

## 内外交差点

## 日本型RSドライバーへの労働法の適用 強い使用従属関係が発生する

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第12/12回

道路運送法第78条第3号に基づき実施される自家用有償運送、いわゆる日本型ライドシェアについて、通達案がパブコメ募集で明らかになった。運行管理、車両の整備管理や研修教育を実施する体制が整えられていること及び勤務時間を把握することなどが運営するタクシー事業者に求められている。また運送契約は利用者とタクシー事業者の間で結ばれ配車指示が行われる。ドライバーの「雇用」は求められていないが、これらのことを実際に行うと、タクシー事業者と従事するドライバーの間に強い使用従属関係が生じ、ドライバーは事業に使用される労働者ということになる。したがって雇用契約を結ばざるを得ない。

当然、労働基準法をはじめ一般のタクシー乗務員と同じ労働関係の諸法令が適用される。就業規則（賃金規程を含む）や労働条件明示書（4月から明示事項が増える）など整えていかなければならない。その他使用者と労働者の通常のコリ権利義務関係が発生する。

ライドシェアの議論の経緯やタクシー業界のこれまでの捉え方、そして兼業・副業が主となる短時間労働等の事情から、使用者や実際に運行・労務管理を担当する現場の管理者は、労働法令の適用も通常のタクシー乗務員より緩やかなものと捉えるかもしれない。例えば賃金の時間単価が最低賃金を下回っても補償をしなくてもよいのではないかとか、有給休暇は取らせなくてもよいのではないかなどである。しかしそんなことはない。雇用されている以上、通常のタクシー乗務員と同じ労働法令が適用され、同等の労務管理が求められる。更に遠隔点呼の実施が想定されることから、今まで以上に多岐に亘る目配り気配りが必要となるだろう。

ここで見落とししてしまいがちなのが36協定である。制度の性質上、他の事業に雇用され兼業・副業として短時間の運転業務に従事することが想定される。自社においては短時間の労働であっても、労働時間は他の事業に従事している時間も通算される。

その通算された時間が法定労働時間を超えれば、法定労働時間外労働の取り扱いをしなければならない。割増賃金の対象になるし、36協定なしに法定労働時間を超えて労働させると法違反となる。では36協定にどのように取り入れればよいのか。自動車運転の業務の従事者であるので、一般労働者の上限規制ではなく自動車運転者の上限規制が適用される。私見ではあるが協定書のタクシー乗務員の欄の記載を「タクシー乗務員（ライドシェア運転者を含む）」と包括してよいのではないかと思う。

事業開始に当たっては、賃金不払訴訟など新たな労働紛争のリスクを生じさせることのないよう、社内でライドシェアドライバーの労働者性についても、しっかり認識を共有しておかなければならないだろう。

昨年4月より1年間、タクシー事業の労務問題を中心にコラムを書かせていただいた。タクシー事業で生じる様々な労務問題について分析し解説してきたが、その根底に通奏低音のように響き続けているのが乗務員不足である。したがってこの分析・解説も乗務員採用の一助となればとの思いが強い。これまで30年間デフレ経済の中で事業を行ってきた。賃金も運賃も上がらなかったが物価も上がらなかった。多くの経営者や管理者（あるいは労組の幹部もそうかもしれない）はそのような経済状況の中で育ってきた。タクシービジネスに向き合う考え方や発想もデフレ経済の枠の中で作り上げられてきたと思う。しかし今その前提である経済が転換点を迎えている。働き方改革がタクシー事業にもおよぶ中で、賃金の在り方、労働時間の考え方、働く者の安心感について取り上げながら、労働生産性を軸とした労務管理の在り方を考えてきた。読者の皆様の参考になれたのなら幸いです。一年間お付き合いいただき感謝申し上げます。



Thank you so much.

