

女性職業ドライバーに関する調査研究

栗原典善*

近年のめまぐるしい女性の社会進出は多方面に渡り、建築現場のような、今までは男性ばかりの職場にもその姿が多く見られるようになってきた。旅客、物流業界も例外ではなくタクシーやトラックなど、職業としてのドライバーを選ぶ女性もかなりの数で増えてきている。しかし、それに伴いさまざまな問題も生まれてきている。職業ドライバーは、はたして女性に適しているのか、男性の職場に女性の進出はどのような変化をもたらしているのか、など実体調査をふまえた上で交通社会に対する、女性進出を改めて考えてみたい。

Investigative Research into Female Professional Drivers

Noriyoshi KURIHARA*

The advance of women in society has extended into many areas. Women are now visible in occupations such as construction which have been traditionally the sole domain of men. The transport industry is no exception either, and the number of women who have chosen occupations as taxi drivers or truck drivers, etc. is increasing. However, this phenomenon is accompanied by an emergence of varying issues. We should re-evaluate the repercussions on the transport sector of those advances based on surveys into subjects such as the suitability of driving as a career for women and the changes introduced by the advance of women into male-dominated occupations.

1. はじめに

ポスト・バブルの景気停滞のなかで、女子学生の就職難が大きな問題としてクローズアップされるようになった。いわゆる総合職への女性の採用を、企業が絞り始めたためである。1988年4月に男女雇用機会均等法が施行され、女性の社会進出が促進されてきたが、男女の雇用・労働条件にはまだ隔りがある。

中学卒業以上の労働可能な女性人口のうち実際に働いている人の割合、すなわち女子労働力率は、90年に初めて50%を超えた。これは女性の社会進出を象徴する数字であったが、世界で最も女子労働力率の高いスウェーデンの81.8%(1991年)に比べると、その差は大きい¹⁾。

日本では、年齢別に見た女子労働力率がM字形の

カーブを描く(Fig.1)。学校を卒業して就職しても、結婚や子育てのために退職せざるをえず、子育て後に再就職するというケースが多いからである。いっぽうスウェーデンでは、女性が仕事と家庭を両立しながら働き続けられるための政策が強力に推進され、女子労働力率のグラフは台形を描く。

男女の雇用・労働条件の隔たりを埋めるには、雇用機会や保育支援のための制度や設備、さらには性別役割分担意識の解消が求められる。女性の潜在的労働力は高い。従来は「男の職場」と思われていたところでも、女性に門戸を広げることで新たな可能性が開けてくる。そしてそれは、すでに始まっている。

2. 研究の背景と方法

2-1 問題意識

街を走る無数の自動車を見れば、女性ドライバーにとって自動車が確実に生活の足となっていることが実感される。そのなかには仕事で運転している女性もいる。

* (株)デザインクラブインターナショナル取締役副社長
Executive Vice President,
Design Club International Inc.
原稿受理 1995年11月8日

タクシー会社で組織する全国乗用自動車連合会のデータによると、平成6年3月末現在、タクシー(ハイヤーを含む)の乗務員総数は全国で36万1,002人。そのうち女性ドライバーは5,640人であり、1年前より1,319人も増えた。構成比では1.3%から1.6%に上昇している。ただし、女性のタクシー・ドライバーは昼間勤務の人が多いため、数字以上に女性ドライバーが増えてきた、というのが昼間利用の多い利用者の実感であろう。

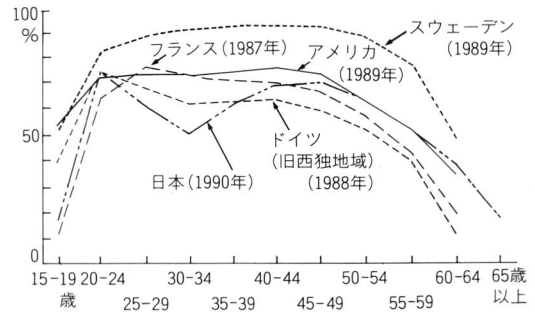
全日本トラック協会によると、平成6年10月現在、女性運転手は約7,000人で、運転手総数の0.8%である。日本バス協会の調べでは、平成4年7月末現在、27の企業で52名の女性がバス運転手として働いている。その多くは、トラックかタクシーで職業ドライバーの経験を持つといわれている。

では、事業者にとって女性ドライバーを増やすメリットとは何であるか？

タクシー業界があげているメリットは主として、サービスの向上、業界のイメージアップの2点である。物流業界からは「得意先が女性ドライバーを歓迎する」との意見がある。丁寧・コツコツ・気配りといった女性の特性が職業ドライバーに向いている、ということのようだ。女性ドライバーからも、タクシーやバスの運転は「運送業ではなく接客業だ」との意見が出ており、サービス面での意識が強いと言える。また、とくに夜間のタクシーはドライバーが女性のほうが安心できる、という女性利用客の声がある。これもサービス向上の一例だろう。イメージアップについては、女性の社会進出の機運を背景に、女性ドライバーを採用することで企業としての進歩性をアピールするというのは当然の企業戦略と考えられる。

いっぽう職業ドライバーに就く女性にとっても、事務職より収入が高い、働いた成果が収入に反映される、といった魅力がある。タクシーの場合では、AVM(オートマチック・ピークル・モニタリング・システム)の普及によって利用客に近い車両に配車指示が出るようになり、実車率(走行距離における客を乗せて走る距離の割合)が平準化し、経験の浅い女性ドライバーでも男性との収入格差が小さくなったと言われている。

また、仕事の内容に男女差が少ないことも重要なポイントである。事務職が男性社員の補助業務となりがちなのに対して、職業ドライバーは男性社員とまったく同じに「1台の自動車を一人で運転する」



出所) ILO, Year Book of Labour Statistics./労働省編「労働白書」1991(平成3)年版, 日本労働研究機構, P.107。

Fig.1 女性労働力率の国際比較

わけだから、自立心のある女性にとってやりがいも大きいようである。「タクシー・ドライバーは一城の主」と言うように、自分の仕事を自分で管理できることは、男性にも女性にも魅力的なものであろう。

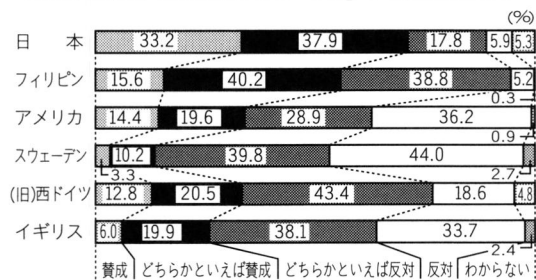
旅客・物流業界の運転業務には「きつい・汚い・危険」の、いわゆる3Kイメージがまだ残っている。空調の完備したオフィスで9時から5時まで働く、という仕事とはやはり違う。しかし自動車のハードウェアも労働環境というソフト面も、次第に変わりつつある。その変化を促進している一因が女性の進出であろう。職業ドライバーという仕事を女性が働きやすいようにさらに変えていくことは、3Kの払拭になるばかりか、ひいては男性ドライバーにとっても働きやすい職場となるはずである。そしてこれは、旅客・物流業界全般の安全運転推進にもつながるものと期待できる。

2-2 社会的に見た問題点

1975年の「国際婦人年」が女性の社会進出を促進させる起爆材になったことは間違いない。しかし社会参加によって得られるべき「生きがい」とは、たんに社会参加が増加することで満たされるものではない。日本の状況を考えれば、そこには家事・育児を女性の天職として認めてきた社会構造があり、女性がその負担を乗り越えて生きがいある人生を構築するには、男性の理解や社会の保障に加えて、女性サイドの相当な努力が要求されてきたことも事実である。

先進諸国のなかで、日本は「性別役割分業」の規範が強い。総理府の82年の調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との意見に対して、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計が70%を超

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意見に対して



資料) 総理府「婦人の生活と意識：国際比較調査」1982年。
出典) 「図表でみる女の現在」フォーラム女性の生活と将来編、ミネルヴァ書房。

Fig.2 役割分業観の国際比較

えている (Fig.2)。近年の雇用機会均等ムードからすれば、この割合は低くなってきているはずだが、13.5%にすぎなかったスウェーデン、25.9%のイギリスなどに比較すればまだ相当に高い。

戦前から連続として続いてきた社会通念、すなわち女性は家庭のなかで生きるという発想は、現代においても強固である。しかし、パートであれ定職であれ、家事と両立させ得るような職業を選ぶ自由が許されるようになり、旧来の通念を打ち破る突破口になっている。

いま30代の女性は専業主婦からの脱却を進めており、これが多職種への女性のチャレンジとなって現われている。女性職業ドライバーの増加も、たんなる女性の好奇心によるものではないことは確かである。

今回の研究テーマである女性職業ドライバーは、女性の職業としてはまだ新しい分野である。結婚・出産を終えた再就職が多いことを考えれば、女性が活躍できる場として注目されるべきであろう。大卒女性の職業的生きがいについては、50年代の吉田昇らの調査で明らかである。が、必ずしも高学歴を必要とせず、しかも男性が独占してきた職業ドライバーという仕事における女性進出の調査は、これまで見当たらなかった。本調査はその意味でも意義があり、サンプル数としては小さいものの、一断面を捉えたという点では評価されるものと考えられる。

2-3 経済学的に見た課題

輸送サービスの本質は、人ないし財貨の地理的移動により効用を生み出すことである。当該サービスが女性によってもたらされようと、男性からもたらされようと、本質的には変わりはない。女性が職業ドライバーとして社会進出する際には、このことを確認しておかねばならない。

ここで女性の社会進出を論ずるにあたり、ひとつの考え方としてD.リカードによって提唱された「比較優位説」がある。相対的に得意な分野に特化してお互いのメリットを活用し合うことが全体の利益をもたらす、という説である。本来は国際貿易、国際分業に関して説かれたものであるが、さまざまに拡大解釈される。運送サービス業について言えば、運転を専ら男性に任せて女性は事務に専念することで企業としてよりよい成果が出るのであれば、その業務分担は比較優位説に基づいていると言える。

民間企業である限り利潤の最大化は合理的な目標であり、そのために比較優位の原則に立脚した経営を行うのは当然である。この原則に従わず、理念的に「女性を登用すべし」と言っても、そこにはおのずと限界がある。

職業ドライバーは典型的な「男社会」と言われてきた。しかし、そこに女性が登場してきたこと自体、今後の女性の社会進出を論じるにあたって意味あるものと言えよう。物流機器の進歩、運転と荷役の分業などによって、女性の体力的なハンデが解消されつつある。旅客を扱うバス、タクシーでは、女性特有の心遣いが客に安心感を与える、ということもある。これは女性ドライバーが比較優位の原則を満たしうる上での重要な点である。いっぽう運転適性や判断能力については、男女差より個人差が問題とされるべきであろう。その結果として女性が職業ドライバーに向いているとなれば、比較優位を満たす可能性が大きくなる。

しかし、女性ドライバーの採用が厳格な経営判断によって行われてきたかと言えば、必ずしもその限りではない。男性ドライバーの確保が困難であったり、たまたま女性の応募があったから、ということが契機となった例も少なくなく、競争時代の企業経営に適した戦略ではない。

輸送サービスの本質に、ドライバーの男女差を問うべき論拠はない。優れた市場成果をもたらすための業務分担が、比較優位の原則に照らして検討されるべきである。女性ドライバーがこれに適うなら進出が本格化するであろうし、そうでなければ一時的にニュースバリューを提供するものでしかなくなる。たんなる理念的願望だけでは、本質的な解は何も見出せないであろう。

2-4 研究の方法と経緯

本研究では、旅客・物流業界で働く人の生の声を聞くことに主眼を置き、面接調査を実施した。調査

Table 1-1 女性職業ドライバーへのインタビュー内容

<p>[現在の仕事について]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事内容と運転車両（A/T/M/T） ・勤務形態および雇用形態 ・保有免許 ・月収 ・仕事上のよい点と悩み ・相談窓口の有無 ・職業ドライバーとしての男性との差（運転/仕事上のハンディ） ・社内の他職種間との昇進等のハンディ <p>[日頃の運転行動について]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運転技能の自己評価 ・運転時の心掛け ・同僚および一般ドライバーや歩行者の安全意識や行動の評価 ・事故/違反歴 ・職業ドライバーになってからの運転の仕方や安全意識の変化 ・車両の改善希望 ・交通施設の改善希望 ・業務運転中の緊張度 ・公私の車両の扱い方の違い ・男性同僚や客から女性は運転が下手だといわれた経験の有無 ・業務中の車両故障の経験 ・運転中にいやなことや困ること <p>[これまでの仕事の経緯と今後のことについて]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職歴 ・職業ドライバー開始時期・理由やきっかけ・準備 ・女性ドライバーが働いていくために必要なこと ・自分は職業ドライバーに向いているか ・女性は職業ドライバーに向いているか ・継続意志 ・今後増えると思うか <p>[フェイス]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢、未/既婚、子供の有無、親との同居

対象は無作為に選出した。調査は女性職業ドライバーと企業側の管理担当者それぞれに対して行うこととし、質問票は双方の意見の差異や特徴を明らかにできる構成とした。面接の回答者の選定は各企業にゆだねた。質問内容にはプライバシーに関わる部分もあり、忌憚のない意見を収集できるように質問文を工夫するとともに、特定の企業名や個人名を公表しない前提で調査を行うこととした。Table 1-1、1-2に質問内容を、Table 2に調査対象分類を示す。

3. 女性職業ドライバーの実態

3-1 トラック輸送業界

今回の調査対象のなかで、従業員50人以上の中大手企業は7社で、管理者に面接できたのは6社である。女性ドライバーの採用は、早いところで87年に始まっている。女性を採用した理由は「人手不足」「女性の有効活用」「イメージアップ」などがあるが、91年以降に初めて採用した企業では「人手不足」の

Table 1-2 企業の管理者へのインタビュー内容

<p>[会社概要]</p> <p>[女性職業ドライバー雇用の契機]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用開始時期と採用推移 ・採用開始理由/契機 ・雇用形態および勤務形態 ・職業ドライバーとしての育成 ・採用後の改善点とA/T車の比率 <p>[労務管理]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・処遇（賃金、昇進、配置、配慮） ・出産・育児休暇取得状況 ・再雇用制度の有無 ・防犯上の配慮 ・勤務評価方法 ・安全への貢献度 ・顧客および同僚ドライバーとの関係（男性、女性） ・労務管理上のメリット、デメリット ・管理上の決め手 ・要望や相談事項 ・交通違反への処遇 <p>[女性ドライバー雇用の総合評価]</p> <p>[女性ドライバー採用の今後の方向]</p>

Table 2 インタビュー対象

	管理者	女性ドライバー	事業所所在地
トラック	9社	20名(13社)	東京、埼玉、神奈川、岐阜、広島、高知
タクシー	6社	19名(8社)	東京、神奈川、京都、広島
バス	2社	1名(1社)	東京、神奈川

回答はなく、かわりに「輸送形態から見て女性で対応できる」「世間の流れ」という意見が出た。消極的な理由から、積極的に女性を受け入れる姿勢に変わってきたようである。とくに区域運送や宅配業務では「女性のほうが好感が持たれる」「男性でなくてもできる」として採用に踏み切っている。

交通安全性についても男性との差を指摘する声はほとんどなく、総合評価も「真面目」「積極的」「若い男性よりよい」など、どの企業も非常に高い。「残業させられない」といった労務上のデメリットもあるが、それを強調する企業は少なく、賃金についても基本的には男女差はないようである。今後の雇用にも前向きな回答が多く、ダンプトラックに女性ドライバーを採用している企業では「3人に1人くらいまでは増やせる」と積極性を見せる例もあった。

中大手企業で働く女性ドライバーたちは、「楽しい」「自分に合った仕事」などと、ほぼ全員が肯定的に受け止め、しかもその理由として「収入がよい」「働いただけ賃金がもらえる」としている。働きがいのある仕事とみているようである。また、多くは何度か転職したのちにトラック・ドライバーになっており、過去の職業との対比で現在の仕事に満足感を

抱いているのも特徴的である。

運転技術については「下手だと言われたことがある」という人もいるが、多くが女性ゆえのハンデは感じていない。運転する車両が大きくなるほど、プロとしての自覚が高まる傾向もある。彼女たちは一様に、仕事の内容で女性として配慮されていると感じており、荷役などで男性と同じ仕事はできないことを自覚している。が、そうした配慮も仕事への満足感につながっているものと思われる。荷役の省力化や車両の改善の他、家族の理解、保育時間の延長、扶養控除の引き上げなどの条件が整えば、「この業界でもっと女性が増える」との意見が多かった。

従業員50人未満の小規模企業では2社に面接調査した。それぞれ2人、3人の女性ドライバーを採用しており、両社ともその理由として「時代の趨勢」「イメージアップ」「安全な運行」をあげているが、本音の部分では職場の雰囲気を変える意図もあったようだ。小規模運送業はとくに「男社会」のイメージが強く、仕事場は殺伐としていたが、人手不足を

機に女性を採用したところ職場が華やいだ雰囲気になる、男性ドライバーにも活気が出たという。女性の仕事ぶりも男性と遜色なかった。

しかし、両社とも女性ドライバーを増やす予定はない。ある管理者は「これ以上増やすと女性間でのトラブルや労務上の問題が予想され、企業としてメリットにならない」と答えていた。また、生理休暇は与えているが、「男性とまったく同じ扱いにすることが女性を採用する条件」との意識がみられた。女性だから特別扱いする、という余裕はないようである。シャワー、更衣室などの設備面の配慮もなく、女性ドライバーを将来にわたって貴重な戦力と位置づける姿勢ではないことをうかがわせた。

いっぽう小企業に働く女性ドライバーたちが、この仕事を選んだ理由として異口同音に語ったのは、「車が好き」という点である。「仕事に出てしまえば、一人で気楽」との答えも共通した。面接した6人のうち5人が転職者であり、事務職が苦手だったという人である。人との接触が面倒でこの仕事を選んで

Table 3 女性ドライバーへのインタビュー結果

【トラック】	A社・Aさん	A社・Bさん	B社・Cさん	B社・Dさん	C社・Eさん	D社・Fさん	E社・Gさん	F社・Hさん	G社・Iさん	G社・Jさん	H社・Kさん	H社・Lさん	I社・Mさん	I社・Nさん	J社・Oさん	K社・Pさん	L社・Qさん	L社・Rさん	M社・Sさん	M社・Tさん
給料がよい					○	○		○	○	○	○	○			○		○			○
車好き・運転好き	○	○		○		○	○			○				○	○					○
一人で気楽、人間関係の煩わしさがない	○	○		○		○	○								○	○				
運転が下手だと言われたことがある	×	×	×	×	×		×	○	×	○	×	×			×	×	×	○	×	×
女性であるが故の嫌がらせを受けたことがある				○		○														
将来もこの仕事を続けたい (△:結婚したらやめたい・ □:子供ができたならやめたい)	△	△	○	○	×	○	△	×	○	○	○	□	○	○	○	□	□	△	○	○
女性だからといって甘えは許されない	○	○			○															
今の仕事は自分に向いている	○	?	○	○	×	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
今の仕事は女性に向いている (△:どちらともいえない・人による)	○	×	×	×	×	○	○	×	○	△	△	△	△	○	×	○	△	?	○	○
職業ドライバーとして男性と差があると思う	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○		×
女性として運転上のハンディがあると思う			×	×		○	×		×	×	×	×				○	×	×		○
時間の融通性をメリットと考えている (△:融通もきくが残業等も多い)		×	△	△	×															
女性ドライバーは増えると思っている (△:どちらともいえない)	○		○	○	○	△	×	△	○	○	○	○	○	?		?	△	?	△	○

質問の趣旨に対して、○:肯定 ×:否定、もしくは反対 △□:どちらともいえない、もしくは条件付き意見
?:回答に戸惑ったもの 空欄:質問を行っていない

注) A~F社:小規模企業 G~M社:中大手企業。

おり、接客に気を遣うタクシー・ドライバーになるつもりはまったくない、というのも共通点である。

ダンプカーを運転する2人の女性は、本当に車の運転が好きで、それを突き詰めた結果がダンプカーのドライバーであった。この仕事は運転だけの役割であり、積み卸しの労働はない。彼女たちは「ダンプの運転はラクで楽しい」と語っていた。

これに対して、運送トラックで働く女性たちは、運転は楽しんでいるが、働く環境を楽しんでいるわけではない。荷役も自分で行わなければならない、できなければ男性に頼まなければならない。それが彼女たちのストレスになっている。また、顧客の都合で左右される終業時間の不規則さも若い女性には辛いようである。

給与など雇用待遇面ではあまり意見が出なかった。要求しても改善されないことと、「職場の華」としての雇用側の期待を受け入れざるをえない感覚もあるようである。実際、6人全員が「子供が生まれたら、この仕事はやめる」と答えていた。女性ドライバーの増加についても、雇用条件の明確化や職場環境の改善といった条件付きでの「イエス」の回答であり、「現在の労働環境は、自分は我慢できるが多くの女性にとっては難しい」という本音が示唆された。

参考に、トラック業界の女性ドライバーと管理者への調査結果のまとめをTable 3、4に示す。

3-2 タクシー業界

タクシー業界では6社の管理者と19人の女性ドライバーに面接した。6社の創業年次は昭和15年から昭和61年までさまざまだが、女性ドライバーの採用歴は長くても9年にすぎない。採用理由では「イメージアップ」が最も多く、「人手不足」が次ぐ。全般には世間の流れに乗ってみて、評判がよければ

Table 4 管理者へのインタビュー（トラック）

	A社	B社	C社	G社	H社	I社	K社	L社	M社
採用歴	2.5年	2.5年	7年	3年	6年	8年	4年	6年	4年
採用開始理由および契機	人手不足 世間の流れ イメージアップ	人手不足 イメージアップ	人手不足 女性の有効活用	女性の有効活用	イメージアップ 女性の有効活用	人手不足 女性の有効活用	世間の流れ	人手不足 モラルの向上	イメージアップ 女性の有効活用
今後の採用予定	微増	現状維持	増	やや増	増	やや増	増	やや増	やや増
女性への配慮		ハードな仕事から除外	更衣室 既婚者は定時間作業		更衣室 シャワー室 第一の荷物の積み込みは男性が担当	更衣室 重い荷物を持たせない 長時間勤務から除外	A T車導入		A T車導入 軽い荷物を担当

注) A～C社：小規模企業 G～M社：中大手企業。

採用枠を広げていこう、という姿勢が見られた。

管理者側の総評としては、接客態度がソフトで客の評判がよく、タクシーを接客業と考えると女性のほうが向いている、とのことである。乗務員の半数が女性でもよい、と考えている企業もあった。また、労務管理上のメリットとして、職場の雰囲気も明るくなったという。女性は頑張り屋が多く、そのため男性ドライバーの意欲も向上したという意見もある。採用当初は男性側の嫉妬もあったようだが、現在はなくなっている。デメリットとしては、子供を理由とする欠勤・遅刻が多少あり、出勤率は必ずしも高くない。

採用にあたり、各社とも2種免許の取得に関する援助を行っている。出産・育児休暇は労働基準法に従って設けているが、まだ利用者は少ない。再雇用制度も、女性ドライバーについては利用者が出ていない。施設面では、各社が女性用の更衣室を設置し、仮眠室を新設したのは1社だけだが、今後、女性ドライバーが増えれば改善・新設の必要性はあると認めている。車両はA T車を使う傾向だが、女性ドライバー自身がA T車を好まないケースもあるという。運転も評価されており、事故・違反とも男性より軽微で、事故率も低い。

いっぽう女性ドライバーたちは、19人のうち13人が「自分に向いた仕事」と答え、約半数が「女性はこの仕事に向いている」と回答した。「マイペースで仕事できる」「外に出れば自分が社長」「努力次第で収入が上がる」などが、この仕事のよい点とされる。ただし、24時間勤務の厳しさを踏まえ、「若い女性には勧めない」との声もあった。

客との対応では、「とくに女性に喜ばれる」と感じるいっぽうで、「女性だから道を知らない」と言

われたり、「スピード違反を強要される」などの悩みもある。酔客にからまれることもあるという。交通安全については、職業ドライバーになって意識が向上したと自認しており、「お客を乗せると優しい運転になる」と自己分析する人もいた。

今後この仕事を続けたい人は、19人中で13人。続けない人の理由は、「肉体的に厳しい」「収入が不安定」などであり、「結婚したらやめる」も2人いた。いずれにせよ彼女たちは、女性のタクシー・ドライバーがもっと増えることを望んでいる。「昼勤だけならもっと増える」「タクシー・ドライバーの社会的地位が確立されればもっと増える」などの意見が出ていた。

女性の就労に関する過去の調査と比較すると、例えば「自分が社長」という意識は、オフィス勤めの女性とは大きな違いである。一般のOLが感じる仕事上のストレスがタクシー・ドライバーではほとんど

出てこない。また、一般に女性が動き続ける上で障害となる上位の要因として「育児」「老人や病人の世話」「子供の教育」などがあるが、タクシー乗務員の場合、子育ての手間が省けた世代であったり、勤務時間に合わせて家事をこなすなどで解決を図っている。障害を克服するための、ある程度の柔軟性を持った職場だと言えるだろう。さらに、仕事への満足理由として「仕事が自分に合っている」があげられているのは過去の調査と一致しており、運転業務そのものが女性にフィットしているとの印象が強い。

3-3 バス業界

欧米やアジア諸国と比べ、我が国のバス・ドライバーへの女性進出は大幅に遅れている。ひとつには大型2種免許の取得が非常に難関であり、女性の免許保有者がきわめて少ないことがある。また、トラックと違って大量の乗客を運ぶため、雇う側も雇われる側も安全面で二の足を踏んでいるのかもしれない

Table 5 女性ドライバーへのインタビュー結果

[タクシー・バス]	A タクシー・Aさん	B タクシー・Bさん	B タクシー・Cさん	B タクシー・Dさん	C タクシー・Eさん	C タクシー・Fさん	C タクシー・Gさん	D タクシー・Hさん	E タクシー・Iさん	E タクシー・Jさん	E タクシー・Kさん	E タクシー・Lさん	F タクシー・Mさん	F タクシー・Nさん	F タクシー・Oさん	F タクシー・Pさん	F タクシー・Qさん	G タクシー・Rさん	H タクシー・Sさん	B バス・Aさん	
給料がよい		○		○					×	×	×				×					○	
車好き・運転好き								○	○			×	○								
お客との出会いが楽しい	○				○			○					○	○						○	○
一人で気楽、人間関係の煩わしさが無い						○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
運転が下手だといわれたことがある	×	○			○	×	×	○	○	○	○	○	×	×	○	×	○	×	○	○	×
女性であるが故の嫌がらせを受けたことがある		○	○	○	○	○	○				○			○					○		
女性の運転手で安心だと喜ばれたことがある	○					○	○			○	○			○					○		○
将来もこの仕事を続けたい(△:結婚したらやめたい)	○	○	○	×	?	△	△	×	○	○	○	○	○	○	○	?	○	×	○	○	○
女性だからといって甘えは許されない	○	○						○	○											○	○
今の仕事は自分に向いている	○	○	?	×	○	?	?	○	?	○	○	×	○	?	○	○	○	○	○	○	○
今の仕事は女性に向いている(△:どちらともいえない・人による)	○	○	△		○	△	△	?	△	△	○	○	○	○	△	○	○	×	○	△	△
職業ドライバーとして男性と差があると思う	×			○	○	○		×	×	○	×	○	○	○	○	○		×	×	×	×
女性として運転上のハンディがあると思う	×	×	×					×	×	○	×		○						×	○	×
時間の融通性をメリットと考えている	○	○			○	○					○	×						○		○	
女性ドライバーは増えると思っている(△:どちらともいえない)	○	○	○	×	○	○	○	○	△	△	○	○	○	○	×	○	○	×	○	○	○

質問の趣旨に対して、○:肯定 ×:否定、もしくは反対 △□:どちらともいえない、もしくは条件付き意見 ? :回答に戸惑ったもの 空欄:質問を行っていない

注) 対象企業は、小規模・中大手の区別なし。

い。

本調査では、バス・ドライバーへの女性採用のバイオニア的存在である神奈川県のア社と東京都の公営B社の管理者に面接し、B社の女性ドライバーにも意見を聞いた。A社はバス業界の最大手のひとつであり、2,000台を越える車両と3,459人（平成6年現在）の運転職を擁している。B社は都内に1,881台を配置し、運転職は3,487人である。

A社は平成3年に初めて女性ドライバーを採用した。第一の理由は世間の流れであり、第二に人手不足。そして第三にサービス改善とイメージアップであった。以後、平成4年に6人、5年に2人、6年に2人を採用している。いっぽうB社は平成4年に初めて1名採用し、5年に2名、6年に1名を採用した。B社は公的機関のため採用に性別規定はなかったが、以前は女性の応募がなかったという。B社は平成5年からバス運転士の養成制度を実施して大型2種免許の取得を援助しており、その制度を利用した女性と同社にとって女性ドライバーの第1号になった。

両社とも労働基準法を遵守し、女性ドライバーは22時までの勤務が原則である。深夜勤務からは外しており、そのぶん男性ドライバーの負担が増える。女性ドライバー自身も「それが心苦しい」と述べている。現在は女性比率が低いと男性側の負担は小さいが、女性ドライバーを増やす上で無視できない問題となるであろう。両社とも一般貸切バスには女性を配置していないが、これも労働基準法と無関係ではない。

労務管理制度や職場環境では、従来から女性事務職が多数雇用されていたので、目立った変更はない。

Table 6 管理者へのインタビュー（タクシー・バス）

	Aタクシー	Bタクシー	Cタクシー	Eタクシー	Fタクシー	Gタクシー	Aバス	Bバス
採用歴	7年	4年	9年	8年	8年	3年	3年	5年
採用開始理由 および契機		女性の有効活用 補完	イメージアップ	人手不足	人手不足 世間の流れ イメージアップ	人手不足 イメージアップ	人手不足 世間の流れ	試験に合格
今後の採用予定	大幅増	増	大幅増	増	増	増	やや増	やや増
女性への配慮	更衣室	夜勤なし	更衣室 仮眠室 バス 暴力団が 多いところに 配車しない	更衣室 夜勤なし	更衣室	更衣室 防犯器具を 持たせる	更衣室 夜勤なし	ロッカー 夜勤なし

注) 対象企業は、小規模、中大手の区別なし。

あからさまな配慮は差別につながりかねない、というのが、女性ドライバーの声を代弁する労務担当者の意見である。

運転の技量は個人差の問題であり、数字の上では事故や違反は少ないが、「女性だから安全運転だとは言いきれない」と両社の管理者は口を揃える。他方、乗客からの評判は非常によいようで、会社にまで「親切でよい」といった声が届くという。ただし、女性ドライバー自身からは「運転技量や仕事振りが男女で違うと考えるほうがおかしい。お客に『女性ならではの優しさ』を感謝されるのも、まだ女性ドライバーが少なくて珍しがられているだけ」という冷静な意見が出ている。

なお、タクシー／バス業界への調査結果のまとめをTable 5、6に示すので、参考にされたい。

4. おわりに

「女性だから」「女性として」という言葉はもう死語になってほしい…面接調査に応じてくれた女性バス・ドライバーのこの言葉が印象的である。彼女は労働基準法による深夜勤務の制約も含め、女性として特別扱いされることに強い不満を表明していた。

女性職業ドライバーがテレビや雑誌などのマスコミに取り上げられるのも、まだ彼女たちが「女性だから話題性がある」という存在だからである。女性を守ろうとしたり、逆に差別したり、良くも悪くも女性を特別視することは男性優位社会の証明であろう。調査を通じて、それを強く意識させられた。本研究もまた、女性職業ドライバーに着目したという点で女性を特別視したことに変わりはない。しかし我々としては、このような研究が不要になる社会を

築くための第一歩としての研究である、と位置づけたい。

女性職業ドライバーは、バブル期の好景気にあおられるように増えてきた。人手不足という消極的な理由が一因だったとはいえ、男の職場とされていた世界に女性たちが進出したことは、新たな可能性を示唆するものだ。旅客・物流業界の女性ドライバーは、その注目度において、女性の本格的な社会進出のパイオニア的存在とも言えよう。

1台のクルマを運転し、客や荷物を運んでいく。その仕事に、基本的には男女差はない。事務職の世界で男女に同じ仕事を与えるのは稀なケースと言わざるをえないが、職業ドライバーでは、それがより高い割合で行われている。「会社のイメージアップのために女性ドライバーを」という例が多いのは、旅客・物流業界が女性を特別視しているからであるが、結果として、「運転適性に男女差はない」というように実質的な評価をする雇用担当者の声も出ている。

しかし、女性職業ドライバーの定着率があまり高くないのも現実である。女性たちがドライバーという仕事に魅力を覚えてこの世界に飛び込み、やりがいや収入に満足しても、どこかに限界や不自由を感じてしまう。それを解決しない限り、女性職業ドライバーが将来にわたって増え続けることはないであろう。本研究で明らかになった問題点を整理すると、「国」「企業」「人」の三つのレベルで解決に向けた重要な課題を見出すことができる。

まず「国」のレベルでは、男女雇用機会均等法や労働基準法など、女性労働者に対する法的な環境の整備が望まれる。社会生活に沿って女性の権利を尊重すると同時に、本人の意志を越えた保護規定を緩和・排除することも必要だ。また、家庭、労働、男女平等のバランスのとれた政策が強力に推進されなくてはならない。

「企業」においては、女性を一時的な労働力としてではなく恒久的な戦力として受け止め、必要な労働環境を整える配慮が求められる。具体的には保育支援の制度や設備の充実が急務である。労働時間の運用をより弾力的にして家事時間に配慮したり、あるいは、本人の希望があれば労働衛生や交通安全の見地から可能な範囲で深夜勤務を許すことも必要であろう。また資本主義社会で経済行為を行っているのであるから、男女均等に仕事を与えながら合理的な利潤を生み出し、労働者に魅力ある報酬を提供でき

る経営体質を築かねばならない。現実的に言えば、女性の能力をさらに活用するプログラムを組むことが大事である。

そしてなにより「人」である。まず男性たちは、「女だてらに」との言葉に象徴される古い価値観と訣別せねばならない。女性たちにとっては、男性社会に甘んじない自立心をみずから育むことが必要だろう。老若男女さまざまな人がいて社会が成り立っている。そのなかで安易に役割分担するのではなく、誰もが自己実現に挑戦できるように、ひとり一人が意識を変えて成熟した社会観を持つことが望まれる。

こうして三つのレベルで改善が進めば、旅客・物流業界でますます多くの女性ドライバーが活躍することが容易に想像できるし、男性ドライバーにとっても働きやすくなるはずである。それによって業界全体の労働環境が改善され、交通社会の質的向上をもたらすであろう。「女性だから」「女性として」と女性を特別視する言葉が旅客・物流業界で過去のものになる日は遠くない、とやりたいものである。いや、その芽はすでに出始めている。それを育てていく「国」「企業」「人」の努力が、日夜ハンドルを握る彼女たちに実感できるものとなることを期待したい。

本研究で面接調査した女性ドライバーや雇用担当者の言葉は、現実的な問題点を掘り下げ、あるいは社会全体を見渡す貴重な資料となった。研究の当初の目的は大きな成果とともに達成されたと考えている。ご協力いただいた各位に御礼申し上げる。

参考文献

- 1) 総理府『女性の現状と施策』平成5年版