

# 労働法で貨物軽自動車運送自営業者を保護する可能性

椎橋 庸二<sup>†</sup>

## Possibility of protecting self-employed small freight transporters through labor law

Yoji Shiibashi

### 1. はじめに

本稿は、貨物軽自動車を保有する個人事業主（以下「貨物軽自動車運送自営業者<sup>1)2)</sup>」という。）を対象とし、これらの者が現行労働法規による保護の対象になり得るかを明らかにすることを目的とする。

貨物軽自動車運送自営業者は、主に大手運送会社、Eコマース事業者および大手スーパーと契約を締結し、それに基づいて運送業務を請け負っている。しかし、その契約形態は請負契約である為、業務中に負傷した場合であっても労災認定を受けられず、また、契約解除の場面においても労働契約と同等の保護を受けられないといった問題が発生している。

そこで、本稿では、以下のとおり検討を進める。

まず、貨物軽自動車運送自営業者に対する労働法規上の保護の可能性については、各労働法規における「労働者」概念を概観したうえで、貨物軽自動車運送自営業者および就労実態が類似する備車運転手が当事者になった判例・裁判例を取り上げ、その内容を検討することにより、裁判においてどのように保護が図られてきたかを明らかにする。

次に、行政が示した労働者概念である労働基準法研究会報告書<sup>3)</sup>（以下「60年報告」という。）等を参照しつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「労基法」という。）、労働契約法（平成十九年法律第一二八号。以下「労契法」という。）、および労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号。以下「労組法」という。）における「労働者」概念をめぐるわが国の主要な学説の状況について検討する。

さらに、貨物軽自動車運送自営業者に対する法的保護の在り方については、①学説における労働者性拡張の議論を整理する。②現行法令上の対応状況を検討する。さらに、③2024年11月1日施行の特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号、「以下「フリーランス新法」という。」）の規定をいかに利用することで貨物軽自動車運送自営業者の保護が可能かを検討する。

### 2. 「労働者」の法的概念および貨物軽自動車運送自営業者の就労実態

#### 2.1 法律によって異なる「労働者」概念

労基法は、同法による保護の対象である「労働者」を「事業又は事業所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している（同法9条）。本条の「事業」とは「業」として継続的に行われるものを意味する<sup>4)</sup>。「『使用』とは、指揮監督を受けて働くこと、『賃金』とは労働の対償として使用者が支払う報酬を指す<sup>5)</sup>。」としている。ここでの「使用者に使用され」、「賃金を支払われる」という二つの要素（以下、併せて「使用従属性<sup>6)</sup>」という。）が「労働者」を決める要素とされている。また、労契法は、同法を適用する対象である「労働者」を「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われている者」と定義づけている（同法2条1項）。労基法上の「労働者」概念は、労契法上のそれより「事業」に使用されているという要素を加える点で、より限定的なものである<sup>7)</sup>。もっとも、「事業」という要件を除けば、労基法上と労契法上の「労働者」概念は同様であるので、労基法上の「労働者」判断基準は、労契法にもあてはまると考えることができる。

労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号。以下「労災保険法」という。）には労働者の定義について何の規定も存在していない。しかし、同法の目的が労基法8章に定める災害補償を保険することである点を踏まえると、その「労働者」概念は労基法上の「労働者」と一致するものであり<sup>8)</sup>、判例<sup>9)</sup>においても同様の立場が採られている。

他方、労組法は3条において、「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう」と定義している。

労基法・労契法上の「労働者」と労組法上の「労働者」を比較すると、前者は「使用されること」を要件とするのに対し、後者はこれを要件としていない。また、前者は賃金を「支払われる」ことを要件とするのに対し、後者は賃

<sup>†</sup> 2024年度修了（社会経営科学プログラム）

金等の収入「によって生活する」としている。このように、労組法上の「労働者」概念は、労働関係の存在を前提としない点に特徴がある。

さらに、労組法においては、「賃金」だけでなく、「これに準ずる収入」をも含んであることからして、労組法上の「労働者」概念は、労基法・労契法上の「労働者」概念より広いもの解されている<sup>10)</sup>。

## 2.2 貨物軽自動車運送自営業者の現状

貨物軽自動車運送事業者数は増加傾向にあり、国土交通省関東運輸局管内のデータによれば、2016年度の事業者数が63,255者に対し、2020年度は、85,219者となっている。

表1 貨物軽自動車運送事業者数の推移<sup>11)</sup>

年度	2016年度	2017年度	対前年比	差引	2018年度	対前年比	差引
事業者数	63,255	66,958	106%	3,703	70,467	105%	3,509
車両数	94,378	101,071	107%	6,693	108,992	108%	7,921
年度	2018年度	2019年度	対前年比	差引	2020年度	対前年比	差引
事業者数	70,467	74,273	105%	3,806	85,219	115%	10,946
車両数	108,992	113,237	104%	4,245	125,140	111%	11,903

近年、貨物軽自動車事業者数と車両数が接近しており、貨物軽自動車運送に従事する個人事業主が増加していることが窺われる<sup>12)</sup>。

貨物軽自動車運送事業者の就労実態については、国土交通省が2023年3月に初めて実態調査<sup>13)</sup>を実施した。同調査によると、1日の平均労働時間は、8時間以下が41%、9～10時間が18%である一方、11時間～12時間が21%、13時間以上は計21%を占めていた。また、1日あたりの配達個数は、通常期には100個未満が53%で、200個以上は11%であったが、繁忙期には200個以上が26%にのぼった。

2018年には、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）が成立し、その一環として労基法36条が改正<sup>14)</sup>され、時間外労働の上限規制が導入された。一般的な業種の年間720時間とされるのに対し、運送事業の運転従事者の場合は年間960時間となった。一般的な業種に対して上限時間が高いが、改正前の「36協定による時間外労働は青天井<sup>15)</sup>」という状況から見ると、上限時間が明文化された意義は大きい。上記変更に伴い、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号<sup>16)</sup>、以下「改善基準」という。）も改正された。もっとも、改善基準の規制内容は貨物軽自動車運送事業者に雇用される運転手には適用されるが、前述のとおり、貨物軽自動車運送事業者の多くは個人事業主に該当するため、改善基準が直接適用されることはない。

ただし、国土交通省の「貨物自動車運送事業輸送安全規則第三条第四項の規定に基づく事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準<sup>17)</sup>（以下「国交省基準」という。）」には、厚生労働省の「改善基準」とすると旨の記載がある。したがって、国交省基準によって貨物運送事業者の個人事業主にも厚生労働省の「改善基準」の内容が及

ぶことになるかと解される<sup>18)</sup>。もっとも、改善基準が直接適用される運転手を雇用する事業主に罰則が適用されることや労働基監督官による査察がある点が大きく異なる。

## 3. 労働者性に関する判例・裁判例

### 3.1 労基法上の「労働者」に関する判例～横浜南労基署（旭紙業）事件<sup>19)</sup>～

#### 3.1.1 事件の概要

本件は、自己所有のトラックを旭紙業株式会社（訴外会社、以下「旭紙業」という。）に持ち込み、運送業務に従事していた運転手（上告人）が、運送品の積込作業中の事故により負傷した事案である。運転手は、事故による療養と休業について労災保険法所定の療養補償給付等の支給を労働基準監督署に請求したところ、所轄労働基準監督署長（被上告人）は、運転手が労災保険法上の労働者に該当しないとして不支給処分を行った。そこで運転手は、当該処分の取消しを求めて訴訟を提起した。本件の主な争点は、運転手が労災保険法上の「労働者」に該当するか否かである。

#### 3.1.2 判旨

本判決は、一審判決<sup>20)</sup>、二審判決<sup>21)</sup>と同様に、労災保険法上の労働者概念は労基法上の労働者概念と同一であることとした上、二審（原審）と同様の判断基準を用いて、「上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、旭紙業は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も一般の従業員と比較してもはるかに緩やかであり、上告人が旭紙業の指揮監督下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。」と判示した。また、「上告人は、専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送係の指示内容のいかんによって、事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表よりも一割五分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても上告人は、労働基準法上の労働者ということができず、労働災害補償保険法上の労働者にも該当しないというべきものである。」と結論付けた。

### 3.2 労組法上の「労働者」に関する判例～INAXメンテナンスサービス事件<sup>22)</sup>～

#### 3.2.1 事件の概要

本件は、貨物軽自動車運送自営業者の事例ではないものの、労務供給を行う場所が使用者の目ではなく、外部で行う点が貨物軽自動車運送自営業者の労務供給の実態と類似しており、貨物軽自動車運送自営業者も判例の射程に含まれると考えている。本件は、住宅設備機器の修理補修等



を業とする会社（被上告人）と、同社と業務委託契約を締結し修理・補修等の業務に従事する者（同社の内部においてカスタマーエンジニアと称されていた。以下「CE」という。）によって組織される労働組合（補助参加人）との間で生じた紛争である。CEらが2004年9月、労働条件変更の際に事前協議などを求め団体交渉を申し入れたところ、会社側はCEが同社の労働者には当たらないとしてこれを拒絶した。CE側は救済申立を行い、大阪府労働委員会は会社の対応を不当労働行為に当たるとして救済命令<sup>23)</sup>を発した。会社による再審査申立てに対し、中央労働委員会（裁決行政庁、以下「中労委」という。）もこれを棄却し救済命令<sup>24)</sup>を維持したため、会社（原告）側は、国・中労委（被告）を相手取り、当該救済命令の取消を求めて提訴した。本件の主な争点は、CEが労組法上の「労働者」に該当するか否かである。

### 3.2.2 判旨

第一審<sup>25)</sup>は、国・中労委の主張を認めたため、会社側が控訴した。国・中労委（上告人）は、CEは労組法上の労働者に当たらないとする会社（被上告人）の主張を認めた控訴審判決<sup>26)</sup>の取消しを求めて上告した。

最高裁は、まず、CEが会社の「事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられて」いた点を指摘し、CEが個別の依頼内容を変更する余地がないことより、「会社がCEと間の契約内容を一方的に決定していた」ことを認定した。また、報酬についても、会社が修理・補修内容に応じて定めた金額にCEのランクごとの料率を乗じ、さらに時間外手当相当額を加算する方法で支払っていたことから、「労務の提供の対価としての性質を有する」と判断した。さらに、業務依頼に対するCEの承諾拒否がほとんどなかったことから、「CEは、基本的に会社からの個別の修理依頼等に応ずべき関係にあった」とするのが相当とした。加えて、会社のブランドイメージを損なわないように各種のマニュアルの提供を受け、その内容に従って業務の遂行を求められていたことなどを踏まえ、「CEは会社の指定する方法に従い、その指揮監督の下に労務の供給を提供し、場所的・時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる」とした。

以上の事情を総合考慮すれば、CEは会社との関係において労組法上の労働者に当たるとして、最高裁は控訴審判決を破棄し、一審判決を支持した。

## 3.3 労働者に関する下級審裁判例

### 3.3.1 労基法・労契法上の労働者が争われた事例

旭紙業事件のほか、貨物軽自動車運送自営業者および就労実態が類似する備車運転手・バイシクルメッセンジャーの労働者性が争われた裁判例を37件取り上げる。内訳は、労災保険法上の労働者性が争われたもの6件、安全配慮義務（現行労契法5条）が争われたもの2件、契約解除が解雇権の濫用（現在労契法16条・17条1項）にあたるのか争われたもの14件、運送代金が賃金債権にあたるかが争

われたもの2件、未払い賃金や年金の請求に関するもの4件、労働（雇用）契約の成立が争われたもの6件、運送業務に使用する車輛代等の控除が不当控除にあたるかが争われたもの3件である。これらの裁判例は労基法上の労働者性を中心としているが、労契法上の労働者概念も「事業」に使用される点を除けば労基法と同一と解される<sup>27)</sup>（同法成立前の裁判例も同様のものと考えられる）。そのため、本稿ではいずれの裁判例も取り上げ検討した。

表2 本稿対象の労基法・労契法上の労働者の裁判例<sup>28)</sup>

1	牧車夫事件【労災】広島高岡山支判1962・4・16【使用従属性】
2	セキノ興産事件【契約解除】富山地判1974・2・22【非事業者性】
3	美樹運輸事件【未払賃金】東京地判1984・5・29【非事業者性】
4	大阪トヨタフォークリフト事件【契約解除】大阪地判1984・6・29【使用従属性】
5	暁運輸事件【未払賃金】東京地判1984・6・29【使用従属性】
6	うえの屋事件【賃金債権】名古屋高金沢支1986・7・28【使用従属性】
7	北浜土木碎石事件【契約解除】金沢地判1987・11・21【非事業者性】
8	日野興業事件【契約解除】大阪地判1988・2・1【非事業者性】
9	井谷運輸産業（佐藤・大段）事件【契約解除】大阪地判1990・5・8【使用従属性】
10	新発田労基署長事件【労災】新潟地判1992・12・12【非事業者性】
11	大興殖産事件【賃金債権】大阪高決1992・12・21【使用従属性】
12	旭紙業事件（一審）【労災】横浜地判1993・6・17【非事業者性】
13	旭紙業事件（二審）【労災】東京高判1994・11・24【使用従属性】
14	日本通運事件【契約解除】大阪地決1995・2・28【使用従属性】
15	日本通運事件【契約解除】大阪地判1996・9・20【使用従属性】
	旭紙業事件（上告審）【労災】最一小判1996・11・28【使用従属性】
16	協和運輸事件【契約解除】大阪地判1999・12・17【使用従属性】
17	堺労基署長事件【労災】大阪地判2002・3・1【使用従属性】
18	山昌（トラック運転手）事件【不当控除】名古屋地判2002・5・29【使用従属性】
19	呉港運輸・倉本組事件【契約解除】大阪地判2003・8・29【非事業者性】
20	トラック持込運転手事件【労災】神戸地判2003・2・19【使用従属性】
21	御船運輸事件【安全配慮義務】大阪高判2003・11・27【使用従属性】
22	生興事件【契約解除】大阪地決2005・6・24【非事業者性】
23	和歌の海運送事件【安全配慮義務】和歌山地判2006・2・9【使用従属性】
24	アサヒ急配事件【契約解除】大阪地判2006・10・12【非事業者性】
25	ソクハイ事件【労働契約上の地位】東京地判2010・4・28【使用従属性】
26	キャバレーの女性従業員を送迎する運転手事件【契約解除】東京高判2010・12・13【使用従属性】
27	有限会社甲事件【不当控除】さいたま地判2011・7・1【使用従属性】
28	日興運送事件【労働契約上の地位】東京地判2012・1・27【使用従属性】
29	カーゴスタッフ事件【不当控除】静岡地判2013・8・9【使用従属性】
30	昭栄運輸事件【労働契約上の地位】大阪地判2013・11・8【使用従属性】
31	弥栄事件【未払賃金】東京地判2014・5・14【非事業者性】
32	建材の輸送運賃厚生年金事件【未払賃金】名古屋高判2014・5・29【使用従属性】
33	サンコーシステム事件【契約解除】東京地判2015・8・21【使用従属性】
34	フロンティア事件【雇用関係】大阪地判2016・11・24【使用従属性】
35	企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件第1審【雇用関係】東京地判2018・9・25【使用従属性】
36	企業組合ワーカーズ・コレクティブ轍・東村山事件控訴審【雇用関係】東京高判2019・6・4【使用従属性】
37	ロジクエスト事件【契約解除】東京地判2020・11・24【使用従属性】

### 3.3.2 労基法・労契法上の労働者性に関する判断要素

上記裁判例において「労働者」性を判断するにあたって使用された基準は、次の二つに大別される。すなわち、①使用従属性と報酬の賃金性を重視する基準、②非事業者性を重視する基準である。また、これらの判断基準は、旭紙業事件の最高裁判決が確定される以前と以後では、幾分異なっていると考えられる。

それは、1980年代および1990年代に入って旭紙業事件最高裁判決が下される前には、使用従属性と報酬の賃金性を判断基準として使用したものと、非事業者性を判断基準として使用したものが、それぞれ同数近く存在していた。

しかし、旭紙業事件最高裁判決<sup>29)</sup>以降は、事例判断であるとはいっても最高裁が初めて「労働者」性を認定した意義が大きく、その後の裁判例においても使用従属性を重視する判断基準が主流となっている。これは、同判決が依拠したとみられる60年報告<sup>30)</sup>と同様の理解が多いといえる。

### 3.3.3 労組法上の労働者が争われた事例

貨物軽自動車運送自営業者について、労組法上の労働者性が直接争われた裁判例は今のところ存在しない。そこで、本稿では、就労実態がこれに類似する運送従事者である備車運転手の労組法上の労働者性が争われた事件を取り上げる。また、同様に就労実態が類似する運送従事者の事例としてバイクメッセンジャーの労組法上の労働者性が争われたソクハイ事件を検討し、加えて、裁判例ではないものの、労働委員会命令の例として、ウーバーイーツ配達員に関する事例も取り上げる。

表3 本稿対象の労組法上の労働者の裁判例<sup>31)</sup>

1	セキノ興産事件富山地判1974・2・22【使用従属性】
2	真壁組事件第一審大阪地判1998・5・27【使用従属性】
3	真壁組事件控訴審大阪高判1998・10・23【使用従属性】
4	加部建材・三井道路事件東京地判2003・6・9【使用従属性】
5	大阪府労委（アサヒ急配）事件大阪地判2007・4・25【使用従属性】
	INAXメンテナンスサービス事件上告審・新国立劇場運営財団事件最三小判2011・4・12【事業の組み入れ重視】
6	ソクハイ事件（不当労働行為）東京地判2012・11・15【事業の組み入れ重視】
7	ソクハイ事件（団交拒否）東京地判2015・9・28【事業の組み入れ重視】
8	ソクハイ事件控訴審（団交拒否）東京高判2016・2・24【事業の組み入れ重視】
9	ウーバーイーツ事件東京都労委命令2022・11・25【事業の組み入れ重視】

### 3.3.4 労組法上の労働者性に関する裁判例の判断要素

上記裁判例において、労組法上の「労働者」性を判断するにあたって使用された判断基準は、次の二つに大別される。それは、使用従属性（指揮監督下の労務提供・報酬の労務対償性）を重視する基準と、事業への組み入れを重視する基準である。上記表は、これまで取り上げてきた裁判例がどちらの判断基準に基づいて「労働者」性を判断したのかを区別したものである。また、上記裁判例の判断基準は、2011年の2件の最高裁判決<sup>32)</sup>が確定される以前と以後では、幾分異なっているように考えられる。それは、2011

年の2件の最高裁判決以前は、使用従属性と報酬の賃金性を主たる判断基準としていたためである。

しかし、2011年の2件の最高裁判決降は、事例判断であるとはいっても、最高裁が労組上の「労働者」性を労基法上の「労働者」とは異なる観点から、すなわち事業への組み入れを重視して判断した影響もあり、その後の裁判例でも同様に事業への組み入れを重視する判断が下された。

## 4.「労働者」概念に関する解釈

### 4.1「労働者」概念に関する行政上の解釈

#### 4.1.1 労働基準法研究会報告書<sup>33)</sup>

1982年5月に労働省（現厚生労働省）は、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会で労基法上の労働者性に関する調査研究を開始し、その結果を1985年に報告書として公表した。以下では、この報告書の内容を整理する。

#### 4.1.2 労働基準法の「労働者」判断基準<sup>34)</sup>

60年報告では、多数説、裁判例等にて用いられてきた具体的判断基準をもとにして、「使用従属性」を判断の中心概念として位置づけたうえで、①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、②業務上の指揮監督の有無、③業務遂行に伴う拘束性の有無を判断要素としている。

#### 4.1.3 労使関係法研究会報告<sup>35)</sup>

2010年11月から、労使関係法研究会において、労基法や労契法上の労働者性との異同等を含む多様な課題があることを認識しつつ、労組法上の労働者性の判断基準等の検討を開始した。2011年4月に、労組法上の労働者性が争われた事例について最高裁判所が一定の判断を示したものの、個別の事例判断にとどまったこともあり、労組法の趣旨・目的、制定時の立法者意思、学説、労働委員会命令・裁判例等を踏まえ、労働者性の判断基準等を示した。その結果、同研究会による報告書が2011年7月に公表された。

#### 4.1.4 労組法上の「労働者」判断基準<sup>36)</sup>

同研究会は、労組上の労働者の判断要素として以下の要素を提示した。まず、基本的判断要素として、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対償性をあげる。次に、補充的判断要素として、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的・場所的拘束をあげる。さらに、消極的判断要素として、⑥顕著な事業者性をあげている。

### 4.2「労働者」性に関する学説

#### 4.2.1 労基法上の「労働者」性に関する学説

##### ①使用従属性を重視する立場

菅野教授は、労働者性の判断基準について、労基法9条が定める「使用されて労働し、賃金を支払われる」者としての「労働者」に該当するか否かであるとする。そして、「備車運転手」のように特定企業に専属的に労働力を提供している実質を有する場合には、契約の形式にかかわら



ず、労働関係の実態として事業に使用され、賃金が支払われていると認められれば、そのような労働関係には労働法上の強行的な規制が及ぶべきであると指摘している<sup>37)</sup>。

## ②相対的な労働者概念とする立場

下井教授は、労基法上の労働者に関するグレーゾーン事例について、「使用従属関係」の性格が多かれ少なかれ存在することを前提にして、適用が問題と問われているルール・制度の目的・趣旨に応じて相対的に「労働者性」を判断すべきであるとしている<sup>38)</sup>。

## ③経済的従属性を重視する立場

西谷教授は、「労働者性」を指揮命令関係の存否にウェイトを置いて判断する手法が適切なかを再検討する必要があるとする。こうした判断基準では、経済的には労働者と同様の保護を必要とするものの、指揮命令関係が希薄な者を「労働者」でないものとして扱う結果となると指摘する<sup>39)</sup>。

## ④その他の立場

当事者の意思を重視すべきとする柳屋教授の見解<sup>40)</sup>のほか、労基法・労契法・労組法上の「労働者」を統一的に捉えるべきであるとする橋本教授<sup>41)</sup>や川口教授<sup>42)</sup>の立場もある。

## 4.2.2 労契法上の「労働者」性に関する学説

### ①労基法上の労働者として同一とする立場

労基法上の「労働者」の定義規定と労働契約法上の「労働者」の定義規定はほぼ同じ内容であるため、労基法において用いられてきた労働者性の判断基準は、労働契約法にも妥当すると考えられる。そして、その立場に立つ多数説は、労基法と同様に「使用従属性」に基づいて労働者性を判断すべきであるとする<sup>43)</sup>。

### ②労契法上の労働者は独自の概念とする立場

これは、労契法上の労働者は労基法上の労働者の範囲より広いと理解する立場である。すなわち、両法の規制内容や法的性格の相違を踏えれば、同一に解する必然性はなく、むしろ、「労契法の契約保護の趣旨に沿って適用範囲＝労働者性を理解するのが適切」という考え方である<sup>44)</sup>。

## 4.2.3 労組法上の「労働者」性に関する学説

### ①労働の経済的従属性を重視する立場

この立場は、労組法の性格を憲法28条の団結権保障を具体化する法として捉え、憲法28条にいう「勤労者」を労働者として同一の概念とみる。したがって、労組法上の労働者の範囲は、労働基本権保障の趣旨との関連から判断される<sup>45)</sup>。

### ②労働の使用従属性を重視する立場

これは、労組法上の労働者について、「賃金等によって生活する者」と定義されていることや、団体交渉が「労働契約上の処遇」に関する交渉である点に着目し、「使用従属関係」の有無を重視して判断すべきとする立場である。過去にも労基法（労契法）の労働者概念と同一視するものがあった。しかし、前述の労基法の労働者に関する60年報告の公表以後は、使用従属性を重視するよう

になった<sup>46)</sup>。

### ③経済的従属性と使用従属性を複合的に判断する立場

これは、労組法上の労働者について、「経済的従属性」を基本としつつ、「賃金労働者に準ずる者」である以上、使用従属性を示す要素も考慮して総合的に判断すべきとする立場である。労組法3条は、労働組合による団体交渉を助成するため、同法の保護を及ぼすべき者をいかに確定するかという観点から定義されたものと解される<sup>47)</sup>。

この立場は、事業組織への組入れ、契約内容の一方的決定、報酬の労務対償性を主たる要素として、諾否の自由の有無、指揮命令関係、事業者性を補完的な要素とする。

## 5. 貨物軽自動車運送自営業者の法的保護の在り方

### 5.1 現行の法令上での対応

#### 5.1.1 労基法・労契法・労組法上の労働者の労働者性の拡張

労基法・労契法上の労働者を規定する条文は、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われている者（労基法9条・労契法2条1項）」を「労働者」として規定し、使用者の「指揮監督下の労働」をメルクマールとしている。

さらに、60年報告は、多数の学説、裁判例等にて用いられた種々具体的判断基準をもとにして、「使用従属性」を判断の中心概念として位置づけ、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、業務上の指揮監督の有無および拘束性の有無を判断要素として提示している。

この60年報告の判断要素は、横浜南労働基準監督署（旭紙業）事件<sup>48)</sup>以降の労基法上の労働者性に関する裁判例においても採用され、現在では通説<sup>49)</sup>となっている。

通説をそのまま貨物軽自動車運送自営業者の就業実態に適用すると、問題が生じる。すなわち、「運転手に対して運送先、運送先での到着時刻以外に運送経路、運送速度等の細かな指示を行なうこと少なく、ましてや通常の労働者のように始業・終業時刻で拘束することは稀であり、また、報酬も出来高で支払うのが通常であるので、これらの特徴を60年報告の基準に当てはめると労働者性を比較的狭く解するようになる<sup>50)</sup>」という点が問題となる。

2023年12月、厚生労働省は「貨物軽自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について<sup>51)</sup>」を公表した。その中では、「先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。」とし、貨物軽自動車運送自営業者が労災認定されている事例が発生していると指摘している。このように、現行の労基法・労契法の範囲においても貨物軽自動車運送自営業者の労働者性が認められる事例が存在することを厚生労働省が公表した点は、極めて意義深いと考えている。

貨物軽自動車運送自営業者に関する労基法・労契法上

の労働者性について厚生労働省が公表したものと同様であったとしても、「雇用保険には、被保険者資格を確認する制度があります<sup>52)</sup>。ところが労災保険について言うと労働者性について事前に確認できる制度が実際にはありません<sup>53)</sup>。」というのが現状である。すなわち、労災保険が適用されるには、実際に労災が発生し、労災申請を行う必要があるうえ、申請された案件が必ずしも労災として認定されるわけではなく、この点において、予見性がないと考えられる。

労組法上の労働者は、労基法・労契法の判断基準である「使用従属性」ではなく、事業組織への組入れや契約内容の一方的な決定等の要素を重視する基準によって判断される。このため、労基法・労契法上の労働者の労働者性の判断基準とは異なる結論が導かれる場合<sup>54)</sup>があり、係争事案によっては、以下のような事態が発生している。

例えば、ソクハイ事件<sup>55)</sup>においては、バイシクルメッセンジャーが労基法上の労働者であるとの主張を行ったがそれは棄却された。一方、会社側が主張したバイシクルメッセンジャーが労組法上の労働者には該当しないとの主張も退けられ、労組法上の労働者性は認められた。

すなわち、労基法・労契法上の労働者に該当しないものの、労組法上の労働者ではあると認められる事案が発生している。反対に、労基法・労契法上の労働者が認められながら、労組法上の労働者とは認められなかった事例はこれまで確認されていない。これを踏まえると、労組法上の労働者概念は、労基法・労契法上の労働者概念より十分に広く、これ以上拡張する必要はあまりないと考えられる。

### 5.1.2 労災保険の特別加入制度の利用に関する検討

#### ①制度の趣旨

「業務の実情や災害の発生状況等に照らし、実質的に労基法の適用のある労働者に準じて保護を与えるにふさわしい者につき、任意加入ではあるが労災保険制度の適用及ぼす<sup>56)</sup>」ことが適当と考えられる者について、労災保険法は、1965年11月以来、特別加入制度を設けている。これにより、「労働者」に該当しない一定の者でも、労災保険への任意加入とその適用を受けることが認められている<sup>57)</sup>。

#### ②運送事業についての加入の範囲

自動車を使用して行う旅客・貨物の運送事業、または原動機付自転車・自転車による貨物運送事業（個人タクシー業者・個人貨物運送業者等）が特別加入の対象とされる。

#### ③運送事業における給付の範囲

運送事業における労災保険の給付は、運送中およびそれに付随する作業中に発生した災害に限られる。例えば、通勤災害は給付対象外とされる。

#### ④保険料の負担

被用者（労働者）の場合、労災保険料は使用者である事業主が全額負担する。他方、特別加入制度の場合は任意加入であり、保険料は加入者本人が全額負担となる。

## 5.2 フリーランス新法の規定の参考

### 5.2.1 フリーランス新法の概要

フリーランス新法は、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しない個人または法人である特定受託事業者と、発注側である（特定）業務委託事業者との間の「業務委託」に係る取引に適用されるものであり、事業者間（BtoB）における委託取引が対象となっている<sup>58)</sup>。

本稿の対象である貨物軽自動車運送自営業者は、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しない個人（フリーランス新法2条1項1号）、または従業員を使用せず、かつ、その代表者以外に他の役員がいない法人（フリーランス新法2条1項2号）にあたるためフリーランス新法の特定受託事業者または特定受託業務従事者に該当するものと考えている。

### 5.2.2 特定受託事業者の就業環境の整備（第3章）

フリーランス新法の第3章のうち、本稿に関連する16条中途解除等の事前予告および理由の開示を取り上げる。

#### ①中途解除等の事前予告

一定期間継続する取引において、特定業務委託事業者が契約の中途解除や不更新を特定受託事業者にあらかじめ知らせる場合には、特定受託事業者が次の取引へ円滑に移行できるようにすることを目的として、特定業務委託事業者は、継続的業務委託に係る契約を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合には、特定受託事業者に対し、解除の日または契約の満了日の少なくとも30日前までに、その旨を予告しなくてはならないとしている（フリーランス新法16条1項）。

#### ②理由の開示

契約解除等の予告を受けた場合に、特定受託事業者が契約の存続に向けた交渉を行う機会を確保するとともに、特定業務委託事業者とのトラブルを回避する観点から、フリーランス新法では、予告の日から契約満了までの間に、特定受託事業者が契約の中途解除や不更新の理由の開示を請求した場合には、特定業務委託事業者は、これを開示しなければならないと定められている（同条2項）。

#### ③違反した場合の対応

フリーランス新法の第3章は、厚生労働省が管轄している。同法の規定に違反した事業者に対しては、当該規定に係る章を所管する省庁が助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとしている。命令違反、検査拒否等については50万円以下の罰金に処するとし、また、法人両罰規定もある。

### 5.2.3 フリーランス新法と労働法令との関係

#### ①労基法との関係

労基法との関係については、フリーランス新法は「契約形式上は本法の特定受託事業者であっても、実質的に労基法上の労働者と判断される場合には労働基準関係法令が適用され、本法は適用されない<sup>59)</sup>。」と定める。したがって、労基法上の労働者に該当すると認められる場合には、フリーランス新法よりも労基法が優先して適用される<sup>60)</sup>。



## ②労組法との関係

労組法との関係については、「フリーランスが本法の適用を受ける場合であっても、労組法上の労働者に該当する場合には、労組法の適用は排除されない<sup>61)</sup>。」とされている。これは、フリーランス新法上の特定受託事業者の中には、労組法上の労働者に該当する場合があることを示している。

### 5.2.4 フリーランス新法の評価

フリーランス新法については、「フリーランスの『無権利状態』を部分的に解消するものであるから、一定の評価が可能である。しかも、フリーランス新法の『特定受託業務従事者の就業環境の整備』については、労働法的、社会的な整備が図られたものとすることもできる<sup>62)</sup>。」とする見解や「課題の多い法律であるが、ないよりはずっと良い法律であることは間違いない。この法律を生かすも殺すも、今後の活用・運用次第である<sup>63)</sup>。」とする指摘がみられる。

前述のとおり、貨物軽自動車運送自営業者は、フリーランス新法上の特定受託事業者または特定受託業務従事者に該当するものと考えられる。明確に労働者とまではいえない者に対して、同法は労基法の解雇予告義務に類似する契約解除の予告義務（同法16条）を法定化し、さらにその履行を担保するものとして厚生労働大臣が違反する特定業務委託事業者に対し、その違反を是正し、または、防止するために必要な措置を勧告することができると定めている。

貨物軽自動車運送自営業者が契約解除の場面でこれまで無権利状態に置かれていたことを踏まえると、この勧告措置は、従来にない強力な法的制度であると高く評価し得る。

## 6. 結論

本稿の検討結果を次のとおりまとめる。

第一に、近年の貨物軽自動車事業者数は、2.2で述べたとおり増加しており、かつ、貨物軽自動車事業者数と車両数がほぼ同水準に近づいていることから、貨物軽自動車運送自営業者が増加していると考えられる。また、貨物軽自動車運送自営業者の就労実態をみても、1日8時間を超えて働く者が約6割、1日の配達個数が100個を超える者が半数近くに上るなど、多くの貨物軽自動車運送自営業者が、大手宅配業者やECサイト等の多数の配達貨物を有する者の下請等として、ほぼ終日従事していることが窺える。それらの点を踏まえると、大手宅配業者に雇用される労働者と比較しても、業務量や事実上の拘束度合には大きな差がないことが明らかである。

第二に、3.より、貨物軽自動車運送自営業者を労基法上の労働者として保護することのハードルが極めて高いことが裁判例から明らかになった。特に横浜南労基署長（旭紙業）事件の最高裁判決以降は、労基法上の労働制が認められた事例はほとんどみられない。その理由として考えられるのは、同判決が依拠した60年報告の「使用従属性」を中

心とする判断枠組みが継続して用いられている点があげられる。この判断枠組みを発注者（使用者）の目前で労務提供をしない貨物軽自動車運送自営業者等の運転手に適用すると、労基法上の労働者性が否定されやすい傾向にある<sup>64)</sup>ことは、指摘のとおりである。

一方、労組法上の労働者性が認められるハードルは、労基法上の労働者性に比べて低いと考えられる。発注者の目前で労務を提供していないカスタマーエンジニアについて労組法上の労働者性を認めたINAXメンテナンス事件最高裁判決を踏まえると、貨物軽自動車運送自営事業者も労組法上の労働者に該当する可能性は高い。また、「自らの労組法上の労働者性を検討し、労働組合を結成するなどして地位の向上に努めるべき<sup>65)</sup>」との指摘もある。

この観点からすれば、貨物軽自動車運送自営業者が労働組合を結成・加入し、発注者を労組法上の使用者として団体交渉を申し入れすることは可能である。もっとも、労組法上の労働者性が認められ、就業先には団体交渉義務が生じるものの、「仮に労組法上の労働者性が認められて確定しても、現実の交渉はなかなか上手くいきません（ソクハイユニオン、NHK集金業務の労組など）<sup>66)</sup>。」との指摘があるように、実行的な交渉には別の高いハードルが存在する。

さらに、労基法上の労働者概念と労組法上の労働者概念に共通しているのは、「『労働者』の概念という問題は、多様な現実に対応しようとすれば判断基準に明確性を欠き、性急に明確な判断基準を求めると現実的必要性をそぎ落しかねないというディレンマを抱えている<sup>67)</sup>」という問題が生じていることである。

第三に、4.より、行政が示した労働基準法研究会報告書および労使関係法研究会報告書を検討し、労基法、労契法および労組法上の「労働者」概念をめぐるわが国の学説の状況を整理した。その結果、行政が公表した報告書が裁判例や学説に一定の影響を及ぼしている一方で、学説は、労基法、労契法および労組法上の労働者については、多様な立場が併存し、一致した見解には至っていないことが明らかとなった。

第四に、5.より、貨物軽自動車運送自営業者が自ら労災申請を行ったとしても、労災認定には時間を要し、かつ結論の予見可能性が乏しいことが明らかとなった。したがって、貨物軽自動車運送自営業者の労災や安全衛生面の確保については、労災保険法33条に基づく一人親方等の特別加入制度の利用を促進すべきであると考えられる。ただし、特別加入制度は労災保険料を自ら負担しなければならない、この点が加入率低い要因となっているという問題<sup>68)</sup>もある。

また、貨物軽自動車運送自営業者は、フリーランス新法上の特定受託事業者または特定受託業務従事者に該当し得る存在であり、明確に「労働者」とは位置づけ難い労務供給者について、同法は労基法の解雇予告義務に類似する契約解除の予告義務（フリーランス新法16条）を法定化している。この制度を積極的に活用すべきである。

以上より、現行の労働法体系においても、貨物軽自動車運送自営業者に対して一定の保護を及ぼすことは可能であると結論づけられる。

## 注

- 1) 川村雅則 貨物軽自動車運送自営業者の就業・生活・安全衛生に関する調査報告」北海道大学大学院教育学研究科紀要89号（2003）105～151頁。川村教授は宅配業者と契約している個人、協同組合に登録している軽貨物運送業者を「貨物軽自動車運送自営業者」としており本稿もそれに従う。
- 2) 本稿の貨物軽自動車運送自営業者である貨物自動車運送事業法上の貨物軽自動車運送事業は、1台以上の貨物用軽自動車があり、事業の届出を所轄運輸支局に届出受理されれば事業可能な届出事業である（貨物自動車運送事業法36条）。
- 3) 労働省労働基準局編『労働基準法の問題点と対策の方向』労働基準法研究会報告書日本労働協会・1986）35頁。
- 4) 厚生労働省労働基準局編『令和3年版 労働基準法 上巻（労働法コンメンタールNo3）』（労務行政・2022）114頁。
- 5) 水町勇一郎『詳解労働法〔第3版〕』（東京大学出版会・2023）37頁。
- 6) 河合塾事件最三小判平成22・4・27労判1009号5頁。
- 7) 菅野和夫・山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂・2024）204頁。
- 8) 井上浩『最新労災保険法〔第2版〕』（中央経済社・1999）44頁。
- 9) 横浜南労働基準監督署長（旭紙業）事件最一小判平成8・11・28労判714号14頁，判時1589号136頁。
- 10) 大内伸哉『最新重要判例200労働法〔第8版〕』（弘文堂2024年）142頁。
- 11) 国土交通省関東運輸局ウェブサイト<https://www.wtb.mlit.go.jp/kanto/content/000257206.pdf> 2023年7月24日 閲覧より筆者作成。
- 12) 前掲注11。
- 13) 朝日新聞2023年5月29日21面。
- 14) 荒木ほか編『注釈 労働基準法・労働契約法 第一巻—総論・労働基準法(1)—』（有斐閣・2023）487頁。
- 15) 荒木ほか編前掲注14）136頁。
- 16) 改正前の改善基準は、1989年2月7日労働省告示第7号，改正の告示は、2022年12月23日厚生労働省告示第367号。上記改正を簡潔にまとめたものとして国土交通省ウェブサイト。<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/truck/notice> 2023年8月3日閲覧。
- 17) 2001年国土交通省告示第1365号。貨物自動車運送事業者が運転者の勤務時間及びおよび乗務時間を定める場合の基準は、運転者の労働時間等の改善が過労運転の防止にも資することに鑑み、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」とするとの記載がある。
- 18) 同様の趣旨 全日本トラック協会『解説 トラック運転者の改善基準告示 —2024年4月適用—』の3頁には、「労働者に該当しない個人事業主は、直接、改善基準告示の対象ではありませんが、国土交通省が告示で定める基準により、実質的に改善基準告示の遵守が求められます。」とある。[https://jta.or.jp/pdf/kaizen/kaizen\\_text.pdf](https://jta.or.jp/pdf/kaizen/kaizen_text.pdf) 2024年12月2日閲覧。
- 19) 前掲注9。
- 20) 横浜地判平成5・6・17労判643号71頁。
- 21) 東京高判平成6・11・24労判714号16頁。
- 22) 国・中労委（INAXメンテナンス）事件最判平成23・4・12労経速2105号3頁，判時2117号139頁等。
- 23) 大阪府労委命令平成18・7・21別冊中労時1351号25頁。
- 24) 中労委命令平成19・10・3別冊中労時1360号21頁。
- 25) 国・中労委（INAXメンテナンス）事件 東京地判平成21・4・22労判982号17頁。
- 26) 国・中労委（INAXメンテナンス）事件 東京高判平成21・9・16労判989号12頁。
- 27) 菅野・山川前注7）204頁。
- 28) 筆者作成。
- 29) 前掲注9。
- 30) 前掲注3。
- 31) 筆者作成。
- 32) 国・中労委（INAXメンテナンス）事件前掲注21，国・中労委（新国立劇場運営財団事件）最判平成23・4・12労経速2105号8頁，判時2114号3頁等。
- 33) 前掲注3。
- 34) 前掲注3 53頁以下。
- 35) 労使関係法研究会報告書（2011年7月25日）。
- 36) 前掲注35 10～11頁。
- 37) 菅野・山川前注7）204～213頁。
- 38) 下井隆史『労働基準法〔第5版〕』（有斐閣・2019）26～35頁。
- 39) 西谷敏『労働法〔第3版〕』（日本評論社・2020）29～35頁。
- 40) 柳屋孝安『現代労働法と労働者概念』（信山社・2005）313～373頁。
- 41) 橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法』（弘文堂・2021年）360～399頁。
- 42) 川口美貴『労働者概念の再構成』（関西大学出版部・2012）397頁。
- 43) 菅野・山川前注7）204頁等。
- 44) 西谷ほか編 別冊法セミ263『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法〔第2版〕』毛塚勝利 日本評論社。2020）352頁。
- 45) 川口美貴「労働組合法上の労働者と理論的課題」労委労協641号（2009）2頁。野田進「就業の『非雇用化』と労組法上の労働者性」労旬1679号（2008）6頁等。
- 46) 土田道夫「『労働組合法上の労働者』は何のための概念



- か」季労228号（2010）127頁等。
- 47) 例として、菅野・山川前掲注7)937～938頁。
- 48) 前掲注9。
- 49) 菅野・山川前掲注7)210～211頁。
- 50) 鎌田耕一「いわゆる備車運転手の労災保険上の労働者性が否定された事例—横浜南労基署長事件・最高裁第一小法廷判決の研究」労旬1422号（1997）21～31頁。
- 51) 労判1302号95頁。
- 52) 雇用保険法第8条・第9条により被保険者又は被保険者であつた者は、いつでも、厚生労働大臣に対して、労働者が被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの請求をすることができ、請求を受け厚生労働大臣は、それらの確認を行うものとするとしている。
- 53) 日本労働法学会誌135号（2022年）113頁における古川景一氏のコメント。
- 54) 国・中労委（新国立劇場運営財団事件）最三小判2011・4・12でも、同時に労働契約の成立の地位確認の訴えも提起されたが、訴えを棄却する判決が確定している。
- 55) 東京地判平成24・11・15判タ1404号126頁。  
その後も、団体交渉に関する対応や、労働組合副委員長に対する業務委託契約の解除を不当労働行為にあたるとする命令の取り消しを求めた訴訟（第一審東京地判平成27・9・28別冊中労時1491号91頁、控訴審東京高判平成28・9・24別冊中労時1496号52頁）では、労組上の労働者に該当しないという原告（ソクハイ）の主張を退けている。
- 56) 土田ほか『条文から学ぶ労働法』[小畑史子]（有斐閣・2011）335頁。
- 57) 水町前掲注5)840～841頁。
- 58) 内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 公正取引委員会事務局 経済取引局取引部取引企画課 中小企業庁 事業環境部取引課 厚生労働省雇用環境・均等局総務課 雇用環境室 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の概要」労政時報4062号（2023）71頁では図表を使用して説明している。
- 59) 宮本悦子政府参考人・参議院内閣委員会2023年4月25日 No105。
- 60) 川口美貴『労働法 [第8版]』79頁では、「フリーランス新法の特定受託事業者が労基法上の労働者にあたる場合には労基法とフリーランス新法が重疊的に適用されることになろう」とする。
- 61) 青山桂子政府参考人・参議院内閣委員会2023年4月25日 No199。
- 62) 沼田雅之『フリーランス新法はフリーランスの需要を満たすものか』労旬2035号（2023）15頁。
- 63) 笠置裕亮『「特定受託業務者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）の解説と今後の課題について』労旬2035号（2023）25頁。
- 64) 鎌田前掲注50)労旬21～31頁。
- 65) 土田道夫「新型コロナ危機と労働法・雇用社会(2)」法曹時報73巻6号（2021）66～67頁。
- 66) 梶一郎「配達員の労働者性をめぐる最新注目事例と今後への影響—ウーバー・イーツ・ジャパン事件」労働法学会報2791号（2023）27頁。
- 67) 野川忍『労働協約法』（弘文堂・2015）81頁。
- 68) 一人親方労災保険組合の令和6年4月の加入者データ <https://rousai-hoken.jp/10788> によると特別加入者数が88,202名に対して内配達員は411名しかない。この数値より単純に加入率を推測すると約0.5%になる。