

タクシー事業における賃金システムに関する提言

交通労連 政 栄 侑 生

I. タクシー運転者の賃金体系の構造と特徴・問題点

タクシー運転者の賃金体系は、地域や個々の事業者によって分類方法が必ずしも統一されていない現状にあるが、大別すると基本形態であるA型賃金とオール歩合型賃金形態の二つに区分される。

オール歩合型賃金形態には、オール歩合、B型、AB型などに分類することができるが、B型、AB型の境界はそれぞれにおいて見解が異なっている。また、違法性の高いリース制賃金も現存している。

各賃金体系の構造と特徴・問題点を交通労連の分類法に基づき以下に指摘する。また、参考資料として、元・全乗連労務担当常務理事：山田孝一氏執筆による「タクシー事業の労務管理マニュアル」より「賃金体系の分類と概要」を抜粋添付する。

1. A型賃金

一般産業と同様の賃金形態で、月例賃金に臨時給、退職金制度を併せもつ。勤続給が取り入れられているものの一般産業に較べその水準は低い。

(1) 構造

- 月例賃金＝基本給＋勤続給＋諸手当＋歩合給＋深夜・時間外割増給
- 臨時給＝業績に応じ、総原資・配分を労使交渉。
- 退職金

(2) 特徴と問題点

- 他の賃金体系と比較し固定給部分が比較的しっかりしている。
- 歩合給依存度が高いため金額的には低い。また、勤続給もきわめて低い。
- まれに採用される「歩合足切」未到達者に対する減額措置や、一律○
○%といった賃金カーブに非連続が生じる制度は「自動車運転者労務改善基準」で禁止する「累進歩合制」に相当する。

2. オール歩合制賃金

タクシー事業創生期における原始的賃金形態。営業収入に対して、すべて歩合給とした賃金制度である。営業収入の多寡により段階的に支給率を変える累

進歩合制（自動車運転者労務改善基準：違背行為）が導入されているケースも少なくない。臨時給、退職金はなく、勤続加給もない。また、派遣運転者に対して、年次有給休暇付与に係る原資をも込みこみで賃金支給率が決められるケースもある。

(1) 構造

- 賃金＝营收×○○%

(2) 特徴と問題点

- 保障された賃金がない：最低賃金法に抵触の恐れ、自動車運転者労務改善基準・保障給の規定に違背
- 累進歩合制度の導入：自動車運転者労務改善基準に違背
- 有給休暇の保障がない：自動車運転者労務改善基準に違背
- 上記の観点から労働省（現・厚生労働省）が指導、姿を消しつつある。

3. B型賃金

臨時給、退職金原資込みの賃金をいうが、オール歩合賃金をベースに賃金総額を仕分けし、基本給、諸手当、歩合給、割増賃金等に体系整備することから派生したものと、A型賃金から月例賃金部分を大きくするため、臨時給、退職金等の原資を月例賃金に組込んだものとある。いずれも、営業収入の多寡により賃金支給率が決定し賃金内訳は変化する。実質、勤続加給はない。

過去に、臨時給部分を高額（高率）に設定し、貸付け、仮払い等の名目で毎月精算し、健康保険、厚生年金保険等の等級を操作するなどの不正な処理が行われたこともあった。臨時の給与との認定には、厚生労働省が年3回以内なら合法との判断を示しており、4ヶ月ごとに精算するスタイルも派生した。事業者の中には、こうした臨時給分離型のB型を「AB型」と称するむきもある。

(1) 構造

- 賃金＝营收×○○%
＝（基本給＋勤続給＋諸手当＋歩合給＋割増賃金）＋臨時給＋調整給

(2) 特徴と問題点

- 保障された賃金がない：最低賃金法に抵触の恐れ、自動車運転者労務改善基準・保障給の規定に違背
- 累進歩合制度の導入：自動車運転者労務改善基準に違背
- 有給休暇の保障がない：自動車運転者労務改善基準に違背
- 一定額以下の营收では社会保険料等運転者の持ち出しの可能性がある。

4. AB型賃金

A型とB型の間位置する形態。B型で規定した一定率にプラスした勤続給・諸手当・退職金制度等を併せもつもの。また、A型でありながら臨時給を営業収入によって基準設定しトータルでは一定の支給率で賃金が決まる方式に

移行したもの等、その内容は多岐にわたる。勤続給を設けることは多いが配分率に包含されているケースもある。B型との特徴的相違点は、属人ごとに、同当収であっても、定率にプラスされる金額に相違がある点である。N型・D型などと呼称される賃金制度もAB型に分類される。

(1) 構造

- 月例賃金＝当収×○○%＋勤続給 等
＝（基本給＋歩合給＋割増賃金＋調整給）＋勤続給 等
- 臨時給＝当収×○○%
- 退職金＝無い場合もある

(2) 特徴と問題点

- 調整給の存在は、事実上オール歩合的制度といえる
- 勤続給や退職金制度を持たないケース、また、賃金項目上採用されていても分配率に包含されるなど事実上、属人ごとの差異がないケースもある
- 累進歩合制の導入も散見される
- B型に近い制度からA型に近い制度まであり、A型に近いものは検討の余地がある

5. リース制賃金

基本的には、一般管理費および一定利潤を固定し、運行経費（償却、燃料費等）や健康保険料、厚生年金保険料といった社会保険料の事業者負担部分を合わせ、経営原価を事業者が先取りするシステム。営業収入からこれらを差し引いた残額が賃金となる。MKなどのシステムでは運賃改定時のメーター交換費用・制服等も運転者の負担になっている。

(1) 構造

- 賃金＝当収－（固定経費＋変動経費＋企業利益）

(2) 特徴と問題点

- 保障された賃金がない：最低賃金法に抵触の恐れ、自動車運転者労務改善基準・保障給の規定に違背
- 有給休暇の保障がない：自動車運転者労務改善基準に違背
- 一定額以下の当収では社会保険料等運転者の持ち出しが生ずる
- 一定額以上の当収になると、ほぼ全額（燃料費等・変動経費は発生する）が運転者の収入となるため、労働時間法制等違法行為を誘発する。その結果、過労運転から重大事故発生を引き起こす危険性、また、乗客とのトラブル等を引き起こす危険性を孕む
- 事実上の請負労働。現行、道路運送法は第33条で「請負制」を「名義貸し」行為として禁止している

第1章 乗務員賃金の賃金体系の分類と概要（P216）

タクシー事業の営業形態にはほとんど差がないにもかかわらず、各社の賃金制度は、その考え方も、決め方もそれぞれ違っています。

とくに基幹職種である乗務員の賃金制度は、その労働時間の大部分が事業所外労働であり、経営側がこれを直接管理監督することが物理的に不可能であること、また、労働の密度や効率によっても生産性に個人差が大きいことから、乗務員の賃金には歩合給（業績給）が取り入れられ、これが賃金制度の中で大きなウエイトを占めているのが特徴です。乗務員の賃金体系をみますと、次に記述するように、大別してA型賃金、B型賃金、A B型賃金、単純オール歩合制賃金、リース制（運収還元制）賃金に分類されています。

これらの賃金体系は業界内で一般的に呼称されているもので、具体的な定義づけがなされているものではありません。例えばA型賃金は、乗務員賃金として「固定給＋歩合給」の基本的な賃金形態ですから全国的に共通して呼称されている賃金体系ですが、B型賃金、A B型賃金が東京を中心とした関東ではその呼称は定着しているようですが、地域によってはA B型賃金であっても実際はB型賃金であったり、A型賃金といってもA B型賃金であったり、あるいは実質A B型賃金であっても企業の頭文字を用いて、N型賃金、D型賃金と呼称するなど、その用い方は統一がとれたものではありません。

しかし、大別しますと、基本形態であるA型賃金とオール歩合給的賃金の二つに区分されます。

1. A型賃金

- (1) 一般産業と同じく、月例賃金のほかに年2回（夏、冬）の賞与・一時金を支給する賃金体系であり、一月例賃金として、固定給、諸手当、歩合給（業績給）、割増賃金等が支払われています。退職金制度も設けられています。

固定給は、退職金規程の基礎となる固定給（基本給、基礎給等）部分、従事する職務によって支給される固定給（職務給等）部分、勤続年数によって加算される年功給的な固定給（勤続給等）部分とに分けられています。歩合給は、一定の足切額が設定され、これを超える営業収入に対して一定の歩合率を乗じて歩合給が計算されます。

A型賃金の支給基準の一例を示すと、次のようになります。

賃金額＝固定給＋（月間営収額－足切額）×歩合率

（注）・歩合率は40%～50%程度が多くみられる。

・足切額を標準（基準）営収額ともいう。

なお、月間営収額が足切額を下回る場合には、固定給を支払わないで単純オール歩合制を適用する例もあります。この場合の歩合率については、一般には足切額以上の営収額がある場合の歩合率とは別の歩合率が定められているのが大部分です。

- (2) A型賃金は、タクシー乗務員の賃金体系としてこれまでその中心役割を果たしてきました。タクシー業界の信頼回復や地位向上に果たした役割は大きかったといえます。しかし、近年急速にその見直しが進んでいます。

バブル崩壊による長引く不況からタクシー事業の営業収入も減少し、経営環境はまことに厳しくなり、さらにA型賃金では営収とリンクしない固定給部分（定昇制度もあり）があるために勤続年数の長い者ほど高額となり、賃金に占める固定給部分のウエイトも高く、結果的に賃率の引き上げとなりました。これが中小事業者にとって経営を圧迫するところとなり、危機的状況に陥ったことから、この難局を乗り切るために労使交渉が進み、A型賃金からB型、AB型、さらに完全歩合給制へと移行が進んだものです。東京では、現在、全体の80%近くの事業者が何らかの形でB型、AB型賃金を採用しています（社）東京乗用旅客自動車協会資料より）。

2. B型賃金

A型賃金の賞与・一時金を廃止して、その分月割りにして月例賃金に含めて支給する賃金体型です。したがってその分月々の賃金が高くなっています。退職金制度はないのが大部分です。

月例賃金は、ほとんどの場合、月間営収額に一定の賃率を乗じたオール歩合給ですが、賃金支給項目はA型賃金と同様に固定給部分と歩合給、割増賃金等に分けて構成されているものもあります。

3. AB型賃金

AB型賃金は、B型賃金から移行したものと、最近ではA型賃金から移行したものがあります。

B型賃金は賞与込みの賃金のため、報酬月額が高くなり、健康保険・厚生年金保険等の社会保険料の負担が労使ともに大きくなるために、B型賃金から賞与の原資を分離し、その分離した原資を例えば賞与を3回（4箇月ごと）に分けて支給することとした賃金形態です。

しかし、平成7年から、賞与の一部についても健康保険料・厚生年金保険料が徴収されることとなり、さらに平成15年4月から社会保険料の総報酬制（月例給与と賞与から同率の保険料を負担）が導入されることにより、B型賃金から賞与を除き社会保険料負担を軽減するというメリットがなくなりますので、事業者側、労働者側ともにそれぞれの立場で賃金体系のあり方について再検討が進められています。

月例賃金は、基本的には月間営収額に一定の賃率を乗じたオール歩合的賃金ですが、賃金の支給項目はA型賃金のように固定給部分、歩合給部分、割増賃金部分等で構成されています。

4. 単純オール歩合制賃金

月例賃金が全て歩合給のみの賃金形態であり、営収額に一定の歩合率（賃率）を乗じて算出するものです。

B型、AB型と異なるのは、固定給部分と歩合給部分との区別がなく、単純な完全歩合給制ですが、歩率については必ずしも一律の歩率ではなく、営業収入の多寡により段階的に歩率を設定しているものもあります。

5. リース制（運収還元制）賃金

月間営収額から一定の基本経費・変動経費を会社に納め、残りの営収額が乗務員の収入となる賃金形態です。利益配分型の賃金体系ともいえます。賃金の支給項目は、A型とほぼ同じように組まれています。（大阪、京都等関西方面に導入例がありますが、全国的に普及している賃金体系ではありません。）

このような多様な賃金体系は、一長一短をもちながら、それぞれの時代における経営者、乗務員及び労働組合の意向を反映しつつ定着してきています。賃金制度の小さな違い一つにもそれなりの理由があります。

しかし、ここにきて、改正道路運送法の施行による競争の激化、営収の低迷、高年齢乗務員の比率の増、働く者のニーズの多様化という経営環境の変化を背景として、これからのタクシーの賃金体系はどういった方向に進めばよいのか、それぞれの地域事情を踏まえ様々な対応が模索されていくものと思われま

II. 歩合給が主体をなす賃金制度

1. 歩合給導入の必然性

タクシー運転者の賃金制度を前章で分類したが、現実として運転者賃金には程度の差こそあれ歩合給（成果給）的要素が存在する。月例給において固定給制をとっている事業場も臨時給配分を含めれば運転者個人の営収と賃金は無関係ではない。

しかし、その事実をもって、タクシー運転者の賃金制度に歩合給が不可欠と言えるのかどうか。より歩合給主体に偏重していった良いのだろうか。

タクシー事業者の多くが「タクシー労働は事業場外労働だから歩合給の導入は必要不可欠」と言う。また「成果配分的要素がなくては運転労働者に労働インセンティブが働かない」とも言う。一般論として受け止め理解しようとしても「何か嘘くさい」のである。事実の一面だけを切り出した詭弁であることは明白だろう。

2. タクシー労働の特性

タクシー運転労働が他の職種と根本的に異なる点は、「請負」という就労形態が道路運送法第33条の「名義貸し」にあたるとして明確に禁止されていることだ。このことは、他業種において行われている売上げに対するコミッションのみを受け取るという労働形態、報酬の支払い形態がタクシー労働に関する限り全否定されているということである。したがって、タクシー運転者は労働基準法の適用を受ける「労働者」であり、賃金等の支払は労働基準法や最低賃金法の規定に沿って支払われなければならないことになる。

労働法制においては、基礎的な労働の量を「労働時間」で計る。したがって賃金支払いは、原則、労働時間によって算出されなければならないが、タクシーの場合は、往々にして運転者個人の「営収（売り上げ）」が賃金算定基礎とされ問題を惹起している。その典型が歩合給を主体とするB・AB型賃金である。営収に賃率を乗じ賃金を算出した結果、最低賃金を割り込めば最低賃金額は補償すると言って済む問題ではない。これは、A型賃金において、足切り（歩合給算定基礎営収額）未到達は一律オール歩合といったケースも同類である。（このケースは賃金カーブに非連続点が生じ「累進歩合」ともなるが）

3. 歩合給依存は労務管理の放棄

B・A B型といった歩合給主体の出来高払い賃金を導入している事業場の多くが、見かけ上は固定的賃金を表示している。また、拘束時間内の休憩時間を増やすことで所定労働時間を過小に設定し、地域別最低賃金等の法違反を回避しているケースも多い。拘束時間を短縮せず、休憩時間の設定を増やす真意は、最賃補償を極力減らし、同時に、サービス残業を期待、誘導している点にある。そして、その中心をなす理念が「オール歩合型賃金」である。

過度な歩合給依存は、本来、事業者の果たすべき労務管理責任の放棄と断じることができよう。

4. 事業経営と歩合給

大阪で「ワンコインタクシー」を経営するM氏は、過去に「私にとってお客様は乗務員だ」と発言した。実際にタクシーを利用する乗客は、運転者にとっての「お客様」であって、タクシー会社を経営するM氏にとっては関心がないという発想である。そこで働く運転者は「リース制賃金」で雇用されており（事実上の名義貸しであり雇用とは言えないが）、車両数＝運転者数が増加するほど企業利益が増す仕組みとなっている。「お客様」発言は、正に胸中を吐露したものと言えるのである。しかし、タクシー利用者に対し「お客様」意識を持たない経営者など非常識の極みであろう。

これなど、極端な歩合給制と言うべきリース制賃金をもたらした典型的な経営者の勘違い、心得違いと言うべきであるが、こうした勘違い経営者が少なくないのである。因みに、最近、失業者の大量受け入れを表明し悦に入っているMタクシーもリース制導入企業である。

いまタクシー業界最大の課題である需要減少にも関わらぬ増車行動は、極端な歩合給に依存した事業者意識に起因している。増車し、増員しても、營收が伴わなければ労務費は原則的に発生しない仕組みがオール歩合型賃金であり、その結果、市場への供給は求職者がある限り増え続けたのである。

この状態は、供給過剰がより進展し日車營收が減少、生活できない水準まで運転者賃金が低下してバランスするのであるが、しかし、そのときは手遅れであり、既にその兆候は出ている。いま、業界は「運転者の賃金制度改革なくして供給過剰の改善なし」との認識のもと行動しなくてはならない。

5. 賃金政策の転換

東京のような流し営業を主とする都会と、車庫待ち、電話注文がすべての地方都市で歩合給に対する考え方は違って当然だ。しかし、地域事情を考慮しても、歩合給を労務管理の具にせず、また供給過剰の安全弁にしないという点は押さえておく必要がある。

労働集約型産業という特性のもと、賃金と経営のあり方を見直し、運転者個々の営収に見合う賃金支給という概念から、地域水準の賃金に見合う個人営収確保を前提とした賃金政策に転換すべきである。

そのために必要なことは、生活給の確保とインセンティブ賃金ということになるが、問題なのは、この転換を個々の事業者に委ねたのでは100%成就しないということである。したがって、国土交通、厚生労働、各行政の連携のもとガイドラインを作成し、その履行を強く求める以外にない。

6. 歩合給に依存しない賃金制度

まず、タクシー運転者賃金で、累進歩合制は改善基準に則り93号通達によって禁止されており、当然、その廃絶に向け徹底する必要がある。そして、歩合給そのものも、賃金の主たる構成要因とするのではなく、労働インセンティブに資する加算賃金程度の位置づけが必要だ。

そして、既に記述してきたように、運転者の生活確保の観点からも賃金水準の改善は急がねばならない。それには、運転者の労働分配率向上が最善ではあるが、75%を超える現在の分配率を上げることは現実的ではなく、日車営収を上げることで賃金水準を向上させることがより現実的手法だ。しかし「オール歩合」に近い現在の歩合給主体の賃金形態では、増収努力以上の増車でまるで意味をなしていないことから、歩合給比率を低減し、固定給比率を高めることが必要である。無用な運転者増や増車に歯止めを掛け、減車に道を開く実効的施策と確信する。

累進歩合の完全排除とともに歩合給比率を総支給額の20%程度以下に押さえ固定的賃金を80%以上とした「A型賃金」とすることを提言する。また、有給休暇取得時の不利益取扱いや、受益者負担などという賃金の不当カットは完全に排除されなくてはならない。

以上