

2025 年 7 月 10 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、新型コロナウイルス感染症が落ち着き、円安の影響もあり、観光地では外国人観光客で溢れかえっています。一部の公共交通事業者では乗客増・収入増になっているものの、インバウンド効果が見込めない地域では、依然として厳しい経営状況に変わりはありません。

また、交通事業産業全体が重労働・低賃金であるため、若い世代からの就職希望者が大幅に減少しており、多くの事業者が人材確保に頭を抱えています。

これらを踏まえ、若い世代の人材確保にむけて、労働条件や職場環境の改善を図るとともに、私たち職員の生活や健康を守り、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. 「神戸市営交通事業 経営計画 2025」の検証について

2021 年度から 5 ヶ年で実施してきた「神戸市営交通事業経営計画 2025」について、計画の進捗状況と達成状況を示すこと。

2. 新たな経営計画の策定について

新たな経営計画の策定にむけては、これまでの交通事業審議会の答申などを参考にしながら、効果的で実践的な経営計画を策定すること。また、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。

3. 「交通局 人事・給与制度改革」について

「交通局 人事・給与制度改革」を実施するにあたり、ベースとなる人事評価が公正・公平かつ正確に行われるよう、定期的に人事評価研修を実施するなど、評価者の育成に努めること。

また、職員のモチベーションを維持するため、現業職給料表 5 級の昇格基準の検討を早急に行うこと。

4. 交通局採用職員の給与削減について

燃料費や物価が急激に高騰している状況を踏まえ、職員や家族の生活を守るためにも、交通局採用職員の10%の給与削減について見直すこと。

5. 人材の確保・育成について

若い世代や優秀な人材が集まるような労働条件や職場環境になるよう改善を図ること。特に、交通局採用職員の10%の給与削減については早急に改善すること。

また、新規採用者の不安が解消できるように、全職種においてアフターフォローを計画的に実施すること。

6. 高齢者雇用について

定年延長に伴う60歳以降の雇用のあり方について、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、暫定再任用職員の給与について、同一労働・同一賃金の観点からも、統一した格付けとなるよう検討すること。

7. 36協定の遵守と適正な人員配置について

全職場において、36協定の遵守を徹底すること。特に、時間外勤務が多い日勤職場には、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。

8. 改善基準告示の見直しについて

改善基準告示については、安全・安心な運行を行うためにも、十分な睡眠時間を確保できるよう、11時間の休息期間に見直すこと。

以上