

神戸交通労働組合との交渉議事録

1. 日 時 : 令和6年7月1日(月) 17時30分～18時05分
2. 場 所 : 御崎Uビル 大会議室
3. 出席者 : (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
4. 議事要旨 : 別紙のとおり

1. 人事・給与制度改革について

【当局】 2024年4月25日の対局交渉において説明した「交通局 人事・給与制度改革の方針」に基づく、人事・給与制度改革の詳細について、提案及び説明をさせていただきます。

なお、新班長等の制度の導入等については、管理運営事項ではあるが、新班長等の待遇や勤務時間の変更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きます。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。

「交通局 人事・給与制度改革」の目的・概要として、今後の中長期的に安定した経営基盤の維持と、交通局が今後新しく生まれ変わっていくために不可欠となる「組織改革」と「人材戦略」の実現に向けて、求められている役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われる人事・給与制度改革に取り組んでいくものである。

「1. 求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立」については、役割を明確にしたキャリアプランを策定し適正な組織体制を構築することで、現場管理監督体制の適正化を図っていく。

今回策定するキャリアプランは、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ものとなるよう、年功序列的な制度から、より職務職責に応じた制度へと見直すこととする。

これらの内容については、令和7年4月から導入することとしたい。

「(1) 現行の班長職・指導職に替わる職位の新設」として、班をまとめる班長職や他の職員の模範となり指導にあたる指導職のあり方を見直し、求められる役割を明確にしたうえで、その役割に応じた処遇を行うこととする。

職種ごとに新たに班長職・指導職を新設（以下「新班長職等」）する。

班長職については、昨年度から導入している乗合自動車運転士の乗務主任・乗務副主任に加えて、自動車部技士については、「主任技士」を、高速鉄道部技士については「グループリーダー」を、高速鉄道部運転士については、「主任運転士」を新設する。また、指導職として、高速鉄道部運転士について「師範運転士」を新設する。

これら新班長職導入に伴い、現行の班長職・指導職は廃止し、その役割は新班長職等や4級職員が担うこととするが、指導職廃止後においても、指導職任命時に付与された4号給は経過措置として維持することとする。

なお、高速鉄道部技士については、新班長職とは別にスキルの習熟度に応じて技士から「巧技士補」へステップアップし、その後、新班長職であるグループリーダーとしての実績を踏まえて「巧技士」（4級）に昇格する形を構築する。また、一般職へ転任した技士を「監理技士」と位置づけ、それぞれの職に応じた役割を担うこととする。

新班長職等は人事評価等を活用した選考を経て任命し、任命された者には下記のとおり昇給上の処遇を行い、あわせて現業職4級の期末勤勉手当の役職段階別加算についても、見直すこととする。

昇給上の処遇として、新班長職等任命後の次の査定昇給時に、自動車部の主任技士については2号給、高速鉄道部の師範運転士は4号給、グループリーダー及び主任運転士は2号給を通常の昇給に加算する。

ただし、昨年度に導入した乗務主任・乗務副主任と同様に、現行の指導職経験者が任命された場合は加算しない。また、任を解かれた場合には、次の査定昇給時において号給の調整を行うものとし、仮に次の査定昇給時に調整ができない場合は、その次以降の査定昇給時に調整を行うものとする。

現業職4級の期末勤勉手当の役職段階別加算として、現行は、現業職4級在職8年目以上（50歳以上は4年目以上）の職員について、7.5%の加算割合としていたが、基準日において、乗務主任・師範運転士・主任技士・主任運転士・グループリーダーの職にある職員に対して、7.5%の加算割合とするよう見直しを行う。なお、経過措置として、令和6年12月期の期末勤勉手当における割合を下回る場合は、令和6年12月期の割合を適用する。なお、本経過措置は従来の定年年齢（60歳）に到達する年度までの適用とする。

「(2) 級別標準職務表の改正、能力・実績に基づく昇格選考の導入・昇格要件の見直し」についてであるが、

現業職4級職員としての役割を改めて明確にするため、現業職4級の級別標準職務表の内容を「高度の知識、長期にわたる経験及び能力の実証を必要とし、下位の職務の級に属する職員に対して指導・助言を行いながら、困難な技能的業務を行う職務」に改正する。

次に、人事評価等を活用しつつ、一層能力・実績に基づく級昇格制度へと見直すため、一般職4級への昇格選考を導入するとともに、現業職4級への昇格要件の見直しを行う。

一般職4級への昇格選考の導入については、令和3年度に実施した神戸市の市長部局の人事・給与制度の見直しの取り組みとあわせる形で、4級昇格選考を導入するものであり、4級昇格選考の導入に伴い、現業職4級から一般職へ転任した場合においては、一般職3級に格付けすることとし、一般職4級へ昇格するにあたっては、一般職としての能力実証をもとに、4級昇格選考を必要とすることとする。選考にあたっては、本人意向、所属からの内申、人事評価等の勤務成績を総合的に判断して決定することとする。

次に、現業職4級への昇格要件の見直しについては、現業職4級昇格要件のうち勤務実績要件に「昇格日以前に、1年を超える期間、新班長職等のうち、乗務主任・主任技士・主任運転士・師範運転士・グループリーダーとしての勤務実績があること」の要件を追加することで、昇格要件の見直しを行う。

ただし、昇格日以前に1年を超える期間、上記の新班長職等としての勤務実績がある者であっても、新班長職等としての勤務実績があった以降に人事評価の総合評価で2年連続「あと一步の改善を期待する」以下の評価があった者は除くこととするが、その場合であっても、その後再度新班長職等として任命され、1年を超える期間の勤務実績がある者については、昇格できるものとする。

また、昇格日以前に、1年を超える期間、上記の新班長職等としての勤務実績がない者であっても、昇格日の前年度及び前々年度の人事評価の総合評価がとも

に「期待を大幅に上回る」評価であった者については、昇格できるものとする。なお、高速鉄道部の主任運転士、師範運転士については、両方の職としての勤務実績の期間を通算して判定するものとする。

また、経過措置として、令和6年4月1日時点において現業職4級昇格の要件を満たしている者については、令和8年4月1日付昇格の判定までは、見直し前の基準で行うこととする。

「(3) 昇任・昇格可能年数の短縮・追加」として、求められている役割や責任を高い水準で果たしている職員が早期にキャリアアップを目指せるよう、昇任・昇格可能年数の短縮を行うこととする。

一般職5級（係長）への昇任基準については、現行は在職17年以上のものを対象としているが、在職13.5年以上に短縮する。

また、一般職4級への昇格基準については、「40歳以上かつ在職22年（50歳以上は在職21年）」であるが、「40歳以上かつ一般職転任後年数と現業職での新班長職等としての経験年数の合計が15.5年」を現行基準に追加し、短縮を図る。

「2. 人事評価制度の再構築」については、令和6年4月から導入を進めているところであり、説明は割愛させていただく。

「3. 健康管理」については、職員が将来に希望を持って前向きに頑張る職場にするために、多大な時間外勤務の見直しや職場環境の改善、健康管理体制の強化を行うものであり、令和6年4月以降、順次導入を図るものである。

「(1) 職員配置・勤務体制の見直し」については、隔勤職場を中心に、職員の仮眠時間等を確保することで、時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制を見直すこととしたい。

自動車部の営業所の運輸事務職員については、乗務主任が、点呼等の運行管理業務の一部を担うことにより、営業所の運行管理者の早朝・深夜の勤務体制を見直し、隔勤勤務者に時差仮眠を導入することで、仮眠時間を「5時間30分」とする。

自動車部の運輸技術職員・技士については、車庫の整備管理者業務について、業務上早朝から時間外勤務が発生していたが、時差出勤として早朝出勤するシフトを導入することとする。なお、早朝出勤シフト終了後、引き続き業務が必要な場合には、時間外勤務を命じることとする。

車両工場の救援業務については、これまで17時30分から21時までとされていたが、レッカー業者対応をする時間帯を拡大することにより、救援業務時間を1時間短縮し、17時30分から20時までとする。また、土日祝日の救援業務については、必要な場合は、レッカー業者へ連絡することとし、これを廃止する。

高速鉄道部の助役・駅掌について、早朝・深夜業務を見直すとともに、時差仮眠ができるように仮眠設備更新（個室化）を行ったうえで、隔勤勤務者に時差仮眠を導入する。これにより、隔勤勤務者の休憩時間を「3時間」、可能な限り仮眠時間を「5時間30分」に統一する。

高速鉄道部の技士について、保守職場において、これまで祝日等については平日と同じ勤務体制としていたが、可能な範囲で祝日等の定常的な業務を一部取止

めるなどの作業計画見直しを行うことにより、祝日等業務を縮減し、勤務体制を見直す。

また、早朝・深夜業務を見直すとともに、時差仮眠ができるよう仮眠設備更新（個室化）を行ったうえで、隔勤勤務者に時差仮眠を導入する。これにより、隔勤勤務者の休憩時間を「3時間」、可能な限り仮眠時間を「5時間30分」に統一する。

これらの「職員配置・勤務体制の見直し」について、標準的なシフト案については、別紙のとおりとする。

今後、各所属において詳細等について協議を進めることとし、協議及び必要な設備更新などの準備が整った部署から順次導入してまいりたい。

「(2) 健康管理体制の強化」については、病気休職者や長時間の時間外勤務を行っている職員に対して、経営企画課職員担当に配属されている専門の産業保健スタッフによる面談を実施するなど、個々の職員に応じた健康管理体制の強化の取り組みを行っている。

【組合】 人事・給与制度改革の詳細についての説明があったが、キャリアプランを導入するためのベースとなるのは人事評価であり、職員が納得できる公正・公平な人事評価制度を構築し、その制度にそって実施することは当然のことである。当局は、令和6年4月より人事評価制度を再構築して実施しているが、現状を把握した上で、問題なく実施できているとの認識なのか。各職場で実施できていない状況が発覚すれば、キャリアプランの導入について到底受け入れることはできない。

また、キャリアプランでは、現業職給料表や一般職給料表の4級までのキャリアプランしか示されていないが、市バス運転士の乗務主任や乗務副主任など、一度任命されたものの次回以降に任命されなかった場合は、号給調整が行われ本俸に影響がある。民間と同じような制度を導入するというのであれば、係長級以上に昇任した現場職員も含め、同等の取り扱いを行うべきではないか。

次に、職員配置・勤務体制の見直しについて、仮眠時間等を確保するため職員配置や勤務体制を見直したいとのことであるが、2006年12月1日に西神・山手線の終車を32分繰り上げる際の交渉において、組合より、「終車延長の実施にあたり、コスト面などから、給与カットや人員削減など、職員にしわ寄せをしない。」よう申し入れ、当局は、「現在の職員数は、安全の確保、サービス水準の維持の面からみても、最低限必要なものであると認識している。当然、ダイヤ改正にかか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。」と回答している。また、終車延長を行う際に、少しでも仮眠時間を確保するため、各職場単位での時差仮眠を導入してきている。今回の提案内容は、当時の妥結した内容を反故にするものであり、到底納得できるものではない。

これまで団体交渉や対局交渉で確認してきた内容を反故にするようであれば、今後、当局を信頼して交渉することはできない。

【当局】 いただいたご意見について、局の考えをご説明させていただきます。

まず、人事評価制度については、評価者と被評価者の両者にとって納得性の高い人事評価制度を構築するため、本年度より、現場における被評価者の状況をより正確に把握していくために、参考となる事実の記録を充実させるとともに、各職種の専門性を踏まえた客観的な評価基準の導入や、被評価者が求められている役割や責任を理解したうえで目標設定が行われるよう役割目標シートの改善などを行った。また、5月に制度を周知したのち、評価者研修を実施するとともに、各職場において現場の職員に対して変更点や趣旨の説明を行ったうえで、目標設定、期首面談を進めているところである。現時点で、職員数の多い一部の職場において、現在も期首面談が終了していないところがあると認識しているが、早急に面談を進めていくとともに、中間面談以降において効率的に面談できるよう検証・改善を図っていく。今後も、期中面談や期末面談などの機会をとらえて、評価者への教育も行うなど、丁寧に進めてまいりたい。

次に、昨年度から導入している乗務主任及び乗務副主任の処遇については、運行管理者の補助や若手への指導などその「役割」を果たしている職員に報いるためのものであり、従前に比して充実したものであると考えている。なお、乗務主任・乗務副主任として役割を果たしている職員について再任を妨げるものではなく、継続して任命することができることとしている一方で、人材育成の観点から優秀な職員には広く経験していただきたいと考えており、乗務主任・乗務副主任から外れた際には、必要な号給調整を行うこととしている。

係長以上の管理職への対応であるが、担当者と同様に、その上司が職務の実態をしっかりと把握し、評価事実に基づいて人事評価をしっかりと行っていく。当然ながら、管理職についても役割を果たせていない場合は、しっかりと指導を行っていく。

次に、過去の終車延長の際の交渉の経緯については認識しており、「ダイヤ改正にかか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。」との方針を変更するものではない。一方で、今回の時差仮眠の導入に関する提案については、「コスト面などから、給与カットや人員削減など、職員にしわ寄せする。」ことを目的としたものでなく、あくまでも社会情勢等の変化を踏まえた「職員の健康管理」の観点から仮眠時間の確保を行うことを主眼においたものであり、他の交通事業者も参考に、時差仮眠導入に伴う運用の見直しなども整理しているところである。

繰り返しになるが、今回の提案については、職員の健康管理の観点から、仮眠時間を確保するための見直しであり、運用の見直し、仮眠施設などの環境整備を行ったうえで進めていきたいと考えている。ご理解をいただきたい。

【組合】 先ほども申し上げた通り、キャリアプランを導入するためのベースとなるのは人事評価であり、人事評価の期首面談が終了していないこと自体が問題である。これまでも市労連交渉の場でも職員数の多い所属における人事評価のあり方について問題提起してきている。それにも関わらず、何の改善もせず放置してきたのは当局であり、現状でも改善されていない状況の中、キャリアプラ

ンを導入したいとの提案はむしろ良すぎる。まずは、全所属で公平・公正な人事評価を計画通りに実施すべきである。

また、係長を含めた管理職への対応について、管理職一人ひとりの評価に関して、幹部職員と現場職員とで乖離しすぎており、上司が全く把握できておらず、評価していると感じている。幹部職員が、もっと現場職員の意見を直接聞き入れるよう工夫すべきである。これらを改善しない限り、納得できる人事評価にはならないと考えている。

組合としても「職員の健康管理」は非常に重要であるとの認識はある。しかし、今回の提案は、公営交通事業者として最も重要である「安全・安心・信頼」の運行が全く考えられていないような内容である。公営交通は、民間事業者と違い、トップが数年おきに入れ替わる。万が一、大きな事故や事件が発生しても、その時に決定した幹部は責任を問われることはない。しかし、現場職員は交通局に在籍している間、それを負い目に仕事を続けなければならないのである。

これまでも組合からトラブル発生時の対応は重要であり、きちんと整理するよう申し入れてきたものの、何も対策がされていないからか、現場に周知すら行われていない。このような状況下であるからこそ、「安全・安心・信頼」を軽視するような内容では受け入れることはできない。

【当局】 人事評価の期首面談が、一部の所属で終了していないことについては、役割目標シートへの記入にあたっての説明や、記入に時間がかかったことと、日程調整の進め方などに課題があったと考えており、まずは早急に期首面談を進めていくとともに、管理職への教育も含めて、期中面談以降において効率的に面談ができるように進めてまいりたい。

係長を含めた管理職への対応について、先ほど申し上げた人事評価できちんと評価していくことに加えて、管理職の気付きを促し、管理職のマネジメント能力の向上を図るため、毎年度実施している「職員アンケート」において、職場や上司に対して意見も述べられるように設問を工夫するとともに、匿名性を担保しつつ、集約分析を行ったうえで、管理職にフィードバックを行う取り組みを進めてまいりたい。

また、「安全・安心・信頼」については、交通局として最優先事項であると考えており、今回の勤務時間・職員体制の見直しの中でも最も重要であると考えている。そのため、時差仮眠等の導入にあたっては、業務についても見直しをしていくこととしており、その部分も含め、しっかりと協議をしてまいりたい。

【組合】 提案内容については、いったん持ち帰る。また現場職員からも課題・意見が出てくると思うので、本部としてどう対応していくかは、今後対局交渉の場で確認していく。