

市人事室給与課担当係長以下、市労連書記次長以下との事務折衝

令和3年12月8日（水曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

それでは諸手当と非正規の関係で給与課から進めさせていただく。

回答案を作成しているので配らせていただく。

2番の諸手当の回答であるが、住居手当については、令和元年度本市人事委員会から本市における住居手当の在り方について、国や他都市状況等を注視しながら調査・研究していくとした意見が出されているところであり、今後の動向を注視してまいりたい。

扶養手当については、平成30年4月に支給額の見直しを行ったところであるが、引き続き人事委員会の意見等を注視してまいりたい。

通勤手当については、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行う。

住居手当と扶養手当については、昨年の回答をベースにしており、時点の更新を住居手当の部分に入れている。通勤手当については、令和4年4月1日に見直しを行うため、昨年の回答から変更している。

16番の回答であるが、夜間勤務手当及び超過勤務手当（深夜超勤を含む）の支給率については、本市職員の水準が他都市と同水準であることを踏まえ、改善を図ることは困難である。例年と同じ表現になっている。

18(7)臨時・非常勤職員及び任期付職員の部分について、任期付職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。

会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関する課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。こちらも昨年と同様の書き方をしている。

18(8)の災害時の交通費の部分について、人事課より回答があったところであるので、空欄である。

19の手当部分の回答については、新型コロナウイルス感染症にかかる特殊勤務手当については、従来の感染症予防救済従事者手当の支給対象に新型コロナウイルス感染症に対応した場合を加えるとともに日額3,000円へと改定をしている。

また、新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合にあつては、日額3,000円又は4,000円を支給することとしている。

新たな業務が発生した場合には、適宜国、他都市状況も踏まえ検討をしてまいりたい。こちらも昨年度同様の書き方をしている。

以上が現時点での回答案となる。

(組合)

前回の事務折衝では、こちらは特に何も言ってなかったか。続きはないか。前回は22日か。

(市)

そうである。

(組合)

19番のコロナの関係で新たな業務が発生した場合には適宜というようなことで、去年と同じようなベースでは書いてはもらっているが、今後、発生するであろうというか、この書き方でもいいが、今現状の業務もそうであるし、今後どういう対応が出てくるか分からないが、出てきた場合にも国や他都市の状況を踏まえということで、それはそうであるが、その辺なにか、すでに、この間もふれあい収集の話をしたが、今現状、手当が必要であると考えられる業務には基本的には行き渡っているという市側の認識でよいか。

(市)

そうである。

(組合)

今、ちょっと落ち着いてきてはいるところなので、あまり特殊な業務というのは出てきてないとは思いますが。

決着した内容なので、参考までにといいか、今後のことを含めてお聞きしたいが、会計年度の期末手当のことであるが、今年も見送っている都市とかあるのかと思うが、その辺調べているか。

(市)

見送るといのは12月期からの適用ではなくて。

(組合)

国がやろうとしていることではなくて、単純に12月期は下げず、来年度から適用することとか、もしくは下げないとしたところもあると聞いた。去年も同じだったと思うが、大阪市は正規職員と同様に下げているが、その辺は今後も含めて検討される余地があるのか、他都市がどういった理由で下げにいけないのかということとかも把握しているのか。その辺、大阪は正規職員と一緒に下げていくというスタンスなのか、他都市が、極端な話、他都市がみんな下げないとなっても、大阪市は下げにいけないのか、今後まだ下がりそ

うな気がするので、ここって会計年度さんにとっては非常に大きなことなので、他都市が下がらないとなったら、他都市に流れる可能性ももちろんあるし、大阪市の会計年度の確保が難しくなってくる可能性もあるので、今回の事務折衝ということではないが、既に決着している話なので、今後も含めてその辺を、よく国、他都市の状況をということ言うので、実際下げないところもあるので、どういった理由で下げているのか、職制側の理由、我々としてももちろん下げるなということは申し上げていくが、職制側の理由としてどういう理由で下げないというのを、またいろんな都市の状況なども把握してもらいたいなと思っているので、来年下がると決まったわけではないが、来年に向けてその辺をお願いしたいと思う。

前回も言ったが、資格職のところ、人事の方にも今の現状を含めて、いわゆる係員とかが資格を取らないといけない、責任を伴うような資格を取らないといけない状況になっているというようなことを話をして、例えば人事評価のところとかそんな話をしているので、これも別に今後に向けてということであるが、手当の面で措置が可能か、国がやっていないので可能か不可能かというところと不可能という答えになるかもしれないが、そういった現状課題があると認識していただきたいのと、いけるなら手当の措置みたいなのところも、検討なんかもしていただけたらと思っているので、今後に向けてその辺をお願いしたいと思っている。

(市)

確定の要求の回答でいうと、こんな感じであるか。

(組合)

そうである。基本例年ベースということなので。今年通勤手当のところは新たにということではあるので。通勤手当の除外路線のやついつぐらいに出てきそうか。具体路線で引き続きさせてもらうということ。

(市)

検討をしているところで、なぜそこを除外に入れてこっちは入れないんだとかいうのを、最終出したときに説明できるようにということで、細かい検討をしているので、もう少し時間をいただきたい。

(組合)

4月からやるという中で、職員周知の期間、特に制度、我々も理解するのに時間かかるころがあるので、なるべく早い段階でと思っている。元々、1月ぐらいには職員周知ということだった。

(市)

1月には出来るようにとしたら、一定の職員周知の期間は取れるかなと考えていて、1月中には出来ればなと想定している。

(組合)

制度の理解のところが不安である。これは管理課の話になるが、まだ確定ではないが、少なくとも4月の段階で、今回通勤手当改正に伴う経路の変更の受付というのを、4月の当初の段階では受付が難しいみたいな話が管理課の方でしているのがあるので、となると何月になるかまではまだ決まっていないということであるが、4月1日が事実発生日ということで聞いているので、4月1日に切り替えて届けをだしたものの認定されなかったというケースが怖いと思っている。それが例えば4月スタートで4月始まって送って、その月のうちに返事が来てダメということなら傷は浅いが、例えば6月7月とかなってくると、買って3か月経っているのに認定されへんってみたいになる。それってどこまで行っても制度の理解をしていない方が悪いという話ではないが、なってくるのではと思っている。管理課にも問い合わせ窓口みたいなことができないのか話しているが、どこまでいっても制度理解してもらうことが一番手っ取り早いので、その辺の制度を理解してもらうために、例えば人事で一手に引き受けるのは無理な話というのは分かっているが、所属の担当者向けに研修するなり、所属で捌いてもらうのが一番いいと思うが、要はきちっと職員に制度の変更点が理解できるようなしつらえをしていただいた方がいいのではないかと思う。例えばの話であるが、単に周知文を撒いて、後は所属でこれをやっつけよと言うのをするには中身が複雑すぎるなど思っていて、理解してもらえたらいいが、さっき言ったようなケースが出てこないとも言えないので、自分はこれでいけると思っているがというのがちょっと怖いと思っていて、もちろん4月に受け付けてくれたらいいが、管理課との話であるが、やっぱりそこは異動なり、新採なりの対応で。

(市)

4月5月は難しいと聞いている。

(組合)

難しいと言っているので、遡及もすると言っているので、4月1日から出るのはいいが、買ったものの認定されへんかったということが正直あると思うので、事前の問い合わせもなかなか難しいと管理課は言っている。そこで受け付けてやったとしてもちゃんとした答えをそこで出さなあかんとすると、きちっと精査しないとイケないということを管理課は言っているので、なかなか電話でこれはいけるか、いけるよみたいなことは言いにくいと言っていた。そうすると、きちっと理解してもらって、自分はこうだから認められるなど理解して出してもらうのが一番いいので、いつもみたいに周知文を出して、あの文面、詳しいQAも付けてということをやっていたので、それ見てこれだったら分かるなということであれ

ばいいが、もしそれだけでいこうとしているのであれば、かなり丁寧に書いていただきたいという思いがあるので、その辺は皆が理解できるような周知、例えば研修と言っただけで、要は皆が理解できるような周知にさせていただきたいと思っているので、よろしく願います。

(市)

前回、事務折衝で会計年度の期末手当が1.9月になった場合のという話があったかと思うが、それを作成した。

(組合)

願います。

(組合)

諸手当の2点目、書き方云々の話であるが、先ほど言っていた通勤手当の関係で、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行うと書いていただいている、これは当然間違いないが、確認したのは11月2日だったか。

最終確認は11月5日の本交渉。

そこで、その時にお示ししたとおりにみたいな感じから始まってもらって、すごく唐突感かなど、この書き方では、11月5日にお示ししたとおりに、4月1日からの、ここのというのが一斉にここで行うという風に見える。随時行うという書き方にならないかと思ったり。一斉に行うわけではないので。書き方の問題だけだが。職員がこれを見て、市側のこの回答、字面を見てこういうことなんだなと理解するので、前回のところで確認しているので、そこから基づいてのここに記載してもらっているということなので、そこから追って書いていただく方が分かりやすいのかなど。

(市)

あの時の本交渉の。

(組合)

さっき言っていた一部除外のところも、そのうち一部除外路線等については引き続き協議と入れてもらうか。そこまではいいか、まだ一部残っているというところは、まあいいか。入れていただくのはそれでいいが。

(市)

制度としてのスタートが4月1日からというような話なので、随時と書いてしまうとそこがややこしいかなと思う。

(組合)

個人個人申請したところで随時変わるということであるが、4月1日に一齐に皆さん。

(市)

洗い替えがあるみたいな、見え方になってしまうのではないかとということか。

(組合)

そうである。そういう風になってしまうのではないかと思う。随時を入れたら、余計ややこしいか。

(市)

随時は個人的にはややこしいと思う。ちょっと検討はしてみる。

(組合)

19番のコロナの特勤の関係であるが、新たな業務が発生した場合、国、他都市状況を踏まえて検討ということは、国、他都市の状況を見ながら検討されるのか、新たな業務が発生したとき。

(市)

そうである。同様のものが。

(組合)

あるかどうか。大阪市の中で発生している業務か。大阪市の中で発生している業務は今でもそうであるが、日常的にやっている業務の中でも、大阪市でもやっているけども、他都市や国はやっていない業務はたくさんあるし、そこを他都市の状況を踏まえる必要があるのか。大阪市の中で発生している実際にやらないといけない業務ということですよ、当然。

(市)

まったく一緒じゃなくても、それと同等の現在特殊勤務手当が措置されているものと同等のものであれば、ってというような形に。

(組合)

だから、国・他都市と照らした上でとなるのか。大阪市の中で現在支給されている業務と同等のものということか。

(市)

基本的に元々あるものも国や他都市の状況を見て判断しているところではあるので。

(組合)

では、国や他都市の状況を踏まえてというのはいるのか。大阪市としての判断で支給対象にいているわけでしょ。そこを何故言うかという、この手当に関しては去年段階から言わせてもらっているが、やはり突発的にどこでどういう事務が発生するか分からない。実際人事室さん自身もどこの所属でどこの事業所でどんな細かい業務をやっているかということまで把握していないと思う。実際、どういう業務が突発的に発生するか分からないし、もっと何て言うか、柔軟に措置できるような制度にしといてもらいたいというのがある。またご検討を。

結構これね、手当、元々、追加の時言ってたので、その手当が限定的なので、ここでの業務のこの手当みたいなやった。で、いちいち追加していかないといけないから、こういう業務には付く、こんな業務に付くではなく、これぐらいの業務に付きますよみたいな表現にできないのかみたいな話は、初めの手当が付き始めたときに、議事録見てもらったら分かると思うが言っている。ただ、その時は規則や条例なりに明記しとかないとダメだという市側回答があった。それすると、ほんとに一個一個の業務に対して、どういう手当、どういう手当とやっていかないといけないので、それは当初から言っていた話なので、引き続き検討いただけたらと思っているので、お願いします。

これに関連して、ふれあい収集の関係は今回付きませんよという、係長の方からお話しただいたが、やっぱ無理なのか。

(市)

前回、回答させていただいたとおりである。

(組合)

突発的な業務に関連して、新たに発生した業務ということか。だから付くということでお話があったかなと思っていたけども。ふれあい収集が何故付かないのかという理由として。

(市)

前回と同じ回答になるが、特殊勤務手当の対象となるのは、単に陽性者に接した、偶発的に接したとかいうことではなくて、感染症予防法に基づく業務や新型コロナウイルス感染症のために緊急的な措置に係る作業に従事した場合ということであって、収集に訪れたお宅の方が仮に陽性であったとしても、特殊勤務手当の対象とならないというのが大阪市としての考え方になっている。

(組合)

陽性の方が扱っていたものなんかを処分したりするような作業する人に、例えば人事院規則の中の防疫等作業手当の対象者の中にも、航空、空港とかね、船舶とか、航空とか、医療関係というところでは書いているが、陽性者が扱ったものを処分している業務をしている方にもそういう手当は付きますよとなっている。場所は違うけども、やっていることは同じ、要は。陽性の方が使ったものを処理するという業務ですよ、危険を伴う業務。となると。

(市)

ふれあい収集がか。

(組合)

そうであるが、ふれあい収集全般と言っているわけではない。ふれあい収集に行って、訪問先の当人さんがもし陽性者になった場合という話。ふれあい収集全般的にとっているわけではない、元々我々も。

訪問先の住民の方が陽性であって、自宅待機。

そういう場合、どうなんですかという話。

そこから出るごみ、感染リスクがかなりあると思う。そこに関して現行のところ収集を行っているので、その違い、やはりその取らないというわけにはいかない。必ず収集のところ行かないといけない。当該の職員に関してもかなり感染リスクが多い中で、各家庭、家の玄関先まで収集にいったりとなるが、そこに関してコロナ対策、コロナに注意して作業しているので、べったり付けられへんというのではないが、その感染されている家庭に赴いて収集作業するにあたって、そのところに付けてあげられないのかなというのはある。

(組合)

係長が言っているのは偶発的ではない、今言っているのは。例えば区役所の窓口に来た人があとで陽性者でしたという話ではない。陽性者の家に今から行きますよというパターンのお話。偶発的ではない。そういうパターンでも付けられないのかという話。

ふれあい収集はピンポイントで個人宅へ行って収集するので、その状況で陽性というのが明らかになってもごみを取りにいかないといけない、本人のところ。の場合という話。

(市)

その業務フローがどうなっているかという、先に連絡もらうような形になっているのか。

(組合)

そこまではあれだが。陽性者が出て自宅待機となって、ふれあい収集をやっているというのをピンポイントでどこどこのお宅と分かっているんで、この人が陽性者となったとなると、連絡がはいらないとおかしい、基本的に。その辺、環境局で何かあるか。

(組合)

ないと思うが。

そもそも入る仕組みになっていない。環境には。

なっていない。

センターの中で情報のやり取りの中で担当しているケアプランナーさんなり、のところから入ってくる可能性はあると思うが、現行、聞いているところでは、宅内は入らないが玄関先に出していただいていたら、収集は行っているという現状はあるので、コロナ陽性者が出たからのその家庭の収集しないということではないので、必ず収集しているので、そのところは連絡を取り合っているということ。

収集全般的にどこそこのお宅で陽性者がというのはないと思うが、ふれあい収集はピンポイントでそのお宅に行くので。

(市)

でも、今言っていたみたいに、家の外というか、玄関先に出してもらおうというような形にしているということではないか。

(組合)

入らなくてもその収集物というものは、その陽性者の方が触れられたものであって、ウイルスが付着している可能性が非常に高い。

かなりリスクは高いと思う、その家庭から出るごみに関しては、咳き込んだり、汚物等が出てくる可能性があるんで、一概にその袋内は安全という判断はできないかなとあるので、そういう意味で検討、加味してもらいたい。

物件の処理入っている今も。ホテルとかのあれと思うが。使用した物件の処理とか。あと、覚えてないけど、何か汚染地域とかなかったっけ。その方とかじゃなしに、その方が使用したものとかを処理するときも一応入っていると思う。

(市)

もともとこの手当制度を導入したときに交渉の中でもお伝えしていると思うが、元々、コロナの陽性であったりとか、疑いがある方に対して行う作業というのが前提であるうえの心的負担というところも含めた上でこの手当措置しに行っている。昨年度の3月の事務折衝の中でもふれあい収集の話があった中で、予め分かっているという前提あるという話のもと、ふれあい収集については対象外という話をしてきた。ふれあい収集というものに対

して、全部付けにいくとなってしまうと、陽性者前提がないので、区役所の窓口と状況が同じという形で、今一旦、対象外という説明をさせてもらったと思っている。ごみに対しての危険性であるところに対しても、保健所がどう考えているのかということも含めて、検討はしていかないといけないかもしれないが、その辺が保健所と環境局の方と、どういう流れになっているのかまでは、こちらで確認は取っていないので、その辺の危険性があるということであれば、健康局の方からあるのか、ないのか含めて確認はしていかないといけない。

(組合)

そこまで保健所の方で把握して、いわゆる家庭から出るごみのことを考慮してされているのか、今話聞く限りでは確実にそういった情報が入ってくるような仕組みになってなきそうなので、その辺も含めて確認いただいたうえで、今申し上げているように、今から行きますと前提で分かれば、手当の対象になりうると思う。その辺は、もちろんその仕組みも含めて考えないといけないことではと思うけど、確認いただいて検討いただけるようでしたらお願いしたいと思う。

(市)

先ほどお渡ししたこちらの用紙であるが、前回の事務折衝で会計年度の期末手当の支給月数が1.9月になった場合の、年収の比較の話があった分で、試算したもの。上の表は会計年度任用職員の現行の期末手当の月数2.4月の場合の年収と、1.9月となった場合の年収を比較したものになる。

下の表は、特別職非常勤の年収と会計年度任用職員の現行の年収、期末手当の月数が2.4月と期末手当の月数が1.9月となった場合の年収を比較できるようにしたもの。

会計年度任用職員の1Aの区分に移行した特別職非常勤の職のうち、最も高い月数というのは、月額で16万8千円の特別職非常勤の方が1Aの一番上の月額の方たちになる。

(組合)

現行って、現行ですよ。

(市)

2.4月。

(組合)

元々言いたかったのは、シングルレートだったときから減らないですよということ。要は前のままの方が良かったのではないかならないかという話。元々、非常勤の処遇改善ということで会計年度任用職員制度ができた。ってことは、もちろんその年収ベースで考えているが、年収が上がると。スタートで上がらなくても最高号給まで行けば上がるという制度

の仕組みになったのに、一時金が下がることによって、元々いくらと貰ってはった人の年収より下がることにはなりませんよねということ。処遇改善といいながら、もちろん人勸で民賃調査をやって下がっているということではあるが、それなら元々の給料の方が良かったとならんかなという心配だった。

(市)

元々というのが、特別職非常勤の年収というのが、特別職非常勤時代の貰ってた月額、12か月したものなので、比べてもらおうとしたら、1Aに移行した16万8千円が一番高い月額なので、この人たちの年収ということ。

(組合)

201万6千円ということか。

(市)

そうである。

(組合)

上の1Aが1.9になっても211万7,080円ということか。

(市)

そうである。

(組合)

わかった。Bはいくらになるのか。みんな基本は、元々貰っていた給料より落ちることはないという理解か。

(市)

そうである。17万4千円の人たちは、基本1Bに移行している人たち。

(組合)

はい、わかった。これは一旦持ち帰らせてもらう。また何点か申し上げた点についても検討いただいてということをお願いしたい。