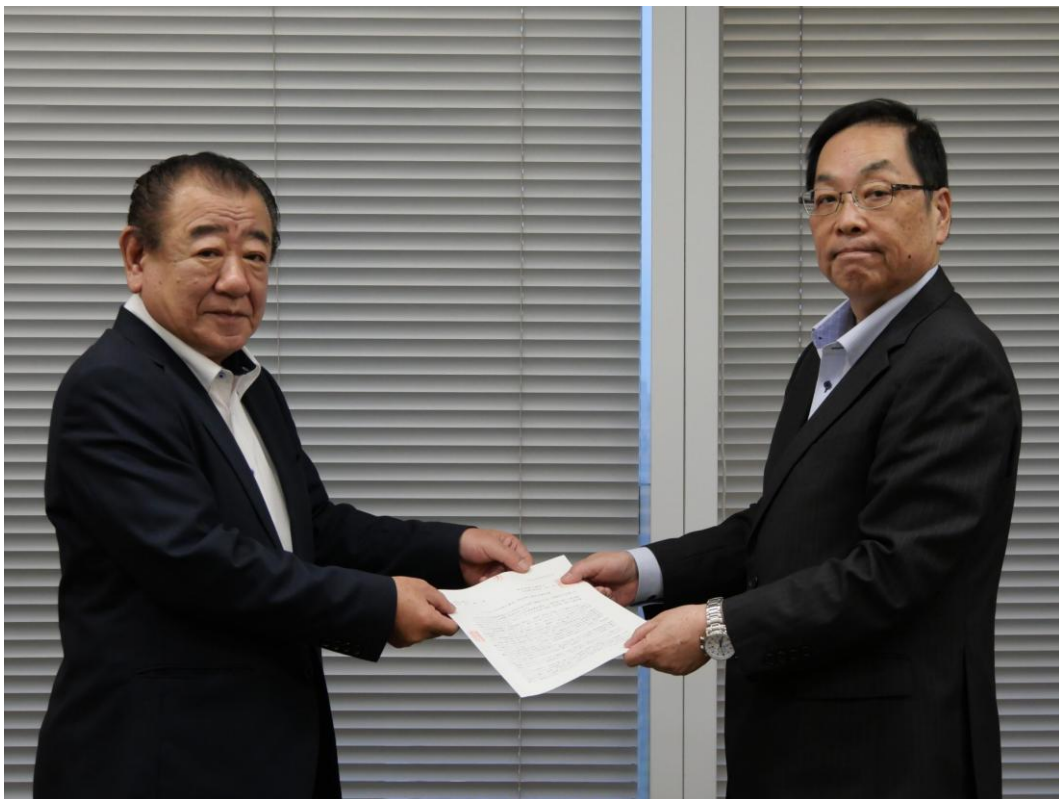


せいそう 労働者 速報

2026年5月22日
No. 1242
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年度夏季手当（第1回）団体交渉を実施

一時金の支給月数増は組合員の強い要求だ



5月22日（金）18時34分から2026年度夏季手当（第1回）団体交渉を実施し、「2026年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出しました。

物価高騰を上回る大幅な月例給の引上げを

昨年、人事院・特別区人事委員会が公民比較における対象企業規模を従業員100人に見直したこともあり、大きな公民較差が算出されました。それを踏まえた賃金確定交渉では、我われの要求・交渉により、すべての職員に一定水準の賃金改善が図られました。しかし、長期化する物価高騰によって実質賃金がマイナスとなっていることから、生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げのため、区長会として自主的・主体的な判断が必要だと強く求めました。

一時金の支給月数増は組合員の強い要求だ



特別区人事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人以上の企業の一時金支給月数が、5.20月分との結果が示されています。大企業が集中する特別区は、従業員1,000人以上の規模の企業と比較するべきです。これらを踏まえ、支給月数を2.8月以上に引き上げることを求めました。

新制度の運用が各区で異なることがないように適切な対応を求める

昨年の賃金確定交渉で多くの人事・給与制度の改善を勝ち取り、4月から運用が始まっています。まずは各区で異なることがないように適切な対応を求めるとともに、積み残した課題や新たな問題については協議を行うよう求めました。とりわけ、年度途中の新規採用職員が年度当初に採用された職員と比べ、任用資格などで不利になっていることについて言及しました。

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を

高年齢層職員の現行の働かされ方と賃金水準は、同一労働同一賃金の原則に反していることは明らかです。定年延長職員の7割水準について改めて指摘し、現在の特別区内の民間企業における賃金実態調査を行った上で精確に反映すべきだと迫りました。加えて、精確に反映できないのであれば、60歳前常勤職員と同等の水準とするべきと主張しました。



また、人事院が60歳前後の給与水準について、定年の段階的引上げが完成するまでに必要な措置を検討するとしていますが、あまりにも遅すぎます。

改めて、定年引上げ制度の趣旨に則り、誰もが65歳まで安心して働くことができる賃金水準の確立に向け、区長会の自主的・主体的な検討を強く求めました。

再任用職員の処遇改善がなければ離職は止められない

特別区の再任用職員の業務は補完的なものではなく、定年延長職員と同様に、賃金水準が同一労働同一賃金の原則に反しています。この間、様々な場面で繰り返し再任用職員の処遇改善、とりわけ一時金の支給月数の改善について求めてきました。改めて、早期の処遇改善に向けて最大限の取り組みを行うよう強く求めました。

さらなる熱中症対策の拡充を

我われは、暑さが年々厳しくなる夏季においても区民サービスの低下を招かないよう、工夫を凝らしながら業務を遂行しています。しかし、一般的な熱中症対策ではもはや限界です。清掃職場における効果的な対策として作業軽減を取り組む区が増えてきていますが、併せて夏季休暇の日数増、リフレッシュ休暇の新設、手当の新設など、取り得る策を訴え、さらなる熱中症対策の拡充を強く求めました。

我われの要求を受け止めた回答を示せ

区長会側からは、夏季一時金に関する要求について慎重に検討するとともに、人材確保に向けて解決すべき課題があれば協議していく考えが示されました。わが組合からは再度、多くの課題解決には丁寧な労使協議が不可欠だということを追及し、団体交渉を終えました。

今回の団体交渉で訴えた諸要求は、秋の確定闘争に向けた交渉の積み上げともなります。夏季一時金の回答に注視するとともに、我われの要求が一步ずつでも前進するよう取り組んでいきましょう。





2026年5月22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年度の夏季一時金等に関わる要求書

日頃より23区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

私どもは本年3月13日に「2026年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2026年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

日本の経済情勢は、国際情勢が悪化し、経済・財政の見通しが不透明さを増している中で、物価高騰の長期化により、賃上げが追い付かず、2022年から4年連続で実質賃金がマイナスとなっております。特に、食料品やエネルギー価格の上昇は家計を直撃しており、特別区で働く職員の生活は一層厳しい状況に置かれています。

昨年の賃金確定交渉では、私どもの要求も踏まえ、若年層のみならず、全ての職員に対して一定水準の賃金改善が図られましたが、特別区の清掃事業を担う人材を確保し、持続可能な質の高い公共サービスを提供し続けていくためには、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、全ての職員が生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げが不可欠です。加えて、全ての職員が安心して意欲を持って働き続けられるよう、世代間のバランスに配慮した賃金体系を構築することも重要です。

2026年賃金確定交渉においては、民間春闘の結果を踏まえるとともに、物価高騰を上回る賃金水準の改善を求めます。

一方、昨年の特別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業員100人以上に見直しがされましたが、新規採用における人材獲得や民間準拠の観点から、大企業が集中する特別区の実態に鑑み、従業員1,000人以上規模の企業と比較すべきです。

貴職におかれましては、全ての職員の大幅な賃金引上げをこれまで以上に踏み込んで検討するとともに、人事委員会に対して特段の意見・要望を行うよう対応を求めるものです。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が精確に反映されるよう、2026年春闘における民間の賃金及び一時金の集計結果が確定しつつあることに鑑み、夏季一時金等に関し、下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを真摯に受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を求めます。



記

1 2026年度の夏季一時金について

- (1) 物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を2.8月以上に引き上げることに。
- (2) 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大し、加算割合を改善すること。
- (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抛割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) 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- (7) 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。
- (8) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (9) 再任用職員について、定年前職員と同等の支給月数とすること。
- (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。
- (11) 清掃職場で働く委託労働者等に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 技能・業務系職員に係る人事・給与制度の改善について

- (1) 全ての年齢層が物価高騰に見合った生活改善を実感できるよう、賃金改定を行うこと。
- (2) 若年層職員の士気を向上させ、勤務意欲を高めるため、技能主任への昇任率を引き上げること。
- (3) 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、適正な配置とすること。
- (4) 技能長職の拡大に向け、複線型とした昇任制度を活用し、さらに昇任を促進するため、ポスト数の増加を検討すること。
- (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たとともに、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) 40歳台前後の「空白の世代」の人材を確保するため、長年、共に清掃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。
- (7) 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。

3 高齢期の雇用制度について

- (1) 60歳超職員の賃金について、60歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑み、同一労働同一賃金の原則に基づき、60歳前と同一水準とすること。
- (2) 再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。
- (3) 60歳超の高年齢層職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、職場環境の整備を図ること。
- (4) 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。

4 回答について

これらの要求事項に関する回答は、本年6月19日（金）までに行うこと。

以上

2026年度夏季手当（第1回）団体交渉

1. 日 時 2026年5月22日（金） 18時34分から18時50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）、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）、榊勤労課長（特人厚）、浅見労務・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〉

私どもは本年3月13日、貴職に対し「2026年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2026年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

（要求書手交・読み上げ）

〈清掃労組〉

それでは、私の方から要求内容について、いくつか具体的に申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の人事委員会勧告では、公民比較における対象企業規模の見直しを受け、34年振りに3%を超える公民較差が算出されました。また、賃金確定交渉では、私どもの要求も踏まえ、若年層のみならず、全ての職員に対して一定水準の賃金改善が図られました。しかし、日本の経済情勢は、国際情勢の悪化に伴い、経済・財政の見通しが不透明さを増す中で、長期化する物価高騰により、賃上げが追い付かず、2022年から4年連続で実質賃金がマイナスとなっております。特に食料品やエネルギー価格の上昇は家計を直撃しており、特別区で働く職員の生活は一層厳しい状況に置かれています。

近年、日本国内では、生産年齢人口の減少を見据え、初任給の大幅な引上げに動いていますが、採用後の賃金水準や人事制度に魅力がなければ、職員は定着しません。特別区の清掃事業を担う人材を確保し、持続可能な質の高い公共サービスを提供し続けていくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含めた、全ての職員が生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げが不可欠であります。

区長会として、自主的・主体的に賃金引上げを判断すべき時期にきています。皆さん方には、これまで以上の検討を行うことを求めるとともに、引き続き好調な春闘結果を踏まえ、全ての職員に、物価上昇を上回る大幅な月例給の引上げを強く求めます。

加えて、夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求です。特別区の一時的金の支給月数は、昨年、公民比較の対象となる企業規模を従業員100人以上に見直しがされたものの、人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、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、5.20月分との結果が示されているところです。改めて、新規採用における人材獲得競争や民間準拠の観点から、大企業が集中する特別区の実態に鑑み、従業員1,000人以上規模の企業と比較すべきです。

こうした状況を踏まえ、人事委員会に対し公民比較における対象企業規模の更なる見直しを求めるとともに、皆さん方に対しては、物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を2.8月以上に引き上げることを求めます。

次に、清掃職員に係る人事・給与制度についてです。

労使による意見交換などを積み上げてきた結果、昨年の賃金確定交渉に

において、人材確保及び更なる人材活用の観点から、「新たな業務職給料表」の実現を始めとする、多くの人事・給与制度について改善が図られました。これらの新制度は本年4月より各区にて運用が開始されていますが、その運用が各区で異なることがないように、制度改正の趣旨に鑑み、適切な対応を求めます。

近年、各区において、清掃職員の継続的な新規採用が行われていますが、今年度の採用選考から、新規採用における上限年齢が引き上げられたことにより、今まで応募すら叶わなかった年代の応募が期待されています。一方で、清掃職場では引き続き、内定辞退や急遽の退職等により、4月の現場における人員体制に大きな影響が生じてきており、早期の欠員解消のため、多くの区で年度途中の採用選考が実施されています。しかし、こうして年度途中に採用された職員は、4月1日付けの採用者と比較し、任用資格など不利な状況となっていることから、有為な人材の確保のため、同等に見直すことが不可欠です。

昨年、多くの制度が改善されました。しかし、積み残している課題を含め、このように新たな問題が生じる場合もあります。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、解決すべき課題等がある際は、速やかに労使で協議を行うよう求めます。

次に、高年齢層職員の賃金水準についてです。

近年、高齢期雇用における民間の情勢は大きく変化してきており、各調査結果では、60歳超従業員の賃金は、60歳前と比較し、約80%前後の水準となっています。

これまでも同一労働同一賃金の観点から、60歳前と同様の職務・職責を担っている現状に鑑みれば、60歳超職員の賃金を引き下げる理由はありません。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、2018年の調査結果では、民間における60歳超従業員の賃金水準が7割とされましたが、人材確保を目的とした現在の賃金水準とは大きくかけ離れていると言わざるを得ません。60歳超常勤職員の月例給をそれまでの7割とするのであれば、現在の特別区内民間企業における賃金実態調査を人事委員会に促し、精確に反映すべきです。加えて、精確に比較ができないのであれば、60歳前常勤職員と同等の水準にするべきです。

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歳超常勤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。

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、人材獲得競争が激化する中、公務人材の流出を防ぐとともに、培ってきた技術・技能を後輩に継承する観点からも必須です。また、高年齢層の賃金水準は将来の特別区政を担う若年層にとって、今後も公務労働を継続する上で大きな指標になります。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。

再任用職員の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。

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離職は止められず、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、去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。

また、生活関連手当のうち、扶養手当だけが再任用職員には支給されていないため、導入に向けた検討をするべきです。

最後に、夏季期間における熱中症対策等についてです。

清掃職場では、これから1年で最も過酷な作業環境を迎えます。国内では、既にこの時期でも暑さ指数WBGT28度以上又は気温31℃を超え

る地域が出ており、近年の地球沸騰化による尋常ではない真夏の気温・湿度を踏まえれば、時代に見合った熱中症対策は待ったなしの状況です。

私どもはこうした環境下でも、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事業を推進してきておりますが、一般的な熱中症対策では、もはや限界を迎えています。

これまでも申し上げてきましたが、清掃職場特有の現状に鑑みた対策として、夏季期間における職員の負担軽減に対する取組が各区において進行しつつあります。また、熱中症を予防するための取組として、夏季休暇の日数増やリフレッシュ休暇の新設、更には、現場作業における手当の新設など、清掃職員の職務実態を踏まえた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。

このような取組は、清掃職員を夏の過酷な作業環境から守ること、ひいては区民サービスを守ることに直結します。引き続き、清掃職場特有の実情を理解していただくとともに、全ての区において清掃職員に対する熱中症を予防するための手当や負担軽減策を予算化し導入するなど、更なる熱中症対策の拡充を強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げます。

現場の最前線で、区民とのふれあいによって、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを真摯に受け止め、これまで以上に検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2026年度の夏季一時金等に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、中東情勢の影響、また、金融資本市場の変動の影響や米国の通商政策をめぐる動向などに注意する必要があります、その先行きは依然として不透明な状況です。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、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。さらに、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。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、このような特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

昨年、見直した内容につきましては、各区において適切に対応されるものと認識しております。

また、人材確保に向けて解決すべき課題等が見受けられた場合は、皆さん方と協議してまいります。

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、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〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたい」という発言がありました。次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れておきます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。