

(報告Ⅱ)

都 市 交 通 委 員 会 資 料
令 和 5 年 1 0 月 1 8 日
交 通 局

市バス営業所の職場環境及び組織風土改善に関する対応について（報告）

令和4年3月に発覚した市バス営業所のハラスメント事案を受け、弁護士による外部調査並びに第三者調査委員会による調査を実施した結果、特定の営業所におけるハラスメント行為のほか、各営業所における時間外勤務の不適切な事務処理が判明し、また、営業所の組織風土に関する問題点についてもご指摘をいただきました。

交通局として、この不適切事案を深刻に受け止め、市民の皆様並びにご利用のお客様に深くお詫び申し上げるとともに、今後二度とこのような事案が発生することのないよう組織風土の見直し及び再発防止を徹底し、新生・交通局として、市民の皆様信頼いただける組織となるよう取り組んでまいります。

1. 調査結果報告書の概要

- (1) 弁護士による外部調査（調査期間：令和4年4月1日～11月2日）
 - ・特定の営業所の組合役員による職場内の権限、影響力の増加
 - ・特定の営業所内でのハラスメント行為等
 - ・特定の営業所における勤務実績を伴わない超過勤務手当 など
- (2) 第三者調査委員会（調査期間：令和4年12月9日～令和5年8月4日）
 - ・超過勤務実績の不適切な繰り越し処理
 - ・複数の営業所における勤務実績を伴わない超過勤務手当
 - ・親睦会引き去りの問題点
 - ・調査結果に対する問題認識（管理態勢、特有の文化、意識の鈍麻、組合影響力増加）
 - ・再発防止策

2. 調査結果を踏まえた対応

当初の弁護士調査結果報告（令和4年10月及び11月）を受け、再発防止並びに職場環境及び組織風土の改革に向けた取り組みを速やかに実施してきましたが、この度の第三者調査委員会による調査報告並びに提言を踏まえ、関係職員への処分を実施したほか、現在進めている実施事項について、今後も引き続き、確実に履行してまいります。

(1) 関係職員への処分（別添参照）

別添のとおり10月13日に関係職員7名への懲戒処分（免職1名、停職2名、減給1名、戒告3名）に加え、一連の管理監督責任として19名の管理職員に対する処分（減給9名、戒告3名、訓戒7名）を行いました。

※令和4年10月の中間報告書で指摘のあった特定の営業所におけるハラスメント等の行為については、令和5年3月13日に関係職員のうち5名の処分（停職2名、戒告3名）を実施済。

(2) 市バス営業所の組織風土見直しの取り組み

①営業所管理体制の確立

- ・ 営業所長への業務精通者の配置による指揮監督の強化
- ・ 営業所統括部門の設置による統一的な営業所の運営管理、営業所長へのバックアップ体制強化

②営業所風土の体質改善

- ・ 新たに策定した「交通局自動車部営業所人事・組織運営方針」に基づいた人事異動の実施
- ・ 職員目安箱の設置、ハラスメント相談窓口を記載したカードを全職員に配付
- ・ 多様性・職員確保の観点からの女性職員採用の取り組み強化
- ・ 各役職、職種間の役割の明確化による業務遂行円滑化及び指揮命令系統の確保

③管理職の指導力強化

- ・ 所長をトップに副所長、運行管理者が補佐する仕組みの徹底
- ・ 管理職への各種研修（マネジメント、ハラスメント等）の実施
- ・ 将来、営業所管理を担うべき人材の段階的な育成

④管理人材（運行管理者、班長職等）の登用・育成

- ・ 運行管理者の資質向上研修を実施
- ・ 乗務主任・副主任制度の導入によるキャリアステップ形成
- ・ 頑張った職員が報われる人事・給与制度の検討

⑤職員の意識改革

- ・ 交通局全職員を対象にハラスメント研修の実施
- ・ ガバナンス向上を目的とした労働関係法令研修（働き方や適切な労使関係）
- ・ 制服着用基準の統一並びに厳格化

⑥職員の人材育成・資質向上

- ・ 日本一安全・安心な市バス実現を目指した全運転士研修の実施
- ・ 日常執務の適切な人事評価反映による業務改善・提案意識の醸成、共有化
- ・ 職員の能力向上に資する研修の実施（応対接遇、文書作成、危機対応 等）

⑦業務内容の標準化・ルール化

- ・ 明文に基づく業務処理による営業所ごとの慣例の排除及び勤怠管理等の統一化

⑧長時間勤務の解消

- ・ 職員採用の強化等並びに勤務時間インターバル管理など時間外勤務の管理徹底による改善基準告示の遵守

⑨職員の健康管理

- ・ 看護職員による健康管理の強化及び健康診断等への職務命令徹底

⑩職場環境の改善

- ・ 庁舎の適正利用及び適正化の維持継続へのチェック体制構築
- ・ 働きやすい職場環境を目指した執務環境改善、女性が働きやすい職場環境整備

⑪その他指摘された要改善事項

- ・ 職員の出退勤管理及び業務管理の徹底
- ・ 不適切な金銭貸付や本来目的から乖離した親睦会費による高額引去りの禁止

※ 上記各取り組みについては、交通局長をトップとして局内に設置した「運営改善会議」において定期的に進捗を確認

(3) 外部委員による評価委員会の設置

営業所の職場環境及び組織風土が継続的に適切な状態に保たれているかを確認するため、外部委員により評価を行う評価委員会を立ち上げ、毎年度定期的に評価を実施する。

- ・委員会名：(仮称) 神戸市交通局市バス営業所の管理運営に関する評価委員会
※現在の「市バス営業所管理の委託に関する評価委員会」を発展的に改称・拡充
(附属機関として設置、条例改正)
- ・外部委員：弁護士、社会保険労務士、自動車運送事業に知見のある者、利用者代表等
- ・評価項目：①これまで委託営業所に対して実施していた「安全・安定運行」、「サービス水準」、「法令順守」等について直営営業所を評価対象に加える
②直営営業所については「執務・サービス管理」、「管理運営体制」、「安全管理・指導教育」についても評価を実施

(別添)

処分の概要

1. 関係職員への処分（計7名）

事案	処分事由	被処分者	処分の内容	概要
1	パワー・ハラメント、虚偽の公文書作成、不適切な事務処理	一般職員・男性・56歳	免職	<ul style="list-style-type: none">職場内での優位な立場を背景に、職場内の掲示板に内部告発行為を非難する内容の文書を掲示し、その行為を同僚職員が行っていると周囲の職員に吹聴し、話をしないよう呼び掛けるなど、人間関係の切り離しを図った。組合支部役員の批判を行った職員らを背後で操っていたとして別の職員を批判し、更に別の職員らの人格や能力を否定する内容の文書を職場内の掲示板に複数回掲示した。更に別の職員2名に対し、労働組合支部に加入していないことを理由に勤務シフトから外すなど不利益を与えた。職員が長時間勤務による産業医面談の対象となることを回避するため、時間外勤務の一部を翌月以降の時間外勤務が少ない月に計上するなど不適切な事務処理を職員に行わせたことにより、営業所運営に重大な支障を生じさせた。
2	不適切な事務処理	一般職員・男性 ① 55歳 ② 57歳 ③ 56歳 ④ 47歳	① 停職（1月） ②～④ 戒告	<ul style="list-style-type: none">事案1の被処分者の指示により、①の職員を中心に、職員が長時間勤務による産業医面談の対象とならないよう、長時間勤務となった月の時間外勤務の一部を翌月以降の時間外勤務が少ない月に計上するなど、不適切な事務処理を行った。
3	諸給与等の不適正受給	一般職員・男性・56歳	停職（3月）	<ul style="list-style-type: none">平成21年3月の組合支部長就任以降、本来業務とは異なる業務を行い、毎月約16時間分の時間外勤務を行ったものとして報告していたが、実際に従事した日時・業務内容と異なる内容での報告を行っていた。※処分日付で返還請求（平成25年9月～令和2年9月分（計85月分）、2,951,411円）※退職者1名（男性・63歳）についても同日付で返還請求（平成31年3月～令和2年9月分（計19月分）、688,356円）
4	諸給与等の不適正受給	再任用職員・男性・64歳	減給（平均賃金の日額の2分の1）	<ul style="list-style-type: none">平成17年3月の組合支部長就任以降、本来業務とは異なる業務を行い、その一部について時間外勤務として申請していたところ、一部不適切な状況が認められた。※不認定とした時間外勤務手当は処分日付で返還請求を行った。（平成25年9月～令和2年3月分（計79月分）、898,359円）

※処分はいずれも令和5年10月13日付

2. 管理監督責任（計19名）

【処分の内容】

処分量定	対象者（現所属）	元役職	対象となる行為	人数（うち退職者数）
減給6月間 (1/10)	退職者	局長級	a, i	2名（1名）
	経済観光局 局長級職員	部長級	a, b, d, e, i	
減給3月間 (1/10)	建設局 課長級職員	課長級	c, d, e, f, g	2名
	西区 課長級職員	課長級	h	
減給1月間 (1/10)	都市局 部長級職員	部長級	a, i	2名（1名）
	退職者	部長級	a	
減給 (日額1/2)	交通局 部長級職員	課長級	b, g, i	3名（2名）
	退職者	課長級	h	
	退職者	課長級	h	
戒告	交通局 課長級職員	課長級	e, f, i	3名
	交通局 係長級職員	係長級	h, j	
	交通局 係長級職員	係長級	h	
訓戒	交通局 局長級職員	局長級	k	7名
	文化スポーツ局 課長級職員	課長級	g	
	こども家庭局 課長級職員	課長級	g	
	交通局 課長級職員	係長級	g	
	区役所 部長級職員	課長級	j	
	福祉局 課長級職員	課長級	j	
	区役所 課長級職員	課長級	j	

※ 既に退職している者については、懲戒処分相当額の自主返納を求める。

【対象となる行為】

- 2018年度に全市的に労使関係の適正化が行われた際（もしくはそれ以降）、局の幹部職員として十分な現場実態の把握及び是正を行わなかった。
- 処分案件1の被処分者に対し、本来職制が担うべきダイヤ編成や勤務割り振りへの関与を容認するなど特別な取り扱いを行うことにより、当該組合役員の職場内における影響力増大を助長させ、処分案件1における一連のハラスメント行為を生む要因となった。
- 処分案件1の被処分者をはじめとして職場内で行われていたハラスメント行為等について、管理職として適切に是正を行わなかった。
- 処分案件1の被処分者により非組合員が勤務シフトから外されるなどの不利益な取り扱いを受けることになった際、管理職として適切な措置を講じなかった。
- 処分案件1の被処分者が市バスの運転士から事務職員に転任した際、研修や職務割り当てが適切に行われるようすべきところ十分な対応を怠った。
- 処分案件1の関連でハラスメントの相談を受けた際、相談者に同意なく加害者側となる職員に事実確認するなど配慮に欠く対応を行った。
- 処分案件2について、管理職に無断で不適切な時間外勤務実績の繰り越し処理が行われていたところ、管理職による十分なチェックが行われず、長期間不適切な事務処理が継続されていた。
- 処分案件3の管理職として、職場内で勤務の実態を伴わない時間外勤務申請が行われていたにも関わらず、その実際の勤務について確認を怠り、長期間にわたり不適切な給与の支給が行われた。
- 処分案件3の行為が2020年10月に発覚した際、適正な事実調査、原因究明、再発防止を講ずるための対応を怠った。
- 処分案件4の管理職として、所属職員の時間外勤務の一部が本来行うべき業務としての必然性に乏しく、返還の対象となったことに対する結果責任。
- 市バス営業所において、ハラスメント行為や時間外勤務手当の不適切な申請など、複数の不適切事案が行われていた一連の結果責任。