

タクシーにおける賃金の実態とあるべき姿について

2009. 3. 30 全自交労連

(1) タクシー産業における賃金制度の変遷

① オール歩合給から固定給部分の創設へ

- タクシー運転者の賃金はもともと完全な出来高給であったが、総評の賃金綱領に啓発され、1953年に全自交労連が生活給の考えに立った賃金綱領を制定し、当時で26,000円の保障給と、賃金の60%以上の固定給化を掲げた。

その後、1955年代後半に春闘に参加し、毎年の春闘において徐々に基本給など固定給部分を拡充していった。

② 神風タクシー問題の発生……政府が「事故防止対策要綱」で固定給化を提起

- 1958年に「神風タクシー」による事故の多発が社会問題化し、国会でも取り上げられるに至り、政府の交通事故防止対策本部が「タクシー事故防止対策要綱」を決定した。

＜資料1＞

これにより、政府は、交通事故多発の原因が歩合給の賃金制度にあるとして、固定給の増額、刺激的歩合給を排除する措置を講じることとした。

この給与制度の適正化とともに「要綱」において採られた対策は、①労働時間、走行距離の適正化、②下車勤務の制限（ノルマの禁止）、③仮眠所など休養施設の整備、運行管理者の資質向上、等々、現在の「運輸規則」が整備される際の基本となった。

③ 1960年代～70年代

- 春闘の高揚とともにタクシー産業においても毎年のベースアップを実現し固定給比率が高まっていった。固定給8：歩合給2の賃金構成の目標を掲げ、そこに到達する組合も多く存在した。

④ 1980年代

- 月例賃金の引き上げとともに、その日暮らしではない生活設計を立てるために、「娘より低い一時金の改善」というスローガンにみられるような、「年間所得、生涯所得」構想をもって一時金の増額や退職金制度の導入・拡大が取り生まれ、今日のA型賃金の姿が整っていった。

⑤ 90年代初頭の経営における収支格差の拡大

- A型賃金と、AB型、B型賃金との間に、経営収支上で顕著な格差がみら

れるようになった。毎年の春闘で賃上げを獲得するA型賃金と、「一運賃・一賃金」に陥ってしまうAB型・B型賃金との間に人件比率の格差が広がった。結果、A型の企業における赤字、AB型、B型の企業における黒字基調、という状況が生じ、総括原価法式による運賃改定が壁に突き当たってしまった。そのために、90年代の運賃改定は、週40時間制への移行を大義名分として、労働時間短縮を理由として実施された。

1990年の改定 週48時間 → 46時間

1992年の改定 週46時間 → 44時間

1995年の改定 週44時間 → 42時間

賃金形態からもたらされるこの構造は、今後の運賃制度を検討する上でも考察される必要がある。

- 90年代には、バブル経済の崩壊に伴う營收の大幅な低下、及び規制緩和政策の台頭に危機感を抱いた経営側からのA型賃金への切崩し攻撃が熾烈を極め、長い時間をかけて築きあげられたA型賃金は少数派に、AB型、B型のオール歩合が大勢になった。運転者の賃金が固定経費から変動経費に転換させられたことを意味する。

このA型賃金体系の崩壊を通じて、人件比率、賃金水準は大幅に低下してしまった。これにより、経営側にとって、90年代の長期不況による營收の低下、さらに規制緩和による競争の激化に際して、營收の減少は賃金の削減で埋めることを可能にした。

(2) 現行の賃金制度の問題点

① 歩合給がもたらしている産業としての歪み

- ア) コストの大部分を占める人件費において、賃金が歩合給（変動経費）であるために経営側のリスクが極めて少ない。
- イ) とりわけ、累進歩合制度によって、營收の低下分が、ほぼそっくり賃金で削減可能なシステムになっている。つまりリースと同じ機能を果たしている。

【東京の1日1車当り營收と運送人件費】

1997年度	営業収入	56,013円	人件費	43,829円
2004年度	〃	47,197円	〃	34,921円
		(▲8,816円)		(▲8,908円)

(資料) 東京乗用旅客自動車協会の調査より

- ウ) 上記の経営側がリスクを負わない賃金制度を背景として、経営者は安易に増車や価格競争に走ることになり、規制緩和後の一方的な増車、コストを無視した価格競争を招来している。

- エ) 経営者に、賃金（歩合給）でしか労務管理をしない姿勢が根強い。歩合で運転者を駆り立て、また、ノルマ設定、欠勤や事故などに対する様々な減給規定（カット条項）によって運転者を縛っている。
- カ) 基本的には、歩合給であれば賃金は自らの水揚げ（營收）次第であるから、運転者にも労働態度や水揚げなど仕事に対する責任感が希薄となる。
- キ) 近年のように、營收が著しく落ち込み、懸命に頑張っても營收が上がらない状況が続くと、運転者間に諦めが拡がり、生産意欲が削がれてしまう。
- ク) 世間並みの一時金もなく、退職金もない状況では、目先の収入を追求して、生活設計は後回しとなる傾向を生む。
- ケ) 現在の経済危機のような景気の急激な悪化の局面では、累進歩合によって賃金の著しい減少を来してしまう。実際に、昨秋来の景気の悪化にともない、タクシー運転者は生活崩壊の危機に直面している。

②タクシーにおける賃金体系の実態

<資料2>

- ア) 賃金体系については、それぞれの立場で分類、定義付けがなされているが、定まったものではない。元来、固定給中心の賃金か、オール歩合給かの区分であったものが、複雑化する中で便宜上、A型やB型などと称されている。同じ呼称を使っている場合も、もって異なる場合も多く見受けられる。

大まかに定義付けすれば、以下のように区分することができる。

○ **A型賃金** = 月例給は固定給中心。足切り額（歩合算定基礎營收）以上の營收に対し歩合給が加算される。

他産業のような一時金（年2回）、退職金制度がある。

○ **B型賃金** = 營收に一定の歩合率を乗じて賃金を算出する。月例賃金がすべてであり、一時金、退職金はない。オール歩合給と称している。

○ **AB型賃金** = B型賃金を月例給と一時金に分離したもの。歩合率を月例分と一時金分とに分け、一時金相当の歩合給は、4ヶ月もしくは半年ごとに支払われる。

（A型賃金からの派生で、一時金を歩合給として支給するものをAB型と称している事例もある）

1) AB型賃金の派生とその本質

- A型賃金は、社会保険料の事業主負担分の軽減を意図して拡がったが、総報酬制への移行により、その意味は失われている。今日的な意図としては、累進歩合との指摘を逃れるために、月例給は一律歩合とし、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が圧倒的である。結果、総支給率において累進歩合となっている。

- AB型賃金においては、体系上は固定給の項目を設けている企業が大勢である。しかし、実際には、総支給率(歩合率)の枠内において賃金項目ごとに一定額が配分されているに過ぎない。しかも、賃金項目ごとのカット条項が存在するために、本来の歩合率で算定された賃金額からさらに減額される場合が多い。基本給等については、地域法定最低賃金額をもとに設定されているケース多くみられる。

り) リース制について

一般的に、各人の營收から、運行経費、一般管理費、利潤を差し引き、残りを賃金として支給する方式が採られている。運転者は、營收が一定額を超えないと、生活できる賃金を得られないため無理をしがちである。

また、営業収入の変動に対して経営側が一切リスクを負わないために、増車志向が強く、また低額運賃でも経営維持が可能となっている。道路運送法33条(名義貸しの禁止)に照らして問題のある形態である。

③累進歩合制の禁止の必要性について

ア) AB型賃金の項で記したところだが、重ねてその実態を指摘し、法制度上での明確な禁止を求める。

1. 足切りや到達給などの基準が設けられ、強い累進性でノルマ化している。
2. 分離給(一時金)に累進性をもたせて、累進との指摘を逃れている。
3. 出勤日数と営業収入の両面で歩合率を引き下げている。
4. 歩合率の大幅ダウンを避けるために、やむなく自らの懐から營收に補填するいびつな実態がある。

イ) 營收が伸張しているときの累進歩合と、營收下落局面での累進歩合

経済成長期に需要が伸びていた状況下では、走れば走るほど營收が増えて歩合率がアップするため、無理を重ねて事故が増えるというので累進歩合を排除することとなった。

一方、現在のように景気の悪化で營收が低下する局面や供給過剰のもとでは、労働時間や走行距離規制を守っていても營收の低下は避けられず、累進歩合の場合、歩合率の低下から賃金の一層の減少を来してしまうことから、營收を確保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いばかりか、より明確な禁止規定が求められている。

(3)賃金制度改善の要点について

① A型賃金の再確立

タクシー産業において歩合給は経営者にとって都合のよいものではあっても、決して合理性のある賃金システムと言うことはできない。経営側に、運転者が歩合給を望んでいるとの主張もあるが、それは当面の生活の糧を求めて就労してくる人が多い実情を逆手にとっての理屈に他ならない。タクシー運転者は、安全輸送で、安心して働き続けられる労働環境、他産業並みの社会的水準の賃金・労働条件を求めているのである。

- ・固定給の創設、拡充
- ・本来の一時金制度の確立
- ・退職金制度の設立

② 不当なカット条項や運転者負担の排除

- ・引き算賃金から足し算賃金へ、
- ・ノルマ的な賃金から労働意欲を引き出す賃金体系に
- ・設備投資・営業経費の運転者負担の排除

近年、GPSやカードリーダーの導入など設備投資費用、さらには、カード、チケット使用に伴う手数料など営業経費を運転者に負担させる企業が増えた。このような理不尽なあり方は、法人としての存在を問われる。これらの費用は、運賃の査定原価に含まれているところであり、運転者に負担させることは二重取りである。

③ 累進歩合制の禁止

経営側が何のリスクも負わない累進歩合制は、法制度上で禁止すべきである。現在の累進歩合はリースと同じ機能を果たしている。経済環境の悪化や需要減退に伴う困難をすべて労働者に押し付ける現状が続くなら、法人タクシーの存在意義は失われる。輸送の安全確保、そして従業員の生活に関する経営責任の観点から、累進歩合制の禁止が必要である。

- ・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。
- ・足切り以下に対する極度に低い歩合率の設定で、法定最低賃金に抵触する事態が拡がっている。ノルマとしての足切り設定を見直すべき。

④ リース制等の根絶

リース制は偽装請負に等しく、運行管理責任を曖昧にし、輸送の安全確保の観点からも問題である。企業が経費と利益を先取りするシステムは、名義貸しとして明確に禁止する必要がある。

タクシー事故防止対策要綱の決定について

(昭和三十三年四月一日 交通事故防止対策本部長 総理府総務長官 今松治郎)

交通事故防止対策本部においては、去る四月一日別紙(一)の通り「タクシー事故防止対策要綱」を決定し、四月三日の次官会議を経て四月四日の閣議に報告したので通達する。

本要綱は、タクシー事故の防止対策として、運転者の交通違反等の指導取締りを強化すべきことは勿論であるが、特にタクシー事業の経営者に対し、公益事業の責任者としての事故防止に対する責任を明らかにし、運転者の労務状況を改善するために必要な措置を講じようとするものである。

貴省(庁)においては、タクシー事業の憂慮すべき現状に鑑み、その所管事項についてこれらの措置を強力に実施すると共に関係各省庁間に亘る問題については、相互の緊密な連繋の下に迅速かつ円滑に措置されたい。又これが実施については、本部会議において別紙(二)の通り本要綱に附帯した決議事項があるので、この点留意の上、速やかな実施を図られたい。

なお、本要綱は、東京都内を基準として定められたものであるが、他の地域においても各地方の陸運局、警察本部、労働基準局等の関係機関において協力の上、その地域の特長性を加味しつつこれに準じて措置されたい。

別紙 (一)

タクシー事故防止対策要綱

タクシーによる事故の防止については、従来運転者の交通違反等を取締ると共に、職業運転者として責任ある運転を行きよう指導して来たのであるが、事故の根本的原因を精査した結果、運転者の指導取締りを更に強化すべきは勿論であるが、その労務状況を改善しなければ事故防止の目的達成は困難であると考えられるに至つた。

このためには、タクシー事業の経営者が、免許制度による公益事業の責任者たる自覚と誇りを新たにし、運転者をして安心して安全運転をなし得るような長期かつ安定した雇用条件の下に就業させることが必須の条件である。

もとより、タクシー事故の防止対策としては、交通規制、道路整備等種々検討中であるが、以上の観点から、差し当り緊急措置として、左記の事項について強力適確な行政措置を行うと共に、所要の法的措置を講ずるものとする。

なお、左記事項は、東京都内を基準として策定したものであるが、他の地域においてもその地域の特殊性を加味しつつ、これに準じた措置を講ずるものとする。

記

一、給与制度の合理化

(一) 交通の安全を阻害する過激な運転を誘発し又は強要するおそれのある給与制度を改善するため固定給を増額するとともに著しく刺激的な歩合給を排除することとし、次の如き強力な行政処置を行うものとする。

- 1 基本給の額は一万円程度を基準とし、これに適切なる額の固定的諸手当を加えたものを固定給とする。
- 2 固定給に歩合給を加算した最低保障制度を確立せしめるより指導する。
- 3 歩合給については可及的に定率によることとし、止むを得ず累進制を採用する場合にも累進率を低率に止めるものとする。
- 4 その他事故の発生の要因となるような刺激的な給与制度は廃止するものとする。
- 5 勤続年限に応ずる昇給制度を採用する外、退職手当その他運転者が安定して長期に勤

(二) 著しく刺激的な給与のために事故が多発すると認められる業者に対して、嚴重な行政処分を行ひうるような法的措置を講ずるものとする。

二、労働時間の適正化

運転者の労働時間については、休憩時間を厳重に確保し洗車、点検等は、これを労働時間中に行うものとし、労働基準法に違反する時間外労働及び休日労働は厳に取締ると共に、年次有給休暇制度及び休日制度の確立を図るものとする。

三、走行距離の適正化

輸送の安全を確保するため、適正な走行距離の標準を決定し、不当な走行義務を運転者に対して課さないよう措置するものとする。

四、下車勤務の制限

タクシー事業の経営者が運転者に対して単に標準作業量に達しないことのみをもって懲罰的に下車勤務させることにより、交通違反に追いつくことのないよう指導するものとする。

五、休養施設の整備

タクシー事業の特殊性に鑑み、運転者のための仮眠室等の休養施設を十分に整備させるよう措置するものとする。

六、運転者の指導監督

- 1 タクシー事業の経営者に対して、運転者のサービスの改善を期するため、その教習の具体的な方策を定めるよう積極的に指導するものとする。
- 2 運行管理者の資格要件を明定にして、その素質の向上を図るものとする。

七、運転者の雇用

日雇方式による運転者の雇用を撤廃すると共に、仮採用の制度の悪用を排除するものとする。

八 タクシー事業の免許の条件等についても、交通事故防止の観点から十分検討するものとする。

別紙 ㊦

タクシー事故防止対策要綱決定に伴う附帯決議について

(昭和三三・四・一交通事故防止対策本部)

当本部においては、四月一日別紙の通りタクシー事故防止対策要綱を決定したが、その際左記の通り随時的に決議を行い、記録に止め、その実施を推進することにした。

記

- 一、固定給に歩合給を加算した最低保障給の額は、要綱には具体的に記載しないが、実施官庁においては一八、〇〇〇円程度を基準として行政指導を行うこと。
- 一、運輸省においては、現行法の下において可能な最大限の省令改正その他の措置を可及的速やかに行つて、本要綱の実施の確保を図ること。
- 一、今後の推移に鑑みて、要すれば道路運送法等の改正乃至は新たな立法措置を検討すること。