

パートナーシップ関係に係る 各種人事制度の改正概要について

(1) 改正経緯

令和4年11月1日に東京都パートナーシップ宣誓制度が導入された。

当該制度の趣旨を踏まえ、配偶者（事実婚を含む）を対象に含む特別区統一の給与制度に関して、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとすることが、令和5年3月の特別区長会と特別区職員労働組合連合会の特別区統一交渉で妥結に至った。妥結した特別区統一交渉事項（以下「統一事項」という。）については、各区において適用に当たっての規定整備等を行うこととされた。

また、統一事項に含まれない給与制度（旅費）や休暇・休業制度は、必要に応じて各区で整備することとされた。

(2) 改正時期

板橋区においては、妥結内容を速やかに制度へ反映させるため、令和5年7月1日付で統一事項である給与制度について改正を行うこととした。

また、統一事項に含まれない給与制度（旅費）や休暇・休業制度についても、人事制度全体としての統一性を持たせるため、同日付で改正を行うこととした。

(3) 改正概要

① 「パートナーシップ関係の相手方」の定義について

各区の実情に応じてパートナーシップ関係の相手方にかかる各種人事制度を円滑に運用できるよう、統一交渉において以下の通り設定されたことから、板橋区でも関連するすべての条例、規則等について、以下の定義を使用する。

双方又はいずれか一方が性的マイノリティであって、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約した二者間の関係その他の配偶者に相当すると任命権者が認める二者間の関係の相手方

② 対象となる人事制度

現状において、配偶者（事実婚含む）に関連して規定されている給与制度、休暇・休業制度について、パートナーシップ関係の相手方にも適用する。

対象となる制度は以下のとおりであり、条例改正が必要な部分が含まれる制度（下線付のもの）と、規則改正や制度運用上の取扱変更により対応する制度がある。

【給与制度】

扶養手当、住居手当、単身赴任手当、退職手当、旅費

【休暇・休業制度】

深夜勤務の制限、超過勤務の制限、育児時間、出産支援休暇、育児参加休暇、慶弔休暇（結婚・忌引・追悼行事）、子の看護のための休暇、短期の介護休暇、介護休暇、介護時間、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、災害休暇、ボランティア休暇、出生サポート休暇

※ 深夜勤務の制限、超過勤務の制限、育児時間、育児休業、育児短時間勤務、部分休業については、職員がパートナーシップ関係の相手方の子と養子縁組等で法律上の親子関係となることが必要。