

## 令和8年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和8年3月13日（金）19時12分～19時32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）、大澤副区長（港）、中嶋副区長（北）、  
荒牧副区長（目黒）、岸川副区長（墨田）、  
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、  
高橋常任中央執行委員、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〉

本日は、「2026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4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項目となっておりますが、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。

昨年の人事委員会勧告においては、国と同様に、給与の公民比較の対象企業規模  
を50人以上から100人以上に引き上げ、較差を算出しました。その結果、月例  
給では、初任給及び若年層に重点を置きつつも、この間、置き去りにされていた中  
高年齢層職員について、前年を大幅に上回る引上げ改定となり、一定程度の改善が  
図られました。

しかし、東京都区部の2026年2月の消費者物価指数が、総合では111.4と、  
前年比で1.6%上昇するなど、物価高騰による家計への影響が深刻化する中、特別  
区職員の賃金水準の指標となるラスパイレース指数は、昨年4月時点で97.9となり、  
7年連続で国を下回るとともに、全ての政令指定都市を下回っております。

このように、未だ国を大きく下回る賃金水準からの回復には程遠い状況であり、

物価上昇に追いつかない引上げ改定では、全国一の生計費を要する特別区職員の負担は増すばかりです。

また、こうした賃金水準の停滞は、この10年間の職員採用試験・選考における受験者数の大幅な減少や、技術職の合格者数が採用予定者数に満たない状況など、深刻な担い手不足の一因になっています。人材獲得競争が激化する中、質の高い公共サービスを維持し、有為な人材を確保するためには、最新の物価動向と乖離しない賃金水準の確立が不可欠であります。

清掃職員に適用される業務職給料表は、昨年の賃金確定交渉を通じ、一定の改善がなされましたが、中堅層やベテラン層職員の更なる処遇改善が図られない場合、職員の士気向上や人材確保に事を欠き、清掃事業の停滞、つまり特別区の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、改めて、人事委員会に対し、給与の公民比較における対象企業規模の更なる引上げに加え、特別区の組織実態を踏まえた役職対応関係の改善を強く働きかけるよう求めます。また、若年層に偏重した賃金改定を改め、生計費の原則に基づき、全ての年齢層にとって、生活向上が実感できる賃金改定を行うことを求めます。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度についてです。

昨年の賃金確定交渉において、人材確保及び更なる人材活用の観点から、私どもが長年要求してきた「新たな業務職給料表」の実現を始めとした、人事・給与制度の抜本的改善が図られました。これらの新制度は、来月から各区での運用が開始されますが、将来的な生産年齢人口の減少等に鑑みると、不断の見直しが重要となります。

また、賃金水準についても、2008年1月の平均9%削減以降、一定の水準回復が図られましたが、複雑・多様化する清掃職員の職務内容、人材獲得競争の激化、相次ぐ人材流出、長期に及ぶ物価高騰等に鑑みれば、更なる水準引上げは必須であります。

引き続き、清掃職場の人材確保に向け、多角的な検討を進めるとともに、解決すべき課題等は速やかに労使で協議を行うよう求めます。

次に、一時金についてです。

皆さん方は、昨年の賃金確定交渉で「特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.25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が、首都圏の物価状況や民間企業の支給実態を踏まえれば、支給月数が全国一となることは至極当然のことです。

むしろ、近年の終わりの見えない物価高騰により、職員とその家族が厳しい生活

を強いられている現状に鑑みれば、今こそ、特別区職員が安心して公務に邁進できるよう、特例的な一時金を支給すべきです。

また、民間企業との支給月数の算定基礎が異なる問題を解決するとともに、各区の組織規模を踏まえ、1,000人以上規模の企業と公民比較を行うなど、精確な民間給与との比較を図るべきです。

改めて、特別区で働く職員に相応しい支給月数となるよう、一時金の引上げを求めます。

さらに、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おいては、勤勉手当を廃止し期末手当に一本化すべきであり、少なくとも円滑な作業体制を阻害する勤勉手当の成績率制度は改めるべきです。また、職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大するとともに、加算割合も改善すべきです。

次に、高年齢層職員の賃金水準についてです。

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きており、60歳超の賃金水準について、60歳前と比較し約80%前後の水準となっているという調査結果も出ています。もはや、60歳前の7割水準とする現行の給与制度は、時代遅れになっていると言わざるを得ません。

加えて、民間従業員は、高齢者雇用継続給付制度により、60歳時の賃金から75%を下回った場合は一定の給付が受けられるため、年金支給開始までの間の生計費への負担が軽減されます。一方で、公務員は雇用保険に加入できないため、同様の給付が受けられず、更なる負担を強いられ続けております。

人事院は、昨年の勧告に係る報告において、60歳前後の給与水準については、「定年の段階的引上げが完成する令和13年3月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行っていく」としています。しかし、60歳超職員が今まさに現場で奮闘しているにもかかわらず、定年引上げの完成を見据えた検討では、あまり遅すぎます。

これまでも同一労働同一賃金の観点から、会計年度任用職員の処遇については、一定の改善が図られてきましたが、60歳前職員と同様の職務・職責を担う、60歳超職員の7割水準は、明らかに同一労働同一賃金の原則に矛盾しています。

また、人材獲得競争が激化する中、行政運営の執行体制の確保には、60歳超職員の存在は欠かせません。不十分な給与処遇のままでは定年前退職を選択せざるを得ない状況を招き、ベテラン職員による技術・技能の継承が困難となり、安定的な事業運営に支障を来す恐れがあります。経験豊富な人材の流出は、現場で働く現役世代にとって深刻な問題です。

高年齢層職員の労働意欲を維持・喚起させる賃金水準とすることは必須でありま

す。改めて、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賃金水準の早期実現に向け、区長会の自主的・主体的な検討を強く求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

現在、公務職場において、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与処遇が、極めて低い水準にあることが大きな問題となっております。特に、一時金の支給月数については、常勤職員の約53%と半分程度まで抑えられており、看過できない状態が続いています。

とりわけ、特別区の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の職務・職責を担っており、同一労働同一賃金の原則に反した現行の処遇は、著しく不合理であると言わざるを得ません。加えて、再任用短時間勤務職員については、一時金も含めると会計年度任用職員の年間給与の支給額を下回る逆転現象も生じています。この状況を放置すれば、後輩への技術・技能の継承を始め、地域や区民の生活と安全を守り、次代を担う子どもたちの学びのために尽力している再任用職員のモチベーションの更なる低下を招き、深刻な人手不足が続く公務職場に多大な影響を及ぼすことは避けられません。

私どもは、この間、繰り返し処遇改善を求めてきましたが、去年の人事院勧告及び人事委員会勧告においても、再任用職員の一時金改善に関わる言及はありませんでした。このような現場の切実な声に応えようとしない姿勢は、極めて遺憾であり、到底容認できるものではありません。

公務職場の第一線で大きな役割を果たしている再任用職員の労苦に対し、正當に報いるための処遇改善は待ったなしの課題です。区長会として、早期の処遇改善に向けて最大限の取組を行うよう、強く求めます。

次に、採用選考についてです。

清掃職場においては、この間、採用選考に係る応募者数の減少や相次ぐ採用辞退など、行政職と同様に、人材獲得は大きな課題となっております。

このような状況を踏まえ、2026年度の採用選考から、受験資格における年齢要件が35歳未満から45歳未満へと引き上げられましたが、今後10年間における清掃職員の大量の定年退職を見据えると、人材獲得に向けた更なる取組の強化は急務であります。

私どもは、清掃職場で日々奮闘し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を強く求めるとともに、経験者採用制度の導入に向けた検討を求めます。

加えて、中途退職による人材流出が加速し、年度途中採用者が増加している清掃

職場の現状を踏まえ、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取扱いとするよう、速やかな対応を求めます。

最後に、清掃職場における熱中症対策についてです。

清掃職場では、夏の猛暑が常態化・激甚化する中、区民サービスの低下を招くことのないよう、職員一丸となって工夫を凝らしながら様々な清掃事業を推進してきております。一部の区では、こうした清掃職場特有の勤務環境に鑑み、夏季期間における職員の負担軽減及び人材確保の観点から、夏季休暇の使用可能日数の増加や現場作業に対する手当の新設など、清掃職員の職務内容を踏まえた熱中症対策を前向きに検討しているとの報告を受けております。

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。

各区事項であると承知しておりますが、引き続き、全区において熱中症対策の検討・取組が行われるよう、区長会から働きかけを行うよう強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2026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、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、今後の物価動向や米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要であり、その先行きは依然として不透明な状況です。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、物価高を上回る賃上げなどを焦点に交渉が行われております。私どもは、来週18日に集中回答日を迎える大手企業の状況とともに、中小企業の状況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、子育て・教育支援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や対象企業規模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。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

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、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、今後も人材獲得競争は更に激化していくことが見込まれております。

私どもといたしましては、人材確保をめぐる民間や他団体の動向等を注視しつつ、各区調査の結果等を踏まえ、引き続き、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、人事委員会の勧告を踏まえて検討すべきものも多いことから、職員の勤務条件を取り巻く情勢等に鑑み、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、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、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、現時点における考え方をお聞きしました。

将来にわたって持続可能な質の高い公共サービスを実現し提供するためには、特別区清掃事業の実情を踏まえた人材確保の取組と処遇改善が不可欠です。

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〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

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、よろしく願いいたします。