

一般旅客自動車運送業における運転者の賃金体系の考察

平野 文彦

目次

はじめに

- 一、賃金体系の一般的な類型
- 二、A型賃金体系とその特徴
- 三、B型賃金体系とその特徴
- 四、AB型賃金体系とその特徴
- 五、オール歩合型賃金体系とその特徴
- 六、新運転賃金の内容とその特徴
- 七、リース制と賃金管理の問題点
- 八、若干の総合的考察

はじめに

一般旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー業）は、国民生活が多様化するなかで、国民の足を他の公共交通機関とは異なつて、「ドア・ツー・ドアの24時間営業」⁽¹⁾により確保する産業として、ますます重要な役割を担っている。したがって利用者にとって「安全で、快適で、納得できる価格で利用できる便利な交通手段」として確保されることが求められているといえよう。またそのためには乗務員に不足をきたさず、しかも彼らが意欲を持つて日常の業務に取り組めるような環境が整備されることが望ましいといふことができよう。

ところでわが国におけるハイヤー・タクシー事業者数は、平成元年度末現在、一人一車制の個人タクシーを除くと、七、二〇四社、その車両総数は二〇九、五七一台、運転労働者数は、三一、四一七人である。⁽²⁾このハイヤー・タクシー運転者の賃金と労働時間の実態をみると、求められるような状況は確保されていない。

例えば労働省の平成元年度の「賃金構造基本統計調査」によれば、全産業男子労働者は四、七九五、三〇〇円であるのに対して、ハイヤー・タクシー運転者の賃金は年間推定額で三、七〇六、三〇〇円となっており、年間一〇〇万円以上も低い実態にある。また生計費水準そのものに地域格差があるとはいえ、すべての県においてその県の全産業男子労働者の賃金を下回っている。またその全国平均と比較した場合、ハイヤー・タクシー運転者の賃金は、年間ベースで大分県は一六八万円、福岡県は一五七万円も低い。

一方、労働時間についても、ハイ・タク労働者は月間で二二四時間、これに対して全産業男子労働者の平均は

一九九時間であり、月間で二五時間、年間で三〇〇時間も長いという実態にある。⁽³⁾

またその労働時間制度と勤務形態についても、労働省の「改善基準」⁽⁴⁾を受けながらも、実際には多様で複雑な実態にある。

ハイヤー・タクシー運転者の労働条件の改善・向上を阻んでいるものとしては、次のような要因が考えられよう。

①一事業者当たりの平均運転者数が四三人、従業員数が一〇〇人までの事業者が全体の八五%を占めるという、いわば経営の零細性。⁽⁵⁾

②法人等の車両が約二万台に対して、四万七千台の個人タクシーがまさに個人ベースの営業を展開するという内部的競争環境。

③運賃が認可制でしかも、運転者それぞれの営業収入が賃金分配の上限となるという構造的特性。

④極めて複雑な賃金体系の運用実態など。

ここではハイヤー・タクシー業における運転者の賃金体系について、その実態の具体的把握を試み、賃金管理の問題と課題を明らかにしてみたい。

一、賃金体系の一般的な類型

(1) 賃金体系の類型

ハイヤー・タクシー業における運転者の賃金体系については、近年にあつては労使ともに、調査等において概ね次のような分類を行っている。⁽⁶⁾

イ、A型賃金

一般産業の場合と同じく、月例賃金の他に年二回（夏・冬）の賞与・一時金と退職金制度が別にある賃金形態。月例賃金には固定給の他、歩合給が支給される。また時間外労働の場合には割増賃金も支給される。固定給の中には、基本給の他にさまざまな手当がある。例えば、精皆勤手当、家族手当、職務手当、乗務手当、無事故手当、回数手当、走行キロ手当、LPG手当、修理手当、古車手当、通勤手当、班長手当などである。

ロ、B型賃金

A型賃金の賞与・一時金を月割として月例賃金に含めて支給するオール歩合型（従つて賞与・一時金込み）の賃金形態。退職金制度のないもの（退職金分の源資まで賃金に含むもの）と退職金制度のあるものがある。月例賃金は、固定給部門と歩合給・割増賃金等に形式上分けて定めてある。A型よりも高い月例賃金にするために始まつたもの。

ハ、AB型賃金

A型賃金の賞与をなくし、賞与込みのB型賃金にした会社が、健康保険料、厚生年金保険料、労働保険の料率の上昇に伴い、その負担減を目的に、再びB型から賞与・一時金分源資を分離し、概ね三回（四ヵ月毎）に分けて賞与・一時金として支給する賃金形態。ただし退職金は別個にしたもの（主としてA型から移行したもの）もあれば、中に入れたもの（主としてB型から移行したもの）もある。A型の賞与と異なるのは賞与分を一定期間（四ヵ月等）の営収高を基準にあらかじめ支給率を定め若しくは協定している点である。

二、オール歩合

月例賃金がすべて歩合給のみの賃金形態。営業収入に一定の支給率を乗じて算出したもの。定率歩合、累進制歩合、数段階歩合がある。割増し込みの場合が多いのが特徴である。B型と異なるのは固定給部門と歩合給部門の区別がない点である。言い換えれば賃率（営業収入に対する賃金額の率）を一定にして、その中をいろいろな賃金体系に組むもの。例えば賃率を六〇%とし、その中をA型と同じように基本給と諸手当を固定給とし、それに歩合給と深夜手当などを加えて六〇%になるように組むというもの。

職安法第四五条に基づき労働者供給事業を行っていた労働組合、新産別運転者労働組合（新運転）が要求したのが始まりで、「新運転賃金」ともいう。

ホ、その他

その他として「リース制」といわれる形態がある。これは水揚げ高から会社の経費を差し引いて残りを賃金として支払うというもの。基本給と諸手当といった形にして、あとの余りはボーナスとして支払う方式になっている。実際には違法なリース制かそれとも合法的な賃金体系の一種とみるかの判定の困難な場合が多い。なおこの他、グループのリース制という「プール制」もあるという。

(2) 賃金体系の採用率と地域分布

業界団体による全国六五一の事業者を集計した調査⁽⁷⁾によれば、昭和六三年の場合、A型が七四%、B型が七・四%、AB型が一七・一%、オール歩合が四・五%、その他が一・一%となっている（一社に二体系を採用する企業が二四社、三体系を採用する企業が二社含まれている）。

第1表 タクシー賃金体系別採用状況と適用者数の状況（東京）

	事業所数構成比(%)	適用者数構成比(%)
A型賃金	62.3	44.2
B型賃金	35.1	29.0
A B型賃金	24.6	24.6
新運転賃金	8.5	1.7
その他	1.9	0.6
	100.0%(422事業場)	100.0% (58,474人)

また東京については、第1表のような調査結果がある（調査時点が不明であるが、昭和六〇年頃と思われる⁽⁸⁾）。

これらのデータからみて、全国的には、A型賃金を採用している事業所が全体の四分の三、次いでA B型賃金が一七％ということになるが、東京に関してはA型賃金の事業所が六割強と支配的であるものの、B型も三分の一強、A B型賃金が四分の一とかなり高い採用率であることが分かる。

またこれらの地域分布の状況は、労働組合の組織率とか力量との関係もあるようである。例えば労組からのヒアリングによれば、「生涯雇用を見通した中で生活の安定を図ることに重点」をおいた、いわゆるA型賃金を主張している労働組合の産業別組織では、その組織の影響力の強い地域ではA型賃金が多くなるなどの関係が比較的明確に表れているという見方を示している。

具体的には、北海道ではこの組合が強い地域ではA型賃金で、その他の地域ではB型賃金、東北地方は比較的に組織率が高く、A型中心で、B型はほとんどない。また関東近県ではB型的要素が強く、東京ではA型賃金が多くなり、B型賃金が比較的多い。ただし神奈川は若干A型が多い。中部では北陸三県と新潟でA型が多い。また大阪と四国ではA型とB型が半々程度、中国地方では広島を中心にB型が多く、福岡でもB型が多い、と概観している。

このようにハイヤー・タクシー業の賃金体系は、一応、A型、B型、A B型、

そしてオール歩合というように分類されてはいるが、その運用実態となると、経営者の考え方、勤務形態の違い、営業の特性、そして地域的特性などによって個々に異なり、しかも複雑というのが実情である。そこで以下賃金体系のタイプ別にその運用実態を捉え、若干の検討を行いたい。

二、A型賃金体系とその特徴

(1) 大都市における例

1、企業の概要

この企業はタクシー車両が約一、〇〇〇台の東京の大手企業である。流し、駅待ち、付け待ちなどあらゆる営業形態がある。勤務形態としては隔日勤務制が基本である。また一昼夜交替制の勤務体制を主体に、新たに生まれた夜間専門の勤務を組み込んで、都市型の勤務体制を作り上げている。

2、賃金制度の概要

賃金はハイヤー・タクシーともに、企業内単一のA型賃金体系としている。（数字・金額は平成元年のもの）
イ、月例賃金

固定給（＝基準賃金）

基礎給＝初任月額を支給。年二回定年まで昇給（但し査定あり）
(A) 初任は一、六〇〇円、平均一回一〇〇円、一年で二〇〇円昇給、査定は5段階
で八〇、九〇、一〇〇、一一〇、一二〇円

本給＝初任は月額一六〇、五〇〇円を支給。以後、賃金改定（ベースアップ）により昇給を行う。欠勤控除あり。

勤続給＝初任は月額一、八〇〇円を支給。毎年定額（一、八〇〇円）を定年まで加給。欠勤控除あり。

乗務手当＝月額（四、〇〇〇円）を支給。欠勤控除により減額。

変動給

歩合給＝ $\left(\frac{\text{月間売上}}{\text{月間売上}} - 1 \right) \times (\text{足切り額} \times \text{乗務数}) + (\text{時間外労働時間数} \times \text{定額}) \times 40\%$
(足切りは曜日別設定)

変動的手当

営業回数手当＝ $\left(\frac{\text{月間売上}}{\text{月間売上}} - 1 \right) \times (\text{足切り額} \times \text{乗務数}) \times \text{乗務数}$
(F)
ジゴ回数手当＝ $\left(\frac{\text{月間売上}}{\text{月間売上}} - 1 \right) \times (\text{足切り額} \times \text{乗務数}) \times \text{乗務数}$
(G) (足切りは曜日別設定)

修理手当＝実修理（第一原因を除く）に対し、時間に応じて定額を支給
(H)

通勤交通費＝片道通勤乗車券代×通勤回数（片道ごと）

割増賃金（法定計算による。タクシーの時間外労働は一乗務二時間を限度とし、歩合給足切り加算方式）

深夜勤務手当＝一時間につき

$$\frac{\text{基準賃金 (A～D)}}{\text{所定労働時間}} \times 0.25 + \frac{\text{歩合給・手当 (E～H)}}{(\text{出勤日数} \times 8) + \text{時間外労働}} \times 0.25$$

「 休日又は時間外勤務手当＝一時間につき

$$\frac{\text{基準賃金 (A～D)}}{\text{所定労働時間}} + 1.25 \times \frac{\text{歩合給・手当 (E～H)}}{(\text{出勤日数} \times 8) + \text{時間外労働}} \times 1.25$$

モデルによる賃金状況をみると、固定給五五・〇％（うち本給が四五・八％）、歩合給三三・一％、時間外手当五・〇％、深夜手当六・九％となっている。

ロ、休暇手当

① 年次有給休暇手当＝一日につき通常賃金方式による。

$$\frac{\text{前3ヵ月のE+F+G+H}}{\text{所定労働時間}}$$

② 特別休暇手当＝一日につき、健康保険標準報酬日額を支給。

ハ、賞与

妥結額を「勤続四〇％、業績五〇％、一律一〇％」の率による配分額に区分し、全体平均によるそれぞれの配分単価を算出して、各人ごとに算出する。勤続配分は「基礎給」により、また業績配分は「営業収入」により算定する。平成元年の場合、夏季五二五、〇〇〇円、冬季五八〇、〇〇〇円、年間一、一〇五、〇〇〇円の水準となっている。

ニ、退職金

この企業では退職金はすべて厚生年金基金に移行しているので、同基金の規定に基づき選択一時金ないし年金として支給されるが、その算定は各人の基礎給に、予め定める支給率（普通退職と特別退職別）を乗じて算定す

る。支給率は勤続年数による。(二年未満は〇、一〇年で一一一倍、二〇年で四五〇倍、三〇年で七〇〇倍)

3、特徴と問題点

会社側からのヒアリングを通して次のような特徴ないし問題点が把握される。

① 成熟した労使関係を基礎として、勤務体系および賃金制度両面において、また労働条件の水準面においても、業界の指導的・模範的役割を目指している。

② 新規参入が比較的容易なことからくる激しい競争に勝ち抜くために、必要な人材を安定的に確保しうる安定感の高い労働条件の整備に努めている。退職金もかなりのスピードで改善されており、特に勤続給は一年につき二、〇〇〇円とかなり大きく、企業の定着対策への本格的な意気込みが伺える。その結果、一〇年以上前には運転者の平均勤続年数が三年ないし五年という時代が長かったが、現在では平均勤続年数が一三年と非常に長くなっているという。

③ 都会の多様な需要に対応した賃金とするために、歩合給においては、単に営業収入を基礎とした歩合給に留まらず、営業回数(客を乗せた回数)とジゴ回数を一定の基準により、歩合給化している。また足切りにはウィークデーが高くて、土曜・日曜が低いというように曜日ごとの需要差を反映させている。

④ 人手不足への対応とベテランの活用を図るため、六〇歳以降は再雇用制で一年ごとの更新の嘱託制(退職金は清算してその後は無し)をとっている。しかし実際の応募者はかなり少ないという。これは六〇歳まで働けば年金と雇用保険の両方をもたらえることによる。また「シルバー乗務員制度」(一勤務は同じで出勤日数を約五割程度に少なくする)を検討中である。

⑤ 以上のような努力により、この企業では運転者の確保がなんとかできているといい、利用者からの高い評

判も定着しているようである。しかしA型賃金の場合、月例賃金も非常に安定的になってくるし、賞与も全く生産性に左右されずに、年々上がっていく。退職金も同様に上がっていき、経営者にとっては悩みの種となつていくということである。

(2) 観光地を背後にもつ地域における例

1、企業の概要

この企業は神奈川県に所在し、車両数約一〇〇台、運転者は一六〇名。利用者としては観光客は多くなく、しかも市民の生活よりもビジネス客が中心である。「列車受け」の駅待ち主体の営業で、市民の足としての電話注文は一〇％～一三％程度。観光地への入り口となる私鉄駅の構内営業権をもっていることから安易な営業も見られる。

勤務体制の面では深夜勤務（午前二時から五時）は月一回程度しかないことから、日勤主体（実労＝運転時間はほぼ七時間、実車時間は四時間程度）で、交代制の時間外労働という形をとっている。実際には「五車六人制」と「二車三人制」の二種を採り、ほぼ半数ずつの勤務体制である。一人平均の運転キロ数は一日当たり二二〇km、一月当たり三、九〇〇kmとなっており、かなり短いのが特徴である。

2、賃金制度の概要（数字は平成元年のもの）

イ、月例賃金

基準内賃金

基本給＝初任給をベースアップしたもの十年功加給

一年につき一五〇円、一〇年で一、五〇〇円、二〇年で三、〇〇〇円の年功格差。
 (昭和四二年の創業以来不変)

精勤手当Ⅱ (欠勤でなければ精勤) 六、〇〇〇円

欠勤の場合…一欠 四、〇〇〇円(三、〇〇〇円控除)

二欠 二、〇〇〇円(四、〇〇〇円控除)

三欠 〇円(全額控除)

無事故手当Ⅱ 四、〇〇〇円

有責事故の場合… 〇円

無事故の場合…一欠 二、〇〇〇円(三、〇〇〇円控除)

二欠 一、五〇〇円(五〇〇円控除)

三欠 〇円

小型手当

回数手当Ⅱ (積算的奨励金的性格) 二四回以下 〇円

二五回以上 二五〇円

三〇回 三〇〇円

三五回 四〇〇円

歩合給Ⅱ足切り額三三二、五〇〇円

残りに対して 三八二、五〇〇までは二五%

四一二、五〇〇までは二八%

四一二、五〇一以上は三〇%

(殆どが四一二、五〇〇円以上である)

（月間平均營收 五九四、〇〇〇円 平成元年四月～九月）
増務給（時間外手当）

拘束時間の中でも客扱いしている時間（実増務）と何も仕事をしていない時間（手待増務）に分けて手当を支給。算定方式は以下の通り。

① 手待増務（時給） \parallel 基準内賃金 $\div 200 \times 1.25$

② 実増務給（時給） \parallel $\{ (\text{基準内賃金} \div 200) \times 0.25 \} + \{ (\text{歩合給} + \text{回数手当}) \div 236 \times 0.25 \}$

なおこの企業における運転者の賃金平均総支給額（二八二、五九七円）は次のような構成になっている。

平均基準内賃金 \parallel 五七・九%

手当 \parallel 一四・四%

平均歩合給 \parallel 二七・七%

ロ、有給手当 \parallel 健康保険標準報酬日額を採用。

ハ、賞与

① 決定方式…春闘時に決定。ここ二年は毎年三六、〇〇〇円上がっている。

② 年間賞与額…平均 七九二、〇〇〇円（月額六六、〇〇〇円）

③ 支給対象は本採用後6ヵ月間勤務。（満たない場合は月割計算）

④ 総額の配分基準 \parallel 一律分七〇%、考課一〇%、營收二〇%、（考課は五段階）

⑤ 欠勤控除

一日につき「 $\frac{1}{2}$ 勤務」(半日勤務152日-休日26日)」を控除する。

3、特徴と問題点

ヒアリング調査から次のような特徴と問題点が把握される。

- ① A型賃金であるため、働きの良くない者をかなり優遇している制度となっている。便遇している実態をどう改めるかが問題であり、また課題である。
- ② 労働組合から「前年実績+ α 方式」のベースアップ要求があるが、企業としては昭和五九年から料金値上げがないので、世間と同じベースアップをせよというのは無理であると考えている。
- ③ 能率給の部分をできれば多くしたいが、組合からの反対が強く、能率給を排除している。組合の要求は固定給と歩合給の割合が八対二であるから、組合からみれば模範的制度と考えられようが、企業としてはもう少し歩合を大きくしたいというのが本音である。
- ④ この結果、大方の運転者が「勤務としては楽な仕事ではないか」という意識をもっている。地元に着している運転者が全体の約九割を占めており、運転者の質は良いという。
- ⑤ 賃金の計算について企業の担当者自らが「複雑である」と意識しており、改善の余地がある。

(3) 地方県庁所在都市における例

1、企業の概要

車両数が六六、運転者紙一一〇人の企業である。地方の活気のある大都市で利用者はビジネス客が主体である。電話注文と流しがおおよそ四対六の営業実態にある。勤務形態は「六車一〇人制」で月一八勤務制をとり、日勤

と隔日勤務の組み合わせによる週六日制をとっている。

2、賃金制度の概要（金額は平成元年のもの）

イ、固定給

本給	(101,000～133,900円)
残業手当	(34,371～45,568円)
深夜手当	(7,138～9,464円)
家族手当	(7,138～3,700円)
通勤手当	(5,000～5,000円)
祝祭日手当	(1,058～1,402円)

※ 金額は上段が初任額、下段が最高額。固定給の合計は、初任者が一五二、二六七円、最高者は一九九、〇三三円である。

ロ、歩合給

稼働額 (円)	375,000	380,000	385,000	390,000	395,000	400,000
歩合給 (円)	5,000	7,000	9,000	11,000	13,000	15,000

稼働額が四〇万円以上の場合、それを越える額の四〇％を一五、〇〇〇円に加算する。なお、平成元年八

月における歩合給の平均は二一、七二〇円であった。

ハ、休暇手当

年次有給休暇の賃金は、年次有給休暇をとった日に勤務ダイヤ通りの勤務に就いたとして賃金を支給。

ニ、割増賃金

計算方法は基準法通り。

ホ、賞与

① 夏期… a. 補償給比配分＝一〇〇、〇〇〇円

b. 稼働比配分 Ⅵ 稼働額が四〇万円以上（三、四、五月は三九万円）の月のみ、次の額を積算支給

給

配分額＝（各人の月稼働額－32万円）×16%

② 年末… a. 補償給比配分＝一〇〇、〇〇〇円

b. 稼働比配分 Ⅵ 稼働額が三九万円以上の月のみ、次の額を積算支給。

配分額＝（各人の月稼働額－31万円）×16%

（対象期間は夏期が一月二二日～五月二〇日、年末が五月二一日～十一月二〇日）

なお平成元年における年間賞与の一人平均支給額は四七万円～四八万円であった。

ヘ、退職金

勤続年数別定額制をとり、金額は次表の通り。中小企業退職金共済制度に加入、移行中である。

年数	3	4	5	10	15	20	以降
金額 (円)	81,500	119,750	158,000	449,000	859,700	1,430,000	1年につき 65,000加算

なお五八歳以降の者についてはB型賃金とすることによって定年を延長してきている。その際の賃率は四四％、賞与分は四％としている。但し、月額が八万円以上になると、年金がカットされることもあって、現在六〇歳以上の運転者はいない。

3、特徴と問題点

ヒアリング調査等から次のような特徴ないし問題点が明らかである。

- ① 月例賃金における固定給と歩合給の比率は九：一（平成元年八月）という状況にあり「年功序列型」に近い。その結果、勤続年数の長い者は年功序列により固定給が高くなるため、それに甘んじて稼働の悪い者がでてくる。実際、稼働額が同じでも新人と年功者では四万円～五万円の差がでてくるという。運転者に対する刺激性の面で問題がある。役所や労働組合からは評価されるが、新人からは不公平と言われるという。
- ② 毎年賃金のベースアップを行ってきたが、この業界では毎年賃金があがる体系は限度にきていると見ている。

- ③ この地域ではA型賃金よりも、B型賃金体系のほうが運転者を充足しやすいことになってきているが、一時的な現象であるのか、一般的傾向なのか判断がつかないという話が聞かれた。

第2表

月 間 稼働額	賃 (基本給, 時間外・深夜等の手当を含む)	金 手当を含む)	賞与分	無違反手当 (賞与分に加算)
44万円	233,200		26,400	
48万円	254,400		28,800	48万円以上は1%
52万円	275,600		31,200	52万円以上は1.5%
56万円	296,800		33,600	56万円以上は2%
60万円	318,000		36,000	
64万円	339,200		38,400	
68万円	360,400		40,800	
72万円	381,600		43,200	
76万円	402,800		45,600	

三、B型賃金体系とその特徴

(1) 東京における例

1、企業の概要

深夜需要の多い都区内中心の営業で、運転者数は約九〇〇人。

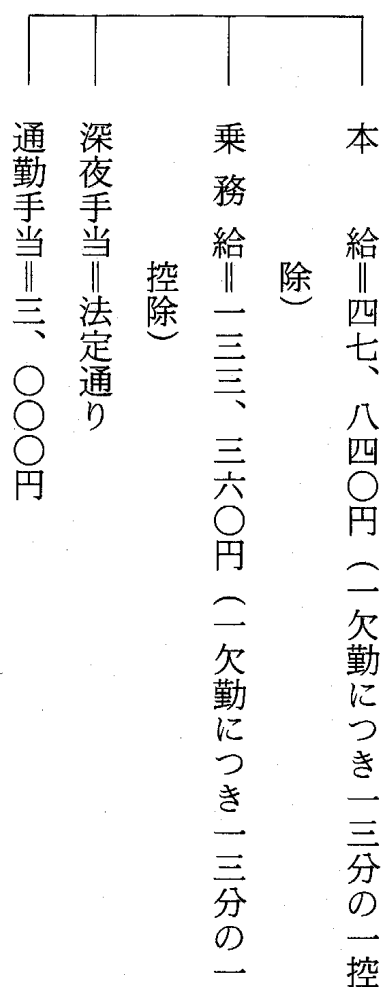
2、賃金制度の概要(数字・金額は平成元年のもの)

A型賃金とB型賃金の二本建てをとっている。ここではB型についてみる。

イ、月例賃金(賞与込み)(第2表)

算出された金額を次のように配分して支給する。

① 固定給



第3表

月間 稼働額	賃 金 (基本給, 時間外・深夜等の手当を含む)	賞与 (年3回, 3, 7, 11月支給)
35万円以下	151,000円	
35万円以上	151,000円	4% (夜勤のみ)
36万円以上	稼働額の42%	6
37.5万円以上	〃	9
42.5万円以上	〃	10
44.5万円以上	〃	11
50万円以上	〃	12

② 歩合給Ⅱ二八、〇七七円×乗務数（二三勤で三六五、〇〇〇円）

を超えた額の四八%

③ 残業手当Ⅱ法定通り（二五%増）。但し残業一時間当たり営業二、〇

〇〇円と計算し差し引く。

ロ、賞与

なし。

ハ、休暇手当

年次有給休暇手当Ⅱ日割による。

3、特徴と問題点

① 賞与込みの営収分配率は、定率で五九%を原則に、営収一定額以上の者に対して、さらに営収の一%～二%を無事故手当として賞与分に加算し、最高六一%の分配率とするもので基本的にはオール歩合給である。

② 月例賃金として「営収に対する高い分配率」の獲得に重点が置かれる結果として、労働省の「自動車運転者の労働時間の改善のための基準」（平成元年労働省告示第七号、略称「改善基準」）が守られなくなる可能性も強い。

③ 所定内労働時間を超える労働があっても、実態にみあった割増賃金

が支払われない可能性がある。

(2) 地方主要都市における例

1、企業の概要

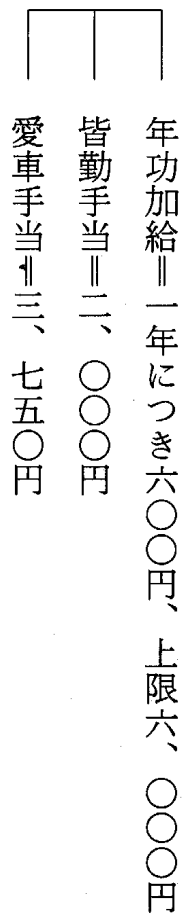
この企業は、東北地方の県庁所在地にあり、車両数は約一〇〇台であり、県内最大の規模の企業である。この地域はタクシー供給過剰地域とされている。流し中心に無線受注による営業が主体である。「三車四人制」をとり、勤務形態としては、昼勤制、夜勤制、および隔日勤務制の三形態をとっている。勤務形態の面では日勤者は月二三勤務、隔日勤務者は月一二勤務となっている。

2、賃金制度の概要（金額は平成元年のもの）。

イ、月例賃金（賞与込み）

① 歩合給（第3表）

② 固定給



③ 割増賃金Ⅱ法定計算による。

ロ、休暇手当

年次有給休暇手当Ⅱ一日につき、健康保険標準報酬日額を支給。

ハ、退職金

特定退職金共済に加入（会社負担分六〇〇〇〇円、個人負担分二〇〇〇〇円）。

3、特徴と問題点

ヒアリングによれば、次のような特徴ないし問題点が明らかである。

① 従来のA型賃金では運転者を採れないと考えて導入したという。「短期にがっちり稼ぎたい」というタイプの若い人を集めやすいと考えている。

② 問題点として、保証給一五一、〇〇〇円を支給するには、企業としては月間営業収入として約四三万円が必要であるが、三五万円以下に甘んじる運転者をどう稼働させるかが課題である。

③ 運転者不足の状況にはないが、この体系でも退職者が多く、補充が大変であるというのが現状であるという。

四、AB型賃金体系とその特徴

(1) 東京における例

1、企業の概要

タクシー車両数一三〇台、運転者が約三〇〇人。深夜需要の多い都内の営業が主体の企業である。勤務形態としては一般車は隔日勤務制で、九割以上が「三・三・三・三・二制」の勤務ダイヤによる「変則一二勤務制」をとっている。この他、ブルーライン・タクシーには夜間日勤制を採用し、週休二日制としている。

2、賃金体系の概要

退職金制度をもつAB型体系である。(金額は平成元年のもの)

イ、月例賃金(歩合給)

変則一二勤務制で、月間所定労働時間を一九二時間とし、その營收の五三%を、本給、能率給、深夜手当、残業手当に区分して支給する。但し、年功給、皆勤手当は別途加算とする。

① 本給および年功給

本採用時一二五、〇〇〇円、六年後までは一年勤続につき五〇〇円増、九年目以降は一年勤続につき二〇〇円増、一五年以上は一二九、八〇〇円に固定。年功給は一二乗務者に支給するものとする。

② 歩合給

算定式は次の通り。

$$\{1 \sim 12 \text{乗務營收} - (\frac{\text{本給} + \text{深夜手当} + \text{残業手当}}{53\%})\} \times 48\%$$

③ 割増賃金

歩合深夜手当

$$\{1 \sim 12 \text{乗務營收} - (\frac{\text{本給} + \text{深夜手当} + \text{残業手当}}{53\%})\} \times 5\%$$

所定内(固定)深夜手当

$$(\text{本給} + \text{年功給} + \text{皆勤手当}) \times 0.09375$$

深夜残業手当

残業時間一時間当たり 一、九〇〇円（三〇分単位）

公出手当

一三乗務目から營收に対し六一％。但し賞与対象の営業収入としない。

ブルーライン

深夜手当 八〇〇円

④ 皆勤手当

一二乗務した者に一、〇〇〇円支給する。

ロ、賞与

基本額 \parallel 営業収入 \times 一カ月の乗務日数別支給率

（一二乗務 \parallel 七％、一一乗務 \parallel 六％、一〇乗務 \parallel 五％、九乗務 \parallel 四％、八乗務以下 \parallel 〇）

乗務加算額 \parallel 計算期間四カ月で、三六乗務以上の者に一乗務当たり五〇〇円支給。

調整加算額 \parallel 各月の営業収入段階（三段階）により、一カ月当たり二五〇円 \sim 七五〇円を支給。

ハ、休暇手当

年次有給休暇の賃金補償は健康保険標準報酬日額を支給。

ニ、退職金

中小企業退職金共済制度に加入している。勤続年数一〇年で約九四万円、二〇年で約二七〇万円、二五年で約四〇〇万円、三〇年で約五八三万円の水準である。

3、特徴と問題点

ヒアリングによれば、次のような特徴ないし問題点が明らかである。

- ① 春闘時ごとの賃率アップが人件費を高め、経営を圧迫するという問題がある。
- ② 人手不足に伴って、嘱託乗務員（定年退職者）の積極的採用の検討、および短時間労働者（パート）の採用認知と労働条件の決めかたが課題となっている。
- ③ 労働時間の短縮により、乗務数の減少による賃金低下の問題がある。

(2) 限定特別日勤者の場合

1、企業の概要

東京都内で約二三〇台を有する企業である。勤務形態は隔勤が主体である。ブルーラインタクシーは終電、終バスの深夜の足として、午後六時から翌朝四時までの時間帯に運行するタクシーである。平成三年三月末現在で、東京都内全体で約一、八〇〇台が走っている。⁽⁹⁾

2、賃金制度の概要

賃金体系はA B型として労働の対価として支払うものすべてを包括するものとする。給与表は第4表。（数字・金額は平成元年のもの）

イ、固定給

本給 月間二四勤務（所定労働時間一九二時間）を勤務した者に一四四、〇〇〇円（一乗務六、〇〇〇円）（時間給七五〇円）。但し一欠勤につき二四分の一控除。

定昇＝本採用後一年を経過した五月二一日または十一月二一日で五〇〇〇円を勤務給に組み入れる。但し、一欠勤につき二四分の一控除。最高五、〇〇〇円まで。

皆勤手当＝二四乗務皆勤者に対して一〇、〇〇〇円。二四乗務未満の者には支給しない。

固定深夜手当＝（ $\text{歩合} + \text{歩合}$ ） $\times 0.1563$

ロ、歩合給

能率（歩合）給＝営収足切り三六万円越高 \times 四六％。但し、乗務不足足切り下げは一乗務につき一五、〇〇〇円。

歩合深夜手当＝ $\text{歩合} \times 0.1563$

③ 協定残業手当＝営収三六万円以上に支給。但し営収三六万円以下に対しては、一乗務につき五四円の計算方法で支給。

ハ、賞与＝年三回（四ヵ月毎）支給。

賞与率は営収三六万円未満の場合で営収比三％、以後逡増し、四九万円で六％、五〇万円以上は一律六・四％。

ニ、退職金＝支給しない。

ホ、その他＝二五乗務以上については営収により次の歩合給を支給。但し、賞与の対象とはしない。

二〇、五〇〇円未満 五六％

二〇、五〇〇円～二二、五〇〇円 五九％

二二、五〇〇円以上 六二％

3、特徴と問題点

第4表 限定特別日勤者給与表 (A B型給与)

平成元年

1ヵ月	本給	定昇	皆勤手当	固定深夜	歩合給	歩合深夜	協定残業	給与計	營收比	賃与率	賃与支給額	総合計	營收比
36万円	144,000	500	10,000	(0.1563) 24,148	46%	(0.1563) 0	1,300	179,948	50.0	3.0	10,800	190,748	53.0
37			(178,648)		4,600	719	1,800	185,767	50.2	3.2	11,840	197,607	53.4
38					9,200	1,438	2,600	191,886	50.5	3.7	14,060	205,946	54.2
39					13,800	2,157	4,300	198,905	51.0	4.0	15,600	214,505	55.0
40					18,400	2,876	6,100	206,024	51.5	4.0	16,000	222,024	55.5
41					23,000	3,595	8,000	213,243	52.0	4.1	16,810	230,053	56.1
42					27,600	4,314	9,900	220,462	52.5	4.1	17,220	237,682	56.6
43					32,200	5,033	11,200	227,081	52.8	4.3	18,490	245,571	57.1
44					36,800	5,752	12,440	233,640	53.1	4.6	20,240	253,880	57.7
45					41,400	6,471	13,800	240,319	53.4	4.8	21,600	261,919	58.2
46					46,000	7,190	15,200	247,038	53.7	5.0	23,000	270,038	58.7
47					50,600	7,909	16,200	253,357	53.9	5.3	24,910	278,267	59.2
48					55,200	8,628	17,200	259,676	54.1	5.7	27,360	287,036	59.8
49					59,800	9,347	20,200	267,995	54.7	6.0	29,400	297,395	60.7
50					64,400	10,066	24,400	277,514	55.5	6.4	32,000	309,514	61.9
51					69,000	10,785	25,100	283,533	55.6		32,640	316,173	62.0
52					73,600	11,504	25,900	289,652	55.7		33,280	322,932	62.1
53					78,200	12,223	26,700	295,771	55.8		33,920	329,691	62.2
54					82,800	12,942	27,500	301,890	55.9		34,560	336,450	62.3
546624					85,847	13,418	28,200	306,113	56.0		34,984	341,007	62.4
55					87,400	13,661	28,300	308,009			35,200	343,209	
55.5 5,000円 刻み					89,700	14,020	28,400	310,768			35,520	346,288	
65					133,400	20,850	31,100	363,998	56.0	6.4	41,600	405,598	62.4

① 午後六時から翌朝午前二時までの時間帯だけに限定された車両（ブルーライン・タクシー、及びナイト・タクシー）の運転者に対する賃金体系である。体系としては、一定の營收を超えてからの分配率（月例給与は營收の五六・〇％、賞与原資分が六・四％、合計六二・四％）が労使協定されており、一般車両の場合とほとんど変わらない。したがって深夜労働の実態に対応した特段の配慮はなされていない。

② 需要の集中する時間帯だけの月二四勤務制であることから、月当たり一二勤務の隔日勤務等よりも、營收がかなり高くなることが普通である。ヒアリングによれば、東京都心や横浜・川崎などの大都市では、前者では月間營收が六〇万円〜七〇万円程度で頭打ちになるのに対して、後者の場合には、午前四時過ぎまで走行したり、稼働日を一日ないし二日増やすことにより、月間營收が前者の二倍近くまで増加するという。したがって地方からの出稼ぎ者の中には、半年間は健康をも省みず勤務し、残り半年は地方に戻り、雇用保険を受けようとする者も少なくないという。

またこの車両の場合、「計画配車」により昼間には走れないことから、会社側の車両稼働率の引き上げ意識と運転者の高収入志向とにより、どうしても労働時間、走行距離ともに長くなる傾向にあるようである。賃金体系のみの問題とは言えないが、運転者の健康の保持と交通事故の防止の面から、問題が指摘されるところである。

③ 給与表に示される項目別金額は、自動車運転者に対する労働基準法や労働時間規制を受けての、単なる「つじつま合わせ」に近く、時間外労働などの労働の実態にあった賃金を実現することには必ずしもならないように思われる。

④ 歩合給そのものは累進歩合とはなっていないものの、協定残業手当をみると、營收三八万円までが營收の

一％以下、四一万円までが二％台、四四万円までが三％台、四八万円までが三％台、五二万円までが四％台、それ以上は五％近辺という仕組みになっており、一定の営収（五四六、六二四円）までは、全体としてゆるやかな累進歩合になっている。それが労働時間の自主的延長を促す要因となりかねない点が問題である。

五、オール歩合型賃金体系とその特徴

一、オール歩合制採用事業者の概要

オール歩合制をとる企業は昭和六三年の全乗連の調査では、調査事業者数六五一のうち、三一事業者で全体の四・八％、またそのうち労働組合を有するところは一二社にすぎない。地域的には四国（徳島、愛媛、高知）と、関東（栃木、群馬、埼玉）にやや多く見られる。

二、賃金制度の特徴と問題点

① 固定給部門と歩合給部門の区別なく、歩合給一本であることから、「労働の対価としての賃金」という面よりも、「一定の分配率による請負的な支払い」という面が強い。もともとタクシー運転者の場合、A型、B型、AB型のいづれにせよ、一定の分配率の中での「つじつま合わせ」であって、すべて「オール歩合」であるという見方もある。

② 必ずしも長期勤続を念頭におかない、また企業に対する所属心をもたない運転者に対しては、きわめて納得されやすい最もシンプルな体系である。このような体系の場合、いわゆる「リリース制」、あるいは個人タク

シーに類似した形態となり、タクシー企業としての統一的な利用者サービスの向上などが困難となるおそれがある。

- ③ 「走って幾ら」「稼いで幾ら」というシステムであることから、運転者は、少しでも水揚げを上げることに関心することとなり、公共的な使命が軽視されることにもなりかねない。

六、新運転賃金の内容とその特徴

一、新運転（新産別運転者労働組合）の概要

昭和三四年に結成された自動車運転者の労働組合である。平成三年六月現在の組織人員は四、九五〇人。職業安定法第四五条に基づき労働者供給事業を行っている。東京の場合、タクシー運転者は約千六百人となっている。

二、賃金制度の概要

新産別運転者労働組合東京地方本部の場合、供給する組合員の使用について、個別の企業との間で、労働条件について労働協約を締結している。賃金関係の協定事項は次の通り（平成三年）。

- ① 基本給……一日六、〇〇〇円、一直一三、八〇〇円
- ② 勤務給……一日一、五〇〇円、一直三、〇〇〇円
- ③ 歩合給……一直の営収が三七、〇〇〇円を超えたときは超えた部分の六〇％
- ④ 深夜手当……午後一〇時より翌朝午前五時までの時間に勤務する深夜割増手当は、五時間を限度とみなし、

次式により算出する。

⑤ 残業手当…… $\text{基本割増一、三八〇円} + \text{歩合割増}(\text{營收} - \text{三七、〇〇〇円}) \times 〇・〇六$
残業手当……三六協定の範囲において、二時間の残業を行ったとみなし、次式により算出する。

一直、基本割増三、二〇〇円 + 歩合割増(營收 - 三七、〇〇〇円) $\times 〇・〇四$

⑥ 乗務手当……月間一乗務以上の者には一乗務六〇〇円を、一乗務の者には一乗務三〇〇円を支給する。
但し、完全勤務者(一直の營收が四〇、〇〇〇円以上)に適用する。

⑦ 一直の營收が三七、〇〇〇円に満たなかったときは、基本給、勤続給、深夜手当、みなし残業手当等を含めて下記により支給する。

三〇、〇〇〇円未満 ……会社と組合の協議による。

三〇、〇〇〇円以上三四、〇〇〇円未満……營收の五四%

三四、〇〇〇円以上三七、〇〇〇円未満……營收の五八%

⑧ 修理および待機手当……一時間当たりの支給額を協議決定する。

⑨ 古車手当……車歴三七ヶ月以上の車両に乗務するときは、一直当たりの支給額を協議決定する。

⑩ 不就労手当……会社の責に帰すべき事由によって、組合員が就労できなくなったときは、不就労手当として、一直分の基本給と交通費を支給する。

注：以上は日曜・祝日を除く日の場合であり、日曜・祝日の賃金は別途協議する。

三、特徴と問題点

① 日雇いを原則とする賃金体系である。

- ② 「走って幾ら」という、最も分かり易いオール歩合的なB型賃金体系である。
- ③ 長期定着や企業忠誠心を期待しにくい体系である。

七、リース制と賃金管理の問題点

1、企業の概要

「リース制」は道路運送法で禁止されている「名義貸し」の類の形態であると考えられ、東京労働基準局は、すでに昭和六二年に東旅協に対し、「二七通達」の遵守を求める通達を出し、違法事業所には司法処分を含む措置を考えるという強い姿勢を示している。しかし形式的にはタクシー業一般の賃金体系に戻す工夫をしながらも実質的には「リース制」ではないかと見られる例がある。ここに取り上げる企業は関西に所在し、「動く情報データベース」（昭和六一年）や「タクシー運賃値下げ訴訟」（昭和六二年）、あるいは「無償旅客自動車運送事業の届け出」（平成元年）など、「利用者利便を旗印とする」積極的な経営戦略が、業界の内外に大きな波紋ワワを投げ掛けている。⁽¹⁰⁾

2、賃金制度の概要

この企業の給与について、会社と労働組合との間で協定されている「協定事項」から、そのポイントを拾ってみると以下の通りである。

イ、基本給＝日額四、〇〇〇円

ロ、利益配分＝（月度売上－（基本給額＋固定経費＋変動経費））×0.3

尚、固定経費は管理費、車両費、公課費、車両保険費、変動経費は走行費、燃料費、修理部品費、消耗品費、定検費。

① 「車両費」の日額は車両原価（車両代金、自動車取得税、カークローラー代金、タキシメーター、タコメーター代金、車両代金の割賦利息、その他新車装備品）の二分の一の車種別償却日数分の一とする。

② 「公課費」は次の各号の合計金額を日額とする。

a. 年間健康保険料（ $\text{事業主負担分} \div 313$ ）

b. 年間厚生年金保険料（ $\text{事業主負担分} \div 313$ ）

c. 雇用保険料（ 事業主負担分 ）， $20,000 \times 12 \text{（月）} \times \frac{9}{1000} \div 313$

③ 「車両保険費」の日額は（ 車両費 ，対人，対物の年間保険料） $\times \frac{1}{2} \div 313$

④ 「走行費」は月間実車走行料 \times （小型、中型、大型別の所定金額）

⑤ 「定検費」は「本務車は担当車両の定検費用のそれぞれ二分の一宛を負担する。

月度中の労働時間が、所定労働時間の二分の一に満たないときは、翌月以降に二ヵ月間以上を通算して計算する。

ハ、基準外労働手当

(1) 割増賃金は法定割増額を支払う。

(2) 基準外労働は時間外、深夜、休日労働とする。

①（基本給＋精勤手当＋乗務主任手当）の法定割増額

② 利益配分の金額に対する法定割増額

③ ①②で算出された基準外労働手当の金額が次の金額に満たないときは、次の金額を支払い、これを超えるときは法定額を支払う。

○ 当該月度の売上高が六〇万円未満の場合Ⅱその一〇％相当額

六〇万円以上、八〇万円未満の場合 Ⅱその一五％相当額

八〇万円以上の場合 Ⅱその二〇％相当額

二、精勤手当

月額一三、〇〇八円（途中入社の場合は所定労働日の日割額）

但し、欠勤二日以上、無届欠勤、無届遅刻が二回以上、遅刻・早退四回以上のときは支給しない。
有給休暇および慶弔休暇は出勤扱いとする。

ホ、休暇手当

年次有給休暇一日について本人の健康保険報酬標準日額を支払う。

ヘ、乗務主任手当

月額一五、〇〇〇円。但し、月度乗務日数が七日に満たないときは支払わない。

ト、教習手当

新入社員が実乗務するまでの教習期間は、出勤一日について六、〇〇〇円。

2、特徴と問題点

① これについては本質的には賃金制度ではなく、会社は「一台あたり幾ら」というシステムで車を貸し出し
ているだけという見方も強い。

② この企業の営業形態が「リース制」にあたるかどうかについても様々な見解があるようであり、運輸省（タクシー運賃値下げ訴訟の控訴審における近畿運輸局の最終準備書面・昭和六二年六月九日、大阪高裁）の見解としては、「営業形態としては可能であり、違法ではない」としている。

③ 少なくとも市内ではある程度のシェアを持っているということで、他社よりも収入が多少高いことがあるかも知れないが、それは自主的な長時間運転による部分が大きいものと考えられる。運転者の年収が五〇〇万円を超えていることが運転者募集の際などに宣伝されるが、それは特別な營收を上げた特定の者だけの例と考えられる。したがって「運転者の収入を高めるなど労働条件の向上につながる賃金体系」とは評価できない。

④ 保険料が自前になっていて、事故を起こした時の保証が考えられていない。また会社の運転者保護政策がほとんどない。いわば「企業内個人タクシー」というべきものであろうか。

⑤ 「リース制」は、埼玉県などに若干残っているが、平成二年の運賃改定以降、運賃収入が約一〇％以上伸びていることから、会社のほうが運転者に対してリース料の改定交渉を申し入れてきている例もあるということがある。

八、若干の総合的考察

以上、わが国におけるタクシー業の運転者に対する近年における賃金体系について、具体例に基づいて検討してみたが、総合的な特徴を指摘してここでの結論としておきたい。

(1) 一般論として

① ハイ・タク関係のある産別労組からのヒアリングによれば、「タクシー運転者の賃金、労働時間を含めた労働条件が、他の産業と比較してかなり低位になってきているその根本的原因是、この歩合制の高い賃金体系にある。累進歩合は形式的にはなくなっているが、実際には『走って幾ら、幾ら稼いできたか幾ら』という賃金体系が残っている以上、労働時間の規制などは絶対に守られない」という認識が強い。

しかしながら一定数の運転者が確保でき、かつ経営が成り立っていることを考えると、それぞれの地域における労働者それぞれの生活特性と意思・欲求（労働力供給側の事情）と、タクシーに対するそれぞれの地域における需要構造の関連において賃金体系のあるべき姿が検討されねばならないように思われる。

因に月間賃金が「完全固定給」の企業も地方には見られるという。これはほぼ一〇〇％が電話注文・無線配車の営業形態と関連しているようである。但し賞与の面では業務成績が左右するので、多少の高低があるという。

② タクシー業における賃金制度として問題が大きいと思われるのは、割増賃金である。賃金体系の問題として、「営収をいくら上げてくるためには、時間外（残業）はこのくらいは行われるはずである。逆にこれくら

いの残業をやれば一定水準の収入は上がるはずだという考え方で、その水準に達したら、何%（B型の場合）、あるいは何時間分（A型の場合）の割増賃金を支払う」という慣習となっている。これはいわゆる『みなし残業』であり、一定の水準に達している者には、残業が行われなくても一定の割増賃金を支払う。しかし逆にそれ以上の残業をしても、それだけしか支払わないし、一定の営収がない場合には、例えば残業が行われたとしても残業手当は支払わない、というものであり、大都市圏では特に多いという。結果として時間外の実態に見合った割増賃金が支払われていない。

このような割増賃金はいわば「到達給」であり、「体のよい累進的賃金」とも見られる面があり、本来の意味での割増給は実現されていないものといえよう。

③ 第三に「賃上げ（ベースアップ）」の際の対象部分に関する問題がある。まずB型・オール歩合の賃金の場合には「賃率アップ」（分配率）が「賃金アップ」と同じである。したがって運賃改定がない限り、毎年の賃上げはせいぜいで一〜二%程度と考えられる。しかしA型賃金の場合には若干面倒である。年度別賃金ということで固定給の定期昇給を行い、一方、「歩合給に対する足切り点」を変動していく。運賃改定などにより営収が伸びた場合、変動しないでみると、賃金に占める歩合給的・能率給的部分の割合がどんどん高まってしまうからである。したがって随時、適正に「歩合給の足切り点」を上方修正していく必要があるが、それとの関係において固定部分の増加につながるかどうかの問題である。

一般には春闘において「五%の賃上げ」という場合、固定給部分（ベース）についていうようであり、歩合給部分は入っていない。しかし他産業との比較上、割増賃金部分への跳ね返り分をも含めて表示する場合があり、分かりにくいという問題がある。

④ 地方におけるタクシー運転者の場合、専業では、いわば一人分の労働者の生活が成り立たないようなケースが少なくない。これには「受給バランス」と「運賃」の問題が密接にからんでくる。産別労働組合としては、それぞれの地域における民間産業男子の平均と比較して損色のない賃金水準を目指すのが当面の取り組みとなっているようであるが、営業形態の検討、雇用形態の変更が課題にならざるをえない地域もあるように思われる。

(2) 勤務形態の地域的特質

タクシー需要は、地域の産業構造や都市機能の違い、地理的・地形的特性、あるいは住民の属性と生活スタイルの違いによって、量的・質的に大きな違いがある。

例えば、人口が多く、二四時間にわたって需要が多いビジネス地域では、いわゆる流し営業を主体にした一昼夜交替の隔日勤務制が一般的である。またこのような地域では労働者の通勤事情が悪く、一回の労働時間を長くとり、通勤回数を少なくしたいという事情もある。

しかし官公庁が中心となった都市では平日に需要が集中し、日曜・休日には大きな需要は期待できないことが多い。しかも平日にあっても、早朝と夕方に需要が膨らむものの、昼間と夜間にほとんど需要がなくなるといったケースが少なくない。このような地域では営業形態は電話による注文が主体で、勤務形態は車庫待ちとなり、いわばハイヤーと同様な性格となっている。

また観光地の場合には、需要はシーズンと天候に左右され、出勤回数が少ないが、一回当たりの走行距離が長かったり、またその逆だったりする。特に温泉地では、いわゆる「列車受け」が主体で、客の到着と出発時間帯の需要だけで、しかも駅から旅館までの輸送がほとんどであり、昼間と夜間には需要はなくなる。このような地

域では、駅待ち、車庫待ちの営業が主体となり、勤務形態としては日勤を主体に交替の残業で対処しているようである。

また住民の生活が主体となっている地域では、日常の住民の足としての需要が高い。老人の病院通いをはじめ、変則的・突発的な救急需要など、実にこまごまとした多様な需要がある。このような場合、出勤回数が多いが、短距離輸送が主体となっている。特に、住民人口が少ない地域では、電話による注文が主体で、流し・辻待ち・駅待ち営業はほとんどなく、いわばハイヤー的役割が主体となっている。

また公的輸送機関の営業時間との関係で、日中は需要が少なく、夜間の需要が多くなる地域もある。

さらに東京のように自家用車とタクシートの分業が成り立っていると考えられる地域もあれば、両者が競合し、タクシートの営業収入が高まらない地域もある。

このような場合の勤務形態としては日勤制を基本とし、日曜・祭日あるいは夜間における需要に対しては交替と残業で対処するところが多い。また拘束時間は比較的長くても、実働時間は短い場合で、特に車庫待ち主体の営業の場合には、豊富な待ち時間が読書、将棋、TV視聴、あるいは個人的な所用などに自由に使われており、長時間拘束労働の意識はほとんどないケースもある。このような地域では、タクシー運転手の職業は、「優雅で、恵まれた仕事」とさえ意識されている場合がある。

またこの業界では、大都市を中心として人手不足が深刻である。そしてその解決のためにも、労働時間の短縮が課題として意識されており、勤務形態面での工夫・改善が進んでいる。例えば需要の少ない時間帯に高齢者とパートタイム労働者を定時乗務員として配置することも検討されている。しかし他に際立った職場がなく、乗務員の定着度が高いといった地域では、収入への影響から、時短には労使とも消極的なところも少なくない。

勤務形態に関しては、地域それぞれの経済的・労働市場的事情に対応して、隔日勤務と日勤の組み合わせ形態など、いわば「地域別なオーダーメイド化」が徐々に進んでいるものと考えられる。

(3) 賃金制度の地域的問題点

今日、この業界が抱える最大の問題は乗務員の恒常的不足である。特に大都市においてはきわめて深刻であるが、地方においても若年層の補充が難しくなっているようである。そしてこの業界における人出不足の主たる原因は長時間労働と低賃金と言われており、結果として仕事そのものの魅力が低下していることによると考えられている。

賃金の水準面においては、運転者が宅配便業界など、より高い賃金の職場に流れてしまう傾向が見られる地域もあったが、同一地域内での他の就業機会と比べて、個人的には必ずしも低くないとみなし、定着が進んでいる地域もあった。しかし賃金水準については、生産性との関連においてすでに限界にある地域が多いように思われる。運賃の改訂による改善が必要と思われる地域もないわけではないが、他のサービス料金との関連において検討されねばならないし、需給バランスの検討が必要な地域も少なくない。また運賃改訂は地域経済の活力や生活の便宜に及ぼす影響が大きいことから、それぞれの地域の経済的・地理的特性が十分に考慮されねばならないし、公的財政補助によって改訂を回避しなければならないような事情も存在するように思われる。また魅力を感じてもらえる職業とするために、業界においては、労使の交渉などを通じて、いつそうの工夫と改善が続けられねばならない。

賃金体系については、あるハイタク関係労組では、「運転者の賃金には適度の歩合給が必要で、固定給と歩合給

の割合は昭和三〇年代より八対二程度が望ましいと主張してきているが、ある地方のタクシー会社では、賃金は全員がB型で、A型を望む者は僅かであった。ここでは労働条件の総合的向上を目指す労働組合としては、あくまでA型賃金こそ理想であるとしているものの、長期の定着を必ずしも念頭におかない運転者も多い」ということであった。

また、ある地域ではA型賃金では運転手の採用は困難であると考える経営者がいたが、同じ地域の経営者で、A型賃金では勤続年数の長い者は年功序列により固定給が高くなるので稼働が悪くなる者が出てきたとして、その対処に苦勞しているという企業もあった。

他方、この構造的な人手不足に対処するために、東京のみならず、各地で嘱託乗務員（定年退職者）の積極的採用の検討および短時間労働者（パート）の採用の認知と労働条件の整備に向けての企業努力が始まっている。この場合、とくに高齢化が進む地域において、定年再雇用者には歩合の率を下げるなど、労働が苛酷にならないような工夫が検討されている。

またある地方では「この業界では若年労働力の補充が難しく、年々老齢化が進み、魅力のない業種として労働市場から取り残されようとしている」として、企業経営への危機感を強める経営者もあった。またある地域では「タクシー運転手は生活に余裕のある人しか携われない職業となっている」という見解を耳にした。

地域にはそれぞれに独特の生活の構造とスタイルがあり、労働者の労働意識もこれに基づくところが大きい。タクシー運転者の勤務形態と賃金については、全国的に画一化の方向を求めることは、かなり困難である。それぞれの地域事情を踏まえて、さまざまな対応が検討されねばならないように思われる。

注

- (1) 「東京のタクシー'91」(社)東京乗用旅客自動車協会 平成三年五月
- (2) 「数字でみる自動車 一九九一」(社)日本自動車会議所・平成三年二月) P 37～41。
- (3) 労働省「賃金構成基本統計調査」(平成元年)
- (4) 昭和四十二年二月九日の労働省労働基準局長による都道府県労働基準局長あて通達「自動車運転者の労働時間等の改善基準」(通称・「二・九通達」)、及び昭和五十四年二月二七日の「自動車運転者の労働時間等の改善案」(通称・「二七通達」)を経て、平成元年二月九日の労働大臣の告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(通称・「改善基準」または「告示」)に至っている。
- (5) 「新版・自動車運転者の労務改善基準の解説」(労働省労働基準局編・財労働法令協会・平成元年七月) P 11以降。
前掲「数字でみる自動車 一九九一」によれば、法人事業者の車両数を見ると、一〇両までが全体の三九%、三〇両まででは七三%、五〇両まででみると八五%に達する。また資本金規模では五〇〇万円までの企業が全体の五一%、一、〇〇〇万円までが七一%、三、〇〇〇万円までの企業が八七%となっている。
- (6) 「'91春季生活闘争」(交通労連・平成三年二月)、P 15、など。
- (7) (社)全国乗用自動車連合会「自動車運転者賃金体系別調査結果」(昭和六三年)
- (8) (社)東京乗用旅客自動車協会調査。
- (9) 「Takkun」創刊号 (一九九〇年十二月)
- (10) 「交通ニュース」(昭和六十二年六月二十四日) など参照。
- (11) 本研究は、主として平成元年に実施した全国一〇社のヒアリング調査に基づいている。本文中の資料は主として各社から提供された労働協約書などによっているが、その他、「第三次産業における雇用および就業構造」(東京都立労働研究所・昭和五八年)、「ハイヤー・タクシー年鑑(一九八八)」(全国乗用自動車連合会)、全自交調査時報」(全国自動車交通労働組合・一九八八年)、「東京のタクシー'81」(東京乗用旅客自動車協会)、「サービス産業ハンドブック」(日本消費経済研究所編・日本経済新聞社・昭和五九年)などを参照した。