２０２６年１０月２３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　石井　純

２０２６年度賃金確定に関わる要求書

特別区職員の賃金・労働条件向上に、ご尽力いただいていることに対し敬意を表します。

特別区人事委員会は 10 月 13 日、月例給の公民較差 15,126 円（3.72%）を解消するため、「初任給引上げのほか、係長級以上は昨年を上回る改定。早期に昇格する職員の層に重点的な引上げ改定」とする勧告を行いました。再任用職員については大幅な引上げとなりました。また、一時金については、0.1 月引き上げ、再任用職員は 0.05 月引き上げる勧告を行いました。

行政系人事制度改正により高位号給者が拡大するとともに、特別区職員のラスパイレス指数は他団体と比べて著しく低下し、97.9 と過去最低となっています。さらに、共済組合の掛金の引上げや新たな「子ども・子育て支援掛金」の徴収により、可処分所得は減少しています。全国一生計費を要する特別区職員の生活実態を反映した賃金改善を行うよう強く求めます。

職層構成比の適正化に関わっては、各区で特例主任職昇任選考・特例係長職昇任能力実証が実施され、最高号給適用者の一定の解消が図られました。しかし、依然として著しく管理監督職は不足した事態にあり、過重な責任と労働を強いられ、引き続き仕事と家庭の両立が困難な状況にあります。そして、この過酷な勤務状況を目にしている係員・主任職、とりわけ女性職員が昇任を躊躇しています。

昨年の人事委員会「報告と勧告」では、「任命権者においては、高位号給適用者の現状を踏まえた職の在り方について検討するとともに、知識経験が豊富な職員について、より上位の職で能力を活用できるようにするための主任職昇任選考や係長職昇任能力実証を行う必要がある」とし、これを踏まえた主任職昇任選考種別Ｄが今年度からスタートします。一方、係長職昇任能力実証について、特区連は「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。」として、主査の活用・拡大につながる人事制度を求めています。

高齢期職員の給与については、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。高齢期職員が意欲的に働き続けることができるよう、速やかに改善することを強く求めます。

また、現業職員は昨年の賃金確定交渉において、再任用職員の給料月額が定年引上げ職員のそれを上回るという逆転現象を解消したばかりです。今勧告における再任用職員の大幅改定により、給与の逆転現象が生じない方策を含む業務職給料表の早期提示を求めます。

特区連は、本年の賃金確定交渉にあたり、賃金の引上げや、人事制度の改善などを含む 10 課題 59 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止め、過去にない厳しい事態となっている特別区の職員、組織の状況を踏まえた誠意ある回答を求めます。

記

1. 2026勧告の取扱いについて

(1) 月例給について、特別区職員の賃金水準の回復・維持と長期におよぶ物価高騰に見合った賃金引上げを全職員に行うこと。

(2) 勤勉手当の比率が民間給与実態調査結果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。

(3) 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。

(4) 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。

2. 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) 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。

3. 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。

(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。

⑸　「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。

4. 賃金決定基準、手当等の改善について

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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。

⑷　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。

⑸　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、女性職員が昇任を躊躇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。

⑹　年齢による昇給の抑制については、今年度より対象外とした行（一）部長級と同様に廃止すること。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。

⑺　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。

⑻　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。

⑼　給料表別年齢別初任給表について、それぞれの給料表の該当職種の採用上限年齢まで引き上げること。

⑽　同一労働同一賃金ガイドラインにもとづき、会計年度任用職員に扶養手当及び住居手当を支給すること。

5. 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、十分な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、一方、昇任意欲の醸成といった目的から遠ざかる傾向が顕著となり、区長会の言うところの「適正な職員構成」には至っていない。2032年4月1日定年引上げの完成が迫ってくる中、特別区の「組織力の向上」の達成見通しはない。

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。

⑴　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、特区連・23 区職労が了解できる具体策をもって今確定交渉で結着すること。

⑵　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。

⑶　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。

⑷　主任職昇任選考において、旧主任主事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。

⑸　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」としての機能を確立すること。

⑹　2026 年度から 5 年間実施される主任職昇任選考種別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。

⑺　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。同時に、係長職の負担軽減等の目的に沿って、「知識経験が豊富な職員について、より上位の職で能力を活用できるようにする」ことを共有し、そのための環境づくりを各区においてすすめること。

⑻　民間事業所と比べ、１係の職員数が多く、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。

⑼　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。

⑽　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。

6. 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、経験者採用制度を導入すること。

(3) (新) 業務職給料表への改定趣旨にもとづき、再任用職員基準給料月額を含む業務職給料表（案）を策定すること。

(4) 技能・業務系職員について、行政系職員と同様に、「年度途中採用者等に係る任用資格」について改善すること。

(5) 「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直し」の趣旨を踏まえ、技能長職昇任選考種別A、種別Bを全区で確実に実施すること。

7. 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。

8. 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。

9. 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。

10. 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