

2026年5月22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 年度夏季一時金等に関する要求書

日頃から、特別区職員の賃金・労働条件改善にご尽力されていることに敬意を表します。

特区連は、本年3月13日に「2026年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を貴職に提出いたしました。夏季一時金の改善をはじめとする諸課題について、改めて要求を取りまとめました。

私たち職員の生活は、急激かつ終わりの見えない物価高騰に見舞われる中、共済組合の掛金率の引上げや4月からは子ども子育て支援金の掛金の徴収が開始されました。

一方、2026年1月から3月使用分の電気・ガス料金支援は終了します。1～3月の実質賃金は一時的にプラスに転じたものの、長期に及ぶ実質賃金のマイナスを取り戻すに至っていないことは明白です。さらに、原油価格をはじめとした世界経済の先行き不透明感が高まる状況からも、職員の夏季一時金引上げへの期待が強まっていることは言うまでもありません。

そもそも、各特別区の職員数からみれば、一時金の公民比較の対象とする企業規模を1,000人以上に引き上げるべきです。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、従業員1,000人以上企業の支給月数は、5.20月分との結果が示されています。また、特区連の試算では、一時金の算定基礎を改善した場合の支給月数は5.15月分となります。一時金の引上げは特別区が新規採用職員を獲得していく上でも、また、その後の定着を図る上でも必要な措置です。

加えて、昨年の人事委員会勧告により、年間の支給月数は4.90月とされたものの、勤勉手当の比率は48.5%と、国家公務員の45.7%を大きく上回っており、早急に期末手当の比率を引き上げる改善も求められます。

再任用職員の一時金については、未だ低い水準のまま据え置かれています。再任用職員の支給月数を他の職員と同一とすることは急務であり、当該職員が民間や他団体に転職する傾向が広がる前に、区長会として自主的・主体的に速やかに決断することが求められます。

さらに、再任用職員を含む60歳超職員の賃金について、60歳前と同じ職務・職責を課している現状に鑑みれば、同一労働同一賃金の原則に基づき、60歳前と同一水準とすべきです。人材獲得が困難な上、20歳台や30歳台職員の離職が広がりつつある今日、経験を積んだベテラン職員の退職を防ぎ、各特別区の組織を維持するためにも早期の改善を強く求めます。

以上の点を踏まえ、行政系人事制度改正の目的である「管理監督職の適正な確保」が達成されず、さらに、新規採用職員数が採用予定数を割り込むなど、年々厳しくなる人員・組織体制のもと、区民の命を守り、暮らしを支えるため懸命に働いている特別区職員の努力に報いるため、下記の要求に対して誠意ある回答と対応を求めます。

記

1. 2026年度夏季一時金について

- (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現状や、急激かつ長期に及ぶ物価高騰と特別区職員の生活実態を踏まえ、支給月数を2.8月以上に引き上げること。
- (2) 公民で一時金の算出基礎が異なる問題について、特別区人事委員会は「職務段階別加算が導入された結果として、公民の均衡が図られている」としているが、完全な較差の解消にはなっていないことから、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より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・勤勉手当における介護及び育児に関する換算日数を、さらに改善すること。
- (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。

2. 2026年特別区人事委員会勧告について

「勧告制度」が労働基本権制約の代償措置とされていることを踏まえ、特別区人事委員会に対し、以下の点について要請を行うこと。

- ① 勧告給料表は、公民較差の改定率を全級・全号給に乗じた引上げ改定とすること。
- ② 行政系人事・給与制度の改正で行われた職級統合による公民較差算定の影響をなくすために公民比較方法の見直しを行うこと。具体的には、公民比較の対応関係の1級について、企業規模100人以上1,000人未満の事業所を現行の「主任、係員」から「主任」に見直すこと。
- ③ 給与の公民比較にあたっては、労働組合との交渉によって賃金決定している企業の規模、特別区全区とも職員数が1,000人を超える実態、公務の性質及び採用競合企業規模から、企業規模1,000人以上の事業所を比較対象とすること。
また、人事行政の専門機関として、特別区職員の採用競合企業規模について調査し公表すること。
- ④ 給与の公民比較の対象職種における職員対応級を、規模や職責の違いなど特別区と民間企業の実態に沿った、より精確な内容に改善すること。
- ⑤ 急激かつ長期に及ぶ物価高騰の影響と、そもそも全国一高い生計費を必要とする特別区の事情を十分に考慮し、不当に低い月例給の水準の回復・改善に資する勧告を行うこと。また、精確な較差算定を行い、職員に対する説明責任を十分に果たすこと。
- ⑥ 人材確保の観点から初任給が民間・国・他団体より下回った場合は、中高年齢層職員の給与改定に影響を及ぼさない範囲でただちに引き上げること。国（総合職）・都（I類B）との差が広がった行政職給料表（一）の初任給の引上げを図ること。他の給料表についても連動させて初任給を引き上げること。

- ⑦ 政府・総務省の介入や指導に屈することなく、職員の利益保護機関としての使命を果たすこと。
- ⑧ 特別区労使の中立・第三者機関として、労使交渉の自主性を尊重し、そこへの介入となるような勧告及び「意見」の表明は行わないこと。一時金については、民間の支給月数の調査結果の公表にとどめること。

3. 高齢期職員の給与について

- (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歳前職員と同一の賃金とすること。
- (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。

4. 回答について

この要求書に対する回答は、本年6月19日（金）までに行うこと。

以上