

内外交差点

安心な就労環境の用意がカギ 人材確保、自社の課題は？

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第7/12回

情報番組でタクシーの乗務員不足に端を発する「ライドシェア解禁論」や「2種免許不要論」がかまびすしい。2種免許は業務独占の国家資格である。資格がなければ有償旅客運送は行えない。コロナ禍で医療機関が逼迫した時、医師免許不要論は起こったであろうか。医師とタクシー乗務員では一緒にならないと言われるかもしれないが、免許に裏打ちされた知識や技能をもって「人命」を預かる業務に従事している点で変わりはない。2種免許不要論やライドシェア解禁論はタクシー乗務員の賃金をはじめ労働条件の改善を妨げるだけでなく、日本の社会がこれまで享受してきた公共交通インフラを蝕んでいくような気がする。まずはこのような議論が起こらないよう、安定した人材確保が喫緊の課題であることは言うまでもない。

人が職に就く最大の目的は生きていく上での「安心」を得るためだと私は思っている。ならば人材確保は「安心」を感じさせる就労環境をいかに用意できるかにかかっているとよい。職場の「安心」を表現するものとして「安全」「賃金」「研修」が挙げられる。「安全」については前回取り上げた。今回は「賃金」と「研修」について考えたい。

「賃金」は職選びで最重要の要素である。人手不足はタクシー業界に限ったことではないし労働市場に業界の垣根はない。他業種とも競争しなければならない。タクシー乗務員の賃金の現状は労働の質（技術・能力や努力）や量（労働時間）に比べ、何よりも社会全体の標準的な賃金水準に比べ低く抑えられている。最低賃金が改定される度に対応の相談を受けるが、これは基準内賃金が最低賃金すれすれのところで設定されていることを意味している。国家資格をもって人命を預かり安全に輸送する業務に携わる者が、最低賃金で働いている状態であってはならない。少なくとも家庭が維持できる（子育てができる）程度の賃金水準が必要だろう。他産業との賃金格差を埋めるのは決して簡単なことではない

が、避けては通れない問題である。乗務員の労働の価値に見合った賃金を加味した運賃設定が求められる。とは言っても一足飛びにできる話ではないので、高成績者の行動特性と成果を具体的に説明し自信に繋げるなど、この仕事で本当に生活できるのかという賃金への不安を解消する努力が重要だ。

そして「研修」である。乗務員選任時の法定の教習を終えれば直ぐに現場配属を行っているところが多いのではないかと。若年者はもちろん社会経験を重ねたものでも新しい職業や就労環境に対し大いに不安を抱くものだ。法定の教習はタクシーの公共性と安全性を担保するための最低限の教育訓練であって、この教習を修了したからと言って不安が解消されるわけではない。高成績者の行動特性と成果の具体的な説明も含め、自分が知らなかった世界があることを知らせ、これからの職業人生に自信を持たせる（不安に寄り添う）研修が必要だ。新人が抱く不安は求職者がタクシー乗務員という職業に対して持っているネガティブな感覚とかなり一致すると私は感じている。このような不安を解消するための研修を充実させることは、その後の定着やパフォーマンスを高めるだけでなく、タクシー乗務員を求職者の検討職種の選択肢に加えてもらう一助となるだろう。就職先を決めた要因に「研修制度が充実していること」が常に上位に挙がっている。求職者が最も知りたい企業情報の一つではないだろうか。

人材確保は自社の課題である。業界の課題と捉えると自分事でなくなってしまい、抽象的な議論しか出てこなくなる。乗務員採用のために解決しなければならない「自社」の課題が何であるか、しっかり認識し克服しなければならない。人材確保は会社を上げての総力戦である。「安心」を感じさせる就労環境をいかに用意するか、それぞれ自分の担当分野・部署でその実現に邁進する他はない。

