給与制度の改善に関する項目

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いるところ。

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。

臨時的任用職員の初任給については、令和２年度より、任期の定めのない常勤職員の採用年齢上限を勘案し、給料表の最高号給未満の号給を上限とする取扱いを廃止することとしたところ。

今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行ってまいりたい。

代替措置に関する項目

病休代替講師等については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対応している。

なお、長期休業中の措置については、基本的には困難であるが、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処していく。

引継ぎ期間については、産休の場合は２日間、育休の場合は学校の実情に応じて、学期末は１週間を、学年末は２週間をそれぞれ限度として認めているところであるが、これらの制度については、各市町村に対して周知していく。

病気休暇等の代替措置については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対処しているところであるが、引継ぎ期間を設けることは、現状では困難。

職員の業務負担の軽減に関する項目

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､適切に対処していく。

退職勧奨に関する項目

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。

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。

新地方公務員法の施行により、令和２年４月１日から、臨時的任用職員は、任用の日から公立学校共済組合員になる。

いわゆる空白期間については、平成30年10月18日付け総務省通知（総行公大第135号等）において、「任用が１日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においては、事実上、任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、組合員資格は喪失しないものとして取り扱うこととする。」と記載されている。

保険者である公立学校共済組合においても、任命権者の申し立て等により、任用期間が事実上引き続いていることについて確認したうえ、この総務省通知を踏まえた取り扱いを行うこととしている。

また、事業所が変更になった場合については、従前から、府立学校間の異動などは資格を継続しているところ。

休暇制度に関する項目

「府内の公立学校において1年間任用された臨時的任用職員が、引き続き府内の公立学校に任用されることとなった場合には、前任用期間に付与された日数を限度に年次休暇の残日数を次の任用期間に繰り越すことができる」旨、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」に記載し、周知しているところ。

給与制度の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところ。

通勤手当については、国の取扱いに準じて支給・改定しているところであるが、臨時的任用職員については平成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。

給与制度の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・報酬については、これまで、常勤職員に準じた賃金・報酬の改定等、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、合意には至らなかったが、皆様方との協議の上決定したもの。

期末手当の支給など、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、昨年度皆様方と協議させていただいたところ。今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分協議を行ってまいりたい。

休暇制度に関する項目

会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、昨年度協議させていただいたところ。

職員の健康管理に関する項目

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、希望する場合は、平成20年度から胸部Ｘ線撮影を公費で実施しています。

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。

労働条件の明示に関する項目

講師の勤務条件等については、「講師制度の概要」を講師登録時に登録者に配布するとともに、任用するにあたって講師に渡すよう、市町村教育委員会を指導している。

引き続き、各制度が正しく理解されるよう市町村教育委員会に対し、指導を行っていく。

職場環境の改善に関する項目

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、府立学校校長・准校長に通知した。また、市町村教育委員会に対しては、同指針を参考送付し、平成28年度までにすべての市町村がパワー・ハラスメント防止及び対応の指針を策定した。引き続き教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう指導しているところ。

平成27年７月には、職場におけるハラスメントをなくすために、教育長メッセージ「ハラスメント０（ゼロ）に向けて」を発出したところ。

また、マタニティー・ハラスメントの防止及び対応については、平成29年２月に「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付している。

加えて、平成29年６月には各指針の表現等について、分かりやすく整理した改定を行った。

職場における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・中学校におけるハラスメントの防止及び対応については、服務監督権者である市町村教育委員会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。