せいそう労働者 速報
2026年11月16日
Ｎｏ．１２５２
東京清掃労働組合
企画・総務局

区長会総会要請行動

速やかに具体的な方策を示すよう求める

賃金確定闘争が本格化し、この間、本部・地連・（総）支部がそれぞれの立場で要請等を行い、我われの闘う姿勢を示し、組合員の切実な声をぶつけてきました。さらに11月16日、わが組合は区長会総会に合わせて迫力ある座り込み行動を展開するとともに、区長会に対して要請行動を行いました。





要請内容は①生計費原則を重視した賃金改定②職務に邁進できる業務職給料表③７割水準問題の認識④再任用職員の一時金支給月数の改善、以上の４点について、わが組合があらゆる場面で繰り返し主張してきたことを、改めて各区長に直接要請しました。区長会会長からの発言は、先日の団体交渉における回答と同様であり、わが組合の要求に対する踏み込んだ回答は一切ありませんでした。

迫力ある座り込み行動を背景にした怒りの要請により、我われの闘う姿勢が各区長に直接伝わったと思います。区長会が山場と設定してきている日まで残りわずかとなっていますが、最後の最後まで我われの要求を訴え続けましょう！



２０２６年１１月１６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

要　　請

日頃から特別区政発展と職員の処遇改善のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

本日は、私ども東京清掃労働組合からの要請に貴重な時間を割いていただいたことに感謝を申し上げ、２０２６年度の賃金等の改定に関する要請をさせていただきます。

はじめに、賃金改定についてです。

人事委員会は、公民較差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月引き上げるとしました。これらのことにより、昨年に引き続き、中高年齢層を含む全ての職員に対し、一定の改善が見込まれると考えています。しかし、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。

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。

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。

次に、業務職給料表の改定についてです。

この４月より、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ま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、「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、実際に最短で昇任・昇格する者は皆無であります。

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ます。これらの現象は、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。

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とすることを強く求めます。

次に、高齢期の雇用制度についてです。

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、逆転現象をはじめ、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。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、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。

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。

要請の時間が限られ、その他の課題について説明することは、かないませんが、詳細については、専門委員会交渉等で私どもの考えを伝えておりますので、是非、お聞きいただきたいと思います。

速やかに、課題解決への具体的な方策を示していただくよう求めます。

私からは以上です。

令和８年１１月１６日

清掃労組の区長会要請に対する会長発言

ただいま、皆さんから、要請をいただきました。この内容は、直ちに、交渉委員に伝えます。

１０月２３日にいただいた皆さんの要求については、現在、統一交渉の場で精力的に協議しているところでありますが、私から、本年の主な交渉課題の検討状況について、申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。
昨年に引き続き、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、区政全般の観点から、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表については、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、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、高年齢層職員の給与処遇及び再任用職員の一時金については、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。

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、特別区長会として、御礼申し上げます。私どもは、今後も皆さんと誠意をもって、精力的に協議を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。