

# 2010年度秋季年末闘争方針



1. はじめに
2. 2010年度人勤と京都市労連の取り組み
3. 2010年度京交独自要求事項
4. 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

2010年度  
 秋季年末闘争方針  
 特別号



去る九月二十二日に開催した京都交通労働組合第八十二回定期大会では、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。今年度も昨年と同様に、「創造と挑戦」をスローガンに据え、「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。

二十一世紀に入ってから十年、その間の小泉構造改革も相まって、日本が世界に誇った社会保障制度は崩壊の危機に陥っているといえます。若年雇用の劣化と失業率の高止まり、非正規雇用の拡大などによって、年金制度や健康保険制度が空洞化してきているのが現実であります。人の一生を社会が支えようとするならば、せめて働き方やその人の所属する企業の大小で差別されないセーフティネットを構築すべきであると思えます。また、暮らしそのものをお互いに支え合う地域社会崩壊の影響は、独居や孤獨死、消えた高齢者という形で一層深刻になってきています。コミュニティの再生が、社会の再生につながることは間違いないと思われれます。日本の社会は、雇用、医療、年金、介護、生活保護などの領域相互のつながりや線引きについて、様々な角度から議論することが求められています。現政権においては、国民の様々な意見を謙虚に受け止め、着実に実行していくことを期待するとこ

ろであります。さて、二〇一〇市労連確定交渉を取り巻く情勢は、予断を許さない極めて厳しい状況にあります。〇八確定交渉においては、「京都未来まちづくりプラン」策定に伴い、九六四億円にも上る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、しかしながら、京都市の財政は、一向に改善しておらず極めて深刻な事態に陥っています。本年も、こうした厳しい状況下での賃金確定闘争になります。私たちが、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。

いづれにしても、私たちが取り巻く環境は、依然として厳しいものに変わりありませんが、決して諦める訳にもいきません。これからは、京都市の街の公共交通の担い手が私たちの交通局であり続けるために、市民の皆様が愛され、必要とされる公共交通事業者となるよう精進しなければなりません。「何が求められているのか?」「何ができるのか?」を考えて行動すること、即ち、「集中と選択」をしっかりと行うことが重要であります。「公共交通の頂をめざして」休むことなく運動を展開してまいります。

九月十六日、京都市人事委員会は、二〇一〇年度の京都市職員の給与に関する報告と報告を行いました。主たる内容は、月例給については民間との格差が極めて小さいことから改定なし。一時金については、国や他都市と同様に〇・二月分の削減となる三・九五月といたった報告となりました。本年の報告においては、国や他都市に追随するマイナス報告とならなかったこともさることながら、人事院が強行した五十五歳超に対する一律賃金カットも実施しないこととなりませんでした。しかしながら、京都市職員の賃金カットを加味して比較すると、民間より八千九〇二円下回っているところであり、一時金についても二年連続の削減となるなど、大いに不満の残る内容となっております。また、住居手当のあり方や給料表見直し検討の必要性、さらには、一時金に課税査定を反映させる「対応の新たな検討」についても言及されています。警戒を強めなくてはなりません。

二〇一〇年度人勤と京都市労連の取り組み  
 九月十六日、京都市人事委員会は、二〇一〇年度の京都市職員の給与に関する報告と報告を行いました。主たる内容は、月例給については民間との格差が極めて小さいことから改定なし。一時金については、国や他都市と同様に〇・二月分の削減となる三・九五月といたった報告となりました。本年の報告においては、国や他都市に追随するマイナス報告とならなかったこともさることながら、人事院が強行した五十五歳超に対する一律賃金カットも実施しないこととなりませんでした。しかしながら、京都市職員の賃金カットを加味して比較すると、民間より八千九〇二円下回っているところであり、一時金についても二年連続の削減となるなど、大いに不満の残る内容となっております。また、住居手当のあり方や給料表見直し検討の必要性、さらには、一時金に課税査定を反映させる「対応の新たな検討」についても言及されています。警戒を強めなくてはなりません。

二〇一〇年度人勤と京都市労連は二〇一〇確定闘争において、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。

二〇一〇確定闘争は、今回の人事委員会報告・報告をもとに闘うこととなりますが、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、住居手当をはじめとする様々な制度改悪を狙った国からの指導も強まるなど、予断を許さない状況にあります。

二〇一〇年度人勤と京都市労連は二〇一〇確定闘争において、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。

(1) 3 公務運営の改善について  
 高年齢雇用  
 国等の動向を注視し、本市の実情に応じて課題の整理を進めていくことが必要。  
 人材の確保・育成  
 全職員を対象に試行されている新たな人事評価制度について、人材の育成と組織の活性化につながるよう、不断の改善に取り組むことが重要。  
 人材の確保・育成、組織の活性化の観点から、活力ある組織づくりに資する昇任管理のあり方を引き続き研究。  
 公務規律の維持等  
 新たな不祥事が生じたことは遺憾であり引き続き厳正に対処することが必要。  
 職務に必要な能力や意欲を欠く職員については、地方公務員法の趣旨にのっとり適切な人事管理を行うことが必要。  
 勤務環境の整備  
 時間外勤務の縮減  
 局長が強力なトップマネジメントを行うとともに、すべての管理監督職員も業務の進行管理のみならず、職員の勤務時間や健康管理も含めたマネジメントを行い、時間外勤務の縮減を図ることが必要。  
 とりわけ、年間七十二〇時間を超える時間外勤務については速やかに解消するよう努めること。

(1) 1 本年の給与改定  
 月例給  
 減額措置前の職員給与と民間との格差(〇・三%・△一一〇円)が極めて小さいことから改定を求めない。  
 期末手当及び勤勉手当  
 期末手当・勤勉手当等は、市内民間事業者における支給状況との均衡及び本年の人事院報告を考慮して、年間支給割合を〇・二五分引き下げる。(四・一五↓三・九五)

(1) 2 給与に関するその他の課題  
 住居手当  
 市内民間事業所における支給状況とほぼ均衡がとれているが、国や多くの地方公共団体において見直しが行われた状況を踏まえ、改めて今後のあり方を検討することが適当。  
 給与構造の見直し  
 今後とも検証を続け、職員の状況を総合的に勘案し、職務・職責をより重視した給料表となるよう、全体の級構成や各級の水準について見直しを検討することが必要。  
 管理監督職員の職務・職責を端的に反映するため、管理職手当を定額制とすることが適当。

二〇一〇年  
 京都市人事委員会報告の要旨

5 給与と報告・報告制度の意義・役割  
 給与報告・報告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものである。その意義や役割を踏まえ速やかに対処されることを要請する。現在実施されている全職員を対象とした給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、職員の士気や組織活力に及ぼす影響を考慮し、早期に解消されることを望む。

ウ その他  
 任用根拠や勤務形態の異なる職員も含め、すべての職員の勤務条件が著しく均衡を失うことのないよう留意することが必要。

イ 心の健康づくり  
 従前の取り組みに加え、職員相互で支援し合えるような職場運営に努めることが肝要。

性化の観点から、活力ある組織づくりに資する昇任管理のあり方を引き続き研究。  
 公務規律の維持等  
 新たな不祥事が生じたことは遺憾であり引き続き厳正に対処することが必要。  
 職務に必要な能力や意欲を欠く職員については、地方公務員法の趣旨にのっとり適切な人事管理を行うことが必要。  
 勤務環境の整備  
 時間外勤務の縮減  
 局長が強力なトップマネジメントを行うとともに、すべての管理監督職員も業務の進行管理のみならず、職員の勤務時間や健康管理も含めたマネジメントを行い、時間外勤務の縮減を図ることが必要。  
 とりわけ、年間七十二〇時間を超える時間外勤務については速やかに解消するよう努めること。



三、二〇一〇年度  
京交独自要求事項

二〇一〇年度賃金交渉については、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まいります。  
また、二〇一〇年度京交独自要求事項については、市労連三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。

二〇一〇年度  
京交独自要求事項

- 1、賃金改善  
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、人勤制度を尊重し、京都市が特例的に実施している賃金削減措置については、早急に解消すること。
- 3、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。
- 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。

- 1、2、格差是正  
企業職給料表第5適用職員の諸制度を企業職給料表第一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、昇格基準  
二級への昇格基準を改善すること。
- 2、三級への昇格基準並びに欠格条件を改善すること。
- 3、四級への昇格については条件を満たせば必ず昇格させること。
- 4、現業職から事務職への積極的な登用を行うとともに、内部登用制度の改善を図ること。

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。

- 1、5、諸手当  
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ずること。
- 2、通勤用具使用料の増額を図ること。
- 3、年末年始手当については市長部局並みに改善を図ること。

- 1、6、勤務制度関連  
総労働時間短縮の観点からも、時間管理の徹底及び運営方法の見直しなどにより、時間外勤務の縮減や平準化のための施策を実施すること。
- 2、業務上運転事故にかかわる、局内処分欠格条項を廃止すること。
- 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、7、職場環境  
交通局が保有するすべての庁舎において、耐震診断調査を行い不備がある箇所については早急に措置を講ずること。
- 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煙対策を講ずること。
- 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ずること。
- 8、使用者責任のもと、福利厚生を充実させること。

諸課題の解決に努めること。  
9、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。

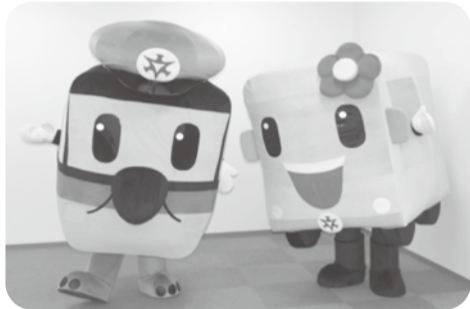
10、市長部局との均衡を図る観点からも、組合員の範囲拡大を図ること。

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阻止すること。

四、むすび

以上、二〇一〇年度秋季年末闘争方針を提起しました。  
この秋闘方針は九月二十二日に行なった第八十二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、大会で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。私たちのかけがえのない職場と愛する家族の生活を守るため、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たいと思います。

交通局のマスコットキャラクターが誕生しました。



⑤都くん ⑥京ちゃん  
可愛がってね!

会員組合員限定 ろうきん住宅ローン  
**生活バックUPプラン**

お取扱期間:2010年10月1日(金)~2011年3月31日(木)  
※2011年3月31日までにお申込みを受け、2011年9月30日までのご融資実行分が対象となります。

低金利のメリットは受けつつ、金利上昇時のリスクを抑えたい...  
近畿ろうきんは、そんなあなたをバックUPします!

固定金利選択型(10年・20年)が  
お借入額の**30%以上**

変動金利型  
変動金利と固定金利選択型(10年・20年)を最大3つまで組み合わせてご利用いただけます。

店頭表示金利から  
年▲**1.40%**

生活アシスト制度を利用すれば  
最大年▲**1.55%**

会員組合員なら保証料は無料(ろうきんがお支払いします)

■金利引下げをご利用いただくには、下記の6項目のうち、3項目以上のご契約が必要となります。  
①給与振込指定 ②財形貯蓄(一般・年金・住宅)またはエース預金のいずれか ③ろうきん@irローン、ろうきん@irカード、マイプランのいずれか ④公共料金自動振替 ⑤年金振込指定(家族指定も含む)。ただし、公的年金または、当金庫が認めた企業年金に限ります。⑥クレジットカード自動振替

■生活バックUPプランをご利用の場合のご融資金利【2010年10月1日(金)現在】

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| 変動金利型<br>年 <b>1.075%</b> | 固定金利選択型10年特約<br>当初特約期間<br>融資金利 年 <b>1.75%</b> | 固定金利選択型20年特約<br>当初特約期間<br>融資金利 年 <b>2.50%</b> |
|--------------------------|---|---|

備けない金融機関  
**近畿ろうきん**  
http://www.rokin.or.jp  
お客様センター ☎0120-191-968  
〒604-8854 京都府京都市中京区西本町10-2 http://rokin.jp

●ご相談、お申込みなどのお問合せは  
京都支店  
TEL 075-801-7311  
〒604-8854 京都府京都市中京区西本町10-2

エキスポ白浜&アネックス  
Information

**アドベンチャーワールド**

期間 ~2011年3月31日まで 2名様~(特別営業期間は除く)

双子のパンダの赤ちゃんが生まれて、全国の話題となったアドベンチャーワールド。9/4からは、赤ちゃんパンダの体重測定を一般公開しております。すくすくと育っていく赤ちゃんを是非ご覧にお越しください。

※1人様 1泊2食付 <税別>

|       |         |
|-------|---------|
| 大人    | 15,300円 |
| 中・高校生 | 14,500円 |
| 小学生   | 10,000円 |

※ご夕食は、和食・南欧料理・海鮮中華・お寿司・天婦羅刺身よりお選び下さい。  
※ご朝食は、和食・バイキングよりお選びください。  
※ご利用人数・お部屋タイプによって、室料差額が発生する場合がございます。

**入場券付**

**体重測定!一般公開スタート!!**

赤ちゃんパンダ公開タイム

- 時間 ①9:45~②15:00~ 各約20分
- 会場 パンダランド屋内運動場

※パンダの体調、成長の状況により中止する場合がございます。

現在白浜には8頭のパンダが暮らしています!

●ご予約・お問い合わせ  
**リゾートトラスト株式会社**  
予約センター: TEL:06-6315-8928 FAX:06-6367-8265

良浜(ラウエン) 永明(エイメイ)  
梅梅(メイメイ) 2008年10月誕生  
永浜(メイレン)・梅浜(メイエン) 2008年9月13日誕生  
明浜(メイミン)・愛浜(アイエン) 2006年12月23日誕生  
ふたご誕生!! 2010年8月10日誕生