

## 令和7年度給与改定（第4回）団体交渉

① 日 時 令和7年11月20日（木）21時39分～21時54分

② 場 所 東京区政会館20階203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、西鳶賃金対策担当部長、木全組織担当部長、  
富川教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月14日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、本年の給与改定については、人事委員会勧告のとおり実施することといたします。

具体的には、月例給について、勧告給料表のとおり改定することとし、本年4月1日から適用することといたします。

また、特別給について、年間の支給月数を0.05月引き上げ、4.90月とし、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することといたします。なお、今年度は、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を、それぞれ0.025月引き上げることとし、来年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数は、別紙のとおりといたします。

次に、業務職給料表の改定について申し上げます。

これまでに申し上げてきましたとおり、業務職給料表の改定に当たっては、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱い、国の動向等に加え、東京都における本年の給与改定交渉に係る妥結結果を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、「業務職給料表の改定について（案）」のとおり、行政職給料表（一）の

改定に準じた引上げ改定をすることとし、勧告給料表と同じく、本年4月1日から適用することといたします。

以上の項目に関し、改正が必要となる条例議案については、直ちに各区議会に提案できるよう準備をいたします。

なお、月例給、特別給とも今回の改定に伴う増額分については、各区議会における議決の後、できる限り速やかに支給できるよう手続を進めてまいります。

次に、行政系職員に係る人事・給与制度について申し上げます。

皆さんからは、この間、差額支給の取扱いを終了する私どもの提案について、激変緩和措置を講じるべきとの強い要求をいただいてきており、専門委員会交渉等を通じ、精力的に協議を重ねてまいりました。

私どもは、皆さんの要求を重く受け止め、知識や経験が豊富な職員に係る適切な昇任機会の確保及び適正な職員構成の実現を図るため、令和7年度に限り、最高号給適用者を対象とした、本人の申込みに基づく特例の主任職昇任選考及び係長職昇任能力実証を実施することといたします。

本特例の選考及び能力実証の方法は、人事評価によることとし、良好以上の勤務成績である場合には、上位の職に任用されるものと考えております。

また、本特例主任職昇任選考における合格後の取扱いとして、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ては、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。

併せて、本特例の対象となる職員の昇任への不安を払拭するため、23区統一の説明資料を作成し、この活用を通じて、制度改正の趣旨に対する職員の理解につなげてまいりたいと考えております。

詳細は、「特例主任職昇任選考及び特例係長職昇任能力実証の実施について（案）」及び「特例主任職昇任選考における合格後の取扱いについて」のとおりです。

加えて、皆さんからは、本年の人事委員会勧告に係る意見を踏まえ、専門性の活用や女性活躍推進の観点から、高位号給適用職員の解消に係る強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、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し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・給与制度について申し上げます。

まず、任用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。

先ほど申し上げました、行政系職員に係る「特例主任職昇任選考及び特例係長職昇任能力実証の実施について」と同様に、技能・業務系職員についても、特例の昇任選考を実施することといたします。

第二に、職の設置基準について申し上げます。

皆さんからの強い要求を踏まえ、各区の任用実態に応じた柔軟な配置を可能とし、知識や技術の円滑な継承を図るため、技能主任職、技能長職及び統括技能長職について、職場の人数を単位とした基準を廃止し、それぞれの職責を踏まえ、職務内容に応じて、任命権者が必要と認める場合に設置することといたします。

続いて、給与制度について申し上げます。

第一に、新たな業務職給料表について申し上げます。

新業務職給料表については、前回の団体交渉で提示した「業務職給料表の改正について（骨子）」のとおり、人材確保の観点や、世代間の給与配分の適正化等の観点から、本年の較差改定後の業務職給料表の水準を基本とし、作成したものとなります。

第二に、転職時対応額について申し上げます。

転職時対応額については、本年の較差改定に伴う改定後の転職時対応額を基準として、従来の方法を踏まえた改定を行ったものとなります。

第三に、新業務職給料表への切替方法等について申し上げます。

切替日の前日に受けていた級号給の給料月額の同額又は直近上位の額となる、切替日において任用される職に応じた職務の級の該当号給に切り替えることとし、併せて、切替日の前後における給料月額の逆転を防止するため、必要な調整を行うことといたします。

また、切替日における給料月額が保障額に達しない職員については、保障額を給料として支給することとし、地域手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当等の算定基礎とすることといたします。

詳細は、「特例技能主任職昇任選考及び特例技能長職昇任選考の実施について（案）」及び「技能・業務系職員に係る人事・給与制度の見直しについて（最終案）」のとおりです。

なお、皆さんから強い要求をいたしました、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考えております。

次に、初任給に係る号給加算の見直しについて申し上げます。

この間の皆さんからの初任給決定に係る加算限度号数の廃止要求について、慎重に

検討を重ねた結果、人材獲得競争が激化する中、有為な人材を確保するため、初任給決定における経験年数の号給への加算方法を見直すことといたします。

具体的には、現行の加算限度号数は廃止し、職員の有する経験年数について、12月につき4号を加算することができることとします。ただし、現行の加算限度号数に相当する経験年数を超える経験年数については、18月につき4号を加算できることとします。

詳細は、「初任給に係る号給加算の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、高齢者部分休業に係る欠勤等日数の見直しについて申し上げます。

私どもは、この間の団体交渉で申し上げてきたとおり、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与待遇について、本年の人事委員会勧告を始め、国や他団体の動向等を踏まえ、特別区が取り得る対応について、慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、この間の皆さんとの協議も踏まえ、高年齢層職員の能力及び経験の活用を図るため、高齢者部分休業に係る欠勤等日数を見直すことといたします。

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、高齢者部分休業の承認に係る期間を、欠勤等の期間から除くこととします。

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、高齢者部分休業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します。

詳細は、「高齢者部分休業に係る欠勤等日数の見直しについて（案）」のとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

ただいま申し上げた私どもの考えは、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、本年の人事委員会勧告を踏まえて、自主的な解決を図るという観点から、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方から、最終判断として踏み込んだ考え方と回答が示されました。

特区連としての態度を明らかにする前に、以下の点について、確認等を求める

第一に、主任職昇任選考種別Dについてです。

選考種別Dでは、令和12年度までの5年間で、各区が適正な人事評価を行い、着実に高位号給者の解消を図っていくものと考えてよいか、改めて伺います。

第二に、再昇格時の号給決定の特例に係る所要の調整についてです。

今回の特例は、「昇任意欲の醸成」を目的としたものであることから、所要の調整は、同様の目的で行った、行政系人事制度改革以降の期間を対象とするものと考えてよいか伺います。

第三に、技能系職種に係る職務間異動についてです。

皆さんからは、職務間異動を可能とする新たな職種が示されていますが、職務間異動による業務委託化の推進は、断じて認めることはできません。職務間異動を行う際には、職員本人への意向確認が確実に行われるものと考えてよいか伺います。

第四に、新たな業務職給料表についてです。

皆さん方は、「現行の業務職給料表の作成に当たり設定している、行政職給料表(一)との対応関係を改める」としていますが、来年度以降の賃金改定において、行政系職員と比べ、技能・業務系職員のみが不利となるような改定は行われないものと考えてよいか伺います。

最後に、高齢期職員の給与処遇についてです。

皆さんから示された「高齢者部分休業に係る欠勤等日数の見直し」は、高齢期職員の多様な働き方に資するものと考えますが、特区連の求める「再任用職員の一時金の支給月数の改善」について、取り得る対応を改めて求めます。

〈当局〉

ただいま、皆さんから求めがありました事項について申し上げます。

はじめに、主任職昇任選考種別Dについて申し上げます。

先日の団体交渉でも申し上げましたが、私どもは、各区における、適正な人事評価に基づく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、再昇格時の号給決定の特例に係る所要の調整について申し上げます。

所要の調整は、在職者と新制度適用者との不均衡を解消するため、必要最小限の範囲で給与上の調整を行うものであり、対象期間は、行政系人事制度改革のあった、平成30年4月1日以降を基本に考えております。

次に、技能系職種に係る職務間異動について申し上げます。

職務間異動は、各特別区において、職員の意向を踏まえた上で適正に実施されてきているものと認識しております。今般の職種の見直しは、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に行うものであり、これまでの職務間異動の取扱いが変わるものではありません。

次に、新たな業務職給料表の改定について申し上げます。

新たな業務職給料表は、人材確保や世代間の給与配分の適正化等の観点から作成したものであり、技能・業務系職員の給与水準の引下げを目的としたものではありません。

最後に、再任用職員の特別給について申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、人事委員会勧告を始め、国や他団体の動向等

を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈特区連〉

ただいま、踏み込んだ考え方と回答が示されましたので、機関に持ち帰り判断することといたします。