平成１８年度の「給与構造改革」以前の賃金水準に戻すことに関する項目

　人事委員会勧告は、労働基本権制約の代償措置であることから、基本的には尊重すべきものと考えている。

平成27年度の本府人事委員会の勧告の取扱いについては、府財政の状況等を精査しているところであり、未だ結論には至っていない。

　職員の勤務条件に係る重要な事項であり、引き続き協議させていきたい。

　技能労務職給料表の改定については、行政職給料表の取扱いに準じていく。

　賃金に勤務評価結果を反映させないことに関する項目

　評価結果の給与への反映については、平成19年度から、前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しているところ。

　また、関係資料の公表については、これまで、制度の検証に必要な範囲において職員に示してきたところであるが、公表する範囲について、引き続き慎重に検討していきたい。

　教育職給料表の特２級を廃止することに関する項目

　首席及び指導教諭について、府立学校においては平成１８年度から、小中学校においては平成１９年度から、段階的に配置を進めているところであり、当該職務にふさわしい級として、特２級を適用したところ。

　管理職手当を廃止することに関する項目

　管理職手当については、管理又は監督の地位にある一定範囲の職員に対して、その職務に係る困難性と高度の責任（職員の指揮・監督、担当業務の運営・管理等）について、本来給料表上の級の格付けによって考慮されるのが原則であるが、それだけでは十分に評価しきれない点もあり、給料と別の措置をとる必要性があることから、職員の給与に関する条例及び職員の管理職手当に関する規則に基づき、支給しているところ。

　行政職給料表について、全員が同じ条件で格付されるよう改めることに関する項目

　給与水準については、府民の理解と支持を得られるものとなるよう、平成２３年度から給与制度改革を実施したところ。

行政職の格付け制度については、年齢と経験年数のみによって、上位の級に格付けすることは困難です。

事務職員・栄養職員の時間外手当を本俸に繰り入れることに関する項目

事務職員・栄養職員の時間外勤務手当の予算について、給料の６％に相当する予算確保に努めていきたい。

時間外勤務手当の支給に関する項目

時間外勤務手当については、適切な時間外命令に基づく時間外勤務に対して、適正な時間外勤務手当を支給しているところ。

支給率については、平成６年から週休日等の時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給割合について、135／100としている。

時間外労働に対する割増賃金については、改正労働基準法が平成22年4月1日から施行され、本府においても、日曜日又はこれに相当する日を除いて1か月の時間外勤務が月60時間を超える時間外勤務については、時間外勤務手当の支給割合を150/100に引き上げたところ。

なお、月60時間超えの時間外労働の積算については、国の取り扱いや、本府人事委員会の意見を踏まえ、平成２３年度から、日曜日又はこれに相当する日における時間外勤務を、その積算の基礎に含めることとしたところ。

また、教員に対して時間外勤務手当を支給することについては、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」及び「職員の給与に関する条例」の規定から、困難。

諸手当について、支給率・額・基準等を改善することに関する項目

交通用具使用者に係る通勤手当については、平成27年4月より人事委員会勧告のとおり引き上げたところ。

諸手当の支給の始期及び終期については、国の制度を基準としつつ、人事委員会規則により定められているところですが、人材確保が特に困難となっている臨時的任用の教育職員の通勤手当については、本年度より人事委員会の特例の承認を得て、日割りによる支給方法に見直したところ。

教育職員以外の臨時的任用職員にかかる通勤手当並びに扶養・住居手当の支給については、国の制度を基本としており、要求に応ずることは困難。

夜間中学および定時制・通信制高校に勤務する職員に「定時制通信制教育手当」に準じた基準で手当を支給することとのご要求に応ずることは、現下の情勢においては困難。

育児休業中の賃金保障に関する項目

育児休業中に、給与を支給することは、地方公務員の育児休業に関する法律の規定から、困難。

なお、短期の育児休業取得者に対する期末手当の取扱いについては、平成23年12月期より1か月以下の育児休業期間は除算対象としないこととしたところ。

臨時的任用職員を正規職員と均等に待遇することに関する項目

教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難

初任給の上限については、平成１５～１７年度の各１号給引き上げに引き続き、平成１８年度において大幅な引き上げ、また、平成26年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところ。

臨時的任用職員を採用する場合は、採用時前の経歴も踏まえて、号給決定しているところ。

経歴年数の換算については、平成１８年４月１日より、職員としての職務に直接関係があると認められる職務に従事した期間等について、６０月を超える期間についても１２月除算として改善したところでございます。制度の基本は、国に準じてきていることから、要求に応ずることは困難。

待機期間に対する待機手当の支給については、給料は、地方自治法及び「職員の給与に関する条例」の規定により、要求に応ずることは困難。

再任用教職員の賃金を退職時の賃金の75％以上を支給することに関する項目

再任用職員の給与については、平成27年度の人事院勧告において、再任用職員の給与水準に関しては今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、引き続きその在り方について必要な検討を行っていく旨の考えが示されており、引き続き国の動向を注視していきたい。

非常勤職員の一般職化に関する項目

非常勤補助員の任用根拠の見直しにあたり、勤務労働条件に関わる事項については、皆さま方との協議のうえ所要の改正を行うこととしたところ。

同一職場で働く職員の労働条件に密接に関係していることを踏まえ、非常勤講師等の非常勤の職員の待遇改善に関する項目

非常勤の職員の待遇については、これまで一般職に準じた報酬の改定等を行うとともに、勤務実績に応じた交通費の支給方法見直しなど、必要に応じて改定してきているところ。

非常勤特別嘱託員及び非常勤若年特別嘱託員の報酬月額については、行政職給料表の取扱いに準じて行っていきたい。

また、非常勤講師の報酬単価の見直しについては、合意には至りませんでしたが、皆様方との協議のうえ改定したもので。

非常勤の任用については、任用事由が生じることにより、採用しているところです。

非常勤の職員に対して退職手当を支給することは、地方自治法の規定から困難。

非常勤の職員には、原則として、時間外勤務を命じないこととしている。

定時制・通信制高校、夜間中学校に勤務する非常勤講師の報酬に、一般職員に支給される手当相当額を加算すること、及び別途報酬単価を定めることは困難。

年末一時金を平成18年度以前の水準に戻し支給日を早めることに関する項目

期末・勤勉手当については、現行条例に基づく期末・勤勉手当を１２月１０日に支給したい。

なお、人事委員会勧告の取扱いについては、平成１８年度以前の賃金水準に戻すことに関する項目の要求でお答えしたとおりその取扱いを検討しているところ。

勤勉手当への成績率適用に関する項目

賃金に勤務評価結果を反映させないことに関する項目で回答したとおり。

役職段階別加算の廃止に関する項目

「民間の支給割合の実態を見ると、役職段階別にかなりの差があり支給割合を均衡させる」という趣旨から、平成２年に制度化したものであり、現時点においても意義あるものと考えている。

臨時的任用職員の年末一時金を在職・勤務期間に応じて支給し、とりわけ、一時金における任用空白期間問題の早期解決を図り、また、支給割合を引き上げに関する項目

現行の給与制度において、期間率及び支給割合に関するご要求に応じることは困難。

任用根拠が変更になったことで前期任用と後期任用の間に空白期間が生じた臨時主事について、継続して任用されていれば得られた年末一時金の差額補填に関する項目

期末勤勉手当条例の規定により、ご要求に応じることは困難であります。

非常勤職員の一時金制度導入に関する項目

非常勤の職員に対して期末・勤勉手当を支給することは、地方自治法の規定から困難。