

(別紙)

## 市バス営業所第三者調査 最終報告書の概要

### 1. 最終報告書の趣旨

- ① Y,Z 営業所におけるハラスメント行為、不適切な行為の実態等
- ② 中間報告で記されていない X 営業所の追加調査結果
- ③ 上記行為の原因や再発防止は簡易な指摘に止め、今後の調査委員会の議論に委ねる

### 2. 最終報告書の概要

#### (1) Y, Z 営業所の運営状況 (中間報告で問題視された X 営業所との比較)

- ・ Y 営業所の組合役員である職員 C 及び、Z 営業所の組合役員である職員 D 共に、中間報告で問題視された X 営業所の組合役員である職員 A と比較して少ないながらも一定の非乗務があったが、営業所職員として会議への出席等をしていた。
- ・ 職員 C 及び職員 D 共に出退勤時刻の認証がされていない日が認められたが、職員 A のように勤務時間帯を自らが決めているといった実態は認められなかった。
- ・ トラブル等について組合役員に相談するという職員がおり、「管理職の代わり」とまではいれないが、事実上、組合役員が管理職の補佐をしている実態が認められた。
- ・ 人事異動に関し、組合役員から特定の職員が異動を希望している旨の情報提供はあるものの、それ以外に組合役員から具体的要望が述べられたことは認められなかった。

#### (2) 運輸事務職員への転任研修不受講

- ・ 職員 A 及び職員 C は令和 3 年度に運輸事務職員に転任したが、令和 3 年 3 月 16 日から同月 31 日までの転任者研修について、職員 A は 1 日も受講していなかった。
- ・ 当該職員のみ特別に転任者研修を免除すべき理由はなく不受講を容認したことは不適切であり、また、その代替研修として転任から 11 か月後の令和 4 年 2 月 21 日の 1 日のみ研修を受けているが、本来想定している研修の受講時間及び内容を考慮すると不十分である。

#### (3) Z 営業所における架空超過勤務手当

- ・ Z 営業所において、少なくとも平成 21 年度より令和 2 年 9 月までの間、特定の支部役員 1 名に対し、一月あたり 16 時間分の超過勤務手当を別途受給させる取り扱いがされていた。
- ・ また、平成 31 年 4 月に、当時、この特定の支部役員であった者が本部役員になって以降は、当該本部役員と後任の支部役員の 2 名に対して同様の取り扱いがなされていた。
- ・ このような慣行は、時間外に局と協議をしたり、職員から相談を受ける等の対価として支給

されるとして、平成 21 年 4 月以前から組合支部と Z 営業所の管理職との間で合意がされ、令和 2 年 10 月まで引き継がれていたようである。

- ・当時の幹部職員は、長年の慣行として行われていたこと、同等の超過勤務がされていないとも断定できないこと等から手当の返還を求めず、何らの公表も懲戒処分も行わなかったものの、以後はこのような超過勤務手当は支給しないこととした。
- ・現実に労働したかどうかとも判然としない状況で、定額の超過勤務手当を支給したことは不当であり、歴代の所長・副所長は認識していたはずであるにもかかわらず、従前からの取り扱いであるとして長期間支給を続けた管理職側の責任は重い。また、他の日時に同等の労働がなかったとも言い切れないことを理由に、返還請求や公表、処分の検討もなされていない当局の事後的な対応は問題がある。

#### (4) その他

- ・Y,Z 営業所における超過勤務時間は X 営業所に比べると少ないが、運転士の業務は人命に直接かかわりうるものであり、超過勤務の常態化は改善を検討すべき。
- ・Y,Z 営業所におけるハラスメント行為等の情報提供は、X 営業所に比べると相当に少なく、記すべき必要があると判断したものはなかった。
- ・ただし、営業所内において、職員同士の怒鳴り合いや机を蹴るなど「荒い」言動を見聞きしたものが少なからずあった。粗暴な言動は、場合によってはそれ自体がハラスメントにあたるものであり、少なくとも職場環境に悪影響を与えるものであるから改善が図られるべき。
- ・出退勤システムへの退勤認証を他の職員に依頼し、本来の勤務終了時刻前に帰宅する職員がいるとの情報提供があった。誰が何時行っていたかとの認定は困難であるが、出退勤管理とあわせ、確認すると共に改善が図られるべき。

### 3. 職場環境及び組織風土について

#### (1) 営業所の人的関係

##### ①管理職以外の職員

- ・運転士の長期在籍は、営業所の安定運営や職員の健康面で望ましい反面、特定の職員を中心とした派閥や役割が発生した場合、職場環境に悪影響となっても内部では改善されにくい。
- ・職員に女性が一人もいないことが「荒い」言動を容認する一つの原因になっているようにも思われる。

##### ②管理職

- ・所長の多くが神戸市からの行政職の出向であり、営業所業務を全く分からないまま就任することにより、職責の遂行にあたって、営業所の中心人物である組合役員を頼ることとなり、その結果、当該職員に対する指揮監督が不十分となりかねない。

- ・副所長は運転士から運輸事務職員を経て配置されるが、運転士は運輸事務職員より上位にあると考える者がおり、副所長からの指示に素直に従わない運転士も見られる。このような認識の下では、所長を頂点とし、副所長がこれを補佐し、運行管理者らが運転士の業務を管理するという本来予定された指揮系統が十分に機能しがたい。

## (2) 本庁と各営業所組合役員との関係

- ・組合役員は長期在籍者も多いことから、営業所の運営や内部の人間関係を熟知していることが多く、営業所の運営をスムーズに行うためには、組合役員の協力を得ることが営業所管理職あるいは本庁としても有用であり、組合役員をいわば事実上の管理職補佐として利用していたといえる。
- ・本庁と営業所長との会議への同席や、特殊な勤務実態の容認などの組合役員に対する処遇は、組合役員が、交通局の職員として特別な地位ないし事実上の権限を有しているという意識を職場内で生じさせることにつながったと考えられる。

## (3) X 営業所独自の事情

- ・X 営業所におけるハラスメント行為については、①組合役員が営業所において強い地位にありハラスメント行為をしても営業所管理職から制止され難い状況にあり、②組合役員の特別の地位を守らなければならないとの思いがあり、③批判する者を排除することにより、現状の X 営業所の運営を維持することが組合員である運転士等の利益になるとの思いがあったと分析でき、今後このような要因を生じさせないような組織運営を行うことが必要。

## 4. 再発防止策について

- ・再発防止策については、今後、設置される調査委員会での議論に委ね簡易な指摘に止める。
- ①X 営業所のハラスメント行為及び不適切行為は、当局や営業所管理職で管理運営すべき部分を組合役員に任せためコントロールができなくなったという独自の事情が大きな原因であるため、営業所運営を適切になしうる人材を営業所管理職に登用すること、また、そのような人材を育成することが必要である。
- ②これまでは組合役員が職員を取りまとめていたのが実情であるため、組合役員に代わり、職員らを取りまとめていく人材を確保、育成する必要がある。
- ③営業所内における「荒い」言動や、貼り紙に「チンコロ」、「返し」といったいわゆる暴力団用語が使われていても、管理職を含め、大きく問題とされることはなかったようであり、今後、職員としてのあるべき言動についても考えていくべきである。