

団体交渉（令和5年7月5日 17:30～18:30）

（メンバー）

当局 局長、副局長、副局長、高速鉄道部長、経営企画課課長  
組合 委員長、副委員長、書記長、書記次長、会計

（場所）

御崎Uビル1階大会議室

（要請項目）

1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について
  - (1) 経営計画 2025 の進捗と今後の見通しについて
  - (2) 料金改定について
  - (3) 人材の確保について
  - (4) 給与カットの見直しについて
  - (5) 財政支援の拡充について
2. 北神線の一体的運営について
3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について
4. 定年延長について
5. 現業職5級への昇格について
6. 36協定の遵守と改善基準告示について
7. 公正・公平な人事評価制度の確立について
8. 職場内におけるハラスメント対策について

## 【組合】

日頃から、職員の労働条件や労働安全衛生など、ご尽力いただき感謝申し上げます。それでは、組合から、8項目の要請をさせていただきます。

### 1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について

#### (1) 経営計画 2025 の進捗と今後の見通しについて

新型コロナウイルス感染症も、今年の5月には感染症法上の取り扱いが「2類」から「5類」へと移行し、徐々にではあるが人の移動もコロナ前の水準に戻りつつある。しかし、3年以上にも及ぶコロナ禍により市営交通事業は極めて深刻な経営悪化に陥っている。現時点における経営計画の進捗状況と、今後のお客様の動向も踏まえての計画目標達成の見通しについて聞かせてもらいたい。

また、昨年の交渉で申し入れた乗客増・収入増の取り組みについて、当局から回答のあった「三宮・エリア110の実証実験」や「ICカードの2タッチ化によるバス路線・ダイヤ編成」、また「オリジナルグッズの販売」や「広告料収入の拡大」などに関して、それぞれの具体的成果について聞かせてもらいたい。

#### (2) 料金改定について

厳しい経営状況のなか、当局も様々な収入増の取り組みを行ってきていることは理解するが、十分な成果は得られていない。最も確実な収入増は料金改定であり、多くの組合員からも「給与カットする前に料金改定をすべき」との厳しい指摘を受けている。昨年、当局からは、JR各社の値上げについては、バリアフリー設備の整備促進のための加算措置や割安な特定区間運賃の見直しによるものだと回答があったことは認識している。今春闘における民間各社の妥結状況もご存知かと思うが、多くの企業で近年では見られなかった賃上げが実現している。このことにより、多くの商品の価格に転嫁せざるを得ない状況となることが予想され、実際に今年も値上げラッシュが続いている。タクシー業界においても、低賃金を改善してエッセンシャルワーカーに相応しい待遇を実現し、職業としての魅力を高め、公共交通としての安全と安心を担保するために全国各地で順調に運賃改定が進んでおり、神戸市域では5月31日に11.98%の値上げが実施されている。交通局にとって効果的な収入増には至っていないなか、料金改定も視野に入れて検討を進めるべきと考えるがどうか。

#### (3) 人材の確保について

新規採用の募集については、幅広い人材確保にむけて採用要件の緩和をはじめ、採用選考を年2回実施するなど、継続的に行ってきているが、市バス運転士については、欠員を埋めることができおらず、時間外勤務の増高につながっているといった実態がある。これらは、全国的な傾向であり、各地で運転士不足による減便が相次いでいる。このままでは、バス事業自体が立ち行かなるばかりか、運転士の高

齡化により安全が脅かされる事態も予想されており、神戸の市バスも例外ではない。昨年の交渉でも申し入れたが、勤務・労働条件、特に賃金の改善は必須であり、このことなくしては優秀な人材を確保することは不可能だと思っている。現業職給料表を導入したうえで 10%もの給与カットをしていては優秀な人材が集まるはずがない。バスの運転士として、一般道での安全な運行はもとより、車内事故防止や接客サービスなど、高い「職業的倫理観」は不可欠な資質であるが、賃金・労働条件が、そうした規律ある労働の対価に見合ったものになっていないことが問題である。市バス事業の維持・存続に向けて、賃金・労働条件の改善を強く求める。

政令指定都市のバス事業において正規職員で女性運転士が存在していないのは神戸市だけであり、民間事業者も含めて非常に立ち遅れている状況であることは否めない。人材確保の観点からも女性運転士の登用は重要であり、女性用施設の整備をはじめ、新たな施策も含め早急に対応するよう申し入れておく。

#### (4) 給与カットの見直しについて

ウクライナ情勢に伴うエネルギー価格の高騰や大幅な物価上昇が懸念されるとして、昨年の交渉でも 2023 年 4 月からの給与カット 10%への移行を見送るよう申し入れたが、10%の給料減額など「経営計画 2025」に盛り込んだ経営改善策については着実に実施していく必要があるとして聞き入れてもらえなかった。2017 年 12 月に労使合意した際には、2007 年以前に採用された組合員に対して、5 年後の 10% カットを想定した生活設計をお願いしていたが、昨年以降の物価上昇は著しく、今年 4 月から実際に 10%カットされたことにより生活苦を訴える組合員も多く存在している。安定した収入により安心して生活ができるようにならなければ、交通職場における安全は担保できない。すでに労使合意に従って 10%カットが実施されているなか、この削減幅の縮小を検討するよう申し入れる。

#### (5) 財政支援の拡充について

コロナ禍のなか、住民生活に不可欠な公営企業の資金繰りを円滑にするため、2020 年度に資金手当措置として「特別減収対策企業債」の制度が創設され、2023 年度も引き続き制度の継続が決まっている。その償還が来年度から始まると聞いているが、発行済みの特別減収対策企業債の償還利子の 1/2 の額が一般会計から繰り出され、当該繰り出しには特別交付税措置（措置率 0.8）が講じられる。つまり、神戸市の負担は利子の 1 割のみということになり、利子の半分と元金の償還はすべて交通局負担となる。せめて利子の全額を神戸市の一般会計に求めてもらいたい。

また、地下鉄事業特例債（再々特例債）に関しては、企業負担となる利子の全額を神戸市の一般会計に求めてもらいたい。

今年 5 月末には、神戸市から 2024 年度の国家予算への要望事項が発表されている。コロナ禍からの回復及び物価高騰対策の項目では、「公営企業の経営維持にむけた財政支援」として、原油価格の急激な高騰等による経営状況の急激な悪化に対応

できるよう新たな財政支援を行うことや、資金不足が生じている公営企業の資金繰りを安定させるため、特別減収対策企業債の発行期間の延長や財政支援の拡充があげられている。また、市内事業者に対する支援の充実では、「地域の生活に必要な公共交通を維持するための財政支援」として原油価格の高騰に大きな影響を受ける公共交通事業者に対し、事業の維持・継続に必要な財政支援を行うことが訴えられている。

これらは、神戸市としても重要な事項として認識している証であり、自らの所管である神戸市営交通事業に対しては、国に頼るだけでなく神戸市自体が支援を拡充するよう財政当局に強力に働きかけてもらいたい。

## 2. 北神線の一体的運営について

コロナ禍が始まった直後の2020年6月に北神急行が市営化され、すでに3年が経過した。昨年の交渉において組合からは、「市営化による乗車料金の低減により、さらに厳しい経営を強いられることになるのではないかと指摘し、それに対して当局からは、「想定通り順調に推移しており、当初の計画通り40年間の収支均衡が図れると考えている」との回答があったが、その後の状況に変化はないのか。また、2024年度を予定している北神線の直営化や2026年度に予定している西神・山手線のワンマン化に関して組合からは、現場職員の理解と協力が必要不可欠であるとして、現場職員の意見を踏まえ、十分な協議のもと労使合意に基づいて実施するよう申し入れを行っていたが、いまだに労使協議の場が設けられていないのは、誠に遺憾である。技術関係職場からは、直営化後の各課の対応について当局から知らされている職場もあれば、まったく知らされていない職場もあり、現場でも当局に対する不信感が渦巻いていると訴えがあった。昨年の当局回答でも「勤務・労働条件に関することについては、十分な労使協議のもと労使合意を得たうえで実施するものと考えている。西神・山手線のワンマン化についても、同様である。」と答えているにもかかわらず、いまだに正式な労使協議の場は設けられていない。今秋までに関係支部が参加しての「高速対策委員会」を開催するよう申し入れる。

## 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

営業所の不適切な職場慣行をなくし、風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員一人ひとりの意欲向上及び技能向上を図るためとして、昨年10月に「人事・組織運営方針」が示され、それに基づき11月1日付で強引な人事異動が行われた。これに対して、11月16日に対局団体交渉を行い、組合から「人事・組織運営方針の内容については、現場職員の意見を聞き入れることなく、当局側が一方的に決定したものとなっており、多くの現場職員から不満の声が上がっている。」と訴え、当局の方針に対する様々な弊害を訴え、次回の異動時期までに見直すよう申し入れを行った。その後も対局窓口においても、同様の申し入れを行っているが、当局からは一度きりの異動で方針を変えることはできないとして、今年の6月にも執行委員

を含む同様の異動が実施されたことは腹立たしく思っている。組合としても、異動自体を否定するつもりはないが、同一営業所での在籍年数の長い職員から順に異動させるとの一律的な取り扱いはどうしても納得できない。方針の再検討を求める。また、異動時の研修についても、ある営業所では2日間のみと言われたと聞いている。それまでと全く違う路線経路やバス停の位置、道路状況などを把握し、安全かつ正確に運行するためには、2日間というのはあまりにも短すぎるのではないか。地下鉄での乗務員の人事異動に際しては、1週間の研修期間を設けている。バス運転士についても異動の際には、最低でも5日間程度の研修を実施するよう申し入れる。

#### 4. 定年延長について

2023年4月から神戸市においても定年延長が実施された。今年度60歳を迎える職員から、実質的に定年延長が実施され、当分の間、従来の定年に達した日後における最初の4月1日以降、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額7割となるが、これまでの制度見直しにおける経過措置は適用されないこととなっている。よって、現業職給料表・一般職給料表を問わず、経過措置の現給保障は適用されないため、相当低く設定されることになる。こういった低い水準から、さらに局採用職員が10%の給与カットとなれば生活できない。現在も再任用職員は給与カットを行っていない実態を鑑み、現行の給与カットについては、60歳に到達した年度末までとすることを労使確認しておきたい。あわせて、昨年も申し入れていたが、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、職務の見直し・配置転換など、働き続けられるための環境整備に努めてもらいたい。

#### 5. 現業職5級への昇格について

昨年の交渉においても、「なかなか明るい将来展望を見出せないなか、早急に5級ポストの新設にむけて協議する必要がある。」と組合から申し入れ、当局からは管理監督者の育成とともに、「この管理監督者の指導のもと、現場においては、『指導職』や『班長』の役割についても、あわせて検討していきたい。」との回答があった。これを受けて今年の5月には、自動車部において先行して運転士の指導職を廃止し、主任・副主任を設ける制度が新設された。対局窓口においても、制度の問題点は指摘しているが、より効果的な制度にするためにも、必要な見直し協議には応じてもらいたい。あわせて、5級ポストへの昇格についても、主任・副主任を統括する「統括主任（仮称）」等のポストを新設するなど、柔軟に検討してもらいたい。

#### 6. 36協定の遵守と改善基準告示について

一昨年の交渉において、本来必要であるはずの36協定の枠外協定も組合側に提出されていないことを指摘し、届け出を徹底するよう申し入れ、昨年の交渉では、2021年7月から2022年6月までの期間に36協定の延長の届け出が246件あった

との報告を受けた。あわせて、「今後は、さらに労働基準法の関係法令や36協定の上限を上回る場合に、所管部長や場合によっては局長の事前承認を得ることを徹底していきたい。」との回答があったが、昨年1年間の延長の届け出件数と所管部長や局長の承認を得るものがあったのかどうか聞かせてもらいたい。

次に、改善基準告示について、交通運輸産業では、「2024年問題」が大きくクローズアップされているが、2024年4月から休息期間（勤務間インターバル）をはじめ、拘束時間・運転時間・連続運転時間が見直され、時間外労働の上限についても年960時間となる。特に、1日の休息期間が問題視されており、改正後は継続11時間以上になるように努め、継続9時間を下回らないこととされている。昨年も言ったが、休息期間は、睡眠だけでなく往復の通勤・食事・入浴などに費やされる時間であり、9時間では十分とはいえない。特に、人事・組織運営方針による一律的な異動では、居住地から遠くなり通勤に多くの時間を費やす職員も出てくることも想定され、ますます睡眠時間を確保できない状況が発生する。安全・安心を第一に考えるべき公営交通事業者が率先して努力義務である11時間の休息期間を基準に事業運営を図るべきだということを再度申し入れておく。

## 7. 公正・公平な人事評価制度の確立について

人事評価制度について、市労連の勉強会の中でも申し入れたが、市バス運転士、地下鉄乗務員や駅係員、保線技士など、現場に出ていっている職員の人事評価を、1人の評価者で評価することなどできるわけがない。ある所属では、自分の意に反する意見を言えばC評価をつけるなど、人事評価をちらつかせる管理職がいると聞いている。そんな人事評価を行っている管理職を誰が信用するのか。

市労連の場でも公正・公平な人事評価になるように務めると言っているにも関わらず、管理職が人事評価を脅しに使い、職員に意見させないようにすることはパワハラに該当するのではないのか。

今後、このような事態をおこさせないためにも、現場においては、現場職員が係長・課長を評価する「管理職360度フィードバック制度」を早急に導入するよう申し入れる。

## 8. 職場内におけるハラスメント対策について

先日、高速鉄道部の管理職が部下に対し暴行を加える事案が発生した。

昨年、市バス営業所におけるハラスメント等の不適切行為が発覚し、全職員に対しハラスメント研修を実施し、該当者の一部の職員は処分も出されたところである。いまだ第三者委員会の最終結論も出ていない中、管理職が職員に暴行するとはどういうことなのか。また、被害者が同席していた上司に助けを求めても誰も助けることはなかったと聞いている。

さらに、同一の管理職が職員に対して、管理職か組合の役員かどっちに進むのかなど、不当労働行為を行っているとの情報も得ている。「労働組合法」は国で定めら

れた法律であり、その中で労働者の運動として認められているものである。しかし、その法律を無視して労働運動を阻害する管理職は決して許すことはできない。

なお、先ほどの人事評価に関しても同一の管理職が行っているとのことであり、これまでも多くの職員がハラスメントの被害にあっていると聞いている。

これらのことに関して、当局は把握していたのか。

日頃から、各管理職に対して、そのような指導・教育をしているから、このような事態が起こるのではないのかと危惧している。

今後どうしていくつもりなのか、きちんと説明していただきたい。

## 【当局】

それではまず局長の方から現状を説明させていただく。

### 1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について

#### (1) 経営計画 2025 の進捗と今後の見通しについて

平素より、市民生活に不可欠である「市民の足」として、日々、市バス・地下鉄の安全・安心な運行に努めていただいている、現場の皆様のご尽力にこの場をお借りして感謝申し上げます。

ご指摘のように、今年5月8日には新型コロナウイルス感染症が2類相当から5類感染症に変更され、乗車人員の一定の回復が見込まれるものの、新たな生活様式の定着等により、コロナ禍前の水準に回復することは見込み難い状況である。令和4年度の乗車人員は、コロナ禍前の平成30年度と比較すると、市バスで18%減、地下鉄で9%減、北神市営化による純増分を除くと12%の減少となっており、損益についても、自動車事業では8.7億円、高速鉄道事業では30億円の経常赤字を見込む危機的な経営状況となっている。

これらに加えて、昨今の燃料費や電気代、物価や資材費および労務単価等の高騰に伴う諸経費の増加は、安定的経営に深刻な影響を及ぼしていることから、「経営計画 2025」策定時の想定とは大きく状況が異なっており、非常に厳しい状況にある。

「経営計画 2025」の進捗状況については、皆様のご理解をいただき、令和3年度から現業職給料表見直しを実施し、令和5年度から局採用職員の給与減額を10%に引き上げ、総人件費の縮減に取り組んでいるところである。

このほか、自動車事業では、職員や車両の稼働率向上等による超過勤務時間・車両購入台数の抑制、市バス車両の使用年限の延長、仕様の見直しや発注時期の調整による市バス調達コスト削減などに努めたところである。また、令和4年4月には、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、5%程度の減便を実施したほか、委託営業所を含む全営業所における効率的な路線担当割りなども実施している。さらには、市バスが地下鉄のフィーダー機能としての役割を担っていることから、高速鉄道事業会計からの繰り入れを行い、安定的な経営基盤の確立に努めているところである。

高速鉄道事業においても、令和3年度に、仕業の効率化を行い、予備勤務者数を

削減するなど、地下鉄職員の稼働率向上に取り組んだ。また、北神車両更新数の削減や、一部設備の延命化、予防保全から事後保全への変更、スリム化、廃止を図るとともに、発注方法・契約手法を見直すなど、投資の抑制に努めてきた。また、照明のLED化、車両制御装置更新による省エネ化によるコスト削減も図ってきたところである。

先程も申し上げたとおり、「経営計画 2025」策定時の想定とは大きく状況が異なり、非常に厳しい状況にあることから、先般、交通事業審議会に対して、中長期的な経営基盤の強化のため、今後展開すべき施策の方向性について、審議会として幅広いご見識と多角的な視点からご審議いただくために諮問したところである。こうした状況ではあるが、まず、我々として、「経営計画 2025」に定めた5つの経営方針と10の事業戦略を目標年次2025年にむけて、着実に取り組みを進めていかなければならないと考えている。

## (2) 料金改定について

次に「料金改定」についてであるが、新型コロナウイルス感染症の拡大やその後の「新たな生活様式」の定着等に伴う乗車人員の大幅な減少に加えて、燃料や原材料費の高騰に伴うコスト増の影響から、全国的に交通事業者の経営状況は非常に厳しいものとなっており、神戸市域の交通事業者においても、運賃収入を確保し、経営の安定化を図るため、運賃改定に向けた動きが見られることは承知している。

ただし、市民生活に直結する市バスや地下鉄の運賃改定は、より慎重な判断を行うべきものであって、現状においては、まずは、「経営計画 2025」に掲げる徹底した経営改善を着実に実行することに加え、さらなる経営改善策を検討することを第一に考えている。

## 8. 職場内におけるハラスメント対策について

勤務時間外ではあるが、管理職が職員に対して、暴行にあたる行為を行ったことは認識している。理由いかんにかかわらず、こうした行為は社会的に許されないものであり、今後、内部で調査を行い、しかるべき処分等を行っていくこととなる。

労働組合への加入や労働運動を行ったことに対しての不利益な取扱いは不当労働行為として、法によって禁止されていることは承知しているところであり、それにつながる意図のある行動であれば、その点は改めなければならない。

昨年、市バス営業所におけるハラスメント等の不適切行為が発覚し、これまで様々な事案が明らかになったところである。今後は、いかなるハラスメントも許さないという強い信念のもと管理職に対してもしっかりと指導・教育をおこなっていききたい。

### 【当局】

要請事項のうち、勤務・労働条件に関する項目について回答させていただく。

### (3) 人材の確保について

職員の採用については、令和4年度より通年2回、春と秋に採用試験を実施することとし、春においては、主に大学や高専などの新卒予定の就職活動者の活動時期に合わせて行い、秋においては、高校卒の就職活動者や転職予定者等が幅広く受験できるよう取り組んでいる。

また、より良い人材確保を行うためには、広報についても非常に重要であると考えており、令和4年度から、新卒向け就職説明会や転職者向けの就職説明会へ参加したほか、遠方在住者や、都合がつかず就職説明会に来場できない就職活動者へ柔軟に対応できるようオンライン就職説明会についても実施している。また、交通局のインスタグラムなどの広報媒体を積極的に活用し、広く情報発信してきたところである。

市バス運転士については、市バスの運転に必要な大型二種免許保有者が全国的に減少傾向にあり、運転士不足が深刻な問題となっていることから、採用の門戸を広げる取り組みとして、申込時に大型二種免許を有していない方を対象とした採用を令和2年度より開始したところであるが、さらに、令和5年度からは大型二種免許取得にかかる費用を交通局が全額負担する免許取得支援制度を開始したところである。

しかしながら、今回の5月28日に実施した採用選考においては、昨年春に実施した採用選考と比較して、全体として受験者数が175名から127名へと約25%減少していることから、引き続き、新しい支援制度を含め広報の充実を図るとともに、引き続き、受験申込者数の増につながる採用選考要件の見直しについても検討していきたい。

なお、職員の賃金・労働条件については、他の政令指定都市と比較しても、遜色ないものと認識している。

また、女性運転士の採用については、先日6月29日に女性枠の合格発表を行ったとおり、1名の合格に至っている。さらに、このたびの短時間勤務の市バス運転士の合格者1名についても女性運転士であった。女性枠や短時間勤務の市バス運転士の採用については、継続して実施しており、さらなる人材確保の観点からも女性運転士の登用につなげていきたい。

### (4) 給与カットの見直しについて

昨年も申し上げたとおり、10%の給与減額については、平成29年12月に労使合意したものであり、その後、令和2年12月の神戸市の「労務職給料表」に合わせた交通局の「現業職給料表」の見直しにあたっては、給料減額を引き続き適用することとして、労使合意した経緯がある。

物価上昇など経営環境の変化は、経営状況にも大きく影響を与えており、先程、局長が説明したとおり、厳しい経営状況のもと、10%の給料減額など「経営計画2025」

に盛り込んだ経営改善策については、着実に実施していく必要があることを、あらためてご理解いただきたい。

#### 4. 定年延長について

定年延長に関しては、昨年 8 月 24 日妥結した神戸市労働組合連合会との交渉において、「制度見直しにおける経過措置として、級号給に基づく給料月額を上回る経過措置額が給料として支給されている者においても、級号給に基づく給料月額の 7 割とする」としており、定年延長時には、令和 3 年 4 月の給料表見直しに伴う経過措置であるいわゆる現給保障は適用されないことは確認しておく。また、「級号給に基づく給料月額の 7 割とする」としていることから、従来の再任用制度と同様、10%の給与減額は適用しない。

なお、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合についても、神戸市労働組合連合会との交渉において、「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。

現在、乗合自動車運転士は 60 歳の定年退職時に乗務可否の判断を行っており、この乗合自動車運転士や高速鉄道運転士については、その職務にあった対応が必要であると考えているところであるが、その他の職種も含めて、定年延長後も安心して業務に取り組むことができるよう、その対応を早急に取りまとめ、説明させていただきたい。

#### 6. 36 協定の遵守と改善基準告示について

時間外勤務の縮減についても経営改善策の一つとして取り組んでおり、業務の見直しや新規職員採用を行い、まずは欠員状態の解消に努めているところである。

時間外勤務の延長の届け出については、神戸交通労働組合と協定している職場については、昨年は 246 件のうち 178 件であったが、令和 4 年 7 月から令和 5 年 6 月までの協定の期間では 160 件の実績であった。なお、所管部長や局長の承認を得るものは、制度上、同数となる。

36 協定上で求められる必要な手続きについては怠ることがないように所属長に対して周知徹底を図っていききたい。

#### 6. 36 協定の遵守と改善基準告示について

厚生労働大臣告示である「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」については、令和 4 年 12 月 23 日に改正され、令和 6 年 4 月 1 日から施行される。このなかで、「1 日の休息期間」については、ご指摘のとおり「勤務終了後、継続 11 時間以上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。」とされている。

「改善基準告示」の遵守については、これまでも各営業所での管理、確認とともに、営業所統括担当でも重ねてチェックを行う体制をとっているところである。引

き続き、乗合自動車運転士の欠員解消に努め、適正な職員配置を行うとともに、「改善基準告示」改定後には、当然にこれを遵守した勤務管理を行っていく。

## 【当局】

引き続き、要請事項のその他の項目について現状を説明させていただく。

### 1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について

#### (1) 経営計画 2025 の進捗と今後の見通しについて

乗客増・収入増の取り組みの成果を説明させていただく。

「三宮・エリア 110 の実証実験」は、制度開始から 3 年後の令和 6 年度にお客様を倍増させ、年間 26 万人、1 日あたり 700 人に引き上げることを目標としており、初年度である令和 4 年度では、制度実施前に比べて約 1.8 倍の 22 万人、1 日あたり 616 人と一定の増客効果がみられたものと評価している。

「IC カードの 2 タッチ化によるバス路線・ダイヤ編成」は、具体的な検討対象として、令和 7 年度末に供用開始予定の新長田駅前バスロータリー整備にあわせて、バスが回転・待機できるようになることを踏まえ、新長田駅を中心としたバス路線の再編を実施していく。それ以外の路線についても、2 タッチによる客観的なデータを分析とあわせて、市民・利用者からの意見を聞くことの両面からニーズを捉え、持続可能な路線・ダイヤ編成に努めていきたい。

「オリジナルグッズの販売」については、コロナ禍でイベントが開催できなくなったことを受け、令和 2 年 7 月からオンライン販売を開始しており、特に、市バスに親しみを持っていただくために作成したオリジナルトミカについては、令和 5 年 6 月時点では、昨年 4 月に発売を開始した「神戸市バストミカ」が 13,405 個、今年 4 月に発売を開始した「水素バストミカ」が 3,841 個を販売するなど、好評をいただいている。今後も、ファンに喜んで購入いただける貴重な収入源として、様々なニーズを取り入れながら作成していきたい。

「広告料収入の拡大」について、交通広告は、新型コロナウイルス感染症の影響のみならず、インターネット広告市場の拡大により、苦戦しているところである。これに加え、令和 5 年度は、広告掲出ニーズの高い三宮駅・名谷駅のリニューアル工事が予定されており、減収が見込まれている。一方で、今後の広告料収入増加のため、令和 5 年度末に三宮駅 1 番線ホーム階に柱デジタルサイネージを増設するほか、ホーム柵等新たな広告販売を開始予定である。また、駅的美装化に合わせ、駅構内の内照看板を LED 化し、照度を上げることで「明るい駅」を実現し、駅のイメージアップや広告価値の向上を目指していきたい。

#### (5) 財政支援の拡充について

地方公営企業への一般会計からの繰り出しについては、総務省の通知によりその基準が示されている。

その一方で、現在の交通局の経営状況に鑑み、基準外の繰り出しとして、自動車事業会計に対して「経営改善促進補助金」が令和4年度には約11億円繰り出されている。

このほか、昨年度の補正予算においては、原油価格の上昇による燃料費や電気料金増加分の一部や、車内密度を上げないように配慮した運行など感染拡大防止対策に必要な経費の一部について、自動車事業会計に対して約4億円、高速鉄道事業会計に対して約9億円が繰り出されたところである。

こうした状況を踏まえると、さらなる繰り出し金の増額は非常に厳しい状況であるが、交通局の置かれている現状については、引き続き、財政当局にもしっかりと情報共有していきたい。

### 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」では、人事異動について、営業所の不適切な職場慣行をなくし、風通しの良い職場づくりを進めるとともに、職員一人ひとりの意欲向上及び技能向上を図ることを目的として行うこととしている。

そして、当面の人事異動については、今後3年間で長期在籍を解消することを目指して取り組んでいくこととして、営業所における長期在籍を解消するため、同一営業所での在籍年数の長い職員から順に異動対象としている。昨年11月1日に引き続き、今年6月1日付でもこの方針に基づき、異動発令を行ったところである。

なお、今年6月の異動においては、昨年秋に実施した職員の意向調査や、期末面談などを通じて聞き取った職員の声も踏まえ、いわゆる長期在籍者には当たらない職員についても、人事異動の発令を行ったところである。

### 5. 現業職5級への昇格について

乗務主任・乗務副主任の制度については、市バス営業所における現行の班長職・指導職制度を見直し、現場のまとめ役としての役割を明確化し、組織的な指導・監督力の強化を図る目的で、本年7月1日から制度を導入しており、乗務主任13名、乗務副主任12名を任命したところである。引き続き、地下鉄の運輸部門や技術部門における「班長職」「指導職」の役割についても検討しているところである。

また、管理監督者として、課長・係長といった「管理職」とともに、地下鉄においては「助役」の、自動車においては「運行管理者」の役割も明確化し、人材育成を図ることで、現場管理監督体制の強化を図っていきたい。

ご提案の「統括主任（仮称）」のポストについては、主任・副主任制度が十分に機能してきたなかで、それをまとめる役割が必要であれば検討していくこととなるが、「助役」や「運行管理者」等を担う運輸事務職員、または技術現場で事務所業務を担う運輸技術職員との役割の整理も必要であり、引き続き、どのような体制がよいのか、検討を進めていきたい。そのなかで、処遇についても検討し、昇格・昇給など勤務・労働条件に関することについては、あらためて提案させていただく。

## 7. 公正・公平な人事評価制度について

人事評価制度については、市長部局と同様の制度を導入しており、令和5年度より、職務への取組みをより適切に評価できるよう評価基準を抜本的に見直すとともに、自身の強み・改善点の把握や上司に適切なフィードバックを促す仕組みを設けるなど、これまで以上に人材育成の視点を重視した内容として、制度の見直しを行ったところである。

また、毎年、評価者研修などを実施するなど、納得性の高い公正・公平な制度となるよう適正運用に努めているところであり、評価者のハンドブックには、「評価の留意点」の1つとして、評価者の思惑や個人的な感情など、主観的な判断基準で評価しないこととされている。

これに加えて、交通局では、より客観的な判断基準で評価できるよう、令和3年度より、乗合自動車運転士の人事評価において、添乗調査の結果や「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たうえ、人事評価を実施しているところである。今後も、現場職員にも判りやすい職種に応じた客観的な着眼点を示していくことで、納得性の高い制度となるよう努めていきたい。

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」についても、市長部局と同様の制度を実施しているが、この制度は、課長級以上の対象者に対して、係長級以上の職員が観察者となる制度である。

## 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

従前から、営業所間を異動となった場合は、原則、路線研修を2日間行うこととしているが、本人からの申し出があれば、延長して対応することとしている。

今回の6月の異動では、異動した職員16名のうち、15名が2日間の研修に加え、各々申し出を受け、1～2日の追加研修を行っている。それぞれの職員が終始熱心に研修を受講しており、当局としても新たな担務内容での不安解消に努めたところである。

人事異動に伴う研修については、これまでどおり2日間を原則とするが、異動に伴う職員一人ひとりの不安感に寄り添い、申し出があれば、その個人個人の習熟度合いに合わせて柔軟な研修を行うことで、プロの市バス運転士としての力を遺憾なく発揮してもらい、安全・安心で快適な市バスサービスを市民の皆様にご提供できるよう取り組んでいきたい。

## 2. 北神線の一体的運営について

北神線の乗車人員については、コロナの影響はあるものの、北神線市営化の効果としては想定どおり順調に推移しており、当初の計画通り40年間での収支均衡が図れると考えている。

令和6年4月に予定している北神線の直営化について、現時点での考え方を説明

させていただく。

まず谷上駅業務については、共同使用駅として、引き続き神戸電鉄に委託する方向で考えている。

列車運転業務については、新神戸から谷上までの運転を10 仕業 16 人の体制で行うこととしており、その運転要員として、10 月に三宮駅西改札口と新神戸駅南改札口にインターフォンを導入することにより隔勤勤務者を減らすとともに、大倉山駅を近畿日本鉄道へ委託することで人員を捻出し、その人員で車掌を増員することにより、乗務総数を16 人増員し対応する。運転指令業務については、名谷の運転指令区であわせて行う。

変電・電気業務については、現在の業務内容を見直し、現状の体制で対応する。検車業務については、全編成が新型車両に統一されることから、現状の体制で対応する。保線業務については、2 名の増員を行い対応したいと考えている。

現在、各職場において、現場職員の皆様へ北神線の直営化後の体制について説明を行っているところであり、引き続き、各職場において現場職員の意見を聞き、丁寧な説明を続けていくことを考えている。

なお、勤務・労働条件に関することについては、あらためて労使協議させていただきたい。

## 【組合】

再質問させていただく。

## 1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について

### (3) 人材の確保について

職員の賃金・労働条件については、他の政令指定都市と遜色ないとのことであるが、洗身設備の使用やリフレッシュするための器具の保管など、もっと緩和されており、職員が次の業務に備えるためのリフレッシュする環境が整えられている。今の神戸市交通局は刑務所に近い状況となっていることがわかっていない。そんな環境下を知れば神戸市の市バス・地下鉄に応募してくるわけもない。

新しい人材確保することが難しい中、こんな職場環境が続くようであれば、今後、転職していく職員も増えていくかもしれないと危惧している。

まずは、今頑張っている職員の声を聞き入れ、働きやすい職場環境を確保することが大切であり、そこで働く職員が楽しく仕事ができ、心にゆとりができ幸せを感じられれば、それが自然に伝わり、そこで働こうと思う新たな人材が出てくるのではないのか。

条件のいい職業を選ぶのは当たり前であり、職場環境を変えようともせず、いくら新たな手法を活用して募集しても応募者は増えるはずもない。

新たな人材を確保するためにも、働きやすい職場環境を整備するよう申し入れる。

#### (4) 給与カットの見直しについて

新型コロナの影響を受け、神戸市交通局だけでなく、どこの交通事業者も厳しい経営状態である。しかし、民間事業者では、政府からの賃金引き上げの要請を考慮し、企業内で努力し賃金引き上げを行っている。

我々の賃金は人事委員会の勧告・報告をもとに決定していくが、昨今はプラス勧告が出されても、若年層への配分が基本となり、中高年層の職員は実質賃金が上がっていない状況になっている。しかし、物価や原油価格は上昇しつづけ、生活に大きく影響が出ている。こんな生活環境では、心にゆとりを持つことができず、仕事にも影響を及ぼしかねない。

安全・安心な市バス・地下鉄の運行を維持するためには、職員の仕事や生活の不安を取り除くのが事業者の使命であると考えている。少なくとも、今の社会情勢が落ち着くまでの期間は、カット率を下げるように検討するよう強く申し入れる。

## 2. 北神線の一体的運営について

北神線の直営化に関して、回答があったが、我々も初めて聞いた内容であり、本当に現場で話ができているのか疑問である。

改めて現場できちんと協議し、それらの内容をもとに、「高速対策委員会」で協議するよう申し入れる。

## 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

「人事・組織運営方針」について、昨年11月16日の団体交渉において、当局より、「営業所の職場環境の改善を図り、現場職員の皆様が安心してより良く働くことができるように取り組むとともに、職員一人ひとりの運転技術及びサービス・マナーの向上を図る人材育成をより一層加速させ、市民サービスの向上を図ることを目的とし、次期の人事異動までに、現場職員の皆さんの声を聞き、よりよい職場環境づくりや人材育成、市民からの信用回復につながるよう、人事・組織運営を行ってまいりたい。」との回答があった。

今年6月の人事異動の発令では、長期在籍者以外の職員についても異動発令を行ったとのことであるが、人事異動に関して意見するつもりはない。

しかしながら、当局は紙面上の方針に沿って異動させるだけで、ミスや事故などを起こせば、すぐに処分の対象とし、現場職員が心身ともに疲れ切っている状態や悩んでいる状況などケアしている環境は全く感じられない。そんな環境下で「安全・安心」な市バスの運行ができるはずもない。もっと職員に寄り添った「人事・組織運営方針」になるよう早急に検討するよう強く申し入れる。

異動者の路線研修について、2日間を原則とするとのことであるが、市バス運転士は少しの事故でも処分されるという不安を抱えながら運転していることを理解しているのか。そういった市バス運転士の不安も理解せず、また、異動している市バス運転士のほとんどが高齢者であるにもかかわらず、2日間で全路線を覚えさせ

る当局の考え方は、安全運行を軽視していると思えない。安全・安心な市バスの運行ということをやめるべきである。

事故や路線間違いなど少しでも職員の不安を解消し、安全・安心な市バスの運行を行うためにも、研修期間を1週間程度設けるなど、余裕のある研修期間を設けるよう改めて申し入れる。

## 8. 職場内におけるハラスメント対策について

今後、内部で調査を行い、しかるべき処分等を行うとのことであるが、これまでに当該管理職からハラスメントに該当するような行為を受けたことがあると、現場職員から多くの事例が寄せられている。内部調査を行う際には、そういった現場職員の声をきちんと聞き入れた上で、しかるべき処分を行うよう強く申し入れる。

また、同席していた上司もなぜ止めようとしなかったのか。そのことについても調査した上で、しかるべき対応を行うよう申し入れる。

現場職員から係長、課長、部長へと昇進の道筋を作ることは大切であると考え。しかし、係長級以上には責任が付きまとうとの認識が欠如しており、今回のような事態を招いたと感じている。管理職としてどうあるべきなのかをもっと教育すべきではないか。

### 【当局】

順に回答及び説明をさせていただきます。

## 1. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の関連事項について

### (3) 人材の確保について

営業所や業務ビルなどの庁舎・施設は行政財産であり、行政目的のため使用するものである。そのため、市民の理解の得られる適正な利用が求められていることはご理解いただきたい。

洗身設備については、その設置の趣旨以外の利用が見受けられたことから適正利用をお願いしたものである。

また、その他の施設についても、特定職員の占有使用や業務に関係のない施設の使用等が見受けられたことから、このたび職場環境改善の取り組みを実施したところである。今回の取り組みにおいても、まず適正な利用をお願いする一方で、不要物の廃棄による環境美化を行い、営業所の照明の改善などの改修を行ったところである。今後も必要な職場環境改善のための改修や備品購入なども行う予定にしている。

働きやすい職場環境の整備については、我々も思いは同じであり、今後も職場環境改善の取り組みは継続して行っていきたい。

### (4) 給与カットの見直しについて

厳しい経営状況のなかでも、市長部局の給料表の改定にあわせた改定を行ってきたところであるが、新型コロナウイルス感染症の拡大やその後の「新たな生活様式」の定着や物価上昇や原油価格の上昇などによる経営環境の変化は、経営状況にも深刻な影響を与え、危機的な経営状況となっている。

先程も申し上げたとおり、こうした経営状況のもとでは、「経営計画 2025」に盛り込んだ経営改善策については、着実に実施していく必要があることから、10%の給料減額については、ご理解いただきたい。

### 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

「人事・組織運営方針」について、説明させていただく。

昨年の交渉の場において、局長から説明したとおり、引き続き、現場職員の皆さんの声を聞き、よりよい職場環境づくりや人材育成、市民からの信用回復につながるよう、取り組んでいきたい。

### 8. 職場内におけるハラスメント対策について

先程、局長が説明したとおり、今後、しっかりと内部で調査を行い、しかるべき処分等を行っていくとともに、管理職に対してもしっかりと指導・教育を行っていく。

### 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

異動者の路線研修について、説明させていただく。

今回の6月異動においても、路線の習熟状況によって、本人からの申し出により、研修を延長して対応している。

今後も、少しでも職員の不安を解消し、安全・安心な市バスの運行を行うために、個人個人の習熟度合いに合わせて柔軟な研修を行っていききたい。

### 2. 北神線の一体的運営について

北神線の直営化について、説明させていただく。

北神線の直営化は令和6年4月に予定しており、直営化後の体制はようやくまとまってきた段階である。先程も申し上げたとおり、現在、各職場において、現場職員の皆様へ説明を行っているところであり、引き続き、各職場において現場職員の意見を聞き、丁寧に説明を続けていくことを考えている。

勤務・労働条件に関することについては、あらためて労使協議させていただきたい。

#### 【組合】

再々質問させていただく。

### 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

現場職員の声を聞き入れると言いながら、現場職員の声は聞き入れず、頭から押さえつけ、係長級以上の職員の声しか聞き入れていない現状を続けるのであれば、神戸市交通局の未来はないと感じる。

組合役員も現場で働く職員の1人であり、どの管理職よりも職場内での人間関係を構築し、色んな意見が寄せられているにも関わらず、組合役員という色眼鏡をかけて判断し、現場職員の意見として聞き入れない現状では話にならない。

上司、部下、同僚との信頼関係があるからこそ、風通しのよい職場環境が構築できるのではないのか。

どの職場でも楽しく活気や意欲が溢れるような職場環境を構築するよう改めて申し入れておく。

#### 【当局】

### 3. 「交通局自動車部営業所 人事・組織運営方針」について

経営状況が厳しい状況にあることに加え、市バス営業所のハラスメント問題を始めとした不適切な事案が表面化しているなか、今後、現場職員の皆さんとは、交通局は何のために存在しているかという「使命」や、われわれは何を大切にしていくななどの「価値観」を共有して、一丸となって「新生交通局」の構築に取り組んでいきたい。

そのために、組合の皆さんをはじめ、現場職員の皆さんの声をお聞きし、互いが信頼し尊厳や人格が尊重される、風通し良く働きやすい職場づくりをすすめていきたいので、是非協力いただきたい。

#### 【組合】

すべての要請項目に対して回答があったが、このコロナ禍で経営状況が厳しいのは十分認識している。ただ、そんな状況だからこそ、職員のモチベーションを維持することが非常に重要だと思っている。職員の声に耳を傾け、誰もが働きやすく活気がある職場になるよう、最後にあらためて申し入れておく。

本日の団体交渉の回答内容については、持ち帰り報告する。