

令和3年度給与改定特区連要求に対する当局回答

特区連要求		当局の考え方
1. 2021勧告の取扱い等について		
2	公民較差算出にあたって、昨年に引き続き「特例的な措置」を「一時的」とした人事委員会に対し、その撤回を求めること。	○ 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を踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難なものと考えている。
3	人事委員会に対し、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に、引き続き強く働きかけること。	○ 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を踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難なものと考えている。
2. 賃金水準の改善について		
3	人事委員会に対し、2018年4月1日適用の「新給料表」で行政職給料表(一)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級給料表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。	○ 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を踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難なものと考えている。
6	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。	○ 地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
8	病気休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
3. 一時金の改善について		
2	職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。	○ 職務の権限と責任に応じた処遇を実現するために所要の見直しを行ってきたところであり、現状での対応は困難である。
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。	○ 国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
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。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
6	会計年度任用職員について、国の非常勤職員と同様に勤勉手当の支給ができるよう、国に対し強く働きかけること。	○ 勤勉手当の支給は、法改正等も必要となる全国的な問題であるため、国や他団体の動向を注視していきたい。
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、基礎的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。	○ 国、他団体、民間の動向を注視しつつ、特別区の実情を踏まえ、職務・職責及び能力・業績に基づく人事・給与制度の構築に向けて、引き続き、検討していく。

特区連要求		当局の考え方
2	特別区において、引き続き幼保連携型認定こども園を継続していくならば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度を構築すること。	○ 特別区における幼保連携型認定こども園については、認定こども園法の趣旨に基づき、保育教諭の恒久的な人事・給与制度の構築に向けて、引き続き、保育教諭等のあり方検討部会において検討していく。
3	退職手当の基本額について、支給率の引き上げを行うこと。	○ 退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。
4	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。	○ 住居手当については、有為な人材を確保する観点などから一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
5	初任給決定における経験年数換算について、特別区職員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係わらず、同一の職務内容は同一の前歴換算率とすること。	○ 経験年数換算については、人事制度及び民間における多様な働き方等を踏まえた上で、初任給決定という大きな枠組みの中において検討されるものと考えており、現状での対応は困難である。
6	男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態及び昇格実態を踏まえ、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。	○ 男女間格差の問題については、従来から能力と業績に基づいた任用が行われており、男女が平等な取扱いを受けていると考えている。引き続き、職層ごと・職種ごとの任用実態等、様々な側面から調査・研究を行っていききたい。
7	希望降任に伴う降格後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まわらないようにすること。また、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まわらないようにすること。	○ 降任に伴い昇任前より給料月額が下がることは、行政系人事制度の改正による現給保障者において起こり得るものであるが、降格後に、現給保障を受けていた当時の給料水準に戻すことは、制度改正に伴う激変緩和措置という現給保障の趣旨と相容れないものであり、対応は困難である。 また、再昇任時の給料月額は、現に受けている給料月額に基づいて昇格時の給料決定を行うべきであり、対応は困難である。
8	年齢による昇給の抑制については廃止すること。少なくとも定年年齢が5歳引き上げられることに合わせて、55歳に達した年度の翌年度以降の昇給の抑制を60歳に引き上げること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、平成31年4月に実施されたばかりであり、現状での対応は困難である。今後も国、他団体の動向を注視していく。
5. 行政系人事任用制度に関わる改善について		
2	行政系人事任用制度について、昇任選考及び昇任能力実証の実施状況や結果等、制度運用の情報を提供するとともに、これまでと同様各区における制度運用を検証しつつ、労使協議を行うこと。	○ 昇任選考及び昇任能力実証の実施状況や結果等については、これまでと同様、情報提供していくとともに、制度については必要に応じて協議を行っていく。
4	行政系人事制度改正後の主任職昇任選考において、改正前の主任主事昇任選考と比して3年続けて著しい受験率が低下している理由を検証し、受験率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低下が著しいことから、その向上につながる取組を行うこと。	○ 主任職昇任選考は主任主事昇任選考とは別の昇任制度であることから、その位置付けや受験資格等が異なり一概に比較できず、また、女性職員については、そのキャリア形成に家庭と仕事の両立が影響する可能性が高く、受験率に差が生じていると考えられるが、受験率等の選考状況については、注視していく。

特区連要求	当局の考え方
6. 技能・業務系人事任用制度に関わる改善について	
1 技能・業務系職員の現給保障者について、昇任・昇格時に昇格メリットが生ずるように改善すること。	○ 平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
3 「豊富な経験を有する職員の人材活用を図る」ために対象者を拡大し、期間を延長した「技能主任職昇任選考の特例」と「技能長職昇任選考の特例」については、積極的な受験勧奨と、趣旨に則った適切な運用を行うこと。	○ 経過措置としての特例期間を延長した当該昇任選考については、その趣旨を踏まえ、各区において適切に運用されるものと考えている。
7. 定年引上げ、再任用職員に関わる課題について	
3 定年退職後、無年金期間の生活を支えるに値する再任用賃金水準とするため、再任用職員の職務の級を定年退職時と同等を基本に、来年度から実施すること。また、一時金の引上げ、無年金期間の職員への加算措置、扶養手当等の支給を速やかに行うこと。	○ 再任用職員の給与水準は国・他団体との均衡、民間高齢労働者の賃金水準、60歳台前半の生活を支える観点からの生計費等の状況を総合的に勘案して人事委員会が設定したものであり、適切なものであると考えている。
4 定年退職前に係長職であったフルタイム勤務の再任用職員を、賃金が定年前の6割に満たないにも関わらず定年前と同一のポストに任用することは、「職務給原則」からの逸脱である。抜本的な賃金改善等、必要な対応を行うこと。	
8. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について	
1 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、超過勤務命令の上限を月45時間、年間360時間と設定されたことも踏まえ、今後、より実効性のある取組を行うこと。	○ 各特別区において、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に関する具体的な取組を行っているところであるが、超過勤務命令の上限設定を踏まえ、総実労働時間の短縮に向け、より実効性のある取組が今後もなされていくものと考えている。
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。	○ サービス残業が発生しないよう、超過勤務の事前命令・事後確認等に、今後とも各特別区で取り組んでいくものと考えている。
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。	○ 国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
5 高齢者部分休業については、「導入について着実な検討を進められたい」という人事委員会の意見を受けて、特別区共通の具体的な措置を講じること。	○ 休暇・休業制度に関する任用及び給与の取扱いについては、統一的な検討及び交渉が必要であると認識しているが、高齢者部分休業制度の導入に際しては人事管理上の懸念等もあることから、慎重に検討を行っていく。
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、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考えている。

特区連要求	当局の考え方
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。	○ 地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
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へ働きかけること。	○ 要求の趣旨は、東京都職員共済組合に伝えていきたい。
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。	○ 今後も公務員制度改革に関する国の動向を注視していきたい。
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。	○ 各特別区の公契約における適正な労働条件の確保については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
5 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。	○ 公務員の任用に関する基本原則を踏まえ、慎重に検討していく。

I 給与改定諸項目の内容

項目	内容	備考
定年引上げに係る人事・給与制度の改正について	別紙のとおり	
再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて	別紙のとおり	
職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準等における社会福祉士資格の削除について	別紙のとおり	
職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

項目	内容
任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和4年度給与改定交渉期までには結論が得られるよう引き続き協議事項とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について (案)

第 1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、以下の改正を行う。

第 2 改正内容

I 定年引上げ (別紙 1)

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行 60 歳の定年を 65 歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

II 定年前再任用短時間勤務制 (別紙 2)

60 歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60 歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入する。

III 暫定再任用制度 (別紙 3)

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

IV 管理職選考制度 (別紙 4)

近年、管理職選考の申込数が減少傾向にあることや、地方公務員法の改正により管理監督職勤務上限年齢制が導入されることを踏まえ、管理職の質・量の安定的な

確保のため、管理職選考に指名制を導入する。

第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容	
任用	1	退職 退職基準	職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。	
			期間	定年
			令和5年3月31日まで	60歳
			令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
			令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
			令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
		令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳	
		令和13年4月1日から	65歳	
	2	採用	採用資格基準	別途提案する。
	3	昇任	昇任資格基準	別途提案する。
	4	人事交流	交流基準	別途提案する。
	5	転職	転職基準	別途提案する。
給与	6	特定日（原則 60歳到達	給料月額	特定日以後の給料月額は、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。
	7	後、最初の4 月1日をい う。以下同 じ。）以後の	管理監督職勤務上限年 齢制による降格に伴う 差額措置	管理監督職勤務上限年齢制により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。
	8	給料月額の決 定	昇格	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。
	9		降格	
	10		転職給料決定	別途提案する。
	11	特定日以後の 初任給	初任給決定	別途提案する。
	12	特定日以後の	昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。
	13	昇給	昇給抑制	現行の定年前職員と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容
給与	14	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。
	15	超過勤務手当	
	16	休日給	
	17	夜勤手当	
	18	期末手当	原則、現行の定年前職員と同様の支給月数及び算定方法とする。
	19	勤勉手当	
	20	扶養手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。
	21	住居手当	
	22	単身赴任手当	
	23	初任給調整手当	別途提案する。
	24	災害派遣手当	
	25	義務教育等教員特別手当	
	26	教職調整額	
	27	教員特殊業務手当	
28	退職日給料月額	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。	
29	ピーク時特例	特定日以後の給料月額の算定における7割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。	
30	在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。	
31	自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する（医療職給料表（一）適用職員は除く。）。	
32	勸奨退職	勸奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。	
33	退職手当の調整額	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職勤務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職勤務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれか高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容
給与	34	早期退職者割増制度	別途提案する。
	35	特定日以後の退職手当 退職手当 ける給料の調整額及び 教職調整額	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等 職種	
	3	標準的な職	
	4	標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<p><対象者> 60歳に達した日以後に退職をした者とする。ただし、60歳に達した日以後に退職をした者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過した者であるときは、採用することができない。</p> <p><採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><任用する職務の級></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級の取扱いについては、別途提案する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容
給与	6	給料表	給料表
			各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。
	7	諸手当	地域手当
	8		休日給
	9		夜勤手当
	10		単身赴任手当
	11		超過勤務手当
	12		期末手当
	13		勤勉手当
	14		災害派遣手当
	15		義務教育等教員特別手当
	16		教職調整額
	17	教員特殊業務手当	
	18	その他	初任給調整手当、扶養手当及び住居手当は支給しない。
19	退職手当	退職手当	
20	職務の級	等級別基準職務	
21	休職者給与	休職者給与	
その他	22	短時間勤務 職員の勤務 時間	1週につき15時間30分 から31時間の基準
		現行の再任用制度と同様とする。	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項目	内容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等 職種	
	3	標準的な職	
	4	標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<p><対象者></p> <p>対象者は、以下に掲げる者とする。</p> <p>(1) 令和5年3月31日以前に退職した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者（令和5年3月31日以前に勤務延長されて令和5年4月1日後に退職した者を含む。） ③ 定年退職者に準ずる者 <p>現行の再任用制度と同様とする。</p> <p>(2) 令和5年4月1日以後に退職した者</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者 ③ 定年退職者に準ずる者 <p>現行の再任用制度と同様とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ④ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者 <p>※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない</p>

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙3

区分	No.	項目	内容
任用	5	採用	採用資格基準 <採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級の取扱いについては、別途提案する。
	6	その他	任期の末日 現行の再任用制度と同様とする。
給与	7	給料表	給料表 各給料表に定める基準給料月額のうち、当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。 また、短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用職員に適用される給料表に定める基準給料月額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。
	8	諸手当	地域手当
	9		休日給
	10		夜勤手当
	11		単身赴任手当
	12		超過勤務手当
	13		期末手当
	14		勤勉手当
	15		災害派遣手当
	16		義務教育等教員特別手当
	17		教職調整額
	18	教員特殊業務手当	
	19	その他	初任給調整手当、扶養手当及び住居手当は支給しない。
	20	退職手当	退職手当
21	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目		内 容
給与	22	休職者給与	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
その他	23	フルタイム勤務職員の勤務時間	1週につき38時間45分の基準	現行の再任用制度と同様とする。
	24	短時間勤務職員の勤務時間	1週につき15時間30分から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。

< 管理職選考制度の見直し案（種別B^{※1}） > （注）下線部は現行制度と異なる部分

	見直し案（種別B ^{※1} ）	現行制度（II類） ^{※2}
実施主体	<u>任命権者</u> <u>（人事委員会から委任）</u>	人事委員会
受験手続	本人申込が <u>不要</u>	本人申込が必要
選考区分	事務系 / 技術系	事務系 / 技術系
受験資格	課長補佐2年以上 <u>（60歳未満）</u>	課長補佐2年以上 （46歳以上56歳未満）
選考方法	<u>人事評価及び各区が必要とするもの^{※3}</u>	筆記考査（論文）、勤務評定、口頭試問

※1 仮称（現行制度（II類）に相当する選考）

※2 現行制度（I類）の内容に変更はなし

※3 「各区が必要とするもの」のうち、面接は必須

再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて(案)

1 趣旨

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用するとして、地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号。以下「改正法」という。)における定年引上げの趣旨を踏まえ、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しを行う。

2 内容

再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と「同等以下」とする取扱いを、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いに改める。

3 実施時期及び対象職員

令和5年度から実施する。

対象職員は、暫定再任用職員(フルタイム勤務・短時間勤務)及び定年前再任用短時間勤務職員とする。

〔参考〕暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の管理職への任用について

改正法の施行日(令和5年4月1日)以後における、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の管理職への任用については、下表のとおりとする。

対象職員	再任用時の職務の級
管理職として退職した職員	退職時に任用されていた職務の級と同等以下
管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる「役職定年制」)による降任後に管理職以外の職で退職した職員	管理監督職勤務上限年齢制による降任前に任用されていた職務の級と同等以下

職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準等における 社会福祉士資格の削除について(案)

1 趣旨

社会福祉士資格の取得要件等を踏まえ、職種「福祉」Ⅱ類における採用選考基準等として定める経歴・資格・免許のうち、社会福祉士の資格を有する者を削除する。

2 内容

以下のとおり改正する。

(1) 職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準

	現行	改正後
経歴・資格・免許	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者	児童指導員の資格を有する者又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている者

(2) 職種「福祉」Ⅱ類転職選考資格基準

上記(1)と同様

3 実施時期

令和4年度から実施する。

職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて(案)

1 趣旨

仕事と不妊治療の両立のための職場環境整備を推進することを踏まえ、仕事と不妊治療の両立を支援する観点から、職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて定める。

2 内容

項 目			内 容
(1)	給 与	取得した時間の給与の支給について	支給する
(2)	昇 給	欠勤等による昇給の抑制について	昇給を抑制しない
(3)	期末手当	支給割合における欠勤等日数の算定について	算定しない
(4)	勤勉手当	支給割合における欠勤等日数の算定について	算定しない
(5)	退職手当	在職期間における除算期間について	除算しない

3 適用時期

各区における本休暇制度の導入日以後、適用する。