

●単産レポート 〈自交総連〉

高齢者版ブラック企業と化するタクシー業界

菊池 和彦

ブラック企業の特徴とされる「若者を酷使して使い捨てる」という指標からすると、タクシーではブラック企業に当てはまる会社はないかもしれない。なぜならば、タクシーの職場には、ごくわずかしかなければならないからである。労働者の平均年齢は57.9歳（2012年、賃金センサス）。比較的若い人が多い東京でも、30歳未満は1%にも足りず、60歳以上が51%を占めている（2013年、東京タクシーセンター）。使い捨てる以前に若者が入ってこないのだ。

しかし、ブラック企業のもう一つの特徴である「法違反が多く、低劣・過酷な賃金・労働条件」は、ほとんどの会社にあてはまる。タクシーは、中高年を使い捨てる高齢者版ブラック企業になってしまっているのである。

賃金は他産業の半分以下、非正規が増加

タクシー労働者の賃金は全国平均で年間248万円にしかならず、1時間当たりの賃金では、男子常用労働者の43%にしかならない（表1）。

地方ごとの年収では、沖縄168、高知170、和歌山189万円のように200万円を下回る地方もあり、扶養家族がいたらとても生活できない。このため、若者はもちろん40～50歳代

の労働者も流出し、年金を受給しながら働く60歳以上の労働者が主流になってしまったのである。

雇用形態でも、1年とか6カ月の契約期間の有期雇用が増えている。もともとは定年後の再雇用者を有期雇用としていたのだが、近年では、60歳未満でも採用時から有期雇用という形態が増えている。有期雇用を採用する動機は、会社の意に沿わない労働者を雇止めしやすいということと有給休暇を与えたくないというものだ。有期雇用でも本来、通算勤続年数に応じて有休の権利があるのだが、更新のたびにゼロからスタートで6か月過ぎないと有休はないと労働者に思い込ませている会社が多い。

労働者の入れ替わりが激しいタクシー業界では、いつでも運転者を募集している。中高年失業者の受け皿として大量採用・大量退職を繰り返し、求職者の弱みに付け込んだ「ブラック」な働き方も蔓延しているのである。

低賃金・長時間労働、法違反率87%

タクシー労働者の賃金は、ほぼすべてが歩合給であり、営業収入（営収、売上げ）×○%（賃率）という形で計算される。例えば1か月の売上げが40万円で賃率が50%ならば、賃金は20万円となる。それ以外に賞与・一時金などはないところが多い。賃金を増やすためには、売上げを多くしなければならない。しかし、規制緩和以来、タクシー台数は供給過剰で、お客さんを探すのは容易ではない。結局、売上

表1 タクシー労働者と男子常用労働者の労働条件格差（2011年）

	年間収入（万円）	年間労働時間	時間賃金（円）
タクシー	248.06 (51)	2339 (118)	1060 (43)
男子常用	485.53 (100)	1974 (100)	2459 (100)
格差	237.47	365	1399

タクシー＝賃金センサス、規模10人以上。

男子常用＝毎月賃金統計要覧、30人以上。

表2 自動車運転者を使用する事業所の監督結果
(2012年、厚労省)

	監督実施 事業者数	労働基準 関係法違反	違反率
タクシー	552	482	87.3%
バス	570	518	90.9%
トラック	4325	3517	81.3%
その他	560	407	72.7%
合計	6007	4924	82.0%

げを上げるためには労働時間を延長する以外に
なく、労働者自ら労働時間を延長し、公休日にも
も志願して出勤することになるのである。

タクシー企業では、労働基準法違反が当たり
前である。厚労省が公表している2012年の法
違反率は87%（表2）である。この違反率は、
1992年以降、一貫して8割前後で推移してお
り、違法状態が完全に常態化している（バス・
トラック等も同様）。違反の項目では労働時間
に関するものが最も多い。

最低賃金法違反と支払い逃れの手法

長時間労働とも関連して、最低賃金法違反の
問題が起こる。最低賃金は時間額で決められて
いるので、労働時間が長ければ、賃金が最低賃
金額を割り込むケースが増える。労働者の無知
に乗じて、支払わない使用者が後を絶たない。

最低賃金の支払いを回避するために、労働時
間が偽装されることもある。タクシーに装着さ
れているタコメーターの記録によって、車両が
停止している時間を休憩時間とみなして、労働
時間を短くしてしまうのである。タクシーの労
働で半分以上は乗客を探し、待っている時間だ。
駅や街頭で停車して客待ちをしている時間は手
待ち時間といって明白な労働時間なのだが、こ
れを休憩扱いにして、賃金が最低賃金を下回る
のを免れようとするのである。

さらに強引なやり方では、営業収入から最低
賃金法違反とならない労働時間を逆算するとい

うものもある。その会社では、営業収入に対応
した労働時間の換算表があって、実労働時間と
は一切関係なく、〇万円の売上げなら〇時間し
か働かなかったとみなされてしまう。

割増賃金支払い逃れの手法

時間外・深夜の割増賃金の支払いについても、
違法・脱法行為が多い。

歩合給では、労働時間を延ばせば売上げが増
え、たとえ割増賃金が支払われなくても賃金が
増えるので、「歩合給には割増賃金などない」
と強弁して、まったく支払わない会社もある。

また、表面上は割増賃金を支払った形にして、
実際には支払いを潜脱するケースも多い。

多くみられるやり方は、割増賃金を定額（定
率）払いにする方法で、例えば、本給は売上げ
の45%、割増賃金は5%、合計50%が賃金支
給額というようにする。法定通り計算した割増
賃金が5%以内に収まっているならば、この支
払い方法自体は違法ではない。しかし多くの場
合は、割増賃金を含めた合計賃率がその地域の
標準的な賃金相場と同程度なのだ。残業時間に
応じて賃金が増えることもなく、本来の割増賃
金支払いの趣旨に合致しているとはいえない。

また、法定通り計算して支払った割増賃金を
別途差し引いて相殺してしまうという手法もあ
る。ある会社では、〈賃金＝基本給＋歩合給－
調整給＋割増賃金〉と規定されていた。この調
整給というのは何かというと、割増賃金と同額
が計上されるのである。このような単純な計算
式ならば、おかしいとすぐにわかるが、もう少
し複雑なやり方もある。

表3は、2013年9月に札幌地方裁判所で割
増賃金不払いを認定する判決が出された北海
道・X社の事例である。この賃金規定を一見し

表3 割増賃金支払いを免れる賃金規定の例（北海道・X社、一部要約）

計算方法

- ①時間外手当 基本給×1.25×時間外時間÷1か月の平均所定労働時間
- ②深夜手当 基本給×0.25×深夜時間÷1か月の平均所定労働時間
- ③歩合給 (営収－足切額)×歩合率
 - i 足切額 (基本給+時間外手当+深夜手当)÷0.48
 - ii 歩合率 (0.48×総労働時間)÷(総労働時間+0.25×深夜時間+0.25×時間外時間)
- ④時間外割増給 (歩合給に対する時間外割増賃金)
 - 歩合給×0.25×時間外時間÷総労働時間
- ⑤深夜割増給 (歩合給に対する深夜割増賃金)
 - 歩合給×0.25×深夜時間÷総労働時間

(注) 賃金は、基本給+①+②+③+④+⑤。計算すると、最終的に「営収×48%」になる

ただけでは、割増賃金が支払われているかのようである。しかし、この規定の計算式をすべて計算していくと、複雑な項目はすべて分子と分母で打ち消し合って、最終的に賃金は〈営収×48%〉になってしまう。

このような事例は、決して例外ではなく、多くのタクシー企業で行われ、異議をとなえる労働者・労働組合がない限り、労働者が泣き寝入りしているのである。

非常識な運転者負担の給料天引き

タクシー業界では、使用者が当然負担すべき事業上の設備や経費が運転者の負担とされ、賃金から天引きされる例も多い。

例えば、乗客がクレジットカードで運賃を支払った場合の、クレジット会社に支払う手数料(最大8%)が運転者の負担とされる。さらには車内の通信端末など機器の代金も分割して賃金から引かれる場合がある。高級感のある黒塗りのタクシーや新車に乗務すると1乗務数百円の使用料が取られる。会社が契約した病院などの乗場に乗入れると入構料が取られる。身体障害者の運賃は1割引きだが、その割引分が運転者の負担となっていることもある。

あきれた例では、未組織労働者から7月から給料が2万円減ったという相談があり、組合

に個人加盟して会社と交渉すると、「冷房料」だという。カーエアコンで燃費が余分にかかるというのだが、経営者がその場の気分で適当に差し引いているとしか思えないケースである。

また、交通事故の修理費用や賠償金を運転者に負担させたり、罰金を取る例も多い。

労働者の闘いと今後の課題

以上のような様々な理不尽な違法行為に対して、自交総連では、裁判や労働委員会事件が毎年数十件闘われている。

しかし、最終的にまともな労働条件を確立するためには、裁判等の成果も生かしつつ、各職場で労働組合が使用者と交渉して労働条件を決められる体制が確立されなければならない。有期雇用労働者の増加や高齢化が制約となって、労働組合への結集が妨げられている現状があるが、そこを乗り越えて、多くの労働者を組織化して、労働関係法が守られ、まともな賃金・労働条件で、将来に希望が持てるタクシー業界にしていく闘いが求められている。

(きくち かずひこ・自交総連書記次長)