

せいそう 労働者 速報

2024 年 10 月 9 日
No. 1215
東京清掃労働組合
企画・総務局

2024 年 職員の給与等に関する報告・勧告

月例給、一時金ともに 3 年連続引上げ

本日 10 月 9 日（水）、特別区人事委員会は 23 区長及び 23 区議会議長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。月例給については公民較差 11,029 円（2.89%）を解消するため、初任給・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ、また、一時金については 0.2 月引上げ（4.65 月→4.85 月）とし、期末手当及び勤勉手当に均等に配分するという内容でした。（※勧告に基づけば、暫定再任用職員及び定年前提任用短時間勤務職員は 0.05 月ずつ引上げ）

勧告が実施されれば、職員の平均年間給与は、約 26 万 7 千円の増となることも示されています。

国に追随し、扶養手当の改正についても勧告

扶養手当については、国における扶養手当の見直しを踏まえ、配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げる内容となっています。

（配偶者等：6,000 円→廃止、子：9,000 円→10,500 円）

実施時期は令和 7 年 4 月 1 日としながらも、受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施するとしています。

区長会に対して直ちに要請行動を実施

勧告式後、わが組合は特別区長会に対し「特別区人事委員会勧告に係る要請」を実施しました。

2 年連続で、全ての級及び号給の月例給と一時金を引き上げるとしたことは、職員の期待に一定応えたものといえますが、配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げるとしたことは、民間の支給状況を勘案すると評価できません。

また、引き続き特例措置を「一時的」なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ません。





さらに、月例給については、子育て世代や、長年区政に貢献してきた高年齢層の上げは十分なものとはいえず、終わりの見えない物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。

特別区職員の賃金は、国家公務員賃金とのラスパイレス比較で全国平均を下回るどころか、政令指定都市の中でも最低水準まで下がり続けています。全国一

の生計費を必要とする特別区職員の賃金水準がそのような実態であることに、到底、理解も納得もできません。生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給及び一時金の上げを求めました。

2024 賃金確定闘争に全組合員の結集を！

特別区人事委員会勧告が実施され、区長会に対する要請を皮切りに 2024 賃金確定闘争が本格的にスタートしました。

区長会は、近年の新規採用に関わる受験者数の減少、合格者の採用辞退や離職者などの状況をしっかりと把握し、人材の確保が喫緊の課題だということを認識すべきです。原因は間違いなく、将来の展望が見通せない低すぎる賃金水準と構造、魅力のない人事制度にあると言わざるを得ません。課題の解決に向け、若年層の賃金水準だけでなく、中高年齢層の賃金水準も改善し、採用から退職まで安心して働き続けられる賃金体系にすることが必要です。

2024 賃金確定闘争の妥結までの間、各区・各地連での要請行動や交渉のすべてが、区長会と東京清掃労働組合の交渉です。組合員の声を直接ぶつける機会と捉え、本部交渉と連動し、『魅力ある賃金・人事制度』を勝ち取るため、組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！

令和 6 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 6 年 10 月 9 日（水）
特別区人事委員会

【 月例給・特別給ともに 3 年連続引上げ 】

- 公民較差：11,029 円（2.89%）
- 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
【初任給】Ⅰ類：23,800 円増 Ⅲ類：23,900 円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を 0.2 月引上げ
（現行 4.65 月→4.85 月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与：約 26 万 7 千円の増（公民比較対象職員）
- 扶養手当：配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（令和 6 年 4 月）

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
58,194人	32,441人	382,163 円	38.8 歳

2 民間給与実態調査の内容（令和 6 年 4 月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,112民間事業所を調査（調査完了 677 事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
393,192 円	382,163 円	11,029 円（2.89%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.87 月分	4.65 月	0.22 月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差 11,029 円（2.89%）を解消するため、月例給を引き上

げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 10,268 円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年 4 月 1 日時点の 864 人に対し、本年 4 月 1 日時点で 627 人、減少数は 237 人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の 16 人で約 7 %に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

II 公民較差に基づく給与改定について

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額の上上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	196,200 円	220,000 円	23,800 円
III 類	158,100 円	182,000 円	23,900 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の上上げ

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.2 月上げ（現行 4.65 月→4.85 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 6 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
9,191 円	0 円	1,838 円	11,029 円

（参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,425 千円	約 6,691 千円	約 267 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、22歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
235,440円	264,000円	28,560円	約3,920千円	約4,448千円	約528千円

○ケース2 係長（3級37号給、35歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
370,080円	383,760円	13,680円	約6,300千円	約6,615千円	約316千円

○ケース3 課長（5級61号給、45歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
622,800円	627,360円	4,560円	約10,509千円	約10,723千円	約213千円

○ケース4 部長（6級57号給、50歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
748,800円	753,720円	4,920円	約12,771千円	約13,026千円	約254千円

(注) 1 「差」は、端数処理をしているため、「改定後」から「改定前」を引いた値と一致しない場合がある。

2 給与月額及び年間給与は、給料（行政職給料表（一））、地域手当（20%）及び管理職手当を基礎に算出

Ⅲ 扶養手当について

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当である。

1 改正内容

- ・配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（以下「配偶者等」という。）に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ（配偶者等：6,000円→廃止、子：9,000円→10,500円）

2 実施時期

- ・令和7年4月1日
- ・受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施する。

Ⅳ 今後の給与制度

国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要である。

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成（P 14）

- ・行政は、地域共生社会の実現や災害対策、D Xの推進等、複雑・多様化する行政課題の解決のため、未来を切り拓く人材の確保と育成が急務と言える。

2 時代に応じた採用制度の見直し（P 14）

■将来を見据えた人材確保・育成策の検討

- ・有為な人材の確保と職員の成長支援、研修等の環境整備に重点的に取り組む必要がある。
- ・公務への取組で得られる職員自身の成長実感がやりがいにつながり、組織パフォーマンスの向上に資する。

■採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施

- ・試験内容の変更等、採用試験・選考の見直し・検証を継続して取り組んでいく。
- ・令和7年には、S P Iを活用した新たな試験方法を追加し、I 類採用試験で実施を予定している。

■採用P R等の戦略的な展開

- ・有為な人材の確保には、公務の魅力を広く発信することが肝要であり、P R活動をいかに就職・転職活動中の者へ届けるかが重要である。
- ・就職活動前の学生も対象とした職場体験の機会の提供は、公務の魅力への理解を深めることができるため、積極的な取組が求められる。
- ・内定後から採用までの間、特別区で働く意欲を向上させる取組が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・障害者のキャリア形成の支援により障害者雇用の質の向上が求められている。

■専門人材の活用

- ・自治体D Xの推進に向けた課題と必要なスキルを見極め、職員の得意分野を活かした適切な人材管理を行うことが肝要である。
- ・行政需要の高度化やD X推進の必要性の高まりに伴い、特定任期付職員の活用を早急に検討する必要がある。

3 人材の育成（P 18）

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要である。
- ・職務に求められる能力を可視化し、職員がその達成度を認識することで自身の成長を実感できる環境づくりが必要である。
- ・評価者による定期的な面談と職員の多様な能力を踏まえた指導・助言を行うことが肝要である。

■若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・従来の研修やO J Tの充実に加え、キャリア形成支援に係る取組やきめ細かい人事上の対応を図るなど、これまでとは異なる視点による人材育成の推進が必要である。

- ・主任職昇任選考に対する試験制度の工夫や適切な合格者数の管理が重要である。

■管理職を担う者の人材育成

- ・管理職を担うべき人材を早い段階から育成することが必要である。
- ・様々なスキルを有する職員をマネジメントする能力を身に付ける研修を行い、管理職を担う人材を積極的に確保していかなければならない。

■女性活躍の推進

- ・働き方が多様化する中で、それぞれの職員に対して適正に評価することにより、適切な人材育成と積極的な登用を図る必要がある。
- ・昇任選考受験に対する支援や昇任への不安解消に向けたサポート体制を整備することが重要である。

■時代に適応した組織マネジメントの確立

- ・人事施策を戦略的に行うためには、管理職員のマネジメント能力だけに頼らない人材マネジメント体制を構築する必要がある。
- ・職員の成長を最大限引き出すため、職員の働き方や個人の価値観の多様化等に適応した組織マネジメントを確立することが求められる。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が早い段階から高齢期の働き方のイメージを持ち、これまで培ってきた知識経験を存分に活かすことができる環境を整えることが必要である。

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり（P23）

- ・多様で柔軟な働き方の重要性の見直しや人材確保競争の激化が進み、特別区においても限られた人的資源を最大限活かすことが必要である。
- ・全ての人が柔軟に働き活躍できる職場環境の整備は、職員がやりがいや意欲を高めキャリア形成や成長実感を得ながら自己実現していくことや、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を向上させることにつながる。
- ・多様で柔軟な勤務環境の整備には、組織マネジメント及び制度を活用できる職場風土の構築が重要である。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

- ・テレワークは多様な働き方やワーク・ライフ・バランスという観点だけではなく、事業継続や業務効率等の観点からも導入と活用が必要である。
- ・フレックスタイム制導入の検討が引き続き必要である。
- ・定年引上げに伴い、高年齢層職員の多様な働き方のニーズに応えるため、勤務環境の整備が重要である。
- ・働き方の選択肢を広げるとともに、職場に適した制度の活用ができる職場風土の構築が必要である。

(仕事と生活の両立支援)

- ・男性職員の育児休業取得率等が向上しており、各区の取組が進んでいる。
- ・性別や職層に関係なく仕事と生活が両立できる勤務環境の整備に向け、男性の育児休業の長期化、代替措置の充実や復帰後支援等の取組を図ることが必要である。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

(長時間労働の是正)

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、D X推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員の長時間労働是正に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。

(年次有給休暇の取得促進)

- ・管理職の年次有給休暇の取得促進は、休みやすい勤務環境づくりを推進する上でも有効である。
- ・時間単位休暇を除いた年5日以上を取得ができるように配慮することは、職員の健康を確保する上でも重要である。

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であるため、対応力を向上させる研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

(ゼロ・ハラスメント対策)

- ・根絶の第一歩は正しい知識と理解にあり、全職員の定期的な研修受講が必要である。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充が必要である。
- ・国・東京都等の動向を適時に捉えた、カスタマー・ハラスメント防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

2 区民からの信頼の確保 (P 28)

- ・コンプライアンス意識の醸成・向上等を目的とする研修を定期的・継続的に実施する必要がある。
- ・職員からの通報制度の整備への積極的な取組が望まれる。

特定任期付職員採用制度についての意見の申出

- ・特定任期付職員採用制度を導入する場合において、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見を申し出る。



2024年10月9日

特別区長会会長

吉住 健一 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 多田 修一郎



特別区人事委員会勧告に係る要請

特別区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、差額支給者を除外して算出した公民較差11,029円(2.89%)を解消するため、月例給においては、初任給及び若年層に重点を置きつつも、全級・全号給で引上げ改定し、一時金については0.2月引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分するというものです。2年連続で、全ての級及び号給の月例給と一時金を引き上げたことは、物価高や春闘結果を踏まえ、職員の期待に一定応えたものといえますが、国と同様に、配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げるとしたことは、民間の支給状況を勘案すると、拙速な勧告であり評価できません。また、引き続き、公民比較における特例措置を「一時的」なものとしたことも、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ません。

さらに、月例給については、子育て世代や、長年区政に貢献してきた高年齢層の引上げは十分なものとはいえず、終わりの見えない物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。春闘の結果を受け、賃金改善に大きな期待を寄せていた中高年齢層の職員にとって、非常に不満が残ります。

特別区職員の賃金は、今や国家公務員賃金とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、政令指定都市の中でも最低水準まで下がり続けています。また、厚生労働省が行った「令和5年賃金構造基本統計調査」の結果によると、全国平均を100としたとき、東京都の民間賃金水準は115にもなっております。しかし、全国一の生計費を必要とする特別区職員の賃金水準は、それに見合っていないどころか、他団体も下回っている状況に、私どもは、到底、理解も納得もできません。地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」です。この生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給及び一時金の引上げを求めます。

今年の春闘では、物価高による家計への影響や人材不足による現場の負担増を踏まえ、日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的な視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果、5%台の大幅な賃



上げが実現されました。一方で、昨年、23区の清掃職場では区移管以降、最多の職員募集が行われましたが、受験者数は年々減少し、合格者の採用辞退や離職者が後を絶ちません。その原因は、将来の展望が見通せない、低すぎる賃金の水準と構造、更には魅力のない人事制度にあると言わざるを得ません。

また、長期勤続による能力開発・向上が求められる公務員の状況を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層の職員の賃金のあり方も検討すべきです。若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富なスキルを有する職員の士気の向上につながる賃金水準こそ最優先で確保すべきであります。加えて、中高年齢層の職員の賃金水準は、若年層にとっても公務員人生を左右する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる給与体系の構築は、採用市場での競争力向上だけでなく、離職者の防止や人材の確保、さらには清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながるものと考えます。

特別区の清掃事業は、区民に寄り添った苦情・相談の対応、ごみ減量・リサイクル推進を図るための区民や事業者に対する指導、高齢者や障がい者などの区民福祉に寄与する戸別訪問収集、小さな頃から環境の大切さを伝える環境学習など、その内容は多岐にわたっています。また、プラスチックの一括回収や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減・資源化の促進といった大きな行政課題への取組も求められています。これらの取組を確実に推進していくためには、区民や事業者との協働は欠かせません。そして、その区民との接点にいるのが、私ども清掃職員です。これまで現場で培ってきた知識と経験、区民とのつながりをしっかりと継承していくためには、継続した職員の新規採用はもちろんのこと、区が「現場」を持ち続けることが重要となります。清掃職員が日々区民のもとへ足を運び、区民と築いてきた信頼関係は、区にとっての貴重な財産であると確信しています。私どもは、引き続き、地球規模の環境問題に足下から取り組み、区民はもちろんのこと、将来を担う全ての子どもたちのために、より良い環境をつくり、良質な公共サービスとしての清掃事業を確立すべく、奮闘する決意です。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合であるため、清掃職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。しかし、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて給与改定が行われてきたことも事実です。

特別区長会におかれましては、日々職務に精励している清掃職員の職務内容を十分に踏まえ、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を求めるものです。

限られた時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、後日、改めてお示しさせていただきます。

以上

令和6年10月9日

清掃労組の要請に対する会長発言

ただいま、多田委員長から、本年の人事委員会勧告について、要請がございました。

本年の勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を1万1,029円、率にして2.89パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を踏まえ、期末手当及び勤勉手当を合わせて0.2月引き上げることとしております。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、下振れリスクのある国内経済状況や、国による不合理な税制改正の影響などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあっても、限られた財源で、子ども・子育て関連施策や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

私どもは、本年の勧告の取扱いについて、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思っております。

最後になりますが、区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、特別区長会を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。

2024年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日10月9日、特別区人事委員会は、23区各区長と23区議会議長に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、月例給について、差額支給者を除外して算出した公民較差11,029円（2.89%）を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつも全級・全号給を引上げ改定とし、一時金については0.2月引上げ、期末手当と勤勉手当に均等配分するとしたものである。この勧告が実施されれば、職員の年間平均賃金は約26万7千円の増となる。

2年連続で全級・全号給と一時金を引き上げたことは、物価高や春闘結果を踏まえ、職員の期待に一定応えたものと評価するが、国と同様に、配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げるとしたことは、民間の支給状況を勘案すると、拙速な勧告であり評価できない。また、引き続き、特例措置を「一時的」なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ない。さらに、月例給については、子育て世代や長年区政に貢献してきた高年齢層への引上げ額が十分なものとはいえず、終わりの見えない物価高騰下での厳しい組合員の生活実態を踏まえれば、到底納得できるものではない。

行政系人事制度が改正されて以降、日本一生計費の高い特別区に働く職員の賃金は、国公とのラスパイレス比較において、全国平均を大きく下回る水準に止まっている。これは、異常な事態であり、私どもは到底、理解も納得もできない。改めて、公民比較方法の見直しを求めるとともに、特例措置についても、差額支給者が解消されるまで継続を求める。

東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合である。職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければならない。しかしこの間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて改定が行われてきたことも事実である。我われは本日の特別区人事委員会勧告式後、直ちに区長会へ要請を実施した。地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」である。生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させ、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給の引上げを求めた。

昨年23区の清掃職場では区移管以降、最多の職員募集が行われたが、受験者数は年々減少し、合格しても採用の辞退や離職が後を絶たない。その原因は、先の展望が見通せない、低すぎる賃金水準と構造、そして人事制度にあると言わざるを得ない。民間企業よりも長期勤続が必要とされる公務員の職務内容を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層職員の賃金のあり方も検討すべきだ。若年層への技術・技能の継承など、豊富なスキルを考慮し、職員の士気の向上につながる賃金水準こそ最優先で確保するべきである。加えて、中高年齢層の賃金水準は、若年層にとっても将来にむけ注視する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる給与体系は、採用市場での競争力向上と人材確保だけでなく、離職者を防止し、清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながる。

今後は、通常業務に加え、プラスチックの一括回収をはじめ、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減・資源化の促進といった大きな課題への取組が求められている。これらの確実な推進には、直営職員の知識と経験、そして、これまで培ってきた区民とのつながりが不可欠となる。

我われ清掃職員は行政と区民との接点にいる。そのことをしっかりと自覚し、良質な公共サービスとしての持続可能な清掃事業の確立に向けて奮闘を続けている。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務にまい進できる賃金水準を確保する責任がある。

特別区に暮らす区民の安全で快適な住環境を守り、23区で働く清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2024賃金確定闘争を特区連及び都労連との強固な共闘関係と全組合員の総団結を基礎に、組織の総力を挙げて不退転の覚悟で、最後まで闘い抜く決意を表明する。

2024年10月9日

東京清掃労働組合

特別区長会会長コメント

本日、特別区人事委員会から職員の給与に関する勧告があった。

本年の勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を11,029円、率にして2.89パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を踏まえ、期末手当及び勤勉手当を合わせて0.2月引き上げることとしている。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、下振れリスクのある国内経済状況や、国による不合理な税制改正の影響などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にある。

このような状況にあっても、限られた財源で、子ども・子育て関連施策や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至である。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向を十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討していく。

併せて、適正な職層構成の実現に向け、区長会として、引き続き、万策を尽くしていく。

令和6年10月9日

特別区人事委員会委員長談話

(令和6年10月9日)

- 1 区民の安全・安心を守るため、職務に専念されている職員の皆さんに対し、心から敬意を表します。

特別区は、DXの推進をはじめ、複雑・高度化する社会課題解決に対し、将来を見据え率先して取り組んでいます。一方、生産年齢人口の減少による人手不足が深刻となっており、今後も人材確保競争が激化することが見込まれます。こうした社会情勢の中、本委員会は、多様な職員一人ひとりが持つ力を最大限に活かし、組織力を高めていく必要があると考えます。そのためには、未来を切り拓く「人の確保」、高年齢層職員の能力・経験の活用や若手職員が成長実感を得ながら組織とともに発展していく「人の活用・育成」が重要となります。

任命権者におかれては、本委員会の意見を踏まえ、個々の職員が能力を十分に発揮できるよう組織マネジメントに注力し取組を進めることが肝要であります。このことにより、「人」の「組織」へのエンゲージメントが向上し、新しい多様な価値観と信頼感が特別区全体の魅力を押し上げ、働く誰もが公務により一層誇りを持てる基礎自治体になることを望みます。

- 2 本日、本委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

- 3 今般取りまとめた月例給の調査結果によると、本年は、職員給与が民間給与を下回り、較差11,029円となりました。

特別給については、職員の支給月数4.65月に対して、民間従業員に支給された特別給の給与月額に対する支給割合が4.87月分となりました。

- 4 月例給については、民間給与との較差を解消するため、給料表の引上げ

改定を行うことが適当であると判断しました。改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給の給料月額の上上げを行います。特別給については、民間との均衡等を踏まえ、区における年間支給月数を0.2月引き上げ、4.85月としました。

これらにより、職員の年間給与は、一人当たり平均で約26万7千円の上上げとなります。

5 新卒初任給については、人材確保競争が更に激化することが見込まれるため、行政職給料表（一）の大卒初任給を国の一般職（大卒）と同額引き上げることとします。採用市場での競争力を高めるには、処遇面だけでなく、戦略的採用PR、将来を見据えた人材確保と育成、勤務環境整備等あらゆる手立てを講じ選ばれる基礎自治体に押し上げていく必要があります。

6 本年に関しては、一時的、特例的な措置を執り、給料月額が各級の最高号給を超える差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出しました。給与勧告に当たり実施している公民比較は、本来は一部の比較対象職員を除外するものではありません。制度改正時に3,413人いた差額支給者は、減少し、本年は627人となっています。これまで2,786人が解消されましたが、7割が退職等によるものです。

任命権者におかれては、差額支給の解消に向けて、より一層の積極的な取組を行っていただくよう強く望みます。

7 本日の給与等に関する報告及び勧告は、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保するとともに、職員の給与等について報告し、勤務環境の適正な在り方等について意見を申し述べるものです。

区民の皆様や各特別区の議会及び区長におかれては、給与等に関する報告及び勧告の意義についてご理解をいただきたいと存じます。