

IMES DISCUSSION PAPER SERIES

新たな事業形態の登場と法制度の対応について：
ライドシェア・サービスに関する労働法上の論点を中
心に

すぎうら しおり
杉浦 志織

Discussion Paper No. 2018-J-4

IMES

INSTITUTE FOR MONETARY AND ECONOMIC STUDIES

BANK OF JAPAN

日本銀行金融研究所

〒103-8660 東京都中央区日本橋本石町 2-1-1

日本銀行金融研究所が刊行している論文等はホームページからダウンロードできます。

<https://www.imes.boj.or.jp>

無断での転載・複製はご遠慮下さい。

備考：日本銀行金融研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズは、金融研究所スタッフおよび外部研究者による研究成果をとりまとめたもので、学界、研究機関等、関連する方々から幅広くコメントを頂戴することを意図している。ただし、ディスカッション・ペーパーの内容や意見は、執筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

**新たな事業形態の登場と法制度の対応について：
ライドシェア・サービスに関する労働法上の論点を中心に**

すぎうらしおり
杉浦志織*

要 旨

近年、シェアリング・エコノミーと呼ばれる新たな事業形態が米欧を中心に急速に発展している。中でも、ライドシェアは、シェアリング・エコノミーの中核を占めており、市場規模が拡大している。

米欧を中心としたライドシェア・サービスの営業を認める地域では、ライドシェア・サービスの普及により新たな雇用機会が生まれ、伝統的な雇用関係とは異なる柔軟な就業形態が可能となった。他方、こうした経済活動の変化により、労働法が対象としてきた「労働者」とそれ以外の者との境界が一層、曖昧なものとなっている。そこで、ドライバーが「労働者」と位置付けられるのか否かが、米欧で活発に議論されるようになっており、この点が争点となった裁判例も出はじめている。

現時点において、わが国では、ライドシェア・サービスは本格的に導入されていないが、将来、こうした新たな形態のサービスが普及する過程では、米欧と同様に、「労働者」概念が再考を迫られる可能性がある。そこで、本稿では、日米の労働法制の違いを考慮しつつ、米国における議論を参考に、こうした新たな事業形態の登場に対し、法制度はどう対応すべきかを考察する。

キーワード：労働者、判断基準、使用従属性、指揮監督、シェアリング・エコノミー、ライドシェア、プラットフォーム

JEL classification: K31

* 日本銀行金融研究所（E-mail: shiori.sugiura@boj.or.jp）

本稿の作成に当たっては、荒木尚志教授（東京大学）、水町勇一郎教授（東京大学）、ならびに金融研究所スタッフから有益なコメントを頂いた。ここに記して感謝したい。ただし、本稿に示されている意見は、筆者個人に属し、日本銀行の公式見解を示すものではない。また、ありうべき誤りはすべて筆者個人に属する。

目次

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. はじめに..... | 1 |
| 2. ライドシェア・サービスの概要..... | 3 |
| (1) シェアリング・エコノミーの概要..... | 3 |
| (2) ライドシェア・サービスの概要..... | 5 |
| イ. ライドシェア・サービスの仕組み..... | 5 |
| ロ. タクシーとの違い..... | 6 |
| (3) 法制度上の論点..... | 6 |
| 3. 米国での議論..... | 7 |
| (1) 米国におけるライドシェア・サービスの現状..... | 7 |
| イ. 米国でのライドシェアの広がり..... | 7 |
| ロ. ライドシェア・サービスに対する規制..... | 7 |
| (2) 労働者概念..... | 9 |
| (3) ライドシェア・サービスに関する紛争事例..... | 10 |
| イ. 判例..... | 11 |
| (イ) O'Connor 事件 (2015 年 3 月 11 日)..... | 11 |
| a. 事案の概要..... | 11 |
| b. 判断枠組み..... | 11 |
| c. 本件に対する判断..... | 12 |
| (ロ) Cotter 事件 (2015 年 3 月 11 日)..... | 14 |
| a. 事案の概要・判断枠組み..... | 14 |
| b. 本件に対する判断..... | 14 |
| (ハ) O'Connor 事件と Cotter 事件の比較..... | 16 |
| ロ. 裁判所以外の機関における判断..... | 17 |
| (イ) Berwick 事件 (California Labor Commission の判断)..... | 17 |
| a. 事案の概要・判断枠組み..... | 17 |
| b. 本件に対する判断..... | 18 |
| (ロ) Rasier 事件 (Florida Department of Economic Opportunity の判断)..... | 19 |
| a. 事案の概要..... | 19 |
| b. 判断枠組み..... | 19 |
| c. 本件に対する判断..... | 19 |
| (ハ) 両事案の結論を分けたポイント..... | 20 |
| (4) 裁判所等のテストに対する学界からの批判..... | 22 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| イ. The Anti-Domination Principle..... | 22 |
| ロ. Control-Based Framework..... | 23 |
| ハ. Two-Pronged Test..... | 23 |
| (5) 考察..... | 24 |
| 4. わが国の労働法制への示唆..... | 25 |
| (1) わが国におけるライドシェア・サービスの現状..... | 25 |
| (2) 労働者概念..... | 26 |
| イ. 労働基準法上の労働者..... | 27 |
| (イ) 判断基準..... | 27 |
| (ロ) 判例..... | 29 |
| ロ. 米国判例との比較..... | 30 |
| (イ) 判断枠組み..... | 30 |
| (ロ) コントロール（指揮監督）権..... | 31 |
| (ハ) 報酬..... | 31 |
| (ニ) その他の考慮要素..... | 32 |
| (3) ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性..... | 33 |
| 5. 結びにかえて..... | 36 |
| 参考文献..... | 38 |
| 補論. 労働組合法上の労働者について..... | 41 |

1. はじめに

近年、シェアリング・エコノミーと呼ばれる新たな事業形態が米欧を中心に急速に発展している。中でも、ライドシェアとホームシェアの2類型がシェアリング・エコノミーの中核を占めており、本稿で取り上げるライドシェアの市場規模は2015年現在、約1兆6,500億円で、2020年までに倍増するとも試算されている¹。

ライドシェア・サービスでは、スマートフォンのアプリケーション（アプリ）を介して、自動車を保有する個人（ドライバー）と目的地への乗車を希望する個人（消費者）とが結びつけられ、ドライバーが結び付けられた消費者に対して輸送サービスを提供する。ここでは、タクシー免許を保有しない個人がドライバーとして輸送サービスを提供することも可能であるため、タクシー免許なしに輸送サービスを提供することが法規制に違反しないかが問題となる。

ライドシェア・サービスが広く普及している米国においては、州により扱いが若干異なるが、例えば、カリフォルニア州では、ライドシェア・サービスの運営会社を交通ネットワーク企業（Transportation Network Company：TNC）として一定の条件のもとで営業を認める扱いがなされている。また、カリフォルニア州以外の自治体でも、TNCの制度化が進められている²。英国においては、ロンドン市でタクシー・サービスを提供できるのは、厳しい試験に合格した個人運転手が事業主となって営業するブラックキャブ等のライセンス車に限られていたが、ライセンス車の供給が十分でなかったため、2003年プライベート・ハイヤー規則により流し営業ができないプライベート・ハイヤー（Private Hire Vehicle：PHV）が合法化され、ウーバーが2013年に自家用車を使うuberXの営業を開始した³。もっとも、ロンドン交通局（Transport for London：TfL）は2017年9月末以降、ウーバーの営業免許を更新しない旨を公表している⁴。フランスにおいては、2009年にタクシーに代わる「運転手付き観光車両」（Voitures de tourisme avec chauffeur：VTC）に関する規定が定められ、ウーバーが2011年からVTC事業に参入し、2014年からは個人が自家用車で旅客運送サービスを提供するUber POPの営業を開始した⁵。しかし、タクシー運転手からの激し

¹ 新経済連盟 [2016]

² 山崎 [2016] 109頁

³ 山崎 [2016] 109頁

⁴ 日本経済新聞(http://www.nikkei.com/article/DGXLASGM22H73_S7A920C1FF8000/)、2018年2月27日。これに対し、ウーバーは異議申し立てをしており、最終判断が下るまでは営業を継続できる。（CNET Japan(<http://japan.cnet.com/article/35108806/>)、2018年2月27日）

⁵ 労働政策研究・研修機構 [2016] 54頁

い抗議活動を受け、2015年7月に、Uber POPは営業を中止している⁶。ドイツでも、Uber POPの営業が行われていたが、ハンブルク市やフランクフルト市等でUber POPのサービスは旅客運送法に違反するとして、サービスの提供を禁止する判決が出ており、サービスを中止している⁷。こうした米欧の動向に対し、日本では、タクシー免許を保有しない個人が輸送サービスを提供することは、道路運送法に抵触する可能性があるため、こうした形態のサービスは提供されていない。

米欧を中心としたライドシェア・サービスの営業を認める地域では、ライドシェア・サービスの普及により新たな雇用機会が生まれ、伝統的な雇用関係とは異なる柔軟な就業形態が可能となった。他方、こうした経済活動の変化により、労働法が対象としてきた「労働者」とそれ以外の者（例えば、独立の請負人）との境界が一層、曖昧なものとなっている。そこで、ドライバーが「労働者」と位置付けられるのか否かが、米欧で活発に議論されるようになっており、この点が争点となった裁判例も出はじめている。例えば、後述するように、米国では、カリフォルニア州やフロリダ州等において、ドライバーが自身は「労働者」に当たると主張して運営会社を提訴する事例がみられているほか、英国やフランスでも同様の紛争が生じている。

現時点において、わが国では、ライドシェア・サービスの本格的な導入はされていないが、将来、こうした新たな形態のサービスが普及する過程では、米欧と同様に、伝統的な雇用関係を念頭においた「労働者」概念について再考を迫られる可能性がある。そこで、本稿では、特に議論の活発な米国における議論を参考に、ライドシェア・サービスにおけるドライバーがわが国の労働法制のもとで、「労働者」に該当するといえるか否かを検討するとともに、日米の労働者性判断枠組みを比較することで、こうした新たな事業形態の登場に対し、法制度はどう対応すべきかを検討する。もっとも、日本では、後述するように、労働基準法および労働契約法上（個別法上）の労働者概念よりも、労働組合法上（集団法上）の労働者概念が広いものであるのに対して、米国では後者（全国労働関係法）の労働者概念の方が、前者（公正労働基準法等の個別法）よりも狭いと解されているというように、労働者の概念の捉え方が逆転していることには注意を要する。本稿では、主に、日本の労働基準法上の権利に関するわが国の裁判所の判断枠組みと、これに対応する米国（特にカリフォルニア州）における判断枠組みとの比較を行うが、その際には、労働者概念の違いにも留意しつつ考察する。

⁶ 労働政策研究・研修機構 [2016] 55頁

⁷ 山崎 [2016] 112～114頁

本稿では、まず、2 節でライドシェア・サービスおよび、その上位概念であるシェアリング・エコノミーについて整理したうえで、ライドシェア・サービスにかかわる法律上の問題点（労働法上の問題点）を確認する。次に、3 節で、米国におけるライドシェア・サービスに対する規制状況、ライドシェア・サービスに関する裁判例や学説の状況を概観する。そのうえで、4 節で、わが国におけるライドシェア・サービスに対する規制状況や労働法概念を整理し、米国の議論からのわが国の法制度へのインプリケーションを考察する。最後に、5 節で、本稿の議論を総括し、結びに代える。

2. ライドシェア・サービスの概要

(1) シェアリング・エコノミーの概要

本稿のテーマであるライドシェア・サービスは、「シェアリング・エコノミー」と総称される新たな経済活動の 1 形態であるため、まず、シェアリング・エコノミーについて概観する。シェアリング・エコノミーは、①共有するという性格を持つ取引であること、②P2P (peer to peer) または個人間のモノ（スキルのような無形のものも含む）のやりとりであること、③取引はインターネット上のプラットフォームで行われること、④ソーシャルメディアによる信用をもとにして成り立っていることという 4 つの特徴を持つ取引である⁸。典型的には、個人が所有する遊休資産の貸出しを、情報通信技術を駆使して仲介する事業が挙げられ、貸主には、遊休資産の活用により追加的な収入を得る途が開ける一方、借主は、資産等を実際に所有しなくても必要な量だけ利用・消費できる利点がある⁹。シェアリング・エコノミーには、本稿で検討するライドシェア・サービス（ウーバーが代表例）のような業態のほか、空き部屋や不動産等の貸借を仲介するもの（Airbnb）や、家事・日曜大工等のアウトソーシングの仲介を行うもの（TaskRabbit）等が存在する（表 1 参照）。

⁸ 宮崎 [2015] 18 頁

⁹ 総務省 [2015] 200 頁

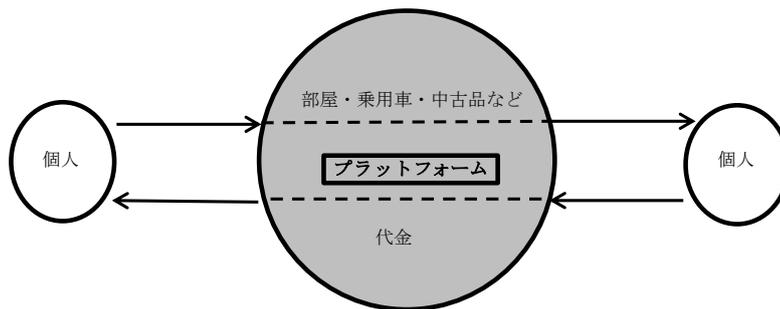
表1

| 事例名称 | 時期 | 概要 |
|-------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Airbnb | 2008年8月 | 保有する住宅や物件を宿泊施設として登録、貸出できるプラットフォームを提供するウェブサービス。190カ国超の34,000超の都市で100万超の宿が登録されている。 |
| Uber | 2010年6月 | スマートフォンやGPSなどのICT技術を活用し、移動ニーズのある利用者とドライバーをマッチングさせるサービス。低価格タクシーを配車するuberX、既存のタクシーを配車するUberTAXIなどのサービスを提供。 |
| Lyft | 2012年8月 | スマートフォンアプリによって移動希望者とドライバーをマッチングするサービス。Facebookのアカウントか電話番号でログインして利用する。移動希望者とドライバーがお互いに評価を確認してから、乗車が成立する。 |
| DogVacay | 2012年 | ペットホテルの代替となるペットシッターの登録・利用が可能なプラットフォームを提供するウェブサービス。 |
| RelayRides | 2012年 | 使用されていない車を、オーナーからスマートフォンアプリを通じて借りることができるサービス。米国内の2,100以上の都市及び300以上の空港で利用できる。 |
| TaskRabbit | 2011年7月 | 家事や日曜大工等の作業をアウトソーシングするためのウェブサービス。 |
| Prove Trust | 2014年 | シェアリング・エコノミーにおける貸主と借主の信頼関係を一括で管理できるウェブサービス。 |

資料：総務省情報通信国際戦略局情報通信政策課情報通信経済室（2015）117頁を参考に筆者が作成

シェアリング・エコノミーでは、プラットフォーム運営会社が存在し、当該企業は、ウェブサイト上やスマートフォンのアプリ上のプラットフォームにおいて、モノやサービスの提供者と、そうしたモノやサービスを求める人の間の取引を仲介している（図1参照）¹⁰。

図1



資料：宮崎（2015）22頁を参考に筆者が作成

¹⁰ 宮崎 [2015] 21 頁

(2) ライドシェア・サービスの概要

イ. ライドシェア・サービスの仕組み

ライドシェアの定義はさまざまであり、広義では自動車の所有者またはドライバーが、当該自動車を乗車希望者のために使うこと一般をいう。ライドシェア・サービスの中には、大別して、①同じ目的地に向かう者同士がガソリン代や高速代等の費用を折半して、一方が所有する自動車に同乗する、いわゆる「相乗り」と、②自らが保有する自動車によって有償で旅客（消費者）を運送する行為・サービスとがある¹¹。このうち、本稿では②について検討する。このようなライドシェア・サービスの特徴としては、タクシー免許を持たないドライバーもサービスを提供する点、および乗客がスマートフォンのアプリを利用して自動車呼び出すオンデマンド型サービスである点が挙げられ、ライドシェア・サービスの利便性や規制上の問題のほとんどがこれらの特徴に起因している¹²。

ライドシェア・サービスを利用する際の流れは、運営会社により若干の違いはあるが、概ね次の通りである¹³（図2参照）。まず、ドライバーおよび消費者はスマートフォンのアプリを自身のスマートフォンにインストールする。ライドシェア・サービスを利用したいときは、ドライバーはアプリを起動させて乗車リクエストを待ち、消費者は、同アプリ上で、乗車場所や目的地を入力して配車を依頼する。アプリがインストールされたスマートフォンのGPSが当該消費者の位置を探知し、サービスを供給してくれそうなドライバーに消費者の位置情報を送る。当該ドライバーが依頼に応じる場合には、アプリを通じて消費者にその旨が通知され、ドライバーの名前、車両の番号、カスタマーサービスの評価等の情報や、直接連絡する方法等が提示される。消費者は、ドライバーが提供する輸送サービスの料金をアプリ等を通じて確認できるほか、アプリ上でドライバーの迎車時間をリアルタイムで知ることができる。運賃は消費者が事前に登録したクレジットカードから運営会社に対して支払われ、乗車後、ドライバーと消費者は互いを評価する¹⁴。その後、運営会社は消費者から受け取ったサービス料の20%程度を手数料として徴収し、残りを報酬としてドライバーに支払う。なお、アプリのインストールおよびアプリ上のサービスの利用は無

¹¹ 古橋 [2016] 31 頁

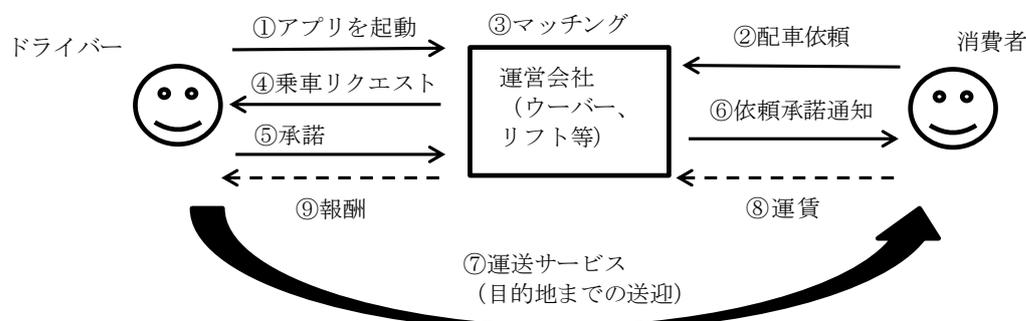
¹² 宮崎 [2015] 111～112 頁

¹³ ウーバーやリフト等のライドシェア・サービスのプラットフォーム運営会社のHP、山崎 [2016] 等参照。

¹⁴ 相互評価ではなく、乗客によるドライバーの評価制度だけを採用するライドシェア・サービスも存在する。

料で、運営会社は、サービス料から控除した手数料によって利益を得ている。

図2



ロ. タクシーとの違い

ライドシェア・サービスと類似するサービスとして、タクシー会社が提供する「タクシー配車アプリ」がある。タクシー配車アプリとは、スマートフォンのアプリからタクシーの配車を要求できるもので、ライドシェア・サービスは個人間を繋ぐものであるのに対して、タクシー配車アプリは企業（タクシー会社）と個人（消費者）を繋ぐものである。また、タクシー配車アプリでは、運転するのはタクシー免許を持ったドライバーに限られる点や、需要によって料金が変動しないといった点でライドシェア・サービスとは異なる¹⁵。

（3）法制度上の論点

シェアリング・エコノミーの伸長により新たな雇用機会が生まれ、伝統的な雇用関係とは異なる柔軟で多様な就業形態が可能となった。他方、こうした経済活動の変化により、労働法が適用対象としてきた「労働者」と、労働法の適用対象とならない「独立の請負人」等との境界が一層曖昧なものとなっている。従来から、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は独立の請負人として扱うことにより企業が使用者としての責務を免れるという問題は認識されていたが、シェアリング・エコノミーの普及等を背景に、こうした状況はさらに拡大している¹⁶。

¹⁵ 宮崎 [2015] 127 頁。なお、ライドシェア・サービスにおいても、タクシー免許を有するドライバーや事業者に対してプラットフォームを提供する形態が存在する。例えば、ウーバーでは、個人が自家用車を用いて旅客を運送する「uberX」のほかに、タクシー免許を有するドライバー等を対象とする「UberTAXI」や「UberBLACK」がある。

¹⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ

(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/11/uk_02.html) 2018年2月27日

ライドシェア・サービスについていえば、ドライバーが「労働者」と「独立の請負人」のどちらに位置付けられるのかが、米欧で活発に議論されるようになっており、この点が争点となった裁判例も出はじめている。こうした状況を受けて、米国では、従来の労働法上の「労働者」概念を刷新する必要性も提唱されている。

現時点において、わが国では、ライドシェア・サービスは本格的に導入されていない。しかし、将来、こうした新たな形態のサービスが普及する過程では、米欧と同様に、伝統的な雇用関係を念頭においた「労働者」概念の再考を迫られる可能性がある。そこで、先行する米欧の議論を概観することにより、ライドシェア・サービスがわが国に導入された場合の、わが国の法制度への影響について考察する。

3. 米国での議論

(1) 米国におけるライドシェア・サービスの現状

イ. 米国でのライドシェアの広がり

米国では、ウーバーやリフトのようなプラットフォーム運営会社によるライドシェアリングは、ニューヨーク、ロサンゼルス、シカゴ等の 180 以上の都市とコロンビア特別区（ワシントン D.C.）で利用可能となっている¹⁷。ライドシェア・サービスのプラットフォーム運営会社の中でも最大手であるウーバーでは、月に 4 回以上ライドシェア・サービスを提供しているドライバーの数は 40 万人にのぼるほか、業界第 2 位のリフトでは、1 か月に 700 万回以上利用されており¹⁸、市場規模が大きく拡大している。こうした中で、ライドシェア・サービスとタクシー業界との競合とともに、ライドシェア・サービス運営会社間の競争も激化している¹⁹。

ロ. ライドシェア・サービスに対する規制

ライドシェア・サービスについては、現行の法令に違反するとして禁止する国もあるが、米国では、別途の規制を新たに設けることで営業が合法化されている²⁰。米国のライドシェア・サービスに対する規制は州ごとに設けられているが、ここでは、ライドシェア・サービスを代表するウーバーやリフト発祥の地

¹⁷ 古橋 [2016] 33 頁

¹⁸ 古橋 [2016] 34 頁

¹⁹ 山崎 [2016] 100 頁

²⁰ 戸嶋・佐藤 [2017] 31 頁

であるカリフォルニア州における規制について紹介する²¹。

カリフォルニア州では、カリフォルニア州公益事業委員会（California Public Utilities Commission : CPUC）がライドシェア・サービスに関する規制を行っている²²。ウーバーは2010年にサービスを開始し、同年10月にCPUCおよびサンフランシスコ運輸業規制当局（San Francisco Municipal Transportation Agency : SFMTA）から、ドライバーがタクシー免許を保持していないことや営業許可を受けていないことを理由に営業停止命令を受けた²³。しかし、ウーバーは命令後も営業を続け、営業継続の可否について当局との間で争いがあったが、CPUCは、2013年1月にライドシェア・サービス運営会社を交通ネットワーク企業（Transportation Network Company : TNC）として認めたとうえで、一定の規制をすることにした。これは、公共の安全と交通におけるイノベーションを促進するためとされている²⁴。TNCとは、カリフォルニア州において、自家用車で営業している運転手と乗客を結び付けるためにオンライン対応のアプリ等を使用し、運送サービスを有償で提供している法人、パートナーシップ、個人事業主等をいう²⁵。

CPUCは、TNCに対して、安全要件として12項目、規制要件として16項目の要件を定めている²⁶。主なものとしては、安全要件として、①TNCサービス提供中のドライバーおよび自動車に関する事故に対して、1件あたり100万ドル以上の賠償が可能な賠償責任保険（ドライバーの迎車中および輸送サービス提供中に発生した損害について補償）に加入すること²⁷、②ドライバーに対し、企業保険と個人保険の両方に加入（アプリを起動し、乗車リクエストを待っている間に発生した損害について補償）していることの証拠の提出を求めること²⁸、③ドライバーの犯罪歴に関するバックグラウンドチェックを行うこと等がある。規制要件としては、①TNCは営業開始前にCPUCの許可を得なければならないこと、②ドライバーが輸送サービスを提供するのは事前予約のある消費者に限

²¹ 各州における規制の状況については、山崎 [2016] 110 頁参照。

²² CPUC は、電気、天然ガス、通信、水道、鉄道、旅客運送といった公共事業を営む民間企業の規制を行うカリフォルニア州の行政機関 (<http://www.cpuc.ca.gov/>、2018年2月27日)。

²³ 宮崎 [2015] 132 頁

²⁴ 宮崎 [2015] 134 頁

²⁵ State of California [2013]（日本語訳として山崎 [2016]）

²⁶ State of California [2013]（日本語訳として山崎 [2016]）

²⁷ 古橋 [2016] 41 頁

²⁸ 個人保険は一般的な個人用自動車保険であり、企業保険は、標準的な個人用自動車保険では有償で乗客を運送することが保険金支払いの対象外（免責）とされていることから、自動車を商業利用する際に追加的に加入する保険である(古橋 [2016] 41 頁)。

定すること、③TNCは配車依頼を受けた数や、依頼に対する承諾および拒否の数や割合等をCPUCの安全執行部門（Safety and Enforcement Division）に報告すること等が定められている。

（２）労働者概念

ライドシェア・サービスに従事するドライバーに限らず、米国における労働法の適用対象となる「労働者」の範囲は、各法の趣旨・目的にしたがって定められ、「労働者」該当性を判断するための基準が発展してきている²⁹。ここでは、ライドシェア・サービスに従事するドライバーの労働者該当性に関する紛争事例について検討する前に、米国における労働者該当性の判断基準について整理しておく。

米国における代表的な労働者性判断基準としては2つあり、1つは使用者責任に関するコモン・ロー上およびこれに由来する連邦制定法（全国労働関係法（National Labor Relations Act: NLRA）等）上の労働者性判断基準である「コントロール権基準（Direct and Control Test、Right to Control Test）」、もう1つは、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act、以下FLSAという）等において用いられる「経済的実態基準（Economic Realities Test）」である³⁰。

コントロール権基準は、雇用者が労働者の不法行為について使用者としての法的責任を負うか否かを決するために用いられてきた基準であり、NLRAにおける労働者該当性の判断においてもこの基準が用いられるようになっている。この基準では、コントロール権限を中心として多様な要素が総合判断される³¹。この基準については、コントロール権限の有無は各裁判所等の主観的な判断によりなされるものであるため、判断が区々となり得ることや、コントロール権の概念自体にも争いがあるという問題が指摘されている³²。また、この基準では雇用関係が狭く解されていることから、企業に労働法上の義務を回避するイン

²⁹ 荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 365 頁

³⁰ 労働政策研究・研修機構 [2005] 91 頁、荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 365 頁。左記では、前者について「管理権」との用語が用いられているが、本稿では「コントロール権」との用語を用いることとする。なお、全国労働関係法は、労働者の団結権や団体交渉権について定めた法であり、米国の労使関係法の根幹をなすものとされている。一方、公正労働基準法は、最低賃金や時間外割増賃金、年少者の保護等を定めた連邦法である（中窪 [2010]、35 頁、263～270 頁）。

³¹ 荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 14 頁、Rogers [2016] p.485。具体的には、①管理権限、②仕事の種類、③監督、④技能水準、⑤道具・機材の負担、⑥関係の継続性、⑦対価支払方法、⑧事業統合性、⑨当事者意思、⑩専属性が総合考慮される（荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 14 頁）。

³² Dubal [2017] p.72

センティブを与えらるゝとも指摘されておゝり、FLSA をはじめとする一部の連邦制定法および各州法では、労働者性をより広く定義している³³。

FLSA 等で用いられる経済的実態基準は、コントロール権限に着目するとともに、業務提供者の事業者に対する経済的従属性も考慮する枠組みであり、①事業統合性、②設備・機材の負担、③コントロール権限、④リスクの引受け、⑤職務遂行に要する技能、⑥関係の継続性を総合考慮して判断する³⁴。経済的実態基準は、コントロール権基準と同様に複数の要素を総合判断するものであり、判断要素には明確に現れてこないが、当該雇用関係に係るあらゆる行為をすべてとらえて判断するものであって、コントロール権基準と比較して就業者にとってより有利に作用する（法の適用可能性が高まる）こととなる³⁵。

米国の主要な連邦労働関係立法においては、基本的には上記 2 つの判断基準のいずれかにしたがって「労働者」性が確定されるが、これらの変化形や、混合テスト（hybrid test）と呼ばれる、2 つの基準の判断要素を織り交ぜつつ総合判断するという手法を採るものも存在する³⁶。また、各州法における労働者該当性は、連邦法のコントロール権基準における労働者該当性を拡張したものとなっている。例えば、カリフォルニア州では、コントロール権基準と経済的実態基準の両方を参考にして、複数の要素を考慮する判断基準を発展させ、労働者該当性を拡張している³⁷。このように、米国には、裁判所等の判断機関ごとにさまざまな基準と無数の要素が使用されており、労働者の地位や権利に関する判断には一貫性がみられないと考えられている³⁸。また、類似した事案に、同一のテストを適用したときでさえ、考慮要素に対するウエイト付け等が恣意的なものとなり得るとの批判も聞かれている³⁹。

（3）ライドシェア・サービスに関する紛争事例

米国では、ウーバーやリフトのようなライドシェア・サービスのプラットフォーム運営会社に対し、ドライバーが最低賃金の保障等の労働法上の権利救済を求めて提訴する事案がみられはじめている。こうした事案では、ドライバーが「労働者」と「独立の請負人」のいずれに該当するのかが中心的な争点となっている。すなわち、労働法上の権利救済を受けるためには、当該労働関連法

³³ Rogers [2016] p.486.

³⁴ Dubal [2017] p.72、荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 367 頁

³⁵ 荒木・山川・労働政策研究・研修機構 [2006] 367～368 頁

³⁶ 労働政策研究・研修機構 [2005] 91 頁、Dubal [2017] p72.

³⁷ Rogers [2016] p.487

³⁸ Dubal [2017] p.72

³⁹ Brown [2016] p.30

規の適用対象となる「労働者」に該当する必要があるが、運営会社側は、ドライバーは「独立の請負人」とであると主張しているため争いが生じている。運営会社側がドライバーを「独立の請負人」とであると主張する理由としては、使用者としての責任（最低賃金保障や費用償還等）を回避してコストを削減するためと考えられている⁴⁰。ここでは、米国の紛争事例においてライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性がどのように判断されているかを検証するため、いくつかの紛争事例（裁判例および、裁判所以外の機関における判断）を紹介する。なお、後述するように、以下で紹介する裁判例の事案に関しては、その後、和解手続に進んでいるため⁴¹、ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性について最終的な判断はなされていない。もっとも、これらの事案では、労働者該当性の判断枠組みや考慮要素が示されているため、ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性を検討するための示唆を得ることができると考えられる。

イ. 判例

(イ) O'Connor 事件⁴² (2015年3月11日)

a. 事案の概要

この事案は、原告のドライバーらが、ウーバーに対し、ドライバーはウーバーの労働者に当たるとして、チップの全額支払い等のカリフォルニア労働法典 (California Labor Code § 351) 上の権利の実現を求めた事案である⁴³。

b. 判断枠組み

裁判所は、まず、一方が他方のために仕事やサービスを行ったことは雇用の一応の証拠となり、仕事やサービスの実行者は労働者と推定されるとした。そのため、推定上の労働者が一応の証拠を提出すると、立証責任は事業者に転換される。

そのうえで、労働者該当性の判断においては、カリフォルニア州における労働者該当性判断の一般的枠組みを示した1989年のカリフォルニア州最高裁判決

⁴⁰ Rogers [2016] p.490, Cunningham-Parmeter [2016] p.1677, Dubal [2017] p.71, Harris and Krueger [2015] p.7

⁴¹ O'Connor 事件について、Wong [2016]、Cotter 事件について、Kokalitcheva [2016]。

⁴² Douglas O'Connor, et al., plaintiffs, v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants, 82 F. Supp. 3d 1133(N.D.Cal.2015).

⁴³ カリフォルニア労働法典では、使用者は労働者に対してチップの全額を支払わなければならないこととされている。

(ボレロ判決)と同様の枠組みを用いて労働者性の判断を示した⁴⁴。この枠組みでは、労働者性判断の最も重要な考慮要素は、事業者による業務遂行の手段や方法等に関するコントロール権であるとされている。このコントロール権は、業務の詳細にまで及んでいる必要はなく、事業者の目的達成のために必要なコントロールを保持しているかどうかを問題とする。さらに、カリフォルニア州最高裁判所は、雇用主が実際に及ぼしているコントロールの程度ではなく、雇用主が及ぼし得るコントロールの程度を重視している。そして、コントロールの程度を評価する際、雇用主の自由な解約権は、雇用関係を支持する強力な証拠であるとした。

また、ボレロ判決では、コントロール権だけではなく、①他の職業への従事の有無、②一般的に、当該地域における当該業務は、監督者の指示のもとに行われているか⁴⁵、③特別な能力の要否、④業務に使用する道具・仕事場・人員等の提供の有無、⑤業務時間の長さ、⑥報酬の支払方法（時間単位または仕事単位）、⑦提供する業務が事業者の事業の一部といえるか、⑧当事者双方の認識（雇用契約、請負契約等）といった要素も考慮されている。

さらに、ボレロ判決は、連邦裁判所で用いられた基準を引用し⁴⁶、そこで示された⑨就業者の経営スキルに応じた損益の機会の有無、⑩就業者による設備や材料への投資、他者の雇用の有無、⑪特別な能力の要否、⑫就業関係の永続性の程度、⑬就業者が事業の重要部分か否かという要素も労働者性判断に有益であることを認めている。

c. 本件に対する判断

まず、ドライバーの労働者性が推定されるかという点について、ウーバーは、自身は「輸送会社 (transportation company)」ではなく、「情報技術会社 (technology company)」であるため、ドライバーが乗客を輸送する行為はウーバーのためにする労務の提供には当たらないと主張した。これに対し、裁判所は、ウーバーが実際に、マーケティングでは「Everyone's Private Driver」と言及しており、ウーバーを「transportation system」、「the best transportation

⁴⁴ ボレロ判決は、農場主所有の土地で作物の栽培や収穫を行っていた農業者が、農場主の労働者に該当するかが問題となった事案。ここで示された労働者性判断基準が、その後のカリフォルニア州の裁判所における労働者性判断の際に一般的に用いられている。

(S.G.Borello & Sons, Inc., v. Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341, 769 P. 2d 399, 256 Cal. Rptr. 543, 54 Cal. Comp. Case 80(1989))

⁴⁵ 当該業務が一般的に監督者の指示なしに行われているものであれば、労働者該当性を肯定する方向に働く。

⁴⁶ Real v. Driscoll Strawberry Associates, Inc.(9th Cir. 1976)603 F.2d 748, 754

service in San Francisco」として説明している点等を挙げ、ウーバーはドライバーと乗客を結び付けるソフトウェアを設計したが、これは事業の中で使われる一つの手段にすぎず、ウーバーは単にソフトウェアを販売しているのではなく、乗車サービスを提供しているとして、「transportation company」であることは明らかであると判断した。

また、裁判所は、ウーバーは自らが設定した運賃額の全額を乗客に直接請求し⁴⁷、徴収した運賃額の80%をドライバーに支払い、残りの20%をサービス料として得ていることからすれば、ウーバーの収入はソフトウェアの配布によるのではなく、ドライバーの輸送行為によるものであるとした。そのため、ウーバーの事業はドライバーによる輸送なしには成り立たず、ドライバーがウーバーに対してサービスを提供していることは明らかであるから、ドライバーはウーバーの労働者と推定されると判断した。

次に、コントロール権の程度を判断するに際しては、ウーバーがドライバーとの契約を自由に解約できるか否かが最も重要であるとの見解を示した。そのうえで、ウーバーのサマリ・ジャッジメントが認められるのは、証拠をドライバー側に最も有利に解釈しても、ドライバーは（労働者ではなく）独立自営業者であると判断するほかない場合に限られるところ、本件は労働者性を認め得ないことが明白とはいえないため、サマリ・ジャッジメントを認めることはできないとした⁴⁸。もっとも、原告が提出した証拠から、乗車リクエストの拒否率の高いドライバーのアプリの利用を停止していたことや、服装等について指示していたこと、消費者の評価を通してドライバーを監視していたこと等が認められた場合、これらはコントロール権の存在を肯定する事情となるとの見解を示した。

さらに、本件ではサマリ・ジャッジメントは認められないため、ボレロ判決で示された考慮要素について検討する必要はないとしつつも、ドライバーには特別なスキルが要求されないこと（③特別な能力）、自動車の運転は、雇用契約のもとに行われる場合であっても、一般的に密接な監督なしに行われる業務といえること（②一般的な監督の程度）⁴⁹、ドライバーがウーバーのビジネスの不

⁴⁷ ドライバーには運賃額について交渉の余地はないとされている。

⁴⁸ サマリ・ジャッジメントとは、重要な事実に関する争点がない場合に、正式裁判（トライアル）での事実認定を行わず、当事者の申立てに基づき、裁判所が法的判断をするだけで終局判決を下すことができる手続である（浅香 [2008] 107 頁）。本件では、労働者性を認め得ないことが明白とはいえず、重要な事実に関する争点がないとはいえないことから、サマリ・ジャッジメントの申し出は棄却されたため、労働者性についての最終的な判断はなされていない。

⁴⁹ 雇用契約のもとに運転業務に従事しているタクシー運転手やトラックの運転手であっても、雇用者から密接な監督を受けていないことからすれば、本件ドライバーが密接な監督

可欠な一部を担っていたこと（⑦定期的な仕事の一部）等の多くの要素は労働者該当性を肯定する方向に働くだろうと述べている。一方、ドライバーが自動車を提供していること（④道具等の提供）や、ドライバーが自分の代わりに運転させるために他者を雇うことが可能なこと（④道具等の提供）、雇用関係にない旨の合意をしていること（⑧当事者の認識）は、労働者該当性を否定する方向に働くとしている。そのうえで、これらの要素の重要性の程度は明らかではなく、例えば、ドライバーが自動車の提供という大きな投資をしている事実は、独立の請負人であることを示す重要な要素であるといえるが、この要素のみで労働者該当性を否定することはできないと付け加えている。

表2. コントロール権以外の考慮要素に対する評価

| | |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働者該当性を肯定する方向に働くこととされたもの | <ul style="list-style-type: none"> ・ドライバーの業務はウーバーのビジネスの一部であること ・ドライバーの業務には特別なスキルが必要ないこと ・自動車の運転は、雇用契約のもとに行われる場合であっても、一般的に密接な監督なしに行われる業務といえること |
| 労働者該当性を否定する方向に働くこととされたもの | <ul style="list-style-type: none"> ・雇用関係にない旨の合意をしていること ・ドライバーが自動車を提供していること ・運転行為を代替させるために、他者を雇うことが可能なこと |

（ロ）Cotter 事件⁵⁰（2015年3月11日）

a. 事案の概要・判断枠組み

本件は、リフトで輸送サービスを提供していたドライバーらが、カリフォルニア労働法典に基づき、リフトの報酬が法定の最低賃金額を下回ることを理由とした報酬額と最低賃金額の差額の支払い等をリフトに対して求めた事案である。カリフォルニア州北部地区連邦地方裁判所は、労働者該当性について、ボレロ判決と同様の枠組みで判断を行うことを示している。

b. 本件に対する判断

まず、ドライバーが労働者と推定されるかについて、リフトは、前述のウーバーと同様に、自身はドライバーと乗客を繋ぐプラットフォームの提供者にすぎないから、ドライバーが乗客を輸送する行為はリフトのためにするサービスの提供には当たらないと主張した。これに対し、裁判所は、リフトは顧客に対して自身を「オンデマンド・ライドサービス」と説明しており、輸送サービスの利用者獲得のためにマーケティングをしていること、ドライバーに詳細な指示を与えていること、ドライバーズガイドやドライバーの業務遂行に関する

を受けていないことは労働者性を否定する事情とはならないとの評価がされている。

⁵⁰ Patrick Cotter, et al., Plaintiffs, v. Lyft, Inc., Defendant, 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D.Cal. 2015).

FAQs ではドライバーはリフトのために運転すると記載されていること等を指摘した。このため、リフトは単なるドライバーと乗客を繋ぐプラットフォームの提供者にすぎず、ドライバーの輸送行為はリフトに対するサービスの提供に当たらないとの主張は認められないとした。したがって、本件でドライバーは労働者と推定されると考えられる。

次に、コントロール権について、ドライバーは、業務時間や頻度を自ら設定できるものの、リフトの仕事を引き受けた場合、リフトが定める業務遂行に関する多くのルールへの遵守が求められることが指摘されている。そして、これらのルールに従わない場合にはアプリの使用が停止されること、リフトが仕事の依頼に対する承認率が低いドライバーやキャンセルが多いドライバー、乗客からの評価が低いドライバー等との契約を終了させていること等をコントロール権を認める方向に働く事実として考慮している。

さらに、0' Connor 事件で紹介した考慮要素については、契約条項に「独立の請負人」と明記されていることは、独立の請負人であることを認める方向に働く要素である（⑧当事者の認識）一方、ドライバーの業務はリフトのビジネスの一部といえること（⑦定期的な仕事の一部）や、ドライバーの業務である自動車の運転には、通常、独立の請負人に期待されるような特別なスキルを必要としないこと（③特別な能力）は、労働者であることを認める方向に働くことと評価した。また、運転業務の主要な機材である自動車をドライバーが提供している点については、自動車の調達に必要な費用はトラックや他の商業的な自動車と比較して少額であることを考慮すると、独立の請負人と労働者のどちら側に働くかが明確ではないとした（④道具等の提供）。さらに、ドライバーは時間毎ではなく輸送サービスの提供毎に報酬の支払いを受けているという事実は、独立の請負人であることを認める方向に働くことと評価した一方、報酬が時間単位で支払われているか否かという点だけではなく、報酬額はリフトが決定しており、ドライバーには交渉の余地がないという事実も考慮し、この事実は労働者性を認める方向に働き得ると評価している（⑥報酬支払方法）⁵¹。

表3. コントロール権以外の考慮要素に対する評価

| | |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働者該当性を肯定する方向に働くこととされたもの | <ul style="list-style-type: none"> ・ドライバーの業務はリフトのビジネスの一部であること ・ドライバーの業務には特別なスキルが必要ないこと |
| 労働者該当性を否定する方向に働くこととされたもの | <ul style="list-style-type: none"> ・契約条項に「独立の請負人」と明記されていること |
| どちらの方向に働くか明確でないこととされたもの | <ul style="list-style-type: none"> ・ドライバーは自動車を提供しているものの、その購入費用はトラック等の商業的自動車の購入費用と比較して少額であること ・報酬は時間単位ではなく輸送サービスの提供毎に支払われている一方、金額はリフトが決定しており、ドライバーに交渉の余地はないこと |

⁵¹ 本件も、O'Connor 事件と同様に、当事者はサマリ・ジャッジメントを求めたが、裁判所は事実について争いがあるとして、サマリ・ジャッジメントを否定したため、労働者性に関する最終的な判断はなされていない。

(ハ) O'Connor 事件と Cotter 事件の比較

両事案はともにカリフォルニア州裁判所の事案であるため、判断に用いられた枠組みは、ボレロ判決で用いられたものという点で共通している。また、ウーバーとリフトのビジネスモデルは類似しているため⁵²、考慮要素として取り上げられている事実も類似している。もっとも、事実に対する評価については、前述の③特別な能力、⑦定期的な仕事の一部、⑧当事者の認識の要素のように共通するものもある一方、④道具等の提供のような相違もみられる。すなわち、O'Connor 事件では、ドライバーが自動車の提供という大きな投資をしている事実を独立の請負人であることを示す重要な要素としている一方、Cotter 事件では、自動車の調達に必要な費用はトラック等の商業的な自動車と比較して少額であることを考慮すると、独立の請負人と労働者のどちら側に働くかが明確ではないと評価している。このように、同じ事実であっても、裁判官によって、その評価やウエイト付けは区々であり、こうした相違が最終的な判断にも影響してくるものと思われる。

表4. O'Connor事件とCotter事件の比較

| | O'Connor事件 | Cotter事件 |
|----------------------------|------------|----------|
| コントロール権 | △ | △ |
| ①他の職業への従事 | — | — |
| ②当該地域における当該業務の従事者に対する監督の程度 | ○ | — |
| ③特別な能力 | ○ | ○ |
| ④道具等の提供 | × | △ |
| ⑤業務時間の長さ | — | — |
| ⑥報酬の支払方法 | — | △ |
| ⑦当該業務は事業者の定期的な仕事の一部か | ○ | ○ |
| ⑧当事者の認識 | × | × |

※○は労働者該当性を肯定する方向に働くこととされたもの、×は労働者該当性を否定する方向に働くこととされたもの、△はどちらの方向に働くか明白ではないもの。

⁵² O'Connor 事件はウーバーのドライバーの労働者該当性に関する事案である一方、Cotter 事件はリフトのドライバーの労働者該当性に関する事案である。両者ともに、アプリを通して一般のドライバーと消費者を結び付けるサービスであること、運営会社とドライバーとの契約は請負契約とされていること、運賃は登録された消費者のクレジットカードから運営会社に支払われ、手数料を除いた金額がドライバーに報酬として支払われる仕組みであること（報酬の金額の決定権は運営会社のみにある）、報酬は輸送サービス毎に支払われ、時間単位の支払いではないこと、ドライバーが自家用車を使用できること、乗客がドライバーを評価するシステムがあること、ドライバーが乗客からの評価が低い場合や配車依頼へのキャンセル率が高い場合等の一定の場合に、運営会社がアプリの使用を停止し得ること等の点で共通している。

ロ. 裁判所以外の機関における判断

前述のように、米国におけるライドシェア・サービスに関する裁判例では、労働者性判断の枠組が示されているにとどまり、最終的な判断はなされていない⁵³。一方、裁判所以外の機関においては、労働者性に関する判断が示されている。こうした機関の判断は、裁判所や異なる機関の判断への影響力は乏しいものの、労働者性の判断方法を分析する手段としては有益である⁵⁴。裁判所以外の機関による労働者性判断については、ドライバーの労働者性を肯定する事案、否定する事案の双方が存在しており、確立した見解があるわけではないため、本稿では肯定例、否定例のそれぞれについて紹介したい。

(イ) Berwick 事件 (California Labor Commission の判断)

——労働者性を肯定した事例⁵⁵

a. 事案の概要・判断枠組み

本件は、ウーバーにおいてドライバーをしていた者が、ウーバーに対して、乗客に輸送サービスを提供する際に生じた通行料等の費用の償還等を求めて、カリフォルニア州労働委員会 (California Labor Commission) に申立てを行った事案である⁵⁶。本件においては、カリフォルニア州の裁判所が用いたような労働者であることの推定や、コントロール権の有無についての詳細な議論には立ち入らずに、ボレロ判決で提示された要素やその他の諸般の事情を総合考慮し

⁵³ なお、英国においても、ウーバーのドライバーが最低賃金の保障等を求めてウーバーを提訴しており、2016年10月28日に雇用審判所（雇用・解雇に関する紛争を処理する第1審審判所で、司法的な機能を果たす。北村〔2004〕57頁を参照。）はウーバーのドライバーは労働法の適用対象となる「労働者」に該当すると判断している。雇用審判所は、特に考慮した事項として、ドライバーには配車依頼に対する完全な諾否の自由はなかったこと、一定の場合にウーバーはドライバーのアプリの利用を停止できたこと、報酬の金額をウーバーが一方的に決定していたこと、ウーバーがドライバーに業務遂行に関する指示をしていたこと、ウーバーが消費者による評価を通じてドライバーを服従させていたこと等を挙げている (Aslam v. Uber B.V., judgment of Oct. 28, 2016 (London Employment Tribunal))。この判断に対し、ウーバーは控訴し、労働者側の代理人となった法律事務所は、他の多数のウーバーのドライバーから同様の相談を受けており、今後数百人が同様の申立てを行う可能性があるとして述べていた (独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ [http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/11/uk_02.html]、2017年10月24日)。その後、2017年11月10日に雇用上訴審判所も雇用審判所の判断を支持するとの決定がなされている。これに対し、ウーバーは控訴院 (Court of Appeal) へ上訴する旨述べている。

⁵⁴ 2017年7月12日に筆者が行った Brishen Rogers 教授 (Temple University Beasley School of Law) へのインタビュー (以下「Rogers 教授インタビュー」) による。

⁵⁵ Barbara Ann Berwick vs. Uber and Rasier (2015 WL 4153765)

⁵⁶ カリフォルニア州では、Labor Code により、カリフォルニア州労働委員会に労働法の全ての執行権限が与えられている (Labor Code § 95)。

たうえで、労働者該当性が認められた。

b. 本件に対する判断

まず、コントロール権の有無については、ウーバーはドライバーに対して最小限のコントロールを及ぼしているに過ぎないと主張した。これに対して、労働委員会は、ボレロ判決において、「当該業務が高いレベルのスキルを必要とせず、事業者の事業の不可欠な部分を構成することからすれば、業務遂行に関して最小限の指示しかしていないという事実は、事業者がコントロール権を有するか否かの判断において消極的に考慮されない。」と判断されたことを引用し、本件においても、ウーバーは輸送サービスを必要とする消費者を獲得し、ドライバーに輸送行為を提供させることにより、業務に必要なコントロール権を維持していたといえると判断した。

次に、労働委員会は、ボレロ判決で列挙された要素を引用しつつ、当該要素とコントロール権にかかわる要素を総合考慮して、ドライバーは労働者に当たると判断している。本件で考慮された要素は表5のとおりである。

表5

| | 考慮要素 | ボレロ判決との対応 |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| 労働者該当性を肯定する方向に働くとされたもの | ・ウーバーは消費者の評価を通じてドライバーを監視し、評価が一定水準以下のドライバーのアプリの使用を停止していること | コントロール |
| | ・ドライバーはウーバーのバックグラウンドチェックを通過しなければならないこと | |
| | ・ウーバーはドライバーの使用する自動車について一定の条件を付けており、登録も要求していること | ④ |
| | ・ドライバーが雇用することができるのは、ウーバーが承認し、登録をした者に限られること | |
| | ・ウーバーは業務に不可欠なアプリを提供していること | |
| ・報酬額はウーバーが決定しており、ドライバーには交渉の余地がないこと（キャンセル料も保障されておらず、チップの受領も禁止されている） | ⑥ | |
| | ・ドライバーの業務はウーバーのビジネスの一部であること | ⑦ |
| 労働者該当性を否定する方向に働くとされたもの | ・ドライバーが自動車を提供していること | ④ |

(ロ) Rasier 事件 (Florida Department of Economic Opportunity の判断) ——労働者性を否定した事例⁵⁷

a. 事案の概要

ウーバーのアプリを介して輸送業務に従事していたドライバーらが、ウーバーにアプリの使用を停止されたため、フロリダ経済機会省 (Department of Economic Opportunity: DEO) に対して失業保険に関する申込みをした。本件では、失業保険の対象となるためにはドライバーらがウーバーの「労働者」であったことが必要であることから、ドライバーらの労働者該当性が争点となった。

b. 判断枠組み

本件では、まず、労働者該当性の判断において、当事者間の合意がある場合には、契約上の他の規定や当事者の実際の行動に基づき当該合意が有効でないと立証されない限り、合意内容を尊重すべきであるとした。そして、合意の有効性に関する分析の際に考慮すべき要素としては、(a) 事業者が、合意に基づき、業務遂行について行使するコントロールの範囲 (コントロール権)、(b) 業務提供者が別の職業や事業に従事しているか否か (①)、(c) 一般的に、当該地域における当該業務は、監督者の指示のもとに行われているか (②)、(d) 特別な能力の要否 (③)、(e) 業務に使用する道具や仕事場の提供の有無 (④)、(f) 業務時間の長さ (⑤)、(g) 報酬の支払方法 (時間単位または仕事単位) (⑥)、(h) 提供する業務が事業者の事業の一部といえるか (⑦)、(i) 当事者双方の認識 (雇用契約、請負契約等) (⑧)、(j) 雇い主が業務に従事しているか (⑦) が挙げられている (各かっこ内はボレロ判決における考慮要素との対応)。そして、中でも (a) のコントロールに関する要素が最も重要であるとしている。なお、本件は、フロリダ州の事案であるため、カリフォルニア州の事案であるボレロ判決に関する言及はないが、考慮されている要素はボレロ判決と同様のものになっている。

c. 本件に対する判断

本件は、ドライバーとウーバーとの合意で、ドライバーは独立の請負人であると明確に記載されていることが重視された。また、当事者の実際の行動が合意と矛盾するか否かについて前述の要素について検討し、当事者の実際の行動は独立の請負人の地位と矛盾しないことを示して、ドライバーは独立の請負人

⁵⁷ Rasier, LLC v. Florida Department of Economic Opportunity (Florida Department of Economic Opportunity, Sept. 30, 2015)

であると判断した。

具体的には、まず、(a)合意により、雇い主が業務遂行について行使するコントロールの範囲については、ドライバーは、いつ、どのアプリを使用するか選択できること、使用する自動車を選択でき、ウーバーのアプリを使用していることを示す標識等を表示する必要もないこと、ウーバーからの輸送のリクエストは、乗車場所からの距離により決定されており、ドライバーに対する評価に基づいて決定されているのではないこと、ドライバーは乗客に対するサービスについてウーバーからの助言に従う必要はないこと、ウーバーが直接的にドライバーを監視や評価していないこと等から、ウーバーは最低限の統一性を要求しているにとどまり、ドライバーが独立の請負人の地位にあることが示唆されるとした。

次に、(d) 特別な能力の要否については、ウーバーのドライバーになるためには基本的な運転能力だけが必要とされており、フロリダではこの基本的なスキルのみを有する輸送サービスの提供者が独立の請負人たり得るものとされているため、このファクターは独立の請負人の地位と矛盾しないとした。

また、ドライバーは自動車を提供している一方、ウーバーはプラットフォームを提供するほか、スマートフォンの貸出しをしていたが、たいていのドライバーは自己のスマートフォンにソフトウェアをダウンロードして使用していたという事情、ドライバーが自由に仕事をする場所を決定することができるという事情から、(e) 道具や場所の提供者に関するファクターは、ドライバーが独立の請負人であることを示唆するとした。さらに、(g) 報酬の支払方法（時間単位または仕事単位）については、ドライバーは提供した輸送サービスごとに支払いを受け、待ち時間は報酬の算定に考慮されないため、独立の請負人であることを示唆するとした。

そして、(i) 当事者双方の認識（雇用契約、請負契約等）については、ドライバーが2度にわたり、独立の請負人とする契約に合意している点を指摘した。なお、(h) 提供する業務が事業者の事業の一部といえるか、および(j) 雇い主が事業に従事しているかについては、ウーバーは輸送サービスを提供しているのではなく、輸送サービスのための手段を提供しているにすぎないとして、両ファクターを否定した。

(ハ) 両事案の結論を分けたポイント

Berwick 事件では、コントロール権の有無を最も重要な要素としたうえで、コントロール権を含めた複数の要素が労働者側に働くか、独立の請負人側に働く

かを考慮して労働者該当性を判断している。これに対して、Rasier 事件では、独立の請負人としての合意があることを重視し、独立の請負人という地位に矛盾しないか否かという観点から、コントロール権を含めた複数の要素を考慮している（独立の請負人という地位に矛盾しないか否かの考慮要素の中ではコントロール権が最も重要な要素とされている）。そのため、両事案で考慮されている要素は共通しているものの、その評価に違いが生じている。

例えば、ドライバーは基本的な運転能力しか有していないという事情は、一般的には労働者側に働く事情と思えるが、Rasier 事件では、基本的な能力しか有していない場合にも独立の請負人と認められた事案があることを理由に、独立の請負人の地位に矛盾しないという評価をしている。また、Berwick 事件では、ドライバーの業務はリフトのビジネスの一部と評価しているのに対し、Rasier 事件では、ウーバーは輸送サービスを提供しているのではなく、輸送サービスのための手段を提供しているに過ぎないと評価している。このように、どのような要素を重視するか（Berwick 事件では、コントロール権を重視する一方、Rasier 事件では合意の存在を重視）や、考慮事情の評価の違いが結論を分けた原因といえる。

表6. Berwick事件とRasier事件の比較

| | Berwick事件 | Rasier事件 |
|----------------------------|-----------|----------|
| コントロール権 | ○ | × |
| ①他の職業への従事 | — | — |
| ②当該地域における当該業務の従事者に対する監督の程度 | — | — |
| ③特別な能力 | — | × |
| ④道具等の提供 | △ | × |
| ⑤業務時間の長さ | — | — |
| ⑥報酬の支払方法 | ○ | × |
| ⑦当該業務は事業者の定期的な仕事の一部か | — | × |
| ⑧当事者の認識 | — | × |

※○は労働者該当性を肯定する方向に働くとされたもの、×は労働者該当性を否定する方向に働くとされたもの、△はどちらの方向に働くか明白ではないもの。

(4) 裁判所等のテストに対する学界からの批判

こうした紛争状況等を受けて、学界では以下のような問題点が指摘されており、新たなテストの創設を指向する動きがみられる。まず、裁判所等のテストが不明確であることは、自己が労働法の適用対象となるか否かを判断できない就業者や、労働法上の責任の範囲を予測できない企業のコストを増大させている⁵⁸。また、公平な判断や当事者の予測可能性という観点から、より一貫性のあるテストを構築すべきである⁵⁹。さらに、伝統的なテストは、ライドシェア・サービスのような直接的な監督を必要としない新しい就業形態における判断には適さないと考えられる⁶⁰。ここでは、学界で主張されている新たなテストの一部を紹介する。

イ. The Anti-Domination Principle

裁判所等のテストは、事業者が業務遂行者の業務遂行の手段や方法に対してコントロール権を有しているか否かを重視している。しかしながら、なぜ業務遂行に対するコントロールが重要なのか、また、コントロールのどの側面が問題とされるべきで、どの程度必要なかが明確でないと批判し、事業者の業務遂行者に対する経済的・社会的支配の程度に着目したテストを使用すべきとの見解がある（The Anti-Domination Principle）⁶¹。

この論者は、裁判所は原則に戻り、最低賃金や費用償還等の基本的な雇用規制の役割、すなわち、労働者の尊厳や平等な社会的地位を損なう経済的、社会的な支配を防止し、過度の富や権力の集中のない経済を促進することに焦点をあてるべきであると主張する。そして、雇用主への経済的依存性は、労働者に対する雇用主の支配のシグナルとなるため、この点を重視したテストが望ましいとする。具体的には、①事業者が業務遂行者に対して不均衡な力を有しており、②業務遂行者が特別な能力を有していないために、社会において他の就業機会を得ることが難しいことから、他方が一方の要求に服従せざるを得ない関係にあるといえる場合には雇用関係を認めるべきと主張する。そのうえで、論者は、ライドシェア・サービスの運営会社はドライバーとの契約を自由に解約する権限を有していることや、ドライバーが特別なスキルを有していないこと等を考慮すると、ドライバーは運営業者に従わざるを得ない状況にあるといえるため、少なくとも、賃金、労働時間、費用償還に関する法規制においては、「労

⁵⁸ Harris and Krueger [2015] P.6

⁵⁹ Brown [2016] p.30

⁶⁰ Rogers [2016] p.482

⁶¹ Rogers [2016]

働者」に分類されるべきと主張している。

ロ. Control-Based Framework

裁判所は、コントロールや労働者の定義を狭くすることにより、事業者には有利な誤った判断をしていると批判し、雇用関係を基礎づける、職場におけるコントロールの3つの側面を提示し(①subject of control、②direction of control、③obligation of control)、コントロールの範囲を拡張した枠組み(control-based framework)により労働者性を判断するという見解がある⁶²。

具体的には、「subject of control」については、コントロールを事業者による直接的なものに限らず、事業者の下請業者や顧客による監視等の間接的なものを含む広い概念としてみるべきとする。「direction of control」については、労働条件等の決定に関する交渉力に不均衡が生じているか否かを雇用関係の判断において重視する。「obligation of control」については、最低賃金や労働時間等の労働関連法規の違反を導く事項に関する決定権限の有無に注目すべきとする。そして、この論者は、ドライバーの労働者該当性が認められるか否かについて最終的な結論は述べていないものの、ライドシェア・サービスについては、運営会社は直接ドライバーをコントロールしているわけではないが、消費者の評価を通してドライバーをコントロールし、それに基づいてドライバーとの契約を解約する等の措置を講じていることからすれば、「subject of control」の観点からのコントロールは認められるとしている。

ハ. Two-Pronged Test

2段階テスト(two-pronged test)を採用すべきとする見解がある⁶³。2段階とは、(1)業務遂行者が自身の能力を通じて、自身の経済的な機会を改善することができるかどうか、(2)当該業務遂行は、雇用主のビジネスにとって重要かどうかの2点に着目したテストである。そのうえで、ウーバーのドライバーの労働者性を検討すると、ドライバーは、乗車のリクエストを待つ時間を予測できないため、他の就業機会を探すことが難しく、また、ウーバーとの交渉等により収入を改善することも制約されていることからすれば、ドライバーは、(1)については自身の能力を通じて、経済的な機会を改善することができないとする。また、(2)については、ウーバーはドライバーの乗車サービスの提供により利益を得ているから、ドライバーの提供するサービスはウーバーのビジネスにとって重要であるとする。したがって、ドライバーは、ウーバーの労働者性

⁶² Cunningham-Parmeter [2016]

⁶³ Brown [2016]

働者に分類されるべきであると主張している。

(5) 考察

米国のライドシェア・サービスのドライバーの労働者性に関する紛争事例をみると、第一に事業者がドライバーの業務遂行に対してどの程度のコントロール権を有していたかが重視されており、追加的に複数の要素が考慮されていることがわかる⁶⁴。もっとも、事実に対する評価や要素のウエイト付けは事案によって異なり、これが最終的な判断を分けるポイントとなっている。

例えば、ドライバーの労働者性を否定したフロリダ州の事案では、カリフォルニア州の事案と異なり、当事者の契約上、ドライバーが独立の請負人であると明記されていたことを重視しており、このことが労働者性を否定するに至った大きなポイントとなっている。この点については、フロリダ州の事例は、失業保険でカバーされる労働者に該当するか否かが争点であるため、本人の意思を重視すべき側面があるのに対し、カリフォルニア州の事例は、最低賃金の保障や費用償還等の適用が争点であり、実際の就労状態に対する保護を目的としているため、本人の意思や合意ではなく就労実態に着目すべきとの価値判断から、このような違いが生じていると考えることもできる。

学説からは、現在用いられている判断基準では、どの要素を重視し、それぞれの事情をいかに考慮するかが明らかでないとして、新たなテストの創設が提唱されている。また、カリフォルニア州の裁判例においても、伝統的なボレロ判決のテストは、シェアリング・エコノミーのような新しい経済モデルには適さないのではないかという問題が指摘されている⁶⁵。こうした学界や裁判所の指摘を踏まえると、米国ではシェアリング・エコノミーをはじめとした近年の新たな経済モデルの登場に対応して、新たな労働者性判断の枠組みが構築されていく可能性もありえよう。また、裁判所が労働者該当性判断において使用している枠組みを変更するハードルは非常に高いため、立法府による対応が求められるとの見解も示している⁶⁶。また、新たな就業形態には、従来の「労働者」と「独立請負人」という分類は適さないとして、「independent worker」という新たな類型を設けるべきとする主張もある⁶⁷。

⁶⁴ 本稿ではカリフォルニア州およびフロリダ州の事案を紹介したが、両者ともこの点は共通している。

⁶⁵ Rogers [2016] p.482, Douglas O'Connor, et al., plaintiffs, v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants, 82 F. Supp. 3d 1133(N.D.Cal.2015).

⁶⁶ Rogers 教授インタビューによる。

⁶⁷ Harris and Krueger [2015] p.5. もっとも、こうした中間的な類型を設けることは、労働者概念に関する紛争を複雑にするだけではないかとの批判もある (Rogers[2016]p.516)。

なお、ドライバーが「労働者」と認められるようになった場合、プラットフォーム運営会社のコスト上昇に伴い、利用者が支払う料金も上昇することが予測され、ライドシェア・サービス産業の発展に悪影響があるのではないかとの懸念もある。一方、ライドシェア・サービスがタクシー等に比べて格段に利便性が高いことにかんがみると、多少料金が上昇したとしても需要は継続するのではないかとの予測もされているほか、今後の自動運転技術の発展次第では、こうした技術を利用したサービスにシフトしていく可能性もある⁶⁸。

4. わが国の労働法制への示唆

(1) わが国におけるライドシェア・サービスの現状

わが国では、「他人の需要に応じ、有償で、自動車を使用して旅客を運送する事業」を旅客自動車運送事業とし、当該事業を経営しようとする者は、国土交通大臣の許可を受けなければならないこととされている(道路運送法2条3項、4条1項)⁶⁹。また、旅客自動車運送事業のうち、乗車定員10人以下の自動車を使用して、一個の契約により貸し切って旅客を有償で輸送する事業を一般乗用旅客自動車運送事業に分類しており(道路運送法3条1項1号ハ、同法施行規則3条の2)、タクシー事業はこれに当たるものとされている。そこで、ライドシェア・サービスについても、乗車定員10人以下の自動車を使用して、一個の契約により貸し切って旅客を有償で輸送する事業に当たる場合には、国土交通大臣の許可を得ること等のタクシーと同じ規制に服することになるものと思われる⁷⁰。

なお、英国では、労働者 (Employee)、就業者 (Worker)、自営業者 (Self-employed) の3つの類型が存在する。このうち「就業者」は、「労働者」に分類される者の一部に加え、使用者に対して労働を供給することを個人的に契約する一定の独立的な契約者を含む、より広い概念とされている(労働政策研究・研修機構 [2005] 55頁)。英国における現在の3つの類型に対しては、就業者という類型を設けることは、中間的な労務提供者の保護に資するものの、その概念は曖昧であることから(「労働者」に分類される者と、「就業者」に分類される者の一部が重なりあっているため、両者の区別が不明確となっている)、より明確化するため、独立的な契約者のみを取り出して「従属請負人 (Dependent contractors)」という類型にすべきとの見解もある (Department for Business, Energy & Industrial Strategy [2017] p.35)。さらに、ドイツにおいても、労働者と独立請負人の中間類型として「被用者類似の者」という概念が導入されている(島田 [2003] 39頁)。

⁶⁸ Rogers 教授インタビューによる。

⁶⁹ 有償とは、社会通念上、運送行為に対する報酬と認める財物を收受することをいい、単に行為に対する謝礼にとどまるものは含まれていない(戸嶋、佐藤 [2017] 32頁)。

⁷⁰ ライドシェア・サービスのうち、同じ目的地に向かう者同士がガソリン代や高速代等の実費を折半して、一方が所有する自動車に同乗する、いわゆる「相乗り」は、有償運送に該当しないため、我が国でも「ノッテコ (notteco)」のような業者によりサービスが提供されている。

具体的には、わが国におけるタクシーは、いわゆる「法人タクシー」と「個人タクシー」に分かれており⁷¹、それぞれに規制がなされている。まず、タクシー会社が所有する自動車を使ってタクシー事業を行う形態が「法人タクシー」であり、「法人タクシー」の運転手は第二種免許を保有し（道路交通法 86 条）、国土交通省の地方運輸局長が認定する講習を受講・修了し、タクシー運転者登録を受けなければならない（タクシー業務適正化特別措置法 7 条 1 項 3 号）。一方、「個人タクシー」は、運転手が事業主となる営業形態で、認可基準は地方運輸局ごとに定められている。「法人タクシー」の運転手と同様に第二種免許の保有が必要であるほか、年齢、道路交通法等の違反歴、資金、10 年以上タクシーやバス等の運転手経験があること等の厳しい要件の定めがある。

そのため、米国でライドシェア・サービスとして普及しているような、タクシー免許を持たない個人が自家用車で輸送サービスを提供することは、わが国では違法となる可能性があることから⁷²、こうしたサービスは提供されていない。もっとも、2017 年 2 月 7 日に政府の規制改革推進会議は、一般のドライバーが自家用車を使用して、有償で消費者を輸送する形態のライドシェアの解禁に向けた議論をはじめている。こうしたライドシェア解禁に向けては、道路運送法の改正が必要であるほか、営業が認められるための一定の条件についても議論が必要となる。

（2）労働者概念

前述のように、わが国においては、現時点ではライドシェア・サービスの本格的な導入はされていないが、以下では、仮にわが国でライドシェア・サービスが導入された場合に、ドライバーの労働者該当性をどのように考えるべきかを検討する。

⁷¹ 山崎 [2016] 104 頁

⁷² したがって、ウーバーを例にとると、わが国において「uberX」のような個人が自家用車を利用して輸送を行う形態のライドシェア・サービスは営業されていないが、「UberTAXI」、「UberBLACK」、「UberLUX」のように、適法に許可を得ているタクシー業者と提携し、提携事業者とユーザーを結ぶ仲介業者として配車アプリを提供するサービスは、道路運送法の規制対象とはならないため、一部地域で営業が行われている。なお、ウーバーは 2015 年 2 月に福岡県福岡市で情報収集を目的とした配車サービスを実験的に行った（「みんなの Uber」と呼ばれる検証プログラム）。このプログラムでは、ドライバーとして輸送サービスを提供する個人（タクシー免許を持たない一般のドライバー）は「運賃」は受け取らず、ウーバーが情報提供料という名目でドライバーに金銭を支払うという仕組みをとることにより、現行法への抵触を避けようとしたが、国土交通省は、「（情報提供料は）運送行為と切り離せず、道路運送法への抵触が懸念される」と判断してプログラムの停止を指導し、ウーバーは開始からわずか 1 か月でプログラムを終了させた（「ウーバー騒動 日本上陸 ライドシェア実験も中止指導」『日本経済新聞』2015 年 4 月 3 日）。

まず、その前提として、現行法上の労働者概念について整理する。わが国においても、労働基準法（以下「労基法」という）をはじめとする労働関係法規の適用対象を画定するために、それぞれの法規における「労働者」とは、いかなる者を指すのかを巡る議論が蓄積されている。現行労働法制上、こうした労働者概念については、適用される法規の違いにより、労基法上の労働者、労働組合法（以下「労組法」という）上の労働者、労働契約法（以下「労契法」という）上の労働者の大きく3つがある⁷³。労契法上の「労働者」概念は、労基法上の「労働者」概念と基本的に同一のものと考えられている⁷⁴。一方、労組法上の「労働者」は、労基法上の「労働者」を包摂しつつ、団体交渉の保護を及ぼすことが必要かつ適切な類似の労務提供者にも外延を広げた概念と解されている⁷⁵。

ここでは、米国においてウーバーおよびリフトに共通して責任を追及されている最低賃金の保障に関する事案（3節(3)イ.(ロ)参照）との比較の観点から⁷⁶、労働基準法上の労働者概念について整理する（労働組合法上の労働者概念については補論を参照）。もっとも、3節(2)で述べたとおり、米国においては、最低賃金等に関する連邦法である FLSA（わが国の労基法を基礎とした労働関係諸法規の一部と対応）や、カリフォルニア州法上の労働者性判断基準が、団体交渉等に関する連邦法である NLRA（わが国の労組法と対応）上の労働者性判断基準を拡張したものとなっている。これとは反対に、わが国では労基法上の労働者概念を狭く解する一方、労組法上の労働者該当性を広く解し、団体交渉等を通して労働者の権利保護を図る法構造となっている。このため、日米における労基法上の労働者概念を比較する際には、こうした構造の違いにも留意が必要である。

イ. 労働基準法上の労働者

(イ) 判断基準

労基法が適用される者に当たるかどうかを決める概念として、労基法上の「労働者」概念がある。これは単に労基法の適用だけにとどまらず、労基法を基礎とした労働関係諸法規（男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、育児介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法、雇用対策法等）の適用範囲を画定する概念としても用いられている⁷⁷。

⁷³ 水町 [2016] 64 頁

⁷⁴ 菅野 [2017] 170 頁、水町 [2016] 71 頁

⁷⁵ 菅野 [2017] 784 頁

⁷⁶ Rogers [2016] p.490

⁷⁷ 水町 [2016] 64～65 頁

労基法における「労働者」については、同法 9 条に「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定されている。同条から、労働者は、①事業に使用され、②賃金を支払われるものであることがわかるが、この定義は抽象的であるため、昭和 60 年 12 月 19 日付で公表された労働基準法研究会報告において⁷⁸、労働者性の一般的判断基準として、①使用者の指揮監督下で労働し、②労務対償性のある報酬を受け取るものに該当するか否かというという枠組み（両基準を合わせて「使用従属性があること」と表現される）が示されており⁷⁹、近年の裁判例も、ここで提示された諸要素を勘案して労働者性を判断する傾向にある⁸⁰。

さらに、労働基準法研究会報告では判断を明確化するための考慮要素が示されている。①指揮監督下の労働といえるかどうかについては、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所・勤務時間に関する拘束性の有無、代替性の有無等に照らして判断される⁸¹。②報酬の労務対償性については、報酬が時間給を基礎に計算される等、労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には報酬が控除され、残業した場合には手当が支給される等、報酬が一定時間の労務提供の対価と判断される場合には労務対償性が肯定される⁸²。そして、①、②の観点のみでは判断できない場合には、労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無にかかわる事項（機械・器具の負担関係、報酬の額、業務遂行上の損害に対する責任、商号使用の有無等）、専属性の程度、その他の事項（採用の際の選考過程、給与所得としての源泉徴収、労働保険の適用対象、服務規律の適用、退職金制度や福利厚生等の適用等）が考慮されうる。

こうした要素の総合判断により労働者性が導かれるが、裁判例では、事案によって重視される要素が異なり、またその充足の評価（あてはめ）もさまざまであるため、明確な労働者性の判断が行われているとは言い難い⁸³。こうした中、情報技術が発達したユビキタス社会においては、指揮命令の主要な要素である時間的・場所的拘束性が希薄化されており、指揮命令下にある労働者の保護を目的とした労働法も、こうした変化の影響を受けざるを得ないとの指摘がされ

⁷⁸ 労働省労働基準局 [1986]

⁷⁹ 菅野 [2017] 176 頁

⁸⁰ 水町 [2016] 67 頁

⁸¹ 指揮監督下の労働は、人的従属性と呼ばれることもある（水町 [2016] 69 頁）。

⁸² 荒木 [2016] 54 頁

⁸³ 橋本 [2016] 5 頁

ている⁸⁴。また、就業形態が多様化し、指揮命令関係が希薄であるものの、経済的には労働者と同様の保護を必要とする就業者が増加している現代においては、使用従属性よりも、経済的従属性を重視して判断すべきであるとする学説もある⁸⁵。経済的従属性を重視する学説の中には、使用従属性が希薄であっても経済的従属性を有する者について労働者性を認める見解や、準労働者等として一定の保護を及ぼそうとする見解があるが、経済的従属性の概念は論者によりかなり異なり確立していないため、議論はなお混迷した状態にある⁸⁶。

(ロ) 判例

ライドシェア・サービスにおけるドライバーの「労働者」性を検討する際に参考となる事例として、トラック運転手の「労働者」性が問題となった判例「横浜南労基署長（旭紙業）事件」がある⁸⁷。

本件は、トラック持込運転手の労働者性に関する事例判断である。まず、業務遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先、納入時間に限られ、運転経路、出発時間等には及ばないこと、始業時刻や終業時刻は定められておらず、当日の業務を終えた後は翌日の最初の運送業務の指示を受け、荷積みを終われば帰宅することができたこと、翌日も出勤することなく直接最初の運送先に対する運送業務を行っていたことから、指揮監督下で労務を提供していたとは評価できないものとされた（①）。また、報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高が支払われていたことから労務対償性は認められなかった（②）。

さらに、輸送業務に使用するトラックの購入代金やガソリン代等は運転手が負担していたことや、報酬の支払いにあたって、所得税の源泉徴収や社会保険、雇用保険の保険料の控除はされておらず、運転手が事業所得として確定申告していたことを考慮して、労基法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はないとした。

そして、このような事情からすれば、運転手が専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、業務の依頼を拒否する自由がなかったこと、業務時間は旭紙業の運送係の指示内容いかんによって事実上決定されること、旭紙業の運

⁸⁴ 大内 [2015] 80 頁

⁸⁵ 國武 [2011] 113 頁以下参照。なお、経済的従属性に関する判断では、労働手段の非所有、契約内容の一方的決定への従属等、交渉上の地位の非対等性に注目することになる（荒木 [2016] 54 頁）。

⁸⁶ 荒木 [2016] 54 頁

⁸⁷ 最一小判平成 8 年 11 月 28 日、労判 714 号 14 頁

賃表による運賃がトラック協会が定める運賃表による運送料よりも低かったこと等の事情を考慮しても労基法上の労働者とはいえないものとされた。もっとも、トラック運転手の労働者性に関する事案であっても、下級審裁判例では労働者性が認められている事案もある⁸⁸。

ロ. 米国判例との比較⁸⁹

(イ) 判断枠組み

米国では、役務の提供を受ける事業者が、業務遂行者の業務遂行の手段や方法等に対してコントロールする権利を有しているか否かを「労働者」該当性の判断における最も重要な要素としたうえで、コントロール権以外の複数の要素も総合考慮していた。このコントロール権は、わが国の労基法および労契法上の労働者性判断における「使用されているか」すなわち「使用者の指揮監督下で労働しているといえるか」という基準と類似するものだが、わが国では①指揮監督下の労働と②報酬の労務対償性の2点を主たる判断要素としたうえで、補助的な要素を考慮するという枠組みを採っている点で米国とは異なる。もっとも、前述の「横浜南労基署長（旭紙業）事件」では、指揮監督下の労働といえるかが最も重視され、報酬の労務対償性や事業者性の有無にかかわる事項がそれを補強する要素として位置付けられていると解することができるとの評価

⁸⁸ 北浜土木碎石事件・金沢地判昭和62年11月27日、アサヒ急配事件・大阪地判平成18年10月12日。北浜土木碎石事件では、運転手は相手方会社の提示する労働内容や条件に従わざるを得ず、仕事を拒否する自由もないに等しかったこと、労働時間が決められており、毎朝工場に出勤しなければならなかったこと、走行経路や走行方法についても指示を受けていたこと等から使用従属性が認められた。また、運転手が得ていた収入額から費用を控除した額は高額とはいえないとして、収入の面からみても事業者性を肯定することはできないとされた。アサヒ急配事件では、顧客へ荷物を配送する業務について、運送物品、運送先、納入時間を指定されることは、運送業務の性質上当然であるとしつつも、会社の指示で他のトラックの助手席に同乗し、荷物の運搬に関する補助作業にも従事させられていたことや割り振る業務を会社が一方的に決めていたことから指揮監督下で業務に従事していたと認めた。また、報酬については、運転手は業務日報やタイムカードを提出して、従事した業務内容や就業時間等を報告していたこと、会社が業務の内容等に応じた日額を定めており、遅刻等で就業時間が短くなった場合には、その時間に応じて減額されていたことから、運転手は給与を支払われている労働者と同程度に勤務時間を管理されており、報酬は仕事の成果に対する報酬というよりも、労務提供の対価としての性格を有するとした。

⁸⁹ ここでは、カリフォルニア州の裁判所の事案における判断枠組み（カリフォルニア労働法典における労働者該当性）との比較を行うものとする。なお、米国では、集団法は連邦法が先占するため（中窪 [2010] 182 頁以下参照）、カリフォルニア州法とその判例を分析することは、個別法について分析することを意味する。そのうえで、前述のとおり、米国における個別法の労働者概念は、日本の個別法のそれより広く、日本の集団法（労組法）に近い解釈がされている点には留意が必要である。

もされていることからすれば⁹⁰、事案によっては米国とかなり近い判断方法を採用しているとの評価もできる。

(ロ) コントロール（指揮監督）権

コントロールの内容については、米国ではコントロール権は、業務の詳細に及んでいる必要はなく、事業者の目的達成のために必要なコントロールを保持しているかどうかに着目することとしたうえ、雇用主が実際に及ぼしているコントロールの程度ではなく、雇用主が及ぼし得るコントロールの程度を重視するとこととされている。これに対し、「横浜南労基署長（旭紙業）事件」では、運転経路や出発時間、始業時刻、就業時刻等の指示がないことを重視して、指揮監督下の労働とはいえないと判断しており、業務遂行について詳細な指示が実際になされていたことを要求している。そのため、同判決では指揮監督の概念を米国におけるコントロール権よりも狭く判断しているものと思われる。こうした判断の違いをみると、労基法上の労働者該当性判断におけるコントロール（指揮監督）権という観点では、わが国よりも米国の方が、ライドシェア・サービスに従事するドライバーの労働者該当性を肯定する側に働きやすいように思われる⁹¹。

(ハ) 報酬

わが国の考慮要素である「報酬の労務対償性」は、米国における「報酬の支払方法（時間単位または仕事単位）」と共通する。もともと、前述のとおり、わが国では、これを指揮監督権と並ぶ重要な判断基準としている一方、米国では補足的な考慮要素と位置付けられている点は異なる。また、わが国では報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と評価できる場合に労働者該当性を肯定する方向に働く事情として考慮するのに対し⁹²、米国では報酬が時間単位で算定されているか否かという点だけでなく、報酬の額を一方的に決定されていることや決定された報酬額について交渉の余地がないこと等を労働者該当性を肯定する方向へ働く事情として考慮していた点が特徴的である。こうした特徴から、報酬の観点でも、わが国よりも米国の方が、ライドシェア・サービスに従事するドライバーの労働者該当性を肯定する側に働きやすいように思わ

⁹⁰ 皆川 [2006] 42 頁

⁹¹ これに対し、わが国における労組法の労働者該当性に関しては、わが国では指揮監督権を考慮要素としていないため、米国よりもわが国の方が、ライドシェア・サービスに従事するドライバーの労働者該当性を肯定しやすくなるものと思われる（労組法の労働者概念については補論を参照）。

⁹² 荒木 [2016] 54 頁

れる⁹³。

(二) その他の考慮要素

わが国における、補助的な要素のうち、例えば、「機械、器具の負担関係」は、米国における「業務に使用する道具・仕事場・人員等の提供の有無」、「就業者による設備や材料への投資、他者の雇用の有無」に対応し、わが国における「専属性の程度」の判断においては、米国における「役務提供者が別の職業や事業に従事しているか否か」、「役務が提供される時間の長さ」、「就業関係の永続性の程度」が考慮され得る等、他の考慮要素についても日米で一定の共通性がみられる。

さらに、米国の考慮要素として示されているが、わが国の考慮要素の中には直接的には含まれないものであっても、例えば米国の「特別な能力の要否」については、わが国の「代替性の有無」の判断において考慮されているように、各要素の判断の前提となる事実として考慮されているものもある。また、米国の「当該地域で、当該仕事は、通常、監督者の指示のもとに行われているのか」という当該業種の一般的な監督の程度との比較の視点については、わが国では考慮されていないようにも思えるが、前述の「横浜南労基署長（旭紙業）事件」では、本件で指示されていた事項は運送という業務の性質上当然に必要とされていた指示にすぎないという、運送業務一般における監督の程度との比較をしており、米国と同様の視点がみられる。

一方で、米国では、「当該事業が役務の提供を受ける事業者の定期的な仕事の一部か否か」、「提供される業務が事業の重要部分か否か」という就業者が行う業務と事業者の事業との関係が考慮されている点はわが国と異なるということが出来る（以上について、表7参照）⁹⁴。

⁹³ なお、わが国においても、労組法の労働者該当性判断においては、契約内容が一方的に決定されていたかという点について考慮しており、米国における判断と類似性がみられる（補論参照）。

⁹⁴ わが国でも、労組法の労働者該当性判断においては、こうした点が考慮されている（補論参照）。

表7. 労働者該当性判断基準の比較

| | | 日本 | 米国 (カリフォルニア州) |
|-----------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| コントロール (指揮監督) 権 | | 運転経路や出発時間、始業時刻、就業時刻等に関する指示があること等、業務遂行について詳細な指示が実際になされていたことを要求。 | 業務の詳細に及んでいる必要はなく、事業者の目的達成のために必要なコントロールを保持しているかどうかに着目し、雇用主が実際に及ぼしているコントロールの程度ではなく、雇用主が及ぼし得るコントロールの程度を重視。 |
| 報酬 | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 指揮監督に並ぶ重要な判断要素と位置付け。 ・ 一定時間労務を提供していることに対する対価と評価できるか否かで判断。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 補足的な考慮要素の一つとして位置付け。 ・ 報酬が時間単位で算定されているか否かという点だけでなく、報酬の額を一時的に決定されていることや決定された報酬額について交渉の余地がないこと等も考慮。 |
| その他の考慮要素 | 共通点 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 機械、器具の負担関係 ・ 専属性の程度 など | <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に使用する道具・仕事場・人員等の提供の有無 ・ 就業による設備や材料への投資、他者の雇用の有無 ・ 役務提供者が別の職業や事業に従事しているか否か ・ 役務が提供される時間の長さ ・ 就業関係の永続性の程度 など |
| | 相違点 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業者が行う業務と事業者の事業との関係は考慮していない。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該事業が役務の提供を受ける事業者の定期的な仕事の一部か否か ・ 提供される業務が事業の重要部分か否か |

(3) ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性

これまで検討したことを踏まえると、わが国においてライドシェア・サービスが提供された場合のドライバーの労働者該当性は次のように考えられる。

まず、指揮監督下の労働といえるかについては、運営会社がドライバーのアプリの利用を停止させる権限を有していたこと等から、ドライバーは使用する自動車や接客方法等について事実上、運営会社の指示に従わざるを得なかったと認められる場合には、指揮監督下の労働といえるとも考えられる⁹⁵。もっとも、前述の横浜南労基署長（旭紙業）事件では、運転経路や出発時間、始業時刻、就業時刻等について指示されていなかったことを重視して、指揮監督下の労働とはいえないと判断されている。

ライドシェア・サービスのドライバーの場合、アプリを起動する時間を自由に決めることができるため、始業時刻や終業時刻については指示があるとはいえない。一方、運営会社が運転経路をドライバーに提示しており、ドライバーがこれに事実上従わなければならない関係にあったと認められるのであれば、運転経路についての指示は認められそうである。また、出発時間は、依頼された時間から必然的に決定されるものであると考えられるから、これについての指示があると認める余地があるといえよう。

⁹⁵ ウーバーはこれを単なる「提案」であり、ドライバーはこれに従う必要はないと主張している。こうした主張に対し、O'Connor 事件ではドライバーは従わざるを得ない状況にあったと認められた一方、Rasier 事件では、単なる提案に過ぎないとの認定がされている。

報酬の労務対償性については、ドライバーの報酬は、ウーバーが走行距離等に基づいて決定し、1回の輸送行為ごとに報酬が支払われる仕組みとなっていることから、報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と評価することは困難と思われる。実際に、横浜南労基署長（旭紙業）事件においても、トラックの積載可能量と運送距離によって決まる運賃表により報酬が決定されていたことから、労務対償性が否定されている。

他の考慮要素については、機械・器具の負担関係は、ドライバーは自動車を提供している一方、ウーバーはスマートフォンやアプリを提供しているため、労働者該当性を肯定する事情とも否定する事情とも考えることができる。なお、ドライバーが自動車を提供している点について **Cotter** 事件では、トラック等の商業的な自動車と比較すると、大きな投資は必要とされていないと評価されている。報酬については、ドライバーは運賃の80%を受け取ることができるものの、前述のとおり、ガソリン代や保険等の諸経費を差し引くと最低賃金以下の額であるとして提訴されていることからすると、タクシー運転手等の雇用関係にあるドライバーと比べて特に高額報酬を得ているとはいえないものと思われる。また、ドライバーは他のアプリを利用して輸送業務を行うことが可能であったほか、他の業種の仕事に従事することも可能であったことからすれば、専属性の程度は低いと考えられる。採用の際の選考過程については、ドライバーとなるためにバックグラウンドチェックを受けなければならないという事情は、労働者性を肯定する方向に働くといえそうである。一方、給与所得としての源泉徴収、労働保険の適用対象、退職金制度や福利厚生適用に関しては、事業者性を肯定する方向に働くと考えられる。

以上を総合すると、まず、指揮監督下の労働といえるかについては、事実認定やこれに対する評価次第で結論が異なるため判断することができないが、ドライバーが運営会社の指示に従わざるを得ない状況にあったか否かという点、アプリを起動する時間を自由に決められたことをどの程度重視するかという点が認否を分けるポイントと思われる。次に、報酬の労務対償性は否定される可能性が高い。そして、その他の考慮要素については、前述のとおり労働者性を肯定する事情、事業者性を肯定する事情の双方が混在している。したがって、現在の労働者性判断基準のもとでは、ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性を判断することは困難であり、指揮監督に関する事情や他の考慮事情をどう評価するによって結論が異なり得るものと思われる。

なお、ドライバーが「労働者」には当たらないとされる場合には、ドライバーにどのような法的保護を及ぼし得るかという点を検討する必要がある。特に、ライドシェア・サービスのドライバーのようなプラットフォームを利用してサ

ービスを提供する就業者の交渉上の劣位は明確であることから、それを是正する新たな制度的保障が必要との主張もなされている⁹⁶。この点については、自営業者たちの団体交渉や労働協約等の仕組みを構想していくべきとの見解や⁹⁷、わが国においても、米国等で主張されているように、「労働者」と「独立請負人」の中間に当たる分類の新設を検討する余地があるとの見解もある⁹⁸。

（４）わが国の労働法制への示唆

わが国における労基法等の個別的労働関係法上の「労働者」該当性の判断においては、伝統的に①指揮監督下の労働と②報酬の労務対償性が重視されてきたが、前述のとおり、伝統的な判断基準のもとでは、シェアリング・エコノミー等の新たな就業形態に従事する就業者の労働者該当性判断において、米国で指摘されているのと同様に、判断が一貫せず、自己が労働法の適用対象となるか否かを判断できない就業者や、労働法上の責任の範囲を予測できない企業のコストを増大させるというような問題や、就業形態が多様化した現代において、直接的な監督を必要としない就業者等の労働者該当性判断には適合的な基準となっていないという問題が生じ得る。

そもそも、わが国の労働法は工場労働者を適用対象とした工場法をはじめとする戦前の労働保護法規を発展させた側面を有する⁹⁹。そのため、適用対象となる「使用される」者としては、工場労働者のように時間的・場所的に拘束され、使用者の指揮命令のもとに労務を提供する者が想定されていた¹⁰⁰。しかし、近年のITの発達により、指揮命令の主要な要素とされてきた時間的・場所的拘束性や直接的な指揮命令関係は希薄化されてきており、労働者の従属状況に変化を及ぼしているとの指摘がなされている¹⁰¹。

そこで、わが国においても、シェアリング・エコノミーのような新たな就業形態の発達に伴い、米国で議論されているように、指揮監督（コントロール）概念の再考に関する議論が活発化することが考えられる。この点、前述のライドシェアに関する事例でみられたとおり、米国においては、わが国における労基法上の労働者該当性に対応する紛争で、コントロールについて柔軟に捉えており、わが国でも米国のように指揮監督の概念を柔軟化するという対応も検討に値するものと思われる。もっとも、わが国では、労基法上の労働者として保

⁹⁶ 石田 [2017] 3頁

⁹⁷ 濱口 [2017] 79頁

⁹⁸ オカ [2017] 622頁

⁹⁹ 菅野 [2017] 6頁

¹⁰⁰ 大内 [2015] 80頁

¹⁰¹ 大内 [2015] 80頁

護されない労務提供者についても、労組法上の労働者として団体交渉を通じた保護を及ぼすという対応を採っている点で米国とは異なるため、こうした相違も勘案したうえで、慎重に議論する必要がある。また、報酬についても、時間的拘束性の希薄化を考慮すると、「横浜南労基署長（旭紙業）事件」のように報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価と評価できるか否かのみに着目することは、労働者該当性を狭く解しすぎる可能性がある。そこで、米国のように報酬の決定権や報酬額に対する交渉の余地等の報酬に関する他の事項の考慮も検討されるべきと考えられる。この際にも、指揮監督の場合と同様に、日米の労働者概念の相違に配慮する必要がある。

5. 結びにかえて

本稿では、近年、急速に発展しているシェアリング・エコノミー、特にライドシェアに焦点をあて、日米の労働法制の違いを考慮しつつ、米国での議論を参考に、こうした新たな事業形態に対し、法制度はどう対応すべきかを考察した。

具体的には、まず、ライドシェア・サービスおよびシェアリング・エコノミーの概念を整理し、こうした新たな就業形態の登場に伴い、労働法が適用対象としてきた「労働者」と、労働法の適用対象とならない「独立の請負人」等との境界が一層曖昧なものとなっているという点を指摘した。従来から、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は独立の請負人として扱うことにより企業が使用者としての責務を免れるという問題は認識されていたが、シェアリング・エコノミーの拡大等を背景に、こうした状況はさらに鮮明化している¹⁰²。こうした状況を受けて、シェアリング・エコノミー、特にライドシェア・サービスが広く普及している米国では、ドライバーが裁判等の手段に訴えるという状況に発展しており、本稿ではこうした裁判例や学界での議論等を紹介した。米国の事例では、判断機関によって、ドライバーの労働者該当性を肯定するもの、否定するものの双方が存在するほか、同一の判断機関においても、事実の評価やウエイト付けが区々となっていることが明らかとなった。また、判断機関が労働者該当性を判断する際に使用するテストがシェアリング・エコノミーのような新たな就業形態には適さないという問題も指摘されており、学界からは、新たな就業形態の登場に伴い、伝統的な労働者該当性判断のテストの再考を指向する議論がみられはじめている。

以上の米国の状況を踏まえたわが国への示唆として、まず、わが国の労働法

¹⁰² 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ
(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/11/uk_02.html) 2018年2月27日

の適用対象となる「労働者」該当性の判断にかかる考慮要素は米国と類似している一方、重要な考慮要素である指揮監督（コントロール権）の位置付けや報酬にかかわる事項に対する考慮等の点で相違がみられることを明らかにした。次に、わが国では、ライドシェア・サービスは、現時点では本格的に導入されていないものの、今後サービス提供が可能となった場合には、ドライバーが労働法の適用対象となる「労働者」に当たるか否かが問題となることを指摘した。現在の労働者性判断基準のもとでは、ライドシェア・サービスのドライバーの労基法・労契法上の「労働者」該当性を判断することは困難であり、事実の評価方法によって結論が異なり得ると考えられる。このため、わが国でも米国と同様に結論が一貫しないという問題が生じ得るほか、そもそも現在の判断基準は新たな就業形態にかかる労働者該当性の判断に適さない場合もありえよう。この結果、米国のように従来 of 判断基準の再考が求められる可能性が考えられる。そのうえで、判断基準の再考にあたっては、日米の労働者概念における相違への配慮が必要となるものの、一定範囲で米国における対応が参考になりうることを指摘した。特に、労働者該当性の判断基準が、新たな就業形態の登場により多様化した就業実態に適合的なものかに留意しつつ、実質的には従属的な労働者であり、労働法の適用を必要としている者が保護の対象から外されることのないような判断基準を設計する必要があると考えられる。

参考文献

- 浅香吉幹、『アメリカ民事手続法 第3版』、弘文堂、2016年
- 荒木尚志、『労働法 第3版』、有斐閣、2016年
- 、山川隆一、労働政策研究・研修機構、『諸外国の労働契約法制』、労働政策研究・研修機構、2006年
- 石田 眞、「プラットフォーム・エコノミーと働き方改革」、法律時報、89巻8号、2017年
- 大内伸哉、「ITからの挑戦—技術革新に労働法はどう立ち向かうべきか」、日本労働研究雑誌、No.663、2015年
- オカケイコ、「ギグエコノミーにおける働き方と労働者性—米国を例として—」、阪大法学、第67巻第3・4号、2017年
- 北村一郎、『アクセスガイド外国法』、東京大学出版会、2004年
- 國武英生、「就業形態の多様化・非雇用化と労働契約の性質決定—近年の裁判例の傾向とその判断基準」、小宮文人ほか編『社会法の再構築』、旬報社、2011年
- 島田陽一、「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」、『下井隆史先生古稀記念論文集 新時代の労働契約法理論』、信山社、2003年
- 新経済連盟、「ライドシェア実現に向けて」、2016年、<http://jane.or.jp/pdf/20161130rideshare.pdf> (2018年2月28日)
- 菅野和夫、『労働法 第11版補正版』、弘文堂、2017年
- 総務省、「ソーシャルメディアの普及がもたらす変化」、平成27年版情報通信白書、2015年
- 総務省情報通信国際戦略局情報通信政策課情報通信経済室、「社会課題解決のための新たなICTサービス・技術への人々の意識に関する調査研究—報告書—」、2015年
- 土田道夫、「『労働者』性判断基準の今後—労基法・労働契約法上の『労働者』を中心に」、ジュリスト、1426号、2011年
- 戸嶋浩二、佐藤典仁、「ライドシェア・カーシェアの規制の論点整理」、NBL 1097号、2017年

- 中窪裕也、『アメリカ労働法 [第2版]』、弘文堂、2010年
- 西谷敏、『労働組合法 第3版』、有斐閣、2012年
- 橋本陽子、「個別的労働関係における労働者—横浜南労基署長（旭紙業）事件」、
『労働判例百選 第9版』、有斐閣、2016年
- 濱口桂一郎、「デジタル経済時代の労使関係」、ビジネス法務、2018年2月号、
2017年
- 古橋喜三郎、「米国のライドシェアリングの発展と損害保険—シェアリングエコ
ノミーの広がりをつまえて—」、損保総研レポート 第117号、2016年
- 宮崎康二、『シェアリング・エコノミー Uber、Airbnb が変えた世界』、日本経
済新聞出版社、2015年
- 水町勇一郎、『労働法 第6版』、有斐閣、2016年
- 皆川宏之、「労働者性をめぐる裁判例の動向と検討課題」、季刊労働法 215号、
2006年
- 本久洋一、「集团的労働関係における労働者—INAX メンテナンス事件」、『労働
判例百選 第9版』、有斐閣、2016年
- 山崎 治、「ライドシェアを取り巻く状況」、国立国会図書館、2016年
- 労使関係法研究会、「労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断
基準について）」、2011年
- 労働省労働基準局編、『労働基準法の問題点と対策の方向』、日本労働協会、1986
年
- 労働政策研究・研修機構、「『労働者』の法的概念：7ヶ国の比較法的考察」、労
働政策研究・研修機構、2005年
- 労働政策研究・研修機構、「フランス タクシーに代わるVTCがもたらした課題」、
Business Labor Trend 、 2016 年 、
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/01/048-057.pdf>（2018年2
月27日）
- Brown, Grant E., “An Uberdilemma: Employees and Independent
Contractors in the Sharing Economy” , Maryland Law Review Endnotes,
Vol.75, 2016, pp15-43

Cunningham-Parmeter, Keith, “From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy” , Boston University Law Review, Vol.96, 2016, pp.1673-1728

Department for Business, Energy & Industrial Strategy, “Good Work: the Taylor Review of Modern Working Practices” , 2017

Dubal, Veena B., “Wage Slave or Entrepreneur?:Contesting the Dualism of Legal Worker Identities”, California Law Review, Vol.105, 2017, pp.65-124

Harris, Seth D., and Alan B. Krueger, “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The ‘Independent Worker’ ”, The Hamilton Project, 2015

Kokalitcheva, Kia, “Lyft To Pay \$12.3 Million As Part Of Proposed Labor Lawsuit Settlement” , Fortune.com, 2016,
<http://fortune.com/2016/01/27/lyft-labor-lawsuit-settlement>, (2018年2月28日)

Rogers, Brishen, “Employment Right in the Platform Economy: Getting Back to Basics” , Harvard Law and Policy Review, American Constitution Society for Law and Policy, Vol.10, 2016, pp.479-520

State of California, “Decision Adopting Rules and Regulations to Protect Public Safety While Allowing New Entrants to the Transportation Industry”, 2013,
(<http://docs.cpuc.ca.gov/PublishedDocs/Published/G000/M077/K112/77112285.PDF>、2018年2月28日).

Wong , Julia Carrie, “Uber v drivers: judge rejects 'unfair' settlement in US class action lawsuit, theguardian.com” , 2016,
<https://www.theguardian.com/technology/2016/aug/18/uber-drivers-class-action-lawsuit-settlement-rejected>, (2018年2月28日)

補論. 労働組合法上の労働者について

本稿で紹介した米国の事例は労働組合法（以下「労組法」という）上の労働者該当性に関するものではないため、わが国の労組法上の労働者該当性の判断基準と直接比較することはできない。しかしながら、わが国でライドシェア・サービスが普及した場合には、当該サービスに従事するドライバーの労組法上の労働者該当性も問題となり得る。そこで、本節では、わが国の労組法上の労働者概念について整理したうえで、ドライバーが労組法の適用対象となる労働者となり得るかについて検討する。

1. 労組法上の労働者概念

(1) 判断基準

労組法の適用対象となる労働者は、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と規定されている（労組法 3 条）。労組法上の労働者概念では、労基法上の概念とは異なり、使用者に現に使用されていることが問われていない。例えば、報酬の面でも厳密な意味での労務対償性は問われず、賃金等に準ずる収入によって生活する者であれば足りるとされている¹⁰³。労組法上の労働者について、労基法で要求されているような厳格な人的従属性（指揮監督下での労働）が要求されていないのは¹⁰⁴、経済的に弱い地位にある労働者に団結活動や団体交渉を行うことを認めて対等な立場での労使自治を促そうとする労組法の趣旨に基づくものと考えられる¹⁰⁵。なお、労基法上の労働者とは異なり、トラック持込みの備車運転手や、運送委託契約により運送業務等に従事している者等についても、広く労組法上の労働者性は認められている¹⁰⁶。

労組法上の労働者該当性の具体的な判断にあたって、最高裁は、①事業組織への組み込み、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対償性、④業務依頼の諾否の自由、⑤業務遂行への指揮監督、時間的・場所的拘束性を総合考慮して労働者性が肯定できそうかを判定し、肯定できそうである場合にも、なお⑥事業者性の実態の有無・程度を特段の事情として検討している¹⁰⁷。

¹⁰³ 水町 [2016] 69 頁

¹⁰⁴ 判例においても、労組法上の労働者性判断にあたっては、広い意味での指揮監督や時間的場所的拘束があれば足り、「緩和された使用従属性」でよいとされている（荒木 [2016] 575 頁）。

¹⁰⁵ 水町 [2016] 69 頁

¹⁰⁶ 水町 [2016] 70 頁、加部建材事件・東京地労委平成 15 年 9 月 2 日（別冊中労時 1306 号 210 頁）、大阪府労委（アサヒ急配）事件・大阪地判平成 19 年 4 月 25 日（労判 963 号 68 頁）、ソクハイ事件・東京地判平成 24 年 11 月 15 日（労判 1079 号 128 頁）

¹⁰⁷ 新国立劇場運営財団事件・最三小判平成 23 年 4 月 12 日（民集 65 卷 3 号 943 頁）、INAX

こうした最高裁の判断基準に対する学界からの評価としては、経済的従属性に緩和された使用従属性を加味すべきとして、最高裁の基準を全体として支持する見解、使用従属性を中心に判断すべきとする見解、経済的従属性を中心に判断すべきとする見解等がある¹⁰⁸。また、労働者概念を指揮命令関係を必ずしも前提としない「階層としての労働者」（労働条件を集团的に決めるニーズがあるか、交渉上対等な決定が困難であるか、労働者サイドに利害の共通性や連帯の基盤があるか等がポイントとなる）と捉えるべきとする見解は、「特定の顧客を持たない就業者層の台頭（クラウド・ソーシング、ギグ・エコノミー）を射程に収めており、注目される」と評価されている¹⁰⁹。

（２）判例

前述の①～⑥のような判断基準を用いて労働者性を判断した判例としては、水回り機器の修理補修を業とする INAX メンテナンスから修理補修業務を委託された技術者が、所属する労働組合を通じて、INAX メンテナンスに対して団体交渉を申し込んだところ、INAX メンテナンスが技術者は労働者に当たらないとして団体交渉を拒否したため、技術者が労組法上の労働者といえるかが争いとなった事案がある（INAX メンテナンス事件）。この事案では、INAX メンテナンスが技術者に勤務日を指定し、日常的な修理補修等の業務に対応させており、技術者が事業組織に組み込まれていること（①事業組織への組込み）、契約内容は INAX メンテナンスが定めた「業務委託に関する覚書」によって一方的に決定されていたこと（②契約内容の一方的決定）、報酬は、INAX メンテナンスが商品や修理内容等にしがたって定めた基準により算定される金額に、時間外手当等に相当する金額を加算する方法で支払われており、労務対価性が認められること（③報酬の労務対価性）、実際に業務依頼を受けた技術者が依頼を拒否することはほとんどなく、INAX メンテナンスが契約更新や報酬額についての決定権を有していたことから、依頼に応ずべき関係にあったといえること（④諾否

メンテナンス事件・最三小判平成 23 年 4 月 12 日（労判 1026 号 27 頁）、ビクター事件・最三小判平成 24 年 2 月 21 日（民集 66 卷 3 号 955 頁）、菅野 [2017] 786 頁。なお、判断要素のうち①～③は基本的判断要素、④～⑤は補充的判断要素、⑥は消極的判断要素と位置付けられている（労使関係法研究会 [2011] 10～11 頁）。

¹⁰⁸ 例えば、菅野 [2017] 786 頁は、判例の基準を支持しており、①事業組織への組込み、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性を中心的判断要素とし、④諾否の自由、⑤指揮監督・時間的場所的拘束性を使用従属性にかかる指標として補充的判断要素とする。土田 [2011] 55 頁は、使用従属性は労組法上の労働者性判断の中心的要素であるとしている。西谷 [2012] 81 頁は、経済的従属性を中心に判断すべきとし、①事業組織への組込み、⑤指揮監督・時間的場所的拘束性は使用従属性の指標であるため不要とする。本久 [2016] 9 頁参照。

¹⁰⁹ 本久 [2016] 9 頁

の自由)、技術者は INAX メンテナンスが配布するマニュアル等にしがたって、同社の指揮監督のもとに業務を行っており¹¹⁰、場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたこと（⑤指揮監督・時間的場所的拘束性）等を認定し、労組法上の労働者に該当すると認めた。

また、財団法人新国立劇場運営財団との間で、期間を1年とする合唱団員が、財団から次年度の契約締結を拒否されたため、合唱団員の所属する労働組合が財団に対して団体交渉を申し込んだが、財団側は合唱団員が労働者に当たらないとして団体交渉を拒否したため、合唱団員が労組法上の労働者に該当するかが争いとなった事案（新国立劇場運営財団事件）においても、裁判所は前述のような要素を考慮して労働者性を判断している。この事案では、合唱団員の労働者性について、財団が、公演を円滑かつ確実に遂行することを目的に、一定水準以上の歌唱技能を有すると認めた者を、原則として年間シーズンの全ての公演に出演するものとして確保しており、合唱団員は、公演の実施に不可欠な歌唱労働力として財団の組織に組み込まれていたこと（①事業組織への組込み）、出演基本契約書には、団員は財団からの依頼に応じ、稽古に参加することが記載されていたこと等から、依頼に応ずべき関係にあったといえること（④諾否の自由）等から、労働者に当たると認定した。

これらの労組法上の労働者性にかかる最高裁判例では、労基法の労働者性の判断で、まず指揮監督下の労務提供や、時間的・場所的拘束を検討するのと異なり¹¹¹、①事業組織への組込みや②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性等を総合考慮していることがわかる。

2. ライドシェア・サービスのドライバーの労働者該当性

労組法上の労働者該当性についても、労基法上の労働者性判断と同様に裁判所によって判断が区々であるため、本稿でライドシェア・サービスのドライバーが労働者に当たるのか、独立の請負人なのかを明確にすることはできないが、これまでの裁判所の判断を考慮すると次のように考えられる。

まず、運営会社がバックグラウンドチェック等を通じた者のみをドライバーとして認めているうえ、労働時間や頻度は決められていないものの、リクエストの拒否率が高い場合等には、アプリの利用を停止しているとの認定がなさ

¹¹⁰ 技術者は業務を行う際、INAX メンテナンスの制服を着用し、名刺を携行することとされていたほか、マニュアルには作業手順や心構え、接客態度に関する指示が記載されていた。

¹¹¹ 労使関係法研究会 [2011] 9 頁。

れば¹¹²、運営会社はドライバーを事業に不可欠な労働力として、組織に取り込んでいたと認められるほか（①事業組織への組込み）、事実上、業務依頼に対する諾否の自由もなかった（④諾否の自由）と認められそうである。

また、輸送サービスの運賃や報酬額等については運営会社が一方的に決定しており、ドライバーには交渉の余地がなかったことから、契約内容はウーバーにより一方的に決定されていたと考えられる（②契約内容の一方的決定）。

さらに、乗客のドライバー評価システムを通して、運営会社がドライバーを監視していたことや、ドライバーがサービス提供の際に使用する自動車や服装、乗客に対する対応、チップの受領等について、違反した場合にはアカウントを停止させると警告することによって、事実上、ドライバーが指示に従わざるを得ない状況にあったことが認められれば、業務遂行への指揮監督が認められるものと思われる（⑤指揮監督・時間的場所的拘束性）¹¹³。

次に、報酬についてみると、ドライバーは時間単位ではなく、輸送サービスの提供に対して顧客が支払った料金のうち一定額を報酬として得るかたちとなっている。こうした、出来高払いを基礎とする報酬体系について、労務対価性が認められるかが問題となり得る（③報酬の労務対価性）。この点、出来高払いを基礎とした報酬体系であれば、直ちに報酬の労務対価性が否定されるわけではなく、実際に労基法 27 条は出来高払制、請負制で働く者も労基法上の労働者と認められることを前提としている。また、業務が定型的である等出来高が労働量（時間）に依存する側面があるといえる場合に、報酬の労務対価性を認めたと事例もある¹¹⁴。ドライバーの業務については、前述のような運営会社側の詳

¹¹² O'Connor 事件では、ドライバーが提出した「ウーバー・ハンドブック」やウーバーがドライバーに送信したメール等から、こうした点が認められている。

¹¹³ O'Connor 事件では、ウーバーのドライバーは、輸送サービスを提供する際に、専門的な服装をすること、乗車場所に到着する 1, 2 分前にテキストメッセージを顧客に送ること、ラジオは切るか、ソフトジャズ又は NPR をかけること、顧客のためにドアを開けることを指示されており、したがわなない場合にはアカウントを停止されうるとの警告を受けていることや、ドライバーは顧客から評価を受けており、これを通してウーバーは一定水準以下のドライバーのアカウントを停止させていることが認められている。また、Berwick 事件では、自動車はウーバーにより認められたモデルで、使用期間 10 年未満のものであることが要求されているほか、チップの受領が禁止されていたこと、キャンセル料の支払いの有無や金額についてはウーバーが一方的に決定していたことが認められている。さらに、Cotter 事件では、1 週間に 1 度は掃除機をかけて洗車すること、乗客が車内でたばこににおいがしたと報告した場合にはドライバーはアカウントを使用できなくなること等がリフトの FAQs に記載されている旨の認定がされた。一方、Rasier 事件では、ドライバーはウーバーからの推奨にしたがう必要はなく、仕事時の服装は自由であるほか、ウーバーへの報告なしにチップを受け取ることを禁止されていないと認定されている。

¹¹⁴ ソクハイ事件・東京地判平成 24 年 11 月 15 日（労判 1079 号 128 頁）

細な監督が認められる場合には、当該業務は定型的なものといえるほか、顧客が支払う料金は走行距離等を勘案して運営会社が決定し、そのうちの一定割合がドライバーに支払われていたことからすれば、報酬は労働量に依存するものと考えられ、労務対価性が認められる余地があるといえよう。

なお、ドライバーが自己の自動車を提供していることや源泉徴収、社会保険料等の控除を受けていないこと等については、直ちに労働者としての性質を否定する事情とはならないものとされている（⑥事業者性の実態）¹¹⁵。

以上を総合すると、報酬の労務対価性については見解が分かれ得るものの、その他の事情については労働者性を肯定する方向に判断できるものと思われる。したがって、ライドシェア・サービスのドライバーの労組法上の労働者性は認められる可能性が高いといえよう。

¹¹⁵ ビクター事件・最三小判平成 24 年 2 月 21 日（民集 66 卷 3 号 955 頁）