

コンフリクトを再訪する——新自由主義体制下におけるギグ・エコノミーでの労働
Tirapani, Alessandro Niccolò and Willmott, Hugh (2023) "Revisiting Conflict: Neoliberalism at Work in the Gig Economy," *Human Relations*, Vol. 76, No. 1, pp. 53-86.

神戸大学大学院経営学研究科博士課程後期課程 米田 晃

現在、ギグ・エコノミー（デジタル・プラットフォームを通じて、単発の仕事の募集・請負を行う経済の形態）の進展に伴い、いわゆる「プラットフォーム労働」（松永 2023）と呼ばれるような、雇用によらない働き方が注目を集めている。

他方で、プラットフォーム就業者が搾取されているという問題もまた指摘されている。日本でもプラットフォーム労働をめぐる労働運動が起こっており、東京都労働委員会は、2022年11月25日に、ウーバー・ジャパンらに対して日本のウーバーイーツユニオンが行った団体交渉が拒否されたことに対して、団体交渉の拒否は不当なものであるとする文書を交付している。このように、プラットフォーム就業者がいかにして組織化し、労働運動を行っていくのかという点は、実践的にも重要な論点となっている。

プラットフォーム労働の問題が指摘されている中で、プラットフォーム就業によるオルタナティブな仕事の組織化はいかにして達成される（あるいは、されない）のか。本稿で取り上げる Tirapani and Willmott (2023) は、こうしたプラットフォーム労働におけるオルタナティブな組織化の可能性を、経営学（とりわけ、組織論）におけるコンフリクト概念の再考を通じて検証しようとする理論論文である。

まず、彼らは、経営学におけるコンフリクト概念は、次に示す2通りの視点から捉えられてきたと主張する。第1は、改良派（reformist）と呼ばれる、適切な手段を用いたコンフリクトの解決を介し、既存のシステムを維持・存続させることに重点を置く立場である。当該視点のもとでは、コンフリクトの背後に存在する搾取や抑圧について検討されることはほとんどない。第2はラディカル派（radical）と呼ばれる立場であり、改良派が等閑視する、コンフリクトの背後に存在する搾取や抑圧を検討することに重点を置くア

プローチである。この立場では、主体は搾取や抑圧に構造的に絡め取られていると想定されている。

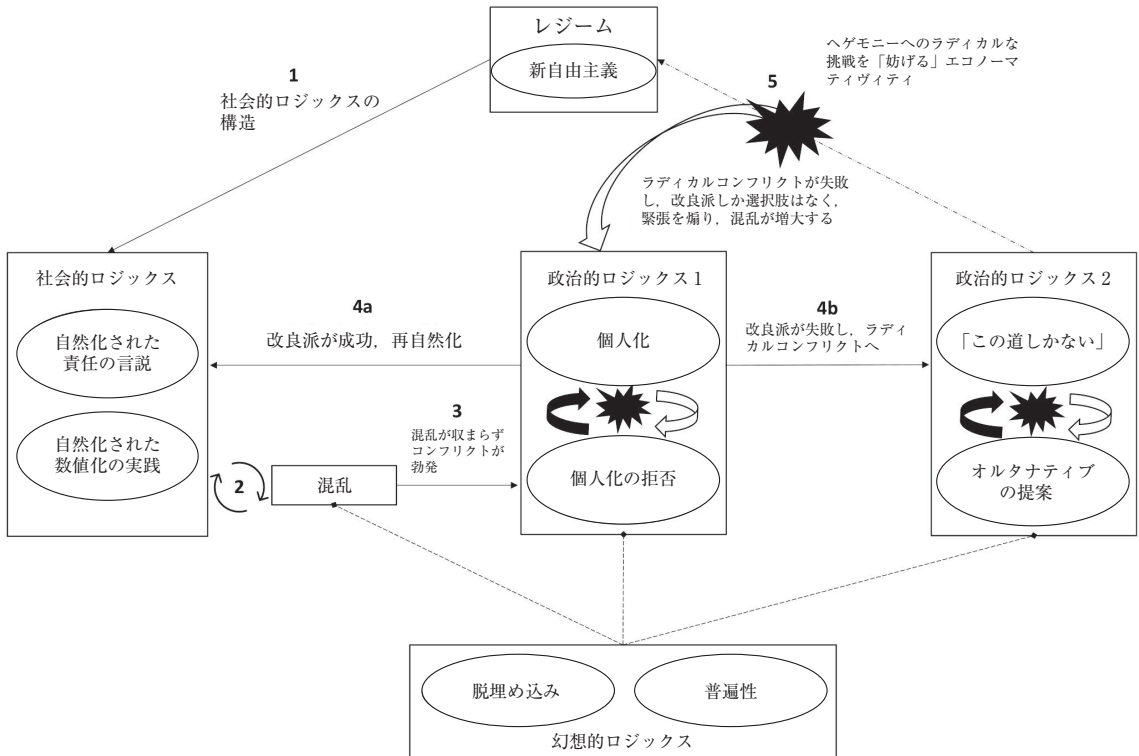
ただ、彼らは、この2つの異なる立場にも共通する問題点が存在するという。すなわち、社会における不平等を体現し、生み出し続ける制度・原理を、（そうした不平等を被る）主体自身が受容しているという主観的要因が見過ごされているという点は双方の立場に共有されているとされるのである。改良派では、コンフリクトの解決を通じて、既存のシステムを維持・存続させることが主眼となっているため、主体の主観的側面は着目されないし、ラディカル派も、主体は虚偽意識によって構造的な搾取や抑圧に支配されていると想定するために、改良派と同様、主体の主観的側面についての考察がなされることはほとんどない。

実際、プラットフォーム就業者においては、その過酷な労働環境にもかかわらず、それを受容する傾向がある。ゆえに、彼らによると、コンフリクトを発生させる構造的要因を踏まえた上で、それを受容する主体の主観的要因をも射程に入れた議論が必要となるとされる。

上記の点を踏まえ、Tirapani and Willmott (2023) は、ギグ・エコノミーにおけるプラットフォーム労働の諸問題を把握するためのフレームワークを提唱している（図1参照）。

この分析フレームワークの読み方であるが、まず、図の上部に記載された「レジーム」（特定の時代におけるヘゲモニー的な価値規範のことであり、当該論文では新自由主義がこれに該当する）を起点として、社会的ロジックス・政治的ロジックス・幻想的ロジックスとが関わり合うことで、コンフリクトが発生する。ここで社会的ロジックスとは、社会秩序を維持させる規範のことで、当該論文では責任の言説と数値化の実践を挙げている。

図 1



出所：Tirapani and Willmott（2023）より筆者作成

次に、社会的ロジックスが受容されず（例えば、仕事上の事故による怪我が、自己責任として片づけられることに疑問を抱くことで）、混乱が生じ、コンフリクトが発生する。その際、コンフリクトを和らげる政治的ロジックスが表出する。当該論文では、個人化（他のプラットフォーム就業者との集団的な労働行為の否定）と他の代替案の可能性を想起させない「この道しかない（There Is No Alternatives）」という価値規範がコンフリクトを和らげるとし、主体がこれを受容した場合、コンフリクトは沈静化され、社会的ロジックスが再び安定化される。反対に、主体がこれを受容しない際には、よりラディカルなコンフリクト（プラットフォーム就業者によるオルタナティブな仕事の組織化）へとつながりうる。

だが、当該論文によれば、ラディカルなコンフリクトは、実際には幻想的ロジックスが作動するために、滅多に起こりえないとされる。ここに幻想的ロジックスとは、社会的・政治的ロジックスへの受容を促すものであり、当該論文では、普遍性（経済的基準に合致

しないものを否定する価値規範）と脱埋め込み（商品化）がその構成要素として挙げられている。

本論文の最たる貢献は、プラットフォーム労働をめぐるコンフリクトを記述する上での分析枠組みを明示している点である。今後、この分析枠組みを活用しつつ、経験的分析を蓄積していき、プラットフォーム労働を社会的により望ましい労働形態へと改善していくことが必要となるであろう。

参考文献

松永伸太郎（2023）「プラットフォーム労働についての労働社会学的研究の文献レビュー——アルゴリズムによる労務管理と労働者組織に着目して」『長野大学紀要』第44巻第3号，pp. 123-132.

よねだ・こう 神戸大学大学院経営学研究科博士課程後期課程2年。最近の論文に「人的資源概念の批判的検討——リフレキシブ経営学の提唱に向けて」経営学史学会編『現代資本主義のゆくえと経営（経営学史学会年報 第31輯）』（査読つき），pp. 115-126（文眞堂，2024年）。クリティカル・マネジメント研究専攻。