

## EU 指令「プラットフォーム労働における労働条件の改善」(欧州議会 2024 年 4 月 24 日可決)\*

\*原文は、Improving working conditions in platform work

European Parliament legislative resolution of 24 April 2024 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

### 目次

#### 第一章 一般条項

第 1 条 主題と範囲

第 2 条 定義

第 3 条 仲介業者

#### 第二章 雇用上の地位

第 4 条 雇用上の地位の正しい決定

第 5 条 法的推定

第 6 条 支援策の枠組み

#### 第三章 アルゴリズム管理

第 7 条 自動監視または意思決定システムによる個人データ処理の制限

第 8 条 データ保護の影響評価

第 9 条 自動監視または意思決定システムの透明性

第 10 条 自動システムの人間による監視

第 11 条 人間による再検討

第 12 条 安全と健康

第 13 条 情報と協議

第 14 条 労働者の情報

第 15 条 プラットフォーム労働者の代表以外のプラットフォーム労働従事者の代表に関する特別な取り決め

#### 第四章 プラットフォーム労働の透明性

第 16 条 プラットフォーム労働の申告

第 17 条 プラットフォーム労働に関する関連情報へのアクセス

#### 第五章 救済と執行

第 18 条 補償を受ける権利

第 19 条 プラットフォーム労働従事者のための、または支援のための手続き

第 20 条 プラットフォーム労働従事者のコミュニケーション・チャンネル

第 21 条 証拠へのアクセス

第 22 条 不利な扱いや結果からの保護

第 23 条 解雇からの保護

第 24 条 監督と罰則

#### 第六章 雑則

第 25 条 プラットフォーム労働における団体交渉の促進

第 26 条 後退禁止およびより有利な規定

第 27 条 情報の発信

第 28 条 個人データ処理に関する労働協約および特別規則

第 29 条 国内法化および施行

第 30 条 委員会による見直し

第 31 条 発効

第 32 条 名宛人

#### 第一章 一般条項

##### 第 1 条 主題と範囲

1.本指令の目的は、以下のことによって、プラットフォーム労働における労働条件と個人データの保護を改善することである。

(a)プラットフォーム労働従事者(persons performing platform work)の雇用上の地位(employment status)の正しい確定を容易にする措置を導入すること。

(b)プラットフォーム労働におけるアルゴリズム管理(algorithmic management)の透明性、公平性、人間による監視、安全性、説明責任を促進すること。

(c)国境を越えた状況を含め、プラットフォーム労働の透明性を向上させること。

2.本指令は、裁判所の判例法を考慮し、加盟国における有効な法律、労働協約または慣行によって定義される雇用契約または雇

用関係を有するか、または事実の評価に基づき雇用契約または雇用関係を有するとみなされる、欧州連合内におけるすべてのプラットフォーム労働従事者に適用される最低限の諸権利を規定する。

本指令はまた、雇用契約や雇用関係を有しない者も含め、EU内のプラットフォーム労働従事者に適用されるアルゴリズム管理に関する措置を規定することにより、個人データの処理に関する自然人の保護を改善するための規則を定める。

3.本指令は、設立地に関係なく、また他に適用される法律に関係なく、欧州連合内で行われるプラットフォーム労働を組織するデジタル労働プラットフォーム(digital labour platforms)に適用される。

## 第2条 定義

1. 本指令においては、以下の定義が適用されるものとする。

(1)「デジタル労働プラットフォーム」とは、以下のすべての要件を満たし、サービスを提供する自然人または法人をいう。

(a) ウェブサイトやモバイル・アプリケーションなどの電子的手段を通じて、少なくとも部分的に遠隔提供されること。

(b) サービスの受取人の要請により提供されること。

(c) その業務がオンラインで行われるか、特定の場所で行われるかに関係なく、必要かつ不可欠な要素として報酬の見返りに個人が行う業務の組織化を含むこと。

(d) 自動化された監視または意思決定システムの使用を伴うこと。

(2)「プラットフォーム労働」とは、デジタル労働プラットフォームを通じて組織され、デジタル労働プラットフォームまたは仲介業者(intermediary)と個人との間の契約関係に基づいて、個人により欧州連合内で行われる業務をいい、個人または仲介業者とサービスの受取人との間に契約関係が存在するか否かを問わない。

(3)「プラットフォーム労働従事者」とは、契

約関係の性質または当事者による指定に関係なく、プラットフォーム労働を行う個人をいう。

(4)「プラットフォーム労働者(platform worker)」とは、プラットフォーム労働従事者であって、司法裁判所の判例を考慮し、加盟国において有効な法律、労働協約または慣行により定義される雇用契約を有するか、または雇用関係を有するとみなされる者をいう。

(5)「仲介業者」とは、デジタル労働プラットフォームに対してプラットフォーム労働を提供するか、またはデジタル労働プラットフォームを通じてプラットフォーム労働を提供する、以下の自然人または法人をいう。

(a) デジタル労働プラットフォームおよびプラットフォーム労働従事者と契約関係を結ぶ自然人または法人。

(b) デジタル労働プラットフォームおよびプラットフォーム労働従事者との間で下請連鎖関係にある自然人または法人。

(6)「労働者代表(workers' representatives)」とは、国内の法および慣行に従い、労働組合やプラットフォーム労働者によって自由に選出された代表など、プラットフォーム労働者の代表をいう。

(7)「プラットフォーム労働従事者の代表」とは、労働者の代表ならびに国内の法および慣行で規定されている、プラットフォーム労働者以外のプラットフォーム労働従事者の代表をいう。

(8)「自動監視システム(automated monitoring systems)」とは、電子的手段により、個人データを収集することを含め、プラットフォーム労働従事者の労働実績または労働環境内で行われる業務活動を監視、監督または評価するために使用され、またはそれを支援するシステムをいう。

(9)「自動意思決定システム(automated decision-making systems)」とは、電子的手段を通じて、プラットフォーム労働従事者に重大な影響を与える意思決定を行い、または支援するために使用されるシステムをい

う。その労働条件には、とくに採用、業務割り当てへのアクセスおよび組織、個々の業務割り当ての価格設定を含む収入、安全および健康、労働時間、研修へのアクセス、昇進もしくはそれに相当する措置、アカウントの制限、停止もしくは終了を含む。

2.第1項(1)に規定するデジタル労働プラットフォームの定義には、資産の搾取または共有を主目的とするサービスの提供者、または専門家でない個人に商品の再販を許可するサービスの提供者は含まれないものとする。

### 第3条 仲介業者

加盟国は、デジタル労働プラットフォームが仲介業者を利用する場合、仲介業者と契約関係にあるプラットフォーム労働従事者が、デジタル労働プラットフォームおよび直接契約関係にある者と同程度の本指令に基づく保護を享受できるように適切な措置を講ずるものとする。そのため、加盟国は、国内の法および慣行に従い、適切な仕組みを確立するための措置を講ずるものとし、適切な場合、連帯責任制度を含むものとする。

## 第二章 雇用上の地位

### 第4条 雇用上の地位の正しい決定

1.加盟国は、第5条による雇用関係の推定規定の適用を通じ、司法裁判所の判例を考慮しつつ、加盟国において効力を有する法律、労働協約または慣行により定義される雇用関係の存在を確認することを目的として、プラットフォーム労働従事者の雇用上の地位の正しい決定を検証し確保するための適切かつ効果的な手続を実施しなければならない。

2.雇用関係の存在の決定は、当事者間で合意された契約上の取り決めにおいて雇用関係がどのように分類されているかにかかわらず、プラットフォーム労働の組織における自動監視または意思決定システムの使

用を含め、主に実際の労働遂行に関連する事実によって導かれるものとする。

3.雇用関係の存在が確定された場合、使用者の義務を負う当事者は、各国の法制度に従って明確に特定されなければならない。

### 第5条 法的推定(legal presumption)

1.デジタル労働プラットフォームと、当該プラットフォームを通じて従事するプラットフォーム労働従事者との間の契約関係は、加盟国において有効な法、労働協約または慣行に従い、かつ、司法裁判所の判例を考慮した上で、支配および指示を示す事実が認められる場合、雇用関係であると法的に推定されるものとする。デジタル労働プラットフォームが法的推定を覆そうとする場合、デジタル労働プラットフォームは、司法裁判所の判例を考慮し、問題の契約関係が加盟国で有効な法、労働協約または慣行により定義される雇用関係ではないことを証明しなければならない。

2.このため、加盟国は、プラットフォーム労働従事者の利益となる手続き上の便宜を図り、有効かつ反証可能な雇用の法的推定を確立するものとし、また、加盟国は、その法的推定が、プラットフォーム労働従事者またはその代表の雇用上の地位を確認する手続きにおいて、要件の負担を増加させる効果を持たないことを確保するものとする。

3.法的推定は、プラットフォーム労働従事者の雇用上の地位の正しい決定が問題となる、すべての関連する行政上または司法上の手続において適用される。

法的推定は、租税、刑事および社会保障に関する手続には適用されない。ただし、加盟国は国内法の問題として、これらの手続きに法的推定を適用することができる。

4.プラットフォーム労働従事者およびその代表は、国内の法および慣行に従って、プラットフォーム労働従事者の正しい雇用上の地位を確認するために第3項第1号に掲げる手続を開始する権利を有する。

5.管轄する国家機関は、プラットフォーム労働従事者が誤分類されている可能性があると考えられる場合、その者の雇用上の地位を確認するために国内の法および慣行に従って、適切な措置または手続を開始しなければならない。

6.第 29 条(1)に規定する日以前に締結され、かつ、当該日になお継続している契約関係については、本条にいう法的推定は、当該日から開始する期間にのみ適用されるものとする。

### 第 6 条 支援策の枠組み

加盟国は、法的推定の効果的な実施と遵守を確保するため、支援措置の枠組みを確立するものとする。加盟国は、とくに以下のことを行うものとする。

(a)デジタル労働プラットフォーム、プラットフォーム労働従事者および社会的パートナーが法的推定を理解し、それを実施するために具体的かつ実践的な勧告の形で適切なガイダンスを作成すること。ただし、ガイダンスには法的推定に反証するための手続きを含めること。

(b)雇用上の地位の正しい決定に関する規則を遵守しないデジタル労働プラットフォームを積極的に特定し、標的を定め、追及するために、異なる管轄国家当局間の協力も含め、管轄国家当局のための国内の法および慣行に沿ったガイダンスを作成し、適切な手順を確立すること。

(c)国内法または慣行に沿った、国内当局による効果的な管理および監督を規定し、とくに適切な場合、プラットフォーム労働従事者の雇用上の地位の存在が管轄国内当局によって確認された特定のデジタル労働プラットフォームに関する管理および監督を規定し、同時に、かかる管理および監督が比例的かつ非差別的であることを確保すること。

(d)権限ある国家当局が(b)で言及された任務を遂行できるようにするため、当該国家当局に適切な研修を提供し、アルゴリズム

管理の分野における技術的専門知識を利用できるようにすること。

## 第三章 アルゴリズム管理

### 第 7 条 自動監視または意思決定システムによる個人データ処理の制限

1.デジタル労働プラットフォームは、自動監視または意思決定システムを使用して以下のことをしないものとする。

(a)プラットフォーム労働従事者の感情的または心理的状态に関する個人データを処理すること。

(b)私的な会話に関する個人データを処理すること。会話には、他のプラットフォーム労働従事者およびその代表とのやり取りを含む。

(c)プラットフォーム労働従事者がプラットフォーム労働を提供または実行していない間に個人データを収集すること。

(d)(欧州連合基本権)憲章に定義される結社の権利、団体交渉および団体行動権、または情報および協議の権利を含む基本的権利の行使を予測するために個人データを処理すること。

(e)人種または民族の出身、移住者の地位、政治的意見、宗教的または哲学的信条、障害、慢性疾患または HIV 感染を含む健康状態、感情的または心理的状态、労働組合への加入、性生活または性的指向を推測するために個人データを処理すること。

(f)プラットフォーム労働従事者のEU規則 2016/679(一般データ保護規則)第 4 条(14)で定義される生体認証データを処理し、データベースに保存された個人の生体認証データと比較することにより、当該従事者の身元を確認すること。

2.本条の規定は、募集または選考手続の開始時から、すべてのプラットフォーム労働従事者に適用される。

3.自動監視および意思決定システムに加えて、本条は、デジタル労働プラットフォームが、プラットフォーム労働従事者に何らか

の影響を与える意思決定を支援し、または実施する自動システムを使用する場合にも適用されるものとする。

### 第8条 データ保護の影響評価

1.自動監視および意思決定システムによるデジタル労働プラットフォームの個人データ処理は、EU規則 2016/679 第 35 条(1)の意味において、自然人の権利および自由に対して高いリスクをもたらす可能性が高い処理の一種である。同規則第 35 条(1)に従い、自動監視および意思決定システムによる個人データの処理が、本指令の第 7 条に定める処理の制限を含め、プラットフォーム労働従事者の個人データの保護に及ぼす影響の評価を実施する場合、同規則の第 4 条(7)に定義される管理者として行動するデジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働従事者およびその代表の意見を求めるものとする。

2.デジタル労働プラットフォームは、労働者代表に評価を提供しなければならない。

### 第9条 自動監視または意思決定システムの透明性

1.加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、自動監視または意思決定システムの使用について、プラットフォーム労働従事者、プラットフォーム労働者の代表、および要請に応じて、管轄の国家当局に通知することを要求するものとする。

その情報は以下のことに関するものとする。

(a)自動意思決定システムによって支援または実施される、あらゆる種類の意思決定。当該システムが、プラットフォーム労働従事者に重要な影響を与えない意思決定を支援または実施する場合を含む。

(b) 自動監視システムに関する以下のこと。

(i)システムが使用されている事実、あるいは導入されつつあるという事実。

(ii)当該システムにより監視、監督または評価されるデータおよび行為の分類。サービスの受取人による評価を含む。

(iii)監視の目的およびシステムがそれを達成するための方法。

(iv)当該システムによって処理される個人データの受取人または受取人の分類、および事業者グループ内を含む当該個人データの送信または転送。

(c) 自動意思決定システムに関する以下のこと。

(i)システムが使用されている、あるいは導入されつつあるという事実。

(ii)システムによって下される、または支援される意思決定の分類。

(iii) 当該システムが考慮するデータおよび主要パラメータの分類ならびに自動意思決定における主要パラメータの相対的重要性。プラットフォーム労働従事者の個人データまたは行動が当該意思決定に影響を及ぼす方法を含む。

(iv)プラットフォーム労働従事者のアカウントを制限、停止、または終了する決定、その者が行った労働に対する支払いを拒否する決定、およびその者の契約上の地位に関する決定、またはそれと同等もしくは不利な影響を及ぼす決定の根拠。

2.デジタル労働プラットフォームは、第1項に規定する情報を書面で提供しなければならない。書面は、電子形式であってもよい。情報は、明確かつ平易な言語を使用し、透明で分かりやすく容易に入手できる形で提示されるものとする。

3.プラットフォーム労働従事者は、彼らに直接影響を及ぼすシステムおよびその特徴に関して、簡潔な情報を受け取るものとする。この情報には、労働条件、労働組織または労働従事監視の情報が含まれ、適用可能な場合、変更の導入前、遅くとも最初の勤務日に、または本人の要求があればいつでも受け取るものとする。また、労働従事者の要請があれば、関連するすべてのシステムとその特徴に関する包括的かつ詳細な情報を提供するものとする。

4.労働者代表は、すべての関連制度およびその特徴について包括的かつ詳細な情

報を受け取るものとする。労働者代表は、当該制度の使用前、または労働条件、労働組織、もしくは労働実績の監視に影響を及ぼす変更の導入前、もしくは労働者代表の要請があればいつでも、当該情報を受け取るものとする。管轄国家当局は、要請があればいつでも、包括的かつ詳細な情報を受け取るものとする。

5. デジタル労働プラットフォームは、採用手続または選考手続を受ける者に対し、第1項に規定する情報を提供するものとする。当該の情報は、第2項によって提供されるものとし、簡潔かつ、当該の手続において使用される自動監視または意思決定システムにのみ関係するものとし、当該の手続開始前に提供されるものとする。

6. プラットフォーム労働従事者は、EU規則2016/679に基づくサービスの受取人の権利に悪影響を及ぼすことなく、評価および再検討を含む、デジタル労働プラットフォームの自動監視および意思決定システムとの関連において、業務の遂行を通じて生成された個人データのポータビリティの権利を有するものとする。デジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働従事者に対し、EU規則2016/679第20条および本項前段にいうポータビリティ権の効果的な行使を容易にするツールを無償で提供するものとする。プラットフォーム労働従事者の要請により、デジタル労働プラットフォームは、当該個人データを第三者に直接送信するものとする。

#### 第10条 自動システムの人間による監視

1. 加盟国は、デジタル労働プラットフォームが、労働者代表の関与の下、定期的に、いかなる場合でも2年ごとに、デジタル労働プラットフォームが使用する自動監視および意思決定システムによって行われた、または支援された個々の決定が、プラットフォーム労働従事者に与える影響について監視し、評価を実施することを確保するものとする。その決定には、適用可能な場合、労働条件

および労働における平等待遇が含まれる。

2. 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、自動監視または意思決定システムによって行われ、または支援された個々の意思決定の影響を効果的に監視および評価するために十分な人的資源を確保するよう求めるものとする。デジタル労働プラットフォームにより監視および評価の職務を託された者は、自動化された決定を覆すことを含め、その職務を行うために必要な能力、訓練および権限を有するものとする。これらの者は、その職務を行うことによる解雇またはそれに準ずる処分、懲戒処分、その他の不利益な取り扱いからの保護を受けるものとする。

3. 第1項で規定された監視または評価によって、自動監視および意思決定システムの使用によって労働における差別のリスクが高いと判明した場合、または自動監視および意思決定システムによって行われた、もしくは支援された個々の決定がプラットフォーム労働従事者の権利を侵害したことが判明した場合、デジタル労働プラットフォームは、将来的にそのような決定を回避するために、適切な場合には自動監視および意思決定システムの変更またはその使用の中止を含む必要な措置を講ずるものとする。

4. 第1項に基づく評価に関する情報は、プラットフォーム労働者代表に伝達されるものとする。また、デジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働従事者および管轄国家当局の要請に応じて、この情報を利用できるものとする。

5. プラットフォーム労働従事者の契約関係またはアカウントを制限、停止、解除する決定、または同等の不利益を与えるその他の決定は、人間によって行われるものとする。

#### 第11条 人間による再検討

1. 加盟国は、プラットフォーム労働従事者が、自動意思決定システムによって行われ、または支援された意思決定について、デジタル労働プラットフォームから、不当に遅れ

ることなく説明を受ける権利を有することを確保するものとする。説明は、口頭または書面により、明確かつ平易な言語を用いて、透明かつ分かりやすい方法で提示されなければならない。加盟国は、デジタル労働プラットフォームが、決定に至った事実、状況および理由を議論し明確にするために、プラットフォーム労働従事者が、デジタル労働プラットフォームが指定する連絡担当者確実にアクセスできるようにしなければならない。デジタル労働プラットフォームは、連絡担当者がその職務を行うために必要な能力、訓練および権限を有することを保証しなければならない。

デジタル労働プラットフォームは、以下の決定の理由を、不当に遅延することなく、遅くとも発効日に書面でプラットフォーム労働従事者に提供するものとする。プラットフォーム労働従事者のアカウントを制限、一時停止または終了するために自動意思決定システムによって支援された、または該当する場合は行われた決定、プラットフォーム労働従事者が従事した労働に対する支払いを拒否する決定、プラットフォーム労働従事者の契約上の地位に関する決定、同様の効果を持つ決定、または雇用もしくはその他の契約関係の本質的な側面に影響を与えるその他の決定。

2.プラットフォーム労働従事者および国内法または慣行に従い、プラットフォーム労働従事者の代理を務める代表は、デジタル労働プラットフォームに対し、第1項が規定する決定の再検討を要請する権利を有するものとする。デジタル労働プラットフォームは、当該要請に対し、不当に遅延することなく、かつ、いかなる場合であっても要請を受けてから2週間以内に、書面の形式で、十分に正確かつ十分に立証された回答をプラットフォーム労働従事者に提供することにより回答しなければならない。書面は、電子形式であってもよい。

3.第1項で規定された決定がプラットフォーム労働従事者の権利を侵害する場合、デ

ジタル労働プラットフォームは、遅滞なく、いかなる場合にも決定の採択から2週間以内に当該決定を是正するものとする。是正が不可能な場合、デジタル労働プラットフォームは、被った損害に対して十分な補償を提供するものとする。いかなる場合においても、デジタル労働プラットフォームは、将来そのような決定を行わないために、適切な場合、自動意思決定システムの変更またはその使用の中止を含む必要な措置を講ずるものとする。

4.本条は、国内の法および慣行ならびに労働協約に定められた懲戒および解雇手続には影響しない。

5.本条は、EU規則 2019/1150(オンライン仲介サービスの公正性および透明性の促進に関する規則)第2条(1)に定義される事業利用者でもあるプラットフォーム労働従事者には適用されない。

## 第12条 安全と健康

1.デジタル労働プラットフォームは、プラットフォーム労働者に関して、労働安全衛生分野における理事会指令 89/391/EEC(労働安全衛生枠組み指令)および関連指令に影響を与えることなく、以下のことを行うものとする。

(a)自動監視または意思決定システムが、とくに労働関連事故、心理社会的リスク、人間工学的リスクの可能性に関して安全および健康に及ぼすリスクを評価すること。

(b)労働環境の特性を考慮して特定されたリスクに対して、それらのシステムの保護措置が適切であるかどうかを評価すること。

(c)適切な予防的かつ保護的措置を導入すること。

2.本条第1項の要件に関し、デジタル労働プラットフォームは、理事会指令 89/391/EEC 第10条および第11条に従って、プラットフォーム労働者および/またはその代表の効果的な情報、協議および参加を確保するものとする。

3.デジタル労働プラットフォームは、プラット

フォーム労働者に過度な圧力をかける方法、またはプラットフォーム労働者の安全および心身の健康を危険にさらす方法で、自動監視または意思決定システムを使用してはならない。

4.本条は、自動意思決定システムに加え、プラットフォーム労働者に何らかの影響を与える意思決定を支援または行う自動システムを使用する場合にも適用されるものとする。

5.暴力およびハラスメントからの保護を含め、プラットフォーム労働者の安全および健康を確保するために、加盟国は、デジタル労働プラットフォームが効果的な報告手段を含む予防措置を講ずることを確保するものとする。

### 第13条 情報と協議

1.本指令は、情報および協議に関する指令 89/391/EEC、または指令 2002/14/EC（従業員への情報提供と意見聴取指令）および 2009/38/EC（労働協議会指令）に影響を与えないものとする。

2.本条第1項で規定される指令を遵守することに加え、加盟国は、指令 2002/14/EC 第2条のポイント(f)および(g)で定義されるように、デジタル労働プラットフォームによる労働者代表の情報および協議が、自動監視または意思決定システム使用の導入または大幅な変更につながる可能性が高い決定も対象とすることを確保するものとする。本項の目的上、労働者代表の情報および協議は、指令 2002/14/EC に規定されている情報および協議権の行使に関する様式と同じ様式の下で実施されるものとする。

3.プラットフォーム労働者の代表は、情報および協議の対象である問題を検討し、意見を形成するために必要な限りにおいて、自らが選んだ専門家の支援を受けることができる。デジタル労働プラットフォームに当該加盟国において 250 人以上の労働者がいる場合、専門家のための費用は、相応であることを条件にデジタル労働プラットフォームが負担するものとする。加盟国は、支援

の有効性を確保する一方、専門家を要請する頻度を決定することができる。

### 第14条 労働者の情報

プラットフォーム労働者の代表がいない場合、加盟国は、デジタル労働プラットフォームが自動監視または意思決定システムの導入またはその使用の大幅な変更につながる可能性のある決定について、当該プラットフォーム労働者に直接通知することを確保するものとする。情報は、電子形式を含む書面の形で提供されるものとし、明確かつ平易な言語を使用し、透明で理解しやすく容易にアクセスできる形で提示しなければならない。

### 第15条 プラットフォーム労働者の代表以外のプラットフォーム労働従事者の代表に関する特別な取り決め

労働者の代表以外のプラットフォーム労働従事者の代表は、個人情報の保護に関してプラットフォーム労働者ではないプラットフォーム労働従事者のために行動する場合に限り、第8条第2項、第9条第1項および第4項、第10条第4項および第11条第2項に基づき労働者の代表に与えられる権利を行使することができる。

## 第四章 プラットフォーム労働の透明性

### 第16条 プラットフォーム労働の申告

加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、当該加盟国の法律に定められた規則および手続きに従い、プラットフォーム労働者が行う労働を、当該労働が行われる加盟国の管轄当局に申告することを義務づけるものとする。

このことは、国境を越えた状況において加盟国の関連機関に労働を申告しなければならないという、欧州連合法に基づく特定の義務に影響を及ぼすものではない。



## 第 17 条 プラットフォーム労働に関する関連情報へのアクセス

1. 加盟国は、デジタル労働プラットフォームが、管轄当局およびプラットフォーム労働従事者の代表に対して、以下の情報を提供することを確保するものとする。

(a) 活動のレベルおよび契約上または雇用上の地位ごとに分類した、当該デジタル労働プラットフォームを通じたプラットフォーム労働従事者の人数。

(b) デジタル労働プラットフォームによって決定され、それらの契約関係に適用される一般条件。

(c) デジタル労働プラットフォームを通じて定期的に従事するプラットフォーム労働従事者の平均活動時間、一人当たりの週平均労働時間、および活動からの平均収入。

(d) デジタル労働プラットフォームが契約関係にある仲介業者。

2. 加盟国は、デジタル労働プラットフォームが、プラットフォーム労働従事者が行う業務およびその雇用上の地位に関する情報を管轄の国家当局に提供することを確保するものとする。

3. 第 1 項に規定する情報は、当該デジタル労働プラットフォームを通じて、プラットフォーム労働従事者が従事する各加盟国に提供されるものとする。第 1 項の(c)に関しては、この情報は要求があった場合にのみ提供されるものとする。情報は、少なくとも 6 カ月ごとに更新され、第 1 項の(b)に関しては、条件が実質的に変更されるごとに更新されなければならない。

4. 第 1 項に規定する管轄当局およびプラットフォーム労働従事者の代表は、雇用契約に関する詳細を含めて、提供された情報に関してデジタル労働プラットフォームに対して、追加の説明および詳細を求める権利を有する。デジタル労働プラットフォームは、過度な遅滞なく、裏付けのある回答を提供することにより、当該要求に応ずるものとする。

5. 零細企業、中小企業または中堅企業であるデジタル労働プラットフォームに関して、

加盟国は、第 3 項に従って情報を更新する期間を毎年 1 回に短縮することを規定することができる。

## 第五章 救済と執行

### 第 18 条 補償を受ける権利

EU規則 2016/679 第 79 条および第 82 条に影響を及ぼすことなく、加盟国は、雇用またはその他の契約関係が終了した者を含むプラットフォーム労働従事者が、本指令に起因する権利を侵害された場合、適時に効果的かつ公平な紛争解決および損害に対する適切な補償を含む救済を受ける権利を享受できることを確保するものとする。

### 第 19 条 プラットフォーム労働従事者のための、または支援のための手続き

EU規則 2016/679 第 80 条に影響を与えることなく、加盟国は、プラットフォーム労働従事者の代表および国内の法または慣行に従って、プラットフォーム労働従事者の権利を擁護することに正当な利益を有する法人が、本指令から生じる権利または義務のいずれかを行使するための司法または行政上の手続きに関与できることを確保するものとする。これらの者は、国内の法および慣行に従い、本指令に起因する権利または義務の侵害があった場合、一人または数人のプラットフォーム労働従事者の代表として、または支援者として行動することができる。

### 第 20 条 プラットフォーム労働従事者のコミュニケーション・チャンネル

加盟国は、EU規則 2016/679 に基づく義務を遵守しつつ、デジタル労働プラットフォームが、デジタル労働プラットフォームのデジタルインフラ(digital infrastructure)または同様の効果的な手段を通じて、プラットフォーム労働従事者が互いに個人的かつ安全に接触し、かつ連絡し、プラットフォーム労働従事者の代表と接触し、または接触を受ける可能性を創り出すことを確保するた

めに必要な措置を講ずるものとする。加盟国は、デジタル労働プラットフォームが、これらの接触および連絡にアクセス、または監視をしないよう求めるものとする。

### 第 21 条 証拠へのアクセス

1.加盟国は、本指令の規定に関する訴訟において、各国の裁判所または管轄当局がデジタル労働プラットフォームに対し、その管理下にある関連証拠を開示することを命じることができるようにしなければならない。

2.加盟国は、国内裁判所が、訴訟手続に関連すると考えられる場合、秘密情報を含む証拠の開示を命じる権限をもつことを確保するものとする。加盟国は、当該情報の開示を命じる場合、国内裁判所が当該情報を保護するための効果的な措置を講ずることができるようにしなければならない。

### 第 22 条 不利な扱いや結果からの保護

加盟国は、プラットフォーム労働従事者を、その代表を含めて、以下の場合について、デジタル労働プラットフォームから保護するために必要な措置を導入するものとする。デジタル労働プラットフォームによる不利な扱い、およびデジタル労働プラットフォームに提出された苦情から生ずるデジタル労働プラットフォームによる不利益な結果、または本指令に規定された権利の遵守を目的として開始された訴訟から生じる不利な結果。

### 第 23 条 解雇からの保護

1.加盟国は、本指令に定める権利を行使したことを理由として、プラットフォーム労働従事者の解雇、契約解除またはこれらに相当する措置、および解雇、契約解除またはこれらに相当する措置のすべての準備を禁止するために必要な措置を講ずるものとする。

2.本指令に規定される権利を行使したことを理由に、解雇、契約が解除、または同等の効果を持つ措置を受けたと考えるプラットフォーム労働従事者は、デジタル労働プラ

ットフォームに対し、解雇、契約解除、または同等の措置について正当に裏付けた根拠を提供するよう求めることができる。デジタル労働プラットフォームは、それらの根拠を不当に遅延することなく書面で提供しなければならない。

3.加盟国は、第 2 項に規定するプラットフォーム労働従事者が、裁判所またはその他の管轄当局もしくは機関に対して、当該解雇、契約解除または同等の措置があったと推定される事実を立証する場合、デジタル労働プラットフォームが、解雇、契約解除または同等の措置が第 1 項に規定する理由以外の理由に基づくものであることを立証するために必要な措置を講ずるものとする。

4.加盟国は、裁判所またはその他の権限ある当局もしくは機関が事案の事実を調査する手続については、第 3 項を適用することを要しないものとする。

5.第 3 項は、加盟国が別段の定めをしない限り、刑事手続には適用されないものとする。

### 第 24 条 監督と罰則

1.EU規則 2016/679 の適用を監視する責任を負う監督当局は、EU規則 2016/679 第六章、第七章および第八章の関連規定に従って、データ保護事項に関する限り、本指令の第 7 条から第 11 条の適用を監視および執行する責任も負うものとする。同規則第 83 条(5)で規定される行政罰の上限は、本指令の第 7 条から第 11 条の違反に適用されるものとする。

2.第 1 項に規定する当局およびその他の管轄国内当局は、適切な場合、とくにプラットフォーム労働従事者に対する自動監視または意思決定システムの影響に関する疑問が生じる場合、それぞれの権限の範囲内で、本指令の施行に協力するものとする。この目的のため、これらの当局は、要請に応じて、または自らの発意により、監督または調査において入手した情報を含む関連情報を相互に交換するものとする。

3.管轄国家当局は、欧州委員会の支援の

下、法的推定事項の実施に関する関連情報および最良事例(best practices)の交換を通じて協力するものとする。

4.プラットフォーム労働従事者が、デジタル労働プラットフォームが設立されている加盟国とは異なる加盟国でプラットフォーム労働を行う場合、これらの加盟国の管轄当局は、本指令を施行する目的で情報を交換するものとする。

5.第1項に影響を及ぼすことなく、加盟国は、本指令の規定に従って採択された国内規定または本指令の範囲内にある権利に関する既に施行されている関連規定の違反に適用される罰則に関する規則を定めるものとする。罰則は、効果的、抑止的、かつ事業者の違反の性質、重大性、期間、および影響を受ける労働者の人数に対して比例的でなければならない。

6.デジタル労働プラットフォームが、プラットフォーム労働従事者の雇用上の地位を決定する法的裁定に従うことを拒否することに関連する違反の場合、加盟国は、金銭的罰則を含む罰則を規定しなければならない。

## 第六章 雑則

### 第25条 プラットフォーム労働における団体交渉の促進

加盟国は、社会的パートナーの自主性を損なうことなく、各国の慣行の多様性を考慮し、プラットフォーム労働者の正しい雇用上の地位を確認し、本指令の第三章に定めるアルゴリズム管理に関連する権利の行使を促進するための措置を含め、プラットフォーム労働における社会的パートナーの役割を促進し、団体交渉権の行使を奨励するための適切な措置を講ずるものとする。

### 第26条 後退禁止およびより有利な規定

1.本指令は、プラットフォーム労働従事者の雇用上の地位を正しく決定するための確立された手続きおよびその代表の既存の特権を含め、加盟国内で既にプラットフォーム

労働者に与えられている一般的な保護水準を低下させる正当な根拠とはならない。

2.本指令は、本指令の目的に沿って、プラットフォーム労働者により有利な法律、規制または行政規定を適用または導入する、またはプラットフォーム労働者により有利な労働協約の適用を奨励または許可する加盟国の特権に影響を及ぼすものではない。

3.本指令は、EUのその他の法律によりプラットフォーム労働従事者に与えられるその他の権利を損なうものではない。

### 第27条 情報の発信

加盟国は、法的推定の適用に関する情報を含め、第1条に定める対象事項に関連する既に施行されている関連規定とともに、本指令を国内法化する国内措置が、プラットフォーム労働従事者および中小企業を含むデジタル労働プラットフォームならびに一般公衆に周知されることを確保するものとする。その情報は、障害者を含め、明確かつ包括的で容易にアクセス可能な方法で提供されなければならない。

### 第28条 個人データ処理に関する労働協約および特定規則

加盟国は、法律または労働協約により、第26条第1項に従い、第9条、第10条および第11条に基づくプラットフォーム労働従事者の個人データの処理に関する権利および自由の保護を確保するために、より特別な規則を定めることができる。加盟国は、社会的パートナーが国内の法律または慣行に従って、プラットフォーム労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第12条および第13条に規定するものとは異なるプラットフォーム労働に関する取り決めを定める労働協約を維持、交渉、締結し、執行することを認めることができる。また、加盟国が第29条(4)に従って社会的パートナーにその実施を委託する場合は、第17条に規定するものとは異なる労働協約の実施を認めることもできる。

### 第 29 条 国内法化および施行

1. 加盟国は、本指令を遵守するために必要な法律、規制および行政規定を[遅くとも本指令の発効日から 2 年]までに発効させるものとする。加盟国は直ちにその旨を欧州委員会に通知するものとする。加盟国がこれらの措置を採用する際には、本指令への言及を含むか、または公式発表の際に当該言及を伴うものとする。当該言及の方法は加盟国が定めるものとする。

2. 加盟国は、本指令の対象となる分野で採択する国内法の主な措置の本文を欧州委員会に伝達するものとする。

3. 加盟国は、国内法および慣行に従い、社会的パートナーの効果的な関与を確保し、本指令の実施に向けて社会的対話を促進し、かつ強化するための適切な措置を講ずるものとする。

4. 加盟国は、社会的パートナーが共同して要請する場合、および加盟国が本指令のもとで求められる結果を常に保証できるようあらゆる必要な措置を講ずることを条件に、本指令の実施を社会的パートナーに委託することができる。

### 第 30 条 委員会による見直し

[本指令の発効日から 5 年間]までに、欧州委員会は、加盟国、EU レベルの社会的パートナーおよび主要な利害関係者と協議した上で、零細・中小企業への影響を考慮し、本指令の実施を見直し、必要に応じて法改正を提案するものとする。かかる見直しにおいて、欧州委員会は、仲介業者の利用が本指令の全体的な実施に与える影響と、第 5 条に従って導入された雇用の反証可能な推定の有効性に特に注意を払うものとする。

### 第 31 条 発効

この指令は、欧州連合官報に掲載された翌日から 20 日目に発効する。

### 第 32 条 名宛人

この指令は加盟国向けである。