

対局団体交渉（8月7日）

労働条件と職場環境の改善を強く求める



城南事業管理者（写真右、下から3人目）から当局の見解が示される

神戸市交通局との団体交渉が8月7日に行われ、当局からは、7月10日に組合から提出した「労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書」の回答と合わせ、経営計画の検証や新計画2030の方向性、採用職員の給与10%削減問題、勤務インターバルの確保などについて、当局の考え方が示されました。組合は「現場の声を反映しなければ持続可能な公共交通は守れない」として、経営改善と同時に労働条件の改善を強く申し入れました。

1. 「労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書」について

【当局】 平素より、神戸交通労働組合の皆様方には、交通事業の運営について、ご理解・ご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。また、市民生活に不可欠である「市民の足」として、日々、市バス・地下鉄の運行を安全・安心に毎日継続して行っていたいただいているところであり、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。

本日は、7月10日にいただいた「労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書」について

【当局】 現状を説明させていただきます。まずは、5つの経営方針の達成状況であるが、「神戸市営交通事業 経営計画2025」で掲げた5つの経営方針については、全体として概ね達成できているが、一部で課題が残っているものもある状況である。「安全・安心・信頼の確保」や「快適で質の高いサービスの提供」では、地下鉄の責任事故ゼロ継続、ICカード利用率の目標達成、各種デジタル化の推進など、概ね計画通りの成果を上げている。「市民の足」の確保や「神戸のまちづくりにへの貢献」では、エコファーマリー制度の通年化、駅リノベーション、環境負荷軽減など、市民の皆様のニーズに定める取り組みを実現している。「安定的な経営基盤の確立」では、TETETE名古屋や地下鉄三宮駅のサインエージなどにより、附帯事業収入の増加などの成果をあげてきた。令和7年度が計画の最終年度となるため、「神戸市営交通事業 経営計画2025」に掲げる施策の実現に向けて全力で取り組んでいく。

次に財政目標の達成状況であるが、自動車事業会計については、令和6年10月に実施した市バス運賃改定、兵庫・長田エリアにお

ける路線再編や全エリアにおける需要に応じた供給への見直し等により、単年度純損益は0・8億円の赤字まで改善している。しかしながら、労務単価や管理委託費用の高騰が継続的に見込まれることから、引き続き非常に厳しい状況が続く。高速鉄道事業会計については、大規模イベント等の恩恵もあり、海岸線乗車人員が過去最高を記録しランニング収支が開業以来初の黒字達成と明るい成果も上げている。しかしながら、高速鉄道事業全体では、減価償却費の負担が重く、ニュータウンを中心とした人口減少傾向が大きな課題となっており、21・0億円の赤字となっている。厳しい経営環境が続くことから、引き続き、乗車料収入の確保、身の丈にあった投資の徹底など、収支改善に全力で取り組む必要がある。



発行元
神戸交通労働組合
〒653-0004
神戸市長田区四番町 2-1-2
神戸交通労働組合会館
TEL 078-575-6712
FAX 078-575-3848
編集発行人
佐藤 秀樹
毎月 15 日発行
定価 1 部 10 円
組合員の購読料は組合費に含む



て、回答及び現状の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」の検証について



奥委員長（写真左）から、城南神戸市交通事業管理者に要求書を提出

【組合】 2021年度から5カ年計画で実施してきた「神戸市営交通事業経営計画2025」が最終年度を迎える中、これまでも計画時には計画内容等を示すものの、その後の進捗状況や達成状況が全く伝えられないまま、次期経営計画が策定されている。本来であれば、最終年度に未実施分を取り急ぎ実施するのではなく、最終年度はPDC Aサイクルで検証を行った上で、職員に対してはその結果を正しく伝え、情報を共有しつつ、次期経営計画の策定に活かしていくことが当局の責務であると考えている。特に、経営計画2025では給与削減も実施されていることから、職員に対して進捗状況や達成状況を丁寧に説明する必要があるのではないかと。

【当局】 経営計画2025については、交通事業審議会において説明してきたところであり、ホームページにも公開している。今年度が最終年度でもあり、達成状況がまとまった際には、局内に周知させていただく。

②新たな経営計画の策定について

【当局】 現状を説明させていただく。「経営計画2030」の策定については、第111回交通事業審議会での議論を踏まえ、今後5年間で「再建・体力回復期」と位置づけ、「価値向上」・「収支バランス向上」・「事業基盤強化」という3つの柱立てを進めていくとしている。先般の審議会では、特に、自動車及び高速鉄道の両事業の危機的な経営状況を鑑み、「収支バランス向上」を最優先課題として位置づけること。限られた経営資源を

有効活用するため、収支改善に直結する効果の高い施策から優先順位を明確にし、聖域なく取り組んでいくこと。また、人口減少や物価高騰など厳しい経営環境を踏まえ、投資額については、身の丈に合った規模に抑制し、持続可能な経営基盤の確立を目指すこと。などの議論がなされたところである。引き続き、交通事業審議会や議会での議論を踏まえ、また、神戸市の次期基本計画・地域公共交通計画との整合性を図り、実効性の高い計画として策定していく。計画の実施にあたって、勤務・労働条件に関するものについて、適宜必要な協議を行い、労使合意のもと実施していきたい。

【組合】 新たな経営計画を策定するのであれば、まず、「神戸市営交通事業 経営計画2025」の検証を十分に行った上で、検討を進めるよう申し入れておく。その上で、人員削減や給与削減などを中心とした経費削減の経営計画を策定するのではなく、例えば地下鉄の乗車券を磁気券から、台湾などで導入されているICコインに変更し、メンテナンスや磁気券の購入費用などのランニングコストを大幅に減らすように工夫するなど、多角的な視点から先を見据えた経費削減や収入増対策を検討するべきである。また、今後、労働人口が減少していく中で、鉄道、バス、タクシーなど公共交通全体でそれぞれ役割分担しながら、利用者の足を確保するよう検討を進めていく必要があると考えており、神戸市の都市局交通政策課としっかりと連携し、神戸市内の新しい公共交通網を構築するよう申し入れておく。

③「交通局 人事・給与制度改革」について

【当局】 現状を説明させていただく。評価者の育成については、昨年度に引き続き、今年5月にも、目標設定・期首面談に先立って、全評価者を対象に、対面もしくはオンラインによる「評価者研修」を実施した。研修では、人事評価の目的や重要性などを理解いただくとともに、人事評価が新班長の選考の基準になっていることを改めて周知した。また、令和6年度職員アンケート結果のうち、人事評価に関するアンケート結果を共有し、日頃から、被評価者と積極的にコミュニケーションを取るよう指示したところである。今後も、必要に応じて、「評価者研修」を実施し、公平・公正な人事評価となるよう努めてまいりたい。

現業職給料表5級への昇格については、現場の管理監督体制の適正化を実現するとともに、求められている役割や責任をきちんと果たした職員が真に報われるよう、「キャリアプラン」を策定し、令和7年度から運用を開始したところである。例えば、高速鉄道運輸部門の「キャリアプラン」では、「駅掌」・「車掌」から「運転士」へ、経験を重ねることで、班員への指導や連絡調整等に当たる「主任運転士」や運転士の指導等に当たる「師範運転士」を経て、助役・管理職に至る流れを示した。このように、組織のマネジメントを行うポジションとして、指令区长・乗務区长・管区駅長等の「5級職」、運輸課長等の「6級職」の適用を現在も行っており、交通局としては、現場職員のキャリアステップの先

にあるのは一般職の管理職であると考えている。今後も、各職種における「キャリアプラン」が適切に機能するように、状況の把握と分析に努めてまいりたい。

【組合】 2025年4月より、「交通局 人事・給与制度改革」がスタートし、そのベースとなる人事評価に関して、現場職員からは評価者の考え方や好き嫌いで評価されているなど、非常に多く不満の声が上がっている。当局としてどのように認識しているのか。先ほど、日頃から被評価者と積極的にコミュニケーションを取るよう指示しているとの話があったが、コミュニケーションがしっかりと取れていれば、このような意見は出ないはずである。評価者の質をあげるための研修を十分に行うべきではないかと。また、1次評価者と2次評価者に関して、基本的には2次評価者は管理職である課長が行うことになっていくはずであるが、ある所属では管理職ではない係長が評価者になっている。そもそも神戸市で人事評価を導入した際、2次評価者は管理職が行うことになっていたはずであり、評価対象者が多いからという理由で、係長を2次評価者にするのはおかしいのではないかと。評価対象者が多いのであれば、所属を分けるべきである。これらの評価結果が人事・給与制度改革に直結し、その人の人生を大きく左右することが分かっていないのではないかと。これらについて、当局の考え方を聞かせていただきたい。また、現業職給料表5級については、「現業職給料表の見直し」の労使合意の際に、当局より、「現在の班長制度や指導職のあり方を含めて、キャリア

プランを検討し、その中で5級ポストの新設も研究していく」との回答があった。職員のモチベーション維持の観点から要求し、当局として新設を研究していくと回答しているにも関わらず、現状のキャリアプランには含まれていない。団体交渉で労使合意した内容を一方的に反故にするのであれば、今後、当局を信用し労使合意することはできないことだけ申し入れておく。

【当局】 この度策定したキャリアプランについては、それぞれ役割や責任を明確にし、現場の管理監督体制の適正化を図るとともに、求められている役割や責任をきちんと果たした職員が真に報われ、モチベーションアップが図られることを目的としており、令和7年度から運用を行っているところである。現業職5級については、市長部局の事例では、現場職員をまとめる役割の職員（総括班長等）が該当しているが、先ほども申し上げた通り、交通局においては、組織のマネジメントを行うポジションとして、指令区長・乗務区長・管区駅長等の「5級職」、運輸課長等の「6級職」の適用を現在も行っており、交通局としては、現場職員のキャリアアップの先にあるのは一般職の管理職であると考えている。

今後、各職種におけるキャリアプランが適切に機能するように、適切な運営に努めてまいりたい。

④交通局採用職員の給与削減について

【当局】 10%の給与減額については、2017年12月に労使合意したものであり、その後、2020年12月の

神戸市の「労務職給料表」の見直しに合わせた交通局の「現業職給料表」の見直しにあたって、10%の給料減額を引き続き適用することを確認して、労使合意した経緯がある。なお、令和6年度の給与改定においては、初任給をはじめ若年層に重点を置いた改定を行い、若年層の給料月額は最大で約2万6千円を超える増額となり、期末・勤勉手当についても0.1月分引上げられたところである。原油高や物価上昇は、経営にも大きく影響しており、非常に厳しい状況である。そのため、経営改善策を着実に実行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。

【組合】 交通局採用職員の給与削減について、現在10%の削減が行われているが、18歳0か月、34歳8か月まで、年齢別最低保障が設定されており、それぞれに定める金額に満たない場合は、その不足額が地域手当に加算される。まず、確認しておくが、10%削減後の給与月額が年齢別最低保障に満たない場合は、不足額の全額が地域手当に加算されるのか。10%削減後に全額が加算されるのであれば、給与月額と調整手当の金額で比較すると若年層と中高年層で削減率に差が生じるのではないか。それぞれの年齢でどのくらい削減率になっているのか提示するように申し入れる。また、同一労働・同一賃金の観点と直近の経営状況には影響しないことから、2008年度以降の職員の退職手当について、2007年度以前の職員と同様に10%削減なしの退職手当の支給額に早急に見直すよう強く申し入れる。

【当局】 年齢別最低保障について

は、一定水準までとなっている。交通局職員の給与削減については、「⑤人材確保、育成」と合わせて回答させていただきます。

⑤人材確保・育成について

【当局】 将来の公営交通を担う人材の確保は、非常に重要であると考えており、育児部分休暇の新設や夏季作業手当の創設など、勤務労働条件の改善には継続的に取り組んできた。給与水準についても、厳しい経営状況の中ではあるが、令和6年度の給与改定において、初任給をはじめ若年層に重点を置いた増額改定を行ったところであり、新規採用職員の給与水準は向上している。10%給与削減については、先ほどお伝えしたとおり、非常に厳しい経営状況であることから、まずは、経営改善策を着実に実行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。

その他、現状を説明させていただく。人材確保の取り組みとして、令和6年度には、交通局職員として働くイメージが湧きやすく、働いてみたいと思ってもらえるよう、新たに職員の働く姿や生の声、交通局の取り組みを掲載した、職員採用に特化したホームページを開設した。また、令和7年度の春募集から、全職種について第1次選考の筆記試験を廃止し、民間企業で多く取り入れられている適正検査（SPI）を導入するとともに、地下鉄駅係員の年齢要件について、上限を23歳未満から27歳未満に上げたところである。引き続き、人材確保に向けた取り組みを積極的に進めてまいりたい。

新規採用職員のアフターフォローであるが、乗合自動車運転士については、採用後の研修に加え、営業所配属後も研修担当が継続的にフォローアップ研修を実施している。また、駅掌についても、現場実務研修に入ったあと、研修担当が状況を観察し助言を行っており、その他にもフォローアップ研修やアンケートも実施している。技術部門においては、班単位で業務・作業を行っていることから、業務中のコミュニケーションを取りやすい環境にあり、日頃から管理職が現場での様子を観察し、必要に応じて声かけをすることや、人事評価にかかる定期的な面談等を通じて状況確認を行っているところであり、引き続き取り組んでまいりたい。

【組合】 先ほど原油高や物価上昇に関して触れられていたが、どの産業でも同じ条件の中で、その上昇分を価格改定や経営努力で補い、人員確保のため賃上げを行っている。交通運輸産業でも同様に賃上げが行われている状況の中で、神戸市交通局ではいつまで10%削減を続けるつもりなのか疑問である。特に、バス事業者などは、給与月額を低く設定し、超勤で稼ぐような事業者が多い中で、「神戸市交通局は、給与月額が10%削減され、超勤もほばない」ということを知れば、若い世代の人からの応募がさらに少なくなり、この先の事業運営がますます厳しくなるのではないかと危惧する。若い世代の人材確保にむけて、これらバス事業の賃金の仕組み自体をどのように捉え、交通局としてどのように対応していく考えなのかお聞かせいただきたい。

【当局】 交通局採用職員の給与削減及び人材確保について、勤務・労働条件に関する部分について回答させていただきます。厳しい経営状況の中、これまでの労使合意に基づき、神戸市の人事委員会勧告・給与改定に合わせて、人材確保の観点も踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いた給与水準の改善を図ってきたところである。また、今年度についても、国家公務員の給与に關しては4年連続で引き上げが想定されると報道等されているところであり、神戸市の人事委員会勧告についても注視していく。交通局を取り巻く状況は、昨今の物価高や委託料の増額などによる費用増に加え、人口減少による将来需要の減少など、厳しさを増している。そのため、まずは、西神・山手線ワンマン運転化や駅務遠隔化システムの導入、バス路線の見直しなど、経営改善策を着実に実行し、収支バランスを向上させることを最優先に取り組んでいく必要があることを、あらためてご理解いただきたい。

⑥高齢者雇用について

【当局】 職務の見直し等については、令和4年8月の神戸市労働組合連合会との交渉において、定年の引き上げに伴う60歳超職員の勤務のあり方については、「現職と同等の職務と責任の下で勤務することを基本」としつつ、職種によっては、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える可能性があることから、「その職務の特殊性にあった対応が必要である」と回答しており、乗合自動車運転士については従来の定年年齢で乗務可否の判断を行うなど、対応してきたところである。

その他、現状を説明させていただく。暫定再任用の級格付けについては、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう設けられた暫定再任用制度と、2022年度末以前の定年退職者の再任用時における級格付けについては、市全体で進められている制度であり、ご理解いただきたい。今後も、市全体の制度に合わせて運用してまいりたい。

【組合】 高齢者雇用について市労連交渉では、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、職務の見直しや配置転換などを行い、誰もが安心して働き続けられるための環境整備を行うことで確認されている。その中で、乗合自動車運転士のように、定年年齢で乗務可否の判断を行い、不適格であれば1級に格付けし、整理員として雇用するようなケースが、市労連の各単組の中であるのかお聞きしたい。また、これまで幾度となく高齢職員の配置場所を検討するよう申し入れてきたが、どの部署においても、検討されていない状況である。交通の職場では身体的・体力的に支障が出る部署が多数を占めており、高齢者の雇用場所の確保について、早急に検討するよう申し入れる。

【当局】 高齢者雇用については、乗合自動車運転士の運用に関しては、交通局独自のものであり、他の局で同様の運用がされていることについては、承知していない。高齢者雇用については、先ほどの回答をベースとして、引き続き検討してまいりたい。

⑦36協定の遵守と適正な人員配置について

【当局】 「36協定の遵守」は、職員の健康管理観点からも非常に重要であると考えており、令和7年7月10日付で全課長級職員に対し、改めて「時間外勤務の適正な執行管理」、「36協定の遵守」について指示したところである。

「36協定の順守」及び「乗合自動車運転士に適用される改善基準告示」は、法令順守の観点からも、管理職はもちろんのこと現場の職員の皆さんとも認識を共有し、遵守を徹底してまいりたい。

その他、現状を説明させていただく。適正な人員配置については、生産年齢人口の減少に加え、社会トレンドである転職市場の活性化等の影響により、今後更なる人材確保競争の激化が予想されている。そのため、DXの推進をはじめとした「業務改革」や「事務事業の見直し」を進め、適正な体制を確保できるように努めたい。

【組合】 36協定に関して、神戸交通で締結している部署に関しては、一定把握できるが、本庁や電気システム課では職場代表者と締結をしており、組合員の状況が全く把握できない。たとえば36協定内であったとしても、組合員が過労死レベルの超勤を行っているようであれば、放置しておくことはできない。昨年度の超勤の状況と今年度の現在までの超勤の状況を提出するよう申し入れる。地下鉄においては、西神・山手線のワンマン化や駅の遠隔操作の導入が予定されているが、その際

に緊急時の対応マニュアルを早急に示すよう申し入れたが、どうなっているのか。事故や事件、天災など、有事の際の基本的な対応マニュアルを策定し、その配置によってどこにどれだけの人が必要になるのか検討するのが、当局の責任ではないか。その策定された対応マニュアルを職員に周知し、それを基にお客様を安全に避難誘導するのが現場職員の務めである。今年、阪神・淡路大震災から30年を迎え、管理職も含め交通局に在籍する職員で当時の市バス・地下鉄の状況を知っている人は少なくなってきた。向こう30年の間で南海トラフ地震が発生する確率が70〜80%とされている中で、どんな状況でもお客様の安全を確保しなければならぬが、当局はどのくらいの人員で対応できると考えているのかお聞かせいただきたい。

【当局】 人員配置について、現状を説明させていただく。職員の配置は、通常の事業運営に必要な人員をベースに配置することが基本であると考えている。向こう30年の間で南海トラフ地震が発生する確率が70〜80%とされていることは承知しているが、今後の体制の中で、大災害時にどのような対応を行うかについて、マニュアル等を整備して検討をしていく。

⑧改善基準告示の見直しについて

【当局】 11時間休息の確保であるが、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部を改正する件」（令和4年厚生労働省告示第367

大橋俊紀氏撮影（車両支部）
第1回市バス・地下鉄フォトコンテスト最優秀賞



号）により令和4年12月23日に改正され、令和6年4月1日から適用された。このなかで「1日の休息期間」については、「勤務終了後、継続11時間以上の休息期間を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」とこととされており、現在、9時間以上の勤務間インターバルを確保しているところである。

今般の改善基準告示改正の趣旨は「働き方」や「健康管理」であり、この趣旨を踏まえて対応していく必要があると認識している。また、言うまでもなく、安全の確保は輸送の生命であり、十分な休息時間の確保は安全・安心な運行を遂行する上での重要な要素であると考えている。生活交通である市バスの運行をこれからも安定して行っていく観点も踏まえて、国や他事業者の取り組みも参考にしながら、勤務ロータリーの逆転といった手法を取り入れる等、さらなる休息時間の拡充につながる施策について検討を進めてまいりたい。

【組合】改善基準告示の見直しにつ

いてであるが、改善基準告示については、11時間以上の休息期間を与えるよう努めることが基本となっており、現在の交通局の9時間は最低ラインである。直営営業所が3営業所ある中、2営業所が神戸市東部にあり、神戸市垂水区以西に居住する職員は、通勤時間に片道約1時間、2時間要することとなり、9時間の勤務間インターバルでは、在宅時間が長くても約7時間で、睡眠できる時間は約6時間確保できるかどうかである。そのような勤務ローテーションで乗務し、事故を起こせば懲戒処分の対象になる環境が、安全・安心を掲げる職場環境であるのかどうか疑問である。健康管理の確保の観点からも、睡眠時間を十分に確保できるように、勤務間インターバルを見直すよう申し入れる。

⑨その他

【組合】この度、育児部分休業の制度改善の提案あったが、これまでの間も、さまざまな制度が拡充されてきているなか、本庁など忙しい部署では、育

児や介護の制度があっても、他の職員への負担を考え、取得しづらい状況となっているのではないかと。また、現場職場ではそもそも制度が導入できておらず、せっかくの制度が活用できない状況になっている。どこの職場でも、制度が活用できるように必要な増員を行うなど、働きやすい職場づくりに向けて、適切な人員配置を行う必要があるのではないか。

次に、経営計画の進捗に関連して、高速鉄道部については、先の団体交渉で、将来を見据えた対応として、西神・山手線のワンマン化、駅務遠隔化などについて提案され、部会交渉を進めている。必要な協議を行ったうえで、スケジュール感を持つて進めていく必要があるが、現在の部会交渉の進捗状況、今後の見通しを明らかにしてもらいたい。

また、職員の人材確保に関連して、高速鉄道運転士の資質管理（身体検査）について、管理側のミスで、業務への支障をきたし、近畿運輸局から改善指示を受ける事態となっている。改めて、職員の資質管理体制をしっかりと見直し、管理側のミスで、職員に不利益や業務への支障が生じないように徹底してもらいたい。

【当局】人員配置について現状を説明させていただく。職員の皆さんが安心して働ける、働きやすい職場環境づくりの一環として、働く方々が個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方の実現、長時間労働の縮減などを進めていくことは、交通局においても非常に重要であると考えている。育児休業取得者は、近年、男性を含めて、確実に増えてきている。また、育児休業からの

職務復帰後についても、フレックス制度や在宅勤務制度、育児部分休業制度などの制度を整備することにより、取得しやすい職場環境づくりに取り組んできたところである。また、時間外勤務の多い職場については、その時期や要因も分析したうえで、「やめる・へらす・かえる」の観点で、DXの推進をはじめとした業務改革や事務事業の見直しなどにも取り組むことにより、時間外勤務の縮減に努めてまいりたい。

次に、西神・山手線のワンマン化、駅務遠隔化等に関する交渉の流れであるが、本年5月12日に団体交渉で提案させていただいた後、5月23日に高速部会交渉、6月18日に高速分科会交渉、6月下旬から順次支部交渉を実施しているところである。高速乗務及び高速駅務支部交渉では、①運転指令区、乗務区の時差仮眠、②乗務員の乗務付帯時分の見直し、③駅係員の勤務時間の見直しについて、協議を進めており、協議が整い次第早期に実施できるように進めてまいりたい。また、本協議に合わせて、令和8年度以降の西神・山手線の直営化後の体制案についても説明している。まずは、令和8年1月からの西神・山手線のワンマン化、令和8年4月からの西神・山手線の委託駅の直営化に向けた対応について、優先的に協議し、スケジュール感をもつて進めてまいりたい。

最後に、乗務員の資質管理について、まずは管理のミスで、このような事態を招いたことについて、お詫びしたい。この度の事項が発生した原因は、次のとおりと考えている。①係員の資質を管理するための規程類の整備

が十分ではなかったことから、資質管理する対象者・確認項目・確認方法・確認時期・確認者・最終責任者などが不明瞭となっており、このことが、この度の身体機能検査の実施漏れ、確認漏れ、不適格者による動力車操縦にながった。②身体機能検査について、

「通常の定期健康診断（人間ドック含む）結果を流用していたこと。」及び「定期健康診断受診者の中から身体機能検査の対象者を抽出していたこと。」など、複雑な方法で実施しており確認が容易ではなかったことが、今回のミスにつながった。③係員の適性保有に関して、管理側、職員側、双方に意識不足があったため、長年にわた

り不適切な状況を発見できなかった。今後の対策としては、資質管理を適正に実施するための指針となる「要綱」を制定し、「要綱」の中に、次の項目を明確化する。①動力車を操縦する者として資質管理する係員の範囲、②資質管理に必要な身体機能検査の項目・方法・時期・判定基準、③身体機能検査が基準に達していない係員の措置、④運転管理者の責務である。また、係員の心得、身体検査手法の見直しとして、「動力車を操縦する作業を行う係員」の身体機能検査を、全職員を対象とした定期健康診断とは別に実施これらを近畿運輸局へ報告後、教育を含めた現場展開を考えている。今後同様の事案が発生しないよう、これらの取り組みを徹底する。

以下、団交終了後、意見交換を実施

【組合】 自動車部について、係員の人数が足りていない。適切な人員配置

をしてもらいたい。また、運輸事務職員について、キャリアプランを適切に回していく観点から、運輸事務職員選考に合格してから、一度試行的に業務に就き、その後、事務系の仕事が合わなければ元に戻ることができる制度を検討できないか。

【当局】 運行管理者の配置については、令和5年度より、役割の明確化や、組織的な指導・監督力の強化を目的に、乗務主任・副主任制度を導入し、乗務主任の役割の一つとして、運行管理者の補助業務を位置づけた。これに伴い、令和6年度から各営業所・支所の運行管理者の隔勤体制の見直し、さらに、令和7年度から垂水支所については業務量を鑑みてさらなる見直しを図ったところであり、現在の隔勤体制が不足しているとは考えていない。

なお、運行管理者に欠員が発生した際には、必要に応じて本庁職場からの応援や人事異動（兼務含む）で対応している。

次に運輸事務職員から乗合自動車運転士への転任であるが、運輸事務職員にも欠員が発生していることから、現時点で運輸事務職員から現業職への転任選考の実施は考えていない。なお、令和5年度に実施した運輸事務職員から乗合自動車運転士への転任選考については、乗合自動車運転士不足に対応するため、令和5年度限りで臨時的に実施したものである。

【組合】 高速鉄道部の乗務員に関して、5月の団体交渉では、今後のワンマン化に向けた習熟訓練について、勤務確保に与える影響は少なくするように進めると回答があったと思うが、現場

では休暇抑制がされていると聞いている。現場の乗務員にのみし寄せするべきではない。どのように対応するか。また、今回、乗務員2名が体調面から駅掌研修を受講すると聞いている。乗務員から駅掌への転任は制度としてあるわけではなく、過去には病気休暇・休職を余儀なくされた職員もいた。職種変更に関しては、きちんとルール化しなければ、なし崩しになるのではないか。

職場環境の改善及び健康管理について、職員の体調面で乗務が難しいとなるのであれば、代乗しやすくするなど、職場環境を改善することが優先ではないか。また、現場では体調管理は仕事の一環であるとの発言が管理職からあるようだが、多数の欠員を抱えるなか、しっかりと休息や余暇を楽しめる状況ではなく、自身の健康管理もままならず勤務確保のためにやむなく超過勤務を行っている。そういった現状に対して、当局として職員の健康管理についてどのように考えているのか。

【当局】 まず欠員の対応であるが、名谷乗務区の配置人数については、今年度実施する西神・山手線のワンマン化を見据えて、できる限り効率的なものとしてきた。今回の乗務員不足は、計画立案時では想定できなかった要因が積み重なっておこったと考えている。例えば、昨年度末に退職された方が想定以上であったこと、年度に入

って育児休暇等を取得された方や休職された方が多かったこと、公出への協力が人によってバラつきがあったこと、体調不良で乗務できなくなった方が数名発生したこと、休暇取得が集中した

こと、などが発生した。これまで緊急で車掌転任を2回行ったことや、緊急仕業を活用するなど色々な対応を行ってきた。この中で、例えば、公出回数を5回に増やすことなど、色々と協力をいただいたことには感謝している。今後は、必要に応じ乗務助役を仕業に割り当てるなど、対策を進めて行きたい。

次に乗務員から駅掌への転任であるが、乗務員から駅掌への転任については、主治医や産業医の診察で乗務員としての業務継続は不可との診断があった際に、安全な運行の確保及び高速鉄道運転士の資質管理の観点から、個々の状況を勘案しながら、駅掌等（業務員含む）への職種変更を実施している。今回の対象者については、体調面を考慮すると、勤務形態上、運転業務に就くことは難しいものの、職場環境の点から駅業務に就くことに問題はな

いと考えている。しかしながら長期間駅業務から離れていることから、地下鉄職員研修所において机上研修、実務研修を行い、業務に必要な知識を習得した後に効果測定を実施した上で駅掌への転任を検討している。職種変更のルールについては、局全体のバランスを考慮したうえで、どのような対応ができるか、研究してまいりたい。

また、職場環境の改善について、高速鉄道運転士は、割り当てられた乗務仕業をしつかりと実施することが重要な役割であるため、代乗ありきで業務を考えるわけにはいかないが、急な生理現象や体調不良などの際には、乗務助役が代乗できるように体制を組んでいる。