

タクシー運転者のあるべき賃金システムについて

交通労連 政栄 侑生

I. 現行賃金システムにおける問題点

タクシー運転者の賃金体系については、第1回会議で指摘したように、現時点で確固たる定義づけのもと分類、呼称されているわけではない。しかし、ここでは曖昧さを避けるため、交通労連の分類法に従い記述することとしたい。

指摘1. 供給過剰・運賃ダンピング発生の陰に歩合給偏重がある

誤ったタクシー規制緩和で、施行後、多くの問題が発生した。特に深刻なのが供給過剰と運賃ダンピングによる過当競争で、日車営収の極度な減少は運転者の労働条件を直撃し、更にタクシーの安全性を損ねた。

需要の減退にも関わらず、新規参入・増車による供給増が起こり、運賃ダンピングが起こったのも、歩合給によって運転者への転嫁が安易であったからである。加えて、累進歩合制によって極端な賃金ダウンが起きるなど、運転者の労働条件に悪影響がでていることは疑いがない事実だ。

中でも、B・AB型のようなオール歩合型（歩合給偏重型）の賃金では、増車して、そして運転者をいくら増やしても、企業全体として新たな営収が発生しなければ基本的に人件費は増加しないシステムなのである。そして、事業者にとっての累進歩合制度とは、全体のパイさえ確保できれば、運転者の個人営収の低下以上に人件費率が下落し、経営に寄与するというまことに都合のいい賃金システムなのである。こうした増車や運賃ダンピングが安直に実行される最大の要因が歩合給偏重の賃金制度なのである。

指摘2. 期待できない事業者の自助努力・自浄作用

タクシー事業者は歩合給について「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」と言い、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」とも言うが、要は程度の問題だ。

多くの事業者が、近年、極端な歩合制に傾斜しつつある。これは地域・規模を問わない傾向だ。極端な歩合制とはオール歩合型の賃金体系に加え、累進歩合制ないし累進歩合的賃金（後述）の導入を含むことを指しているが、前述したように賃金の累進性は、現在において「アメ政策」ではなく「ムチ政策」と

して機能する非情な賃金制度である。これが蔓延し始めている。

こうした歩合給偏重に傾斜しつつ「運転者は賃金が下がって大変だ。なんとかしてやりたい」と言行不一致なことを臆面もなく口にするのがタクシー事業者の本質である。さらに「賃金問題は労使自治」と公の介入を忌避する事業者が圧倒的に多いが、これとて「本音と建て前」の使い分け、後ろめたさの裏返し、「口と腹」の違いが如実に現れていると言えるのである。

労働集約型の業界にとって、供給過剰と低運賃対策が最大の課題と言うならば、その解消を自ら（業界）の努力で行うべきであって、手近なところ、安直なところ、限界にある運転者の労働条件をさらに加速度的に削減するという手法は最後の最後まで選択しないのが事業者としての矜持であろう。しかし、いまのタクシー業界・事業者にその期待はもてない。

指摘3. 歩合給偏重型では臨時給の累進性を看過できない

自動車運転者労務改善基準（以下、改善基準）によってタクシー運転者の賃金における「累進歩合制」は明確に禁止されており排除されて当然である。しかし、オール歩合型（歩合給偏重型）の賃金体系においては、臨時給に係る累進性の判断について、基準制定当時とは環境が著しく変化し新たな問題が惹起されているのである。

改善基準における累進歩合禁止の適用範囲は、月例給に留まり臨時給は対象外となっている。ここで問題になるのは、近年増えている「B・AB型」のようなオール歩合型の賃金体系においても臨時給（名目上であるが）は累進歩合制の対象外とされていることだ。

タクシー企業の場合、通常型賃金と言われる「A型」では、臨時給は企業業績や世間相場などを考慮・勘案しながら労使交渉で支給総原資を確認、基礎支給額、年功、生産性などを考慮しながら配分決定する仕組みが従来から採られてきている。これが普通の形である。

そもそもオール歩合型の賃金とは、元来、臨時給とかボーナスという概念はなく、運転者個人の營收で毎月の賃金が決まりそれで終わりという自己完結型の賃金体系なのである。それが社会保険料との関わりなどの中で、賃金の一部を分離し名目を変えて支給するという形に変化したもので、つまり、起こりからして間違いなく月例給の一部であり同一のものなのである。

したがって、オール歩合型賃金体系において臨時給と称される賃金は累進歩合禁止条項を適用すべき賃金項目なのである。

指摘4. 事業者のコンプライアンスに問題あり

労働法制は運転者の賃金の最低保障を規定している。しかし改善基準の保障給はすでに有名無実化し、最低賃金法違反もタクシーが突出しているのが実態である。これらの遠因に歩合給偏重があることは疑いがない。

賃金算出の結果、最低賃金を割り込む場合は最低賃金額を保障・補填するとしたタクシー企業は多い。しかし、こうした場合でも確実に履行されているかは甚だ疑問だ。運転者が請求しなければ、あるいは請求しても、とぼけたり恫喝したりで支給されないという組合員からの訴えが最近やたらに多い。運転者の弱みにつけ込む悪質な事業者（人事・労務担当者）が少なくないのである。

一部、特徴的な例を紹介する。改善基準は運転者の最低保障給として「通常支払われる賃金の60%」の支給を求めているが、事業者の中には「わが社は營收の50%（賃率）が通常支払われる賃金であり、保障する賃金はその60%にあたる營收の30%でいい」と、更に、「營收がない場合は最低賃金が当社の通常の賃金だ。保障給は最低賃金の60%で問題なかろう」と強弁する地方老舗タクシー企業の経営者が実在した。そして、こうした事例が必ずしもレアケースとばかり言えないのである。また、蛇足ながらこうした悪徳事業者の跋扈を許す背景として、地方労働基準監督署の担当官（例：K県監督官G氏等）のいい加減な対応があることを付記する。

Ⅱ. タクシー運転者のあるべき賃金システム

提言1. 確実な改善にはガイドラインを示し実現を図る必要がある

タクシー運転者の賃金問題は、供給過剰や運賃ダンピングの原因となる歩合給偏重とともに過重労働・過労運転の温床とも言うべき低賃金に問題がある。

しかし実際問題、個々の運転者の生産性（營收）を超えた賃金支払いは理論的にはあり得ても現実的ではないだろう。

しかし、これまで当然のごとく採用されてきた運転者個々の營收に見合う賃金支給という発想を転換しなくては、この問題は永久に解決しない。転換すべきは、地域水準の賃金支給に見合う生産性、個人營收の確保といった労働政策の実現である。

そのために必要なことは、マクロ的には適正需給バランスの確保とダンピング運賃の否定に尽きることは言うまでもない。その前段階として運転者の賃金制度改革がある。コンプライアンス重視を前提に運転者の生活給を確保したうえで如何に増収インセンティブを与えるかであろう。現在の賃金水準でペナルティを課すことは労使関係を破壊し、運転者のモチベーションに悪影響を与えるだけだ。地域業界全体が協調し賃金制度を改革することで必然的に供給過剰対策で協調できる環境が整う。大切なのは、事業者が同方向に向いて努力し実現を図るということである。

しかしながら、ここで問題なのは、こうした政策転換を個々の事業者に委ねたのではまず100%成就しないだろうということである。したがって、国土交通、厚生労働の各行政、事業者団体、労働組合、学識者が連携し、タクシー運

転者の賃金システム・水準について適正なガイドラインを作成、その履行を強く事業者を求める以外に解決策はない。できればペナルティを付して。

提言 2. 歩合給に偏重しないA型賃金に限定

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。さらに歩合給そのものも、賃金の主要構成要素とするのではなく、労働インセンティブに資する程度の位置づけに留めることが必要である。

加えて、安全のためのコストである運転者の生活確保の観点から賃金水準の改善が求められる。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。

しかしオール歩合型の賃金体系を許容したのでは、増収努力以上に増車を誘発し意味をなさないことが歴然であることから「A型賃金」に限定する必要がある。無論、リース制など問題外である。そして、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。そのことが無用な運転者増や増車に歯止めを掛け、協調減車に道を開く実効的施策と確信する。最大の目的は、減車による需給バランス回復が第一であり、その減車を促進させるための賃金制度とすることが何としても、いま必要なのである。

提言 2. 歩合給の弊害なくするためには固定給比率80%以上に

A型賃金であり、累進性を完全に排除すべきである。ここで言う累進性とは先に述べた臨時給に留まらず、賃金カーブに非連続点が生じる一切の手当等が対象で、かつ、営収の多寡によって支給されたり控除されたりする手当等を含む一切合財である。その上で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%以上とすることを提言する。具体的には、控除対象とならない固定的賃金で最低限、地域最賃をクリアする必要がある。歩合給込みでクリアすればOKなどというレベルの低い仕組みこそが最賃割れを起こす元凶と知るべきである。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あらゆる賃金の不当カットは完全に排除されなくてはならない。

事業者の抵抗は当然考えられるが、需要に応じた供給調整、あるいは供給に見合う需要確保なくして増車したのでは経費倒れとなる厳しい制度にすることが、実は、適正需給バランス確保の最短距離であるということをタクシー関係者すべてが認識する必要がある。そもそも労働集約産業でありながら、労務コストを考慮せずに事業拡大を図る、図れる企業経営など問題である。こうした経営感覚に警鐘を鳴らし、普通の産業・企業にならなくてはならない。

以上