

京水労ニュース



部内資料

No.16

2026年3月30日

教宣部長 稲田 智己

水循環命と 水がめぐる道

信頼関係の真の意味を問う！ ～ 2026春闘最終妥結 ～



京水労は、3月19日に山場を迎えた春闘について、団体交渉での妥結事項を3月23日に開催した第6回中央委員会で議案事項として提案し、中央委員の承認をもって最終妥結としました。

交渉の内容に入る前に、まずは2月27日に円山公園音楽堂で開催された「**連合京都 2026 春季生活闘争勝利 総決起集会**」では、雨が降り続き、会場のベンチに座ることも難しい状況の中、分会代表の皆さんには、デモ行進まで参加いただきました。久々に雨の中での開催となりましたが、御参加いただきありがとうございました。次ページ以降に交渉内容について記載しています。



2026年3月27日告示、4月5日投開票

京都府議会議員右京区選挙区補欠選挙

で京水労が推薦決定した候補者

池田 さとこ

いけだ さとこ

立憲民主党公認

さて、交渉の内容ですが、まずは市労連関連事項で「**駐車場等の利用に係る手当の新設について**」協議しました。通勤で自動車等の（自転車は対象外）駐車のための施設を利用している方に、新たに手当として1月当たり5,000円を上限とする実費負担額が支給されることとなりました。秋闘の段階では、月極の駐車場の利用者に対し、手当が支給されることが決まっており、内容について組合員の皆さんからも多くの問い合わせをいただいていたところでした。今春闘の交渉では、新たにコインパーキング利用者に対しても手当の支給対象となることが決定しました。

産別労働条件改善要求の項目では、「**人事評価結果の活用**」及び「**働き方改革**」が協議事項でしたが、今回の春闘では進展はありません。「人事評価結果の活用」については、現在係長級で人事評価結果が期末手当に反映されています。今回の小委員会交渉の中では、他部局で主事級以下の人事評価結果の期末手当への反映が労使で妥結されていることが明らかになりました。京水労では、まずは係長級での課題の検証と解決が先決と考えており、現時点では主事級以下への導入は撥ね返し続けることができますが、予断を許さない状況に変わりはありません。

単組課題の項目では、重要課題として挙げていた「**特異性手当に係る見直し**」について協議し、昨秋時点で当局からは、①勤務日ベースから従事日ベースへの支給要件の変更、②超過勤務の算定基礎に特異性手当が含まれていることの見直しの2点が提案されていました。本項目については、正直ここでは書き切れないほど時間を掛けて当局と協議しました。秋闘以降、各共闘議長を先頭に、今回の見直しで大きな影響が出る分会の皆さんには、オルグや共闘会議の場を通じてたくさんの現場の生の声をいただけてきました。交渉では、その生の声を局側にぶつけるところからスタートしましたが、小委員会メンバーから見て局側の熱量が感じられず、協議が平行線となり交渉が一時中断する事態となりました。窓口協議を経て、最終的には労使双方が本音で協議をすることで局側の危機感や決意も感じることができ、こちらの思いも局側に伝わったと判断し、交渉再開に至りました。ただし、上記2点を同時に進めることは難しいとの判断から、②の超過勤務の算定基礎に特異性手当が含まれていることの見直しの実施、また、それに加え、京水労が求めた「手当の支給対象に係長級を拡大すること」及び「災害等で派遣された場合の手当の新設」について実施することとなりました。

さらには、前古谷執行委員が継続して訴えてきた「子の看護等休務の見直し」については、取得要件に「総合支援学校（特別支援学校）に在籍する子」が追加されることとなりました。小委員会交渉の中では、子が障がいを抱えていることを言い出しづらい組合員が存在することについても言及し、障がいを抱えていることが特別なことではなく、当たり前を支え合うことができる職場環境作りの重要性を訴えかけています。

今回の春闘では、**局側と京水労の信頼関係について、その真の意味を問う交渉となりました。**吉川管理者はじめ幹部職員の皆さんは、団体交渉などの公式の場で信頼関係という言葉をよく使われます。ただ、その**信頼関係という言葉**を笠に、**本来局側が果たすべき説明責任の線引きがあいまいになっている状況があるのではないかと感じています。**執行部としては、交渉で妥結した責任感により、組合員の皆さんに妥結内容について丁寧に説明を行っています。必要であれば、分会に出向いて説明することもあります。しかし、**本来はまずもって局側が統括課や所属長を通じ、職員の皆さんが理解できるよう説明すべきであり、信頼関係の下、局側と京水労が共に説明責任を負うべきです。**今回の交渉では、特に「特異性手当に係る見直し」の協議の際に、こういった議論になりましたが、これは全ての項目に通ずるものであり、**すぐにでも現状を変えていかなければ、真の意味での局側と京水労の信頼関係は成り立ちません。**最終回答交渉の場で、吉川管理者から「所属任せにするのではなく、組織として職員にしっかりと説明する。」と発言がありました。真の意味での信頼関係を構築すべく、管理者が先頭に立ち組織を変革する決意表明であると受け止めたいと思います。

最後になりますが、最終回答交渉後に今年度末で退職される日下部次長に対し、青年女性部長の時代から交渉相手として、対峙してきた武市副執行委員長より労いの言葉が掛けられ、日下部次長からも京水労に対しメッセージをいただいたのでこの場をお借りして掲載したいと思います。

武市副執行委員長（要約）

この3月で次長が退職されるということで、まずもってお疲れ様でした。

自分自身も気付けば20年ほど組合活動をしているが、当初から次長は人事係長、職員課長、総務部長としてずっと交渉相手であり、エピソードもたくさんあります。上下水道局の歴史をずっと見てこられた日下部次長という生き字引がいなくなってしまうことは、私たちとしても寂しいという思いは非常に持っています。

昔はブルーカラー、現場の職場であり、京都市だけでなく上下水道に携わる職場はみんな現場の職場でありました。荒々しい業者がほとんどで、それに立ち向かう先輩職員も沢山おられました。荒々しい現場の公営企業というイメージが今、令和になって、歴史を知らない職員さんが増えてきてホワイトカラー化してきています。現場を守ってきたところから、現場をマネジメントしていく会社が変わりつつある過渡期と思っています。

時代が移り行く中で、様々なことを捌いてこられたのが日下部次長と思っています。昔は現場の職員さんからもよく日下部次長の名前が出ていましたが、それは日下部次長が「厳しい中にも現場に愛が見える人」であったからだと思います。様々な困難があっても上下水道局を愛しておられた部分は私たちも継承していかなければいけませんし、これから次長の後を追う職員さんにもそこは見習ってもらいたいなと願います。

日下部次長（要約）

私の上下水道局人生は、まさに今思うと労働組合の皆さんと共にあったなと思います。

入局3年目に職員課に配属となり、労働安全衛生法に則って労安を毎月やってくださいと当時人事係長の西村誠一郎さんに掛け合い、今の労安の形ができました。人事係長となって再度職員課に戻り、当時の職員課長が家庭の御不幸で組合との小委員会交渉に出られなくなり、職員課長の代理として交渉に臨むことになりました。打ち合わせもなく「とにかく出る」と言われ出席した交渉で、オブザーバーとして出席していた当時総務部長であった西村誠一郎さんから「団交をなめてるのか」ときつく叱られたのを覚えています。まさに職員さん一人ひとりの思いを背負って交渉に臨んでいる執行部の皆さんに対し、準備不足で出席したことは事情があったにせよ許されることではない、以降は執行部に対ししっかりと理屈をもって返し、こちらの気持ちもしっかりと伝えられるよう団体交渉に臨んでいました。

また西村誠一郎さんの話になりますが、職員1,500名とその家族を含めると5,000人以上、その暮らしを我々が守っていかないといけないという話をされて、平成19年の不祥事で当時の管理者であった西村誠一郎さんはお辞めになられたが、その思いを胸にこれまで仕事をしてきたつもりです。職員の皆さんを守るために、辛抱してもらわないといけないこともあったし、できないことはできないとはっきり言いました。アプローチは違えど、職員の皆さんの生活を守るために、同じ目的を持って労働組合と一緒にやってきたという思いです。

人は背負ったものの重さで値打ちが決まると思っています、そういう意味ではあまり人に相談できなかったし、自分でいろんなものを背負ってやってきたつもりです。まだまだ不十分ではありますが、優秀な後輩職員がたくさんいるので、これからも職員さんを守るという同じ目的をもって、我々局側もしっかりと京水労の思いを受け止めて、倍返しするぐらいの思いを持って交渉に臨んでいく、水道・下水道事業をしっかりと守っていく、そのためにも私はもういなくなりますけども、職員課が先頭に立って、労働組合のみなさんともタッグを組んで進んでいくと思いますので、私は安心して後輩に任せられると考えてますし、これからも厳しい状況が続くとは思いますが、私も陰からにはなりますがしっかりとフォローはしていきたいと思っておりますので、これからもよろしく願いいたします。本当に長い間お世話になりました。ありがとうございました。