

## 〔論 説〕

# 「雇用によらない働き方」の時代における 個人情報管理とプライバシー保護 —フリーランス，ギグワーカー， プラットフォーム労働従事者，フリーワーカー等—

松 尾 剛 行

### I はじめに

- 1 シェアリングエコノミー時代において注目される「雇用によらない働き方」
- 2 「雇用によらない働き方」の文脈におけるプライバシー保護と個人情報管理の重要性
  - (1) 「雇用によらない働き方」を行う者の情報の利活用のニーズがある反面，そこで利活用される情報には，センシティブなものが含まれること
  - (2) 「雇用によらない働き方」をする者自身もまた，顧客等のプライバシーを保護し，適切に個人情報を管理すべきこと
  - (3) 本稿の検討対象

### II 使用者による労働者の情報の取得及び利活用と，発注者による「雇用によらない働き方」をする者の情報の取得及び利活用の比較

- 1 労働者に関する情報取得・利活用の概観
- 2 「雇用によらない働き方」の場合
  - (1) 労使関係の場合との共通点
  - (2) 労使関係の場合との相違点

### III 使用者・発注者が実施するモニタリングを含む情報管理上の措置について，当該措置の対象者が労働者である場合と「雇用によらない働き方」である場合の比較

- 1 労働者に対するモニタリングを含む情報管理上の措置
- 2 「雇用によらない働き方」をする者に対する情報管理上の措置

### IV プラットフォームが関与した場合にこれらの議論にどのような変化が生じるか

- 1 はじめに
- 2 プラットフォームによる情報提供機能の実質
- 3 「雇用によらない働き方」をする者の情報をプラットフォームが収集・利活用・提供することに関する法的規律
- 4 「雇用によらない働き方」をする者の情報をプラットフォームが収集していることから生じ得る，プラットフォームの情報利活用義務

### V おわりに

## I はじめに

### 1 シェアリングエコノミー時代において注目される「雇用によらない働き方」

シェアリングエコノミーは、「個人・組織・団体等が保有する何らかの有形・無形の資源（モノ，場所，技能，資金など）を売買，貸し出し，利用者と共有（シェア）する経済モデル」等と定義されている<sup>1)</sup>。具体的には，空間，モビリティ，金融，モノ，スキル等の各領域で様々なサービスが実現している<sup>2)</sup>。シェアリングエコノミー協会によれば，2021年度日本におけるシェアリングエコノミーの市場規模が「2兆4198億円」となり，2030年度には「14兆2799億円」に拡大し，うちスキルシェアが2兆6637億円となるとされる<sup>3)</sup>。このように，シェアリングエコノミー，とりわけスキルの共有を内容とするサービスは，今後ますます重要になると想定される。

<sup>1)</sup> シェアリングエコノミー協会「シェアリングエコノミー活用ハンドブック」

<[https://sharing-economy.jp/ja/wp-content/uploads/2022/03/Sharing-economy-handbook\\_202203.pdf](https://sharing-economy.jp/ja/wp-content/uploads/2022/03/Sharing-economy-handbook_202203.pdf)>（最終閲覧日2022年7月3日。以下同じ。）8頁。なお，その他の定義として，「活用可能な資産（場所・モノ・スキル等）と，それを使いたい個人等を結び付けるサービス」とする消費者庁消費者政策課「共創社会の歩き方2019～20 シェアリングエコノミー」

<[https://www.caa.go.jp/notice/assets/5bdcc83477e2afc26c2e490f42f2\\_1.pdf](https://www.caa.go.jp/notice/assets/5bdcc83477e2afc26c2e490f42f2_1.pdf)>1頁，「インターネットを介して個人と個人・企業等との間で活用可能な資産（場所・モノ・スキル等）をシェア（売買・貸し借り等）することで生まれる新しい経済の形」消費者庁消費者政策課・同新未来創造戦略本部「あんぜん・あんしんシェアリングエコノミー利用ガイドブック」

<[https://www.caa.go.jp/notice/assets/future\\_caa\\_cms201\\_211001\\_02.pdf](https://www.caa.go.jp/notice/assets/future_caa_cms201_211001_02.pdf)>1頁，「個人等が保有する活用可能な資産等（スキルや時間等の無形のものを含む。）をインターネット上のマッチングプラットフォームを介して他の個人等も利用可能とする経済活性化活動」（シェアリングエコノミー検討会議・内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室「シェアリングエコノミー検討会議第2次報告書—共助と共創を基調としたイノベーションサイクルの構築に向けて—」首相官邸ウェブサイト

<[https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12251721/www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon\\_bunka/shicaringu/dai2ji-houkokusho.pdf](https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12251721/www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/senmon_bunka/shicaringu/dai2ji-houkokusho.pdf)>1頁以下），「個人等が保有する活用可能な資産等（空間，モノ，スキル，移動，お金）を，インターネット上の取引のプラットフォームを介して他の個人等も利用可能とする経済活動」（岡田悟「シェアリングエコノミーをめぐる論点」調査と情報983号（2017）1頁

<[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10983262\\_po\\_0983.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10983262_po_0983.pdf?contentNo=1)>等が存在するところ，これらの定義のうち，本稿で問題となる「スキル」（技能）とそれを活用する事業者（上記の定義における「利用者」）の結び付きを示す最近の定義を本文で紹介することとした。

<sup>2)</sup> 一般社団法人シェアリングエコノミー協会「シェアリングエコノミー領域 Map を刷新しました」（2022年1月，<<https://sharing-economy.jp/ja/map202201>>参照。

<sup>3)</sup> 一般社団法人シェアリングエコノミー協会「【Press release】2021年，日本のシェアリングエコノミー市場規模が，過去最高の2兆4,198億円を記録。2030年度には「14兆2,799億円」に拡大予測。」<<https://sharing-economy.jp/ja/20220118>>。なお，経済産業省大臣官房調査統計グループ構造統計室企画調整班「『シェアリングエコノミーに関する実態調査』等の結果概要」

<[https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/share\\_eco/result/gaiyo.pdf](https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/share_eco/result/gaiyo.pdf)>及び情報通信総合研究所「シェアリングエコノミー関連調査結果」

<<https://sharing-economy.jp/ja/wp-content/uploads/sites/2/2019/04/6f09e05b2e4c6c99cab7b360d7480134.pdf>>も参照。

そして、シェアリングエコノミーの中でも、特に個人が保有するスキル等を提供するものが注目を集めている。例えば、注 2 において引用した一般社団法人シェアリングエコノミー協会「シェアリングエコノミー領域 Map」においても、「スキル」関係は空間、移動、お金及びモノ関係よりも大幅にプレイヤーが多いとされている。

このような、企業等の組織に所属するのではなく、フリーランスの立場で、インターネットを利用してその都度単発又は短期の仕事を受注するという働き方やそれによって成り立つ経済の仕組みは「ギグエコノミー」と呼ばれている<sup>4)</sup>。

インターネットを介して不特定多数の個人又は企業にアクセスして、必要な人材を調達する仕組みであるクラウドソーシングもこれに関連して議論されている<sup>5)</sup>。クラウドソーシングは、プロジェクト型、コンペ型及びマイクロタスク型に分けられるとされる<sup>6)</sup>。外部労働力を利用するアウトソーシングの一形態であるが、ある会社が一括して当該アウトソーシング業務を請け負うのではなく、不特定多数による就労である点に特徴がある<sup>7)</sup>。

世界的にも、国際労働機関（ILO）が、プラットフォーム経済を構成するウェ

---

4) 総務省「令和元年版情報通信白書」67 頁。

<<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r01/pdf/01honpen.pdf>>参照。ここで、ギグエコノミーにはクラウドソーシングとアプリに基づきオンデマンドな業務を提供する形態があるとされる（亀岡秀人「ILO の「Future of Work（仕事の未来）」イニシアチブとクラウドワーク」季刊労働法 261 号（2018）79 頁注 9 参照）。よって、本文において次の段落で論じるクラウドソーシングは、ギグエコノミーの一部ということになる。その他、この問題に関する労働法の観点からの文献として、石田眞「プラットフォーム・エコノミーと働き方改革」法律時報 89 巻 8 号（2017）1 頁、浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の使用者」労働法律旬報 1895 号（2017）18 頁、デービスアン「イギリスにおけるギグ・エコノミー」労働法律旬報 1944 号（2019）12 頁、川上資人「ギグワーカー・フリーランスの労働問題について」季刊労働者の権利 341 号（2021）84 頁等参照。

5) 中小企業庁「平成 26 年版中小企業白書」373 頁。

<[https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/10Hakusyo\\_part3\\_chap5\\_web.pdf](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/10Hakusyo_part3_chap5_web.pdf)>。

6) 中小企業庁・前掲注 5) 378 頁以下。これに対し、対面型と非対面型の分類が重要だとするものに浜村彰「日本のウーバーイーツをめぐる労働法上の課題（特集比較からみたプラットフォームエコノミーと労働法）」労働法律旬報 1944 号（2019）32 頁及び石田眞「『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（2019）8 頁が、マイクロタスク型、マーケットプレイス型、デザイン型、テスト型及びイノベーション型に分類するものに後藤究「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題（クラウドワークの進展と労働法の課題）」季刊労働法 259 号（2017）79 頁および毛塚勝利「日本におけるクラウドワークの現状と法的課題」労働法律旬報 1944 号（2019）38 頁があり、マイクロタスク型、家事代行型、企業向け、そして運送サービスに分類するものに鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」季刊労働法 259 号（2017）89 頁がある。

7) 毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」季刊労働法 259 号（2017）、53 頁以下及び金明中「クラウドワーカーの現状や課題」日本労働研究雑誌 691 号 64 頁。

<<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/special/pdf/064.pdf>>も参照。

ブサイトやアプリを仲介する仕事に警戒を示す<sup>8)</sup>等, ギグエコノミーやクラウドソーシングは, 全世界において注目されるテーマである<sup>9)</sup>。

このような状況の下, 日本でも「雇用関係によらない働き方」に関する研究会は, 2017年3月に「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」を公表し<sup>10)</sup>, 2018年3月に雇用類似の働き方に関する検討会が「『雇用類似の働き方に関する検討会』報告書」<sup>11)</sup>を公表し, 2019年6月には雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が中間整理<sup>12)</sup>を公表しており, また, 2020年2月15日には「人材と競争政策に関する検討会報告書」<sup>13)</sup>が公表され, 同年12月25日には, 「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 これまで(令和元年6月中間整理以降)の議論のご意見について」<sup>14)</sup>が公表され, 2021年3月26日には内閣官房等の連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」<sup>15)</sup>が公表されている。これらは現代の日本社会における「雇用

<sup>8)</sup> 仕事の未来世界委員会「輝かしい仕事と未来」<[http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms\\_664753.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_664753.pdf)>18頁。

<sup>9)</sup> 米国については藤木貴史「アメリカにおけるプラットフォーム経済の進展と労働法の課題」季刊労働法=Quarterly labor law (261), 62-77, 2018, オカケイコ「ギグエコノミーにおける働き方と労働者性: 米国を例として」阪大法学67巻3・4号(2017)605頁, 英国については, 鈴木隆「ギグエコノミーと労働者概念: Uber事件(1)(2)」島大法学62巻2号(2018)31頁及び63巻1号(2019)21頁並びに滝原啓允「イギリスにおけるクラウドワークの進展と労働法の課題: Uber型を念頭とした「労働者(worker)」概念に関する立法論とその焦点」季刊労働法260号(2018)112頁, EUについては濱野恵「EUにおける透明で予測可能な労働条件に関する指令: 新たな就業形態への対応」外国の立法283号(2020)31頁<[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11457220\\_po\\_02830003.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11457220_po_02830003.pdf?contentNo=1)>及び井川志郎「クラウドワークに関するEUの政策動向: 協同経済(collaborative economy)についてのヨーロッパ指針を中心に」季刊労働法260号(2018)100頁, ドイツについては後藤亮「ドイツにおけるクラウドソーシングの進展と労働法の課題(クラウドワークの進展と労働法の課題)」季刊労働法259号(2017)77頁, フランスについては鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題(クラウドワークの進展と労働法の課題)」季刊労働法259号(2017)88頁, 中国については戦東昇「アジアの労働法と労働問題(第39回)中国におけるプラットフォーム経済の発展と労働法の課題」季刊労働法267号(2019)139頁, 独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向一独・仏・英・米調査から」<<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0207.pdf>>をそれぞれ参照のこと。

<sup>10)</sup> 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会「『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>>。

<sup>11)</sup> 雇用類似の働き方に関する検討会「『雇用類似の働き方に関する検討会』報告書」<<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyoukintoukyoku-Soumuka/0000201113.pdf>>。

<sup>12)</sup> 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」<<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523635.pdf>>。

<sup>13)</sup> <[https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index\\_files/180215jinzai01.pdf](https://www.jftc.go.jp/cprc/conference/index_files/180215jinzai01.pdf)>。

<sup>14)</sup> <<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000712058.pdf>>。「健康状態等のプライバシー情報について, 第三者が入手できるようにすることは慎重であるべき」という指摘がされている(18頁)。

<sup>15)</sup> <<https://www.mhlw.go.jp/content/000808717.pdf>>。

によらない働き方」の重要性の現れといえよう<sup>16)</sup>。なお、2021年の日本労働法学会の第138回大会では「プラットフォームエコノミーと社会法上の課題」と題したシンポジウムが実施されている<sup>17)</sup>。そこで、本稿でもこのような「雇用によらない働き方」について分析・検討していきたい<sup>18)</sup>。

なお、従来「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」はフリーランスと呼ばれてきたが、このような者もここでいう「雇用によらない働き方」に含まれる<sup>19)</sup>。

## 2 「雇用によらない働き方」の文脈におけるプライバシー保護と個人情報管理の重要性

(1) 「雇用によらない働き方」を行う者の情報の利活用のニーズがある反面、そこで利活用される情報には、センシティブなものが含まれること

ここで、「雇用によらない働き方」との関係で発注者たる企業<sup>20)</sup>及びプラットフォームとしては、当該「雇用によらない働き方」をする者についてできるだけ多くの情報を得て、これを利活用することを期待している。発注者としては、適切なマッチングを享受したいというニーズが高まっており、その中でプラットフォームの果たすべき役割等が注目されている<sup>21)</sup>。そこで、プラットフォームが「雇用によらない働き方」をする者に関する詳細な情報を入手した上で、それを

---

<sup>16)</sup> その他矢野昌浩「雇用によらない働き方は人間を幸福にするか」法学セミナー63巻7号（2018）36頁も参照。

<sup>17)</sup> 日本労働法学会編『プラットフォームエコノミーと社会法上の課題』日本労働法学会誌135号3頁以下参照。

<sup>18)</sup> ここで「雇用関係によらない働き方」ないしは「雇用によらない働き方」に明確な定義はないとされる（鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌61巻5号（2019）5頁）ものの、雇用契約（労働契約）によらない働き方については、上記「『雇用関係によらない働き方』に関する研究会報告書」は、「雇用契約（労働契約）によらない働き方」とし、鎌田本注・5頁では、「雇用契約又は労働契約...以外の役務提供契約...の下で、報酬を得るために企業から委託を受けて主として自ら業務に従事する者」と定義されている。その他、石田真「『雇用によらない働き方』と労働者性問題を考える」季刊労働者の権利331号（2019）45頁も参照。

<sup>19)</sup> フリーランス協会「フリーランス白書2018」<[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000189092\\_2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000189092_2.pdf)>5頁。なお、フリーランスとは若干異なる「フリーワーカー」については大内伸哉「『フリーワーカー』に対する法政策はどうあるべきか」NIRA オピニオンペーパー44号（2019）1頁以下及び大内伸哉他「フリーワーカーの時代に備えよ」NIRA オピニオンペーパー49号（2020）1頁以下も参照。

<sup>20)</sup> なお、プラットフォームを通じて直接顧客がスキルの提供を受ける場合において、顧客も同様のニーズを有しているが、今回は、「使用者と労働者」の関係と「発注者と『雇用によらない働き方』をする者」を対比することから、顧客については直接の検討はしない。

<sup>21)</sup> 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会前掲注10）77頁。

発注者に提供したり、プラットフォーム側で分析・加工したりするといった個人情報  
の利活用が想定される。

しかし、これらの利活用が想定される情報については例えば前科情報等のセン  
シティブな情報も含まれる。例えば、2019年11月にベビーシッターの男性  
が、大手ベビーシッターマッチングアプリ上でサービスを提供した子どもに対  
し、性犯罪を起こしたことから、その再発防止策が問題となり、当該アプリ提供  
者の前科チェック等の対応が注目された<sup>22)</sup>。要するに、「雇用によらない働き方」  
をする者に関するセンシティブなものを含む情報の利活用のニーズがあり、そ  
の結果としてプライバシー保護と個人情報管理の問題を無視することはできな  
いのである<sup>23)</sup>。

(2) 「雇用によらない働き方」をする者自身もまた、顧客等のプライバシーを  
保護し、適切に個人情報を管理すべきこと

適切な業務遂行のため、発注者やプラットフォームは「雇用によらない働き  
方」をする者と積極的に情報のクラウド上での共有、チャットやメッセージャー  
の活用等の方法で情報共有を進める<sup>24)</sup>。例えば、デリバリー配達のためには、配  
達先の住所情報を知らないと業務を進められない。発注者やプラットフォーム  
は、「雇用によらない働き方」をする者に提供するこのような個人情報を含む情  
報を、「雇用によらない働き方」をする者が適切に管理し、プライバシーを保護  
すべきことを求めるだろう。例えば、デリバリー配達員が発注者やプラットフ  
ォームから受け取った、本来配達のためにしか使ってはいけないはずの配達先の

<sup>22)</sup> 中野田佳「シッターが預かり中の『わいせつ容疑で逮捕』の衝撃、キッズラインの説明責任を問う」  
<<https://www.businessinsider.jp/post-214061>>参照。なお、報道によれば、当該プラットフォームは対策とし  
て男性シッターを一律排除したとのことで、この「対策」に対しても批判の声があがり（「男性ベビーシ  
ッターの一律活動停止に批判の声ベビーシッター手配サービス『キッズライン』、性犯罪への対応に波  
紋」<<https://nlab.itmedia.co.jp/nl/articles/2006/05/news132.html>>）、その後も、シッターの住所が予約確定段  
階で利用者に送信されることへの不安の声が上がっている（「キッズライン、シッターの自宅住所送信  
で不安広がる。働き手をどう保護するのか」<<https://www.businessinsider.jp/post-249206>>）。

<sup>23)</sup> なお、「一方、求職情報も実は問題です。最近、求職者の個人情報や本人も知らないような個人に  
関する情報が企業間でやり取りされるということがありました。労働者であれば職業安定法に基づく個人  
情報保護指針の対象になりますが、フリーランスはそうなりません。もちろん一般的な個人情報保護  
法に基づく個人情報取扱業者にはなるわけですが、これをどう考えるかというのはやはり大きな問題で  
はないかという感じがします。」とする濱口桂一郎「フリーランサーの働き方」（労働政策研究・研修機  
構第112回労働政策フォーラム（2020年12月15日）

<[https://www.jil.go.jp/event/ro\\_forum/20201215/houkoku/02\\_kenkyu.html](https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20201215/houkoku/02_kenkyu.html)>）も参照。

<sup>24)</sup> フリーランス協会「フリーランス白書2019」

<[https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/03/freelancehakusho2019\\_suvey20190306.pdf](https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/03/freelancehakusho2019_suvey20190306.pdf)>50頁も、情  
報共有の必要性について論じている。

住所情報等を悪用するといったトラブルが報告されているが<sup>25)</sup>、このような事態を防ぐため、発注者やプラットフォームは情報管理上の措置を講じることになる。本稿が対象とする「雇用によらない働き方」に関する情報管理について言及しているガイドラインとして、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」が公表されている<sup>26)</sup>。

しかし、このような情報管理の要請は、時には「雇用によらない働き方」をする者のプライバシー等と矛盾・抵触することがあり得る。例えば、後述のとおり、労使の関係では、情報管理上の措置としてのモニタリング等が実施され、それが労働者のプライバシーとの関係で問題となるところ、この問題は労使間と、発注者と「雇用によらない働き方」との関係では異なるのだろうか。

### (3) 本稿の検討対象

このように、「雇用によらない働き方」と個人情報管理やプライバシー保護の問題は重要である。そして、「雇用によらない働き方」については、労働法分野において、労働法制の適用について争いがあり、これらに対して労働法の適用をすべきではないか、もしくは第三の Kategorie を設けて保護すべきではないか等の議論が存在する<sup>27)</sup>。しかし、ここで論じられている「雇用によらない働き方」

<sup>25)</sup> 京師美佳「Uber Eats など出前で一人暮らしの女性が気をつけたいこと」<<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/69778>>。

<sup>26)</sup> 厚生労働省「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」<[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000198641\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000198641_1.pdf)>。例えば、自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報及び注文者等に関する情報の取扱いを明らかにすべきこと（14頁第3（2）イ12）、注文者及び仲介事業者は、自営型テレワーカー又は応募者の個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定すること。また、あらかじめ本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱わないこと。注文者及び仲介事業者は、自営型テレワーカー又は応募者の個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じるほか、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）を遵守すること。（21-22頁第3（4）二①）、注文者は、個人情報の取扱いを自営型テレワーカーに委託する場合、当該個人情報の安全管理が図られるよう、自営型テレワーカーに対して、必要な監督を行わなければならないこと。（22頁第3（4）二②）等参照。なお、労働者の行うテレワークを念頭に、2020年4月15日には個人情報保護委員会「新型コロナウイルス感染症対策として、事業者等においてテレワーク等を活用する場合のマイナンバーの取扱いについて」<[https://www.ppc.go.jp/files/pdf/mynumber\\_qa.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/mynumber_qa.pdf)>が、2020年4月14日には内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）「テレワークを実施する際にセキュリティ上留意すべき点について」<<https://www.nisc.go.jp/pdf/policy/general/telework20200414.pdf>>、2021年5月には総務省「テレワークセキュリティガイドライン第5版」<[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000752925.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000752925.pdf)>が等が公表されている。なお、テレワークとプライバシーにつき松尾剛行「テレワークにおけるプライバシーの法的課題」季刊労働法274号28頁以下参照。

<sup>27)</sup> 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第12版、2019年）177頁以下及び829頁以下参照。最判平成23年4月12日民集65巻3号943頁〔国立劇場運営財団事件〕、最判平成23年4月12日民集65巻3号955頁〔INAXメンテナンス事件〕、備車運転者に関する最判平成8年11月28日労判714号14頁及び一人親方の大工についての最判平成19年6月28日労判940号11頁等参照。最近の議論としては、雇用類似

をする者に対する保護の内容としては、主に契約、報酬、就業条件、社会保障等が挙げられる<sup>28)</sup>が、プライバシーや情報管理は少なくとも主要な議論の対象とはなっていない。そのような状況を踏まえ、本稿では、一定範囲では「雇用によらない働き方」をする者の中に労働法制が適用されないものが存在することを前提に<sup>29)</sup>、まさにそのような場合を想定して、プライバシー（上記I.2.(1)参照）及び情報管理（上記I.2.(2)参照）の2つの側面において、雇用契約を締結する場合と「雇用によらない働き方」の場合とで比較を行う。

ただし、本稿では、民間における情報管理のみを検討し、公的部門における情報管理については検討しない<sup>30)</sup>。

その結果、基本的には、本稿は①使用者・発注者による、労働者・「雇用によらない働き方」をする者の情報を取得・管理・利活用する際にそれが適切になされているかの問題、②労働者・「雇用によらない働き方」をする者による顧客情報等の情報が適切に扱われているか等を確認するために使用者・発注者が実施する情報管理の問題、及び③プラットフォームによる情報の管理の問題を主に取り扱う。よって、以下①使用者による労働者の情報の取得及び利活用と、発注者による「雇用によらない働き方」をする者の情報の取得及び利活用の比較(II)、②使用者・発注者が実施するモニタリングを含む情報管理上の措置について、当該措置の対象者が労働者である場合と「雇用によらない働き方」である場合の比較(III)、及び③プラットフォームが関与した場合にこれらの議論にどのような変化が生じるか(IV)の3点にフォーカスした検討を行う<sup>31)</sup>。

なお、③に関し、プラットフォームの役割として、発注者である企業と受注者であるフリーランサーを繋ぐ仲介者としての役割<sup>32)</sup>と、プラットフォーム自らが

の働き方に係る論点整理等に関する検討会前掲注12)、石田前掲注6)9頁以下、石田前掲注18)46頁以下及び毛塚勝利「個人就業者をめぐる議論に必要な視野と視座とは：『雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理』を読みつつ」季刊労働法267号(2019)58頁参照。

<sup>28)</sup> 例えば、鎌田前掲注18)12頁以下。

<sup>29)</sup> 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会前掲注12)では、「労働者とは異なる働き方である「雇用類似の働き方」は、基本的には労働関係法令等の保護の対象とはならない。」とした上で、その前提の下での保護を検討している。

<sup>30)</sup> よって、税及び年金関係については本稿の検討対象ではない。

<sup>31)</sup> なお、本稿と「対」になる論考として、山本龍彦=森亮二編『プライバシー法』（弘文堂、2022年刊行予定）の労働法パートの半分（救済論及び予防論、システム論並びに制度論）を筆者が担当しており、労使関係が存在する場合の使用者による労働者の情報の取得及び利活用及び労使関係における情報管理措置と労働者のプライバシー保護についてはこちらを参照されたい。

<sup>32)</sup> この仲介者としての役割を細分化し、集約者、裁定者、進行役および管理者とするものに毛塚前掲注6)42頁。



フリーランサーに自らの仕事を委託する発注者の役割が存在するが<sup>33)</sup>、発注者の役割を果たす場合には②の問題となることから、③においては仲介者の役割のみを検討することとする。

## Ⅱ 使用者による労働者の情報の取得及び利活用と、発注者による「雇用によらない働き方」をする者の情報の取得及び利活用の比較

### 1 労働者に関する情報取得・利活用の概観<sup>34)</sup>

「雇用によらない働き方」と対比する上で、まず、企業は、労働者の情報についてどのような項目を取得し、利活用しているのだろうか。

労働者に関する個人情報保護を研究した「労働者の個人情報保護に関する研究会報告書」<sup>35)</sup>は、企業が取り扱う労働者の情報につき、以下の9種類の情報を想定していた。

- ① 基本情報（住所，電話番号，年齢，性別，出身地，人種，国籍など）
- ② 賃金関係情報（年間給与額，月間給与額，賞与，賃金形態，諸手当など）
- ③ 資産・債務情報（家計，債権，債務，不動産評価額，賃金外収入など）
- ④ 家族・親族情報（家族構成，同・別居，扶養関係，家族の職業・学歴，家族の収入，家族の健康状態，結婚の有無，親族の状況など）
- ⑤ 思想・信条情報（支持政党，政治的見解，宗教，各種イデオロギー，思想的傾向など）
- ⑥ 身体・健康情報（健康状態，病歴，心身の障害，運動能力，身体測定記録，医療記録，メンタルヘルスなど）
- ⑦ 人事情報（人事考課，学歴，資格・免許，処分歴など）
- ⑧ 私生活情報（趣味・嗜好・特技，交際・交友関係，就業外活動，住宅事情など）
- ⑨ 労働組合関係情報（所属労働組合，労働組合活動歴など）

平成27年改正前の個人情報保護法下における「雇用管理分野における個人情報

---

<sup>33)</sup> 滝原前掲注9) 112-113頁。なお、最近のウーバーイーツのビジネスモデル変更につき「UberEats, ビジネスモデル転換へ 配達主体を加盟店→自社に、狙いは？」  
<<https://www.j-cast.com/2022/07/22442305.html>>を参照のこと。

<sup>34)</sup> 松尾剛行『AI-HR テック対応人事労務情報管理の法律実務』（弘文堂，2019年）特に1-30頁参照。

<sup>35)</sup> 1998年6月。座長：諏訪康雄。

保護に関するガイドライン」<sup>36)</sup>第2の2において、「雇用管理情報」とは「事業者が労働者等の雇用管理のために収集、保管、利用等する個人情報を行い、その限りにおいて、病歴、収入、家族関係等の機微に触れる情報...を含む労働者個人に関するすべての情報が該当する」としていた。そして、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン：事例集」<sup>37)</sup>では、これに該当する例として、以下の8つを列挙していた。

- ① 労働者等の氏名
- ② 生年月日、連絡先（住所、居所、電話番号、メールアドレス等）、会社における職位又は所属に関する情報について、それらと労働者等の氏名を組み合わせた情報
- ③ ビデオ等に記録された映像・音声情報のうち特定の労働者等が識別できるもの
- ④ 特定の労働者等を識別できるメールアドレス情報（氏名及び所属する組織が併せて識別できるメールアドレス等）
- ⑤ 特定の労働者等を識別できる情報が記述されていなくても、周知の情報を補って認識することにより特定の労働者等を識別できる情報
- ⑥ 人事考課情報等の雇用管理に関する情報のうち、特定の労働者等を識別できる情報
- ⑦ 職員録等で公にされている情報（労働者等の氏名等）
- ⑧ 労働者等の家族関係に関する情報及びその家族についての個人情報

なお、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」<sup>38)</sup>は健康情報として18種類の情報を例示している。

これらが企業の取り扱う労働者の情報を網羅するものではないが、取り扱われる労働者の情報の例として参考になるだろう。

これらの情報の中には、企業が自発的に取得する情報もあるが、例えば、労働安全衛生法66条は健康診断の実施義務および受診義務を定めており、その結果

---

<sup>36)</sup> 平成27年厚生労働省告示第454号。平成29年5月30日廃止。

<sup>37)</sup> 平成25年5月、厚生労働省。

<sup>38)</sup> <<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf>>。なお、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」<<https://www.mhlw.go.jp/content/000922318.pdf>>は、労働者の心身の状態に関する情報を3種類に分類している。

として使用者は労働者の健康診断結果を取得することになる<sup>39)</sup>。このような企業が取得する情報の中には、健康情報を含むセンシティブな情報が含まれており、慎重かつ万全な安全管理が必要である<sup>40)</sup>。

企業による労働者の情報の取り扱いに関する注意点の1つに、安全配慮義務<sup>41)</sup>の履行として、企業は労働時間に関する情報、業務負荷に関する情報、そして健康情報等を取得し、これを利活用しなければならないという点を挙げる事ができる<sup>42)</sup>。

最判平成12年3月24日民集54巻3号1155頁〔電通事件〕では、過重労働によって従業員が精神障害を発症した事案に際して、使用者に対し、労働者の業務量の適切な調整等を行う義務が認められている<sup>43)</sup>。

このような安全配慮義務を果たすための労働者の情報の利活用については、例えば、受診命令<sup>44)</sup>等、その一部は本人の意向に反する場合であっても、企業として取得せざるを得ないことがある。個人情報保護法の定める要配慮個人情報の取得時の本人同意との関係では、「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。」（法20条2項2号）<sup>45)</sup>等として認められることになるとと思われる。しかし、これは例外的な場合

<sup>39)</sup> 菅野和夫『労働法』（弘文堂，第12版，2019年）594-595頁。

<sup>40)</sup> 「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30年9月7日）<<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000343667.pdf>>及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf>>参照。

<sup>41)</sup> 労働契約法5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定め、労安衛法65条の3は「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない」として、健康への配慮を使用者の努力義務とする。

<sup>42)</sup> 「安全配慮義務を履行するための労働者の健康情報把握」などを「企業として積極的に行うべきものとも考えられてきた」とする荒木尚志『労働法』（有斐閣，2020年，第4版）89頁参照。

<sup>43)</sup> この事案では、上司は、従業員の残業時間の申告が実情より相当に少ないものであり、従業員が業務遂行のために徹夜まですることもある状態にあることを認識しており、その健康状態が悪化していることに気付いていたにもかかわらず、適切な対応をとらず、うつ病による自殺を招いてしまった。最高裁は、このような経過を踏まえ、うつ病の発症等に関する前記の知見を考慮し、従業員の業務の遂行とそのうつ病疾患による自殺との間には相当因果関係があるとしたうえ、従業員の上司には、従業員が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していることおよびその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置をとらなかったことにつき過失があるとした原審の判断を是認した。

<sup>44)</sup> 最判平成13年4月26日労判804号15頁〔愛知県教育委員会事件〕，最判昭和61年3月13日労判470号6頁〔電電公社帯広局事件〕等参照。

<sup>45)</sup> 「法令に基づく場合」（同項1号）として整理できる可能性もあるが、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」<[https://www.ppc.go.jp/files/pdf/211116\\_guidelines01.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/211116_guidelines01.pdf)>で列挙される「法令に基づく場合」の例示からすると、その法令が直接的に取得を要求している場合を想定し

であって、本人の同意に基づく利活用があくまでも原則となる。

このように企業は、労働法上、従業員の情報、具体的には、労働時間に関する情報や健康状態に関する情報を積極的に利活用し、例えば過重労働等が従業員の健康に悪影響を与えないように配慮する義務を負っている<sup>46)</sup>。

加えて、(情報管理のためのモニタリングについてはⅢで後述するものの、)企業は労働時間管理の義務があることから、例えば、労働者によるパソコンの使用時間の記録の取得等の労働時間に関する情報を事細かに取得することも、かかる労働時間管理義務の履行として正当化される余地は大きい<sup>47)</sup>。

なお、職業安定法及び職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針(以下「職安法指針」という。)<sup>48)</sup>によって「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」「思想及び信条」及び「労働組合への加入状況」等の収集が原則として禁止されており、「特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合」に例外的に許容されていることにも留意が必要である<sup>49)</sup>。

---

ており、労働契約法5条や労安衛法65条の3等の抽象的な義務を含むかは定かではない。

<sup>46)</sup> なお、業務と精神疾患の間に因果関係があると判断された事案において、従業員がメンタルヘルス情報を会社に申告しなかったことを過失相殺の要素として従業員に不利に考慮されるべきかが問題となった事案がある(最判平成26年3月24日労判1094号22頁〔東芝(うつ病・解雇)事件])。

<sup>47)</sup> この点について、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン<<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000149439.pdf>>4(2)が「パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録」する方法を労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置の1つとしていることも参照のこと。

<sup>48)</sup> 平成11年労働省告示第141号(最終改正令和4年厚生労働省告示第143号)<<https://www.mhlw.go.jp/content/000920926.pdf>>。

<sup>49)</sup> これらのうち、一部の情報は要配慮個人情報(個人情報保護法2条3項)として、個人情報保護法でも取得時に原則として本人同意が求められている(個人情報保護法20条2項)が、そもそも要配慮個人情報ですらないものが含まれていること、及び本人同意よりも重い規制が課されていることが重要である。

## 2 「雇用によらない働き方」の場合

### (1) 労使関係の場合との共通点

上記のとおり、発注者にとって、「雇用によらない働き方」をする者の情報を利活用することは重要であるが、それが広く取得され、流通することは、「雇用によらない働き方」をする者にとってセンシティブな問題を孕む。「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理」25頁では、「契約をより円滑に多く結べるようにするためには、相手方に対する情報が十分ではないために取引の量が拡大しないというような状況への対応として、発注者と受注者の情報の流通をよくしていくような仕組みが考えられるのではないか」等と、「雇用によらない働き方」をする者の情報が流通することの重要性が論じられる一方で、「ネガティブな情報等が発注者間で流通すると、雇用類似就業者の働く機会を失わせてしまうこともあるのではないか」、「誤った情報が流通してしまった場合の対応についても検討が必要ではないか」等と、これに対して警戒を示す議論も併記されている。企業としては、一定程度プライバシーに関するものも含む情報を取得し・利活用したいものの、それがセンシティブなものを含むことから、慎重な取り扱いが必要であるという点では、企業と労働者の関係と、発注者と「雇用によらない働き方」をする者の関係において一定程度共通しているといえるだろう。

### (2) 労使関係の場合との相違点

しかし、労使関係と発注者と「雇用によらない働き方」をする者との関係とで相違が見られる部分も存在する。

まず、労働者の情報よりも、「雇用によらない働き方」をする者の情報の方が、保護が薄くなる可能性がある。それは、「雇用によらない働き方」をする者が労働者ではないことの帰結として、その活動が一種のビジネスとして理解されるからである。個人情報保護委員会がビジネス関連の情報について、それがビジネス関連であるだけで個人情報性が否定されるものではないことを前提に、一定程度、その取扱いに関する規制を緩める余地を示唆している<sup>50)</sup>。また、プライバ

---

<sup>50)</sup> 例えば、個人情報保護委員会「『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン』に関するQ&A」<[https://www.ppc.go.jp/files/pdf/2205\\_APPI\\_QA.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/2205_APPI_QA.pdf)>Q13-9は「機関としての代表者の氏名を提供する行為は、確認・記録義務が適用される第三者提供には該当しないものと考えられます。」とする。

シーについてみると、少なくとも「宴のあと事件」<sup>51)</sup>をリーディングケースとする、伝統的なプライバシー観に基づき保護されるための要件である(イ)私事性、(ロ)秘匿性及び(ハ)非公知性<sup>52)</sup>の観点から見ると、「雇用によらない働き方」をする者が営む「ビジネス」に関するものであれば、このいずれか又は複数が否定される余地があるだろう。その後の江沢民事件<sup>53)</sup>やベネッセ事件<sup>54)</sup>等により、現在では、住所・氏名・電話番号等の情報もプライバシーに係る情報として故なき提供や漏洩が不法行為になるという意味で保護されると解されていることから、例えば発注者が故なく「雇用によらない働き方」をする者の住所氏名等の情報を漏洩すれば、プライバシー侵害となり得る。しかし、そうではない、「雇用によらない働き方」をする者に対する発注に関連する必要かつ相当な取り扱いであれば、プライバシー侵害にならない可能性が高いだろう。

また、情報の取得については、労働関係になく、労働安全衛生法が適用されなければ、発注者としては、「雇用によらない働き方」をする者の健康診断情報を取得する法律上の根拠を欠く。よって、そもそも労使関係であれば法令上企業が当然に取得する情報について、「雇用によらない働き方」をする者の場合には発注者がそれを取得しないという相違が存在する。このことは、センシティブな情報が取得されないという意味もあるが、逆に、例えば、健康診断情報を踏まえた適切な安全配慮等が行われず、「雇用によらない働き方」をする者にとって有利な情報の利活用がされない、という意味もある。

更に、当該「雇用によらない働き方」をする者の情報のうち、具体的業務状況、労働時間、人事評価や配置等に関する情報については、そのような情報を発注者が積極的に取得し、その利活用の一環として、「雇用によらない働き方」をする者に対して関連する指示等を行えば、労働者性が推認されることになるため、その情報の取得や利活用についてはどうしても慎重にならざるを得ないだろう<sup>55)</sup>。

<sup>51)</sup> 東京地判昭和39年9月28日判時385号12頁。

<sup>52)</sup> (イ)私生活上の事実または私生活上の事実らしく受け取られるおそれのあることがらであること、(ロ)一般人の感受性を基準にして当該私人の立場に立つた場合公開を欲しないであろうと認められることがらであること、換言すれば一般人の感覚を基準として公開されることによつて心理的な負担、不安を覚えるであろうと認められることがらであること、(ハ)一般の人々に未だ知られていないことがら。

<sup>53)</sup> 最判平成15年9月12日民集57巻8号973頁。

<sup>54)</sup> 最判平成29年10月23日判時2351号7頁。

<sup>55)</sup> 厚生労働省・都道府県労働局「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000078287.pdf>参照。ここで、

例えば、情報管理の側面でのモニタリングについてはⅢで後述するものの、業務時間管理のためのモニタリングを行ない、「雇用によらない働き方」をする者の情報を取得する行為は、労働者性認定の方向に大きく働くという問題がある。かつ、そもそも雇用関係にない以上、業務時間を管理する必要性ないし正当な理由がないという点からすると、モニタリングの正当性が否定される可能性が高いだろう。

加えて、安全配慮義務の履行のための情報の利活用については、確かに判例上、安全配慮義務は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」として認められており<sup>56)</sup>、雇用関係を前提としていない。そこで、雇用関係を前提としない中での安全配慮義務を肯定する事例もある。例えば、無料低額宿泊所の経営者が生活保護受給者に電線切断等の業務を行わせていたところ、切断機に右手を巻き込まれた事案で、裁判所は、特別な社会的接触の関係に入ったものとして、信義則上、その生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負うとして損害賠償を命じた<sup>57)</sup>。また、元請会社の設置する造船所内で下請ないし孫請会社の従業員として船舶建造ないし修繕に従事していた者がじん肺に罹患した事案で、元請会社の安全配慮義務違反を認めた事例も存在する<sup>58)</sup>。「雇用によらない働き方」の文脈においても、一般論として発注者は安全配慮義務を負うこと自体は否定できない。ただ

---

同ガイド 4 頁は労働時間の「単なる把握」は必ずしも当然には労働者性を推認させない、とするが、このような把握した労働時間に基づき勤怠上の指示をすれば労働者性を推認させることには変わりがない。なお、筆者も関与した『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』（37号告示）に関する疑義応答集（第3集）<<https://www.mhlw.go.jp/content/000834503.pdf>>では、アジャイル開発（松尾剛行＝西村友海『紛争解決のためのシステム開発法務: AI・アジャイル・パッケージ開発等のトラブル対応』（法律文化社、2022年）477頁以下参照）のやり取りにつき、一定程度労働者性を否定する余地を認めるものの、一般論を示すものではない。

<sup>56)</sup> 最判昭和 50 年 2 月 25 日民集 29 卷 2 号 143 頁。

<sup>57)</sup> さいたま地判平成 29 年 3 月 1 日判時 2359 号 65 頁。

<sup>58)</sup> 広島高判平成 26 年 9 月 24 日労判 1114 号 76 頁（ただし、直接特定の会社に雇用されている者が、そのような関係にない雇用先への発注者との関係で安全配慮義務違反を主張したという特徴がある事例である。）。その他、肯定例として、アスベスト被曝について下請け会社の従業員に対する安全配慮義務を肯定した大阪高判平成 26 年 9 月 26 日第一法規 28224185（なお、上記広島高判に類似した特徴を指摘できる。）や、やや特殊だが NPO 法人と指定就労継続支援サービス利用契約を締結し就労支援を受けた者が、NPO 法人の理事から受けたセクハラにつき安全配慮義務違反を認めた福岡高判平成 30 年 1 月 19 日労例 1178 号 21 頁等がある。否定例として、ただ、具体的状況による判断であり、例えば福島第一原子力発電所における放射能性物質放出事故の復旧作業に従事していた作業員が心筋梗塞により死亡した事故に関して発注者や元請会社は結論として安全配慮義務に違反しないとした東京高判平成 27 年 5 月 21 日労経速 2253 号 6 頁（なお、上記広島高判に類似した特徴を指摘できる。）等もある。

し、安全配慮義務の内容としては、上記の「雇用によらない働き方」をする者の情報の取得や利活用の範囲が影響するだろう。例えば、切断機に対する安全性やじん肺に対する安全性といった物理的安全性については当該物理的リスクに晒されることを発注者は予見し得るとされることが多いと思われるので、当該危険に対応した安全配慮義務を負うであろう。しかし、筆者が調べた限り、完全な非労働者のメンタルヘルスについて発注者の安全配慮義務を認めた判例や文献等はみあたらなかった。その理由は、「雇用によらない働き方」をする者に関するメンタルヘルスを基礎付ける健康診断やストレスチェックに関する情報、労働時間に関する情報等について、発注者が十分な情報を有していないことが影響していると思われる。

この他、労働者と「雇用によらない働き方」をする者の相違として、労働者に関する労災や雇用保険等の制度をそのまま「雇用によらない働き方」に適用するとモラルハザードが起こるのではないかと<sup>59)</sup>、という指摘があるが、これも、「雇用によらない働き方」の労働実態の詳細を把握している者が存在するかという、企業・発注者による情報の把握の態様の相違から生じているように思われる。

なお、職業安定法が適用されないことから、発注者としては、「雇用によらない働き方」をする者とは契約締結の判断において収集できる情報に原則として個人情報保護法等の一般的な制限を除き制限はない。(ただし、犯歴等を収集することがどこまで許容されるべきか等につき、IVにおいてプラットフォームの文脈の下で検討することとする。)

### Ⅲ 使用者・発注者が実施するモニタリングを含む情報管理上の措置について、当該措置の対象者が労働者である場合と「雇用によらない働き方」である場合の比較

#### 1 労働者に対するモニタリングを含む情報管理上の措置

企業は、顧客等の個人情報保護等のために情報管理措置を講じる必要がある。例えば、典型的な労働者による個人情報の取り扱いが適切になされているかを

---

<sup>59)</sup> 江口匡太「フリーワーカーに対する環境整備が必要」NIRA 政策研究ノート1号(2020)4頁。



確認するための情報管理措置についていうと、個人情報保護法 24 条は従業者の監督を規定しており、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」は、「従業者が、個人データの安全管理措置を定める規程等に従って業務を行っていることを確認しなかった結果、個人データが漏えいした場合」を従業者に対して必要かつ適切な監督を行っていない事例としており<sup>60)</sup>、これは、企業が労働者の業務状況を確認することが情報管理上の措置として必要であることを示している。

このような、情報管理上の措置のうち、とりわけ労働者のプライバシーとの関係が問題となるのはモニタリングである。「『個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン』に関する Q&A」は従業者の監督（個人情報保護法 24 条）その他安全管理措置（個人情報保護法 23 条）の実施の際の、（労働者を典型とする）従業者に対するモニタリングにおける留意事項として、労働者のモニタリングの際の周知や（労働組合との）協議等について論じているところ<sup>61)</sup>、これは、企業として情報管理上の措置として労働者に対する一定のモニタリングを行うことが可能であることを前提としている。

従業員による情報管理状況把握等の正当な目的で企業が実施する従業員に対する（広義の）モニタリングについては、それが従業員にとっての受忍限度を超えない範囲において（そしてその範囲に限り）適法である<sup>62)</sup>。最高裁は、電車運転士について、乗車賃の不正隠匿等の防止のため、所持品検査、特に靴の着脱を伴う所持品検査を求めたところ、運転士がこれを拒否したことを理由に懲戒解雇を行った事案について、「所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。そして、このようなものとしての所持品検査が、就業規則その他、明示の根拠に基づいて行なわれるときは、他にそれに代わるべき措置をとりうる余地が絶無でないとしても、従業員は、個別的な場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情がないかぎり、検査を受忍すべき義務があ」として、当該事案の具体的状況において検査受忍義務を認めた<sup>63)</sup>。

60) 個人情報保護委員会前掲注 45) (52 頁)。

61) 個人情報保護委員会前掲注 50) 5-7 (32 頁)。

62) 渡邊岳『「情報」管理と人事労務』（税務研究会、2005 年）169 頁以下および松尾前掲注 26) も参照。

63) 最判昭和 43 年 8 月 2 日民集 22 卷 8 号 1603 頁〔西日本鉄道事件〕。

ただし、具体的な事情の下ではモニタリングが違法となることもある。例えば、東京地判平成 24 年 5 月 31 日〔東起業事件〕労働判例 1056 号 19 頁では、GPS 衛星の電波を受信することによって携帯電話またはパソコン（親機）から、本件ナビシステムに接続した携帯電話（子機）の位置を常時確認することができるというナビシステムについて、外回りの多い従業員に勤務状況を把握し、緊急連絡や事故時の対応のために当該従業員の居場所を確認するためにこれを導入してモニタリングを行ったことが問題となった。裁判所は目的そのものについては、相応の合理性もあるとした。そして、労務提供が義務付けられる勤務時間帯およびその前後の時間帯において、ナビシステムを使用して勤務状況を確認することが違法であるということとはできないとした。しかし、「早朝、深夜、休日、退職後のように、従業員に労務提供義務がない時間帯、期間において本件ナビシステムを利用して原告の居場所確認をすることは、特段の必要性のない限り、許されない」とし、不法行為を認めた。

労使の関係における情報管理のためのモニタリング等については目的やその手段の特性に応じて合理的な内容のルール<sup>64)</sup>を定め、労働組合との協議等を通じて適切性を確保すると共に周知した上で、責任者を定めて適切に運用されているか確認するといったプロセスの下での適正性の確保が求められているものの、そのような適正性が確保される限り許容されると総括できるだろう。

## 2 「雇用によらない働き方」をする者に対する情報管理上の措置

確かに、「雇用によらない働き方」をする者との関係においても、発注者たる企業として、「雇用によらない働き方」をする者に渡した情報が適切に管理されているか等を確認する目的で情報管理を行う必要性がある点は、上記で述べたとおりである。そこで、現にモニタリング等の一定の情報管理措置が講じられている。例えば、ウーバーにおいては、配達時に GPS モニタリングがされている<sup>65)</sup>。

ところが、（管理の対象が個人情報であることを前提に）個人情報保護法の枠組みで

---

<sup>64)</sup> 例えば、上記東起業事件は、労務提供義務がない時間にもモニタリングを行うのは不合理であるという趣旨と理解される。

<sup>65)</sup> ウーバーイーツユニオン「ウーバーイーツユニオン事故調査プロジェクト報告書」5 頁（2020 年 7 月 21 日）<[https://www.ubereatsunion.org/pdf/jiko\\_20200722-02.pdf](https://www.ubereatsunion.org/pdf/jiko_20200722-02.pdf)>。

見ると、労使関係では従業者の監督（法 24 条）や安全管理（法 23 条）の問題であったのが、「雇用によらない働き方」をする者との関係では、委託先（法 25 条）の監督という異なる条文の問題となっている<sup>66</sup>。

そして、実際のモニタリング等の情報管理上の措置との関係では、当該措置の内容が、事細かに業務状況を把握することを内容としてしまうと、前述のとおり労働者性を推認させることになるため、「雇用によらない働き方」をする者の労働者性を否定することを前提とする限り、「雇用によらない働き方」に関するモニタリング等の業務状況の把握を内容とする情報管理上の措置は、決して何もできないという訳ではない<sup>67</sup>ものの、その把握の程度は、労使関係の場合と比較すれば、大雑把なものとならざるを得ないという特徴がある。

なお、上記のとおり、個人情報保護委員会が、情報管理の目的で労働者をモニタリングする際の周知や（労働組合との）協議等を求めた趣旨は、モニタリング目的や範囲等がきちんと説明されなければ、労働者のプライバシー保護にもとるし、労働者が過剰反応すること等もあり得ることから、コミュニケーションをしっかりと取るべきというものと理解される。このようなプライバシー保護や過剰反応防止を防ぐためのコミュニケーションという観点からは、何ら労使関係に限定されるものではないから、「雇用によらない働き方」をする者に対して、例えば説明会を開催するとか、説明文を渡した上で質問を受け付けると言った形でコミュニケーションを行うことは、その趣旨に合致するだろう。

なお、新たに情報管理上の措置を導入することについては、民法の側面からの定型約款による規制<sup>68</sup>、独占禁止法の側面<sup>69</sup>等からも規制があるところであるが、本稿の趣旨から外れるので割愛する。

---

<sup>66</sup> 委託先管理は、法 23 条の安全管理水準が委託により切り下がらないようにするためのものなので（個人情報保護委員会前掲注 45）3-4-4 参照）、管理水準はそう大きくは変わらないだろう。

<sup>67</sup> 個人情報保護委員会前掲注 50）5-9 は、法 25 条の監督義務の履行方法として「必要に応じて個人データを取り扱う場所に赴くことも考えられ」としており、状況によっては取り扱い状況の把握のために業務が行われている場所まで発注者が赴くことも許容され得ることが前提とされている。

<sup>68</sup> 岡村優希「同志社大学労働法研究会（第 20 回）民法（債権法）改正と労働法：労働契約に対する定型約款規制の適用に関する覚書」季刊労働法 266 号（219）203 頁参照。

<sup>69</sup> 前掲注 13）人材と競争政策に関する検討会「人材と競争政策に関する検討会報告書」のほか、村主知久、桐山大地「日本におけるギグ・エコノミーの行方と実務的考察」NBL1164 号（2020）31 頁以下も参照。

## IV プラットフォーム<sup>70)</sup>が関与した場合にこれらの議論にどのような変化が生じるか

### 1 はじめに

近時では、外食配送プラットフォーム、クラウドソーシングプラットフォーム、保育プラットフォーム等、発注者と「雇用によらない働き方」をする者の間にプラットフォームが介在することがある。

世界では、中国やインドのように約 4 割の就業者がプラットフォームを活用して収入を得ている国もあるが、日本ではまだ 7%<sup>71)</sup>と、プラットフォームを活用する者の割合は必ずしも高くはない<sup>72)</sup>。中小企業庁の調査では「雇用によらない働き方」(同調査では「フリーランス」)の 47%が、発注者のうち固定客が占める割合を 70%-100%としており、50%-70%の 18.4%をあわせると発注者の半数以上を固定客が占めるフリーランスが約 65%となる<sup>73)</sup>。このような固定客率の高さは、日本の「雇用によらない働き方」をする者にとってのプラットフォーム利用の必要性を低下させる事情といえる。

しかし、複数の発注者にサービスを提供する場合には、プラットフォームが重要な役割を果たす可能性があり、世界的に「雇用によらない働き方」においてますますプラットフォームが活用される状況に鑑みると、日本においても、今後プラットフォームの役割が拡大すると予想されるので、プラットフォームが介在する場合の問題について検討することの必要性は否定されない。

<sup>70)</sup> プラットフォームに係る現行法上の定義としては、特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律 2 条 1 項柱書が「デジタルプラットフォーム」を、同条 5 項が「デジタルプラットフォーム提供者」を定義している。ただし、同法の規制は本稿の内容と間接的に関連はするものの、直接には関連しないことから、従来から用いられてきた「プラットフォーム」の語を用いる。

<sup>71)</sup> 経済産業省「労働市場の構造変化の現状と課題について」

<[https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050\\_keizai/pdf/005\\_03\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/005_03_00.pdf)>3 頁。

<sup>72)</sup> なお、ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022 年版」

<[https://speakerdeck.com/lancers\\_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban](https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban)>20 頁によれば 19.5%とのことである。

<sup>73)</sup> 中小企業庁「平成 27 年度小規模事業者白書」114 頁第 1-3-32 図

<[https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/shokibo/06sHakusyo\\_part1\\_chap3\\_web.pdf](https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/shokibo/06sHakusyo_part1_chap3_web.pdf)>、

内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」

<<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/suishinkaigo2018/koyou/report.pdf>>、

日本労働組合総連合会「ネット受注をするフリーランスに関する調査 2020」

<<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200220.pdf?44>>等も参照。

ここで、労働関係の場合には、プラットフォームはその活動の内容により職安法の募集情報等提供事業者として規律され得る（同法4条6項等参照）。しかし、「労働者」の募集に関する情報の提供の場合が募集情報等提供事業者の規律対象であることから、「雇用によらない働き方」の場合にはこの規律は適用されない。

## 2 プラットフォームによる情報提供機能の実質

前述のとおり、本稿では、仲介者としてのプラットフォームについて検討するところ、プラットフォームが中間に入る場合に、プラットフォームの付加価値の1つとして情報提供が挙げられる<sup>74)</sup>。

上記のとおり、「雇用によらない働き方」をする者の業務遂行状況に関する情報については、労働関係を推認されないといった観点から、発注者としては、労働者に関する情報よりも、取得しにくいという性質があった。加えて、特定の発注者と特定の「雇用によらない働き方」をする者が継続的に関係を構築するのではなく、プラットフォームを通じて都度やり取りをする場合には、とりわけ発注者にとって「雇用によらない働き方」をする者の情報が不足していると言える。そこで、発注者として、情報の不足を補うニーズは存在するだろう。

上述のとおり、プラットフォームが情報を十分に集約し、これを発注者に提供することが期待されている。情報を取得しづらい発注者と異なり、プラットフォームは「雇用によらない働き方」をする者と（多数存在し得る）発注者との間で繰り返されるやり取りを仲介し、情報を蓄積することで、より多くの「雇用によらない働き方」をする者に関する情報を取得することができる。そこで、プラットフォームができるだけ多くの「雇用によらない働き方」に関する情報を収集し、これを発注者に提供することで、上記の情報不足の補完をすべきという議論はあり得る。

例えば、「雇用によらない働き方」をする者と発注者間の取引がどうしても「顔が見えない」隔地者間取引となってしまうところ、プラットフォームこそがその評価機能や報酬管理・決済機能によってその「顔が見えない」隔地者間取引の有

---

<sup>74)</sup> ここでいう「情報」は、本稿では、「雇用によらない働き方」をする者の情報を念頭に置いている。例えば、ライドシェアサービスであれば乗客側の情報をプラットフォームがドライバー（「雇用によらない働き方」をする者）に提供すること等も議論されているが、ここでは検討の対象としない。

する不確実性や不安定性を解消する仕組みをそのシステムに組み込ませているという指摘がある<sup>75)</sup>。そして、この仕組みこそ、「雇用によらない働き方」をする者の情報の取得や利活用の仕組みである。その意味では、確かにプラットフォームの情報提供機能には付加価値があり、積極的な意義があること自体は否定できない。

とはいえ、これまでは特定の発注者のみに把握されていたような「雇用によらない働き方」をする者の情報が、プラットフォームを通じて、多数の発注者に知られ得るようになるという意味では、その情報のセンシティブ性にもよるが、プライバシー保護や個人情報管理との関係で重要な意味を持つことは否定できないだろう。

この点については、プラットフォームがアルゴリズムを利用してこのような情報を処理していることも注目されている。例えば、ワーカーの評価がアルゴリズム等によって決められる場合があるところ、その評価のブラックボックス化が問題とされ、透明化が求められている<sup>76)</sup>。

### 3 「雇用によらない働き方」をする者の情報をプラットフォームが収集・利活用・提供することに関する法的規律

上記のとおり、プラットフォームが発注者の必要とするだけの量と質の「雇用によらない働き方」をする者の情報を収集・利活用・提供することが少なくとも発注者サイドからは期待されている。しかし、その一部又は全部がセンシティブなものである以上、(アルゴリズムの利用を含む)どのように利活用すべきかや、どの範囲で流通させていいのか/させるべきかについては、更に検討が必要である。

確かに、上記のとおり、「雇用によらない働き方」をする者については、その活動の性質がビジネスであるとして、一定程度保護が縮減される傾向を見て取ることができる。しかし、それであっても、「雇用によらない働き方」をする者が、どのような情報でもプラットフォームによって勝手に取り扱われることを甘受しなければならないものではない。

---

<sup>75)</sup> 石田眞「クラウドワークの歴史的位相(クラウドワークの進展と労働法の課題)」季刊労働法 259号(2017) 69頁。

<sup>76)</sup> 滝原啓允「プラットフォームを介して働く者に対する『評価』に係る諸問題」前掲注17)・53頁以下、特に62頁及び64-65頁参照。

とりわけ、Iで述べたように、プラットフォームによる「雇用によらない働き方」をする者の情報として取得や利活用が論じられているものとしては、（ベビシッターの）性犯罪情報等、極めてセンシティブな情報を含んでいる。

上記のとおり、労使関係では、職安法指針が「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」「思想及び信条」「労働組合への加入状況」の収集を禁止している<sup>77)</sup>。その趣旨は、これらの情報が労使関係においてこれまで不適切に取り扱われてきたことへの反省によるところ、「雇用によらない働き方」をする者との関係だからといって、そのようなセンシティブな情報を自由に取得・利活用して良いとは到底思われぬ。当該センシティブ情報が要配慮個人情報である場合、個人情報保護法20条2項により、「雇用によらない働き方」をする者が取得前に同意していれば適法とならざるを得ない。しかし、職安法指針の類推適用として「特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合」等でなければ収集できないであるとか、そのような状況でなければ、形式的に同意があっても、当該同意はプラットフォームとの交渉力格差によるものであるから無効<sup>78)</sup>といった議論をすべきではなかろうか。少なくとも実務上はそのような扱いを検討すべきだろう。

また、アルゴリズムによる評価等の利活用については、滝原は主に立法論としての透明性を高めるための法規制を示唆しているところ<sup>79)</sup>、既に、個人情報保護法上のプロファイリング規制として、個人情報保護委員会は利用目的として分析等を行うことの特定を義務付けている<sup>80)</sup>。加えて、独占禁止法上の評点に関して議論がなされ<sup>81)</sup>、飲食店ポータルサイトがアルゴリズムを恣意的に変更して飲食店の評点を引き下げる行為が優越的地位の濫用として違法とされた判決も存

---

<sup>77)</sup> 職安法指針第四・一（一）。

<sup>78)</sup> ないしは、「事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法による同意（個人情報保護委員会前掲注45）2-16(28頁)ではないといった解釈もあり得る。

<sup>79)</sup> 滝原前掲注76)・65頁。

<sup>80)</sup> 個人情報保護委員会前掲注45)3-1-1\*1(31-32頁)。同箇所によれば、例えば「取得した閲覧履歴や購買履歴等の情報を分析して、趣味・嗜好に応じた新商品・サービスに関する広告のために利用いたします。」等の利用目的の特定が求められている。

<sup>81)</sup> 例えば、公正取引委員会「飲食店ポータルサイトに関する取引実態調査報告書」

<<https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2020/mar/200318-2.pdf>>54頁以下。

在する<sup>82)</sup>。そこで、これらの既存の法制度を踏まえ、営業権の問題に留まらず、人格権が問題となっている「雇用によらない働き方」をする者に対しては、立法論はもちろん、解釈論としても、飲食店よりもその保護を厚くするべきであろう。

このように、プラットフォームが行う「雇用によらない働き方」をする者の情報の収集・提供については、アルゴリズム等を利用したより高度の利活用がなされ、より多くの情報が流通すればするほど良いといった単純な話ではなく、仮にプラットフォームと発注者にとって、情報の利活用や提供をしたい受けたいというニーズがあっても、一定の場合には「雇用によらない働き方」をする者の個人情報保護、プライバシー等の観点から制限されるということに留意が必要である。

#### 4 「雇用によらない働き方」をする者の情報をプラットフォームが収集していることから生じ得る、プラットフォームの情報利活用義務

(前述した「雇用によらない働き方」と発注者の関係の話ではなく、)プラットフォームと「雇用によらない働き方」をする者の関係が労使関係であるという議論も存在する。例えば、ウーバーイーツユニオン<sup>83)</sup>は少なくともウーバーとそこで働く配達員の関係が労組法上の労使関係であるという前提で団体交渉等を求めている<sup>84)</sup>。このような「雇用によらない働き方」をする者とプラットフォームの関係が真に労使関係であるか、という点は、本稿の議論の対象ではない。(なお、真に労使関係であれば、プラットフォームは労働者の情報の管理等について使用者としての義務を負うというだけである。)

しかしながら、プラットフォームが「雇用によらない働き方」をする者の情報を、場合によっては発注者よりもむしろより良く情報を収集できる立場にあるという点からは、労使関係を前提としなくても、プラットフォームが「雇用によらない働き方」をする者の情報を適切に利活用する義務を負うのではないか。そこで、以下「雇用によらない働き方」をする者とプラットフォームの関係が労働

---

<sup>82)</sup> いわゆる食ベログ事件(東京地判令和4年6月16日)。なお、筆者は原告である飲食店の代理人の一人である。

<sup>83)</sup> <<https://www.ubereatsunion.org>>。

<sup>84)</sup> 本稿執筆時点(2022年7月)では東京都労働委員会で審理中である。



関係ではないことを前提に簡単に検討したい。

上記のとおり、同じ安全配慮義務を負っていても、使用者は例えば労働時間に関する情報、業務負荷に関する情報、そして健康情報等の労働者の情報を保有しているからこそ、積極的に利活用する義務を負っていた。反面、「雇用によらない働き方」をする者に関するこれらの情報を詳細に取得することが困難な発注者は、その義務が限定されていた。では、発注者ではなく、プラットフォームは、「雇用によらない働き方」をする者に関する情報の積極的利活用義務を負うのだろうか。

例え上記のウーバーのように、GPS等を利用して「雇用によらない働き方」をする者の業務状況を常に詳細に把握しており、何時間働き、何キロ移動したか等を記録した上で、プラットフォームが設定した目標を達成すると「ボーナス」を支払ったりすることも見られる。このように、具体的な状況によっては、まるで企業と労働者との関係と同様に、プラットフォームが、「雇用によらない働き方」をする者の体調等を管理する上で適切な情報を有しているという状況は、存在し得る。

上記のとおり、安全配慮義務は、特別な社会的接触の関係に入った場合に認められる以上、プラットフォームと「雇用によらない働き方」をする者の間にそのような意味における特別な社会的接触の関係が認められる可能性は否定できない。そして、そのような安全配慮義務を負うプラットフォームが、自らが有する「雇用によらない働き方」をする者の情報について、積極的な利活用義務を負うということもそうおかしな話ではないのではなかろう。例えば、あきらかに熱中症のおそれの高い時間帯・距離の走行を繰り返した場合に、プラットフォームにそれを止めさせる義務を設定するといった議論はあり得るだろう。もちろん、プラットフォームが一般に取得する「雇用によらない働き方」をする者の情報の量及び質は、労使関係において使用者が取得する労働者の情報の量及び質よりも豊富ではないように思われることから、そうであれば、プラットフォームが積極的な利活用義務を負うとしても、そのレベルは使用者より低いものとなるだろう。ただし、そのようなより低いレベルの義務として、「現在プラットフォームが有する情報に照らして明らかにおかしい状況が生じている場合」に是正を義務付け、それを怠った場合をプラットフォーム側の安全配慮義務違反とするといえる程度であれば、それが合理的な場合も十分に存在するのではないか。

## V おわりに

以上のとおり「雇用によらない働き方」をする者に関するプライバシー保護や個人情報管理については、少なくとも法的にみて、労働者のプライバシー保護や情報管理と少なからぬ相違が生じること、及び、そのギャップを一定程度埋めるための解釈論を展開してきた。しかし、本稿はあくまでも、初歩的な検討であり、プラットフォームによる情報管理上の措置については、発注者による情報管理上の措置と類似するとは思われるものの、その独自性の有無等を十分に検討することができていない。また、(社会保障の文脈であるが)「被用者と自営業者間だけでなく、被用者間、また自営業者間にも多様な処遇差が存在する<sup>85)</sup>」という指摘や、業種・職種や発注者との関係性によって就業形態、発生するトラブル等も様々なものが存在するという指摘<sup>86)</sup>もされている。今後は、「雇用によらない働き方」にも労働者にもそれぞれ多様性が存在することを前提に、どのような共通項を取り出し、そのような共通点を有する場合には(それが「雇用によらない働き方」をする者であろうが労働者であろうが)どのような共通の処理をすべきか等の議論が期待される。そして、本稿がプライバシーや情報管理におけるより深化した議論の前提ないしは「前捌き」として役に立てば幸甚である<sup>87)</sup>。

---

<sup>85)</sup> 中益陽子「『フリーワーカー』時代における社会保障制度の課題」NIRA 政策研究ノート2号(2020年)7頁。

<sup>86)</sup> 雇用類似の働き方に関する検討会前掲注11)45頁。

<sup>87)</sup> 本稿作成にあたっては、NIRA 総合研究開発機構個人自営業者の就労をめぐる政策課題に関する研究において「労働者概念の動揺とフリーワーカー時代におけるプライバシー」の口頭発表の機会を頂いたことがきっかけとなっている。お招き下さった神戸大学大内伸哉教授に感謝したい。また、脚注整理等を早稲田大学博士課程杜雪雯様に対応していただいたことにも感謝したい。最後に、編集長兼担当編集の吉田悟巳様に感謝の意を表す。