

# 安全と現場の声を最優先に

## 2営業所体制の堅持と、責任ある再編判断を求める



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

### 経営計画 2030 団交特別号

令和8年2月18日、御崎Uビルにおいて、交通当局と団体交渉を実施し、「経営計画2030(案)」および市バス営業所再編案に対する勤務・労働条件に関する要請を行いました。組合は、安全最優先の原則の徹底、時間外勤務の是正、女性職員の職場環境整備、そして2営業所体制の維持を強く求めました。拙速な1営業所案には明確な根拠と比較資料が示されておらず、現場の声を踏まえた慎重な判断を要求。当局は「持ち帰り精査」と回答しましたが、組合は引き続き、安全・雇用・市民サービスを守る立場で責任ある議論を求めていきます。

【組合】2025年4月よりキャリアアップランがスタートし、各職種の班長職・指導職を担う現場職員は、その職務を全うするために、現場で懸命に奮闘している。しかし、それを統括する課長・係長が機能せず、逆に混乱させている職場が多くある。現場の管理職や係長は、職員の意見を広く聞き入れ、それを統括する責務があるのではないのか。話を聞き入れることなく、一方的に押し付けるような現状の中、職員のモチベーションは下がりが続け、奴隷のような扱いを受けているとの声が多く寄せられている。そのような現状の中で企業理念に掲げている「移動に感動を」を追求できるはずがない。自分の人事評価や昇進の事しか考えやしない現場の課長や係長が多く見受けられる。昇進を目指すことは決して悪いことではない。しかし、現場をよく知っているからこそ、今の現場の声を広く聞き入れ、統括する責務ではないのか。現場を経験している係長や課長だからこそ、職員とのコミュニケーションも取りやすく、信頼関係も

築きやすいはずであるが、信頼されていない課長や係長があまりにも多すぎるのが現状である。これらの現状について、当局はどのように捉え、どう改善しているのか、明確な回答をいただきたい。あわせて、これらを改善するためにも、

一般職員から課長や係長を評価する制度の導入を検討するよう申し入れる。また、そのような状況の中で、キャリアアップランにも大きく関わる人事評価制度に対して多くの不満の声を聞く。頑張っている職員が真に報われる人事評価制度



団体交渉にて対峙する組合側交渉委員(写真左)と当局幹部

となるよう、改めて、各管理職には制度についての見識を深めてもらいたい。

2024年7月1日の団体交渉で示された「交通局 人事・給与制度改革」において、健康管理の中で時間外勤務の縮減に関する内容が明記されていたが、当局は隔勤勤務者の睡眠時間の確保を名目に、現場で働く職員に時間外勤務の縮減ばかりに目を向けすぎではないのか。本庁を含め、各現場の日勤勤務者の中にも過労死レベルの超過勤務を行っている職員も多

くいるのではないのか。現場職員の健康管理を直す前に、日勤勤務者の超過勤務を平準化すべきである。

また、2006年12月1日のダイヤ改正で西神・山手線の最終電車の繰り下げを行った際の交渉で、仮眠時間の問題や人員の問題などさまざまな課題がある中、組合から「終車延長を実施するにあたっては、そのコス

トの面などから、給与カットや人員削減など、職員にしわ寄せをしないことを、まず明確にせよ。」と申し入れ、当局より「現在の職員数は、安全の確保、サービス水準維持の面から見ても、最低限必要なものであると認識している。当然、ダイヤ改正に係るコスト増加を理由に、給与カットや人員削減など、職員へのしわ寄せは一切しない」とはつきり回答している。今、当局が実施し

ようとしていることは、この時の労使交渉で妥結した内容を反故にするのと同じである。現在の交通局の財政状況を考え、仮眠時間を確保するのであれば、早急に最終電車の繰り上げを検討するべきではないか。最終電車を繰り上げれば、各職場の隔勤勤務者の仮眠時間を確保することができ、超過勤務も減らすことができる。また、終車後の夜間作業時間が増え、作業の効率化が図れる上に、夜間作業の業務を委

託する経費も軽減される。財政状況の持ち直しなのであれば、まず、最終電車の繰り上げを早急に実施するよう申し入れる。

### （経営計画2030に関して）

【組合】 『価値向上』の『安全・サービス』の安全・危機管理意識の強化についてであるが、職員一人ひとりへの安全・危機管理意識の徹底、実践的な訓練の充実と書かれているが、まず、現場の課長・係長にその意識を持たせるべきであるのではないか。現場で働く職員は、お客様と直接接する機会が多く、常にその意識は持っている。しかし、課長や係長は、自分の成果を上司に報告したいがため、コストパフォーマンスを重視しすぎ、安全・危機管理意識が非常に低いように思えてならない。これまでも配置人員や勤務時間の見直しを行う際には、まず、そこで働く職員の安全確保はもちろんのこ

と、お客様が安全に安心してご利用いただけるように、有事の際のマニュアルを作成し、現場職員に研修や訓練を実施することが当たり前であり、それを怠っている現状ではない。絵に描いた餅ではない。これらの現状を把握しているのかお聞かせいただきたい。

また、労使での折衝・交渉については、それぞれの立場に見合った役割で交渉するように、折衝・交渉メンバーを事前確認しているはずである。しかし、その役職でないメンバーで折衝・交渉を行っている状況は、あまりにも不誠実で憤りを感じる。どの立場の交渉でも誠実な折衝・交渉を行うように強く申し入れる。

『収支バランス向上増収策』の『運賃体系・運賃水準の適正化』についてであるが、これまで下請法とされていたものが、2026年1月より、取引適正化法に改正され、公営交通も適用さ

れるとのことである。これを適用されると、市バス・地下鉄の委託費用も上がる。また、神戸市内のバス料金は大半が均一区の230円であるが、神戸市内を走る民間事業者は、神戸市バスが料金改定しなければ、単独で料金改定するのは難しいと嘆いている。その結果、民間事業者も含め、交通労働者の賃金水準が低く、人材不足に繋がっている実情である。軽油価格や電気代、工事費や資材費などの高騰はもちろんであるが、委託費用や神戸市で働く交通労働者の賃金水準を引き上げるためにも、大幅な料金改定を行うよう積極的に働きかけていただきたい。

『収支バランス向上増収策』の『割引制度の戦略的見直し』についてであるが、エコファミリ―制度についても、検証できる仕組みを構築し、例外なく検討すべきであると思うがどうなの

か。毎回申し入れているが、経費削減策に対して、増収策が抽象的すぎるのではないか。目標額は設定されているものの、具体的な内容が見えてこない。現場職員にもわかるような具体的な例を一つでも記載するべきではないか。

今後、労働人口が減少していく中で、それを加味した配置を検討していくことが必要になってくることは認識しているが、冒頭の安全・サービスでも申し入れたように、安全を軽視する業務体制は決して認めることはできない。近年色んな場所で犯罪が起きており、駅構内や車内も例外ではない。職員に対する暴行や殺傷などはもちろんであるが、お客様どうしの暴行事件や殺傷事件など、問題が発生してから、配置人員や時間を見直しますと、いつて済む話ではない。どの部署でも、職員とお客様の安全を考

ネオへの業務などありえない。

業務体制の効率化を行うのであれば、終車時間の繰り上げについても検討するよう申し入れる。

『事業基盤強化 組織改革・人材育成』の『事業運営体制の再編検討』についてであるが、先でも申し上げたように、労働人口が減少していく中で、直営営業所・委託営業所ともに、回送ロスなど無駄をなくすよう検討していく必要があることは理解する。しかし、地震や台風などの自然災害や重大なシステム障害などの有事が発生した場合に、神戸市内の市バス路線、地下鉄全線を一括で管理できるのか疑問である。神戸市営交通であるからこそ、何が起きても市バス・地下鉄が連携し対応すべきであると考えている。委託営業所も含め、そういった連携が図れる仕組みが構築されているのか教えていただきたい。また、神戸市交通局の

職員は、防災指令3号が発令されれば、全職員が最寄りの事業所に出勤することが義務付けられているが、委託事業者の職員については、どういった対応になるのか教えていただきたい。

今後の女性職員の活躍及びキャリアプランについて当局としてどのようになっているのか教えていただきたい。現状、女性職員の配置については、市バス・地下鉄共に仮泊設備や洗身設備、手洗い等が整備されておらず女性職員が配置できない職場が多く、配属先が限定的となつている。組合としては、人材確保及び女性職員の活躍推進の観点から早急に整備が必要であると考えており、これまでの間、各支部・部会において女性組合員の施設などについて整備を進めるよう幾度となく申し入れを行ってきた状況であるが、配属先が拡大されるような整備は行われていない。また、そのような状況の中で女性

組合員からは当局が示すキャリアプランを男性職員と同じステップ、スピードで歩めるのか不安があるとの声が寄せられている。女性職員が安心して働き続けられるよう当局の考え方を示していただきたい。

昨年10月の交通事業審議会で示された令和6年度交通局事業決算概要の中に職員のやりがい意識についての結果が記載されているが、前回調査時より大幅に低いマイナス6%であった。その点について、当局としてどのような思いを持っているのか。また、その結果を受け経営計画2030にはどのように反省点が生かされているのか教えていただきたい。モチベーションの低い職員に感動を与えられるようなお客様サービスが出来るはずがないのは言うまでもなく、労働条件が悪くなつた、働きにくい職場環境だと感じているという職員が多く存在していることを当局として改めて認

識していただきたい。企業理念を達成するため、まずは、職員のやりがい意識が向上するような職場作りを行っていただきたい。

#### (安全に関して)

局長は着任以来、ことあるごとに安全に関して大切なことは綱領に書いてあると話をしてきているのに、現場への提案はコストカットのことしか考えていない。「安全の確保は、輸送の生命である。」「規程の遵守は、安全の基礎である。」「執務の厳正は、安全の要件である。」とあるように、指差喚呼などをしっかりと実施しても、遅延の発生しない仕業や駅の作業ダイヤの作成を運輸課、地下鉄運輸サービス課に進言していただきたい。ダイヤについて、定時運行が守られていない状況であり、今の手順通りすれば遅れるのも当たり前である。また、遅れてはいる乗務員が誰か調べられるように指示を受けたとも聞いており、その対

応についてはおかしいのではないか。  
**(委管理委託更新に伴う市バス営業所体制の再編について)**

今回の営業所再編は、単なる財政問題ではない。市民サービス、災害対応、直営機能の維持、そして神戸市公共交通の将来そのものに関わる重大な判断です。累積資金不足が危険水域にあることは理解しており、健全化団体への転落を絶対に避けなければならぬという危機感も共有している。しかし、その危機感があるからこそ、拙速な結論は許されない。

特に垂水支所に関して先日の管理委託契約更新に関わる市バス営業所再編の中で説明があったが、それ以前に事業所廃止を行う場合は組合員の雇用を守る観点からも組合に対して事前に説明を行うべきではないのか。

3 拠点からいきなり1拠点へとという提案は、本来踏むべき段階を飛ばしています。まず3拠点体制の合理化を徹底的に検証し、その次に2拠点案を具体的に精査し、それでも難しい場合に初めて1拠点を検討する。この順序こそが、責任ある行政判断の姿である。

制の合理化を徹底的に検証し、その次に2拠点案を具体的に精査し、それでも難しい場合に初めて1拠点を検討する。この順序こそが、責任ある行政判断の姿である。

職場アンケートでは、2 営業所体制の堅持を求める声が約3分の2を占めている。これは単なる現状維持ではなく、災害対応力を守り、直営機能を維持し、組織の安定を守りたいという現場の強い意思である。

べきである。私たちは、当局に対し、2 営業所案の妥当性を慎重に比較したうえで、責任のある判断を求める。

【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・ご協力を賜り、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あらためて感謝申し上げます。

の他、営業所の再編等に関するご意見をいただきたい。前回説明した通り、「神戸市営交通事業 経営計画2030」は、コロナ禍を経て、顕在化した構造的な経営課題により、事業の存続を揺るがす「危機的な経営状況」に直面しているなか、2030年までの5年間で聖域なきコスト構造改革と収益力の徹底強化を断行する「再建・体力回復期」と位置づけ、価値向上、収支バランス向上、事業基盤強化の3つの柱立てとし、将来の需要減少が避けられない中、「市民の足」としての役割を果たし続けられる、持続可能な事業構造へ転換させ、「次世代への安定経営の礎」を築いていくための経営計画として策定している。

また、「管理委託契約更新に伴う市バス営業所体制の再編」については、バス事業を取り巻く経営環境は極めて厳しく、資金不足比率が20% 目下の厳しい経営状況に直面している市バスの事業運営において、徹底した効率向上に取り組んでいかなければ、経営健全化団体への転落など、公営交通としての存立すら危ぶまれる事態となっていることから、市バス営業所の再編を行うものである。なお、この度の営業所体制再編では、直営が担当する業務量は、現状水準を維持する方針としていることについて、改めてご理解をいただきたい。

これらの取り組みを進めるにあたって、安全の確保を最優先とすることはもちろんのこと、勤務・労働条件に関する事項については、誠意をもって、丁寧に協議を進めてまいりたい。