

「新たなモデル賃金」を構築して賃金制度の整備と他産業との格差是正を目指す

——基本給と仕事給の固定部分を合わせて6割程度の安定的な賃金部分を

運輸労連

トラック運輸などの輸送分野の労組を組織する全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連、難波淳介委員長）は、2015年9月に「賃金制度の整備に向けて——新たなモデル賃金の構築について」と題する賃金政策をまとめ、2016年の春闘交渉に臨んだ。トラックドライバーの賃金が、基本給が低く、仕事給や時間外手当等の変動部分比率が高い実態を問題視。基本給（現行で賃金の40%程度）と、仕事給の固定部分（同20%程度）を合わせて「基礎給」とし、60%の安定的な賃金部分の確保を訴えている。運輸労連の賃金政策と2016春闘の経過を紹介する。

運輸業の賃金水準と賃金カーブの特徴

賃金政策は、具体的な内容に入る前段で、運輸業の賃金水準と賃金制度の実状を確認している。運輸労連が2014年6月に実施した「賃金・労働条件実態調査」によると、組合員平均

の賃金総額は34万4,149円。これを職種別に見ると、運転職の賃金総額（所定内賃金+仕事給+所定外賃金）は「男子大型」が38万1,867円、「男子普通」が32万9,063円となっている（図表1）。

賃金項目の内訳は、「男子大型」が、「所定内賃金」17万7,973円、「仕事給」10万5,066円、「所定外賃金」9万

8,828円。「男子普通」では、「所定内賃金」19万146円、「仕事給」7万5,500円、「所定外賃金」6万3,417円となる。

また、2013年度の運輸労連の年間一時金（夏季および年末一時金の単純平均の合計）は、全体で43万2,488円、全国単組は77万6,742円だった。これらの額を1,000人以上規模の民間主要

図表1 職種別一人平均賃金実態（加重平均）

職種	労務構成			労働時間				賃金実態				所定内労働時間賃金	年間支給総額
	年齢	勤続	扶養	出勤日数	所定A	所定外B	総労働A+B	所定内C	仕事給D	所定外E	総額C+D+E		
男子事務職	40.9	15.7	1.2	20.7	162.7	31.4	194.1	299,634	19,289	69,144	388,067	315,803	6,037,926
女子事務職	38.3	12.7	0.2	20.3	160.2	25.4	185.6	193,875	30,206	40,299	264,380	219,947	4,003,845
男子大型運転職	46.8	16.3	1.3	21.9	170.8	56.2	227.0	177,973	105,066	98,828	381,867	257,027	5,230,953
女子大型運転職	44.9	11.5	0.6	19.9	163.0	41.6	204.6	152,869	57,122	62,513	272,504	198,377	4,346,981
男子普通運転職	42.9	13.2	1.5	20.8	166.9	42.9	209.8	190,146	75,500	63,417	329,063	250,208	5,433,419
女子普通運転職	43.5	9.9	0.3	20.5	164.3	39.6	203.9	148,550	61,351	53,529	263,430	197,986	4,526,784
フォークリフト運転職	43.3	13.6	1.0	21.6	169.3	36.2	205.5	220,073	22,135	57,812	300,020	238,309	4,350,025
整備職（見習含む）	40.6	13.1	0.7	22.1	175.0	41.3	216.3	192,193	73,878	62,880	328,951	251,965	4,905,832
作業職（助手含む）	47.2	17.2	0.9	21.2	167.0	36.9	203.9	177,898	28,895	61,594	268,387	201,564	4,180,294
その他	40.5	12.4	1.3	20.7	167.1	38.3	205.4	210,362	91,348	65,918	367,628	284,677	5,812,539
組合員平均	42.8	14.0	1.3	20.9	166.4	41.1	207.5	209,542	67,995	66,612	344,149	264,069	5,391,861

資料出所：運輸労連「賃金・労働条件実態調査報告書（2014年6月調査）」に基づく。

注1）「所定内賃金」は、「基本賃金」「職能賃金」「生活手当」の合算である。「基本賃金」は基本給、本人給、勤続給、年齢給など、「職能賃金」は職能給、職務給、技能給、役職（職責）給、資格給など、「生活手当」は家族手当、生活手当、住宅手当、地域手当、皆勤・精勤手当などを指す。

注2）「仕事給」は運行手当、業務手当、長距離手当、作業手当、移動手当など、歩合給や能率給、また集配手当、営業手当、無事故手当など、業務消化に比例する賃金を指す。

注3）「所定外賃金」は時間外手当、深夜手当、休出手当、特勤手当などのことである。

企業（150万7,698円）と比較すると、全国単組は約5割、全体では3割弱に過ぎない。300人未満の民間中小企業と比較しても、全体で5割に満たない低水準になっている（図表2）。

さらに、年齢階層別に賃金カーブを見ると、全産業平均や製造業が50歳代前半を頂点とする右肩上がりの賃金カーブを描いているのに対し、道路貨物運送業の賃金カーブは、40歳代前半を頂点に緩やかに下がっていることがわかる（図表3）。運輸労連はこうした状況を、①一定年齢（30-34歳）までの賃金カーブは立ち上がる②しかし、それ以降の賃金カーブは寝てしまう③その結果、一定年齢までは全産業平均を上回るが、それ以降は下回る一と捉えている。

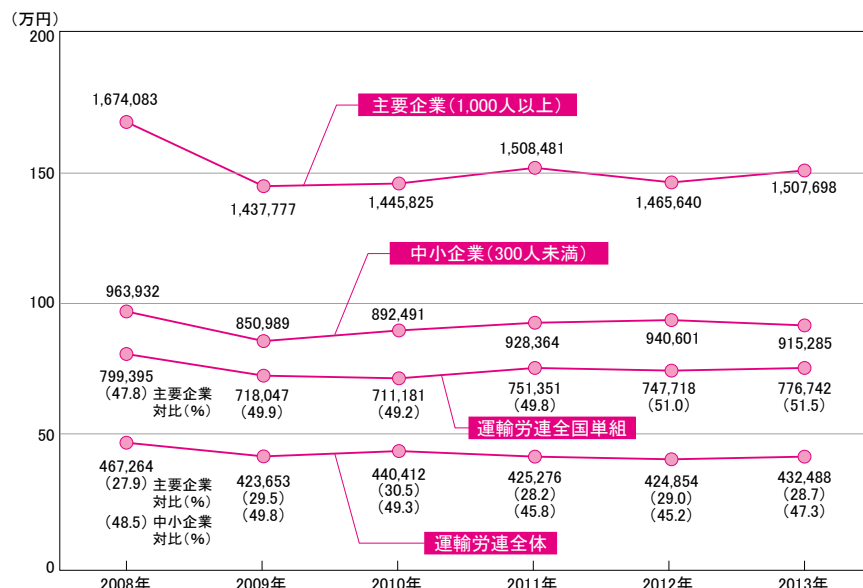
定昇制度がないか、あっても昇給額が低い

また、こうした実態の背景には、運輸業界独特の賃金制度の存在がある。道路貨物運送業の賃金制度は、図表4にあるように、各社で異なるものの、傾向としては①基本給における定期昇給がないか、あっても昇給額が低い（一定年齢までは立ち上がるが、すぐに横ばいになる賃金カーブの特徴もここに起因する）②賃金決定要素のなかで歩合給と時間外を含めた変動部分の占める比率が高い③長時間労働を前提とした賃金体系になっている——といった特徴がある。

運輸労連が2014年10月に実施した調査によると、「定昇制度がある」単組は全体の56.3%、「定昇制度はないが、定期的に昇給する部分がある」は16.7%だった。一方、「定昇制度はなく、定期的に昇給する部分はない」も27.1%と、一定割合あった。

実際、2014春闘時の定昇相当分の

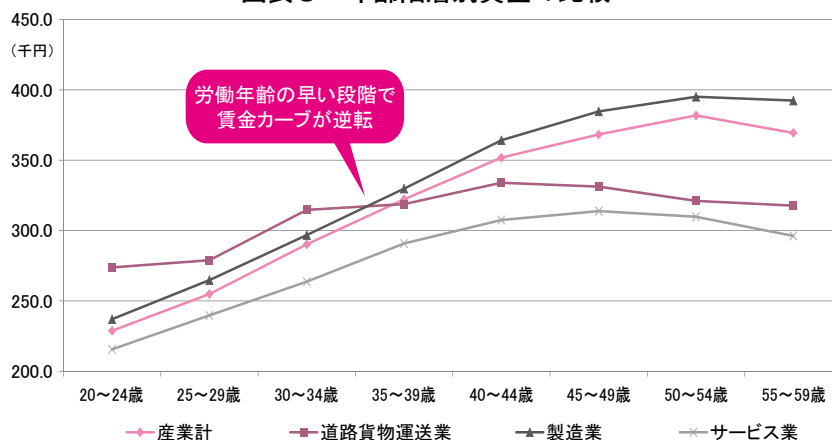
図表2 年度別民間主要・中小企業の一時金（年間）と運輸労連実績との比較



資料出所：『2015 UNYURORENハンドブック』15頁より転載。

注）主要民間は厚生労働省資料、中小企業は連合の登録組合のうち300人未満の規模の単純平均である。

図表3 年齢階層別賃金の比較



資料出所：厚生労働省「2013年賃金構造基本統計調査」をもとに作成。
注）数値は、高卒男子労働者の現金給与月額(10人以上の企業)である。

図表4 各社で異なる賃金制度

基本給	固定（一律） 定昇あり・定昇なし 査定あり・査定なし	} 所定内賃金	} 固定給
手当	家族手当、生活手当、住宅手当など		
歩合給	基準は走行距離や積載量など（固定部分あり）	} 仕事給	} 変動給
時間外	手当で一律 時間計算（上限あり）		

資料出所：ヒアリング調査をもとに作成。

分布を見ると、回答のあった67組合のうち、「1,000円未満」と「1,000円以上2,000円未満」がそれぞれ24組合と多数を占めていた。

固定部分の所定内賃金が6割弱に

こうした結果、トラックドライバーの賃金は、固定部分の基本給や諸手当

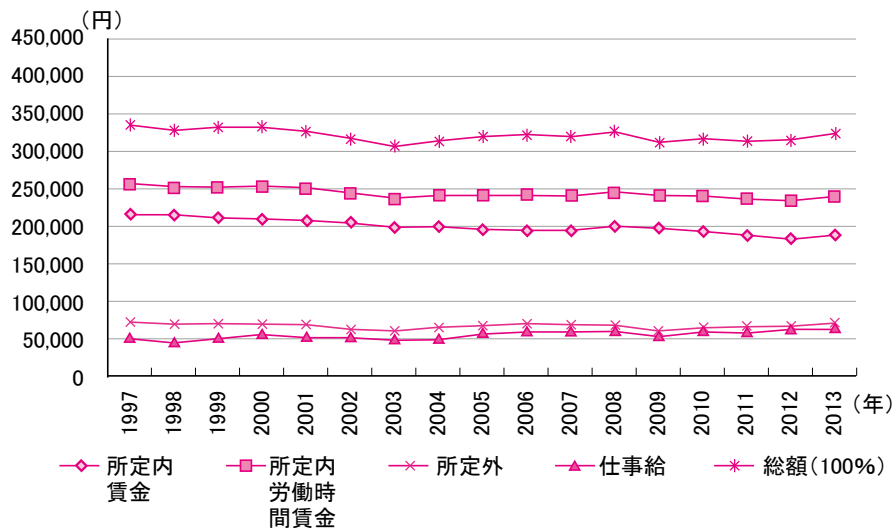
の所定内賃金が6割弱、歩合給などの仕事給と所定外賃金の変動部分が4割程度の構成となっている(図表5)。さらに言えば、賃金構成比は、所定内賃金の比率が徐々に低くなる一方、仕事給の比率が高まっており、所定内賃金は2012年以降、60%を割り込む値で推移している。つまり、トラック運転職は、資格や経験が評価されにくい賃金構成になっているといえる。

一方、労働時間の実態についても、厚生労働省の「毎月勤労者統計」(年平均)で労働者一人平均の年間労働時間を見ると、2013年では道路貨物運送業は2,189時間(所定内1,794時間、所定外395時間)で、全産業計(1,792時間、所定内1,643時間、所定外149時間)と比べると、397時間もの開きがあり、そのうち246時間が時間外労働による差となっている。

不安定性が強い トラックドライバーの働き方

こうした実態を踏まえ、運輸労連はトラックドライバーの働き方について、「賃金が稼ぎの変動や労働時間に大きく左右され、将来的な賃金の見通しが持てない点で不安定性が強い」「そもそも賃金水準の低さと相まって、職場における人手不足、定着率の低さという問題の要因になっている」などと説明。さらに、「大手企業は賃金制度が整備されているが、その中身は極めて複雑で、労働者が賃金明細を見ても自分の業務に即して点検するのは難しい。他方、中堅・中小企業は賃金制度が整備されていないところが多く、労働者はほとんど『ドンブリ勘定』で賃金を受け取り、その金額を判断する術すら持ち合わせていない」と個別企業の賃金決定の不明確さについても指摘している。

図表5 賃金の構成比の変化(全体平均)



全体平均

年	所定内賃金	仕事給	所定外
1990	66.9%	11.7%	21.4%
1992	67.4%	12.6%	20.0%
1995	66.6%	13.4%	20.0%
1998	65.2%	13.8%	21.0%
2001	63.3%	16.0%	20.7%
2004	63.4%	16.1%	20.5%
2007	60.8%	18.1%	21.1%
2010	60.9%	18.4%	20.7%
2013	58.3%	19.9%	21.8%

資料出所：運輸労連

注) 数値は運輸労連「賃金・労働条件実態調査」に基づく。また、「所定内賃金」「仕事給」「所定外賃金」の定義は図表1の注に示したものと同一である。なお、「所定内労働時間賃金」は「所定内賃金」と「仕事給」の合算である。

変動給の背景にドライバーの業務特性が関係

では、道路貨物運送業で働くドライバーの賃金制度はどうあるべきなのか。運輸労連が策定したモデル賃金は、まず、トラックドライバーの賃金実態が「業務特性と密接な関連がある」として、その特性を検証したうえで、製造業と比較しながらドライバーの賃金のあり方を説いている。

製造業の特性を考えると、一般的にまとまりを持った職場におけるチームワークと、長年にわたって蓄積されてきた熟練技能をベースに、個々の労働

図表6 他産業と比較したトラックドライバーの業務特性

	運輸	製造	サービス
事業場内	×	○	○
個人作業	○	×	△
長期熟練	△	○	×
多能業務	×	○	△

資料出所：ヒアリング調査をもとに作成。

者もその一員として指揮命令に従い、様々な職種を経験しながら多能工としてスキルアップし、それが中期的な昇給に連動する仕組みを持っている。これに対し、ドライバーは、特定資格を有する労働者として事業場外の一人業務に従事し、その業務内容に個人差が

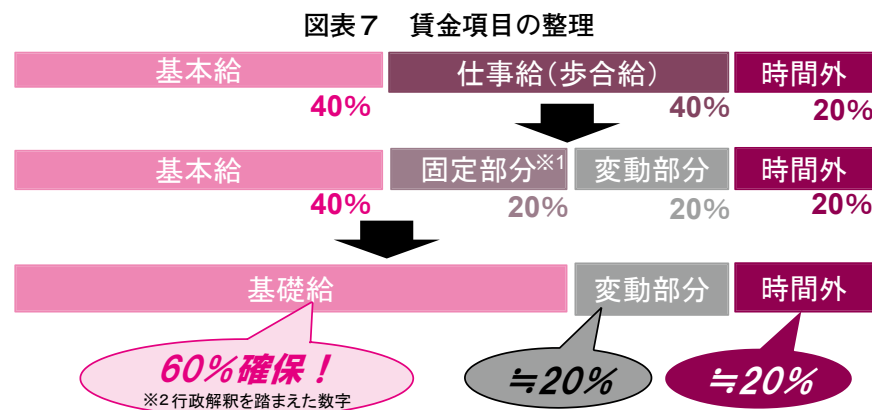
ある（図表6）。

賃金政策は、こうしたドライバーの業務特性が、「賃金体系における歩合給や変動給の割合の相対的な高さの背景にあると考えられる」とする。加えて、労働者側からしても、『「同じ時間働いたら同じ処遇を受ける』というより『仕事や稼ぎに応じた処遇を受ける』といった価値観が共有される背景にもなっていると考えられる」と指摘する。

ドライバーは被雇用者であり労働者

そして、「ドライバーのなかには、タクシーも含め『個人事業主』として働いている人もいて、トラックドライバーのなかにもそうした側面があることは否定できない」としながらも、「企業に雇用されるドライバーは、一定時間に限って使用者の指揮命令に従う契約を結んでいる被雇用者であり労働者だ」として、①報酬が代金ではなく賃金である以上、単に仕事に見合うものではなく、その家族を含めた生活を安定的かつ将来的に保障するものでなければならない②使用者の指揮命令に従う以上、運行のコースや距離、積載量などの内容を自ら選ぶことはできず、その処遇差は無制限・無限定とはなり得ない③「個人事業主」的な働き方に見えても、同じ企業・職場に属す以上、チームワークも存在しており、先輩・後輩の関係も、業務を互いにサポートし合う場面も存在する④一定の資格や免許を持ちマニュアルに従えば誰でもできる仕事ではなく、それぞれの業務内容に即してスキルの蓄積が求められる——などと指摘している。

なお、モデル賃金は「ドライバーの業務特性の二面性は、ドライバーの仕事観にも反映している」ことに言及。ドライバーが、「事業主的側面に立てば、一企業で働き続ける安定性より、稼げ



※1: 固定部分とは、歩合給を含めた変動給のうちの最低保障給を指す。例:「業績給」という賃金項目があり「業績給基礎額」から±10%変動すると定められている場合、業績給基礎額が5万円であれば4万5,000円が最低保障給となる。
 ※2: 行政解釈とは、「少なくとも平均賃金の100分の60程度を保障することが妥当と思われる」としていること、また「自動車運転者の賃金形態については、交通事故の防止対策の一環として、交通事故に繋がりにやすい賃金制度を改善する見地から、『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な保障給を定めるものとする。』との『改善基準』が示されている」としていることの2点を指す(厚生労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法 上(労働法コンメンタール3)』労務行政、2011年、P.373)。

資料出所：運輸労連「新たな賃金モデルの構築に向けて」

る時に稼ぐ志向が強まることになり、被雇用者の側面に立てば安定志向が強まることになる」としたうえで、「こうした志向は年代によっても異なるが、最近では全体的に正社員が減少傾向にあるなかであって、若年者にも安定志向が強まっている」傾向にあることも指摘している。

稼ぎ志向と安定志向のバランスを

こうした特性や傾向を踏まえ、モデル賃金はトラックドライバーの賃金の基本的なあり方について、「ドライバーの業務がどんなに『特殊』であったとしても、賃金については他業種と同じような『原則』を踏まえるべきであり、『稼ぎ志向と安定志向のバランス確保』を基本とすべきだと主張。それには、①家族を含めた生活を安定的・将来的に保障する賃金（基本給）②歩合給・変動給比率に対する一定の制限・ルール（仕事給）③仕事の熟練・スキルに応じた賃金（職能資格給）——が必要だが、現状は①本給部分に定昇がないか、あっても極めて小額②歩合給の占める割合が高い③技能習熟に対す

る評価の仕組みがない——などの問題があると指摘している。

賃金項目を整理して基礎給を設定

その改善に向けて、①基本給部分における適正な定昇制度の確立②賃金総額に占める歩合給を含めた変動給比率の上限設定（例えば60%以下）③職能資格的な制度の導入——等が必要だと強調。具体的には、歩合給を含めた変動給のうち最低保障給を20%確保することで、賃金の固定部分（基本給+歩合給を含めた変動給のうちの最低保障給）が60%以上になるようにして、基礎給とすることを基本原則とすべきだと提唱している（図表7）。

基礎給は賃金総額の60%に

さらに、モデル賃金は、上記の基本原則を運輸職場に適用させていくための、生活・仕事の両面で独り立ちする「一人前」ドライバーの考え方を示している。

まず生活面では、現行の年齢別最低保障賃金などを踏まえ、「単身」ではなく「世帯」で考えるべきだとした。

図表8 トラックドライバーのスキルの段階

A	顧客や発注元に対応する 新人や同僚に作業を教える 不測の事態に対応できる
B	自分の仕事以外の業務を把握し、全体を見渡すことができる
C	現場の管理をする

資料出所：ヒアリング調査をもとに作成。

そして、仕事面ではヒアリング調査をもとに、A～Cのスキルランクを提示（図表8）。両方を見ていくなかで、「30歳・経験年数5年・スキルA」を一人前と認め合えるポイントだとした。

次に、「一人前」賃金を具体化する賃金制度と賃金表については、まず先述の安定的な賃金部分である「基礎給」が生活と仕事（習熟）に見合った賃金カーブを描くようにすることを前提条件に、「基礎給」の賃金項目を①年齢給②職能資格給③仕事給（固定部分）——に対応させる制度設計を図る。そのうえで、（図表9）のような賃金表を整備する。

なお、ここで基礎給は、年齢給と職能資格給に仕事給（固定部分）が一律加算された格好となり、その合計は賃金総額の60%を占めることが望ましいと強調している。

すると、基礎給は（図表10）のような賃金傾向値を示すこととなり、賃金カーブについては図表9下段のようになる。

参考までに、図表10の下段は、前述の基礎給の三つの部分について、年齢と経験年数に対応した賃金を高卒初任給（18歳、経験0年）を100とした指数を基に、それを金額で示したものの。65歳までの定年延長も見据えた産別としてのモデル賃金になっている。

不可欠な「一人前」ドライバーの育成・確保

モデル賃金は最後に、こうした考え方を推進する取り組みについて、「企業がドライバーを雇用して事業を営むのは、単に市場における効率や価格を

重視するだけではなく、信頼や信用、サービスの安全・安心を通じた顧客との安定的な関係を重視するからであり、企業における『一人前』ドライバーの育成と確保は、企業経営の面からも不可欠の課題だ」として、各企業内での労使協定と地方産別労使による労使協議の取り組みを並行して進めていくことを推奨している。

平均方式で1万1,000円の賃上げを要求——2016春闘のまとめと課題

運輸労連は2016春闘で1万1,000円を中心とする賃上げ要求を掲げ、軽油価格の値下がりや企業業績が概ね利益確保の状況にあることや、ドライバー不足が深刻化しているなどの産業環境のなか、人手不足の解消や安全確保の観点から、今回の「モデル賃金」も活用するなどして交渉に臨んだ。

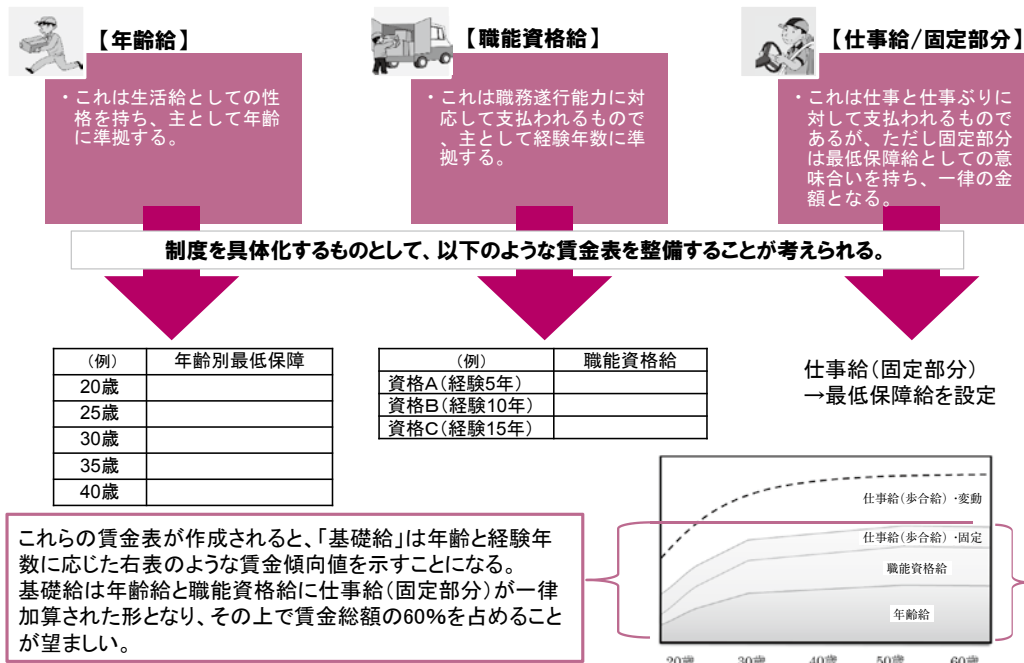
要求水準については、平均賃上げ方式を採る組合は、交通労連との所定内賃金の共同ベース24万4,776円（所定

内労働時間賃金の単純平均額）に、定期昇給相当分1.5%と格差是正分を含む賃金改善分3.0%の合計4.5%を乗じて「1万1,000円中心」とした。一方、他産業との格差是正を考慮した水準を掲げる「個別賃金」要求を行う場合の参考目標値（18歳高卒初任給）は、15万8,000円とした。

交渉に当たっては、賃金体系未整備の組合が多い現状を踏まえ、運輸労連が策定した「新たなモデル賃金」を交渉に役立てること

図表9 年齢給、職能資格給、仕事給の賃金表と賃金カーブのイメージ

賃金制度を整備するにあたって、安定的な賃金部分である「基礎給」を次の3つの部分に分けて考えていく。



ロゴ：http://ilpop.com/job_a08.htm

資料出所：図表7と同じ

図表 10 モデル賃金【基礎給】

前述の「基礎給」の3つの部分を年齢と経験年数に対応した賃金を、高卒初任給(18歳・経験0年)を100として指数で示した(右表)。賃金表を設計する際に参考にされたい。このなかで「30歳・経験年数5年」のポイントについて連合「生活賃金」※を下回らないように設計されることが望ましい。
 ※:連合リビングウェイジ月間必要生計費(埼玉)
 ①車なし:209,000円②車あり:256,560円

基礎給のモデル賃金傾向値(例示)

	経験 0年	経験 5年	経験 10年	経験 15年	経験 20年
18歳	100				
20歳	110				
25歳	131	136			
30歳	149	154	159		
35歳	163	168	173	178	
40歳	174	180	185	190	190

具体的な目安として、2015年度地域別最低賃金・最高額(東京都907円)に法定所定内時間173.8時間に乗じてモデル賃金【基礎給】(単位:千円)を記す。

経験 年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47									
18	158																																																								
20	173	175	177																																																						
25	207	208	210	211	213	214	216	218																																																	
30	235	236	238	240	241	243	244	246	247	249	251	252	254																																												
35	257	259	260	262	263	265	266	268	270	271	273	274	276	277	279	281	281	281																																							
40	274	276	277	281	282	284	285	287	288	290	292	293	295	296	298	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300				
45	284	285	287	288	292	295	296	298	300	303	304	306	307	309	311	312	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314	314			
50	292	293	295	296	300	303	306	307	309	311	312	314	315	317	318	320	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322	322			
55	300	301	303	304	307	311	312	314	315	317	318	320	322	323	325	326	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328			
60	300	301	303	304	307	311	312	314	315	317	318	320	322	323	325	326	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328		
65	300	301	303	304	307	311	312	314	315	317	318	320	322	323	325	326	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328		

東京都:例30歳
 経験 5年≒242,760
 (給与全体~MAX40.5万)
 経験12年≒253,795
 (給与全体~MAX42.3万)

基礎給の構成比
 60%以上

資料出所:図表7と同じ

で、賃金制度の確立とドライバーの生活安定を目指す方向性を示していた。

「モデル賃金」のさらなる活用を

こうした取り組みの結果、7月6日現在、加盟組合485組合のうち、約9割に当たる437組合が要求書を提出。7月15日の最終集約までに413組合が妥結した。そのうち、221組合が前年比で前年実績以上(増額123組合、同額98組合)となった。

解決内容を平均額で見ると、単純平均では前年実績額(1,682円)を37円下回る1,645円だったものの、ブロック別では東北、東海、近畿、中国、九州ブロックで単純・加重平均ともに前年実績以上となった(図表11)。特に規模別集計では、100~299人規模の組合で前年水準を維持もしくは上回っており、規模間格差の解消に向けた動きが見られた。また、8組合が「モデ

ル賃金」を参考に積極的な交渉を展開し、「一定の前進が図られた」という。

運輸労連の「2016春季生活闘争のまとめと課題」は、「定期昇給(相当)分に加え、賃金改善分を獲得した組合も見られるとともに、規模間の格差是正に向けた動きが見られたことは評価できる」とする一方で、「依然として他産業水準との開きは大きく、今後も格差是正に向けた取り組みを進めてい

かねばならない」と指摘。2017春闘に向けて引き続き月例賃金の引き上げにこだわるとともに、「モデル賃金」のさらなる活用を図り、賃金制度の確率と改善の取り組みを進めることを訴えている。

なお、運輸労連は2017年1月25日に開く中央委員会で、2017春季生活闘争方針を正式決定する。

(新井栄三)

図表 11 2016 春季生活闘争 規模別 平均賃上げ解決状況

2016.7.15

規 模	解決 単組数(上段)・ 人数(下段)	解決額	前年実績	前年比較
1,000人以上	9	3,682	3,808	▲126
	81,586	4,743	4,985	▲242
300~999人	15	2,066	2,410	▲344
	7,532	2,110	2,353	▲243
100~299人	48	2,007	1,761	246
	7,265	1,988	1,782	206
30~99人	160	1,523	1,580	▲57
	8,398	1,561	1,619	▲58
1~29人	181	1,545	1,590	▲45
	2,670	1,541	1,511	30
平均	413	1,645	1,682	▲37
	107,451	4,094	4,267	▲173

上段は単純平均、下段は加重平均

資料出所:運輸労連「賃金・労働条件調査時報」2016春季生活闘争解決内容