

## 神戸交通労働組合高速技術支部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月28日(木)17:56～19:07
2. 場 所：名谷業務ビル3階 変電区会議室
3. 出席者：  
(当 局)保線区長、変電区長、電気区長、地下鉄車両課長、検車区長、  
地下鉄車両課課長（海岸線車両担当）  
(組 合)高速技術支部長、他5名  
(オブザーバー) 経営企画課業務改革担当課長、神戸交通労働組合書記長
4. 議 題：勤務時間の見直し（時差休憩の導入）について
5. 発言内容：

(当局)

支部協議を始めるにあたって、これまでの経緯を簡単に説明させていただく。

7月1日に開催された団体交渉で「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、当局側から提案及び説明をさせていただいた。その中の『健康管理』の項目において、高速鉄道部の技士では、「仮眠設備の更新を行い、隔勤勤務者に時差仮眠を導入する」等の提案をさせていただいた。それを受けて、7月22日の対局交渉では、特に健康管理に関する「職員配置・勤務体制の見直し（案）」について、各所属と支部・部会でしっかり協議し、労使で確認して進めていくよう組合側から申し入れがあった。また、支部交渉等では、必要に応じて、組合本部より書記長がオブザーバーとして参加するので、経営企画課課長も同席してもらいたいとの申し入れもあった。そして、支部交渉を開始しようとする段階で、ご存知のとおり、8月上旬に他社局が労基署から是正勧告を受けたため、当該事案を踏まえて職場実態を確認し、当初予定していた提案内容を見直すことになった。その中で、関係機関、局内調整等に時間を要し、支部交渉の開始が延期になってしまったことについて、ご理解いただきたい。そして、10月上旬以降、組合本部等と協議を進め、10月下旬に支部交渉の開催について連絡を受け、本日この場を持つことになった。

それでは、配布している資料に基づいて、基本的な考え方について説明させていただく。

当初案では、時差仮眠中に何かあったら仮眠中の職員を起こして対応する想定だったが、実績を確認すると、その頻度は月1回ではおさまらないことがわかった。その

ため、改正案は、休憩時間を明確化し、その時間にしっかり休んでもらうことがポイントとなっている。時差をつけて休憩時間を設定し、時間差で休憩を取ってもらうイメージである。例えば4人配置の場合は、常に3人は実働時間とし、トラブル等が発生した場合、実働中の職員は対応準備を開始し、休憩中の職員は休憩時間が終わってから対応に参加することになる。以後、休憩が設定されている職員については時間外勤務で対応する。また、日勤帯や朝の時間帯にも休憩を入れている。現時点で想定できる土日・平日バージョンを作成した。結果的に、仮眠時間は従来と基本的に変わっていない。

資料の一番上が現状である。以下、今回の改正案を記載しており、いわゆるローテーション泊まりについて順番にまとめている。

まずは電気区について、任意の休憩時間を3時間としていたが、休憩者が1名以下になるように時間差をつけて休憩時間を設定している。※1について、夜業時は仮眠時間に働いた実働時間、最大3時間40分を時間外勤務とする。※2について、検知停止をかけた時のみ時間外勤務処理とする。その下が土休日であるが、事務所の日勤者が1名であるので、終日時差休憩を想定している。

次は保線区について、基本的に泊りが2名で、夜業時はうち1名が夜業にあたる。2名が日中に添乗巡視を行うので、事務所に戻ってから休憩を設定している。夕方の引継ぎは17時から20分ほどを想定している。

次は電力指令・保守についてだが、営業時間中は、常に監視卓にて業務がある。電力指令・保守のみ、ずらし仮眠を設定している。その下が土休日であるが、事務所の日勤者が1名であるので、終日時差休憩を想定している。

次が検車区についての記載、2ページ目が御崎検修係についてであるが、基本的には同じ考え方となっている。

資料の一番下、夜業についての記載部分が、今回の提案で増えている箇所になる。上が変更案であるが、電気本課・電気区、保線区、変電区の事務所についての記載となる。夜業前に、仮眠可能なまとまった休憩時間を設定している。※のとおり、夜業が継続している場合は、夜業終了まで時間外勤務処理を行う。夜業の報告、ローテーション泊まりへの引き継ぎは5時30分ぐらいを想定している。6時15分以降が明けとなっているが、故障等の対応が続いているようであれば時間外勤務処理となる。その下が、電気区、保線区、変電区、隔勤班の夜業の泊りについて記載している。同様に、夜業前に仮眠可能なまとまった休憩時間を3時間ほど設定している。朝6時すぎに50分の休憩を入れている。ローテーション泊まりではないので、基本的に緊急対応はないと考えている。

以上が簡単な概要の説明になる。資料について、質疑応答があればお願いしたい。

(組合)

まず、交渉が延期になった理由をもう少し詳しく教えてほしい。

(当局)

先ほども申し上げたとおり、他社局の事案を踏まえて、提案内容を見直していたということが全てである。

(組合)

なぜ延期の理由を教えてくれなかったのか疑問に思う。組合本部にも話がなかったと聞いている。8月5日に時差仮眠の話をしたと思うが、その後すぐに延期の話が出た。他社局の話は、知らない人もいると思う。

(当局)

協議中ということもあったが、改めて今、説明させていただいたとおりである。

(組合)

団体交渉の見直し案は、仮眠設備を個室化し時差仮眠を行って、休憩時間・仮眠時間を統一するということであった。これは給与カット、人員削減など、職員にしわ寄せすることが目的ではないということを確認している。今回の提案だが、どこが健康管理につながっているのか、明確に説明していただきたい。8時45分から17時30分の日勤時間帯に休憩を取り入れるということが、どのように健康管理につながっているのか。現状、最低の泊り人数でやっているということであれば、適宜休憩という形で、休憩時間中・仮眠時間中であろうと、何かあればその中で作業してきた。この提案で、そのあたりをどのように考えているのか、説明していただきたい。

(当局)

現状、待機時間と休憩時間の区別が曖昧になっている。今回の提案は、休憩時間を明確化することを目的としており、確実に休憩していただきたいと考えている。休憩時間中は基本的に待機する必要はないと考えている。待機と休憩を明確に分けるということがポイントで、しっかり休んでいただくというのが今回の趣旨である。

(組合)

元の提案と大きく変わっているが、どこが健康管理につながっているのかを説明してほしい。

(当局)

当初はずらし仮眠の提案を考えていたが、他社局の事案を踏まえて確認した結果、

それができなくなった。健康管理が一番の目的であるので、ずらし休憩を入れることで、待機時間との区別を含めて明確にしようとするのが今回の趣旨である。

当初の案の時差仮眠は仮眠中の職員を起こして対応することを前提で進めることになるため、様々な問題があるということが出発点となっている。

現状は勤務時間中にどこで休憩をとるかが決まっていないため、現場の判断で休憩をとっている。一方で、休憩時間中も対応しないといけないという雰囲気があるという点が、我々も課題であると認識している。休憩時間は本来、労働から解放されていることが前提であるため、今回の見直しで休憩時間を明確に示すことで、その時間が休憩時間であることを1人1人が認識し、しっかり休んでいただくことにつなげたいと考えている。どこで休み、どこで仕事をするかが曖昧になっていた現状を、1日を通してきちんと休憩時間を設定し適宜休憩をとれるようにすることで、職員の健康管理に資することができると考えている。

休憩時間中に何らかの事案が起こったときは、休憩中の職員を直ちに呼び戻すのではなく、残った職員で出来る限りの準備をし、休憩中の職員が戻り次第対応を始めるという想定で設定している。

これまでは、ずっと対応が続いていたため休憩がとれない場合や、逆に対応がなく待機が長くなった場合などがあったかもしれないが、「何時から何時まで対応した」ということが明確になれば、誰が何時間対応したということが説明しやすくなる。今回の提案は、そういう趣旨であるということをご理解いただければと思う。

(組合)

これが健康管理につながるというのか。日勤時間帯に休憩時間を設定している意図は何か。

(当局)

待機と休憩を明確化するためである。

(組合)

この提案内容は区長も知っていたのか。区長もこれが実際の業務に即している内容になっていると考えているとの認識でよいか。

(当局)

その認識でよい

(組合)

8時間45分の中に1時間の休憩時間があり、7時間45分が労働時間になるという

のが基本のはずである。8時45分から17時30分の間にこんなに休憩があつていいのか。例えば、身内に不幸があり17時30分に帰らないといけない場合、8時45分から17時30分の間にこれだけ休憩を取っていると、7時間45分働いていないことになるが、いいのか。

(当局)

隔勤の場合と日勤の場合は別である。

(組合)

隔勤でも急遽帰らないといけないという時もある。「労働時間が6時間」という結果になることもある。

(当局)

隔勤職場の休暇の取り方については整理が必要な部分はあると思っている。

(組合)

17時30分までの勤務で1時間の休憩が基本である。

(当局)

それは日勤業務の場合である。

(組合)

日勤業務でなくても、帰らないといけなくなる可能性があるのだから、これまでも17時30分までは1時間しか休憩を取っていなかったのである。そこはきちんと考えておかないと、例えば17時30分までに6時間しか労働時間がなかった場合、1時間45分残らないといけないということになる。

(当局)

これまではそういう整理をしていたとしても、今回新しい勤務時間について提案しているので、先ほどのような想定される事情に応じてどう対応するかは、これから協議して決めていくことであると考えている。我々が15時30分に帰るときは、2時間の時間休暇を取ることになるわけだが、時間休暇の取り方はこれまで協議のうえ決めてきたことである。現場によって勤務体系は様々だが、それぞれに応じて休暇の取り方は変わるものである。

(組合)

我々は毎日が隔勤ではなく日勤の日もあるが、現状、日勤の日は12時から1時間しか休憩していない。今回の提案では、日勤時間帯に休憩時間が2時間45分となっているところがあるが、基本的に日勤時間帯の休憩時間は1時間で十分に体は休まると思っている。例えば変電区の土休日の案の日中にある「45分」というのは昼食時間を想定しているのだと思う。11時から昼食に入る人と13時30分から昼食に入る人がいることになるが、これがどのように健康管理につながるのか。お腹が空いても13時30分からしか昼食に入れないことになる。

(当局)

前提として、日勤時間帯と夜間時間帯を分けて考えているわけではなく、隔勤業務は一昼夜で勤務する業務であるという認識である。

最初に朝早く休憩に入った人が、昼の休憩に早く入ることになる。それぞれが均等に休めるように、ずらしの休憩時間を設定している。待機時間も概ね同じ考え方になっている。現場によって差はあるが、休憩時間が順番にくるように設定している。勤務時間の連続性が人によって偏ることのないようにと考えている。日勤と違い、隔勤は24時間拘束になるので、日勤時間帯も含めて分散して休憩を取ったほうが働きやすくなると考えている。

(組合)

8時45分に出勤して、15分だけ働いて休憩に入ることになっているが。

(当局)

その部分については議論の余地があると思うが、8時45分に業務のローテーションがスタートするので、最初の休憩を9時からとし、順番に休憩を取っていくという設定にしている。

(組合)

勤務開始から15分で疲れと思うか。初めから時間外勤務時間を固定するために無理やり当てはめたとは思えない。そういう意図ではないという認識でよいのか。

(当局)

そのような意図ではなく、一昼夜の勤務をトータルで見たときに、ローテーションで回していったらいいのではないかと考えている。

(組合)

それで最初の15分間だけ働いてすぐに30分間の休憩取得、という考え方になった

というのか。何のための休憩なのかがわからない。パソコンを開いてメールを確認したら即休憩となるが、意図がわからない。それだったらそんな休憩はいらない。時間外勤務時間の削減ありきで提案したとしか思えない。

休憩は一斉に長い時間で取らせてもらったほうが有難い。それに、全員での一斉取得が原則ではないのか。

(当局)

変則勤務の場合は例外である。原則については当然理解している。

(組合)

長い時間で連続して休憩したほうが体は休まると考える。

この見直し案をつくったときの基本の考え方を確認したい。現状の、仮眠中の職員を起こして対応を行うことは問題があるという説明であった。見直し後は、何か起きてもその時間には対応せず、実働時間中の職員で対応にあたる準備をして、休憩中の職員が戻ってきてから対応を始めるということか。4人での対応が基本だが、1人が休憩に行っている間には対応できないということになる。その間は事故が起きても何もできないということになってしまう。

(当局)

事案にもよる。全員での対応が必要な事態が生じた場合、休憩中の職員が近くにいたら、対応に入ってもらえるかを確認して、任意ではあるが、可能なら対応に入ってもらえることになる。その場合は超勤となる。

(組合)

休憩に入ると、食事に行く等の何らかの行動があると思うので、提案の内容では、現場に休憩中の職員はいないというのが基本の想定になると思う。休憩中は常に連絡が取れるようにしておかなくてもいいということになるとの認識だがよいか。

(当局)

休憩時間に外出するかは本人の選択になる。

待機と休憩は明確に分けたいというのが見直しの趣旨である。

(組合)

矛盾していると感じる。休憩中の行動が自由になるということはいいことだと思うが、何かが起こったとしても、1人いない状況では残りの職員は対応の準備しかできない。その矛盾があることで、列車の運行の安全を守るという大前提からずれること

にならないか。健康管理について考えてくれるのはいいが、健康管理を優先するがあまり、お客様の安全を守れなくなるのでは本末転倒だと思う。

(当局)

最低限の人員は配置できるという前提での提案になっている。

(組合)

一番恐いのは自然災害発生時である。我々は非常時にお客様を退避させるなど大きな役目を負っていると認識しているが、対応には絶対4人は必要だと感じている。人命に直接関わるものであるが、そもそもの仕事のプライオリティを無視していないか。何かが起きた時に、「職員が休憩中で対応できませんでした」では市民に対して説明ができない。交通局としてもマイナスになるのではないか。我々は誇りを持って保守の仕事をしている。事故が頻発するようになったときに、休憩時に外出しづらくなったら本末転倒である。どこまでリスクを飲み込むのか。健康管理をしたいがために、どこかで犠牲を払うことにはならないか。自然災害は極論だったかもしれないが、細かい事象でも危ないものはある。

(組合)

ずっと交代で休憩を回すことになるので、4人が揃う時間帯がない。

(当局)

事象が発生した時点で、それ以降の休憩は取らずに対応をお願いすることになる。

(組合)

我々は何か起きたら休憩中であろうと仮眠中であろうと対応してきたし、これからも同じである。まずは安全管理を第一に考えるべきである。これまでどおり、休憩は適宜取ることのできる時間にとらせたらいいではないか。これまでもそうしてきた。

交通局で採用された職員はこれからも交通局から出ることはできない。事が起きた時に責任を取られるのは、残された我々である。そのあたりの認識がなさすぎだ。

(組合)

現状は休憩時間が3時間で仮眠時間が3時間40分だが、見直し後は基本的に合計で8時間30分になる。見直し後は実働時間が単純に短くなるということだが、業務の量は減らないのか。業務の量は減らないのに休憩時間が増えることになるが、人員を増やしたり業務量を減らすなどの考えはあるのか。今まで対応できていたことができない

くなることになるが、どう考えているのか。

(当局)

待機時間と休憩時間を明確にすることが見直しの趣旨である。

(組合)

故障や異常などのトラブルがないのが当たり前で、我々はトラブルが起きないように日々働いている。それでも何かが起こったときには対応できるように、最低限の人数が配置されているとの認識である。緊急時でも対応するなということか。これまでも、職員総出で対応にあたった事例はある。何かあったら休憩中でも対応しろというのは虫が良すぎるのではないか。

(当局)

そのような状態がずっと続いてしまっている現状がある。そこを改善できないかというのが今回の見直しの趣旨である。

(組合)

各現場の実態を聞いてきちんと協議をしてほしい。現場の実態を把握したうえで進めていただきたい。安全管理に関しては一番に考えてほしい。そこはしっかり認識しておいてほしい。

(組合)

8時45分から9時の引継ぎはとても重要であると考えている。6時15分に退勤となっているが、その職員は引継ぎ時に不在であってもいいということか。

(当局)

泊り勤務の職員に引き継いでもらえたら問題ない。

(組合)

それで全て伝えられるという認識か。

(当局)

その認識である。

(組合)

この案で問題ないとは思えない。各職場には提案内容をそのまま報告し、意見をも

らってくる。また改めて交渉の場を設けて、協議していきたい。

全ての問題・課題が解決するまで、交渉を続けていただきたい。