

『運転者不足問題』に対する 今後の対応方策について

公益社団法人 日本バス協会

労務委員会

労働問題研究会

《目 次》

用語の定義

はじめに

第1 バス事業をめぐる情勢

- 1 乗合バスの輸送人員、事業者数、車両数及び運転者数の推移
 - (1) 輸送人員
 - (2) 事業者数
 - (3) 車両数
 - (4) 運転者数
- 2 民営乗合バスの経営状況
 - (1) 事業収入の推移
 - (2) 民営乗合バス事業の収支構成の変化
 - (3) 民営乗合バスの維持費用の負担状況

第2 民営バス運転者の給与、労働条件等の推移

- 1 民営乗合バス運転者の給与
- 2 バス運転者の労働条件等

第3 民営バス運転者の年齢構成、採用、離職の状況等

- 1 バス運転者の年齢構成、採用、離職の状況
 - (1) アンケート調査の実施
 - (2) アンケート調査結果
 - ① 事業者規模別・所在都市規模別運転者数
 - ア 事業者規模別
 - イ 所在都市規模別
 - ② 運転者の年齢別構成
 - ア 事業者規模別
 - イ 所在都市規模別
 - ③ バス運転者の採用、離職状況
 - ア 事業者規模別
 - イ 所在都市規模別
 - ウ 乗合・貸切別
 - (2) アンケート調査結果
2. バス運転者の採用試験、離職者の再就職状況、定着化方策等
 - (1) アンケート調査の実施

(2) アンケート調査結果

- ① 採用試験の応募者数、採用者数、採用倍率
 - ア 全体
 - イ 事業者規模別・所在都市規模別
- ② 募集・採用の形態
- ③ バス運転者経験者の採用状況
- ④ 採用した運転者の処遇等
 - ア 採用時の身分
 - イ 嘱託採用者が正社員となるまでの期間
- ⑤ バス運転者の退職後の再就職先
- ⑥ バス運転者の定着率を高める方策等

第4 大型二種免許保有者数とバス運転者数等

- 1 大型二種免許保有者数の推移
- 2 大型二種免許保有者に占めるバス運転者の割合

第5 今後の就職適齢人口の推移

第6 バス運転希望者の確保、バス運転者の定着化方策

- 1 バス運転者の確保、バス運転者の定着化方策を検討するに当たって、特に重要と考えられる事項
- 2 各団体、事業者ごとの効果的と考えられる方策
 - (1) 日本バス協会
 - (2) 都道府県バス協会
 - (3) 各バス事業者

おわりに

労働問題研究会 委員名簿

用語の定義

大規模事業者	保有車両 200 両以上のバス事業者
中規模事業者	保有車両 50 両～199 両のバス事業者
小規模事業者	保有車両 50 両未満のバス事業者
大規模都市	人口 50 万人以上の都市
中規模都市	人口 20 万人以上 50 万人未満の都市
小規模都市	人口 20 万人未満の都市

はじめに

バス運転者の確保は、バス事業を営む上での根幹となるものであるが、近年、バス関係者から「バス運転者が不足しているので、休めない。」、「運転者が集まらないので、年中募集している。」との声をよく聞く。

また、国土交通省・社団法人日本バス協会のバス産業勉強会がバス事業者を対象として平成20年度に行ったアンケート調査(注)においても、「運転者、整備部門の要員確保」について、「現在も困難であり、将来も困難が予想される」と回答した事業者の割合が三大都市圏では72.3%、政令指定都市では66.7%、地方部においても66.1%を占めている（『バス産業勉強会報告書～バス産業の向うべき方向性～』（以下「勉強会報告書」という。59頁））。

そして、勉強会報告書は、運転者の確保対策について、「雇用情勢の悪化によって最近では改善の兆しが見えるものの、経済状況、あるいは地域の状況によっては困難が生じている」（11頁）、「バス事業において、運転者の待遇が、労働条件に対して魅力的でなくなっていることが、運転者の確保を困難にしている一因であることにかんがみ、国は、運転者の待遇改善に向けた環境整備を検討する必要がある。」（12頁）としているものの、具体的な対策は示されていない。

そこで、労働問題研究会では、勉強会報告書を始め各種の資料の分析のほか、2回にわたりアンケート調査を行い、バス運転者の募集・採用の実態を調査し、地域公共交通の中核である乗合バス、特に民営乗合バス運転者の効果的な確保方策等について調査研究した。

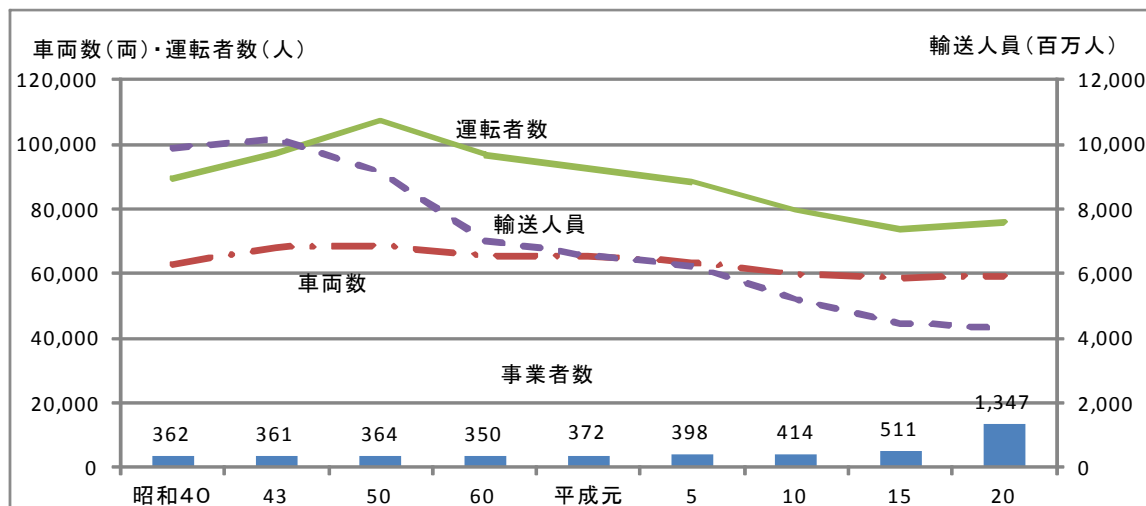
なお、勉強会報告書が「運転者の待遇が、労働条件に対して魅力的でなくなっていることが、運転者の確保を困難にしている一因である」と指摘しているように、バス運転者確保方策の中心となるものはバス運転者の給与・労働条件等の待遇の改善と考えられ、そのためには、バス産業の活性化が必要不可欠であるが、バス産業の活性化方策そのものについては、勉強会報告書に縷々述べられているので、本調査研究ではできる限り触れないこととし、それ以外の方策について焦点を絞って検討した。

質の良いバス運転者の採用・確保方策を検討する上での参考になれば幸いである。

(注)：アンケートの設問は「運転者、整備部門の要員」との括りで、運転者、整備部門の別を区分していないが、「運転者、整備部門の要員」の大部分は、運転者であるところから、運転者の確保についての回答であるとみて差し支えないと考えられる。

第1 バス事業をめぐる情勢

1. 乗合バスの輸送人員、事業者数、車両数及び運転者数の推移



項目\年度	昭和40	43	50	60	平成元	5	10	15	20
輸送人員 (百万人)	9,862 (97)	10,144 (100)	9,119 (90)	6,998 (69)	6,552 (65)	6,196 (61)	5,172 (51)	4,448 (44)	4,304 (42)
事業者数 (者)	362 (100)	361 (100)	364 (101)	350 (97)	372 (103)	398 (110)	414 (115)	511 (142)	1,347 (373)
車両数 (両)	62,923 (93)	67,694 (100)	68,435 (101)	65,258 (96)	65,278 (96)	63,263 (93)	59,426 (88)	58,335 (86)	58,944 (87)
運転者数 (人)	89,118 (92)	96,966 (100)	107,225 (111)	96,564 (100)	92,261 (95)	88,417 (91)	79,409 (82)	73,926 (76)	75,784 (78)

※()内は、昭和43年度を100とする指数である。

出典：国土交通省「陸運統計要覧」

(1) 輸送人員

乗合バス（公営を含む。以下1.において同じ。）の平成20年度の年間利用者数（輸送人員）は、約43億人である。自家用車が本格的に普及する前の昭和40年前後は年間約100億人を超えていた（昭和43年：約101億人）が、自家用車の普及と地方の経済の衰退が進んで人口が大都市に集中、地方部が過疎化するに伴い、特に地方部の利用者が減少し、最盛期と比較して約6割も減少している。

(2) 事業者数

近年、乗合バス事業者の分社化が著しく、平成20年度末の事業者数は1,347事業者と、昭和43年度の約4倍に達している。

(3) 車両数

平成20年度末現在の乗合バスの車両数は約59,000両で、昭和43年度の約9割となっている。

(4) 運転者数

乗合バス1台当たりの運転者数の推移は次のとおりで、最近まで減少を続けてきた。

年	バス運転者数	バス車両台数	バス1台当たり運転者数
昭和40年	89,118	62,923	1.42
昭和43年	96,966	67,694	1.43
昭和50年	107,225	68,435	1.57
昭和60年	96,564	65,258	1.48
平成元年	92,261	65,278	1.41
平成10年	79,409	59,426	1.34
平成15年	73,926	58,335	1.27
平成16年	72,303	58,119	1.24
平成20年	75,784	58,944	1.29
平成21年	74,644	58,793	1.27

出典：国土交通省資料「陸運統計要覧」

平成20年度末の乗合バスの運転者数は約76,000人と、昭和43年度の約8割となっており、車両台数よりも減少の度合いが高い。

2. 民営乗合バスの経営状況

(1) 事業収入の推移

年度	収入 (億円)	支出 (億円)	損益 (億円)	経常収支率 (%)	事業者数		
					黒字	赤字	計
17	5,834	6,081	△ 247	95.9	69	148	217
18	5,759	6,044	△ 285	95.3	70	148	218
19	5,777	6,081	△ 304	95.0	63	156	219
20	5,733	6,055	△ 322	94.7	60	159	219
21	5,558	5,842	△ 284	95.1	66	154	220

△は、赤字を示す。

出典：国土交通省資料「バス事業の現状について」(平成22年12月)

平成21年度中の全国30両以上保有の民営乗合バス事業者(高速バス及び限定バスを除く。)220事業者のうち赤字事業者はその70.0%(154事業者)に上っており、特に、都市以外の地域では84.9%(146事業者)が赤字となっている。

※ 黒字事業者でも、赤字事業者でも、それぞれすべての系統が黒字あるいは赤字というわけではなく、運営した系統収支を相殺した結果のものである。つまり、事業者それぞれの内部での黒字路線による内部補填が行われた結果の数値となっている。

また、路線そのものを見ると、すべての路線の73.7%が不採算である。

ここ数年の間、稚内から鹿児島までの直線距離を超える約 2,000Km のバス路線が完全に廃止されている状況にあり、また、路線廃止にとどまらず、地方都市を中心に、バス事業者の破綻が相次いでいる。もちろん、経営の多角化が裏目に出て破綻したバス事業者もあるが、根本的な問題として、特に地方部の生活路線においては、継続的な利用者数の減少により、バス事業が採算には乗らなくなってきたことが原因であると考えられる。

□ 乗合バスの路線廃止状況（高速バスを除く、代替・変更がない完全廃止のもの）

年度	廃止路線キロ
18年度	2, 9 9 9
19年度	1, 8 3 2
20年度	1, 9 1 1
21年度	1, 8 5 6
計	8, 5 9 8

出典：国土交通省資料

□ 平成 11 年以降の法的整理の事例

◎民事再生法

- 東陽バス(株) ○那覇交通(株) ○北都交通(株) ○富士交通(株)
- 琉球バス(株) ○茨城交通(株) ○岩手県北自動車(株)

◎会社更生法

- 京都交通(株) ○水間鉄道(株) ○福島交通(株)

◎産業活力再生特別措置法関係

◎産業再生機構支援

- 九州産業交通(株) ○関東自動車(株) ○宮崎交通(株)

- 北海道旅客鉄道(株) (JR 北海道バス(株)) ○箱根登山鉄道(株)
- いわさきコーポレーション ○立山黒部貫光(株) ○国際興業(株)
- (株)日立電鉄バス他 4 社 ○アルピコグループ松本電鉄他 3 社

◎その他

- 大分バス(株) (私的整理) ○常磐交通自動車(株) (特別清算)
- 会津乗合自動車(株) (企業再生支援機構) ○井笠鉄道(株) (私的整理)
- 中国バス(株) (私的整理)

国土交通省資料

(2) 民営乗合バス事業の収支構成の変化

民営乗合バス事業の収支構成が変化している。

運送収入の減収や燃料油脂費その他経費の増加に対し、人件費削減で対応している。

(保有車両30両以上の民営乗合バス事業者)

単位：億円

	平成16年度	平成22年度	年度差
収入	7,780 (100%)	7,142 (100%)	△638
運送収入	7,420 (95.4%)	6,794 (95.1%)	△626(△0.3P)
その他収入	360 (4.6%)	348 (4.9%)	△12 (0.3P)
費用	8,405 (100%)	7,645 (100%)	△760
人件費	5,356 (63.7%)	4,364 (57.1%)	△992(△6.6P)
その他	3,049 (36.3%)	3,281 (42.9%)	232 (6.6P)

出典：国土交通省資料「乗合バス事業の収支状況について」

(3) 民営乗合バスの維持費用の負担状況

一般路線バスは、従来は、黒字路線、高速バス、貸切バスなどからの内部補助が相当程度行われていたが、マイカーの普及や貸切バスの規制緩和に伴う競争激化などを背景に、これらの事業の収益性が低下し、内部補助が困難になってきている。

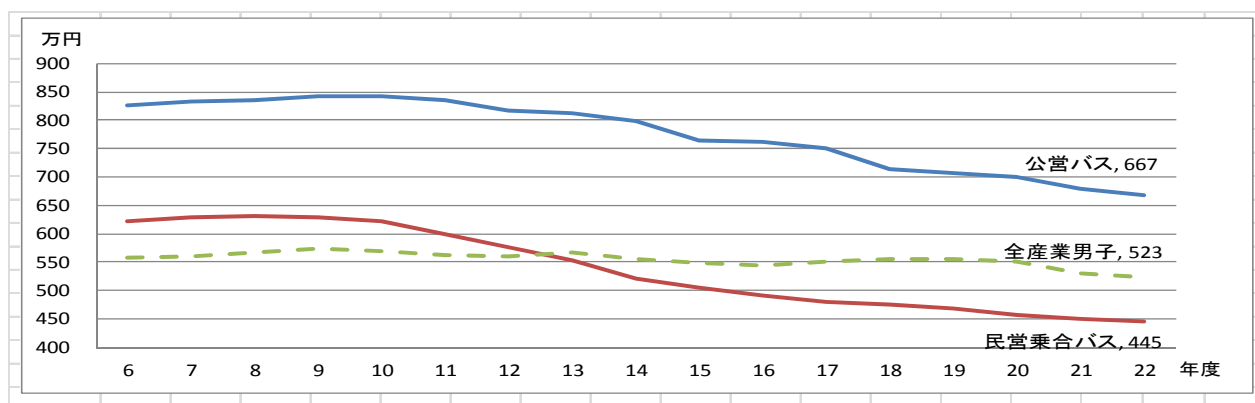
また、人件費を中心とするコストカットも限界に達しており、特に地方部の民営乗合バスの一部は、公的支援の充実なしに路線・便数を維持することが困難な状況になってきている。

およそ年間615億円の公的助成（平成20年度：国庫80億円、都道府県142億円、市区町村393億円）を得、何とか命運を保っているのが実態である。

	平成20年度	(16年度)	
国庫	80億円	(73億円)	} 535億円 (403億円)
都道府県	142億円	(157億円)	
市区町村	393億円	(246億円)	

第2 民営バス運転者の給与、労働条件等

1. 民営乗合バス運転者の給与

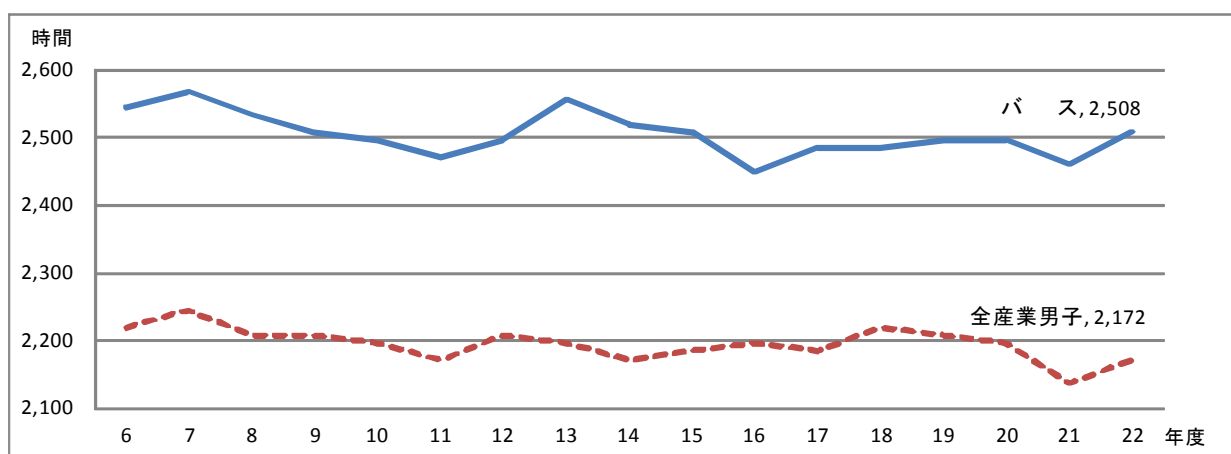


出典：全産業男子 厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」による男子労働者の平均
公営バス・民営乗合バス運転者 国土交通省資料による保有車両30両以上の民間事業者の運転者

輸送者数の減少による収入減を人件費削減によりカバーしてきた結果、民間のバス事業者の年収はかつてに比べ大きく低下してきており、平成22年度の民間バス運転者の給与（年収）は445万円と、全産業男子平均（523万円）を大きく下回っている。

2. バス運転者の労働条件等

バス運転者（貸切及び公営を含む。）の勤務時間の推移は次のとおりで、平成22年度中のバス運転者（公営を含む。）の勤務時間は2,508時間と、全産業男子（2,172時間）を大きく上回っている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」

第3 民間バス運転者の年齢構成、採用、離職の状況等

1. バス運転者の年齢構成、採用、離職の状況

(1) アンケート調査の実施

バス運転者の年齢構成、採用、離職の状況等を把握するため、平成23年11月中、アンケート調査を実施した。

① アンケートの方法

各都道府県バス協会に依頼して、協会ごとに民間の大規模バス事業者、中規模バス事業者及び小規模バス事業者を各1事業者ずつ選択し、アンケート調査用紙を配布して、回答を求めた。

② アンケートの内容

別添資料2-1アンケート調査票のとおり。（略）

(2) アンケート調査結果

① 運転者の不足感の状況

運転者の確保状況について、「現在不足している」と回答した事業者の割合は、事業者規模別では、大規模事業者74.4%、中規模事業者66.7%、小規模事業者38.9%

と、事業者所在都市規模別では、大規模都市 58.6%、中規模都市 75.0%、小規模都市 63.4%となっている。

② 事業者規模別、事業者所在都市規模別運転者数

ア 事業者規模別

アンケート調査に回答のあった民営バス 119 事業者（貸切専業を含む。）の平成 22 年度末の運転者数は 34,486 人で、事業者の規模別にみると、大規模事業者が 28,100 人、中規模事業者 5,433 人、小規模事業者 953 人となっている。

1 事業者当たりの運転者数は、大規模事業者 653.5 人、中規模事業者は 135.8 人、小規模事業者では 26.5 人となっている。

イ 所在都市規模別

1 事業者当たりの運転者数を事業者の所在都市規模別にみると、大規模都市 585.1 人、中規模都市 273.0 人、小規模都市 103.6 人と、都市の規模が小さくなるほど 1 事業者当たりの運転者数は少なくなっている。

③ 運転者の年齢別構成

ア 事業者規模別

平成 22 年度末の運転者数を年齢層別にみると、30 歳代 21.5%、40 歳代 36.7%、50 歳代 26.2%、60 歳代 12.3%、70 歳以上 0.3%と、50 歳以上が 38.8%を占めている。また、50 歳以上の者の割合を事業者の規模別で見ると、大規模事業者 37.4%、中規模事業者 43.7%、小規模事業者 52.3%と、事業規模が小さくなるほど 50 歳以上の割合が高い。

また、22 年度末と 17 年度末を比べると、いずれの規模の事業者とも、20 歳代、30 歳代の割合が減少している一方、40 歳以上の割合が増加し、高齢化が進展している。

イ 所在都市規模別

22 年度末の 50 歳以上の運転者の割合を事業者の所在都市規模別にみると、大規模都市 33.6%、中規模都市 42.7%、小規模都市 51.0%と、都市規模が小さくなるほど 50 歳以上の割合が高い。特に、小規模都市では、60 歳以上の運転者の割合が全体の約 20%(19.3%)を占めている。

また、22 年度末と 17 年度末を比べると、いずれの規模の都市とも、60 歳以上の運転者が増加しており、特に小規模都市の増加率が高い。

④ バス運転者の採用、離職状況

ア 事業者規模別

平成 18 年度から 22 年度末までに採用した運転者数 10,414 人のうち、平成 22 年度末までに離職した者は 3,210 人で、その離職率は 31.8%である。

離職率を事業者規模別にみると、大規模事業者 28.6%、中規模事業者 35.1%、小規模事業者 40.0%となっており、事業者の規模が小さくなるほど離職率が高い。

イ 所在都市規模別

所在都市規模別で離職状況をみると、大規模都市が 32.7%と最も高く、次いで小規模都市 29.6%、中規模都市 28.6%となっている。

ウ 乗合・貸切別

乗合バス運転者の離職率は 30.4%で、事業者の規模別にみると、大規模事業者 28.6%（貸切を含む。大規模事業者については、乗合・貸切の区分ができない。）、中規模事業者 35.5%（貸切専業を除く。）、小規模事業者 33.5%（貸切専業を除く。）となっている。

貸切バス運転者の離職率は 40.8%で、事業者の規模別にみると、中規模事業者 16.0%、小規模事業者 44.6%となっている。

《※ 新卒就職者の離職率》

（厚労省の若者雇用関連データ）

中学、高校、大学の卒業後、3年以内に離職する割合は、それぞれ約7割、5割、3割、つまり、若年者の離職率は「七五三」の割合となっている(平成 20 年)。

2. バス運転者の採用試験、離職者の再就職状況、定着化方策等

(1) アンケート調査の実施

運転者の募集・採用の実態を細かく把握するため、平成 24 年 7 月中、第二次アンケート調査を実施した。

① アンケートの方法

平成 23 年度に実施した第一次アンケート（「運転者不足に関するアンケート」）に回答があった 119 事業者に対し、都道府県協会に依頼して、アンケート用紙を配布し、回答を求めた。

② アンケートの内容

別添資料 3-1 アンケート調査票のとおり。（略）

(2) アンケート調査結果

① 採用試験の応募者数、採用者数、応募倍率

ア 全体

平成 22 年度中のバス運転者の応募倍率(応募者数を採用者数で除した数値をいう。以下同じ。)は 3.8 倍で、17 年度の 2.7 倍よりも 1.1 ポイント上昇している。

応募者数、採用者数とも減少している中で、採用倍率は上昇している。

イ 事業者規模別、所在都市規模別（平成 22 年度）

(ア) 事業者規模別

応募倍率を事業者規模別にみると、大規模事業者が 4.3 倍と最も高く、次いで、中規模事業者 2.6 倍、小規模事業者 1.7 倍の順となっている。

(イ) 都市規模別、事業者規模別

応募倍率を事業者の所在都市規模別にみると、大規模都市 4.9 倍、中規模都市 3.7 倍に比べて、小規模都市は 1.9 倍と最も低く、都市規模が小さくなるほど応募倍率は低くなっている。

② 募集・採用の形態

募集・採用の方法には、計画募集・採用（募集時期及び募集(採用予定数)を定めて定期的に行う募集・採用活動をいう。以下同じ。）と通年募集・採用（計画募集以外の募集形態をいう。）の二つがあるが、応募者及び採用者の 8 割以上は通年募集・採用によるもので、平成 22 年度の全採用者数に占める計画募集・採用による採用者の割合は 16.1%である。また、17 年度（20.3%）に比べ 4.2 ポイント低下している。

計画募集を実施しているのは、17 年度、22 年度とも 21 事業者で、各事業者の平均実施回数は 17 年度 6.8、22 年度 5.2 回である。うち、11 回以上実施しているのは 17 年度、22 年度とも 4 事業者である。

計画募集・採用 1 回当たりの募集数は 17 年度 3.3 人、22 年度 2.0 人、採用者数は 17 年度 2.7 人、22 年度 1.9 人で、実施回数は多いが、1 回当たりの募集・採用数が少ないのは、計画募集・採用を実施している事業者であっても、必要の都度、必要数を採用することを基本としていることによるものと思われる。

③ バス運転者経験者の採用状況

新たに大型第二種運転免許(以下「大型二種免許」という。)を取得した者や、大型自動車の運転経験があまりない者の多くは大型車の運転技量が未熟であるが、事業者の中には即戦力となる運転者を求め、それら運転経験があまりない者を採用しない傾向が見受けられ、採用試験応募者数が募集人員を上回っていても、運転技量未熟等との理由で、募集予定数の運転者を採用しない場合も多い。

また、自社で養成・訓練するよりも、他事業者で経験を積んだバス運転者を採用する方針の事業者も多く、応募者の前職を「概ね把握できる」と回答のあった 77 事業者について、自社運転者中に他の事業者でのバス運転経験がある者の割合をみると、「30%以上」が 25 事業者(32.5%)、「50%以上」が 13 事業者(16.9%)となっている。

④ 採用した運転者の処遇等

ア 採用時の身分

回答のあった 83 事業者について採用時の身分についてみると、「最初は全員嘱託等で採用し、一定期間後に正社員採用する」が 51 事業者(61.4%)で、「最初から全員正社員として採用する」が 18 事業者(21.7%)、「最初から正社員として採用する者と嘱託として採用する者がある」は 14 事業者(16.9%)となっている。

イ 嘱託採用者が正社員となるまでの期間

回答のあった 47 事業者の嘱託採用者が正社員になるまでの期間についてみると、「15 月以上」が 20 事業者(42.6%)となっており、嘱託期間が長い事業者が多い。なお、最短は 3 月(3 事業者)、逆に最長は 60 月(1 事業者)となっている。

⑤ バス運転者の退職後の再就職先

退職したバス運転者の中には他のバス事業者に運転者として再就職する者も多い。

「退職した運転者の再就職先を概ね把握している」と回答のあった38事業者について、退職した運転者がバス運転者として他の事業者に再就職する割合をみると、「80%以上」が7事業者(18.4%)、「50%以上」が15事業者(39.5%)、「30%以上」が17事業者(44.7%)となっている。

(6) バス運転者の定着率を高めるための方策等

バス運転者の定着率を高めるため、いろいろと工夫している事業者も多い。

アンケートで回答のあった最多の方策は「正社員への登用」(9事業者、10.6%)である。続いて「毎年フォローアップ研修」が6事業者(7.1%)、「昇給制度、基本給のアップ」、「無事故表彰制度」及び「管理者による声掛け、個別面談、社長と語る会」等のコミュニケーション関係がそれぞれ5事業者(5.9%)の順となっている。

他に、社内制度面では「定年者雇用継続制度」及び「大型二種免許取得制度」がそれぞれ4事業者、福利厚生面では「寮や食堂の設置及び補助」と「希望休暇制度」について、それぞれ3事業者から回答があり、各社において、運転者の定着のためにいろいろな工夫が講じられている。

第4 大型二種免許保有者数とバス運転者数等

1. 大型二種免許保有者数の推移

(1) 大型二種免許保有者数（年齢層別）

大型二種免許の年齢層別保有者数の推移は、以下のとおりである。

	14年末	16年末	18年末	20年末	21年末
20～24歳	3,124	2,820	2,710	2,097	1,950
25～29歳	22,963	19,260	15,906	13,000	12,041
30～34歳	48,977	46,740	41,958	35,623	32,142
35～39歳	70,110	68,387	67,708	63,303	61,916
40～44歳	81,533	83,150	82,036	82,381	81,086
45～49歳	94,848	91,036	89,648	91,050	92,818
50～54歳	142,571	119,788	105,921	98,556	97,340
55～59歳	133,708	143,133	154,333	134,787	122,810
60～64歳	133,037	140,882	126,611	134,576	139,983
65～69歳	190,309	150,237	127,636	128,278	131,387
70～74歳	171,394	185,316	174,022	145,029	129,504
75歳以上	92,488	117,318	145,996	178,024	186,158
合計	1,185,062	1,168,067	1,134,485	1,106,704	1,089,135

(警察庁資料)

大型二種免許の保有者数が減少を続けており、21 年末現在の保有者数は 1,089,135 人と、14 年末に比べ 95,927 人(8.1%)減少している。特に、44 歳以下の減少傾向が著しく、大型二種免許保有者の高年齢化が進んでいる。

※平成 19 年 6 月の中型免許制度の創設により、その前後で大型二種免許の受験資格・内容、運転できる車両の大きさが異なっている。

(2) 大型二種免許保有者（運転適齢者(20～64 歳)）数の推移

バス運転適齢者の大型二種免許保有者数等の推移は、次のとおりである。

	大型二種免許保有者数 (運転適齢者数)	バス運転者数	バス運転者の適齢 者に占める割合(%)
平成 14 年末	730,871 人	114,154 人	14.6%
平成 16 年末	715,196	114,201	16.0
平成 18 年末	686,831	115,398	16.8
平成 20 年末	655,373	118,107	18.0
平成 21 年末	642,086	127,174	19.8

大型二種免許保有者数は警察庁資料

バス運転者数は国土交通省資料

平成 21 年末のバス運転適齢の大型二種免許保有者に占めるバス運転者の割合は 19.8%と、14 年末と比較して 5.2 ポイント増加している。

2. 大型二種免許取得者に占めるバス運転者の割合

◎ 平成 18 年度から 22 年度末までの 5 年間に採用した全バス運転者数 36,035 人。

《バス業界全体の採用数推計》

① 第一次アンケート回答のあった民営バス 119 事業者の 22 年度末の運転者数 34,486 人で、22 年末現在の運転者総数 125,465 人の 27.5%を占める。

② 民営バス 119 事業者が 18 年度から 22 年度末までに採用した運転者数は 10,414 人。

③ ①及び②から、全バス事業者が 18 年度から 22 年度までの間に採用した運転者数は、37,869 人(10,414÷0.275)と推計される。

◎ 平成 18 年から 22 年末までの 5 年間の大型二種免許取得者数 80,366 人。

	男	女	計
18 年	16,724	652	17,376
19 年	16,781	644	17,425
20 年	13,717	451	14,168
21 年	16,851	406	17,257
22 年	13,764	376	14,140
計	77,837	2,529	80,366

18 年度から 22 年度までの 5 年間に採用した運転者全員が、その間に大型二種免許を新規に取得した者と仮定した場合、バス運転者となった者は新規取得者の 47.1%(37,869 人÷80,366 人)を占める。

第5 今後の就職適齢人口の推移

	バス運転適齢人口 (21歳～65歳)	うち男性	うち女性
平成22年10月	75,176千人 (指数100)	37,642千人 (指数100)	37,530千人 (指数100)
平成32年10月推計 (平成22年10月時点の11歳～55歳)	68,586千人 (91.2)	34,705千人 (92.2)	33,978千人 (90.5)
平成42年10月推計 (平成22年10月時点の11歳～45歳)	64,054千人 (85.2)	32,581千人 (86.6)	31,575千人 (84.1)

総務省統計局統計調査部国勢統計課「国勢調査」年齢各歳別人口 平成22年から算出。

注：（ ）内は、平成22年10月現在を人口を100とする指数。

少子高齢化の進展により、今後、労働人口自体が大幅に減少する。

第6 バス運転希望者の確保、バス運転者の定着化方策

1 バス運転者の確保、バス運転者の定着化方策を検討するに当たって、特に重要と考えられる事項

研究会では、バス運転者の給与及び勤務条件、募集・採用の実態等についての各種文献やアンケート調査と併行して、バス運転希望者の増加、バス運転者の自社養成、養成したバス運転者の定着者対策等について、いろいろな角度から検討を重ねた。

なお、検討に当たっては、必要に応じて、関係行政機関の担当官、労働組合関係者の出席を求め、教育訓練制度等各種制度の概要、バス運転者の実態等について説明を求めた。

その中で、バス運転者の確保、定着化方策を検討する上で、特に重要な要素と考えられた事項は、次のとおりである。

- ① 平成22年度中の民営バス運転者の応募倍率は3.8倍で、17年度よりも1.1ポイント上昇しているものの、地域により、事業者により大きな格差が見られ、また、折角採用しても、間もなく離職する者が多いこと。
- ② バス事業者の中には、他の事業者のバス運転者を採用しようとするものも多く、バス運転者の離職者の多くが、他のバス事業者に運転者として再就職していること。
- ③ バス運転者間で、乗合バスから貸切バスへ、貸切バスから乗合バスへ、また、民営バスから公営バスへと流動があり、バス運転者確保対策は、乗合・貸切、民営・公営の区分なく、業界全体として取り組むべき課題であると考えられること。
- ④ 現在のバス運転者の募集採用活動の主な対象は、現に大型トラック運転者や他事業者でバス運転者として働いている者であると見られ、大型二種免許を有しない者を採用し

てバス運転者として養成しようという気運が希薄であるだけでなく、大型二種免許を有していても運転経験があまりない者は、運転技能未熟として、採用しない傾向が顕著であること。

⑤ 今後のバス運転者の更なる高齢化と退職者の増加、労働人口の減少に伴うバス運転希望者の減少等にかんがみれば、質の良い運転者を今後とも持続的に確保していくためには、女性の活用を含め、バス運転者の自社養成が必要不可欠になってくるものと考えられること。

⑥ 質の良い運転者を持続的に採用・確保するためには、更に応募倍率を高めるとともに、採用・育成したバス運転者の離職率を低下させることが重要であること。

(※ バス運転者の給与・労働条件等の一層の改善が最も重要と考えられるが、そのためにはバス産業の活性化が必要で、その方策については、勉強会報告書に縷々述べられているので、本研究会では極力それには触れない。)

2 各団体、事業者ごとの効果的と考えられる方策

上記の観点から、バス運転者の確保、定着化のため、各団体、事業者において効果的と考えられる方策は、概ね次のとおりである。

(1) 日本バス協会

① バス運転者の自社養成対策の検討

- ア バス運転者の自社養成に対するバス業界としての共通の取組みと助成のあり方
- イ 大型二種免許を有しない者、有しているが大型自動車の運転経験が少なく、運転技量が未熟な者を採用してからバス運転者として養成するまでのモデルコースの研究
- ウ 大型二種免許教習所と連携した大型二種免許教習コース、運転技能が未熟な者に対する実技訓練コースの設定

② 女性運転者の活用方策の検討

- ア 女性運転者を活用するための施設・環境整備の在り方の検討
- イ 女性運転者の働き方モデルの検討

③ 運転者の定着化対策の検討

- ア 優秀運転者等に対する表彰制度

④ バス事業、バス運転者という職業の重要性、魅力についての広報

- ア バスのCMソングやイメージアップツールの企画

⑤ 運転者の自社養成に対する助成制度創設等についての国への働き掛け

- ア キャリア形成促進助成金制度、教育訓練給付金制度をバス事業者が利用しやすくする

(2) 都道府県バス協会

- ① 大型二種免許教習所と連携した大型二種免許教習コース、運転技能が未熟な者に対する実技訓練
- ② バス事業、バス運転者という職業の重要性、魅力についての広報
- ③ 自治体に対する働き掛け（会員事業者と共に）
- ④ 各都道府県の実情に応じた方策の検討

(3) 各事業者

- ① バス運転者の自社養成
 - ア 大型二種免許取得制度
 - イ 自動車教習所と連携した運転技量が未熟な運転者に対する実技訓練
 - ウ 運転者の共同養成
 - エ 優良運転者には嘱託期間の短縮による早期正社員採用
- ② 勤務形態の多様化
 - ア カムバック制度（介護や育児が終わった者の復職）
 - イ 運転者の希望に配慮した勤務形態
- ③ 運転者の定着化対策の検討
 - ア 職場環境の改善、福利厚生を整備
 - * 食堂、休憩所、寮等
 - * 各種女性用施設
 - * よろず相談窓口（何でも話せる職場環境に）
 - イ 表彰
 - * 永年勤続表彰
 - * 無事故表彰
 - * スマイルドライバー表彰（お客様からの評判の良い者、頑張っている者等）
 - ウ キャリアアップ制度
 - * 運転者 ⇒ 運行管理者
 - * 運転者 ⇒ 指導運転者、模範運転者
 - * 事務員等 ⇒ 運転者 等
- ④ 自治体に対する働き掛け
 - ア 走行環境の整備
 - イ 補助金の拡充
 - ウ 公共交通としてのバスのPR（「公共施設へはバスで」等）
 - エ ノーマイカーデーの設定
- ⑤ 将来のお客様・乗務員の発掘（布石）
 - ア 小学校等を訪問し、バスの乗り方やバスの仕事・役目をPR
 - イ 地域のイベントに積極的に参加してバスの存在をPR
 - ウ 地域の小学校等を招き、バスの乗り方及びバスという乗り物を知ってもらう（社会見学・勉強等）。

おわりに

研究会では、各種の報告書等から乗合バスの現状、バス運転者の給与、労働条件等バス運転者を取り巻く情勢を分析するとともに、バス事業者に対するアンケート等により、バス運転者の採用、離職状況、各事業者が採っているバス運転者定着方策等について、調査研究を行った。

バス運転者という職業の社会的重要性は言うまでもないが、今後、大幅に就業人口が減少する中で、良質な運転者を確保し、公共輸送機関としての役割を果たしていくためには、今以上に職業としてのバス運転者の魅力を高めることと併せ、女性運転者を含むバス運転者の自前養成と定着化対策が今後ますます大切になってくるものと考えられる。

本調査研究を基に、今後、各方策の具体化についての検討を進め、バス運転者不足問題の解消に繋げて行きたい。

労働問題研究会委員名簿

平成 25 年 3 月 11 日現在

○印=座長

(計 14 名◇順不同)

氏 名	所 属	役 職 名
○鈴 井 博 文	西武バス株式会社	取締役人事部 長
加 藤 浩 一	京成バス株式会社	総務部長
戸 澤 健 太 郎	船橋新京成バス株式会社	取締役総務部長
高 橋 光 浩	国際興業株式会社	総務部労務課長
竹 島 道 宏	東急バス株式会社	取締役経営統括部長
宮 寺 孝 次	小田急バス株式会社	総務部労務担当課長
宮 坂 周 治	京王電鉄バス株式会社	取締役管理部長
遠 藤 秀 和	一般社団法人東京バス協会	常務理事
鈴 木 秀 雄	神奈川中央交通株式会社	人事部労務課長
秋 山 正 美	江ノ島電鉄株式会社	総務部部长
堀 口 徳 一	神奈中観光株式会社	総務部課長
深 山 秀 晃	奈良交通株式会社	人事部長
久 池 井 隆	西日本鉄道株式会社	自動車事業本部業務課長
長 尾 政 美	公益社団法人日本バス協会	参 与

労働問題研究会事務局

氏 名	所 属	役 職 名
川 合 登	公益社団法人日本バス協会	業務部長
小 沼 洋 行	公益社団法人日本バス協会	企画・労務部長
坂 本 榮	公益社団法人日本バス協会	企画・労務部調査役
田 知 花 秀 元	公益社団法人日本バス協会	企画・労務部係長

『運転者不足問題』に対する今後の対応方策について

(平成25年3月)

公益社団法人 日本バス協会

労務委員会

労働問題研究会