

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。
- ②固定給の必要性、そのあり方、水準をどう考えるべきか。
- ③歩合給と固定給のバランスをどう考えるべきか。

第1回懇談会等を踏まえた主な論点

- 供給過剰や過度な運賃競争の背景に歩合制主体の賃金体系がある点を踏まえると、歩合給に合理性があるとはいえないのではないか。そもそも労働の量は基本的に労働時間で測られるべきであり、売上の単位で労働提供量を評価するのはおかしいのではないか。タクシー運転者の賃金制度に歩合給が不可欠か、歩合給主体に偏重してよいか議論すべきではないか。
- 歩合給主体の賃金体系は経営側に適切な労務管理をしようという意欲を失わせ、また、運転者の労働に対する責任感も希薄になるなどタクシーの輸送の安全の確保の観点からも問題が多いのではないか。したがって、固定給を基本とした賃金体系の確立を目指すべきではないか。
- 最低賃金法に基づく最低賃金は、運転者に対し、労働時間に応じた固定的な給与を支払うことを制度的に保障する機能を果たしている。賃金水準が大きく低下した現在においてタクシー運転者に固定的賃金を保障する観点からは、同法に基づく規制の実効性を確保することが重要ではないか。また、運転者の賃金水準の底上げを図るという観点からは、タクシー事業について産業別最低賃金の設定を検討することも考えられるのではないか。
- 賃金の低下をはじめとしたタクシー運転者の労働条件の悪化の真の原因は、タクシーの供給過剰及び過度な運賃競争であり、歩合制は付随的要素にすぎないのではないか。したがって、賃金を含む労働条件の改善には、車両台数の適正化や過度な運賃競争への対策こそが重要ではないか。
- 現在の歩合制主体の賃金体系は、事業所外労働というタクシー事業の特性に基づくものであり、また労使の長年の話し合いの結果に基づく必然的、合理的なものではないか。さらに、歩合給制度は運転者の努力が賃金にストレートに反映され、わかりやすくかつ公平な制度とも考えられるのではないか。
- 全産業共通のルールとして、法律により歩合給を禁止し、または固定給の割合、額を定めるのであればともかく、それが申し合わせ程度にとどまるのであれば、その徹底を図ることは困難ではないか。そもそも賃金制度は労使が自主的に決定すべきものであり、歩合制賃金を見直すとしても、それは、個々の事業所の実態に即した労使の話し合いによって決定すべきではないか。