

神戸交通労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月23日（月）15時00分～15時45分
2. 場 所：神戸交通労働組合本部会議室
3. 出席者：（当局）業務改革担当課長、職員担当係長
（組合）書記長、書記次長
4. 議事要旨：別紙のとおり

1. 人事・給与制度改革（案）について

【当局】 人事・給与制度改革（案）については、7月1日の団体交渉で提案及び説明し、協議しているところであるが、今回は、「1. 求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立」のうち、「(1) 現行の班長職・指導職に替わる職位の新設」で示している新班長等の概要（案）についての説明、及び「(2) 級別標準職務表の改正、能力・実績に基づく昇格選考の導入・昇格要件の見直し」のうち、「一般職4級への昇格選考の導入」に関して、「4級昇格選考の導入に伴い、現業職4級から一般職へ転任した場合には、一般職3級に格付けすることとし、一般職4級へ昇格するにあたっては、一般職としての能力実証をもとに、4級昇格選考を必要とすることとする。」と説明していた部分について詳細がまとまったので、提案及び説明をさせていただく。

なお、資料のうち、下線部が提案事項（7月1日の団体交渉で提案、協議中の事項を含む）であり、それ以外は説明事項である。また、以下の提案及び説明のうち、特に新班長職等の名称に言及しない場合は、すでに実施済みの乗務主任・乗務副主任を除くすべての職に共通する内容とする。

まずは、新班長職等の制度概要（案）についてであるが、新班長等の発令日については、毎年7月1日とし、4月～6月頃の選考を想定している。

選考方法については、立候補形式ではなく、所属長からの内申を経て、選考により任命することとする。

年齢要件であるが、師範運転士及び主任運転士は年度末時点で60歳以下の者とし、年度末時点で60歳に達する者は年度末にその任を解くこととする。主任技士及びグループリーダーについては年度末時点で60歳以下の者とするが、所属長が職場の状況により特に必要であると認める場合はその限りではないこととする。

在籍要件については、発令日時点で、師範運転士は高速鉄道運転士歴5年以上、主任運転士は在籍5年以上かつ高速鉄道運転士歴2年以上、主任技士は在籍5年以上、グループリーダーは在籍5年以上かつ巧技士補歴1年以上とする。

人事評価要件については、前年度又は前々年度の人事評価で、能力評価の全体標語又は業績評価の全体標語で「期待を上回る」以上の評価があり、かつ「あと一步の改善を期待する」以下の評価がないこととする。なお、令和7年度実施の選考においては、前々年度（令和5年度）の人事評価に限り、添乗調査・職務遂行状況の結果等を鑑み、所属長が同等以上と認める場合も含むこととする。

任期については、1年とし、再任を可能とする。

資格喪失要件については、「人事評価」において、能力評価の全体標語又は業績評価の全体標語で「あと一步の改善を期待する」以下の評価がある場合、懲

戒処分を受けた者、新班長職等としての適格性を欠くと認められる場合とする。
処遇については、本年7月1日に提案させていただいた通りである。

配置数については、各職種の職員数の概ね2割の人数を基本とする。師範運転士は運転士全体で14名とし、この配置数を基本に運転士研修生の1.5倍の人数になるように決定することとする。主任運転士は名谷乗務区7名及び荻藻乗務区2名とする。主任技士は車両工場2名、石屋川車庫1名、中央車庫1名、垂水車庫1名とする。グループリーダーは、検車区5名、御崎検修係2名、電気区6名、変電区5名、保線区5名とする。なお、主任運転士・主任技士・グループリーダーについては、上記の配置数を基本に、班体制を踏まえて決定することとする。

それぞれの職務の役割については、それぞれの業務の安全及び円滑な運営を図るため、指導及び連絡調整にあたることとしており、詳細は次のページに記載しているので、確認いただきたい。

次に、現業職4級から一般職に転任した場合の取り扱いについてであるが、「1. 級号給の決定方法」については、級は一般職3級とする。号給は転任前の給料月額と同額となる号給とするが、同額となる号給がない場合は、直近上位の額の号給とし、転任前の給料月額が転任後の級の最高号給の額を超えるときは、最高号給とする。なお、令和3年度に実施した現業職給料表の見直しに伴う経過措置は、転任後も適用し、令和4年度に路線バス整備経験者の採用選考により採用された職員については、転任前の給料月額と転任後の級号給に基づく給料月額を比較して高い方を適用することとする。

「2. 期末勤勉手当の役職段階別加算」については、「(1) 令和6年4月時点で現業職4級への昇格後8年目以上(50歳以上は4年目以上)の職員」については、転任後の級号給に基づく期末勤勉手当の役職段階別加算の割合が、令和6年12月期における割合を下回る場合は、令和6年12月期の割合を適用することとする。

「(2) 上記以外の職員」については、転任後の級号給に基づく期末勤勉手当の役職段階別加算の割合が、転任前の直近の賞与支給期における割合を下回る場合は、転任前の直近の賞与支給期における割合を適用することとするが、転任前直近の賞与支給期において班長職等としての役職段階別加算の割合が適用されていた場合は、班長職等以外に適用される割合が適用されていたものとみなすこととする。

なお、これら(1)(2)のいずれにおいても経過措置は従来の定年年齢(60歳)に到達する年度までの適用とする。

「3. 一般職4級昇格選考の受験資格」については、一般職4級への昇格には選考受験年度を含む直近2カ年の人事評価要件を満たす必要があることから、昇格予定日現在で転任後の実務経験が2年以上を有することとする。

「4. 実施時期」については、令和7年4月1日付けの転任より実施することとする。

【組合】 7月1日の団体交渉で示された人事・給与制度改革(案)の中で、「(1) 現行の班長職・指導職に替わる職員の新設」として、新班長等が示されているが、

高速鉄道部の運輸部門では、現在、駅掌の班長、乗務員（車掌・運転士）の班長が任命されている。今回の提案では、その中で、運転士のみ主任運転士として示されているが、駅掌や車掌の班長はどうなるのか。

【当局】 来年度からは、これまでの駅掌・乗務員の班長を廃止し、新たに、主任運転士を任命することを想定している。また、駅掌への指導については、原則として助役が担うこととなると考えている。

【組合】 駅掌の班長がなくなるとしても、職場の代表として、連絡調整やとりまとめ役を担うことはあるのではないかと。また、他の職場でも、班長が不在の際に、その代わりに担う職員も必要であり、これまでのように副班長的なポジションも検討すべきではないかと。その上で、その役割を果たした職員は、人事評価できちんと評価するなど検討していただきたい。

【当局】 通常の業務をこなしたうえで、さらに期待を上回る役割を果たした場合は、人事評価制度の中で、適切に評価していくものと考えている。

【組合】 新班長制度を導入するにあたり、人事評価が極めて重要になるが、現在の人事評価の方法では、公平かつ公正な人事評価になっているとは思えない。人事評価の評価者は、係長や課長であるにもかかわらず、評価者ではない警察OBや運輸事務職員がチェックした内容だけで評価していることが問題である。まず、これらの問題について見直すべきではないかと。

【当局】 人事評価制度については、管理運営事項であるため、考え方を説明させていただく。

今年度より人事評価制度の見直しを行っており、その中で、評価事実に基づいた客観的な評価を行うため、「評価事実の収集体制の構築」として、各職種の一般職員に日常の勤務実績など評価の参考となる事実の記録を蓄積させ、評価者に共有する体制を構築している。これらの事実の記録はあくまでも評価の参考とするものとして収集しており、最終的な評価は、評価者が総合的な判断のもと決定している。また、収集された事実を基礎として、評価者は日ごろから被評価者とコミュニケーションを図り、必要な指導・助言を行い、改善につなげることをしている。

いただいたご意見については、上司に報告させていただく。

【組合】 内容について持ち帰り協議する。

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】 令和6年8月13日より、交通局バスターミナルの整理に専ら従事する職員の実施要綱を設けたところであるが、暫定再任用職員（1級）として整理員の業務に従事する職員については、定年延長時と比較して給与水準が大きく下がるため、再任用1級格付けとする際に、給料月額を特別決定することとする。

具体的には、定年延長時に整理員の業務に従事していた職員については、特別決定時の給料表に基づき、年収換算で定年延長時と同程度となるよう特別決定する。また、暫定再任用の期間中に新たに整理員となった職員については、従来の定年年齢に到達した日以降、最初の3月31日時点の級号給から、昇格時号給対応表に基づき1級に格付けとした上で、特別決定時の給料表に基づき定年延長した場合と同程度の年収となるよう特別決定する。当該特別決定は65歳の任期満了まで維持するものとする。

なお、令和7年3月31日時点で定年前再任用短時間勤務として整理員の業務に従事する職員については、暫定再任用と同様に特別決定の対象とするが、それ以降に定年前再任用短時間勤務を選択した職員については対象としない。

【組合】 令和6年7月22日の対局交渉でも申し入れたが、国では定年延長に伴う60歳以降の給与制度についての見直しが検討されており、これらが決定した際には、整理員の処遇についても見直しに沿ったものとするよう申し入れておく。

【当局】 今後、60歳以上の給与制度が大幅に見直された際は、整理員の処遇についても必要に応じて検討したい。

【組合】 内容について持ち帰り協議する。