

せいそう 労働者 速報

2025 年 10 月 14 日
No. 1231
東京清掃労働組合
企画・総務局

2025 年 職員の給与等に関する報告・勧告

月例給は若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

本日 10 月 14 日（火）、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 14,860 円（3.80%）を解消するため、若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ、また、一時金については 0.05 月引上げ（4.85 月→4.90 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。



勧告が実施されれば、職員の平均年間給与は、約 27 万 6 千円の増となることも示されています。

また、公民比較方法については、人材の確保や職務・職責を重視し、「大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある」という考えのもと、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に引き上げました。

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。

3 年連続で月例給におけるすべての級及び号給の引上げ、一時金の引上げ、公民比較対象企業規模を 100 人以上としたことは我われの要請に一定応えているものの、差額支給者の取り扱いを一方的に終了するとした勧告は到底納得できるものでは

ありません。

この他、国家公務員とのラスパイレス比較、春闘結果、中高年齢層職員の賃金、特別区の清掃事業などに触れ、課題・問題を追及し、勧告の取り扱いについて特段の配慮と対応を求めました。

それぞれの立場から

東京清掃の要求の積み上げを！

特別区人事委員会勧告・報告が実施され、2025 賃金確定闘争が本格的にスタートしました。

近年の人材確保の困難な状況は、明らかに魅力のない賃金・人事制度が引き起こしているものであり、特別区清掃事業を持続可能な事業とするためには、賃金・人事制度の総合的かつ抜本的な改善が必要不可欠です。昨年の賃金確定で区長会の検討の俎上にのせ、この間の団体交渉において何度も訴えてきました。



2025 賃金確定闘争においても、若年層の賃金水準だけではなく、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とともに、組合員が誇りと自信を持って職務に邁進できる人事制度の構築を引き続き強く求めています。



今後取り組む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。要請書を読み上げるだけの要請ではなく、組合員・現場の「声」を直接ぶつける要請行動となるような取り組みをお願いします。賃金・人事制度の抜本的な改善に向けて、組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！

令和 7 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 7 年 10 月 14 日 (火)
特別区人事委員会

若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も 昨年を大幅に上回る引上げ改定

- 公民較差：14,860 円 (3.80%)
- 月例給：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：12,000 円増 Ⅲ類：18,300 円増
- 特別給（期末手当・勤勉手当）：年間の支給月数を 0.05 月引上げ
（現行 4.85 月→4.9 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 27 万 6 千円の増（公民比較対象職員）
- 管理職の給料月額を見直し

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 7 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
57,493 人	33,490 人	391,462 円	38.6 歳

2 民間給与実態調査の内容（令和 7 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 1,162 民間事業所を調査（調査完了 704 事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
406,322 円	391,462 円	14,860 円 (3.80%)

（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
4.92 月分	4.85 月	0.07 月

4 公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに 100 人以上とする。

5 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 14,860 円（3.80%）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 14,587 円（3.72%）である。

6 公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和 7 年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1 %まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

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引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	220,000 円	232,000 円	12,000 円
III 類	182,000 円	200,300 円	18,300 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、所要の引上げ

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 0.05 月引上げ（現行 4.85 月→4.9 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 7 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
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 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 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 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
264,000円	278,400円	14,400円	約4,448千円	約4,705千円	約257千円

○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
383,760円	401,040円	17,280円	約6,615千円	約6,935千円	約320千円

○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
627,360円	645,000円	17,640円	約10,723千円	約11,078千円	約355千円

○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
753,720円	774,000円	20,280円	約13,026千円	約13,446千円	約420千円

(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 特別区における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の処遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

1 見直し内容

(1) 行政職給料表（一）

- ・5級（課長級）は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
- ・6級（部長級）は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

(2) その他の給料表

- ・医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても、行政職給料表（一）との均衡を基本に見直す。

2 実施時期

- ・令和8年4月1日

Ⅳ 管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

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（P13）

- ・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

2 時代に応じた採用制度の見直し（P13）

■将来を見据えた人材確保策の検討

- ・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働き続けることができる環境の確保が必要である。
- ・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
- ・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれたい。

■採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施

- ・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
- ・Ⅰ類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

■採用PR等の戦略的な展開

- ・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のPR活動が重要である。
- ・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
- ・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

■障害者の雇用促進

- ・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

3 人材の育成（P16）

■人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
- ・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
- ・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
- ・職員の若年化が進む中、1級職・2級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

- ・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ⅰ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
- ・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
- ・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
- ・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

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（P20）

- ・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
- ・仕事と生活の両立支援、ハラスメントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

■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）

- ・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
- ・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
- ・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行いながら、各種制度の検討を進められたい。

（仕事と生活の両立支援）

- ・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。

- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

■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。
- ・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- ・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれない。
- ・日を単位とした年5日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

（メンタルヘルス対策の推進）

- ・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
- ・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り、対応力を向上させるための研修の定期的・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。

（ハラスメントの根絶）

- ・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
- ・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

2 区民からの信頼の確保（P25）

- ・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれない。
- ・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。



2025年10月14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14,860円(3.80%)を解消するため、月例給においては、若年層に重点を置きつつも、全ての級及び号給で昨年を大幅に上回る改定とし、一時金については0.05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。3年連続で全ての級及び号給の月例給と一時金を引上げとしたこと、また、公民比較の対象企業規模を50人以上から100人以上へ見直したことは、我われの要請等に一定応えたものといえます。

しかし、公民較差算出における差額支給者の取扱いを、一方的に「本年をもって最後の実施」と結論付けたことは、差額支給者が存在する中で、誠に遺憾であると言わざるを得ません。まずは、職員構成比を正常に戻すことが先決であります。

さらに、実質賃金が減少し続ける中、月例給の引上げ額は、長期化する物価上昇を上回るものではなく、職員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。

特別区職員の賃金水準は、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、政令指定都市と比較して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6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122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・上昇させるとともに、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、物価高による家計の影響、人出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労使の共通認識のもと、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。一方で、昨年、特別区の清掃職場では区移管以降、最多の職員採用が行われましたが、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、この間の団体交渉等でも主張しておりますが、長期勤続による能力開発・向上が求めら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、更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、更には子どもの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、脱炭素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おります。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。

最後に、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7年10月14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関して、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1万4,860円、率にして3.80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0.05月引上げ改定す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度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ます。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います。

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。

2025年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日10月14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、月例給においては、差額支給者を除外して算出した公民較差14,860円（3.80%）を解消するため、若年層に重点を置きつつも、すべての級及び号給で昨年を大幅に上回る改定とし、一時金については0.05月引き上げ、期末手当と勤勉手当に均等配分するとした。この勧告が実施されれば、職員の年間平均賃金は約27万6千円の増となる。

3年連続で、すべての級及び号給の月例給と一時金を引上げとしたこと、また、公民比較の対象企業規模を50人以上から100人以上へ見直したことは、我われの要請等に一定応えたものといえる。しかし、公民較差算出における差額支給者の取扱いを、一方的に「本年をもって最後の実施」と結論付けたことは、差額支給者が存在する中で、遺憾であると言わざるを得ない。まずは、職員構成比を正常に戻すことが先決である。さらに、実質賃金が減少し続ける中、月例給の引上げ額は、長期化する物価上昇を上回るものではなく、職員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ない。

特別区職員の賃金水準は、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、政令指定都市と比較して最低水準まで下がり続けている。また、厚生労働省が行った「令和6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122にもなっている。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、理解も納得もできない。

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。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・上昇させるとともに、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た。

昨年、特別区の清掃職場では区移管以降、最多の職員採用が行われたが、受験者数は年々減少し、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、「低すぎる賃金の水準と構造」、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る。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、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、脱炭素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り組みが求められている。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、清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2025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、最後まで闘い抜く決意を表明する。

2025年10月14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14,860円、率にして3.80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0.05月引上げ改定することとしている。

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度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、区長会として、適正な職員構成の実現及び差額支給の解消に向け、引き続き、万策を尽くしていくとともに、このほかの諸課題についても、検討を進めていく。

令和7年10月14日

特別区人事委員会委員長談話

(令和7年10月14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。

国際情勢の不確実性が高まる中、生産年齢人口の減少や、長引く物価高騰等、我が国の先行きは不透明であり、予断を許さない状況です。

こうした状況であるからこそ、特別区は多様な職員一人ひとりが持つ力を最大限に活かし、組織パフォーマンスを高め、安定した区政運営を継続し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」、職員が成長実感を得ながら組織とともに発展していく「人の育成」が極めて重要です。

任命権者におかれては、本委員会の意見を踏まえ、職員が強い使命感と高い倫理観を持って意欲的に働ける公務の実現に向けた取組を重ね、公務により一層の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 14,860 円となりました。

特別給については、職員の支給月数 4.85 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 4.92 月分となりました。

- 4 公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要があります。本年、人事院は国家公務員の業務の重要性・困難性が高まっているとして、官民給与の比較

のための対象企業規模を 100 人以上に見直しました。本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給ともに 100 人以上とします。

- 5 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、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 0.05 月引き上げ、4.9 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 27 万 6 千円の上上げとなります。

- 6 新卒初任給については、今後も激しい人材確保競争が続くことが見込まれるため、行政職給料表（一）の大卒及び高卒初任給をそれぞれ国の一般職と同額まで引き上げることとします。厳しさを増す採用市場において競争力を高めるためには、処遇面はもちろん、戦略的な採用 P R、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へと押し上げていく必要があります。

- 7 管理職については、職務・職責をより重視した給料体系を実現し、早期昇格者の処遇改善を図るため、行政職給料表（一）の 5 級及び 6 級の給料表を見直します。

- 8 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が、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。公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1 %まで減少している現状を踏まえ、今回勧告において執った措置は、本年を最後の実施とします。

9 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。