

内外交差点

タクシーにとって千載一遇のチャンス 一般雇用が吉と出るか凶と出るか――

岩村 龍一氏 (コミタクモビリティサービス会長) 第1/12回

今回より1年にわたり、当コラムに寄稿をさせていただくこととなった。素人ゆえの拙筆は申すまでもなく、つつい偏った私見で物申すかも知れないが、どうか暖かい目で見えていただけることをお願いしたい。

さて、記念すべき第1回のテーマは？と考えたところ、やはり「ライドシェア」に触れないわけにはいかないだろうと思った。菅義偉前首相が「ライドシェア解禁」を謳ってから約半年、すでに業界においてはライドシェア解禁の議論など、とうに終結していたと思っていたが、あれよあれよという間に話は進み、最新の情報では、この4月から都市部で解禁するという。このスピードはいったいなんなのだ。政府において「大人の事情」や「忖度」があったかどうかは知らないが、タクシー事業者が好むと好まざるとに関わらず、すでに賽は投げられたのである。もはや後戻りはない。ただ、大きな変革の前には、ビジネスチャンスがあることも事実であり、今回の場合、タクシー事業者にとっては、千載一遇のチャンスであることに間違いはない。なにせ、その辺を走っているクルマの全てを、自社のタクシー車両にできる可能性があるのだから夢のような話である。おまけに設備投資はほとんどゼロ。スマホかタブレットの端末と配車アプリさえあれば、物理的には即日開業可能なのである。このチャンスを放っておく手はないのである。

ただし、当然、リスクも考えなければならない。美しいものには棘がある、始め易いものは終わり難いのが世の常である。ましてや、日本では誰もやったことのないビジネスである。行く方法に何が待っているか、創造する力も経営には必要である。

現時点では「日本型ライドシェア」のルールの詳細が未だわからない。向こう1～2ヶ月ではっきりするのだろうが、私が考えるタクシー事業者にとっての最大のリスクは「雇用形態」にあると思っている。日本型ライドシェアでは、これを甘く見ている節があると思う。

厚労省の手前なのか、世論の批判回避なのか、どうやらこのまま行くと、ドライバーとの雇用形態は、一般雇用となりそうである。その選択が後の

大きな荷物にならなければ良いと祈るのだが、日本では、社員を一度雇えば相当な理由がない限り解雇できない。どんなに理不尽なことであろうと、社員が起こす事故、不祥事、クレームの全ての責任を負い、社会保険料の負担まで付いてくるのである。冷静に考えて欲しい、先進モデルであるはずのUberを始めとしたライドシェアというビジネスモデルの利点は、ドライバーとの「業務委託契約」に裏付けられている。つまりは、ほとんどの責任をドライバーに課す。ずるいとか責任転嫁とかいう問題ではない。そういうビジネスモデルなのである。割り切ることが必要なのであると私は思う。もちろん、有期雇用制度という手もあるが、本質的に日本の進んでいる雇用政策とは矛盾する。有期雇用が認められる裏付けをきちんと取り付けておかなければ、タクシー事業者のリスクになることを知って欲しいのである。この辺りを慎重に議論し検討して欲しいものである。

さて、雇用形態以外にも課題は山積である。タクシー事業者以外の新規参入(M&Aによるものも含めて)や区域拡大、地域・時間の制限の方法、また、点呼の方法や営業所設立の要件等、実に多岐にわたり整備が必要となるはずである。4月GOだ、6月GOだと言うより、業界を交えてきちんと議論すべきであると思うのだが、残念ながらその兆しはない。

いずれにしても、これまで現場を支えて来た既存のドライバーさんたちが、冷や水飲まされるようなことにだけはならないようにと心より願うばかりである。この方たちの血と汗の結晶が今日の日本のタクシーなのである。何のためのライドシェアなのか、誰のためのライドシェアなのか、忘れてはならないのである。

