

プラットフォーム型労働に対する労働保障のあり方

法学科2年 YU ZHEHAO (ゆう てつひろ)

1 新しい労働形態の問い

近年のICT技術の発展の結果、デジタル・プラットフォームを介する就労者が世界的に急増している。米国労働統計局によると、2017年の全米におけるプラットフォーム型就労者人数は160万までに至ると試算しているが¹、本稿執筆時点の2021年までの4年間にデジタル・プラットフォームはさらなる巨大な発展を遂げたといえよう。5G等の技術によるデータ転送速度の向上や電子商取引が普及したことによって、このようなプラットフォームは検索サービスや地理情報サービスを活用し、ミクロなスケールで労働資源配置機能を発揮し、ユーザー（企業・消費者）と就労者をマッチメイキングする「場」として活躍している。本稿では、このように就労者が単一の企業に属せず、デジタル・プラットフォームを通じて仕事を請け負う労働形態をプラットフォーム型労働と呼ぶことにする。プラットフォーム型労働という名の下に様々な異なる取引形態が広範に含められているため、その法的課題について一律に議論することは不可能だが、以下のように共通の特徴が見られる。

- ・ 就労者はデジタル・プラットフォームを介して仕事を請け負う
- ・ あらかじめ就業時間が決まっていない
- ・ 企業・消費者・就労者間では直接契約を交わしたり報酬を授受したりはしていない
- ・ プラットフォームが仕事に関するガイドラインや評価システムを設置している

プラットフォーム型労働の事案は従来の「雇用」「労働契約」「指揮監督」などの概念が直接適用できないため、簡単に非正規労働の一形態だと結論付けられることが多いし、実際には法律実務でもそうせざる得ない状況にある。しかしながらプラットフォーム型労働は一刻も止まらず拡大の傾向にあり、現在の労働法は新しい労働形態に対する法的保護の要請と対応不能のジレンマに陥っている。このような苦境を念頭に、B.ランギルは労働法の有効性・正当性に対して3つの層から問いを立てた²。

¹ アメリカ合衆国労働統計局 “Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement” <https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm>（最終閲覧日：2021/01/12）

² Langille, Brian. "Labour Law's theory of justice." *The idea of labour law* (2011): 101-119.

A 法学部門

- (1) 経験的層の問い：世界は従来の労働法が機能不全に陥るほどに変化したのだろうか？
- (2) 概念的層の問い：私達が用いてきた「労働者」「雇用者」「従属性」などの基本概念は今でも有効かつ有用であると言えるのだろうか？
- (3) 規範的層の問い：従来の労働法が守ろうとしている道徳的価値は今でも確固であると言えるのだろうか？

本稿は、一旦法律実務から脱却し、労働法の従来の趣旨や近年の実態を振り返りながら、プラットフォーム型労働がもたらした経験的・概念的变化を考えて、後述の潜在能力アプローチに基づく新しい理論的インプリケーションの重要性を強調したい。勿論、道徳的規範としての潜在能力アプローチによってプラットフォーム型労働ないし非正規労働が直面している様々な問題が直ちに全面的に解決できると主張するものではないが、一定程度有益な示唆をもたらす可能性があることを示したい。

2 今日に至る労働法の源流

この節では何故労働法という、我々の日常生活に極めて密接に関わり、経験的な性格を豊富に持つはずの法律が、世界の変化に適応していない一面を持っているのかという問いに対し、労働法の思想的流れを通じて簡単に考察してみたい。

現代的な意味での労働法は19世紀後半に出現して20世紀に発展し、当時の社会的・思想的潮流によって形成されたものである³。社会的背景として最初に言及しなければならないのが、1895年に現れた、従来の生産過程を細分し、個々の労働者に作業の一部分を分配することによって、生産・管理・経営の効率化を図るテイラー主義である。テイラー主義の一番有名な応用として知られているのがアメリカの自動車会社フォードの「フォード的生産モデル」である。従来の固定組立式作業からベルトコンベアを使う移動組立式作業に切り替えることにより、自動車1台の組立作業時間が14時間から10分までに短縮できた⁴。こうした生産過程合理化の思想の広がりにより、工業化による大量生産体制が世界的範囲で大きく普及し、この体制の中で流れ作業の一環として働く労働者は急激に増加した。同時に、自由放任資本主義がもたらした無規律状態や格差などの弊害を是正し、また最終的には経営の効率も向上させるという目標を持つ、政治の場にとどまらず生産の現場にも民主主義を取り入れる

³ 水町勇一郎「労働法の新たな理論的潮流と政策的アプローチ」RIETI Discussion Paper Series 13-J-031 (2013年)

⁴ 有賀貞ほか『アメリカ史2——1877年～1992年』232頁(山川出版社、1993年)

A 法学部門

べきであると唱える産業民主主義が発展した⁵。その直後に英米をはじめとする各国の政策に決定的な影響を与えたのがケインズ主義である。ケインズは国家の積極的な市場介入こそが自由放任資本主義の構造的欠陥を是正する道だと提唱し、戦前戦後の世界各国の経済政策や労働法の制定・改正に大きく影響を与えた⁶。

このような社会的・思想的背景の中における労働者像は、各国において一定の特徴が見られるものの、大抵は「工場で集团的・従属的に働く均質な労働者」であり、福祉国家が機械的に「集团的・画一的な形で保護を与える」というのが、従来の労働法の想定した目標であった⁷。言うまでもなくこれは今日の労働の像、とりわけプラットフォーム型労働と構造的に巨大な差がある。デジタル・プラットフォームにおける就労現場は工場のように固定されてはいないし、就労者は一人単位で単独行動するケースがほとんどである。また、このような就労関係に（実質的に成り立つかはともかくとして）従属性は存在しない、とほとんどのプラットフォーマーは主張している。いずれにせよ、様々な新しい形態を持つ労働を現在の労働法に当てはめることは、中国規格の220V三又プラグを日本規格の100V二つ穴コンセントに差し込むような行為であり、剛力で差し込めたとしても、就労者・企業・消費者ないし裁判所にとって無益だけではなく、有害にもなりうることである。

3 今日の動向：分類の攻防

前述の新しい労働形態に従来の労働法を当てはめるといふ事例の典型として、ウーバー本社及び労働プラットフォームの発祥の地とされる米カルフォルニア州で実際に行われている「分類の攻防」を取り上げたい。

アメリカにおける労働者性判断は、日本と同様に「労働者か否か」の二分論であるが、連邦労働法（公正労働基準法FLSA、家族・医療休暇法FMLA、職業安全衛生法OSHAct）の規定が相当概括的であり、複数の判断基準を用いる柔軟な労働者性判断が各州・連邦裁判所に委ねられている。その中で、2019年にカリフォルニア州議会で可決された判断基準が、通称「ギグ・エコノミー規制法」の議合法案5号（AB5）である⁸。同法案によって、2020年1月より独立請負業者（independent contractor）の定義がより厳格化され、その結果ウーバ

⁵ 水町勇一郎『集団の再生—アメリカ労働法制の歴史と理論』52頁（有斐閣、2005年）

⁶ 脚注3と同一

⁷ 脚注3と同一

⁸ Ballotpedia “California Assembly Bill 5(2019)”

[https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019))（最終閲覧日：2021/01/12）

A 法学部門

ーなどの労働プラットフォームで就労しているプラットフォーム型就労者は、正規労働者として再分類されることになった。AB5は最初からプラットフォーム型就労者の大多数を占めるドライバー及び配達員の労働保障が狙いであり、大手労働プラットフォームに多大な影響を与えた法案として、プラットフォーム型就労者の大勝利となった⁹。

しかしながら、一年も経っていない2020年の11月に、なんとAB5の対抗法案、すなわち規制案22号（Prop22）が同州議会によって可決された¹⁰。同規制案の内容は、AB5の効力は維持されるものの、正規労働者として再分類された非正規労働者のうち、ドライバー及び配達員は再分類から除外されるという元の法案を骨抜きにする決議であった。そして残念ながら、Prop22の可決は労働法の議論以外のファクターが大きく働いたと言わざるを得ない。規制案反対運動にカルフォルニア州労働組合などがなんとか2千万ドル弱の募金を集めたが、ウーバーなどの労働プラットフォームは規制案可決推進運動に2億ドル以上の資金を投入し、自家プラットフォームで働いている就労者を対象に可決推進の宣伝を行っただけではなく、実際にその就労者にも宣伝をさせた¹¹。その結果、17%の差で同規制案が可決されたのである。

また、ヨーロッパ諸国において、労働者と個人事業主の中間分類として第三のカテゴリーを設けた法律が見られる。例としてイギリスの被雇用者（employee）・労働者（worker）・個人事業主（independent contractor）の三分とドイツの従業員（arbeitnehmer）・類似従業員（arbeitnehmerähnliche personen）・個人事業主（selbständiger）の三分がこれに当たるが、これらによってプラットフォーム型労働が第三のカテゴリーに容易に分類されているわけではない。むしろ旧来の労働者性に代わって、就労者が個人事業主か第三のカテゴリーかという中身がまったく変わらない論争や訴訟が行われている¹²。

このように、法律家は法律実務に没頭して二分論を貫き続けて、従来の労働法が新しい労働形態を真正面から何らかの方式で受け入れない以上、「分類の攻防」が「神々の戦い」如

⁹ Economy Policy Institute “How California’s AB5 protects workers from misclassification” <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>（最終閲覧日：2021/01/12）

¹⁰ CNN “Prop 22 passes in California, exempting Uber and Lyft from classifying drivers as employees” <https://edition.cnn.com/2020/11/04/tech/california-proposition-22/index.html>（最終閲覧日：2021/01/12）

¹¹ Ballotpedia “California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)” https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_%282020%29（最終閲覧日：2021/01/12）

¹² The UK Supreme Court “Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)” <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>（最終閲覧日：2021/01/12）

A 法学部門

きに繰り返されることが容易に予想できる。ここでもう一度B.ランギルの問いから出発し、プラットフォーム型労働の保障のあり方を探って行きたい。

4 個々の層における世界の変化

4. 1 経験的变化

従来の労働法が想定していた現実が如何に変化したのかという問いに対して、ここではひとまずプラットフォーム型労働から視野を広げて、大きい分類としての非正規労働者の状況を全体的に見ていきたい。経験的变化として、まず非正規労働人口の増加が挙げられる。米
国労働統計局の試算によると、2017年においては全米労働人口の43%、約5500万人が非正規労働者に当たり、その中の160万人がプラットフォーム型就労者とされる¹³。

この膨大な人口が不安定な労働方式を選ぶのは、勿論当事者たちにとって正規労働より非正規労働の方が全面的に優れているという理由に基づいている訳ではない。非正規労働の選択に対する説明として、これは一定の価値を比較した結果であり、その比較過程において契約締結の効率性というファクターが重視されているという仮説がある¹⁴。これは就労者と使用者が就労関係契約締結という仮想の取引の中で、各種労働保障と契約締結の効率性の2つの条件を目の前にして、理性に基づいてトレードオフを行っているという理論である。

確かに、契約締結に至るまでの現実的支障を速やかに克服できるという利益は小さいとは言えない。この利益の代価として、本来得られる正規労働による各種保障を放棄することには何らかの合理性があるので、契約自由の原則に基づいて十分に尊重し介入すべきでないという結論に繋げられる。しかしながら、個々の契約締結に至るまでの過程の中で、個々の非正規労働者が本当に極めて新古典派的な合理思考を行っている訳ではない¹⁵。言うまでもなく、契約双方には多大な交渉力と情報の差があり、契約内容は一方的・定型的に決定されているものが多い。労働保障を代価として非正規労働を選ぶ過程において、個々の労働者が本当に現実の中で十分に時間をかけて思考してトレードオフを行うことはまずないだろう¹⁶。

そして何よりも、労働保障を犠牲にした非正規労働者にとって、必ずしもその保障が現実的に不要なものであるとは限らない。2020年に米カルフォルニア州サンフランシスコ市の

¹³ 脚注1と同一

¹⁴ Moore, Marc T. "The gig economy: a hypothetical contract analysis." *Legal Studies* 39.4 (2019): 579-597.

¹⁵ Simon, Herbert A. "Theories of decision-making in economics and behavioral science." *The American economic review* 49.3 (1959): 253-283.

¹⁶ 脚注14と同一

A 法学部門

プラットフォーム型就労者を対象とした現状調査で、53%の回答者がプラットフォームを通じた収入は唯一の収入源であると答え、71%の回答者が週勤務時間が30時間を超えていると答えた¹⁷。また、同市のプラットフォーム型就労者はほとんどの労働保障を得られないにもかかわらず、その多くの時給はサンフランシスコ市の最低賃金を下回る現状にある¹⁸。

当該就労者は一体労働者か否かと問い続ける法律条文式の厳しい視線を緩めて、非正規労働者を単なる自然人として考えると、その要保護性を格段に弱める事実がないにもかかわらず、保護を与える必要がないとされる非正規労働者は増加の一途をたどる¹⁹。こうした経験的变化はなんの拠り所もなく現れるものではなく、何らかの概念的变化が伴っているものと考えられる。

4. 2 概念的及び規範的变化

概念的变化の一例として、「指揮監督」の意義が問われている。

現状では、就労者が労働保護を受けるには労働者性（もしくは前述のヨーロッパ型第三分類性）が認められなければならない。周知の通り、日本においては労働者性の判断基準の一つが使用従属性であり、その業務遂行上の指揮命令関係の有無が問われる。有名な一例として横浜南労基署長事件が挙げられる²⁰。従来の判断基準に文字通りに沿えば、プラットフォーム型就労者は自らの好きな時間と場所で仕事をして、勤務時間について拘束されていないので、使用従属性が論証のかなり早い段階で否定される。

従属性が成立しない場合、労使の実質的な対等性については一見特段の問題がないように見えるため、プラットフォーム型労働の契約に対する法的規制を正当化する根拠は他所から見つけなければならないかもしれない。しかし言うまでもなく、プラットフォーム型労働において労使が対等な関係にあるとは言えない。過去の労働システムに比べて、何らかの新しい概念が本来の指揮命令の役目を代わりに発揮していると思われる。結論から述べると、A.

¹⁷ UC Santa Cruz “On-demand and on-the-edge: Ride hailing and Delivery workers in San Francisco” <https://transform.ucsc.edu/on-demand-and-on-the-edge/>（最終閲覧日：2021/01/12）その他、50%の回答者が週勤務時間が40時間以上、30%回答者が50時間以上で、また63%回答者がプラットフォームによる収入が総収入の75%を占めると答えた。

¹⁸ 脚注17と同一

¹⁹ CNBC “The gig economy has ballooned by 6 million people since 2010. Financial worries may follow” <https://www.cnbc.com/2020/02/04/gig-economy-grows-15percent-over-past-decade-adp-report.html>（最終閲覧日：2021/01/12）

²⁰ 最大判平成8年11月28日集民第180号857頁

A 法学部門

ガンディーニが指摘したように、プラットフォームに設置されているフィードバック、ランキングなどの評価システムが実質的、就労者への指揮監督と似た目的を果たしているのである²¹。

労働プラットフォーム上の評価システムとは、就労者がプラットフォームで仕事の依頼を受けて仕事を完成したあと、ユーザー（消費者・企業）からのスコア・スター・コメントなどの形式をとった評価をもらい、この評価が就労者の未来の仕事依頼の量に繋がり、かつ当該プラットフォームの使用停止になる可能性もあるとした仕組みである。様々な評価アルゴリズムの違いによってユーザーの評価の反映方法が異なるが、いずれにしても就労者の仕事に極めて大きい影響を持つ指標と設定されている。

言うまでもなく、就労者は自然に評価を高めようと、働く時に多大な努力を投じる。そのためには、就労者は既成のガイダンスやマニュアルないし一定の「業界規範」に従い、また多くのプラットフォームでは感情労働を行わなければならない²²。そして、プラットフォームはこうした同調圧力を駆使する評価システムを通じて、就労者の労働状況の監視をしている²³。実態調査によると、海外の配車プラットフォームのウーバーにおいては、そのドライバーは従来のタクシー運転手が文化的に必要としてきたチップではなく、代わりに「プラットフォーム上の高い評価」が望ましいと考えている状況に至っている²⁴。このように、プラットフォーム型就労者は継続的にプラットフォームで働くため、こうした評価システムを「盲目に崇拜」（fetishize）する状況にある²⁵。

労働プラットフォームのようなプラットフォームが直接に雇用を行わない分散システムにとっては、このような評価システムは必要不可欠な仕組みとも言える²⁶。このシステムにおいて、A.ローゼンブラットとL.スタークは、就労者に評価を与えることを期待されているプラットフォームユーザーは、実質上中間管理職の役目を果たしていると指摘した²⁷。

勿論、プラットフォームの評価システムは就労者を特定の労働方法に沿うように強制しているのではないが、ゲーム化を通じて就労者の心理的動機を様々な巧みな手法で利用し、

²¹Gandini, Alessandro. "Labour process theory and the gig economy." *Human Relations* 72.6 (2019): 1039-1056.

²²Rosenblat, Alex, and Luke Stark. "Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers." *International Journal of Communication* 10 (2016): 27.

²³ 脚注21と同一

²⁴ 脚注22と同一

²⁵ Gandini, Alessandro. *The reputation economy: Understanding knowledge work in digital society*. Springer, 2016.

²⁶ 脚注21と同一

²⁷ 脚注22と同一

A 法学部門

「指揮監督」の本来の目的をよりソフトなアプローチに切り替えることによって、労働プラットフォームは「影の雇用者」と化しているのである²⁸。また、労働プラットフォームの構造は、就労者間の交流を意図的に阻止し、実際に行われている指揮管理を無色透明なような存在にしているという指摘がある²⁹。就労者は依然として何らかの集団の中にいるにもかかわらず、従来の図式を乗り越えて「自分のために働いている」という幻覚に陥ってしまっていて、またこのような就労者の中には実際に生活が悪化している事例が多く見える³⁰。P.フレミングは、こうしたすべての仕事を個人化しようとする「ウーバー化」の傾向を警戒しなければならないと指摘した³¹。

このように、従来の労働法において規制されるべき概念が異なる形を取り、旧来の機能を発揮し続けている。法的保護を要請する概念が変化しているにもかかわらず、その概念を従来の意味のままで運用していくのはどうだろうか。そして、個々の概念が変化することによって、背後の道徳的規範も従来の「労使の非対等性」「ディーセント・ワーク³²」「労働は商品ではない³³」から別物へと変化しているという主張もみられる。その主張の一例として、A.センとM.ヌスバウムが提唱した「潜在的能力アプローチ」に基づいた新しい労働法理論を見ていきたい。

5 新しい労働法理論：潜在的能力アプローチ及びその現実的示唆

センによれば、社会が目指すべき目標は「人間が持つ中心的な働きや機能を十分に満たすこと³⁴」であり、経済発展は諸個人の本質的自由を拡大していく道にある障壁を取り除くプ

²⁸ Friedman, Gerald. "Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy." *Review of Keynesian Economics* 2.2 (2014): 171-188.

²⁹ Connessioni "Deliveroo and UberEATS: organising in the gig economy in the UK" <http://www.connessioniprecarie.org/2016/11/11/deliveroo-and-ubereats-organising-in-the-gig-economy-in-the-uk/> (最終閲覧日：2021/01/12)

³⁰ Fleming, Peter. "The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization." *Organization Studies* 38.5 (2017): 691-709.

³¹ 脚注30と同一

³² International Labour Organization "Decent work" <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> (最終閲覧日：2021/01/12)

³³ International Labour Organization "Declaration of Philadelphia" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf (最終閲覧日：2021/01/12)

³⁴ 中山竜一ほか『法思想史』278頁（有斐閣、2019年）

A 法学部門

ロセスである³⁵。また、自由の実現と人的資本の充実には密接な関係が存在するとされるが、ここで言う人的資本は人を「一物一価の法則」で投資の集合体として扱う、間接的に生産性やGDP成長に貢献する「物」の概念ではなく、人的資本の充実それ自体が目的であり、より自由で充実な生と直接に関係する潜在能力の媒体として理解するべきである。従って労働法は、この意味での人的資本の利用と配置の方法を規定する法律と見ることができる³⁶。ランギルは、労働法の規範的目的は、労使の非対等性を是正するという名目で満足してはいけなないと指摘し、人間の自由の核心にある人的資本の最善な配置と利用を図る法律であるべきだと主張した。そして労働法は、就労者の具体的な形態を問わず、労働者であれ個人事業主であれ、あるいは新しい形態とされるプラットフォーム型就労者であれ、人として生きるに値するような生を保障する目的で、人的資本の最善配置を保障しなければならない。この道徳的目的を認識し貫徹することが、プラットフォーム型就労者にとどまらず、未来に現れるかもしれない新しい労働形態に対応する最善の道ではないだろうか。

同じく本質的な自由を唱える法学理論として、J.ロールズが想定した「機会の平等」においては、無知のヴェールの下で人々が平等な機会から出発することの重要性が説かれているが、これはリベラリズム的な消極的自由のみが論じられていて、積極的自由については考えられていないというハーバーマスの批判がある³⁷。人々が平等に分けられた基本財から出発すれば、必ずしも個々の善や幸せに辿り着ける訳ではない。そのため、国家による介入を通じて、個々人の潜在能力を向上させるが重要だと考えられる。そして選択機会の幅広さを広めることが、国家・家族・共同体の果たすべき役割である。従って、労働法は、労働法という領域で孤立するのではなく、社会保障法・税法などの他の法領域と一体化して、能動的に潜在能力の発揮を保障することが期待される。

また、S.ディーキン³⁸は潜在能力アプローチにおける社会権の重要性を説いた。ディーキンは、各種の労働者の権利を含む社会権は評価を重視する自由市場と異なり、一律に保護を与える性格を持つ権利であるが、社会権が却って自由労働市場の機能を保護できると指摘し、潜在能力アプローチを通じて社会権と市場の2つの概念が相互促進できると主張した。具体的には、「社会権は、現代の市場を特徴付ける柔軟性の持続可能性の制度的前提条件である

³⁵ Sen, Amartya Kumar. *The idea of justice*. Harvard University Press, 2009.

³⁶ 脚注2と同一

³⁷ 中山竜一ほか『法思想史』274頁（有斐閣、2019年）

³⁸ Deakin, Simon, and Frank Wilkinson. "The law of the labour market: Industrialization, employment, and legal evolution." OUP Catalogue (2005).

A 法学部門

とともに、生産資源の利用、創出、発展を改善し、失業や貧困の蔓延を防ぎ、市場を創出する機能を有している」と主張した³⁹。

このように、プラットフォーム型労働を含める新しい労働形態を目の前にした時に、潜在能力の発揮という道徳的規範を労働法の核心として捉える考え方は、労働に関する法政策のあり方に有益な示唆を与えてくれると筆者は考える。

6 おわりに

労働法がプラットフォーム型労働をはじめとする新しい労働形態の苦境に対応できていない現状が、何時真の解決に至るかは断言できないが、世界がさらに複雑化することだけは容易に予想できるだろう。本稿は、労働法の源流を振り返り、労働における経験及び概念がプラットフォーム型労働の台頭に伴って多大に激変していることを説明し、労働法はその道徳的規範を考え直す必要があると説いた。新しい道徳的規範とした潜在能力アプローチを思考することによって、「働くこと」の人的・社会的な価値や意味を再認識することは、労働保障のあり方に有益な示唆を与えてくれるのではないだろうか。

本稿は、社会の現実や慣行を目にして直感的に不快と感じた結果、雑駁な考えを整理してみた文章である。法律上、いかなる空想的な論証が行われたとしても、理論は最終的に再び実務に戻り、あらゆる社会的現実を考慮しながら細部から推敲しなければならない。今後はこの直感的な不快を忘れず大切にしながら、さらなる勉強と研究につなげていきたい。

³⁹ 石田信平「労働契約規制の規範的基礎と構造」日本労働研究雑誌. 2012年(11月)(628) (2012年)