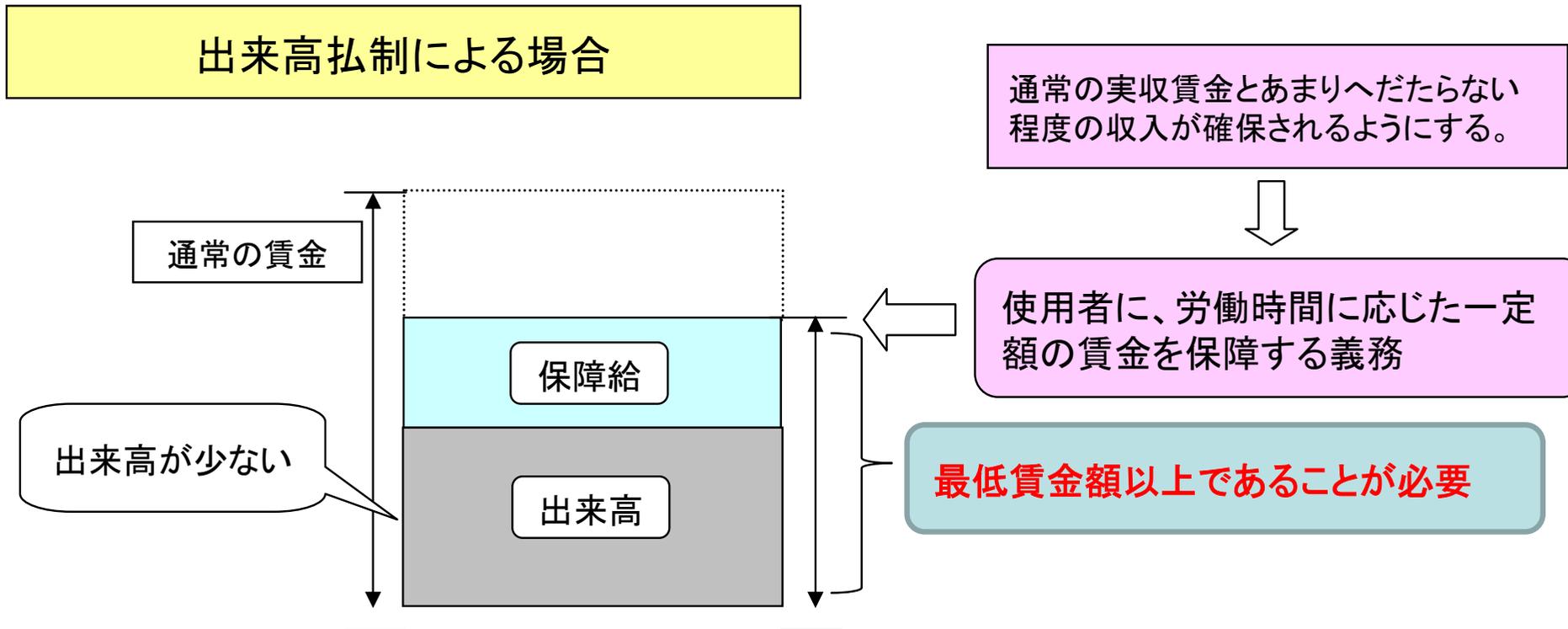


タクシー運転者に係る賃金規制の概要

出来高払制の保障給に関する規定(労基法第27条)

出来高払制の労働者について、労働時間に応じ一定額の賃金を保障しなければならないことを規定



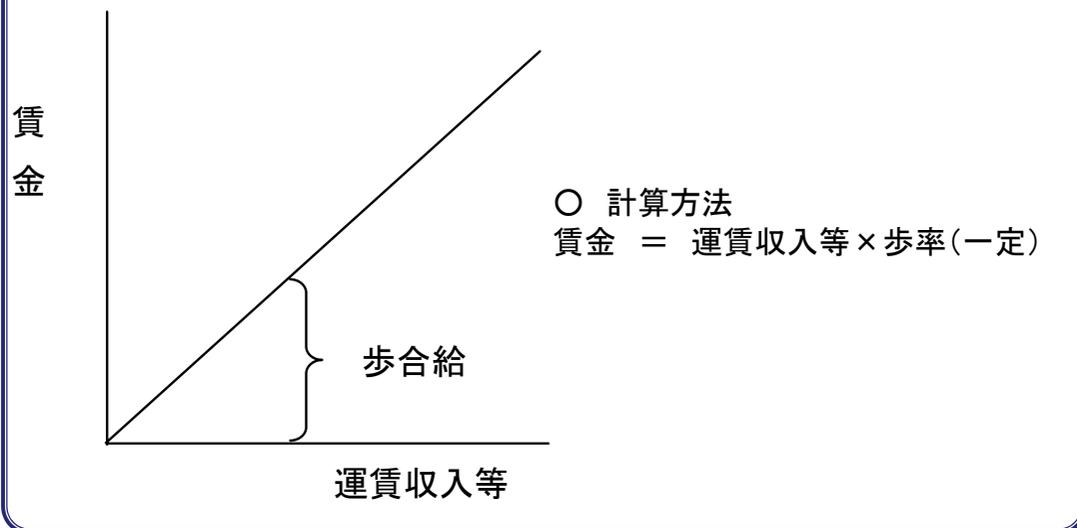
自動車運転者についての通達(平成元年基発第93号)

- 歩合給制度が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の高賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めるものとする。
- 歩合給制度のうち「累進歩合制度」は廃止するものとする。

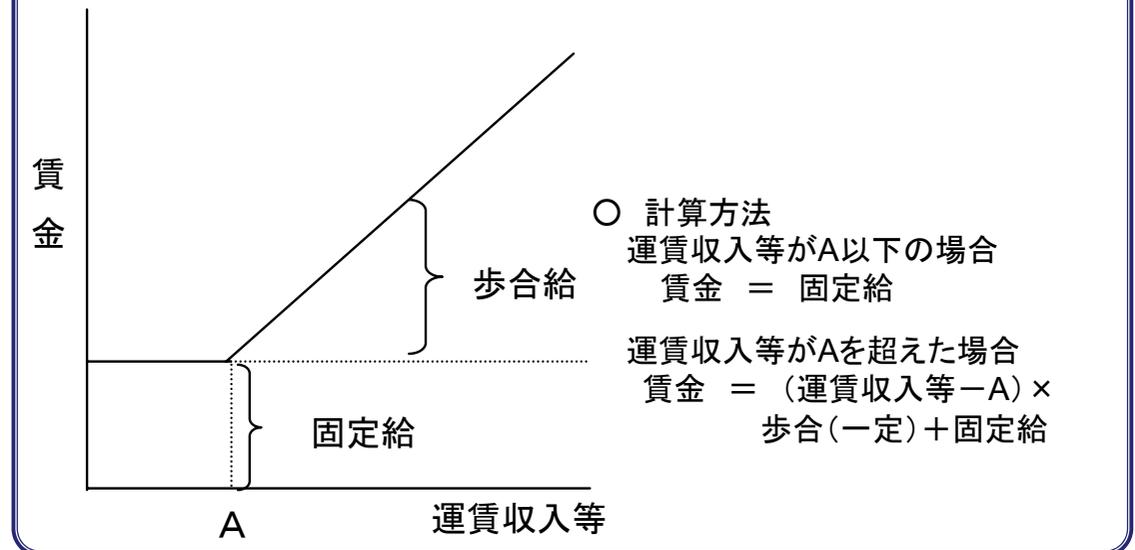
歩合給制と最低賃金との関係

タクシー運転者の賃金制度が歩合給制の場合であっても、賃金額を1時間あたりに換算した金額※が、都道府県ごとに定められた最低賃金額を下回ることはできない。

歩合給の例①



歩合給の例②



※ 歩合給制の場合の1時間当たりの換算金額

①の場合……………賃金 ÷ 歩合給制によって労働した総労働時間数

②の場合 固定給部分……………賃金 ÷ 所定労働時間数

歩合給部分……………賃金 ÷ 歩合給制によって労働した総労働時間数 } 固定給部分 + 歩合給部分

(参考) 東京791円(効力発生日平成21年10月1日) 広島692円(効力発生日平成21年10月8日)
福岡680円(効力発生日平成21年10月16日) 沖縄629円(効力発生日平成21年10月18日)

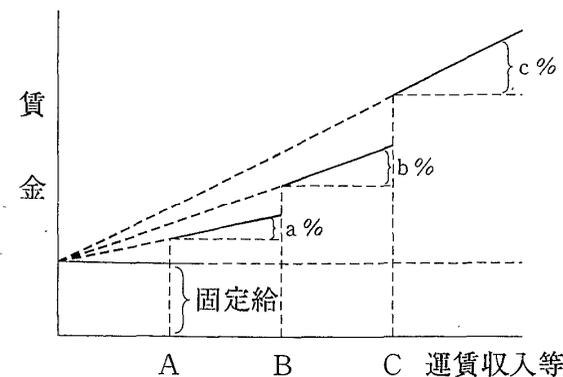
「累進歩合制度」について

「累進歩合制度」については、労働者の長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあることから、通達に基づき、廃止するよう指導を行っている。

「累進歩合制度」として禁止している賃金制度

1 累進歩合給

水揚高等に応じて歩合給が定められている場合にその歩合給の額が非連続的に増減する制度



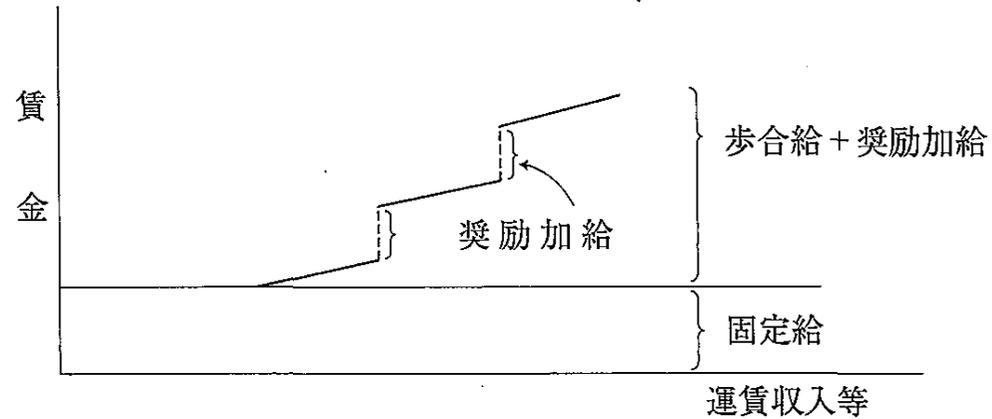
- 運賃収入等がA以下の場合
賃金 = 固定給
- 運賃収入等がAを超えB以下の場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率 a %
- 運賃収入等がBを超えC以下の場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率 b %
- 運賃収入等がCを超えた場合
賃金 = 固定給 + 運賃収入等 × 歩率 c %
($a < b < c$)

2 トップ賞

水揚高等の最も高い者又はごく一部の労働者しか達成し得ない高い水揚高を達成した者のみに支給する制度

3 奨励加給

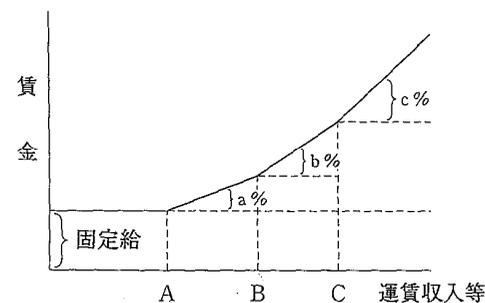
水揚高を数段階に区分し、その水揚高の区分の額に達するごとに一定額の加算を行う制度



「累進歩合制度」として禁止していない賃金制度

(参考) 積算歩合給制

積算歩合給制は、運賃収入等を数区分し、区分毎の歩率の変動(一般的には逡増する。)し、歩合給は各区分間の運賃収入等にその対応する比率を乗じた金額を合計する制度



- 運賃収入等がA以下の場合
賃金 = 固定給
- 運賃収入等がAを超えB以下の場合
賃金 = 固定給 + (運賃収入等 - A) × 歩率 a %
- 運賃収入等がBを超えC以下の場合
賃金 = 固定給 + (B - A) × 歩率 a % + (運賃収入等 - B) × 歩率 b %
- 運賃収入等がCを超えた場合
賃金 = 固定給 + (B - A) × 歩率 a % + (C - B) × 歩率 b % + (運賃収入等 - C) × 歩率 c %

タクシー運転者に関する労働条件確保改善対策について

1 労働基準監督機関による監督指導の実施

タクシー運転者の労働条件の確保・改善を図るため、タクシー事業者に対し重点的に監督指導を実施している。

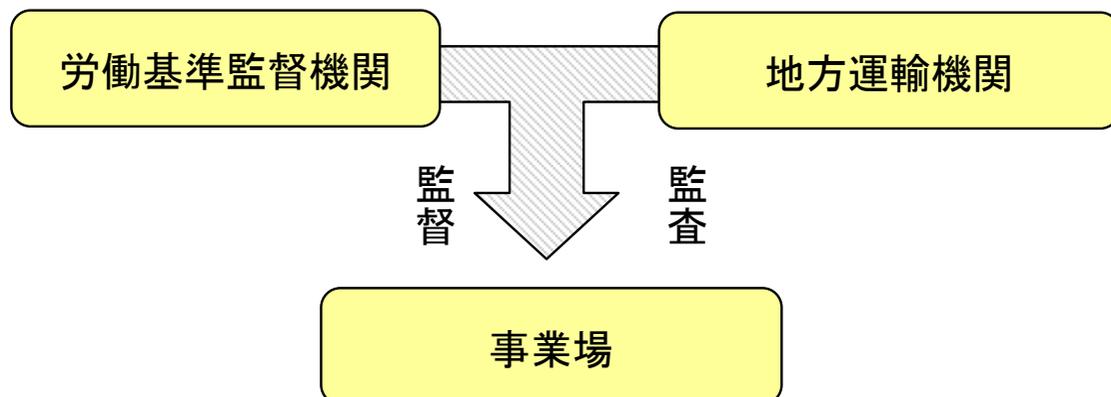
監督指導において、労働基準関係法令や自動車運転者の労働条件等の改善に関する基準違反が認められた場合には、その是正を指導するなど必要な措置を講じている。

また、重大・悪質な事案については、司法処分を行うなど厳正に対処している。

2 国土交通省との連携

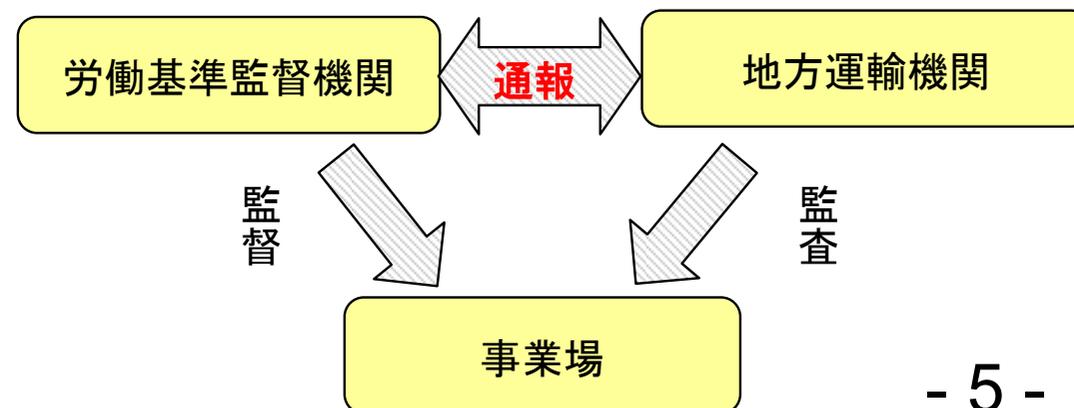
(1) 合同監督・監査の実施(平成18年4月より実施)

双方が有する監督や監査に係る権限を用いて、より効果的な指導を行うため、合同で実施。



(2) 相互通報制度の運用

相互に労働基準関係法令や改善基準告示違反の疑いのある事業場を通報することにより、的確な指導を実施。



最低賃金の実効性確保のための取組

○ 地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額を2万円から50万円に改正。
(平成20年7月1日施行)

○ 各種広報媒体の活用により労使をはじめ国民に対する最低賃金の周知徹底を図っている。

(平成21年度における周知の取組内容)

- 1 新聞紙面への改定最低賃金額の記事掲載
- 2 厚生労働省HPによる周知
- 3 最低賃金に関する特設サイト(PC版・携帯電話版)の開設
- 4 ポスターの作成・配布等
- 5 リーフレット及びパンフレットの作成・配布
- 6 関係行政機関、業界団体等への周知(協力依頼を含む。)

市町村広報紙への掲載状況

年度	掲載率
平成20年度	83.0%

※1 都道府県労働局が市町村に掲載依頼している。
※2 広報紙の発行市町村数は、概ね1,800程度である。

※ 上記1～6は本省の実施内容であり、都道府県労働局も独自に周知広報活動を実施している。

ハイヤー・タクシー業の事業場に係る監督指導状況(平成20年)

1 労働基準関係法令の違反状況

監督実施 事業場数	労働基準 関係法令 の違反事 業場数	主 要 違 反 事 項		
		労働時間	休 日	割増賃金
667 (100.0)	588 (88.2)	375 (56.2)	54 (8.1)	189 (28.3)

- (注) 1 「労働基準関係法令の違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。
 2 「主要違反事項」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。
 3 ()内は、監督実施事業場数に対する割合(%)である。

2 改善基準告示の違反状況

監督実施 事業場数	改善基準 告示違反 事業場数	改 善 基 準 告 示 違 反 事 項			
		総拘束時間	最大拘束時間	休息期間	休日労働
667 (100.0)	370 (55.5)	247 (37.0)	280 (42.0)	118 (17.7)	55 (8.2)

- (注) 1 「改善基準告示違反事業場数」欄は、何らかの改善基準告示違反が認められた事業場数である。
 2 「改善基準告示違反事項」欄は、当該事項について改善基準告示違反が認められた事業場数である。
 3 ()内は、監督実施事業場数に対する割合(%)である。

3 累進歩合制度に対する指導状況

監督件数	うち累進歩合制度 指導事業場数	指導事業場の割合
667	101	15.1%

4 最低賃金法違反率

タクシー・ハイヤー業	16.1%
全産業	2.8%

※ 累進歩合制度指導事業場のうち、労働基準関係法令のうち労働時間違反が認められた事業場数は、68事業場(違反率67.3%)、何らかの改善基準告示違反が認められた事業場数は69事業場(68.3%)となっている。

必ずチェック

最低賃金は、
暮らしの
支えです。

最低賃金



使用者も、労働者も。



最低賃金

知っておきたい 7 つのポイント

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。



厚生労働省

最低賃金

知っておきたい

7つのポイント



1 最低賃金制度とは？

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

したがって、最低賃金額未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則(50万円以下の罰金)が定められています。

2 最低賃金の種類にはどのようなものがありますか？

最低賃金には、以下のとおり地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の2種類があります。なお、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとされています。

①地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47の最低賃金が定められています。

②特定(産業別)最低賃金

特定(産業別)最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、全国で251の最低賃金が定められています。

※平成20年7月1日の改正最低賃金法の施行により、従前規定されていた労働協約の拡張適用による地域的最低賃金は廃止されました。ただし、改正最低賃金法施行後2年間は、有効とされています。



最低賃金は すべての人に 適用されるのですか？

地域別最低賃金は、セーフティネットとして各都道府県内で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用されます)。

それに対して特定(産業別)最低賃金は、特定地域内の特定産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。(18歳未満又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません。)

しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ②試の使用期間中の方
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④軽易な業務に従事する方
- ⑤断続的労働に従事する方

最低賃金の減額の特例許可を受けようとする使用者は、最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

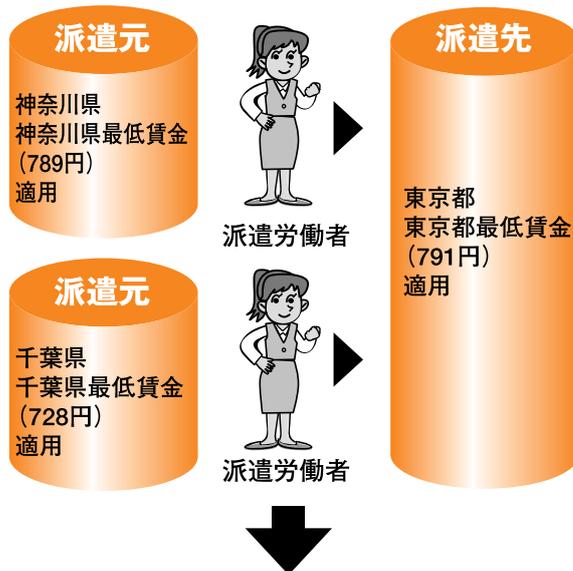
使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲、これらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金及び効力発生日を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で労働者に周知させるための措置を取らなければなりません。

4

派遣労働者への 適用は？

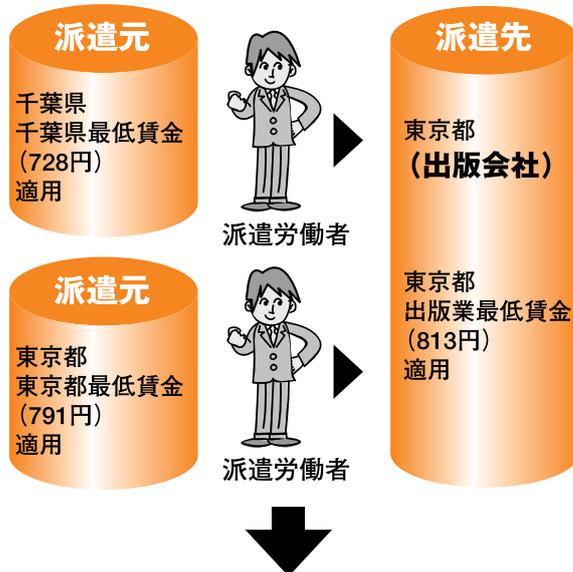
派遣労働者には、派遣先の事業場に適用されている最低賃金が適用されますので、派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要があります。

■派遣先の事業場が他地域にある例



派遣先の事業場に適用される
東京都最低賃金(791円)が適用になります

■派遣先の事業場に特定(産業別)最低賃金が 適用されている例



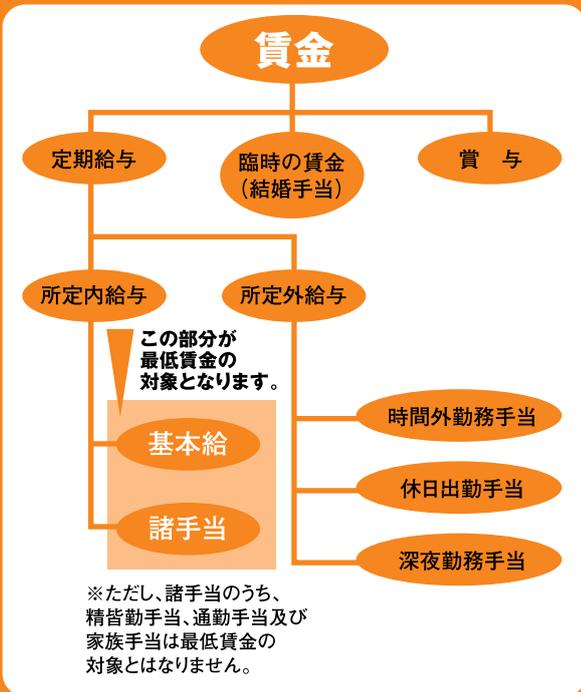
派遣先の事業場に適用される
東京都出版業最低賃金(813円)が適用になります

5

最低賃金はどのような賃金を対象としているのですか？

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。
 具体的には、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



6

最低賃金はどのようにして決められているのですか？

最低賃金は、暮らしの支えです。



最低賃金は、以下の流れにより決定されます。

●地域別最低賃金

中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地方最低賃金審議会（公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成）での地域の実情を踏まえた審議・答申を得た後、異議申出に関する手続を経て、都道府県労働局長により決定されます。

●特定（産業別）最低賃金

関係労使の申出に基づき地方最低賃金審議会が必要と認めた場合において、地方最低賃金審議会の審議・答申を得た後、異議申出に関する手続を経て、都道府県労働局長により決定されます。

官報公示

効力の発生

公示の日から30日経過後
 又は公示の日から30日経過後で指定する日

最低賃金は、最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分に参考にしながら審議を行い決定します。

地域別最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、「労働者の生計費」を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。



7 最低賃金額以上になっているかどうかは、 どうやってチェックするのですか？

実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

なお、すべての地域別最低賃金と大部分の特定(産業別)最低賃金については、時間額のみが表示となっていますが、一部の特定(産業別)最低賃金は、従前どおり日額と時間額の両方で定められています。(た

だし、これら日額表示の最低賃金は、平成20年7月に施行された改正最低賃金法において、同法の施行後、最初の改正が行われる際に時間額表示に改めることとされています。)

日額と時間額の両方が定められている特定(産業別)最低賃金については、最低賃金の日額は日給制の労働者に、最低賃金の時間額は日給制以外の時間給制・月給制などの労働者にそれぞれ適用されますのでご注意ください。

① 時間給の場合

時間給 \geq 最低賃金額 (時間額)

② 日給の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額 (時間額)

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、

日給 \geq 最低賃金額 (日額)

③ ①、②以外(週給、月給等)の場合

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較します。



【月給制の場合の換算方法1: ○○県で働くAさんの場合】

月額 115,000円
年間労働日数 245日
労働時間/日 8時間
○○県の最低賃金 713円

○○県の会社で働く労働者Aさんは月額115,000円で働いており、年間所定労働日数は245日、1日の所定労働時間は8時間です。

○○県の最低賃金は、時間額713円です。

この場合、次のような計算式を用いて比較します。

(月額 \times 12か月) \div 年間総所定労働時間 \geq 最低賃金額(時間額)

Aさんの場合、この式に当てはめると、

(115,000円 \times 12か月) \div (245日 \times 8時間) = 704円8銭 $<$ 713円

となり、**最低賃金額を下回る**こととなります。

【月給制の場合の換算方法2: 基本給以外に各手当が支給される、△△県で働くBさんの場合】

基本給 90,000円
職務手当 25,000円
通勤手当 5,000円
時間外手当 35,000円
合計 155,000円

△△県の会社で働く労働者Bさんは、月給で、基本給が90,000円、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。

また、この他残業や休日労働があれば時間外手当、休日手当が支給されます。

ある月のBさんの賃金は、基本給、職務手当、通勤手当のほか、時間外手当が35,000円支給され、合計が155,000円となりました。

なお、Bさんの会社は、年間所定労働日数は250日、

1日の所定労働時間は7時間30分で、△△県の最低賃金は時間額695円です。

Bさんの賃金が最低賃金額を上回っているかどうかは次のように調べます。

① Bさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

除外される賃金は、通勤手当、時間外手当であり、

職務手当は除外されませんので、

155,000円 $-$ (5,000円 $+ 35,000$ 円) = 115,000円

② この金額を、時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

(115,000円 \times 12か月) \div (250日 \times 7.5時間) = 736円 $>$ 695円

となり、**最低賃金額を満たしている**こととなります。

④ ①、②、③が混合している場合

例えば、基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などのように混合している場合は、

それぞれ上の①~③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)と比較します。

地域別最低賃金一覧(47都道府県)

都道府県名	最低賃金額(円)	発効日
北海道	678	平成21年10月10日
青森	633	平成21年10月1日
岩手	631	平成21年10月4日
宮城	662	平成21年10月24日
秋田	632	平成21年10月1日
山形	631	平成21年10月18日
福島	644	平成21年10月18日
茨城	678	平成21年10月8日
栃木	685	平成21年10月1日
群馬	676	平成21年10月4日
埼玉	735	平成21年10月17日
千葉	728	平成21年10月3日
東京	791	平成21年10月1日
神奈川	789	平成21年10月25日
新潟	669	平成20年10月26日
富山	679	平成21年10月18日
石川	674	平成21年10月10日
福井	671	平成21年10月1日
山梨	677	平成21年10月1日
長野	681	平成21年10月1日
岐阜	696	平成20年10月19日
静岡	713	平成21年10月26日
愛知	732	平成21年10月11日
三重	702	平成21年10月1日

都道府県名	最低賃金額(円)	発効日
滋賀	693	平成21年10月1日
京都	729	平成21年10月17日
大阪	762	平成21年9月30日
兵庫	721	平成21年10月8日
奈良	679	平成21年10月17日
和歌山	674	平成21年10月31日
鳥取	630	平成21年10月8日
島根	630	平成21年10月4日
岡山	670	平成21年10月8日
広島	692	平成21年10月8日
山口	669	平成21年10月4日
徳島	633	平成21年10月1日
香川	652	平成21年10月1日
愛媛	632	平成21年10月1日
高知	631	平成21年10月1日
福岡	680	平成21年10月16日
佐賀	629	平成21年10月1日
長崎	629	平成21年10月10日
熊本	630	平成21年10月18日
大分	631	平成21年10月1日
宮崎	629	平成21年10月14日
鹿児島	630	平成21年10月14日
沖縄	629	平成21年10月18日
全国加重平均額	713	

最低賃金に関するお問い合わせは
都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署へ
なお、厚生労働省ホームページ
(<http://www.mhlw.go.jp>)でも
最低賃金に関する情報をご覧になれます。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度

検索



最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/>

必ずチェック
最低賃金は、暮らしを支えます。
最低賃金
使用者も、労働者も。

(H21.10)

リサイクル適性
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

タクシー事業者のみなさまへ

タクシー運転者の最低賃金について



必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署



最低賃金制度とは

- 最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。



タクシー運転者に適用される最低賃金額について

- タクシー運転者の賃金制度が、オール歩合給の場合であっても、固定給と歩合給とが併給される場合であっても、給与額を1時間当たりに換算した金額が、下表にある都道府県ごとに定められた最低賃金額未満となった場合、最低賃金法違反となります（下表は毎年見直されますのでご注意ください。）。

地域別最低賃金

(平成21年6月現在)

北海道	667	東京	766	滋賀	691	香川	651
青森	630	神奈川	766	京都	717	愛媛	631
岩手	628	新潟	669	大阪	748	高知	630
宮城	653	富山	677	兵庫	712	福岡	675
秋田	629	石川	673	奈良	678	佐賀	628
山形	629	福井	670	和歌山	673	長崎	628
福島	641	山梨	676	鳥取	629	熊本	628
茨城	676	長野	680	島根	629	大分	630
栃木	683	岐阜	696	岡山	669	宮崎	627
群馬	675	静岡	711	広島	683	鹿児島	627
埼玉	722	愛知	731	山口	668	沖縄	627
千葉	723	三重	701	徳島	632		



実際の賃金と最低賃金との比較方法

ある月の労働時間が以下のものであったと仮定し、オール歩合給の場合と固定給及び歩合給の併給の場合とに分けて説明いたします。

【ある月の労働時間を次のとおり仮定する】

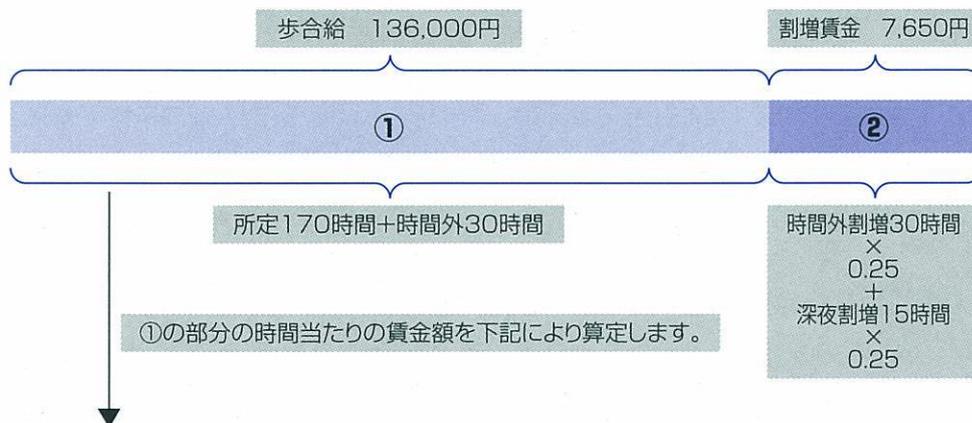
月間総労働時間 …………… 200時間
 所定労働時間 …………… 170時間 (1年間における1ヵ月平均所定労働時間数)
 時間外労働時間 …………… 30時間
 深夜労働時間 …………… 15時間



■オール歩合給の場合

【ある月の賃金を次のとおり仮定する】

総支給額 …………… 143,650円
 歩合給 …………… 136,000円
 時間外割増賃金 …………… 5,100円 (136,000円÷200時間×0.25×30時間)
 深夜割増賃金 …………… 2,550円 (136,000円÷200時間×0.25×15時間)



【時間当たりの賃金額の算出】

所定労働時間に関係なく、タクシー運転者がその歩合給を得るために働いた月間総労働時間をもとに時間当たりの賃金額を算出します。

なお、歩合給とは別に時間外(30時間分)及び深夜(15時間分)の割増賃金の支払(上記図における②に相当する部分)が必要ですが、時間当たりの賃金額の算出に当たっては、これら割増賃金は算入しません。

$$136,000(\text{円}) \div 200(\text{時間}) = 680(\text{円})$$

【最低賃金額との比較】

〇〇県最低賃金が703円である場合、

$$680\text{円} < 703\text{円}$$

したがって、時間当たりの賃金額が、最低賃金額未満となっているので、最低賃金法違反となり、最低賃金額に達するまでの賃金の差額及びその差額に対する割増賃金を支払う必要があります。



ご注意!

なお、歩合給の中に時間外及び深夜の割増賃金を含めている事業場（前頁の図において①と②を合わせたものが歩合給となっているところ）も一部見受けられるようですが、このような賃金の支払方法は、歩合給相当部分と割増賃金相当部分の区分が不明確であり、割増賃金を計算する上での通常の労働時間の賃金が明らかでないので、適切とはいえないものです。

したがって、このような賃金の支払方法を採用している事業場においては、まずは、歩合給相当部分と割増賃金相当部分を就業規則等において明らかにし、その上で、前頁の例に従って計算し、最低賃金額と比較してください。

■固定給と歩合給が併給される場合

【ある月の賃金を次のとおり仮定する】

総支給額	149,988円
固定給（ただし、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除く。）	85,000円
歩合給	42,000円
固定給に対する時間外割増賃金	18,750円（85,000円÷170時間×1.25×30時間）
固定給に対する深夜割増賃金	1,875円（85,000円÷170時間×0.25×15時間）
歩合給に対する時間外割増賃金	1,575円（42,000円÷200時間×0.25×30時間）
歩合給に対する深夜割増賃金	788円（42,000円÷200時間×0.25×15時間）

【時間当たりの賃金額の算出】

固定給と歩合給が併給されている場合は、それぞれ時間当たりの賃金額を算出し、これらを合算したものが時間当たりの賃金額となります。

- 固定給部分について

$$85,000(\text{円}) \div 170(\text{時間}) = 500(\text{円}) \text{ —— ①}$$

- 歩合給部分について

$$42,000(\text{円}) \div 200(\text{時間}) = 210(\text{円}) \text{ —— ②}$$

- 固定給と歩合給の合算額（①+②） **710(円)**

【最低賃金額との比較】

- 県最低賃金が703円である場合、

$$\underline{710\text{円}} > 703\text{円}$$

したがって、最低賃金額を上回っているため、最低賃金法には抵触しません。



詳しくは最寄りの都道府県労働局労働基準部賃金課室
又は労働基準監督署におたずねください。