

路線バス運転者の働き様と入職経路

新谷凌平[†]

要約：本研究は、路線バス運転者の属性や入職経路および勤務の態様を、A事業者の運転者30名に対する質問紙調査およびインタビューを通じて分析したものである。A事業者は公営ということもあってか、勤務時間は先行研究での指摘よりも短く、休暇も希望通りに取得できていた。また回答者全員に複数回の転職歴があり、約3分の2は身体的負荷の軽さや知人からの紹介をもとにトラック運転者等の類似職種からバス運転者に転職していた。数あるバス事業者からA事業者を勤め先に選んだ理由には勤務時間の短さや休日・休暇の取得しやすさが多く挙げられたが、紹介や勧誘を受けた者も類似職種経験者を中心に一定数存在した。将来的にバス運転者を確保するにあたって、人的資本を有効に活用できる点や人的ネットワークによって情報が入手できる点から、まずは類似職種の経験を有する中年層の転職を見込むことが望ましいと示唆された。

キーワード：バス運転者、入職経路、中途入職、勤務時間、休暇取得

目次

1. 問題意識
2. 先行研究
 - 2-1. バス運転者の勤務時間管理のされ方
 - 2-2. バス運転者不足の様相と対応
 - 2-3. バス運転者の入職経路の検討
 - 2-4. 小括
3. 調査概要
 - 3-1. 調査の目的
 - 3-2. 調査の対象
 - 3-3. 調査の方法と回答者の属性
4. A事業者の職場のルール
 - 4-1. A事業者の勤務割
 - 4-2. 勤務時間
 - 4-3. 休日や休暇
 - 4-4. その他の制度や職場慣行
5. A事業者バスの担い手
 - 5-1. A事業者運転士の入職経路

[†]同志社大学社会学研究科産業関係学専攻博士前期課程

*2024年3月7日受付、2024年3月8日掲載決定

- 5-2. 長期勤続の意思
- 6. 考察
 - 6-1. 転職1段階目：入職を促進するターゲットの設定
 - 6-2. 転職2段階目：入職者の定着に向けて
- 7. 結語
- 8. 今後の課題

1. 問題意識

路線バスは、移動の足のみならず様々な機能を有しており、高齢化等の進展に伴ってますます重要な役割が期待されている⁽¹⁾。しかし、バスの運行に不可欠な運転者がすでに不足しており、今後もその状況はますます深刻化すると予想されている。

政府や研究者らは、運転者不足に対応すべく政策や提言等を打ち出しているが、それらは運転者のことを省みているようには思えなかった。特に、どのような者が運転者になっているのか、また運転者の勤務はどのようなものであるかに関する研究は乏しかった。これでは、運転者を中心に据えた考察は期待しづらい。

これを受け、本研究の目的を、以下の二つに定める。第一に、運転者の属性や入職までの経路および勤務の態様を明らかにすることである。第二に、明らかにされたことを踏まえ、バス運転者不足へ向けた対応の一助とすることである。以下本稿の構成は、2章で先行研究を概観し、先行研究の未到達点に基づき実施した調査の概要を3章に示す。4章と5章は調査結果に関する項目であり、4章は職場のルールには勤務の態様を、5章は入職経路を示している。6章は調査結果をもとにした考察部分である。そして7章で結語を、8章で残された課題を述べる。

なお、本稿でいう「勤務の態様」については、川村（2006）にならってバス運転者の勤務時間や休息・休暇の動向を中心に取り上げることとする。しかし、「職場のルール」には当然賃金面も含まれるため、これについても副次的に検討の対象とする。

2. 先行研究

2-1. バス運転者の勤務時間管理のされ方

本稿では、職場のルールを整理する箇所を中心に、路線バス運転者（ないし自動車運転者）特有の勤務時間を表す語を用いる。このため、あらかじめ用語についてここで整理する。

運転者は業務の特性上、勤務時間中常にバスを運転しているわけではない。そこで、運転者の勤務時間は、拘束時間と呼ばれる「始業時刻から終業時刻までの時間で、労働

時間と休憩時間（中略）の合計時間」（厚生労働省 2020: 1）として管理されている。この反対が、休息期間と呼ばれる「勤務と次の勤務の間の時間で、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、労働者にとって全く自由な時間」（厚生労働省 2020: 1）である。なお、路線バス運転者の勤務形態には勤務の中ほどに数時間の空き時間（中間解放）が生じる勤務形態があるが、中間解放の時間を拘束時間を含むかどうかは事業者によって分かっている⁽²⁾。拘束時間の上限や休息期間の下限は、「改善基準告示」によって厚生労働省が定めており、その概要は図表 1 の通りである。ただし、2024 年 4 月 1 日より新たな基準になるため、図表 1 には 2024 年 3 月までの旧基準・同 4 月以降の新基準を併記する。

図表 1 路線バス運転者に適用される「改善基準告示」の内容（抄）

	旧基準（～2024. 3）	新基準（2024. 4～）
1 日当たり拘束時間	原則 13 時間、最長 16 時間以内 ただし 15 時間超は週 2 回まで	原則 13 時間、最長 15 時間以内 14 時間超は週 3 回までが目安
休息期間	継続 8 時間以上	継続 11 時間以上与えるよう努める ことを基本とし、9 時間を下回らない

資料出所：厚生労働省（2020）および厚生労働省（2022）をもとに筆者作成

2-2. バス運転者不足の様相と対応

2-2-(a). バス運転者不足の様相

運転者不足が原因となる減便や廃線のほか（永田 2022, 迎 2019）、ダイヤ改正を待たずして一部便を欠便した事業者も現れるなど（読売新聞 2023b）、運転者不足の状況は厳しさを増している。今後は運転者不足ゆえ「黒字路線であっても撤退しなければならない時代になりつつある」（松本・谷島・小林・松尾・樽本・小島 2021: 91）ほか、日本バス協会が試算するには 2024 年度で約 2 万 1000 人、2030 年度で約 3 万 6000 人の運転者が不足する見込みである（読売新聞 2023a）。

あわせて、バス運転者には中高年層が集中しているという課題もある⁽³⁾。令和 4 年賃金構造基本統計調査より、バス運転者の平均年齢は 53.4 歳であった。これに対し産業計は 43.7 歳であり、バス運転者のなり手を中高年者に依存している様相がうかがえる。そのような状況下では、小田（2015）の指摘するように、定年等による労働市場からの退出により将来的に運転者がますます減少すると予測される。

2-2-(b). 近年講じられている施策

バス運転者を確保すべく、これまでも様々な施策や提言がなされてきた。近年顕著なのは、これまで入職が少なかった若年層や海外人材を確保しようとする取組である。

2022 年 5 月に大型二種免許等の免許取得要件が緩和されたのは記憶に新しい。これ

は、「運転者の不足や高齢化が進むタクシー業界及びバス業界から、若年者の雇用拡大につなげる観点から、第二種運転免許の受験資格要件引下げの要望」（国土交通省2022）があり、国土交通省がそれに応じたものである。これにより、別途講習を受講することで普通免許取得後最短1年で大型免許を取得できるようになり（従来は最短3年）、取得できる最年少年齢も21歳から19歳になった。逆に海外人材については、まだはっきりとした政策立案等には至っていない。現時点では、業界団体が建造や造船等12分野に認められている特定技能の対象に運転者を加えるよう求めており、政府がこれを受けて出入国在留管理庁と協議をしている段階である（朝日新聞2023）。

ところが、これらの取組は、現在バス運転者として働いている者のことをほぼ省みていない。これまで入職が果たされてこなかった若年層や海外人材の活用を見込むというが、その理由はこれらの者にとっての利点が見いだせたというより、まだバス運転者になる者が少なかったからに過ぎないのではないか。たしかに、もし活用が実現すれば運転者数が増えるには増えるため、否定的な観点のみで捉えるべきではない。しかし、若年層が免許取得の遅さを理由にバス運転者を忌避していたといった研究成果は見当たらない。あわせて、免許取得可能年齢の引き下げによる高校生の採用強化も、現在のところ際立った成果がみられたとは言い難い⁽⁴⁾。

また海外人材の活用については、制度設計中ということもありその効果はなお未知数である。しかし、ワンマン運行を行うバス運転者は車両の運転のみならず乗客対応（場合によっては乗客からの情報収集も）が求められることを考えると、海外人材の活用は決して容易ではないだろう。

2-3. バス運転者の入職経路の検討

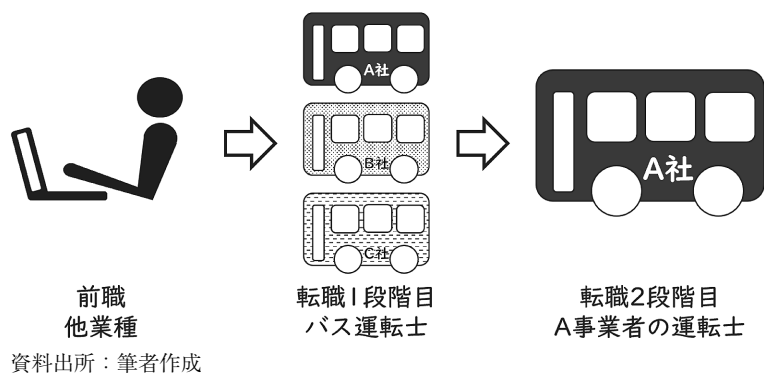
先にみたように、バス運転者の平均年齢は53.4歳と産業計よりも10歳近く高かった。これに対し、平均勤続年数は13.0年であり産業計と大差ない値であったため、バス運転者は中途入職者によって担われている可能性が高い。また、加藤（2008）が「もともとバス運転手は会社を変わることが多い職種である」（p.21）と述べるように、同業種内での転職が行われている可能性も示唆されている。これは、日本の労働市場の特徴（流動性が低く一つの企業への定着率が高い）とは対の現象であろう。

しかし、その動向や具体的な入職経路については、管見の限りでは先行研究から明らかにすることができなかった。そこで、次のとおり Neal（1999）の「2段階職探しモデル」を用いて、転職者が職探しをする段階別に入職経路や転職先を選ぶ決め手を予測した。

転職者がどのように転職先を決めるかに関する理論に、Neal（1999）が提唱した「2段階職探しモデル」がある。このモデルに従えば労働者の転職には二つの段階があり、

労働者は転職に際し「まず望ましいキャリアマッチを見つけ、次いで、キャリアを変更せずに企業とのマッチを探索」(勇上 2011: 173) する。このモデルはアメリカで実証されたものであるが、勇上 (2011) や赤木・勇上 (2021) によれば、日本でも概ね成立している。本稿で着目しているバス運転者への入職に関して、このモデルを適用すれば、入職者は図表 2 のような経路をたどる。

図表 2 Neal の「2 段階職探しモデル」にバス運転者への入職を当てはめた模式図



2-3-(a). 転職1段階目：キャリアマッチ

(1) 離転職と人的資本との関係

労働者が転職をすれば、ある程度の人的資本の損失は回避できないだろう。阿部 (1996) によれば、20歳以上の場合、産業をまたいで転職した者は同じ産業内で転職した者に比べて有意に賃金が減少する。これは、「前職産業で蓄積してきた人的資本には所属していた産業でのみ通用する産業特殊的人的資本が存在しており、転職によりそれが損失している」(阿部 1996: 136) ことの現れである。また、年齢層が上がるにつれて産業をまたぐ転職による賃金損失度合いが大きくなることから、「中高年齢層で前職で蓄積してきた産業特殊的人的資本の損失が特に大きい」(阿部 1996: 136)。

樋口 (2001, 第5章) によれば、転職前の職が運輸・通信職であった者は、他の職種よりも同一の職種に転職した者のほうが転職後に賃金が上昇する傾向が強くみられた。樋口 (2001) は、このことを「前職の職業経験が評価される結果、同一職種内の転職者の賃金低下は小さく、転職コストは相対的に小さい」(p.236) と解釈している。

(2) 離転職理由による転職先の探し方や賃金の差異に関する研究

樋口 (2001, 第5章) によれば、同一産業内での転職者では、前職を自発的に離職した者よりも非自発的に離職した者⁽⁵⁾の占める割合が多かった。非自発的離職者は前の企業で身につけた技能を生かすべく同じ産業で転職先を探そうとするものの、自発的な離職者には「これまでの産業を嫌って他の産業へ転職する人が数多く見かけられる」(樋口 2001: 226)。ただし運輸通信業に限っては自発的離職者の割合が多く、前掲の解釈は

ただちには適用できないと考えられる。

大橋・中村（2002）によれば、前職の離職理由が「前向き離職」（p.160）の者は「会社都合離職」（p.160）よりも転職後の賃金が転職前より有意に高い一方で、「不満解消型離職」や「家庭都合型離職」（p.160）の場合は有意差がみられなかった。大橋・中村（2002）は、不満解消型離職で有意差がみられなかった理由を、「職場の不満を解消するためには賃金低下も辞さないとする転職」（p.162）が多いと解釈している。

2-3-(b). 転職2段階目：企業とのマッチ

(1) バス運転者の勤務状況への着目

転職者実態調査にて、転職先を選ぶにあたり仕事内容や自身の持つ能力との関連に次いで勤務環境を気に掛ける転職者が多いことが示されている。したがって、ここでバス運転者の勤務時間や休息期間などの勤務状況について着目する。

野沢・小木編（1980）は、出版当時のバス運転者の勤務時間や賃金の特徴を克明に示した文献である。勤務が1サイクル1週間や2週間を目途とした交番制であること、勤務が乗務時間別に「早出」「遅出」「中休」の三つに大別されることなど、運転者の働き方の大枠を理解する上での一助となる。

川村（2000, 2006, 2012）は、バス運転者に対する調査票調査や事例調査を通じて、勤務の実態を詳らかに示した研究である。この三つの研究からは、バス運転者の勤務形態の問題点として、拘束時間の長さ、出勤時刻の早さや退勤時刻の遅さ、出退勤時刻や拘束時間が日によって変化すること、時間の拘束性が強くゆとりが無いこと、勤務間隔時間⁽⁶⁾の長さの5点が指摘されている。

しかし、これら四つの研究は路線バス運転者の働き様を実際の数値に基づいて表すなどの大きな貢献を残しているが、データの収集時期は20年以上前である。示された具体的な勤務時間や賃金水準は現在とは異なるだろうが、これよりも新しい研究は管見の限りでは見当たらなかった。

(2) バス運転者が抱く意見・要望等

川村（2006）の調査票には、末尾に自由記入欄⁽⁷⁾が設けられている。図表3は、記入されたコメントを概要別に集計したものである。

格段に件数が多かったのは「拘束時間・休息期間に関するもの」であった。もとより回答者が拘束時間の長さ等を疑問視していた可能性もあるが、川村（2006）の調査が勤務時間に関するものであり、そのことが件数の多さを誘引した可能性は否めない。次点は「休日・休暇の取りやすさに関するもの」であり、希望休が申請通りに通るか、年次有給休暇が取得できるかが含まれる。加えて、人員が足りず休日出勤が常態化している、もともと休日であった日に休めないという主旨のコメントもみられた。

4位の「休憩時間に関するもの」は、勤務中に生じる空き時間を自由に使えない旨の

訴えが多く、1時間程度の食事休憩はもとより数時間におよぶ空き時間でも解放されていないとのことであった。6位にあたる「正規・非正規に関するもの」はその内容が主に二分され、正規・非正規間の待遇差やそれに伴う生活苦を訴えるものと、非正規雇用から正規雇用への転換が見込み難いことを訴えるものがあった。

図表3 川村（2006）で示された意見等の集約

	意見・要望の特徴／概要	件数
	拘束時間・休息期間に関するもの	79
	休日・休暇のとりやすさに関するもの	16
	賃金に関するもの	14
	休憩時間に関するもの（外出不可など）	11
	運行ダイヤに関するもの（余裕の無さなど）	10
	正規・非正規の格差に関するもの	6
	社内規定・評価制度に関するもの（不透明性など）	4
	旅客サービスに関するもの（強要など）	3
	運行以外の業務に関するもの（改善活動など）	2
	分類不能	17
		ネガティブ計
ポジティブ	労働条件の受容	2
	分類不能	1
		ポジティブ計
	(回答者数：人)	103

資料出所：川村（2006）をもとに筆者作成

2-4. 小括

ここまでの議論から、バス運転者不足の状況が待ったなしであること、運転者の働き様や入職経路への着目が不足していたことが分かった。とりわけバス運転者は中年層の中途入職者によって担われている可能性が高そうであったが、途中でバス運転者になった者の属性や転職の経緯等はほとんど言及されていなかった。そこで、Nealの2段階職探しモデルに即して、段階を分けて先行研究をもとに入職経路やその理由を検討したところ、次のとおり想定された。

まず、転職1段階目（キャリアマッチ：どのような者がバス運転者になるのか）については、トラックやハイヤー・タクシー運転者等の類似の職種の経験者が前職までに身に着けた人的資本を活かすべく、自発的にバス運転者に転職していると想定された（以下、トラックやハイヤー・タクシー等の運転者のことを、「類似職種」という）。続いて転職2段階目（企業とのマッチ：転職者はどのバス事業者を選ぶのか）については、勤

務時間の長さや休日・休暇が取得できるかどうか等の労働条件（職場のルール）が影響すると想定された。

以上を踏まえ、これを実証すべく、3章以降で示す調査を行った。

3. 調査概要

3-1. 調査の目的

2章での議論を受け、本研究では次の3点を明らかにすべく調査を行った。①路線バス運転者はどのような属性の者によって担われているのか、②運転者の入職経路やその理由は如何なるものか、③現在の運転者の働き様はどのようなものであるか、の3点である。調査の方法や具体的な設問例については、3-3 および巻末の単純集計表を参照されたい。

3-2. 調査の対象

調査対象は、Z県A市で公営事業者としてバス事業および鉄軌道事業を営む、A事業者である。Z県の高齢化率は全国平均よりも高く、路線バスは自家用車を利用できない者にとって通勤・通学・買い物などの日常生活に欠かせない足となっている（Z県企画部交通政策課2015）。実際に、内海（2010）によれば、Z県では乗合バスの旅客輸送量が県内の公共交通機関のなかで最も多い。他方、人口減少や少子化、モータリゼーションの発展等により、乗合バスの利用者は1972年をピークに年々減少している（Z県企画部交通政策課2015）。その結果、Z県のバス事業の経営環境は非常に厳しい状況にあり、各社とも赤字経営を余儀なくされている。

続いて、A事業者の事業展開について簡略に述べる。A事業者は第二次大戦前にバス・鉄軌道の二つの事業を開始し（一般社団法人公営交通事業協会2023）、現在に至るまでA市域の輸送を支えている。しかし、A事業者バスの乗客数はZ県全体の動きに連動するような形で1974年をピークに落ち込む一方で、1977年度から事業収支が赤字に転落した（九州公共交通問題研究会編1984）。1985年には準用再建団体の指定を受け、当時の自治省の指導のもと、給料表の見直しによる賃金の削減、バス路線の縮小、路面電車2路線の廃止が行われた。1992年に準用再建団体の指定は脱したが、外出需要は回復を見せず、経営不振が続いた。拘束非乗務時間を実働時間から除外する等の経営改善策もむなしく⁽⁸⁾1999年には資金不足に陥り、同時期にバス事業における正規職員の採用凍結にも踏み切っている。

また、A市の市域には、A事業者のほかに、数社の民間事業者のバスが運行されている。ただし、現在のところ運賃や定期券・企画乗車券は事業者ごとに別々である。そ

の結果、A 事業者はもとより経営が芳しくなかったところ、規制緩和により別のバス事業者との過当競争⁽⁹⁾も発生し（A 事業者 2018a, A 事業者 2018b）、2012 年より一部の営業所の運行を民間事業者に委託した。それでも資金不足が見込まれる状況からは脱却できず、総務省による公営企業における民間活用の方針（総務省 2017）も受け、2020 年および 2021 年に経営改善を目的とした事業縮小（部分民間移譲）が実施された。これにより、事業規模が従前のおよそ 6 割程度に減少している⁽¹⁰⁾。

現在は、A 事業者にはバス運転者が約 80 名在籍しており⁽¹¹⁾、臨時便や貸切バスを除外すれば、1 日の運行に要する人数は 58 名である。運転者のうち、正規（職員）・非正規（会計年度任用職員。2019 年度以前は嘱託職員）の比率は概ね半々である⁽¹²⁾。事業所は直営 1 営業所および出先車庫 3 か所⁽¹³⁾、委託 2 営業所である。

3-3. 調査の方法と回答者の属性

本研究では、A 事業者の運転者 30 名に対して質問紙調査を行った。実査は 2023 年 8 月中旬に 2 日間にわたって行われた。筆者（調査者）が A 事業者労働組合の書記長 X 氏とともに営業所を訪問し、運転者に個別に質問紙への回答を依頼した⁽¹⁴⁾。なお、調査対象者の選定は X 氏に一任したため、無作為抽出ではない。

質問紙の構成と、それぞれの設問を設けた理由や設計の参考にした文献等は、次のとおりである。ただし出所の記載がない設問は、筆者が独自に設計したものである。

ア. 回答者の属性を問う設問（計 7 問）

年齢や性別、学歴等基本的な属性に加え、長期勤続の意思や時間外労働時間への影響を考慮し、結婚の有無および高校生以下の子の有無を尋ねた。

イ. 運転者歴および志望した理由・大型二種免許取得に関する設問（計 6 問）

運転者を志望した理由を自由回答で尋ねた。また、大型二種免許の取得時期と取得に要した費用を尋ねた。

ウ. 現在の勤務先での勤務に関する設問（計 11 問）

現在の勤務先（A 事業者）への入社時期や雇用形態、入社を決めた理由に加え、2023 年 7 月現在の給与を尋ねた。給与に関しては、所定の賃金が低く時間外労働によって一定水準の収入を確保している可能性が先行研究から示唆されたため（野沢・小木編 1980, 中井 2018 ほか）、基本給と総支給額を別々に尋ねている。

エ. 休日休暇と勤務割に関する設問（計 7 問）

川村（2006）の自由記述より運転者が重要視していると考えられた休日および休暇の状況について、直近 3 ヶ月間の希望休の取得日数や公休日出勤の日数を尋ねた。また、勤務時間を明らかにすべく、川村（2006）の質問紙に基づき調査日の

直近1週間の作業名（各日に乗務する路線や時刻）を尋ねた⁽¹⁵⁾。

オ. 職歴やキャリアに関する設問（計8問）

これまでの職歴や、この先の勤続意思（あと何年程度勤めたいか）を尋ねた。

また、質問紙回収後、質問紙での回答内容を補足すべく、同意が得られた回答者に対して簡易なインタビュー調査を行った。あわせてA事業者より、事業規模や在籍人数のデータや、勤務割表および拘束・実働時間一覧表の写しを得た。

回答者の属性については、年齢は40代と50代が8割を占め、平均年齢はおよそ50歳であった。性別は全員が男性と回答した。全体の8割弱にあたる23名が既婚者であり、また15名が高校生以下の子を育てている状況であった。最終学歴は高校22名、短大・高専等2名、大学6名であった。バス運転者の経験（事業者不問）は、16年以上を有する者が8割強を占めた。雇用形態は正規雇用（職員）と非正規雇用（会計年度任用職員）とが概ね半々であった。現職の勤続年数は10年以上20年未満が約半数であり、平均勤続年数は17.2年であった。

4. A事業者の職場のルール

この章では、入職経路の検討に先んじて、企業とのマッチをはかるうえで重要になると見込まれた、職場のルールについて整理する。

4-1. A事業者の勤務割

A事業者の運転者は、野沢・小木編（1980）の示すとおり、ほとんどの者が勤務割表に従って交番制勤務にあたっている。勤務割表は雇用形態などにより5種類に分かれており⁽¹⁶⁾、1サイクル6日であれば5勤1休ないし4勤2休、1サイクル7日であれば6勤1休ないし5勤2休である。1サイクル内での勤務の割り付き方の例を野沢・小木編（1980）の表現を用いて示せば、図表4のとおりになる。図表4中の◇◇や○○は路線名である。

勤務割表中、2の出以降の各出勤日の路線名の後についている「午前」や「午後」等は、乗務時間の違いを表している。全部で4種類あり、具体的には朝方から昼過ぎまでの「午前」作業、昼過ぎから深夜までの「午後」作業、朝夕のラッシュ時のみに乗務し昼間に空き時間が生じる「中休」作業、朝方から午後にまたがり夜間までの「日勤」作業がある。またこのほかの勤務形態として、ラッシュ時間帯のみの短時間勤務である「増車」作業、朝時間帯に営業所内の車両の移動等を補助する「予備」作業、平時は営業所で控え要員として事務作業をしながら待機し車両故障等有事の際に出動する「応

援」仕業がある。「増車」「予備」「応援」は勤務割表には含まれておらず、とりわけ「増車」と「予備」は概ね時間外労働や替勤によって賄われている。

1の出にある「替勤」とは、仕業が前もって割り付いていない日のことである。替勤の日には、本来担当する者が有給休暇を取得した、もとから勤務割表に含まれていない⁽¹⁷⁾等で担当する運転者が決まっていない仕業が割り当てられる。各運転者に替勤の日の仕業が伝わるのは、原則として当該日の2日前である。1の出が替勤であることが多いが、1サイクルの中ほどに設けられている場合もあるほか、平日に比べると土曜・休日ダイヤ運行日は仕業数が少ないため必然と替勤の日が多くなる。

また、時間外勤務⁽¹⁸⁾については、午後勤務の日に本来の出勤時刻よりも早めに出勤する「早出」、午前勤務の終了後に時間外をこなす「居残り」、中休勤務の中間解放時間に別の仕業を担当する「乗り継ぎ」がある。

図表4 1サイクル内の勤務の割り付き方の例（5勤1休の場合）

	勤務名	出勤	退勤
1の出	替勤		
2の出	◇◇-午後	14:30	22:32
3の出	〇〇-午後	13:55	22:19
4の出	△△-中休	7:20 15:45	12:21 20:34
5の出	▽▽-午前	6:00	13:29
休日	(勤務無し)		

資料出所：A事業者提供資料をもとに筆者作成

4-2. 勤務時間

提供を受けたデータおよび調査結果をもとに、A事業者運転者の勤務に係る各種時間をまとめると、図表5aから図表5gのとおりに表示される。これらの図表は大きく左右二つに分かれており、左側は平日ダイヤの勤務割表通りの値を、右側は調査で得られた実際の値（以下、「実測値」という）を示している⁽¹⁹⁾。

バス運転者は、頻度こそ人によって異なるけれども時間外勤務を行う者が少なくないと考えられる。実際にA事業者でも、質問紙にて全く時間外勤務にあたらないと回答した者は有効27名中2名のみであった（時間外勤務がどのように各運転者に割り当たるかは4-3に記載）。したがって、左右を比べればたとえ拘束時間は実測値のほうが長くなり休息期間が短くなるなど、幾分かの差異が生じよう。

まずは図表5aおよび図表5bを参照されたい。順に出勤時刻と退勤時刻の一覧である。A事業者は業務時間を6時から23時と定めており、川村（2006）でそれぞれ23.5

%, 13.1% を占めた 6 時より前の出勤および 23 時以降の退勤は存在しない⁽²⁰⁾。左右を比べてみると、出勤時刻の分布は大差ないが、退勤時刻は実測値のほうがより遅い時間帯に集中している。これは、居残りの残業を行った者の退勤時刻が影響したものと考えられる。

続いて図表 5c と図表 5d であるが、これらは拘束時間に関するものである。図表 5c は、勤務割表上の拘束時間をそのまま用いて集計したものである。図表 5c の左側からは、集計対象の仕業の 7 割は拘束時間が 9 時間未満なのが見える。これに対し 10 時間を超えるものはわずか 1 割に過ぎず、一見どの仕業も長時間拘束とは無縁のように思われる。

ところが、A 事業者では中休勤務における中間解放時間は拘束時間に含まれていない。たしかに、中間解放中の運転者の行動は、営業所で仮眠してもよいし帰宅してもよいなど全く自由であった。しかし、川村（2012）が指摘するように、1 日の最初の出勤時刻からその日の最後の退勤時刻までをすべて含めた勤務時間を確かめる必要がある。したがって、図表 5d にて中間解放時間を含めた拘束時間（以下、「総拘束」という）を示した。これをみる限り、勤務割表通りでも 1 割弱が 13 時間台や 14 時間台の総拘束となっていたが、依然として 6 割弱は総拘束が 9 時間未満であった。

他方、拘束時間を実測値でみれば、中間解放を含まなくとも 9 時間台の割合が少なく、かわりに 11 時間以上の勤務が明らかに増えた。総拘束に至っては、13 時間を超えるものが 23 件と 4 分の 1 近くまで上ったほか、15 時間を超えるものも 7 件あった（そのうち 1 件は中間解放を含まずとも 15 時間を超えていた）。なお、総拘束を算出する際に加算した中間解放時間の集計は図表 5e に示している⁽²¹⁾。

図表 5f は、実際に回答者が従事した時間外勤務の時間の集計である⁽²²⁾。増車や予備等による 2~3 時間程度の比較的短いものから、6~7 時間台にわたるものも観測された。長時間の時間外勤務は、中休勤務の前後半のいずれかが割り当たったほか、場合によっては同日に「午前」と「午後」の仕業二つ分（すなわち本来 2 人で賄われる勤務）の全てを担う事例も存在した。

最後に、図表 5g は 2 連続勤務日間休息期間の集計である⁽²³⁾。勤務割表通りに勤務が進んだ場合、休息期間の半数は 11 時間に満たなかったが、平均してみれば 12 時間ほどと余裕がみられた。これに対し実際の休息期間は、時間外勤務がある分勤務割表通りよりも短くなると予測され、実際に 7 時間台や 8 時間台もわずかに存在している。しかし左右を見比べれば、存外にも実測値の休息期間は勤務割表通りよりも上振れしていた。これは、大半が午後勤務の前日に設定されている替勤の日に割り付いた仕業の影響と考えられる⁽²⁴⁾。

図表 5c 拘束時間（中間解放を含まない）

	平日・勤務割表通り			調査で得られた値		
	総員 n = 50	職員 n = 24	会計年度 n = 26	総員 n = 104	職員 n = 54	会計年度 n = 50
7 時間未満	0	0	0	2	1	1
7 時間台	11	7	4	23	14	9
8 時間台	24	11	13	44	20	24
9 時間台	10	6	4	13	8	5
10 時間台	4	0	4	7	1	6
11 時間以上	1	0	1	15	10	5
平均	8 時間 39 分	8 時間 23 分	8 時間 55 分	8 時間 59 分	9 時間 1 分	8 時間 56 分
最も長い 拘束時間	11 時間 40 分	9 時間 50 分	11 時間 40 分	15 時間 22 分	15 時間 22 分	13 時間 30 分
最も短い 拘束時間	7 時間 29 分	7 時間 29 分	7 時間 48 分	4 時間 5 分	4 時間 5 分	6 時間 13 分

図表 5d 総拘束時間（中間解放を含む）

	平日・勤務割表通り			調査で得られた値		
	総員 n = 50	職員 n = 24	会計年度 n = 26	総員 n = 104	職員 n = 54	会計年度 n = 50
7 時間未満	0	0	0	1	1	0
7 時間台	9	5	4	17	10	7
8 時間台	20	9	11	33	13	20
9 時間台	3	2	1	9	5	4
10 時間台	4	0	4	5	0	5
11 時間台	5	2	3	6	2	4
12 時間台	0	0	0	8	6	2
13 時間台	5	3	2	9	3	6
14 時間台	4	3	1	9	8	1
15 時間以上	0	0	0	7	6	1
平均	9 時間 54 分	10 時間 5 分	9 時間 44 分	10 時間 30 分	10 時間 52 分	10 時間 8 分
最も長い 拘束時間	14 時間 42 分	14 時間 42 分	14 時間 5 分	16 時間 55 分	16 時間 55 分	16 時間 32 分
最も短い 拘束時間	7 時間 29 分	7 時間 29 分	7 時間 48 分	4 時間 5 分	4 時間 5 分	7 時間 15 分

図表 5e 中間解放時間

	平日・勤務割表通り			調査で得られた値		
	総員 n=13	職員 n=8	会計年度 n=5	総員 n=37	職員 n=25	会計年度 n=12
3時間未満	2	1	1	14	11	3
3時間台	5	3	2	7	4	3
4時間台	1	0	1	2	1	1
5時間台	4	3	1	10	8	2
6時間台	1	1	0	3	1	2
7時間以上	0	0	0	1	0	1
平均	4時間 18分	4時間 34分	3時間 50分	4時間 4分	3時間 54分	4時間 17分
最も長い 中間解放時間	6時間 29分	6時間 29分	5時間 16分	7時間 35分	6時間 29分	7時間 35分
最も短い 中間解放時間	2時間 36分	2時間 36分	2時間 43分	0時間 15分	0時間 40分	0時間 15分

図表 5f 時間外勤務時間

	平日・勤務割表通り	調査で得られた値		
		総員 n=16	職員 n=11	会計年度 n=5
2時間未満		1	1	0
2時間台		2	1	1
3時間台		3	0	3
4時間台		5	4	1
5時間台		0	0	0
6時間台		3	3	0
7時間以上		2	2	0
平均		4時間 29分	5時間 4分	3時間 12分
最も長い 時間外勤務時間		7時間 22分	7時間 22分	4時間 13分
最も短い 時間外勤務時間		1時間 48分	1時間 48分	2時間 0分

図表 5g 2 連続勤務日間休息期間

	平日・勤務割表通り			調査で得られた値		
	総員 n=28	職員 n=15	会計年度 n=13	総員 n=61	職員 n=32	会計年度 n=29
9 時間未満	0	0	0	4	4	0
9 時間台	10	7	3	16	9	7
10 時間台	4	2	2	9	6	3
11 時間台	2	1	1	1	0	1
12 時間台	0	0	0	7	1	6
13 時間台	2	1	0	2	0	2
14 時間台	5	1	4	7	4	3
15 時間台	3	1	2	8	3	5
16 時間以上	2	2	0	7	5	2
平均	12 時間 3 分	11 時間 29 分	12 時間 30 分	12 時間 46 分	11 時間 59 分	13 時間 25 分
最も長い 休息期間	16 時間 3 分	16 時間 3 分	15 時間 48 分	23 時間 43 分	18 時間 25 分	23 時間 43 分
最も短い 休息期間	9 時間 0 分	9 時間 0 分	9 時間 2 分	7 時間 58 分	7 時間 58 分	9 時間 25 分

4-3. 休日や休暇

一般的に会社勤めの者には、業種に関わらず勤続年数等に応じて有給休暇が付与される。当然バス運転者も同様のはずだが、先述の通り川村（2006）の調査からは、所持している有給休暇も使用できない、本来休日であっても出勤しなければならないとの訴えがみられた。

A 事業者運転者の場合は、調査時点では年休 20 日と夏休 3 日が付与されていた。直近 3 ヶ月の使用動向を尋ねたところ、取得する頻度は人によって異なっていたが、川村（2006）の指摘に反し、回答者全員が申請した日数通りに取得していた。寄せられた意見の例には「実親の初盆なので夏休を充てた」「有給はまとめて使い旅行に行く」「何か月か先でも勤務日か休日かが分かり、休日に仕事の連絡を受けることもなく、プライベートの予定も立てやすい」といったものがあり、多くの回答者は自らのペースで休息を取りながら勤務にあたっていた。他方、有給休暇を取得するなら時間外勤務をして稼いだほうがより手取りが増えるとの理由から、最低限の 5 日しか取得しない者も存在した。

また、公休日出勤や時間外勤務も、概ね希望を超えて出勤を迫られるような状況ではなかった。公休日出勤や時間外勤務は基本的に名簿への申込制であり、必要数より申込者数が多ければ、出勤回数等を考慮して出勤者が決められる（申込者全員に勤務を割り付けてもまだ賄いきれないときは、出勤係から個別に出勤の打診をしたり、公休日出勤の代わりに時間外勤務の者を増やしたりして補っている）。ただし公休日出勤はそもそ

も1人あたり月2回までとの規定があるほか、1日当たりの必要人数は平均すれば1人か2人であることが多く、本来休日の者への打診が必要になる事態はあまり発生していなかった。

時間外勤務に関しても、勤務の決まり方は公休日出勤と同様である。ただし「早出」「乗り継ぎ」「居残り」で名簿が分かれており、希望者は自分の持ち勤務に合わせる形で名簿に記入する。時間外勤務は申込者も多く、有給休暇取得者が少なかった場合など2～3割程度は申し込んでも勤務が割り付かない場合もある。逆に頻度はそう多くないが、申込者だけでは充足できず出勤係が個別に打診することも起こっているようであった。

ところで、どういった者が公休日出勤や時間外勤務をしているかは、調査結果からは特段の傾向は見受けられなかった。特に、雇用形態や高校生以下の子の有無によって、公休日出勤や時間外勤務の申し込みの有無や頻度が変わるようではなかった。インタビューの結果をもとに解釈すれば、たとえば子を有する者の視点では「子育て中だから残業で稼ぎたい者」と「子育て中だからこそ仕事は持ち勤務だけに留めておき家事・育児に注力したい者」のどちらもが存在した。逆も然りで、「独身でたくさん稼ぐ必要もないので残業しない者」と「時間的制約があまりないからこそ積極的に残業する者」とが併存していた。

4-4. その他の制度や職場慣行

4-2および4-3をみる限り、A事業者の勤務時間や休暇の動向等は川村（2006）と比較してもかなり好事例のように捉えられるが、職場のルール全てがそうであるとはいえなかった。

たとえば、運転者が早出や居残りの時間外労働を行う際、持ち勤務と時間外で割り付いた勤務とで出勤場所が異なる場合があった。営業所と出先車庫との間は、自家用車で移動しようにもおよそ30分を要する。しかし、これは当然業務上必要な移動であるが、通勤手当等による給与への反映はもとより、移動時間の把握すらされていなかった。通勤手当をどのように支給するかは事業者の自由であるが、時間管理がされていなければ、拘束時間や実働時間は実際の勤務の態様と合致しなくなる。調査で得られた事例では、時間外労働のうちの6割程度（収集17件中10件）が出勤場所の移動を伴っていた。

また、非正規職員（会計年度任用職員）をめぐる問題点も軽視できない。たとえば賃金面では、会計年度任用職員は基本給の上限が20万円台前半であり、一定の勤続年数に達した以後の昇給は見込めない⁽²⁵⁾。実際にも、「残業は本当はしたくないよ？ したくないけれど、15万円⁽²⁶⁾じゃ生活できないもん」「持ち勤務だけでは家族団らんにならないのではないか」といった発言があった。加えて、A事業者には勤続20年を超える

会計年度任用職員も属しており、長期勤続を希望する比較的若年の者が正規化の機会の乏しさや将来の賃金格差を非難していた。これ以外には、勤務割表が正規職員と会計年度任用職員とで異なることや⁽²⁷⁾、今後もし再び事業縮小されれば真っ先に失業しかねないことを指摘・懸念する者も存在した。

このほか、比較的高齢の者を中心に、「7割水準」に対する不満が頻出した。これは、正規職員の運転者の年齢が60歳に達した翌4月以降、勤務時間は変わらないが賃金がそれまでの70%になるというものである⁽²⁸⁾。もっとも、これは国家公務員（ないしそれに準ずる賃金体系をとる地方公務員）全般に当てはまり、A事業者の自助努力だけでは回避できないと考えられるが、「長く勤めたいがために3割カットは納得いかないよね」という主旨の発言が散見された⁽²⁹⁾。

5. A事業者バスの担い手

この章では、Nealの2段階職探しモデルに基づき、A事業者バス運転者の入職経路を整理する。

5-1. A事業者運転者の入職経路

調査対象者30名の特徴として、なによりも全員が複数回の転職歴を有していたことが挙げられよう。インタビューから詳細な経歴が判明した29名につき、その経歴を大まかに区分すると、「類似職種経験群：バス運転者になる前に類似職種の経験を有する者」「類似職種非経験群：バス運転者になる前にはバス以外の類似職種の経験のない者」に分けられた。該当する人数は前者が19名、後者が10名であった。

5-1-(a). 転職1段階目：バス運転者に至るまで

まずは転職1段階目に相当する、バス運転者を志望した理由をみる。図表6は、インタビューによって判明した、回答者がバス運転者を志望した理由である。

図表6 路線バス運転者を志望した経緯（複数回答）

	総計 n = 30	類似職種 経験群 n = 19	類似職種 非経験群 n = 10
のりもの好き／幼少期の夢・あこがれ	16	10	6
近親者・紹介・勧誘・知人関連	13	9	3
業務の特徴（身体的負荷）	9	9	0
たまたま・偶然	8	5	3
前職の倒産等で失業	3	3	0
業務の特徴（身体的負荷以外）	3	2	1
家庭・勤務地の都合	1	0	1

類似職種経験群の場合、まず着目すべきは9名が指摘した「業務の特徴（身体的負荷）」である。該当したいずれの者も、トラック運転者時代に貨物の手積み・手降ろしで腰を痛めたといった経験があり、バスなら長く続けられるだろうと考えて転職に至っていた。なお、「近親者・紹介・勧誘・知人関連」も9名いたが、この9名が誘いを受けて類似職種からバスに転入した理由は必ずしも身体的負荷とは限らない（「業務の特徴（身体的負荷）」と「近親者・紹介・勧誘・知人関連」が重複していたのは3名のみであった）。このほか、前職が倒産した際に偶然バス運転の職業が募集されていた等、バス運転者に元々興味関心を寄せてはいなかった者も3名存在した⁽³⁰⁾。

非経験群の場合、元来の乗り物好きや幼少期からの憧れを実現させたかった者が最も多かった。具体的な発言に、「会社員をしていたけれどもういいかな」「ぼちぼち夢かなえない。周囲の反対はあったけれども思い切った」等が挙げられ、多くは何かしらのタイミングで一念発起して転職したと考えられた。一方、単なる嗜好や憧れのみならず、「人を育てたりクリエイティブなことを求められたりすることもなければ、数字に追われることも、上司・部下関係をあまり気にする必要もない」「当たり前のことを当たり前前にこなすだけ」といったように、バス運転者の業務の特性に賛同する声もみられた。

5-1-(b). 転職2段階目：勤め先の選定

すでに述べたように、A市にはA事業者以外にも数社の民間バス事業者が存在する。そのなかで、回答者は転職2段階目の「企業とのマッチ」の段階で勤め先をA事業者へと決意していた。

ここからは、なぜ回答者がA事業者を勤め先に選んだのかにつき、寄せられた意見をもとに検討する。図表7は、回答者が勤め先をA事業者に決めたきっかけを多い順に整理したものである。類似職種経験群・非経験群を問わず、回答者にA事業者への入職を促した要因に労働条件の良さは真っ先に挙げられた。「〇〇バス（Z県内の民間事業者）にいたが、今から思えば給料は割に合わなかった」「連続勤務が今とは比べ物にならなかった」等の意見が挙がっており、Z県やA市では民営各社よりもA事業者の労働条件が優位に立っていたと推定できる。労働条件に関して特筆すべきは、「労働条件（休日・休暇）」が賃金や勤務時間とほぼ同程度重要視されていたことであろう。休日や休暇の動向は川村（2006）では要望事項・不満等として頻出していたが、4-3でみたとおり、A事業者では概ねクリアできていた。

図表 7 A 事業者への入職の経緯（複数回答）

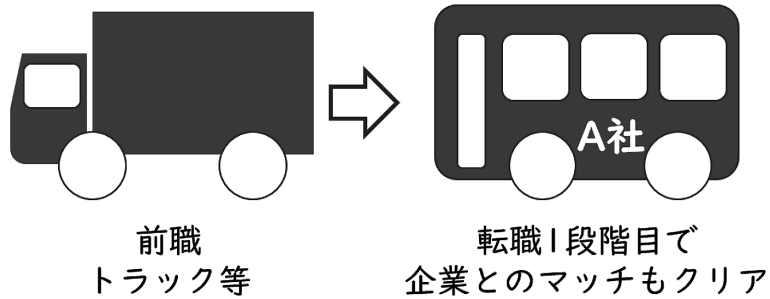
	総計 n = 30	類似職種 経験群 n = 19	類似職種 非経験群 n = 10
労働条件（賃金）	16	8	7
労働条件（勤務時間）	15	9	5
労働条件（休日・休暇）	14	8	6
近親者・紹介・勧誘・知人関連	11	10	1
公務員である	6	5	1
たまたま・偶然	4	3	1
稼ぎが見込まれる	4	2	2
勤務地	3	2	1
その他	3	2	1

4番目は「近親者・紹介・勧誘・知人関連」であり、具体的な事例には家族・親族がすでにA事業者にて在籍していた、入職前に直接A事業者の者から話を聞いていたという例があった。また、転職意思のなかった者が、別のバス事業者時代の同僚や先輩社員から「まだ若いんだからA事業者を受けなさい⁽³¹⁾」のようにA事業者への転職を勧められたケースも存在した。なお、「近親者・紹介・勧誘・知人関連」に該当した者は11名いたが、1名を除き類似職種経験群であり、類似職種経験者には転職時に役立つ人的ネットワークが存在していることが示唆された。

6番目の「公務員である」は、待遇とは関係なく公務員であること自体を重視したものである。具体的には「安定している」「嘱託職員（当時）でも現業職でも、公務員がいい」との主旨であった。このほか件数こそ少なかった点に簡単に触れれば、「稼ぎが見込まれる」は時間外勤務をした際はその分だけ賃金に反映されるとの指摘があった。「勤務地」は前のバス事業者（複数都道府県に路線を有する）時代に県外転勤を打診され難しく感じた例や、配送トラック運転者時代の営業エリアが広く将来まで勤め続けることを不安視した例などがあった。

なお、存外にも類似職種経験群の19名中、Nealの想定するモデル通りに2段階の転職を行ったのはわずか3名にすぎなかった。残りの16名は、図表8のとおり事実上転職1段階目で「企業とのマッチ」も果たし、2段階目は必要としていなかった。これに対し、非経験群の10名は、全員が図表2のとおり2段階の転職によるA事業者への入職であった。ただし、これら10名も当初よりA事業者への転入を前提として他のバス事業者に就職したわけではなかった。

図表 8 類似職種経験者で多くみられた A 事業者への入職の形態



5-2. 長期勤続の意思

回答者の少なくとも 8 割は、定年またはそれ以降まで運転者として勤め続けたいとの意向を示した。しかし、その理由にはポジティブ・ネガティブの双方がみられた。

ポジティブな意見の例には、「現場が好きなので、居られるだけ居たい」「A 事業者の正規職員がゴールであり、委託で一度転籍になったものの受け直して A 事業者に戻ってきた⁽³²⁾」「観光地周遊路線では英語による案内に努めるなど貢献したい」などがあった。これに対し、ネガティブな要素の多くは「高年齢層になると転職しようにも適職が見つからない」との主旨であった。また、バス運転の職業そのものを良い仕事と思っておらず、子育てが完了したら定年前でも退職を検討している者や、事業縮小時に機会があれば市長部局へ移動したかった者等も若干名存在した。

6. 考 察

この章では、A 事業者での事例をもとに、バス運転者の確保に向けた考察及び展望を述べる。回答者の 9 割近くは、前職を自発的に離職し A 事業者に至っていた。また、バス運転者を良い職業だと思っていない者もいたが、少なくとも 8 割は定年ないしそれ以降までの雇用継続を望んでいた。すなわち、A 事業者は回答者の大半にとって「自ら選んだ最後の勤め先」であり、いわば「企業とのマッチが果たされた結果の現れ」と表現できる。

これを踏まえ、運転者を安定して確保するために必要と思われることを、転職の段階別に調査結果に即して述べる。

6-1. 転職 1 段階目：入職を促進するターゲットの設定

まずは、どのような者の就業を促進するのかについて検討する。結論からいえば、類似職種の経験を有する中年層を第一のターゲットに据えることが望ましいと考えられ

た。

先にみたように、政府は若年層や海外人材の活用に注力している。他方、調査では類似職種から途中で転入する中高年者が多いということが判明した。中高年層の多さ・類似業種からの転入の多さは、年齢が上がるにつれて産業をまたいだ転職をした際に産業特殊的人的資本が損なわれ、賃金の損失度合いが大きくなるという先行研究の知見（阿部 1996、樋口 2001）と合致するだろう。

また、阿部（2017）は「バスの運転手の技能や知識は勤続年数とともに伸長するという類のものではない」（p.35）と述べている。阿部（2017）の考え方に即せば、車両の運転や点検等の運行そのものに関する業務はもとより、運賃收受や乗客対応も、事業者によって方法や求められる技能に大差があるとはただちには考えにくい。すなわち、バス運転者が持ち合わせる特殊的人的資本は、大部分が産業特殊的人的資本になるといえよう⁽³³⁾。この観点からも、産業特殊的人的資本を損なうことになる異業種からの転入よりも、同業種内での転入が期待できる。加えて、渡辺（1992）が「人的なつながりは職を見つけるためには非常に有効な方法」（p.76）と示すとおり、転職希望者の知人がすでに転職先に所属しており、業務内容のほか待遇や職場環境に関する情報を転職前に入手できることも入職の可能性を拡大させる要因になろう。

このような理由から、まずは今後も類似職種からの転入を見込むことが第一であると考えられる。

6-2. 転職 2 段階目：入職者の定着に向けて

転入者は、キャリアマッチに続いて企業とのマッチをはかることになる。その際企業は新規転入者が定着できるような勤め先となることが求められよう。すでにみたように、先行研究でも今回の調査結果でも、バス運転者は自発的離職による転入が多かった。そこで、将来もこの傾向は変わらないと仮定して、転入者の定着のために重要とみられることを整理する。

真っ先に挙げられるのは働き様そのものであろう。A 事業者の運転者の働き様は、否定的な見解を持つ者こそいたが、先行研究との比較からすれば好事例と捉えられた。たとえば勤務時間は、持ち勤務の時点では先行研究の指摘よりも短く、勤務割表通りに勤務が進めば運転者は安全や健康を保ったうえで勤務にあたれていると考えられる。また、公休日出勤や時間外勤務の有無はほぼ各運転者の判断に委ねられ、半ば強要される様子もなかった。このように、安全や健康を維持しつつ自らのペースで勤務できることは、長期勤続を希望する複数の者から「体がもつ限り続けたい」との意見が出されたことから、入職後の長期勤続を促進するだろう。加えて賃金面でも、公営事業者ということもあってか地域内で最も優れていると推測されたうえ、転職者は先行研究の指摘に

反して転職時に賃金の向上を図っていた⁽³⁴⁾。

ところで、加藤（2008）が「公営バス事業者は待遇がよいことから、運転手にとっては頂点ともいえる職場」（p.21）と示すように、企業とのマッチの決め手が待遇だけならば、公営事業者であることは一見それだけで優位に立っている（酒井 2020、佐藤 2007 ほか）。待遇とは異なる見方では、ほぼ全てのバス事業者が赤字（公益社団法人日本バス協会 2023）という状況下で自らの雇用が維持されるのか（勤め先が事業縮小や最悪倒産しないか）という観点から、雇用の安定性を期待して公営事業者を勤め先に選ぶ事例もあり得るだろう⁽³⁵⁾。ただし、地域等によっては、必ずしも公営優位とはいえない場合もある⁽³⁶⁾。

このほか、A 事業者の運転者の働き様は先行研究の指摘よりも良好であるとはいえ、「7割水準」や正規・非正規の処遇差など、回答者からはいくつかの不満事項が寄せられている。実際にも、ここ5年で21名が定年や契約期間満了以外の理由で離職していた。これら21名がどのような経緯で離職したのかは不明であるが、特に定年まで年数を有する者にとっては、これらの不満事項は長期勤続を期待する上での足かせになり得るだろう。

7. 結 語

本研究の成果は、以下のようにまとめられる。

A 事業者は公営事業者ということもあってか、川村（2006）ほか先行研究の指摘よりも勤務時間は短く、休暇も概ね取得できていた。ただし時間外労働による長時間の勤務もみられたほか、正規・非正規の処遇差等について不満を訴える者も存在した。

入職経路に関して、回答者のおよそ3分の2は、想定通りバス運転者になる前に類似の職種の経験を有していたことが分かった。類似職種の経験者がバス運転者への転入を決意した要因には、トラック等と比較したときの身体的負荷の軽さや、知人からの紹介が多くみられた。逆に、バス運転者以前に類似職種の経験を有しない者は、幼少期からのあこがれを実現すべく一念発起した者か、近親の運転者の存在に影響された者が多かった。また、数あるバス事業者の中で回答者がA事業者を勤め先に選んだ理由に休日・休暇の取りやすさを指摘する者は多く、また類似職種の経験者を中心に知人からの紹介や勧誘を受けた者も一定数存在した。

調査結果を踏まえた今後の展望としては、将来的にバス運転者を確保するうえでも、転職者のもつ人的資本を有効活用できる点や、人的ネットワークによって望ましい転職先を見つけられる点から、まずは類似職種の経験を有する中年層の転職を見込むことが望ましいと考えられた。

8. 今後の課題

本研究では、以下の点が課題として残されている。まず、サンプルの限界や特異性である。事例調査を試みたが、実査を行ったのは公営1事業者のみであった。すでにみたように、概して公営事業者は民間事業者よりも賃金水準と勤務時間で優位に立っており、本調査で収集した事例がバス運転者の働き様を代表したものであるとはいえない。すなわち、今後民間事業者も含めてより広く調査を行えば、勤務時間や休暇の取得度合いが今回の事例とは異なる様相を示すだろう。これに応じて長期勤続意思の傾向も変わり、定年を待たずして離職を考える者が増加する可能性もある。

次いで、本稿では類似職種からの転職を好意的に捉えたが、トラック等では存在しないバス特有の事象に対する着目が不足している。特に、乗客を乗せる以上生じうる車内事故やカスタマーハラスメントは先行研究でも指摘があり（中井 2018, 中井・小川 2014）、運転者をもつ責任感も異なると推察されるが、調査の設計上詳しく取りあげられなかった⁽³⁷⁾。また、本稿では類似職種との身体的負荷の差をもとにバス運転者に転職した事例を多くみてきたが、バス運転者にも肥満や腰痛・生活習慣病のリスクは指摘されている（中井 2018, 川村 2012 ほか）。これらの観点からも、さらなる研究が求められよう。

加えて、類似職種からの転入を見込むのが望ましいと結論付けたが、類似職種も深刻な人員不足に陥っていると思慮される。また、目下「2024年問題」等による社会的関心も高まり、そもそも路線バス網は本当に必要とされるのかも問い直されていよう。本稿ではこの部分は議論できなかつたが、安定した運行の継続に係る種々の課題があるなかでバス網を維持することが望ましいとなれば、（自動運転の実用化はまだ先のことであり）これまで類似職種も含めて経験のなかつた者の力も多分に必要とするだろう。バス運転者は長期勤続に伴うキャリアアップが見込み難いとの見解を示す研究もあり（阿部 2017）、類似業種の経験がなくても大型二種免許や一定の技能を身に着ければバス運転者として勤務することが可能になる。たとえば、厚生労働省が2020年より2年間行った就職氷河期世代向けの短期資格等習得コース事業では、対象となる資格に大型二種免許が含まれており、実際に初年度は91名が運転者として採用されるなど一定の成果がみられた（一般社団法人日本自動車会議所 2021）⁽³⁸⁾。

また、未経験者の活用を検討する際は、そのような者の入職を期待できる労働条件を設定することは必須とみられ、浮かび上がった勤務の態様に対する新たな評価も求められよう。賃金面も同様で、今回の調査結果は業界内では相対的に好事例と考えられつつも、将来を見据えればさらなる向上が望まれるのかなど、検討されるべき点は多い。さ

らにいえば、今回の調査対象となった公営事業者の運転者の給与については、国の方針では従前より民間同様の水準への経費節減が善とされてきたが（総務省 2017 ほか）、そのような施策がもたらした影響を正負両方の側面から省みることも必要であろう。これらの切り口は本稿ではあまり取り上げられなかったが、稿を改めて検討する必要がある。

謝辞

本研究の実施にあたっては、X 氏や 30 名の回答者をはじめとして、A 事業者の方々に多大なるご尽力を賜りました。ここに記して心より感謝申し上げます。

注

- (1) もっとも、交通事業者の経営が厳しく乗客数も乏しいような場合を中心に、路線バスとして交通網を維持すべきか否かは議論のあるところだが（青木 2020, 古川 2020 ほか）、本稿では路線バスを存続することが望ましいという前提に立って論を進める。
- (2) 当然、中間解放の時間を拘束時間から除外したほうが運転者 1 名あたりの勤務時間を延ばすことができ、事業者はより少ない人員で事業を運営できる。他方、川村（2012）は、中間解放時間はのちに勤務が控えているという性格上それに拘束された自由にならざるを得ないため、拘束時間を含めるべきとの見解を示している。
- (3) 参考までに、一般的な路線バスを運転するのに必要な「大型二種免許」の保有者は 80 万人あまりであるが、その 6 割は 60 代以上である。運転免許は一度取得すれば自主返納するか一定の年齢に達しない限り基本的に保有し続けるものであるため、高齢層の保有者が多くなることは必然であるが、それでも 30 代以下の者はわずか 4.46% に過ぎない（警察庁 2023）。
- (4) 2022 年末時点で 10 代の大型免許取得者は 17 名にとどまっている（警察庁 2023）。もっとも、これを好意的に捉えれば最大 17 名のバス運転者がこの制度によって誕生したともいえるし、2023 年になって取得者が増加した可能性もある。緩和からの日が浅く、政策の良否がはっきりするまでにはまだしばらくの時間を要するだろう。
- (5) 樋口（2001）は、非自発的離職者を「会社経営上の都合等の理由により企業を辞めた」（pp.212-213）者としている。これ以外の離職者が自発的離職者であると考えられる。
- (6) 勤務日が 2 日連続した際の休息期間と言い換えられる。
- (7) 設問文は「仕事・労働条件、生活の実態やあなたの意見・要望を自由に書いて下さい」との表現である。
- (8) 拘束非乗務時間とは、勤務中の運転者が運行業務にあたっていない時間である（新谷 2021）。河西（2003）は A 事業者と類似の事例を取りあげ、労働条件が変更される際の労使交渉の経過を細やかに記述した研究であり、新谷（2021）は A 事業者と特性が近い事業者の労働条件を詳らかに記述した研究である。A 事業者では、起終点の停留所で待機している時間は 10 分まで実働時間（休憩施設のない箇所ではすべての時間が実働時間）として扱われている。
- (9) 元々 A 事業者が路線を有していた地域に、より安い運賃で別の事業者が参入した。
- (10) 事業量の減少に際しては、55 名のバス運転者（すべて正規職員）が余剰となり鉄軌道部門や市長部局へ異動となった。詳細は 4 章でみるが、A 事業者の勤務時間等は、この事業縮小によりもたらされた可能性がある。他方、「事業縮小を機に残業ができなくなり稼ぎが減った」との意見が複数の回答者から寄せられたほか、移譲された路線がすでに減便されているなど、経営合理化策としては一定の効果はみられたものの課題も残されている。
- (11) A 事業者は前出のとおり管理の受委託を実施しているが、この人数は直営分に限る。
- (12) ただし、会計年度任用職員の正規職員化に際して、一定の勤続年数を経れば自動的に正規化するというような仕組みはない。組合は団体交渉のたびに正規化を求めているが、A 事業者は部分民間移譲等

による経営再建の最中であり、早期の正規化は見込みがたいと思慮される。

- (13) 出先車庫とは、営業所とは離れた位置にある車両留置のみを目的とした車庫のことである。出先車庫に出勤した運転者は、その日の乗務中に少なくとも1回は営業所に出向き対面で点呼を受ける必要がある。
- (14) 調査の実施および質問紙での設問事項は、あらかじめX氏を通じてA事業者バス事業課および総務課職員係との協議を経ている。
- (15) ただし、調査日の直近1週間のうち1日、天災によりA事業者が終日運行を見合わせたため、実際に収集できたのは回答者1人当たり最大6日分の作業名である。
- (16) 5種類の内訳は、「正規職員」「会計年度任用職員・週40時間」「会計年度任用職員・週40時間・土日公休」「会計年度任用職員・週40時間・観光地周遊路線専属」「会計年度任用職員・週30時間」である。
- (17) 平日ダイヤの場合、「応援」「増車」を含め65仕業中15仕業がもとから勤務割表に含まれていない。
- (18) A事業者では持ち勤務の時点で拘束時間が10時間を超える場合、超過分は賃金計算上当初より時間外勤務として処理される。しかし、本稿では時間外勤務を「自ら申し込んで行う残業」として捉えている。
- (19) 左側の勤務割表通りの値は、平日ダイヤで勤務割表に含まれている1日分の作業を集計したものであり、全部で50仕業が該当する。一方、右側の実測値は調査で得られた回答者1人当たり最大6日分の作業をすべて含めたものである（合計で104件のデータが得られた）。
- (20) したがって、A事業者の実際の運行時刻は概ね6:30~22:30となる。ただしX氏によれば、A市の民間バスはA事業者よりも早くに運行を終了するという（概ね21時半が目途）。このような地域の特性が勤務時間に影響をもたらしている可能性の検討は、本稿の限界の一つである。
- (21) 実測値の中間解放時間には、中休勤務における中間解放時間に加え、持ち勤務と時間外勤務との間の時間も含めた。
- (22) 9割近くの運転者が時間外勤務を行っているとは回答したが、収集104件のデータのうち時間外勤務が実際にあったのは17件しかなかった（そのうち1件は正確な時刻を特定できなかった）。これは調査日が天災の影響でお盆明けとなり、その直近1週間の大半がお盆期間で土曜・休日ダイヤで運行され、必要な要員が少なかった影響が大きいと考えられる（A事業者では土曜・休日ダイヤの場合、応援勤務を含め平日と比べて14本仕業が少ない）。
- (23) A事業者では「替勤」が勤務割表中に全部で25仕業近くあり、連続した2日の勤務が特定できるケースは勤務割表からは50件中28件にとどまっている。
- (24) すなわち、勤務割表からは替勤の日とその翌日との間の休息期間は算出できないのに対し、実測値では替勤の日に割り付いた作業をもとに休息期間を算出できる。この際、替勤にどのような仕業が割り当たろうと次の日は午後勤務で出勤時刻が遅いため、ここで算出された休息期間は必然的に長くなる傾向にある。
- (25) このほか、査定が反映されたわけでもないが賞与も異なる。
- (26) 会計年度任用職員の運転者が時間外勤務をしなかった場合の、手取りの目安である。
- (27) 「観光地周遊路線」は選抜された者しか乗務できないので別としても、それ以外の勤務割表は一本化してほしいという主旨である。もっとも、調査時点でも替勤や公休日出勤を中心に、自身の属する勤務割表にない仕業を担当することは珍しくなさそうであった。
- (28) 給料3割カットそのものを後払い賃金理論に即して考えれば、定年延長後も旧来の年功賃金的な賃金カーブのままの処遇を続ければ均衡が取れなくなるため、減少幅が妥当かどうかはさておき定年延長にあたる期間の賃金がかかるのはやむを得ないと解釈は可能である。
- (29) X氏によれば、「7割水準」による給料の減額を少しでも低減すべく、A事業者では59歳に達した翌4月には自動的に主任に昇進する措置を講じている。しかし、調査のなかで減額に疑義を訴えた回答者に対するX氏の反応から推察するに、減少額を補うまでは至っていないようであった。
- (30) ただし、類似職種経験群のうち樋口（2001）のいう前職を非自発的に離職した者はこの3名のみであり、類似職種経験群のほとんどは前職を自発的に離職していた。

- (31) 回答者の発言内容より、かつては A 事業者の受験資格に相当低い年齢制限があったと推測された（上限年齢が 35 歳に緩和されたので受験できたとの発言があった）。ただし今年度の募集要項を参照するに、すでに廃止されているようである（廃止時期は定かではない）。
- (32) 2012 年の管理の受委託の導入の際、当時の嘱託職員で勤続年数が一定の基準に達していない者は、A 事業者の路線の運行を続けたい場合受託事業者への転籍を余儀なくされていた。
- (33) もっとも、この考え方には反論も多く寄せられよう。たとえば阿部（2017）自身も、全体として重要な問題ではないとしながら、高速バスや貸切バスの乗務には車種や路線の性質に鑑み一般路線での一定の経験が必要とする事業者が多いとしている。
- (34) 29 名中 12 名が該当する、他のバス事業者から A 事業者に入職した者が前のバス事業者を離職した理由を大橋・中村（2002）に即して分類すれば、「不満解消型離職」に相当しよう。大橋・中村（2002）は転職者は不満解消のためには賃金低下も辞さないと言明したが、この 12 名は実際には不満を解消する転職により賃金を上昇させたと考えられる。
- (35) 勇上・佐々木（2013）によれば、公務員は雇用の安定性を民間企業の労働者以上に重視している。このほかにも、公務員は「公共サービスの動機」（勇上・佐々木 2013: 15）を持っており、公共交通に携わる一員として公営事業者を選ぶ場合も考えられる。
- (36) 一例に過ぎないが、新谷（2021）の調査対象事業者では、繁閑の差はあれども人員が足りず休日出勤や時間外労働が常態化しているようであった。当該事業者の労組書記長は「繁忙期になれば 2 週間に 1 週の休み」「2 連休なんて夢のまた夢なことも」と表現した。いくら公営事業者とはいえ、そのような状況下では離職者も一定数出てしまい、書記長は「要員の在籍数に応じた減便をしてもまだ人手が足りないが、地域の足を守る公営バスとしてこれ以上減らすのはどうか」と問うていた。
- (37) 調査においても、乗客からの理不尽な要求を主張する回答者が若干名みられた。しかし、言及しなかった残りの大多数の回答者が、カスタマーハラスメントを感じていないのか、感じつつも質問事項にないため言及しなかっただけかは不明である。
- (38) ただしこの事業は 2022 年度で終了し、最終結果をまとめた報告書等も見当たらないため、具体的成果や事業の中で判明した課題、事業終了後の動向（実際にこの事業を経てバス事業者を採用された者が現在も勤め続けているのか）を追うことは難しい。

参考文献

- 青木亮（2020）「過疎地域の公共交通代替策に関する考察」『農業および園芸』第 95 巻第 3 号，pp.191-200
- 赤木邦江・勇上和史（2021）「転職による適職選択行動——初職から適職へのマッチングプロセスの実証分析——」『経済政策ジャーナル』第 18 巻第 1 号，pp.1-16
- 朝日新聞（2023）「特定技能、外国人運転手も タクシー・バス・トラック、国交省検討 人手不足受け」2023 年 9 月 13 日，朝刊，p.7
- 阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号，pp.125-139
- 阿部正浩（2017）「規制を緩和しても賃金は上がらない——バス運転手の事例から」玄田有史編『人手不足のになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会，pp.31-49
- 一般社団法人公営交通事業協会（2023）『公営交通事業要覧』
- 一般社団法人日本自動車会議所（2021）「日本バス協会 運転手育成支援プロジェクト、初年度から成果」『一般社団法人日本自動車会議所 HP』<https://www.aba-j.or.jp/info/industry/15100/>，最終閲覧日 2023 年 12 月 10 日
- 内海雄介（2010）「Z 県の公共交通の現状と課題について——地域公共交通問題を中心に——」『自治研 Z 県』2010 年 6 月号，pp.40-51 ※
- 大橋勇雄・中村二郎（2002）「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編著『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社，pp.145-173
- 小田浩幸（2015）「自動車運転者の労働力不足の背景と見通し」『国土交通政策研究所報』第 56 号，pp.78-97
- 加藤博和（2008）「公営バス事業はなぜ公営でなければならないのか？」『運輸と経済』第 68 巻第 4 号，

pp.15-23

- 河西宏祐 (2003) 「労働時間短縮と労使関係の変化」——私鉄産業 A 社の事例」『早稲田大学人間科学研究』第 16 巻第 1 号, pp.11-33
- 川村雅則 (2000) 「バス運転手の労働時間制と、睡眠及び食事の状況——道内大手バス事業者で働く運転手を対象とした調査報告——」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第 82 号, pp.79-109
- 川村雅則 (2006) 「バス運転手の勤務と睡眠——進む合理化策のもとで——」『北海学園大学開発論集』第 78 号, pp.149-175
- 川村雅則 (2012) 「バス運転者の労働と健康——勤務中に亡くなった乗合バス運転者の労災認定をめぐる——」『北海学園大学開発論集』第 90 号, pp.97-114
- 九州公共交通問題研究会編 (1984) 『公共交通の崩壊か再生か——九州からの提言——』法律文化社
- 警察庁 (2023) 「運転免許統計 (令和 4 年版)」『警察庁ホームページ』https://www.npa.go.jp/publications/statistics/koutsuu/menkyo/r04/r04_main.pdf, 最終閲覧日 2023 年 12 月 20 日
- 公益社団法人日本バス協会 (2023) 『2022 年度版 日本のバス事業』
- 厚生労働省 (2020) 「バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント」『厚生労働省ホームページ』<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-11.pdf>, 最終閲覧日 2023 年 12 月 11 日
- 厚生労働省 (2021) 「令和 2 年転職者実態調査の概況」『厚生労働省ホームページ』<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-r02-gaikyo.pdf>, 最終閲覧日 2023 年 12 月 20 日
- 厚生労働省 (2022) 「バス運転者の改善基準告示が改正されます！」『厚生労働省ホームページ』<https://www.mhlw.go.jp/content/001161937.pdf>, 最終閲覧日 2023 年 12 月 11 日
- 厚生労働省 (2023) 「令和 4 年賃金構造基本統計調査」
- 国土交通省 (2022) 「『旅客自動車運送事業用自動車の運転者の要件に関する政令の一部を改正する政令』を閣議決定」『国土交通省ホームページ』https://www.mlit.go.jp/report/press/jidosha03_hh_000344.html, 最終閲覧日 2023 年 12 月 11 日
- 酒井達朗 (2020) 「地域別の競争環境の差異に基づく乗合バス運転手の賃金を決定する諸要素の分析」『大原社会問題研究所雑誌』No.735, pp.56-74
- 佐藤正志 (2007) 「規制緩和に伴う公共交通政策の転換——岐阜市のバス事業民間譲渡の事例——」『経済地理学年報』第 53 巻第 2 号, pp.198-213
- 新谷凌平 (2021) 「路線バス運転士における「見えない労働時間」の存在と労働条件の受容——公営 C 事業者の事例をもとに——」同志社大学社会学部産業関係学科 2021 年度卒業論文
- 総務省 (2017) 『公営企業の経営のあり方に関する研究会報告書』
- 中井宏・小川和久 (2014) 「バス乗務員の心理的ストレス反応の構造——感情コントロール教育のために——」『心理学研究』第 85 巻第 4 号, pp.373-382
- 中井宏 (2018) 「バス乗務員を取り巻く諸問題とその対策——交通心理学の観点から——」『運輸と経済』第 78 巻第 1 号, pp.98-104
- 永田臨 (2022) 「地域公共交通における自動車運転手の労働時間に配慮した運行計画の設定方法の検討」『土木学会論文集 F6』第 78 巻第 2 号, pp.I_69-I_79
- 野沢浩・小木和孝編 (1980) 『労働科学叢書 55 自動車運転労働——労働科学からみた現状と課題——』労働科学研究所
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 古川浩太郎 (2020) 「地域公共交通の維持に向けて——現状及び近年の施策——」『レファレンス』第 836 号, pp.99-118
- 松本順・谷島賢・小林和幸・松尾一秋・樽本勝弘・小島博文 (2021) 「地域の自動車交通」宿利正史・長谷知治編『地域公共交通政策論』東京大学出版会, pp.77-145
- 迎義量 (2019) 「公営バス事業におけるバス運転手の確保対策について」『公営企業』2019 年 5 月号, pp.56-60
- 勇上和史 (2011) 「転職」三谷直紀編著『叢書・働くということ③ 労働供給の経済学』ミネルヴァ書房, pp.171-194

- 勇上和史・佐々木昇一（2013）「公務員の働き方と就業動機」『日本労働研究雑誌』第 637 号，pp.4-19
- 読売新聞（2023a）「路線バス 運転手足りない 減便・廃止次々 経営難背景」2023 年 10 月 5 日，東京朝刊，p.31
- 読売新聞（2023b）「京阪京都 路線バス減便 今月下旬～12 月中旬 運転手不足で」2023 年 10 月 14 日，大阪夕刊，p.9
- 渡辺深（1992）「転職方法——就業情報が転職結果に及ぼす効果——」『組織科学』第 25 巻第 4 号，pp.72-84
- A 事業者（2018a）「平成 29 年度第 5 回 A 市交通事業経営審議会会議概要」『A 事業者ホームページ』最終閲覧日 2022 年 9 月 25 日 ※
- A 事業者（2018b）「答申に至るまでの議論・審議の結果」『A 事業者ホームページ』最終閲覧日 2022 年 9 月 25 日 ※
- Z 県企画部交通政策課（2015）「Z 県における地域交通について」『運輸と経済』第 75 巻第 2 号，pp.58-64 ※

参考文献中の引用文献

- Neal, Derek, 1999, "The Complexity of Job Mobility among Young Men," *Journal of Labor Economics*, 17(2), pp.237-261

注：末尾に※印を付した文献は，調査対象事業者名や自治体名の関係上，本文中に用いた記号に倣って匿名化・URL を省略した文献である。

〈付表〉単純集計表

年代	n = 30
10 代	0
20 代	3
30 代	0
40 代	11
50 代	13
60 代	3
性別	n = 30
男性	30
女性	0
その他・無回答	0
同居の人数（回答者本人含む）	n = 30
1 人	5
2 人	7
3 人	4
4 人	9
5 人	5

既婚／未婚	n = 30
既婚	23
未婚	7
子（高校生以下）の有無	n = 30
あり	15
なし	15
扶養している人数	n = 30
なし	15
1人	6
2人	3
3人	3
4人	3
最終学歴	n = 30
中学校	0
高等学校	22
短大・高専・専門学校	2
大学	6
大学院	0
バス運転者の経験年数	n = 30
1年未満	1
1～2年	1
3～5年	0
6～10年	2
11～15年	3
16～20年	11
21年以上	12
バス運転者の志望理由	複数回答可
のりもの好き／幼少期の夢・あこがれ	16
近親者・紹介・勧誘・知人関連	13
業務の特徴（身体的負荷）	9
たまたま・偶然	8
前職の倒産等で失業	3
業務の特徴（身体的負荷以外）	3
家庭・勤務地の都合	1

大型二種免許取得年	有効 n = 28
1971～1980 年	1
1981～1990 年	3
1991～2000 年	9
2001～2010 年	12
2011～2020 年	2
2021 年～	1

無回答	1
欠損（「平成」しか記載無）	1

大型二種免許取得方法	n = 30
教習所へ通所	13
一発検定（練習場のみを含む）	17

大型二種免許取得費用	n = 30
1 万円以下	3
1.1～3 万円	3
3.1～5 万円	5
5.1～10 万円	7
11～20 万円	0
21～30 万円	2
31～40 万円	7
41～50 万円	3

大型二種免許取得費用の出所	n = 30
自費	28
会社負担（返済あり）	1
会社負担（返済なし）	1

A 事業者への入社年	n = 30
1981～1990 年	1
1991～2000 年	4
2001～2010 年	19
2011～2020 年	4
2021 年～	2

現在の雇用形態	n = 30
正規職員※	16
会計年度任用職員	14
※正規職員のうち少なくとも11名は入社時嘱託職員であった。	
現職での運転士以外の経験	n = 30
あり（管理監督者）	1
なし	29
勤め先をA事業者にした経緯	複数回答可
労働条件（賃金）	16
労働条件（勤務時間）	15
労働条件（休日・休暇）	14
近親者・紹介・勧誘・知人関連	11
公務員である	6
たまたま・偶然	4
稼ぎが見込まれる	4
勤務地	3
その他	3
フルタイム勤務か否か	n = 30
フルタイム	29
フルタイム以外	1
労働組合加入の有無	n = 30
職場組合に加入	13
職場以外の組合に加入	0
かつて加入していたが脱退※	7
加入経験なし	10
※「かつて加入していたが脱退」に該当した7名のうち、2名は退職（再任用）のため、1名は昇格のため組合員資格が喪失した。	
2023年7月の基本給	n = 30
15万円未満	0
15～16万円	1
17～19万円	2
20～22万円	15
23～25万円	6
26～30万円	4
31～35万円	2
36万円以上	0

同月の総支給額（税引き前）	有効 n=29
15万円未満	0
15～16万円	0
17～19万円	0
20～22万円	5
23～25万円	3
26～30万円	7
31～35万円	10
36～40万円	4
41万円以上	0

欠損（基本給より少ない）	1

2022年度の賞与※	n=30
4.3か月	16
2.3か月	14

※調査時点では、2022年度の支給実績と2023年度の支給見込みは同じであった。このため、X氏と協議し、2023年度に入社した者は見込みとして回答を得た。	

運行遅延時の賃金への反映	n=30
されている	30
されていない	0

5～7月の希望休申請日数※	n=30
0日	1
1日	2
2日	2
3日	2
4日	0
5日	4
6日	17
7日	0
8日	1
9日	1

※1日以上と回答した29名はいずれも、申請通りの日数の休暇を取得していた。

5～7月の公休日出勤数	有効 n=29
0日	9
1日	4
2日	4
3日	3
4日	3
5日	2
6日	4
無回答	1

5～7月の時間外勤務日数※	有効 n=27
0日	2
1～10日	2
11～20日	8
21～30日	6
31～40日	6
41～50日	2
51日以上	1
無回答	3

※一部の回答者が月当たりの時間数で回答しており（例：月40時間）、その場合は1回の時間外勤務の時間を4時間30分と仮定し（実測値の時間外勤務時間の平均値より。図表5fも参照）、月当たりの時間数を3倍のうえ4時間30分で除した数を時間外勤務日数とした。

1時間程度の休憩時間の過ごし方	n=30
帰宅する	0
帰宅はしないが自由に外出する	0
食事の買い出し程度で外出する	2
すべて営業所内で過ごす	28

中間解放時間の過ごし方	有効 n=29
帰宅する	7
帰宅はしないが自由に外出する	2
食事の買い出し程度で外出する	6
すべて営業所内で過ごす	2
その他（気分や場所等による）	12
非該当（2～3年中休勤務がない）	1

転職の経験	n = 30
あり	30
なし	0
現職は何社目か	n = 30
1 社目	0
2 社目	0
3 社目	9
4 社目	13
5 社目	8
経歴の詳細	n = 30
他バス事業者あり，他業種なし	0
他バス事業者あり，他業種あり	12
他バス事業者なし，他業種あり	18
その他	0
現職の直前の職の業種	n = 30
別のバス事業者の運転者	11
別のバス事業者の運転者以外	0
ハイタク関連	0
トラック関連	13
その他	6
現職でいつまで勤めたいか	有効 n = 29
定年またはそれ以降	27
定年よりも前	2
欠損（明らかに長すぎる）	1
今後の働き方の希望	n = 30
定年まで A 事業者の運転者	26
高速バスや貸切バスの運転者	0
他の交通モードの運転者	0
運行管理者等	1
運輸業と関係ない職種	0
正規雇用になれば運転者	0
正規雇用になれば何でもよい	1
その他	2

Working Conditions, Attributes, and Business Careers of Bus Drivers

Ryohei Shintani

This study analyzes bus drivers' working conditions, attributes, and their business careers through questionnaires and interviews with 30 bus drivers at Company A. The working hours of Company A tend to be shorter than the results of previous studies, and drivers can easily take paid vacations when they want to take them. Respondents have changed their jobs several times, and two-thirds of them had similar jobs, such as truck or taxi drivers. Some of them become bus drivers since they suffered physical damage from loading and unloading when they were truck drivers. Most of the respondents selected company A from several options due to better working conditions. Some of them were invited by their acquaintances to work at Company A. This study also suggests the desirability of hiring middle-aged drivers with similar job experiences. This is because those drivers are able to make use of their human capital and get relevant information from their human networks built through their previous jobs.

Key words: Bus driver, Business career, Changing job, Working hours, Taking paid vacation