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

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

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。

期末手当の支給など、勤務労働条件に関わる諸事項については、今後とも、十分協議を行っていく。

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の・報酬の改訂等、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、一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いきたい。

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。

　期末手当の支給など、勤務労働条件に関わる諸事項については、今後とも、皆様方と十分協議を行っていく。

職員の健康管理に関する項目

「一般職非常勤職員就業等規則」に則り、対象者に確認したうえ、実施している。

職員の健康管理に関する項目

　非常勤職員においては、労働安全衛生法で定められた所定の労働時間数を超える職員に実施しているところ。

職員の健康管理に関する項目

　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。

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る。

労働条件の明示に関する項目

非常勤職員においては、就業規則などに基づき、任用に際しては、文書を交付して報酬、期末手当、勤務時間その他の勤務条件を明示している。

労働条件の明示に関する項目

　キャリア教育コーディネーターなどの非常勤職員については、任用するにあたり、本人に対して「勤務条件明示書」を渡すよう府立学校長あてに指導している。

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は明示書を講師に交付するよう、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。

勤務条件に関する項目

共済組合については、地方公務員等共済組合法により、組合員の資格要件が法定されている。

　臨時的任用職員については、令和２年４月１日の地方公務員法の改正に伴い、任用の日から公立学校共済組合員となっている。

　また、一般財団法人大阪府教職員互助組合は、地方公務員法及び条例に基づき設置された団体であり、その加入については、法令の趣旨を踏まえ、定款等の定めにより実施されているところ。

職場環境の改善に関する項目

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り、組織にとって大きな損失をもたらすもの。

令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われた。

これを踏まえ、府教育庁ではハラスメントの防止及び対応に関する指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・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。