

# せいそう 労働者 速報

2025年11月17日  
No. 1238  
東京清掃労働組合  
企画・総務局

区長会会長要請を実施

## 区長会会長へ直接 7,449 筆の要請署名を 提出し、具体的な職場の実態を訴える

様々な課題の解決にむけ、区長会会長として尽力を求める



11月17日（月）11時30分より、区長会会長への要請行動を実施しました。全常任中央執行委員、各地連・一組総支部から2名の代表者が結集し、組合員とその家族の思いが込められた要請署名を提出、併せて、多田委員長と各地連代表者より、現場実態や組合員の声を直接訴えました。

吉住会長からの回答は、現場の最前線で奮闘している職員に対して感謝の意を表しているものの、この間の団体交渉における回答と同様の内容でしかありませんでした。

これまでの交渉において、我われの要求に一定応える考え方方が示されていますが、改定給料表についてはいまだ示されていません。残された時間はわずかとなりましたが、諸課題のさらなる前進に向け、東京清掃一丸となって最後の最後まで粘り強く闘い抜きましょう！



2025年11月17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年賃金確定交渉に係る要請

特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立及び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。

また、私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、2025年度の賃金等の改定に当たり、職場からの代表者による要請をさせていただきます。

清掃事業は、地方自治の課題そのものであり、区民と行政との協働により、解決し得るものであります。行政の最前線にあたる清掃職場に求められる役割は、「行政と区民との接点」、「継続した現場の把握」、「災害時・非常時に応える現場力」であります。したがいまして、現場で働く職員が果たすべき役割は極めて大きいものがあると自覚しています。

近年多発する自然災害は、地球温暖化の影響もあり、被害状況が深刻化しています。こうした中で、一日も早い復旧を目指すためには、災害廃棄物を速やかに街から除去していくことがカギとなります。また、私どもの職務内容は、感染症の拡大時や自然災害時においても、一日たりとも滞らせてはならない、生活に欠かせない事業ということも広く社会に認知されてきました。

私ども清掃職員は、近年、世界的に注目されている環境問題や少子高齢化による福祉の問題、地方自治における地域力の問題など、区政全般に関与しているという自覚と誇りをもって職務に邁進しております。



若年層職員のアイディアや発想力、高年層職員の知識や経験、それらをつなぎ実践する中間の世代、全ての職員がそれぞれの役割を果たしながら、23区の清掃事業が円滑に運営されております。

吉住区長会会長におかれましては、職場からの切実な想いを込めた以下の要請項目の実現のために、ご尽力をいただきますよう、心からお願い申し上げます。

### **給与改定について（第一地連代表発言）**

第一地連で議長をしています港区の坂巻と申します。私からは、「給与改定について」訴えさせていただきます。

特別区人事委員会は、本年の公民較差に基づき、月例給については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とし、一時金については0.05月引き上げると勧告しました。この勧告により、近年、課題としていた世代間の賃金配分は一定の改善が図られると考えていますが、国や政令市よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には到底至っておらず、長期化する物価上昇分にも追いつかない引上げ勧告と言わざるを得ません。

また、勧告において、私どもが長年要求していた公民比較における対象企業規模は回復されましたが、精確な公民比較だとは言えません。特別区の職員規模を考えると、比較対象企業規模を1,000人以上としなければ、精確な公民較差にはならず、人材獲得競争が激化する中、特別区における採用市場で競合する大企業に太刀打ちできないと考えています。

さらに、一時金については、東京都とともに全国一の支給月数を維持しつつも、民間企業との算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額・地域手当・扶養手当のみで算出されているため、住居手当や通勤手当等の諸手当を含む民間企業の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特別区職員の一時金が低く抑えられています。「民間準拠」の原則に鑑みても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決すべきであります。

技能・業務系職員の賃金水準については、行政系職員と比べ著しく低く抑えられている上に、平成20年における平均9%削減や、平成30年の行政系人事制度の

改正に伴う「職員構成の一過性の歪み」によって生じた、マイナス勧告を根拠にして引き下げられた水準のままとなっています。職員はこの間、理不尽な見直しにより賃金が低下し続けていても、感染症の拡大時や自然災害時、また、真夏の酷暑や真冬の降雪の中でも日々、区民の生活環境の維持のために奮闘しております。昨年のように、中高年齢層を置き去りにするかのような改定では、さらなる離職を招きかねません。

吉住区長会会長におかれましては、他団体を下回る賃金水準を回復させ、清掃職場特有の職務実態を正当に評価し賃金へ反映させるとともに、「生計費原則」や「情勢適応の原則」、「民間準拠の原則」にも則した、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強く求め、発言を終わりにします。

私からは以上です。

### **新業務職給料表について（第二地連代表発言）**

第二地連で議長をしています台東区の原田と申します。

私からは「新業務職給料表」について訴えさせていただきます。

現行の業務職給料表は、2007年賃金確定における9%削減により、行政職給料表と比べて不当に低く抑えられています。さらに、2018年の行政系人事制度改正時には、技能・業務系人事制度は改善されないまま、翌年のマイナス勧告を根拠に給料表だけが見直されましたが、このことは行政職給料表との「負の連動性」が大きく影響しています。

また、これまで申し上げてきている通り、60歳超の常勤職員の7割水準の月例給が、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ける改定幅の違いにより、逆転現象はさらに拡大しています。これは業務職給料表の水準が低すぎるからであり、他都市ではあまり例がないことからも、特別区が抱える特有の問題です。もはや「欠陥」のある給料表と言わざるを得ません。

加えて、民間等を含む都道府県別の賃金調査等において東京都は全国に比べて高い賃金水準である一方で、特別区職員の賃金水準が、国公ラスパイレス指数における他都市との比較で下位に置かれているという事実は、日本一高い生計費を必要とする特別区職員の賃金水準がいかに低いかを物語っているものであり、業務職給料

表が適用される技能・業務系職員はさらに低水準だということです。

このような「低すぎる賃金水準」では、若年層において先の展望が見通せず、中高年齢層においては職務に対するモチベーションが保てません。新規採用選考合格者の辞退や早期離職、中高年齢層職員の早期退職などが現実に起きています。早急な対応が図られなければ、特別区清掃事業の存続が危機的な状況となります。区民の衛生的な生活環境を守るため、そのような事態だけは避けなければなりません。

行政職給料表との関係性を解消し、もはや単純労務とは言えない清掃職員の業務が正当に評価される給料表の作成が喫緊の課題です。吉住区長会会長におかれましては、技能・業務系職員の低すぎる賃金水準による課題・問題をご理解いただき、今賃金確定期において、抜本的に改善した新業務職給料表を早期に提示するよう、ご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

#### 人事・給与制度の改善について（第三地連代表発言）

第三地連で事務局長をしています品川区の北村と申します。

私からは「人事・給与制度の改善」について訴えさせていただきます。

清掃職場では長きにわたり新規採用が実施されなかつた影響から、職場の中心を担っている技能主任が退職した後、技能主任職の任用資格基準を持たない1級職の若年層職員が職場の大半を占めることになり、現場ノウハウや技術の継承に問題が生じることを訴えてきました。今回の、技能主任職の任用資格における1級職歴12年を9年に短縮する提案は、一定の課題解決につながるものと考えています。

また、技能長職においても同様に、清掃事業のノウハウや後進の育成と指導を継承し、良質で持続可能な清掃事業へと発展させるためには技能長の人員確保は急務です。とりわけ、担当技能長職については、導入時に区長会から「昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるもの」との認識が示され、各職場でも期待感をもってこれを受け入れましたが、実際にはその配置数も含めて、私たちが思い描いたものとはかけ離れた状況となりました。この間の労使における意見交換などを踏まえ「複数の選考種別を設ける」との提案がされたことは一定の評価ができるのですが、今後各区での具体的な運用にあたって、再び「絵に描いた餅」とならないように、しっかりととした制度構築を求めます。

他方、昨年の統一交渉において、5号転における年齢制限などが撤廃されることとなりました。定年年齢が段階的に引き上がる中、身体を酷使することが多い清掃職員が安心して働き続けるためにも、職務替えの選択肢ができたことは良いことだと思います。加えて今回の提案では、現行の技能Vと技能VIを統合し、「清掃」という新たな職種に見直す考えが示されました。有為な人材の確保や持続可能な清掃事業といった観点から期待する一方で、実際の職場では「本人が希望しない職務間異動が行われるのではないか」といった不安や心配の声が渦巻いており、退職を考え始める仲間も決して少なくありません。職員の不安や心配を払拭するためにも、職種を統一的に見直すのであれば、その運用にあたってのルールなども「統一的に設定」するべきであると考えますし、そのことを区長会に強く求めたいと思います。

あわせて、差額支給の終了も提案されました。もともと、職場においてその能力が認められ特別昇格を受けた職員が、制度廃止に伴い降格させられたため、その現給を保障するとしてきたものです。職場では、現給が保障されているため、その後の昇任を後進に譲ってこられた先輩方が数多く存在します。こうした方は、すでに退職を目前にしており、今になって差額支給を終了するというのは、将来設計に大きな影響を及ぼすものであり、断固撤回を求めます。

いずれにしましても、職員が日々の現場作業で培った能力を発揮できる環境について、人事・給与制度の確立によって整えていくことは、職員の職務に対する意欲を高めることにつながります。吉住区長会会長におかれましては、各区・各職場における課題や問題点に是非ご理解をいただき、私たちの切実な要求について判断していただくよう特段のご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

### **再任用職員を含む高年齢層の処遇改善について【第四地連代表発言】**

第四地連で議長をしています中野区の斎藤と申します。

私からは「再任用職員を含む高年齢層の処遇改善について」について訴えさせていただきます。

定年年齢の引上げが導入されて以降、60歳超常勤職員の月例給が再任用職員の月例給を下回るという「逆転現象」が拡大しており、職場内では、高年齢層職員の間で大きな処遇の格差が生じています。高年齢層組合員からは、「同じ仕事をしてい

るのに年齢だけで賃金に差があるのはおかしい」「制度は分かっているけど実際に給料明細書を見たときには愕然とした」などの声が多く上がっています。

また、再任用組合員においても、長年培ってきた能力や豊富な経験を活用した業務を求められることは変わらないにもかかわらず、「一時金の支給月数が常勤職員と違うのは納得がいかない」との声が上がっています。先の団体交渉において、「他の自治体における再任用職員の一時金の支給月数を常勤職員と同等にした勧告、労使交渉による改善、また、改善に前向きな方向である自治体がある」ことを述べさせていただきました。まさにこのことは、各自治体が「自主的に判断が可能である」ということを裏付けていると確信しています。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という逆転現象も起きています。ぜひ、特別区においても、再任用職員の一時金支給月数の改善に向けて、自主的・主体的に判断することを強く求めます。加えて、再任用職員の生活関連手当については、今年度から住居手当は支給されることとなりましたが、扶養手当の支給等、特別区として取り得る策の検討を強く求めます。

清掃職場における課題は山積していますが、とりわけ人材確保の課題においては、若年層だけの問題ではありません。良質で持続可能な清掃事業を確立していくには、豊富な知識・経験を有する諸先輩方からの教えや助言は、私たちにとって何よりも代えがたい大切なものです。その高年齢層組合員である諸先輩方の仕事に対するモチベーションが保てない状況を作り出すことは、清掃事業において致命的な状況に陥ります。

清掃事業では、若年層・ベテラン層・高年齢層のすべての世代において、どこかの歯車が欠けていては、より良い清掃事業を区民に提供していくことはできません。

吉住区長会会長におかれましては、私たちの改善要求について、早期に実現が図られるよう、高年齢層職員の処遇や賃金の現状を是非ともご理解をいただき、有為な人材を活用し、区民生活に密接な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

## **安全で安定的な事業運営を継続するための人材確保について（第五地連代表発言）**

第五地連で議長をしています葛飾区の星野と申します。

私からは、「安全で安定的な事業運営を継続するための人材確保」について訴えさせていただきます。

これまで入区してきた若い職員たちは、それぞれの職場において、今後何十年と清掃事業に携わっていきます。区民に信頼される安全で安定的な事業運営となるよう、現場のノウハウを継承しながら、過酷な作業環境の中で埃まみれ、汗まみれになつて奮闘しています。しかし、5年後・10年後には経験豊富な先輩職員が一斉に退職を迎えます。若い職員たちからは「果たしてどれだけの知識やノウハウを受け継いでいけるのだろうか」「先輩たちが築いたこの清掃事業をしっかりと継続することができるのだろうか」と、不安や心配の声が聞かれます。さらに、近年では、受験者数の減少や合格者の採用辞退に加え、入区後に離職していく仲間の姿が、若い職員たちの不安をさらに増幅させています。

今でこそ、すべての区で新規採用が行われていますが、都から区へ事業移管された直後に、多くの区で清掃職場の新規採用は凍結されました。その期間が10年以上続いたことで、職場の年齢構成に「空白の世代」が生じ、若手職員と中堅職員が激減し、職場の高齢化が加速度的に進行しました。

採用抑制が続く中、正規職員への転換の機会を待ちながら、多くの方たちが非常勤職員として清掃事業を支えてくれました。しかし、長期に渡る採用抑制により、やむなく正規職員への道を諦め、職場を去りました。その一方で、現在も会計年度任用職員として、これまで培った経験を活かしながら一緒に働いている方たちもいます。

長年、現場を支えてきた会計年度任用職員の中には、第2回団体交渉で区長会より示された採用選考における引上げ後の受験上限年齢をすでに超えている方もいます。将来にわたり清掃事業を安定的に維持していくためには、会計年度任用職員の豊富な経験と技能を正当に評価し、正規職員への転換を進めることも必要です。あわせて、人材確保の観点からも、現場で即戦力として活躍できる実務能力を有する経験者の採用制度を導入することも早急に検討すべきです。

いずれにしましても、若い職員をはじめとする「次世代を担う」職員たちが、自信を持って職務に邁進できる環境を整えること、加えて技術継承が着実に行われる

体制が整ってこそ、はじめて「持続可能な清掃事業」が実現すると言えます。

吉住区長会会長におかれましては、継続的な新規採用はもとより、こうした職場の実態について是非ともご理解いただき、区民生活に不可欠な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願ひいたします。

私からは以上です。

令和7年11月17日

## 清掃労組の区長会会長要請に対する会長発言

ただいま、皆さんから、要請をいただきました。この内容は、直ちに、交渉委員に伝えます。

10月24日にいただいた皆さんの要求については、現在、統一交渉の場で精力的に協議しているところですが、私から、本年の主な交渉課題の検討状況について、申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

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て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、検討を進めてまいります。

次に、新たな業務職給料表については、皆さんからの要求内容のほか、人材確保の観点や、世代間の給与配分の適正化等の観点から、検討を進めてまいります。

次に、高年齢層職員の給与処遇については、その能力及び経験の活用に資するよう、特別区が取り得る対応について、検討を進めてまいります。

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、特別区長会会長として、御礼申し上げます。残された時間は限られてまいりましたが、私どもは、差額支給の取扱いに関する、皆さんからの強い要求を重く受け止め、皆さんと誠意をもって、精力的に協議を進めてまいりますので、よろしくお願ひいたします。

私からは以上です。