

令和7年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和7年11月6日（木）16時47分～17時05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〉

「2025年度賃金確定に関わる要求書」を10月24日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日、皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第、お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、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」に引き上げて公民較差を算出した結果、月例給、特別給ともに、4年連続の引上げとなりました。給料表については、平成3年以来、34年振りとなる3%を超える公民較差を解消するため、全ての級及び号給について引上げとし、さらに、特別給についても、年間の支給月数を4.90月に引き上げ、国を0.25月上回る、全国で最も高い支給月数が勧告されております。

また、勧告どおり改定した場合、職員1人当たりの平均年間給与が昨年を上回る約27万6千円の増加となることから、区民は、これまで以上に、本年の給与改定、さらには、職員の勤務条件について、注目しております。

私どもといたしましては、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、先日の団体交渉で申し上げたとおり、勧告制度の趣旨を踏まえて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、引き続き、区政全般の観点から慎重に検討してまいります。

次に、業務職給料表の改定について申し上げます。

業務職給料表の改定については、昨年度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、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度について申し上げます。

皆さんからは、差額支給の取扱いについて、職員にとって不利益な改正であり、激変緩和措置を講じるべきとの強い要求をいただいております。

私どもといたしましても、先日の団体交渉で申し上げたように、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。引き続き、差額支給者を含めた、知識や経験が豊富な職員の更なる活躍を促すための取組について、総合的かつ慎重に検討を進めるとともに、本年の給与改定交渉において対応すべき課題が認められるときには、速やかに皆さんと協議してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系職員の安定的な人材確保及び更なる人材活用を推進するため、任用及び給与上の一体的な取組について検討を進めているところでありますが、本日は、任用制度の見直しを踏まえた、業務職給料表等の改正の骨子をまとめましたので、「業務職給料表の改正について（骨子）」に基づき、皆さんにお示しいたします。

はじめに、新たな給料表の基本的な考え方について申し上げます。

皆さんからは、この間、現行の業務職給料表について、給与水準の引上げに加え、行政職給料表（一）との関係性を見直しや、制度値における60歳超の常勤職員の7割水準の給料月額が当該級の再任用職員の給料月額を下回る「逆転現象」の解消など、強い要求をいただいております。

私どもは、これらの要求内容を精査しつつ、任用制度の改正により給与制度に影響が生じると見込まれる事項について検討してまいりましたが、技能主任職・統括技能長職昇任選考の見直し等による影響が見込まれることから、現行職種の整理・統合により設定される新たな職種に適用する業務職給料表については、現行の行政職給料表（一）との対応関係を改めることといたします。

また、この新たな給料表の作成に当たっては、人材確保の観点や、世代間の給与配

分の適正化等の観点から、本年の較差改定後の業務職給料表の水準を基本とし、必要に応じた調整を行うことといたします。

続いて、新たな給料表への切替方法等について申し上げます。

現行の業務職給料表から新たな給料表への切替えについては、切替日の前日に受けていた級号給の給料月額と同額又は直近上位の額となる、切替日において任用される職に応じた職務の級の該当号給に切り替えることといたします。

また、切替日の前後における給料月額の逆転を防止するため、必要な調整を行うことといたします。

そして、切替日における給料月額が保障額に達しない職員については、保障額を給料として支給することとし、地域手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当等の算定基礎とすることといたします。

続いて、新たな給料表の設定に伴い、転職時対応額については、従来の方法を踏まえた改定を行うこととし、改正の骨子でお示ししたこれらの事項の実施時期は、令和8年4月1日といたします。

なお、新たな給料表を始めとした具体案については、考え方がまとまり次第、直ちに皆さんに提示してまいりたいと考えております。

また、皆さんからは、技能長職昇任選考の見直しを実効性のあるものにするため、昇任抑制の原因となっている現行の設置基準を見直すよう強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、技能長職及び担当技能長職の拡大に向け、各区の任用実態を踏まえ、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

加えて、会計年度任用職員の常勤職員への転換に向けた取組を検討するよう要求をいただいておりますが、こちらの事項についても、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、人材確保に係る取組について申し上げます。

皆さんからは、技能・業務系職員に係る採用制度の受験上限年齢の見直しに関連し、初任給決定に係る加算限度号数を廃止するよう強い要求をいただいております。

現行の特別区の初任給水準については、多くの政令市の水準を上回っているところではありますが、人材獲得競争が激化する中、有為な人材を安定的に確保できるよう、国や他団体の動向等を踏まえた検討を進め、早期に対応する必要があると認められるときには、皆さんと丁寧に協議してまいりたいと考えております。

最後に、高年齢層職員の給与処遇について申し上げます。

私どもは、この間の団体交渉で申し上げてきたとおり、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するためには、高年齢層職員の能力及び経験の活用に資する取組を着実

に進めていく必要があると考えております。

そのため、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇について、本年の人事委員会勧告に係る意見を始め、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を踏まえ、特別区が取り得る対応について、引き続き、検討を進めてまいります。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、現時点における主な課題に関する皆さん方の考えをお聞きしました。

私どもは、10月24日の団体交渉で、「2025年度賃金確定に関わる要求書」を提出するとともに、「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」ことをお伝えし、その後の専門委員会交渉等に臨み、今賃金確定交渉期の諸課題について、協議を行ってきました。

本日は、これらの諸課題について、改めて何点かにわたり申し述べさせていただきます。

はじめに、給与改定についてです。

行政系人事制度の改正以降、特別区職員の賃金水準は不当に引き下げられており、国公ラスパイレス指数は98.4まで低下し、政令市の中で特別区を下回るのは1団体のみという状況です。

本年の人事委員会勧告では、私どもが長年要求していた公民比較における対象企業規模は回復されたものの、人事院の引上げ勧告と同程度の内容にとどまりました。また、世代間の給与配分の適正化は一定の改善が図られましたが、国よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には到底至っておらず、物価上昇に追いつかない引上げ勧告であると言わざるを得ません。

また、厚生労働省が行った賃金構造基本統計調査結果における都道府県別の民間賃金水準では、東京都が最も高く、全国平均を大きく上回っております。特別区の職員規模を考慮すると、精確な公民比較を行うためには、比較対象企業規模を1,000人以上としなければ、人材獲得競争が激化する中、大都市東京における採用市場で競合する大企業には太刀打ちできないと考えます。

皆さん方には、「生計費原則」を重視するとともに、「情勢適応の原則」にも則した、物価高騰を上回る全職員の大幅な賃上げを、主体的に実現するよう強く求めます。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の改善についてです。

本日、皆さん方から、「業務職給料表の改正について（骨子）」により、新たな給料表の基本的な考え方が示されました。行政職給料表（一）との対応関係の見直しは、

この間の我われの主張を一定踏まえたものであると認識しておりますが、労使での確認を必要とする事項も残されていることから、引き続き、今後の専門委員会交渉等での協議を通じ、今賃金確定期での決着を求めます。

この際ですから、いくつか私どもの考え方を説明しておきます。

第一に、新たな業務職給料表の水準についてです。

平成20年における業務職給料表の平均9%削減によって、多くの職員が現給を保障され昇給抑制の対象となったため、モチベーションの著しい低下に加え、職員の人生設計に暗い影を落としました。

さらに、平成30年には、行政系人事制度改正による影響のみを理由とし、業務職給料表の見直しが行われ、給与水準の更なる低下を招きました。その後においても、技能・業務系人事制度の改善が図られてこなかったことから、職員は今回の見直しについて大きな期待を抱いております。

このような理不尽な改正経過を踏まえ、区民サービスに日夜奮闘する職員の労苦に報いるためには、現行の賃金水準を改善する新たな業務職給料表を構築すべきであります。

加えて、現行の業務職給料表は、制度値で順調に昇格・昇給し、1級から4級までのいずれの級で60歳を迎えたとしても、その7割措置後の月例給が、再任用の月例給を下回る「逆転現象」が、年々拡大してきています。

この道理に反する現象について、私どもは、業務職給料表の構造上の問題であると再三にわたり主張し、その改善を強く求めてきました。

改めて、職員が65歳まで賃金に不安を持つことなく、職務を全うできるよう、本年の賃金確定交渉において、この逆転現象を解消した新たな業務職給料表の構築を改めて強く求めます。

第二に、差額支給の取扱いについてです。

皆さん方から、差額支給の終了が示されましたが、この「差額支給」は、平成30年の理不尽な制度改正により生じたものであり、その一方的な廃止提案は、断じて受け入れることができません。

私どもは、差額支給者が高年齢となっている現状に加え、区政に対する長年の貢献等も踏まえ、改めて、差額支給者の不利益を防ぐための確実な取組を強く求めます。

第三に、初任給の決定方法についてです。

有為な人材を安定的に確保するためには、採用選考に係る受験上限年齢の見直しに加え、初任給決定に係る加算限度号数の廃止も必須であります。

区長会として、人材獲得競争で後れを取らないよう、今賃金確定交渉において決断することを強く求めます。

第四に、技能長職昇任選考についてです。

皆さん方からは、私どもの要求を踏まえ、技能長職及び担当技能長職の更なる確保を図るため、複線型の昇任制度に改善する旨の提案がなされましたが、単に制度を見直しただけでは、課題の解決にはなりません。

改めて、今回の見直しをより実効性のあるものにするため、昇任抑制の原因となっている設置基準の見直しを強く求めるとともに、各区において、昇任選考の実施・拡大はもちろんのこと、担当技能長職の配置先についても十分な検討を求めます。

次に、再任用職員の処遇改善についてです。

この間、繰り返し申し上げてきていますが、再任用職員と60歳超の常勤職員を比較し、それまで培ってきた能力や経験を活用した業務遂行を求められる点は変わらないにもかかわらず、一時金の支給月数が異なることは、著しい不均衡であります。

また、会計年度任用職員と比較しても、任期を定めて任用されている点は変わらないにもかかわらず、一時金の支給月数は下回っており、年収ベースでも逆転現象が生じています。

さらに、他の自治体においては、一昨年鳥取県人事委員会や、昨年新潟市人事委員会のように、再任用職員の一時金の支給月数を、常勤職員と同等にした勧告をはじめ、東京の多摩地域における労使交渉において、昨年は4自治体が改善、今賃金確定交渉期では、さらにいくつかの自治体において、改善に前向きな方向であるとの報告を受けています。

私どもは、このような状況を、各自治体が「自主的に判断可能である」ということを裏付ける証拠であると捉えています。

加えて、各自治体での改善に係る判断根拠・理由として、「人材確保」が挙げられており、特別区においても、長年培ってきた技術・技能を後輩に継承する再任用職員の人材確保は、非常に重要であります。

区長会として、再任用職員に係る一時金の改善が早期に図られるよう、自主性・主体性を持った検討を強く求めるとともに、特別区として取り得る策の検討を強く求めます。

最後に、皆さん方からは、業務職給料表の改定について、「本年の人事委員会勧告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討」していくとの発言がありました。

技能・業務系職員の給与水準については、先ほども申し上げましたが、行政系職員と比べ、もともと著しく低く抑えられている上に、平成20年における平均9%削減や行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じたマイナ

ス勧告を根拠にして引き下げられた業務職給料表のままとなっています。

職員はこの間、理不尽な見直しにより賃金が低下し続けていても、感染症の拡大時や自然災害時、また、尋常ではない夏の酷暑や、凍てつく冬の酷寒の中でも、区民の生活環境の維持のために、通常業務に当たっています。

私どもは、こうした清掃職場特有の職務実態を正當に評価し、賃金へ反映していただけていないことに、不満を募らせているのです。

もはや、職員の我慢は限界に達しています。

改めて、速やかに改定業務職給料表を提示するとともに、新しい業務職給料表については、7割措置後の月例給と再任用月例給との逆転現象を解消するとともに、これまでの不当な引下げ分の回復、更には物価上昇分も加味した引上げを行うよう強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

清掃労組の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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が、差額支給の取扱いに関する皆さんの要求については、私どもといたしましても、重く受け止めております。こちらの課題についても、引き続き、皆さんと精力的に協議をしてまいりたいと考えております。