

一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
ご質問回答資料
(2023/12/11)

【ご依頼事項】

1. 交通需要の特性への対応

○川邊委員提出資料と同様の分析をするためのデータ（全日全時間帯をカバーする（平均ではない）網羅的なデータ、特にGOやSRIDEの予約件数とキャンセルした件数）をご提供ください。

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2310_05local/231130/local_ref03.pdf

- 残念ながら予約件数等のデータについては、高度に営業機密に関わる情報となるため、他者への提供は行えないと伺っております。

【ご依頼事項】

1. 交通需要の特性への対応

○交通需要に対してピークが存在し、これに対応するリソースを準備するのは収益性の観点から難しいと考えますが、様々な交通空白は、タクシーの規制緩和のみで埋まるとお考えでしょうか。

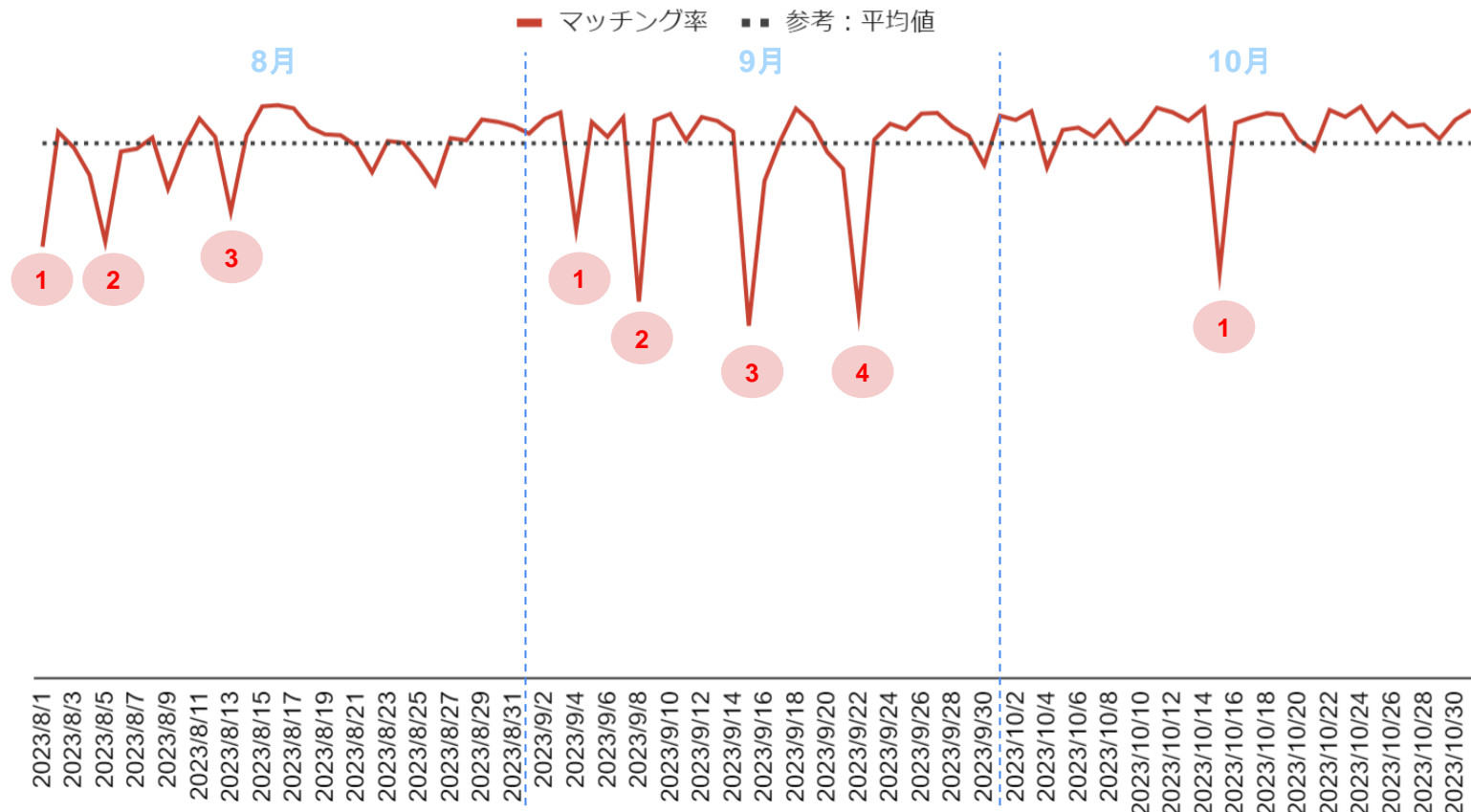
- 現在、「タクシーが来ない」ことによって生じている交通空白の問題については、タクシーの規制緩和が行われれば、原則として、埋めることは可能かと考えております。
- ただし、安全運行に支障をきたすような悪天候（台風、大雨、強風、その風災害）の際は、エリアおよび時間帯によって全ての需要をまかなうのは困難です。
- できるかぎり乗客の皆さまのニーズにお応えしたいと考えておりますが、飛行機や鉄道など他の交通機関が悪天候により運休や減便をするのと同様、乗客および乗務員の安全を確保した上での運行を提供することが交通事業者としての責務であると考えております。
- なお、たとえば都市部においては、第二回の資料にも提出させていただいたとおり、交通需要が極端に増加して、極端な供給不足に陥るのは、月に数回程度とのデータもございます（次ページ参照）。

参考：現状のタクシーアプリにおける配車依頼とマッチング率の傾向

都市部（類型3）では極端な供給不足とまでは言えないと捉えております

- 供給不足と言える日は月に数回程度

都市部の直近3ヶ月のマッチング率



【ご依頼事項】

2. ドライバー不足の解消の見込み

○今後のトラフィック減を推計するためにも、実車数に対する運転手の年齢分布のデータをご提供ください。

- 残念ながら実車数に対する運転手の年齢分布に関する統計データはございません。
- なお、前回のWGで弊会から申し上げたシルバー乗務員制度は下記の内容となっております。下記のとおり、この制度で乗務しているものは通常の勤務の者に対して、約半分程度の勤務時間となっております。

(日本交通のシルバー乗務員制度)

- 一般乗務員が定年（65歳）を迎えた際にシルバー乗務員に移行することができる。
- 一般乗務員同様の乗務数のフルタイムシルバーと5乗務シルバー（通常は11業務）のどちらかを選択できる。
- フルタイムシルバーは最大年70歳まで、5乗務シルバーは最大72歳までとなっている

【ご依頼事項】

2. ドライバー不足の解消の見込み

○富山委員御提出資料に対するご見解について、改めてご見解をお示しください。

https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2310_05local/231130/local_ref04.pdf

引用) 労働力需給に関する厳しい長期的現実の中で、台数規制緩和（過剰供給構造を前提とした規制の緩和は当然行うべき）、二種免許関連の要件緩和（テクノロジーの発達などで合理性を失った要件の緩和は行うべき）や二種免保有者のパートタイム雇用等により2年でタクシー不足が解消し、その後も社会的ニーズを十分に満たせる数の運転手を持続的に確保できるという見込みには、正直、驚きを感じています。その試算に、このようなマクロ的な厳しい労働力需給ギャップの長期拡大と、業種業態を超えた激しい人材獲得競争は計算に入っているのか？が質問の一点目です。計算の細かい前提は結構なので、この質問にイエスかノーかでシンプルにお答えください。イエスの場合にはタクシー業界だけがかかる厳しい逆境を短期的にも長期的にも乗り越えられる秘訣、卓越して魅力的な職場となる秘訣をご教示ください。

この見込みが正しいか否かはこれらの施策が講じられてから比較的短期（長くても3年から5年）に結果が出るので、その時点で運転手不足が解消しなかった場合には、この数字を前提とした政策形成に関与したすべての関係者は国民に対して大きな責任を背負うこと、しかも運転手不足が続く限り現時点から継続的な批判に晒され続けることを付言しておきます。

お問い合わせへの回答については「イエス」となります。

タクシー業界の規制緩和と自力の取り組みを網羅的に実行すれば、乗務員不足は解消できるという試算であり、これまでの乗務員増減の傾向を統計的に加味しております。

ご提示した試算内容は、すでに増加傾向にある登録実施機関別運転者証の交付数（法人）の実データに加え、50年以上にわたりほぼ変わらぬまま継続する規制であった地理試験廃止および二種免許の改善（期間短縮・多言語化）、特定技能1号対象追加についてもおおよそ1年以内の開始が見込まれており、引き続きの運賃改定による賃上げや働き方の多様化、営業所等の環境改善等も加わることで、結果、これまでの知見から増加が見込める予測値をもとにしております。

このように、すでに進行中の対策が実際に複数存在する上で長期にわたる乗務員増減のデータ傾向と知見を元にした予測としてご提示しています。

【ご依頼事項】

3. ワーキングプアの認識について

○フードデリバリーの方の収入の実態や満足度のエビデンスから、安易にギグワーカーの増加がワーキングプアを生み出すという議論にすべきではない、との指摘に対してご見解をお示しください。

これまでお示してきた海外ライドシェアでの雇用に関する数多くの事例に学ぶならば、ライドシェア制度は様々な経緯を経て各国においても労働者とみなされるような変化が起きており、先進事例から学ぶのであれば、ワーキングプアを生み出すような制度にすべきではないと考えます。

また、飲食物を運ぶのと、人の命を運ぶのとでは負う責任レベルが全く異なり、労働環境による安全性への悪影響や担い手自身の身体的・心理的負担の観点で比較できるものではないと考えます。

雇用問題の議論が圧倒的に不足

林座長の前回総括にありました通り、**ワーキングプア増加に関する議論がなされていません**。日本ではギグワーカーが大量発生した社会を目指してはいないはずです。

以下のような海外事例を勘案して議論すべきと考えます。

・賃金過少払い

米東部ニューヨーク州では、米ライドシェア大手2社ウーバーテクノロジーズとリフトが州内の運転手に賃金を過少に支払っていたとされる問題を巡り、2社が合計で3億2800万ドル（約490億円）の和解金支払いに合意したと発表した。（[2023年11月3日日本経済新聞報道](#)より）

・アルゴリズムによる労務管理の不公平性

英国のUberドライバーらがアプリから「不正行為」を通知された後に自動的に解雇され、反論する機会を与えられなかった。アルゴリズムを用いた解雇が、GDPR（EU一般データ保護規則）に違反していることから訴訟に発展。

（[2020年10月27日Forbes報道](#)より）

・タクシー運転手への打撃

米国ではライドシェアの台頭によるNYのタクシー運転手の自殺が7カ月で6人に上った。ニューヨーク市街を走る輸送車両は1万2600台だったが、現在では8万台に増加。1ヶ月に2000台という急増を受け、タクシー運転手は生計が立たなくなった。（[2018年6月18日Bloomberg報道](#)より）

◆参考記事：2週間前の記事：NY司法 「詐欺的な仕組みで正当な賃金を奪い取ってきた」と糾弾

UberとLyft、運転手に490億円支払い NY司法長官

北米 [+ フォローする](#)

2023年11月3日 3:49 (2023年11月3日 4:05更新)

保存 グループシェア



米ライドシェア大手2社はNY州司法省と和解金支払いで合意した=ロイター

ジェームズ司法長官は、賃金が不足していた運転手が10万人以上いると説明。「多くが移民出身で家族の生活をライドシェア収入に頼っている。ウーバーとリフトは詐欺的な仕組みで正当な賃金を奪い取ってきた」と糾弾した。今回の合意によりライドシェアの運転手が過去にさかのぼって正当な賃金を受け取る。

一部抜粋

◆参考：「ギグワーカー問題」に関する合法性はカリフォルニア州でも係争中

カリフォルニア州のライドシェアサービスにおける「運転手の労働者性」のあり方を巡っては、現在も司法の場で議論が続いており、**法制度として確立したとは言えない状況**

年月	主なできごと
2018年4月	州最高裁がダイナメックス事件で(ギグ・ワークの)トラックドライバーを雇用労働者と判断
2019年9月	上記判決を受け、州議会でAB5法案(通称:ギグ法)が可決・州知事が署名
2020年1月	ギグ法施行 個人請負の定義を厳格化し、下記条件を満たさない限り雇用労働者と扱うように <ul style="list-style-type: none"> ・契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない ・使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している ・遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している
2020年5月	ギグ法施行後も雇用労働者を個人請負に「誤分類」する対応が改善されていないとして、州やロサンゼルス市などの司法当局がウーバー社とリフト社に対し損害賠償などを求めて提訴
2020年11月	アプリを活用して活動する運転手を個人請負とみなす住民立法案「Proposition22」が、住民投票で可決 ※ブルームバーグによると、住民投票の実施に必要な62万通を超える署名を集めるため、ウーバー社、リフト社、他3社が2億ドル(210億円)を超える規模の資金を投じて指示を呼びかけ
2021年8月	州地方裁判所が、上記Prop.22に対して違憲立法と判決
2023年3月	州控訴裁判所が、上記判決を破棄して合憲性を肯定 ※最高裁の判断はまだ出ていない

下記、参考資料より作成

[『「ギグ・ワーカーは個人請負」ーカリフォルニア州住民投票で賛成多数』独立行政法人労働政策研究・研修機構](#)

[『ダイナメックス・テストプラットフォームビジネスによる個人請負労働の活用に歯止め』同上](#)

[連合総研レポート2023年7月号No.388『アメリカにおける「被用者」概念とフリーランス政策の動向』公益財団法人連合総合生活開発研究所](#)

◆参考記事：米NY州最高裁、フードデリバリーサービス会社の配達員への最低賃金規則を容認

米NY州最高裁、フードデリバリーサービス会社の配達員への最低賃金規則を容認

(米国)



ニューヨーク発

2023年12月06日

米国ニューヨーク（NY）州のNY州最高裁判所は11月30日、大手フードデリバリーサービス会社のウーバー、ドアダッシュ、グラブハブのアプリを通して同市でサービスを提供する配達員に対する最低賃金の適用を認める判決を下した。フードデリバリーサービス会社に対するこのような判決は、米国初となる。これにより、前述の3社は配達員に対して最低時給17.96ドル、2025年4月の完全実施時以降には19.96ドルの支払いおよびインフレに合わせて毎年調整することが義務付けられた。

エリック・アダムス市長（民主党）とビルダ・ベラ・マユガ同市消費者・労働者保護局（DCWP）局長は2023年6月11日、フードデリバリーサービス会社と契約してサービスを提供する配達員に対し、最低賃金を設定するとしていたが（[2023年6月13日記事参照](#)）、サービス会社（注）がNY州地裁に規制執行の一時的な差し止めを要請し、州の最高裁判所はこれを認めていた（[2023年7月13日記事参照](#)）。

[2023年12月6日](#) [JETROビジネス短信](#)（一部抜粋）

◆参考記事：日本における個人事業主の配達員の実情を報じる記事

「嫌なら辞めて」と言いたいのか…ヤマト運輸もUberも「団体交渉」拒み紙一枚でフリーランスをバッサリ

2023年11月23日 06時00分

◆働く人ばかりに負担が押し付けられる構図

実際にフリーランスが労組法上の労働者として団交権が認められた事例は、過去にも複数ある。それでも依然、企業側がフリーランスであることを理由に門前払いするケースは目立つ。



横浜市内でメール便を配ってきたが、契約を解除された男性

雇用された労働者とフリーランスの権利の違い

	雇用契約	契約形態	業務委託契約	
(社員・アルバイトなど) 雇用労働者	会社の指揮命令を受ける	働き方	指揮命令を受けない	フリーランス (個人事業主など)
	あり	残業代・有給休暇・最低賃金	なし	
	会社の負担で加入	労災保険	なし※一部で特別加入(自己負担)可能	
	あり	団体交渉権	労組法上の労働者に該当すればあり	

食事宅配サービス「ウーバーイーツ」配達員らの労組は、報酬の支払制度が不透明で事故時の補償もないとして、労働環境を改善しようと2019年から団交を求めたが、ウーバー側は拒み続けた。救済の申し立てを受けた都労委が昨年、労組法上の労働者と認め団交に応じるようウーバーに命じたが、不服として中労委に審査を求めたため実現していない。配達員らは今も、報酬の定め方などに疑問を抱きながら働く。