

フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究

プラットフォームワークの類型化とその課題やリスクに関する研究

—EU における議論を中心として—

<研究分担者>

岡村 世里奈 国際医療福祉大学大学院 准教授

研究要旨

EU では、デジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、その健全な発展ならびにそこで働くプラットフォームワーカーの保護を図るために法整備に向けた動きが活発になってきているが、それと同時にその法的保護の在り方を検討するために、デジタル労働プラットフォームワークの類型化やその業務に従事するプラットフォームワーカーが直面する課題やリスクに関する研究が進んでいる。そこで本研究では、わが国においても EU と同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またそこで働くフリーランスの保護の必要性も高まってきていることから、EU のこれらの研究状況を整理し、日本への示唆を得ることを目的とした。

研究の結果、EU では、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、また②そこで働くプラットフォームワーカーには、デジタル労働プラットフォームの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なること、③そのため、EU ではこうした特徴を踏まえた上でプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備を進めていることが明らかとなった。

A. 研究目的

近年、世界的なデジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、フリーランスの中でもこうしたデジタル労働プラットフォームを介して働くいわゆる「プラットフォームワーカー」が急速に増えてきている。また、プラットフォームワーカーの急増に伴い、欧米諸国ではデジタル労働プラットフォーム経済の健全な発展、またそこで働くプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備の議論が進んでいるが¹⁾²⁾、その中でも最近ヨーロッパを中心として各国のプ

ラットフォームワーカーの法的整備に大きな影響を与えると考えられているのが、欧州連合（European Union: EU）の欧州委員会が 2021 年 12 月に公表した「プラットフォームワークにおける労働条件に関する指令案（Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work）」（以下単に「EU 指令案」と呼ぶ）である³⁾。そこで昨年度の手当研究では、当該指令案の概要や特徴について整理を行ったが、EU では、当該指

令案を通じてプラットフォームワーカーの保護に向けた法的整備を進める一方で、効果的な法的整備の在り方を明らかにするために、デジタル労働プラットフォームワークの類型やその特有の課題やリスクに関する研究が進んでいる。

そこで本研究では、わが国においても EU と同様、デジタル労働プラットフォーム経済が急速に拡大してきており、またデジタル労働プラットフォームを介して働くフリーランスの保護の必要性も高まってきていることから、EU のこれらの研究状況について文献調査を行い、日本への示唆を得ることを目的とした。

B. 研究方法

本研究では、EU 欧州委員会及び EU 欧州議会の WEB サイトの他、欧州委員会図書館の印刷物及び電子コレクションを検索するためのデータベース「Find-eR」を用いて、EU のデジタル労働プラットフォームワークの類型やその特有の課題やリスクに関する文献の収集・分析を行い、その上で日本への示唆について検討を行った。

C. 研究結果

1. プラットフォームワークの概念と類型化

EU においても、現在のところ、プラットフォームワークに関して普遍的な定義は存在しない。しかし、欧州委員会が EU 指令案を作成する際に参考にした欧州議会の報告書「プラットフォーム経済と不安定な労働 (The platform economy and precarious work)」(2021) では、プラットフォームワークを「幅広い分野で、デジタル労働プラットフォームを通じて、デジタル労働プラットフォーム上もしくはデジタル労働プラットフォームを媒介として提供されるすべての有給労働であり、仕事の形態は多様である。」と定義している⁴⁾。そしてその上で、図 1 に示した通り、プラットフォームワークには、少なくとも「デジタル労働プラットフ

ォーム」、「プラットフォームワーカー」、「顧客」を含む三角関係または多角関係を前提としており、関係者間のサービス関係や契約関係が多数発生する可能性があるところに特徴があるとしている⁵⁾。

そして EU の先行研究では、プラットフォームワークを以上のように定義した上で、デジタル労働プラットフォームにはさまざまな形態があることから、それぞれのプラットフォームワークに対する理解を深めるために、デジタル労働プラットフォームを類型化しようとする試みが行われている。例えば、EUROFOUND (2018) では、プラットフォームワークを「実行されるタスクの規模」、「サービス提供の形式」、「求められる技能レベル」、「仕事を割り当てる行為者」、「マッチングプロセス」という 5 つの決定要因から 10 種類に類型化している⁶⁾。さらに欧州委員会の 2020 年の調査研究では、この 5 つの決定要因の中でも特に以下の 3 つが重要であると結論づけている⁷⁾。

(1) サービス提供の形態

1 つ目の決定要因は、「サービス提供の形態」である。すなわち、プラットフォームワークには大別して「インターネット基盤型」と「地域基盤型」の 2 つがある。前者は、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて顧客から依頼された仕事を遠隔で行うというものである。翻訳やデザインなどのサービスを提供するデジタル労働プラットフォームがこれに該当する。一方、後者は、特定の地域においてデジタル労働プラットフォームを通じてサービスを提供するというものであり、配車サービスや食事や日用品等のデリバリーサービスがこれに該当する。両者ではサービス提供のスタイルが大きく異なるため、プラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因の一つとなると考えられている。

(2) 技能レベル

2つ目の決定要因は、プラットフォームワーカーが作業や指定された仕事を遂行する上で求められる「技能レベル」である。すなわち、食事や日用品等のデリバリーサービスのような特別な技能を有しない低技能レベルのものは、誰にでも行うことが可能となるが、その一方で低報酬になったり、プラットフォームワーカー間での獲得競争が激しくなったりしがちである。一方、翻訳やデザイン等、一定以上の専門性や高い技能レベルが求められる仕事やサービスであれば報酬は低技能レベルのものより高く設定され、またプラットフォームワーカー間の獲得競争も低技能レベルのものほど激しくない。

このようにプラットフォームワーカーに求められる技能レベルによって、プラットフォームワーカーをめぐる状況も大きく異なってくるため、「技能レベル」もプラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因の一つとなると考えられている。

(3) 仕事の割り当て権限者

3つ目の決定要因は、仕事の割り当て権限者が誰かということである。すなわち、上述したとおり、プラットフォームワークの当事者としては、「デジタル労働プラットフォーム」、「プラットフォームワーカー」、「顧客」の三者がいる。そして食事や日用品のデリバリーサービスのような場合にはデジタル労働プラットフォームがどのプラットフォームワーカーに仕事を割り当ててるのか一方的に決定するのに対して、翻訳やデザインサービス等の場合には、デジタル労働プラットフォームはあくまでも仲介者に過ぎず顧客やプラットフォームワーカー自身が仕事の割り当てに関して一部もしくはすべての決定権限を有するといった具合に、プラットフォームワークによって仕事の割り当て権限者は異なってくる。そして、誰が仕事の割り当て権限を有しているかによって、デジタル労働プラッ

トフォームとプラットフォームワーカーの関係性も異なってくる。そのため、「仕事の割り当て権限者」もプラットフォームワークの類型化を行う上で重要な決定要因と考えられている。

そして以上のような欧州委員会報告書(2020)の考え方にに基づき、欧州議会報告書(2021)では、図2に示した通り、多種多様なプラットフォームワークを以下の4つに分類している。

(1) 地域基盤型・低技能タイプ

第1の類型は「地域基盤型・低技能タイプ」である。これは特定の地域において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ワーカーが比較的誰にでも行うことができる低技能の作業や仕事を提供するタイプである。

Uberの配車サービスやUberEatsのような食事や日用品のデリバリーサービスを提供するプラットフォームワークがこれに該当する。

(2) 地域基盤型・高技能タイプ

第2の類型は、「地域基盤型・高技能タイプ」である。これは第1類型と同様、特定の地域において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ワーカーが作業や仕事を行うというものであるが、そこで行う仕事や作業は一定の専門性や高い技能を有するというものである。例えば、オランダのListMinutというデジタル労働プラットフォームでは、特定の地域において顧客の要望に応じてプラットフォームワーカーによる家電修理や語学・楽器のレッスン、結婚式用のDJなど、高い技能や専門性を必要とする仕事や作業を提供している。そのため、ListMinutのようなデジタル労働プラットフォームはこの類型に該当するということになる。

(3) インターネット基盤型・低技能タイプ

第3の類型は、「インターネット基盤型・低技能タイプ」である。これは、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて、比較的単純な作業や仕事を遠隔的に行うというものである。例えば、米国の Amazon Mechanical Turk (AMT) では、プラットフォームワーカーがコンピューターだけでは作業が難しい作業や仕事、例えば、Podcast の文字おこしや店頭写真から一番良いものを選ぶといったものを顧客の要望に応じて提供している。AMT のようなタイプのプラットフォームワークは、この第3類型に該当するということになる。

(4) インターネット基盤型・高技能タイプ

第4の類型は、「インターネット基盤型・高技能タイプ」である。これは第3類型と同様、プラットフォームワーカーがデジタル労働プラットフォームを通じて遠隔的に作業や仕事を行うというものであるが、そこで提供される作業や仕事は一定の専門性や高技能を要するものということになる。例えば、99designs はロゴデザインサービスを提供しているインターネット基盤型のデジタル労働プラットフォームであるが、そこで提供されるロゴデザインサービスには一定の専門性や高技能が求められるためこの第4類型に該当することとなる。

2. プラットフォームワークにおける課題とリスク

また EU では、以上のようにプラットフォームワークの類型化について検討を行うとともに、効果的なプラットフォームワーカーの法的保護の在り方を検討するために、その課題やリスクについて分析を行っている。例えば、表1は欧州議会報告書(2021)によるプラットフォームワークの課題やリスクならびにプラットフォームワークの類型別にそのリスクの程度を整理したものである。この表からもわかるとお

り、プラットフォームワークに関しては「不明確な雇用形態」という課題があり、また「収入」、「労働条件」、「健康と安全」、「社会的保護」、「集団的権利」という5つ側面においてリスクが認められるとしている。それぞれの具体的内容は以下のとおりである。

(1) 不明確な雇用形態

EU の研究や関係者間では、プラットフォームワークの主な課題の1つは「不明確な雇用形態」であることが共通の理解となっている。すなわち、労働者が「被用者」であるか「自営業者」であるかは個々の労働者の権利や社会保護を決定する上で非常に重要になってくる。しかし、プラットフォームワークは、図3に示したような三角関係を基本構造としており、またさらに前述のような多様性を有することから、「被用者」と「自営業者」という伝統的な法的概念の境界を曖昧にしてしまっている。そのため、被用者と同様の働き方をしながら自営業者として扱われ、結果的に低い労働条件で働いたり、労働者と保障されるべき十分な社会的保護を享受したりすることができない、いわゆる「偽装自営業者」の問題を起こすに至っている。

また、プラットフォームワークは、自動化されたシステムを使って、仕事の需要と供給を一致させるところにその特徴があり、この自動化されたシステムには、プラットフォームワーカーの仕事を監視・監督・評価する「自動監視システム」、ならびにプラットフォーム労働者の労働条件(労働の着手や収入、職業安全衛生、労働時間、昇格や契約状態(アカウントの制限や停止、終了も含む))に重大な影響を与える「自動意思決定システム」等によって構成されるが、このような自動システムによる管理は一般に「アルゴリズム管理」と呼ばれている。アルゴリズム管理は、需要と供給のマッチングにおいて優れた効率性を生み出す一方で、労働条

件およびその変更に関する書面による適時の情報提供、説明を受ける権利、非公式の紛争解決および調停を含む法的救済、契約の中断および終了等の面で不明瞭・不完全ものとなってしまう。そのため、プラットフォームワーカーの雇用形態に限らず、結果的に「不明確な雇用形態」を生み出す原因となってしまう。

(2) リスク

①収入

1つ目のリスクは、「収入」である。プラットフォームワークは、一般的に仕事を得て収入を得る機会としては優れている。しかし、その一方で、その特性上、a) 時間単位ではなく仕事単位で報酬が支払われるため、収入の予測が難しい、b) 仕事を探している時間や待っている時間は無給となるため、収入が不安定で低賃金になりやすい、c) デジタル労働プラットフォームに一定の費用（手数料等）を支払う必要がある、d) プラットフォームワークの準備のための費用を自分で賄う必要がある、等の特徴を有している。そのため、特に低技能レベルのプラットフォームワーカー等は、収入が不安定で低収入になるリスクが高いと考えられている。

②労働条件

2つ目のリスクは「労働条件」である。すなわち、プラットフォームワーカーの中には、いつ、どこで、どれくらいの時間働くのか選べる者もいるが、その一方で、特に低技能レベルで仕事に従事する者は長時間働かなければ一定以上の収入を得られないなど、必ずしもプラットフォームワークの長所とされている柔軟性を享受できていない。また、Uber Eatsに代表されるようなデリバリーサービスの場合には、プラットフォームワーカー間の競争や低水準の報酬などの要因によって、短時間で多くの仕事

を迅速にこなさなければならないというプレッシャーを伴う場合もある。さらにプラットフォームワーカーはプラットフォームから割り当てられる仕事に依存しているため、その割り当て状況に応じて労働時間が短くなったり、長くなったりするなど、自身によるワークバランスのコントロールが難しかったり、トレーニングやキャリア開発のための機会がほとんどなかったりするなど、労働条件に関しても様々な面でリスクを抱えていると考えられている。

③健康と安全

3つ目のリスクは、「健康と安全」である。すなわち、上述の通り、プラットフォームワーカーは自営業者として扱われることが多い。そのため、デジタル労働プラットフォームがプラットフォームワーカーに対して、健康や安全衛生に関する研修やトレーニングを行うことはほとんどない。また、特に低技能レベルのプラットフォームワーカーの中には、低年齢層の者が多いこともあり、健康や安全衛生に対するリスクやその管理方法に関する認識や関心が低い者も珍しくない。

さらに、上述のとおり、プラットフォームワークにおいては、デジタル労働プラットフォームとプラットフォームワーカー間の雇用形態が不明確な場合が少なくため、結果的に、誰がプラットフォームワーカーの健康や安全に関して責任を持つことになるのか、またそのためにどのような体制を整備して実施すべきかという点についても明らかにされておらず、これがプラットフォームワーカーの健康や安全に関するリスクに繋がっていると考えられている。

④社会的保護

4つ目のリスクは「社会的保護」である。すなわち、上述したとおり、プラットフォームワークに関しては現在、多くのプラットフォームワーカー（偽装自営業者に該当する者も含め

て)が自営業者として扱われている。そのため、一般の被用者が享受できるようや社会的保護(例えば、労働災害や病気、失業の場合の所得補償等)を享受できない弱い立場に置かれてしまっている。

⑤集団的権利

5つ目のリスクは、「集団的権利」である。すなわち、一般の被用者であれば、被用者が集団となることで、使用者と対等な立場で交渉できるよう「団結権」や「団体交渉権」、「団体行動権」等といった集団的権利が認められている。しかし、プラットフォームワークの場合、特にインターネット基盤型のプラットフォームワークの場合には国境を越えて複数国間で展開されていることも少なくないため、プラットフォームワーカーが集団となってデジタル労働プラットフォームと交渉していくのが容易ではない。そのため、「集団的権利」の観点からもリスクがあると考えられている。

以上のように、プラットフォームワークに従事するプラットフォームワーカーには、プラットフォームワークという労働形態に内在する特有のリスクがある。そのため、EU指令案では、こうしたプラットフォームワーク特有のリスクを踏まえた上で、プラットフォームワーカーの保護をはかるために、雇用形態の判断枠組みに関する規定やアルゴリズム管理やプラットフォームワークに関する透明性の確保に関する規定等がおかれている。

D. 考察

上述のとおり、EUでは、デジタル労働プラットフォーム経済の拡大に伴い、その健全な発展ならびにそこで働くプラットフォームワーカーの保護を図るために法整備に向けた動きが活発になってきているが、それと同時にその法的保護の在り方を検討するために、デジタル労働

プラットフォームワークの類型化やその業務に従事するプラットフォームワーカーが直面する課題やリスクに関する研究が進んでいる。そして、これらの研究から、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、②また、そこで働くプラットフォームワーカーには、プラットフォームワークの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集団的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なることが明らかとなっている。そのため、EUではこうしたプラットフォームワークの特徴を踏まえた上でプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備を進めていた。

これを踏まえて日本の状況を見てみると、現在、日本にはフリーランスの形態で仕事をする者が462万人ぐらいいるといわれている⁸⁾。そして、このフリーランスに関しては、報酬の支払遅延や一方的な仕事の内容の変更といったトラブルを経験する者が増えてきていることが指摘されている。そこで2022年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、①従業員を伴わない創業形態であるフリーランスの取引法制化の整備を推進していくとともに、フリーランス・ギグワーカー(プラットフォームワーカー)の社会保険の適用について、被用者性等をどのようにとらえるかについて検討していくことをうたっている。

こうした方向性自体は時代の流れに沿ったものとして評価できるが、わが国では、「フリーランス」を「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義した上で、その保護に向けてガイドラインの制定や法整備を進めていっている。しかしながら、現在、わが国においてフリーランスとして扱われ

ている者の中には、Uber Eats のデリバリースタッフのように、いわゆるプラットフォームワーカー（ギグワーカー）に属する者も多々含まれ、本研究で明らかになったようなリスクを有していると考えられるが、現在、わが国で行われている議論は「フリーランス」を一括りに捉え、プラットフォームワークの特性を踏まえた上で法的保護の在り方や法整備に関する議論がほとんど行われていないよう感じられる。そもそもわが国でプラットフォームワーカーがどれくらいいるのかその統計的なデータ自体もないものと考えられる。

以上のような状況ならびに今後わが国においてもデジタル労働プラットフォーム経済が益々拡大し、フリーランスと呼ばれる者の中には、プラットフォームワークに従事する者が増えることが予想されることを踏まえると、一括りにフリーランスの法的保に関する議論や法整備を進めるのではなく、フリーランスの中でも、少なくともプラットフォームワーカーに関しては、別途その特性やわが国の状況に応じた法的保に関する議論や法整備を進めていくことが重要と考えられる。

E. 結論

本研究の結果、EU では、①デジタル労働プラットフォームには多種多様なものがあり一定の類型化が可能なこと、また②そこで働くプラットフォームワーカーには、デジタル労働プラットフォームの特性上、「不明確な雇用形態」という課題や、「収入」・「労働条件」・「健康と安全」・「社会的保護」・「集团的権利」などの面で「リスク」を負っており、またその程度はデジタル労働プラットフォームの類型によっても異なること、③そのため、EU ではこうした特徴を踏まえた上でプラットフォームワーカーの保護に向けた法整備を進めていることが明らかとなった。

これに対して現在、日本では、フリーランスの保護に向けた法整備に関する議論が進んでいるが、そこではフリーランスは一括りに捉えられており、デジタル労働プラットフォームの特性を踏まえ議論や検討はほとんど行われていないのが現状である。しかしながら、今後わが国においてもデジタル労働プラットフォーム経済が益々拡大し、フリーランスと呼ばれる者の中には、プラットフォームワークに従事する者が増えることが予想されることを踏まえると、一括りにフリーランスの法的保に関する議論や法整備を進めるのではなく、フリーランスの中でも、少なくともプラットフォームワーカーに関しては、別途その特性やわが国の状況に応じた法的保に関する議論や法整備を進めていくことが重要と考えられる。

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特に記載すべきものなし

I. 引用・参考文献

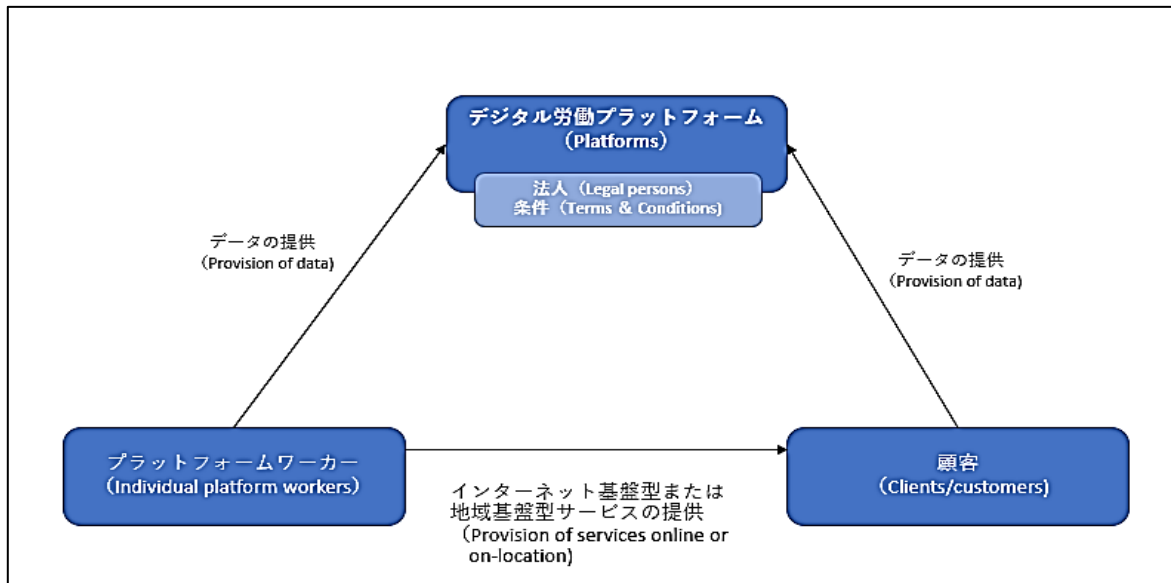
1. Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. Platform work and the employment relationship. ILO Working paper 27. ILO 2021
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang-en/index.htm
2. Hießl, Christina, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal 2021

<https://ssrn.com/abstract=3839603>

2023.3.31

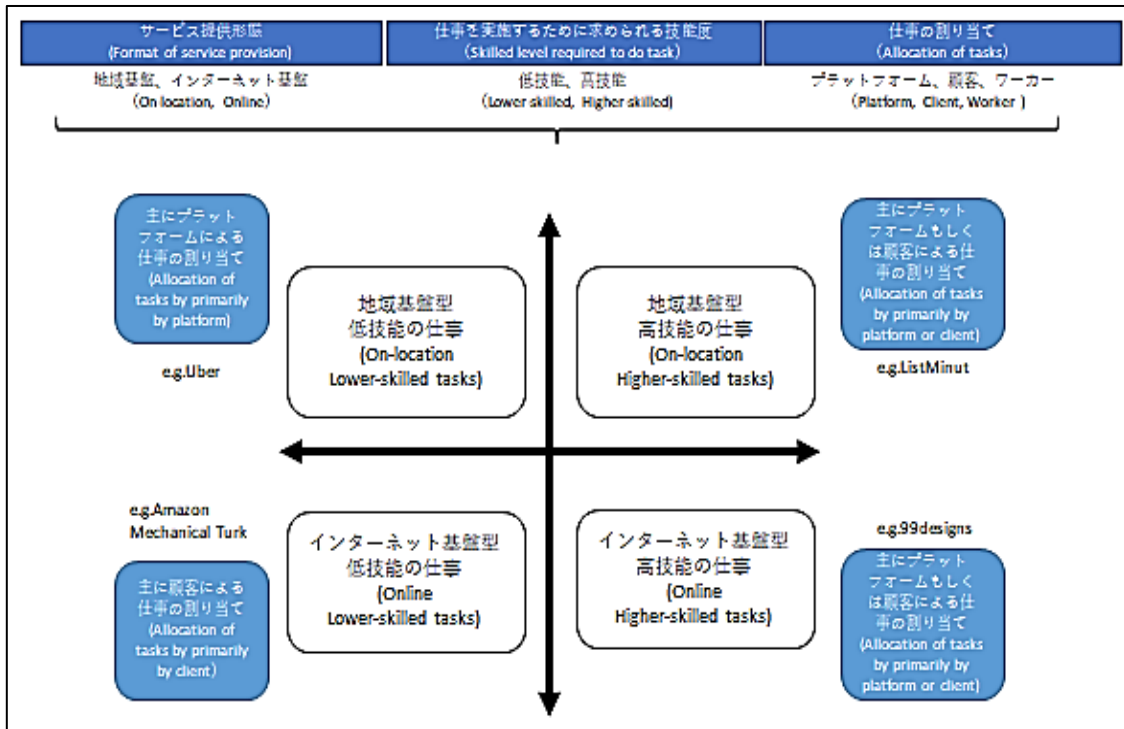
3. European Commission.2021.Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021) 762 final)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN> 2023.3.31
4. European parliament. Improving the working conditions of platform workers Pre-legislative synthesis of national, regional and local positions on the European Commission's initiative. December 2021.pp.5
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)698839](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)698839)
5. 前掲 4.、13 頁
6. Eurofound, Employment and working conditions of selected types of platform work, European Union, 2018.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.2023.3.31
7. European Commission, Study to gather evidence on the working conditions of platformworkers, 2020.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.
8. 内閣官房, 新しい資本主義の グランドデザイン及び実行計画—人・技術・スタートアップへの投資の実現— (令和 4 年 6 月 7 日) ,2022,17 頁
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf

図1. プラットフォームワークの基本概念



(出所：欧州議会報告書(2021)14 頁の図を基に作成)

図2. プラットフォームワークの4つの類型



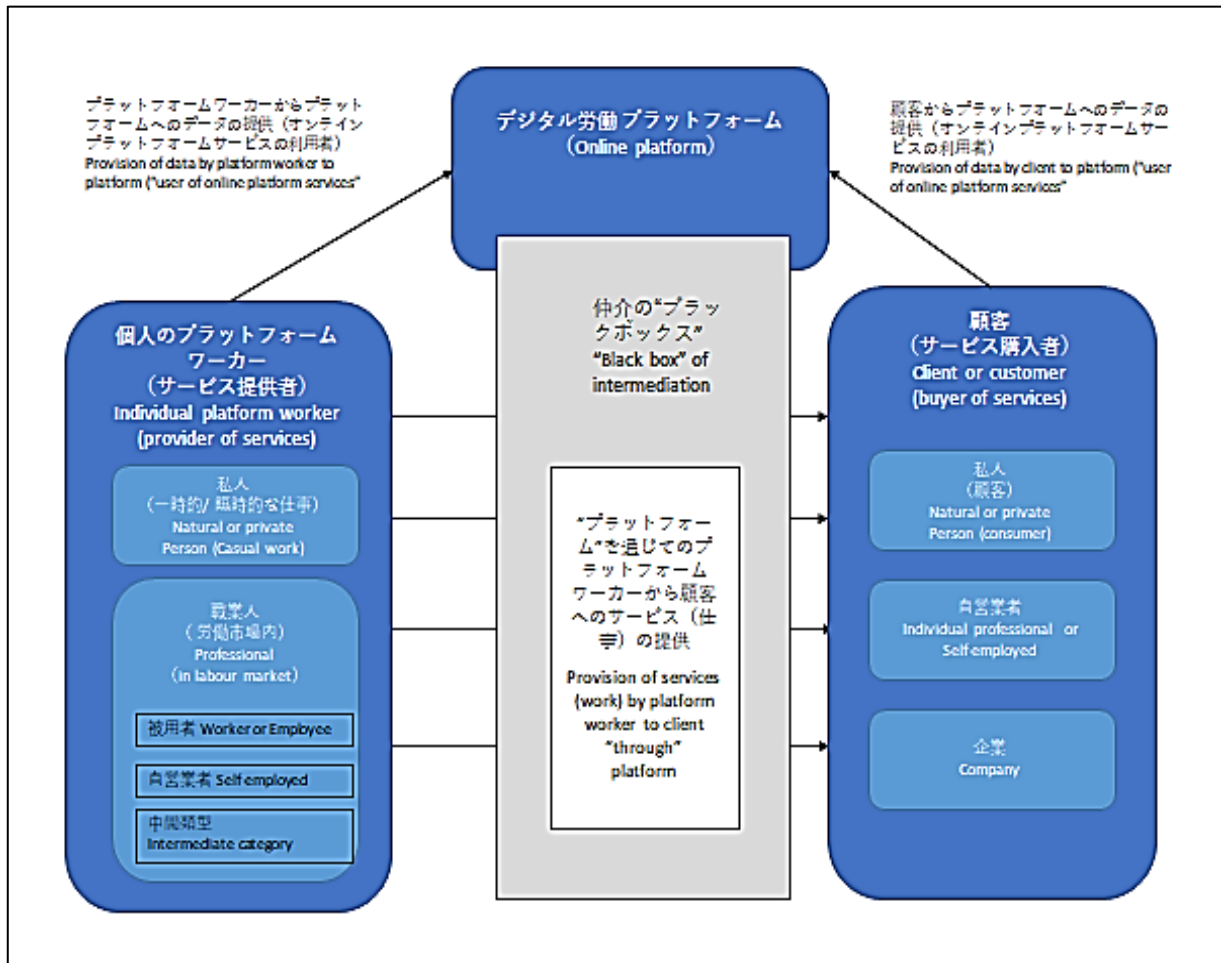
(出所：欧州議会報告書(2021)15 頁の図を基に作成)

表1. プラットフォームワークをめぐる課題やリスク

プラットフォームワークにおける課題とリスク Challenges and risks of precariousness in platform work	プラットフォームワークの類型 Type of platform worker			
	低技能・地域基盤型 Low-skilled on location	高技能・地域基盤型 High-skilled on location	低技能・インターネット基盤型 Low-skilled online	高技能・インターネット基盤型 High skilled online
不明确的な雇用状況 Unclear employment status	高	中～高	高	中～高
一方的な条件の強制及び契約書の不在や不明確さ（条件およびその変更に関する書面による適切な情報提供、疑念を受ける権利、非公式の紛争解決および調停を含む法的救済、契約の中断および終了、アルゴリズムによる管理および自動意思決定） Unilateral enforcement of terms and conditions and absent or unclear written contracts Timely provision of written information on terms and conditions and on their changes; right to explanation; legal redress, including informal dispute settlement and mediation; contract interruption and termination; algorithmic management and automated decision making	高	中～高	高	中～高
不安定さのリスク Risks of precariousness				
(i) 収入 Income 賃金（被用者又労働者）一律否又は収入（自営業者）	高	中	高	中
(ii) 労働条件 Working Conditions				
労働時間、労働強度、迅速性に対するプレッシャー Working time, work intensity, speed pressure	高	中～高	高	中～高
研修・キャリア開発 Training and career development	高	中～高	高	中～高
(iii) 健康と安全 Health and safety 休暇、保護具、設備、リスクアセスメント、トレーニング、執行	高	中	中～高	中
(iv) 社会的保護 Social Protection				
職業上の事故や病気 Work accidents and professional diseases	高	中～高	中～高	中
短期間のリスク Short term risks 病気や失業した場合の所得代替	高	中～高	高	中～高
長期間のリスク Long term risks 障害や老齢、要介護状態となった場合の所得代替	高	中	高	中
家族及び児童給付 Family and child benefits	中～高	中	高	中
最低収入保障 Minimum income scheme	高	中	高	中
ワークライフバランス Work-life balance	低～高	低	中	低～中
(v) 集団的権利 Representation collective rights	中～高	中	高	中～高

(出所：欧州議会報告書(2021)50頁の表を基に作成)

図 3. プラットフォームワークの基本構造



(出所：欧州議会報告書(2021) 16 頁の図を基に作成)