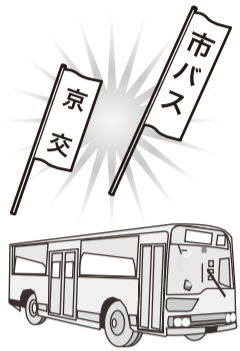


2012秋季年末闘争方針

～市労連に結集し、闘いを進めるとともに 公共交通の手本となる存在をめざすことを確認～



1. はじめに
2. 2012人事院勧告をめぐる取り組み
3. 2012京都市人事委員会勧告と市労連の取り組み
4. 2012京交独自要求事項
5. むすび



京都交通労働組合

電話(075)841-0948
発行者 瀬戸高志
編集者 佐田 悟

2012
秋季年末闘争方針
特別号



一、はじめに
去る九月二十一日に開催した京都交通労働組合第八十四回定期大会では、昨年度一年間の活動を総括するとともに、向こう一年間の運動方針を決定しました。今年度も、「創造と挑戦」をスローガンに据え、「公共交通の頂をめざし」、「やるべきこと・できること」をすべてやり尽くす覚悟で運動を展開していきたいと考えています。

政治界が総選挙モードになり、各党はそれに向けた政策を相次いで打ち出しています。政権党である民主党も野党である自民党も、国政進出をめざす日本維新の会も、有権者の関心を引こうという点で、大衆迎合(ポピュリズム)的な内容となつていくように思います。しかし、日本経済の現状考えるとやらなければならないことは明らかになっていきます。また、大衆受けはするかもしれないがやらない政策もはつきりしています。一九八〇年代から二〇〇〇年代半ばまで世界を席巻した、市場原理主義に基づいた経済運営の破綻で停滞が長期化している今、これ以上、国民を不幸にしない政策を追求しなければなりません。

十一月の米国大統領選に向けた民主、共和両党の政策綱領では、共和党が小さな政府の実現を強く打ち出しています。政府規制も抜本的に緩和し、企業が自由に活動できるようにすることで、経済社会の活力は高まり、財政再建にも資するとしています。それに対して、民主党は中間層の底上げを図るための減税や医療保険制度改革の推進を打ち出し、共和党の小さな政府政策との違いを強調しています。民主党が本当に小さな政府政策に決別しているか疑問はありますが、少なくとも対立軸にはなつていないと見えます。

ところが、日本では自民党や日本維新の会などだけでなく、民主党も基本のところでは小さな政府を推進しようとしているようにも見えます。今やつてはならないことは、小さな政府に向けて突き進むことではありません。これ以上政府の役割を圧縮すれば国民の安心は確実に失われていきます。最近の生活保護バッシングなど

が最たるものではないでしょうか。国、地方ともに政府としての機能を過不足なく発揮させることが政治の義務であると考えます。民主党を中心とする政権となつて三年目に入ったところであり、引き続き、政権交代の成果が十分あがっているとは言えない状況にあります。また、公務員労働者にとつては、雇用や労働条件、福利厚生をめぐって厳しい対応が迫られてきたところであり、さらには、「社会保障と税の一体改革」においては、国民に消費税増税という負担を求めることに先立つて、先ずは、公務員に身を削らせるという議論も展開されているところでもあります。今後、これまで以上に厳しい対応が求められることを覚悟しなければなりません。雇用、労働条件について、守るべきものはしっかりと守る姿勢を貫くことも必要であり、二〇一

二確定交渉を取り巻く状況は、予断を許さない極めて厳しいものがあると言えます。〇八確定交渉においては、「京都未来まちづくりプラン」策定に伴う財源不足の解消策の一環として、賃金カットに協力してきたところであり、こうした場合、京都市財政は、十一年度決算において一定改善されたところではあります。しかしながら、他都市に比べ市税収入が少ないうち、許されない状況にあると言えま

す。本年も、こうした厳しい環境のもとでの賃金確定闘争になりま

すが、私たちは、市労連に結集し、市労連の仲間とともに、一層取り組みの強化を図ることとします。何れにしても、今、私たちが成すべきことは、ヒューマンエラーによる事故やお客様の苦情を無くし、「公共交通の頂」となるよう

に精進することであり、お客様の「安全・安心・快適」にお運びするに、先ず、職員一人ひとりが、常に「サービス業」に従事していることを認識して行動しな

ければなりません。自らの仕事に「愛着」を持ち、働ける「よろこび」と「感謝」の気持ちを大切にしようではありませんか。

二、二〇一二人事院勧告をめぐる取り組み
人事院は、八月八日、国会と内閣に対して、官民較差がマイナスイ

二七三円、同〇・〇七%と小さいこと、給与改定・臨時特例法に基づく臨時特例減額が行われ、民間給与を二八、六一〇円、同七・六七%下回っていることを勧告し、月例給与を改定せず、一時金については民間と均衡していること等から改定しないとする一方、五十五歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とする給与法改正勧告と、高位号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を来年一月から削減するとの報告を行いました。

公務員連合会は、本年夏季の取り組みに当たって、①国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえて対処すること、②五十歳台職員の昇給、昇格のあり方の検討については、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること、③実効性ある超過勤務削減策を実行すること、④男女平等の公務職場を実現すること、⑤メンタルヘルス対策を強化すること、⑥非常勤職員の処遇と制度を改善すること、などを重点要求課題に設定し、人事院交渉を強化し、公共サービスキャンペーン、公務員制度改革の取り組みとも連携した闘いを進めてきました。人事院が、本年の月例給与の官民較差が小さく改定する必要がなく、給与改定・臨時特例法に基づく減額措置が実施され、民間給与を下回っているものにおいて、改定見送りを判断したことは、当然のこととあります。一方、五十五歳を超える職員は標準の成績では昇給しないこととする給与法改正勧告と、人事院規則を改正し高位号俸からの昇格時俸給増加額を削減するとの報告を行ったことは、高齢職員の給与が給与改定・臨時特例法により減額されている中に

あつて、拙速かつ一方的に高齢層職員の給与引下げを強行しようとするものであります。また、雇用と年金の接続、職域年金廃止後の退職給付のあり方、地域主権改革と国の出先機関改革など、公務労働者の雇用や労働条件を直接左右する重要な課題が山積してしま

す。公務員連合会は、これらの課題の実現に向け、民主党を中心とした政権と引き続き緊張と信頼に基づく労使関係を追求するとして

三、二〇一二京都市人事委員会勧告と市労連の取り組み
九月十二日、京都市人事委員会は、二〇一二年度の京都市職員の給与に関する勧告と報告を行いました。主たる内容は、月例給については公民格差(△一、〇九二円、△〇・二七%)を解消するため引き下げ、一時金については、民間の支給月数三・九四月と概ね均衡しているとして改定を求めない。さらに、昨年、国が行った五十歳台を中心としたマイナスイ改定の状況を勘案して、給料表の引き下げを求めるといふ、極めて不満の残る内容となつていきます。また、四月から改定前までの格差相当分を十二月期の期末手当で調整することが適当である。としたことは、不利益不遡及の原則を逸脱するものであり到底認められることはできません。

二〇一二確定闘争は、今回の人事委員会勧告・報告をもとに闘うことになり、京都市の厳しい財政状況を鑑みると、極めて厳しいものになると予想されます。また、様々な制度改悪を狙った国からの指導が強まることも予想されるなど、予断を許さない状況にあります。このような状況のなか、京都市労連は二〇一二確定闘争に

あつて、拙速かつ一方的に高齢層職員の給与引下げを強行しようとするものであります。また、雇用と年金の接続、職域年金廃止後の退職給付のあり方、地域主権改革と国の出先機関改革など、公務労働者の雇用や労働条件を直接左右する重要な課題が山積してしま

す。公務員連合会は、これらの課題の実現に向け、民主党を中心とした政権と引き続き緊張と信頼に基づく労使関係を追求するとして

において、組合員と家族の生活を守るとともに、市民サービスの充実をはじめとした働きがいのある職場づくりをめざし、全力で闘い抜くとしています。

二〇一二 京都市人事委員会勧告の要旨

- 1 本年の給与改定
(1) 月例給
・本市職員の給与が民間を上回っており、公民の給与格差(一〇九・一円、△〇・二七%)を解消するため、給料表の改定が必要。
・改定に当たっては、五十歳台において公民の給与差が大きくなっていることを踏まえ、昨年の国における改定状況を勘案し、本市の状況に適合するように改定することが必要。
・四月から改定前までの格差相当分を十二月期の期末手当で調整することが適当。

- (2) 期末手当及び勤勉手当
・市内民間事業所で支払われた特別給と本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は概ね均衡しており、改定を求めない。
2 給与に関するその他の課題
・世代間の給与配分の更なる適正化を進める観点から、50歳台の職員の給与水準及び給与制度のあり方について検討する必要がある。

- 3 公務運営の改善について
職員が高い意欲を持って生き生きと仕事に取り組めるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことが必要であり、その実現のための環境整備に努めることが求められている。
また、質の高い市民サービスの提供のために、優秀な人材の育成が必要であるとともに、業務の優先順位の明確化、適確なマネジメントによる積極的かつ効率的な業務の推進及び適正な

人員配置を行うことが必要。

- (1) 勤務環境の整備
・時間外勤務の削減については、全ての任命権者が様々な取り組みを積極的に行った結果、平成二十年度の総時間外勤務数から二割削減する目標について、昨年度に概ね達成された。
・時間外勤務の更なる削減に向けて、時間には限りある資源であるという前提に立ち、全ての管理監督職員のマネジメントにより、適切に設定された課題に集中的かつ効率的に取り組むことが必要。
・職員の心の健康の保持について、本年四月に「京都市メンタルヘルスケア指針」が策定された。新たに職場全体によるケアという視点が採り入れられた。例年、人事異動後に心の不調を訴える者が多いことから、特にその時期に職場全体できめ細かなサポートをすること等が重要。
・パワーハラスメントについて、誰もが当事者になり得るという前提に立って、職場全体でなくしていくための実効性ある取り組みを進めるべき。

- (2) 人事行政運営上の課題
・高齢期の雇用について、国の状況を注視しつつ、本市の実情に応じた措置を早急に検討する必要がある。検討に当たっては、再任用職員が、経験や知識を十分にいかし、高い士気を持って生き生きと働くことができるように配慮すると共に、組織全体の活力の維持向上に留意することが求められる。
・人事評価結果を給与に適切に反映させることについては、公務の特性にも留意のうえ、更に推進する必要があるが、人事評価の結果の公正さや客観性がより厳格に求められることから、人事評価制度の運用状況を十分に検証し、職員にとって納得性の高いものとしていくことが求められる。

- ・職員が意欲と能力を高められることができるよう、人材の育成及び活用に向けた取り組みを更に深化させることが必要。
・任用根拠や勤務形態の異なる職員を含めた全ての職員の業務、配置及び勤務条件の在り方を絶えず検討し、適切な制度運用を図ることが必要。
4 給与勧告・報告制度の意義・役割
給与勧告・報告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償として行われるものである。その意義や役割を踏まえ、適切に対処されることを要請する。
四、二〇一二 京交独自要求事項
二〇一二賃金確定交渉については、市長部局と較差をつけないことを基本に、市労連方針に基づき対応していきます。
また、二〇一二京交独自要求事項については、市労連3原則を堅持しながら次のとおり要求していくこととします。

- 1 賃金改善
(1) 京都市交通局に働くすべての職員の実質生活を維持・改善する賃金引き上げを行うこと。
(2) 公営企業職員・技能労働職員の賃金水準・賃金制度の改善を行わないこと。
(3) 企業職給料表第5の給与構造を改善すること。
(4) 人事評価制度の運用については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性の具備を前提とし、十分な労使協議を行うこと。また、賃金・労働条件などの処遇への活用はしないこと。

- 2 格差是正
(1) 企業職給料表第5適用職員の諸制度を企業職給料表第1適用職員並みに改善すること。
(2) 若年嘱託職員の処遇改善を図ること。
(3) 休暇取得に係る局内運用の改善を図ること。
(4) 仕事と家庭の両立支援のための施策を実施すること。

- 3 昇格制度
(1) 企業職給料表第5適用職員から、企業職給料表第1適用職員への登用制度を確立すること。
(2) 企業職給料表第5適用職員の昇格制度を改善すること。
(3) 2級への昇格基準を改善すること。
(4) 3級への昇格基準並びに欠格条項を改善すること。
(5) 現業職から事務職への積極的な登用を行うこと。

- 4 定期昇給
勤労意欲を増進させる昇給制度(六十歳まで)を構築すること。

- 5 諸手当
(1) 通勤手当については、通勤に係る費用の全額を支給すること。また、早朝・深夜勤務に従事する職員で、公共交通機関を使って通勤できない者に対しては、何らかの措置を速やかに講じること。
(2) 通勤用具使用料の増額を図ること。

- 6 勤務制度関連
(1) 総労働時間短縮に向け、勤務制度のあり方や運用方法の見直しを行うこと。あわせて時間管理を徹底し時間外勤務の削減を図ること。
(2) 業務上運転事故にかかわる、局内処分の欠格条項を廃止すること。あわせて、無事故表彰制度等を改善すること。
(3) 年次有給休暇完全取得のため、人員配置の抜本的な見直しを行うこと。

- 7 職場環境
(1) 老朽化が進んでいる庁舎においては、建替えも含め早急に対応措置を講じること。
(2) 女性職員が安心して働ける職場環境の改善及び整備を早急に実施すること。
(3) 職員のモチベーション維持・向上を図る観点からも職場衛生等や設備改善を行うこと。
(4) あらゆる職場において受動喫

- 8 使用者責任のもと、福利厚生を充実させること。
また、健康保険組合解散に伴う諸課題の解決に努めること。
9 再任用制度の早期導入も含め、高齢者雇用制度など公務における高齢対策について、一層の充実を図ること。
10 組合員の更なる範囲拡大に努めること。

- 11 労使間で締結した労働条件等については、法の定めに従い何よりも優先させるとともに理不尽な支配介入については断固拒否すること。
(5) 煙対策を講じること。
(5) 労働災害防止の観点からも事業所安全衛生委員会の活動を充実させるとともにメンタルヘルスを未然に防ぐための対策を早急に講じること。

- 五、むすび
以上、二〇一二秋季年末闘争方針を提起しました。
この秋闘方針は九月二十一日に行なった第八十四回定期大会以降に発生した項目に対する補強策として提案するものであります。京交独自要求事項については、大会の方針討議の内容を考慮し、執行委員会での議論を経て決定したものであります。今後は、この独自要求を団体交渉で当局側に提出し、要求実現に向け取り組みの強化を図ることとします。私たちの生活を守るため、これから本格化する秋季年末闘争も組合員一丸となって闘い抜いていきましょう。

自動車(新車)のご購入を考えると、必見です!
お得にギフトをゲットしちゃいましょう!
ダイナモカード
皆さん、ろうきんの「ダイナモカード」ってご存知ですか? カードに記載の提携ディーラーで「新車」を購入の際、このカードを提示すると、記念品(カタログギフトセレクション)がもらえるプレゼントされます。このチャンスをお見逃しなく! ※詳しくは、ダイナモカードをご確認ください。

さらに、ろうきんカーローンで、もっとお得に!
ろうきんカーローン(カーライフ)
通常金利 年2.90%
取組期間限定の特別金利
年2.30%
生活「バックアップ」優遇 引下げ幅年0.6%
レインボークラブ会員の方はさらに優遇!
年1.30%
生活「バックアップ」優遇 引下げ幅年0.6%
レインボークラブ優遇 引下げ幅年1.0%

マイカー共済
自動車総合補償共済
最大2己等級 64%割引
安心が広がる! 諸金ももっとお手頃! さまざまな特約・割引をご用意。
休日・夜間を問わず、24時間365日 安心のサポート体制。
五、むすび
以上、二〇一二秋季年末闘争方針を提起しました。
この秋闘方針は九月二十一日に行なった第八十四回定期大会以降に発生した項目に対する補強策として提案するものであります。京交独自要求事項については、大会の方針討議の内容を考慮し、執行委員会での議論を経て決定したものであります。今後は、この独自要求を団体交渉で当局側に提出し、要求実現に向け取り組みの強化を図ることとします。私たちの生活を守るため、これから本格化する秋季年末闘争も組合員一丸となって闘い抜いていきましょう。