令 和 7 年 11 月 20 日（木）
小委員会交渉資料(清掃労組)

令和７年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答

	清掃労組要求	当局の考え方
２．人事制度の改善について		
⑤	組織の新陳代謝を高め、組織活力を維持するため、職員に対し積極的な昇任勧奨を行うこと。	○　昇任勧奨については、各特別区において、実情を踏まえた適切な対応がなされるものと考えている。
⑦	担当技能長職について、全ての区において設置・拡大を推進するとともに、区によって業務内容や待遇差が生じないよう、適正な配置を行うこと。	○　担当技能長職の設置については、基本的には定数等の取扱いも含め、各特別区が実情に応じ、適時適切に進められていくものと認識しているが、引き続き各特別区における設置状況を確認し、情報提供を行っていく。
⑧	人材育成の観点から、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置にするなど、職場環境の改善を講じること。	○　人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
⑨	精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。	○　各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き、心の健康づくり対策等が実施されていくものと考えている。
３．給与制度等の改善について		
⑤	職員の勤務意欲を維持・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。	○　年齢による昇給の抑制の見直しは、令和５年４月に実施しており、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
⑥	病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。	○　国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
⑦	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。	○　地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
⑧	扶養手当について、家族の事情等により就労できない配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。	○　扶養手当については、昨年の人事委員会勧告を踏まえて見直したものであり、現状での対応は困難である。
⑨	住居手当については、首都圏における住宅事情及び職員の住居費負担の実態を踏まえ、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。	○　住居手当については、有為な人材を確保する観点などから、一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
⑫	勤勉手当の成績率における一律拠出割合は最低限にとどめ、実施結果に関する検証を行うこと。	○　一律拠出割合は、各特別区において、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映していく観点から決定されるものである。 成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行っていく。

	清掃労組要求	当局の考え方
⑬	公務労働は、民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。したがって、現行の勤勉手当成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえた、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。	○　行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化を行っていくには、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職務・職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。
⑭	退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額ポイントについても改善を図ること。	○　退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
⑮	夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、職員の熱中症対策として、新たな手当の支給及びその予算措置を講じること。	○　各特別区において適切に対応がなされるものと考えている。
４．高齢期雇用制度について		
①	６０歳超の統括技能長職及び技能長職について、職務・職責が６０歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・職責も同様に軽減すべきであり、少なくとも既存の定数１名としてカウントしないこと。	○　定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、国・他団体との均衡や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、対応は困難である。 また、60歳超の職員については、各特別区が実情に応じ、定数管理を行っているものと考えている。
⑤	再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。	○　生活関連手当は、長期継続雇用を前提として支給されるものであるため、再任用職員への扶養手当の支給は、基本的には、困難である。 引き続き、国や他団体の動向を注視していく。
⑥	再任用を含めた６０歳超の高齢職員については、６５歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。	○　再任用職員等の高齢層職員に対する職場環境の整備等については、各特別区において、適切な配慮がなされた上で運用されているものと考えている。
５．その他の諸制度について		
①	労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であるため、活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。	○　地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
②	地方公務員法第４２条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○　各特別区の福利厚生については、各特別区が使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
③	特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。	○　清掃業務に関わる民間の非正規労働者の労働条件等については、雇用主との間において、随時、見直しが図られるものと考えている。

令 和 7 年 11 月 20 日（ 木 ）
小委員会交渉資料(清掃労組)

Ⅰ　給与改定諸項目の内容

番号	項目	内容	備考
（１）	技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて	別紙のとおり	

Ⅱ　交渉項目の扱い

番号	項目	内容
（１）	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和８年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

令和7年11月20日(木)
小委員会交渉資料(清掃労組)

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）

第１　趣旨

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。

第２　改正内容

Ⅰ　任用制度

１　職種・職務名

技能系職種について、下表のとおりとする。

区分	職種	職務名	主な職務内容の表示
技能系	清掃	清掃車運転	清掃事務所等における庁用車の運転等の職務
		清掃車整備	清掃事務所等における庁用車の整備等の職務
		清掃作業	清掃作業等の職務
		設備管理	清掃工場等における諸設備の保守管理等の職務

２　採用制度

受験資格における年齢要件について、現行の35歳未満を45歳未満に改正する。

３　昇任制度

⑴　技能主任職

任用資格における１級職在職年数について、現行の12年（前歴通算上限：６年）を９年（前歴通算上限：４年）に改正する。

なお、制度の円滑な移行を図るため、下表のとおり経過措置を設ける。

	令和８年度	令和９年度	令和10年度
１級職在職年数	11年	10年	９年
前歴通算上限	５年	５年	４年

⑵　技能長職

昇任選考について、下表のとおり選考種別を設ける。

選考種別	種別Ａ	種別Ｂ
合格後の取扱い	原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、技能長に任用する	原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、担当技能長に任用する

⑶　統括技能長職

受験資格における年齢要件の下限（42 歳）について、廃止する。

４　実施時期

令和８年度からとする。

Ⅱ　給与制度

職務給原則の更なる徹底を図り、昇任意欲の醸成に資する職務・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、見直しを行う。

１　差額支給の取扱い

平成 30 年技能・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について、令和８年３月 31 日をもって終了する。

２　再昇格時の号給決定の特例

⑴　内容

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、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。

⑵　実施時期

令和８年４月１日

⑶　所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

３　欠勤等に係る取扱い

⑴　内容

ア　期末手当及び勤勉手当に係る欠勤等日数の算定

下表のとおり改正する。

		現行	改正後
期末手当	育児 部分休業	７時間 45 分をもって 1/3 日に換算して算定	算定しない
	子育て 部分休暇		
勤勉手当	病気休暇	７時間 45 分をもって １日に換算して算定	30 日を超える場合は、 ７時間 45 分をもって １日に換算して算定

イ　勤勉手当に係る減額率

下表のとおり改正する。

	現行		改正後	
	減額事由	減額率	減額事由	減額率
私事欠勤等	９日以上	100/100	８日以上	100/100
	７・８日	70/100	７日	80/100
	５・６日	50/100	５・６日	60/100
	４日	30/100	４日	40/100
	３日	10/100	３日	20/100
	２日	５/100	２日	10/100
懲戒処分	停職	１回につき 20/100	停職	１回につき 50/100
	減給	１回につき 15/100	減給	１回につき 35/100
	戒告	１回につき 10/100	戒告	１回につき 20/100

⑵　実施時期

令和８年６月支給分の期末手当及び勤勉手当から適用する。

４　初任給に係る取扱い

⑴　決定方式

「経験給」又は「年齢給」のいずれか有利な号給に決定する。

⑵　年齢別加算表

下表のとおり改正する。

職種 / 採用時満年齢	清掃
15 歳	１－８
16 歳	１－12
17 歳	１－16
18 歳	１－20
19 歳	１－22
20 歳	１－24
21 歳	１－26
22 歳	１－28
23 歳	１－30
24 歳	１－32
25 歳	１－34
26 歳	１－36
27 歳	１－38
28 歳	１－40
29 歳	１－42

職種 / 採用時満年齢	清掃
30 歳	１－44
31 歳	１－46
32 歳	１－48
33 歳	１－50
34 歳	１－52
35 歳	１－54
36 歳	１－56
37 歳	１－58
38 歳	１－60
39 歳	１－62
40 歳	１－64
41 歳	１－66
42 歳	１－68
43 歳	１－70
44 歳以上	１－72

⑶　実施時期

令和８年４月１日

⑷　所要の調整

本改正に伴い、職員間の均衡を図るため、一定の調整を行う。

第３　その他

関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。