

2026年2月26日

京都市公営企業管理者
上下水道局長 吉川 雅則 様

京都市水道労働組合
執行委員長 隼木 至

2026年春闘要求書

日夜、水道・下水道事業の円滑な運営に加え、上下水道に働く職員の賃金・労働条件の改善に尽力されている貴職に対し、敬意を表します。

秋闘においては、我々が要求し続けてきた全世代に亘る賃上げがようやく実施されました。今、給与明細や年末調整の明細は、組合員それぞれが人事給与システムから印刷しています。我々執行委員は、それぞれの職場で賃上げが反映された明細を組合員が手にするその瞬間を見届けました。ここ数年は若年層に偏った賃上げが続いていたこともあり、中堅、ベテラン層の組合員には、半ば閉塞感のようなものが漂っていました。それが、昨年末は世代の垣根を超えて、全世代に喜びの表情がありました。もちろん、昨年の秋闘での賃上げだけで、長く続けている物価の上昇や組合員が抱える将来への不安に対応できたわけではありません。しかし、そこには間違いなく世代を超えた一体感がありました。ある世代に偏った賃上げにより、「若い世代が・・・」「ベテラン層が・・・」といった世代を分断する雰囲気を生み出すのではなく、全世代が共に喜び合える、これからもそんな雰囲気を生み出すことができる全世代に亘る賃上げを継続して実施しなければなりません。

ベテラン世代の大量退職、さらには民間企業との人材獲得競争の激化により、これから我々にとって苦しい時期がやってきます。京都市民、さらに非常時には自治体の枠組みを取り払い、被災した方や困難な状況にある方々のライフラインを守っていく、そのためにはこれまで以上にスムーズな技術継承を進めていかなければなりません。今春闘に向けたアンケート結果からも、組合員が引き続き技術継承に不安を抱えていることが明らかになっています。組合員の不安を解消するために必要なものは、分断ではなく一体感です。上下水道局が局側も組合側もなく一体となって水道・下水道事業を持続的に運営する、そんな賃金体系や職場環境を共に作っていきましょう。

本日提出する春闘要求書は、アンケートで出された組合員の意見を基に作られたものであり、批准率91.75%（賛成率96.59%）と組合員からの高い支持を得ています。

貴職におかれましては、このことを十分に勘案され、全世代の組合員、さらには京水労を卒業し、それぞれの立場で活躍する元組合員が一体となり、希望と誇りを持って業務を遂行できる労働条件と職場環境の整備のため、本春闘要求について誠意ある回答を強く要請します。

以上