

## 神戸交通労働組合駅務支部との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月3日(火) 9:57～10:42
2. 場 所：名谷業務ビル3階研修室
3. 出席者：  
(当 局)運輸課長、運輸係長  
(組 合)駅務支部長、他1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（時差仮眠の導入）について
5. 発言内容：

(当局)

今回提案させていただく時差仮眠については、団体交渉で本部に提案させていただいた内容である。

駅務支部の隔勤職場では、2006年に終車延長を実施した際に各職場単位で時差仮眠を導入しているが、「交通局 人事・給与制度改革(案)」の提案の際にも申し上げておおり、職員の健康管理維持の観点から、必要な業務内容の見直しや必要な環境整備を行うことで、現状よりも更に仮眠時間を確保することで働きやすい職場環境への改善を行いたいと考えている。

次に今回提案させていただく資料に関して、補足で説明させていただく。

本部での提案では、標準的なシフト案として、平日の作業ダイヤのみの提案であったが、この度の駅務支部への提案としては、土休日ダイヤの時差仮眠についても併せて提案させていただく。

また、各駅のシフトについてであるが、資料ではA・B2つのシフトを記載しているが、各駅の配置数を表すものではなく、仮眠時間の異なるシフトが2種類存在することを示した提案であることを、あわせて補足させていただく。

(当局)

お配りした資料に沿って説明させていただく。本部交渉では平日のみ提案させていただいたが、このたびは土日も、平日の時差仮眠に合わせた形で5時間30分の仮眠時間を確保するためのシフトを作成した。現状は、全ての職員が同じ時間に寝て同じ時間に起きる作業ダイヤだが、今回の提案では早寝と遅寝を設定し、早く寝た人は早く

起き、遅く寝た人は遅く起きるという形にしている。

以上になる。提案内容についてご検討いただきたい。今の時点で懸念点等があれば、この場で教えてほしい。

(組合)

まず、仮眠時間を5時間30分に設定した根拠を教えてください。

(当局)

24時間から2日分の実勤務時分と休憩時間を除くと5時間30分が仮眠時間となる。最大限の時間を休憩にあてることで健康管理に役立てたいという趣旨である。

(組合)

現場からは、仮眠時間を5時間30分とすると超勤がつかなくなるという声が出てきているのが事実。正直、健康管理ではなく超勤のカットだと感じてしまう。また、現場では泊り勤務のみではなく日勤でいいのではないかという意見も出ている。

例えば西神のリニューアル工事に伴い仮泊場所を車庫に移すという話があったが、2時間ほどしか寝ることができていない現状があるので、言っていることが矛盾していると感じる。工事があつたら仕方がないということか。5時間30分の提案がある一方、2時間しか寝ることができていない現状があることから、この提案は拒否せざるを得なくなる。

(当局)

今回の提案は駅に対してだけでなく、交通局全体に対する提案となっている。この度の工事については、負担をかけてしまっているということは認識している。泊まり勤務の職員の仮眠時間が短いという現状では、人員を募集してもなかなか応募してもらえないなどの影響もある。泊まり勤務をしても少しでも体に負担が少ないような形にシフトしていきたいと考えている。

(組合)

今の説明で現場の職員全員が納得すると思うのか。

三宮のリニューアル工事により仮眠阻害で健康被害を受けているという声があり、運輸課には10月頃からお伝えしている。運輸課として関係部署には伝えたとのことだが、今までにないくらい仮眠阻害が出ているという現状がある。健康管理というなら、そこに対しても、もっと強く言ってもらってもよかったですのではと感じている。

(当局)

工事にあたっては、駅長が窓口になって関係課と調整を図りながらやっている。三宮の工事についても、駅長が窓口になり打ち合わせをしながら進めているが、思わぬところで思わぬ音が発生したと聞いている。

(組合)

工事に際してどんな話をしてくれているのか。今までこんなことはなかった。駅長はどんな話をしているのか。仮眠を阻害しないように進めてもらうというのは大前提である。

(当局)

結果的にこういう結果を招いてしまったというのは事実だが、要請・要望はしている。運輸課として、工事関係者に伝えるように言い続けている。今回の工事は規模が大きく関係者の出入りが多いこともあり、工事関係者の末端まで行き届かなかったという点が反省点である。

(組合)

理由にならない。これまでそんなことはなかった。もっと施設課から釘をさしてもらうとか、駅長がもっと言わなければならない。駅長は現場の出身なのだから、そのあたりの認識をもっと持って仕事しないといけない。

(組合)

健康管理を語ってほしくない。健康管理を考えているなら、先ほどの工事の話でも、もっと言ってくれているはずだ。健康管理を考えてくれているとは思えない。辻褄が全く合っていない。超勤削減が目的としか捉えられない。

提案内容についてだが、特に三宮について、終車の対応人数が減ることになる。駆け込み乗車への対応や、残留客を残さないための対応など、ミスも少なくできていると思っているが、人数を減らしたときにこれらの対応ができるのか。窓口の人数も減ることになるが、これまでのような対応ができるのか。

(当局)

時差仮眠を導入することで、どうしても早朝深夜の対応人数は減ることになる。本当にしないといけないのかという観点からも、今の業務について見直しをする必要があるかと考えている。例えば最終電車の見送りや、出入口の扉の取扱い方法など、新しいやり方ができないか精査中である。人数が少なくなる前提ではあるが、業務のやり方も含めて改めて検討していきたいと考えている。

(組合)

仮眠時間の提案をするなら、それも含めて提案するべきではないのか。「人数が減るから、この人数でこの業務はこうしてほしい」など。

まずはお客様に迷惑をかけないこと、安全・安心を守ることが一番大事であると考えているが、人数が減るとそれができなくなる。三宮は駆け込み乗車の人数も多いし、揉め事も多い。トラブルを避けて安全を守るために、この人数でできるという提案がないと、現場へは説明ができない。

(当局)

今回は、まず本部に提案した内容について、各支部で状況が違うので、課題などを抽出しながら、どうすればスムーズに進めていけるかを考えていきたいという趣旨である。

(組合)

今の時点では、現場には納得できる説明ができないと考えている。「5時間30分寝てほしいらしい」としか説明できない。

業務の見直しをかけていくとのことだが、例えば駅掌の報告書を増やすなど、どちらかという仕事を増やしているのではないかと思う。業務を見直したときに、何をどこまで減らそうとしているのか、もう少し明確にしてほしい。

時差仮眠について、先に寝た組は、最終電車までにトラブルが起きたとしても、起こされないと考えてよいのか。

(当局)

基本的には起きている職員で対応することを想定している。

(組合)

酔客が暴れたり、人身事故が起きたとしても、先に寝た組は起こさないということではよいか。起こすとなると、待機中ということになってしまう。何があっても起こさないということか。

(当局)

大事故や大災害などの状況となれば、対応してもらうこともあり得ると考えている。一定の頻度で想定される対応と、大規模災害などの想定は分けて考えてほしい。

(組合)

現状、複数人で対応が必要な事例は多々あるが、人数を減らすのであれば、それが

できなくなる。

(当局)

駅の応援体制についても今後検討していきたい。例えば隣の駅からタクシーに乗って応援に行くなど、今後検討していきたいと思っている。

(組合)

令和8年4月からワンマン運転となると乗務員も1人になる。今は複数人対応が必要な案件には乗務員にも入ってもらっているが、人数を減らすとそういう対応も複数人でできなくなる。暴行事案などのトラブルには複数対応をするようにと警察からは言われているし、局としても言っているのではないのか。安全衛生委員会の際に副局長も、カスハラなどには複数人で対応することが適切だと言っていたが、人数を減らすならできないことになる。職員の安全・安心をどう考えているのか。乗務員も駅も人が減ると、職員やお客様の安全・安心を語っている割に、やっていることが真逆ではないか。安全・安心は確保できるのか。

(当局)

もちろんお客様や職員の安全・安心を守ることは、大前提であると考えている。

1人での対応は避けたい。時差仮眠をしながら、トラブルの起きやすい時間帯は複数人で対応できるようにしていきたい。

警察に対しても協力を要請していきたいと考えており、これまで暴行事案があれば所轄署で事情聴取をすることになっていたが、今後は駅でできるようにお願いしていく。また、深夜から朝まで事情聴取をしなければならないこともあるが、そういう要求があったとしても、今後はお断りして適宜行ってもらおう等、沿線の所轄署にも要請していきたいと考えている。

(組合)

最近トラブルがあった時に110番しても、警察が来るのが遅い。そのあたりも含めて、安全・安心をどう守っていくのか明確に示してほしい。

令和8年に乗務員が減ると、トラブル対応が困難になることは目に見えている。酔客が多い23時以降に人数が減ることは特に懸念材料だと思っている。ある程度考え方を示してもらわないと現場に説明できない。詳細をつめてから提案してほしい。

(当局)

繰り返しになるが、今回はまず大きな方向性を示させていただいた。今後、各職場実態に応じて調整していきたいと考えている。

(組合)

仮眠環境について、仮眠室はどう考えているのか。

(当局)

仮眠室の改良等、職場の実態調査をしながら、どのレベルまでやっていくかなどは考えていきたい。

(組合)

今の時点で、どこに仮眠室を置くかなど全く考えていないのか。

(当局)

どのような方法があるかなど、調査の段階である。今この場で説明できるだけの状態にはなっていないということである。

(組合)

そのあたりは示していただかないと、現場に説明できない。寝る環境についても、安全・安心についても説明ができない。

寝る環境については、同じ部屋で寝させるのはあり得ないと考えている。現状ある程度の人が固まって寝ていると思うが、後から来た者の音が気にならないようになど、最低限の条件があると思う。通路の横なら作業員の話し声への対策など。そのあたりの環境も含めて、全て考えて提案してほしい。緊急時の電話の際に警報が鳴らないようにするなど、問題が多々あると思うが、納得のいく説明をしてほしい。仮眠室については各駅で特徴が違うので、一つ一つの駅を確認しながら進めないといけないと思っているが、その考えで間違いないか。

(当局)

各駅を調査し、寝られるための環境づくりはやっていきたい。通路の問題など、各駅の問題点を駅ごとに聞き取りながら、教えていただきながら進めていきたい。

(組合)

振動の問題もある。仮眠の環境がきちんと作られていない現状があるので、まずは適正なものにしていかないと現場は納得できないと思う。それぞれの駅の特徴を見ながら考えていただきたい。同じ部屋で寝させることだけはある得ないということだけは言わせていただく。

(組合)

まずは安全・安心を守ることが大前提である。それをなくして「とりあえず時差仮眠を導入して健康管理する」はあり得ない。まずはしっかり現場の話聞いてほしい。何らかの被害が出たら誰が責任をとるのか。最終的には管理職が責任を取らなければならないのではないか。そのあたりの認識が抜けているのではないか。

業務の見直しの話で、終車のお客様のお見送りが本当に必要なのかという例が出たが、やる必要のないことなどない。残留客があってもいいということなのか。それなら安全・安心を謳う必要などない。なぜその業務があるのか、なぜやってきたのかについてしっかり相談しながら進めないといけない。なんでもかんでもなくしたらいい、でいいのか。業務をなくすなら、その代わりに安全・安心を一切言わないということにしないと、辻褄が合わない。

(当局)

何か考え直せるところはないかということで、例として挙げたものである。

(組合)

例えば西神中央駅について、4人を2人ずつに分けて時差仮眠するとのことだが、4人で通常業務をしているので、終車や始発前の対応を2人で行うとなると、今の時間では当然できないことになる。5時間30分の仮眠時間を確保するためには、もっと早く寝かさないといけなくなる。後ろの起こす時間もずれてくる。今と同じ時間などあり得ない。

(当局)

業務内容を精査する中で考えていかないといけないと思っている。

(組合)

もっと具体的な話をしないと、今日のところは納得できるところがない。ただ提案を受けただけとの認識である。まだ何も決まっていない部分が一番大事である。今は寝る時間の話しか出ておらず、その他の提案を受けていないとの認識である。今の提案は健康管理とは矛盾しているという点について、強く言わせてもらう。

(当局)

今回いただいた意見を参考にしながら、調整しながら進めていきたい。

(組合)

乗務部門も含めたトータルで考えていかないといけない。ワンマン運転の導入や、

駅の人員を減らしていく中でどうやって対応していくのか。安全・安心に関わる、お客様に直結する話である。そのあたりを具体的に示さないと、誰も納得しないと思う。

(組合)

時間が確保されたからといって仮眠ができるとは限らない。寝る環境を整えず時間だけ確保しても寝ることができるわけではないと思う。環境はしっかりつくってもらわないと、時間だけ確保したと感じてしまう。寝る環境をしっかりと作ることは、ちゃんと明言してほしい。そこだけは約束してほしい。

(当局)

仮眠環境の整備については当然必要だと思っている。構造上、騒音や振動は必ず発生するので、それをどこまで軽減できるのか、研究しながら進めていきたい。

(組合)

下に鉄道が通っている以上、振動が生じるのは仕方がないと思っている。その中でどう対策をとるのか。東京なら近隣にアパートを借りていると聞く。駅の中に仮眠室を作るのであれば、どう仮眠環境を整えていくのか。

今回、何も提案がなかったのはショックであり失望している。これでは先に進まない。寝る環境はきちっと作ってほしい。

(当局)

承知した。

他になれば、時差仮眠についての交渉は以上とする。

○その他、意見交換（10：43～11：40）

（組合）

（質問書の提出）

（質問書の読み上げ）

一問一答でお願いしたい。

（当局）

管理運営事項について説明させていただく。

（当局）

1については内容を調査中である。時間がかかってしまっており申し訳ないが、今ここで正確なお伝えするには至っていないので、次回以降に説明したい。

（組合）

もう12月であり、本来は来年度の話をしていかないといけない段階である。今の時点で把握できていないとはいかがなものか。個人個人に説明して納得してもらって入ってもらっていると聞いているが、話が違う。もう12月になるが、話を始めてから4か月になる。まだ把握できていないとはいかがなものか。これでは来年度の話もできない。

（当局）

現状について調査を進めていく。次年度については希望を募って進めていきたい。

（組合）

本人に対して、どういう内容で契約したのかを聞けばいいだけではないのか。

（当局）

関係の管理職に聞いて確認しているところである。一人一人に対してどういう説明をしたのかの確認には至っていないところである。

（組合）

7月から言っていることである。10人しかいない話なので、一人一人に聞けばいいのではないのか。今の時点で把握できていないことに失望している。結果、何も答えは出てこないとしか捉えられない。

(当局)

次年度に向けては確認したうえで進めていきたい。

(組合)

今年度の話をしている。こちらは7月に指摘している。

(当局)

2について、管区会議の中で問題点の抽出を進めている。3管区別に業務についてどういいう見直しが必要か等、話を進めているところである。今後の計画としては、今の統合管区という形ではなく、管区別に業務をしていただくという方向性になっている。

(組合)

管理運営事項と言われるかもしれないが、統合管区になったきっかけとしては、無駄をなくすためではなかったのか。イベント対応など、少しでも超勤を減らす努力をしてきている。管区別で見たときに、片方の管区では予備が残っており、片方の管区では公出が出るなどとなると、大きい無駄が出ていることになる。局長レクのうえで問題ないとの判断だったのだと思うが、改めて問題ないのか問いたい。

(当局)

予備が残ったら何らかの業務をしていただくことになる。現場の声としては、管区をまたいで他の駅の応援をしていただくにあたって、駅が違うことで案内業務に窮することがあるとか、応援に行くための往復の時間がかかり、年齢が高い人にとっては身体的な負担があるといった声があるので、メリットがあると考えている。そういったメリットも考えながら検討を進めていきたい。

(組合)

今更なぜ戻すのか。公出を発生させないようにというのが根本の考え方のはず。駅全体として公出を減らせるからと、了解してやってきたことである。片方の管区では予備が残っており、片方の管区では公出が出るというのでは、話が成り立っていない。局全体として、なぜ超勤を増やす方向にいくのか。

市労連としても、男性の育休取得を促進していくために動いているが、これでは育休がとれなくなる。どう対応しようと考えているのか。全体でやるから育休も取りやすくなるのであって、人が少ない中ではできないのではないか。

(当局)

管区助役には、人の顔が見えない中で人の手配をしていただいているが、公出をしないと言っている人が一定いる中で、アンバランスが生じている。少人数化することのメリットとしては、顔が見える中で代務についてのお願いができることであると考えている。メリットとデメリット考えながら進めていきたい。

(組合)

管区助役が公出の要請をするのは当然の仕事である。そもそも、仕事をしない職員に、仕事をするよう促すのは管理職の仕事である。まずは管理職から指導していくべきではないか。

(当局)

管区助役には仕事としてやってもらっている。協力しない職員への働きかけについては、しっかりやっていないといけないと思っている。

(組合)

管区助役には、仕事として、休暇の取消しもお願いしている。駅は7人～8人の欠員でスタートするので、4～5月は特に大変である。年金があたっているような職員でも、みんなで協力して公出をしている。休暇を取消す人も、しぶしぶ納得してもらっている。3管区を分けるというなら、そこも含めて提案していただかないといけない。

女性職員がそもそも多いのと、プラスで育休取得する若い男性職員も増えている。国全体で男性職員の育休取得を推進している中で、育休を取得しようとする男性職員にとってもデメリットしかない。ある程度のキャパがないと、育休はまず取れない。そのあたりも踏まえて提案をしていただかないといけない。認識が甘いのではないか。

(当局)

管区助役の意見も聞きながら協議してまいりたい。引き続きご協力をお願いしたい。

(当局)

3について、今いただいた資料に基づいて調査を進めていきたい。間をあけないように説明の機会を設けさせていただく。今回は持ち帰らせてもらいたい。

(組合)

駅長にもう少し切実に伝えていただきたい。工事の音だけでなく話し声について

も、すぐに改善していただきたい。説明を聞いているだけではダメである。

(当局)

詳しく聞き取りしていきたい。

(当局)

4について、業務に支障がある部分については、すぐに改善のための指示を出したところである。駅長は直接、工事の内容についての打ち合わせを4月から16回実施している。

(組合)

名谷駅のリニューアルの関係で、一部の通路で、押しながらも自転車は通れないとの看板を出しているところがあるが、そのことに関してトラブルが発生したらしい。今日の朝の点呼で指摘したら、押しながらであればある程度通してもいいとの発言があった。警備員も、押してなら通ってもいいと案内しているらしい。我々は通してはいけないと指示を受けているし看板も出ているのだから、最終的には通してもいいと言われると、大きく矛盾していないか。一人通ったら次の人も通ってしまうし、看板が出ているのに通してしまうと、我々がちゃんとしていないと思われてしまうのではないか。「トラブルが起きたら通してもいい」というような案内をされると、その程度なのかと思ってしまう。

(当局)

経緯を確認する。

(組合)

11月に看板が設置されている。トラブルが起きることは目に見えていた。実際に「トラブルが起きたら通してもよい」というのは矛盾しているのではないか。

(当局)

詳細を調査させてほしい。

(組合)

もう一点、ネズミの悪臭があるとの話があったかと思うが、業者に依頼したところ、ネズミはいないことが確認されたとの報告を受けた。昨日、屋根の作業をしていた人からネズミの糞が大量に落ちてきたと聞いた。業者いわく、屋根の上はほとんどこういう状況であるとのことであった。我々はネズミの臭いについて指摘したのに、

運輸課からは問題はなかったとの回答であった。ネズミそのものがないということはわかったが、糞が原因であることは明白である。現場は埃っぽくて、咳込んでいる人もおり、工事だけでなく糞にも原因があるのではないか。業者に対しても、糞の一つも見つけれないのかとの疑問もある。大きな健康被害にもつながるので、仮眠の話をする前に、こういう健康管理をしっかりしてほしい。駅の中の工事はしないと聞いていたが明らかに工事しているし、そのあたりも含めて、ネズミの問題も踏まえてしっかり調査してほしい。

(当局)

駅の中の工事については我々も確認をしてきた。あれだけ大きく天井をめくって工事するという説明は受けていなかった。業務に支障がないようにしてほしいとは申し入れしていたが、詰めの部分について聞き取れていなかったところがある。駅の中は全く工事しない、という説明を受けていたわけではないということであった。

ネズミ問題について、業者に対してどのような指示をしていたのかという点については確認していく。糞があるということは把握していたと聞いている。

(組合)

明らかに糞が原因で、水漏れが糞に絡んで臭いがしていたのだと思う。ネズミの死骸がないのはわかったが、糞があったのだから、異状なしとの報告は問題ではないか。屋根裏の状況をしっかり調べてほしい。

(当局)

5について、人事評価の材料になるチェックシートの作成について協力いただき感謝する。助役に評価してもらうのではなく、業務の客観的な確認をお願いしているものである。チェックするのは自管区の方であり、他の管区から応援にきた助役からは、聞き取りをしてもらうこととしている。

十分な評価ができていないという意見がある中で、助役には作業手順の客観的なチェックをしていただいて、駅長へ報告してもらい、駅長が面談の中で伝えていく。評価を下げるのが目的ではなく、レベルを上げていただくためのものである。チェックシートは、あくまでも材料の一つであるということを理解してもらいたい。

(組合)

現場はそう捉えていない。何か起こせば人事評価に響く。良いことで何かあれば評価は上がるし、事故があれば下がる。当局の想いと現場の取り方には大きな差があると思う。お褒めの言葉があっても、管区が違ったら情報共有ができない。人事評価で給与に差をつけるなら、きちんとしないといけない。今のやり方ではダメだと思う。

純粋な評価ができるのかと思う。

(当局)

感覚で評価をつけるのは絶対にダメだと思っている。普段の仕事について一人一人しっかり見ることができるのが理想だが、それは不可能である。そのため、助役には我々の目になっていただきたいと思っている。どこまできちっとできているのかなどを教えていただかないといけない。そういう意味でのチェックシートである。

(組合)

その思いが現場に伝わっていないということを言うておく。

(組合)

評価者ではないのに、チェックシートつけるのはどうなのか。全ての業務について見るとのことだが、これでは評価者になるのではないか。

(当局)

評価をしているわけではない。チェックシートは、普段の業務の報告を詳細に上げていただくものである。それを参考にしながら、最終的に判断するのは管理職であり、助役が評価をしているという認識ではない。

(組合)

助役がチェックシートをちゃんと書いているかどうかに対して評価はしてはならない。通常業務ではなく、「協力」ということなのであれば、それそのものを評価の対象にしてはならない。

(当局)

ご意見としていただいております。

(組合)

人事評価については、もっと平等性を担保してほしい。また、もっとわかりやすくしてほしい。現場には当局の思いが通じていない。

(当局)

6の、営業時間中の線路閉鎖を伴う工事について、誤って列車を入れることは事故につながるため絶対にしてはいけないことであるが、我々の中でも疑問に思う部分もあったので、何が正解なのかを近畿運輸局に相談したところ、運行管理システムが生

きている状態でシステム上の手続きができるのであれば、これまでの手続きは不要であるとの見解であった。そのためその見解に基づいて、線路閉鎖の実施要領を改定しようとしているところである。

(組合)

もう少し先に相談してほしかった。なぜその取扱いでいいのか説明がほしかった。

(当局)

7について、前年度の駅務統括所の頃のデータが決裁の中に残っていなかったということが発端である。記入していただく用紙のデータだけが残っていたが、このままではよくないということで、事務連絡の形式にした。これについては次回からは改めたい。今回限り確認がとれていなかったものである。

(組合)

対象者は来年がどうなるか、これから自分の身の振り方を気にしているので、こういう小さくて細かい部分だとしても、もっと気をつけてほしい。

(当局)

8について、女性職員の設備の問題は改善していかないといけないと認識している。進捗に応じて、今後どうしていくかについて、計画していきたい

(組合)

女性職員が就ける駅は増やしていただきたいし、女性部屋についても先を見据えて提案してほしい。現状の4駅でいくということで理解した。

(当局)

9について、現場を守っていただいていることに御礼申し上げる。管理職も出勤するべきという話は一理あると思っており、検討してかないといけないと思っている。隔勤となると多くの人員が必要だが、今の人員では回せない。他の電鉄会社の状況も研究しながら検討をしたい。

(組合)

大きく変えるなら変えていってほしい。