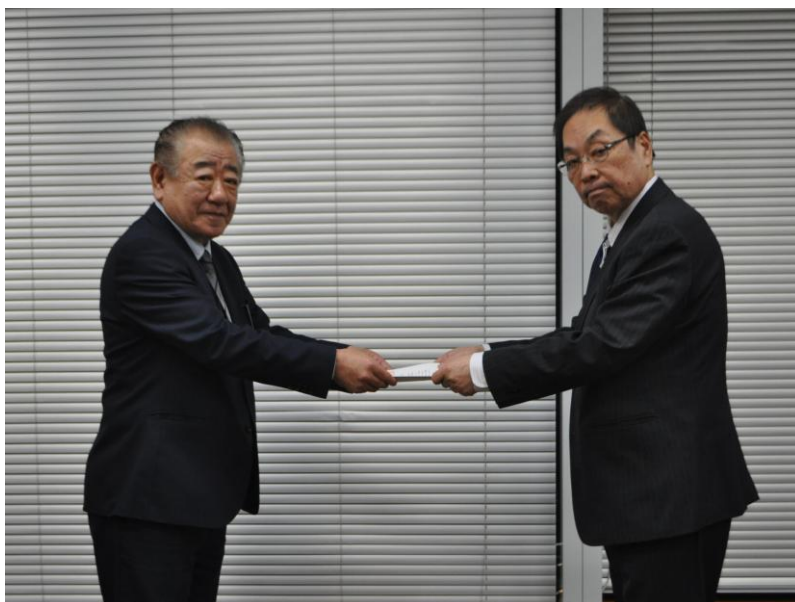


せいそう 労働者 速報

2026年3月13日
No. 1241
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年度賃金確定（第1回）団体交渉を実施

2026 秋季賃金確定闘争にむけ 春段階での要求書を区長会に提出



3月13日（金）19時12分から2026年度賃金確定（第1回）団体交渉を実施し、第12回中央委員会で確認した5課題50項目に亘る「2026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。

引き続き特別区人事委員会への強い働きかけを求める

昨年、給与の公民比較対象企業規模を100人以上に引き上げて格差を算出したことから、置き去りにされていた中高年齢層職員についても一定程度の改善が図られました。しかし、物価高騰による家計への影響は止まらないどころか、ラスパイレス指数において、特別区職員の賃金水準は国・政令指定都市に比べて低く抑えられていることが明らかです。

改めて、特別区人事委員会に対し、公民比較の対象企業規模をさらに引き上げること、すべての年齢層で生活向上が実感できる賃金改定を行うことを強く働きかけるよう求めました。

賃金水準はさらなる引上げが必須である

昨年の賃金確定闘争で賃金・任用制度が抜本的に改善されましたが、将来的な労働者人口の減少を鑑みれば、課題が全面的に解決されたわけではありません。また、賃金水準は、人材確保や長引く物価高騰などの課題が山積しており、さらなる水準の引上げが必要です。引き続き、多角的な検討や速やかな労使協議を行うことを求めました。



高年齢層職員の処遇改善について区長会としての判断を求める



これまで追及してきている定年延長の7割水準、再任用職員の一時金について、改めて問題点を指摘しました。定年年齢の引上げは制度移行中であるものの、処遇改善は人材確保の観点からも喫緊の課題であり、制度の完成を待つ道理はひとつもありません。同一労働同一賃金の原則からも大きな問題であるため、自主的・主体的な検討を強く求めました。

秋に向けて第一歩を踏み出す

賃金確定闘争は秋だけの闘争ではありません。春段階で要求書を提出し、秋までに様々な取り組み・交渉を積み上げることが重要です。我われの要求を全体で認識し、各区においても当局を追及することで、本部交渉を押し上げることとなります。我われの賃金・人事制度をさらに改善していくため、『今』から闘いを進めていきましょう。



2026年3月13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



2026年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、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敬意を表します。

昨年の特設区人事委員会勧告では、公民比較における対象企業規模を従前の50人以上から100人以上に見直した上で、月例給について、初任給及び若年層に重点を置きつつも、全ての級及び号給で大幅な引上げ改定としました。このことにより、これまで置き去りにされていた中高年齢層職員の賃金水準も一定程度の改善が図られました。しかし、この34年振りに3%を超えた引上げ改定によっても、なお近年の物価高騰を上回る水準改善とはならず、実質賃金が4年連続で低下し、中東情勢の緊迫化によるエネルギー価格への影響等が懸念される中、首都圏で働き、暮らす職員の負担や不安は増すばかりです。

また、特別区職員の賃金水準は、特別区内の民間賃金と比較し大きく下回っていることに加え、国公ラスパイレス指数は、他団体では見られないペースで低下し続け、全自治体平均を大きく下回る97.9となっています。こうした状況を踏まえ、2026年度の賃金確定では、「均衡の原則」に基づき、民間賃金水準を精確に反映するとともに、全ての年齢層の職員が生活向上を実感できる大幅な賃金引上げを求めます。

今春闘における労働団体の基本構想では、「賃上げがあたりまえの社会」の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及を目指すとしています。具体的には、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上とし、その実現にこだわるとしています。また、近年では、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年齢層への配分を相対的に抑制するなどの傾向が散見されています。



賃上げが物価上昇に追い付いていないと感じる比率が中高年齢層で高まっており、原資配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、全ての職員の生活向上を目指す必要があるとしています。

特別区の清掃職場では、新規採用が継続される一方で、定年前の中高年齢層の退職者が相次ぎ、適正な人員配置や人材育成が困難となる事象が発生しており、離職防止対策を早急に講じる必要があります。加えて、良質で持続可能な公共サービスとしての清掃事業を提供し続けるためには、職員が65歳まで安心して働き続けられるよう、業務に見合った人員や機材の確保に加え、賃金・労働条件等の処遇改善が不可欠です。

この間、特別区人事委員会の勧告に準じて、現業職員の賃金改定が行われてきましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労働組合法適用の労働組合であります。労働協約締結権が認められていることから、清掃職員の賃金は、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

一 賃金制度の改善について

- 1 物価高の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の「底上げ」「底支え」「格差是正」を図るため、賃金決定の基本である「生計費原則」に基づき、全ての職員に対して5%以上の改善を行うこと。
- 2 全ての年齢層にとって、物価高騰に見合った生活改善が実感できる賃金改定を行うこと。
- 3 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、危険度)等を十分に勘案し、正当な賃金水準に引き上げること。
- 4 職務に対する知識や経験が賃金水準に反映されるよう、昇格メリットや昇給効果の拡大など、業務職給料表の更なる改善を図ること。
- 5 現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 6 人事委員会に対し、特別区の組織実態を踏まえた公民比較方法(比較対象企業規模)の更なる見直しを働きかけること。
- 7 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、賃金水準の引上げを行うこと。
- 8 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。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。
- 9 初任給決定に係る経験年数換算について、採用されるまでの有用な経歴を精確に反映できる制度に改善すること。
- 10 職員の勤務意欲を維持・高揚させるため、年齢による昇給抑制を廃止すること。
- 11 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。
- 12 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内で勤務する清掃職員の勤務実態にそぐわないものであるため、本給に繰り入れること。
- 13 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。

- 14 住居手当について、家賃高騰等の首都圏における住宅事情等を踏まえ、支給額の増額及び支給対象者の範囲拡大など、抜本的な改善を行うこと。
- 15 退職手当の基本額について、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。

二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大し、改善を図ること。
- 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拋出割合の拡大を行わないこと。
- 5 現行の勤勉手当の成績率を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 6 勤勉手当の成績率について、最上位・上位の職員の割合を拡大すること。
- 7 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。
- 8 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。
- 9 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。
- 10 終わりの見えない物価高騰は、職員の生活に大きな影響を与えていることから、特例的な一時金を支給すること。

三 人事制度の改善について

- 1 清掃職場において、この間、採用の辞退や離職が相次いでいる。効果的な採用選考の検討を始め、人材確保の観点から、更なる人事制度の改善を図ること。
- 2 技能主任について、高齢層の大量退職により10年後には激減することから、昇任者数の拡大が喫緊の課題である。若年層職員の士気を向上させ、勤労意欲を高めるため、技能主任への昇任率を引き上げること。
- 3 技能長職の拡大に向け、複線型となった昇任制度を活用し、昇任を促進するため、ポスト数の増加を検討すること。
- 4 担当技能長職について、技能長職昇任選考（種別B）の設置趣旨を踏まえ、全区において設置・拡大を着実に推進するとともに、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。
- 5 統括技能長職及び技能長職について、多種・多様化する特別区の清掃事業

の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に応えるとともに、職員の昇任意欲にも応えるため、昇任選考を確実に実施すること。

- 6 組織の新陳代謝を促進し、組織活力を維持するために、ポストの空きがないことを理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 7 統括技能長職、技能長職及び担当技能長職への昇任に当たっては、十分な研修期間を設けるなど、職員が積極的に昇任選考への申込みができる職場環境に改善すること。
- 8 清掃職場において、共に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、既存の新卒採用区分とは別の採用区分を導入すること。また、経験者採用制度の導入も検討すること。
- 9 清掃職場における年度途中採用者の増加を踏まえ、年度途中採用者に係る昇任選考受験資格及び任用資格について、同年度の4月1日に採用された者とみなして在職年数を計算すること。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 再任用職員の賃金は、一部年金の支給を前提とした賃金水準のままとなっている。喫緊の課題と強く認識した上で、年金無支給期間でも賃金だけで生活できるよう改善すること。
- 2 再任用の一時金支給月数について、60歳超の常勤職員と定年年齢の引上げに伴う暫定再任用職員との格差を是正するためにも、常勤職員と同じ支給月数とすること。
- 3 再任用について、希望した職員全員が任用されるようにすること。
- 4 再任用を含めた60歳超の高齢層職員について、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、清掃事業の労働実態を踏まえた人事制度の設計及び運用（職場環境の整備）を図ること。
- 5 高齢者部分休業について、高齢層職員の多様な働き方に資するよう、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう各区に働きかけること。
- 6 60歳超職員について、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金水準も同一とすること。また、賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も軽減すべきであり、少なくとも定数1名として算定しないこと。
- 7 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。

五 その他の課題について

- 1 清掃職員において採用辞退者が増加してきていることから、新年度に欠員が生じないように、採用辞退者を想定した対策を講じること。
- 2 会計年度任用職員については、勤勉手当の導入など、処遇が一定改善されたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を検討するとともに、財政難を理由とした一方的な雇止めや不当な賃金引下げを行わないこと。
- 3 労働組合活動は憲法に保障される労働者の権利であり、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。
- 4 特別区の清掃事業では、「車付雇上」に代表される非正規労働者等が拡大している。これらの労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。とりわけ、賃金水準については、公契約条例を制定している区の労働報酬下限額を下回らない水準とするよう指導すること。
- 5 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として、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。
- 6 熱中症の予防対策は、清掃職員の職務内容に鑑み、喫緊の課題であり、職員を守ることは区民サービスの維持・向上に直結する。酷暑が長期化していることから、夏季休暇の使用可能日数の増加や手当の新設など、更なる改善を行うよう各区に働きかけること。
- 7 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、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。
- 8 更年期障害や孫に関する休暇、60歳超のリフレッシュ休暇など、中高年齢層職員が利用しやすい休暇・休業制度の導入を検討すること。
- 9 女性職員のための休暇の取得促進に向け、増員に係る予算措置等を行うとともに、職員間の理解を深めるなど、職場環境を整備すること。

以上

2026年度賃金確定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2026年3月13日（金） 19時12分から19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）、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、「2026年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、3月4日に開催した第12回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

具体的な要求内容は5課題50項目となっておりますが、本日は特に強調

しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、人事委員会の勧告についてです。

昨年の人事委員会勧告においては、国と同様に、給与の公民比較の対象企業規模を50人以上から100人以上に引き上げ、較差を算出しました。その結果、月例給では、初任給及び若年層に重点を置きつつも、この間、置き去りにされていた中高年齢層職員について、前年を大幅に上回る引上げ改定となり、一定程度の改善が図られました。

しかし、東京都区部の2026年2月の消費者物価指数が、総合では111.4と、前年比で1.6%上昇するなど、物価高騰による家計への影響が深刻化する中、特別区職員の賃金水準の指標となるラスパイレス指数は、昨年4月時点で97.9となり、7年連続で国を下回るとともに、全ての政令指定都市を下回っております。

このように、未だ国を大きく下回る賃金水準からの回復には程遠い状況であり、物価上昇に追いつかない引上げ改定では、全国一の生計費を要する特別区職員の負担は増すばかりです。

また、こうした賃金水準の停滞は、この10年間の職員採用試験・選考における受験者数の大幅な減少や、技術職の合格者数が採用予定者数に満たない状況など、深刻な担い手不足の一因になっています。人材獲得競争が激化する中、質の高い公共サービスを維持し、有為な人材を確保するためには、最新の物価動向と乖離しない賃金水準の確立が不可欠であります。

清掃職員に適用される業務職給料表は、昨年の賃金確定交渉を通じ、一定の改善がなされましたが、中堅層やベテラン層職員の更なる処遇改善が図られない場合、職員の士気向上や人材確保に事を欠き、清掃事業の停滞、つまり特別区の公共サービスの停滞を招くことにつながりかねません。

こうした事態を防ぐためにも、改めて、人事委員会に対し、給与の公民比較における対象企業規模の更なる引上げに加え、特別区の組織実態を踏まえた役職対応関係の改善を強く働きかけるよう求めます。また、若年層に偏重した賃金改定を改め、生計費の原則に基づき、全ての年齢層にとつて、生活向上が実感できる賃金改定を行うことを求めます。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度についてです。

昨年の賃金確定交渉において、人材確保及び更なる人材活用の観点から、私どもが長年要求してきた「新たな業務職給料表」の実現を始めとした、人事・給与制度の抜本的改善が図られました。これらの新制度は、来月か

ら各区での運用が開始されますが、将来的な生産年齢人口の減少等に鑑みると、不断の見直しが重要となります。

また、賃金水準についても、2008年1月の平均9%削減以降、一定の水準回復が図られましたが、複雑・多様化する清掃職員の職務内容、人材獲得競争の激化、相次ぐ人材流出、長期に及ぶ物価高騰等に鑑みれば、更なる水準引き上げは必須であります。

引き続き、清掃職場の人材確保に向け、多角的な検討を進めるとともに、解決すべき課題等は速やかに労使で協議を行うよう求めます。

次に、一時金についてです。

皆さん方は、去年の賃金確定交渉で「特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.25月上回り、全国で最も高くなります」と言及されていましたが、首都圏の物価状況や民間企業の支給実態を踏まえれば、支給月数が全国一となることは至極当然のことです。

むしろ、近年の終わりの見えない物価高騰により、職員とその家族が厳しい生活を強いられている現状に鑑みれば、今こそ、特別区職員が安心して公務に邁進できるよう、特例的な一時金を支給すべきです。

また、民間企業との支給月数の算定基礎が異なる問題を解決するとともに、各区の組織規模を踏まえ、1,000人以上規模の企業と公民比較を行うなど、精確な民間給与との比較を図るべきです。

改めて、特別区で働く職員に相応しい支給月数となるよう、一時金の引き上げを求めます。

さらに、チームワークを基本として日々の業務を進めている清掃職場においては、勤勉手当を廃止し期末手当に一本化すべきであり、少なくとも円滑な作業体制を阻害する勤勉手当の成績率制度は改めるべきです。また、職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大するとともに、加算割合も改善すべきです。

次に、高年齢層職員の賃金水準についてです。

近年、高齢期雇用を取り巻く民間の情勢は大きく変化してきており、60歳超の賃金水準について、60歳前と比較し約80%前後の水準となっているという調査結果も出ています。もはや、60歳前の7割水準とする現行の給与制度は、時代遅れになっていると言わざるを得ません。

加えて、民間従業員は、高齢者雇用継続給付制度により、60歳時の賃金から75%を下回った場合は一定の給付が受けられるため、年金支給開

始までの間の生計費への負担が軽減されます。一方で、公務員は雇用保険に加入できないため、同様の給付が受けられず、更なる負担を強いられ続けております。

人事院は、昨年の勧告に係る報告において、60歳前後の給与水準については、「定年の段階的引上げが完成する令和13年3月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行っていく」としています。しかし、60歳超職員が今まさに現場で奮闘しているにもかかわらず、定年引上げの完成を見据えた検討では、あまりにも遅すぎます。

これまでも同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員の処遇については、一定の改善が図られてきましたが、60歳前職員と同様の職務・職責を担う、60歳超職員の7割水準は、明らかに同一労働同一賃金の原則に矛盾しています。

また、人材獲得競争が激化する中、行政運営の執行体制の確保には、60歳超職員の存在は欠かせません。不十分な給与処遇のままでは定年前退職を選択せざるを得ない状況を招き、ベテラン職員による技術・技能の継承が困難となり、安定的な事業運営に支障を来す恐れがあります。経験豊富な人材の流出は、現場で働く現役世代にとって深刻な問題です。

高年齢層職員の労働意欲を維持・喚起させる賃金水準とすることは必須であります。改めて、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賃金水準の早期実現に向け、区長会の自主的・主体的な検討を強く求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

現在、公務職場において、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与処遇が、極めて低い水準にあることが大きな問題となっております。特に、一時金の支給月数については、常勤職員の約53%と半分程度まで抑えられており、看過できない状態が続いています。

とりわけ、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・職責を担っており、同一労働同一賃金の原則に反した現行の処遇は、著しく不合理であると言わざるを得ません。加えて、再任用短時間勤務職員については、一時金も含めると会計年度任用職員の年間給与の支給額を下回る逆転現象も生じています。この状況を放置すれば、後輩への技術・技能の継承を始め、地域や区民の生活と安全を守り、次代を担う子どもたちの学びのために尽力している再任用職員のモチベーションの更なる低下を招き、深刻な人手不足が続く公務職場に多大な影響

を及ぼすことは避けられません。

私どもは、この間、繰り返し処遇改善を求めてきましたが、昨年の人事院勧告及び人事委員会勧告においても、再任用職員の一時金改善に関わる言及はありませんでした。このような現場の切実な声に応えようとしなない姿勢は、極めて遺憾であり、到底容認できるものではありません。

公務職場の第一線で大きな役割を果たしている再任用職員の労苦に対し、正当に報いるための処遇改善は待ったなしの課題です。区長会として、早期の処遇改善に向けて最大限の取組を行うよう、強く求めます。

次に、採用選考についてです。

清掃職場においては、この間、採用選考に係る応募者数の減少や相次ぐ採用辞退など、行政職と同様に、人材獲得は大きな課題となっております。

このような状況を踏まえ、2026年度の採用選考から、受験資格における年齢要件が35歳未満から45歳未満へと引き上げられましたが、今後10年間における清掃職員の大量の定年退職を見据えると、人材獲得に向けた更なる取組の強化は急務であります。

私どもは、清掃職場で日々奮闘し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、既存の新卒採用区分とは別の採用区分を導入することを強く求めるとともに、経験者採用制度の導入に向けた検討を求めます。

加えて、中途退職による人材流出が加速し、年度途中採用者が増加している清掃職場の現状を踏まえ、年度途中採用者に係る昇任選考受験資格及び任用資格について、同年度の4月1日に採用された者とみなして在職年数を計算する取扱いとするよう、速やかな対応を求めます。

最後に、清掃職場における熱中症対策についてです。

清掃職場では、夏の猛暑が常態化・激甚化する中、区民サービスの低下を招くことのないよう、職員一丸となって工夫を凝らしながら様々な清掃事業を推進してきております。一部の区では、こうした清掃職場特有の勤務環境に鑑み、夏季期間における職員の負担軽減及び人材確保の観点から、夏季休暇の使用可能日数の増加や現場作業に対する手当の新設など、清掃職員の職務内容を踏まえた熱中症対策を前向きに検討しているとの報告を受けております。

清掃職員を守ることは、区民サービスを維持することにつながります。

各区事項であると承知しておりますが、引き続き、全区において熱中症

対策の検討・取組が行われるよう、区長会から働きかけを行うよう強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2026年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局に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、今後の物価動向や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。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、物価高を上回る賃上げなどを焦点に交渉が行われております。私どもは、来週18日に集中回答日を迎える大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、多くの区が、前年度比で増額計上しておりますが、子育て・教育支援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。このほかにも、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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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が不可欠であります。

ただいま申しあげました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

皆さんからは、人事委員会に対し公民比較の対応関係や対象企業規模を見直すよう働きかけることの要求をいただいております。

私どもといたしましては、人事院と全国の人事委員会が共同で同一内容の民間給与実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることなどを踏まえると、公民比較方法の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

この加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き、適切に対処していく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯等を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えておりますが、引き続き、国の動向等について注視してまいります。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

近年、行政・民間を問わず、生産年齢人口の減少等による人手不足が深刻化しており、今後も人材獲得競争は更に激化していくことが見込まれております。

私どもといたしましては、人材確保をめぐる民間や他団体の動向等を注視しつつ、各区調査の結果等を踏まえ、引き続き、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、早期の制度導入又は見直しの必要があると認められるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、人事委員会の勧告を踏まえて検討すべきものも多いことから、職員の勤務条件を取り巻く情勢等に鑑み、今後、

慎重かつ総合的に検討し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、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〉

皆さん方から、現時点における考え方をお聞きしました。

将来にわたって持続可能な質の高い公共サービスを実現し提供するためには、特別区清掃事業の実情を踏まえた人材確保の取組と処遇改善が不可欠です。

我々の要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。