

覆面タクシー

第2回

若年層は「リース制」を希望？

～元労組幹部S氏の眩き



タクシー乗務員の減少に歯止めがかからない。大阪市域では23年4月末段階で1万6113人の乗務員がいるが、22年同期は1万6645人だったのでこの1年で532人。13年同期は2万4711人だったので、この10年で8098人減っているわけだ。大きな要因は労働条件、とりわけ賃金制度に問題があると考えられる。過去のタクシー産業における賃金実態について、乗務員の賃金はもともと完全出来高給であったと聞くが、「神風タクシー」と呼ばれるものによる事故の多発が社会問題となり、政府は交通事故多発の原因が歩合給の賃金制度にあるとして、固定給の増額、刺激的な歩合給を排除する措置を講じた結果、固定給を基本としたA型賃金が導入された。しかし90年代のバブル経済崩壊に伴う営業収入の大幅低下により、A型・B型・AB型賃金との間に経営収支上で格差がみられるようになった。結果、賃金制度の格差拡大や規制緩和政策に危機感を抱いた経営者からA型賃金の切崩しが熾烈を極め、長い時間かけて築き上げられたA型賃金の多くはAB型・B型へと移行する事業者が大半となり、また、90年代後半からの長期不況による営業収入の低下により出来高払い給のタクシー乗務員の賃金水準は大幅に低下した。

現在、タクシー乗務員の賃金制度は「一律歩合給」、「累進歩合給」、「積算歩合給」がほとんどだろう。「累進歩合給制」は、長時間労働やスピード違反などを誘引する結果になりやすく、交通事故の発生も懸念されるので「労務改善基準」でも廃止を求められているが、事業者にとって営業収入の低下を乗務員の賃金で相殺する都合の良い制度であるため、現在の多くの事業者が採用している。この「累進歩合給制」については、今後も継続して廃止を求めていかねければならないと考える。「一律歩合給制」、「積算歩合給制」については、良し悪しはともかく「賃率」が問題になってくる。ある差別幹部が「このまま大幅改定が続けば、賃率50%～55%（現在多くの事業者が採用）でも最賃に抵触にする」と言われていたが同感だ。営業収入が最賃上昇に比例して上がっていく状況なら問題ないが、そうでなければ制度として崩壊するし、現に崩壊

している事業者も存在すると思う。また、経済の変化、コロナ禍や大震災などの外的要因で需要が極端に減少すれば比例して賃金も低下し、安定した生活ができない。私は過去からタクシー乗務員の賃金が「賃率」で支給される制度に問題提起してきた。以前、事業者の代表がある会議で賃金制度について「一般産業と同様、年功序列制度の導入を検討している」と発言されたが一考である。ではA型賃金が理想かといえば問題もある。タクシー乗務員は労働評価しやすい職種である。事故惹起や接客の良悪もあるが、やはり営業収入の多寡である。営業収入の高い者は常時低い者と同じ賃金なら不満が出るだろう。「営業収入が高ければ多くの賃金がほしい」と考えるのは当然だ。また、完全固定給なら労働意欲が低下し、生産性が希薄になる。いろいろな要素を考えると一定の固定給と労働意欲や生産性を一定水準に保つ上でも一定水準（足り）を超えれば歩合給を支給する俗に言う「AB型賃金」がベターと考える。

職場の意見、考え方はどのようなものか？安定した生活ができる賃金を求めるのは一致している。また、当たり前のことだが、労働提供の低い者は「固定給」高い者は「歩合給」となるが、賃金制度に関しても実は職場は無関心なのである。乗務員の平均年齢が限りなく65歳に近づき、約半数近くが年金受給者という労務構成が無関心になっているのか？逆に若年層乗務員からは、リース制（名義貸し）の導入を求める声を聞く。リース制は道路運送法で禁止されているが、「労務管理や拘束時間などの縛りがなく、目いっぱい仕事をしたい」という趣旨である。リース制は、偽装請負の問題や運行管理責任を曖昧にし、輸送の安全・安心の確保の観点から問題はあるが、問題点を徹底議論、「安全・安心の確保」を担保したうえで合法化し導入するのも若年層乗務員確保の観点からは一考である。

聞こえの良い、きれいごとばかり並べていても人は集まらない。良い乗務員確保には労働条件の向上、とりわけ賃金の向上が不可欠だ。各位には安全輸送で安心して労働が続けられる労働環境や他産業並みの社会的水準の賃金・労働条件を求めていただきたい。