せいそう労働者 速報
2026年11月６日
Ｎｏ．１２５０
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年度賃金確定（第３回）団体交渉を実施

具体的な検討状況を示さない区長会を追及

11月６日（金）に賃金確定第３回団体交渉を実施し、10月23日に提出した「2026年度賃金確定に関わる要求書」に対する検討状況を質しました。区長会は勧告の取り扱いや諸要求について「慎重に検討」するという回答を繰り返すばかりであり、具体的な検討状況は示されませんでした。また、高年齢層職員の給与処遇についても「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」とし、自主的・主体的な判断をすることは検討すらされていません。

業務職給料表を速やかに提示し、協議することを強く求める



この間求めてきている「物価高騰を上回る賃上げ」「業務職給料表のさらなる改善」「再任用月例給と７割措置の逆転現象の解消」「再任用職員の一時金支給月数の改善」などについて、区長会の態度を追及しながら強く要求しました。最後には、業務職給料表について、「昨年の交渉結果を踏まえるとともに、**再任用職員の月例給の大幅引上げや物価上昇分も加味した上で**、速やかに提示し、私どもと協議することを強く求めます」と発言し、団体交渉を終えました。

要求実現に向けて最後の最後まで交渉を積み上げよう

今年度は特に提案事項はありませんが、我われの要求に対し、現時点では区長会から何も示されていない状況です。このことに我われは怒りを持って立ち向かわなければなりません。

引き続き、専門委員会交渉、座り込み行動を背景にした区長会総会での要請行動、区長会会長に対する要請行動などを取り組み、我われの要求をぶつけていきます。第三波総決起集会に結集した数や力強い決意も大きな圧力となります。

各職場にて交渉経過を共有し、東京清掃全体での意思統一が重要です。2026賃金確定闘争で納得できる結果を勝ち取るため、全組合員の総団結で闘い続けましょう！

2026年度賃金確定（第３回）団体交渉

１．日　時　2026年11月6日（金）　16時15分から16時28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、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〉
　「２０２６年度賃金確定に関わる要求書」を１０月２３日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。
　本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉
　それでは、私から申し上げます。
　先日、皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第、お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する

私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、給料表については、昨年に引き続く３％を超える公民較差を解消するため、全ての級及び号給について引上げとし、さらに、特別給についても、年間の支給月数を５.０月に引き上げ、国を０.３月上回る、全国で最も高い支給月数が勧告されております。

また、勧告どおり改定した場合、職員１人当たりの平均年間給与が昨年を上回る約３０万４千円の増加となることからも、区民は、これまで以上に、本年の給与改定、さらには、職員の勤務条件について、注目しております。

私どもといたしましては、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、先日の団体交渉で申し上げたとおり、勧告制度の趣旨を踏まえて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、引き続き、区政全般の観点から慎重に検討してまいります。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度について申し上げます。

皆さんからは、年度途中採用者等に係る任用資格の見直しについての要求をいただいております。

私どもといたしましては、技能・業務系職員に係る各区の任用実態等を踏まえ、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表の改定について申し上げます。

業務職給料表の改定については、昨年度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、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいります。

最後に、高齢期職員の給与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。

私からは以上です。

〈清掃労組〉
ただいま、現時点における主な課題に関する皆さん方の考えをお聞きしました。率直に申し上げて、到底納得のできるものではありません。
私どもは、１０月２３日の団体交渉で、「２０２６年度賃金確定に関わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後の専門委員会交渉等に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。
本日は、これらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです。
行政系人事制度の改正以降、特別区職員の賃金水準は不当に引き下げられており、国公ラスパイレス指数は９７．９まで低下し、政令市の中でも特別区は最下位に転じているという状況です。日本で最も物価が高いのに、ラスパイレス指数は全地方自治体の平均以下、また、政令市との比較では下位にとどまり続けております。この特別区の賃金水準では、人は集まるどころか、定着もしません。現に、重要な少数職種である技術系職員の採用難は加速度を増しております。人材確保のため、若年層だけでなく、再任用職員を含めた全ての世代の賃金を引上げ、公務としての魅力を存分に発揮できる水準にすべきであります。
また、厚生労働省が行った賃金構造基本統計調査結果における都道府県別の民間賃金水準では、東京都が最も高く、全国平均を大きく上回っております。特別区の職員規模を考慮すると、精確な公民比較を行うためには、比較対象企業規模を１，０００人以上としなければ、人材獲得競争が激化する中、大都市東京における採用市場で競合する大企業には太刀打ちできないと考えます。
本年の人事委員会勧告は、人事院の引上げ勧告と同程度の内容であり、国よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には至らず、物価上昇にすら追いつかない引上げ勧告であると言わざるを得ません。
皆さん方には、「生計費原則」を重視するとともに、「情勢適応の原則」にも則した、物価高騰を上回る賃上げを、全ての世代に対して主体的に実

現するよう強く求めます。

次に、業務職給料表の改定についてです。

この４月より賃金水準を一定回復させた新たな業務職給料表が適用されていますが、引き続く採用内定者の辞退や在職者の早期退職などの増加を踏まえると、更なる賃金水準の向上は待ったなしの課題であると考えております。

今年の勧告では、「係長級以上や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」としていますが、このことを業務職給料表適用である技能・業務系職員に照らし合わせると、任用制度において、実際に最短で昇任・昇格する者は皆無であります。

また、新業務職給料表へは、同額又は直近上位で号給の切り替えが行われ、現時点では各級とも高位号給及び末尾号給に張り付いている職員はほぼ存在していません。

加えて、再任用職員の月例給を勧告どおり改定した場合、業務職給料表において制度値はおろか、全ての級及び号給で６０歳超常勤職員との逆転現象が生じることを懸念しています。これらの現象は、国や東京都を始めとする、他団体の行政職給料表でも起こっているとの報告を受けておりますが、業務職給料表だけの問題ではないにしろ、給与制度として果たして良いのか、甚だ疑問が生じています。

いずれにしましても、職員が意欲をもって職務に邁進できるよう、引上げ改定が職員にとって、より実感のもてる給料表の構造とすることを強く求めます。

次に、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大きく改善された、技能・業務系職員に係る人事・給与制度については、この４月に各区で適用が開始されたばかりでありますので、とりわけ、任用制度関連については、ここ近年は、制度改正の趣旨に則った運用が各区でされているか、私どもとしましても注視をする必要があると考えています。区長会としましても、技能主任や技能長等の確保のため、改めて各区へ働きかけをするよう求めておきます。

一方、昨年の改正以降で、速やかに改善が必要な案件として、年度途中採用者に係る任用資格の見直しについて要求しておりますが、皆さん方からは「技能・業務系職員に係る各区の任用実態等を踏まえ、慎重に検討を進めてまいりたい」旨の言及がされました。

速やかに解決すべき課題でありますので、今賃金確定期で改善が図られるよう、改めて皆さん方の検討を強く求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

人事院は、今年の勧告に係る報告において、「60 歳前後の給与水準等の検討を加速していく」としています。

この間、繰り返し申し上げておりますが、近年、高齢期雇用における民間の情勢は大きく変化しており、もはや６０歳超の賃金水準を７割とする公務の現行の給与制度は時代遅れとなっています。民間企業は努力し、その多くが人材確保のため、６０歳超の賃金水準を引き上げている調査結果も示されております。

こうした民間の取組を公務としても、即刻、取り入れるべきではないでしょうか。最新の職種別民間給与実態調査を行った上で、民間に準拠した設定にすべきであります。改めて、区長会として、人事委員会に調査を依頼するよう強く求めます。

加えて、行政職給料表（一）及び業務職給料表において、再任用職員の月例給と逆転現象が発生する原因は、７割措置であることは明白となっています。もはや７割措置こそが、逆転現象を始め、職員の早期退職を生み、人材確保を困難にするなど、様々な原因をもたらしている大きな要素であることを区長会としても認識するべきです。

本来の定年延長の趣旨や同一労働同一賃金の観点から、区長会としても関連する国の機関や団体において、意見や要望など働きかけをするよう強く求めます。

次に、再任用職員の一時金についてです。

この間、繰り返し改善を求めてきましたが、今年の人事院および人事委員会勧告においても言及はありませんでした。現場の再任用職員は落胆し、モチベーションの更なる低下を招き、人材不足が続く公務職場において、極めて大きい影響を及ぼしています。現場の切実な声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り、それを尊重する区長会の姿勢にも疑問を抱かざるを得ません。

本年、大阪市人事委員会が同一労働同一賃金の観点から、定年引上げ職員と同じ支給月数とするよう勧告しました。このことは特別区で働く再任用職員とも同様であります。２０２４年には新潟市人事委員会が同様の勧告を出しましたが、独立した人事委員会をもつ２つの政令市が勧告をして

いるのであれば、特別区人事委員会でも同様の勧告を出すことはできるはずです。
一方、特別区人事委員会で勧告がされないのであれば、常勤職員より低い支給月数分については、区長会として何らかの措置を検討し、講ずるべきではないでしょうか。
公的年金の一部支給が段階的に引き上げられ、６０歳台前半の生活を雇用と年金で支えると言いながらも、無年金期間の賃金は改善されないままでした。長い期間、生活に不利な影響を受け続けたにもかかわらず、現場で奮闘している再任用職員の労苦に報いる改善は待ったなしの課題です。
暫定再任用の終了は刻々と迫ってきており、一刻の猶予もありません。
区長会として、改善に向け、速やかな検討を強く求めます。

最後に、皆さん方からは、業務職給料表について、「本年の人事委員会勧告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討していく」との発言がありました。
業務職給料表については、昨年の交渉結果を踏まえるとともに、再任用職員の月例給の大幅引上げや物価上昇分も加味した上で、速やかに提示し、私どもと協議することを強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉
私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。