

団体交渉（令和6年7月29日 17:30～18:35）

（メンバー）

当局 局長、副局長、副局長、高速鉄道部長、経営企画課課長
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. 「神戸市交通事業審議会の答申」に関連する事項について
 - (1) 「交通局 人事・給与制度改革」について
 - (2) 人材の確保・育成について
 - (3) 経費の削減策について
 - (4) 運賃・割引制度の見直しについて
 - (5) 公営の意義と公費負担のあり方について
2. 局採用職員の給与カットの見直し
3. 北神線の直営化と西神・山手線のワンマン化について
4. 定年延長について
5. 36協定の遵守と改善基準告示について
6. バスターミナル整備と市バス路線について

【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、6項目について要請させていただく。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

2023年6月、神戸市交通事業審議会に対し、「中長期的な経営基盤強化」について諮問を行い、審議会及び専門部会において議論が行われ、11月21日、交通局に対し答申が提出された。それを受けて、その後12月1日に開催された神戸市会の「都市交通委員会」において、市バス事業及び地下鉄事業の総合的な経営基盤強化策を検討するとして、特に市バス事業の危機的な経営状況からの早期脱却のため、運賃改定の実施や各種割引制度の見直し、また、中長期的な経営基盤強化に向けた保有資産の有効活用などの増収策や地下鉄運営体制の見直しなどの経費削減策、市バス路線のシームレス化等のサービス充実、地下鉄海岸線ホームドア設置等の安全対策を検討していく、との交通局の基本的な考え方が示されている。そして、これらの考え方に沿って2024年度交通局予算が編成され、現在に至っていると理解しているが、答申の内容に関連して組合として懸念する喫緊の課題について数点申し入れたい。

1点目は、「安定的な事業継続への前提条件」の中の「組織風土改革」についてだが、今、交通局では中長期的に安定した経営基盤の維持と、交通局が今後新しく生まれ変わっていくために不可欠となる「組織改革」と「人材戦略」の実現に向けて、求められている役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われる人事・給与制度改革に取り組んでいくとしている。しかし、7月1日に行った団体交渉において提案及び説明された「人事・給与制度改革について」では、やる気や能力のある職員にとってメリットのあるものとなってはいるが、キャリアプランを導入するためのベースとなる人事評価に関して、現行の管理職の能力では公正・公平かつ正確な人事評価が実施できるとは到底思えない。正当な人事評価を行うことができる管理職を育成することが先ではないかと考えている。また、現業職給料表導入の際の交渉から継続して訴え続けている5級昇格への道筋が示されていないことは問題である。あわせて、自動車部では主任技士・乗務主任・乗務副主任、高速鉄道部では師範運転士・グループリーダー・主任運転士が任を解かれた場合に加算されていた号給を引き下げることとは許されない。これらについて当局としての考え方を聞かせてもらいたい。

2点目は、同じく前提条件の中の「人材の確保、育成」についてだが、市バス運転士の採用の門戸を広げるため、学歴要件の撤廃や年齢要件の大幅緩和、また、大型二種免許を有していなくとも受験することができ、採用となれば取得に要した費用を交通局が全額負担する「大型二種免許支援制度」なども実施

してきていることや、女性運転士の採用についても審議会において一定の評価を得ている。しかし、現場から採用後に実施する研修が不十分であるとの声が上がっている。市バス運転手は、少しの事故でも免許の点数が減点されると不安を抱きつつも、事故を起こさないよう安全運転を心がけて、日々の業務を行っている。新規採用者は、その不安がさらに大きく、その不安を少しでも取り除いた上で、現場に送り出すことが重要ではないのか。現場研修も、自動車学校のように、指導員が助手席でブレーキを掛けられるような仕様のバスではなく、指導員からの要請があれば、研修所で再研修を行うなど、「安全・安心」を第一に実施すべきではないのか。

また、研修担当者についても、数年で入れ替わるのではなく、しっかりとした人材を育成すべきではないのか。現状では、あまりにも無責任な対応と言わざるを得ない。

人材を確保すればそれで終わりではない。採用した職員が定年まで安心して働き続けられるように、当局はもっと雇用に責任を持つべきである。「安全・安心」な市バスの運行のため、十分な研修を実施し、トータル的な人材の確保・育成を行うよう申し入れる。

3点目は、「経営基盤強化に向けた今後の経営の方向性」の中の「経費削減策」についてだが、更なる効率的な運営のため、従来、進めてきた市バス営業所の管理委託におけるコスト面について、再点検することが重要だと言われている。また、地下鉄事業においては、莫大な更新工事にかかる経費の縮減が前提となるとして、予定している更新工事について、その必要性そのもののほか、その水準など、改めて見直しが必要だと言われている。これらに関して、当局としてどのように進めていくつもりなのか聞かせてもらいたい。

4点目は、同じく今後の経営の方向性の中の「運賃・割引制度の見直し」についてだが、路線バスや鉄道には費用増加分に対する追加運賃である「サーチャージ」は認められていないが、燃料費や人件費の上昇について、経営努力のみで吸収、対応することには限界があることは明らかであるとして、市バス事業について、現状で想定される前提のもとで算定すると、少なくとも30円程度の改定を行うことが必要との考え方が示されたが、今年10月に改定されるのは20円に止まっている。この答申を受けて、当局ではどのような議論が行われ、20円の料金改定を議会に上程することとなったのか、その経緯をお聞かせ願いたい。また、地下鉄関係では、バリアフリー設備の新規設置経費には国による補助制度が用意されているものの、維持管理及び更新経費には制度が用意されていないとして、今後の高齢化社会の進展を踏まえ、交通局においてもバリアフリー料金制度を導入し、適切にバリアフリー化を進めるべきとされており、当局においても導入に向けて早急に検討を進めてもらいたい。運賃の各

種割引制度については、答申に示されているように、利用促進に資する割引制度は継続すべきであるが、増収効果を十分に確認できない安易な割引は、正規運賃を収受する機会を自ら放棄していることから、公平性の観点、適正な負担という観点からも、各種割引による効果をしっかりと検証し必要な見直しを行ってほしい。

5点目は、「公営の意義と公費負担のあり方」についてだが、公営の「意義・役割」として、公営企業は、民間企業だけでは解決が困難と思われる多様な社会的課題の解決に率先して応えていこうとするところに存するとまとめられ、まず今この足元の状況を乗り越えるために実施すべきこととして、市民生活に必要なが維持していくことが困難な路線など、路線ごとの性質を改めて整理し、この社会変容が進む中で、公費負担を行うべき支援対象路線の見直しを行うべきではないかとされている。新型コロナの影響を受けたここ数年間は多額の「経営改善促進補助金」を一般会計から繰り入れてもらっているが、これら補助金の更なる増額を求めてほしい。合わせて、「特別減収対策企業債」の償還に関しても、一般会計からの補助の拡充を求めてほしい。

2. 局採用職員の給与カットの見直しについて

交通局の厳しい経営状況のもと、2018年4月から局採用職員の給与5%カットを実施し、その後、2021年4月には現業職給料表の導入、2023年4月から給与10%カットを実施している。これらはすべて労使合意の上実施してきたものだが、2023年4月からの10%カットについては、一般行政職と同等の給料表であることが前提であり、2021年4月の現業職給料表の導入によって、その前提が崩れてきている。また、3年半以上にわたるコロナ禍やウクライナ侵攻による原油高、円安による物価高騰などにより、組合員の生活は極めて厳しくなっている。現在、「人事給与制度改革について」の交渉を行っているが、これは中長期的に安定した経営基盤の維持と、交通局が今後新しく生まれ変わっていくために不可欠となる「組織改革」と「人材戦略」の実現に向けて、求められる役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われる人事・給与制度改革に取り組んでいくというものとなっている。「組織改革」や「人材戦略」が新生交通局誕生のための重要な要素であることは否定しないが、そこに働く多くの職員の生活が困窮し続けるのであれば何の意味もない。審議会答申の中の「人材の確保、育成」においても、給与水準の引き下げ（給与カット）という判断そのものは大きな決断であったと考えたとしながらも、給与カットを前提とした給与体系のあり方については、安定的な人材確保の観点から致命的になりかねないとはっきりと示されている。すべての職員が現状を認識したうえで、この制度改革を理解し、キャリアプランに沿ってステップアップしていこうと意欲を持てるようにするためにも、給与カットの見直しについて、局長の英断を

求めたい。

3. 北神線の直営化と西神・山手線のワンマン化について

2024年3月17日に交通局の地下鉄運転士が谷上までの乗務を開始し、北神線の直営化がスタートしている。運転士は全く初めての路線をワンマンで担当することとなったわけだが、新神戸～谷上のトンネル区間の走行はもちろんのこと、始発列車の出庫や終発列車の留置など、担当する運転士は十分な研修期間を与えられず実施しており、見切り発車の感が否めない。昨年 of 団体交渉で当局からは「直営化は令和6年4月に予定しており、直営化後の体制はようやくまとまってきた段階である。」との回答があったが、実際に直営化されたのは3月17日と2週間前倒しされている。2週間程度の前倒しは特に問題はないが、直営化に伴って変更となる仮眠時間や時間外勤務など、勤務・労働条件に大きく関わる内容の提案が、直前の3月11日の対局交渉まで行われなかったことは大いに問題がある。当日の交渉においても、組合からは提案が遅くなった経緯を説明することを求め、合わせて、「各職場の会議の場で中途半端な説明を行い、より一層現場を混乱させているだけで勤務・労働条件に関わる肝心な部分を直前に提案してきているのに理解してほしいなどとは話にならない。」と突っぱねている。北神線の直営化の実施に向けては十分な準備期間があったにもかかわらず、このように直前まで労使確認を怠ったという当局の準備不足に対して、組合として改めて厳重に抗議する。

また、3月17日に完全市営化がスタートした時点から、谷上駅での乗務員の仮泊施設では神戸電鉄の営業により、仮眠を阻害されたとして乗務区に報告し、その後も仮眠阻害について上司である乗務区長に再三にわたり訴えたにもかかわらず、まったく改善されることはなかったと北神線を担当する運転士から聞いている。7月に入って仮泊場所の移動という対応策を打ち出したようだが、3か月以上にわたり北神線を担当する乗務員が、既定の仮眠時間を確保できないまま運転業務を行っていたという事実は決して消え去るものではない。3月17日以降、多くの日に仮眠阻害の報告書が上がってきていると思うが、局長はこの事実を把握していたのか。もし、この事実を把握していたのにこれほどの長い期間放置していたのであれば、今後一切「安全・安心」を職員に対して語る資格はない。局長の見解をお伺いしたい。

次に、西神・山手線のワンマン運転についてだが、これまで様々な状況の中でワンマン運転が既定路線のごとく当たり前のように言われているが、これまでワンマン運転の実施について、組合に対する正式な提案は一切なされていない。ワンマン運転は、現行車掌の職務を奪うものであり、勤務・労働条件に関わる重要な課題である。北神線の直営化に向けて、これまで再三にわたり組合から「高速対策委員会」の開催を申し入れたにもかかわらず、無視し続けてきた当局の姿勢は到底容認できるものではなく、このままではワンマン運転は受

け入れられないことを申し入れておく。

4. 定年延長について

2024年4月から、実質的な定年延長がスタートし、今年度61歳となる職員が延長組1年生として、2025年3月末に定年退職を迎えることとなる。それらの職員の多くは定年後も暫定再任用職員として、継続して雇用されることになる。そんな中、昨年 of 団体交渉において、給与カットについては、60歳に到達した年度末までとすることを求め、同時に加齢に伴う身体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を申し入れた。昨年のこれらの申し入れに対しては、十分に対応していただいていると感じているが、2025年4月からの給与に関しては新たな問題が発生する。来年3月末に定年を迎える職員については神戸市の制度により、給与は再任用4級格付けとなり、287,200円となる。しかし、今年度62歳から64歳を迎える暫定再任用職員については、再任用3級格付けの給与253,600円であり、同じ暫定再任用職員でありながら給与に33,600円もの格差が生じることは、職務・職責に応じた給与の概念からも好ましくない。よって、退職時に4級に在級していた者は、2025年4月以降はすべて再任用4級格付けの給与を適用するよう検討してもらいたい。

5. 36協定の遵守と改善基準告示について

ここ数年間、36協定の枠外協定の組合側への提出・届け出をはじめ、延長の届け出件数の推移などについて報告してもらっている。昨年の団体交渉においても、当局は時間外勤務の縮減に経営改善策の一つとして取り組むとして、業務の見直しや新規職員の採用を行い欠員の解消に努めるとしているが、時間外勤務の延長の届け出については、実際にどの程度減ってきているのか。また、今年4月に改正された「改善基準告示」についても、一方的な営業所間異動により通勤時間が大幅に増えた職員も多く存在している中、法で定められた最低限の「1日の休息期間（勤務間インターバル）」では、安全上問題があることは否めない。昨年も訴えたように、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を遵守して事業運営を図るべきではないか。

6. バスターミナル整備と市バス路線について

現在、三宮周辺地区の再整備が進んでいるが、その一つに西日本最大級のバスターミナルの整備がある。現在は1期目のターミナル整備に着手しているが、民間事業者が乗り入れする中・長距離バスの発着だけでなく、将来的な三宮クロススクエアも踏まえて、どのように市バス路線とリンクさせていくのかを考えておく必要がある。市民の生活路線としての利便性を確保していくためにも民間バス事業者に後れを取ることなく対応していくことを申し入れておく。ま

た、新長田駅前のピフレ広場のバスロータリー化が計画され、昨年度の神戸市予算にも設計・調査費として8,100万円が計上されているが、地元においても賛否両論あると聞いている。現時点における都市局交通政策課との協議内容や交通局としての路線・ダイヤ計画等、検討している内容について聞かせてもらいたい。

【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。

平素より、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。

現場で皆さんも肌感覚で感じられているように、お客様の数がコロナ前に戻る状況にはなく、令和5年度とコロナ前の平成30年度の乗車人員を比較すると、市バスで約16%の減、高速鉄道で約4.5%、北神市営化による純増分の影響を差し引きますと約10%の減少で、損益についても、自動車事業では6.3億円、高速鉄道事業では20.3億円の経常赤字を見込んでおり、このままでは、令和14年度の累積資金不足額が両事業ともに159億円と予想される危機的な経営状況となっている。

このような状況の中、昨年11月に神戸市交通事業の中長期的な経営基盤強化に向けた方向性について示された「神戸市交通事業審議会答申」を踏まえ、「安全対策及びサービス充実」、「徹底した経費削減策及びあらゆる資産を活用した増収策」、「運賃改定及び割引制度の見直し」、「情報発信及び地域の共同」の4本柱による「経営基盤強化パッケージ」をこの春に策定し、短期的な観点としての「早急な収支改善」、将来を見据えた「中長期的な経営基盤の強化」に、取り組んでいくこととしている。

一方で、安定的な事業継続を実現していくうえで、「組織風土改革」と「人材戦略」は必須であることから、職員一人ひとりが前向きに挑戦できる職場づくりが重要であり、現場における指導・監督力の適正化をはじめ、頑張った職員が報われるキャリアプランや処遇の見直しも必要と考えており、職員の皆さんが安心して働ける、そして風通しの良い職場環境づくりを進めたいと考えている。

それらを踏まえ、現状の説明をさせていただく。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

(1) 人事給与制度改革について

今年度より、人事評価制度については、「職種ごとの専門性を踏まえた客観的評価基準の策定」及び「被評価者が目標を立てやすく、評価者が評価しやすい役割・目標シートの様式改正」など再構築を行ったところである。

今年5月には、目標設定・期首面談に先立って、全評価者に対し対面による評価者研修を実施し、人事・給与制度改革の意義、人事評価制度の目的や重要性、これまでの現行制度における課題・問題点などを伝え、新しい人事評価制度を適切に運用していくために求められていることを共有した。

期首面談の進め方において、一部課題があったことは認識しているが、今後、期中面談や人事評価、期末面談に向けて、管理職への教育なども含めて、しっかりと面談ができるように進めてまいりたい。

現業職5級昇格についての考え方であるが、このたび方針を打ち出した「人事・給与制度改革」の目的の一つである現場の管理監督体制の適正化を実現するためには、管理職を含め適正な組織体制を構築していく必要があるが、そのためには役割や責任を明確にしたキャリアプランを構築することが必要となる。

現場職員について、自動車部では、市バス営業所におけるこれまで班長職・指導職制度を見直し、現場のまとめ役としての役割を明確化し、組織的な指導・監督力の適正化を図る目的で、昨年度から乗務主任・乗務副主任制度を導入しており、今後、地下鉄の運輸部門や技術部門においても同様の制度を導入する。

そしてそれら現場職員をまとめる役割は、組織のマネジメントを行う課長・係長に加えて、「助役」や「運行管理者」等の運輸事務職員などの一般職が担うことを想定しているため、交通局としては、現場職員のキャリアステップの先にあるのは一般職の管理職であると考えている。

今年度、「交通局 人事・給与制度改革の方針」を策定したところであり、役割を明確にした「キャリアプラン」に基づき、役割を果たした職員を適切に評価していけよう、努めていきたい。

【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。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

(1) 人事給与制度改革について

このたび導入する新班長職等の処遇については、一般職の補助や若手への指導などその「役割」を果たしている職員に報いるためのものであり、従前に比して充実したものであると考えている。

なお、新班長職等として役割を果たしている職員について再任を妨げるものではなく、継続して任命することができることとしている一方で、人材育成の観点から優秀な職員には広く経験してもらいたいと考えており、新班長職等から外れた際には、必要な号給調整を行うこととしている。

2. 給与カットの見直しについて

昨年も申し上げたとおり、10%の給与減額については、2017年12月に労使合意したものであり、その後、2020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を確認して、労使合意した経緯がある。

なお、令和5年度の給与改定においては、初任給をはじめ若年層に重点を置いた改定を行い、若年層の給料月額は最大で1万円を超える増額となったところである。

コロナ禍や原油高、物価上昇は、経営状況にも大きく影響を与えており、冒頭で局長が説明した通り、非常に厳しい経営状況のもと、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を、あらためてご理解いただきたい。

3. 北神線の直営化と西神・山手線のワンマン化について

北神線の直営化に際しては、3月11日の対局交渉において説明させていただいたように、西神・山手線で取り扱っていない、留置線での留め置きや、泊車などの乗務付帯時分を検討するにあたり、実車走行や作業手順作成など、職員が新たな取扱いを正確かつ安全に行うために必要な検証事項に時間を要した結果、勤務・労働条件に係る部分について提案が遅れてしまったことについて、改めてお詫び申し上げます。今後、こうしたことがないよう、スケジュール感をもって進めていく。

谷上駅 SH ビル内仮眠室については、過去に神戸電鉄北神営業部所属運転士が使用していたテナントの一室を引き継ぐ形となり、室内にカプセルベッドを設置していることもあり対応できると考えていたが、直営化後に北神線担当運転士から列車走行時の騒音や振動の発生により仮眠に影響しているとの申し出があった。

これを受け、5月頃から、所属として、恒久的な対応としての周辺施設への移転等の検討や、緊急的な対応としての谷上車庫の活用など様々な検討を重ねてきたが、条件に見合う物件が見つからなかったり、谷上車庫ビルの工事による影響が掴めきれなかったりする状況があり、対応に時間を要したものである。

本年7月から、まずは緊急的な対応として谷上車庫を活用し、一部の北神線担当運転士について、谷上車庫内で仮眠することとした。

今後、谷上車庫において、ビルの改修工事が予定されているが、その影響についても注視しつつ、必要に応じて対応してまいりたい。

西神・山手線のワンマン運転化については、「経営計画2025」のうち、事業戦略「安定的な経営を支える基盤の構築」において、必要なハード整備、準備を進めたいうで取り組んでいくこととしている。

ワンマン運転化にあたっては、ハード面では、西神・山手線全駅へのホームドアの設置は令和5年度に完成済みであり、車両にワンマン運転に必要な機能の追加、車両の停止位置精度の向上、関連する地上設備の改造や設置について

は、令和7年末には完成する見込みである。その後、ワンマン化に向けて必要な習熟訓練を行い、令和8年度の本格稼働に向けて取り組んでいく。

現在、ワンマン運転化に向けた様々な課題について、検討を進めており、方向性が決まった段階で説明を行うとともに、勤務労働条件に係る内容については、必要な協議をさせていただく。そのスケジュールや進め方などについては、しっかりと調整してまいりたい。

5. 36 協定の遵守と改善基準告示について

時間外勤務の延長の届け出件数では、正確な時間外勤務の把握はできないことから、過去3年間の4月から6月の乗合自動車運転士1人あたりの時間外勤務の実績でお示しすると、令和4年度は「34.1時間」、令和5年度は「32.6時間」、令和6年度は「31.8時間」であった。

なお、今年度については、5月17日から25日に開催された神戸2024世界パラ陸上競技選手権大会に係る輸送について、大会前後の練習期間を含め多くの職員に対応いただいたところであり、例年になく時間外勤務が発生した分も含めた時間数となっている。引続き業務の見直しや、新規職員採用による欠員状態の解消などの取り組みを引き続き進めてまいりたい。

また、厚生労働大臣告示である「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」については、令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から施行される。このなかで、「1日の休息期間」については、「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。

この度の改善基準告示の見直しを踏まえて、交通局における昨年度までの勤務体系では、一日の拘束時間や休息時間が一部不適格となる可能性があることから、勤務体系の変更をおこなったところである。

具体的には、直営営業所におけるバス運転士の勤務について、改善基準告示改定前の体制では継続して8時間の休息時間を確保しているものの、9時間を満たしていない勤務ローテーションとなる場合が見込まれたものである。

今般は、勤務体系を大きく変化させることなく、これまでの「第1勤務日を午後勤務、第5勤務日を午前勤務」とする勤務体系を「第1勤務日を午後勤務以外」に設定することで、新改善基準に対応した9時間以上の休息時間が確保できる対応をおこなった。

今般の改善基準告示改正の趣旨は「働き方」や「健康管理」であり、この趣旨を踏まえて対応していく必要があると認識している。生活交通である市バスの運行をこれからも安定して行っていく観点も踏まえて、国や他事業者の取り組みも参考にしながら、勤務ロータリー逆転等、休息時間の拡充につながる施策について対応の検討を進めていく。

【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きます。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

(2) 「人材確保・育成」について

新規採用運転士研修については、性別や職歴経験に関わらず、「新規採用運転士指導要領」に基づき研修を行い、個人毎の研修進捗状況を取りまとめて把握し、必要な場合には研修期間の延長を行うなど、乗合自動車運転士として安全・安心な市バスサービスをご提供することが出来るよう、丁寧に指導を行っている。

新規採用後、技能及び接遇が一定の水準に達し、単独乗務を認めて差し支えないと判断できた運転士に対し、配属先の営業所長、市バス運輸サービス課管理職等、複数の検定員が所定の採点基準に基づき本務判定試験を実施し、合格した者を営業所配属する発令を行っている。

営業所配属以降も営業所管理職及び市バス運輸サービス課による添乗調査等を実施し、その中で追加指導が必要と認められた場合、営業所管理職及び市バス運輸サービス課において必要な指導教育を実施することとしている。

営業所配属以降は、営業所指導員の下でまずは空車で担当する系統の教習、運行経路の把握や各起終点での扱い等所要の教習を経て実車教習に入り、担当する系統、エリアでの運行習熟を行ったうえで、一定水準に達した運転士については所属長による習熟度合判定の判断を経て、単独乗務に至ることとなる。

単独乗務以降も所属において適宜フォローを行い、万一の事故やトラブル発生時には、所属で安全指導研修を行い、さらに所属からの相談により必要ある場合には市バス運輸サービス課で再度教習を行うスキームを用意している。

個々の職員に対する必要かつ十分な指導教育とそのフォローは、市バス運転士として誇りをもって働いていただき、役割を果たして頂く観点で重要な要素と考えており、研修の内容は市バス運輸サービス課研修係が営業所とも協議しながら改善を図るなどバージョンアップを重ねているが、引き続き、幅広く情報収集しつつ、必要に応じて検証や見直しを図りながら、丁寧に細やかな指導教育やフォローアップを行い、運転士本人のスキルアップを図っていく。

(3) 経費節減策について

市バス営業所の管理委託におけるコスト面については、令和5年11月21日付けの神戸市交通事業審議会答申において、「単なる業務委託にとどまらず、民間事業者のノウハウを活用することで、より効率的な運行や乗客増につながる取り組みがなされた場合に、インセンティブを提供するような手法も考えられる」と示されているが、新たな管理委託における視点であると承知している。

当然ながら、市バス事業の経営を維持発展させていく視点で管理委託に係る

費用は関心を持って取り組んで行く項目であり、次期管理委託の提案競技に向けてどのような形がより適切か、また、公営企業として、その様な手法を採用することが可能かどうかについては、次期管理委託の提案競技に向けて、今後検討を行っていく必要があると考えている。

地下鉄事業における投資については、これまで、安全を確保することを大前提とした上で、耐用年数を迎えた設備であっても、現状の状況や、故障が発生した場合の影響範囲などを、より深く検討し見極め、更新時期を延ばすことや、現状の設備をそのまま更新するのではなく、現状の使用状況を高速鉄道部全体で再検証し、廃止すること、または最大限にスリム化、省エネ化することなどに取り組んできた。

また、更新工事の実施にあたっては、できる限り設備をまとめて一括で発注することや、従来の入札方式から民間のノウハウを活用する総合評価方式に変更するなど、トータルコストの抑制に取り組んでいる。

(4) 「運賃・割引制度の見直し」について

交通事業審議会の答申では、「神戸市営交通事業 経営計画 2025」をベースにご議論いただき、単年度収支黒字化を当面の間維持し、安定経営を見込むという観点から、改定額検討の指針として「少なくとも 30 円程度の改定を行うことが必要」や経費削減策などの「今後の経営の方向性」などが示された。

一方で、市バス事業に限らず、運賃の増額改定の検討にあたっては、最大限の企業努力を行ってもなお、不足する部分について、ご利用者にご負担を求めべきと考えている。

そのため、答申の提案も踏まえ、具体的には、市バス運転士や車両の稼働率向上、垂水営業所の支所化等の営業所体制の大幅な見直しによる経費削減や旧須磨営業所跡地の活用などの「増収対策」に取り組むことを前提に、それでも吸収できない「燃料費」や「金利」、「労務単価の増嵩分」などに対して運賃改定を行っていくこととし、20 円の改定としたところである。

バリアフリー料金については、地下鉄においても、非常に厳しい経営状況が見込まれ、今後も「市民の足」として、公営交通を維持していくために、安定的な経営基盤を確立していく必要がある点については市バスと同様である。

交通事業審議会における答申においても「今後の中長期的な乗客数の減少見通し、長期投資計画等を踏まえるといずれかのタイミングでは運賃改定が必要である」との提言がなされている。

ご指摘の地下鉄のバリアフリー料金制度についても、国の補助制度が活用できる状況にはあるものの、適切なバリアフリー化の推進と設備導入ならびに維持管理にかかる財源確保の観点から、あらゆる可能性を否定することなく、引き続き検討を進めてまいりたい。

運賃の各種割引制度についても、答申を踏まえ、市バスでは、通勤定期の割

引率引き下げを始め、「乗継割引」・「市バスポイントサービス」・「PiTaPa 利用額割引」などの割引サービスの見直しを行うこととしている。

また、地下鉄でも、地下鉄ポイントサービス導入に合わせて、「回数券」や「New U ラインカード」の発売を終了するなどの見直しを行う。

今後も、公平性の観点、適正な負担という観点は重要であり、各種割引による効果を検証し、必要に応じて見直しを進めていく必要があると考えている。

(5) 「公営の意義と公費負担のあり方」について

一般会計からは、これまでも公営の意義・役割を果たすために、市バスの不採算路線に対する運行に対して、支援をいただいていたところである。

また、このたびの審議会答申においても、「今この足元の状況乗り越えるために実施すべきこととして、市民生活に必要なだが維持していくことが困難な路線など、路線ごとの性質を改めて整理し、この社会変容が進む中で、公費負担を行うべき支援対象路線の見直しを行うべきではないか。」と示されている。

これを受けて、一般会計負担である経営改善促進補助金の増額について、行財政局と協議を行い、市バス運行の効率化や業務の効率化など自動車事業として最大限の経営改善努力を行うことを前提に、令和6年度予算においては、補助対象路線の見直し等により、経営改善促進補助金を増額いただけたところである。

また、ご指摘の「特別減収対策企業債」の元金償還に対する財政支援については、国に対して、本市独自の要望をはじめ、関係団体を通じて要望を行っているところである。

4. 定年延長について

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう設けられた暫定再任用制度と、2022年度末以前の定年退職者の再任用時における級格付けについては、市全体で進められている制度であり、ご理解いただきたい。

今後も、市全体の制度に合わせて運用してまいりたい。

6. バスターミナル整備と市バス路線について

都心三宮再整備事業は、神戸市として取り組みを進めている事業であり、公営交通として方針を一にしていくものである。これまでも、周辺工事の進捗に伴う交通規制への対応、バス停位置や終点バス停の変更、三宮駅前バスターミナルへのタクシー車両の乗入対応など、走行環境が刻々と変化するなか、特に自動車部の各位には円滑な市バス運営に協力をいただいております。大変感謝申し上げます。

都心三宮再整備事業は、当面の予定としては令和9年度中の完成に向けた、

新バスターミナル1期工事（中央区役所跡地）及び新バスターミナル南側までの歩行者デッキ工事、令和11年度中の完成に向けた、JR三宮新駅ビル工事及びJR新駅ビル南側への歩行者デッキ工事を完了させるべく、関係者との調整のもと事業が進捗されている。

三宮周辺には、64系統、101系統、29系統、18系統、また2系統、92系統、など市民生活を支える公共交通として役割を果たしている多くの市バス乗り入れがある。

これまでも事業の進捗状況、特に市バス運行に影響のある事柄については、事前に都市局から情報提供を受けながら、部内で対応を検討しつつ随時各営業所への情報提供や運営に関する相談を行っている。

都心三宮再整備事業については、神戸市の将来形を見据えた大変重要なプロジェクトであることから、我々が担う公共交通、生活交通としての市バスの役割と機能をより高く発揮しつづけることが出来ることを前提に、実務的な運営について営業所を含めた自動車部内で検討協議しながら、都市局と連携して事業の進捗に参画していく。

新長田駅前広場の整備については、都市局において、新長田駅周辺の交通機能の強化、利便性の向上を目的に、駅前にバスロータリーを整備する計画とされていたが、駅前広場再整備計画を策定した時点から一定の時間が経過しており、その中で周辺状況が変化していることを踏まえ、先般広く市民の声をお聞きするための座談会の開催や意見募集等が行われ、いただいたご意見や新長田駅周辺のまちづくり、交通環境等を総合的に判断された結果、バスロータリーではなく、憩いの空間を中心とした整備内容に変更するとの方針になり、7月19日に再整備方針を広報している。

自動車部としては、新長田バスロータリー整備に関わらず、市バス利便性の向上のため、絶えず最適な路線・ダイヤを検討し続けていくことが大切と考えており、令和6年4月には、新長田駅前を経由するものとして、11系統の板宿からの延伸、丸山地域からの44系統新設、平日通院時間帯に西市民病院への利便を図る69系統の新設などを行ってきたところであり、今後とも現在の停留所配置を前提としてよりご利用につながるバス路線・ダイヤを検討していく。

駅前広場再整備の進捗に合わせ、より市バス利用を誘導できる案内や仕掛けなど、都市局とも引き続き連携しながら対応してまいりたい。

【組合】

再質問させていただく。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

(1) 人事給与制度改革について

人事給与制度改革を実施する上で、公正かつ公平な人事評価制度の実施は必

要不可欠である。それにも関わらず、現場からは、期首面談期間も守れていないし、役割・目標シートに記載していなくてもとりあえず面談させてほしいと言われたとの声を聞いている。そんな状態で人事評価制度を信用できるわけがない。キャリアプランが導入されることになれば、人事評価制度が個人の人生を大きく左右させるものであるという認識が全くない。現場職員が、それぞれの業務でミスをすれば、厳しく指導されたり、処分されたりするのと同様。係長を含めた管理職は、人事評価も業務の一環であり、できない評価者は厳しく指導するか、処分するかさせるべきである。

また、現業職5級についてであるが、給与カットの見直しでの回答において、「10%の給与減額については、2017年12月に労使合意したものであり、その後、2020年12月に「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を確認して、労使合意した経緯がある。」と回答があったが、2020年12月1日に組合から7項目の要求と5項目の提言を行い、その要求項目に現業職5級ポストの新設があった。12月7日の当局回答では、「現在の班長制度や指導職のあり方を含めて、現業職のキャリアプランを検討していく。その中で、5級ポストの新設も研究していく。」と回答しており、それらを踏まえて労使合意してきたものである。都合のいいところだけ、労使合意を持ち出し、要求した内容に対して誠実に対応できなければ、全く信用することはできない。当局の幹部が変わって、労使合意した内容を反故にし、変更するのであれば、すべての内容を見直すべきである。

(3) 経費節減策について

地下鉄事業において、安全確保を大前提としながら、コストの抑制に取り組んでいるとのことであるが、現場職員からは、設備の更新時期を延長するのであれば、故障時などに必要な部品や工具などを用意すべきであるとの声がある。それらを準備せず、どうやって故障などの対応を行うのか。もし、今のままで大事故が発生した場合に誰が責任を取るのか。設備更新の延長などでコスト抑制するのであれば、必要な部品や工具を準備するのは当然の事であり、しっかり調査すべきではないのか。

(4) 「運賃・割引制度の見直し」について

旧須磨営業所跡地の活用などの「増収対策」に取り組むとの説明があったが、これ以外でどのような増収対策が検討されているのか。

また、神戸市交通局で取り組んでいる「KOBE KAWARU ACTION」で地下鉄各駅の大清掃が行われており、駅舎が全体的に美化されることは悪いことではないが、費用対効果も含め、乗客増・収入増対策にどのような影響があるのか。

新長田駅などで大規模改修工事が行われているが、神戸市からの補助額と交

通局の負担はどのようになっているのか。リニューアルによる増収効果はどれくらいなのか？

2. 給与カットの見直しについて

給料表の改定については、市労連交渉で決定していくことであるが、今年も昨年同様若年層に多く配分されることが予想される中、30代後半から50代前半の職員は、ベースアップも少ない中、まだ子育てを行っている世代であり、原油高や物価上昇が重くのしかかり、非常に厳しい生活となっている。

特に、「失われた30年」の間、神戸市交通局のために必死に働いてきた職員に少しでも報いてあげるべきではないのか。国全体が人への投資が必要という意識を持ち、大手民間企業を中心に賃金を上げていく動きがある中で、神戸市交通局はいつまで交通局採用職員の10%カットを行うつもりでいるのか。この状況では、よりよい人材を確保できるわけもない。

国全体で賃上げが行われていても、実質賃金はマイナスとなっており、交通局採用職員はその度合いがさらに大きくなっている。だからこそ、たとえ1～2%だけでも、給与カットを戻し、職員が希望を持てるようにするべきではないか。

5. 36 協定の遵守と改善基準告示について

改善基準告示の趣旨となる「働き方」や「健康管理」を踏まえ、少しでも休息時間を確保できるようにするためにも、住所要件等も考慮した配属も検討すべきではないのか。

勤務間インターバルを9時間確保しても、出退勤時間に1時間以上かかり、睡眠時間が5～6時間しか確保できない現状では、「安全・安心」な運行を軽視しているようにしか思えない。

ローテーションについては、5の出を午後出勤にすれば、勤務間インターバルの関係から、翌日の午前勤務の公休出勤者が限られ勤務確保が難しくなる。また、休日は、家族や友達との時間を過ごしたりするなど、職員の体や心をケアするための時間でもあり、そんな中、晩酌を楽しみに1週間の仕事を頑張っている職員もいる。アルコールチェックを実施している中で、1の出が午後出勤で5の出が午前出勤であるから、休みの日にゆっくり晩酌ができるのである。こういったさまざまな状況をしっかり把握し、現場職員の意見を踏まえた上で、検討するよう申し入れておく。

【当局】

追加質問のうち、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。

2. 給与カットの見直しについて

先ほども申し上げた通り、人事委員会勧告により、民間給与の上昇を踏まえた改定はなされている。また、最近の新聞報道等においても、民間における物価上昇への対応や賃上げの動きを受けて、今年度の国の人事院勧告について、月給、賞与ともに3年連続で引き上げる公算が大きいとされている。一方で、お客様の数がコロナ前に戻る状況にはなく、原油高、物価上昇もあって、危機的な経営状況となっている。

そのため、まずは経営改善を図ることが先決であり、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を、あらためてご理解いただきたい。

5. 36 協定の遵守と改善基準告示について

勤務ローテーションについても同様に「働き方」や「健康管理」を踏まえ、休息時間の拡充につながる施策となるよう、また市民生活を支える市バスの運行を安定的に行う交通局の役割を果たしていく観点も踏まえ、現場での運営状況や改善につながる意見を聞き参考とし、検討を進めていく。

【当局】

引き続き、再質問項目のうちその他の項目について現状を説明させていただく。

1. 神戸市交通事業審議会答申に関連して

(1) 人事給与制度改革について

人事評価については、管理監督者として、あるいは職員の人材育成を担うものとして、係長を含めた管理職の担当業務であることは十分に認識している。

繰り返しになるが、期首面談の進め方について、一部の部署で日程調整の進め方などに課題があったことは認識しており、今後、期中面談や人事評価、期末面談に向けて、管理職へ各面談、評価など一つ一つの業務にしっかり取り組むよう指導、教育していくとともに、しっかりと面談ができるように進めてまいりたい。

また、現業職5級については、人事・給与制度改革の検討に際し、あらゆることを排除することなく検討した中で、今回提示をしたところである。今回お示しした「人事・給与制度改革(案)」のキャリアプラン中で、管理監督者としての課長・係長といった「管理職」とともに、一般職である地下鉄の「助役」、自動車の「運行管理者」の位置づけも明確化し、現場管理監督体制の適正化を図っていくこととしている。

まずは、キャリアプランに基づく、現場の管理監督体制、新班長制度が十分に機能するよう進めていきたいと考えている。今後、必要が生じた場合は、「助役」や「運行管理者」等を担う運輸事務職員、または技術現場で事務所業務を担う運輸技術職員との役割の整理もしながら、引き続き研究していきたいと考

えている。

(3) 経費節減策について

更新時期を延長するにあたっては、現在の状況、故障が発生した場合の影響範囲などをより深く検討し見極め判断しており、単に一律に更新時期を延長しているわけではない。

この見極めにあたっては、各課と十分協議し、復旧方法や復旧にかかる時間、必要な部品や工具の整備状況を聞き取り検討しており、これまでも必要に応じ予備品や復旧材料、専用工具などを整備してきた。

更新時期を延ばす目的は安全確保を大前提とした経費削減であるため、今後も各課と十分連携し、更新時期延長の効果や影響、必要な部品や工具の整備費用などをトータルで検討していきたい。

(4) 「運賃・割引制度の見直し」について

増収策については、旧須磨営業所跡地の活用のほか、伊川谷駅前用地再整備、西神車庫用地の土地活用、名谷駅ビルのリニューアルなど、資産の有効活用を進めてまいりたい。加えて広告事業については、メガシートを新たに商品化し、市バス車両に導入したところである。工夫をしながら増収に向けて取り組んでまいりたい。

「KOBE KAWARU ACTION」の費用対効果の測定は困難であるが、テレビ番組を含む複数のメディアや SNS でも話題になったこと、このプロモーションに関する市民の声もいただいていることから、市民の方の神戸市交通局の取り組みを認知していただくきっかけになり、広い意味ではブランディングの向上となり、市営交通沿線に住みたい、働きたいというインセンティブに繋がるものと考えており、中長期的には非常に高い広告効果があったと考えている。

新長田駅のリニューアルに関する総事業費は令和 3 年度から 5 年度の 3 カ年で約 31 億円、うち一般会計からの出資金は約 6.2 億円となっている。

新長田駅は、開業から 40 年以上経過しており、設備面、建築面とも老朽化の影響が深刻な状況であり、また、地下鉄沿線の価値やブランド力強化の狙いも持って、安全性やお客様の利便性・快適性を向上させるために、全面更新を実施したものであり、交通局にとって必要な投資である。

なお、新長田駅のリニューアルは昨年度末に完了したところであり、また乗降客数については増加傾向であるが、増減への影響は、複合的な要因が関係することから、リニューアルのみの増収効果の算出は困難である。

5. 36 協定の遵守と改善基準告示について

改善基準告示改正の趣旨は「働き方」や「健康管理」であり、この趣旨を踏まえて対応していく必要があると認識していることは重ねて申し上げてお

く。

人事異動の内容は管理運営事項であり、実施の考え方についてお答えする。人事異動にあたっては、局としての「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」に則り、ご家族の要介護状態や育児等の家庭事情にまつわる本人意向や所属へのヒアリング内容も踏まえて配属先を検討している。また自動車部としての配属先はいずれも神戸市内に所在しているものであり、居住地そのものを大きく考慮すべき要素とは考えていない。

これまで同様、家庭状況など、職員の状況を把握しながら総合的に判断していく。