

2025年秋季年末闘争方針(案)

団結の力で職場とくらしを守る



定期大会で挨拶する奥執行委員長（ふたば学舎）

物価高騰が続く、賃金改善や人員確保、地域公共交通の存続といった課題が山積するなか、私たち神戸交通労働組合は2025年秋季年末闘争に臨みます。組合員の生活と働く環境を守り、市民の足を支える公営交通を未来につなぐために、今こそ全員の力を結集し、声を上げるときです。



発行元
神戸交通労働組合
〒653-0004
神戸市長田区四番町 2-1-2
神戸交通労働組合会館
TEL 078-575-6712
FAX 078-575-3848
編集発行人
佐藤 秀樹
毎月15日発行
定価1部10円
組合員の購読料は組合費に含む

秋闘特別号 職場討議 資料

1. 政治・経済 をめぐる情勢

(1) インフレの加速などにより、生活不安や不満が世界中で高まり、既存政治への信頼低下からポピュリズムや自国優先主義が台頭し、欧州やアメリカで政権交代や混乱が続いています。また、選挙におけるSNSなどでの偽情報の拡散などにより差別や分断が助長されるなど、民主主義の基盤が揺らいでいます。

(2) トランプ政権

の高関税政策に端を発した貿易戦争の激化によって、世界経済の後退など不透明感が強まっており、格差と分断が一段と深刻化すると懸念が広がっています。また、世界各国の協調が求められる気候変動対策も停滞が懸念されています。

(3) 力による現状変更やアメリカの自国第一主義などにより国際社会が不安定化する中において、改めて国連を中心とした多国間協調が求められています。そうした国際社会の混乱の中で、他国との対話を重視する多方向の平和外交を通じて世界の平和と安寧を維持するための主体的な役割が日本に求められています。

(4) 日本経済は持続的な賃上げへの重要な局面にあります。物価上昇が賃金の伸びを上回る状況

が続いています。労働者の生活改善、さらには消費拡大を通じた経済の好循環実現のためにも、物価上昇を上回る全世代での賃上げが引き続き求められています。

(5) 人口減少が加速し、生産年齢人口の減少によって労働力不足という課題に直面しており、誰もが安心して働き続けられるための環境整備が不可欠です。

(6) 衆参ともに少数与党となり政治は大きな転換点を迎えています。多党化の状況の中で混乱を極める情勢にあります。政治の責務は中長期的視点に立ち持続可能な日本社会のための政策議論を尽くすことであり、そのためにも将来社会に対する責任ある政治勢力を拡大していくことが不可欠です。

2. 2025 賃金確定にむけた取り組み

(1) 人事院は 8 月 7 日、国会および内閣に対し、月例給を 15,014 円(3・62%)、一時金 0・05 月分の引き上げを勧告しました。俸給表については、大卒初任給を 12,000 円、高卒初任給を 12,300 円引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、すべての級・号給で 2・7% 以上の引き上げが行われました。

を精査するとともに、9 月 1 日に中田人事委員会事務局長ほか人事委員会代表と団体交渉を行い、この交渉で人事委員会は、人事院勧告の内容に触れながら、現在、勧告に向けて作業を進めている段階であることを示しました。

これに対し市労連は、人事院勧告は、34 年ぶりに 3% を超える較差が出され、通勤手当等の改善も行われました。人事委員会勧告に対する組合員の期待も大きく、世代に

この間、課題となっていた中高齢層も含め全号給で 8,300 円以上の引き上げとなり、自動車等使用者の通勤手当の改善、駐車場の利用に対する通勤手当が新設されました。

また、官民給与の比較方法の見直しとして、現行 50 人以上とされている比較企業規模を 100 人以上としました。

(2) 8 月 7 日に人事院勧告が出されたことを受けて市労連は、勧告内容

関係なく生活改善につながる勧告をしてもらいたいと要請しました。

(3) 今後、神戸市人事委員会の報告及び勧告を受けて、市労連の企画調査部会や執行委員会などで「2025 年度賃金確定・制度改善」の要求内容をとりまとめ、市当局との団体交渉で年末手当の要求書とともに提出

し、同時決着をめざし取り組みることとしています。

(4) 賃金確定交渉のヤマ場にむけては、市労連の企画調査部会や執行委員会などの場で意思統一を図り、精力的に小委員会交渉や団体交渉を行いながら、各課題について回答を引き出していきたい。

神戸交通の賃金確定交渉の進め方については、市労連統一 3 原則(統一要求・統一交渉・統一妥結)を堅持し、必要に応じて執行委員会を開催して意思統一を図りながら、闘いを強めていくこととします。

3. 地域公共交通網の確立にむけた取り組み

(1) 地域公共交通は、人口減少や乗務員不足による減便や運休などから厳しい経営状況にありま

など必要な財政支援、補助を関係省庁に要請するとともに、政党対策などを通じて対策を強化します。あわせて、減収分を賃金・労働条件の改悪など職員に転嫁させないよう注視します。また、改正地域公共交通活性化再生法に基づき、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増していることから、地域の移動手段確保のために必要な財政措置や交通専門部署の設置等を求めます。

(2) 政府は、日本版ライドシェアの更なる緩和による全面解禁にむけた検討を進めようとしています。安全面の課題や、交通渋滞の発生などバスや路面電車などの地域公共交通への影響は大きく、これ以上の条件緩和を認めることはできません。安心・安全な運行を担ってきた職業運転者の専門性をも否定する施策であることから、反対の立場で国会・省庁対策を強化します。あわせて、交通空白地域の移動手段対

策については、地域の法定協議会等に参画し、より地域の実情に合った交通手段の確立をめざします。

(3) 「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にかかっています。

また、エネルギー・資材の高騰などに対応する適正な価格転嫁を行うなど、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くてはなりません。

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としての役割を果たし、地域公共交通の課題をまちづくり計画と一体的に捉え、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。

(4) 自治体が中心となつた交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境等の課題と密接に結びつくクロスセクター効果を實現するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。

(5) 神戸交通は、市民・利用者の足を確保するために、都市交評に結集し、交運労協と連携を図るとともに、自治労のスクールメリットを生かし、各評議会と連携を図りながら、新たな地域公共交通網の確立にむけ取り組みます。

4. 神戸市営交通存続にむけた取り組み

(1) 2025年度の神戸市交通局予算編成では、昨今、加速度的に進行する人口減少社会の到来、開業から年月を重ねてきたことに伴うインフラ施設の老朽化に加え、地震や水害などの大規模災害リスクの高まりや、自動運転をはじめとするモビリティ技術の革新など、公共交通を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような環境下においても、公営交通としての役割を果たし、神戸の「ひとの暮らし」と「まちの発展」を支えていくことが求められています。そのため、「公営交通としての役割」と「企業としての経済性」の両立を果たしつつ、厳しい経営環境・財政状況下においても、将来にわたって安定的に経営していかねばなりません。

そのような状況のなか、「神戸市営交通事業

経営計画2025（計画期間…令和3～7年度）」や、令和6年2月に策定した「経営基盤強化パッケージ」に基づき、経営改善に取り組んできました。

引き続き市バス・地下鉄をご利用いただけるよう、安全対策やサービスの向上に努めるとともに、これまで以上に徹底した経費削減及びあらゆる資産を活用した増収策に取り組みます。

また、昨年10月には市バス運賃を改定しましたが、今後も市バス・地下鉄ともに運賃・割引制度の適正化に努めるとともに、市民やお客様が利用しやすいよう、情報発信や地域協働に取り組みます。

令和7年度は、「神戸市営交通事業 経営計画2025」の最終年度でもあります。引き続き、経営改善を進め、今後も交通局が公共交通体系の一翼を担い、将来にわたって「市民の足」である公営交通事業を維持し続け、

《MEMO》

その使命と役割を果たすことができるよう、交通局の全職員が一丸となり、覚悟をもって取り組んでいかなくはなりません。

また、これまで労働組合が中心に取り組んできた事業について精査するとともに、今一度、労働組合の原点に立ち返り、私たち神戸交通労働組合からできることを、全組合員の知恵と行動力をもって、ともに汗をかきながら取り組んでいかなくはなりません。

(2) 経営計画において、勤務・労働条件に関わる事項については、労働使合意のもと進めていく考え方はこれまでと変わりはありません。しかしながら、組合としても現状の経営状況を十分に把握した上で、労使交渉を進めていくことが重要であり、市バス・地下鉄を市営交通事業として存続させるために、組合員一丸となつて取り組んでいかなくはなりません。

5. 労働条件の向上と制度改善にむけた取り組み

(1) 自治体の現場では、2005年の集中改革プランにより定員削減して以降、減少した定員は見直されておらず、職場の労働者の努力や職員間の連携によって、かうじて職場を維持し、公共サービスの提供を維持しています。一方、労働人口が減少する中において、総務省「地方公務員の退職状況調査」では、40歳未満の普通退職者数が年々増加傾向にあり、さらに自治体の採用試験応募者が減少する状況が続くなど、人員確保が容易ではない状況に陥っており、人員不足に拍車がかかっています。

地方公務員給与は、地域の消費動向や地方において多くを占める中小企業等で働く労働者の賃金にも、影響を及ぼす可能性があり、地域経済のよりの一層の停滞と地域間格差の拡大につながるこ

からも、「政治」の公務員給与等に対する介入を排除しながら、総人件費削減政策の転換をはかり、労働使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追求する必要があります。

ICT化や自治体DXの推進により、一部の業務においては、今後デジタル化が加速していくことが想定されます。一方で、自治体行政の中心は対人社会サービスであり、住民と直接触れ合うこと、地域ニーズや困難を掘り出し、政策立案を行っていくという、



フォトコンテスト応募作品：田中健一氏

デジタルに置き換えることのできない重要な役割を担っています。地域のニーズが多様化・複雑化している現状や、いつ起こるかわからない災害等への備えを踏まえると、公共サービスを支える担い手の確保は引き続き最重要課題であるといえます。

(2) 私たちは、自らの労働条件の確保にむけて、労働組合の存在意義をかけて全力で対応しなければなりません。市労連各単組とともに、市当局に対し、賃金・労働条件は労使交渉によって決定されるものであることと、国からの圧力に屈することのないよう訴えます。そして、あらゆる労働条件に関わる課題について、今後も市労連統一原則(統一要求・統一交渉・統一妥結)を基本とし、公務労協や自治労とも連携を取りながら、公務員給与に対する取り組みを強化していきます。

(3) 2023年4月から定年年齢が引き上げら

れました。交通職場では、高齢職員にとつて、体力的・身体的な負荷が大きく、危険性が増す業種も多いことから、安心して働き続けられるように、各職種に応じた働き方を検討するよう申し入れるとともに、適材適所に配置するよう強く求めていきます。

(4) 税制改正については、所得再配分機能の強化と格差是正、国と地方の税制配分の見直しなど、中長期的な改革も視野に、抜本的な税財政改革と地方税財政の拡充を求めていかなければなりません。

特に、少子化・超高齢化の進展に伴う社会保障経費の増大は今後也不可避であり、臨時財政対策債の発行は見送られたものの、依然、一定の財源不足は生じていることから、地方交付税の法定率引き上げなど、地方財政の確立にむけた、より抜本的な対応を求めていかなければなりません。

また政府・自民党によ

る地方自治体と公務員労働者、住民に負担を強いる改悪に対しては、地方分権にふさわしい実効性のある改革となるよう「不公平税制の是正」を基本とし、住民の信頼と受益感を高めるため抜本的な税制改革を求めます。

(5) 5年に1度の年金財政検証にあわせて、GPIFと同様、地方公務員共済についても年金積立金の運用目標1・9%を前提とした、モデルポートフォリオおよび基本ポートフォリオの見直しが行われ、結果現行(25%ずつ)維持となり



フォトコンテスト応募作品 水野陽二郎氏

ました。運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求める立場で、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、議論に対応します。また、運用状況についても、引き続き監視・確認を行います。

私たちは、公務員の社会保険制度として確立されている、年金制度である長期給付及び医療保険制度である短期給付、健康増進事業などの福祉事業からなる共済組合制度の堅持、充実させるとともに、公平・公正な社会保険制度の確立にむけて、自治労・市労連に結集し取り組みます。

6. 職場環境改善・予算確保にむけた取り組み

(1) 2025年7月10日に当局代表と団体交渉を行い、この交渉で、組合は、「労働条件・職

場環境の改善、予算確保に関する要請書」を提出し、「神戸市営交通事業経営計画2025」の検証及び新たな経営計画の策定についてなど8項目の申し入れを行いました。

その後、8月7日の団体交渉で当局からの回答及び現状の説明を受けた後、再度、組合より質問及び申し入れを行いました。また、団体交渉終了後には、自動車部から、①係員の適切な人員配置について、②運輸事務職員選考について、高速鉄道部から、①ワンマン化に向けた習熟訓練について、②乗務員から駅掌への転任について、③職場環境の改善及び健康管理についての5項目を申し入れました。

今後、労働条件や職場環境の改善が図れるよう、団体交渉を開催し、交通当局に対して申し入れを行います。

(2) 2025年7月29日に、神戸交通と組織内議員の「かじ幸夫」議員

が所属する、こうべ未来市会議員団との「2026年度予算にむけた要望書」についての意見交換会を開催しました。神戸交通における課題として、①公営交通事業への財政支援の拡充について、②人材の確保・育成について、③敬老優待乗車制度及び福祉乗車制度の負担金の改善措置並びに新たなエコフアミリー制度の構築について、④公営交通事業のあり方について、⑤バス停留所の整備についての5項目について説明を行い、各課題に関連した意見交換を行いました。

今後、継続して意見交換会を開催しながら、交通独自の抱える課題を共有し、神戸市会に現場の声を反映させて、環境改善や予算確保にむけて取り組みます。

加えて、違法・迷惑駐車や走行環境の改善やカスターハラスメント対策などの課題解決にむけ、県本部都市交評の取り組みとして、伊丹交通

や各級議員と連携し、関係各所に対して要請行動を行います。

(3) 2025年秋の取り組みとして、「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」を実施し、街宣行動を通じて住民・利用者への公共交通の必要性や災害時の役割などの浸透に努めます。

7. 人員確保にむけた取り組み

(1) 公共交通の中でも、バス運転者不足、市バス整備技士不足に関しては、公営・民間問わず、大きな課題となっています。

その根底には、賃金や労働条件の悪化が大きく影響していると言えます。特に、規制緩和以降、バス事業では、新規参入がしやすくなり、低運賃で参入する事業者も増加し、それにより、労働者の低賃金が加速し、バス運転者の賃金水準の低下を招いています。魅

力ある労働条件に改善しなければ、人員不足に歯止めがかからず、バス路線の廃止・縮小が加速し、市民の足の確保ができなくなります。

私たちは、市バス・地下鉄を公営交通として維持し、地域における交通網を整備していくために、さまざまな視点に

立つて取り組んでいかなくてはなりません。

(2) 組織強化・活性化のためには、各職場における新規採用は不可欠です。市営交通事業の存続の証として、これまで強く求め続けてきた現業職の新規採用は、欠員が生じている職種について、年2回の職員募集を行っ



くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン街頭行動（地下鉄三宮駅前）

ているものの、まだまだ人員不足の状況が続いています。市民の足である市バス・地下鉄を存続させていくためには、財産とも言える「人」を安定的に確保することが肝要です。技術の継承や次代を担う人材の育成と組織の活性化を図るためにも、引き続き、新規採用者の募集を行うとともに、新たな選考基準や選考方法なども視野に入れ、早急に検討を進めるよう申し入れていきます。

8. 財政・組織改革と組織活性化にむけた取り組み

(1) 労働組合の力の源は、圧倒的多数の職員が組合に加入しているという「数の力」であり、それを背景とした交渉力にあります。全国的に労働組合の組織率が低下するなか、自治労では、すべての県本部と危機感を共有するとともに、新規採用者の獲得と単組運動の

活性化を最優先の課題とする「第6次組織強化・拡大のための推進計画」が進められています。

自治労全般において、単組役員の負担感の増加や交渉経験の不足、組合活動の低調さなどにより「組合の存在意義が見えにくくなり、それが新規採用者を含めた組織率の低下につながり、結果として、さらに組合の担い手不足を招く」といった悪循環に陥っており、持続可能な組織体制の回復にむけては、まだまだ高いハードルが待ち受けています。

(2) 神戸交通では、組合員数が800人程度となっている状況を鑑み、組合運動の質を変えず継続していきけるよう、「財政組織検討委員会」において、さまざまな視点から協議・検討を進めています。

神戸交通労働組合のホームページについては、2025年4月から運用を開始しており、今後、組合手帳や機関紙

などの掲載を含め、組合の取り組み状況を発信するなど、新たなツールとして活用していきます。

また、老朽化している組合会館の建て替え又は移転については、2025年度も継続協議することとし、十分に議論を重ねていきます。

今後も、将来にわたって安定した組織運営と財政運営を築いていくために、さまざまな課題について、聖域を設けず議論を進めるよう取り組みます。

(3) 支部活動や本部活動を担っていくリーダーを育成していくためにも、青年女性委員会の活動はとても重要であります。次世代の神戸交通を担う組合員と思いを共有させながら、共に目標に向かって進んでいける強い組織を構築できるように努めていきます。

また、組合員の交流を目的とした、各種親睦大会を継続し、さらなる親睦に寄与する取り組みについて検討し、開催に努

めるとともに、組合員から「信頼される組合」となるため、様々な形で発信される組合員の声に真摯に耳を傾けながら、組合員の魅力の創出についても検討を進めます。

(4) 組織の強化・活性化を図るためには、職場内におけるセクシャルハラスメントやパワーハラースメントなど、さまざまなハラスメントをなくす取り組みも重要になります。ハラスメントは、被害者に深刻な心理的ダメージを与えるだけでなく、その職場の雰囲気が悪化させ、個々人のパフォーマンスを低下させることとなります。

神戸交通は、あらゆるハラスメントを許さず、組合員が安心して働くことができる職場環境の整備に取り組みます。

9. 神戸市長選挙について

10月12日告示、26日投票で行われる神戸市長選挙について、6月10



熱気あふれる会場、未来への期待を共有（神戸ポートピアホテル）

日の市会本会議において、久元市長は「神戸が持つ力を最大限に開花させながら、輝かしい未来に向けた歩みを確かなものとするためには、引き続き市政を担わせていただくことが私の使命だ」と述べ、4選を目指して

立候補することを表明しました。久元市長はこの間、賃金・労働条件については話し合いで解決することを中心に、職員が仕事をやりやすくするために尽力してきました。また、市民一人一人が幸せを

感で、温かみのあるまちづくりを進め、持続可能な大都市経営を行うことで「海と山がはぐくむグローバル貢献都市」の実現を確かなものにするため神戸市政を推進しています。

市労連は、こうした久元市長の基本姿勢を引き継ぎ評価し、8月12日の執行委員会において、定期大会で決定した運動方針やこれまでの経緯を踏まえ、現市長の「久元きぞう」氏を推薦決定しました。

神戸交通は、9月18日の執行委員会において、「久元きぞう」氏の単組推薦を確認し、闘争方針及び闘争体制を確立しました。神戸市長選挙は、市バス・地下鉄事業にとつて特に重要であるとして、職員の給与・身分・雇用を守るために、現市長の「久元きぞう」氏の必勝にむけ、組合員一丸となって取り組みます。

おわりに

今年の秋、年末闘争は、人事委員会勧告・報告を踏まえた賃金闘争はもとより、さまざまな課題が山積しています。これら諸課題に対し真摯に対応していくには神戸交通としての組織強化を第一義に行わなくてはなりません。組織の強化にむけては「相互の信頼と理解」のもとで「ともに対話し、参加し、行動すること」を目標に、組合員の声、現場からの声を大事にし、その声を当局との交渉での力に変えて、要求の前進と諸課題の解決にむけて取り組んでいきます。

これから安全・安心で、市民・利用者に信頼される市バス・地下鉄をめざし、全組合員がゆとりを持って快適に働くことができるように、さらに結束し、知恵を出し、力をあわせて、ALL神戸交通として一丸となつて奮闘することを訴え、2025秋、年末闘争方針とします。

《MEMO》