

# 京水労 2026 春闘方針

## 1. 賃金・諸手当

私たちの給与は、京都市人事委員会による「職員の給与等に関する報告及び勧告」の内容が基となる。この報告及び勧告は、地方公務員法に基づき、京都市人事委員会が市会及び市長に対して、職員の給与等を報告・勧告するというものであるが、その内容としては、本市職員の給与と市内の民間事業所従業員の給与とを比較した結果が中心となっている。

そのため、「民間企業の賃上げ⇒人事委員会の報告及び勧告に反映⇒秋季確定闘争で勝利」という図式が成り立つ。したがって、民間企業の賃金を決定する春闘では、市内の民間企業の賃上げを実現するため、連合京都の取り組みに最大限協力する。そして、公務員労働者にとって最も重要な人勧期闘争に繋げていく

## 2. 労働条件・各種制度

### (1) 第7期効率化推進計画

2023年度から第7期効率化推進計画がスタートした。これは2022年度末まで実施してきた第6期効率化推進計画を総括したうえで、現在の社会情勢や新たな課題も踏まえつつ策定されたものである。2023年度より始まった効率化推進計画においても、今までと同様に、業務に支障が生じないよう当局に適切な進捗管理をさせるとともに、円滑な事業の実施に支障を及ぼす課題が発生した場合は、その解決に向けて適切な対応をすることを求めていく。また、計画の進捗管理や課題の発生を未然に防げるよう、各共闘や青年部、各分会と情報共有を常に行うなど、当局の計画実施を注視していく。

なお、現時点では次期効率化推進計画の有無さえ不明ではあるが、これからの積み重ねが、将来の計画策定に繋がると考える。我々が行う水道事業・下水道事業の社会的責任と業務特性を常に意識しながら、組合員が業務に邁進する姿勢を当局と市民に見せていく。

### (2) 人事評価制度

人事評価の給与反映については、2023年の秋季年末闘争時において「係長級に係る期末手当Bへの上位反映」について妥結に至った。しかし、依然として制度自体に納得できない組合員や、一定納得はするものの、評価の透明性・公平性の観点から、制度自体を不安視する声がアンケートや共闘会議を通じて多く寄せられている。それらの声を踏まえ、係長級の制度運用が適切に実施されるよう当局に求める。

併せて、人事評価制度全般については、業務成績の完全な数値化が困難であることを踏まえ、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を行えるよう、理想的な制度運用の構築を目指していく。

### (3) 定年延長、再任用職員・会計年度任用職員

2022年の秋季年末闘争において、定年延長の制度概要については妥結を行った。2023年度に60歳を迎える職員から定年延長が始まっているが、今後新たな課題が発生しないか注視していく。

また、定年延長の実施に伴い、今後は今まで以上に任用や勤務形態が異なる職員が混在することとなる。具体的には、60歳までの職員、60歳以降の定年延長期間の職員、暫定再任用職員、暫定再任用短時間職員、会計年度任用職員等である。任用や勤務形態が異なることによって、担当する職務内容や各所属への配置等の課題が発生した場合には、当局に対し速やかな対応を求めていく。加えて、定年後の雇用や働き方については、これまでの再任用・(旧)再雇用制度を構築してきた経緯を踏まえ、高齢層の職員が長年に亘って培った知識・能力や経験を活かせる職場作りを目指す。

### (4) 働き方改革

2019年4月から改正労働基準法が施行された。これにより、「時間外労働の上限規制」と「年次有給休暇の時季指定」が使用者に対して義務付けられた。働き方改革を推進するうえで有効な法律であるが、数字だけを見た表面的な対応では、労働者にとって逆効果になる。運用を進めていくうえで、本来の目的を見失った運用とにならないよう監視していく。

また、現行の執行部体制では制度利用を支える側、いわゆる「じゃない方の組合員」も重視している。働き方改革のさらなる充実には、労働組合の立場でいえば決して反対するものではないものの、制度を利用する側の視点だけではなく、職場に残ったうえで業務をする人、業務特性上制約を受けざるを得ない職場、人員配置の世代間の偏りによって育児などの事情を抱える職員が多数いる職場の存在など、多角的な視点が必要であることを前提に、理想的な環境整備の構築を目指す。

### (5) 労働安全衛生

局安全衛生委員会を定期的開催し、局全体の労働安全衛生の取り組みについて確認を行う。また、各事業所における安全衛生委員会の取り組みを強化する。

### (6) 福利厚生

「一般財団法人京都市職員厚生会」の福利厚生事業及び「京都市職員共済組合」の共済事業の充実を図る。執行部が役員となっている利点を最大限活用し、組合員の意見・要望を事業等に反映させるよう、市当局へ働き掛けていく。

## 3. 政策課題

### (1) 公営堅持

水道・下水道事業の基本である安全・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。異常気象や災害、事故にも備えた「公営企業だからできる体制」を維持し、「公営企業の社会的価値」を高めることで公営堅持の重要性を広く訴える。

### (2) 人材確保・技術継承

将来にわたって公営サービスの質を低下させないよう、事業運営を続けるために必要な職員の確保を求める。具体的には、技術継承を進めるうえで必要となる技術系職員(局独自職員)の採用を求めるとともに、全ての職場に青年部層が配属されるよう引き続き求める

### (3) 政治闘争

公営を堅持していくためには、市民の理解だけでなく、政治の世界における理解も重要になってくる。そのため、水道事業・下水道事業の重要性を理解する首長や各級議員と連携していく。

#### (4) 「世界水の日行動」の取り組み

3月22日「世界水の日行動」の取り組みは、全水道・PSI-JC・自治労の三者共同の取り組みであり、政府・団体・議員に対し、ポスターと宣言文を配布している。京水労においても、当局に対し宣言文を提出し見解を求める。

#### (5) 護憲、反戦・平和、脱原発、反差別・人権確立の取り組み

人権を尊重し、あらゆる偏見や差別的な思想を無くすように取り組む。そのために、一人ひとりが身の回りにある偏見や差別などを見逃さないようにし、その人が自分自身で変えることができない属性に対して、偏見を持たず、差別をしないという風土を作っていく。

### 4. 京水労の組織強化

#### (1) 高い組合組織率の維持

京水労の強みは、何といても高い組合組織率である。将来に渡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った京水労の活動を続けていく。

- ① 新規採用職員に対する組合加入の取り組みに重点を置く。
- ② 役職定年を迎えた職員に対し、組合加入の取組の充実を図る。
- ③ 非組合ポストで退職した再任用職員への組合加入の取り組みに重点を置く。

#### (2) 分会・共闘との連携強化

分会や分会役員、共闘会議等との連携を強化することで、未来に繋がる組織作りや今以上の組織強化に取り組む。また、各分会や共闘における活動をそれぞれ強化し、執行部との連携強化を図っていく。

#### (3) 組合役員のあり方

京水労は、職場の中での頼れるリーダーこそが組合を引っ張っていくという考えのもと、仕事と組合活動を両立させ、皆に信頼される執行部を目指していく。

#### (4) 財政強化

組合員の皆さんからいただいている組合費を原資とし、通常の組合活動の費用を支出している一般会計については、書記局内の業務改善により、財政再建が概ねできた。

しかしながら、かつてのスト資金を原資とした組合独自の福利厚生事業については、限界が近づいている。今後の財政状況に対応した制度になるよう、新たなアイデアを練りながら検討を続けていく。

## 京水労 2026 春闘における重点要求

### <賃金・諸手当>

- ① 水道・下水道事業に従事する職員の生活を維持・改善するため、給与及び一時金の引上げを行うこと。なお、月例給の引上げ分の配分については、初任給や若年層のみならず、中堅やベテラン層についても物価上昇を上回る配分を行うこと。
- ② 55歳を超える職員の定期昇給を行うこと。
- ③ 特別昇給制度について改善すること。
- ④ 一時金における期末手当の一本化の維持・傾斜支給基準の改善を行うこと。
- ⑤ 特殊勤務手当について、水道・下水道事業の特殊性を踏まえ、改善すること。
- ⑥ 交通用具利用者の通勤手当について改善すること。また、通勤手段については水道・下水道事業の特殊性を踏まえ、京都市の交通実態を考慮した柔軟な運用に努めること。
- ⑦ 上下水道局において業務委託等を契約する場合は、公契約条例の目的を尊重し、最低賃金をはじめ、労働基準の遵守を必要条件とすること。

### <労働条件・各種制度>

- ① 京水労が当局と交わした36協定を遵守し、職員の健康を優先した超過勤務の管理に努めること。また、全職員が年次有給休暇を完全取得できるよう、業務量に対する適切な人員配置を行うとともに、超過勤務に対する対価を確実に支払い、年休消化が滞りやすい状態を解消すること。
- ② 第7期効率化推進計画については、業務に支障が生じないよう適切に進捗管理するとともに、円滑な事業の実施に支障を及ぼす課題が発生した場合は、解決に向け速やかに対応すること。
- ③ 人事評価制度については、決して人件費削減を目的にしたものにならないこと。また、公平性・透明性・納得性が担保される制度運用とすること。
- ④ 定年延長については、任用や勤務形態が異なる職員が混在することを踏まえ、新たな課題が発生した場合には速やかに対応すること。また、延長した定年後については、希望者全員を暫定再任用職員として雇用するとともに、各人の経験等を活かせる配属を行うこと。
- ⑤ 妊娠・出産・育児・介護に関する制度の改善を行うこと。また、これらの制度を実際に取得できるよう、代替職員の確保や業務配分の適正化等の職場環境の整備に努めること。

### <政策課題>

- ① 水道・下水道事業は、ライフラインとして住民の生活と福祉を支える重要な事業であることを鑑み、公営を堅持し、一層の住民サービスの向上に努めること。特に、コンセッション方式導入の検討は行わないこと。
- ② 水道・下水道事業で働く人材を確保するため、局独自の採用を計画的に行うこと。また、技術継承を着実に進めるため、全ての職場に青年部層を配属すること。

以上