

神戸交通労働組合との団体交渉議事録

1. 日 時：令和7年5月12日（月）17時30分～18時00分
2. 場 所：御崎Uビル1階 大会議室
3. 出席者：【当局】局長、副局長、副局長、高速鉄道部長、業務改革担当課長
【組合】執行委員長、副執行委員長、書記長、自動車部長、高速鉄道部長
4. 発言内容：別紙のとおり

1. 西神・山手線ワンマン運転化、駅務遠隔化システムの導入等を見据えた対応について

【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、市民生活に不可欠である「市民の足」として市バス・地下鉄の運行を安全・安心に毎日継続して行っているところであり、現場の皆様のご尽力にあらためて感謝申し上げます。

本年1月29日の対局交渉の場で「西神・山手線のワンマン運転化の方向性について」につきまして説明させていただいたところだが、本日は、令和8年1月からの西神・山手線ワンマン運転化に加えて、令和10年度を目途に全駅で導入する駅務遠隔化システム等を見据えた対応について、これまで検討を進めてまいりました考え方について、お話をさせていただく。

昨今の物価高や委託料の増額などによる費用増に加え、人口減少による将来需要の減少など、神戸市交通局を取り巻く状況と将来の見通しは厳しさを増している。また、超少子高齢化の進行による人口減少は、全国的に人材確保に深刻な影響を与えていることから、これまでと同じ人員体制を維持することは厳しい状況となっている。

そのような中にあっても、公営交通である市営地下鉄、市バスが役割を果たし、企業理念の使命にもある神戸のまちづくりに貢献するためには、それぞれの業務のあり方を抜本的に見直し、あらゆる方策を用いて経営改善を図っていかなくてはならないと考えている。

高速鉄道部門において、今後進めていくべき経営改善策として、すでに説明しました令和8年1月からの西神・山手線のワンマン運転化に加え、令和10年度を目途に駅務遠隔化システムを全駅で導入すること等により、将来を見据えた、適正な体制の構築、持続可能な経営を実現してまいりたい。

引き続き、各見直し項目の詳細について、説明させていただく。

なお、西神・山手線ワンマン運転化に向けた設備の整備や習熟訓練、委託駅の直営化、駅務遠隔化システムの導入後の駅業務のあり方の見直し、勤務体制の見直し等については、管理運営事項に該当するものであるが、提案内容に関連することであることから、本日は提案とともに、それぞれの内容を説明させていただく。資料の下線部が提案事項であり、それ以外は説明事項である。

「1. 西神・山手線のワンマン運転化」について、すでにご説明させていただいたとおり、令和8年1月に西神・山手線のワンマン運転化を実施する。

ワンマン化に向けて、①ワンマン運転支援設備の整備、②運転士の習熟訓練を実施するとともに、ワンマン化にあたり、二人で行っていた業務を一人に対応することになるため、③運転士の乗務付帯時分・仕業の見直し、④研修を実施したうえで、車掌の駅掌への転任を行い、ワンマン化により駅業務に従事する職員が増加することを踏まえて、⑤西神・山手線の委託駅の直営化・勤務時間の見直し・

駅業務の見直しを行う。さらに、今般のワンマン化に伴って、車掌の職種がなくなることによるジョブローテーションの硬直化を防止することを目的として、⑥一定年齢以上の運転士の駅掌業務への従事、⑦再任用助役の駅掌業務への従事を行うことで、若手職員のモチベーションを維持していく。

各項目の詳細であるが、

- ①ワンマン運転支援設備の整備スケジュールについては、資料のとおりであり、令和7年11月末にはワンマン用SR無線装置及びワンマン用車両設備全編成設置完了予定である。
- ②運転士の習熟訓練については、令和7年8月～12月末に向けて、机上研修や乗務研修を実施していく。
- ③運転士の乗務付帯時分・仕業の見直しについては、ワンマン化後の標準作業手順における作業にかかる実測時間に基づいて、乗務付帯時分を見直し、仕業を変更する。
- ④車掌の駅掌への転任については、ワンマン化に移行する令和8年1月以降に、車掌に対する駅掌業務研修、これは委託駅を含めた駅における実地研修を含むが、これを実施する。車掌は、研修終了後、順次、駅掌に転任し、駅務業務に従事する。
- ⑤西神・山手線委託駅の直営化・勤務時間の見直し・駅業務の見直しについては、車掌の駅掌への転任を踏まえ、令和8年度より、順次、西神・山手線委託駅を直営化する。直営化にあたっては、現行の委託駅の勤務体制を基本とし、勤務時間については、それぞれの駅業務の実態を考慮し定めることとする。また、現行の直営駅の勤務時間についても同様に、それぞれの駅の実態を考慮し見直しを図る。

駅業務の見直しとして、令和8年度より、現行の主要駅以外の駅助役業務に関しては、主要駅助役・管区助役が巡回対応することとし、主要駅以外の駅には、原則として駅掌等のみの配置とする。

- ⑥一定年齢以上運転士の駅掌業務への従事については、ワンマン化による人員体制の移行後も、継続的にジョブローテーションを実施するため、当面は60歳以上であるが、一定年齢以上の運転士については、毎年度4月1日に、駅務業務に就くこととする。なお、定年延長中の職員については、非常時において、必要な研修等を行い運転業務に復帰する場合がある。職種名は、定年延長中の職員は「駅務士」、再任用職員は「駅掌」とし、それぞれ号給調整は行わない。定年の引き上げが完成する令和13年度末まではこの取扱いとする。
- ⑦再任用助役の駅掌業務への従事については、ワンマン化による人員体制の移行後も、継続的にジョブローテーションを実施するため、令和8年度より駅配置の助役が再任用職員となった以降は、原則として、駅掌業務を中心につかせることとし、必要な時は、助役業務のサポートにあたることとする。この取扱いは、令和8年度当初に再任用職員であった助役を含むこととする。なお、当該駅配置の再任用助役について、業務内容に応じた市民にとっても分かりやすい呼称について検討していくこととする。

次に、「2. 駅務遠隔化システムの導入」については、令和9年度より、準備が整った駅から順次駅務遠隔化システムを導入し、令和10年度を目途に西神・山手線、海岸線の全駅に導入していく。システムの導入により、職員が行う窓口対応業務は一部を除き、名谷業務ビルに設置する駅務指令から、遠隔で対応することができる体制とし、①駅業務のあり方の抜本的な見直し、②勤務体制の見直し、③勤務時間の見直しを行い、あわせて④海岸線の委託駅の直営化・勤務時間の見直し、管区体制の見直しを行う。

各項目の詳細であるが、

- ①駅業務のあり方の抜本的な見直しとして、駅掌等は、従前のとおり、作業ダイヤに従って業務を行い、原則1名で業務ができる体制とし、職員不在時には駅務遠隔化システムによりお客様対応を行うものとする。ただし、駅務遠隔化システムで賄えない(1)移動制約者の乗降補助、(2)保安、(3)駅構内簡易清掃の対応等の業務については、必ず職員が対応するものとする。原則、後述するセンター駅のみで現金取扱業務を行い、センター駅以外では現金取扱業務を行わないこととする。
- ②勤務体制の見直しとして、遠隔システムを導入した駅の勤務体制を、次のとおり見直す。センター駅については、原則2名体制とし、センター駅以外の駅への巡回・応援業務、日勤の交代要員を考慮した体制を構築し、現金取扱業務を行うこととする。センター駅以外については、原則1名体制とし、日勤の交代要員ありで、現金取扱業務を行わないこととする。センター駅となる駅については、資料を確認いただきたい。
現行の統合管区業務について、各管区へ移行する業務、駅務指令に引き継ぐ業務を整理した上で、統合管区を廃止し、令和9年度から、駅務遠隔化のオペレーションを行う駅務指令を設置する。
- ③勤務時間の見直しについては、駅務遠隔化システムの導入を見据えた、駅業務のあり方、勤務体制の見直しを踏まえ、駅配置の職員の健康管理の観点から、より短い拘束時間で交代できるよう、勤務時間を見直す。隔勤シフトについては、職員の負担軽減の観点から勤務1回の拘束時間を21時間に短縮するとともに、職員の不在時間、休憩時間への対応を行うための日勤シフトも導入する。駅配置の職員は、21時間拘束の隔勤シフト、日勤シフトを組み合わせる勤務を行う。
- ④海岸線の委託駅の直営化・勤務時間の見直し、管区体制の見直しについては、駅務遠隔化システムの導入による駅の勤務体制の見直しを踏まえて、令和10年度に、海岸線委託駅の全駅直営化を行う。委託駅の直営化にあたり、勤務体制は、上記②の勤務体制を基本とし、勤務時間については、上記③の勤務シフトを導入したうえで、それぞれの駅の実態を考慮し定めることとする。
駅務遠隔化、海岸線の全駅直営化に合わせて、西神・山手線の管区体制も見直し、全3管区体制とする

「3. その他の見直し」であるが、

- ①運転士転任選考基準の見直しについては、ワンマン化に伴い、車掌業務が見直されることから、令和8年度実施以降の運転士転任選考基準を見直す。現行は、「車掌在職1年以上22歳～45歳未満」であるが、これを「駅掌在職2年以上22歳～45歳未満」に改正する。最短で運転士になるタイミングは現行と同じ4年目である。なお、車掌経験のある職員については、選考時の勤務評定に一定点を加点する。加点については、車掌経験年数に関わらず一律とする。なお、本取扱いは令和13年度末までとする。
- ②乗務区の統合については、西神・山手線のワンマン化により、名谷・荻藻両乗務区での管理乗務員数が現在の名谷乗務区よりも減少することから、名谷乗務区、荻藻乗務区を統合し、一体的に運営することで、効率的な執行体制を構築する。
- 乗務区の統合は、西神・山手線がワンマン化され、海岸線にホームドアが設置されることで、統一した運転作業手順が導入できる令和9年度から実施する。
- ③海岸線ダイヤ改正、乗務付帯時分・仕業の見直しについては、令和8年度から設置が開始されるホームドアの設置に合わせて、駅停車時間等を見直す必要があり、また現在の乗降客数の動向も踏まえ、令和8年3月を目途にダイヤ改正を行う。西神・山手線と同様に、標準作業手順における作業にかかる実測時間に基づいた乗務付帯時分の見直しを行う。
- ④駅配置の日勤再任用職員の業務変更については、委託駅の直営化により、駅係員の人員確保が必要となることから、令和9年度から駅配置の日勤再任用職員が担っているコンシェルジュ業務を見直し、駅配置の再任用職員は、現職の駅係員と同様の業務に就くこととし、勤務シフトも同様とする。令和10年度の駅務遠隔化システム導入以降は、駅配置の再任用職員は、新たな勤務シフトに基づく駅業務を担うこととする。
- ⑤高速技術部門の勤務時間の見直しについては、高速技術部門について、現行の業務実態に基づいて、勤務開始時間、勤務終了時間の基準となる時間などを改め、勤務時間を見直す。
- 本日提案した、勤務労働条件に係る事項の詳細については、今後、部会、支部で協議を進めてまいりたい。

【組合】「将来を見据えての対応」という提案であるが、現状をみると現場の職員がついてこられるとは思えない。昨今、組合員からの声を聞くと当局に対し到底信頼を持って交渉にあたることができない。今回の提案を受けるにあたって先行きが不透明ななかどのように当局として職員の将来を考えているのか改めて局長としての思いを聞きたい。

ワンマン化、海岸線ダイヤ改正については来年当初実施予定であり検討を進め、関連する勤務労働条件については労使協議し妥結を目指すことは理解できる。しかしながら、遠隔化システムについては実際にどのような遠隔化システムが導入されるかわからない中で机上の空論で検討を進めることができる内容ではないと考えるがいかがか。

お客様及び職員の安全対策について、どう考えているのか具体的に示すのが先で

はないか。30 年前に阪神淡路大震災を経験した神戸市交通局としてその経験を活かした提案となっているのか。人員計画がありきになっており、これでは安全安心の公営交通を謳える体制ではないと考える。特に南海トラフへの対応、大雨などの災害、車両や駅構内の火災、事件、事故発生時の対応についてはどのように考えているのか。

運転士の習熟訓練について、現状の乗務員体制で実施できるのか。欠員への対応を示すのが先ではないか。そもそも現状で定期教育訓練ですら、できるような状況ではないと声が上がっている。

ジョブローテーションのための一定年齢以上の運転士の駅掌業務従事について、当面 60 歳以上となっているが、ジョブローテーションの関係で、今後この年齢が下がってくることになるのか。

今後の定年前再任用短時間職員の業務はどう考えているのか。

高速鉄道運転士転任選考基準の見直しについて、現行の駅掌から車掌に転任する際の在職年数の考え方は暫定的なものであり、従来の制度であれば、運転士転任の際には、22 歳以上であった。今回の改正で、「駅掌在職 2 年以上」とするのであれば、20 歳から受験可能にしてはどうか。採用時年齢で不公平感が出ないように配慮してもらいたい。

遠隔化以降の勤務シフトにおける休暇の取得について、21 時間拘束＋日勤という変則的な勤務スケジュールになるとのことだが、勤務確保及び休暇取得についてはどのように考えているのか。

今回、様々な提案がなされているが、実態を踏まえた内容となっているのか疑問である。勤務労働条件に係る事項については、現場で協議を進めていくとのことだが、計画・提案段階で担当職員が現場で実際に業務を確認し現状を把握した上で協議に臨むべきではないか。

委託駅の直営化によって、各駅の配置人員が減ることが想定されるが、営業事故等への対策に力を入れているなか駅業務についてのプロフェッショナルが必要だと考える。また、人員が減るなか業務について常に相談できるような後方支援体制が必要だと考えるが如何か。

【当局】

まず、当局として、将来をどう考えているのかについてであるが、神戸市交通局を取り巻く状況と将来の見通しは厳しさを増しており、先行きも不透明な中で、将来にわたって安定的に組織を運営していくためには、業務のあり方を抜本的に見直すとともに、あらゆる方策を用いて経営改善に取り組むことが必要不可欠であることをご理解いただきたい。そのような前提のもと西神・山手線のワンマン化や駅務遠隔システムを導入するが、不安なく勤務いただけるよう、導入前に、勤務労働条件について労使で議論する時間を十分設けるとともに、現場で実際に対応いただく職員に対しては、適切な研修や訓練を実施したうえで、進めてまいりたいと考えている。

そのうえで、いただいたご意見のうち、勤務労働条件について回答させていただく。

一定年齢上の運転士の駅掌業務への従事については、現業職全体の年齢構成にもよるが、現時点においては、「一定年齢」について 60 歳よりも下がることは想定しておらず、本取扱いは、令和 13 年度末までを想定している。

高速鉄道運転士転任選考基準の見直しについては、今回の提案では、現状の基準をベースとした提案をさせていただいているが、ご意見も踏まえて、どのような対応ができるか、検討してまいりたい。

遠隔化以降の勤務シフトにおける勤務確保や休暇取得については、非常に重要だと考えている。詳細については、部会や支部協議の中で議論していきたい。

本日の提案内容が実態を踏まえた内容となっているのかという点については、今後、部会や支部協議で詳細を議論していきたいと考えており、その中で、確認が必要な事項等があれば、対応させていただく。

【当局】次に、管理運営事項に関して、局の考え方を述べさせていただく。

駅務遠隔化システムの導入については、令和 10 年度末から毎年 20 名前後の職員が退職を迎えることや、就労人口の減少による人員の確保が困難となってくることから、交通局を取り巻く状況は非常に厳しいものとなっている。今回の提案内容は、非常に多岐にわたっており、時期も長期間にわたっているが、それぞれが密接に関係しており、一つでも欠けると全体に影響を及ぼし、事業を継続していくことが困難になることから、現在、運輸部門で専門の会議体を立ち上げて詳細について検討を進めているところである。個々の提案については、今後、部会、支部との協議を重ねながら調整したうえで、勤務労働条件に関する事項については、労使協議で確認した内容について現場の職員に対して丁寧に説明していきたいと考えている。

お客様及び職員の安全対策については、市民の足として、事業を継続していくことが使命であると考えており、限られた職員数においても「安全・安心」な公営交通を存続していく必要があると考えている。ワンマン運転については、ホームドアの整備、運転士が扉操作をおこなうためのカメラ、モニタの設置、運転士に対する確実な習熟訓練などにより、安全性を損なうことなく実施できるものと考えている。また、6000 形車両には今後、車内防犯カメラの設置も進められるため、お客様に一層安心してご利用いただける環境が整備されていく。駅業務遠隔化についても、各駅には係員を配置するため、省人化により懸念されるサービスの低下を招かないようなシステムの構築を検討している。事件事故等が発生した時には近隣の駅やセンター駅から応援者が駆け付ける体制を検討しており、安全面・保安面を担保していきたい。

運転士の習熟訓練については、机上研修や実車を用いた訓練については、定期教育訓練と同様に 1 回当たり 3 時間程度の訓練を時間外で実施する予定であり、開催期間を延長することで 1 日当たりの参加者を限定し、勤務確保に与える影響が少なくなるよう考慮する。ワンマン運転の習熟訓練については、時間をかけて経験を積むことが重要であると認識しており、ワンマン用カメラ・モニタの設置が完了する 11 月からは、通常勤務の中で運転士が前から扉操作をおこなう習熟を実施する。さらに、車両改修が完了する 12 月からは、出庫点検や列車無線の取扱いも含めた完全なワンマン運転の習熟を実施する予定であり、11 月からの習熟と合わせて、

約 2 か月の研修期間を経て 1 月からのワンマン移行に備える。これらの訓練が開始されるまでには、現状の欠員を可能な範囲内で解消できるよう、色々な取り組みを行っていく。

今後の定年前再任用短時間職員の業務については、通常の駅掌と同じ業務に従事することを想定している。勤務確保にあたっての課題等については、意見交換等を行いながら、検討していく。

駅の後方支援体制等に関して、プロフェッショナルは重要と考えている。職員の人材育成に関しては、交通局人事・給与制度改革の中で示させていただいており、令和 6 年度に妥結したキャリアプランに基づき適切に運用を進めてまいりたい。また、駅業務に関する相談ができる後方支援体制については、今後、詳細の議論を進めていく中で、必要性も含めて検討する。

【組合】 最後になるが、公営交通事業者としての責務を第一義に市民・利用者の足として安全・安心の公営交通を謳い続けられる体制が労使で確認できなければ協議を続けることはできない。また、今回の提案及び説明については勤務労働条件に密接に関わる事案が多いことから労使でしっかりと協議、検討を重ね労使合意を以って進めていただくよう強く申し入れる。