

地域別の競争環境の差異に基づく 乗合バス運転手の賃金を決定する諸要素の分析

酒井 達朗

- 1 乗合バス運転手の賃金を分析する意義について
- 2 分析に使用するデータについて
- 3 乗合バス運転手の給与と諸要素の関係性の分析
- 4 乗合バス運転手賃金と事業者の関係についての一般的な傾向
- 5 乗合バス運転手賃金と事業者の関係についての特殊な地域とその要因
- 6 結 論——乗合バス運転手の給与を上下する労働市場の特性

1 乗合バス運転手の賃金を分析する意義について

人手不足、つまり、労働者の供給不足は、理論上、供給優位の労働市場を形成し、賃金が上昇することとなる。しかし、近年の日本では、そうした理論を必ずしも反映しておらず、全産業的に深刻な人手不足が進行する中、労働所得の伸びは近年の OECD 諸国の中でも最低の水準に留まっている（労働政策研究・研修機構 2017）。

本論文では、その原因を探るため、「人手不足が他の産業以上に顕著に見られるが、労働所得は他の産業に比較して低い」という乗合バス運転手の賃金を取り上げ、どのような要素がその賃金の高低に影響するのかを分析する。

乗合バス運転手は、被用者が大型二種免許取得者に限られ、かつ、その総数が年々減少している⁽¹⁾ことから、特に深刻な人手不足傾向が顕著にある⁽²⁾。一方で、その賃金は全産業平均よりも低い水準にとどまっている⁽³⁾。

人手不足にもかかわらず賃金が上がらない原因として、バス事業においては、他の産業においてと同様、経営側に賃上げ余力が足りないことが指摘されている。例えば、バス事業者の経営状況が

(1) バス運転手の人手不足については、例えば、国土交通省総合政策局等（2019）「第5回地域交通フォローアップ・イノベーション検討会配付資料6」37-38頁。

(2) 厚生労働省（2018）「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」によると、2017年の「自動車運転の職業」の求人倍率は2.72、全産業平均では1.35となっている。

(3) 2016年・2017年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、2016年の営業用バス運転手の「所定内給与額」は25万3000円、「年間賞与その他特別給与額」は73万2300円。全産業平均はそれぞれ30万4000円、90万5900円となっている。

規制緩和によって悪化したことで、人手不足にもかかわらず、賃金を上げられないといったことが原因と説明されてきた（阿部 2017）。

しかし、乗合バス事業の場合、その運行収支の欠損に対して、国の「地域公共交通確保維持改善事業」を主とした公的補助が存在する。こうした補助は、事業者や地域で若干の異同はあるものの、概ね「運行経費の実績値から運行収入の実績値を差し引いた収支差」に対し、一定率を補助する形式となっている。このことから、理論的には、乗合バス事業者は、他の公的補助を受けない産業よりも、賃金を上げることが相対的に容易となるはずである。

このことは、乗合バス運転手の賃金が全産業平均に比して低い現状とは合致しない。こうした矛盾の解消も含めて、乗合バスの運転手賃金を上昇させ、ひいては乗合バス事業の人手不足を解消する政策手法を探していくため、本論文では、各事業者が乗合バス運転手に支払っている賃金について、各事業者の規模や経営状況等のような要素が影響しているのかを分析し、賃金を上下させる要因を探ることとする。

2 分析に使用するデータについて

乗合バス事業者は、道路運送法に基づき、国土交通省に対して、定期的に様々な報告を行う義務がある。こうした報告は、紙媒体での提出も多く、全体を集計するには多大なコストを要する。また、事業者の経営状況等の企業秘密を扱うため、個票については、原則として公開されていない。したがって、これまでの研究は、国土交通省が適宜抽出し、公表した集計を使用するか、関係者からデータの一部の提供を受けて部分的な分析をするのみであった。

本論文では、30両以上の車両を保有する乗合バス事業者の個票データ⁽⁴⁾を使用することが可能であったため、この個票データを基礎として各事業者の特性を別途調査し、分析を行うこととする。乗合バスについての先行研究においては、2002年のバス事業の参入・退出規制の緩和に合わせ、個票が非公開になって以降は、全国的な規模で個票を用いて、地域や事業者の特性毎に分類し、二次分析を行った例はない。

本論文では、この個票データ（特に運賃の原価報告データを使用するため、以下「原価報告」という）を使用し、運転手の賃金の分析を行う。本論文が使用する原価報告は2016年度実績の246者の個票データであり⁽⁵⁾、集計対象となる運転手は5万5000人前後となることから全国で約8万人の乗合バス運転手の大部分を対象としている⁽⁶⁾。

(4) 当該データについては、国土交通省総合政策局公共交通政策部の有するデータであり、本論文の執筆及び公表にあたっては、個票データの情報保全、個々の事業者の特定が行われないように加工して発表すること、及び執筆・公表後のデータ消去を条件として、同部より許可を得て提供を受けた。そのため、本論文中の数値は、筆者が再計算を重ね、可能な限り計算ミスを除くよう努めたものではあるが、第三者が検算を行うことができない性質のデータであるという限界がある。しかしながら、個票によって地域や事業者の特性をより詳細に分析することは、今後の公共交通政策・研究の進展においても重要であると考え、本論文で使用することとした。

(5) 地域ブロック別に集計しているため、ブロックをまたがる事業者は、ブロック毎に1事業者として集計され、ダブルカウントが発生する。

(6) 日本バス協会の2014年度の集計で乗合バス運転手の総数は8万4325人（日本バス協会2017）。

なお、前述の通り、原価報告は、事業者個別の財務状況等も含むデータであり、事業者を個々に特定可能な形でデータ公表は行われていないため、本論文においても、個別の事業者の傾向を特定できない形で、筆者が個票を分類・集計したものを提示する。また、地域ブロック別の分析についても、ブロックによっては属する事業者が少なく、事業者の特定が容易となるおそれから、地名を明示せず、アルファベットで表記する。

原価報告においては、運転手や整備士といった職種別にそれぞれ「支給延べ人員」と「給与計」を計上している。「支給延べ人員」は月毎に支給対象となったそれぞれの職種の人数、「給与計」は、事業者がその職種の職員全員に支給した給与の合計額である。「給与計」における「給与」は、退職金や厚生費といった事業者全体で一括して計上されているものを含まず、給与、賞与、その他の手当の合計である。よって、原価報告における運転手への「給与計」を「支給延べ人員」で除した数値は、その事業者が運転手1人に1か月で支給した給与の平均とみなすことができる。本論文では、この数値を運転手1人当たりの月間の「給与額」として、分析の主たる指標とする。

原価報告から分析に使用する指標としては、その他に、運転手1人当たりのもの及び乗合バス事業者1者当たりのものとして以下の数値を抽出する。

- ・「運転手1人当たり輸送人員数」= 輸送人員数/運転手の「支給延べ人員」
- ・「運転手1人当たり運送収入⁽⁷⁾」= 運送収入/運転手の「支給延べ人員」
- ・「乗合バス事業者1者当たり期末実在車両数」= 年度末時点で事業者が保有する車両数
- ・「乗合バス事業者1者当たりネットワーク輸送効率」= 輸送人員数/実車走行キロ⁽⁸⁾
- ・「運送収支率⁽⁹⁾」= 運送収入/運送費用

「輸送人員数」は、乗合バス事業における人手不足と賃金の関係を分析した先行研究でも、乗合バス運転手の賃金に最も相関が高いと想定されてきたものである(阿部2017)。これは、乗合バスの運賃が規制によって一定の金額になっているとの認識から運転手が何人の旅客を運ぶかが、運転手がどれだけ稼げるかの生産性の指標となるとしたためである。そのため、バス運転手が人手不足であっても賃金が上がらない傾向については、バス運賃が規制によって上昇しない一方で、人口減少とともに利用者も減っていく現状では、バス運転手の生産性が上がらず、そのため賃金も抑制されていると説明されている(阿部2017)。他方、乗合バス事業の運賃規制は、実際には、人件費を含む原価に適正利潤を加えた価格を上限とする総括原価方式での上限許可制であり、また、車内広告収入等の運送雑収も路線の特性によって上下することから、「輸送人員数」をそのままバス事業の生産性と捉えることは必ずしも正確であるとはいえないため、運転手1人当たりの「運送収入」も指標に加えることとした。

また、運転手を雇用する事業者の経営余力も、その支出する給与に影響を与えることが想定される。バス事業者の経営余力を測る上では、まずは、その事業としての規模を計る指標として保有す

(7) 運行収支欠損への公的補助が支出されているため、補助算入前と補助算入後に分けた指標とする。

(8) 旅客が乗降できる区間の走行距離。車両回送などで旅客を運べない走行キロを含まない。

(9) 運送収入と同じく、補助算入前と補助算入後に分けた指標とする。

る車両数を表す「期末实在車両数」と事業経営の状態を表す「運送収支率」を基礎的な指標として取り上げた。また、乗合バス事業の利便性とは、利用者の目的に沿ったネットワークとなっているかどうかにかかってくる。かつては道路運送法による需給調整があったこともあり、乗合バス事業者のネットワークはある種の既得権益化している場合も多く⁽¹⁰⁾、事業者が有するネットワークの効率性は、その事業の優位性と直結するため、走行キロ1km当たりの輸送人員を「ネットワーク輸送効率」という指標として用いた。

3 乗合バス運転手の給与と諸要素の関係性の分析

まず、個々の分析の前に、乗合バス運転手の給与の全体を概観する。原価報告の対象事業者である保有車両数30両以上という一定規模以上の事業者について事業者単位の平均を算出する⁽¹¹⁾と、平均で運転手1人当たり月額35万6000円の給与額となるが、中央値では33万8600円と平均値より1万円以上低くなり、一部の事業者が支給する高い給与が平均値を押し上げていることがわかる。また、民営・公営の別で言えば、民営事業者の平均給与額は、33万9900円となり、公営事業者は平均給与額48万6100円と大きな格差がある。

(1) 乗合バス運転手の人件費に影響を与える一般的要素

次いで、先に挙げた運転手の待遇と関連性が見られると想定した運転手1人当たりの「輸送人員数」「運送収入」運転手が所属する事業者1者当たりの「ネットワーク輸送効率」「期末实在車両数」及び「運送収支率」の各指標と乗合バス運転手1人当たりの給与額との相関係数を原価報告の246事業者の個票データを元に算出したところ以下の通りとなった。

【運転手1人当たりの指標】

- ・ 輸送人員数：0.782539
- ・ 運送収入（補助前）：0.750891
- ・ 運送収入（補助後）：0.716214

【事業者1者当たりの指標】

- ・ 期末实在車両数：0.490673

(10) 規制緩和後、新規参入も可能となったが、参入のための固定費等が高いこともあり、同一路線に参入して、競争となった事例は全国でほとんどない（寺田2004）。2018年に岡山で黒字路線への新規参入が問題となる事例が発生したが、こうした事例は依然ごく少数に留まっている。そのため、政府における地域交通への独占禁止法適用見直しについての議論も運賃プールなど、地域における調整・協議へのカルテル規制の適用の是非が主要な論点となっており、新規参入は大きな問題と認識されていない（日本経済再生本部2019）。

(11) 本論文では、運転手1人当たりの給与額の平均値については、まず、事業者毎に運転手への給与額の総計を支給対象運転手の延べ人数で除し、一旦当該事業者の1人当たり運転手給与額の平均値を算出した後、地域別・事業者特性別に事業者間の平均値を算出している。単純に給与額の総計を支給述べ人員の総計で除して平均値を算出すると、運転手を多数擁する大規模な事業者の数値がより重く影響することになり、事業者単位での経営行動を分析する上ではそぐわないためである。

- ・ 運送収支率（補助前）：0.463969
- ・ 運送収支率（補助後）：0.245284
- ・ ネットワーク輸送効率：0.730466

運転手 1 人当たりの輸送人員数や運送収入の指標はそれぞれ給与額と強い関係性をうかがわせる。雇用する側の事業者 1 者当たりの指標においても、輸送人員数に関連するネットワーク輸送効率が比較的高い相関関係を示している。

雇用する事業者側の要素ではなく、被用者である運転手側の要素が大きいことは、乗合バス運転手の労働市場が、労働を供給する側である被用者側の優位となっていることをうかがわせる。すなわち、人手不足が進み、事業者間での運転手の奪い合いが起こる中で、事業者の規模や収支上の余裕とはあまり関係なく、生産性の高い路線から順に、運転手を確保する必要性や緊急性の度合いに応じて、給与額の高低が決定されているのではないかと推測される。

しかし、こうした各指標のたまかな関係性だけから、そのまま「乗合バス運転手の労働市場には競争原理が働いており、人手不足傾向が進むに相まって、給与の上昇が望める」と短絡的に結論づけることはできない。また、実際も、年々厳しくなる乗合バス運転手の人手不足に比例してその賃金が上昇しているとは言えない。したがって、より競争的な労働市場の実現を図る可能性を探るため、乗合バス運転手の労働市場を分類し、一般的傾向と異なる点に注目し、さらなる要因を探る必要がある。

(2) 乗合バス運転手の人件費に影響を与える地域労働市場の特性

本論文では、事業者単位の個票を基礎とした原価報告を使用するため、これまでの研究で用いられてきた三大都市圏と地方部のような大きな分類以上に、より細かい地域ブロック別の分類や、事業者の特性別の整理を行うことが可能となった。

乗合バス運転手の資格である二種免許は全国共通だが、実際には、家族環境等により、概ね一定の地域範囲に労働移動は限られると考えられる。そのため、本論文でも全国を一定の地域に分け、それぞれの地域を一つの労働市場と見て、特徴を分析することとする。本論文で使用する原価報告のデータが、国土交通省が乗合バスの標準原価を定める際の地域区分として用いられる北北海道、南北海道、東北、羽越、長野、北関東、千葉、武蔵・相模、京浜、山梨・静岡、東海、北陸、北近畿、南近畿、京阪神、山陰、山陽、四国、北九州、南九州、沖縄の 21 の地域ブロック毎に整理されているため、これをそのまま用いることとする。

また、乗合バス事業が、これまで鉄道駅からの二次交通としての役割を中心に発展してきており、鉄道会社のグループ事業者が多く、労使関係においても、私鉄総連がバス事業労働者の代表的な労組連合であったということも踏まえ、事業者の特性として、事業者のグループ化の状況を個別に調査・分類することとした。なお、社名に JR の名称を含み、JR 各社のグループのバス事業者であると推定される事業者を「JR 系」、国土交通省鉄道局の統計において、「大手民鉄」とされている東武、西武、京成、京王、小田急、東急、京急、相鉄、名鉄、近鉄、南海、京阪、阪急、阪神、西鉄

の15の鉄道会社⁽¹²⁾の名称を社名に含むか、または、出資比率等の公開情報から当該社のグループ企業とみなせる事業者を「大手民鉄系」、その他地域ブロックをまたいでグループ化されていることが社名や出資比率等の公開情報から推定される事業者を「その他全国グループ」、同様の手法で一つの地域ブロック内に複数の事業者がグループ化されていると推定されるものを「地場系グループ」、乗合バス事業者としては他にグループ関係にある事業者は無いものの、JR及び大手民鉄以外の地域鉄道会社のグループ会社であると社名や出資比率等の公開情報から推定される事業者を「地域鉄道系単独」、上記いずれにもあたらず、また、次の「公営」にもあたらぬ事業者を「その他単独」、社名が地方自治体名称となっており、地方自治体の公営事業者として推定されるものを「公営」、としてそれぞれ定義した。

表1 事業者特性別の運転手平均給与額及び関連指標

	乗合バス運転手1人当たり				乗合バス事業者1者当たり			
	給与額(万円/人月) (内は順位)	輸送人員数 (千人/人月)	運送収入 (円/人月) (運行補助前)	運送収入 (千円/人月) (運行補助後)	期末実在 車両数(両)	ネットワーク 輸送効率(人/km)	運送収支率 (運行補助前)(%)	運送収支率 (運行補助後)(%)
JR系	34.51 (3)	2.7	904.6	1017.0	134.6	1.2	87.0	97.7
大手民鉄系	37.72 (2)	5.5	1025.8	1084.8	202.7	2.4	99.6	105.8
その他全国グループ	27.51 (7)	2.5	564.5	699.4	184.8	1.0	76.5	93.9
地場系グループ	31.74 (5)	3.0	694.3	856.4	145.0	1.1	74.4	93.8
地域鉄道系単独	31.76 (4)	3.3	745.2	882.0	168.5	1.3	83.6	99.2
その他単独	31.22 (6)	3.0	705.0	890.6	137.3	1.1	75.9	98.2
公営	48.61 (1)	8.9	1477.5	1511.6	402.2	3.1	86.7	90.0

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

表1から明らかのように、民営事業者の中では、特に大手民鉄グループに属する事業者の給与額が際立って高くなっている。運転手1人当たりの生産性の指標となる輸送人員数、運送収入がともに高く、事業者としても規模を示す期末実在車両数が大きく、収支率も運行補助を受けた後の数値とはいえ、唯一100%を上回っている。

こうした数値から、大手民鉄系のグループ会社が競争をしている地域においては、人手不足下で運転手の奪い合いが起き、運転手の待遇改善に繋がるのではないかとの仮説があり得る。そのため、以下、大手民鉄系事業者の分布を基準に21のブロックを整理することとする。

(12) 例えば、国土交通省鉄道統計年報[平成28年度]を参照。http://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_tk2_000045.html
(最終閲覧2019年10月9日)。

なお、全体として最も給与額が高いのは、公営事業者となる。公営事業者は、運転手が基本的には現業公務員として扱われていることから、労働市場において、民営事業者とは大きく異なる立場にある。そのため、本論文では、次に給与額の高い大手民鉄系事業者に着目することとした。しかしながら、近年多くの地方自治体において、コスト削減のため、公営バス事業の運行の民間委託が進み、結果として、委託先事業者の雇用となった運転手の待遇低下が問題となる等、公営事業者に属する運転手の雇用体系の変化が起きている。実際に、公営事業者の運転手給与額は民営事業者より大きな減少傾向⁽¹³⁾にあり、こうした傾向がバス運転手の人手不足に拍車をかけているという面も指摘されている(国土交通省総合政策局等 2019)。そのため、今後、状況がさらに進行し、公営事業者と民営事業者の立場が近接した段階になれば、公営事業者も民営事業者と同様に着目して分析していく必要がある。

表 2-1 大手民鉄系事業者が5割以上を占める地域の運転手平均給与額等

地域ブロック	乗合バス運転手1人当たり			乗合バス事業者1者当たり			大手民鉄系事業者数 ／ 全事業者数
	(給与額 万円／人月) (○内は順位)	(輸送人員数 千人／人月)	(運送収入(千円／人月) 上:運行補助前 下:運行補助後)	(期末実在車両数 (両))	(ネットワーク輸送 効率(人／km))	(運送収支率(%)) 上:運行補助前 下:運行補助後)	
全国平均	35.06 (-)	4.4	884.5 998.7	187.4	1.8	86.3 100.0	39% 96 / 246
ブロック A	47.51 (1)	8.2	1374.3 1377.6	357.4	4.0	110.9 111.1	72%
ブロック B	44.16 (2)	8.5	1394.4 1396.1	324.7	3.2	100.9 101.1	53%
ブロック C	41.88 (3)	6.6	1111.7 1115.6	276.6	3.1	105.7 106.2	95%
ブロック D	38.85 (4)	4.9	1173.6 1322.5	295.2	1.4	85.5 98.4	89%
ブロック E	34.63 (6)	5.1	859.2 871.6	97.7	2.7	107.1 108.7	84%
ブロック F	33.59 (8)	5.4	1006.9 1157.6	167.2	1.6	88.7 102.9	100%
ブロック G	31.52 (16)	4.1	804.6 916.5	200.5	1.2	84.0 98.7	39%

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

(13) 例えば、運転手1人当たりの年間の人件費(給与や保険料等人件費として事業者が支出した額を全て含む)の比較として、公営事業者は2007年から2016年までの間で、1307万5000円から1181万円と100万円以上減少した一方で、民営事業者では同期間に、668万8000円から661万9000円と10万円以下の減少に留まっている(国土交通省総合政策局等 2019)。

①大手民鉄系事業者が全国割合より多い地域ブロック

まず、大手民鉄系の事業者が全国割合である 246 者中 96 者、すなわち、39.0%より多い割合を占める 7つの地域ブロックを前頁表 2-1 として分類する。

運転手 1 人当たりの輸送人員はほぼすべてのブロックで全国平均を上回っているが、ブロック E とブロック F の運転手 1 人当たり給与額が全国平均を下回っており、「運転手 1 人当たりの輸送人員数とその給与額と相関する」「大手民鉄系事業者の運転手給与額が比較的高い」という一般論が当てはまっていない地域となる。なお、ブロック G は、大手民鉄系事業者の割合が全国割合とほぼ同じ 23 者中 9 者 (39.1%) だが、輸送人員、平均給与額がともに全国平均よりも低い水準となっている。ブロック G の評価については 5 節 (3) で後述する。

②大手民鉄系事業者が 1 割以上全国割合以下の地域ブロック

次に、大手民鉄系の事業者が全国割合よりは少ないが、1 割以上は存在する 8 つの地域ブロックを表 2-2 として分類する。

表 2-2 大手民鉄系事業者が 1 割以上 5 割未満の割合の地域の運転手平均給与額等

地域 ブロック	乗合バス運転手 1 人当たり			乗合バス事業者 1 者当たり			大手 民鉄系 事業者 数
	給与 額 (万 円/ 人 月) (○ 内 は 順 位)	輸 送 人 員 数 (千 人/ 人 月)	運 送 入 入 (千 円/ 人 月) (上 .. 運 行 補 助 前 下 .. 運 行 補 助 後)	期 末 実 在 車 両 数 (両)	効 率 (人 /km) ネ ット ワ ー ク 輸 送	運 送 収 支 率 (%) (上 .. 運 行 補 助 前 下 .. 運 行 補 助 後)	
全国平均	35.06 (-)	4.4	884.5 998.7	187.4	1.8	86.3 100.0	39% 96 / 246
ブロック H	35.49 (5)	3.9	930.4 1063.7	125.7	1.3	86.6 98.0	38%
ブロック I	33.58 (9)	4.1	903.3 993.7	278.8	1.8	91.5 100.5	25%
ブロック J	33.14 (10)	1.8	527.0 798.0	95.4	0.6	60.6 93.2	13%
ブロック K	32.68 (11)	3.5	842.8 993.9	99.3	1.2	80.2 98.7	21%
ブロック L	32.56 (13)	3.3	782.1 1016.1	103.3	1.3	75.4 102.5	13%
ブロック M	31.59 (15)	2.9	772.1 855.3	149.2	1.0	87.1 96.1	33%
ブロック N	31.12 (17)	3.1	705.9 845.6	200.7	1.2	70.8 89.2	15%
ブロック O	30.31 (18)	2.3	538.5 735.6	95.2	0.8	67.1 92.8	15%

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

表2-2の分類中では、唯一ブロックHが全国平均より高い平均給与額を示している。ブロックHは、ブロック内で大手民鉄系事業者の占める割合が、ほぼ全国割合に近いが、大手民鉄系事業者のブロック内の割合が同程度であるブロックMやブロックGの平均給与額と比べても、ブロックHの平均給与額は約4万円も高い。

③大手民鉄系事業者がほぼ存在しない地域ブロック

次に、大手民鉄系の事業者が存在しないかその割合が1割未満と極めて小さい6つの地域ブロックを表2-3として分類する。

この分類ではブロックP以外は、平均給与額が低い水準に留まっている集団とすることができる。ブロックPは、全国平均値よりは低いものの、全国順位としては21ブロック中7位と表2-3の分類中では例外的に平均給与額が高くなっている。

表2-3 大手民鉄系事業者がほぼ存在しない地域の運転手平均給与額等

地域 ブロック	乗合バス運転手1人当たり			乗合バス事業者1者当たり			大手民鉄系事業者数 ／ 全事業者数
	給与額 (万円／人月) ○内は順位	輸送人員数 (千人／人月)	運送収入(千円／人月) (上…運行補助前 下…運行補助後)	期末実在車両数 (両)	ネットワーク輸送 効率(人／km)	運送収支率(%) (上…運行補助前 下…運行補助後)	
全国平均	35.06 (-)	4.4	884.5 998.7	187.4	1.8	86.3 100.0	39% 96 / 246
ブロックP	34.06 (7)	3.2	721.6 897.4	112.7	1.1	77.0 97.9	4%
ブロックQ	32.64 (12)	2.7	683.4 924.1	169.5	1.0	73.8 98.5	0%
ブロックR	32.06 (14)	2.7	897.7 1010.0	96.3	1.2	79.7 91.4	0%
ブロックS	28.72 (19)	3.1	706.3 847.8	231.7	1.0	73.7 91.9	0%
ブロックT	26.98 (20)	2.4	472.0 707.6	123.2	1.0	59.1 89.2	0%
ブロックU	23.73 (21)	2.3	628.8 649.4	160.5	0.8	98.7 101.8	0%

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

参考：乗合バス運転手賃金と貸切バス運転手賃金の比較

乗合バス運転手は、貸切バス運転手としても働くことができ、相対的に労働負荷の軽い隣接市場

である貸切バス⁽¹⁴⁾との奪い合いが人手不足の要因という指摘もある。そのため、乗合バス運転手の賃金水準を考える上では、貸切バス運転手の賃金水準がどうなっているかも重要な要素となる。

しかしながら、本論文で使用許可を得た事業者毎の運転手給与額のデータは、乗合バスに限ったものであり、貸切バスについての同様のデータも公開されていない。そのため、乗合バスと貸切バス双方が同じ基準で比較されている公表データとして、国土交通省自動車局による「自動車運送事業経営指標」を用いて、双方の労働市場を比較することとする⁽¹⁵⁾。

参考表1を見ると、従業員1人当たりの人件費では、乗合バスの方が貸切バスよりも高い。一方で、従業員1人当たりの営業損益は、貸切バスの方が高く、貸切バスが黒字なのに対して、乗合バスは赤字となっている。また、従業員1人当たりの労働分配率は乗合バスの方が高い。労働負荷の参考となる、従業員1人当たり何両の車両が割り当てられるかという点では、乗合バスの方が比較的多い結果となった。

乗合バスと貸切バスの人件費の差は、貸切バスは、イベントなど繁忙期がはっきりしており、パートタイムでの働き方も乗合バスに比べてやりやすいことから、そうしたパートタイムの労働者

参考表1 乗合バス事業と貸切バス事業の労働市場比較

		2014年	2015年	2016年	2017年
従業員1人当たり人件費(万円/年)	乗合バス	543.4	554.2	552.3	562.6
	貸切バス	454.0	470.3	481.6	490.1
労働分配率(%)	乗合バス	99.12	99.52	99.95	96.59
	貸切バス	90.19	90.06	81.73	68.04
従業員1人当たり営業損益(万円/年)	乗合バス	-28.5	-29.0	-31.8	-13.3
	貸切バス	12.5	14.2	72.3	189.4
従業員1人当たり期末実在車両数(両)	乗合バス	0.65	0.64	0.64	0.64
	貸切バス	0.60	0.55	0.57	0.56

資料出所：国土交通省自動車局（2016, 2017）「自動車運送事業経営指標」より筆者作成。

(14) 乗合バスは、貸切バスに比べて厳密な定時性、小刻みな発進・停止や車内転倒事故防止のための細やかな運転技能が求められ、加えて、料金収受等の乗客対応も行う必要がある。一方で、貸切バスは、比較的まとまった休憩も取れるため、労働負荷が大きく異なる。例えば、高知県のバス事業者であるときでん交通が減便の理由として人手不足の窮状を訴えた際には路線バスから貸切バス等への争奪があるとしている（ときでん交通2018）。また、国土交通省の有識者会議においても、「バスの運転手不足が深刻。大型免許保有者が減少しているが、インバウンド向けの観光バスに流れている面もある」と意見されている（国土交通省総合政策局等2018）。

(15) なお、これまで本論文で用いてきた原価報告とは異なり、「自動車運送事業経営指標」における「人件費」は、給与以外にも退職金や保険料等、事業者が人件費として支出する全ての経費を含んでいる。また、運転手以外の職種も含んだ全ての被用者を「従業員」として一括して集計した数字であるため、運転手のみを切り出した数値ではない。また、乗合バスについては、規模別や地域別、民営・公営の別でそれぞれ集計しているが、貸切バスについては、地域をまたいだ営業も多く、また、基本的に全て民営事業者であるため、全国一括の集計値しか公表していない。そのため、民営乗合バス事業者全体の集計値と貸切バス全体の集計値を比較することとした。

が多くなり、全体として人件費の支出を低く見せているためではないかと推測される。

また、貸切バスの高い営業損益と低い労働分配率からは、貸切バス事業は乗合バス事業に比べて、生産性が高く、賃上げ余力もまだ残っていることがわかる。また、車両数の割に従業員が多いという点からも貸切バス事業は乗合バス事業に比べて、比較的人手に余裕があると推測される。

このように、比較的従業員当たり営業利益の高い貸切バス事業ではあるが、むしろ従業員当たり人件費は低い。このことによって、貸切バス事業との人材獲得競争が存在するとしても、それが乗合バス事業の賃金上昇をもたらすまでの状況には至っていないと見られる。そのため、本論文において、乗合バス事業に絞って、その賃金の状況について検討することは十分に有効であると考えられる。しかしながら、「自動車運送事業経営指標」で公開されているデータは、サンプリング数の少なさから、年次によって振れ幅の大きな数字が散見され、また、職種毎の人件費も集計していない等、分析する上でデータ上の様々な限界がある。貸切バス事業の人手不足もまた、インバウンドを中心とした観光業の成長を受けて進行していくと考えられることもあり、今後は、より詳細なデータを得て、乗合バス事業との相互の影響を分析していくことが必要となる。

4 乗合バス運転手賃金と事業者の関係についての一般的な傾向

3節(1)で示した通り、乗合バス運転手の給与額については、運転手1人当たりの輸送人員数が最も強い相関を有しており、事業者の特性であるその規模や事業収支との相関は比較的低い。一般的に乗合バスは、運転技能の巧拙で利用者が増減することはなく、ダイヤやルートなどの運行形態で需要が変化する。そのため、運転手給与額とその輸送人員数に相関が強く出ていることは、需要の多い路線に優先して運転手が配置されることが原因となっていると推測される。その上で、「乗合バス運転手の給与額が雇用する事業者の側の指標に相対的に低い相関しか有しない」という点と、3節(2)で示したような全体の1割を占める公営事業者及び半数近い大手民鉄系事業者の給与額の平均は他の事業者に比べて有意に高く、「乗合バス運転手の給与額は事業者の特性に依存している」という点を整合的に説明するためには、以下のような乗合バス産業の特徴を考慮する必要がある。

乗合バス事業は、多くの場合、鉄道等の幹線交通網に地域の細かな需要を繋げる二次交通として、その補完的な役割を担ってきた。そのため、乗合バス事業単独での経営合理性の追求よりも、鉄道等も含めた交通網全体の観点が重視され、都心部の黒字路線や鉄道等の他事業からの収益を事業者内部で回す、いわゆる「内部補助」と呼ばれる補填に支えられて、サービスが供給されてきた面がある。結果として、本論文で対象とした事業者246者のうち、公営事業者、大手民鉄系事業者の他にも、5者のJR系事業者や11者のタクシー等のその他の全国グループ関連事業者、61者の地域鉄道や地場のグループ関連の事業者がおり、独立のバス事業者とみなせる者はわずかに55者に留まる。

こうした事情から、事業者単体の規模や事業収支等は運転手の給与額に大きく影響しないが、その事業者が何らかの経営体力を裏支えするグループに属しているか、そして、そのグループが全国的な規模や公的主体であるか、それとも地場の小規模なものなのか、によって、運転手の給与額は概ね決定されているのではないかと考えられる。

では、独立系のバス単独事業者55者では事業収支がそのまま賃金に反映するかというと、当該

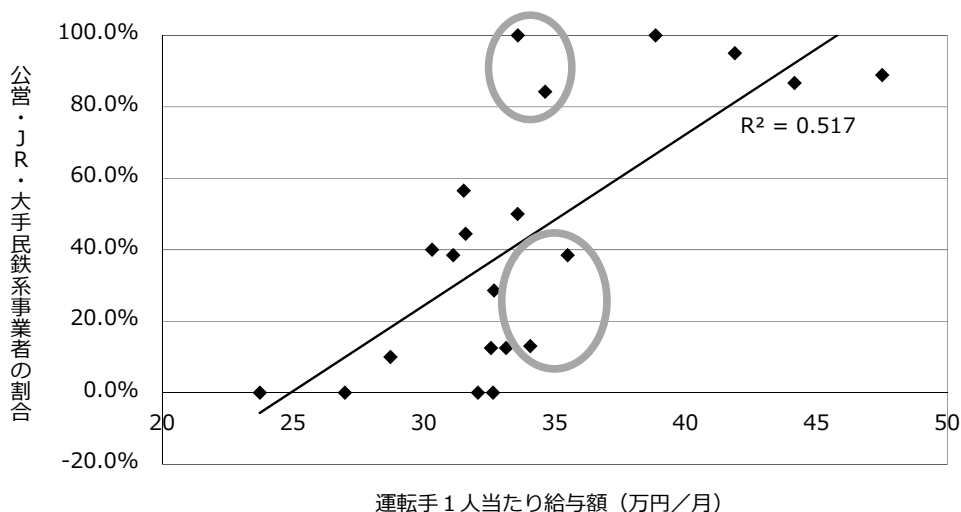
55 者の運転手 1 人当たり給与額と運送収支率の相関係数は運行補助前で 0.354572981、補助後で 0.199445952 となり、むしろ全 246 者で同様の相関を調べた際よりも低い相関が算出されることとなる。このデータからは、人手不足による運転手の奪い合いが、経営余力が無い事業者にも運転手を確保するため一定の給与水準を保つことを強いているとわかる。加えて、事業収支の大幅な欠損のほぼ全てを公的補助で補填する⁽¹⁶⁾ という構造にもかかわらず、補助の給与額への影響がほぼ認められない。

経費が増加しても、増えた分の赤字部分を一部とはいえ補助によって埋め合わせることが可能な制度が、事業者が人件費を始めとする経費を増加させる要因となっていないのは、事業者が、現在の公的財政の厳しい現状から、今後は補助が縮小・廃止されていくと想定しているからではないかと考えられる。そうした想定の下では、事業者は、給与を上げ、長期の固定経費を増やすことは困難となる。

5 乗合バス運転手賃金と事業者の関係についての特殊な地域とその要因

4 節で示した傾向はあくまで全国の大まかな傾向であり、公営事業者や大手民鉄系の事業者を増やせば、運転手の給与額が上昇すると単純に言い切ることは難しい。公営事業者・JR 系事業者・大手民鉄系事業者という経営余力の大きなグループ関連事業者が地域ブロック内にどれほど存在するかという割合と運転手 1 人当たりの給与額は図 1 の通り、ほぼ正の関係があるように見えるが、一方で、3 節 (2) ①から 3 節 (2) ③において例外的なブロックとして挙げたブロック E、F、H 及

図 1 地域ブロック別事業者特性と給与額の関係



資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

(16) バス単独事業者 55 者の平均運送収支率は補助前で 75.9%，補助後で 98.2%。

びPが、図1中に楕円枠で示した通り、一般傾向と異なる地域ブロックとして存在する。

以下、公営事業者・JR系事業者・大手民鉄系事業者の占める割合が80%以上である中で例外的に低い平均給与額となっていたブロックE及びブロックF、公営事業者・JR系事業者・大手民鉄系事業者の占める割合が40%以下である中で例外的に高い平均給与額を示していたブロックH及びブロックPという4つの一般傾向と異なる地域ブロックの要因を分析することで、乗合バス運転手の賃金を左右するさらなる要因を探ることとする。

(1) 一般傾向と異なる地域ブロックの関連指標の比較

まずは、4つの一般傾向と異なる地域ブロックについて、これまで分析してきた各指標について相互に比較する。

ブロックEとブロックFは、運転手1人当たりの輸送人員が全国平均の4400人/人月に対してどちらも5000人/人月を超えており、経営余力を示す運行補助後の収支率も共に100%を超えている。ブロックH及びブロックPは、運転手1人当たりの輸送人員ではどちらも3000人/人月台に留まり、収支率も補助後であっても100%に達しない。しかしながら、運転手1人当たりの給与額では、ブロックE及びブロックFがそれぞれ34万6300円、33万5900円に対し、ブロックHは35万円以上と両者を上回り、ブロックPもほぼ同等の34万円台となっている。

ブロックEについては、運転手1人当たりの輸送人員数の割に運送収入が低く、利用者1人当たりの収入が低くなっている。このことは事業者間の競争が激しいために運賃の叩き合いが起こっているか、または、短距離利用客が多いか⁽¹⁷⁾、のいずれかの背景が考えられる。ブロックEは事業者の規模も4ブロック中最も少ないため、事業者間競争が激しいことや短距離路線が多いことがそのことから推測されるが、一方で、ブロックFは、運転手1人当たりの輸送人員数、運送収入及び事業者の規模も全て4ブロック中最も高い。

(2) 分社化も加味した地域ブロック毎の事業者比較

5節(1)の通り、これまでの各指標だけでは4つの一般傾向と異なる地域ブロックを十分に説明ができないため、追加的に、乗合バス事業のグループ関連事業者を分析する上で重要な観点として、分社化の状況も加味した比較を行う。バス事業において、分社化は、硬直的な賃金体系を見直し、コストカットを行う手法として、全国的に行われており、例えば、実際に北陸鉄道の分社化の際の事例研究でも、分社化による人件費の大幅抑制があったことが示されている(寺田2005)。

本論文は事業者の個票に基づくことから、個社名から有価証券報告書等を用いて大手民鉄系グループ等グループ内で本社とそこから分社化された子会社について推定可能であるため、本社機能を有しているものや、鉄道等の他業種親会社から分離された後のバス事業を取りまとめる本社に近い性質を有するものを本社、それ以外のグループ関連事業者を分社⁽¹⁸⁾として整理した。

(17) 乗合バスでは距離制運賃を取ることが多いため、短距離利用客が多いと利用者1人当たりの運賃収入は低い傾向にある。

(18) 例えば、「A鉄道」のバス事業子会社「A鉄道バス」とさらにその「B地域」の分社「A鉄道B地域バス」があった場合、前者を本社、後者を分社と整理した。

地域別の競争環境の差異に基づく乗合バス運転手の賃金を決定する諸要素の分析（酒井達朗）

表3の通り、グループ関連事業者の中でも本社と分社には大きな格差があり、効率的なネットワークを本社に残す一方で、非効率なネットワークを細かく分社化して切り離し、運転手の待遇についても低く抑えている事業者の経営行動が見て取れる。

表3 本社・分社別の運転手平均給与額等

地域ブロック	乗合バス運転手1人当たり			乗合バス事業者1者当たり		
	給与額 (万円/人月)	輸送人員数 (千人/人月)	運送収入(千円/人月) (上:運行補助前 下:運行補助後)	期末実在車両数 (両)	ネットワーク輸送 効率(人/km)	運送収支率(%) (上:運行補助前 下:運行補助後)
全国平均	35.06	4.4	884.5 998.7	187.4	1.8	86.3 100.0
本社	41.03	6.6	1236.2 1272.1	368.5	2.6	101.9 105.0
分社	33.22	3.8	770.2 890.2	104.4	1.6	86.2 100.2

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

したがって、分社化の状況がブロックE等の一般傾向と異なる要因ではないかと仮定し、一般傾向と異なる4ブロックの事業者類別を表4の通り比較する。

表4 一般的傾向と異なる地域ブロックの事業者類型別比較

地域ブロック	JR・大手民鉄系	全国グループ その他	地場系グループ	道系単独を含む その他単独(地域鉄)	公営	本社	分社
ブロックE	16	0	0	3	0	2	14
ブロックF	5	0	0	0	0	0	5
ブロックH	5	0	6	2	0	2	7
ブロックP	2	0	12	8	1	6	7

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。

ブロックEについて、大手民鉄傘下の事業者が16者とほとんどを占めるが、そのうち14者は地域分社である。また、ブロックFはブロック内の5者全てが大手民鉄系だがその地域分社で占められている。

一方で、ブロック H においては、大手民鉄系の関連事業者 5 者は全て地域分社だが、その他にも当該地域を拠点とする地域鉄道会社の系列バス事業者が多く存在している。ブロック P については、JR・大手民鉄系の関連事業者 1 者ずつ以外は多数の地場のグループ・単独事業者が並存している状態にある。ブロック P は公営事業者が存在している。先述した通り、公営事業者は、高い賃金を支給しているため、ブロックの給与額の平均値を押し上げることとなるが、ブロック P は、公営事業者を除いた民営事業者のみの平均値でも、運転手 1 人当たり給与額は 33 万 7700 円となり、ブロック E かブロック F と同等かそれ以上の給与水準という特徴は変わらない。

こうしたことから、ブロック E とブロック F の一般傾向と異なる要因は、大手民鉄系地域分社が大きな割合を占めることによって賃金が抑制されたエリアとなっているのではないかと考えられる。また、ブロック H とブロック P は地場のグループや単独事業者の割合が大きいため、競争的で労働供給優位な労働市場が形成され、運転手給与が高い水準となっていることも推測される。ブロック H には一定数の大手民鉄系地域分社が存在するが、地場のグループ・単独事業者によって、運転手の労働市場が競争的になることで、大手民鉄系地域分社も競争に巻き込まれ、地域全体の給与水準が高止まりしていると考えられる。

(3) 補足 1：本社と地域分社の双方が観察できるブロック G

3 節 (2) ①で整理した大手民鉄系の事業者の割合の多い地域ブロックの中で、表 5 の通り、ブロック G が最も給与額が低く出たブロックとなっている。

表 5 大手民鉄系事業者の多い地域ブロックの比較

	給与額	輸送人員数	運送収入 (運行補助前)	運送収入 (運行補助後)	期末実在 車両数	ネット ワーク 輸送効率	運送収支率 (運行補助前)	運送収支率 (運行補助後)
ブロック A	135.5	186.4	155.4	137.9	190.7	222.2	128.5	111.1
ブロック B	126.0	193.2	157.6	139.8	173.3	177.8	116.9	101.1
ブロック C	119.5	150.0	125.7	111.7	147.6	172.2	122.5	106.2
ブロック D	110.8	111.4	132.7	132.4	157.5	77.8	99.1	98.4
ブロック E	98.8	115.9	97.1	87.3	52.1	150.0	124.1	108.7
ブロック F	95.8	122.7	113.8	115.9	89.2	88.9	102.8	102.9
ブロック G	89.9	93.2	91.0	91.8	107.0	66.7	97.3	98.7

資料出所：国土交通省の有する原価報告より筆者作成。表 2-1 から全国平均値を 100 とした指数で比較したもの。

ブロック G (23 事業者) については、本来平均給与額を押し上げる要因である公営事業者が 4 者と多く含まれており、また、大手民鉄系事業者、地場系グループ合わせて 3 者の本社事業者が存在する。

しかしながら、ブロック G のグループ化事業者の分社化状況を見ると、当該ブロックを拠点とする大手民鉄系事業者は多数の地域分社を設立しており (9 者中 8 者が分社)、地場系グループもま

た、一部を分社化して（4者中2者が分社）人件費を中心としたコストダウンを図っていると見られる。

実際、公営4事業者とグループ本社事業者3者の平均給与額は36万5700円となるのに対し、グループ系分社10事業者の平均給与額は、30万8000円となる。なお、独立事業者6者の平均給与額はさらに低い26万8100円となっている。こうした状況から、ブロックGは、経営余力のあるグループ系事業者が地域分社化を進め、運転手の給与額についても、公営事業者とグループ本社事業者に雇用された一部運転手が高い待遇を維持する一方で、その他の運転手は、グループ系地域分社と独立事業者による低い水準での競争の中で雇用され、低賃金のまま、という二極化した状況になっていると考えられる。

（4）補足2：全産業平均の地域別賃金水準との比較検討

なお、乗合バス運転手が国家資格を必要とする職業とはいえ、全産業平均よりも低い賃金水準にあることから、大型二種免許を有する労働者であっても必ずしも乗合バスやその他運転手となるとは限らず、広く他業種も就職の選択肢となる。そのため、全産業平均の賃金水準との関係も考慮する必要がある。一方で、本論文で使用するデータは、個社を特定しない形に限って公表を許可されているものであるが、全産業平均の賃金水準をそのまま重ね合わせた場合、個別の地域の特定が可能となり、特に地域内の事業者数が少ない場合には、個社の特定が可能となってしまう。そのため、以下のように各地域ブロックの全産業平均の賃金水準の参考値を算出した。その際には、2016年の厚生労働省賃金構造基本統計調査における全産業計・男女計・学齢計の都道府県別の給与額データ（厚生労働省2016）及び2015年国勢調査による都道府県別人口を使用した（総務省統計局2017）。

- 1) 都道府県別の月額である「きまって支給する現金給与額」×12+年額である「年間賞与その他特別給与額」=都道府県毎の全産業平均賃金水準 (①)
 - 2) 本論文で使用了地域ブロックが属する都道府県の①を国勢調査人口によって加重し、平均値を算出。なお、都道府県の全部が含まれる場合と一部が含まれる場合を区別せず、例えば、A県の全てとB県の一部を含む地域ブロックの場合はA県の全人口とB県の全人口とで加重して算出した。
 - 3) 算出された2)の数字のままでは地域の特定が可能となるものがあるため、一万円の桁を四捨五入して十万円単位の数値 (②) とする。なお、一つの都道府県に二つの地域ブロックが含まれる場合は、当該二つのブロックには共に当該都道府県の数値を適用した。
 - 4) 乗合バス運転手の平均給与額 (月額) × 12 = 乗合バス運転手の平均給与額 (年額) (③)
- 上記の算出方法で得られた②と③を次頁参考表2の通り比較した。

概ね全産業平均賃金と乗合バス運転手給与額とが相関している。しかし、全産業平均の賃金水準とは、すなわち、個別の労働分野の賃金を集計したものであり、その分野の一つである乗合バス運転手の賃金水準と高い相関が見られることは当然とも言える。また、全産業平均よりも乗合バス運転手の賃金の方が高くなるブロックBがある一方で、全産業平均に比べて大きく乗合バス運転手

の賃金水準が落ち込むブロック M があり、必ずしも地域の全産業の賃金水準が乗合バス運転手の給与額の決定的要因とはなっていないことがわかる。

6 結 論——乗合バス運転手の給与を上下する労働市場の特性

以上のように、乗合バス運転手の給与は公営事業者・大手民鉄系で高い現実があるが、同時に輸送人員数など運転手が受け持つサービスの生産性とも強い相関がある。全国的には、運転手労働市場での事業者間競争が働けば、人手不足がいずれは零細事業者でも賃金上昇につながるように見える。

一方で、地域別の分析では、そうした一般化が当てはまらない場合も見られ、特に、地域の事業者の大部分が大手グループ傘下の地域分社に占められている場合、人手不足下で、かつ、個々の事業者の体力が比較的余裕があるにもかかわらず、地域全体で給与が抑制される傾向が見られる。逆に、地場の事業者を中心に、地域内の事業者間競争が働いている場合、事業者個々の状況にかかわらず、賃金が高止まりする傾向が見られることがわかった。

参考表2 地域ブロック別全産業平均賃金水準

	全産業平均 賃金水準 (万円/年)	乗合バス運転手 平均年給額 (万円/年)	乗合バス運転手 平均給与額/全産業 平均賃金水準 (%)
ブロック A	580	570	98%
ブロック B	510	530	104%
ブロック C	560	503	90%
ブロック D	510	466	91%
ブロック E	470	416	88%
ブロック F	450	403	90%
ブロック G	420	378	90%
ブロック H	470	426	91%
ブロック I	420	403	96%
ブロック J	420	398	95%
ブロック K	490	392	80%
ブロック L	440	391	89%
ブロック M	490	379	77%
ブロック N	410	373	91%
ブロック O	400	364	91%
ブロック P	450	409	91%
ブロック Q	420	392	93%
ブロック R	450	385	85%
ブロック S	380	345	91%
ブロック T	390	324	83%
ブロック U	350	285	81%

資料出所：厚生労働省（2017）「賃金構造基本統計調査」及び総務省統計局（2017）平成 27 年国勢調査より筆者作成。

国土交通省は、乗合バス事業を中心とした事業者の経営力強化の選択肢の一つとして、経営の統合・集約化を挙げている（国土交通省総合政策局公共交通政策部 2017）。そうした集約化促進政策を図っていくのであれば、単純に大手事業者のグループ化を促進するだけでは、本論文が示した「特性の異なる複数事業者の存在によって運転手確保の競争が発生し、賃金が上昇する」という流れを阻害してしまうおそれがある。事業者の集約を政策的に促進する上では、こうした労働市場に与える負の影響について十分に考慮すべきである。

また、大手事業者の地域分社化による賃金抑制は、特に労働組合対策としての側面が強いことが示唆されており（河西 2004）、こうした労働組合による労使交渉の機能が低下した地域分社において運転手の流動化を図っていくという観点では、これまでは主に事業者を窓口として業界を規制・支援してきた国や自治体が、運転手個人に対するより積極的な対応を取っていくことも必要と考えられる。

最後に、本研究の今後の課題としては、データが一定規模以上の事業者の単年度のものに限られ、また、グループ化の構造を分類する際に財務諸表等が非公表のものについては個社名や地域からの筆者の推測によったという限界が残る。また、貸切バスなど隣接する労働市場のデータも十分に含まれてはいない。今後、データの規模、経年の拡充、事業者の特性分析の客観化により、今回の結論のより精緻な検証を図りつつ、さらなる別の要因の有無を見ていく必要がある。

（さかい・たつお 埼玉大学大学院人文社会科学研究所博士前期課程／山形県企画振興部総合交通政策課長）

【参考文献】

- 阿部正浩（2017）「規制緩和をしても賃金は上がらない——バス運転手の事例から」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
- 河西宏祐（2004）「規制緩和と労使関係の変化」『早稲田大学人間科学研究』17（1）、49-66頁。
- 厚生労働省（2016・2017）「賃金構造基本統計調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>。
- 厚生労働省（2018）「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>。
- 国土交通省自動車局（2016）「自動車運送事業経営指標 2016年版」。
- 国土交通省自動車局（2017）「自動車運送事業経営指標 2017年版」。
- 国土交通省総合政策局等（2018）「第1回地域交通フォローアップ・イノベーション検討会議事概要」、1頁、<http://www.mlit.go.jp/common/001262326.pdf>。
- 国土交通省総合政策局等（2019）「第5回地域交通フォローアップ・イノベーション検討会配付資料6」、35-38頁、<http://www.mlit.go.jp/common/001269665.pdf>。
- 国土交通省総合政策局公共交通政策部（2016）「地域公共交通に関する最近の動向等」<http://www.mlit.go.jp/common/001134509.pdf>。
- 国土交通省総合政策局公共交通政策部（2017）http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/transport/sosei_transport_tk_000062.html、「地域公共交通の活性化及び再生の将来像を考える懇談会 提言」<http://www.mlit.go.jp/common/001194308.pdf>。
- 総務省統計局（2017）「平成27年国勢調査」<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00200521&tstat=000001080615>。
- 寺田一薫（2004）「規制緩和結果の検証——乗合バス市場」『国際交通安全学会誌』29巻1号、52-60頁。
- 寺田一薫（2005）『地方分権とバス交通 規制緩和後のバス市場』勁草書房。
- とさでん交通株式会社（2018）「地方のバス事業者が抱える課題とその早急な対策の必要性について」<https://www.tosaden.co.jp/download/?t=LD&id=1180&fid=3581>。

首相官邸日本経済再生本部 未来投資会議（2019）「4 / 3 第26回未来投資会議議事要旨」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai26/gijiyousi.pdf>。
公益社団法人日本バス協会（2017）「日本のバス事業と日本バス協会の概要」http://www.bus.or.jp/about/pdf/h29_nba_brochure.pdf。
労働政策研究・研修機構（2017）「データブック国際労働比較2017」http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/05/p179_t5-7_t5-8.pdf。

（記載されたサイトは全て2019年10月9日最終閲覧）