令和８年度給与改定（第２回）団体交渉

①　日　時　令和８年１０月２３日（金）１８時３１分～１８時５３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）、
植竹副区長会副会長（葛飾）、藤本副区長（千代田）、小林副区長（荒川）、
堀越副区長（品川）、尾科副区長（板橋）、
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、西嶌賃金対策担当部長、
木全組織担当部長、冨川教育宣伝担当部長
④　発言要旨
〈特区連〉
本日は、「２０２６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「２０２６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、中東情勢や自然災害の影響を注視する必要があり、その先行きは依然として不透明な状況です。
現在、特別区は、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、極めて厳しいものになると考えられます。
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、月例給については、特別区職員が民間従業員を１５，１２６円、率にして３．７２％下回っていることから、これを解消するため、早期昇格者に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ改定することとしております。

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０．１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５．０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０．３月上回ることとなります。

私どもといたしましては、昨年に引き続く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、職種の廃止について申し上げます。

新たな採用が見込まれず、令和９年４月１日時点で現員がいない職種について、令和８年度末をもって廃止することとします。対象職種は、会計、物理、准看護師、家庭奉仕の４職種です。

詳細は、「職種の廃止について（案）」のとおりです。

次に、経験者採用制度における対象職種の拡大について申し上げます。

保健師及び心理職の更なる人材確保を図るため、経験者採用制度における対象職種に「保健師」及び「心理」を追加することとします。

詳細は、「経験者採用制度における対象職種の拡大について（案）」のとおりです。

次に、経験者採用制度（係長職）における見直しについて申し上げます。

更なる人材確保を効率的に行うため、経験者採用制度（係長職）の見直しを行うこととします。

具体的には、現行の経験者採用制度における採用区分Ｂ（主任職）を優秀な成績で合格した者を対象とした、係長職の経験者採用制度を導入することとします。

なお、本見直しに伴い、令和８年度末をもって採用区分Ｃ（事務（ＩＣＴ））を廃止いたします。

詳細は、「経験者採用制度（係長職）における見直しについて（案）」のとおりです。

次に、課長補佐職における任用資格基準の見直しについて申し上げます。

意欲・能力の高い職員について、より早期の昇任を可能とすることで、職員のモチ

ベーション向上及び能力の活用を図るため、任用資格基準の短縮を行うこととします。

具体的には、課長補佐職の任用資格における３級職在職年数について、現行の「７年」を「５年」に改正することとします。

併せて、課長補佐職昇任能力実証における対象資格についても同様に改正することとします。

なお、制度の円滑な移行を図るため、令和９年度は３級職在職年数を「６年」とし、令和１０年度から「５年」といたします。

詳細は、「課長補佐職における任用資格基準の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、管理職選考種別Ｉ類における年度途中採用者等の受験資格の見直しについて申し上げます。

年度途中採用者等について、受験機会の拡大を図るため、管理職選考種別Ｉ類における受験資格の見直しを行うこととします。

具体的には、年度途中に２級職に採用された者又は昇任した者の管理職選考種別Ｉ類の受験資格における在職年数について、当該年度の４月１日に任用された者とみなして計算することとします。

詳細は、「管理職選考種別Ｉ類における年度途中採用者等の受験資格の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

これまで、皆さんからは、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。

私どもは、皆さんと共有した課題認識に基づき、知識や経験が豊富な職員を含め、職員がより上位の職で能力を発揮できるよう、昇任後の負担軽減等に向けた取組について検討を進めてまいりました。

具体的には、各区へ昇任に関する調査を実施した結果、職員が係長職への昇任を躊躇する主な背景として、係長職の代替困難性の高さ、責任や負担感の増大があることが明らかとなりました。こうした課題の根本的な解消に向けては、各区における係長職の負担軽減策の実施が重要であるとの認識のもと、係長職の負担軽減等に資する各区の取組事例等を全区で共有いたしました。

高位号給適用職員を含めた知識・経験が豊富な職員をはじめ、職員がより上位の職で能力を発揮できるよう、引き続き、取組事例の共有を行ってまいります。

詳細は、「係長職の負担軽減等に向けた取組について」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。

（２０２６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１５，１２６円（３．７２％）引上げとし、一時金についても０．１月引き上げ、期末・勤勉手当に０．０５月分を均等に配分し、年間支給月数を５．０月とする勧告を行いました。

係長級以上は昨年を上回る改定とし、早期に昇格する職員の層に重点的な引上げ改定としたことは、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きていることに加え、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、東京都職員共済組合の短期掛金として「子ども・子育て支援金」の徴収が４月から開始され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、大阪市人事委員会は、一時金の支給割合を定年引上げ対象職員と同一とするよう勧告しました。その理由として、「再任用職員は、定年引上げの対象となった６０歳超の常勤の職員（以下「定年引上げ対象職員」という。）と同様、本格業務に従事しており、また、これまで培ってきた能力や経験についても、両者において同様に求められていると言える。このことから、再任用職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合について、定年引上げ対象職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合との均衡に配慮し、定年引上げ対象職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合と同じ支給月数分とすることが適当である。」とし、定年引上げ職員と同様に本格業務に従事していることは、特別区でも同様です。

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、今年も「１００人以上」となったものの、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９７．９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(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いましたが、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(ひず)みがマイナス勧告の原因となったことからも、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８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、２０２５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）

昨年の１１月２０日に行なわれた最終団体交渉において、「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。」との回答がなされましたが、今回、皆さん方から、「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」に何も言及されていないこと、加えて「丁寧に協議してまいりたい」とも言及したことについても、意見交換や情報提供がなされていないことは、大変遺憾です。

特区連要求に応えていないことに対しての理解と納得の得られる説明を求めます。

（経験者採用制度における対象職種の拡大について）

皆さん方から、「経験者採用制度における対象職種の拡大について（案）」の提案がありました。

皆さん方は、保健師・心理の更なる人材確保を図るため、新たに保健師・心理等の

経験を求める採用制度を導入するとしていますが、１級職と２級職の受験資格について明確な理由が示されておらず、私どもは理解も納得もできていません。加えて、保健師以外の業務従事歴のみで２級職の受験を可能とすることは、即戦力を求める経験者採用制度の趣旨に反するものと考えます。

今後の専門委員会交渉等において、理解と納得が得られる説明を求めます。

（６０歳超職員の給与処遇について）

定年引上げが開始され、６０歳超職員の給料月額は、６０歳前の７割水準とされていますが、６０歳前と同じ職務・職責を担っているのであれば、６０歳超職員の給与水準を引き下げる理由はありません。

再任用職員の給料月額について、制度導入時は、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いて制度が設計されております。そのため、現在の無年金期間の生活を支える給与水準には到底なり得ていないことを踏まえれば、年金支給水準を含んだ額まで給料月額を引き上げるよう、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求めます。

また、再任用職員の一時金の支給月数は、定年前常勤職員等と比べ、不当に低い月数となっています。

加えて、特別区の再任用職員は、国とは異なり補完的なものではなく、定年前の常勤職員と同等の業務を行っています。再任用職員の一時金のみが低くなっている現状は、同一労働同一賃金に反するものであり、定年前常勤職員等と同じ支給月数とすることを求めます。

また、今回の勧告では、再任用職員を大幅に引き上げたことで、定年引上げ職員との月例給が逆転することは、理解も納得もできるものではありません。区長会は、定年引上げ職員の給与を７割としていることが問題であることから、国・総務省に対して速やかに定年引上げ職員の給与水準の改善を求めるべきです。

皆さん方から、他にも「経験者採用制度（係長職）における見直しについて（案）」等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、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。

先ほども申し上げた通り、私どもは、皆さんと共有した課題認識に基づき、知識や経験が豊富な職員を含め、職員がより上位の職で能力を発揮できるよう、昇任後の負担軽減等に向けた取組について検討を進めてまいりました。

その結果、制度的な対応ではなく、各区において、昇任後の負担軽減等が図られる取組を進めていく必要があることの確認をしたところです。

なお、引き続き、高位号給適用職員を含めた知識・経験が豊富な職員をはじめ、職員がより上位の職で能力を発揮できるよう、取組事例の共有を行ってまいります。

また、詳細につきましては、今後の専門委員会交渉等の場においても説明してまいります。

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。