

# 運賃改定でノースライドを勝ちとる

2026年2月3日

東京地連春闘討論集会

於：ニューウエルシティ湯河原

## 1. 運賃改定と賃金

自交総連は、労働条件改善のすべての問題を運賃値上げのみで解決できるとは考えておらず、運賃問題はタクシーの公共性と社会的使命をいっそう前進させるための制度政策問題の一環としてとらえている。運賃改定申請を行おうとする事業者に対して、労働条件改善を担保する事前担保協定の締結を求めると同時に、各運輸当局に対しても同様の措置を講ずるよう要請してきた。

### ① 上限運賃の改定のしくみ

事業者が改定認可申請

↓

最初の申請から3か月以内に、その運賃ブロック内で、申請した法人事業者の保有車両数が法人全体の5割を超えた場合に運賃改定手続きを開始。

改定要否の判定

(年度の呼び方) 改定申請の前年＝実績年度  
改定申請した年＝翌年度  
改定申請の次年＝平年度

↓

標準能率事業者を選定し、その平均値について、実績年度と翌年度の収支率がいずれも100%を超える場合は改定認可しない。いずれかが100%以下の場合は改定審査に入る。

審査(査定)

↓

特定・準特定地域は、協議会が意見徴収する。  
標準能率事業者のうちから原価計算対象事業者を選定し(平均原価方式)、個別の費用(コスト)ごとに翌年度と平年度の原価を査定して積み上げていく(総括原価方式)。あわせて実績原価方式という。

平年度が収支率100%になるように改定率を決める(赤字をちょうど埋める分値上げする)

認可(公示)

査定で得られた改定率に見合う上限運賃を決め、下限とあわせて公示する。申請者は公示後2週間以内に自動認可運賃に申請額を変更することができる

## ② 実績原価（総括原価・平均原価方式）と標準原価

実績原価方式では実績が基準となるので、もともと低い労働者の賃金の実績となってしまふ。そこに〇〇%上積みの査定をしても、いつまでたっても社会的水準に追いつかないということになる。

90年代の運賃改定では、基本的に実績原価主義を取りながらも、賃下げなしの法定労働時間の短縮や労働条件の改善による運転者不足の解消を図るために、実態として実績以上の査定をする手法がとられた。

本来の原価計算のあり方としては、法定労働時間で社会的水準の賃金が得られる労働コストを原価として運賃を査定する標準原価主義をとるべきである。

例えばロンドンの運賃改定では、実際に標準原価主義がとられ、運転者人件費は労働統計に基づく労働者の平均賃金が採用されている。しかも毎年。

標準原価主義では運賃が高くなりすぎるという場合に、運送収入の構成要素である走行キロ（道路政策）、実車率（減車と乗客増）を伸ばす政策＝需給調整、福祉や過疎対策としての運賃補助をあわせて実施することで、社会的水準の賃金が獲得できる。

$$\begin{array}{ccccccc} \text{賃金} = & & \text{運送収入} & & & & \times \text{賃率} \\ = \text{運賃キロ単価} & \times & \text{走行キロ} & \times & \text{実車率} & \times & \text{賃率} \\ & \uparrow & & \uparrow & & \uparrow & \\ & \text{運賃値上げ} & & \text{優先通行権} & & \text{減車} & \uparrow \\ & \text{福祉・過疎対策としての運賃補助・割引} & & & & & \\ & \text{(政策闘争)} & & & & & \text{経済闘争} \end{array}$$

## ③ タクシー労働者の賃金闘争

タクシーは、本来その労働（利用者の命を預かる業務）の重要性に鑑みると、賃金水準は他産業労働者の水準を上回るものであるべきものである。ILO勧告では「運転手の賃金は、熟練工業労働者の賃金に匹敵するものであるべきである」（ILO第51号覚書）と定めている。

その水準を引き上げるため経営側と交渉すると同時に、政府に対してタクシーに関わる交通政策闘争を展開し、政治闘争と経済闘争と結合させた闘いのなかで「社会的水準の労働条件」の確立をめざすことが重要。

#### ④ ノースライド闘争と規制緩和下での闘い

##### 1) 対経営

運賃改定時に、賃率や足きりなど賃金支払い条件を変更しないノースライドを求める。労働協約の変更を認めない。

同時に、規制緩和下では、値上げ時に増車がされれば増収はなくなり、かえって労働条件が悪化する。増車と値下げ（割引）競争の阻止が不可欠となる。値上げは、「赤字でやむを得ず利用者に負担をお願いする」というものなので、経営の効率化（減車）をしなければ正当性がなくなるとして、需要にあわせた減車と改定後の上限貼りつき、増車・値下げ競争の自粛を求める。

##### 2) 対行政

運賃の認可権を持ち、運賃改定の査定をした国交省が、査定したとおり事業者が労働条件に還元するかどうかを監視し、指導するのは、国民に対する責任。査定原価の公開と改定の趣旨を守る通達を出させる。

（国交省には利用者に対して説明責任がある）

規制緩和後、国交省は「規制緩和したのだから労働条件は労使の問題。行政は関係ない」という姿勢だった。

#### ⑤ 運賃改定後のフォローアップの徹底

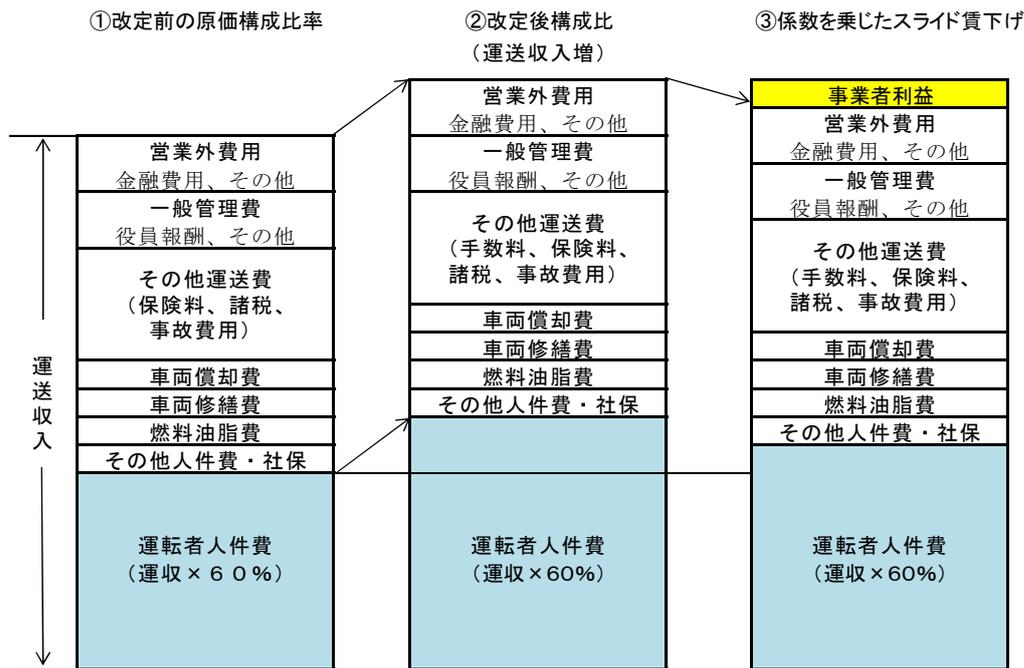
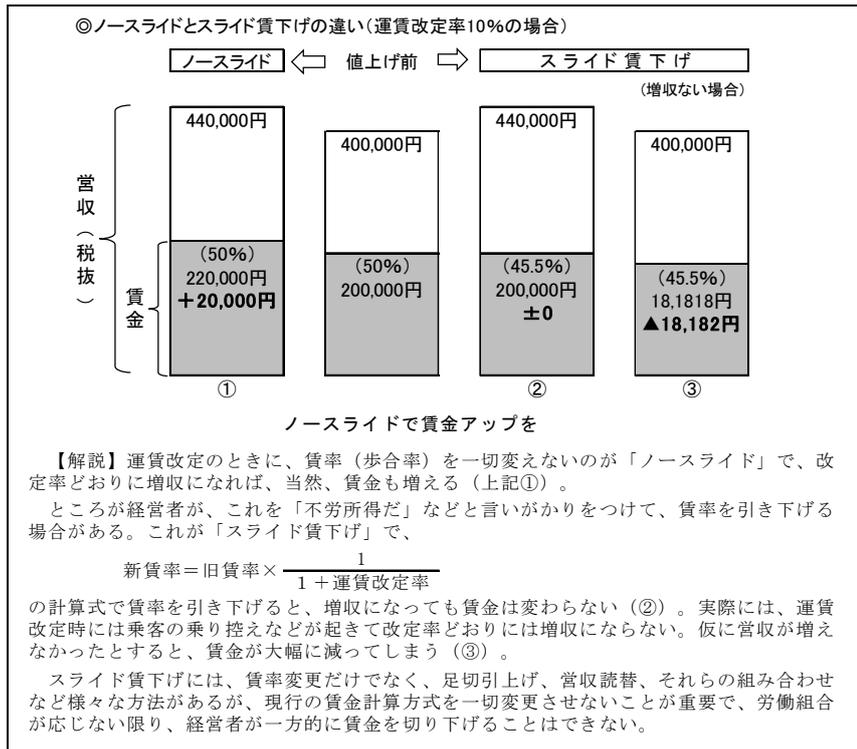
各事業者認可事項を遵守させることは当然の権利である。燃料費高騰などは運賃改定時に原価として査定されており、高騰を理由にした「合理化」は許さない。

運賃は社会的合意の下で認可されていることに鑑みれば、賃下げ攻撃をする事業者は告発し、不当行為として追及すべきである。また、許認可権をもつ国土交通省・運輸局の社会的責任を追及するとともに、改定後のフォローアップについては、労働者・労働組合が納得できる実効性を求めていく。

25年3月6日の自交総連と国交省の交渉では、運賃改定について国交省は、

**組合** 社会保険料の事業者負担が増えたからノースライドを見直す、賃金配分率を変え  
ると言及する事業者が存在するが、どう考えるか。

**国交省** 赤字でないと申請できないのが現行の運賃制度。将来的には、見込まれるコストを考慮できることを考えている。人件費や先行投資するものがあれば、それらを査定に含めて改定を行う。



## ⑥ ノースライドを勝ちとる闘い

### (1) 我々の正しい主張

社会的水準との賃金格差(半分程度の賃金)の是正。そのことがタクシーの安心・安全の確保につながる。労働条件の改善こそがタクシー業界に将来的展望を示すことになる。

## (2) 運賃改定趣旨は社会的公約

関東運輸局佐藤自交部長会見発言（2025. 10. 22）

「新運賃実施に伴う措置等について」発出

「趣旨は運賃改定の結果として、運転者の労働条件改善を図るとしたものであり、運送収入に対する人件費の割合を維持することが重要なポイントであるということ示している。」「当局としては運改の結果、乗務員の労働条件向上が図られることが重要」

「新運賃実施後の労働条件調査では、賃金比率を変えない前提で査定していることから、その通りになっているかは確認している」

政策闘争

- 1) 運賃改定と申請原価、査定原価、寄与度の公開—規制のある中で有効的な闘い
- 2) 規制緩和の中で全く同じ方針でやると—労働条件は、労使関係の問題で解決すべきだと逃げていく。よって減車による需給調整（有休車両削減＝効率化）が重要となる。

## (3) 利用者を味方につける

運賃改定では、その値上げ分を負担するのは利用者であることから、値上げ分がしっかりと運転者の労働条件の改善に寄与し、サービス向上、安心して利用できるタクシーとならなければ、利用者の期待を裏切ることになる。

改定趣旨を守らない事業者がいれば、そのことを利用者に伝える運動を展開すべき。乗り場で利用者へビラ配布などを行い、悪質事業者を社会的に包囲する闘いで、事業者の姿勢を改めさせるとともに、運輸局への要請を行う。

## (4) ストライキを背景にした闘い

賃下げや改定趣旨を守らない事業者へは、経済闘争、政策闘争をあわせた闘いとして、職場でのストライキを実施する必要がある。ストライキは、我々の要求を勝ちとる手段であると同時に、安易に賃下げなど合理化を阻止することにつながる。

## (5) 違法なことを行う事業者に法人企業としての存在意義はあるか

業界全体を良くしようとして実施される運賃改定の趣旨も守れないような事業者に法人企業としての存在意義はない。労働条件を改善することで、タクシーをより安全な移動手段として、安心して利用できるものとすると同時に、持続可能な地域公共交通の確立を目指すべき。

タクシー営業の特殊性から、法人でなくてはならないということはない。世界的には個人タクシーが主流となっている。悪質な事業者が散見されるようであれば、労働組合も個人タクシー主体とする政策を掲げるべきではないか。

績及び推定(特別区・武三地区：原価対象事業者 30 社) (単位：百万円)

		19 年 (実績)		査 定		改 定 後		改定率への寄与度 (改定率：%)	
		実績① (円)	構成比 (%)	査定② (円)	構成比 (%)	改定後③ (円)	構成比 (%)		
収 入	運 送 収 入	④36,186	97.4	36,154	97.4	⑥41,303	97.7	14.24	経 費 増 内 訳  (改定-実績)
	運 送 雑 費	50.7	0.1	50.7	0.1	50.7	0.1		
	営 業 外 収 益	929.7	2.5	929.7	2.5	929.7	2.2		
	計	37,166	100.0	37,134	100.0	42,283	100.0	13.87	
支 出	人 件 費	27,116	70.7	30,307	71.7	30,307	71.7	11.77	3,191
	運転者人件費	⑤25,517	66.6	28,685	67.8	⑦28,685	67.8	12.42	3,168
	厚生福利事業者負担								
	その他人件費	1,598	4.2	1,622	3.8	1,622	3.8	1.5	24
	燃料油脂費	1,477	3.9	2,804	6.6	2,804	6.6	89.8	1,327
	車両修繕費	640	1.7	658	1.6	658	1.6	2.8	18
	車両償却費	641	1.7	548	1.3	548	1.3	-1.5	-93
	その他運送費	3,847	10.0	3,504	8.3	3,503	8.3	-8.9	-344
	一般管理費	3,366	8.8	3,237	7.7	3,237	7.7	-3.8	-129
	営業外費用	503	1.3	474	1.1	474	1.1	-5.8	-0.2
	適 正 利 潤	751	2.0	751	1.8	751	1.8	100	0
計	44,020	100.0	42,283	100.0	42,283	100.0	-9.1	3,970	
収 支 差 (円)		△1,175		△5,149		△1	0		0
収 支 率 (%)			96.94		87.82	100.0	100.0		
所要増収額				(12.18)	14.24				

●運転者の賃率(厚生福利事業者負担込み)

実 績 ⑤÷④ = 70.5%

改定後 ⑦÷⑥ = 69.5%

1. 経費増内訳：運転者人件費増 3,168 百万円、その他の増 778 百万円

2. 乗務員への還元率計算

(1)経費増に占める運転者人件費増の割合

3,191(人件費増)	=80.3%
3,191(人件費増)+779(その他の増)	

(2)総人件費に占める運転者給与等(給与、賞与、退職金)の比率……94.6%

(3)運転者の所得アップ分

(改定前の営収)(月間乗務数)(増収率)(経費に占める人件費増の割合)(総人件費に占める運転者給与等の比率)

21年度平均 42,522(税込み) → 38,656(税抜き)

38,656 × 11.0 × 12ヵ月 × 14.24% × 80.3% × 94.6% = 551,960 万円 (45,997 円/月) 賃金増 45,997 円 × 60% = 27,598 円/月 (331,176 円/年)

績及び推定(特別区・武三地区：原価対象事業者 30 社) (単位：百万円)

		24 年 (実績)		査 定		改 定 後		改定率への寄与度 (改定率：%)	
		実績① (円)	構成比 (%)	査定② (円)	構成比 (%)	改定後③ (円)	構成比 (%)		
収 入	運 送 収 入	④42,763	97.5	48,090	97.8	⑥52,968	98.0	10.14	経 費 増 内 訳  (改定-実績)
	運 送 雑 費	151.4	0.4	151.4	0.3	151.4	0.3		
	営業外収益	931.2	2.1	931.2	1.9	931.2	1.7		
	計	43,846	100.0	49,172	100.0	54,051	100.0	9.92	
支 出	人 件 費	32,775	72.9	40,003	74.0	40,003	74.0	22.05	7,228
	運転者人件費	⑤31,059	69.1	38,241	70.8	⑦38,241	70.8	23.12	7,182
	厚生福利事業者負担								
	その他人件費	1,716	3.8	1,762	3.3	1,762	3.3	2.6	46
	燃料油脂費	1,471	3.3	2,014	3.7	2,014	3.7	36.91	543
	車両修繕費	536	1.2	646	1.2	646	1.2	20.5	110
	車両償却費	651	1.5	776	1.4	776	1.4	3.5	674
	その他運送費	4,144	9.2	4,818	8.9	4,818	8.9	16.26	674
	一般管理費	3,789	8.4	4,174	7.7	4,174	7.7	10.16	385
	営業外費用	233	0.5	243	0.5	243	0.5	4.3	10
	適正利潤	1,377	3.1	1,377	2.6	1,377	2.6	100	0
	計	44,976	100.0	54,051	100.0	54,051	100.0	22.3	10,031
収 支 差 (円)		△1,130		△4,878			0		0
収 支 率 (%)			97.49		90.97	100.0	100.0		
所要増収額				4,878	10.14				

●運転者の賃率 (厚生福利事業者負担込み)

実 績 ⑤÷④ = 72.6%

改定後 ⑦÷⑥ = 73.2%

1. 経費増内訳：運転者人件費増 7,182 百万円、その他の増 2,849 百万円

2. 乗務員への還元率計算

(1)経費増に占める人件費増の割合

7,228(人件費増)	=72.1%
7,228(人件費増)+2,803(その他の増)	

(2)総人件費に占める運転者給与等(給与、賞与、退職金)の比率……99.4%

(3)運転者の所得アップ分

(改定前の営収)(月間乗務数)(増収率)(経費に占める人件費増の割合)(総人件費に占める運転者給与等の比率)

24年度平均 61,753(税込み) → 56,143(税抜き)

56,143 × 11.0 × 12ヵ月 × 10.14% × 72.1% × 99.4% = 538,554 万円 (44,880 円/月) 賃金増 44,880 円×60%=26,928 円/月(323,136 円/年)

## 收支実績及び推定収支【東京特別区・武三地区】

(単位:千円)

原価対象事業者 35社 年度	17年度実績		19年度(平年度)①申請		19年度②査定		19年度③改定後	
	金額	構成比	金額	構成比	運賃改定前	構成比	運賃改定後	構成比
運送収入	42,346,855	98.05%	42,807,980	97.91%	42,346,855	98.05%	45,403,734	98.18%
運送雑収	9,857	0.02%	16,643	0.04%	9,857	0.02%	9,857	0.02%
営業外収益	833,154	1.93%	894,959	2.05%	833,154	1.93%	833,154	1.80%
計	43,189,866	100.00%	43,719,582	100.00%	43,189,866	100.00%	46,246,745	100.00%
人件費計	31,080,423	70.60%	38,753,942	74.99%	33,140,083	71.66%	33,140,083	71.66%
運転者人件費	29,758,778	67.60%	(3,168,221)	(7.20%)	31,771,553	68.70%	31,771,553	68.70%
(うち福利厚生費事業者負担分)					(3,261,512)	(7.05%)	(3,261,512)	(7.05%)
その他人件費	1,321,645	3.00%			1,368,530	2.96%	1,368,530	2.96%
燃料油 脂 費	2,420,950	5.50%	2,916,250	5.64%	2,951,664	6.38%	2,951,664	6.38%
車両修繕費	644,947	1.47%	566,365	1.10%	658,627	1.42%	658,627	1.42%
車両償却費	898,456	2.04%	856,274	1.66%	768,591	1.66%	768,591	1.66%
その他運送費	2,751,802	6.25%	2,816,816	5.45%	2,616,123	5.66%	2,616,123	5.66%
一般管理費	4,379,234	9.95%	4,075,779	7.89%	4,312,664	9.33%	4,312,664	9.33%
営業外費用	466,967	1.06%	487,262	0.94%	421,475	0.91%	421,475	0.91%
小計	42,642,779	96.87%	50,472,688	97.66%	44,869,227	97.02%	44,869,227	97.02%
適正利潤	1,377,518	3.13%	1,208,772	2.34%	1,377,518	2.98%	1,377,518	2.98%
運送原価	44,020,297	100.00%	51,661,460	100.00%	46,246,745	100.00%	46,246,745	100.00%
利潤込収支差	△ 830,431		△ 7,961,878		△ 3,056,879		0	
利潤込収支率	98.11%		84.59%		93.39%		100.00%	
所要増収額	830,431		7,961,878		3,056,879			
(所要)増収率	1.96%		18.60%		7.22%			