

自動車運転者の賃金制度等の取扱いについては、次のとおりとすることとされています。

(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（原則として、各労働者の標準的能率で歩合給の算定期間に通常の労働時間を満勤した場合に得られると想定される賃金）の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めること。

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

(2) 累進歩合制度

累進歩合制度（トップ賞、奨励加給を含む。）は廃止すること。

(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とき、不当に賃金額を減少させないようにすること。

(4) 労働時間の適正管理

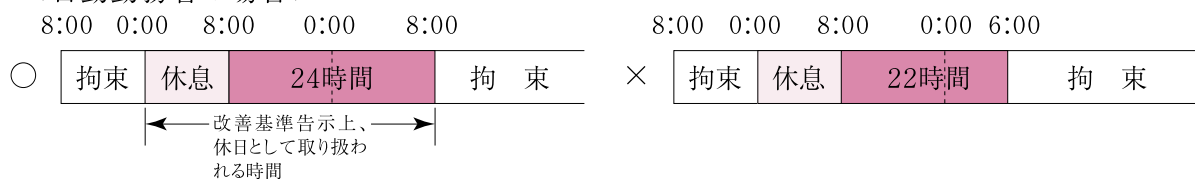
運行記録計の活用等により、運転者個人ごとに労働時間を把握し、適正な労働時間管理を行うこと。

(5) 休日の取扱い

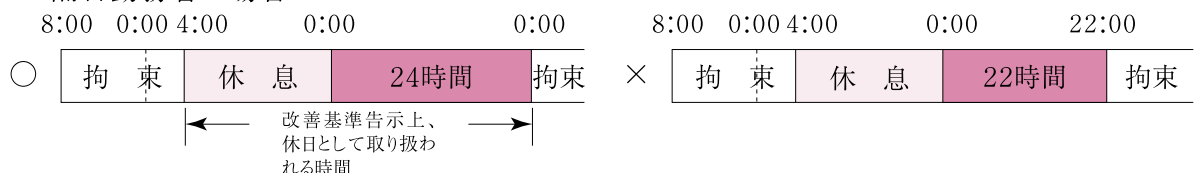
休日は、**休息期間＋24時間の連続した時間**とすることが必要です。

すなわち、タクシーの日勤勤務者の休息期間は8時間以上確保されなければならないので、休日は、「**休息期間8時間＋24時間＝32時間**」以上の連続した時間となり、隔日勤務者の場合は、20時間以上の休息期間が確保されなければならないので、休日は、「**休息期間20時間＋24時間＝44時間**」以上の連続した時間となります。よって、これらの時間数に達しないものは休日として取り扱われません（図7参照）。

（図7） 〈日勤勤務者の場合〉



〈隔日勤務者の場合〉



なお、2日続けて休日を与える場合は、2日目は、連続24時間以上あれば差し支えありません。

改善基準の詳細及び不明な点については、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。