

# 自家用車活用事業(仮称)のドライバーの働き方について

---

## ＜業務委託を認めるべきとの意見＞

R5.12.12 規制改革推進会議地域活性化WG 有志委員提出資料より抜粋

- ドライバーを運営主体から雇用されることに限定する場合、我が国企業では社員に対し雇用形態での副業を認めている事例が非常に少ないとの指摘があること、雇用形態で副業を行う場合、本業と副業の労働時間を通算して所定の労働時間を超えた場合には割増賃金の支払いが必要となること、解雇規制等の適用関係が不明確であることなどから、業務委託形態を認めることによってこそ、ドライバー確保が進む。
- ライドシェアは、「自分の希望する時間に希望する場所で希望する時間だけ働ける」ものであって、ドライバーには仕事の諾否の自由があるから、使用従属を前提とする雇用契約には馴染まない。さらに、運営主体が安全管理の観点から、テクノロジーを活用してドライバーの稼働時間を管理したり、一定の場合に稼働を制限するとしても、指揮監督関係と評価すべきものではない。
- なお、現行法制度においても、ベビーシッター、運転代行、介護、看護など幅広い業務において、業務委託による活躍が多く見られ、業務委託だから安全性が損なわれるとの裏付けも見当たらない。

		自家用車活用事業（仮称）	（参考）タクシードライバー
乗務の流れ	乗務前	<p><b>自宅又は車内</b>にいるドライバーは、乗務前に営業所にいる運行管理者により<b>遠隔点呼</b>（健康状態、アルコールチェック、使用する車両の運行前点検実施の確認）を受けるほか、安全運行上の必要な指示を受ける。</p> <p>※上記の乗務前の流れについては、使用権原を有する自家用車を用いてドライバーが乗務を行う場合が想定されている。一方で、ドライバーが、タクシー事業者（以下「管理事業者」という。）の車両で乗務する場合には、営業所において対面点呼により上記確認を行い、指示を受ける。</p>	<p>営業所において、運行管理者より対面点呼（健康状態、アルコールチェック、使用する車両の運行前点検実施の確認）を受けるとともに、安全運行上の必要な指示を受ける。</p>
	乗務中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配車アプリからの複数の配車依頼を受けて、ドライバーの判断によりどの配車依頼を受けるか選択し、指定された迎車地に向かう。</li> <li>・ 本事業は、タクシー不足を補うことが目的であり、配車依頼に一定以上の割合で応じていただく必要があるため、合理的な理由なく配車依頼を承諾しない場合には、契約を踏まえ、業務懈怠と見做して、タクシー事業者による指導を行う。</li> <li>・ 指導を徹底しても改善がなされない場合は、契約書に記載がある、「勤務成績・態度が十分ではない」と見做し、契約の終了をすることもあり得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ アプリ配車に限らず、稼働時間の目標未達や無線了解率が悪く売上が低迷している者については、個別に指導を実施し、改善がなされない場合、就業規則に則り、訓戒、乗務停止、出勤停止の順で懲戒処分を実施する。</li> </ul>
		<p>安全に運転を継続できないおそれがあるときは、管理事業者（運行管理者）から指示を受ける。</p> <p>（指示の例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ゲリラ豪雨・台風時における安全な場所での待機・帰庫指示や冠水情報の共有</li> <li>・ 出庫後の突発的な体調の変化が発生した際は安全な場所で待機する指示</li> </ul>	
	乗務後	<p><b>自宅又は車内</b>にいるドライバーは、乗務後に営業所にいる運行管理者により<b>遠隔点呼</b>により、運行状況について報告し、アルコールチェックを受ける。</p> <p>※管理事業者の車両で乗務する場合は、営業所において対面点呼により、運行状況について報告し、アルコールチェックを受ける。</p>	<p>営業所において対面点呼により、運行状況について報告し、アルコールチェックを受ける。</p>

	自家用車活用事業（仮称）	（参考）タクシードライバー
管理するタクシー事業者の役割	①採用時の研修 （研修科目） <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令の遵守</li> <li>・主要ターミナル/大型商業施設等の入構ルールの把握</li> <li>・路上故障発生時の対処方法</li> </ul> ②運転者への日常の教育（営業区域の状態や運転技術について指導監督） （教育科目） <ul style="list-style-type: none"> <li>・急ブレーキ、急ハンドルなど事故につながるような運転操作を行う傾向にあるドライバーに過去のドライブレコーダーの映像等を見せて改善点を指導</li> <li>・事故を起こしたドライバーについては実際の事故時の映像を見せてヒヤリハットの削減から指導</li> <li>・配車アプリ経由でクレームが上がった場合は本人に伝え、接客態度等を指導</li> </ul>	
	必要なドライバーを確保するためのシフト作成	ドライバーのシフト作成
給与体系	①時間給②歩合給③歩合給及び時間給の併用の3つの体系が想定される。	基本給及び歩合給
その他	使用する車両は <ul style="list-style-type: none"> <li>①ドライバーが使用権原を有する <b>自家用車</b></li> <li>②タクシー会社が用意する <b>車両（自家用車及びタクシー用車両）</b></li> </ul>	タクシー会社が用意する車両
	管理事業者との関係で運送役務を提供する内容の契約を締結したドライバー自らが運転することが必要。 <u>他社の業務に従事することは制約されない</u> が、合計勤務時間数などの労務管理は行う。	勤務時間の管理を行う。

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。

労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。

この具体的な判断基準は、労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和60年12月19日）において、以下のように整理されている。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
  - (1) 「指揮監督下の労働」であること
    - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
    - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
    - ウ 拘束性の有無
    - エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）
  - (2) 「報酬の労務対償性」があること
- 2 「労働者性」の判断を補強する要素
  - (1) 事業者性の有無
  - (2) 専属性の程度
  - (3) その他