

声明

政府は、職業運転者の生活を奪い地域公共交通の崩壊を招く

ライドシェアの検討を中止せよ

2023年11月9日

全国自動車交通労働組合連合会

中央執行委員長 溝上泰央

私たち全自交労連は、全国のタクシー、ハイヤー、自動車教習所で働く労働者が組織する産業別労働組合です。11月6日、規制改革推進会議の地域産業活性化ワーキンググループ（以下WGと記載）において「ライドシェア」の導入に向けた議論が行われました。しかし、「国民の移動の自由」を現場で支え続けてきた私たち労働者の声はこの議論に反映されておられません。この書面をもって私たちの意見を表明します。

ライドシェアの導入は職業運転者の低所得化を加速させ、かえって公共交通の担い手不足を深刻化させることから、政府にライドシェアの検討中止を求めます。

国は、公共交通従事者として第二種運転免許を保有し、地域住民の移動の権利を守ってきたバス・タクシー乗務員の待遇改善こそ政策の最優先課題と位置づけ、バス・タクシーの効率化や最適化によって地域の移動を確保することを前提とすべきであり、それでもカバーできない地域においては現在の自家用有償旅客運送制度の適用で対処すべきです。

日本のハイヤー・タクシー産業は、世界でも例外的に、企業に正社員として雇用された乗務員が主力を担っており、雇用関係を前提として、運行管理や安全・接客に関する教育が実施されています。同時に、乗務員は、最低賃金や割増賃金の適用、雇用保険や厚生年金への加入、労働時間の制限の適用といった労働関係法令の適用を受けることができ、何よりも労働者の権利を行使し、団結して労働組合を結成し、企業との団体交渉を通じて賃金・労働条件の改善を実現することができます。

一方、ライドシェアは、プラットフォームと契約を結んだ形式的な個人事業主（ギグワーカー）として働くことが前提となったシステムであり、権利保護が不十分なため、世界的に就労者のワーキングプア化が問題となっていることは周知の事実です。

私たちは、ライドシェアの導入により、過当競争が生じバス・タクシー乗務員の賃金・労働条件が悪化すること、そして職業運転者の就労形態が正規雇用からギグワーカーへと転換されていくことを強く懸念しています。

不安定な収入と待遇の下で長期的な人生設計が困難なギグワーカーが、正規雇用を置き換

えていくことになれば、所得の減少による購買力の低下、税収・社会保険料収入の悪化、少子化のさらなる加速といった社会全体への悪影響をもたらすことも真剣に議論されるべきです。

11月6日のWGでは、ライドシェアの導入に向けた議論が行われる中で、タクシー・バス会社の経営に関し配慮する声が多く聞かれた一方、現にエッセンシャルワーカーとして地域公共交通を支えている乗務員の待遇悪化に関する視座はほぼありませんでした（國峯孝祐専門委員の資料には、海外のライドシェアの導入によりタクシー乗務員の賃金が悪化したとの記述が存在するものの、その点には言及されませんでした）。

持続可能な交通手段を設計する上で、参入要件を緩和し供給量を増やす行為は、短期的には住民の移動手段の確保に寄与するよう見えます。しかし、現場の運転者の賃金や労働条件が悪化することで長期的には供給の安定を損なう結果を導き、最悪の場合、一切の交通手段がなくなる事態すら起きかねません。少子高齢化により労働力人口がさらに減少していく日本においては、なおのこと、就労者の低所得化は絶対に避ける必要があるのではないのでしょうか。

タクシー乗務員は多くが歩合制賃金で働いているため、営業収入の多寡により賃金が大幅に増減します。ライドシェアが街にあふれば、必然的にタクシー車両1台当たりの営業収入は低下し、乗務員の賃金を減少させることとなります。

そもそも現在の「タクシー乗務員不足」とされる状況は、営業台数と運賃を自由化するタクシー規制緩和の影響によって過当競争が生じ、タクシー乗務員が低賃金・長時間労働の負のスパイラルに落ち込んだことが原因であり、直近においてはコロナ禍において営業収入が激減したことで、最低賃金水準にまで賃金が落ち込んだことが大きな要因となっています。

ただ、ようやくコロナ禍を脱した効果や全国的な運賃値上げの効果によって、営業収入と賃金は急激に改善してきました。その結果として今年3月末から9月末までの間に、全国のタクシー乗務員数は1185人増加しています。

数十年間にわたり、減少する一方であったタクシー乗務員数が増加に転じたことは、重要な転換点であり、今こそ、さらなる賃金・労働条件の改善を推し進めて、担い手不足の解消を果たすべき好機といえます。同時に若年層や女性のニーズに合致した職場環境や短時間勤務シフトの導入を各企業が進めなくてはなりません。また賃金が営業環境によって大きく左右される歩合制賃金を見直し、固定給を主体とした賃金体系を実現していくことが重要となります。

しかし、ここでライドシェアの解禁が認められることとなれば、バス・タクシーと需要を取り合うこととなり、企業から賃上げの原資を奪って、乗務員の賃金・労働条件を再び悪化させることとなります。ライドシェアとの過当競争により、諸外国では多くのタクシードライバーが収入の悪化にさらされ、長時間労働を余儀なくされました。2018年には「週に

100時間以上働かなければ生活ができない」とSNSに投稿した後、ニューヨーク市庁舎前で自らをショットガンで撃ち自死したドライバーもいます。私たちはそのような状況が日本で再現されることを座視するわけにはいかないのです。

※参考 【タクシー乗務員の推計年収 全産業平均との格差】

	法人タクシー乗務員（男女計）の 推計年収	全産業平均の推計年収（男女計）と の格差
2022年	3,613,300円	▲1,352,400円
2021年	2,804,000円	▲2,089,100円
2020年	2,996,200円	▲1,876,700円
2019年	3,575,800円	▲1,431,100円
2018年	3,464,700円	▲1,507,300円

※厚生労働省・賃金構造基本統計調査より。推計年収額は、月額賃金の総支給額を12倍した金額に、年間の一時金・賞与額を足したもの。

また、ライドシェアのドライバーが、世界的にワーキングプア化している事実とその背景についても、十分に検証する必要があります。11月6日のWGでは、宮木由貴子専門委員より「ライドシェアによりワーキングプアが増加することを懸念する声もある」との質問がありました。Uber Japan社の担当者は、「多くの国でプラットフォームとしての対応は進化してきており、病気や産休の際の保証をプラットフォームが出すとか、運転手側の組合とプラットフォーム事業者が直接交渉をして、必要があれば最低賃金を交渉するなど様々な形で運転手の働き方を向上する取り組みが広がっております」と回答していますが、現実にはプラットフォームはドライバーの労働者性を認めることに極めて消極的であり、ドライバー側が訴訟を起こせば最後まで争い、その国や地域で法制化されるまで、労働者性を認めてこようとしませんでした。「進化」という言葉を選び、プラットフォーム側が自主的に状況の改善に努めているような言動は極めて偽善的であると言わざるをえません。

それは、現にUber Japan社が食事配送員の労働組合「ウーバーイーツユニオン」との団体交渉を拒否し続けている事実一つを取ってみても明らかです。東京都労働委員会は2022年11月25日、同社に対し、団体交渉に応じるよう命令を発しましたが、同社はこれ

を不服として中央労働委員会に再審査を申し立て、現在も団体交渉は行われておりません。

WGでは、ライドシェアに関する各国の規制・禁止事例について、様々な意見が出され「プラットフォームが責任主体となればいい」といった発言もありました。しかし、安全運行や雇用に対し責任を負わず、通常の企業が求められるコストを支払わないことで成長してきたのがプラットフォームのビジネスモデルです。「プラットフォームが責任主体」と位置付けるためには、現行の国内法の規定はまったく不十分であり、行政による許認可権や命令権、監査権、運賃や料金体系のアルゴリズムの開示を求める権利等が立法措置によって担保されない限り、絵にかいた餅に終わることは明らかなです。責任主体が不明瞭なままに、拙速にライドシェアを導入すれば、国民の生命と財産が危険にさらされる事実を重く受け止める必要があるのではないのでしょうか。

また、国内でライドシェアを議論する際には、日本のハイヤー・タクシー産業が、世界的に極めてユニークな営業形態をとっていることをご理解いただく必要があります。それは、原則として運転者が企業に雇用されている点です。諸外国のハイヤー・タクシーは個人営業を基本とし、「タクシー会社」が存在する場合も配車業務、営業ライセンスや車両の管理・貸与等を行う主体にすぎません。一方、日本のハイヤー・タクシー産業は、企業が乗務員を正社員として雇用し、企業が安全管理や労務管理に責任を負う形式で発展を遂げてきました。1959年には個人タクシーの制度が追加されましたが、あくまでも法人タクシーで10年以上乗務した優良運転者に個人営業を認めるもので、法人企業による雇用が制度の土台となっています。

法人企業による乗務員の雇用を前提とした我が国のハイヤー・タクシー制度は、個人営業を前提とした諸外国のハイヤー・タクシーに比して、コスト高となる欠点をもつ一方で、安全な運行、接客技能の高度化と均一化、供給の安定性（1人1車の個人営業と違い、出庫・帰庫の時間を会社が管理し、交代勤務制を取ることで需要の少ない時間帯でも車両を供給できる）、タクシー専用車両の導入といった、日本のハイヤー・タクシーの強みを生んできました。日本では鉄道やバスと同様にタクシーが「公共交通」と位置づけられていますが、安全と供給に責任を負う主体が明確であるからこそ、「公共交通」と定義されうるのです。

一方、ライドシェアは、ドライバーが個人事業主として働くことを前提とした制度にほかなりません。

日本でライドシェアを導入するということは、職業運転者を「賃金や労働時間に関する法令が適用され、企業の指揮命令を受ける労働者」から、「労働者としての権利が認められない、偽装請負的な個人事業主」に転換させることを意味することは、改めて強調しなくてはなりません。

現在のライドシェア導入議論の中では「既存のバス・タクシー事業者がライドシェアドライバーの運行管理や車両管理を担う」というアイデアが一部で提起されていますが、運行管理とは、ドライバーの心身の状態を見極め、問題があれば乗務させない権限と責任を負う行為です。現在は雇用関係にあるからこそ、強制力をもった運行管理が可能となっていますが、雇用契約を結んでいないライドシェアドライバーに対し、強制力ある運行管理ができるとは思えません。健康診断の結果や、服用中の薬の種類等の個人情報を開示させることが可能なのでしょうか。まったく現場の視点を無視した空論が交わされているように感じざるをえません。

また、WGでは自動運転技術をタクシーに活用することについても言及されました。米国や中国ではすでに無人運行のタクシーの営業が始まり、日本でも2026年までに無人タクシーの実証運行を目指すとの報道があるなど、自動運転技術が日夜進歩していることは確かです。しかし、まだまだ安全性に課題は多く、米国でも一旦、運行が中止となりました。仮に安全性が担保されたとしても、介助が必要なお客様や、人間の接客を求められるお客様の存在、積雪時や事故・災害時の運行など様々な事態へ対処する必要性を考えれば、人間の運転するタクシーの役割はこの先数十年間なくなることはない、私たちは考えております。

一方で「無人タクシーが実用化されれば、タクシーの仕事はなくなる」といった報道・言説が先行する中で、現に乗務員として働く者の間では将来への不安感が広がっているだけでなく、新たにタクシー業界へ就職を希望する人に二の足を踏ませることとなり、直近の課題である公共交通の担い手不足を悪化させる負の影響を生じています。

自動運転に関する規制緩和を検討する上では、長期的な雇用の安定について、政策的な検討が為されることを強く望む次第です。

最後に、河野太郎大臣はWGにおいて、「『国民の移動の自由』が制限されているということは、深刻な人権問題にもなりかねない」と語りました。私たちは、交通政策基本法（2013年成立）の立法を目指す運動の中で、「移動の自由を人権として保障すべきだ」と訴えてきた立場であり、全く同感であります。

では、その移動の自由を現場で担い続けてきた私たちの意見は、なぜ日本の公共交通政策を大転換する議論の中で、一顧だにされないのでしょうか。現場で働く者の声を無視した議論に価値があるのでしょうか。

私たちは今後も、エッセンシャルワーカーとしての使命と矜持を胸に、安全で親切な旅客輸送に努めていくことをお約束いたします。同時に、働く者の生活や将来への希望を無視した、ライドシェアの導入には強く反対を表明し、より持続可能で社会全体の発展につながる公共交通の実現に向けた議論を求めます。

以上