

## 令和7年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和7年3月13日（木）19時23分～19時43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）、弓場副区長（江戸川）、  
入澤副管理者、小林人事企画部長、林調査課長、新井勤労課長  
（清掃労組）多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、  
渡辺書記長、萩原書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、  
森田常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、

④ 発言要旨

〈清掃労組〉

本日は、「2025年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、3月5日に開催した第12回中央委員会で確認・決定したものです。  
組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを  
求めます。

（要求書手交・読み上げ）

具体的な要求内容は5課題50項目となっていますが、本日は特に強調しておきた  
い事項について申し上げます。

まず始めに、人事委員会の勧告についてです。

昨年の特別区人事委員会勧告は、月例給について、初任給及び若年層に重点を置き  
つつも、給料表を全級・全号給で引上げ改定とし、一時金については0.2月引き上げ、  
期末手当及び勤勉手当に均等配分するとしました。しかし、人事院の勧告と同程度の  
内容にとどまるものであり、国よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には至ってお  
らず、物価上昇分にすら追いつかない低水準の引上げとなりました。

近年の人事院勧告は、人材争奪を目的として、必要以上に初任給を引き上げるため、  
その原資を、中高年齢層、とりわけ高年齢層職員の改定原資から生み出しています。  
このような中高年齢層職員の犠牲の上に成り立っている勧告は、公民均衡の観点から  
も、度の過ぎたものとなっています。

今後も、特別区において、度の過ぎた人事院勧告と同様に、中堅層やベテラン層の  
処遇改善を置き去りにするのであれば、職員の士気向上や人材確保に事を欠き、清掃  
業務の停滞、つまり公共サービスの停滞を招くことにつながりかねません。

こうした事態を防ぐためにも、公民比較における対象企業規模の引上げや、役職対

応関係を改善するとともに、若年層に偏重した賃金改定を改め、公民均衡の原則に基づいた、全ての年齢層にとって、生活向上が実感できる賃金改定が不可欠です。

加えて、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレス指数において、日本一生計費の高い特別区職員の賃金は、政令指定都市の最低水準と同程度になっています。これは、極めて異常な事態と言わざるを得ません。

改めて、人事委員会に対し、公民比較における企業対象規模の見直しなど、特別区の実態を踏まえた公民比較方法の見直しを強く働きかけるよう求めます。

次に、清掃職員に係る賃金水準と人事制度の抜本的改善についてです。

特別区における業務職給料表の賃金水準は、給料表改定時における行政職給料表（一）との関係性により、不当に低く抑えられてきていることに加え、60歳超常勤職員の7割水準の月例給については、新規採用され、制度値において順調に昇任・昇格をし、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、再任用職員の月例給を下回る状態が続いております。

これらのことから、現行の業務職給料表は、その水準の低さとともに、給料表の構造自体に問題あること、つまり「欠陥」のある給料表になっていると判断せざるを得ません。

このような魅力のない賃金水準が、新規採用選考における応募者数の減少や、清掃職員の早期退職・離職の原因となっており、今後の人材確保に向けた大きな課題であると考えております。

改めて、清掃職員の賃金水準について、行政職給料表との関係性の見直しや、清掃職員に特化した独自給料表の構築、更には調整額の措置を強く求めます。

加えて、今後、清掃事業の要である技能主任や技能長が大量に退職を迎え、10年後には激減することが明らかとなっていることから、清掃職員に係る人事制度の改善は、もはや一刻の猶予もない状況となっています。このまま、人事制度の改善を置き去りにしてしまうと、長期勤続による経験の蓄積や区民との信頼関係を特に必要とする特別区の清掃事業において、業務の引継ぎはおろか、公共サービスの低下・停滞を招きかねません。

私どもは、技能主任職昇任選考における受験資格の改善や、技能長職昇任のための複線型の任用体系など、人事制度の抜本的な見直しが、今の時代には不可欠であると考えております。

昨年の賃金確定交渉期においては、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、賃金水準や人事制度の抜本的な改善に向けて協議をしていくこととなりましたが、引き続き、任用及び給与上の一体的な取組により、清掃職員の処遇改善が図られるよう、私どもとの議論を早期に開始し、具体的な取組の結論

が得られるよう強く求めます。

次に、地域手当についてです。

国における給与制度のアップデートにおいて、特別区の地域手当の支給割合は引き続き20%とされたものの、そもそも「手当」というべき水準ではありません。

国家公務員は、全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、特別区内で勤務する清掃職員には何ら合理的な理由も道理も認められません。

また、地域手当の支給割合を増やすとなると、その原資が必要となり、給料月額の減額を余儀なくされ、退職金等にも大きな悪影響を及ぼします。

以上を踏まえ、地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

次に、一時金についてです。

近年の引き続く物価高騰により、職員とその家族は極めて厳しい生活を強いられています。今後も収束が見通せない状況を踏まえれば、特例的な一時金を支給し、職員が安心して公務に邁進できる体制を整えるべきです。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉で「勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.2月上回り、全国で最も高くなります」と言及されていました。首都圏の物価状況や民間企業の支給実態を考慮すれば、支給月数が全国最高となるのは当然のことであり、算定基礎の問題が解決したものではありません。

特別区内の民間企業と同様の算定方法を用いた上で、各特別区の組織規模に鑑み、千人以上規模の民間企業との比較を精確に行うなど、算定基礎問題の解決を図るべきです。また、早期解決が困難ならば、職務段階別加算について、適用範囲を全職員に拡大し、加算割合を改善すべきです。

改めて、首都圏での生活実態に相応しい一時金の引上げを求めます。

また、勤勉手当の成績率制度は、チームワークを基本として日々の業務を進めている清掃職場には馴染まず、円滑な作業体制を阻害するものです。

勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化することを求めます。

次に、再任用を含めた高齢期職員の処遇改善についてです。

人事院は、2018年の「意見の申出」において、定年延長に係る60歳を超える職員の月額賃金を、60歳前の7割水準に設定するとしました。その根拠は、当時行った賃金構造基本統計調査結果や職種別民間給与実態調査結果における、民間企業の60歳を超える従業員の給与水準としております。

しかし、近年、高齢期雇用を取り巻く民間の情勢は大きく変化しており、賃金構造基本統計調査結果では、60歳超の従業員の賃金は、60歳前と比較し、約83%の

水準としています。また、職種別民間給与実態調査結果では、約５７％の事業所が賃金を減額せずに水準を維持したほか、残りの事業所では約７７％の水準としています。同様に、国税庁が行った民間給与実態統計調査結果では約８２％の水準としていることから、６０歳前の７割水準を前提とする定年延長制度は、早くも時代遅れのものとなっていると言わざるを得ません。

こういった民間企業の取組は、公民均衡の観点からも、特別区として即刻対応すべきものであり、さらに、豊富な公務経験や現場のノウハウを有する高年齢層の人材確保の観点からも、早期の取組が不可欠であります。

また、現行の暫定再任用制度については、２００２年度の再任用制度導入以降、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中、目的とする「雇用と年金の確実な接続」は、「綱渡り」の状態まで成り下がっています。もはや、２０３１年度までの暫定再任用制度の終了を、漫然と待っている余裕はありません。

私どもは、同一労働同一賃金に反する、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員に係る一時金の支給月数や７割水準の給料月額を速やかに改善し、６０歳前の常勤職員との較差をいち早く解消することを強く求めます。

併せて、本来の定年引上げの趣旨に則り、誰もが６５歳まで安心して職務に従事できる制度の早期実現に向け、区長会の自主的・主体的な検討を強く求めます。

次に、採用選考についてです。

この間、新規採用選考に係る応募数の減少や、相次ぐ採用辞退など、行政職と同様、清掃職場における人材獲得は大きな課題となっております。

加えて、今後１０年間の清掃職員の大量退職を見据えると、主に４０歳代を中心とした「空白の世代」の人材確保は急務であります。

昨年の賃金確定交渉期にも申し上げましたが、採用選考の受験上限年齢の引上げや、経験者採用制度の導入など、実効性のある採用選考方法に早急に見直すよう、改めて強く求めます。

また、各区においては、新年度において欠員とならないよう、辞退者を想定した対策を講じることを求めます。

最後に、夏季における熱中症対策についてです。

清掃職場では、最も過酷な夏季期間において区民サービスの低下を招くことなく、職員一丸となって工夫を凝らしながら様々な取組をしてきております。

しかしながら、近年、夏の暑さは激化・長期化しております。夏季期間において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などの勤務軽減を図ることや、夏季の勤務に対する手当を新設することなどが、清掃事業に係る職務内容を踏まえた熱中症に対する予防策であると私どもは考えています。

清掃職員を守ることは、区民サービスを維持することにつながります。既に各区においても熱中症対策に取り組まれています、こうした別の視点からの改善を強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2025年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」とした上で、先行きについては、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、通商政策などアメリカの政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、物価高騰下における人手不足に対応するための賃上げなどを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、多くの区が、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。このほかにも、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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することが不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

皆さんからは、人事委員会に対し公民比較の対応関係を見直すよう働きかけることの要求をいただいております。

私どもといたしましては、人事院と全国の人事委員会が共同で同一内容の民間給与

実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることなどを踏まえると、公民比較方法の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

この加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き、適切に対処していく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯等を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えておりますが、引き続き、国の動向等について注視してまいります。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

技能・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意するようにとの求めがあるところです。

私どもといたしましては、こうした国の動向や、これまでの交渉経過等を踏まえ、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、慎重に検討を進めるとともに、意見交換の場などの機会を捉え、皆さんと丁寧に協議し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。

近年、行政・民間を問わず、生産年齢人口の減少等による人手不足が深刻化しており、高水準の初任給引上げの動きが加速するなど、今後も人材獲得競争が激化していくことが見込まれております。

特別区においても、採用環境は非常に厳しい状況にあり、令和6年度の採用予定数は過去最高を更新した一方で、申込者数は減少傾向が続いております。さらに、退職者の内訳を見ると、特に40歳未満の退職者が増加傾向にあり、実務の中心となる人材の流出を防ぐための対策を強化する必要があります。

私どもといたしましては、引き続き、人材確保をめぐる民間や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、早期の制度導入又は見直しの必要があると認められるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討し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、令和6年能登半島地震等に係る被災地への支援に加え、区政の最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

皆さん方から、人材確保のための取組について言及がありましたが、私どもは、賃金・人事制度には、区政の第一線で、いかなる状況下においても、懸命に職務に従事する職員の努力が精確に反映されるべきものと考えております。今後の検討に当たっては、若年層だけにとどまらず、中高年齢層も含めた人材確保に資する取組の検討を改めて求めます。

また、我々の要求を真摯に受け止め、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

人材確保のための取組に関連し、皆さんからご意見をいただいた、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇については、引き続き、国や人事委員会の動向等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討してまいります。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。