

神戸交通労働組合高速鉄道部会との分科会交渉議事録

1. 日 時：令和 8 年 3 月 30 日（月） 9：30 ～ 12：00
2. 場 所：名谷業務ビル 4 階小会議室
3. 出席者：【当局】 高速鉄道部部长、運輸課長、運輸係長、管理係長
【組合】 高速鉄道部部长、乗務支部長、駅務支部長
4. 発言内容：別紙のとおり

【当局】 本日は地下鉄隔日勤務者の勤務時間の見直し、直営駅の勤務時間について提案させていただきます。

地下鉄隔日勤務の勤務時間の見直しについては、駅における手じまい時分、準備時分、助役の引継ぎ時分の見直しともなって関連する地下鉄隔日勤務の勤務時間を見直していく、内容は提案資料のとおり。また、助役の引継ぎ時間の 10 分については廃止をする。実施時期については、令和 8 年 4 月 1 日を予定している。

次に、西神・山手線の委託駅の一部直営化に伴い、西神南、伊川谷、総合運動公園駅について勤務時間を設定している。内容としては、職員駅と同様の考え方で勤務時間を算定し、引継ぎ時分についても同様としており、実施時期も同様となる。

以上が提案事項の 2 点となる。

【組合】 まず、交渉が本日になった理由について説明をしていただきたい。

【当局】 これまでの支部交渉において主管課で手じまいと準備時分の見直しについて協議を進めてきたが、その中で確認事項についての回答作成に時間を要したため、本日の提案になった。その点についてはお詫び申し上げたい。

【組合】 今回の提案内容である管区に関して、当初は勤務開始と勤務終了の時間の提案があり、途中で時差仮眠に代ったが、そこから何も提案が無く今日に至っている。確認に時間がかかったという理由は曖昧すぎる。今日の分科会で確認して 4 月 1 日から始めたいということであるが、春から中央委員を含めて支部交渉を実施してきたが、中央委員からは今までの支部交渉は何だったのか、本来は支部交渉、部会・分科会交渉、対局交渉という順序で進めていくはずであり、自分たちが蔑ろにされている、支部交渉の重みというものを軽んじられているという意見が上がっている。

支部としてはもう一度、支部交渉からやり直しても良いのではないかと考えている。

【当局】 本来であれば、管区も含めて支部交渉で提案させていただくものであるが、管区の時間帯が決定していない中で資料作成に至った。時差仮眠が管区を含め全体的に止まったため、本日提案をしている部分を修正し、改めて提案し直すことが本来の順序であると考えている。

ご指摘通り、交渉とは一定のプロセスを踏んで行うべきものであると考えている。

管区の就寝時間については、ダイヤ改正時においても、連動して変更すべきであるが、局側の作業に抜けがあったことで早期の提案ができなかったことや、時差仮眠はスケジュールがいったん止まってしまっているため、非常に厳しいスケジュールの中で協議させていただいている。

支部の意見も重々理解しているが、管区と駅各駅の就寝時間に差異があると、局としての説明責任を果たせないということも、急遽ではあるが、分科会交渉での

提案をおこなっている。

- 【組合】 時間の見直しについて、考え方として健康管理を目的として時差仮眠導入とのことであったが、一部の日勤職場で長時間の超過勤務者が発生していることは、局としても認識していると団体交渉の場においても説明があった。その改善が見られない限りは、時差仮眠の提案自体交渉できないとの結論に至っている。この問題については、2年間も言い続けているが改善が見受けられない。
- 【当局】 日勤勤務者の超過勤務時間についての指摘だが、労働時間について適切に管理することは管理職の仕事であり、業務によって時間外は発生するが平準化されていないことは問題であり、時間外縮減に努めていきたい。
- 【組合】 2ヶ年続けて多くの超過勤務を行っている職員が健康を害していないとの認識でいるのか。健康状態に異常がなければ問題ないとのことであれば、隔日勤務職場においても超過勤務時間が均等化されていなくても良いとの認識なのか。
- 【組合】 同じ立場の職員が数時間の超過勤務時間であることから、業務の振り分け自体が平準化されているとは言い難い状況である。このような状況で、健康を理由に時差仮眠を提案してきており、長時間の時間外勤務を行っていることについて健康を担保できていると考えているのか。
- 【当局】 超過勤務時間が多くなった職員には、隔日勤務、日勤に関わらず、保健指導や健康相談を実施することにより、健康状態を確認、把握している。
- 【当局】 日勤職場については、年度当初に担当業務を決定しており、担当する業務によって業務量に違いが発生している。主担当業務が設備管理となると夜間作業が多いことや、職場内での分担においても家庭の事情など様々な理由で残業ができない職員もあり、メインとなって業務を行う職員に超過勤務時間が偏ってしまい、職員間の差が出ている。
- 【組合】 先ほどの説明では、健康に問題がなければ隔日勤務者も法令に違反せず、健康を害していないと考えて良いのか。また、休日出勤などについても平準化ができなくても仕方がないとの認識で良いか。
- 【当局】 仕事の質の違いがあると考えている。また、隔日勤務では日勤勤務と比較し睡眠時間が短くなり負担をかけている。より健康管理が必要であると考えている。
- 【当局】 超過勤務時間の平準化については継続的に働きかけを行っている。しかし、日勤職場においては担当事務により業務内容が大きく異なり、残業についても、事情によりできない職員と時間が許す限り業務遂行を優先し残業を行う職員がおり、バラつきがでている。
- 【当局】 隔日勤務職場においては、業務内容について個人間の差異はないと考えており、平準化は可能であると考えている。一方日勤勤務者は、担当業務により違いがあることが職場による特性と考えている。
- 【組合】 担当者間の差異については来年度以降も発生するとのことか。

【当局】 平準化できるよう事務分担を検討するが、年度内に完了すべき業務が出てくる可能性があり、その場合には担当業務内容により担当者には業務が集中する可能性もあると考えている。

【組合】 来年度も同じ程度の差が出るのか。

【当局】 労働基準法で 45 時間、60 時間というところは決まっており、我々としてはそこに業務を収めていくということが義務と思っている。日勤勤務の場合は、一定の時間が決まった中で残業をしていくということで、それが一定ではないではないかということであるので当然ながら圧縮することが一番になるが、圧縮できなければ均等化していくことを考えないといけない。

職員間の差が出ないように努めていきたい。時間外勤務については、引き続き時間縮減、平準化に取り組んでいく。隔日勤務者については、一勤務に必ず超過勤務時間が出ている状況であるため、改善する必要があると考えている。また、超過勤務としては居残りなどの欠員代務があるが、そこについては可能な限り平準化を図っていくことが本来の趣旨と考えている。

【組合】 縮減、平準化に取り組むのであれば、イベント応援対応等の超過勤務を命じるべきではない。

【当局】 業務を維持するために出務している。

【組合】 超過勤務時間が増えていることを把握しているのであれば、出務命令を行わないはずである。

【当局】 来年度からは応援対応業務を命じないこととしている。

【組合】 我々からの指摘事項である、局として判断している内容ではない。

【当局】 協議の中でご提案いただいた。

【組合】 いずれにしても、超過勤務時間について適切に管理がされ、現状からの改善が見られない限りは、時差仮眠については交渉を行うことはできないと考えている。これについては労働組合本部にも報告させていただく。また、時差仮眠導入により仮眠時間を確保していくことより、仮眠環境を改善していくことが優先であると考えている。

【当局】 日勤者の時間外の縮減と仮眠環境整備が課題ということで問題ないか。

【組合】 過去から継続的に意見として言わせていただいている。当局は時間を問題視しているが、職場環境改善も必要である。予算前提ではあるが健康管理を謳うのであれば、改善提案があってもいいのではないか。

【当局】 労働安全衛生に係る提案については、都度対応を行ってきている。

【組合】 安全衛生に関するアンケートを実施し、提示できる状況となり次第、提示している。

【当局】 対応可能な案件から対応を行っている。

【組合】 今般の提案についてだが、分科会交渉での確認を常態化させず、支部交渉からの

プロセスを厳守していただきたい。

【当局】 承知した。

【組合】 提案内容については、持ち帰り検討する。