

累進歩合制の現状の問題点および最賃の適正な確保について

2009.10.13 全自交労連

I. 累進歩合制について

(1) 累進歩合制の禁止に法的根拠を設ける必要があること

1. タクシーにおける累進歩合制は、改善基準通達により廃止するものとするところが定められているが、実効が確保されているとは言い難い。輸送の安全確保、運転者の適正な労働条件の確保には、累進歩合制を禁止することが不可欠である。行政指導にとどまっている現状では、徹底は難しい。したがって、累進歩合の禁止について法的な根拠を設け、強制力をもたせるとともに違反には罰則を課す必要がある。
2. 累進歩合制の廃止はもともと、営収が上のランクに到達すれば歩合率が大きく増加することから、長時間労働やスピード違反を招くことを防ぐ目的で導入された。一方、現在のような景気の悪化や供給過剰が進行する局面では、労働時間や走行距離規制を守っていても営収の低下が避けられず、とくに累進歩合の場合は営収の低下率を上回って賃金の減少を来してしまうことから、営収・賃金を維持するために過重労働を強いられることとなっている。輸送の安全確保の観点からして、現在でも累進歩合を禁止する必要性は失われていなければ、より明確な禁止規定が求められている。
3. 累進歩合制は、営収の低下率を上回る賃金の減少が生じることによって、営収の減少分がそのまま賃金削減として埋め合わされている実態がある。まさにリース制と同じ機能を果たしている。(別表1)
すなわち、経営リスクのほとんどが運転者に負わされているということであり、このような著しい配分の歪みを有する賃金システムは、社会的公正の観点からも許容されない制度であると言える。

(2) 累進歩合制についての定義を明確にする必要があること

1. タクシーにおける累進歩合制は、「各人の営業収入に応じて歩合率(額)が非連続的に増減するもの」と定義されてきた。現状では、月例賃金においては一律歩合をとっている事例が一般的であるが、一時金において営収額の区分段階ごとに支給率(歩合率)を変動させているのが圧倒的多数である。結果とし

て、総支給率では累進歩合となっている。(別表2)

これは、厚生労働省が、月例賃金の上でしか累進歩合に該当するか否かの判断をしてこなかったことによる。

タクシーの賃金は、労使ともに営業収入に対する支給率を意識している。いま大勢を占めているAB型賃金は、まず総支給率が先にあって、それを月例賃金と一時金とに分離したものである。AB型賃金は、一時金を分離することで社会保険料負担を軽減する意図をもって広がったが、総報酬制への移行によりその意味は失われ、いまでは累進歩合であるとの指摘を逃れるのが一義的な目的となっている。

…… AB型賃金における月例賃金、一時金、賞与等は、総支給率(歩合率)を毎月の支給分と一定期間ごとの支給分とに分離したに過ぎないので、総支給率において累進性があれば、累進歩合と判断すべきである。

2. 累進歩合制に含むものとして、①一部の者しか達成できないトップ賞、②營收を数段階に区分しその区分に到達すれば支給する奨励加給、③營收が一定額に達しなければ低率の完全歩合とする「足切り」制、などがあげられる。しかし、実態としては奨励加給や足切りは野放しになっている。

…… 上記の事例についても、累進歩合制に該当することを具体的に例示して、法令上で明確な禁止措置を講じる必要がある。

II. 最低賃金の適正な確保について

タクシー業界の最低賃金に係る違反率が他産業に比べて異常に高い数値となっている。しかし、それさえも実態を正確に表しているとは言えない。賃金不払いの明確な意図をもって、また最低賃金の違反を逃れる目的をもって、不当な労働時間カットなどの違法行為が増えている。例えば、①駅頭や街中などでの客待ち時間を労働時間とは認めず、タイヤが一定時間以上停止していればその時間を積算して不労扱いにする、②時間当たりの営業収入や走行距離が一定数値に達しないと、その時間は不労と做す、③所定8時間労働に3時間の休憩時間を設定するなど、実際には休めない長い休憩時間を設ける、等々により労働時間を実働よりも不当に短縮することによって最低賃金違反を逃れている。

これらは明らかな違法行為であり、厳正な行政の対処が求められている。また、タクシー労働の実態に鑑みれば、休憩時間の設定には拘束時間に対応して上限も設けることが必要である。さらに、恣意的な労働時間の算定を排除するためには、タコグラフの義務化、とりわけデジタルタコグラフの装着を促進する必要がある。

(別表1) 累進歩合制における配分の歪み

営収(万円)	(37)~40	40	43	45	48	51	54	57~
賃率(%)	41	45	48	51	53	55	57	58
歩合額(円)	(15.17)	18.00	20.64	22.95	25.44	28.05	30.78	33.06
企業分(%)	59	55	52	49	47	45	43	42
(円)	(21.83)	22.00	22.36	22.05	22.56	22.95	23.22	23.94

(別表2) 累進歩合の一例

営収 (万円)	賃率(%)		
	月例	一時金	計
40未満	41.0	—	41.0
40以上	45.0	—	45.0
43以上	48.0	—	48.0
45以上	48.0	3.0	51.0
48以上	48.0	5.0	53.0
51以上	48.0	7.0	55.0
54以上	48.0	9.0	57.0
57以上	48.0	10.0	58.0