

臨時代理議決
令和5年3月27日

第20号議案

府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則等の一部を改正する規則の制定について

京都府教育委員会基本規則第17条の3第2項の規定により、別紙のとおり報告します。

令和5年4月18日

教育長 前川 明範

改正の理由

再任用制度の廃止並びに定年前再任用短時間勤務制及び一般職の職員の定年引上げ等を踏まえた技能労務職員の給与等の導入に伴い、所要の改正を行うものである。

府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則等の一部を改正する規則をここに公布する。

令和 5 年 3 月 31 日

京都府教育委員会
教育長 前 川 明 範

京都府教育委員会規則第 2 号

府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則等の一部を改正する規則

(府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則の一部改正)

第 1 条 府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則（昭和 47 年京都府教育委員会規則第 13 号）の一部を次のように改正する。

第 6 条（見出しを含む。）中「再任用短時間勤務職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

(技能労務職員の給与等に関する規則の一部改正)

第 2 条 技能労務職員の給与等に関する規則（平成 19 年京都府教育委員会規則第 5 号）の一部を次のように改正する。

第 2 条を次のように改める。

(給料月額)

第 2 条 技能労務職員に支給する給料月額は、次条から第 5 条までに定めるもののほか、給与条例第 4 条、第 5 条から第 6 条まで及び附則第 14 項から第 16 項までの規定（以下この条において「給料月額算出規定」という。）により給料を支給される職員（以下「一般職の職員」という。）の例による。ただし、一般職の職員の例により給料月額算出規定により職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備及び経過措置に関する条例（令和 4 年京都府条例第 27 号）第 5 条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和 59 年京都府条例第 57 号）第 3 条第 2 号に掲げる技能労務職員（以下「特定職員」という。）に支給する給料月額を算出する場合においては、給与条例附則第 14 項の規定は、適用しない。

第 4 条中第 6 項を第 7 項とし、第 5 項を第 6 項とし、第 4 項の次に次の 1 項を加える。

5 55 歳（特定職員にあっては、57 歳）に達した日以降の直近の 3 月 31 日を超えて在職する技能労務職員の、一般職の職員の例により毎年 1 月 1 日（以下「昇給日」という。）に行われる昇給は、昇給日の属する年の前々年の 4 月 1 日から昇給日の属する年の前年の 3 月 31 日までの期間の全部を特に良好な成績で勤務した場合に限り行うものとし、この場合における昇給の号数は、一般職の職員の例による。

第 5 条を次のように改める。

(定年前再任用短時間勤務職員の給料月額)

第 5 条 給与条例第 2 条第 7 号に規定する定年前再任用短時間勤務職員であ

る技能労務職員（以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。）に支給する給料月額、給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、当該定年前再任用短時間勤務職員の1週間当たりの通常の勤務時間として別に定めるものを給与条例第30条第1項に規定する職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

第7条第1項に次のただし書を加える。

ただし、一般職の職員の例により特定職員に支給する退職手当に係る基本額算出規定（職員の退職手当に関する条例（昭和31年京都府条例第30号）第3条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで並びに附則第7項から第9項まで、第19項、第20項及び第22項から第25項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年京都府条例第33号）附則第17項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成18年京都府条例第3号）附則第2項の規定をいう。）による基本額を算出する場合においては、職員の退職手当に関する条例附則第19項及び第20項の規定は、適用しない。

第7条第2項中「（昭和31年京都府条例第30号）」を削る。

別表第1再任用職員以外の技能労務職員の項中「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改め、同表再任用職員の項を次のように改める。

定年前再任用短時間勤務職員	基 準	基 準	基 準	基 準	基 準
	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円	円
	196,000	207,300	226,000	247,100	278,200

第3条 技能労務職員の給与等に関する規則の一部を次のように改正する。

第2条ただし書を削り、同条に後段として次のように加える。

この場合において、一般職の職員の例により給料月額算出規定により職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備及び経過措置に関する条例（令和4年京都府条例第27号）第5条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年京都府条例第57号）第3条第2号に掲げる技能労務職員（以下「特定職員」という。）に支給する給料月額を算出するときにおける給料月額算出規定の適用については、給与条例附則第14項中「60歳」とあるのは、「63歳」とする。

第7条第1項ただし書を削り、同項に後段として次のように加える。

この場合において、一般職の職員の例により特定職員に支給する退職手当に係る基本額算出規定（職員の退職手当に関する条例（昭和31年京都府条例第30号）第3条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで並びに附則第7項から第9項まで、第19項、第20項及び第22項から第25項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年京都府条例第33号）附則第17項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（平成18年京都府条例第3号）附則第2項の規定をいう。以下この項において同じ。）による基本額を算出するときにおける基本

額算出規定の適用については、職員の退職手当に関する条例附則第 19 項及び第 20 項中「60 歳」とあるのは、「63 歳」とする。

(技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の一部改正)

第 4 条 技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則(平成 26 年京都府教育委員会規則第 7 号)の一部を次のように改正する。

附則第 5 項中「新規則」を「技能労務職員の給与等に関する規則」に改める。

附則第 12 項中「附則第 8 項」を「第 8 項」に、「これらの規定」を「技能労務職員の給与等に関する規則及び附則第 5 項から第 8 項までの規定」に改める。

附則第 14 項前段を次のように改める。

切替対象職員が退職した場合において、附則第 5 項の施行前給料月額をその者の退職の日における給料月額とみなして技能労務職員の給与等に関する規則第 7 条第 1 項の規定を適用するとしたならば一般職の職員の例により基本額算出規定(同項ただし書に規定する基本額算出規定をいう。以下この項において同じ。)によりその者の退職手当の基本額として算出されることとなる額が、同項の規定により一般職の職員の例により基本額算出規定により算出したその者の退職手当の基本額よりも多いときは、同項の規定及び基本額算出規定にかかわらず、その多い額をその者の退職手当の基本額とする。

附則第 14 項後段中「同項の規定により」を「同条の規定により」に、「退職手当条例」を「職員の退職手当に関する条例(昭和 31 年京都府条例第 30 号)」に、「場合における」を「ときにおける」に改める。

附則第 16 項中「新規則」を「技能労務職員の給与等に関する規則」に、「退職手当条例」を「職員の退職手当に関する条例」に改める。

第 5 条 技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則の一部を次のように改正する。

附則第 14 項中「同項ただし書」を「同項」に改める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 3 条及び第 5 条の規定は、令和 11 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備等及び経過措置に関する条例(令和 4 年京都府条例第 27 号。以下「整備条例」という。)附則第 6 項に規定する暫定再任用短時間勤務職員(以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。)は、第 1 条の規定による改正後の府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則第 6 条に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条の規定を適用する。

3 整備条例附則第 4 項に規定する暫定再任用職員である技能労務職員(以下「暫定再任用職員」という。)に支給する給料月額は、当該暫定再任用職員が

第2条の規定による改正後の技能労務職員の給与等に関する規則（以下「新規則」という。）第5条に規定する定年前再任用短時間勤務職員（次項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、その者の職務の級に応じた額とする。

- 4 暫定再任用短時間勤務職員である技能労務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新規則第5条の規定を適用する。

府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則（昭和47年京都府教育委員会規則第13号）新旧対照表【第1条関係】

改正前	改正後	備考
第1条～第5条 略 (再任用短時間勤務職員 の週休日等) 第6条 条例第31条の規定による再任用短時間勤務職員の週休日及び勤務時間の割振りは、校長が職員ごとに定める。	第1条～第5条 略 (定年前任用短時間勤務職員の週休日等) 第6条 条例第31条の規定による定年前任用短時間勤務職員の週休日及び勤務時間の割振りは、校長が職員ごとに定める。 附 則 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。 2 暫定再任用短時間勤務職員(職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備等及び経過措置に関する条例(令和4年京都府条例第27号)附則第6項に規定する暫定再任用短時間勤務職員をいう。)は、定年前任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の府立の高等学校等の教職員の勤務時間等に関する規則第6条の規定を適用する。	

技能労務職員の給与等に関する規則（平成19年京都市教育委員会規則第5号） 新旧対照表【第2条関係】

現 行	改正案	備 考
(給料月額) 第2条 技能労務職員に支給する給料月額は、次条から第5条までに定めるもののほか、給与条例第4条及び第5条から第6条まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例(平成17年京都市条例第47号)附則第14項から附則第16項まで並びに職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例(平成28年京都市条例第2号)附則第8項から附則第10項までの規定により給料を支給される職員(以下「一般職の職員」という。)の例による。 (職務の級の決定等) 第4条 技能労務職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、別表第3に定めるとする。 2 新たに給料表の適用を受ける技能労務職員となった者の職務の級及び号給は、知事が別に定めるところにより決定する。 3 技能労務職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、昇格した日の前日にその者が受けていた号給に対応する別表第4の昇格後の号給の欄に定める号給とする。	(給料月額) 第2条 技能労務職員に支給する給料月額は、次条から第5条までに定めるもののほか、給与条例第4条、第5条から第6条まで及び附則第14項から第16項までの規定（以下この条において「給料月額算出規定」という。） により給料を支給される職員(以下「一般職の職員」という。)の例による。ただし、一般職の職員の例により給料月額算出規定により職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備及び経過措置に関する条例（令和4年京都市条例第27号）第5条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年京都市条例第57号）第3条第2号に掲げる技能労務職員（以下「特定職員」という。）に支給する給料月額を算出する場合においては、給与条例附則第14項の規定は、適用しない。 (職務の級の決定等) 第4条 技能労務職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、別表第3に定めるとする。 2 新たに給料表の適用を受ける技能労務職員となった者の職務の級及び号給は、知事が別に定めるところにより決定する。 3 技能労務職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、昇格した日の前日にその者が受けていた号給に対応する別表第4の昇格後の号給の欄に定める号給とする。	・平成17年京都市条例第47号附則第14項から第16項まで、平成28年京都市条例第2号第8項から第10項までの規定（総合的見直しの経過措置）は、対象となる職員がいなくなっているため、削除 ・労務職員の7割措置は、現行定年の63歳超（R11.4.1～）からの適用となるため、ただし書に適用除外について規定 ・附則第14項のみ適用除外にすれば附則第15項・第16項は適用の余地なし。

4 その職務の級が5級である技能労務職員を専門幹(京都府組織規程(昭和30年京都府規則第32号)に基づき置かれる専門幹をいう。以下同じ。)に昇任させる場合には、昇任した日の前日にその者が受けていた号給の給料月額に1万円を加えた額(以下この項において「基準額」という。)が5級における最高の号給の給料月額を超える場合にあってはその最高の号給を、5級の号給であってその給料月額が基準額と同じ額であるものがある場合にあってはその号給を、その他の場合にあってはその給料月額が基準額を超えることとなる直近上位の号給を、それぞれ昇任後の号給として昇給させることができる。

(追 加)

5 技能労務職員の昇給は、その職務の級における最高の号給(その職務の級が5級である技能労務職員(専門幹である技能労務職員を除く。)にあっては、83号給)を超えて行うことができない。

6 技能労務職員の降格(職員の降給に関する条例(平成28年京都府条例第12号)の規定に基づく降格をいう。以下同じ。)をした場合におけるその者の号給は、降格をした日の前日にその者が受けていた号給に対応する別表第5の降格後の号給の欄に定める号給とする。

4 その職務の級が5級である技能労務職員を専門幹(京都府組織規程(昭和30年京都府規則第32号)に基づき置かれる専門幹をいう。以下同じ。)に昇任させる場合には、昇任した日の前日にその者が受けていた号給の給料月額に1万円を加えた額(以下この項において「基準額」という。)が5級における最高の号給の給料月額を超える場合にあってはその最高の号給を、5級の号給であってその給料月額が基準額と同じ額であるものがある場合にあってはその号給を、その他の場合にあってはその給料月額が基準額を超えることとなる直近上位の号給を、それぞれ昇任後の号給として昇給させることができる。

5 55歳(特定職員にあっては、57歳)に達した日以降の直近の3月31日を超えて在職する技能労務職員の、一般職の職員の例により毎年1月1日(以下「昇給日」という。)に行われる昇給は、昇給日の属する年の前々年の4月1日から昇給日の属する年の前年の3月31日までの期間の全部を特に良好な成績で勤務した場合に限り行うものとし、この場合における昇給の号数は、一般職の職員の例による。

6 技能労務職員の昇給は、その職務の級における最高の号給(その職務の級が5級である技能労務職員(専門幹である技能労務職員を除く。)にあっては、83号給)を超えて行うことができない。

7 技能労務職員の降格(職員の降給に関する条例(平成28年京都府条例第12号)の規定に基づく降格をいう。以下同じ。)をした場合におけるその者の号給は、降格をした日の前日にその者が受けていた号給に対応する別表第5の降格後の号給の欄に定める号給とする。

・昇給停止に関する規定を追加
技能職員の取扱いは、一般職の職員の例によるため、必ずしも規定が必要ではないが、労務職員の取扱いを規定するパラグラフ上、技能職員に関する取扱いも含めて規定
・労務職員の定義は、改正前の定年条例から引用

(再任用職員)の給料月額)

第5条 給与条例第2条第7号に規定する再任用職員である技能労務職員(以下「再任用職員」という。)に支給する給料月額は、給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の職務の級に応じた額とする。

(退職手当の額)

第7条 技能労務職員に支給する退職手当の額は、次項に定めるもののほか、一般職の職員の例による。

(定年前再任用短時間勤務職員の給料月額)

第5条 給与条例第2条第7号に規定する定年前再任用短時間勤務職員である技能労務職員(以下「定年前再任用短時間勤務職員」という。)に支給する給料月額は、給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、当該定年前再任用短時間勤務職員の1週間当たりの通常の勤務時間として別に定めるものを給与条例第30条第1項に規定する職員の勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(退職手当の額)

第7条 技能労務職員に支給する退職手当の額は、次項に定めるもののほか、一般職の職員の例による。ただし、一般職の職員の例により特定職員に支給する退職手当に係る基本額算出規定(職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第3条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで並びに附則第7項から第9項まで、第19項、第20項及び第22項から第25項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例(平成15年京都府条例第33号)附則第17項並びに職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(平成18年京都府条例第3号)附則第2項の規定をいう。)による基本額を算出する場合においては、職員の退職手当に関する条例附則第19項及び第20項の規定は、適用しない。

2 一般職の職員の例により技能労務職員に支給する退職手当に係る職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第6条の4第1項の規定による調整額を算出す

2 一般職の職員の例により技能労務職員に支給する退職手当に係る職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第6条の4第1項の規定による調整額を算出す

・再任用職員の規定を定年前再任用短時間勤務職員の規定に変更

・平成26年改正規則附則第14項の条文を参考に、基本額の算出規定を追加の上、労務職員の定年退職として取扱う年齢に関する規定を追加。
(平成26年改正規則附則第14項において算出規定として引用していた、昭和48年退手条例附則第5項から第7項までは適用者がいないため、平成24年退手条例附則第2項から第4項の支給率に関する規定は経過措置期間が終了しているため、引用条項から削除)

・項ズレ、初出箇所の変更による規定整備

る場合においては、別表第7に定められている技能労務職員の区分を同項各号に掲げる職員の区分として、同項の規定を適用する。	る場合においては、別表第7に定められている技能労務職員の区分を同項各号に掲げる職員の区分として、同項の規定を適用する。
---	---

給料表改正							改正案							備考
現 行							改正案							
別表第1（第3条関係）							別表第1（第3条関係）							
技能労務職給料表							技能労務職給料表							
技能労務職員の区分							職務の級 号給		1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	
正任用職員以外 の技能労務職員							(略)		給料月額 円 (略)	給料月額 円 (略)	給料月額 円 (略)	給料月額 円 (略)	給料月額 円 (略)	
正任用職員									基 準 基 給 料 月 額 196,000	基 準 基 給 料 月 額 207,300	基 準 基 給 料 月 額 226,000	基 準 基 給 料 月 額 247,100	基 準 基 給 料 月 額 278,200	

技能労務職員の給与等に関する規則（平成19年京都府教育委員会規則第5号） 新旧対照表【第3条関係】

現 行	改正案	備考
(給料月額) 第2条 技能労務職員に支給する給料月額、次条から第5条までに定めるもののほか、給与条例第4条、第5条から第6条まで及び附則第14項から第16項までの規定（以下この条において「給料月額算出規定」という。）により給料を支給される職員（以下「一般職の職員」という。）の例による。<u>ただし、一般職の職員の例により給料月額算出規定により職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備及び経過措置に関する条例（令和4年京都府条例第27号）第5条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年京都府条例第57号）第3条第2号に掲げる技能労務職員（以下「特定職員」という。）に支給する給料月額を算出する場合には、給与条例附則第14項の規定は、適用しない。</u>	(給料月額) 第2条 技能労務職員に支給する給料月額は、次条から第5条までに定めるもののほか、給与条例第4条、第5条から第6条まで及び附則第14項から第16項までの規定（以下この条において「給料月額算出規定」という。）により給料を支給される職員（以下「一般職の職員」という。）の例による。<u>この場合において、一般職の職員の例により給料月額算出規定により職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備及び経過措置に関する条例（令和4年京都府条例第27号）第5条の規定による改正前の職員の定年等に関する条例（昭和59年京都府条例第57号）第3条第2号に掲げる技能労務職員（以下「特定職員」という。）に支給する給料月額を算出するときににおける給料月額算出規定の適用については、給与条例附則第14項中「60歳」とあるのは、「63歳」とする。</u>	・労務職員の7割措置は、現行定年の63歳超からの適用となるため、就替規定をおくもの
(退職手当の額) 第7条 技能労務職員に支給する退職手当の額は、次項に定めるもののほか、一般職の職員の例による。<u>ただし、一般職の職員の例により特定職員に支給する退職手当の額は、基本額算出規定（職員の退職手当に関する条例（昭和31年京都府条例第30号）第3条から第5条の3まで及び第6条の3まで並びに附則第7項から第9項まで、第19項、第20項及び第22項から第25項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年京都府条例第33号）附則第17項並びに職員の退職手当に関する</u>	(退職手当の額) 第7条 技能労務職員に支給する退職手当の額は、次項に定めるもののほか、一般職の職員の例による。<u>この場合において、一般職の職員の例により特定職員に支給する退職手当に係る基本額算出規定（職員の退職手当に関する条例（昭和31年京都府条例第30号）第3条から第5条の3まで及び第6条の3まで並びに附則第7項から第9項まで、第19項、第20項及び第22項から第25項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成15年京都府条例第33号）附則第17項並びに職員の退職手当に関する</u>	

部を改正する条例（平成18年京都府条例第3号）<u>附則第2項の規定をいう。</u>）による基本額を算出する場合においては、<u>職員の退職手当に関する条例附則第19項及び第20項の規定は、適用しない。</u>	条例の一部を改正する条例（平成18年京都府条例第3号）<u>附則第2項の規定をいう。以下この項において同じ。）による基本額を算出するときににおける基本額算出規定の適用については、職員の退職手当に関する条例附則第19項及び第20項中「60歳」とあるのは、「63歳」とする。</u>
--	--

技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則（平成26年京都府教育委員会規則第7号） 新旧対照表【第4条関係】

現 行	改正案	備考
附 則 (給料の切替えに伴う経過措置) 5 切替対象職員でその者の受ける給料月額が施行前給料月額に達しないこととなるものには、<u>新規則</u>の<u>規定にかかわらず、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。</u> 12 前項の規定の適用を受ける切替対象職員のうち、その者の受ける給料月額が、平成29年3月31日において新規則及び附則第5項から<u>附則第8項までの規定により算出した技能労務職員が受けるべき給料月額に達しないこととなる技能労務職員には、これらの規定</u>にかかわらず、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。 (退職手当の経過措置) 14 切替対象職員が退職した場合において、附則第5項の施行前給料月額をその者の退職の日における給料月額とみなして<u>新規則第7条第1項の規定により算出規定(職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号。以下「退職手当条例」という。)第3条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで並びに附則第29項から附則第31項まで、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(昭和48年京都府条例第37号)附則第5項から附則第7項まで、職員の給与等に関する条例等の一部を改</u>	附 則 (給料の切替えに伴う経過措置) 5 切替対象職員でその者の受ける給料月額が施行前給料月額に達しないこととなるものには、<u>技能労務職員の給与等に関する規則の規定にかかわらず、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。</u> 12 前項の規定の適用を受ける切替対象職員のうち、その者の受ける給料月額が、平成29年3月31日において新規則及び附則第5項から第8項までの規定により算出した技能労務職員が受けるべき給料月額に達しないこととなる技能労務職員には、<u>技能労務職員の給与等に関する規則及び附則第5項から第8項までの規定にかかわらず、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。</u> (退職手当の経過措置) 14 切替対象職員が退職した場合において、附則第5項の施行前給料月額をその者の退職の日における給料月額とみなして<u>技能労務職員の給与等に関する規則第7条第1項の規定を適用する</u>としたならば一般職の職員の例により基本額算出規定(同項ただし書に規定する基本額算出規定	・「新規則」が平成26年改正規則としての特定年次の規則を指していない場合は、「技能労務職員の給与等に関する規則」に改正(以下、同じ) ・規定整備 ・労務職員を定年退職扱いとする年齢の読み替え(60歳→63歳)のため、算出規定の定義ごとと本則第7条第1項ただし書に移したことから規定整備。

正する条例(平成15年京都府条例第33号)附則第17項、職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(平成18年京都府条例第3号)附則第2項並びに職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例(平成24年京都府条例第59号)附則第2項から附則第4項までの規定をいう。以下この項において同じ。)によりその者の退職手当の基本額(退職手当条例第2条の4に規定する基本額をいう。以下この項において同じ。))として算出されることとなる額が、新規則第7条第1項の規定により一般職の職員の例により算出規定により算出したその者の退職手当の基本額よりも多いときは、同項の規定及び算出規定にかかわらず、その多い額をその者の退職手当の基本額とする。この場合において、同項の規定により一般職の職員の例により退職手当条例第2条の4の規定を適用する場合における同条の規定の適用については、同条中「次条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで」とあるのは、「技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則(平成26年京都府教育委員会規則第7号)附則第14項」とする。

16 新規則 第7条第2項の規定は、退職した切替対象職員の施行日以後の退職手当条例第5条の2第2項に規定する基礎在職期間(以下この項において「基礎在職期間」という。)に係る調整額を算出する場合について適用し、その者の施行日前の基礎在職期間に係る調整額を算出する場合には、なお従前の例による。

この項において同じ。))によりその者の退職手当の基本額をいう。以下この項において同じ。))によりその者の退職手当の基本額として算出されることとなる額が、同項の規定により一般職の職員の例により基本額算出規定により算出したその者の退職手当の基本額よりも多いときは、同項の規定及び基本額算出規定にかかわらず、その多い額をその者の退職手当の基本額とする。この場合において、同条の規定により一般職の職員の例により職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第2条の4の規定を適用するときにおける同条の規定の適用については、同条中「次条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで」とあるのは、「技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則(平成26年京都府教育委員会規則第7号)附則第14項」とする。

16 技能労務職員の給与等に関する規則第7条第2項の規定は、退職した切替対象職員の施行日以後の職員の退職手当に関する条例第5条の2第2項に規定する基礎在職期間(以下この項において「基礎在職期間」という。)に係る調整額を算出する場合について適用し、その者の施行日前の基礎在職期間に係る調整額を算出する場合には、なお従前の例による。

・基本額の定義は、本則において、現行も調整額の定義をおいておらず、また規定の内容から定義せずとも明確であるため削除

・初出位置の規定整備

・規定整備

技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則（平成26年京都府教育委員会規則第7号） 新旧対照表【第5条関係】

現 行	改 正 案	備 考
附 則 (退職手当の経過措置) 14 切替対象職員が退職した場合において、附則第5項の施行前給料月額をその者の退職の日における給料月額とみなして技能労務職員の給与等に関する規則第7条第1項の規定を適用するとしたならば一般職の職員の例により基本額算出規定(同項ただし書に規定する基本額算出規定をいう。以下この項において同じ。)によりその者の退職手当の基本額として算出されることとなる額が、同項の規定により一般職の職員の例により基本額算出規定により算出したその者の退職手当の基本額よりも多いときは、同項の規定及び基本額算出規定にかかわらず、その多い額をその者の退職手当の基本額とする。この場合において、同条の規定により一般職の職員の例により職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第2条の4の規定を適用するときににおける同条の規定の適用については、同条中「次条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで」とあるのは、「技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則(平成26年京都府教育委員会規則第7号)附則第14項」とする。	附 則 (退職手当の経過措置) 14 切替対象職員が退職した場合において、附則第5項の施行前給料月額をその者の退職の日における給料月額とみなして技能労務職員の給与等に関する規則第7条第1項の規定を適用するとしたならば一般職の職員の例により基本額算出規定(同項)に規定する基本額算出規定をいう。以下この項において同じ。)によりその者の退職手当の基本額として算出されることとなる額が、同項の規定により一般職の職員の例により基本額算出規定により算出したその者の退職手当の基本額よりも多いときは、同項の規定及び基本額算出規定にかかわらず、その多い額をその者の退職手当の基本額とする。この場合において、同条の規定により一般職の職員の例により職員の退職手当に関する条例(昭和31年京都府条例第30号)第2条の4の規定を適用するときににおける同条の規定の適用については、同条中「次条から第5条の3まで及び第6条から第6条の3まで」とあるのは、「技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則(平成26年京都府教育委員会規則第7号)附則第14項」とする。 ・規定整備	

附 則		備 考
附 則 (施行期日) 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第3条及び第5条の規定は、令和11年4月1日から施行する。		

(経過措置)

2 職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備等及び経過措置に関する条例（令和4年京都府条例第27号。以下「整備条例」という。）附則第6項に規定する暫定再任用短時間勤務職員（以下「暫定再任用短時間勤務職員」という。）は、第1条の規定による改正後の府立の高等学校等の教職員の勤務時間の規定する規則第6条に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条の規定を適用する。

3 整備条例附則第4項に規定する暫定再任用職員である技能労務職員（以下「暫定再任用職員」という。）に支給する給料月額、当該暫定再任用職員が第2条の規定による改正後の技能労務職員の給与等に関する規則（以下「新規規則」という。）第5条に規定する定年前再任用短時間勤務職員（次項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）であるものとした場合に適用される給料表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、その者の職務の級に応じた額とする。

4 暫定再任用短時間勤務職員である技能労務職員は、定年前再任用短時間勤務職員とみなして、新規規則第5条の規定を適用する。

・現行の再任用職員である技能労務職員に係る経過措置を規定
・定年前再任用短時間勤務職員とみなす職員（暫定再任用職員、暫定再任用短時間勤務職員）は、疑義がないように両方とも規定しきる。