

## 令和7年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和7年5月26日（月）18時47分～19時3分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当 局）寺田副区長会会長（新宿）、川野副区長会副会長（大田）、  
佐藤副区長会副会長（文京）、田中副区長（中央）、野村副区長（台東）、  
中村副区長（世田谷）、弓場副区長（江戸川）、  
入澤副管理者、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

（特区連）石澤執行委員長、双川副執行委員長、石川副執行委員長、籠谷書記長、  
八田企画調査担当部長、西嶋賃金対策担当部長、木全組織担当部長、  
富川教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2025年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について触れる前に、一言申し上げます。

物価高騰が続き、職員の実質賃金は低下しています。東京都区部の2025年4月の消費者物価指数は、前年比で3.5%、前月比で0.4%上昇し、生活に欠かせない生鮮食品は前年比で4.1%の上昇、さらに連日の報道で話題となっている米類は前年比で93.8%も上昇しています。このほか、都共済の短期掛金率が4月から引き上げられるなど、私たち職員の生活は厳しい状況となっています。

このような状況の中、他団体を下回る賃金水準を回復させることは、最重要課題であり、職務に懸命に取り組む職員の労苦に十分に應えるために、特区連の要求を真摯に受け止めることを求めるものです。

それでは、要求内容について、いくつか申し上げます。

2019年、人事委員会は、民間、国、他団体の多くが月例給を引き上げる中、特別区のみが平均で月額2,235円、率にして0.58%引き下げる勧告を行い、2020年1月に給料表のマイナス改定が行われました。昨年は引上げ改定がなされたものの、初任給及び若年層に重点を置いた改定が行われたため、依然として多くの職員の月例給は不当に低い水準のまま据え置かれています。

その結果は、国家公務員賃金との比較であるラスパイレス指数にも、如実に表れています。2018年の同指数は100.1でしたが、同年の人事委員会勧告の実施見

送りや高年齢層の昇給抑制措置、現給保障者の退職など、様々な要因があった中、2024年は98.4にまで低下しています。夏季一時金は、この不当に低い賃金水準をベースに算出されることとなります。

また、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げられた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、5.19月分との結果が示されているところです。

加えて、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎は、「公」と「民」とで異なっております。民間では、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」を算定基礎としているのに対し、特別区では、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。その結果、特別区職員の一時金の方が約5.8%も低く抑えられております。

この算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度を、一時金加算措置により補完してきたことについては、労使双方で一致をみているところです。しかし、この間、皆さん方は、一時金加算措置について「職務段階による加算」という一面だけを強調してきております。

算定基礎問題も、早期に解決すべきであり、早期解決が困難ならば、加算措置の適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

さらに、期末手当と勤勉手当の比率について、国では勤勉手当の比率が45.7%に対し、特別区は48.5%と、国を2.8ポイントも上回る割合となっています。民間事業所における考課査定分と比較しても、0.6ポイント上回っていることから、特別区における期末手当の比率を引き上げることを求めます。

次に、本年の賃金及び人事委員会勧告についてです。

人事委員会は、2018年の労使ともに遺憾、不当と評価したマイナス勧告となった要因を、行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等によるものとしましたが、本来、制度改正による職員構成の変化を踏まえた公民比較方法に変更すべきであります。

2019年2月に区長会が、「行政系人事・給与制度改正の過渡期における職員構成の一過性の歪<sup>ひず</sup>みを十分に斟酌した公民比較方法を検討されるよう」要請を行った結果、人事委員会は、現給保障者を公民比較から除外する特例的な措置をとりました。しかし、職級統合による公民比較方法の見直しは拒否され、大幅なマイナス勧告が繰り返されました。

昨年の勧告においても、特例的措置は継続されたものの、2020年度から一方的に「一時的」な措置とされ、公民比較方法も改善されず、月例給の水準は回復に至っ

ておりません。こうしたことから、特区連は、区長会からの再度の要請を強く求めるものです。

次に、行政系人事制度についてです。

皆さん方は、昨年の団体交渉において、知識や経験の豊富な1級職について、主任職として活躍することを可能とするため、主任職への昇任を促す取組事例の共有に加え、その能力を十分に発揮することができる環境整備に資する具体的な方策について、令和7年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、協議してまいりたいと言及されています。

特区連との協議を、速やかに行うとともに、労使で職の在り方等を見直すことを、改めて強く求めるものです。

加えて、近年、指名により係長職に昇任した職員の希望降任が増加する中、希望降任前には係長職を担える職務遂行能力が認められていたにもかかわらず、再昇任後の給料月額が、希望降任前の給料月額を下回る事例が発生することは、制度上の矛盾であることは明らかであり、再度の昇任意欲を削ぐことにつながりかねません。

希望降任した職員の再昇任に伴う昇格時の給料月額について、希望降任する日の前日の給料月額を下回らないようにすることを求めます。

次に、高齢期職員の処遇改善についてです。

定年引上げにより、60歳超職員の給料月額は、60歳時の7割水準となりましたが、60歳前と同じ職務・職責を課されている特別区の60歳超職員の任用実態を踏まえれば、賃金水準を引き下げる理由はなく、同一労働同一賃金に反するものであります。

また、現行の再任用制度は、60歳台前半の生活を雇用と年金により支えるという地公法等改正の趣旨に基づき設計されているため、無年金期間の生活を支え得る給与水準には到底及んでいません。

再任用職員の給料月額を年金支給水準の額まで引き上げるよう、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、区長会として、特別区の実情を踏まえ、速やかに、年金支給水準の額分を上乗せした給与水準に改善することを強く求めます。

加えて、再任用職員の一時金の支給月数について、人事委員会勧告や労使協議に基づき定年前常勤職員と同月数とする自治体が増えてきていることから、特別区においても、再任用職員の不均衡な待遇を自主的・主体的に改善し、定年前常勤職員と同月数の一時金支給を強く求めるものです。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

皆さん方は、3月の団体交渉において、特別区政を担う人材の確保を推進するため、技能・業務系職員に係る任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討を進め

るとともに、意見交換の場などの機会を捉え、丁寧に協議してまいりたいと言及しています。

今後の労使協議や意見交換を効果的に行うためにも、具体的な取組内容や検討状況を明らかにすることを強く求めます。

最後に、人材確保のための取組について申し上げます。

これまで、区長会は、人材獲得に向け、採用試験・選考に係る受験年齢や、初任給水準の引上げなどを行ってきましたが、受験者数の減少に歯止めがかからず、期待どおりの結果は出ておりません。

これは、受験年齢の引上げに伴い、これまで以上に豊富な経験を持つ人材が増加する一方で、初任給決定に係る加算限度号数により、全ての経験が初任給に反映されず、月例給が低く抑えられてしまうため、受験意欲の低下につながっているものと考えております。

これまでの人材獲得策の効果をより高めるためにも、全ての職種において、速やかに加算限度号数を廃止することを求めます。

加えて、3月の団体交渉で、実務の中心となる人材の流出を防ぐための対策を強化する必要があるとの言及もありましたが、今後の更なる労働人口の減少を踏まえれば、中高年齢層職員が知識・経験を十分に発揮し、安んじて職務・職責を果たすモチベーションを維持できる処遇改善は急務であります。

区長会として、全ての特別区職員に係る処遇や職場環境の改善などの検討を行うよう、重ねて強く求めるとともに、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2025年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策等の影響による景気の下振れリスクが高まっており、その先行きは依然として不透明な状況です。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連事業や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。さらに、ふるさと納税による特別区民税の減収など、国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、このような特別区を取り巻く極めて

厳しい情勢を始め、国や他団体、民間の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、引き続き、日々の人材育成や昇任意欲を醸成する環境整備に努めるとともに、適正な職員構成の実現及び差額支給の着実な解消に向け、係長職の更なる拡大に資する取組や職のあり方等の検討を進め、本年の給与改定交渉期に結論が得られるよう、任用及び給与の両面から、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

私どもといたしましては、これまでの交渉経過や人事管理の実態等を踏まえ、技能・業務系職員の確保及び更なる活用を図るため、現行の職種及び職務の精査をはじめとした、任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

最新の統計では、本年の春闘において、深刻な人手不足を背景に、2年連続で5%台の高水準の賃上げ率が示されております。

こうした中、今年度の特別区職員Ⅰ類の春の採用試験では、多くの技術系職種において、申込者数が採用予定数を下回るなど、特別区における人材確保は危機的な状況にあります。

私どもといたしましては、現に職務に精励する職員を含め、特別区政を担う有為な人材を確保できるよう、引き続き、民間や国、他自治体の動向等を注視しつつ、特別区長会公務員制度部会等において、人材確保策全般に関する検討を進めてまいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、区政の最前線で奮闘していただいておりますことに、区長会として、心から敬意と感謝を申し上げます。

加えて、今もなお、東日本大震災等からの復興に向け、多くの職員が中長期派遣され、被災自治体と一丸となって、懸命に取り組んでいただいておりますことに、改めて、厚く感謝申し上げます。

私からは以上です。

〈特区連〉

夏季一時金等に関する要求について、現時点における皆さん方の状況認識を伺いました。次回の交渉では、特区連の要求を受け止めた回答を示していただけるよう重ねて申し入れます。

最後に、本年3月の団体交渉で提案のありました年度途中採用者等に係る任用資格

の改正については、私どもの要求が反映されたものと判断し、これを受け入れることとします。

〈当局〉

年度途中採用者等に係る任用資格の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。