賃金改善に関する項目

　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３０年度の人事委員会勧告の取扱いについては、これまでの本府の取扱い等を踏まえ検討しているところであり、未だ結論に至っていない。

　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まいりたい。

賃金改善に関する項目

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まいりたい。

なお、平成２７年８月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられた。

この法律に基づく内閣府令により、特定事業主が計画を策定する際は、状況を把握する項目が示されており、この項目に「男女別の人事評価結果」があげられていることから、男女別の状況を把握し、平成２８年４月策定の「公立学校における特定事業主行動計画」において、公表しているところ。

賃金改善に関する項目

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。

賃金改善に関する項目

　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すが、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。

賃金改善に関する項目

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。

賃金改善に関する項目

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まいりたい。

賃金改善に関する項目

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。

賃金改善に関する項目

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だが、臨時的任用職員の通勤手当については、平成２７年４月より教育職給料表適用者に対して、平成３０年４月よりすべての臨時的任用職員に対して月途中の採用・退職時に日割り計算により支給することとしたところ。

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は困難。

賃金改善に関する項目

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、勤勉手当の取扱いについては平成２８年６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。

賃金改善に関する項目

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年度から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。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、地方自治法及び「職員の給与に関する条例」の規定にから、要求に応ずることは困難。

賃金改善に関する項目

再任用職員の給与については、平成３０年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視してまいりたい。

賃金改善に関する項目

非常勤講師については、労働条件を事前に明示し、授業を実施した実績に応じて報酬を支給しているところ。

また、非常勤講師の業務内容は、付随する準備や評価を含む教科の授業です。

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まいりたい。

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

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。

非常勤の職員に対して一時金及び退職手当を支給することは、現時点においては、地方自治法の規定から、困難。

なお、期末手当については、会計年度任用職員制度の導入により支給が可能となったところだが、現在、府の非常勤職員の任用実態や財政状況等も見極めながら、会計年度任用職員制度について検討しているところ。

今後、会計年度任用職員制度の導入にあたり、勤務条件に関わる事項については、速やかに協議を行ってまいりたい。

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おります。

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日に支給いたしたい。

年末一時金に関する項目

要求事項の２で回答したとおり。

年末一時金に関する項目

「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。

年末一時金に関する項目

現行の給与制度において、期間率及び支給割合に関する要求に応じることは困難。

年末一時金に関する項目

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

なお、要求にはございませんが、慣らし保育期間中の育児休業の取扱いについては、慣らし保育についても育児休業の対象とし、慣らし保育により育児休業を延長する場合は、その旨を従来の様式の備考欄に記載するものとして取り扱うこととします。

実施時期については、職員への周知期間を踏まえて、平成３１年１月１日より行いたいと思います。