

## 令和6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
<b>1. 2024 勧告の取扱いについて</b>		
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、困難である。
⑤	2024人事院勧告の「公務員人事管理に関する報告」における「人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく」に関わって、国・総務省をはじめとした関係機関に対し、速やかに100人以上の企業規模に戻すことはもちろんのこと、それを上回る企業規模に変更するよう強く働きかけること。	○ 人事院における官民給与の比較対象となる企業規模に係る検討を注視していく。
<b>2. 賃金水準の改善について</b>		
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、困難である。
⑤	人事委員会に対し、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)の再任用職員1級職の給料月額を旧2級職の給料月額以上の水準とすることを、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、困難である。
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。
<b>3. 一時金の改善について</b>		
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。

特区連要求	当局の考え方
<b>4. 賃金決定基準、手当等の改善について</b>	
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 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。	○ 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。
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。	○ 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など、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
④ 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などを踏まえた上で、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。
⑤ 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。	○ 従来から能力と業績に基づいた任用が行われており、従前から、全ての職員が平等に取り扱われてき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。
⑥ 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、現状での対応は困難である。
⑦ 年齢による昇給の抑制については廃止すること。	○ 年齢による昇給の抑制の見直しは、令和5年4月に実施しており、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。
<b>5. 職層構成比の適正化に関わる改善について</b>	
② 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、また、現時点では定数管理を行うことの必然性が弱く、むしろ、受験率低下の要因となっていることから、職層構成比の適正化が進むまでは、当分の間、定数管理を行わず、主任職昇任選考全体の昇任率については、最下限を20%とすることを全区で確認すること。	○ 係長職への昇任を前提としている主任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、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。
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、当該選考の設置趣旨を改めて全区で確認するとともに、合否判定に当たっては、豊富な実務経験の要素を高めるなど、「長期選考」としての機能を確立すること。	○ 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、適切に実施しているものと認識している。

特区連要求	当局の考え方
⑦ 民間事業所と比べて1系の職員数が多く、マネジメントが行き届かないことがライン係長の大きな負担となっていることを踏まえ、民間に準拠した係員数を基に係を構成し、主査等の拡大とともに係数の増を図ることにより負担を軽減することを全区で確認すること。	○ 係数や係の職員数については、各特別区の施策や実情に応じた組織体制に深く関わることであることから、各特別区が適切に対応していくものと考えている。
⑧ 2022年2月7日団体交渉における区長会回答を踏まえ、課長補佐について、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」に基づき、増員が図られるよう全区で確認すること。	○ 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、適切に実施しているものと考えている。
⑨ 特定管理監督職群の特例任用について地公法に則った運用を行い、早期に60歳以下の職員による配置とし職層構成比の適正化を図ること。	○ 管理監督職の特例任用をはじめとする職員の配置については、地方公務員法の趣旨を踏まえた上で、各特別区が適切に対応していくものと考えている。
<b>7. 高齢期職員に関わる課題について</b>	
⑤ 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、定年前の6割に満たない賃金である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」に基づき、3級係長職も同様にスタッフ職として配置することを全区で確認すること。	○ 係長職の再任用職員が定年前職員と同質の業務に従事するものであることから、再任用職員の配置は、定年前職員と同様に、各特別区が実情に応じて行うものと考えている。
<b>8. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について</b>	
① 超過勤務命令の上限が月45時間、年間360時間と設定されたことも踏まえ、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。	○ 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た取組が、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 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。
<b>9. 福利厚生制度の充実について</b>	
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
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 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。	○ 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、従前のおりの取扱いとした。 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)	再採用選考(カムバック採用)制度の導入について	別紙のとおり	
(2)	医療技術系職員の免許取得前の採用の拡充について	別紙のとおり	
(3)	育児休業に伴う任期付職員の採用区分等の見直しについて	別紙のとおり	
(4)	主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について	別紙のとおり	
(5)	医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて	別紙のとおり	一部令和6年4月1日から適用

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7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。

## 再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）

### 1 趣旨

人材確保が課題となる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、自区の退職者を再び採用することができる新たな採用制度を導入する。

### 2 内容

#### (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) 採用する職種

各区で定める。ただし、物理、業務、医師、歯科医師及び幼稚園教育職員を除く。

なお、退職時の職種と同一の職種で採用するものとする。

#### (3) 採用時の職務の級

退職時の職務の級以下の級とする。

#### (4) 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。

#### (5) 選考の方法

書類審査（在職時の人事評価を含む。）、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。

#### (6) 受験資格

次の要件を全て満たす者とする。

ア 平成30年4月1日以降に退職した者

イ 在職時の勤務経験年数が1年以上ある者

ウ 選考受験日の属する年度の末日において 65 歳未満の者。ただし、令和 12 年度までの間、年齢要件の上限部分は次表のとおりとする。

選考年度	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	62歳未満		63歳未満		64歳未満	

(7) 採用後の任用上の取扱い

昇任選考又は昇任能力実証の受験資格における、在職期間要件の判定に当たっては、採用前の勤務経験年数を通算する。

(8) 初任給

退職時の級号給を基礎とし、退職年度以降の期間に応じた加算を行う。

### 3 その他

本制度の導入に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

### 4 導入時期

令和 7 年度からとする。

## 医療技術系職員の免許取得前の採用の拡充について（案）

### 1 趣旨

更なる人材確保を図るため、医療技術系職員の免許取得前の採用を拡充する。

### 2 内容

- (1) 免許取得前に採用ができる職に、「歯科衛生（見習）」、「検査技術（見習）」及び「栄養士（見習）」を追加する。
- (2) (1)により追加する職及び看護師Ⅱ類（短大3卒）の免許取得前の採用時における初任給は、各職の免許取得後の初任給基準より4号低い号給とする。

### 3 適用時期

令和7年度からとする。

## 育児休業に伴う任期付職員の採用区分等の見直しについて（案）

### 1 趣旨

育児休業取得職員の欠員補充を十分に行うとともに、複雑・多様化する行政需要に対応することを可能にするために、育児休業に伴う任期付職員採用制度における採用区分等の見直しを行う。

### 2 内容

職種「事務」「福祉」「土木造園」「建築」「機械」「電気」「検査技術」「栄養士」の採用区分にⅠ類を、職種「歯科衛生」の採用区分にⅡ類を追加する。

また、職種「福祉」のⅡ類について、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。

なお、詳細は別紙のとおりとする。

### 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。

### 4 適用時期

令和7年度からとする。

職種		現行				改正後			
		採用区分	給料	選考の基準及び方法		採用区分	給料	選考の基準及び方法	
				年齢	経歴・資格・免許			年齢	経歴・資格・免許
事務系	事務	-	-	-	-	I 類	行(一) 1 級	次のいずれかに該当する者 (1) 22 歳以上 (2) 22 歳未満の者で学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した者又はそれと同等の資格があると認められる者	
		III 類	行(一) 1 級	18 歳以上		III 類	〃	18 歳以上	
福祉系	福祉	-	-	-	-	I 類	行(一) 1 級	次のいずれかに該当する者 (1) 22 歳以上 (2) 22 歳未満の者で学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した者又はそれと同等の資格があると認められる者	次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉士の資格を有する者 (2) 児童指導員の資格を有する者 (3) 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 (4) 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、かつ、幼稚園教諭普通免許状を有している者
		II 類	行(一) 1 級	20 歳以上	次のいずれかに該当する者 (1) <u>社会福祉士の資格を有する者</u> (2) 児童指導員の資格を有する者 (3) 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 (4) 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、かつ、幼稚園教諭普通免許状を有している者	II 類	〃	20 歳以上	次のいずれかに該当する者 (1) <u>児童指導員の資格を有する者</u> (2) 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 (3) 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、かつ、幼稚園教諭普通免許状を有している者

※ 下線部は、今回の見直し箇所

職種	現行				改正後			
	採用 区分	給料	選考の基準及び方法		採用 区分	給料	選考の基準及び方法	
			年齢	経歴・資格・免許			年齢	経歴・資格・免許
一般技術系	土木造園 建築 機械 電気	-	-	-	-	I 類	行(一) 1 級	次のいずれかに該当する者 (1) 22 歳以上 (2) 22 歳未満の者で学校教育法に基づく大学(短期大学を除く。)を卒業した者又はそれと同等の資格があると認められる者
		III 類	行(一) 1 級	18 歳以上		III 類	〃	18 歳以上
医療技術系	歯科衛生	-	-	-	-	II 類	医(二) 1 級	歯科衛生士の免許を有する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 平成 16 年文部科学省厚生労働省令第 5 号による改正後の歯科衛生士学校養成所指定規則により指定を受けた修業年限 3 年以上の歯科衛生士養成施設を卒業した者 (2) 上記の改正前の規則により指定を受けていた修業年限 2 年以上の歯科衛生士養成施設を卒業した者
		III 類	医(二) 1 級		歯科衛生士の免許を有する者	III 類	〃	歯科衛生士の免許を有する者
	検査技術	-	-	-	-	I 類	医(二) 1 級	大学において職務と関連する学科を修め卒業し、臨床検査技師の免許を有する者
		II 類	医(二) 1 級		臨床検査技師の免許を有する者	II 類	〃	臨床検査技師の免許を有する者
栄養士	-	-	-	-	I 類	医(二) 1 級	管理栄養士の免許を有する者	
	II 類	医(二) 1 級		栄養士の免許を有する者	II 類	〃	栄養士の免許を有する者	

## 主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について(案)

### 1 趣旨

現行の主任職昇任選考は、受験負担の増加等により、従前の主任主事昇任選考と比較して受験率が低下していることから、若年層職員の昇任へのモチベーション維持・向上を図るため、新たな受験方式を導入する。

### 2 内容

#### (1) 導入する受験方式

選考方法のうち筆記試験の一部の免除資格を得るため、主任職昇任選考の受験資格を得る前の者が、前倒して筆記試験の一部のみ受験できる方式(以下「前倒し受験方式」という。)とする。

#### (2) 導入方法

各区が必要に応じて導入できることとする。

#### (3) 選考種別

種別Aを基本とし、B(特例)、C(特例)についても、筆記試験の一部を前倒して実施することが可能な場合は、併せて導入する。

#### (4) 対象者

前倒し受験方式を導入する選考種別の受験資格を得る1年前の者とする。

- (5) 免除資格者（前倒し受験方式合格者）の取扱い  
当該年度の主任職昇任選考合格には至らない。
- (6) 免除資格の付与基準  
各区において決定する。
- (7) 免除資格の付与期間  
各区において決定する。
- (8) 人事交流者の取扱い  
免除資格は引き継がないこととする。
- (9) その他  
前倒し受験方式を導入する場合は、分割及び免除受験方式を併せて導入することとする。

〔参考〕 分割及び免除受験方式について

分割受験方式	選考方法のうち筆記試験の一部の免除資格を得るため、筆記試験の一部のみを受験する方式。当該年度の主任職昇任選考合格には至らない。
免除受験方式	選考方法のうち筆記試験の一部の免除資格を得ている者が、その他の試験を受験する方式

### 3 導入時期

令和7年度からとする。

## 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて(案)

### 1 趣旨

公衆衛生医師の確実な人材確保を図るため、東京都との均衡等を踏まえ、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当について、見直しを行う。

### 2 内容

#### (1) 最高限度額及び手当額

ア 令和6年4月1日から令和7年3月31日まで

	現行	見直し後
最高限度額	268,500円	275,700円
手当額	別紙1のとおり	

イ 令和7年4月1日以降

	見直し前	見直し後
最高限度額	275,700円	315,200円
手当額	別紙2のとおり	

#### (2) 支給期間

大学卒業後40年を超えた職員についても、特別の事情があると認められるものについては、実際に手当を支給される期間が40年を超えない範囲内において、手当の支給を可能とする。

### 3 適用日

- (1) 2(1)アは、令和6年4月1日
- (2) 2(1)イ及び(2)は、令和7年4月1日

## 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの手当額

期 間 (年未満)	手 当 額	
	現 行	見直し後
1～20	円 268,500	円 275,700
21	260,200	267,200
22	252,100	258,900
23	244,000	250,600
24	235,900	242,300
25	227,800	234,000
26	219,700	225,600
27	211,600	217,300
28	203,500	209,000
29	195,200	200,500
30	186,900	191,900
31	179,700	184,600
32	172,600	177,300
33	165,700	170,200
34	158,800	163,100
35	151,700	155,800
36	144,800	148,700
37	138,000	141,700
38	131,200	134,700
39	124,500	127,900
40	118,000	121,200

## 令和7年4月1日以降の手当額

期 間 (年未満)	手 当 額	
	見直し前	見直し後
1～20	円 275,700	円 315,200
21	267,200	306,400
22	258,900	297,300
23	250,600	288,300
24	242,300	279,100
25	234,000	270,000
26	225,600	260,900
27	217,300	251,800
28	209,000	242,700
29	200,500	233,500
30	191,900	224,400
31	184,600	216,800
32	177,300	209,300
33	170,200	201,800
34	163,100	194,100
35	155,800	186,400
36	148,700	178,900
37	141,700	171,400
38	134,700	163,900
39	127,900	156,400
40	121,200	148,900