

団体交渉（令和4年7月11日 17:30～18:30）

（メンバー）

当局 局長、担当局長、副局長、副局長、高速鉄道部長、職員課長
組合 委員長、副委員長、書記長、書記次長、会計

（場所）

御崎Uビル1階大会議室

（要請項目）

1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について
 - (1) 新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通しについて
 - (2) 料金改定について
 - (3) 人材の確保・育成について
 - (4) 給与カットの見直しについて
2. 公共交通のあり方について
3. 北神線の一体的運営について
4. 公務員の定年延長について
5. 現業職5級への昇格について
6. 36協定の遵守と改善基準告示について
7. アルコール検査について
8. 営業所の管理委託について

【組合】

日頃から、職員の労働条件や労働安全衛生など、ご尽力いただき感謝申し上げます。それでは、組合から、8項目の要請をさせていただきます。

新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通しについて

新型コロナによるパンデミックも、はや2年半が経過したが、未だに終息の気配は見えてこず、最近では増加の傾向である。この間、全国の公共交通事業者は、人口減少等による厳しい経営状況に加え、新型コロナの拡大に伴う移動の自粛等により、過去に例を見ない規模で輸送需要が減少しており、事業の継続が危ぶまれるような極めて深刻な経営悪化に陥っている。コロナ禍のなかで策定された「神戸市営交通事業経営計画2025」に関しても、当初予想の収支からは大きく乖離してきていると思われるが、新型コロナによる経営計画への影響については、どの程度出てきているのか。また、その影響に対する今後の対応について、当局としての考え方を聞かせてもらいたい。

料金改定について

長引くコロナ禍により、全国の公共交通機関の利用者は大きく減少し、赤字となる事業者が多くなっている。そんななか、JR東日本は2023年3月から山手線を含む首都圏の一部区間の鉄道運賃を一律10円値上げするとしている。また、京都市交においても、コロナによる影響を受けて策定された中長期の経営計画のなかに地下鉄で7%程度、市バスで8%程度の運賃値上げが盛り込まれている。

一般の消費者物価の動向を見ても、昨年からのエネルギー価格の高騰をはじめ、今年に入ってから円安やウクライナ情勢を受けての物価上昇が続いており、今だからこそ料金改定に対する市民理解も得やすいのではないかと感じている。将来にわたって事業を維持していくためにも、神戸においても、経営計画2025の見直しの一環として、市バス・地下鉄ともに必要な料金改定を実施すべきと考えるがどうか。

人材の確保・育成について

全国的な傾向として、交通事業に従事しようとする者が少なくなり、神戸市交通局においても、バスの運転士や整備士、地下鉄駅掌や技士などの新規採用の募集をかけても応募者自体が少なく、一定の水準に達した人材を確保することが困難な状況が続いている。このような状況を受けて、市バス部門では、昨年度から大型二種免許取得見込者の採用に踏み切り、今年度の新規採用募集からは、市バス・地下鉄ともに学歴要件を撤廃し、大学卒でも受験可能とするなど、門戸を広げて対応してきているが、未だに十分な受験者数を確保できていない状況である。

地下鉄部門では、一般行政職員にも現場経験を積ませたうえで事務部門に配置するといった「交通事務」の新規採用など、新たな施策も進められているが、継続的にお客様と相對する業務に従事するのは、バス運転士や地下鉄駅掌・車掌・運転士といった現場職員であり、安全・安心な運行を下支えするのは、自動車整備、電気・

機械、保線といった技士職である。

こういった現場職員が不足するのは、勤務・労働条件の悪化が大きな要因ではないかと感じており、持続可能な地域公共交通の実現にむけ、当局として勤務・労働条件の向上に努めるべきだと考えるがどうか。

給与カットの見直しについて

2017年の対局団体交渉において、交通局採用職員の給与カットについて労使合意し、2018年4月から5%減額を実施し、2023年4月からは10%減額を確認している。こんななか、2020年12月の対局団体交渉では、現業職給料表の導入について労使合意し、2021年4月から現業職給料表の見直しが行われた。2017年の給与カットの交渉時点では、すべての職員に一般職給料表が適用されることを前提としたものであり、その後の現業職給料表の導入によって、その前提条件は大きく崩れてきている。

現在のウクライナ情勢をはじめ、円安やエネルギー価格の高騰など、大幅な物価上昇が懸念されるなか、これらが組合員の日々の生活に大きく影響することは必至の状況である。よって、来年2023年4月からの交通局採用職員の10%の給与カットについては、当面、見送ることを申し入れる。

公共交通のあり方について

今年の5月に神戸市会の「未来都市創造に関する特別委員会」から、市長への提言書が提出されている。その提言書の中には、「公共交通のあり方」に関する項目があり、1番目に「公営交通の機能の見直し」について書かれている。すでにその内容については把握されていると思うが、「政策路線」・「民営化路線」・「市直営路線」と3つに分類したうえで「政策路線」は市で責任を持って運営することなど、「神戸ダイバーシティ交通」の実現を目指すべきとされている。また、公共交通の運営は単なる経費や収支の問題だけでなく、地域への投資であることを強く意識し、公営交通への新たな公的補助制度を設けるべきと言及されている。

今回の特別委員会からの提言内容について、交通当局としてどのように受け止め、どう対処していくつもりなのか見解を伺いたい。

北神線の一体的運営について

新型コロナによるパンデミックが始まった後の2020年6月に北神急行が市営化された。それにより、谷上～三宮間で550円であった乗車料金が280円へと半額程度に低減され、北神線を利用されるお客様にとっては、大きなメリットが生まれている。しかし、一方で以前の乗車料金でも経営が成り立っていなかったなか、コロナ禍によるお客様の減少もあるが、市営化による乗車料金の低減により、さらに厳しい経営を強いられることとなっている。

今後、現在委託している事業の直営化にあたり、組合としても計画的、且つ効率的に実施する必要があると考えており、当局として考えている具体的な計画（案）

等があれば情報共有を図り、関係支部との労使協議を怠ることのないよう申し入れておく。また、県・市からの補助金についても、現行の金額を最低限維持してもらうよう努めるとともに、新たな補助の枠組みを要望することを検討するよう申し入れる。

いずれにせよ、このように事業内容の大きな変更を実施するにあたっては、現場職員の理解と協力が必要不可欠であることは言うまでもない。北神線の一体的運用に際しては、現場職員の意見を踏まえ、十分な協議のもと労使合意に基づいて実施するよう申し入れる。

また、ワンマン運転の実施に関しても、決して一方的に押し付けることのないよう申し入れておく。

公務員の定年延長について

2021年6月、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立した。これを受けて、神戸市労連においても、今年に入って「定年延長に関する勉強会」を開催し、条例制定にむけての協議を進めている。

定年延長に関しては、交通局職員も神戸市に準じた対応となるが、局採用職員のなかでも現業職給料表適用者と一般職給料表適用者が混在しており、定年年齢の引き上げに伴う60歳超の給与水準にも差異が生じることになる。一方で2031年度まで経過措置として残る暫定再任用職員の給与水準は一定であり、60歳以降の常勤職員との均衡という点で矛盾が生じてくる。今後、神戸市において条例化される制度内容にもよるが、60歳超の給与水準については、現行の再任用職員の給与水準を大きく下回ることのないよう配慮してもらいたい。また、定年延長のスタートに際しては、局採用職員に対する給与削減措置については、60歳となった年度末を期限とすることを約束してもらいたい。

あわせて、定年延長は、雇用と年金の接続のための制度であることを踏まえ、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てもらいたい。

現業職5級への昇格について

現業職給料表の導入にあたり、組合から現業職4級から統括班長或いは現業係長（仮称）などの人材を養成し、現業職5級への昇格の道筋をつけることを要請し、当局からは、「現業職については、現在の班長制度や指導職のあり方を含めて、キャリアプランを検討し、そのなかで、5級ポストの新設も研究していくこととしている。また、現業職から転任して就いていただく職である運輸事務職員や運輸技術職員については、より一層、職域の拡大を図り、管理業務や営業業務での活躍を期待するとともに、管理職への登用も積極的に図っていきたいと考えている。」との回答を得ている。

なかなか明るい将来展望を見出せないなか、早急に5級ポストの新設にむけて協

議する必要があると考えているがどうか。

また、現業職から転任した運輸事務職員や運輸技術職員については、より一層、職域の拡大を図り、管理業務や営業業務での活躍を期待する、としているが、局採用職員の給与減額措置を忘れていないのかと疑問に思っている。一般行政職と同じ業務内容で給与に差が出ることには、組合としても容認できないとの理由から、一昨年の団体交渉において、「職員のモチベーション維持と、少しでも局財政負担を減少させることを目的に、一般行政職員も交通局から支給する給与は局採用職員と同様に削減を行い、削減前の給与との差額を市長部局（一般会計）に負担してもらうことを行財政局に強力に働きかけてもらいたい。」と申し入れを行っていた。その後も同様の主旨は伝えていると思うが、全く進展はない。現行の給与減額下においては、職域拡大について再考すべきと考えるがどうか。

36 協定の遵守と改善基準告示について

交通局においては、法に基づいて労使で「36 協定」を締結して時間外労働を行っている。36 協定締結にあたっては一般則を適用し、月 45 時間の原則を上回るのは、年 6 回までの年 630 時間の範囲内で延長ができると定めている。

そんななか、昨年の団体交渉において、本来必要であるはずの 36 協定の枠外協定も組合側に提出されていないことを指摘し、今後、時間外労働の実績管理と延長する場合の届け出を徹底するよう申し入れていたが、この 1 年間の実績管理及び延長の届け出状況についてご報告願いたい。

次に、改善基準告示について、働き方改革関連法が成立した際の附帯決議に基づき、現在、厚生労働省の「自動車運転者労働時間等専門委員会バス作業部会」において改正議論が進められている。拘束時間に関しては一定評価できる内容となっているものの、勤務終了から次の勤務開始までの「休息期間」（勤務間インターバル）について、厚生労働省は、当初、原則 11 時間とする案を示していたにも拘らず、経営側の反対を受けて、原則を 9 時間として 11 時間を努力義務とする追加案を提示するに至っている。この休息期間は、睡眠だけでなく往復の通勤・食事・入浴などに費やされる時間であり、自動車運転者が睡眠のために費やすことができる時間は必然的に休息期間を大きく下回ることになる。現行の改善基準告示での原則 8 時間の休息期間では睡眠時間が 4 時間未満となると言われている。

改善基準告示の見直しは、2024 年 4 月施行の予定となっているが、EU 諸国ではすべての労働者に対し、24 時間ごとに休息期間を最低 11 時間とするために必要な措置を設けることとされている。この国際基準に準じて十分な睡眠時間を確保するためにも、安全・安心を第一に考えるべき公営交通事業者が率先して、努力義務である 11 時間の休息期間を基準に事業運営を図るべきと考えるがどうか。

アルコール検査について

バス・地下鉄の現場においてはアルコール検査を義務付けているが、その検査においてアルコールが検知された職員は、懲戒、厳重注意等の厳格な処分が下されて

いる。当然、バス・地下鉄に乗務する者が酒気を帯びて乗務することは許されないということは理解している。しかし、バス・地下鉄の現場職員は、乗務することがない者までアルコール検査を実施しているという実態がある。このことは、お客様を安全に輸送するという交通事業者の使命を全うし、職場で一丸となって飲酒運転の撲滅に取り組んでいる証でもある。

たとえ事務職員であっても酒気を帯びて勤務することは許されないことから、今後、交通事業に従事する者の責任として、局長以下、全職員のアルコール検査を実施すべきと考えるがどうか。

営業所の管理委託について

2005 年度から営業所の管理委託が開始されて以降、バス運転士の欠員に対しては、毎年的人员計画において「時限的なダイヤ振り」を実施して対応してきた。その結果、直営の3営業所と管理委託先の営業所を比較して、車両留置台数などキャパシティの面で非常にいびつな形となっているばかりか、回送ロス等も出てきている。最近では、中央南・清水ヶ丘といった新たな管理委託先も加わっているが、これは運転士の欠員を補充できていない当局の責任によるところが大きい。本来ならば、毎年的人员計画のなかで確認された必要となる運転士数を当局が責任を持って確保し、時限的なダイヤ振りを解消していくべきであり、安易なダイヤ振りは当局の怠慢と言わざるを得ない。

今後は、各営業所の平準化を図り、これまでの間に時限的にダイヤ振りを行った直営営業所の乗組数の回復にむけて、継続的かつ計画的な新規採用に努めることを申し入れる。

【当局】

それではまず局長の方から現状を説明させていただく。

新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通しについて

平素より、新型コロナウイルスの感染拡大防止に細心の注意を払いながら、最前線のエッセンシャルワーカーとして、そして市民生活に不可欠である「市民の足」として、日々、市バス・地下鉄の安全・安心な運行に努めていただいている、現場の皆様のご尽力にこの場をお借りして御礼申し上げます。

ご指摘のように、交通局が置かれている状況は、少子高齢化という構造的な問題に加え、新型コロナウイルス感染拡大に伴う新たな生活様式により、働き方や集客イベントのあり方等が変化したため輸送人員が減少しており、令和元年度と比較して、令和3年度は、市バスで21%、地下鉄で16%の減少となっている。損益についても、自動車事業では18億円、高速鉄道事業では44億円の赤字を想定しており、危機的な経営状況となっている。

「新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通し」についてのお尋ねであるが、昨年度からスタートした「経営計画2025」において、コロナの影響は計画策定

時より一層深刻なものとなっており、今後の収支見通しについても大きく影響を与えている。自動車事業については、収支悪化による資金不足分を補填するために発行した特別減収対策企業債の額が当初の想定よりも増加しており、その償還が令和6年度から始まるが、計画時よりも累積資金不足額が大きく増加し、このまま放置すると経営健全化団体への転落も避けられない極めて厳しい経営状況となっている。高速鉄道事業についても、コロナの影響の長期化に加え、電気料金や材料費の高騰の影響もあるなか、ホームドアや新型車両の導入等による大型の設備投資を行っていることから、収支の悪化を見込んでいる。

今後の対応については、まずは「経営計画 2025」に盛り込んだ、職員や車両の稼働率の向上、職員の給与体系や給料表の見直しといった経営改善策を完全実施するとともに、更なる経営改善策を検討・実行することが必要となっている。具体的には、市バスにおいては、令和4年4月には、新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえたご利用状況に応じた減便を実施したほか、神戸駅前市バス案内所の廃止も行ったところである。

また、地下鉄においても、今後、西神・山手線のワンマン化や将来的には遠隔監視システム導入による駅業務の体制見直しなど、着実に経営改善策に取り組んでいく必要がある。

いずれにせよ、交通局が一丸となって現場の皆様と連携を取りながら、一人ひとりが当事者意識を持って行動し、まずは「経営計画 2025」の完全実施に向け取り組んでいきたいと考えている。

料金改定について

次に「料金改定」についてだが、最近の報道等によると、全国的にバス会社や鉄道会社において、新型コロナの影響などを踏まえて、運賃改定の報道があることについては、承知している。なお、事例としているJR東日本の10円値上げについては、バリアフリー設備の整備促進のための加算措置であり、JR西日本で予定されている運賃見直しも、京阪神エリアの一部区間に設定している割安な特定区間運賃の見直すものであることを説明しておきたい。

新型コロナ感染拡大やエネルギー価格の高騰の影響は確かにあるが、6月の補正予算において、こうした状況下で運行を継続するために必要な経費の一部として一般会計からの繰り入れをいただいたところである。

交通局としては、先程も述べたとおり、運賃よりも、まずは「経営計画 2025」に盛り込んだ様々な経営改善策を完遂するとともに、更なる経営改善策を検討・実行することにより、持続的に成長できる安定した経営基盤をつくり、将来にわたって事業を継続していきたいと考えている。

【当局】

要請事項のうち、勤務・労働条件に関する項目について回答させていただく。

人材の確保・育成について

職員の採用については、毎年、採用要件の緩和など幅広い人材確保に向けての取り組みをおこなってきたところであるが、令和4年度は、就職活動を行う方に対し、交通局の業務内容をより効果的に伝えるためのツールとして、パンフレットを作成したほか、ホームページの職員募集のページも、イメージが湧きやすく、働いてみたいと思ってもらえるようなページに変更したところである。

また、採用選考を年2回実施することとして、4月には新卒者を対象とした採用選考の募集をスタートし、就職セミナーへの参加、大学等での就職説明会や個別の就職説明会を積極的に展開した。この結果、特に駅係員の採用申込者数は、昨年度の51名から156名へと3倍に大幅に増加した。電気機械技士についても、昨年度の24名から35名へ約5割増となったものの、市バス運転士については、全国的な運転士不足の影響もあるのか、ほぼ前回と同じ申込者数であった。引き続き、秋にももう一度、採用選考を実施し、優秀な人材確保に努めていきたい。

なお、職員の勤務・労働条件については、他の政令指定都市と比較しても、遜色のないものと認識している。

給与カットの見直しについて

令和5年度からの10%の給与減額については、平成29年12月に労使合意したものであり、その後、令和2年12月の神戸市の「労務職給料表」に合わせた交通局の「現業職給料表」の見直しにあたっては、給料減額を引き続き適用することとして、労使合意した経緯がある。

先程、局長が説明したとおり、極めて厳しい経営状況のもと、10%の給料減額など「経営計画2025」に盛り込んだ経営改善策については、着実に実施していく必要があることは、ご理解いただきたい。

公務員の定年延長について

定年延長に関しては、現在、神戸市労働組合連合会において協議を進めており、今後、団体交渉などを経て、各種制度が決まっていくものと考えている。交通局職員の給料表は、「一般職給料表」は市の「行政職給料表」に、「現業職給料表」は市の「労務職給料表」にそれぞれ対応したのものとしており、各種制度についても、同様に対応していくものと考えている。

そのうえで、交通局独自の取り組みである局採用職員の10%の給与減額の定年延長時の取り扱いについては、定年延長時の給料月額や再任用制度における給料月額などを考慮しながら、あらためて提案させていただくこととなると考えている。

現業職5級への昇格について

現在、交通局としては、現場における監督力・指導力の強化に取り組んでおり、課長・係長といった「管理職」とともに、地下鉄においては「助役」の、自動車においては「運行管理者」の育成を図っていくこととしている。それぞれ管理監督者

として求める役割を明確にしていくとともに、必要な体制強化も行いたいと考えており、令和4年度は、地下鉄運輸部門において、組織改正を行ったところである。

この管理監督者のもと、現場においては、「指導職」や「班長」の役割についても、あわせて検討していきたい。

また、一般行政職においては、交通事業の専門性向上を図っていくため、令和4年度には人事異動にかかる庁内公募を実施し、令和5年度には、新たに「交通事務」職の採用を予定しているところである。行政職の職員が駅務員、車掌、運転士を経験し、現業との関係づくりや業務の習得をすることで、その経験を局内で生かしてもらうことを考えているが、現状は、その役割を運輸事務職員や運輸技術職員である職員が担っていただいております、引き続き、交通局の要として活躍いただくことを期待している。

なお、給与減額について、一般行政職員は対象としていないが、一般行政職員が神戸市人事委員会において同一の募集条件のもと競争試験を経て採用されている状況にあることから、市長部局と交通局で給料に差をつけることが困難であるのが現状である。差額についての市長部局の負担については、昨年団体交渉でも申し上げたが、一般会計から多額の基準外繰入金をいただいている現状においては、「まずは交通局の経営努力が必要」と財政当局から厳しく言われている。この点については、あらためてご理解をいただきたい。

36 協定の遵守と改善基準告示について

時間外勤務の縮減についても経営改善策の一つとして取り組んでおり、欠員状態の解消を図るとともに、乗組表や仕業表の見直しなどに取り組んでいるところである。

時間外勤務の実績については、局長以下幹部職員で構成する経営会議の場においても、毎月その状況を共有し、議論している。

延長の届け出については、令和3年7月から令和4年6月までの協定の期間では246件の実績があったと把握しているが、36協定上で求められる必要な手続きについては怠ることがないように所属長に対して周知徹底を図るとともに、今後は、さらに労働基準法の関係法令や36協定の上限を上回る場合に、所管部長や場合によっては局長の事前承認を得ることを徹底していきたいと考えている。

なお、36協定上求められる事前協議及び承認の手続きについては、今後、その手続きの方法について、見直しをご相談させていただきたい。

「改善基準告示」については、令和4年3月に発表された厚生労働省の専門委員会の中とりまとめにおいて、バス部門の見直しの方向が示されており、「1日の休息期間」について、「勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとする。」とされている。

今後、令和4年中に改正がなされ、労働基準法の適用の猶予期限である令和6年4月に施行されるものと聞いているが、改正後の「改善基準告示」を遵守し、各営業所において勤務シフトの作成にあたるように、引き続き、適正な職員配置に努

めていきたい。

【当局】

引き続き、要請事項のその他の項目について現状を説明させていただく。

営業所の管理委託について

市バス営業所の管理委託については、厳しい財政状況の中、総人件費の抑制による経営改善を図るとともに、民間事業者の持つノウハウを活用するため、路線の民間移譲の取り組みとともに実施し、大幅なダイヤ移動・削減を図ってきたものである。

また、最近では、民間事業者が所有・管理する施設に神戸市の営業所を設置する手法で、中央南・清水ヶ丘といった新たな管理委託先を選定し、回送ロスを減らすなど、効率のよい運営を図ってきている。

今後も、民間事業者との連携を図りながら、全体として、市民の足である神戸市バスの路線を維持していくものと考えているが、直営営業所の市バス運転士については、今後の退職者の状況等を鑑み、年齢構成のアンバランスを解消する観点からも、新規採用を続けていきたい。

アルコール検査について

法令等によりアルコール検査が義務化されている市バス運転士、高速鉄道運転士のほか、公用車の運転業務にあたる職員はアルコール検査を実施している。

これらに加え、接客業務である駅係員など地下鉄運輸部門での検査も実施しているところである。

引き続き、厳正なアルコール検査を実施することで、飲酒運転や飲酒によるトラブルにより、市民の信用を失うことがないように努めていきたい。

公共交通のあり方について

今年5月13日に市会「未来都市創造に関する特別委員会」から神戸市長へ提出された提言書「様々な危機にしなやかに対応できる神戸のまちづくり」には、「公共交通のあり方」として、「災害や感染症だけでなく、どのような状況においても柔軟に対応できるよう、公営交通の機能を見直すとともに、地域交通を積極的に導入し、誰もが好きな時に移動できるよう、公営交通と地域交通のベストミックスを目指すべきである」と提言されており、市バスについては、ご指摘のとおり、「政策路線」・「民営化路線」など具体的な分類が示されたところである。

交通局としても、この3月に策定した「データに基づく持続可能な路線バス網の構築に関する基本的な考え方」に基づき、今後予定されている新長田バスロータリー整備に伴う新長田駅を中心としたバス路線の再編など、乗降データを有効に活用したバス路線・ダイヤ編成に向けての検討を進めているのが現状である。

「公的補助制度」については、現在、市バス以外に代替手段がないなど市民生活

に不可欠な路線等については、経営改善促進補助金として、一般会計から既に補助金をいただいているところであり、こうしたことの維持継続も含め、関係部局と連携しながら、これからも公営交通が果たすべき役割である「市民の足」としての市バス運営を進めていきたい。

北神線の一体的運営について

北神線の乗車人員については、コロナの影響はあるものの、北神線市営化の効果としては想定どおり順調に推移しており、当面は減価償却費が多額に計上されることから赤字基調となるが、減価償却費の低減に伴い黒字に転換し、当初の計画通り40年間での収支均衡が図れると考えている。

一般会計からの繰り入れについても引き続き要望していくとともに、沿線のまちづくりと乗客増を図るため、北区や北神地域の活性化をオール神戸市で推し進めていくことをお願いしていく。

令和6年度を予定している北神線の直営化にあたって、仕業の見直しに伴う勤務時間の変更など、勤務・労働条件に関することについては、十分な協議のもと労使合意を得たうえで実施するものと考えており、令和8年度に予定している西神・山手線のワンマン化についても、同様であると考えている。

【組合】

再質問させていただく。

新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通しについて 料金改定について

当局からの回答は、経営改善策のことにしか触れておらず、乗客増・収入増に取り組んでいく姿勢が全くみられない。現場職員の勤務・労働条件に関わる給与や労働時間などは民間水準と言うのであれば、乗客増・収入増への取り組みも民間水準にすべきではないのか。交通局所管の土地を売却して一時的な収入を得るだけでは何の利益も生まない。民間ではその土地を活用し、いかにして収入をあげていくのかを考え実行していくはずである。今のままでは職員のやる気は全くおきず、不安や不満しか出ない。職員に対してもっと交通局の未来をみせて、職員のモチベーションを向上させる施策に取り組むべきであり、乗客増・収入増にむけた新たな取り組みについて何か検討しているのかお聞かせいただきたい。

人材の確保・育成について

快適な職場環境づくりでは、労働省労働基準局長が都道府県労働基準局長に対し、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針について」の通達を出しており、その中で、「労働者が疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境を形成していくことが重要である。」と明記されている。

特に、作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設・設備の設

置・整備に関して、多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくよう明記されている。

1日の業務終了後に、洗身施設を利用し体の汚れや汗を洗い流し、心身ともにリフレッシュすることで、疲労やストレスの軽減にもつながる。現在、当局が通知している内容は逆行していることではないのか。

各職種ともに女性職員も募集しているが、駅係員以外の職種においては応募すらない状況であり、ましてや、洗身設備の使用に関しても、現状を知れば応募してくる人は皆無ではないか。当局として、本当に人材確保する気があるのか疑問でしかない。

交通局に従事する現場職員のすべての業務は、お客様の安全・安心に繋がっており、職員の健康維持はもちろんのこと、心身のケアが必要不可欠である。そういった観点からも、洗身設備の使用方法も含め、運動施設の整備など、あらためて検討するよう申し入れる。

36 協定の遵守と改善基準告示について

36 協定の事前協議及び承認の手続きについて見直したいとの回答であるが、現在の手続きは、職員の健康管理を行うために最低限必要である。特に出勤職場では、人により超過勤務時間の差が激しく、公出・加勤を全くしない人もいる。この状況に対し、これまでの間、管理職が平均的な超過勤務になるよう指導や対策を講じたこともなく、特定の人が45時間を超えるような状況であり、手続きを見直すことはできない。

36 協定の遵守は当然の事であり、違反すれば労基法を違反することになるため、当該の管理監督責任者に対しては厳正なる処分を科すようあらためて申し入れておく。

アルコール検査について

法令等に関係のない、駅係員などが接客業務を理由にアルコール検査を実施させているのであれば、管理職を含め本庁勤務者でも、業者やお客様などと接客するはずであり、アルコール検査を実施することは当然であるのではないか。

営業所の管理委託について

近年では、中央南（神姫バス）や清水ヶ丘（山陽バス）といった新たな営業所も展開して管理委託を行っている。それらにかかる委託料については、受託する事業者によって大きな差があるという実態があり、高額な委託料を支払っているのではないかと組合からも指摘させてもらっていた。

多くの組合員を転任させて営業所の管理委託を行ったのは、財政的な要因を解消し、「改善型地方公営企業」として事業の維持・存続を図ることが目的であり、委託料が高額となれば管理委託をする意味が薄れてくる。

今後は、委託先の運行ダイヤや乗組数に対して一定の基準を設けて、いかなる受託事業者も同等の委託料となるよう努めてもらいたい。必要とあれば、組合としても基準作成に対しての協力は惜しまない。

【当局】

再質問に対して 36 協定の項目に対しては申し入れとして承る。その他の項目については、順に説明及び回答をさせていただく。

新型コロナによる経営計画への影響と今後の見通しについて 料金改定について

乗客増・収入増対策は、安定的な経営基盤の確立には、経営改善の取り組みとともに、重要な取り組みであると考えている。

令和4年度の新たな取り組みとしては、市街地中心部における新しい市バス利用方を提案するため、三宮都心部の概ね半径1kmの圏内において、ICカードでご乗車いただいたお客様誰もが均一料金110円となる実証実験「三宮・エリア110」を始めたところである。

また、市バスICカードの2タッチデータを活用することにより、「ご利用状況の見える化」を進めるほか、令和3年度に策定した「データに基づく持続可能な路線バス網の構築に関する基本的な考え方」に基づき、乗降データを有効に活用したバス路線・ダイヤ編成に向けての検討を進め、乗客増につなげていく考えである。

さらに、地下鉄ポイントサービスの導入検討などを行うほか、摩耶山・六甲山等への輸送力強化、兵庫津ミュージアムやこべっこランドのオープンに呼応した海岸線の乗客増対策など、民間事業者や沿線地域の企業や店舗と連携したイベントの実施など沿線の活性化や乗客増加対策を検討・実施していく。

一方で、コロナ禍においてイベントの実施が難しいことも考慮して、オリジナルグッズや廃車部品の販売チャンネルを拡大してきており、引き続き、インターネットでのオンライン販売や、谷上・名谷・西神中央の各駅に設置した自動販売機での販売も行っていく。グッズでは、特に、4月に販売を開始したオリジナルトミカ「神戸市バス」は、抽選販売の告知で反響が大きかったことから、急遽、増産を決定し、あらためて販売することを予定している。

このほか、広告料収入の拡大に向けて、新たに広告総代理店となった広告専門事業者といろいろ挑戦を行っていくとともに、例えば乗客数の多い三宮駅やJRと連絡する新長田駅において、デジタルサイネージの設置を行い、広告料の増収を図るとともに、デジタル広告媒体の拡充と価値の向上・駅の魅力向上に取り組んでいきたい。

そして、これら取り組みに対して、職員一人ひとりが具体的な提案や参画ができる機会も積極的に作っていくことで、職員のモチベーションアップにもつなげていきたい。

人材の確保・育成について

「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」については、労働安全衛生法第七十一条の三第一項の規定に基づく指針であり、その措置については、前条である労働安全衛生法第七十一条の二において、努力義務とされている。

令和4年2月18日に発出した職員課長通知「洗身設備の適正利用について」は、洗身設備設置の趣旨とともに、経費節減の観点から、適正な利用を徹底する通知である。交通局のおかれている厳しい経営状況を踏まえ、利用方針については、ご理解いただきたい。

アルコール検査について

現状のアルコール検査を続けていくことで、先程も述べたとおり、市民の信用を失うことがないように努めていきたいと考えていることから、本庁勤務者への対象拡大は考えていない。

営業所の管理委託について

営業所の管理委託については、公募による提案競技を実施し、市バス営業所管理受託候補者選定検討委員会での意見を踏まえ、受託者を決定している。

選定にあたっては、あらかじめ委託料を設定したうえでの受託事業者の募集ではなく「安全・安定運行」、「サービス水準」、「地元要件」とともに「経済性」も1つの基準として、委託料そのものも提案いただき、その結果を総合的に評価したものである。ご理解をいただきたい。

【組合】

再々質問させていただく。

人材の確保・育成について

労働安全衛生法第七十一条に努力義務とされているとのことであるが、指針の説明では、「洗身設備を整備するとともに、常時清潔にし、使いやすくすること」と明記されており、洗身設備がない職場に対する努力義務であり、洗身設備がある事業者が使用制限をかけることが、時代に逆行していることである。

また、厚生労働省では「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を、5月1日～9月30日の期間で実施しており、熱中症対策の1つとして、休憩場所の整備が設けられ、その中では、氷、冷たいおしぼり、水風呂、シャワー等の身体を適度に冷やすことのできる物品及び整備を設けるよう明記されている。さらに、昨年度の熱中症による災害発生の中では、車両の運転中に熱中症を発症し交通事故を起こして2次災害に繋がった事例も出ている。

熱中症は屋内屋外問わず発症するものであり、職員の健康管理の観点からも、業務終了後、熱中症にならないようクールダウンさせることも、当局の責任ではない

のか。熱中症による死亡者も毎年 1000 人程度いる中で、もし、そういった状況が起こり、2 次災害まで発生した場合、当局としてどう責任をとるのか。きちんと説明していただきたい。

【当局】

熱中症対策については、「新型コロナウイルス対策とともに過ごす夏の「熱中症予防」神戸市熱中症予防対応方針」が定められており、新しい生活様式の中での熱中症予防として、マスクの着用などについての指針が示されているところである。

交通局としても、令和 2 年にこの指針が新たに策定された際に、所属長に対して、各職場における業務内容や執務環境を踏まえ、職員が熱中症を引き起こさないよう、リスク点検を行い適切に対応し、各安全衛生委員会においても、より効果的な対策を検討いただくよう職員課長通知を発出したところである。

また、令和 3 年度からは、技術部門における熱中症対策として、空調服の導入や、瞬間冷却剤、塩タブレット、経口補水液の配付も新たに始めたところであり、令和 4 年度も継続していくとともに、運転士など他の職種においても、必要な場合は、同様の対策をとっていきたい。

今後も引き続き、熱中症対策も含め、職員の健康管理については、本庁と現場が十分に情報共有を図りながら、各安全衛生委員会での議論も行い、対策を講じていきたい。

【組合】

要請した内容について、職員の健康管理に関することについては再度、申し入れをしておく。

多岐にわたり回答をいただいたが。満足のいくものではない。本日の団体交渉の内容について、組合員に報告する。