

青年部独自要求最終回答交渉

～青年部層がやいがいを持って働けるように～

No.6 2026年5月7日

発行人 山本 耕平

編集人 立川 紗也香

濱野 笑瑠

1. 最終回答について

3月12日（木）に2025年度の青年部独自要求書について、局側の窓口である職員課と最終回答交渉を行い、最終回答を受理しました。

最終回答の内容については、4月1日（月）開催の第3回代議員会におい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

中間回答でも示されたとおり、住居手当に係る京都市内居住職員への特例措置（①市内賃貸に対する3,000円加算、②市内持ち家に対する10,500円支給（60月上限））については、令和7年度までではなく、期限を設けずに実施することが決定しました。

これまでも交渉の中で、災害時の迅速な対応や職員の市外への流出防止などの観点から、特例措置の継続を強く訴え続けてきました。その結果、国の動きとは異なる手当継続という成果を勝ち取ることができました。これは安易な国追従ではなく、京水労と局側の双方の努力が実を結んだ、大きな結果といえます。

今後も賃金・諸手当の在り方については様々な角度から検討を深め、さらなる改善に向けて訴えていきたいと考えています。



独自要求書を提出する山本部長

② 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、育児休業取得者をサポートする側への手当を要求してきましたが、最終回答では、「国や他都市、他任命権者の動向等も踏まえ、引き続き調査・研究を進める」といった回答にとどまりました。制度の確立にむけた前向きな姿勢は示されたものの、現時点では実例も少なく、財源の確保や制度対象の選定方法等、実現に向けては多くの課題が残されている状況です。今後も各職場の声を踏まえた提案を行いながら、着実に前進していけるように交渉を続けたいと考えています。

③ 結婚休暇の確実な取得へ向け

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の延長を求めてきまし

たが、最終回答では、他任命権者との均衡から現時点での見直しは困難という回答となりました。交渉の中では、職場の環境整備は前提としつつ、特例的な期間延期措置ができないか議論を行いました。今後は、その必要性について意見を収集し、改めて検討していく所存です。



交渉に臨む青年部常任委員

今回の最終回答において、前進した項目もあれば、引き続き検討課題として残された項目も多くあります。働きやすい職場環境の実現を目指し、今後も青年部層の声をしっかりと受け止めていきたいと考えております。

2. PSIとアジア太平洋地域総会の参加報告について

第3回代議員会では、最終回答の報告に加え、9月にネパールで開催された「PSIアジア太平洋地域総会（APRECON）」への参加報告も行いました。来賓として全水道の上村青年女性部長にご参加いただき、清水副部長、芦田常任とともに、活動内容についての報告をしていただきました。

「PSI」とは、国際公務労連（Public Services International）の略称で、世界中の自治体、医療、社会サービス、水道など、世界中の公共サービスに従事する労働者のための「国際的な労働組合連合組織」のことです。今回、清水副部長と上村青年女性部長が参加したAPRECONは、PSIのうちアジア太平洋地域の組織により開催される総会であり、その中で、若年労働者の代表者が集結し、若年層が抱える課題や解決に向けての意見交換会が行われました。

清水副部長からは、会議を通じて挙げられた各国が抱える課題や会議での様子、組合活動への意識の違い、さらに、現地での生活の中で感じたことなど、日本との比較を交えながら報告していただきました。

また、上村青年女性部長からは、滞在中に偶然遭遇した抗議デモについてのお話をいただきました。APRECONの開催中に、ネパールでは政府によるSNSの規制に反発した若年層による大規模な抗議デモが発生しており、その当時の緊迫した状況や心境について、リアルに感じたことを伝えてくださりました。

今回の報告を通じて、各国での若年層が抱える課題を理解するとともに、課題解決に向けての取組に対する意識の重要性について改めて考える機会となりました。



PSIアジア太平洋地域総会への参加報告

2025年度 京水労青年部独自要求最終回答

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) 給料表については、人事委員会からの勧告を踏まえ、若年層に重点を置くとともに、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定を行うこととした国の改定内容を勘案した改定を実施することとし、1級から3級職員の改定額については、8,300円から12,300円の引き上げを行いました。また、期末手当の年間支給月数を0.05月引き上げました。

- (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) 上下水道局企業職給料表の改定により、上級事務大卒で12,000円、中級事務高卒で12,300円の引き上げを行いました。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(①市内賃貸に対する3,000円加算、②市内持家に対する10,500円支給(60月上限))については、現行と同様の内容で、期限を設けずに実施することとしました。

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、これまでから統括課や各所属とのヒアリングを通じて適切な把握に努めているところですが、各職場における課題等を踏まえ、係長級ポストについては適正な数となるよう引き続き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困難ですが、取得しやすい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) デジタル技術を活用した業務効率化・働き方改革を一層推進していくために、職員の「デジタル力」を向上させる取組を実施することは重要であり、令和8年度からGoogle Workspaceの本格使用を開始するなど、まずは職員がデジタルツールに触れる機会を増やすための環境整備を進めるとともに、早期の基礎スキル習得を支援し、組織全体のデジタル力のボトムアップに努めてまいります。

- (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行い、令和8年2月26日付「職員の名刺作成の公費負担について」で各所属に対し通知を行いました。

- (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。