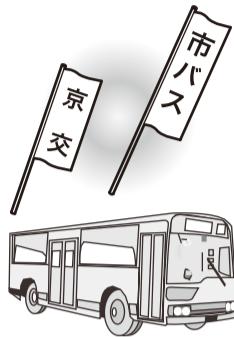


2013秋季年未闘争方針

～勤労意欲を向上させる施策を追求し
組合員と家族の生活を守り抜くことを確認～



1 2013人事院勧告をめぐる取り組み

2. 2013京都市人事委員会勧告と市労連の取り組み
 3. 2013京交独自要求事項
 4. むすび

間の組織形態への対応②地域間の給与配分のあり方、③世代間の給与配分のあり方、④職務や勤務実績に応じた給与のあり方について検討するとしています。給与構造改革が完了して間もない今日において、さらなる給与制度の見直しは拙速であると言わざるを得ません。とくに地域間の配分については、二〇一二年に地域間格差の検証を終えたにもかかわらず、新たな比較方法を用いて格差を編み出す手法は恣意的であるという他にありません。

公務員連絡会は、本年人勧期の取組みについて、①勧告に当たっては、十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと、②再任用職員の給与制度上の措置の検討に当たっては、十分交渉・協議し、合意に基づいて行うこと、③非常勤職員の制度と待遇を改善すること、④超勤縮減、男女平等の職場実現、メンタルヘルス対策の強化など労働諸条件を改善すること、などを重点要求課題に設定し、人事院交渉を強化してきました。また、地方公務員賃金については、地方財政を巡る諸情勢を報告し

人事院は、八月八日 国家公務員の給与に関する報告を行いました。その内容は、月例給及び一時金を据え置きとする一方で、給与制度の総合的見直しの検討を進めるとしています。月例給については、官民較差が七六円、同〇・〇二%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、民間給与を二九、二八二円、同七・七八%下回っているとし改定せず、一時金についても民間と均衡していること等から改定しないとしています。一方、給与制度の総合的見直しでは、①民

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

- ・2013秋季年末闘争方針
 - ・エンパワメント活動報告
 - ・各部会定期大会

た上で、二〇一三秋季闘争において、(1)月例給水準、一時金の維持、
(2)地方財政計画における給与費の回復と地方財政総額確保、(3)確定交渉等において給与制度の総合的見直しの問題点の追究、(4)臨時・非常勤職員の雇用安定・待遇改善、(5)雇用と年金の確実な接続の五つの柱を重点課題として取り組みを進めるとしています。

二〇一三 京都市人事委員会勧告の要旨

京都市労連は、京都市人事委員会に対し、「市職員の実態を踏まえることがいつも極めて不十分である。しかも、七月から賃金カットが実施されている。当然、そのことを考慮した内容での勧告を行うべきである。」と強く要請してきたところであります。二〇一三確定闘争は、まともな勧告が行われないもとの闘いになりますが、京都市の厳しい財政状況を鑑みると、例年にも増して厳しいものになると予想されます。このような状況のなか、京都市労連は二〇一三確定闘争において、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。

案し改定は見送り、一時金については、民間の支給月数三・九六月と概ね均衡しているとして改定を求めない、というものであります。さらに、この間、国家公務員に対して高齢層、特に五〇歳台後半層に集中した賃金抑制や給与構造改革に伴う現給保障の取扱いについても言及するなど、極めて不満の残るものとなつています。

二、二〇一三京都市人事委員会 勧告と市労連の取り組み 九月二十五日、京都市人事委員会

（2）改定は見送り。

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（三・九六月）と本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（三・九五月）は概ね均衡しており、改定を求める必要なし。

2 給与制度の総合的見直しについて

国及び他の地方公共団体の動向も注視しつつ、より本市にふさわしい給与制度について検討していく。

（1）3 給与に関するその他の課題

高齢層職員の給与水準及び給与制度

五〇歳台の職員の給与水準及び給与制度のあり方を検討する必要について昨年言及したところであるが、引き続き、国及び他の地方公共団体の状況を踏まえ、検討を行う必要がある。

（2）4 給与構造の見直しによる給料表の切替えに伴う経過措置

経過措置導入時から相当の時間が経過していること、国においては平成二十六年三月に経過措置が廃止されることを踏まえ本市における取扱いについて検討する必要がある。

（3）5 住居手当

国をはじめ自宅に係る住居手当を廃止する団体が増えているという状況や市内民間事業所の支給状況を注視する必要がある。

（1）4 公務運営の改善について

人材の確保・育成

職員採用について、本委員会では、多様で有為な人材の確保に努めてきたところであるが、今後も、求められる人材育成のための取組項目を着実に実行するため、職員への意識付けを行う必要がある。

人事評価制度については、評価者

平成二十五年八月十六日(金)、梅津支部では五山の送り火を見に行かれるお客様に暑さを少しでも凌いで頂き、市バス利用促進になるようオーリジナルうちわを作成し、太秦天神川駅前バスターミナル周辺でお配りしました。お盆休み中であります。お客様が少ないなど不安でしたが、配り始めると帰宅時間帯となり約五〇〇本用意していたうちわが大反響で直ぐに無くなってしまいました。今後もお客様に喜んで頂ける取り組みを積極的に続けていきたいと思います。

烏丸線東西線で（第一期）京都都市未来まちづくり一〇〇人委員会発行）発行されているものを利用し、時刻表は竹田駅のポケット時刻表を拡大カラーコピーしてラミネートで丈夫なものを作りました。乗務員には一月一日から配布し、乗務員に常に携行してもらっています。乗務員からは、「早速「近畿の時間を聞かれて助かります」など多くの賛美言葉を多数いただき、良い活動が出来たなあ実感しています。今後も支部として、お客様や組合員のためになる活動に取り組んでいきます。



今回、烏丸線乗務支部では、お客様サービス向上の一環として、正確で便利な案内を提供できるよう、鉄道事業者で最も流行している「どの車両のどの扉に乘れば、降車駅で乗り換えて便利な扉は?」などの案内冊子『ドアちか』と、組合員さんから多くの要望が寄せられた「近くの竹田駅の大きく見やくした時刻表の冊子」を作製することにしました。『ドアちか』は、交

☆エンパワメント活動報告☆

