

▶ ハイヤー・タクシー業における 高齢者雇用推進に向けたガイドライン

一般社団法人 全国ハイヤー・タクシー連合会
ハイヤー・タクシー業高齢者雇用推進委員会



>>目次

- 第1章 高齢者雇用に関するハイヤー・タクシー業を取り巻く環境
- 第2章 ハイヤー・タクシー業における課題と指針
- 第3章 人手不足を解消し、働ける環境にあり、働く意欲を有する高齢者が継続して働くことができるようにするために一まとめ

本ガイドラインは、令和3年度からの70歳までの就業機会の確保の努力義務化と、乗務員の供給不足に陥った業界の環境変化に対応して、良好な高齢者雇用の実現に資するものです。

第一章 高齢者雇用に関するハイヤー・タクシー業を取り巻く環境

(1) 高齢化の現状

- 全国的にはタクシードライバーの高齢化傾向には歯止めがかかっている
- 地域間で高齢化率の格差は拡大傾向にある
- 全産業と比べて高齢者率は依然として高率

(2) 人手不足の現状

- 業界の運転手の有効求人倍率は全産業の全国平均を大幅に上回り、極めて深刻な人手不足の状況にある

(3) アンケート・ヒアリング調査による業界の実情

- ドライバーの状況は60歳代で減少、70歳以上は増加している
- 高齢化率は低下している
- 定年制は約8割が定め、定年後の再雇用措置上限年齢は上昇している。
- 定年後の賃金は、定年後でも所定労働時間を働く者は賃金水準が異なるケースが多い

- 基本給と歩合給が併存している賃金制度を採用している場合は定年退職後の賞与がなくなる場合がある
- ドライバー不足との回答は8割超。
- 不足原因は高齢者の後進の採用・育成が困難とするものが最も多い。

第2章 ハイヤー・タクシー業における課題と指針

1. 現状を踏まえた課題

- 特に地方都市では採用可能な若年層ドライバーは労働市場にほぼ存在しないことから、積極的に高齢者の採用を行うことも重要
- 高齢者は経験豊富で待遇がいいなどの利点があり、長期雇用されている高齢者の継続雇用はもちろんのこと、未経験の高齢者についても積極的に雇用することも検討すべき。

2. 人手不足の解消に向けた対応に関する指針

- 既存人材の流出防止に向けた取り組み
 - ・ 人手不足を感じていない企業は賃金の引き上げや働きやすい環境づくりを行っている
 - ・ 退職理由は主に人間関係と労働条件の悪さ

- 未経験高齢者をターゲットとした理由

地域で生活基盤が確立している者の求職活動では①自宅からの通勤の可否②賃金等の労働条件③②以外の職場の就労環境の順となる傾向が見受けられるので、これらの要素をアピールすることが重要。

ハローワークの「生涯現役支援窓口」を積極的に活用すべき

3. 雇用継続に向けた取り組みに関する指針

- 健康の維持・確保に向けた取組

<事例>

 - ・ 脳ドック検査、白内障・緑内障検査などを積極的に実施
 - ・ ジム利用等に対して補助
 - ・ 健康経営への取り組み
 - ・ 肥満者の体重・BMI減を目指す試み
- 体力維持・確保に向けた取り組み

フレイルチェック等の導入や体力チェックの実施例があるが、充分でない面が見受けられる。
- エイジフリーガイドラインの積極的な取り組みを行う

4. 交通事故の防止に向けた取り組み

- 加齢による衰えや操作不適による交通事故防止

<事例>

 - ・ ドライバー適性診断の受診
 - ・ 定期的な安全運転教育
 - ・ 認知機能テストの受講
 - ・ ドライブレコーダーの映像を確認し、個別に指導を行う

5. 賃金や労働時間等の労働条件に関する柔軟な取り組み

- 勤務シフト等に関する柔軟な対応

本人が希望する日数・時間のみ働きたいというものが一定程度存在しているので、柔軟な対応が必要。
- 定年制と再雇用制度

定年でいったん労働契約関係が解消されることは、継続雇用の支障となるおそれがあり、60歳定年制を採用するメリットは少ない。

- 賃金制度

労働者側が大きな不満を持たないよう留意して労使間で賃金決定することが妥当。

6. その他高齢者雇用における留意点

- 未経験者の雇用に関する留意点

タクシーアプリやナビシステムを導入し、ドライバーとしてのスキルや知識を代替することを検討の必要がある。
- 各種補助金・助成金の活用

7. 業界全体として取り組むべき事項

- 二種免許取得のための講習の更なる実施
- ハローワークへの働きかけ
- メーカーや販売事業者によるDX機器の活用に関する研修の実施

第3章 人手不足を解消し、働ける環境にあり、働く意欲を有する高齢者が継続して働くことができるようにするために一まとめ

1. 人手不足の解消に向けた取り組み

既存人材の流出防止が重要で、そのためには労働条件の向上と良好な人間関係の形成はじめとした労働環境の整備が重要。

2. 高齢者の継続雇用に向けた取り組み

- ・ 健康の維持・確保は不可欠
- ・ 体力確保対策は十分でなく積極的な実施を
- ・ 交通事故防止が重要
- ・ 高齢者の希望を柔軟に応じる
- ・ 補助金・助成金の活用を

3. ハイヤー・タクシー業界全体での取り組み

行政への支援を求める業界団体による積極的な活動も重要