

令和7年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和7年5月26日（月）19時6分～19時26分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当局）寺田副区長会会長（新宿）、川野副区長会副会長（大田）、
佐藤副区長会副会長（文京）、田中副区長（中央）、野村副区長（台東）、
中村副区長（世田谷）、弓場副区長（江戸川）、
入澤副管理者、小林人事企画部長、藤永調査課長、新井勤労課長、
榊労務・制度改革担当課長

（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、
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 発言要旨

〈清掃労組〉

私どもは本年3月13日、貴職に対し「2025年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2025年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

（要求書手交・読み上げ）

〈清掃労組〉

それでは、私の方から要求内容について、いくつか具体的に申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の人事委員会勧告では、33年ぶりの高水準となった春闘結果を受け、2%を超える公民較差が算出されました。しかし、月例給は、民間との激化する人材獲得競争に対応するため、必要以上に初任給や若年層に偏重した改定が行われた結果、多くの中高年齢層においては、千円程度の低額・低率の引上げにとどまりました。さらに、食料品やエネルギー価格の上昇は家計に大きな負担となっており、賃金改善に大きな期待をしていた職員からは、悲痛な声が多く届いています。

いま、日本国内では、生産年齢人口の減少を見据え、初任給の大幅な引上げに動いています。しかし、採用後の賃金水準や人事制度に魅力がなければ、職員は定着しません。特別区の清掃事業を担う人材を確保し、持続可能な質の高い公共サービスを提供し続けていくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含めた、全ての職員が生活改善を実感できる賃金の大幅な引上げが不可欠であります。

区長会として、自主的・主体的に賃金引上げを判断すべき時期に来ています。皆さ

ん方には、これまで以上の検討を行うことを求めるとともに、物価上昇を超える賃金の大幅な引上げを強く求めます。

加えて、夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求です。特別区の一時金の支給月数は、公民比較の対象となる企業規模を従業員50人以上に切り下げられた結果、不当に低く算出されており、人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、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、5.19月分との結果が示されているところです。改めて、公民比較方法の見直しを求めるとともに、物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を2.8月以上に引き上げることが求めます。

次に、清掃職員に係る人事・給与制度についてです。

私どもの最重要課題である「清掃職員に係る人事・給与制度の抜本的な改善」については、昨年の賃金確定交渉において、皆さん方と「人材確保に資する更なる取組が必要であるとの課題を共有」した上で、「引き続き、特別区政を担う人材の確保を推進するため、技能・業務系職員に係る任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討」していくことを確認しました。

特別区の子掃事業は、民間と異なり、継続性や専門性の高い職務内容が多く、清掃職員には職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められています。一方で、若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富な知識や経験を有する技能主任や技能長は、10年後には激減することが明らかとなっています。

今後も、持続可能な質の高い公共サービスを提供していくために、職員間の業務引継ぎや技術継承、更には人材育成が極めて重要かつ喫緊の課題となっており、新規採用をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の人材確保が不可欠であります。

加えて、人口900万人を優に超える大都市特別区では、首都直下型地震や自然災害等による甚大な被害が想定されており、被災時の迅速な対応が求められる基礎自治体として、現場力の高い清掃職員の効果的な確保の取組には一刻の猶予も許されません。

また、近年の人材獲得競争の激化に伴い、現業の職域について外部委託を進めてきた他自治体において、従前の受託事業者と業務委託を継続できない状況となったことが報じられています。特別区の子掃事業においても同様のリスクを抱えており、雇上会社との連携が失われた場合、収集体制に支障を来し、街中がごみであふれ返ることにつながりかねません。このような事態を回避するためにも、直営職員を持続的に確保する必要性・重要性は明白です。

昨年の賃金確定交渉以降、労使による意見交換等を行ってきておりますが、本日は、

改めて、清掃職員の人材確保に資する取組について、私どもの考えを申し上げます。

第一に、将来にわたり「公務」としての魅力ある人事・給与制度の構築です。

多くの区において清掃職員の継続的な新規採用が再開されてきておりますが、採用辞退者は年々増加し、更には、60歳前職員の離職が後を絶ちません。これは地域の民間企業や他団体と比較し、低賃金であることに加え、現行の「魅力のない人事制度」が大きな理由であると指摘せざるを得ません。人材確保には、魅力ある賃金水準や人事制度の改善が不可欠であります。

第二に、人材確保の観点や職務の類似性等を踏まえた、技能Ⅴと技能Ⅵの職種統合です。

近年、被災地支援等を通じ、技能Ⅴの自動車運転職の重要性が再認識されてきておりますが、災害時に限らず、直営車の運転を担う職員が不足すれば、清掃作業における機動性・柔軟性が失われ、区民サービスの大幅な低下につながりかねません。技能Ⅵに加え、技能Ⅴの人材獲得も困難化する中、職種を統合し、「清掃の総合職」として一括で人事管理を行うことにより、持続的な人材確保につながるものであります。

また、中高年齢層職員が多い清掃職場において、職種統合により業務に係る身体的な不安を抱える職員が転職を必要とせずに職務を変更できるなど、女性活躍の観点も含め、内部人材の更なる有効活用を図ることが可能となります。

第三に、独自給料表の作成です。

これまでの業務職給料表における行政職給料表との関係性を見直し、清掃職員に特化した独自給料表を構築することにより、不当に引き下げられた賃金水準の回復・引上げを強く求めます。

併せて、初任給の決定方法についても、現行の「年齢給」から「経験給」に変更し、採用までの経験を正確に初任給へ反映するとともに、加算限度号数も廃止すべきです。

第四に、技能主任職の昇任資格基準の改善です。

昇任に必要な在職年数は、行政系職員や民間企業と比較し、過度に長くなっており、早期に短縮すべきであります。さらに、清掃職場における職員構成を適正化する観点からも、昇任資格基準を改善する取組が必要です。

第五に、技能長職昇任選考の見直しです。

各区において担当技能長の設置・拡大が進まない中、担当技能長としての任用を前提とする新たな選考種別の設定など、複線型の任用体系を構築することにより、技能長職の確保・拡大が図られるものであります。

第六に、採用選考の見直しです。

清掃職場では、長く続いた新規採用の凍結により、主に40歳台を中心とした「空白の世代」が存在します。この世代の人材を確保するためには、採用選考における受

験上限年齢の引上げが不可欠です。加えて、長年、共に清掃事業を担ってきている会計年度任用職員が正規職員となる機会を確保するため、新たな採用区分を設定する必要があります。

このように、清掃職員に係る現行の人事・給与制度は、解決すべき課題が山積しております。区長会として、差し迫った大きな課題であることを改めて認識し、昨年の賃金確定交渉における最終回答を踏まえた確実な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。

60歳超職員の月例給について、定年年齢の引上げに伴い、60歳前の7割水準となりましたが、60歳前と同じ職務・職責を担っている現状に鑑みれば、60歳超職員の賃金を引き下げる理由はありません。

また、新潟市人事委員会は、昨年、再任用職員の一時金支給月数について、定年前常勤職員と同月数とするよう勧告しました。その理由として、年金支給開始年齢が原則65歳に引き上げられるなど、制度導入時とは状況が大きく変化し、異なる対応が必要となったとしております。さらに、定年前常勤職員や会計年度任用職員と支給月数が異なるのは不均衡であり、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因になっているとしており、これらの内容は特別区にも当てはまるものであります。

加えて、特別区における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となっていることから、再任用職員のみ一時金支給月数を低くすることは、同一労働同一賃金に反するものであり、速やかに定年前常勤職員と同じ支給月数に改善するよう強く求めます。

また、日々過酷な重労働を行う清掃職場において、60歳超を含む高年齢層職員が65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、各区において職場環境の整備を図ることを強く求めます。

最後に、夏季期間における熱中症対策等についてです。

清掃職場では、これから1年で最も過酷な作業環境を迎えます。国内では、既にこの時期でも30℃を超える地域が出ており、近年の地球沸騰化による尋常ではない夏場の気温・湿度を踏まえれば、時代に見合った熱中症対策は待ったなしの状況です。

加えて、熱中症対策は、死に至る可能性もあることを認識した上で検討する必要があります。厚生労働省も先月15日、熱中症を生ずるおそれのある作業時において、熱中症対策を罰則付きで事業者の義務とする改正省令を公布するなど、熱中症の早期発見や重症化を防止するための社会的な取組を促しております。

昨年も申し上げましたが、清掃現場では1日の業務を遂行していく上で、適切な休息・休憩はもちろんのこと、大量の水分を補給しなければ体調を維持することが困難となり、業務に支障を来すおそれがあります。しかし、清掃作業中の水分補給に係る

予算や手当を措置している区はなく、この間、職員が自費で負担し続けておりますが、実質賃金の減少が続く中、もはや限界に達していると言っても過言ではありません。

さらに、夏季期間においては、会計年度任用職員や派遣職員等とチームを組むことも多く、自らの命を守るとともに、自分以外の職員の体調も維持・管理しなくてはならず、清掃職員の負担は増大するばかりです。

このような状況の中、私どもは、熱中症対策として、「予防策」こそ必要不可欠であると認識しております。多くの区において夏季休暇の取得可能期間を拡大しておりますが、清掃職場では、職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増や、1人当たりの作業時間を減らすなどの負担軽減を図ることが効果的な熱中症予防の取組であると考えます。

清掃職員を守ることは、すなわち夏季期間の区民サービスを維持することにもつながります。清掃職場特有の実情を理解していただくとともに、改めて、各区において清掃職員に対する熱中症を予防するための手当や負担軽減策を予算化し導入するなど、更なる熱中症対策の拡充を強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の最前線で、区民とのふれあいによって、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求であることを真摯に受け止め、これまで以上に検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2025年度の夏季一時金等に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策等の影響による景気の下振れリスクが高まっており、その先行きは依然として不透明な状況です。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連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、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、このような特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

私どもといたしましては、これまでの交渉経過や人事管理の実態等を踏まえ、技能・業務系職員の確保及び更なる活用を図るため、現行の職種及び職務の精査をはじめとした、任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

最新の統計では、本年の春闘において、深刻な人手不足を背景に、2年連続で5%台の高水準の賃上げ率が示されております。

こうした中、今年度の特別区職員Ⅰ類の春の採用試験では、多くの技術系職種において、申込者数が採用予定数を下回るなど、特別区における人材確保は危機的な状況にあります。

私どもといたしましては、現に職務に精励する職員を含め、特別区政を担う有為な人材を確保できるよう、引き続き、民間や国、他自治体の動向等を注視しつつ、特別区長会公務員制度部会等において、人材確保策全般に関する検討を進めてまいりたいと考えております。

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、心から敬意と感謝を申し上げます。

加えて、今もなお、東日本大震災等からの復興に向け、多くの職員が中長期派遣され、被災自治体と一丸となって、懸命に取り組んでいただいておりますことに、改めて、厚く感謝申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたい」という発言がありました。次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れておきます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。