

2024年 6月18日

第2回中央委員会 報告・議案書

報告の部

第29回執行委員会	2024年 4月25日
第30回執行委員会	2024年 5月17日
第31回執行委員会	2024年 5月29日
第32回執行委員会	2024年 6月 7日

議案の部

第1号議案 休職補償金の支出について

神戸交通労働組合

≡ 会議・行動日誌 ≡

2024年

- 3月16日 フクシマ連帯キャラバン～18日
- 4月 8日 第36回財政組織検討委員会
- 9日 自治労兵庫県本部第7回執行委員会
- 17日 **第1回中央委員会** 2024年度第1回組織対策部会 2024年度第1回社会保障対策部会
- 19日 事務連絡
- 22日 近畿地連都市公共交通評議会第1回拡大幹事会 近畿地連都市交評青年女性連絡会議 近畿地連都市交評70周年事業 近畿地連都市交評青年女性交流会
- 23日 パレスチナ自治区ガザでの戦闘の即時停止を求める緊急街頭宣伝行動
- 24日 都市公共交通評議会 2024年度第2回幹事会 市労連三役と市長との懇談会 本部会議
- 25日 当局からの説明 **第29回執行委員会** 第37回財政組織検討委員会
- 27日 兵庫県メーデー
- 5月 1日 本部青年女性委員会第5回幹事会
- 2日 事務連絡
- 3日 戦争させない、9条壊すな！5・3兵庫憲法集会
- 8日 事務連絡
- 9日 2024年度第4回平和・人権・環境委員会
- 13日 自治労兵庫県本部 第8回執行委員会
- 14日 自治労都市公共交通評議会第6回組織集会～15日 パレスチナ自治区ガザでの戦闘の即時停止を求める緊急街頭宣伝行動
- 15日 事務連絡 大都市共闘都市交通部会 2023年度第2回幹事会
- 17日 本部会議 **第30回執行委員会** 自治労兵庫県本部 都市公共交通評議会 街頭行動「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン 2024 春」
- 21日 市労連小委員会交渉
- 24日 事務連絡
- 28日 本部会議
- 29日 **第31回執行委員会** 第38回財政組織検討委員会
- 31日 ②本部青年女性委員会第6回幹事会
- 6月 5日 事務連絡
- 7日 本部会議 **第32回執行委員会**

2024年度第2回中央委員会報告内容

報告事項	報告事項	日付	頁
事務連絡	令和6年度高速鉄道車掌転任選考最終合格者について	2024.4.19	1～2
	新規採用選考日程について	2024.4.19	1,3～12
	令和6年度人事評価における役割・目標設定、期首面談の実施及び現業職給料表適用職員の評価基準の見直しについて(係長以下職	2024.5.2	1,13～20
	職員の綱紀粛正及び服務規律の徹底について	2024.5.2	1,21～22
	通勤届の留意点について	2024.5.2	1,23
	令和6年度自動車運輸事務職員転任選考最終合格者について	2024.5.8	1,24
	朝日休職お弁当料金改定に伴う食券対応について	2024.5.15	1,25
	令和6年度高速鉄道運転士転任選考最終合格者について	2024.5.24	1,26
	人間ドック当日の半日単位の年次有給休暇取得について	2024.6.5	1, 27
対局交渉(当局からの説明)	交通局 人事・給与制度改革の方針について	2024.4.25	28～39
自治労関係	フクシマ連帯キャラバン	2024.3.16～18	40
	自治労兵庫県本部 第7回執行委員会	2024.4.9	41～46
	近畿地連都市公共交通評議会第1回拡大幹事会	2024.4.22	47～48
	都市公共交通評議会 2024年度第2回幹事会	2024.4.24	49～53
	2024年度第4回平和・人権・環境委員会	2024.5.9	54～57
	自治労兵庫県本部 第8回執行委員会	2024.5.13	58～62
	自治労 都市公共交通評議会 第6回組織集会	2024.5.14	63～71
	大都市共闘都市交通部会2023年度第2回幹事会	2024.5.15	72～73
	自治労兵庫県本部 都市公共交通評議会 街頭行動「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン 2024春」	2024.5.17	74
	自治労兵庫県本部 2024反行革・組織集会	2024.5.24	75～79
市労連関係	市労連 小委員会交渉	2024.5.21	80～82
組織内関係	第36回財政組織検討委員会	2024.4.8	83～84
	第37回財政組織検討委員会	2024.4.25	85～86
	第38回財政組織検討委員会	2024.5.29	87～88
	2024年度第1回組織対策部会	2024.4.17	89
	2024年度第1回社会保障対策部会	2024.4.17	90～91
	本部青年女性員会第5回幹事会	2024.5.1	92～93
	本部青年女性員会第6回幹事会	2024.5.31	94～96
	組合加入について		97
	組合脱退について		98
	地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める対総務省署名行動の実施について		98,100～102
	2024年度「高校生平和大使を支援する兵庫県実行委員会」賛同金について		98
	神戸相互タクシー労働組合に対し、不当労働行為を繰り返す、神戸相互タクシー(株)に抗議文送付の要請について		98
	自動車部の職務について		99
	絵本の寄贈について		99
	2024人勸期における諸行動の実施について		99,103～108
	「パレスチナ自治区ガザでの戦闘の即時停止を求める緊急街頭宣伝行動」の実施について		99
	他都市視察について		99
その他	記者資料提供 神戸市営地下鉄駅他交通施設ESCO事業における優先交渉権者の決定		109～110
	記者資料提供 六甲山・摩耶山への急行便の運行		111～112
	記者資料提供 伊川谷駅前用地再整備事業の事業者募集		113～114
	記者資料提供 委託先営業所バス運転士の不正硬貨排出窃取による被害届の提出		115
	記者資料提供 須磨営業所跡地等(須磨区古川町2丁目1, 2番)の土地利用に関するサウンディング型市場調査		116
	記者資料提供 神戸市交通局ホームページ構築支援及び制作業務の委託事業者選定結果		117
	記者資料提供 『帰ってきた あぶない刑事』×神戸市営地下鉄コラボでマナー啓発!		118
	記者資料提供 令和6年度第1回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の開催		119
	記者資料提供 神戸市営地下鉄西神・山手線三宮駅改札前店舗運営事業者の公募		120
	職種紹介「交通技術」		121

対局関係（事務連絡）

事務連絡

2024. 4. 19

1. 令和 6 年度高速鉄道車掌転任選考最終合格者について（2 頁）
2. 新規採用選考日程について（3～12 頁）

事務連絡

2024. 5. 2

1. 令和 6 年度人事評価における役割・目標設定、期首面談の実施及び現業職給料表適用
職員の評価基準の見直しについて（係長以下職員）（13～20 頁）
2. 職員の綱紀粛正及び服務規律の徹底について（21～22 頁）
3. 通勤届の留意点について（23 頁）

事務連絡

2024. 5. 8

1. 令和 6 年度自動車運輸事務職員転任選考最終合格者について（24 頁）

事務連絡

2024. 5. 15

1. 朝日給食お弁当料金改定に伴う食券対応について（25 頁）

事務連絡

2024. 5. 24

1. 令和 6 年度高速鉄道運転士転任選考最終合格者について（26 頁）

事務連絡

2024. 6. 5

1. 人間ドック当日の半日単位の年次有給休暇取得について（27 頁）

令和6年4月19日

経営企画課

令和6年度 高速鉄道車掌転任選考 最終合格者名簿

所 属	職 種	職員番号	氏 名
運輸課	駅掌	223277	瀧下 葵
運輸課	駅掌	223280	山本 渚
運輸課	駅掌	223283	野 龍矢
最終合格者 3名			



神戸市交通局職員（市バス運転士）採用選考案内

令和 6 年 4 月
神戸市交通局

第 1 次選考（筆記試験）：令和 6 年 5 月 26 日（日）
受付 期 間：令和 6 年 4 月 15 日（月）～令和 6 年 5 月 20 日（月）正午まで
※受付はインターネット申込のみです。

1. 募集人員

市バス運転士 10 名程度 ※免許取得見込者等も含め、市バス運転士全体での募集人数となります。

2. 受験資格

(1) 次のア～オの各条件を備えている人は受験できます。

選考区分 条件	市 バ ス 運 転 士
ア 年 齢	採用日時点の年齢が 21 歳以上 50 歳未満の人 ※採用日が令和 6 年 10 月 1 日の場合：昭和 49 年 10 月 2 日から平成 15 年 10 月 1 日生の人 ※採用日が令和 7 年 4 月 1 日の場合：昭和 50 年 4 月 2 日から平成 16 年 4 月 1 日生の人
イ 資 格	大型自動車第 2 種免許を有し、過去 3 年間の交通違反の点数の合計が 4 点以下の者
ウ 学 歴	不問
エ 住 居	勤務に支障がないところに居住している人 (採用確定の際、この条件を備えることができる人はこの限りではありません。)
オ 身 体	視力（両眼で 1.0 以上、かつ、1 眼でそれぞれ 0.7 以上の人（矯正視力を含む）、視野、聴力、言語・運動機能等に障害がなく、赤色・青色・黄色の識別ができる人

(2) 次のいずれかに該当する人は受験できません。

ア 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人

イ 神戸市において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から 2 年を経過しない人

ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人

なお、日本国籍を有しない人も受験できます（就職が制限されている在留資格の人は除く）。

3. 選 考

第 2 次選考の受験対象者は、第 1 次選考の成績により決定します。最終合格者は、第 1 次選考及び第 2 次選考の成績の総合判定により決定します。

	第 1 次選考	第 2 次選考
日 時	令和 6 年 5 月 26 日（日）午前 9 時 15 分集合	令和 6 年 6 月中旬から下旬予定
場 所	甲南大学 神戸市東灘区岡本 8-9-1	神戸市交通局研修所等 ※ 身体検査のみ別会場で実施 神戸市須磨区西落合 2-3-1
科 目	筆記 一般教養、交通法規及び自動車構造等について行います。 適性検査 乗合自動車運転士としての適性の有無について行います。	口頭試問 人物について面接により行います。 運転技能 自動車運転の実技について行います。 (実際にバスを運転します。) 適性検査 乗合自動車運転士としての適性の有無について行います。 身体検査 身体機能及び健康状態についての医学的検査を行います。
合 格 発 表	令和 6 年 6 月上旬 神戸市交通局ホームページ（裏面参照）で、合格者の受験番号を掲載します。 なお、 <u>第 1 次選考の結果については、合格者には文書で通知しますが、不合格者への通知は行いません。</u> ※採用選考の成績開示について 不合格となった人は、それぞれの可否発表の翌日から 1 年間に限り、総合ランクの開示請求をすることができます。 なお、電話での問い合わせにはお答えできません。	令和 6 年 7 月中旬予定

4. 採用予定日

令和 6 年 10 月 1 日 または 令和 7 年 4 月 1 日

5. 最終合格者について

最終合格者は、採用される資格を取得します。最終合格者は、採用予定人数に辞退者を見込んだ人数に加えて、欠員等の状況に応じて採用される人（採用待機者）も最終合格者としてします。採用待機者については、欠員等の状況に応じて採用を決定するため、必ずしも採用されるとは限りません。

※受験資格がないこと又は申込記載事項が正しくないことが判明した場合には、合格を取り消すことがあります。

6. 待遇

(1) 給与

年齢によって異なりますが、例えば 25 歳では本務発令後の基準給が約 207,800 円（現行給料表の 10%カット）となる見込であり、その他扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当などが支給されます。（約 1 ヶ月半程度の研修期間を経て本務発令となります。研修期間中は支給されない諸手当もあります。）

(2) 勤務時間 1 日あたり実働 7 時間 45 分程度（勤務ローテーションに基づき、早朝・深夜勤務があります。）

(3) 福利厚生 神戸市職員共済組合、地方公務員災害補償法等

(4) 試用期間 6 ヶ月

7. 申込手続

インターネット申込

e-KOBE（神戸市スマート申請システム）による申込にて受付けます

（下記 URL、QR コード参照）。申込には、受験票に使用する顔写真データ

（上半身、脱帽、正面向で申込前 6 ヶ月以内に撮影したもの）の添付が必要です。

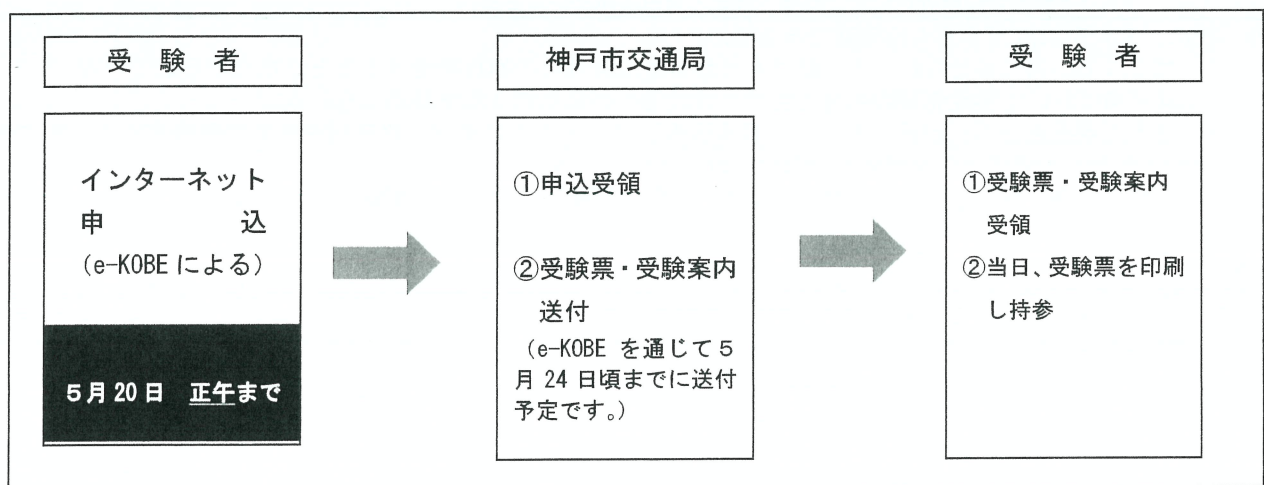
[受付期間 令和 6 年 4 月 15 日(月)から令和 6 年 5 月 20 日(月) 正午]



●e-KOBE の QR コード

● e-KOBE URL : <https://lgpos.task-asp.net/cu/281000/ea/residents/procedures/apply/940eebbd-aaba-4c8d-b677-ef04983f1e6e/start>

8. 受験までのながれ



9. 緊急時の対応

新型コロナウイルス感染症の影響、台風や地震などの自然災害等により、やむを得ず選考日程等を変更する場合があります。日程変更等の場合は神戸市交通局ホームページ（下記参照）にて公表しますので、最新情報をご確認ください。

10. 採用選考にかかる情報掲載

合格者の受験番号の掲載や緊急時には、神戸市交通局ホームページ「交通局職員採用選考情報（URL・QR コード参照）」にて案内しますので、適宜ご確認ください。

●神戸市交通局 HP URL : <https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/shise/shokuinsaiyou/kotsu/index.html>



●神戸市交通局 HP
QR コード

11. 問い合わせ先

神戸市交通局経営企画課（採用担当）

〒652-0855 神戸市兵庫区御崎町 1 丁目 2 番 1 号（御崎 U ビル 3 階）

電話 (078) 984-0111

kotsu-saiyou@office.city.kobe.lg.jp



神戸市交通局職員（市バス運転士一免許取得見込者一）採用選考案内

令和 6 年 4 月
神戸市 交 通 局

令和 5 年 4 月より、最終合格した人の免許取得に要した費用は交通局が全額負担します。

詳細は、「5. 最終合格者について」をご参照ください。

第 1 次選考（筆記試験）：令和 6 年 5 月 26 日（日）
受 付 期 間：令和 6 年 4 月 15 日（月）～令和 6 年 5 月 20 日（月）正午まで
※受付はインターネット申込のみです。

1. 募集人員

市バス運転士 10 名程度 ※免許保持者も含め、市バス運転士全体での募集人数となります。

2. 受験資格

(1) 次のア～オの各条件を備えている人は受験できます。

選考区分 条件	市 バ ス 運 転 士 (免許取得見込者)
ア 年 齢	採用日時点の年齢が 21 歳以上 40 歳未満の人 (昭和 60 年 4 月 2 日から平成 16 年 4 月 1 日生の人)
イ 資 格	申込日現在、大型自動車第二種運転免許の受験資格があること 免許を有し、過去 3 年間の交通違反の点数の合計が 4 点以下の者
ウ 学 歴	不問
エ 住 居	勤務に支障がないところに居住している人 (採用確定の際、この条件を備えることができる人はこの限りではありません。)
オ 身 体	視力（両目で 1.0 以上、かつ、1 眼でそれぞれ 0.7 以上の人（矯正視力を含む））、視野、聴力、言語・運動機能等に障害がなく、赤色・青色・黄色の識別ができる人

(2) 次のいずれかに該当する人は受験できません。

ア 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人

イ 神戸市において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から 2 年を経過しない人

ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人

なお、日本国籍を有しない人も受験できます（就職が制限されている在留資格の人は除く）。

3. 選 考

第 2 次選考の受験対象者は、第 1 次選考の成績により決定します。第 3 次選考の受験対象者は、第 1 次選考及び第 2 次選考の総合判定により決定し、第 2 次選考の合格発表日から 6 ヶ月以内に大型自動車第二種運転免許を取得された方のみが受験が可能です。最終合格者は、全ての選考の成績の総合判定により決定します。

	第 1 次選考	第 2 次選考	第 3 次選考
日 時	令和 6 年 5 月 26 日(日)午前 9 時 15 分集合	令和 6 年 6 月中旬から下旬予定	令和 7 年 1 月頃までに 順次実施予定
場 所	甲南大学 神戸市東灘区岡本 8-9-1	神戸市交通局研修所等 神戸市須磨区西落合 2-3-1 ※身体検査のみ別会場で実施	神戸市交通局研修所等 神戸市須磨区西落合 2-3-1
科 目	筆記 一般教養、交通法規及び自動車構造等について行います。 適性検査 乗合自動車運転士としての適性の有無について行います。	口頭試問 人物について面接により行います。 適性検査 乗合自動車運転士としての適性の有無について行います。 運転技能 自動車運転の実技について行います。 (※普通自動車(AT 車)で実施します。) 身体検査 身体機能及び健康状態について医学的検査を行います。	運転技能 自動車運転の実技について行います。 (※実際にバスを運転します。)
合 格 発 表	令和 6 年 6 月上旬 神戸市交通局ホームページ（裏面参照）で、合格者の受験番号を掲載します。 なお、 <u>第 1 次選考の結果については、合格者には文書で通知しますが、不合格者への通知は行いません。</u> ※採用選考の成績開示について 不合格となった人は、それぞれの合否発表の翌日から 1 年間に限り、総合ランクの開示請求をすることができます。 なお、電話での問い合わせにはお答えできません。	令和 6 年 7 月中旬予定	第 3 次選考実施後 1 ヶ月以内

4. 採用予定日

令和 7 年 4 月 1 日（第 3 次選考の合格発表の時期により採用日を早める場合があります。）

5. 最終合格者について

(1) 最終合格者は、採用される資格を取得します。最終合格者は、採用予定人数に辞退者を見込んだ人数に加えて、欠員等の状況に応じて採用される人（採用待機者）も最終合格者とします。採用待機者については、欠員等の状況に応じて採用を決定するため、必ずしも採用されるとは限りません。

※受験資格がないこと又は申込記載事項が正しくないことが判明した場合には、合格を取り消すことがあります。

(2) 大型二種免許取得に要した費用^{※1}については、一部手数料等^{※2}を除いたうえで、勤続1年を経過するごとに分割支給し、勤続3年を満了した段階で支給が完了します。3年未満で退職したときは、退職以後の支給を行いません。

※1 自動車教習所費用（入校料、教習料、検定料 等）

※2 運転免許センターでの免許交付時に必要となる免許交付手数料、試験手数料 等

6. 待 遇

(1) 給 与

年齢によって異なりますが、例えば25歳では本務発令後の基準給が約207,800円（現行給料表の10%カット）となる見込であり、その他扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当などが支給されます。（約3ヶ月間の研修期間を経て本務発令となり、研修期間中は支給されない諸手当もあります。）

(2) 勤務時間 1日あたり実働7時間45分程度（勤務ローテーションに基づき、早朝・深夜勤務があります。）

(3) 福利厚生 神戸市職員共済組合、地方公務員災害補償法等

(4) 試用期間 6ヶ月

7. 申込手続

インターネット申込

e-KOBE（神戸市スマート申請システム）による申込にて受付けます

（下記URL、QRコード参照）。申込には、受験票に使用する顔写真データ

（上半身、脱帽、正面向で申込前6ヶ月以内に撮影したもの）の添付が必要です。

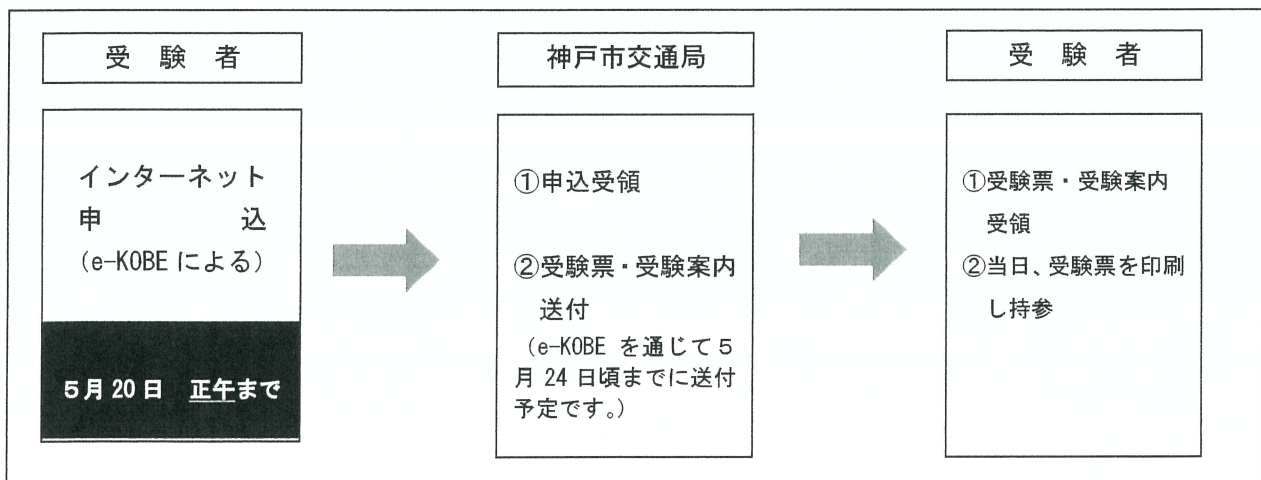
[受付期間 令和6年4月15日(月)から令和6年5月20日(月) 正午]

●e-KOBEのQRコード

● e-KOBE URL : <https://lgpos.task-asp.net/cu/281000/ea/residents/procedures/apply/940eebbd-aaba-4c8d-b677-ef04983f1e6e/start>



8. 受験までのながれ



9. 緊急時の対応

新型コロナウイルス感染症の影響、台風や地震などの自然災害等により、やむを得ず選考日程等を変更する場合があります。日程変更等の場合は神戸市交通局ホームページ（下記参照）にて公表しますので、最新情報をご確認ください。

10. 採用選考にかかる情報掲載

合格者の受験番号の掲載や緊急時には、神戸市交通局ホームページ「交通局職員採用選考情報（URL・QRコード参照）」にて案内しますので、適宜ご確認ください。

●神戸市交通局 HP URL : <https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/shise/shokuinsaiyou/kotsu/index.html>



●神戸市交通局 HP
QRコード

11. 問い合わせ先

神戸市交通局経営企画課（採用担当）

〒652-0855 神戸市兵庫区御崎町1丁目2番1号（御崎Uビル3階）

電話(078)984-0111

kotsu-saiyou@office.city.kobe.lg.jp



神戸市交通局職員（地下鉄駅係員）採用選考案内

令和 6 年 4 月
神戸市交通局

第 1 次選考（筆記試験）：令和 6 年 5 月 26 日（日）
受付期間：令和 6 年 4 月 15 日（月）～令和 6 年 5 月 20 日（月）正午まで
※受付はインターネット申込のみです。

1. 募集人員

地下鉄駅係員 若干名

※採用後、地下鉄の運転士等への転任制度があります。

2. 受験資格

(1) 次のア～エの各条件を備えている人は受験できます。

選考区分 条件	地 下 鉄 駅 係 員
ア 年 齢	採用日時点の年齢が <u>18 歳以上 23 歳未満の人</u> (平成 14 年 4 月 2 日から平成 19 年 4 月 1 日生の人)
イ 学 歴	不問
ウ 住 居	勤務に支障がないところに居住している人 (採用確定の際、この条件を備えることができる人はこの限りではありません。)
エ 身 体	視力(両眼で 1.0 以上、かつ、1 眼でそれぞれ 0.7 以上の人(矯正視力を含む))、両眼視機能、視野、聴力、言語・運動機能等に障害がなく、赤色・青色・黄色の識別ができる人

(2) 次のいずれかに該当する人は受験できません。

ア 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人

イ 神戸市において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から 2 年を経過しない人

ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人

なお、日本国籍を有しない人も受験できます(就職が制限されている在留資格の人は除く)。

3. 選 考

第 2 次選考の受験対象者は、第 1 次選考の成績により決定します。最終合格者は、第 1 次選考及び第 2 次選考の成績の総合判定により決定します。

	第 1 次選考	第 2 次選考
日 時	令和 6 年 5 月 26 日(日)午前 9 時 15 分集合	令和 6 年 6 月中旬から下旬予定
場 所	甲南大学 神戸市東灘区岡本 8-9-1	神戸市交通局研修所等 ※ 身体検査のみ別会場で実施 神戸市須磨区西落合 2-3-1
科 目	筆記 一般教養について行います。 適性検査 地下鉄駅係員としての適性の有無について行います。	口頭試問 人物について面接により行います。 適性検査 地下鉄駅係員としての適性の有無について行います。 身体検査 身体機能及び健康状態についての医学的検査を行います。
合 格 発 表	令和 6 年 6 月上旬 神戸市交通局ホームページ(裏面参照)で、合格者の受験番号を掲載します。 なお、 <u>第 1 次選考の結果については、合格者には文書で通知しますが、不合格者への通知は行いません。</u> ※採用選考の成績開示について 不合格となった人は、それぞれの合否発表の翌日から 1 年間に限り、総合ランクの開示請求をすることができます。 なお、電話での問い合わせにはお答えできません。	令和 6 年 7 月中旬予定

4. 採用予定日

令和 7 年 4 月 1 日

5. 最終合格者について

最終合格者は、採用される資格を取得します。最終合格者は、採用予定人数に辞退者を見込んだ人数に加えて、欠員等の状況に応じて採用される人(採用待機者)も最終合格者となります。採用待機者については、欠員等の状況に応じて採用を決定するため、必ずしも採用されるとは限りません。

※受験資格がないこと又は申込記載事項が正しくないことが判明した場合には、合格を取り消すことがあります。

6. 待 遇

(1) 給 与

年齢によって異なりますが、例えば 20 歳では本務発令後の基準給が約 188,700 円(現行給料表の 10%カット)となる見込であり、その他扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当などが支給されます。(約 2 ヶ月間の研修期間を経て本務発令となり、研修期間中は支給されない諸手当もあります。)

(2) 勤務時間

24 時間交代制(実働 15.5 時間程度)の泊まり勤務

※1 ヶ月単位の変形労働時間制(週平均 38.75 時間)

(3) 福利厚生

神戸市職員共済組合、地方公務員災害補償法等

(4) 試用期間

6 ヶ月

7. 申込手続

インターネット申込

e-KOBE (神戸市スマート申請システム) による申込にて受付けます

(下記 URL、QR コード参照)。申込には、受験票に使用する顔写真データ

(上半身、脱帽、正面向で申込前 6 ヶ月以内に撮影したもの) の添付が必要です。

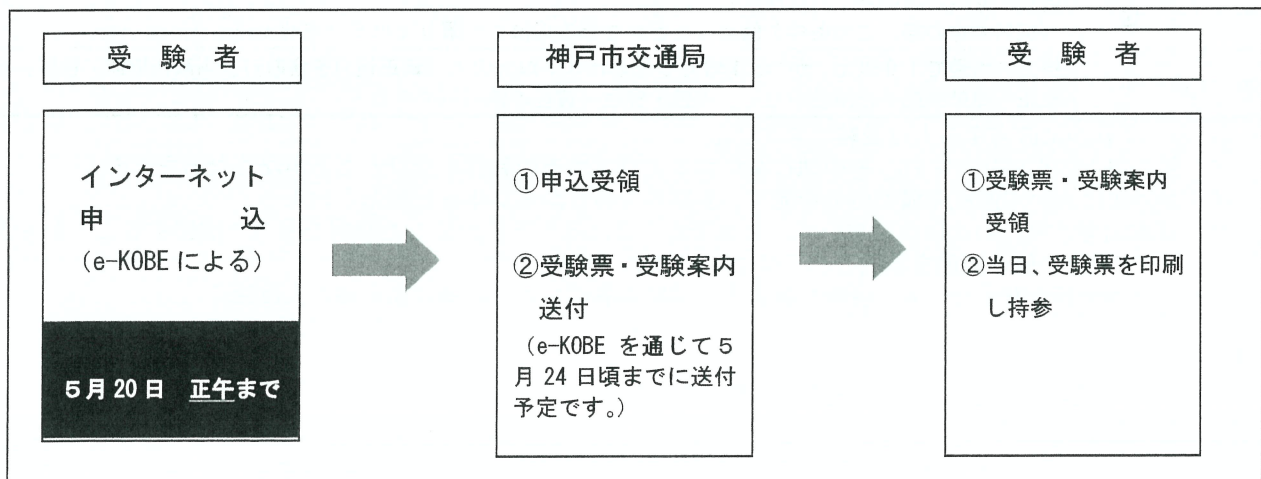
[受付期間 令和 6 年 4 月 15 日(月)から令和 6 年 5 月 20 日(月) 正午]

●e-KOBE の QR コード

● e-KOBE URL : <https://lgpos.task-asp.net/cu/281000/ea/residents/procedures/apply/940eebbd-aaba-4c8d-b677-ef04983f1e6e/start>



8. 受験までのながれ



9. 緊急時の対応

新型コロナウイルス感染症の影響、台風や地震などの自然災害等により、やむを得ず選考日程等を変更する場合があります。日程変更等の場合は神戸市交通局ホームページ(下記参照)にて公表しますので、最新情報をご確認ください。

10. 採用選考にかかる情報掲載

合格者の受験番号の掲載や緊急時には、神戸市交通局ホームページ「交通局職員採用選考情報(URL・QR コード参照)」にて案内しますので、適宜ご確認ください。

●神戸市交通局 HP URL : <https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/shise/shokuinsaiyou/kotsu/index.html>

●神戸市交通局 HP
QR コード



11. 問い合わせ先

神戸市交通局経営企画課(採用担当)

〒652-0855 神戸市兵庫区御崎町 1 丁目 2 番 1 号(御崎 U ビル 3 階)
電話(078)984-0111

kotsu-saiyou@office.city.kobe.lg.jp



神戸市交通局職員（地下鉄保線技士）採用選考案内

令和 6 年 4 月
神戸市交通局

第 1 次選考（筆記試験）：令和 6 年 5 月 26 日（日）
受付期間：令和 6 年 4 月 15 日（月）～令和 6 年 5 月 20 日（月）正午まで
※受付はインターネット申込のみです。

1. 募集人員

地下鉄保線技士 1 名

2. 受験資格

(1) 次のア～エの各条件を備えている人は受験できます。

選考区分 条件	地 下 鉄 保 線 技 士
ア 年 齢	採用日時点の年齢が <u>18 歳以上 35 歳未満の人</u> ※採用日が令和 6 年 10 月 1 日の場合：平成 1 年 10 月 2 日から平成 18 年 10 月 1 日生の人 ※採用日が令和 7 年 4 月 1 日の場合：平成 2 年 4 月 2 日から平成 19 年 4 月 1 日生の人
イ 学 歴	不問
ウ 住 居	勤務に支障がないところに居住している人 (採用確定の際、この条件を備えることができる人はこの限りではありません。)
エ 身 体	視力（両眼で 1.0 以上、かつ、1 眼でそれぞれ 0.7 以上の人（矯正視力を含む））、視野、聴力、言語・運動機能等に障害がなく、赤色・青色・黄色の識別ができる人

(2) 次のいずれかに該当する人は受験できません。

- ア 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人
イ 神戸市において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から 2 年を経過しない人
ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人
なお、日本国籍を有しない人も受験できます（就職が制限されている在留資格の人は除く）。

3. 選 考

第 2 次選考の受験対象者は、第 1 次選考の成績により決定します。最終合格者は、第 1 次選考及び第 2 次選考の成績の総合判定により決定します。

	第 1 次選考	第 2 次選考
日 時	令和 6 年 5 月 26 日（日）午前 9 時 15 分集合	令和 6 年 6 月中旬から下旬予定
場 所	甲南大学 神戸市東灘区岡本 8-9-1	神戸市交通局経営企画課（予定） ※ 身体検査のみ別会場で実施 神戸市兵庫区御崎町 1-2-1（御崎 U ビル）
科 目	筆記 一般教養について行います。 適性検査 保線技士としての適性の有無について行います。	口頭試問 人物について面接により行います。 身体検査 身体機能及び健康状態についての医学的検査を行います。
合 格 発 表	令和 6 年 6 月上旬 神戸市交通局ホームページ（裏面参照）で、合格者の受験番号を掲載します。なお、 <u>第 1 次選考の結果については、合格者には文書で通知しますが、不合格者への通知は行いません。</u> ※採用選考の成績開示について 不合格となった人は、それぞれの可否発表の翌日から 1 年間に限り、総合ランクの開示請求をすることができます。 なお、電話での問い合わせにはお答えできません。	令和 6 年 7 月中旬予定

4. 採用予定日

令和 6 年 10 月 1 日 または 令和 7 年 4 月 1 日

5. 最終合格者について

最終合格者は、採用される資格を取得します。最終合格者は、採用予定人数に辞退者を見込んだ人数に加えて、欠員等の状況に応じて採用される人（採用待機者）も最終合格者とします。採用待機者については、欠員等の状況に応じて採用を決定するため、必ずしも採用されるとは限りません。

※受験資格がないこと又は申込記載事項が正しくないことが判明した場合には、合格を取り消すことがあります。

6. 待遇

(1) 給与

年齢によって異なりますが、例えば25歳では基準給が約207,700円(現行給料表の10%カット)となる見込みであり、その他扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当などが支給されます。(研修期間を経て本務発令となり、研修期間中は支給されない諸手当もあります。)

(2) 勤務時間

日勤時 8:45～17:30 (実働 7.75 時間)
夜間作業・泊まり勤務時 24 時間交代制 (実働 15.5 時間程度)

※1ヶ月単位の変形労働時間制 (週平均 38.75 時間)

(3) 福利厚生

神戸市職員共済組合、地方公務員災害補償法等

(4) 試用期間

6ヶ月

7. 申込手続

インターネット申込

e-KOBE (神戸市スマート申請システム) による申込にて受付けます

(下記 URL、QR コード参照)。申込には、受験票に使用する顔写真データ

(上半身、脱帽、正面向で申込前6ヶ月以内に撮影したもの)の添付が必要です。

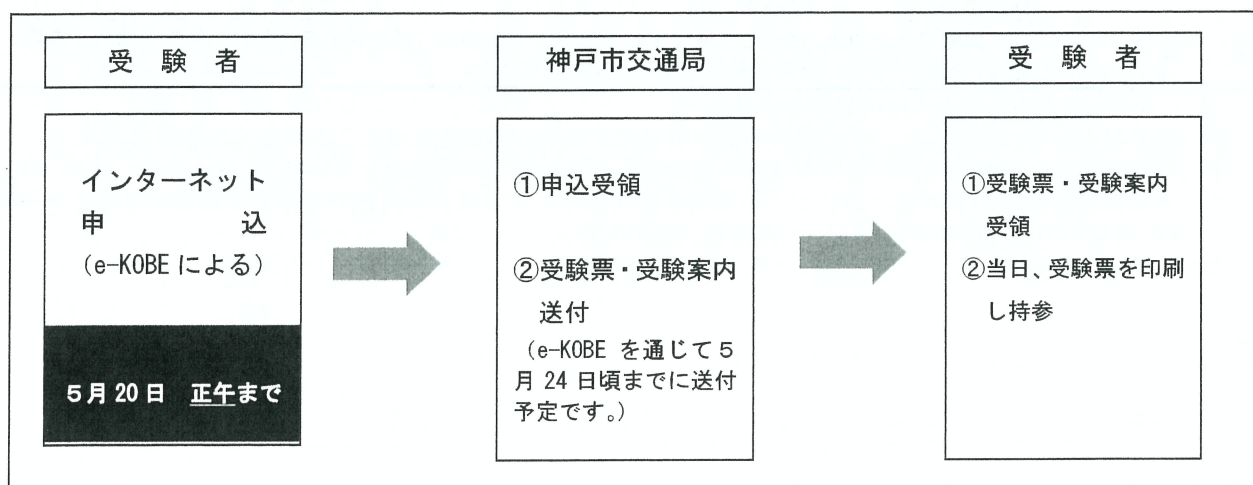
[受付期間 令和6年4月15日(月)から令和6年5月20日(月) 正午]

●e-KOBE の QR コード

● e-KOBE URL : <https://lgpos.task-asp.net/cu/281000/ea/residents/procedures/apply/940eebbd-aaba-4c8d-b677-ef04983f1e6e/start>



8. 受験までのながれ



9. 緊急時の対応

新型コロナウイルス感染症の影響、台風や地震などの自然災害等により、やむを得ず選考日程等を変更する場合があります。日程変更等の場合は神戸市交通局ホームページ(下記参照)にて公表しますので、最新情報をご確認ください。

10. 採用選考にかかる情報掲載

合格者の受験番号の掲載や緊急時には、神戸市交通局ホームページ「交通局職員採用選考情報(URL・QRコード参照)」にて案内しますので、適宜ご確認ください。

●神戸市交通局 HP URL : <https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/shise/shokuinsaiyou/kotsu/index.html>



●神戸市交通局 HP
QR コード

11. 問い合わせ先

神戸市交通局経営企画課(採用担当)

〒652-0855 神戸市兵庫区御崎町1丁目2番1号(御崎Uビル3階)

電話(078)984-0111

kotsu-saiyou@office.city.kobe.lg.jp



神戸市交通局職員（地下鉄電気機械技士）採用選考案内

令和6年4月
神戸市交通局

第1次選考（筆記試験）：令和6年5月26日（日）
受付期間：令和6年4月15日（月）～令和6年5月20日（月）正午まで
※受付はインターネット申込のみです。

1. 募集人員

地下鉄電気機械技士 3名程度

2. 受験資格

(1) 次のア～オの各条件を備えている人は受験できます。

選考区分 条件	地下鉄電気機械技士
ア 年齢	採用日時点の年齢が <u>18歳以上35歳未満の人</u> (平成2年4月2日から平成19年4月1日生の人)
イ 資格	次のいずれかの資格を有する人 (a)電気工事士の免状を有する人 (b)第三種電気主任技術者以上の資格を有する人 (c) 高等学校・大学等の電気・電子・機械関係学科を卒業した方(卒業見込可)
ウ 学歴	不問
エ 住居	勤務に支障がないところに居住している人 (採用確定の際、この条件を備えることができる人はこの限りではありません。)
オ 身体	視力(両眼で1.0以上、かつ、1眼でそれぞれ0.7以上の人(矯正視力を含む))、視野、聴力、言語・運動機能等に障害がなく、赤色・青色・黄色の識別ができる人

(2) 次のいずれかに該当する人は受験できません。

ア 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人

イ 神戸市において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない人

ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人

なお、日本国籍を有しない人も受験できます(就職が制限されている在留資格の人は除く)。

3. 選考

第2次選考の受験対象者は、第1次選考の成績により決定します。最終合格者は、第1次選考及び第2次選考の成績の総合判定により決定します。

	第1次選考	第2次選考
日時	令和6年5月26日(日)午前9時15分集合	令和6年6月中旬から下旬予定
場所	甲南大学 神戸市東灘区岡本 8-9-1	神戸市交通局経営企画課(予定) ※身体検査のみ別会場で実施 神戸市兵庫区御崎町 1-2-1 (御崎Uビル)
科目	筆記 一般教養及び専門について行います。 適性検査 電気機械技士としての適性の有無について行います。	口頭試問 人物について面接により行います。 身体検査 身体機能及び健康状態についての医学的検査を行います。
合格発表	令和6年6月上旬 神戸市交通局ホームページ(裏面参照)で、合格者の受験番号を掲載します。なお、 <u>第1次選考の結果については、合格者には文書で通知しますが、不合格者への通知は行いません。</u> ※採用選考の成績開示について 不合格となった人は、それぞれの可否発表の翌日から1年間に限り、総合ランクの開示請求をすることができます。 なお、電話での問い合わせにはお答えできません。	令和6年7月中旬予定

4. 採用予定日

令和7年4月1日

5. 最終合格者について

最終合格者は、採用される資格を取得します。最終合格者は、採用予定人数に辞退者を見込んだ人数に加えて、欠員等の状況に応じて採用される人(採用待機者)も最終合格者としします。採用待機者については、欠員等の状況に応じて採用を決定するため、必ずしも採用されるとは限りません。

※受験資格がないこと又は申込記載事項が正しくないことが判明した場合には、合格を取り消すことがあります。

6. 待遇

(1) 給与

年齢によって異なりますが、例えば25歳では基準給が約207,700円(現行給料表の10%カット)となる見込みであり、その他扶養手当、住居手当、通勤手当、期末・勤勉手当などが支給されます。(研修期間を経て本務発令となり、研修期間中は支給されない諸手当もあります。)

(2) 勤務時間

日勤時 8:45～17:30 (実働 7.75 時間)
夜間作業・泊まり勤務時 24 時間交代制 (実働 15.5 時間程度)
※1ヶ月単位の変形労働時間制 (週平均 38.75 時間)

(3) 福利厚生

神戸市職員共済組合、地方公務員災害補償法等

(4) 試用期間

6ヶ月

7. 申込手続

インターネット申込

e-KOBE (神戸市スマート申請システム) による申込にて受付けます
(下記 URL、QR コード参照)。申込には、受験票に使用する顔写真データ
(上半身、脱帽、正面向で申込前6ヶ月以内に撮影したもの)の添付が必要です。

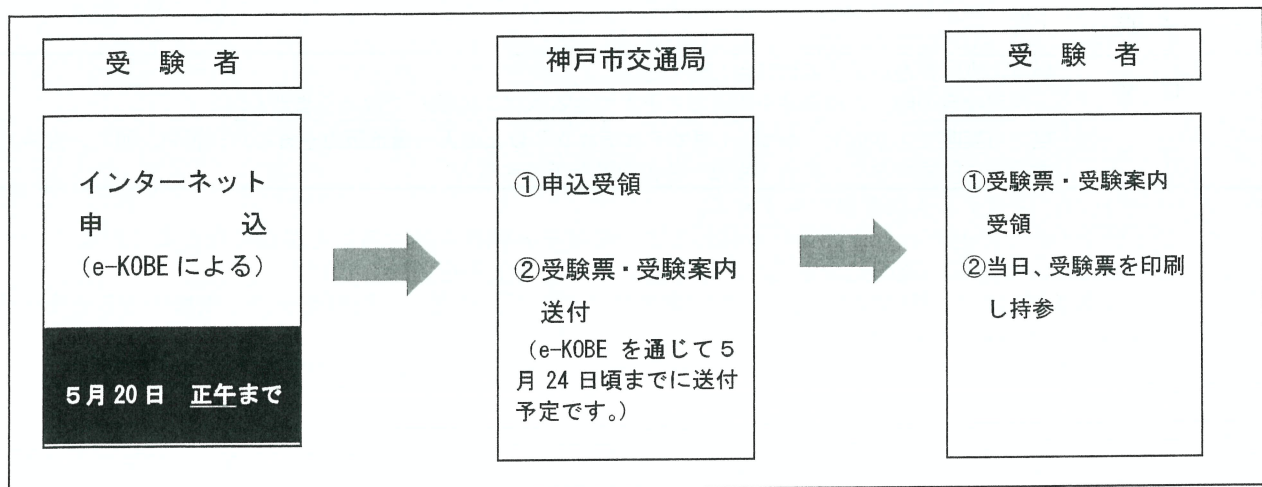
[受付期間 令和6年4月15日(月)から令和6年5月20日(月) 正午]

●e-KOBE の QR コード

● e-KOBE URL : <https://lgpos.task-asp.net/cu/281000/ea/residents/procedures/apply/940eebbd-aaba-4c8d-b677-ef04983f1e6e/start>



8. 受験までのながれ



9. 緊急時の対応

新型コロナウイルス感染症の影響、台風や地震などの自然災害等により、やむを得ず選考日程等を変更する場合があります。日程変更等の場合は神戸市交通局ホームページ(下記参照)にて公表しますので、最新情報をご確認ください。

10. 採用選考にかかる情報掲載

合格者の受験番号の掲載や緊急時には、神戸市交通局ホームページ「交通局職員採用選考情報(URL・QRコード参照)」にて案内しますので、適宜ご確認ください。

●神戸市交通局 HP URL : <https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/shise/shokuinsaiyou/kotsu/index.html>



●神戸市交通局 HP
QR コード

11. 問い合わせ先

神戸市交通局経営企画課(採用担当)

〒652-0855 神戸市兵庫区御崎町1丁目2番1号(御崎Uビル3階)
電話(078)984-0111
kotsu-saiyou@office.city.kobe.lg.jp

所 属 長 各 位

経営企画課課長（業務改革担当）

**令和6年度人事評価における
役割・目標設定、期首面談の実施及び現業職給料表適用職員の評価基準の見直しについて
（係長級以下職員）（依頼）**

令和6年度の人事評価（評価期間：令和6年4月1日～令和7年3月31日）を実施しますので、下記のとおり、役割・目標（以下、「目標」という。）の設定及び期首面談の実施をお願いします。なお、定年延長に伴う調査役・専門役の目標設定についても本通知により実施してください。

期首面談では、評価者と対象者とで十分に話し合い、今年度の職務遂行において対象者に求められる役割やめざす目標を明確にし、認識を共有してください。

記

1. 目標の設定

対象者は所定の様式に目標を設定してください。目標の設定に際しては、自身が所属する部・所属内それぞれの上位の職員（課長級以上）が設定する目標等を参照し、それらを踏まえて自身の目標を設定してください。なお、令和6年度より、現業職給料表の適用を受ける職員については、目標を設定しやすくするため、下記のとおり職種ごとの具体的な取組み事項をあらかじめ役割・目標シートに記載しておりますので、そちらも参考にしながら自身の目標を設定してください。

◆役割・目標シートの変更について◆

○全職員共通

令和6年度より、「今年度の役割・目標」欄に、従来の業務に関する役割・目標の記入に加え、「交通局企業理念を踏まえ、自身が交通局職員として取り組めること」について一つの項目として必ず記入し、上司（評価者）へ期首面談で共有してください。上司（評価者）は企業理念についての役割・目標が記入されていることを必ず期首面談で確認してください。

○現業職給料表の適用を受ける職員

令和6年度より、個々の職員が果たした役割や責任をより適正に評価するため、対象者に求められている役割や責任の明確化と、具体的な目標設定ができるように、役割・目標シートの「今年度の役割・目標」欄に、職種ごとの具体的な取組み事項をあらかじめ記載しています。対象者は、記載している取組み事項ごとの今年度の役割・目標について、記入例を参考にしながら具体的に記入してください。

（1）目標設定方法

人事評価システム対象職員については、人事評価システム上で目標を設定してください。目標設定にあたっては、人事評価システム上で上位の職員（課長級以上）の目標等を参照してください。（係長級の目標は期首面談時に担当者へ口頭で共有してください。）

人事評価システム対象外職員については、別添様式を使用することとし、自身の上司等から上位の職員の目標等の共有を受けてください（共有の形式は問いません）。

※システム操作方法是「被評価者向けマニュアル（評価様式：担当者/係長級）」を参照

（イントラネット：<http://home.intra.city.kobe.lg.jp/11/03/jinjihyoka/system-manual.html>）

◆（暫定・定年前）再任用職員の目標設定について

一般の職員と同様の評価様式により目標設定を行います。

なお、（暫定・定年前）再任用職員の勤勉手当への反映については、令和6年2月29日付行人第1295号・行給第450号の通知をご参照ください。

（イントラネット：<http://home.intra.city.kobe.lg.jp/11/03/jinjihyoka/hyokatsuchi.html>）

◆調査役・専門役の目標設定について

5級の係長級職員として発令されていますので、評価様式は係長級職員と同じものを使用します。

ただし、「強み」「改善点」の記載は省略することができます。記載を省略する場合、空欄のままでは人事評価システム上でエラーになりますので、「省略」と入力してください。

※「部下の指導育成」についても、部下職員を持たない場合は同様のご対応をお願いします。

※評価基準や評価期間等についても原則係長級職員と同様の取扱いとします。

※相対化については、調査役のみのグループ、専門役のみのグループで行います。

（2）目標設定・期首面談実施期限

局採用職員：令和6年5月2日（木）～令和6年6月28日（金）

上記以外の職員：令和6年5月2日（木）～令和6年5月31日（金）

役割・目標シートは、期首面談の実施までに必ず記入してください。

2. 期首面談の実施

対象者の評価者は、対象者が目標を設定した後、期限までに期首面談を実施してください。その際、対象者の設定した目標が職位や経験年数に照らし適切に設定されていることを必ず確認するとともに、強みの伸長、改善点の克服に向けた具体的な助言を行ってください。

係長級の目標は期首面談時に担当者へ口頭で共有することになるため、各所属においては係長級の期首面談を担当者の期首面談に先立って実施し、目標を確定してください。

3. 人事評価システムの利用に関する留意点

- ・人事評価システムは、デスクネットのシステムメニューからログインできます。
- ・評価ルートは対象者が選択したとおりに設定されますので、評価者などの設定に誤りがないよう注意してください。

※1度設定した評価ルートは、一定のステータスまで進むと所属で変更することができなくなります。例年評価ルートの設定誤りが多数見受けられますので、登録前に必ずご確認ください。

《評価ルート（原則）》

対象者 (被評価者)	期首・期中面談者 ／ 1次評価者	2次評価者	期末面談者 ／開示者
担当者	直近上位の 係長級職員	1次評価者の直近 上位の課長級職員	<u>2次評価者</u> (課長級職員)
係長級職員	直近上位の 課長級職員	1次評価者の直近 上位の部長級職員 (副局長含む)	<u>1次評価者</u> (課長級職員)
調査役 及び これに準ずるもの	局長級職員	主管副市長	<u>局長級職員</u>
専門役 及び これに準ずるもの	部長級職員	局長級職員	<u>部長級職員</u>

※暫定再任用の調査役・専門役も上記取扱いに準じます。

- ・評価者に対して被評価者が多い所属は、各面談者が上記のとおりとならない場合があります。該当する所属は別添3「対象者が多い所属の面談者について」を必ず確認してください。（面談者が上記と異なる場合であっても、1次評価者・2次評価者が変わることはありません。）
- ・人事評価システムの対象者は、過年度分の目標等の閲覧が可能です。
(人事評価システムの業務メニュー「人事評価（被評価者）」を選択、「前年度参照」ボタンを押下）
- ・当該年度、人事評価システム上で部下職員から評価者として設定されている場合は、対象者の過年度分の人事評価記録書及び目標等の閲覧が可能です。
(人事評価システムの業務メニュー「人事評価（評価者）」を選択、「検索」画面で“令和5年度”を選択して検索）
- ・人事評価システム対象外職員については、電子メールや紙媒体での配付・供覧など、ご配慮をお願いします。

【目標設定時のシステム対象外一覧】

対象者 (被評価者)	目標設定	評価入力	備考
パソコンを 利用できない職員	紙作成	システム利用	(高速) 駅掌、車掌、運転士 (自動車) 営業所職員
パソコンを利用可能な 現業職	エクセル様式による 作成	システム利用	技士
会計年度任用職員	—	エクセル作成	—

4. eラーニング研修

課長級及び係長級の全評価者について、eラーニングでの評価者研修を実施する予定です。詳細については、別途通知します。

5. 注意事項

- ・目標設定及び期首面談に関する具体的な手続きについては、「神戸市人事評価制度ハンドブック（担当者・係長級職員の評価用）」を参照してください。
- ・人事評価システム対象外職員については、電子メールや紙媒体での配布・供覧など、ご配慮くださるようお願いいたします。
- ・不明点は別添4「よくある問い合わせ」をご確認いただき、それでも解決しない場合は下記担当へお問い合わせください。

6. 現業職給料表の適用を受ける職員の評価基準の見直し

令和6年度より、各職種の専門性を踏まえた客観的な基準に基づいて、より適正な評価がなされるよう、一部の現業職給料表の適用を受ける職員の評価基準について見直しを行いました。新しい評価基準の詳細は別添5「人事評価の評価項目と評価基準」を参照してください。

7. その他

見直し後の人事評価制度における評価結果は、令和6年4月26日付（別添6：「交通局 人事・給与制度改革の方針について」）で通知した人事・給与制度改革を今後実施する中で活用していくことを予定しています。

8. 添付資料

- ・別添1 人事評価制度ハンドブック（担当者・係長級職員の評価用）
- ・別添2 様式（システム対象外職員用 役割・目標シート）
- ・別添3 対象者が多い所属の面談者について
- ・別添4 よくある問い合わせ
- ・別添5 人事評価の評価項目と評価基準
- ・別添6 令和6年4月26日付「交通局 人事・給与制度改革の方針について」
- ・別添7 交通局企業理念（2023年4月19日策定）

（担当）経営企画課職員担当 小山・藤川
直通：984-0111 局内線：2221

対象者が多い所属の面談者について

○営業所

所属	職種	期首・期中面談者	期末面談者
中央営業所	係員	所長	所長
	乗務主任 乗務副主任	所長	所長
	運転士	所長・副所長	所長

※運転士のうち、期首・期中面談者が所長となる者については別に定める

○乗務区

所属	職種	年齢	期首・期中面談者	期末面談者
名谷乗務区	助役	—	運輸課長	運輸課長
	運転士	50 歳以上	運輸課長	運輸課長
	運転士かつ班長	—	運輸課長	運輸課長
	運転士	49 歳以下	乗務区長	乗務区長

所属	職種	年齢	期首・期中面談者	期末面談者
荏藻乗務区	助役	—	乗務区長	運輸課長
	運転士	50 歳以上	乗務区長	運輸課長
	運転士かつ班長	—	乗務区長	運輸課長
	運転士	49 歳以下	乗務区長	乗務区長

○駅管区

所属	職種	期首・期中面談者	期末面談者
三宮管区	助役・駅掌	三宮管区駅長	三宮管区駅長
統合管区	助役	名谷管区駅長	運輸課長
名谷管区	助役・駅掌	名谷管区駅長	名谷管区駅長
西神中央管区	助役・駅掌	西神中央管区駅長	西神中央管区駅長
各管区共通	各駅班長	各管区駅長	運輸課長

人事評価の評価項目と評価基準

○乗合自動車運転士

評価項目		具体的な評価基準
能力評価	規律・倫理・意識	・添乗調査結果（服装・マイク装着の有無・扉開閉時の確認・サイドブレーキの習慣・シートベルトの有無・交通違反の有無・法定速度の遵守・歩行者保護・終点車内点検の実施） ・点呼実施状況 ・遅刻、欠勤の回数 ・企業理念の実現への意識 など
	知識・技術	・添乗調査結果（運転操作） ・デジタルタコグラフでの評価 ・研修の理解度 など
	理解・判断	・添乗調査結果（適時適切なアナウンス） ・市民目線に立ったサービスができているか ・交通法規、マニュアル等の遵守状況 など
	コミュニケーション	・添乗調査結果（謝辞・車内アナウンス） ・乗務から戻ってきたときの報告ができているか ・上司や同僚とのコミュニケーションの状況 など
業績評価	責任ある、正確で丁寧な業務遂行	・添乗調査結果（総合評価） ・交通違反や有責事故の状況 ・グッドドライバー賞や運転技能接遇競技会などの受賞状況 など
	円滑で協調性のある業務遂行	・計画的な休暇取得と勤務体制確保への協力状況 ・上司や同僚との報告・連絡・相談が適切にできているか ・職場内での暴言やトラブルの有無 など
	業務改善	・職員提案やグッドパフォーマンス賞の受賞状況 ・隙間時間に清掃などを行っているか ・ヒヤリハットを共有できているか ・企業理念の実現に向けた取り組み姿勢 など

○高速鉄道運転士・車掌

評価項目		具体的な評価基準
能力評価	規律・倫理・意識	・添乗指導結果（【運転士】停車監視・出発手順・運転操作・折返し手順、【車掌】到着、停車監視・出発準備・出発監視・折返し手順・車掌業務） ・サービス規律や実施基準、標準作業手順等の遵守状況 ・アルコール検知の有無 ・遅刻、欠勤の回数 ・出勤点呼実施状況 ・企業理念の実現への意識 など
	知識・技術	・運転取扱い誤り、注意事象等の発生状況 ・教育訓練時の効果測定状況 ・運輸訓戒基準による指導の状況 など
	理解・判断	・標準作業手順を正しく理解し実行できているか ・お客様サービスの向上のための取り組み状況 ・職務命令、指導に準じた作業ができているか など
	コミュニケーション	・報告すべきことを報告できているか ・業務上必要な意思疎通を行っているか、怠った結果ミスにつながっていないか ・事務連絡など必要事項を把握できているか など
業績評価	責任ある、正確で丁寧な業務遂行	・添乗指導や日常業務での指導状況 ・標準作業手順を正しく理解し実行できているか ・お客様からのご意見、苦情を受けた後の指導状況 ・ミスやトラブル時の報告内容、態度 など
	円滑で協調性のある業務遂行	・乗務中の事故や取扱い誤りなどを漏れなく報告できているか ・計画的な休暇取得と勤務体制確保への協力状況 ・上司や同僚との報告・連絡・相談が適切にできているか ・職場内での暴言やトラブルの有無 など
	業務改善	・職員提案やグッドパフォーマンス賞の受賞状況 ・業務遂行に貢献した業務改革や自己研鑽に資する取り組み ・企業理念の実現に向けた取り組み姿勢 など

○駅掌

評価項目		具体的な評価基準
能力評価	規律・倫理・意識	・遅刻、欠勤の回数 ・服務規律、業務マニュアル等の遵守状況 ・企業理念の実現への意識 など
	知識・技術	・営業事故の発生状況 ・教育訓練時の効果測定状況 ・運輸訓戒基準による指導の状況 など
	理解・判断	・標準作業手順を正しく理解し実行できているか ・お客様サービスの向上のための取組み状況 ・職務命令、指導に準じた作業ができているか など
	コミュニケーション	・報告すべきことを報告できているか ・業務上必要な意思疎通を行っているか、怠った結果ミスにつながっていないか ・事務連絡など必要事項を把握できているか など
業績評価	責任ある、正確で丁寧な業務遂行	・標準作業手順を正しく理解し実行できているか ・お客様からのご意見、苦情を受けた後の指導状況 ・ミスやトラブル時の報告内容、態度 など
	円滑で協調性のある業務遂行	・計画的な休暇取得と勤務体制確保への協力状況 ・上司や同僚との報告・連絡・相談が適切にできているか ・職場内での暴言やトラブルの有無 など
	業務改善	・職員提案やグッドパフォーマンス賞の受賞状況 ・業務遂行に貢献した業務改革や自己研鑽に資する取組み ・構内清掃や声かけによるお客様サービス向上のための取組み状況 ・ヒヤリハットを共有できているか ・企業理念の実現に向けた取り組み姿勢 など

職 員 各 位

交 通 事 業 管 理 者

職員の綱紀肅正及び服務規律の徹底について

職員の綱紀肅正及び服務規律の徹底については、かねてから機会あるごとに繰り返し注意喚起し、その周知徹底を図っているところですが、このたび、勤務公署まで自動車通勤する届出を提出しているにも関わらず、月の半数以上を徒歩で通勤する月が3月あり、通勤手当を不適正に受給した職員を懲戒処分しました。

言うまでもなく、このような事案は絶対にあってはならないことであり、市民の信頼を裏切るだけでなく、交通局全体の信用を失墜させるものです。

改めて全職員がコンプライアンスの精神と職員として守るべき義務を十分認識するとともに、市民の信託に対する責任の重みを改めて自覚してください。

記

- 1 「神戸市職員コンプライアンス共有理念」を再度熟読し、法令、条例、規則等を改めて確認すること。
特に市民の信託に応えるべき市職員として、常に高い倫理意識を持ち、市民に説明できないような行為を決してしないこと。
- 2 安全綱領、安全方針を今一度確認し、お客様に市バス、地下鉄を安全にご利用いただけるよう、交通事業に携わるすべての職員が、基本に立ち返り職務に取り組むこと。
- 3 「ハラスメントを発生させない、許さない、見過ごさない」という基本的な考え方をあらためて理解いただき、職場において、ハラスメントとみられる言動があった場合には、職場の上司・同僚として注意を促すこと。また、職場内のハラスメントについての問題提起があれば、尊重し改善するよう心掛けるとともに、ハラスメント被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけ相談に乗る、相談窓口への相談を勧めるなど組織的な対応を行うこと。
- 4 管理監督の地位にある者は、部下職員の相談・意見などに真摯に向き合うとともに職員間のコミュニケーションが活発に行えるよう、風通しのよい職場づくりに努めること。また、日頃より、所属職員の職務状況を十分把握するとともに、所属職員の健康管理にも十分留意すること。
- 5 日常生活においても常に公務員としての高い倫理観と使命感を持つとともに、節度ある行動を心がけ、市民からの信頼に応えるよう努めること。また、職場の秩序を乱し、公務の運営に支障をきたす恐れがあるため、職員間の金銭の貸し借りは行わないこと。

記者資料提供（2024 年 5 月 2 日）

交通局経営企画課 戸田・小山

TEL：078-984-0111（直通） 内線：（959）6021

職員の懲戒処分について

処分案件 諸給与等の不適正受給

(1)被処分者 交通局職員（一般職員・男性・55 歳）

(2)処分内容 戒告

(3)処分年月日 2024 年 5 月 2 日

(4)処分理由 2023 年 12 月から 2024 年 3 月にかけて、勤務公署まで自動車通勤する届出を提出しているにも関わらず、月の半数以上を徒歩で通勤する月が 3 月あり、通勤手当を不適正に受給した。

このような行為は、公務員のみならず、社会人としてあるまじき行為であり、また、交通局の信用を著しく失墜させたことから、上記の処分を行ったものである。

所属長 様

経 営 企 画 課 課 長
(業務改革担当)

通勤届の留意点について（通知）

通勤手当は「神戸市営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例」及び「企業職員の通勤手当に関する要綱（以下、要綱）」において支給基準や支給額、通勤届の提出が必要な場合等が定められ、それに基づいて支給しているものです。

既に届け出ている通勤届と通勤の実態が異なる場合は速やかに通勤届を提出するよう、下記の内容と併せて所属職員に周知ください。

1 支給対象

通勤手当は、次の職員に支給されます。

（企業職員の通勤手当に関する要綱 抜粋）

第 3 条 通勤手当は、通勤距離が片道 2 キロメートル以上（交通機関等を利用する場合は、その利用距離が片道 2 キロメートル以上）である職員のうち、次に掲げる者に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関等を利用し、その運賃等を負担することを常例とする者
- (2) 高速鉄道運転士、高速鉄道車掌、乗合自動車運転士、日勤が主たる勤務の営業所の事務職員で、通勤のため自動車等を使用することを常例とする者
- (3) 前 2 号に定める者のほか、通勤のため、住居から勤務公署まで自動車等を使用することを常例とする者

2 『常例とする』の解釈について

要綱でいう『常例とする』とは月の半分以上使用する事を指します。通常、職員は届出を行った方法で通勤することになりますが、諸事情により、複数の通勤方法を使用する場合、月の半分以上使用する方法が主たる交通手段であり、『常例とする』と解釈されます。

3 複数の方法で通勤する場合の取り扱い

複数の方法で通勤する必要がある場合には、月の半分以上使用する交通手段を主たるものとして通勤届に記載し、そうでない通勤方法については備考欄に記載し所属長まで届け出る必要があります。複数の方法で通勤する旨の届出を受けた所属長は、内容に問題が無いか、場合によってはヒアリング等行うなど、よく確認し決裁を行ってください。

また、主たる通勤方法が自動車等でない職員が、自動車等を使用し出勤した場合は自動車等通勤届出票を所属長へ提出して下さい。加えて、交通局の敷地内に自動車、原動機付自転車その他の原動機付の交通用具を駐車した場合には、その理由に応じて駐車許可申請または駐車承認申請の手続きを行って下さい。

経営企画課職員担当
能仁・川上

令和6年5月8日

経営企画課

令和6年度 自動車運輸事務職員転任選考 最終合格者名簿

所 属	職種名	職員番号	氏 名
石 屋 川 営 業 所	乗合自動車運転士	221385	徳田 祐基
合格内定者1人			

令和6年5月15日

食券利用所属各位

経営企画課

朝日給食お弁当料金改定に伴う食券対応について

令和6年6月1日付朝日給食株式会社のお弁当料金改定（1個 400 円⇒420 円）に伴う食券の取り扱いについて、下記の通りご対応をお願いします。

1. 現在職員が保有（購入）している食券の取り扱い
 - ・令和6年5月31日まで：今まで通り使用してください。
 - ・令和6年6月1日以降：20 円の食券を購入し、それと併せて使用してください。
2. 各所属に保管している食券（職員へ未発売分）の取り扱い
 - ・令和6年5月31日に発売終了してください。
 - ・発売終了後、各所属に保管している食券を経営企画課まで送付してください。
※令和6年5月31日より早く発売終了しても問題ありません。
3. 420 円（1冊 4,200 円）の食券の取り扱い
 - ・従来の食券同様の事務スケジュールにて発売及び経営企画課へ報告してください。
 - ・令和6年6月1日以降使用できますのでご注意ください。
4. 20 円の食券の取り扱い
 - ・20 円の食券のみ、1枚単位で発売してください。
 - ・別紙2「20 円食券用管理台帳」にて購入者及び購入枚数の管理をしてください。
※20 円の食券の発売期間の指定はありません。各所属にて 400 円の食券所持者がいなくなったタイミングで、残った 20 円の食券を経営企画課まで送付してください。
5. 食券の取り扱いに関する注意点
 - ・令和6年5月中は3種類の食券を発売することになります。購入・使用時の食券の種類や枚数に誤りがないよう、よく注意してください。
 - ・令和6年6月以降、400 円の食券を使う際は上記にあるように 20 円の食券が必ず必要になります。各所属にてお弁当発注時に食券を回収する際は、特に 20 円の食券の回収漏れがないように、よく注意してください。

交通局経営企画課

TEL：078-984-0111

内線：6621

局内線：2222

令和6年5月24日
経営企画課

令和6年度 高速鉄道運転士転任選考 最終合格者名簿

所 属	職 種	職員番号	氏 名
運輸課	高速鉄道指導車掌	208545	眞鍋 剛志
運輸課	高速鉄道車掌	214500	青貝 知典
運輸課	高速鉄道車掌	219411	濱崎 聖也
最終合格者 3名			

所属長様

経営企画課課長
(業務改革担当)

人間ドック当日の半日単位の年次有給休暇取得について

職務専念義務が免除されるのは、条例及び規程において定められた事由にかかる必要な時間に限られており、人間ドックについても同様です。本来の勤務時間中に人間ドックが終了した場合は、その時点から職務復帰すべきであり、職務復帰しない場合は年次休暇を取得する必要があります。

24時間勤務職場（以下、隔勤職場）などの職員については、年次有給休暇の取得単位が1日単位しか認められていないため、勤務時間中に人間ドックが終了し、その後職務復帰しない場合は1日休暇を取得する必要がありますが、勤務実態にあった効率的な休暇取得が可能となるよう、下記の通り、試行的に半日単位の年次有給休暇の取得を認めることとします。

記

1 対象職員

隔勤職場など、年次有給休暇の取得が1日単位でのみ認められている職員
ただし、1日の勤務時間が7時間45分未満の職員は除く

2 年次有給休暇の取得単位の変更内容

人間ドック当日に限り半日単位の休暇取得を可とする。

3 実施期間

令和6年4月1日（月）から当面の間

※令和6年4月1日以降、既に人間ドックを受診済みの職員のうち、半日単位での年次有給休暇取得への変更を希望する者については遡って半日単位の休暇取得を認める。

4 留意点

人間ドック当日以外の休暇取得に関する取扱いの変更はありません。残った半日の年次有給休暇については翌年度に限り繰り越すことができます。

担当：経営企画課（職員担当）
内線

対局関係（当局からの説明）

当局からの説明

2024. 4. 25/16:00～

1. 交通局 人事・給与制度改革の方針について

【当局】 交通局として、今後の神戸市交通事業を安定して継続させていくために、これまで以上に強力に組織風土改革・人材戦略を押し進めていく必要があると考えています。具体的には、役割を明確にしたキャリアプランを策定し、その役割や責任をきちんと果たした職員を評価していく仕組みとすることで、現状に甘んじることなくキャリアアップを目指していける人材育成策を構築します。そして、職員のモチベーションや貢献意欲を向上させることで、生産性や効率性を高め、企業としての魅力や競争力の向上につなげていきたいと考えています。より良い人材を確保・育成することができれば、結果として経営基盤の強化につながるものと認識し、将来に希望を持って働ける職場環境を整えていくことで、職員の満足度やモチベーションを向上させながら市民・利用者の満足度を向上させていきたいと考えています。

それでは、「交通局 人事・給与制度改革の方針」について、その概要版を中心に、説明させていただきます。

方針には、まず「2. 現行制度の課題」を掲げています。(1)現場の管理監督体制が十分に機能していないことについては、市バス営業所の不祥事では、現場管理監督体制の問題が指摘されました。指揮命令系統が不明確であることから、これを明確にし、各人がその役割をしっかりと果たせる体制を確立することが求められています。また、現場と管理部門が全く別の勤務体系であることなど、現場に管理者の目が届きにくい状況の所属もあります。(2)年功序列的な昇格・昇給制度となっていることについては、これまで、神戸市の取り組みとあわせて、給料表の見直しを行ってきたものの、役割ではなく年齢・在職年数に応じて昇格・昇給する制度となっている実態があります。(3)より納得性の高い人事評価制度の運用が求められていることについては、評価基準が職種に応じた客観的なものとなっていないことから、評価者の主観的な判断で評価がなされやすい制度運用となっている可能性があると考えています。(4)時間外勤務を前提とした勤務体制とされていることについては、欠員を前提とした体制であるなど、各現場とも一定の時間外勤務が前提の勤務体制となっており、健康管理の面で課題であると考えています。

次に「3. 改革の方向性」です。「役割を明確にしたキャリアプランの策定」や「求められている役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われる昇格・昇給制度への見直し」「評価者と被評価者の両者にとって納得性の高い人事評価制度の構築」「時間外勤務の見直しや職場環境の改善、健康管理体制の強化など、職員の健康管理の徹底」を掲げています。

そして、より具体的な「4. 改革の3本柱」です。(1)求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立では、①現場管理監督体制の適正化として、交通局の現場は、専門性の高い業務であることから、現

場に精通した職員が管理部門を担うことが求められています。こうした管理職へのキャリアプランを確立するとともに、役割・職責を明確化し、職員への浸透を図っていきます。また、班長職・指導職についてもそのあり方を見直していきます。職種ごとのキャリアプランのイメージについては、例えば、自動車部の運輸では、運転士から乗務副主任、乗務主任、運行管理者、管理職というキャリアプランとなっています。②役割に応じた処遇（インセンティブ）として、級別の役割を明確化し、その役割遂行に応じて昇格する制度とするために、交通局では実施していない一般職4級昇格選考を実施していくこととします。また、現業職についても、在職年数だけでなく、昇格基準評価の厳格化を行います。さらに、班長職に対してはその役割を担うことができる者を任命し処遇を行います。

(2) 人事評価制度の再構築については、①現場職員の評価事実の収集、②職種に応じた客観的評価基準の策定を行うこととしています。詳細については、「運輸現業の人事評価制度の運用変更について」をご覧ください。「1 現在の人事評価制度の課題」として、自動車部の営業所や高速鉄道部の乗務区など1人の評価者が非常に多くの被評価者の面談・評価を行っている所属において評価者が被評価者の日頃の行動等を個別に把握することが難しいことや、職種の専門性に応じた評価基準、様式となっていないなど、納得感のある制度運用になっていない可能性があることが挙げられます。そのため、「2 運輸現業の人事評価制度の変更概要」にある通り、一般職、現業職ともに、①として被評価者が多い職場においては、現場における被評価者の状況をより正確に把握していくために、参考となる事実の記録を充実させ、評価者に共有する仕組みを設けるなど柔軟に対応します。②として、丁寧なコミュニケーションを図ることができるよう、期末面談等の期間を長くとれるようにするとともに、職場実態に応じて、1次評価者、2次評価者が手分けして面談がとれるよう体制を充実します。また、現業職については、①各職種の専門性を踏まえた評価基準を策定し、評価者による評価ブレを減らし、被評価者の納得感が得られるようにします。②被評価者が求められている役割や責任を理解したうえで目標設定が行われるよう、「役割・目標シート」の様式を変更し、「今年度の役割・目標」欄に職種ごとの具体的な取り組み事項をあらかじめ記載することとします。③新たな制度の理解度を高めるための評価者研修を開催するとともに、被評価者に対しても丁寧に周知を図ります。令和6年度の人事評価の流れについては、「3 今後のスケジュール」に記載の通りです。また、「4 その他」としまして、管理職の気付きを促し、マネジメント能力の向上を図るため、毎年度実施している「職員アンケート」において、職場や上司に対する意見も述べられるように設問を工夫し、集約分析の上で、管理職にフィードバックを行います。

(3) 健康管理 では、①時間外勤務時間の縮減として、時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制を見直すとともに、24時間勤務における睡眠時間の確保についても見直しを図るため、職場環境の改善に着手します。②健康管理体制の強化として、今後、専門の産業保健スタッフによる個々の職員に応じた健康管

理を取り入れ、安心して働き続けられる職場環境の実現を図ります。最後に、今後のスケジュールですが、本日の説明ののち、26日以降に「人事・給与制度改革の方針」を公表します。また、人事評価に関しては、5月2日に通知をします。また、その後、勤務・労働条件に関しましては、皆様方と十分に協議してまいりたいと考えており、各種選考試験の実施など、順次、実施していきたいと考えています。

以上で説明を終わります。

【組合】 「交通局 人事・給与制度改革の方針」についての説明があったが、すべてを否定するつもりはない。しかし、キャリアプランを運用していくためには、人事評価制度が最重要となるが、現状の人事評価に対しては、現場職員の大半が不満を抱いている状況である。係長を含め管理職が濫用する可能性がある状況下で、現場職員はモチベーションアップどころか不安しかない。公正・公平な人事評価制度を構築するためにも、全職員に対して、人事評価に関するアンケートなどを実施し、現状の実態を把握するよう申し入れておく。

また、勤務・労働条件に関する内容については、十分に協議を行った上で実施するよう申し入れておく。

(概要版) 交通局 人事・給与制度改革の方針

1. はじめに

今後の安定的な事業継続に不可欠な組織改革と人材戦略を進めるため、人事・給与制度改革を行う

2. 現行制度の課題

- (1) 現場の管理監督体制が十分に機能していないこと
指揮命令系統が不明確であり、また、現場に管理者の目が届きにくい状況である
- (2) 年功序列的な昇格・昇給制度となっていること
役割ではなく年齢・在職年数に応じて昇格・昇給する制度である
- (3) より納得性の高い人事評価制度の運用が求められていること
評価者の主観的な判断で評価がなされやすい制度運用である
- (4) 時間外勤務を前提とした勤務体制とされていること
各現場とも一定の時間外勤務が前提の勤務体制となっており、健康管理の面で課題である

3. 改革の方向性

- ・役割を明確にしたキャリアプランの策定
- ・求められている役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われる昇格・昇給制度への見直し
- ・評価者と被評価者の両者にとって納得性の高い人事評価制度の構築
- ・時間外勤務の見直しや職場環境の改善、健康管理体制の強化など、職員の健康管理の徹底

4. 改革の3本柱

- (1) 求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立
 - ① 現場管理監督体制の適正化
管理職へのキャリアプランを確立、役割・職責の明確化、班長職・指導職の見直し
 - ② 役割に応じた処遇（インセンティブ）
一般職4級昇格選考の実施、現業職昇格基準の見直し、班長職への処遇
- (2) 人事評価制度の再構築
 - ① 現場職員の評価事実の収集
業務執行状況を把握していくための客観的な業務資料の作成
 - ② 職種に応じた客観的評価基準の策定
評価者と被評価者が互いに納得・共有できる、職種の専門性を踏まえた評価基準の策定
- (3) 健康管理
 - ① 時間外勤務時間の縮減
時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制の見直し、睡眠時間の確保
 - ② 健康管理体制の強化
専門の産業保健スタッフによる個々の職員に応じた健康管理

交通局 人事・給与制度改革の方針

1. はじめに

神戸市交通事業審議会答申「神戸市交通事業の中長期的な経営基盤強化に向けた方向性について」では、今後の安定的な事業継続への前提条件として、「組織改革」と「人材戦略」が示された。その中で、「組織改革」については、市バス営業所において発生したハラスメント事案をはじめとした不祥事により失った市民の信頼を取り戻すため、組織構造をはじめ、企業文化（カルチャー）の見直しを行い、組織風土を変えていかなければならないこと、「人材戦略」については、全国的な課題となっている市バス運転士の確保をはじめ、同様に車両整備や保線を担う技士などについても、優秀な人材をいかに確保し、育てていくかが、今後の中長期的に安定した経営基盤を維持する上で不可欠な視点であることが示されている。

交通局としても、今後の神戸市交通事業を安定して継続させていくためには、これまで以上に強力に組織風土改革・人材戦略を押し進めていく必要がある。具体的には、役割を明確にしたキャリアプランを策定し、その役割を果たした職員を評価していく。現状に甘んじることなくキャリアアップを目指していける人材育成策を構築することにより、職員のモチベーションや貢献意欲を向上させ、柔軟で風通しの良い文化を醸成していく。そうすることで生産性や効率性が高まり、企業としての魅力や競争力の向上にもつながっていくと考えている。また、より良い人材を確保・育成することができれば、結果として経営基盤の強化につながるものと認識し、将来に希望を持って働ける職場環境を整えていくことで、職員の満足度やモチベーションを向上させながら市民サービスや利用者の満足度を向上させていく。

これらの取り組みを実現させることは、交通局が今後新しく生まれ変わっていくための前提条件であると思慮しており、そのためにも以下のとおり人事・給与制度改革を進めていく。

2. 現行制度の課題

(1) 現場の管理監督体制が十分に機能していないこと

市バス営業所では、これまで営業所の管理職や事務職員がその役割を十分に果たせていない状況にあった。さらに現場職員の中には、管理職を含む事務職員を自分より下の立場の者としてみなし、指導や指示に素直に従わない者が少なくなく、そのことが一連の不祥事の背景にあったとの指摘もなされており、所内の指揮命令系統を明確にし、各人がその役割をしっかりと果たせる体制を確立することが求められている。

一方、地下鉄部門のうち運輸職場は助役・管理職とステップアップしていく一定のキャリアプランを有しており、管理監督体制が機能していないとまでは言えないが、技術職場は現場と管理部門が全く別の勤務体系で勤務場所も異なっていることから、管理監督の目が届きにくい点が課題となっている。

(2) 年功序列的な昇格・昇給制度となっていること

神戸市の市長部局の人事・給与制度改革の取り組みとあわせて、給料表の見直しなどを行ってきたものの、交通局採用職員のうち一般職については市長部局と同様の新4級選考は導入しておらず、現業職についても実質的に在職年数のみで昇格する制度となっている。また、昇給制度についても、市長部局とは異なり、一定の在職年数で特別に昇給する指導職制度のような年功序

列的な制度があり、自動車部においては乗務主任・副主任制度の導入により見直しを行ったが、他の現場では班長職や指導職についてその役割に応じたものとなっていない。

(3) より納得性の高い人事評価制度の運用が求められていること

交通局における現業職場では、評価者 1 人あたりの評価対象者が多いことに加え、評価基準が職種に応じた客観的なものとなっていないことから、評価者の主観的な判断による評価に陥りやすい制度運用となっている。

(4) 時間外勤務を前提とした勤務体制とされていること

人材の確保が厳しいこともあり、市バス運転士においては欠員による時間外勤務ありきとした勤務体制をとってきたことをはじめ、地下鉄運転士・車掌や 24 時間勤務の職場などでは、従来から一定の時間外勤務を含めた勤務体制となっていることから、時間外勤務時間が多くなり職員の健康管理の面で課題となっている。

3. 改革の方向性

現場の管理監督体制の適正化や昇格・昇給制度の見直しのためには、管理職を含め適正な組織体制を構築していく必要があるが、それらを実現するためには、役割を明確にしたキャリアプランの構築やそれに見合った処遇（インセンティブ）を行うことが必要となる。そこでは単に在職年数のみを評価するのではなく、求められている役割や責任をきちんと果たしてきた職員が真に報われるものとする。

また、役割や責任を果たした職員が適正に評価されるためには、客観的な基準に基づいて評価される人事評価制度が不可欠であり、その制度は、評価者と被評価者の両者に理解されるように構築する。

さらに、職員が将来に希望を持って前向きに安心して働ける職場にするために、時間外勤務の見直しや職場環境の改善、健康管理体制の強化など、職員の健康管理にも注力していく。

4. 改革の 3 本柱

(1) 求められている役割や責任をきちんと果たす職員が報われるキャリアプランの確立

① 現場管理監督体制の適正化

市バス・地下鉄の運行を担う運転士・駅掌・技士など現場職員の業務は専門性が高いことから、指導・指示する管理部門の職員は現場業務に精通していることが求められている。

現状、地下鉄運輸職場は、駅掌から車掌を経て運転士へ、そして管理部門である助役・管理職へとステップアップしていくキャリアプランが確立しているが、こうした管理職へのキャリアプランを市バス職場や地下鉄技術職場でも確立していくとともに、運輸部門も含めその役割・職責を明確化し、職員への浸透を図る。

合わせて、班をまとめる役割を持つ班長職や他の職員の模範となり指導にあたる指導職のあり方も見直す。

② 役割に応じた処遇（インセンティブ）

現状、管理職ではない一般職員は、在職年数に応じて昇格する制度運用となっているため、級別の役割を改めて明確にし、その役割遂行に応じて昇格する制度とする。特に一般職給料表の適

用を受ける局採用職員には 4 級昇格選考を実施していないことから、真に求められる役割を担うことができる者を登用するため、これを見直す。

現業職給料表の適用を受ける職員においても、同様に 4 級への登用については、在職年数だけでなく、その職責を担うべき者がその職に就けるよう、昇格基準評価の厳格化を行う。

また、指導職については在職年数だけで一律に任命されており、求められる役割を十分に認識していないことから、そのあり方の見直しを行い、班をまとめる役割をもつ班長職に対しては、その役割を明確にしたうえで、その役割を担うことができる者を任命し処遇を行う。

(2) 人事評価制度の再構築

① 現場職員の評価事実の収集

評価者である管理職と現場職員の勤務体系が異なることから、現状では、評価事実の収集は面談等を通じてのみ行われている。今後、現場における業務執行状況をより把握していくためには、添乗調査結果や点呼執行者の評価などの客観的な業務資料を収集し、参考にしていく。

② 職種に応じた客観的評価基準の策定

現行の人事評価制度では、全市共通の着眼点と評価基準に基づいて評価が行われている。しかし、交通局の現場職員はそれぞれ専門性が高く、共通の評価基準で評価を行うことが難しいため、評価者の主観的な判断になりやすいことから、それぞれ職種に応じた評価基準を策定していく必要がある。

また、収集した評価事実をどのような着眼点で評価に反映させるのか、人事評価としてその目的や役割を果たすには何が必要なのかについて、評価者と被評価者が互いに納得し、共有できる基準としていかなければならない。

(3) 健康管理

① 時間外勤務時間の縮減

多大な時間外勤務は、職員の健康に悪影響を与え、安全・安心な運行の妨げになることはいうまでもない。時間外勤務時間の縮減に向けて、これまでのような時間外勤務を前提とした職員配置や勤務体制は見直す必要がある。そのためには、まずは業務量を改めて精査し、必要な職員数を配置することとともに、より一層の業務効率化に努めなければならない。

また、これまで先送りされてきた 24 時間勤務における睡眠時間の確保についても、見直しを図るべく、今後、職場環境の改善に着手する。

② 健康管理体制の強化

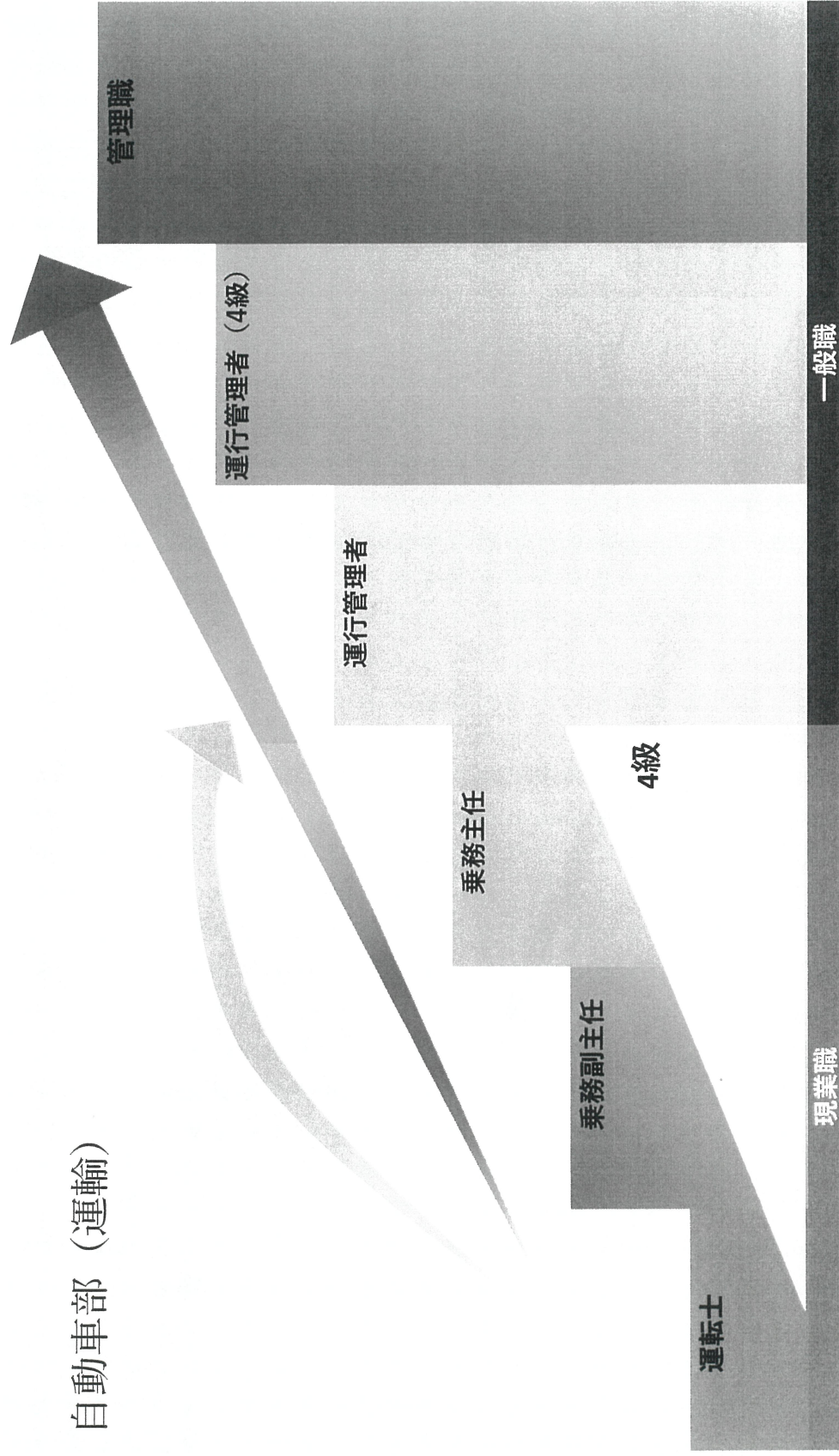
健康管理体制については、これまでも業務委託の産業医や産業保健スタッフのもと、各種健康診断の実施や保健指導に取り組んできたところである。

しかし、現場レベルでの個々の職員に対応した健康状況の把握や指導については、経営企画課事務職員や管理職などが対応しているのが現状である。

今後、専門の産業保健スタッフによる個々の職員に応じた健康管理を取り入れ、安心して働き続けられる職場環境の実現を図る。

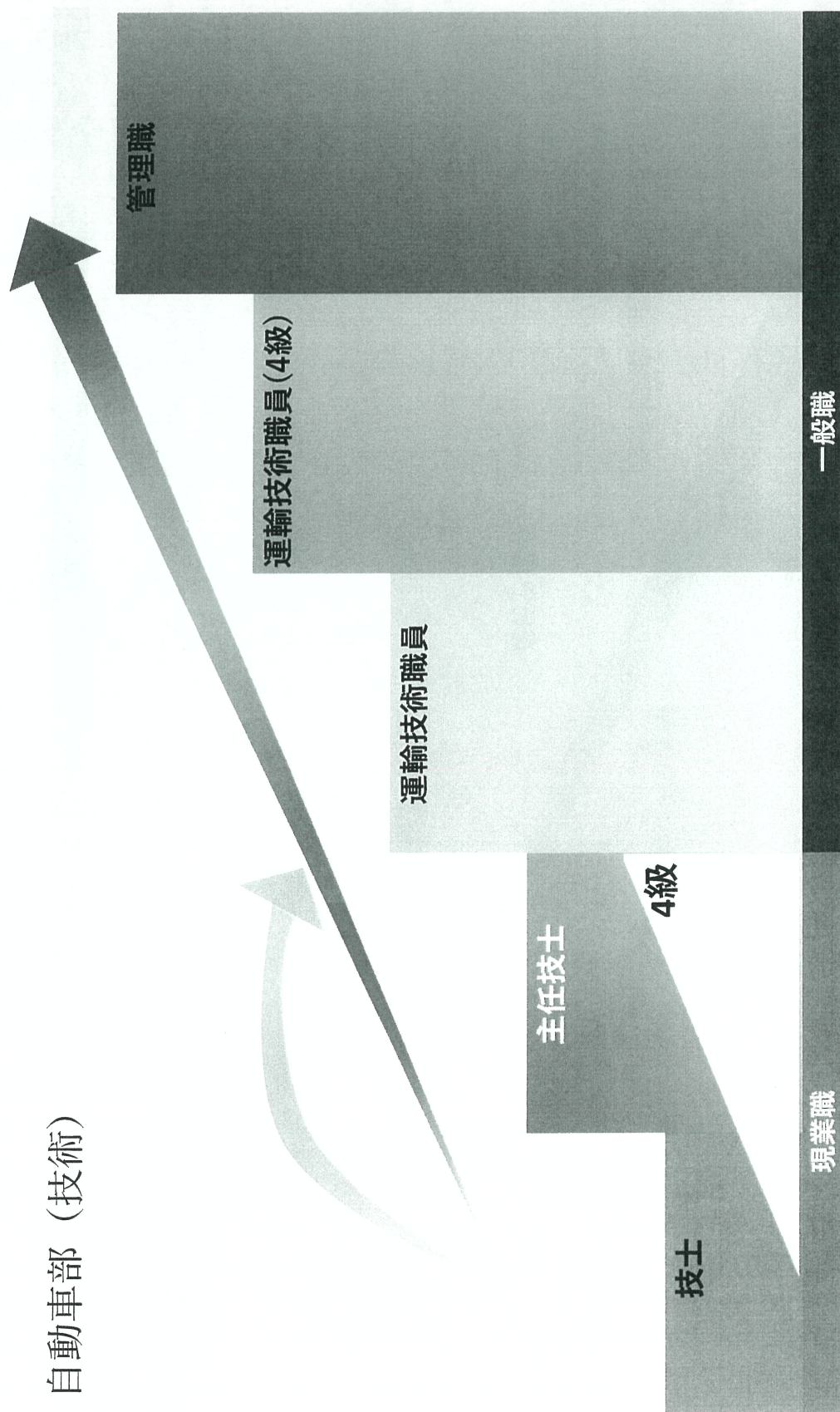
キャリアプランイメージ (案)

自動車部 (運輸)



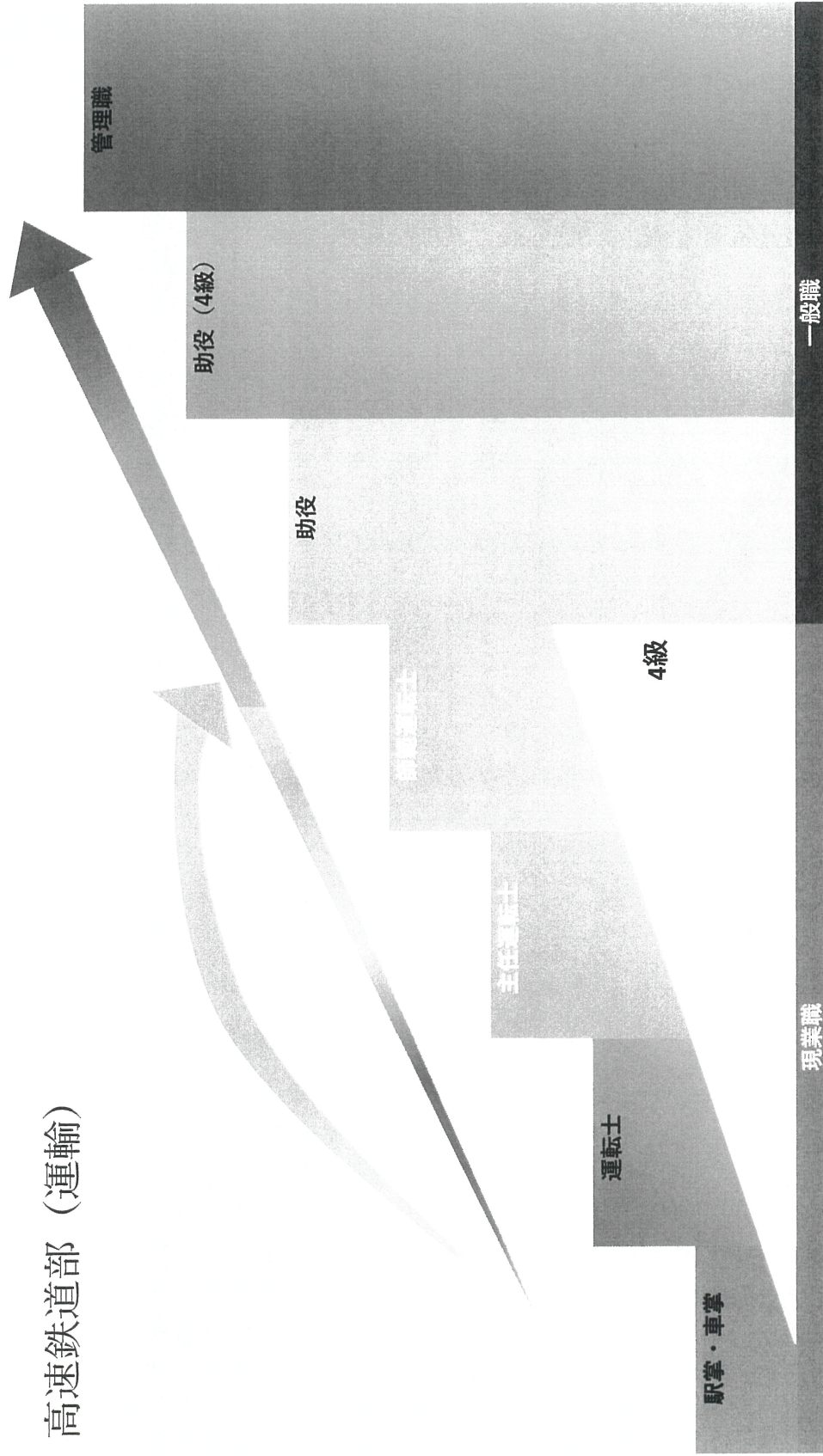
キャリアプランイメージ (案)

自動車部 (技術)



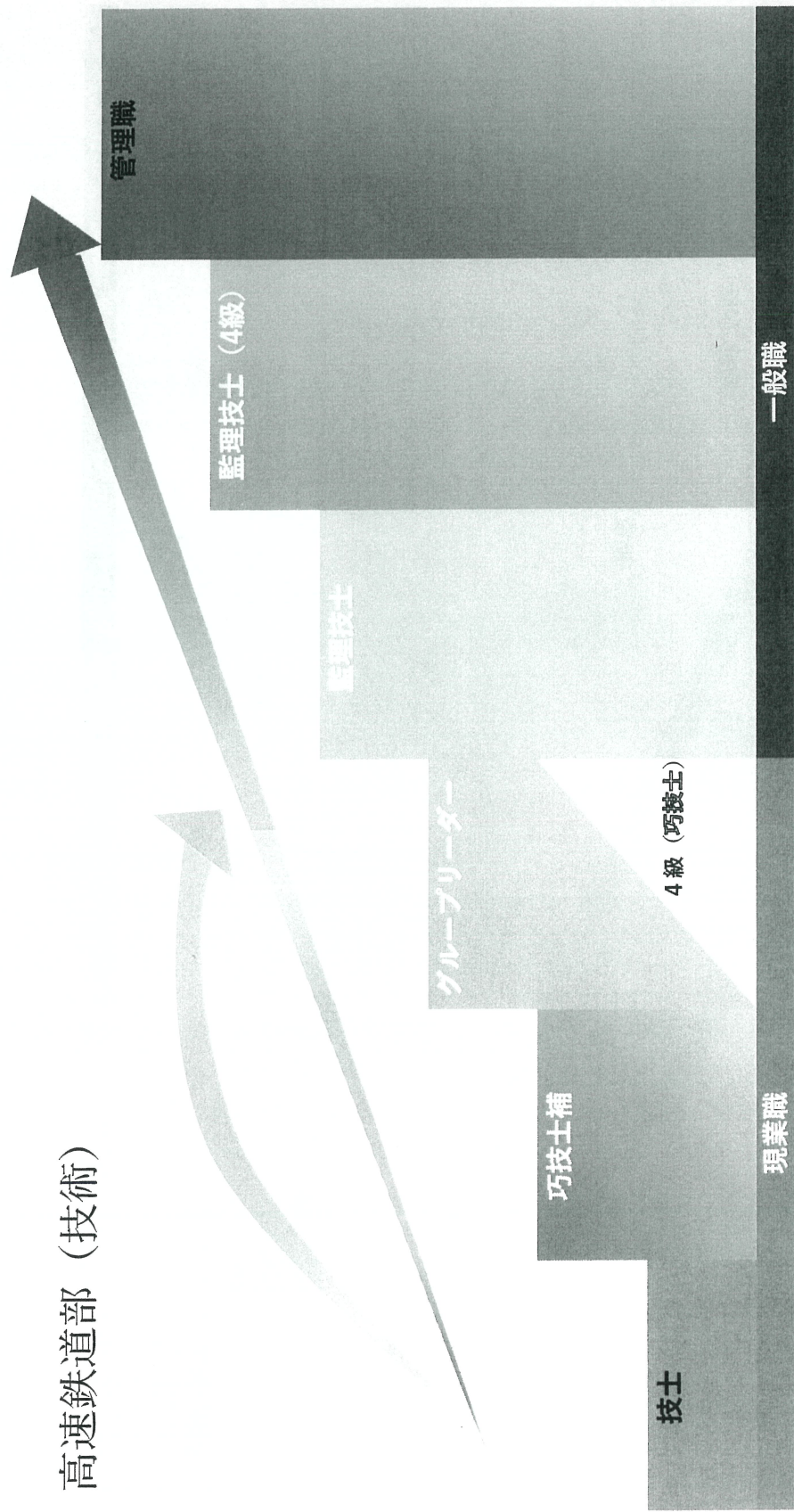
キャリアプランイメージ (案)

高速鉄道部 (運輸)



キャリアプランイメージ (案)

高速鉄道部 (技術)



運輸現業の人事評価制度の運用変更について

1 現在の人事評価制度の課題

1 人の評価者が非常に多くの被評価者の面談・評価を行っている所属において評価者が被評価者の日頃の行動等を個別に把握することが難しいことや、職種の専門性に応じた評価基準、様式となっていないなど、納得感のある制度運用になっていない可能性がある。

2 運輸現業の人事評価制度の変更概要

(1) 全職員（一般職、現業職）

- ① 評価者に対する被評価者数が非常に多いなどの課題のある所属については、被評価者の日常の勤務態度・実績を評価者が正確に把握できるようにするため、人事評価するうえで参考となる事実の記録を充実させ、評価者に共有する仕組みを設けるなど柔軟に対応する。
- ② 丁寧なコミュニケーションにより、被評価者にとっての納得性を高め、人材育成に資するよう、面談の期間や体制を充実させる。

(2) 現業職

- ① 客観的な評価基準を導入し、評価者による評価ブレを減らし、被評価者の納得感が得られる制度にする。（※別紙3「人事評価の評価項目と評価基準」参照）
- ② 被評価者が、自らに求められている役割や責任を理解した上で目標設定が行えるよう、役割・目標シートの「今年度の役割・目標」欄に、職種ごとの具体的な取組み事項をあらかじめ記載することとします。
- ③ 評価者の理解度を高めるための評価者研修を開催し、新たな評価基準の周知徹底、評価者レベルの向上を図るとともに、評価者から被評価者に向けて人事評価制度の変更点等の説明を行う。

3 今後のスケジュール（令和6年度）

- ・ 5月2日 局内通知
- ・ 4月30日～5月2日 評価者向け研修の開催
- ・ 5月7日～5月中旬 評価者から被評価者に向けて人事評価制度の変更点等について説明
- ・ 5月7日～6月末 期首面談（評価者から説明を受けた職員から開始）
- ・ 9月～10月 期中面談
- ・ 11月 自己申告
- ・ 12月 評価
- ・ 翌2月～3月 期末面談

4 その他

管理職の気付きを促し、管理職のマネジメント能力の向上を図るため、毎年度実施している「職員アンケート」において、職場や上司に対して意見も述べられるように設問を工夫するとともに、匿名性を担保しつつ、集約分析を行ったうえで、管理職にフィードバックを行う。

自治労関係

フクシマ連帯キャラバン参加報告

日時 2024年3月16日（土）～18日（月）

場所 福島県

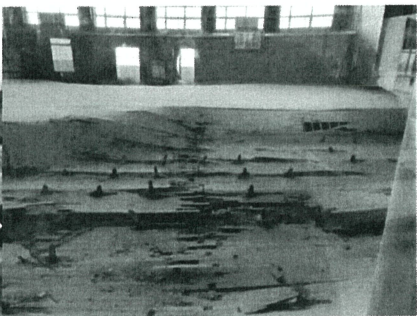
参加者 森川・谷

今回の参加にあたって、東日本大震災、福島原発事故についてももちろん知ってはいるものの、テレビやネットなどでの情報しか知っておらず、復興した現状を見学するものだと思っていた。

そこで今回、フォーラム兵庫としてフクシマ連帯キャラバンに参加することになり、初めて福島の地に行きました

現地の実行委員の方に案内してもらい、被災した当時のままの学校や施設、除染した場所はあるものの、線量計に囲まれ、今なお除染が追い付いていない町。駅舎やセンターなど新しく出来たものもあるが、その向かいには崩れかかっている家や空き地しかなく、人が住める環境ではありませんでした。また、汚染水や汚染土壌などの最終処分問題、原発の廃炉問題など多くの課題がある中での生活。被災地のフィールドワークで実際に見て聞くことで原発事故の悲惨を思い知りました。

震災、原発事故から十数年経過しているにもかかわらず、まだまだ、復興の見通しが立っていない現状、今回のキャラバン参加で多くの衝撃と学びを得ました。しっかりと持ち帰ってみんなと共有し、学び続けたいと思います。



自治労兵庫県本部 第7回執行委員会

日 時 … 2024 年 4 月 9 日 (火)

場 所 … 県本部 6 階会議室

【報告事項】

1. 主な日程の報告

(1) 組織強化・拡大チーム 2024 年度第 3 回会議 (3/27 県本部 6 階会議室)

2. その他

【協議事項】

1. 取り組みの強化・重点課題について

(1) 会計年度任用職員制度の取り組み

①第 52 回対策会議 (4/16)

(2) 組織強化拡大チームの取り組み

①取り組み状況・提案等

②第 4 回県本部組織拡大チーム対策会議

日 時 : 2024 年 5 月 10 日 (金) 18 時 00 分～

場 所 : 県本部 6 階会議室

2. 人員確保の取り組み (男女平等産別統一闘争) 及び現業公企統一闘争について

(1) 兵庫県本部の日程について (案)

①人員確保闘争 (現業・公企闘争第 1 次ゾーン)・男女平等産別統一闘争の日程

・要求書提出 5 月 21 日 (火)

・回答指定日 5 月 31 日 (金)

・交渉ゾーン 5 月 31 日 (金)～6 月 6 日 (木)

・統一交渉日 6 月 6 日 (木)

・統一行動日 6 月 7 日 (金)

②夏期一時金闘争

・要求書提出 5 月 29 日 (水)

・回答指定日 6 月 5 日 (水)

・交渉ゾーン 6 月 5 日 (水)～6 月 13 日 (木)

・統一交渉日 6 月 13 日 (木)

・統一行動日 6 月 14 日 (金)

(2) 討議資料

①産別闘争の活性化にむけての重点課題

- ・年休（5日）追及 → 残業の削減要求 → 人員の確保が必要
- ・欠員の補充 → 中途退職者含む → 年度途中の採用を要求

(3) 2024 男女平等闘争の指針（案）について

県本部の「2024 ジェンダー平等推進の取り組み（案）」が示されました。

(4) 男女平等社会実現を求める要求書（案）について

県本部の「男女平等社会実現を求める要求書（案）」が示されました。

3. 2024 年度 反行革・組織集会の開催について

日 時 : 2024 年 5 月 24 日（金）～25 日（土）

場 所 : いこいの村はりま

基調提起 : 県本部 尾西書記長

記念講演 : 未定

分科会 : テーマを「強い組合とは」、「組合のススめ」、「交渉のススめ」、「その他」など、A、B、C の分科会共通のテーマで進める。

4. 2024 確定期にむけた取り組みについて

(1) 人事院勧告期から継続した取り組みをめざす

①地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める署名

- ・どう取り組むのか
- ・署名の回収率を上げる取り組み方法
県本部集約締め切り日 5 月 27 日（月）
- ・ブロック単代や幹事会等で周知
- ・単組執行部学習会等の実施要請
テーマ「人事院勧告」「給与制度のアップデート」
- ・重点単組点検チェックリスト

(2) 産別闘争の活性化にむけて

①重点課題

- ・人勧期署名 → 地域会議、オルグ実施 → 学習会 → 要求整理
- ・人勧期（8 月）から確定闘争（11 月）にむけて取り組みを継続させる。

5. 平和・人権・環境の取り組みについて

(1) 第 24 回平和・人権・環境を考える集いの開催について

日 時 : 2024 年 6 月 1 日（土）

場 所 : 魚崎会館（神戸市）

内 容 : 基調提起：中川副委員長

記念講演：山本 元氏（気候ネットワーク）

分科会①：平和フォーラムの取り組み

分科会②：ネット差別の現状やその取り組みなど

分科会③：神戸市東水環境センター（フィールドワーク）

(2) 部落差別解消にむけた自治体職員研修の実施申し入れ及び事前実態調査について

6. 自治労本部 第166回中央委員会の開催について

日 時：2024年5月27日（月）～28日（火）

場 所：ウェブ開催（県本部6階会議室）

代議員：割り当て中央委員数12名

県職ブロック 1名、神戸ブロック2名、阪神淡路ブロック1名

播磨ブロック 2名、但馬丹波ブロック 1名、県本部 5名

7. 県本部第216回中央委員会の開催について

日 時：2024年6月27日（木）13時

場 所：兵庫県民会館 パルテホール

議 案：第1号議案 2024春闘総括のための中間総括（案）について

第2号議案 当面の闘争方針（案）について

第3号議案 2024年度補正予算（案）について

第4号議案 2024年度組合費等の見通しについて（案）

第5号議案 組合脱退、新規加盟について（案）

第6号議案 規則改正（案）

役割分担：司会（副執行委員長）

議長（播磨ブロック： ）

8. 組織強化にむけた取り組みについて

(1) 単組強化をめざす → ブロックの強化 → 県本部の柔軟な対応

①県本部の取り組みとして

・担当制 → ブロック支援強化

各地域ブロック幹事会への参加など単組状況を把握する。

・各評議会、各専門部の取り組み報告 → ガルーンのスペースで共有
各評議会、各専門部で行った会議の議事録を中心に報告をあげておく。

②ブロック機能の強化にむけて

・定期的なオルグの実施 → オルグメモを作成する（目標設定と単組力量
のアップ）

・ブロック幹事会の進め方 → 県本部執行委員会の課題の共有、具体的な取り組み目標の設定

・ブロック内イベントの整理 → 各取り組みがつながるように整理

(2) 組織強化・拡大にむけた取り組み

①署名活動、動員等の取り組み強化について

②その他

9. 当面する政治闘争について

(1) 各種自治体選挙の組織内・協力議員等の推薦について、推薦要請のあったものから協議検討し、推薦を確認し、取り組み強化を図る。

①三田市議会議員選挙

予定候補名 : 山崎 丈 (やまさき たけし) (新 56 歳)

告示 : 2024 年 9 月 22 日 (日)

投開票 : 2024 年 9 月 29 日 (日)

要請推薦団体 : 兵庫県教職員組合協議会

②相生市長選挙

予定候補名 : 谷口 芳紀 (たにぐち よしき) (新 74 歳)

告示 : 2024 年 5 月 12 日 (日)

投開票 : 2024 年 5 月 19 日 (日)

要請推薦団体 : 相生市職員労働組合連合会

10. 定年延長に伴う県本部役職員の賃金等の運用について

2024 年度以降、県本部において 60 歳以上の専従役職員が発生します。本来ならこれまで同様に運用については本部の 60 歳以上の専従役職員と同様の取り扱いにするべきですが、県本部財政は、非常に厳しい状況下にあります。よって、定年延長時は 7 割支給、再任用時は再任用賃金で調整します。

ただ、定年延長において継続して役職員を行う場合は、役員補償手当を新設することとします。

(専従役員補償規程第 14 条、第 17 条を適用)

・ 60 歳を超える役員に対し、基本給に対して 20% の役員補償手当を支給する。

・ 現行の役員手当はピーク時賃金により算出し、役員行動手当を下回る場合は、役員行動手当に替えて支給する。

・ 役職員の再任用は 5 級、役職員以外は 1 級下位の 4 級で運用する。

11. 執行委員の変更等について

(1) 現業評議会事務局長 (県本部執行委員)

- 松本 賀仁 → 山本 由美子（神戸市従）
(2) 公営企業評議会事務局長（県本部執行委員）
西本 斎弘 → 4月23日の公企評4役会議で選出予定

12. 能登半島地震に対する自治労ボランティア支援活動について
～石川県奥能登（能登町）における支援活動への参加要請～

(1) 要請内容、要請人数

(第4グループ)

宿舎入り 4月27日（土）
支援活動 4月28日（日）～5月4日（土）
解散 5月5日（日）
避難所支援 4人（神戸ブロック2、阪神淡路ブロック1、但馬丹波ブロック1）

13. 戦争をさせない、9条壊すな！5・3兵庫憲法集会の開催について

日 時 : 2024年5月3日（金）13時00分～（集会後パレード）
場 所 : 神戸・みなとのもり公園
規 模 : 10,000人
ゲスト : 内田 樹さん（神戸女学院大学名誉教授）

14. 第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）におけるレポート・論文の募集について

日 時 : 2024年10月4日（金）～5日（土）
テーマ : メインテーマ「創ろう、市民自治のゆたかな社会」
サブテーマ 「結びつなげる！しまね自治研」

15. 第11回自治労カップ 全日本少年野球大会兵庫県予選会

第10回マクドナルド杯兼自治労カップ 学童軟式野球大会 兵庫県決勝大会

(1) 第11回自治労カップ 全日本少年野球大会兵庫県予選会

日 時 : 2024年4月27日（土）～4月29日（月）の3日間
場 所 : 西脇公園野球場ほか

(2) 第10回マクドナルド杯兼自治労カップ 学童軟式野球大会 兵庫県決勝大会

日 時 : 2022年5月3日（金）～5日（日）の3日間
場 所 : 尼崎ベイコム球場ほか

16. 2024年度県本部スポーツ大会について

(1) 野球大会

日 時 : 2024 年 6 月 22 日 (土) 1 回戦、準決勝

26 日 (水) 決勝

28 日 (金) 予備日

場 所 : 6/22 春日総合運動公園 (開会式会場)、氷上総合グラウンド

6/26 春日総合運動公園、スポーツピアいちじま

6/28 氷上総合グラウンド

(2) 女子バレーボール大会

日 時 : 2024 年 6 月 29 日 (土)

場 所 : ベイコム総合体育館サブアリーナ

(3) 黒豆収穫祭に替わる事業を検討

近畿地連都市公共交通評議会第1回拡大幹事会

日 時 2024年4月22日(月)
場 所 大阪メトロ難波駅研修室
出席者 五百旗頭議長(神戸)、吉田副議長(大阪)、佐田副議長(京都)、
西川事務局長(大阪)
「幹事」安藤(高槻市交)、宮城(伊丹)、古賀(高槻非常勤)、田中(大阪)、
中谷(京都)、坂倉(神戸)、安藤(高槻市交)、岩川(伊丹)、
中村(高槻非常勤)
「拡大幹事」梅田(京都)、奥(神戸)、梶岡(高槻市交)、木田(伊丹)、
河野(高槻非常勤)

(報告事項)

1. 近畿地連 2024年度第1回常任委員会について

日 時 2024年1月18日(木) 15:00～
場 所 シティープラザ大阪
内 容 (1) 第70回定期総会について
日 時 2023年11月2日(木) 14:00～15:00
場 所 ホテルグランヴィア和歌山
(2) 結成70周年記念事業「評議会・協議会活動支援」について
(3) 選挙の推薦について
・京都市長選挙 2024年1月21日告示、2月4日投開票
候補者 松井 孝治
・兵庫県三田市議会議員選挙
候補者 橋本 維文
(4) 第71回定期総会について
日 時 2024年11月1日(金) 予定
場 所 奈良県本部

2. 「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」2023年度秋の取り組みについて

「大阪府本部」

日 時 2023年12月1日(金) 17:00～18:00
場 所 梅田ナビオ前交差点
参加者 20名(大阪、高槻市交、高槻非常勤)

「京都府本部」

日 時 2023年10月(1か月間)
参加者 各支部10名での対応とし、それぞれ各職場周辺で実施

「兵庫県本部」

日 時 2023 年 12 月 13 日（水）18:00～19:00
場 所 神戸市営地下鉄三宮駅構内並びに三宮駅周辺バス停
参加者 21 名（神戸、伊丹）

3. 「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」2024 年度春の取り組みについて

「大阪府本部」

日 時 2024 年 4 月 24 日（水）17:00～18:00
場 所 J R 高槻駅前歩道橋
参加者 20 名（大阪、高槻市交、高槻非常勤）

4. 近畿地連 70 周年記念事業「青年・女性連絡会議ならびに青年・女性交流会」の開催について

日 時 2024 年 4 月 22 日（月）13:00～
場 所 大阪メトロ難波駅研修室他
内 容 交通関係職場で働く仲間との交流
規 模 24 名（大阪 5、京都 5、神戸 5、伊丹 3、高槻 3、高槻非常勤 3）

（協議事項）

1. 役員の交代について

幹事 森下 政行（高槻市交） → 安藤 鉄夫（高槻市交）

2. 年間活動計画について

4 月 → 第 1 回拡大幹事会（年間活動計画の確認）
6 月 → 第 2 回拡大幹事会（交通政策学習・視察）
9 月 → 第 1 回幹事会（総会方針確認）
10 月 → 第 2 回幹事会・総会・学習会（京都府本部設営）
11 月 → 第 1 回書記長会議（情報交換）

3. 第 2 回拡大幹事会について

日 時 2024 年 7 月 8 日（月）～7 月 9 日（火）
場 所 滋賀県 近江鉄道他
内 容 交通政策に関する学習・視察

4. その他

都市公共交通評議会 2024 年度第 2 回幹事会

日 時 … 2024 年 4 月 24 日（火）13 時 30 分

場 所 … ウェブ開催

【報告】

1. 都市交評活動経過報告について

①諸会議

②青年女性連絡会議

③地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会総会

2. 第 6 回組織集会について

日 時 5 月 14 日（火）13:30～15 日（水）12:00

場 所 自治労福岡県本部 2 階ホール

参加規模 100 名

内 容

(1 日目)

・講演 1

「自治労の課題と政治闘争」

自治労本部 山崎副中央執行委員長

・基調提起

「都市交評組織の現状と組織強化・拡大にむけた取り組み課題」

自治労都市交評 青山事務局長

・講演 2

「交通労組の現状と今後の課題」

交運労協 住野議長

(2 日目)

・講演 3

「地域公共交通の課題と取り組み」

地方自治総合研究所 其田研究員

・単組報告

札幌、横浜、大阪、佐賀

3. 2024 年度 都市交評年間行動計画について

【議案】

1. 地域公共交通の現状と課題について

地域公共交通の現状と課題について情報共有を行いました。

2. 2024 春闘中間総括（案） 都市交評関係抜粋

2024 春闘の中間総括（案）として、民間交通労組である、大阪交通労働組合、北九州高速鉄道労働組合、させばバス労働組合の 3 単組の 2024 春闘の結果報告について確認しました。

3. 第 166 回中央委員会 当面の闘争方針（案） 都市交評関係抜粋

第 166 回中央委員会の当面の闘争方針（案）について協議・確認しました。

4. その他

地域公共交通の現状と課題

1. 取りまく情勢

(1) 日本経済の動向

日本経済は、堅調な内需、円安によるインフレ圧力の継続、および深刻な労働力不足から、賃金が上昇してインフレが定着し現状の好循環が続いています。2024春闘は先行大手組合の要求を超える回答もあり、33年ぶりに前年を上回る5%を超える賃上げ水準を獲得しています。中小組合においても4%を超える水準となったものの、大手と中小の賃金格差、二極化が懸念されています。

日本銀行は、「賃金と物価の好循環を確認し、2%の物価安定の目標が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況に至った」と判断し、マイナス金利政策の解除など、異次元の金融緩和政策の見直しを決めました。しかし、物価上昇を上回る賃上げは当然であり、大企業のみならず、中小・零細企業や非正規労働者を含め、すべての労働者の持続的な賃上げが不可欠です。労働者が安定的な生活をおくることができるよう、すべての労働組合が力強く取り組みを継続していくことが必要です。

(2) 政治をめぐる動向

自民党による「政治とカネ」の問題は、政治倫理審査会が開かれたものの、「裏金議員」の出席は一部のみで、質疑も不明瞭、不十分で全容解明が進まないまま自民党の処分が決定し、幕引きとなりました。本来、国会では能登半島地震への対応や2024年度予算案など重要法案など、議論すべき課題があるにもかかわらず、裏金問題により十分な審議時間がとれないまま法案が成立することとなりました。こうしたことから自民党の責任は極めて重いものとなっています。また、内閣支持率が低迷する中、国民の信頼がない内閣が、国会での議論も十分尽くされない中で、ライドシェア導入など次々と重要な政策転換をはかっていることも極めて問題です。今後の政治状況によっては、解散総選挙となることも想定され、いつそのような事態になっても対応できるよう準備をすすめていくことが重要です。

(3) 交通運輸産業の動向

インバウンドを含め人流は回復基調にあり、とくに鉄道の業績回復が鮮明となっています。民間大手18社のうち8社では純利益がコロナ前の19年3月期を上回り、14社が最終増益を見込んでいます。運輸収入をコロナ禍前と比較すると、公表している16社全体が9割超の水準に戻り、燃料高の高止まりにより動力費などが想定より少なく利益を押し上げています。さらに、来期の純利益見通しは11社で今期より増加すると見込まれており、観光需要も続き運輸収入の増加傾向に

あります。一方でテレワークの定着で公共交通のビジネス利用はコロナ禍前の水準に戻らず、運賃改定や路線の見直し、鉄道以外の事業の動向により収益の悪化となることも予想されます。

2. 地域公共交通の現状と今後について

(1) 2024 春季生活闘争の総括

円安基調により物価、燃油費をはじめとするエネルギー価格の高騰などがあるものの、交通事業では、通勤・通学やレジャー・旅行など需要が回復するとともに、インバウンド需要もあり順調に運輸収入が増加傾向で推移する状況にありました。

しかし、この間、コロナ禍による先行きが不透明な状況や、収入減、労働条件の切り下げなどを受けて、将来展望を喪失したことにより離職が進み、需要回復局面にあっても人手不足により労働力の供給が制約される状況に置かれています。このことは、私たち地域公共交通労働者をはじめ、すべてのキーワーカーが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇が不当に過小評価されているという実態を明らかにしました。

この現実を踏まえ、私たちは社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った相応しい賃金と労働条件を求めていくこととしました。

その結果、都市交評民間3単組とも賃上げ等の要求書を提出し、会社側との粘り強い交渉の結果、要求を満たす内容となったことから妥結に至っています。

(2) 地域公共交通を取り巻く情勢

地域公共交通は、社会経済活動や住民の暮らしをささえるインフラとして重要な役割を果たしています。しかし、コロナ禍における収益の大幅な減少や生産年齢人口の減少、新しい生活様式などによる利用者の減少など、取り巻く環境は厳しさを増しており、各地で地方鉄道やバス路線の廃止・減便・縮小など、住民の生活に関わる移動に深刻な影響を及ぼしています。この間、地域公共交通は、電気・ガス・水道などと同様な社会インフラであり「あって当たり前」として受け止められてきました。しかし、収益の減少だけではなく、担い手の不足も深刻となり、経営上の厳しい判断を迫られている事業者も少なくありません。

このような状況を踏まえ、地域の関係者との連携・協働＝「共創」を通じ、利便性・生産性・持続可能性の高い地域公共交通ネットワークへの「リ・デザイン」（再構築）を進めるため、地域の移動手段の確保・充実を図る取り組みの推進にむけ、「地域公共交通の活性化及び再生に関する法律」が改正され、2023 年 10 月 1 日より全面施行されました。

利用者のニーズに合わせ柔軟に対応できる「エリア一括協定運行事業」交通分野における DX、GX の推進、社会資本整備総合交付金の充実など、より便利で利用し

やすい移動サービスを安定的かつ継続的に広く提供していくという考えのもとに、欠かすことのできない社会インフラとして確立させていくことが求められています。

また、4月から東京でライドシェアが始まり、5月以降、札幌市、仙台市及び、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の一部地域にも導入し、12地域に拡大するとしています。6月にはさらなる見直しの方針が出されますが、地域交通に大きく影響をしていく課題となることから動向を注視し、交運労協や関係労組とも連携し引き続き反対していくことが重要です。

一方公営交通でも、「2024年問題」の影響からバス運転者の欠員が拡大している中、定員割れや採用応募者の減少が続いています。また、今後迎える大量定年退職者への対応も重要な課題となります。課題解決のためには、交通職場特有の勤務体制、長時間の拘束、命を預かる職責の重さなどに見合った処遇・職場環境の改善が不可欠であり、それにより新しい仲間を迎えることができるかにかかっています。適正な価格転嫁が必要であり、エネルギー・資材の高騰などに対応し、20数年改定のない運賃の見直しをはじめ私たちの要求を当局、議会に反映させる取り組みが重要です。職場や地域の課題を洗い出し、要請書を作成し市議会議員をはじめ関係する機関に生の声を伝え、雇用と職場を守っていかなければなりません。

また、地域の法定協議会、交通計画書の策定に積極的に参画し、自治体労働者や組合の役割とし、地域公共交通の課題をまちづくり計画と一体ものとし、将来的な地域の発展をめざすうえで重要な政策と位置づけ、住民サービスの向上をはかり、誰もが安心して住み続けられる「まちづくり」にむけた運動の展開を進めていかなければなりません。

2024年度 第4回平和・人権・環境委員会

2024年5月9日（木）

中川（ウェブ）・森・尾西・松本・中野・白・坂倉・山本・橋本・木田・北川・山中・岡野・
水田（ウェブ）・大原・藤原・今村・古川・竿尾

1 経過報告（2024年3月22日以降）

- 3月22日 第3回平和・人権・環境委員会（県本部）
- 3月26日 ガザでの戦闘の即時停止を求める街頭宣伝行動（JR元町）
- 3月29日 第3回平和フォーラムひょうご実務者会議（ラッセホール）
- 4月9日 県本部執行委員・専従者会議（県本部）
ガザでの戦闘の即時停止を求める街頭宣伝行動（JR元町）
- 4月10日 平和人権環境を考える集い現地打合せ（東水環境センター・魚崎会館）
- 4月12日 5・3兵庫憲法集会プレ集会（新長田文化センター）
- 4月23日 ガザでの戦闘の即時停止を求める街頭宣伝行動（JR元町）
- 4月27日 第95回兵庫県メーデー神戸中央大会（神戸大倉山公園野球場）
高校生平和大使を支援する兵庫県実行委員会第5回総会・第26代高校生平
和大使・サポーター活動報告会（神戸市男女共同参画センターセミナー室1）
- 5月3日 戦争させない、9条壊すな！5・3兵庫憲法集会（みなとのもり公園）

（その他）

2 2024年度の委員会体制の確認

委員 西本 斎弘（公営企業評議会・西宮水労） 2024年3月退任

→次期役員は公企評で調整中

委員 古川 聖也（農ネット）

→長期に渡り欠席が続いているので、委員選任当時の経過も鑑み、面識
のある荒西書記から一度連絡を取ってもらい、退任の方向で進める。

3 協議事項

（1）自治体での人権研修実施要請について

- ・ 県が作成した「部落差別等差別事象対応マニュアル」の活用および職員への研修状
況等について、5月15日締め切りで事前調査中。（発文301号）
→出身単組が未対応の場合は委員からも要請をお願いします。
- ・ 申し入れ書は3者連名（解放同盟、解放共闘、自治労兵庫県本部）
- ・ 各ブロックの単代・幹事会で、今回の申し入れ行動にブロックと日程調整を進める。

(2) 第 25 回平和・人権・環境を考える集いについて

【開催概要】(發文 312 号)

日 時 6 月 1 日 (土) 12:30~16:30

平和人権環境委員は 11:00 集合

場 所 魚崎財産区 魚崎会館

神戸市東灘区魚崎南町 3 丁目 6 番 7 号 (TEL 078-411-7019)

内 容 12:00 受付開始 (平和人権環境委員および専従役職員は 11:00 集合)

12:30 開会・あいさつ

12:40 記念講演 講師: 山本 元さん (気候ネットワーク)

「地球沸騰化時代と人権: 気候変動問題と次世代への責任」

14:10 休憩

14:30 分科会・フィールドワーク

分科会①「労働組合の平和活動を考える (仮)」

分科会②「ネットにおける差別の現状と自治体労働者への期待」

フィールドワーク 神戸市建設局東水環境センター視察

16:30 閉会 (各会場で)

【平和人権環境委員役割分担】

11:00 魚崎会館に全員集合・最終打ち合わせ

11:30 駐車場誘導担当

その他は会場設営 (机・椅子配置、プロジェクター・音響確認等)

プロジェクター・音響

講師対応

12:00 受付開始

12:30 開会

司会 (尾西書記長)

主催者あいさつ (中川副委員長)

14:10 休憩

14:30 分科会・フィールドワーク

分科会①「労働組合の平和活動を考える (仮)」

会場: 魚崎会館 集会室 (小)

担当: 森 (責任者)・木田・大原

各種とりくみへの参加報告を受け意見交換をします。

- ・ 近畿地連結成 70 周年記念事業「沖縄フィールドワーク」参加者
- ・ フォーラムひょうご「福島フィールドワーク」参加者 (神戸交通労組)
- ・ フォーラムひょうご「ガザ・スタンディング行動」参加者 (社保労連)

- ・ 県本部青年部「平和友好祭のとりくみ」

分科会②「ネットにおける差別の現状と自治体労働者への期待」

会場：魚崎会館 集会室（大）

担当：松本（責任者）・尾西・山中

部落解放同盟兵庫県連合会 今西雄飛さんから「ネット差別の現状」について、30 分間の問題提起をいただき、各単組での人権研修やモニタリング事業等の状況について意見交換をします。

フィールドワーク「神戸市建設局東水環境センター視察」

会場：神戸市建設局東水環境センター 2 階大会議室

担当：山本（責任者）・北池・竿尾

14：50 に集合し、30 分の概要説明の後、2 班に分かれて視察を行う。

視察の際には、北池執行委員が補助についてくれます。

施設見学は中央監視室→震災展示説明→水処理→汚泥処理→再生リン
（マンホールカードはもらえます）

（3）県本部人権研修について

過去 2 年は栗本知子さんを講師に実施しました。

- ・ 2022 年は 9 月 14 日に「職場の人権研修について」と題し、栗本知子さんにワークショップを実施。人権についての基本部分の気づきを中心とした内容とした。
- ・ 2023 年は 7 月 25 日にワークショップ形式で参加者がマイノリティに寄り添った目線や当事者がどう考えている、どのような思いなどが等、もう少し踏み込んだ内容とした。

今年は、部落差別等差別事象対応マニュアルについて理解を深める内容にしてはどうか。

日 程 7 月 30 日（火）か 31 日（水）

4. その他

①ガザでの戦闘の即時停止を求める街頭宣伝行動

毎月第 2・4 火曜日 18：00～19：00 JR 元町南側広場

②戦争をさせない 1000 人委員会・ひょうご「毎月 19 日行動」

例年、平和フォーラム実務者会議で 19 日行動の半年間の計画を立てていたが、運動方針と具体的な進め方について、総会で協議する必要がある。

4 月、5 月はプレ集会、5.3 憲法集会を 19 日行動は置き換え、総会の中でどのような提案内容にするのかは、今後の実務者会議で協議する。

③平和フォーラム総会・学習会

7月7日(日)で調整中

④ ピースアクション2024「5・15沖縄平和行進」

平和フォーラム関連行事の世話役として自治労が担当します。

日 程 5月17日(金) 神戸または伊丹空港 10時発→那覇空港 12時着(目安)

5月18日(土) 平和行進1日目および県民大会

那覇空港 15時発→神戸または伊丹空港 17時着(目安)

参加者 森副委員長(事務局として出席。旅費は平和フォーラムが負担)

自治労からは尼崎市職労 玉城さんより申し込みあり

⑤人権教育ひょうご 第27回総会

日 時 5月25日(土) 13:30~16:30 (13:00 受付)

場 所 ラッセホール5F サンフラワー

次回の委員会の日程

2024年 月 日() 時 分~

自治労兵庫県本部 第8回執行委員会

日 時 … 2024年5月13日(月)

場 所 … 県本部6階会議室

【報告事項】

1. 主な日程の報告

- (1) 青年部・女性部第5回合同常任委員会および女性部第3回常任委員会
(4/14 県本部)
- (2) 第95回兵庫県メーデー神戸中央大会(4/27 大倉山公園野球場)
- (3) 第11回自治労カップ「少年の部」(4/27～4/29 丹波市など)
- (4) 第10回自治労カップ「学童の部」(5/3～5/6 尼崎など)
- (5) 2024年度 第4回平和・人権・環境委員会(5/9 県本部)
- (6) 組織強化・拡大チーム 2024年度第4回会議(5/10 県本部)

2. その他

【協議事項】

1. 取り組みの強化・重点課題について

(1) 会計年度任用職員制度の取り組み

①第52回対策会議(4/16)

・取り組みの確認

QRコードでのアンケートを実施

(市川町職、小野市職 → 5月中に実施)

・2回目、3回目のオルグにむけ調整

・会計年度任用職員の組織化は、基本単組を強化して、認識を高める取り組みが必要。

(2) 組織強化拡大チームの取り組み

①取り組み状況・提案等

②第4回県本部組織拡大チーム対策会議

日 時 : 2024年5月10日(金) 18時00分～

場 所 : 県本部6階会議室

2. 人員確保の取り組み(男女平等産別統一闘争)及び現業公企統一闘争について

(1) 兵庫県本部の日程について(案)

①人員確保闘争(現業・公企闘争第1次ゾーン)・男女平等産別統一闘争の日程

- ・要求書提出 5月21日（火）
- ・回答指定日 5月31日（金）
- ・交渉ゾーン 5月31日（金）～6月6日（木）
- ・統一交渉日 6月6日（木）
- ・統一行動日 6月7日（金）

②夏期一時金闘争

- ・要求書提出 5月29日（水）
- ・回答指定日 6月5日（水）
- ・交渉ゾーン 6月5日（水）～6月13日（木）
- ・統一交渉日 6月13日（木）
- ・統一行動日 6月14日（金）

(2) 討議資料

①産別闘争の活性化にむけての重点課題

- ・年休（5日）追及 → 残業の削減要求 → 人員の確保が必要
- ・欠員の補充 → 中途退職者含む → 年度途中の採用を要求

3. 2024年度 反行革・組織集会の開催について

日時： 2024年5月24日（金）～25日（土）

場所： いこいの村はりま

基調提起： 県本部 尾西書記長

記念講演： 「労働組合の必要性和位置づけ（仮称）」

連合兵庫 事務局長 那須 健 氏

分科会： テーマを「強い組合とは」、「組合のススメ」、「交渉のススメ」、「その他」など、A、B、Cの分科会共通のテーマで進める。

目的： 組合の必要性を追求する

4. 2024 確定期にむけた取り組みについて

(1) 人事院勧告期から継続した取り組みをめざす

①地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める署名

- ・どう取り組むのか
- ・署名の回収率を上げる取り組み方法
県本部集約締め切り日 5月27日（月）
- ・ブロック単代や幹事会等で周知
- ・単組執行委員会での要請
- ・単組執行部学習会等の実施要請
テーマ「人事院勧告」「給与制度のアップデート」

- 重点単組指定 各ブロック 2～3 単組
- ・重点単組点検チェックリスト
- 署名用紙到着・スケジュールを確認
- 配布を確認
- 回収の進捗状況を確認
- 回収し返送期日を確認

(2) 産別闘争の活性化にむけて

①重点課題

- ・人勧期署名 → 地域会議、オルグ実施 → 学習会 → 要求整理
- ・人勧期（8月）から確定闘争（11月）にむけて取り組みを継続させる。

5. 自治労本部 第166回中央委員会の開催について

- 日 時 : 2024年5月27日（月）～28日（火）
- 場 所 : ウェブ開催（県本部6階会議室）
- 代議員 : 割り当て中央委員数12名
- 県職ブロック 1名、神戸ブロック2名、阪神淡路ブロック1名
- 播磨ブロック 2名、但馬丹波ブロック 1名、県本部 5名

6. 県本部第216回中央委員会の開催について

- 日 時 : 2024年6月27日（木）13時
- 場 所 : 兵庫県民会館 パルテホール
- 議 案 : 第1号議案 2024春闘総括のための中間総括（案）について
- 第2号議案 当面の闘争方針（案）について
- 第3号議案 2024年度補正予算（案）について
- 第4号議案 2024年度組合費等の見通しについて（案）
- 第5号議案 規則改正（案）
- 役割分担 : 司会（ 副執行委員長）
- 議長（県職ブロック : ）

7. 平和・人権・環境の取り組みについて

(1) 第24回平和・人権・環境を考える集いの開催について

- 日 時 : 2024年6月1日（土）
- 場 所 : 魚崎会館（神戸市）
- 内 容 : 基調提起：中川副委員長
- 記念講演：山本 元氏（気候ネットワーク）
- 分科会①：「労働組合の平和活動を考える」

分科会②：「ネット差別について考える」

分科会③：神戸市東水環境センター（フィールドワーク）

8. 県本部労働学校（基礎編）の開催について

日 時：2024年5月31日（金）10時～17時30分

場 所：ひょうご共済会館

9. 組織強化にむけた取り組みについて

(1) ブロック機能の強化にむけて

- ・定期的なオルグの実施 → オルグメモを作成する（目標設定と単組力量のアップ）
- ・ブロック幹事会の進め方 → 県本部執行委員会の課題の共有、具体的な取り組み目標の設定
- ・ブロック内イベントの整理 → 各取り組みがつながるように整理

(2) 組織強化・拡大にむけた取り組み

①署名活動、動員等の取り組み強化について

②その他

10. 定年延長に伴う県本部役職員の賃金等の運用について

2024年度以降、県本部において60歳以上の専従役職員が発生します。本来ならこれまで同様に運用については本部の60歳以上の専従役職員と同様の取り扱いにすべきですが、県本部財政は、非常に厳しい状況下にあります。よって、定年延長時は7割支給、再任用時は再任用賃金で調整します。

ただ、定年延長において継続して役職員を行う場合は、役員補償手当を新設することとします。

（専従役員補償規程第14条、第17条を適用）

- ・60歳を超える役員に対し、基本給に対して20%の役員補償手当を支給する。
- ・現行の役員手当はピーク時賃金により算出し、役員行動手当を下回る場合は、役員行動手当に替えて支給する。
- ・役職員の再任用は5級、役職員以外は1級下位の4級で運用する。

11. 2024年度県本部スポーツ大会について

(1) 野球大会

日 時：2024年6月22日（土）1回戦、準決勝

26日（水）決勝

28日（金）予備日

場 所 : 6/22 春日総合運動公園（開会式会場）、氷上総合グラウンド
6/26 春日総合運動公園、スポーツピアいちじま
6/28 氷上総合グラウンド

(2) 女子バレーボール大会

日 時 : 2024年6月29日（土）

場 所 : ベイコム総合体育館サブアリーナ

(3) 黒豆収穫祭

日 時 : 2024年10月下旬

場 所 : 丹波篠山市内

12. 2024年近畿地連スポーツ大会の日程について

(1) 合同主将会議・開会式

日 時 : 2024年7月18日（木）15時～

場 所 : PLP会館4階中会議室

(2) 野球大会

日 時 : 2024年8月19日（月） 1回戦・準決勝

8月20日（火） 決勝

8月21日（水） 予備日

場 所 : 舞洲スタジアム、第2球場は調整中

(3) 女子バレーボール大会

日 時 : 2024年8月20日（火）

場 所 : 千島体育館

13. 全国野球大会について

近畿地連からは優勝チームの1チームが出場します。

日 時 : 2024年10月18日（金） 代表者会議・開会式・選手交歓会

10月19日（土） 1回戦・2回戦

10月20日（日） 準決勝・決勝

10月21日（月） 予備日

場 所 : 沖縄県内

自治労 都市公共交通評議会 第6回組織集会

日 時 … 2024年5月14日（火）13時30分～15日（水）12時

場 所 … 福岡市・福岡自治労会館

出席者 … 五百旗頭、坂倉、奥、佐藤、藤野

第6回組織集会は、佐田副議長（京都）の司会で開会し、冒頭、主催者を代表して福田議長（東京）より、私たちの仕事はテレワークという代替手段を持たずに未知の病がどんなものなのかわからなかった中、みなさんとともに歯を食いしばりながら、続けてきたと思います。そういった意味ではこの組織集会は重要になっていくと感じています。労働人口が減少するなか、日本の社会をどうやって支えていくのかということがささやかれている中、我々の仕事に特化しても、若い人がこの仕事に就かないということへの対策については、全国のチャンネルを有効に活用しながら、皆さんとともに次の対策を考えていきたい。都市交が自治労の中にあっても、都市交のアイデンティティを守りながら、交通労働者としての問題点を浮き彫りにして、組織対策に取り組んでいく決意であるとの挨拶がありました。続いて、自治労福岡県本部の坂田副執行委員長より来賓挨拶、自治労組織内議員の岸参議院議員からのメッセージを受けた後、講演と基調提起が行われました。

組織集会は、①自治労の組織強化・拡大方針を再認識し、都市交評運動の強化につなげる。②都市交評加盟単組の組織状況、課題の把握とその対策等の議論を深めるとともに、組織強化・拡大の先進事例共有化をはかる。③組織課題とともに都市交評が当面する課題（政治課題、政策課題）の共有化、それを解決するための政治政策闘争強化の取り組みの議論、意思統一をはかる。ことを目的に開催されました。

1日目並びに2日目の集会内容については、以下を参照してください。

<1日目>

【基調提起】

「都市交評組織の現状と組織強化・拡大にむけた取り組み課題」

自治労 都市公共交通評議会 事務局長 青山 浩二 氏

【講演 1】

「自治労の課題と政治闘争」

自治労本部 副執行委員長 山崎 幸治 氏

（内容）

①自治労組織の現状と課題

②労働組合の目的

- ・組合員の権利・生活を守るため職場環境や賃金・労働条件を改善していく
- ・働く者の声を社会全体に反映させる（政策反映・実現）
- ・組合員同士の助け合い（生活防衛・労働者自主福祉活動）

③労働組合と政治

- ④組織内議員を擁立することの必要性
- ⑤第 27 回参議院議員選挙闘争に取り組む意義

【講演 2】

「交通労組の現状と今後の課題」

全日本交通運輸産業労働組合協議会議長 住野 敏彦 氏

(内容)

- ①交通産業労組を取り巻く環境は
- ②人口減少社会に対応した交通事業の進め方とは
- ③ライドシェアとの関わり方とは
- ④これからの交通労組に求められるものとは

<2 日目>

【講演 3】

「地域公共交通の課題と取り組み」

地方自治総合研究所研究員 其田 茂樹 氏

(内容)

- ①地域公共交通の政策課題
 - ・「分割」「民営化」の悪いところ取りな現状に？
 - 解決を地域に押し付け、国は全国的なネットワークに責任を持たない
(新幹線・リニアと高速道路だけ？)
 - ・(完全) 民営化してしまうと、事業の意義より収益性や株主還元が重視される？
- ②「日本版」政策の現状と課題(展望があるか？)
 - ・ライドシェア：ダレトク？「タクシーの既得権益」？
 - ・運輸連合：需要の減少にあらがう制度としての可能性は？
 - ・交通税：滋賀県での議論は評価に値するが、海外との税制度の違いも大きい
- ③再考：クロスセクター「効果」
 - ・クロスセクター「ベネフィット」との異同
 - 「クロスセクター効果」の意義は大きい(滋賀県の議論にも貢献)
 - ・概念としての「クロスセクターベネフィット」の理解と制度化の議論も必要
- ④これからの交通労組に求められるものとは

【単組報告】

- ・札幌交通労働組合 (書記長 長瀬 昌慈 氏)
- ・横浜交通労働組合 (執行委員 梶ヶ谷 仁 氏)
- ・大阪交通労働組合 (書記長 西川 真也 氏)
- ・佐賀交通労働組合 (副執行委員長 原 典雅 氏)

都市交評組織の現状と組織強化・拡大にむけた取り組み課題

自治労本部 都市交通局長
青山 浩二
(都市公共交通評議会事務局長)

I. はじめに

都市公共交通評議会（都市交評）は、自治労と都市交との組織統合後、変化する組織機構に対応しつつ、新たな運動スタイルを構築し、2023年8月に函館で開催した第6回代表者会議で「都市交評運動の前進にむけて この間の運動の総括とこれからの運動の推進」を提起し、決定しました。

その基本的考えは、公共交通課題の解決にむけた政治政策課題、自治労交通政策の確立と実現のため、新たな活動体制を構築し、持続可能な公共交通の確立にむけ、組織強化・拡大の取り組み等を推進していくとするものです。

これまでの活動は、統合当初は政策、組織と業種別三部会にて専門課題について、開催頻度など旧産別を上回る水準で取り組まれ、関係単組や県本部間の連携もより強固なものとなりました。しかし現在は、各県本部交通評議会幹事による幹事会（WEB）、都市交評単組委員長による常任幹事会、業種別のバス、鉄・軌道の二部会となり、組織の拡大や競合組織問題などへの対応は不十分なものとどまっています。代表者会議で決定した新たな活動体制と活動基盤による評議会の運動と組織の現状を点検するとともに、組織強化・拡大の取り組みをさらに強めていくことが求められています。

これから、本集会では、都市交評組織の現状を再確認し、そのうえで今後取り組むべき組織課題について共有認識を深め、評議会の運動と組織を一層強めていくこととします。

II. 本部都市交評の機関運営と各種会議

本部都市交評では、原則として毎月一回開催している三役会議で活動の企画を立案し、年4回開催の常任幹事会で協議し確認された取り組みを進め、年2～3回幹事会にて諸課題の解決と運動の前進にむけた取り組みを進めてきました。

この間、交通職場の組織強化や拡大に関する運動方針にもとづき、非正規労働者の組織化、公営交通関連職場の組織化、地域公共交通職場の組織化について、本部、県本部、単組が連携し取り組みを行ってきました。また、これまで、対応してきた組織部会が都市交評の役割の見直しに伴い、2019年度をもって廃止、その機能を常

任幹事会へ引き継いで取り組みを進めるとしてきましたが、単組オルグ、単組の現状把握、方針の共有、組織化計画の協議等、活動に必要な財源の不足も相まって十分な機能が発揮できていません。

業種別の鉄軌道部会・バス部会では、業種別課題の政策要求と各単組報告などにより、各都市の現状を共有化し、取り組みをはかってきました。業種別部会の業務視察・調査は、その専門性から他の交通事業者の先進技術や事業運営を学べる極めて有効な活動であるため、引き続き積極的に取り組みを進めていきます。

組織統合後、交通職場における青年層と女性特有の課題について議論する場を失っていましたが、2020年度に青年連絡会議と女性連絡会議を新たに設置し、2021年度からは「青年・女性連絡会議」と名称を改め、青年層と女性層の合同開催をしています。直近では、1月19～20日に福岡で全国の単組代表23人を集め開催しました。この会議は、都市交評運動の継承とともに役員の担い手育成の観点、交流、組織強化と単組間連携の意味から重要であるため、維持のため、引き続き開催することとし、全単組から1人以上が参加し単組の活動に生かしていけるよう会議のあり方や運営等について青年女性の意見を取り入れつつ改善をはかっていくこととします。

Ⅲ. 組織基本調査から～都市交評の組織状況と課題～

自治労本部は2年に1回、毎回6月30日を基準日に組織基本調査を実施しており、今回、都市交評に結集する単組の回答を抽出して第12回（2015年6月30日基準日）以降の調査集約結果についてまとめました。

その集約結果と2023年調査結果から見られる今後取り組むべき主な組織課題は下記のとおりであり、本部（都市交評・総合組織局）・県本部・単組が連携して取り組みを進めていくことが重要です。

また、競合組織対策については、最新の状況を踏まえ情報の共有をはかりつつ、実態把握と問題点の洗出しを進め、全体で課題の共有をはかっていきます。

1. 都市交評に結集する単組数と組合員数

調査年	単組数	組合員総数
2015年調査	27単組	24,741人
2017年調査	27単組	24,531人
2019年調査	28単組	24,758人
2021年調査	27単組	23,768人
2023年調査	27単組	22,882人

組合員数は2019年調査までは大きな変化は見られませんでしたでしたが、2021年から2023年にかけて約900人が減少しています。理由としては、下記3の表に見

られるように、正規職員の組合員対象者（採用者）数が約 700 人減少していること、未加入者が約 400 人増加していることが主な要因と考えられます。とくに、自動車部門においては、二種免許保有人員減と連動した採用応募者減少は事業運営に直結する問題であり、引き続き管理者側に労働環境の改善を求めていく必要がありますが、未加入者については増加した単組における要因把握と対策が必要です。

2. 競合組合の有無

現在、都市交評に結集する単組のうち 8 単組の職場に競合組織が 10 組合結成されています。そのうち 5 組合は全労連系の組合です。また、複数の組織が競合する単組は 3 単組あります。

競合組合数は前回調査と変わらず組合員数は全体としては減少傾向にあるものの、個別の組合ごとに見ると調査ごとに組合員が増加している競合組合もあります。競合組織の組合員数が増加している単組においては、その原因を検証し対策を強めることが重要です。

3. 組合員総数(人)と組合加入率(%)

調査年	組合員 総 数		正規職員の組織状況			
		女性 組合員数	組合員 対象者数	組合員数	未加入者数	加入率
2015 年	24,741	710	24,276	22,694	1,520	93.5
2017 年	24,531	778	23,794	21,877	1,917	91.9
2019 年	24,758	771	24,200	22,266	1,934	92.0
2021 年	23,768	763	23,502	21,171	2,331	90.1
2023 年	22,882	773	22,254	19,359	2,795	87.0

※高槻市職員労働組合、松江市職ユニオンを除く

- ① 2023 年調査における都市交評 27 単組の組合員総数は 22,882 人（うち女性組合員は 773 人）となり、2021 年調査と比較して 886 人減少しました。正規職員の組合員対象者数が同じ期間で 1,248 人減少していることから、正規職員の組合加入対象者（採用者）の減少と組合未加入者の増加が組合員減少の主な要因と考えられます。
- ② 2023 年調査における正規職員の組合加入率は 87.0%でした。自治労全体の加入率と比べると高率を維持していますが、2015 年調査以降減少傾向にあることを認識しておく必要があります。
- ③ 正規職員の組織状況での特徴は、調査ごとに未加入者が増加していることであり、新規採用者と合わせ未加入者の組合加入対策も放置してはならない課題です。
- ④ 地方公務員法改正により、2023 年 4 月 1 日より定年年齢が 2 年に 1 歳ずつ延長され 2032 年に 65 歳定年となります。60 歳を超えても引き続き正規職員として働

くこととなるため、各単組において引き続き組合加入を呼びかけるとともに、役職定年者、暫定再任用者（現行の再任用者）に対しても積極的に組合加入を働きかけるなど取り組みの強化が必要です。

4. 嘱託職員等の非正規職員数と組合加入状況

調査年	職員数	うち組合員数	加入率
2015 年調査	1, 854 人	940 人	50. 7 %
2017 年調査	1, 897 人	958 人	50. 5 %
2019 年調査	2, 403 人	1, 191 人	49. 6 %
2021 年調査	1, 665 人	878 人	52. 7 %
2023 年調査	1, 442 人	742 人	51. 4 %

※松江市職員ユニオンを除く

- ① 嘱託職員等の非正規職員は、2021 年調査 1, 665 人から 2023 年調査 1, 442 人と減少し、組合加入者も 878 人から 742 人へ減少しましたが、対象職員数（母数）が減少したこともあり、加入率は 51. 4%と若干減少となっています。
- ② 自治労本部はこれまで、嘱託職員等の非正規職員の組織化が遅れている単組に対して組織化の取り組みを要請してきました。その結果、組織化が進められた単組や規約改正、組織検討委員会での討議を進めている単組などがあります。しかし、会計年度職員処遇改善が条例などで進んでいますが、交通事業者では非正規職員の身分では離職が進むことから、正規職員での雇用にシフトしており、新規採用も含めて正規職員としていく取り組みを進める必要があります。

5. 再任用・再雇用職員数と加入率

調査年	職員数	うち組合員数	加入率
2015 年調査	1, 455 人	1, 034 人	71. 1 %
2017 年調査	1, 435 人	1, 078 人	75. 1 %
2019 年調査	1, 427 人	1, 013 人	71. 0 %
2021 年調査	1, 773 人	1, 283 人	72. 4 %
2023 年調査	2, 784 人	2, 232 人	80. 1 %

※高槻市職員労働組合、松江市職ユニオンを除く

- ① 2023 年調査における再任用・再雇用職員総数は 2, 784 人、うち組合加入者は 2, 232 人で加入率は 80. 1%です。
- ② 上の表でも見られるように、再任用・再雇用職員数は増加傾向にあります。年金受給開始年齢の段階的引き上げの関係もあり、今後数年は増加していきますが、その後は減少していくことが見込まれています、この間の組合員化は避けられな

い組織課題となっています。再任用・再雇用職員の多くはかつて組合員に加入しており、定年後の労働条件に関する課題も存在しています。

再任用・再雇用職員がいる単組は、すべての該当者に引き続き組合加入を働きかけ、共に労働条件改善に取り組んでいくことが重要です。

6. 新規採用職員の組合加入者数と加入率

調査年	採用者総数	組合加入者総数	組合加入率
2013 年度	694 人	623 人	89.8 %
2014 年度	646 人	557 人	86.2 %
2015 年度	454 人	384 人	84.6 %
2016 年度	635 人	592 人	93.2 %
2017 年度	473 人	433 人	91.5 %
2018 年度	595 人	537 人	90.3 %
2019 年度	647 人	593 人	91.7 %
2020 年度	777 人	690 人	88.8 %
2021 年度	690 人	625 人	90.6 %
2023 年度	511 人	389 人	76.1 %

※高槻市職員労働組合、松江市職ユニオンを除く

- ① 2023 年調査における新規採用者の組合加入率は 76.1%と、例年を大きく下回っていますが、2022 年度も同様に 76.5%と低くなっています。
- ② 本庁や事務系の職場など組合加入が低い職場で、周りが加入していないことからそのまま未加入となるケースが多いことに加え、新規採用の組織化が低下している単組もあることから、研修時の働きかけは極めて重要です。引き続き新規採用者の組合加入を確実に取り組むことが重要です。

7. 単組本部執行委員に占める女性役員の登用について

調査年	単組本部執行委員数	うち女性役員数
2023 年度	189 人	3 人

- ① 組合員総数に占める女性の割合は約 3.4%余りですが、執行委員数の割合では、約 1.6%と低くなっています。労働人口の低下や諸制度の整備により、女性職員は今後も増加していきます。女性の立場に立った処遇等を求めるためにも、女性の諸要求実現のためには役員への登用が必要です。様々な課題はありますが、女性役員について単組内での検討がますます必要になっていきます。

8. 単組活動について

(1) 定期大会の開催状況

調査年	開催した	開催しなかった	開催しなかった理由
2015 年	調査なし		
2017 年	23 単組	0 単組	
2019 年	27 単組	1 単組	大会開催時期を変更したため
2021 年	26 単組	1 単組	
2023 年	27 単組	0 単組	

※2017 年調査で未回答が 4 単組あります。

(2) 執行委員会の年間開催回数

調査年	執行委員会の年間開催回数				
	25 回以上	13～24 回	7～12 回	6 回以下	0 回
2015 年	調査なし				
2017 年	7 単組	6 単組	8 単組	3 単組	0 単組
2019 年	8 単組	7 単組	9 単組	4 単組	0 単組
2021 年	7 単組	5 単組	8 単組	7 単組	0 単組
2023 年	6 単組	7 単組	5 単組	7 単組	0 単組

※2017 年調査で未回答が 3 単組あります。

- ① 執行委員会の年間開催回数は、年 6 回以下の単組が 21 年と同数であり、新型コロナウイルス感染症 5 類移行後は、人員不足により会議が開けない等の事情が想定されますが、一方で定期的に執行委員会を開催している単組（最多は年間 56 回開催）もあります。
- ② 執行委員会は、大会で決定された事項を執行する組合活動の基幹的な機関です。人員不足による時間的制約はありますが、組合員の労働条件改善をはじめとする労働組合の日常活動を継続・活性化させていく中心となるのが執行委員会です。組合の日常活動が組合員に見えなくなると「組合費をとられているだけで組合は何もしていない」と受け止められ、組合脱退につながりかねません。

執行委員会が定期的に開催できていない単組においては、少なくとも月 1 回程度の頻度で開催することをめざすとともに、組合員の負託に応えた組合活動を構築されることが重要です。

(3) 機関紙、組合ニュース、ビラ等の年間発行回数

調査年	機関紙、組合ニュース、ビラ等の年間発行回数				
	25 回以上	13～24 回	7～12 回	6 回以下	0 回
2015 年	調査なし				
2017 年	3 単組	10 単組	7 単組	4 単組	0 単組
2019 年	3 単組	13 単組	7 単組	4 単組	1 単組
2021 年	3 単組	10 単組	8 単組	5 単組	1 単組
2023 年	3 単組	11 単組	6 単組	6 単組	1 単組

※2017 年調査で未回答が 3 単組あります。

- ① 機関紙、組合ニュース、ビラ等の年間発行回数も、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあってか、減少傾向が見られます。また、SNS による組合員むけの情報発信をしている単組は、2021 年調査で 4 単組でしたが、全単組で実施されています。
- ② 組合員が一堂に集まって報告を受けることが難しい職場にあって、機関紙、組合ニュース等を活用して組合活動を組合員に伝えることは重要です。

ニュース等の発行が少ない単組においては、組合員への情報発信と意見集約を通じた団結強化を意識し、ニュース発行にむけた体制整備をはかるとともに、組合員全体が組合の取り組みを共有できるよう、取り組み強化が必要です。

大都市共闘都市交通部会 2023 年度第 2 回幹事会

日 時 2024 年 5 月 15 日 (水) 12:30～
場 所 自治労福岡県本部会議室
出席者 北海道本部：札交 館山 政人
宮城県本部：仙交 大場 政信
東京都本部：東交 福田 智、見城 史浩
神奈川県本部：横交 加納 浩孝
神奈川県本部：川交 松本 義昭
愛知県本部：名交 松岡 真二、大原 拓士
京都府本部：京交 佐田 悟
兵庫県本部：神交 五百旗頭 英裕
福岡県本部：北交 三浦 弘光
福岡県本部：福交 荒木 康宣
熊本県本部：熊交 古賀 弘

【報告事項】

1. 都市交通部会 2023 年度第 3 回役員会 (2/7) 報告
2. 地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会総会 (2/20)
3. 2023 年度会計監査の実施について

日時：2024 年 6 月 3 日 (月) 16 時～

場所：神戸交通労働組合会館

参加：大場・古賀（会計監査）、五百旗頭（事務局長）

【協議事項】

1. 役員・幹事の交代について

昨年 12 月末をもって札幌市交通の田村委員長が退任され、新執行委員長に館山政人氏が就任されました。これを受けて、第 3 回役員会 (2/7) にて協議を行った結果、下記のとおり役員・幹事を交代することについて、幹事会において改めて確認しました。

(旧) (新)

〈会計監査〉 田村 雅志 → 大場 政信 (仙台市交通執行委員長)

〈幹 事〉 大場 政信 → 館山 政人 (札幌市交通執行委員長)

2. 都市交通部会第 9 回総会の開催について

◇日 時 2024 年 6 月 21 日 (金) 15:00 開会 (14:30～受付)

◇場 所 三井ガーデンホテル熊本 ガーデンホール A・B

◇参 加 都市交通部会の役員及び幹事 (計 13 名)

上記の他、各単組から 1 名ずつの割り当てとします (計 11 名)

* 禁煙・喫煙、各 15 部屋を確保

札幌	館山、()	京都	佐田、()
仙台	大場、()	神戸	五百旗頭、()
東京	福田、見城、()	北九州	三浦、()
川崎	松本、()	福岡	荒木、()
横浜	加納、()	熊本	古賀、()
名古屋	松岡、大原、()	来賓	青山、(岸まきこ)

※例年通り、傍聴参加者については宿泊・懇親会は部会負担とし、旅費については各単組負担となることを報告。

◇役割分担	司 会	佐田副部会長
	議 長	大場会計監査
	経過報告	五百旗頭事務局長
	会計報告	五百旗頭事務局長
	監査報告	古賀会計監査
	議案提起	五百旗頭事務局長
	総会決議	大場会計監査
	閉会の辞	佐田副部会長

3. 都市交通部会の次期役員体制について

6月21日(金)開催の第9回総会において、新年度の役員体制について議案提起し、確認する必要があるため、加盟各単組の事情も考慮し、総会において議案提起する都市交通部会の構成メンバーについての確認を行いました。

4. 都市交通部会「分科会」の実施について

自治労都区・政令市共闘会議(大都市共闘)都市交通部会の要綱では、第8条に「分科会」の項目が設けられていますが、これまでの間、都市交通部会において分科会は開催されていません。

現在、都市公共交通評議会において、バス部会・鉄軌道部会が開催され、活発に活動していることから、都市交通部会としても、バス部門及び鉄道・路面電車部門の分科会に関係する単組から、都市交評バス部会及び鉄軌道部会に、下記の通りの割り振りで年1回程度オブザーバー参加する方向で確認しました。

(分科会)

第8条 この会の活動の強化と運動の円滑化を図るために、次の分科会を置く。

- 1 バス分科会
- 2 鉄道分科会
- 3 路面電車分科会

【その他】

(1) 次回会議の日程について

○都市交通部会「第9回総会」

日時 2024年6月21日(金) 15:00 開会(14:30 受付開始)

場所 三井ガーデンホテル熊本

自治労兵庫県本部 都市公共交通評議会 街頭行動

「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン 2024 春」

日 時 2024 年 5 月 17 日（金）18 時～
場 所 神戸市営地下鉄三宮駅構内、三宮駅周辺バス停
参加者 16 名

兵庫県本部都市交評の「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン 2024 春」の取り組みとして、神戸交通労働組合、伊丹交通労働組合、県本部都市交評事務局で、神戸市営地下鉄三宮駅構内及び三宮駅周辺バス停で街頭行動を実施しました。

街頭行動では、「ティッシュ」を配布し、日頃から市バス・地下鉄をご利用いただいていることに対して感謝を伝えるとともに、交通が抱える課題や公共交通の重要性など、市民・利用者に訴えました。

自治労兵庫県本部 2024 反行革・組織集会

日 時 … 2024 年 5 月 24 日（金）～25 日（土）

場 所 … いこいの村はりま

出席者 … 五百旗頭・坂倉・奥

県本部 2024 反行革・組織集会は、松本書記次長の司会で開会し、冒頭、山下執行委員長より主催者挨拶があり、各講義に移りました。

「1 日目」

1. 記念講演

「労働組合の必要性と位置づけ」

講師：連合兵庫 那須 健 事務局長

2. 基調提起

提起者：自治労兵庫県本部 尾西 亮太郎 書記長

3. 単組報告

- ・但馬丹波ブロック 八鹿病院職組
- ・阪神淡路ブロック 淡路市職労

4. 分散会

「強い組合とは、組合のススメ、交渉のススメ」をテーマに、3つのグループに分かれ、各単組の実態報告を含め意見交換を行いました。

「2 日目」

1. パネルディスカッション

分散会の各グループの討議内容の報告を行った後、特徴的な取り組みが行われている単組から改めて報告等を行いました。

2024 反行革・組織集会 基調

(1) はしめに

県本部は昨年に引き続き 2024 春闘のスタートを「一歩前へ」を合言葉に取り組みを進めてきました。とくに 4 月スタート時点の人員の配置について「適正な人員配置を行う」との回答を引き出すことを妥結基準とし、人員確保闘争に繋げる取り組みを進めています。

また、単組活動の活性化、強化にむけた取り組みを追求するため、春闘期には「春闘の推進にむけて」、人員確保闘争では「人員確保闘争の推進にむけて」を発出し、各単組の取り組みの強化をめざしています。

あわせて本部が進めている「第 6 次組織強化拡大推進計画」を進めるため、県本部では第 24 次組織強化拡大計画を進め、各単組に「底上げシート」の協力要請もお願いしているところです。

兵庫県内では、単組活動や人材支援等、単組で組合員が主体的に活動できている、あるいは職場の課題解決が実践されているところは、その単組活動を通じ、人材育成をめざし取り組みを進めています。しかし、多くの単組では独自でこうした活動を行うことが難しい状況にあり、県本部の単組支援が重要だと考えています。活動に困難を抱えている単組は、職場に課題があっても、「気づくことができない」、「職場・組合員の声を拾えていない」「課題に気づいても自分たちで解決できない」といった状況に陥っています。県本部の役割として、単組執行部と日常的に話しあい、対話を重ね、こうした状況を見逃さずフォローや助言を行いながら、ともに課題解決に取り組む必要があると思います。そのためには、単組の状況を細やかに把握する必要があり、「底上げシート」の活用も含め、継続的に個々の単組にいかに向き合えるかが大切です。「組合員がいきいきと活動する姿」を試行錯誤のなかで造り上げ、より多くの組合員が参加したくなる単組活動を追求します。そのためにはあらためて各地域ブロックへの結集も強めて行かなければなりません。また、単組役員を対象とした県本部主催の各種集会や、県本部労働学校「基礎編」・「実践編」など、改めて単組の人材育成を意識した取り組みを追求し、参加者とコミュニケーションを重ねながら、様々な模擬的組合活動を経験することが重要です。また、単組や地域ブロックそして県本部の活動に対しても参画へと導き、県本部と実行委員メンバーとがともに取り組むことをめざします。知識や学習そのものが人を育てるのではなく、まずは組合での「活動」や「経験」があり、知識は其中で活用するものです。単組の役員の多くは非専従役員であり、組合活動のプロ（専従役員）ではありません。単組の課題解決に向け、その活動や人材支援に県本部が一体となって取り組むことを通じて、単組での人材育成、ひいては県本部の人材育成をめざします。

(2) 組織強化・拡大の課題について

1. 県本部は、「単組の強化」「組織拡大」を最重要課題として取り組みを進めてきました。しかし、自治体の正規組合員の減少傾向はここ数年で大幅な減少率が続いています。直近の 2023 年 6 月の調査では県本部組合員数は 29,383 人（22 年 30,909 人）と 2 年連続前年比で約 5%の低下となり 3 万人を割り込みました。
2. 県本部は、「組織強化・拡大のための 24 年次推進計画」を策定し、2027 年までの 4 年間を対象とし、組織強化、組織拡大、地域公共サービス産別組織化の 3 つの課題に総力をあげ取り組みを進めることとしました。組合員が労働組合の存在意義を理解し、いきいきと活動し、魅力ある活動がで

きる組織と運動を作り上げることが求められます。

3. 組織強化には、新採職員に加えて定年延長での役職定年者や暫定再任用職員の組織化、会計年度任用職員等の組織化、社会福祉協議会をはじめとする自治体関連団体など公共民間職場への組織拡大活動が一層重要になっています。組合の強化のために「数（結集）は力」です。100%組織化という大目標に向けて、全ての単組が一步步着実に前進するためには、組合活動の意義を理解し、意思統一を図り、取り組みの実践を積み重ねることが組織の活性化と強化に繋がります。
4. 自治体単組の正規職員の組織率維持は自治労組織の構成上も重要です。特に新規採用者未加入による組織率の低下は組織の活性化はもとより組合存亡につながる重要な課題です。また、職場の未加入者の増加が新規採用者の加入取り組みでの障壁となっており、未加入者対策を同時に進めることは重要です。単組での取り組みへの意思統一はもちろんですが、県本部・ブロックが単組の支援に向けて協議し、単組と共に活動するなど積極的に組織強化・拡大を展開することも必要になっています。また、組合が職場の過半数代表となるには定年延長に伴う役職定年者や暫定再任用職員の再加入に取り組むことが必要です。
5. 会計年度任用職員等の組織化は、県本部は長年に渡って当事者を組織しながら、雇用安定と処遇改善にむけて全力をあげてきました。臨職評運動の積み上げが会計年度任用職員制度という地公法改正にも繋がってきました。しかし、民間に適用される法改正（労働契約法やパートタイム・有期雇用労働法など）の同一労働同一賃金、安定雇用という趣旨と比べると、労働条件の乖離や何より任用が1年単位に留まるなど制度改正は道半ばです。県本部はこれ以上会計年度任用職員を増やさず「正規化」をめざすためには更なる制度改正を図り、当事者の運動への結集と強化が必要です。そのためには未組織の多くの仲間への組織拡大の取り組みが必要であり、県本部内にある会計年度任用職員制度対策会議を進め、組織化を進めて行きます。
6. 公共サービスを担っている民間職場の組織化は、この間、労働条件が自治体準拠の外郭団体や社会福祉協議会、福祉職場などを組織化しています。特に社会福祉協議会は全ての自治体に必置の団体であり、業務内容も自治体の社会福祉部門を中心に業務のつながりがあり、加えて災害時のボランティアセンターの主体として自治体と連携が求められる団体です。労働条件も自治体の労働条件に準拠しており、県本部は組織化の促進にむけて自治体単組と連携した取り組みを強化しています。他の公共民間職場についても労働相談への対応など未組織労働者の権利確立を進めています。
7. 組合活動の広がりには多様性が重要です。様々な立場にある組合員の意見を反映すること、また多様な意見が出せる環境を整備していくことで組織の更なる活性化が期待されます。一方で県本部役職員の男女比はもとより、それぞれの評議会（女性部・臨職評・公営競技評を除く）や単組の役職員の女性比率は、本部の当面の目標である30%には遠いのが兵庫県本部の実情です。組織強化の課題としてジェンダー平等（男女平等）を進める必要があります。
8. 県本部は、以上に述べた課題克服にむけた取り組みを、単組と連携して実践をしていきます。そのためには単組⇄ブロック⇄県本部の日頃からの繋がりを強める取り組みを進めます。

（3）人員確保闘争の取り組み

1. 県本部は2024人員確保闘争に取り組むため、6月7日（金）を統一行動日とし、5月21日（火）を要求書提出基準日、5月31日（金）～6月6日（木）を統一闘争強化期間とし取り組みを進めています。
2. 各単組では、4月中旬に職場オルグなどを実施し、組合員からの要求をまとめ、統一闘争ヤマ場にむけて取り組みを進めて行くこととしました。

3. 自治体では、過去の人員削減による人材不足が顕著になっており、特に専門職・技術職において人材の確保が困難な状況となっています。専門職は募集しても応募がないなどの報告も上がっています。本来、行政運営は人材育成が基本であり、そのためには正規職員による経験や技術を継承する体制の構築が必要です。10年後、30年後、100年後の自治体を見据えた計画的な新規採用と働きやすい職場環境の確立を行わなければ自治体行政は衰退していきます。あらためて私たちの労働条件の向上や人員確保の要求は、自治体を守り市民サービスの向上につながるものとして闘いを進める必要があります。2024 人員確保闘争ヤマ場にむけ、要求―交渉―妥結（書面・協約化）を基本に、人員確保にむけた取り組みの強化を進めていかなければなりません。

4. 重点指標

1) 2024 人員確保闘争にむけた単組の取り組み強化

- ① 要求書作成の取り組み
- ② 交渉にむけた取り組み
- ③ 確認書の必要性
- ④ 組合員への報告・組合ニュースの発行

2) 長時間労働の解消と職場環境改善

- ① 時間外労働は当局の責任
- ② 労働基準法第 36 条の運用
- ③ 働き方改革関連法を踏まえた対応
- ④ 安全衛生委員会の機能強化

3) 大規模災害など緊急事態に対応できる体制の確保

4) 自治体で拡大し続けている会計年度任用職員等の処遇改善と正規化

5) 欠員・退職者の正規職員採用による補充

6) 定年延長に伴う計画的な新規採用等の確認

7) 現業・公企統一闘争（第 1 次闘争）の強化

8) ジェンダー平等闘争（男女平等闘争）の強化

5. 2024 重点課題

2024 人員確保闘争の重点課題では、年度途中で退職する職員が増加しており、職場に通年的に正規職員の欠員が生じることから、あらためて年度中の採用をめざし、採用にあたっては中途採用者の処遇改善（前歴 10 割）など、中途採用に対応した新規採用について当局を追求する必要があります。

また、人員の補充については、時間外の現状を把握するとともに、労基法で厳格にされている最低年 5 日年休取得についても追及し、時間外や年休取得を進めるためには人員補充は大きな改善の一つであることを確認する必要があります。

（3）労働者自主福祉運動の推進

県本部は、次の目的を達成するため、新たな共済推進方針に基づき、単組とともに労働者自主福祉運動（じちろう共済）の推進に取り組みます。

<じちろう共済を推進する目的>

1. 組合員利益の最大化

① 組合員の可処分所得の拡大（実質賃上げの獲得）

助け合いの理念に基づき設計された安価で優良な保障を多くの組合員に普及・推進することを通じ、実質的な賃上げを勝ち取ります。

2. 組織強化と組織拡大

① 組合員の信頼感の醸成

世話役活動（組合員の慶事・弔事や、家族構成の変化等に際して必要な共済制度を紹介すること）を通じ、組合員からの信頼を醸成します。

② 事務手数料による単組財政の強化

加入件数と口数に応じて自治労共済推進本部から単組に支払われる事務手数料を増額することにより、単組財政を強化します。

<具体的な取り組み>

県本部は、推進委員会で確認した目標（県本部担当省会議で提案）にむけ、単組、および、自治労共済推進本部兵庫県支部と連携し、全単組全執行委員のじちろう団体生命共済とじちろうマイカー共済の加入拡大に向け、「単組執行部学習会の開催」「組合員学習会の開催」「教育宣伝物の配布」「個別保障相談（保険証券のコピーの提出要請）」「組合員への声掛け」等の行動を進めます。

また、適宜「スポット募集」を実施し、組合員の加入機会を増やします。

県本部は、加入拡大モデル 3 単組と連携し、じちろう団体生命共済とじちろうマイカー共済の執行部全員加入に向け、「単組執行部学習会の開催」「個別保障相談（保険証券のコピーの提出要請）」等の行動を実践します。2024 年度の加入拡大モデル単組は、兵庫県職員労働組合（県職ブロック）、姫路市職員労働組合（播磨ブロック）、朝来市職員労働組合（但馬丹波ブロック）の 3 単組です。

県本部は、単組における青年層を対象とした学習会等（青年部・女性部等の主催）を開催し、若年層を中心とした新契約の拡大に取り組みます。

市労連関係

市労連 小委員会交渉

日 時 … 2024 年 5 月 21 日 (火)

出席者 … 奥、藤野

市労連は、5 月 21 日に山川行財政局給与課長ほか当局代表と小委員会交渉を行い、夏期手当について、2.5 月分以上・6 月 28 日支給を要求しました。これに対し当局は、物価高騰や急速な円安への対策、さらに公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など財政状況の厳しさを強調し、夏期手当については支給日も含め十分検討し、改めて回答するとの考え方を示しました。

【市労連】 職員の夏期手当について、大都市協の統一要求を踏まえ、「月収の 2.5 月分以上、6 月 28 日支給」を要求する。

【当 局】 平素より皆さま方におかれましては、様々な取り組みに対して、ご理解・ご協力をいただき、感謝申し上げます。

ただいま、今年度の夏期手当についてのご要求をいただきました。

皆様もご承知のとおり、地方自治体を取り巻く情勢は、非常に厳しいものがあり、とりわけ私ども地方公務員の給与等の勤務条件につきましては、引き続き、各方面から強い関心を集めているところでございます。

また、本市の財政状況につきましては、物価高騰や急速な円安への対策、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、いっそう厳しくなることが見込まれております。このような中でも、持続可能な都市経営を実現していくため、外的要因に左右されない、強い財政基盤の確立が重要であり、今後の財政運営にあたっては、引き続き、危機感をもって臨む必要があります。

いずれにしましても、夏期手当につきましては、ただ今ご要求をお受けしたところであり、多額の支出を要するため十分検討した上で、改めて回答させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

2024年5月21日

神戸市長

久 元 喜 造 様

神戸市労働組合連合会

執行委員長 北 川 学

夏期手当について

職員の夏期手当について、下記のとおり支給されるよう要求します。

記

1. 要 求 額 月収の2.5月分以上
2. 支 給 日 6月28日（金）

以 上

2024年5月21日

神戸市交通事業管理者
城南 雅一 様

神戸交通労働組合
執行委員長 五百旗頭



夏期手当について

職員の夏期手当について、下記のとおり支給されるよう要求します。

記

1. 要求額 月収の2.5月分以上
2. 支給日 6月28日（金）

以 上

組織内関係

第 36 回財政組織検討委員会

2024 年 4 月 8 日 18:55～

於：組合会館 2 階会議室

1. 組合ホームページの制作及び活用について

第 28 回財政組織検討委員会において、掲示板の使用や機関紙・宣伝物などの配布など、許可申請が必要となり、組合員への周知が難しくなっていることを踏まえ、組合ホームページを制作し活用していくことで検討を進めていくこととしました。

2024 年 4 月 1 日に、自治労兵庫県本部や兵庫県職員労働組合のホームページを制作している日光印刷の担当者に来組していただき、以下の内容を相談し、見積もりをお願いしているところです。

各支部で活用方法などの意見集約を行いながら、9 月頃に運用開始できるように協議・検討を進めることとしました。

「ホームページの内容」

① 誰もが閲覧できるページ

- ・お知らせ

神戸交通の取り組みや各支部での取り組みなどの項目を掲載

- ・活動報告

組織内議員や連携する議員の活動報告を掲載

(課題)

- ・神戸交通労働組合の組織の説明文の作成
- ・掲載写真の作成
- ・お問い合わせ先の有無
- ・お知らせ内容の掲載のタイミング
- ・一般向けのプライバシーポリシーの制定

② 組合員専用ページ（組合員専用ページ用の ID とパスワードの入力が必要）

- ・機関紙「神交」の掲載

毎月発行の機関紙「神交」は、ホームページで閲覧できるようにする。なお、春闘及び秋闘方針（案）の職場討議資料の機関紙「神交」は冊子で発行する。

- ・組合手帳の内容の掲載

現在の組合手帳の内容を掲載し、冊子での配布を廃止する。

- ・組合向けのプライバシーポリシーの掲載

現在の組合員向けのプライバシーポリシーを掲載する。

(課題)

- ・組合員専用ページ用の ID とパスワードの年度更新
- ・機関紙「神交」の提出期限の厳守

- ・機関紙「神交」の新年号の取り扱い
- ・組合手帳の内容の細分化
- ・団体交渉内容や対局交渉の内容の掲載及びタイミング
- ・市労連ニュースなどの掲載
- ・組合員アンケートやプレゼント企画への反映

第 37 回財政組織検討委員会

2024 年 4 月 25 日 20 : 10 ~

於：組合会館 2 階会議室

1. 組合ホームページの制作費用について

4 月 12 日に、日光印刷とホームページの掲載内容等について打ち合わせを行い、ホームページの立ち上げにかかる初期費用及び年間サポート費用の見積書が示されました。

初期費用が約 394 万円、年間サポート費用が約 46 万円となっています。

ホームページの掲載内容や費用などについて協議した中、初期費用が多額になることから、他の業者にも見積もりを出させて検討を進めることとしました。また、組合員専用ページの中に中央委員会報告の掲載を追加することとしました。

「ホームページの内容」

① 誰もが閲覧できるページ

- ・お知らせ ○

神戸交通の取り組みや各支部での取り組みなどの項目を掲載

- ・活動報告 ○

組織内議員や連携する議員の活動報告を掲載

(課題)

- ・神戸交通労働組合の組織の説明文の作成 こちらで準備
- ・掲載写真の作成 こちらで準備
- ・お問い合わせ先の有無 掲載しない
- ・お知らせ内容の掲載のタイミング 検討が必要
- ・一般向けのプライバシーポリシーの制定 業者側に依頼可能

② 組合員専用ページ（組合員専用ページ用の ID とパスワードの入力が必要）

- ・機関紙「神交」の掲載 ○

毎月発行の機関紙「神交」は、ホームページで閲覧できるようにする。なお、春闘及び秋闘方針（案）の職場討議資料の機関紙「神交」は冊子で発行する。

- ・組合手帳の内容の掲載 ○

現在の組合手帳の内容を掲載し、冊子での配布を廃止する。

- ・組合向けのプライバシーポリシーの掲載 こちらで準備

現在の組合員向けのプライバシーポリシーを掲載する。

(課題)

- ・組合員専用ページ用の ID とパスワードの年度更新 ○
- ・機関紙「神交」の提出期限の厳守 こちらで対応
- ・機関紙「神交」の新年号の取り扱い 検討が必要

- ・組合手帳の内容の細分化 こちらで準備
- ・団体交渉内容や対局交渉の内容の掲載及びタイミング **検討が必要**
- ・市労連ニュースなどの掲載 **検討が必要**
- ・組合員アンケートやプレゼント企画への反映 ○

第 38 回財政組織検討委員会

2024 年 5 月 29 日 18 : 25 ~

於：組合会館 2 階会議室

1. 組合ホームページの制作について

日光印刷のホームページの制作費の見積もりが、初期費用約 394 万円、年間サポート費用が約 46 万円となっていました。

前回の財政組織検討委員会で、他の業者にも見積もり依頼することを確認したため、5 月 20 日に神戸ホームページ制作センターと打ち合わせを行い、6 月 4 日に IDEE（イディ）と打ち合わせを行い、それぞれの見積書を比較し、協議・検討することとしました。

また、組合員から多くの意見が寄せられていることから、改めてホームページの制作に至った経緯や制作費用などについて再確認し、協議・検討を進めることとしました。

「ホームページの制作を検討するに至った経緯について」

機関紙など組合の掲示物や配布物について、これまでの間は、各支部や所属の方法で取り扱うことができました。しかし、市バス営業所におけるハラスメント行為を受け、5 月 10 日に当局より、各所属の掲示板の使用や文書の保管などについては、事前に施設管理者等の承認を求めるよう変更するとの説明がありました。（詳細は 5 月 10 日の事務連絡参照）

それ以降、各機関紙や組合選挙の告示文の掲示や組合手帳を含む配布物の個人配布など、各支部で苦慮しているとの意見もあったことから、2023 年 7 月 21 日の第 28 回財政組織検討委員会において、2023 年度に検討すべき課題の 1 つとして、神戸交通労働組合のホームページの活用について、確認してきたところです。（詳細は第 28 回財政組織検討委員会報告を参照、2023 年 9 月 5 日第 3 回中央委員会で報告済）

第 29 回～第 35 回の財政組織検討委員会では、本部役員体制の見直しについて、最優先で協議・検討を進めてきたため、ホームページの制作及び活用の協議・検討については、実質的に 4 月 8 日の第 36 回財政組織検討委員会からスタートしました。

「2005 年に立ち上げたホームページについて」

当時、ホームページなども取り扱っていた「神戸ポートネット」という会社のサーバーを活用して無料で開設しましたが、現在、その会社はホームページを取り扱っておらず、サーバー内にデータがあるものの、操作ができない状況となっています。そのため、ホームページを制作するには、他の会社に見積もりを依頼しているところです。

「制作費用について」

ホームページの制作費用について、組合手帳の制作費と新年号の制作費を合算した経費とホームページのランニングコストを比較し、一定の年数でホームページ制作の初期費用の採算がとれれば、それ以降は組合会計の支出の削減につながります。

2023年度の組合手帳の制作費と新年号の制作費ですが、組合手帳は363,000円、新年号は148,000円で、合計511,000円を支出しており、毎年度同程度の金額を支出しています。(別紙請求書を参照、2021年度の組合手帳の制作費417,450円)

「組合員からの意見」

- ・ 日光印刷以外の見積もりは取ったのか。
- ・ 契約する前に組合員に開示する必要はないのか。(全員に○×など)
- ・ 2013年で更新が止まっているHPがあるが、なぜ、また制作するのか。制作する理由を明確に説明していただきたい。
- ・ インスタやX(ツイッター)でいいのではないのか。
- ・ 情報漏洩のリスクもあると思うが大丈夫なのか。
- ・ HPにより、さらに閲覧性は減ると思われる。更新の都度、通知も必要で、費用や手間も増えるのではないか。
- ・ 明確なメリットを明示してほしい。(費用など、初期費用をそこまでかけてやるメリットはあるのか。)
- ・ 組合員でHPの制作ができる人に手伝っていただき、報酬や謝礼を渡すようにし、残りの費用は組合員に還元するなどできないか。

2024 年度 第 1 回組織対策部会

2024 年 4 月 17 日（水）

【出席者】

田中（石屋川） 高石（中央） 藤野（垂水） 福原（車両） 林田（高速乗務）
安原（高速駅務） 松岡（高速技術） 欠席（本局） 坂倉（本部）

—敬称略—

【議 題】

1. 副部長の選出について

福原氏（車両支部）を選出

2. 規約施行規則の改正について

第 1 回中央委員会 第 4 号議案 規約施行規則の改正について 事後確認しました。

3. その他

2024 年度 第 1 回社会保障対策部会

2024 年 4 月 17 日(水)

【出席者】

田中【代】(石屋川) 長谷川(中央) 藤野(垂水) 福原(車両)
谷(高速乗務) 清水(高速駅務) 成田(高速技術) 欠席(本局) 坂倉(本部)
—敬称略—

【議 題】

1. 副部長の選出について

長谷川氏(中央支部)を選出

2. この 1 年間の社会保障対策部の方針について

自治労主催の各種大会及び神戸交通労働組合主催の親睦大会開催を中心に、福利厚生に関わる取り組みを進めていきます。

3. 昨年度の各親睦大会と今年度の取り組みについて

① 2023 年度親睦硬式テニス大会

日時：2023 年 10 月 24 日(火) 場所：名谷総合運動公園テニスコート

② 2019 年度親睦ボウリング大会

日時：2020 年 2 月 3 日(月) 場所：神戸ボウリング倶楽部

※2020～2023 年度は開催していない

③2019 年度親睦ゴルフ大会

日時：2019 年 11 月 8 日(金) 場所：大神戸カントリー倶楽部

※2020～2023 年度は開催していない

2023 自治労兵庫県本部各種大会

① 第 43 回自治労兵庫県本部 囲碁・将棋大会

2023 年 2 月 17 日(土)、神戸市内「ひょうご共済会館」で開催しました。

② 第 42 回自治労兵庫県本部 野球大会

2023 年 6 月 17 日(土) 西宮野球場で開催しました。

※従来の親睦大会や新たな行事を提案して貰って、出来る事があれば実施していく。

4. 2024 年度各種大会の任務分担

神戸交通労働組合主催親睦大会

*ボウリング大会	… 参加者受付・進行	担当（参加支部）
*硬式テニス大会	… 参加者受付・進行・対戦記録	担当（参加支部）
*ゴルフ大会	… 参加者受付・進行	担当（参加支部）

自治労兵庫県本部主催大会

*野球大会	… 代表者会議	担当（高速駅務）
*将棋大会	… 代表者会議	担当（高速乗務）

5. その他

本部青年女性委員会第5回幹事会報告

日 時 2024年 5月 1日(水) 18:30～

場 所 Web 会議

参加者	委員長	森川(技術)	○				
	副委員長	富田(技術)	×				
		谷(乗務)	×				
	書記長	山下(垂水)	×				
	幹事	本岡(石屋川)	×	平山(中央)	○	津本(垂水)	×
		金澤(駅務)	○	川瀧(車両)	○	石田(本局)	×

《報告事項》

1. 連合 2024 フクシマ連帯キャラバン

《協議事項》

1. 春季イベント(ドッジビー)について
6/9(日) 14:30～17:00 神戸市立中央体育館で開催
2. 2024年度 第2回青年女性地域別交流会の開催について
3. 2024 県本部女性組合員交流会の開催について
4. 自治労 2024年度女性労働学校(後期)の開催について
5. 第35回被爆地ヒロシマの旅の開催について
6. 2024 労働学校・基礎編の開催について

次回幹事会 2024年 月 日() 18:30～

ドッチビー

簡単なルール説明

※必携品 (体育館シューズ)

ナッパ避けろー！！



1.

基本的なルールはドッチボールと一緒に。
(ノーバウンドで身体に当たり、キャッチ出来なければアウトとなり外野へ行く)
フリスビーの縦投げは禁止。

2.

外野は各チーム1名でスタート。
(初めの外野は復活権あり)
外野は敵の内野をアウトにする事で自陣の内野へと戻れる。

3.

アウトセーフやファールの判断は全て審判のジャッジに従う。(従わない場合は、月に変わってお仕置きします)

4.

1 試合10分制。
残り3分になると劣勢側にフリスビーを1つ追加。

5.

時間切れ狙いの故意的なパス回しは禁止。
場合によってはファールとして相手チームへフリスビーを渡し、試合を再開。

6.

相手チームの内野を全滅、または時間切れで内野の人数が多いチームの勝ちとする。
同点の場合はサドンデス (相手チームの内野を1人アウトにした方が勝ち)

柔らかいフリスビーを使用するので老若男女問わず楽しめる競技となっております。
運動不足解消目的の方からフリスビーの化身まで幅広くご応募お待ちしております。



本部青年女性委員会第6回幹事会報告

日 時 2024年 5月 31日(金) 18:30 ~

場 所 組合本部

参加者 委員長 森川(技術) ○

副委員長 富田(技術) ○

谷(乗務) ○

書記長 山下(垂水) ×

幹事 本岡(石屋川) ○ 平山(中央) × 津本(垂水) ○

金澤(駅務) × 川瀧(車両) × 石田(本局) ×

《報告事項》

1. 自治労 近畿地連都市交 青年女性連絡会議・交流会
2. 2024年度 第2回青年女性地域別交流会

《協議事項》

1. 春季イベント(ドッジビー)について
2. 第26回青年女性定期大会について

・日時 2024年 6月 21日(金) 18:30 ~

受付 18:00 ~

・諸役員 司会(富田) 副委員長

議長(技術) 駅務

大会書記(車両) 石屋川

選挙管理委員会(駅務) 車両

資格審査・議事運営(石屋川) 技術

受付(垂水・乗務) 乗務

大会宣言(乗務) 垂水

3. 第5回ひょうご青年女性大交流会 in ハチ高原の開催について

次回幹事会 2024年 月 日() 18:30 ~

近畿地連都市交評 70 周年記念事業

「青年女性連絡会議（交流会）」

日時 2024 年 4 月 22 日(月)

場所 大阪メトロ難波駅研修室

参加者 森川・冨田(技術)、金澤・瀧下(駅務)、谷(乗務)

本連絡会議は、大阪交通労働組合の鈴木さん進行により始まりました。
今回は、交流がメインということで、各単組から 1 名ずつ選出し 6 名でグループを作りました。その中で他己紹介から始まりグループ間でのゲームなどを行い、最後は全体でのゲームによりアイスブレイクを行いました。

グループ内での話し合いで、「印象に残っている組合行事」とお題があり各単組の話聞くことが出来ました。京都市交は大きい祭のあとの市内清掃活動を挙げておられ、都市の特色を感じることができました。

その後、なんばグランド花月で新喜劇を観劇し、懇親会を行い交流を深めました。



第2回地域別交流会（神戸・阪神）

と き 2024年5月13日
ところ 神戸市中央区文化センター
参加者 谷、大塚兼（乗務）

本交流会は19時より自治労兵庫県本部の瀬合さんによる進行で開会しました。

順に自己紹介を行い、職場での労働問題について話し合いました。特に今回は7名中6名が女性と言うことで女性目線での意見が多くありました。阪神淡路大震災発生時の非常召集で未就学児をもつ親まで本当に行かなければならないのか？また女性職場で子供看護休暇を取るのは良いが会社としてのフォローが無く、定数に満たないのに仕事が減るわけでもない期日まで終らせなければならない。その中で仕事をしているとだんだん休暇を取って帰る人と距離が出来てしまう。と言う意見が挙がりました。

他にも組合加入についての話もありました。加入してなくてもこれまでに勝ち取った制度を使えてしまうので組合費を払って入る意味がないという話を聞きました。そのなかでは、先輩らが勝ちとってきたものを自分たちだけでなく将来会社に入ってくる人らにもつないでいかなければいけない。

この交流会では、組合加入大切さを感じる事ができました。

組合加入について

【第 29 回執行委員会（2024 年 4 月 25 日）確認】

1. 3 月 12 日付け配属

加入	中央営業所	神山 大	乗合自動車運転士
加入	中央営業所	加藤 裕二	乗合自動車運転士

2. 3 月 20 日付け配属

加入	中央営業所	林 和茂	乗合自動車運転士
加入	中央営業所	山下 敏博	乗合自動車運転士
加入	石屋川営業所	三峰 優彦	乗合自動車運転士

3. 4 月 1 日付け入局

加入	堀尾 翔太	乗合自動車運転士
加入	西山 美千子	乗合自動車運転士
加入	橋本 紀弘	乗合自動車運転士
加入	栗本 大輔	乗合自動車運転士
加入	岩井 隆志	乗合自動車運転士
加入	宮地 安秋	乗合自動車運転士
加入	那須 揚平	乗合自動車運転士
加入	小林 良正	乗合自動車運転士
加入	大杖 祐一	乗合自動車運転士
加入	田中 楓雅	地下鉄駅係員
加入	福田 龍馬	地下鉄駅係員
加入	藤山 めい	地下鉄駅係員
加入	中野 陽太	地下鉄駅係員
加入	津田 陸翔	地下鉄駅係員
加入	佐田 もえな	地下鉄駅係員
加入	岡田 瑛伍	地下鉄駅係員
加入	佐柳 ころろ	地下鉄駅係員
加入	小山 童夢	地下鉄駅係員
加入	緒方 雄馬	地下鉄電気機械技士
加入	中濱 優	地下鉄電気機械技士
加入	柴田 祭希	地下鉄電気機械技士
加入	溝畑 亮太	地下鉄電気機械技士

【第 32 回執行委員会（2024 年 6 月 7 日）確認】

加入	幣原 良星	電気システム課・現職
加入	小川 隆央	電気システム課・現職

組合脱退について

【第 29 回執行委員会（2024 年 4 月 25 日）確認】

中央自動車支部 山口 卓也 乗合自動車運転士・再任用
高速技術支部 谷野 貴史 地下鉄車両課・現職
本局支部 大谷 豪 市バス運輸サービス課・現職 4/1 付け係長昇任

【第 30 回執行委員会（2024 年 5 月 17 日）確認】

中央自動車支部 江口 雄二 乗合自動車運転士・会計年度

【第 31 回執行委員会（2024 年 5 月 29 日）確認】

高速技術支部 秋田 幸夫 御崎検修所・再任用
本局支部 福田 佳弘 施設課計画係長

【第 32 回執行委員会（2024 年 6 月 7 日）確認】

高速技術支部 岩永 琢也 御崎検修係・現職

地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める対総務省署名行動の実施について

組合は、2024 年 4 月 25 日の第 29 回執行委員会において、上記署名について 5 月 24 日（金）本部集約での取り組むことを協議確認しました。

石屋川	6 5	中央	9 8	垂水	1 9	乗務	1 9 6	駅務	8 7
車両	4 5	技術	1 0 1	本局	3 9			合計	6 5 0

2024 年度「高校生平和大使を支援する兵庫県実行委員会」賛同金について

組合は、2024 年 5 月 17 日の第 30 回執行委員会において、上記賛同金について協議確認し、例年通り、2 口 10,000 円を協力することとしました。

神戸相互タクシー労働組合に対し、不当労働行為を繰り返す、神戸相互タクシー(株)に抗議文送付の要請について

組合は、2024 年 5 月 17 日の第 30 回執行委員会において、上記抗議文について、「神戸交通労働組合」として送付することを協議確認しました。

自動車部の職務について

組合は、2024 年 5 月 17 日の第 30 回執行委員会において、2024 年度の自動車部の sy クムについて確認しました。

自動車部 部長 熊本石屋川自動車支部長
書記長 花田中央自動車支部長

絵本の寄贈について

組合は、2024 年 5 月 29 日の第 31 回執行委員会において、昨年来から実施予定だった夏期カンパ・年末カンパからの絵本寄贈について、2024 年 5 月 1 日に自治労兵庫県本部衛生医療評議会議長への目録進呈が行われました。

その後、5 月 21 日に衛生医療評議会事務局に絵本（36,549 円分）が贈呈されました。

2024 人勸期における諸行動の実施について

組合は、2024 年 6 月 7 日の第 32 回執行委員会において、2024 人勸期における諸行動の実施について協議し、以下のとおり確認しました。

①団体署名について

本部・支部で取り組みますので、団体署名に記入の上、組合本部へご返送をお願いします。

②職場決議について

本部で取り組みますので、本日の執行委員会での決議確認とします。

「パレスチナ自治区ガザでの戦闘の即時停止を求める緊急街頭宣伝行動」の実施について

組合は、2024 年 6 月 7 日の第 32 回執行委員会において、県本部主催の上記行動について、7 月・8 月・9 月も、第 2・4 火曜日の 18:00～19:00、JR 元町駅東口南側に、神戸交通から 2 名が参加することについて協議確認しました。

他都市視察について

組合は、2024 年 6 月 7 日の第 32 回執行委員会において、2024 年度は自動車部関連を対象に実施することとし、部内で、時期・場所の検討を進めることを確認することとしました。

地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める署名 要請事項の解説

<取り組みの目的>

いま、自治体では、民間との人材獲得競争が激化する中、採用試験の応募者の減少や技術職員をはじめとした専門人材の不足などが大きな課題となっています。行政サービスが多様化・複雑化する中、質の高い公共サービスを提供するために人材の確保は喫緊の課題ですが、現行制度では、国家公務員の給与制度を基本とすべきとされており、人材確保・定着のために、地域の実態に応じて給与上の工夫を行うことが困難な状況にあります。

そもそも地方公務員の給与は、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づき、各自治体における労使交渉を踏まえて決定されるべきものです。

このため、地方の実態と自主性を尊重した給与制度が実現するよう、以下の事項について総務省に求める署名に取り組みます。

<要請項目 1>

1. 人事院が検討している「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、国の制度変更にしたがった扱いを自治体に求めないこと。

<解説>

(1) 人事院の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

人事院は、2023 年人事院勧告時の公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案を示し、2024 年夏の勧告にむけて検討を進めるとしました。

その内容は、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層（行（一）3 級～7 級）の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級（行（一）8 級以上）の俸給体系見直し、地域手当の大括り化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等となっています。

人材確保の必要性は国家公務員、地方公務員に共通する課題であり、自治労としても新規採用者、若手職員の処遇改善については必要だと認識しています。しかし一方で、一部のキャリア官僚優遇となる措置事項が多く、とりわけ中堅層以上の組合員の処遇改善にはつながっていません。また、すでにある成績優秀者への恩恵が拡大することも問題だと捉えています。

（２）地域手当について

地域手当に関して、自治労はこの間、

①地方公務員は全国で同様の職務を行っているにも関わらず、地域手当の支給割合に 0～20%もの大きな格差があること

②現行の指定基準では、一体的な生活圏を持つ近隣自治体間においても支給割合に格差があるため、人材確保に支障をきたすとともに人材流出の要因ともなっていること

について問題だとして、改善を求めてきました。

人事院は、給与制度の見直しにあたり、現行では市町村単位で定められている地域手当の支給区分を大括り化する方向で検討していますが、大括りにして支給割合を平準化するということは、自治体によって現行の支給割合から増減が生じることになります。また、地域手当の指定基準の基礎となる賃金センサスのデータが更新されることによる影響も懸念されます。

自治労は、地域の実情は様々であることから、国の見直し内容をそのまま地方に適用するのではなく、支給割合を地域の判断で独自に設定できるよう、総務省に求めます。

（３）勤勉手当の成績率上限の引き上げ

今回の見直しでは、能力・実績をより反映した処遇を実現するため、人事評価で「特に優秀」とされた職員に対し、勤勉手当の上限を引き上げることができるよう検討されています。

自治労は、一部の成績優秀者のみ処遇をあげることは、かえって組織全体のパフォーマンスを下げると考えており、導入に反対の立場で人事院に対する交渉体である公務員連絡会を通じて意見反映を行っています。

また、たとえ国で見直しがされたとしても、総務省が自治体への導入を助言・指導することのないよう求めて取り組みます。

<要請項目 2>

2. 現行、給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきとされているが、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とすること。

<解説>

この間、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、国家公務員の給与制度を基本とするべきとされています。

地域手当についても、この考え方に沿って、「国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則である」として助言・指導がされてきました。しかしながら、上記1.の解説で示したように、地域の実情は様々であるため、支給割合を地域の判断で設定できるような制度とすべきと考えます。

さらに、地域手当にとどまらず、人材確保・人材流出防止のための給与上の工夫や地方公務員に特有の業務に対する手当支給など、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とするよう、総務省に求めます。

<要請項目3>

3. 国基準を上回る手当を支給したことによる特別交付税の減額措置については撤廃すること。

<解説>

特別交付税は、普通交付税では算定できない災害などの特別の財政需要に対して交付されるものです。しかし、地域手当等を国の基準より高く支給している自治体は、財政状況に余裕があると見なされ、特別交付税を減額されるというペナルティ的な措置が取られています。

自治労は、このような措置は自治体の給与決定に対する介入・制裁であるとして、ただちに撤廃をするよう求めます。

公務員連絡会は、「2024年人勧期方針」に基づき、8月上旬に予定される人事院勧告に向けて、人事院との交渉・協議を強化します！

《公務員連絡会の賃金要求》

2024年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給の引上げ勧告を行うこと。

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。

春闘の情勢 ～連合、経団連の定期昇給込みの賃上げ率は昨年を大きく上回る高水準に～

◆連合が5月8日に公表した第5回回答集計結果では、月例賃金については、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は3,733組合(組合員数266万1,663人)であり、組合員数による加重平均で15,616円、5.17%となっています。これは、比較可能な2013闘争以降で最も高い水準となっています。

◆経団連が5月20日に公表した「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」によれば、大手企業の定期昇給とベースアップ(ベア)を合わせた賃上げ率は5.58%となり、過去の最終集計結果と比べると1991年の5.6%以来、33年ぶりの高水準となっています。

～民間春闘の流れを、人事院「職種別民間給与実態調査」(民調)へ～

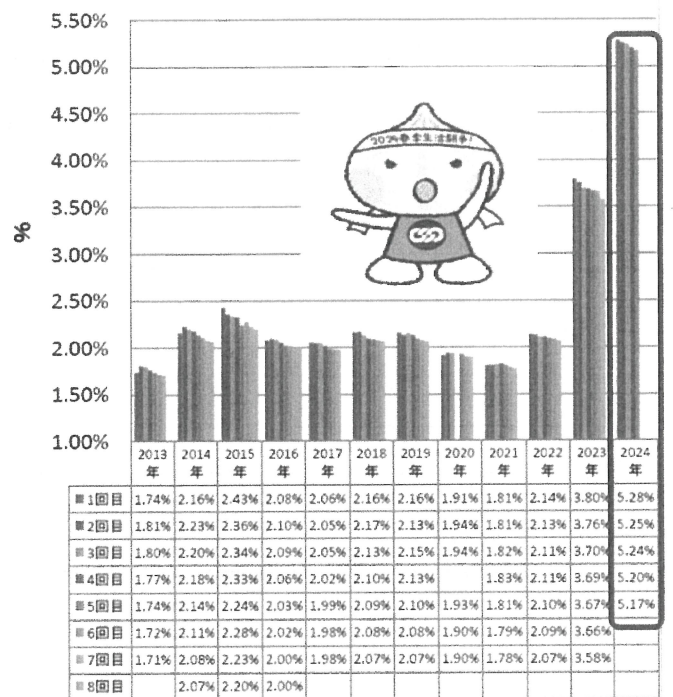
- ・実施期間：4月22日から6月14日
- ・調査対象事業所：企業規模50人以上でかつ事業所規模50人以上の事業所数約58,400所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した約11,700所
- ・事業所単位で行う調査事項

- ①賞与及び臨時給与の支給総額と毎月きまって支給する給与の支給総額
- ②本年の給与改定等の状況(ベース改定の状況、定期昇給の状況、賞与の支給状況等)
- ③諸手当の支給状況(通勤手当の支給状況、家族手当の支給状況、寒冷地手当の状況)
- ④高齢者雇用施策の状況(一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組み等)

★北海道地域に所在する事業所を対象に「寒冷地手当の支給状況」を調査

寒冷地手当の手当額については民間における同種手当との均衡を図ることを基本にしており、寒冷地手当については、支給地域決定の指標となる最新の気象データ「メッシュ平年値2020」が令和4年4月に公表されたことも受け、人事院において支給地域の分析を進めているところであり、これと併せて手当額を検討するため、民間における寒冷地手当の支給状況を調査しています。

連合(全体)妥結結果
【加重平均】(率・%)



《勧告に向けて留意すべきポイント》

◆人事院の民調は、公表されている民間賃上げ妥結状況よりもかなり広範囲に調査が行われていること。

◆人事院勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として(民間準拠)、同じ条件(役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層)にある者同士の官民の給与を比較、つまりラスパイレス比較を行った上で、所要の勧告をすることになっており、民間の定昇含む賃上げ率や純粋なベア率とは異なること。

◆このため、連合や日本経団連の妥結結果と単純に比較することはできません。

月例給の官民較差は？ ～交渉で追及するが、勧告期最終段階まで明らかにはならない～

直近3年間の連合春闘結果、印刷・造幣
の中労委調停結果等と官民較差の状況

民間給与と比較を行っている行（一）適用職員は若
年層の人数が増加したこと等により減少傾向が続い
ている。今年もそのトレンドは変わらないか？

年	連合春闘 全体	連合春闘 中小	印刷、造幣 中労委調停	人事院勧告 官民較差
2024	5.17%	4.66%	調停申請中	？
	15,616円	11,889円		
2023	3.58%	3.23%	2.05%	0.96% (3,869円)
	10,560円	8,021円		
2022	2.07%	1.96%	0.41%	0.23% (921円)
	6,004円	4,843円		
2021	1.78%	1.73%	自主決着 現行水準維持	△0.00% (△19円)
	5,180円	4,288円		

※連合春闘は、定期昇給分を含む賃上げ
2024年は5月8日公表分
※連合春闘中小は300人未満

	官民較差 (民間－国公)		俸給表 改定	(A) 民間給与 (ラズ比較後)	(B) 国公給与 行(一)	国公給与の内 俸給の月額 行(一)	平均 年齢
	率	額					
2023年	0.96 %	3,869 円	有	407,884 円	404,015 円	322,487 円	42.4 歳
2022年	0.23 %	921 円	有	405,970 円	405,049 円	323,711 円	42.7 歳
2021年	△0.00 %	△19 円	無	407,134 円	407,153 円	325,827 円	43.0 歳
2020年	△0.04 %	△164 円	無	408,704 円	408,868 円	327,564 円	43.2 歳
2019年	0.09 %	387 円	有	411,510 円	411,123 円	329,433 円	43.4 歳

全職員に対する月例給の引上げ勧告を！～組合員の期待に応える賃上げを交渉で追求する～

昨年（2023年）の給与改定では、初任給を大幅に引き上げるとともに若年層が在職する号俸に
重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全職員について引上げ改定を実施している。

行政職俸給表(一)		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計
2023年 (令和5年)	在級人員数	18,889	17,613	27,717	31,542	20,314	15,823	3,900	2,144	1,306	274	139,522
	構成比	13.5%	12.6%	19.9%	22.6%	14.6%	11.3%	2.8%	1.5%	0.9%	0.2%	100.0%
	平均年齢(歳)	25.1	30.3	39.9	48.1	52.0	52.5	52.9	52.6	53.3	53.8	42.4
	平均俸給額(円)	192,271	231,049	297,750	361,790	383,855	400,735	430,487	462,280	511,913	552,680	322,487
	勧告平均改定率	5.2%	2.8%	1.0%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	1.1%
	勧告平均改定額(円)	9,999	6,423	2,935	1,318	1,162	1,252	1,325	1,401	1,420	1,400	3,431

(国家公務員給与等実態調査(人事院)等より作成)

◆ここ数年、人材確保
のために、初任給を大
幅に引き上げる民間
企業が増加しており、
その傾向は、報道等
を見る限り、本年もより
顕著になっている。



【春季生活闘争期の人事院給与局長交渉（3月12日）でのやり取り】

公務員連絡会「人事院が労働基本権制約の代償機関であることの認識を改めて持つよう求め
たい。昨年の勧告について、全職員が最低でも1000円の引上げとなったことは、一定評価するが、
現場の組合員からは『1000円では低い』という声があるのも実態。物価高の中で生活が苦しくな
っていることによるものであり、改めて組合員の期待に応える賃上げを求める」

給与局長「昨年の勧告の評価については認識しておく。」との回答に止まる。

一時金は？ ～昨年冬は微増傾向、今年の夏はベアをより重視で・・・厳しい環境も想定～

・人事院の民調では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年
8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査している。

(2023年年末一時金の状況)

厚生労働省調査	公表日	金額	対前年比
民間主要企業年末一時金妥結状況	1月12日	849,545円	0.78%
毎月勤労統計調査 令和6年2月速報	4月8日	395,647円	0.70%

【民間シンクタンクによる2024年
夏季賞与の対前年予測】

- ・日本総研⇒+3.5%
- ・三菱 UFJ リサーチ⇒+2.9%
- ・第一生命経済研究所⇒+3.3%
- ・みずほリサーチ⇒+3.2%

○「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応について

職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとなるよう、公務員連絡会との交渉・協議、合意のもと進めるよう求めます。

昨年（2023 年）の勧告時報告で「令和 6 年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が盛り込まれています。

(主な取組事項－抜粋－)

①人材の確保への対応（新規学卒者、若手・中堅職員の処遇）・・・新卒初任給の引上げ 等

②組織パフォーマンスの向上（円滑な配置等への対応）・・・地域手当の大きくくり化、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大、新幹線通勤に係る手当額の見直し

③働き方やライフスタイルの多様化への対応・・・扶養手当の見直し 等

◆新卒初任給の引上げ

初任給水準については、大卒、高卒とも全国平均で民間水準を上回るが、特に地域手当が支給されない地域などにおいて民間水準を大きく下回る状況にある。

初任給の官民比較と月例給の改定状況等

	大学卒			高校卒		
	国	民間	国－民間	国	民間	国－民間
2023年	216,370	212,191	4,179	182,580	178,837	3,743
地域手当非支給地域	196,251	202,910	△ 6,659	166,600	169,218	△ 2,618

(注)国、民間ともに、地域手当級地区分ごとの公務の採用者数による加重平均。国の初任給は、俸給月額及び地域手当の合計額である。
(人事院資料から作成)

民間における初任給の改定状況

	初任給の改定状況				初任給の改定状況		
	増額	据置	減額		増額	据置	減額
2020年	32.9	66.4	0.7	大学卒	37.5	62.0	0.5
2021年	25.3	74.2	0.5		29.3	70.0	0.8
2022年	32.9	66.3	0.7		38.6	61.1	0.4
2023年	55.7%	43.8	0.6		62.5%	37.1	0.3
				高校卒			

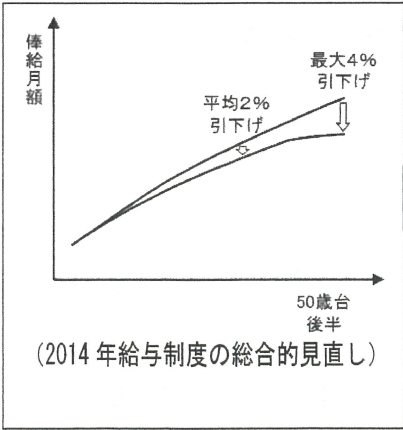
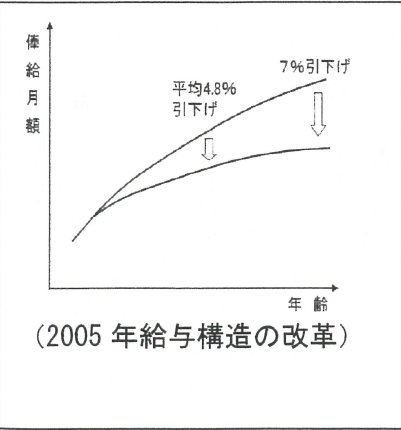
(2023 年人事院職種別民間給与実態調査から)

【今後の交渉協議のポイント】

初任給の官民格差の解消は、重要な課題です。一方で、今年の官民較差がどの程度になるかが見通せないなかで（昨年は 0.96%、3,869 円）、私たちの要求である「全職員の引上げ勧告」にも大きな影響を与えることも踏まえ、配分等に関わって人事院と交渉を行っていきます。

◆地域手当の見直しに関連する過去の経過

この間、できるだけ各地域における官民の給与差をなくすよう方策を講じるため、2 度（「2005 年給与構造の改革」「2014 年給与制度の総合的見直し」）にわたり、国家公務員の給与について地域の民間賃金水準を適切に反映する目的として俸給表水準の引下げ（2005 年平均 4.8%、2014 年平均 2%）を行い、民間賃金水準が高い地域に勤務する職員に対して地域手当が支給されている。



(現行の地域手当の級地区分)

級地	支給割合	民間賃金指数等の基準
1級地	20%	(東京都特別区)
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

※民間賃金指数の全国平均＝100
からこれらの俸給表水準の引下率に見合う7ポイントを引いた、賃金指数93.0以上の地域（国家公務員の在勤している地域に限る）をその支給地域とする。

◆地域手当の見直し（地域手当の大きくくり化）

今回の見直しは、人事院規則九一四九第十六条に定められている、『支給地域等（地域と級地）については、「十年ごとに見直すのを例とする」』を踏まえ、あわせて社会や公務の変化に応じた見直しとして行われるものです。

示されている骨格案では、「市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡である」といった意見を始め、様々な指摘がある。このため、「最新の民間賃金の反映」と併せ、「級地区分の設定を広域化するなど大きくくりな調整方法に見直す」ことにより、「地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和」や「給与事務負担の軽減を図る」とされており、この間2度にわたって俸給表水準引下げにより行われた見直しとは背景が異なることを留意した上で、人事院との交渉・協議を進めます。

《参考：昨年勧告期交渉（7/26）の給与局長回答》
今後、地域手当の中身を具体的に検討するにあたっては、支給地域の単位、支給割合の刻み、区分、数の是非についても検討をしていく。

◆扶養手当の見直し

示されている骨格案では、共働きの増加等を受けて、近年、公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合は、いずれも減少傾向にあることから、こうした状況を踏まえ、**配偶者等に係る手当を見直す一方、子に係る手当を増額する**、とされています。なお、2016年にも、同様の趣旨で見直しが行われていることに留意した上で、人事院との交渉・協議を進めます。

【今後の交渉協議のポイント】

・今回の見直しの背景等について、職員が理解でき得る丁寧な説明が重要。

・客観的なデータとしての最新の民間賃金＝賃金構造基本統計調査の動向（前回の例からすると直近10年間の平均で）について、前回見直し時と状況に変化はあるか。また、全国平均（100）から見た地域間格差の状況は。

・広域化（大きくくりな調整方法）したことを要因とする影響への対応は。

・級地区分（現在1～7級地）、支給割合（現在20%～3%）をどのように整理するのか。その際、民間賃金指数等の基準をどう設定するのか。

⇒いずれにせよ、見直し如何によって生ずる様々な課題に対する具体の対応について、交渉・協議を強化する。

【今後の交渉協議のポイント】

・現在、配偶者等に係る手当額は、行（一）9級以上職員等は0円、行（一）8級職員等で3,500円、以外の職員で6,500円だが、その見直しの範囲等は。

・生活補助給的手当の見直しは、職員の理解が不可欠。また、賃上げ基調のもとで実質的に賃下げとなる職員への影響は極めて大きいことから十分な配慮措置を講じる必要がある。

2024人事院勧告期のスケジュール（予定含む）～厳しい環境のもと最後まで取組を～

◇人事院職種別民間給与実態調査に関わる協議（4月11日）

〈人事院職種別民間給与実態調査を実施（4月22日～6月14日）〉

・公務員連絡会2024人勧期方針決定（5月30日企画調整・幹事合同会議）

★各構成組織の実情に応じた形で職場学習会等を開催し、職場決議または団体署名を実施★

・地方公務労協（地方連合会）人勧期方針担当者説明会（6月11日）

◇人事院総裁へ人勧期要求書を提出（6月19日）

◇公務員連絡会各級クラス交渉等

・幹事クラス交渉⇨人事院審議官（7月上旬）

・ブロック別代表団による人事院への申入れ行動（7月中旬）

・書記長クラス交渉⇨人事院職員福祉局長及び給与局長（7月24日）

同日に日比谷野音で中央総決起集会及び交渉支援行動を実施

・書記長クラス交渉⇨給与局長（2回目：7月下旬）

・委員長クラス交渉⇨人事院総裁：人勧期最終回答（8月上旬想定）



（昨年の中央総決起集会）

公務員連絡会

【全職員の賃金引上げと処遇改善を求める団体署名】

人事院総裁 川本裕子 様

現在、労働者一人当たりの実質賃金が2年に亘りマイナスを更新し続ける厳しい環境において、連合の2024春季生活闘争は、「賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置づけ、労使による真摯な交渉の結果、賃上げ（ベア）については、昨年を大きく上回る3%を超える結果となっています。

このようなもと、引き続く物価高騰など、職員の負担感や将来への不安感が増しているなかで、生活の維持、改善のために、民間春闘の流れを受けて、本年の給与改定勧告において公務員給与の引上げ勧告を行うことは当然のことと考えます。

一方で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、本年の勧告において成案が示されることから、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく対応を強く求めます。

この間のパンデミックや頻発する大規模自然災害への対応などをはじめ、現在も最前線の現場で地域や住民の生活と安全を守るため日々職務に精励している職員の懸命な努力に報いるためにも、貴職におかれましては、公務員連絡会の人権期要求（6月19日提出）の実現に向けて、最大限努力されるよう要求します。

要 求 事 項

1. 2024年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給・一時金の引上げ勧告を行うこと。
2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。
3. 非常勤職員について、月例給・一時金の支給額や改定期限に関する常勤職員との権衡の確保や、無給休暇の有給化等を図ること。

都道府県	団 体 名

（取り扱い組織名：全日本自治団体労働組合）

2024 人勧において全職員の賃金引上げと処遇改善を求める決議(案)

2024 春季生活闘争では、連合が5月8日に公表した第5回回答集計によれば、賃上げ(ベア)分については3%を大きく超える結果となっています。4月末時点で3%を超えたのは、連合が賃上げ分の集計を開始した2015 闘争以降初めてのことです。

一方で、引き続き物価高騰のもと、労働者一人当たりの実質賃金が2年に亘りマイナスを更新し続けるなど、国民生活の厳しさは増しています。

そのため、生活の維持・改善に向けて、物価上昇を上回る賃上げは必須であり、公務員についても、2024 年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対し月例給・一時金の引上げ勧告を求めます。

本年の人事院勧告で成案が示される「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、月例給・一時金・各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものでなければなりません。

また、非常勤職員については、給与の引上げはもとより、月例給・一時金の支給額や改定期期について、常勤職員との権衡の確保が必要です。さらに、不安定雇用の解消や、休暇制度に関する常勤職員との均等待遇に向けた無給休暇の有給化等を求めます。

この間、大規模自然災害やパンデミックが頻発する中で、公務・公共サービスとその担い手の重要性は、社会的に広く再認識されてきています。

そのため、現在も最前線で地域や住民の生活と安全を守るために日々奮闘し続けている職員・組合員の懸命な努力に報いるためにも、昨年以上の賃上げを必ず実現しなければなりません。

そして、その実現のために、人事院に対し私たちの声を届け、人事院勧告へ繋がっていきましょう。全ての要求実現に向け、2024 人勧期闘争を最後まで闘い抜きましょう。

以上決議します。

2024 年 6 月 7 日
神戸交通労働組合

記者資料提供（2024 年 4 月 8 日）

神戸市交通局高速鉄道部施設課 腰塚・宮川

TEL：078-984-0178

FAX：078-984-0207

神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業における優先交渉権者の決定

神戸市交通局が所管する、市営地下鉄駅、駅ビル、市バス営業所他計 62 施設において、省エネルギー改修を推進し、施設の光熱水費の効率的な削減及び脱炭素化、環境負荷の低減を進めることを目的に事業者を募集していた「神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業」について、1 社より提案があり、「神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業委託候補者提案審査委員会」の評価を踏まえ、以下のとおり優先交渉権者を決定しました。今後は事業者と詳細協議を行い、契約締結を予定しています。

1. 優先交渉権者

東芝エレベータ株式会社（代表者）、三菱電機ビルソリューションズ株式会社、ダイキンエアテクノ株式会社、有元温調株式会社、関西電力株式会社のグループ

2. 神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業委託候補者提案審査委員会の評価

200 点／270 点満点

3. 提案について

- （1）提案金額（設備導入及び運転、維持管理、計測検証に係る ESCO サービス料総額）
5,082,220,000 円（消費税込み）
- （2）契約方式 ギャランティード・セービングス契約（自己資金型）※
※初期投資を当局が負担し、自己資産として管理し、事業者が維持管理、省エネ保証のみを行うもの
- （3）具体的な提案内容
 - ・ 高効率な照明設備への更新
 - ・ 熱源の蓄熱方式の見直しやダウンサイジング
 - ・ 既存中央監視盤の改修による西神山手線・海岸線一元管理システム
 - ・ ハイグレードモデルやセンシング機能等を搭載した個別空調設備等

4. 今後のスケジュール（予定）

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| （1）協定書締結、詳細調査・詳細協議 | 2024 年 4 月上旬 |
| （2）ESCO 契約の締結 | 2024 年 8 月下旬 |
| （3）ESCO 設備導入期間 | 契約締結日～2026 年 3 月 31 日 |
| （4）運転、維持管理、計測検証開始 | 2026 年 4 月 1 日 |
| （5）運転、維持管理、計測検証期間 | 2026 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日 |

神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業の提案選定結果

件名	神戸市営地下鉄駅他交通施設 ESCO 事業
提案者	東芝エレベータ株式会社（代表者）、三菱電機ビルソリューションズ株式会社、ダイキンエアテクノ株式会社、有元温調株式会社、関西電力株式会社のグループ
提案の概要	※本提案は、公募時の仕様・数量をもとに提案された内容です。 今後、事業者による現地詳細調査で確定した仕様・数量をもとに算定した削減保証額や ESCO サービス料で契約を締結するため、提案内容から変更となる可能性があります。
	● 1 次エネルギー削減率 9. 3 1 % ● CO2 削減率 9. 3 2 % ● 年間削減予定額（消費税込） 8 6, 6 6 7, 1 2 3 円／年 ● 年間削減保証額（消費税込） 8 6, 0 0 0, 0 0 0 円／年 ● ESCO サービス料総額（消費税込） 5, 0 8 2, 2 2 0, 0 0 0 円
	● 主な提案内容 ・ 高効率な照明設備への更新 ・ 熱源の蓄熱方式の見直しやダウンサイジング ・ 既存中央監視盤の改修による西神山手線・海岸線一元管理システム ・ ハイグレードモデルやセンシング機能等を搭載した個別空調設備等
提案の評価点数	2 0 0 / 2 7 0 点満点 （7 4 %）
委託候補者提案 審査委員会委員 からの付議事項	● 熱源のダウンサイジングという提案であったが、地下鉄駅ならではの負荷特徴を踏まえて、更なる省エネ提案を期待している。 ● 自動制御においては、人や気流、CO2濃度などを解析するなど、センシングに説得力を持たせて大胆な制御を行い、将来を見据えてバランスのいいエネルギーマネジメントを検討してほしい。 ● 本事業は、事前の実測検証が非常に重要であり、提案内容以上に詳細な実測検証が必要と考える。その実測結果を踏まえ、空冷方式や個別空調への空調方式変更も含めて引き続き検討してほしい。

六甲山・摩耶山への急行便の運行

交通局では、六甲山や摩耶山を訪れる観光客の利便性向上のため、ゴールデンウィーク及び夏休みから秋の行楽シーズンの期間において、ＪＲ六甲道・阪急六甲から六甲ケーブル下を結ぶ 106 系統急行便と、三宮・新神戸から摩耶ケーブル下を結ぶ 18 系統急行便を運行します。

急行便は、途中停車が少なく、快適に六甲山・摩耶山の麓までご乗車いただけます。ぜひ、急行便をご利用いただき、六甲山の大自然や山上で開催されるイベント等をお楽しみください。106 系統では六甲山デザインの全面ラッピングバスも運行しています。



【摩耶山 掬星台からの夜景】



【六甲山デザインの全面ラッピングバス】

1. 106 系統急行便

（１）運行期間

2024 年 4 月 26 日（金曜）から 5 月 6 日（祝日）の毎日
2024 年 11 月 2 日（土曜）、3 日（日曜）、4 日（祝日）、23 日（土曜）、24 日（日曜）

（２）運行ルート（停車するバス停）

ＪＲ六甲道～阪急六甲～六甲ケーブル下

（３）運行本数

ＪＲ六甲道発：10 本

（４）運行時間

（市バス）										
ＪＲ六甲道発	9:00	10:00	10:45	11:30	12:15	13:00	15:15	16:00	16:45	17:30
六甲ケーブル下着	9:20	10:20	11:05	11:50	12:35	13:20	15:35	16:20	17:05	17:50
（参考）										
六甲ケーブルの発車時刻	9:40	10:40	11:20	12:00	12:40	13:40	15:40	16:40	17:20	18:00

(5) 料金

大人 210 円、小児 110 円

2. 18 系統急行便

(1) 運行期間

2024 年 4 月 27 日（土曜）から 5 月 6 日（祝日）までの土曜、日曜、祝日

2024 年 7 月 20 日（土曜）から 12 月 1 日（日曜）までの土曜、日曜、祝日

(2) 運行ルート（停車するバス停）

三宮駅ターミナル前～地下鉄三宮駅前～新神戸駅前～摩耶ケーブル下

(3) 運行本数

三宮駅ターミナル前発：3 本

(4) 運行時間

（市バス）			
三宮駅ターミナル前発	9:25	17:05	18:05
摩耶ケーブル下着	9:51	17:31	18:31
（参考）			
摩耶ケーブルの発車時刻	10:00	17:40	18:40

※摩耶ケーブルのダイヤに合わせた時刻設定で、乗り継ぎがより便利になりました。

(5) 料金

大人 210 円、小児 110 円

3. 共通事項

- ・ 多客の場合は臨時便を運行
- ・ 荒天の場合は運行中止
- ・ お帰りは、18 系統、106 系統の通常便をご利用下さい

記者資料提供（2024 年 4 月 26 日）

神戸市交通局経営企画課 赤枝・川畑

TEL：078-984-0130 FAX：078-984-0201

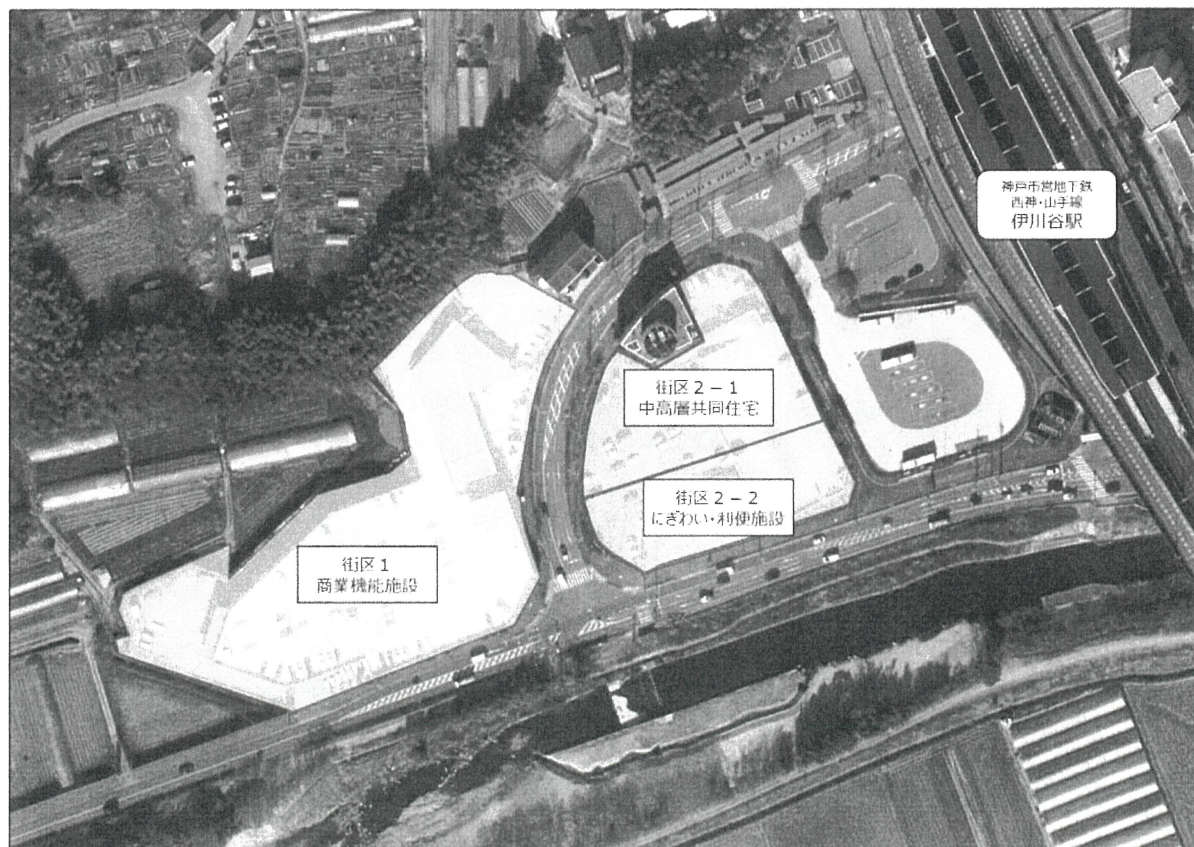
伊川谷駅前用地再整備事業の事業者募集

神戸市営地下鉄西神・山手線「伊川谷駅」は、昭和 62（1987）年 3 月の全線開通時に営業を開始した駅であり、これまで、周辺にお住まいの方の通勤・通学・お出かけの足として、また、パークアンドライド乗換え駅として市民等の生活を支えてきました。

このたび、伊川谷駅前を再整備することで、伊川谷駅周辺エリアの活性化を図っていきます。本公募は、伊川谷駅前の市有地で以下の業務を一体的に実施する事業者または事業者グループを募集します。

1. 生鮮食品や日用品を取扱う商業機能施設の整備・運営
2. 伊川谷駅前の立地環境にふさわしい中高層共同住宅の整備・供用
3. 伊川谷駅前のにぎわいづくりに資する施設の整備・運営

1. 事業計画概要図



2. 主なスケジュール

公募のしおりの配布	2024 年 4 月 26 日（金曜）～ 5 月 17 日（金曜）
応募申込書の提出期間	2024 年 6 月 10 日（月曜）～ 6 月 21 日（金曜）
事業計画書等の提出期間	2024 年 6 月 24 日（月曜）～ 7 月 22 日（月曜）
1 次審査（内容審査）	2024 年 8 月 5 日（月曜）～ 8 月 7 日（水曜）
2 次審査（価格競争） （優先交渉権者の決定）	2024 年 8 月下旬頃

3. 公募のしおり等

神戸市交通局ホームページにおいて配布します。

<https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/sisan/ikawadani.html>

記者資料提供（2024 年 4 月 30 日）

神戸市交通局自動車部市バス運輸サービス課 杉山、外山

TEL. 078-984-0146 FAX. 078-984-0205

委託先営業所バス運転士の不正硬貨払出窃取による被害届の提出

神戸市交通局が神姫バス（株）に管理を委託している落合営業所の運転士が料金箱より釣銭準備金を窃取していることが確認され、本日、被害届を提出しました。

◆概要◆

2024 年 2 月に報道された他公営バスでの運賃着服事案を受け、神戸市バスにおいても公金の取扱いに厳正を期する観点で、バス運転士が公金に接する可能性のあるバス料金箱硬貨手動払出操作のうち、不適切操作（回送中操作等）が疑われる実績（2023 年 12 月～2024 年 2 月）について 4 月 8 日に全営業所へ調査を行った。

落合営業所において、調査対象の払出履歴 16 件の確認を行ったところ、10 件が同一運転士の払出であったため、4 月 9 日に当該営業所において、当該運転士に対し、10 件の払出の確認と営業所に記録のある 3 月（5 件）、4 月（2 件）の払出についても確認したところ、計 12 件（2023 年 12 月～2024 年 2 月の間 10 件、3 月 1 件、4 月 1 件）の払出について窃取を認めた。

◆被害届の提出◆

（1）提出日 2024 年 4 月 30 日（火）

（2）提出先 須磨警察署

（3）被害額 350 円（2 件分）

* 被害届額は、ドライブレコーダーの記録により認定できた 3 月 1 件、4 月 1 件。

◆事案発生後の対応◆

（1）調査の結果、本件以外に同一の運転士等が複数回払出操作を行った実績はありませんでした。

（2）4 月 24 日、臨時の営業所長会を招集し、情報共有を図ると共に、市バス全職員に対し、改めて服務規律の徹底を図るよう周知しました。

（3）今回実施のバス料金箱硬貨手動払出の不適切操作に関する調査を、全営業所に対し継続実施します。

須磨営業所跡地等（須磨区古川町 2 丁目 1，2 番）の 土地利用に関するサウンディング型市場調査

神戸市交通局では、神戸市須磨区に位置する須磨営業所跡地（古川町 2 丁目 1 番）及び隣接する旧古川住宅跡地（古川町 2 丁目 2 番）について、一体的な活用による収益力の強化と地域の活性化に寄与する土地利用に向けて検討を進めていきます。

このたび、検討を進めるにあたり、民間事業者の方々と対話を実施し、提案をいただくことにより、広く対外的に情報を提供し、本検討への民間事業者の方々の関心を高めるとともに、土地利用方針の策定や事業者公募に向けた条件整理等への活用を図ることを目的として、サウンディング型市場調査を実施します。

1. 対象地

神戸市須磨区古川町 2 丁目 1 番、2 番

2. サウンディング型市場調査スケジュール

実施要綱の公開	令和 6 年 5 月 1 日 (水)
サウンディング参加申込み	令和 6 年 5 月 2 日 (木) ～ 5 月 17 日 (金)
サウンディングの実施（予定※）	令和 6 年 6 月 3 日 (月) ～ 6 月 7 日 (金)
実施結果概要の公表	令和 6 年上半期中

※応募者数及び対話の状況により期間を延長する場合があります。

3. 実施要綱の配布

下記ホームページにおいて配布しております。

URL：https://www.city.kobe.lg.jp/a89954/kurashi/access/kotsukyoku/kotsu/sounding_sumaigyousyoatochi.html

記者資料提供（2024 年 5 月 15 日）

交通局経営企画課 垣内・市橋

TEL：078-984-0103（直通） 内線：（959）6011

神戸市交通局ホームページ構築支援及び制作業務の委託事業者選定結果

神戸市交通局ホームページ構築支援及び制作業務を委託する事業者を選定するにあたり企画提案募集を実施したところ、6社の応募がありました。

企画提案審査会による選考の結果、以下のとおり委託候補者を選定いたしましたので、お知らせいたします。

1. 委託候補者

株式会社イディー

2. 業務内容

- (1) 神戸市交通局ホームページ構築に関する総合支援
- (2) 本ホームページの構成・デザインの提案・作成

3. 決定理由

企画提案審査会において、評価基準に基づき総合的に判断した結果、最も高い評価を得た事業者を委託候補者として決定しました。

【評価結果（100点満点）】

事業者	委託候補者	事業者 A	事業者 B	事業者 C	事業者 D	事業者 E
評価点	86.0 点	71.0 点	69.6 点	69.4 点	52.9 点	44.8 点

4. 委託期間

契約締結日から 2025 年 3 月 31 日まで

5. 契約予定額

34,987,700 円（消費税・地方消費税含む）

記者資料提供(2024年5月16日)

交通局営業推進課 横田・岩田

TEL:078-984-0129(内線 959-6043) FAX:078-984-0203

神戸フィルムオフィス 土屋・川上

TEL:078-262-1261 FAX:078-230-0808

『帰ってきた あぶない刑事』×神戸市営地下鉄コラボでマナー啓発！

クライマックスシーンを神戸で撮影した『帰ってきた あぶない刑事』[5月24日(金)公開 配給:東映株式会社]と神戸市営地下鉄がタイアップし、マナー啓発を実施します。

駅構内ポスター・サイネージでコラボビジュアルを掲出するほか、舘ひろしさんと柴田恭兵さんに収録いただいた神戸市営地下鉄オリジナルマナー啓発放送を実施します。

ぜひ、この機会に神戸市営地下鉄にご乗車ください。



神戸港での撮影風景(2023年10月)

1.実施期間

駅構内ポスター(谷上駅のぞく)

駅構内サイネージ(西神中央・西神南・学園都市・三宮・新神戸)

2024年5月17日(金)～7月7日(日)

駅構内放送(谷上駅のぞく)

2024年5月24日(金)～7月7日(日)

【西神・山手線】5:30～23:30

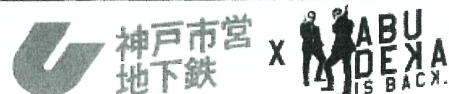
【海岸線】6:30～23:50

2.啓発内容

駆け込み乗車防止のマナー啓発

(啓発文)

「あぶない！STOP 駆け込み乗車！
無茶したら、ケガするぜ。」



ROBEY 本作は神戸で撮影を実施しました。

駅構内ポスター

記者資料提供（2024 年 5 月 16 日）

神戸市交通局自動車部市バス運輸サービス課 杉山、外山

TEL. 078-984-0146 FAX. 078-984-0205

令和 6 年度 第 1 回 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の開催

◆概要◆

市バス営業所の管理運営について、評価、検証及び交通事業管理者への報告を行う。

◆開催日時◆

2024 年 5 月 21 日（火曜）10 時から 12 時まで

◆開催場所◆

交通局中会議室（神戸市兵庫区御崎町 1 丁目 2 番 1 号 御崎Uビル 1 階）

◆委員◆（順不同・敬称略）

橋 本 行 史	大阪観光大学 観光学部 教授
坂 本 津留代	NPO法人 ニューいぶき 理事長
平 尾 徳 一	公認会計士
水 野 久美子	大人の自由研究倶楽部 代表
小 野 三 恵	神戸市婦人団体協議会 理事
松 下 麻 理	神戸フィルムオフィス 代表
中 山 茂	一般財団法人 近畿貸切バス適正化センター 適正化事業指導員

◆臨時委員◆（順不同・敬称略）

森 川 拓	ひょうご法律事務所 代表弁護士
山 本 雅 哉	あるく社会保険労務士法人代表 特定社会保険労務士
吉 野 隆 三	株式会社山城自動車教習所 副センター長

◆議題◆

委員長の選出について等

◆傍聴の定員◆

10 名

◆傍聴の手続◆

当日の午前 9 時 45 分から 9 時 55 分までの間に会場で受付（先着順）

記者資料提供（2024 年 5 月 23 日）

交通局営業推進課 寺前・高見

TEL：078-984-0131（直通）

神戸市営地下鉄西神・山手線三宮駅改札前店舗 運営事業者の公募

神戸市営地下鉄西神・山手線三宮駅については、現在リニューアル工事を行っているところですが、この度、工事完了後の三宮駅の改札前で魅力的な店舗を展開いただける運営事業者を公募します。

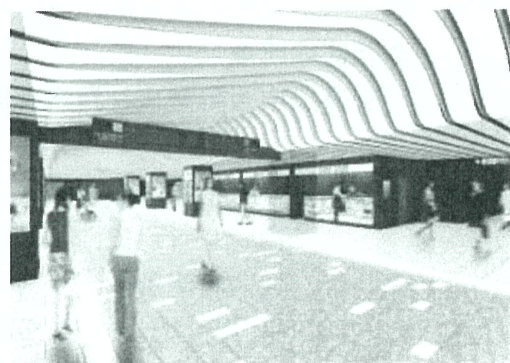
1. 対象区画

- ・場所：神戸市営地下鉄西神・山手線 三宮駅改札前
- ・区画：3 区画
- ・1 区画あたりの面積：店舗 13.5 m²・控室 7.0 m²

2. 出店期間

2025 年 2 月から 2030 年 3 月末日まで

※工事の進捗によって変更となる場合があります



▲リニューアル後のコンコースイメージ
(改札前から東方向を見た場合)

3. 募集する運営事業者（3 者）

- ・テイクアウトの食品・飲料を販売する事業者 2 者
- ・テイクアウトの食品・飲料を販売する事業者を自ら募集し、一定期間ごとに入替わりでの出店調整を行う事業者 1 者

4. 使用料等の条件

- ・公募要項

(<https://www.city.kobe.lg.jp/a90404/kurashi/access/kotsukyoku/sannomiyashop.html>)

をご参照ください。

5. スケジュール

(1) 公募要項の配布	2024 年 5 月 23 日(木曜)～2024 年 7 月 11 日(木曜)
(2) 参加申込書類の受付期間	2024 年 6 月 10 日(月曜)～2024 年 6 月 24 日(月曜)
(3) 企画提案書類の受付期間	2024 年 7 月 4 日(木曜)～2024 年 7 月 11 日(木曜)
(4) プレゼンテーション審査	2024 年 7 月 30 日(火曜)
(5) 事業者決定	2024 年 8 月 9 日(金曜) 予定
(6) 引渡し	2025 年 2 月 1 日(土曜) 予定

職種紹介

交通技術

神戸市人事委員会 採用試験

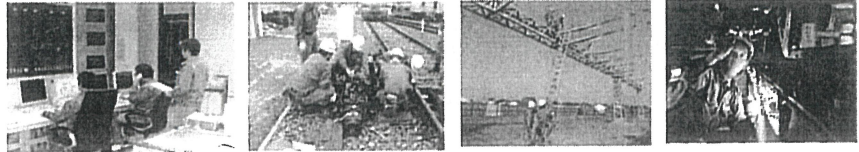
交通事業においては、安全・安心に運行を行うことが最も重要であり、それを継続的に提供していくためには、技術の維持・向上を行っていく必要があります。技術やノウハウを習得、蓄積するためには、長年にわたり交通事業に携わっていく必要があるため、2024採用から「交通技術」区分を新設しました。交通局の地下鉄システムは、自動運転（ATO）、車両の回生制御、デジタル無線など最先端の技術により構築されています。これら電気施設や車両等の技術分野で長期的に業務を行い、専門技術を身につけていきます。採用後は、まず約6か月～1年程度、現場の作業や巡視点検等を経験し、その後保守管理や更新工事にかかる設計、契約、工事監督などを行う業務を担っていきます。

地下鉄が発展し、それにより神戸市も活性化する。そして自分自身も成長する。魅力的な職場です。

採用1年目（採用後約6か月～1年程度） 現場勤務（主に技士職場勤務）

地下鉄の電車や駅施設に電気を供給している変電設備や安全な運行を守る信号通信設備などの保守・点検・整備を行います。

また、地下鉄車両の日常の点検や、検査等を経験します。



現場勤務後

技術部門勤務の主な仕事

電気設備関係

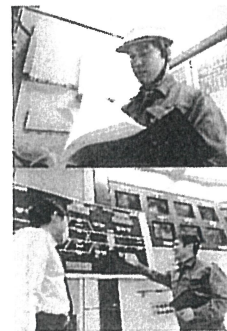
電気システム課職員（担当）

信号保安設備という列車の安全走行を支える設備の更新工事を担当しています。

既存設備の調査、新設備の設計、工事の発注業務、製作機種の仕様打合せ、そして、工事現場の立ち会いといった一連の工程を全て担当しています。

工事の安全は勿論のこと、作業によって営業終了から翌日の営業開始までの僅か数時間しか作業時間が無いため、翌日の営業に支障しないよう綿密な計画を立てています。

自分が設計に関わった機器を工場で最初に見る時は、なんとも言えない感動があります。形になるまでは図面や仕様書のイメージだけなので、電源が入って動き出した瞬間は、何度経験しても嬉しいですし、モノづくりの醍醐味を感じます。



地下鉄車両関係

地下鉄車両課職員（係長級）

「安全の確保は、輸送の生命である。」と言われるように鉄道事業では、安全の確保を最優先に考える必要があります。業務上の課題に対して、車両の安全を確保できるか、お客様が安全に利用できるか、作業方法は安全か、という安全意識を念頭に置きながら検討するようにしています。一方で、スピード感やコスト意識を求められることもあるため、それらの要求に対し当事者意識を持ち、バランス感覚を大事にしながら日々業務に取り組んでいます。

今後予定されるワンマン運転のために、車両の列車無線装置を更新しています。車両の床下に自身が設計に関わった新たな機器が搭載され、運用されているのを見ると達成感を感じます。また、西神・山手線の各駅にホームドアを順次設置していますが、それに合わせて車両とホームの段差解消工事も行っています。ホームをどのくらい高くして、お客様の多寡などにより変動する車両床面と高さを合わせるかの検討を工事担当部署と行いました。工事が完了し、段差が解消されたホームで乗り降りするたび達成感を覚えます。



キャリアアップ（交通事務・交通技術 共通）

担当者から係長へは、日ごろの勤務状況をふまえた実力本位・人物本位の評価により昇任していきます。昇任の時期は、最短で大学卒で採用後9年目（大学院卒は7年目）です。前職がある場合、職務経歴年数に応じ、昇任時期が早くなる場合があります。

担当者

係長級

課長級

部長級

局長級

第 1 号議案

休職補償金の支出について

専従役員処遇規程第 5 条に基づき、2023 年度（2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日までの期間）に休職専従された役員について、休職補償金として、年額（平均給与月額×3 ヶ月）から休職期間相当分を支出します。

なお、支出については、事務手続きが済み次第、支出することとします。

【休職専従した役員】（敬称略）

奥 博之 2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日 12 ヶ月 1,105,153 円

以上、休職補償金の支出について、支出額が 100 万円を超えることから、会計庶務規程第 22 条に基づき、本中央委員会の承認を求めます。