

総合的な安全対策と人材確保・育成対策について

～普通第二種免許の取得年齢等の引下げ要望～

一般社団法人
全国ハイヤータクシー・連合会

1. タクシーの総合的な安全対策

(1) 普通2種免許の取得年齢・経験年数の引下げ要望の基本的な考え方

タクシーの総合的な安全対策を向上させることを前提に運転免許制度の改正による普通第二種運転免許の取得年齢・経験年数の引下げを要望。

(2) 総合的な安全対策の検討

- 若年者の自動車運転に関する知識・技能を補完するための対策について、今後、トラックの準中型免許の安全対策等を参考に警察庁、国土交通省と協議、検討を進めたい。
 - ・ 若年者がタクシー運転に必要な知識・技能等を修得するための方策。
 - ・ 高校新卒者に対する採用後の教育・研修制度等。
 - ・ タクシー乗務員として登用後の研修・教育制度等。
 - ・ タクシーに係る交通事故防止対策
- 車両安全対策の強化と運行管理支援システムの高度化の推進
 - ・ 2017年度内にトヨタから次世代タクシー(タクシー専用車両)の発売が予定されているが、全タク連では被害軽減ブレーキ等の標準的安全システムの装備を要望している。
 - ・ ドライブレコーダ、デジタコ等の更なる普及・拡大策とこれらの機器を利用した安全教育の充実・強化。
 - ・ GPS-AVM、スマホアプリを活用した配車システムの高度化の推進。

2. 人材確保・育成対策

(1) 新しいタクシーのあり方検討会の設置

タクシー事業を巡る諸課題及び今後の新しいタクシーのあり方について幅広く検討する場として、平成27年1月、国土交通省自動車局に「新しいタクシーのあり方検討会」及び人材確保・育成WG、事業経営WGが設置された。同年8月に「中間とりまとめ」が公表された。同検討会には、全国ハイヤー・タクシー連合会長、東京ハイヤー・タクシー協会会長、タクシー事業者及びタクシー関係労働組合代表が委員として参画している。

○人材確保・育成WG

(座長) 鎌田 耕一 東洋大学法学部教授
水町勇一郎 東京大学社会学研究所教授
宇佐川邦子 (株)リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター長
楓 千里 (株)JTBパブリッシング取締役 ノジュール事業担当
児玉 平生 毎日新聞世論調査室委員

(オブザーバー)

川鍋 一朗 (一社)東京ハイヤー・タクシー協会会長
田中 敬子 すばる交通(株)取締役副社長
今村 天次 全国自動車交通労働組合総連合会書記長
手水 辰也 全国交通運輸労働組合総連合ハイタク部会事務局長
松永 次央 全国自動車交通労働組合連合会書記長

(行政)

厚生労働省労働基準監督課調査官
国土交通省 自動車局長
国土交通省大臣官房審議官
国土交通省自動車局旅客課長

(2) 新しいタクシーのあり方検討会「中間とりまとめ」の骨子

- I. はじめに
- II. タクシー事業を巡る現状
 1. タクシーに求められる役割
 2. タクシーを巡る諸課題とその現状
- III. 今後講ずべき施策
 1. タクシー需要の創出・拡大
 - (1) 増加する需要への対応による利用者の拡大
 - (2) 運賃設定の柔軟化による潜在需要の顕在化
 - (3) 社会貢献を通じた利用の促進
 2. 人材の確保・育成
 - (1) 運転者のサービス向上を通じたイメージ改善
 - (2) 若年層・女性の採用の拡大
 3. 経営基盤の強化
 - (1) 事業経営の効率化
 - (2) 制度面での対応
- IV. タクシー適正化・活性化施策の施行状況の評価・促進
 1. タクシー特措法の施行状況についてのフォローアップ
 2. 全国的な活性化策の展開
- V. 終わりに

(3) 人材確保・育成のための今後の取り組みの方向性 ～「中間とりまとめ」から～ #1

ア 積極的な採用活動の実施

若年層・女性には、タクシー運転者は長時間労働や事故の危険性など、マイナスのイメージを持たれがちである。しかしながら、他産業に比べて柔軟な勤務形態を選べることや、努力次第では同年代に比べて高収入を得られること等のポジティブな面についても積極的にPRすることにより、若い世代にとっても将来にわたって魅力ある職業として位置づけられるよう、取り組みを重ねていく。

【具体的な対応】

① イメージの向上

タクシー運転者のイメージ改善を図りつつ、若年層・女性を主な対象として職業としてのメリットや魅力をPRするためのフォーラム、キャンペーン等を実施する。

② 学校関係者へのアピール

高校・大学等の就職活動に係わる担当者等に対し、タクシー運転者という職業についての情報提供を行う。

③ 地域におけるPR活動の推進

タクシー運転者のメリットや魅力、キャリアパスについての理解を促すため、就職イベント等の機会を活用し、実際に従事している若年層・女性のタクシー運転手との意見交換会を開催し、地域の公共交通を担う身近な役割についてPRを行う。また、各種の地元メディア等を通じて、地域の利用者に対してタクシー運転者としてのメリットや魅力を訴え、認識の浸透を図る。

④ 新卒者の家族の理解促進

実際にタクシー運転者として活躍している若年層・女性について、行政機関のホームページ等も活用して紹介し、タクシー運転者のメリットや魅力、やりがい等について、新卒者やその家族の理解を促す。

(3) 人材確保・育成のための今後の取り組みの方向性 ～「中間とりまとめ」から～ #2

イ 勤務・キャリア構築の環境改善・透明化

利用者に直接接している運転者が自らの職業に対して「やりがい」を実感し、日々の業務に取り組むことは、利用者サービスの高い水準の確保にもつながる。このため、運転者のスキルに対する適切な評価や、キャリアアップ構築の透明化を促進する。

【具体的な対応】

① 雇用環境・キャリアアップの透明化

新卒者が、タクシー事業における勤務環境や、10年、20年勤続した場合のキャリアをイメージできるよう、長期勤続者を対象として処遇、キャリア構築のための教育訓練制度等について情報提供を行う。

② スキル取得によるメリットの付与

観光、外国語、手話、福祉等タクシー運転者のスキル取得に対する処遇面でのメリット制の導入について検討を行う。

③ 職場施設の美化・充実

トイレや更衣室など事業所の施設面での勤務環境が若年層・女性の職業選択のネックとならないよう、その整備・充実・美化等施設面の改善に取り組む。

④ 多様な勤務体系の検討

現在、タクシー事業において普及している歩合給制や日勤・隔日勤務といった勤務体系にとられない、固定給制、短時間勤務等多様な働き方や、賃金に係る諸問題について検討する。

