

「オンデマンド経済」が労働法規制に与える変容に関する研究

代表研究者

張 智程

京都大学 大学院法学研究科 特定助教

1 はじめに

労働法は、産業革命後に大量生産が行われる工場で「継続的」に働く労働者の「使用従属関係」に着目し、その契約関係に保護を与えるために誕生した法学分野であるが、前世紀後半に発生した一連の経済、産業構造的変容が、労働市場における非典型的労働関係の適用を増大させたことにより、労働法分野はこの数十年間、いかにそれによって生まれた非正規労働の法的問題を対処すべきかを中心として発展してきた。

しかし、近年の IT 通信技術革命によって生まれ、アメリカを中心に急成長してきた「オンデマンド経済 (On Demand Economy)」は、労働市場における一部の労働者と使用者との関係が「継続的」な労働契約関係によるものではなく、スマホなどの新しい情報通信技術を駆使して、消費者の一時のニーズに「デジタル仲介企業 (プラットフォーム)」が応えるべく、労働力を提供できる該当者を消費者に引き合わせるという、労働契約を基礎とする働き方を根本的に覆す動きを起こした¹。本研究は「オンデマンド経済」のものの「労働関係」に特徴的な「脱労働契約化」という問題に焦点を当て、国際比較法研究の方法をとってアメリカを中心に「オンデマンド経済」をめぐる労働問題に対する法的あり方に着目し、その労働立法、司法規制を考察し、日本の今後の対処可能性を検討することを目的とする。

2 オンデマンド経済に基づく労働の特徴と問題点

2-1 オンデマンド経済に基づく労働の特徴

オンデマンド経済に基づく働き方が労働市場中の企業組織や雇用労働を大きく変える可能性があり、多くの問題を生じることになる。オンデマンド経済に基づく労働が一番進んでいるアメリカの場合、現在同国の労働市場において、オンデマンド経済に基づく労働に従事する人数は既に就労者人口の約 3 割前後に達している。こうした働き方の特徴は伝統的な労働と比較した場合、オンデマンド経済に基づく労働は労務を提供する者 (ギグ・ワーカー) は、デジタル仲介企業 (プラットフォーム) を介して特定または不特定の受領者にサービスをするという形で行われる。

2-2 オンデマンド経済に基づく労働の問題点

ギグ・ワーカーはプラットフォームによる仕事の指示に対して、表面的に諾否の自由を有し、労務の提供過程においても時間的ないし場所的拘束性がない。また、プラットフォームは伝統的な使用者による指揮監督をせず、労務管理は評価システムを作って、もっぱら利用者の評価に基づいて、アルゴリズムが自動的に評価ことである。したがって、ほとんどのプラットフォームはギグ・ワーカーを労働者ではなく、独立した自営業者であることを扱っている。そのため、オンデマンド経済に基づいて働いている者は、まず労働者ではなく、独立契約者として、現行の労働法システムによる労働者に対する法的保障や紛争解決制度にカバーされない危険性に晒される。

また、ギグ・ワーカーは伝統的労働関係にある企業組織に組み込まれず、労働者間に物理的な接触がないため、集团的権利の行使をめぐる労働組合の結成もしくは加入、団体交渉や団体行動など集团的取引や実力行使などのことはどう展開するの疑点である。もっとも、殆どのプラットフォームは国境を越えて運営を展開しているため、オンデマンド経済の下の労働力や金銭取引関係が紛争を起こした場合、裁判管轄や準拠法の問題を如何に対応するのかが解明しなければならない問題になる。

3 アメリカにおけるオンデマンド経済プラットフォームをめぐる関連訴訟や立法動向

3-1 アメリカにおけるギグ・ワーカーの労働者性を求める関連訴訟の状況

現在、全米各地にはギグ・ワーカーが労働者性を求めて、プラットフォームを訴える訴訟が全米多くの州地方裁判所に係属されている。しかし、今まで関連訴訟事件は殆どプラットフォームの訴訟戦略により和解で収めた一方、たとえ判決が出された例が存在しても、当該判決はもっぱら当該訴訟に関わる当事者にしか効力を及ぼさず、オンデマンド経済に基づく働き方が増大しているに対して、こうした判決はギグ・ワーカー

の労働者性に通例的な影響に及ばない点もある。また、今後プラットフォームの訴訟戦略やアメリカの紛争解決構造などの原因で、最高裁などの司法機関がこの争点に対して重要な判決を言い渡す可能性が非常に低いことも Temple University の Brishen Rogers 准教授が指摘している。

3-2 団交権を認めたシアトル市自治条例とそれに対する訴訟

ギグ・ワーカーの連邦労働法における労働者性が争われている最中、自治体段階で立法の動きの展開も現れた。代表的なものは、ワシントン州シアトル市が 2015 年に可決した自治条例である。同市の市議会は 2015 年 12 月 14 日に市レベルの特定条例を全会一致で可決し、オンデマンド経済のもとに働いているギグ・ワーカーによる組合結成や団交申入行為に反トラスト法に訴追されないという特別な法地位を与えた。この地方自治条例の立法の試みは、現行法の解釈論争において、オンデマンド経済のもとに働いているギグ・ワーカーが、労働者の集団的権利の保障を規範する全国労働関係法の労働者性の有無が争われている最中に、立法の手段で労働者性の判断を触らずに、直接集団法上の権利をギグ・ワーカーに付与する意味を有する。この立法により、とりわけウーバーやリフトなどの配車プラットフォームのもとに働いているドライバーが組織化のキーを与えられ、賃金や労働条件などに関してプラットフォームと団体交渉するための枠組みが構築された。これに対して、ウーバーやリフトなどのプラットフォームが加入している使用者団体である全米工商会議所 (US Chamber of Commerce) は、こうした全米最初のギグ・ワーカーに団交権を与えた自治条例は州自治立法の権限を超えると主張し、その無効を求めるために連邦裁判所に提訴した。また、同訴訟は現在連邦第九控訴巡回裁判所に継続されているため、シアトル市におけるギグ・ワーカーによる組織化の展開はまだ止まっているのである。

3-3 アメリカにおけるオンデマンド経済の規制をめぐる立法動向

(1) 「独立労働者」という第三類型を創設するアプローチ

Harris と Krueger は、2015 年に A Proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The “Independent Worker”をテーマとする論文を発表し、労働者と独立契約者との中間に、いわゆる「労働者に準じる者」もしくは「独立労働者 (Independent Worker)」という「第三のカテゴリー」を創設することを提言した。両氏は、この新しいカテゴリーである独立労働者が集団法上の権利、差別禁止法上の地位などを享有すべきであるとする一方、最低賃金、割増賃金、及び失業保険、労災保険制度上の被保険者などの法的地位を与えすべきではないと主張した。

実際、労働者と独立契約者の間に介在する「準労働者」、もしくは「労働者と同視されるもの」という法的地位を創設することは、すでにヨーロッパ諸国に普及されている。フランスでは、一定の職種について立法で「労働者」と定める手法を採り、その他に「労働者と同視される者」というカテゴリーがある。ドイツでは、「労働者」と「労働者類似の者」というカテゴリーがあり、使用従属性が認められる者を「労働者」、経済従属性が認められる者を「労働者類似の者」とする。「労働者類似の者」には、有給休暇、育児介護休暇の権利が認められ、協約の適用がある。イギリスは、「被雇用者」と「労働者」があり、「労働者」には解雇規制などが適用されないが、最低賃金や有給休暇が適用される。イタリアは 70 年代に民法典を改正し、「準労働者」という特殊なカテゴリーを創設した。しかし、後では「準労働者」カテゴリーの適用に関する紛争が頻発になった一方、「準労働者」に対する法的保護が非常に不足と評価され、世論に強く批判された。2015 年に、民法典は再び改正され、「準労働者」は廃止されなかったが、その適用範囲は最小限まで減縮され、ごく少数な仕事しか適用できなくなる。他に第三のカテゴリーが存在する国は、スペイン、カナダ、及び韓国が挙げられている。

こうした普遍的な第三のカテゴリーの創設に対して、Rogers 教授は、たとえ第三カテゴリーを設けても、実務では法適用の基準が増えるだけ困難になるし、元々労働者に分類されるべきものは却って第三のカテゴリーに誤分類される危険性も防げられない、などの理由で第三のカテゴリー導入案を強く批判・反対した。

(2) 既存する労働者性の判断基準 (テスト) を緩和するアプローチ

Rogers 教授は第三カテゴリーの導入を反対する代わりに、既存する労働者性の判断基準 (テスト) を緩和することを提案した。同氏は、現行の判断基準が存在するに限り、ギグ・ワーカーが法的保障を与えられないため、今までの判断基準を替え、「支配関係」を中核とする新しい判断基準の創設を提言した。また、アメリカに代表的な労働組合 AFL-CIO も現行の労働者性判断基準を変え、ギグ・ワーカーを独立契約者から労働者まで分類されるようなロビー方針を同労働組合の役員会で決めていた。

(3) オンデマンド経済に基づく働き方を規律する特別法を創設するアプローチ

Kennedy 教授は現在の論争を終結し、またはオンデマンド経済に基づく労働をうまく規制する手法を導き出すために、オンデマンド経済に基づく労働を規律する特別法の創設を提案した。同氏はギグ・ワーカーに法的保障を与えるために判断基準を変えて労働者の範囲を拡大することと、労働者と独立契約者との中間に独立労働者を創設することとも適切性を欠いていると主張し、オンデマンド経済に基づく働き方を現行の労働法システムから独自の空間を与えることを主張した。また、同氏もこの特別法に対して、情報通信技術の発展はまだ定着していないため、技術の現状や労働市場の応用実情に合わせられる規制を定めることや、イノベーションの発展に過大な支障を与えないために、特別法に期間の定めること、及び国会に同法の存続時間が満了した際に、技術革新の状況を勘案しながら、法改正の義務を付けることが必要性を主張した。

4 日本法への示唆

4-1 日本における「オンデマンド経済」の発展実態と法的現状

日本はアメリカや世界諸国と比較した場合、未だにオンデマンド経済のプラットフォーム産業の国内市場展開に対して厳しく規制する段階に立っている。しかし、情報通信技術の革新がさらに進展するとともに、労働市場における働き方の根本的な変革が起こすことは避けられず、それに対処するあり方をいち早く見つけることはもはや今日の急務であると考えられる。

戦後の日本労働法の発展過程を振り返って検討すると、労働法における労働者性の有無を判断するために定められた判断基準は、既存の「使用従属関係」から緩和される一方、諸労働法規における労働者性の相対化もますます進展している。とりわけ、日本労働法における労働者性の相対化展開を国際比較から鑑みた場合、それは日本労働法が最もの特徴である一方、現在まで労働市場における働き方の多様化にうまく対応できた面もある。

すなわち、日本労働法では、当初諸労働法規の適用主体である労働者は単一の定義を有し、使用従属関係の有無を中核的な判断基準で判断した時代から、現在のような個別法と集団法上の労働者が相対的な定義と、異なる判断基準を有することとなっている。労働法学界は集団的労働法上の労働者は個別的労働法上の労働者とは異なる定義や判断基準を有することはいち早く 80～90 年代から唱え始め、21 世紀に入りはこの見解が支配的多数説まで進展した。地方裁判所や労働委員会段階では多くこうした多数説の見解をとった例が多く存在し、最高裁の場合はようやく多数説の見解から影響を受け、平成 23、24 年に出し三判決（①新国立劇場運営財団事件・最高裁平成 23 年 4 月 12 日判決、②INAXメンテナンス事件・最高裁平成 23 年 4 月 12 日判決、③ビクター事件・最高裁平成 24 年 2 月 21 日判決）で、集団的労働法上の労働者の定義を相対化し、個別法上の労働者より広い範囲を認めるようになった。これにより、多くの自営業者や請負契約のもとに働いている人々は労働組合法の適用が肯定されることを確立した。

また、個別的労働法における労働者性の相対化の動きも最近から見られるようになった。すなわち、2004 年労働契約法が立法・施行された以来、多数説は労働契約法における労働者は労働基準法などあらゆる個別的労働法のもと労働者とは同一の定義を有すると主張したが、労働者の最低労働基準の保障を目的とする労働基準法と労働契約における諸条項の衡平と公正の確保を目的とする労働契約法とは目的が異なるため、労働契約法における労働者は労働基準法などの労働基準を設定する個別的労働法における労働者とを同一に理解する必要がないという立場にたつ学説はしばしば現れている。最近の地裁判例を見ると、裁判所がこうした学説の見解を受入れ、個人請負契約のもとに働いていた者に労働契約法における契約期間などの保障・権利を認めた判例が生まれた（大阪地裁平成 27 年 11 月 30 日判決）。これは、労働契約法上の労働者を労基法上の労働者から相対化し、後者より広い範囲を有することを認めた動きと位置づけられることができる。

一方、日本労働法における労働者の定義は相対的で、実態により柔軟な対応や保障（とりわけ、労働組合法上の権利）を労働契約の周縁に働く者にも与えられるとはいえ、労働者性の中核なる判断基準が未だに「人的従属性」に置き、「使用従属性」という要件に着目するに限り、今後必ず増えていくオウディマンド経済による働き方で働き、いわゆる「ギグ・ワーカー（Gig Worker）」らは労働法による保障から排除される恐れを防げられない。その理由は以下である。

情報通信技術の革新により、企業現場における仕事の遂行過程において、本来労使間に中核性を有した「使用従属関係」が今後薄くなっていく。とりわけ、企業の中核業務ではなく、相対的に単純な仕事は情報通信技術を通じて、容易に外部化することができる。したがって、使用者は、これから企業の中核業務を担う者たちとしか継続的契約関係である労働契約を締結しないからである。こうした専門性の高い業務に従事する労働者は、その自体の労働条件に対する交渉力がそもそも高いため、却って労働法における最低労働基準

の保障を受ける実益が必ずしも高いとは言えないことになる。これに対して、情報通信技術を通じて、簡単に労働市場におけるクラウドソーシングの形で外部化になる中核的ではない仕事を携わるギグ・ワーカーらは、相対的に代替されやすいし、交渉実力が低いものである。こうした人々の労働条件は、本来的に労働基準法や最賃法などの法的労働基準規制により、最低労働基準を保障される必要性を有するはずである。しかし、現行の労働法規システムでは、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法など、各最低労働基準を規範する諸法規は、その適用主体となる労働者が統一的な概念を持つことを一般的に認識されているため、いずれの法的保障を享有するには、労基法上の「労働者」に当たることが大前提となっている。

したがって、労働基準法上の労働者に当たるとするために、使用従属性を中核的なものとする判断基準のテストを通らなければならない。もちろん、ギグ・ワーカーはオンデマンド経済に基づく労働提供契約の形式を如何にして、実質的に使用従属性を有すると主張することが可能である。しかし、過去の最高裁判例をみると、オンデマンド経済に基づく労働と近似する働き方に関わる判例のうちに、最高裁が、労災保険の適用を巡り備車運転手の労働者性が争われた事件において、運転手がトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事し、会社は運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には業務の遂行に関し特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的・場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、運転手が会社の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないとして備車運転手の労働者性を否定した（横浜南労基署長事件・最高裁平成8年11月28日判決）。こうした労働者性を判断する際に、時間的、場所的拘束性の要素を過大に重視した最高裁の判例が存在するに限り、ギグ・ワーカーの労働形態は裁判所に労働基準法上の労働者の地位を認められることは必ずしも楽観的ではない。今後最高裁はこの既存の見解を変更しない限り、ギグ・ワーカーが労働者として認められ、現行法システムに適切な法的保障を受けられる確率は必ずしも高いとは言えない。

4-2 日本の労働法規制における労働者性に対する提言

今後の情報通信技術が進展すればするほど、労働市場における就労者の九割以上は雇用労働者の現状が変わり、労働契約ではない契約関係のもとに働いている者がさらに増えれば、日本における現行なる労働法規制もそうしたイノベーションに導かれた労働市場の変革に対応し、改正に迎えなければならない。現在の日本労働法制の特徴は、労働者の定義は単一のものではなく、相対的かつ多重的な定義が存在することである。したがって、現段階は未だに実例が出されていないが、今後オンデマンド経済に基づく働き方と法的適用に関する論争を起こした場合、必ず個々の労働法規上の労働者性の有無をめぐる判断に沿って、展開されると予測できる。これに対して、現行法はギグ・ワーカーに適切な法的保障を与えられないため、本研究はアメリカ法の発展や議論を参照し、法改正の選択肢は以下の三つがあると考えられる。

(1) 労働者性の判断基準を現行の使用従属関係から緩和するアプローチ

働き方の多様化が進展するとともに、労働者性の判断基準を現行の「使用従属性」から緩和することは、日本には早く80年代から既に多く提起・論争されている。しかしながら、様々な非正規的な働き方を包摂するために、いかに判断基準を定めた良いのかは学説間の論争がなかなか終着できない。一部の見解は、個別労働法上の労働者性の中核的な判断基準を「使用従属性」から「経済的従属性」に転換しようと主張したが、こうした主張が無理に最大限まで拡大し、却って本来の立法目的と反する皮肉な結局に導くことになる危険性を防げられない。そもそも、現在のような多様な働き方が労働市場に共存しているのに、画一の基準で労働者定義し、その労働条件を規制するのは柔軟性を欠け、現実的なあり方ではないと考えられる。

(2) オンデマンド経済に基づく労働を規律する特別法を創設するアプローチ

オンデマンド経済に基づく労働を規律するための特別法を創設することは一つの方法として考えられる。とりわけ、日本では非正規労働を規制するために、既に家内労働法、派遣労働法、パートタイム労働法など、多くの立法や実務経験がある。また、情報通信技術が進展している最中に、存続期間を定める特別法を選択することは、AIや情報通信技術の発展に支障を被せない一方、情報通信技術の発展の実情に合わせる規制の調整も重要である。したがって、現存の家内労働法、派遣労働法、パートタイム労働法など、特別な働き方を規律する制定法に倣い、「オンデマンド経済労働法」を制定し、ギグ・ワーカーの労働条件を一般的な労働法システムから全部または部分的に独立して規律するあり方も今後新しい働き方時代の立法方向として、検討に値すると考えられる。

(3)労働者の定義をさらに相対化にし、それぞれの労働条件を規律する労働法律にそれぞれの適用主体を独自の定義に与えるアプローチ

情報通信技術が今後にもさらなる進展すると伴って労働形態の多様化に展開すればするほど、労働市場における働きかたの多様化や労働条件の個人化もさらなる進展するに他ない。したがって、労働法システムにおける労働者性の相対化もさらなる進むことも予想できよう。こうした傾向は日本のみならず、上述したアメリカや、欧州各国の裁判例、学説、または立法もますます同じような流れが見られるようになる。労働者定義の相対化が今後さらに進展した場合、労働法システムにおけるすべての制定法がそれぞれ独自の適用主体を定めることが想定であるし、現在の制定法の範囲を超えて、あらゆる労働条件の法的規制ごとに、それに相応しい適用主体を定めることまでに到達するのも可能であろう。そして、このアプローチはAIや情報通信技術がさらに発展すればするほど、今後における規制のあり方は以下④の展開の可能性も予想できよう。

5 終わりに：「労働者性判断との訣別へ」-AI時代における個人化する労働条件保障の可能性につ

いて

本稿が繰り返し述べたように、情報通信技術の進展と伴い、働き方が多様的なになればなるほど、労働者の労働条件を規制・保障する労働法も、その適用主体となる労働者の定義の相対化を避けられない。一律な労働者概念と労働法規制が異なる労働条件のもとに働いている様々な労働者に一括規律するというのはもはや限界になる。イノベーションが進展している今日において、こうした難題の解け方はAIから求められるかもしれない。今まで実務に避けられた複雑な法適用の判断過程は、今後AIテクノロジーのサポートにより、迅速かつ可能ようになる。アメリカは既に多くの法律実務分野でAIによる判断の応用を導入したが、AIの発展と共に労働法分野もその普遍的に応用する日が到来することは予想し難くない。

ある労働条件に関する法的保障は、本来的にその適用主体は立法目的に沿い、それぞれ独自の範囲を定めるべきである。異なる労働条件に対する法的規律は、例え現在同じ制定法に並ばれても、必ずしも同じ範囲の適用主体を有すべきではない。人間による複雑な判断過程を回避するために、異なる労働条件に対する法的規律を同じ制定法に入れることは、現行法システムの便宜措置と理解すべきである。労働市場における働き方が非常に多様化になる将来において、AI技術を活用した場合、あらゆる労働条件の法的保障まで相対化することができるため、個人化となる労働条件保障の時代が来ると期待できよう。そして人間がAIと共働きをした場合、人間たる法律家の役割も、現在の労働者性の判断を担うことから、前段階における判断基準の設定や、AIによる判断をサポートすることに移ると考えられる。

【参考文献】

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2018). A Critical Examination of a Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective).
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The «Independent Worker». Washington: Brookings.
- Kennedy, J. V. (2016). Three paths to update labor law for the Gig Economy. Information Technology and Innovation Foundation, 18.
- Rogers, B. (2016). Employment rights in the platform economy: Getting back to basics. *Harv. L. & Pol'y Rev.*, 10, 479.
- Rogers, B. (2015). The social costs of Uber. *U. Chi. L. Rev. Dialogue*, 82, 85.
- Prassl, J., & Risak, M. (2015). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers-Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 619.

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期(2018年)100-111頁。

石田真「クラウドワークの歴史的位相」季刊労働法 259 期(2017 年)67-76 頁。
 石田真「法律時評:プラットフォーム・エコノミーと働き方改革」法律時報 89 卷 8 号(2017 年)1-3 頁。
 大内伸哉「IT からの挑戦 : 技術革新に労働法はどう立ち向かうべきか (特集:情報通信技術の高度化と労働)」
 日本労働研究雑誌 57 卷 10 号(2015 年) 79-88 頁。
 国武英生「シェアリング・エコノミーと雇用関係 : アメリカとイギリスにおける Uber 訴訟をめぐる覚書」季刊労働法
 257 期(2017 年)139-154 頁。
 毛塚勝利「クラウドワークの労働法学上の検討課題」季刊労働法 259 期(2017 年)53-66 頁。
 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」季刊労働法 259 期(2017 年)77-87 頁。
 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 期(2017 年)88-97 頁。
 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 期(2017 年)112-126 頁。
 中村天江「プラットフォームと雇われない働き方 : シェアリングエコノミーが照らす今日的課題 (特集:労働市
 場と法をめぐる新動向)」季刊労働法 256 期(2017 年)68-81 頁。

【注解】

1 この現象は「オンデマンド経済 (On Demand Economy)」と表現されている一方、他にも「シェアリング・エコノミー (Sharing Economy)」、「ギグ・エコノミー (Gig Economy)」、「プラットフォーム・エコノミー (Platform Economy)」などの表現が国内外の文献に使われている。本研究は、比較的によく使用され、かつ労働力の使用関係を表現するのにより相応しい「オンデマンド経済 (On Demand Economy)」で統一する。

〈発表資料〉

題 名	掲載誌・学会名等	発表年月
The Possibility of Contemporary Japanese Labor Law to Regulate the Work under Gig Economy	2017 SERI Outreach Annual Conference on International Comparisons: Is My Employer an Algorithm? Does UBER redefine the Employer's Notion? Protections in Gig-Economy and Post-Industrial Corporations.	2017 年 5 月 18 日
The Possibility of Contemporary Japanese Labor Law to Regulate the Work under Gig Economy	Economia&Lavoro	2018 年 9 月 (掲載予定)
The Transformation of labor law under the era of "On-demand economy": Japan, China, and Taiwan.	Fairbank Center at Harvard University 2017-2018 Academic Year Visiting Scholars Seminar	2018 年 5 月 1 日
Workers' Social Protection Challenges in the Platform Economy: A Comparative Study of Brazil and Japan	XXII World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law	2018 年 9 月 5 日 (発表予定)
Relativization or Reclassification: How Can Japanese Labor Law Regulate Work under the Gig Economy?	2018 Joint Seminar of University of Vienna and Kyoto University in Employment and Social Security Law	2018 年 9 月 11 日 (発表予定)