

不当に低い水準となっている特別区職員の賃金を 適正な水準に戻すことを求める

特別区人事委員会に対し要請行動を実施

昨年の勧告では、月例給において全級・全号給での引上げとなりましたが、中高年層の引上げ幅は大きく抑制されたため、物価高騰に苦しむ全組合員の生活改善につながるものではありませんでした。

こうした状況を打破するため、9月8日（月）16時05分より、特別区人事委員会に対して「2025年特別区人事委員会勧告作業に関する要請」を実施しました。要請には常任中央執行委員、各地連・一組総支部の代表者が23名結集し、わが組合の要求を強く訴えました。



「物価上昇分を上回る月例給の引上げ」や「公民比較における比較対象企業規模の見直し」など12項目に亘る要請に対し、人事委員会は明確な回答を示すことはなく、勧告時期を明らかにする要求についても「勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできません」としています。

わが組合からは回答に対し「明確な回答が示されなかったことは遺憾である」とした上で、十分な労使協議期間の確保を見据えた対応を改めて求めました。

確定闘争勝利にむけ、要求の積み上げが重要

今後は、特別区人事委員会勧告が出された後、賃金確定闘争が本格化します。人事院勧告はあくまでも国家公務員に対するものであり、特別区においてはどのような勧告になるかわかりません。特別区人事委員会勧告は大きな影響があるにせよ、我われの賃金は労使交渉で決まるため、常に情報共有するとともに、各区の要求の積み上げをお願いします。



2025年9月8日

特別区人事委員会
委員長 松原 忠義 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 多田 修一郎



2025年 特別区人事委員会勧告作業に関する要請

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

昨年、貴委員会は、3年連続で全級全号給の引上げを勧告しました。しかし、物価上昇の影響は全ての職員が受けているものの、初任給に偏重した改定だったため、中高年齢層の引上げ幅は低率・低額にとどまりました。賃金が物価上昇に追い付いていない状況が長く続いており、職員の生活は厳しいままです。また、人材獲得競争が激化し高齢層職員の活躍が期待される中、再任用職員の一時金を定年前職員と同等の支給月数にすることなど、組合員からは抜本的な改善を求める声が多く挙がっております。

さて、人事院は8月7日、人事行政諮問会議における最終提言を踏まえ、本年の官民較差を算出した結果、月例給15,014円(3.62%)、一時金を0.05月引き上げる勧告を行いました。俸給表については、初任給や若年層に重点を置きつつも、中高年齢層が在職する号俸においても昨年を大きく上回る改定率としました。この間、課題となっていた中高年齢層が属する級・号俸で9,500円以上の引上げがされたことは評価できるとともに、春闘における民間労組の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえます。一方で、再任用職員の一時金水準の改善については強く求めてきたにもかかわらず、制度設計時の考え方を説明するにとどまり、今回見直しがされなかったことは極めて遺憾であります。

特別区の清掃職場においては、継続的に新規採用を募集するも、受験者の減少、合格者の採用辞退があるほか、中高年齢層職員の離職者の増加等、人材確保は深刻な課題となっています。こうした背景には、魅力のない賃金の水準と構造、任用制度に原因があると考えます。今後、生産年齢人口の減少は続くことが想定されることから、人材確保に向けた賃金水準等の改善は喫緊の課題です。

質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層職員及び再任用職員も含んだ、全ての職員の処遇改善を図ることが不可欠です。今こそ「人への投資」として人材確保を最優先に、全世代において月例給及び一時金を大幅に引き上げるべきです。本年の勧告では、人事院勧告と



同様に公民較差における比較対象企業規模を最低でも100人以上に戻すとともに、全世代へよりバランスの取れた改定とし、物価高の中、日本で最も生計費の高い首都圏で働き暮らす、特別区職員の生活改善につなげることを求めます。

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す。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件については、これまでどおり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、貴委員会の勧告内容は、現業系職員の賃金改定にも大きな影響を与えてきました。

労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一の生計費を必要とする首都圏で働き、暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うことを求めるとともに、下記の項目について、要請いたします。

記

- 1 本年の春闘結果を踏まえ、全職員に対し、物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅な引上げ勧告を行うこと。
- 2 行政系人事制度改正の趣旨を損なうことのないよう、制度変更による一時的に生じた職員構成の変化も踏まえた、公民比較方法の見直しを行うこと。
- 3 公民比較における対象企業規模を少なくとも改悪前の「100人以上」に戻すとともに、追加較差算定を行うこと。
- 4 国における本府省業務調整手当に係る官民較差の配分相当分について、特別区では、全額本給に割り振ること。
- 5 差額支給者を公民比較対象から除外する措置を一時的なものとせず、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続すること。
- 6 世帯形成及び子育て等による家計費の支出がかさむ、若年層を中心とした子育て世代の賃金水準を改善すること。
- 7 地域手当を本給に繰り入れること。
- 8 一時金の増額分については、全て期末手当での支給を勧告すること。
- 9 期末・勤勉手当の支給配分は、労使協議によるものであることを尊重し、勧告は行わないこと。

- 10 同一労働同一賃金の観点から、再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。また、一時金の支給月数と生活関連手当の支給について、常勤職員と同等にするよう勧告すること。
- 11 定年年齢の引上げの意義を踏まえ、60歳時点で賃金減額を伴わない制度とするよう勧告すること。また、年齢による昇給抑制措置を廃止すること。
- 12 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに、勧告時期についても明らかにすること。

以上

2025年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1 要請日時 2025年9月8日（月）16時05分～16時30分

2 要請開場 東京区政会館3階35教室

3 出席者

【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、高橋常任中央執行委員、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、第一地連坂巻議長・近藤事務局長、第二地連原田議長・東海林事務局長、第三地連平山議長・北村事務局長、第四地連斉藤議長・吉田事務局長、第五地連星野議長・斉藤事務局長、一組総支部内山副委員長・米川書記次長

【特別区人事委員会】

五十嵐事務局長、小池事務局次長、星埜給与課長、河原田任用課長

4 要請内容

<清掃労組（委員長）>

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。例年の日程を考えれば、勧告へ向けて民間賃金実態調査の集計作業も最終段階に入っていることと存じます。

それでは、私ども東京清掃労働組合、組合員の切実な思いを要請させていただきますので、内容を真摯に受け止めていただくようお願いいたします。

～要請書手交～

記書き以下、私どもの要請は12項目であります。引き続き、書記長から主な内容について具体的に説明させていただきます。

<清掃労組（書記長）>

1 物価上昇分を上回る月例給の引上げについて

本年の春闘は、引き続き人材確保の課題や物価高を反映し、過去最高の賃上げを行った企業も多く見られ、連合の最終集計では定期昇給分を含む賃上げ率は5.2

5%となり、33年ぶりに5%を超えた昨年を上回る高水準となりました。

一方で、物価の変動分を反映した今年6月の実質賃金は、6カ月連続のマイナスになりました。前月と比較して、マイナス幅は減少したものの、コメなどの食料品をはじめとする物価の上昇に賃金の伸びが追いついていない状況が長く続いており、国民の生活は厳しいままです。

昨年は、初任給近辺に重点を置きつつも、再任用職員を含む全級全号給を引き上げる勧告でした。しかし、物価上昇の影響を受けているにもかかわらず、この間、賃金抑制を強いられ続けている中高年齢層職員は、改定原資を初任給に偏重したため0.3%程度の低率・低額の改定にとどまり、実質賃金の減少幅は更に大きくなっています。

職員賃金は、生計費やその他の事情を考慮した上で定められるべきものです。物価高の影響や家賃相場など、日本で最も高い生計費を必要とする、特別区職員の生活改善につながる賃金改善は、職員の切実な願いです。

地方公務員法の中で、職員の給与決定要素のはじめに掲げられているのは「生計費」です。他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、物価高の中、日本一生計費の高い首都圏で働き暮らす、全ての職員に対し物価上昇分を上回る、月例給の大幅な引上げ勧告を求めます。

2 公民比較方法の見直しについて

貴委員会は昨年の勧告においても、任命権者からの意見、職員構成の課題などを指摘し、差額支給者を公民比較の対象から除外して、マイナスの較差を圧縮する「特例的な措置」を行いました。しかし、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直しについては拒否し、その結果、特別区職員の賃金は、国や政令市、他団体と比較して低い水準のまま据え置かれています。

そして、その水準はラスパイレス指数にも如実に表れ、2021年からは全国平均を下回っているどころか低位に置かれています。この原因は、貴委員会が公民比較方法の見直しを行わずにいることにありと言わざるを得ません。「公民較差は、当該団体の賃金とその管内における民間賃金を精確に比較し算出するもの」としながら、日本で最も高い生計費を必要とする特別区において、特別区内の民間賃金が全国平均を下回る水準でないことは、明白であります。

改めて、行政系人事制度改正の趣旨を損なうことのないよう、制度変更による一時的に生じた職員構成を踏まえた公民比較方法の見直しを行い、不当に低い水準となっている特別区職員の賃金を適正な水準に戻すことを求めます。

併せて、差額支給者を公民比較の対象から除外する措置については、一時的とはせず、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続することを求めます。

3 人事院の勧告について

人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、内閣及び国会に対して、月例給15,014円(3.62%)、一時金0.05月引き上げる勧告を行いました。

俸給表については、大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、全ての級・号俸で2.7%以上の引上げが行われました。4年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、また、1991年以来34年ぶりに改定率が3%を超えたことは、2025春闘における民間労組の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に応えた内容といえます。

また、給与原資の配分においては、この間の強い要求に応え、課題となっていた中高年齢層が属する級・号俸で9,500円以上の引上げがされたことは評価できます。

一方で、再任用職員の一時金水準の改善については、強く求めてきたにもかかわらず、制度設計時の考え方を説明するにとどまり、今回見直しがされなかったことは極めて遺憾であります。

どんな状況であっても、区民生活を支えるため懸命に働いてきた全ての職員は、記録的な物価上昇の影響を受けている中、自分たちの働きが否定されたかのような悔しい想いを抱いております。海外では、コロナ禍であろうが物価高騰であろうが、大幅な賃上げが行われています。日本において、30年にも及び賃金が低迷してきた中で、今こそ公務員の抜本的な賃上げが必要であります。

貴委員会においては、日本で最も生計費の高い首都圏で暮らす、特別区職員の生計費と特別区内で働く民間労働者の賃金水準を精確に反映した、全職員の生活改善につながる大幅な引上げ勧告を行うことを求めます。

4 若年層の賃金改善について

初任給を含む若年層の賃金水準を改善することは、有為な人材を確保する観点からも、特別区としても重要かつ喫緊の課題です。

今年の春闘では、物価高による家計の影響、人手不足による現場の負担増を踏まえ、賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの認識のもと、企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に労使交渉をした結果、2年連続で定期昇給込み5%台の賃上げが実現しました。

昨年、23区の清掃職場では区移管以降、最多の区で職員募集が行われましたが、受験者数は年々減少し、合格しても採用の辞退や離職も多くなっています。その主たる原因は、先の展望が見通せない、すなわち、低すぎる賃金水準と構造、人事制度にあると言わざるを得ません。民間と同様に、人材確保の観点からも、初

任給及び若年層の賃金水準の引上げを行うとともに、世帯形成及び子育て等による家計費の支出がかさむ層に配慮した勧告を求めます。

5 地域手当の本給繰り入れについて

昨年、国において「賃金制度のアップデート」が勧告され、地域手当は都道府県ごとに大きくくり化されましたが、特別区の水準は20%を維持しました。しかし、特別区職員の地域手当は20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しいものではありません。

地域手当は、退職手当の算定基礎には算入されず、2015年までの地域手当の引上げに応じた月例給の切下げにより、特別区職員は大きな不利益を被っています。そもそも地域手当は、勤務先が全国にまたがる国家公務員の給与上の均衡を図るための手当であり、特別区内の地域手当支給率は一律であることから、特別区職員に地域手当を支給する必要性も必然性もありません。

改めて、地域手当については、本給に繰り入れるよう勧告することを求めます。

6 公民比較における比較対象企業規模の見直しについて

人事院及び特別区人事委員会は、2006年から公民比較における企業対象規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げました。

「50人以上」規模の企業が、特別区と比較する対象として相応しいかどうかの検証すら示されず、一方的に比較対象企業規模を変更したことは、意図的に特別区職員の賃金水準を低く抑えることを目的としたものと指摘せざるを得ません。特別区には100人以下で組織されている区役所は存在しません。

また、比較対象企業規模を変更したことにより、民間労働者の賃金水準が低く算定され、それが公務労働者の賃金水準の引下げや抑制につながっています。有為な人材を確保し、離職者を防ぐためには、競合する大規模企業従業員の賃金を反映させることが不可欠です。

人事院勧告で人事行政諮問会議における「最終提言」を踏まえた措置については、①官民給与の比較方法の見直しとして、現行50人以上とされている比較企業規模を100人以上とするとともに、較差算出にあたり、本府省職員については東京23区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員と対応させること、②対応関係の見直しによって生じた較差を原資として、ア) 本府省業務調整手当について、幹部・管理職員を支給対象に加えると同時に課長補佐級以下の手当額についても引き上げること、イ) 較差の一部を俸給表の改定に用いること、③在級期間に係る制度を廃止することなどが示されました。

比較対象企業規模を100人以上に戻したことについては、過去に不当に引き下げられた経緯からすれば当然のことと考えますが、労働基本権の代償措置とさ

れる給与勧告の根幹をなす事項であることから、制度の安定性の観点からも原則的な概念や客観的・合理的な根拠が示されるべきであると考えます。

改めて、貴委員会におかれましても、公民較差を算定する勧告作業に当たっては、人事院と共同で集約した民間労働者のデータについて、今年は少なくとも100人未満の企業規模を除いて算出することと併せ、追加較差算定を行うよう求めます。

7 一時金等について

一時金の算定については、民間では住宅手当や通勤手当など、諸手当を含む「所定内賃金」を算出基礎とする一方、特別区では、給料月額・地域手当・扶養手当が算出基礎となっており、算出基礎が異なります。このことは、職員の支給月数を下げる要因になっており、民間準拠の観点からも、算出方法の改善を求めます。

また、期末・勤勉手当の支給割合及び支給配分の変更は、労使協議が尊重されるべきものであり、従前の勧告から言及する貴委員会の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものと言わざるを得ません。貴委員会においては、期末・勤勉手当の支給割合及び支給配分について、労使協議によるものであることを尊重して勧告は行わないことを求めます。

さらに、貴委員会が行った昨年の民間給与実態調査では、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ます。民間準拠の観点から、各特別区の職員規模に照らし合わせ比較し、物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえた支給月数を勧告するよう求めます。

8 再任用職員を含む、高齢層職員の賃金水準について

定年年齢が引上げとなり3年目を迎えました。繰り返し申し上げてきましたが、この間の最大の問題は、60歳以降の賃金をそれまでの7割としたため、特別区の業務職給料表については、制度値で順調に昇格しても、ほとんどの常勤職員が月例給において、再任用賃金を下回るということでした。最終的に、昇給抑制年齢を2歳引き上げることで、やむなく合意しましたが、それでもなお、いまだ多くの常勤職員が月例給において再任用賃金を下回る、他の自治体にはあまり見られない異様な状態となっています。明らかとなっているのは、制度矛盾と特別区の業務職給料表の水準が低すぎるということです。

定年引上げの意義は、職員が60歳で士気を下げずに、60歳以降も同じ職責を果たし続けることであります。それまでの7割賃金としたことで、定年前再任用短時間や、やむを得ず退職を選択した者が多くなるなど、人材の確保が厳しくなっています。

人事院は2018年の「意見の申出」において、当面の間、定年延長職員の月額

賃金は60歳前の7割水準に設定するとししました。その根拠は、当時の賃金センサス3年平均値や民間給与実態調査における、民間企業の60歳を超える従業員の賃金水準としております。

しかし近年、民間における高齢期雇用を取り巻く情勢は大きく変化しており、直近の各種調査によると、60歳から64歳の賃金は、賃金センサスで約83%、国税庁調査では約82%、人事院の民間賃金実態調査でも、定年延長実施の企業では約57%が従前の賃金水準を維持、残りは減額を実施するものの約77%の水準という結果であり、定年引上げによる7割賃金は早くも時代遅れのものになっていると言わざるを得ません。こういった民間企業の取組は、公民均衡の観点から、公務として即刻対応すべきであり、人材確保の観点からも早期の改善が不可欠であります。

定年年齢引上げの趣旨を踏まえ、65歳まで意欲的に働ける環境をつくることに制度の主眼を置き、65歳までは年齢で一律の給与調整を行うことなく、連続性のある給与水準にするべきです。

改めて、貴委員会に対し、60歳時点で賃金減額としない制度とする勧告を求めます。

また、現行の暫定再任用制度は、2002年度の再任用制度導入以降、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中、目的とする「雇用と年金の確実な接続」は、単なる「綱渡り」になっています。もはや、2031年度の暫定再任用制度の終了を漫然と待っている余裕はありません。同一労働同一賃金に反する、一時金の支給月数や7割水準の給料月額を速やかに改善し、60歳前の常勤職員との格差をいち早く解消しなければなりません。

本来の定年引上げの趣旨に則り、誰もが65歳まで安心して職務に従事できる制度の勧告を求めます。

どの再任用職員も定年引上げ職員も、60歳前職員と同等に、区政の第一線で奮闘しています。同一労働同一賃金の観点からも再任用職員の賃金水準を引き上げるとともに、一時金の支給月数と生活関連手当の支給を60歳前職員と同等とする勧告を求めます。

また、現在、特別区長会との意見交換・研究の場において、人材確保の観点から、あらゆる角度で業務職給料表の水準引上げに向け協議を進めていますが、貴委員会におかれましては、労使合意を尊重することを求めています。

9 民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、勧告時期について

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員を主体とする労組法適用の労働組合です。賃金の改定・決定に当たっては、労使協議による妥結が大前提となりますが、人事委員会勧告の影響が大きいことは言うまでもありません。

最後になりますが、十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の集約状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求め、私からの発言を終わります。

<人事委員会 事務局長>

要請の趣旨は、確かに承りました。

勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできませんが、本年につきましても、「職種別民間給与実態調査」及び「特別区職員給与等実態調査」の結果等を踏まえ、給与勧告に向けた作業を行っているところです。

私ども人事委員会は、人事行政の専門機関の立場から、区の実態を把握し、人事行政全般の諸課題について研究・検討を行った上で、地方公務員法の趣旨に則り、人事委員会としての職責・役割を果たしてまいります。

なお、本日の要請内容については、委員会にて各委員にお伝えいたします。

私からは以上です。

<清掃労組（委員長）>

わが組合からの要請について、現時点における特別区人事委員会の考え方が示されました。

組合員の切実な想いを込めた要請に対して、踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に不満な内容と言わざるを得ません。勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことも遺憾であります。

本日の要請内容については、物価高における職員とその家族の生活にとって、極めて重要であると認識していただきたいと思います。

特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化や人材不足の影響により業務量が増しており、人材の確保は押し迫った喫緊の課題です。確かに初任給や若年層の改善も重要ですが、再任用を含め中堅以上の職員にも大きな改善がなければ、職務に対する意欲の維持も困難となり、更なる人員不足につながります。特別区人事委員会として、これらの事実に向背を向けるのではなく、正面から受け止め、検討すべきです。

繰り返しになりますが、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金については、これまでどおり労使交渉に基づく改定が図られることとなります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以 上