

団体交渉（令和4年11月16日 17:30～18:00）

（メンバー）

当局 局長、担当局長、 副局長、 副局長、 高速鉄道部長、担当課長
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. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について
2. 不当労働行為について
3. 第三者委員会の設置について

【組合】 10月18日に示された「市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査中間報告および今後の対応について」及び「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」に関して、現場職員の意見を踏まえ、3項目について申し入れる。

1つ目は、「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」についてであるが、10月18日に「市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査中間報告および今後の対応について」の説明を受け、その中で「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」についても説明を受けた。

特に、人事・組織運営方針の内容については、現場職員の意見を聞き入れることなく、当局側が一方的に決定したものとなっており、多くの現場職員から不満の声が上がっている。

市労連の「2022年度賃金確定・制度改善の要求について」の高齢期雇用制度に関して、市当局より、「高齢職員をはじめすべての職員が安心して働き続けられるよう、責任をもって適切に対応する」との回答があった。そんな中、交通局では、職員に混乱と不安を与え、モチベーションを低下させる人事異動の方針が示され、第一線で働く職員の事を考えておらず、到底納得できるものではない。

高齢者の視力や体力の低下などは一般的なことであるが、自動車運転士が安心・安全に運行するためには、視力や体力などはとても重要な要素である。高齢職員は目や体、精神の疲労が増す上に、回復も遅くなるため、疲労が蓄積していく。そんな中でも、日々の市バスの安心・安全運行のために、集中力を切らすことなく運行を続けている。そんな日々の努力をないがしろにするような人事・組織運営方針は誰も望んでいない。

今回異動した職員の中で、通常路線研修の期間が短いため、路線を覚える不安、走りなれない道路状況への対応の不安などから、休暇を利用し自らの時間を使って路線を学ぶ職員もいると聞いている。そんな職員がいることを当局は把握しているのか。現場職員がどれだけ不安を抱きながら業務をこなしているか、もっと理解すべきではないのか。

また、支部長2名を含めて組合役員が3名も異動しており、特に、支部長においては、それぞれの所属の36協定の承認・確認を行っており、今回のように急遽異動することとなれば、勤務確保ができない状況を招く恐れもある。勤務確保ができなければ、ダイヤ確保ができず市民・利用者にご迷惑をかけることとなる。36協定を無視して時間外をさせれば、労基法を違反することになり、当然のことながら、当該管理職はそれ相応の処分を受けてもらう必要があると考えている。

いずれにしても、今回示された「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について、現場職員のことを理解していない内容であり、次回の異動時期までに見直すよう申し入れる。

2つ目は、「不当労働行為について」であるが、人事異動や組合費に関する情報開示について、顧問弁護士にも相談してきたところである。市会での発言や議員から

の申し入れがあったからとの理由で、不当労働行為に該当するような対応を平然としてくる当局の姿勢は、断じて許すことはできない。

当局として、不当労働行為を行わないことは当然のことであり、万が一、不当労働行為を行った場合は、組合としてしかるべき対応で対処することは強く申し入れておく。

3つ目は、「第三者委員会の設置について」であるが、今後、第三者委員会を設置するとのことだが、第三者委員会の設置基準はどうなっているのか、また、第三者委員会において、今後どのように対応していくつもりなのか教えていただきたい。

【当局】 平素より、神戸交通労働組合の皆様方には、交通事業の運営について、ご理解・ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、依然として続く、新型コロナウイルスの感染症の拡大防止に細心の注意を払いながら、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感謝申し上げます。

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」は、第三者の弁護士に公平・公正な目で調査いただいたわけであるが、ハラスメント行為及びハラスメント以外の不適切な行為、また、それに対する当局の対応上の問題点が数多く指摘されている。我々が全く把握していなかった事実も含め、多くの実態が明らかにされたと感じている。この調査結果を真摯に受け止め、風通しのよい職場風土や職場環境の確立に向けて、速やかに取り組んでいくこととしているので、皆様にもご理解をいただき交通局一丸となって取り組んでいきたい。

この調査結果では、営業所の実態が、規律をもって安全な運行を行うことを求められる運輸従事員として、また、より高い倫理観がもとめられる公務員としてあるべき姿から乖離していることが明らかになり、市民の信頼を裏切る結果となった。市民の信頼を回復し、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、また営業所職員の皆さん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には、営業所の職場環境の改善は急務であることから、同じく10月18日に「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」を皆様にお示したものである。

この方針で、人事異動については、営業所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行うこととしている。これまで営業所間での人事異動が適時に行われてこなかったことが職場環境を悪化させる一因となっていたことから、今後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いくこととして、11月1日付で異動発令を行ったものである。

交通局にとってこの危機的な状況を労使で認識し、労使がそれぞれの役目、役割をしっかりと果たしつつ、営業所の職場環境の改善を図り、現場職員の皆様が安心してより良く働くことができるように取り組むことで、市民の信頼の回復に努めていきたい。

【当局】 日頃は、市バスの安心・安全な運行にご尽力をいただき、感謝申し上げます。

このたびの「市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査中間報告」では、ハラスメント行為や不適切な行為、また、それに対する当局の対応上の問題点が数多く指摘されている。我々としても認識が不十分であり、甘かったところだと反省している。

「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」については、局内で様々な議論を重ね、方針決定したものであり、ご理解をいただきたい。

市バス運転士の人事異動は、異動当初に乗務研修が必ず必要となることから、乗務研修により営業運行から外れる運転士数を想定し、営業運行に支障のない範囲内での異動を行っているところである。

従前から、営業所間を異動となった場合は、原則、路線研修を2日間行うこととしているが、この度の異動では、石屋川・垂水営業所は3日間、中央営業所は4日間の路線研修を実施している。本人からの申し出により延長して対応している場合もあると聞いている。「休暇を利用し自らの時間を使って路線を学ぶ職員」について、具体的な認識はないが、プロの運転士として日常からそのような心掛けをいただいていることに関しては敬意を表したい。現場職員が不安を抱かないよう、我々、自動車部管理職も一緒になって、この状況を乗り越えていきたいと思っている。

36 協定の手続きについても、現状は理解しており、該当営業所の管理職には日々時間外勤務の状況を注視するように指示しているところである。また、本庁部門も一緒になって時間外勤務の管理を行っている。

今後も引き続き、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、自動車部を任された私としても、現場の皆様と一緒に全力で取り組んでまいりたい。

【当局】 人事異動の方針については、管理運営事項であるので、考え方について説明させていただく。

ご指摘のとおり、市労連の交渉において、「高齢職員をはじめすべての職員が安心して業務に取り組むことができるよう、各任命権者において職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたい」と回答していることは認識しており、特に「定年の引上げに伴う60歳超職員の職務のあり方については、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性や能力に応じた役割を担っていただくこととしているが、同時に、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えている」と回答しているところである。

「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」についても、そのような状況を踏まえ、市バス運転士については、60歳超職員である、再任用職員・会計年度任用職員、いずれも令和5年度より新たに任用予定の者も含むが、これらの職員は異動対象外としたところである。運輸事務職員については、今後、再任用職員が占める割合が大きくなることから、異動後の在籍年数が3年未満となる職員を除き、再任用職員も異動対象としたが、現職職員から優先して人事異動を行うこととしている。

不当労働行為についてであるが、人事異動や組合費に関する情報開示について、労働組合の運営等に対して介入しようという意思はないことは、ご理解いただきたい

い。

労働組合法第 7 条で定める「不当労働行為」については理解しており、行わないことは当然であることは申し上げておく。

なお、組合費に関する情報開示については、市民の代表である議会での指摘を踏まえ、情報提供をお願いしているものであり、回答いただきたい。

次に、第三者委員会について説明させていただく。

今後、設置する第三者委員会は、条例・規程に基づく独立した附属機関である。

設置基準の定めはないが、このたびの第三者の弁護士による調査結果に示された内容の重要性およびその社会的影響の大きさに鑑み、また、より高い独立性、客観的な視点から、交通局に求められる職場環境や組織風土、取り組みの方向性などについて、より深く議論いただくために設置をするものである。

現在、設置に向けて、準備をしている段階である。

【組合】 人事・組織運営の基本方針が示されているが、ここ最近の当局の組織運営について、洗身設備の件から始まり、今回の人事異動に関して、現場の声を聞くことなく断行してきたことで、労使の信頼関係が崩れるばかりか、当局に対する疑念の思いにかられている。このような状況下で、風通しの良い職場環境を築き、職員一人ひとりがモチベーションを高くもって日々の業務に取り組めるとは、到底思えない。

特に、今回の人事異動に関して、職員一人ひとりの意欲向上、技能向上とあるが、無責任極まりない内容である。長く在籍しているからといって、弊害だけがあるものではない。それぞれの営業所には、担当路線があり、危険個所や路線ごとに固有の問題点があり、細かい内容を熟知しているからこそ、質の高いサービスが提供でき、日々の安全運行につながるはずである。今回、一律に長い在籍という短絡的な考えやそれぞれの営業所の個別の事情等を考慮することなく人事異動を行ったことは断じて容認できない。自動車運転士は、一つのミスも許されない非常に繊細な専門職である。それを、プロの運転手だから何処へ異動しようが、安全運行できるという考えは間違っており、現場を軽視しすぎである。

市当局は、職員がその能力を最大限に発揮できる環境づくり、将来有望な人材の確保、頑張っている職員が真に報われる職場環境づくりなどを行っていくと回答しているが、交通局の人事・組織運営方針では、それらのことが全く反映されていないではないか。人事異動については、現場の状況や人材育成を見据えて実行してもらわなければ、現場職員は日々の業務に活力を見いだすことができない。一律的な異動方針では、次の異動を宣告しているようなものである。

もっと現場の声に耳を傾け、思いを共有して、皆から信頼され共感されることが、企業のトップとして求められる資質であると考えます。

今後は、働きやすい環境づくりに向けて、労使一体となって、知恵を出し合い検討を進めるよう申し入れる。

【組合】 営業所間を異動の際の路線研修であるが、1日や2日延ばしたところで、すべての路線や道路状況を把握できるものではない。ダイヤも平日・土曜・休日ある中で、お客様の乗車数や道路の渋滞状況も異なるなど日々変化している。その路線

の研修を3～4日間で終わらせ、研修以降に運転手がミスをすれば、その責任を本人に押し付けるような当局の姿勢はあまりにも無責任すぎるのではないか。安全・安心な市バスを運行していくためにも、少なくともすべての曜日の路線研修が行えるように検討すべきではないか。

また、組合費に関する情報開示については、顧問弁護士と相談した中、文書回答する必要はないと判断している。

【当局】 今後も引き続き、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には、市民の信頼を得ることも重要である。市民の代表である議会での指摘や公平・公正な目で調査いただいた第三者の弁護士調査の中間報告の結果は、真摯に受け止め、また速やかに改善に取り組んでいかなければならないものだと考えている。

今回の「中間報告」における営業所管理運営における問題認識については、営業所管理職や本庁部門が適切に主導できず、同一営業所の在籍年数の長い職員に依存する構造となっていたことである。この背景としては、営業所長の経験や専門知識の不足、常時、欠員を抱えた営業所運営など、当局としても反省すべき対応が多くあったことは認識しているが、人事異動が計画的に実施されてこなかったため、その結果、各営業所において多くの長期在籍職員が存在することとなり、各営業所それぞれの慣行が常態化していることも大きな背景であると考えている。

「人事・組織運営方針」は、その基本方針として、2つの大きな視点を掲げており「営業所における管理監督体制の強化」と「営業所間のルールの一統化」を目指すものであり、計画的な人事異動とともに、営業所ごとの不適切な慣行をなくし、3営業所で統一した公平・公正なルールをもって不断にサービスを提供していくこともその目的としていることはご理解をいただきたい。

ご指摘のとおり、それぞれの営業所には、担当路線があり、危険個所や路線ごとに固有の問題点があり、細かい内容があることは十分に理解できるが、これを交通局全体で共有することで、交通局全体として市民の信頼に答え、質の高いサービスの提供を行っていくようにしたいと考えている。

日々、繊細な注意力をもって運転業務にあたっていることは感謝しており、現場の皆様がプロのドライバーという意識を持っておられることも理解している。

しかし、今回の様々な指摘は、市民の信頼を失う結果につながっていることもまた意識していただきたい。

研修については、先程も述べたとおり、現場職員が不安を抱かないよう、我々、自動車部管理職も一緒になって取り組んでいきたい。

この厳しい局面を乗り越えていくために、現場職員の皆様と我々が一緒に、まさに知恵を出し合っていくことは重要であると考えているので、よろしく願いしたい。

【組合】 先ほども申し入れたが、長期在職者だけが悪いような当局の考え方自体が問題である。長年、プロの自動車運転士として、安全・安心な運行を行ってきた職員を切り捨てるような「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」は話にならない

い。

本来であれば、長期在職者の長年の経験を活かし、各路線の渋滞状況やバス車体の癖などを、新人職員に伝え育成していくように考え、組織の構築を図っていかなければいけないところを全く逆行した方針を打ち出しており、働きやすい環境づくりを目指しているようには思えない。

どの営業所においても、少なからずとも長期在職者は必要であり、その経験を活かした組織づくりを目指すべきである。今回の「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」を継続するようであれば、職員の大多数のモチベーションを下げることとなる上に、高齢職員は肉体的・精神的な疲労が蓄積し、重大な事故に繋がる可能性がないとはいえない。このようなインシデントを防ぐのは当局の責任ではないのか。

【当局】 全国的な運転士不足のなか、長年の経験を有する市バス運転士の皆さんは、交通局として貴重な人財であることは言うまでもなく、その経験を活かして、安全・安心な市バスの運行を今後も支えて続けていただきたいと考えている。

先程もお答えしたとおり、「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」は、営業所の職場環境の改善を図り、現場職員の皆様が安心してより良く働くことができるように取り組むとともに、職員一人ひとりの運転技術及びサービス・マナーの向上を図る人材育成をより一層加速させ、市民サービスの向上を図ることがその目的にある。

本日は、委員長からお話しがあつたほか、多くの意見を皆様からいただいたと認識している。次期の人事異動は令和5年6月を予定しているが、それまでの間に、本日いただいた意見も含め、現場職員の皆さんの声を聞き、よりよい職場環境づくりや人材育成、市民からの信用回復につながるよう、人事・組織運営を行ってまいりたい。

【組合】 次期の人事異動までに、現場職員の声に耳を傾け、風通しがよく働きやすい職場環境となるような人事・組織方針を構築するよう再度申し入れておく。