

令和7年度給与改定交渉 妥結内容の概要

| 事 項 | 概 要 | 実施時期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------------------|-----------|-----|------|-------------|------|--------|-----|----|-------------|------|--------|-----|-------------|--|-----|-----|--|-----|----|-----------|-----|-------------|----------------------------|------|--------|--------|-------------|--|--------|-----|----------------------------|--------|--------|-------|-----------|
| 給料表の改定 ※勧告どおり 条例改正 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 給料表を引上げ改定（職級にメリハリをつけた上で全級全号給引上げ） ○ 業務職給料表（勧告対象外）は行（一）改定を基本に引上げ | R 7. 4. 1 遡 及 適 用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特別給の改定 ※勧告どおり 条例及び規則改正 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 0.05 月引上げ分を期末手当・勤勉手当に 0.025 月ずつ均等配分 | R 7.12 月期 適 用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 給料の調整額の改定 ※給料表の改定率 を踏まえた改定 条例及び規則改正 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 金額の改定（+1,300 円～+100 円） （例） 区分 8（食肉市場、監察医務院等の現業） 39,400 円 → 40,700 円（+1,300 円） <p>※給料の調整額：その職務の複雑、困難又は責任の度合等が給料では補い得ない職務の職にある職員に対して支給</p> | R 7. 4. 1 遡 及 適 用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 初任給決定における経験加算の見直し ※意見で言及 規則改正 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 経験加算の見直し 広く多様な人材を確保する観点から、民間企業等の経験をより一層給料に反映できるよう、初任給決定における経験加算を見直す。 (1) 経験加算の上限 加算限度号給を廃止する。 (2) 経験年数換算表 (現行) <table border="1"> <thead> <tr> <th>経歴</th><th>職員の職務との関係</th><th>換算率</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">官公庁等</td><td>職務の種類が同種のもの</td><td>10 割</td></tr> <tr> <td>その他のもの</td><td>8 割</td></tr> <tr> <td rowspan="2">民間</td><td>職務の種類が同種のもの</td><td>10 割</td></tr> <tr> <td>その他のもの</td><td>8 割</td></tr> <tr> <td colspan="2">在学(正規の修学年数)</td><td>5 割</td></tr> <tr> <td colspan="2">その他</td><td>5 割</td></tr> </tbody> </table> <p>(改正後)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>経歴</th><th>職員の職務との関係</th><th>換算率</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">官公庁等・ 民間</td><td>職員としての職務に直接役立つ と認められるもの</td><td>10 割</td></tr> <tr> <td>その他のもの</td><td>10 割以下</td></tr> <tr> <td colspan="2">在学(正規の修学年数)</td><td>10 割以下</td></tr> <tr> <td rowspan="2">その他</td><td>職員としての職務に直接役立つ と認められるもの</td><td>10 割以下</td></tr> <tr> <td>その他のもの</td><td>5 割以下</td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 在職者に対する所要の調整 見直し後の採用者と在職者との間で不均衡が生じない最小限の範囲で、在職者に対する号給の調整を行う。 | 経歴 | 職員の職務との関係 | 換算率 | 官公庁等 | 職務の種類が同種のもの | 10 割 | その他のもの | 8 割 | 民間 | 職務の種類が同種のもの | 10 割 | その他のもの | 8 割 | 在学(正規の修学年数) | | 5 割 | その他 | | 5 割 | 経歴 | 職員の職務との関係 | 換算率 | 官公庁等・ 民間 | 職員としての職務に直接役立つ と認められるもの | 10 割 | その他のもの | 10 割以下 | 在学(正規の修学年数) | | 10 割以下 | その他 | 職員としての職務に直接役立つ と認められるもの | 10 割以下 | その他のもの | 5 割以下 | R 8. 4. 1 |
| 経歴 | 職員の職務との関係 | 換算率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 官公庁等 | 職務の種類が同種のもの | 10 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | その他のもの | 8 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 民間 | 職務の種類が同種のもの | 10 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | その他のもの | 8 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 在学(正規の修学年数) | | 5 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| その他 | | 5 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 経歴 | 職員の職務との関係 | 換算率 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 官公庁等・ 民間 | 職員としての職務に直接役立つ と認められるもの | 10 割 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | その他のもの | 10 割以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 在学(正規の修学年数) | | 10 割以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| その他 | 職員としての職務に直接役立つ と認められるもの | 10 割以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | その他のもの | 5 割以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------|------------|-------------|-------|----|-----|--------------------|-----|-----|------------|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|---|-----------|
| 初任給調整手当の改定 ※勧告どおり 条例及び規則改正 | ○ 各区分の金額の引上げ(+11,700円～+700円) ※初任給調整手当：医師等に対して、専門的知識を有する職員の採用を容易にするために、民間における賃金との較差などを考慮して設けられた手当 | R 7. 4. 1 遡 及 適 用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特 地 勤 務 手 当、 へき地手当及び 特 地 勤 務 手 当 に 準 ず る 手 当 の 見 直 し ※意見で言及 ※国において見直し 規則改正 | ○ 都の実情を踏まえつつ、国との制度的均衡を図る観点から、以下の見直しを行う。 (1) 特 地 勤 務 手 当、へき地手当と地域手当との併給調整を廃止 (2) 特 地 勤 務 手 当 及 び へき地手当の支給割合を改正 <table><tr><td>公署</td><td>現行</td><td>改正案</td><td>改正幅</td></tr><tr><td>大島</td><td>15%</td><td>12%</td><td>△3%</td></tr><tr><td>八丈</td><td>19%</td><td>16%</td><td>△3%</td></tr><tr><td>三宅</td><td>23%</td><td>20%</td><td>△3%</td></tr><tr><td>小笠原</td><td>25%</td><td>現行のとおり</td><td>—</td></tr></table> (3) 特 地 勤 務 手 当 及 び 特 地 勤 務 手 当 に 準 ず る 手 当 の 支 給 額 算 定 方 法 を 改 正 ア 特 地 勤 務 手 当 支給割合の半分を異動(又は採用)時の給料及び扶養手当(以下「給料等」という。)の月額に固定して算定する方法から、支給割合の全部を職員の現に受けている給料等の月額により算定する方法に改める。 イ 特 地 勤 務 手 当 に 準 ず る 手 当 支給割合の全部について、異動(又は採用)時の給料等の月額により算定する方法から、職員の現に受けている給料等の月額により算定する方法に改める。 | 公署 | 現行 | 改正案 | 改正幅 | 大島 | 15% | 12% | △3% | 八丈 | 19% | 16% | △3% | 三宅 | 23% | 20% | △3% | 小笠原 | 25% | 現行のとおり | — | R 8. 4. 1 |
| 公署 | 現行 | 改正案 | 改正幅 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 大島 | 15% | 12% | △3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 八丈 | 19% | 16% | △3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 三宅 | 23% | 20% | △3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 小笠原 | 25% | 現行のとおり | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 地域手当の見直し ※国において見直し 規則改正 | ○ 国との制度的均衡を図りつつ、都の実情に沿って見直しを行う。 <table><tr><td>項目</td><td>現行 (令和8年度)</td><td>改正案 (令和8年度)</td></tr><tr><td>島しょ公署</td><td>8%</td><td>10%</td></tr><tr><td>異動保障 (区部・多摩公署⇒島しょ)</td><td>9%</td><td>12%</td></tr><tr><td>新採特例 (島しょ)</td><td>9%</td><td>12%</td></tr></table> ※ 支給割合等は別紙1のとおり | 項目 | 現行 (令和8年度) | 改正案 (令和8年度) | 島しょ公署 | 8% | 10% | 異動保障 (区部・多摩公署⇒島しょ) | 9% | 12% | 新採特例 (島しょ) | 9% | 12% | R 8. 4. 1 | | | | | | | | |
| 項目 | 現行 (令和8年度) | 改正案 (令和8年度) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 島しょ公署 | 8% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 異動保障 (区部・多摩公署⇒島しょ) | 9% | 12% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新採特例 (島しょ) | 9% | 12% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 隔遠地勤務を事由とした昇給の見直し 承認事項改正 | ○ 都の実情を踏まえつつ、国との制度的均衡を図る観点から、人材確保の円滑化のために措置している、隔遠地勤務を事由とした昇給制度について、加算の対象となる行政機関等から島しょ公署を除く。 | R10. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 退職手当制度の見直し ※隔遠地加算の見直しに伴う改正 規則改正 | ○ 上記の隔遠地勤務を事由とした昇給制度における見直しの影響等を踏まえ、退職手当の基本額の算定に係る特例の適用対象を拡大。 ⇒ 一定の要件を満たす島しょ公署勤務を対象 | R10. 4. 1 以降の退職者に適用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |
|---|---|------------------|
| <p>通勤手当の見直し ※意見で言及 ※国において見直し 条例及び規則改正</p> | <p>○ 国との制度的均衡を図りつつ、都の実情を踏まえ、交通用具使用者に係る通勤手当を見直す。</p> <p>(1) 自転車等の片道の使用距離区分の支給額について、現行の距離区分における金額を引上げ</p> <p>(2) 自転車等の片道の使用距離区分の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行：60 キロ以上の区分が最大 ・ 改正後：5キロ刻みで100 キロ以上の区分まで新設 <p>※ 各区分における金額については別紙2のとおり (+200 円～+41,700 円)</p> <p>(3) 駐車場等の利用に対する通勤手当の導入</p> <p>ア 支給要件(次の要件をいずれも満たすもの)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通勤のために自動車及び原動機付の交通用具(以下「自動車等」という。)の利用を常例としている職員※であること ・ 職員が、公署の周辺若しくは通勤のために常例として利用している通勤経路上にある交通機関の駅等の周辺に自動車等を置くため、自動車等の駐車のための施設(以下「駐車場等」という。)を利用していること ・ 事前に当該駐車場等の利用に係る定期契約をしていること <p>※ 自動車等に係る通勤手当が支給されない職員を除く。</p> <p>イ 手当額</p> <p>1 月当たりの駐車場等の料金に相当する額 (上限額：月額5,000 円)</p> <p>ウ 支給日</p> <p>原則として、支給対象期間の最初の月の給料の支給日</p> <p>エ その他</p> <p>駐車場等を利用する者の通勤手当の額は、通勤手当の上限額の範囲内において、駐車場等の利用に対する手当額とそれ以外の手当額を合算した額とする。</p> | <p>R 8. 4. 1</p> |
|---|---|------------------|

| 在宅勤務等手当の見直し 規則改正 | <p>○ 支給要件等に掲げる実施場所の見直し</p> <p>職員の柔軟で多様な働き方を推進する観点から、テレワーク実施時における勤務時間等について見直しを行うことに伴う見直し</p> <table><tr><th>現 行</th><th>改 正 案</th></tr><tr><td>1 在宅勤務を実施する職員の自宅</td><td>1 在宅勤務を実施する職員の自宅</td></tr><tr><td>2 在宅勤務を実施する職員が<u>介護を行う要介護者の自宅等</u>(所属長があらかじめ認める場合に限る。)</td><td>2 在宅勤務を実施する職員が<u>育児や介護等の事情により滞在する親族の住居等</u>(所属長があらかじめ認める場合に限る。)</td></tr><tr><td></td><td>3 <u>在宅勤務を実施する職員が異動等に伴い転居した場合の転居前の住居</u>(所属長があらかじめ認める場合に限る。)</td></tr></table> | 現 行 | 改 正 案 | 1 在宅勤務を実施する職員の自宅 | 1 在宅勤務を実施する職員の自宅 | 2 在宅勤務を実施する職員が <u>介護を行う要介護者の自宅等</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | 2 在宅勤務を実施する職員が <u>育児や介護等の事情により滞在する親族の住居等</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | | 3 <u>在宅勤務を実施する職員が異動等に伴い転居した場合の転居前の住居</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | R 8. 4. 1 |
|--|--|-----------------------|-------|------------------|--|--|---|--|---|-----------|
| 現 行 | 改 正 案 | | | | | | | | | |
| 1 在宅勤務を実施する職員の自宅 | 1 在宅勤務を実施する職員の自宅 | | | | | | | | | |
| 2 在宅勤務を実施する職員が <u>介護を行う要介護者の自宅等</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | 2 在宅勤務を実施する職員が <u>育児や介護等の事情により滞在する親族の住居等</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | | | | | | | | | |
| | 3 <u>在宅勤務を実施する職員が異動等に伴い転居した場合の転居前の住居</u> (所属長があらかじめ認める場合に限る。) | | | | | | | | | |
| 宿日直手当の改定 ※給料表の改定を踏まえた改定 条例及び規則改正 | <p>○ 金額の改定</p> <ul style="list-style-type: none">宿直勤務規程等による宿直勤務(管理宿直) 施設整備保全等 現行 6,100 円 → 改定後 6,300 円(+200 円)入所施設に勤務する福祉等の宿直勤務規程等による業務勤務(業務宿直) 入所施設における簡易な看護等 現行 6,700 円 → 改定後 6,900 円(+200 円) | R 7. 4. 1 遡及適用 | | | | | | | | |
| 期末手当における除算制度の見直し 規則改正 | <p>○ 職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、期末手当における在職期間からの除算制度について、育児休業及び育児短時間勤務を除外</p> <ul style="list-style-type: none">5割除算⇒除算なし | R 8. 6月期に支給する期末手当から適用 | | | | | | | | |
| 勤勉手当の成績率に係る加算措置の導入 ※意見で言及 条例及び規則改正 | <p>○ 職員の育児や介護と仕事との両立を支援する観点から、育児や介護により不在となる職員の業務を代行した職員に対し、勤勉手当の成績率を加算する措置を導入</p> <table><tr><th>項目</th><th>内容</th></tr><tr><td>加算措置の要件</td><td><p>○ 次の(1)及び(2)を満たす場合に、職員の勤勉手当の成績率を加算する。</p><p>(1) 次の①、②のいずれかに該当する職員(会計年度任用職員を含む。以下「休暇等職員」という。))について、当該休暇等職員の代替となる職員(以下「代替職員」という。))が配置されていないこと</p><p>① 妊娠出産休暇及び育児休業の期間の合計が1月を超える職員</p><p>② 介護休暇により勤務しない日の合計</p></td></tr></table> | 項目 | 内容 | 加算措置の要件 | <p>○ 次の(1)及び(2)を満たす場合に、職員の勤勉手当の成績率を加算する。</p> <p>(1) 次の①、②のいずれかに該当する職員(会計年度任用職員を含む。以下「休暇等職員」という。))について、当該休暇等職員の代替となる職員(以下「代替職員」という。))が配置されていないこと</p> <p>① 妊娠出産休暇及び育児休業の期間の合計が1月を超える職員</p> <p>② 介護休暇により勤務しない日の合計</p> | R 8. 4. 1以降に 加算措置の要件を満たす職員から適用 | | | | |
| 項目 | 内容 | | | | | | | | | |
| 加算措置の要件 | <p>○ 次の(1)及び(2)を満たす場合に、職員の勤勉手当の成績率を加算する。</p> <p>(1) 次の①、②のいずれかに該当する職員(会計年度任用職員を含む。以下「休暇等職員」という。))について、当該休暇等職員の代替となる職員(以下「代替職員」という。))が配置されていないこと</p> <p>① 妊娠出産休暇及び育児休業の期間の合計が1月を超える職員</p> <p>② 介護休暇により勤務しない日の合計</p> | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--------|---|--|
| | | | <p>が 30 日を超える職員</p> <p>※ 介護休暇により 1 日の勤務時間の全部について勤務しない場合に限る。</p> <p>(2) 休暇等職員 1 名につき 5 名の範囲内で所属長にあらかじめ指定され、当該休暇等職員の業務を代行した職員</p> | |
| | | 加算方法 | <p>加算対象職員の勤勉手当の成績率に、業務代行月数 1 月当たり最大 0.02 月(定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員は最大 0.01 月)を加算</p> | |
| | | 業務代行月数 | <p>○ 上半期(4 月 1 日から 9 月 30 日まで)及び下半期(10 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで)ごとに、業務を代行した日の合計を、21※で除して得た月数</p> <p>※ 加算対象職員の 1 週間当たりの勤務日数が 5 日でない場合、当該加算対象職員の 1 週間当たりの勤務日数を 5 で除して得た数に 21 を乗じて得た数とする。</p> <p>○ 業務の代行は、休暇等職員が、次に掲げる対象休暇等により不在であり、かつ、代替職員が配置されない期間中(対象休暇等の初日から起算して 1 年まで)に行ったものに限る。</p> <p>(1) 育児休業、妊娠出産休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、育児短時間勤務、その他子の養育を目的として取得したと認められる休暇</p> <p>(2) 介護休暇及び短期の介護休暇</p> <p>※ 1 日の勤務時間の全部について勤務しない場合に限る。</p> <p>※ 育児短時間勤務は、育児短時間勤務をする前よりも 1 週間当たりの勤務日数が少なくなる勤務形態の場合に限る。</p> | |
| | | 加算の時期 | <p>○ 上半期の業務代行期間に応じた加算分：12 月期の勤勉手当の成績率に加算</p> <p>○ 下半期の業務代行期間に応じた加算分：翌年度 6 月期の勤勉手当の成績率に加算</p> | |
| | | 加算の原資 | <p>期間率に応じて生じていた不用分を活用</p> | |

教育職員給与制度の見直し
※勧告どおり
※意見で言及
条例及び規則改正

1 教職調整額

○ 国において、高度専門職にふさわしい処遇を実現するため、教職調整額の基準となる額が段階的に引き上げられる等の見直しが行われることを踏まえ、都においても支給割合等の見直しを行う。

(1) 改正内容

ア 支給割合の段階的引上げ

| | 現行 | 改正案 | | | | | |
|------|----|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | R8. 1. 1 | R9. 1. 1 | R10. 1. 1 | R11. 1. 1 | R12. 1. 1 | R13. 1. 1 |
| 支給割合 | 4% | 5% | 6% | 7% | 8% | 9% | 10% |

イ 以下の者の支給割合の見直し

| 対象者 | 現行 | 改正案 |
|-------------------------|----|-------|
| 長期研修受講者(指導改善研修被認定者を除く。) | 2% | 本則と同率 |
| 教特法第 25 条に基づく指導改善研修被認定者 | | 支給対象外 |

(2) 実施時期：R 8. 1. 1

2 義務教育等教員特別手当

○ 国において、職務や勤務の状況に応じた処遇実現のため、学級担任の職務の重要性や負荷を踏まえた学級担任加算が導入されることを踏まえ、都においても支給額等の見直しを行う。

(1) 改正内容

学級担任加算を導入する。

| 項目 | 内容 |
|-------|--|
| 支給校種 | 全校種(特別支援学級を含む。) |
| 支給対象 | 学級担任(実学級数を超えて設置している学級担任含む。) |
| 加 算 額 | 以下の校務類型の種類に応じて加算額を設定する。 ① 主担任の業務：月額 3,000 円 ② 副担任の業務：月額 1,000 円 ③ 複数の者で学級を担任する業務(上記①及び②を除く。)：月額 2,000 円 |

(2) 実施時期：R 8. 1. 1

※ 国の国庫負担金算定における一律支給分の支給率の引下げについては、妥結の結果、実施しないこととする。

| | | |
|--|---|------------------|
| <p>テレワーク実施における勤務時間等の見直し 勤務時間規程及びテレワーク実施要綱の改正</p> | <p>○ 職員の柔軟で多様な働き方を推進する観点から、以下の通り見直しを行う。</p> <p>【実施単位】 日又は半日 ⇒ 日、半日又は時間</p> <p>【実施場所】 自宅、要介護者の自宅等、都が設置するサテライトオフィス ⇒ 自宅、<u>育児や介護等により滞在する親族の住居等、異動等に伴い転居した場合の転居前の住居</u>、都が設置するサテライトオフィス</p> <p>【勤務時間、休憩時間】 自宅等と在勤庁間の移動は、原則、昼の休憩時間内に行い、当該休憩時間を超えた移動時間は、正規の勤務時間とする。 ⇒ ・<u>自宅等と在勤庁間を昼の休憩時間を超えて移動する場合、又は、昼の休憩時間以外で移動する場合は、あらかじめ移動に必要な時間を休憩時間(30分単位)として追加。</u> ・<u>休憩時間を追加した場合、追加した時間分、正規の勤務時間の終業時刻を繰り下げ(始業時間の繰り上げも可)</u></p> | <p>R 8. 4. 1</p> |
| <p>生理休暇の見直し 条例及び規則改正</p> | <p>○ 生理休暇の取得への心理的抵抗感を緩和するとともに、制度の利便性向上を図る観点から、以下の通り見直しを行う。</p> <p>【生理休暇】 生理日の勤務が著しく困難な場合の休養として与える休暇</p> <p>【名称】 生理休暇 ⇒ <u>健康管理休暇</u></p> <p>【取得単位】 日 ⇒ 日、時間</p> | <p>R 8. 4. 1</p> |
| <p>介護休暇の見直し 規則改正</p> | <p>○ 職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、以下の通り見直しを行う。</p> <p>(現行) 連続する<u>6月</u>の期間内において必要と認められる期間及び回数について承認</p> <p>(見直し後) 連続する<u>1年</u>の期間内において必要と認められる期間及び回数について承認</p> | <p>R 8. 4. 1</p> |
| <p>介護時間の見直し 規則改正</p> | <p>○ 職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、以下の通り見直しを行う。</p> <p>介護時間の取得期間について、取得の初日から連続する3年の期間内に限る取扱いを撤廃</p> <p>※介護のため、1日の勤務時間につき、2時間以内で取得可能な休暇</p> | <p>R 8. 4. 1</p> |

| 会計年度任用職員の病気休暇の導入 条例及び規則改正 | <p>○ 職員の疾病又は負傷のための療養と仕事との両立を支援するため、会計年度任用職員における病気休暇(有給)を導入</p> <p>【承認期間】</p> <p>療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限の期間</p> <p>【有給期間】</p> <table><tr><th>週 所定勤務日数</th><th>1年間の 所定勤務日数</th><th>月当たり換算 所定勤務日数</th><th>日数</th></tr><tr><td>4日以上</td><td>169日以上</td><td>15日以上</td><td>10日</td></tr><tr><td>3日</td><td>121～168日</td><td>11～14日</td><td>5日</td></tr><tr><td>2日</td><td>73～120日</td><td>7～10日</td><td>3日</td></tr><tr><td>1日</td><td>48～72日</td><td>4～6日</td><td>1日</td></tr></table> <p>・病気休暇の期間のうち、勤務を割り振られた日に限り有給</p> <p>・有給日数は、過去1年間において通算</p> <p>・有給日数は、同一疾病等に限らず、異なる疾病等においても通算</p> <p>・不妊治療に係る病気休暇の有給日数及びその通算に当たっては、常勤職員の病気休暇に準じる。</p> | 週 所定勤務日数 | 1年間の 所定勤務日数 | 月当たり換算 所定勤務日数 | 日数 | 4日以上 | 169日以上 | 15日以上 | 10日 | 3日 | 121～168日 | 11～14日 | 5日 | 2日 | 73～120日 | 7～10日 | 3日 | 1日 | 48～72日 | 4～6日 | 1日 | R 8. 4. 1 |
|--|---|-----------------------|----------------|------------------|----|------|--------|-------|-----|----|----------|--------|----|----|---------|-------|----|----|--------|------|----|-----------|
| 週 所定勤務日数 | 1年間の 所定勤務日数 | 月当たり換算 所定勤務日数 | 日数 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4日以上 | 169日以上 | 15日以上 | 10日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3日 | 121～168日 | 11～14日 | 5日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2日 | 73～120日 | 7～10日 | 3日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1日 | 48～72日 | 4～6日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計年度任用職員の生理休暇の見直し 条例及び規則改正 | <p>【名称】</p> <p>生理休暇 ⇒ <u>健康管理休暇</u></p> <p>【取得単位】</p> <p>日 ⇒ 日、<u>時間</u></p> | R 8. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計年度任用職員の介護休暇の見直し 規則改正 | <p>【承認期間】</p> <p>連続する93日において必要と認められる期間及び回数 ⇒ 連続する<u>1年</u>において必要と認められる期間及び回数</p> | R 8. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計年度任用職員の介護時間の見直し 規則改正 | <p>【取得期間】</p> <p>取得の初日から連続する3年まで ⇒ 取得の初日から<u>連続する3年の上限を撤廃</u></p> | R 8. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 臨時的任用職員制度の利用対象の拡大 運用通知の改正 | <p>○ 職員の育児や介護と仕事との両立を支援するとともに、職場の円滑な業務執行を確保する観点から、臨時的任用職員制度の利用対象を拡大し、臨時的任用を行う場合の欠員事由に、<u>介護休暇及び短期の介護休暇を追加</u></p> | R 8. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計年度任用職員(アシスタント職)制度の利用対象の拡大 運用通知の改正 | <p>○ 職員の育児や介護と仕事との両立を支援するとともに、職場の円滑な業務執行を確保する観点から、会計年度任用職員(アシスタント職)制度の利用対象を拡大し、会計年度任用職員(アシスタント職)の設定を行う場合の欠員事由に、<u>介護休暇及び短期の介護休暇を追加</u></p> | R 8. 4. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 会計年度任用職員の期末手当における除算制度の見直し 規則改正 | <p>○ 職員の育児と仕事との両立を支援する観点から、期末手当における在職期間の除算事由から、育児休業を除外</p> <p>・5割除算⇒除算なし</p> | R 8. 6月期に支給する期末手当から適用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>会計年度任用職の 勤勉手当の成績率 に係る加算措置の 導入 規則改正</p> | <p>○ 職員の育児や介護と仕事との両立を支援する観点から、育児や介護により不在となる会計年度任用職員の業務を代行した会計年度任用職員に対し、勤勉手当の成績率を加算する措置を導入</p> | | <p>R 8. 4. 1 以降に加算 措置の要件 を満たす職 員から適用</p> |
| | <p>項目</p> | <p>内容</p> | |
| | <p>加算措置の要件</p> | <p>○ 次の(1)から(3)までを全て満たす場合に、職員の勤勉手当の成績率を加算する。</p> <p>(1) 次の①、②のいずれかに該当する職員(以下「休暇等職員」という。)について、当該休暇等職員の代替となる職員(常勤職員を含む。以下「代替職員」という。)が配置されていないこと</p> <p>① 妊娠出産休暇及び育児休業の期間の合計が1月を超える職員</p> <p>② 介護休暇により勤務しない日の合計が30日を超える職員</p> <p>※ 介護休暇により1日の勤務時間の全部について勤務しない場合に限る。</p> <p>(2) 休暇等職員1名につき5名の範囲内で所属長にあらかじめ指定され、当該休暇等職員の業務を代行した職員(以下「加算対象職員」という。)であること</p> <p>(3) 加算対象職員が、当該業務代行に起因した勤務日数や勤務時間等の勤務条件の変更を伴わずに、同一の職の休暇等職員の業務を代行した者であること</p> | |
| | <p>加算方法</p> | <p>加算対象職員の勤勉手当の成績率に、業務代行月数1月当たり最大0.02月を加算</p> | |

| | | | |
|--|--------|---|--|
| | 業務代行月数 | <p>○ 上半期(4月1日から9月30日まで)及び下半期(10月1日から翌年3月31日まで)ごとに、業務を代行した日の合計を、加算対象職員の1月当たりの勤務日数で除して得た月数</p> <p>○ 業務の代行は、休暇等職員が、次に掲げる対象休暇等により不在であり、かつ、代替職員が配置されない期間中(対象休暇等の初日から起算して1年まで)に行ったものに限る。</p> <p>(1) 育児休業、妊娠出産休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、その他子の養育を目的として取得したと認められる休暇</p> <p>(2) 介護休暇及び短期の介護休暇</p> <p>※ 1日の勤務時間の全部について勤務しない場合に限る。</p> | |
| | 加算の時期 | <p>○ 上半期の業務代行期間に応じた加算分：12月期の勤勉手当の成績率に加算</p> <p>○ 下半期の業務代行期間に応じた加算分：翌年度6月期の勤勉手当の成績率に加算</p> | |
| | 加算の原資 | 期間率に応じて生じていた不用分を活用 | |

地域手当の支給割合

| 項 目 | 区 分 | 現 行 | | | 改 正 案 | | |
|-------------------|---------------------------|------------|---------|-----------------|------------|---------|-----------------|
| | | 令和 8 年度 | 令和 9 年度 | 令和 10 年度 以 降 | 令和 8 年度 | 令和 9 年度 | 令和 10 年度 以 降 |
| 公署の支給割合 | 区部・多摩公署 | 20% | | | 現行のとおり | | |
| | 島しょ公署 | <u>8 %</u> | 12% | 16% | <u>10%</u> | 現行のとおり | |
| | 都外公署 | 12% | | 16% | 現行のとおり | | |
| 異動保障措置の 支給割合 | 区部・多摩公署から 島しょ公署へ異動する職員 | <u>9 %</u> | 16% | 20% | <u>12%</u> | 現行のとおり | |
| | 区部・多摩公署から 都外公署へ異動する職員 | 20% | | | 現行のとおり | | |
| | 都外公署から 島しょ公署へ異動する職員 | 12% | 廃止 | | 現行のとおり | | |
| 新規採用職員特例の 支給割合 | 新規採用直後から 島しょ公署で勤務する職員 | <u>9 %</u> | 16% | 20% | <u>12%</u> | 現行のとおり | |
| | 新規採用直後から 都外公署で勤務する職員 | 20% | | | 現行のとおり | | |

1 月当たりの手当額の改正について

単位：円

| 自転車等の片道の 使用距離の区分 | 一般区分 | | | 通勤不便区分 | | | 身体障害者区分 | | |
|---------------------|--------|------------|---------|--------|------------|---------|---------|------------|---------|
| | 現 行 | 改正案 | 引上額 | 現 行 | 改正案 | 引上額 | 現 行 | 改正案 | 引上額 |
| 5 km未満 | 2,600 | 現行の とおり | — | 3,900 | 現行の とおり | — | 4,500 | 現行の とおり | — |
| 5 km以上 10 km未満 | 3,000 | | | 5,300 | | | 6,200 | | |
| 10 km以上 15 km未満 | 5,000 | 5,200 | +200 | 8,100 | 8,400 | +300 | 9,600 | 9,900 | +300 |
| 15 km以上 20 km未満 | 7,000 | 7,300 | +300 | 10,900 | 11,400 | +500 | 13,000 | 13,600 | +600 |
| 20 km以上 25 km未満 | 9,000 | 9,500 | +500 | 13,700 | 14,400 | +700 | 16,400 | 17,200 | +800 |
| 25 km以上 30 km未満 | 11,000 | 11,600 | +600 | 16,400 | 17,300 | +900 | 19,800 | 20,900 | +1,100 |
| 30 km以上 35 km未満 | 11,000 | 11,600 | +600 | 17,700 | 18,700 | +1,000 | 23,200 | 24,500 | +1,300 |
| 35 km以上 40 km未満 | 13,000 | 13,800 | +800 | 20,100 | 21,300 | +1,200 | 26,600 | 28,100 | +1,500 |
| 40 km以上 45 km未満 | 13,000 | 13,800 | +800 | 22,500 | 23,900 | +1,400 | 30,000 | 31,900 | +1,900 |
| 45 km以上 50 km未満 | 14,000 | 15,600 | +1,600 | 24,300 | 27,000 | +2,700 | 31,800 | 35,400 | +3,600 |
| 50 km以上 55 km未満 | 14,000 | 16,200 | +2,200 | 26,100 | 30,200 | +4,100 | 33,600 | 38,800 | +5,200 |
| 55 km以上 60 km未満 | 15,000 | 17,900 | +2,900 | 27,900 | 33,300 | +5,400 | 35,400 | 42,200 | +6,800 |
| 60 km以上 65 km未満 | | 18,400 | +3,400 | 29,700 | 36,400 | +6,700 | 37,200 | 45,600 | +8,400 |
| 65 km以上 70 km未満 | | 20,100 | +5,100 | | 39,700 | +10,000 | | 49,800 | +12,600 |
| 70 km以上 75 km未満 | | 21,800 | +6,800 | | 43,000 | +13,300 | | 54,000 | +16,800 |
| 75 km以上 80 km未満 | | 23,500 | +8,500 | | 46,300 | +16,600 | | 58,200 | +21,000 |
| 80 km以上 85 km未満 | | 25,200 | +10,200 | | 49,600 | +19,900 | | 62,400 | +25,200 |
| 85 km以上 90 km未満 | | 26,900 | +11,900 | | 52,900 | +23,200 | | 66,600 | +29,400 |
| 90 km以上 95 km未満 | | 28,600 | +13,600 | | 56,200 | +26,500 | | 70,700 | +33,500 |
| 95 km以上 100 km未満 | | 30,300 | +15,300 | | 59,500 | +29,800 | | 74,800 | +37,600 |
| 100 km以上 | | 32,000 | +17,000 | | 62,800 | +33,100 | | 78,900 | +41,700 |