

2008 年 7 月 25 日

株式会社アシスト
常務取締役 新堂 聡

記

① タクシー業界参入にあたっての市場環境見通し、参入戦略、及び参入後の事業活動について

(株)アシストは平成 10 年に「低公害低料金タクシーの普及」を目的としてタクシー業界に参入しました。タクシーを利用するお客様のほとんどが一人もしくは二人の少人数で利用する方が大半です。

しかし、当時のタクシーは大半が 2000cc の中型車を使用していました。

地球環境が問題になっている中で大きいサイズのタクシーが少人数のお客様を輸送するという事を無駄と感じ小型車に転換することで Co2 の排出量を削減したいと考えました。

アシストの大きな目標としてはタクシー全体の 3 割を 1300cc クラス等の小型低燃費車に変え、ガソリン消費量を抑え、Co2 の大幅な削減を行いたいと思いました。

更に小型車を使えば車両価格や燃料費が安いため、経費を抑えることができるので乗車料金を安くする事ができます。

また、値段を下げることで利用客が増え、売り上げが増えることで 乗務員の給与アップを図る事が出来ました。

発足当初からワンコインタクシー（初乗り 500 円）でスタートしたかったのですが、下限割れ運賃が認可されず、初乗り 580 円で営業を開始しました。

- ・ 平成 14 年 12 月、初乗り 500 円の料金が認可され、平成 15 年 1 月からワンコインタクシーを開始。
- ・ 平成 16 年 9 月、小型車よりも更に燃費の良いハイブリッドカーのプリウスを 10 台導入し、初乗り 660 円深夜割増なしの運賃とし、小型車 500 円、中型車 660 円の 2 車種の体制となる。（プリウスは 1500cc ながら車両が大きいので 3 ナンバー車扱いになっているので小型車登録が出来ず中型車扱いです。）
- ・ 平成 18 年 10 月、小型車の初乗り 500 円を 640 円深夜割増なしに変更（深夜帯は実質的に値下げ）
- ・ 平成 20 年 5 月、小型車、中型車の区分がなくなり、普通車で初乗り 700 円深夜割増なしに変更。

- ② 平成14年の道路運送法改正（需給調整規制の廃止）を中心とする今までの規制緩和に対する見解及び御社の事業展開に与えた影響について

アシストでは平成14年以降185台の車両を増車、4営業所体勢を確立。

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年
車両台数	39	99	116	139	148	166	216	224
備考		墨田営業所の開設	三鷹営業所の開設	西新井・潮見営業所の移転				

- ③ 今回の通達に基づく「特別監視地域」等の指定地域拡大に対する御社の見解について

全社が車余りを起こして全社の稼働が低く、本当に身動きが取れない状況というのであれば特別監視や緊急調整が必要だと言えます。

東京特別区・武三地域などは市場原理による格差が生まれ始めている環境下であり、今回の特別監視地域指定は間違っています。

タクシー業界は同族経営の会社が多く、どの会社も先代、先々代からのお付き合いがあり、仲間意識で経営を行っているのは明白です。

特別地域拡大の要因となった交通政策審議会のWGで意見交換を行っている専門委員の方達が経営している会社、もしくは組合も、業界を活性化させるために他社と差を付けようと必死になって新しいサービスを展開しているとは言えません。

馴れ合いから競争意識がなく助け合いをしようとするのではないのでしょうか。

今、人が集まらず稼働率の悪い仲間の会社を助けるために増車を止めれば運転手の労働条件悪化を防ぎ、待遇改善できるなどとWGで意見した結果の特別監視地域拡大ではないかと感じております。

- ④ 業界では歩合制をとっている事業者が多く、このことが運転手の待遇悪化の要因であるとの見方がありますが、この点に関する御社の見解について

アシストは、待遇悪化したと思っておりません。（別紙の営業月報を参照）

努力が、給与として還元されるために管理職である部長、所長よりも多い給料となっている乗務員もいる状況で、労働に対する正当な報酬を得られる透明性のある給与体系だと考えます。

一般論で待遇が悪化していると言われておりますが、基本的に乗務員は正社員として身分が保証され社会保険にも加入しております。

ほとんどの乗務員は他の職業の経験のある中途採用ですので年功序列の給与体系はタクシーには合わないと考えます。

また、管理職、一般社員で区別するなら乗務員は一般社員です。

一般社員であれば、平均年収430万を少ないとは思えません。

世の中で言う平均的な年収の中には管理職や経営者なども含まれており、一般社員だけの乗務員の年収と比較する事自体無理があると思います。

- ⑤ 運転手の労働条件悪化や安全性低下への懸念等の問題解決のために参入・増車要件の引き上げ等の方策が国土交通省のWGにおいて検討されておりますが、このような再規制に対する御社の見解（実際の効果の有無も含め）について

参入・増車要件の引き上げ等の方策は問題の解決にはならず、むしろ運転手の労働条件はさらに悪化させる可能性があると考えます。

さらに、今後タクシー業界に就職しようとする人間の待遇悪化に繋がると言えます。

既にアシストで起きている現象ですが、増車ができなくなると乗務員にとって条件のいい会社、魅力のある会社は人がいっぱいになり募集ができなくなります。

そうすると、これからタクシー業界に就職しようとする方は条件の悪い会社、魅力のない会社に就職せざるをえない状況が生まれてきます。

今まで人が集まらず稼働していなかった車両を持つ会社に入社する人が増える事で動いていなかった車両が動き出し、増車は止めたが稼働している車両台数は実質的には増えるという現象が起き始めます。車両が増えすぎて1台1台の売上が減ったから増車を止めたのに、結果的に稼働車両を増やす結果となってしまいます。

しかも、条件の悪い会社、魅力のない会社の車両を稼働させる結果になってしまいます。

アシストは就職しようとする側にとって魅力ある会社となるべく常に努力しております。

（例えば、社員旅行：2007年9月台湾、2008年9月香港）

お客様に選ばれる会社となるだけでなく、働く者に選ばれる会社となることをアシストは目指しています。

人が集まる、だから増車する、人が集まる、だから増車するという状況を繰り返しております。

ただむやみに増やしているわけではなく、チケットの契約、無線配車の数を見ながら計画的に増やして居る状況です。

ところが、増車を止められてしまうと、アシストに入社したいという人を受け入れることができなくなります。（既にシフトによっては受け入れが不可能な営業所が発生しております。）

『若い人が入ってこない。』というのは何もしない会社が言っているだけであり、アシストの2007・2008年の入社状況（2007年入社年齢別構成表・2008年入社年齢別構成表を参照）を見ていただくと、2007年は94人で平均年齢42才、2008年は42人で平均年齢42才となっていて、20代、30代も入社しており、ほとんどの方々がタクシー業界の平均賃金を大きく上回る収入を得ております。

今回の通達は、条件が悪い等の原因で人が集まらず稼働率の悪い会社の人に人を流すだけで待遇改善になっておりません。

社会保険にすら入っていない会社で眠っている車両を稼働させるだけです。

（アシストの社会保険の加入率は352人中321人91.2%です。）

もし、通達を出すのでしたら採用をやめろという通達をだすべきだと考えます。

つまり、今後は乗務員を増やさないという方針であるべきです。

増車をさせないというやり方では、動いていない車両を動かすだけであり、業界の活性化に繋がりません。また、安全性低下を問題視するのでしたら、60 才で二種免許の有効期限を切るなど抜本的な改善策が必要だと思います。

個人個人の差はありますが、肉体労働的な要素の大きいタクシー業務では若い人のほうが、安全である確率は高いと言えます。

年齢制限を行うと業界の問題点と言われる平均年齢も一気に下がります。

タクシー業界は高齢者の受け皿的な要素が大きいと言われておりますが、人命を預かり、深夜の労働での売り上げの善し悪しが給与に大きく響く業務である以上、安全策として適齢講習や各社が行う特別な指導だけではなく、抜本的な対策を取る必要があります。

以上の事柄を踏まえてアシストは再規制には反対です。

増車を止めることは、人が集まらない会社を助けることになります。

人が集まらない、すなわち何らかの問題がある会社の車両が動き出す事に直結します。

街の中のタクシーは、ますます無意味に増える状況になります。

しかも、問題のある会社の車両が増えるのです。

そもそも、他社が一斉に行った運賃の値上げの最初の理由は燃料費の高騰であったはずで、運転手の待遇改善は後から付け足したものであると感じます。

本音で運転手の待遇改善を考えているのでしたら、率先して給与基準の改定などを行い、労働者である乗務員に有利な給与基準を作成して提示するべきです。

一般的に需要が下がっている状況のタクシー業界で値上げをする事で待遇改善など不可能です。

経営者がそんな甘い見通しであるから更に人が集まらないという状況が生まれるのではないのでしょうか。

そして、そんな会社を助けるための検討を国土交通省がやるのは間違っています。

待遇改善と言うのでしたら、タクシーの最低賃金の基準を上げれば良く、雇用基準を全員正社員にするべきです。

アシストは平成 20 年 3 月の運行管理の試験で、内勤者、運転手合わせて 9 人に運行管理の資格を取らせました。（運行管理者資格者証を参照）今後の増車に備えている状況であります。

既に来年、再来年の増車を見越して、準備は進んでいます。

同一地域同一運賃までも検討されているようですが、そうなってしまったら、かつてのように大手無線グループが仲良くお客様を分けているような業界になります。

一昔前の業界はカーナビすらつけない、車両も一番安いグレード、標準装備のエアバックやABSまでもメーカーに頼んで外させるというぐらいの極端な経費削減を行う業界でした。

競争の無い状況で経営者はいかにコスト削減できるかが利益を生むと考えます。

そのような状況に戻る可能性の高い再規制はやるべきではありません。

⑥ タクシー事業に関する更なる規制改革の在り方（運賃の上限規制の改廃等）について、御社の見解・ご要望

今の運賃制度は維持しつつ、下限割れ運賃があるのですから、上限突破運賃があってもいいのではないかと思います。

また、今の時代に個人タクシーの資格をとるための経験年数が10年は長すぎます。
個人タクシーになるための経験年数を短く、ただし、試験は厳しくしたほうがいいと思います。
接客、実技なども試験科目に加えるべきです。
同一会社10年所属で地理試験免除等の無意味な条件に乗務員が固着するような制度は廃止すべきです。
そうすれば、法人も乗務員にとって個人タクシーになるよりも、会社にいた方がいいと思えるような会社を作ろうと努力する企業が増えて来ますし、乗務員もより有利な待遇の会社への移籍がしやすくなり、本来の意味での待遇改善が業界に生まれてくると思います。