

定年引上げに関する特区連要求に対する当局回答

I. 「2021年度賃金確定に関わる要求書」に対する当局回答

特区連要求		当局の考え方
5. 行政系人事任用制度に関わる改善について		
7	定年年齢引上げに伴った行政系昇任選考の任用資格基準の見直しを行うこと。	○ 若手・中堅職員の昇進機会及び組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持していく観点等から、現時点においては、現行を維持すべきと認識している。
6. 技能・業務系人事任用制度に関わる改善について		
4	定年年齢引上げに伴った技能・業務系昇任選考の任用資格基準の見直しを行うこと。	○ 昇任資格基準の見直しによる上限年齢の引上げについては、若手・中堅職員の昇任圧力を上昇させるリスクがある等を踏まえると、現時点においては、現行どおりと考える。

Ⅱ. 「『定年引上げに係る人事・給与制度の改正について』に係る要求書」に対する当局回答

特区連要求	当局の考え方
1. 管理職選考制度について	
<p>3 受験資格を「課長補佐2年以上 60歳未満」としているが、課長職を1年担うだけで給与処遇が格段に引き上がることから、恣意的任用が懸念される。少なくとも「59歳未満」とすること。</p>	<p>○ 受験上限年齢を「46歳以上56歳未満」から「60歳未満」とする趣旨は、指名対象者数を大幅に増加させ、指名制の実効性を確保するものであり、指名対象者数の確保にあたっては、今後予定されている役職定年制の導入や再任用制度の廃止により、各区における事務事業等の実施に影響を及ぼすことのないよう、最大限の措置を講じる必要があると考えている。</p> <p>なお、管理職任用は、組織運営に大きな影響を及ぼすことから、各区において適切な任用管理が行われるものと認識している。</p>
2. 人事制度運用の改善へ向けて	
<p>1 特別区における管理職の確実な拡大を実現するために、 ①管理職の拡大へ向けて、特別区としての管理職需要数の基本的な考え方を確立すること。 ②再任用管理職及び兼務の解消へ向けて、目標とする年次を設定すること。</p>	<p>○ 管理職需要数や任用待機者の取扱いについては、事務系区分については平成16年度から各区対応としている。</p> <p>また、再任用管理職や兼務の解消に向けて、導入予定の指名制の活用等により、各区において適時適切な対応が図られ可及的速やかに解消されるものと認識している。</p>
<p>3 3級係長職について、「新たな主査」を積極的に活用し、他団体なみの構成比とすること。当面速やかに、行政系人事制度改正前の旧4級職構成割合に戻すよう各区に対して徹底を図ること。</p>	<p>○ 平成29年にまとめた「行政系人事制度のあり方について 最終報告書」の中で、管理監督職の職員構成比については、「組織力の強化、管理監督層の負担軽減及び職員の能力活用の観点から、各特別区において新たな主査等の活用により構成比を拡大する等、適切に管理を行うこと」としており、係長職の拡大については、「全ての区において係長職の拡大を行うこととし、その規模については、各区において協議を行うこと」としていることから、各区が適切に対応していくものと考えている。</p>
<p>4 主任職昇任選考種別Cの特例及び係長職昇任能力実証種別Bの特例について、2023年度以降も継続すること。</p>	<p>○ 本特例措置の実施期間の延長の必要性については、現在の特例措置の実施状況等を踏まえて、改めて協議する。</p>
<p>5 主任職昇任選考種別B・C及び係長職昇任能力実証種別Bについては、当該選考の設置趣旨を各区に徹底するとともに、合否判定にあたって、豊富な実務経験の要素を高めて、「長期選考」としての機能を確立すること。</p>	<p>○ 主任職昇任選考においては、「昇任の取扱いについては、主任主事昇任選考の『長期』の取扱いを考慮して、各区で決定するもの」としている。</p> <p>また、係長職昇任能力実証種別Bにおいては、「ベテラン職員の活用を図る観点から、『新2級職7年以上かつ年齢50歳以上58歳未満の者』を種別Bとして設定すること」としている。</p> <p>各昇任選考及び能力実証については、取扱いや設置趣旨を踏まえ、各任命権者が定める方法により、各区の実情に応じ、適切に実施されていると認識している。</p>
<p>6 主任職昇任選考種別Cの受験資格の上限年齢について、「当分の間」を削除し、58歳未満とすること。</p>	<p>○ 「当分の間」とは、人事制度改正や定年年齢延長時など、人事制度に大きな影響を与える事態等で、改正の必要性が生じるまでであるが、今般の定年引上げに伴う昇任資格基準の提案に合わせ「当分の間」の取扱いについても現行を維持するものである。</p>

特区連要求		当局の考え方
7	主任職の「係長職への昇任を前提とした『係長職を補佐する職』」の位置づけについて、現行の主任職昇任選考受験資格年齢との整合性を踏まえて、「係長職への昇任を前提とした」を削除すること。	○ 主任職の位置づけと昇任選考の年齢要件は整合性が図られており、職の位置づけ等の変更の必要性はないものと認識している。
8	主任は、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を踏まえて、定数管理を行わないこととし、昇任率を各区において労使協議すること。	○ 主任職は係長職への昇任を前提とした「係長職を補佐する職」と位置付けられており、各区が組織上の必要数を算出して設置すべき職であることから、定数管理を行う必要があり、昇任率を基本に算出するのは相応しくないと考えている。 なお、合格者数等については、各区において労使協議が行われるものと認識している。
9	課長補佐職、3級係長職、主任職を増やすための具体的な年次計画を策定すること。同時に、最高号給適用者を解消するための年次計画もたてること。	○ 職員構成比の適正化については、行政系人事制度改正の趣旨を踏まえ、各区の実情に応じて、計画的・段階的に行っていくものと考えている。 また、各昇任選考及び能力実証における合格者数は、各区において、将来配置するポストの状況や職員構成比等を勘案して算出するものと認識している。 このことから、各昇任選考及び能力実証については、制度改正の趣旨を踏まえ、各区の実情に応じて、適切に実施されるものと認識しており、統一的な計画を策定することは困難であると考えている。
3. その他		
1	職員労働組合の弱体化を意図して、組合役員を一方的に管理職に任用することで執行体制に欠員を生じさせるような不当労働行為が起こらないよう全区において統一的な対応を図ること。	○ 指名制の運用にあたっては、各区において適切に対応していくものと認識している。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（再修正案）

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	<ul style="list-style-type: none"> 現行で定年を60歳とする職員の定年を、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。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>定年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和5年3月31日まで</td> <td>60歳</td> </tr> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61歳</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62歳</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63歳</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64歳</td> </tr> <tr> <td>令和13年4月1日から</td> <td>65歳</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 現行で定年を65歳とする職員（保健所等に勤務する医師及び歯科医師で、医療職給料表(一)の適用を受ける職員）の定年は、現行どおりとする。 	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			
	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	<p>経験者採用制度（児童相談所等での経験を求める採用制度を含む。）の受験資格における上限年齢を、令和5年度試験・選考から、2年に1歳ずつ65歳未満まで引き上げる。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>試験・選考年度</th> <th>受験資格における上限年齢</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和4年度</td> <td>60歳未満</td> </tr> <tr> <td>令和5年度</td> <td rowspan="2">61歳未満</td> </tr> <tr> <td>令和6年度</td> </tr> <tr> <td>令和7年度</td> <td rowspan="2">62歳未満</td> </tr> <tr> <td>令和8年度</td> </tr> <tr> <td>令和9年度</td> <td rowspan="2">63歳未満</td> </tr> <tr> <td>令和10年度</td> </tr> <tr> <td>令和11年度</td> <td rowspan="2">64歳未満</td> </tr> <tr> <td>令和12年度</td> </tr> <tr> <td>令和13年度以降</td> <td>65歳未満</td> </tr> </tbody> </table>	試験・選考年度	受験資格における上限年齢	令和4年度	60歳未満	令和5年度	61歳未満	令和6年度	令和7年度	62歳未満	令和8年度	令和9年度	63歳未満	令和10年度	令和11年度	64歳未満	令和12年度	令和13年度以降	65歳未満
試験・選考年度	受験資格における上限年齢																			
令和4年度	60歳未満																			
令和5年度	61歳未満																			
令和6年度																				
令和7年度	62歳未満																			
令和8年度																				
令和9年度	63歳未満																			
令和10年度																				
令和11年度	64歳未満																			
令和12年度																				
令和13年度以降	65歳未満																			
3	昇任 昇任資格基準	現行どおりとする。																		
4	人事交流 交流基準	現行どおりとする。																		

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
任用	5	転職	転職基準
給与	6	特定日（原則	給料月額
	7	60歳到達後、最初の4月1日をいう。以下同じ。）以後の給料月額の決	管理監督職勤務上限年齢制による降格に伴う差額措置
	8	定	昇格
	9		降格
	10		転職給料決定
	11	特定日以後の初任給	初任給決定
	12	特定日以後の	昇給方法
	13	昇給	昇給抑制
	14	特定日以後の諸手当	地域手当
	15		超過勤務手当
	16		休日給
	17		夜勤手当
	18		教職調整額
	19		期末手当
20	勤勉手当		

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	21	特定日以後の 諸手当	扶養手当	
	22		住居手当	
	23		単身赴任手当	
	24		初任給調整手当	
	25		教員特殊業務手当	
	26	義務教育等教員特別手当	別途提案する。	
	27	特定日以後の 退職手当	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。
	28		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。
	29		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。
	30		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。）。
	31		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。
	32		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。
	33		退職手当の基本額における給料の調整額及び教職調整額	給料の調整額及び教職調整額の支給を受けた者の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、特定日前後で期間を分けて支給額を算定する。 なお、管理職が非管理職へ降格後に再び教職調整額の支給を受けた場合の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、非管理職への降格後の教職調整額の支給を受けていた期間に限る。
	34		早期退職者割増制度	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
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><雇用と年金の接続への対応> 定年前常勤職員が退職後引き続いて定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望した場合、任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法に基づき、定年前再任用短時間勤務職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。</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。 ・ 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。

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						
任用	5	採用 採用資格基準	<p><一部事務組合と23区間の採用> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><選考方法> 選考方法は、以下に掲げる方法とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>選考方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>同じ職種（原則）</td> <td> ① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの </td> </tr> <tr> <td>異なる職種</td> <td> ① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う </td> </tr> </tbody> </table>	区分	選考方法	同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う
			区分	選考方法					
同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの								
異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う								
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	現行の再任用制度と同様とする。						
	8			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			教職調整額					
		教員特殊業務手当							

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	14	諸手当	期末手当
	15		勤勉手当
	16		義務教育等教員特別手当
	17		その他
	18	退職手当	退職手当
	19	職務の級	等級別基準職務
	20	休職者給与	休職者給与
その他	21	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

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> <p>① 定年退職者</p> <p>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日以後に退職した者を含む。）</p> <p>③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、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> <p>① 定年退職者</p> <p>② 勤務延長後退職した者</p> <p>③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。）</p> <p>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> <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>

区分	No.	項目	内容
任用	5	採用 採用資格基準	<p><雇用と年金の接続への対応></p> <p>(1) 内容 任命権者は、①に掲げる場合にあつては当該職員の退職日の翌日、②及び③に掲げる場合にあつては当該職員の採用に係る任期に引き続き、改正法に基づき、暫定再任用職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、暫定再任用職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。</p> <p>① 定年退職者（勤務延長後退職した者を含む。）が、当該職員の退職に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>② 定年退職（勤務延長後退職を含む。）後引き続き現行再任用職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>③ 定年前常勤職員を退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>(2) 採用する職 現行の対応と同様とする。</p> <p>(3) 任期 現行の対応と同様とする。</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。 ・ 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。 <p><一部事務組合と23区間の採用> 現行の再任用制度と同様とする。</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	<p><選考方法> 選考方法は、以下に掲げる方法とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>選考方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>同じ職種（原則）</td> <td>① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの</td> </tr> <tr> <td>異なる職種</td> <td>① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う</td> </tr> </tbody> </table>	区分	選考方法	同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う
	区分	選考方法							
同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの								
異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う								
	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		教職調整額						
	14		教員特殊業務手当						
	15		期末手当						
16	勤勉手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。							

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	17	諸手当 義務教育等教員特別手当	別途提案する。
	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	退職手当は支給しない。
	20	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。
	21	休職者給与 休職者給与	
その他	22	フルタイム勤務職員の勤務時間の基準 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。
	23	短時間勤務職員の勤務時間の基準 1週につき15時間30分から31時間の基準	

< 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