神戸交通労働組合自動車部との部会交渉議事録

１．日 時：令和８年７月 21 日（火）16 時 30 分～17 時 43 分

２．場 所：北野会館　会議室

３．出席者：【当局】自動車部長、市バス経営課長、市バス経営課課長(計画担当)、
市バス経営課課長(安全教育・営業所管理担当)、
市バス経営課係長（管理担当)、市バス経営課係長（経営推進担当)、
市バス車両課長、石屋川営業所長、中央営業所長
【組合】自動車部長、石屋川自動車支部長、車両支部長、他５名

４．発言内容：別紙のとおり

【当局】
運転士の皆さま、運行管理をしていただいている係員の皆さま、車両課の皆さまにおかれては、日々安全運行にご尽力いただき感謝申し上げる。交通局の、特にバス事業経営は、かなり厳しい状況にある。組合の皆さま方にも様々なご相談、協議をして、特に営業所に係る課題について、その都度様々なご相談をしてきた。大局を見た判断をしていただきながら、労使協調して、課題に取り組んでいくことができていると思っている。様々な思いを持たれる方もおられると思うが、我々が神戸の交通の、特にバス交通の中枢を支える存在であり続けるために、職場の皆さま方のご協力をいただきながら前進していくしか生き残る手段はないだろうと考えている。今日も様々なご意見をいただいている。我々も一緒にしっかりと考えて、全ては、公営交通たる市バス事業を未来につなぐために、双方努力をしていきたいと思っているので、どうか実りある協議になるように、ご協力をお願い申し上げる。

【当局】
提出いただいた「自動車部会交渉にかかる要請書」について、まず自動車部会から趣旨説明をいただき、自動車部から一問一答形式で回答を行う。なお、勤務労働条件に関する項目のみの回答とし、管理運営事項に関する内容については、お答えいたしかねるということをご了承いただきたい。

【組合】
帽子着用の見直しおよび選択制の導入について。乗務員の帽子着用については、夏季期間については脱帽の取り扱いとなっているが、それ以外の期間については、現在も制服の一部として着用が求められている。しかしながら、近年は夏季に限らず気温の高い日が増えており、また、乗務中の快適性、健康保持、安全確認時の視界確保、個人差のある着用感などを踏まえると、従来どおり一律の着用を前提とする取り扱いについては、改めて見直しが必要である。当局からも、「経営環境は厳しい中ですが、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していただき、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います」との考えが示されている。帽子着用の見直しは、単なる服装上の問題ではなく、職員が働きやすさを実感できる職場環境づくりの一つであり、健康保持や快適な勤務環境の確保、さらには職員のモチベーション向上にもつながる課題である。ついては、夏季期間に限らず、乗務員の帽子着用について、現場職員の意見を踏まえたうえで、廃止または本人の判断による選択制の導入について検討すること。

【当局】
制帽は、運輸業務に従事する規律ある職員の品位を示す制服の一部として、公営交通に対するお客様や市民の信頼、信託にお応えするシンボリックな要素であり、自動車運送事業に

従事する職員一人ひとりが安全運転に対する責任と社会の期待を自覚し、「安全はすべてに優先する」という意識の中で職務に精励するための重要な要素であると考えている。我々は、平成 31 年 4 月 21 日に引き起こした「4 ・21 三宮重大事故」の第一当事者であり、地に堕ちた市バスに対する社会からの信頼回復のため一丸となって安全意識の向上と安全風土の醸成に取り組んでいる。「ルールを守る」「信頼に応える」「信用を着実に積み重ねる」ためにも「制服制帽を端正に、正しく着用する」ことは、お客様や市民の皆様に我々の考えと姿勢を明確に示す重要な取組の一つであると認識している。制服に関する制度への検討を行う場合、当然ルールの遵守など服務レベルの状況を踏まえた中で進めるべきものである。制服制帽の着用ルールに関し、大半の職員はルールに従って日々執務に精励されているが、一方で改善を必要とする事例が未だに 1 割程度生じていることは残念と言わざるを得ず、さらなる服務意識の向上が必要である。このため、現時点でまず取り組むべきは現行ルールが徹底できる職員意識の向上であり、引き続き現行の取り扱いを継続しながら「ルールを守る」意識の向上を図っていく。既に、盛夏服や制服上衣や下衣について労使で協議を重ねながら必要な見直しを進めてきた実績もあり、引き続き労使協力のもとで服務意識の向上を進め、これが一定水準まで進行した際には、周辺状況等も参考としながら、我々の姿勢を示すルールである制帽の扱いについても議論対象としていくことはやぶさかではない。まずは、社会からの信用、信頼を意識した「今あるルールを守る」ことにしっかり取り組みながら、健康管理や働きやすさ等、時代の潮流に合わせた改善をどう図っていくか、安全最優先や経営改善等も踏まえ、優先順位とその効果を勘案した上で必要に応じた議論を進めていきたい。

【組合】

回答では制帽を「規律ある職員の品位を示す制服の一部」「信頼回復の象徴」「安全意識の表れ」と位置付けているが、我々が求めている帽子着用の見直しは、まさに局の掲げる「安全はすべてに優先する」という理念に合致するものであり、回答内容とは整合していない。要求書で示した通り「乗務中の快適性」「健康保持」「安全確認時の視界確保」という、実務および安全運行に直結する課題を訴えている。これらは「安全最優先」の考え方に一致するものであるにもかかわらず、回答ではこれらの具体的な課題に触れず、「象徴性」や「品位」といった抽象的な理由を優先しており、論点をすり替えていると言わざるを得ない。さらに、回答では「4.21 三宮重大事故」を引き合いに出しているが、服装規定の議論に重大事故を持ち出すことは問題の本質から逸脱している。我々は同事故を決して忘れることなく、日々安全意識の向上と業務に励んでいる。事故の教訓とすべきは「安全確認の徹底」「運行管理体制の強化」「教育の充実」等であり、制帽着用の有無と直接の因果関係はない。事故を理由に規定維持を主張することは、明らかな論点のすり替えではないかと思っている。また、1 割の不適切着用についても、具体的な事例を教えてほしい。該当する不適切着用の職員に対してこれまで指導を行ったのかどうか、事例を含めて教えていただきたい。また、1 割の方を理由に 9 割の方に負担を強いることは妥当なのか。私たちが求めているのは、形式的な

規律ではなく、事実に即した安全な現場環境であって、一律強制をやめて、「選択制の導入」を改めて強く申したい。

【当局】
　添乗調査の結果、「シャツがきちんと着用されていない」「サングラスの濃さが不適切」「名札をつけていない」など、1割ほど不適切な着用が確認された。4月から7月まで約320回の添乗調査を行ったが、その中で約30件の不適切事例が見られた。

【組合】
　サングラスについては許可が出ていたら別にいいのではないのか。そうであれば「濃さ」で評価が悪いというのは意味がわからない。また「シャツを入れていない」や「名札をつけていない」というのは服務規定の話である。制帽のルールに関してはどうなのか。不適切着用は制服・制帽のトータルで1割ということか。「帽子をかぶっていない」や「あみだにかぶっている」ということではないのか。

【当局】
　それらも含まれている。

【組合】
　該当の職員に対して行った指導の結果、改善されたかどうかは確認したのか。その確認が抜けていたら意味がない。指導の結果を確認せず、見直しに応じられないというのは本末転倒だ。

【当局】
　指導結果の確認は行っている。

【組合】
　1割の職員がルールをきちんと守るまでは見直せないということか。不適切着用は過去の話であって、指導によって今は改善されているかもしれない。

【当局】
　4月以降だけでそれだけの件数が確認されている。ルールは今に始まったものではなく、継続してきているものである。

【組合】
　それは指導力不足ではないか。改善できたら次のステップに進めるということか。

【当局】
継続的にできている必要がある。

【組合】
指導されてもなお、指導を無視して継続的に不適切な着用を続ける職員はいないと我々は認識している。そのような職員に対しては我々も声をかけていくが、そのような話は伝わってきていない。

【当局】
営業所の管理職とも連携し、よく確認しておきたい。

【組合】
帽子に関しては、ただ単に面倒だからという理由ではなく、モチベーションに関わる問題だと考えている。当局の認識と現場の認識に、かなり乖離がある。そもそも夏場は脱帽が認められているが、だからといってちゃんとしてない運転士はいない。夏場に脱帽しているからといってお客様から意見があるわけではないし、規律が乱れているわけもない。他都市も今は働きやすい環境を作るため、着帽を選択制にしたり廃止したりしている。ポロシャツで乗務しているところもある。格好がすべてではない。帽子がなくても規律は保てる。1割の不適切着用が改善したら、この話は前に進むのか。

【当局】
継続的に改善できている必要がある。

【組合】
我々も要求するからには、当然責任を持って取り組んでいくつもりである。今の回答では納得できない。我々としてもこの話は今後に向けて進めていきたいと思うので、例えば「何月まで」と期間を決めて継続的にルールを守ることができていたら前向きに検討する、といった話はできるのか。

【当局】
今この場で回答することはできない。

【組合】
所長に聞くが、指導に従わない職員は実際にいるのか。「ルールには従わない」と言う職員はいないのではないか。

【当局】
添乗調査の中で判断している。我々も調査の中で履行確認しているところである。

【当局】
「決まったルールを守りましょう」という話である。組合からも、当局に対して要求する以上責任を持ってやると言っていただいた。また提案の趣旨としても、職員の働きやすさや、安全確認のしやすさなど、以前と比べるといろんな観点があると思う。ご指摘のとおり、他社でも取り組みが進んでいる所もある。我々としても、まずはきっちりとルールを守っていくという風土をお互いに協力しながら高めていきたいと考えている。回答のとおり、職員の9割はルールを守ってくれているので、その風土をさらに高めていきたい。徹底ができれば、運用の見直しを議論していくことはやぶさではないと申し上げている。これまでも制服そのものの見直しも行ってきたが、労使で意見交換しながら取り組んできた。制帽についても、当局として見直しの余地はないと言うつもりはなく、意見交換の中でお互いに高めていきたいと考えている。我々も継続して職員へ働きかけを行っていきたい。交通局としても、何度指導しても改善されないような職員はいないと言えるほどの企業に成長してきていると認識しており、この成長軌道を維持し、さらに伸ばしていきたいと考えている。制帽については、その流れの中で議論していきたいと思っているので、いろんな観点から提案・指摘をいただきたい。まずはルールを守るというところをきっちりと仕上げ、継続的に議論を重ねていくということで、意見交換の頻度も上げながら進めていきたいと考えている。

【組合】
事故発生時の処分については、同業他局と比較しても大幅に厳しいものとなっている。また、事故の背景や発生状況、本人の普段の勤務態度、安全運行への取り組みなどが十分に考慮されないまま、形式的に厳しい処分が下されていると受け止められる事例もあり、職員の納得感を得にくい状況となっている。事故防止に向けた取り組みは当然重要であるが、処分が過度に厳しいものとなれば、職員のモチベーションを大きく低下させるだけでなく、萎縮した乗務につながるおそれもある。ついては、事故の内容、発生に至った背景、本人の勤務状況や日頃の安全運行への姿勢などを総合的に考慮した処分となるよう、事故に関する処分規定の見直しを強く要望する。

【当局】
当局は、事故に対する処分を公平かつ統一的に行うため、「乗合自動車運転事故局内処分基準」に基づき処分を決定している。事故の背景や個別事情について様々な意見があることは承知している。しかし、運転士ごとの事情を重視して処分内容を変更した場合、同様の事故であっても処分に差異が生じるおそれがあり、公平性及び客観性の確保が困難となる。こ

のため、当局は処分基準に基づく客観的かつ統一的な判断を基本としている。また、処分は職員を罰すること自体を目的とするものではなく、事故を未然に防止し、安全な輸送を確保するためのものである。公共交通機関を担うプロドライバーには高い安全意識と責任感が求められており、安全を最優先とする観点から、一定の基準に基づく指導及び処分は必要なものであると考えている。当局は、平成 31 年 4 月 21 日に発生した「4・21 三宮重大事故」の当事者として、二度とこのような事故を発生させず、仲間職員を重大事故の当事者にしないため、安全風土の醸成と再発防止に取り組んでいる。こうした取組の結果、事故を複数回起こす運転士が減少しているほか、直営営業所の有責事故件数についても減少傾向にあり、職員の安全意識の向上と日頃の取組の成果が現れているものと認識している。以上のことから、今後も公平・公正な現行の基準のもと、事故防止と安全運行の確保に取り組んでいく。

【組合】

公平性・客観性等の考えが示されたが、組合が求めているのは恣意的な処分変更ではなく、現在の処分基準そのものが同業他社と比較して妥当な水準にあるのか、また事故の背景や本人の勤務状況等を適切に反映できる制度となっているのかを検証することである。当局は、現在の処分基準があることにより事故が減少しているとの認識を示しているが、基準が厳しいから事故が減っているという主張は、現場実態とは異なる。事故が減少しているのは、現場の最前線で働く職員一人ひとりが、安全運行に向けて日々努力を重ねている結果であって、決してこの制度のおかげではないと思っている。事故は、道路状況、交通状況、乗降状況、ダイヤの余裕、相手方の動き、当日の体調や勤務状況など、さまざまな要因が複雑に相関して発生するものである。にもかかわらず、事故の背景を十分に検証することなく、複数回発生したという結果のみを重視して重い処分を下す現行の取り扱いでは、現場で必死に安全運行に努めている職員に報いることはできない。私たちは、交通局を今後どのような職場にしていこうとしているのか、改めて当局に問いたい。現在の職員が、交通局に対してどのような思いを持っているのかを真剣に受け止めるべきである。現場では、「努力しても一度のミスで重い処分を受ける」「頑張れば損をする」といった受け止めが広がっており、これは職員のモチベーションを大きく低下させる要因となっている。努力しても、一度のミスで厳しい処分を受けるのであれば、職員が前向きに努力し続けることは困難である。会社から大切にされていないと感じている職員が、お客様に対して心から優しいサービスを提供し続けることはできない。また、バス運転士のなり手が不足している一因として、事故に対する処分が重すぎることも大きく影響していると聞いている。大型車両を運転し、不特定多数のお客様をお預かりする業務には、常に大きな緊張と責任が伴う。その中で、事故が発生した際に過度に重い処分が下されるという印象が広がれば、現職員の意欲低下だけでなく、新たにバス運転士を目指す人材の確保にも悪影響を及ぼす。いったん処分基準を労使で確認したが、適正な水準へ見直すことは、決して事故を軽視するものではない。むしろ、事故原因を正しく分析し、再発防止につなげる制度へ改めることで、職員が安心して安全運行

に集中できる環境を整えるものである。処分の適正化は、職員の定着だけでなく、将来的にバス運転士を目指す人材を増やすことにもつながるものと考える。職員が自らモチベーションを上げて交通局のためお客様のために頑張ろうと思えるような、仮にミスを起こしても、ミスの原因をきちんと検証して再発しないような制度にしてもらいたい。処分が目的ではないと言っておきながら、やはりどうしても重い処分がついてまわっている現状である。令和５年に制度が開始して３年、適正なのか検証する時期にきていると考えるがどうか。

【当局】
処分基準は、事故の内容や影響度に応じて定められており、同様の事故に対して異なる処分が行われると、公平性や客観性の面で適当ではないと考えている。事故件数の減少は職員一人一人が日々、安全運転に対して努力を積み重ねてきた結果であり、職員の安全意識の向上や職場全体の安全への取り組みの成果というのは、当然我々も認識しているところである。本当に、日々よくやってくれていると思っている。当局としても、事故防止に必要なことは当然に処分だけではなく、事故の原因分析や再発防止の徹底であると認識しているところであり、事故が発生した後の判定委員会や添乗指導を通じて、原因分析や再発防止に取り組んでいるが、処分もその取り組みの一部として位置づけているものであって、まずは基準を見直すのではなく、どう運用していくかを考えていきたい。他都市の状況などを情報収集するなど、制度の妥当性を継続的に確認し、整理していきたいと考えている。

【組合】
そもそもだが、普段から真面目に一生懸命頑張っている職員が、例えば足の不自由なお客様のために可能な限りバス停に寄せて着車しようとした際にミラー接触の事故を起こした場合と、普段から適当にやっている職員が事故を起こした場合で、処分の内容が同じでいいのか。そうであれば誰も努力しないようになる。交通局をそのような企業にしていきたいのか。それとも、ミスをしても、これまでの努力を見てきている分、処分を軽減できるような制度をつくっていくのか、どちらがいいのか。そういうところをきちんと見てもらえているのであればよいが、処分は同じである必要があるというのであれば、やはり誰も努力しなくなり、交通局としても成長していけなくなると考えている。今後に向けて、見直しをしていけないか。

【当局】
組合としても事故を軽視するという考えはないとのことであるが、これは非常に重要な視点である。事故を軽視するような企業は社会から淘汰されていく。過去を真剣に反省し、取り組んでいく必要がある。決して適当にやってきていたというわけではないが、同じ事故を繰り返したり、数年のうちに何件も事故を繰り返すという職員は本当にいなかっただろうか。先ほどの件でもご指摘のあった、「ちゃんと指導したのか」ということの裏返しなの

かもしれない。処分基準自体は、一つの基準として持つべきだと思っている。ただそれが、先ほどあったように普段から極めて高い安全意識を持って、お客様を大切に、努力を積み重ねているという職員と、適当にやっていて、努力の形跡が見えないという職員と、基準上は同じ評価かもしれないが、それをどう運用するのかは、職員一人一人の日々の努力を知っている所属長の意見を当然参考にする。事故のプロセスや内容、ドライブレコーダーで確認したところお客様のために丁寧にバス停に寄せた結果事故を起こした職員と、確認をおろそかにした結果事故に至った職員と、同じように扱うかというのは、しっかり議論の対象にしていくべきだと思っている。頑張ったら損をする組織にしてしまった時点で、交通局の成長はなくなるし、取って変わられてしまう。そんなことにならないように、市民の皆さんにとっての財産である公営交通をつなげていくために、どう考えていくか。ここはぜひとも、本日いただいたご意見をふまえ、我々も一緒に議論を進めていきたいと考えている。

【組合】
細かい話だが、基準には「物損で 30 万円以上の損害を生じた場合」とあるが、物価高で車両価格も上がっている中で、修理代もかなり高騰している。時代に合わせて順応していかなければならないと考えているので、ぜひ協議していただきたい。

【当局】
社会の状況が変わっているというのはご指摘のとおりである。ご意見をいただいたところを見直すのが適切なのかどうかも含めて、我々としても考えていきたい。

【組合】
係員への転任については、これまでも申し入れてきたところであるが、現状では、係員に転任した後、業務内容や職場環境が本人にどうしても合わない場合、運転士に戻る制度がなく、結果として退職を選択せざるを得ない状況となっている。実際に、近年においても、係員転任後に退職に至った職員が複数名発生しており、人材確保が困難となっている現状を踏まえれば、貴重な人材を失うことは、市バス事業の安定運営にとっても大きな損失である。人材確保が難しい中にあっては、職員一人ひとりの適性を見極め、適材適所で人材を活用していくことが重要である。ついては、係員への転任にあたって、1 年程度の試行期間を設け、本人の適性や希望を踏まえたうえで、必要に応じて運転士に戻ることができる制度を創設すること。

【当局】
運輸事務職員は、営業所の運行管理者をはじめ、市バス事業の安全・安心を支える中心的な役割を担う職であり、運転士の中から乗務副主任・乗務主任を経て運行管理者、さらには市バス事業の中心を担うポストに進むことを期待する、キャリアプランの一翼である。また、

乗務主任制度は、運行管理の補助として点呼に入るなど、運転士でありながら運輸事務職員の業務を経験できる職位であり、将来的には乗務副主任、乗務主任を経験する中で、運輸事務職員の職務内容の一端を知った上で転任いただくと、転任後の業務に対する理解も一層進むことになり、今後、乗務主任を経て運輸事務職員に転任した方のミスマッチは少なくなると想定している。運輸事務職員に欠員を生じている現時点では、運輸事務職員から運転士への転任制度導入は検討していないが、指摘の趣旨も踏まえ、今まで以上に各職種への理解が広がる取り組みを進め、お互いが相互に補完し合いながら市バス事業を進めていく雰囲気の醸成に努めていく。

【組合】
「理解が広がる取り組み」とは具体的に何か。

【当局】
乗務主任・乗務副主任の制度を広く周知していく取り組みを行っていきたいと聞いている。

【組合】
これまで乗務主任が運輸事務職員へ転任したケースはあるのか。我々はそのようなケースはなかったと認識しているが、そもそもそれがなぜなのかというのを、よく考えていただきたい。乗務主任は係員の業務を経験できるというが、実態は点呼業務だけである。他の業務は経験できていないし、キャリアプランがうまく機能していないと考えている。過渡期であることを踏まえても、現状に何か問題があるのではないか。前回も同じような回答をいただいたが何も変わっていない。一歩踏み込んで何が原因なのかということは考えてもらわなければならないし、ミスマッチが生まれているのが現状である。実際に運転士に戻って活躍している職員もいるし、貴重な人材なので、本人も辞めたいわけではない。苦しんだ上で退職を選択したわけなので、チャレンジをした職員に対して、手を差し伸べられるような制度を創設してほしい。ぜひ検討をお願いしたい。

【組合】
失敗した時に逃げ道がないと、職員も家族を養っている以上、無理はできない。やはりそこが一番重要なので、みな躊躇しているという状況。キャリアプランが確立されたことはいいことだが、乗務主任のさらにもう一つ上があってもいいのではないか。乗務主任の一つ上の職に就いた場合は必ず運輸事務職員になるという覚悟を持ってやってもらうと、みなモチベーションの向上につながるのではないか。現状の乗務主任は、ただ点呼業務に就いているだけで、旧班長の延長でしかないと思っているので、変えてみてもいいのではないか。

【当局】
乗務主任の一つ上とは、どのようなイメージを持っているのか。

【組合】
係員が足りていない時に、その業務が担えるような人材である。乗務とプラスアルファで事務所業務もできるというイメージである。従前から要望している運転士の係長を検討してもらえたら、モチベーションも上がると考える。

【当局】
いただいたご意見については担当課に伝えておく。

【組合】
これまで自動車部会交渉において、女性職員の施設整備、休憩環境の改善、老朽化した設備の更新など、職員が安心して働き続けるための職場環境改善について申し入れてきたところである。しかし、申し入れ後の検討状況や進捗状況について、現場に十分に共有されていないものもあり、職員からは今後の見通しが分かりにくいとの声もある。職場環境の改善は、職員の健康保持や働きやすさの確保だけでなく、職員のモチベーション向上、人材確保、定着にもつながる重要な課題である。ついては、これまで申し入れてきた職場環境改善に関する各項目について、現在の検討状況、実施済みの内容、今後の予定および課題について報告すること。

【当局】
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、営業所内の照明器具のＬＥＤ化、休憩室等のエアコンの改善等、必要な改善を図ってきたところである。また、女性職員の職場環境についても、管理職や当事者の意見を確認しながら取り組みを進めてきており、中央営業所内の仮眠室におけるベッドおよびベッドシーツの追加購入や、休憩室内の着替えスペースを確保するためのパーテーションの導入など必要な改善を図ってきた。ただ、出先施設の中には、施設構造や用地の制約があり、例えば女性専用のトイレがないといった課題も把握している。こういった課題に対して、引き続きどのような改善が図れるか、あらゆる角度で検討しているところである。一方で、厳しい財政事情にある中、限られた予算の範囲で優先順位をつけて着手していく必要があるため、取り組みには一定の時間がかかることについてご理解いただきたい。なお、各項目に関するより具体的な検討状況については、別途回答する。

【組合】
三宮ターミナルのトイレの問題は、前回申し入れしてからもかなりの期間が経っている。現場の職員からは非常に困っているとの声がある。今後女性職員を増やしていきたいかとの問いかけに対しても、「このような劣悪な環境ではかわいそう」という声もある。それだけ切実な問題なので、何らかの対応を早急にしてほしい。乗務間の時間が 10 分もない中では遠くのトイレにも行けず、我慢して乗務する職員もいると聞く。病気のもとになるので、とにかく何らかの対応を打ち出してほしい。

【当局】
女性用トイレについて、特に三宮ターミナルについてご要望をいただいていることは認識している。ただ、三宮ターミナル全体の再整備も計画されている中で現行施設がいつまで使えるのかが見通せないこともあり、施設改修は難しい状況である。そのため、仮設トイレの設置ができないかなど、あらゆる角度で検討しているところであり、早急に考えていきたい。

【組合】
現行施設の立ち退きは決まっているのか。

【当局】
未定であるが、さまざまな検討が進んでいると聞いている。現行施設がそのままなのか、退けて有効活用していくのかは今後の議論になっていく。いつから具体的な議論になるかというのはまだわからない。我々としても、現行の施設が必要だということは伝えている。

【組合】
女性職員の環境について、清掃業者が職場に入っているが、男性の清掃員が 2 名でローテーションを回しているという状況であり、女性職員からは休憩室に男性が入ることに抵抗があると聞いている。女性の清掃員もたまに入っており、女性用休憩室を清掃してもらえるとは聞いているが、週に 1 回程度とのことである。今後は、女性の清掃員に入ってもらえるような入札の方法を考えていただきたい。

【当局】
入札の中で、清掃員を女性に限定することができるのか、難しいところがあるが、どのような対応ができるかというのは考えていきたい。

【組合】
回答については、まだ不満の残る部分もあるが、労使双方が率直に意見を交わすことがで

き、一定、有意義な意見交換になったのではないかと感じている。最後に、経営側の管理職の皆さまにお願いがある。局長は常々、「職員のモチベーション向上が最も重要である」と述べられている。その言葉の意味を改めてしっかりと受け止め、職員のモチベーションを向上させるためには何が必要なのか、日頃から常に意識していただきたい。職員のモチベーションが高まれば、職場や市バス事業に対する愛着と誇りが生まれる。それがお客様へのサービス向上につながり、さらには事故の減少にもつながっていくものと考えている。こうした良い流れをつくる出発点は、間違いなく職員のモチベーション向上にあると確信している。しかし、残念ながら現在の職場では、職員のモチベーションを下げるような出来事が多く、局長が目指している方向とは、むしろ逆の状況になっていると言わざるを得ない。本日ここにいるメンバーは、それぞれの立場で、この状況を変えていく力を持っている。労使が協力し、職員一人ひとりが誇りを持ち、気持ちよく働くことのできる、より良い職場、より良い市バス事業に変えていきたいと思っている。今後とも、皆さまのご理解とご協力をお願い申し上げる。

【当局】
　本日皆様にいただいたご意見については、真摯に受け止めて取り組みを進めてまいりたい。これをもって、本日の自動車部会交渉については終了とさせていただく。