

令和4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. 2022勧告の取扱い等について	
④ 公民較差算出にあたって、「特例的な措置」を「一時的」としている人事委員会に対し、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。
⑤ 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革に対応した見直しを行うよう、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。	○ 勤勉手当を支給できるよう制度の見直しが国で検討されており、令和4年度中に結論を得る見通しであるため、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。

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。	○ 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、令和4年2月7日団体交渉において妥結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		
①	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、これまでと同様に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。
②	課長補佐について、2022年2月7日団体交渉における区長会回答を踏まえ、各区において、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」にもとづき、増員を図られるよう徹底すること。	○ 課長補佐職については、各特別区で定める基準に基づき、各特別区が職の指定を実施している。そのため、課長補佐職の配置については、各特別区がそれぞれの実情に応じて、適切に実施するものと考えている。
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。	○ 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、各特別区が適切に対応していくものと考えている。

④	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。	○ 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。 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。 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、各特別区の実情に応じ、適切に実施されていると認識している。
⑤	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著しく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。
⑥	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』」の位置づけを削除し、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、定数管理を行わず、昇任率を各区において労使協議すること。	○ 主任職の位置づけが「係長職への昇任を前提」としていることについては、「全ての区において係長職の拡大を行う」ことに鑑みれば、整合性が図られていると認識している。 この職の位置づけを踏まえると、各特別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、各特別区において労使協議が行われるものと認識している。
⑨	特定管理監督職群の特例任用については法の趣旨に則った運用を行うこと。	○ 各特別区において法の趣旨を踏まえた上で、必要に応じて人事委員会に申請し、人事委員会がその必要性を適正に判断し承認するものと認識している。
6. 技能・業務系人事任用制度に関わる改善について		
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。
7. 高齢期職員に関わる課題について		
①	定年引上げに係る60歳超の職員の賃金について、同じ職務内容であるならば同一労働同一賃金に則った賃金水準とすること。	○ 定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額水準については、国・他団体との均衡や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、国と同様に7割相当額とすることが適当であると考えている。
②	無年金期間の生活を支えるに値する再任用職員の賃金水準とすること。	○ 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。
③	再任用職員の一時金の引上げ、扶養手当・住居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」からの逸脱であることから行わないこと。また、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」にもとづき、3級係長職も同様にスタッフ職として配置すること。	○ 再任用職員には、定年退職前と同様の役割が期待されていることを踏まえ、職員の配置は各特別区が実情に応じて行うものと考えている。「課長補佐に係る任用管理のイメージ」は、管理職選考における指名制導入や、役職定年者の降任先確保の必要性等を踏まえ、各特別区の対応に係る検討に資するよう、各特別区で共有している。
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、総実勤務時間の短縮に向け、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。
9. 福利厚生制度の充実について	
① 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。
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。	○ 令和2年度から4年度にかけて検討を重ねてきたが、公務員に関する基本原則が改められていない現状において、国籍要件削除について23区の見解の一致を図ることは困難であったことから、当面、従前のおりとした。今後も公務員に関する基本原則を踏まえつつ、必要に応じて慎重に検討していく。

I 給与改定諸項目の内容

番号	項目	内容	備考
(1)	職種「事務」職務名「ICT」の任用・給与制度について	別紙のとおり	
(2)	障害者を対象とする特別区採用選考における受験資格の改正について	別紙のとおり	
(3)	就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間の延長について	別紙のとおり	第3回団体交渉で妥結済み。
(4)	定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について	別紙のとおり	
(5)	行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について	別紙のとおり	
(6)	技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について	別紙のとおり	
(7)	職員の申告に基づく4週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて	別紙のとおり	第3回団体交渉で妥結済み。
(8)	会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて	別紙のとおり	
(9)	会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について	別紙のとおり	

II 交渉項目の扱い

番号	項目	内容
(1)	任期付短時間勤務職員採用制度の各区事項化	令和5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。

職種「事務」職務名「ICT」の任用・給与制度について(案)

I 趣旨

国のデジタル庁創設や自治体のDX(デジタルトランスフォーメーション)推進などの最近の動向を踏まえ、特別区における行政のデジタル化の実現に向けて、ICT人材の確保を図るため、職種「事務」職務名「ICT」を新設することに伴い、任用制度及び給与制度を以下のとおりに定める。

II 任用制度

1 職名等

(1) 職種・職務名

職種表に職種「事務」職務名「ICT」を新設し、職務分類基準(I)を適用する。

区分	職種	職務名	主な職務内容の表示
事務系	事務	一般事務	一般行政事務の職務
		ICT	情報通信技術に関する事務の職務

(2) 標準的な職

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

(3) 標準職務遂行能力

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

2 採用

採用資格基準

職種「事務」職務名「ICT」の採用資格基準については、日本国籍を有する者で、当該職の任用予定日の前日において下表の要件を満たすこととする。

採用区分	受 験 年 齢 、 方 法 等		
	年 齢	経 験 ・ 資 格 ・ 免 許	方 法 等
I 類			
経験者 A 〈1 級職〉	職種「事務」 職務名「一般事務」と同様とする。	民間企業等における業務従事歴が、試験受験日の属する年度の末日において、直近10年中4年以上ある者。 業務従事歴は、当該職務名に係のあるものとする。 また、1つの民間企業等での継続した4年以上の経験を有すること。	特別区人事委員会において定める。
経験者 B 〈主任〉		民間企業等における業務従事歴が、選考受験日の属する年度の末日において、直近14年中8年以上ある者。 業務従事歴は、当該職務名に係のあるものとし、1年以上の期間について、複数のものを通算できる。 ただし、そのうち1か所について連続4年以上の経験を有すること。	
経験者 C 〈係長級〉		民間企業等における業務従事歴が、選考受験日の属する年度の末日において、直近18年中12年以上ある者。 業務従事歴は、当該職務名に係のあるものとし、1年以上の期間について、複数のものを通算できる。 ただし、そのうち1か所について連続4年以上の経験を有すること。	

※ 経験者 C〈係長級〉については、当分の間の採用区分とする。

※ 民間企業等における業務従事歴の対象とする期間については、満 22 歳に達した日の属する年度の翌年度の 4 月 1 日以降の期間に限る。

※ 民間企業等における業務従事歴の対象とする業務の内容については、特別区人事委員会が定める。

3 昇任

(1) 昇任資格基準

職種「事務」職務名「ICT」の昇任資格基準については、当該職の任用予定日の前日において下表の要件を満たすこととする。

職務の級	2級職	3級職	4級職	5級職	6級職
受験資格	職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。			【Ⅰ類】 2級職以上6年以上、55歳未満 [経験者C<係長級>採用] 3級職以上2年以上、55歳未満 【Ⅱ類】 職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。	職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

(2) 任用資格基準

職種「事務」職務名「ICT」の職員を上位の職務の級に任用するために必要な最低資格年数は、下表に定めるとおりとする。

この場合において、表に掲げる数字は、当該職務の級に任用されるための最低資格年数で、それぞれ直近下位の職務の級における必要在職年数を示す。

採用区分 \ 職務の級	1級職	2級職	3級職	4級職	5級職	6級職
I 類	職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。					
経験者A<1級職>						
経験者B<主任>						
経験者C<係長級>	—	—	0	7	2	6

※ 管理職選考「Ⅰ類」の合格者の、4級職への任用資格については、表に掲げる資格年数にかかわらず、3級職の在職年数を2年とする。

4 管理職選考

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

5 転職

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

6 退職

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

7 人事交流

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

8 再任用

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

Ⅲ 給与制度

1 給料表

行政職給料表（一）とする。

2 初任給基準

試験（選考）	初任給
I 類	職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。
経験者 A 〈1 級職〉	
経験者 B 〈主任〉	
経験者 C 〈係長級〉	3 級 33 号給

3 級別資格基準

試験（選考）	職務の級			
	1 級	2 級	3 級	4 級
I 類	職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。			
経験者 A 〈1 級職〉				
経験者 B 〈主任〉				
経験者 C 〈係長級〉	—	—	0	7

※ 管理職選考合格者の 4 級の欄の適用については、同欄中「7」とあるのは、「2」とする。

4 諸手当

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

5 その他の給与制度

職種「事務」職務名「一般事務」と同様とする。

Ⅳ 適用時期

令和 5 年度からとする。

障害者を対象とする特別区職員採用選考 における受験資格の改正について(案)

1 趣旨

障害者雇用促進法の趣旨や他団体の状況等を踏まえ、特別区においても障害者の雇用機会を拡大するため、障害者採用選考における受験上限年齢について見直しを行う。

2 内容

選考区分「事務」の受験資格における年齢要件の上限部分について、現行の32歳未満から、以下のとおり改正する。

選考年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度以降
年齢要件の上限部分	61歳未満		62歳未満		63歳未満		64歳未満		65歳未満

3 適用時期

令和5年度からとする。

定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について(案)

1 趣旨

地方公務員法改正による定年引上げを受け、高齢期職員のモラル維持及び意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るとともに、高齢期職員の多様な働き方の選択肢を確保するため、昇任資格基準の改正を行う。

2 内容

以下の選考等の受験資格における年齢要件の上限部分を、定年引上げに合わせ、2年に1歳ずつ5歳引き上げる。

(1) 行政系

年度	令和4年度 (現行)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度以降
主任職昇任選考【種別C】	53歳未満	54歳未満	55歳未満	56歳未満	57歳未満	58歳未満	59歳未満	60歳未満	61歳未満	62歳未満
係長職昇任能力実証【種別A・B】	58歳未満	59歳未満	60歳未満	61歳未満	62歳未満	63歳未満	64歳未満	65歳未満	66歳未満	67歳未満
課長補佐職昇任能力実証										

(注) 主任職昇任選考【種別C】の受験資格における年齢要件の上限部分については、当分の間、上記に定める年齢に5歳加算する。

(2) 技能系・業務系

年度	令和4年度 (現行)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度以降
技能主任職昇任選考	58歳未満	59歳未満	60歳未満	61歳未満	62歳未満	63歳未満	64歳未満	65歳未満	66歳未満	67歳未満
技能長職昇任選考										
統括技能長職昇任選考										

(3) 幼稚園教育職員

年度	令和 4年度 (現行)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度	令和 13年度 以降
主任教諭選考	60歳未満	61歳未満		62歳未満		63歳未満		64歳未満		65歳未満

3 適用時期

令和5年度からとする。

行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の 年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について(案)

1 趣旨

豊富な経験を有する職員の人材活用を図るとともに、適正な職員構成の実現に資するため、定年引上げに伴う昇任資格基準の改正に合わせ、行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例について、その年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長を行う。

2 内容

特例(係長職昇任能力実証【種別B】及び主任職昇任選考【種別C】の受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする各特例をいう。)の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長は、以下のとおりとする。

(1) 年齢要件の上限部分の引上げ

ア 係長職昇任能力実証【種別B】における特例

能力実証実施年度の基準日において、行政職給料表(一)、医療職給料表(二)又は医療職給料表(三)のいずれかの2級の最高号給が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

イ 主任職昇任選考【種別C】における特例

選考実施年度の基準日において、行政職給料表(一)、医療職給料表(二)又は医療職給料表(三)のいずれかの1級の最高号給が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

(2) 期間の延長

2年間延長する。

3 適用時期

令和5年度からとする。

技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の 年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について(案)

1 趣旨

豊富な経験を有する職員の人材活用を図る観点から、定年引上げに伴う昇任資格基準の改正に合わせ、技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例について、その年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長を行う。

2 内容

特例(技能主任職昇任選考及び技能長職昇任選考の受験資格における年齢要件の上限部分を60歳未満とする各特例をいう。)の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長は、以下のとおりとする。

(1) 年齢要件の上限部分の引上げ

ア 技能長職昇任選考における特例

平成30年3月31日現在、2級職に任用されており、行政職給料表(二)3級が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

イ 技能主任職昇任選考における特例

平成30年3月31日現在、1級職に任用されており、行政職給料表(二)2級以上が適用されている者については、年齢要件の上限部分を61歳未満とする。

(2) 期間の延長

2年間延長する。

3 適用時期

令和5年度からとする。

会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の 改定時期の見直しについて(案)

1 趣旨

会計年度任用職員の任期を一会計年度内に定めている趣旨を踏まえ、期末手当の支給月数の改定時期に係る見直しを行う。

2 内容

会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期について、常勤職員と同様に「年度内改定」とする取扱いを、「翌年度改定」とする取扱いに改める。

	現行	改正後
改定時期	引上げ・引下げ いずれも「年度内改定」	引上げ・引下げ いずれも「翌年度改定」

3 適用時期

令和5年度から適用する。

会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の 一部緩和について(案)

1 趣旨

国家公務員の期間業務職員における取扱いを踏まえ、会計年度任用職員等に係る退職手当の支給要件の一部緩和を行う。

2 内容

職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上
の要件について、「1か月の日数が20日に満たない場合は、18日か
ら20日と当該20日に満たない日数との差に相当する日数を減じた日
数(職員みなし日数)」とする取扱いに改める。

3 適用時期

各区における条例公布日以後、適用する。

就職氷河期世代を対象とする採用制度の 実施期間の延長について

1 趣旨

就職氷河期世代である者の就職機会の拡大及び特別区における職員構成の均衡を引き続き図るため、就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間を延長する。

2 内容

就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間を2年間延長する。

3 適用時期

令和5年度からとする。

職員の申告に基づく4週以内の 変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて

1 趣旨

職員のワークライフバランスの実現と併せて、生産性高く効率的に業務を遂行できるよう、現行の変形労働時間制のうち、職員の申告に基づくものであって、2に記載の範囲内のものに係る給与の取扱いについて定める。

2 3に記載の給与上の取扱いに係る範囲

項目	取扱い
単位期間	4週間を超えない範囲内 なお、年度をまたぐ単位期間は設定しない。
対象職員	全職員(育児短時間勤務職員、会計年度任用職員を除く。)
対象職場	官庁執務型勤務職場
コアタイム	自由に設定可能 なお、設定なしも可能とする。
フレキシブルタイム	午前5時から午後10時まで
最低勤務時間	1時間
週休日	原則土日 なお、追加で平日に設けることも可能とする。
休日における正規の勤務時間の割振り	7時間45分 なお、再任用短時間勤務職員については、1日につき7時間45分を超えない範囲で割り振られた正規の勤務時間とする。

3 給与上の取扱い

項 目		内 容
(1)	特殊勤務手当（日額）の特定化に当たっての支給延べ日数の算出方法	現行の再任用短時間勤務職員と同様の制度とする。
(2)	昇給抑制	現行制度の取扱いに加えて、正規の勤務時間が7時間45分を超える日の私事欠勤等及び時間単位の病気休暇については、7時間45分をもって1日とする。
(3)	勤勉手当の欠勤等日数(時間単位の私事欠勤等)	現行の再任用短時間勤務職員と同様の制度とする。
(4)	勤勉手当の減額率	現行の再任用短時間勤務職員と同様の制度とする。
(5)	超過勤務手当の算出方法（あらかじめ定められた正規の勤務時間を超えて勤務した場合）	現行制度の取扱いに加えて、再任用短時間勤務職員は、フルタイム職員の4週間を超えない範囲の正規の勤務時間までの時間に対し支給割合100/100の超過勤務手当を支給する。
(6)	超過勤務手当の算出方法（あらかじめ定められた1週間の正規の勤務時間を超えて週休日に正規の勤務時間を割り振られた場合）	現行制度の取扱いに加えて、振替後の週の正規の勤務時間が振替前の週の正規の勤務時間に満たない場合は、振替前の週の正規の勤務時間までの時間に対しては支給しない。 なお、再任用短時間勤務職員は1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分に満たない時間に対しては支給しない。

4 適用時期

各区における職員の申告に基づく4週以内の変形労働時間制の導入日以後、適用する。