

第4回 交通局無賃乗車・隠ぺい事案 調査・検証チーム会議の取組結果

1 調査・検証の目的

9月に取りまとめた交通局無賃乗車・隠ぺい事案 調査・検証チーム 調査・検証結果（以下「調査・検証結果」という。）において取り組むこととしていた再発防止策について、新たに発生した運賃未収受事案を踏まえ、内容を充実させて取り組んでいくため、令和6年11月7日に交通局無賃乗車・隠ぺい事案 調査・検証チーム（以下「交通チーム」という。）会議を開催し、調査・検証を実施した。

2 運賃未収受事案を踏まえた再発防止策等の調査・検証

（1）事案概要

- 10月4日（金）、自動車部九条営業所の運転士（以下「職員A」という。）が乗務する市バスが、京都駅前停留所に停車した際、九条営業所の後輩運転士（以下「職員B」という。）及び烏丸営業所の後輩運転士（以下「職員C」という。）が乗車し、車内前方の運転席横まで移動してきた。
- その後、京都駅前停留所を発車し、次の烏丸七条停留所に到着するまでの信号停車中に、職員B及びCは職員Aに話しかけ、不必要な会話をを行った。
- 烏丸七条停留所に到着した際、職員B及びCは、IC乗車券で運賃を支払おうとしたが、先輩である職員AがIC乗車券読取部を手で覆ったことを受け、当該行為を正すことなく、運賃を支払わずに降車した。
- いずれの職員も当該行為を所属に報告せず、職員Aにおいては、当初の事情聴取において、降車した2名は交通局職員ではなく、SNSで知り合った知人であると虚偽の申述を行った。

（2）調査概要（参考資料①）

- 10月7日（月）、「運転士が、運行中にお客様と不必要な会話を交わすなど不適切な運転態度であった」旨の「お客様の声」が交通局に寄せられていることを確認した。
なお、当該「お客様の声」には、運賃未収受に関する指摘はなかった。
- 職員Aに11回、職員Bに3回、職員Cに3回、計17回の事情聴取を実施するとともに、ドライブレコーダーの映像を確認した。

【11月1日付け被処分者一覧】（参考資料②）

職員A：運賃を収受しなかったバス運転士	停職15日
職員B及びC：運賃を支払おうとしたが結果的に未払いで降車したバス運転士	戒告
自動車部長、九条営業所長及び烏丸営業所長：管理監督責任	厳重口頭注意

(3) 運賃未収受事案における原因及び再発防止策

ア 原因

- ・ コンプライアンス意識及び交通局職員としての自覚の欠如
- ・ 不祥事案等を未だに自分事として捉えていない
- ・ おかしいことをおかしいと言う意識の欠如

イ 再発防止策

- ・ 交通局コンプライアンス推進委員会の開催
管理者名の通達を発出し、危機感の共有、コンプライアンスの再徹底及び適正な業務遂行を厳命
- ・ 緊急全市バス安全運行推進会議の開催
運賃未収受事案の状況をドライブレコーダー映像で共有するとともに、適切な運賃収受の徹底及び服務規律の確保を厳命
- ・ 安全統括管理者（自動車部長）による全営業所巡視
営業所長を筆頭に、全職員が危機感と緊張感を持って適切な業務を継続することを厳命
- ・ 営業所長等による早朝点呼立会
運転士一人一人に対して、適正な運賃収受を徹底するよう厳命するとともに、営業所内で啓発放送を実施
- ・ 全運転士を対象とした無作為抽出によるドライブレコーダー映像の確認を継続実施

(4) 調査・検証結果を踏まえた再発防止策への運賃未収受事案の反映

ア 不祥事に繋がりがかねない緩みを生じさせない「風通しの良い組織風土」の更なる醸成

(ア) 風化・形骸化を防ぐ継続的な周知・啓発

<調査・検証結果の記載内容>

- メール・職場掲示、朝礼・点呼など、様々なツールや場面を活用し、交通局内外の不祥事案及び再発防止策などを定期的に繰り返し周知・啓発し、全職員に自分事として捉え定着させ、服務規律及び規範意識の徹底を図る。

<取組状況>

- 全職員に毎月配布する給与支給明細書の裏面を活用した周知・啓発として、無賃乗車・隠ぺい事案をはじめとする懲戒処分事例や職員倫理憲章などを記載する取組を開始する。

<本事案を受け充実させる内容>

- 不祥事案を自分事として捉え定着させるため、給与支給明細書を活用した周知・啓発について、職員からも記載内容の提案を募集し、身近な事例への関連付けや短い標語・イラストなどの活用を行うとともに、朝礼や点呼などの場面も活用した啓発を、繰り返し実施する。

(イ) 公務員倫理に特化した研修

<調査・検証結果の記載内容>

- 過去の不祥事案を基にした対話・討議方式の研修を行い、個々人でコンプライアンス意識の相違があることに気付く機会とするとともに、公務員としての自覚及びコンプライアンスの徹底を図る。

<取組状況>

- 課長級及び係長級の全職員を対象に、無賃乗車・隠ぺい事案や調査・検証結果について、どのように受け止め、行動変容に繋がっているかをテーマに対話・討議する研修を本年 11 月に実施する。
- 来年度以降も対話・討議方式の研修を実施予定

<本事案を受け充実させる内容>

- 本年 11 月の上記研修において、自分事として捉えさせるための方法等についても、対話・討議する。
- 今年度中に、交通チーム会議に御参画いただいた外部有識者を講師に招き、公務員倫理研修を実施する。

(ウ) おかしいことをおかしいと言い合える文化の醸成

<調査・検証結果の記載内容>

- コンプライアンス推進月間において、チェックシート結果や過去の再発防止策を基に職場ミーティングを行い、改めてリスクを点検し合うことはもとより、日常的におかしいと思ったことをおかしいと言える、風通しの良い組織風土の醸成を図る。

<取組状況>

- 本年 11 月の上記研修など様々な機会を活用した啓発する。

<本事案を受け充実させる内容>

- 上記の職場ミーティングの場を活用し、あわせて所属研修を行うことにより、所属内で意見交換する文化を醸成する。
- 給与支給明細書を活用し、おかしいことをおかしいと言い合える文化の醸成に向けた啓発を実施する。

(エ) 公益通報制度の活用

<調査・検証結果の記載内容>

- 公益通報制度の周知に努め、他部署への相談も含め、正しいと思うことを安心して言える機会を確保・拡充させる。

<取組状況>

- 本年 11 月の上記研修など様々な機会を活用して周知する。

<本事案を受け充実させる内容>

- 給与支給明細書を活用し、公益通報制度の更なる周知を実施する。

イ 人材育成・組織活性化の一層の推進

＜調査・検証結果の記載内容＞

- 交通局の業務特性を踏まえた人材育成・組織活性化プランを新たに作成し、職員一人一人が交通局職員としての高い使命感を抱き、お客様を第一として、緊張感を持って高め合う組織づくりを目指すとともに、効果的な人事異動や研修の充実など人材育成に取り組むことで、職員のキャリア形成や技術継承、風通しの良い組織風土の醸成を図り、交通事業者として最大の責務である「輸送の安全確保」の徹底を当然のこととしつつ、適正な業務遂行の体制構築に向け、組織の活性化に取り組んでいく。

＜本事案を受け充実させる内容＞

- 新たに「職員が前向きに業務を遂行し、小さな気付きや改善提案なども含めて、良いことも悪いことも安心して闊達に意見交換ができる組織」という観点を追加したうえで、内容を検討していく。

再発防止策についての調査・検証結果

- 特に給与明細を活用した啓発は有効であると評価できるものであり、職員から提案を募集することも含め、到達主義の観点を持ち、引き続き、分かりやすい内容で繰り返し継続的に実施することが重要である。
- この間の事案に対する受け止め・行動変容をテーマに実施した研修も有効であると評価できるものであり、引き続き、各職員が自分に置き換えて考え、意見交換し、理解し合う研修を実施することが重要である。
- 人には、理性で説明できない無意識の行動があり、この部分に自分事として定着させることが重要であるが、その対策に特効薬や近道はなく、地道な取組を継続させることが重要である。

＜参考：交通チームの概要＞

1 交通チームの構成

(1) 外部有識者

- ・ 弁護士及び有識者に参画いただき、専門的見地から審議いただいた。
- ・ 鉄道事業者及びバス事業者に参画いただき、業務に精通している事業者の見地から意見をいただいた。

(2) 京都市職員

- ・ 局監察監である次長をはじめとする交通局の職員、行財政局コンプライアンス推進室長が参画し、交通局内外の立場で議論した。
- ・ 上記のチーム員に加え、公営企業管理者交通局長をはじめ、交通局課長級職員も出席し、局を挙げて取り組んだ。

2 交通チーム会議の開催状況

- (1) 第1回交通チーム会議（令和6年8月30日開催）
- (2) 第2回交通チーム会議（令和6年9月9日開催）
- (3) 第3回交通チーム会議（令和6年9月17日開催）
- (4) 第4回交通チーム会議（令和6年11月7日開催）

調査概要

1 事情聴取

- ・ 職員Aは、後輩である職員B及びCが降車する際に、良い格好をしようとして、I C乗車券読取部を手で覆い、意図的に運賃を収受しなかった。
- ・ 職員Aは、当該行為を所属に報告せず、当初の事情聴取において、運賃を支払うことなく降車したのは交通局職員ではなく、SNSで知り合った知人であると虚偽の申述を行った。
- ・ 職員B及びCは、I C乗車券で運賃を支払おうとしたが、先輩である職員AがI C乗車券読取部を手で覆ったことを受け、当該行為を正すことなく、運賃を支払わずに降車するとともに、当該行為を所属に報告しなかった。
- ・ 営業運行中にもかかわらず、信号停車中に職員B及びCは職員Aに話しかけ、不必要な会話をを行った。
- ・ 職員A、B及びCは、本事案以外において、運賃を収受しない又は運賃を支払うことなく降車する行為は行っていない。

<事情聴取の実績>

対象者	聴取日時	聴取者
職員A（11回）	10月7日①	所長、副所長（2名）、運転係長
	7日②	所長
	7日③	所長、副所長
	7日④	所長、副所長
	8日	副所長
	9日	副所長
	10日	副所長
	11日①	副所長
	11日②	所長
	12日	所長、副所長
	21日	職員課長、運輸課長、所長、職員課係長
職員B（3回）	10月11日	所長
	12日	所長、副所長（2名）
	21日	職員課長、運輸課長、所長、職員課係長
職員C（3回）	10月11日	所長
	13日	所長、副所長
	21日	職員課長、運輸課長、所長、職員課係長

2 客観的調査

- ・ ドライブレコーダーの映像を確認したところ、職員B及びCは降車する際に運賃を支払おうとしたが、先輩である職員AがI C乗車券読取部を手で覆い、運賃の支払いをできないようにしたため、職員B及びCは運賃を支払わずに降車したことを確認した。

また、営業運行中にもかかわらず、信号停車中に職員B及びCは職員Aに話しかけ、不必要な会話などを行っていたことを確認した。

- ・ 職員A、B及びCの乗務中におけるドライブレコーダー映像（残存する映像全て）を確認したところ、今回と同様の行為は確認できなかった。

3 前提状況

- ・ 先般の無賃乗車・隠ぺい事案及び調査・検証結果については、全職員に周知していた。
- ・ 職員A、B及びCは、出勤・退勤の際に必ず実施する点呼時や研修等においても、同様に事案の説明・注意喚起を受け、認識していた。

処分概要

1 職員A（運賃を収受しなかったバス運転士）→ 停職 15 日

事案内容（交通局職員が運賃未収受）、再三の注意喚起を受け認識していたこと、自身の行為を所属に報告しなかったこと、事情聴取において虚偽の申述をしたこと及び信号停車中に職員B及びCと不必要な会話を行ったことなどを総合的に勘案し停職 15 日とした。

<参考：京都市交通局職員の懲戒処分に関する指針>

「公金公物処理不適正」

無断流用等、自己が保管する公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 職員B及びC（運賃を支払おうとしたが結果的に未払いで降車したバス運転士）→ 戒告

事案内容（交通局職員が運賃未払い）、再三の注意喚起を受け認識していたこと、自身の行為を所属に報告しなかったこと及び信号停車中に職員Aと不必要な会話を行ったことなどを総合的に勘案し、戒告とした。

<参考：京都市交通局職員の懲戒処分に関する指針>

「その他の公務外非行」

公務外において反社会的な行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職又は減給とする。この場合において、刑法、その他の法律及び条例により、最も軽い刑罰が、禁錮以上の刑罰と規定されている行為を行った職員は、免職とする。

「処分の軽減」

- ① 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- ② 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- ③ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

3 管理監督責任

職員A、B及びCの行為に対する管理監督責任として、以下の職員について、けん責処分とした。

- (1) 自動車部長（自動車部を統括する幹部職員）→ 次長名の嚴重口頭注意
- (2) 九条営業所長（職員A及びBの所属長）→ 次長名の嚴重口頭注意
- (3) 烏丸営業所長（職員Cの所属長）→ 次長名の嚴重口頭注意