せいそう労働者 速報
2026年10月13日
Ｎｏ．１２４７
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年　職員の給与等に関する報告・勧告

早期昇格者層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ

本日10月13日（火）、特別区人事委員会は23区長及び23区議会議長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。月例給については公民較差15,126円（3.72%）を解消するため、早期昇格者層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ、また、一時金については0.1月引上げ（4.90月→5.00月）とし、期末手当及び勤勉手当に均等に配分するという内容でした。

勧告が実施されれば、職員の平均年間給与は、約30万4千円の増となることも示されています。

また、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用含む）の基準給料月額は、国の改定を参考にし、民間の再雇用者の水準に見合った改定としています。

区長会に対して直ちに要請行動を実施



勧告式後、わが組合は特別区長会に対し「特別区人事委員会勧告に係る要請」を実施しました。

月例給・一時金の引上げについて評価するものの、長きにわたり減少する「実質賃金」は厳しい生活実態を引き起こしているため、勧告の内容では納得できないと考えを示しました。

また、再任用職員の賃金についても、引上げについては評価する一方、改善を引き延ばしてきたこと、一時金の支給月数には踏み込まなかったことについて触れ、「極めて遺憾」と訴えました。

この他、春闘結果、国家公務員賃金とのラスパイレス比較、生計費原則、特別区の清掃事業、大規模自然災害時の対応などについて言及し、勧告の取り扱いについて特段の配慮と対応を求めました。

それぞれの立場で行動し

組織全体で要求を積み上げる！



特別区人事委員会勧告・報告が実施されたことにより、2026 賃金確定闘争が本格化しました。

昨年の妥結において清掃職員の賃金・人事制度は大きく前進しましたが、上記の通り、物価上昇分に見合っていない引上げについてはそれ以上の引上げを求めていかなければなりません。また、積み残している課題や新たに浮き彫りになっている課題もあることから、課題を整理し、交渉で要求を積み上げていくことが不可欠です。



今後、本部や地連、各支部で取り組む要請行動や交渉のすべてが、区長会と東京清掃労働組合の交渉です。要請書を読み上げるだけの要請ではなく、組合員・現場の「声」を直接ぶつける要請行動となるような取り組みをお願いします。さらなる賃金・人事制度の改善に向けて、組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！

令和８年　職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和８年 10 月 13 日（火）
特 別 区 人 事 委 員 会

初任給引上げのほか、係長級以上は昨年を上回る改定
早期に昇格する職員の層に重点的な引上げ改定

■**公民較差**：15,126 円（3.72%）
■**月例給**：【初任給】Ⅰ類：9,500 円増　Ⅲ類：9,500 円増
係長級以上は昨年を上回る改定
早期昇格者層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ
■**特別給（期末手当・勤勉手当）**：年間の支給月数を 0.1 月引上げ
（現行 4.9 月→5.0 月）期末手当及び勤勉手当に均等に配分
■**職員の平均年間給与**：約 30 万４千円の増（公民比較対象職員）

職員の給与に関する報告・勧告

Ⅰ　職員と民間従業員との給与の比較

１　職員給与等実態調査の内容（令和８年４月）

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
57,935 人	34,642 人	406,175 円	38.6 歳

２　民間給与実態調査の内容（令和８年４月）

区　　分	内　　容
調査対象規模	企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所
事 業 所 数	特別区内の 1,029 民間事業所を調査（調査完了 603 事業所）

３　公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職　　員	差
421,301 円	406,175 円	15,126 円（3.72%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
5.02 月分	4.90 月	0.12 月

Ⅱ　公民較差に基づく給与改定について

１　給料表

(1)　行政職給料表（一）

・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改　定　額
Ⅰ 類	232,000 円	241,500 円	9,500 円
Ⅲ 類	200,300 円	209,800 円	9,500 円

・係長職以上の役割の重要性が高まっていることや昇任意欲醸成の観点から、３級以上は令和７年を上回る改定
・有為な人材の確保・定着のため、早期昇格者層に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額の引上げ
・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、国の改定を参考とし、民間の再雇用者の水準に見合ったものとなるよう、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定

(2)　その他の給料表

・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定

２　特別給（期末手当・勤勉手当）

・民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ
（現行 4.9 月→5.0 月）
・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

３　実施時期

・月例給：令和８年４月１日　特別給：条例の公布の日

（参考１）公民較差解消による配分

給　　料	諸 手 当	はね返り	計
12,605 円	0 円	2,521 円	15,126 円

（参考２）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,932 千円	約 7,236 千円	約 304 千円

（参考３）モデルケースによる試算

〇ケース１　係員（１級 29 号給、22 歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
278,400円	289,800円	11,400円	約4,705千円	約4,927千円	約222千円

○ケース２　係長（３級 37 号給、35 歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
401,040円	419,640円	18,600円	約6,935千円	約7,302千円	約367千円

○ケース３　課長（５級 41 号給、45 歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
659,760円	680,520円	20,760円	約11,317千円	約11,768千円	約451千円

○ケース４　部長（６級３号給、50 歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
779,040円	803,400円	24,360円	約13,478千円	約14,021千円	約543千円

（注）１　「差」は、端数処理をしているため、「改定後」から「改定前」を引いた値と一致しない場合がある。
２　給与月額及び年間給与は、給料（行政職給料表（一））、地域手当（20%）及び管理職手当を基礎に算出

Ⅲ　公衆衛生医師の給与制度

公衆衛生医師は、東京都、特別区、八王子市及び町田市間で一体的な配置管理がなされていること、職務給の原則を考慮すると、東京都と同様の給料表構造とすることが適当であるため、医療職給料表（一）について東京都の医療職給料表（一）との均衡を考慮した改定を行う。

Ⅳ　今後の給与制度

国の人事制度の見直しが示されたため、特別区においても、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情も勘案した上で、給与制度の見直しについて検討が求められる。

人事･給与制度に関する意見

１　特別区を支える人材の確保と育成（Ｐ12）

・特別区には多様な職務が存在するため、職務ごとに求められる能力や専門性を明確化し、各職員が意識しながら従事できるよう積極的に共有を図ることが重要である。
・求められる職員像を共有し、人材の確保と育成を推し進めることで、区民サービスの向上につながる。

２　時代に応じた採用制度の見直し（Ｐ13）

■現在の社会情勢を踏まえた人材確保策の検討

・業務の在り方の見直しや、リスキリング等将来を見据えた様々な取組を視野に入れる必要がある。
・「採用試験・選考の検討」と「採用ＰＲの充実」は人材確保策の要であり、引き続き任命権者とともに戦略的に進める。

■採用環境を踏まえた採用制度の実施

・経験者採用試験・選考へのＳＰＩ導入、経験者及び障害者の採用選考の２次選考を任命権者へ委任、Ｉ類採用試験の秋試験の技術系職種の拡大や受験可能年齢を大学３年生相当に引き下げるなど、受験者にとって受験しやすい制度を実施する。
・特別区が就職・転職先として選ばれる、採用試験・選考の在り方を検討する。

■採用ＰＲ等の戦略的な展開

・各区におけるインターンの受け入れや採用説明会の開催等は、特別区への就職意欲が高まり職員が定着する上でも重要であるため、今後も各区ならではの取組の強化を期待する。
・職員が、なぜ特別区を志望し受験したかの情報はＰＲ活動の方向性を的確に定める糸口であり、職員が求める勤務環境等を参考に、より訴求力が見込まれるＰＲ活動を検討されたい。
・昨今の人材確保の厳しさは、将来の区政運営に影響を与えるため、本委員会は今後も任命権者とともに採用ＰＲにおいて様々な手法を用い、人材確保に取り組む。

■障害者の雇用促進

・法定雇用率を達成している区は依然として少ない状況であり、障害者雇用促進のより一層の取組が必要である。
・障害者が安定的に長く働ける環境づくりも重要であり、障害者雇用の質を向上し、障害者一人ひとりがより活躍できる職場の実現に努められたい。

３　人材の育成（Ｐ15）

■人事評価制度の適切な運用

・人事評価の着眼点や基準を明確にし、評価に対する職員の納得を得るとともに、透明性や公平性のある制度運用を図られたい。
・年間を通じた双方向コミュニケーションは、職員の人事評価に対する納得性を高めるとともに効果的な人材育成につながる。

■職員の組織的かつ計画的な人材育成

・職員が職場に定着し、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮していくためにワークエンゲージメントの向上が必要である。
・若手・中堅層職員の退職者が増加傾向にあり、様々な経験を重ねている職員の離職は将来の区政運営の危機であり、各区における早急な対策が必要である。
・多様なバックグラウンドを持つ職員が増加しており、全ての職員が公務員として職務遂行に必要なノウハウを習得するため、研修、ＯＪＴ、日常のコミュニケーションを組み合わせ、組織的かつ計画的な人材育成を行われたい。

■管理職・係長職の育成

・管理職を目指す人材を育成し、確保していくために、職員に将来を見据えたキャリアプランを意識させ、チャレンジする機運醸成、ロールモデルとなる管理職像の共有等が必要である。
・管理職の過重な負担を回避し、業務効率の最大化や職員の人材育成につなげるため管理職が管理する職員数が適正になるよう配慮するとともに、担当業務領域を明確化する必要がある。

■女性活躍の更なる推進

・アンコンシャス・バイアスに対する理解を深め、女性が活躍できる職場づくりに努められたい。
・女性のキャリア形成を支援、促進する職場環境の実現が必要であり、各区は職員の働き方や業務の在り方について不断の見直しに取り組まれたい。

■高年齢層職員の能力及び経験の活用

・新たな業務に対するリスキリングの機会の付与による能力開発が必要であり、これまでの業務で培われたノウハウを存分に発揮していくため、本人の意向も考慮し、職務経験を活用できる人員配置を行うことも大切である。
・役職定年制の特例任用は、若手・中堅層職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。
・勤務延長型特例任用は、制度趣旨を踏まえ、求められる要件に基づき適正に運用されたい。

勤務環境の整備等に関する意見

1　誰もが活躍できる勤務環境づくり（P19）

・職員の働きやすさと組織の安定的・持続的発展を実現するために、勤務制度の柔軟化を図ることや、適切な運用を支える環境を整備することが重要である。
・仕事と生活の両立支援には、管理職の役割がますます重要となるため、管理職をサポートする体制を組織全体で整える視点を持つ必要がある。

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

・テレワーク、時差勤務及びフレックスタイム制は、職員の事情に合わせた働き方を可能とし、休暇不足による離職抑制も期待できる。
・コミュニケーション等への影響があることから、業務等の実情や特性に応じた制度導入、運用を検討し、柔軟な勤務環境の整備を推し進められたい。
・テレワーク等の導入により、業務の進行管理に係る管理職の負担増加が懸念されるため、管理負担を軽減するための環境整備も図られたい。

（仕事と生活の両立支援）

・育児休業について、職員が職場への配慮やキャリアに対する不安を抱かず、希望する期間の育児休業を取得できるような取組を進められたい。
・介護については、職員が必要とした際に申出がしやすい風土の醸成や、相談対応の負担を軽減する方策について検討されたい。
・休暇制度の整備・活用に限らず、様々な面からの両立支援を通し、短時間勤務を含む全ての職員が能力を最大限発揮できる職場づくりが望まれる。

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

（長時間労働の是正）

・超過勤務を縮減するには、超過勤務の要因を整理・分析・検証し、その結果を踏まえ、様々な方策を駆使することが重要である。

・教職員を取り巻く勤務環境の整備に向けては、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
・所属の長たる管理職が年次有給休暇を取得することにより、所属全体が休暇を取得しやすい雰囲気となれば、各職員の積極的・計画的な休暇取得を後押しできる。

（メンタルヘルス対策の推進）
・メンタルヘルス不調に至る要因は様々な上、状況等が変化する場合もあることから、対策としては、職場の責任者である管理職によるきめ細かな対応が求められる。
・管理職を対象とした対応力強化に向けた研修の企画・実施や、管理職が適時に必要な連絡･相談をすることができる体制の整備等､組織的対策を推進する必要がある。
・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止対策として効果的と考えられることから、これを習得するための研修を実施されたい。

（ハラスメントの根絶）
・全職員対象のハラスメントの知識・理解を深めるための研修や、管理職対象の問題発生時における適切な行動に関する研修等、効果的な研修を企画・実施されたい。
・相談窓口の担当の相談援助技術等の向上を図り、また、外部相談窓口を設置するなど、相談体制の一層の充実・強化に努められたい。
・多くの窓口職場を有する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その防止に向け、実態を十分に把握し、必要な措置を適正に講じられたい。

２　区民からの信頼の確保（Ｐ25）
・不祥事防止は組織全体で取り組むべき課題であり、管理職向けの研修とともに、全職員を対象とした研修を実施されたい。
・懲戒処分の指針・公表基準の公表は、区民に対する説明責任を果たす取組として欠かせないものである。
・職員行動指針又は行動規範の策定に積極的に取り組み、また、策定後においては、そのアップデートの検討や職員への継続的な周知・浸透に努められたい。

２０２６年１０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

特別区人事委員会勧告に係る要請

特別区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、本年の公民較差に基づき、１５，１２６円（３．７２％）を解消するため、月例給については、早期昇格者層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ改定とし、一時金については０．１月引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分するというものです。昨年に引き続き全世代で月例給を引上げとしたことは、我われの要請等に一定応えたものといえます。

しかし、昨年度まで４年連続で実質賃金が減少する中、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、日本で最も高い生計費を要する特別区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、再任用職員の月例給はこれまでと異なり、１０．６％程度の改定としたことは評価できるものの、私どもが再三にわたり、再任用賃金の改善を訴え続けてきたにもかかわらず、ただ人事院に追随し、これまで改善を引き延ばしてきたことは看過できません。加えて、一時金については、その他職員と同月数とするよう強く求めていたにもかかわらず、従来の考え方に固執するばかりで、現場の切実な訴えに応えようとしないその姿勢は、極めて遺憾であると言わざるを得ません。

本年の春闘では、引き続く人材確保の課題や物価高を反映し、過去最高の賃上げを行った企業も多く見られ、労働団体の最終集計では、定期昇給分を含む賃上げ率は５．０１％となり、３年連続で５％を超える高水準となりました。

一方、特別区職員の賃金水準は、国家公務員賃金とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、政令指定都市と比較しても最低水準まで下がり続けています。また、厚生労働省が行った「令和７年賃金構造基本統計調査」の結果によると、全国平均を１００としたとき、東京都の民間賃金水準は１２３になっております。しかし、全国一の生計費を必要とする特別区職員の賃金水準は、それに見合っていないどころか、他団体も下回り続けている状況に、私どもは、到底、理解も納得もできません。総務省も「物価高に立ち向かう賃金上昇が焦点となる中では、給与水準が低すぎる団体において、給与の底上げ・適正化を図ることも課題」だと言及しています。

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引上げを求めます。

近年の清掃職場では、事業の継続や技術・技能の継承、また、専門性のある職務内容や有事の際における機動力・現場力に鑑み、人材確保のため採用選考が継続して実施されております。しかし、選考内定者の辞退や職員の早期離職の増加、さらには技術系職員を中心とした採用難が加速しています。公務の担い手不足という組織運営の根幹を揺るがす深刻な事態に直面しており、再任用職員や定年年齢の引上げに伴い高齢層職員が培ってきた、豊富な行政経験と熟練の技術が不可欠となっているのが実情です。このような状況にありながらも、安定的な行政サービスの維持は、職員一人ひとりの高い使命感と責任感、そして日々の奮闘によって支えられています。

近年、全国各地で、想定を遥かに超える大規模自然災害が多発しており、特別区においても、平時から大規模災害を想定した取組が不可欠です。区民の安全と安心・そして財産を守り、被災から早期の復旧・復興には、地域実情に精通した正規職員の存在が欠かせません。そのためには、より一層、職員の賃金・労働条件を改善し、一定程度の人材確保が重要となります。再任用職員を含む、中高年齢層職員の賃金水準は、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の確保、更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るものと確信しております。

最後になりますが、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、清掃職員の賃金については、労使交渉に基づく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給与改定が行われてきたことも事実です。

特別区長会におかれましては、日々職務に精励している清掃職員の職務内容を十分に踏まえ、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を求めるものです。

限られた時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、後日、改めてお示しさせていただきます。

以上

令和８年１０月１３日

清掃労組の要請に対する会長発言

ただいま、多田委員長から、本年の人事委員会勧告に関して、要請がございました。

本年の勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を１万５，１２６円、率にして３．７２パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を踏まえ、期末手当及び勤勉手当を合わせて０．１月引上げ改定することとしております。

我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、中東情勢や自然災害の影響を注視する必要があり、その先行きは依然として不透明な状況です。

また、特別区は、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、極めて厳しいものになると考えられます。

私どもは、本年の勧告の取扱いについて、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、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。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思います。

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、特別区長会を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。

2026年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日 10月 13日、特別区人事委員会は、23区各区長と 23区議会議長に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、本年の公民較差に基づき 15,126 円（3.72%）を解消するため、月例給については、早期昇格者層に重点を置きつつも、すべての級及び号給で引上げ改定とし、一時金については 0.1 月引き上げ、期末手当と勤勉手当に均等配分するとした。この勧告が実施されれば、職員の年間平均賃金は約 30 万４千円の増となる。

昨年に引き続き、すべての世代で月例給を引上げとしたことは我われの要請等に一定応えたものといえる。しかし、昨年度まで４年連続で実質賃金が減少してきた中、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、日本で最も生計費を要する特別区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ない。

また、再任用職員の月例給はこれまでの考え方と異なり、10.6%程度の改定としたことは評価できるものの、私どもが再三にわたり、再任用賃金の抜本的改善を訴え続けてきたにもかかわらず、ただ人事院に追随し、これまで改善を引き延ばしてきたことは看過できない。加えて、一時金については、その他の職員と同月数とするよう強く求めてきたにもかかわらず、従来の考え方に固執するばかりで、現場の切実な訴えに応えようとしないその姿勢は、極めて遺憾であると言わざるを得ない。

本年の春闘では、引き続く人材確保の課題や物価高を反映し、過去最高の賃上げを行った企業も多く見られ、労働団体の最終集計では、定期昇給分を含む賃上げ率は 5.01%となり、３年連続で５%を超える高水準となった。一方、特別区職員の賃金水準は、国家公務員賃金とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、政令指定都市と比較しても最低水準まで下がり続けている。また、厚生労働省が行った「令和７年賃金構造基本統計調査」の結果によると、全国平均を 100 としたとき、東京都の民間賃金水準は 123 にもなっている。しかし、全国一の生計費を必要とする特別区職員の賃金水準は、それに見合っていないどころか、他団体も下回り続けている状況に、私どもは、到底、理解も納得もできない。総務省も「物価高に立ち向かう賃金上昇が焦点となる中では、給与水準が低すぎる団体において、給与の底上げ・適正化を図ることも課題」だと言及している。

わが組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合であるため、清掃職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければならない。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が行われてきたことも事実である。我われは本日の特別区人事委員会勧告式後、直ちに区長会へ要請を実施した。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」である。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、すべ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求めた。

近年、全国各地で、想定をはるかに超える大規模自然災害が多発しており、特別区においても、平時から大規模災害を想定した取組が不可欠である。区民の安全と安心・そして財産を守り、被災から早期の復旧・復興には、地域実情に精通した正規職員の存在が欠かせない。そのためには、より一層、職員の賃金・労働条件を改善し、一定程度の人材確保が重要となる。再任用職員を含む、中高年齢層職員の賃金水準は、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の確保、更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るものと確信している。区長会は、職員が自信と誇りを持ち、65 歳まで安心して職務にまい進できる賃金水準を確保する責任がある。

特別区に暮らす区民の安全で快適な住環境を守り、清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2026賃金確定闘争を特区連との強固な共闘関係と、すべての組合員の総団結を基礎に、組織の総力を挙げ、最後まで闘い抜く決意をここに表明する。

2026年 10月 13日

東京清掃労働組合

令和８年人事委員会勧告に関する特別区長会会長コメント

本日、特別区人事委員会から職員の給与に関する勧告があった。

本年の勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を１５，１２６円、率にして３．７２パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を踏まえ、期末手当及び勤勉手当を合わせて０．１月引上げ改定することとしている。

我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、中東情勢や自然災害の影響を注視する必要があり、その先行きは依然として不透明な状況である。

また、特別区は、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らない。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、極めて厳しいものになると考えられる。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向を十分に勘案して、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、慎重に検討していく。

その他、人事・給与制度や勤務環境の整備をはじめ、本日の意見にあった諸課題についても、検討を進めていく。

令和８年１０月１３日

特別区長会会長　　吉　住　健　一

特別区人事委員会委員長談話

（令和８年 10 月 13 日）

１　区民の安全・安心な暮らしを支えるため、日頃より職務に精励されている職員の皆さんに対し、心から敬意を表します。

ＡＩをはじめとする社会の技術革新が一段と進展し、物価動向や不安定な国際情勢が地域社会にも影響を及ぼす中、特別区が直面する行政課題は複雑化しており、多面的な対応が求められています。また、大規模な震災への備えはもちろん、激甚化する局地的豪雨や酷暑等の災害リスクに対して、区民の生命と生活を守るための実効性ある対策を講じていかなければなりません。このような社会の変化に対応し、都市として持続的な発展を実現するためには、特別区を支える多様で有為な人材を確保、育成するとともに、その能力と意欲を最大限に引き出していくことがこれまで以上に重要です。

任命権者におかれては、本委員会の意見を踏まえ、職員が仕事のやりがいや成長実感を得ながらいきいきと働ける環境づくりを進め、公務に一層の誇りを持てる基礎自治体となるよう取り組まれることを望みます。

２　本日、本委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

３　今般取りまとめた月例給の調査結果によると、本年は、職員給与が民間給与を下回り、較差 15,126 円となりました。

特別給については、職員の支給月数 4.9 月に対して、民間従業員に支給された特別給の給与月額に対する支給割合が 5.02 月分となりました。

４　月例給については、民間給与との較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行うことが適当であると判断しました。改定に当たっては、人材確

保及び昇任意欲醸成の観点等を踏まえ、全ての級及び号給の給料月額について、引上げを行います。特に、管理職及び係長職については、各職場での業務遂行において重要な役割を担っていることから、行政職給料表（一）の３級以上は、昨年を上回る改定を行います。

特別給については、民間との均衡等を踏まえ、区における年間支給月数を 0.1 月引き上げ、5.0 月としました。

これらにより、職員の年間給与は、一人当たり平均で約 30 万４千円の引上げとなります。

5　新卒初任給については、民間企業や国における動向等を踏まえ、激化する人材確保競争に対応するため、行政職給料表（一）の大卒及び高卒初任給をそれぞれ 9,500 円引き上げることとします。

採用を取り巻く環境が大きく変化する中、特別区職員としての働きがいを積極的に発信し、公務経験の有無を問わず多様な知識や能力、専門性を持つ人材を幅広く確保することが不可欠です。そのために、処遇の改善はもちろん、組織的かつ計画的な育成、誰もが活躍できる勤務環境の整備等に取り組み、有為な人材が魅力を感じる特別区であり続けなければなりません。

6　本日の給与等に関する報告及び勧告は、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保するとともに、職員の給与等について報告し、勤務環境の適正な在り方等について意見を申し述べるものです。

区民の皆様や各特別区の議会及び区長におかれては、給与等に関する報告及び勧告の意義についてご理解をいただきたいと存じます。