常勤講師の賃金引上げに関する項目

臨時的任用職員の処遇については、「職員の給与に関する条例」等の規定に基づき、措置してきたところ。

　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。

　なお、臨時的任用職員の初任給の上限については、本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であり、今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

　臨時的任用職員の退職勧奨に関する項目

臨時的任用職員の任用については、今後とも、制度の趣旨を踏まえ､適切に対処している。

　臨時的任用については、原則として任用事由が存続している範囲内で、任用している。

　任用期間の途中において任用事由が消滅した場合には、個々の実情を踏まえ、適切に対処していく。

　臨時的任用職員の社会保険に関する項目

臨時的任用職員の社会保険については、国の制度に基づき、適正に手続きを行っているところ。

　また、平成２６年９月に各教職員団体との協議を経て、前任用期間の終期後９日以内に任用があった者について、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格が継続するものとして取り扱うこととしたところ。

　常勤教職員の勤務条件とも密接に関連する非常勤講師の年間報酬の増額及び年休取得に関する項目

非常勤職員の待遇については、これまで常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等を行うとともに、交通費相当額の引き上げなど、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

また、非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、合意には至りませんでしたが皆様との協議を踏まえ決定したもの。

　なお、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。

　年次休暇の付与単位については、労働基準法上１日を単位とするものであり、要求に応じるのは困難。

　常勤教職員の勤務条件とも密接に関連する非常勤講師の健康診断に関する項目

非常勤講師の採用時健康診断の費用については、自己負担でお願いしているところ。

概ね1年間の任用が見込まれる臨時的任用職員の雇入れ時健康診断については、労働安全衛生規則第４３条に基づき、府教育委員会が公費で行っている。

　また、府立学校の非常勤講師に対する定期健康診断については、勤務実態等様々な課題があるところですが、希望する場合は、平成２０年度から胸部Ｘ線間接撮影を公費で実施している。

常勤教職員の勤務条件とも密接に関連する非常勤講師の特別休暇に関する項目

非常勤講師に対する報酬が、勤務に対する反対給付であり、勤務に応じた支給が原則とされていることを踏まえ、要求に応ずることは困難。

　パワーハラスメントやセクシャルハラスメント防止に関する項目

職場における様々なハラスメント行為は、個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題であると、認識している。

　教職員間のセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象としまして、これまで啓発用パンフレットの配付や相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。

　小・中学校の対応については、服務監督権者である市町村教委において実情に即して取り組まれるよう要請するともに、その状況について、ヒアリング等で把握できるよう連携し、指導・助言に努めているところ。

　また、パワー・ハラスメントの防止及び対応については、平成２２年３月に「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、府立学校に通知しました。また、市町村教育委員会に対しては、同指針を参考送付し、パワー・ハラスメント防止および対応の指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう指導しているところ。

　任用の無い期間に業務を行わせないことに関する項目

臨時的任用職員の任用期間等については、業務上必要な期間を任用しているところ。