■２０２５年１０月１０日

■ラボール京都・大ホール

京水労第９７回定期大会

議　案　書

全水道・京都市水道労働組合

綱　　　領

一、我等は　強固なる団結の下に全組織労働者の統一を以て
生活権確立のため闘う

一、我等は　上下水道事業の民主化を推進し以て公共の福祉
のために闘う

一、我等は　民主主義を基盤とせる日本の平和と完全な独立
のため戦争に反対し一切の反動勢力打倒のため闘う

京水労第 97 回定期大会次第

1.　開会の辞
2.　大会議長団選出
3.　資格審査･議事運営委員選出
4.　大会書記任命
5.　執行委員長挨拶
6.　来賓祝辞
7.　退任者挨拶
8.　祝電披露
9.　資格審査･議事運営委員会報告
10.　議　　事
　(1)　第 1 号議案　2024 年度総括及び 2025 年度運動方針(案)
　(2)　第 2 号議案　2024 年度決算報告及び会計監査報告並びに 2025 年度予算(案)
　質疑討論
　(1)　第 1 号議案　2024 年度総括及び 2025 年度運動方針(案) 論議
　(2)　第 2 号議案　2024 年度決算報告及び会計監査報告並びに 2025 年度予算(案) 論議
11.　大会宣言(案)
12.　大会書記･大会役員･大会議長団解任
13.　閉会の辞

京水労第 97 回定期大会スローガン

メインスローガン

働く者が安心して暮らせる社会を築くため、 京水労の団結を強め労働運動の前進を勝ち取ろう！

サブスローガン

１．ゆとり豊かさが実感でき、安心して暮らせる社会を求め、
　　賃金･労働条件改善、時短、制度･政策要求の実現をめざそう！

２．サービス低下につながる行革･合理化反対、労働基本権確立、
　　産別要求闘争前進、公務･公共サービスの充実･強化を求め、
　　水道･下水道事業の民主的発展をめざそう！

３．政治の反動化を許さず、憲法改悪･反動諸法の成立を阻止し、
　　反戦･平和、反核･反(脱)原発、反差別闘争の強化をめざそう！

４．京水労の統一と団結を強め、産別全水道の組織強化とともに、
　　多くの労働者･市民との共闘･連帯をめざそう！

京水労第97回定期大会

第１号議案　2024年度の主な取組の総括と2025年度運動方針（案）..................1

Ⅰ．京水労の抱える課題と今後の運動方針..2

はじめに...2

人と人、すべてのことに繋がりを意識し強化する........................2

具体的な今年度の運動方針..3

Ⅱ．全水道･市労連をはじめとした上部団体と連携する取組..........................7

１．組織の強化･拡大に向けて..7

２．賃金･諸手当の改善...9

３．公営堅持と水道政策･下水道政策(人材確保･技術継承)..........................12

４．平和と人権･民主主義を守り、環境問題へ対応する..........................14

５．労働者自主福祉活動と全水道共済活動..........................16

Ⅲ．主に京水労独自で進める取組..18

１．労働条件の改善...18

２．再任用職員･会計年度任用職員の労働条件及び定年年齢の引上げへの対応..........19

３．人事評価制度...20

Ⅳ．京水労における取組の総括と今後の課題..21

１．専門部...21

２．共闘会議及び青年部...23

Ⅴ．2025年度京水労役員体制..25

１．執行部...25

２．会計監査...25

３．統制委員...25

４．救援委員...26

５．青年部常任委員...26

６．選挙管理委員...26

７．分会体制及び共闘会議...27

８．執行部役員における任務分担...31

第２号議案　2024 年度決算報告及び会計監査報告並びに 2025 年度予算（案）......... 33
Ⅰ．京水労の財政の概要 34
１．労働組合が存続しつづけるために 34
２．各会計の概要 34
Ⅱ．2024 年度　決算報告 36
１．決算書 36
２．決算概要 38
Ⅲ．会計監査報告 39
Ⅳ．2025 年度　予算（案） 40
１．予算書 40
２．予算概要及び各会計の課題 42

第　１　号　議　案

2024 年度の主な取組の総括
と
2025 年度運動方針（案）

Ⅰ．京水労の抱える課題と今後の運動方針

はじめに

本日はお忙しい中、また貴重なお休みを使って、京水労第９７回定期大会にお集まりいただきありがとうございます。同時に職場に残り業務のフォローをしていただいている組合員の皆さんにも併せてお礼申し上げます。

この定期大会は、京水労が１年間活動する方針を決定する非常に重要な最大の機関会議です。

私たち執行部は、本日確認した運動方針に基づき、組合員の皆さんの代表として先頭に立ち、労働条件や労働環境の整備、そして何より組合員とその家族の皆さんが幸せに生活できるために、少しでも力になれるよう活動します。

これまでの２年間、京水労は「縁を感じる」「歴史を知る」「人と人との繋がり」の大切さを再認識すべく運動方針の柱として活動してきました。

全世界の人口、約 82 億人、日本人口約 1.2 億人。ほとんどの人々が一生かけても出会うことのない世の中で、京都市上下水道局での出会いは不思議であり奇跡的な「縁」ではないでしょうか。

その「縁」が結びつけた「人と人との繋がり」は、日々の生活の中で密接に関係し切っても切り離せない物であり、これは組合員の皆さんも当たり前に感じていることだと思います。しかしながら、昨今の競争社会や個人評価社会、人手不足社会の影響か、はたまた教育なのか、この当たり前が急速に失われているように感じてきました。

京水労は引き続き「人と人との繋がり」を運動の柱とし人間味のある組織作りを目指す事で、京水労の組織強化、延いては京都市上下水道局の組織強化に繋げて行きたいと考えます。

人と人、すべてのことに繋がりを意識し強化する

「～「縁」や「繋がり」を意識し、再認識する組織作り～」

世界や日本の長い歴史を振り返ると、目に見えるものや物質的な遺産が多く存在しますが、忘れてはいけないのが、そこには必ず人がいて、その時代を生きた人々の意思や努力があり、その積み重ねが「今」を作り上げているものであるということです。

京都市上下水道局も然り、諸先輩方の長年の積み重ねが「今」なのです。

京都市水道労働組合も然り、諸先輩方の長年の積み重ねが「今」なのです。

同時にそれらの積み重ねを紡いできたのは、まぎれもなく「人」であり、その「人と人との繋がり」が社会を形成し組織を構築してきたのです。

組織は単に集団ではなく、過去から未来へと流れる時間の中で構築されてきたものであり、すべての物事に歴史があり、繋がりがあります。組織の成り立ち（ルーツ）、それらを振り返ることこそが持続可能な組織の構築や強化に繋がると考えます。

現在の組織体制も歴史（時代背景）のなかで大きく変化してきました。度重なる効率化により人員は削減され、業務も委託されてきました。しかし、職員一人ひとりの業務量が大きく減ったかというとそうでもなく、むしろ業務に追われている状況が多く見受けられるように感じます。だから

こそ、「おはよう」「お疲れ様」「大丈夫？」など、たとえ、部や課、係が違えどもコミュニケーションの機会を増やし、顔見知りになることで、お互いがお互いを気に掛ける風土（孤立や偏見のない組織）、人間味のある組織を構築することに繋がり、全体の一体感すなわち組織強化に繋がると考えます。

具体的な今年度の運動方針

１．水道・下水道事業の未来

国はこれまで、政治的なアピール、効率的な行政改革、財政の健全化等のさまざまな理由で公務員に対する締め付けを強化してきました。これは、時代背景に合わせた新自由主義的な考えが政治の中で主流化していたからであると考えます。民間企業の参入、民間活力の導入は競争原理の中で、より効率的にサービス提供ができるとされてきました。

しかし、組合としては、利益優先の民間に任せることで市民サービスが低下する、非正規や契約社員化が進み労働条件（民間企業含む）が悪化する、長年の経験や専門性を持つ職員が減少することで、業務の質が落ちるなど多くの問題点があることを指摘してきました。

一方で、高度経済成長期に急速に普及したことで法定耐用年数を超える老朽化した水道・下水道管路、施設の更新が喫緊の課題となっています。近年は異常気象の影響による大型台風の襲来やゲリラ豪雨、いつ来てもおかしくない南海トラフ地震等の災害への対応も同様に大きな課題です。

国では、所管省庁の組織を再編し上下水道の所管を一元化することで、水道事業の経営基盤強化や管路、施設の更新、耐震化への対応や、災害発生時における復旧支援に対して、さらに力をいれていくとしています。

今後、官民連携や民間委託などの導入が加速することも考えられます。それらの状況に必ずしも反対するわけではありませんが、国民の共有の財産である「水」、公衆衛生に寄与する「公共下水道」を引き続き公営でしっかりと守っていくことが大事であると考えます。引き続き、全水道の政策運動等との繋がりを強化し、国や関係機関に働きかけを続けていきます。

２．公営堅持と京都市上下水道局の現状と未来

私たちは、市民に 24 時間 365 日、安全・安心な水を提供し続け、下流域の人々も含めた公衆衛生に寄与し続けることが最大の使命です。市民のために働き、市民から信頼されることで公営企業として存続し続けられると考えます。しかし、昨今の少子高齢化による人材不足は、自治体だけでなく民間企業でも同様であり、人材獲得の競争は、初任給の大幅な引き上げや賃金アップ等のマネーゲームの様相を呈しています。

上下水道局でも、これまでの効率化による組織の再編や人員削減に加え、これらの社会的要因の影響でさらに人材確保が厳しくなるだけでなく、節水型社会の定着による収入減少による財政不足、老朽化した施設や管路の更新など、上下水道局の存続にも影響を及ぼしかねない状況になることが予想されます。組合の存続や組織強化は、上下水道局が存在することが大前提であり、今後を見据えたときに官民連携や民間委託、ＤＸ等についても必ずしも反対するわけではありません。

しかし、人間が生きていくために不可欠な資源である「水」。この重要なインフラを守るために、営利目的ではなく公共性が重視されるべきであることは明確で、近年頻発している災害への対応や料金の公平性、高い品質の維持や管理などは決して民間だけに任すことはできないと考えます。たとえ官民連携がやむを得ず進む時代がきても、管理監督するのは、必ず公営でなければなりません。そのためにも、これまでから公営で培ってきた技術力や市民への対応力を次世代へ引き継ぐことこそが今後の重要な課題であり、今ある技術力はウォーターPPP などの官民連携の場においても主導できる立場になり得る財産であることは間違いないと考えます。

これらのことを引き続き、組合としての視点で、局だけでなく、国や市などあらゆるところへ、あらゆる手段でしっか提言していきます。

３．組織強化（局内）

現在の執行部は、今後の在り方の一つとして、業務との両立を見据えて改革してきました。一方で組合員との接点が少なくなった等の問題があります。

執行部にとって組合員と接点をもつことは非常に大切で重要であると考えます。

分会や分会役員との協力体制を強化し、活性化することで、分会内での課題の把握や共闘会議等への相談を、執行部、分会役員、分会員がより繋がることで組織強化ができると考えます。しかし、当局の技術継承の問題と同じで、「分会とは」の継承が上手くできていない、分会を理解できていないまま分会役員を担っている現状は組織体制にとって損失であり課題です。

今年度は分会体制の強化は組織体制の強化であることを再認識し、分会の役割についての勉強会を開くなど対策を講じながら、未来へ繋ぐ組織作りをおこないます。機関会議やオルグ、組合イベントで執行部と顔尾を合わせる直接的な接点だけではなく、機関紙の発行回数を増やすことや、現在制作中のホームページの活用などで多くの情報発信をおこないます。

そういった行動がより多くの組合員が組合活動や執行部に対して関心を持つことに繋なげなす。現場の声を聞きその声があったからこそ執行部が先頭に立ち、賃金制度や子育て、介護、職場環境、労働条件の改善等の成果の過程をより多く可視化し、組合の価値を身近に伝えることが大切であると考えます。

組合員にメリットを感じてもらうことが、組織強化の大前提であり、今、多くの組合が抱える非組合員（フリーライダー）を生みださないことにも繋がると考えます。

４．組織強化（対外、政治）

労働組合は果たすべき社会的役割や使命を持ち、組合員の賃金や労働条件や労働環境の整備、そして組織強化を図るうえで京水労が単独でおこなう活動だけでは限界があります。だからこそ、上部団体である全水道や京都市労連、連合や友好団体、他団体等と連携し、数的影響力を持つことで、発言力や交渉力を強めることが大事なことであると考えます。

そして、もう一つの重要なことは、政治的な繋がりを持つことです。我々公営企業職員や自治体職員は法律や条例がその根本にあり、組合の主張を通すためには、国や市議会等での代弁者が必要

で、実効性のある制度改革や条例や法改正の後押しをしてもらわなければなりません。組合が選挙において候補者を推薦し応援するのはそのためであり、組合が政治を利用し利益を追求することが大事なのです。上部団体や友好団体や他団体、そして政治家との繋がりを持って活動することは、組合自らの目的を効果的に達成するための戦略的な手段です。
引き続きこれらの行動に対して、組合員の理解を得ながら、組織強化をおこないます。

５．社会や組織の存続のために（反戦平和と反差別、人権確立）

戦争は最大の人権侵害といわれるように、戦争が起これば、日々の安定した暮らしが損なわれるのは容易に想像できると思います。

世界に目を向けると、ロシアによるウクライナへの侵攻やイスラエルによるパレスチナ・ガザ地区への攻撃だけでなく、世界各地で多くの内戦や紛争が起こっています。

このような事態が起これば、何も罪のない多くの一般市民の命が犠牲になります。そして、街が攻撃されることで、医療や食料そして住居、水や電気などの重要なインフラが破壊され日常生活さえままならない状況に陥ります。

日本においても過去には多くの犠牲者を出した戦争をおこなった過去があります。毎年、8 月には終戦を記念した催しや報道があります。特に今年は、戦後 80 年ということで日本のみならず世界各国からも多くの首脳陣を招くなど大々的に注目されました。しかし、今や戦争を知らない世代が大半であり、歴史を継承していくうえでの大きな課題になっています。

平和な日々を送るための運動は、組合の原点であり使命です。

当たり前にある日々の暮らし、そこにある家族の当たり前の笑顔を守るために、これからも反戦平和運動に尽力します。

人権（基本的人権）は、「すべての人が生まれながらにしてもっている、人間らしく生きるための権利」です。労働組合はこれを尊重しあらゆる差別に対して反対し、活動してきました。

人間社会の根本である、人と人がお互いを尊重し、繋がり合える社会を目指すことは当然のことであり、京水労としてもその考えのもと、これまでも執行部や青年部は勉強会や講演会等に参加し内容を発信するなど、組合員に対してもより理解を広げる活動をおこなってきました。

しかしながら、部落差別や性的マイノリティ、国籍、障がい者など多くの差別が今もなお存在しているのも事実です。差別は社会や組織の分断をも生む大きな問題であり、あってはならないものであることを、労働組合として引き続き訴え、働く仲間が、差別や偏見なく一体感をもち団結して行動できる組織を目指し部落解放京都地方共闘会議（解放共闘）や平和フォーラム、連合などの団体、さらには、国会議員や市会議員と連携しながら運動を進めていきます。

６．京水労が今後直面するであろう課題

これからの国内の経済や社会情勢、政治の変化、そして京都市の状況、上下水道局の状況など刻々と進む時代の変化により、私たち京水労の課題も次々と現れてきます。少子高齢化の影響は、人材不足を生み、定年延長に見て取れるように高齢層の人材を活用せざるを得ない状況は、今後の日本社会の大きな課題であり、それは上下水道局、そして京水労の組合組織にも大きくかかわることになってくると予想されます。人材不足や人材育成、若手職員からベテラン職員まで幅広い年齢層が同じ組織、同じ課、同じ係で働くことに対する労働条件や労働環境の整備、出産休暇や育児休暇、介護休暇等の制度のさらなる充実、働き方改革における仕事の仕方やＤＸの促進やＡＩ技術の導入などは、これから先を見据え、いかに先手を打ちながら課題を解決していくかが重要です。

京水労はこれらの課題に対して、常に組合員に発信し共有しながら、一人でも多くの組合員に納得してもらえる闘いを進めていきます。

Ⅱ．全水道･市労連をはじめとした上部団体と連携する取組

１．組織の強化･拡大に向けて

方針

○ 仕事と組合の両立が求められる時代に適応した京水労を目指す。

○ 組合費の増収が見込めない財政状況に対応した京水労となるようにこれまで以上に取り組む。

○ 将来にわたって高い組織率を維持し続けるために、組合員の気持ちに寄り添える京水労を目指す。

(1) 基本的な考え方

① 限られた時間の中でより効率的･効果的に活動できる体制構築を加速させ、組合員が満足と感じられる京水労であり続ける。効率的な運営となる組織体制を検討し、具体化に向けて取り組む。

② 組合費の減収が想定できることを踏まえ、収入に応じた効果的な活動となるように移行する。

③ 新規採用職員等に対する組合加入取組の充実を図る。

④ 役職定年を迎えた非組合ポストの職員に対し、組合加入の取組の充実を図る。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 現在、業務時間中は書記局に執行部が不在となっているが、書記と執行部の連絡体制を強化し、組合員に迷惑が掛からないように取り組んできた。また、執行部の役員は引き続き業務時間外や自らの休みを活用して、要請に応じた活動と担当業務を行ってきた。ただ、今までと同様レベルの内容ではなく、組合員から見れば不十分な面が多く、組合員みなさんのご理解・ご協力をいただきながら行ってきた。また、可能な限りの効率化を各個人が図り、これからの京水労のあるべき姿を模索しながら、担当している上部団体や友誼団体の活動に参加し、具体化の取組を進めてきた。

② 組合活動の効率化については、非専従の期間と専従があった期間の両方を勘案したうえで、今一度限られた時間の中でより効率的･効果的に活動できる体制構築を加速させ、執行部の一人ひとりが仕事において第一線で活躍しながらも組合活動を行うことができる組織作りに取り組む。具体的には、コロナ以前の活動とコロナ禍での対応の両方のメリットを活動に反映させ、より効率的な組合活動が展開できるような仕組みを検討していく。

③ 上部団体や友誼団体などへの対応については、京水労として取り組んでいる業務と組合活動の両立を基本とした新たな土台のうえに、今後の組合活動の在り方を引き続き検討していくべきと考える。この内容は、活動の主旨と目的を再確認したうえで、組合員への協力要請や協力する場合の参加規模などを精査し、執行部の役員に拘らない活動への参加を進めていく。

④ 2025 年度新規採用職員にあたっては、昨年度に引き続き「新規採用職員等歓迎会」をコロナ禍以前の形式で開催した。結果的には、新規採用者全員の加入が実現できた。来年度以降も、新規採用者の気持ちになって気持ち良く加入してもらえる手法で取り組んでいく。このことを通じて新規採用者の心を掴み、将来的に組織強化に繋いでいく。

⑤ 2023 年度に実施された課長補佐級の廃止により、元課長補佐級（非組合員）である係長が多くの組合ポストに配置されている。同様に、定年延長に伴う課長級以上の 60 歳での役職定年制度により、組合ポストの係長に配属される状況が散見される。これまで組合から離れていた職員に対し

て、係長級や60歳以降の労働条件や職場環境の整備は労使が協力して作り上げてきたことの理解を改めて深めてもらうとともに、組合加入してもらうよう取組を強化する。

＜参考：具体的な闘いの進め方(全水道)＞

2024年12月18日、厚生労働省が「令和6年労働組合基礎調査の概況」を公表しました。報告書によれば、2023年6月末現在での労働組合数は2万2,513組合で前年に比べて276組合減少し、増減率で1.2%の減少となっています。組合員数は、991.2万人で前年に比べ2万5000人減少し、0.3%低下となっています。被雇用者全体に占める組合員数の割合で計算した推定組織率は16.1%となり、前年より0.2%低下しています。

この様な状況下で、労働組合の役割を十分に果たすことが求められますが、人員合理化も進められ、技術・知識・経験の継承も困難な職場状況と相まって、労働組合自体も人材の育成が出来ない、活動への時間的余裕が無いという悪循環に入り込んでいます。こういうときこそ、組合員と向き合い情報を発信し取組の状況や成果を周知して、労働組合の必要性を訴え、未加入者や新規採用者への加入促進のアプローチが役員だけでなく職場組合員が現状可能な中で出来る雰囲気作りに取り組むことが必要と考えます。組織強化には近道が無く地道な努力を重ねることしか方法はありません。

2025年の全水道組織率調査では、全体で組織率は72.02%（前年72.2%)、他産別組合加入率2.22%（前年4.0%)、組合未加入者数約3,798人、率にして25.75%（前年24.94%）となっており、組合加入者数の減少は続いています。このままの状況で推移した場合には、全水道の組織人員が10年以内に1万人を下回ることが予想され、この状況を少しでも改善していかなければなりません。

青年女性部は、平和・反差別を中心に運動を展開するとともに、青年女性部層の賃金や労働環境の改善に取り組んできました。しかしながら、これまでの公務職場における人員合理化や企業も含め年金と雇用の問題など政治的背景を原因とした新規採用抑制により、多くの事業体・自治体・企業で若年層の減少が続いています。その結果、労働組合の社会的役割を継承していく人員・人材も減少しています。そのような中で、青年女性部はこれまでの運動を継承しつつ、一方で様々な視点からの学習会など創意工夫しながら取組んでおり、青年女性部員の意識の向上に努め、魅力ある青年女性部をつくろうとしています。青年女性部の成長は、将来の基本組織を担う人材の育成につながり、その事無くして組織の持続・継続性はありません。今後も青年女性部の主体性を尊重しながら、積極的な支援をお願いします。

２．賃金･諸手当の改善

方針

○ 職員の給与に関わる大枠は市労連の交渉事項になるが、現在の市労連委員長は京水労から村井特別執行委員を輩出している。そのため、京水労の組合員が置かれている生活実態などを十分理解した市労連委員長が中心となって交渉を行っている。このメリットを最大限活かして、市長に対して京水労の組合員の声を届け、賃金･諸手当の改善に努める。

○ 公務員労働者の給与に関わる事項は、秋季確定闘争で決定する。しかし、ここでの交渉は半年前に行われる民間企業を中心とした春季生活闘争（春闘）の結果に大きく影響される各人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告」が基準となる。この経緯を組合員が実感できる交渉スケジュールにすることで、組合員と一体となって交渉を進めていることが実感できるように努める。

(1) 基本的な考え方

① 職員の給与に関わる大枠は市労連の交渉事項である。これは、京都市に働く公務労働者として切っても切れない関係性といえる。なお、市労連委員長は京水労から村井特別執行委員を輩出している。京水労の組合員が置かれている生活実態などを十分理解した市労連委員長が中心となって交渉するメリットを最大限活かし、市労連に結集し賃金･諸手当の改善に努める。

② 公務員労働者の給与に関わる事項は、秋季確定闘争で決定するが、そのベースは半年前に行われる民間企業を中心とした春季生活闘争（春闘）の結果に大きく影響される各人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告」が基準となる。このことを理解したうえで、連合京都に結集し、民間企業が中心の春季生活闘争（春闘）に取り組む。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 2024 年度の「職員の給与等に関する報告及び勧告」は、月例給については「民間給与を 8,921 円（2.23％）下回っていることから、給料表を引上げ」、一時金については「0.10 月の引上げ」となった。

② 市労連交渉の結果、行政職給料表については、人事委員会勧告の趣旨を踏まえて、国の改定内容を勘案した改定を行うこととなった。

③ 一時金の支給月数については、0.10 月支給月数を引上げさせた。

④ 地域手当については、引き続き、必要な研究・検討を行うこととなった。

⑤ 扶養手当については、国の制度に準じ、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げる等の実施。見直しについて、段階的に実施することとなった。

⑥ 人事評価制度及び評価結果の更なる活用については、各単組と任命権者において、給与等への適切な反映の方法について、引き続き、協議を尽くすこととなった。

⑦ 働き方の見直しについては、時間外勤務縮減が極めて重要な課題であることの認識を示すと同時に、必要な体制確保に努める等働き方改革に取り組む考えを示した。

⑧ ハラスメント対策については、安心して職務を遂行できる職場環境を確保すること。安全衛生については、安全衛生委員会の活性化に取り組むこと。福利厚生制度については、円滑な実施に向け

て努力することを約束させた。

⑨ 京水労としては、要求内容について妥協を許さず交渉に臨むことを当局に宣言したとおり、ひとつひとつの課題について丁寧に時間をかけて進めていくことを心掛けた。「給与制度のアップデートに係る扶養手当や地域手当等の見直し」、「人事評価結果の給与反映」、「働き方改革」を大きな課題と捉え、賃金だけでなく働く意欲をもって仕事のできる環境作りが組織の存続に「繋がる」と考え、交渉を進めてきた。交渉においては、いかに京水労と当局との交渉の温度感を当局全体に感じてもらうか、自分事として捉えてもらえるかを大切にした。お互いの立場での交渉は、時には熱い議論に発展しながら時間をかけて行い、結果としては満足できるものばかりではないものの、潜在的な課題の認識など、未来に繋がるような視点で進めることができた。

⑩ 人事評価制度及び評価結果の更なる活用については、引き続き主事級以下への導入も外部の圧力が増している状況にある。これらについては市労連との協議を踏まえ、引き続き協議を尽くす。

⑪ 働き方の見直しについては、働きがいを高め有為な職員を確保し続けるためには必要であると考えるが、同時に残された職員への負担が増えるなどしていないか、実効性あるものかどうかなどを見極め、導入に際してはより慎重な判断が必要である。導入されている他任命権での状況を注視しなければならない。

⑫ 今後も、村井市労連委員長を先頭に市労連に結集し、賃金･諸手当の改善に努める。

⑬ 民間企業を中心とした春季生活闘争(春闘)の結果は、月例給については「16,356 円(＋5.25%)の引上げ」、一時金については「5.11 月(＋0.02 月)」となった。

⑭ 月例給は、昨今の物価上昇等を踏まえ、連合としては比較可能な 2015 年度以降最も高かった。

⑮ この結果が各人事委員会の「職員の給与等に関する報告及び勧告」に反映されると想定される。

⑯ 公務員労働者の給与は民間の結果に左右されることを鑑み、今後も連合京都に結集し、民間企業が中心の春季生活闘争(春闘)に取り組む。

＜参考：具体的な闘いの進め方(全水道)＞

○　人勧期闘争の取組について

公務員連絡会は５月 27 日、企画調整委員・幹事合同会議を開催し、2025 人勧期の取り組み方針を決定しました。この方針を受け、全水道としても戦術委員会等で人勧期方針の周知を図るとともに、公務員連絡会の方針で決定した署名の取り組みや、７月 23 日には第二次全国統一行動に合わせた中央集会なども持たれ、いよいよ大詰めを迎えた人勧期の闘いに、各単組・地本・全水道本部が一体となって全力で取り組んでいるところです。

本年の勧告については、春闘における民間の回答が昨年同様の水準であったことから、引き上げの勧告となることは大いに期待されるところですが、その配分については一昨年よりも、昨年よりもさらに広く、すべての職員が賃上げの実感を得られるような配分となるよう強く求めていくところであり、引き続き公務労協・公務員連絡会・地公部会に結集し、すべての職員の大幅賃上げと処遇改善に向けて取り組むこととしています。

○　産別統一闘争の取組

私たち全水道は、労働二権または民間部会単組の労働三権を有する、労働組合法で認められている労働組合として、職場協議制による労働条件の決定を基本にした産別統一闘争として秋の賃金確定の闘い、春の春闘期の闘いを中心に、様々な政策課題や反戦平和の取り組み、政治闘争などを各地本・単組とも全力で取り組むものです。引き続き取り組みを強化し、要求実現をめざすものです。

＜参考：2025 春季生活闘争方針(連合)＞

【概要】

・連合は、2025 春季生活闘争において、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。
・「賃金も物価も上がらない」というノルム、これまでの社会的規範を変えることで個人消費の拡大、賃金と物価の好循環につなげる。
・経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上とし、その実現をめざす。
・中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。
・賃金実態が把握できないなどの事情がある中小労組は、上記目標値に格差是正分 1%以上を加えた 18,000 円以上・6%以上を目安とする。
・持続的な賃上げと格差是正に向けて、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。

３． 公営堅持と水道政策･下水道政策（人材確保･技術継承）

方針

○ 水道･下水道の基本である市民目線で安全･安心･安定の事業運営を貫く姿勢が、ますます重要となってくる。災害や事故にも備えた「公営企業だからできる体制」を維持し、「公営の社会的価値」を高めることで公営堅持の重要性を広く訴える。

(1) 基本的な考え方

① 京都市に働く者･生活者の視点に立った政策を実行し、安心･安全なまちづくりなどを求めるとともに、水道･下水道事業の社会的重要性や責任についても理解を求める。

② 毎年、情勢や国の方針を見極めた中で地方自治体の役割を追究し、すべての市民が将来にわたって、希望と安心を感じられる労働運動に取り組む。

③ 将来にわたって、サービスの低下を招かない事業運営を存続させるために必要な職員の確保を求める。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

①「現場レベルでのさらなる連携」「組織の枠組みを超えて大都市水道現場で働く者が集まる共有の場」などを目標として、2020 年に全国の政令市にある水道労働組合が一堂に集まる「19 大都市水道労組協議会」を主導的に発足させ、国会内や各省庁における行動は、組織内議員を中心にして全国組織を持った市民団体などと連動した行動を含めて展開し、政策実現に向けた高い行動力を持つ全日本水道労働組合（全水道）を中心とした政策運動に取り組む。

② 下水道における官民連携の動きは水道以上に進んでいる。京水労は全国都市下水道対策連絡協議会（都市下水協）に加盟し、副議長を輩出して活動を続けている。この中では他都市で進められている委託化や民営化の情報共有をするとともに、その過程における交渉経過なども学んできた。一方、下水道に限っては自治労系の加盟団体も多く、その組織の多くが都市下水協に加盟している。これらを踏まえて、都市下水協を中心とした政策運動に取り組む。

③ 技術継承を進める上で必要となるのは、技術の継承先や将来の担い手となる人材そのものである。技術系・事務系問わず、職員の採用、採用予定職員の確保を組合は求めている。当局も主張に対して理解を示しており、毎年、積極的な採用を行っている。今後も継続的に求めることによって、十分な人材確保に繋げる。あわせて、組合の組織力の低下を防ぐ。

④ 経験豊富な職員と若手職員の配置などに対する要望が多い中、超過勤務の状況や緊急時の体制確保などの課題を共闘会議の意見集約を中心に検証を進め、適切な人員配置に繋げるように継続的に働き掛ける。

⑤ 効率化推進計画による事業計画や人員計画が、当局に対して、市民サービスと労働条件の低下に繋がらないように申し入れるとともに、共闘会議･青年部を中心に現場からの意見を集約し課題の洗い出しを行い、柔軟な対応を求めていく。

＜参考：具体的な闘いの進め方(全水道)＞

【全水道の具体的な行動基調】

全水道は以下の行動基調に基づき取り組みを進めます。

①　政治・政策への積極的な働きかけと連携の強化

○全水行政の一元化を基調とした省庁再編や、持続可能な水道・下水道事業の制度確立・改善を求める活動を国会や地方議会において進めます。

○2026 年度政府予算案はじめ水道・下水道関連予算の具体的な配分と効率的な執行を注視し、必要な働きかけを行います。

○国会における議論の推移や地方への交付税措置の実態などを注視し、水行政の一元化をはじめとする水政策闘争の前進に向け、政府・国会・地方議会への働きかけを強化します。

○「水の政治・政策オープンフォーラム」など、国会議員や有識者、市民との連携を深め、水に関する知識向上と政策実現に向けた具体的な行動を展開します。また全水道議員連盟の再構築を推進し、「水道職員（全水道組合員）から議員へ」という基本的なルールを見直しつつ、職場の声を国・地方議会に届ける取り組みを強化します。

②　現場を起点とした持続可能な事業運営の追求

○水道・下水道の事業運営には、財政、技術、住民の理解や参加、そして事業を動かす現場の労働が必要です。「人手不足」「技術継承が難しい」ことが事業基盤の危うくしています。民間も同様で「人手不足」は水道・下水道に働くことが「労働市場」において魅力が薄いという問題です。大幅な人員削減・歳出削減の結果、民間も含め労働条件の改善が停滞・低下しています。労働条件の改善は事業基盤の強化です。

○人材確保と育成が不可欠な現場の実態を当局と共有し、「事業運営に必要な人材を自ら確保すること」を要求するとともに、現場で働く労働者の賃金水準・労働条件の引き上げを求めて交渉します。

○各単組は産別基本要求をベースに要求を作成し、労使交渉・労使協議を通じて、人員増、人材育成、技術継承、広域化政策への対応など、職場から実態に基づいた要求を行います。

○業務の分断や働く者の分断につながる安易な業務委託や「リスクだけは官に」といった無責任な官民連携に引き続き反対し、持続可能な事業基盤の強化に繋がる官民連携のあり方を検討し提案します。

③市民協働の取り組み

○水道・下水道事業における「現場労働」の重視性の共有を進めます。「蛇口の向こう」「排水口の向こう」にある労働の尊厳と重要性を共有するとともに、水道・下水道の社会的価値の共有を進めます。

○水循環基本法の実効化や「市民参画」を求め「水の自治」を推進します。

４．平和と人権･民主主義を守り、環境問題へ対応する

(1) 基本的な方針

① すべての人が、人間であるがゆえにもっている普遍的権利である「人権」を尊重し、あらゆる偏見や差別的思想をなくすように取り組む。

② 現行憲法にのっとり、平和な世の中を維持し、働く人が健康で文化的に生活できる社会の継続を目指す。

③ 有機フッ素化合物（PFAS）の漏出や原子力発電所の事故は、深刻な水汚染問題や健康被害を引き起こす。便利さを追求するあまり取り返しのつかない問題を発生させないよう、水道・下水道という公衆衛生に携わる者として環境問題に取り組む。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 部落差別をはじめとしたあらゆる差別の解決については、部落解放京都地方共闘会議とともに運動に取り組む。平和運動や環境問題については、全水道本部や京都平和フォーラムとともに運動に取り組む。

② 活動に対しては、各団体から多くの協力要請が求められる。現在の京水労の組織状況を踏まえつつ、役員の人材育成や京水労の組織発展に繋がる運動を精査し、適切な規模での運動を展開する。

③ 人はみんな違う。生まれた場所も育った環境も異なるし、性格も価値観も経験も考え方も異なる。その十人十色の違いを前提に、相手を否定せず、それらを理解し、お互いを尊重することで、一人の人間が自分らしく力を発揮できる風土作りに取り組む。

＜参考:全水道の取組＞

○ 憲法理念の実現に向けて

全水道としても、現在の国会情勢のなかで、改憲に向けた動きに注視しつつ、平和フォーラムに結集しながら積極的に取り組みに参加していくこととします。

○ 反戦･平和の闘い

辺野古新基地は、普天間基地にはない新たな機能を付加する軍事基地に他ならず、沖縄に犠牲を強いるものでしかありません。普天間基地の即時運用停止と辺野古新基地建設反対の取り組みをすすめていきます。コロナ禍以降の沖縄平和行進は、行進自体は１日になりました。しかし独自の学習会やフィールドワークを企画するなど、参加者一人ひとりが沖縄の実相を肌身で感じられるように工夫を凝らしています。来年の平和行進の日程は現在のところ確定していませんが、今後も九州地本・沖縄水労と連携しながら積極的に取り組んでいきます。また、全水道としては、フォーラム平和・人権・環境を中心に反戦・平和運動に積極的に取り組むこととします。

○ 核廃絶の実現に向けて

原水禁は広島・長崎での被爆の実相を出発点として、「核と人類は共存できない」を基本理念に据え、国内外の市民、諸団体と連帯し核廃絶に向けた取り組みをすすめてきました。しかしながら、いまなお核廃絶は実現しておらず、日本においても核抑止論の壁を打ち崩すことはできていません。2025 年は被爆から 80 年目を迎えることになります。被爆者もいっそう高齢化しつつあるいま、あらためて核廃絶に向けた決意を打ち固め、いかに運動をすすめていくのかが問われています。

被爆80年を機に、これまでの原水禁運動の経過と蓄積を単に振り返るにとどまらず、これからの核廃絶に向け、引き続き日本政府に対する要請などを行うとともに、諸団体・個人と協力しながら、世界的なうねりをつくりだすために取り組みます。

○ 人権確立の取組

1922 年３月３日に「人の世に熱あれ、人間に光あれ」と高らかに人間の尊厳と平等をうたい上げた全国水平社が創立されて以降、部落差別解消に向けたたたかいは被差別部落だけでなく様々な人権団体や労働組合も自らの課題として参画しながら、部落差別をはじめ、あらゆる差別を許さない取り組みとしてすすめられてきました。

男女の賃金格差について厚生労働省が2024年１月にまとめた集計（従業員300人以上）では、女性の平均賃金は男性の７割弱にとどまっています。OECD加盟国の平均を大きく下回る低水準であり、職種や年齢など「説明できる格差」以上に、偏見や慣習など「説明できない格差」が影響していることが専門家からも指摘されています。「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律（支援新法）」が施行されましたが、国、地方自治体ともに予算、人員など体制が不十分であり、法の実効性を高めていくことが重要です。

ジェンダー平等は法制度上の対等、平等は当然のこととして、実態が伴うものでなければ意味がなく、またあらゆる活動の場面で実現が求められるものです。そのような観点からジェンダー平等が、組織、運動の活性化につなげていけるよう、取り組みを進めます。

全水道はあらゆる差別を許さないために、部落解放共闘・平和フォーラムに結集して、人権確立の取り組みを進めます。

５．労働者自主福祉活動と全水道共済活動

(1) 基本的な方針

① 京水労は「労働者の福祉要求の実現をつうじて、労働者、家族の生活の向上と安定をはかり、真に、平和で豊かなくらしを保障する社会を創る。」を理念とする京都労働福祉協議会に参画し活動していく。

京都府や京都市への政策・制度の要請からボランティア活動などの社会貢献活動、セミナーやシンポジウム等の勉強会など幅広く活動し、労働者福祉向上・福祉事業団体発展の一助となるよう取組を進めていく。

② 全水道共済及びこくみん共済 coop の運営に対しても積極的に取り組み、連帯・協同でつくる安心・共生の福祉社会をめざしていく。

③ 労働金庫は、戦後、勤労者が金融機関から融資を受けることができなかった時代に、勤労者の自主的な福祉事業として、勤労者の手で創設した金融機関である。京水労を始めとした各種組合は、今日まで労働金庫の事業運営に積極的に参画し、勤労者の生活を守り向上させるための運動を今後も引き続き展開していく。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 京都労福協が主催する活動は有意義なものが多く、活動を積極的に組合員に情報提供し、京水労の家族向け厚生事業の一役を担えるように取り組む。あわせて、クリーンキャンペーン等の活動にも積極的に参加し、私たちの働く京都をきれいで働きやすく、住みよく、訪れやすい愛着のもてる街にするための取り組みを行う。

② 働く仲間の連帯・絆の象徴の「助け合い制度」としての位置づけを訴えながら、全水道共済の総合共済に、管理職も含め全員加入を継続する。また、全水道共済及びこくみん共済 coop の各種共済事業に関する普及宣伝を行っていく。すべての自動車に加入が義務づけられている賠償責任補償への加入についても積極的に呼びかけ、あわせてマイカー共済への加入に取り組む。

③ 京水労は近畿労働金庫京都支店の推進委員会役員会に参加し、労金運動の推進に協力していく。今後も、労金の営業担当とともに組合員にアピールを行い、可能な限り多くの組合員に口座開設してもらえるような取組を進めていく。あわせて、iDeCo への興味がある組合員に対しては、勤労者の手で創設した金融機関である近畿労金での加入を勧めていく。

＜参考:全水道の取組＞

○ 全水道共済事業の推進について

全水道は、本部共済推進委員会の機能と発信力を強化したうえで、組合員の可処分所得向上だけでなく組合員の資産形成に寄与することにこだわった取り組みを、全水道共済推進本部とともに積極的に展開します。

単組は、本部共済推進委員会の方針に基づいた、全水道共済推進本部の推進施策を着実に実行します。とりわけ、加入拡大集中月間、マイカー共済キャンペーン、新規採用者対策やその他キャンペーンなどにおいては、年間を通じて組合員に共済を発信し続け、全水道組合員としてのメリットを最大限に享受で

きる取り組みとし、新契約件数をこれまで以上に増やすことで共済加入者の輪を広げていきます。

全水道は、1地本1単組以上の「加入拡大モデル単組」の取り組みを支援します。具体的には、単組活動の起点となる執行部の学習会や組合員説明会に全水道共済推進本部とともに対応し、「労働運動と共済運動は両輪である」ことを実現するべく、組織強化・拡大と連動した取り組みとします。

○ 労働者福祉中央協議会(中央労福協)運動の推進について

労働者福祉中央協議会は、『連帯・協同でつくる安心・共生の福祉社会』を理念に掲げるとともに、連帯（協同）経済の領域拡大などによって「協同」が輝きを増す時代への転換をめざしています。中央労福協を核とした、産別・全国広域労組や協同事業団体等で構成する労働者福祉運動の歴史や成果を踏まえ、労働運動の一環としての位置づけや重要性を再確認する必要があります。

中央労福協では、①社会保障制度の充実と所得再分配機能の強化、②貧困や社会的排除のない社会に向けて、③消費者運動との連携、④持続可能で、安心してくらせる社会に向けて、として、奨学金制度の改善、教育費負担軽減や高等教育の漸進的無償化、住宅セーフティネットの拡充など様々な課題に対して、労働組合では成しえない様々な社会問題の改善に向けて取り組みを進めています。

全水道は、中央労福協が提起する活動に参画するとともに、企業別労働組合の枠を超えた社会的運動に発展させるため、全国の仲間とともに組織横断的な取り組みを推進していくものです。各地本・単組においては各地方労福協との連携を強化し、社会福祉活動や福祉政策の実現にむけて取り組みます。

○ 労働金庫運動の推進について

労金は単なる金融機関ではなく、労働者の労働者による労働者のための金融機関であり、労働者福祉や利用者への還元を第一としています。単なる預金や融資商品などのサービス提供だけではなく、営利を目的としない金融機関としての独自性を発揮し、利益を働く仲間に還元するシステムとなっています。また、生活協同組合などの福祉事業団体へ事業資金を供給するなど、働く仲間の暮らしを豊かにするための仕組みづくりにも貢献しています。

このことから、引き続き全水道は、労働金庫中央推進会議に参加し労金運動の推進に努めます。あわせて地本・県支部・単組においては全国13労金の運動推進に努めることとします。

具体的には、組合員とその家族の生活防衛、生活設計や生活改善のために労金運動の推進に努め、様々な場面で組合員への理解と利用促進をはかるための活動を継続します。

また、青年女性部の集まりなど様々な場を活用し、学習の場を設け、特に若い組合員に対するアプローチを強化することとします。

Ⅲ．主に京水労独自で進める取組

１．労働条件の改善

方針

○ 組合員が自分の能力を余すことなく発揮し、意欲的に働くことができるように、労働条件･職場環境の整備を行い、組合員の実生活の充実を目指す。

○ 上下水道局の多種多様にわたる職種や、事業所及び本庁の業務特性の違いなどを踏まえたうえで、労働条件･職場環境の整備に努める。

(1) 基本的な考え方

① 職場風土や業務特性を的確に把握している 4 共闘会議による交渉は、業務実態に応じた労働条件・職場環境を整備するうえで極めて重要であるため、各共闘と執行部が連携をとり、交渉を進める。

② 若年層の感覚を的確に把握している青年部による交渉は、次世代に引き継いでいくためには極めて重要であるため、青年部と執行部が連携を取り、交渉を進める。

③ 男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、労働時間の短縮や、男女問わず仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備を目指す。

④ 育児や介護等の休暇制度が活用できる裏には、職場で支える人たちがいることが大前提である。休暇制度を活用する側も職場で支える側も、お互いに気持ちよく制度活用できるような環境整備を目指す。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

①私たちの業務が市民にとって 24 時間 365 日欠かせないことを強調しながら、組合員の安全な職場環境と労働条件の向上を訴えていく。

② 2019 度より総決起集会の日程を京水労の要求書提出の前日及び当日に設定し、秋季年末闘争を取り組み、京水労が団結して交渉を進めていく姿を当局に見せてきた。今年度も総決起集会は開催予定であり、必要に応じてこのような組合員と一体となる取組スタイルにできる限り変化させていく。あわせて、各取組の意味を組合員に発信していく。

③ 2018 年より春闘討論集会と一票投票の取組を変更した。まず、一票投票は京水労の春闘要求とその活動に対する賛否を問うものとした。また、その内容を組合員に理解してもらうと同時に、賛同を得る機会に春闘討論集会を位置付けて整理した。その結果、中央委員会で全体的な説明をしたうえで、職場討議用の資料を元に職場集会等を開催してもらい、春闘要求等に対する質問や意見は、分会で集約して出してもらった。また、早急に回答が必要な場合は執行部より返答し、オルグ等の機会を活用し分会に入り、理解を深める努力を続けた。これを行ったうえで、一票投票を行い、批准率が著しく低い場合に春闘討論集会の開催する対応に見直した。その結果、高批准率をもらえたため、直近の 4 年間は春闘討論集会を開催せずに春闘要求を決定でき、春闘交渉を進めている。

④ 定例的に行われている市会に関連する超過勤務の特例申請などに対しては抑制する取組を求めている。今年度も引き続き、毎月の特例申請の状況を、詳細に執行部に当局から説明を求め、具体的な対策を検討していく。一方、恒常的な繁忙職場においては代休処理を認めず、全て賃金に反映

させるように求める。また、サービス残業を根絶させると同時に、働き方改革の推進に伴う長時間労働の是正に取り組む。

⑤ 徐々に改善しているものの、年次休暇を組合員全員が完全取得には至っていない状況であるため、今後も引き続き管理職による業務管理が適切に行うように強く求める。

⑥ 第 7 期効率化推進計画の妥結時において、「本計画の実施にあたっては、変化が大きく先行きが不透明であると感じる中にあっても、最大限の注意を払い皆様方からの確かな信頼を確認しながら進めていくとともに、円滑な事業の実施に支障が生じる課題が発生した場合には、速やかな解決に向けて、適切な対応を行ってまいりたい。」という管理者の回答に基づき、京水労としては年度毎に共闘会議･青年部を中心に計画推進における課題の検証を継続していく。

⑦ 執行部は、当局が開催する安全衛生委員会に出席し、組合員が日々の業務を安全かつ衛生的に行えるように、各種施策に反映させている。また、安全衛生委員会は、労働安全衛生法に定められた会議であり、年度当初に年間スケジュールを立てて、労使で構成したメンバーで開催している。各分会においても毎月同様な取組を行っていただき、この内容は局労安で確認している。

２．再任用職員･会計年度任用職員の労働条件及び定年年齢の引上げへの対応

(1) 基本的な考え方

① 任用や勤務形態の異なる全職員が意欲を持って働けるように努める。

② 再任用職員の給与制度については、年金支給の実態に基づく経済的負担や定年前職員との均衡を考慮した改善を求める。

③ これまで以上に高齢層の職員が長年に亘って培った知識や能力･経験を活かせる職場作りを目指す。

(2) 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 現状では京都市上下水道局の給与水準や労働条件は他都市と比較しても遜色なく、全国的には平均点以上の条件が整っている。今後、定年延長が進んだ時に同様の成果となるように進めていく。

② 京都市労連に結集し、再任用職員、会計年度任用職員、定年年齢引き上げに係る課題等の考え方の意見反映を行い、充実した働き方ができる定年年齢引き上げの実現を求める。

③ 国に追従することなく、モチベーションが維持できる京都市の実態に即した雇用制度を基本とする市労連に結集し、それぞれの能力と経験を活かして、前進して生きがいとやりがいをもって公務に邁進できるように求める。

３．人事評価制度

⑴ 基本的な考え方

人事評価制度は成績の完全な数値化が困難なものであることを踏まえ、公平性を重視した運用となるよう求めていくとともに、業務目標や成果に対して上司との対話を増やし、本人が納得して業務につけるような理想的な制度運用の構築を目指す。

⑵ 2024 年度の総括と 2025 年度の具体的な取組

① 人事評価制度の導入に先立ち当局に対して、「人事評価制度の導入は、4 原則 2 要件（「①公平性・公正性」「②透明性」「③客観性」「④納得性」の 4 原則と「①評価制度の設計・運用への労働組合の関与」「②評価への苦情を解決する制度」の 2 要件）の担保、組合との十分な交渉・協議、合意に基づくこと」「処遇への反映は労使合意を前提とし、納得性の有るものとする為、十分な試行期間を設けること」等を求めてきた。評価制度導入後は特に目立った問題の報告はなく、当局に対して申し入れてきた内容に基づいた運用がなされていると現時点では判断する。

② 2023 年度には人事評価の上位反映として、係長級に係る一時金への反映を導入することとなった。2024 年度の評価を用いて 2025 年度の一時金に反映された。引き続き、4 原則 2 要件に基づいた運用となっているのかを検証していく。

③ 2016 年度に改正地方公務員法が施行されて以降、総務省からの指導により上位反映や相対評価を導入させられる圧力は高まっている。しかし、水道・下水道の公共事業においては、個人を競わせ、職員同士の協力意識を崩すような人事評価制度は適さない考え方を前提とし、市民に対して平等にサービスを提供する制度を念頭に、市労連に結集した中で取り組む。

Ⅳ．京水労における取組の総括と今後の課題

１．専門部

⑴ 組織部

2024 年度は、新採研修のお昼休みを活用したランチミーティングを中心に勧誘活動を行った結果、分会役員や先輩組合員の協力もあり、今年度も新規採用職員全員が京水労に加入した。

2025 年 2 月には、新型コロナウィルスの影響により、長らく開催できていなかった京水労単独での労運動研究集会を実に 6 年ぶりに開催し、参加された組合員に組合活動への理解を深めてもらうとともに、分会・共闘の枠組みを超えて組合員同士のつながりを作ることで組織強化を図った。

京水労は、全水道加盟単組の中でも非常に高い組織率を維持しているが、全国に目を向けると、組織率の低下により、組織の弱体化や当局側への影響力の低下に苦しむ単組が増えている。京水労は現状に満足せず、油断することなく更なる組織強化を図っていく。

⑵ 財政部

財政面は、現在の日本の財政状況と同じく、人口、職員数が増えないと安定は困難である。物価高や金利の変動をはじめ、社会情勢がこの１年で目まぐるしく変わってきている。

京水労も社会情勢をみながら、大変難しい局面を迎えているが世の中の変動に右往左往するのではなく１０年後、２０年後、その先の未来までも見据え、適応した形を引き続き検討、実行していく。

⑶ 福利厚生部

① 執行部は、京都市職員共済組合の理事や運営委員となり、相互扶助の精神によって、組合員とその家族（被扶養者）の生活の安定と向上を目指すべく、内容等の協議を行っている。共済組合は、短期給付事業（健康保険）、長期給付事業（年金）、福祉事業（ドック、体育助成事業、スポーツクラブの利用助成）などを行っている。※変更なし

② 執行部は、一般財団法人京都市職員厚生会の評議員や理事となり、組合員の保健、元気回復、厚生等に資するよう、内容等について協議を行っている。厚生会は、主な事業として、弔慰金・見舞金・祝金制度、サークル助成事業、ベネフィット・ワン、リフレッシュプランなどに取り組んでいる。2024 年度は、凍結されていたサークル助成事業が復活した。

③ 執行部は、京都市上下水道局レクリエーション事業実行委員会に委員として参画している。2024 年度に開催されたボーリング大会では、京水労としても賞品を提供した。

⑷ 政策部

① 公民労働者の最大の集まりである連合京都が京都府に対し行っている自治体要請において、京水労は全水道代表として参加し、政策委員会の委員活動を進めてきた。国が主導するウォーターＰＰＰなどの事実上の民間委託政策が招くインフラへの負の影響等を訴え、上下水道事業の重要性を再認識させることに強く取り組んだ。

② 連合京都が主催する第 96 回中央メーデーは、昨年に続き従来規模で開催された。京水労からは分会１割動員で参加し、執行部及び組合員からもスタッフ派遣を行った。また、青年部が主体とな

り、久しぶりにブースでのイベントを開催した。内容は、「水とふれあえるスーパーボールすくい」で、子連れの組合員が時間切れまで行列を成す盛況ぶりであった。松井市長もブースに立ち寄り、写真撮影を行う等、京水労のアピール及び式典運営にも貢献した。加えて、連合傘下の各労組と連携を深め、生活者政策などの社会的発信を協力して引き続き行っていく。

③ 全水道水政策推進月間(毎年 8 月)の取り組みとして、好評なぬり絵コンテストをはじめ、写真コンクールや標語の募集などにも引き続き取り組んでおり、今後も継続していく。

④ 引き続き連合京都の取り組みにも参加し、情報交換をおこなうと同時に、働く者・生活者の視点に立ち将来に希望と安心がもてる政策を実行し、より良い社会、そして安心・安全なまちづくりなど重要な課題を解決するために取り組む。

(5) 調査部

① 組合員の皆さんの労働実態を把握するため、春闘アンケートを実施した。

② 係長級全体の労働実態を把握するため、非組ポストの係長級職員の方々にもご協力いただいた。

③ 組合が今後どのような課題の解決に力を入れていくべきかについて質問した結果、賃金・諸手当の改善」「人材確保と技術継承の課題」「定年後の労働条件の向上」「公営堅持の取組み」「局内の業務風土の改善」に多くの票が集まり、春闘方針及び春闘要求へ反映した。

④ 2024 年度からの改正点としては、回答率を増加させる取組として「電子回答」と従来からの「紙回答」のハイブリッド方式を採用した。

⑤ その結果、電子回答が全体の 3 割以上となり、全体の回答率は前年度の 86.4%と比較して 88.0%に増加した。

⑥ 引き続き、回答率 100%を目指し今年度以降もハイブリット方式で継続していきたいと考える。

(6) 賃金部

① 組合員の手引きについては、2024 年秋季年末闘争及び 2025 年春季生活闘争の結果及び各制度の変更点などを反映させた。

② 組合員の手引きは、長年にわたる京水労の取組結果をまとめた歴史あるものである。今後も組合員が、見やすく活用しやすい手引きを目指して改善していく。

(7) 教宣部

教宣部では、京水労ニュースを通して、京水労の活動の情報発信を行っている。機関紙は、ただ単に組合員に一方通行で情報発信するだけでなく、機関紙の内容を読み取ってもらった上で、組合活動を傍観するのではなく、参画してもらえるよう促すことが大切と考えている。

今年度は、教宣部長によるゼロ・フリーライド通信を通して、フリーライダー（組合脱退者）を未然に防止するとともに、組合活動に無関心な組合員に対し少しでも関心をもってもらえるよう働きかけていく。

２．共闘会議及び青年部

(1) 総務･経営戦略共闘

① 効率化による人員削減が続く中、上下水道事業を安定的に継続していくためには、年齢のバランスと業務量に見合った人員配置とこれからの上下水道局を担う若年層・中堅職員が重要であることをしっかりと認識させ、今後も取組むことを確認した。

② 効率化推進計画について、第６期効率化推進計画を総括、点検したうえで、第７期効率化推進計画を進めることを確認した。また、第６期効率化推進計画以前からの継続課題や潜在的なものも含めて、課題解決に向け、今後も取組むことを確認した。計画を実施していく中で生じる課題についてはしっかりと把握し、適切な対応をすることを約束させた。

③ 労働条件及び労働環境について、各所属における課題の協議を行い、解決することができた。残された課題については、継続課題とし、協議していくことを確認した。

(2) 技術監理共闘

① 2024 の総括

・　これまでの具体的な要求を中心とした構成の要求書から、現在の共闘における課題の背景や室に求める感覚や姿勢を記載する形式に大幅に変更した。

・　これにより、共闘と室が進もうとする方向を整えられると考えた。

・　また、信頼関係の構築を重視し、共闘が考える信頼関係とは何かを要求書に記載して、交渉を進めてきた。

② 2025 の取組

・　第７期効率化推進計画において、計画を実行するうえで、共闘と室がお互いの考えと立場を理解し合った中で進めていくように取り組む。

・　当局と労働組合は車の両輪。お互いの信頼関係を第一として取り組む。

・　他の公的機関や過去の事例からしか答えを導かない役所特有の守備的行動でなく、時代の変化に敏感に反応できる攻めの感覚を求める。

(3) 水道共闘

① 労働条件・職場環境、技術継承と人事異動に関する新たに明らかになった課題や継続課題である内容を含め協議を行い、解決することができた。解決に至っていない課題については、継続課題とすることとした。

② 災害時の危機管理体制等の課題については、課題の洗い出しを行い、解決することができた。解決に至っていない課題については、継続課題とすることとした。

③ 第７期効率化推進計画等の人員に関する協議については、問題点や課題の洗い出しを行った。また、課題が発生した場合には適切な対応をすることを約束させた。

(4) 下水道共闘

① 2024 総括

・技術力の保持及び技術継承に貢献している長期在職者に対する認識を問い直し、必要性を確認した。今後も下水道事業を推進するため、お互いが協力し円滑な業務の遂行に努めるよう求めた。

・管路管理センターの組織再編について、小委員会の開催などを通じて課題の洗い出しを行い、再編後も業務が円滑に回るように申し入れを行った。また、課題が発生した時には速やかに対応することを約束させた。

・労働安全衛生について、昨年度に引き続き空調服のファンの数が不足しているので、外勤職場については、全員分支給するように申し入れを行った。

・その他、第 7 期効率化推進計画に対して、問題が発生した場合は、速やかに対応することを約束させた。

② 2025 課題・取組

・管路管理センターの組織再編、主任制度についてなど、今後の継続課題が山積しているため、解決に向けて交渉を続けていく。

・昨年度に引き続き、人員・賃金・休暇・休務・職場環境など、積残しの案件が多数ある。働きやすい環境作りに向けて、交渉を続けていく。

(5) 青年部

① 新規採用職員の確保について、2025 年は、男性 37 名、女性 14 名が採用された。女性職員は、昨年の 7 名に続き、今年度は採用数が大幅に増加した。喜ばしい数字にも思えるが、近年の理想重視の過度な働き方改革を推し進めた結果、全国的に転職及び離職率の増加が起こったとも言える。人材が定着せず、常に人材不足が起こり、年中採用をしている様な状況の中でこの様な成果が出せたのは、青年部として必要人員数の新規職員の採用を確保する要求を行うとともに、転職イベントや採用専用サイトの構築に参画した結果でもある。今後も、一定数の新規採用は必要であるという局との共通認識のもと、協力もしつつ、継続して訴えていく。

② 賃金、諸手当について、若年層に重点を置いて最大 24,100 円の引上げが行われた。青年部としては喜ばしい内容であり、人材確保の観点でも一定の効果があると思われるため、引き続き訴えていく。一方で、早期の人材流出防止の観点から、短期的なメリットだけでなく、働き続けることに魅力がある賃金構造等も併せて模索していく。

③ 労働人口が減少していく社会の中で、将来避けられないデジタル化の波に対して危機感をもつ青年部も少なくない。事業所における通信環境改善を求めるとともに、場当たり的な導入ではなく有効な技術を選別できる目を養うために、若手の IT リテラシー向上の機会拡充を訴えた。ハード面は改善されなかったものの、イントラネットにて「デジタル技術活用（ＤＸ）ツール一覧」が共有されることとなった。今後も、将来の事業継続を見据えた要求内容を検討していく。

Ｖ．2025 年度京水労役員体制

１．執行部

執行委員長	隼木　至	下水道共闘施設課分会
副執行委員長	武市　知浩	総務･経営戦略共闘西部営業所分会
書記長	坂本　正幸	総務･経戦戦略共闘お客さまサービス推進室分会
書記次長	臼居　聡	水道共闘水道管路課分会
執行委員	稲田　智己	総務･経営戦略共闘北部営業所分会
〃	竹田　幸司	下水道共闘鳥羽水環境保全センター分会
〃	増井　涼	総務･経営戦略共闘南部営業所分会
〃	竹村　雄大	技術監理共闘水質第１課分会
〃	池澄　孝爾	水道共闘配水管理事務所（南部）分会
〃	川畑　幸裕	下水道共闘鳥羽水環境保全センター分会

専門部	
財　政	武市　知浩
福利厚生	竹田　幸司
組　織	稲田　智己
青年対策	竹田　幸司
賃　金	竹村　雄大
政　策	稲田　智己
調　査	竹田　幸司
教　宣	稲田　智己

共闘会議		
総務･経営戦略	議長	増井　涼
技術監理	議長	竹村　雄大
水道	議長	池澄　孝爾
下水道	議長	川畑　幸裕

２．会計監査

企業力向上推進室・職員課分会	川﨑　千紗都
北部営業所分会	内海　裕太
鳥羽水環境保全センター分会	松尾　光博

３．統制委員

企業力向上推進室・職員課分会	野嵜　重太
監理課分会	渡邉　敏子
水道管路課分会	石川　和磨
下･管理課分会	赤對　英彦
鳥羽水環境保全センター分会	木村　敏彦

（中央委員以外より５名）

４．救援委員

契約会計課分会	祖父江　理明
南部営業所分会	藤原　成史
水質第１課分会	大西　一範
配水管理事務所（北部）分会	外村　繁幸
鳥羽水環境保全センター分会	戸川　航太
執行部	坂本　正幸

（中央委員より若干名と執行部）

５．青年部常任委員

部　長	山本　耕平	計画課分会
副部長	清水　晴菜	水道管路課分会
書記長	菊池　純人	きた下水道管路管理センター分会
書記次長	加納　侑之助	お客さまサービス推進室分会
教宣・女性担当	立川　紗也香	給水工事事務所（南部）
組織・調査担当	笠井　祐哉	水道管路課分会
教宣・女性担当	濱野　笑瑠	設計課分会
文体・調査担当	木村　太一	東部営業所分会
文体担当	芦田　開	下・施設課分会
組織担当	川﨑　泰佑	給水工事事務所（北部）

６．選挙管理委員

総務課分会	田付　純也
東部営業所分会	西條　義人
水質第１課分会	野口　暁生
水・施設課分会	樽井　滉生
水道管路建設事務所分会	近藤　章貴
下･管理課分会	澤田　一毅
下･施設課分会	中嶋　紀彰
きた下水道管路管理センター分会	髙力　淳
きた下水道管路管理センター分会	吉岡　祥平

７．分会体制及び共闘会議

(1) 総務･経営戦略共闘

共闘三役					
議　　長		副議長		事務局長	
増井　　涼	執行部	竹嶋　章紘	北部営	新田　樹生	客サ室

網掛けは共闘役員　＊印は中央委員

分会名	分会長	副分会長	書記長	書記次長
総務課	田付　純也	＊樋口　創太	木村　大志	
企業力・職員課	野寄　重太	＊中村　将士	川﨑千紗都	
契約会計課	＊祖父江理明	西村　和孝	鶴原　崇之	
客サ室	安永　光紀	＊加納侑之助	新田　樹生	森　　優希
サビセン	倉園　一輝	早田　早苗	＊戸田　京介	藤田　紘慎
東部営業所	山内　達也	小西　康之	＊木村　太一	増田　秀哉
北部営業所	竹嶋　章紘	＊堀　　弘晃	安井　宏樹	尾松　新太 吉谷　紫音
西部営業所	大在家孝行	＊堀田　利恵	平岡　辰哉	田中　慎吾
南部営業所	森川　岳治	井内　　航 平岡　　武 大﨑　聡士	＊藤原　成史	大西　祐真
経営戦略室	岡﨑　康平	＊藤原　　司	深江　亮介	

(2) 技術監理共闘

<table>
<tr><td colspan="6">共闘三役</td></tr>
<tr><td colspan="2">議　　長</td><td colspan="2">副議長</td><td colspan="2">事務局長</td></tr>
<tr><td>竹村　雄大</td><td>執行部</td><td>矢部　央樹</td><td>水質第２課</td><td>野口　暁生</td><td>水質第１課</td></tr>
</table>

網掛けは共闘役員　＊印は中央委員

<table>
<tr><th>分会名</th><th>分会長</th><th>副分会長</th><th>書記長</th><th>書記次長</th></tr>
<tr><td>監理課</td><td>村井伸太郎</td><td>＊栗坪　尚矢</td><td>渡邉　敏子</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">水質第１課</td><td rowspan="3">猪飼　正和</td><td rowspan="3">＊大西　一範</td><td rowspan="3">東野　亮司</td><td>野口　暁生</td></tr>
<tr><td>澤野井　敦</td></tr>
<tr><td>森　　篤史</td></tr>
<tr><td rowspan="2">水質第２課</td><td rowspan="2">＊安倉　直希</td><td rowspan="2">山田　啓太</td><td rowspan="2">矢部　央樹</td><td>外川　弘典</td></tr>
<tr><td>松村　拓馬</td></tr>
</table>

(3) 水道共闘

<table>
<tr><td colspan="6">共闘三役</td></tr>
<tr><td colspan="2">議　　長</td><td colspan="2">副　議　長</td><td colspan="2">事務局長</td></tr>
<tr><td>池澄　孝爾</td><td>執行部</td><td>植田　健　蹴　上</td><td>田中　佑哉　配水南部</td><td>水本　唯</td><td>配水北部</td></tr>
</table>

網掛けは共闘役員　＊印は中央委員

分会名	分会長	副分会長	書記長	書記次長
管理課	細田　耕	小森　雅博	＊西岡　昌志	
施設課	宮出　幸治	松尾　拓真	＊樽井　滉生	栗山　健一
蹴上浄水場	植田　健	朝田　淳 北門　利紀	佐々木　繁	＊古川　葵
松ケ崎浄水場	下田　哲也		＊竹田　昇雄	
新山科浄水場	田中　勇毅	＊山田　智裕	村本　拓麻	松下　颯汰
疏水事務所	＊足立　直之	畠中　栄聡	村上　祐樹	小室　俊之
施設管理事務所	味田　啓剛	吉田　千廣	＊西村健太郎	
水道管路課	石川　和磨	笠井　祐哉 村田百合子	太田　徹弥	＊田中　諭志 ＊木村　伊吹
配水管理事務所（北部）	小山　剛	水本　唯	＊外村　繁幸	＊森田　真司
配水管理事務所（南部）	水谷清三郎	＊今井　正仁 日髙　利之 牧野　誠	田中　佑哉	小倉　弘靖
給水工事事務所（北部）	鈴木　健	梅井　勝至	＊武田　竜治	山本　華苗
給水工事事務所（南部）	＊平岡　寛治	山﨑　博人 河津　紀次	大石　育恵	大城　透馬 畑中　雅博
水道建設	田井中　蓮	＊濱口　敬太	長谷川武志	西本　健太

(4) 下水道共闘

共闘三役							
議　　長		副　議　長				事務局長	
川畑　幸裕	執行部	菊池　純人	管理課	酒井　　裕	鳥羽水	浦上　嵩矢	施設課

網掛けは共闘役員　＊印は中央委員

分会名	分会長	副分会長	書記長	書記次長
管理課	南本　一樹	山川　智信	大倉　拓也	＊釜永　耕作
		菊池　純人	赤對　英彦	山口　洋司
				＊田畑　嘉月
きた管路	吉岡　祥平	山田　明宏	前川　晋司	粟田　　剛
		井上　裕幹		＊赤松　拓輝
みなみ管路	星野　大介	＊小山　結夢	井口　拓実	上口　美子
ポンプ施設	山田　智哉	溝口　明弘	＊中田　佑志	坂本　純一
下水建設	安井　孝典	山田　好幸	村岡　幸男	圖越　孝彦
		吉田　茂孝		
		＊西　　泰紀		
		木下　　豪		
		梅井　義行		
		朽木豊治郎		
		角村　公尉		
		木村　浩司		
施設課	＊中嶋　紀彰	髙見あゆみ	浦上　嵩矢	芦田　　開
鳥羽水環境保全C	分会長	副分会長	書記長	会　計
	＊酒井　　裕	藤本　光雄	＊甲斐　仁彦	井上　知巳
		廣田　晃邦		
		木村　敏彦		
		支部長	副支部長	書記次長
	第１支部	廣田　晃邦	森田　彰仁	北村　佑司
			谷口　輝生	
	第２支部	坂根　貴志	木村　敏彦	松井　　淳
			千崎　智志	
	第３支部	山本　勇介		＊戸川　航太
吉祥院	森実　恭輔	林　　良輝	＊奥村　親弘	
伏見水	＊山田　峰和	丸山　　充	向　　康彦	服部　純平
石田水	増田　秀之		＊岩井民知代	
計画課	吉井　拓也	木上亮太朗	＊馬場　和也	
設計課	＊藤田　優樹	山根　駿介	市橋　　岳	石井　祐充

８．執行部役員における任務分担

(1) 京水労

委員会	委員長	事務局長	委員
賃金専門委員会	坂本正幸	臼居聡	執行委員
事業推進対策委員会	坂本正幸	臼居聡	執行委員
労働安全衛生対策委員会	武市知浩	臼居聡	執行委員
組織財政強化委員会	武市知浩	臼居聡	執行部､共闘選出､青年部選出
被服委員会	武市知浩	臼居聡	共闘選出､青年部選出
労金対策委員会	隼木至	武市知浩	坂本正幸、臼居聡
水退協対策委員会	隼木至	武市知浩	坂本正幸、臼居聡
労研対策委員会	隼木至	竹田幸司	執行部、共闘選出、青年部選出
メーデー実行委員会	隼木至	稲田智己	共闘選出､青年部選出

名称	委員長	事務局長	委員
全労済全水道共済本部 京都推進会議	隼木至	臼居聡	武市･坂本(副委員長)､増井(事務局次長)､ 執行部(常任推進委員)､ 各分会長(分会推進委員)、各庶務担当(分会推進補助員)

苦情処理共同調整会議	坂本正幸､臼居聡､増井涼､竹村雄大､池澄孝爾､川畑幸裕
苦情処理委員	稲田智己､竹田幸司､青年部四役
再任用･再雇用検討委員会	武市知浩、坂本正幸、臼居聡
係長組合員対策	武市知浩

(2) 全水道

上部団体	役職	担当
基本政策委員会	―	隼木至
戦術委員会	―	坂本正幸
労研対策委員会	―	坂本正幸
組織財政強化委員会	―	隼木至
組織財政検討委員 (六都選出)	―	坂本正幸
	―	武市知浩
賃金専門委員会 (六都選出)	―	坂本正幸
	―	臼居聡
近畿東海地方本部	執行委員長	牧野誠
	執行委員	臼居聡
全国都市下水道対策連絡協議会	副議長	川畑幸裕
全水道会館	理事	隼木至
全労済全水道共済本部	理事	坂本正幸

(3) **連合**

上部団体	役職	担当
日本労働組合総連合会京都府連合	執行委員	隼木至
京都市地協	事務局次長	牧野誠
洛南地区連合会	事務局長	牧野誠
官公部門連絡会	運営委員	隼木至
京都府公務公共サービス労働組合協議会	事務局長	隼木至
南地区労働者福祉協議会	会長	牧野誠
	幹事	竹田幸司
ラボール京都（労働会館）	評議員	隼木至
連合京都政策委員会	―	稲田智己
連合京都労働雇用対策委員会	―	竹村雄大
連合京都安全衛生対策委員会	―	臼居聡
連合京都ジェンダー平等参画推進委員会	―	川畑幸裕
連合京都組織拡大委員会	―	稲田智己

(4) **京都市**

京都市職員労働組合連合会	執行委員長	副執行委員長	執行委員		
	村井一成	隼木至	武市知浩	坂本正幸	臼居聡

京都市職員共済組合	理事	―	運営委員	委員	
	村井一成	隼木至	武市知浩	増井涼	池澄孝爾

京都市職員厚生会	評議員		理事	委員	
	隼木至	武市知浩	竹田幸司	竹村雄大	川畑幸裕

京都市上下水道局 レクリエーション事業実行委員会	副委員長	委員
	武市知浩	竹田幸司

(5) **友誼団体**

友誼団体	役職	担当
京都平和フォーラム	副代表	武市知浩
	会計監査	坂本正幸
食とみどり・水を守る京都会議	副議長	村井一成
部落解放京都地方共闘会議	議長	村井一成
	幹事	隼木至
全京都勤労者共済生活協同組合	―	増井涼

第　2　号　議　案

2024年度決算報告及び会計監査報告

並びに

2025年度予算（案）

Ⅰ．京水労の財政の概要

１．労働組合が存続しつづけるために

○　京水労は、皆さんから集めている組合費を元に運営を行っています。組合費の徴収は、税金に似ていると思います。また、各種活動やサービスは、市の各種施策やサービスに似ていると思います。

　たびたび起こる京都市の財政危機と同じ状況に陥らないよう、活動一つひとつを精査し、組合員の皆さんに安心していただけるような組合運営を続ける必要があると思っています。

○　我々執行部は、組合員の皆さんを代表して今ここにいます。従ってまずは、現組合員（定年後職員も含む）のための施策を重点的に行うべきだと考えています。

　一方、今後上下水道局に入局してくる人達のためにも、労働組合として存続しつづけなければなりません。未来に向けた施策も必要と考えます。また、これまでの京水労の歴史を築いてきた諸先輩方への敬意と感謝も忘れてはなりません。

○　外部要因（経済情勢、社会情勢）は時代とともに、否応なく変わっていきます。それに応じて、内部も変化していかないと時代に取り残されてしまいます。日本は人口が減り、既に労働力の低下が起こり始めています。AI や海外の力を借りなければいけない時代に突入しています。以前に比べ、管理業務や制度が複雑化し、効率化しているのかしていないのか、良く分からない時代になってきています。

　何かを変えると、必ず良い面と悪い面が生まれます。変えないままだと、それはもしかしたら停滞かもしれません。変えるのが良いのか、変えないままが良いのか、それも難しい議論です。

　各種活動のニーズは時代時代で異なりますし、各種制度についても、20 年、30 年前に作った制度が、現在に適しているかという話もあります。そういった議論を、継続的にしていかなければなりません。

　我々執行部は、知恵を絞り、より良い選択肢を模索していきます。山積する様々な課題に対して整理と決着を図るため、一つひとつ大きな決断をしていきたいと考えます。

２．各会計の概要

○　皆さんから集めさせていただいた組合費は、「一般会計」と「福利厚生事業会計（特別会計）」に分け、それぞれの会計内で収支が合うように運営しています。

（１）一般会計

　書記局運営や各種活動に伴い発生する行動費のための会計です。

＜収入＞

・組合費（230 円＋本俸の 13/1000）

＜支出＞

・書記局運営費：書記給料、光熱水道通信費、消耗品費、委託料

・行動費　　　：中央委員会や各種活動等への行動費

・分担金　　　　：全水道、市労連、連合等への分担金

（２）福利厚生事業会計（特別会計）

・特別会計は「一般会計とは別に設けられ、独立した経理管理を行っている会計」のことです。

・主に組合員の皆さんへの福利厚生、還付事業の会計です。

<収入>

・主は先輩方が積み立てたストライキ資金の残り（繰越金）

・組合費（130 円＋本俸 2/1000）、ただし、定年後職員からの徴収は無し。

・全水道共済本部から頂いている事務取扱手数料

<支出>

・組合員全員が全水道共済の総合共済に加入（管理職も自己負担で全員加入して貰っている）

・親等の死亡に対する弔慰金、災害に対する見舞金

・各種補助制度として、功労金（定年退職時や昇格時）、祝金（65 歳退職時）、
在籍記念品（10 年、20 年）、サークル補助、人間ドック補助、文化体育事業への補助

・斡旋事業として、栗と石鹸の斡旋

Ⅱ．2024 年度　決算報告

１．決算書

（１）2024 年度　一般会計決算書

決　算　書　：　一　般　会　計

2024年 7月 1日～2025年 6月30日　　(単位：円)

科　　目	予算額	決算額	予算差異	摘　　要
組合費	57,000,000	57,511,068	-511,068	
利子及び配当金	0	2,739	-2,739	
その他収入	0	10,000	-10,000	近畿ろうきん機関紙コンクール奨励金
他会計繰入金	0	0	0	
【収入合計】	57,000,000	57,523,807	-523,807	
書記局運営費	16,900,000	10,676,013	6,223,987	
給与費及び事業主負担	11,000,000	7,494,297	3,505,703	書記給与(税金等の事業主負担含)
組合休暇補償費等	500,000	106,668	393,332	
消耗品費	1,000,000	707,577	292,423	
委託費	2,000,000	374,140	1,625,860	派遣社員から直接雇用への切り替え
賃貸料及び光熱費等	2,300,000	1,982,199	317,801	
雑費	100,000	11,132	88,868	
活動費	28,000,000	24,353,146	3,646,854	
組織活動費	13,000,000	12,664,400	335,600	
青年活動費	4,500,000	4,091,278	408,722	
旅費及び交通費	3,000,000	3,276,490	-276,490	宿泊費等の値上がりによる
大会費	500,000	188,144	311,856	
メーデー費	500,000	225,600	274,400	
労働運動研究費	4,500,000	3,125,034	1,374,966	
政治等闘争費	2,000,000	782,200	1,217,800	
分担金	20,050,000	15,182,718	4,867,282	
全水道分担金	16,000,000	11,130,338	4,869,662	全水道との協議による
市労連分担金	1,500,000	1,599,780	-99,780	
連合分担金	1,400,000	1,299,600	100,400	
水退協補助金	650,000	950,000	-300,000	水退協周年大会開催のため
その他分担金	500,000	203,000	297,000	
その他費用	200,000	55,854	144,146	
役員選挙費	200,000	55,854	144,146	
予備費	0	0	0	
他会計繰出金	0	0	0	
【支出合計】	65,150,000	50,267,731	14,882,269	
当期収支差額	-8,150,000	7,256,076		
前期からの繰越金	63,799,835	63,799,835		
次期への繰越金	55,649,835	71,055,911		

（２）2024 年度　福利厚生事業（特別会計）決算書

決　算　書　：　福　利　厚　生　事　業（特別会計）

2024年 7月 1日～2025年 6月30日　　（単位：円）

科　　目	予算額	決算額	予算差異	摘　　要
組合費	7,500,000	7,731,772	-231,772	
共済事務手数料	1,500,000	1,404,678	95,322	
利子及び配当金	2,000,000	2,589,987	-589,987	配当金増額のため
雑収入	0	14,012	-14,012	
他会計繰入金	0	0	0	
【収入合計】	11,000,000	11,740,449	-740,449	
全水道共済	2,700,000	2,373,800	326,200	
全水道共済掛金	2,500,000	2,373,800	126,200	
推進活動費	200,000	0	200,000	
各種補償	1,000,000	1,293,000	-293,000	
組合弔慰金	800,000	1,230,000	-430,000	当該年度の対象者増減による
見舞金	200,000	63,000	137,000	当該年度の対象者増減による
賃金補償	0	0	0	
救援給付金	0	0	0	
各種補助	17,530,000	17,282,650	247,350	
組合功労記念品	14,000,000	13,470,000	530,000	
組合満了祝品	1,000,000	1,230,000	-230,000	
組合在籍記念品	1,930,000	2,100,000	-170,000	
サークル補助	300,000	168,650	131,350	
人間ドック補助	300,000	314,000	-14,000	
その他費用	0	1,341	-1,341	
雑費	0	1,341	-1,341	斡旋手数料
予備費	0	0	0	
他会計繰出金	0	0	0	
【支出合計】	21,230,000	20,950,791	279,209	
当期収支差額	-10,230,000	-9,210,342		
前期からの繰越金	219,865,295	219,865,295		
次期への繰越金	209,635,295	210,654,953		

（３）その他資産

近畿労働金庫　出資金	No.2190813-00044	134,771,000 円	2021 年 2 月 24 日発行

２．決算概要

（１）一般会計　決算総括

○　2010 年を基準年とし、今後当面の間、比較したいと考えます。

2010 年度決算と比較すると、組合費等による収入は約 2340 万円（約 8090 万円→約 5750 万円）減少しています。繰越金は 2010 年決算では約 3200 万円ありましたが、2018 年度決算で約 1700 万円まで減少したのち、現在は約 7110 万円まで増加しています。

○　2024 年度、休職専従を担って頂いていた古谷執行委員の給与については、部落解放共闘から全額支給されていたため、収入・支出とも、一般会計には計上していません。

（２）特別会計　福利厚生事業会計　決算総括

○　2010 年度決算と比較すると、組合費等による収入は約 800 万円（約 1970 万円→約 1170 万円）減少しています。繰越金は、約 9810 万円減少しています（約 3 億 810 万円→約 2 億 1000 万円）。

Ⅲ．会計監査報告

２０２５年９月５日

京 都 市 水 道 労 働 組 合
執行委員長　隼木　至　様

会計監査委員　川﨑　千紗都
内海　裕太
松尾　光博

会　計　監　査　報　告

京都市水道労働組合会計規則第８条により、会計監査を下記のとおり実施しました。

記

＜実施日時＞
２０２５年　９月　５日（金）　午後３時３０分～午後８時

＜監査対象＞
①　一般会計　２０２４年7月１日～２０２５年６月３０日
②　特別会計（福利厚生事業会計）　２０２４年7月１日～２０２５年６月３０日
③　財産目録及び事務執行状況全般

＜結果及び意見＞
京水労２０２４年度　一般会計決算報告書及び特別会計（福利厚生事業会計）決算報告書に基づき会計監査を実施した結果、出納帳、振替伝票、入出金明細照会、通帳残高、定期及び債券などと適合しており、適正に処理されていたことを認めます。
なお、一般会計・特別会計ともに、経費削減の努力が認められますが、特別会計である福利厚生事業会計については、極めて厳しい財政状況にあることが伺えます。将来に渡って持続的な経営を行うために、より一層、効率的な執行に努めていただくよう求めます。

会計監査委員　署名

松尾　光博
内海　裕太
川﨑　千紗都

Ⅳ．2025 年度　予算（案）

１．予算書

（１）2025 年度　一般会計　予算（案）

予　算　書　：　一　般　会　計

2025年 7月 1日～2026年 6月30日　　（単位：円）

科　目	前年度予算額	当年度予算額	増減額	摘　要
組合費	57,000,000	57,000,000	0	
利子及び配当金	0	0	0	
その他収入	0	0	0	
他会計繰入金	0	0	0	
【収入合計】	57,000,000	57,000,000	0	
書記局運営費	16,900,000	12,700,000	-4,200,000	
給与費（事業主負担含）	11,000,000	8,000,000	-3,000,000	書記給与(税金等の事業主負担含)
組合休暇補償費等	500,000	500,000	0	
消耗品費	1,000,000	1,000,000	0	パソコン更新
委託費	2,000,000	1,000,000	-1,000,000	社労士委託費、パソコンセキュリティ等
賃貸料及び光熱費等	2,300,000	2,100,000	-200,000	
雑費	100,000	100,000	0	
活動費	28,000,000	23,500,000	-4,500,000	
組織活動費	13,000,000	13,000,000	0	
青年活動費	4,500,000	4,500,000	0	
旅費及び交通費	3,000,000	3,000,000	0	
大会費	500,000	500,000	0	
メーデー費	500,000	500,000	0	
労働運動研究費	4,500,000	0	-4,500,000	今年度開催無し
政治等闘争費	2,000,000	2,000,000	0	
分担金	20,050,000	20,100,000	50,000	
全水道分担金	16,000,000	16,000,000	0	全水道との協議により決定
市労連分担金	1,500,000	1,600,000	100,000	
連合分担金	1,400,000	1,300,000	-100,000	
水退協補助金	650,000	700,000	50,000	郵送費等の値上げのため
その他分担金	500,000	500,000	0	
その他費用	200,000	100,000	-100,000	
役員選挙費	200,000	100,000	-100,000	選挙管理委員会の会議費
予備費	0	0	0	
他会計繰出金	0	0	0	
【支出合計】	65,150,000	56,400,000	-8,750,000	
当期収支差額	-8,150,000	600,000		
前期からの繰越金		71,055,911		
次期への繰越金		71,655,911		

（２）2025 年度　福利厚生事業（特別会計）　予算（案）

予　算　書　：　福利厚生事業（特別会計）

2025年 7月 1日～2026年 6月30日　（単位：円）

科　　目	前年度予算額	当年度予算額	増減額	摘　　要
組合費	7,500,000	7,500,000	0	
共済事務手数料	1,500,000	1,500,000	0	
利子及び配当金	2,000,000	2,000,000	0	
雑収入	0	0	0	
他会計繰入金	0	0	0	
【収入合計】	11,000,000	11,000,000	0	
全水道共済	2,700,000	2,700,000	0	
全水道共済掛金	2,500,000	2,500,000	0	
推進活動費	200,000	200,000	0	
各種補償	1,000,000	1,000,000	0	
組合弔慰金	800,000	800,000	0	
見舞金	200,000	200,000	0	
賃金補償	0	0	0	
救援給付金	0	0	0	
各種補助	17,530,000	4,790,000	-12,740,000	
組合功労記念品	14,000,000	1,000,000	-13,000,000	今年度定年退職者無し
組合満了祝品	1,000,000	1,300,000	300,000	65歳以上の人数により増減
組合在籍記念品	1,930,000	1,890,000	-40,000	
サークル補助	300,000	300,000	0	文化体育事業への補助
人間ドック補助	300,000	300,000	0	
その他費用	0	0	0	
雑費	0	0	0	
予備費	0	0	0	
他会計繰出金	0	0	0	
【支出合計】	21,230,000	8,490,000	-12,740,000	
当期収支差額	-10,230,000	2,510,000		
前期からの繰越金		210,654,953		
次期への繰越金		213,164,953		

２．予算概要及び各会計の課題

（１）一般会計

○　1990 年代前半は、京水労には 1650 人の組合員（全て定年前職員）が居ました。しかし、度重なる効率化推進計画による職員総数の削減により組合員数は減少を続け、現在の組合員は約 950 人（うち定年前職員は約 800 人）となっています。組合員数の減少は、組合費収入の減少に直結しています。

○　京水労執行部はこれまで、全水道や連合等の各種活動を見直しつつ、経費削減に努めてきました。基本的な考え方は、「内部の活動を重視し、外部の活動を縮小する。」「皆さんの賃金労働条件に直接的に関する活動を重視し、それ以外の活動を縮小する。」であり、これらを上部団体や外部団体に伝え、実行してきました。

　しかし、意味は薄く見えても将来に繋がる活動であったり、表面的には見えにくい課題を抱えていたり、各種関係団体との関係性の問題もあったりで、完全な取捨選択が難しいところもあります。改革や変更は、やはり時間や労力、また精神をすり減らすものであると、改めて執行部一同、痛感しているところです。

○　今後の書記局運営について

　京水労はかつて（2000 年頃まで）、3 名の書記＋2 名の休職専従職員の計 5 名で運営を行っていました。2020 年 1 月に大島書記が退職されて以降、高見書記 1 名で書記業務を行っていましたが、総合庁舎移転に伴う組合書記局の引越や各種手続きのため、2021 年 7 月から派遣社員を派遣してもらい、2023 年大会において、直接雇用に切り替えました。

　また、京水労では 2019 年 4 月から、休職専従職員を原則廃止するというチャレンジをしてきました。業務の変化スピードが速い昨今、休職専従をしてしまうと、職場を離れた期間が長ければ長いほど、執行委員の任期を終えた後、職場に戻りにくくなるというのが大きな理由です。

　しかしながら、休職専従を廃止したからといって、休職専従職員が行ってきた仕事がゼロになったわけではありません。

　現在は、執行委員が時間外業務としてこれら業務を行っていますが、その過剰な負担をどうするか、検討する必要があります。国や市長部局との協議、議員との対応等、平日日中にもさまざまな業務が存在します。また、非常駐は書記の雇用主として、あまり適切でない点も社労士から指摘を受けています。

　休職専従職員の原則廃止という大改革の結果を精査しつつ、考えを切り替えていかなければいけない現状になってきています。

○　どんな組織も、組合員数の絶対数が減っていく実情にあるなか、今後は、公営企業同士の繋がりや他団体との協力関係の構築が重要になってくると考えます。将来を見据えた交渉の形や、労働者としての訴え方について、様々な角度からアプローチできるようなネットワーク作りの強化を目指します。

○　過去の執行委員の努力により、一般会計の繰越金が 6000 万円を超えてきました。今後、その資金をどう活用していくか検討していきます。ひとつには、休職専従職員について、真の必要性を精査していきます。もうひとつには、物価が高騰するなか、行動費や交通費の見直しをしていきたいと考えています。

（2）福利厚生事業会計（特別会計）

○　福利厚生事業会計（特別会計）は、特別闘争積立金（ストライキ資金）として、昔の京水労組合員がこつこつ積み立ててくれていたお金が原資になっています。

　ある程度のストライキ資金が溜まったことと、ストライキをする時代でなくなったことから、1987 年に労働福祉資金（現：福利厚生事業会計）へと名称を変更しました。徴収額を下げつつ（「130 円＋本俸 6/1000」→「130 円＋本俸 2/1000」）、組合功労金・組合在籍記念品・サークル補助・人間ドック補助等の形で、組合員の皆さんに還元してきました。この当時、1 年定期預金でも金利 5%、10 年定期だと金利 8%程度あり（8%あると 10 年で元金が 2 倍以上になります）、繰越金の利子だけで相当な収入になっていました。

　しかし、もうずいぶん前から金利による利子が期待できない時代となっています。このような背景もあり、本会計は、毎年大きな赤字となっています。

○　福利厚生事業会計メニューの見直し

　福利厚生事業の繰越金は最大約 6 億円ありましたが、金利による収入がわずかになったため、毎年大きな赤字が続いており、現在、約 2 億円まで減少してしまいました。特別闘争積立金の廃止から約 35 年。ストライキをする時代でないとはいえ、いくら残しておくかという議論が必要です。

○　執行部では、福利厚生事業のメニューについて、他単組や他組織と比較調査しましたが、京水労の事業は他を上回る水準でした。全ての物事に永遠はありません。繰越金が減少していくなかで、50 年先まで見据えた計画の策定は難しいですが、まずは議論をしつつ、できるだけ多くの方に納得してもらえる制度に変更することも必要であると考えています。