

ライドシェア事業の 運転手の労働者性

島田陽一（早稲田大学名誉教授、弁護士）

1 検討課題

- 労働基準法（労基法）および労働契約法（労契法）と労働組合法（労組法）では、「労働者」の範囲が異なるというのが現在の判例の立場であるが、ここでは、ライドシェア事業の運転手が労基法・労契法の「労働者」に該当するかに焦点を当てる。
- 労働法上の「労働者」は、労務供給契約の形式ではなく、その労務供給の実態によって決定される。
- 通常、労務供給者の「労働者」性は、契約形式が労働契約以外である場合、労務供給者が労働関係法令の適用を求める法的紛争において争点とされる。

1 検討課題

- しかし、今回の議論は、ライドシェア事業の運転手の労務供給の具体的態様が未定の中で、彼らが「労働者」であることの必然性あるいは必要性が検討課題となっているところに特徴がある。いわばライドシェア事業の運転手のあるべき労務供給契約の性質が問題となっている。
- 従って、ライドシェア事業の運転手が労務供給先とどのような実態で就労するかを想定して議論する必要がある。

2 想定される運転手の就労のあり方

- この部会の議論では、国土交通省提出資料「自家用自動車活用事業（仮称）のドライバーの働き方について」（2月7日第1回部会資料2-1、2-2、以下、「国土交通省資料」という。）および国峯孝祐弁護士提出資料「ライドシェアと自由な働き方について」（3月13日第3回部会資料1-2、以下、「国峯資料」という。）を素材として検討する。
- 両者を比較すると、前者は、具体的な業務態様を示し、その労務供給がいかなる法的性質であるかは明示していない。後者は、「安全管理の態様その他事業設計や契約内容の帰結」によって法的性質が決定されるとしながら、業務委託型を想定している。

2 - 1 国土交通省資料の業務態様の想定

- 乗務前
 - 自家用車；自宅・車内にいるドライバー：運航管理者により遠隔点呼、安全運行上の必要な指示
 - タクシー事業者の車両：対面点呼、指示
- 乗務中
 - 配車アプリにより配車依頼を受け、自ら選択した配車依頼に対応する。
 - 配車依頼に合理的な理由なしに配車依頼を承諾しない場合、タクシー業者から指導；改善のない場合契約終了の可能性
 - 安全に支障がある場合に指示
- 乗務後
 - 自家用車：遠隔点呼、報告
 - タクシー事業者の車両：対面点呼、報告

2 - 1 国土交通省資料の業務態様の想定

- タクシー事業者の役割
 - 研修
 - 日常教育
 - シスト作成
- 給与体系（報酬）
 - 時間給、歩合給、歩合給・時間給の併用
- その他
 - 他社の業務への従事に制約はないが、合計勤務時間などの労務管理を行う。

2 - 1 国土交通省資料の業務態様の想定

- 以上の業務形態から「労働者」性の有無を検討する。
- 「労働者」性判断の判断要素から考える。
 - 諾否の自由の有無：複数の配車依頼から選択できることの評価。これまでの裁判例を前提とすると、諾否の自由ありという判断もありうる。しかし、配車依頼に合理的な理由がなく断ると制裁が予定されており、この事実から諾否の自由がないとの判断も成り立つ。
 - 業務遂行上の指揮監督の有無：運行について運転手に委ねていることをそのように評価するか。通常のタクシー運転手との比較が必要。アプリ利用の場合の評価が問題。運行管理者の運転手に対する指示・指導の程度が問題となる。
 - 拘束性の有無：シフトに応じた就労をどう評価するか。シフトに組み込まれていることから拘束性は肯定される可能性が高い。

2 - 1 国土交通省資料の業務態様の想定

- 現在示されている業務態様をもとに判断すると、運行管理者による指示・指導の程度にもよるが、「労働者」との判断も可能である。
- ただし、裁判例の現状から考えると「労働者」性が否定される可能性も完全には否定できない。それは、裁判例の労働者性判断は、古典的な労働契約像に囚われて、具体的な指揮命令を過度に重視する傾向にあるからである。
- しかし、今回のライドシェア事業の運転手と事業者との関係を政策的に雇用とするとすれば、提示された業務態様においても、労働者に疑問が生ずることはない。
- 実際に、今日、裁量性の高い業務に従事する労働者は多く、裁量労働制の適用対象者のように、具体的に指揮命令がなくても、労働者として取り扱われている例は多い。

2 - 1 国土交通省資料の業務態様の想定

- 政策的に労務供給者と供給先の契約関係を雇用（労働契約）とすることは可能である。地方公共団体の委託においては、そのような例がある。
- 問題は、労務供給者と供給先の契約関係を雇用（労働契約）とする必要性および妥当性である。
- それは、当該労務供給者を労基法・労契法の適用対象者とする必要性および妥当性の問題ということができる。
- フリーランス保護法が成立したとはいえ、また、労災の特別加入制度の適用範囲が拡張されたとはいえ、労基法・労契法の労働者とフリーランス（自営業者）とは、その保護について、大きな格差がある。

2-2 国峯資料の業務委託構想

- 国峯資料は、ライドシェア事業の運転手と事業者との契約関係について、国土交通省の構想を「雇用型」と評価し、それに「業務委託型」を対比して検討している。
- 国峯構想と国土交通省構想との重要な相違点は以下の通りである。
 - 国峯構想は、アプリの使用（アルゴリズム）を前提とするが、国土交通省構想は、それを部分的な使用にとどめている。
 - 「配車依頼」に対する受諾義務の有無：国峯構想は、受諾義務がなく、受諾拒否にペナルティはないとする。ただし、苦情等に基づく悪質ドライバーには警告・ペナルティがある。
 - シフト制はなく、好きな時間にアプリから稼働

2-2 国峯資料の業務委託構想

- 配車依頼の受諾義務拒否にペナルティなし。シフト制なし。
 - アプリを利用した労務供給については、日本でも配送業務に見られるが、仕事の依頼拒否が多いと、仕事の依頼の減少、ないし解除となるというペナルティが問題となっている。このような配車依頼の確保措置を欠いて事業が成立するかの検証が必要であろう。
 - シフト制がないことも上記と同様の問題点がある。シフト制のような仕組みなしに事業が成立するかの検証が必要であろう。
- 業務委託による場合、運転手に対する保護が弱くなることを妥当と考えることができるか。
- 労働者性判断は、事後的というが、裁判においてはそうであるが、政策的に事前に労務供給契約の法的性質を労働契約とすることは可能である。

3 労働契約と業務委託契約の比較

- 労基法などの適用
 - 労働条件明示義務、賃金支払い方法の規制、労働時間・休日・休暇、年次有給休暇、労働災害補償（労災保険法）、最低賃金（最低賃金法）、男女雇用機会均等法など
- 労契法の適用
 - 解雇規制、懲戒処分 of 規制、労働条件の不利益変更の規制など

4 欧米のフリーランス保護の現状

- アメリカ；カリフォルニア州 「ギグ法（AB5法）」における個人請負の定義
 - 契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。
 - 使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。
 - 遂行した業務と同じ性質の独立した仕事に、慣習的に従事している。
- カリフォルニア州住民投票； Proposition22 アプリ利用の運転手：下記の条件のもとAB5を適用しない。
 - 少なくとも最低賃金の120%の時給
 - 6時間連続でアプリへの接続をオフにしない限り、24時間のうち12時間を就業時間の上限とする。
 - 15時間以上の就労者の健康保険料負担、傷害保険への加入
 - 走行距離手当：1マイルあたり30セント
 - 差別禁止など

4 欧米のフリーランス保護の現状

- ヨーロッパ (EU)

- 「2010年代後半から、主に配車サービスの運転手およびフードデリバリーの配達員の労働者性を争う訴訟が各国で争われ、2020年代初頭には、労働者性を認める方向で、ほぼ決着がついたと言える。」（橋本陽子『労働法はフリーランスを守れるか』（ちくま新書、2024年）173頁

4 欧米のフリーランス保護の現状

- EUプラットフォーム労働指令案
 - プラットフォーム就労者の労働者性の推定；以下の5つの基準の2つを満たせば指揮監督の存在が推定される。
 - 報酬水準の上限を実質的に決定している。
 - サービスの受領者に対する、身だしなみ、行動または仕事の遂行に関する拘束的なルールを遵守するよう、プラットフォーム就労者に要求していること。
 - 電子形式による場合も含め、仕事を遂行を監督しているか、または仕事の結果の質を確認していること。
 - 制裁を含め、仕事を組織する方法、とくに就労時間または就労しない時間の選択、仕事の諾否または補助者の使用に対する自由を実質的に制限していること。
 - 自己の顧客の構築または第3者のために仕事を遂行する可能性を実質的に制限していること。

4 欧米のフリーランス保護の現状

- フランス

- 労働契約性の判断基準：「指揮命令」、「監督」、「制裁」
- 具体的判断
 - アプリによる指示・拘束も「指揮命令」権限を基礎づける事実。
 - GPSによる監視を「監督」権限。
 - 行動の監視・点数化等に基づく料金変更、アクセス停止、取引停止等の不利益措置を「制裁」を基礎づける事実。
 - 事業組織への組入れ、就労条件の一方的決定、固有の顧客保持の禁止などの経済的依存を考慮要素とする。

5 まとめ

- ライドシェア事業の運転手について、労基法・労契法の適用を排除して業務委託とすることのメリットは現状では見出し難い。
 - ただし、兼業・副業としての就労の場合、雇用であると労働時間の通算制（労基法38条1項）が問題となる。しかし、通算制を排除するために業務委託とするのは本末転倒である。通算制は、同一使用者の場合に限定する解釈とする必要がある。
- 欧米諸国・EUの状況を見ても、アルゴリズムを利用した就労を自営業者とすることには問題が多く、とくにヨーロッパでは労働者とみる方向となっている。
- これらのを踏まえると少なくとも当面は、業務委託型を採用すべきではない。
- ただ、アプリの使用（アルゴリズム）が労働者性判断においてどのような判断がなされるかは未知数であるので、政策的にライドシェア事業の運転手を「労働者」とするというのが妥当ではないか。