

1. 乗務できない乗合自動車運転士への対応について

【当局】 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っており、乗務が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。

定年延長の導入に伴い、今後、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は行っていく。

一方、ターミナル整理員の業務は、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いことから、今後の定年延長により現職職員が担うことも想定されるなかで、処遇の見直しについて早急に対処していく必要がある。

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。

そのため、今後は、以下のとおり取り扱うこととする。

乗務できない乗合自動車運転士が担う業務として、(1)業務内容は、三宮駅前及び阪急六甲等のターミナル整理員の業務とする。(2)処遇については、業務内容を鑑みて、現業職1級格付けとする。これらについて添付の案のとおり「交通局バスターミナル整理員実施要綱」を制定する。

なお、本人同意がない場合でも、運転士の適性がなく、継続的な指導を十分行ったにも関わらず改善がみられず、今後も事故を起こす可能性が非常に高いなど、勤務実績が良くない又はその職に必要な適格性を欠く場合は、分限処分(降給)として実施する。

対象者については、(1)高齢運転士の場合(毎年4月1日において60歳以上となる運転士)は、①有責事故件数、②懲戒処分件数、③健康状態を基に判定し、基準点を下回った場合において、その後実施する重点指導研修においてもなお改善が見られない運転士とし、(2)運転技術等が不適格でその職責を果たすことができない場合は、再三の乗務員研修等の効果がみられず、その後実施する重点指導研修においてもなお改善の見られない運転士とする。

次に手続きとして、分限処分として実施する場合において、(1)高齢運転士については、今年度は、既に一部の手続きは進めているところではあるが、3月頃に特別研修(5日間)を実施し、5月1日には、新制度による整理員として配置していくこととする。令和6年度以降は、年末の12月頃には手続きを開始し、4月1日付で配置していくこととする。(2)運転技術等が不適格でその職責を果たすことができない運転士については、手続きは高齢運転士と同じであるが、令和6年4月以降は随時実施することとし、4月前から手続きを開始

し、高齢運転士と同様の手続きを経て整理員として配置していくこととする。これについても「交通局における継続的な指導を要する職員への対応要綱（概要図）」を変更し、あらかじめ手続きの透明性は図っていく。

次に、現在の整理員の取り扱いであるが、本来の運転士としての職責を果たしていないことについては、現在の再任用職員として整理員の業務に従事している運転士についても同様であることから、令和5年度の手続きについては、現在の整理員も対象として加えることとする。

なお、今回の制度導入にあわせて、整理員の業務に従事する者で勤務成績が優秀な職員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、市バス運転業務への再配置を認めることとする。

- 【組合】 高齢運転士の乗務可否を判断して非乗務ポストに配置していることを否定するものではないが、定年延長実施にあたり、市労連交渉の中でも労使で確認している「加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種について、職務の見直し・配置転換など働き続けられるための環境整備に努める」こととしており、当局からその説明が行われていない。運転士から降ろすことばかり検討するのではなく、まじめに働いている高齢運転士が安心して働けるポストを早急に考えるべきではないか。
- 【当局】 令和4年8月5日の市労連交渉の回答では、「現職と同等の職務と責任の下で勤務することを基本」とお答えしている。現在、交通局の各職場では欠員も多く発生している状況であり、まずは、現職と同等の職務と責任の下で勤務していただきたいと考えている。なお、個別の事情については、所属を通じてお聞きし、可能な限り対応していきたい。
- 【組合】 市バス運転士として長年勤務してきたものの、退職前に事故を起こしてしまい、乗務不可と判断された運転士もいる。運転士不足のなか、こうした職員の努力も評価せず、数字だけで乗務不可と判断するのはどうかと感じる。
- 【当局】 乗務不可の判定後に重点指導研修の実施を予定しており、改善効果が確認されれば、引き続き乗務していただくことを考えている。また、以前から要望いただいていたが、一旦、整理員として配置されたのちにも、希望者に対して特別選考を実施することで、市バス運転業務への再配置の道筋も作りたいと考えている。
- 【組合】 ターミナル整理員の処遇について、職員の生活もかかっており、1級格付けとするのは厳しすぎる提案内容ではないか。
- 【当局】 現状、乗合自動車運転士は2級から4級までの職員が在職している。一方でターミナル整理員の業務は、市バス運転業務と比較すると、軽労業務と言わざるをえず、1級格付けとせざるを得ない。ご理解をいただきたい。
- 【組合】 現在の整理員の取扱いとして、再任用職員は対象に加えるとしているが1級格付けにするのか。また、現在、会計年度任用職員の方も業務に従事しているが、どのように取り扱うのか。
- 【当局】 再任用職員も整理員の業務に従事する者は1級格付けとせざるを得ない。会

計年度任用職員は欠員時に臨時的に配置しているものであり、継続的な雇用は想定していないが、今後新たに契約する場合は、1級格付けとする。

【組合】 60歳以上の高齢職員も生活をしていく上で、最低限の給与は必要である。特に暫定再任用時の1級の給料月額が大きく収入が減少することとなる。この点も踏まえ、もう少し職員に寄り添った内容になるよう再検討を申し入れる。

【当局】 持ち帰り上司と相談する。

【組合】 最後に、既に手続きを進めているところもあると言われるように、提案についてはあまりにも拙速すぎる。職員に対して十分な周知が図れない。このような提案が続くようなら、当局を信頼することができなくなる。健全な労使関係を築くのであれば、十分に協議する期間を設けるよう申し入れておく。

今回の提案内容については、一度持ち帰り協議する。

【当局】 あわせて上司に報告しておく。