

タクシー労働者の雇用労働者性と ライドシェア参入可能性への反応

―地域特性に注目して

金井 郁・橋本 由紀

はじめに

- 1 タクシー事業とドライバーの労働から見た地域特性
- 2 東京都区部の大手タクシー会社のライドシェア参入可能性への反応
- 3 地方都市部のタクシー会社のライドシェア参入可能性への反応
- 4 地方部のタクシー会社のライドシェア参入可能性への反応
- 5 交通過疎地域での「ライドシェア」

おわりに

はじめに

本研究では、2010年代後半のライドシェアサービスの参入可能性に対して、日本のタクシー会社の雇用とサービスがどのような影響を受けたのかを明らかにする。ライドシェアに対するタクシー会社の反応は一律ではなく、各社の経営体力や営業区域の地域性に依拠してかなり異なるため、「東京都区部の大手」「地方都市部」「地方部」「交通過疎地域」の4グループに分けて⁽¹⁾、ライドシェア参入可能性への反応を検討する。

この課題を設定した意図を明確にするため、本節ではまず日本のタクシー産業の特徴と現状について整理する。第一に、日本のタクシードライバーの多くは、タクシー会社と雇用関係を持ち「正社員」と呼ばれている。諸外国のタクシードライバーはインディペンデント・コントラクター（独立自営業者）が主流であることと対照的に、日本では多くのドライバーがタクシー会社と雇用関係にあり、「正社員」として遇されている⁽²⁾。しかし、採用は中高年の中途採用が中心で、職業経験も

(1) 地域の分類にあたっては、太田・青木・後藤編（2017）が「東京」、「政令指定都市の都市部」、「地方部・過疎地」に分けてタクシー需要の動向などを整理していることも参考にした。

(2) 日本の生命保険営業職も日本以外の国ではエージェント（独立自営業）が主流である中で、日本では雇用関係を持ち、正社員と呼ばれるものの、日本的雇用システムの正社員とは距離がある。生命保険営業職の雇用関係の歴史的な形成過程は金井（2021）参照。なぜ日本のタクシードライバーの多くが雇用関係を持ち、正社員と呼ばれるようになったかについては、稿を改めて検討すべき課題である。

問われない。報酬は歩合給が中心で、固定給の割合は低く、年功カーブを享受するものではない。定年制はあるものの、70歳を過ぎて働く者も一定数いる。このように典型的なタクシードライバーの雇用は、日本的雇用システムでの正規雇用を象徴する年功賃金制度や新卒一括採用制度、長期雇用などを備えた正社員（佐口 2018）とは大きく異なっている。さらに 1990 年代以降のタクシー需要の減退や規制緩和によって、社会保険適用以外の正社員的な要素はますますなくなっている。一方で、タクシー会社は道路運送法によって運行管理者の配置を義務付けられ、運行管理者は安全管理・乗務記録等の勤務管理・その他の指導一般を担う。このような運行管理者からドライバーへの指揮命令と勤務上の拘束性は、法人タクシーとドライバーの雇用関係が変わらずにあることを含意する。

第二に、こうしたドライバーの雇用のあり方やそれに規定される働き方は、日本国内でも地域によって異なっている。これは、タクシー需要や営業方法などが地域間で異なることの結果と考えられる。タクシー事業にはドライバーと利用者の間に情報の非対称性があることを前提に⁽³⁾、安全規制などの社会的規制のほか、各事業者のマネジメントが構築されてきた（青木 2017）。この情報の非対称性は、東京のように顧客がサービスを利用したい場所で手を挙げてタクシーを止めて乗り込む流し営業が大半である地域では大きくなる。他方、特定の会社に電話などで配車を依頼し決まったルートでの利用が多い地方部では、顧客側にとってもタクシーの質やサービス内容はほぼ既知であるため、情報の非対称性は小さい。こうした地域特性に応じた顧客需要や営業方法の違いによって各社のドライバーへのマネジメントのあり様や働き方も異なっている。

そこで本研究では、タクシードライバーの雇用を検討するにあたり、本特集の佐口論文と同様に、タクシー会社によるドライバーへの指揮命令と勤務上の拘束性の存在を「雇用労働者性」と定義する。そのうえで、雇用労働者性の多様性（内なる幅）を 2 つのレベル①「雇用制度の典型⁽⁴⁾」との距離と、②「日本的雇用システムの諸要素」との距離と捉える。「雇用制度の典型」との距離は、拘束性の強弱、賃金制度での歩合給（出来高）の高低、賃金水準（生活への配慮の有無）、社会保険の有無等から測られる。また「日本的雇用システムの諸要素」との距離は、年齢別賃金カーブの形状、新卒採用の導入の有無、退職金の有無等によって測られる。

第三に、2010 年代以降、世界 50 カ国以上で爆発的に普及した米国の Uber や Lyft、中国の DiDi、シンガポールの Grab などに代表されるライドシェアは、ライドシェアが認可されなかった日本でも、タクシー業界に大きな影響を及ぼした。ライドシェアのドライバーは、仲介企業のプラットフォームに登録すれば、インターネットを通じて容易に顧客とつながり、個人事業主として自由に時間・場所を選択して働くことができる。インターネットで単発の仕事を請け負うこのような働き方は「ギグワーク」とも呼ばれ、空いた時間にドライバーを副業として行う者も多い。ライドシェア・ビジネスが急速に普及した国では、タクシードライバーはもとより独立自営業者として

(3) 青木（2017）では、タクシーごとの品質に差異があっても乗るまで確認できない、ドライバーと利用者の間に目的地までのルートや料金、所要時間などの情報の格差があることが挙げられている。

(4) 「雇用制度の典型」とは、労働供給のリテンションという雇用制度の原点に基づき、経営側の指揮命令を達成するために、生活の維持や雇用の継続性が重視され、労働者が自由な意思の選択の結果として当該企業で働き続けているコミットメントを実現する機能が備わっていることを指す（佐口 2018）。

の性格が強かったことから、タクシーとライドシェアのドライバーの働き方は代替的であった。さらに、顧客によるドライバー評価を可視化したライドシェアのほうがサービスへの満足度も高かったため、伝統的なタクシー会社は一気に顧客を失った。一方日本では、Uberがライドシェアを行うために2013年に日本法人を設立したが、タクシー労使からの強い抵抗や国土交通省の慎重姿勢によってライドシェアの本格的な導入は実現しなかった（Altura et al. 2021）。しかし、ライドシェアによって生まれたアプリ配車などの新しいサービスは、ライドシェアへの「対抗策」や「生き残り策」としてタクシー会社が入り入れ、日本のタクシーサービスを大きく変える契機となった。

こうしたタクシードライバーの働き方とタクシー産業の近年の変化に対して、本研究では、地域間で異なる雇用労働者性の多様性（内なる幅）に着目しながら、ライドシェア参入可能性に対してドライバーの雇用労働者性がいかに変化したのか、雇用労働者性が新しいサービスの導入とどのような関係を持っているのかを4つの地域類型ごとに検討する。なお、タクシー事業には、いわゆる「法人タクシー」、業務の範囲を福祉輸送サービスに限定する「福祉限定タクシー」、許可を受けた個人が1人1車制で事業を行う「個人タクシー」もあるが、本研究ではタクシードライバーの大部分を占め、会社との雇用関係を持つ法人タクシーのドライバーを分析対象とする。

研究方法は、科研プロジェクト⁽⁵⁾の助成を受けて実施した2016～2022年のタクシー労使、産別組織、市町村などへのインタビューをもとに行う（インタビュー先は本文最後の表参照）。

1 タクシー事業とドライバーの労働から見た地域特性

タクシーの営業方法やドライバーの処遇の地域性は、ライドシェアの登場によって顕在化したわけではなく、タクシーサービスの開始以来あったものである。本節では、2節以降の議論の前提として、タクシー需要が低下し始めた1990年代からライドシェアサービスが世界のタクシー産業を大きく変えつつあった2015年までについて、日本のタクシーの地域性を概観する⁽⁶⁾。

日本のタクシー産業は1980年代までは、同一地域同一運賃の原則（価格規制）、需給調整規制（総量規制）、事業区域ごとの車両数の制限（参入規制）などの規制下にあった。1990年代以降は、タクシー事業者間の競争を促すために同一地域内での複数運賃の容認（1993年）、ゾーン運賃制（ゾーン内で設定された運賃は自動認可）の導入（1997年）など、規制緩和政策に転換した。特に、2002年に施行された改正道路運送法による一連の施策（幅運賃制の採用、需給調整規制の廃止、事業区域ごとの免許制から事業者ごとの許可制への移行など）の影響は大きく、タクシー事業の収益基盤やドライバーの労働条件を悪化させたと言われる⁽⁷⁾。現在も、2002年改正法の方針は維持されつつ、地域の実情に応じて運賃設定や参入の規制が調整されるようになっている。

(5) 2017～2018年度科学研究費補助金・挑戦的研究（萌芽）「プラットフォーム・ビジネスがもたらす新しい働き方に関する研究——Uberの日米比較」、2019～2022年度科学研究費補助金・基盤研究（C）「プラットフォーム・ビジネスがもたらした「新しい働き方」の出現と既存産業の雇用の変容」により遂行され、本研究はこれらの研究成果の一部である。

(6) 1980年代のタクシードライバーの働き方については、都立労働研究所（1983）が詳しい。

(7) 「タクシー事業を巡る諸問題への対策について」（2008年交通政策審議会答申）。

このような地域ごとの規制が採用される背景には、上述したようにタクシーの事業環境や営業方法が都市部と地方部の間で大きく異なることがある。都市部のタクシーは営業地域内を走行しながら乗客を探す流し営業が多く、地方部では駅構内や病院での付け待ちや無線配車が営業方法の中心である。また、規制緩和後に生じた車両数の増加は都市部に集中し、都市部ではタクシーの供給過剰が深刻化した。2009年以降の減車措置が全国一律ではなく都市部の営業区域に限定して行われたことは、こうした地域間での事業環境の差も反映していたと思われる。

タクシー実績の経年変化を政令都市を含む都道府県（都市部）とその他の県（地方部）を分けてみると（次頁図）、ほぼ横ばいの事業者数と法人タクシー車両数とは対照的に、走行距離、輸送人員、営業収入は、1990年以降はほぼ右肩下がりで減少している。輸送人員や営業収入の一貫した減少と2010年以降の実車率の持ち直しは両地域で共通しているが、法人タクシー車両数については、2002年の規制緩和の影響で都市部でのみ車両数が増えていたことがわかる⁽⁸⁾。

このようにタクシー需要が減少し特に都市部での競争が激化した中で、ドライバーの処遇も地域間で異なる傾向があることは、筆者らがタクシー労働組合8団体の協力を得て実施したドライバーへのアンケート調査（サンプル数8,743、回収率60.2%）からも確認できる（タクシー労働問題研究プロジェクト2019）。東京都では、地方部よりも基本給と歩合給を併用した「A B型賃金」を採用する企業の割合が多く、県庁所在地やその他地域では、完全歩合制の「B型賃金」を採用する企業が多い。そして賃金制度別の平均年収は、A B型賃金よりもB型賃金のドライバーのほうが約55万円低い。地域別でも、完全歩合制のB型賃金が適用されるドライバーの年収が最も低い傾向は一貫している。

ここまでみたように、日本ではライドシェア参入の機運が高まる2015年以前からタクシーの需要は停滞し、ドライバーの処遇も地域間で差が大きかった。このような状況下で、米国から世界に波及したライドシェアのタクシー産業の駆逐は、ライドシェアが導入されなかった日本のタクシー産業にも無視できない影響を及ぼすことになる。次節からは、「東京都区部の大手事業者⁽⁹⁾」「地方都市部」「地方部」「交通過疎地域」の事例を分析し、ライドシェアの参入可能性への反応も考慮しながら、タクシー産業の2015年以降の雇用の変化を検討する。

2 東京都区部の大手タクシー会社のライドシェア参入可能性への反応

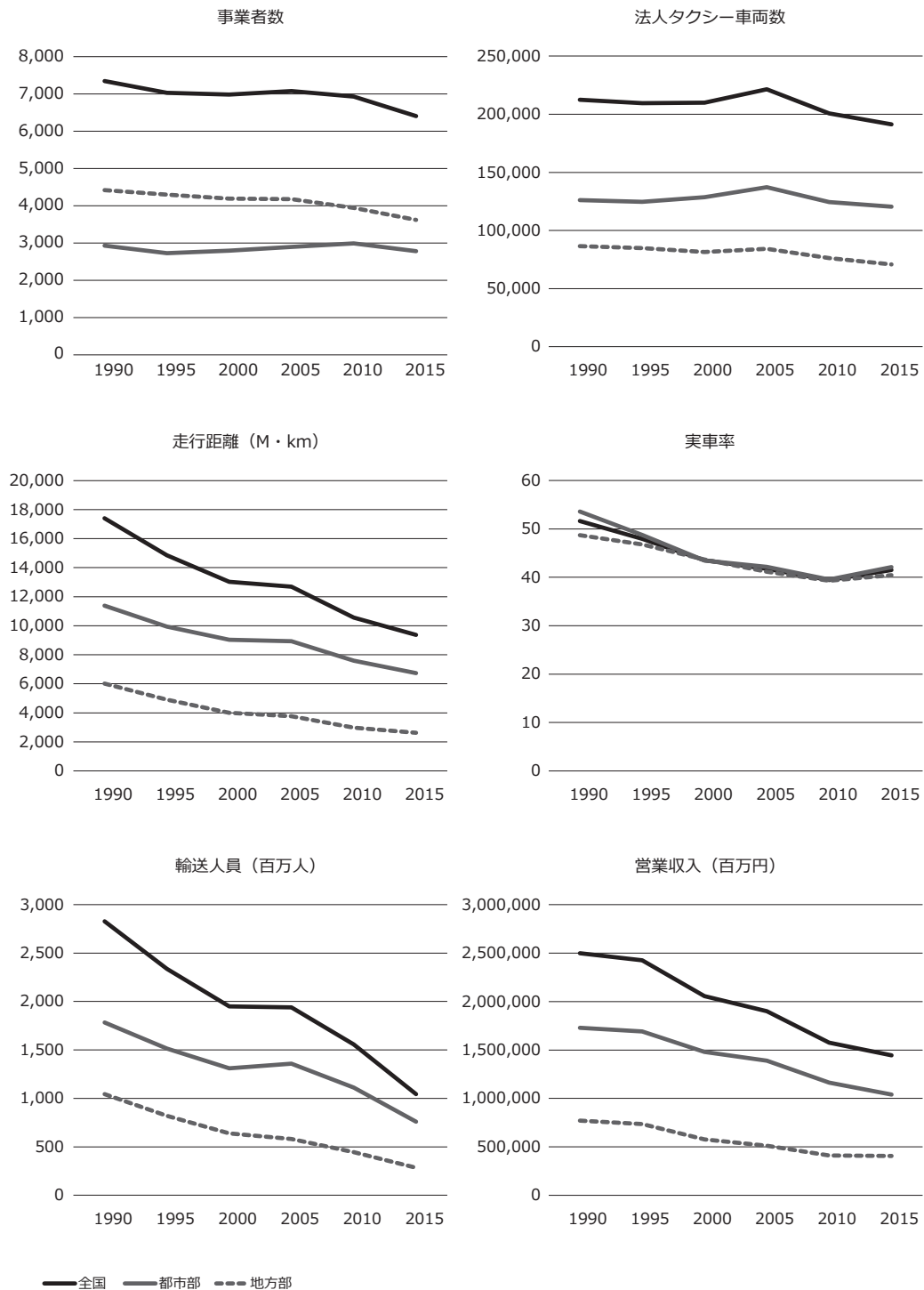
東京都区部では、上述したように、顧客がサービスを利用したいときに手を挙げてタクシーを止めて乗り込む流し営業が主流である。2000年代までは実車回数ベースで90%以上が流し営業だったが（青木2017）、2010年代以降は徐々にアプリや専用乗り場の比率が高まっており、近年急速に営業方法に変化がみられる⁽¹⁰⁾。

(8) 実車率とは、総走行距離に占める営業収入の対象となる走行距離の比率である。

(9) 東京の中小タクシー会社は、地方都市部の事業者に近い特徴を持つと考えられる。

(10) Y社では2016年現在、「流し」75%、「専用乗り場」10%、「電話」7～8%、「アプリ」7～8%と「専用乗り場」と「アプリ」利用に力を入れている。X社でも2019年現在、「流し」の比率は減少傾向にあり、70～80%程度となっている。

図 タクシー実績の経年変化



出所：橋本・小前（2019）

流し営業では、ドライバーは利用者の多い道や時間帯を予測することで売上を上げられるが、運にも左右される。一方、電話やアプリ、専用乗り場では、自社を選んでくれる顧客の獲得が重要になる。例えば病院やデパートなどの専用乗り場は、高いサービスの質と一定台数の運行が契約の条件となる。アプリ経由の顧客に選ばれるためには、特に待ち時間の短さは重要である。そこで東京の大手企業では、事業者全体のサービスの質を上げつつより多くの車両を保有・運行することを戦略上重視し、合併（子会社化）やグループ化を進めた結果、大手4社のシェアは高まっている⁽¹¹⁾。

東京都区部の大手タクシー会社のドライバーの雇用には3つの特徴がある。第一の特徴は、新卒一括採用である。従来のタクシードライバーはほぼ中途採用者だったが、2010年代以降、大手各社は新卒一括採用を始めた⁽¹²⁾。これにより、若年層や女性の採用に成功している。X社では、中途採用者が年間600人程度、新卒者が年間130人程度と、全採用者数の2割近くを新卒一括採用者が占めるようになった。新卒採用者の4分の1程度を女性が占める年もある。これは女性が多く就業する他業種の仕事と比べて、東京都区部のタクシードライバーの450万円程度の年収はかなり高く、男性以上に給与面での魅力を感じる者がいるためと考えられる。

第二の特徴は、固定給の割合の高さである。タクシードライバーの給与は、固定給と歩合給の併用だが、東京都区部の大手企業は、最低保証給としての固定給の割合を高めている。特に地方部では、最低賃金を最低保証給とする事業者も少なくないが、東京都区部の大手企業では、月に20万円弱程度の固定給を保証している。固定給に売上に応じた歩合給がプラスされるため、20代での収入は他業種の新卒者よりも高くなる。さらに歩合部分も地方ではドライバーへの分配が50%以下であるところも少なくない中、東京都区部の大手企業では60%程度と高い。その結果、売上が低く歩合給が少なくても他業種の新卒者と同程度の給与は確保されるため、収入の不安定さへの懸念も緩和されている。ただし、売上が伸びない者については、売上を高められるよう指導が行われる。東京都区部で営業するY社のドライバーの平均年収は約450万円で、地方部のタクシードライバー（平均年収は303万円⁽¹³⁾）と比べて水準面で突出しているだけでなく、収入の安定性の面でも処遇は大きく異なっている。

第三の特徴は、教育訓練制度の充実である。タクシーの営業台数の多い東京は競争が激しく、上述のようにサービスの質が売上の多寡を左右すると考えられている。そこで、東京都区部の大手タクシー会社は、教育訓練制度を拡充している。これらの会社では、従来から他地域と比べてドライバーの質を高めるような教育訓練制度が整備されていたが、2010年代以降、さらなる充実を図っている。従来からの座学での研修に加えて、教育係を育成し、教育係を中心としたチームを作ってチーム内で情報を交換したり相談したりする体制を作るなど、接客サービスの質を全社的に高める仕組みを整えている。新卒の新入社員に対しては別途の集合研修も実施している。サービスの質が

(11) 東京の大手4社は、日本交通タクシー（日本交通株式会社）、大和タクシー（大和自動車交通株式会社）、帝都タクシー（帝都自動車交通株式会社）、国際KMタクシー（国際自動車株式会社）。2020年6月末現在で、これら4社グループで台数シェアは43.3%を占める（東京交通新聞調べ）。

(12) X社は2012年から、Y社も2013年から大卒者の新卒一括採用を開始した。

(13) タクシー労働問題研究プロジェクト（2019）。

高くなければ「専用乗り場」を契約できず、アプリや電話での配車の際にも顧客から選択されない。特に、顧客が複数のアプリで同時にタクシーを呼び遅いほうがキャンセルされる場合も多い中で、アプリからの配車を敬遠するドライバーも少なくないが、東京都区部の大手タクシー会社ではアプリ対応に力を入れてドライバーに操作方法などを教育している。こうした教育訓練制度の充実と同時に、ドライバーから内勤職への転換制度も導入し、特に新卒一括採用のドライバーのキャリアを広げることを可能にしている。中途採用者も試験などに合格すれば内勤職に転換できるが、ドライバーとして働き続けることを希望する者が多い。

サービスについてみると、東京都区部の大手タクシー会社では、事前確定運賃、初乗り運賃改定、相乗り、ダイナミックプライシングなど、法人ハイヤー・タクシー事業者の団体である全国ハイヤー・タクシー連合会（全タク連）がライドシェアへの対抗策として打ち出した新たなサービスを率先して取り入れている。また、顧客とドライバーをオンラインでマッチングするアプリの導入も、東京都区部の大手企業が主導してきた⁽¹⁴⁾。東京圏ではGOなどの全国でも使えるアプリのほか、企業グループで独自のアプリを導入したり、UberやDiDiなどライドシェア企業が提供するアプリを使用するタクシー会社もあり、様々なタクシー配車のアプリサービスが提供されている。これらの配車アプリのシェア獲得競争は厳しく、突出したシェアを持つアプリサービスは今のところ形成されていない。

ここまでみたように、東京都区部のタクシー需要は他地域と比べて多いが、競争も厳しい。そこで大手タクシー会社は、顧客に自社のタクシーを選んでもらえるように配車アプリなどの新しいサービスを取り入れ、ドライバーの雇用労働者性を強化して、サービスの質を高めている。ドライバーの雇用労働者性については、固定給の保証や教育訓練制度の充実などにより、拘束性と賃金水準を高める方向で「雇用制度の典型」に近づいているだけでなく、新卒一括採用の拡大や高い固定給の保証などの点で「日本の雇用システム」との距離も縮めている。このように東京都区部の大手タクシー会社は、厳しい競争とライドシェアからの脅威を背景に、ドライバーの雇用労働者性を強化するとともに、ライドシェア企業が展開するようなサービスも積極的に取り入れている。

3 地方都市部のタクシー会社のライドシェア参入可能性への反応

地方都市部のタクシー会社の経営やドライバーの労働実態は、東京都区部の大手企業とは大きく異なる。横浜市、大阪市、名古屋市、仙台市などの政令指定都市の中心部では、流し営業が主流だが、政令指定都市でも中心部から離れると、電話による配車、駅や病院などでの付け待ちや、車庫での待機の割合が高くなる。地方都市部のタクシー市場では1990年代から利用者が減少する中で、2002年の規制緩和によって新規参入企業が増加し、競争が激化した。タクシー市場全体では超過供給状態であるが、ドライバーの離転職割合が高いことから、各社にとってドライバーの確保と売上の維持が最重要課題となっている。

(14) 「GO」などの配車アプリが一般的であるが、「フルクル」のように流しを見える化しようとする方法も生まれている。

東京都区部の大手企業と同様に、地方都市部のタクシー会社も、顧客を獲得するためにサービスの質を高めることを強く意識している。政令指定都市を営業区域とする T 社では流し営業が主流だが、地元企業やイベントをアピールするラッピングタクシーや食料品の配送、配車の自動応答システムなど、「新しいこと」をいち早く取り入れることで他社との差別化を図り、サービスの質の向上を目指している。

こうした新しいサービスは、ドライバーの歩合給にサービスの質を測定する指標を入れ込むことで実効性を高めている。例えば、ドライバーの売上や勤務時間数だけではなく、事故率を数値化して評価する管理システムを導入したり、個人の売上だけでなくグループの売上目標達成に対しても報奨金を支給し「みんなで頑張る風土の醸成」に努めるなどしている。グループでの取り組みを重視するのは、アプリなどを通して自社が選択されるために、事業者としての質の向上が重要と考えるからである。さらに T 社では、東京都区部の大手企業のようにドライバーを教育する役割を担う所長制度を導入して、教育の成果を賃金に反映させる評価指標を取り入れている。また、拘束時間の長い「隔日勤務」（2 暦日で 21 時間）だけではなく、昼中心と夜中心のシフト（1 日の拘束時間が 12 時間）を選択する交代勤務ができるような工夫もしている。しかし、このような人事管理に関する取り組みも新卒者の採用や若年ドライバーの中途採用にはつなげていない。新卒者の採用は毎年数人にとどまるため、若年・中年層の転職者をターゲットに WEB 求人広告を出すものの、コストに見合う数の応募者はなく、人材確保に苦勞している。

一方、人口 30 万人程度の地方都市を営業区域とする P 社は、社長が SNS やブログで「楽しそうな何かやりそうな会社」であることをアピールしたり、積極的にメディアに露出することで、若年や未経験者の採用に成功した事例である。P 社のドライバーの平均年齢は 40 代と若く、妊産婦向けの送迎サービスや多言語通訳システムを備えた車両など、きめ細やかな新しいサービスを提供することで売上も増加した。

西日本の大都市のベッドタウンで営業する R 社は、新卒者の採用は行っていないが、近年女性ドライバーを積極的に採用している。固定給はなく完全歩合給だが、年 2 回の賞与の支給や有給休暇取得の促進、勤続表彰制度、短時間勤務制度などの定着促進策を実施し、高齢を理由とした退職者以外の離職は少ない。

地方都市部のタクシー会社のライドシェア参入可能性への姿勢は多様である。二種免許を持たないドライバーによるライドシェアサービスにはどのタクシー会社も強く反対するが、地域内の大手タクシー会社に対抗するために、インバウンド需要の取り込みや設備投資の節約を目的としていち早く Uber や DiDi の配車アプリを採用したのは、地方都市部の中堅タクシー会社であった⁽¹⁵⁾。従来の無線配車は配車センターの維持管理にコストがかかるが、ライドシェア企業が提供するアプリの導入はタブレット端末の設置以外の設備投資は必要ない。ただし、配車アプリの利用に応じた手

(15) Uber は日本でもライドシェアサービスを普及させるために、タクシー配車へのアプリ提供に当初は否定的だった。しかし、2015 年に福岡市での実証実験が国土交通省からの指導によって中止を余儀なくされるなど、日本でのライドシェアの解禁が難しい状況となる中で、2018 年頃から配車アプリを提供するようになった。DiDi がタクシー配車アプリを開始したのも 2018 年である。

料金をライドシェア企業に支払う必要があるため⁽¹⁶⁾、各社は、現行の顧客ニーズとインバウンドなど将来的な新規需要掘り起こしへの期待とを天秤にかけて、ライドシェア企業の配車アプリの採用を判断している⁽¹⁷⁾。

一方で、地方都市部の流し営業が主流ではない地域を中心に、クレジットカードや電子マネー決済、アプリ配車のような新しいサービスの導入に消極的な会社も少なくない。需要増加につながる保証がない新規サービスへの投資には二の足を踏むためである。またアプリ配車を導入しても、高齢ドライバーは操作への不慣れや不安からアプリをオフにしたり、呼び出しに応じないこともある⁽¹⁸⁾。代わりに、地域の高齢者の利用促進を企図として割引サービスなどを導入しても、割引分は売上の減少となるために、歩合給のドライバーの賃金をさらに減少させる結果になっている。その結果、アプリ配車や電子決済などの新しいサービスを活用する会社としない（できない）会社の間でサービスの質に格差が生まれ、体力のない会社から統合や廃業を余儀なくされている。

以上の事例をまとめると、地方都市部のタクシー会社でも、東京都区部の大手企業のように教育訓練を重視し、新しいサービスも導入することでサービスの質を高めようとしている。しかし、賃金面では、東京都区部の大手企業とは異なり固定給があればよいほうで、完全歩合給の企業も少なくなく、歩合も低い傾向がある。そのためタクシードライバーの魅力であった年功ではなく入社時から歩合によって高い水準の賃金が確保できることや、日々の働き方を管理されず自由に働くことができる⁽¹⁹⁾、といった部分が競争が激化する中で抑制され、人材確保がより難しくなっている。P社の事例は例外的であるといえ、多くの企業ではドライバーの採用に苦勞し、高齢化が進んでいる。そこで各企業は、長時間労働につながるシフトを見直し、シフトの短い勤務をドライバーが選択できるようにするなど拘束性を弱めることで定着率を高め、女性や若手ドライバーによる新しいサービスを提供しようとしている。

その結果、地方都市部では、拘束性は強くなる一方、収入が不安定で水準も低いドライバーが多くなり「雇用制度の典型」との距離は広がっているといえる。さらに新卒者を採用できない企業が大半であることは、「日本的雇用システムの諸要素」とも距離があることを意味する。しかし、地方都市部のタクシー会社のほうが東京都区部のタクシー会社よりも退職金制度がある場合が多いことから⁽²⁰⁾、「日本的雇用システムの諸要素」からの距離について、地方都市部のタクシー会社がより乖離していると結論付けるまでには至らない。

(16) ライドシェア企業は、導入からの一定期間は手数料を無料にして導入企業を増やそうとしてきた。なお、手数料は非公開である。

(17) 無線配車を将来的に廃止する方向で配車アプリを導入した会社もあれば、アプリを使えない高齢者のために配車センターを維持する会社もある。なお、タクシー会社主導で開発されたアプリのうち、「GO」は全都道府県、「モタク」は25都道府県で利用できる（いずれも2021年3月時点）。

(18) この問題は東京などの大都市圏でも存在するが、高齢ドライバーの多い地方部でより顕在化している。東京の大手企業では必ずアプリでの配車依頼に反応するように教育訓練が行われている。

(19) 都立労働研究所（1983）。タクシー労働問題研究プロジェクト（2019）では、タクシー乗務員を選んだ時に「大いに重視した」割合が高い条件は、「高齢になっても仕事が続けられそう」（30.8%）、「自分の思う通り自由に仕事ができる」（29.9%）、「すぐに採用されそう」（29.0%）であった。次いで、「最初からある程度の収入がある」（20.9%）、「好きな運転が続けられる」（19.9%）、「収入に学歴が関係ない」（19.8%）であった。

(20) タクシー労働問題研究プロジェクト（2019）。

4 地方部のタクシー会社のライドシェア参入可能性への反応

本節では、自治体の人口が数万人規模の地方部において倒産後のタクシー会社を労働組合員が引き継いだ2つの事例から、タクシードライバーの雇用労働者性を検討する⁽²¹⁾。このような「ユニオン交通」はまだ少ないとはいえ、地方部のタクシー会社の新たな形態として2015年頃から増えつつある。

高齢化率の高い市町村では、年金給付や医療機関受診など社会保障を通じた「所得」のウエイトが高くなり、医療・介護といった公共サービス業への特化が進むとともに、高齢者の消費が地域を支えている（宮崎 2021）。A社とB社の位置する自治体の高齢化率は40%前後で、就業者の約15%が医療・福祉の仕事に従事している。両地域とも観光資源がないわけではないが、自治体が観光客誘致に積極的ではないこともあり、タクシー会社は地域住民のためのサービスに注力している。

A社とB社に共通する特徴は、創業家が長年経営していたタクシー会社が倒産した後に労働組合が営業を引き継いだことである。会社の倒産理由は多角化の失敗（A社）と事業継承の失敗（B社）で、タクシー事業そのものの不振が理由ではなかったため事業を継続する余地があった。さらにA社の場合は、破産ではなく銀行取引停止による倒産だったことから、倒産後も車や無線をそのまま利用し、労働時間などに応じた日当を労働組合が管理して支給することで営業を継続した。A社はその後、産別組織の支援を受けながら、正式にユニオン交通として事業を継続している。B社では、会社の破産によって車や無線が管財人に差し押さえられたため、事業の継続は難しいと考えられた。しかしB社は産別組織の仲介でA社などから事業継続のノウハウの提供を受け、組合員が出資金（1人20万円）を拠出し、産別組織から1000万円を借り入れて新たにユニオン交通を立ち上げた⁽²²⁾。

A社とB社の営業区域では乗客のほとんどが電話での配車依頼のため、ドライバーは駅前や自社の車庫で無線連絡を待つ。また、A社とB社の営業区域ではともに、ライバル企業の撤退や倒産によってドライバー1人当たりの需要が増加し⁽²³⁾、高齢の顧客の通院での短距離（1,500円程度）利用が多い。

ドライバーの勤務形態については、A社では日勤と隔日勤の交番勤務が主となっているが、勤務シフトは柔軟に変更できる。農繁期の兼業や家族の用事、自身の通院などで勤務を途中で抜けられるよう、融通の利く働き方ができるようにしている。B社も交番勤務を採用している。賃金体系をみると、A社では基本給に加えて、足切り売上以上の部分については歩合給が支払われる（い

(21) 地方部ではインバウンドを含む観光需要に会社の再建を期待するタクシー会社も少なくないが、このような企業は本稿では分析しない。

(22) B社は無線や車を買戻す必要があったため、A社とは異なり1200万円程度の資金が必要だった。

(23) 全国のタクシー台数の目安は人口500-600人に1台だが、A社とB社の営業区域のタクシー台数は、人口1,000人に1台程度である。

いわゆる「A型」賃金)。ドライバー1人当たりの売上の月平均は約44万円で、平均月収は18～9万程度である。一方、B社の賃金はオール歩合制（いわゆる「B型」賃金）で基本給はない。歩合は勤続年数と売上により異なるが、倒産前からの設計をそのまま維持している。オール歩合制であることでドライバー間の月収の幅は大きいですが、平均では19万円程度とA社と同水準である。なお両社ともに退職金制度がある。

A社とB社のドライバーは前職では農業や介護職に従事していた者が一定数いる。彼らはタクシーの運転手の仕事について、地域に多い他の就労先である農業や介護サービスとの比較から、農閑期に仕事なくなる農業と比べて1年を通して安定してできる仕事、入浴や排せつ介助などの身体介護と比べて体力的負担が軽い仕事という認識を持っていた。両社ともドライバーの高齢化は進んでおり、退職者の補充程度の採用はできているが、中途であっても若年層の採用は難しい。しかしA社とB社に限っては、ドライバーの仕事満足度は高いように見える。その理由は、車庫待ちや駅待ちをする間、ドライバーは地域イベントや乗客の情報交換を密に行い、ドライバー間の信頼関係が構築できていることにあると考えられる⁽²⁴⁾。東京都区部の大手タクシー会社や地方都市部のタクシー会社のようなドライバー管理や体系的な訓練は行われませんが、ドライバー間の自主的な情報交換の中から、サービス向上につながるノウハウが共有されている。

A社とB社のような地方部のタクシー会社では拘束性は弱く、出来高給の占める割合が高く、賃金水準も高いとはいえないことから、「雇用制度の典型」との距離はある。また、退職金が支給され、勤続を加味した歩合など年齢別賃金を意識するものの、勤続に応じた右肩上がりの賃金カーブにはなっておらず、新卒採用も行っていないため、「日本の雇用システムの諸要素」とも距離がある。東京都区部の大手タクシー会社や地方都市部のタクシー会社のドライバーと比べても、地方部のドライバーの雇用労働者性は低いといえる。

こうした地域での配車アプリについて、B社では、日本交通が開発したJapanTaxi（現在は「GO」に統合）を使ったシステムを導入するも、1年間で数件しか利用がない⁽²⁵⁾。A社では、初期費用の負担を理由に、配車アプリサービスを導入していない。一方でB社は、一定以上の年齢の登録者に運賃を割引く高齢者割引サービスを独自に行っている。ほかにもB社では、今後区域内に交通弱者が増えることを見越して、ドライバー全員に車椅子の取り扱いなどの講習を受けさせるなど、「ユニバーサルドライバー」の養成に力を入れている。A社では、地域福祉部局と連携してデマンド交通を運行している。市がタクシー料金の半額を助成するため、高齢者のデマンド交通の需要は多い。このように地方部のタクシー会社は、ライドシェアへの対抗策として新しいサービスを導入するという意識は希薄で、地域住民の移動の利便性を確保するための公共交通としてのサービスを提供するという意識を強く持っている。

(24) このようなドライバー間の信頼関係の構築が創業家による事業の廃業や倒産後に、ユニオン交通を立ち上げる土台になったと言える。

(25) 2018年の調査当時。空港からの観光客の利便性向上のために、県からもアプリ利用と事前確定運賃の採用を求められているが、開始から1か月で1件も利用されていなかった。

5 交通過疎地域での「ライドシェア」

4節でみたような地方部よりもさらに人口が減少すると、採算の取れない地域から撤退する鉄道やバス、タクシー事業者が出てくる。このような交通過疎地域では、市町村やNPO法人等が自家用車を用いて運送サービスを提供する「自家用有償旅客運送」や「互助による輸送」が例外的に認められている。本節では北海道中頓別町と兵庫県養父市の事例から、公共交通困難地域の輸送サービスにライドシェアの配車システムが検討・採用された過程、運行を担うドライバーの働き方の雇用労働者性との距離を検討する⁽²⁶⁾。なお世界のライドシェアサービスは、高い利用需要と多くの車両供給が見込まれる都市部で展開されることが通常であり、日本のように過疎地での配車システムの提供をライドシェア普及の橋頭堡とした事例は他国にはない。

中頓別町は北海道の宗谷地方南東部に位置し、人口は約1,700人、高齢化率は約38%である。町内には1社1台のハイヤー事業者⁽²⁷⁾と路線バス(1日4便2往復)が運行しているが、バスの便数が徐々に減少する中でバスの維持にかかる町の負担が課題になっていた。2015年に「中頓別町総合戦略」を策定するタイミングで地域住民の交通利便の確保を検討した結果、Uberの配車システムを利用して、町が実施主体となる「互助による輸送」の仕組みを採用することとなった。

町は2016年度から地域住民の自家用車を活用した「なかとんべつライドシェア(相乗り)実証実験」を3年間行い、一定の成果を確認できたことから、2019年度からは「なかとんべつライドシェア」を地域の重要な交通インフラと位置付けて事業を継続している。実証実験当初の利用料は無料でドライバーも無償ボランティアだったが、2017年4月からはガソリン代とシステム利用料の実費相当分を利用者が負担するようになった。2017年11月時点では、町が登録のお願いをした観光協会の職員、主婦、町の職員など14名のドライバーが登録していた。3分の2のドライバーはほかにも仕事を持ち、本業の仕事と調整しながら、深夜と早朝の時間帯を除いて送迎を行っている。利用実績は、平均で1日1回弱である。ドライバーの確保や登録ドライバー全員がオフラインになっている時間帯の対応、費用負担に対する考え方などの課題もあるが、「なかとんべつライドシェア」は地域の重要な交通インフラとして定着しつつある。

兵庫県養父市(人口2.2万人、高齢化率38%)では、2018年5月から交通事業者協力型自家用有償旅客運送事業として「やぶくる」の運行を開始している。「やぶくる」は、旧養父町と旧八鹿町のタクシー事業者、バス事業者、観光関連団体、地域自治組織等で構成される「NPO法人養父市マイカー運送ネットワーク」が実施主体となり、旧関宮町・旧大屋町地域で運行される移動サービスである。養父市も当初は中頓別町同様にUberの配車アプリの利用を模索していたが、地域の事業者が望む方法で公共交通を充実させたいとの市長の思いもあり、地域のタクシー事業者が配車業

(26) 日本で最初にUberによる配車アプリが導入された京丹後市の事例は、佐口ほか(2018)や衛藤(2021)で詳述されている。

(27) このハイヤー事業者も後継者がおらず廃業予定だったところを、町が主体となって後継者を探し事業を継続した経緯がある。

務を行うこととなった⁽²⁸⁾。

2019年8月時点では、自治協議会の推薦と公募によって選ばれた30代から70代の16名（12車両）の登録ドライバーがNPO法人と委託契約を締結し、運行業務を行っていた。利用料金は、路線バスの利用が減らないように、バス運賃以上タクシー運賃未満に設定されている。これをNPO法人に運営費として25%、登録ドライバーに報酬として70%、タクシー事業者に手数料として5%配分している。

「待機時間に運行依頼がない日が続くと、需要がないのであれば辞めようと思うこともある」と登録ドライバーが語るように、ドライバーの確保とモチベーションの維持が課題となっている。さらに「手取り7万円の報酬を得るためには毎日スタンバイしないといけないが、他の役職も兼務しているのでなかなか空き時間を提供できないことも多い」というドライバーの声や、1日1名弱という利用実績（野村2020）も踏まえると、ドライバーは運行業務を収入源としての期待ではなく「地域のために役立ちたい」というボランティア精神から引き受けていると考えられる。

中頓別町も養父市も、自家用自動車を用いた有償運送の実施という意味では、ライドシェアの仕組みを取り入れている。しかし運行サービスの担い手は、生活費を稼ぐためにすき間時間を活用して働くギグワークではなく、地域の移動制約者の役に立つためのボランティアのような仕事として自身の「働き方」を認識している。ゆえに雇用労働者性のなさはもちろんのこと、労働者性も低い⁽²⁹⁾。利用者が望むタイミングでサービス提供がされないこと背景には、ボランティアとしての自己認識や拘束性のない契約⁽³⁰⁾がある。また報酬額の低さと不安定さも、ドライバーを募集する上での制約になっている。十分な数のドライバーによって安定的な運送サービスが供給されなければサービスの維持は難しいにもかかわらず、地域貢献というボランティア意識に依存し、収入を得るための「仕事」としての魅力をアピールできない過疎地の「ライドシェア」は、脆弱な基盤の上にかろうじて成立しているといえる。

おわりに

日本の法人タクシードライバーは、諸外国のドライバーのような請負労働者に近い働き方ではなく、経営側からの指揮命令に従う代わりに固定給や退職金、労使折半の社会保険が適用される「正社員」として処遇されてきた。しかし1990年代以降はタクシー需要が減退する中で、タクシー会社は雇用ドライバーの正社員的な要素を社会保険適用を除いて徐々になくしていった。その結果、会社からの指揮命令は維持されつつ、雇用労働者性が弱まり請負労働者的性格を強めたタクシード

(28) 野村（2020）は、養父市のように交通事業者が自家用有償旅客運送に積極的にかかわる事例はイレギュラーであると述べている。

(29) 日本では、ギグワーカーの労働者性や雇用労働者性に関する議論は、コロナ禍で拡大したUberEatsなどの配達員において顕在化している。

(30) UberのドライバーやUberEatsの配達員は、顧客の依頼に対する「応答率」や応答後行先がわかった時点での「キャンセル率」によって評価され、基準を下回ると契約打ち切りとなるような仕組みがある（川上2018）ため、両サービスは契約維持のための拘束性を有することで安定的にサービスを供給できている。

ライバーへの入職者は徐々に減少し、タクシー会社は慢性的な労働者不足に悩むことになった。雇用制度の原点が「経営側の意に適う労働供給の保持（リテンション）」（佐口2018）にあるとすれば、労働供給が慢性的に不足するタクシー業界の事例は、危機に瀕した雇用制度の分析と位置付けられる。

2010年代半ば頃に日本のタクシー業界は、二種免許を持たないドライバーが運送サービスを提供するライドシェア参入の脅威に直面した。結局、交通過疎地域を除きライドシェアは許可されなかったが、タクシー業界はこの間ライドシェアを意識した新たなサービスを導入していった。一部のタクシー会社は海外ライドシェア企業のアプリ配車サービスを採用したり、事前確定運賃を取り入れたりしたが、このような取り組みとは距離を置くタクシー会社も少なくなかった。本研究では、ライドシェアの影響を受けた新しいサービスを各社が受容した程度は、営業区域の地域性や各企業の経営体力に応じてかなり異なることを明らかにした。このような地域間での対応の異質性は、ドライバーの雇用労働者性や、ライドシェア登場以前から進展していたタクシー産業の規制緩和や地域の高齢化の影響と不可分であることも確認された。

東京都区部の大手タクシー会社は、ライドシェア参入に強く抵抗する一方で、ライドシェア企業が導入した新たなサービスは柔軟に受容した。すなわち、接客の質の向上とライドシェアの利便性を取り入れたサービス（配車アプリや事前確定運賃など）の導入によって、顧客に選ばれるタクシー会社となることをより強く意識するようになった。具体的には、新卒者の採用を増やし、固定給の割合を高めるとともに、教育訓練制度を充実させることでドライバーの質を高めようとしている。生活に配慮した賃金水準や新卒一括採用の拡大は、安定雇用を提供する一方で雇用の拘束性を強めるという意味において、日本的雇用システムにおける正社員に近い働き方をドライバーに求めているといえる。地方都市部のタクシー会社でも、教育訓練を重視してサービスの質を高めようとしている。しかし地方都市部のドライバーの賃金体系は、東京都区部の大手企業よりも出来高分の割合が高い上に歩合も低いため、収入は相対的に低くかつ不安定である。このようにドライバーの裁量の余地を狭めて拘束性を高めるものの、他職種と比べて賃金の水準と安定性が見劣りする状況で、多くのタクシー会社はドライバー人材の確保に苦労している。その結果、ドライバーの高齢化が進み、配車アプリなどの新しいサービスの導入に消極的な企業が少なくない。一方で、インバウンド需要を取り込むためにライドシェア企業が提供するアプリをいち早く採用したり、顧客ニーズを捉えたきめ細かな新しいサービスを導入して、売上やドライバーの定着を高める企業もある。結果、地方都市部では、サービスの質とドライバーの雇用労働者性の両面から、企業間の格差が拡大していると考えられる。

地方部のタクシー会社では、賃金水準も高くなく、農業などとの兼業者もおり、雇用労働者性は従来から低かった。訓練機会の充実など、会社がドライバーの拘束性を強めてサービスの質を高めようとする変化もあまりない。しかし、都市部ほどの激しい競争もない中で、ドライバー間の連帯がサービス向上につながるノウハウの共有に生かされている。また地方部では、農業や介護サービス職との比較から、タクシードライバーは相対的に安定して体方面でも無理のない仕事とみなされており、若年層の入職は少ないが退職者の補充程度の採用はできている。そして地方部のタクシー会社は、ライドシェアを意識したアプリ配車などよりも、地域住民の利便性を高めるための公共交

通という認識を持ち高齢者向けサービスの充実などに力を入れている。人口減少とともにバスやタクシー事業者が撤退した交通過疎地域では、自家用自動車を用いた有償運送を地域の市民ドライバーが担う仕組みが定着する地域も出ている。ただし、運送サービスを行う市民ドライバーは、生活費を補填するためにすき間時間を活用して働くギグワークというよりは、地域の移動制約者の役に立つためのボランティアという意識が強く、雇用労働者性どころか労働者性も低い。このようなボランティア意識やドライバー任意のシフト、低い報酬額がサービス供給の不足を生み、利用者が望むときにサービスが提供されないリスクを常にはらんでいる。

日本のタクシーサービスは、1990年代以降の産業の需給構造の変化の中で緩慢な衰退基調にあったところに、2010年代後半以降に新たな脅威として登場したライドシェアの影響を受けて、業界の再編と分化が急速に進んでいると考えられる。ライドシェアのシステムを新しいサービスとして柔軟に採用する企業や地域ほど、同時に労働者の訓練制度を充実させるなど雇用労働者性を強めて競争力を高めようとしているが、その成否は雇用制度の核心である労働者のリテンションにかかっている。拘束性を強める一方で労働者が望む働き方や処遇を提供できない企業は、人材確保の困難に直面し、ITの導入への対応や多様なニーズの取り込みにも苦慮している。一方で、体系的な訓練は少なく柔軟な勤務シフトを認める拘束性の弱い企業や地域においては、労働者同士の自発的なつながりによってサービスの質を高めようとするユニオン交通のような事例も出てきている。日本では人口の高齢化とともに移動制約者の移動交通手段としてタクシーが公共交通としての役割を担

表 インタビュー実施一覧

日付	インタビュー先一覧	地域
2019年7月30日	X社労使	東京都区部
2016年11月21日	Y社労働組合	東京都区部
2016年11月1日	Z社	東京都区部
2019年2月14日	兵庫県タクシー協会、全自交兵庫地方連合会	地方都市部
2017年11月5日	旭川中央ハイヤー協会	地方都市部
2018年2月15日	O社	地方都市部
2019年2月12日	P社	地方都市部
2018年2月16日	Q社	地方都市部
2019年3月28日	R社	地方都市部
2022年7月26日	S社	地方都市部
2018年9月20日	T社	地方都市部
2018年9月5日	A社（ユニオン交通）、ドライバー	地方部
2018年9月3日	B社（ユニオン交通）、ドライバー	地方部
2018年9月4日	C社（ユニオン交通）	地方部
2022年7月19日	D社（ユニオン交通）	地方部
2018年2月14日	E社	地方部
2018年7月16日	ささえ合い交通（京丹後市）	交通過疎地域
2017年11月6日	中頓別町役場、登録ドライバー	交通過疎地域
2019年8月5日	養父市役所、全但バス、登録ドライバー	交通過疎地域

出所：筆者ら作成。

うようになっているが、諸要素の地域間でのギャップの拡大とともに、地域性に対応した個々の取り組みの蓄積がタクシー会社の経営やドライバーの処遇の格差の拡大につながると予測する。一方で、地域にタクシーがなくなった交通過疎地域の市民ドライバーの事例からは、ボランティア意識の強い雇用者ではない者が担う輸送サービスは、必要な労働供給を安定的に調達できないという「仕事遂行上の不確定性」（佐口 2018）に常に直面することも明らかとなった。ゆえに、現時点ではこのようなライドシェアサービスは、公共交通としてのタクシーサービスに代替する役割を十分に果たしているとはいえず、地域の移動手段の部分的な補完にとどまっているといえよう。

（かない・かおる 埼玉大学人文社会学研究科教授）

（はしもと・ゆき 経済産業研究所研究員）

【謝辞】

本研究を遂行するにあたり、全国自動車交通労働組合連合会（全自交）書記長の松永次央氏には、タクシー産業やタクシードライバーの雇用に関する情報を研究開始当初から提供いただいただけでなく、タクシー労使へのインタビューの調整でもご尽力いただいた。本研究の遂行の多くが松永氏からの情報提供や紹介に依拠していることをここに記し、深く感謝の意を表したい。なお、本稿におけるすべての誤りは筆者らの責任であり、本稿の内容も松永氏や全自交の見解を示すものではない。

【引用文献】

Alutura, T., Hashimoto, Y., Jacoby, S., Kanai, K., Saguchi, K. (2021) "Japan Meets the Sharing Economy." *Social Science Japan Journal*, 24 (1), pp.137-161.

青木亮 (2017) 「わが国のタクシー産業の現状と背景」太田・青木・後藤編『日本のタクシー産業——現状と変革に向けての分析』慶應義塾大学出版会

衛藤彬史 (2021) 「配車システムを用いた住民主体交通の導入に適する地域条件と運営課題」『兵庫自治学』27号, 42-47頁

太田和博・青木亮・後藤孝夫 (2017) 『日本のタクシー産業——現状と変革に向けての分析』慶應義塾大学出版会

金井郁 (2021) 「生命保険業における営業職の雇用関係の形成——利害関係者の働きかけに注目して」『女性労働研究』65号, 53-71頁

川上資人 (2018) 「『ギグエコノミー』がはらむ労働・雇用の法的問題」『経済』276号, 42-52頁

後藤孝夫 (2017) 「都市部のタクシーの現状と背景」太田・青木・後藤編『日本のタクシー産業——現状と変革に向けての分析』慶應義塾大学出版会

佐口和郎 (2018) 『雇用システム論』有斐閣

佐口和郎, サンフォード・ジャコビイ, トーマス・アルチュエラ (2018) 「日本におけるライドシェア問題のインパクト——Uberを事例として」CIRJE-J-296

タクシー労働問題研究プロジェクト (2019) 『タクシー乗務員アンケート調査結果報告書』

泊治志 (2017) 「東京のタクシーの現状と背景」太田・青木・後藤編『日本のタクシー産業——現状と変革に向けての分析』慶應義塾大学出版会

都立労働研究所 (1983) 『第三次産業における雇用及び就業構造 (その2) ——タクシー業, 自動車整備業, 美容業』

野村実 (2020) 「過疎地モビリティの確保に向けたアクター間協働の方策——兵庫県養父市の自家用有償運送『やぶくる』の事例から」『国際公共経済研究』31号, 76-86頁

橋本由紀・小前和智 (2019) 「福祉の拡充とタクシー需要の減退——タクシー運転者の賃金停滞の背景」*RIETI Discussion Paper Series*, 19-J-053

宮崎雅人 (2021) 『地域衰退』岩波新書