ地域において、州政府、労働組合 (CGIL、CISL、UIL、ライダーユニオン)、プラットフォーム企業 (Sgnam、MyMenu) の間に「都市におけるデジタルワークの基本権に関する憲章 (Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano)」が締結され、最低賃金や超過勤務賃金保障、休日制度、社会保険、労災補償などの労働条件が決定された。これは EU 域内初のプラットフォーム労働に関する自治体レベルでの協定である。他にもスウェーデンでは、運輸労働組合とプラットフォーム型簡易タクシー事業を営む Bzzt が、そのドライバーに対しタクシー運転手と同じ労働条件が適用されるように合意し、イギリスにおいては、2019年12月に GMB ユニオンと飲食配達企業 Hermes が最低賃金と休日手当について労働協約を締結した。オランダにおいては、2018年にプラットフォーム企業 Temper が職業訓練、公的年金、社会保険を保障することで労働組合と合意している。オーストラリアにおいては、ニューサウスウェールズ労働評議会 (Unions NSW) とプラットフォーム企業 Airtasker が最低報酬の支給、労災保険などの労働条件について合意したほか、アメリカにおいても、老舗の運輸系労働

組合であるチームスターズユニオン (IBT) が、地域の他の労働組合と連携してシアトル市を動かして、プラットフォーム労働者が企業と交渉できる規約を作らせた。

このように欧米においては、従来の労働組合がプラットフォーム労働者の組織化に乗り出し、その団体交渉の保障と、労働条件の改善に成功した事例が数多く確認されている。

4. 日本と韓国における政府の対応

日本と韓国においては、労働組合の取り組みに先行して、政府によるプラットフォーム労働の議論が進められてきたため、両国とも政府の取り組みをまず確認する必要がある。本章では、その取り組みを整理する。

日本では、経済産業省で2016年11月に「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会」が設置され、同年9月に新設された安倍晋三首相の私的諮問機関である働き方改革実現会議で検討項目となった「テレワーク、副業・兼業等の柔軟な働き方」について検討することになった。研究会のメンバーは、ほとんどが企業 CEO であり、「雇用関係によらない働き方」を選択肢として確立することが目的とされていた。しかし翌2017年3月の最終報告書には、労働法制や社会保障体制の中で雇用関係の働き方を適切に位置づける必要性について言及するに止まり、具体的な方向性は提示されなかった²⁾。また厚生労働省では2017年10月に設置された「雇用類似の働き方に関する検討会」で、学者を中心にプラットフォーム労働について議論され、翌2018年3月に報告書が出されたが、ここでもやはり、保護のあり方に関する新しい動きについても注視していくことが重要であるという結論に止まっている³⁾。その後、さらに検討を具体化すべく「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」が2018年10月に設置され、2020年末現在も検討が進められている。第19回検討会 (2020年2月14日) で連合と経営者団体双方へのヒアリングが行われ、その際に労使がプラットフォーム労働に関する意見をそれぞれ述べたものの、基本的に経産省と厚労省での議

論は、労働者側の参加が不十分なまま進められている。

このような労働問題に関する労働組合排除ともいうべき動きは、政労使三者合意の場である厚労省の労働政策審議会の下に、公益代表のみで構成される労働政策基本部会が設置されて以降、鮮明となった。これまでも内閣府の規制改革会議から、労使の調整を前提とする審議会方式に対する批判はあったものの、具体的な動きには至らなかった。しかし、2015年6月30日に閣議決定された規制改革実施計画で、「多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う」こととなり⁴⁾、翌2016年5月に発表された「規制改革実施計画のフォローアップ結果」で「働き方の多様化等により的確に対応した政策作りのため、労働政策審議会等の在り方について検討を行う」こととされ、従来の審議会方式の変更に関する検討が本格的に始まった。同年7月26日には「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」が設置され、検討が重ねられた末、同12月14日に出された報告書で「働き方やそれに伴う課題が多様化する中、必ずしも公労使同数の三者構成にとらわれない体制で議論を行った方がよい」との提言が示され⁵⁾、これを受け新たに労働政策基本部会が翌2017年7月31日に設置された。同部会の運営規程では、部会に属すべき委員及び臨時委員は公益を代表するもののみとし、委員等の数は十五人以内とする(第2条)とされており、審議会の三者合意慣行が制度的に形骸化することとなった⁶⁾。この部会で多様な働き方に関する議論が行われ、2018年9月5日に報告書「進化する時代の中で、進化する働き方のために」が発表され、2019年9月11日にも報告書「働く人がAI等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために」が発表された。これら報告書には未だプラットフォーム労働に関する具体的な方針や政策は述べられてはいないが、ただ技術革新が進展する中における労使間のコミュニケーションの重要性を指摘しながら⁷⁾、それに逆行する制度的仕組みで議論が進められているのは皮肉と

言わざるを得ない。

直近では、政府の成長戦略策定のための諮問機関であり安倍首相が議長を務めた未来投資会議で、成長戦略実現計画が2020年7月17日に発表され、年内のプラットフォーム労働に関するガイドライン作成を目標として、独占禁止法と労災保険の特別加入制度の拡大を中心に議論が進められた。ただ同年10月廃止されたこの未来投資会議でも、続く菅義偉内閣で新設された成長戦略会議でも、やはり労働組合は排除されている。

韓国では、2016年12月に未来創造科学部(日本の旧郵政省および科学技術庁に相当、翌年7月より科学技術情報通信部に改編)が発表した「知能情報社会の中長期総合対策」と、2017年7月に文在寅新政権の発足準備として設置された国政企画諮問委員会が発表した「科学技術が先導する第4次産業革命」において、ともに新産業への支援の必要性が言及されていたものの、本格的な議論が始まったのは、文大統領の公約に基づき同年11月に新設された大統領直属の第4次産業革命委員会においてである。委員会は官民合同で、政府の関係部署も加わり、経済低成長と劣悪な雇用環境を克服すべく、積極的な新技術の導入と利用促進を目指すため設けられたが、その議論の中で、新技術の導入による労働環境の変化が注目され、この問題について利害当事者間のコミュニケーションが重要であることが提起された。

このため翌2018年7月、政労使のデジタル転換対応を目的に、労使が参加して労働政策の方向性を決定する大統領直属の経済社会労働委員会(以下、労使政委員会)の小委員会として「デジタル転換と労働の未来委員会」が設置された。ナショナルセンターのうち、民主労総は労使政委員会を政策の正当化の場に過ぎないと批判して1998年から脱退しているため、韓国労総のみが労働者代表として参加し、他に経営者代表と政府委員、公益委員が参加している。ここでの議論を重ねて2019年2月18日に「デジタル転換に対する労使政の基本認識と政策課題に関する基本合意」が提示された。基本合意では、現状の共通認識を踏まえ、推進すべき6つの課

題として①変化する産業に備えた多様な政労使協働モデルの模索②労働者に対する人材教育の拡大③デジタル転換から不利益を被る階層を増やさないためのセーフティネットと職業訓練の強化④拡大しうる利害当事者間の対立の解消⑤国家目標とビジョン設定に当たっての多様な社会主体の参加⑥デジタル転換の影響に関する共同研究が挙げられている。デジタル転換に伴う望ましい労働環境についての議論など具体的な方向性は不足しているが、デジタル技術転換に対応するため政労使が社会的対話を通じて問題解決していくことでは一致している。この合意を具体化するため、デジタル転換と労働の未来委員会は、29回の会議を経て、2019年12月11日に報告書「デジタル転換時代、労働の未来のための我々の挑戦と課題」を発表した。これはドイツ連邦労働社会省が2016年に発表した白書「ワーク4.0」をモデルとして作成されたもので、デジタル転換に伴う労働の未来について初めて政労使と専門家が意見を交わした上で、解決すべき課題と争点を整理したものである（経済社会労働委員会 2019）。

また2020年5月27日には、デジタル転換と労働の未来委員会に「デジタルプラットフォーム労働：配達業種分科委員会」が発足し、労災保険の適用拡大と雇用保険の加入について議論されることとなった。ここでの労使協議を踏まえて、同年9月16日に「配達労働従事者の労災保険の死角地帯の解消のための労使政合意文」が締結され、配達従事者に対する労災保険の加入拡大が合意された。

以上のように、プラットフォーム労働に関して、日本においては労働者側の参加が不十分なまま、政府や企業が中心となり、議論がなされているのに対して、韓国においては制度的に労働者側の参加が保障された政労使協議の場で話し合われ、合意が成立している点で大きく異なることが分かる。

5. 日本と韓国における労働組合の対応

先述した通り、日韓とも飲食配達サービスが急速に拡大し、それを機にプラットフォーム労働

が注目を浴びるようになったため、ここからは飲食配達代行サービスに関する労働組合の取り組みについて考察する。日本も韓国もスマートフォンアプリを利用して飲食配達サービスを行うプラットフォーム企業が拡大することにより、もともと配達を行っていなかった飲食店が容易に商品の配達を行えるようになった。新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛の動きも追い風となり、日韓とも飲食配達サービス市場はさらに急成長を遂げている。

日本においては、1999年に設立された出前館が飲食配達業界で最大手に成長していたが、一方でレストランとも契約を結び、配達員も従業員として雇用していた。しかし、2016年9月にウーバーイーツが日本進出したことにより、飲食配達市場は激変した。ウーバーイーツはタクシー配車事業で培った技術を利用して、レストランと配達員をアプリでマッチングさせるのみ行い、このため配達員はウーバーイーツの従業員ではなく、自営業者であるとされた。初期にはその自由な働き方が配達員の間で好評であったが、2019年4月以降、会社側の報酬不正などが問題になるにつれ、これに不満を持った配達員により労働組合の設立が進められ、同年ウーバーイーツユニオンが誕生し、10月3日に設立総会が行われた。設立当初は、配達員登録者1万5000人あまりのうち組合員は18人に過ぎず、上部団体も当然ないため、月500円の組合費にしか頼れない財政構造は厳しい状況にあったが、朝日新聞や日本経済新聞にユニオン設立が比較的大きく報じられたこともあり、新生の組合としては認知度が高かったと言える。ユニオンは設立直後、ウーバージャパンに団体交渉を申し入れたものの、会社側は配達員があくまで個人事業主であり、労働者ではないとして、団体交渉を拒否した。さらには同年11月20日、わずか9日後の同月29日から報酬における基本料金を大幅に引き下げ、新たにボーナスを支給する報酬システムの導入を一方向的に発表した。ユニオン側はこれを受け、12月5日に報酬の一方的引き下げと団体交渉の拒否に対して抗議する記者会見を行った。しかし依然として団体交渉に全く応じる姿勢を見せない会社側に対し、ユニオ

ンは翌2020年1月からウーバーイーツ配達員の事故について調査を開始し、NPO法人・東京労働安全衛生センターの協力を得て、同年7月21日に事故調査報告書を発表した⁸⁾。報告書には、業務上の様々な事故やこれに対する会社側の対応が整理され、政府に対して労災保険の適用を求めるとともに、会社側に対しては現在の損害見舞金制度の対象範囲や金額の拡充を要求する内容となっている⁹⁾。このようにユニオン側は、会社から団体交渉を拒否されている中でも、事故対策を中心として会社側に要求を行っている。

ナショナルセンターである連合は、神津里季生会長が前述した2019年12月のウーバーイーツユニオン記者会見に同席し、共同記者会見の形を取った。また翌2020年2月3日の春闘総決起集会でも連合は、別会場を設けてウーバーイーツ配達員らが参加しての座談会を行うなど、例年と異なる対応を見せた。同月20日には「ネット受注をするフリーランスに関する調査」と題した報告書を発表し、実態分析を行った上で、「曖昧な雇用」の就業者の法的保護に関する考え方を整理する作業に着手した(下田 2020)。さらに同年5月の定例記者会見では、連合の連帯活動資金からウーバーイーツユニオンに当面の運営資金として200万円を拠出し、支援することが明らかとなった。会見の質疑応答でもあったように、連合傘下でない組織に対し支援するというのは異例のことであった¹⁰⁾。加えて同年10月からは多様な雇用・就労形態で働く人を対象とした「連合ネットワーク会員」制度を新設し、その専用サイト「Wor-Q」の運用を開始した。ネットワーク会員は、組合員ではなく、連合と緩やかなつながりを持つものとして出発している。ただ、こうして連合もプラットフォーム労働に対し積極的に取り組む姿勢は示しているものの、これらの労働者を組織化するところまでには現段階で至っていない。同じく全労連と全労協にも具体的な組織化の取り組みはないが、労働者性判断の枠組みを広げることで、雇用類似とされている労働者層に対する政策的支援を行おうとしている。このように日本のナショナルセンターは、プラットフォーム

労働者を組織化するというよりは、個人への支援や政策面での対応でプラットフォーム労働の問題に取り組もうとしていると言える。

韓国においては、ウーワ・ブラザーズ(優雅な兄弟たち)が運営する「ペダルミンジョク(配達の民族)」と、デリバリーヒーローコリアが運営する「ヨギヨ」「配達トン」が配達代行アプリとして定着し、飲食配達市場を拡大させてきた。こうした中で、飲食配達プラットフォーム労働者の労働組合が作られたのは、2018年7月にマクドナルドの一配達員が連日の猛暑の中、猛暑手当を要求する集会を企図したのが契機であった。これがマスコミに報じられ、共感した配達員が集まり、さらに彼らによって労働組合の設立が進められ、翌2019年5月1日にライダーユニオンとして設立総会が行われた。所属先によらない個人加盟ユニオンで、日本のウーバーイーツユニオンと同様、上部団体には加入せず独自に活動している。その後、ライダーユニオンのサポートにより、配達員が労災認定され補償を受けられた事例も生まれたことで、ユニオンは広く認知されることとなった。またソウル地域のライダーユニオン組合員たちが同年10月15日にソウル市に労働組合設立を届け出て、翌11月18日に受理され、配達プラットフォーム労働者として初めての正式な労働組合が誕生した。こうして同年12月14日にはライダーユニオンがペダルミンジョクに対し団体交渉を申し入れた¹¹⁾。

一方、ナショナルセンターの民主労総も傘下組織の全国サービス産業労働組合連盟(以下、サービス連盟)が中心となり、プラットフォーム労働者の組織化を進めていた。2019年3月にサービス連盟の傘下に「プラットフォーム労働連帯」を作り、運転代行、バイク便、飲食配達におけるプラットフォーム労働者の組織化に取り組んだ。一定額の組合費を払えば組合員資格が与えられ、2020年10月時点で代行運転手300人、バイク便配達員150人、飲食配達員280人が組合員として活動している。また、ライダーユニオンの団体交渉申し入れ直後、サービス連盟でも12月23日にペダルミンジョクに対し、団体交渉を申し入れた。これはペダルミンジョクが

申し入れを受理し、公開してから1週間以内に他の労働組合が団体交渉を申し入れなければ、ライダーユニオンしか団体交渉に参加できないためである。これにより、交渉にあたってどちらが代表交渉労組になるかという争いが、ライダーユニオンとサービス連盟の間に生じ、ソウル地方労働委員会の裁決の結果、組合員数の多いサービス連盟が代表交渉労組となった¹²⁾。丸6か月の交渉の末、10月22日に労働協約が締結され、配達仲介手数料の免除、健康診断費用の提供と衣服の支援など労働環境の改善が達成された。

これら団体交渉と並行して進行したのが、プラットフォーム対応案作りのための社会的対話フォーラムの取り組みである。このフォーラムは2020年4月1日に誕生し、経営者側としてコリア・スタートアップ・フォーラムというプラットフォーム企業の経営者団体とウーワ・ブラザーズ、デリバリーヒーローコリア、スパイダークレフトというプラットフォーム配達業界大手3社が参加し、労働者側としてはサービス連盟とライダーユニオンが参加した。3人の学者が両者の間に立つ形で、プラットフォーム労働に関して議論され、同年10月6日に7項目の合意文が発表された。総則として労使相互の尊重と自由な労働組合の結成および活動の認定から、公正な契約、労働条件と補償、安全と保健、情報保護とコミュニケーション、今後の課題、制度改善の合意事項と政府への建議がまとめられている。ただ、先述した労働協約にはこれを犯す場合に裁判で争える拘束力があるが、この合意文はそのような拘束力のないものであり、その意味で韓国では労使自律協約 (Code of Conduct) と呼ばれている。労働者性をどのように判断するかというプラットフォーム労働において最も重要な論点が置き去りにされているという課題はあるが、ライダーユニオンとサービス連盟がどちらも参加し、経営者側とルール作りに成功したという点では評価されるものである (呉 2020)。

もう一つのナショナルセンターである韓国労総は、民主労総に比べてこれまで非正規労働者を組織化する取り組みに乏しく、プラット

フォーム労働者をどのように取り扱うかについて明確な方針を出せていなかった。そのため、当初はプラットフォーム労働者の組織化にも民主労総ほど積極的ではなく、2019年末に「プラットフォーム労働者の保護方案策定TFチーム」を立ち上げ検討を始めたものの、当初は労働組合としての組織化ではなく、「プラットフォーム労働者共済会」という形での対応からスタートした。すなわち、日本の連合と同様、プラットフォーム労働者を労働組合の組織化の対象として考えてはいなかったのである。しかし、民主労総とライダーユニオンの積極的な取り組みによって、韓国労総もこれについて積極的に対応せざるを得なくなり、2020年9月4日に委員長直轄の「全国連帯会議」を設立し、プラットフォーム労働者の組織化の受け皿を作った¹³⁾。先述したように、労使政委員会から民主労総は脱退しており、ナショナルセンターとしては韓国労総のみが参加しているため、韓国労総は政策面での対応をこれまで重点的に行ってきたが、いよいよ組織化にも乗り出すようになったと言える。

おわりに

欧米ではウーバータクシーが急激に成長し、これによってウーバライゼーションという造語も生まれるなど、プラットフォーム労働が注目され始めたが、日本と韓国では営利を目的としたライドシェアが禁止されていたため、プラットフォーム労働への注目は、欧米に比べ遅かった。日韓はどちらもまず、政府が新しい産業モデルとしてのプラットフォーム労働に注目し始め、政府の委員会を中心にこれに関する議論が進められてきたが、飲食配達市場の急速な拡大に伴い、日韓ともにプラットフォーム労働が広がる中で、プラットフォーム労働者の労働環境や社会保障の整備が必要となり、その議論も同時に進められている。プラットフォーム労働に関する労災保険適用などの議論は現在進行形で行われているものの、これらプラットフォーム労働者に関する法整備にはまだ相当な時間が必要だと思われる。欧米では労使関係からプラッ

トフォーム労働環境を保護しようとする動きが顕著になっており、本稿でも事例として検討したように、主流の労働組合が積極的にプラットフォーム労働者の組織化に取り組むことで、労働協約も締結され、最低賃金の保障や疾病手当などプラットフォーム労働者の保護措置が労使間交渉によって講じられている。組合の規約を改正し、プラットフォーム労働者の組織化に取り組んだドイツのIG メタルのように、メンバーシップの論理に固執せず、影響力の論理を重視しながら組織再編と労働運動が展開された結果と言えよう。

一方、日本と韓国においては、労働組合が大企業の正社員を中心として企業別に形成されてきたため、どちらもメンバーシップの論理を重視しつつ、労働組合運動が展開されていると考えられてきた。しかし韓国では近年、そのような形態から脱却しようとする労働組合の取り組みが日本に比べ活発に行われている（安2013；2020a；2020b）。従来型の労働組合運動では労働組合に将来はないとの判断から新たな運動が展開されているのである。このため産業別労働組合への転換が進められると同時に、公的福祉の拡充が労働組合の主要課題として取り上げられるようになった。これはメンバーシップの論理から影響力の論理重視への動きの表れであろう。

プラットフォーム労働者の組織化に関しても同様のことが言える。民主労総は、産別労組への構造転換を進める一方で、脆弱な労働条件が問題となっていた「特殊雇用」と呼ばれるフリーランスの労働者など非正規労働者の組織化をこれまでも積極的に進めていたため、プラットフォーム労働の問題が浮上してから直ちにこの問題に取り組める組織的構造や経験を持っていた。すなわち、脆弱で雇用関係が不明確な労働の特殊性を考慮して、一定額の組合費で組合員になれるようにし、企業横断的な労働組合組織構造への転換にも一層努めた。このような民主労総の取り組みは、プラットフォーム労働者の保護に重要な影響を与えており、先述したプラットフォーム労働者の組織化の進展や、労働協約および経営者団体との行動指針の締結に

もつながっている。韓国においても日本と同様、ライダーユニオンという矮小な労働組合が最初に登場し注目を集めたものの、零細な財政構造のために継続的な活動には限界がある。月500円程度の組合費では専従者を置くことができないため、少数の執行部の自己犠牲により組合が維持されているのが現実である。当事者自身の声や取り組みというものが重要であることは言うまでもないが、ここにこそ従来の労働組合が受け皿とならねばならない理由があるといつてよい。一方、民主労総と競合関係にある韓国労総は、非正規労働者の組織化の経験が乏しく、そもそもプラットフォーム労働者をどのように組織化するかという時点で混乱しており、未だ組合としての組織化よりも共済の活用に重点を置いている。ただし、ここに来て韓国労総もプラットフォーム労働者の組織化のための組織再編に乗り出した。このように韓国においては、ナショナルセンター間で温度差は見られるものの、プラットフォーム労働者の組織化が進められている。

日本においては、ウーバーイーツユニオンが結成されたことで、プラットフォーム労働に関する関心も高まっている。連合もこの運動に注目し、ウーバーイーツユニオンと共同記者会見を行ったり、春闘総決起集会に招待したりするのみならず、ユニオンに対し異例の財政支援も行っている。ただ、連合はプラットフォーム労働者を組織化の対象として見ているわけではない。確かにネットワーク会員制度が作られ、会員支援のための「Wor-Q」サイトが開設されたが、会員はあくまで組合員ではなく、その点やはりプラットフォーム労働は他の労働と区別され、一定の距離が置かれているように見えなくもない。また全労連と全労協にも組織化の取り組みは全く見られていない状況である。このようにナショナルセンターに変化の兆し自体はあり、プラットフォーム労働問題を重視はしているものの、依然として日本ではメンバーシップの論理が優先された組織構造の下で労働組合運動が展開されていると言えよう。こうした中、政府の審議会や委員会では、連合すら十分な参加の保障がされないまま議論が進められている

ため、プラットフォーム労働の当事者がそれを議論する場に参加できる余地はほとんどない。さらにはこうした状況下でウーバーイーツユニオンの団体交渉の要求も会社側から拒否され続けている。

本稿で検討してきたように、プラットフォーム経済の拡大は、雇用状態から請負状態への転換を促し、労働の境界というものを曖昧にしている。そのため労働組合が、これまで包摂してこなかったプラットフォーム労働者をどのように組織化し、この問題に対応していくかという点は重要となってくる。3章で見たように、欧米においては、労働組合の取り組みによって最低賃金や疾病手当などを保障する労働環境が作られている。しかしながら、日本と韓国においては、まだその取り組みが始まったばかりで、より積極的な取り組みがなされている韓国でさえ、欧米で締結されている労働協約のようなプラットフォーム労働者の最低限度の生活を保障するところまでには至っていない。プラットフォーム労働の拡大により、これまで以上に非典型的な労働が増加する中で、どのようにこの問題に取り組むのか、自らの存在意義を社会的に再確認される分岐点に日韓の労働組合は立っていると言えよう。すなわち、同じ企業別労働組合の慣行を持ってきた日本と韓国の労働組合が、メンバーシップの論理から影響力の論理を重視する取り組みへと如何に転換していけるか、新しい労働政治という視点からも、その姿勢が問われている。

(付記) 本研究は、JSPS 科研費 20K01490 (研究代表者: 安周永)、20H01457 (研究代表者: 新川敏光)、20H01605 (研究代表者: 松田亮三)、20K01474 (研究代表者: 近藤正基) の助成を受けたものである。また、研究計画の一部を龍谷大学 LORC ラウンドテーブル (2020年8月4日) で報告する機会を得て、有益なコメントをいただいた。この場を借りてお礼を申しあげる。

注

- 1) 韓国、またアメリカと日本におけるライドシェアとプラットフォーム労働に関しては、それぞれ安 (2019)、川上 (2019) を参照のこと。
- 2) 「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会 報

告書」<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170330001-2.pdf> (2020年10月25日アクセス)。

- 3) 「雇用類似の働き方に関する検討会 報告書」<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-1191-1500-Koyoukankyoukintoukyoku-Zaitakuroudouka/0000201101.pdf> (2020年10月25日アクセス)。
- 4) 「規制改革実施計画」(平成27年6月30日閣議決定)
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/publication/150630/item1.pdf> (2020年10月25日アクセス) 15頁。
- 5) 「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議 報告書」https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-1260100-0-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000169415.pdf (2020年10月25日アクセス) 4頁。
- 6) なお基本部会には2017年の設置当初から、連合の関係者といえる3人(古賀伸明、後藤一宏、長谷川裕子)が2020年現在まで委員15人の中に含まれてはいるものの、あくまで公益代表としての選任であるため、今後の厚労省の方針によっては変更されうるものである。
- 7) 「労働政策審議会労働政策基本部会報告書～働く人がAI等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～」<https://www.mhlw.go.jp/content/1260200/000546611.pdf> (2020年10月25日アクセス) 6頁。
- 8) この部分は、ウーバーイーツユニオンの呼びかけ人である川上資人^{よしひと}弁護士へのインタビュー(2020年12月8日)に基づくものである。
- 9) ウーバーイーツは、ユニオン設立直前の2019年10月1日に三井住友海上火災保険と包括連携協定を結んで傷害補償制度を導入し、翌年9月にも制度の拡充が行われたものの、ユニオン側は依然として不十分であると主張している。
- 10) 「連合2020年5月定例記者会見」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/rengotv/kaiken/202005.html> (2020年12月1日アクセス)。
- 11) この部分は、ライダーユニオンの李映周^{イヨンジュ}政策局長へのインタビュー(2020年12月1日)に基づくものである。
- 12) この部分は、民主労総サービス連盟の朴廷奭^{パクジョンファン}政策局長へのインタビュー(2020年9月8日)に基づくものである。
- 13) この部分は、韓国労総の宋明珍^{ソンミョンジン}政策本部室長への書面インタビュー(2020年11月20日)に基づくものである。

参考文献

【日本語】

- 安周永 (2013) 『日韓企業主義的雇用政策の分岐——権力資源動員論からみた労働組合の戦略』 ミネルヴァ書房。

- 安周永 (2019) 「不安定雇用を包摂する新しい労働運動の分岐——韓国的事例からの考察」『生活経済政策』267号、26-31頁。
- 安周永 (2020a) 「韓国における最低賃金の政治過程と労働組合の戦略」『貧困研究』24号、26-37頁。
- 安周永 (2020b) 「なぜ韓国非正規労働者待遇改善は実現したのか——公立学校の非正規労働者を事例として」『龍谷政策学論集』第9巻2号、65-80頁。
- 石田眞 (2019) 「『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」『労働法律旬報』1944号、6-10頁。
- 呉学殊 (2020) 「韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」労働政策研究・研修機構ホームページ (<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/023.html>)。
- 川上資人 (2019) 「プラットフォームエコノミーにおける労働問題について——『ライドシェア』を例に」『Int'lecowk』1091号、7-13頁。
- 金峻永 (2020) 「労働：プラットフォーム労働の増加と社会保障の課題」宇仁宏幸・巖成男・藤田真哉編『制度でわかる世界の経済——制度的調整の政治経済学』ナカニシヤ出版。
- 下田祐二 (2020) 「フリーランスも働く仲間」『月刊連合』380号、4-5頁。
- シュミッター／レームブルッフ編 (1984) 『現代コーポラティズム——団体統合主義の政治とその理論』木鐸社。
- 新川敏光 (2007) 『幻視のなかの社会民主主義』法律文化社。
- 中村圭介 (2018) 『壁を壊す——非正規を仲間に』旬報社。
- 浜村彰 (2019) 「日本のワーバーイーツをめぐる労働法上の課題」『労働法律旬報』1944号、32-36頁。
- 藤田実 (2017) 『戦後日本の労使関係——戦後技術革新と労使関係の変化』大月書店。
- 連合総合生活開発研究所編 (2017) 『働き方の多様化と法的保護のあり方——個人請負就業者とクラウドワーカーの就業実態から：「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書』
- 脇田滋編 (2020) 『デイズガイドド・エンプロイメント：名ばかり個人事業主』学習の友社。
- 【韓国語】** (ハングルを筆者が翻訳したものである)
- 経済社会労働委員会 (2019) 『デジタル転換時代、労働の未来のための我々の挑戦と課題』
- 金鐘珍 (2020) 「雇用多変態時代、新しい労働形態と組織化問題」『雇用多変態と新しい労働の出現 (第147次労働フォーラム資料集)』
- 朴テジュ (2014) 『現代自動車には韓国の労使関係がある』毎日労働ニュース。
- 鄭興俊他4人 (2019) 『雇用関係多変態と労働者の利害代弁』韓国労働研究院。
- 【英語】**
- Aloisi, Antonio (2019) "Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy." *EUI Working Paper MWP 2019/03*.
- BCG (2019) *The New Freelancers: Tipping Talent in the Gig Economy*.
- Chesta, Ricardo Emilio and Zamponi Lorenzo and Caria-gli Carlotta (2019) "Labour Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy: Food Delivery Workers Struggles in Italy." *Partecipazione e Conflitto* 12 (3), pp. 819-844.
- Crouch, Colin (2019) *Will the Gig Economy Prevail?* Polity Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1985) *Politics against Markets: The Social Democratic Road to Power*. Princeton University Press.
- Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*.
- Farrell, Diana and Fiona Greig (2016) "Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy." (<https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>)
- Friedman, Gerald (2014) "Workers without employers: shadow corporations and the Rise of the Gig Economy." *Review of Keynesian Economy* 2 (2), pp. 171-188.
- Grote, Jürgen R. and Claudius Wagemann eds. (2018) *Social Movements and Organized Labour: Passions and Interests*. Routledge, Abingdon.
- Healy, Joshua and Daniel Nicholson and Andreas Pekar-ek (2017) "Should we take the gig economy seriously?" *Labour and industry* 27 (3), pp. 232-248.
- Heery, Edmund, Geraldine Healy and Phil Taylor (2004) "Representation at work: themes and issues." G. Healy, E. Heery, P. Taylor and W. Brown eds. *The Future of Worker Representation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hyman, Jeff (2018) *Employee Voice and Participation: Contested Past, Troubled Present, Uncertain Future*, Routledge.
- Hyman, Richard and Rebecca Gumbrell-McCormick (2017) "Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies?" *Journal of Industrial*

- Relations* 59 (4), pp. 538-561.
- Ibsen, Christian Lyhne and Maite Tapia (2017) "Trade Union Revitalisation: Where are we now? Where to Next?" *Journal of Industrial Relations* 59 (2), pp. 170-191.
- Joyce, Simon, Denis Neumann, Vera Trappmann and Charles Umney (2020) "A global struggle: worker protest in the platform economy." *ETUI Policy Brief Nr. 2020/2*.
- Keune, Maarten (2015) "Trade unions, precarious work and dualisation in Europe." W. Eichhorst and P. Marx eds. *Non-standard employment in post-industrial labour markets: an occupational perspective*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Keune, Maarten and Marcello Pedaci (2020) "Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU." *European Journal of Industrial Relations* 26 (2), pp. 139-155.
- Kilhoffer, Zachary, Karolien Lenaerts and Miroslav Beblavy (2017) "The platform economy and industrial relations. Applying the old framework to the new reality." *CEPS Research report 2017/12*, Brussels, European Centre for Political Studies.
- Korpi, Walter (1978) *Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*. Routledge & Kegan Paul Books.
- Mexi, Maria (2019) "Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenge, Shaping Opportunities." *Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference* (Bucharest, 10-11 October 2019).
- Moore, Phoebe V. (2018) "The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work." Geneva, International Labour Office.
- Paret, Marcel (2015) "Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa." *Critical Sociology* 41 (4-5), pp. 757-784.
- Parker, Geoffrey G. and Marshall W. Van Alstyne and Sangeet Paul Choudary (2016=2018) 妹尾堅一郎監訳・渡部典子訳『プラットフォーム・レボリューション』ダイヤモンド社。
- Przeworski, Adam and Michael Wallerstein (1982) "The Structure of Class Conflict in Democratic Capitalist Societies." *The American Political Science Review* 76 (2), pp. 215-238.
- Rueda, David (2005) "Insider-outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties." *American Political Science Review* 99, pp. 61-74.
- Saint-Paul G. (1996) *Dual labor markets: a macroeconomic perspective*, MIT press.
- Schor, Juliet B. (2020) *After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back*, University of California Press.
- Standing, Guy (2011=2016) *Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury USA Academic. 岡野内正監訳『プレカリアート：不平等社会が生み出す危険な階級』法律文化社。
- Sundararajan, A. (2016) *The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press. 門脇弘典訳『シェアリングエコノミー』日経 BP。
- Thelen, Kathleen (2018) "Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States." *American Political Science Association*, 16 (4), pp. 938-953.
- Vandaele, Kurt (2018) "Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe." *ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05*. ETUI.
- Wynn Michael (2015) "Organising freelancers: a hard case or a new opportunity?" *Andrew Burke ed. The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Senate Hall Ltd.

*ほかに新聞やホームページを参考にしているが、参照したものは、文中に記入している。