

道路運送労働の動向と問題点

佐竹 義昌

我国の交通構造は過去10年に大きく変化した。交通は生産に対して本来受身になりがちの産業であり、特に経済成長の速い時期ではそうである。交通構造は経済成長と生産構造の変化に一定の時差をおいて対応し追従しようとする。成長が自生的で非計画的であれば、交通構造の変化も流動的で、全体として均衡のとれた体系が維持できず、部分的に混乱が生じる。一方で設備や労働力の酷使によるロスが生じる反面、他方では過大投資による設備効率や生産性の低下がみられるようになる。

このような交通市場の成長と混乱を最もよく示しているのは道路運送部門である。昭和33年には国内輸送市場でのそのシェアは、貨物（トンキロ）で15.5%、旅客（人キロ）で20.8%であった。10年後の43年には、それはそれぞれ37.5%および41.3%にのびている。このような異常な成長の理由は、道路運送の生み出す社会的費用——事故、排気ガス、騒音など——への社会的評価が甘く、それへの社会的関心が最近に至るまで稀薄だったことにもよるが、このことを考慮しても、自動車交通の創り出す経済的および社会的便益が、この時期の我国の条件の下で、きわめて高く評価されたことが主因と考えるべきであろう。

この道路運送市場の急速な拡大は、当然それに従事する労働力需要を増大させる。このことは、一般的な労働力不足に加えて、この

産業部門のもつ特殊事情により特に強調される結果になっている。それは、道路運送がきわめて労働集約的な産業であることと、家用乗用車の普及がまだ欧米の水準に達しないために、この部分を補う営業用旅客輸送需要がかなり存在し、それが労働力需要となって現われていることである。

以上の2点は特に説明を要しないと思われるが、念のために付記すれば、道路運送業の労働装備率は、全産業平均の約30%、鉄道の27%であり（43年）、また昭和42年の我国の乗用車1台当人口は26.0人で、米国（2.5人）、英国（5.3人）、イタリア（7.2人）、フランス（4.3人）などにくらべて、まだかなりの差がみられるのである（日銀主要企業分析・総理府国際統計要覧）。

1 道路運送の雇用量

道路運送部門の雇用量は30年から40年までの10年間に3倍弱に急増した。表1に示すように、この間の鉄道の雇用増は1%強、水運は40%であり、この面でも道路運送の急速な拡大がうかがわれる。このような異常な雇用増に類似の現象は、他の部門では、わずかに建設や卸小売業だけにみられるにすぎない。現在の道路運送部門の労働問題は、このようなあまり例のない需要の増大の過程から生じているのである。それは限定された個別企業の労務管理の範囲をこえて、事故などを媒介

表1 主要交通業就業人口（1000人）

年	昭15年	19年	30年	35年	40年
鉄 道	388	472	615	590	622
道路運送	210	159	350	645	1,093
水 運	171	179	124	147	173
航 空	—	—	4	5	(不詳)
計	769	810	1,093	1,377	(1,888)

「国勢調査」

として汎社会的な重要性をおびるとともに、人件費の面から経営を圧迫し、道路運送業の産業としてのあり方を根本から反省しなければならない段階に達しているといえよう。極言すれば、近い将来の我国の交通体系を決定する鍵は、道路運送業の労働問題にあるとさえいえないことはない。

道路運送業の従業員の中核を形成する職種はいうまでもなく運転手であるが、前述のように急激な増加とともに、その本来の流動性が加わり、さらに雇用主である企業の大多数が中小企業であるために、その総合的な実態をとらえることがむずかしい。以下運転手労働についての唯一の総合的継続的調査である運輸省自動車局「事業用自動車運転者実態調査」にもとづき、最近の変化を追跡し、道路運送労働の主要な問題点を明らかにしたい。

2 運転手の雇用量と労務構成

表2は40年以降の運転者数の推移を示している。表1の数字と対照して、道路運送業雇用量の約50%が運転手であることが推定できるから、単に質的にみてだけでなく、量的にもこの職種が雇用の中心であることがわかる。44年の雇用の絶対量はトラックが最も多く、ハイヤー・タクシー、バスの順だが、40年はトラックとハイヤー・タクシーの順位が逆になっている。この4年間にトラックの雇用量が急増した結果である。これはトラックの輸送市場の成長率が、バス・ハイヤー・タクシーなどの旅客輸送市場よりも相対的に大きいため、それだけ労働力需要が生じた結果であるが、その充足率は旅客部門にくらべて低い。表3はそれを示している。

運転手が週1回の休日と年間20日の休暇をとるものとし、車の稼働率を100%とすれば1人1車制の場合、1台当1.25人以上を必要とするわけだが、車の稼働率は業種によって著しく相違するから、この基準をそのままあてはめることは、あまり意味がない。表3の数字からいえることは労働力充足率が景気の動きにかなり左右されること、(41~42年の

表2 運転者数の推移

業 態 項目		年 度				
		40	41	42	43	44
バ ス	運 転 者 数	103,900	108,700	110,500	116,300	117,100
	指 数	100	105	107	112	(+1.0%) 113
タ ハ イ ヤ ー ・ タ ク シ ー	運 転 者 数	263,700	280,600	304,600	341,500	349,300
	指 数	100	111	116	130	(+4.4%) 132
ト ラ ッ ク	運 転 者 数	179,900	201,700	236,800	314,500	418,700
	指 数	100	114	134	175	(+32.1%) 233

(1) 表1は次式により算出した。

$$\text{運転者数} = \frac{\text{調査対象運転者数}}{\text{調査対象車両数}} \times \text{調査年月末における登録車両数}$$

(2) 44年度の欄中()内は対前年比を示す。

運輸省「事業用運転者実態調査報告」

表3 車両数当り運転者数の推移（平均値）

業態 年度	乗合 バス	貸切 バス	ハイヤー タクシー	路線 トラック	区域 トラック
40	1.42 (1.61)	1.10 (1.12)	1.79 (2.22)	1.64 (1.40)	1.25 (1.17)
41	1.43 (1.64)	1.12 (1.12)	1.82 (2.26)	1.68 (1.22)	1.26 (0.80)
42	1.44 (1.68)	1.12 (1.12)	1.83 (2.20)	1.90 (1.90)	1.27 (1.15)
43	1.46 (1.69)	1.14 (1.19)	1.89 (2.31)	1.79 (1.71)	1.24 (1.12)
44	1.45 (1.63)	1.13 (1.13)	1.77 (2.19)	1.66 (1.58)	1.21 (1.10)

() 内は六大都市を示す。

表2に同。

充足度向上), 景気上昇期の労働力不足はトラック部門により早く現われること, バス部門の充足率は道路運送業の中では最も安定していること, などである。これは運転手がきわめて流動的な職種であることと, 道路運送業の労働市場がバスを上層としトラックを下層とする重層性をもっていることを示している。

表4は労務構成, すなわち年齢, 経験, 勤続に示される運転手労働力の質の変化を示している。この表から推定できるのは以下の諸点である。(1)バス労働力(特に貸切バス)の質的優位, (2)ハイヤー・タクシーの在職年数(企業定着性)の特に少ないこと, (3)全業種について44年には労働力の質的向上がみられること, (4)一般的にみて6大都市の労務構成は全国平均より低いこと(ただし, 区域トラックおよび最近の路線トラックを除く)。

(1) この表の数字からみれば, 労働力の質的順位は, 貸切バス, 乗合バス, ハイヤー・タクシー, 路線トラック, 区域トラックとなり, この期間を通じてこの順位は不動である。加えて各業種間の格差は(例外的なものを除外して)しだいに開いているようにみえる。これは表2で示した雇用増率の差, あるいは後にのべる流動性の差とも関連する現象である。トラックやタクシーは労働力需要の増率

が大きいために, より低質の労働力を雇用しなければならないようになってきているからである。

バスの労働市場が伝統的に優位を占める原因は, 比較的大企業が多く, 雇用が安定し労働条件がすぐれていること, 作業がきれいで, 時間も規則的なこと, などによるものだが, 最近は労働力不足の影響をうけてこの優位も危くなっているといわれている。しかしこの表の数字が示すところでは, 部分的には逆の現象がみられる場合があるとしても, 少なくとも運転手全体については, この優位は未だ維持されており, かつより強化されているとみてよい。しかしもちろん, ここで問題とされているのは, あくまで道路運送業という限定された産業区分の労働市場であって, それ以外の雇用機会を考えられていない。例えば自家用車の運転手の雇用機会は, 10年前よりはるかに増大し, その条件もかなり有利なものもあろう。運転手の労働市場は, それをも包括しているのであり, その横断的流動性は, 道路運送業というせまい枠には限定されないのである。バス労働の優位が, そのまま直ちに労働力の需給バランスの確保を約束するものではない。

(2) 表4の数字を詳しく検討すると, 下段中央のタクシーの在職年数が異常に少ないことが注意をひく。他の数字はほとんど業種別順位通りに整然とならべられるのに, この数字だけがそうでない。このことは, タクシーの運転手が, 年齢や経験年数にくらべて著しく定着性がないこと, 「渡り鳥」的な職業意識の持主であることを示している⁽¹⁾。逆にいえばその労働は, 労働条件, 作業内容, 企業の将来性, 福利厚生など何れの点についても, 彼らを長くひきとめるだけの魅力をもたないのである。営業用運転手労働力の約40%を占めるこの部分の, このような異常な不安定性は道路運送業の健全な発展のためにも決して軽視できない。この場合はその市場と業態と作業内容の特異性が一般的な労務管理原

道路運送労働の動向と問題点（佐竹）

表4 運転者の年齢、経験年数及び在職年数の推移

業態別		乗合バス	貸切バス	ハイヤー タクシー	路 線 トラック	区 域 トラック
項目	年度					
年 齢	40	33.4 (33.0)	35.8 (36.2)	33.1 (32.7)	31.3 (30.7)	29.1 (28.7)
	41	34.8 (32.7)	35.8 (36.1)	33.2 (31.7)	31.1 (30.1)	29.7 (29.0)
	42	34.0 (33.4)	36.5 (36.5)	33.6 (33.0)	31.1 (31.3)	29.4 (29.4)
	43	34.0 (32.9)	36.8 (36.9)	33.6 (33.2)	31.4 (30.6)	28.7 (29.1)
	44	34.6 (34.3)	37.3 (37.3)	34.1 (33.5)	31.9 (32.1)	29.8 (29.9)
経 験 年 数	40	10.4 (9.7)	13.1 (12.8)	8.4 (7.3)	7.5 (6.9)	6.0 (5.7)
	41	10.9 (10.0)	13.6 (13.6)	8.5 (7.4)	7.6 (6.9)	6.2 (6.2)
	42	10.6 (9.9)	13.9 (13.1)	8.5 (7.4)	7.2 (8.5)	6.3 (6.4)
	43	10.4 (9.9)	13.8 (13.1)	8.3 (6.7)	7.5 (7.9)	6.3 (6.3)
	44	11.3 (11.5)	14.3 (14.3)	8.5 (7.7)	8.2 (9.4)	6.9 (7.0)
在 職 年 数	40	5.5 (4.9)	7.4 (5.4)	3.2 (2.8)	5.8 (5.0)	3.9 (3.8)
	41	5.8 (4.8)	7.8 (5.9)	3.2 (2.9)	5.9 (5.0)	4.0 (4.1)
	42	6.3 (5.3)	8.1 (8.8)	3.5 (3.1)	5.8 (6.0)	4.1 (4.3)
	43	6.5 (5.5)	8.6 (6.6)	3.4 (3.2)	6.0 (5.6)	4.0 (4.2)
	44	7.0 (6.4)	9.0 (7.0)	3.5 (3.3)	6.2 (6.4)	4.1 (4.4)

() 内は六大都市を示す。

表2に同。

則の適用を著しく困難にしているのだが、総合的長期的な都市交通政策にもとづく何らかの根本的な対策が企画され実施される必要がある。

(3) 44年に至って各業種にわたって全般的に労務構成の向上がみられることは、一般的な労働事情の反映とみてよい。「労働市場のひっ迫が進行しているにもかかわらず、このところ労働異動は比較のおちついた動きを示している」(45年版労働白書 p.9)。そしてこのおちつきの原因には、異動性の低い中高年労働者の比率が増加したこと、中小企業の離職率の低下などがあげられている。運転手に関する限り離職率の低下は指摘できない(表5)と思われるが、29~37歳の年齢は中高年齢層の下位層とみてもよく、わずかずつの平均年齢の増加と定着性とは対応していると考えことはむりではないであろう。

(4) 6大都市の労務構成が全国平均より低いことは、大都市の労働力需要が相対的に大きいので、限界的な雇用労働力の質がそれだけ低くなるためであろう。ただし41~42年以

表5 運転者異動率(%)

	乗合バス	貸切バス	ハイヤー タクシー	路線 トラック	区域 トラック	
40年	(A) 新採用率	12.9	14.2	41.6	25.8	37.7
	(B) 退職率	4.8	4.8	24.2	17.7	21.4
	(C) 計	17.7	19.0	65.8	43.5	59.1
41年	(A)	9.6	9.6	34.6	31.7	35.7
	(B)	4.4	4.5	24.0	20.0	19.8
	(C)	14.0	14.1	58.6	51.7	55.5
42年	(A)	8.9	10.3	33.0	28.9	37.0
	(B)	4.1	4.4	21.0	18.9	21.3
	(C)	13.0	14.7	54.0	47.8	58.3
43年	(A)	8.9	11.9	34.9	29.6	35.3
	(B)	4.6	6.6	22.1	18.5	21.6
	(C)	13.5	18.5	57.0	48.1	56.9
44年	(A)	8.6	11.5	35.8	25.0	34.6
	(B)	5.0	6.6	23.8	18.7	23.0
	(C)	13.6	18.1	59.6	43.7	57.6

表2に同。

降の区域トラックと42年頃からの路線トラックでは6大都市の方が労務構成がすぐれている点は、どう説明したらよいだらうか。

二つの理由が考えられる。(1)大都市のトラック労働力の給源が地方に求められ、良質の労働力が大都市へと吸上げられていること。そして、この大都市のトラック労働力が、バスなどの有力な労働力給源となっていること

表6 給与額推移

	乗合 バス	貸切 バス	ハイヤー タクシー	路線 トラック	区域 トラック
40年	35.9	40.2	34.1	35.3	37.6
	(40.5)	(43.6)	(42.9)	(46.5)	(45.9)
41	40.4	44.3	38.1	40.1	40.8
	(43.6)	(47.9)	(47.7)	(48.5)	(47.8)
42	45.1	48.5	42.7	45.0	47.0
	(50.5)	(50.9)	(53.0)	(54.5)	(53.2)
43	51.0	54.9	47.5	51.3	53.2
	(56.1)	(56.6)	(58.3)	(61.5)	(59.9)
44	60.7	68.5	58.4	58.3	62.7
	(70.7)	(76.0)	(67.5)	(75.5)	(73.7)

(カッコ内は6大都市)

表2に同。

である。ただし、このような労働力の地域間流動を正確に跡付ける十分な資料は得られない。(2)表6で示すように、6大都市とその他地域との給与差は、バスでは比較的小さく、トラックでは大きい。(タクシーはこの差がきわめて大きい、大都市の交通難による作業内容の劣悪化が、この利点を相殺している)この場合でも労務構成が高いために、その結果として給与も多くなるとも考えられるので、因果関係を一方的に考えて安易に結論を導き出すことはできないが、一つの手がかりにはなる。

3 異動率

表5は道路運送各業種の異動率推移を示しているが、大体において表4に示した労務構成の変化と対応している。この表ではっきりわかることは、雇用安定性がバスではかなり高いが、他の業種では著しく低く、この間には明瞭な格差がみられ、その差は縮小緩和の

兆がないことである。

量的にバスの大部分を占める乗合バスについてみると、異動率は漸減している。これは退職率が少しずつ増加の兆がみえるのに対して採用率の減少がこれを相殺して余りがある結果である。採用率の減少はバスの労働力需要が絶対的に減少しているためではない。労働力の供給が減少しているために需要が充足されない結果なのである。バス運転手は少なくとも営業用道路運送部門では最も魅力ある職種であり、その労働市場は道路運送労働市場で最上位をしめるものであるにもかかわらず、最近では全産業的な労働力不足激化の過程で、相対的に魅力のない職種へと急速に転落しつつある。例えば、東京、神奈川、千葉、埼玉の首都圏4都県について大型2種新免受験者数および合格者数の40～44年の推移をみると、前者は37%、後者は40%の減少を示している（東京陸運局資料）。バス運転手の異動率の相対的な低さの主因がその労働力の供給不足にあることを知れば、それよりも魅力のない他の業種の運転手労働力のきわめて高い異動率の意味を理解できるであろう。運転手の不足は、単に急成長する産業の労働需要急増だけの結果ではなくて、この職種の一般的な供給不足が同時に作用しているのであり、その原因は賃金・労働時間などの労働条件だけにあるのではなく、この職種についた場合の社会的地位や将来性（将来の経済的安定と地位の保証）などが複雑に作用していることを考えなければならない。

タクシーの異動率は各業種中ほぼ最高であり、それを分解して採用率、退職率の各々についてみても、何れもやはり最高率をしめる。この理由には、給与体系・昇進・福利厚生などの面で定着性を強化する効果を生み出しにくいこと、中小業者が乱立し、成行管理的な雇用管理を行ない、仕度金などを餌にして互いに引きぬきを強行していることなどがあげられよう。そしてこれらが生み出した不

安定な雇用のうちで、運転手独自の渡り職人的気風がいつそう強化され、一種の職業的意識として定着した感がある。現状ではこれはマイナスの作用の方が大きいから、前述のように改善への施策を必要とするが、それが実効を生むまでにはかなりの時間を必要とするだろう。

トラック部門の雇用は、タクシーほどではないがやはりかなり高度に不安定である。特に労働市場の最下層を占めるとみられる区域トラックにおいてそうである。特に新採用率が減少している傾向は単に景気回復の作用のみとはいえない。労働力給源の減少が影響していることは明らかである。そしてこの給源がバスのそれとはかなり異質であることは、表6その他から推定することができる。

運転手を中心とする道路運送労働力の異動率は、他の一般産業とくらべてどのような水準にあるのだろうか。労働省毎月勤労統計より推計算出した結果では、旅客部門（バス・タクシー平均）では全産業平均より低く、貨物部門（トラック）では高い。昭和35～40年月間平均では、全産業平均5.5%に対し、旅客部門4.8%、貨物部門6.3%である。一般産業の異動率も最近はかなり高くなっているの、それとくらべて道路運送が異常に高いわけではない。問題は、そのもつ独自の労働集約的性格、省力化をきわめて困難にしている技術的構造である。

異動率について、統計的に把えにくいけれども一般的傾向といえるのは、ある期間定着した者は定着性が高く安定するが、それまで定着しない者の異動性がきわめて高くなっていることである。すなわち、雇用者は高定着率のグループと低定着率のそれとにかなりはっきり2分される傾向のあることである。一般産業でも新規卒学年少労働者の離職率の高さから、これに似た現象がみられるようだが、運転手の場合は以前から横断的労働市場があり、中高年齢層でも十分な再雇用機会を

表7 採用運転者前歴（%）

	年	バスから	ハイヤー・ タクシー から	トラック から	その他	社内から	
						(養成)	(配転)
バス	36年	14.2	12.8	53.5	17.4	19.5	11.8
	40年	10.8	13.1	37.0		9.9	
	44年 (乗) (貨)	8.1	13.2	36.1	9.8	20.9	11.9
		21.8	6.2	19.2	4.5	4.8	43.5
ハイヤー タクシー	36年	2.4	35.4	28.6	26.1	33.6	2.8
	40年	3.2	26.8	21.6		19.5	
	44年	1.5	30.9	16.6		27.2	
トラック	36年	1.6	3.3	50.5	32.2	44.6	6.8
	40年	0.8	2.1	40.6		17.5	
	44年 (路) (区)	0.8	2.2	38.7	39.0	8.6	10.7
		0.9	2.5	37.6	42.4	8.2	8.4

表2に同。

もちうる点が少しちがう。表4で最近の平均定着性が改善されているようにみえながら、表5では異動率が鈍化していないことの説明は、この点に求められるのではないか。定着性の高いグループの性質を分析することによって、労務管理合理化への一つの手がかりが掴めるように思える。

4 労働力の給源

以上の2・3の点で運転手労働の給源についてふれたが、その構造と変化を示しているのが表7である。これによれば、給源の業種別の相違と、最近の供給不足に対する企業の対応のあり方を、明らかにみることができ

(1) バスの優位ははっきりしており、変化の兆はみられない。労働市場はバスを上層としてトラックを下層とする重層性を持ち、労働力は一方向的に下から上へと流れ、逆の流れはほとんどみられない。

(2) ハイヤー・タクシーはこの両者の中間にある。しかしトラックからの流入は、バスほど多くなく、しかもかなり急速に減少している。最大の給源は同じタクシー業界であ

り、ここにむりな引きぬき競争と、定着性の低さ、流動性の強化を招く原因がある。

(3) トラック労働力はやはり同じ業界から供給される比率が約40%と高いが、それは漸減しており、代わって道路運送業界以外から供給される部分がほとんど同率に達している。これは自家用をふくむ比較的未熟練労働力と推定され、社内養成や配転とともに、下層労働市場のさらに底辺の部分である。この部分が涸渇すればトラック労働力は致命的な欠乏に悩むことになり、産業としての存立が危うくなるとともに、トラックを給源とする上位市場であるタクシーやバスも深刻な打撃をうけることになる。既にその兆は現われているのである。

(4) 既成品としての労働力が市場で入手できなければ、同一産業内で養成するか、配転によって充足しなければならない。養成が強化されているのはバスとタクシーであるが、タクシーは同時に外部の既成労働力にも高度に依存している。自家用車の普及がこの可能性を強めている。かつてはトラックは産業自体が運転手の養成部門のような役割を果たしていたのだが、最近では車の普及のためか、この機能は後退している。バスの場合は一種免

許所有者を二種免許に再教育する過程がこれにふくまれる。バスの外部依存度の低いことにも、この免許制の障壁が作用しているとみられる。

(5) 企業内配置転換による運転手の充足にはもちろん配転に充当する給源が企業内になければならない。同一企業内に運転手を中心職種とするA・B2部門が包括兼営され、そのうちのA部門の運転手不足が特に著しく、その限界労働力の生産性が特に高いとみられる場合には、BからAへの配転が行なわれることは当然である。この場合、限界労働力の生産性の高いAが、より重要な部門であり、Aの運転手の職務価値がBのそれより高いと考えられる。故にBからAへの労働力異動配転は、ちょうどトラックからバスへの産業間上向異動と同じように、同一企業内における労働力の上向異動である場合が多い。

バスにおける貸切バス、トラックにおける路線トラックで、特に配転の比率が多いのはこのためである。貸切バス企業は乗合バスやタクシーを兼営しているものが多いし、路線トラック企業もほとんど区域トラックを兼営しているから、このような形での労働力の自給がある程度可能なのである。労働力が特に不足しない場合でも、企業内での昇進コースとして、A部門の運転手とBのそれとが階梯職を形成している例も多い⁽²⁾。しかしもちろん現在では下位部門であるBでも運転手不足は深刻化しているはずだから、このような配転の可能性もかなり限定されている。

B部門の労働力不足が相対的に著しく、事実上はBの限界労働生産力がAよりも高くなっているのに、慣習的制度的にはA部門が上位にあり、労働条件も身分もよりすぐれているため、B部門の労働力不足がいったん激化し、その対策に苦慮している例が屢々みられる。大きくみれば運転手という職種全体が、このような下位グループとしての矛盾をもっているといえるが、また、運転手とそれより

下位職種とみられる助手や荷扱手との関係についても、このことが指摘できる。

5 賃金と労働時間

かつて運転手をふくめた道路運送業、特に下位部門であるトラックは、すべての産業を通じて典型的な低賃金部門であった。昭和30年の全産業平均給与を100とすると、道路旅客運送業は93、道路貨物運送業は72である（労働省「毎月勤労統計」）。このトラック部門と近似した低賃金は製造業の中の衣服、木製品、家具など小企業性ないし家内工業性の産業にみられるだけである。このような低賃金の理由は、道路運送業の中小企業性と、従業員の平均年齢の低いことによって、一応説明される。当時は企業別賃金格差と年功給制の影響が現在よりも強く現われていた。しかしより根本的な理由は、いうまでもなく労働力の需要が現在よりはるかに少なく、それに見合う十分な労働力供給が保証されていたことである。トラック部門では流入する豊富な年少未熟練労働力を訓練して、一人前の技能を身につけさせ、バスやタクシーなどの上位部門へ送りこむ一種の養成機関の機能を果たしており、そのような労働力の上向流動は、一応円滑に行なわれていたのである。

経済成長にともなう道路運送部門の拡大と労働力不足の激化は、この流動を一面では加速し、他の面では阻害し歪曲した。給源の急速な涸渇は、流動のコースを混乱させるとともに、労働条件の急速な向上をもたらすことになる。後掲の表9に示すように、トラック部門の平均賃金は30年代の後半から急速に上昇し、最近に至って、ほぼ全産業平均の水準に達している。

表8に示したのは、このような道路運送部門のうちで、中心職種である運転手の賃金の最近の動きである。全産業平均との比較をみると、それ以上の水準にあるのは貸切バス

道路運送労働の動向と問題点（佐竹）

表8 給与額比較(%)

		全産業	乗合バス	貸切バス	ハイヤー タクシー	路線 トラック	区域 トラック
全産業平均に対する 比率	40年	100	91	102	87	90	96
	44年	100	94	107	91	91	98
(40年=100) 40~44年上昇率	全国	163	169	170	171	165	167
	(6大都市)	—	175	174	157	162	161
(全国平均=100) 全国平均に対する6 大都市の比率	40年	—	113	108	126	132	122
	44年	—	117	111	116	129	118
固定給比率	40年	(89.4)	72.5	67.2	61.5	56.5	62.0
	44年	(89.1)	69.0	63.2	50.6	56.6	60.6
歩合給比率	40年	(6.1)	13.7	16.7	29.6	30.9	29.0
	44年	(5.6)	5.5	10.0	30.5	17.7	18.1

運輸省事業用「運転者実態調査報告」および労働省「労働統計要覧」より算出。

表9 賃金水準と定着性

年	道路貨物運送賃金対 全産業平均比 (%)	労働異動率 (月平均)(%)
33年	75	5.5
34	74	5.9
35	76	6.4
36	88	7.2
37	91	6.4
38	92	6.5
39	96	6.8
40	97	4.5
41	97	4.8
42	96	6.5
43	100	5.0

労働省「毎月勤労統計」より算出。

のみで、他は区域トラックがほぼそれに近く、乗合バスがそれに次ぎ、タクシーと路線トラックは90%を少しこえているにすぎない。40~44年の上昇率は全産業平均のそれよりも高く、賃金水準平均化の動きはなお継続しているように見えるが、賃金水準の高い6大都市の上昇率は、特にタクシーとトラックでは鈍くなっている。ただし、業種別にみても、賃金水準の低い業種の上昇率が必ずしも

高いわけではない。貸切バスや区域トラックの水準は相対的に高いのに、上昇率も高くなっている。要するに、運転手労働の横断的労働市場における流動性を公式的に高く判断して、業種別賃金水準の平均化を簡単に結論することには、多くの問題が残されている。この場合についていえば、貸切バスと区域トラックは5業種のうちで最上位と最下位を占める部門でありながら、このような共通点がみられることは、両者の勤務、特に運転時間の不規則性に関係があるようである。一方で各種の手当により賃金総額は高くなるが、他方、最近の従業員はこのような勤務をきらうので、労働力供給が不足がちになる。賃金以外の労働条件の不利を賃金が十分補う水準に達していないということであろうか。そして、このような不規則な勤務をきらう傾向は、生活水準の向上、消費形態の変化、教育と社会慣習などによっていっそう強くなり、場合によっては賃金による補償可能な限界をこえていることも考えられる。

6大都市の賃金水準の全国平均に対する格差は、格差の小さいバス部門では開く傾向が

あり、逆に格差の大きいタクシーとトラック部門では縮小する傾向がみられる。地域格差自体が平均化する動きがみられるのである。これは、各業種の労働力の地域間流動がかなり活発になり、労働市場が全国的に拡大していることを示すものであろう。同時に交通混雑などのため作業条件が劣悪化し、しかも企業の人件費支払能力が限界に達しつつある大都市の労働力不足はますます深刻化している事実をうかがうことができよう。

表8の下に記入されている固定給とは、基本給に生活給を加えたものである。この比率が特に記入してある理由は、運転手の給与体系では、他の一般的職種にくらべてこの部分が特に小さく、逆に残りの可変的給与部分、特にその中の歩合給部分（運行手当+能率給）が多いためである。その最も典型的な例は周知のようにタクシー運転手であり、高率歩合給が安易な管理手段として用いられ、それが労働強化、事故、乗車拒否などサービスの低下につながることは、ジャーナリズムなどで常に指摘されている通りである。

適正な歩合給比率（それは可変給比率を通して固定給比率を制約する）は、賃金水準と生計費との関係、作業内容、管理方法、市場の状況、雇用の定着性などを考慮してきめられなければならない。大都市のタクシーの場合経験的に30%程度と考えられているが、それもはっきりした客観的基準にもとづいて算出されたものではない。この表の数字だけを比較して適否を判定することはできない。

各業種を通じて固定給比率は漸減しており歩合給比率もタクシー以外は大幅に減少している。タクシー以外の業種では歩合給以外の可変給部分（主として超動手当）の比率が増加しているからである。このことは、これらの業種の給与体系の合理化とともに、業務量増加・労働力不足による労働強化を示すものといえる。タクシーだけは歩合給制がそのままの比重で残っており、管理と作業内容の特

殊性、合理化の難点と遅れを示している。

賃金水準の平均化は労働力の流動化、労働市場の等質化と拡大の結果とみることができよう。トラック運転手を中心とする道路貨物運送業についてこの関係をみたのが表9である。きわめて特殊な下位市場を構成し、その流動方向がほぼ固定していたこの部門の労働力が、労働力不足のためにその流動が自由になるにしたがって賃金水準が全産業平均に近づく過程がわかる。労働異動率が5%から7%へ上昇する30年代後半に、賃金水準は急速に上昇して平均75%から95%に達しており、その後異動率が鎮静するとともに賃金水準上昇も緩慢となる。しかし、賃金の上昇が平均に少し遅れた42年には異動率が高くなっている。より詳しく検討するには、異動率を採用と離職に分けてみなければならないが、この数字からだけでも、道路運送業の労働市場の特殊性と、急成長へのその適応過程を捉えることができる。それは、賃金水準と労働力流動との関係をかなり明瞭に直接的に捉えられ点で特徴的である。

労働時間と休日の業種別比較と推移は表10・11に示される。労働力不足の雇用対策と監督官庁の監督規制の強化の影響もあって、各業種とも拘束・実働時間の減少、休日の増加の形で労働が軽減されているようにみえる。しかし、運転時間と運転キロは、ほとんどすべての業種で増加しており、道路混雑などの悪条件を考えると、労働はむしろ強化されているのではないと思われる。労働力不足の効果がこの点に現われているようである。

業種別にみるとやはりタクシーの時間が最も多く、他の業種は多少の差はあってもほぼ同じとみてよい。ただし前にのべたように、貸切バスと区域トラックは一つの作業の長さや時刻が不規則・不定型なので、そのために単に継続時間だけでは測れない負担がかかってくる。

軽減される傾向がみられるといっても、拘

道路運送労働の動向と問題点（佐竹）

表10 1人1日当り平均勤務時間及び運転キロ数

項目	業 態		乗合バス	貸切バス	ハイヤー・ タクシー	路 線 トラック	区 域 トラック
	年 度						
拘束時間	40		10.0 (9.4)	10.0 (10.0)	12.4 (11.0)	10.5 ()	9.9 (9.8)
	41		10.1 (9.3)	10.1 (10.5)	12.2 (10.7)	10.9 ()	10.1 (10.0)
	42		9.9 (9.3)	10.2 (10.0)	11.7 (10.3)	10.6 (11.3)	9.9 (9.9)
	43		9.8 (9.7)	9.7 (9.7)	11.4 (10.3)	10.2 (10.4)	9.6 (9.6)
	44		9.8 (9.7)	10.9 (9.6)	11.4 (9.9)	10.0 (11.0)	9.7 (9.7)
実働時間	40		7.6 (7.4)	7.4 (7.4)	8.7 (8.2)	8.6 ()	8.1 (8.0)
	41		7.7 (7.4)	7.4 (7.7)	8.8 (8.3)	8.9 ()	8.4 (8.1)
	42		7.7 (7.7)	7.3 (7.0)	8.7 (8.1)	8.3 (9.1)	7.9 (7.9)
	43		7.7 (7.7)	7.3 (7.0)	8.0 (8.0)	8.1 (8.5)	7.6 (7.6)
	44		7.5 (7.4)	7.2 (7.3)	8.4 (7.8)	7.9 (8.5)	7.7 (7.7)
運転時間	40		5.7 (5.3)	4.9 (4.8)	5.9 (7.0)	5.1 ()	5.5 (5.4)
	41		5.6 (5.1)	4.9 (5.0)	5.9 (7.1)	5.1 ()	5.6 (5.3)
	42		5.6 (5.7)	4.9 (4.8)	6.0 (7.0)	5.1 (5.7)	5.3 (5.5)
	43		5.6 (5.7)	5.0 (4.8)	5.9 (7.0)	5.0 (5.5)	5.2 (5.1)
	44		5.7 (5.7)	4.9 (5.4)	6.4 (6.8)	4.7 (5.8)	5.8 (5.1)
運転キロ	40		108.4 (106.3)	106.4 (100.4)	138.7 (162.0)	120.3 ()	125.0 (112.4)
	41		110.2 (105.8)	115.2 (117.5)	144.1 (167.0)	121.1 ()	131.7 (114.7)
	42		111.4 (109.2)	121.5 (99.9)	154.7 (169.8)	114.2 (159.2)	132.0 (121.9)
	43		112.6 (108.1)	128.4 (125.3)	153.2 (168.3)	121.5 (137.1)	132.5 (117.3)
	44		117 (123.9)	134.5 (161)	179 (169)	124.5 (146)	138 (121.9)

1. () 内は六大都市を示す。
2. 本表は次式により算出した。

$$1人1日当り平均勤務量 = \frac{1人1カ月当り平均勤務量}{調査月の日数 - 調査月の1人平均休日日数}$$

表2に同。

表11 1人1カ月当たり平均休日日数の推移

項目	業 態		乗合バス	貸切バス	ハイヤー タクシー	路 線 トラック	区 域 トラック
	年 度						
平均 休日 日数	40		5.1 (5.0)	4.9 (5.1)	5.1 (5.2)	4.5 (5.1)	4.5 (4.7)
	41		5.5 (5.3)	5.0 (6.0)	5.1 (5.3)	4.6 (4.8)	5.1 (4.9)
	42		5.2 (5.6)	5.3 (5.4)	5.3 (5.4)	4.6 (5.0)	4.8 (5.0)
	43		5.1 (5.5)	4.9 (5.0)	5.0 (5.3)	4.4 (4.4)	4.4 (4.6)
	44		5.3 (6.1)	4.9 (4.7)	5.3 (5.8)	5.0 (5.5)	5.2 (5.3)

注（ ）内は六大都市を示す。

表2に同。

束時間だけをとってみても、一般産業よりは相当に過重な労働である。1カ月30日として休日を差引き試算すると、40年の拘束時間は乗合バス240時間、タクシー308時間、区域トラック252時間、44年はそれぞれ、242時間、282時間、240時間となる。これを全産業平均の40年192.9時間、43年192.7時間に比較すると、その過重負担が明らかになる。タクシーの労働条件のきびしさとその労働者自身およびサービスへの影響は既に多くの機会に指摘されているが、比較的めぐまれていると思われる乗合バスでさえ、乗務員不足による予備の交代勤務をきらい、非合法非公式の間引き運行が行なわれている事実が明らかにされている。安全運行の責任と緊張および前へのべた賃金水準と考え合わせて、運転手労働の供給不足の重要な原因の一つはこのような労働条件にあるといえそうである。

6 結 論

道路運送業は明治以来鉄道中心のパターンで固定化した我国の交通構造に革命的变化を及ぼした新興の産業である。それが経済成長と生活水準向上に果たした役割は大きいが、一方では事故や公害のようなマイナスの効果

を生み、他方では労働力不足という障壁に直面している。これらを克服してそれが健全な発展をとげることが近い将来の我国の交通構造を合理的に形成するために不可欠の要件である。それには、自動車そのものの技術革新が要求されるとともに、必要かつ十分な労働力が養成供給され、その需給バランスが適正に維持されなければならない。

労働力の需給バランスが保たれるためには、労働条件の改善、省力化、労働者の社会的地位の改善などが必要である。労働条件の改善の必要は上述した所で明らかであろう。改善による人件費増は省力化と生産性向上により吸収されなければならない。道路運送の省力化は最も困難な課題だが、荷役など付帯作業の機械化、トレーラなど大型車の使用など貨物の面ではまだ打開策がないではない。問題は旅客運送であって、ワンマンバスのような同一構造の設備による省力化は必ず労働強化をとまうし、限界もみえている。この点では例えば幹線道路における自動計器運行のような革命的な技術の応用が期待されるのである⁽³⁾。

労働者の社会的地位の向上は、近い将来では労働力不足に対するかなり有効な対策となるだろう。職業の社会的評価は歴史的に形成

されるもので短時日で改めるのは困難だが、それでも、我々の周辺でこの10年間に生じた変化をみれば、その改善は容易ではないにしても、非常に困難とはいえない。欧米では運転手の社会的地位はかなり高く、それにふさわしい誇りをもっているようである。この改善の方法はやはり労働条件の改善とともに、労働者自身をもふくめた広義の社会教育の機能と考えられる⁽⁴⁾。

- (1) 東京乗用旅客自動車協会「タクシー乗務員実態調査報告」（43年）によれば、このような「渡り鳥」的な見方はイメージにすぎず、

定着性が案外高いという。しかし、これは偶然、調査対象の中に高定着性グループが多かったためと思われる。

- (2) 鉄道では昇進コースがいくつかの階梯職で構成されているが、バス運転手は終始バス運転手である。（佐野陽子『賃金決定の計量分析』p. 204）しかし、バス運転手のうちで、乗合→貸切のような昇進コースが設定されることによって、昇進路閉塞が緩和されている場合がある。
- (3) 佐竹「交通業の労働集約性と省力化」（『運輸と経済』30—9）。
- (4) 尾高邦雄『職業の倫理』p. 103 以下。A. Beteille; *Social inequality*, 1969. p. 122 以下。