せいそう労働者 速報
2025年５月26日
Ｎｏ．１２２７
東京清掃労働組合
企画・総務局

2025年度夏季手当（第１回）団体交渉を実施

公民比較方法の見直しを求めるとともに物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえた引上げを求める

５月26日（月）19時6分から2025年度夏季手当(第１回)団体交渉を実施し、「2025年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出しました。

区長会として自主的・主体的に賃金引上げを判断するべき

昨年の賃金確定交渉の結果、多くの中高年齢層においては低額・低率の引上げにとどまり、物価高騰による家計への大きな負担に対して賃金改善に期待した職員からは、悲痛な声が上がっていることを訴えました。また、賃金改善は、人材確保や質の高い公共サービスを提供する観点からも不可欠なことを追及しました。さらに、長きにわたり問題視している公民比較の企業規模についても言及し、比較方法の見直しを求めるとともに支給月数の引上げを求めました。

「清掃職員に係る人事・給与制度の抜本的な改善」が最重要課題である

昨年の賃金確定交渉時に確認した清掃職員に係る人事・給与制度の抜本的な改善に向けた取り組みについて、新年度に入ったことを踏まえ、改めてわが組合の考えを訴えました。魅力ある人事・給与制度の構築や技能Ⅴと技能Ⅵの職種統合、独自給料表の作成など、６点について具体的な考えを示し、差し迫った大きな課題であることを改めて認識させるとともに、確実な検討を強く求めました。

再任用職員の一時金支給月数が低いことは同一労働・同一賃金に反する

再任用職員の一時金については、昨年の他自治体の人事委員会勧告を基に、年金支給開始年齢の引上げなどの状況変化や、定年前常勤職員・会計年度任用職員と支給月数が異なるのは不均衡で公平性を損なうことなどを指摘しました。加えて、特別区における再任用職員の業務内容は補完的なものではないため、同一労働・同一賃金に反するものとし、同じ支給月数にするよう改善を求めました。

熱中症対策は「予防策」こそが必要不可欠である

これから１年間で最も過酷な作業を迎えるにあたり、今年も団体交渉にて夏季期間に関わることについて言及しました。厚生労働省が熱中症対策を罰則付きで事業者の義務とする改正省令を交付するなど、熱中症の重症化を防ぐ取り組みが進んでいます。一方、適切な休息・休憩はもちろん、清掃現場では大量の水分補給が必要となりますが、その負担は職員がすべて自費で賄っており、実質賃金が下がっている今日では、もはや限界が来ています。これらのことを訴えましたが、我われが求める熱中症対策は「予防策」こそが必要不可欠であり、夏季休暇の日数増、作業の負担軽減などが効果的な熱中症予防の取り組みだと主張しました。

多くの課題解決には丁寧な労使協議が不可欠だ

区長会側からの発言では、夏季一時金について「慎重に検討してまいりたい」とし、併せて技能・業務系人事制度や人材確保のための取り組みについて「検討を進めてまいりたい」と言及がありました。

今回の団体交渉で夏季一時金と併せて諸課題についても強く要求しました。我われの切実な思いを込めた夏季一時金の要求に対する区長会の回答に注視するとともに、秋季賃金確定闘争に向けてさらに取り組みを強化していきましょう。

２０２５年5月２６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

２０２５年度の夏季一時金等に関わる要求書

日頃より２３区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

私どもは本年３月１３日に「２０２５年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「２０２５年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

日本の経済情勢は、米国における通商政策の影響等もあり、依然として厳しい状況が続いています。加えて、長期化する物価高騰により実質賃金は大幅に低下し、国民生活を圧迫しています。特に、食料品やエネルギーの価格上昇は家計に大きな影響を与えており、特別区で働く職員の生活は一層厳しい状況に置かれています。

こうした状況の中、昨年は、春闘における賃上げ率が３３年ぶりの高水準となったこともあり、職員は処遇改善に大きな期待を寄せました。しかし、３年連続で月例給及び一時金ともに引き上げられたものの、月例給は、初任給や若年層に偏った大幅な引上げが行われた結果、中高年齢層の引上げ幅は抑制され、物価高騰に直面する職員の生活は厳しさを増すばかりです。

加えて、公民比較対象となる企業規模が従業員５０人以上に切り下げられている結果、公民較差は不当に低く算出され、職員の賃金水準は低く抑えられています。民間準拠の観点から、大企業が集中する特別区の実態に鑑み、従業員１，０００人以上規模の民間企業と比較するべきであります。

特別区の清掃事業を担う人材を確保し、持続可能な質の高い公共サービスを提供し続けていくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての職員が生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げが不可欠です。

貴職におかれましては、全ての職員の大幅な賃金引上げと人事制度の改善をこれまで以上に踏み込んで検討するとともに、人事委員会に対して特段の意見・要望を行うよう対応を求めるものです。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が精確に反映されるよう、２０２５年春闘における民間の賃金及び一時金の集計結果が確定しつつあることに鑑み、夏季一時金等に関し、下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを真摯に受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を求めます。

記

１　２０２５年度の夏季一時金について

（１）物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を２．８月以上に引き上げること。
（２）職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大し、加算割合を改善すること。
（３）勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
（４）勤勉手当の成績率における一律拠出割合の拡大を行わないこと。
（５）勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
（６）期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
（７）「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
（８）再任用職員について、定年前職員と同等の支給月数とすること。
（９）清掃職場で働く委託労働者等に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

２　技能・業務系人事制度について

（１）人材確保の観点から、現行制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力ある人事・給与制度を構築すること。
（２）人材獲得や内部人材の有効活用の観点から、職種を統合すること。
（３）新たな職種に適用する独自の給料表を作成し、賃金水準の引上げを行うこと。
（４）若年層職員の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職の昇任資格基準における在職年数及び前歴通算の要件を改善すること。
（５）担当技能長職について、各区において、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえた拡大を図ること。
（６）技能長職への昇任促進のため、技能長又は担当技能長としての任用を前提とする新たな選考種別を設定するなど、複線型の任用体系とすること。
（７）主に４０歳台を中心とした「空白の世代」の人材を確保するため、採用選考における受験上限年齢の引上げを行うこと。また、長年、共に清掃事業を支えている会計年度任用職員が正規職員となる機会を得られるよう、新卒採用区分とは別の採用区分を導入すること。

３　高齢期の雇用制度について

（１）６０歳超職員の賃金について、６０歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑み、同一労働同一賃金の原則に基づき、６０歳前と同一水準とすること。
（２）再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げるとともに、生活関連手当の支給を定年前職員と同等にすること。
（３）６０歳超の高年齢層職員については、６５歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、職場環境の整備を図ること。

４　回答について

これらの要求事項に関する回答は、本年６月２０日（金）までに行うこと。

以上

2025年度夏季手当（第１回）団体交渉

１．日　時　2025年5月26日（月）　19時06分から19時26分

２．場　所　東京区政会館20階205会議室

３．出席者

区長会：
　寺田副区長会会長（新宿区）、佐藤副区長会副会長（文京区）、川野副区長会副会長（大田区）、田中副区長会役員（中央区）、野村副区長会役員（台東区）、中村副区長会役員（世田谷区）、弓場副区長会役員（江戸川区）、入澤副管理者（特人厚）
オブザーバー：
　小林人事企画部長（特人厚）、藤永調査課長（特人厚）、新井勤労課長（特人厚）、榊労務・制度改革担当課長（特人厚）

清掃労組：
　多田中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺副中央執行委員長、渡辺書記長、萩原書記次長、徳山常任中央執行委員、松澤常任中央執行委員、佐藤常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、水落常任中央執行委員

４．議事録

〈清掃労組〉
　私どもは本年３月１３日、貴職に対し「２０２５年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「２０２５年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

（要求書手交・読み上げ）

〈清掃労組〉
　それでは、私の方から要求内容について、いくつか具体的に申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の人事委員会勧告では、３３年ぶりの高水準となった春闘結果を受け、２％を超える公民較差が算出されました。しかし、月例給は、民間との激化する人材獲得競争に対応するため、必要以上に初任給や若年層に偏重した改定が行われた結果、多くの中高年齢層においては、千円程度の低額・低率の引上げにとどまりました。さらに、食料品やエネルギー価格の上昇は家計に大きな負担となっており、賃金改善に大きな期待をしていた職員からは、悲痛な声が多く届いています。

いま、日本国内では、生産年齢人口の減少を見据え、初任給の大幅な引上げに動いています。しかし、採用後の賃金水準や人事制度に魅力がなければ、職員は定着しません。特別区の清掃事業を担う人材を確保し、持続可能な質の高い公共サービスを提供し続けていくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含めた、全ての職員が生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げが不可欠であります。

区長会として、自主的・主体的に賃金引上げを判断すべき時期に来ています。皆さん方には、これまで以上の検討を行うことを求めるとともに、物価上昇を超える賃金の大幅な引上げを強く求めます。

加えて、夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求です。特別区の一時金の支給月数は、公民比較の対象となる企業規模を従業員５０人以上に切り下げられた結果、不当に低く算出されており、人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同規模である従業員１,０００人以上企業の一時金支給月数は、５.１９月分との結果が示されているところです。改めて、公民比較方法の見直しを求めるとともに、物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を２.８月以上に引き上げることを求めます。

次に、清掃職員に係る人事・給与制度についてです。

私どもの最重要課題である「清掃職員に係る人事・給与制度の抜本的な改善」については、昨年の賃金確定交渉において、皆さん方と「人材確保に資する更なる取組が必要であるとの課題を共有」した上で、「引き続き、特別区政を担う人材の確保を推進するため、技能・業務系職員に係る任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討」していくことを確認しました。

特別区の清掃事業は、民間と異なり、継続性や専門性の高い職務内容が

多く、清掃職員には職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められています。一方で、若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富な知識や経験を有する技能主任や技能長は、１０年後には激減することが明らかとなっています。

今後も、持続可能な質の高い公共サービスを提供していくために、職員間の業務引継ぎや技術継承、更には人材育成が極めて重要かつ喫緊の課題となっており、新規採用をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の人材確保が不可欠であります。

加えて、人口９００万人を優に超える大都市特別区では、首都直下型地震や自然災害等による甚大な被害が想定されており、被災時の迅速な対応が求められる基礎自治体として、現場力の高い清掃職員の効果的な確保の取組には一刻の猶予も許されません。

また、近年の人材獲得競争の激化に伴い、現業の職域について外部委託を進めてきた他自治体において、従前の受託事業者と業務委託を継続できない状況となったことが報じられています。特別区の清掃事業においても同様のリスクを抱えており、雇上会社との連携が失われた場合、収集体制に支障を来し、街中がごみであふれ返ることにつながりかねません。このような事態を回避するためにも、直営職員を持続的に確保する必要性・重要性は明白です。

昨年の賃金確定交渉以降、労使による意見交換等を行ってきておりますが、本日は、改めて、清掃職員の人材確保に資する取組について、私どもの考えを申し上げます。

第一に、将来にわたり「公務」としての魅力ある人事・給与制度の構築です。

多くの区において清掃職員の継続的な新規採用が再開されてきておりますが、採用辞退者は年々増加し、更には、６０歳前職員の離職が後を絶ちません。これは地域の民間企業や他団体と比較し、低賃金であることに加え、現行の「魅力のない人事制度」が大きな理由であると指摘せざるを得ません。人材確保には、魅力ある賃金水準や人事制度の改善が不可欠であります。

第二に、人材確保の観点や職務の類似性等を踏まえた、技能Ⅴと技能Ⅵの職種統合です。

近年、被災地支援等を通じ、技能Ⅴの自動車運転職の重要性が再認識さ

れてきておりますが、災害時に限らず、直営車の運転を担う職員が不足すれば、清掃作業における機動性・柔軟性が失われ、区民サービスの大幅な低下につながりかねません。技能Ⅵに加え、技能Ⅴの人材獲得も困難化する中、職種を統合し、「清掃の総合職」として一括で人事管理を行うことにより、持続的な人材確保につながるものであります。

また、中高年齢層職員が多い清掃職場において、職種統合により業務に係る身体的な不安を抱える職員が転職を必要とせずに職務を変更できるなど、女性活躍の観点も含め、内部人材の更なる有効活用を図ることが可能となります。

第三に、独自給料表の作成です。

これまでの業務職給料表における行政職給料表との関係性を見直し、清掃職員に特化した独自給料表を構築することにより、不当に引き下げられた賃金水準の回復・引上げを強く求めます。

併せて、初任給の決定方法についても、現行の「年齢給」から「経験給」に変更し、採用までの経験を正確に初任給へ反映するとともに、加算限度号数も廃止すべきです。

第四に、技能主任職の昇任資格基準の改善です。

昇任に必要な在職年数は、行政系職員や民間企業と比較し、過度に長くなっており、早期に短縮すべきであります。さらに、清掃職場における職員構成を適正化する観点からも、昇任資格基準を改善する取組が必要です。

第五に、技能長職昇任選考の見直しです。

各区において担当技能長の設置・拡大が進まない中、担当技能長としての任用を前提とする新たな選考種別の設定など、複線型の任用体系を構築することにより、技能長職の確保・拡大が図られるものであります。

第六に、採用選考の見直しです。

清掃職場では、長く続いた新規採用の凍結により、主に４０歳台を中心とした「空白の世代」が存在します。この世代の人材を確保するためには、採用選考における受験上限年齢の引上げが不可欠です。加えて、長年、共に清掃事業を担ってきている会計年度任用職員が正規職員となる機会を確保するため、新たな採用区分を設定する必要があります。

このように、清掃職員に係る現行の人事・給与制度は、解決すべき課題が山積しております。区長会として、差し迫った大きな課題であることを改めて認識し、昨年の賃金確定交渉における最終回答を踏まえた確実な検討を強く求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

６０歳超職員の月例給について、定年年齢の引上げに伴い、６０歳前の７割水準となりましたが、６０歳前と同じ職務・職責を担っている現状に鑑みれば、６０歳超職員の賃金を引き下げる理由はありません。

また、新潟市人事委員会は、昨年、再任用職員の一時金支給月数について、定年前常勤職員と同月数とするよう勧告しました。その理由として、年金支給開始年齢が原則６５歳に引き上げられるなど、制度導入時とは状況が大きく変化し、異なる対応が必要となったとしております。さらに、定年前常勤職員や会計年度任用職員と支給月数が異なるのは不均衡であり、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因になっているとしており、これらの内容は特別区にも当てはまるものであります。

加えて、特別区における再任用職員の業務内容は、補完的なものでなく、定年前常勤職員と同等となっていることからも、再任用職員のみ一時金支給月数を低くすることは、同一労働同一賃金に反するものであり、速やかに定年前常勤職員と同じ支給月数に改善するよう強く求めます。

また、日々過酷な重労働を行う清掃職場において、６０歳超を含む高年齢層職員が６５歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、各区において職場環境の整備を図ることを強く求めます。

最後に、夏季期間における熱中症対策等についてです。

清掃職場では、これから１年で最も過酷な作業環境を迎えます。国内では、既にこの時期でも３０℃を超える地域が出ており、近年の地球沸騰化による尋常ではない夏場の気温・湿度を踏まえれば、時代に見合った熱中症対策は待ったなしの状況です。

加えて、熱中症対策は、死に至る可能性もあることを認識した上で検討する必要があります。厚生労働省も先月１５日、熱中症を生ずるおそれのある作業時において、熱中症対策を罰則付きで事業者の義務とする改正省令を公布するなど、熱中症の早期発見や重症化を防止するための社会的な取組を促しております。

昨年も申し上げましたが、清掃現場では１日の業務を遂行していく上で、適切な休息・休憩はもちろんのこと、大量の水分を補給しなければ体調を維持することが困難となり、業務に支障を来すおそれがあります。しかし、清掃作業中の水分補給に係る予算や手当を措置している区はなく、この間、職員が自費で負担し続けておりますが、実質賃金の減少が続く中、もはや限界に達していると言っても過言ではありません。

さらに、夏季期間においては、会計年度任用職員や派遣職員等とチームを組むことも多く、自らの命を守るとともに、自分以外の職員の体調も維持・管理しなくてはならず、清掃職員の負担は増大するばかりです。

このような状況の中、私どもは、熱中症対策として、「予防策」こそ必要不可欠であると認識しております。多くの区において夏季休暇の取得可能期間を拡大しておりますが、清掃職場では、職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増や、１人当たりの作業時間を減らすなどの負担軽減を図ることが効果的な熱中症予防の取組であると考えます。

清掃職員を守ることは、すなわち夏季期間の区民サービスを維持することにもつながります。清掃職場特有の実情を理解していただくとともに、改めて、各区において清掃職員に対する熱中症を予防するための手当や負担軽減策を予算化し導入するなど、更なる熱中症対策の拡充を強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の最前線で、区民とのふれあいによって、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを真摯に受け止め、これまで以上に検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「２０２５年度の夏季一時金等に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策

等の影響による景気の下振れリスクが高まっており、その先行きは依然として不透明な状況です。
　また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連事業や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。さらに、ふるさと納税による特別区民税の減収など、国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

　夏季一時金に関する皆さんの要求については、このような特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

　次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。
　私どもといたしましては、これまでの交渉経過や人事管理の実態等を踏まえ、技能・業務系職員の確保及び更なる活用を図るため、現行の職種及び職務の精査をはじめとした、任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

　次に、人材確保のための取組について申し上げます。
　最新の統計では、本年の春闘において、深刻な人手不足を背景に、２年連続で５％台の高水準の賃上げ率が示されております。
　こうした中、今年度の特別区職員Ｉ類の春の採用試験では、多くの技術系職種において、申込者数が採用予定数を下回るなど、特別区における人材確保は危機的な状況にあります。
　私どもといたしましては、現に職務に精励する職員を含め、特別区政を担う有為な人材を確保できるよう、引き続き、民間や国、他自治体の動向等を注視しつつ、特別区長会公務員制度部会等において、人材確保策全般に関する検討を進めてまいりたいと考えております。

　最後に申し上げます。
　職員の皆さんには、区政の最前線で奮闘していただいておりますことに、区長会として、心から敬意と感謝を申し上げます。
　加えて、今もなお、東日本大震災等からの復興に向け、多くの職員が中長期派遣され、被災自治体と一丸となって、懸命に取り組んでいただいて

おりますことに、改めて、厚く感謝申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたい」という発言がありました。次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れておきます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。