

都市公営交通の課題と取り組み

古谷野 幸夫

<スライド2>

自己紹介

私は、東京都交通局に勤務する古谷野と申します。
1979年4月に東京都交通局に入局しました。
地下鉄都営新宿線の、「岩本町」～「新宿」間の開業をするにあたり、その開業要員として直接「車掌」として採用されました。
1996年4月には運転士となり現在も運転士ですが、今は仕事を休業し労働組合の役員としての仕事をしております。
この、一定期間仕事を休業して、労働組合の活動をする、ということは、法律で認められています。

地方公務員の賃金とは？

みなさんは、地方公務員にどのようなイメージを持っていますか？
「安定している」、「終身雇用」、「給料がよい」・・・？
私が公務員として交通局に入局した当時給料は低く、初任給は80,400円程度でした。2018年度でも、高卒144,600円、大卒は183,100円です。

ここで少し、公務員の賃金の決まり方についてお話します。
民間企業の場合は、給料は会社と労働組合が交渉して決定します。
労働者には、法律によって、次の3つの権利が認められているからです。

- ①労働者が対等な立場で雇い主（会社）と話し合うために、労働組合を結成したり、組合に加入できる権利
- ②雇い主（会社）と交渉する権利
- ③労働環境の改善をもとめてストライキ（労働者がその要求訴えるために集団で仕事を行わないこと）する権利

しかし、公務員は、この3つの権利が一部制限されており、そのかわりに、人事院や人事委員会という組織が、民間の賃金水準を反映して、公務員の賃金を勧告する、という制度が取られています。もちろん勧告された内容は決定では

なく、その内容について、労働組合としっかり協議が行われますが、権利が一部制限されているためストライキを起こすことはできません。

東京都の場合は、「東京都人事委員会」から、都の職員の賃金が勧告され、その内容について、都と労働組合が交渉し妥結したら、最終的には都議会で条例として決定されます。

公務員の給料は高い、と思っている方がいるかもしれませんが、このように民間の水準を反映したものであり、また民間と違って労働組合の権利が制限されていることも理解していただきたいと思います。

特殊勤務について

私たちのような駅勤務は、隔日交替制が主流です。これは警察や消防も採用している働き方で、月の出勤回数は9～11回程度になります。

詳しくは後ほど説明いたします。

<スライド3> 都営交通事業（地下鉄・バス・都電・発電） について

私が勤めている東京都交通局の事業を説明します。

都が運営している交通事業には、地下鉄、バス、都電（路面電車）、発電（電気事業）があります。

都営交通の歴史は、1911（明治44）年8月1日、東京市が東京市電気局を開局して、東京電車鉄道を買収し、路面電車事業と電気供給事業（火力発電事業）を開始したときに遡ります。その後、電気事業は1941年に配電統制令により東京電力に統合されました。

関東大震災で大きな被害を受けた市電の応急措置として、1924（大正13）年に乗合バス（市営バス）事業を開始しました。

戦後は、1960（昭和35）年に都営地下鉄浅草線を開業し、日本最初の地下鉄と民鉄の相互乗り入れを開始しました。以降、三田線、新宿線、大江戸線を開業し、交通ネットワークの拡充を図ってきました。

さらに、2008（平成20）年3月30日には新交通事業である「日暮里・舎人ライナー」を開業したほか、上野動物園内のモノレールの営業や多摩川の水力を利用した電気事業の6事業を運営しています。

都営地下鉄、都営バス、都電、日暮里・舎人ライナー、モノレールは、一日平均約340万人（2006年度）のおお客様にご利用いただき、東京の都市活動や都民生活に欠かせない公共交通機関として重要な役割を担っています。

これまで東京都交通局は、安全対策・災害対策の強化や輸送力の増強を進め、施設や車両のバリアフリー化や、先駆的な環境対策など、様々な取り組みを進めてきました。

<スライド4>

<スライド5>

それぞれの事業を写真付きで説明していますので、ご覧ください。

<スライド6> 都営地下鉄の路線図

都営地下鉄の4路線の路線図です。

明治大学の最寄りに「神保町駅」がありますので、都営地下鉄ご利用の方も多いかと思えます。今後ご利用をお願いいたします。

■浅草線 : 「押上駅」～「西馬込駅」間で18.3km。「押上駅」で京成と、「泉岳寺駅」で京浜急行と乗り入れをしています。相互乗り入れ会社は、北総・京成・芝山・京急と都営の、4社（民間）1局（都）もあります。

■三田線 : 「西高島平」駅～「白金高輪」駅～「目黒」駅間で26.5km。「白金高輪」駅～「目黒」駅間は、東京メトロ南北線と線路を共用（2種免許区間）しており、「目黒」駅で東急と乗り入れをしています。

2022年には相模鉄道とも乗り入れの予定で、現在輸送力増強のため、8両編成化工事を行っています。

■新宿線 : 「本八幡」駅～「新宿」駅間で23.5km。「新宿」駅で京王と乗り入れを行っています。現在輸送力増強のため10両化を予定しています。

■大江戸線 : 「光が丘」駅～「都庁前」駅～「大門」駅～「都庁前」駅間で40.7km。建設費削減の為、トンネルを小断面にし、リニアモーター車両を導入しました。

地下鉄では珍しく、浅草線と新宿線では、急行運転を行っています。

<スライド7> 都営地下鉄各線の紹介

都営地下鉄の各線について紹介しています。

都営地下鉄には、ツーマン路線と、ワンマン路線があり、保安（信号など）装置などの設備に違いがあります。

ツーマンの浅草線はATS（Automatic Train stop）で、発車から停止まで運転士が操作を行います。新宿線はデジタルATC（Automatic Train Control）で、駅停止時はTASC（Train Automatic Stop-position Controller）により、ほぼ自動で定位置に停車します。共に到着時には車掌が最後尾からホームの状態を確認し、ドアの開閉、発車合図を送るなどを行います。

ワンマンの三田線・大江戸線はともにATO（Automatic Train Operation）で、どちらも運転操作は発車時のみ出発ボタンを押すだけです。駅間の走行、駅到着のブレーキは自動になります。駅到着後は運転台に取り付けてあるホー

ムを写すモニターを確認し、ドアの開閉などを行い、発車します。
どちらかというと、車掌の仕事が主で、運転業務は監視が主になっています。

<スライド8> 安全にご利用されるための管理・点検

都営地下鉄の運行をいわば陰で支える職場があります。

まずは、「運転指令所」です。都営地下鉄全線の運行を 24 時間監視するいわば頭脳です。職員の勤務は隔日泊です。

次に、車両・施設の点検・保守を行う「技術職場」です。軌道の保守は主に深夜なので、職員の勤務は非常に変則的です。

最後に、日本の地下鉄では唯一の電気機関車を保有しています。大江戸線と浅草線は同じ軌間（1435mm）であり、建設費の低減の為、西馬込検修所で全検（車の車検に当たります）を行うことにしましたが、大江戸線車両は小型・リニア方式の為、浅草線内を自力で走行ができないので、製造をしました。運転は深夜ですが、運転をしたい職員が多いそうです。

<スライド9> 地下鉄駅職員勤務予定表のイメージ

都営地下鉄の駅係員勤務イメージです。

勤務表（交番表）は 1 日 2 名が泊まる勤務がある駅をイメージしています。駅係員は泊まり勤務が主になります。また、公休は 4 週 8 休となっており、それを基本に組まれています。

考え方としては、2 名が泊り（1 日目）、2 名が明け（2 日目）2 名が公休または休暇予備（日勤表示が予備）です。

隔日交代勤務のイメージは、1 日目 8 時 30 分に出勤し、翌日の 8 時 30 分に勤務終了します。

<スライド10> 鉄道営業係員の業務内容イメージ（市ヶ谷駅）

こちらは、市ヶ谷駅を例にした具体的な業務のイメージです。

この方は 8 時 30 分出勤終車担当ですが、余裕をもって 8 時過ぎには現場に向かいます。8 時 30 分から出勤者全員で点呼を行い、営業施策の変更、注意点、列車の運行状況などが伝達されます。8 時 50 分には点呼を終了し、駅係員のダイヤに従って準備を整え担当場所に移動します。

この表では 9 時から 10 時までホーム監視を行い、10 時から 11 時まで駅務室で電話・車いすのお客様などの案内を担当します。11 時から休憩し、少し早い昼食を摂ります。このように駅構内で担当場所を交代しながら終車を送ります。終車後に各機器の停止・駅構内の旅客残留確認・シャッター閉め、25 時の業務終了です。

翌日は5時30分に起床し、準備して6時から駅務室勤務に入り、9時に退勤点呼（引継ぎのため30分超過勤務が発生しています）9時20分に業務終了です。

なお、始発担当者は22時30分に1日目を業務終了。翌日は4時00分に起床し、各機器の電源入れ、シャッター明けなどを行い、始発電車を迎えます。

<スライド11>地下鉄乗務員勤務予定表のイメージ

こちらは地下鉄の乗務員勤務イメージです。駅係員との違いは泊作業だけでなく、日勤の仕業が多いことです。（仕業（しぎょう）：現場での機械操作や運転・運行の仕事をする事。）

基本の勤務時間は、日勤8時間45分、泊勤21時間30分となっています。ただし、仕業により超過勤務（時間外勤務）があります。また、朝夕のラッシュのダイヤに合わせる必要から、早朝から5分違いの単位で出勤時間・退勤時間が設定されています。

冬など日照時間が短いときは、出勤時に真っ暗、退勤後の帰宅時は真っ暗ということも多くあります。職場も地下なので、お日さまはもちろん、天気もわからないことが多いです。

また、休みは勤務表（交番表）に従って設定されますので、土日休みはとても貴重です。乗務員は、「盆・暮れ・正月はない」のは当然で、「一旦乗務すれば、親の死に目にも会えない」と言われました。

同じく一旦乗務すればトイレも簡単にはいけません。「本八幡」駅～「新宿」駅間の40分を我慢するのは非常に大変です。乗務の前は水を飲まない、冷たいものは摂らない、などの対策をしていました。

<スライド12> キャリアプラン

東京都交通局におけるキャリアプランについてご説明します。入職後、職種の経験年数に応じて試験を受けることができます。具体的には駅係員から車掌は1年で、車掌から運転士は2年の経験年数で受験資格ができます。

<スライド13> 各事業経常損益（2014年度～2018年度）

各事業の経常損益です。

都営地下鉄の乗車人員は、1日当たり280万人です。舎人ライナーも8万人を超えてきました。モノレールで減少しているのは、は営業日数（259日）減のためです。

都営地下鉄は公営で非効率・赤字だと言われますが、経常損益は350億円強の黒字です。期債務6,904億円は建設などの資本費であり、毎年度300億～500億円減少しています。

＜スライド14＞ 東京オリンピック・パラリンピックの課題

東京オリンピック・パラリンピックは来年に延期されましたが、引き続き多くの課題が残されています。

政府・東京都の計画では、新規路線の開発など新規のインフラはほぼありません。

「通常の通勤客は、休暇取得やテレワークの促進などで減少させる」、
「道路は、交通需要マネジメント（TDM）により交通量を減少させる」、
などの政策で対応するとしていました。

※交通需要マネジメント（TDM）

自動車の効率的利用や公共交通への利用転換など、交通行動の変更を促して、発生交通量の抑制や集中の平準化など、「交通需要の調整」を行うこと

政府や東京都から東京都交通局には、大会期間中に、

地下鉄の増発、地下鉄の午前2時ころまでの運行

バスは「海の森会場」と「国際展示場」周辺の報道関係者の輸送

などが求められています。

いずれもかなりの人員・車両が必要のため、輸送計画を今夏に合わせて行ってきましたが、1年延期になったため、人員・経費・車両等の計画見直しを行っています。

一方で、新型コロナウイルスの世界的な流行により、国内外観光客の動向がどのようになるのか不透明です。

＜スライド15～21＞ 新型コロナウイルスの感染拡大と都営交通とのかかわり スライドで詳しく説明していますので、お読み取りください。

＜スライド22＞ 東京交通労働組合について

都営交通で働く職員が集まって、「東京交通労働組合」という労働組合を作っています。これまでのスライドでも、仕事の内容や、職員の働き方について、「東京都交通局（会社）と労働組合」で、都度、協議をしていることをお話ししました。職員（組合員）を守るため、よりよい公共サービスを提供するため、労働組合は、時には交通局（会社）に必要な提言や働きかけを行いながら、同じ目標である「よりよい公共サービスを都民に提供する」ため、連携をしています。

東京交通労働組合は、自治労（公共サービス労働者のあつまり）や、連合（公務、民間労働者のあつまり、日本のナショナルセンター）にも加盟しています。

<スライド 23> 人口減少と交通の確保について

交通政策基本法は、国や地方自治体の責務を明らかにすることにより、交通施策を総合的・計画的に推進し、国民生活の安定向上と国民経済の健全な発展を目的とし、2013年12月に施行しました。施行後6年経ちますが、交通関係の「上位法」として機能しているとは言い難い状況にあります。

私が特に課題だと考えているのは、「移動権（※）」が位置づけられていないこと、様々な施策を実行するための「財源」について定められていないことです。つまり、この法律が制定されても、既存の枠組みのまま変わらない状況で、これにより道路法や道路交通法の改正がなされることもなく、地域公共交通活性化再生法についても、目の前の地方鉄道、軌道、バス、定期航路維持のための法律として機能せざるを得ない状況で、さらなる交通施策の充実のために、具体的な施策が実現する方向になっていない、ということです。

※「移動権」：国民には、交通を利用したり、交通に関する情報にアクセスしたりする権利がありますが、この中でも特に移動に関する権利を「移動権」として定めている国もあります。たとえば地方で交通手段が限定されたり、路線が廃線になったりすることで容易に移動ができない人たちの権利をどう守っていくか、私たちは非常に重要な課題だと考えています。

<スライド 24> 人口減少と交通の確保について～富山市が目指す都市構造

国民・市民生活の向上に向けた具体的な交通政策について、富山市の例をお話します。

富山市では、公共交通活性化の基本方針として、まちづくりの観点から必要なものについては行政がコストを負担し、公共交通を活性化させるとしています。実際に、富山ライトレール（現富山地鉄市内線）は運営費の半額が、富山市からの補助金で運営されています。

これまで公共交通は、「民間事業のサービスである」という位置付けで、行政が積極的に関与する例はあまり見られませんでした。この富山市の姿勢は注目されるケースだと思います。

スライドにもあるように、富山市では将来的な LRT ネットワーク構想を描いています。LRT とは、Light Rail Transit の略で、「次世代型路面電車システム」と訳されます。低床式車両の活用や軌道・電停の改良による乗降の容易性、定時性、速達性、快適性などの面で優れた特徴を有する次世代の軌道系交通システムのことです。

もちろん、こういった民間事業へ行政が関与することは、税金からの負担になりますから住民の理解が必要です。しかし富山市で実施した市民アンケートによれば、LRT には8割以上の人々が「評価する」と答えています。

今回の LRT 事業の目的は、危機に陥っていた JR 富山港線を、行政の補助で再生させることではありません。あくまでも、「コンパクトなまちづくり」の一環として、公共交通そのものの魅力を高め、あわせて沿線地域を活性化することに目的があるのです。

自家用車の利用が非常に多い都市でも、このように地域公共交通の活性化は可能であることを、富山市の事例は示していると言えます。

<スライド 25> 人口減少と交通の確保について～

交通の確保という視点から、MaaS（マース：Mobility as a Service の略）について紹介します。MaaS とは、バス、電車、タクシーからライドシェア、シェアサイクルといったあらゆる公共交通機関を、IT を用いてシームレスに結びつけ、人々が効率よく、かつ便利に使えるようにするシステムのことを言います。すでにヨーロッパでは本格的な取り組みがスタートし、日本でも鉄道会社や自動車会社などが中心となって研究が始まっています。また、ライドシェアは経済界からも待望されています。

しかし、ライドシェアにも課題があります。利用者は、登録さえすれば、アプリなどの指示によりタクシーが配車され運賃も安く利用できます。その一方で、タクシー会社は設備投資や、運転手の管理にコストがかかり、会社はその資金を運転手の給料を下げることで賄おうとするなど、労働者への不利益などが想定されます。

また、地方では、人口減少・高齢化により運転手そのものを確保できない、といった課題もあります。

<スライド 26> 全国の公営交通事業の状況～民営化の課題

公営交通事業の状況についてお話しします。

「公営」ではありませんが、多くの職場では「地方公営企業法」という法律が適用され、経営は民間企業と同様に独立採算制となります。

スライドに記載した 23 自治体に公営交通事業がありますが、とくに公営バスについては経営状況が厳しく、約 20 年間で 18 団体が事業廃止、または民間への移管が進みました。例えば秋田県では、公営バスの廃止で「大型 2 種」の免許を取得する人が激減しました。これまで新卒がめざす仕事の一つであった公営交通の運転手という仕事が無くなってしまったということです。地域に安心して働ける職場がなくなることは、地方にとっては重要な問題なのです。

路面電車は、かつては多くの都市で大型の輸送手段として活躍しましたが、現在は 5 都市を残すのみです。

公営の地下鉄、路線バス、新都市交通のほとんどの職場の労働組合が、自治

労に加盟しています。そして自治労としては、公営交通職場の民間委託には反対の立場です。

なぜなら、民間事業では利益をあげなければ事業が存続できません。言い換えれば、地方などで利用者が少なく利益がでない交通事業は、廃止されてしまう可能性もあります。しかし、その地域には住民がおり、交通手段を必要としているのです。どの地域でも必要なサービスはきちんと提供していく、それを守ることができるのは、利益だけに左右されない「公営」の使命だと思っています。

また、事業が廃止になれば、そこで働く多くの職員（組合員）の雇用がなくなります。組合員の雇用、生活を守る、という視点からも、安易な民間委託には大きな問題があると考えています。

しかし、現実には、事業としての採算がとれないという課題は残ります。労働組合は会社とも協力して事業の再建に取り組みましたが、賃金の引き下げや、昇給の先延ばし、安い働き手として非正規職員の採用などが進みました。札幌路面では、70人中49人が非正規の職員、熊本路面でも154人中80人が嘱託（非正規）職員となるなど、多くの厳しい選択を迫られているのです。

自治体でも進む非正規化・・・官制ワーキングプアという言葉も生まれています。

<スライド 27> 民営化阻止にむけた課題

1) 公営は、賃金水準が高い？

「公営は非効率。民間でできることは民間に任せればよいのでは」という声を聞いたことがあるかもしれません。確かに、多くの民営バスもありますし、「民間に任せてしまっていていいのでは？」とか、「同じ仕事を公務員がやると給料が高くて人件費がかかるのでは？」と思われる方もいるかもしれません。

しかし、実際には、公営バスの賃金水準は低下してきています。スライドのグラフにもあるように、民間バスの賃金水準が低すぎる、という問題もあります。このグラフでは、公営バスと民営バスに大きな差があるように見えますが、実は公営は正規職員のみ、民営は非正規やパート従業員も含めた数字ということで、比較対象がまず異なりますし、民営は基本給以外の時間外手当などが多く、実際の差ではありません。

しかし、民営バスの人件費が低ければ、コストがかからないという理由で、民営化すればよいという議論になりますし、公営も民営の水準に合わせるかたちで、バス業界全体の賃金水準が低くなっていくのです。

本当にそれでよいのでしょうか。

よりよい仕事をし、よりよいサービスを提供するためにも、適正な賃金水準を

確保することは重要です。誇りをもって、やりがいをもって、働き続けられる職場をつくる、地域に根ざした職場をつくる、それが非常に大切です。

<スライド 28> 民営化阻止にむけた課題～バス運転手の人材不足

給料が安く、雇用環境が厳しければ人材が集まらないのは当然です。バス業界ではこのような理由から、人材不足が深刻になっています。離職に関する統計はないのですが、私鉄のグループやJRのグループの役員によると、若年層の離職理由は、賃金よりも不規則勤務や休みが自由に取れないことが大きな要因とも聞きます。

現場では、人材確保のために様々な工夫が行われています。

例えば、女性限定の会社説明会でバスの運転体験を行ったり、離職後3年以上の復職を認める、あるいは仙台、大阪、長崎では大型2種免許を持たない人でも教習生として採用したりする取り組みなど。

それでも、名古屋市では定員に対して応募はあるものの、試験の合格者が定数に達しない事態があったり、学科レベルを落としても実技で不合格になったりするケースもあります。

優秀な人材の確保は難しくなっており、自動車運転手の求人倍率は他の交通業種より格段に高くなっているのが現状です。

<スライド 29> 民営化阻止にむけた課題～

2) 民営化すれば、自治体の財政負担が必要なくなる？

法律の改正により、不採算路線からの撤退が安易になり、近年路線バスの廃止が進んでいます。これまで地域交通を担ってきた民営交通が、赤字路線を廃止していく際、地域の交通手段がなくなるわけですから、自治体がまったく関与しないケースはまれです。自治体の財政負担がなくなるわけではないのです。

<スライド 30> 民営化阻止にむけた課題～

3) 公営交通事業を存続させる意義

全国で路線の廃止が進んでいる現状、交通事業者だけでなく、自治体、住民と連携して、地域の公共交通を維持していく必要があります。

これまで交通事業を直接運営してきた自治体があります。これらの自治体は、路線の設計やダイヤ・料金の設定、地方議会の調整までこなすことができ、交通事業者の側面と自治体の側面をあわせ持っています。このノウハウを、交通事業を経験したことの無い自治体にも活かすことが大切です。

また、自治体が地域の公共交通に携わることで、住民のニーズや声を反映した交通のあり方を追求することができます。「どのような路線なら乗っていた

けるのか」、「どこまでの税投入が許されるのか」、自治体として、住民に近い公共サービス労働者として検討していかなければなりません。

自治体が公共交通サービスの提供主体となるとは、そういうことなのです。

<スライド 31> まとめ

本日のまとめを記載しています。

地域の住民のために、地域の交通事業をどのように守り、新たに育てていくか。

独立採算の事業が厳しい中、自治体が住民の生活交通を総合的に担う時代になっており、自治体の重要性は高まっています。

私たちは、公共サービス労働者として、また労働組合として、地域交通を守り、育てていく取り組みを日々行っているのです。