寄稿

交通産業が再び花形職業となり、社会をがっちりと支えるために

～労働組合は会社から社会へ出よう！

加藤　博和
（名古屋大学大学院環境学研究科教授）

ストライキ、大事故、そして運転者不足

36年ぶり、しかも24時間打ち抜き…。2016年12月4日、川崎鶴見臨港バスの従業員が組織する臨港バス交通労働組合が決行したストライキの状況を仕事の合間にSNSでチェックしながら、「とうとうここまできたか」「それにしてももう少し何とかならないのか」と思っていた。

公共交通が大好きで、各地で公共交通を利用したり調査したりする中で、その衰退ぶりを目の当たりにして、自分にも何かできないかと思い、いつしか公共交通を立て直す取組の支援が副業となってしまった。特に乗合バス事業者の皆様には仲良くしていただき、いろいろ教えていただくとともに、現場の厳しい状況について訴えられることも多くなった。

そもそも、昔はバス運転者や駅員は人気が高い花形職業であった。ところが、安全第一、そして気持ちよく利用できる移動サービスをしっかりと支えるプロの方々が、きちんとした労働環境や待遇を得られていないという現実。こんな無理をなぜ強いられなければならないのか、それはいつまで続けられるのか、自分にできることはあるのか、などと考えているうちに、現場に詳しいということで、国土交通省が進めるバス事業適正化・活性化策の検討会の末席に加えさせていただくようになり、自分なりに改善策を考え提案させていただく機会を得た。しかしその導入効果が現れる前に、関越道ツアーバス事故、そして軽井沢スキーバス事故が発生し、そのたびに策の練り直しを余儀なくされた。

現在、軽井沢スキーバス事故を受けた対策検討の成果として、法改正にまで踏み込んだ包括的かつ大規模な見直しが進められている。しかし残念なことに、現場の運転者の皆さんから「だんだんよくなってきたよ」という声はほとんど聞けていない。やはり、労働環境や待遇の改善が実感されるには至っていないからである。

その結果、運転者不足が極度に深刻化している。全国的に「お客様がいるのに走らせることができない」段階に突入した。乗合バスの減便･廃止の理由は、以前ならモータリゼーションや過疎化・少子化等による利用者減少と決まっていたのに、最近では運転者が確保できないからと運行事業者が告知でカミングアウトするようになっている。タクシーでも、10年前だと都市部では過当競争であったため、特措法をつくって減車できるようにしたのに、今や乗務員が集まらず、減車されたにもかかわらず車庫に車が残っていて、ピーク時にお客様からの注文に即応できないのが当たり前になってきている。著者が公共交通政策を担当する地域でも、バス減便によって高校通学が不可能になったり、タクシー会社が廃業しゼロになったりするところが出てきており、今や著者も運転者確保にまで関わらざるを得なくなってしまっている。

収入は減、労働時間は増

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、2001年における平均の年収（名目）を100とすると、2016年には、全業種が97.6であるのに対し、営業用バス運転者82.8、タクシー運転者99.0である。バスは2001年以降の数年間で大きく落ち込んだ。ちょう

どバス事業の需給調整規制が廃止され、貸切バス会社が急増した時期である（蛇足ながら、この措置を小泉改革と呼ぶ方が多いが、緩和された後に小泉内閣が発足したのだから、小泉改革と呼ぶのは誤り）。タクシーも同様に低下し、リーマンショック後に90を割り込んだが、その後景気回復と特措法の効果で持ち直している。各年の全業種平均を100とすると、バス・タクシー運転者は2001年は107.7、66.3だったのが、2016年には91.3、67.2であり、バスは平均以上から以下へ落ち込んだ。タクシーは低水準のままである。

一方、2001年を100とした時の2016年の平均労働時間は99.1、95.5とそれほど減っていない。全業種では98.3である。各年の全業種平均を100とすると、2001年は117.8、112.2、2016年は118.6、109.0である。バス・タクシーとも長時間労働が改善されず、バスは収入が大幅に下がり、タクシーはもともとの低水準を抜け出せていない。これでは運転者が増えるはずがないし、二種免許をとる気も起こらない。

2016年の営業用バス・タクシー運転者の平均年齢は49.9歳、58.7歳で、年々高齢化してきている。他業種に比べ、若年では収入が比較的高いが、年齢が上がってもあまり増えない（近年この傾向が強まっている）特徴がある。その上、もともと中途入社がほとんどを占めているため、労働条件や待遇が良くなければ新規採用や定着は望めない。現在は災害復興やオリンピック・パラリンピック関連などでトラックの需要が旺盛であり、運転者がそちらに流れている。

貸切バスについてはインバウンド需要の高まりなどで利用者が増加し、供給が足りない状況が一時期あった。そのため、本来は不適格な運転者まで集め、バス会社が守るべき法令も無視して運行した結果起きたのが、軽井沢スキーバス事故であった。

一方、乗合バスでは、利用者数に下げ止まりが見え、明るい兆しが出てきているものの、運転の現場では超過勤務や休日出勤が常態化している。運転者が足りないからといって運休するわけにはいかないのでやむを得ないのだが、そのしわ寄せはまじめに仕事をしていただける運転者の方々にいってしまう。そうなれば、体調を悪くしたり、事故を起こしやすくなったりする。お客様への対応も悪くなるかもしれない。仕事を続けられなくなる人が続出し、人がますます足りなくなる。どうしようもなくなって減便・廃止せざるを得なくなる。まさに滅びの道まっしぐらである。

このような状態で臨港バスでのストライキは起きた。驚いたのは、組合の主張の中に「バス運転者の労働時間等の改善基準の遵守」があったことである。「それを言ってしまっていいの？」と。なおこれは、決してこの会社だけのことではない。本来は「改善基準の遵守」でなく「改善基準の改善」が必要なのであるが。

バス・タクシー運転者は勤務が変則になるため、通常の労働基準法の規定を適用することが難しい。そこで設けられているのが「改善基準」である。各営業所への配置が義務付けられている運行管理者の資格試験においては、いくつかの勤務シフトが示され、そのうちどれが改善基準違反かを選ぶ問題が出題される。しかし改めて問題を見ると、違反でないシフトも実際に勤めるとかなり大変ということが分かる。つまり基準は「やむを得ない場合の限度」を示している。ところが実情は、改善基準ギリギリまでのシフトを組み、急きょ欠員が出ると基準違反もやむを得ないという状況さえ珍しくない。日本のいたるところ、そのような仕事で運転者がヘトヘトになっている。これでは事故も防げない。人も減るばかりである。ストライキ決行はその改善を訴えるためにやむを得なかったと考える。

利用者減少を人件費抑制でカバー

バス・タクシー運転者の労働条件・待遇が悪化してきた理由は、ひとえに利用者の減少が止まらないことに尽きる。いずれも最盛期であった1970年に比べて6割も減少してしまった。1980年代までは運賃値上げでカバーしていたが、それがさらなる利用者減少をもたらすことが明らかになった。労働組合も待遇改善を求めてストライキも含めた活発な活動を行っていたが、次第に世論の共感を得られなくなってしまった。そのため、労使が協調して合理化を進めることで運賃値上げを抑制する方向に転換し、ストライキもほとんどなくなったわけである。そこに前述の需給調整規制廃止が行われ、比較的収益性が高かった貸切バスが過当競争に陥って、運賃水準が急降下し、大手事業者の撤退・縮小が相次いだ。乗合バス事業についてはコミュニティバスの普及もあって自治体や国からの補助が増加したが、額を抑制するために競争入札が一般化した。これらの状況に対応すべく、事業者

はバス運行経費の圧縮を進めたが、その多くは、経費に占める比率の高い人件費において行われた。つまり労働条件や待遇の切り下げである。また、運転に直接携わらない部門が大幅に縮小されたことも見逃してはならない。

したがって、現在も公共交通が曲がりなりにも残っている大きな要因は、社員の皆さんのご苦労にあると著者は考え、感謝している。しかし残念ながら、そのご苦労は一般にはほとんど知られていないのではないか。そしてそれは当面乗り切るのには有効であっても、長期的には、新しい方が入ってこない、安全運行もままならない、事業を続けることができない、という結果をもたらしてしまっているのではないか。

この難局を抜け出す道はただ1つ、収入を増やすことである。そのために、単価を上げるか、利用者を増やすかが必要である。貸切バスにおいては、関越道ツアーバス事故の後、安全コストを下回る運賃収受が常態化していることが事故の背景にあると指摘され、安全コストをまかなえる運賃水準を確保する新制度が施行された。著者はその検討ワーキンググループの座長を務めたが、当初は著者も含めみな「運賃適正化なんてできるわけがない」という雰囲気であった。しかし現在、完全ではないものの、思った以上に守られている。軽井沢スキーバス事故でもバス会社が過小な運賃で運行していたことが判明しており、適正運賃収受は安全確保のために必要という認識が広まったことが大きい。

一方、乗合バスやタクシーの運賃は長年据え置かれてきたが、改定が少しずつ行われるようになっている。利用者や地域の理解を得るのはなかなか大変であるが、それを躊躇していては何も進まない。ならばどうすればよいのか。

社会とのコミュニケーションがカギ

臨港バスではストライキという手段がとられた。ストライキは通常、労働者の経営側への要求貫徹の手段である。しかし、経営側としても収入が限られ、運転者補充もままならない以上は対応しようがないので手詰まりになる。もちろん、ストライキは社会に対するアピールの手段にもなりうるが、バスの場合、利用者を始め社会に多大な迷惑をかけてしまうので適切とは言いがたい。ただし今回は、（現場に行けていないので、利用者の皆さんがどう思っていたかは直接分からないが、）マスコミの論調がおおむね好意的であった。つまり、ストライキが「正当な要求を実現するための正当な手段」と認識されていたようである。とは言え、もっと要領のよい方法はないのだろうか。

交通産業の現場には「安全運行は当然のことであって、それをことさらにアピールするのはおかしい」という思い込みがあるのではないか。それではダメで「我々は（決して当然ではない）安全運行を確保するために様々な取組や工夫を行っています」と具体例を挙げてアピールしていくべきである。なぜなら、それをしなければ「プロの『当たり前ではない』付加価値」が利用者には理解されず、対価も払ってもらえないからである。

公共交通の利用が減ったのは、人々が乗用車や自転車を持ち、思い通りに移動できるようになったことが大きい。これによって「ただ人を運ぶだけ」なら、交通産業に付加価値を感じられない時代になってしまった。そこで、プロとしてこれだけの努力をしているから高い安全品質が保てるのだと認識してもらう必要がある。きびきびした所作や確かな運転技術も一つのアピールとなる。

さらに「わざわざ自分で確保し運転しなくても、安心・快適に送り届けてくれる」サービスとして付加価値を与え、それをうまくアピールすることが、信頼感を高め利用を増やす結果につながる。このような社会へのアピールは、例えば営業所の見学会を開くとか、出前講座を行うとか、インターネットや紙媒体等で広報するとかいった形で可能である。「そういうことは経営側で行うべき」という考えもむろんあるだろうが、労働組合が行うことで、自身の社会的意義が直接アピールできる。

特に公共交通の労働組合は、地域社会と直接コミュニケーションをとるべきと著者は以前から主張してきた。なぜなら、経営側と交渉しているだけでは、待遇改善を図ることは難しいからである。公共交通は便益を利用者や地域住民にもたらし、その対価として運賃や補助金を受け取るのだから、支払ってくれる利用者や地域住民にアピールし、また意見をきいてサービス改善を図っていく方が手っ取り早い。

例えば、道路運送法に基づき乗合交通に関する地域のステークホルダーが参加する「地域公共交通会議」は、全国市町村の9割

が設置しており、交通産業の労働組合は事業者とは別に必須メンバーとなっている。ここで運行現場の実情を知ってもらい、また地域のニーズに合った公共交通の見直しを一緒になって考える態度を示すことで、「気軽に話ができ、地域にとってありがたい存在」と見てもらえるようになるのではないか。その上で、今の運送サービスとその対価がいかなる労働条件や待遇によって成り立っているかも議論できるようになる。仮にストライキに訴えるとしても、こういう土壌ができていれば地域で理解もされやすいだろうし、そもそもそれ以前に地域住民に訴えかけるもっと要領のよい方法も手にしているはずである。そのためにも、労働組合がアピール下手から脱却し、積極的に会社から社会へ出てコミュニケーションをとることが期待される。

業界全体の体質改善に取り組むべき

産別組織において考えていただきたいのは、非組合員も含めた交通産業の全労働者をどう救っていくかという視点である。特に貸切バス運転手については組合加入率が2割程度にとどまっているもようである。組合がない会社の方が、労働条件や待遇が悪い場合が多いと考えられることから、その実態を明らかにするとともに、改善策の必要性を社会に強くアピールしていく必要がある。

例えば、貸切バス運賃に関する新制度導入や交替運転者配置基準見直し（運転時間・実車距離等の短縮）によって、多くの会社で稼働率が低下したものの単価が上がって増収になっている一方、運転者の給与体系が見直されていないため、稼働率低下によって給与が下がった（無理して働けばたくさん稼げたのにできなくなった）という訴えが著者のところに多数来ており、悔しい思いをしている。新運賃制度を利用者に納得いただくためには、運転者の待遇向上や安全対策に運賃上昇分が回っていることが明確でないといけない。

さらに、先述した「改善基準」の見直しや、キャリアアップ（＝収入増加）の道筋の明確化も重要課題である。また、運転者以外の職種も人手が足りておらず、その待遇改善も合わせて必要となっている。これらが着実に見直され体質改善が進むことで、交通産業へのイメージを向上でき、より多くの人がこの仕事を選んでくれる可能性が出てくる。

誇りややりがいを持って働ける環境づくりを

モータリゼーション進展によって移動サービス供給の独占が崩れ、付加価値が低下してしまった結果、労働条件や待遇が悪化し、労働組合は経営側との交渉だけではらちがあかなくなり、サービスの消費者である利用者や地域とのコミュニケーションと協働が必要となった。交通産業に頼らずとも様々な移動手段があり、安価な自家用車ライドシェアもITとモバイル端末の活用で技術的に可能である。そもそも移動しなくても物流・IT等によって同じ効果が得られる代替サービスも広がっている。

それでも、リアルな移動は生活や交流にとって不可欠であり、それを担保する移動サービスを安全安心かつ高質なものとして提供する「プロの担い手」が安定的に確保されることが重要である。担い手は地域を支える大事な、尊敬されるべき仕事であり、誇りややりがいを持って安心して働いていただける環境づくりが必要である。そのために、会社全体で安全運行を確保するしくみの確立や、安全対策が十分施された車両の導入によって運転者と利用者を守っていく必要がある。むろん、これらの取組を進めるための制度整備は国の大事な役割である。同時に、地域にとって必要な移動システムを考え、提供するという付加価値を発揮することも期待され、そのために企画・広報の職員も必要となる。

第一生命が毎年調査している「子供が大人になったらなりたいもの（職業）」の2016年版では、男子の第9位に「電車・バス・車の運転手」が入った。彼らが大人になった時にその思いが果たせるように、労働組合が今やっておくべきことがたくさんある。

自動運転技術の進展で、運転者、そして交通産業が将来どの程度省人化されるのかはまだわからない。しかしそれまでにはまだかなりの時間がかかる。営業用車両の運転には高い技倆が求められることを考えると、自動運転に置き換わるなら、他の多くの仕事もAIやロボットに置き換わっているであろう。少なくともそれまでの間、「人が人を運ぶ仕事」が花形になり、生き生きとした社会を笑顔でがっちりと支えられるように、労働組合の皆さんには頑張っていただきたい。むろん、著者も及ばずながら、体を張ってできる支援を続けていく。