

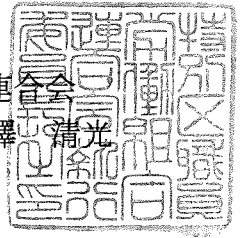
2025年10月24日

特別区長会

会長 吉住 健一 様

特別区職員労働組合連合会

執行委員長 石澤 清光



2025年度賃金確定に関わる要求書

特別区職員の賃金・労働条件向上に、ご尽力いただいていることに対し敬意を表します。

特別区人事委員会は10月14日、一時金について0.05月引き上げ期末・勤勉手当に均等に配分するとし、月例給の公民較差14,860円(3.80%)について「若年層の改定に重点を置きつつも、全ての級及び号給で昨年を大幅に上回る引上げ改定」とする勧告を行いました。

本年の勧告給料表は、昨年の「1,000円勧告給料表」と比べれば、民間や他団体との均衡が図られたものと評価できますが、長期かつ深刻な物価高騰に伴い特別区職員の実質賃金が低下する中、物価高騰分を補う引上げとはならない不十分なものと言わざるを得ません。

加えて、採用試験・選考の受験者数の大幅な低下、さらには若年・中堅層職員の退職の増加などの特別区の実態に鑑みると、一刻も早く賃金水準の改善を推進すべきであります。

また、行政系人事制度改正から7年が経過したものの、「昇任意欲を醸成し管理監督者を適正に確保」という当初の改正目的は達成されないばかりか、昇任制度の入口である主任職昇任選考の受験率が低下するなど、職員の昇任意欲は低下し、職層構成比の適正化は一向に進んでいません。早急に政令市並みの職層構成比にするための取組を強く求めます。

さらに、「職員構成の一過性の歪み」の長期化により、著しく管理監督職が不足し、特別区の管理監督職は過重な責任と労働を強いられ、仕事と家庭の両立が困難な状況に陥っています。そして、この過酷な勤務状況を目にしている係員・主任職や、とりわけ子育て中の女性職員が昇任を躊躇しており、1・2級の高位号給者の増加の要因にもなっています。

高位号給者の増加は、特別区職員全体の賃金水準の更なる低下につながることから、高位号給者の解消に向け、主任職昇任選考種別Cの合格者は「係長職に昇任することを前提としない主任職」とするなど、複線型の昇任ルートの確立に加え、ワークライフバランスを重視した「誰もが係長職を担うことができる職場環境」の整備が重要であると考えます。

次に、技能・業務系人事・給与制度については、「安定的な確保及び更なる人材活用を推進する」ため、2007年に平均約9.6%引き下げられた賃金水準の回復とともに、技能主任職の任用資格における在職年数の短縮など、任用及び給与上の一体的な改善を強く求めます。

最後に、高齢期職員の給与については、60歳前と同じ職務・職責を担う60歳超職員の給与が7割となる措置や、再任用職員の一時金支給月数が常勤職員の約半分に抑えられていることは、職務給原則や同一労働同一賃金の原則に反するものです。高齢期職員が意欲的に働き続けることができるよう、速やかに改善することを強く求めます。

特区連は、本年の賃金確定交渉にあたり、賃金の引上げや、人事制度の改善などを含む10課題58項目の要求をとりまとめました。私たちの主張を十分に受け止め、過去にない厳しい事態となっている特別区の職員、組織の状況を踏まえた誠意ある回答を求めます。

記

1. 2025勧告の取扱いについて

- (1) 月例給について、特別区職員の賃金水準の回復と急激な物価高騰に見合った賃金上げを全職員に行うとともに、その水準の維持・向上を図ること。
- (2) 一時金について、勤勉手当の比率が国家公務員よりも高い特別区の実態を是正するため、引上げは期末手当で行うこと。
- (3) 公民較差算出に係る「特例的な措置」について、現給保障者が解消するまで継続するよう、人事委員会に対し強く働きかけること。
- (4) 公民の役職段階の比較対応関係について、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、人事委員会に対し強く働きかけること。
- (5) 給与の比較対象について、本年の人事院勧告で「行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、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」と言及されたことを踏まえ、特別区の実態に応じ、比較対象となる企業規模の更なる引上げを、人事委員会に対し強く働きかけること。

2. 賃金水準の改善について

- (1) 全ての特別区職員の賃金について、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な賃金抑制の指導・干渉に屈することなく、賃金決定の基本である生計費原則等に基づき、急激かつ長期に及ぶ物価高騰に見合った、全国一の生計費を要する特別区に相応しい適切な水準となるよう、平均 31,000 円以上引き上げること。
- (2) 全ての特別区職員の大幅な賃金水準引上げにつながる給与改定原資を生み出すことができるよう、適正な職員構成に資する実効性ある取組を行うこと。
- (3) 行政系人事制度改正で生じた大幅マイナス勧告の結果、平均給料月額が町村を下回り、ラスパイレス指数も全自治体平均を下回るなど、不当に低い水準におかれた特別区職員の賃金を、至急、適正な水準に回復させること。
- (4) 人事委員会に対し、2018 年 4 月 1 日適用の行政職給料表（一）で、2 級の最高号給が旧 3 級の最高号給に比べ 8 号、5,700 円もカットされたことで生じた多数の最高号給適用者を解消するため、2 級の最高号給と月額を旧 3 級と同水準に戻すこと、また、医療職給料表（二）・（三）2 級も同様とすることを、強く働きかけること。
- (5) 2025 年 6 月 19 日の団体交渉において、「技能・業務系職員の安定的な確保及び更なる人材活用を推進する」と回答していることから、業務職給料表を大幅に改善し、賃金を

引き上げること。

- (6) 旧行政職給料表（一）の１・２級の統合によって、旧２級職よりも低くなっている行政職給料表（一）、医療職給料表（二）・（三）の１級職再任用職員の給料月額を、旧２級職の給料月額以上の水準とするよう、人事委員会に対し強く働きかけること。
- (7) 地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にはそぐわないことから、廃止して、本給へ繰り入れること。

3. 一時金の改善について

- (1) 支給月数の算出において、公民で算出基礎が異なっている問題を解消すること。
- (2) 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。
- (3) 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- (4) 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数を改善すること。
- (5) 「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。

4. 賃金決定基準、手当等の改善について

- (1) 国や都道府県とは異なる、基礎自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、引き続き職員の処遇の改善と確保を行うこと。
- (2) 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、行政系人事制度改正による全職員の給料月額引下げの影響が長期に及んでいることから、早急に、支給率を少なくとも0.3%引き上げること。
- (3) 住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。
- (4) 豊富な経験（業務従事歴）を持つ人材を獲得するため、初任給の加算限度号数を廃止すること。
- (5) 初任給決定における経験年数換算について、経験者採用試験での「民間企業等における業務従事歴」との整合性を図り、改善すること。また、前歴が正規・非正規の雇用形態にかかわらず、同一の職務内容であれば、同一の前歴換算率とすること。
- (6) 男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態を踏まえ、女性職員の昇任を困難にしている原因を調査し、男女間格差の解消に向けた具体的な解決策を講じること。
- (7) 希望降任した職員が再昇任する場合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。
- (8) 年齢による昇給の抑制は廃止すること。また、病気休暇等の欠勤等による昇給抑制といった不利益措置を改善すること。

- (9) 子に係る扶養手当の支給額について、別枠原資で措置し、国・他団体と同水準に引き上げ、均衡を図ること。また、介護や健康上の理由で収入を得ることが困難な配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。

5. 職層構成比の適正化に関わる改善について

行政系人事制度改革が行われて、7年が経過するものの、係長職の負担軽減、管理監督職の拡充には至らず、昇任意欲の醸成といった目的に逆行し、高位号給職員が増加し続けるなど、職層構成比の適正化は一向に進んでいない実態にある。また、人事委員会からも適正な職員構成や職の在り方の検討が求められていることを踏まえ、以下の要求に応えること。

- (1) 主任職昇任選考に係る種別Cの合格者について、「係長職に昇任することを前提としない職」の位置付けとすること。
- (2) 主任職について、定数管理を行うことの必然性が弱く、組織上の必要数に応じて算出して設置すべき職という実態にはないことから、主任職昇任選考における各種別の昇任率について20%以上とすること。
- (3) 主任職昇任選考において、行政系人事制度改革前の主任主事職昇任選考と比べて著しく受験率が低下している理由を検証し、受験率の向上に資する取組を行うこと。とりわけ、女性職員の受験率の向上につながる取組を行うこと。
- (4) 主任職昇任選考に係る種別B・C及び係長職昇任能力実証に係る種別Bについて、設置趣旨を全区で改めて確認するとともに、合否判定に当たっては、これまで以上に豊富な実務経験を重視するなど、「長期選考」としての機能を確立すること。
- (5) 係長職について、「主査等のスタッフ職の活用に向けた任用管理のイメージ」に基づき、主査を積極的に活用するため、係長職昇任能力実証の選考種別を複線化し「主査への昇任ルート」を構築するなど、専門性の活用や女性活躍推進の観点からも、複線型の人事制度を推進し、早急に政令市平均の構成比を実現すること。
- (6) 民間事業所と比べ、1系の職員数が多く、係長職のマネジメントが行き届かないことから、民間に準拠した係員数を基に係を構成するなど、係数の増を図ることにより、係長職の負担を軽減すること。
- (7) 2022年2月7日の団体交渉における区長会回答を踏まえ、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」に基づき、課長補佐職を大幅に増員すること。
- (8) 特定管理監督職群の特例任用について地公法の改正趣旨に則った運用を行い、60歳以下の職員の配置によって、早期に職層構成比の適正化を図ること。

- (9) 特別区における「適正な職員構成」について、目標とする監督職や管理職の職層構成比、またその達成期限を明らかにすること。

6. 技能・業務系人事制度に関わる改善について

- (1) 担当技能長の設置について、2019 年 11 月 21 日の団体交渉における最終回答を踏まえ、設置基準を見直すなどの実効性ある取組を通じ、各区において着実な拡大を行うこと。
- (2) 技能主任職昇任選考の受験資格について、前歴通算年数を含め、1 級職の在職年数を短縮すること。
- (3) 技能長職昇任選考について、筆記及び面接を重視する短期選考と実務経験を重視する長期選考の「複線型」にすること。
- (4) 統括技能長職昇任選考について、一律で「年齢」により昇任を抑制する不当な受験下限年齢は撤廃すること。
- (5) 全年齢層の人材獲得を図るため、採用選考に係る受験資格の上限年齢を引き上げること、又は経験者採用制度を導入すること。

7. 高齢期職員に関わる課題について

- (1) 60 歳超職員の賃金について、経験豊かなベテラン職員の人材確保が重要かつ喫緊の課題であること、及び 60 歳超の職員に 60 歳前と同様の職務・職責を課していることを踏まえ、同一労働同一賃金の原則に則り、60 歳前職員と同一とすること。
- (2) 再任用職員の一時金の支給月数を、定年前常勤職員等と同一にすること。
- (3) 地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、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、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。
- (4) 再任用職員に対して、扶養手当を支給すること。
- (5) 定年退職前に課長補佐職・係長職であった職員を、定年前の 6 割に満たない賃金で定年前と同一のポストに再任用することは、「職務給原則」からの逸脱であるため行わないこと。また、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」及び「主査等のスタッフ職の活用に向けた任用管理のイメージ」に基づき、課長補佐職・係長職のスタッフ職として配置することを全区で確認すること。

8. 労働時間短縮の促進、休暇制度の拡充、人材確保等について

- (1) 超過勤務命令の上限が月 45 時間、年間 360 時間と設定されていることを踏まえ、超

過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮を図るための実効性ある取組を行うこと。

- (2) 全ての区、全ての職場において賃金不払残業を根絶すること。
- (3) 超過勤務手当の割増率について、深夜帯以外を「100 分の 150」とし、深夜帯及び休日給については、「100 分の 200」にすること。また、月 45 時間以上については、「100 分の 25」増とすること。
- (4) 勤務間インターバルを導入し、最低でも 11 時間を確保すること。インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。
- (5) 係長職の希望降任について、主任職の位置付けを理由とした 1 級職への降任を防ぐため、主任職にとどまるよう働きかけを行うこと。
- (6) 全ての行政系職種において、経験者採用制度を導入すること。
- (7) 会計年度任用職員について、国や他団体の動向を踏まえ、特別区においても常勤職員への転換に向けた対応を行うこと。

9. 福利厚生制度の充実について

地方公務員法第 42 条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区において互助会等事業の拡充に向けた十分な労使協議を行うこと。

10. その他

- (1) 労働組合活動に対する行政処分は不当であり、新たな処分は行わないこと。また、1995 年度以降の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- (2) 育児・介護休業手当金等の支給期間・割合の改善を、東京都職員共済組合・公立学校共済組合へ働きかけること。
- (3) 公務員制度の民主的改革を図るため、ILO 勧告に沿った労働基本権完全保障等の関係法規の改正に向けて、政府関係機関へ働きかけること。
- (4) 公契約における適正な労働条件を義務付ける ILO 条約を批准するよう、政府関係機関へ働きかけること。
- (5) 今後の長期に及ぶ少子高齢社会を見据え、人材獲得の観点からも、職員採用における国籍要件について政令指定都市など他団体と同様に廃止すること。

以 上