

「タクシー乗務員」と 「出産・育児」を両立するために

2023年2月27日（月）

東洋交通労働組合
執行委員長 菊池るみ

①東洋交通労働組合の概要

・東京都特別区・武三地区において一般乗用旅客自動車運送事業(タクシー業)を行う

(1)日本交通株式会社 直系子会社



(2)東洋交通株式会社(創業70年 保有台数265台)の企業内労働組合である

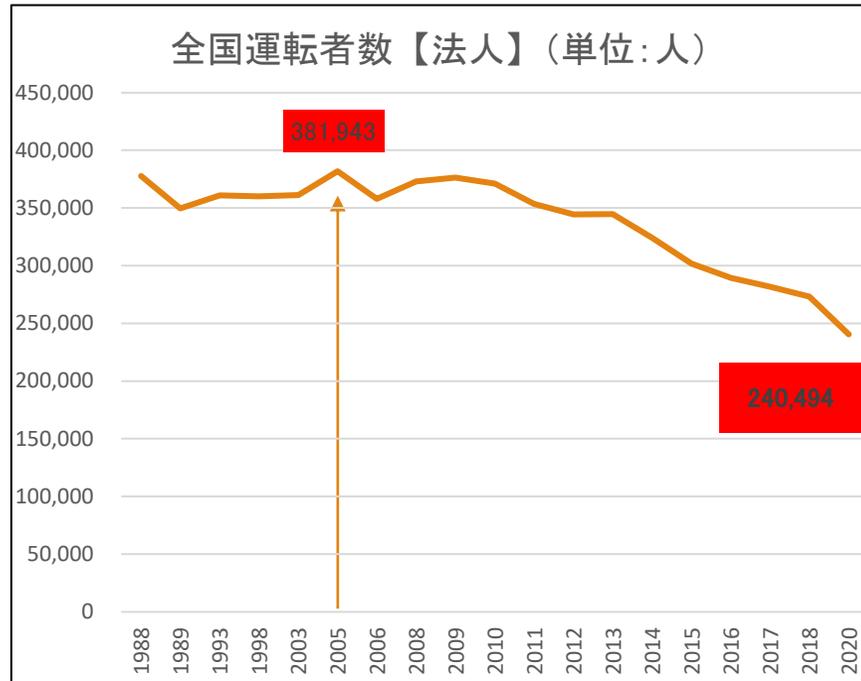
・オープンショップ制

・乗務員・職員が組織化の対象

全乗務員数 554人 組合員数 545人 **組織率 98.3%** (2023年2月度時点)

・所属産別はハイヤー・タクシー・観光バス・自動車教習所に従事する労働者で構成する
全自交労連の一員として活動

【全国のタクシー乗務員数の現状】

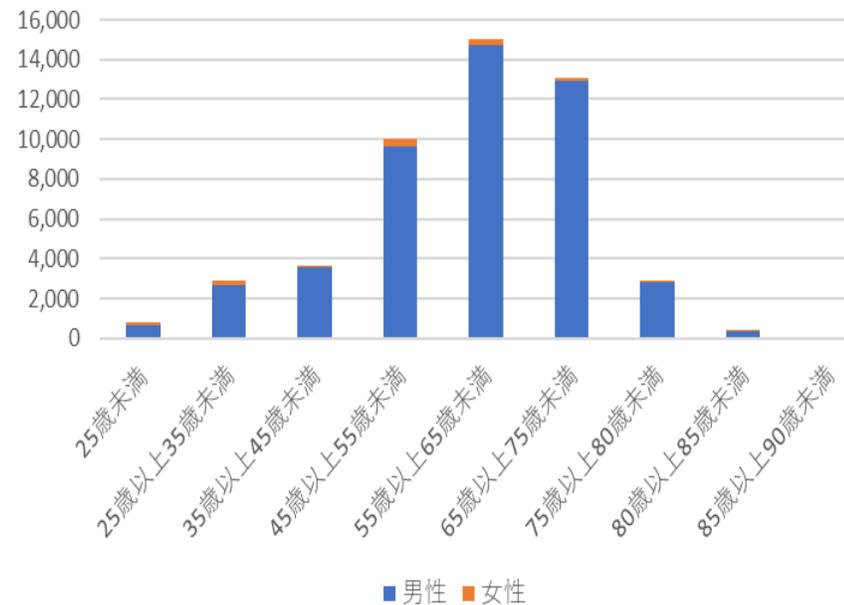


全国の運転者数 資料:国土交通省調べ(各年3月末)

ピーク時 2005年 381,943名
2020年 240,494名 **38%減**

平均年齢60.7歳

【東京都特別区・武三地区におけるタクシー乗務員数の現状】



年齢別	男性	女性	合計
25歳未満	672	140	812
25歳以上35歳未満	2,667	194	2,861
35歳以上45歳未満	3,534	138	3,672
45歳以上55歳未満	9,644	337	9,981
55歳以上65歳未満	14,714	312	15,026
65歳以上75歳未満	12,911	130	13,041
75歳以上80歳未満	2,789	16	2,805
80歳以上85歳未満	375	2	377
85歳以上90歳未満	35	0	35
合計	47,341	1,269	48,610
男女比率	97.4	2.6	100.0

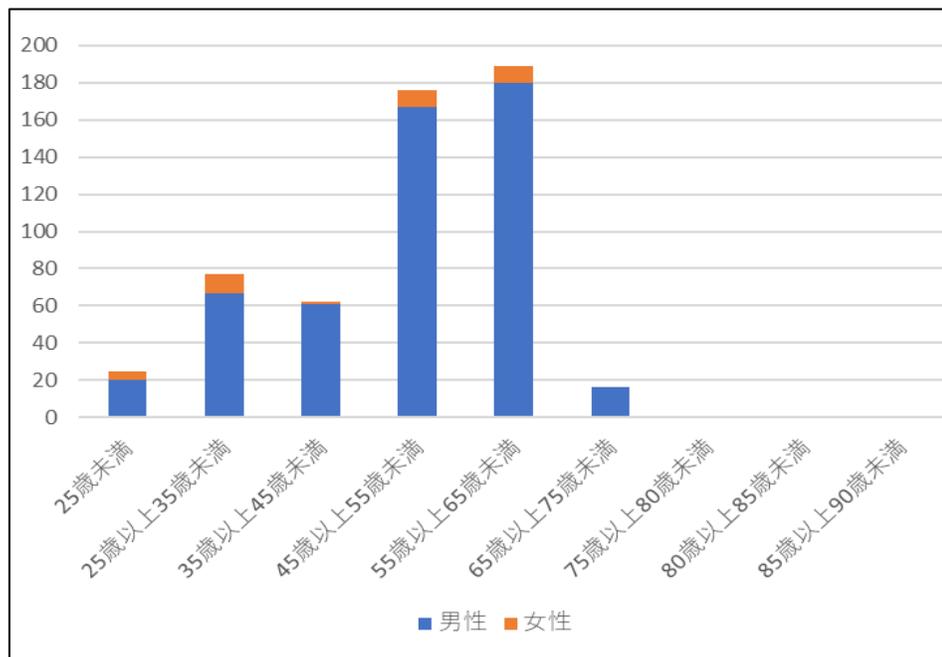
東京都特別区
・武三地区の運転者数

男性 47,341名
女性 1,269名
合計 48,610名

平均年齢58.1歳

特に地方部での乗務員不足が社会課題となっており、都市部でも深刻化しています。

【東洋交通 タクシー乗務員数の現状】



年齢別	男性	女性	合計
25歳未満	20	5	25
25歳以上35歳未満	67	10	77
35歳以上45歳未満	61	1	62
45歳以上55歳未満	167	9	176
55歳以上65歳未満	180	9	189
65歳以上75歳未満	16	0	16
75歳以上80歳未満	0	0	0
80歳以上85歳未満	0	0	0
85歳以上90歳未満	0	0	0
合計	511	34	545
男女比率(%)	93.8	6.2	100.0

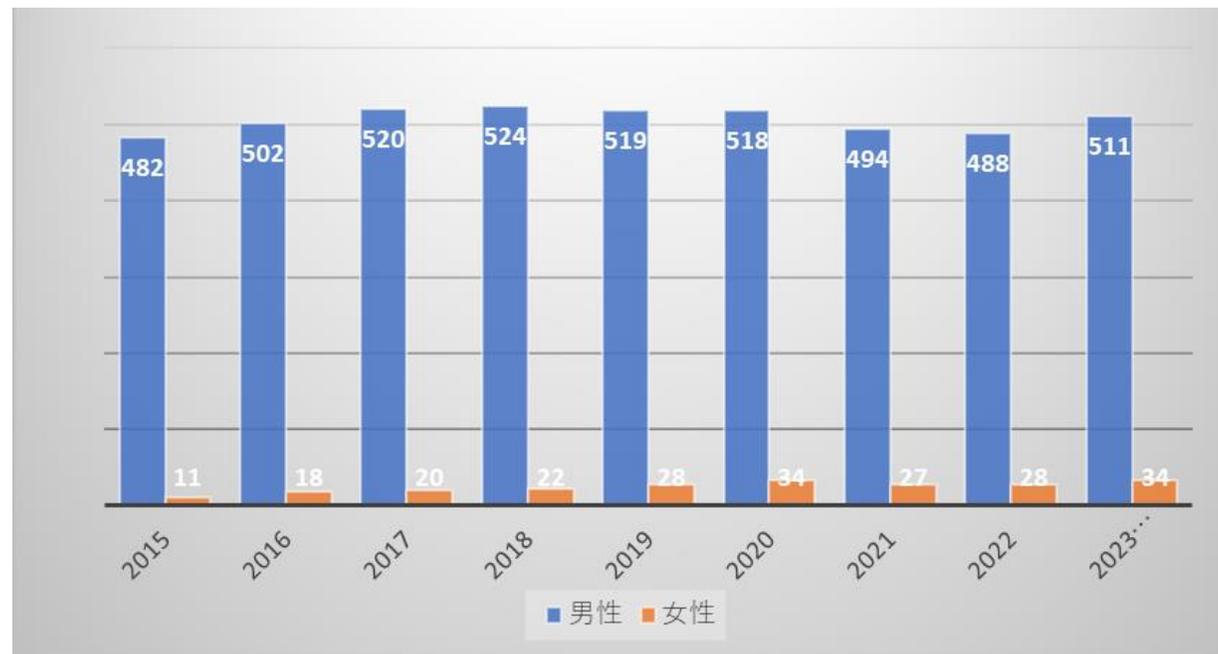
東洋交通の運転者数

(2023年2月現在)

男性 511名
女性 34名
合計 545名

平均年齢49.1歳

【東洋交通 男女別乗務員数の変化】



2023年1月現在の男女比率

	男性	女性
東京都特別区・武三地区	97.4	2.6
東洋交通	93.8	6.2

- ・4営業所を現浮間本社に統合した平成7年より、女性乗務員の採用を開始
- ・2015年以降微増であるが2019年「改正女性活躍推進法」の施行に伴い女性の採用が増加
- ・男女比に大きな変化はないが、女性乗務員数は都内平均を上回る

【組合としての取り組み】

※女性乗務員の増加と、2014年の新卒採用をきっかけに春闘要求に追加

- ・妊娠中の女性乗務員が出産するまでの配置転換（母性保護の観点から乗務中の振動・ラゲッジサービス等回避）
- ・生理休暇の有給化（2014年以前無給であった）
- ・健康診断時における婦人科検診導入（女性特有の疾病にも配慮 乳がん・子宮がん等の早期発見につながる）

※2014年4月協定

【育児休業制度や両立支援制度について】

- ・2021年1月までの社内規定では(育児・介護休業に関する規定)「法令に基づく」とだけ規定され、会社から労組に対し、会社独自の協議をしてこなかった
- ・令和3年6月に改正され、令和4年4月、10月施行された「育児・介護休業法」の改正に向けて初めて規定変更の協議を行う
⇒ほぼ法令通りの規定

※全自交労連に加盟する殆どの事業者で就業規則の変更のみ

【組合としての取り組み】

制度名	法令	東洋交通制度
子の看護休暇 ・介護休暇	年5日(2名以上であれば10日)を限度として取得できる(1日または時間単位)	年40時間(所定では35時間)2名以上であれば80時間(中抜け)も含む取得可能
	賃金の支払い義務なし	1度に3時間以内の取得に関して労務提供のなかった時間分の控除は行わない(賃金補償あり)

※全自交労連加盟の1社(大手)短時間勤務措置を子が小学校6年生まで適用と変更した事例あり

【育児休業・産前産後休業の取得状況について】

2019年から現在に至るまでの育児休業取得状況

年代	性別	出産日	続柄	申請日数	消化日数	消化率
20	女性	2019年9月25日	第一子	309	309	100.00
20	男性	2019年9月25日	第一子	59	59	100.00
20	男性	2020年9月12日	第一子	申請せず		
20	男性	2020年11月13日	第一子	31	31	100.00
30	男性	2021年1月30日	第一子	72	72	100.00
20	男性	2021年3月16日	第一子	申請せず		
40	男性	2021年9月26日	第三子	545	育休中	
30	男性	2021年11月29日	第二子	77	77	100.00
20	女性	2021年11月18日	第一子	308	306	99.35
20	男性	2022年2月6日	第一子	91	91	100.00
20	男性		第一子	72	72	100.00
20	男性	2022年3月3日	第一子	申請せず		
40	男性	2022年7月11日	第二子	257	育休中	
30	女性	2022年5月26日	第一子	308	育休中	
30	女性	2022年5月26日	第一子	308	育休中	
20	男性	2022年7月1日	第一子	92	92	100.00
20	男性	2022年12月13日	第一子	12	12	100.00

男女種別	合計人数	取得者数	取得率	未取得者	未取得率
男性	13	10	76.92	3	23.08
女性	4	4	100.00	0	0.00
合計	17	14	82.35	3	17.65

2019年から現在に至るまでの 産前産後休業取得状況

年代	性別	続柄	申請日数	消化日数	消化率
20	女性	第一子	93	93	100.0
20	女性	第一子	98	94	95.9
30	女性	第一子	154	154	100.00

※2019以前にも男性の育児休業取得実績あり

【育児休業・産前産後休業の取得希望者が増加した理由について】

- ・コロナ禍で休業要請のない業種であり、労働者本人・家族への感染リスクを軽減する目的
- ・制度利用状況の発信(機関紙等)による認知 前例の認知
- ・妊娠中の女性乗務員が内勤者として大きなお腹で働く姿が目につくことにより、出産・育児との両立が普通のことである認知
- ・メディアの報道での認知

【育児休業取得者の感想】

- ・一生に一度しかない子との時間を過ごすことができ、感謝しかない
- ・二人目まではとれなかった(経済的理由)が今回は取得するつもりで事前の準備ができ、夫婦ともに子育てに協力し合うことで家族の絆が強くなった
- ・家事・育児に参加し、親への感謝の気持ちが大きくなった
- ・周囲から、男性の育児休業をさせてもらえるいい会社だと羨ましがられ、帰属意識が高まった

(男性乗務員の取得者聞き取りによる)



【育児休業・両立支援制度利用を円滑に進めるための取り組みについて】



- ・制度の説明
- ・希望確認
- ・利用方法
(必要であれば上長に希望を伝える)



- ・制度・育児休業給付・社会保険料取扱い説明
- ・出産予定日の確認
- ・産前産後(産後パパ育休含む)・育休希望確認(期間等)
- ・所定短縮・時間外・深夜労働免除の希望確認

・配置転換(女性乗務員のみ 出産まで内勤)

※ 「産後パパ育休」取得中の就業について⇒「労使協定なし」

会社の労働指示日が事前の決定では困難(前日までの行動・健康にも配慮義務あり)

前例を作ると、例え休業中であっても乗務の指示をされる可能性があり、休業にならない

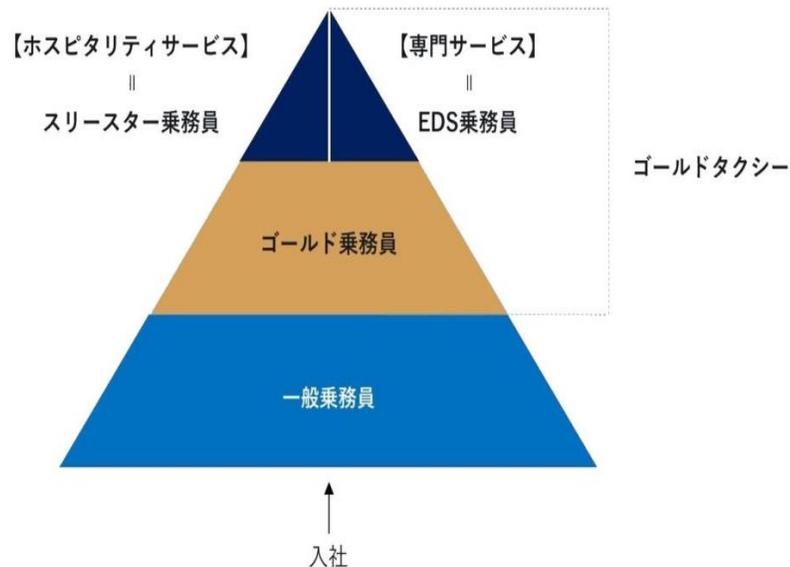
※ 現状では、協定すべきではないと判断

【労働者のキャリア形成・能力開発の考え方について】

- ※ 労組としては 安全運行・地理知識・接客接遇の基準を満たさない乗務員を教育し、旅客運送を行うに相応しい乗務員を育てることを基本とし、そのうえで、観光・サポート等資格と専門知識を要する営業に従事するワンランク上のドライバーを育成するものとする
- ※ 育児休業中の気づきが、復職後の乗務に活かされる（ホスピタリティの向上）
育児休業中であってもキャリアパス制度に活かされる資格取得ができる（費用会社負担）

キャリアパス制度

- ・日本交通本社乗務員
- ・直系子会社乗務員
- ・フランチャイズ乗務員



キャリアパス制度（新卒）

- ・日本交通本社乗務員
- ・直系子会社乗務員

●新卒採用者に対しては、本社の意向で多くの機会が与えられる 概ね全員が乗務員から始めるが、能力や希望に応じて内勤職(運行管理者・事務職・総合職)への配置転換が随時行われる

新卒採用者のみで構成される営業所も開設 新卒が自主設計・自主運営のカフェ等 コミュニケーション・スペースの設置をはじめ、營收・品質向上などのプロジェクトあり

※ 労組としては中途採用にも同じ機会が与えられるよう、公平性を求めている

資格取得制度（日本交通・東洋交通）

- 運行管理資格
- 英語検定
- 介護ヘルパー
- 観光検定 等

※業務に関わる資格取得に費用負担あり

【労使の情報共有と確認】

両立支援に関するニーズの把握や両立支援措置の検討・導入に伴う労使コミュニケーションの内容については、毎月行う安全衛生委員会・労使協議会にて、実際に申し出のあった社員の希望・予定を確認し労使ともに情報を共有する。

※事故・違反・苦情件数と内容の精査に加え、育児・介護・私傷病・労災・免停者の長欠者・現在はコロナ・インフルエンザ感染者数の情報も共有

※この会議の内容は、組合機関紙で掲載し、休職者の数や協議の進行具合など組合員全員に共有し周知に努めています（機関紙は組合員全員に配布 労組ホームページにも掲載）

【両立支援の課題】

女性乗務員の出産・育児休業取得後、乗務員に復職できた者はおらず、パート事務員に変更や退職となっている 育児休業後の女性が、正乗務員として復職するには、相当なサポート環境が必要である



【人手不足解消と両立支援の取り組みについて】

※直系子会社ではあるがパートの乗務員の募集をはじめました。

採用ターゲット：子育て中の女性・60歳以上のセカンドキャリア・フリーランス等

乗務までの過程

項目	一般乗務員	アプリ配車専用ドライバー
健康診断	基準を満たす	基準を満たす
資格取得	2種免許取得	2種免許取得
地理試験	必須	なし
研修	法定研修	法定研修

※一度離職にはなるが、パート勤務で子育て中を過ごし、子育てが落ち着いてからブランクなく再就職を実現できる

労働内容の違い

採用種別		一般乗務員	アプリ配車専用ドライバー
項目	種類		
雇用形態		正社員	アルバイト
賃金		基本給+能率給+諸手当 (ノルマ・足切りあり)	時給+交通費 一カ月平均の時間売上が一定の基準を越えた場合、その月の時給計算を100円割増
社会保険		あり	労働時間による
所定労働・拘束時間		あり(最大拘束20時間)	短時間可
		隔日勤務・深夜・残業あり	なし
出庫準備	制服	あり	あり
	釣銭用意	あり	なし
	点呼	あり	あり
	アルコールチェック	あり	あり
営業方法		腕次第・売上が賃金に影響	アプリ配車のみ
		起点・終点が不確定	送り先指定のみ
決済		多種・多様	なし
帰庫後	納金処理	あり	なし
	納金	あり	なし
	洗車	あり	なし

タクシー乗務員の殆どが正規雇用であり、保有する台あたりのコスト(車両・機器装備・保険・車検・定期整備・燃料等)同額であるため、事業者は必要な人件費と適正な利潤を確保するため、最低限の売上ラインを決めている(足切りと呼ばれ、その金額を超えると歩合給が発生したり、歩率が上がる仕組み)必要な経費分も捻出できない稼働を増やせば、その皺寄せは正規雇用の乗務員の賃金や労働条件にも影響し、柔軟な対応が困難である

現在は乗務員不足であり一時的に日勤に変更等で稼働させる事業者もあるが、賃金計算が売り上げに対する歩合部分が多くを占める為、短時間労働を推奨しているのではなく、売上をあげるために、実際の労働時間は隔日勤務での総労働時間をはるかに超えて労働させているのが実態である

タクシー乗務員として従事するには、資格取得・研修・健康基準等、新規応募者にとってハードルは低くない上、実際に乗務すると対ヒトが原因でトラブルとなりカスタマーハラスメントを受ける事案も多く、離職率も高い

事業者には、採用から戦力となる乗務員に育成するまでの費用・労力が大きな負担となっている

※しかし、何等かの理由で離職したとしても、二種免許さえ維持できれば再就職は容易である
パート勤務で乗務員を続けることにより運転技術を維持しながら、必要な知識・経験も積み重ねられる利点もあり、育児との両立を図る手段としては、現時点では有効な取り組みといえる

※労働組合としては、正規雇用を継続しながら柔軟な対応が可能となるよう
コスト構造を見直す企業努力すべきと考える

【職場のダイバーシティ推進に応じた組合活動の取り組み】

- ・女性乗務員が安心して活躍できるよう、営業中に性差別を受けた場合の実務的な対処方法や知識の向上啓発・防犯講習の実施（研修会・職場集会・個別相談）文化活動への積極的参加推奨
- ・マイノリティを尊重した本人の意思による制服の選択
- ・適材適所に応じた職種変更要請

【令和3年育児・介護休業法の施行状況】

- ・個別周知・意向確認（報告があった後、必ず上長面談を行い意向確認はできている）
- ・事例紹介（組合機関紙で周知）

【両立支援の推進・機運醸成に向けた支援策の要望】

- ・法改正による企業の認識は変化しているが、事業主行動計画の策定・更新がなされていないままの企業に対し、フォローアップを行うなど、目標を立てただけで終わらぬよう指導されたい（くるみん・えるぼし認定申請推奨）
- ・中小企業の支援金申請の簡素化を求む
- ・大手を含む事業者単位で充実した制度を整えても、その制度を活用できない（したくない）労働者が多い（収入減・要員不足・自身の評価等）育児休業後のプラス評価制度も必要ではないか
- ・男性の育児休業取得時に家事分担がなされず、第二子が誕生した際には手がかかるだけだから男性には休んで欲しくないとの声も聞いている

ただ取得をすすめるのではなく、育児休業中の家庭内での過ごし方（家事・育児の参加等）を休業中の労働者が、一定の基準を満たせば育児休業給付金と実賃金との差額を軽減できる制度のようなものがあると、家事・育児分担の不満解消・収入の減額分補填もでき、積極的な休業取得に繋がるのではないか