

部会交渉（令和5年5月1日（月） 17:00～17:30）

（メンバー）

当局 自動車部長、部長、市バス運輸サービス課長、課長、市バス車両課長、中央営業所長、
垂水営業所長、他4名

組合 会計、石屋川自動車支部長、中央自動車支部長、垂水自動車支部長、車両支部長、他
9名

（場所）

神戸交通労働組合会館3階会議室

（議題）

1. 人事異動方針について
2. 新規採用について
3. 懲戒処分の見直しについて

【当局】 まず初めに、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、日々、各々の持ち場で市バスの安全・安心な運行にご尽力いただいていることに、この場をお借りして感謝申し上げます。

1週間余り前の4月21日、「4. 21三宮重大事故」から4年が経過した。我々はこれを決して忘れることなく、改善の努力を続けていく。

4. 21三宮重大事故で、市民やお客様の信用、信頼を全面的に失った我々は、以降努力を続けてきたが、未だ続く事故、昨年来の営業所における不適切事案により社会の信用、信頼の回復にはまだ相当険しい道を進まなければならない。我々は既に「自律的に、自らの力で改善を図る」と宣言しているところであり、これに則って施策を進めている。

今後、第三者委員会からの結果報告により、是正、改善等を行うことになる。そしてそれが自律的に改善等を行うことができる最後の機会であると認識している。

本日、当局施策に様々なご意見やご提案をいただくのではないかと考えているが、何より大切なのは「市民の財産たる公営交通を未来につなげ、神戸のまちの発展に貢献しつづけていくこと」であり、「市民やお客様からの信用、信頼を取り戻すこと」である。この二つを果たせなければ、我々の存在は取って代わられることになるだろう。

この度は、過去との比較ではない、前向きな未来志向の議論を行いたい。過去と比べるのではなく、市民目線で今の社会の動きや我々に対しての社会の評価をしっかりと見ながら、時代の要請に応じた経営を行っていく。このことが、神戸のまちの発展に寄与することを期待される、我々に対する市民の負託に応える唯一の方法だと考えている。

ぜひ、市民に胸を張って議論の中身が説明できるような、実りある場にしていきたいと考えるので、格段の協力をお願いする。

【組合】 有意義な場としていくことについて同感である。それでは、自動車部会として、3項目について申し入れる。

1つ目は、「人事異動方針について」である。

昨年11月に、在籍10年以上の職員を対象に人事異動を実施したが、この異動は、在籍年数が長い職員から順に行われ、勤続25年以上の高齢職員が対象となった。しかし、担当路線や注意すべき事項を一から覚えることに苦労し、心身的な負担が増え、ミスや事故が多く発生するという問題が生じた。このような状況は、安全を最優先する交通事業には相応しくない。異動前の営業所では、細かな危険ポイントを熟知し、地域に密着した乗客サービスや事故防止に役立つ様々な知見が蓄積されていた。事故になるかならないかは正に紙一重であり、リスクを背負って意に添わぬ異動を命ぜられ、事故を起こした運転士だけが責任を問われるというのは到底納得できないものである。

年功順に異動するという機械的な方法は、努力しても意味がないと職員に感じさせ、モチベーションの低下を招くことが明白である。そのため、個々の職員の能力や適性を見て、生かすことができる人事異動が必要だと考えている。

また、ハラスメントの問題についても、職員の異動がなかったことが原因であると指摘

しているが、現在の交通局には直営営業所が3つしかないため、異動しても、ほとんど同じ顔ぶれとなり、異動の効果が限られている。多くの職員が長年にわたり真面目に働いてきたことも事実であり、高齢者の異動は事故防止やモチベーションの点からもデメリットが上回るため、異動方針について見直しを求める。

2つ目は、「新規採用について」である。

バス運転士不足は地域によっては以前から問題となっていたが、都市部でも運転士不足が深刻化し、減便が発生するなどの状況が見られる。京都市交通局でも委託先の撤退により、急遽約100名の正規職員を募集して対応したが、コスト増により赤字が膨らんでいる。神戸市でも委託先の運転士不足により、一部路線の運行や増便ができない事態が発生している。

こうした状況を鑑みると、バス事業の直営縮小化を避け、引き続き事業を継続するためには積極的な新規採用を図りながら、魅力的な企業になることが不可欠である。そのためには労働条件や福利厚生の実施はもちろんのこと、職員を大切にする企業をアピールする姿勢を持つことが重要だと考えている。

新規採用の拡大によって、公営交通としての役割を将来にわたって果たすことができるような人員計画の策定について申し入れる。

3つ目は、「懲戒処分の見直しについて」である。

バス運行中の事故について、当局は、当該運転士の懲戒処分を見直し、厳罰化することによって再発防止に繋がると考えているが、我々はそれが最良の策とは考えていない。事故を起こして平気な運転士はひとりもいない。運転士がもっとも避けたいことである。しかしながら、どれだけ気を付けていても、現在の交通環境では誰しものが事故を起こしてしまう可能性がある。警察の協力のもと、悪質な一般ドライバーへの対策を検討することや身勝手な乗客への対応等、他にもすべき事はあると考える。厳罰化によって、運転士が萎縮し更なる事故を誘発することも懸念される。再発防止策の充実と安心して働ける環境整備がもっとも効果的な解決策だと考えているので、ぜひとも再考するよう申し入れる。

【当局】 1つ目の「人事異動方針について」であるが、まず初めに、昨年10月18日に示した「交通局自動車営業所人事・組織運営方針」について、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された。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ていく局面にあることを理解いただきたい。

この方針は、同日に公表した「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」を受けて示したものである。

人事異動の方針については、管理運営事項であるので、方針作成に至った経緯と考え方について改めて説明させていただく。昨年11月の対局団体交渉でもお伝えしたが、この報告書において中間報告の段階で、営業所での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。

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なるためには、営業所の職場環境の改善は急務であり、同日付で「交通局自動車営業所 人事・組織運営方針」を示したものである。

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、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日付で異動行い、また今年度もこの方針に則り、6月1日付で異動発令を行う予定である。

また、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、11月の異動では、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、6月の異動においても同様の対応を柔軟に行う予定である。

高齢職員の異動については、市労連の交渉において、「定年の引き上げに伴う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。

「交通局自動車営業所 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・会計年度任用職員は異動対象外としている。

様々なご意見はあるだろうが、「交通局自動車営業所 人事・組織運営方針」は、基本方針として、「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」の2つの大きな視点を掲げている。

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をしていることをご理解いただきたい。

【当局】 2つ目の「新規採用について」であるが、ご指摘のとおり全国的にバス運転士不足は深刻化している。市バス運転士採用について、これまでは次年度の事業計画が概ね定まってから、採用選考を実施してきた。しかしながら、令和2年度に学歴要件を撤廃し、大学卒業者も受験が可能となったため、優秀な人材確保の観点から、令和4年度からは全国的な就職活動時期に合わせ、計画的に通年二回の採用選考を実施している。

また、大型自動車第二種運転免許を持っていない方でも受験できる制度や短時間勤務会計年度任用職員の採用を行うなど、幅広い人材確保を進めている。さらに、令和5年度

から大型自動車第二種運転免許を持っていなくても採用選考に申し込むことができる「免許取得見込者」枠で受験し、採用となった方に対しては、大型二種免許の取得に要した費用について、交通局が全額負担する制度を新たに設けることで、更なる採用の活性化を図っていく。

また、全国のより多くの方にバス運転士の仕事の魅力を、採用情報や取組状況について情報を届けて知ってもらうことも重要である。近年では、採用した市バス運転士の中にも、大型二種免許を持っているもののバスの運転業務歴がない前職が教習所指導員やトラック運転手の者もいることから、積極的な広報を行い、潜在的な対象者にアプローチをしていくことにより、幅広い人材確保につながると考えている。

なお、昨年度の取り組みとして、新卒向け採用説明会や転職者向けの採用説明会へ参加したほか、遠方在住者や、都合がつかず採用説明会に来場できない就職活動者へ柔軟に対応できるようオンライン採用説明会についても実施している。また、交通局のインスタグラムなどの広報媒体を積極的に活用し、広く情報発信し採用の強化に努めてきたところである。

今後も、これまでの取り組みを引き続き実施していくほか、採用説明会にもより一層積極的に参加し、幅広く応募を募っていききたい。

また、オンライン採用説明会をさらに充実していくとともに、職員の働く姿や生の声を動画にするなど、よりバス運転士として働く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特設の採用ホームページを新たに作成することにより、インターネット環境を利用して全国に情報発信し、神戸市バス運転士全体の魅力の向上とともに、全国から幅広い人材確保につなげていきたい。

神戸のまちを支える公営交通である市バスの機能を将来にわたって守り続けていくため、その担い手である運転士の確保が必要であることはその通りである。そのためにも、積極的な採用活動を進めていくこととしており、これまで同様、民間の力の活用も含め、都市交通を支える市バス事業の維持を図っていく。

なお、女性バス運転士の採用については、現在市バスの運転手には、女性運転士の採用実績がなく、申込状況についても、平成29年度に実施した採用選考時に申込があった1名のみとなっている。

そのため、女性バス運転士の確保に向けて、令和3年度より「一般社団法人女性バス運転手協会」へ加入し、情報収集に努め、同協会も参画している就職説明会「どらナビエキスポ」へ参加などの取り組みを行い、バス運転士としての就職を希望する女性の意見収集を行ったほか、女性も安心して働くことができるよう、中央営業所に女性専用のスペースを整備したところである。

令和3年度から、「短時間なら働いてみたい」「家事・育児等で長時間勤務が難しい」といった女性バス運転士のニーズにこたえて、短時間勤務の市バス運転士の募集も行っている。

今後の方針については、令和5年度は、さらに積極的に女性市バス運転士を採用してい

くため、女性限定の募集や女性採用枠を創設し、4月20日から募集を開始したところである。

ただし、全国の女性の大型二種免許保有者については、年々増加しているものの、令和3年度においては免許保有者全体の1.81%しかいない状況であることから、今後、女性限定の募集や女性採用枠を創設するが、女性の免許保有者だけを対象に採用試験を実施していくことは、限界があるとも感じており、免許を保有しない女性が「神戸市交通局で働きたい」と思い、採用試験に応募いただけるように、女性運転士となるために、大型二種免許を取得する費用について支援する新しい制度も創設したところであり、引き続き女性市バス運転手の採用についても積極的に取り組んでいく予定である。

【当局】3つ目の「懲戒処分の見直しについて」であるが、我々は平成31年4月21日に重大事故を発生させている。この悲惨な事故を絶対に二度と起こさないために、「安全の礎」といった研修施設の整備や、教育研修そのものの在り方の見直し、また事故そのものの評価の在り方を見直すなど、改善への歩みを進めてきたところである。

重大な結果につながりかねない事故や不適切事案に対して、懲戒処分を行ってきているが、これはまさに懲戒の趣旨である「行為・行動を戒め、自律的改善を促し、より良い執務を実現」することが目的と考えている。

残念ながら、懲戒処分を受けながら再度問題事案を生じるような案件も見られ、厳正な執務によって安全が担保される運輸従事員として、また高い倫理観を持つべき公務員として、より強く自覚を促さなければならない事案も未だ存在している。

他方、不断の努力により優秀な執務を続けてくれている職員も多数おり、これらの職員をしっかりと評価していくことにも取り組んで行く。しっかりと取り組んでくれている職員には評価を、そうでない職員には自律的改善を促すきっかけとしての懲戒処分を、という観点で運用することが必要と考えている。

【組合】申入れに対する回答として、バス運転士の新規採用に関する条件を緩和し、免許取得費用を負担する等、新規採用に関する様々な取り組みが示されている点は、評価したい。一方で、人事異動や懲戒処分についての回答は、残念ながら十分納得できる回答は得られていない。

人事異動については、年功によって全職員を対象としており、どれほど優良な職員であっても、希望していないにもかかわらず異動対象となることに納得していない。

懲戒処分については、厳罰化することで事故の減少に繋がるとは思えない。一定の見直しが必要との認識はあろうが、処分における判断基準が明確にされていない。

この度の議題以外の課題についても、今後も労使での協議を行ってみたい。

以上