

令和5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. 2023勧告の取扱いについて	
③ 公民較差算出に当たって、今回も「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。 一方、特例的措置は、公民較差算定に大きな影響を与えており、他自治体等との人材獲得競争が激化していることから、重要・必要なものであると考え、公民較差算定に当たり、人事委員会に対して、特例的措置の重要性と継続の必要性を伝えたところである。
④ 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、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。
⑦ 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。
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
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回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回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、今後、定年年齢が5歳引き上げられていくことに合わせて、55歳に達した年度の翌年度以降の昇給の抑制を60歳まで引き上げること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、令和5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. 職層構成比の適正化に関わる改善について		
①	各区における職層構成比、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、他団体並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。

特区連要求	当局の考え方
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、可否判定に当たって、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63歳未満（経過措置により今年度は59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、適切に実施されるものと認識している。
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 主任職が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、「係長職への昇任を前提とした『係長職を補佐する職』」の位置付けをやめ、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。	○ 主任職の位置付けが「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。 この職の位置付けを踏まえると、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。
⑦ 現給保障者の解消、最高号給適用者の大幅縮減が実現するまでは、主任職昇任選考種別C・係長職昇任能力実証種別Bの特例について、該当職員に積極的な受験勧奨を行う等、「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」という目的に沿って昇任率を拡大すること。	○ 適正な職員構成の実現に向け、主任職昇任選考種別C・係長職昇任能力実証種別Bにおける経過措置としての特例等を活用しながら、各特別区において1・2級の高位号給者の縮減を図っていくものと認識している。
⑧ 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	
② 「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・技能長職昇任選考の特例について、該当職員に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、各特別区において適切に運用されるものと認識している。
③ 技能主任職昇任選考に係る受験資格や有用な前歴を有する者の前歴通算年数について、更なる改善を図ること。	○ 技能主任職昇任選考については、任用資格基準の本則が適用された後、まずは改正による効果について、実績を踏まえた検証が必要であると考えている。
④ 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。

特区連要求	当局の考え方
7. 高齢期職員に関わる課題について	
① 60歳超の職員の賃金について、60歳前と同様の職務職責を課すのであれば、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。	○ 定年引上げに係る60歳超の職員の給料月額の水準については、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、7割相当額とすることが適当であると考えている。
② 再任用職員の賃金について、無年金期間の生活を支えるに値する賃金水準となるよう月例給の水準を見直すとともに、扶養手当・住居手当等の各種手当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。今後も国や他団体、人事委員会の動向を注視していく。
③ 再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員と同一にすること。	○ 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、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。
9. 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が月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。
④ 慶弔休暇、介護休暇、介護時間、子どもの看護休暇など異性のパートナーをもつ職員に適用される特別休暇等について、「パートナーシップ関係の相手方」において同様に取得可能とする取扱いを、各区において差が出ないように、特別区で統一的に対応を図られるようにすること。	○ 各特別区において、制度の趣旨を踏まえた検討がされていくものと考えている。
⑤ 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。	○ 各特別区において、制度の趣旨を踏まえた検討がされていくものと考えている。
10. 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。	○ 各特別区の福利厚生については、各特別区が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
11. 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、各特別区が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「福祉」職務名「保育教諭」に係る任用制度、給与制度等について	別紙のとおり	
(2)	職種「衛生監視」における受験資格の改正について	別紙のとおり	
(3)	特別区職員経験者採用試験・選考における受験資格の改正について	別紙のとおり	
(4)	児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間の延長について	別紙のとおり	
(5)	国等の職員を対象とする職務分類基準（I）1級職への採用選考基準等の新設について	別紙のとおり	
(6)	職務分類基準（I）4級職への採用選考基準の改正について	別紙のとおり	
(7)	配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について	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6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「福祉」職務名「保育教諭」に係る 任用制度、給与制度等について（案）

I 趣旨

平成 27 年 4 月に改正された就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（以下「認定こども園法」という。）では、幼保連携型認定こども園（以下「幼保こども園」という。）に園長及び保育教諭を置くこととされた。

特別区における幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていくために、幼保こども園において園児の教育及び保育に従事する職員（以下「こども園職員」という。）の任用制度、給与制度等について、以下のとおり定める。

II 任用制度

1 職名等

(1) 職種・職務名

職種表における職種「福祉」に職務名「保育教諭」を新設し、主な職務内容を下表のとおりとする。

区 分	職 種	職 務 名	主な職務内容の表示
福祉系	福 祉	福 祉	(略)
		保 育 士	(略)
		保育教諭	幼保連携型認定こども園における保育教諭等の職務
		児童指導	(略)

(2) 職層体系

職務分類基準（I）を適用し、各職務の級におけるこども園職員の職の位置付け等については別表 1 のとおりとする。

2 採用

(1) 採用資格基準

職種「福祉」の採用資格基準における経歴・資格・免許を下表のとおりとする。

採用区分	経歴・資格・免許	
	現行	改正後
I類	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	社会福祉士若しくは児童指導員の資格を有する者、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又は <u>幼稚園教諭普通免許状を有し、かつ、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</u>
II類	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、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又は <u>幼稚園教諭普通免許状を有し、かつ、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</u>

※ 経験者採用制度及び児童相談所等での経験を求める採用制度における受験資格のうち、資格・免許に係る内容は、I類の内容と同様とする。なお、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。

(2) 条件付採用の期間の延長に関する基準

教育公務員特例法附則第5条第3項を踏まえ、当分の間、職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

(3) 臨時的任用に関する基準

職種「福祉」における他の職務名に適用される基準に加え、女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律に基づき実施することとする。同法に基づく臨時的任用の詳細については、「IV その他制度」のとおりとする。

3 昇任

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

4 転職

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

5 退職

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

6 人事交流

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

7 再任用

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。

8 教育公務員特例法第 11 条に基づく採用及び昇任

教育公務員特例法における、園長の採用並びに保育教諭等（副園長、主幹保育教諭、主任保育教諭、保育教諭及び講師をいう。）の採用及び昇任を行う場合は、職種「福祉」における他の職務名に適用される基準に基づく試験又は選考に加えて、同法第 11 条に基づく各区長による選考を行うこととする。

III 給与制度

1 給料表

行政職給料表（一）とする。

2 諸手当

職種「福祉」における他の職務名に支給される諸手当のほか、保育及び教育をつかさどる職として位置付けられることから、保育士の給与処遇に加え一定の措置を講じる必要があるため、義務教育等教員特別手当を支給する。義務教育等教員特別手当の支給額については別表 2 のとおりとする。

3 勤務 1 時間当たりの給与額

義務教育等教員特別手当を算定基礎に加えて算出する。

4 その他の給与制度

職種「福祉」における他の職務名と同様とする。ただし、大学院修学休業及び結核休職に係る給与上の取扱いについては、幼稚園教育職員と同様とする。

IV その他制度

1 幼保こども園に講師として勤務する会計年度任用職員

(1) 任用制度

幼保こども園に講師として勤務する会計年度任用職員以外の会計年度任用職員と同様とする。

(2) 給与制度

ア 給料表

職務名「保育教諭」における常勤職員と同様とする。

イ 義務教育等教員特別手当（フルタイム会計年度任用職員に限る。）

職務名「保育教諭」における常勤職員と同様とする。

ウ 勤務1時間当たりの給与額（フルタイム会計年度任用職員に限る。）

職務名「保育教諭」における常勤職員と同様とする。

エ その他の給与制度

幼保こども園に講師として勤務する会計年度任用職員以外の会計年度任用職員と同様とする。ただし、結核休職に係る給与上の取扱いについては、職務名「保育教諭」における常勤職員と同様とする。

2 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律に基づく臨時的任用

(1) 任用することができる場合

幼保こども園に勤務する女子教職員が妊娠出産休暇を取得する場合

(2) 任期

幼保こども園に勤務する女子教職員が妊娠出産休暇を取得する期間

(3) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格・昇給は実施しない。

V 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。

VI 適用時期

令和7年度からとする。

職務の級 〔職務分類基準(Ⅰ)〕	こども園職員の職	認定こども園法上の 位置付け	職の位置付け
5 級職	園長	園長	○ 園務をつかさどり、所属職員を監督する職
4 級職	副園長	教頭の職務を あわせもつ副園長	○ 園長を助け、命を受けて園務をつかさどり、並びに必要なに応じ 園児の教育及び保育をつかさどる職 ○ 園長に事故があるときはその職務を代理し、園長が欠けたときはその職務を行う職
3 級職	主幹保育教諭	主幹保育教諭	○ 園長（副園長含む）を助け、命を受けて園務の一部を整理し、並びに園児の教育及び保育をつかさどる職
2 級職	主任保育教諭	指導保育教諭	○ 園児の教育及び保育をつかさどり、並びに保育教諭その他の職員に対して、教育及び保育の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う職
1 級職	保育教諭	保育教諭	○ 園児の教育及び保育をつかさどる職

義務教育等教員特別手当支給額一覧

職員の 区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		円	円	円	円	円	円
定年前再任用短 時間勤務職員以 外の職員	1	1,120	1,440	1,730	1,890	2,050	2,530
	2	1,130	1,450	1,750	1,910	2,070	2,570
	3	1,140	1,460	1,770	1,930	2,090	2,610
	4	1,150	1,470	1,790	1,950	2,110	2,650
	5	1,160	1,480	1,810	1,970	2,130	2,690
	6	1,170	1,490	1,830	1,990	2,150	2,730
	7	1,180	1,500	1,850	2,010	2,170	2,770
	8	1,190	1,510	1,870	2,030	2,190	2,810
	9	1,200	1,520	1,890	2,050	2,210	2,850
	10	1,210	1,530	1,910	2,070	2,230	2,890
	11	1,220	1,540	1,930	2,090	2,250	2,930
	12	1,230	1,550	1,950	2,110	2,270	2,970
	13	1,240	1,560	1,970	2,130	2,290	3,010
	14	1,250	1,570	1,990	2,150	2,310	3,050
	15	1,260	1,580	2,010	2,170	2,330	3,090
	16	1,270	1,590	2,030	2,190	2,350	3,130
	17	1,280	1,600	2,050	2,210	2,370	3,170
	18	1,290	1,610	2,070	2,230	2,390	3,210
	19	1,300	1,620	2,090	2,250	2,410	3,250
	20	1,310	1,630	2,110	2,270	2,430	3,290
	21	1,320	1,640	2,130	2,290	2,450	3,330
	22	1,330	1,650	2,150	2,310	2,470	3,370
	23	1,340	1,660	2,170	2,330	2,490	3,410
	24	1,350	1,670	2,190	2,350	2,510	3,450
	25	1,360	1,680	2,210	2,370	2,530	3,490
	26	1,370	1,690	2,230	2,390	2,550	3,530
	27	1,380	1,700	2,250	2,410	2,570	3,570
	28	1,390	1,710	2,270	2,430	2,590	3,610
	29	1,400	1,720	2,290	2,450	2,610	3,650
	30	1,410	1,730	2,310	2,470	2,630	3,690
	31	1,420	1,740	2,330	2,490	2,650	3,730
	32	1,430	1,750	2,350	2,510	2,670	3,770
	33	1,440	1,760	2,370	2,530	2,690	3,810
	34	1,450	1,770	2,390	2,550	2,710	3,850
	35	1,460	1,780	2,410	2,570	2,730	3,890
	36	1,470	1,790	2,430	2,590	2,750	3,930
	37	1,480	1,800	2,450	2,610	2,770	3,970
	38	1,490	1,810	2,470	2,630	2,790	4,010
	39	1,500	1,820	2,490	2,650	2,810	4,050
	40	1,510	1,830	2,510	2,670	2,830	4,100
	41	1,520	1,840	2,530	2,690	2,850	4,120
	42	1,530	1,850	2,550	2,710	2,870	4,140
	43	1,540	1,860	2,570	2,730	2,890	4,150
	44	1,550	1,870	2,590	2,750	2,910	4,160
	45	1,560	1,880	2,610	2,770	2,930	4,170
	46	1,570	1,890	2,630	2,790	2,950	4,180
	47	1,580	1,900	2,650	2,810	2,970	4,190
	48	1,590	1,910	2,670	2,830	2,990	4,200
	49	1,600	1,920	2,690	2,850	3,030	4,210
	50	1,610	1,930	2,710	2,870	3,070	4,220
	51	1,620	1,940	2,730	2,890	3,110	4,230
	52	1,630	1,950	2,750	2,910	3,150	4,240
	53	1,640	1,960	2,770	2,930	3,190	4,250
	54	1,650	1,970	2,790	2,950	3,220	4,260
	55	1,660	1,980	2,810	2,970	3,240	4,270
	56	1,670	1,990	2,830	2,990	3,260	4,280
	57	1,680	2,000	2,850	3,010	3,300	4,290
	58	1,690	2,010	2,870	3,030	3,340	4,300
	59	1,700	2,020	2,890	3,050	3,370	4,310
	60	1,710	2,030	2,910	3,070	3,380	4,320
	61	1,720	2,050	2,930	3,090	3,400	4,330
	62	1,730	2,070	2,950	3,110	3,420	4,340
	63	1,740	2,090	2,970	3,130	3,440	4,350
	64	1,750	2,110	2,990	3,150	3,460	4,360
	65	1,760	2,120	3,010	3,190	3,480	4,370
	66	1,770	2,130	3,030	3,220	3,500	4,380
	67	1,780	2,140	3,050	3,240	3,520	4,390
	68	1,790	2,150	3,070	3,260	3,540	4,400
	69	1,800	2,170	3,090	3,270	3,560	4,410
	70	1,810	2,190	3,110	3,280	3,580	4,420
	71	1,820	2,210	3,130	3,300	3,600	4,430
	72	1,830	2,230	3,150	3,310	3,620	4,440

職員の 区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		円	円	円	円	円	円
定年前再任用短 時間勤務職員以 外の職員	73	1,840	2,250	3,170	3,320	3,640	4,450
	74	1,850	2,270	3,190	3,340	3,660	4,460
	75	1,860	2,290	3,210	3,350	3,680	4,470
	76	1,870	2,310	3,220	3,360	3,700	4,480
	77	1,880	2,330	3,230	3,370	3,720	4,490
	78	1,890	2,350	3,240	3,370	3,740	4,500
	79	1,900	2,370	3,250	3,380	3,760	4,510
	80	1,910	2,390	3,260	3,380	3,780	4,520
	81	1,920	2,410	3,270	3,390	3,800	4,530
	82	1,930	2,430	3,280	3,390	3,820	4,540
	83	1,940	2,450	3,290	3,400	3,840	4,550
	84	1,950	2,470	3,300	3,410	3,860	4,560
	85	1,960	2,490	3,310	3,410	3,880	4,570
	86	1,970	2,510	3,320	3,420	3,900	4,580
	87	1,980	2,530	3,330	3,430	3,920	4,590
	88	1,990	2,550	3,340	3,430	3,940	4,600
	89	2,000	2,570	3,350	3,440	3,950	4,610
	90	2,010	2,590	3,360	3,450	3,960	
	91	2,020	2,610	3,370	3,450	3,970	
	92	2,030	2,630	3,380	3,460	3,980	
	93	2,040	2,650	3,390	3,470	3,990	
	94	2,050	2,670	3,400	3,480	4,000	
	95	2,060	2,690	3,410	3,490	4,010	
	96	2,070	2,710	3,420	3,500	4,020	
	97	2,080	2,730	3,430	3,510	4,030	
	98	2,090	2,750	3,440	3,520	4,040	
	99	2,100	2,770	3,450	3,530	4,050	
	100	2,110	2,790	3,460	3,540	4,060	
	101	2,120	2,810	3,470	3,550	4,070	
	102	2,130	2,830	3,480	3,560	4,080	
	103	2,140	2,850	3,490	3,570	4,090	
	104	2,150	2,870	3,500	3,580	4,100	
	105	2,160	2,890	3,510	3,590	4,110	
	106	2,170	2,910	3,520	3,600	4,120	
	107	2,180	2,930	3,530	3,610	4,130	
	108	2,190	2,950	3,540	3,620	4,140	
	109	2,200	2,970	3,550	3,630	4,150	
	110	2,210	2,990	3,560	3,640		
	111	2,220	3,010	3,570	3,650		
	112	2,230	3,030	3,580	3,660		
	113	2,240	3,050	3,590	3,670		
	114	2,250	3,070	3,600	3,680		
	115	2,260	3,090	3,610	3,690		
	116	2,270	3,110	3,620	3,700		
	117	2,280	3,130	3,630	3,720		
	118	2,290	3,150	3,640	3,740		
	119	2,300	3,170	3,650	3,760		
	120	2,310	3,190	3,660	3,780		
	121	2,320	3,210	3,670	3,790		
122	2,330		3,680	3,800			
123	2,340		3,690	3,810			
124	2,350		3,700	3,820			
125	2,360		3,710	3,830			
126	2,370		3,720	3,840			
127	2,380		3,730	3,850			
128	2,390		3,740	3,860			
129	2,400		3,750	3,880			
130	2,410		3,760				
131	2,420		3,770				
132	2,430		3,780				
133	2,440		3,790				
134	2,450						
135	2,460						
136	2,470						
137	2,480						
138	2,490						
139	2,500						
140	2,510						
141	2,520						
142	2,530						
143	2,540						
144	2,550						
145	2,560						
146	2,570						
147	2,580						
148	2,590						
149	2,600						
定年前再任用短 時間勤務職員		1,690	1,920	2,140	2,360	2,580	2,800

職種「衛生監視」における受験資格の改正について（案）

1 趣旨

人材確保が課題となっている中、有為な人材を安定的に確保し、組織の維持を図るため、他団体の状況等を踏まえ、職種「衛生監視」における受験資格を改正する。

2 内容

職種「衛生監視」の I 類採用試験受験資格における年齢要件の上限部分について、現行の 30 歳未満から 41 歳未満に改正する。

3 適用時期

令和 6 年度からとする。

特別区職員経験者採用試験・選考における 受験資格の改正について(案)

1 趣旨

経験者採用試験・選考においては受験者数が低迷しており、有為な人材の確保に支障が生じている。

今後、特別区が求める人材の質と量を満たす経験者採用を実施していくため、転職市場、他団体の状況等も踏まえ、経験者採用試験・選考の受験資格について見直しを行う。

2 内容

経験者採用試験・選考(児童相談所等での経験を求める試験・選考を含む。)の受験資格における業務従事歴を以下のとおりとする。

- (1) 業務従事歴として通算可能な1つの事業に従事した週当たりの時間数

20時間以上とする。

- (2) 継続勤務条件

職種「事務」において、1つの民間企業等での継続した4年以上の経験を求める条件を削除する。なお、詳細は別紙のとおりとする。

3 適用時期

令和6年度からとする。

職 種		採用 区分	経験及び資格・免許	
			現行	改正後
事務	一般事務	A 〈1級職〉	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、 <u>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。</u>	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、 <u>1年以上の期間について、複数のものを通算できる。</u>
		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、1年以上の期間について、複数のものを通算できる。 <u>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。</u>	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、1年以上の期間について、複数のものを通算できる。_____
	ICT	A 〈1級職〉	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。 <u>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。</u>	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し、 <u>1年以上の期間について、複数のものを通算できる。</u>
		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。 <u>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。</u>	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。_____
		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。 <u>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。</u>	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。_____

※ 下線部は、今回の見直し箇所

児童相談所等での経験を求める採用制度の 実施期間の延長について（案）

1 趣旨

全国的に児童相談所関係人材の確保が困難となっている中、児童相談所開設予定区及び開設済み区ともに円滑な開設・運営に向けた体制の強化を引き続き図る必要があるため、児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間を延長する。

2 内容

児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間を5年間延長する。

3 適用時期

令和6年度からとする。

国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への 採用選考基準等の新設について（案）

1 趣旨

国等からの派遣職員受入れについて、団体間での人材の交流をより活性化する観点から、対象となる人材の幅を広げるため、新たに、国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準等を設定する。

2 内容

(1) 対象者

団体間における職員の交流を目的として、国等から採用しようとする者のうち、職務分類基準（Ⅰ）1級職として任用するものとする。

なお、「国等」とは、国又は独立行政法人都市再生機構をいう。

(2) 選考の基準

次のア、イ及びウを満たす者の中から、特別区職員としての適格性及び交流を行う目的との整合性を総合的に判定して合否を決定するものとする。

ア 大学卒業後の国等における事務又は技術の従事歴が1年以上の者

イ 特別区の内部職員との間に任用上の不均衡が生じない者

ウ 採用する職の職務の遂行に足る能力を有している者

(3) 選考の方法

書類審査及び面接とする。

なお、書類審査で十分能力が実証できる場合は、面接を省略することができるものとする。

(4) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、初任給が著しく部内の他の職員との均衡を失すると認める場合には、均衡を考慮の上、号給を決定することができる。

3 適用時期

令和6年度からとする。

職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準の 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に伴う昇任資格基準の改正を踏まえて、職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準について、特別区内部職員との均衡を図る観点から、年齢要件の改正を行う。

2 内容

4級職への採用選考基準における年齢要件の上限部分について、以下のとおり、2年に1歳ずつ5歳引き上げる。

採用年度	令和5年度 (現行)	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	令和14年度 以降
年齢	58歳未満	59歳未満		60歳未満		61歳未満		62歳未満		63歳未満

3 適用時期

令和6年度からとする。

配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について(案)

I 趣旨

仕事と配偶者等との家庭生活の両立を支援するとともに、有為な職員の継続的な勤務を確保し、公務への円滑な復帰に資する環境整備として、休業を取得する職員と組織の負担を軽減する措置の拡充を図るため、地方公務員法に基づく配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度を導入する。

II 内容

配偶者同行休業に伴う代替職員(任期付採用職員及び臨時的任用職員)の任用制度及び給与制度について、以下のとおり定める。

1 任期付採用

(1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) 採用することができる場合

以下のいずれも満たす場合とする。

ア 配偶者同行休業の取得又は期間延長の申請があった場合

イ 職員の配置換えその他の方法では配偶者同行休業を申請した職員の業務処理が困難であると任命権者が認める場合

(3) 任期

配偶者同行休業の申請期間を限度として、各区で定める。

(4) 採用する職種

各区で定める。ただし、幼稚園教育職員は除く。

(5) 採用する職務の級

1級職とする。ただし、1級職の採用基準がない職種については、その最下位級とする。

(6) 採用区分

採用区分を設けている職種については、Ⅰ類、Ⅱ類及びⅢ類のうち、その最下位区分とする。

(7) 職務分類基準

現行の職務分類基準を適用する。

(8) 採用の方法

人事委員会からの委任を受けた任命権者の選考による。

(9) 採用資格基準

原則として、現行の採用資格基準を適用する。ただし、年齢の上限は適用しない。

(10) 選考の方法

筆記試験、書類審査、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。ただし、職務分類基準（Ⅱ）の適用職種については、上記の選考方法のうち、筆記試験を除くものとする。

(11) 昇任・管理職選考・転職・人事交流

対象としない。

(12) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格は実施しない。

2 臨時的任用

(1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) 任用することができる場合

任期付採用と同様とする。

(3) 任期

配偶者同行休業の申請期間内において、1年を超えない期間とする。

(4) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格・昇給は実施しない。

Ⅲ 適用時期

令和6年度からとする。