

# せいそう 労働者 速報

2026年6月18日  
No. 1243  
東京清掃労働組合  
企画・総務局

2026年度夏季手当（第2回）団体交渉を実施

## 夏季一時金に関わる我われの要求に対し 「現行の条例、規則どおりに支給する」



6月18日（木）18時34分から2026年度夏季手当（第2回）団体交渉を実施し、我われの要求に対する回答を受けました。

夏季一時金について区長会は、国及び他団体の動向や民間企業における支給状況等を考慮して慎重に検討してきたとしながらも、我われの要求には応えられないとし、「現行の条例、規則どおりに支給」と回答しました。

## 一時金に関わるその他の要求について何ら歩み寄りのない姿勢

期末手当への一本化については、勤勉手当を「期末手当とは基本的に性格の異なるもの」とし、支給月数及びその比率は「現時点においては適切」と回答しています。また、職務段階別加算・成績率・基準日主義などにおける我われの要求についても、具体的な歩み寄りが一切示されませんでした。

## 本年の人事院勧告や国の動向等を注視しつつ必要な検討を進めていく

人材確保の課題については、職員の離職防止の観点も踏まえた人事・給与制度の見直しを進めてきたことに触れるとともに、制度の導入・見直しの必要がある場合には協議に応じる姿勢を示しました。また、人事院が新たな人事制度についてその骨格を本年夏に示すとしていることから、人事院勧告や国の動向を注視しつつ、必要な検討を進めていくとしました。

## 組合員の切実な要求に全く応えていない極めて不満な内容だ

区長会の回答に対し「極めて不満な内容」と追及するとともに、職員の奮闘に応えようとしないうちに「遺憾である」と強い態度を示しました。

さらに、賃金水準について、業務職給料表は一定程度回復したものの、物価上昇には追いついていないこと、民間との人材獲得競争の激化や中高年齢層の離職を防ぐために更なる賃金水準の向上が不可欠であると訴えました。また、再任用職員を含む高年齢層職員の処遇改善についても、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、自主的・主体的に踏み込んだ処遇改善を今こそ判断すべきだと糾弾しました。

## 秋の賃金確定闘争に向けて交渉を積み上げていくことが重要

夏季の段階では一時金の改善は勝ち取れませんでした。区長会は「今年度の特別給については、皆さんと協議してまいりたい」と発言しています。

昨年の交渉において技能・業務系職員の賃金・人事制度の抜本的改善が図られましたが、これに満足することなくさらなる改善を求めていかなければなりません。賃金闘争を秋だけとせず、春から積み上げていかなければならないことを全組合員が認識し、組織の総力で闘っていきましょう。

## 2026年度夏季手当（第2回）団体交渉

1. 日 時 2026年6月18日（木） 18時34分から18時45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）、藤本副区長会役員（千代田区）、小林副区長会役員（荒川区）、堀越副区長会役員（品川区）、尾科副区長会役員（板橋区）、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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

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などに注意する必要がある、その先行きは依然として不透明な状況です。

このような経済状況のもと、各特別区の財政は極めて厳しい状況にあり、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していかなければなりません。

ん。

また、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、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の動向、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、国及び他団体の動向等を踏まえて、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたものであります。

今後も、国及び他団体の動向を踏まえ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

また、期末手当及び勤勉手当の支給月数及びその比率は、人事委員会の勧告等を踏まえて決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいります。

次に、勤勉手当の成績率に関する要求について申し上げます。

私どもは、勤務成績の給与への適切な反映という観点から、各特別区の運用状況に関する調査結果を可能な範囲で皆さんに提供するとともに、国及び他団体の運用状況を踏まえ、特別区の運用に課題があると認められるときには、皆さんと共有し、その対応について協議してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等に係る給与上の取扱いに関する要求について申し上げます。

昨年の皆さんとの協議の結果、期末・勤勉手当に係る欠勤等の取扱いを見直しましたので、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、高齢期の雇用制度に関する要求について申し上げます。

昨年の皆さんとの協議の結果、期末・勤勉手当に係る高齢者部分休業の欠勤等日数の見直しを行ったところですが、私どもといたしましては、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇について、引き続き、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を注視してまいりたいと考えております。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

私どもは、特別区長会公務員制度部会等において、人材獲得のみならず、現に職務に精励する職員の離職防止の観点も踏まえ、人事・給与制度の見直しを進めてまいりました。引き続き、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、速やかに皆さんと協議してまいりたいと考えております。

また、人事院は、昨年の勧告において、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向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討した上で、本年夏にその骨格を示すこととしております。

私どもといたしましては、本年の人事院勧告や国の動向等を注視しつつ、特別区への影響について、必要な検討を進め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、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、5月22日に私どもが提出した「2026年度の夏季一時金等に関わる要求書」への回答が示されました。

本年の夏季一時金について、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことではありますが、民間企業における好調な春闘の報道等から、一時金の水準改善に大きな期待を寄せていた組合員の切実な要求に全く応えていない、極めて不満な内容であります。

清掃職場では、人材確保が年を追うごとに厳しさを増している中、緊急時はもとより、5月でも真夏日が発生するなど、厳しい作業環境下でも、通常の区民サービスを提供し続けてきています。これは、清掃職場全体の協力、現場職員一人ひとりの努力、そして、公務としての責任感・使命感によるものであります。

この間、繰り返し申し上げてきておりますが、こうした職員の奮闘に答えようとしない、皆さん方の回答は、遺憾であると言わざるを得ません。

この際でありますから、いくつか申し上げます。

第一に、賃金水準についてであります。

昨年の賃金確定交渉において、清掃職員の安定的な人材確保に向け、任用及び給与上の一体的な取組を行ってきた結果、任用制度の見直しを始め、新たな業務職給料表の実現など、人事・給与制度の抜本的改善について、一定の結論が得られました。私どもとしましても、清掃事業の重要性や直営職員の必要性を訴えるとともに、将来にわたって区民の生活環境を維持するためには、人材確保が不可欠であると、再三にわたり要求し続けてきた結果であると一定受け止めております。

しかし、私どもが適用されている業務職給料表の賃金水準は一定回復したものの、特別区職員の賃金水準は、全国で最も高い生計費を要するにもかかわらず、物価上昇には追いついておりません。

民間との人材獲得競争の激化や中高年齢層の離職を防ぐためには、技能・業務系を含め特別区全体として、更なる賃金水準の向上が不可欠であります。

いずれにしましても、皆さん方は、清掃職員が職務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ように努める責任があります。引き

続き、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るとともに、物価高騰を上回る賃金水準の向上のため、検討されるよう強く求めておきます。

第二に、高齢期職員の処遇改善についてです。

定年引上げにより、60歳超常勤職員の給料月額は、60歳時の7割となりましたが、60歳前と同じ職務・職責を課されている特別区の60歳超職員の任用実績を踏まえれば、賃金水準を引き下げる理由はなく、同一労働同一賃金に反するものであると繰り返し申し上げております。

60歳超常勤職員の賃金水準は、現在在籍している職員の問題だけでなく、若年層職員や中堅層職員も将来必ず通る道であり、高齢になっても働き続けたいと思える賃金制度の構築が不可欠です。改善を放置すれば、モチベーションの低下どころか、離職を考え、特別区として大きな財産である人財を失うことにつながりかねません。

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・主体的に踏み込んだ処遇改善を今こそ判断すべきです。

また、現行の再任用制度は、60歳台前半の生活を雇用と年金により支えるという地公法等改正の趣旨に基づき設定されているため、無年金期間の生活を支え得る賃金水準には到底及んでいません。

改めて、再任用職員の給料月額を年金支給水準まで引き上げるよう、国や総務省をはじめとする関係機関に働きかけるとともに、区長会として、特別区職員の実情を踏まえ、速やかに年金支給水準分を上乗せした賃金水準に改善することを強く求めておきます。

加えて、再任用職員の一時金の支給月数については、昨年の賃金確定交渉においても他団体の改善例を引き合いに出し、区長会の判断で支給月数を常勤職員と同等にすることが可能であるということを指摘しました。

清掃職場において、長年培ってきた技術・技能を後輩に継承する再任用職員の人材確保は、極めて重要であり、定年年齢の引上げの完成を見据え、野放しにすることはもはや許されるものではありません。

人事委員会勧告や労使協議に基づき、定年前常勤職員と同月数とする自治体が増えてきていることから、特別区においても、再任用職員の不均衡な待遇を自主的・主体的に改善するよう強く求めます。

時間が限られている中で、いくつか課題・問題点を申し上げました。

私どもの一時金関連要求に対する皆さん方からの回答は、遺憾と言わざるを得ません。しかし、夏季一時金の支給月数については、支給時期も迫ってきており、現時点においてはやむを得ないものと受け止めますが、その他の課題を含め、引き続き、今後の労使協議によって速やかに解決を図るべき課題であることを申し上げておきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんの考え方を改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数について、私どもの判断をご了解いただきまして、ありがとうございます。今年度の特別給については、今後の人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。