

「新しい人事給与制度 原案」等に関する説明要求書への回答

要 求 事 項	回 答
1. 都職員の定年延長が確定し、再任用制度や退職金などの制度が変更されたが、新法人においてはどうか。	<p>原案で提示している考え方とおり、都と同様の制度を予定しているところであり、基本的な内容は以下のとおりである。</p> <p>(定年) 現行で定年を60歳としている職員については、定年を65歳とし、令和5年4月1日に定年を61歳に引き上げ、以降は2年に1歳ずつ引き上げる。</p> <p>(再任用制度) 都においては、現行再任用制度を廃止し、定年前再任用短時間制及び暫定再任用制度が導入されることとなったが、新法人における短時間法人職員制度との整合等も図りながら、都と同様の制度となるよう具体的な内容を検討していく。</p> <p>(給与制度及び退職手当制度) 60歳超職員に対する給料表及び職務の級の区分の取扱は、60歳前職員と同様とする。 60歳超職員の給与は、都との均衡等を踏まえ、当分の間、60歳前の7割の水準に設定する(現行で定年を65歳としている医師などを除く)。 60歳超職員の給料月額は、当分の間、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、その者の受ける号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額(その額に50円未満の端数が生じた場合は切り捨て、50円以上100円未満の端数が生じた場合は100円に切り上げる。)とする。 退職手当制度における基本額については、上記給料月額7割措置の適用に伴い、いわゆるピーク時特例について、希望降任等の理由に加え、当該措置を理由とする給料月額の減額についても適用対象とする。</p> <p>その他の事項も含め、制度の詳細については、引き続き検討していく。</p>
2. 年休について、付与日を4月1日に変更するとされているが、1月1日に付与する現行制度からの切り替えはどのように行うのか。	<p>年次有給休暇については、令和4年1月1日に都職員として20日を付与した後は、新法人の運営開始後、令和5年1月1日に20日を付与し、さらに同年4月1日に20日を付与する形で付与日を切り替えることを予定している(以降、毎年4月1日に付与する形に切り替わる)。</p> <p>【参照：別紙「新法人における年次有給休暇の付与日変更(イメージ)」】</p>

要 求 事 項	回 答
<p>3. 夜勤看護師のタクシー代について、「都と同制度とすることを想定しています」と言われている。疲労を回復し家庭と仕事を両立させていくためには、希望する職員は自宅に帰ってやすめるようにすべきだが、都の制度は実費が一部しか弁済されず、過酷な夜勤をする職員に大きな負担を強いるものである。タクシー代の全額支給について、考えを明らかにすること。</p>	<p>夜間看護従事者に対するタクシー代については、職員の福利厚生事業の一環として支給しているものであるが、支給上限を定める現行の運用は適切であると認識しており、全額を支給することは困難である。</p> <p>一方で、これまでのタクシー料金改定の経緯や、近年の鉄道各社の終電繰上げの状況は認識している。</p> <p>2交代制職場が増加している状況や、準夜勤終了後の仮眠室の利用状況など、現場を取り巻く状況を踏まえながら、引き続き検討していく。</p>
<p>4. 新法人の昇給時期は7月とされているが、経過措置期間中も7月昇給になるのか。派遣職員の昇給時期はどうなるのか。2022年7月から新法人になったとして、2023年度から7月昇給が適用されるとすると、3か月分の昇給額と夏のボーナス等への反映分が都職員よりもマイナスになるが、都職員と同じ昇給を保証する経過措置の趣旨からして、その差額は補填されるべきと考えるがどうか。また「昇給時期が7月になることに対する補填はあるのか」という質問に対して、「昇給時期の変更に伴う対応は今後検討していきます」と回答しているが、いつまでにどういう検討をするのか。</p>	<p>新法人における昇給時期は、経過措置期間を含めて毎年7月とする予定である。</p> <p>令和4年7月を予定する運営開始後、新法人における初回の昇給時期は令和5年7月となることから、法人に移行しなかったと仮定した場合の昇給時期（令和5年4月）との間に3か月の差異が生じ、結果として給料や賞与に影響が出ることは認識している。</p> <p>この事象への対応として、都から設立時に新法人へ移行する職員について、経過措置期間（令和14年7月の昇給まで）においては以下の措置を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 令和4年7月を予定する身分移行の際に決定する、新法人給料表における号給に1号加算する。 (2) 毎年7月に新法人での昇給の号給数が決定した後、当該年の4月に都において当該号給数分の昇給があったものとみなし、4月から6月に支給した給与及び夏季賞与に係る影響差額を計算し、支給する。 <p>本措置により、都制度での昇給を10年間保障する経過措置の趣旨は実現されるものと考えている。</p> <p>なお、派遣職員については都制度での昇給となることから、昇給時期は4月である。</p>
<p>5. 職務住宅の使用料について、現行と変わらないと考えてよいか。</p>	<p>法人化を理由として職務住宅使用料を変更することは考えていない。</p>
<p>6. 「福祉保健局等と法人との人事交流については調整中です。」とされているが、どのような制度を想定して調整をしているのか。</p>	<p>現在、福祉保健局等との間で、局間異動や兼務等で交流している部分について、都のポストは都が確保・育成する職員を配置することを基本としながらも、引き続き都の医療行政等の運営に支障を生じないようにすることが重要であるとの観点から検討を行っている。</p> <p>具体的な内容は関係局と調整中であるため、現時点では回答できない。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>7. 休職中の派遣職種について、新法人への身分移行や都に残る場合の休業終了後の職場の希望についてはどうなるのか。</p>	<p>「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」(以下「派遣法」とする。)の定めにより、休職中の職員を新法人に派遣することはできないため、当該職員に関して、法人設立後も引き続き休職期間については、都の組織に所属する必要がある。</p> <p>新法人設立のタイミングで、例えば、新法人を所管する都のいずれかの部局への異動発令を一旦行うことなどが想定されるところであり、休業終了後は、元の職場に改めて派遣法による派遣の形で復職することが基本となるが、復職時の職場については、その時々状況や個々の事情に応じて判断、決定されるものと考えている。</p>
<p>8. 賞与は新法人の規定により業績見合いの支給となっているが、経営状態によっては不支給も想定しているのか明らかにすること。</p>	<p>賞与については、新法人における労働組合との交渉事項と認識している。</p>
<p>9. 夏季休暇取得期間が6月1日～10月31日となっている。これでは年休取得が困難になる。7月1日～9月30日にできない理由を明らかにすること。</p>	<p>都においては、職員のライフ・ワーク・バランス推進や計画的な取得促進等の観点から、過去数年間、夏季休暇の取得可能期間を拡大する取扱いを行っている。こうした観点を踏まえ、新法人における夏季休暇の取得可能期間は6月から10月までの5か月間と原案において提示しているところである。</p> <p>原案の内容を見直し、都における本則である7月から9月までの3か月間とすることができない特段の理由はないが、夏季休暇の取得期間を拡大する中でも、都における年休取得実績が国や他団体等と比べて高水準を維持していることなども踏まえ、原案通りの取扱とする。</p> <p>なお、夏休、年休の別を問わず、取得促進の取組は重要であり、夏休の取得期間を拡大することが年休取得促進の妨げとなるようなことがないよう、引き続き職員のライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んでいく。</p>
<p>10. コメディカルの資格手当の支給について、同一職場に、支給対象となる同じ資格をもっている職員が複数名いるが、施設基準の加算要件としては複数名配置する必要はない、といった場合、手当の支給の考え方はどうなるのか。</p>	<p>資格手当の具体的な運用は現在検討中であるが、そのような場合、一般的には、複数の資格保有者のうち当該施設基準の加算届出の際に届出様式に記載する職員(複数名となる場合は、当該加算要件を満たすために配置していると病院が認める1名)に対して資格手当を支給することになるものと考えられる。</p>