

法政大学フェアレイバー研究所公開シンポジウム
「プラットフォームワーカーたちのユニオン運動」 2021年1月24日

「プラットフォームワーカー をめぐる国内外の情勢」

呉 学殊

(労働政策研究・研修機構)

hs.oh362@jil.go.jp

1

I. 韓国プラットフォーム配達労働に関する協約

2020年10月6日プラットフォーム配達産業労使の協約締結：「プラットフォーム経済発展とプラットフォーム労働従事者の権益保障に関する協約—配達サービス業を中心に—」

1. 主な内容：

- 1) プラットフォーム経済の健全な発展と労働従事者の権益保障
- 2) 労使は信義誠実の原則に基づきお互いを尊重し協約事項を実践し共同の目標を達成
- 3) 企業と配達労働者は公正な契約（内容の明記・透明性、労働者の自由な時間と業務遂行権利の認定など）を締結

2

4) 業務の内容と報酬の詳細の事前提示、合理的で公正な業務配分、専門性開発のための合理的な教育プログラム提供努力や正社員雇用の際に優先的採用努力義務

5) 労災保険加入を促すとともに適切な教育・保護具の提供などにより業務遂行中の危険予防と不安払拭に努める。突発的危険の際の業務中断を認め不利益取扱いをしない。

6) 情報保護とコミュニケーション：業務ガイドラインに対し発言の権利があり、それに関連する苦情処理窓口の設置・運営。契約終了後も元労働者の勤務記録へのアクセスを認める。

3

2. 協約締結の主要要因

1) 経営者の前向きな姿勢・考え方及び労使間の信頼向上

経営者団体：「韓国スタートアップフォーラム」（2016年9月結成）

労働組合：民主労総「サービス連盟」（2001年結成、「サービス一般労組配達サービス支部」）、ライダーユニオン（個人加盟ユニオン、2019年5月結成）

2) 配達従事者の確保：安全で働きやすい労働環境の整備

3) ブランド力の構築とリスク回避

4

3. 協約の示唆点

1) 事業の最終的な責任・収益者の責任：「透明事業主」ではなく「実物事業主」、収益者と労働者は人間であり、お互いを認めて知恵を絞ればより高次元の問題解決へ

2) All or Nothingではなく柔軟な発想・相応責任：「半雇用労働者」－交渉相手と相手の要求に寄り添い問題解決を目指す（労災保険加入）。

3) 労使コミュニケーションの経営資源性発揮

5

I-1 対企業労働協約締結

1. 2020年10月22日サービス連盟と「優雅な兄弟達」との協約

2. 主な内容：

1) 配達員仲介手数料（件当たり200～300ウォン）の免除

2) 健康診断費の補助（毎年10万ウォン上限）

3) 休暇費の補助（毎年100万ウォン上限）

4) 安全教育・教育費支給（半年ごと）・被服費（4万ウォン）支給

*2)～4)の適用対象者：1年以上、1日20件以上、200日（被服費は100日）

5) 台風、大雪、大雨等の悪天候予想の際配達サービス停止

6

3) **雇用形態に中立的な労働費用システムの構築**：基本的に同じ仕事をさせるのであれば、働き手の雇用形態によって労働費用の差が出ないようにして、労働費用の削減を目的にフリーランスを利用すること（濫用）がないようにする必要がある。全就業者に労災、雇用保険等のセーフティネットの適用を期待。

その必要性には、就労条件の見通し不測性あり。多くの人々が最初就職の際に、労働者とフリーランスの違いを知る人は皆無。そういう実態を踏まえても労働者かフリーランスかによって当該の就業者に大きな有・不利が生じないようにすることが重要。自分の職業選択に納得できるように、選択前の職業教育を強化するとともに、選択後も同一労働同一労働費用原則が貫かれていくような労務・就労管理、それを促す政策が求められる。

自分の仕事と報酬、就労環境やセーフティネットなどにいつでも納得できて、当該の仕事を選択した自分の判断に後悔しないように、フリーランスの就労環境を整備していくことを期待。

9

【参考資料】 呉学殊（2020）「緊急コラム
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HP（<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/023.html>）

**ご清聴頂き
ありがとうございます！**

10