

第3回人材確保・育成ワーキンググループ 議事概要

日 時：平成27年12月2日（水）10：00～12：00

場 所：経済産業省別館850号会議室

人材確保・育成に係る取組として、全国ハイヤー・タクシー連合会の武居労務委員長より求人側の立場から、宇佐川委員より求職側の視点から、それぞれ発表がなされた。

また、鶴田旅客課長より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説明がなされた。

委員からの主な発言は以下のとおり。

自治体がコミュニティバスを支援して地域の交通を維持しようとする取組があるが、タクシーの公共交通機関としての位置付けを自治体はどのように見ているのか。自治体が支援している例はあるのか。

地方都市、郡部におけるタクシーの仕事のあり方について、見直しを図るべき時期かと思う。同じ労働時間の枠内で、タクシーの本業とは別に自治体から業務委託を受けてやっているものもある。例えば、市町村合併により広域化したことで、自治体は、通園バスや小中学校のスクールバス、病院輸送のジャンボタクシーなど、困っている人たちをどうするかということによって頭を悩ませている。そういうところにタクシーがどういう形で切り込んでいくのかということが問われている。そういう意味では、市との関係において努力するべきであり、それが地域貢献につながる。

そうした中で問題になるのは、競争入札が非常に多いということ。安全性を担保した価格設定ができなければ、誰がやっても経営が維持できない。これを今後どうしていくかということが課題だと思う。

評価手法の中で、賃金や労働条件があまりにもひどすぎる中で、どの辺のところを念頭に置いて、それにどう接近していくのかということが大きな課題になるのではないか。賃金の改善度とは規制緩和前の2001年度のタクシー運転者の年収を念頭に置いて、それにどれだけ接近したかをもって改善と言うのだと思うが、当時の1日1車当たりの運送収入に戻すということをやっと続けるのか。人材確保・育成と言うにはほど遠い現状の中で、一体どうするつもりなのか。

実働率80%では2割の車が遊んでいる。1台当たり年間50万円経費がかかる。遊休車両をちゃんと処理すれば、経費が浮き労働条件改善に回すことができる。労働時間の問題で言えば、一定程度減車が進めば1車1人制とか2車3人制を、効率のいい1車2人制まで持って行くことができる。業界として自主努力も含め減車を進めないといけないと思う。

評価手法の賃金のところについて、東京では退職金制度はほとんどないと言っているが、地方では退職金制度があり月例の賃金や賃金総額がちょっと違って来るので、その点も考慮してほしい。

優良事業者の公表ということだが、優良とは全国一律の基準によるものなのかそれとも地域別に基準を変えて判断するものなのか。

宇佐川委員報告の18ページ（公表資料「資料〇」）に書いてあることは、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。

兼務と短時間勤務が、現状どういう規制になっているのか。必ずしも運転時間だけではないので、兼務の時に労働基準法上の労働時間と、その中で運送業でどれくらいやっているかを合わせて安全性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ので、その辺が今どうなっているのか伺いたい。本当の安全性確保のために必要なところは押さえながら、なるべく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だと思う。

評価手法のところで、実態に応じた政策的インセンティブを課していく時に、今、政府全体や厚労省においてインセンティブ付与としてやっているのは、例えば女性活躍推進法や若者雇用促進法というのがあり、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ものがある。若者雇用促進法は、中小企業でもできるようなインセンティブ付与の枠組みを作っていこうという方向になってきているので、そういうやり方を視野に入れながら、国交省やタクシー業界も真剣に考えないといけない。全体として若者の雇用を促進して、ブラック企業をなくし労働条件を改善しようという動きがある中で、タクシー事業、タクシー産業としてどうやっていくかという工夫を、もう少し外を見ながらやっていくことが必要だと思う。

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、やる気はあるけれども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いいと思う。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。どんなに一部の人が頑張っても、ある利用者の目に触れる人がそうでない人だった場合、結局業界全体の印象になってしまう。以上のように、業界全体について、3段階で取組を考えていく必要があると思う。

評価手法のところで、タクシー問題が社会的に注目を浴びるようになったのは規制緩和後だと思うが、規制緩和後に参入してきた事業者と既存の事業者とで違いがあるのか。

評価する際に1つの属性を分けられるようにしたらどうか。地域や規模、それから参入の時期とか。

事業規模によって、やる気はあっても体力がないということはある。そうした中で少しずつ改善していくためにも、キャリアアップ助成金を使いやすくするとか、少しずつ変えていくしかない。コスト関係では、期間限定減車や事業用の車庫を一部の時間だけ限定的に貸し

出しを認めるとか、あらゆる手法を通じて原資を増やし、それを前向きな女性・新卒採用といったものに充てていくしかないと思う。

新卒や女性といった新しい、従来タクシーの中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ある程度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。テレビやマスコミなどで女性が生き生きとタクシーで働いている姿を見ていいと思うのは当然である。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。

ただし、地域、あるいは小規模、零細も含めて、それを改善していくというのは、ビジネスでいうと大変な問題があるので、労働環境の適正化と、ビジネスの様々なチャンスを含めた活性化の議論をうまくミックスさせて、知恵を出しながら進めていくということが今日の課題としてあるのではないか。本日は、ポジティブ・ネガティブな評価を他産業・求職者・業界内に情報提供することで、改善を進めていくという議論があった。