

AIにより変化する労働世界と 拡大するプラットフォーム労働

—ウーバー・イーツ参与観察の知見から—

伊藤 大一

大阪経済大学経済学部教授

はじめに

人工知能（AI）により変化する労働世界への注目が集まっている。その変化を肯定的に捉える見方は、自動車の自動運転によって運送業人手不足解消等、AIの活用による労働負担軽減に期待する。ひいてはAIとロボットの発達によって、日々の労働から人間を解放するのではないかと、という議論すらある。一方で、否定的な見方として、AIの発達によって人々は仕事を奪われ、失業問題を招来するのではないかもある。このような揺れる見方の中で、政治的右派と左派の両者から「負の所得税」や、「ベーシック・インカム(BI)」の議論に注目が集まっている。

2025年現在では、AIを活用している分野として、Amazonの配送と、ウーバー・イーツ（以下、ウーバーとする）に代表されるフード・デリバリーを指摘できる。この両者は配送業務に係わる業務指示をAIによっておこない、このAIの指示に従って、

配送員は業務を遂行する。

通常、業務指示、指揮・命令は人間によって行われ、その指示に従って労働者は仕事をする。よって、両者の関係は、使用者と労働者の労使関係となり、法的には民法でなく労働法によって規制される。ただ、Amazonもウーバーも、AIによって配送員を指揮・命令するので、労使関係の成立を否定している。そのため両者は、配送員を雇用労働者でなく個人事業主と主張している。

しかし、Amazonの配送業務を行っている労働者が業務中にケガをして、労災を申請した。この申請に対して、労働基準監督署は2023年9月に労災の申請を認めた。つまり、Amazonと配送業務を担う労働者との関係を雇用関係と認め、労働法を適用した。また、ウーバーで働く配送員たちは、自らを労働者として労働組合、ウーバー・イーツ・ユニオン（以下、ユニオンとする）を結成し、ウーバーに団体交渉を要求した。しかし、ウーバーは配送員を労働者として認めず、団交を拒否した。この事態に対して、ユニオンは不当労働行為として東京都労働委員会に提訴した。2022年11月に東京都労働委員会は、ユニオンの訴えを認め、ウーバーに団体交渉を命じた。

このようにAIによって変化する労働世界は、従来の労使関係に大きな変容を迫りつつある。この潮流に対応するために、日本政府は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（通称：フリーランス新法）」を2024年11月に施行した。さら

いとう たいち

立命館大学大学院後期博士課程修了。博士（経済学）。専門分野は、社会政策。大阪経済大学経済学部専任講師、同准教授を経て、2024年4月より現職。

著書に『非正規雇用と労働運動』（法律文化社、2013年）など。

に、この潮流は日本だけでなく世界的な規模で生じており、ILOやEUなど、この問題にどのように対処すべきか、現在も議論が続いている。

筆者である伊藤はウーバーの配達員として参与観察を行った。この調査から、本稿では次の2点の課題を明らかにする。第1に、世界的に議論されているAIと労働世界の間を概観する。第2に、ウーバーに代表されるプラットフォーム(以下、PFとする)労働の問題点を、その報酬(賃金)問題を中心に議論したい。

AIが変える労働世界?

経済学や経営学の分野において、アメリカのPFに関する利便性や労働者に与える影響の研究は数多くある(Rosenblat 2018=2019)。なかでも松永(2023)は、アメリカやヨーロッパ、そして中国のPF労働に関する文献レビューであり、労使関係まで視野に入れた論文であり、一読に値する。本節では、主に松永(2023)以降に出版された書籍を中心として、AIと労働世界の変化についての研究動向を示したい。

まずは、『ゴースト・ワーク』である(Gray and Suri 2019=2023)。本書は、AIの発達にともないグローバルな規模での低技能労働者増加を不可避的に招来すると主張する点にオリジナリティを持つ。AIはディープ・ラーニング(深層学習)という手法によって、大量データを自ら学習し特徴を抽出する。本書は、このAI学習用の大量データをつくる仕事を「ゴースト・ワーク」と呼び、その特徴を低報酬(賃金)の労働で、その形態を個人事業主とする。

つぎに『オートメーションと労働の未来』(Benanav 2022=2023)についてみる。著者であるベナナフは労働に関する経済史を専門にしており、歴史的視点からオートメーション論に対する批判を行っている。オートメーション論とは、AIも含めた長期的な技術革新によって、資源制約を突破して経済成長する社会の到来を見通す議論であり、ある種のユートピア論である。

このオートメーション論に対して、歴史的な視野か

らみると資本主義の成長は、1970年代に発生したオイルショックをきっかけとしたスタグフレーション以降、低成長を基本としており、AIを含めた技術革新をもって労働需要の不足を補えないとベナナフは主張している。そして、労働需要の不足は、失業問題でなく、ワーキング・プア問題として顕在化しているとする。つまり、仮にAIがいくら発達しようとも、低報酬(賃金)労働問題を解消しない、とベナナフも述べている。

最後に、日本においてAIを視野に入れた『AI時代の労働者の自律性と資本の統制』を見ていく(三家本 2024)。本書はITエンジニアの労働過程分析の延長にAIによる労働過程の変化について試論的にまとめられている。三家本は現在のAI導入事例を分析して、次のAIの3機能を析出した。その3機能とは①探求、②アラート、③熟練技能の不要化である。三家本は、特に③熟練技能の不要化こそ、労働過程に本質的な変化をもたらし、もはや賃金の高い熟練労働者は必要不可欠の存在でなく、安易に代替可能な存在になるとする。

以上の3冊を検討してきたが、AIの導入は、長期的にはともかく短期的には、ゴースト・ワークに代表されるような不安定労働を不可欠とするであろう。さらに、従来の労使関係もAIによって指揮・命令することから変容せざるを得ない。それは法的には、労働法の適用される雇用関係でなく、請負ないし準委任という民法の適用される関係になる。次節では、伊藤により行われたウーバーの参与観察をもとに、PF労働のもとではどのような問題があるのかについて、論じたい。

プラットフォーム労働の報酬(賃金)問題

伊藤による調査は、ウーバーの配達パートナーとして、2023年2月から2024年9月にかけて、断続的に行われた。のべ34日間、150件の配達をおこなった。調査場所は大阪市内(100件)と静岡市内(50件)である。実配達時間を単位とした1時間当たりの報酬(時給)は約1,523円であり、総稼働

表1 調査概要

| | | |
|----------------|---------|-------------|
| 延べ稼働日数 | 34日間 | |
| 配達件数(キャンセル分含む) | 150件 | |
| 実配達時間 | 約50時間 | 配達時間 |
| 総稼働時間(アプリ起動時間) | 約87時間 | 待機時間込み |
| 配達報酬(賃金) | ¥62,983 | |
| その他報酬(賃金) | ¥14,096 | チップ、クエストなど。 |
| 総報酬(総賃金) | ¥77,079 | |
| 時給(実配達時間単位) | 約1523円 | |
| 時給(総稼働時間単位) | 約882円 | |

出所:筆者作成。

時間を単位とした1時間当たりの報酬(時給)は約882円であった。調査の概要は表1を参照していただきたい。

このように報酬(賃金)水準は2025年3月現在の最低賃金の全国加重平均額1,055円と比べても、低額と言わざるを得ない¹。伊藤(2024)でも書いたが、ウーバーのビジネスモデルは、都市住民をウーバー配達員にするビジネスモデルであり、この報酬(賃金)水準から見ると、2000年初頭に社会問題になり、2012年に原則禁止された日雇派遣に近いビジネスモデルである。つまり、理論的には不安定雇用、相対的過剰人口として議論されてきた問題といえる。この問題については、すでに多くの議論が蓄積されている(加藤1991、江口1979・1980・1980)。この問題は現在も議論されており、本紙本号に寄稿している柴田が中心的な論者のひとりである(柴田2017、柴田2024)。

不安定雇用、現在ではワーキング・プア問題とも議論されているが、この問題に対する政策的対応は最低賃金制度やリスキリングなどの労働法制や労働政策である。また他にも労使関係の対応もある。具体的には、団体交渉で最低受注単価等を議論し、労働協約とする対応策である。しかし、AIによって指揮・命令するウーバーは、配達員を労働者として認めておらず、個人事業主(フリーランス)とし

てあつまっている。

このようにAIによって運営されているPFは、従来の労使関係を変容させている。この事態に対して、日本政府も政策的・法的対応を試みている。それが2023年に成立し、2024年に施行されたフリーランス新法である。このフリーランス新法では、個人事業主を対象とし、経済法である下請法をベースにして、労働法の労働者保護機能を加えた、経済法と労働法のハイ・ブリッド(ロウ・ブリッド?)法となっている。このように、日本政府もPF労働の拡大による労使関係の変容に対応するべく、政策的・法的対応を試みている。

しかし、ここで「古くて、新しい根源的な問題」に直面することになる。仮に、フリーランスを個人事業主(事業者)だとすると、事業者が集まり受注最低単価・価格を協議し実行することは、独禁法の価格カルテルに該当し、違法行為となる可能性を有する。しかし、労働者ならば、労働組合を結成し、受注最低単価を協議し団体交渉に臨む、労使関係的対応は法的に全く問題とならない(橋本2024:227-228)。

これは、アメリカを典型とするが、1890年の反トラスト法(シャーマン法)は、労働組合を価格カルテルとして活動制限した。これに対してアメリカの労働組合は権利拡大闘争をおこない、最終的には

1935年全国労働関係法(ワグナー法)によって権利の確立となった(濱口・海老原 2020)。このように労働組合は、その権利確立のために、長年の立法闘争をおこなった。

このような歴史的経緯を踏まえると、PF労働において、AIの発展によって労使関係は変容し、労働者と使用者の労使関係なのか、発注者と受注者(個人事業主)との関係なのか、という「古くて、新しい問題」として現れている。ウーバーをはじめとするPFは発注者と受注者(個人事業主)との関係であり民法の関係と主張し、ユニオンに代表される労働者は使用者と労働者との関係であり、労働法との関係だと主張している。この対立に対して2022年東京都労委はユニオンの主張を認め、ウーバーに対して団交命令を発した。ウーバーはこの決定を不服として、現在中央労働委員会で審議が続いている。

AIをはじめとする科学技術の発展は不可避である。このPF労働をめぐる問題は、今後も拡大しながら議論されるだろう。その際に、大きな方向性はPF労働に従事する者を労働者として労働法保護の対象とするのか、それとも個人事業主として保護機能を弱体化させたままなのか、に分かれる。もちろん、「資本主義社会であるので、企業活動を最優先させ、労働者保護は制限するべき」とする議論もあるだろう。

この議論に有益な知見を与える書籍『就職氷河期世代』が出版された(近藤 2024)。本書は、バブル経済崩壊以降、労働者派遣法の規制緩和に象徴されるような経済改革のもとで、労働者生活を送った人々を対象に、結婚、雇用形態、手に入れた経済資本などをコーホート毎に分析した。

本書の結論の一つは次のようなものであった。就職氷河期世代は初職を非正規雇用について人を中心として、低収入層の拡大という形で、コーホート内の年収格差が拡大した。そのような低所得階層は一定数存在し、結婚や子どもを持つこともなく、高齢者になると考えられる。つまり、すでに50歳程度となっているので、これからの職業訓練政策などによっても状況を大きく変えることは極めて困難であると考えられている。現在の年金制度

などを前提すると、彼らが高齢者となったときに十分な経済力は望めない。そこで近藤は「福祉の拡充」、具体的には給付付き税額控除(負の所得税)等を提案している。

PF労働によって十分な経済力を得ることのできる人ならば、個人事業主で全く問題ないであろう。しかし、伊藤の調査のようにPF労働は低賃金労働となる人も必ず存在している。バブル崩壊以降、日本社会は十分な労働者保護機能を充実させてきたのだろうかAIに代表されるように科学技術の進化は止まらない。必要なのは、その進化を利用しながら働く労働者に対して十分な保護機能を強化することであると思われる。

おわりに

最後に、PF労働に対する労働者保護機能について、試論的に議論してみたい。ポイントとなるのは、労災保険制度と最低賃金制度になるであろう。現行の労災保険では、雇用労働者(労働基準法上の労働者)は使用者の全額保険料負担によって保護されている。建設業の一人親方などは労災の特別加入があり、2024年からはフリーランスも利用できるようになった。この既存の制度を基本として、ウーバーなどのPF事業者から保険料を徴収する方向を検討できるのではないだろうか。

最低賃金制度もやはり、労働者保護機能の要諦をなす。現在の最低賃金制度も雇用労働者(労働基準法上の労働者)を対象としており、PF労働者は対象外となっている。しかし、低報酬(低賃金)のPF労働者は一定数存在し、今後も存在し続ける。労働者保護機能強化のために、最低賃金制度の対象をPF労働者に拡張することは検討されるべきであろう。この課題は、日本ばかりでなくILOやEUでも議論されている。紙幅の都合で国際的な議論は触れることができなかつた。稿を改めて論じたい。■

《注》

- 1 伊藤による調査は安全を最優先したために、晴天の昼間しか稼働しなかつた。雨天や夜間の方が報

報酬は高額であるので、本調査の水準はワーバー配達員報酬（賃金）の最低水準である。

《参考文献》

伊藤大一（2024）「プラットフォーム・ワーカーの拡大とその問題点」、『労務理論学会誌』、第33号、19-34頁
 江口英一（1979・1980・1980）『現代の「低所得者層」（上）（中）（下）』、未来社
 加藤佑治（1991）『現代における不安定就業労働者《増補改訂版》』、御茶の水書房
 近藤絢子（2024）『就職氷河期世代』中公新書
 柴田徹平（2017）『建設業一人親方と不安定就業』、東信堂
 柴田撤兵（2024）「配達プラットフォーム労働の就業問題の現状と課題」、『社会政策』、第16巻、第1号、302-313頁
 橋本陽子（2024）『労働法はフリーランスを守れるか』、ちくま新書

濱口桂一郎・海老原嗣生（2020）『働き方改革の世界史』、ちくま新書
 松永伸太郎（2023）「プラットフォーム労働についての労働社会学的研究の文献レビュー」『長野大学紀要』、第44巻、第3号、123-132頁
 三家本里実（2024）『AI時代の労働の自律性と資本の統制』、堀之内出版
 Benanav, A., (2022) *Automation and the Future of Work*, Verso Books(2023 岩橋誠・萩田翔太郎・中島崇法訳『オートメーションと労働の未来』、堀之内出版)
 Gray, M. and Suri, S., (2019) *Ghost work : how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Harper Business (柴田裕之訳 2023『ゴーストワーク』、晶文社)
 Rosenblat, A., (2018) *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press (飯嶋貴子訳 2019『ワーバーランド』、青土社)

