

## 2. 賃金に関する規制のあり方（累進歩合制度、最低賃金）

- ①累進歩合制度の実態をどう考えるべきか。
- ②累進歩合制度をいかに廃止すべきか。
- ③最低賃金法に基づく賃金保障の実効性確保はいかにあるべきか。

### これまでの懇談会等における議論

#### 【累進歩合制度】

- 足切り未到達者に対する減額措置や、賃金カーブに非連続が生じる制度は、累進歩合制に相当するのではないか。
- 臨時給について、累進歩合制の対象外とされていることは問題ではないか。
- 月例給は一律の歩合としているが、一時金（分離給）を賞与と位置づけて累進性をもたせているケースは、結果として、総支給率において累進歩合となっているので、一時金等を含めた賃金総額について累進性を判断し、禁止すべきではないか。

#### 【最低賃金】

- 賃金体系にもよるが保障された賃金がないこと、足切り以下に対するオール歩合や極度に低い歩合率の設定、歩合給偏重が最低賃金法違反の原因となっているのではないか。
- 最低賃金額の保障・補填について、運転者が請求しない、あるいは請求しても、とぼけたり恫喝したりで支給されないケースが多い。
- 改善基準告示に規定されている「通常支払われる賃金の6割」について、「通常支払われる賃金」を勝手に解釈している事業者が少なからず存在する。
- 賃金保障の実効性を確保するためには、固定給の制度化をも想定しつつ、最低賃金法の活用が現実的かつ有効的ではないか。
- 差額を払えばいいと考える事業者が多く、一時的には違反が解消するが、根本的な解決ではないので、絶えず問題が繰り返されるのではないか。
- 差額分を発生したら支払うといった対応を改め、あらかじめ最低賃金を下回らない固定給部分を制度化してはどうか。
- 地域によっては、関係行政機関の対応が十分ではない。また、対応が、申告があった場合や監督があった場合に限られている。
- 最低賃金法違反に対する罰則の強化、相互通報制度、監査の厳格化、改善命令、フォロー監査により、事業者の意識改革は図られている。
- 業界では、最低賃金割れしている事業者は、過去にさかのぼって支払うよう指導している。