

## 「タクシー事業における賃金システム等に関する懇談会」での議論について

## 〔懇談会設置の経緯〕

平成20年12月18日の交通政策審議会答申（「タクシー事業を巡る諸問題への対策について」）において、歩合制賃金のあり方等に関する以下のような指摘がなされたことを踏まえ、平成21年3月30日に設置された「タクシー事業における賃金システム等に関する懇談会」において議論がなされた。

同懇談会における議論の結果はとりまとめられていないが、議論の内容については別紙のとおり。

## 【答申での主な指摘（抜粋）】

事業所の外での労働が中心であるタクシーの特性から、タクシー事業においては、多くの場合、運転者の賃金として歩合制が採られているが、その結果、供給の拡大や運賃引き下げに伴うリスクを相当程度運転者が負わされ、供給過剰や過度な運賃競争が労働条件の悪化等につながるという現象が生じている。

特に、これらの構造的要因は、タクシー事業者が、当該地域の輸送人員が減少しているにもかかわらず、経営リスクを負うことなく増車や運賃競争による市場シェアの拡大を指向することなどを可能にしている根源的な要素ともなっていると考えられ、このような構造的要因に対しても適切に対応することがタクシー事業の諸問題の解決のために極めて重要である。

歩合制賃金については、その実態を所与の前提とするのではなく、営業形態や運行管理の実態等を踏まえ、合理的な範囲内で、例えば固定給のあり方など、タクシー運転者の賃金システムの改善の可能性等につき、関係者で検討を深めていくべきである。

【注】〔懇談会の議論の整理〕については、懇談会における有識者委員の発言内容を踏まえた、有識者委員による提言案として議論されたもの。

### 〔懇談会の議論の整理〕

懇談会における有識者委員の発言内容を踏まえた、有識者委員による提言。

## 1. 賃金体系のあり方（固定給と歩合給の関係）について

- ・ 運転者の労働条件の改善等、現在、タクシー事業が直面する諸問題の改善を図る上では、タクシー運転者の賃金体系については、歩合給の必要性を認めつつも、一定の固定給が保障されていることが望ましく、歩合給は、事業場外労働というタクシー事業の特性の中で、運転者の労働意欲や生産性を一定水準に保つ上で必要と考えられる範囲内で設定することが適当と考えられる。
- ・ 事業場外労働というタクシー事業の特性を踏まえて労務管理が行われている点に留意しながら、歩合給と固定給のバランスのとれた給与体系を実現するため、例えば、運行記録計やGPS等を活用して労務管理を高度化することにより、賃金体系の改善を図ることが可能か検討を行うことが望ましい。
- ・ また、賃金制度については、基本的に労使間で決めるべき問題であるとの前提を尊重しつつ、個別労使間の範疇を超えた問題の存在を認識し、これらを解決するため、一定のガイドラインの作成の可否を検討することが望ましい。右ガイドラインの作成に際しては、労使が協議する場を設けることが望ましい。
- ・ さらに、事業者団体及び労働組合が連携して、コンプライアンスを実現しつつ、労使双方にメリットのあるモデル賃金を複数開発し、活用を促進することが重要である。

## 2. 賃金に関する規制のありかた（累進歩合制度、最低賃金）

- ・ 賃金規制のあり方の前提として、まず、最低賃金法、労働基準法及び改善基準告示等に基づく労働条件に関する法令の遵守が基本中の基本であるとの認識を浸透させることが重要である。
- ・ 特に、法令に基づく最低賃金の支払いは事業者の責務であり、事業者団体においては、

最低賃金支払い義務についてなお一層事業者に対する啓発に努めることが望まれる。

- また、将来的な課題として、最低賃金法に基づく最低賃金を固定給として支払い、それに歩合給を併用する賃金制度の構築に向けた検討を行うことが望ましい。
- 行政においても、引き続き関係機関等との連携を深化し、最低賃金法違反に対する取締り等を強化するとともに、コンプライアンスの実効性確保のため積極的に関与することが求められる。
- 累進歩合制度については、通達に基づきその廃止が指導されているが、未だ根絶されていない現状に鑑み、事業者団体・労働組合・行政が認識の統一を図り、連携してその実施に努めていくことが望ましい。

### 3. 賃金における負担の問題（運転者負担、リース制賃金）

- 運転者負担については、設備投資費用として事業者が負担すべき費目も含まれているかを含め、その実態を明らかにするとともに、適切に改善、運営されることが望ましい。
- リース型賃金については、道路運送法で禁じられている名義貸し行為に該当しないよう法令遵守の徹底を図ることが求められる。

### 4. 労働条件に関する透明性の確保のあり方

- 運転者の労働条件の改善が運賃規制の主要な理由の一つであることに鑑み、運賃への一定の規制について、アカウントビリティ（説明責任）の向上を図るため、労働条件の改善状況、待遇・処遇の改善状況等を利用者に開示していくことが望ましい。
- また、歩合制が賃金体系の基調となっているタクシー産業における賃金システムの特殊性を踏まえ、求人に際して透明性を確保する観点から、労働条件の明示のあり方についてガイドラインを作成することが重要である。

## 〔懇談会での主な意見〕

### 1. 賃金体系のあり方（固定給と歩合給の関係等）

#### ① 歩合給の必要性、合理性をどう考えるべきか。

- 歩合制主体の賃金体系は、事業場外労働というタクシー事業の特性に基づくものであり、労使の長年の話し合いの結果に基づく必然的、合理的なもの。
- 経営を維持し、運転者の意欲を引き出すとともに、運転者相互の公平性を担保するためには歩合給制度が不可欠であるとして普及した。
- オール歩合賃金は、労働側が望んだものではない。戦後、長い時間を掛けて労使協議し固定給主体の賃金を築き上げてきた。それが規制緩和の台頭で一挙に崩されてしまった。その際に労働側は強く反対した。
- タクシー産業において歩合給は必然的、合理的と決めつけるのは誤りである。規制緩和まではA型賃金のもとで立派に事業が遂行されていた。
- 規制緩和の流れがやむを得ないという時期に、経営者がA型賃金を解体しないとやっていけなくなり、規制緩和の中での生き残りのためにオール歩合制が広まってきた。
- B型賃金は、労務管理が楽であるとともに、営業収入が下がっていくときに、賃金制度にさわらなくても賃金を下げることができるので、規制緩和後急激に増えてきている。
- 点呼を行い、運行記録計も付けていて、なぜ歩合給でないと労務管理が出来ないのか。そもそも労働提供量は時間で見べきであり、歩合給依存は労務管理の放棄である。
- 事業場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。管理という考え方を考えることもできるのではないか。

#### （タクシー運転者の賃金体系）

A型：一般産業における賃金体系と同様に、月例賃金のほか賞与、退職金制度があるもの。月例賃金は固定給が中心で、これに加え、一定の営業収入（足切り）を上回った部分に一定の歩合率を乗じた歩合給が加算される。

B型：月例賃金のなかに賞与分、退職金分も含めて支給するもの。月例賃金は全て歩合給である。退職金制度はない場合がほとんど。

AB型：（A型から発生したもの）

賃金を営業収入に対する一定の支給率により支給するもの。従って、賞与が営業収入に対する歩合給になり、B型の要素が入る。

（B型から発生したもの）

B型の賃金体系は月例賃金が高くなるため標準報酬額（社会保険料負担）が割高となる。このため、B型賃金における賞与部分を分離し、これを年2回ないし3回、営業収入に対する一定の支給率により支給するもの。（現在はこれによるメリットはない。）

② 固定給の必要性、そのあり方、水準をどう考えるべきか。

- 固定給のウェイトが高い場合、一生懸命働いている運転者とそうでない運転者の賃金格差が小さくなり、一生懸命働いている運転者のやる気を削ぐ結果となる。また、営業にあわない賃金の支払い、企業の存続を揺るがす結果となる。
- 運転手の安定した生活を保障するという点からも、また、過度な歩合給偏重は法令違反を誘発し、輸送の安全を脅かすおそれがあるという点からも、営業収入の多寡に関わらず一定の固定給が保障されることが望ましい。
- 一人前の労働力の再生産が可能な生活費をきちんと固定給として創設し、その上で成果配分としての歩合給があるべきである。
- 最低賃金法違反を発生させないためにも、最低賃金を基礎とした固定給部分の制度的確保は不可欠である。
- 最低賃金は、パート労働者などのためのセーフティーネットとして保障されたもの。二種免許を保有して、人の命を預かっているタクシー運転手の固定給を最低賃金ベースとして定めるのはおかしいのではないか。

③ 歩合給と固定給のバランスをどう考えるべきか。

- 固定給の額は、足切り額に連動しているが、足切り額は各社まちまちである。一律に比率を設定することは困難であり、各社の労使交渉に委ねるべきかと考えるが、強いて比率に触れるのであれば、固定給及び固定給に掛かる各手当の合算額である「固定的給与」を、賃金支給総額の50ないし70%の範囲とするのが適当ではないかと考える。
- 歩合給の程度は流し主体か、車庫待ち主体かなど営業形態によって異なることもあるが、固定給は最低7割は必要。
- 歩合給の弊害をなくすためには固定給8に対して歩合給2の比率を提案したい。最低賃金をクリアしつつ、安定したレベルの固定給があって、それに加えて歩合給が乗っかるということである。
- 今タクシーの賃金制度についていろいろな問題が起きている。歩合給、固定給ということも大事だが、もっというと問題なのは賃金水準である。
- 最低賃金部分をあらかじめ固定的制度ということで繰り込んだ上での賃金体系を組めばよい。
- 固定給があるといっても、総賃金が歩合率で規定されていて、それを固定給と歩合給に振り分けて調整したものは本来の意味での固定給とは言えない。
- 賃金の問題は基本的には労使で決めるべき問題であるという意見もあるが、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。
- タクシーにおいて、歩合給が不可欠だというのは大勢の人が理解できるところ。一方、賃金は生活費であるから、その生活の基盤を壊すようなものでも困る。双方が成り立

つような仕掛けが必要である。

- 歩合給や最低賃金制度はメルクマールとなるものであり、組合側から提案があった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。
- タクシー業界では、これから先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。ガイドラインを作成することは必要と考える。

## 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。

- いかなる賃金であっても、労使協定がなければ効力を発効しない。累進歩合にしても、オール歩合にしても、組合からそれを申し入れたということが結構ある。
- 累進歩合制度は営収が低下傾向にある中で、逆累進の役割を果たし、乗務員の賃金を低下させる一因となっている。高営収の乗務員に対しては、積算歩合給制を採用することによってその労に報いることができる。
- 改善基準が禁止している累進歩合制は、営収が足切り額以上であった場合の通常の賃金であって、足切り額前後の賃金までは想定していないものと思料される。
- 分離給として支払われる賞与、一時金は、その性格はあくまでも成果配分である。成果配分である以上、成績において支給することは当然であり、これは一般企業においても広く行われており、タクシー事業に限って禁止される理由はない。また、月例賃金における累進歩合が禁止されている中で、優秀な乗務員を確保していくためには、累進制を採用し、賞与でその努力に報いる必要がある。さらに通達では、賞与に係る累進制までは禁止していない。分離給は組合との交渉を経て賞与として位置づけがなされ、月例賃金とは異なることなどから、賞与、一時金に累進制を採用することには何ら問題がないと考える。
- 累進歩合制度は、個人の営業収入がどれだけ低下していても、全体として総合的な営業収入が確保さえできていれば、労働分配率、人件比率は変わらないという、事業者にとって保険を掛けたような仕組みの賃金制度である。
- 足切りを下回る場合は、オール歩合給計算としている賃金制度は、累進歩合制度として廃止の対象とすべきである。
- 現在のように営収が下がっている場面では、特に累進歩合の場合は、営収が低下した率を上回って賃金の減少を来してしまう場合があることから、過重労働を強いられてしまうという実態がある。従って、輸送の安全の観点からしても、現在でも累進歩合を禁止するという必要性は失われていない。
- 累進歩合制は配分の歪みが甚だしく、どんなに営業収入が下がったとしても企業の取り分が一定であるということについては、リースと同じような機能を果たしているのではないか。リスクを負わないから増車も進むし、価格競争が進行する。

こういう賃金システムは、社会的な公正の観点からも許容されるものではないと考える。

- 月例賃金だけではなく、総収入において累進制があれば累進歩合であると判断する基準を明確にしていきたい。
- 歩合給制度そのものが、働けば働くほど収入が増えるようになっているにもかかわらず、累進制というもう一つのインセンティブを設けている理由がよくわからない。何かメリットがあるからこそやめないのだろうとは思いますが、そのメリットを労使ともに整理し、解消できるメリットなのかどうかを追求していきたい。

## ② 累進歩合制度をいかに廃止すべきか。

- 全乗連としても、累進歩合に対しては積算の適用ということを指導しており、今後とも累進歩合の廃止に向けて指導してまいりたいと考える。
- 主たる会合では、改善基準の遵守ということを指導している。具体的な相談があった場合、今のところ定率歩合以外では積算しかない。我々としては、累進に替えて積算あるいは定率歩合でやってくださいという指導をしている。
- 93号通達が出されてからすでに20年以上が経過しているが、累進歩合制度を廃止するものとすると言っているものは、実効性に乏しく、目に見える成果をあげきれていない。理由は、累進歩合制度の判断基準が明確ではなく行政指導上の統一が図られておらず、実態に即した実効ある改善指導が不十分であり、廃止の根拠が法ではなく通達であるため、である。
- 累進歩合制度の廃止は、法制化する以外ない。禁止規定をもってきちんと廃止するということが臨むべきである。
- 累進歩合に対する対処としては、監督指導しても直らないわけなので、法制化が必要である。
- 累進歩合の禁止は、単なる行政指導にすぎず強制力がないため実効性が上がっていない。法的根拠を持たせて、禁止規定を明確に設ける必要がある。そして罰則を科して実効性を上げていくことが求められる。
- 現行制度の中で累進歩合給についてはやめましょうということで、何らかの対応をせざるを得ない訳だが、そこは労使でちゃんと議論をおやりになるということによろしいか。
- 累進歩合制度について、厚労省の指導に従いましょうという労使の考えは一致しているわけなので、モデル賃金制度を労使でいくつか開発し、自発的に改善していくという形が一番望ましい方向ではないか。
- 累進歩合の廃止を立法化すべきという話があったが、今なら十分その可能性がある。ただし、話がそこまで行くと、行政で議論する範疇ではなくなり、この場の議論もアドバイスのものになるであろう。
- 労使でコンプライアンスについてしっかり協議をする必要があるが、うまく協議の場を設けられないということであれば、これは行政が積極的に関与するべきで

あり、厚労省はもちろんのこと、国交省も何らかの形で協力されたい。

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。

- 今、監査が厳しくなり、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される例がかなり出てきている。
- 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。
- 本問題は、タクシー適正化・活性化法に基づき事業の経営統合が進み、減車が促進されれば、自然に解消する問題である。また、行政処分基準も改正され、最低賃金についても処分の対象とされたことから、今後は各事業所において十分に注意が払われ、実効性が確保されるものとする。
- 待機時間を労働時間として扱わず、実際に車が動いている時間をもって労働時間とするような脱法行為が非常に多くなってきている。行政もこれらには毅然たる態度をもって臨むべきである。
- 最低賃金の実効性確保という点で、労使双方の意識が低い場合が見受けられる。厚労省、業界、労働組合としても、指導なり勉強会、研修会が必要。また、完全なA型賃金に加えて、産業別最低賃金の創設も必要である。
- 最低賃金の違反を逃れる目的をもって不当な労働時間のカットなどの違法行為が増えている。最低賃金逃れの労働時間の誤った算定については、厳正な行政の対処が必要である。国交省としても、タコグラフを義務化し、とりわけデジタルタコグラフ等で労働時間がきちりと算定でき、動かしがたい認識ができるような方策も必要ではないか。

### 3. 賃金における負担の問題

① いわゆる各種「運転者負担」の実態をどう考えるべきか。このような負担は許容されるものとするべきか。

- 設備費やクレジットの手数料を労働者に負担させることについて、東京の業界として過去に見直しの指導を行ったが、実態としてまだ残っている。
- 例えばクレジット端末機を装着した車の営収は高くなるため、端末機を装着した車に乗務する乗務員に一定の負担を求め、乗務員間の公平性を確保するために、設備の負担制度を設けている。
- これらの制度は、労働条件の改善要求が出た際に、それとの見合いの上で事業者から条件を提示して、労使間の合意のもとに採用されているものである。
- 乗務員は納得できない条件では働かず、他社に行ってしまう。現在実施されている各制度は、労使が納得して合意した上で実施されているものである。

- まず基本的に労働条件の決定は労使間の合意というのが前提であり、厳しい経営環境の中、労働側からの要求に対する反対給付として負担制度を提案し、その結果合意されたもの。
- 厳しい状況にあることから、お互いに我慢しようではないかという理解も必要。
- 二種免許は本人の資格であり、事業者が取得する資格ではない。二種免許を取るお手伝いをしましょうということで、免許取得に要する費用を貸し付けているが、これは貸付金である。現実問題、他社からの引っこ抜きなどがあるが、運転者との金銭貸借に基づく貸付金の返済であり、違約金ではない。
- タクシーの賃金は表向きの賃金から様々な名目により控除する引き算賃金となっており、意欲を引き出すような足し算賃金に変えていくことが必要ではないか。
- 企業が資金を投入して生産設備を新しくしたりするのは、どれも企業の利益を一層増やすためのものであり、その資金はみずからが負担するのが当然である。たとえ一部であっても労働者に負担させることはやめていただきたい。
- タクシー運転者にとって、二種免許は看護師の資格同様、業務に直結したもの。労働者の養成に要する費用は、本来使用者が負担すべきものである。
- 設備投資などの経費を運転者に負担させることは、リース制や企業内個人タクシーなどの名義貸し行為を助長することとなる。本来は企業戦略による設備投資であり、営業コストである。理由のない賃金引き去りは全廃しなくてはならない。
- タクシー事業における運転者負担というのは、他産業ではあり得ない、異様で理不尽なもの。社会通念上も容認されるものではなく、賃金制度のいびつさを象徴しているものである。
- 運賃改定後においても運転者負担を継続するというのは、結局運賃改定の査定の中には新たな設備投資や営業費用もコストとして計上されているわけなので、利用者や運転者からの二重負担ということで非常に問題がある。
- 事業の経費を運転者に負担させることは、経営リスクを労働者に転嫁するということであり、経営責任の放棄だと言わざるを得ない。理不尽な運転者負担については、即刻全廃すべきである。
- 労働組合がなかったり、運賃改定の趣旨をきちんと理解していないところでは、負担制度が残っていることが多い。元々負担制度は経営側から押し付けられてきたものと認識している。
- 労働側が納得しているというのは認識誤り。労働条件改善のバーターという実態もなく、負担制度拡大とともに賃金は下がっているのが現実。受益者負担の名のもとに、本来の利用者サービス向上といった目的が、運転者利益にもなるということで運転者負担にすりかえられた。
- 養成費用については好ましいとは思っていないが、すぐに他の会社に移ってしまうのはどうかとも思う。
- 養成の場合は、自分で二種免許を取得してくるものもあり、取得費用がなく企業内で養成される者もいることから、その辺は公平性の問題が出てくるというのもある程度理解はできる。
- 負担制度が賃金からの控除であるならば、労働基準法第24条に基づき労使協定の

締結等の手続が必要になるが、これはきちんとクリアしているのか。

- そもそも奇異な制度であるが、合理的であればやむを得ない。しかし、乗務員間の公平性確保を理由に黒タク乗務料等を負担させるのはどうかと思う。
- 設備投資を運転者の給与から負担させることは変だと思う。人材育成に関しては契約の問題であり、別の話である。

② 「運転者負担」が望ましくないとすれば、どのようにして是正されるべきか。

- 労働者負担制度は他業界にはない分かりづらい制度であることから、乗務員間の公平性の確保といった必要やむを得ないものを除き、できる限り廃止の方向で指導していきたい。
- 黒塗りの車両についても、不況の中でお客さんを集めるため、約50万円上乗せして乗り心地の良いデラックス車両を導入しているが、労使の話し合いで負担を決めたもの。今後事業再構築などが行われていけば、改善の見込があると思われる。
- 経営側の資料を見ると、設備投資費用は会社が負担するのが本来のあり方であると認識しているようであるが、実際には恥ずかしい状況にある。どうやって是正していくかの問題であるが、法で規制するものではないと思う。

③ 「運収還元方式」や「利益還元方式」について、仮に名義貸し行為に該当しないと見て、その実態をどう考えるべきか。

- リース制賃金は、法が禁止する名義貸しを誘発するおそれがあることから、廃止すべきである。
- リース制の賃金に関して、名義貸し、請負といったことは、道路運送法で禁止行為として整理されている。
- リース制は、規制緩和の中でどう生き残っていくかという経営政策の中で派生してきた問題である。
- リース制は、雇用関係ではないため、運転者に支払う対価は賃金とならない。したがって、「リース制賃金」という用語は不適切であり、「運収還元方式」又は「利益還元方式」と呼ぶべきでないか。
- 一番露骨なリース制というのは、売上げから固定経費プラス走行経費を引いた残りが運転者の取り分というもの。労務管理も含めてめっちゃめっちゃであり、イコール名義貸しということにもつながってくる。もう一つのやり方は、別枠で基本給幾ら等を残った取り分から差し引きそれを積み立てて3ヶ月、4ヶ月に一遍清算する。その部分を利益還元金と言っている。
- リース制というと非常に広義。従来からのリース制というのは、車両経費、走行経費等を先に会社が取ってしまい、幾ばくかの賃金を決めておき、売上げの中から利益が出た分を労使で分配する。それを利益還元方式と言っている。しかし、雇用契約

は存在しており、あからさまな請負契約というのはほとんどない。

- 運収還元方式とか利益還元方式、リース制賃金等はどんなイメージか。共通認識はあるのか。
- 大きな範囲の利益還元方式というものの中で、その一部は名義貸しとして規制の対象となっているわけだが、そうならない部分についてはどうするのかという問題が残っているのではないか。

#### 4. 労働条件に関する透明性の確保のあり方

① 複雑なタクシーの賃金システムに関する情報開示の必要性をどう考えるべきか。

- 労務管理のあり方や賃金制度は、労使の問題であり、利用者や国民とは基本的に関わりがなく、開示するような事項ではないと考える。
- 事業者が求人をする際に、大まかではあるが労働時間や賃金体系、賃金額等を明示し、さらに面接の時点で就業規則や賃金規程を提示して詳細に説明しており、改めて開示する必要はないものである。また、一般企業においても、賃金率や賃金制度を開示している企業はなく、他企業で働く労働者の賃金までは分からないのが実態であり、タクシーにおいてのみ比較できるようにしなければならない必然性はないと考える。
- 労働条件に関する透明性については、各社がそれぞれの方法で具体的に明示しており、さらに透明性をどうこうするという事は考えていない。
- 上辺に出ている賃金・労働条件と実際の労働条件に乖離があり、運転者が入社するときに理解していたものと違うと言うことで、どんどん他社に移ってしまうといった状況がある。
- 賃金システムが労働者にも外部の人にも非常に分かりづらい。透明性の確保の点から問題があるのではないか。
- タクシーの賃金制度は非常に複雑。労働者が自分の状態を比較できるよう、ディスクローズすべき。
- 労働条件が非常に不透明なのは、タクシー業界に限らない。全体として、日本の労働市場は労働条件に関して不透明である。賃金の問題について言えば、手当があまりに多すぎ、また、転職市場が十分確立していないということもあり、市場相場の賃金というものが確立していない。

② 運転者への情報開示のあり方、利用者等への情報開示のあり方をどう考えるべきか。

- 現状、多くの会社がホームページを開設し、採用の際の労働条件を開示しており、他の事業所の労働条件を知りたい運転者は、関心のある企業のホームページを見ればよい。
- 監督署に届け出られている就業規則、賃金規程は上辺だけであり、実際の賃金がど

のように支払われるかは、もらってみななければわからない。こういうことがまかり通っている体質を改めなければいけないということでは、この懇談会の役割は大きく、一定の賃金の在り方についてモデル的なものを示すということも是非ご検討いただきたい。

- この懇談会に求めるものはどういうことなのか。タクシーの賃金システムについて実態があるものの、やはり解決するのは個別に裁判をやっていただくしかないと思われるが、この懇談会でディスクロージャーのひな型をつくるべし、ということが望まれるのか。
- 交通政策審議会の答申を受けて、本日懇談会の場において議論をしているわけだが、答申の前提となる考え方が2つあったのではないか。1つはタクシー業界では歩合制賃金が賃金体系の基調となっていること。もう1つは、労働条件の改善のために、運賃についても一定の規制を導入し、それを労働条件や賃金額に反映させるということがあったのではないか。そうした際に、運賃だけはしっかりと規制し、反映されるべき賃金、労働者の待遇は開示しなくて結構というのでは片手落ちである。

資料1

懇談会 委員等名簿

	今村 天次	全国自動車交通労働組合総連合会書記長
	金子 誠二	(社)全国乗用自動車連合会理事(労務委員長)
	鎌田 耕一	東洋大学法学部教授
	児玉 平生	毎日新聞社論説副委員長
	笹島 芳雄	明治学院大学経済学部教授
	手水 辰也	全国交通運輸労働組合総連合ハイタク部会事務局長
	【政栄 侑生】	全国交通運輸労働組合総連合ハイタク部会副部長
	藤原 廣彦	(社)全国乗用自動車連合会理事(総務副委員長)・(社)東京乗用旅客自動車協会総務委員長
	待鳥 康博	全国自動車交通労働組合連合会書記長
	松田 英三	前読売新聞東京本社論説副委員長
○	山内 弘隆	一橋大学大学院商学研究科教授

○印は座長

(敬称略、五十音順、【 】内は前任者)

(行政)

	高淵 憲一	厚生労働省労働基準局監督課調査官
	【平塚 志郎】	厚生労働省労働基準局監督課労働条件確保改善対策室長
	長嶋 政弘	厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室賃金・退職金制度専門官
	【秋山 達也】	厚生労働省労働基準局勤労者生活部勤労者生活課賃金・退職金制度専門官
	石崎 仁志	国土交通省自動車交通局旅客課長
	【奥田 哲也】	国土交通省自動車交通局旅客課長

(【 】内は前任者)

## 資料2 開催状況

懇談会の開催状況は以下のとおり。

平成21年

3月30日 第1回 ・タクシー事業における賃金システム等について議論  
・今後の進め方について

7月 3日 第2回 ・賃金体系のあり方（固定給と歩合給の関係等）について議論

10月13日 第3回 ・賃金に関する規制のあり方（累進歩合制度、最低賃金）について議論

平成22年

2月 4日 第4回 ・賃金における負担の問題について議論

9月14日 第5回 ・労働条件に関する透明性確保のあり方について議論