

乗務できない乗合自動車運転士への対応について

高齢の運転士の重大事故が続いたことから、令和2年度より再任用時に事故歴や懲戒処分歴などを考慮し乗務可否の判断を行っており、乗務が継続することが適格でないと判断した運転士については、ターミナル整理員など非乗務勤務としてきた。

定年延長の導入に伴い、今後、再任用となる年齢は段階的に引き上げられていくこととなるが、事故の原因の一つとなる高齢化は考慮していく必要はあることから、今後も引き続き60歳で乗務可否の判断は行っていく。

一方、ターミナル整理員（交通局バスターミナルの整理に専ら従事する職員）の業務は、本来、乗合自動車運転士として担う乗合自動車運転業務等と比較して同等の処遇とすべき業務ではないことから、今後の定年延長により現職職員が担うことも想定されるなかで、処遇の見直しについて早急に対処していく必要がある。

また、安全運行の確保の観点から、再三の研修等を受講してもなお運転技術等の改善がみられず、乗務させることが不適格であると判断した場合も非乗務勤務としているが、今後は同様にターミナル整理員の業務を担当させるなどの対応をとらざるを得ない。

そのため、今後は、以下のとおり取り扱う。

1 乗務できない乗合自動車運転士が担う業務

(1) 業務内容

三宮駅前及び阪急六甲等のターミナル整理員の業務

(2) 処遇

業務内容を鑑みて、現業職1級格付けとする。

※「交通局バスターミナル整理に専ら従事する職員の実施要綱」を制定し、整理員の給与については要綱で定める。

なお、本人同意がない場合でも、運転士の適性がなく、継続的な指導を十分行ったにも関わらず改善がみられず、今後も事故を起こす可能性が非常に高いなど、勤務実績が良くない又はその職に必要な適格性を欠く場合は、分限処分（降給）として実施する。

2 対象者

(1) 高齢運転士の場合（毎年4月1日において60歳以上となる運転士）

①有責事故件数、②懲戒処分件数、③健康状態を基に判定し、基準点を下回った場合において、その後実施する重点指導研修においてもなお改善が見られない運転士

(2) 運転技術等が不適格でその職責を果たすことができない場合

再三の乗務員研修等の効果がみられず、その後実施する重点指導研修においても

なお改善の見られない運転士

3 手続き

(1) 高齢運転士の場合

12月頃	所属による指導の実施（通告）、経営企画課課長による面談
1月頃	重点指導研修の実施
2月頃	継続的な指導を要する職員への指定 特別研修（5日間）、経過観察・個別指導の上、総合評価を実施
4月1日	整理員として配置

(2) 運転技術等が不適合でその職責を果たすことができない場合

随時実施

4月前	所属による指導の実施（通告）、経営企画課課長による面談
3月前	重点指導研修の実施
2月前	継続的な指導を要する職員への指定 特別研修（5日間）、経過観察・個別指導の上、総合評価を実施
各月1日	整理員として配置

※「交通局における継続的な指導を要する職員への対応要綱（概要図）」を変更。
要綱そのものは変更なし。

4 現在の整理員の取り扱い

本来の運転士としての職責を果たしていないことについては、現在の再任用職員として整理員の業務に従事している運転士についても同様であることから、現在の整理員も対象として加える。

5 乗合自動車運転業務への再配置

整理員の業務に従事する者で勤務成績が優秀な職員のうち希望者については、毎年2月頃に実施する特別研修の際に特別選考を受験することで、これに合格し職務遂行能力が実証されれば、乗合自動車運転業務への再配置を認めることとする。

6 実施時期

令和6年8月13日

交通局バスターミナルの整理に専ら従事する職員の実施要綱（案）

（目的）

第1条 この要綱は、交通局バスターミナルの整理に専ら従事する職員（以下、整理員）に関する必要な事項を定めることにより、所管業務の円滑な運営を図ることを目的とする。

（勤務場所等）

第2条 整理員の勤務場所・所属は次のとおりとする。

勤務場所	所属
阪急六甲バスターミナル	自動車部石屋川営業所
三宮駅前バスターミナル	自動車部中央営業所

（業務内容）

第3条 整理員の業務内容は、次の各号のとおり定型的な内容とする。

- (1) バスターミナル内での市バスその他車両の誘導
- (2) バスターミナル外で待機する後続車等への指示
- (3) バスターミナルを利用する乗客等の案内・誘導、危険防止措置の実施
- (4) 阪急六甲バスターミナル内での出発待機バス車両の移動
- (5) その他、交通事業管理者が指示する業務（原則としてバス車両の運転業務は指示しない）

（整理員の指定）

第4条 整理員は、乗合自動車運転士及び乗合自動車指導運転士のうち、交通局における継続的な指導を要する職員への対応に関する要綱に基づき、指導を受けてもなお改善されないもしくは改善が不十分な職員等について、交通事業管理者が勤務実績等を考慮して指定する。

（整理員の給与）

第5条 整理員の給与は、次の各号により現行の級号給で現業職給料表1級に格付けした額をもって給料月額とする。

- (1) 現行の級号給については、乗合自動車運転士等の初任給加算を減じた後の級号給とする。
- (2) 昇格時号給対応表に基づき1級に格付けし、号給を決定する。ただし、上限は最高号給とする。
- (3) 平成20年4月1日以降に交通局で採用された職員については、1級格付けした給料月額に100分の10を乗じて得た金額(100円未満を切り捨て)を減じた額をもって給料月額とする。
- (4) 平成20年3月31日以前に交通局で採用された職員については、1級格付けした給料月額に100分の10を乗じて得た金額(100円未満を切り捨て)を減じた額をもって給料月額とする。ただし、この号の規定による給料月額は、退職手当の計算には用いないものとする。
- (5) 現給保障措置は行わない。
- (6) 整理員に指定されるまでの勤続期間にかかる退職手当については、整理員に指定される前日時点の給料月額(転任前に令和3年3月31日交規程第22号の附則第5条の規定の適用を受けていた職員については、当該規定の適用後の給料月額)を算定基礎として計算し、整理員に指定された後の勤続期間にかかる退職手当については、整理員に指定された後の給料月額を算定基礎として計算する。
- (7) 2級以上に級昇格しない。

（その他勤務条件）

第6条 この要綱に定めがない勤務条件については、神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規程のほか関係規定によるものとする。

（再度、乗合自動車の運転業務に従事する職員の指定と給与について）

第7条 整理員で、勤務成績が優秀な職員のうち、乗合自動車の運転業務に従事することを希望する者については、交通事業管理者が指定する選考に合格した場合にのみ再度従事することを認めるものとする。

- 2 再度、乗合自動車の運転業務に従事する際の給与は、次の各号によるものとする。
- (1) 現業職の格付基準及び昇格時号給対応表に基づいて格付けし、号給を決定する。
 - (2) 整理員として従事した間の1級最高号給を超える昇給は一切加算しない。
 - (3) 整理員として従事した間は、昇格にかかる在職年数に加算しない。
 - (4) 過去の乗務主任としての勤務実績は、4級昇格等において考慮しない。

(その他)

第8条 この要綱に定めがないものは、交通事業管理者が別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年8月13日から施行する。

総則【要綱第1章】

継続的な指導を要する職員（§2）

下記のア～ウに該当するおそれがあり、その職責を十分に果たすことができないと認められる職員を表します。

- ア 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績が良くない職員
- イ 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない職員
- ウ その職に必要な適格性を欠く職員

所属長等の責務（§3）

所属長等は、所管する所属において、職場環境の整備、円滑な職場運営及び効率的な事務執行の実現と所属職員の指導、育成に努めるとともに、職員の現状について正確に把握するよう努めなければなりません。

職員の責務（§4）

職員は、所属長等の指導等を真摯に受け止め、職務能力の維持及び向上に努め、自らの職責を果たすことができない問題点がある場合にはその改善に努め、心身の故障に起因する場合は療養に努めるとともに、病気休職又は病気休暇を使用する場合には、

職務遂行上の問題の発生

所属長等による状況確認・指導等（原因の把握）

（いいえ） ———— 【問題の原因が、心身の故障（精神的・肉体的疾患）のおそれがある。】 ———— （はい）

I 勤務実績が良くない場合又はその職に必要な適格性を欠く場合【要綱第2章】

1-1. 所属における指導等

- ◆所属長等による指導及び経過観察（§5）
 - ・職責を果たすことができない具体的な問題点を明示し、指導改善（職員の言動・指導内容等を記録、業務改革担当課長へ報告）
- ◆経営企画課による事実・状況の確認及び指導等（§6）
 - ・当該職員や所属長等との面談等による状況確認及び指導
 - ・指導後の経過観察及び所属長等による指導の継続（指導内容・状況を記録）

1-2. 乗合自動車運転士における乗務指導

- ◆所属長等による指導及び経過観察（§5）
 - ・乗務員研修等による改善指導
- ◆経営企画課による事実・状況の確認及び指導等（§6）
 - ・面談等による状況確認及び指導
 - ・市バス運輸サービス課における重点指導研修等の実施
 - ・指導後の経過観察及び指導の継続

改善されない、もしくは改善が不十分

2-1. 継続的な指導を要する職員（指導対象職員）への指定と個別指導の実施

- ◆指導対象職員への指定の可能性の告知（§7）
 - ・当該職員に対し指定の可能性を告知、意見書提出の教示
 - ・経営企画課による当該職員との面談及び関係職員への事情聴取
- ◆指導対象職員への指定と当該職員への告知（§7）
 - ・局長による指導対象職員への指定
 - ・書面（注意指導書）による当該職員への告知（問題点の指摘、個別指導計画に基づき個別指導を実施する旨等）
- ◆個別指導の実施と経過観察（§8）
 - ・経営企画課における導入研修（2日程度）
 - ・所属長等による個別指導～原則3か月程度実施～（指導内容・状況を記録）
 - ・1か月ごとに目的達成の度合いを評価、最終的に総合評価を実施し、指導対象職員に告知

2-2. 継続的な指導を要する職員への指定と個別指導の実施

- ◆指導対象職員への指定の可能性の告知（§7）
 - ・当該職員に対し指定の可能性を告知、意見書提出の教示
 - ・経営企画課による事情聴取
- ◆指導対象職員への指定と当該職員への告知（§7）
 - ・局長による指導対象職員への指定
 - ・書面による当該職員への告知
- ◆個別指導の実施と経過観察（§8）
 - ・経営企画課における特別研修（5日程度）
 - ・所属長等による経過観察及び個別指導～原則1か月程度～
 - ・総合評価を実施し、対象職員に告知

改善されない、もしくは改善が不十分

3. 経営企画課による事実・現況確認と個別研修の実施

- ◆事実・現況確認（§9）
 - ・経営企画課による指導対象職員及び上司等との面談による事実・現況確認
- ◆個別研修の実施（職員研修所）と経過観察（§10）※乗合自動車運転士の乗務指導によるものを除く
 - ・必要により週1～3回程度の個別研修を概ね1か月間実施（受講状況を記録）
 - ・個別研修実施中及び終了後一定期間の経過観察（所属での状況を記録）

改善されない、もしくは改善が不十分

4. 分限処分の可能性等についての警告（§11）

- ・局長からの書面（警告書）による指導対象職員への警告（問題点が改善されない状況・分限処分の可能性）
- ・弁明の機会の付与（警告を受けた日から14日以内に書面提出）

警告後の状況においても問題点が改善されない

神戸市交通局職員分限懲戒審査会

分限処分の手続の開始（§12）

分限処分（免職・降任・降給）

※指導等により指導対象職員の問題点が改善された場合は、一定期間職務遂行に支障がないことを確認したうえで、指定を解除することができる。（§13）

分限降給処分（乗合自動車運転士の乗務指導の場合）

II 心身の故障のため、職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合【要綱第3章】

1. 所属における指導等

- ◆所属長等が、面談及び指導等により心身の故障の状況・原因等を把握（面談・指導内容を記録）（§14・15）
- ◆療養期間が長期に及ぶ場合などに主治医と面談（面談内容を記録）（§14・15）
- ◆必要に応じて医療機関への受診勧奨等の措置（§15）

○受診勧奨にもかかわらず、医療機関を受診しない職員
○日常の言動や態度、病気休職又は病気休暇等による出勤状況等から、心身の故障のため職務遂行に支障があり、又はこれに堪えないおそれが高い職員

（主治医による診断）

2. 受診命令（§16）

- ・受診状況の確認・結果報告

指定医師による診断

（医師の診断）療養の必要がある
（医師の診断）療養の必要がない

《受診拒否》（§20）
（休職の願い出がない場合）
（休職の願い出があった場合）

3. 神戸市交通局職員衛生管理審査会

休職の分限処分

（休職期間の上限を超えない）

4. 病気休職
「休業を要する」もしくは「復職不可」
「復職可能」

○病気休職の期間が職員の分限及び懲戒に関する条例第4条第1項に定める期間（通算期間を含む）を満了するにもかかわらず、心身の故障の状態の回復が不十分な職員であって、かつ、今後の職務遂行が困難であると認められるおそれがある職員
○病気休職又は病気休暇を繰り返して、その期間が過去相当期間（概ね5年間）において、累計で3年（36か月）以上となる職員であって、かつ、そのような状態が今後も継続し職務遂行が困難であると認められるおそれがある職員

5. 分限処分の可能性等についての教示（§17）

6. 受診命令（§18）
・受診状況の確認・結果報告

（医師の診断）療養の必要がある

指定医師2名の診断を経る

分限処分の手続の開始（§19）

III 懲戒処分相当の非違行為を繰り返す場合【要綱第4章】

懲戒処分（任命権者を異にするものを除き、管理監督責任によるものを除く）を受けており、当該懲戒処分後10年以内に、懲戒免職処分に至らない程度の非違行為（管理監督責任によるものを除く）を行った職員

分限免職処分が相当

神戸市交通局職員分限懲戒審査会

分限処分の手続の開始（§21）

雑則【要綱第5章】

秘密の保持（§22）

所属長等及びこの要綱に係る全ての関係職員は、この要綱に基づき知り得た情報を正当な理由なく他人に知らせたり、又は他の目的に使用したりすることはできません。これは、在職中及び退職後においても同様とします。

記録の取扱い（§23）

所属長等は、この要綱に定める記録について、情報の漏えい、滅失又は改ざんを防止し、厳重かつ適正に管理する必要があります。また、所属長等は、この要綱に基づき指導していた職員が異動するときは異動先の所属長に、自らが異動するときは後任の者に対し、それぞれ当該職員の記録を確実に引き継ぐ必要があります。