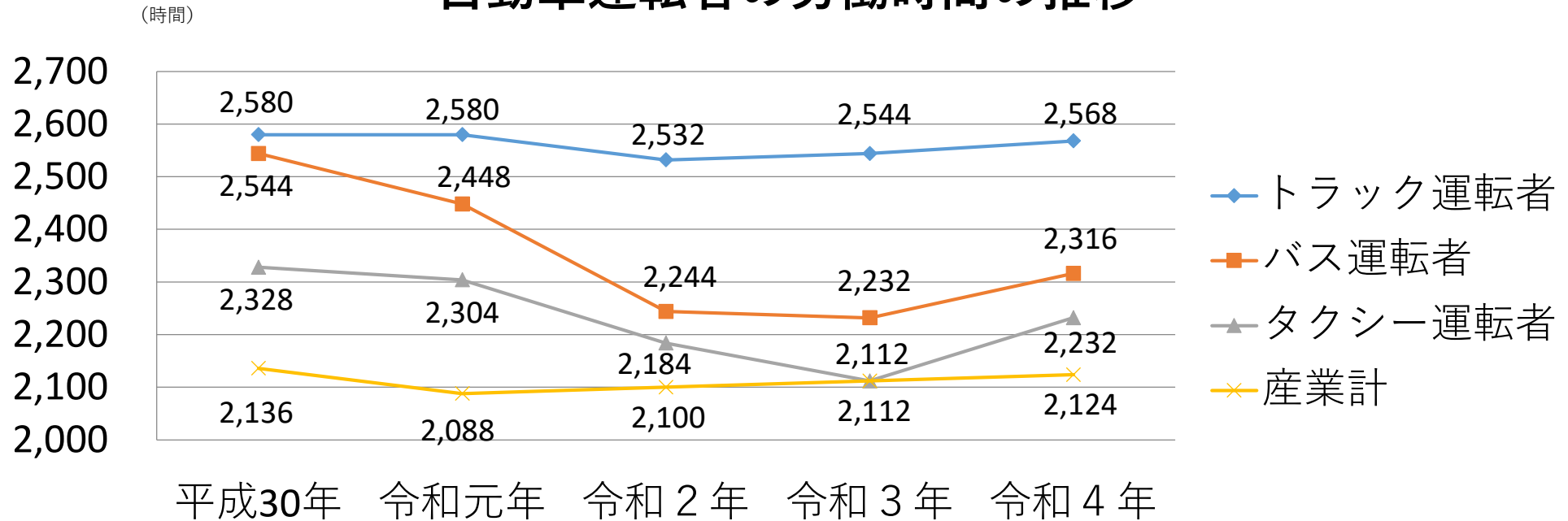
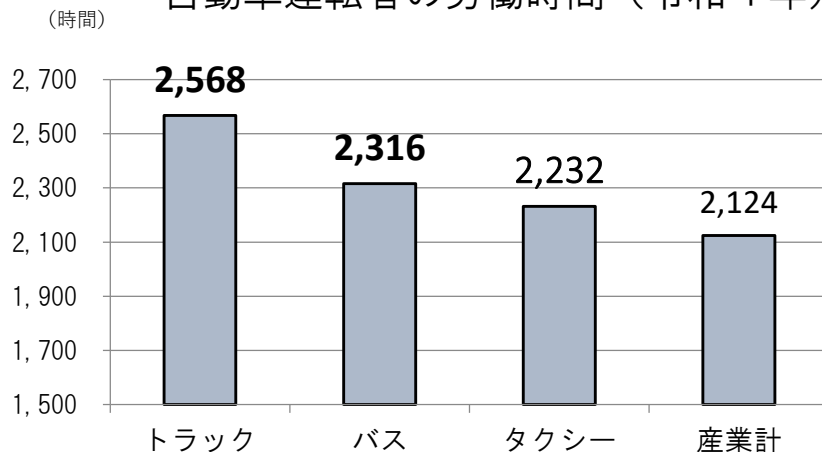


## 自動車運転者の労働時間の推移



※賃金構造基本統計調査より算出

### 自動車運転者の労働時間（令和4年）

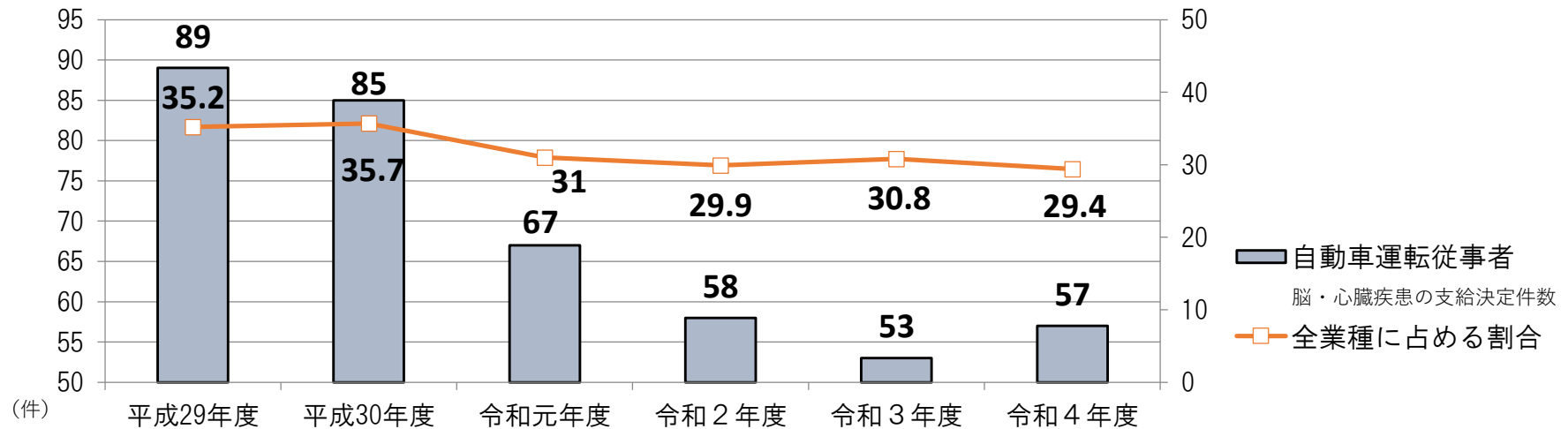


自動車運転者は、他の産業と比較して、長時間労働の実態にあり、令和4年における労働時間は、産業計と比べて、トラック運転者は約444時間、バス運転者は約192時間、タクシー運転者は約108時間、長い。

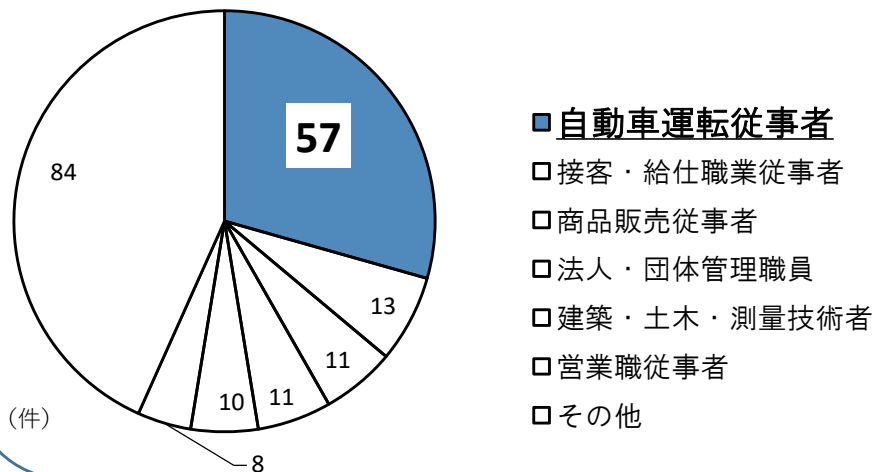
# 自動車運転者に係る労働の現状②

職種別の脳・心臓疾患支給決定件数においても、自動車運転従事者は高い水準（令和4年度 57件）にあり、全業種（同194件）の約3分の1を占める。

自動車運転者の脳・心臓疾患の推移（自動車運転従事者）



脳・心臓疾患支給決定件数（令和4年度：職種別）



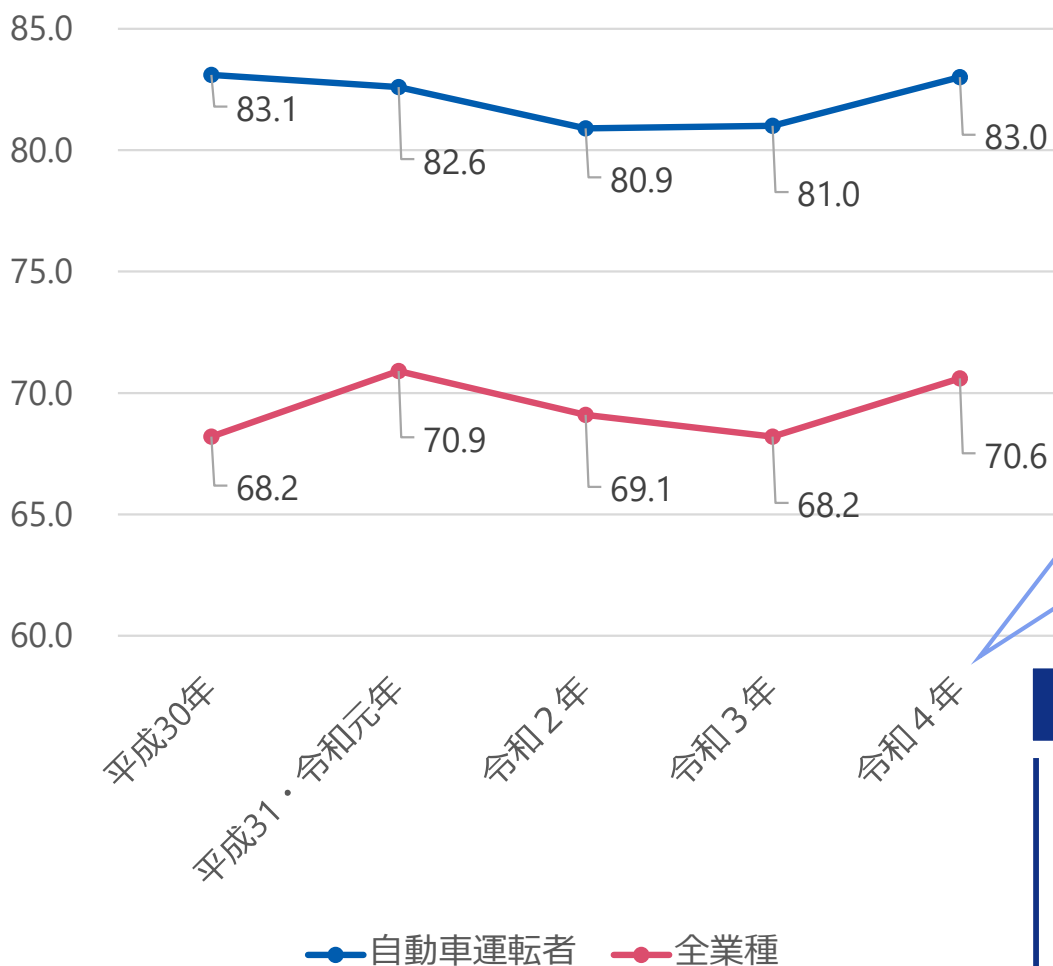
常用雇用者（55,143,895人）に占める道路貨物運送業に従事する常用雇用者（1,611,454人）の割合は2.92%、同じく道路旅客運送業に従事する労働者（443,169人）の割合は0.8%。

※ 数値は、総務省統計局「経済センサスー活動調査」（令和3年）の調査票情報を独自集計したもの。

# 自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導等の状況①

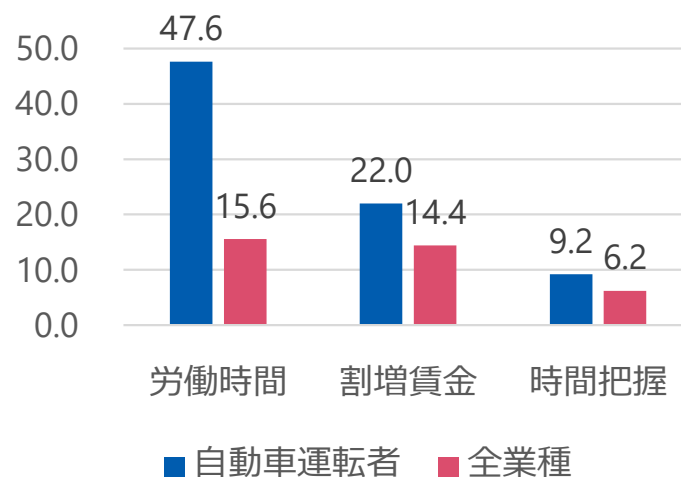
- 自動車運転者を使用する事業場に係る労働基準関係法令の違反率は全業種と比べて高い状況にある。
- 令和4年に監督指導を行った3,785事業場のうち、83.0%に当たる3,142事業場において、労働基準関係法令違反が認められた（全業種70.6%）。

労働基準関係法令違反率の推移



主な労働基準関係法令違反の内容

(令和4年)



労働基準関係法令違反事業場数（違反率）（令和4年）

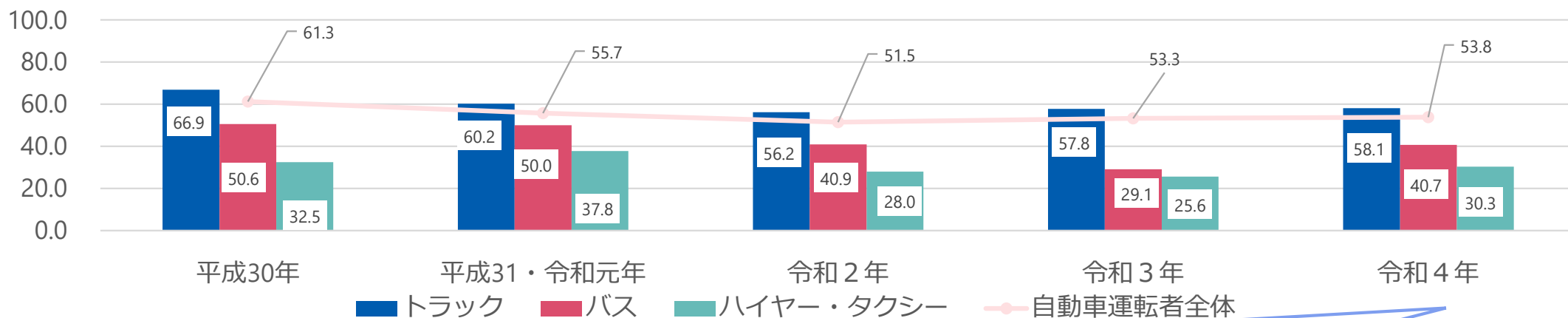
- トラック : 2,549 (82.8%)
- バス : 94 (76.4%)
- ハイヤー、タクシー : 239 (88.2%)

## 自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導等の状況②

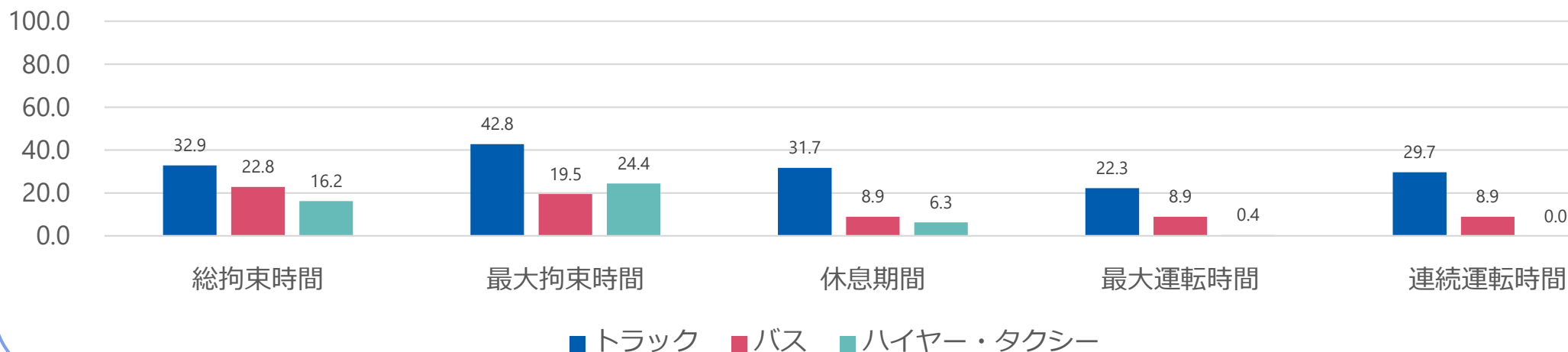
- 令和4年に監督指導を行った3,785事業場のうち、53.8%に当たる2,037事業場において、改善基準告示（※）違反が認められた。

※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）

### 改善基準告示違反率の推移



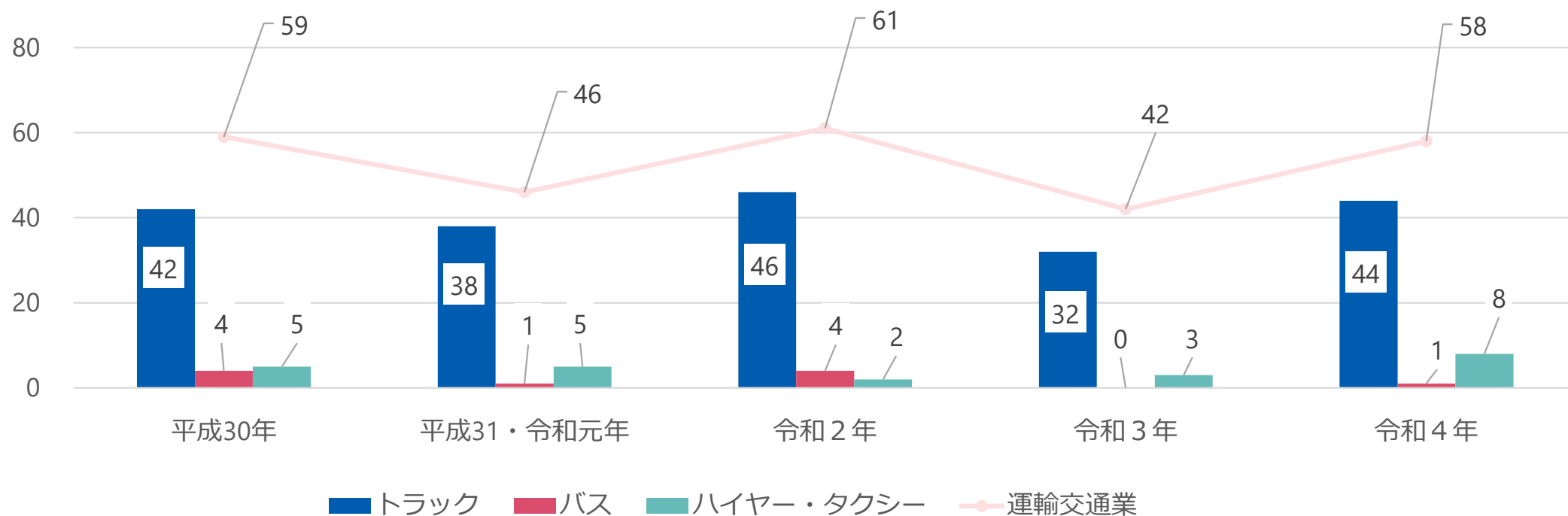
### 主な改善基準告示違反の内容（令和4年）



## 自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導等の状況③

- ・ 度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対処している。
- ・ 令和4年における自動車運転者を使用する事業場に係る送検件数は58件で、全体（783件）の7.4%。

労働基準関係法令違反による送検件数の推移

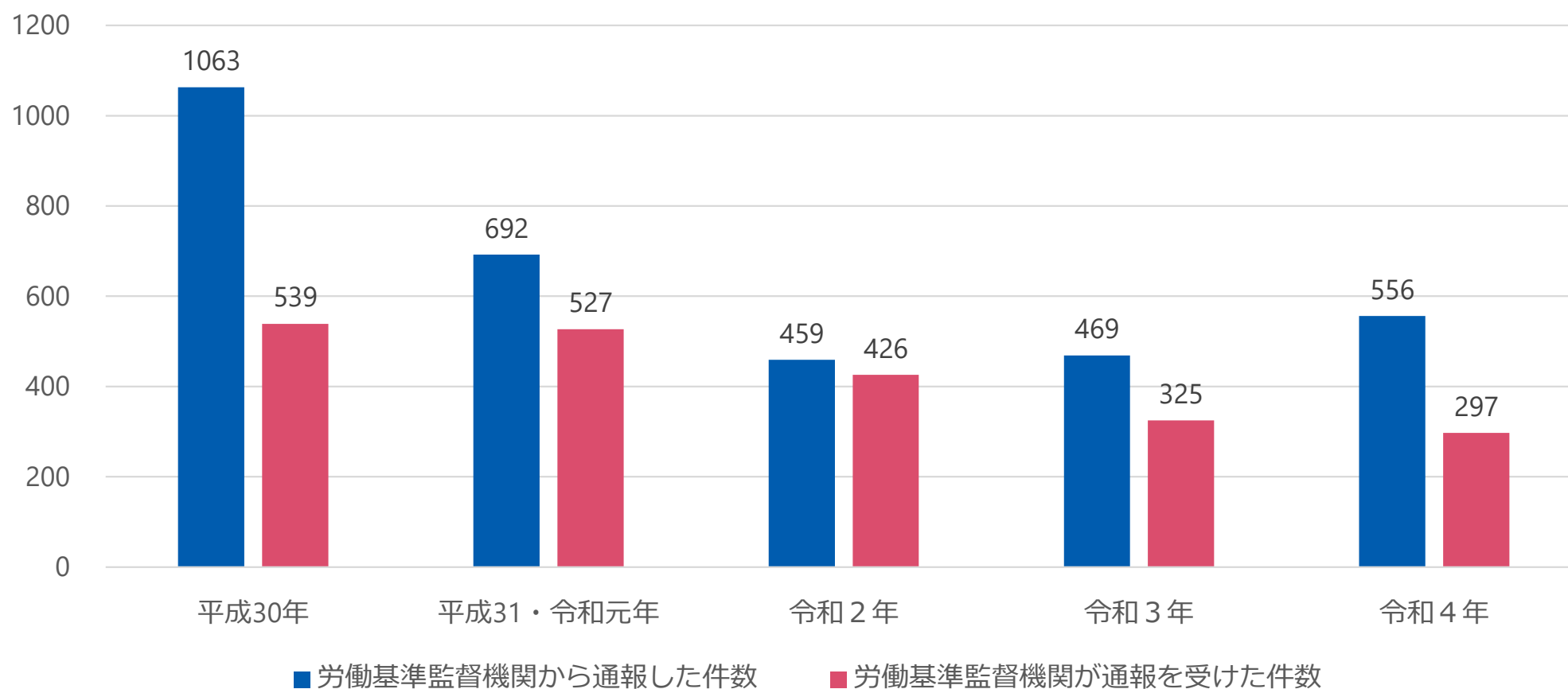




## 自動車運転者を使用する事業場に係る監督指導等の状況④

- 自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関が、その監督等の結果（改善基準告示違反等）を相互に通報している。

地方運輸機関との相互通報件数の推移



# 発着荷主等に対する要請の取組

- 令和4年12月23日の改善基準告示の改正に伴い、都道府県労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について、発着荷主等に対して要請する取組を開始した。

## 1. 荷主特別対策チームの概要

### 1.トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有するメンバーで編成されています

「荷主特別対策チーム」は、都道府県労働局に新たに任命する荷主特別対策担当官を中心に、トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有する都道府県労働局・労働基準監督署のメンバーにより編成しています。

### 2.労働基準監督署が発着荷主等に対して要請します

労働基準監督署が、発着荷主等に対し、①長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めること、②運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知し、トラック運転者がこれを遵守できるよう協力すること、などを要請します。

### 3.都道府県労働局が長時間の荷待ちなどの改善等に向け発着荷主等に働きかけます

都道府県労働局のメンバーが、労働基準監督署から要請された事項に発着荷主等が積極的に取り組めるよう、荷待ち時間等の改善に係る好事例の紹介等のアドバイスを行います。

### 4.長時間の荷待ちに関する情報を収集します

厚生労働省ホームページに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」(※)を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などの情報を収集し、その情報を基に、労働基準監督署が要請等を行います。

※URL:[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/nimachi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/nimachi.html)



## 2. 発着荷主等による長時間の荷待ちに対する取組

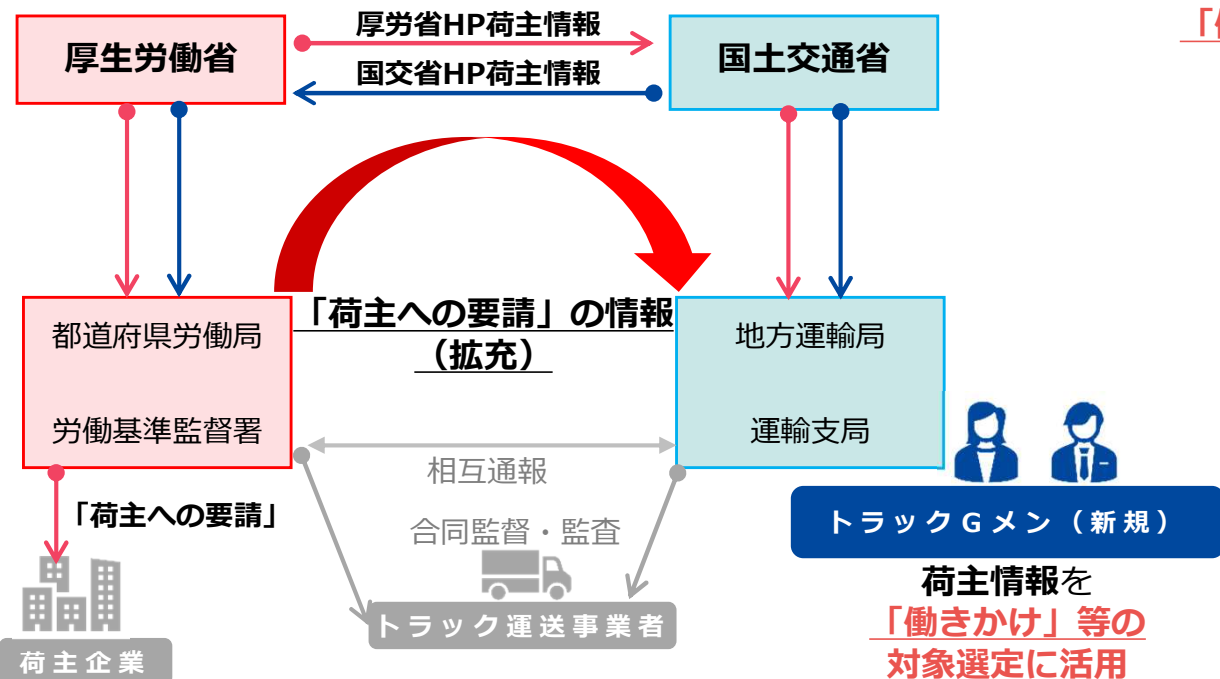
	令和4年12月～令和5年12月
「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」に寄せられた情報の件数	<b>707</b>
発着荷主等に対する要請を実施した事業場数	<b>11,138</b>

# 「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）①

## ① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え、

- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、**「荷主への要請」を実施した荷主の情報**を、広く国土交通省に提供し、**「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用**



## ③ 「標準的な運賃」の周知強化

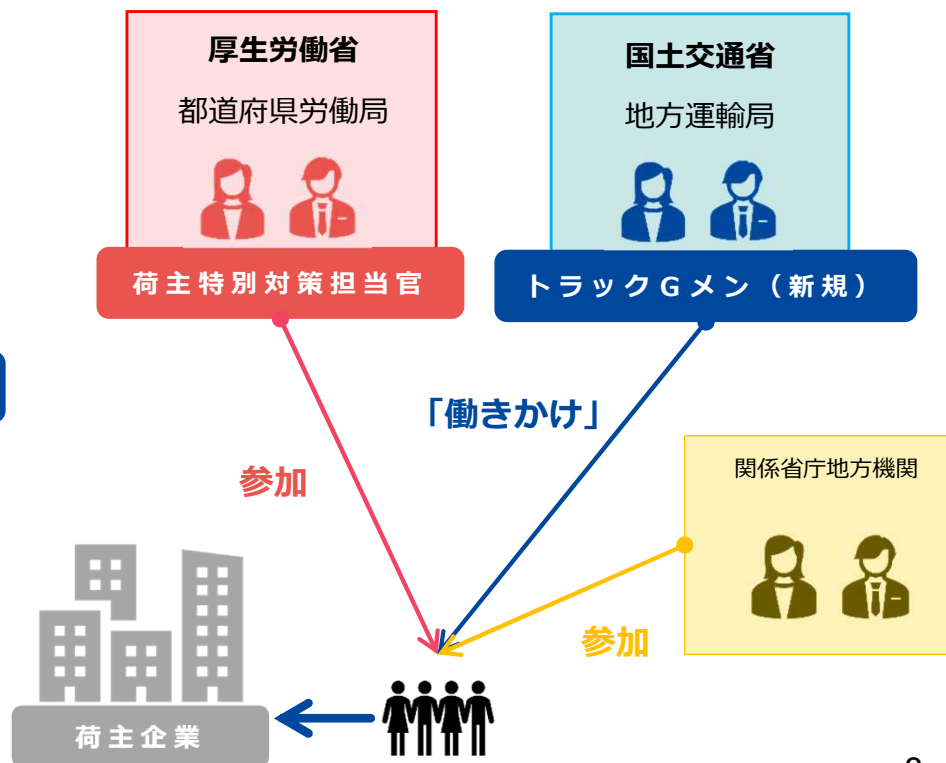
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- トラック法に基づく**「標準的な運賃」も周知**

## ② トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- **国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」**
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、**都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加**






# 「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）②

- 賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃を支払うことの周知を開始した。（「標準的な運賃」の周知）

## 発着荷主等に対する要請時に配布するリーフレット「STOP! 長時間の荷待ち」

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



# STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討**をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへお願い

- 1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう**

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。**

**取り組み例**

  - ・納品時間の指定を柔軟にする
  - ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
  - ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
  - ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
  - ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる

「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」  
（厚生労働省・国土交通省・公益社団法人全日本トラック協会（2019/08））
- 2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう**

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、**トラック運転者が告示を守る着時刻などを設定しましょう。**  
また、改善基準告示に違反して安全な運転を確保できないような発注を行うことはやめましょう。

改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。
- 3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう**

トラック運転者に事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。  
労働災害防止のため、トラック運転者に荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。

「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」

トラック輸送の「標準的な運賃」に、ご理解・ご協力をお願いいたします

「標準的な運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して**持続的に**事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。

持続可能な物流を実現するため、荷主の皆様、「標準的な運賃」の趣旨をご理解いただき、ご協力くださますようお願いいたします。

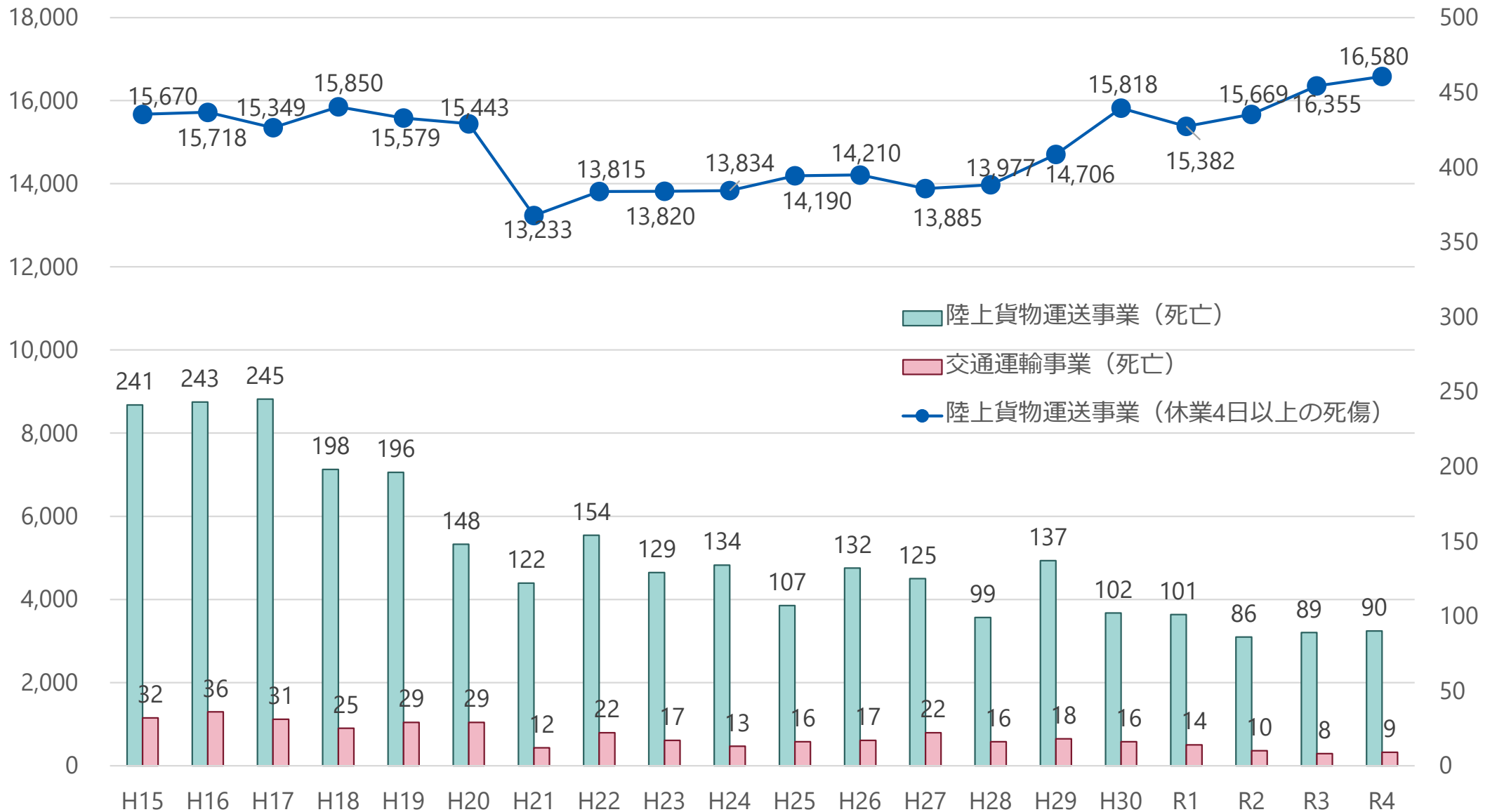
国土交通省「トラック輸送の「標準的な運賃」が定められました」

令和5年10月～  
「標準的な運賃」についても周知

# 自動車運転者の「改善基準告示」改正内容について

	1日の休息期間	1日の拘束時間	年・月の拘束時間	その他
<b>トラック</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限 ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、 <u>8時間下限が週2回</u> まで可。その場合、運行終了後 <u>12時間</u> 以上を確保	<b>【現行】</b> 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週2回までが目安</u> ※ 長距離・泊付きの場合は、 <u>16時間が週2回</u> まで可	<b>【現行】</b> 293時間以内など  <b>【改正後】</b> (原則) <u>年3,300時間以内</u> かつ <u>月284時間以内</u> (例外) <u>年3,400時間以内</u> かつ <u>月310時間以内</u> ※ <u>1か月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める</u>	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)  (その他個別の規定あり)
<b>タクシー</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限	<b>【現行】</b> 13時間以下 最大16時間  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが目安</u>	<b>【現行】</b> 月299時間以内  <b>【改正後】</b> <u>月288時間</u> 以内	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)
<b>バス</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限	<b>【現行】</b> 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが目安</u>	<b>【現行】</b> 週65時間以内(4週平均) ※ 月換算で281時間以内  <b>【改正後】</b> (原則) <u>年3,300時間以内</u> かつ 月281時間以内など (例外 (貸切バス等乗務者の場合) ) <u>年3,400時間以内</u> かつ <u>月294時間以内</u> など	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)  ・軽微な移動が生じた場合の特例 (新設)

# 陸上貨物運送事業等における労働災害発生状況

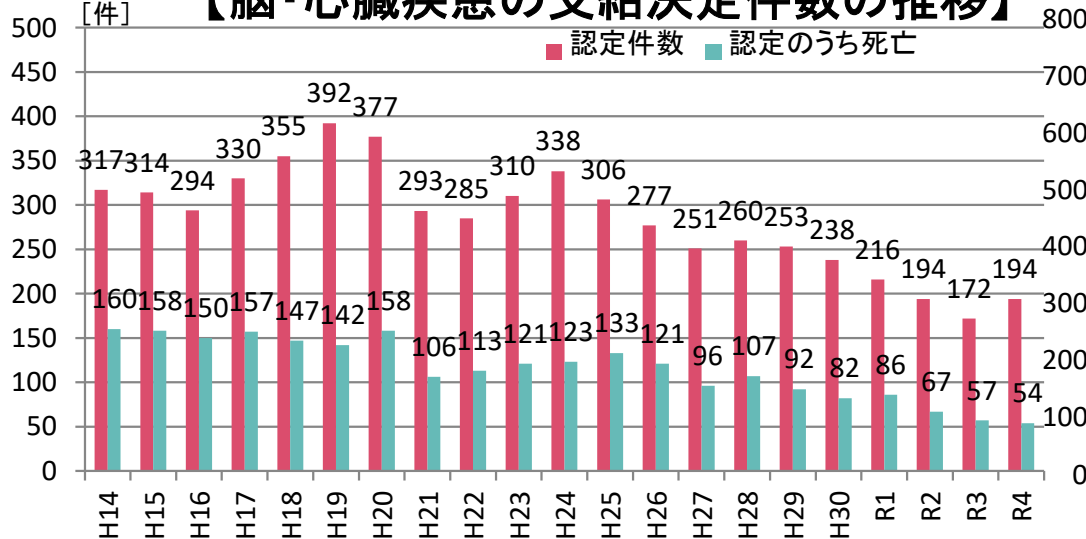


出典：平成23年までは、労災保険給付データ（労災非適用事業を含む）、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成  
 平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成  
 ※ 東日本大震災を直接の原因とする労働災害及び新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。

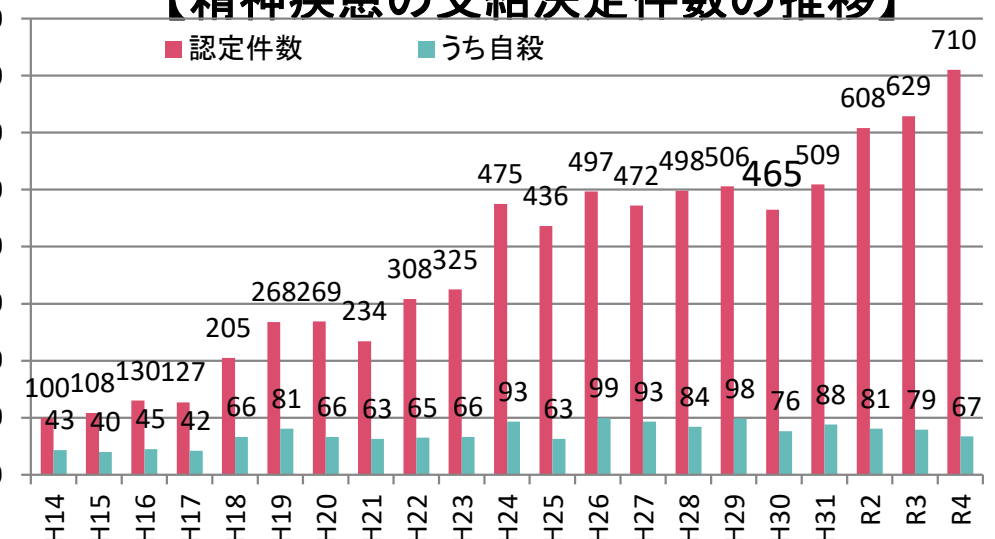
# 脳・心臓疾患及び精神疾患の労災補償状況

- 道路貨物運送業においては、脳・心臓疾患の労災に関する支給決定件数は、全業種中最も多い。
- 精神疾患の労災に関する支給決定件数は、全業種中比較的多い。

【脳・心臓疾患の支給決定件数の推移】



【精神疾患の支給決定件数の推移】



【支給決定件数の多い業種(中分類の上位5業種)】

業種 (大分類)	業種 (中分類)	件数
1 運輸業、郵便業	道路貨物運送業	50
2 建設業	総合工事業	18
3 宿泊業、飲食サービス業	飲食店	14
4 サービス業 (他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	10
5 卸売業、小売業	各種商品小売業	8

【支給決定件数の多い業種(中分類の上位5業種)】

業種 (大分類)	業種 (中分類)	件数
1 医療・福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	85
2 医療・福祉	医療業	79
3 運輸業、郵便業	道路貨物運送業	37
4 建設業	総合工事業	33
5 宿泊業、飲食サービス業	飲食店	31



# 国民向け周知広報について（令和5年6月28日～）

- 働き方改革関連法に基づき、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転者、建設の事業等についても、令和6年4月1日から上限規制が適用される。
- 上限規制の円滑な適用に向けては、国民の理解や社会的な機運の醸成も不可欠。このため、本年6月以降、自動車運転の業務、建設の事業に関して、国民向けの広報を順次実施。

## 【イメージキャラクター】小芝風花さん（俳優）



## 国民向け広報内容（PRイベントの開催、動画、ポスターの作成など）

- 自動車運転者・建設の事業で働く方について、荷主や発注者等の都合で長時間労働になるケースがあること。
- 自動車運転者・建設の事業での働き方を変えていくために、荷主、発注者、そして国民にもできることのご協力をいただきたいこと。  
（例：再配達の削減など）



## PRイベント（6月28日開催）

加藤前厚生労働大臣、斉藤国土交通大臣がご出席。



# 働き方改革PR動画「はたらきかたススめ（トラック編）」

- 令和5年7月28日公開。
- 都道府県労働局、各地方運輸局・運輸支局、トラック協会などを通じて周知を行っている。



荷主の方  
そして私たちも  
変わっていきましょう

## 動画のポイント（知っていただきたいこと）

- トラックドライバーは、自動車運転の業務の中でも、特に労働時間が長い業務であり、大型トラックでは全産業平均と比べて、年間労働時間が400時間程度長い状況にあること。
- トラックドライバーにとっては、荷物の積み下ろしの際の待機時間が負担となっており、荷主の立場から何も対策をしなければ、2024年度には約14%、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性があると言われていること。
- トラックドライバーが決められた時間内で効率よく業務を行えるよう、荷主の方にも、トラック事業者等から待ち時間のことなどで相談があれば、協力して問題解決に取り組み、待機時間の削減等にご協力をいただきたいこと。
- また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

トラック・バス・タクシー業に携わるみなさまへ



くらし、  
はたらき、  
ともに  
ススめ！

2024年  
4月から  
自動車運転者にも

時間外労働の  
上限規制が  
適用されます

改善基準  
告示も改正  
されます

働き方改革を進めましょう！詳しくは特設サイトへ！



# 労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

<2023年12月現在>

## 【本資料について】

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 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。  
本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです(※)。各事例の実態に応じ、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- **契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。**

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

## (参考：労働者性の判断基準)

労働基準法第9条では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)(昭和60年12月19日)において、以下のように整理されている。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
  - (1) 「指揮監督下の労働」であること
    - ア 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
    - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
    - ウ 拘束性の有無
    - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
  - (2) 「報酬の労務対償性」があること
- 2 「労働者性」の判断を補強する要素
  - (1) 事業者性の有無
  - (2) 専属性の程度
  - (3) その他

## 事例1（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。当該配送員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

### 「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

#### 1 使用従属性

##### (1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

###### ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

###### イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者に把握されており、配送の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。

配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に関し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配送状況に応じて元請事業者から随時指示がなされているほか、配送時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

###### ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内にするを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

###### エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

##### (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

#### 2 「労働者性」の判断を補強する要素

##### (1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

##### (2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

##### (3) その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

### 判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労務対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

## 事例2（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

### 「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

#### 1 使用従属性

##### (1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

###### ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、複数の配送員（個人事業主扱い）でチームを組み、チーム内で稼働日を調整しており、本人の希望に基づく調整が可能となっている。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日欠勤も認められており、その場合は元請事業者において代替の配送員を手配する。

###### イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、契約書等において、原則として元請事業者が示したルートに従わなければならない旨が定められている。当日に配送が割り当てられた荷物については、原則として全て配達しなければならないことや、配達先が不在の場合は、当日中に再訪問を行うこと等が契約書等において義務付けられている。また、割り当てられた荷物以外にも、追加で配送を指示される場合がある。

その他、配送時は元請事業者が指定するユニフォームの着用が義務付けられている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、原則、当該ルールに基づく配送が義務付けられていることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

###### ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、契約書等において「拘束時間は原則11時間以上」とされており、それを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

###### エ 代替性

契約書等において再委託は禁止されていなかったが、実態として個人情報保護を理由に第三者への委託は禁止する旨の説明が元請事業者からなされていた。

→ 代替性なしと判断

##### (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約20,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

#### 2 「労働者性」の判断を補強する要素

##### (1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

##### (2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

##### (3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。  
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

### 判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。



## 事例3（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主や元請物流事業者が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

### 「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

#### 1 使用従属性

##### (1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

###### ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。無断欠勤の場合には、契約書において1回当たり1万円の違約金をとられることとされている。

###### イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、元請事業者からの指示に従って、順番に配送しなければならない。契約書等により、置き配等の配送ルールが細かく定められており、ルールに従わず、顧客とクレームになった場合等については罰金をとられることとされている。

→ 契約書等において配送時のルールが定められ、当該ルールに基づく配送が義務付けられており、ルールに従わない場合は罰金をとられる等のペナルティが課されることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

###### ウ 拘束性

業務時間が、8時～17時、15時～22時、17時～24時、6時～22時、8時～24時と定められ、この中から本人が選択する。

→ 始業・終業時刻が定められ、業務時間が指定されていることから、拘束性ありと判断

###### エ 代替性

本人に代わって他の者が労務を提供することは認められていない。

→ 代替性なしと判断

##### (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約15,000円）で支払われている。

また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、1時間当たり1,000円が別途支給される。

→ 報酬が日単位で計算されていること、また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、時間に応じて追加で報酬が支払われていることから、労務対償性ありと判断

#### 2 「労働者性」の判断を補強する要素

##### (1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

##### (2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

##### (3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

### 判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

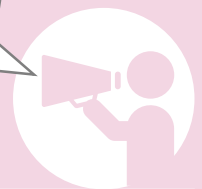


2024年4月から

# 労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用urerとの間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

# 労働条件明示の制度改正のポイント

## 全ての労働者に対する明示事項

1

### 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

## 有期契約労働者に対する明示事項等

2

### 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

#### 更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

### 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

### 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

#### 均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト (①)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト (②)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 (③)

