

2025年10月21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
青年部長 山本 耕平

2025年度京水労青年部独自要求書

日夜、京都市の上下水道事業発展の為、ご尽力されている貴職に対し敬意を表します。

日本の景気は緩やかに回復していると言われ、京都市人事委員会勧告においても月例給、ボーナスともに引上げ勧告がなされていますが、近年の物価高騰による食品の値上がりや電気代の上昇で、景気の回復を実感できずにいます。

そのような中、私たち若手職員は経験が浅いながらも、先輩の背中を見て学び、京都の安全・安心を支えるため、日々の仕事に必死で取り組んでいます。

しかし、職場に目をうつせば、豪雨災害・地震災害や施設・設備の老朽化が社会課題として重要性を増す一方で、採用難や相次ぐ離職で技術継承はままならず、今後のキャリアに対する不安は増大するばかりです。

また、育児・介護休業法の改正に伴う制度の充実により、男性の育児休暇の取得率が上がっていますが、制度を利用する上での職場環境の整備が課題となっています。

青年部層では、局の現状を見て将来を不安視する声も多いです。それらの声が受け止められることなく「言っても無駄」「ここに居ても無駄」と失望されれば、局に対する愛社精神は育たず将来は暗いものとなるでしょう。そうならないように、我々も青年部の代表として声を届ける使命があります。

貴職におかれましても、本交渉の内容が青年部全員からの切実な要求として真摯に受け止められ、賃金・諸手当や職場環境の改善をはじめ継続課題についても十分に理解され、以下の要求に対し、前進・改善するよう強く要請します。

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。
- (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。
- (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。

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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

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。
- (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。
- (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。