

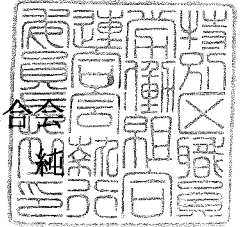
2026年3月13日

特別区長会

会長 吉住 健一 様

特別区職員労働組合連合会

執行委員長 石川 純



## 2026年度賃金・労働条件改善に関する要求書

日頃から、特別区政の発展に向けて、ご尽力されていることに敬意を表します。

2025 賃金確定闘争においては、区長会から、勧告どおりの月例給や一時金の 0.1 月（再任用職員 0.05 月）引上げに加え、行政系及び技能・業務系人事・給与制度の改善要求に応えた回答等を受けたことから、再任用職員を含めた高齢期職員の処遇改善等について不満な点は残りましたが、妥結に至りました。

2025 年の人事委員会勧告における公民較差は、他団体と比較して高い水準となったことから、「職員構成等の一過性の歪み」のマイナスの影響を一時的に相殺し、中高年齢層職員の月例給が前年を大幅に上回る引上げとなったものの、物価高騰が続く中で実質賃金の低下を押しとどめるには至りませんでした。さらに、都区部の 2026 年 2 月の消費者物価指数は 111.4、特に欠くことのできない生鮮食品が 134.2 と極めて高い状況が続いており、職員は切り詰めた生活を余儀なくされています。全ての職員が物価高騰の惨禍に見舞われている今こそ、生計費原則を重視した賃金水準の引上げを強く求めるものです。

加えて、本年のラスパイレース指数は 97.9 と前年から 0.5 ポイントも低下し、全政令市を下回る過去最低の数値となっています。

このような特別区職員の賃金水準が低く抑えられている原因が、「行政系人事制度改正」にあることは明白です。行政系人事制度改正の目的であった「係長職の負担軽減」や「昇任意欲を醸成し、管理監督職を適正に確保」すること、そして「高度化・複雑化する区政課題に適切に対応する組織力の向上」の達成には程遠い状態です。昨年の賃金確定闘争の結果、今年度中に「特例昇任選考・能力実証」が実施され、来年度から主任職昇任選考種別 D の運用が開始されることとなりますが、とりわけ 2 級の高位号給職員の解消に向けた係長職昇任能力実証の見直しなど、上位職へ昇任させる実効性ある取組を通じた職層構成比の適正化を早急に行うよう、改めて強く求めます。制度改正から 8 年が経過し、「改正の過渡期」とは言えない状況となった今、各区がスピード感をもって主体的に取り組み、「職員構成等の一過性の歪み」を解消しなければ、賃金水準の回復は見込めません。

最後に、高齢期職員の給与について、60 歳前と同じ職務・職責を担う 60 歳超職員の給与が 7 割となる措置や、再任用職員の一時金支給月数が常勤職員の約半分に抑えられていることは、職務給原則や同一労働同一賃金の原則に反するものです。国を始めとした関係機関に働きかけるとともに、高齢期職員が意欲的に働き続けることができる給与水準への改善を早急を実現すべきです。

特区連は、物価高騰に見合った全職員の賃金引上げや、人事制度の改善などを含む 9 課題 52 項目の要求をとりまとめました。私たちの主張を十分に受けとめ、過去に類を見ないほどの厳しい特別区の職員や組織の状況を踏まえた誠意ある回答を求めます。

## 記

### 1. 賃金水準の改善について

- (1) 全ての特別区職員の賃金について、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な賃金抑制の指導・干渉に屈することなく、長期に及ぶ物価高騰下において、賃金決定の基本である生計費原則を徹底し、全国一の生計費を要する特別区に相応しい適切な水準となるよう、月例給を平均 32,000 円以上引き上げること。
- (2) 全ての特別区職員の大幅な賃金水準引上げにつながる給与改定原資を生み出すことができるよう、適正な職員構成に資する実効性ある取組を継続すること。
- (3) 特別区のラスパイレス指数が全自治体平均を下回るとともに、全政令市を下回ることとなった現状を踏まえ、特別区職員が実感できる賃金水準の回復を行うこと。
- (4) 公民の役職段階の比較対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うよう、人事委員会に対し強く働きかけること。
- (5) 給与の公民比較対象について、2025 年人事委員会勧告に係る報告では、「今日の厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するためには、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要がある」としていることから、全区において職員数が 1,000 人を超える実態や、労働組合との交渉によって賃金決定している企業及び採用競合企業の規模を踏まえ、企業規模 1,000 人以上の事業所を比較対象とすることを、人事委員会に対し強く働きかけること。
- (6) 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はそぐわないことから、廃止して、本給へ繰り入れること。

### 2. 一時金の改善について

- (1) 支給月数の算出において、公民で算出基礎が異なっている問題を解消すること。
- (2) 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。
- (3) 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。また、勤勉手当の比率が国家公務員よりも高い特別区の実態を是正するため、引上げは期末手当で行うこと。
- (4) 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数の更なる改善を行うこと。
- (5) 「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。

### 3. 賃金決定基準、手当等の改善について

- (1) 国や都道府県とは異なる、基礎自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、引き続き職員の処遇改善を行うこと。
- (2) 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、行政系人事制度改

正による全職員の給料月額引下げの影響が長期に及んでいることから、早急に、支給率を少なくとも0.3%引き上げること。

- (3) 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。
- (4) 初任給決定における経験年数換算について、経験者採用試験での「民間企業等における業務従事歴」との整合性を図り、改善すること。また、前歴が正規・非正規の雇用形態にかかわらず、同一の職務内容であれば、同一の前歴換算率とすること。
- (5) 男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態を踏まえ、女性職員の昇任を困難にしている原因を調査し、男女間格差の解消に向けた具体的な解決策を講じること。
- (6) 年齢による昇給の抑制は廃止すること。また、病気休暇等の欠勤等による昇給抑制といった不利益措置を改善すること。
- (7) 子に係る扶養手当の支給額について、別枠原資で措置し、国・他団体と同水準に引き上げ、均衡を図ること。また、介護や健康上の理由で収入を得ることが困難な配偶者（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。
- (8) 代替職員の適切な配置を原則とするが、配置がなされないまま、育児や介護等の事由により現に不在となっている職員の業務を代行した職員に対しては、勤勉手当に係る加算措置を講じること。

#### 4. 職層構成比の適正化に関わる改善について

行政系人事制度の改正以降、係長職の負担軽減や管理監督職の拡充は進展しておらず、昇任意欲の醸成といった目的から遠ざかり、職層構成比の適正化には至っていない。

加えて、1・2級の高位号給職員が増加し続けており、人事委員会からも「現状を踏まえた職の在り方」の検討が求められていることを踏まえ、以下の要求に応えること。

- (1) 2025年11月20日の団体交渉における、「知識・経験が豊富な高位号給適用職員が、より上位の職で能力を発揮できるよう、昇任制度の見直しや昇任後の負担軽減に向けた取組等について、来年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、皆さんと丁寧に協議」という区長会回答を踏まえ、継続的な意見交換の場を通じて、具体案を検討すること。
- (2) 主任職昇任選考の受験率回復を図るため、主任職の位置付けを「係長職を補佐する職」にすること。
- (3) 主任職の任用実態として、組織上の必要数に応じ算出して設置すべき職ではなく、定数管理を行うことの必然性が弱いことを踏まえ、主任職昇任選考における各種別の昇任率が、全区で20%を超えるような取組を検討すること。
- (4) 主任職昇任選考において、旧主任主事職昇任選考と比べて著しく受験率が低下して

いる理由を検証し、受験率の向上に資する効果的な取組を実施すること。とりわけ、女性職員の受験率の向上につながる取組を推進すること。

- (5) 主任職昇任選考の種別B・C及び係長職昇任能力実証の種別Bについて、設置趣旨を全区で改めて確認するとともに、合否判定に当たっては、これまで以上に豊富な実務経験を重視するなど、「長期選考」としての機能確立すること。
- (6) 令和8年度から5年間実施される主任職昇任選考の種別Dについて、その位置付けを踏まえ、豊富な知識や経験を有する多くのベテラン職員が主任職として活躍できるよう、各区において適正に実施すること。
- (7) 係長職昇任能力実証について、「主査等のスタッフ職の活用に向けた任用管理のイメージ」に基づき、主査を積極的に活用するため、「主査への昇任」を前提とした選考種別を導入すること。
- (8) 民間事業所と比べ、1系の職員数が多く、係長職のマネジメントが行き届かないことから、民間に準拠した係員数を基に係を構成するなど、係数の増を図ることにより、係長職の負担を軽減すること。
- (9) 2025年10月24日の団体交渉における、「課長補佐職を拡大し、管理職の安定的な確保及び係長職の負担軽減を図ってまいります」という区長会回答を踏まえ、「課長補佐職の拡大に係る任用イメージ」に基づき、全区で課長補佐職を大幅に増員すること。
- (10) 特例任用（勤務延長型、異動可能型）について、2025年人事委員会勧告に係る「人事・給与制度に関する意見」を踏まえ、役職定年制の趣旨に則った運用を行い、60歳以下の職員の配置によって、早期に職層構成比の適正化を図ること。
- (11) 特別区における「適正な職員構成」について、目標とする監督職や管理職の職層構成比、またその達成期限を明らかにすること。
- (12) 専門性の活用や女性活躍推進の観点から、「複線型の人事制度」を構築し、早期に政令市平均の職層構成比を実現すること。

## 5. 技能・業務系人事制度に関わる改善について

- (1) 「安定的な人材確保及び更なる人材活用の推進」に係る取組を通じ、各区において、技能主任職、技能長職、担当技能長職及び統括技能長職の着実な拡大を図ること。
- (2) 全ての年齢層の人材獲得を図るため、採用選考に係る受験資格の上限年齢の引上げ又は経験者採用制度の導入をすること。

## 6. 高齢期職員に関わる課題について

- (1) 60歳超職員の賃金について、経験豊かなベテラン職員の人材確保が重要かつ喫緊の課題であること及び60歳超の職員に60歳前と同様の職務・職責を課していることを

- 踏まえ、同一労働同一賃金の原則に則り、60歳前職員と同一とすること。
- (2) 再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員等と同一にすること。
  - (3) 地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。
  - (4) 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。
  - (5) 定年退職前に課長補佐職又は係長職であった職員を、定年前の6割に満たない賃金で定年前と同一のポストに再任用することは、同一労働同一賃金の原則からの逸脱であるため行わず、「スタッフ職」として配置することを全区で確認すること。

## 7. 労働時間短縮の促進、休暇制度の拡充、人材確保等について

- (1) 超過勤務命令の上限が月45時間、年間360時間と設定されていることを踏まえ、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮を図るための実効性ある取組を行うこと。
- (2) 全区、全ての職場において賃金不払残業を根絶すること。
- (3) 超過勤務手当の割増率について、深夜帯以外を「100分の150」とし、深夜帯及び休日給については、「100分の200」にすること。また、月45時間以上については、「100分の25」増とすること。
- (4) 勤務間インターバルを導入し、最低でも11時間を確保すること。インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。
- (5) 係長職からの希望降任について、主任職の位置付けを理由とした1級職への降任を行わないこと。
- (6) 全ての行政系職種において、経験者採用制度を導入すること。
- (7) 2025年11月20日の団体交渉における、「経験者採用制度の導入を始めとした全世代を採用できる制度の構築については、国や他団体の動向等を注視しつつ、速やかに各区調査等を行い、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」という区長会回答を踏まえ、調査結果や他団体の動向等の情報を共有した上で、継続的な意見交換の場を設けること。
- (8) 障害者の法定雇用率の達成に向け、常勤職員の短時間勤務制度を構築するとともに、障害を有する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こと。

## 8. 福利厚生制度の充実について

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、各区において互助会等事業の拡充に向けた十分な労使協議を行うこと。

## 9. その他

- (1) 労働組合活動に対する行政処分は不当である上に、懲戒処分の勤勉手当に係る減額率が引き上げられるといった「罰則」がより強化されたことから、新たな処分は行わないこと。また、1995年度以降の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- (2) 育児・介護休業手当金等の支給期間・割合の改善を、東京都職員共済組合・公立学校共済組合へ働きかけること。
- (3) 公務員制度の民主的改革を図るため、ILO勧告に沿った労働基本権完全保障等の関係法規の改正に向けて、政府関係機関へ働きかけること。
- (4) 公契約における適正な労働条件を義務付けるILO条約を批准するよう、政府関係機関へ働きかけること。
- (5) 今後の長期に及ぶ少子高齢社会を見据え、人材獲得の観点からも、職員採用における国籍要件について政令指定都市など他団体と同様に廃止すること。

以 上