

## 第4回新しいタクシーのあり方検討会 議事概要

日 時：平成28年1月28日（木）16：00～18：00

場 所：国土交通省11階特別会議室

本検討会においては、冒頭、鎌田委員より第3回人材確保・育成ワーキンググループ（平成27年12月2日開催）について、また、太田委員より第1回運賃制度に関するワーキンググループ（平成27年10月23日開催）について、それぞれ報告がなされた後、鶴田旅客課長より最終とりまとめ（案）について説明がなされた。

委員からの主な発言は以下のとおり。

最終とりまとめ（案）の本文に記載されている内容のうち、革新プラン（概要）から落ちているものがある。最終とりまとめ（案）本文の14ページ、下から3行（また以降）は業界内における大きな懸案事項であるため、この内容を革新プラン（概要）の5ページに入れて頂きたい。

タクシー特措法フォローアップについて、タクシー業界として調査への協力は惜しまないが、調査手法の詳細については、引き続き国交省と全タク連事務局とで調整をさせて頂きたい。

最終とりまとめ（案）の本文11ページについて、本気になって女性ドライバーを増やしていくということであれば、女性のライフイベントに対してきちっと環境を整えるところまで書き込まないと意思が伝わらない。一步踏み込んで書いた方が伝わりやすい。

「初乗り距離短縮運賃」といった場合、一般の方は、運賃はそのまま距離だけ短縮すると受け取られると思うので、文言の使い方を考えた方がよい。

女性の働き方には多様性があり、それに対応していかなければならない。先日、子育て中のお母さんたちと意見交換する機会があったが、その際出た意見は、タクシー業界は「男性社会というイメージしかなかった」「女性に働いてもらいたいと思っているとは夢にも思わなかった」というものだった。子育て中の人や介護中の人に対して、柔軟な勤務体系があることを知らせることも今後の取組事項として盛り込んでいった方がよい。

最終とりまとめ（案）本文の10ページから11ページにかけての「ドライバー確保の取組」の中で、若年層・女性の採用拡大のところに「新卒採用」という言葉を入れて頂きたい。その方が今の業界の生産性向上の取組にマッチしていると思う。

最終とりまとめ（案）本文の10ページから11ページにかけての「ドライバー確保の取組」部分は、トーンが弱い感じがする。11ページの2行目から3行目のところは、イメージを変えるために女性・若年層の雇用を増やすのではなく、サービスの向上や顧客ニーズに応えるために女性や若年層の採用を増やしていくという文章にして頂きたい。

若年層と新卒は分けて書いた方がよい。今年の4月から若者雇用促進法という法律が施行される。これにより、新卒者に対する、青少年雇用情報と職場情報の提供についての義務が、タクシー業界にとどまらず全産業について相当強化される。この青少年雇用情報の中には、例えば、離職率や平均在職年数、女性の割合、キャリアアップの仕組みなどが含まれ、タクシー業界を含め運輸業界にとって非常にづらいデータがたくさんある。このため、新卒者については他産業と比べて見劣りしないよう特別な工夫をする必要がある。

ワーク・ライフ・バランスというのは、今やどの産業においても当たり前のことなので、この言葉かそれに類することを入れて頂きたい。

革新プラン（概要）の「生産性向上」（2）の4番目の項目について、「透明化」ということの意味合いは、ワーキンググループでの議論では、とりわけ新卒求職者に対して分かりやすい職場情報を提供していくという意味で使っていた。新卒と言った場合、典型的な新卒者だけではなく既卒3年も含まれるが、分かりやすい職場情報の提供について、「ドライバー確保の取組」の中に入れて頂きたい。

タクシー業界では極めて深刻な状況が続いており、早急に必要な手立てを打たないとどうしようもない事態に陥るのではないかと心配している。生産性の向上のためには減車を進め、需要と供給のバランスを図りながら1台当たりの運送収入を上げ、労働条件改善のための措置を緊急に執らなければいけない。まず何に手を付けるかという意味でのキーワードをもっと明確にして問題提起をする必要がある。

最終とりまとめ（案）本文の11ページの5行目から「ドライバー確保のための取組」項目が3つあるが、ここに賃金制度の透明性について書き入れてほしい。

地域公共交通の計画的再編で言えば、タクシー運転者のキャリアを活かすという意味では、個人タクシーの皆さんに活躍してもらいたい。緑ナンバーでやるという意味でも何とかならないか。

最終とりまとめ12ページ（3）の「地方創生に資する観光サービスの実施等」のところでは、まちづくりや地域づくりの段階からタクシーが関わっていくことによって間口が広がっていく。すでに決められた観光施策に、受け身的対応をする印象があるので、もう少し突っ込んで最初のプランのところから入っていく姿勢がほしい。

タクシー業界が、新卒者にとって、大学で勉強してきた観光や外国語、福祉などの専門的スキルを活かせ、キャリアアップにつながる業界であることを、大学向けに働きかけるようなことを書き込めないか。

子育て中のお母さんがタクシードライバーとして勤務する場合心配されるのは、子どもの夏休み期間や急病の際の対応などだが、そういうことにフレキシブルに対応できる業界であることを盛り込めないか。

地域の公共交通の会議に、タクシー事業者や労働組合は入れてもらえない。我々がもっと入りやすい環境を作ってもらおうことが、地域の観光に役立つと思っている。

シェアリングエコノミーとかライドシェアの話が随分騒がれているが、最終とりまとめの中では一言も触れられていない。検討会としては最終とりまとめだが、打ち出し方が見直しの最終結果であって、これをもって突き進んでいくという強さはないので、少し検討頂きたい。具体には、18 ページの一番最後のところに、「同様に、シェアリングエコノミーの発想に基づいて白タク解禁圧力が生じるなど、タクシー行政を取り巻く環境が激変していることから、タクシー政策においてもイノベーションが求められている。」と書き加えて頂きたい。

タクシーサービス自体を、がちがちに規制した地域公共交通としてやっていくものと、呼び出しでも自由にでき運賃の高いものもあれば安いものもあるといった、営業方法を2つに分けるとか自由化が必要。継続検討はお願いしたいが、革新を求められているのはタクシー業界だけではなくて、タクシー政策を司っている行政当局にも迫られているように思う。

ビジネス環境が変化すればビジネスモデルも変化せざるを得ない。そのためには新しいチャレンジ、計画的に需要を創出していかなければならない。タクシー業界は、もっと食欲に受け身で待っているだけでなく攻めの姿勢で営業して頂きたい。タイトルの「選ばれるタクシー」も待っている感じがする。

消費者というのは、自分の受けた実需に見合った価格を払いたいと思うのが一般的だが、タクシーではキッズタクシーやマタニティタクシー、観光タクシーなど、移動すること以外にも多様なニーズに応える形で様々な価値を付加している。この付加価値の部分に料金を乗せていけばよいと思う。そうすることによって、運転手にインセンティブが生まれると思う。

最終とりまとめ（案）本文の11 ページの女性の雇用に関する問題としてセクシャルハラスメントがある。また、禁煙車でありながら客がタバコを吸い出してしまうといった問題もある。こういった問題に対応するため、また、女性が働きやすい労働環境を作っていく上でも、運送約款の改正を検討しては如何か。

個人タクシーをリタイアして郷里に帰った人が、地域の足を確保するために青ナンバーの車を走らせることができるよう、一定の基準をクリアした人を活用するような道をどこかで書き表してほしい。

最終とりまとめ（案）本文の11 ページの書き方だが、働く側から選んでもらえる、働きたいと思えるようにトーンを強めた方がよい。強め方として、イメージを改善すればよいというトーンに見えてしまうので、そうではなく、そもそもの実態を変えるという覚悟を持って、そのことをきちんと伝えることが大事ではないか。まず、介護や育児と両立できる労働環境とか、労働条件に取り組み始めているということを伝えるのがいいのではないか。

新卒に関しては、経営人材として今後の新しい商品やサービスを作っていくとか、業界を牽引する人として重要であるということに触れるのがいいのではないかと。

短時間勤務の仕事や固定制の賃金形態を採用している例もあるので、まだ結果は出ていなかったとしても、取組を示すということで事例の中に入れて頂きたい。

以上