



2026年5月22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年度の夏季一時金等に関する要求書

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「2026年度現業系賃金・人事制度に関する要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2026年度の夏季一時金等に関する要求書」を提出させていただきます。

日本の経済情勢は、国際情勢が悪化し、経済・財政の見通しが不透明さを増している中で、物価高騰の長期化により、賃上げが追い付かず、2022年から4年連続で実質賃金がマイナスとなっております。特に、食料品やエネルギー価格の上昇は家計を直撃しており、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。

昨年の賃金確定交渉では、私どもの要求も踏まえ、若年層のみならず、全ての職員に対して一定水準の賃金改善が図られましたが、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。加えて、全ての職員が安心して意欲を持って働き続けられるよう、世代間のバランスに配慮した賃金体系を構築することも重要です。

2026年賃金確定交渉においては、民間春闘の結果を踏まえるとともに、物価高騰を上回る賃金水準の改善を求めます。

一方、昨年の特別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業員100人以上に見直しがされましたが、新規採用における人材獲得や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人以上規模の企業と比較すべきです。

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、2026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 2026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ことを。
- (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) 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- (7) 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。
- (8) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (9) 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。
- (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。
- (11) 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・業務系職員に係る人事・給与制度の改善について

- (1) 全ての年齢層が物価高騰に見合った生活改善を実感できるよう、賃金改定を行うこと。
- (2) 若年層職員の士気を向上させ、勤務意欲を高めるため、技能主任への昇任率を引き上げること。
- (3) 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、適正な配置とすること。
- (4) 技能長職の拡大に向け、複線型とした昇任制度を活用し、さらに昇任を促進するため、ポスト数の増加を検討すること。
- (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たとともに、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) 40歳台前後の「空白の世代」の人材を確保するため、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、既存の新卒採用区分とは別の採用区分を導入すること。
- (7) 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。

### 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) 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。

### 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19日（金）までに行うこと。

以上