

# 自治労きよと

発行所・自治労京都府本部 〒604-0867 京都市中京区丸太町通烏丸西入北側N・H・Kビル2F  
TEL.075-252-5932 FAX.075-231-4918 発行人・岡本哲也 編集人・森本尚秀  
定価 一部10円 本紙の購読料は組合費に含まれています。

12 / 15  
2024  
第888号

## ご意見をお寄せください

自治労京都府本部では、組合員のみならずのご意見を募集しています。組合のこと、機関紙のことなど、たくさんのご意見をお待ちしています。  
TEL.075-252-5932 FAX.075-231-4918  
E-mail: jichiro@jichiro-kyoto.gr.jp  
http://www.jichiro-kyoto.gr.jp/

## 国全体で女性の平均賃金アップを



### 自治労春闘討論集会で増永書記長が発言

自治労は12月5日から2日間、東京・TOCC有明で自治労2025春闘中央討論集會を開催。集會では、本部あいさつ、2025春闘に向けた提

起、基調講演、全体討論が行われた。基調講演では、東京大学大学院の渡辺努教授を講師に「賃金・物価・金利の正常化。現状と課題」と題する講演を受けた。

全体討論では、各県から春闘の課題について発言。京都からは増永書記長が「ジェンダー平等の視点から点検・要求・交

渉を」と訴え、次のように発言した。

「『発言要旨』」ある調査によると2022年度における自治体平均賃金で「女性の平均賃金が男性の7割以下」という結果が出ていた。賃金が低い要因として、非正規雇用

のほとんどが女性であることが、号給の高い管理職への登用が少ないこと、また、男性の方が時



### 京都府自治振興課と交渉

賃金水準と給与表の運用 府本部は、地方公務員の賃金が職員の生活設計に直接影響する重要な要素であることを強調し、迅速な給与改定を求めた。特に、本年度の人事院勧告に基づく初任給の大幅な引上げについては歓迎しつつも、中堅層や高齢層の昇給抑制が続く現状に懸念を示した。55歳以上の昇給停止措置により、家庭にかかる負担

が大きい職員が特に厳しい状況にあることを指摘し、見直しを求めた。

また、ラスパイレ指 数についても、指数100未満の自治体が多い現状を問題視。「同じ公共サービスを提供するためには、最低限100に近づける取り組みが必要」とし、各自治体への助言を要請した。

地域手当と諸手当の見直し 府内全域での地域手当の観点から現状より引き下げないこと「速やかな完全実施」を求めた。また、扶養手当の改定については「世帯によって異なる影響が懸念されるため、労使交渉を重視した対応を求めた。災害応急手当の導入についても、未整備の自治

体が存在する現状を改善すべく、府からの積極的な助言を求めた。さらに、通勤手当についてはガソリン代高騰を踏まえた見直しを、住居手当については災害対応の観点から「持ち家手当導入など、柔軟な支給方法を模索するよう提案した。」

会計年度任用職員の処遇改善 会計年度任用職員の処遇改善については「総務省からのヒアリングもあり改正の趣旨に沿った対応について助言している」と回答。勤勉手当の支給など常勤職員との均衡を図る必要性を強調した。府本部は「子育て支援の休暇が無給の状況を改善し、有給での取得が可能となるよう」環境整備を求めた。また、昇給上限などの労働条件が自治体間でばらつきがある現状に対し、府全体で統

一的な対応を促す必要性を指摘した。

## 2024 確定闘争

# 人材確保を最優先に

府本部は12月2日、京都府庁において「2024年自治体賃金確定闘争要求」に基づき府自治振興課との交渉を行った。参加者は11人。府からは山崎課長ら4人が対応した。

地方公務員の給与改定をはじめ、働き方改革やハラスメント防止など、組合員の労働条件改善と処遇向上を進めるため、府から各市町村への強い助言を要望した。以下府とのやり取り。

また、ラスパイレ指数についても、指数100未満の自治体が多い現状を問題視。「同じ公共サービスを提供するためには、最低限100に近づける取り組みが必要」とし、各自治体への助言を要請した。

地域手当と諸手当の見直し 府内全域での地域手当の観点から現状より引き下げないこと「速やかな完全実施」を求めた。また、扶養手当の改定については「世帯によって異なる影響が懸念されるため、労使交渉を重視した対応を求めた。災害応急手当の導入についても、未整備の自治

体が存在する現状を改善すべく、府からの積極的な助言を求めた。さらに、通勤手当についてはガソリン代高騰を踏まえた見直しを、住居手当については災害対応の観点から「持ち家手当導入など、柔軟な支給方法を模索するよう提案した。」

会計年度任用職員の処遇改善 会計年度任用職員の処遇改善については「総務省からのヒアリングもあり改正の趣旨に沿った対応について助言している」と回答。勤勉手当の支給など常勤職員との均衡を図る必要性を強調した。府本部は「子育て支援の休暇が無給の状況を改善し、有給での取得が可能となるよう」環境整備を求めた。また、昇給上限などの労働条件が自治体間でばらつきがある現状に対し、府全体で統

一的な対応を促す必要性を指摘した。

壁となっている」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

ハラスメント防止 ハラスメント防止については、自治体職員が働きやすい職場環境を整えるため、相談員の配置や具体的な対策の徹底が必要であるとした。特に公

転嫁され、賃金が上昇するような予算確保の仕組みを求めた。また、京都府と市町関連労組が合同で京都市に要請を行ったことを紹介し、他の自治体にも取り組みを求める姿勢を示した。

人事評価制度について 府は、「総務省から給与反映を求められている。府民が納得できる形で運用することが重要」と回答。府本部は「評価者の研修不足が制度運用の障

害となっていない」と指摘し、府主導で評価者研修の統一化を進めるべきであるとした。

### 女性が働きやすい職場づくりを



女性部定期大会

府本部女性部は、11月の開催や反戦・平和行動8日、第62回定期大会を京都テルサにて開催。ウエブを含め7単組37人が参加した。

冒頭、橋本女性部長が主催者を代表してあいさつした後、経過報告を行い、各単組から活動報告を受けた。学習会やバスツアー、演劇鑑賞など組合員の親睦を深めるイベントの報告も多くあった。活動方針では、女性が働きやすい職場づくり、役員の人材育成、交流会

### 人員確保や労働条件改善に向け、要求・交渉を



町村評定期総会

府本部町村職評議会は、11月29日、ゆめりあうじで第30回定期総会を開

催。4単組12人が参加した。冒頭、河島議長は「今年物価上昇は深刻で、私

### 仲間とともに交流活動を盛り上げたい



青年部定期大会

府本部青年部は11月23日、キャンパスプラザ京都で第58回定期大会を開催し9単組32人が出席した。

冒頭、主催者を代表して佐野青年部長(国保労組)が「青年部は働きやすい職場づくりをめざして若い世代の声を届ける活動をしている。私たちが直面する課題は多岐にわたっており、一人ひとりが意見やアイデアを出し合い、ともに成長できる関係性を築きたい」と

### 公企職場はヒト・カネ・モノが不足



公企評総会

府本部公営企業評議会は11月29日、府本部会議室で第46回総会を開催。報告、2025年度活動方針および役員体制が提案され、すべての議案は賛成多数で可決・承認された。

冒頭、滝川議長(京田辺市職)は、「公企職場は人員不足に伴う技術継承や水道・下水道の広域化など課題は山積している。府本部公企評に結果として課題解決に向け取り組むこととあいさつ。増永の参議院選挙で岸まき夏を国会に届けるため来夏から激励のあいさつを受けた。議長は「組合の基本は一人一人の困り事をおかしく、私達の立場を理解してくれる方を政治に送り出す事が重要だ」とあいさつ。岸まきさん再選に向け周知を訴えた。

### 一人ひとりの小さな声を組合を通じて大きな力に



臨職評総会

府本部臨時・非常勤等職員評議会は12月8日、ウイングス京都で第4回総会を開催。5単組17人が参加した。

議長は「組合の基本は一人一人の困り事をおかしく、私達の立場を理解してくれる方を政治に送り出す事が重要だ」とあいさつ。岸まきさん再選に向け周知を訴えた。

### 一人はみんなのため みんなは一人のために



J1-UP京都総会

府本部労組法適用組合協議会(J1-UP京都)は12月5日、ハートピア京都で第26回総会を開催。幹事・代議員あわせ

冒頭、石田議長は「J1-UPに集う仲間には業種や職種が様々であり課題も多岐にわたる。それぞれの単組で職場の課題に気づき、要求して交渉をしてほしい」とあいさつ。府本部の西村書記次長から激励のあいさつを

**年末年始・書記局閉局のお知らせ**

府本部・共済府支部の閉局は下記のとおり

**書記局閉局 12月28日(土)～1月5日(日)**

じちろうマイカー共済・住宅災害

共済事由発生時の連絡先(24時間・365日受付)

- じちろうマイカー共済
  - 事故受付 **0120-0889-24**
  - ロードサービス **0120-889-376**
- 住宅損害受付センター **0120-131-459**

こくみん共済 NEWS 5120Q003

総合共済ならこんな場合も給付されます!

お手続き忘れてませんか

例えば...

- 結婚祝金** 夫婦ともに組合員の場合はお二人とも給付対象です。
- 死亡弔慰金** 「親死亡」は実父母だけでなく、配偶者の父母(義父母)も対象です。

他にもさまざまな給付があります! **ご請求はお忘れなく!**

**総合共済** 総合(慶弔)共済

不明な点があれば、まずは所属する組合にご連絡ください。

こくみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会

**自治労共済** 推進本部 全日本自治体労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。