

ウーバーイーツ配達員のセーフティネット

東京財団政策研究所 研究主幹 **森信 茂樹**

コロナ禍で世の中の景色が相当変化した。目に付くのは、ウーバーイーツなどのロゴを付けた若者が自転車で配達する姿である。最近では出前館や、さらには北欧のフードデリバリーサービスなど外資も参入して、道路を走る配達人はますます増加するだろう。

一方ウーバーイーツは、配達人から「事故やケガの補償」「運営の透明性」「適切な報酬」を求めて「ユニオン」が設立され、様々な問題が浮き彫りにされている。また最近では、路上で女性がウーバーイーツ配達員の自転車で追突されるという事故が起き、指揮監督している運営会社にも責任があると、配達員とウーバーイーツの両者に損害賠償を求める訴えが起こされている。この訴訟は、直接的にはウーバーイーツの使用者責任の有無を巡っての争いだが、マッチング宅配サービスなど仲介型プラットフォームを通じて労働力を提供する個人事業者（いわゆるギグ・ワーカー）の地位についても議論が及ぶ可能性がある。

わが国（そして多くの先進国）の労働法制は、「労働者」と「個人事業者」を、使用従属関係があるかどうかにより明確に区分している。判断に当たっては、契約関係というより実態が重要で、自己の計算と危険において

独立して営まれている場合には「個人事業者」、指揮命令下にあり空間的・時間的な拘束に縛られている場合には「労働者」となる。

マッチング宅配サービスのビジネスモデルは極めて巧妙で、配達人は、プラットフォームが提供する仲介に応じるかどうかの選択ができ、配達については店と直接契約する形をとるので、労働法制上は「労働者」ではなく「個人事業者」となる。ウーバーイーツなどはマッチング情報を提供する仲介者という立場である。

このようなビジネスモデルの利点は、プラットフォームは配達人の社会保険料負担を行う必要がないということで、法制度による規制の穴をついたビジネスモデルといえる側面がある。一方配達人は、様々なセーフティネットから取り残されることになる。

しかし配達人の実態として、業務の内容や進め方について様々な指示を受けるなど「労働者」と同じような従属的な働き方を強いられている場合も多いといわれている。そこで、実態が「労働者」に近いにもかかわらず、雇用契約となっていないため労働法制上の保護から抜け落ちる者についてどう考えるべきかということが議論になってくる。

彼らに一定のセーフティーネットを提供するには、どこまで保障を提供すべきかという対象範囲の確定などに加えて、そのための財源を探す必要がある。現実には、その点が最も重要な論点だ。

この点に関して、カリフォルニア州は、労働者と個人事業者の認定基準を法定化してその立証責任を発注者側に課すことでフリーランスの保護の範囲を広げた。これに対してウーバーなどが反発、ロビー活動の末ウーバー運転手は雇用者ではないということになった。雇用者扱いとなるとウーバーの運賃も上がることから、消費者も賛成に回ったという。

興味深いのはドイツの動きである。音楽家

・画家・ダンサー、ジャーナリストなどの加入する芸術家基金では、芸術家個人が5割、芸術家に委託等をしている企業が3割、連邦政府が2割を負担して、コロナ禍で職を失ったり収入が激減した人たちのセーフティーネットを構築している。このように、個人事業主と国、関係企業（ウーバーイーツなど）が保険料を分担する基金を創設するという考え方は、わが国でも検討する余地があるのではないか。

いずれにしても冒頭のような裁判が始まり、判例の積み重ねが期待される。それを踏まえてフリーランスのセーフティーネットを考えていく必要がある。