

神戸交通労働組合との団体交渉議事録

1. 日 時：令和8年5月1日（金）18時50分～19時20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、人事総務課長
【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

【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。

本日は、1月22日に説明を受けた経営計画2030（案）及び市バス営業所再編（案）について、これからの職場を守るために組合としての最終要請を行いたい。

この間の対局団体交渉及び事務折衝等を踏まえ各支部で何度も職場討議を開催し意見集約を行なってきた。組合としては、自らの職場は自らで守るとの先人たちの教えを胸に交通局の置かれている厳しい状況を打開するため、意思統一を図ってきた。

最終要請に先立ち、前回の団体交渉のなかで申し入れていた、①職員アンケートの実施方法について、②日勤勤務者の時間外勤務の平準化及び前回要望した中央安全衛生委員会で示していただくグラフなどの資料について、③最終電車の繰り上げについて、④職場の環境改善について、⑤遅延の発生しない仕業や駅の作業ダイヤの作成について、の5点について、当局としての現状の考え方もしくは取り組みについて確認したい。

【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。

ただいま、「市バス営業所再編案に対する最終要請」に先立ち、組合として確認したい事項をお聞きした。この点について、各部長から、現時点での回答および説明をさせていただきます。

【当局】

①職員アンケートの実施方法であるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。職員アンケートについては、職員が率直に意見を伝えやすいようにするための配慮としてすでに匿名で実施している。また、多くの職員に回答いただくための取組として、回答期間中のリマインドや回答期限の延長などを行った結果、令和6年度は66.3%であった回答率が、令和7年度は73.2%に上がったところである。

これまでも実施方法の改善を重ねてきたところであるが、引き続き匿名性を担保しつつ、アンケートの設問内容等を精査することで、現場の意見を正確に把握し、管理職にフィードバックすることができるよう、工夫をしながら実施してまいりたい。

②日勤勤務者の時間外勤務平準化等についてであるが、勤務・労働条件について回答させていただく。日勤勤務者の時間外勤務の削減・平準化の取り組みを進めることは職員の健康管理の観点からも重要であると考えている。

前回要望のあった中央安全衛生委員会で示すグラフなどの具体的な資料の整理・表示の仕方については、例えば、日勤職場、隔勤職場それぞれの月毎の時間外勤務の時間数について、時間数毎にいくつかに分けて区分し、区分の割合を比較・参照できるようにするなど、一定の匿名性を担保しながら、分かりやすく提示できるよう、中央安全衛生委員会に向けて検討・準備してまいりたい。

③最終電車の繰り上げについては、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。前回の交渉でも回答したとおり、最終電車の繰り上げについては、職員の健康管理、夜間作業時間の確保の観点からも、検討すべき事項であることは認識しているが、多くの市民の皆様から寄せられた要望を踏まえ実施してきた経緯があるほか、特に西神中央駅～妙法寺駅間は単独路線となっており、地下鉄が運行していることが沿線価値の向上に大きく寄与していると考えているところであり、慎重に判断すべき事項との認識に変わりはない。

④職場の環境改善についてであるが、勤務・労働条件について、回答させていただく。前回、女性の活躍推進として回答したとおり、女性職員向けの設備（仮泊、洗身、手洗い設備等）については、市バス営業所においては中央営業所、地下鉄駅においては西神中央駅、名谷駅、新長田駅、三宮駅にそれぞれ整備しており、今後も女性職員の勤務可能な駅は状況を踏まえながら拡大していく方針である。

また、女性バス運転士の職場環境整備については、女性運転士の意見を確認しながら、トイレや休憩スペースの改善など、必要な改善は図ってきたところである。女性職員が安心して働き続けられ、かつキャリアプランの実現ができるよう、引き続きどのような対応ができるか検討してまいりたい。

⑤遅延の発生しない仕業や駅の作業ダイヤの作成についてであるが、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。遅延の発生しない仕業や駅の作業ダイヤの作成については、遅延発生について原因究明を図るための分析を進めてきた。遅延分析にあたっては、どの時間帯にどの列車がどの駅で遅延が発生しているか、統計分析を実施し、安全な運行確保を前提に作業手順の一部見直しするなど、改善を図っているところである。

また、現在、運輸3課（地下鉄経営課、運輸課、地下鉄職員研修所）において、西神・山手線、北神線の遅延状況を精査し、対応策を検討している。運行実績の

解析や主任・師範運転会議の中で意見集約を行い、乗務員の意見を取り入れるなど、さらに作業手順を見直すことができないか、検討を進めている。

【組合】

日勤者勤務者の超過勤務の平準化について回答があったが、超勤を行った個人の話ではなく、それを管理できてない管理職や組織の話をしている。健康管理を名目に時差仮眠を提案している当局が、労基法に抵触するような超勤をさせている所属もある。健康管理を名目に提案している以上、日勤職場での改善が見られるまでは、時差仮眠の協議には応じられないことを先に申し上げておく。

また、これまでの交渉で、時差仮眠については職員の健康管理が目的であるとの提案と認識していたが、超勤時分を減らす話ばかりが先行し、職場環境や仮眠環境の改善が進んでおらず健康管理が第一義で提案しているとはまったく感じられない状況である。

提案内容を見ていると、一部の職場では時差仮眠をなんとか導入するためや超勤時間を削減するために、これまで必要であった業務を無理やり変更し、非効率な体制になっているように感じてならない。現在の当局提案では安全安心はまったく感じられず、話にならない。

ここで改めて確認するが、職員の健康管理が第一義であり、職員及びお客様の安全安心は大前提であることは間違いないか。仮に、当局からの提案内容で職員の健康管理に寄与しない場合、または、安全安心に問題がある場合については時差仮眠の導入以外の方法も検討し健康管理に取り組むべきだと考えるがどうか。また、時差仮眠を導入し、仮眠時間を確保することができる職場については、個室化を前提とした仮眠環境の改善及び環境整備を行うことを改めて約束していただきたい。

【当局】

「職場環境や仮眠環境の改善が進んでいない」とのご意見であるが、乗務支部・駅務支部の交渉において、これまで協議を行ってきており、運転指令所用の仮眠環境の整備を進めたほか、統合管区についても、個室環境で仮眠できるように調整を行うなど、できるところから取り組みを進めてきた。今後、技術支部についても、しっかり協議するなどして必要な改善を図っていきたい。ただ、仮眠時間や時差仮眠となる人数が定まらないと、具体的な仮眠環境の話ができないので、まずは仮眠時間の協議を進めたうえで、求められる仮眠室の環境や仕様について、協議しながら順次必要な対応をしていきたい。

【当局】

ただいまいただいたご意見について、当局としても、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のないよう、職員の健康管理を第一義に提案を行っているところである。

引き続き、職員及びお客様の安全・安心の確保を最優先とし、誠意をもって丁寧な協議を進めてまいりたい。

【組合】

続いて、市バス営業所の委託再編に関して、組合として一貫して現行の2営業所体制の維持を基本に求めてきたがその考えは今も変わっていない。他都市では、運賃改定を含めた経営改善策が進められている中で、当局として本当に営業所再編以外の方策を十分に検討し尽くしたのか、なお疑問が残っている。前回の団体交渉以降、各支部の職場集会において、当局の2営業所案を選択することは現状では難しいと組合員に繰り返し説明してきたが、「他に方法があるのではないか」という思いは拭えない。しかし、市バスを取り巻く情勢が今後も厳しさを増すと想定され、値上げ以外の明確な対策が見えないなか、組合員が安心して働き続けられる将来の職場をつくるためには、苦渋の判断として営業所の再編という一定の方向性を飲み込むべきではないかという思いもある。

そのうえで、局長がこれまで再三述べていた、「職員のモチベーション向上」や「働きやすい職場環境づくり」が、単なる言葉ではなく、具体的かつ確実に実行されるのであれば、組合としてもこの機会を前向きに捉え、一歩前に進むことは可能ではないかと考えている。

以上のような考えのもと営業所再編に際しては、これから申し入れる8点について労使で確認したいと考えており、誠実な回答と実行の確約を求める。

1 点目には、「労使協調と情報共有の徹底」について、再編に関わる事項については、決定後に一方的に示すのではなく、検討段階から必要な情報を適時共有し、今後も労使で誠実に協議すること。また、その他の事項についても同様に扱うこと。

2 点目には、「交通局独自の給与10%カットの廃止」について、再編による大きな合理化を進める以上、職員の理解と納得を得るためにも、交通局独自の給与10%カットについては廃止していただきたい。

3 点目には、「休暇の特別ルール見直し」について、自動車部だけに課されている休暇の特別ルールについては、現場実態を踏まえて見直しを図ること。用事のある時に休暇が取りにくく、やむを得ず公休日に予定を立てることが常態化している。その結果、公休出勤への協力が難しくなり、職場の人間関係がぎすぎすする悪循環が生じている。1つの大きな営業所へと再編するなか、それに見合う形で働きやすい職場となるよう見直しを図ること。

4点目には、「職場環境改善の取り組み」について、働きやすい職場環境づくりを具体的に進めること。特に、休憩スペースの確保並びに仮眠室の個室化を進めること。あわせて、ボイラー更新、ロッカー更新、出先トイレの改修、特に女性トイレの改善を進めること。

5点目には、「研修計画の早期提示と充実」について、研修計画について早期に示すこと。また、運転士本人が不安なく乗務できるよう充実した研修を実施していただきたい。特に土地勘のない運転士や中高年齢層の運転士に対しては、研修期間等についても十分に配慮すること。あわせて、研修を理由とした休暇取得の抑制を行わないこと。

6点目には、「担当系統およびダイヤ」について、担当系統については、十分な協議のうえで希望を可能な限り尊重すること。また、車椅子対応や、着席を確認してから安全に発車できるよう、現場実態に合ったゆとりあるダイヤを作成すること。

7点目には、「車両維持管理体制の責任の明確化」について、委託先における維持管理品質を徹底し、車両移籍時の状態基準を明確化すること。また、直営で重整備案件を引き受けるのであれば、それに見合う設備投資と人員配置を前提条件とすること。

8点目には、「その他の要望事項」について、ロータリー枠の更なる改善、被服の運用見直し、現行主任の継続的任命、食堂の再設置などについても、今後の課題として取り扱うこと。

以上、8点について申し入れる。

将来にわたって、組合員が安心して気持ちよく働くことができ、職場に誇りと愛着を持てる環境を整えていくことを組合として当局に求めたい。職員の意欲向上と安定した事業運営のためにも当局としての責任ある回答を求める。

【当局】

引き続いて、「市バス営業所再編案に対する最終要請」につきまして、現時点での回答および説明をさせていただきます。

1点目の「労使協調と情報共有の徹底」については、営業所再編に係る事業場やその設置数、運営体制、人員配置など管理運営事項にあたるものであっても、ご意見の趣旨を踏まえ、伝達可能な事項は適時情報共有していきたいと考えているが、一方で、様々な関係者との交渉・調整もあり、これまでの経緯も含めると情報管理の観点も踏まえる必要がある点をご理解いただきたい。今後とも適時・適切に情報共有を図りながら、検討の過程で勤務・労働条件に関わる事項が生じた際は誠実に協議を行うとともに、職員に対しては丁寧に説明を行い、現場

で働く職員の知恵も生かしながら業務を進めていきたい。

2点目の「交通局独自の給与 10%カットの廃止」についてであるが、勤務・労働条件について、回答させていただく。10%の給与減額については、当時非常に厳しい経営状況の中、2017年12月に労使合意したものであり、その後、2020年12月も同様に、引き続き厳しい経営状況が続く中、神戸市の「労務職給料表」の見直しに合わせた交通局の「現業職給料表」の見直しにあたっても、10%の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。

現状においても、市バス・地下鉄の両事業を取り巻く環境は非常に厳しく、特に市バス事業においては、再編による効果を生み出さない限り、経営健全化基準を超過する危機的な状況である。さらには原油高や物価上昇も大きく経営にも影響しており、引き続き経営改善策を着実に実行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点目の「休暇の特別ルール見直し」についてであるが、勤務・労働条件について、回答させていただく。現状のルールは、これまでの経緯や運用も踏まえて「当日欠勤時の取り扱い」などを整理したものであり、出向職場である市バス営業所での運営に照らして必要なものと考えている。

公共交通である市バスの運営を適切かつ円滑に維持するため、必要な要員確保や勤務負担の公平性の確保は必要な事項であり、これらは今後も労使双方でしっかり取り組みを続ける必要があると考えている。

ルールについて、職場からの声があることは受け止めている。ルールの目的は市バスを安全・安心に運行することと、これを支える職員の働き方がより良いものとなることである。

見直しについて要望いただいたが、ルールの趣旨を踏まえながら、必要に応じて実際の運用状況等の確認や、その目的に資する改善ポイント等について、前向きな対話を重ねていきたいと考えている。

4点目の、「職場環境改善の取り組み」について、勤務・労働条件について、回答させていただく。経営環境が厳しい中で、職員のモチベーションをさらに向上させ、経営改善に力を発揮いただくとともに、将来に希望を持って働き続けていただくためにも、働きやすい職場環境づくりを行うことは非常に重要であると考えており、これまでも、照明のLED化、エアコンの更新等、必要な改善を図ってきたところである。

必要な機能を維持するため優先順位を設けながら、設備の状況や営業所からの意見も勘案しながら取り組んでいくが、限られた財源の範囲で進めていくこ

ととなり一定の時間がかかることはご理解いただきたい。進捗状況等については適宜営業所を通じて情報共有を図っていく。

5点目の、「研修計画の早期提示と充実」について、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。研修の計画・内容に関しては、関係部門と情報を共有し、業務全体の状況を踏まえながら検討を進めているところであり、引き続き、さまざまなご意見を伺いながら総合的な観点から検討を進めるとともに、ご要望の趣旨も踏まえて、運転士が不安なく乗務できるよう、一定の時期には研修内容・方法・スケジュールをお示ししながら、実施してまいりたい。

6点目の、「担当系統およびダイヤ」について、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。本再編は、将来にわたり持続可能な公共交通サービスを維持するため、営業運行拠点に近接する営業所からの出庫を基本とし、回送コストの縮減や運営の効率化を図ることを主な目的としている。そのため、担当系統については、営業所の立地や運行エリア、業務量等を総合的に考慮し、経営改善と運営全体の効率化を最優先に決定していくものであることをご理解いただきたい。ダイヤについては、運行実態を踏まえた効率化を図る一方で、車椅子対応や着席確認といった安全性の視点も重要と考えている。そのため、ICカード等の客観的データや営業所からの意見を踏まえて乗降実態や混雑状況を的確に把握し、実際の運行に支障のない実効性のある時間設定を行っていくこととしている。

今後の進め方について、担当系統やダイヤの見直しは、実施後の実際の運行状況を確認しながら、必要に応じて柔軟に見直しを行っていくことが重要であると考えている。今後も営業所との意思疎通を図り、安全性と利用者サービスの確保を前提としつつ、経営改善と現場負担の適正化の両立に努めていく。

7点目の、「車両維持管理体制の責任の明確化」について、管理運営事項であるため、現状を説明させていただく。日々お客様にご乗車頂く市バス車両は、所属車庫に関わらず均質に管理されることは当然である。委託営業所所属車両の整備水準について、委託契約上も「直営部門と同等の水準とすること」を求めており、これが確実に担保されるように、今後検討を進めていく。

市バス車両課が持つ技術は、職場の皆さんの日々の努力もあって高い水準を誇っている。市バス整備業務に加え、直近では外部整備受注を新たに取り組むなど活動幅を拡げるチャレンジは大いに評価しており、担う業務とその成果に見合った人員配置や施設整備を、経営状況を踏まえながら行っていく。

8点目の、「その他の要望事項」について、職員がやりがいを持ち、安心して気持ちよく働くことができる職場環境の整備は重要であると考えており、新班長制度の導入や、制服のリニューアルなどの取組みを進めてきたところである。

引き続き、職員アンケート等も活用しながら、必要な取組みについて検討してまいりたい。

【組合】

当局より提案があった市バス営業所の再編について、3月25日の対局交渉以降、自動車部として各支部で職場集会を開催しながら意見集約を行ってきた。2営業所体制の維持も含め、さまざまな意見があったが、現在の財政状況を踏まえ、最終判断として1営業所体制で進める苦渋の決断をしたところである。この決断により、職員のモチベーションが下がり、先が見通せず退職する職員が増加するのではないかと危惧している。

現状でもバス運転手の人材確保が厳しい中、退職者が増加するようなことになれば、神戸市バスの運行が維持できなくなるのではないかと不安もある。組合として、「市民の足」である神戸市バスの運行を維持する観点からも、市バス運転手を魅力ある業種にしなければいけないと思っており、そのためには、勤務・労働条件の改善は不可欠であると考えています。神戸市交通局を再建団体に陥らせないために1営業所体制という苦渋の決断をした現場職員の思いを踏みにじることなく、これからの職員のモチベーションの維持の観点と、若い職員が退職まで働き続けたいと思えるような神戸市交通局にするために、全職員の給与削減の削減率の引き下げ及び2008年度以降の交通局採用職員の退職手当の10%削減の廃止について前進した回答をいただきたい。

続いて、応募認定退職制度の再開について、昨年度は、交通局採用職員は全業種とも応募認定退職制度を停止したが、給与削減も行っている上に、応募認定退職制度を停止するのは、悪い勤務・労働条件で職員を囲い込んでいるとしか思えない。本来は労働者に対して、良い勤務・労働条件を提示し、退職しないように囲い込むものであるはずが、神戸市交通局では全く逆のことが行われている。

辞める人は勝手に辞めてもらえればいいというような感じにしかみえない。現場職員は、365日休ませることなく、安全・安心な市バス・地下鉄の運行に寄与しており、現場で懸命に働いている職員に対する敬意が全く感じられない。

長きにわたって神戸市交通局の第一線で頑張ってこられた職員に対し労をねぎらい、新たなステージでの活躍を期待する意味も含め、今年度末より応募認定退職制度を再開するよう決断していただきたい。

全職員の10%の給与削減の削減率の見直し及び2008年度以降の交通局採用職員の退職手当の10%削減の廃止並びに応募認定退職制度の再開について、前

進した回答がなければ妥結できないと考えている。

【当局】

「給与削減率の引き下げ」については、先ほどと重なるが、市バス・地下鉄の両事業を取り巻く環境は非常に厳しく、原油高や物価上昇も大きく経営に影響しており、引き続き経営改善策を着実に実行していく必要がある。

現在提案している人事給与制度改革、市バス営業所再編、駅務の遠隔化といった一連の事項について、職員や労働組合の協力のもと、確実に実現していかなければ経営は維持できないと考えている。

併せて、職員のモチベーション向上も重要であると考えているところであり、一連の取り組みによる経営改善の成果が確実に得られる目途がついた際には、将来の市営交通の担い手の確保や、現場で働く職員の職務意欲と定着率の向上を図っていくために、厳しい経営状況の中でも、どのような対応ができるか、ご要望の事項も含めて考えていきたい。

また、応募認定退職制度の再開については、高齢者のキャリア支援、職場の活性化を目的として導入されたものであるが、当然のことながら安定的な事業運営が前提であり、交通局においては、全国的に人材確保が困難となっている市バス運転士をはじめ、各職種についても確保が困難となっていることから、令和7年度から募集を取りやめたところである。なお、市長部局等においても、医療専門職や技術職員については同様に募集を行っていない状況である。今年度についても、全市の動向や、各職種の配置人員の状況を確認しながら、慎重に検討すべきと考えており、改めてご理解いただきたい。

【当局】

市バス営業所体制の再編については、市バス事業を取り巻く状況は厳しさを増しており、回送率の削減、エリアマネジメントによる管理コストの見直しをはじめとした徹底した効率向上に取り組まなければ、経営健全化団体への転落など公営交通としての存立すら危ぶまれる事態となっていることから、行っていくものである。

営業所の集約・再編に伴う諸課題について、今後丁寧に協議を重ねながら一つ一つ課題の整理を行い、持続可能な事業運営が実現できるよう準備してまいりたい。

また、1営業所運営としていく方針に変わりはないが、調整先は多岐にわたることから状況の変化があれば改めて丁寧に進めてまいりたい。