

令和7年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和7年11月20日（木）14時52分～15時06分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当 局）鯨井総務部長会会長（新宿）、小川総務部長会副会長（台東）、
田中総務部長会副会長（豊島）、浅見総務部長会副会長（江戸川）、
須藤総務部長会幹事（世田谷）、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）石川副執行委員長、双川副執行委員長、籠谷書記長、
西寫賃金対策担当部長、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。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

皆さんからは、月例給について、急激な物価高騰に見合った更なる引上げ、また、一時金については、引上げ分の期末手当への配分などの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、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て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、慎重に検討をしているところです。結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、業務職給料表の改定について申し上げます。

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、国の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりましたが、大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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、差額支給の取扱いについて、不利益な改正であり、激変緩和措置を

講じるべきとの強い要求をいただいております。加えて、知識・経験の豊富な職員の多くが高位号給にとどまっている現状について、強い課題認識が示されています。

私どもといたしましては、差額支給者を含めた、知識や経験が豊富な職員の上位職での更なる活躍を促すために、具体的に取り得る取組の最終的な検討を行っているところでありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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。

私どもは、技能・業務系職員の安定的な人材確保及び更なる人材活用を推進するため、先に皆さんに提示した「業務職給料表の改正について（骨子）」に基づく新たな業務職給料表や、技能長職及び担当技能長職の拡大に向けた任用制度の具体の検討を重ねてまいりましたが、いずれも大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、人材確保に係る取組について申し上げます。

初任給決定に係る加算限度号数については、皆さんから早急に廃止するよう強い要求をいただいているところです。

先日の団体交渉で申し上げたように、現行の特別区の初任給水準は、既に多くの政令市を上回る水準にあります。この間の皆さんからの強い要求を踏まえ、残された時間の限り、検討を尽くしてまいります。

次に、高年齢層職員の給与処遇について申し上げます。

皆さんからは、60歳超職員や再任用職員に係る給与処遇の改善に資する取組を早急に行うよう強い要求をいただいております。

私どもといたしましても、本年の人事委員会勧告に係る意見等を踏まえ、高年齢層職員の能力及び経験の活用に資する、特別区が取り得る対応について、引き続き、具体の検討を尽くしてまいります。

次に、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて申し上げます。

確実な人材確保を図るため、本年の人事委員会勧告に係る意見や特別区の実情、東京都との均衡等を踏まえ、支給額を引き上げることとし、本年4月1日から適用することといたします。

詳細は、「医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて（案）」のとおりです。

最後に、教員特殊業務手当の見直しについて申し上げます。

東京都との均衡等を踏まえ、支給額を引き上げるとともに、支給対象となる業務の程度を見直すことといたします。

詳細は、「教員特殊業務手当の見直しについて（案）」のとおりです。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉

で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

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。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であります。区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、皆さん方から示された「最終的な考え方及び検討結果」について申し上げます。

皆さん方は「最終的」としておりますが、この内容では、到底納得できるものではありません。

まず、人事委員会勧告の取扱い等についてです。

皆さん方は、「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」としております。

しかし、特別区職員の月例給は、区長会も「遺憾」とした2019年のマイナス勧告の実施によって、民間、国、他団体と比べて不当に引き下げられ、ラスパイレス指数は全自治体平均を下回る98.4まで低下してきています。

2022年から続く物価高騰の影響により、実質賃金が下がり続ける現状は、職員の誰もが納得できるものではありません。区長会は、物価高騰に見合った賃金の大幅な引上げを、全ての職員に対して行うことを、直ちに決断すべきです。

また、人事委員会は、公民比較の対象企業規模の見直しを行ったものの、公民比較対象職員から差額支給者を除外する「特例的な措置」を、今年の勧告を最後に終了するとしました。

行政系人事制度の改正が、公民比較にまで影響を及ぼし、大幅な賃金水準の引下げをもたらしている現状に鑑み、区長会から人事委員会に対し、特別区職員の賃金水準の回復・引上げにつながる公民比較方法に改めるよう要請することを強く求めます。

次に、業務職給料表の改定についてです。

先日の団体交渉において、新たな業務職給料表は、「本年の較差改定後の業務職給料表の水準を基本」とすると示された一方で、その改定後の業務職給料表が未だに示されていないことは、到底納得できるものではありません。

技能・業務系職員の賃金水準は、2007年の平均約9.6%の引下げに加え、行

政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じた2019年のマイナス勧告を根拠にした不当な引下げによって、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

これまでも、特区連は給料表を早期に提示し協議を行うことを求めてきていますが、改めて、不当に引き下げられてきた賃金水準の回復に加え、全ての職員に対する物価上昇分を加味した引上げを行った改定業務職給料表を、速やかに提示するよう強く求めます。

次に、行政系職員に係る人事・給与制度についてです。

皆さん方が、一方的に「差額支給について、令和8年3月31日をもって終了する」としたことは、差額支給者にとって大きな不利益変更であり、到底理解も納得もできるものではありません。差額支給者について、上位職で活躍できる職員として期待しているのであれば、差額支給を終了するまでの間に、昇任の機会を付与すべきです。

既に各区において、今年度の昇任選考・能力実証が実施されていることから、特区連は、今年度中に特例的な昇任選考及び能力実証を実施することを強く求めます。

この特例の昇任選考及び能力実証については、差額支給者が行政系人事制度改正前に上位職に任用されていたことや級格付者であったことを踏まえれば、「人事評価」のみにより実施すべきであり、対象者についても、過去に差額支給を受けていた者を含めた「最高号給適用職員」とすべきです。

加えて、この取組の実効性を高めるため、「行政系人事制度に係る申合せについて」で示されている「係長職昇任能力実証における主任主事歴の取扱い」を、特例の主任職昇任選考の合格者にも適用するよう強く求めます。

次に、技能・業務系職員に係る人事・給与制度についてです。

まず、差額支給の終了については、差額支給者にとって大きな不利益変更であり、先に申し上げた行政系職員と同様に、今年度中に特例的な昇任選考を実施することを強く求めます。

続いて、技能長及び担当技能長の拡大に向けた取組として、技能長職昇任選考を複線型とする見直しが見直されていますが、職場の人数を単位とした設置基準がある限り、各区における担当技能長の設置・拡大は進みません。改めて、現行の設置基準の見直しを強く求めます。

続いて、新たな業務職給料表について、次の対応を求めます。

皆さん方は、新たな業務職給料表を、この後の団体交渉で提示するとしていますが、2007年に平均約9.6%引き下げられた賃金水準を回復するとともに、制度値で昇格・昇給し、1級から4級までのいずれの級で60歳を迎えた場合でも、その7割措置後の月例給が、再任用の月例給を下回るという構造的な問題を抜本的に改善した

給料表が示されるものと考えてよいか伺います。

次に、人材確保に係る取組についてです。

皆さん方は、「現行の特別区の初任給水準は、既に多くの政令市を上回る水準にある」としてありますが、特別区と同様の初任給制度を運用する東京都では、先日の小委員会交渉において、加算限度号給を廃止する旨の最終提案がなされています。

人材獲得競争が激化する中、このような東京都の動向等を踏まえれば、早急に解決すべき差し迫った重要な課題であると考えます。

改めて、速やかに加算限度号数を廃止するよう強く求めます。

最後に、高齢期職員の処遇改善についてです。

皆さん方は、「本年の人事委員会勧告に係る意見等を踏まえ」、「具体の検討を尽くしてまいります」としてありますが、いまだに処遇改善につながる提案がなされていないことは理解も納得もできません。

速やかに、区長会として、高齢期職員の給与処遇の改善に資する「特別区が取り得る対応」を提示するよう強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

ただいま、皆さんから求めのあった新たな業務職給料表については、これまでの皆さんからの強い要求を重く受け止め、人材確保の観点や、世代間の給与配分の適正化の観点から、作成を進めてきております。その結果につきましては、この後の団体交渉で提示させていただきます。

最後に、残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の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。