令和　8　年　7　月　21　日

神戸市交通局自動車部長
児玉　健　様

神戸交通労働組合自動車部長
佐藤　秀樹

自動車部会交渉にかかる要請書

日頃より、市バス事業の維持・運営にご尽力いただいていることに敬意を表します。

現在、市バス職場においては、乗務員不足や係員体制のひっ迫に加え、車両機器や職場環境の改善など、現場運営に関わる課題が生じています。

市バス事業を将来にわたり安定的に維持していくためには、経営上の課題への対応とあわせて、現場で働く職員が安全に、安心して働き続けられる勤務労働条件と職場環境の確保が不可欠です。

つきましては、下記の事項について、自動車部会交渉において誠意ある協議を行うよう要請します。

記

１．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。

２．事故による処分の見直しについて

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。

３．ゆとりあるダイヤの作成について

近年、7系統をはじめ、ラップが厳しく、遅延が発生しやすいことや、時間に追われて焦りが生じることから、「担当したくない」との声を多く聞く状況となっている。

また、今年度は減便により運行間隔が広がったにもかかわらず、ラップの見直しが行われていないため、大幅な遅延が常態化している系統も見受けられる。

安全運行を最優先とし、当局が指導する走行方法を遵守したうえで運行するためには、現行のラップでは定時運行が困難なダイヤもあり、乗務員に過度な負担と焦りを生じさせる要因となっている。

ついては、各系統の実際の所要時間、道路状況、乗降時間および遅延状況を十分に検証し、安全運行を確保できる、ゆとりあるダイヤを作成すること。

特に、来年の松原支所開設にあたっては、ほぼ全員が不慣れなダイヤを担当することとなるため、開設当初については、習熟期間を十分に考慮し、特にゆとりを持ったダイヤを設定すること。

４．係員の事務転任について

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。

５．釣り銭の払い出し方法の変更について

釣り銭の払い出し方法については、現行では1回の操作で100円までしか払い出しができない取り扱いとなっている。

そのため、1,000円札や500円硬貨の誤投入があった場合には、最大で8回の操作が必要となり、お客様対応に時間を要するだけでなく、停車時間の長期化や遅延の発生にもつながり、乗務員にとって大きな負担となっている。

また、営業所においては、毎日の払い出し状況について確認できていることから、一定額までの払い出しについては、より実態に即した運用への見直しが可能であると考える。

ついては、誤投入時のお客様対応の円滑化、遅延防止および乗務員の負担軽減を図るため、少なくとも1,000円までは一度の操作で払い出しできるよう、釣り銭の払い出し方法を変更すること。

６．電子スターフの設定について

電子スターフの設定については、現行では片道ごとに入力する運用となっているが、入力回数が多く、誤入力が発生するおそれがあるとともに、乗務員にとって煩雑な作業となっている。

ついては、誤入力の防止および操作の簡素化を図るため、片道ごとの入力ではなく、系統番号を入力することで該当する電子スターフが表示・設定される方式へ変更すること。

７．マイクの更新について

乗務員が使用している現行のマイクについては、導入から相当の年月が経過しており、使用感や機能面について、現場からも改善を求める声がある。

また、以前の部会交渉においても、良いものがあれば更新について検討することとなっていた経過がある。

車内放送は、お客様への案内や安全確保に関わる重要な業務であり、マイクの使いやすさや音声の聞き取りやすさは、乗務員の負担軽減だけでなく、利用者サービスの向上にもつながるものである。

ついては、改めて現行マイクの使用状況や他製品の性能等を調査したうえで、マイクの更新について検討すること。

あわせて、乗務員の使用感や体格、声量、乗務環境には個人差があることから、複数のタイプから選択できるようにすること。

８．以前申し入れた職場環境改善の進捗状況について

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。

以上