

「地域・都市の総合交通政策」における
運輸・交通事業の経営環境問題

—とりわけ労働力不足への対応の方向性について—

地域・都市の総合交通政策プロジェクト

2025年12月

公益社団法人日本交通政策研究会

1. “日交研シリーズ”は、公益社団法人 日本交通政策研究会の実施するプロジェクトの研究成果、本研究会の行う講演、座談会の記録、交通問題に関する内外文献の紹介、等々を印刷に付して順次刊行するものである。
2. シリーズは A より E に至る 5 つの系列に分かれる。
シリーズ A は、本研究会のプロジェクトの成果である書き下ろし論文を収める。
シリーズ B は、シリーズ A に対比して、より時論的、啓蒙的な視点に立つものであり、折にふれ、重要な問題を積極的にとりあげ、講演、座談会、討論会、その他の方法によってとりまとめたものを収める。
シリーズ C は、交通問題に関する内外の資料、文献の翻訳、紹介を内容とする。
シリーズ D は、本研究会会員が他の雑誌等に公けにした論文にして、本研究会の研究調査活動との関連において復刻の価値ありと認められるもののリプリントシリーズである。
シリーズ E は、本研究会が発表する政策上の諸提言を内容とする。
3. 論文等の内容についての責任はそれぞれの著者に存し、本研究会は責任を負わない。
4. 令和 2 年度以前のシリーズは印刷及び送料実費をもって希望の向きに頒布するものとする。

公益社団法人日本交通政策研究会

代表理事 山内 弘 隆
同 原 田 昇

令和 2 年度以前のシリーズの入手をご希望の向きは系列番号を明記の上、下記へお申し込み下さい。

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-12-6

守住ビル 4 階

公益社団法人日本交通政策研究会

電話 (03) 3263-1945 (代表)

Fax (03) 3234-4593

E-Mail:office@nikkoken.or.jp

日交研シリーズ A-932

令和6年度自主研究プロジェクト

「地域・都市の総合交通政策プロジェクト」

刊行：2025年12月

「地域・都市の総合交通政策」における運輸・交通事業の経営環境問題
—とりわけ労働力不足への対応の方向性について—

Business Environment for the Transport Industries in the Context of Integrated Transport
Policy: With a Particular Focus on the Labor Shortage Problems

松澤 俊雄（大阪市立大学名誉教授）

Toshio MATSUZAWA

高橋 愛典（近畿大学教授）

Yoshinori TAKAHASHI

要　旨

本研究グループではこれまで、地域・都市における総合交通政策の研究を進めてきた。今回のプロジェクトでは、運輸・交通事業において喫緊の課題となっている労働力不足に焦点を当てた研究を行った。本報告書は、バスの運転士不足に関連した論稿2本を柱とし、全体を3章構成としている。

第1章「バス運転士不足の実情と対策」（高橋・蛇谷）は、わが国のバス事業における運転士不足の経緯と現状を確認したのち、大分交通による運転士不足への対応事例について説明する。また、運転士へのインタビュー調査の結果を活用した、採用プロモーションの取り組みを紹介する。

第2章「バス準公営制導入以降の韓国公共交通における労働力不足からみる総合交通政策の役割分担と補助金効率の改善との関係」（金）は、韓国の都市部におけるバス準公営制の導入と浸透の状況を踏まえ、労働力（ドライバー）不足の状況を論じている。また、民間資本（private equity fund）の導入に伴う新規参入の動向にも触れている。

第3章「近年の都市部への人口移動動向」（朝田）は、住民基本台帳人口移動報告のデータをもとに、都市圏（東京圏・大阪圏）への人口移動ならびに、都市圏内の人口移動について経緯と現状を説明する。都市圏の中でも中心部に当たる東京都・大阪府への人口の移動と集中が顕著であることが明らかになる。男女別や年齢階級別の分析から、ライフステージに応じた移動パターンが確認される。

前述のように労働力不足の問題に焦点を当てた結果、本報告書の第1章ではわが国（大分交通）、第2章では韓国（準公営制を導入した主要都市）におけるバス運転士の不足の状況と、それへの対応が明らかになった。第3章は、労働力の移動と分布の問題の背景にある、人口の都市部への集中（わが国ではとりわけ東京一極集中）の状況を論じている。いずれも、当プロジェクトのテーマに即した内容となっている。

キーワード：労働力不足、バス運転士、都市人口、総合交通政策

Keywords: Labor shortage, Bus driver, Urban population, Integrated transport policy

目 次

第1章 バス運転士不足の実情と対策	1
1.1 はじめに (高橋)	1
1.2 運転士不足の実情と対応 (蜷谷)	2
1.3 運転士採用プロモーション (蜷谷)	5
1.4 いくつかの論点 (高橋)	8
1.5 おわりに (高橋)	10
第2章 バス準公営制導入以降の韓国公共交通における労働力不足からみる 総合交通政策の役割分担と補助金効率の改善との関係	12
2.1 公共交通バスの労働環境	12
2.2 バス準公営制導入前後の路線バスのドライバー不足	15
2.3 民間資本による事業参入と路線権の取引	18
2.4 まとめ	19
第3章 近年の都市部への人口移動動向 一都道府県間OD表による分析一	20
3.1 はじめに	20
3.2 分析の枠組みと使用データ	20
3.3 近年の転入超過の動向	23
3.4 大都市圏の人口移動の内部構造	27
3.5 おわりに	31

研究メンバーおよび執筆者（敬称略・五十音順 令和6年度末当時）

主査 松澤 俊雄（大阪市立大学名誉教授）

高橋 愛典（近畿大学）：[第1章執筆]

青木 真美（同志社大学名誉教授）

秋山 孝正（セントラルコンサルタント）

朝田 康禎（摂南大学）：[第3章執筆]

安達 晃史（同志社大学）

石田 信博（同志社大学名誉教授）

井上 馨（大阪府立大学）

井ノ口弘昭（関西大学）

宇都宮淨人（関西大学）

小川 雅司（大阪産業大学）

加藤 一誠（慶應義塾大学）

金 仙淑（同志社大学嘱託講師）：[第2章執筆]

毛海千佳子（近畿大学）

後藤 孝夫（中央大学）

兒山 真也（兵庫県立大学）

西藤 真一（桃山学院大学）

酒井 裕規（神戸大学）

角田 侑史（神戸大学）

徳岡 一幸（同志社大学名誉教授）

新納 克廣（奈良県立大学名誉教授）

野村 実（大谷大学）

福田 晴仁（桃山学院大学）

松本 秀暢（関西学院大学）

水谷 淳（神戸大学）

水谷 文俊（神戸大学名誉教授）

山田 浩之（京都大学名誉教授）

山田 正人（未来都市・モビリティ研究所）

横見 宗樹（近畿大学）

ゲストスピーカー 蟻谷 憲治（大分交通）：[第1章執筆]

第1章 バス運転士不足の実情と対策

1.1 はじめに（高橋）

当プロジェクトは長年「都市・地域の総合交通政策」をテーマとしてきたが、令和6年度は労働力不足に重点を置くこととした。少子高齢化が顕著に進行し、人口が今後減少していくわが国では、労働力不足は様々な産業・事業で見られるのであるが、交通分野では運転士（ドライバー）不足が深刻である。中でもバス事業は、トラックやタクシーといった近隣の「自動車運送事業」と比べても不利な状況に置かれていると考えられる（高橋 2025）。

そこで当プロジェクトでは、水谷淳先生（現・明治大学）のご尽力により、蛯谷憲治氏をゲストスピーカーとしてお招きした（2024年10月19日）。蛯谷氏は大分交通で大分営業所長兼経営戦略プロジェクトチームマネージャーを務めておられる。本来は、蛯谷氏ご自身に、今回のご講演をもとに本報告書に直接ご寄稿いただこうと考えたが¹、大分空港へのアクセス交通としてのホーバークラフトの復活（山本 2023, 2024）に関連した業務などのためご多忙とのことで、ご講演内容を高橋が文字に起こすこととした。それでも本稿は、鈴木（2024）や須和（2024）と並んで²、バス事業者で要職に就く当事者自身が運転士不足の内情を説明した論考として意義があると考える。

本章の構成は以下のとおりである。1.2では運転士不足の実情を整理し、背景ならびに大分交通による対応について述べる。1.3ではその対応として、大分交通において実施された運転士へのインタビュー調査について説明し、その結果を採用プロモーションに応用した成果を説明する。1.4では前節までの内容から論点を整理する。1.5は今後の課題を述べる。

なお、1.2および1.3の内容は、蛯谷氏が研究者の立場ではなく事業者の立場から報告したものであるが、とはいえた大分交通の見解を代表するわけではない。また、1.2および1.3に付した注は、高橋の文責により補足を試みた、いわば「副音声」である。最後に、1.4および1.5は、1.1と同様、高橋が自らの見解に沿って執筆している。読み進められるにあたり、以上の点にまずは留意されたい。

¹ 蛯谷氏は、大分交通に在職の傍ら大分大学大学院に通われ、その成果を集大成した論文（蛯谷 2016）をもって博士号を取得されている。また2024年度から、立命館アジア太平洋大学で非常勤講師として教鞭を取られ、「消費者行動論」を講じられている。

² 須和（2024）の筆者である須和憲和氏は、神姫バスで部長を務められており、蛯谷氏と同様に在職の傍ら大学院に通われて、須和（2022）をもって博士号を取得されている。

1.2 運転士不足の実情と対応（姥谷）

1.2.1 深刻化する運転士不足の背景

バスの運転士不足は、2020年以前、つまりコロナ禍の前から見られた現象である³。コロナ禍の最中は、需要減少によって一時的に採用活動を休止するバス事業者が多かった。雇用調整助成金を申請・受給する事業者も多く、その期間中に募集・採用活動を行うことは憚られた。一方でこの間にも、定年退職に伴う一定程度の離職が続いていた。この時期の離職率は、コロナ禍前と比べて上昇したわけではなかった。

2022年以降、社会的制約が解除され、経済が急速に回復した。しかしバス事業者は、需要の復調に対応しきれなかった。有効求人倍率は、バス運転者と全職業平均の間で差が開いており、コロナ禍ではこの差がいつとき縮まったが、その後はこの差がまたしても開きつつある。こうした状況に対応して、運賃値上げと減便に踏み切る事業者も多い⁴。大分交通も例外ではなく、これら施策を2024年10月に実施した。

表 1-1 バス運転者の就業構造

	バス運転者	全産業平均	差分
女性比率	1.7%	45.0%	
平均年齢	53.4 歳	43.7 歳	9.7 歳
労働時間	193 時間	177 時間	16 時間
年間所得額	399 万円	497 万円	▲98 万円

(出典) 国土交通省(2023)p.30 を一部修正。

(注) バス運転者の女性比率のみ2021年度、ほかはいずれも2022年のデータである。

この背景にバス運転者の就業構造があることは明らかである。表1-1は、バス運転者の就業構造を、全産業平均と比較したものである。要はバス運転者は、労働時間が長いにもかか

³ 例えば日本バス協会(2013)を参照されたい。この時期にすでに見られた運転士不足の背景をさらに探るとすれば、乗合バス事業の規制緩和（2002年）の前後に起こった分社化ブームによる人件費縮減に行きつくと考えられる（高橋 2025, pp.150-151）。

⁴ 高橋(2025)は、バス事業者の運賃値上げが実施しにくい背景を整理したが、その後あちこちの事業者が値上げを実施している。とはいっても、値上げと増収が実現しても賃金体系の是正（運転士全員の給与水準の向上）まで年単位の時間がかかると考えられることに変わりはない。また、公営バス事業の場合、人事院による職員給与引き上げに向けた勧告と、公営企業としての独立採算制のはざまで、運賃値上げの議論に時間がかかる状況もまま見られる。

わらず年間所得額が低く、職業としての魅力に欠ける状況である。また、平均年齢が高い傾向は、大型二種免許の取得条件から改善は望めない。大分交通の運転士（128名）の平均年齢も52.7歳と、バス運転者の全国的な平均年齢とほぼ変わらない。大分交通の内訳を見ると、60歳以上が3割を占め、50歳以上では7割となる。

運転士不足の具体的な実情を把握し、対応を検討するために、バス事業者は「運転士定員」の計算を常に行っている。これは、平日運行路線数に「定員率」を掛けて求めるものである。定員率は有給休暇の消化率などから計算した余裕人員を考慮した数値であり、事業者によって異なるが1.2から1.3程度が一般的と思われる。これによって事業者全体で、さらには営業所単位で定員と実際の在籍運転士数を比較し、その変動（定年退職の予定など）を予測してダイヤ作成に活用する。減便の根拠は、こうした運転士不足ならびに路線別収支の状況である。運転士不足の対応には、短期的なものと長期的なものがある。短期的な対応は、コロナ禍に伴う移動制限が解除された直後に実施したものであり、長期的な対応は、コロナ禍以降足かけ5年にわたり実施しているものである。なお本節の以下の内容は、大分交通による対応を列挙したものであり、考察や提言を含んでいないことに注意されたい。

1.2.2 短期的対応① 貸切バスとの調整

短期的対応の一つとして、貸切バスの受注制限がある。これは運転士のキャリアステップとの関連が深いので、キャリアステップについて先に説明しておきたい。

社員が大型二種免許を取得した場合、免許取得の1ヶ月後（社内研修受講直後）から乗務可能なのは地域内の路線バス（一般乗合バス路線）である。空港バスは6ヶ月後、高速バスは2年後から乗務できる。貸切バスはさらにその先、経験を積んだベテラン運転士の領域である。いいかえれば、貸切の運転士は乗合（路線バス・空港バス・高速バス）にも乗務できるが、逆はままならない。路線バスには赤字のサービスも含まれており、貸切バスは収益が見込めるのであるが、だからといって貸切ばかりを優先するわけにはいかない。短期的には、乗合バスを定時運行するという原則を守る必要がある⁵。こうした事情を勘案して、貸切バスの受注制限に踏み切り、貸切の運転士を乗合に回し調整した。

1.2.3 短期的対応② 営業所間の業務・人員調整

大分交通は、立命館アジア太平洋大学（以下「APU」）の通学交通を路線バスで担っている。APUは別府市にあり、通学交通の担当は別府営業所である。これと関連して、APUの休校日

⁵ さらにいえば、自治体との契約（補助）によってコミュニティバスの運行を受託している場合は、コミュニティバスの定時運行を優先する必要が生じる。

(授業のない日) に生じる、大分営業所と別府営業所の間の「仕業格差」を活用している。

具体的には、休校日、とりわけ夏休みや春休みといった各 2 ヶ月間にわたる休校期間に⁶、車両を大分営業所から別府営業所に移動させる。従来、空港リムジンバス（大分空港へのアクセス路線）は大分営業所が運行しているが、運転士の「仕業」に余裕が出る別府営業所の運転士が運行することで、大分営業所の運転士不足を緩和することができる。車両の移動ではなく運転士を「異動」させる、つまり、APU が休校期間に入ると同時に別府営業所から大分営業所へ転属を発令した例もある。もっとも、回送距離が若干長くなることは経費を押し上げる要因となっており、課題である。また、車両を営業所間で移動させる都度、陸運支局への届出が必要である。

1.2.4 長期的対応① 空港リムジンバスの便数調整

空港リムジンバスは、コロナ禍前は概ね、週末などの高い需要に合わせた便数を運行していた。しかしこロナ禍以降は、航空機の予約者数を毎日把握し、これに沿って、平日を中心とした平均的な需要に合わせて便数を設定し、週末などの需要増加時には続行便を出す方式に変更した。

より具体的には、大分空港の利用者が年間 200 万人程度の頃に、空港リムジンバスを 1 日 96 便運行していたが、コロナ禍後の利用者は 180 万人程度と回復基調はやや鈍い。これに合わせて現在、バスは 80 便運行しており、前述のホーバークラフト復活の影響は免れないが、その運航開始まではこの態勢を維持する予定である。これによって運転士 2 名分の仕業が減らせたことになる。

1.2.5 長期的対応② 一般乗合バス路線の休止・減便

この対応策は、最終手段というべきものであるが、運転士不足のもとで多くの事業者が実施している。大分交通も例外ではない。減便に伴って輸送人員も減少するが、輸送人員の減少幅は「若干」といえる水準に留まっている。いいかえれば、輸送人員がなるべく減らない形で仕業数と便数を減らすことが、ダイヤや勤務シフトを作成するにあたり腕の見せどころである。減便実施後の乗降調査の結果、輸送人員が減っていないことがわかるとほっと胸をなでおろす。

また、高速バス路線についても、大阪線や北九州線は撤退し、仕業数を減少させている。

⁶ 大学業界の全般において、文部科学省の規制に沿って、ここ 20 年ほどは「授業時間の確保」が厳格に呼ばれるようになっている。要は休校期間が、以前より短くなっているのはどの大学でも同じであろう。しかし、交通事業者や大学周辺の飲食店などにとっては、休校期間は相変わらず長く感じられ、授業期間と休校期間の間にある需要格差への対応には引き続き工夫が不可欠である。

1.2.6 小括

一般路線バスの減便・休止は、赤字額が大きい路線から優先して着手している。もちろん、生活交通を守るという使命をバス交通そのものが帯びているとはいえ、赤字を削減する効果もあり、運転士不足を理由とした減便・休止が収支を改善させるという効果に繋がっていることも確かである。もちろん、沿線の利用者の「バス離れ」を招く恐れもあるが、経費節減の効果のほうが大きいというのが現時点での評価である。

路線維持に関しては、関係自治体に支援要望書を何度も提出してきた。とはいえ、自治体の財政も厳しい折、支援（補助）の拡大がすぐに認められるわけではない⁷。自治体からの補助の対象となっている路線であっても、乗車人員が4～5人と、ジャンボタクシーで輸送できる水準にまで落ち込む場合は、大分交通としては休止の対象となる。こうした路線の維持を自治体が望む場合は、代替交通の運行を自治体がタクシー事業者に委託することとなる。

減便・休止の対象となっていない、赤字幅の小さい路線も、空港バスや高速バスの黒字からの内部補助によって維持しているのが実状である。いいかえれば、空港バスと高速バスを除けば、一般乗合バス路線はいずれも多かれ少なかれ赤字を抱えている。空港バスや高速バスについてもすでに触れたように減便しており、結局のところ内部補助の原資（黒字）はどんどん減っている。内部補助をどうするかという古くて新しい課題が、バス事業の経営に引き続き影を落としている（山本・蛯谷 2022、蛯谷・山本 2023）。

1.3 運転士採用プロモーション（蛯谷）

1.3.1 バス運転士による職務選択・継続の動機要因に関する研究

前節で見たように、バス事業における人材確保は喫緊の課題である。その糸口を見いだすために、運転士の職務選択・継続要因を明らかにするための研究を行った⁸。新たな人材確保を支援することと、人材流出を防止することが本研究の目的であり、後述のように研究成果を活かした人材募集プロモーションを大分交通は進めている。その上、他のサービス産業においても労働環境改善のモデルケースとして活用しうると考える。

先行研究から⁹、職務選択・継続の動機要因は、内部要因 (intrinsic factors) と外部要因 (extrinsic

⁷ だからこそ、支援要請が複数回に及ぶのである。

⁸ 1.3.1 および 1.3.2 は、蛯谷氏の講演のみならず、李・蛯谷（2023）を参照している。李・蛯谷（2023）は日本観光研究学会における研究報告の予稿であるが、J-Stage の同学会のサイトからダウンロード可能である。 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jitrproceedings/38/0/38_55/_article/-char/ja

⁹ 先行研究については、李・蛯谷（2023）p.56 およびそこで引用されている文献を参照されたい。

factors)に二分される。前者は、個人の内面的な要因であり、興味や関心、自己実現と成長、達成感と充足感が挙げられる。後者は、給与と報酬、社会的評価、キャリア機会と昇進、人間関係からなる。

1.3.2 調査の方法と結果

このような内部・外部要因は、実際にどのような形で、バス運転士の職務選択・継続の動機となっているのであろうか。

表 1-2 バス運転士による職務選択・継続の動機

先行研究による分類		インタビュー結果	示唆
内部要因	興味や関心 自身の興味を追求することがモチベーション向上に繋がる。	入社の動機は、中学生の頃、空港バスの運転士に憧れを抱いたためです。昔乗車した際、運転士の優しさを感じたためです。(A 氏、47 歳)	インタビュー対象者全員が、憧れや関心からバス運転士になる動機を語っている。
	自己実現と成長 仕事が成長機会を提供すると継続動機が高まる。	運転士としての経験を積んだ上で指導員になりました。現在は新人等を教育し、その成長がモチベーションとなっていきます。(A 氏、47 歳)	会社への貢献や指導員としての成長が、継続の動機となっている。
	達成感と充足感 職務で設定した目標達成が、継続動機に影響する。	知り合いの方でも知らない方でも、バスに乗せてお連れすることが使命感になって、それがとても楽しいです。(B 氏、60 歳)	お客様や同僚との関わりから得るやりがいが重要。お客様の笑顔や感謝が動機となる。
外部要因	給与と報酬 適切な報酬がモチベーション向上に寄与する。	転職を考えたとき、バスやったら給料は多少安定するし、自分自身の働きがいがあるし、そういうことがきっかけでした。(C 氏、50 歳)	給与や福利厚生に不満がありつつも、安定性を評価している。
	社会的評価 他者からの高い評価が仕事の選択に影響する。	両親が立派なバスの運転士になったことを喜んでいます。嬉しかったと思います。だからこの仕事はやめるわけにはいかない。(D 氏、50 歳)	限定期的な言及だが、親や周囲の期待が、職務を続ける意欲に影響している。
	キャリア機会と昇進 昇進の見込みがあると継続動機が高まる。	言及なし	具体的な事例がないため、重要性は不明。
人間関係 良好な人間関係が職務満足度に寄与する。	これまで事故やクレームを経験した。そのたびに辞めようと思ったが、それでも支えてくれる先輩がいたから何とかここまでやってこれた。(E 氏、38 歳)	フレンドリーな雰囲気や支え合う人間関係が職務を続ける要因。パワハラのない職場、先輩からの支援が重要。	

(出典) 蛭谷氏の講演および李・蛭谷(2023)より筆者(高橋)作成。

李・蛯谷(2023)では、大分交通大分営業所に所属する運転士5名に対し、応接室にてインタビュー調査を実施した¹⁰。より具体的には、2023年4月から5月にかけて、各対象者に対して約1時間ずつ、合計約5時間の対話データを取得した。

なお、先に見た内部・外部要因の内容は事前に伝えずに、運転士が自由に話す中で、職務選択や継続の要因・動機を自然な形で引き出すように心がけた。その結果および示唆を、やや図式的ながらもまとめたものが表1-2である。

表1-2の要点をさらにまとめると、内部要因としては、職業への「憧れ」が強い影響を持つことが示唆される。また、他の運転士を指導する立場に立つといった自己成長や、達成感・充足感・使命感が「やりがい」や「喜び」に直結することが重要と思われる。これに対して外部要因の影響は、給与額以外の要因に関する言及が少なく、「社会的評価」や「キャリア機会と昇進」の影響は確認されたとはいえない。

この点から、内部要因として「憧れ」、外部要因として「給与や休日数」に焦点を当てて動機づけすべしという実務上の示唆が導出できる。

1.3.3 新規採用プロモーションへの応用

前項までの調査結果を踏まえて、大分交通では「人が足りんちゃプロジェクト」を実施し、ワークショップを開催してアイディアを出し合い、それを実行に移した。前述の研究成果の応用として、「憧れ」や「キャリア機会」に焦点を当てた。

具体的には「変進！大分交通」をキャッチフレーズに、各種のSNS(Social Networking Service)を活用した新規採用プロモーションを展開している。SNSについては、事務職社員が発信する情報は、ターゲットとなる人材の興味を惹くものにはなりにくい。それを踏まえて、運転士の経験が長く現場をよく知る運転士指導教官（課長待遇）に委ねた。

SNSの範疇からはやや外れるが、インターネットを通じた情報発信の一つとして、新規採用プロモーションに資する動画を多数作成し、YouTubeチャンネル「大分交通バスの日常¹¹」で公開している。

このような新規採用プロモーションの成果として、中途採用の新入社員に2つの特徴が見られる。一つは、入社年齢の若い社員の多くが、SNSを応募のきっかけとしていたことである。運転体験会の応募に、SNSの一つであるLINEから気軽に応募できるようにしていることも、気軽さと身近さを感じてもらえた理由であろう。もう一つは、全国から応募があり、入社にあたり他の地方から「移住」してきた社員が少なくないことである。九州地方内で大

¹⁰ インタビュー調査には、運転士の上司に当たる蛯谷氏は参加せず、共同研究者の李根熙氏（立命館アジア太平洋大学国際経営学部教授）が専ら当たった。

¹¹ <https://www.youtube.com/@henshinoitakotsu>

分に隣接する県からやってくる社員が多いが、必ずしもそうとは限らない。これは、SNS や YouTube での情報発信が、結果として全国に及んでいることを意味している。とはいえ、運転士不足はまだ解決できているわけではない。

1.4 いくつかの論点（高橋）

以上本稿では、蛯谷氏の講演をもとに、バス運転士不足の現状と対策について考察を進めてきた。対策としては、1.2 で述べた短期的な対応（貸切バスとの調整および営業所間の業務・人員調整）と長期的な対応（空港リムジンバスの便数調整および一般乗合バス路線の休止・減便）があり、さらに 1.3 で見た新規採用プロモーションも重要な対策である。これらについて、講演に関する質疑応答の内容を中心に、論点を 3 つ挙げ、整理を試みたい。

第一に、1.2.5 で論じられた一般乗合バス路線の休止・減便がもたらす、長期的影響についてである。減便後しばらくは輸送人員が維持できたとしても、長期的には減少傾向に転じる懸念がある。確かに、減便に伴う運行頻度の低下や車内混雑の激化が、自家用車（マイカー）の利用などを促進し、「バス離れ」を引き起こす可能性は否めない。それゆえ、今後もデータに沿って検証を続ける必要がある。また個別の減便の程度は仕業数の減らし方に依存するが¹²、それが運行頻度をどの程度減少させるか（例えば、20 分に 1 本が 30 分に 1 本になるか、あるいは 1 時間に 1 本になるか）によって、バスの乗車習慣（ridership）や輸送人員の減少幅が影響を受ける恐れがある。もちろんこのような各種の条件を考慮しつつ仕業数を減らす検討をしているのであるが、供給側の制約によってバスサービスにおけるマーケティングの余地が狭まっているのが現状といえよう。

第二に、1.2.6 で言及された、運転士不足に関する交通政策の役割についてである。運転士不足は乗車人員の少ないバス路線の休止につながっている。タクシー車両（ジャンボタクシー）で運行できる水準のサービスが維持されることを自治体が望む場合、休止されるバスの代替交通の運行はタクシー事業者が受託する。このとき、バスと同一グループ内のタクシー事業者が運行を受託するのであれば、運転士がバス事業者からタクシー事業者に移籍するなど、グループ内の人事異動と運行・契約の変更が重ね合わせられる場合も生じよう。1.2.4 で見た営業所間の人事異動や勤務シフト調整が、事業者間（グループ内）にも及ぶ可能性がある。繰り返しになるが、バス事業者がビジネスとしてその才覚を發揮し、維持できる（さら

¹² 便数を減らすだけでなく、運転士 1 人分の仕業が減らないと運転士不足の緩和に貢献しないことを、改めて確認しておきたい。

には収益を得られる) サービスは減少している。例えば 1990 年代後半以降のコミュニティバスブームはバスの実質的な「公営化」が全国で進むきっかけであった。つまり、地域公共交通が、民営事業者のビジネスから自治体の政策の範疇へと移行する場面が増えている(高橋近刊)。このとき、地域の交通事業者は「ビジネス」の主体としての役割を減じ、従前のノウハウの維持と活用を進めつつも、自治体からコミュニティバスなどを「運行受託」することに業務の重点を動かしていくことになるのであろうか。バスやタクシーを含めた交通事業者各社が「地域公共交通会議」をはじめ、自治体が主宰する各種の会議に名を連ねる今日、交通事業者の企業グループの内側はもとより、事業者と自治体の役割分担(いわゆる公民連携)の姿も変化していくはずである。

第三に、人材プロモーションの今後の展望である。1.3.2 の調査結果から、バス運転士の職務選択・継続における内部要因として「憧れ」、外部要因として「給与や休日数」が重要との結論が導出された。実際、インタビュー結果においても、「社会的評価」や「キャリア機会と昇進」に関する言及は少なかった。特に「キャリア機会と昇進」については、1.2.2 で見たような、運転技能に応じた「キャリアステップ」はすでに存在するのであり、また 1.3.2 で見たように「新入社員として指導を受けていた立場の頃から指導員の立場に立つことを目標とし、指導員になれたら指導員としての成長を目標とする」といった考え方もある。とはいっても、こうしたキャリアステップが、外部要因としての「キャリア機会と昇進」として運転士に捉えられているかどうかは、疑問が残る。阿部(2017, 2024)は、大型二種免許の保有者の間で、年齢や勤続とともに技能や知識が伸長する余地はほとんどないと指摘している。確かに、運転士としてのキャリアステップは、他の職種と比べてフラットといえよう。少なくともバスに乗務している間はいわば「一国一城の主」であるし、出世競争に巻き込まれないことを「気楽に働ける」と捉える運転士も多いのではないか¹³。しかしこのことを、「技能や知識が伸長する余地」が他の事業・産業と比べて小さいと評価する運転士が多いならば、職務選択・継続のモチベーションに影響しかねない。それを補うには、年功序列(定期昇給)の賃金体系をもって勤続年数の長い運転士に報いることが重要になるが、それも今日では様々な観点から限界が指摘されよう。こうした課題はバス事業全体を通じたものであり、以前から対応に苦心してきたはずであるが、それでも改めて示しておきたい。

¹³ その点では、バス運転士の働き方は大学教員のそれに似ている。任期のない専任教員になれば、研究室にこもって研究する限りは一国一城の主といえるし、職階はフラット(多くても助教→講師→准教授→教授)である。管理職(学部長など)は町内会長や商店街組合理事長のような輪番制によるいわば「世話役」に近い場合も見られる。

1.5 おわりに（高橋）

バス事業全体を通じた課題を最後にもう一つ示して、本章の結びに代えたい。

1.3.2 の調査の結果において、外部要因として「給与や休日数」が重要であることは繰り返し述べてきた。しかしこのことも、人材プロモーションに直接活用することは難しい。つまり、給与と休日数を増やすことが運転士不足の解決に有用であることはわかっているが、增收施策の観点から保留となっているのが実状である。これもまた、運賃値上げと增收施策の浸透といった施策の、きわめて長期的な成果を待たざるを得ない。それゆえ、「憧れ」といった別の要因からアプローチせざるを得ないといえよう。交通政策の観点からも打開策が簡単に見つからないのは確かである¹⁴。

だからこそ大分交通のような、調査・研究の成果に基づいた、地道ながらも即効性を期待できる方策の実行が、貴重といえるのである。

参考文献

- 1) 阿部正浩(2017)「規制を緩和しても賃金は上がらない」玄田有史（編）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第3章 慶應義塾大学出版会
- 2) 阿部正浩(2024)「バス運転手の人手確保に必要なのは賃上げか」『運輸と経済』第84巻第8号
- 3) 蛭谷憲治(2016)『バス産業における規制緩和後の競争環境の変遷と課題』博士論文（大分大学大学院経済学研究科）
- 4) 蛭谷憲治・山本雄吾(2023)「路線バスに対する補助制度の現状」『運輸と経済』第83巻第1号
- 5) 桑島浩任・黒川信雄・重川航太朗(2024)「運転手不足 修学旅行を直撃」『産経新聞』5月23日付3面
- 6) 国土交通省(2023)『令和5年版交通政策白書』
- 7) 佐藤信之(2025)『日本のバス問題』中央公論新社
- 8) 須和憲和(2022)『わが国におけるバス事業の事故防止と安全管理に関する一考察』博士論文（関西大学大学院社会安全学研究科）
- 9) 高橋愛典(2025)「自動車運送事業におけるドライバー不足」草薙真一・橋本悟(編著)『インフラ・レジリエンス』第10章 中央経済社
- 10) 高橋愛典(近刊)「バス事業」 正司健一・鈴木裕介・朝日亮太（編著）『1からの交通論』第8章 碩学舎・中央経済社
- 11) 日本バス協会労務委員会労働問題研究会(2013)『「運転者不足問題」に対する今後の対応方策について』

¹⁴ 財政支出を通じて運転士の賃金を飛躍的に増やせれば状況が変化する可能性はあるが、財政制約が厳しい今日では現実的とはいえない。実際、若手運転士の雇用に際し、自治体が補助する例も増えているが、支出は大抵、採用時の一度きりという（佐藤 2025, p.12）。また、他の職種を差し置いてバス運転士の雇用への補助ばかりを充実させると、それが労働市場の「均衡」を攢乱しかねない。

- 12) 山本雄吾(2023)「地域公共交通と大分空港ホーバークラフト」『おおいたの経済と経営』第399号
- 13) 山本雄吾(2024)「地域公共交通と大分空港ホーバークラフト」『運輸と経済』第84巻第6号
- 14) 山本雄吾・蛯谷憲治(2022)「乗合バス事業における内部補助に関する一考察」『名城論叢』第23巻第1号
- 15) 李根熙・蛯谷憲治(2023)「バス業界における人材確保のための職務選択・継続の動機要因」『第38回日本観光研究学会全国大会学術論文集』

第2章 バス準公営制導入以降の韓国公共交通における労働力不足からみる総合交通政策の役割分担と補助金効率の改善との関係

2.1 公共交通バスの労働環境

地域・都市の総合交通政策は社会経済インフラの整備と運営上の重要な指標であり、政策当局と交通事業者との役割は運輸・交通の経営環境の変化によって様々な課題に直面している。近年、深刻化が進んできた労働力不足に対しては自動化と労働環境改善といった長期・短期的な対応が取り入れて総合交通政策の検討が重なっている。

本稿では、韓国におけるバス準公営制の導入以降、地域・都市公共交通の運営環境を巡る政策課題と政府・自治体の対応に注目した。事業者の赤字分を公的補助金で賄うバス準公営制を実行中の地域・都市でも労働力不足を齎しているのが現状であり、その対応を整理することは示唆点があると考えられる。まず、バス準公営制の現状把握を行い、現地で取り上げられた課題、労働力不足の背景として考えられる社会変化と市場変化を検討していく。そのため、サーベイ調査と現地データを用いて検討・分析した報告である一方、例えば「路線権」などを巡る韓国内の法律的論争については詳しい内容を触れてない。また、バス準公営制の改編が予告されていることも目途に入れる必要がある。

2.1.1 バス準公営制の導入現状

「バス準公営制」は、2004年度、ソウル特別市をはじめ、デジョン広域市（大田）は2005年、デグ広域市（大邱）は2006年、クァンジュ広域市（光州）は2006年、プサン広域市（釜山）は2007年、インチョン広域市（仁川）は2009年、順次的に導入してきた。その中、ウルサン広域市（蔚山）のみ、導入しないままである。広域市ではなく地方自治体として導入したマサン市（馬山）は、2007年マサン市内路線のみを対象に導入したが、チャンウォン市（昌原）と合併後には経営悪化を理由に2010年、中止になった。しかし、ジンヘ市（鎮海）も統合してから2021年9月に再度、バス準公営制は実施されることになる。その他、地方自治体の中ではジェジュ特別自治道（済州）（2017年導入）、チョンジュ市（清州）（2021年導入）、チュンチョン市（春川）（2023年導入）にも導入された。

キョンギ道（京畿道）（2024）、ヨンイン市（龍仁）、ソンナン市（城南）、ジンジュ市（晋州）、モッポ市（木浦）は「準公営制の一部」もしくは「応用型準公営制」を導入した。さらには、キョンギ道（2020）、仁川広域市（2024）、パジュ市（坡州）（2025）、ハソン市（華城）

(2025) の広域急行バス事業にも入札方式を用いた準公営制の対象路線を拡大している。ギヨンギ道内「マウルバス」はパジュ市、ハナン市（河南）など5つの自治体で準公営制の導入、一部導入した方式で運営中である。

バス準公営制は「路線管理型」、「収入金管理型」、「委託管理型」に区分でき、「旅客自動車運輸事業法」、「公共交通の育成及び利用促進に関する法律」、「ソウル市略客運輸事業の財政支援及び限定免許等に関する条例」を根拠に公共交通体系改善を図ると示している（韓国国土交通部）。「バス準公営制」に関しては天野・中山（2009）、金（2017）などを参考にしてほしい。本稿では公共交通の労働問題に絞って変化を考察するため、省略する。

2.1.2 バス準公営制の課題

「バス準公営制」の導入以降、バス交通事故の減少、定時性の増加、利用客の増加といった改善が観察される一方でバス運行速度の低下、交通分担率の低下、運営赤字増加、したがって財政負担の増加を課題として取り上げる報告が続いている。その中、バス路線の私有化、ストライキ増加、プライベートエクイティファンド（private equity fund ; PEF）による事業参入など経営環境の悪化が報じられるなどサービス質と安全性の低下が懸念されている。

図2-1にギヨンギ道の「バス運行形態」を示した。ソウル市の路線バス車両は2024年10月4日現在、7,383台であるが、首都圏に国の大半程度の人口が集中している韓国特殊の事情を踏まえてギヨンギ道の路線バス、マウルバス、広域バスも大広域交通圏の公共交通には欠かせない対象であると認識したうえでバス準公営制の対象に含まれたといわれる。

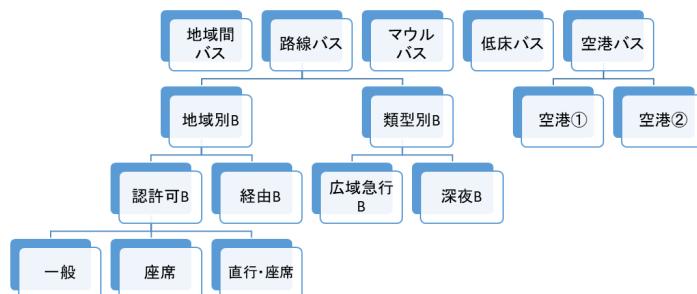


図2-1 韓国ギヨンギ道バスの運行形態

出所：ギヨンギ道交通情報センター（2024.11.28 アクセス）

注：直行・座席バスは、都心と郊外を繋ぐ。「広域バス」とも呼ぶ。

バス交通事故の減少の中で、マウルバスの滑る事故が報じられ、該当路線の廃止になった事例がある。路線数と車両数の増加が2011年から2016年まで増加し、2017年からは横ばい状況である中、車両の構成に変化があった（図2-2参照）。本来、マウルバスは路線バスの運行ができないほど需要が少ない、もしくは接近しにくい路線に参入するため、車両の大きさ

は図2-3のaに近かった。安全面を考慮して懸念の声も少なくなかったが、bの大型バスの導入には疑問が浮かぶ。事例から総合交通政策の役割分担にかかる示唆点が考えられる。

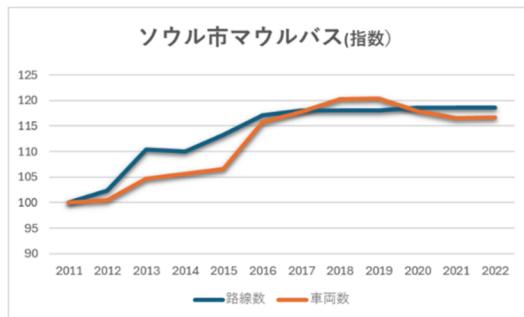


図2-2 ソウル市マウルバスの路線数と車両数

出所：ソウル市HP（2024.11.28 アクセス、2011=100）

表2-1 基準速度別道路の最低幅

基準速度 (km/h)	最低幅(m)	
	都市	地方
100以上	3.50	3.50
80以上	3.25	3.50
60以上	3.00	3.25
60未満	3.00	3.00

出所：国土交通令第1360号（2024年7月10日一部改正）により筆者作成。



図2-3 バウルバス車両の種類

a 既存のバウルバス車両

出所：連合ニュース、Chosun（元solabus）（2024.12.03 アクセス）

b 新車両の導入例

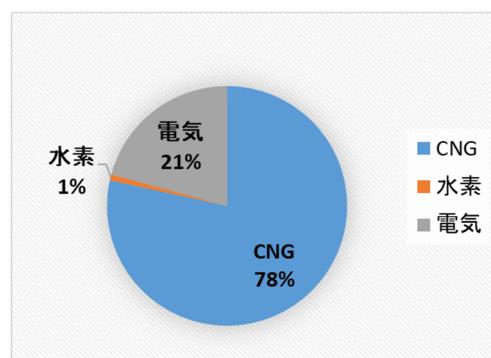


図2-4 ソウル市路線バスの燃料別車両数 (%)

出所：ソウル市HP（2024.11.29 アクセス）

表2-1に基準速度別最低幅を示してあるが、車両の大きさ、道路の状況（勾配、人道有無など）、積雪量、交通量など環境を考慮する必要がある。通学路で繰り返して発生した大型電気バスの滑り事故は、廃止という結末になり、交通利便性の低下だけではなく「マウルバス・ドライバー不足」を深化させる要因の一つにもなりうる労働環境であるため、ソウル市路線

バスの約 21% (1,534 台) を占める電気バス運行時に警戒が求められる (図 2-4 参照)¹。

2.2 バス準公営制導入前後の路線バスのドライバー不足

1991 年韓国のメディアによれば路線バスのドライバー不足は約 20~30%のバスが運行できない水準に達していた。当時、事業側はドライバー不足の背景として賃金水準、勤務環境（長時間、衛生・健康問題など）を取り上げ、バス料金の値上げと海外人材の採用を提案していた。35 年間の時間が経つ 2024 年の韓国メディアにはドライバー不足によって新都市の場合は路線バスの約 54%、マウルバスの約 74%の運行率に留まっていることが報じられた。そして、ソウル市当局は改善策としてマウルバスの外国人採用ビザ、「非専門就業ビザ E-9」の拡大を国務調整室に提出したという。2024 年ソウル市内バスの約 2%を占める外国人ドライバーは「訪問就業 H-2」か「在外韓国人 F-4」を持つ。製造業、農畜産業などを対象にする「非専門就業ビザ E-9」の対象に運輸業を含め、就業期間を 3 年間から 5 年間に延ばす提案であった。2024 年 12 月、韓国労働部は大型運転免許を取得したうえ、1 年程度の運転経験が求められる現法令違反になるため、長期検討が必要であると反対を示した。

地方自治体のドライバー不足も深刻化している。公営制を実施中であるセゾン特別市（世宗）がわずかであるが 245 人から 89 人増加したのに対して、近隣地域のデジョン広域市、チョンブク（忠北）、チョンナム（忠南）は、過去 2 年間 1,500 人のドライバーが減少したという。その背景には COVID-19 による隔離生活期間、相対的に高収益で労働環境が良い配達、貨物、高速バス業界へシフトが考えられるという²。

同期間における韓国の最低賃金は、図 2-5 でわかるように 1988 年以降右上がりを示す。バス準公営制の導入翌年、2,840 韓国ウォンであった時給は 2023 年には 9,620 韓国ウォンまで上昇し、2025 年にはさらに 10,030 韓国ウォンに引き上げることになった。路線バス運転手の賃金上昇率は年平均 3.4% であってキョンギ道、プサン市など全国 21 の路線バス労働組合は基本金 8.2% の引き上げを求め、同時ストライキを発表していた³。ソウル市路線バスの平均賃金は 2004 年 257 万韓国ウォンから 2024 年 523 万韓国ウォンに上昇し、バス準公営制の導入有無の他、地域格差が拡大し、セゾン市とデジョン市のような地域間の移動も観察された。

¹ CNG 使用車両、約 78% (5,791 台)；水素使用車両、約 1% (58 台) (ソウル市 HP により算出)。

² cctoday 2024 年 6 月 3 日 (元、충청투데이)。

³ 朝鮮日報 2025 年 5 月 18 日。

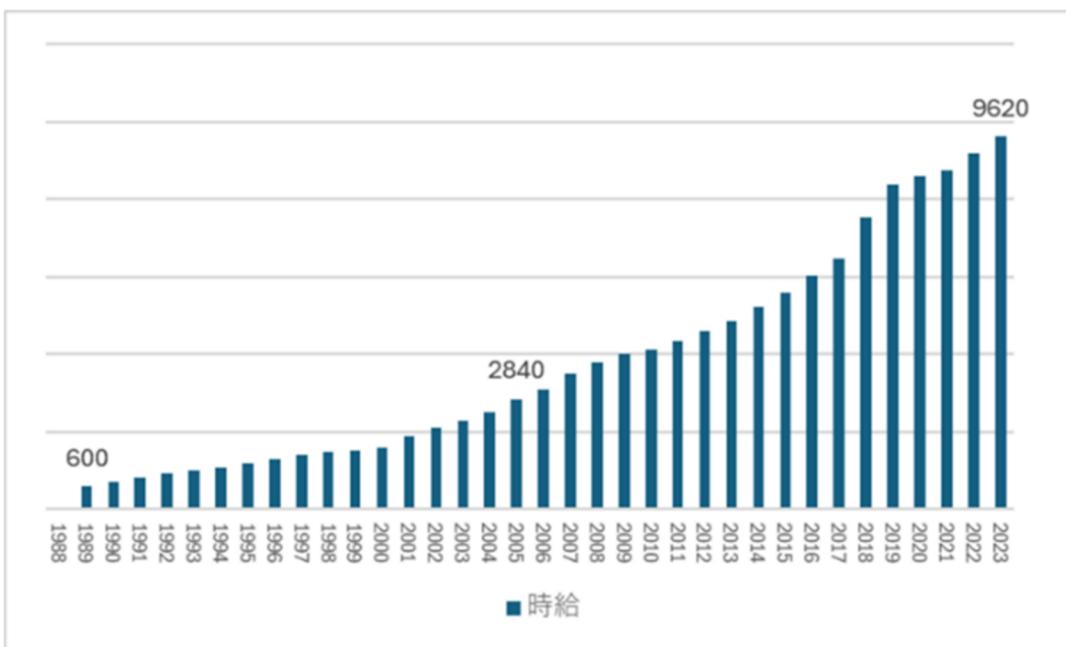


図 2-5 韓国の最低賃金

出所：韓国統計庁（韓国ウォン、時給）

2024年11月には全国民主労働組合総連盟（民主労総）公共運輸労組傘下の全国鉄道労働組合（鉄道労組）、ソウル交通公社労組、ソウルメトロ9号線支部、全国教育公務職本部がソウルの大統領室前で開いた記者会見で賃上げと新規採用拡大を求める発表を行った⁴。全国的にバス、鉄道、地下鉄にわたる公共交通サービス関連ストライキが報じられる中、ソウル市バス・地下鉄の値上げを目標に署名を受ける労働組合も見かける一方で、値上げ反対の組織や労働組合も存在するという見方もある（ソウル市HP）。賃金交渉に出席するソウル市バス労働組合とソウル市バス運送事業会に加えて行政の役割を問われる中、地方のバス準公営制の導入を巡る労働組合のストライキは、地方自治体のさらなる負担として認識されている。地方自治体の対応と財政支援金にかかる負担は図2-6を見れば予想できる。

バス事業の赤字を補填するバス準公営制で運営が成り立つ現在の公共バス運送事業で、労働力不足を招く要因として取り上げられることが路線長による労働環境の悪化である。例えば、プサン市の26系統路線長は28.1km、55-1系統の路線長は102kmである（図2-7参照）⁵。京都市バスの勤務時間が2回乗務で4時間20分から4時間40分であるのに対して韓国の地方路線バスの勤務時間は休みなしで7時間を超えるケースも少なくないといわれ、労働力不足による路線長の延長は交通事情によって定時運行や遅れが発生しやすい状況を生む。

⁴ 連合ニュース 2024年11月26日。

⁵ 2024年11月13日アクセス。

結果的には、休み時間を取りないまま運行するしかない環境は改善できず、労働力の不足はさらに深刻化することになったといえる。



図 2-6 プサン市の財政支援金

出所：LEE（2017） 表3により作成（2007年=100）

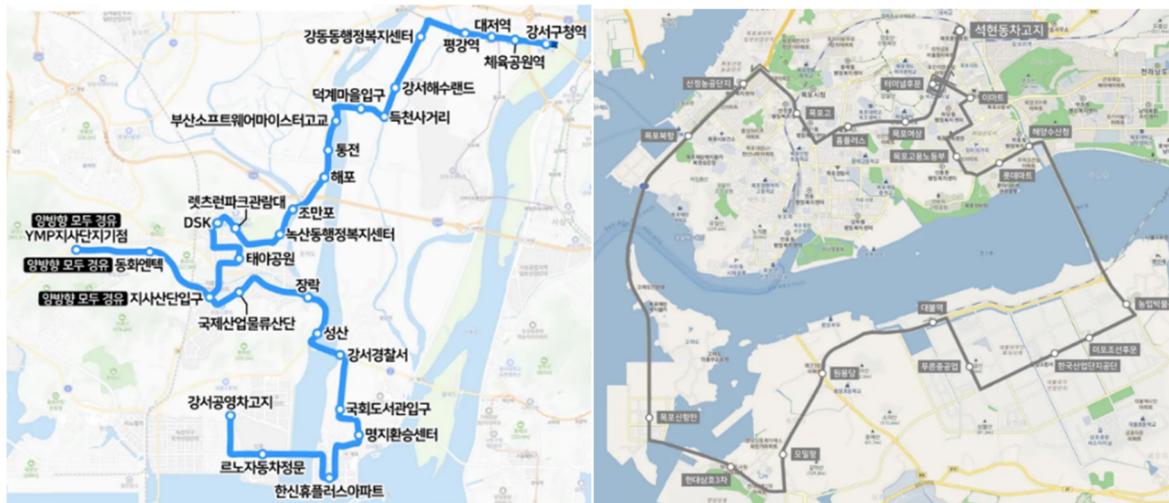


図 2-7 路線長の事例（左：釜山市、右：モッポ市）

出所：各市 HP（20241113 アクセス）

2.3 民間資本による事業参入と路線権の取引

地方自治体の中では総額標準運送原価制の限界を事後精算制に変更して改善しようとするほか、路線権を売買する地方自治体も出ている⁶。それに関連して「路線免許」に関する概要を見ておく。

民間資本（プライベートエクイティファンド；PEF）による事業参入が観察された。PEFの事業者は外国からの投資も含まれて詳しい内容が把握しにくいほか、ある電気自動車（バス）の輸入会社を子会社・関連会社で持つ事業者も登場した。経営成果を優先し、労働環境悪化が問題点として指摘される。さらには、2020年キョンギ道バス事業関連の法律解釈によって路線権の取引が地方自治体で予告されている。次に、路線権に関する論点を示した。

「旅客自動車運輸事業法は市内バス運送事業免許を含め、個人タクシー免許、貨物車運送事業免許・許可が譲渡・譲受、合併、相続を通じて移転できるように規定している。ここに個人タクシー免許など旅客法上、運送事業免許を財産権として認める最高裁判所判例（2020年6月11日、[2020 하, 1384](#)）まで出てきて、国土交通部やソウル市など自治体は市内バス免許と免許に含まれる路線権まで各会社の財産権として見ている。旅客法は、頻繁な交通事故で多数の死傷者が出たり、国民交通利便性を損なうなど、公益が深刻に侵害された状況でのみ、例外的に免許を取り消したり停止することを規定する。ソウル市は過去「バス会社が保有する路線は特許権として認められる」と明らかにした。このような環境でバス会社が会社を売却し、バス免許とともに路線権まで含めて取引する慣行が生じた。プライベートエクイティファンドもこの点を投資誘致に積極的に活用している」（[ハンギョレ新聞](#) 2023年6月22日、報告者訳）。

公共バス路線の運行許可を公共財ではなくバス会社の私的「財産権」と認められている問題から生じた PEF による事業参入のほか、バス事業者は撤退のメリットが得られることになり、経営改善を誘引することは難しくなると指摘された。実際に民間バス事業者から路線権を引き受け、運行すると発表した地方自治体が登場した。2024年3月26日、路線権は210億韓国ウォンで引き受ける案が市議会で可決された。政府・地方自治体からの補助金により成り立つ公共交通の特性を考慮して「PEFによる事業参入」、「路線権を巡る問題」はバス準公営制の見直しを余儀なくされた問題であり、労働環境の悪化を深刻化させる要因の一つと

⁶ 「路線権」とは韓国語の直訳であり、本文で述べたように現地の法的解釈を参照して日本バス運営権との区別が必要であると考えられる（一般乗合旅客自動車運送事業標準運送約款（20241128 アクセス）参照）。

して検討が進行中である。

2.4 まとめ

韓国のバス準公営制は大都市圏から地方自治体まで導入範囲は拡大してきたが、1991年に比べて2024年にも労働力の不足は続いている中、公共交通事業に関連する労働環境の改善ができなかった。その要因に注目する必要がある。また、公共バス事業は経営成果優先する「PEFによる事業参入」と撤退のメリットになる「路線権を巡る問題」といた問題に直面した結果、経営効率の改善ができなく、政府や地方自治体の財政を圧迫してきた。労働者は行政との交渉を通じて労働環境の改善を求めてきたことを考慮すると、行政と事業者の経営に関連する役割分担が問われる。補助金の効率化を実現するための明確な役割分担と専門的な対応が可能な人材の育成が求められることを確認した。

本文で取り上げた労働環境に関する日韓比較からわかるように現場の事情は違うことを考慮しても賃金水準と労働環境の改善といった共通の問題意識を持っている。また、技術革新（自動化への転換）がもたらす不確実な状況下で公共交通を外国人労働者に担う対案に関連して今後の動向に注目したい。

参考文献・URL

- 1) 国土交通省
- 2) 天野 圭子・中山 徹(2009) 「韓国の大都市におけるバス交通の準公営事業政策に関する研究」『日本建築学会技術報告集』 Vol.15 (No.30), pp.535-540
- 3) 金 仙淑 (2017)「韓国における都市交通政策の変化と課題—「バス準公営制」の導入を中心に—」日本交通政策研究会『地域・都市の総合交通政策の研究—地域交通政策における道路交通の意義について—』(日交研シリーズ A-684) pp.11-28
- 4) 日本バス協会(2024) 「通常理事会議案書 (20240118)」
- 5) 高村学人 (2012) 『コモンズからの都市再生—地域共同管理と法の新たな役割—』ミネルヴァ書房

外国語参考文献・URL

- 1) 韓国 国土交通部 (Ministry of Land, Infrastructure and Transport)、統計庁
- 2) 韓国 ソウル市・プサン市・モッポ市 HP
- 3) 韓国 主なメディア
- 4) Choi, Jung, Chang, Kim (2010) “Influence of a Semi-Public Management System of Intra-City Bus Service on the Decrease of Traffic Accidents and the Attitude Change of Intra-City Bus Driver”, *Journal of Korean Society of Transportation* Vol.28 No.4, pp. 73 - 83.
- 5) 韓国運輸産業研究院 (2024) 「バス準公営制 20年、交通福祉を実現する」

第3章 近年の都市部への人口移動動向

—都道府県間OD表による分析—

3.1 はじめに

高度経済成長期における地域間の経済的・社会的変動は非常に激しく、それは地方圏から都市圏への人口移動、地方圏と都市圏の間の所得格差など、両圏間の格差を鮮明にするものであった。高度経済成長は急速な工業化を原動力としていたため、その拠点であった東京圏、名古屋圏、大阪圏の三大都市圏において膨大な労働需要が発生し、地方圏から大量の労働人口を引き寄せたのである。

1980年代に入ると、中枢管理機能の重視や集積の経済の高まりを背景に都市の経済活動は活気づき、沈静化していた地域間人口移動も再燃することになった。1990年代のバブル崩壊によりこの動きは一時的に停滞するが、世紀が変わろうとする2000年前後から再び都市部への人口集中が活発化した。

近年の動向は、東京圏への一極集中という形で継続する一方、長らく転出超過であった大阪圏においても2010年以降、大阪府への転入超過がみられるなど、新たな局面を迎えていく。本稿では、こうした近年の大都市圏への人口移動について、特に東京圏と大阪圏を比較対象とし、都道府県別の動向のみならず、年齢階級別分析や都道府県間OD表を用いてその内部構造を詳細に検討し、人口都心回帰の実態を明らかにすることを目的とするものである。

3.2 分析の枠組みと使用データ

3.2.1 都市圏の設定

本稿で用いる基礎データは、住民基本台帳人口移動報告の各年版を用いている。日本では住民基本台帳に基づいて市区町村・都道府県間の移動が整備されており、1954年以降の長期系列が公表されている。したがって、日本人の地域間人口移動について、詳細かつ長期のデータを用いた検討が可能である。

本稿の地域区分は次のようにする。

東京圏：東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県

名古屋圏：愛知県・岐阜県・三重県

大阪圏：大阪府・兵庫県・京都府・奈良県・滋賀県・和歌山県

これら三圏を総称して三大都市圏、その他の道県・地域を地方圏と呼ぶ。

3.2.2 移動総量の変化と三大都市圏の転入超過

県間移動者総数は、1950年代後半から1960年代にかけて急増し、1970年代前半に最大規模を形成したのち、第一次石油危機を境に長期的な減少局面へ移行した。1990年代以降も減少基調は続き、2010年代～2020年代は横ばいになりながら、わずかに減少しつつある。すなわち、戦後の長期系列でみれば移動量は縮小しており、移動量縮小の中で地域分布がどうなっているかを見ることになる。

図3-1は、1954～2024年の三大都市圏の転入超過を示している。高度成長期には三大都市圏いずれも急激かつ大量の転入超過が発生したが、1960年代前半を境に減少に転じた。その後の長期系列を山型の波として捉えると、三つの大きな山が現れ、近年は第4の山が形成されつつあるように見える。

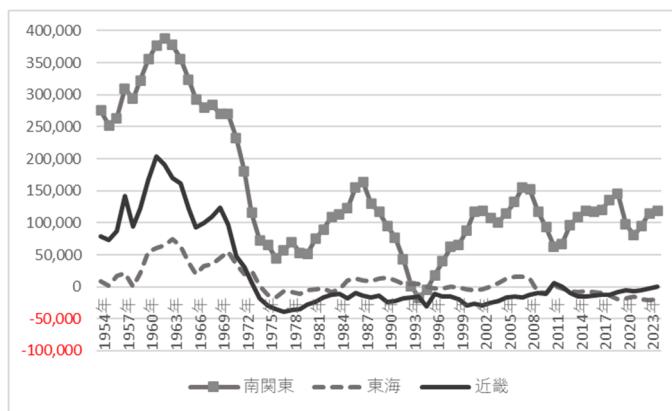


図3-1 三大都市圏の転入超過数 (1954～2024)

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成 (単位:人)

3.2.3 第I～第III期の特徴

戦後の都市圏への転入超過の山は、次の三期に区分できる。

第I期 (1954～1976)：1955～61年に都市圏への転入超過が急増、1962～76年に減少。

第II期 (1977～1995)：1977～86年は東京圏のみ転入超過が増加、1987～95年は減少。

第III期 (1996年～現在)：1996～2007年は東京圏の三度目の上昇、2008～10年は減少。

2011年以降は、戦後長らく転出超過傾向であった大阪圏が転入超過へ転じ、全国的な人口都心回帰の傾向が明確化している。山型だけを見れば2011年以降を第IV期と捉えることも可能だが、2000年前後からの都市部への再集中が継続している点を重視し、本稿では従前ど

おり第III期が継続しているとして記述する。以上を前提として、本稿の主題である第III期における人口都心回帰を詳細に検討する。その準備として、朝田（1996）の検討も踏まえ、第I期～第III期の特徴を以下に整理する。

第I期（1954～1976年）

1950年代後半には、都市圏の中心である東京都・愛知県・大阪府への流れが集中し、1955～61年には三大都市圏の転入超過のうち実に76.9%をこの3都府県が占めていた。こうした短期間の急激な集中は過密・混雑を招き、東京都の転入超過は早くも1958年から減少に転じる。その後は東京近郊への流入が目立ち、埼玉・千葉・神奈川の転入超過が急上昇した。名古屋圏・大阪圏でも同様の動きが見られ、転入超過は1961年までは上昇基調だったが、1962年以降は低下に向かった。大阪圏は1974年に、名古屋圏は1975年に転入超過から転出超過へ転換。大阪圏は以後、1～3万人規模の転出超過で横ばいが続き、転入超過へ戻るのは2010年である。名古屋圏は1975～84年は数千人規模の転出超過が継続したものの、その後は時折転出超過となりつつも、平均すれば数千から1万数千人程度の転入超過として横ばいで推移した。第I期を通じて、東京圏は600万人、名古屋圏は67万人、大阪圏は226万人、三大都市圏合計で893万人を地方圏から吸収している。

第II期（1977～1995年）

1973年の第一次石油ショックを境に、国内の都道府県間移動そのものが急減し、1976年には戦後で初めて三大都市圏の転入超過数がマイナスとなった。ただし、実際に転出超過に陥ったのは名古屋圏と大阪圏で、東京圏は転入超過を維持した。第II期には、都市圏の中でも東京圏のみが大きく人口を集める傾向が始まり、以後も基本的傾向として続いている。この間の東京圏は、1977～86年の上り坂と、1987～95年の下り坂という山型の軌跡を描いた。1960年代後半からは、地方圏全県で転出超過の縮小、すなわち人口流出の鎮静化が進み、地方中枢県に限らず一部の県で転入超過も観察された。こうした社会増減の転換は高度成長期の移動パターンを大きく変え、地方圏へのUターン継続が注目されたが、結局は一時的な現象であった。第II期において東京圏は150万人、名古屋圏は6万人を取り込み、逆に大阪圏は50万人を流出させた。

第III期（1996年～現在）

第I期の三大都市圏への急速な流入とその鎮静化、第II期の主として東京圏への流入とその反転という二つの山型を経て、第III期には再び都市圏への移動が活発化する第三の局面が現れている。1994年には、戦後で初めて東京圏の社会増減がマイナスとなり、地方圏に属す

る 21 県で転入超過を記録した。しかし東京圏の転出超過は翌 1995 年までの 2 年間にとどまり、その後は現在に至るまで転入超過が続く。近年では、年間おおむね 10 万人前後の流入を受け入れている。

3.3 近年の転入超過の動向

3.3.1 都道府県別に見た近年の転入超過

第III期以降における近年の人口移動の状況を、都道府県別に概観する。表 3-1 は、2015 年から 2024 年までの直近 10 年間における都道府県別の転入超過数の累計を示したものである。表 3-1 から明らかなように、この 10 年間に転入超過がプラスになっているのは、47 都道府県のうちわずか 7 都府県に過ぎず、残る 40 道府県はすべて転出超過マイナスとなっている。

表 3-1 都道府県最近 10 年間の転入超過合計（2015–2024 年）

東京都	612,870	島根県	-15,508	群馬県	-25,259	岩手県	-42,812
神奈川県	199,376	富山県	-15,724	宮崎県	-27,211	三重県	-45,407
埼玉県	170,537	香川県	-16,185	岡山県	-28,650	広島県	-47,223
千葉県	162,393	石川県	-16,706	京都府	-29,389	岐阜県	-53,572
大阪府	81,481	佐賀県	-18,074	奈良県	-29,684	青森県	-55,904
福岡県	69,948	高知県	-21,684	熊本県	-30,598	北海道	-57,937
愛知県	9,268	福井県	-22,044	和歌山県	-32,059	長崎県	-58,522
沖縄県	-3,415	徳島県	-22,131	愛媛県	-36,723	静岡県	-62,612
滋賀県	-5,426	長野県	-22,372	秋田県	-37,458	福島県	-63,771
宮城県	-9,266	栃木県	-23,053	山形県	-38,563	新潟県	-65,679
山梨県	-14,483	大分県	-24,658	山口県	-38,736	兵庫県	-68,235
鳥取県	-14,881	茨城県	-24,771	鹿児島県	-39,488		

（出典）総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成（単位：人）

転入超過の内訳を見ると、東京都（約 61.3 万人）が突出して最も多く、次いで神奈川県（約 19.9 万人）、埼玉県（約 17.1 万人）、千葉県（約 16.2 万人）と、東京圏の 4 都県が上位を独占している。これら東京圏 4 都県の合計だけで約 114.5 万人の転入超過となっており、第III期後半の人口移動が依然として東京圏への一極集中であることを強く示している。

東京圏以外で転入超過となっているのは、大阪府（約 8.1 万人）、福岡県（約 7.0 万人）、愛知県（約 0.9 万人）のみである。大阪府と福岡県はほぼ同水準の転入超過を維持しているが、

名古屋圏の中心である愛知県は、からうじて転入超過を維持している状況にある。

一方、転出超過となっている 40 道府県の中でも、三大都市圏を構成する府県が含まれている点は注目に値する。特に大阪圏の兵庫県（-6.8 万人）は全国で最も転出超過数が多く、同じく大阪圏の京都府（-2.9 万人）や奈良県（-3.0 万人）、名古屋圏の岐阜県（-5.4 万人）や三重県（-4.5 万人）など、大都市圏の周辺県においても大幅な転出超過が記録されている。

これは、人口都心回帰が、単に地方圏から三大都市圏への移動というだけでなく、三大都市圏内部においても、中心都府県（東京都、大阪府、愛知県）への人口集中と、その周辺県（兵庫県、岐阜県、三重県など）からの人口流出が同時に発生していることを示唆している。地方圏においては、北海道（-5.8 万人）、広島県（-4.7 万人）、新潟県（-6.6 万人）、静岡県（-6.3 万人）など、地方の中核的役割を担ってきた道県においても大幅な転出超過となっており、人口流出が広範な地域で継続している実態がうかがえる。

3.3.2 大都市圏内部における転入超過の推移

表 3-1 で確認した直近 10 年間の累計的な動向について、その背景にある近年の推移を東京圏と大阪圏について検討する。なお、紙幅の都合上、グラフは割愛し、その特徴を文章で記述する。

まず、東京圏の 2010 年から 2024 年にかけての推移を見ると、一貫して東京都が転入超過の大部分を牽引している。東京都への転入超過は 2012 年から増加基調を強め、2019 年には年間 8.6 万人と高水準に達した。これに対し、神奈川県、埼玉県、千葉県の 3 県も、この期間の多くで転入超過を維持しているが、その規模は年間 1 万人～2 万人台で比較的安定的に推移している。

東京圏の動向において特筆すべきは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響である。東京都の転入超過数は 2019 年の 8.6 万人から 2021 年には 1 万人台まで急減した。同時期、神奈川県や埼玉県では転入超過数が微増しており、都心から近郊への一時的な人口流出がうかがえる。しかし、この脱東京の動きは長続きせず、2022 年以降、東京都の転入超過は再び急増し、2024 年には 7 万人規模まで回復を遂げている。

次に大阪圏の動向は、東京圏以上に都心回帰の傾向を鮮明に示している。大阪府は、戦後長らく転出超過傾向であったが、2012 年に転入超過へ転じて以降、ほぼ一貫して転入超過を拡大させてきた。2019 年にピーク（約 1.3 万人）を迎えた後、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた 2021 年には一時的に減少したが、その落ち込みは東京都ほど大きくはなかつた。むしろ 2022 年以降は再び急拡大し、2024 年には 2 万人弱に達し、直近のピークを更新している。

大阪圏の最大の特徴は、このように大阪府が転入超過を増大させる一方、大阪圏を構成す

る他の府県がいずれも転出超過となっている点である。表 3-1 で全国最大の転出超過であった兵庫県は、2014 年頃から転出超過基調が続き、近年はその流出幅が拡大する傾向にある。かつては転入超過であった京都府や滋賀県も 2010 年代後半から転出超過に転じており、奈良県も一貫して純流出が続いている。

以上の動向分析から、近年の人口移動は地方圏から大都市圏へというマクロな動きだけでなく、大都市圏内部においても、その中心都府県（東京都、大阪府）へ周辺県（兵庫県、京都府、埼玉県など）からも人口が集中する都市圏内の都心回帰が進行しているといえるだろう。

さて、近年の関西における人口移動の動向、特に 2010 年ごろから始まった大阪府への人口都心回帰について継続的に分析しているのは、りそな総合研究所の荒木（2025a）、荒木（2025b）などの一連のレポートである。

本稿で分析したこうした大阪圏の内部構造、つまり、大阪府への人口集中と周辺府県からの人口流出という動向は、荒木（2025a）による 2024 年の分析によっても裏付けられている。同レポートは関西圏の人口移動の改善について「その大半が大阪に集中しており、大阪以外は改善があまり進んでいない」ことを指摘しており、本節の分析と整合的である。同レポートは、総務省「住民基本台帳人口移動報告」に基づき、継続的かつ詳細な分析を発表している。これらレポートは、地域別、年齢層別、さらには大阪府と周辺府県との圏域内部構造にまで踏み込んだ詳細な分析を展開している。

3.3.3 中心都府県における転入・転出の動向

ここで、地域間人口移動に関する重要な視点を述べておきたい。2000 年代以降の都市部への人口再集中について都道府県間人口移動の観点から詳細な分析を行ったものが川相（2005）、川相（2008）、川相（2011）の一連の研究である。川相（2011）で分析対象となったデータは住民基本台帳人口移動データの 2009 年までの分であったが、人口移動における都心回帰の傾向はすでに表れていた。川相の一連の研究で特に重要な指摘（川相（2008））は、人口移動における転入と転出の動きに着目し、純移動の改善は①転入数の増加と転出数の減少、②転出数の増加を上回る転入数の増加、③転入数の減少を上回る転出数の減少の 3 パターンのいずれかによることを明らかにしたことである。

人口移動の分析において、転入数から転出数を差し引いた転入超過（社会増減）は、地域の人口動態を示す最も基本的な指標である。しかし、これはあくまで転入と転出という 2 つの異なる人口の動きを合成した合成指標ということになる。

したがって、転入超過がプラスである場合、それが、転入数が増加した結果なのか、それとも転出数が減少した結果なのか、あるいはその両方なのかを特定しなければ、その背景に

ある社会経済的要因を正しく理解することはできない。転入超過数の変動要因を詳細に把握するためには、その元となる転入数と転出数のそれぞれの動向を個別に検討することが必要となるのである。

この視点に基づき大都市圏における都心回帰の中核となってきた東京都と大阪府について、2010年から2024年までの転入数・転出数の推移を個別に分析する（紙幅の都合上、グラフの掲載は省略する）。

まず、東京都の動向を見ると、2012年頃から2019年にかけて、転入超過数は一貫して拡大した。この間の転入数は、2012年の約39.2万人から2019年の約43.0万人へと明確な増加傾向を示している。これに対し、同期間の転出数は、概ね33万人～34万人台で比較的安定的に推移していた。すなわち、2012年～2019年の転入超過の拡大は、主として転入数の増加によって主導されていたことがわかる。

次に大阪府においては、この転入主導の傾向がより明確に現れている。大阪府の転入数は、2010年の約15.0万人から2024年の約16.3万人へと、新型コロナウイルス感染症拡大期の一時的な落ち込みを除き、長期的に明確な増加基調にある。これと対照的に、転出数は、同期間を通じてむしろ長期的な減少傾向を示しており、2010年の約15.4万人から、2024年には約14.4万人まで減少している。

以上のことから、大阪府が2012年頃に転入超過へ転じ、その後も転入超過を拡大させてきた背景には、転入数の増加と転出数の減少という二重の効果があったことが確認できる。東京都、大阪府という二大都市の中心部において、近年の都心回帰現象が、転出が抑制されたこと以上に、人々を惹きつける転入の増加によって牽引されてきた実態が明らかとなった。

3.3.4 男女別に見た中心都府県への転入超過

2008年、日本の総人口が減少し始めるようになり、地域間人口移動における顕著な特徴として、都市部への転入超過が男性よりも女性において多くなる、いわゆる女性の転入超過が指摘されてきた。本節では、東京都と大阪府について、この動向を男女別に確認する（紙幅の都合上、グラフは省略する）。

まず、東京都の動向を見ると、分析対象期間である2010年から2024年まで、一貫して女性の転入超過数が男性の転入超過数を上回って推移している。いずれの年においても、女性の転入超過が男性のそれを数千人から1万人程度上回る形で、男女の曲線がほぼ平行に推移している。

次に、大阪府においてはこの男女差がさらに顕著である。同時に、先に見た大阪府の転入超過基調への転換が、女性の移動によって主導されたことが示されている。2010年時点では男女ともに転出超過であったが、女性は翌2011年には転入超過に転じ、その後、2014年以

降は一貫して転入超過を拡大させている。特に 2018 年以降の増加は著しく、2024 年には 1 万人を超える高い水準に達した。

これに対し男性は、2011 年～2013 年にわずかに転入超過となったものの、2014 年から 2017 年にかけては再び転出超過、またはゼロ近辺で停滞していた。大阪府全体の転入超過が明確な増加基調に入った 2018 年以降、男性の転入超過も増加しているが、その規模は一貫して女性を下回っており、近年はその差が拡大する傾向にある。

以上の分析から、近年の都市部、特に中心都府県への都心回帰は、前節で見たように転入数によって主導されているだけでなく、女性の転入超過が男性の転入超過を大幅に上回ることによって牽引されていることが明らかとなった。

3.4 大都市圏の人口移動の内部構造

3.4.1 東京圏における年齢階級別移動の構造

本節では、東京圏の内部構造を明らかにするため、東京都（中心部）と周辺 3 県（神奈川県、埼玉県、千葉県）に区分し、2024 年の年齢階級別の転入・転出動向を比較検討する。図 3-2 に東京都、図 3-3 に周辺 3 県の状況をそれぞれ示している。

図 3-2 の東京都の年齢階級別動向を見ると、転入超過の構造が特定の年齢層に集中していることがわかる。20～24 歳階級では、転入数が転出数を圧倒的に上回っており、大規模な転入超過が発生している。15～19 歳および 25～29 歳階級においても、明確な転入超過となっている。これらは大学等への進学や、卒業後の新規就職に伴う移動が集中していることを示している。

これと対照的に、30～39 歳階級では、転入数よりも転出数が上回る転出超過となっている。この動きと連動し、その子供世代にあたる 0～14 歳の各階級において転出超過が観察される。すなわち、東京都は、進学・就職期の若年層を強く引きつける一方で、子育て世代にあたる 30 代とその子供世代が流出する傾向にあるといえる。

次に、図 3-3 に示した周辺 3 県の動向を見ると、東京都とは対照的なパターンが浮かび上がる。周辺 3 県においても、20～24 歳や 25～29 歳といった若年層の移動量は多いものの、転入と転出が拮抗しており、東京都のような大規模な転入超過は見られない。

周辺 3 県における最大の特徴は、図 3-2 の東京都で流出していた 0～4 歳の乳幼児階級において転入超過となっている点である。これは、東京都から流出した 30 代の子育て世帯が、その転出先として周辺 3 県を選択していることを示しているといえるだろう。

以上の分析から、東京圏で見れば若年層を中心とした人口流入が続いているが、その内部

では分業構造が生じていることが明らかとなった。すなわち、東京都が進学・就職の若年層を吸収する中心として機能し、周辺3県がそこから流出する子育て世帯の受け皿として機能するという、ライフステージに応じた人口移動の構造が確認できる。

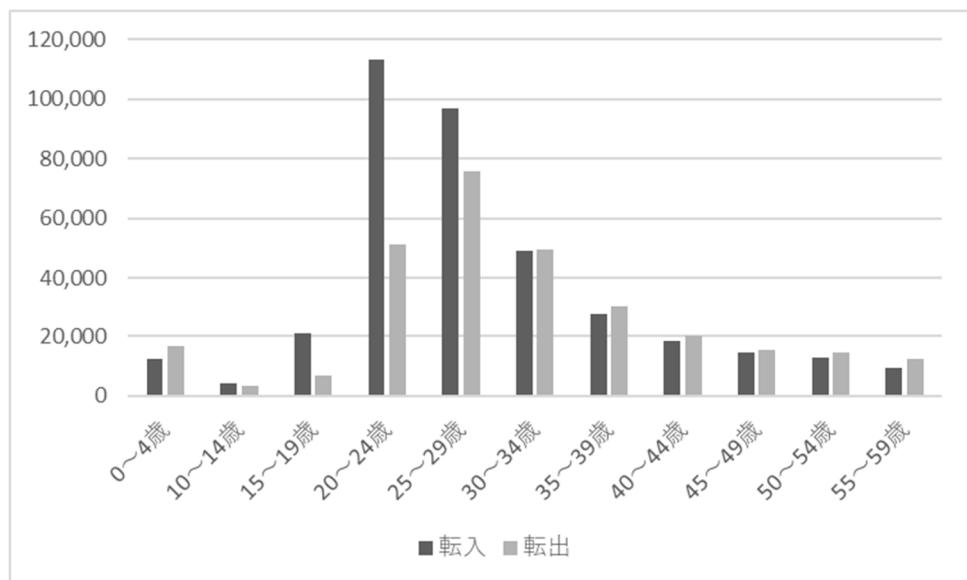


図 3-2 東京都の転入と転出 (2024 年)

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成 (単位:人)

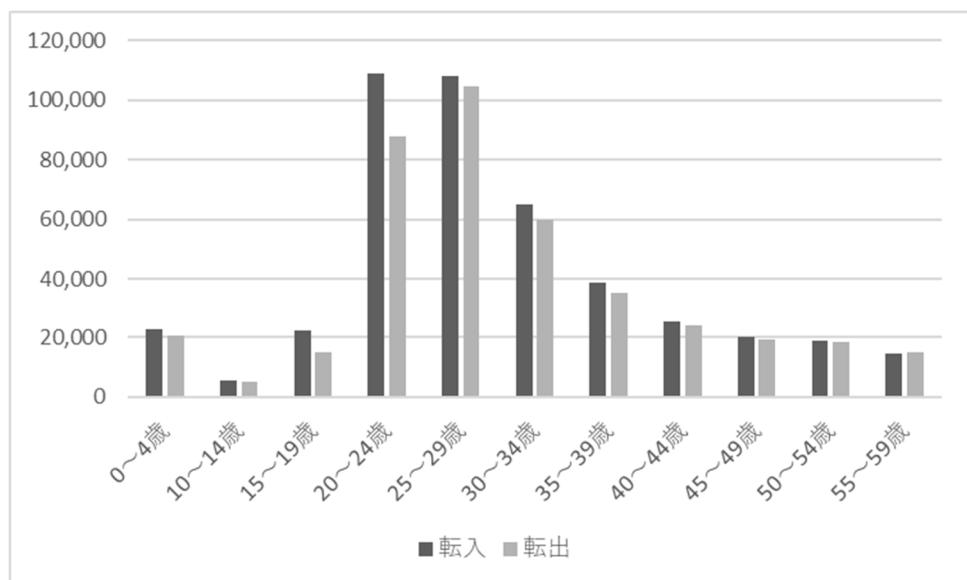


図 3-3 東京都周辺 3 県の転入と転出 (2024 年)

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成 (単位:人)

3.4.2 大阪圏における年齢階級別移動の構造

次に、前節と同様の視点から大阪圏の内部構造を分析する。大阪圏を大阪府（中心部）と周辺 5 府県（京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県）に分け、2024 年の年齢階級別の転入・転出動向を検討する。図 3-4 に大阪府、図 3-5 に周辺 5 府県の状況をそれぞれ示す。

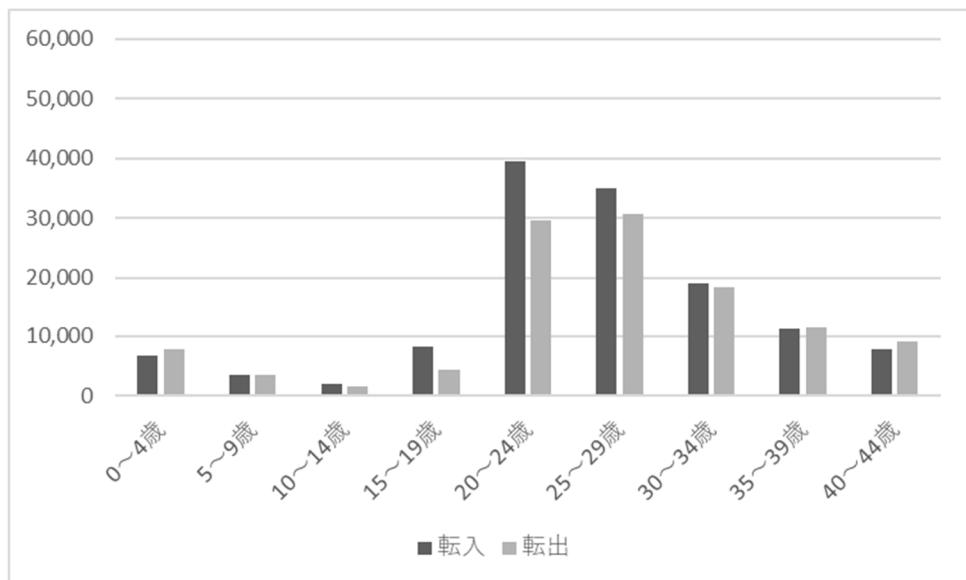


図 3-4 大阪府の転入と転出 (2024 年)

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成 (単位 : 人)

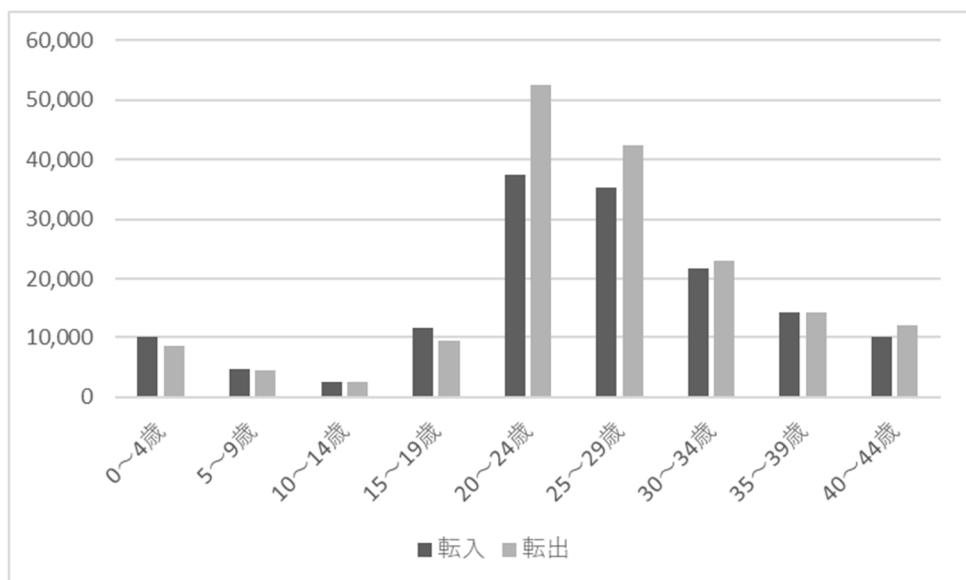


図 3-5 大阪府周辺 5 府県の転入と転出 (2024 年)

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成 (単位 : 人)

まず図3-4から大阪府の動向を見ると、東京都（図3-2）と類似した構造が確認できる。20～24歳の階級において転入数が転出数を圧倒的に上回り、大規模な転入超過が発生している。15～19歳および25～29歳の階級においても明確な転入超過となっており、大阪府が進学・就職期の若年層を強く集めていることがわかる。これに対し、30～39歳の階級では、20代のような大幅な流入超過は見られなくなり、転入と転出がほぼ拮抗する形となっている。一方で、その子供世代にあたる0～4歳の階級においては、転出超過（流出）の傾向が観察される。

一方、図3-5に示した周辺5府県の動向は、大阪府（図3-4）とは対照的なパターンを示している。大阪府で大規模な転入超過となっていた15～29歳の若年層の階級では、一転して転出が転入を上回る転出超過となっている。これは、周辺5府県の若年層が、進学や就職を機に中心部である大阪府へ流出しているためと解釈できる。

他方、30～39歳階級では20代に見られた大幅な転出超過が縮小するとともに、0～4歳の乳幼児階級においては、周辺5府県で転入超過となっている。以上の分析から、大阪圏においても、東京圏と類似した分業構造が生じていることが明らかとなった。すなわち、大阪府が進学・就職の若年層を吸收する中心として機能し、周辺5府県がそこから流出する子育て世帯の受け皿として機能するという、ライフステージに応じた人口移動の構造である。

なお、3.3.1で確認したように、周辺5府県の一部（兵庫県や京都府など）は、全年齢階級を合計した総数では転出超過となっている。これは、図3-5で示された子育て世帯の転入超過（プラス）よりも、若年層の純流出（マイナス）の規模の方が大きいため、結果として府県全体ではマイナスになっているものと考えられる。

3.4.3 都道府県間OD表による内部構造の分析

ここまで見てきた大都市圏内部の人口移動構造は、都道府県間移動のOD（出発地・目的地）表からも裏付けることができる。表3-2は、2024年における都道府県間転出元・転入先のOD表である。上位16位までを掲載したが、第一の顕著な特徴は、東京圏内部における移動が圧倒的な規模を占めているという点である。1位の「神奈川県→東京都」（約7.9万人）と2位の「東京都→神奈川県」（約7.7万人）を筆頭に、3位・4位の埼玉県と東京都間の移動、5位・6位の千葉県と東京都間の移動が上位を占めている。

これらの移動は、年齢階級別の動向（図3-2、図3-3）と合わせて解釈することができる。すなわち、進学・就職期の若者が周辺3県から東京都へ流入し（図3-2）、子育て世代が東京都から周辺3県へ流出する（図3-3）という、ライフステージに応じた人口の入れ替えが発生していることが読み取れるのである。

同様のことは、大阪圏内部の移動でもいうことができる。7位の「兵庫県→大阪府」（約3.0

万人)、12位の「京都府→大阪府」(約1.5万人)といった周辺府県から中心(大阪府)への移動は、3.4.2で論じた若年層の大阪府への流入と対応する。同時に、8位には「大阪府→兵庫県」(約2.6万人)という逆方向の移動も確認でき、これは大阪府から流出する子育て世代の受け皿として周辺府県が機能していることを示している。

さらに、圏域内部の移動だけでなく、他圏域から東京への移動も上位にランクインしている点である。9位「大阪府→東京都」(約2.4万人)、10位「愛知県→東京都」(約1.9万人)、16位「福岡県→東京都」(約1.4万人)など、他の大都市圏や地方中枢都市から東京都への移動が目立つ。これは、3.3.1の表3-1で確認した東京圏の一極集中が、これらの主要都市からの人口流入によって支えられていることを示している。

表3-2 転出元・転入先の移動数上位(2024年)

順位	転出元	転入先	総数	順位	転出元	転入先	総数
1	神奈川県	東京都	79,823	9	大阪府	東京都	23,600
2	東京都	神奈川県	77,078	10	愛知県	東京都	18,542
3	東京都	埼玉県	58,808	11	東京都	大阪府	17,402
4	埼玉県	東京都	56,385	12	京都府	大阪府	15,158
5	千葉県	東京都	45,577	13	神奈川県	千葉県	14,826
6	東京都	千葉県	45,415	14	埼玉県	神奈川県	14,337
7	兵庫県	大阪府	30,477	15	千葉県	神奈川県	14,313
8	大阪府	兵庫県	26,183	16	福岡県	東京都	14,094

(出典) 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成(単位:人)

3.5 おわりに

本稿の分析で得られた結論は、以下の通りである。

- 1) 2010年代以降の人口移動は、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県の4都県が転入超過の上位を占める東京圏一極集中が継続している。一方、大阪圏では、大阪府が転入超過を拡大させる一方、兵庫県や京都府などの周辺県が大幅な転出超過となっており、圏域内部での人口集中が鮮明化している。
- 2) 中心都府県の転入超過の要因を転入・転出別にみると、東京都は主として転入数の増加によって牽引されているのに対し、大阪府は転入数の増加と転出数の減少という二重の効果によって転入超過が拡大していることが確認された。
- 3) 年齢階級別の内部構造をみると、東京圏・大阪圏ともに極めて類似した構造が確認され

た。すなわち、東京都・大阪府といった中心都府が進学・就職期の若年層を強く吸収する一方で、そこから流出する30代の子育て世帯の受け皿として、周辺3県・周辺5府県が機能するという、ライフステージに応じた人口移動パターンである。

- 4) この内部構造は、都道府県間OD表によって裏付けられる。東京圏・大阪圏ともに、中心部と周辺部の間では双方向の移動が上位を占めており、これは年齢階級別にみた人口の入れ替えが発生していることを示している。

本稿では、住民基本台帳人口移動報告に基づき、近年の大都市圏における人口移動の構造を検討した。今後、本稿で明らかにした年齢階級別の移動パターンについて、その背景にある社会経済的要因（雇用機会、賃金格差など）をより詳細に分析することが課題となる。

参考文献

- 1) 朝田康禎（1996）「戦後日本の地域間人口移動：地域間所得格差による経済分析」『経済研究』第41巻第2号、91-125ページ、大阪府立大学経済学部
- 2) 荒木秀之（2025a）「2024年の関西の人口移動～着実な改善が継続。いよいよ転入超過が目前に～」『りそな総合研究所特集レポート』、りそな総合研究所
- 3) 荒木秀之（2025b）「予想を上回る関西の人口移動の改善～2025年は通年での転入超過が確実～」『りそな総合研究所特集レポート』、りそな総合研究所
- 4) 川相典雄（2005）「大都市圏中心都市の人口移動と都心回帰」『経営情報研究』第13巻第1号、37-57ページ、摂南大学経営学部
- 5) 川相典雄（2008）「主要大都市圏の最近の人口移動動向」『経営情報研究』第16巻第2号、89-106ページ、摂南大学経営学部
- 6) 川相典雄（2011）「主要大都市圏の人口移動要因に関する一考察」『経営情報研究』第18巻第2号、55-73ページ、摂南大学経営学部

日交研シリーズ目録は、日交研ホームページ
http://www.nikkoken.or.jp/publication_A.html を参照してください

A-932 「地域・都市の総合交通政策」における運輸・交通
事業の経営環境問題
—とりわけ労働力不足への対応の方向性について—

地域・都市の総合交通政策プロジェクト

2025年12月 発行

公益社団法人日本交通政策研究会