

## 京都市職労2022年国民春闘要求書

日頃より職員の労働条件の改善、市民の福祉増進に向け努力されている貴職に敬意を表します。

今般、新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化する中、売り上げの減少・収益悪化や倒産、そのもとで労働者の解雇・雇止めや労働条件改悪が広がっています。加えて、燃料や原材料の高騰をうけて物価が急上昇するなど、市民の暮らしと生業はかつてない困難に直面しています。また、この間の医療・衛生や社会保障の公的責任の後退により、文字通り市民の命と健康が脅かされています。社会のひずみがコロナ禍で顕在化したことを受けて、国や地方自治体には、市民の暮らしを守りきる社会保障の充実、命と健康を守る医療・衛生行政の充実、営業を支える持続可能な経済政策への転換など、公的役割の発揮がこれまで以上に求められています。

私たちは、憲法と地方自治が暮らしの中に生かされ、働くものの雇用が守られ、8時間働けば誰もが普通に暮らせる社会をめざして、民間労働者と一体となって運動を強めているところです。

貴職が、市民の暮らしを守る自治体の役割をより一層発揮されるとともに、そのために日夜奮闘している自治体・公務公共関係職場で働く労働者の生活と働き方を改善するために、下記の事項を実現されますよう要求します。

### 記

#### I 市政運営の基本に関する要求

1. 「行財政改革計画」は一旦休止とし、昨年6月に寄せられたパブリックコメントに真摯に向き合うこと。市の財政健全化にあたっては、応能負担の原則と健康で文化的な「普通の暮らし」ができる市民生活の維持・向上の観点からの歳入・歳出とすること。とりわけ、安易な国や他都市比較による社会保障費の抑制や市民サービスの切り捨てを行わず、不要不急の事業を見直すこと
2. 職場実態を無視した人件費削減方針を撤回し、増員を含め必要な人員を確保すること
3. 自治体の公的責任を後退させる民営化、指定管理者制度の導入、地方独立行政法人化、「市場化テスト」の導入、民間委託化、集約化等を行わないこと。また、2019年11月1日付通知「委託化など民間活力を活用する際の留意事項」に基づく検証を行う仕組みをつくること。すでに行った施設や組織に関しても「留意事項」に基づいた総括を行い、公的責任を果たす立場から必要な改善や直営化も含めた見直しを行うこと
4. 地方独立行政法人等に対しては公的機関の役割を低下させないため、十分な交付金等を確保するなど自治体の責任を全うすること
5. 「京都市公契約基本条例」については、労働者の適正な賃金・労働条件の確保に資するため、下限賃金の設定や、地方独立行政法人など市に関係する契約においても雇用の確保・継承が行われるよう抜本的に改正すること
6. 経済対策については、中小企業の実質的な支援に確実につながるよう、「京都市地域企業の持続的発展の推進に関する条例」を市内中小・零細企業の振興へとさらに発展させ、地域経済の活性化に寄与する施策を行うこと。また、新型コロナウイルス感染拡大で経営危機にある全ての中小企業に対する直接支援策の拡充・延長や感染防止対策に協力する際の費用補助や損失補填を府と連携して行い、その財源として、国に必要な財政支援を求めること
7. 学生や若者が安心して生活できるよう、学費の引下げ、返済不要の奨学金制度、奨学金返済支援、就職支援、悪質企業・悪質バイト対策などの対策を政府に求めるとともに、市独自の具体的な施策を行うこと
8. 行政サービスのデジタル化や、ICTやAIなど新技術の活用は、人員削減の手段とせず、仕事の効率化や職員の負担軽減、市民サービスの向上を目的とすること
9. 防災、避難、復旧にわたる総合的な災害対策を強化し、災害に強いまちづくりを進めること。そのために必要な職員体制を確保すること
10. 平和憲法を守り、憲法や「非核・平和都市宣言」、平和市長会議加盟を活かした自治体運営・施策を行う

こと

- 1 1. 市民の個人情報保護を果たすこと。自衛隊への宛名シール提供など、法的根拠もなく個人情報の提供を行わないこと
- 1 2. 市民の声に耳を傾けないトップダウンの市政運営ではなく、幅広い市民や職員の声を聞く、民主的なボトムアップの市政運営を行うこと
- 1 3. 2022年2月8日の局長級職員の収賄容疑逮捕について、行政組織から独立した第三機関を設置し、事件の全容と真相を明らかにすること。もって市民の信頼回復と、職員の仕事のやりがいを守ること。

## II 賃金に関する要求

1. 公務公共業務にかかわるすべての労働者の雇用を守り、賃金・労働条件の改善を図ること
  - (1) 京都市役所および市役所関連職場に働くすべての労働者の最低賃金を直ちに時給1,500円以上への底上げを行うこと。「誰でも月額25,000円以上、時給150円以上」引き上げること
  - (2) 市役所関連労働者の賃金要求に誠実に対応すること
2. 主体性を持って京都市職員の賃金制度を改善すること
  - (1) 現在の賃金カットについては早期に終了すること。
  - (2) 基本賃金を引き上げること
  - (3) 人事評価制度による給与などへの成績主義導入・強化を行わないこと
  - (4) 一時金を引き上げること。傾斜支給を廃止し、一律加算に改めること。勤勉手当を廃止し期末手当に一本化すること
  - (5) 技能労務職の賃下げをはじめとする、財政事情や国のおしつけなどを口実にした職員の賃金・労働条件の改悪を行わないこと
  - (6) 賃金体系の改善を図ること
    - ① 誰もが行政職5級相当までの賃金を確保できるようにすること
    - ② 初任給基準を改善すること
    - ③ 民間よりも低くなっている若年層の賃金水準を改善すること
    - ④ 給料表を改善し、昇給停止が発生しないようにすること
    - ⑤ 昇任・昇格にあたっては、公正な運用を行うとともに、基準を改善すること
    - ⑥ 病休者などへの昇給抑制措置を改善すること。長期療養休職により生じた昇給抑制については、完全に回復させること
    - ⑦ 休職給を改善すること
    - ⑧ 前歴換算率は異種・同種問わず100%とし、加算は12月4号とするなど、経験を有する採用者の賃金改善を図ること。また、その際は在職者調整を行うこと
    - ⑨ 高齢層職員のさらなる賃金抑制は行わず、この間引き下げられた水準を回復させること
  - (7) 諸手当の改善を図ること
    - ① 地域手当を改善すること
    - ② 扶養手当については扶養親族の範囲を拡大し、支給額、年収の限度額、対象となる子の年齢を引き上げること
    - ③ 住居手当については国に準じた見直しは行わず、災害時の職員体制確保などの観点からも市内居住者にかかる特例制度は恒久的な制度にするとともに、京都市の実情を踏まえた住居手当制度に改善すること
    - ④ 通勤手当については通勤実態に見合った費用を全額支給すること。とりわけ、新型コロナウイルス感染症対策のための通勤手段の変更等による自己負担は生じさせないこと。また、交通用具利用者に係る手当を増額すること
    - ⑤ 通常の時間外勤務手当を100分の150（深夜および日曜日等の場合は100分の200）に底上げし、月45時間および60時間を超える時間外勤務手当についてもそれぞれ改善すること
    - ⑥ 特殊勤務手当については常にその必要性を検証し、新設を行うこと

## III 会計年度任用職員・臨時的任用職員に関する要求

1. 京都市が自治体として行うべき恒常的業務については、期限の定めのない正規雇用とすること
2. 正規職員との均等待遇実現に向けて賃金を大幅に改善すること
3. 会計年度任用職員の一時的な雇止めは行わず、雇用の安定を図ること
4. 会計年度任用職員が同じ職に再度任用される場合は、公募を経ずに任用すること
5. 休暇制度を正規職員と同等にすること
6. 時間外の勤務が発生しない人員配置を行い、管理職による時間管理を徹底すること

7. 臨時的任用職員の時給を直ちに1,500円以上とするとともに、人員確保の観点からも大幅に賃金を引き上げること
8. 会計年度任用職員が継続して任用される場合は正規職員と同等に昇給を行い、職の変更がある場合についても同様とすること
9. 会計年度任用職員の一時金の支給月数を正規職員と同等になるよう引き上げること
10. 会計年度任用職員にも正規職員と同様に退職手当や生活関連手当など各種手当を支給すること
11. 嘱託員から会計年度任用職員に移行した職員の賃金については、嘱託員の経験年数による加算に至るまでの年数を加味した調整を行うこと。
12. 勤務時間や勤務地などの勤務条件は、正規職員と同等を原則とし、当局の都合でむやみに変則的なものとしめないこと。また、1人職場や正規職員のいない職場をつくらないこと

#### IV 高齢期雇用制度、再任用制度、退職手当制度に関する要求

1. 定年引上げなど高齢期雇用のあり方については、京都市の実情を踏まえ、誰もが安心して生活が維持でき、働く意欲の持てる賃金・労働条件が保障される制度の検討を進めること
  - (1) 定年引上げの制度については、十分な協議を保障するとともに、対象となる職員が生活設計を検討できる時間を確保するため、早期に制度設計を進めること
  - (1) 定年まで安心して働き続けられる職場環境とするため、職員定数を増やして必要な人員を確保すること
  - (2) 65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえた制度など、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること
  - (3) 60歳から定年年齢までの再任用でない短時間勤務制度を創設すること。また、再任用でない短時間勤務からフルタイムへの移行など、働き方の自己選択を保障すること
  - (4) 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性を生かした新たな職務や必要な人員を確保すること
  - (5) 60歳を超える職員の賃金水準を引き下げないこと。また、60歳前の賃金水準についても引き下げないこと
  - (6) 原則、役職定年制は導入しないこと
2. 再任用職員の賃金・労働条件を改善すること
  - (1) 退職前の水準を基本に給与を引き上げるとともに、現役職員と同様に一時金の支給月数を引き上げ、各種手当を支給すること
  - (2) 定年引上げ該当者と再任用制度該当者の賃金・労働条件について、低位の方を引き上げる方向で均等化を図ること
  - (3) 再任用・再雇用の採用については、本人の希望を尊重すること。短時間勤務をはじめとした多様な働き方を保障するとともに、職場の人員体制の確保を行うこと
3. 退職手当制度を改善すること
  - (1) 退職手当については、在職期間中の最高給料月額を算定基礎とし、定年引上げに伴う勤続年数は加算すること。共済年金の算定も同様の措置をとること
  - (2) 早期退職を選択したことに伴う退職手当の不利益を生じさせないこと

#### V 労働時間短縮に関する要求

1. 労働時間を1日7時間、週35時間に短縮すること
2. 長時間労働解消、時間外勤務縮減に向けて、業務量に見合った職員体制の確保、仕事の見直しなどを主体に進め、定時で仕事を終えることができる働き方を実現すること。
  - (1) 時間外勤務の縮減に関する指針の趣旨をすべての所属で徹底し、責任を持って縮減すること
  - (2) 月45時間・年360時間以内という時間外勤務時間の上限規制の原則を厳守すること。月100時間・年720時間以上の時間外勤務は直ちになくすこと。とりわけ、新型コロナウイルスの感染症対応部署における「特例業務」に従事する長時間労働は直ちに解消すること
  - (3) 年間の時間外勤務時間が720時間を超える職場に対しては、重点的な業務改善の実施、必要な人員の確保など、実効性ある対策を措置すること。
3. 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を遵守し、職員の健康管理や適正に労働時間を把握する使用者責任を全うすること。
  - (1) 所属長による時間管理と法令遵守を徹底し、時間外勤務を命令する場合は、「時間外勤務命令簿」により行うこと
  - (2) 労働時間の適正な把握を行い、不払い残業を根絶すること
    - ① PCログ確認システムおよびタイムレコーダーによる労働時間管理については、趣旨の正しい理解を深める

ための研修や、所属長任せにしないためのダブルチェック体制など、適正に運用されるよう検証・指導するとともに、より円滑に運用できるようシステム等の改良を行うこと

- ② 申告できる時間数に上限を設けるなど、時間外勤務の適正な申告を阻害または躊躇させるような言動や指導が行われないようにし、適正な申告を当然とする職場づくりを徹底すること。適正な申告の阻害要因となるような通知文の発出を行わないこと
4. 勤務間隔については、連続休息時間を11時間以上確保すること
5. 休日出勤は、労働組合および本人との合意を前提として、手当・代休を完全に保障すること。振替休日制度は、安易に運用しないこと。年末年始の出勤は必要最小限のものとする
6. 業務都合などによる変則的勤務の安易な導入・拡大は行わないこと

## VI 労働条件の改善に関する要求

1. 一方的な機構改革は行わず、業務の見直しにあたっては労使協議を行うこと
2. 人員の確保・配置は、予算の裏付けと年次計画を明らかにして行うこと
  - (1) 必要に応じて採用試験を実施し、年度当初における欠員を生じさせないこと
  - (2) 年度途中で欠員が生じた場合は、すみやかに正職員で補充すること。やむを得ない場合は前倒し採用を実施すること
  - (3) すべての現業職員の採用を再開し、継続して採用すること
  - (4) 産休・介休・育休・病休などを取得する職員については定数外とすること。産休・育休については正職員による代替職員数を大幅に増員するとともに、早期に職場に配置すること。そのためにも、代替職員数を十分に見越した職員数を採用すること。介休・病休などについても正職員による代替を制度化すること
  - (5) 長期間の研修や派遣により欠員状態となる場合は、人的な保障を行うこと
3. 人事異動については、本人の希望や諸条件を尊重し、機械的・恣意的に行わないこと
  - (1) 係長級などへの昇任にあたっては、本人希望を尊重すること
  - (2) 職員の育成の観点から基本とする在職年数や異動サイクル等を見直すこと
  - (3) 各支部の体制確保の観点から、役員の異動については十分に配慮すること
4. 保健師や保育士などの専門職は、その専門性の発揮と人材育成の観点から適所に配置すること
5. 人事評価制度については、十分な労使交渉と合意を原則として運用すること。
  - (1) 評価結果の相対化は行わないこと
  - (2) 管理職以外の職員に評価者としての責任を負わせないこと
  - (3) 職員間の競争は公務職場においては適当でないことを前提に、「職員の育成と組織の活性化」の目的を堅持すること
  - (4) 定められた評価の手順に沿った運用を行うこと
6. 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取組を充実させること。特定事業主行動計画については、より実効性が発揮されるよう取り組むこと
7. 休暇制度を充実させること。休暇取得が保障される人員体制等を整備すること
  - (1) 年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを行うとともに、すべての職員が最低5日以上取得できるよう、人員体制の確保など対策を強化すること
  - (2) 子の看護休務については「子育て支援休務」として充実させ、対象となる子の年齢の中学校卒業までへの拡大や、学級閉鎖等も対象とするなどの拡充を行うこと
  - (3) 介護と仕事の両立支援、とりわけ介護離職を生まない観点に立った休暇制度の改善を行うこと
  - (4) 新型コロナウイルスの感染拡大により取得しづらくなっている長期勤続者休務の取得期間の再延長を行うこと
  - (5) 休暇制度は、標準世帯の家族構成を前提とせず、一人親家庭、同性パートナー家庭など、多様性のある家族の営みを実現するものに改善すること
8. 病気休務について、休職からの復職と同様に職場リハビリ制度を設けること
9. 新型コロナウイルス感染者に接触した際に、感染拡大防止のため任意で休暇を取得する場合の救済措置を検討すること
10. 育児休業手当金の支給水準を引き上げること
11. 職員を派遣するにあたっては、市職労との確認事項を遵守し、賃金・処遇・労働条件など派遣元との均衡を維持するとともに、不利益を生じさせないこと
12. 職員の離職について分析や研究を行い、結果を明らかにすること。職員が長く働き続けたいと思える労働条件・職場環境につなげるために結果を活用すること。
13. 育児、介護や治療などやむを得ない理由で退職した職員が復職できる制度をつくること
14. 一般職員への有期雇用制度の導入など任用・勤務形態の多様化は行わないこと

15. 職員採用の方法・受験資格を改善すること
16. 夜間勤務を含む変則交替制職場については、特別の配慮を行うこと
  - (1) 休憩・休息時間を確実に保障し、その場所を確保すること
  - (2) 病院の夜勤については「3人以上の体制」が取れる人員を確保すること
17. 休憩時間は確実に保障すること
18. 分限・懲戒処分などの恣意的な運用を行わないこと
19. あらゆるハラスメントをなくすため、職場の実態を把握し、通報・相談体制の強化、研修の充実、厳正な対処など、実効性ある対策を行うこと。また、ハラスメントを認定する際は第三者機関で行うなど客観性をもって対応すること
20. 病気休務・休職制度の改悪を行わないこと
21. 市庁舎の建て替えに際しては、労働組合と十分に協議すること
22. 障がい者はもとより、誰もが働きやすく、来庁者も利用しやすい庁舎・事業所に改善すること
23. 福利厚生への雇用主責任を果たし、共済組合、厚生会事業の充実に努めること
24. 職場実態に即した研修の充実に努めるとともに、参加が保障される職場体制をつくること。また、外部研修に参加するための予算を確保すること。京都市職員力・組織力向上プランに基づく研修については、職場実態を考慮し強制しないこと。資格等を取得する職員への支援制度を充実させること
25. 公務上の損害賠償等については、拙速に職員を処分するなど職員の職務遂行を委縮させる対応ではなく、当局が責任を持って対応し、職員に責任や負担を転嫁しないこと
26. 不祥事対策に名を借りた、行き過ぎた労務管理を行わないこと
27. 業務の民間移管や廃止される職場の職員については、現行の賃金水準を確保すること。また、専門職については専門性を活かした職場を確保すること
28. マイナンバー制度については、個人番号の提示が強制ではなく、提示しなかった職員に対し不利益な扱いもされないことを周知すること。また、情報漏洩がないよう徹底した情報管理を行うこと。マイナンバーカードの行き過ぎた取得促進や、取得状況調査を行わないこと
29. 災害時における職員の勤務条件を整備すること
30. 休日の振替は、職員の休日・休息の確保、心身の負担軽減を図る観点から、振替が保障される人員体制等を整備すること。
31. 早出遅出勤務及び在宅勤務については、仕事と家庭生活の両立と感染対策の両面から、権利行使を保障すること。在宅勤務における職員の経費負担を補填する手当を新設すること

## Ⅶ 安全衛生に関する要求

1. 公務災害を出さない職場環境を確保し、日常の労働環境の向上に向けて、安全衛生委員会を毎月1回以上定期的に開催し、取り組みを充実させること
2. 労働安全衛生法等の関係法令遵守を徹底し、職員が業務を行っている時間は執務温度や照度等、執務環境の管理を徹底すること。とりわけ、時間外勤務を行っている間も空調を稼働すること
3. 地方公務員災害補償基金の公務災害認定基準を改めるよう、働きかけること。また、基金の判定にとらわれることなく、独自の措置を行い、罹病者の賃金、治療、職場等を完全に保障し、一切の不利益を与えないこと
4. 健診を充実すること。産業医の役割を重視し、過重労働による時間外勤務に制約を持たせるなど健康障害防止対策を強化すること
5. メンタルヘルス対策の体制を強化し、予防策・再発防止策を充実させるとともに、休職者等に対する適切なケアを行うこと。メンタルヘルス指針を実効性あるものとするため、具体的な取り組みを進めること
6. 情報機器作業基準を改善し実効性あるものとするとともに、情報機器の導入等にあたっては、労働組合と十分に協議すること。また、コンピュータを扱う職員にはすべて情報機器作業従事者健康診断を実施すること
7. ストレスチェック結果を有効に活用すること。集団分析結果は職場ごとに開示し、問題のある職場については原因を解明し改善すること
8. 新型コロナウイルスに感染した職員について、地方公務員災害補償基金の2020年5月1日付通知に照らして認定の可能性がある場合、積極的に公務災害認定請求を行うこと
9. 新型コロナウイルス感染対策物品は、使用者の責任で確保し、配布を行うこと
10. 感染症対策と業務の両立のため、デジタル環境の整備を進めること。とりわけ、オンライン会議や動画研修などに快適に参加できる環境を早急に整えること

## Ⅷ 社会保障制度の改善に関する要求

1. 市立病院および京北病院が公的医療・地域医療の提供など自治体病院の役割を担い続けられるよう、京都市として市民のいのちと健康を守る責任を果たすこと。とりわけ、新型コロナウイルス感染による医療崩壊と経

営破綻を起こさないための財政支援を国に求めること。政府が進める地域医療構想において、地域の実態を無視した病院の再編・統廃合、病床削減や病床機能の変更が行われることのないよう国や京都府に働きかけること。また、患者の自己負担引上げなどの制度改悪に反対すること

2. 子どもの医療費助成制度を中学校卒業まで完全無料化すること
3. 新型コロナウイルスの感染の下で必要性が共有された小学校の「20人程度の学級」を実現すること
4. 老人医療費支給制度の窓口負担を2割から1割に戻し、対象年齢を計画的に拡充すること
5. 高額療養費支給制度の改悪に反対すること
6. 国民健康保険料の引下げを行うこと。資格証の発行をやめるとともに、市民生活実態を無視した強引な保険料徴収や滞納処分を行わないこと
7. 介護サービス基盤の充実、介護職員の処遇改善等により誰もが安心して受けられるよう、介護保険制度の運営に対する自治体としての責任を果たすこと。保険料、利用料の減免制度を充実すること。介護保険の利用者負担引上げなど、国による制度改悪に反対すること
8. 障がい者が安心して生活でき、権利が守られるよう、当事者の意見を十分に反映した障がい者福祉施策の充実を図ること
9. 高齢者の社会参加促進、介護予防・健康増進、経済効果などの総合的な効果が見込まれる敬老乗車証制度の改悪は行わず、拡充に努めること
10. 利用者の利便性の低下や一時保護での生活環境の悪化が懸念される地域リハビリテーション推進センター、児童福祉センター、こころの健康増進センターの一体化構想については撤回し、各施設の充実を図ること
11. 生活保護基準引下げ反対方針を明確に打ち出すこと。増加する保護世帯に対して寄り添った相談・援助業務が行えるよう、80対1の配置基準を順守した職員体制を確保すること。制度の正しい理解を広め、生活保護を必要とする市民への周知を図るためにも、「市民しんぶん」への掲載等の広報を行うこと
12. 保健所及び保健福祉センターの体制充実等により、公衆衛生行政の向上に努めること。とりわけ、保健所については、行政区ごとに感染症対策を行う地域分担制への再編など、新たな感染症の流行に備え、抜本的に組織を見直すこと
13. 保育所の民間移管は行わず公的保育の拡充を行うこと。また、民間園への財政補助（プール制）を拡充し、民間保育士の処遇改善等、待機児童問題の解決と保育の質向上のための施策を実施すること
14. 年金引下げや受給年齢の引上げの中止、消費税によらない全額公費の最低保障年金制度の創設など公的年金制度の充実をはかるよう国に求めること

## IX 労働基本権に関する要求

1. すべての公務員労働者に団結権・団体交渉権・団体行動権が保障されるよう、ILO条約・勧告に従うことを国に対して働きかけること
2. 「働くルール」の確立に向け解雇規制法・労働者保護法を制定するとともに、労働基準法を国際労働基準に適用するよう改正を要求すること
3. 消防職員委員会の民主的運営が図られるようにすること。また、消防当局が労働条件や職場環境改善に責任を持つよう指導すること。消防職員による自主的な組織とその活動に対して、いかなる不利益も生じさせないこと
4. 京都府労働委員会労働者委員・京都府最低賃金審議会委員の選任にあたっては、労働団体ごとの按分によって公正・民主的に行うよう働きかけること
5. 在籍専従制限の廃止に向け努力すること

## X その他の要求

1. 憲法を擁護する立場を表明し、安保法制、「共謀罪法」の廃止を政府に求めること。また、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻については、平和都市宣言をしている自治体として、武装支援ではなく人道支援により国際的責務を果たすよう政府に求めること。
2. 消費不況を深刻化させ、貧困と格差を拡大し、地域経済にも重大な影響をもたらす消費税の税率引下げを政府に求めること
3. 原発については、再稼働に反対し、住民の安心・安全を守る立場から周辺市町村等と共同してすべての原発を廃炉にするための取り組みを進めること
4. 核兵器禁止条約の批准を政府に求めること
5. 地方自治を空洞化させる「地方創生」や「道州制」に反対し、地方自治の本旨が実現されるよう政府に働きかけるとともに、地方交付税を充実し地方財政を拡充するよう政府に求めること
6. 公的業務のアウトソーシングを進め、地方交付税の財源保障機能を損なわせる「業務改革の取組等の成果の基準財政需要額の算定への反映（トップランナー方式）」を廃止するよう政府に求めること

7. 農業・地域経済・国民皆保険・医療などの崩壊をまねく、T P P（環太平洋戦略的経済連携協定）の批准について、撤回するよう政府に求めること
8. 部落差別解消推進法の施行に伴い、同和行政終結前への逆行は行わないこと
9. 憲法が保障する公務員の政治・選挙活動の自由を保障すること
10. 京都市職員退職者会の要求に誠意をもって応えること
11. 各支部・階層から出されている要求について、誠意をもって対応すること

以上