

せいそう 労働者 速報

2025 年 10 月 24 日

No. 1232

東京清掃労働組合
企画・総務局

2025 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

「2025 年度賃金確定に関わる要求書」を提出

本で行われた第 2 回団体交渉において、組合員の切実な要求である「2025 年度賃金確定に関わる要求書」を区長会に提出しました。

区長会は、人事委員会勧告の取扱いを「慎重に判断する必要があると考えております」とするとともに、併せて「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）」が示されました。



わが組合からは、諸課題について改めて訴え、特別区の清掃事業における職務の特殊性や困難性が適切に評価・反映された賃金と人事制度となるような改善を求め、第 2 回団体交渉を終えました。

人事・給与制度の見直しについて提案される

団体交渉において提案された改正案は、この間の意見交換の場や団体交渉で我われが主張してきた魅力ある賃金・人事制度に関わる要求に一定応えているものの、差額支給の廃止や欠勤



等に係る勤勉手当の減額率拡大なども盛り込まれています。多岐にわたる改正案については、今後の専門委員会交渉などで説明・協議していくこととなります。



（※詳しい内容は別紙をご参照ください）

「組合員の声」を区長会に届ける取り組みを

東京清掃と区長会の交渉を後押しするのは「組合員の切実な声」です。確認された秋期闘争方針に基づいた各種行動において、職場からの具体的な要求と当事者からの直接的な訴えが大きな後押しとなります。団体交渉の内容を東京清掃全体で共有し、清掃職員の賃金・人事制度の総合的・抜本的な改善にむけ、全組合員の総団結で闘い抜きましょう！



2025年10月24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



2025年度 賃金確定に関わる要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

本年、特別区人事委員会は、月例給について、公民較差14,860円(3.80%)を解消するため、昨年を大幅に上回る給料表の引上げ改定とし、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に配分するという勧告を行いました。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。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。

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大幅な引上げを強く求めます。

この間、清掃職場においては、新規採用選考における受験者の減少、合格者の採用辞退、中高年齢層職員の離職の増加等、人材の確保は深刻な課題となっています。こうした背景には、全ての世代にとって、低すぎる賃金の水準と構造、そして魅力のない人事制度に原因があると言わざるを得ません。今後も引き続く、生産年齢人口の減少を踏まえると、人材確保に向けた任用制度や賃金水準等の抜本的な見直しは喫緊の課題です。もはや小手先の改善だけでは、職員は定着しません。

また、職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められる清掃職員の職務



内容を踏まえれば、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中高年齢層の士気の向上につながる賃金水準こそ確保する必要があります。加えて、中高年齢層の賃金水準は、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ります。

特別区の清掃事業は、付加価値の高い通常業務に加え、プラスチックの一括回収をはじめ、超高齢社会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にも取り組んでいかなければなりません。これらの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られるものであり、私ども清掃職員は、日頃から区政の最前線で行政と区民との接点となることで、より良質な公共サービスとしての清掃事業の確立をめざしています。このような持続可能な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、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の処遇改善を図ることが必要不可欠です。

昨年の賃金確定交渉以降、課題の解決のため、労使による意見交換会等を精力的に行ってきました。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邁進できる制度を構築する責任があります。清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築について、区長会として、今賃金確定期での判断を強く求めます。

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あるため、本来は、労使交渉に基づいて賃金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改定されてきたことも事実です。

これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・42項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

- 1 全職員に対し、これまでの物価上昇分を上回る月例給の引き上げを行うこと。
- 2 清掃職員に適用する独自の給料表を構築し、賃金水準の引き上げを行うこと。加えて、特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性）等を十分に勘案し、調整額の措置などを行い、正当な賃金水準に引き上げること。
- 3 生産年齢人口の減少に伴い、人材確保は喫緊かつ重要な課題となっている。人事委員会の勧告に追従することなく、特別区として、自主性・主体性を持った大幅な賃金改善を行うこと。また、初任給水準を引き上げ、若年層の賃金水準の改善を図るとともに、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること。
- 4 60歳超の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る常勤職員がいまだ多く存在する。このことは、制度間の不均衡と業務職給料表の水準の低さが原因であることから、ただちに逆転現象を解消すること。
- 5 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級において号給増設を行うとともに、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。
- 6 同一労働同一賃金の観点から、区採用職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

2 人事制度の改善について

- 1 人材の確保には若年層だけでなく、全ての職員が働き甲斐をもって、65歳まで安心して働き続けられる制度が不可欠である。現行制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある人事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 各昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努め、職員の昇任意欲を醸成する選考へと改善すること。
- 4 今後の職場における人員構成を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないように、設置基準の見直し等を通じた安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。
- 5 組織の新陳代謝を高め、組織活力を維持するため、職員に対し積極的な昇任勧奨を行うこと。
- 6 担当技能長職は、技能長職へのステップや研修の場ではなく、現場におけるグループのリーダーとして、豊富な知識や経験を生かすための職である。技能長職と職務内容が異なることから、従来の昇任選考とは別の昇任制度を構築し、複線型の任用体系とすること。
- 7 担当技能長職について、全ての区において設置・拡大を推進するとともに、区によって業務内容や待遇差が生じないように、適正な配置を行うこと。

- 8 人材育成の観点から、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置にするなど、職場環境の改善を講じること。
- 9 精神疾患を抱える職員が生じないように、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
- 10 若年層職員の士気を高め、仕事への意欲を向上させるためにも、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮や前歴通算基準の見直しなど、更なる改善を行うこと。併せて、統括技能長職昇任選考における受験資格の下限年齢について、撤廃すること。
- 11 採用の門戸を拡大し、一人でも多くの人材を確保できるよう、新規採用選考に係る受験年齢の見直しや、経験者採用制度を導入すること。

3 給与制度等の改善について

- 1 国の「職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築」については、単に追従せず、特別区として自主的・主体的に判断すること。
- 2 職責の違いにかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として適切に評価し、給与処遇に反映させること。
- 3 労働者人口が減少する中、人材獲得は喫緊の課題となっていることから、初任給の決定方法に経験給を追加するとともに、加算限度号数を廃止し、初任給水準を引き上げること。
- 4 希望降任した職員が再昇任する場合の給料月額について、希望降任する日の前日の給料月額を下回らないようにすること。
- 5 職員の勤務意欲を維持・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 6 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。
- 7 地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
- 8 扶養手当について、家族の事情等により就労できない配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。
- 9 住居手当については、首都圏における住宅事情及び職員の住居費負担の実態を踏まえ、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。
- 10 一時金については、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化するとともに、物価上昇を加味した特例的な一時金を支給すること。
- 11 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。
- 12 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の更なる拡大は行わず、実施結果に関する検証を行うこと。
- 13 公務労働は、民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。したがって、現行の勤勉手当成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえた、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。
- 14 退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調

整額ポイントについても改善すること。

- 15 夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症の予防策に係る手当及びその予算措置を講じること。また、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増を図ること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 60歳超の統括技能長職及び技能長職について、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減すべきであり、少なくとも既存の定数1名としてカウントしないこと。
- 2 再任用賃金は、年金の一部支給を前提とした水準のまま、その問題は先送りされてきた。解決すべき喫緊の課題と認識した上で、無年金期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を早急に図ること。
- 3 地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。
- 4 同一労働同一賃金の観点から、再任用職員の一時金の支給月数を常勤職員と同等にすること。
- 5 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。
- 6 再任用を含めた60歳超の高齢職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。

5 その他の諸制度について

- 1 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であるため、活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- 2 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。
- 3 特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。
- 4 会計年度任用職員について、国や他団体の動向を踏まえ、特別区においても常勤職員への転換に向けて検討すること。

以上

2025 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

1. 日 時 2025 年 10 月 24 日（金） 18 時 04 分から 18 時 32 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）、川野副区長会副会長（大田区）、佐藤副区長会副会長（文京区）、大澤副区長会役員（港区）、中嶋副区長会役員（北区）、荒牧副区長会役員（目黒区）、宮下副区長会役員（練馬区）、岸川副区長会役員（墨田区）、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、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

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、「2025 年度賃金確定に関わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2025 年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要であり、その先行きは依然として不透明な状況です。

現在、特別区は、持続的な都市の発展のために取り組むべき喫緊の課題や将来的な課題が山積しております。また、長引く物価高騰の影響は、特別区の財政にも大きな影響を与えており、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、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告では、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、給与の公民比較の対象企業規模が、月例給・特別給ともに「50人以上」から「100人以上」に引き上げられました。

この見直しによる調査結果に基づき、月例給につい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した結果、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、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することとしております。

なお、人事委員会は、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特例的措置については、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約1%まで減少した状況を踏まえ、本年を最後の実施とするとしております。

続いて、特別給については、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を0.05月引上げ改定することとし、引上げ分については、期末手当及

び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は4.90月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を0.25月上回ることとなります。

私どもといたしましては、平成3年以来、34年振りとなる3%を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえ、慎重に判断する必要があると考えております。

加えて、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。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて申し上げます。

皆さんからは、この間、人事・給与制度の改善に係る強い要求をいただいておりますが、昨年の給与改定交渉において、人事管理の実態等を確認し、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いたしました。その後も、意見交換会等を通じ、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、精力的に協議を重ねてまいりました。

私どもといたしましては、今後も、多くの定年退職者が見込まれる中、安定的な人材確保及び更なる人材活用の推進を図るため、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しを行うこととします。

まず、任用制度について申し上げます。

第一に、職種・職務名について申し上げます。

各区における任用実態等を踏まえ、職種の統合を行うとともに、具体的な職務内容をイメージできるよう、職種及び職務の名称を見直すこととします。

第二に、採用制度について申し上げます。

人材獲得競争が激化する中、安定的な事業運営を継続していくため、採用選考に係る受験資格における年齢要件について、受験上限年齢を現行の35歳未満から45歳未満に見直すこととします。

第三に、昇任制度について申し上げます。

まず、技能主任職の任用資格における１級職の在職年数について申し上げます。

職員の持つ知識や技術の安定的な継承を図るため、現行の１２年から９年に見直すこととします。併せて、１級職の在職年数に通算することができる前歴年数の上限については、現行の６年から４年に見直すこととします。なお、制度の円滑な移行を図るため、令和８年度から令和１０年度にかけて段階的に見直すこととします。

次に、技能長職昇任選考について申し上げます。

技能長職及び担当技能長職の更なる確保を図るため、選考合格後の取扱いに応じた種別Ａ及び種別Ｂの２つの選考種別を設けることとします。

具体的には、原則として合格の翌年度当初から、種別Ａでは技能長に任用することとし、種別Ｂでは担当技能長に任用することとします。

次に、統括技能長職昇任選考に係る受験資格について申し上げます。

先ほど申し上げました「技能主任職の任用資格」の見直しに伴い、統括技能長職昇任選考の在職要件を満たす職員の増加が見込まれることから、４２歳を下限とする現行の年齢要件の取扱いを廃止することとします。

続いて、給与制度について申し上げます。

第一に、差額支給の取扱いについて申し上げます。

私どもは、過去の級格付基準に基づき、勤務成績等により能力が認められていた差額支給者については、上位職で活躍できる職員として期待しております。このような職員の昇任を促すとともに、職務給原則の更なる徹底を図るため、平成３０年の技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いは、令和８年３月３１日をもって終了することとします。

第二に、再昇格時の号給決定の特例について申し上げます。

昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度を推進する観点から、多様な事情を抱え降任した職員の再昇任への意欲を醸成するため、昇格時対応号給表による再昇格時の級号給が、降格日の前日の級号給を下回る場合に、降格日の前日の級号給に決定できることとする特例を設けることとします。

第三に、欠勤等に係る取扱いについて申し上げます。

社会情勢が変化する中、職員の活躍を推進し、職務・職責をより重視したメリハリある給与制度を実現するため、欠勤等に係る取扱いを見直すこととします。

具体的には、期末手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児部分休業及び子育て部分休暇の承認に係る期間を、欠勤等の期間から除くものとします。

また、勤勉手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、病気休暇の承認に係る期間が1か月以下である場合には、当該期間を欠勤等の期間から除くこととするとともに、減額率に係る減額事由となる日数及び減額率を見直すこととします。

第四に、初任給に係る取扱いについて申し上げます。

初任給の決定方法について、近年の特別区における採用実態等を踏まえ、人材獲得に資する給与水準を確保する観点から、経験給又は年齢給のいずれか有利な号給に決定できることとします。

また、「採用選考に係る受験資格における年齢要件」の見直しに対応するため、従前の年齢間の号給の関係性を踏まえ、年齢別加算表を見直すこととします。

なお、これまで申し上げてきた事項のほか、本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うこととします。

詳細は、「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）」のとおりです。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

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、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本

的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年３月に「２０２５年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの要求書を提出させていただきます。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、人事院勧告を踏まえ、給与の公民比較における対象企業規模を５０人以上から１００人以上に見直した上で、若年層に重点を置きつつも、中高年齢層職員の月例給について、昨年を大幅に上回る改定としました。この結果、昨年から課題となっていた世代間の原資配分について、一定の改善が見込まれると考えています。

しかし、実質賃金が減少し続ける中、長期化する物価高騰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。

また、一時金については、０．０５月引き上げ、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、支給月数の算定に当たっては、民間企業との基礎が異なっており、これが特別区職員の一時金を低く抑える要因となっております。精確な民間準拠による算定をするのであれば、まずは民間との算定基礎の問題を解決する必要があります。一時金の更なる改善に向け、改めて、区長会から、特別区職員の算定基礎の見直しを人事委員会に要望することを求めます。

加えて、皆さん方が、特別区の年間支給月数について、さも特別区職員が他都市より優遇されているかのように言及されたことについて、私どもは疑念を抱かざるを得ません。民間従業員の賃金水準が全国で最も高い特別区において、一時金の支給月数が全国一となるのは至極当然のことです。

組合員からは、物価高騰が止まらない中、「低賃金の上に実質賃金が減少し、家計への負担が大きい。このままでは生活できない」といった窮状を訴える声が増加し続けています。

また、若手職員からは、「現在は、賃金が毎年一定程度引き上がるが、

数年後には千円程度しか上がらない。このような賃金制度では、将来的に子どもを持つことを躊躇するばかりか、家庭を持つことさえも諦めている」といった声、子育て世代からは、「日々の節約だけでは生活費を補いきれず、貯蓄を切り崩して生活しており、将来に備えるための貯蓄が難しい」といった声、中堅職員からは「民間の方が、賃金が高いので転職を考えてしまう」といった声、そして、高年齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来にも大きな不安を抱えている」といった、それぞれ切実な声が上がっています。

昨今、国や他団体、民間を含め、人材確保の観点から、初任給の大幅な改善が行われていますが、目先の賃金を引き上げるだけでは、公務職場であっても人材は定着しません。有能な人材を確保するためには、将来にわたって、全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力のある職場環境」を整備する必要があります。また、それぞれが、皆さん方の責務であると考えます。

日本一生計費の高い首都圏で暮らし、働く特別区職員の生活実態を踏まえ、生計費原則を重視し、物価上昇分を上回る大幅な賃金引上げを、全ての職員に行うよう、強く求めます。

次に、人事・給与制度の改善についてです。

皆さん方から、「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）」が示されました。

皆さん方とは、去年の賃金確定交渉以降、清掃職員の安定的な人材確保に向け、意見交換の場などを通じ、魅力ある賃金水準を始めとした新たな人事制度のあり方について、課題を共有するとともに、早期の決着をめざして精力的に協議を重ねてきました。

本日、皆さん方から示された提案内容は、私どもの主張を踏まえた検討結果として、一定評価できるものですが、重ねて検討が必要な事項も数多く残っていることから、今後の専門委員会交渉等で議論し、今賃金確定交渉において解決が図られるよう、強く求めます。

この際ですから、現時点における私どもの考え方を申し上げておきます。

皆さん方から、職務給原則の更なる徹底を図るため、平成30年の技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いを終了すると示されました。

しかし、清掃職場における差額支給者は、特別昇格制度に則り、各区の

適正な選考を通じて昇格していたにもかかわらず、行政系人事制度改革に伴う業務職給料表の切替えによって実質的な降格を余儀なくされた職員であります。このような職員に対する差額支給の廃止提案は、到底、理解も納得もできるものではありません。

差額支給者の多くが高年齢となっている現状に鑑みれば、一方的に廃止とするのではなく、区政に対する長年の貢献等を踏まえ、我々と丁寧な協議を行うとともに、差額支給者の不利益を防ぐための策を講じるよう強く求めます。

続いて、業務職給料表についてです。

特別区における業務職給料表の賃金水準は、改定時における行政職給料表（一）との関係性により、不当に低く抑えられてきております。

また、60歳超常勤職員の7割水準の月例給については、制度値で昇格・昇給し、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、当該級の再任用職員の月例給を下回るという「逆転現象」が続いており、近年の給与改定において、常勤職員と比べ再任用職員の賃金の改定幅が大きいこともあり、この逆転現象は更に拡大してきています。

これらのことから、現行の業務職給料表は、その水準の低さに加え、給料表の構造自体に問題があること、つまり「欠陥」のある給料表と判断せざるを得ません。

私どもは、この間、労使交渉や意見交換会等を通じ、このような魅力のない賃金水準が、採用選考における応募者数の減少や、清掃職員の早期退職・離職の原因となっており、安定的な人材確保に向け、早期に解決すべき最重要課題であると主張し続けてきています。

加えて、60歳超常勤職員が、60歳前と同じ職務・職責を担っている現状に鑑みれば、年齢のみをもって月例給を7割水準に引き下げる理由はありません。高年齢層の人材確保に取り組む民間企業の努力を直視し、国の動向や法改正をただ待つのではなく、区長会として、自主的・主体的に一步踏み込んだ処遇改善を判断すべきであります。

続いて、初任給に係る取扱いについてです。

皆さん方は、初任給の決定方法について、経験給又は年齢給のいずれか有利な号給に決定することとしていますが、採用までの経験を精確に初任給に反映し、安定的に有為な人材を獲得するためには、加算限度号数を廃止すべきであり、早急に検討することを強く求めます。

続いて、昇任制度の見直しについてです。

皆さん方は、担当技能長職の更なる確保を図るため、技能長職昇任選考を複線型の昇任制度に見直すこととしていますが、今もなお、担当技能長職の設置すら行われていない区が存在しています。

私どもは、今回の見直しをより実効性のあるものにするためにも、複線型の制度構築に併せ、昇任抑制の原因となっている現行の設置基準を見直すことを強く求めます。

いずれにしましても、皆さん方は、清掃職員が仕事に自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務に邁進できる人事・給与制度を構築し、区民サービスの維持・向上に努める責任があります。

改めて、今賃金確定交渉において、全世代の清掃職員の人材確保を主眼とし、特殊性・専門性の高い職務内容を踏まえた賃金水準への回復及び更なる向上のため、現行の行政職給料表（一）との関係性を見直した新たな業務職給料表を構築するよう、私どもとの積極的かつ丁寧な協議を強く求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

再任用職員の一時金支給月数について、昨年、新潟市では、人事委員会から定年前常勤職員と同月数とするよう勧告され、改善が図られました。その勧告においては、「年金支給開始年齢が原則65歳に引き上げられるなど、再任用制度導入時とは状況が大きく変化し、異なる対応が必要」とし、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、特別区にも当然に当てはまるものであります。東京都内においても、再任用職員の一時金支給月数を定年前常勤職員と同一とする自治体が増えてきているのも事実です。

また、特別区の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の職務・職責を担うことから、同一労働同一賃金の原則に反するものであり、到底認められるものではありません。

さらに、会計年度任用職員の一時金支給月数を、60歳前常勤職員と同一とする見直しが行われた結果、再任用職員の年間給与の支給額が会計年度任用職員を下回ることとなる逆転現象も発生しております。

こうした状況の中、再任用職員の一時金支給月数の改善について、本年

の人事委員会勧告に大きな期待を抱いておりましたが、意見や報告においても何ら言及がなされず、甚だ遺憾であると言わざるを得ません。

人材獲得競争が激化する中、高度化・複雑化する行政運営における執行体制を確保するためには、現場で奮闘している再任用職員の存在は欠かせません。豊富な知識・経験を有する再任用職員の人材流出は、全ての現場職員に悪影響を及ぼす深刻な問題であり、もはや一刻の猶予也没有ありません。

改めて、皆さん方においては、特別区の未来をも揺るがしかねない喫緊の課題と認識した上で、自主性・主体性を持った再任用職員の処遇改善策の検討に加え、高年齢層職員の労働意欲を維持・向上させる賃金水準への改善を強く求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

これまでの間、各区において、粘り強く交渉を行った結果、多くの区において、ファン付き空調服や保冷剤入りベストの導入、更には職員の作業軽減を図る予算措置などが講じられ、様々な熱中症対策が取られてきております。

しかし、熱中症のリスクを負いながら懸命に働く職員のための「手当」を措置している区は、いまだ皆無であります。本年の夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、熱中症により死に至ることや後遺症も残る危険性があります。尋常ではない暑さは、年々過酷さを増してきておりますが、そうした中であつても区民サービスである清掃事業を怠ることはできません。

外に出ることさえ危険な夏季期間において、職務に奮闘する清掃職員の努力、そして、清掃職場特有の職務内容に鑑み、夏季休暇の日数増や新たな手当の支給など、更なる熱中症対策の改善を求めます。

最後に、安定的な事業運営を維持するための人材確保についてです。

これまでも、清掃職場において、区民の要望や実態を受け、様々な取組が行われるとともに、その業務内容が多岐にわたっていることは、何度も説明してきておりますが、清掃に関わる災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議においても、近年多発する自然災害の発生時における直営職員の必要性が叫ばれています。

また、昨年、年頭の能登半島地震において、被災地の一つである石川県七尾市へ支援に向かいましたが、日本の中心である特別区として、いつ何

時でも、支援に行ける体制をあらかじめ整備しておくことは、全国から希求されていることであり、使命でもあります。一方で、特別区にとっても、こうした災害対応・被災地支援の経験は、いずれ来る首都圏の災害時に大きな力となります。

このような貴重な財産である区民とのつながりや災害時の知識・経験は、次世代に継承していかなければならないものであり、各区において収集職員のみならず、運転職員の継続的な新規採用を行うことを求めます。

加えて、長年にわたり新規採用が抑制され続けてきた結果、清掃職場には、共に特別区の清掃事業を支え続けている多くの会計年度任用職員が存在しています。このような会計年度任用職員の常勤職員への転換に向け、特別区においても積極的な検討・取組を進めるよう、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。

区民サービスの最前線にいる清掃職員の奮励努力は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業に日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と魅力のある人事制度に改善することが重要です。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正當に評価する賃金水準と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討を強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、あくまで特別区の清掃事業における職務の特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているだけなのです。

最後に、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協

議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）

第 1 趣旨

安定的な人材確保及び更なる人材活用の推進を図るため、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しを行う。

第 2 改正内容

I 任用制度

1 職種・職務名

技能系職種について、下表のとおりとする。

区分	職種	職務名	主な職務内容の表示
技能系	清掃	清掃車運転	清掃事務所等における庁用車の運転等の職務
		清掃車整備	清掃事務所等における庁用車の整備等の職務
		清掃作業	清掃作業等の職務
		設備管理	清掃工場等における諸設備の保守管理等の職務

2 採用制度

受験資格における年齢要件について、現行の 35 歳未満を 45 歳未満に改正する。

3 昇任制度

(1) 技能主任職

任用資格における 1 級職在職年数について、現行の 12 年（前歴通算上限：6 年）を 9 年（前歴通算上限：4 年）に改正する。

なお、制度の円滑な移行を図るため、下表のとおり経過措置を設ける。

	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度
1 級職在職年数	11 年	10 年	9 年
前歴通算上限	5 年	5 年	4 年

(2) 技能長職

昇任選考について、下表のとおり選考種別を設ける。

選考種別	種別 A	種別 B
合格後の 取扱い	原則として、合格の翌年度当初 から各区が定める期間、技能長 に任用する	原則として、合格の翌年度当初 から各区が定める期間、担当技 能長に任用する

(3) 統括技能長職

受験資格における年齢要件の下限（42 歳）について、廃止する。

4 実施時期

令和 8 年度からとする。

Ⅱ 給与制度

職務給原則の更なる徹底を図り、昇任意欲の醸成に資する職務・職責をより重視したメリハリある給与制度を実現するため、見直しを行う。

1 差額支給の取扱い

平成 30 年技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給について、令和 8 年 3 月 31 日をもって終了する。

2 再昇格時の号給決定の特例

(1) 内容

昇格時対応号給表による再昇格時の級号給が降格日の前日の級号給を下回る場合、降格日の前日の級号給に決定できることとする特例を設ける。

(2) 実施時期

令和 8 年 4 月 1 日

(3) 所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

3 欠勤等に係る取扱い

(1) 内容

- ア 期末手当及び勤勉手当に係る欠勤等日数の算定
下表のとおり改正する。

		現行	改正後
期末手当	育児 部分休業	<u>7時間45分をもって</u>	<u>算定しない</u>
	子育て 部分休暇	<u>1/3日に換算して算定</u>	
勤勉手当	病気休暇	7時間45分をもって 1日に換算して算定	<u>30日を超える場合は、</u> 7時間45分をもって 1日に換算して算定

イ 勤勉手当に係る減額率

下表のとおり改正する。

	現行		改正後	
	減額事由	減額率	減額事由	減額率
私事欠勤等	<u>9日以上</u>	100/100	<u>8日以上</u>	100/100
	<u>7・8日</u>	<u>70/100</u>	<u>7日</u>	<u>80/100</u>
	5・6日	<u>50/100</u>	5・6日	<u>60/100</u>
	4日	<u>30/100</u>	4日	<u>40/100</u>
	3日	<u>10/100</u>	3日	<u>20/100</u>
	2日	<u>5/100</u>	2日	<u>10/100</u>
懲戒処分	停職	1回につき <u>20/100</u>	停職	1回につき <u>50/100</u>
	減給	1回につき <u>15/100</u>	減給	1回につき <u>35/100</u>
	戒告	1回につき <u>10/100</u>	戒告	1回につき <u>20/100</u>

(2) 実施時期

令和8年6月支給分の期末手当及び勤勉手当から適用する。

4 初任給に係る取扱い

(1) 決定方式

「経験給」又は「年齢給」のいずれか有利な号給に決定する。

(2) 年齢別加算表

下表のとおり改正する。

採用時 満年齢 \ 職種	清掃	採用時 満年齢 \ 職種	清掃
15 歳	1－8	30 歳	1－44
16 歳	1－12	31 歳	1－46
17 歳	1－16	32 歳	1－48
18 歳	1－20	33 歳	1－50
19 歳	1－22	34 歳	1－52
20 歳	1－24	35 歳	1－54
21 歳	1－26	36 歳	1－56
22 歳	1－28	37 歳	1－58
23 歳	1－30	38 歳	1－60
24 歳	1－32	39 歳	1－62
25 歳	1－34	40 歳	1－64
26 歳	1－36	41 歳	1－66
27 歳	1－38	42 歳	1－68
28 歳	1－40	43 歳	1－70
29 歳	1－42	44 歳以上	1－72

(3) 実施時期

令和 8 年 4 月 1 日

(4) 所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

第 3 その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。