

2021年3月9日

厚生労働大臣  
田村 憲久 殿

ハイタクフォーラム  
(全自交労連・交通労連・私鉄総連)  
代表運営委員 伊藤 実

## ハイヤー・タクシー運転者の労働問題に係る重点要請

貴職におかれましては、厚生労働行政にご奮励のことと拝察し、心より敬意を表します。また、平素よりハイヤー・タクシーで働く私たちへのご理解・ご厚情に感謝いたします。

さて、私たちハイタクフォーラムは、連合や交通運輸産業労働組合協議会（交運労協）に加盟する産別組織の全自交労連、交通労連ハイタク部会、私鉄総連ハイタク協議会の労働者が組織横断的に結集し、日常的にハイタクの政策・制度問題に取り組んでいる組織です。

ハイヤー・タクシー産業は、新型コロナウイルス感染症の拡大で甚大な影響を受けています。「交通崩壊」の危機が叫ばれ、事業の存続と感染リスクが高いタクシー運転者の賃金低下が深刻な状況にあり、地域公共交通としての機能を十分に発揮できない状況に陥っています。

2014年1月に改正タクシー適正化・活性化特別措置法が施行され、経営環境が悪化し、労働者の労働条件が低下している地域を特定地域・準特定地域を指定し、供給過剰の是正と運賃の適正化、利用者利便の向上と活性化に向けた取り組みが進められてきましたが、課題の解決には至っておらず、いまだ、適正化・活性化の成果が不十分な状態です。こうした中、昨年春から新型コロナウイルス感染症が日本社会を襲い、タクシー需要の激減による極端な供給過剰状態が全国に作り出されています。さらに、感染を恐れて退職する高齢運転者も後を絶たないのが現状です。

コロナ禍においてタクシー事業者の法令違反も後を絶たず、最低賃金違反や休業手当の不支給が多く地域で蔓延しています。他産業と比較して自動車運転者使用事業場の関係法令違反率も高止まりしており看過できません。

私たちは、生活に欠かせない重要な公共交通機関として、その社会的役割をしっかりと担える安定した労働条件を希求する立場から下記について善処されますよう要請いたします。

## 記

### 1. コロナ禍における雇用の維持と法令違反事業者の摘発について

中小零細企業が密集するタクシー産業では、雇用調整助成金のコロナ特例が命綱であり、コロナ禍が収束するまでコロナ特例を延長し、雇用の維持に尽力されたい。

また、コロナ禍がタクシーの経営を脅かす中、最低賃金違反や休業手当の不支給が蔓延している地域も出現しているため、タクシー事業者に対する雇用調整助成金制度の周知を強化するとともに、最低賃金法及び労基法違反事業者の摘発・指導をこれまで以上に強化されたい。

### 2. 感染症対策について

タクシー運転者は、コロナ禍であっても、人々の生活や経済活動に欠かせないエッセンシャルワーカーとして、感染の危険にさらされながらも日夜従事している。また、地域では、医療従事者や感染疑いの方の医療機関等への輸送も担っていることから、新型コロナウイルス感染症のワクチンについては、優先的に摂取できるようにされたい。

### 3. 累進歩合制の完全排除（禁止）について

タクシー運転者の賃金制度については、改善基準による93号通達により累進歩合制が禁止されている。また、2013年11月成立の「改正タクシー特措法」の衆参両議院附帯決議にも明確に取組状況などを把握したうえで、労使双方に関与するよう決議されている。

2014年1月24日、貴省から各地方労働局に発出した通達(基発0124第1号)により指導がされており、禁止されるべき累進歩合制は、歩合給非連続・トップ賞・奨励加給と例示されているが、賞与・臨時給での累進歩合、一定売上額以下の制裁減額など、実質的に累進歩合と同様に、長時間労働やスピード違反等をさせる結果をもたらす賃金制度を採用している事業者も多い。

労働政策審議会労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会において改善基準告示の改正が検討されているが、禁止されるべき累進歩合制について、現状に則した具体的な類型を明確に示されたい。

### 4. 給与体系・労働条件・運転者負担等について

(1) 貴省の自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導、送検等の状況(平成31年・令和元年)によると、ハイヤー・タクシーでは、監督実施事業場のうち、91.3%が労働基準関係法令違反、37.8%が改善基準告示違反となっている。

る。これは、タクシー運転者の賃金が過度な歩合給制に偏ったことの弊害に他ならない。

「改正タクシー特措法」の附帯決議では、歩合給と固定給のバランスの取れた給与体系の再構築、累進歩合制の廃止、事業に要する経費を運転者に負担させる慣行の見直しなど、一般乗用旅客自動車運送事業者に、改善等に努めることとされたが、当事者のみでは、改善に結びついていない。附帯決議に盛り込まれた趣旨に鑑み、歩合給と固定給のバランスの取れた給与体系の再構築について、貴省からの事業者に対する指導を徹底されたい。

(2) 事業者側が当然負担すべき経費を、運転者の賃金から控除して負担させていることや、過度な遠距離割引運賃などの営業的割引分を運転者に負担させている事業者はいまだ多く存在している。これらのいわゆる「運転者負担」は、改正タクシー特措法の附帯決議でも、解消を指摘されている。

これら「運転者負担」は、歩合給賃金の計算の基礎となる売り上げから控除されるので、労働基準法で禁止された賠償額予定や法令・労使協定で定められた以外の賃金控除には当たらないとの見解があるが、それは歩合給賃金計算上の手段であって、結果として、賃金からの賠償額控除、および労使協定で定められた以外の賃金控除となっている。

累進歩合制度同様に運転者はその負担分を補うために、超過労働を行うことなどにより過重労働にもつながっている。事業者側が当然負担すべき経費や過度な遠距離割引運賃などの割引分を運転者に負担させていることについては、改善指導されたい。

(3) 改正労働基準法により、年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務づけられた。タクシーにおいては、給与における累進歩合制や積算歩合制、賞与・臨時給などで、算定期間の総売上に応じて累進的に歩合率を設定して支給する制度が多く採用されていることから、歩合給の減額を回避するべく、年次有給休暇の取得を抑制させている現状がある。これは労働基準法附則136条の不利益扱いの禁止に違反するものである。

また、新型コロナウイルス感染症による休業について、労働基準法で定められた休業手当を支給せず、労働者の合意がなく年次有給休暇による休業として処理している事業者も存在する。

年次有給休暇制度の趣旨に反した、不適切な事業者について、改善指導されたい。

## 5. 地域別最低賃金の遵守について

地域別最低賃金について、違反事業者の摘発を進められたい。タクシーは事業場外労働であり正確に労働時間を把握できないとして、事業者は歩合給賃金制度を拡大させてきたが、このことが事業者に労働時間管理をないがしろにさせ、最賃法違反事業者が一向に減少しない原因でもある。さらに、休憩時間や入庫時間、出退勤時間等を改ざんしている事業者も少なくない。労働者等からの申告があつての調査でも、不正を確認できないケースがあるとの報告もある。

日報やタコメーターの点検、運転者の聴き取りなどを徹底的に行うことにより正確に実労働時間の把握をし、厳正な監督をされたい。

また、最賃法違反が監督等で明らかになった場合、その事業者へのフォローアップ監督も強化されたい。

## 6. 運転者の健康チェックについて

高齢運転者の自動車事故が社会的問題となっているなか、現在ハイヤー・タクシー運転者の全国平均年齢は60.0歳（厚労省統計）となっているが、地方では65歳前後という地域も少なくない。定時制・嘱託運転者も含めて今後ますます高齢化が進むと思われる。健康起因事故も残念ながら増加している。脳・心臓疾患や睡眠時無呼吸症候群などの疾患について、スクリーニング検査の受診に対する助成をされたい。

以 上