

2023年12月12日

道路運送法78条3号において「雇用限定」とした場合の問題点について

規制改革推進会議 働き方・人への投資WG  
座長 間下 直晃

総論

道路運送法78条3号の整理によってタクシードライバーの人手不足の解決を目指す場合、“雇用”を前提とすると一般ドライバーの増加は期待できない。“雇用”だけではなく“業務委託”も認めるようにすべきである。

(1) 道路運送法78条3号の整備における働き方の前提について

タクシードライバー不足による移動の自由が確保出来ない問題の解決の一つのステップとしての道路運送法78条3号の整備における運転の担い手は、副業・兼業（以後「副業」）による一般ドライバーが担うことが期待されている。Uber Eatsの配達員は約8割が副業であり、米国のライドシェアの場合7割が副業（副業かつ週20時間以下）というデータとなっていることから、日本においても副業のドライバーが中心となることが予想される。また、一日中需要があるというよりは、現在のタクシーの需給が崩れているいわゆる交通空白時間における活用が予想されることから、フルタイムでの就業よりも副業的労働が適していると思われる。

また、昨今の働き方の変化や社会情勢、労働法制の変化などを受けて副業を希望する働き手の増加が予想され、それらの働き手の副業としての参画が、昨今激化するタクシードライバー不足の解消への解決策の一つとして期待される。

(2) 副業の現在抱える問題点（働き方・人への投資WG12月5日議論）

現在副業を行う場合には、

- ① 雇用
- ② 業務委託

の二つの副業形態に大きく分かれる。

副業を認めている多くの会社は就業規則上は①でも②でも認めているケースが多いとされるが、副業の承認プロセスにおいて①の場合には認めないケースが多く、実際には①の雇用として副業に従事している人はかなり少数であると言える。

何故①の雇用として副業に従事することを認めないかという点、現在の法律では雇用で

の副業を行った場合、両方の会社での労働時間を通算して管理し、所定の労働時間を越えた場合には割増賃金を払う事が義務づけられているからと、当WGにおける各所からのヒアリングから考察される。

その結果、労働者は、雇用による副業であれば副業ができないと副業自体を断念したり、本来は雇用にすべきような「雇用者による指示を受けて業務をする」場合でも業務委託として副業をせざるを得ず、雇用側からしても副業の受け入れを躊躇したり、就業側も副業を断念するような場合が多く発生し、副業の普及の大きな妨げになっていることが指摘されている。なお、ライドシェアのような働き方は「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」（日本におけるフードデリバリー配達員の満足度調査においてフレキシブルな就業環境やワークライフバランスに対する満足度が共に 75%程度）ということが働き手に支持され広がっており、このような働き方には、実態として業務委託の性質を持つものも少なくない（実態として業務委託の場合には、現在副業を業務委託形態で無理に行う為に発生しているような偽装請負の問題は生じない）と考えられる。

### (3) 道路運送法 78 条 3 号における注意点

現在、報道などでは「国交省としてはタクシー会社による雇用のみを認める方針」とされているが、もしそのようなことになれば、道路運送法 78 条 3 号を使ったドライバーの増加は、(1) と (2) で記載したような事情から**事実上実現**しないこととなる。何故なら、副業が前提となる一般ドライバーが“雇用”を前提とするとすると、「**副業が雇用の場合副業が成立しない**」という課題が解決しない限り**事実上不可能**であるからである。これを強行した場合、78 条 3 号におけるドライバーの確保は失敗に終わることが明白で、それをもって今後のライドシェアの是非の議論をしていくことは極めて非合理的である。

なお、雇用と業務委託はそれぞれの勤務実態に応じて適切に契約されるべきであり、本意見は「業務委託にすべき」という主張ではなく、雇用と業務委託の両方の選択肢を認めるべきであるという主張である。

### (4) 安全面

道路運送法 78 条 3 号による一般ドライバーの確保において、“雇用”を前提とする提案は安全面に配慮してということであるが、ベビーシッター、介護、看護などの高い安全性を要求される職種でも業務委託は一般的に活用されており、“雇用”だから安全ということとは不適切であると考えられる。

また、安全面からの労働時間の管理は重要である。しかしながら雇用より業務委託の方がその管理が難しいという主張は正しくなく、いずれの場合でも管理は可能である。特にアプリベースで運行管理を行うようなライドシェア等の場合、デジタルで稼働時間を管理したり、設定時間を超過した場合の稼働制限をしたりすることもできることから、

過剰労働を事前に制限することも可能となるが、これは雇用であっても業務委託であっても変わらない。よって労働時間管理の観点から”雇用”でなければいけないということは不適切であり、テクノロジーも活用して安全面の確保に努めることがより有効である  
と考える。

以上