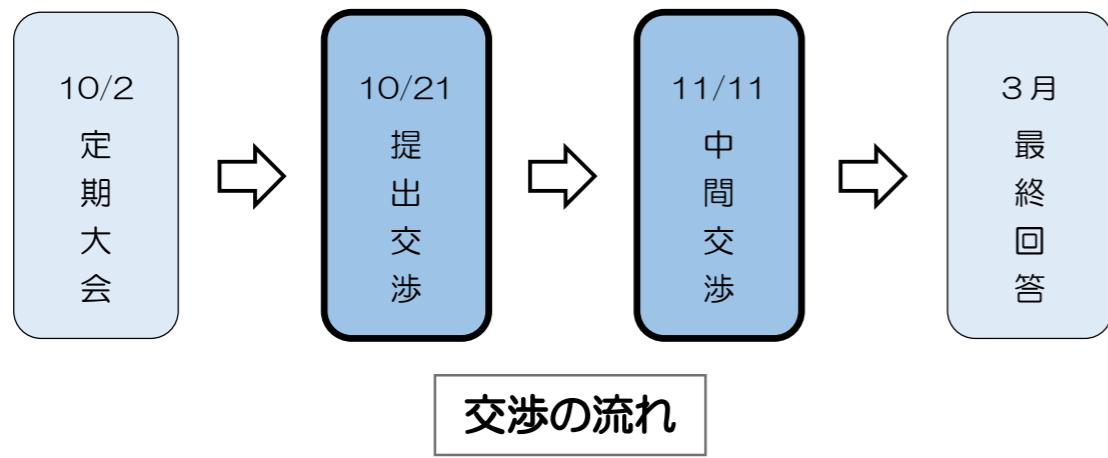


青年部独自要求提交涉

～青年部層がやりがいを持って働けるように～

京水労青年部第63回定期大会で承認された2025年度の青年部独自要求書を、10月21日の提出交渉にて局側の窓口である職員課に提出しました。その後、11月11日に中間回答に対して青年部の思いを訴え、より良い回答となるように交渉を行いました。



「賃金・諸手当」をはじめ、「出産・育児、介護等の休暇制度」や「人事評価制度」について交渉しました。中間回答の内容については、2025年度第2回代議員会にてお伝えしましたが、その一部について少し触れさせていただきます。

1.京都市内居住職員への住宅手当の加算が時限措置から恒久措置へ

住居手当に係る京都市内居住職員への時限措置を継続することを要求しました。

青年部は例年災害対応の観点や通勤手當にかかる費用の観点で、住宅手当に係る市内居住者への特例措置の継続は強く伝えてきました。議論の中では京都市に住むメリットが少なくなることや、居住率の低下につながってしまうことを局に伝え交渉しました。現在は2025年度末までという措置の期限が消えることが決定しました。(市内居住の持家に関する支給限度には変更ありません。)これまで重ねてきた青年部の交渉が今回の結果に繋がったと感じています。

2.名刺の作成費用が公費負担となる

業務上使用する名刺について、公務に必要な媒体であるので、公費負担とすることを要求しました。

過去にも同様の要求を上げていましたが、今年度に再度必要性を見直し、要求として挙げました。結果として回答の通り、名刺の公費負担が実現されることが決定しました。

今後、皆さんの意見を収集しながら、名刺の運用について議論していきます。

No.4 2025年12月26日
発行人 山本耕平
編集人 立川紗也香
濱野笑瑞

3.出産・育児、介護等の支援制度を利用しやすい勤務環境整備に向けて

男女共に出産・育児、介護等の支援制度を利用しやすい勤務環境を整備するため、制度利用に伴い職場に発生する一時的な労働負荷への手当（青年部では便宜的に「育児フォローハンド」と表現する）を要求しました。職場を支える側への手当は、今年度新たに設けた要求となります。

提出交渉の際には、この手当の導入が職場を支える側のモチベーションの向上につながることや、取得者側にとっても有意義に働くことを伝えました。

回答としては調査・研究段階ですが、検討項目に上がっているという点や、補足説明にて手当を既に導入している都市についての紹介が入ったことを踏まえると、要求に対し前向きに進んでいるという印象です。今後も重要性について伝え、制度・手当導入を要求していきます。

4.結婚休暇の確実な取得へ向けて

結婚休暇について、制度を確実に活用できるように取得可能期間を延長することを要求しました。

中間回答としては、期間を伸ばす予定はないが、職員ヒアリングの場等で取得を促していくといった内容になっています。特別休暇は申告制のため勤怠管理の中では期間把握ができないことが事実としてあります。とはいえ、業務都合により現存する制度を活用できない実例が発生しており、それを防ぐために期間延長措置を視野に入れる等、できる限りのことはしていきたいと考えています。そのためにも、再度皆さんの意見を収集して、要求内容やその必要性について見つめ直していく所存です。

【定期大会での質疑応答】-----

◎総務部経営戦略室共闘お客さまサービスセンター分会 山田代議員

山田代議員:結婚休暇を使えていない先輩方がいらっしゃるのを見て、自分たちも将来休暇を取得することができるかどうか不安を感じている。取得可能な期間が短く、業務量が多いことが考えられることが理由として考えられるため、是正を求める。

加納書記長:適正な人員配置と人員確保や、休暇取得可能期間を延長することを訴えかけていきたいと思っている。

◎下水道共闘下水道部管理課分会 南本代議員

南本代議員:住宅手当について、持家の場合は京都市内居住職員への時限措置以外がないが、そもそもなぜ持家と賃貸に差があるのか。

菊池書記長:国のルールに準拠したものであり、持家は個人の資産と捉えられているため、そのような差が生じている。



交渉に臨む青年部常任委員



独自要求書を提出する山本部長

2025年度 京水労青年部独自要求中間回答

本年10月21日にお受けしました2025年度京水労青年部独自要求書に対して、現在までの検討状況ないし考え方について、下記のとおり回答いたします。

1 賃金・諸手当

(1) 青年部層が安心して生活できるように賃金の底上げを図ること。また、京都市の地域特性を考慮すること。

(回答) 賃金、諸手当については、11月10日に市労連交渉を行い、11月14日から単組交渉を行う予定です。引き続き、均衡の原則の観点から他任命権者との均衡を考慮しつつ、11月21日の単組交渉の最終回答に向けて協議してまいります。

(2) 人材確保の危機的状況を考慮し、初任給基準と前歴換算率の改善を行うこと。

(回答) 賃金、諸手当については、11月10日に市労連交渉を行い、11月14日から単組交渉を行う予定です。前歴換算基準については、京都市全体として統一した基準としております。

(3) 住居手当に係る京都市内居住職員への時限措置を継続すること。

(回答) 市内居住者に係る特例措置については、市内居住促進の観点から今年度末まで継続することとしており、当該措置については、市労連交渉及び単組交渉において、協議してまいります。

2 労働条件・ワークライフバランス

(1) 効率化推進計画によって青年部層に生じる課題と、将来の業務課題を見据え、適正な人員配置や業務見直しを行うこと。

(回答) 第7期効率化推進計画については、各職場の御協力の下、適切な進捗に努めているところです。引き続き、職場等の状況把握に努めつつ、課題等が生じた場合には、適切に対応してまいります。

(2) 人事評価の給与反映強化を検討する場合、職員への説明機会や評価基準の透明性の確保等、青年部層を含む全職員が公正な評価が得られる制度を目指すこと。

(回答) 人事評価結果の活用については、地方公務員法の趣旨をより徹底するとともに、より能力や実績に応じた人事給与制度への更なる転換によって組織の活性化と職員の育成を一層図ろうとするものであり、引き続き、単組交渉の場において協議を進めてまいります。

(3) 各所属の業務過多と係内の局所的な過負荷の有無を把握し、原因解消のために係長級ポストの適正化を行うこと。

(回答) 各職場の業務量等については、統括課や各所属とのヒアリングを通じて適切に把握するとともに、引き続き、係長級ポストについては適正な数となるよう検討してまいります。

(4) 男女共に出産・育児、介護等の支援制度を利用しやすい勤務環境を整備するために、制度利用に伴い職場に発生する一時的な労働負荷への手当を検討すること。

(回答) 育児休業取得者のサポートに対する手当については、国や他都市、他任命権者の動向等も踏まえ、引き続き、制度の調査・研究を進めてまいります。

(5) 結婚休暇について、制度を確実に活用できるように取得可能期間を延長すること。

(回答) 結婚休暇の取扱いにつきましては、他任命権者とも均衡しており、現時点での見直しは予定しておりません。結婚休暇の取得状況を確認しつつ、取得できていない実態がある場合には、取得できる職場の環境整備に努めてまいります。

3 労働環境

(1) 将来の事業運営を見据え、デジタルツールに関する若手職員全体の関心を調査しつつ、Officeソフト等の実践力の向上を目的とした取組を行うこと。

(回答) これまでから、デジタル技術を活用した業務効率化や職員の能力向上を推進するための研修に加えて、中堅・ベテラン職員の知見や若手職員の柔軟な発想を活かしながら、各職場で職員が協働して取り組む「業務改善プロジェクト」などを実施してまいりました。引き続き、職員の意識改革や業務効率化が進むよう取組を進めてまいります。

(2) 業務上使用する名刺について、公務に必要な媒体であるので、公費負担とすること。

(回答) 職員の名刺作成について、公務に必要な場合については、公費での負担を認める見直しを進めてまいります。

(3) 公用車の運転に関するリスクを考慮し、車両のリース契約更新時には所属にヒアリングを行い、要件の見直しを検討すること。

(回答) 公用車のリース契約更新時は、予算の範囲内で各部の意見を踏まえながら業務実態に合った車両の選定を進めていく予定としています。