

運転者の質の確保のための取り組み

○前回提起された論点

1. ドライバーの質の確保

- ・ 重大な法令違反を繰り返しているような運転者を減少させる必要があるため、現在、東京と大阪のみが指定されているタクシー業務適正化特別措置法に基づく指定地域について、例えば、政令指定都市については指定対象とするなど、全国的な展開を検討する必要があるのではないか。
この場合、登録、地理試験等の実施主体やその運営方法等について検討するとともに、登録要件、地理試験の内容、運転者研修の内容等についても検討する必要がある。
- ・ 安全教育に加え、接遇や地理の知識に関する講習の受講などが必要ではないか。また、こうした講習は受講する仕組みが必要ではないか。
- ・ 運転者の地位向上のためにもタクシー運転者資格制度の導入を検討すべきではないか。
← これまでの日本のタクシーサービスの質が確保されてきたのは、法人タクシー制度によるところが大きいことから、今後も法人主体で行くのか、個人主体で行くのかの方向性を議論した上で運転者資格制度の導入を検討すべきではないか。

2. サービス向上対策

- ・ ヘルパー資格や外国語能力、観光案内等のスキルの習得とそれによる付加価値の形成といった運転者の自己研鑽の場を与える環境づくりが必要なのではないか。
- ・ スキルの高い運転者には、表彰などだけでなく、報酬や待遇で優遇するなど（専門職制度の導入等）、運転者の質の向上にインセンティブを与えることも必要ではないか。

3. 事後チェック体制の強化

- ・ 人命を預かるタクシー運転者の労働環境の悪化は、サービスの悪化のみならず輸送の安全にも悪影響を及ぼしかねない。このため、現行の改善基

準告示に加え、労働基準法、最低賃金法、労働・社会保険の納付義務等のうち、輸送の安全確保のための関係法令の遵守について、国土交通省として指導監督が可能となるよう何らかの措置を講ずる必要があるのではないか。

4. ドライバーの高齢化対策

- ・ 高齢ドライバーについては、適性診断を受けなければならないこととなっているが、この結果が著しく問題のある者に対しては、一定の講習の受講や乗務割の見直し等を行うようにしてはどうか。
- ・ 適性診断内容について高度化を図るべきではないか。
- ・ 個人タクシーで定年制（75歳）があるように、法人タクシーでも定年制を設けるべきではないか。
- ・ タクシー運転者の高齢化は、若年者の雇用・定着が進まないことに問題があるため、地元高校新卒者等を採用することで、地理不案内の解消などの質の向上や、若年者の雇用促進にもつながることから、二種免許取得年齢を18歳に引き下げることを検討すべきではないか。
 - ← 若年者の雇用促進については、二種免許取得年齢の問題ではなく、若年者がタクシー運転者に魅力を感じられるような職場環境に改善することが必要ではないか。
- ・ 建設業においては、作業服をカラフルにしたり、女性更衣室を完備する等の職場環境の改善により、重機オペレーターなどに女性の雇用が増加した例もあり、こうした工夫が必要ではないか。