

Ⅷ. プラットフォーム雇用アルゴリズム規制の 論理と規則

王 天 玉⁽¹⁾

李 春 燕 周 洪 騫 (訳)

松 田 和 樹 (翻訳協力)

一. デジタル労働プラットフォームアルゴリズム規制の台 頭とその課題

Min Kyung Lee 氏らは2015年のライドヘイリングに関する研究において、「アルゴリズム管理」(Algorithmic and Data-Driven Management) という概念を最初に提唱し、アルゴリズムとデータを通じて人間の作業内容を配分、最適化、評価することの必要性を主張した⁽²⁾。その後、この概念は学界において広く受け入れられ、2018年の国際労働機関報告書にも導入されるようになった⁽³⁾。また、欧州委員会は2021年2月24日に「プラットフォーム労働における労働条件に関する課題に対処する可能な行動に関する、TFEU 第154条に基づく第一段階ソーシャルパートナー協議報告書」を公表し、同報告書において、アルゴリズム管理を、「デジタル労働プラットフォームが、プラットフォーム

(1) 中国社会科学院法学研究所副研究員。

(2) Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky, and Laura Dabbish. "Working with Machines : The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers." https://www.academia.edu/12866011/Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data_Driven_Management_on_Human_Workers, 2022年3月14日アクセス。

(3) ILO. (2018). Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world. International Labour Office -Geneva. [PDF] Available at : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf, 2022年3月14日アクセス。

を通じて働く人々によって提供されるサービスの割当て、パフォーマンス、評価、ランキング、レビュー、およびその他の行為について、自動化された手段によって、程度の差こそあれ、制御を行うこと」と定義している⁽⁴⁾。その後の2021年12月9日に公表された、「プラットフォーム労働条件改善指令に関する欧州議会と理事会提案」では、「デジタル労働プラットフォームは、自動化されたシステムを用いて、仕事の需要と供給をマッチングさせるものである。方法は違えど、デジタル・プラットフォームは自動化システムを利用して、タスクの割当てや、労働者のモニタリング、評価、意思決定を行うことができる。このようなアプローチは、しばしば「アルゴリズム管理」と呼ばれている」と改めて強調した⁽⁵⁾。

アルゴリズムを人的資源の割当て・管理部門に応用することの実質は、データ収集とモニタリングを通じて人的資源の遠隔配置に関する技術ツール群を作り出し、自動または半自動的な意思決定を実現することにある⁽⁶⁾。アルゴリズムの設計と応用は多岐にわたり、プラットフォーム経済が台頭する前にも、アルゴリズムは人材募集⁽⁷⁾と産業チェーンにおける人的資源の配置⁽⁸⁾にすでに利用されている。プラットフォーム経済時代に入ると、データ収集は一層効率的

-
- (4) See European Commission, First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=9932>, 2022年3月14日アクセス。
- (5) See European Commission, Proposal for a Directive on improving the working conditions in platform work (2021), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes#navItem-2>, 2022年3月14日アクセス。
- (6) Alexandra Mateescu, Aiha Nguyen, Algorithmic Management in the Workplace, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf, 2022年3月14日アクセス。
- (7) Ned Rossiter, Software, Infrastructure, Labor : A Media Theory of Logistical Nightmares, https://www.academia.edu/33736671/Software_Infrastructure_Labor_A_Media_Theory_of_Logistical_Nightmares, 2022年3月14日アクセス。
- (8) Gideon Mann and Cathy O'Neil, Hiring Algorithms Are Not Neutral, <https://hbr.org/2016/12/hiring-algorithms-are-not-neutral>, 2022年3月14日アクセス。

になったのみならず、そのコストも低くなったため、アルゴリズムも急速に進化している。さまざまな形態が存在する中、アルゴリズムは「データ集合の中の変数間のつながりを自動的に認識・分析した上で、データに基づいて結果の予測または意思決定を行う。そもそも、アルゴリズムの働きは、データを認識し、マイニングすることである」という共通の基本特徴を持っている⁽⁹⁾。そのため、アルゴリズムを所有する業者は、自動化システムによって実施されるビジネス行動と、人間が下す管理上の意思決定とは、違う意味を持つと主張している⁽¹⁰⁾。

プラットフォーム雇用の台頭はアルゴリズムの進歩と密に関連しており、アルゴリズムの下でこそ、近年話題となったフレキシブルワーク（訳者注：労働時間や労働場所、収入、福利厚生等の労働条件が柔軟な形で設けられた雇用形態の下で、必要な時だけ働くこと）は明確に新しい特徴を持つようになり、プラットフォームアルゴリズムは労使双方の需要のマッチングに重要な役割を果たしている。最も注目されている出前の配送を例にとると、大手配送プラットフォーム「美团」の2021年の1日あたりの注文ピークは全国5千万件を超えている⁽¹¹⁾。これは、アルゴリズムが用いられる以前の時代だと想像できないようなビジネス規模であり、人間の脳が短時間でこのような規模に応じて人手を手配し、注文を済ませることは無理であろう。一方、アルゴリズムの設計上の欠陥によって労働者に損害がもたらされるおそれがある。その場合、アルゴリズムの設計段階で考慮されていない「合法的または善意のアルゴリズムから生じた純粹に偶発的な損害（purely incidental harms resulting from legitimate or well-intentioned algorithm）」、プラットフォームの規制不備による「偶発的なアルゴリズム損害（incidental algorithmic harms）」、そして「アルゴリズムの濫用（abusive practices）」が発生してしまう⁽¹²⁾。中国で今、最も注目されているのは、出前プラットフォームの労働負荷をめぐる問題である。配達員の配

(9) Zane Muller, Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy, 53 Columbia Journal of Law and Social Problems, 2020 (2).

(10) Orly Lobel, The Law Of The Platform, <https://www.law.umich.edu/centersandprograms/lawandeconomics/workshops/Documents/Paper%206.%20Lobel.%20The%20Law%20of%20the%20Platform.pdf>, 2022/3/14.

(11) <https://new.qq.com/omn/20211129/20211129A01IHB00.html>, 2022年3月14日アクセス。

(12) Zane Muller, Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy, 53 Columbia Journal of Law and Social Problems, 2020 (2).

送時間制限が厳しいため、配達員の過労や焦りによる交通事故が多発している⁽¹³⁾。加えて、プラットフォームは、測位データを利用して、プラットフォーム労働者の位置を監視したり、監視システムを利用して作業の履歴を自動的に記録したりするなど、アルゴリズムによる労働者の監視結果を以て仕事の評価をしている。このような「パフォーマンス」評価のための情報収集は、非勤務時間帯にも行われており、労働者のパフォーマンスとポテンシャルを評価するために用いられている⁽¹⁴⁾。

アルゴリズムは新しい生産力の典型的な形態として労働効率を高め、プラットフォームと労働者の両方をエンパワーメントしているが、労働者に比べると、明らかにプラットフォームが受けた恩恵のほうが大きい。この不均衡を解消させるために、アルゴリズム規制を通じて、直接にアルゴリズムの透明度を向上させるべきという指摘がなされている⁽¹⁵⁾。ただ、アルゴリズム自体には規制が必要だとしても、労働をめぐる中核的課題は依然として利益の分配である。プラットフォームはアルゴリズムに基づいて労働の価格決定権を独占している。このような価格決定権は単一注文の価格という狭義の価格決定権ではなく、受注ルール、評価ルール、賞罰ルールなどの全方位的な、いわゆる広義の価格決定権を含んでいる。このような価格決定権における不平等は労働者の労働権益を直接侵害するおそれがある。この点に対して、プラットフォームは、そのようなルールを決めたのは運営者自身ではなく、アルゴリズムであるという理屈でしばしば抗弁している。その結果、プラットフォーム労働をめぐる議論は、利益の分配の問題からアルゴリズム規制問題に焦点を移している。アルゴリズムと利益の関係に基づいて、規制の手法を、アルゴリズム技術アーキテクチャに対する事前規制と、アルゴリズム利益分配に対する事後規制に分類することができる。世界各国の実践から見ると、法規制の際の戦略は、主に事後

(13) <https://finance.sina.com.cn/tech/2021-01-09/doc-iiznezxt1530662.shtml>, 2022年3月14日アクセス。

(14) See European Commission, Staff Working Document accompanying the consultation on working conditions in platform work (2021), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>, 2022年3月17日アクセス。

(15) Robyn Caplan, Joan Donovan, Lauren Hanson, Jeanna Matthews, Algorithmic Accountability : A Primer, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2018/04/Data_Society_Algorithmic_Accountability_Primer_FINAL-4.pdf, 2022年3月14日アクセス。

規制を基本として、プラットフォームと労働者の間の権利関係を再構成するよう試みるというものである。このことによって、国家はプラットフォームの価格決定権を見直し、利益分配の結果を是正しながら、一層完全かつ協調的なプラットフォームアルゴリズムの採用を徐々に促進することができる。

二. デジタル労働プラットフォームアルゴリズム規制の 2 大ロジック

1 労使関係認定の証拠としてのアルゴリズムの規制ロジック

デジタル労働プラットフォームアルゴリズムに対する世界主要国の規制手法のうち、スペインは独特なアプローチを採用しており、プラットフォーム雇用アルゴリズムを労働法の労使関係の履行という枠組みにおいて規制している。スペイン最高裁判所が2020年9月25日に、出前配達員とプラットフォーム「Globo」との間に労使関係があると認定する判決を下した⁽¹⁶⁾。その判決以前にも、マドリード高等裁判所は2020年1月17日に、プラットフォーム「Deliveroo」の500人以上の出前配達員に関して、出前配達員とプラットフォームの間に労使関係が成立していると認定する判決を下した。その後、同高等裁判所は2020年11月30日に、69人の出前配達員と「Globo」の間に労使関係が成立しているとの判決を下した⁽¹⁷⁾。また、カタルーニヤ⁽¹⁸⁾、アストゥリアス⁽¹⁹⁾及びカステイリア・レオン高裁⁽²⁰⁾を含む他の高等裁判所、並びにその他の地域の労働裁判所⁽²¹⁾でも類似した判決が下された。「スペインはプラットフ

(16) Appeal n° 4746/2019.

(17) Appeals 1323/2020 and 618/2020, respectively. Other decisions from the Superior Court of Justice of Madrid ruling in favor of an employment relationship are the decisions of December 18, 2019 (appeal n° 714/2019) and February 3, 2020 (appeal n° 749/2019).

(18) Decisions of February 21 (appeal n° 5613/2019), May 7 (appeal n° 5647/2020) and 12 (appeal n° 6774/2019), June 11 (appeal n° 599/2020) and 16, 2020 (appeal n° 5997/2020).

(19) Decision of July 25, 2019 (appeal n° 1143/2019).

(20) Decision of February 17, 2020 (appeal n° 2253/2019).

(21) Decision of the Labor Court n° 3 of Barcelona of November 18, 2019 (decision n° 325/2019), n° 19 of Madrid of July 22, 2019 (decision n° 188/2019), n° 31 of Barcelona of June 11, 2019 (decision n° 193/2019), n° 5 of

ォーム労働の紛争への対処で司法化する度合いが最も高い国のひとつである」⁽²²⁾と Todolí Signes 氏は評価している。ところで、スペイン最高裁は出前配達員とプラットフォームの間の労使関係を認定する判決を下したものの、一部のプラットフォームは、法改正がされるまで現行の運用方法をそのまま維持すると表明した⁽²³⁾。その表明に応じて、スペインは速やかに法改正の作業を進め、いわゆる「出前配達員法」を採択した。

「出前配達員法」には主に2つの内容が含まれている。第一の内容はアルゴリズムについて知る権利を確立することである。労働者法第64.4条に、新たに以下のような条項を追加した。「プラットフォーム企業は、労働条件、雇用と雇用の維持に影響を与えるようなアルゴリズムまたはAIシステムが依拠するパラメータ、規則などを開示しなければならない」。第二の内容は、アルゴリズム管理下の労使関係の推定である。新規条項として設けられた労働者法第23条では、「デジタル労働プラットフォームの労働者であると推定された場合、第8.1条の規定が適用される。使用者がデジタル・プラットフォームを通じて直接、間接、または暗黙に商業的権力を行使し、労働者の手配、管理、または統制をし、サービスまたは労働条件に関するアルゴリズム管理を通じて何らかの消費財や有償サービスを提供・配分することを伴う人的活動はいかなるものであれ、本法の適用範囲内にあると推定される」と規定されている。

このように、いわゆる「出前配達員法」は出前配達員を対象とする特別立法ではなく、労働者法の条項の改正内容である。法改正の解説において、本件改正の目的は、「デジタル化された労働環境における労働者の知る権利の明確化、

València of June 10, 2019 (decision n° 197/2019), n° 1 of Madrid of April 3 (decision n° 128/2019) and 4, 2019 (decisions n° 134/2019 and n° 130/2019), n° 1 of Gijón of February 20, 2019 (decision n° 61/2019), n° 6 of Valencia of June 1, 2018 (decision n° 244/2018), n° 11 of Barcelona of May 29, 2018 (decision n° 213/2019), among many others.

(22) A. Todolí Signes, Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees. *Comparative Labor Law & Policy Journal* – Dispatch 30 (2020), p.1.

(23) Carlos R. CÓZAR, "Glovo desafía al Tribunal Supremo : "Vamos a seguir trabajando con el mismo modelo", *EconomíaDigital*, https://www.economiadigital.es/finanzas-y-macro/glovo-desafia-al-tribunal-supremo-vamos-a-seguir-trabajando-con-el-mismo-modelo_20108986_102.html, 2022年3月10日アクセス。

そしてデジタル労働プラットフォームの労使関係の監督管理」を図ることであると指摘されている⁽²⁴⁾。スペインはこの法改正を通じて、アルゴリズム規制を確立し、プラットフォームによる雇用における確実性、安全性、予測可能性を実現することを意図している。改正後の労働者法は、第1.1条に定められた労使関係の定義とその範囲を変更せずに、高度にデジタル化された生産の実情を反映することによって、「伝統的」な企業とアルゴリズム管理を行う企業とが同等に扱われるようにし、これをもって透明かつ公平な競争を実現した⁽²⁵⁾。

2 労働価格を決定するツールとしてのアルゴリズムの規制ロジック

中国の『インターネット情報サービスのアルゴリズム推薦管理規定』によると、アルゴリズムは「インターネット情報を提供する推薦技術」と定義されている。そのうち、プラットフォームの雇用に利用されるアルゴリズムは、業務手配サービスに属する⁽²⁶⁾。プラットフォーム雇用の運営趣旨は、労使双方の需要を迅速かつ効率的にマッチングすることであり、その際にアルゴリズムによるサポートが不可欠である。「このようなクラウドソーシングやオンデマンド採用のモデルは、新しいテクノロジーによってのみ可能になるものである」とも言われている⁽²⁷⁾。プラットフォームはアルゴリズムを支配する側として、ビッグデータの処理と需給のマッチングにおいて意思決定の自動化を実現し、既存の法規制による制限を受けない「アルゴリズム規制」を形成した⁽²⁸⁾。欧州委員会は2021年12月9日に公表した「プラットフォーム労働条件改善指令に関する欧州議会と理事会提案」において、「プラットフォームによるアルゴリ

(24) Real Decreto-ley 9/2021.

(25) Id.

(26) 『インターネット情報サービスアルゴリズム推薦管理規定』第20条は、アルゴリズムサービスの提供者は労働者に業務手配サービスを提供する場合、労働者の労働報酬、休憩休暇などの合法的権益の取得を保護するほか、プラットフォームの受注割当と報酬構成及び支給、労働時間、賞罰などの関連アルゴリズムを確立し整備しなければならない、と規定している。

(27) Daren Brabham, *Crowdsourcing*, MIT Press, Cambridge, 2013, p.11-12.

(28) See Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky and Laura Dabbish, "Working with machines : the impact of algorithmic and data-driven management on human workers", *Conference CHI' 15 Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015, p. 1-10.

ズ管理という新しい現象が、欧州連合のデータ保護規則以外の規制をほとんど受けていないという事実は、デジタル労働プラットフォームを通じて働く労働者と自営業者に、難題をもたらしている」と指摘した⁽²⁹⁾。

この難題は、配達手配のアルゴリズムが利益を最優先にして労働効率を追求し、可能な限りの最高の労働効率をベンチマークとしてすべての労働者を評価する、いわゆる「最も厳しいアルゴリズム」に基づいた極端な競争が発生していることで、浮き彫りにされている⁽³⁰⁾。一方、「ブラックボックス」のようなアルゴリズムに直面した労働者は、与えられたタスクの設定根拠を知る術がなく、合理的な限界を超えた労働強度負荷を受動的に受け入れるしかない。しかし、連続受注は過労につながり、プラットフォームの労働リスクは交通安全などの公共分野にも波及する可能性がある。実務の中では、プラットフォームがアルゴリズムをベースとした価格を決定することに対する規制策がほとんどなく、労働時間がますます延長されていく傾向がある。プラットフォーム経済が発展するにつれ、大手デジタル労働プラットフォームは、大規模な先行投資によって市場における優越的地位を築き、店舗と消費者、労働者をもカバーするプラットフォーム内市場を構築しており、その市場はプラットフォーム外のオープン市場から切り離されている。プラットフォーム運営会社はプラットフォーム内市場において絶対的な価格決定権を持ち、アルゴリズムツールをもって注文の単価、配達期限、賞罰規則を制定することができる。この「情報と権力のアンバランス」が存在する限り、他の市場参入者は優越的地位を占めたプラットフォームと価格交渉を行うことができない⁽³¹⁾。

2021年に、人的資源社会保障部（人社部）などが『新しい雇用形態における労働者の労働保障權益を保護するための指導意見』（人社部発〔2021〕56号）をはじめとする複数の規制政策を導入したことにより、「最も厳しいアルゴリズム」は否定され、代わりに「中央値選択アルゴリズム」⁽³²⁾が採用され始めた。

(29) See European Commission, *supra* note 5.

(30) 陳龍『『デジタル制御』下の労働秩序—出前配達員の労働規制研究』社会学研究2020年第6期を参照。

(31) See Calo, Ryan and Rosenblat, Alex, *The Taking Economy : Uber, Information, and Power*. *Columbia Law Review*, Vol. 117, 2017, No. 2017-08, p.1627.

(32) 市場監督管理総局が牽引機関として発布した『ネット飲食プラットフォームの責任を実行し、出前配達員の權益を確実に擁護することに関する指導意見』（国市監網監発〔2021〕38号）では、アルゴリズム規則を最適化する。

さらに、主要な出前プラットフォームは、「配達予想時間」のアルゴリズム規則を開示しながら、アルゴリズムに様々な調整を入れた。そのうち中心的なものは、「異常な場面では配達員に対して追加時間を与えること、場合によって『到着予想時刻』を『到着予想時間帯』に変更すること」である⁽³³⁾。無論、これは労働における特定の場面における極端なアルゴリズムの課題を初歩的に解決したに過ぎない。ほかに、「中央値選択アルゴリズム」による適切な労働強度の設定方法や、アルゴリズムによる自動化意思決定の合理性など、まだ解決すべき問題が多い。

三. 二つの規制ロジックを融合させた「インフォームド コンセント」と「コレクティブコンセント」の規則

プラットフォームアルゴリズムは、タスクの単価、その連続性と総量コントロールを制御するための技術手段である。プラットフォームにおける労働ベンチマークは、プラットフォームのアルゴリズムとデータを使って計算されるだけでなく、アルゴリズムを通じて労働者の具体的な労働条件として実装される必要がある。目下の政策によるアルゴリズム規制は、「中央値選択アルゴリズム」と「アルゴリズムの開示」のような原則的な規定にとどまり、明確かつ詳細なプラットフォーム雇用のアルゴリズム規制の体制を構築していない。海外の実務を見ると、欧州連合はアルゴリズムに対する規制をプラットフォーム労働基準における重要な議題と捉えている。欧州委員会は、2021年2月24日に公表された「プラットフォーム労働における労働条件に関する課題に対処する可能な行動に関する、TFEU 第154条に基づく第一段階ソーシャルパートナー協議報告書」において、アルゴリズム管理を、「デジタル労働プラットフォームが、プラットフォームを通じて働く人々によって提供されるサービスの割当て、パフォーマンス、評価、ランキング、レビュー、およびその他の行為について、自動化された手段によって、程度の差こそあれ、制御を行うこと」と定

「最厳密アルゴリズム」を審査要件とすることはいけず、「中央値選択アルゴリズム」など手法を通じて、注文数、オンライン利用率などの審査要素を合理的に確定し、配達期限を適切に緩和する必要があると規定している。

(33) 方詩琪「美团初公開、出前配達アルゴリズム規則！配達予想『時刻』から『時間帯』に変わる」https://www.sohu.com/a/489109764_161795, 2022年2月27日アクセス。

義している⁽³⁴⁾。その後、2021年6月15日に発表された「第二段階ソーシャルパートナー協議報告書」において、欧州委員会は、業務パフォーマンスの管理・統制及びプラットフォーム市場の運営においてアルゴリズムの役割がますます注目されているにも関わらず、アルゴリズムに関する課題への各国の対応は非常に限定的であると指摘した。アルゴリズムについて知る権利を導入したスペインの「出前配達員法」を除き、他の加盟国では、プラットフォーム労働におけるアルゴリズムに関する課題に特別に対処する労働法を採択していない。個人データの保護に関する法律や反差別法の制定を域内各国の規制に委ねるだけでは、アルゴリズムによる決定を人間が適時かつ適切に監視することや、影響を受けた人々を救済することなど、プラットフォーム労働やそれ以外におけるアルゴリズムの使用に起因するあらゆる問題に取り組むことができない可能性がある⁽³⁵⁾。こうした中、プラットフォーム雇用のアルゴリズム規則は開示させるべきであるだけでなくその透明性を更に高めるべきである。そして、アルゴリズムに関するプラットフォームの説明義務を「インフォームドコンセント」概念と統合した上で、団体協議制度の導入によって、個々人の「インフォームドコンセント」に基づく「コレクティブコンセント」のルールを確立する必要がある。

1 アルゴリズムの「インフォームドコンセント」規則

欧州委員会は「第二段階ソーシャルパートナー協議報告書」において、次のように規制目標を提示した。「アルゴリズム管理における公平性、透明性、アカウントビリティを確保する。プラットフォームを通じて働く人々は、どのようにアルゴリズムが適用され、特定の決定に至るために使用され、したがって彼らの労働条件に影響を与えるかについての情報と理解を欠如しており、そのような決定に対する救済へのアクセスを欠いている可能性がある。アルゴリズム管理の使用は、プラットフォームによって実行される実際の管理機能をさらに不明瞭にし、その結果、義務の帰属を決定することを困難にする可能性がある

(34) See European Commission, *supra* note 4.

(35) See European Commission, Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>, 2022年5月3日アクセス。

る。GDPR と AI 規則案に基づき、このようなシステムの仕組みと関係者への影響の理解を深めるための手順を設定することによって、不当または差別的な結果の防止と救済の道が開かれる。したがって、プラットフォーム労働における労働条件の改善に寄与することになる」⁽³⁶⁾。また、2021年12月9日に公表された「プラットフォーム労働条件改善指令に関する欧州議会と理事会の提案」は、提案テキストの第1条において、「プラットフォーム労働におけるアルゴリズム管理の透明性、公平性、アカウントビリティを改善し、クロスボーダーの場合を含め、プラットフォーム労働者の労働条件を、雇用形態の正しい判断を確保することによって改善する」⁽³⁷⁾としている。

アルゴリズムという「ブラックボックス」を「開く」ための伝統的な規制手段として、アルゴリズム開示はかつて、アルゴリズムの透明性の原則を実現するための主な手法と考えられていた。しかしながら、アルゴリズムの開示が「技術的に実施不可能」であったり、「開示しても理解できな」かったり、「逆に利用者に悪用され」たり、「知的財産権の侵害に該当」したりすることもあり、開示を実際に実現することが困難な場合が多い⁽³⁸⁾。従って、プラットフォームのアルゴリズムの規制においては、開示要求に止まらず、アルゴリズムによる自動的な意思決定の結果について説明を行うことをプラットフォームに義務付ける必要がある。先行研究では、通常、アルゴリズムの影響を受ける主体の立場から「アルゴリズムの解释权」、すなわち、「自動的な意思決定の具体的な決定が、決定の関係者に対して法的または経済的に重大な影響を与える場合、その関係者がアルゴリズムの使用者に異議を唱え、具体的な決定の説明を要求し、データの更新や誤りの訂正を要求する権利」が説かれている⁽³⁹⁾。しかし、プラットフォーム雇用の実情を考慮すると、労働者はプラットフォームとの関係で明らかに弱い立場にあり、個人単位で解释权を行使するには多くの困難に直面することになる。そのため、アルゴリズムの説明をプラットフォームの義務として設定する必要がある。プラットフォームは、「インターネット情報サービスアルゴリズム推薦管理規定」における「アルゴリズムによる労働者の合法的権益の保護」に関する原則規定に従って、アルゴリズムの内容を一

(36) Id.

(37) See European Commission, *supra* note 5.

(38) 丁曉東「アルゴリズムに関する法規制」中国社会科学2020年第12期。

(39) 張凌寒「商業自動化決定のアルゴリズム解释权研究」法律科学2018年第3期。

般市民に説明しなければならず、その説明は、アルゴリズムによる社会的効果についてプラットフォームが「約束」したものと見なすべきである。プラットフォーム雇用の実情がこのアルゴリズムに対する説明と矛盾する場合、プラットフォームはさらなる説明を行う義務があり、規制当局の審査を受けなければならない。また、情報が虚偽であることが判明した場合には、相応の責任を負わなければならない。

2 アルゴリズムの「コレクティブコンセント」規則

雇用の分野におけるプラットフォームのアルゴリズムの影響は、集団的という特徴を持ち、具体的な法的関係を超えて、あらゆる形態の就労者に対してほぼ同じ効果をもたらす。一方、従来の労働法制では、団体交渉権は労働関係の一部であり、労働者にしか与えられないものであった。このため、欧州では団体交渉の主体範囲を拡大しようとしている。欧州委員会は「第二段階ソーシャルパートナー協議報告書」において、EU競争法が団体交渉を必要とする自営業者の妨げにならないようにすることを目的とした別のイニシアティブを導入する一方、競争法の他の側面は自営業者やプラットフォームに引き続き適用されることを表明した⁽⁴⁰⁾。しかし、このような試みはEU加盟国の集団的労働法の規定によって制限されており、「プラットフォーム労働条件改善指令に関する欧州議会と理事会提案」は、労使関係の下で「自動モニタリングと意思決定システムの使用に関連する重大な変更に関する情報および交渉に対する集団的権利を導入する」労働者を明示的に対象としているだけである。そして、同提案は、「既存のおよび提案されているEU域内市場およびデータ保護の法規範は、アルゴリズム管理のいくつかの課題を解決したが、集団的労働権に特化した対策が講じられていなかった」と説明した⁽⁴¹⁾。

中国は2021年12月の労働組合法の改正を機に、新しい就業形態の労働者は、使用者と労使関係を取り結んだかどうかに関わらず、労働組合を結成または労働組合に加入する権利があることを明確にし、フレキシブルワークの労働者を団体交渉のメカニズムに組み入れた。アルゴリズムを対象とする団体交渉は、労働者個人の認知限界を克服し、個人レベルの「インフォームドコンセント」に基づいて労働者団体の知る権利と交渉の権利を確立し、交渉後に初めて

(40) See European Commission, *supra* note 14.

(41) See European Commission, *supra* note 5.

「コレクティブコンセント」を文書の形で証明できるようにするためのものである。「コレクティブコンセント」規則は、「プラットフォーム経済における集団的労働権の拡大」の具体的な現れであり⁽⁴²⁾、これは、プラットフォーム雇用のアルゴリズム規制において、労働者個人とプラットフォーム以外の第三者である「労働組合」を導入することによって、プラットフォームのアルゴリズムの権力構造に「第三者の力を導入して、協同管理に参加してもら」⁽⁴³⁾うというものである。こうして、プラットフォーム雇用における労働条件の合意の基礎は、個人の「コンセント」から集団による「コレクティブコンセント」に切り替えられるのである。

(42) 班小輝「労使関係を超越る。プラットフォーム経済における団体労働権の拡張と経路」法学2020年第8期。

(43) 張凌寒「アルゴリズム権力の台頭、異化及び法規制」法商研究2019年第4期を参照。