



Vol.210

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★タクシー会社の歩合給は「出来高給」か？東京地裁が示した最新裁判例

今回は、タクシー会社の歩合給制が労働基準法（以下「労基法」）上の出来高給制に該当するかが争われた事例（東京地裁令和6年11月29日判決）をご紹介します（結論として、裁判所は出来高給に該当すると判断しました）。

第1 事案の概要

本件は、タクシー会社であるS自動車株式会社（被告）に嘱託社員として勤務していたタクシー乗務員（原告）が、会社に対し、未払いの割増賃金（時間外労働、深夜労働、休日労働に対する手当）、それに対する付加金、さらには過去に賃金から控除された金員の返還を求めて提訴した事案です。

被告が採用していた複雑な計算式に基づく歩合給が、労働基準法上の「出来高払制賃金」として有効か否かという点について、具体的な判断基準を示したことは、実務上、非常に大きな意味を持っています。

第2 なぜ労基法上の出来高給該当性が争われるのか

そもそも、なぜ賃金制度が労働基準法上の「出来高給」に該当するか否かが、労使間の重要な争点となるのでしょうか。その最大の理由は、時間外労働や深夜労働などに対する「割増賃金」の計算方法に大きな違いが生じるからです。

労働基準法では、使用者は労働者に法定時間外労働などをさせた場合、通常の賃金に一定の割増率（時間外労働であれば原則1.25）を加算した割増賃金を支払わなければなりません。これは、通常の賃金を1.0とすると、それに割増部分の0.25を加えた、合計1.25倍の賃金を支払うことを意味します。

しかし、賃金制度が「出来高給」とであると認められた場合、この計算の考え方が変わります。出来高給は、労働者が挙げた成果（例えばタクシーの売上など）に応じて支払われるものであり、その金額の中には、時間外労働などを行った時間に対応する通常の賃金部分（1.0の部分）が既に含まれていると解釈されます。

その結果、使用者が追加で支払うべき割増賃金は、割増率である0.25などの部分のみで足りることになります。つまり、使用者側から見れば、自社の賃金制度が出来高給と認定されることで、支払うべき割増賃金の総額を大幅に抑制できるという経済的なメリットが生じます。

このように、ある給与制度が「出来高給」に該当するか否かは、支払われる割増賃金の額に直接的な影響を及ぼします。これが、出来高給の該当性が裁判などで激しく争われる根本的な理由です。

第3 判決内容 — 歩合給は「出来高払制賃金」に該当するか

本判決における最大の争点であり、実務上最も注目すべきポイントは、被告の給与規定に基づく「歩合給」が、労働基準法第26条の「出来高払制その他の請負制によって定められた賃金」（以下、「出来高払制賃金」）に該当するか否かでした。

1. 裁判所が示した「出来高払制賃金」の判断枠組み

まず、裁判所は「出来高払制賃金」の基本的な判断枠組みを示しました。その本質は、「労働者の賃金が、その労働給付の成果に応じて一定の比率で定められている仕組み」であると定義しました。さらに重要な点として、労働の成果と賃金の比率が「完全に相関する形」で厳密に定められている必要はなく、その支払いに関する労使間の合意が労働基準法などの関連法令の趣旨に反しない限り、有効な出来高払制賃金の合意として認められる、という柔軟な考え方を示しました。これは、現代の多様化・複雑化する賃金制度の実態を踏まえた、実務的な判断枠組みとして参考になります。

2. 問題となった歩合給制度と当事者の主張

本件で被告が採用していた歩合給は、以下の特徴的かつ複雑な計算式で算出されていました。

歩合給=営業収入×歩率×業務比率

この計算式を構成する各要素は以下の通りです。

歩率：営業収入（売上）の金額に応じて変動する率で、例えば営業収入が38万円以下の部分は49%、それを超える部分については段階的に率が上昇（逦増）する仕組みでした。これは、乗務員の売上向上意欲を促進するインセンティブとして機能します。

業務比率：以下の式で算出されます。

業務比率=総労働時間÷(みなし残業時間×0.25)+(みなし深夜時間×0.25)総労働時間

この計算式の分母には、所定労働時間外の労働に対する割増賃金相当額を事実上組み込む構造になっており、その計算の基礎となる「みなし残業時間（3時間）」「みなし深夜時間（7時間）」は、出勤日数に比例して増加する仕組みでした。

原告は、この計算方法、特に「業務比率」の存在を問題視しました。歩合給の額が、乗務員の労働の成果である「営業収入」だけでなく、成果とは直接関係のない「勤務日数」という要素によって変動するのは不合理であると主張し、このような成果以外の要素が賃金額に影響を与える制度は、労働基準法が定める出来高払制賃金には該当せず、違法無効であると訴えました。

3. 裁判所の判断とその論理

これに対し、裁判所は原告の主張を退け、被告の歩合給制度は適法な「出来高払制賃金」に該当すると判断しました。その判断に至った理由は、主に以下の二点に整理できます。

第一に、**成果との関連性**です。原告が問題とした「勤務日数」が計算に影響する点について、裁判所は、タクシー業務の性質上、「勤務日数が増えれば、通常は労働の成果である営業収入も増える

関係にある」と指摘しました。つまり、「勤務日数」は労働の成果と全く無関係な要素ではなく、成果と一定の相関関係がある要素であると評価したのです。

第二に、**法の趣旨との整合性**です。以上の点を総合的に考慮し、裁判所は、本件の歩合給は全体として乗務員の労働の成果である「タクシー営業収入」に応じて定められた仕組みであり、その計算方法が労働基準法の趣旨に反するほど不合理なものとは言えないと結論付けました。結果として、この歩合給は有効な出来高払制賃金であると認められたのです。

第4 引越運送業A社事件との比較

本判決の判断は、賃金制度の実態を直視した妥当なものと評価できます。この評価を補強するのが、過去の類似事案である「**引越運送業A社事件**」（東京地裁立川支部令和5年8月9日判決、東京高裁令和6年5月15日判決）との比較です。

A社事件では、歩合給制が労基法上の出来高払制であることが否定されました。その理由は、賃金の算定基礎となる売上額が、現場作業員の働きだけでなく、営業担当の交渉力など、作業員本人の労働の成果と直接連動しない要素によって大きく左右されるものであったためです。つまり、賃金と労働成果の間に明確な連動性が見出しにくいと判断されたのです。

これに対して本件では、賃金の源泉である「**営業収入**」は、まさしく**タクシー乗務員自身の労働の成果そのもの**です。（「引越運送業A社事件」判決が正しいとしても）この両者の強い結びつきが、A社事件との決定的な違いです。したがって、本件の計算式に「勤務日数」という副次的な要素が含まれていたとしても、賃金が主として労働の成果に連動するという「出来高払制」の本質は失われていない、という裁判所の判断は極めて合理的と言えます。

第5 企業実務への示唆

この判決は、今後の企業実務、特にタクシー業界における賃金制度の設計・運用に重要な指針を与えます。

1. 労基法上の出来高給該当性について

今回の判決が、労働の成果と賃金の比率が「完全に相関する形」で厳密に定められている必要はなく、その支払いに関する労使間の合意が労働基準法などの関連法令の趣旨に反しない限り、有効な出来高払制賃金の合意として認められると判断した点は重要なポイントになります。

引越運送業A社事件以降、労基法上の出来高給の該当性については様々な意見がありますが、**本判決も示したように、労働の成果と賃金が完全に相関する必要はなく、売上や回数、距離などに応じて賃金を支払うことで出来高給に該当すると判断される事例は多いと考えられます。**

2. 制度設計の合理性

成果と無関係な要素を恣意的に組み込み、労働者に不利益を与えるような制度は、引き続き無効と判断されるリスクがあります。本件のように「勤務日数」と「営業収入」に相関関係があるといった、制度の合理性を説明できるかどうかが鍵となります。

結論として、S自動車事件判決は、タクシー業界における歩合給制度の適法性を肯定しつつも、その有効性が認められるためには、計算方法が労使間で明確に合意されていることや成果との連動性といった複数の要素が総合的に勘案されることを明確にしました。歩合給を導入する企業は、本判決を参考に、自社の賃金制度が法的に見て合理的かつ透明性の高いものであるか、今一度点検することが求められます。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)