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、尊重することが基本であると考えている。

本年10月に人事委員会から勧告のあった、公民較差を踏まえた月例給及び期末勤勉手当の引上げ、再任用職員の給料月額の引上げの取扱いついては、国の取扱いや本府の財政状況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いきたい。

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いきたい。

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、段階的に配置してきたところであり、当該職務にふさわしい級として、特２級を適用している。

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あるが、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である。

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いきたい。

手当に関する項目

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である。

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に引き上げている。

なお、月60時間超えの時間外勤務の積算については、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ている。

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、困難である。

手当に関する項目

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ている。

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であるが、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。

手当に関する項目

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、困難である。

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、困難である。

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月期から、勤勉手当の取扱いについては平成28年６月期から、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ている。

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である。

臨時的任用職員に昇給制度は導入していないが、再採用する場合は、採用時前の経歴も踏まえて、号給決定しているところである。

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ている。制度の基本は、国に準じてきていることから、ご要求に応ずることには、困難である。

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、ご要求に応ずることは困難である。

賃金改善に関する項目

再任用職員の給料については、賃金改善に関する要求事項の１で回答したとおり。

賃金改善に関する項目

非常勤講師については、勤務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ある。

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、困難である。

なお、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、令和元年度に皆様方と協議させていただいたところであり、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である。

非常勤講師には、原則として、時間外勤務を命じないこととしている。

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である。

賃金改善に関する項目

一般職非常勤職員の報酬については、「常勤職員の給料表」を基礎とし「職務経験等の要素」を考慮して、経験年数に応じた単価を設定することとしている。

　なお、設定された単価が大阪府最低賃金額を下回る場合は、最低賃金まで引き上げることとしている。

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９日に支給したい。

年末一時金に関する項目

賃金改善に関する要求事項の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ご要求に応じることは困難である。

年末一時金に関する項目

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、令和元年度皆様方と協議したところであり、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。