

## 令和7年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和7年10月24日（金）17時29分～18時01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）、大澤副区長（港）、中嶋副区長（北）、  
荒牧副区長（目黒）、宮下副区長（練馬）、岸川副区長（墨田）、  
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年度賃金確定に関わる要求書」を提出します。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2025年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。  
皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要であり、その先行きは依然として不透明な状況です。

現在、特別区は、持続的な都市の発展のために取り組むべき喫緊の課題や将来的な課題が山積しております。また、長引く物価高騰の影響は、特別区の財政にも大きな影響を与えており、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告では、特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、給与の公民比較の対象企業規模が、月例給・特別給ともに「５０人以上」から「１００人以上」に引き上げられました。

この見直しによる調査結果に基づき、月例給については差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を１４，８６０円、率にして３．８０パーセント下回っていることから、これを解消するため、若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定することとしております。

なお、人事委員会は、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する特例的措置については、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約１％まで減少した状況を踏まえ、本年を最後の実施とするとしております。

続いて、特別給については、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を０．０５月引上げ改定することとし、引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は４．９０月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を０．２５月上回ることとなります。

私どもといたしましては、平成３年以来、３４年振りとなる３％を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえ、慎重に判断する必要があると考えております。

加えて、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて申し上げます。

皆さんとは、適正な職員構成の実現及び差額支給の解消に向け、昨年の給与改定交渉期以降も、意見交換会等を通じ、私どもの考え方や検討状況を共有するなど、精力的に協議を重ねてまいりました。その中で共有してきた課題認識に基づき、知識や経験が豊富な職員の活躍を促し、管理監督職の更なる拡大を図るため、社会情勢の変化等を踏まえ、任用及び給与の両面から総合的に検討を進めてまいりました。

そして、本日、行政系職員に係る人事・給与制度について、私どもの考え方がまとまりましたので、皆さんに提案させていただきます。

まず、任用制度について申し上げます。

各区における主任職の任用実態等を踏まえ、1級職の職員の有する豊富な経験や専門知識の活用を図るため、主任職昇任選考の見直しを行うこととします。

具体的には、選考種別Cにおける、「年齢要件の上限における当分の間の取扱い」及び「行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例」について、今年度をもって終了することとします。併せて、令和8年度から令和12年度までの5年間に限り、これらの終了する取扱い及び特例の対象者である、豊富な業務経験及び高い専門性を有するベテラン職員を対象とする特例的な選考種別Dを導入することとします。

この選考種別Dは、申込制と指名制を併用することとし、合格者に対しては、係長職昇任能力実証の実施時に、昇任希望に関する意向確認を行うこととします。

これらの取組を通じ、豊富な経験や専門知識を有する1級職の職員について、主任職としての更なる活躍を期待するものです。

続いて、給与制度について申し上げます。

第一に、差額支給の取扱いについて申し上げます。

人事委員会は、本年の「職員の給与に関する報告」において、公民較差算出における差額支給者の取扱いについて言及しておりますが、この公民較差算定に係る特例的措置が講じられないことにより、来年以降の公民較差に与える影響が懸念されます。

私どもは、行政系人事制度改正前に上位の職を担っていた差額支給者については、上位職で活躍できる職員として期待しております。このような職員の昇任を促すとともに、職務給原則の更なる徹底を図るため、平成30年の行政系人事制度改正に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いは、令和8年3月31日をもって終了することとします。

第二に、再昇格時の号給決定の特例について申し上げます。

昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度を推進する観点から、多様な事情を抱え降任した職員の再昇任への意欲を醸成するため、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に、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こととします。

第三に、欠勤等に係る取扱いについて申し上げます。

社会情勢が変化する中、職員の活躍を推進し、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、欠勤等に係る取扱いを見直すこととします。

具体的には、期末手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、育児部分休業及び子育て部分休暇の承認に係る期間を、欠勤等の期間から除くものとします。

また、勤勉手当について、支給期間における欠勤等日数の算定に当たり、病気休暇

の承認に係る期間が1か月以下である場合には、当該期間を欠勤等の期間から除くこととするとともに、減額率に係る減額事由となる日数及び減額率を見直すこととします。

なお、これまで申し上げてきた事項のほか、本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うこととします。

詳細は、「行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて(案)」のとおりです。

次に、行政系職員に係る人事・給与制度の見直しに関連した23区による申合せについて申し上げます。

第一に、係長職昇任能力実証における主任主事歴の取扱いの見直しについて申し上げます。

1級職の職員の有する豊富な経験や専門知識の更なる活用を図るため、旧主任主事職の在職期間を主任職の在職期間とみなすことにより係長職昇任能力実証の対象となる者に対し、当該能力実証の実施時に、昇任希望に関する意向を確認するとともに、その意向に沿った対応を各区において行うことを申し合わせております。

第二に、主任職昇任選考種別Dにおける合格後の取扱いについて申し上げます。

先ほど申し上げました、令和8年度から新たに導入する選考種別Dにおいて、係長職昇任能力実証の対象となる者に対して行う昇任希望に関する意向確認については、当該職員の意向に沿った対応を各区において行うことを申し合わせております。

第三に、係長職昇任能力実証における合格後の取扱いについて申し上げます。

係長職で活躍できる能力を持ちながら、昇任を躊躇する主任職の職員を主査等のスタッフ職として活用する取組をより一層推進していくため、各区の係長職昇任能力実証に係る実施要綱等において、高位号給職員は、「原則として、合格の翌年度当初から各区が定める期間、主査等のスタッフとして任用する」ことを明記することを申し合わせております。

これらの申合せの詳細は、「行政系人事制度に係る申合せについて」のとおりです。

次に、課長補佐職の拡大に係る取組について申し上げます。

課長補佐職の指定基準は、各区において定めておりますが、職の配置に係る考え方を柔軟化することにより、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。

具体的には、係長職が担うポストのうち、従前と比較し高度化・複雑化したものを課長補佐職のポストとして指定することや、高度かつ複雑な職務を担うスタッフ型の課長補佐職を配置するなどの、課長補佐職の拡大に資する任用管理のイメージを全区で共有しております。

詳細は、「課長補佐職の拡大に係る任用イメージ」のとおりです。

私どもは、平成30年の行政系人事制度改正以降、職層構成比の適正化及び差額支給の解消に向け、様々な取組を行ってまいりましたが、ただいま申し上げたこれらの取組を通じ、管理監督職を拡大し、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を図ってまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて申し上げます。

皆さんからは、この間、人事・給与制度の改善に係る強い要求をいただいておりますが、昨年の給与改定交渉において、人事管理の実態等を確認し、人材確保に資する更なる取組が必要であるとの課題を共有いたしました。その後も、意見交換会等を通じ、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、精力的に協議を重ねてまいりました。

私どもといたしましては、今後も、多くの定年退職者が見込まれる中、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こととします。

まず、任用制度について申し上げます。

第一に、職種・職務名について申し上げます。

各区における任用実態等を踏まえ、職種の整理を行うとともに、具体的な職務内容をイメージできるよう、職種及び職務の名称を見直すこととします。

第二に、採用制度について申し上げます。

人材獲得競争が激化する中、安定的な事業運営を継続していくため、採用選考に係る受験資格における年齢要件について、受験上限年齢を現行の35歳未満から45歳未満に見直すこととします。

第三に、昇任制度について申し上げます。

まず、技能主任職の任用資格における1級職の在職年数について申し上げます。

職員の持つ知識や技術の安定的な継承を図るため、現行の12年から9年に見直すこととします。併せて、1級職の在職年数に通算することができる前歴年数の上限については、現行の6年から4年に見直すこととします。なお、制度の円滑な移行を図るため、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に見直すこととします。

次に、技能長職昇任選考について申し上げます。

技能長職及び担当技能長職の更なる確保を図るため、選考合格後の取扱いに応じた種別A及び種別Bの2つの選考種別を設けることとします。

具体的には、原則として合格の翌年度当初から、種別Aでは技能長に任用することとし、種別Bでは担当技能長に任用することとします。

次に、統括技能長職昇任選考に係る受験資格について申し上げます。

先ほど申し上げました「技能主任職の任用資格」の見直しに伴い、統括技能長職昇

任選考の在職要件を満たす職員の増加が見込まれることから、42歳を下限とする現行の年齢要件の取扱いを廃止することとします。

続いて、給与制度について申し上げます。

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、先ほど申し上げました「行政系職員に係る人事・給与制度の見直し」と同様に、「差額支給の取扱い」、「再昇格時の号給決定の特例」及び「欠勤等に係る取扱い」を見直すこととします。

次に、初任給に係る取扱いについて申し上げます。

初任給の決定方法について、近年の特別区における採用実態等を踏まえ、人材獲得に資する給与水準を確保する観点から、全ての技能系職種において、経験給又は年齢給のいずれか有利な号給に決定できることとします。

また、「採用選考に係る受験資格における年齢要件」の見直しに対応するため、従前の年齢間の号給の関係性を踏まえ、年齢別加算表を見直すこととします。

なお、これまで申し上げてきた事項のほか、本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うこととします。

詳細は、「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）」のとおりです。

次に、保育士に係る採用制度の見直しについて申し上げます。

保育士の更なる人材確保を図るため、新たに保育士等の経験を求める採用制度を導入することとします。

具体的には、対象職種は福祉（保育士）とし、採用時の職務の級は、1級職及び2級職とします。

次に、受験資格について、選考の受験日の属する年度の末日において65歳未満であり、保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者としてします。なお、年齢要件については、定年年齢の引上げに合わせた経過措置を設けることとします。

次に、民間企業等における業務従事歴について、1級職にあつては採用予定日の前日において直近12年中6年以上とし、2級職にあつては採用予定日の前日において直近16年中10年以上とします。

次に、初任給について、1級職にあつては1級41号給、2級職にあつては2級25号給とします。

次に、採用後の任用上の取扱いについて、1級職にあつては採用後3年目に主任職昇任選考の受験が可能とし、2級職にあつては採用後4年目に係長職昇任能力実証の対象とします。

最後に、ただいま申し上げた保育士等の経験を求める採用制度の実施時期は、令和

8年度からとします。

続いて、福祉Ⅱ類の受験資格における年齢要件について、上限年齢を現行の38歳未満から44歳未満に見直すこととします。

詳細は、「保育士に係る採用制度の見直しについて（案）」のとおりです。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げました。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

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、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識と課題について示されました。

皆さん方が示された「基本的認識と課題」に対する考え方を含め、特区連として、要求提出に際しての考え方や要求のポイント等について申し上げます。

（2025年人事委員会勧告について）

人事委員会は、月例給について14,860円（3.80%）引上げとし、一時金についても0.05月引き上げ、期末・勤勉手当に0.025月分を均等に配分し、年間支給月数を4.90月とする勧告を行いました。

中高年齢層職員の月例給が昨年を大幅に上回る引上げ改定とされたことは、一定評価できるものですが、民間、国、他団体と比べて、不当に低い月例給を強要されていることに加え、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直しが行われなかったことや、実質賃金が低下する中で、物価高騰分を補う引上げとならなかったことは、特別区職員を失望させるものです。

一時金については、期末・勤勉手当に均等配分としましたが、国の勤勉手当の配分割合が45.7%に対して、特別区は48.5%と2.8ポイント高くなり、国を大幅に上回る割合となります。期末手当への配分割合を引き上げることを求めます。

また、再任用職員の一時金について、昨年、新潟市人事委員会は、一時金の支給割合を常勤職員と同一とするよう勧告しました。その理由として、年金支給開始年齢が原則65歳に引き上げられ、制度導入時とは異なる対応が必要であること、また、60歳超の常勤職員と比較し、これまで培ってきた能力や経験を求められている点は変

わからないにもかかわらず、支給割合が異なるのは不均衡であることを挙げています。加えて、会計年度任用職員と比較しても、任期を定めて任用されている点は変わらないにもかかわらず、支給割合が異なるのは均衡を欠いているとし、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因となっているとしています。これらの理由は、特別区にも当てはまることから、区長会として、人事委員会に対する要請や、常勤職員より低い支給月数分について何らかの措置を検討すべきです。

さらに、給与の公民比較の対象企業規模は、「50人以上」から「100人以上」に引き上げられたものの、一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額、地域手当、扶養手当のみの「三者ベース」で算定されているため、住宅手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特区連の試算では、特別区職員の一時金が約5.7%も低く抑えられております。「民間準拠」の原則からしても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決すべきです。

特区連は、国や他団体と比較し、特別区の賃金水準が不当に引き下げられている中、長引く物価高騰の下で、実質賃金の回復につながらない勧告は容認できないことを表明するとともに、区長会は国に追随することなく、労使協議により、自主的・主体的な判断を行うことを求めます。

（公民比較方法の見直しについて）

特別区の賃金水準は、人事委員会による2018年からの2年連続の大幅なマイナス勧告によって、不当に低い水準となっており、団体区分別の国公ラス指数は、特別区だけが大幅に下がり、都道府県や政令市平均はもとより全自治体平均を下回る98.4にまで急落し、平均給料月額は町村をも下回っています。この賃金水準が回復されなければ、区民福祉の向上のために働く職員の意欲を削ぎ、有為な人材の確保にも支障を与えることは必至です。

区長会は、2019年2月に、人事委員会に対して、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いました。特別区職員の給与を適正な水準に戻すため、引き続きの対応を改めて強く求めます。

（職層構成比の適正化について）

2018年4月の行政系人事制度改正は、特別区における管理監督職、とりわけ係長職への昇任を促すことが重要な柱となっていたことや、職員構成の歪<sup>ひず</sup>みがマイナス勧告の原因となったことから、各区における係長職・主任職の拡大は、緊要な課題であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べて極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めてきておりますが、制度改

正から7年を経過した現在でも職層構成比の適正化は進んでおらず、むしろ後退しています。

人事委員会も、今年の勧告に係る意見において、「令和7年4月1日時点で行政職給料表(一)において最高号給が適用されている職員の多くは1級職・2級職であり、特に2級職においては、約2割に上る職員が最高号給となっている」とした上で、「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」と言及しています。

特区連と同様に、人事委員会としても、高位号給者を上位の職に昇任させることにより、職層構成比の適正化を行うよう、各特別区長に対し求めていることは明白であります。

改めて、特区連は、こうした人事委員会の意見や知識・経験が豊富な職員の多くが高位号給にとどまっている現状を踏まえ、高位号給者を上位職へ昇任させる取組を通じ、職層構成比を適正化するよう強く求めます。

また、特別区では、著しい管理職不足のため、60歳超の管理職が数多く存在していますが、「特定管理監督職群」は役職定年制の例外であり、区政運営に支障を来さないための経過措置であります。地公法の改正趣旨を踏まえ、職層構成比の適正化に向けた実効性のある具体的な措置を、全区で行うことを求めます。

(諸手当について)

特別区の地域手当の支給割合は、20%に達し、もはや「第二基本給」というべきものであり、この地域手当によって、給料月額が引き下げられております。

そもそも地域手当は、全国各地で勤務する国家公務員における地域間の給与の均衡を図るための手当であり、特別区には不要の手当であります。道理に合わない地域手当は、これを廃止し、その分を本給に繰り入れることを求めます。

(行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて)

皆さん方から、「行政系職員に係る人事・給与制度の見直しについて(案)」の提案がありましたが、任用制度に係る次の2点について、対応を伺います。

第一に、主任職昇任選考の見直しについてです。

主任職昇任選考において特例的な選考種別Dを導入するとしていますが、令和8年度から令和12年度までの5年間を通じて、各区が高位号給者等を解消するものと考えてよいのか伺います。

第二に、この選考種別Dでは、申込制と指名制の併用により選考を行うこととしていますが、その選考方法について、選考種別Cとの違いを伺います。

続いて、給与制度についてです。

行政系人事制度改革に係る給料表の切替えに伴う差額支給の取扱いを、令和8年3月31日をもって終了するとしていますが、現給保障者にとって大きな不利益となることから、到底受け入れることはできません。

次に、再昇格時の号給決定の特例措置について、私どもの要求に一定応えた内容ではありますが、そもそも多様な事情を抱えた職員が、降任を選択せざるを得ない状況とした職場環境や任用制度に問題があると考えます。特区連は、全ての職員が希望降任を選択せずに、安心して働き続けられる環境整備を求めます。

（技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて）

皆さん方から、「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）」の提案がありました。

まず、任用制度についてです。

採用選考に係る受験資格について、受験上限年齢を45歳未満に見直すこととしていますが、人材獲得競争が激化している中で人材を確保するためには、十分な引上げとは言えません。特区連は、安定的な事業運営のためには、経験者採用制度の導入など、全ての世代の採用を可能とする採用制度の整備が必要であると考えます。

加えて、近年、他の行政系職種においても、受験上限年齢の引上げを行ってきていますが、期待していたほどの十分な成果は出ていません。これは、初任給に係る加算限度号数によって、有用な経験を持つ人の初任給が低く抑えられ、特別区の魅力を低下させていることが要因であると考えます。人材獲得のためには、加算限度号数の廃止は必須であり、改めて強く求めます。

続いて、給与制度についてです。

先ほども申し上げましたが、差額支給の取扱いの終了は、到底受け入れることができないことを、改めて表明します。

（高齢期職員の給与処遇について）

皆さん方は、本年6月の団体交渉において、「再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇について、引き続き、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討」と回答していましたが、本日、処遇改善につながる提案がなされなかったことは、誠に遺憾であります。

速やかに、区長会として、「特別区が取り得る対応」の検討を進め、高齢期職員の給与処遇の改善に資する取組を行うよう強く求めます。

皆さん方から、他にも「保育士に係る採用制度の見直しについて（案）」の提案がありましたが、これらについても、丁寧に協議していきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま皆さんから言及がありました、主任職昇任選考種別Dに関する事項について申し上げます。

はじめに、実施期間について申し上げます。

選考種別Dは、令和12年度までの時限的な選考種別と位置付けておりますが、各区における本選考の実施を通じ、豊富な業務経験や高い専門性を有するベテラン職員が主任職として活躍されることを期待しております。

次に、選考方法について申し上げます。

選考種別Cでは、人事評価及び筆記を基本に各任命権者が定めることとしておりますが、選考種別Dでは、人事評価を基本とし、必ずしも筆記を課すこととはしておりません。

本日は、皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。