

令和8年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和8年5月22日（金）18時16分～18時32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）、
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、榊勤労課長、
浅見労務・制度改革担当課長

（特区連）石川執行委員長、双川副執行委員長、福島副執行委員長、
籠谷書記長、八田企画調査担当部長、西畷賃金対策担当部長、
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「2026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2026年4月の消費者物価指数は、前年比で1.5%、前月比で0.5%上昇し、生活に欠かせない食料は前年比で4.0%も上昇しています。

また、東京都職員共済組合の短期給付は、「子ども・子育て支援金制度」が段階的に実施され、短期掛金、介護掛金と併せて「子ども・子育て支援掛金」が徴収されることとなり、可処分所得はさらに低下します。

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応えるために、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、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、2025年は97.9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。

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、5.20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5.7%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が求めます。

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^{ひず}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、特例的措置は2025年を最後に終了となったことに加え、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。区長会として、改めて公民比較方法の見直しを要請することを求めます。

次に、行政系人事制度についてです。

皆さん方からは、「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」との回答を得ています。

高位号給適用者の解消に向けた実効性ある取組等について、特区連との具体的な協議を速やかに開始することを改めて強く求めます。

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ます。そのため、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、2024年、新潟市人事委員会は、再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員と同月数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、状況が大きく変化し、制度導入時とは異なる対応が必要となったことに加え、60歳超の常勤職員や会計年度任用職員と支給割合が異なるのは不均衡であり、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因になっているとしています。

さらに、2025年の島根県人事委員会勧告に係る報告においても、「地方公務員法第24条第1項の職務給の原則により、職員の給料は、職務と職責に応ずるものとなっているものの、期末手当及び勤勉手当の支給月数については、令和7年4月1日現在、定年引上げ職員が正規職員と同じ4.4月であるのに対して再任用職員は2.3月となっており、これだけの差に見合う業務の違いがあるのか検討の余地がある。特に学校現場においては、定年引上げの教員もフルタイムの再任用教員も、教員確保が困難な中で、いずれも担任などの困難な職務を担っているにもかかわらず、高齢層の職員間で給与差が存在する状況となっており、改善を要する喫緊の課題である。

任命権者においては、再任用職員の現在の業務実態と給与水準について点検を行い、給与水準に見合った業務とすることが適当であるが、それが困難である場合には、少

なくとも、期末手当及び勤勉手当について、本委員会が勧告する支給月数を下回らず、正規職員の支給月数を超えない範囲内で所要の改善を検討する必要がある。」と言及されています。

この2つの人事委員会が述べていることは、特別区にも当てはまるものであります。

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、障害者の法定雇用率についてです。

現在、国及び地方公共団体における法定雇用率は、経過措置として2.8%とされていますが、本年7月から3.0%に引き上げられます。特別区の目標雇用率は、昭和56年から3.0%とされてきていましたが、平成29年度以降、この目標雇用率を達成した区はなく、多くの区では法定雇用率すら達成できていません。

このような状況の中、区長会は、特別区の障害者雇用率の引上げに資する方策を示さないまま、法定雇用率の引上げに合わせ、目標雇用率の取扱いを終了し、各区において雇用目標を管理することとしました。

東京都では、国の動きに先駆けて、来年度から新たに「難病患者」を対象とした採用選考を実施することが報道されており、特別区においても雇用拡大に向けた、更なる取組は不可欠です。

特区連は、特別区が障害者の法定雇用率を達成するためには、障害を有する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、新たな障害者採用制度を導入することが必要であると考えます。

加えて、障害を有する職員が安心して働けるよう、各区における職場環境の更なる改善を強く求めます。

最後に、人材確保のための取組について申し上げます。

3月の団体交渉で、「行政・民間を問わず、生産年齢人口の減少等による人手不足が深刻化しており、今後も人材獲得競争は更に激化していくことが見込まれております。」との言及もありました。今後の更なる労働人口の減少が見込まれる中、区長会として、全ての特別区職員がモチベーションを維持でき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「2026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、中東情勢の影響、また、金融資本市場の変動の影響や米国の通商政策をめぐる動向などに注意する必要があり、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、多くの区が、前年度比で増額計上しておりますが、子育て・教育支援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、人材確保のための取組について申し上げます。

生産年齢人口の減少等により、行政・民間を問わず、人手不足が深刻化している中で、特別区における人材確保は危機的状況にあります。

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、民間や他団体の動向等を注視しつつ、各区調査の結果等を踏まえ、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。

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。

〈当局〉

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。