

「新法人における人事系システム」に関する解明要求書及び
育児短時間勤務等に関する解明要求書への回答

要求事項	回答
<p>【「新法人における人事系システム」に関する解明要求】</p> <p>新法人の「勤怠管理システム」において、不払い残業を根絶し、客観的基準に基づく超過勤務命令を行うための方策をどのように取っているのか明らかにすること。</p>	<p>新法人の勤怠管理システムでは、出退勤を打刻管理するとともに、超過勤務命令の申請及び承認をシステム上で行えるしくみとしている。</p> <p>超過勤務の未申請や過少申告を防ぐことができるよう、あらかじめ登録されたシフト時間や申請された超過勤務時間と、実際の打刻時間とに乖離がある場合、本人及び所属長がアラートにより確認できる機能を導入する予定である。</p> <p>また、各職場における適切な労務管理に活用できるよう、在院、時間外労働のデータを速やかに集計、確認できるしくみとしている。</p> <p>新たなシステムで実現されるこうした機能を活用し、客観的な記録に基づく適正な労務管理や手当支給を行っていく。</p>
<p>【育児短時間勤務等に関する解明要求】</p>	
<p>1 来年4月から小学校に就学する子を持つ移行職種の職員について、独法化開始の7月まで短時間勤務が可能となるように、特例を設けることについて、考えを明らかにすること。</p>	<p>育児短時間勤務制度は、「地方公務員の育児休業等に関する法律」（以下「育休法」という。）に基づき、任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、育児休業法で定める勤務の形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができる制度である。</p> <p>新法人設立時に法人の職員に移行する職員にあっても、身分を移行するまでの間は地方公務員たる東京都職員であり、育休法や都の勤務時間条例等の定めるところにより勤務する必要がある。地方独立行政法人への移行に際して特例を認めるような規定も存在しておらず、移行を控えた職員について、育児短時間勤務の取得可能な子の年齢要件を緩和するような特例を設けることはできない。</p> <p>法人化までの期間については、現行制度の範囲内で、既存の休暇制度等を活用するなどにより対応いただきたい。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>2 短時間勤務の取得の延長に対応できるように、必要な人員を配置し、育短等の取得拡大を見越して職員を採用することなど、来年4月の職員採用の考え方を明らかにすること。</p> <p>3 どの程度制度を活用する職員数を見込んでいるのか明らかにすること。</p>	<p>法人化に際しては、新たに拡大される育児短時間勤務等の利用により勤務時間を短くすることを選択する職員だけでなく、制度が柔軟になることに伴い、逆にフルタイムでの勤務が可能となり勤務時間を長くする場合も想定されると考えている。</p> <p>また、令和4年4月の都における職員採用は都制度の下で行われるため、都における定数管理等を考慮の上実施されることから、法人化後の人員需要を見越しての採用は基本的に困難であると考えている。</p> <p>制度を利用する職員数やその利用方法等を現時点で具体的に見込んでいる状況ではないが、新法人においては現状に比べ柔軟な採用が可能となることも勘案のうえ、新法人の運営に支障が生じないような人員配置を適切に行っていく。</p>

新法人における年次有給休暇の付与日変更（イメージ）

○ 現行（都制度（知事部局））

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度																						
年	R 4																										
月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
付与された年休の保持可能期間	繰越分20日保持可能												繰越分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R3. 1. 1付与分	当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R4. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R5. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R6. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R7. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R8. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
最大保持可能日数	40日												40日												40日		

▲：都における付与月
★：新法人における付与月

○ 新法人

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度																						
年	R 4																										
月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
付与された年休の保持可能期間	繰越分20日保持可能												繰越分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R3. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R4. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R5. 1. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R6. 4. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
R7. 4. 1付与分	繰越分20日保持可能												当年付与分20日保持可能												繰越分20日保持可能		
最大保持可能日数	40日												60日												40日		

- 新法人では、年次有給休暇の付与日を1月1日から4月1日へと変更
- 付与日を変更する場合は、労働基準法により前倒しで与えることが必要であることから、令和6年1月1日に付与する予定であった20日を令和5年4月1日に付与し、以降は毎年度4月1日に20日を付与するサイクルに変更
- この取扱に伴い、令和5年度及び6年度において一時的（計18ヶ月）に、繰越分を含め最大60日の年休保持が可能となる期間が発生