



2025年5月26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



2025年度の夏季一時金等に関わる要求書

日頃より23区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

私どもは本年3月13日に「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。

日本の経済情勢は、米国における通商政策の影響等もあり、依然として厳しい状況が続いています。加えて、長期化する物価高騰により実質賃金は大幅に低下し、国民生活を圧迫しています。特に、食料品やエネルギーの価格上昇は家計に大きな影響を与えており、特別区で働く職員の生活は一層厳しい状況に置かれています。

こうした状況の中、去年は、春闘における賃上げ率が33年ぶりの高水準となったこともあり、職員は処遇改善に大きな期待を寄せました。しかし、3年連続で月例給及び一時金ともに引き上げられたものの、月例給は、初任給や若年層に偏った大幅な引上げが行われた結果、中高年齢層の引上げ幅は抑制され、物価高騰に直面する職員の生活は厳しさを増すばかりです。

加えて、公民比較対象となる企業規模が従業員50人以上に切り下げられている結果、公民較差は不当に低く算出され、職員の賃金水準は低く抑えられています。民間準拠の観点から、大企業が集中する特別区の実態に鑑み、従業員1,000人以上規模の民間企業と比較するべきであります。

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んだ、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す。

貴職におかれましては、全ての職員の大幅な賃金引上げと人事制度の改善をこれまで以上に踏み込んで検討するとともに、人事委員会に対して特段の意見・要望を行うよう対応を求めるものです。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が精確に反映されるよう、2025年春闘における民間の賃金及び一時金の集計結果が確定しつつあることに鑑み、夏季一時金等に関し、下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを真摯に受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を求めます。



記

1 2025年度の夏季一時金について

- (1) 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。
- (2) 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大し、加算割合を改善すること。
- (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抛割割合の拡大を行わないこと。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (8) 再任用職員について、定年前職員と同等の支給月数とすること。
- (9) 清掃職場で働く委託労働者等に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 技能・業務系人事制度について

- (1) 人材確保の観点から、現行制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力ある人事・給与制度を構築すること。
- (2) 人材獲得や内部人材の有効活用の観点から、職種を統合すること。
- (3) 新たな職種に適用する独自の給料表を作成し、賃金水準の引上げを行うこと。
- (4) 若年層職員の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職の昇任資格基準における在職年数及び前歴通算の要件を改善すること。
- (5) 担当技能長職について、各区において、統一交渉の妥結結果を尊重し、本来の設置目的を踏まえた拡大を図ること。
- (6) 技能長職への昇任促進のため、技能長又は担当技能長としての任用を前提とする新たな選考種別を設定するなど、複線型の任用体系とすること。
- (7) 主に40歳台を中心とした「空白の世代」の人材を確保するため、採用選考における受験上限年齢の引上げを行うこと。また、長年、共に清掃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、新卒採用区分とは別の採用区分を導入すること。

3 高齢期の雇用制度について

- (1) 60歳超職員の賃金について、60歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑み、同一労働同一賃金の原則に基づき、60歳前と同一水準とすること。
- (2) 再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げるとともに、生活関連手当の支給を定年前職員と同等にすること。
- (3) 60歳超の高年齢層職員については、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、職場環境の整備を図ること。

4 回答について

これらの要求事項に関する回答は、本年6月20日（金）までに行うこと。

以上