

令和8年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和8年3月13日（金）18時48分～19時10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）、大澤副区長（港）、中嶋副区長（北）、
荒牧副区長（目黒）、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

〈特区連〉

本日は、「2026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2日に開催した特区連第49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2026年2月の消費者物価指数が、総合では111.4と、前年同月比で1.6%上昇しています。特に、生活に欠かせない食料の指数は127.8と、前年同月比で3.8%上昇し、高い水準となっています。

長期に及ぶ物価高騰下において、特別区職員の実質賃金の低下に歯止めが利かない賃金改定は、特別区職員の期待に背くものであります。

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、民間を始め、国や他団体の多くが月例給を引き上げ中、2年連続の月例給の大幅引下げの勧告を行いました。特別区のみが平均で月額2,235円、率にして0.58%の引下げ勧告について、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回復措置が執られず、不当に低い水準のまま据え置かれてきました。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り、2025年には97.9と過去最低となっています。

この原因は、人事委員会が、給与の公民比較方法の見直しを怠っていることにあります。昨年の勧告に係る報告では、「有為な人材を確保するためには、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要がある」とし、給与の公民比較の対象企業規模を100人以上に引き上げましたが、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方向的に終了するとしました。また、行政系人事制度改正に伴う職級統合による公民比較の対応関係等の見直しは拒否し続けています。

不当に低い水準となっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すため、人事委員会に対し、公民比較の対象企業規模の更なる引上げに加え、職級統合など行政系人事制度改正に適応した公民比較の対応関係に見直す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、2025年11月11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、「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との均衡が図られていない地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずること」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。

このような状況に対し、人事委員会も、昨年の勧告に係る意見において、主任職について、「職の位置付けに不安を感じることを要因として主任職昇任選考の受験を控える職員も見受けられる」とし、「主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある」としています。加えて、「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。

特区連は、これらの意見を踏まえ、昨年の賃金確定交渉期において、専門性の活用や女性活躍推進の観点から、高位号給者を上位職へ昇任させる取組を通じた職層構成比の適正化を強く求めました。その結果、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、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。

速やかに、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開始することを求めます。

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、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、定年引上げ職員と再任用職員を比較し、いずれも困難な職務を担っているにもかかわらず、「高

年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」とした上で、再任用職員の業務変更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。

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、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。

第七に、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。

第八に、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2025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」を下回って最下位であり、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。人事委員会は、国との制度的な均衡を図るためとしていますが、特別区職員は、その勤務地が基本的に特別区内であり、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はないことから、地域手当は、特別区職員には不要のものです。

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。

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。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2026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、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、今後の物価動向や米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要であり、その先行きは依然として不透明な状況です。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、物価高を上回る賃上げなどを焦点に交渉が行われております。私どもは、来週18日に集中回答日を迎える大手企業の状況とともに、中小企業の状況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。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や対象企業規模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。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

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、昇任制度について申し上げます。

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向けた実効性ある取組を行うよう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・経験が豊富な職員が、より上位の職で能力を発揮できるよう、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、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、令和8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、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。

私どもといたしましては、人材確保をめぐる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、引き続き、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、人事委員会の勧告を踏まえて検討すべきものも多いことから、職員の勤務条件を取り巻く情勢等に鑑み、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。

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〉

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及び対応を求めるものです。

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更に激化していくとし、「人材確保をめぐる民間や他団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」との発言がありました。

特区連は、新たな人材の獲得策のみに固執せず、現に職務に精励する職員が退職を選択すること無く、安んじて職務・職責を果たせる人事・給与制度を早急に構築する必要があると考えます。特に再任用職員について、定年前常勤職員と同等の職務・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。

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〉

特区連の皆さんのご意見を伺いました。

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。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議してまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。