

■第1回専門部会（6月27日開催）議事要旨

【項番1】経営分析について

（1－①）運賃改定における人件費の取り扱いについて、国の見方が大きく変わり、大企業や中小企業等に仕分けされた上での全産業平均と比較して低ければ、そこまでは上げられるというルールになった。バス事業の場合、時間外労働が非常に長いので、そこも含めて運賃改定ができたのだが、人事院勧告の場合は、ここまで上げなさいという勧告になるのか。

→ 国の人事院において、全国の50人以上の従業員がいる事業所の全産業平均で、どれだけ賃上げがなされているかの調査がなされ、それを基に何%程度賃金を上げるのが適切との勧告が出される仕組みとなっている。

（1－②）同じエリア内のバス運転士は非常に流動性が高い。資料で示されたのは令和5年度の実績だが、去年3月の春闘で関西大手5私鉄系ではかなりの初任給アップがあった。今年の春闘で再度ベースアップをした会社もあり、当社も10%以上上がった。令和7年度はこれからだが、関西の大手バス会社は結構数字が上がるのではないかと思う。

→ 令和6年度は決算値が確定していないので、令和5年度の公表値を使わせていただいた。恐らく職員1人当たりの人件費は全般的に上がっており、中小企業でも平均5%程度の賃上げという記事も目にしているが、今年度も大幅な人事院勧告があるだろうと考えている。資料の人件費では地方圏の公営バス事業者が都市圏に比べて極端に低い、人の流動性が低いので、それでも何とか運転士が確保できているのではないかと感じている。

（1－③）車両について、バス事業者の感覚で見れば18年を超える使用というのは非常に努力されていると思う。20年を超えるぐらいに使用年数を延ばす計画だが、例えば何年目にオーバーホールするといったような中で、この年数を出されているのか。

→ これまでは15年を目途に車両更新をしていたが、かつて排出ガス規制の関係で一斉に更新した車両が現在更新時期を迎えている。減価償却費が上がっており、15年前と同じような更新はできないので平準化し、最大使用年数を20年とした。全ての車両ではなく、調子が悪くなったバスを先に買い替えるという事例も多数ある。本来であれば、何万キロでオーバーホールするというやり方もあるが、何がどこまでもつかわからない中で手探り状態となっている。

(1-④) 運転士の数と正職員比率の資料があるが、非正規の職員も多い。運転士が不足する中で、給与を人事院勧告に従って上げていくのも当然だが、採用形態も検討していかないと、大変なことになるだろう。大型二種免許を持たれていない方を支援する採用は応募もあると思うが、最初は会計年度任用職員ということでは非常に不安だと思う。正規職員にすると人件費は上がるが、これからはお金を積んでも運転士の応募者が来なくなる時代が本当に来る。早めに今の採用形態でいいのか検討いただきたい。

→ 今おっしゃっていただいたようなことが、私どもも課題となっている。今後色々な方策を考えていかないといけない時期が来ているものと感じている。

(1-⑤) 人件費が上がる予測の中で、今後利用が増えるかどうかだが、高槻市の人口自体はそれほど激しくは落ち込んでいかないと思う。人口トレンドを見ていると、北摂エリアも他の地域に比べて人気があり、若い人も多い。ところが、もっと細かく見れば、駅前のタワーマンション志向が高く、電車に乗って通勤通学はしても、駅前までバスに乗って通勤通学する人は減るだろう。高槻市も同様で、運賃収入の増加がどこかで止まってしまうことが想定される。今の運賃形態のままでいいのかは、検討いただきたい。

→ 人口構成の関連では、若い世代が駅前のタワーマンションに住みだして人口そのものも減っているんで、市営バスには高齢者を中心とした福祉的役割が求められるだろうと考えている。

(1-⑥) 人件費以外の物件費やその他経費も上がっていく中で、運賃収受ではICカードなど他社局と連携した決済システム等もある。当社では、ゼロにならない現金利用を残した車載機の更新時期となったが、思った以上の投資となった。一部の観光路線ではクレジットカード決済対応もしているが、通信費用もランニングコストとして結構掛かる。将来に向けた機器更新、クレジットカード決済等の投資や諸費用については検討されているのか。

→ 市営バス車載機も更新時期が数年後にやってくるので、その際にクレジットカードやQRコード等での決済ができるものを導入する必要があると考えている。更新後に減価償却が発生するが、10年の収支予測には反映していない。ランニング費用は不明な点もあり予測しきれていない部分もあるため、時点修正等で対応したい。

【項番2】答申書について

(2-①) 第2章(公共交通事業者として必要な社会的要請事項)は、あえて公共交通事業者としているのか。市営バスでなく、公共交通事業者としてではこのような感じになると思うが、答申書として市営バスとしての意義みたいな部分は盛り込まないのか。4章(経営基盤強化に向けた今後の市営バス事業経営の方向性)で書いてある、まちづくりとの連携や移動手段確保、高齢者福祉乗車券の考え方等もこの中に入れるのか。

→ 市営バス(公営バス)も含むと考えている。大きな括りとしては公共交通事業者でもあるが、市営バスとしての使命は必ず答申書に必要だと考えている。2章と4章の組み合わせ方も含めて、改めて案を出させていただきたい。

(2-②) 答申書の結びは、高槻市の交通事業として適正な運賃水準のあり方とするのか、または高槻市営バスの存在意義としての適正な運賃水準として考えるのか。つまり、高齢者福祉乗車券の負担金のあり方といったものも含めた上で、運賃がこのままではいけませんねという形にするのか、独立採算の交通事業単独として今のままの運賃では難しいですねという形に持っていくのか、どう結論付けようと考えているのか。

→ 市営バスとしての使命はあるが、適正な運賃水準という話になると、まず市営バス事業としての数字があると考えている。答申書としては公営企業としての内容になるとイメージしている。今の枠組みの中で、将来を見通したときの運賃水準という話になると思う。

(2-③) 高齢者のパスを使われている方々の利用者数や運賃収入はこれぐらいで、今後こういうことが想定されますということは、落とし込んだ方がよいと思う。

(2-④) 高槻市の都市構造はこれからどう変わっていくのか、特に人口構造が自治体の中でどう変わっていくのかということは書いた方がよい。徐々に郊外住宅地の高齢化が進んでいくというのを示し、将来的にまちづくり自体を根本的に見つめ直さないと利用者が変わってしまう。朝夕ラッシュ時の利用者がかなり減っているということを示せばよい。

→ ラッシュ時間帯よりも昼間の利用が伸びているという事実については盛り込みたい。まちづくりの点は非常に長いスパンの話にもなる。市のビジョンもあるが連携したものは市営バス事業では必須のものになると思うので、うまく盛り込めればと考えている。

(2-⑤) 人材確保については、大変だということをしっかり書いていただきたい。恐らく給与の高い低いだけではないと思う。他の事業者から聞いた課題もここに盛り込んでいただけるとよい。他の会議で運転士が不足していることを話すと、そんなものは募集すればいいのではないかという反応が出てくる。もはやそういう問題ではないということは、ぜひ広く多くの方に知っていただきたい。

→ 今日の参考資料として配布した広報誌の原稿を作る際に広報の担当者と調整したが、その時に運転士不足ということを市民の方は多分知りませんよと言われた。地道な取組だが、この記事にも運転士を募集していることを加えていただいた。改めて現状を知らない方が結構おられることを実感した。