

神戸交通労働組合との団体交渉議事録

1. 日 時：2026 年 8 月 5 日（水）17 時 30 分～18 時 30 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. 議事要旨：別紙のとおり

【組 合】

日頃から、職員の労働条件や職場環境の改善をはじめ、労働安全衛生の確立に向けてご尽力いただいておりますことに敬意を表します。さて、中東情勢に起因するエネルギー価格の高騰や物価高騰の長期化、さらには、今後、深刻化するといわれている人材不足への対応など公共交通に課される課題は多岐に渡ります。こうした厳しい情勢の中でも、私たち市バス・地下鉄職員は、市民・利用者の足を守り続けるという使命を果たすべく日夜、職務にあたっています。また、地球温暖化の影響により、大規模な風水害の発生や異常な高気温を記録するなど自然災害が多発し、働く環境も年々厳しさを増しています。これらを踏まえ、私たち職員の生活や健康、そして命を守るため、労働条件や職場環境の改善を図ることは急務であり、さらには、市バス・地下鉄を市営交通として維持・存続させるための予算確保にむけ、下記のとおり申し入れますので、最大限の配慮をお願い申し上げます。

1 点目には、「神戸市交通局 経営計画 2030」について、「神戸市交通局 経営計画 2030」を確実に遂行し、市バス・地下鉄を公営交通事業で維持・存続するためにも、兵庫県並びに神戸市に対して必要な財政措置を講じるよう要請を行うこと。また、「神戸市交通局 経営計画 2030」の遂行にあたっては、市民・利用者に対するサービスの低下や負担が生じることも想定されることから、交通局の現状について理解を深めてもらうための情報発信を積極的に行うこと。また、職員の勤務・労働条件に関する事項については、必ず労使合意のもと実施すること。

2 点目には、「交通局 人事・給与制度改革」の検証及び「人事評価制度」の適正な運用について、2025 年 4 月よりスタートした、「交通局 人事・給与制度改革」について、職員アンケート等を活用し制度の効果及び実績を検証の上、職員に対して結果を公表すること。特に、人事・給与制度のベースとなるのは人事評価であり、職員が納得できる公正・公平な人事評価制度を構築し、その制度にそって実施すること。

また、職場の実態に即した現業職給料表 5 級の昇格基準の検討を早急に行うこと。

3 点目には、交通局採用職員の給与削減について、昨今の原油高や物価高騰などに加え、交通局採用職員は 10%の給与削減が行われているため、実質賃金は大幅にマイナスとなり、職員の生活は極めて厳しい状況です。安定的な人材確保並びに次代を担う職員を確保するためにも、現在、交通局採用職員に適用されている 10%の給与削減などについて実質賃金が改善するよう、見直すこと。

4 点目には、市バス営業所のエリア再編について、市バス営業所の再編に関わる事項について、勤務地の変更に伴う勤務間インターバルへの影響等、勤務・労働条件に関わる内容も含まれていることから、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すること。

また、勤務・労働条件に関する事項については労使合意が必須であるが、拙速過ぎる提案・妥結にならないよう、スケジュール感をもって進めること。あわせて、再編にあたって、営業所での必要な設備については、現場の意見を踏まえ、働きやすい職場環境となるよう改善すること。

5 点目には、高齢者雇用について、2024 年 4 月から定年延長が実施されているが、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種については、職務の見直し・配置転換など、誰もが安心して働き続けられるための環境整備に努めること。

また、暫定再任用職員の一時金について、支給割合の改善を図ること。

6 点目には、36 協定の遵守と適正な人員配置並びに改善基準告示について、全職場において、36 協定の遵守を徹底すること。特に、時間外勤務が多い日勤職場には、適正な人員を配置すること。また、各現場については、お客様の安全が確保できる人員を配置すること。

改善基準告示については、安全・安心な運行を第一に考え、十分な睡眠時間を確保するためにも、11 時間の休息期間を設けるよう努力すること。また、職務の特殊性を考慮の上、出退勤にかかる通勤時間を短縮できるよう有料道路の使用要件を見直すこと。

以上、6 項目について要請しますので当局の考え方についてお聞かせいただきたい。

【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・ご協力をいただき、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、日々、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、現場の皆様の尽力に、この場をお借りして感謝申し上げます。

ただいま、「労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書」をいただいた。

皆様もご承知のとおり、交通局を取り巻く経営環境は、依然として厳しい状況が続いている。

「市バス事業」は、運賃改定等の取り組みにより単年度収支は一定改善しているものの、委託費の増大や燃料費の高騰などの影響により、依然として先行きは厳しく、安定した経営基盤の確立が最優先の課題となっている。

また、高速鉄道事業についても、乗車料収入・人員は増加傾向にあるものの、企業債償還等の影響により、今後資金状況が悪化する見込みであるなど、引き続き危機感をもって臨む必要がある。

将来の需要減少が避けられない中、今年度から 5 年間の事業計画である「経営計画 2030」において、本期間を「再建・体力回復期」と位置づけ、安全・安心運行を大前提としつつ、「収支バランスの向上」、「事業基盤の強化」、市民サービス、沿線価値・ブランド価値等の「価値向上」を実現し、神戸のまちの発展に貢献していく取り組みにより、次代への安定経営の礎を築いてまいりたいと考えているところである。

また、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」は非常に重要であることから、職員一人ひとりが前向きに挑戦できる職場づくり、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目指した「交通局 人事・給与制度改革」の取り組みを引き続き進めたいと考えている。

それらを踏まえ、只今いただいた「労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書」について、回答及び現状の説明をさせていただく。

【当 局】

1 点目の経営計画 2030 について、管理運営事項について説明させていただく。

市バス・地下鉄事業は、地方公営企業法の趣旨に則り「独立採算制」を基本原則としているが、一般会計からは、総務省の示す「繰出基準」に基づく繰出しのほか、例えば、自動車事業会計に対する「経営改善促進補助」や、燃油価格や物価の高騰を踏まえた臨時交付金を活用した支援など、必要な支援を受けている。

今後も引き続き、国県への要望など様々な機会を捉え、国等に対し必要な財政措置を講じるよう要請してまいりたい。

「経営計画 2030」に掲げる経営基盤の強化を図るためには、投資規模の適正化や聖域なきコスト構造の改革など、最大限の企業努力を積み重ねていくとともに、各種制度の見直しなど、利用者に負担を求めていくことも必要となっていくことから、経営状況や取り巻く環境について利用者や市民の理解を得ながら取り組みを進めていくことが必要であると考えている。

これまで、「数字で知る神戸市バス」のラッピングバス運行（2024 年 9 月～12 月）や「神戸市バスの未来を考える市民フォーラム」の開催（2025 年 12 月）、広報誌 KOBE への特集記事「もっと話そう市バスのこと」の掲載（2026 年 2 月号）などを通じ、市バス事業の厳しい経営状況について知っていただくきっかけづくりを行ってきたところ。

今後も、利用者や市民の理解が得られるよう、自動車事業のみならず高速鉄道事業を含め、経営状況や取り巻く環境、交通局の取り組みなどについて、SNS 等の媒体や市民フォーラム等の機会も活用しながら積極的に情報を発信していく。

また、今後の取り組みを進めていくにあたり、勤務・労働条件に関する事項については、適宜必要な協議を行い、労使合意のもと実施していきたい。

2点目の「交通局 人事・給与制度改革」の検証及び「人事評価制度」の適正な運用について、勤務労働条件について、回答させていただきます。

人事・給与制度改革の取り組みについては、「キャリアプラン」として、求められる役割や責任を明確にし、より職務・職責に応じた制度へと見直しを図ってきたほか、「人事評価制度」については職種ごとの専門性を踏まえた、より客観的な評価基準を策定し、実施しているところである。また、「健康管理」の取り組みとして、時間外勤務の見直しや職場環境の改善、産業保健スタッフによる健康管理体制の強化を図ってきた。

これらの取り組みについては、要請書にもあるとおり、2025年度より順次導入し、現在交渉中の事項もあるなど、始まったばかりのところであり、まずは人事・給与制度改革の取り組みを着実に進めてまいりたい。併せて、各職場において実施する期首・期中面談の機会などを通じて職員の意見の把握に努めてまいりたい。

なお、新たな人事評価制度については、全市の評価者研修に加えて、2024年度から各面談や評価の前に、評価者を対象とした局独自の研修を実施し、人事評価の目的や重要性などを説明してきた。また、毎年実施している職員アンケートに人事評価に関する項目を追加し、結果を評価者にフィードバックすることで、より適正な人事評価が行われるよう努めてきたところである。

また、現業職給料表5級であるが、市長部局では、実際の業務内容や実施体制に応じて、現場職員をまとめる役割の職員に表を適用して運用を実施している例もあるが、各局により運用状況は異なっているところである。

交通局においては、これまでの検討を踏まえ、人事・給与制度改革において新班長等を新設し、現場のまとめ役としての役割を明確化し、組織的な指導・監督力の強化を図っている。その後、現場で培った職務知識・リーダー経験を活かしながら、現場職員のマネジメントを担う運輸事務職員や運輸技術職員などの一般職への転任、係長・課長等管理職へとステップアップしていくキャリアプランとしている旨ご理解いただきたい。

今後も、各職種におけるキャリアプランが適切に機能するよう、適切な運営に努めてまいりたい。

3点目の交通局採用職員の給与削減について、勤務・労働条件について、回答させていただきます。

10%の給与削減については、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、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、原油高や物価上昇も大きく経営にも影響するなど、引き続き経営改善策を着実に実行していかなければ経営が維持できない状況であり、まずは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、確実に実現していく必要があると考えている。

4 点目の市バス営業所のエリア再編について、管理運営事項について説明させていただく。

これまでも営業所再編に関わる事項については、進行状況に合わせて、必要な情報の共有と必要に応じた協議を行ってきた。

再編にあたる各営業所での必要な設備については、現在の使用状況なども踏まえて、少しでも働きやすい職場環境となるよう改善を図ってまいりたいと考えている。

なお、今後、営業所再編が進んでいく中で、勤務労働条件に関するものが出てきた際には、適宜情報共有のうえ、これまでと同様に協議させていただく。

5 点目の高齢者雇用について、勤務労働条件について、回答させていただく。

2022 年 8 月の神戸市労働組合連合会との交渉において、定年の引き上げに伴う 60 歳超職員の勤務のあり方については、「現職と同等の職務と責任の下で勤務することを基本」としている。また、職種によっては、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える可能性があることから、「その職務の特殊性にあった対応が必要である」と回答しているところである。例えば乗合自動車運転士については従来の定年年齢で乗務可否の判断を行っている。一方で、高速鉄道運転士についても従来定年年齢以降は駅務士への転任を原則としつつ、希望があれば資質等を確認のうえ、運転士を継続することも可能としているなど、職種ごとに対応してきたところである。

今後も若年人口の減少が見込まれる中、働き手の確保の観点からも、職場毎の特性も踏まえながら、60 歳超職員について、働き続けることができるよう引き続き検討してまいりたい。

暫定再任用職員を含む職員の賞与は、「神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例」及びその施行規程に基づき支給しているものであり、その基準は、市長部局の例に準じているところである。支給月数については、市労連交渉の場でお示ししているところであり、今後も適切な時期に協議させていただく。

6 点目の 36 協定の遵守と適正な人員配置並びに改善基準告示について、勤務労

働条件について回答させていただく。

日勤職場に限らず、36 協定の遵守及び時間外勤務の更なる削減は、職員の健康管理の観点からも非常に重要であると考えており、時間外勤務の適切な執行管理について、8 月 5 日に交通事業管理者及び人事総務課長から所属長に対して、改めて周知徹底を図ったところである。

なお、人員配置は管理運営事項であるが、体制の見直しや変更にあたっては、事前に十分説明するとともに、勤務労働条件に関する項目については、しっかり協議してまいりたい。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部を改正する件」（令和 4 年厚生労働省告示第 367 号）により令和 4 年 12 月 23 日に改正され、令和 6 年 4 月 1 日から適用された。このなかで「日の休息期間」については、「勤務終了後、継続 11 時間以上の休息期間を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」こととされており、現在、9 時間以上の勤務間インターバルを確保しているところである。

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。また、言うまでもなく、安全の確保は輸送の生命であり、十分な休息時間の確保は安全・安心な運行を遂行する上での重要な要素であると考えている。

職員の健康管理及び公営交通として安定した輸送サービスの提供の両立を図る必要があることから、これまで同様、国や他事業者の取り組み等に関する情報収集や、勤務ロータリーの逆転といった具体的な手法の研究など、休息時間の確保について検討を進めていく。

通勤手当は「神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例」及び「企業職員の通勤手当に関する要綱」に基づき認定している。

その中で、「職員の住居から勤務先までに至る経路のうち一般に利用しうる最短の長さ」を基に、一定の基準にて認定・支給していることをご理解いただきたい。

【組 合】

人事・給与制度改革の「健康管理」の取り組みとして、時間外勤務の見直しや職場環境の改善などの強化を図ってきたとの回答があったが、市バス営業所の係員は 2026 年 2 月より、時差仮眠の運用が開始されたが、時間外勤務の見直しだけが行われ、仮眠環境には改善が見られないが、いつまでに改善するのか回答いただきたい。

また、人事評価制度について、本人が納得し難い評価がつけられたことで昇格基準に影響し、昇格できなかった職員がいると聞いている。恣意的な評価が行われる

ことなく、本当に本人が納得できる客観的で公平性のある仕組みとなっているか確認したい。

【組 合】

市バス・地下鉄の両事業を取り巻く環境の厳しさは、原油高や物価上昇が財政に大きく影響を及ぼすことはもちろん理解しているが、それ以前に、それを運行する担い手がいなければ、事業者として成り立たないのではないのか。現在懸命に働いている職員のモチベーションを維持するような勤務・労働条件の改善が見受けられることはなく、定年を待たずに退職する職員が増加しているように感じている。新たな人材を確保するどころか、人材が流出している現状である。

また、昨今の民間春闘の状況を考えると、給与が 10%削減されている企業を選ぶ人が少なくなるのは、当たり前のことである。市バス・地下鉄を市民の足として、公営交通で存続させていくためにも、人材確保は必須である。いつまでも料金改定の議論を先送りにするのではなく、他都市や民間企業のように、市民・利用者にも一定の負担をお願いしながら、必要な人材を確保し、存続させていかなければ、先細りしていくだけである。

市バス・地下鉄を運行するための人材確保にむけ、交通局採用職員の 10%の給与削減を見直すよう、再度、強く申し入れておく。

【組 合】

市バス営業所のエリア再編について、管理運営事項とのことで説明を受けたが、営業所再編により、勤務地が石屋川から松原に大きく変更されることとなる。勤務地が変更されることで、通勤時間が大きく変わる職員が出てくる。市バス運転士は、9 時間の勤務間インターバルが設けられており、通勤時間が大幅に延びれば、仮眠時間に影響が出てくる。勤務間インターバルにも関係する内容であるにも関わらず、管理運営事項で済ますとはどういうことなのか。先日、労組の上部団体と神戸市長との対談の中で、市長から何でも管理運営事項で済ますことがないように各局に指示しているとのコメントがあったと聞いている。再度確認するが、交通当局として、営業所のエリア再編は、管理運営事項との認識でいるのか。

【組 合】

60 歳超職員の勤務のあり方についての認識が違うのではないのか。交通局の現業職員が働く職種は、「加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える可能性があり、だから、その職務の特殊性にあった対応が必要である。」との認識の下、当時、当局に対して、例えば、市バス運転士では、体力や視力の低下などを考慮し、高齢職員が運行しやすい路線や仕業を検討するなど、各所属や各職種において、ど

ういった対応ができるか検討するよう申し入れてきたところである。

そもそも、乗合自動車運転士が60歳で乗務可否の判断を行うようになったのは、三宮駅の交差点の事故が要因で、2020年より実施してきているはずであり、2022年の市労連交渉とは関係ない話である。

改めて申し入れるが、60歳以降の高齢職員の働き方について、来年度中の実施にむけ、早急に検討するよう申し入れる。

【組 合】

人員配置は管理運営事項であるが、それはあくまでも適正な人員配置がされ、時間外勤務がほとんどない状況であることが大前提である。日勤職場において、一定の職員がかなりの時間外勤務を行っていることは、36協定を締結している以上見過ごすことはできない。適正な人員を配置するか、時間外勤務を縮減するか、早急に対策を講じるよう申し入れる。

また、現場は、出面職場であり、1勤務ごとに時間外勤務が発生するかしないかの差が生じる。また、休暇取得者の代務も必要になるため、それにも時間外勤務が発生する。時間外勤務が発生すれば、36協定に関係するため、労使確認を行ってから実施すべきである。

36協定に関係する内容が含まれているにも関わらず、管理運営事項で処理するのであれば、こちらもそれなりの対応をさせていただくことだけ申し入れておく。

【当 局】

人事・給与制度改革の「健康管理」の取り組み及び人事評価制度について、勤務・労働条件に関する部分について回答させていただく。

市バス営業所の仮眠環境について、職場の実態を把握したうえで時差仮眠を開始しており、現状において運用に支障はない状況とは考えている。

今後、営業所再編にあたり必要な設備を検討する中で、仮眠環境には配慮しながら、個室化等も含め現場の職員の意見も参考にしつつ、働きやすい職場環境の実現に向け、必要な対応について検討してまいりたい。

人事評価制度の運用にあたっては、求められている役割や責任をきちんと果たした職員が適正に評価されるために、公平性・公正性、客観性の確保に努めているところである。

具体的には、職種ごとの専門性を踏まえた客観的な評価基準を策定するとともに、役割・目標シートについて、目標をたてやすく評価しやすい様式とするなどの工夫を行っている。

併せて、評価者が評価基準等を統一的に理解した上で、評価内容をしっかりと面

談時に被評価者に対して説明することができるように、評価者研修等の機会を通じて評価者に周知を図っている。

また、職員からの評価結果等に対する苦情を受け付け、内容に応じて必要がある場合は、改善に向けた対応を行っていく苦情相談・苦情処理の仕組みも設けることで、制度の公平性・透明性・信頼性の確保に努めている。

【当 局】

次に、交通局採用職員の給与削減の見直しに関する再申し入れについては、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、現在提案している一連の経営改善策について、職員や労働組合の協力のもと、着実に実行していく必要がある。

一方で、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も、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、厳しい経営状況の中でも、どのような対応ができるか、責任をもってしっかりと考えていきたい。

【当 局】

市バス営業所のエリア再編については、事業所の配置等に関するものであることから管理運営事項と考えているが、これまでもこの件については、詳細な説明も含め、都度情報連携を図ってきたところである。

一方で、営業所のエリア再編に伴い生じる勤務・労働条件に関わる事項については、必要に応じて丁寧に協議してまいりたい。

【当 局】

60歳超職員の勤務のあり方に関する再申し入れについては、繰り返しになるが、60歳超職員についても、現職と同等の職務と責任の下で勤務することが基本的な考え方としている。なお、これまでも加齢に伴う身体機能の低下を踏まえた対応を職種ごとに行ってきたところである。

乗合自動車運転士についても、安全・安心な運行サービスを提供していくため、60歳で実績・資質を確認・把握し乗務可否の判断を行っているが、これは加齢に伴う身体機能の低下の影響も踏まえた対応であると考えている。

引き続き60歳超職員について、働き続けることができるよう検討してまいりたい。

【当 局】

人員配置に関しては管理運営事項であるが、当然、持続的で効率的な組織運営を

実現するため、D Xによる業務改革やA I活用によるバス運行計画の最適化などの業務改善を進めており、こうした取り組みを進めることで、適正な人員配置の実現や時間外勤務の縮減につなげてまいりたいと考えている。

また、勤務・労働条件に関する事項については、これまで同様、協議してまいりたい。

【組 合】

続いて、各部会から勤務労働条件に関わる申し入れ及び要請をさせていただく。

【組 合】

交通局においては、運転士をはじめとする職員の人材確保が大きな課題となっており、神戸市交通局では、49 歳を上限として職員の採用を行っているが、高齢者の初任給をはじめとする給与水準の低さ、55 歳での昇給停止、60 歳以降の給与削減に加え、厳しい経営状況が繰り返し示されていることで、応募者から見れば、将来にわたって安心して働き続けられる職場なのか、今後、さらに給与や労働条件が引き下げられるのではないかという不安を抱かせる状況となっている。また、若年層にとっては、現在の給与額だけでなく、将来の昇給、事業の安定性、雇用の継続性なども、就職先を選択する上で重要な判断材料となる。公共交通を担う職員は、市民の命を預かり、高い安全責任と公共交通を維持する責任を負っている。そうした職務の重さに対して、現在の給与水準が、他の業界と比較して魅力のあるものとなっているのか、真剣に検証する必要がある。給与削減が続き、交通事業の将来像が見えにくい状況では、若年層や中年層から積極的に選ばれる職場とはならず、採用後の定着にもつながらない。

また、人材確保には職員のモチベーション向上は不可欠であり、勤務負担の軽減、休暇を取得しやすい体制、十分な休憩環境、現場の意見が反映される職場運営など、安心して働き続けられる勤務労働条件と職場環境を具体的に整えることが必要である。特に、喫緊の課題として営業所再編や管理委託の見直しが進められているなか、職員の勤務地や通勤、勤務内容、研修、仕業、休憩環境などに直接影響するものであり、職員に不安や負担を生じさせないように、検討段階から丁寧な情報共有と十分な労使協議を行うよう繰り返しにはなりますが強く申し入れておく。

交通事業管理者が、職員のモチベーション向上を最重要課題として掲げるのであれば、その考えを言葉だけで終わらせず、職員が日々実感できる勤務労働条件と職場環境の改善として具体的に示していただきたい。

現場から出された意見や要望については、聞くだけで終わらせるのではなく、何をどのように改善するのか、対応できない場合にはその理由も含め、職員に分かる形で示すよう申し入れる。

【組 合】

海岸線ホーム柵設置に伴い標準作業手順が見直されると思うが、西神山手線同様に、遅延が発生するのではないかと危惧している。本年 3 月にダイヤ改正を実施したがホーム柵設置以降、遅延等の問題が発生しないのか、また、西神山手線同様に遅延発生により折り返し時間が短くなり、乗務員の精神的、肉体的負担が増加するのではないか。西神山手線では、ワンマン化以降、乗務員の負担が大幅に増加しています。ワンマン化に関する運転保安支援装置が十分に機能しているとは到底思えない状況です。ここで改めて、職員の健康管理、負担増加、安全安心をどのように考えているのか確認したい。また、組合としては、負担軽減となるよう、ダイヤ及び仕業の適正化、さらには、乗務付帯時分の見直し、十分な休息の確保を求める。

【当 局】

自動車部会からの申し入れに関しては、交通局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も影響するなど、引き続き経営改善策を着実に実行していく必要があると考えている。

一方で、2025 年度も、人事委員会勧告に準拠し、初任給をはじめ若年層に重点を置きながら、全級にわたって給料月額を改定しており、最大で 11,000 円を超える給料の引き上げを実施したところである。

また、公営交通事業を有する 7 都市の市バス運転士の平均年収との比較や民間の大手 5 社のバス運転士と比較しても遜色ない水準であり、同業他社と比べ、低い水準ではない。

ご指摘の点も踏まえ、給与水準のモデルケースや昇給等の仕組みを例示するなど分かりやすく丁寧な情報発信に努めることで、採用後のミスマッチを防いでまいりたい。

また、職員が高いモチベーションをもって働き続けていただくことは非常に重要であると考えており、経営環境が厳しい中でもこれまでも働きやすい職場環境づくりに努めてきたところである。

今後、営業所のエリア再編を進めていくにあたっては、これまで同様、進捗状況に合わせて、必要な情報の共有と必要に応じた協議を行い、職場の理解を得ながら、取り組みを進めてまいりたい。

【当 局】

高速鉄道部会からの申し入れに関しては、海岸線の現行ダイヤについては、ホーム柵が設置された後の標準作業手順を想定し各駅の停車時間を決めた経緯がある。

海岸線ホーム柵設置後も現行ダイヤで大きな遅延が発生することはないと考えている。西神・山手線でワンマン化以降に負担が増加した要因については、当該路線特有のホーム形状（曲線部等）や乗客数と乗客導線（お客様が乗車される場所の偏り）によるところが大きいと考えている。海岸線は車両長も短く、直線且つ島式のホームであり、乗客数や乗客導線からも、西神・山手線と同様の負担増にはならないと見込んでいる。いずれにせよ、運用開始後の状況を注視しながら、課題が生じた場合は速やかに対応にあたりたい。

また、西神・山手、北神線のワンマン化に関する運転保安支援装置については、当初は不具合等があったが、現在は正常に動作しており、運転士の負担軽減につながっていると考えている。

しかしながら、乗務員にとって負担の軽減や休息時間の確保が安全な運行に繋がることは認識しているため、今後、こういった対応ができるか検討していきたい。

【組 合】

今回、海岸線の標準作業手順が変わります。また、折り返しの短い所では3分の所もありホーム柵設置が加味された3月の海岸線ダイヤ改正とは思えない。大きな遅延が発生しないとのことであるが、小さな遅延の積み重ねが運転士の負担を増大させ、また、お客様にご迷惑をおかけすることを理解しているのか。

当局として、現在の海岸線ダイヤでホーム柵設置の影響による遅延が絶対に発生しないと責任を持てるのか確認したい。

また、先ほどの回答で山手線乗務員の負担については認識があるとの回答であったと理解しているが、負担軽減につながる取り組み、もしくは、仕業の見直しなど具体的に負担軽減策を示してもらいたい。

【当 局】

先程も回答させていただいたが、海岸線のダイヤ改正は、ホーム柵が設置された後の標準作業手順を想定し各駅の停車時間を決定した。決定にあたっては、試運転列車を走行させ計測を行った上で現在の時間設定をしている。そのため、ホーム柵設置の影響による遅延は発生しないとは考えている。繰り返しになるが、運用開始後の状況を注視しながら、課題が生じた場合は速やかに課題解決にあたりたい。

また、負担軽減に関するご意見や要望があることは承知しているが、安全・安心な運行を確保するため、職場環境の整備も含め、今後、こういった対応ができるか検討していきたい。

【組 合】

高年齢で採用されるほど、採用後の昇給が抑制される制度になっており、30歳で採用された場合と50歳で採用されれば場合であれば、50歳時点で給与に大きな差ができることから、モデルケース等の情報発信をする前に、制度設計を検討いただきたい。49歳で採用された職員が7割措置となった場合、会計年度任用職員の給与水準を下回ることはないか確認するなどの対応について申し入れしておきたい。人材確保を本気で進めるのであれば、高年齢採用者も将来に希望を持って働き続けられる給与制度そのものを検討するよう申し入れる。

【組 合】

営業所の仮眠環境に支障はないとの回答であったが、組合員からは時差仮眠ができる状況ではないと聞いているため、支障はあるのではないかと。後から入ってきた人の音で先に寝ている人の目が覚める状況では、時差仮眠はできない。また、ベッドを導入するなどの設備投資も必要ではないか。実際には時間だけが削られ、設備整備が伴っていない。現状を確認し、仮眠室の個室化、ベッドの設置など、設備を早急に整備してほしい。昼の部屋で寝られるから支障がないという認識は違う。こうした一つ一つの積み重ねが現場職員の不満につながる。

【当 局】

仮眠するための部屋が複数あることから、時差仮眠に大きな支障はないと回答した。一方で、営業所の仮眠室内にロッカーがあり、先に寝ている職員にとって、ロッカーを利用する他の職員の音が課題であるとは聞いている。営業所の再編にあたり、必要な対応は検討してまいりたい。

【組 合】

通勤手当について、過去に市労連の場で高速道路・有料道路の使用要件を見直してほしいと要望した経過がある。勤務間インターバルを少しでも確保するため、自動車運転士については通勤経路の見直しが必要である。当局からは、局固有の課題については、個別に対応してほしいと回答があった。当時の経過を含め、改めて確認してほしい。交通局は勤務間インターバルの問題があるため、局独自で対応を検討いただきたい。

【当 局】 当時の経過について、改めて確認する。

【組 合】

海岸線において、ホーム柵設置後も遅延が発生しないとの回答があった。一方で、

西神・山手線のワンマンが始まってから遅延が発生している状況であるが、何か対策に取り組んでいるのか。市営地下鉄は定時運行が命であったが、現在は守られていない。まずは西神・山手線に関して、具体的な取組みがあれば教えてほしい。

【当 局】

西神・山手線の遅延は認識しており、これまで標準作業手順の見直しや、駅係員の応援等の取組みを行ってきた。6000系には全ての運行データが蓄積されており、現在、このデータを活用して遅延が発生する要因を洗い出しており、遅延解消の方向性が見えつつある状況である。