

タクシー事業における賃金システム等に関する懇談会 第2回合
議事概要

○日 時：平成21年7月3日（金）10：00～12：00

○場 所：中央合同庁舎3号館 8階自動車交通局第1・2会議室

事務局及び各委員から資料説明の後、意見交換が行われた。概要は以下のとおり。

- 賃金は固定給プラス成果配分という構成が望ましく、運転者自身の努力による成果が少ない地方部においては成果給比率が少なめ、一方の都市部においては成果給比率が多めというように現れてくるのが望ましい。
- あらかじめ最低賃金を下回らない固定給を制度化し、それに歩合給を併給する賃金体系を検討すべき。その際に最低賃金ラインを固定給の水準とするのも一つの方法であり、現実的な対応と考える。
- 最低賃金はそもそもパート労働者のためのセーフティネットとして保障されたものであり、プロのタクシー運転者の固定給を最低賃金をベースとして定めるのはおかしい。
- 業界として固定給を導入することはやぶさかではない。過去からの経緯を説明すると、昭和30年代に交通事故が増加し、歩合給を減らせとの指導があり、極端な例では固定給100%という事業者も出てきた。ただ、実際に固定給100%というのは経営が成り立たない。運転者にとっても成果給のメリットが感じられず、成果給の比率の高い他社に移ってしまうことから、労働力確保のためにも歩合給は必要であった。
- 賃金の問題は基本的には労使で決めるべき問題であるが、タクシーの賃金制度については個別の労使間の問題では済まされないケースもあり得る。行政や全乗連がガイドラインを示して指導をしてもよいのではないか。
- 流し営業の場合においては、労働者の管理が十分にできないことから、歩合制について世間からの理解も得られるであろうが、一方で、賃金には生計費としての役割もあり、生活の基盤を壊すような賃金体系であっては困る。まずはコンプライアンスが重要。保障給や最低賃金制度はメルクマールとなるものであり、最低賃金に基づいて固定給を決定するという考え方は理論的に説得力があり、検討に値すると考える。
- 事業外労働で管理が十分にできないという理由で歩合制がやむを得ないという意見があるが、今はGPSで運行管理は可能なはず。管理の考え方を変えることもできるのではないか。
- タクシー業界では、このまま放置して労使自治に委ねても賃金問題は解決しないかもしれない。衆参両院の附帯決議を踏まえた対応も必要。何らかのガイドラインは必要と考える。