

非正規バス労働者の実態—非正規労働者調査から¹⁾

■はじめに

本稿では非正規雇用で働くバス運転者の労働や生活の実態等を見ていく。

かつて職業運転者(自動車運転労働者)の中で、社会的地位も賃金水準も相対的に高かったバス運転者の状態が悪化している。背景には、バス業界をとりまく環境の変化、すなわち、一貫して続くバス利用の減少、バス事業への補助金の縮小など公共交通の軽視・マイカー偏重による交通政策、あるいは、規制緩和にともなう競争激化で貸切バス部門から乗合バス部門への内部補助が困難となったことなどがある。鉄道事業者が、不採算のバス事業部門を切り離して(子会社化し)、労働条件を引き下げてバス運転者を雇う事態が全国で起きている。

そんな中でバス運転者にも非正規労働者が拡大している。日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)北海道地方本部が、加盟各支部の協力で2000人超のバス運転者の雇用形態を調べたところ、北海道のバス業界でもいまや3人に1人強は非正規となっていることが明らかになった(2008年3月調べ)。

この非正規運転者は大別すると、正規のバス運転者として働いてきて定年後に継続して嘱託(非正規)として働くケースと、それ以外とにわかれる。いまやいずれのバス会社においても、正規雇用でバス運転者が募集されることはなく、まずは非正規で一定の期間働いた後に(事故などを起こさず問題なしと会社側に判断されれば)正規で雇われるというコースが一般的であるという。もちろん、後述のとおり、全員が正規になれるわけではないし、なおかつ、雇われた時点の年齢で正規になることがそもそもできない場合もある。

■アンケート調査にみる非正規運転者の実態

私鉄総連北海道地方本部の協力で彼らの実態を明らかにするためのいわゆるアンケート調査

を行った。合計730部の調査票を全道のバス会社に働く非正規運転者に配布し、223人から回答があった(男性210人、女性13人)²⁾。

30歳代と40歳代がそれぞれ3割(29.6%)を占める。なお、60歳代の回答者38人はやや性格の異なったグループと思われるので、一部の調査結果については、この層(60歳以上)を除く、「男性・60歳未満」群の結果もまとめた。

○仕事は恒常的に存在するが有期雇用／正規雇用を望むが、実現は困難

非正規の特徴の一つは、雇用期間が限られた有期雇用による雇用の不安定さである。すなわち、1回の雇用契約期間は、6ヶ月間(39.2%)と1年間(38.3%)に回答が集中している。もちろん言うまでもなく仕事は臨時的ではなく恒常的に存在する。

ところで、この非正規雇用を語る際、自ら希望して非正規を選択したのではないかという主張が聞かれるが、本調査ではどうだろうか。すなわち、全体で67.3%、男性・60歳未満に限ると80.0%が正規雇用を現在希望していると回答している。

では正規労働者への登用ルートは存在しないのか。いな、全体の83.9%が「ある」と回答しており、バス業界でもとりあえずは制度が存在することがまずは確認される。

だがここで「とりあえずは」と書いたのは、ひとつには、一定の年齢以上は正規雇用の対象外という年齢制限が存在するからである。例えば、まだ44歳でいまの会社に入社したある運転者は次のとおり言う。

- ・すぐに45歳になるので、正社員としては採用できないと言われ、仕方が無く、嘱託社員ということで雇用されました。現在、40代、50代という年齢は、働き盛りだと思うのですが、40代半ばで正社員になれなく、契約社員というのはどうかと思います。

「とりあえずは」と記したもうひとつの理由は、登用基準が明確でなかったり、ハードルが高かったり、登用枠が十分でない（と認識されている）、からである。制度があると回答したものにそれを尋ねたものが表1である。総じて、厳しい結果が示されている。

表1 正規登用ルートの制度や実態をめぐる問題

		単位：人，%	
		全体	
		164	100.0
a. 登用基準の明確さ	明確である	55	33.5
	あまり明確でない	75	45.7
	まったく明確でない	34	20.7
		153	100.0
b. ハードルの高さ	容易である	15	9.8
	やや厳しい	79	51.6
	非常に厳しい	59	38.6
		152	100.0
c. 登用枠の十分さ	十分	34	22.4
	やや狭い・少ない	46	30.3
	非常に狭い・少ない	72	47.4

- ・正社員登用に時間外勤務の実績を重視している様子で、嫌々ながらの残業を強いられる雰囲気がある。また正社員登用の基準がベールに包まれていて、モチベーションが低下している。男性・30歳代
- ・5年、6年、またそれ以上正社員になれていない人も多くいるので、自分の在職中になれるのか不安です。男性・40歳代
- ・正社員とは違い、そのときの会社の状況でどうにでも扱われやすい立場なので、いつ解雇になるかと不安はある。説明会での話を信じて頑張ってもそのときそのときで会社の都合であやふやになってしまい、真実が何なのか分からない。女性・40歳代
- ・今の職場には、何年勤めたら社員になれるといった確立された取り決めが特別無いため、いつまで契約社員として勤務を続けなければならないのか。社員登用制度が明確でないこと、年々社員になれる枠が少なくなる反面、雇用者側に求められる条件や要求が厳しくなっ

ていること。女性・30歳代

- ・私自身、家庭を持っておりまして、年々臨時社員では安定がなく不安があります。臨時で3年半が経ちますが、いまだに自分の前に雇用されている人達の8割方がいまだに臨時社員です。あと何年すれば社員になれるのか見通しがつきません。あきらかに正社員不適格なら仕方ありませんが。今の時代は仕方がないことなのでしょうか？ 男性・20歳代

○仕事は同じだが、著しく低い賃金水準

非正規労働者といっても、バスの場合には、仕事の内容や働き方は、正規労働者とまったく変わるところはない(私鉄総連役員からの聞き取りによる)。実際、本調査でも、1週間の総労働時間は、回答者のほぼ全員(93.8%)が40時間以上働いており、4人に1人(23.6%)は60時間以上を働いている。

また、バス乗務員の労働負担についてはかつて拙稿でも扱ったが、非正規もこの点は同様である(表2)。クルマの運転作業という精神的負担の高さや、自動車運転職の中でもとりわけバスの場合には車内事故の問題があり、そのプレッシャーなどを反映して、神経が「とても疲れる」という回答は42.6%に及んでいる。翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくあるあるいはいつも持ちこしているという割合も、4人に1人に及ぶ。さらに、非正規の場合には、非正規という立場上の不利(仕事を断れない)や自らの処遇に対する様々な鬱屈もそこに加わる。

- ・仕事内容の割に拘束時間が長く、休日出勤を命じられることが日常茶飯事。人命に関わる仕事なのでダイヤを減らすことが[必要。]従業員増等で少しでも余暇・休養時間を多くして拘束時間を短くして欲しいと思います。体が疲れていて、人並みの生活を送りたいと切に願っています。男性・30歳代
- ・雇用契約書にはない業務を行うことがある。断っても良いという前提ではあるが、断れば断ったで空気が悪い。給料にはそれなりに反映されるが、朝6時出勤、帰りが22時頃帰宅になったときの疲れは翌日に響く。疲れが取れた

ころまたそんな勤務がやってくる。女性・20歳代

- ・朝が早く、夜が遅いので、日々の睡眠時間が5、6時間しかとれず、神経的にもかなり厳しい。肉体的にも!! 正社員になれるか分からないので、生活的にも不安定。人命を預かっている仕事なのに毎日が寝不足。人間扱いをしてもらえない。残業をしないと生活ができない。男性・40歳代
- ・毎日寝不足で1日の仕事の後半は思考、判断能力共に欠如します。人の命を預かっている仕事なのにとても恐ろしい事だと思います。もう少しゆとりのある仕事(勤務時間)を切望します。女性・40歳代
- ・乗務の間の中間時間(2、3時間)に整備業の手伝いに入らされてくたくたな状態で、次の業務に行く姿をよく見かけます。こんなくたくたな状態で次の乗務をして事故でも起こしたらそれこそ大変なことです。やはり中間時間は次の乗務にそなえてきちんと休憩出来ないとダメだと思う。男性・20歳代
- ・正社員と同じ仕事をしているのですが、ただ臨時というだけで差別を受ける(仕事内容など)。上司のパワーハラスメントがある。男性・30歳代

賃金の支払い形態は、時給制が全体の半数弱(47.8%)である。そして、年収は(表3)、300万円

表2 普段の仕事による神経の疲れと疲労の回復状況

単位：人，%

	全体		男性・60歳未満		
	209	100.0	161	100.0	
a. 普段の仕事による神経の疲れ	とても疲れる	89	42.6	76	47.2
	やや疲れる	96	45.9	71	44.1
	あまり疲れない	19	9.1	11	6.8
	まったく疲れない	1	0.5		
	どちらともいえない	4	1.9	3	1.9
	210	100.0	161	100.0	
b. 疲労の回復状況	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	90	42.9	61	37.9
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	68	32.4	57	35.4
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	29	13.8	24	14.9
	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	23	11.0	19	11.8
(再掲) 疲労高蓄積群		24.8		26.7	

表3 2008年の年間総収入(税込み)と暮らしの状況

単位：人，%

	全体		男性・60歳未満		
	162	100.0	118	100.0	
a. 2008年の年間総収入(税込み)	100万円未満	9	5.6	4	3.4
	～200万円未満	28	17.3	9	7.6
	～250万円未満	32	19.8	24	20.3
	～300万円未満	70	43.2	61	51.7
	300万円以上	23	14.2	20	16.9
	221	100.0	172	100.0	
b. 暮らしの状況	大変苦しい	84	38.0	75	43.6
	やや苦しい	80	36.2	64	37.2
	普通	51	23.1	30	17.4
	ややゆとりがある	6	2.7	3	1.7
	大変ゆとりがある				

注：a. 年収については、勤続1年以上のものに限定。

未満が全体の8割を超えている。60歳未満に限ってもそれは同じである。20歳代から50歳代のどの年齢層をとっても、300万円未満が4分の3から9割超を占めている。

それでも、回答者のほとんどは男性、つまり世帯主であると思われるが、全体の88.7%は本人収入が世帯の主たる収入源と回答している。結

果(表下段)、生活は苦しい。60歳代を除くどの年齢層でも、4割前後から5割が、生活が「大変苦しい」と回答している。

- ・人の命を預かるという仕事内容であり、神経を使うのに、賃金は安く、頑張っても正社員になれない。朝も早く、夜は遅くで、拘束時間がかなり長い。男性・50歳代
- ・ボーナスも給料も一回も上げてもらえない。正社員との格差が大きすぎる。同じ仕事なのに賃金に差があるのもおかしいし、有給休暇も社員が優先されるし、仕事も楽な方を正社員がやる。拘束時間が長すぎる。賃金も先に下げられる。朝早く夜遅く帰るので疲れが全然取れない。男性・50歳代
- ・50歳代での転職でするので、文句も言えませんが、正社員と同じ業務で、時間も正社員よりも長い方です。会社は時給が安いから、使い易いのでしょうか。肉体的に衰えてきている、でも、長時間働かないと、ある程度の金額にもならないから大変です。せめて、一時金の支給だけでも(少しでも)あればと思います。男性・50歳代

■まとめにかえて

非正規雇用・労働をめぐる問題は、あらゆる産業でみられることであり、そのすみやかな改善が求められている。

とりわけバスなど運転職の場合には安全性にも関わる問題だという認識・危機感が必要ではないか。非正規で雇う・働かせることが安全性にどう影響を与えるかを実証することが今回の調査の目的ではなかったものの、彼らの「声」

は、不安定な雇用、低処遇での(過重)労働が安全確保にとってマイナスの影響をもたらすことを示唆する内容ではなかったか。

身近な「足」であるバスの運転者の雇用のあり方、ひいては地域交通のあり方はどうあるべきか、利用者である私たちも考える必要があると思う。

i 本稿は、2009年に日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)北海道地方本部と共同で行った、非正規バス運転者を対象にした調査結果をまとめたものである。詳細は、他の産業の非正規労働者の結果もあわせて、『北海道 非正規労働者白書2009』に掲載。

ii 無回答は除いて計算しているの、各設問の母数は必ずしも一致しない。

(北海道札幌市在住、北海学園大学教員)

川村雅則さんの調査研究論文は以下の会報にも掲載されています。

- ・38号—不況と規制緩和のもとでのタクシー運転手の実態
- ・39号—規制緩和とトラック運送業
- ・40号—不況と規制緩和のもとでのタクシー運転手の実態(Ⅱ)
- ・42号—バス運転手の実態—勤務と睡眠に焦点を当てて—
- ・43号—軽貨物自営業者の就業と生活
- ・44号—職業運転手の労働をめぐる問題
- ・46号—規制緩和と貸切バス業界(上)
- ・47号—規制緩和と貸切バス業界(中)
- ・48号—規制緩和と貸切バス業界(下)
- ・49号—規制緩和とトラック運送業(Ⅱ)
- ・50号—ツアーバスの安全を考える
- ・51号—貧困という問題をめぐって
- ・53号—タクシー産業の確かな再生を
- ・54号—規制緩和とトラック運送業(Ⅲ)
- ・55号—規制緩和とトラック運送業(Ⅳ)
- ・58号—交通・移動をめぐる問題—夕張での地域調査結果から