せいそう労働者 速報
2026年10月23日
Ｎｏ．１２４８
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年度賃金確定（第２回）団体交渉

「2026年度賃金確定に関わる要求書」を提出



10月23日に実施した第２回団体交渉において、「2026年度賃金確定に関わる要求書」を区長会に提出しました。

区長会は、給与改定交渉に係る基本的認識として、「昨年に引き続く**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、慎重に判断する必要があると考えております。」と、月例給や一時金について『高い』としているかのような考えを示しています。さらに、「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、区民のみなさま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。」とし、精力的な協議によって解決を図ることが言及されました。

わが組合からは、区長会側の発言に対し、要求書の考え方や要点について発言し、全組合員の切実な要望であることを受け止めて交渉に臨むよう求めました。

改善に向けた検討を強く求める

こちらから訴えたのは①給与改定②人事・給与制度③高年齢層職員の賃金水準④再任用職員の一時金⑤熱中症対策⑥人材確保、についてです。とりわけ、危惧される定年延長職員賃金と再任用職員賃金の制度値における『逆転現象』について、繰り返し発言することで大きな課題であることを植え付けました。その他の課題についても問題点や組合員の悲痛な「声」を踏まえて発言し、改善に向けた検討を求めています。





各区・各地連において迫力ある要請行動を

第２回団体交渉（当初団交）を実施したことで、実質的な区長会との統一交渉が始まりました。ここからは職場からの具体的な要求と当事者（現場の組合員）からの直接的な訴えが大きな後押しとなります。団体交渉の内容を東京清掃全体で共有し、全組合員の総団結で闘い抜きましょう！

「2026 年度賃金確定に関わる要求書」の要求項目１−３については、区長会側に伝わるように、交渉直前に最終的な文言整理をしました。中央委員会で確認されている要求項目ではありますが、要求の内容自体が変わっているものではありませんので、ご理解をよろしくお願いします。

２０２６年１０月２３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 賃金確定に関わる要求書

日頃、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心から敬意を表します。

本年、特別区人事委員会は、月例給について、公民較差１５，１２６円（３．７２％）を解消するため、全ての世代の給料表を引上げ改定とし、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に配分する勧告を行いました。昨年に引き続き、全ての世代において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、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、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、これまでの考え方と異なり、１０．６％程度の改定としました。このこと自体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な改善を訴え続けてきたにもかかわらず、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、一時金についても、私どもが、その他の職員と同等にするよう強く求めてきたにもかかわらず、改善を置き去りにし、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人事委員会の姿勢は、極めて遺憾であると言わざるを得ません。本年、大阪市人事委員会は、「再任用職員は、定年引上げの対象となった６０歳超の常勤職員と同様、本格業務に従事しており、また、これまで培ってきた能力や経験についても、両者において同様に求められている」とし、定年引上げ職員と同じ支給月数分とするよう、勧告しております。大阪市と特別区の再任用職員について、業務内容や求められる能力、経験等に差はありません。区長会としても、同様の判断をするよう強く求めます。

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

時金の大幅な引上げを強く求めます。

近年の清掃職場においては、事業の継続や技術・技能の継承、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、更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態です。このような状態にありながらも、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。

また、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す。区民の安全と安心、そして財産を守り、被災からの早期の復旧・復興には正規職員の存在が欠かせません。そのためには、より一層、賃金・労働条件を改善した上で、一定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、若年層職員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賃金体系の構築は、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。

昨年の賃金確定交渉では、この間の交渉の経過を踏まえ、技能・業務系職員に係る人事・任用制度について、改善が図られました。しかし、質の高い公共サービスとして、清掃事業の継続の観点から、引き続き、人材確保のため、多角的な面から労使による検討が必要になります。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、６５歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があります。

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、本来は、労使交渉に基づいて賃金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改定されてきたことも事実です。

これまでの妥結結果を踏まえ、５課題・３８項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

１　業務職給料表の水準改善について

１　全ての世代の職員に対し、真に生活改善につながる月例給の引上げを行うこと。

２　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。人事委員会の勧告に追従することなく、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。

３　７割水準となっている６０歳超常勤職員の賃金水準について、再任用職員の月例給を下回らない業務職給料表とすること。

４　同一労働同一賃金の観点から、区採用職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

２　人事制度の改善について

１　各昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努めるとともに、職員に対し積極的に昇任勧奨を行うこと。

２　技能主任について、高年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、複線型とした昇任制度を活用し、昇任を促進するため、ポストを増加すること。

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、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は行わないこと。

７　人材育成の観点から、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置にするなど、職場環境の改善を講じること。

８　精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発症防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。

９　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。

10　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、採用年度の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　給与制度等の改善について

１　国の「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」については、単に追随せず、特別区として自主的・主体的に判断すること。
2　職責の違いにかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として適切に評価し、給与処遇に反映させること。
3　生産年齢人口が減少する中、人材獲得は喫緊の課題となっている。初任給の決定方法に民間職務経験を原則１０割適用とすることや経験年数による号給調整を見直し、初任給水準を引き上げること。
4　職員の勤務意欲を維持・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
5　地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
6　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。
7　住居手当については、首都圏における住宅事情及び職員の住居費負担の実態を踏まえ、支給対象者の拡大と手当額の引上げをすること。
8　一時金については、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化するとともに、物価上昇を加味した特例的な一時金を支給すること。
9　勤勉手当の成績率における一律拠出割合の更なる拡大は行わず、実施結果に関する検証とともに協議を行うこと。
10　人事院勧告を踏まえ、会計年度任用職員に対し、生活関連手当の支給をすること。
11　公務労働は、民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。したがって、現行の勤勉手当成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえた、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。
12　公務員離れを予防する観点からも、退職手当の基本額については、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。
13　夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症の予防策に係る手当及びその予算措置を講じること。また、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増やリフレッシュ休暇等の導入を図ること。
14　代替職員の適切な配置を原則とするが、配置がされないまま、育児や介護等の事由により現に不在となっている職員の業務を代行した職員に対しては、勤勉手当に係る加算措置を講じること。

４　高齢期雇用制度について

1　６０歳超の統括技能長職及び技能長職について、職務・職責が６０歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減すべきであり、少なくとも既存の定数１名としてカウントしないこと。
2　再任用賃金は、年金の一部支給を前提とした水準のまま、その問題解決は先送りされてきた。解決すべき喫緊の課題と強く認識した上で、無年金期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を早

急に図ること。
3　地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。
4　同一労働同一賃金の観点から、再任用職員の一時金の支給月数を常勤職員と同等にすること。
5　再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。
6　再任用を含めた全ての６０歳超の高齢職員については、６５歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、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制度設計（職場環境の整備）を行うこと。

５　その他の諸制度について

1　労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であるため、活動に対する行政処分は、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。
2　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について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区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。
3　特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。
4　会計年度任用職員について、国や他団体の動向を踏まえ、特別区においても常勤職員への転換に向けて検討すること。

以上

2026年度賃金確定（第２回）団体交渉

１．日　時　2026年10月23日（金）　18時56分から19時24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）、植竹副区長会副会長（葛飾区）、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）、綾部副区長会役員（江東区）、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〉
　本日は、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、「２０２６年度賃金確定に関わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉
　ただいま皆さんから「２０２６年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも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、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。

現在、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、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で、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えについて申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。
本年の人事委員会勧告では、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％下回っていることから、これを解消するため、早期昇格者に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ改定することとしております。

続いて、特別給については、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を０．１月引上げ改定することとし、引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は５．０月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を０．３月上回ることとなります。

私どもといたしましては、昨年に引き続く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、慎重に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、慎重に検討してまいります。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識について申し上げました。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図っ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。

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〉
ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。
私どもは、本年３月に「２０２６年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの要求書を提出させていただきました。
要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。
人事委員会は、本年の公民較差を踏まえ、月例給については、係長級以上や早期に昇格する職員の層に重点を置きつつも、全ての級及び号給を引き上げると勧告しました。昨年に引き続き、全ての世代で月例給と一時金を引上げとしたことは、一定の改善が見込まれると考えています。
しかし、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。物価の上昇率が前年同月比でプラス３％近い数値で推移していることも踏まえれば、真に生活改善につなが

る賃上げは不可欠です。

また、再任用職員の月例給については、職種別民間給与実態調査の結果を踏まえ、民間の再雇用者と比較し、公務の再任用者が下回っていることから、人事院の考え方を参考に、１０.６％程度の引上げ改定を勧告しました。改善自体は評価ができるものの、私どもは再三にわたり訴え続けてきたにもかかわらず、人事院に追随し、これまで抜本的改善を野放しにしてきたことは看過できません。

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が不可欠でした。区長会として自主的・主体的にもっと早く改善するべきだったはずです。

私どもは、再任用職員の月例給を引き上げた結果、業務職給料表に影響が出ると推測しております。そもそも業務職給料表については、その賃金水準の低さから、６０歳超の常勤職員の７割水準が、当該級の再任用職員の月例給を下回るという「逆転現象」が続いていることを再三指摘し、昨年の賃金確定交渉で、制度値における「逆転現象」を解消しました。しかし、再任用職員の月例給の大幅な引上げが人事委員会から勧告されたことにより、再び「逆転現象」が生じかねません。私どもの試算によると、特別区の業務職給料表の１級から４級の全てで「逆転現象」が再度発生すると考えられますが、再任用職員の賃金水準を改善した上で、「逆転現象」が起こらない業務職給料表の構造とすることを強く求めます。

一時金については、０.１月引き上げ、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、支給月数の算定に当たっては、民間企業との基礎が異なっており、これが特別区職員の一時金を低く抑える要因となっています。人事委員会が行った今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人以上企業の一時金支給月数は、５.３０月分との結果が示されております。精確な民間準拠による算定をするのであれば、まずは民間との算定基礎の問題を解決する必要があります。

加えて、皆さん方が昨年の賃金確定交渉でも、特別区の年間支給月数について、さも特別区職員が他都市より優遇されているかのように言及されたことについて、私どもは不信感を抱かざるを得ません。民間従業員の賃金水準が全国で最も高い特別区において、一時金の支給月数が全国一となるのは至極当然のことであります。

一時金の更なる改善に向け、改めて、区長会から、特別区職員の算定基礎の見直しを人事委員会に要望することを求めます。

組合員からは、物価高騰が止まらない中、「低賃金の上に、昨年度まで実質賃金が減少する中、家計への負担が大きい。このままでは生活できない」といった窮状を訴える声が増加し続けています。

また、若手職員からは、「初任給の額や東京ということで特別区を選んだが、全国平均より少ないという賃金に驚いた。このまま処遇が改善されないなら、県や他都市への転職も考える」といった声、子育て世代からは、「日々の節約だけでは生活費を補いきれず、貯蓄を切り崩して生活しており、将来に備えるための貯蓄が厳しい」といった声、中堅職員からは「教育費や住宅ローンなどの出費も増える中、更にこの物価高で生活に影響を受けている。民間の方が、賃金が高いので転職を考えてしまう」といった声、そして、高年齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来にも大きな不安を抱えている」といった声、再任用職員からは、「このような賃金ではモチベーションを維持できない」といった、それぞれ悲痛な声が上がっています。特別区職員の処遇の改善は一刻の猶予もなく、直ちに対応が必要な状況といえます。

特別区の清掃職場においては、継続的に新規採用を募集しても、受験者の減少や合格者の内定辞退があるほか、中高年層職員の離職者の増加等、世代を問わず人材確保は深刻な課題となっています。適正な賃金が確保されなければ、人材が定着せず、公務の継続性・安定性を確保することはできません。

質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層はもちろん、中高齢層職員及び再任用職員も含んだ、全ての職員の処遇改善を図ることが不可欠です。今こそ「人への投資」として人材確保を最優先に、全世代において月例給及び一時金を大幅に引き上げるべきです。有能な人材を確保するためには、将来にわたって、全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力のある職場環境」を整備する必要があります。また、それこそが、皆さん方の責務であります。

日本一生計費の高い首都圏で暮らし、働く特別区職員の生活実態を踏まえ、生計費原則を重視し、物価上昇分を上回る大幅な賃金引上げを、全ての職員に行うよう、強く求めます。

次に、人事・給与制度についてです。

技能・業務系職員に係る人事・給与制度については、清掃職員の安定的な人材確保及び更なる人材活用の観点から、意見交換の場などを通じ、皆

さん方と真摯に協議を積み重ねてきた結果、昨年の賃金確定交渉において、賃金水準を回復した新たな業務職給料表に加え、任用制度においても多くの改善が図られたと認識しております。

とりわけ、任用制度における技能系選考関連については、制度改正の趣旨に鑑み、各区で運用が異なることのないように、適切な対応が図られているか、点検する必要があると考えています。改めて、区長会からも、各区で制度改正の趣旨に則った運用をするよう、周知を求めます。

併せて、昨年の改正以降、私どもが課題と認識している内容について申し上げておきます。

まず、第一に、職員の採用についてです。

昨年の交渉結果により、採用選考における上限年齢が引き上げられたことで、昨年の選考と比較して倍以上の応募があったと各区から報告を受けています。このことは、通常の応募に加え、今まで応募すら叶わなかった年代からの応募があり、改善の効果がすぐに見られたと私どもとしても受け止めておりますが、手放しで喜べません。清掃職場では引き続き、採用内定者の辞退や現役職員による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るのが現状です。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。

第二に、改善した新たな業務職給料表については、２００８年１月の９％削減分が一定回復されただけと私どもは認識しており、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、更なる水準引上げは人材確保のためにも必須であると考えています。

昨年、多くの制度が改善されましたが、積み残している課題のほか、このように新たな問題が生じる場合もあります。今後においても、人材確保及び人材活用の観点から、労使で多角的な面から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するよう求めます。

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、定年を６５歳としている企業の半数以上が６０歳前の賃金を維持しており、賃金を減額した企業のうち約７割の企業が

約８０％の賃金水準を維持し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。人事委員会が７割水準とした根拠は、２０１８年の職種別民間給与実態調査によるものであります。最新の６０歳超の職種別民間給与実態調査を行った上で、民間に準拠した水準設定をすべきであります。区長会として、人事委員会に対し、改めて調査を依頼するよう強く求めます。

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、公務における常勤職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。

こうした中、人事院は、今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、「シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速する」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反しています。

また、人材獲得競争が激化する中、行政運営における安定的な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、再任用職員の一時金についてです。

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。

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、後輩職員への技術・技能の継承を始め、地域や区民の生活と安全を守る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につながりかねません。

私どもは、この間、繰り返し処遇改善を求めてきましたが、今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。

昨年の賃金確定交渉では、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同等にすることが可能であることを指摘しました。本年、大阪市人事委員会は、「再任用職員は、定年引上げの対象となった６０歳超の常勤職員と同様、本格業務に従事しており、また、これまで培ってきた能力や経験についても、両者において同様に求められている」とし、定年引上げ職員と同じ支給月数分とするよう勧告しております。大阪市と特別区の再任用職員について、業務内容や求められる能力、経験等に差はありません。区長会としても、同様の判断をするよう強く求めます。

いずれにしましても、清掃職場において、長年培ってきた技術・技能を後輩職員に継承する再任用職員の人材流出を防止することが重要です。

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。特別区の再任用職員の勤務実績を踏まえ、区長会として自主的・主体的な判断を強く求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

これまでの間、各区において、粘り強く交渉を行った結果、多くの区において、ファン付き空調服や保冷剤入りベストの導入、更には職員の作業軽減を図る予算措置などが講じられ、様々な熱中症対策が講じられてきております。

しかし、熱中症のリスクを負いながら懸命に働く職員のための「手当」

を措置している区は、いまだ皆無であります。本年の夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、熱中症により死に至ることや後遺症も残る危険性があります。尋常ではない暑さは、年々過酷さを増し、常態化しておりますが、命の危険に晒される環境下でも、区民が衛生的な生活を営むためには、酷暑日だろうが「今日は暑いのでごみ収集は中止」とはなりません。

神戸市では、湿球黒球温度（ＷＢＧＴ）が２８以上を記録した日において、屋外等、熱中症リスクのある環境で１時間以上業務に従事した場合に「夏季作業手当」を支給すると改善が図られました。このことは特別区で働く清掃職員も同様であります。

外に出ることさえ危険な夏季期間において、職務に奮闘する清掃職員の努力、そして、清掃職場特有の職務内容に鑑み、夏季休暇の日数増や新たな手当の支給など、更なる熱中症対策の改善を求めます。

最後に、安定的な事業運営を維持するための人材確保についてです。

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、若年層職員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。

区民とのつながりや災害時の知識・経験は、次世代に継承していかなければならないものであり、各区において収集職員のみならず、運転職員・整備職員等、清掃事業に関わる全ての職の継続的な新規採用を行うことを求めます。

加えて、長年にわたり新規採用が抑制され続けてきた結果、清掃職場には、共に特別区の清掃事業を支え続けている多くの会計年度任用職員が存在しています。このような会計年度任用職員の常勤職員への転換に向け、特別区においても積極的な検討・取組を進めるよう、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した。

区民サービスの最前線にいる清掃職員の奮励努力は、より良い区民サー

ビスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業に日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準に改善することが重要です。
　現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正当に評価する賃金水準と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討を強く求めるものです。

　私からは以上です。

〈当局〉
　ただいま、皆さんから様々な発言がありましたが、業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉
　改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。
　私どもは、あくまで特別区の清掃事業における職務の特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているだけなのです。
　最後に、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉
　皆さんから、現時点における考え方を伺いました。
　私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。