

令和7年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和7年3月13日（木）18時48分～19時21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）、田中副区長（中央）、弓場副区長（江戸川）、
入澤副管理者、小林人事企画部長、林調査課長、新井勤労課長

（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、西畠賃金対策担当部長、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・労働条件改善に関する要求書」を提出いたします。

本要求書の内容は、各区職労での討議結果や大都市労連連絡協議会、都労連との協議も踏まえ、3月4日に開催した特区連第48回定期大会で決定したものです。要求内容について、特別区職員の総意として受け止め、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は9課題・52項目ですが、本日は強調しておきたい事項について、いくつか申し上げます。

第一に、物価高騰に見合った賃金引上げについてです。

昨年、人事委員会は、月例給・一時金ともに引き上げる勧告を行いましたが、その額は物価上昇に遠く及ばず、その後も物価上昇は続いています。

地方公務員法において、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」であります。東京都区部の2025年2月の消費者物価指数は109.7と、前年同月比で2.9%上昇しています。特に、生活に欠かせない生鮮食品の指数は140.1と、前年同月比で18.4%上昇し、極めて高い水準となっています。

このように、急激な物価上昇により、私たちの実質賃金は、大幅に引き下げられています。加えて、全ての職員が、物価上昇の影響を受けているにもかかわらず、昨年の月例給の引上げが、初任給及び若年層に厚く、行政職給料表（一）の1級及び2級の中高齢層職員にはわずか1,000円、改定率が0.3%となったことは、民間の春闘結果と比べても、特別区職員の期待に背くものでした。

特区連は、物価高騰に見合った賃金引上げを全ての職員に行うことを強く求めます。

第二に、月例給の公民比較の見直しについてです。

2019年、人事委員会は、2年連続の月例給の大幅引下げの勧告を行いました。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%引き下げる勧告について、区長会は「遺憾な勧告」とし、また、特区連も「公務員の給与決定原則に反する不当な勧告」と評価しました。この勧告に基づき、2020年1月に給料表がマイナス改定され、その後の勧告においても回復する措置が執られていないことから、特別区職員の月例給は不当に低い水準のまま据え置かれ、その結果、特別区職員のラスパイレス指数は、2018年4月1日の段階では100.1でしたが、2022年からは全国平均をも下回る98.8、2023年は98.6、2024年には98.4と低下が続いています。

この原因は、人事委員会が、公民比較方法の見直しを怠っていることにあります。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。その結果、2019年以降の勧告においては、特区連と区長会からの要請の一部に応じて、現給保障者を公民比較から除外する措置が執られました。しかし、人事委員会は、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しを拒否し、さらに、2020年以降の勧告においては、現給保障者を公民比較方法の対象から除外する措置を一時的に「一時的」とし、特例的措置を短期で終了することを示唆しています。その場合、特別区の賃金水準はさらに低下することは必至です。

不当に低い水準になっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すため、改めて、人事委員会に対し、公民比較の対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うよう働きかけることを強く求めます。

第三に、特別区における自主的・主体的な賃金決定についてです。

総務省は、2024年11月29日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出しました。この通知では、「地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請する」と、労使交渉への介入ともいえる「指導」を行っております。

特区連は、区長会が、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な「介入」や「指導」に屈することなく、労使の自主的・主体的交渉により賃金決定を行うことを強く求めます。

第四に、職層構成比の適正化についてです。

2018年に行った行政系人事制度の改正は、昇任意欲の醸成が大きな目的であったにもかかわらず、管理監督職の構成比は低迷し、主任職昇任選考の受験率も大幅に低下している現状は、極めて憂慮すべき事態です。

また、職層構成比の^{ひず}歪みは、各区当局の取組が不十分であることから、一向に解消の見通しが立たず、これまでの方法では、職層構成比が改善されないことは明らかであります。

このような状況に対し、人事委員会も、2023年の勧告に係る意見において、行政系人事・給与制度改正から5年が経過した現状と課題として、「任命権者においては、特別区の職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれない」と言及しています。

皆さん方は、昨年の団体交渉において、知識や経験が豊富な主任職について、専門的な事務等を処理する職である主査として任用していく必要があることを、全区で共有するとともに、係長職を担う能力を有しているものの、昇任を躊躇している主任職を、主査等のスタッフ職として活用できるよう、任用管理のイメージを共有し、全区で取り組んでいくことを確認したと言及されています。

併せて、知識や経験の豊富な1級職についても、主任職として活躍することを可能とするため、主任職への昇任を促す取組事例の共有に加え、その能力を十分に発揮することができる環境整備に資する具体的な方策について、令和7年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、協議してまいりたいと言及されています。

特区連との協議を、速やかに行うとともに、労使で職の在り方等を見直すことを求めます。

第五に、高齢期職員の処遇についてです。

定年引上げにより、60歳超の職員の給料月額は、60歳前の7割水準となりましたが、60歳前と同じ職務・職責であれば、60歳超の職員の年間給与を引き下げる理由はありません。

加えて、再任用職員制度については、60歳代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おり、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現状を踏まえれば、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。

また、昨年、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おり、このことは、特別区にも当てはまるものであります。

さらに、特別区の実態として、再任用職員の業務は、補完的なものではなく、定年前の常勤職員と同様となっていることから、再任用職員の一時金のみ低くすることは、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にすることを強く求めます。

第六に、一時金についてです。

人事委員会は、民間給与実態調査で、民間企業における一時金支給月数を調べておりません。勧告された支給月数は、民間における一時金支給額を、通勤手当や住居手当等を含む「所定内賃金」で除して算出したものであります。

一方で、特別区職員の一時金は、支給月数に、「所定内賃金」ではなく、給料月額、扶養手当、地域手当の「三者ベース」を乗じて支給しております。この算定基礎の違いの結果、特別区職員の一時金支給額は、民間従業員の一時金支給額より低く抑えられております。

特区連は、一時金の比較方法を公民で同一とするよう求めてきましたが、未だに解決されておられません。

算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度について、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。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし早期解決が困難ならば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲と加算割合の改善をすべきであります。

第七に、地域手当の本給繰入れについてです。

特別区職員の地域手当の支給割合は、2015年4月から20%に引き上げられましたが、高率の地域手当支給により、給料月額が低く抑えられた結果、退職手当の水準も低く抑えられております。

総務省の2024年地方公務員給与実態調査結果によると、特別区の一般行政職の平均給料月額は、団体区分別の比較で、「都道府県」、「指定都市」、「一般の市」、「町村」を下回って最下位となっているばかりか、平均給料月額が30万円を下回っているのは特別区だけであります。

そもそも地域手当は、全国各地に勤務地が存在する国家公務員の給与上の均衡を図る手当であります。特別区職員の場合には、その勤務地が基本的に特別区内であるこ

とから、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はありません。

人事委員会は、地域手当支給の理由を「国との制度的な均衡を図る」ためとしておりますが、地域手当は、特別区職員には不要のものであります。

制度的にも理屈に合わない地域手当について、区長会として、人事委員会に対し、その廃止と本給繰入れを働きかけるよう求めます。

第八に、行政職給料表（一）２級の号給増設についてです。

行政職給料表（一）２級は、行政系人事制度の改正により、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、２級の最高号給の金額は、旧３級の最高号給の金額より、当時の給料表で５，７００円も下回りました。

また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、２０２４年には３，０１４人と多くの職員が最高号給の適用となっております。このような、昇給できない者や現給保障者が極めて多く生じている、国や他団体に例を見ない特別区の状況をそのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表（一）２級の最高号給の月額を、旧３級の最高号給の月額と同水準に戻すよう、強く働きかけることを求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

第九に、技能・業務系人事制度についてです。

２０１７年の賃金確定交渉において、担当技能長職の設置で合意しましたが、この合意から２年を経ても、設置が進まなかったことから、２０１９年の団体交渉において、特区連が設置の促進を求めたところ、区長会は「技能長職の拡大の途上にあるもの」との認識を示し、「平成２９年度の給与改定交渉において、私どもは、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要がある職場を幅広く例示し、担当技能長を設置することとしましたが、このことについては、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られるものと考えております」との回答が示されました。

しかしながら、技能長職の職員は、２３区全体で２０１８年度が２７８人、それから６年が経過した２０２４年度が３１０人となっており、行政系の係長級職員の増え方と比べると、その増加数は少なすぎると言わざるを得ません。

特区連は、２０１７年の団体交渉での合意内容及びその後の区長会回答を踏まえ、これまで以上の担当技能長の設置・拡大を重ねて求めるものです。

加えて、技能長職拡大のためには、技能主任職の拡大が不可欠であることから、技能主任職昇任選考における昇任資格基準の更なる短縮などの見直しを求めます。

第十に、技能・業務系職員の給与水準についてです。

技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員の給与水準と比べて著しく低く抑えら

れている上に、業務職給料表は、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て引き下げられています。

また、新規採用され、制度値で昇給・昇格し、1級から4級までのいずれの級で退職する場合でも、60歳超の常勤職員の7割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回るという構造的な問題があることから、抜本的な改善が必要です。

そのためにも、業務職給料表については、不当な引下げ分を回復させ、物価高騰に見合った引上げを全ての職員に行うべきであります。

また、昨年の団体交渉において、区長会は、「特別区政を担う人材の確保を推進するため、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、慎重に検討」と発言されましたが、速やかに具体的な検討項目について協議を進めることを求めます。

第十一に、希望降任及び再昇任に係る給料月額の見直しについてです。

係長職昇任能力実証が指名制となる中、指名により係長職に昇任した職員が、疾病・障害、子育てや介護などの止むを得ない事情により希望降任する際に、係長職昇任時の昇格メリット相当額分が減じられることは致し方ないとしても、係長職に昇任する前の給料月額よりも下がってしまう事例が発生することは大きな問題です。

さらに、希望降任した職員が係長職に再昇任する際の給料月額は、昇格時対応号給表により改めて決定されることから、希望降任する前の給料月額よりも低くなる事例が発生します。希望降任前には、係長職を担える職務遂行能力が認められていたにもかかわらず、再昇任後の給料月額が、希望降任前の給料月額を下回るのは、制度上の矛盾であることは明らかであり、再度の昇任意欲を削ぐことにつながりかねません。

特区連は、希望降任に伴う降格時の給料月額について、当該職員が昇任する日の前日の給料月額を下回らないようにすることを求めます。併せて、希望降任した職員の再昇任に伴う昇格時の給料月額について、希望降任する日の前日の給料月額を下回らないようにすることを求めます。

第十二に、初任給決定における加算限度号数の廃止についてです。

区長会は、この間、人材獲得に向け、採用試験・選考に係る受験年齢や、初任給水準の引上げなどを行ってきましたが、受験者数は減少し続け、期待どおりの結果とはなっておりません。

これは、受験年齢が引き上げられたことにより、これまで以上に豊富な経験を持つ人材が増加する一方で、初任給決定に係る加算限度号数により、全ての経験が初任給に反映されず、結果として月例給が低く抑えられてしまうことから、受験意欲の低下につながっているものと考えます。

特区連は、経験者採用制度が導入されていない職種について、速やかに加算限度号数を廃止することを求めます。

最後に、特区連は、区長会が国等による不当な「指導」や言われなき公務員バッシングなどには毅然とした態度で対応し、勤務条件に関わる事項については、丁寧な労使交渉に基づく労使合意で、自主的・主体的に解決することを、改めて強く求めるものです。

ただいま申し上げた主な要求事項について、現時点における皆さん方の考え方を伺います。

併せて、先月の団体交渉で提案された「経験者採用試験・選考に係る受験資格の改正について」に関連し、私どもは、専門委員会交渉を通じ、年度途中採用者に係る任用資格についても、早期に改善することを強く求めてきましたが、その検討状況を伺います。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2025年度賃金・労働条件改善に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」とした上で、先行きについては、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、通商政策などアメリカの政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、物価高騰下における人手不足に対応するための賃上げなどを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、多くの区が、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連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。このほかにも、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。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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が不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

皆さんからは、人事委員会に対し公民比較の対応関係を見直すよう働きかけることの要求をいただいております。

私どもといたしましては、人事院と全国の人事委員会が共同で同一内容の民間給与実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることなどを踏まえると、公民比較方法の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、日々の人材育成や昇任意欲を醸成する環境整備に努めるとともに、係長職の更なる拡大に資する取組等を通じ、適正な職員構成の実現及び差額支給の着実な解消に向け、任用及び給与の両面から、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

また、職のあり方等を含め、特別区の実態を踏まえた具体的な方策については、令和7年度の給与改定交渉期に向け、皆さんと丁寧に協議してまいります。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

この加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き、適切に対処していく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯等を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えておりますが、引き続き、国の動向等について注視してまいります。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

技能・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意するようにとの求めがあるところです。

私どもといたしましては、こうした国の動向や、これまでの交渉経過等を踏まえ、特別区政を担う人材の確保を推進するため、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、慎重に検討を進めるとともに、意見交換の場などの機会を捉え、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、人材確保のための取組について申し上げます。

近年、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、高水準の初任給引上げの動きが加速するなど、今後も人材獲得競争が激化していくことが見込まれております。

特別区においても、採用環境は非常に厳しい状況にあり、令和6年度の採用予定数は過去最高を更新した一方で、申込者数は減少傾向が続いております。さらに、退職者の内訳を見ると、特に40歳未満の退職者が増加傾向にあり、実務の中心となる人材の流出を防ぐための対策を強化する必要があります。

私どもといたしましては、引き続き、人材確保をめぐる民間や他自治体の動向等を注視しつつ、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、早期の制度導入又は見直しの必要があると認められるときには、その対応について、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

次に、年度途中採用者等に係る任用資格の改正について申し上げます。

皆さんからは、昇任能力実証に合格した年度途中採用者について、翌年度の4月1日から昇任を可能とする任用資格に改善するよう、強い要求をいただいております。

私どもは、皆さんの要求について、慎重に検討してまいりましたが、年度途中の採用者等について、内部職員との均衡等を図る観点から、昇任能力実証に合格した翌年度の当初から昇任できるよう、任用資格を見直すことといたします。

具体的には、年度途中に職務分類基準（Ⅰ）の2級職又は3級職に採用された者又は昇任した者を直近上位の職務の級に任用するために必要な年数について、その年度の4月1日に任用された者とみなして在職年数を計算することといたします。

なお、令和6年度の昇任能力実証は、既に全区で終了しているため、各区の人事管理及び本改正の対象者への影響等に鑑み、令和8年度から適用することといたします。

詳細は、「年度途中採用者等に係る任用資格の改正について（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、令和6年能登半島地震等に係る被災地への支援に加え、区政の最前線で奮闘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〉

皆さん方の基本的な考え方や現時点における考えを伺いました。特区連の要求について、組合員の期待を受け止めた検討を求めるものです。

また、人材確保の取組について、皆さん方から、人手不足が深刻化し人材獲得競争

が激化していくとし、実務の中心となる人材の流出を防ぐための対策を強化する必要があるとの言及がありましたが、近年の取組は、新たな人材の獲得策のみに固執し、現に職務に精励する職員に対する「配慮」を感じることができません。

今後の更なる労働人口の減少を踏まえれば、新たな人材獲得はもとより、高年齢層職員が知識・経験を十分に発揮し、安んじて職務・職責を果たすモチベーションを維持できるよう、処遇改善は急務です。

特に60歳超の再任用職員について、60歳前と同様の職務・職責が課されている特別区の実態を踏まえると、月例給や一時金の支給月数の改善を行わないことは、同一労働同一賃金に反するものであります。

区長会として、全ての特別区職員に係る処遇や職場環境の改善などの検討を行うよう、重ねて強く求めるものです。

次に、皆さん方から提案のありました年度途中採用者等に係る任用資格の改正については、本来、先月の団体交渉で示された経験者採用試験・選考に係る受験資格の改正と併せて提案されるべきものであったと考えます。

しかし、私どもの要求等を踏まえ、追加の提案がなされたことから、経験者採用試験・選考に係る受験資格の改正については、これを受け入れることとします。なお、年度途中採用者等に係る任用資格の改正については、今後、丁寧に協議してまいります。

最後に、賃金確定交渉等に関わる処分について申し上げます。

皆さん方が処分の根拠としている地方公務員法の条文は、憲法違反と言わざるを得ません。労働基本権を一方的に制約している地方公務員法の不当性は、ILO勧告でも明らかであります。

この間、特区連は、厳しい提案であろうとも、交渉ルールに則り誠意を持って労使協議に臨み、諸課題の解決を図ってきました。

私どもが処分を受ける事由は一切存在しておりません。

処分を行わないよう申し入れるとともに、この間の処分の撤回、少なくとも早期に和解、実損回復を行うよう申し入れます。

〈当局〉

経験者採用試験・選考に係る受験資格の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

私どもといたしましては、年度途中採用者等に係る任用資格の改正について、速やかに対象者へ周知する必要があることから、次の団体交渉において結論が得られるよう、皆さんと丁寧に協議してまいります。

なお、皆さんからご意見をいただいた、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処

遇については、引き続き、国や人事委員会の動向等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討してまいります。

最後に、処分については、各区長の権限と責任において行われるものですが、皆さんからの申入れについては、各区長に伝えます。