

令和7年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和7年11月20日（木）15時10分～15時25分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）鯨井総務部長会会長（新宿）、小川総務部長会副会長（台東）、
田中総務部長会副会長（豊島）、浅見総務部長会副会長（江戸川）、
須藤総務部長会幹事（世田谷）、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）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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

皆さんからは、月例給について、急激な物価高騰に見合った更なる引上げ、また、一時金については、引上げ分の期末手当への配分など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は、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、慎重に検討をしているところです。結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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当たっては、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、慎重に検討を重ねてまいりましたが、大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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、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は、差額支給者を含めた、知識や経験が豊富な職員の上位職での更なる活躍を促すために、具体的に取り得る取組の最終的な検討を行っているところでもありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

また、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、先に皆さんに提示した「業務職給料表の改正について（骨子）」に基づく新たな業務職給料表や、技能長職及び担当技能長職の拡大に向けた任用制度の具体の検討を重ねてまいりましたが、いずれも大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、人材確保に係る取組について申し上げます。

初任給決定に係る加算限度号数については、皆さんから早急に廃止するよう強い要求をいただいているところです。

先日の団体交渉で申し上げたように、現行の特別区の初任給水準は、既に多くの政令市を上回る水準にあります。この間の皆さんからの強い要求を踏まえ、残された時間の限り、検討を尽くしてまいります。

最後に、高年齢層職員の給与処遇について申し上げます。

皆さんからは、60歳超職員や再任用職員に係る給与処遇の改善に資する取組を早急に行う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、本年の人事委員会勧告に係る意見等を踏まえ、高年齢層職員の能力及び経験の活用に資する、特別区が取り得る対応について、引き続き、具体の検討を尽くしてまいります。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であり、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま、皆さん方から最終的な考え方及び検討結果が示されましたが、これまで

の団体交渉や専門委員会交渉等で主張してきた私どもの要求に応じておらず、とても納得できるものではありません。

改めて、私どもの考え方を申し上げます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会勧告から1か月以上が経過したにもかかわらず、皆さん方は、未だに「慎重に検討をしている」として、勧告の取扱いを明確にしていらないばかりか、改定業務職給料表に至っては提示すらされていません。

労働条件の根幹とも言える給料表が提示されず、多くの職員が不安を抱えていることを認識すべきです。

本年の人事委員会勧告は、昨年を引き続き5%以上の賃上げとなった春闘結果や、都道府県別の平均を大幅に上回る東京都の賃金水準に見合わないものであり、国よりも低い賃金水準の回復には至らず、長期化する物価上昇にすら追いつかない低水準の引上げ勧告であると言わざるを得ません。

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、中高年齢層職員も、公民較差と同率程度の引上げ改定が行われなければ、更なる実質賃金のマイナスにつながりかねません。

こうした状況を踏まえれば、今回の勧告は、「生計費原則」や「均衡の原則」に反する内容であるとともに、「情勢適応の原則」、すなわち、国を挙げた「賃上げ」の機運の高まりを見せる社会情勢にもそぐわない内容であります。

加えて、11月12日未明の東京都における賃金確定交渉に係る最終提案内容として、業務職給料表の最低改定額について、1級が6,500円、2級が7,500円となっており、行政職給料表との連動関係の違いがあるとしても、特別区においても同等以上の引上げが行われるべきであると考えます。

私どもは、区長会が独自に「原資」を確保し、物価高騰に見合った中高年齢層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。

また、一時金について、皆さん方は、「全国で最も高い状況が続く」とし、全国一の年間支給月数であることを殊更に強調していますが、日本の首都であり、日本経済の中心でもある東京23区の賃金水準が高いのは至極当然のことであります。そのように強調するのであれば、特別区の組織規模に鑑み、1,000人以上規模の民間企業と給与比較を行うとともに、算定基礎問題の解決も図るべきです。

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。

皆さん方とは昨年の賃金確定交渉以降、人材確保の観点から、課題を共有した上で、意見交換の場などを積極的に活用し、課題解決に向け精力的に議論を重ねてきました。

そして、私どもの主張を踏まえ、本年の賃金確定交渉では「技能・業務系職員に係

る人事・給与制度の見直し（案）」に加え、行政職給料表（一）との対応関係の見直しを含めた「業務職給料表の改正について（骨子）」が示されたことは、一定の評価をしているところです。しかし、現時点においても、新たな業務職給料表は提示されておられません。

先日の専門委員会交渉でも申し上げましたが、技能・業務系職員の給与水準は、平成20年における平均9%削減に加え、平成30年の行政系人事制度の改正に伴うマイナス勧告により不当に引き下げられ、行政系職員と比べて著しく低く抑えられたままとなっています。

また、定年年齢の引上げに係る団体交渉において、昇給抑制年齢を2歳引き上げるという苦渋の判断により、2級及び3級において、7割水準でも再任用月例給を上回る号給の範囲は一定改善しましたが、近年の給与改定により、特定日以後の7割水準の月例給が再任用月例給を下回る職員は拡大し続けています。本年の勧告における再任用職員の月例給の引上げを踏まえると、7割水準で再任用月例給を上回る号給の範囲は更に縮小するものと考えています。

この間、幾度となく指摘してきましたが、この逆転現象はまさに制度上の矛盾であり、現行の業務職給料表は、欠陥のある給料表であると言わざるを得ません。早急にこの問題を解決するため、今賃金確定交渉期において、賃金水準の回復・引上げを行った新たな業務職給料表の構築を、改めて強く求めます。

続いて、差額支給の取扱いについてです。

私どもは、技能・業務系職員に係る差額支給について、平成30年の行政系人事制度の見直しに伴う理不尽な制度改正により発生したものであることから、一方的な廃止提案は受け入れられないと主張してきました。

皆さん方は、「具体的に取り得る取組の最終的な検討を行っている」と言及されましたが、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、改めて不利益を防ぐための確実な対策を強く求めます。

続いて、初任給の決定方法についてです。

採用選考に係る受験上限年齢について、皆さん方から見直し案が示されましたが、専門委員会交渉等で申し上げているとおり、有為な人材を確保するためには、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。

人材獲得競争で後れを取らないよう、改めて、今賃金確定交渉期において決断することを強く求めます。

続いて、職の設置基準についてです。

皆さん方から、技能長職及び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体系に改善する提案がなされましたが、今回の見直しをより実効

性のあるものとしていくためには、昇任抑制の原因となっている設置基準の改善が必須であります。

改めて、設置基準の見直しに加え、各区において選考の実施・拡大はもとより、担当技能長の配置先についても十分な検討を強く求めます。

これまで申し上げてきた課題は、人材確保の観点からも、その解決を先延ばしすることはできません。本年の賃金確定交渉期において、私どもの切実な要求に応えた結論を見出すよう、改めて強く求めます。

次に、再任用職員を含めた高年齢層職員の処遇改善についてです。

先日の団体交渉では、60歳超の常勤職員や会計年度任用職員との制度比較に加え、他団体の改善例を引き合いに出し、区長会の判断で支給月数を常勤職員と同等にすることが可能であるということを指摘しました。

清掃事業において、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、極めて重要であり、定年年齢の引上げの完成を見据え、もはや野放しにすることは許されるものではありません。

しかし、この終盤に来てもなお、再任用職員を含めた高年齢層職員に対する「特別区が取り得る対応」について、具体の検討を尽くすことにとどまった区長会の発言には、失望を禁じ得ません。

改めて、区長会として、再任用職員に係る一時金の改善とともに、高年齢層職員に対する「特別区として取り得る具体策」について、自主性・主体性を持った決断を強く求めます。

最後に繰り返しとなりますが、本年3月の団体交渉で「2025年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出して以降、団体交渉や専門委員会交渉、更には意見交換の場などを通じ、例年にも増して積極的に労使で協議を重ねてまいりました。

しかし、労働条件の根幹ともいえる、本年の改定業務職給料表のほか、新たな業務職給料表についても未だ示されておらず、職務に精励する清掃職員の切実な要求に応えたものとは言えません。

清掃職員は、今回の人事・給与制度の見直しに大きな期待を寄せております。

皆さん方が早期の解決を求めるのであれば、私どもの要求に踏み込んだ回答を示す以外に解決の道はないことを認識すべきであります。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の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。