

〈指定研究〉

「働き方の『多様化』戦略」と雇用保障・社会保障システムの産業別構築」

プラットフォーム労働とロシア —労働の組織化の社会学に寄せて—

武 井 寛*

はじめに

昨年度、ロシアにおける労働の状況を紹介する論考のなかで、プラットフォーム労働に触れる機会があった¹⁾。そこでは、プラットフォームワーカーの法的地位（労働法の対象となる労働者と位置づけるか否か）をめぐって議論があり、「住民の就労に関する法律」の改正が予定されているという概略を紹介した。そこでふれた「住民の就労に関する法律」改正案は、2023年3月15日に下院（ドゥーマ）の第一読会を通過したと報道されている²⁾。この法律の改正は、失業の防止、求職者の支援、障害者雇用枠の新たな設定等を目的としており、また当初はその一部として「プラットフォーム型就労」の規制が含まれる予定であったが、議論の過程で、プラットフォーム型就労については、別の法律案（労働法典の改正を含む）として提出されることになっているという³⁾。したがって、その法的位置づけ全体を検討するには、当該法案がどのようなものになるかを待たなければならない。

そこで、法律論の詳細は別稿にゆずり、本稿では、ロシアにおいてプラットフォーム労働が社会科学적으로どのように把握されているのか、そこにみられるロシア的特色はどのようなものであるのかについて、広範な検討を行っているアンドレイ・シェフチュク（Андрей В. Шевчук）の議論⁴⁾

をトレースすることによって、プラットフォームをめぐる議論のロシア的文脈を整理してみたい。

1 労働プラットフォームとは何か

シェフチュクは、まず、プラットフォーム労働を組織化する労働プラットフォームの位置づけを、他のプラットフォームとの違いから特徴付ける。その際、労働プラットフォームの理念型的特徴を5つあげている。

第一に、供給面の特徴である。労働プラットフォームでは、他人や組織が提示する需要に応じて、自主的な活動を行う（企業ではなく）諸個人が供給者となる。諸個人は自己の名で、自己の責任で行動する、（少なくとも形式的には）自営業者である。

第二に、労働プラットフォームは貨幣を媒介としているため、個人による収入の発生を主機能としないプラットフォーム（ソーシャルネットワーク、物々交換、ボランティアによるクラウドソーシングなど）とは区別される。

第三に、プラットフォームにおける取引の対象は労働サービスであり、有形財や金融資産ではない。したがって、商品の取引（自作製品の販売と転売の両方）、不動産（家や車など）のリース、資金調達（クラウドファンディングなど）に関連するプラットフォームは労働プラットフォームから除かれる。

第四に、取引の対象となる労働は、通常は単発

* 龍谷大学法学部 教授

の、種々のサービス（タクシーでの送迎、レストランからのピザ配達、水道修理）、仕事（文書の翻訳、広告文の執筆、録音のテープ起こし）、または何らかのプロジェクト（ウェブサイトの作成、企業スタイルの開発、市場調査）であることである。したがって、常勤職を探すことを主目的としたポータルは考慮に入らない。

第五に、そこで用いられる情報システムは、コンピュータのアルゴリズムに基づくものを含め、取引の様々な段階（取引相手の検索と選択、コミュニケーション、サービス自体の提供、制御、支払い、フィードバック、裁定取引などを含む様々な場合）において、その参加者間の相互作用を組織化するものである。つまり、プラットフォームは技術的に相互作用の構造的条件を形成し、ゲームのルールを設定する。したがって、求人情報サイトやオンラインの人材紹介会社は、主に情報提供の機能にとどまるため、除外される。

要するに、労働プラットフォームとは、「労働サービスの売買や労働の組織化・実施に特化した『場』として機能する」労働市場の構造的な要素となっているものを指すことになる。したがって、Uber は乗客輸送の大量需要に対応するために多数のタクシードライバーを組織しているので労働プラットフォームとみなすことができるが、自動車の同伴者を探すオンラインサービスのBlablacar は、労働プラットフォームとは言い難いということになる。

最終的に、デジタルな労働プラットフォームは次のように定義される。すなわち、「自営業者」⁵⁾と顧客（個人または企業）との間の単発サービス、個別業務、短期プロジェクトの売買に関するやりとりを技術的・制度的に組織化することを主な機能とする情報システム（ウェブサイトまたはモバイルアプリケーション）である。

2 プラットフォームの権力

シェフチュクは、工場やオフィスでの労働とは異なり、労働者は自らの仕事を実際に組織化されている（仮定の）場所から法的にも物理的にも切り離されているという、労働の孤立性をめぐる欧

米の議論を紹介しながら、それとは違う「プラットフォームの権力の発現」について独自の提案を行う。いわば、労働の組織的従属性の観点からの諸特徴の整理とでも呼ぶことができるように思われる。すなわち、プラットフォームの権力は次の四つの特徴をもつと整理される。

第一に、プラットフォームはゲームのオリジナルルール（場合によっては価格も）を設定し、それを一方的に変更することができる。実際には、ウェブサイトやアプリケーション（その機能やインターフェース）、ユーザー契約、コミッションレート、作業アルゴリズム、格付けルールなどの更新が恒常的に行われており、就労条件の不確実性を高めている。

第二に、プラットフォームと働き手の間には、大きな情報の非対称性があることである。電子的な監視と制御システムを導入し、ユーザー（働き手と消費者の両方）に関する「ビッグデータ」を手元に置くことで、プラットフォームはユーザーの行動を操作することができる。豊富な情報の中から、何を、どの程度、どのような形で働き手と共有する価値があるかを判断し、一定のインセンティブを生み出すのはプラットフォームである⁶⁾。

第三に、プラットフォームは、一時的または永久にユーザーを「不活性化（деактивировать）」⁷⁾し、その他の懲罰的な制裁を適用することができる。そして、そのような決定には、事実上、異議を唱えることは不可能である。

第四に、上記のプラットフォーム権力のすべての発現形態は、ともに、仕事と就労の条件、および形式的には独立しているとされる働き手の収入を大きく左右する。

3 「マーケットプレイス」対「影のコーポレーション」

以上のような諸特徴をもつ労働プラットフォームは、労働の組織化の類型論からはどのように把握できるのか。多くの研究者はローカル（アプリを通じたオンデマンド労働）とリモート（クラウドワーク）の労働プラットフォームの区別にとどまっているとしてその不十分さを指摘しながら、

表1 労働プラットフォームの類型化とその例⁸⁾

労働の種類	マーケットプレイス	影のコーポレーション
リモートでの労働	リモートワークの紹介	仮想のコールセンター
ローカルでの労働	生活サービスの紹介	タクシーサービス／配送サービス

シェフチュクは、「労働者の自律性、すなわち労働者が自らの仕事の内容、プロセス、条件を決定できる境界線」をどのように引けるか、という観点から、「労働の性質（ローカルかリモートか）」と「労働の組織化の一般的モデル」を反映した類型化を提案する（表1）。

労働の組織的処理のしかたという点で、「マーケットプレイス」と「影のコーポレーション」という2つの理想的タイプに分けられているのがこの分類の特徴である。労働法的議論に引きつけていえば、「影のコーポレーション」における働き手は基本的に日本法でいう労働者とみなすことができるという含意をもっている類型化ということになるのか。

前者（マーケットプレイス）は一種の仮想市場（デジタル空間における仕事の取引所といったイメージであろうか）であり、契約者は互いにコミュニケーションを取り、選び合い、価格について話し合う機会を持ち、プラットフォームは最終製品の品質や作業工程について直接的なコントロールを求めない。職歴、形式化された評判、提出されたポートフォリオに基づき、労働者は個人ブランドを構築し、独自に注文を求め、互いに（価格と品質の点で）競争することになる。

これに対し、後者（影のコーポレーション）は、労働の管理とコントロールのシステムが外見上は市場取引として偽装されている一種の「影のコーポレーション」⁹⁾であるとされる。このプラットフォームでは、取引相手（働き手や消費者）は、相互作用の重要なパラメータに対するコントロールを失う。マッチングと価格の決定は、プラットフォーム自体が行うからである。働き手は（マーケットプレイスのように）自分の名前で行動するのではなく、プラットフォームの名前で行動する（これは例えば、宅配便の制服や車両のブランド

にも反映されている）。このようなプラットフォームの主な目的は、（マーケットプレイスの場合のように）ユーザー同士の交流のためのインフラを提供することではなく、標準化されたサービスのシームレスな流れを組織することであり、その品質もプラットフォームが設定し保証する。影のコーポレーションの場合、（情報システムとしての）デジタルプラットフォームは、基本的に人的管理システムの構成要素であり、外部の労働力によって、需要の変化に柔軟に（リアルタイムに）対応し、自社人員を省力化することができる。シェフチュクは、これを「ゼロストック」（この場合は労働力）に基づく「ジャストインタイム」経営モデルのラディカルな実現であると表現する¹⁰⁾。

さて、表1が示すように、フリーランサー（プログラマー、デザイナー、コンサルタントなど）のためのプラットフォームや、個人・家庭サービス（掃除、修理、ガーデニングなど）のためのプラットフォームは、マーケットプレイスとして組織化されている場合がほとんどである。これに対し、タクシーや宅配便、バーチャルコールセンターなどは、影の企業の一例である。

上記2つの異なるタイプのプラットフォームは、本質的に異なるだけでなく、歴史的なルーツも異なるとされる。シェフチュクは、われわれが扱っているのは、2つの異なる組織論理と、それに対応する異なる労働市場の現れ方なのであるという。すなわち、デジタル・マーケットプレイスの歴史的な原型は、短期雇用、日雇い労働（подённая работа）の場として人々に知られている物理的空間（広場、建物の片隅、橋）であり、影のコーポレーションは、在宅労働者の労働に基づく比較的大規模な生産の分散システムである「分散型マニュファクチュア（рассеянная мануфактура）」の原理に基づいて運営されているのであると。

そこで問題は、後者の現代的な位置づけということになる。この点について、シェフチュクは、労働の「組織構造の分散化」と「働き手の自律性(автономия)」との関連について、次のように述べる。通常、組織構造の分散化は、不可避免的に労働者の自律性を高めると考えられており、情報通信技術は、マーケットプレイスにおけるこのプロセスを促進する。しかし、影のコーポレーションの場合は、労働の効果的な調整とコントロールを維持したまま非集中化が進むという、異なる図式が見られる。つまり、これまでの組織内部における直接的な従属関係が、技術的な統合とアルゴリズムによる制御によって置き換えられ、標準化されたサービスの大量生産が可能になるとともに、その結果、フォーマルなヒエラルキーの不在という状況の下で、働き手の自律性が失われるという非常に興味深い現象が起きているのであると。

いうまでもなく、このグレイゾーンの働き手を、法的にどのように扱うのが問題となるわけであるが、この種の問題自体はデジタル・プラットフォームが普及する以前から存在していた。日本も例外ではない。では、デジタル・プラットフォームでは何が違うのか。労働の組織化のプロセスがアルゴリズムを介して行われ、労働の評価が直接の自然人としての上司ではなく、またはやアルゴリズムを介して行われるという点である。

4 上司としてのアルゴリズム

市場の調整が価格の動向と結びつき、官僚主義的管理は社会化のプロセスにおいて獲得されたルールの遵守に基づき肯定的・否定的なサンクションの存在によって保証されるものであるのに対し、アルゴリズムによる管理は、労働過程そのもののプログラム化されたデザインにおいて具現化する、とシェフチュクは述べる。したがって、このシステムは個々の働き手の忠誠心や順応性の程度、賞罰制度の効果、企業文化などには依存しない。アルゴリズムによるマネジメントは、人間の行動に対する厳格なコントロールを情報システムそのものに組み込み、従来の官僚的な手法では実現できなかった、空間に分散した多くの人の働

きに基づく分散型構造を効果的に機能させることを可能にした。以下、その具体的なありようをきいてみよう。

第一に、アルゴリズムは人間のとりうる行動の性質、順序、限界を定義することによって、作業プロセスを詳細に構造化する。影のコーポレーションの枠内では、これは管理の重要な要素である。例えば、宅配便の場合、アプリに個別の注文が表示され、「承諾」「拒否」ボタンがあるが、利用可能な注文のプールから選択したり、価格交渉や追加情報を要求したりする機能はない。宅配便はわずか10～15秒で、あてずっぽうで注文を受け付ける。そして、アプリのナビゲーターはその注文を受け取るべきレストランまでのルートを示すが、配達者はまだ配達先を知らない。注文が配達者の手に渡ってから、アプリが目的地までのルートを教えてくれるのである。そして、これらの活動はすべてアルゴリズムが算出したタイミング内で行われる必要がある。これに対し、マーケットプレイスでは、アルゴリズムによる制御の要素は間違いなく存在するものの、働き手の活動は厳密には規制されていない。

第二に、アルゴリズムに基づいてプロセスの自動化がなされる。影のコーポレーションの場合、もっとも明らかな例となるのはアルゴリズム・マッチング、すなわち、大量の情報の分析やあらかじめ設定された適合ルールに基づく取引相手の強制的選択、需要と供給その他さまざまな要因にしたがった自動的な価格設定である。マーケットプレイスでは、デザイナーやプログラマー、配管工や電気工事士がプロジェクト(仕事)や顧客を選び、ときには価格交渉までできるのに対し、タクシードライバーや宅配便、影のコーポレーションのバーチャル・コールセンターのオペレーターにはそのような可能性がない。後者の場合、働き手が仕事を選ぶというより、仕事が働き手に割り振られ(приписываться)、自営業というよりは従来の組織のやり方に相応することになる。労働の自律性という点では、アルゴリズムによる管理は働き手から意思決定の可能性を奪うだけでなく、本質的にゲームのルールを不明にしまい、働き手の戦略的な行動を困難にする。また、アルゴ

リズムは自己学習も含めつねに進化している——逆に言うと働き手はつねに実験にさらされている¹¹⁾。

第三に、影のコーポレーションにおけるアルゴリズムの活用は、管理の脱人格化、非人間化という重要な帰結をもたらす。非人間化とは文字通りの意味であり、管理は人間の関与なしに行われ、上司の役割はアルゴリズムが果たすことになる。従来の組織では、働き手は定期的に上司と相互交流し、サポートされていると感じたり、相談したり、決定に対して異議を唱えたり、妥協したり、腹を割って話し合ったりすることができる。この場合、働き手は、直接の衝突を避けつつも、職場で日々汗を流している自己の「階級の敵」を直に知っており、彼に対して精神的に負のエネルギーを発散させることができる。しかし、プラットフォームの枠組みにおいては、働き手は生じた問題すべてについてサポートサービスに訴えなければならない。そこでは彼と同様の作業員たち（исполнители）が座っていて、あれこれの状況における行動の、定められたアルゴリズムを読み上げるのである。

5 評判および管理の道具としてのランク付け（рейтинг）

取引（транзакция [むしろ処理というニュアンスに近い]）参加者の相互評価にもとづく「評判システム」が、デジタル・プラットフォームにおける経済的な相互作用の重要な構成要素となっている。蓄積された評価にもとづいてユーザーの個人的なランク付けが形成される。

マーケットプレイスの場合、ランク付けは当事者間の信頼を確立するために必要なフォーマルな評判として機能する。高いランク付けは、プラットフォーム上で働き手をより目立たせ（というのもそれが検索結果においてアルゴリズム的に考慮されるからである）、専門性の指標となり、受注の可能性が高まる。ただし、蓄積された職歴や評判が特定のプラットフォーム内で形成され、従属を生み出すという問題がある。これもプラットフォームの権力の一つの現れである。

影のコーポレーションの場合、サービスの質への信頼はプラットフォーム自体の評判（ブランド）によって保障され、ランク付けはプラットフォームの側での働き手に対する管理とコントロールの純粋な道具として機能する。顧客による評価はアルゴリズムによる管理システムに組み込まれており、これは働き手にとって重大な意味をもつ。第一に、アルゴリズムによる発注の割りふりにランク付けが考慮されるのは明らかであり、これはアクセス可能な仕事の量と質の両方に影響を及ぼしうる。第二に、プラットフォームは働き手を自動的に不活性化する閾値を設定する。そしてこの閾値は極めて高く（Uber では5点満点で4.6程度）、顧客の方は5点満点中4点をつけることが悪い評価であり、ランキングを下げることであることをほとんど自覚していない。第三に、ランク付けには様々なバイアスがかかっており、働き手がコントロールできない要因として影響を与えている。サービスの品質や客観的な状況とは無関係な出来事による、顧客の感情的な状態が評価に反映される場合がある。例えば、Uber は繁忙時には評価が低下することを認識している。さらに、（タクシーや宅配便のように）働き手が会社の名前で行動する場合、プラットフォームに対する不満は働き手の肩にかかる（顧客は働き手とプラットフォームを別々に評価することはできない）。例えば、システムの技術的な不具合は、注文処理の遅延、誤った位置情報などをもたらすことがある。最後に、評価はあからさまに差別的であることがあり、これは一般的にデジタルプラットフォーム全体の枠組みにおける人間の相互関係の深刻な問題である。しかし、マーケットプレイスにおいて、人種や性別の差別が労働市場における働き手の立場を悪化させるとすれば、影のコーポレーションの枠組みにおいては、ランク付けを通じた差別が（意図せず）アルゴリズム的管理のシステムに組み込まれ、即座に決定（たとえば不活性化への脅し）に至る。

以上が、シェフチュクによる、労働の組織化の観点から考察されたプラットフォーム労働の一般的位相である。このような認識のうえに立って、彼は、「異なる社会経済システムに埋め込まれた

プラットフォーム型就労をマクロレベルで理解すること」へと向かう。すなわち、ロシアにおけるその特徴の分析である。まずはロシアにおけるプラットフォーム・ワーカーの統計的把握からはじめられる。

6 ロシアにおけるプラットフォーム型就労の数的把握

シェフチュクは次のような統計を示す。戦略研究センター（Центр стратегических разработок）によると、ロシアにおけるプラットフォームワーカーの総数は200万～500万人で、経済活動人口の2.6～6.6%にあたる¹²⁾。また、高等経済学院社会政策研究所（Институт социальной политики НИУ ВШЭ）の推計によると、プラットフォームを主な就労先として示した労働者が約170万人、プラットフォームで時折または定期的にパートタイムで働く形式に従事する人が最大で1550万人いるとされている（2022年）¹³⁾。高等経済学院統計研究・知識経済研究所（Институт статистических исследований экономики знаний НИУ ВШЭ）がロシア統計局の労働力のサンプル調査に基づいて算出したところによると、プラットフォーム就労は全就労者の約5%（370万人）が少なくとも週に1回は利用している¹⁴⁾。一般論として、これは世界的な傾向と一致しており、ほとんどの国でプラットフォーム就労は漸進的な成長にもかかわらずまだ比較的控えめである、というのがシェフチュクの評価である。

ここで付言すれば、シェフチュクもしばしば引用するニック・スルネック¹⁵⁾は、プラットフォームを5つのタイプ（広告プラットフォーム、クラウド・プラットフォーム、インダストリアル・プラットフォーム、プロダクト・プラットフォーム、リーン・プラットフォーム¹⁶⁾）に分け、Uberをリーン・プラットフォームに分類しているが、このタイプのプラットフォームは「資本主義の再生へと向かう先遣隊ではなく、超低金利で悲惨な投資機会の時代の余剰資本のはけ口として現れ」る、「つかの間の現象」だとしている¹⁷⁾。いうまでもなく、労働法研究者の注目の対象はUber等のプ

ラットフォームにおける労働の法的位置づけであるゆえ、スルネックの指摘を見過ごすことはできない。しかし、ここではシェフチュクがこの指摘について、肯定も否定もしていないことを確認するにとどめたい。

7 プラットフォームの国家資本主義

シェフチュクは、他の資本主義諸国におけるプラットフォームとロシアのそれを対比して、次のように述べている。他の発達した市場経済諸国では、権力主体としての国家が自己の規制力を強めることによって、プラットフォームと対峙していると言えるが、ロシアでは、プラットフォーム企業自身が、資本、コーポレート・ガバナンス、非公式的政治的コントロールを通じて国家と密接に結びついており、この傾向はますます強まっている、と。以下、これに関する彼の議論を整理するが、キーワードをあらかじめ述べておけば、「オリガルヒ」、「監視資本主義」、「モノブソニヤ」、「脱グローバル化」、「インフォーマル労働」、「新自由主義」である。

まずはオリガルヒである。オリガルヒとは通常、ソ連崩壊後の旧ソ連圏で経済的な力をもつ新興の富豪をさすが、シェフチュクは、ロシアの資本主義を「オリガルヒ資本主義」と呼ぶ。このオリガルヒ資本主義の下では、もっとも収益性の高い活動が政治権力と関係をもつ個人によってコントロールされているという。「データは新しい石油である」¹⁸⁾、すなわち、データがレントの潜在的な源であるとする、それを抽出することで成り立っている経済システムにおいては、大きなプレーヤーたち（大資本を指すと思われる）は遅かれ早かれプラットフォームビジネスに関心を持つ。その際、発達した市場経済諸国では、デジタル起業家（プラットフォーム創業者を含む）が急速にビジネスエリートに躍り出て、伝統産業の資本との深刻な競争をかたち作っているのに対し、ロシア国内のデジタル経済のパイオニアは自己の企業の舵取りに長続きせず、結局はオリガルヒ・ビジネスや国家のコントロール下に置かれることになるという。ロシアのプラットフォーム企業

（Yandex など）は、スタートアップの段階からオリガルヒのビジネス構造に組み込まれた企業になっている。また、欧米では、最大の労働プラットフォーム（Uber、Deliveroo、Upwork、Fiverr など）は株式市場と接点を持つ独立した公開企業であるのに対し、ロシアの労働プラットフォームは通常、オリガルヒ・ビジネスや国家に従属する巨大プラットフォーム・エコシステム（「デジタル帝国」）の一部であるということも注目すべきであるとされる。

次に監視資本主義である。周知のショシャナ・ズボフの著書¹⁹⁾から引いてきたこの用語で、シェフチュクは次のように語る。プラットフォームがユーザーのデータを管理することによって「監視資本主義」の構造を形成すると、国家はこのデータを非経済的な目的（例えば、国家安全保障やテロ対策²⁰⁾）のために使用する誘惑に駆られるようになる。権威主義レジームは、作り上げられた政治秩序を担保するために、情報の流れと市民に関するビッグデータをより緊密なコントロールの下におくことに関心を持つ。この関心は、プラットフォーム企業のデータへの国家によるアクセスの法的拡大（完全な「データの国有化」までいたる）によってか、あるいは企業の所有と管理の構造（「プラットフォームの国有化」）を介して達成される可能性がある。

ロシアのプラットフォーム事業に積極的な3つの大企業はYandex、VK およびSberbankであるが、これらの企業は、以前は異なる市場で互いに競争していたが、最近では影響力のある領域を分割するために協調行動をとり、疑似独占（квазимонополия）の形成に至り、結果として単一のサービスカテゴリー内で使用者間の競争がなく、モノプソニヤ（買い手独占）の形成が明確に見込まれているという。これは、たった1社のプラットフォーム企業が、市場全体の条件や報酬の水準を実質的に決定することで、「私的調整者」の役割を果たすことを意味する。現在、プラットフォーム就労の2つの主要分野（タクシーとレストランからの食品配達）において、Yandex がそのような企業になりつつある。

以上のように国家と資本との関係を論じること

が、なぜ労働分野にとって重要なのかについて、シェフチュクは、労働、資本、消費者および国家をめぐる構図が、欧米諸国とは異なるからだという。すなわち、プラットフォーム資本主義は、労働に対抗する資本と消費者の同盟の上に成り立っており、そのうえで資本は、労働コストを低下させることでさらなる利益を上げ、利便性の高いサービスの一環として低価格を提供することにより、その利益の一部を消費者と共有する。その際、欧米では、国家が労働の利益を考慮しながらこの対立のバランスを取ろうとするのに対して、ロシアでは、国家が労働に対抗する一方の側、すなわち資本と消費者の同盟に加わる（あるいは主導する）可能性があるというのである。そのようなシナリオの兆候は、特に、これから述べる次のような物語に見ることができるという。

8 主権化とグローバル化

ひとつはロシアにおける「主権的プラットフォーム経済」の形成である。2022年に頂点に達した西側諸国の大規模な経済制裁²¹⁾は、その形成に明確に寄与し、今後数年間にわたるその発展を条件付けることになった。そしてまた、外国の労働プラットフォームはもともとロシア市場のキープレイヤーになったことはなかったが、現在、ほとんどすべての国外労働プラットフォームは、ロシア市場から撤退したか、撤退しようとしているというのである。他方、ロシアのプラットフォーム企業も国際展開を進めていたが、こちらも欧州諸国からブロックされ、また、ロシアは一貫して世界のリモートワーク市場（特にIT領域）において安定的に多くの労働力を供給してきたが、海外プラットフォームもロシア人のアカウントをブロックしつつあるという。

以上の状況をふまえたシェフチュクの指摘は以下ようになる。デジタル・プラットフォームは、しばしば経済グローバル化のエージェントとしてふるまうが、現在の文脈では、国家の積極的な参加により、国民経済の主権化と囲い込みのための有効な手段となりつつある。ロシアでは、プラットフォームは、またもや外部の脅威に対応するた

めに資源を動員する「抵抗の経済」の要素となるかもしれない、と。

9 インフォーマル労働のプラットフォーム化

シェフチュクは、欧米の諸文献を引きながら、発達した市場経済諸国におけるプラットフォームと労働との関係を次のように描写する。この10年間で、プラットフォームは産業全体と労働関係を再編成した。例えば、Uber はタクシー市場を根本的に作り変え、Airbnb はホテルビジネスに大きな影響を与え、リモートワークの紹介サイトはIT やクリエイティブ産業に不可欠な要素となっている。発達した市場経済諸国では、労働市場のプラットフォーム化の進展は、就労の柔軟化や脱標準化としてだけでなく、その全般的な攪乱、非正規化、最終的なプレカリアート化として捉えられている。労働は、形式的な企業構造、硬直した官僚的ルール、部門・地域・国家レベルで確立された規制メカニズムの枠をはみ出ており、しばしばグレー（法外）ゾーンに陥っている。労働のレジームや諸条件のいっそうの多様化をとまなう柔軟な就労形態が開花していると同時に、標準的な就労に備わっている社会および労働の保護領域が狭まりつつある。

しかし、標準的就労の浸食という観点からみた場合にプラットフォームが攪乱のポテンシャルをもつとすると、インフォーマル経済との関係では、アルゴリズムによる制御と管理のテクノロジーによって強化された手続き、標準、規則の定着によって、むしろ組織化（フォーマル化）の役割を果たす、とシェフチュクはいう。

欧米では、Uber が主に規制の厳しいタクシー業界を破壊したのに対し、ロシアでは、(Yandex のような)「デジタルアグリゲーター」が影の白タク市場に壊滅的な打撃を与えた。その結果、いわゆる「白タク運転手 (бомбилы)」は大都市の路上から実質的に姿を消した。宅配便のロシア国内市場における発展の軌跡は注目に値するものであり、プラットフォームのアーキテクチャがフォーマル化のためのさまざまな可能性を秘めていることを実証している。大規模な「影のコーポ

レーション」(食品配達サービスやタクシー)は、事実上、標準化とアルゴリズム管理に基づく大量生産の産業を展開するようになった。大都市では、調理済みの料理、食料品、小包、書類などが、ブランド車と制服を着た宅配業者によって配達されるようになった。

したがって、シェフチュクによれば、全体としてのギグ・エコノミーとプレカリアート化のプロセスとの関係という問題は、より深い理解を要請する。支配的なナラティブは、プラットフォーム就労がプレカリアート化をもたらすというものであるが、しかし、当初から存在するプレカリアート化がギグ・エコノミーが繁栄するための温床なのである。

10 新自由主義的な合法化

プラットフォームのビジネス・モデルは、自営業の働き手を利用する。欧米諸国ではプラットフォーム・ワーカーのおかれた状況がただちに議論の対象となった。彼らを労働者として認める提案や、特別な地位を整備する提案が議論され、多数の訴訟も起こっている。これに対し、ロシアでは、インフォーマルセクターの合法化の過程でプラットフォーム就労のための自由な規制体制を独自に承認し、今のところ労働者の権利と社会的状況にはほとんど関心が示されていない、とシェフチュクは述べる。彼のいうインフォーマルセクターの合法化とは、直接には自営業者の登録制度を指す。2019年から、働き手がデジタルアプリを通じて自営業者として活動を登録するための簡素化されたシステムが提供されるとともに、低い税率(4~6%)が適用されるということで、これまで550万人以上が自営業者として登録されているという。

今のところロシアは、自営業者としてのプラットフォーム就労を適法化するために、税制の枠内で特別扱いをしている段階にある。既述のとおり、労働法においてどのように取り扱われるかは今後の行方にかかっている。とはいえ、現状に鑑みてロシアはプラットフォームに税務代行者の機能を付与し、働き手から独自に税金を計算・徴収する

可能性がある、シェフチュクは指摘する。最終的には、「影のコーポレーション」として組織された大規模なプラットフォームが運営されているタクシーや宅配便の分野では、すべての働き手を自営業者として再登録することに成功し、国家の利益のために働き手の金の流れをうまくコントロールする可能性がある一方で、生活サービス等のマーケットプレイスでは、プラットフォームのほかにはさまざまな仕事を探索ルートが存在するため、インフォーマルな労働のまま推移する可能性が高いという。

11 機会の狭まりつつある回廊における労働

ここで示される「機会」とは、プラットフォームにおける働き手が集団的に利益を追求するための行動の余地のことである。仕事の組織的分散と個別化、共同プレゼンスの欠如（労働が孤立して行われることを指すと考えられる）、労働者とその利益の社会的異質性（フリーランスを好む傾向にあることを指すと考えられる）、インフォーマルな就労や働き手が移民である場合の法的脆弱性といった構造的要因によって、この領域における組合結成の可能性は本質的に制約されている。欧米では、この制約にもかかわらず集団行動は組織化され、労働組合の支援を受けて裁判闘争も取り組まれているが、ロシアは異なるとシェフチュクは次のように述べる。

確かに、ロシアにおいてもプラットフォームワーカーの抗議活動は存在しないわけではないが、既存の労働組合はプラットフォームワーカーの抗議活動に関与しておらず、生まれつつある組織は、いまのところ少数でまばらである。そのようななかで、ロシアにおけるプラットフォームワーカーの抗議活動の戦術は、主にメディアの注目を集め、その問題を公に報道させ、プラットフォーム企業に譲歩を要求することであったが、ロシアとウクライナの紛争によってメディアに対する国家統制が徐々に強まっている。また、労働紛争が国家によって政治化され、犯罪化される危険性が高まっている。労働者自身は一般に政治的な要求を掲げないけれども、治安当局が草の根の集団行動を政

治的なものとして分類する傾向²²⁾が強まっていると。

かくして、シェフチュクの基本的な結論は以下になる。現代ロシアでは、プラットフォーム労働者が集団的に利益を求めるための「機会の回廊」が狭まりつつある。構造的な障壁（プラットフォーム労働組織の特殊性による）、自営に基礎をおく規制の自由主義モデルの形成（労働組合が果たしうる機能への制限を伴う）、ロシアの労働組合の一般的な弱さに加え、権威主義国家が市民の自己組織化の始まりをコントロールするために抑圧装置を作動させつつある。このことは、次のことをいっそう強く示す。形成されつつあるプラットフォーム資本主義のロシアモデルにおいては、決定の採択に影響を及ぼす諸主体から労働が除かれており、権威主義的政治体制（中国やトルコなど）の枠内における労働者の状況の研究を切迫した課題にしている。

おわりに

以上のように、シェフチュクは、プラットフォーム資本主義の一般的趨勢のなかにロシアを位置づけつつ、その特殊性を描き出している。すなわち、プラットフォームがフォード主義的労働モデルから離陸した新しい就労様式を生み出しており、それが働き手のプレカリアート化をもたらししていること（プレカリアート化の状態がプラットフォーム労働の温床にもなっていること）、そのようななかで、働き手の従属性克服の新たな運動も生まれており、一定の場合には、「プラットフォームと消費者の同盟」対「プラットフォームワーカー」の図式において国家が働き手の利益を守る（プラットフォームの働き手を労働法の保護の対象とする）ことがあるということ。これに対しロシアは、特に最後の点において、権威主義化した国家が「プラットフォームと消費者の同盟」の側にたち、税や情報管理の代行者としてプラットフォームを位置づけている。

労働法研究者が注目する Uber などのリーン・プラットフォームにおける働き手は、外見的には新種の働き方に見えるが、日本においては、従来

型の従属労働と本質的にはそれほど違いはなく、従属性の内容の変化ととらえ、既存の労働法の解釈理論でかなりの程度対応可能ではないかとの議論が一般的である²³⁾。

ではロシアはどのように議論されているのか。それは別稿で検討することとしたい。

注

- 1) 拙稿「ロシアにおけるプラットフォーム労働と法」(『ロシア・ユーラシアの社会』、2022年11-12月号[No.1065])
- 2) ロシア新聞2023年3月15日。URL: <https://rg.ru/2023/03/15/gosduma-odobrila-zakonoproekt-ozaniatosti-naseleniia.html?ysclid=lfbcmgnkx45328266> (最終アクセス2023年4月26日。以下のURLも同じ)。
- 3) 「統一ロシア」の下院議員イサエフへのインタビュー(ロシア新聞、2023年3月21日。URL: <https://rg.ru/2023/03/21/prodolzhenie-raboty-nad-zakonom-o-zaniatosti.html>)。
- 4) 主に次の二つの論文である。Шевчук А. В. (2020) От фабрики к платформе: Автономия и контроль в цифровой экономике, Социология власти, 32 (1): 30 – 54., Шевчук А. В. (2022) Труд и власть в российской модели платформенного капитализма. Социология власти, 34 (3-4): 128-155. 煩雑さを避けるため、特に引用頁を示すことはしないが、本稿の前半部分は2020年の論文「工場からプラットフォームへデジタル経済における自律とコントロール」、後半部分は2022年の論文「プラットフォーム資本主義のロシアモデルにおける労働と権力」に依拠している。
- 5) カギ括弧をつけてあるのは、その一部が本来的な意味での自営業者(これ自体が論争を呼ぶテーマであるが)ではなく、実質的には労働者とみることができると考えられるからである。
- 6) たとえば、注文を受けるために決断しなければならない瞬間、タクシー運転手はそのコストを知ることができず、宅配業者は注文を届けなければならぬ場所を知ることができないのに対し、プラットフォームからは、需要のピーク時に追加収入が得られる可能性があるとのメッセージや、好ましい行動や好ましくない行動は何かなどの情報を細かく分類したメッセージを受け取るといった点があげられている。
- 7) テクニカルな「不活性化」という用語は、ここでは、人が生計を立てる能力を奪うこと、つまり通常の雇用の文脈では解雇と呼ばれる事態をさしている。
- 8) シェフチュクは、「マーケットプレイス」と「影のコーポレーション」との中間の位置を占めるプラットフォームの例として、アマゾン・メカニカル・トーク(Amazon Mechanical Turk)をあげているが、どのような意味で「中間」なのかは把握できていない。
- 9) この用語は、以下の文献から借りたものであり、シェフチュク自身がそれに新たな解釈を加えたものであると説明されているが、原文にあたることはできていない。Friedman G. (2014) Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. Review of Keynesian Economics, 2 (2): 171-188.
- 10) シェフチュクは、「コーポレーションは、働き手が必要な時に、必要な時間だけ(数分間も含む)引きつける」と述べて、ここで次のようなエピソードを添えている。CrowdFlowerの創業者の一人であるLukas Bivaldは、「インターネット以前は、10分間働いて10分後に解雇されるような人を見つけるのは非常に困難だった。しかし、テクノロジーを使えば、そういう人を見つけて、わずかなお金を払って、不要になったら処分することができる。」と語っていると。労働法的には、イギリスのゼロ時間契約の亜種とでも表現することができようか。
- 11) たとえば、Uberは、アルゴリズムをテストするために、同一のケースで異なるルートを示したり、異なる価格を設定したりすることがあり、労働者間の不平等を組織的に発生させている証拠がある、とシェフチュクは述べる。
- 12) <https://www.kommersant.ru/doc/5009303>
- 13) <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7>
- 14) <https://issek.hse.ru/news/797813349.html>
- 15) Nick Srnicek Platform Capitalism, Polity, 2016. 邦訳: ニック・スルネック(大橋完太郎、居村匠訳)『プラットフォーム資本主義』(人文書院、2022年)。
- 16) この分類の意義と区分の仕方については、前掲注15(訳書)、47頁以下を参照。
- 17) 前掲注15、108-109頁。
- 18) これは前述したスルネックの著書での表現に基づいている。該当部分を引用しておこう。「簡潔にいうならば、『データ』とは抽出されるべき原料であり、ユーザーの『アクティビティ』はこの原料の天然の源だと考えるべきである。まさに石油のように、データは抽出され、精製され、様々な仕方で利用される物質である。より多くのデータを持てばもつほど、より多くのデータが利用可能になる」(前掲注15、51-52頁)。
- 19) ショシャナ・ズボフ(野中香方子訳)『監視資本主義』(東洋経済新報社、2021年)。
- 20) シェフチュクは、ここで、ドゥーマ(下院)において、タクシー・アグリゲーター(タクシーと乗客とを結びつけるプラットフォームのこと)の情報システムおよびデータベースへの連邦保安庁による自動リモートアクセスを可能にする法案が第一読会を通過したことを指摘しているが、この法案は2022年12月22日に下院を通過し、大統領の署名を経て2023年9月1日から発効することになっている。
- 21) いうまでもなく、2022年2月に大規模な形態で始

まったロシアによるウクライナへの「特別軍事作戦」への経済制裁のことである。ただし、この紛争は2014年およびそれ以前からの国際政治における地政学的文脈を踏まえなければ、皮相なルソフォビア（ロシア嫌悪症）に陥ってしまうことになる。残念ながら、現に日本の言論界はきわめて少数の例外（たとえば大崎巖「ロシアより先に戦争を始めたのは米国とウクライナの可能性」URL: https://news.biglobe.ne.jp/international/1123/jbp_221123_3115356117.html や浅井基文「衆参補選結果に思うこと」URL: <https://www.ne.jp/asahi/nd4m-asi/jiwen/thoughts/2023/1535.html>）を除きそのような状況にある。

- 22) シェフチュクは、ここで宅配労働組合の委員長キリル・ウクラインツェフの事例をあげている。彼は2022年4月、集会解散命令違反（刑法典212条1項）を繰り返したとして逮捕されたという。本件については、コンメルサントの報道 (<https://www.kommersant.ru/doc/5328587>) がある。
- 23) たとえば、浜村彰・石田真・毛塚勝利編著『クラウドワークの進展と社会法の未来』（労働開発研究会、2021年）の第1部第1章から第3章を参照。