

2026 年 8 月 5 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 奥 博之



労働条件・職場環境の改善、予算確保に関する要請書

日頃から、職員の労働条件や職場環境の改善をはじめ、労働安全衛生の確立に向けてご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

さて、中東情勢に起因するエネルギー価格の高騰や物価高騰の長期化、さらには、今後、深刻化するといわれている人材不足への対応など公共交通に課される課題は多岐に渡ります。

こうした厳しい情勢の中でも、私たち市バス・地下鉄職員は、市民・利用者の足を守り続けるという使命を果たすべく日夜、職務にあたっています。

また、地球温暖化の影響により、大規模な風水害の発生や異常な高気温を記録するなど自然災害が多発し、働く環境も年々厳しさを増しています。

これらを踏まえ、私たち職員の生活や健康、そして命を守るため、労働条件や職場環境の改善を図ることは急務であり、さらには、市バス・地下鉄を市営交通として維持・存続させるための予算確保にむけ、下記のとおり申し入れますので、最大限の配慮をお願い申し上げます。

記

1. 「神戸市交通局 経営計画 2030」について

「神戸市交通局 経営計画 2030」を確実に遂行し、市バス・地下鉄を公営交通事業で維持・存続するためにも、兵庫県並びに神戸市に対して必要な財政措置を講じるよう要請を行うこと。

また、「神戸市交通局 経営計画 2030」の遂行にあたっては、市民・利用者に対するサービスの低下や負担が生じることも想定されることから、交通局の現状について理解を深めてもらうための情報発信を積極的に行うこと。

また、職員の勤務・労働条件に関する事項については、必ず労使合意のもと実施すること。

2. 「交通局 人事・給与制度改革」の検証及び「人事評価制度」の適正な運用について

2025 年 4 月よりスタートした、「交通局 人事・給与制度改革」について、職員アンケート等を活用し制度の効果及び実績を検証の上、職員に対して結果を公表すること。

特に、人事・給与制度のベースとなるのは人事評価であり、職員が納得できる

公正・公平な人事評価制度を構築し、その制度にそって実施すること。

また、職場の実態に即した現業職給料表 5 級の昇格基準の検討を早急に行うこと。

3. 交通局採用職員の給与削減について

昨今の原油高や物価高騰などに加え、交通局採用職員は 10% の給与削減が行われているため、実質賃金は大幅にマイナスとなり、職員の生活は極めて厳しい状況です。

安定的な人材確保並びに次代を担う職員を確保するためにも、現在、交通局採用職員に適用されている 10% の給与削減などについて実質賃金が改善するよう、見直すこと。

4. 市バス営業所のエリア再編について

市バス営業所の再編に関わる事項について、勤務地の変更に伴う勤務間インターバルへの影響等、勤務・労働条件に関わる内容も含まれていることから、決定後に一方的に示すのではなく、検討段階から必要な情報を適時共有すること。

勤務・労働条件に関する事項については労使合意が必須であるが、拙速過ぎる提案・妥結にならないよう、スケジュール感をもって進めること。

再編にあたって、営業所での必要な設備については、現場の意見を踏まえ、働きやすい職場環境となるよう改善すること。

5. 高齢者雇用について

2024 年 4 月から定年延長が実施されているが、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種については、職務の見直し・配置転換など、誰もが安心して働き続けられるための環境整備に努めること。

また、暫定再任用職員の一時金について、支給割合の改善を図ること。

6. 36 協定の遵守と適正な人員配置並びに改善基準告示について

全職場において、36 協定の遵守を徹底すること。特に、時間外勤務が多い口勤職場には、適正な人員を配置すること。また、各現場については、お客様の安全が確保できる人員を配置すること。

改善基準告示については、安全・安心な運行を第一に考え、十分な睡眠時間を確保するためにも、11 時間の休息期間を設けるよう努力すること。

また、職務の特殊性を考慮の上、出退勤にかかる通勤時間を短縮できるよう有料道路の使用要件を見直すこと。

以上