

## 令和7年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和7年10月24日（金）18時04分～18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）、宮下副区長（練馬）、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、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、「2025年度賃金確定に関わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2025年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも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、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。

現在、特別区は、持続的な都市の発展のために取り組むべき喫緊の課題や将来的な課題が山積しております。また、長引く物価高騰の影響は、特別区の財政にも大きな影響を与えており、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

私どもは、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で、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告では、特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、給与の公民比較の対象企業規模が、月例給・特別給ともに「50人以上」から「100人以上」に引き上げられました。

この見直しによる調査結果に基づき、月例給については差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を14,860円、率にして3.80パーセント下回っていることから、これを解消するため、若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定することとしております。

なお、人事委員会は、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する特例的措置については、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約1%まで減少した状況を踏まえ、本年を最後の実施とするとしております。

続いて、特別給については、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を0.05月引上げ改定することとし、引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は4.90月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を0.25月上回ることとなります。

私どもといたしましては、平成3年以来、34年振りとなる3%を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえ、慎重に判断する必要があると考えております。

加えて、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて申し上げます。

皆さんからは、この間、人事・給与制度の改善に係る強い要求をいただいておりますが、昨年の給与改定交渉において、人事管理の実態等を確認し、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いたしました。その後も、意見交換会等を通じ、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、精力的に協議を重ねてまいりました。

私どもといたしましては、今後も、多くの定年退職者が見込まれる中、安定的な人

材確保及び更なる人材活用の推進を図るため、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しを行うこととします。

まず、任用制度について申し上げます。

第一に、職種・職務名について申し上げます。

各区における任用実態等を踏まえ、職種の統合を行うとともに、具体的な職務内容をイメージできるよう、職種及び職務の名称を見直すこととします。

第二に、採用制度について申し上げます。

人材獲得競争が激化する中、安定的な事業運営を継続していくため、採用選考に係る受験資格における年齢要件について、受験上限年齢を現行の35歳未満から45歳未満に見直すこととします。

第三に、昇任制度について申し上げます。

まず、技能主任職の任用資格における1級職の在職年数について申し上げます。

職員の持つ知識や技術の安定的な継承を図るため、現行の12年から9年に見直すこととします。併せて、1級職の在職年数に通算することができる前歴年数の上限については、現行の6年から4年に見直すこととします。なお、制度の円滑な移行を図るため、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に見直すこととします。

次に、技能長職昇任選考について申し上げます。

技能長職及び担当技能長職の更なる確保を図るため、選考合格後の取扱いに応じた種別A及び種別Bの2つの選考種別を設けることとします。

具体的には、原則として合格の翌年度当初から、種別Aでは技能長に任用することとし、種別Bでは担当技能長に任用することとします。

次に、統括技能長職昇任選考に係る受験資格について申し上げます。

先ほど申し上げました「技能主任職の任用資格」の見直しに伴い、統括技能長職昇任選考の在職要件を満たす職員の増加が見込まれることから、42歳を下限とする現行の年齢要件の取扱いを廃止することとします。

続いて、給与制度について申し上げます。

第一に、差額支給の取扱いについて申し上げます。

私どもは、過去の級格付基準に基づき、勤務成績等により能力が認められていた差額支給者については、上位職で活躍できる職員として期待しております。このような職員の昇任を促すとともに、職務給原則の更なる徹底を図るため、平成30年の技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いは、令和8年3月31日をもって終了することとします。

第二に、再昇格時の号給決定の特例について申し上げます。

昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度を推進する観点から、多様な事情を抱え

降任した職員の再昇任への意欲を醸成するため、昇格時対応号給表による再昇格時の級号給が、降格日の前日の級号給を下回る場合に、降格日の前日の級号給に決定できることとする特例を設けることとします。

第三に、欠勤等に係る取扱いについて申し上げます。

社会情勢が変化する中、職員の活躍を推進し、職務・職責をより重視したメリハリある給与制度を実現するため、欠勤等に係る取扱いを見直すこととします。

具体的には、期末手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児部分休業及び子育て部分休暇の承認に係る期間を、欠勤等の期間から除くものとします。

また、勤勉手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、病気休暇の承認に係る期間が1か月以下である場合には、当該期間を欠勤等の期間から除くこととするとともに、減額率に係る減額事由となる日数及び減額率を見直すこととします。

第四に、初任給に係る取扱いについて申し上げます。

初任給の決定方法について、近年の特別区における採用実態等を踏まえ、人材獲得に資する給与水準を確保する観点から、経験給又は年齢給のいずれか有利な号給に決定できることとします。

また、「採用選考に係る受験資格における年齢要件」の見直しに対応するため、従前の年齢間の号給の関係性を踏まえ、年齢別加算表を見直すこととします。

なお、これまで申し上げてきた事項のほか、本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うこととします。

詳細は、「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）」のとおりです。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図っ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。

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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と

課題について示されました。

私どもは、本年３月に「２０２５年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの要求書を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、人事院勧告を踏まえ、給与の公民比較における対象企業規模を５０人以上から１００人以上に見直した上で、若年層に重点を置きつつも、中高年齢層職員の月例給について、昨年を大幅に上回る改定としました。この結果、昨年から課題となっていた世代間の原資配分について、一定の改善が見込まれると考えています。

しかし、実質賃金が減少し続ける中、長期化する物価高騰を上回るものではなく、職員の厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。

また、一時金については、０．０５月引き上げ、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、支給月数の算定に当たっては、民間企業との基礎が異なっており、これが特別区職員の一時金を低く抑える要因となっております。精確な民間準拠による算定をするのであれば、まずは民間との算定基礎の問題を解決する必要があります。一時金の更なる改善に向け、改めて、区長会から、特別区職員の算定基礎の見直しを人事委員会に要望することを求めます。

加えて、皆さん方が、特別区の年間支給月数について、さも特別区職員が他都市より優遇されているかのように言及されたことについて、私どもは疑念を抱かざるを得ません。民間従業員の賃金水準が全国で最も高い特別区において、一時金の支給月数が全国一となるのは至極当然のことであります。

組合員からは、物価高騰が止まらない中、「低賃金の上に実質賃金が減少し、家計への負担が大きい。このままでは生活できない」といった窮状を訴える声が増加し続けています。

また、若手職員からは、「現在は、賃金が毎年一定程度引き上がるが、数年後には千円程度しか上がらない。このような賃金制度では、将来的に子どもを持つことを躊躇するばかりか、家庭を持つことさえも諦めている」といった声、子育て世代からは、「日々の節約だけでは生活費を補いきれず、貯蓄を切り崩して生活しており、将来に備えるための貯蓄が難しい」といった声、中堅職員からは「民間の方が、賃金が高いので転職を考えてしまう」といった声、そして、高年齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来にも大きな不安を抱えている」といった、それぞれ切

実な声が上がっています。

昨今、国や他団体、民間を含め、人材確保の観点から、初任給の大幅な改善が行われていますが、目先の賃金を引き上げるだけでは、公務職場であっても人材は定着しません。有能な人材を確保するためには、将来にわたって、全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力のある職場環境」を整備する必要があります。また、それこそが、皆さん方の責務であると考えます。

日本一生計費の高い首都圏で暮らし、働く特別区職員の生活実態を踏まえ、生計費原則を重視し、物価上昇分を上回る大幅な賃金引上げを、全ての職員に行うよう、強く求めます。

次に、人事・給与制度の改善についてです。

皆さん方から、「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（案）」が示されました。

皆さん方とは、昨年の賃金確定交渉以降、清掃職員の安定的な人材確保に向け、意見交換の場などを通じ、魅力ある賃金水準を始めとした新たな人事制度のあり方について、課題を共有するとともに、早期の決着をめざして精力的に協議を重ねてきました。

本日、皆さん方から示された提案内容は、私どもの主張を踏まえた検討結果として、一定評価できるものですが、重ねて検討が必要な事項も数多く残っていることから、今後の専門委員会交渉等で議論し、今賃金確定交渉において解決が図られるよう、強く求めます。

この際ですから、現時点における私どもの考え方を申し上げておきます。

皆さん方から、職務給原則の更なる徹底を図るため、平成30年の技能・業務系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いを終了すると示されました。

しかし、清掃職場における差額支給者は、特別昇格制度に則り、各区の適正な選考を通じて昇格していたにもかかわらず、行政系人事制度改正に伴う業務職給料表の切替えによって実質的な降格を余儀なくされた職員であります。このような職員に対する差額支給の廃止提案は、到底、理解も納得もできるものではありません。

差額支給者の多くが高年齢となっている現状に鑑みれば、一方的に廃止とするのではなく、区政に対する長年の貢献等を踏まえ、我々と丁寧な協議を行うとともに、差額支給者の不利益を防ぐための策を講じるよう強く求めます。

続いて、業務職給料表についてです。

特別区における業務職給料表の賃金水準は、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おります。

また、60歳超常勤職員の7割水準の月例給については、制度値で昇格・昇給し、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、当該級の再任用職員の月例給を下回るという「逆転現象」が続いており、近年の給与改定において、常勤職員と比べ再任用職員の賃金の改定幅が大きいこともあり、この逆転現象は更に拡大してきています。

これらのことから、現行の業務職給料表は、その水準の低さに加え、給料表の構造自体に問題があること、つまり「欠陥」のある給料表と判断せざるを得ません。

私どもは、この間、労使交渉や意見交換会等を通じ、このような魅力のない賃金水準が、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、安定的な人材確保に向け、早期に解決すべき最重要課題であると主張し続けてきています。

加えて、60歳超常勤職員が、60歳前と同じ職務・職責を担っている現状に鑑みれば、年齢のみをもって月例給を7割水準に引き下げる理由はありません。高年齢層の人材確保に取り組む民間企業の努力を直視し、国の動向や法改正をただ待つのではなく、区長会として、自主的・主体的に一步踏み込んだ処遇改善を判断すべきであります。

続いて、初任給に係る取扱いについてです。

皆さん方は、初任給の決定方法について、経験給又は年齢給のいずれか有利な号給に決定することとしていますが、採用までの経験を精確に初任給に反映し、安定的に有為な人材を獲得するためには、加算限度号数を廃止すべきであり、早急に検討することを強く求めます。

続いて、昇任制度の見直しについてです。

皆さん方は、担当技能長職の更なる確保を図るため、技能長職昇任選考を複線型の昇任制度に見直すこととしていますが、今もなお、担当技能長職の設置すら行われていない区が存在しています。

私どもは、今回の見直しをより実効性のあるものにするためにも、複線型の制度構築に併せ、昇任抑制の原因となっている現行の設置基準を見直すことを強く求めます。

いずれにしましても、皆さん方は、清掃職員が仕事に自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務に邁進できる人事・給与制度を構築し、区民サービスの維持・向上に努める責任があります。

改めて、今賃金確定交渉において、全世代の清掃職員の人材確保を主眼とし、特殊性・専門性の高い職務内容を踏まえた賃金水準への回復及び更なる向上のため、現行の行政職給料表（一）との関係性を見直した新たな業務職給料表を構築するよう、私どもとの積極的かつ丁寧な協議を強く求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

再任用職員の一時金支給月数について、昨年、新潟市では、人事委員会から定年前常勤職員と同月数とするよう勧告され、改善が図られました。その勧告においては、「年金支給開始年齢が原則 65 歳に引き上げられるなど、再任用制度導入時とは状況が大きく変化し、異なる対応が必要」とし、さらに、「定年前常勤職員や会計年度任用職員と支給月数が異なるのは不均衡であり、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因になっている」としており、特別区にも当然に当てはまるものであります。東京都内においても、再任用職員の一時金支給月数を定年前常勤職員と同一とする自治体が増えてきているのも事実です。

また、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・職責を担うことから、同一労働同一賃金の原則に反するものであり、到底認められるものではありません。

さらに、会計年度任用職員の一時金支給月数を、60 歳前常勤職員と同一とする見直しが行われた結果、再任用職員の年間給与の支給額が会計年度任用職員を下回るこ

ととなる逆転現象も発生しております。

こうした状況の中、再任用職員の一時金支給月数の改善について、本年の人事委員会勧告に大きな期待を抱いておりましたが、意見や報告においても何ら言及がなされず、甚だ遺憾であると言わざるを得ません。

人材獲得競争が激化する中、高度化・複雑化する行政運営における執行体制を確保するためには、現場で奮闘している再任用職員の存在は欠かせません。豊富な知識・経験を有する再任用職員の人材流出は、全ての現場職員に悪影響を及ぼす深刻な問題であり、もはや一刻の猶予もありません。

改めて、皆さん方においては、特別区の未来をも揺るがしかねない喫緊の課題と認識した上で、自主性・主体性を持った再任用職員の処遇改善策の検討に加え、高年齢層職員の労働意欲を維持・向上させる賃金水準への改善を強く求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

これまでの間、各区において、粘り強く交渉を行った結果、多くの区において、ファン付き空調服や保冷剤入りベストの導入、更には職員の作業軽減を図る予算措置などが講じられ、様々な熱中症対策が取られてきております。

しかし、熱中症のリスクを負いながら懸命に働く職員のための「手当」を措置している区は、いまだ皆無であります。本年の夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、熱中症により死に至ることや後遺症も残る危険性があります。尋常ではない暑さは、年々過酷さを増してきておりますが、そうした中であっても区民サービスである清掃事業を怠ることはできません。

外に出ることさえ危険な夏季期間において、職務に奮闘する清掃職員の努力、そし



て、清掃職場特有の職務内容に鑑み、夏季休暇の日数増や新たな手当の支給など、更なる熱中症対策の改善を求めます。

最後に、安定的な事業運営を維持するための人材確保についてです。

これまでも、清掃職場において、区民の要望や実態を受け、様々な取組が行われるとともに、その業務内容が多岐にわたっていることは、何度も説明してきておりますが、清掃に関わる災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議においても、近年多発する自然災害の発生時における直営職員の必要性が叫ばれています。

また、昨年、年頭の能登半島地震において、被災地の一つである石川県七尾市へ支援に向かいましたが、日本の中心である特別区として、いつ何時でも、支援に行ける体制をあらかじめ整備しておくことは、全国から希求されていることであり、使命でもあります。一方で、特別区にとっても、こうした災害対応・被災地支援の経験は、いずれ来る首都圏の災害時に大きな力となります。

このような貴重な財産である区民とのつながりや災害時の知識・経験は、次世代に継承していかなければならないものであり、各区において収集職員のみならず、運転職員の継続的な新規採用を行うことを求めます。

加えて、長年にわたり新規採用が抑制され続けてきた結果、清掃職場には、共に特別区の清掃事業を支え続けている多くの会計年度任用職員が存在しています。このような会計年度任用職員の常勤職員への転換に向け、特別区においても積極的な検討・取組を進めるよう、強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員の奮励努力は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業に日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と魅力のある人事制度に改善することが重要です。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正に評価する賃金水準と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討を強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、あくまで特別区の清掃事業における職務の特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているだけなのです。

最後に、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。