

●2026 年 6 月 15 日

■ILOのギグワーカー保護条約が問うもの

日本の労働運動は新たな時代に対応できるか

2026 年 6 月 12 日、国際労働機関（ILO）は、単発の仕事を請け負う「ギグワーカー」を保護する初の国際条約を採択しました。

この条約は、プラットフォーム企業を通じて働く人々に対し、実際の労働実態に応じた適切な保護を求めるとともに、アルゴリズムによる仕事の割り当てや評価について説明を求めたり、不服申し立てを行ったりする権利を認めるものです。

一見すると、配達員やクラウドワーカーなど一部の人々に関わる問題のように見えるかもしれませんが。しかし実際には、この条約は現代資本主義の変化と、それに対応する労働運動のあり方そのものを問い直す重要な意味を持っています。

▼「雇われていない労働者」の増大

従来の労働法や労働組合運動は、企業に雇用される労働者を前提として発展してきました。

ところが近年では、Uber Eats の配達員、配車サービスの運転手、クラウドソーシングの受託者、オンラインで単発業務を請け負うフリーランスなど、「個人事業主」とされる働き方が急速に増えています。

彼らは法律上は自営業者とされています。しかし実際には、仕事の配分や報酬の決定、評価の管理、アカウント停止などの重要な権限をプラットフォーム企業が握っています。

つまり形式上は自営業者であっても、実態としては強い従属関係のもとで働いているのです。

ILO 条約は、この矛盾に正面から向き合い、「雇用契約の有無ではなく、実際の労働実態に基づいて保護を行うべきだ」という考え方を示しました。

これは労働法の歴史の中でも重要な転換点と言えるでしょう。

▼アルゴリズムによる支配という新しい問題

今回の条約で特に注目されるのは、アルゴリズム管理への規制です。

従来、労働者を管理していたのは人間でした。工場長や課長、人事部が労働者を評価し、仕事を割り当てていました。

しかしプラットフォーム企業では事情が異なります。仕事の配分や報酬の計算、利用者からの評価の集計などが、アルゴリズムによって自動的に行われています。

その結果、「なぜ仕事が減ったのか」、「なぜ報酬が下がったのか」、「なぜ評価が下がったのか」、「なぜアカウントが停止されたのか」、といったことが労働者には見えなくなっています。

これは従来の労使関係には、基本的には存在しなかった問題です。今後の労働運動には、賃金や労働時間だけでなく、AI やアルゴリズムの運用についても監視し、交渉する能力が求められることになります。

▼日本の労働運動への課題

このような変化は、日本の労働運動に大きな課題を突き付けています。日本の労働組合は長らく企業別組合を中心として発展してきました。しかしギグワーカーには、そもそも職場がありません。企業内組合を作る基盤そのものが存在しないのです。

そのため今後は、地域合同労組、産業別労組、職種別組織、オンラインを活用した新しい組織形態などの発展が不可欠になるでしょう。これは戦後日本の労働運動が依拠してきた企業別組合モデルそのものの見直しを迫る問題でもあります。

▼レント資本主義との関係

さらに重要なのは、この問題が単なる労働条件の問題ではないということです。

近年、巨大プラットフォーム企業はアプリやデータ、AI、ネットワークを独占し、その利用を通じて巨額の利益を獲得しています。一方で、労働者は、自転車やバイク、スマートフォン、通信費、車両維持費などを自ら負担しています。つまり企業は労働力を利用しながら、その再生産に必要なコストを負担しない構造を作り出しているのです。

これは近年議論されている「レント資本主義」の典型的な姿と言えるでしょう。プラットフォーム企業は、自ら生産活動を行うというよりも、プラットフォームへのアクセスを独占し、そこからレント（独占的利益）を吸い上げています。ギグワーカー問題は、その収奪構造が最も分かりやすい形で現れている領域なのです。

▼「再生産」をめぐる闘いとして

さらに言えば、この問題は労働の問題にとどまりません。ギグワーカーの多くは、若者、女性、高齢者、子育て世代、副業労働者でもあります。不安定な収入や社会保障の欠如は、医療、介護、子育て、教育、住宅といった生活の再生産そのものを脅かします。

その意味でギグワーカー保護の課題は、単なる賃上げや労働条件改善ではなく、社会全体の再生産をどう支えるかという問題でもあります。

▼労働運動の新たな出発点

ILO 条約の採択は、ギグワーカー保護の前進であると同時に、労働運動そのものの転換を迫る出来事でもあります。20 世紀の労働運動は工場や企業を基盤として発展しました。しかし 21 世紀の資本主義は、プラットフォーム化、レント化、AI 化によって大きく姿を変えています。

そのなかで労働運動が再生するためには、正社員だけでなく、非正規労働者、フリーランス、ギグワーカー、ケア労働者など、社会の再生産を支えるあらゆる働く人々を視野に入れなければなりません。ILO 条約は、そのための国際的な出発点と言えるでしょう。

日本の労働運動がこの変化に対応できるかどうかは、これからの時代における労働者の権利と民主主義のあり方を大きく左右することになるのではないのでしょうか。