

交通政策審議会陸上交通分科会自動車交通部会
タクシー事業を巡る諸問題に関する検討ワーキンググループ（第7回）

平成20年6月17日（火）

【阿部企画官】 それでは時間がまいりましたので、ただいまから交通政策審議会陸上交通分科会自動車交通部会「タクシー事業を巡る諸問題に関する検討ワーキンググループ」の第7回会合を開催させていただきます。

議事に先立ちまして、本日のご出欠の状況等をご報告させていただきます。本日、富澤委員、小塩委員、丁野委員、原委員の4名の方がご欠席とのご連絡をいただいております。それから鎌田委員は少々遅れるとのご連絡をいただいております。

次にお手元の資料の確認をさせていただきます。資料のクリップを外していただきますと、議事次第に続きまして「配付資料一覧」、資料1として「委員等名簿」と「出欠名簿」、資料2として「配席図」、資料3として「運賃制度のあり方の検討のためのタスクフォースの設置」という1枚もの、資料4で論点3に関する資料、それから資料5として論点4に関する資料、以上でございます。よろしいでしょうか。

それでは、以後の進行は山内委員長にお願いいたします。撮影はここまでとさせていただきますので、ご協力をよろしく申し上げます。

それではお願いします。

【山内委員長】 お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。第7回目のワーキンググループを開催したいと思います。

きょうの議事ですが、論点3の安全性やサービスの質に問題のある事業者の排除のための仕組みについてということと、論点4の運転者の労働条件の確保や資質の向上について、基本的にはこの2つを議論していただこうと思っております。

ただ、議論に入る前に事務局からご報告ということでございますので、よろしく願いいたします。

【藤田旅客課長】 前回、設置についてご承認をいただきました運賃に関するタスクフォースについて、具体的な案をご説明させていただきます。

資料3に「運賃制度のあり方の検討のためのタスクフォースの設置について」という紙がございます。

趣旨でございますが、前回ご確認をいただきましたように、これまでのワーキンググループの審議を踏まえ、タクシー事業の運賃制度のあり方について、専門的、技術的な観点から検討を行い、ワーキンググループにおける円滑な審議に資するというところで、具体的なメンバーにつきましては、それぞれご内諾をいただいておりますが、このワーキンググループから山内委員長、安部委員、小塩委員、下谷内委員、待鳥委員、三浦委員にそれぞれご参画をいただきまして、ワーキンググループのメンバーではございませんが一橋大学の山部先生、経済法の先生でいらっしゃるが、ご参画をいただきたいと思います。

す。

スケジュールにつきましては、7月1日にとりあえず第1回の日程をちょうだいしております。その後、タスクフォース会議の開催を含め、随時メンバー間で意見交換を進め、9月もしくは10月ごろのワーキンググループに検討結果を報告するということを目途に進めていただきたいと思います。

以上でございます。

【山内委員長】 今、事務局から、前回のワーキンググループでお認めいただきました運賃タスクフォースの設置についてご説明がありましたが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【山内委員長】 ありがとうございます。それではこういう形で、タスクフォースで具体的な議論を進めるということにさせていただきます。

それでは議題に入ろうと思います。

本日の進め方ですが、まず事務局から論点3と論点4にかかわる資料を一括して通して説明していただきまして、その後、論点ごとに審議を進めることとしたいと思います。論点が2つございますので、片方に偏っていると後のほうが議論できなくなるということで、その辺の円滑な進行にご協力いただこうと思います。また、例によってネームプレートを立てる方式を今回も採用いたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは事務局から、資料についてご説明をお願いいたします。よろしく願いいたします。

【藤田旅客課長】 それでは資料4でございますが、論点3についてご説明申し上げます。

表紙をめくっていただきまして、まず事業者に対する質的な規制の概要という資料でございます。

3ページでございますが、タクシー事業の新規参入の際の審査の内容の基準の整理でございます。詳細は省略いたしますが、ここに「項目」という欄がございますが、新規参入の際には、左側でございますように営業所、自動車、最低車両数、自動車車庫、休憩仮眠施設といった施設面の要件、それから管理運営体制といたしまして専従の役員や運行管理者といった体制の問題、それから運転者、資金計画、法令遵守、損害賠償能力といった体制面、人的な面の要件といった要件を設定してございます。

右側に、これまでに廃止・緩和された要件等の整理をしておりますが、白丸が規制をどちらかという緩和したもの、黒丸が規制を強化したものでございます。ごらんいただきますと、施設面の要件につきましては主として規制緩和前、平成14年以前でございますが、例えば土地・建物の原則自己所有を廃止して賃貸でもいいことにするといった緩和がなされておりますが、管理運営に対する運行管理者の関係を中心に、規制緩和に合わせて強化が図られているというのがこれまでの実態でございます。

4ページでございますが、タクシー事業に対する、特に安全という面で規制の概要を整理したものでございます。左のほうから、参入時に何をチェックするか、それから事業運営を開始してから遵守すべき事項としてどういうものがあるか、それから事後チェックはどうかという整理でございます。

参入時におきましては、安全面からも事業の遂行能力を確認するということで、運行管理者、整備管理者、安全統括管理者といった体制の整備、それから新規事業者に対する安全指導等を行っております。事業者が遵守すべき事項、事業を開始してからにつきまして運行管理制度が中心となります。これは後ほど詳しくご説明をいたします。

それから運転者、車両等に関する要件がございます。それから運輸安全マネジメントということで、会社全体の安全体制の確保という仕組みもございます。これも後ほど詳しくご説明をいたします。それから事後チェックといたしまして、営業所に対する監査を行っております。全国53の運輸支局等の職員が統一的な方針により監査を行っております。これについても後ほど詳しくご説明をいたします。

そのうちの運行管理制度につきまして、5ページで整理をしております。

運行管理者という資格を持った人を各営業所に配置することを義務づけております。運行管理者の主な業務といたしまして、一番上にありますように、運転者の勤務時間等の適正な管理、それから点呼による運転者の健康状態の把握、運転者に対する指導監督といったところがございまして、配置基準、資格要件は、資料にございますように保有車両39両までに1名、以降40両ごとに1名追加ということで、現在1万7,478人が選任をされております。

運行管理者の資格要件といたしましては、5年以上の実務経験かつ所定の講習を5回以上受講、あるいは運行管理者試験に合格しているといった要件が定められております。

それから運行管理者に対する定期的な講習を義務づけたり、あるいは事故を引き起こした運行管理者に対しては講習の受講を義務づけたり、場合によっては資格証を返納させるといった措置が講じられているところでございます。

【川勝安全政策課長】 続きまして、IIの事業者に対する監査等の概要ということで、安全政策課のほうからご説明させていただきたいと思っております。

お手元の資料の7ページをごらんいただきたいと思います。現在の監査の制度がどうなっているのかというご説明でございます。

まず平成18年2月以降、現在とっている基本方針でございますが、輸送の安全の確保が最も重要であるという認識のもとに予防的監査を行うというのが1つ目の丸でございます。後ほどまた詳しくご説明します。2つ目の丸は、なお、法令違反事業者等に対する行政処分等を視野に入れた監査。これは、私どもは「制裁的監査」と呼んでおりますが、従来から行ってきた監査も引き続き実施するという、これが2つの柱でございます。

下の監査のフローでございますが、後ほどまたご説明いたしますがごく簡単に申し上げますと、各種の関係機関を含めた情報を集めた監査の端緒を収集して、それを踏まえて監

査の計画あるいは体制を組んで監査を実施する。さらにその計画を取りまとめた上で行政処分、これは車両の使用停止等々の処分を行うというのが全体の流れになります。

8ページをごらんいただきますと、監査の種類と対象でございます。

監査の種類は大きく分けると、手法に基づく分類でございますが、営業所に出向いて行って実施をする監査、これを私どもは「臨店監査」と呼んでおりますが、こういうカテゴリーと、もう1つは事業者を呼び出して実施する監査という2つのカテゴリーに分けてございます。

前者の臨店監査についての内訳としては、特に社会的に影響の大きい事案については一般的な法令違反を網羅的にチェックをするという「特別監査」、これが一番体制も組んでしっかりと取り組む監査でございます。それからもう1つ、臨店監査には「巡回監査」という、その他の事案で各種の通報等の端緒を踏まえて計画的に監査を行って臨店で行っていくというものでございます。それから呼び出しを行って監査をするものについては「呼出監査」、あるいは「呼出指導」という2つの種類で行っているものがございます。呼出指導については、違法性というよりも違反が見られない業者について、法令遵守に関して行う指導法でございます。

監査の対象としてはどんなものか。先ほど制裁的監査と予防的監査の2つの柱と申し上げました。制裁的監査についてはここに記載してあるとおりですが、大ざっぱに申し上げますと、特に死亡事故、悪質違反を伴って社会的に影響の大きい事故のケース、あるいは運転者が悪質な違反を犯しているケース等々が制裁的監査というカテゴリーで、それぞれ特別監査あるいは巡回監査で行っているものでございます。

それ以外に、平成18年2月からは、先ほど予防的監査ということに若干触れましたが、新しく予防的監査を行っていくということで、幾つかの類型を監査の対象としてございます。若干細かいのですが、例えばおおむね6カ月以内に運営を開始した、新規に参入してきた事業者等に関する巡回監査、あるいは営業所に出向いて実施する臨店監査を長期間実施していない事業者に対して行う巡回監査等を、新たに法令違反がなくても臨店を行ってチェックを行うという予防的監査ということで導入しているところでございます。

9ページをごらんいただきますと、今申し上げました監査で一体どんなことをチェックしているのかをごく簡単にまとめてございます。

事業計画の遵守状況、あるいは運行管理、車両管理の実施状況等でございますが、特に安全という観点から申し上げますと、この運行管理者を中心とする過労運転防止等の運行管理がきちっと行われているか、あるいは3の車両管理がきちっと行われているか、こちら辺が中心のチェック事項となります。

10ページをごらんいただきますと、先ほど関係機関とも連携しながら端緒の情報収集をしているということを申し上げましたが、その具体的なこととして、特に警察庁、それから厚生労働省との連携を私どもは進めております。警察庁との関係では、道路交通法第108条の34に基づきまして、道交法違反の事案で運送事業者にかかわるものについて

は通知をいただくことになってございます。具体的な件数としては表にあるとおりで、死亡、悪質違反等でございます。

なお、「その他」の件数が急増しておりますが、これは注意書きにもございますが、駐車違反の取り締まりの事案が増えていることによるものでございます。

それから厚生労働省との関係での連携という意味では、特にタクシーについて、平成18年から労働基準監督機関と合同で監査監督を行っています。あるいは、11ページでございますが、労働基準法あるいは過労運転防止にかかわる改善基準告示の関係の違反が認められるようなケースの情報交換を、相互通報制度に基づいて行っております。

2つ目の丸でございますが、18年4月から、これは私どものほうから、監査において把握した社会保険等の未加入状況について、社会保険事務局あるいは労働局に通報するという制度も導入しているところでございます。

続きまして12ページをごらんいただきますと、行政処分について、今までご説明しました監査を踏まえて行政処分を行う際に、どういう仕組みでやっているかを簡単にまとめたものでございます。

1をごらんいただきますと、監査に行っているいろいろな法令違反を見つけてまいります。その法令違反について、違反の事項ごとに私どもで処分基準というものを内部的に取りまとめております。例えば、参考のところがございますが、飲酒運転をしてそれが初回の違反ですと80日車、つまり1車両を80日間止める。あるいは2両であれば40日間ということになります。それが再違反ですと240日車といった、こういう基準をつくっております。違反項目ごとに処分量を足し上げてトータルの処分日車数を決定いたします。それに基づいて車両の使用停止等を行うということになります。

あわせて、違反した処分日車数を違反点数ということで3年間、累積点数を管理して、点数が一定に達するとさらに重い処分を行っていくということを行っております。

具体的な処分が2でございますが、今申し上げました(1)車両の使用停止、それから(2)の事業停止が、累積点数が50点を超える場合に事業を停止させるもの。さらに、若干細かくなりますが、(2)の②、③は平成18年8月以降、処分基準を強化しております。50点に満たない場合であっても悪質なケースについては7日間ないし3日間の事業停止をかけるというような強化を図っております。それから(3)は、さらに累積点数が80点を超えた場合には事業許可そのものを取り消すということ、制度としてはとっております。

13ページは事業者とは別で、先ほど旅客課長からご説明がありました運行管理者について、資格者証を取り上げるという制度がございます。

これは運行管理者あるいは運行管理の資格を持っている者が悪質な法令違反を行った場合、ただちにその資格者証の返納命令をかけて剥奪するという仕組みをとっているもので、昨年4月からさらにその要件を強化しているというものでございます。詳細は省略させていただきます。

14ページをごらんいただきますと、以上の制度をどういう体制で運用しているのかということで、組織、職員数について簡単にまとめてございます。

まず組織としては、平成14年に、規制緩和後の事後チェック体制にシフトした際に監査を行う組織を、本局あるいは地方の運輸支局に監査指導課あるいは監査課といったものを設けております。18年7月には、さらに課を廃止いたしましてスタッフ制をとっております。特に運輸支局においては運輸企画専門官というものを配置しまして、直接の担当は監査担当ということになりますが、それ以外の輸送担当や登録担当といったほかの担当の人たちも柔軟に監査業務にも動員できるような、弾力的な体制をとっております。

あわせて18年以降、その下の欄の表でございますが、従来100人強の体制だったものをかなり増員を図ってきております。大変厳しい定員事情のもとで、20年度末には230名というところまで増やしてきているというのが現状でございます。

15ページをごらんいただきますと、これは法人タクシーについてでございますが、事業者数に対して監査件数はどれほど実施できていて、監査頻度は何年に1回ぐらい入るのかということをお示ししたものでございます。

棒グラフが事業者と監査件数で、上の折れ線グラフが臨店監査について何年に1回入っているかです。平成18年度で申し上げますと、臨店監査ですと16.7年に1回しか入れない。逆に呼出監査等も含めた監査件数全体で見ますと、4.2年に1回という頻度になっているという現状でございます。

16ページをごらんいただきますと、以下が行政処分の状況でございます。

今は法人タクシーのデータをごらんいただきましたが、上の表が、さらに個人タクシーについての数を加えた行政処分の実績でございます。平成14年以降の数字でございますが、許可取消しが平成14、15年とございますが、これは若干イレギュラーな、個人タクシーの保険金詐欺といったようなことに伴う許可取消しという特異なケースのようでありまして、それを除きますと、許可取消しあるいは事業停止の実績があまり上がっていないということがごらんいただけたと思います。平成18、19年でそれぞれ2件ないし1件という事案が出てきていますが、それはまた後ほどご説明したいと思います。

それから車両使用停止についての件数あるいは日車数についてでございますが、特に③をごらんいただきますと、平成18年から処分基準を強化いたしておりまして、1件当たりの日車数が従来よりも増えているという状況をごらんいただけたかと思えます。

下の表は、先ほど累積点数を管理しているというご説明をいたしました但、ことし3月末現在で累積点数の累積状況がどのくらいかというものを示したもので、やはり21点から40点ぐらいのところは事業者の多くが存在しているという情報でございます。

17ページをごらんいただきますと、先ほど申し上げました18年度と19年度の許可取消しあるいは事業停止の具体的な例でございます。

許可取消しのところをごらんいただきますと、18年度の2件は個人タクシーの運転免許取消し、警察サイドでの取消しに伴って許可を取り消したという当然の事案ですので、

私ども監査によって許可を取り消したというわけでは必ずしもないというものでございます。

18年度の事業停止については、これは個別の端緒を踏まえて監査を行った結果、事業停止にかかる50点超という基準に該当したために事業停止を行ったという事案でございます。

19年度の許可取消し、事業停止は1つの事業者にかかる事案でございます。以前、坂本委員のほうから「新ワンコイン」のお話のご紹介が席上でありましたが、まさにその新ワンコイン交通の事案でございます。当初、新規事業者に対する監査を行ったところ、その後の改善が見られないことによって特別監査を実施して、一たん50点超になったので事業停止を行ったと。さらにその後も改善が見受けられないということで、再度の特別監査を実施して、許可取消しの基準の80点を超えたので取消しを行っているという、タクシーでは累積80点超による許可取消しの初めての事案でございます。

その下は運行管理者の資格者証返納命令実績とその具体的な事例ですが、これは説明は省略させていただきたいと思っております。

18ページをごらんいただきますと、運輸安全マネジメントについてのご説明でございます。

先ほど旅客課長からお話がありましたが、平成18年10月から、これはタクシーだけではなくて陸・海・空運輸事業全般にわたって、福知山線の事故を踏まえて運輸安全マネジメント制度というものを導入してございます。

具体的には会社全体で、特に会社トップがしっかりと現場の安全を確保することを最優先に安全意識の浸透に取り組んでいくというのが趣旨でございます。全事業者に対しては、安全確保についての義務がかかっているとともに、特に大手の事業者、具体的には300両以上の車両を有する事業者、タクシー事業者ですと58事業者になりますが、そういう事業者には上乗せで安全管理規程の作成、あるいは規模が大きいということで全体を統括できる役員クラスの安全統括管理者を選任して、その人たちが全体を統括するといったような義務づけがされております。

実施導入されてから2年弱たっておりますが、現在までの実施状況が19ページの資料でございます。

1のところ、先ほど申し上げました、上乗せで義務づけがかかっている300両以上の事業者について申し上げますと、ことしの3月までに142の事業者に対して、行政としても安全マネジメントの実施状況についての評価を行っております。

その評価結果が概要として下に書かれておりますが、おおむね十分な取り組みがなされている事項という意味では、トップがリーダーシップを発揮して安全管理体制の維持・向上に関与しているということ、あるいはコミュニケーションも図られているといった点がおおむね評価されている事項として挙げられております。

他方で、不十分であるという評価としては、例えばヒヤリ・ハット情報が十分収集・活用

されていないとか、あるいは特に社内の内部監査などが十分取り組まれていなくて、PDCAサイクルの特にCAのところがかうまく機能していないといった点が課題として見受けられているところがございます。

それから、300両未満の圧倒的多数の事業者に対しては、これは2のところを書いてございますが、平成18年10月以降、おおむね2年間は制度の周知を図る期間ということで、これまで説明会等を開催しながら運輸安全マネジメント制度の周知徹底に努めてきているところがございます。今後、こういった事業者に対してどういふうにこの制度を進めていくのが1つの課題かと認識しております。

以上でございます。

【藤田旅客課長】 20ページ以降におきまして、利用者の選択を通じた安全サービスの確保の取り組みについてご説明を申し上げます。

21ページでございますが、タクシーは特に乗り場あるいは流しの場合、なかなか選択できないということが指摘されておりますが、1つの試みとして、現在、新橋の乗り場におきまして「優良タクシー乗り場」というものが運用されております。ことし3月から東京タクシーセンターが運用しているものでございます。

「入構可能な車両」と右側でございますが、法人の場合であれば優良運転者表彰を受けた運転者、あるいは個人の場合であればマスターのみつ星の認定を受けた個人タクシーの運転者といった、優良な方だけがつけられる乗り場というものが新橋駅で運用をされております。ことしの3月からでございます。

22ページでございますが、法人のタクシーの事業者をランクごとに評価するということが東京で行われております。これも東京タクシーセンターが実施しているものでございますが、平成13年から評価制度を導入しております。右側でございますように、法令遵守、旅客接遇、それから安全管理といった観点から点数化をいたしまして、一定の点数ごとにAAランクからCランクまで4ランクに分け、そのうちAAとAの上位2ランクについては車両に表示をするという運用がなされております。東京の法人タクシーのフェンダーの部分に、こういうステッカーがついてございます。

個人タクシーについても同様に、23ページでございますが、全国個人タクシー協会の取り組みといたしまして、法令違反あるいは苦情、安全等に関しまして評価を行いまして、ひとつ星からみつ星までの評価をして、車両の表示灯のところに表示をするという仕組みがございます。

24ページでございますが、行政としましては、行政処分の状況を利用者に公表しております。私ども国土交通省、あるいは地方運輸局のホームページにおきまして、車両停止以上の処分を受けた事業者、どの事業者がどういふ処分を受けたかということを検索できるような仕組みになってございます。平成14年2月からこういったことを実施しております。

以上が情報提供等を通じた選択性の向上の取り組みでございますが、25ページ以降で、

業界の自主努力等について少し整理してございます。

1つは25ページ、タクシー業務適正化事業の概要でございます。

現在、東京と大阪にタクシーセンターという法人がございまして、ここで事業の適正化のための取り組みを行っております。これは事業者からの負担金に基づいて行われているものでございます。東京の例で申し上げますと、街頭指導、それから交通安全業務ということで、不法駐車タクシーの排除等の取り組み、それから乗り場施設の運営、運転者に対する研修といった業務をタクシーセンターで実施しております。

26ページは大阪の例でございまして、指導業務の中で確認された違反行為等を点数化したしまして、これに基づいて一定の点数ごとに乗務員指導あるいは現場指導、さらには行政への報告を行って、最終的には行政的な監査・行政処分等に結びつける、あるいは運転者の登録取消し等に結びつけるといった取り組みがなされております。

27ページに、少し性格の違う資料でございまして、新規事業者、低運賃事業者、小規模事業者、あるいは急激な増車を実施した事業者について、いろいろ質的な問題があるのではないかと指摘されることがございます。その属性ごとに違反等の状況を整理してみたものでございます。全国10地域のサンプル調査でございまして。

この表の中で「監査10件当たり」とくくった欄が真ん中辺にございます。ここは監査10件当たりの行政処分、警告等がどのくらいあったかを属性ごとに整理したものでございます。この数字が高いほど1件の監査当たりの違反の比率が高いということでございますが、必ずしも明確な傾向は見出せないかもしれませんが、相対的に言えば、新規事業者あるいは急激な増車を実施した事業者というあたりは、全事業者平均に比べて行政処分等の件数が少し高いという傾向があるかなという状況でございまして。

その下の欄は、車両100両当たりの事故あるいは苦情の件数を整理したものでございます。ここも、特に事故につきましてはかえって全事業者平均のほうが多いといった状況もございまして、苦情については新規・低運賃・小規模のあたりが少し高目の数字が出ているかなということでございます。

その下のタクセンランク、先ほど申し上げた東京のランクの中で「優良事業者」というランクを受けた事業者の比率でございまして、全事業者の場合これは6割でございまして、その他のカテゴリーの事業者はこの比率が若干低くなっております。それからCランク、最低ランクの比率が、全事業者の場合には10%でございまして、ほかの類型では少し高目の数字が出ているという状況でございまして。

一番下は平均車齢、これは大阪の例でございまして、新規事業者、低運賃事業者、小規模事業者において、少し全体として車が古いという傾向がございまして。

28ページ以降は主な指摘ということで、具体的には29ページでございまして、これらの仕組みについて一般的な指摘を整理したものでございます。

まず事後チェック規制が今重点になっているわけでございまして、これが十分に機能していないのではないかと。事後チェックを有効に機能させるためには国の監査体制等を強化

して、監査、処分を厳格化すべきではないかという指摘がございます。

それから、遊休車両がある中で車両停止処分をかけても、必ずしも行政処分としての効果は高くないのではないかと。より効果的な行政処分のあり方を検討すべきではないかと。

あるいは、監査・処分等の事後チェックを強化するにしても、そのために必要な行政の人員を十分に確保することは実際には困難ではないかと。また、事後チェックの場合、基本的には問題が顕在化してからの対応ということになるので、問題の未然防止には十分ではないのではないかと。したがって事前チェックの強化も必要ではないかという指摘がございます。

それから、規制緩和のもとで経済的規制は緩和するとしても、安全あるいは経営者の要件等に関する社会的規制についてはしっかりと規制をすべきではないかと。

あるいは、厚生労働省等と連携して、労働条件に関する法令違反も行政処分の対象とするなど、行政処分の対象を拡大すべきではないかと。現在の行政処分は基本的には道路運送法に基づく違反に限定されておりますが、ほかの法令の違反も含めて行政処分の対象にするべきではないかという主旨でございます。

それから、行政による規制や取り締まりだけではなくて、業界が自主的に取り組むべき分野もあるのではないかと。そのためには各地域の業界団体の強力な指導力が必要ではないかと。

あるいは、利用者による選択性の向上に関する取り組みが弱いのではないかと。例えばランク制度は現在東京だけだが、これを全国的規模で実施するなど、選択性の向上を通じた悪質事業者の排除の仕組みを強化するべきではないかと。こういった指摘がございます。

一方で、特に流しや駅待ち中心の地域では、選択性の向上を通じた悪質事業者の排除には限界があるのではないかと。悪質事業者の排除のためにはやはり事後チェックあるいは社会的規制の強化など、行政の取り組みが欠かせないのではないかと。こういった指摘がございます。

資料は以上でございます。

【平塚室長】 厚生労働省の平塚でございます。私から論点4につきまして、資料5の労働基準法等の概要に基づきましてタクシー運転者の労働条件に関する法規制の概要及びタクシー運転者に対する監督指導状況等につきましてご説明いたしたいと思っております。

3ページをごらんいただきたいと思っております。労働条件に関する法規制でございますが、1つ目が労働基準法でございます。ここに基本理念といたしまして、労働基準法に定める労働条件の基準は最低基準であること、労働条件は労働者と使用者が対等な立場で決定すべきものと書かれてございますが、こうした基本理念に基づきまして、賃金、労働時間、その他の労働条件等に関する規定が設けられてございます。

中ほどに賃金に関する規定がございますが、これは後ほどご説明いたします。その下の労働時間につきましては、1週40時間、1日8時間が原則となっております。休日につきましては少なくとも毎週1回、または4週4日以上与えなければならないとなっております。

ざいます。この法定の労働時間を超えて労働させる場合等には、労使協定の締結と労働基準監督署への届出が必要となりまして、時間外あるいは休日労働をさせた場合には、割増賃金の支払いが義務づけられてございます。

4ページをごらんいただきたいと思います。賃金に関する規定でございます。

賃金そのものは各企業におきまして、労使において自主的に決定されるべきものでございますが、賃金は労働者にとっては重要な生活の糧であるということで、第一に賃金が確実に労働者に支払われるよう、賃金の支払い方法の5原則と申しますが、規定されてございます。

第二に、労働者の突発的な出費に対する支払い期日前の支払いを強制する非常時払い、及び事業者の責めによる休業の場合における労働者の生活を保障するための休業手当の支払い義務を定め、第三に、賃金について不安定な出来高払い制、これにはタクシー業で多く採用されている歩合給制も含まれてございますが、この出来高払い制で働いている労働者に対しては、労働時間に応じた一定額の保障給の支払い義務について規定されてございます。

第四に、賃金の最低基準についてでございますが、これについては最低賃金法の定めによるところとしてございます。この最低賃金法により最低賃金額以上の賃金を支払うということが、事業者には義務づけられているというところでございます。

次に5ページをごらんいただきたいと思います。出来高払い制の保障給に関する規定を絵で示したものでございます。

出来高が少ない場合でも、先ほど申しましたように労働者が就業した以上は労働時間に応じ一定額の保障を行うべきことを使用者に義務づけておりますが、保障の額の基準については規定されてございません。保障給の趣旨は労働者の生活を保障することにありますことから、これについては、自動車運転者の労働時間等の改善基準に関する労働基準局長通達で、通常の賃金の6割以上の賃金が保障されるように保障給を定めるものとしてございます。

次に6ページをごらんいただきたいと思います。歩合給制と最低賃金との関係について示したものでございます。

歩合給制にはいろいろな種類がございますが、ここでは歩合給制の一例を示してございまして、運賃収入に対し一定率により歩合給が支給される例でございます。左上の図でございますが、これはいわゆるオール歩合給制といわれているものでございまして、その下が固定給がある場合のものでございます。

中には運賃収入等に応じ歩合給の額が非連続的に増減する累進歩合給制がございまして、これにつきましては歩率の変動する運賃収入等の直前の労働者に、上のステップに到達するため長時間労働やスピード違反をさせる結果となりやすく、また、交通事故の発生も懸念されるということで、労働基準局長通達で廃止すべきものと示してございます。

労働基準監督機関では、労使が協議した上で制度の改善を図るよう指導しているところ

でございます。

歩合給制においても最低賃金法の適用がございまして、歩合給により支払われた賃金額を賃金計算期間における総労働時間数で割った1時間当たりの金額が、都道府県ごとに決められた最低賃金額を下回ることにはできないとなっております。薄く水色で塗られた部分がこの説明になります。

なお、固定給がある歩合給制につきましては、固定給部分を1時間当たりに換算した金額を含めて、同様に最低賃金額を下回ることにはできないということでございます。

次に7ページをごらんいただきたいと思います。労働条件に関する2つ目の規制ということで、労働時間等の改善基準告示の関係でございます。

これは、タクシー運転者など自動車運転者につきましては長時間労働の実態が見られるために、労働基準法の労働時間の規制とは別に大臣告示によりまして、労働時間等の労働条件の向上を図るため、乗務の特性を踏まえ、拘束時間や休息期間等の基準を定めまして、事業者に遵守を求めているものでございます。

ここで「拘束時間」とは、絵にありますように始業時刻から終業時刻までの時間ということで、労働時間と休憩時間の合計になります。また、「休息期間」とは勤務と次の勤務との間の時間でございます。睡眠時間を含む労働者の生活時間として、労働者にとって全く自由な時間というカテゴリーで呼んでおります。

具体的な基準といたしましては、タクシー運転者の勤務形態は日勤勤務や隔日勤務がございしますが、それぞれに定められております。ちなみに、日勤勤務につきましては拘束時間が1日について13時間以内、1カ月は299時間以内とするよう、また、休息期間は継続8時間以上、休日労働については2週間に1回までとなっております。

次に8ページをごらんいただきたいと思います。これは私ども労働基準行政の方針を記載してございますが、1つ目が法令遵守のための監督指導でございます。

全国にいろいろな事業場がございしますが、とりわけタクシー事業につきましては、先ほど申しましたように長時間労働の実態にあること、それから近年、タクシー運転者の賃金水準が低下するなど厳しい状況にありまして、最賃違反率も他の業種と比べて高いことから、全国の労働基準監督機関におきましては、タクシー事業者に対して重点的に監督指導を実施し、先ほど説明しました労働基準法や改善基準告示などの遵守を徹底しているところでございます。

この監督指導により違反が認められた場合は、その早期の是正を指導するなど必要な措置を講じておりますが、重大・悪質な事案の場合には司法処分を行うなど、厳正に対処をしているところでございます。

2つ目が、国土交通省さんとの連携の関係でございます。タクシー運転者の労働条件確保改善対策を効果的に行うために、平成18年度より、地方運輸機関と合同で監督・監査を実施しているところでございます。

また、従来から関係法令違反事案を相互に通報する制度を運用してございますが、平成

18年度からは最低賃金違反を追加するなど、国土交通省さんとの連携の強化を図っているところでございます。

次に9ページをごらんいただきたいと思います。ハイヤー・タクシー業を営む事業場に対する監督指導の実施状況でございます。

まず、上の表でございますが、平成18年における監督指導件数は1,395件でありまして、このうち何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業所数が1,124件、違反率にしまして80.6%となっている状況でございます。問題のある事業場を対象に監督指導をしておりますので、違反率は高くなっているという状況になってございます。

主要事項で見ますと、労働時間関係違反が52.9%、割増賃金関係が27.2%、最低賃金関係が17.7%の違反率となっております。この最低賃金につきましては、近年、違反率が増加という状況になってございます。

次に下の表でございますが、改善基準告示につきましては、何らかの違反が認められた事業場の割合は52.9%となっております。主要事項では最大拘束時間違反が約4割という状況でございます。

これら違反につきましては、先ほどご説明したとおり、早期に是正を指導するというところで必要な措置を講じているところでございます。

以上でございます。

【藤田旅客課長】 10ページ以降で、タクシー運転者の労働条件の状況等について簡単にご説明をいたします。

11ページは以前もお示した数字でございますが、19年の数字が出ましたので、各県ごとのタクシー運転者と全産業労働者の年間所得を比較したものでございます。

赤がタクシー、青が全産業でございますが、軒並み、全産業平均に比べてタクシーのほうの賃金が非常に低い水準になってございます。

12ページが、同じものを労働時間について整理したものでございます。こちらは青がタクシー、赤が全産業でございますが、ほぼ全国的にタクシー運転者のほうが労働時間が長いという状況でございます。

13ページは、東京のある特定の事業者についての数字でございますが、1日当たりの営業収入の額が運転者によってどういう分布になっているかを整理したものでございます。

例えば左上のグラフを見ていただきますと、1日当たりの営業収入が、ことしの1月15日の数字でございますが、高い人は7万円以上稼いでいる。低い人は2万円台にとどまっているといった状況で、相当にばらつきがある状況でございます。

その下の、1カ月当たりの営業収入の人数分布をごらんいただきますと、これは1月から2月にかけての1カ月でございますが、最も高い人で100万円以上、低い人で30万円台という分布になってございます。

14ページでございますが、タクシー事業の経営指標の推移ということで、実働車両1

台当たりの収支、収入と費用の状況を見たものでございます。

水色の棒グラフが1日当たりの営業収入で、薄いオレンジ色は運送費でございます。この間、日車営収、営業収入の青い数字はだんだん下がっておりますが、それに伴って運送費も下がっておりますので、収支率、水色の折れ線グラフですが、これはほぼ110%ぐらいのところ、いわば黒字を計上しているという状況でございます。

この運送費が下がった要因といたしましては、黒い折れ線グラフの運送人件費が、運送収入の低下に伴って下がってきているという状況でございます。

15ページは、1つの仮定を置きまして、「もしこの間に運送人件費が変動せず、平成8年の水準で固定されていたとするならば」という仮定で整理を試みたものでございます。

黒い折れ線グラフが横一線になっておりますが、平成8年の水準で固定したという意味でございます。そういたしますと、薄いオレンジの費用の棒グラフは、先ほどだんだん下がってございましたが、これがほぼ一定の水準にとどまります。したがって、収入が減る中で費用は減らないために、収支的には赤字が生じてしまうという状況でございます。この赤字の部分が棒グラフで赤く示したところで、費用が収入を上回っている部分でございます。仮定の問題といたしまして、もし人件費が固定されていたとするならば、収支構造はこれだけ変化をしていたという数字でございます。

16ページ以降は、運転者の資質向上のための取り組みでございます。

17ページでございますように、1つはタクシー業務適正化特別措置法という法律がございます。この法律に基づきまして、運転者の登録制度を実施しております。

基本的にタクシーの規制は、法人につきましては法人の事業者を通じて運転者の質を確保するという仕組みになっておりますが、一部地域では運転者の登録によって質の確保を行うという仕組みがとられております。従来は東京と大阪でのみ、この登録制度は導入されておりましたが、6月14日、つい3日前から対象地域を拡大いたしまして、主な政令指定都市が対象になっております。

この図にございますように、これらの地域でタクシー運転者になろうとする場合、認定講習というものを受講して、それが修了した、きちんと身についたことを確認した上で登録をしていただいて、登録をした人のみが運転者証の交付を受けて乗務ができるという仕組みになっております。

右のほうに「登録の取消要件」とございますが、法律違反、あるいは事故等が起こった場合には、その登録を取り消して乗務ができなくなるという仕組みが導入されております。

18ページはその運用状況でございます。これは運用実績が東京と大阪しかございませんので、その2地区の実績でございます。

上が違反等によって東京・大阪で取消しを受けた件数でございます。従来の制度では乗車拒否、運賃、それから乗車禁止地区の乗車といった、いわば利便性にかかわる部分のみ取消しの対象になっておりましたので、その件数しかここにはございませんが、大ざっぱ

に言って年に数件、運転者の登録取消しが行われているという状況でございます。

その下の、地理試験の合格率でございますが、東京と大阪につきましては、登録の前に地理試験に合格していただく必要があります。少し内容等の見直しをしてきておまして、東京の場合は近年、合格率は40%前後という、かなり低い数字になっております。大阪の場合は60%台という状況でございます。

19ページは、そういった公的な仕組みとは別に、業界団体あるいはタクシーセンター、あるいは地方の運輸局等によりまして優良運転者を表彰する仕組みがございます。

ここでございますのは東京タクシーセンターの例でございますが、10年、20年、30年といった勤続年数に応じて、法令違反あるいは接客態度等をもとに優良な運転者を表彰するという制度でございます。車内に優良運転者証の表示が行われております。

20ページは少し視点の違う資料でございます。宮城大学の徳永先生が昨年2月、仙台市内で調査をした結果でございます。

タクシーの運転者に「あなたは安全確認がおろそかになることがありますか、スピードの出し過ぎをすることがありますか」というアンケートと同時に「1回当たりの営業収入はどのくらいですか」ということを聞いて、そのクロスの集計をしたものでございます。

この結果、例えば右側のグラフをごらんいただきますと、安全確認がおろそかになることが「毎日ある」という人の場合、営業収入が平均2万7,600円ある。「月に何度かある」という人は2万5,500円、「全くない」という人は2万3,900円ということで、これを見る限り、いわゆる安全確認がおろそかになる頻度の高い人ほど収入が高いという実態がございます。

ほかの項目、スピードの出し過ぎ、黄信号での強引な進入、急な車線変更、強引なUターン、ほぼ同様の結果が出ておまして、違反率の高い人ほど収入が高いという状況でございます。

21ページも同じような資料でございますが、いわばルール違反で、ドアの開け待ち、駐車禁止場所での客待ち、二重駐車といった違反を行うと答えた人のほうが営業収入は高いという結果が出てございます。

22ページ以降で、利用者がタクシーの運転者にどのような評価をしているかというものでございます。

これも東京と大阪の例でございますが、22ページが東京の例でございます。接客マナーについては赤いところ、相対的に「よい」という評価がだんだん増えている状況でございます。他方で、右側ですが、地理の把握状況は「よく知っている」という人は減って、「知らない」という人が増えているというのが利用者の評価の状況でございます。

23ページは、同じく東京でございますが、領収証の発行。これも、「いつも発行する」という肯定的な評価がだんだん増えてきている。それから運転操作は、どちらかというところ横ばいという状況でございます。

24ページが大阪の例でございますが、少し傾向にでこぼこがございますが、接客マナ

一についてよいかどうかを聞いたのが左のグラフ、それからいつも返事をするかどうかは右側のグラフでございます。

同様に25ページが、忘れ物に対する注意、地理知識に対する評価となっております。

26ページ以降が、こうした運転者の労働条件あるいは質の確保に関する主な指摘ということで、一般的な指摘事項を整理したものでございます。

27ページでございます。タクシー事業においては歩合制主体の賃金体系が主流となっているために、増車、低運賃に伴う経営上のリスクの多くを運転者が負う構造となっている。これを背景として、供給過剰あるいは運賃競争が運転者の労働条件の低下に直結することになっているのではないかという指摘がございます。

それを受けて、歩合制主体の賃金体系の是正など、経営上のリスクを経営者側が適切に負う仕組みを構築すべきではないか。そのためには、例えば運転者に対する一定の固定給の支給を義務づけるなど、賃金制度に関する国の規制の導入もあり得るのではないかという指摘がございました。

これに対して、3番目でございますが、事業所外労働というタクシー労働の特質にかんがみれば、歩合制には一定の合理性を認めざるを得ない。また賃金制度は基本的には労使自治の問題であり、国の規制にはなじみにくいのではないかと。むしろこうしたことを前提に、需給バランスの改善や適正な運賃水準の確保など、全体として運転者の労働条件の確保を図っていくことが重要なのではないかという考え方もございます。

それから、タクシー事業においては運転者の人件費の比率が総費用の約70%を占めており、費用削減は多くの場合、人件費の削減によらざるを得ない。このために、例えば運賃競争が発生した場合、労働条件の低下に結びつきやすい構造になっているという指摘。

あるいは、最低賃金法の遵守状況、社会保険の加入状況等を含め、労働条件の確保に関して問題のある事業者について、厚生労働省との連携を強化し、退出を促す仕組みを強化すべきではないか。

運転者の資質の維持、向上のためには、タクシー業務適正化特別措置法に基づき、登録制度の拡充、強化など、運転者の質的規制の強化を図るべきではないかといった指摘でございます。

以上でございます。

【山内委員長】 どうもありがとうございました。

それでは皆さんにご意見を伺うことにしますが、最初に申し上げましたように、まずは論点3のほうからご議論をいただいて、それから論点4ということにしたいと思います。

ただ、3と4はかなり内容的に重複しているところもございまして、そういうふうに3と4と区切ると皆さんご意見が出しづらいということがあってはいけないと思いますので、その辺のことは重複などは恐れずにご発言願うことにして、とりあえず論点3のほうからご意見をお願いしたいと思います。

まずは佐々木委員。

【佐々木委員】 論点3からということですが、私はほとんど論点3には興味がありませんので、論点4のほうで。

歩合制と固定制ということですが、給与を固定給にするか歩合給にするかは基本的には労使で決める問題と考えていますが、それはそれとして、もし固定給を導入して運転者の給料全体を押し上げるということをすれば、タクシー事業者は、さっきの例で労務費を横ばいにした場合赤字になると出てきましたが、経営が成り立たなくなる会社が出てきて、その会社は市場から退出していきます。これは有効な手段になります。

しかし、現実にはそうはなりません。今のような安い給料でも運転者がタクシー市場に入ってくる以上、経営者は給料を上げませんから経営は赤字にならないです。労働者の給料は歩合制をとろうと固定給に変えようと、全体の給料、個人的には固定給を入れますと歩合給を累進的にするか、あるいは全体を調整して高い給料の人と安い給料の人を少しマイルドにするということがあったとしても、運転者全体の給料は今のミゼラブルな水準から脱することはできないだろうと思います。現在のミゼラブルな賃金実態は、運賃を上げるか1台当たりの営業収入を上げるしかないわけですが、運賃を上げますとまたお客が減る。だから恐らくその選択は、今はないだろうと思います。そうすると結局、減車をしなければいけないということだろうと思うんです。ですから私は、固定給の議論は本質的な解決にならないと考えています。

今回の論点3、論点4の多くは、行政が監査や行政処分など自分の仕事をきちんとやっていけばよいことであって、このようなメンバーで時間をかけて議論するというテーマではないのではないかと私は思っています。

それから、きょうの議論ではありませんが、私は前回出られなかったものですから、運賃制度のことにちょっとだけ申し上げます。

前回の議論は同一地域・同一運賃の方向に皆さんが収れんしていったようで、これはこれでいいのですが、私が心配しているのは、そういうことを国民が納得してくれるかどうかということです。特に地方で、電話で呼び出す人が多いときに、今ばらばらの運賃でやっていて便利だと言っている人たちが、この同一地域・同一運賃というものを認めてくれるかどうかです。その心配をちょっとしています。

もしそれが通らないのであれば、やはり最低限、下限割れ運賃の禁止を求めたいと思います。何度も議論していますように、タクシーの費用のうち70%以上は人件費で、それに燃料が6%です。修繕費と償却費の3%を加えますと80%以上が経営努力以外のコスト構造ということですから、残った2割弱のもの、一般管理費的なものですが、これを他社比2倍の効率で経営したとしてもせいぜい60円とか50円程度の差にしかならないときに、下限割れ運賃が出てくるというのはまともな経営をしている会社とは思えません。何か非正常なことをやっている会社ではないかと思えます。

ですから、もし同一地域・同一運賃が通らないのであれば、下限割れ運賃の撤廃というか禁止を求めたいと思います。

以上です。

【山内委員長】 今村委員、どうぞ。

【今村委員】 論点3と4の全般にかかわる私なりの問題意識なのですが、今まで検討され、議論をしてきた中身というのは、旧来型のシステムあるいは規制の枠組みと申しますか、これを前提としつつ、その中でどうするこうするという事に終始しているのではないかと私は率直に感じております。

今日の状況を考えた上で、やはり将来あるべきタクシー像というものを見据える必要がありますし、そういうことを問題として念頭に置きつつ、具体的に発生している問題に対してどう対処していくのかといったことになりませんと、場当たり主義的と言うと大変失礼ですが、何回もぐらたたきをやってもどうしようもないということに至りはしないかという心配もしているわけです。

そういう問題意識の中で率直に言わせていただきたいと思います。私はタクシーというのは非常に珍しい特性を持っているのだと思っております。タクシー労働者というのは販売の仕事をやり、かつ運転労働という生産の仕事をやり、最後に集金の仕事もやるということで、ほかの交通運輸労働者と比べましても非常に、流しを中心に何でもかんでもやってしまう自己完結的な労働を日々やっているわけです。一人でも仕事ができる職業に従事をしている。こういう特性というのは、ヨーロッパやアメリカを見てみますと、日本みたいに法人主体の事業形態というより、むしろ個人が営業するという形で広く定着化している。日本と比べると大変大きな違いがあるわけです。

私は法人タクシーの存在価値を否定するという事で言っているわけではありませんで、実は日本というのは法人タクシーを中心に、この間ずっと事業が運営され、産業自体を支えてきた。そうした中で今日の事態を迎えているのですが、私たち労働者の立場から言いますと、何が何でも将来にわたって法人タクシーだけでなければならないのかと問われますと、正直言って疑問が残ります。

どういうことかと言いますと、法人タクシーは法人タクシーとして、利用者の安心・安全の問題や労働者の権利や賃金・労働条件問題全般にわたって、それに見合う必要な努力、もっと広い視野でいいますと企業の社会的責任というものを全うしながら、ある面では労使協力・共同をして、いわゆる産業全体のいい方向に向かって努力をするということになるとするならばそれ自体大変結構なことです。しかし、今議論になっておりますように、悪質事業者が存在していたり、悪いことをやった事業者が力をつけていくというような構図がどんどん広がっていく中で、今までのシステムだけを考えてどうこうするというのではちょっと違うのではないかと、別の視点を持って考えるべきではないかと思っております。

今説明がありましたように6月14日から、東京・大阪でやられていました運転者登録制度が政令指定都市まで広げられることになりました。

私たちの主張というのは、こういう登録制度そのものは否定はしませんし、実効ある仕組みとして定着していくべきと考えていますが、いわゆるタクシードライバーの国家資格

制度をつくるべしというものです。タクシードライバーライセンスとでも言ったらいいいのだと思いますが、そういう資格制度をつくり、その上に立って、あえて申し上げますが、事業許可をとって個人でやるもよし、事業許可をとって共同でやるもよし、（事業許可はとらず）法人タクシーで働くのもよし。そういう形で、今は少なくとも法人タクシーしか職業選択できないわけですが、働き方の選択というものを将来的にも認めていく。そういうことの必要性を念頭に置いた今後の制度設計はできないのかという思いを持っているわけですが。そうしないと絶えず、悪質事業者の対策等も含めまして、なかなか矛盾が解決でき得ない。それは今の制度すべてを是とするからではないかと、私はそういう意見を持っております。

同時に、タクシー運転免許制度、すなわち国家資格制度ですが、私は非常に、今の状況を見ても有効性はあると思うんです。それは何ととっても、1つ目は、タクシードライバーをやるためには、安心・安全の確保ということも含めまして高い資質が要請されること。国家試験を通らなければいけないわけですから。2つ目は、そういうライセンスを持つわけですから、少なくとも自分を高く買ってくれる、自分の待遇をよくしてくれるところを選択するという意味において非常に大きな影響を行使するだろうと。俗にいいますと良貨が悪貨を駆逐していく1つの機能を持つということにもなります。3つ目には何ととっても、選ばれたタクシードライバーの集団というものが、間接的といいますが結果的に台数を制限するという意味で有効性を発揮する。ロンドンのタクシーを見ても一面、そういうことが見られるわけです。

そういう面では、乗せる側、乗る側の共通の利益という話もあるわけですが、やはりそういう立場の人たちの意見というのでしょうか、そういう人たちが納得でき得る方向性というものを、大いにいろいろな形の中で議論していただきたいと思ひますし、私自身は1つの方策として、今申し上げたことを強調しておきたいと思ひます。

【山内委員長】 そのほかにご意見ございますか。

【三浦委員】 タクシー問題で議論されるとすぐドライバーの歩合給という問題が提起されるのですが、きょうは厚生労働省の方もおられますが、私ども事業者として、基本的には固定的部門というのが7割、歩合部門は3割と。これは厚生労働省のほうからの通達もありましたし、そういう基本的な考え方でやっております。

私どもの会社も、基本的には基本給は時間給で1時間680円、そのほかに乗務給ということで1日乗務しますと3,000円つけて、簡単にお話ししますと11乗務いたしました1日5万円ずつ働いたと仮定しますと55万円で、給料が33万5,500円になるんです。そのうち、歩合給と言われる部門が9万7,000円、残りは大体固定的部門ということで7:3ということになっております。

中にはオール歩合とかリースという考え方でやっておられる事業者、特に新規とか低運賃でやっておられるところはそういうものにとらざるを得ないでしょうが、何十年とやっておりますが、労働基準法というものがありますので、それに基づいてきちんと、最低保

障給も6割ということで労使の間で確認しております。基本的な固定的な部分については7割程度を目安にして、歩合的な部分については3割という形になっておりますので、その辺はひとつ誤解のないようにお願いしたい。

いつもこの話になると、歩合給が悪いから結果的に労働者に全部しわ寄せが行っているんだというような話になってしまうので、そこだけあえて申し上げたところでございます。

それからもう1つ、論点3で、我々は、労働基準法、道路運送法、道路交通法という法律のもとで事業を運営しているということはこの内容で今おわかりいただけたと思うのですが、特に行政処分等を見ますと、やはり新規の会社が、東京の場合、平成14年2月1日以降100社近くありますが、そのうち20年4月現在で6割の会社、60%程度の60社が何らかの処分を受けている。

では既存の事業者はどうかといいますと、14年2月1日以前ですと大体250社ありましたが、同じように見ていきますと3割弱という感じでございますから、どちらかというところと参入基準はあまりにも緩和しすぎたのではないかと。事後チェックでやるということなのですが、東京だけでも法人タクシーが350社、個人タクシーが1万8,000台ありますから、それを東京運輸支局や運輸局で監査をすればいいんですけども、とても賄い切れません。監査も、タクシーだけではありませんし。バスもトラックも、それから今言われるような有償運送事業をやっておるNPOとか、そういうところまで監査をせざるを得ないということですから、ほとんど手が回らないという中であって、新規のほうがそれだけ多いということは、あまりにも参入基準を緩和しすぎたのではないかと。

もう一度ここで、新規に入ってくる方が、ほんとうにタクシーをやろうと思って入ってくるのなら結構なのですが、6割の新規事業者への対策とかをやっていた上でやっていただくというのが大事ではないかという、2点だけ申し上げておきます。

以上です。

【山内委員長】 ありがとうございます。

待鳥委員、どうぞ。

【待鳥委員】 先ほど今村委員からドライバー免許のお話がありました。この問題は前回のビジョン小委員会のお話から出ていた問題ですが、やはり個タクとの関係をどうするのか。法人タクシーシステムそのものをどうするのかといったきちとした体系的な議論が必要なのだと思いますし、大阪等でも、個人タクシーみたいに称しながらでたらめにやっているところがほんとうに公共性を担保しているのかという問題については、近畿運輸局から正確な資料が出されたところなんです。夜だけしか稼働しないといったような実態もあります。霞が関だって、昼間は法人タクシーがこの前に並んでいるけれど、夜は全部個人タクシーしか並んでいないといったような状況がある。そういった法人と個人との役割分担の問題、位置づけの問題と絡めてドライバー資格を議論しないと生煮えになってしまうのではないかと。時間が要るのではないかと思います。

それと、悪質事業者の退出の問題ですが、やはり悪質事業者の退出だけでは片がつかない

い。事後チェックだけでは、この間の経過を見ますと限界があるし、非常に不十分だと思います。監査体制の強化も、先ほど報告がありました。1万3,000社を超える中で、ほんとうに十分に目が届くのだろうかということがあります。行政費用も膨大になってくるのではないかと思います。

したがって私たちは、参入時に条件を厳しくしてハードルを高くすべきだということを訴えてきたわけです。と同時に、資料では、退出要件のところでもどんなに厳しくしても、今の制度では処分逃れが横行しているという問題が触れられていません。

点数が50点になって事業の停止、あるいは80点になって事業許可の取消し、そういったものが近くなってくると、事業を廃止したり会社を倒産させて、親族や従業員が新たに新会社を設立する。そして同じ場所で同じ車で同じ運転者で、会社の名前だけ変えて営業を継続するといったようなことが横行しているわけですから、その辺のところ、そういう処分逃れをやらせないシステムをきっちりつくらないと、どんなに事後チェックと言っても効果はないのが現実であります。大阪の状況などはそうだと承知をしています。

あるいは、そういう点数制度で、事業停止や許可の取消しということで悪質事業者の退出を促すという中で、対抗手段として分社化なども処分逃れの方法として現実には増えているわけです。大手が分社化していく背景には、大小の規模を問わずに違反件数でカウントをされるといった問題があったりして、そういう処分逃れに対するさまざまな手立てが講じられてしまっているというところは、これから退出基準等を考えていく上で十分重きを置かなければいけないのではないのでしょうか。役員だけではなくて、実質処分を受けた企業と同一だという判断基準をしっかりとつくりたいと、この問題は解決をしないのではないかと考えています。

それから、前にも言いましたが、どんなに監査を厳しくしても、脱法あるいは違法行為はなくせない。どんどんアンダーグラウンド、闇の中に潜ってしまうというこの業界の体質もあります。

また、コンプライアンスが強調され、まじめな企業が労働時間管理をきっちりすれば、労働時間に関係なく、改善基準等も関係なく野放しで働かせてくれる企業のほうに運転者が流れるという大変残念な実態もあるわけです。

運賃を下げて賃金を下げただけの経営者が企業努力をしているみたいな評価をされ、もてはやされるような業界のあり方というのはおかしいし、改めなければいけないのではないかと考えています。

ちょっと長くなりますが、労働条件の問題についてつけ加えさせていただきたいと思えます。資料にあったとおり、全国平均は300万円を超えていますが、地方段階では年収200万円台が圧倒的であります。ある意味、雇用・被雇用の労働市場のメカニズムが賃金労働条件の決定に働いていないという構図があるということです。労働者が来なければ、人手不足になれば賃金が上がるべきところが、そうはなっていない。稼働率が80%を割っているような状況の中でも賃金は上がっていかないという状況があるわけです。

やはり一定の生産性が確保できるような台数の規制、あるいはダンピングまがいの運賃に対する規制があわせて講じられないと、労働条件の問題は抜本的には解決できないと思っています。

歩合制賃金の問題もありました。歩合給であれば、体力に任せて頑張れば頑張るほど賃金は上がるはずですが、残念ながら宅配便とは違ってタクシーには若い人たちはほとんど入ってこないというのは、そういう劣悪な賃金の現実が反映しています。残念ながら現実には、最低賃金が最後の歯止めになっているという状況が、地方段階ではあるわけです。また、最低賃金が最後の歯止めになっていながら最低賃金も払えないような状況になっていって、結果的には労働時間は正規にやっているけれど労働時間のカウントが正規になされていないということで、最低賃金違反逃れというものもまた横行しているわけです。

台数競争、運賃競争をさせて生産性を下げたおいて、適切な労働条件を確保しようとしても非常に無理があるということについては、改めて強調しておきたいと思います。

歩合の問題については、資料に歩合給に合理性があるというご指摘がありましたが、私は合理性はないと。合理性があるという表現は言い過ぎではないかと。歩合給が必須ではないと思っています。

ここで歩合給の是非論や善悪論を論じるつもりはありませんが、やはり歩合給、なかんずく累進歩合の存在があるがために、資料の14ページ、15ページにあるような、営収が下がっても収支率が100%を超えていく、コスト割れにならないという経営の実態があるということです。歩合給が今日の状況下でも何とか経営を維持させているという背景であることは、この資料からも間違いのないところではないかと思っています。

事業場外労働であっても、今だったらGPSやデジタルタコグラフで、どこにタクシーがいてどういう労働をやっているかというのはデータできちっと出てくるわけですから、歩合給でしか労務管理ができないということはないわけです。賃金でしか労務管理しないという安易な経営になっているのではないかということです。

それと今、三浦委員から、固定給が7割あって3割ぐらいが歩合給だと言われました。しかし、今の実質の賃金を見れば、率で上限を決めておいて、その率の枠内で固定給あるいは歩合給に割り振るとというのがほとんどのタクシーの賃金になっているわけです。したがって、固定給といっても一定の歩合率の枠内での問題でしかないということは、改めて申し上げておきます。

賃金の問題はなかなか複雑でご理解いただけないかもしれませんが、結果的には歩合率で決まっています。

いずれにしても、一定の生産性がなければ適切な労働条件というのは不可能だと思っていますが、昭和30年代の前半に、タクシーの交通事故が「神風タクシー」として社会問題化したときに、その事故多発の原因として歩合給の問題が指摘をされました。政府の交通事故防止対策本部として、やはり歩合給を改善していった固定給比率を高めていくべきだという決定があります。昭和33年4月1日にタクシー事故防止要綱が出されて、そこ

では当時ですから基本給の額は1万円程度を基準として行政指導を行うという政府方針もありました。その結果として、90年代初頭までは固定給比率が次第に高まって、固定給中心のA型賃金がありました。しかしバブルの崩壊と規制緩和によって、ほとんどそれが壊滅状態になってしまったというのが今日のタクシー問題の遠因になっているということについては、改めて指摘をしておきたいと思います。

ちょっと長くなりましたが、そんな状況があるということと、運賃については前回言いましたが、地域で1社が低い運賃をとれば対抗上他社も低い運賃をとりますから、低いところでの同一地域・同一運賃になってしまうという現実があります。それは全部労働条件にしわ寄せされます。

以上です。

【山内委員長】 佐々木委員、どうぞ。

【佐々木委員】 三浦委員に質問しようと思いましたが、待鳥委員から最後のところだけ説明がありました。先ほど言った歩合給と固定給の比率の問題です。ずっとタクシーの營收が減ってきている中で、労務費がどんどん下がっていつつじつまを合わせてきたという歴史ですよ。ですから、私はほとんど歩合制かと思っていたんです。それが7割が固定給だという。

【待鳥委員】 固定的部門のことですが、実質は歩合率の枠内での配分です。

【佐々木委員】 固定的部分。実質的には、グラフを見ればずっと下がってきていますから、多分歩合制なんだろうと思うんです。

これは藤田課長に質問したらいいかと思うのですが、13ページの絵を見ますと、要するに運転者によって稼ぎがめちゃくちゃ違うということですね。これだけ違っているときに、ちょっと素人的には、固定給なんていう議論はなかなかしにくいと思いますね。月に100万円稼ぐ人と30万円の人がいるのに、固定部分を半分にするとか、それはないですよ。だから、入れるにしてもある限られたパーセントで。

それにしても、ちょっとこれは信じられないグラフですね。質問です。

【藤田旅客課長】 これは特定の会社の協力をいただいて業界団体のほうで調べた数字でございます、実態として恐らくこういう差があるのだろうとっております。

私どもは判断する立場にはございませんが、業界のほうからは、こういう実態があるがゆえに歩合給というのはある種必然なんだという説明がなされることが多いというふうに理解しております。

【三浦委員】 私のほうからよろしいですか。資料を出したほうですから。

これは現実的に出した数字で、ほとんどの会社はやはり上から下まで、1日当たりの營收で、仮に平均で5万円ですと、上は確かに7万円がいます。下も3万円とか2万円というのはある。月の營收も、11回完全乗務したときに、やはり上は80万90万がいますが下は30万とか40万がいますから、完全固定給というのはとても無理です。やはりある程度歩合給を入れないと経営が成り立っていかない。

それともう1つ、歩合給の問題について、労働団体からいろいろと言われますが、ドライバー自身からは「もう固定給にしてください」なんて出てこないんです。逆に固定給にして、ドライバーがいなくなってしまうと会社自体が閉鎖したというところも、新規の会社で現実にあるんです。やはりタクシードライバーをやろうと思ったら、働けばそれだけの収入を得たいというのが、タクシードライバーとしての、なりたい人の考え方だろうと思っております。

以上です。

【山内委員長】 先ほどから、もう論点3と4というのはごちゃ混ぜになっていますが、その辺は全く気にせずにご発言願います。

関委員、どうぞ。

【関委員】 論点3と論点4というのは非常に関連性が強い問題ですので、同時に意見を言わせていただきたいと思っています。

私はいつもここに来て、ほとんど私が思っているとおりの資料がいつも出てきていますので、本質は非常に皆様のほうもよくわかっていらっしゃると思うのですが、きょうは特別におもしろい資料が出ています。ページで言うと14ページと15ページ、タクシー事業の経営指標の推移です。

これはいわゆる収支率が110という部分と、逆に輸送人件費を固定した場合の収支率を見ていただくとわかるように、基本的にこの問題というのは収支の部分を経営者がある意味で先取りをして、労働者に最終的なつかけを回しているという状況ははっきりと。ずっとこれは、問題的には同じ本質のものがあるわけです。

実を言うと、どちらでカバーするかという問題ではなくて、どちらからもカバーをいただく必要があると、私はこの大きい構造改革の中では必要だと思っています。

経営者の方から見れば当然、収支率の確保というのは重要だとは思いますが、一番重要なのは、業界の将来性を考えていけば、いい運転手さんを今後どのように確保していくのか。今はある意味では年金の受給者で、それがベースにあって一定の賃金が低くても入ってくるという労働市場の構造ですが、ご存じのように団塊世代を含めて少子化が続いていきますので、すべての業界にこれからいい人が入ってこない中で、タクシー業界が今後も続いていくためには、やはり「タクシーの運転手になりたい」というあこがれを持つ業界になっていかなければいけないという形になりますから、経営者だけが得をするという業界から、運転者の労働条件に一定の質を確保した上で、お互いが共存できるという関係をつくっていただくことにほかならないんだろうと思うんです。

この表は、数値的に110と90で、足して割ると100になるという、あまりにも絵にかいたような数字になっているのですが、私は労働者のほうからも歩み寄っていただきたいと思っています。この業界は、どう考えても経営者のほうが有利な業界なんです。だから、必ずしも労働者の立場だけでもものを見るのではなくて、自分たちがまた新しい会社をつくって、自分たちがいい経営者になることによって、労働者から一矢報いるという。

自由な市場を持っている日本ですから、そのぐらいの気概を持って独立をして、自分たちが苦しみを知っているからこそ、いい経営者としてタクシー業界に名乗りを上げるんだというぐらいの構造改革をぜひしていただきたいと思っています。

ですから今回、私はずっとこれを申し上げているのですが、参入規制ではなくて、やはり退出の一定のルール、それと経営者側からは利益の配分の仕組みを、先ほど言っている歩合制とか固定給ということではなくて、総体の中で一定の額を出していかざるを得ないだろうというところで業界がまとまっていただけないだろうか。

これは自主ルールというよりは、このタクシー業界そのものを健全に、さらに将来性ある業界にするために、経営者だったら必ず必要な視点ではないかと思っておりますので、どの仕組みがいいかというのはちょっと私も今は考えついていないのですが、ぜひそういうお気持ちの上で、ご自分たちで何らかのビジョンを出していただけないかなと思っています。

それと、ペナルティーのルールで言えば、遊休車両が多くて幾ら車両をとめてもというところがあります。前からこの数字で出てきているのは、車両は増えても従業員数は実は全然増えていないという形になりますので、例えば従業員に見合った数だけしか車両は増やせないような、基本的に人を中心に置いたルールづくり。今は車両を中心に置いたルールづくりになっているんですね。そうではなくて、人材の確保を前面に置いた上での車両の増加の指数。それと、きょうは厚生労働省さんもお見えになっていらっしゃいますが、やはり道路運送法からの規制だけではなくて、労働条件のほうからのペナルティーも、タクシー業界のほうからも一定の規制ができるような仕組みというのは必ず必要ではないかと思っております。

先ほど、悪いことをしているのは新規が多いんだというような発言については、これは絶対に受け入れられるものではありません。先ほど言ったように、いい経営者は必ず日本にいます。ですから、そういう方々の参入の道をふさいでしまうのは、この業界にとっても非常にもったいない話だろうと思っております。一定のハードルを設けるというのは必然性があるだろうと思っておりますが、全く門戸を閉ざして、既存の事業者だけでこれからもやっていくんだというようなことではやはり将来性がないと思っておりますので、その辺を踏まえた上で、ぜひ両方からの歩み寄りをお願いしたいと思っております。

【山内委員長】 鎌田委員、どうぞ。

【鎌田委員】 私も論点3と論点4を合わせて、少し意見を述べたいと思っております。

まず運転者の労働条件、それから利益の労使での配分ということにもなるかと思っておりますが、歩合給にするか固定給にするかは基本的にはやはり労使の自治、労使で決めるということではないかと思っております。この点については、他の業界と比較して、例えば固定給を伴う賃金決定システムを、この業界だけ特別に法律あるいは行政で規制をするというのは、理由がないのではないかと思っております。

そもそも、個々の労働条件、とりわけ賃金が生活に見合っている、あるいは生活を向上させる賃金が得られるかどうかというのは、これは皆さんもおっしゃるとおり賃金決定シ

システムの問題ではなくて、やはり売り上げ等を含めた生産性の問題ですので、この点について環境が悪化していくという状況であれば、労使の間の分配がどのように変えても改善は見られないのではないかと思うわけです。

しかし、ではこの問題についてすべて労使にゆだねるというふうを考えるのかと思いますと、その点については改めてこの労働行政、あるいは労働に関するさまざまな規制の出発点に戻りまして、最賃、それから社会保険、それから先ほどから話題になりました累進歩合制などの問題のあるものについてはしっかりと指導をして、場合によっては事業者の退出を行うという、そのシステムをつくるべきではないかと思うわけです。

こう申しますと、これは単に行政の手ばかりといいますか怠慢という話もあるかと思いますが、私はこのワーキンググループに何回か参加して、1つほかと違うのかなと思ったのは、非常に賃金システムが複雑そうだなというのが第一感です。ちょっと外から見てわからない。それぞれのヒアリングをして、ほんとうは何かというのがわからない。これも珍しいなと思いました。固定的部分とか固定給とかって、私などは多少は何を言っているかはわかっていますが、これは恐らくほかの人たちはまずわからない。おまけに累進歩合という。累進歩合も、実態として何が累進歩合なのかというのは、恐らく探してみたら、双方の意見を聞いたら全く違うものが出てくるのではないか。この中でコンプライアンスをどう確保するかというのは大変大きな問題だと思っています。

むしろ、こういった点をしっかりと行政にやっていただくことによって、ほんとうに問題のあるものについては事業停止命令を含めた厳しい対応をとっていくというのが、一罰百戒ではありませんが、この業界にとって今行われる1つの大きな課題ではないかと思っています。

その際に、コンプライアンスを確保するために行政の役割を期待するわけですが、労使双方に、とにかく経営者の方たちをお願いしたいのは、意図的ではないとは思いますが、あまりにも複雑で工夫が凝らされ過ぎているような賃金システムではないかと。つまり最賃ひとつにしても、ほんとうに違反しているのかどうかよくわからないという、そういうことがありますので、賃金システムといっても透明性が確保できるようなものをつくっていくということが重要で、その辺のところを期待したいと思っています。

それから、規制の根拠ですが、国土交通省は道路運送法違反ということで規制、さまざまな指導監督を行っているわけですが、これは従前から私は申しましたのは、厚生労働省との連携ということも十分考えて、また厚生労働省もこうした点について、さまざまな労働条件についての規制というのはお考えのことでもありますので、実際一つ一つの実効性の確保のための手段については、双方スキームといいますか仕組みを考えて対処をお願いしたいと思っています。その際に、今は累進歩合というのは指導ベースですか、特に法令違反ということではなく指導ベースになっていますが、こういったことも国土交通省の中で何らかの法的根拠なりを持って取り組んでいっていただきたいと思っています。

最後に1つ、例の個人主体のドライバー制と言うんですか、何と言うのかちょっとわか

りませんが、法人タクシーではなくて個人を中心にした……というお話も先ほど来ありまして、こういう議論をした場合、私はここで賛成するか反対するかということをお願いしたいわけではなくて、もし個人ということになりますと労働法規は一切適用にないということになります。もちろん最賃もなければ労災も適用はないということですので、今こういうさまざまなタクシードライバーの方たちがかなり過酷な状況で働いて、最賃を下回るという中で働く場合もあることを考えますと、最賃の規制もなくなってしまいますと相当厳しい就業環境になるかなとも思います。そういったことをセットで考えて本格的に議論していただければありがたいと思っています。

以上です。

【山内委員長】 政栄委員、どうぞ。

【政栄委員】 まず2点について申し上げたいのですが、その前に誤解をされてしまうので一言だけ申し上げておきたいのですが、先ほど来、歩合給論議の中で、三浦委員のほうから7割は固定部門ですというお話がありましたが、これはB型・AB型それぞれ含めてですが、最初に分配率ありきで、そこから逆算して固定給部分が設けられているという形式であるということ。それから東京の事業者の皆さん、地方の事業者の皆さん、それぞれ立場が違うということ。そして形態、様態も違うということ。こちら辺については誤解なきようお願い申し上げます。

ではまず1点目、監査のあり方、チェックのあり方ですが、従来からお話がありますように、事後チェックに改められて今日に至ったという話であります。しかしながら、特にその中でも新規事業者については頻繁にチェックをしていくというお話が、先ほどの報告の中にもあったところですが、論点3のほうの27ページで、違反状況等々ということですが、実はこの間に237事業者の新規参入があった。しかし170事業者、延べでかつ170事業者の監査しか行われていない。

これははっきり言って無理なんです。100人体制が200人体制になったからといって、これは物理的に無理。無理を承知で、事後チェックをするからオーケーということでのこの規制緩和がスタートしたという、施行時におけるところの但しですが、これは行政の皆さんには失礼けれども、一般を欺く発言があったということでもあります。

もう1つ、供給が増えて日車営収が下がってくる。そうすると人件費にも影響が及ぶ。これはそのとおり。と同時に、やはり経費を減らすというと、最後のところは車の耐用年数を増やす、また新規参入事業者については一般事業者のお古、中古車を新規参入のスタート時に使用する。その結果が27ページにも、これは大阪の例ということですが、平均で六、七年使われている。

これは特に一般の委員の皆さんには誤解を招きそうところなのですが、私も自家用車は年にせいぜい3,000キロか4,000キロしか乗りません。しかしタクシーは大体8万キロから9万キロ乗ります。平均で7年ということになると、40万、50万キロ乗っている車。自家用車では考えられないくらいポンコツが走っているということ。車検に受

かればいいという程度で済まない問題が現実には起きている。それはやはりお客さまに対するサービスの低下ということにつながってくると思います。

最近は禁煙タクシーが増えてきていますが、乗ったら車そのものがたばこのヤニくさい車が随分走っている。ここでは大阪の事例ですから、僕も大阪に行って乗せてもらいます。きょうは坂本委員がいらっしゃっていますが、大阪のタクシーはほんとうに汚くなりました。（笑）申しわけないけれどもそういった状況です。

そのほかの問題を見ても、やはり事後チェックだけでほんとうに適正なサービスが確保できるかという点と難しいと思います。先ほどいろいろな税制の問題や事前チェックのお話がありましたが、そういったことも含めて、やはりバランスのいい、事前、事後、ないしは事中と言ったらいいのかどうかわかりませんが、そういったチェックを組み合わせていく仕組みは大切なことだろうと思います。

もう1点は、お話があったように、今、例えば歩合給ひとつとっても、私どもの加盟組合、加盟企業の中でも、完全固定給でやっている会社もあります。もちろん地方で、ほとんどが電話で注文をいただいて走るといったケースですが、完全固定給の会社もあります。

そういった中で、これもまさしく地域の特性、それから企業特性、対顧客との関係、いろいろなケースの中でやれる問題であって、このワーキンググループに出席させていただいて、大きなテーマの1つが、やはりこれは東京のものさしで地方を全部というのははっきり言って無理なんだということを、皆さんからも理解していただきたい。こんな思いで出席をしております。行政のほうは、分権論議などと言うとすぐに道州制だとか大げさなことを持ち出しますが、私どもが言っているのはそういうことではなくて、やはり地域の実情に合わせた、地域の意見が反映できるような仕組みを供給の問題、運賃の問題、それから運転者の資質の問題、事業者の退出方法の問題、いろいろなところで利用者、そして地域の意見が取り入れられるような仕組みをつくっていかないことにはまずどうにもならない。

それから、運転者の資質ということだけをいろいろと議論されておりますが、これは批判、非難されることを承知で申し上げますが、やはり「衣食足りて礼節を知る」です。ほんとうに食えない、明日をも知れない人が、お客さまに100%の満足を与えられるような仕事ができるかといったらそれどころじゃない。あしたの米をどうしよう、子供の給食費をどうしよう、こんな働き方の中では、そこまでは手が回らないというのが実態だと思います。その意味では、最終的にはほとんどんひどくなって新しく運転手さんになろうという労働力の参入がなくなればどこかで収れんしていくなどという、そういう時間はありません。基本的に今すぐ何とか手を打ってこの問題を解決しないと、ほんとうにこの産業、働く人だけではなくて利用者にも迷惑がかかるようなことになると思います。

ちょっととりとめのない話で恐縮ですが、1つの絵図だけで全国全部を律することはできない。そのことはご理解いただいた中でご議論いただきたいと思います。

以上です。

【山内委員長】 富田委員、どうぞ。

【富田委員】 こちらを見ますと皆さんざっと挙がっているのですがほんとうに時間がないのですが、ちょっと説明をさせていただきたいと思います。

きょうの論点3と4と比べまして、4のほうから入っていきたいと思うのですが、「労働の質を確保」とか書いてあるのですが、質を確保するというのは、もちろんいろいろ条件はあると思いますが、やはり賃金だと思うんです。簡単で、賃金をきちんととれるようにしてやれば質のいい人は入ってくる。我々が選択できるようになるということなので、幾ら何でも、あまりにもひどい低賃金で質だけいいのをとれ、それを保てと言っても、それは無理なんです。

そういう意味で、私はこの論点4の、いろいろ労働条件改善とか質を確保とありますが、歩合制とか固定給の問題の前に、賃金制度の問題ではなくて収入の量だと思うんです。量が少なくて、それを分配する余裕がないんです。分配するようなゆとりのある量でしたら、それは幾らでも出してもいいと思うのですが、もう何もありません。ですから、その中で幾らやっても質のいい人はこの業界に入ってこないんです。

ですから、どうしても収入を多くしなければ乗務員さんの賃金は上げられない、上げられなければ質は上がらないというので、先ほど歩合給や固定給の話が出ていましたが、地方でいろいろ違うかもしれませんが、東京は基本的にはほとんど歩合給なんです。ですから、売り上げがあったらその60%とか62~3%は自動的にとれてしまうんです。社会保険とかいろいろなものを入れて、売り上げの70%ぐらいが乗務員さんに払われるわけですが、幾ら払おうと思っても、全部の収入が例えば30万では、50万払えと言ってもこれは無理なんです。

ごらんになってよくおわかりのとおり、これだけ個人個人で差があるわけです。ですからそこで固定給、歩合給の議論をするのは非常に無駄な時間を費やすことだと私は思っておりますので、やはり売り上げを上げるようにしてやらなければいけない。それでなければ質なんて確保できないと私は思います。幾ら何でも、この低賃金で仕事をちゃんとやれと言っても、それはなかなかかわいそうだと私は思っております。そういう意味では、やはり収入を増やしていくにはどうしたらいいかという議論に行ったほうがいいのではないかと。

今1台当たりの収入を増やして乗務員さんの賃金を上げるにはどうしたらいいかといったら、もうこれは議論は尽くされておまして、やはり台数を少なくする。それでタクシーを効率的にもっとよく動かす。今、幾らやっても1日2万円しかやってこられない場所がある。ですが台数を少なくすることによって1日3万円やってくるということができれば、すぐ自動的に乗務員さんの賃金は50%上がるんです。

やはり何と言いましても、乗務員さんの賃金を上げなければ乗務員さんの質を確保することを幾ら求めても限度があるということで、きょうの論点4のほうは、私はそういうふうに考えております。

それから論点3のほうですが、悪質な事業者排除と言うのですが、悪質事業者が発生してバタバタするような今のタクシー業界というのは異常だと思うんです。制度が悪くてこういう問題が発生してきていると思うんです。昔から悪質事業者というものはもちろん全然なかったとは言いませんが、これほど問題が出るぐらい数が多くなるということはなかったと思うんです。

悪質事業者がどうしてこんなに発生してしまったかという、やはりそういう土壌をつくってしまったからだとは私は考えております。そういう意味で、悪質事業者の排除についてこういう高級な審議会で論議しなければならないようなことはぜひなくしたいと思うんです。もう少し上の話をさせてもらいたい。

ですから、もう処分のやり方は決まっているので、国土交通省のほうでどんどん監査して処分をしていただいて結構ですから、悪質な事業者をなくすと、そういうものが生まれにくいような土壌をつくるように。ただ罰する、ないしは退場者を出すという、その発想がよくない。思いがよくないと思うんです。そうではなくて、全員を全部よくするというような思いを持って、この産業を育成するつもりでやっていただきたい。

国民は、消費者はタクシーを選んで乗っていないです。乗れないんです。どれに乗るかわからないんです。ところが、悪質な事業者に乗るな、良質な事業者のタクシーに乗れと。そんなことを言って国民が理解するかといったら理解するわけがないんです。

ですから、選択するようにしろとおっしゃっていますが、それには大変です。非常に時間もかかりますし、国民の理解を得られないと私は思っています。それができる場所もあるかもしれませんが、例えば東京・大阪の大都市の場合、都民に「タクシーはちゃんと選んで乗りなさい」と言ったらものすごいブーイングが来ると私は思っております。

もちろん、選択させて乗せるというのは理想的ですが、それは世界的にそんなの無理なんです。流し中心ですから非常に便利に使われている。いちいちタクシーに電話しないと使えないとなったら不便になってくるんです。それで必ず良質なものが選べるかと言ったら、私は絶対100%の保証はできないような気がするんです。

そういう意味で、事業者の質の問題でやる前に、そういうものが発生しないように、まず事前チェックとかいろいろあると思いますが、その辺のところをお考えいただいて。何でもかんでも入れてしまって、さあ悪質なのがいるからどうしよう、という話は、私はやめてもらいたいと思うんです。

そういうことで、きょうの議論の中身は、乗務員さんの労働条件という論点4につきましては、ぜひ彼らの処遇がよくなるように皆さん方でお考えいただきまして、運賃を値上げしていただくならそれでも結構ですけれど、運賃値上げでは絶対によくなりません。私どもはプロですが、プロがこうはっきり言うのですから、何しろ供給を減らす以外方法はないと。もう世界中そうやっているんです。日本だけがジャブジャブ供給を多くしておいて、それで賃金を増やしてやれと。これは歩合制とか固定給ではなくて制度が問題なんですよね。そういう意味で、台数を調整して適正台数にするということをぜひ皆さん方でお

考えいただきまして結論を出していただきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

【山内委員長】 ありがとうございます。

あと5分ですが発言希望者が5人ということで、1人当たり1分しかないのですが、なるべく要点でお願いいたします。

【下谷内委員】 では1分だけですが。きょうお示しいただきましたこのタクシードライバーさんのアンケートなのですが、これを見ますと、違反してでも収入が上がれば違反するという感じで受け取れます。そういったしますと、違反しても収益が上がるのであれば、それは安全性の面も確保されませんし、例えばそれで行政処分を受けたとしても経営的にはうまくいくというのであれば、違反はなくならないと思ひます。そうすると、例えば退出のことに關しますと、やはり課徴金とかそのようなものも考へてみるべきではないだろうかと思ひます。

まだありますけれど1分なので。

【山内委員長】 ご協力に感謝いたします。

それでは藤井委員。

【藤井委員】 1分でお話ししたいと思ひます。今の富田さんの意見にかなり近いのですが、やはり今回の問題の、論点4、論点3のいずれもそうなのですが、きちんと需給を調整できればかなりの部分は解消するだろうというところがあることを、まず我々は忘れてはならないだろうと思ひます。にもかかわらず、いろいろと議論をすべきところはあるんだということで、本日の議論はどちらかという補足的な議論であるということをも認識することが必要だと思ひます。

その一例なのですが、また学術的に申し上げますと、時々ジレンマのお話をいたしました。ジレンマの問題で、悪いことをする人を規制しようとするとうい問題が起こるかという、トリレンマ問題という、ジレンマというのは2ということでトリというのは3ということなのですが、悪いものを規制するとトリレンマ問題が起こること社会心理学で知られております。どういことかという、悪いことを規制すると、その悪いことはしなくなるけれどももっと悪いことをするやつが出てくるという話なんです。

ですから、規制をずっとやっいてこうとするもの、論点3のことを過度に監視するようなシステム構築をするというのは、世の中をどんどん悪くしていつてしまう可能性が非常に高いところは、まず忘れないでいただきたいと思ひます。それが1点目です。

にもかかわらず、自由化の中で悪いところが入ってきってしまったというのが現実であるとする、この論点3の議論は、今後未来永劫にこういことをきちんとしていくというよりは、今入ってきってしまったものをどう退出させるかという「今」の（時限立法的な）議論として議論すべきであって、それとは別に、きちんと参入のところで障壁といひますか、障壁ではないですがきちんとチェックをしていつて業界そのものを健全化していけば、論点3の議論はおのずと補足的なことになっていくと思ひます。それが2点目です。

以上です。

【山内委員長】 ありがとうございます。

次は松田委員、どうぞ。

【松田委員】 1点だけ、事業者と組合の方に伺いたいのですが、カーナビとかタコグラフとか、最近新しい装備を入れることが増えているのですが、その使用料を運転者からとるといような話を聞いたことがあるのですが、それは事実なのでしょうか。

【富田委員】 日本には約7,000人の事業者がいるのですが、そのうちの1%の人が何かをやると全部の事業者がやっているようなことが言われるのですが、ほんとうにそんなことはないですよ。たまたま運転者さんが1人、そういうのとるんだよと言われてたらみんなとっているんだということになるのですが、事業者のほとんどはちゃんとまじめにやっているんです。ちょっとの人のために事業者がみんな悪者になっているんです。この辺のところは私どももちょっと広報が悪いと思いますが、ぜひ誤解をなさらないように、ぜひお願いしたい。そういうことは絶対にないとは私は言えませんが、あったとしてもほんとうにわずかなものだと思います。

【坂本委員】 ちょっと緊急的に。すみません。大阪の事例でいきますと、しょっぱなに出ております、名義貸しという制度の論議がありますよね。佐々木委員もせんだってお出でになりましたけど。要するに、経営リスクを負わないシステムで事業をしてはるところは、経営リスク、消費者のための安全とか快適輸送とか、そういったものは全部運転手、現場労働者におっかぶせるんですよ。だから今言われたような現象は優等生的な東京を中心にしてはそう一般論かもしれんけども、特に大阪のような焦土と化したようなまちでは、まさに組合の皆さんが言われるように、経営リスクを全部、労働者、運転手におっかぶせているんですね。だから、ここにほんとうに乗務員さんが自信をもって、よし、わし、ほんたら、日本のタクシーの乗務員になろうという、こういう気概が薄れてきているということで、非常に危惧されている話ですわ。そやから、一般論としては言われた話かもわからんけど、特にそういう地区があるんですよ。要らんことを言いましたかな。よろしく。

【山内委員長】 宮下委員、どうぞ。

【宮下委員】 少し抽象的な意見になるかもわかりませんが、特に規制緩和の問題、特に私どもの交通産業、日本の経済・物流・人ということで支えてきたというか、そういうことは成果があったのかなと思っております。

ただ、特にお客さまを運ぶこういったタクシーまたバス、安全ということを考えた場合、最近のツアーバスの問題や、またタクシーでも運転事故が増えている。そこで働いております、何とか生活したい、収入を増やしたい、そういったことにつながっているのではないかと。こういった安全の問題、そして交通ということを考えた場合、それぞれ規制緩和そのものに何ら反対する気持ちはありませんが、ただ、人を運ぶこういう交通産業、何とか国土交通省も重たい腰を上げて、何らかのそういう規制をすべきではないかと思っております。

以上です。

【山内委員長】 安部委員、どうぞ。

【安部委員】 佐々木委員が冒頭に言われた意見に、私は全く同感を持って聞いていたのですが、ほぼ同じ認識をしております。

今村委員が言われた運転者の国家資格の問題は、ちょっと今の緊急事態とは違う話ではないかと思っています。重要な論点ですが、少し長期的なスパンで見ないと、今そのことを議論していくと、今解決しなければいけない問題を遠ざけてしまうのではないかと感じております。

つまり、きょうの資料の14ページ、15ページがまさに今の問題を端的にあらわしています。市場が縮小しているもとで台数が増えたことによって供給過剰状態が起きていることが、今のタクシー業界の一番大きな問題を生んでいますから、この需給バランスをどうするかということをまず解決しないと。それがまず土台になると思います。そこをある程度はつきりさせた上で、将来のビジョンなり制度設計を考えていくということで、まずそこをやる必要があるだろうと。あわせて、運賃のあり方、水準のあり方を議論していくことを、今まさにやらなければいけないのではないかと考えています。

こういった状況の中で、ドライバーの状態が非常にしんどくなってきていますから、今日お示しいただいた宮城大学の先生の調査に示されているようなことが実は起こり始めている。私は先だって九州のある地方都市に行ったのですが、そこで聞いた話では土産物屋さんとタイアップをして、そこにお客さんを連れて行って、その売り上げの20%、30%をキックバックすると。これによって収入の低さを補う運転手が出てきている。

これは一つの例ですが、こういうことが実は全国各地で起こり始めていて、モラルハザードが進みつつあるというのが非常に大きな問題だろうと思っています。

ですから、日本のタクシーが今崩れつつあるのではないかと考えていまして、そこをどうするかということがやはりここでの議論だろうと思っています。

最後に、政栄委員のほうから大阪のタクシーは汚いと言われたのですが、立派なタクシーもありますので、それはちょっと誤解なきよう。(笑)

以上です。

【待鳥委員】 先ほど松田委員から労使に質問がありましたので。

やはり経営側と労働側では認識が違います。東京でも大部分に近い事業者が、GPSの使用料やあるいはチケット手数料とか、さまざまな名目で運転者負担というものがあります。今、運賃改定でそれを極力排除しなさいということで、運賃の東京の認可条件になっているほどの実態であります。今後どうなるかというのはこれから。そういうことをつけ加えておきます。

【山内委員長】 反論があると思いますが。

【富田委員】 宮下委員のお話の中で安全の問題が出ましたので一言だけ。

実は先週、警視庁から東京の業界に、非常に事故が増えている、どうしてタクシー業界

だけ減らないんだという警告書みたいなものが来まして、中身を見ますと、空車のときの事故が非常に多いと。これはもう昔から私どもプロはわかっています、暇になると事故が増えるんです。忙しいと事故がそんなに増えていかない。これはどうしてかと言いますと、暇になると運転者がお客さんを探してあせって仕事をするわけです。それで非常に事故が増えるんです。

現状は、今そういう時期にありまして、1日走るうちの60%は空車で走っているんです。40%はお客さんをお乗せしていますが60%は空車で走っていますので、かなりあせってやらないと何しろ稼げない、ろくな給料がとれないということで、かなりそういう問題がありますし、また少しずつ高齢化していくものですから、どうしても事故が起こる環境がだんだんできてしまう。

ということで、安全の話が出ましたが、現状はもう事故がどんどん増えていくような環境が毎年毎年激しくなっている。車の台数は増えていく、高齢化はしていくということで、私どもも危惧しています。

【山内委員長】 ありがとうございます。

それでは、時間がもう過ぎておりますので、そろそろ本日の議論を終了したいと思います。

本日は2つの論点をご審議いただきましたが、時間が必ずしも十分ではありませんでした。その辺をどうかご了承いただきたいと思います。

事務局のほうで本日の議論を整理しまして、次回に反映していただければと思っております。

本日予定しました議事はこれで終了ということになりますが、本日の会合で、このワーキンググループで抽出された論点のうちの主要な部分について一通りの議論が終わったということになります。次回は中間的な整理を行うことになりますが、国土交通省のほうから何かこれについてのコメントをよろしくお願いいたします。

【本田局長】 自動車交通局長の本田です。2月8日のスタートの時にごあいさつして以来、初めて発言させていただきます。

きょうまで7回、非常にまさに毎回精力的なご熱心な審議をしていただいております。その時々、大変鋭い、あるいは興味深いご指摘をいただきましたし、正直我々が思いもよらなかったような角度からいろいろなご指摘をいただいている、多少我々も反省をすべき点も多いと思います。また、昨今もう1回議事録を読み返させていただいている状況です。

次回、7月3日には、これまでのご議論を我々なりに1回整理をさせていただきたいと思っております。それと同時に、やはり行政の責任を預かる行政当局として、現時点でのこれらの問題についての私どもの考え方をまとめさせていただいて、ぜひ審議会の場にお出しさせていただきたいと考えます。

特に夏以降、この審議会では、やはり具体的な制度についてのご検討をお願いしたいと思っておりますし、年末には我々もそれを法制化する作業、次期通常国会には法案として

提出させていただきたいと思っておりますので、より具体的な制度設計についてのご検討を賜りたいものですから、そういったご審議に入っていただくための1つの材料として、全体を通しての、あくまでも現時点での行政当局の考え方を一通りまとめさせていただいて、ぜひ提示をさせていただきたいと思えます。

それと同時に、実は昨年、緊急調整地域として仙台を指定させていただきました。かつ、ここでも議論がありましたとおり、現在の緊急調整地域というのは正直大変使い勝手の悪い制度なものですから、昨年は思い切って特定特別監視地域といった供給過剰対策を新たに入れさせていただいたのですが、その地域指定期間が8月で期限がまいります。

したがって、こちらのご審議と同時にではありますが、並行して9月以降、そうした全国の供給過剰対策をどうするかについて、我々としても答えを出す時期が7月ぐらいからまいるものですから、そういった施策の思想的な整理も我々自体したいものですから、両方の意味をあわせて、次回7月3日には我々の考え方をぜひ提示をさせていただき、なおかつその点について今までと同様の忌憚のないご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

【山内委員長】 ありがとうございます。

それでは、今の本田局長のコメントを踏まえまして、次回については中間的整理についてご審議を願ひたいと思えます。

最後に事務局から、何か連絡等ございましたら。

【阿部企画官】 次回は7月3日の10時から12時まででございます。また、前回第6回の議事録につきまして、今、照会させていただいておりますので、修正等ございましたら事務局までご連絡いただきますようお願いいたします。

以上です。

【山内委員長】 ありがとうございます。

それでは、長時間にわたり熱心にご審議をいただきましてありがとうございます。これにて終了させていただきます。どうもありがとうございました。

— 了 —