

部会交渉①（令和6年9月2日（月） 17:30～17:52）

部会交渉②・情報交換（令和6年9月2日（月） 17:55～20:15）

（出席者）

1. 部会交渉①

当局 部長（営業所統括担当）、市バス運輸サービス課長、課長（安全管理・教育担当）、課長（指導研修担当）、市バス車両課長、他1名

オブザーバー（経営企画課 課長（業務改革担当））

組合 石屋川自動車支部長、中央自動車支部長

オブザーバー（書記長）

2. 部会交渉②・情報交換

当局 自動車部長、部長（営業所統括担当）、市バス運輸サービス課長、課長（安全管理・教育担当）、課長（指導研修担当）、市バス車両課長、他1名

組合 会計、石屋川自動車支部長、中央自動車支部長

（場所）

神戸交通労働組合会館3階会議室

（部会交渉①議題）

1. 時差仮眠の導入について

（部会交渉②・情報交換項目）

1. 営業所間異動のあり方について（情報交換項目）

2. 食入延着時の対応について

3. 飛沫防止カーテンの再設置および更新について

4. 整理員の新たな労働条件の再検討について（情報交換項目）

5. バック・アイ・カメラの増設について（情報交換項目）

6. 盛夏服の取り扱いについて

7. 高齢者の配置転換について（情報交換項目）

1. 時差仮眠の導入について

【当局】令和6年7月1日に行った団体交渉において、「交通局 人事・給与制度改革(案)」として、

1. 求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立
 2. 人事評価制度の再構築
 3. 健康管理
- の3点について交労本部に対して提案・説明した。

その中の、「3. 健康管理」において、局の隔勤職場を中心に、職員の仮眠時間等を確保することで、時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制を見直すこととしている。

本日は、その提案・説明内容のうち、営業所の運輸事務職員に関する時差仮眠の導入と、自動車部の運輸技術職員・技士に関する時差出勤及び救援業務の見直しについて、提案・説明する。

自動車部の営業所の運輸事務職員については、乗務主任が、点呼等の運行管理業務の一部を担うことにより、営業所の運行管理者の早朝・深夜の勤務体制を見直し、隔勤勤務者に時差仮眠を導入することで、仮眠時間を「5時間30分」としたいと考えている。

これまでは、仮眠時間が約4時間半の職員と約5時間20分～30分のシフトがあったが、時差仮眠を導入することにより、すべて仮眠時間が5時間半になる。

これにより、各営業所で行っている鍵閉めについては、現在は、仮眠時間(A)にあたる職員が、最終入庫等の業務終了後に時間外勤務にて対応していたが、これを業務時間中に対応し、その分については、起床時間を遅らせて仮眠時間を延長する。逆に、鍵開けについては、仮眠時間(A)にあたる職員が、業務開始時刻前に時間外勤務にて対応していたものを、仮眠時間(B)にあたる職員が早く起床して、業務時間中に対応し、その分については、仮眠時間を前倒しすることにより業務終了時刻を早める。

また、ターミナル等のトイレの鍵閉め等については、これまで時間外勤務として行っていたが、鍵をダイヤル錠等に変更し、必要に応じて委託営業所を含めた運転士にその番号を周知することにより、業務時間内で鍵閉め等を行えるようにする。

また、点呼や勤怠管理時、一人時の電話などのお客様対応については、基本的には従前どおりの対応とするが、点呼や勤怠管理など優先すべき事項がある場合には優先事項処理後の対応とする。

自動車部の運輸技術職員・技士については、車庫の整備管理者業務について、業務上早朝から時間外勤務が発生していたが、時差出勤として早朝出勤するシフトを導入することとする。なお、早朝出勤シフト終了後、引き続き業務が必要な場合には、時間外勤務を命じることとする。

車両工場の救援業務については、これまで17時30分から21時までとしていたが、レッ

カー業者等で対応をする時間帯を拡大することにより、救援業務時間を 1 時間短縮し、17 時 30 分から 20 時までとする。また、土日祝日の救援業務については、必要な場合は、レッカー業者等へ連絡することとし、これを廃止する。

提案内容は以上である。

【組合】 休息を取れる点は助かるが、一人に対応することは、時間が仮眠時間にずれ込むこともあり困難な点を理解して欲しい。人員減されており、現場に人を増やして欲しい。

【組合】 一人での対応は、もう一人が手伝うことがサービス残業になる懸念がある。今までどおりでいいのではという意見が大多数である。

【当局】 主眼は健康管理である。人員減で多忙になったという意見は聞いており、可能な限り聞き取って改善する努力はしたい。業務量的には一人に対応可と判断しているので、その間は、時差仮眠としてもう一人は休息を取ることになる。

【組合】 終業時だけではなく、始業時も電話対応で繁忙である。留守番電話の設定はできないのか。

【当局】 電話機が古いため、可能かどうかは確認が必要である。4 月から問合せ電話の回線設定を変更している。

【組合】 整備部門から反対の意見が多い。

【当局】 3 営業所とも個別に意見を聞いたうえで、ルールに差がでないように運用したい。

【組合】 部会で妥結したうえで本部に上げて欲しい。加えて、毎回超過勤務が発生したりすることがないように、仮眠時間を確保して欲しい。また、更衣時間が含まれていないことについては、今後本部として交渉する。

1. 営業所間異動のあり方について

【組合】組合はこれまで、在籍10年以上という一律の異動に反対してきたが、特に高齢の乗務員の異動は事故を誘発する要因にもなると考えている。経験で加齢による衰えをカバーし、事故防止に努めてきたものを、異動により土地勘の無い路線を走ることで、環境の変化から危険箇所の把握に神経をすり減らし、接触事故を引き起こす要因となっている。この現実を真摯に受け止め、異動のあり方の本質である「人を活かす異動」の実施を切望する。あわせて、必要最小限の営業所間異動を行うとしても、各営業所における必要人員と不足人員を正確に把握し、年齢構成や住所地等も考慮した上で実施することとし、異動希望を最優先とした人事異動の実施を要望する。

【当局】人事制度の運用は管理運営事項に相当するため、局の人事異動の考え方について、説明させてもらう。今年5月の部会交渉においても説明したが、令和4年10月18日に公表した「市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査中間報告書」を受けて、市バス営業所の実態が、より高い倫理観とより厳正な執務が求められる公務員、また運輸従事員としてのあるべき姿から乖離していることが明らかになったことから、我々が自律的に組織体制を再構築し、自らの力で正して行く力を示し、市民の信頼を取り戻し、安全で安心な「市民の足」として市バスの運行を守り育て続けていくため、また営業所の職員があらゆるハラスメントから守られ、安心して働けるようにするため、営業所の職場環境改善が急務であったことから、「交通局自動車営業所 人事・組織運営方針」を同日付で策定したものであることを改めて理解いただきたい。

この方針の中で、人事異動について、営業所での不適切な職場慣行をなくし、風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員一人ひとりの意欲向上及び技能向上を図ることを目的としており、これにより所属営業所に関わらず、均質で安定した市バスサービスの実現にも効果を発揮していくものと考えている。これまで、人事異動が適時に行われなかったことが職場環境を悪化させる一因となったことから、令和6年度までの3年間で長期在籍を解消することを目指して取り組んできたところである。

また、高齢職員の異動については、昨年度に引き続き60歳超の職員・再任用職員・会計年度任用職員は「交通局自動車営業所 人事・組織運営方針」における異動の対象外としている。

なお、令和6年度から垂水営業所を支所化しており、営業所間の配置人員数に差が出ていることから、今後の人事異動について検討してまいりたい。

各営業所における必要人員と不足人員については、これまでの人事異動においても、各営業所の必要人員と配置人員を把握した上で営業所の規模に応じて実施してきたところである。

高齢運転士の事故割合については、令和元年度より、年齢別事故割合については、増減はあるもののほぼ横ばいである。

たしかに、人事異動に伴い担当路線を学び直すことは、当初段階では一定の負荷に

なっているものとは感じるが、プロの市バス運転士としてしっかりと日々の安全運行に努められている姿には大いに敬意を表するものである。

一方で、令和6年度の例ではこれまで異動を経験せず、長年同じ営業所で勤務している運転士が、漫然運転が原因の静止物接触事故を多く起こしている。大変残念なことではあるが、実に静止物接触事故の半数が18年以上同一営業所に勤務する運転士によるものである。このことから、人事異動自体が直ちに事故のリスクを増大させているとは言えないと考えている

人事異動に際しては、路線研修をしっかりと行うなど、運転士が安心して乗務に集中できるような環境整備に努めていく。

【組合】石屋川は、小型中型大型とある。加齢による衰えは避けられないため、安心して乗務できるよう考えて欲しい。

【組合】信号サイクルを覚える等、路線の特徴を学び、安全運行を心がけている。ノウハウを営業所で共有することも大事である。

【組合】横這いというが、倍増している時点もあるのであれば、横這いとは言えないのではないか。

【当局】事故件数ではなく、年齢層別での割合のことである。傾向として、在籍が長い場合に営業所での事故件数が極端に少ない、とは見受けられない。路線に慣れたことによる影響もある場合がある。基本的にこれまでは入庁して全く異動がなかったため、把握には時間が必要である。

2. 食入延着時の対応について

【組合】先日、労使協議も無いなかで、「休憩が45分を切るまでは超勤付与」という通知が発布されたが、休憩時間に関しては交渉事項であり、これを一方的に受け入れることはできない。渋滞等により5分以上延着するということは、渡りの間も休むことなく走りっぱなしということもある。そんななか休憩時間が短縮されると、長時間の運転を継続せざるを得ない状況が生じ、結果として、安全を軽視する行為と捉えられる。重大なリスクを伴うこの問題について、改めて協議することを強く求める。

【当局】これまで渋滞などによる延着で休憩時間が60分確保できない場合においては、代走による対応で延着した運転士の休憩時間を確保していたが、令和6年4月から適用されている改善基準告示により、代走運転士の拘束時間や休憩期間にも配慮が必要となり、確保が非常に難しい状況にある。しかしながら、運行管理において延着した運転士の休憩時間の確保は必要であることから、60分を下回り45分までは代走を出さず、労働基準法で定める45分は最低限確保することで安全に影響ないものと考えており、休暇時間60分を基本とした不足分については、時間外手当を付与することで対応していく。

【組合】重要な交渉事項であり、変えようとするなら、交渉が必要。出された通知については、改めて協議が必要と考える。

3. 飛沫防止カーテンの再設置および更新について

【組合】新型コロナウイルス感染症の再流行を受け、運転席の飛沫防止カーテンの早急な再設置および更新を要求する。暫定的に緊急対応として再設置を決定したことには感謝しているが、運転手の健康と安全を最優先に考慮し、継続的な措置を講じるよう再度要望する。

【当局】運転席の飛沫防止カーテンについては、直近における新型コロナウイルス感染症や手足口病等の感染症罹患者が大きく増加している旨の報道がされていることを受けて、運転士の健康管理観点、市民の足である市バスの安全・安定運行を持続的に確保する観点から、当分の間は飛沫防止カーテンを設置することとし、「新型コロナウイルス感染症に関する職場での基本感染対策に係る取扱いの変更について（通知）」（R6.8.8 付け市バス運輸サービス課）を発出した。

これにあわせ、車両ごとの飛沫防止カーテンの設置状況を確認し、再設置もしくは更新を進めている。カーテンの状態が悪い車両については、車庫へ伝えてもらえれば対応する。

今後の継続について、飛沫防止カーテンは、感染症対策の観点で職場要望も踏まえて再整備する方針としたものであり、運転士の健康を適切に管理する観点からその使用方法についても適切なものとなるよう協力されたい。このカーテンは当分の間存置する方針だが、今後の感染症罹患の情勢等を踏まえ、必要性について精査のうえ検討していくこととなる。

【組合】今後も継続して欲しい。

4. 整理員の新たな労働条件の再検討について

【組合】整理員の給与が業務員と同じ 1 級格付けとなったが、整理員はバスの移動も業務内容に含まれており、大型免許が必要な上、狭いロータリー内においてバスを動かすことは、高度な技術も必要である。軽作業を業務内容とする業務員と同じ給与・労働条件では納得できない。再度労働条件の見直しを要求する。また、整理員が乗務できないと判断されるまでの指導方法や判定基準、並びに復帰する際の対応についても、詳細について労使で精査することを要求する。

【当局】級格付けや乗務できないと判断されるまでの指導方法、判断基準等については管理運営事項に相当するため、局の考え方を説明させていただく。

級格付けについて、平成 31 年 4 月の三宮重大事故をはじめ、高齢の運転士の重大事故が続いたことから、令和 2 年度より再任用時に事故歴や懲戒処分歴などを考慮し乗務可否の判断を行い、乗務を継続することが適格でないと判断した運転士については、ターミナル整理員など非乗務勤務としてきたところである。

一方、定年延長の導入により、再任用となる年齢は段階的に引き上げられていくこととなるが、事故の原因の一つとなる高齢化は考慮していく必要はあることから、今

後も引き続き 60 歳で乗務可否の判断を行っていく必要があると考えている。

また、安全運行の確保の観点から、再三の研修等を受講してもなお運転技術等の改善がみられず、乗務させることが不適格であると判断した場合も非乗務勤務としているが、今後は同様にターミナル整理員の業務を担当させるなどの対応をとらざるを得ないと考えている。

なお、ターミナル整理員の業務は、ターミナルにおいてバスの整理やお客様の誘導に加え、一部阪急六甲ターミナル内での出発待機バス車両の小移動を行うことがあるが、これは公道ではないターミナル敷地内かつ空車状態のものであり、本来、乗合自動車運転士として担う市バス運転業務等と比較して同等の処遇とすべき業務ではなく、乗合自動車運転士が 2 級から 4 級までの職員が在職していることを考慮すると、専ら整理員の業務に従事する職員は 1 級格付けとせざるを得ない。

「交通局における継続的な指導を要する職員への対応に関する要綱」に基づき、所属長等による個別指導及び経過観察、経営企画課による事実・状況の確認及び指導、特別研修、市バス運輸サービス課による重点指導研修及び経過観察と継続指導等を行い、乗務可否について総合的に判断することになる。

整理員の業務に従事する者で勤務成績が優秀な者のうち希望者については、毎年 2 月頃に実施する特別研修の際に特別選考を受験することで、これに合格し職務遂行能力が実証されれば、乗合自動車運転業務への再配置を認めることとする。

【組合】特別選考について、本人は採点結果の開示請求が可能か。個別の指導事項があれば改善に繋げたい。

【当局】開示したとしても、合否の総合判定結果しか出せない。

【組合】要望として、乗務員研修を充実させて欲しい。センサーによって運転操作を確認する方法は、技術面での向上に参考となる。

【当局】デジタルタコグラフのデータを活用し、数値として客観的に示している。また、感覚による指導ではなく、ハンドル、アクセル、ブレーキ操作等をセンサーで測定する方法等については、これから検討のうえ進めて行きたい。

5. バック・アイ・カメラの増設について

【組合】一部のターミナルではバックが必要なところもあり、そこでは誘導員の指示に従ってバックすることになっているが、指示通りにバックしたとしても接触事故等が発生すると、乗務員の責任が問われることになる。このようなリスクを軽減し、安全性を確保するため、全車両へのバック・アイ・カメラの設置を早急に実施するよう強く求める。

【当局】現在の設置状況は、R6.7 月末時点で在籍車両 4 8 5 両中 2 0 8 両（4 3 %）への設置が完了している。

設置計画として、今年度から再来年度にかけ既在籍車両に延べ 1 3 5 両設置、以降新車搭載を続け（年 2 4 台更新）、令和 11 年度には搭載が完了する見込みである。

【組合】できればあと5年ではなく、設置を早めて欲しい。

【当局】可能な範囲で進めていくこととしている。

6、盛夏服の取り扱いについて

【組合】盛夏服導入に関して、現場において詳細説明がなされておらず、サイズ等の意向調査についても周知期間があまりにも短かったために、実際に配付されてから様々な不満の声が出ている。特に長袖を選択することが出来ることすら知らなかった職員も多く、盛夏服導入自体に疑問視する否定的な意見が後を絶たない。このままではせっかく資金を費やし、イメージチェンジを図った新たな施策も台無しになってしまうので、対策として以下のことを要求する。

- 盛夏服の長袖を追加貸与すること、もしくは通常の長袖の着用を認めること。
- 体温調節のための上着の着用を認めること。
- 以前に貸与されたホンコンシャツの着用を認めること。

【当局】盛夏服は、令和5年度の被服小委員会において議論した上で、令和6年度から導入することとしたものであり、貸与にあたっては令和6年4月2日に盛夏服のサイズ等の確認に関する照会を行い、各営業所においてサイズや長袖・半袖の貸与希望枚数の聞き取りを実施するとともに、全対象者からサイズと長袖・半袖の希望を提出いただいた上で貸与したところである。なお、本通知において、盛夏服の貸与周期や長袖・半袖の選択制を明記している。

盛夏服を含む被服については、限られた財源の中で貸与しているものであり、現時点で在庫を超える要望にはお応えできないことをご理解いただきたい。

長袖の着用についてであるが、盛夏服は、昨年度交渉の場においてもお示しさせていただいたとおり、「夏場の服装の整正に関して、自動車部内の統一を図る」ために導入した。統一した期間に盛夏服を着用するため、6月1日から9月30日の間を設定している。しかし、(健康管理の観点で)夏場においても長袖を着用したいという意見もあることから、盛夏服に半袖と長袖を設定し、選択できる制度としたものである。

上着の着用については、盛夏服着用時は、上着の着用は想定していない。

また、半袖シャツの着用について、盛夏服は、夏場の服装の整正及び自動車部内の統一を図るために導入したものであり、ホンコンシャツの着用は考えていない。

【組合】特に説明もなく希望枚数の照会があり、回答後に着用のルールが書面で示された。

多くの職員は、半袖を着用したい人は盛夏服を選択し、長袖着用を希望する人は現行のシャツを着用できると思っていたことから、今回の希望枚数となっている。

【当局】健康管理上から4着とも長袖を希望している者もいる。

【組合】財源の都合で4着しか貸与できないとしても、実費負担でも追加貸与という方法はないのか。今後2年に1枚の貸与となれば、既に配布された盛夏服は傷んでしまうので、不足する。

【当局】実費で追加可能かどうかは、所管課に確認する必要がある。

【組合】お客様へのサービスとして接遇するのは我々である。夏場は着替えることで一日に2枚使用することもあるので、全然足りていない。盛夏服を着ないと言っている訳ではないが、不足する現状について既にあるシャツを暫定措置でも着用できないのか。

【当局】被服小委員会でも洗い替えの枚数を含めて決定している。暫定措置があり得るかは所管に確認する。

7. 高齢者の配置転換について

【組合】神戸市の高齢者の配置に関する考え方にに基づき、交通局でも新たな高齢者の配置について検討することが求められている。長年真面目に働いてきた高齢乗務員の身体機能の低下に伴う不安を考慮し、職務の見直しとして、メールカーやマイクロバス、その他の運転職種への配置転換などの配慮を要望する。

【当局】職員の人事異動については管理運営事項に相当するため、局の考え方を説明させていただく。乗合自動車運転士は、あくまでも市バスを運転する職種として採用された職員であるため、運輸事務職員への転任者以外は、年齢に関わらず乗合自動車運転士として勤務いただくことが原則である。

なお、一部の乗合自動車運転士については、既に局のメールカーやマイクロバス、公用車の運転に従事いただいている。

【組合】局内でポストがあれば言うことはないが、運転士を必要とするなら交通局に限らず神戸市の他部局も含めて考えて欲しい。

【当局】意見として聞く。