



2026年3月13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 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、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敬意を表します。

昨年の特設区人事委員会勧告では、公民比較における対象企業規模を従前の50人以上から100人以上に見直した上で、月例給について、初任給及び若年層に重点を置きつつも、全ての級及び号給で大幅な引上げ改定としました。このことにより、これまで置き去りにされていた中高年齢層職員の賃金水準も一定程度の改善が図られました。しかし、この34年振りに3%を超えた引上げ改定によっても、なお近年の物価高騰を上回る水準改善とはならず、実質賃金が4年連続で低下し、中東情勢の緊迫化によるエネルギー価格への影響等が懸念される中、首都圏で働き、暮らす職員の負担や不安は増すばかりです。

また、特別区職員の賃金水準は、特別区内の民間賃金と比較し大きく下回っていることに加え、国公ラスパイレス指数は、他団体では見られないペースで低下し続け、全自治体平均を大きく下回る97.9となっています。こうした状況を踏まえ、2026年度の賃金確定では、「均衡の原則」に基づき、民間賃金水準を精確に反映するとともに、全ての年齢層の職員が生活向上を実感できる大幅な賃金引上げを求めます。

今春闘における労働団体の基本構想では、「賃上げがあたりまえの社会」の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及を目指すとしています。具体的には、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上とし、その実現にこだわるとしています。また、近年では、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年齢層への配分を相対的に抑制するなどの傾向が散見されています。



賃上げが物価上昇に追い付いていないと感じる比率が中高年齢層で高まっており、原資配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、全ての職員の生活向上を目指す必要があるとしています。

特別区の清掃職場では、新規採用が継続される一方で、定年前の中高年齢層の退職者が相次ぎ、適正な人員配置や人材育成が困難となる事象が発生しており、離職防止対策を早急に講じる必要があります。加えて、良質で持続可能な公共サービスとしての清掃事業を提供し続けるためには、職員が65歳まで安心して働き続けられるよう、業務に見合った人員や機材の確保に加え、賃金・労働条件等の処遇改善が不可欠です。

この間、特別区人事委員会の勧告に準じて、現業職員の賃金改定が行われてきましたが、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労働組合法適用の労働組合であります。労働協約締結権が認められていることから、清掃職員の賃金は、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

## 記

### 一 賃金制度の改善について

- 1 物価高の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改善するとともに、地域経済の「底上げ」「底支え」「格差是正」を図るため、賃金決定の基本である「生計費原則」に基づき、全ての職員に対して5%以上の改善を行うこと。
- 2 全ての年齢層にとって、物価高騰に見合った生活改善が実感できる賃金改定を行うこと。
- 3 特別区の清掃業務における職責や職務内容(公務としての特殊性や困難性、危険度)等を十分に勘案し、正当な賃金水準に引き上げること。
- 4 職務に対する知識や経験が賃金水準に反映されるよう、昇格メリットや昇給効果の拡大など、業務職給料表の更なる改善を図ること。
- 5 現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 6 人事委員会に対し、特別区の組織実態を踏まえた公民比較方法(比較対象企業規模)の更なる見直しを働きかけること。
- 7 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、賃金水準の引上げを行うこと。
- 8 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。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。
- 9 初任給決定に係る経験年数換算について、採用されるまでの有用な経歴を精確に反映できる制度に改善すること。
- 10 職員の勤務意欲を維持・高揚させるため、年齢による昇給抑制を廃止すること。
- 11 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。
- 12 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内で勤務する清掃職員の勤務実態にそぐわないものであるため、本給に繰り入れること。
- 13 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。

- 14 住居手当について、家賃高騰等の首都圏における住宅事情等を踏まえ、支給額の増額及び支給対象者の範囲拡大など、抜本的な改善を行うこと。
- 15 退職手当の基本額について、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。

## 二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大し、改善を図ること。
- 3 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 4 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の拡大を行わないこと。
- 5 現行の勤勉手当の成績率を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 6 勤勉手当の成績率について、最上位・上位の職員の割合を拡大すること。
- 7 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- 8 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- 9 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。
- 10 終わりの見えない物価高騰は、職員の生活に大きな影響を与えていることから、特例的な一時金を支給すること。

## 三 人事制度の改善について

- 1 清掃職場において、この間、採用の辞退や離職が相次いでいる。効果的な採用選考の検討を始め、人材確保の観点から、更なる人事制度の改善を図ること。
- 2 技能主任について、高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、複線型となった昇任制度を活用し、昇任を促進するため、ポスト数の増加を検討すること。
- 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に、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を行わないこと。
- 7 統括技能長職、技能長職及び担当技能長職への昇任に当たっては、十分な研修期間を設けるなど、職員が積極的に昇任選考への申込みができる職場環境に改善すること。
- 8 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。また、経験者採用制度の導入も検討すること。
- 9 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、同年度の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。

#### 四 高齢期の雇用制度について

- 1 再任用職員の賃金は、一部年金の支給を前提とした賃金水準のままとなっている。喫緊の課題と強く認識した上で、年金無支給期間でも賃金だけで生活できるよう改善すること。
- 2 再任用の一時金支給月数について、60歳超の常勤職員と定年年齢の引上げに伴う暫定再任用職員との格差を是正するためにも、常勤職員と同じ支給月数とすること。
- 3 再任用について、希望した職員全員が任用されるようにすること。
- 4 再任用を含めた60歳超の高齢層職員について、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、清掃事業の労働実態を踏まえた人事制度の設計及び運用（職場環境の整備）を図ること。
- 5 高齢者部分休業について、高齢層職員の多様な働き方に資するよう、清掃職場でも取得しやすい制度とするよう各区に働きかけること。
- 6 60歳超職員について、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金水準も同一とすること。また、賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も軽減すべきであり、少なくとも定数1名として算定しないこと。
- 7 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。

## 五 その他の課題について

- 1 清掃職員において採用辞退者が増加してきていることから、新年度に欠員が生じないように、採用辞退者を想定した対策を講じること。
- 2 会計年度任用職員については、勤勉手当の導入など、処遇が一定改善されたが、引き続き、賃金・労働条件の改善を検討するとともに、財政難を理由とした一方的な雇止めや不当な賃金引下げを行わないこと。
- 3 労働組合活動は憲法に保障される労働者の権利であり、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。
- 4 特別区の清掃事業では、「車付雇上」に代表される非正規労働者等が拡大している。これらの労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。とりわけ、賃金水準については、公契約条例を制定している区の労働報酬下限額を下回らない水準とするよう指導すること。
- 5 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として、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。
- 6 熱中症の予防対策は、清掃職員の職務内容に鑑み、喫緊の課題であり、職員を守ることは区民サービスの維持・向上に直結する。酷暑が長期化していることから、夏季休暇の使用可能日数の増加や手当の新設など、更なる改善を行うよう各区に働きかけること。
- 7 精神疾患を抱える職員が生じないように原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。
- 8 更年期障害や孫に関する休暇、60歳超のリフレッシュ休暇など、中高年齢層職員が利用しやすい休暇・休業制度の導入を検討すること。
- 9 女性職員のための休暇の取得促進に向け、増員に係る予算措置等を行うとともに、職員間の理解を深めるなど、職場環境を整備すること。

以上