

3 賃金制度等の取扱い

自動車運転者の賃金制度等は、次により改善を図るものとされています。

1 保障給

歩合給制度が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定的給与と併せて通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めなくてはなりません。

「通常の賃金」とは、原則として、労働者が各人の標準的能率で歩合給の算定期間における通常の労働時間（勤務割に組み込まれた時間外労働及び休日労働の時間を含む。）を満勤した場合に得られると想定される賃金額（上記の時間外労働及び休日労働に対する手当を含み、臨時に支払われる賃金及び賞与を除く。）をいい、「一時間当たりの保障給」の下限は次の算式により算定します。

$$\boxed{\text{1時間当たりの保障給}} = \frac{\text{通常の賃金}}{\text{算定期間における通常の労働時間}} \times 0.6$$

2 累進歩合制度の廃止

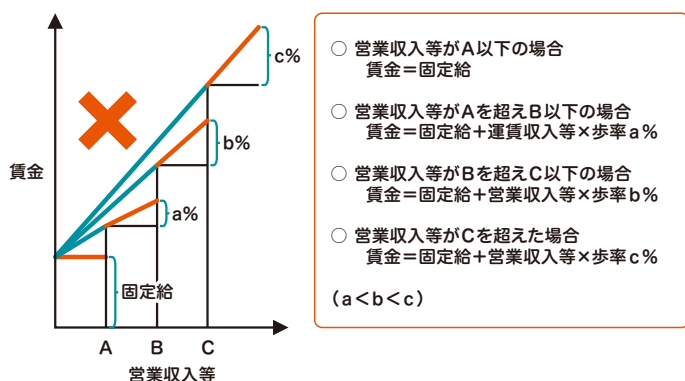
累進歩合制度については、自動車運転者の長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、廃止しなければなりません。

累進歩合制度には、営業収入等に応じて歩合給が定められている場合にその歩合給の額が非連続的に増減するいわゆる「累進歩合給」のほか、営業収入等の最も高い者又はごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給するいわゆる「トップ賞」、営業収入等を数段階に区分し、その営業収入の区分の額に達すると一定額の加算を行ういわゆる「奨励加給」が該当します。これらの制度は、いずれも廃止すべき累進歩合制度に該当するため、認められません。

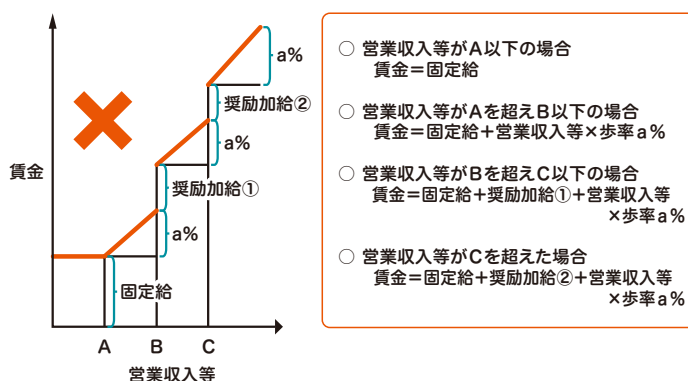
〈ポイント〉 廃止すべき累進歩合制度

以下の累進歩合制度については廃止しなければなりません。

(図) 累進歩合給



(図) トップ賞、奨励加給



3 年次有給休暇の不利益取扱いの禁止

労働基準法附則第136条の規定に従い、年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはなりません。

4 労働時間の適正管理

運行記録計等による記録を自動車運転者個人ごとに管理し、労働時間管理を適正に行ってください。