せいそう労働者 速報
2026年11月16日
Ｎｏ．１２５３
東京清掃労働組合
企画・総務局

区長会会長要請を実施

区長会会長へ直接7,035筆の要請署名を提出し

様々な課題の解決に向けて尽力を求める



区長会総会要請・座り込み行動の実施後、17時05分より、区長会会長への要請行動を実施しました。全常任中央執行委員、各地連・一組総支部から２名の代表者が結集し、組合員とその家族の思いが込められた要請署名を提出、併せて、多田委員長と各地連代表者より、これまで要求してきた具体的な内容や交渉している中での課題などを直接訴えました。

吉住会長からの回答は、現場の最前線で奮闘している職員に対して感謝の意を表しているものの、この間の団体交渉における回答と同様の内容でしかありませんでした。



直接的には最後の訴えの場となる区長会会長への要請において、これまで積み上げてきた様々な取り組みを背景にし、職場実態や組合員の思いを具体的に訴え、解決に向けた尽力を求めました。具体的な回答は示されませんでしたが、改定給料表の早急な提示を始め、諸課題の解決に向けた区長会の歩み寄りを求め、東京清掃一丸となって最後の最後まで粘り強く闘い抜きましょう！

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

２０２６年賃金確定交渉に係る要請

特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立及び職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

また、私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、２０２６年度の賃金等の改定に当たり、職場からの代表者による要請をさせていただきます。

清掃事業は、地方自治の課題そのものであり、区民と行政との協働により、解決し得るものであります。行政の最前線にあたる清掃職場に求められる役割は、「行政と区民との接点」、「継続した現場の把握」、「災害時・非常時に対応できる現場力」であります。したがいまして、現場で働く職員が果たすべき役割は極めて大きいものがあると自覚しています。

近年多発する自然災害は、地球温暖化の影響もあり、被害状況が深刻化しています。こうした中で、一日も早い復旧を目指すためには、災害廃棄物を速やかに街から除去していくことがカギとなります。また、私どもの職務内容は、感染症の拡大時や自然災害時においても、一日たりとも滞らせてはならない、生活に欠かせない事業ということも広く社会に認知されてきました。

私ども清掃職員は、近年、世界的に注目されている環境問題や少子高齢化による福祉の問題、地方自治における地域力の問題など、区政全般に関与しているという自覚と誇りをもって職務に邁進しております。

若年層職員のアイディアや発想力、高年層職員の知識や経験、それらをつなぎ実践する中間の世代、全ての職員がそれぞれの役割を果たしながら、特別区の清掃事業が円滑に運営されております。

吉住区長会会長におかれましては、職場からの切実な想いを込めた以下の要請項目の実現のために、ご尽力をいただきますよう、心からお願い申し上げます。

給与改定について（第一地連代表発言）

第一地連で事務局長をしています新宿区の近藤と申します。私からは、「給与改定について」訴えさせていただきます。

特別区人事委員会は、本年の公民較差に基づき、月例給については１５，１２６円（３．７２％）を解消するため、すべての級及び号給で引上げとし、また、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勧告しました。昨年に引き続き全ての世代で月例給を引上げとしたことは、我われの要求に一定応えたものといえます。しかし、長期化する物価上昇により実質賃金は減少し続けており、それを上回る引上げ額とはならず、日本一生計費の高い特別区職員の生活実態を踏まえれば、到底、納得のいくものではありません。

また、早期に昇格する職員の層に重点を置くとしていますが、清掃職員は中途採用が多くの割合を占めていることから、その趣旨にそぐわないものと言わざるを得ません。

特別区職員の賃金水準は、国家公務員とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、他の政令指定都市と比較しても最低水準まで下がっています。特別区の職員規模を考えれば、比較対象企業規模を１，０００人以上とすることが、精確な比較になると考えます。また、一時金についても、１，０００人以上企業の一時金支給月数は５．３０月との調査結果が出ています。民間準拠による算定とするのであれば、民間との算定基礎の課題を解決すべきです。

地方公務員法で、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原則です。実質的な賃上げを実感するには、この生計費原則に基づき、他団体を下回る賃金水準を回復・上昇させるとともに、全ての職員に対して物価上昇分を上回る引上げが不可欠です。

近年、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、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、安全・安定的な事業運営には人への投資は必要不可欠です。

吉住区長会会長におかれましては、他団体を下回る賃金水準を回復させ、清掃職場特有の職務実態を正当に評価し、「生計費原則」や「情勢適応の原則」、また「民間準拠」に則した、月例給及び一時金の引上げとなるよう、特段のご尽力をお願いし、発言とさせていただきます。

私からは以上です。

業務職給料表の改定について（第二地連代表発言）

第二地連で議長をしています台東区の原田と申します。

私からは「業務職給料表の改定」について訴えさせていただきます。

昨年、賃金確定交渉でご判断いただいた「新たな業務職給料表」により、２００７年の平均９％引下げ、更には２０１８年の行政系人事制度改正時に理不尽に抑制された技能・業務系職員の賃金水準は、一定の回復が図られました。しかし、物価上昇やエネルギー価格高騰などが労働者の生活そのものを直撃していることから、賃金水準の回復を実感することができません。

これまでも申し上げてきたとおり、業務職給料表における６０歳超常勤職員の７割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回るという「逆転現象」を生み出し、当該の組合員からは不満が続出しています。さらに、本年は再任用月例給を１０．６％引き上げる勧告がされていることから、勧告が実施されればその逆転現象はさらに拡大することが予想されます。

加えて、特別区人事委員会からは早期に昇格する職員の層に重点を置いた改正が勧告されていますが、業務職給料表が適用されている清掃職員は当てはまることは皆無に等しい状況です。昨年の交渉において、受験資格における年齢要件を４５歳未満に引き上げたことからも同様なことがいえます。こうしたことを踏まえた上で、実態に適した業務職給料表の改定を求めてきています。

業務職給料表の水準が低すぎることから様々な問題が生じ、それらによってすべての職員が将来の展望さえ見出せず、職務に対するモチベーションが保てません。社会情勢に適応した早急な対応が図られなければ、採用選考合格者の辞退や若年層の離職、中高年齢層職員の早期退職などに歯止めがかからず、特別区清掃事業の存続が危機的な状況となります。区民の衛生的な生活環境を守るため、そのような事態だけは避けなければなりません。

私たちは人材確保の観点から、清掃職員の業務の困難性・特殊性を正当に評価していただき、「新たな業務職給料表」の更なる水準引上げが必要だと考えています。

吉住区長会会長におかれましては、技能・業務系職員の依然として低すぎる賃金水準の改善にむけて、改定業務職給料表の早期提示とともに協議していただけるよう、ご尽力をお願い申し上げます。

私からは以上です。

高齢期雇用制度の改善について（第三地連代表発言）

第三地連で議長をしています目黒区の平山と申します。

私からは「高齢期雇用制度の改善について」について訴えさせていただきます。

定年年齢の引上げが導入されて以降、６０歳超常勤職員の月例給が再任用職員の月例給を下回るという逆転現象が起き、私どもは問題視してきました。昨年の賃金確定交渉において、賃金水準を引き上げた新たな業務職給料表が適用されることにより、ようやく制度値における逆転現象が解消されることとなりました。しかし、本年の勧告どおり、再任用職員の月例給が１０．６％引き上げられると再び常勤職員との逆転現象が生じてしまいます。

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、企業は人材確保のため、６０歳以降も雇用する企業の半数が６０歳前の賃金を継続しており、６０歳超の賃金水準を引き下げている企業においても、８割程度の賃金を確保しているという調査結果も出ています。こうした民間の状況を踏まえれば、高年齢層における最新の職種別民間給与実態調査を行った上で、民間に準拠した賃金水準とすべきであります。そもそも７割措置こそが、職員の早期退職を生み、人材確保を困難にするなど、様々な問題の元凶であることを区長会としても認識するべきです。

本来の定年引上げの趣旨を踏まえ、同一労働同一賃金の観点から、区長会として、

関連する国の機関や団体に向けて、意見や要望などの働きかけをするとともに、逆転現象が起きない業務職給料表を策定することを強く求めます。

加えて、８月の人事院勧告では６０歳前後の給与カーブについては、「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。再任用賃金が抜本的に引き上げられたことからも、特別区として主体的に検討し、私どもと早期に協議することを求めます。

清掃職場における課題は山積していますが、とりわけ人材確保の課題は、若年層だけの問題ではありません。良質で持続可能な清掃事業を確立していくためには、豊富な知識・経験を有する諸先輩方からの教えや助言は、私たちにとって何よりも代えがたい大切なものです。その高年齢層職員である諸先輩方が仕事に対するモチベーションを保てず、早期退職ということになれば、特別区の清掃事業にとって大きな損失となります。

吉住区長会会長におかれましては、私たちの要求について、実現が図られるよう、高年齢層職員の処遇や賃金の現状をご理解いただくとともに、有為な人材を確保し、区民生活に密接な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

再任用職員の一時金の改善について（第四地連代表発言）

第四地連で議長をしております、中野区の斉藤と申します。

私からは「再任用職員の一時金の改善」について訴えさせていただきます。

この間、繰り返し改善を求めてきましたが、本年も特別区人事委員会勧告では、再任用制度を導入したときの考え方に固執するのみであり、具体的な言及はありませんでした。職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、期待していた再任用職員は落胆しております。

本年、大阪市人事委員会は同一労働同一賃金の観点から、定年引上げ対象職員と同じ支給月数とする勧告を出しました。大阪市と同様に、特別区の再任用職員も国とは異なり補完的なものではなく、定年前の常勤職員と同等の業務を担っています。定年引上げ対象職員や会計年度任用職員の一時金支給月数は、常勤職員と同支給月数であるのに対して、再任用職員の一時金のみが低くなっている現状は、地方公務

員の給与決定の原則である「職務給の原則」「均衡の原則」に反し、同一労働同一賃金にも反するものであります。

２０２４年にも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出しているのであれば、特別区人事委員会でも出すことは可能であります。一方で、勧告されないのであれば、区長会として、何らかの措置を検討すべきではないでしょうか。

また、この間、会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給が始まり、常勤職員と同等の支給月数となる中で、定年前再任用短時間勤務職員との間において年収ベースで逆転する事態となっています。本来であれば、豊富な知識・経験を活かして、引き続き区政に貢献できる人材が、通勤や職責の負担軽減を見込んで、他の自治体の会計年度任用職員に転職するという状況も出始めています。

近年、東京の多摩地域の自治体では、労使交渉により一時金支給月数が常勤職員と同等に改善されておりますが、このことは「自治体で独自に判断が可能」ということを裏付け証明するものと捉えております。今賃金確定交渉でも、こうした他自治体の改善例を引き合いに出しておりますが、判断根拠としているのは、私どもと同じ「人材確保」であります。

吉住区長会会長におかれましては、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報いるため、自主的・主体的に労使交渉で判断していただけるようご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

安全で安定的な事業運営を継続するための人材確保について（第五地連代表発言）

第五地連で議長をしています葛飾区の星野と申します。

私からは、「安全で安定的な事業運営を継続するための人材確保」について訴えさせていただきます。

近年、異常気象が常態化し、特別区における清掃職場の作業環境は、年々厳しさを増しています。夏季には連日３０℃を超える過酷な環境の下で作業に従事していますが、炎天下の作業では気温の上昇だけでなく、高い湿度やアスファルトの照り返しによる輻射熱にさらされるほか、収集車や周辺を通行する車両から排出される排気ガスなどの影響を直に受けます。また、清掃工場では密閉された空間での作業

が多く、常に熱中症のリスクと隣り合わせの状況にあります。

こうした環境での作業は多量の発汗により、作業の合間に繰り返し水分補給をしなければ身体機能を維持することが困難となります。そのため、職員は身体的な負担だけではなく、水分補給に伴う経済的な負担も大きくのしかかっていますが、熱中症のリスクを負いながら懸命に奮闘する職員のための「手当」を措置している区は皆無であります。区民の生活と衛生環境を守るという使命の下、清掃事業は酷暑日だろうが「今日は作業を中止する」とはなりません。

外に出ることさえ危険な夏季期間における人材確保のためにも、作業における手当の支給など、更なる熱中症防止にむけて、各区へご尽力をいただきたいと思います。

また、この間、清掃職場では新規採用が継続的に行われています。若い職員たちは、それぞれの職場において、日々経験を積み重ね、将来の清掃事業を支えていく大切な担い手となります。区民に信頼される安全で安定した事業運営を維持するため、先輩職員から知識や技術、現場で培われたノウハウを学びながら、過酷な作業環境の中で埃まみれ、汗まみれになって奮闘しています。しかし、今後、多くの経験豊富な先輩職員が退職を迎えます。さらに、近年では、採用試験の受験者数の減少や合格者の採用辞退に加え、入区後に離職していく仲間もみられ、若い職員たちの将来への不安がより一層高まっています。

「次世代を担う」職員たちが、自信を持って職務に邁進できる職場環境を整え、確実に技術継承が行われる体制が整ってこそ、はじめて「持続可能な清掃事業」が実現するといえます。そのため、職員の年齢構成や今後の退職者数を十分に見据え、将来にわたって安定的な事業運営を維持できるよう、計画的かつ継続的な新規採用を行うことを求めます。

吉住区長会会長におかれましては、こうした職場の実態について是非ともご理解いただき、区民生活に不可欠な清掃事業が安定的なものとなるよう、人材確保にむけて、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

令和８年１１月１６日

清掃労組の区長会会長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。私から、現時点での考えについて、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、検討を進めてまいります。

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、引き続き、慎重に検討してまいります。

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、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。

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、特別区長会会長として、御礼申し上げます。残された時間は限られてまいりましたが、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。