

## 人材確保・育成ワーキンググループでの議論

■ 平成27年12月2日（水）に第3回人材確保・育成ワーキンググループを開催し、全国ハイヤー・タクシー連合会の武居労務委員長及び宇佐川委員より、求人側・求職側双方の視点から、課題や提案についてそれぞれ発表頂いた。

また、事務局からは、運転者の労働環境改善に向けた取組の評価手法について、提案がなされた。

## □求人側からの提案・課題

- ・忙しい時間帯だけタクシー運転者として乗務し、それ以外は他の仕事ができるような仕組みにしないと、地方では運転者が集まらずタクシー事業は成立しない。
- ・企業力のある会社であれば固定給が浸透するかもしれないが、保有車両100台未満の会社では固定給は採算に合わない。
- ・企業としてだけでなく産業としてのイメージアップを図る必要がある。優勝劣敗のもとで企業毎にインセンティブを与え採用率の差を付けることにより、各会社が努力する。

## □求職側からの提案・課題

- ・運転未経験者にとって、タクシーよりもトラックの方が、初めて運転するのであればやりやすいという調査結果。タクシー運転者は未経験でもできるということをもっと積極的にアピールした方がよい。
- ・タクシー運転者は、勤務時間が長い、仕事量が多いというイメージがある。勤務時間、拘束時間を見直すか、イメージをちゃんと伝えることが課題。例えば、1日の時間の過ごし方を具体的に書いて、広告表現していくことが必要。
- ・他の業界で長時間労働になっている会社が上手にコントロールしているのは、正社員だけでなくアルバイトやパートをうまく組み合わせ、正社員の労働時間を短くして労働環境を良くしている。タクシーの場合ほとんどが正社員でフル勤務になってくるので、アルバイト・パートでやりたいという人を拾っていない。
- ・新卒者は、志望企業を選ぶ時に何を重視しているかという点、職種と業種のイメージで仕事を決めている。このイメージが良くないと新卒採用は難しい。
- ・タクシー運転未経験で意向がある人の働いてみたいという理由のトップは、お客様から感謝されること、社会的に価値のある事業を行っていること、仕事を通して社会と地域に貢献できること、といった意識が高い。こういう人たちがタクシー運転者になればいい循環になるのではないかと。

## □運転者の労働環境改善に向けた取組の評価手法

- ・タクシー特措法の改正の際の附帯決議において、3年毎に検証して国会に報告すること、改正法附則において施行5年後にフォローアップを行うことになっている。

- ・平成 21 年のタクシー特措法成立の端緒、平成 26 年の改正の原因は、究極的には運転者の賃金を向上させることが大きな契機。賃金の改善度を何らかの指標でもって、その事業者の優勝劣敗まで踏み込むのか、それとも優良な事業者はそれが分かるようにするのか、色々な踏み込み方がある。結果として地域がどうなったかということに加えて、事業者毎の取組を促すようなインセンティブにできるかどうか。

#### □委員からの主な意見

- ・評価手法として、賃金や労働条件があまりにもひどすぎる現状において、どの辺を念頭に置いて、どう接近していくのかということが大きな課題。
- ・「更なる魅力を感じる産業への変革と従業員満足度の向上を継続的に実施」する取組は、業界全体のイメージを改善しながら生産性向上を図って原資を確保しないことには労働者に還元できないという循環を考える時に、非常に大切なサイクルだと思う。
- ・労働基準法上の労働時間と、その中で運送業としてどれくらい労働しているかを合わせて安全性を確保するというのをしっかりやれば、短時間勤務を組み合わせながら全体としての労働条件改善を図ったり、ニーズに合わせた生産性向上が図られると思う。安全性確保のために本当に必要なところは抑えながら、生産性向上のためにできることはやっていくという整理が必要。
- ・評価手法として、実態に応じた政策的インセンティブを課していく時に、行動計画をそれぞれの事業主に作らせその成果を公表して、きちんとした成果が出ていればそれに対してインセンティブを与えるというやり方を視野に入れながら、国交省やタクシー業界は真剣に考えないといけない。
- ・企業のイメージアップに取り組んでいる会社は、気持ちと体力のあるところであり、新卒者の採用や女性のための施設をどうしようか考えることができる。一方で、やる気はあるが体力のない会社があるので、そういったところに何か後押しできるような制度があればよいと思う。また、頑張っているところにインセンティブというだけではなく、一定の基準に達していないところにはペナルティを課すことも必要ではないか。
- ・新卒者や女性といった従来タクシー業界に入って来ない人たちをどう受け入れて、しかも良質な雇用を確保しながら進めていくことが、タクシー全体のイメージでは非常に大きいと思う。業界全体のイメージを、労使も含めて高めていくためにどうしたらよいかという観点で、今後この議論を進めていくべき。