

第2回支部交渉 質問と回答

① 給与カット・人員削減等が目的ではなく、あくまでも健康管理を目的としていることに間違いは無いのか。

- ・神戸市交通事業審議会答申で、今後の安定的な事業継続への前提条件として、「組織改革」と「人材戦略」が示されました。その中で、市バス営業所において発生したハラスメント事案をはじめとした不祥事により失った市民の信頼を取り戻すために組織風土を変えていかなければならないこと、優秀な人材をいかに確保し育てていくかが、今後の中長期的に安定した経営基盤を維持する上で不可欠な視点であることが示されました。
- ・それを受けて、今後の神戸市交通事業を安定して継続させていくためには、これまで以上に強力で改革を押し進めていく必要があることから、令和6年4月に、職員の「健康管理」を柱の1つとした「交通局 人事・給与制度改革の方針」を策定し、皆さまへお示ししたところです。
- ・従来から24時間勤務の職場では、一定の時間外勤務を前提とした勤務体制となっていることから時間外勤務時間が多くなり、職員の健康管理の面で課題となっております。
- ・多大な時間外勤務は職員の健康に悪影響を与え、安全・安心な運行の妨げになることはいまでもなく、時間外勤務時間の縮減に向けて、これまでのような時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制は見直す必要があると考えております。
- ・この度の見直しは、現状において発生している時間外勤務の見直しや職場環境を改善することを目的としたものであり、給与カット・人員削減等を目的としたものではありません。
- ・具体的には、現状の待機方法では休憩との区別があいまいとなっており問題があることから、待機と休憩を明確に分ける見直しを行いたいと考えております。休憩時間を明確化することでその時間にしっかりと休んでもらうことが見直しのポイントとなっており、時差をつけて休憩時間を設定し、時間差で休憩を取ってもらうことで、皆さまの健康管理につなげていきたいと考えております。

② 休憩時間の定義について、「労働から解放されている事が前提で休憩時間中は基本的に職場で待機する必要は無い」「緊急対応時は休憩中の職員も任意で対応し、以降の休憩時間は取らずに超勤対応」では本来の休憩の取り方・定義と矛盾しているのでは無いか。

- ・休憩時間は拘束時間ではないという認識です。
- ・従って、休憩時間中は待機する必要はなく、待機と休憩を明確に分けて休憩時間の明確化を行い、その時間にしっかりと休んでいただきたいと考えております。
- ・トラブル等が発生した場合は休憩時間中以外のメンバーで初動対応や対応準備を開始し、休憩中の職員は休憩時間が終わってから対応に参加してください。以後、トラブル等対応が終了するまで、休憩が設定されている職員については時間外勤務命令を発し対応にあたってください。休憩前の業務が長引くことが当初から想定され、事前に時間外勤務での対応を指示することは法令上問題ありません。
- ・発生事象によっては、休憩中の職員に任意で対応協力が可能かどうかを尋ねることはありますが、あくまでも強制ではなく本人の意思を尊重するものなので、受けるか否かは本人次第となります。本人が対応できる意思を示された時には対応をお願いする場合がありますが、その結

果対応いただいた場合は、時間外勤務の扱いとなります。

- ・トラブル等対応で時間外勤務を実施した場合、当該勤務の中で休憩時間を振り替えて取得することができる場合、振り替え対応も可能です。
- ・なお、災害などの緊急事態では、休憩時間とは関係なく速やかに必要な対応をとる必要があります。

③ 仮眠時間中も緊急対応がある為、警報・電話対応のある部屋で仮眠している以上休憩ではなく待機に当たるのではないかと。上記の体制は労基法に抵触していないか。

- ・深夜の仮眠時間も休憩時間であるため、拘束時間ではありません。一方で、頻度は少ないですが仮眠時間中に警報が発報した場合、放置により翌朝の運行支障等につながる可能性があります。鉄道事業者の最大の使命は輸送の安全を確保することであり、そのような事態を放置することはできません。従って、仮眠時間中の警報監視等が必要な場合、所定の仮眠室で休憩・仮眠し、警報発報等の場合は従来どおり必要な対応をお願いします。対応頻度は1人あたり年に数回程度の範囲内と想定しており、法令には抵触するとは考えておりません。

④ 労基法で決められている「一斉休憩できない場合」について、労使協定等で確認すべき。また、現状の「適宜休憩」となった経緯も確認すべき。労働条件については、今後書面で覚え書き等残してもらおう。

- ・休憩は全労働者に一斉に付与することが原則（労働基準法第34条2項）ですが、適用外の業種があり、交通局は適用外の業種に該当します。

※適用外の業種（労働基準法第40条、同施行規則第31条）：運輸交通業、商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

- ・現状の待機方法では休憩との区別があいまいとなっており問題があることから、待機と休憩を明確に分ける必要があると考えております。仮眠時間を確保し、休憩時間を明確にして、その時間にしっかりと休んでもらうということが見直しの主旨であり、対議会や市民などから指摘があったとしても、休憩時間が明確になっていることで、皆さまを守ることにもつながると考えております。

⑤ 休憩・仮眠において疲労回復を目的とするなら、仮眠設備を最優先に整えるべきである。隔勤者の最大人数を考慮した休憩室・仮眠設備等が整うことが絶対条件である。

- ・交渉の結果に基づき、仮眠によってしっかりと体を休めていただけるよう、ベッドを設置するなど仮眠設備の改善を行う予定ですが、具体的な改修内容はあらためてお示しさせていただきます。従来からお伝えしているとおり、今後、様々な課題について議論を行い、その次の段階で仮眠設備等の改善についてお示ししたいと考えております。

⑥ 日勤は昼休憩で十分に身体は休まるが、今回の時差仮眠・時差休憩の提案では、隔勤者の日中の休憩が多く入っている。隔勤で疲れが出るのは日勤時間以降であり、身体を休めるという意味では夕方以降に休憩すべきである。また、30分・45分の細かい休憩では疲労回復・仮眠は難しい為、時間配分についても改めて検討すべきである。

- ・隔日勤務は、一昼夜で2日分の業務を行う勤務形態であるため、日勤時間帯と日勤時間帯以降に分けて考えるのではなく、24時間の長丁場となる1回の勤務全体を通して確実に疲労回復が

できるように、日勤時間帯も含めバランスよく、また偏りなく休憩時間を設定しております。

- ・例えば、電力指令業務の場合は、始業から終業まで故障対応や指令業務が継続し、日勤時間帯と定時後で業務内容に大きな違いはありません。保守区ごとの業務内容を勘案し、朝の勤務開始から翌朝の勤務終了までの間の全体を通して、引継ぎや終業・始業などの所定業務時間を除いて休憩時間を割り振っています。これにより、勤務時間の連続性は考慮しつつ、分散した休憩時間となり、健康管理に配慮した働きやすい勤務体制になると考えております。

⑦ 交通局企業理念において、「安全を第一に考え、行動します」「安全を最優先とし、社会と職員を守ります」とあるが、今回の提案内容で休憩・仮眠を優先とした場合、緊急対応等迅速な対応ができなくなり、安全な列車運行に支障をきたす為、企業理念に反するのではないかと懸念。また、夜間の待機時間中も資料の確認・作成、図面の確認等技術継承の為の協議・コミュニケーションを行っており、その時間が減ることによって技量の低下に繋がるのではないかと懸念。

- ・従来から 24 時間勤務の職場では、一定の時間外勤務を前提とした勤務体制となっていることから、時間外勤務時間が多くなり職員の健康管理の面で課題となっておりました。
- ・多大な時間外勤務は、職員の健康に悪影響を与え、安全・安心な運行の妨げになることはいまでもなく、時間外勤務時間の縮減に向けて、これまでのような時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制は見直す必要があると考えております。
- ・その結果、故障対応にこれまでより若干の時間がかかることが想定されますが、休憩中の職員が業務復帰するまでの間、他の勤務時間中の職員で故障対応の準備を行うなど、輸送安全レベルの低下を最小限度に抑えるように取り組んでいただくようお願いします。なお、トラブル等に対応できる最低限の人員は配置できるうえ、仮眠中にトラブル等が起きる頻度は 1 人あたり年に数回程度の範囲内と考えております。
- ・技術継承については、夜間の待機時間中に限らず、日々の業務の中で限られた時間を有効に活用するよう努めてください。

⑧ 今回の提案内容では誰一人としてモチベーションの向上を感じていない。決められた人数・時間の中で一人一人が仕事にプライドを持って取り組んでいる。一生懸命業務に当たっている職員のモチベーションが上がるような労働条件・提案をして頂きたい。

- ・神戸市交通事業審議会の答申を受けて、今後の神戸市交通事業を安定して継続させていくためには、これまで以上に強力で改革を押し進めていく必要があることから、令和 6 年 4 月に、「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」「人事評価制度の再構築」「健康管理」を 3 本柱とした「交通局 人事・給与制度改革の方針」を策定し、皆さまへお示ししたところです。
- ・繰り返しになりますが、従来から 24 時間勤務の職場では、一定の時間外勤務を前提とした勤務体制となっていることから時間外勤務時間が多くなり、職員の健康管理の面で課題となっております。多大な時間外勤務は、職員の健康に悪影響を与え、安全・安心な運行の妨げになることはいまでもなく、時間外勤務時間の縮減に向けて、これまでのような時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制は見直す必要があると考えております。
- ・この度の見直しは、職員が将来に希望を持って前向きに安心して働ける職場にすることを目的としており、職員のモチベーションや貢献意欲の向上、柔軟で風通しの良い文化の醸成につなげていきたいと考えております。

- ・そうすることで、生産性や効率性、企業としての魅力や競争力が向上し、より良い人材を確保・育成することができれば、結果として経営基盤の強化につながるものと認識しており、将来に希望を持って働ける職場環境を整えていくことで、職員の満足度やモチベーションを向上させながら、市民サービスや利用者の満足度を向上させていきたいと考えております。