

1. 乗合自動車運転士への乗務主任制度・乗務副主任制度の導入について

【当局】 昨年の市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査結果を受け、営業所管理体制の体制強化を図る取り組みを行っているところであるが、今回は、現行の班長職・指導職制度を見直し、乗合自動車運転士への乗務主任・乗務副主任の制度を導入することで、現場のまとめ役としての役割を明確化し、組織的な指導・監督力の強化を図ることを考えている。

制度の導入については、管理運営事項ではあるが、その待遇等については勤務労働条件であることから、本日は提案とともに、制度の概要などを説明させていただく。資料の下線部が提案事項であり、それ以外は説明事項である。

まず、「1. 制度の概要」について説明させていただく。

乗務主任は、これまでの班長にかえて導入するものであり、乗合自動車運転業務に加え、同業務の安全及び円滑な運営を図るため、班員の指導及び連絡調整にあたることを役割として、班員に対する指導・カウンセリング、教育、小集団活動、運行管理者の補助業務、班員の資質向上に関することなどを担当することとする。

一方、乗務副主任は、乗合自動車運転業務の中で、同業務の安全及び円滑な運営を図るため、乗合自動車運転士の指導等にあたることを役割とし、乗合自動車運転士に対する指導・カウンセリング、教育、乗務主任の補助業務などを担当することとする。

年齢要件は、年齢60年に達した日以後における最初の3月31日までとして、60歳の年度末で乗務主任・乗務副主任の任は解かれるものとする。

選考応募要件は、任命時において、乗務主任は、「在職6年以上」「乗務副主任歴3年以上」、乗務副主任は、「免許取得後5年以上」「在職3年以上」を要件とするほか、前年度または前々年度の人事評価「A」以上はともに要件とする。ただし、この要件の一部は、一定の期間、添乗調査の結果等を鑑み所属長が同等以上と認める場合も含むものとして、注釈を確認いただきたい。

選考方法は、いずれも所属長が内申を行った者を対象に、勤務成績・面接により選考する。

任期については、乗務主任については1年とし、毎年度、選考を実施する。再任も可としたい。乗務副主任については、任期は設けず、資料に記載の資格喪失要件に該当しなければ、継続してその役割を担うものとする。

配置数については、各営業所の職員数、班の設置数を考慮して、石屋川営業所7名、中央営業所8名、垂水営業所4名を基本とする。

乗務主任・乗務副主任の合計が職員の一定数の割合となるよう配置を考慮しており、10人規模の班に主任・副主任が各1名配置される前提で、概ね2割を上限として考えている。

次に、「2. 待遇(案)」について提案させていただく。

乗務主任・乗務副主任制度とも、任命時には直近の査定昇給時に2号給昇給

するものとし、解任時には、直近の査定昇給時において、2号給の調整を行うものとする。いずれの場合も、既に4号給昇給している乗合自動車指導運転士から任命された場合には昇給はないものとする。なお、これらは副主任から主任へ任命、あるいはその逆を想定しており、副主任を経ない場合は、4号給の昇給及び調整となる。

これらについて「3. 実施時期」は、令和5年7月1日（土）とする。

「4. 制度の見直し」として、今回の乗務主任・乗務副主任制度の導入に伴い、令和5年度より新たな乗合自動車指導運転士への任命選考は行わないこととする。

また、現在、乗合自動車指導運転士の職にあるものについては、今後、必要な研修・教育訓練を実施したのち、他の模範となる高水準の運転技術、接客技術を持ち、かつ現にこれを実践している優れた職員であり、市バスサービスの全体的な改善・向上に資するため、他の運転士等への日常的な指導、啓発活動にあたることとし、役割を果たせない場合は、これを達するまで所属長による継続的な指導を実施していく。

【組合】 まず、配置数について、10人規模の班に主任・副主任が各1名配置される前提で、概ね2割とのことだが、新規採用時の研修などはこの人数では対応できないと考える。また、副主任は資格喪失要件に該当しなければ、継続してその役割を担うこととされていることから、若手職員が任命を受け2割に達すれば、その後の若手職員が副主任の職につくことができなくなり、モチベーションを維持することができなくなるのではないかと危惧する。これらのことを踏まえ、少なくとも3割程度の人数を配置すべきである。

また、本来、自動車運転士は、バスを運転するのが仕事であるため、現業職の給料表が適用されている。そんな中で、新たな乗務主任制度や乗務副主任制度において、運転業務以外に、監督・指導的な業務が含まれるのかどうか。

もし、監督・指導的な作業が含まれるのであれば、現業職給料表の5級を適用するなど検討すべきでないか。

【当局】 配置数については、近年の新規採用の状況を踏まえると営業所全体では十分に対応できると考えている。60歳未満という条件もつけており、職員の入れ替わりもあることから、当面は任命できるものと考えている。しかし、ご指摘のようなモチベーションに影響する状況になれば、あらためて対応は検討したい。

また、運転以外の業務については、役割として説明したとおり、指導や連絡調整の業務のほか、乗務主任は運行管理者の補助業務にもあたっていただくことを考えているが、主たる業務は運転業務であり職務の内容・責任等が係の長と類似するとまでは考えていない。

【組合】 乗務主任制度・乗務副主任制度の任命にあたっては、人事評価制度が大きく影響してくることとなる。しかしながら、以前から申し入れているように、自動車運転士をはじめ現場職員の人事評価については、公正・公平に実施できておらず、それぞれの職種で不平・不満が続出している。

人事評価については、現場職員に対して明確な基準を示した上で、公正・公平に実施するためにも評価者レベルをもっと上げるべきである。

また、神戸市の人事評価制度の説明では、360度の人事評価ができるよう制度を設けているとのことであるが、よりよい組織を構築していくためにも、現場職員が係長や課長などを評価する制度の導入も検討すべきである。

【当局】 乗合自動車運転士の人事評価については、令和3年度実施分より、これまでの評価の着眼点や評価基準に加えて、添乗調査の結果、「グッドドライバー賞」の受賞状況、有責事故の状況などの具体的な着眼点を示し、これを踏まえて評価を実施することとしている。令和5年度は、全市的に評語・評価基準の見直しなど人事評価制度の見直しが行われていることから、乗合自動車運転士の人事評価の着眼点についても改めて見直し、夏頃にはお示ししたい。

なお、人事評価制度の一環として行う「管理職360度フィードバック制度」は、市長部局と同様に、交通局でも実施している。

【組合】 現状の「管理職360度フィードバック制度」の制度は、係長級職員が課長級職員を観察する制度となっており、現場職員の意見が反映されない。現場の声が評価に届くよう制度を構築するよう、再度申し入れておく。

本日の提案内容について持ち帰り協議する。