

市人事室給与課担当係長以下、市労組連執行委員長以下との事務折衝

令和3年11月29日（月曜日）大阪市労働組合総連合（市労組連）との交渉の議事録

（市）

確定要求の前半 10 月 11 月に行った項目以外のその他の項目について事務折衝を行いたい。早速であるが、全体の回答案を提示したい。まず要求項目の 1 であるが、総論的な部分になるので、例年通り、回答は入れていない。次に 5 項目、基本賃金の改定と一時金の引き上げ、55 歳以上の昇給抑制の廃止についてであるが、給料表や一時金については、この間 10 月 11 月に申し上げたとおりに、令和 3 年 11 月 5 日に令和 3 年度給与改定等についてとして提案したとおりにしている。また、55 歳以上の昇給抑制についても、国等の制度を鑑みると困難である。次に 8 項目、この生計費を重視するという部分は、大きな考え方として示しているものかと思うが、具体的には我々の給料表や諸手当などに繋がることから、回答は例年通りであるが入れていない。9 項目の初任給基準（1）（3）についても給料表の部分になるので、令和 3 年度給与改定等についてとして提案したとおりにしている。10 項目の（1）（2）（4）（6）についても給料表の部分である。なお、（3）（5）は教育の部分である。この給料表部分に関しても、10 月 11 月に申し上げたとおりに、令和 3 年 11 月 5 日に令和 3 年度給与改定等についてとして提案したとおりにしている。（2）については今年度の新しい項目であると理解しているが、これも給料表の問題であるため、同じ回答としている。次に 11 項目の（4）である。昇給延伸の復元措置であるが、退職者等の昇給抑制者に対する復職時調整については、国等の制度を鑑みても一定の措置を講じているため、改善は困難である。次 12 項目の一時金の改善の部分である。期末勤勉手当の職務段階別加算制度については、平成 19 年 6 月期から職務職責の違いを明確に反映させるため、年功的な要素である在級年数や年齢を加算対象要件とすることを改めたところであるので改正は困難であり、その他の事項についても困難である。次 13 項目の（2）の部分である。再任用職員の一時金や給料の部分であるが、この間 10 月 11 月の給与改定で申し上げたとおりに、令和 3 年度給与改定等についてとして提案したとおりにしている。次 15 項目前段は人事課部分であり、後段の評価結果の処遇への反映という部分について、勤勉手当制度については、この間提案したとおりにしている。この 15 の部分については次の 17 と繋がる部分であり、この 17 項目については人事グループ、給与グループとしていて、別途提案し、人事グループとともに事務折衝で詰めていきたいという趣旨でこの回答では入れていない。18 項目の（5）の部分である。初任給調整手当の部分であるが、基本的に人勧に基づいて行っているものになること

から、初任給調整手当については平成 30 年 4 月に本市人事委員会勧告及び国の改正内容を踏まえ改定を行ったところであり困難であり、保育士についても困難である。19 の定年引上げについて、(4)(6) が給与課の部分になるが、ここも全体としては、人事給与に跨る部分になるので、人事課から全体的な回答ということで示していきたい。次 26 の部分である。(1) の前段の 3 日無給については、人事グループから回答する。最後の勤勉手当の減額の部分であるが、病気休暇による勤勉手当の減額は、病気休暇当初 3 日の無給化に基づき導入したものではないため、インフルエンザ等により病気休暇を取得する場合における病気休暇当初 3 日無給の特例を認める改正に連動するものではなく、職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難である。(2) についても基本的には、上記の 1 と同様であるが、職員の勤務成績に応じて支給する手当である勤勉手当の算出方法を変更するのは困難であり、また、期末手当についても困難である。以上が現時点での考え方である。特にこの部分とかがあればご指摘いただきたい。

(組合)

給料表の問題ではこの間ずっと言い続けているが、毎年のようにこの最高号給に滞留する職員が増えている中で、人事評価を受けて、頑張った評価をもらった職員が少しずつでも上がれるような制度にしないとイケない。もともと行政職の 3 級では 148 ぐらいまでであったと思うが、それがもう半分近くになり、給与自身も大きく下がっている。その辺を改定しないと、今後もずっと、滞留者が増えていく。申し入れの時も、数字を挙げたが、増えていくスピードがだんだん速くなっている。ここに対する手当を何とかしないと、本当に働きがい、モチベーションを維持するのが困難ではないかなと思う。

(市)

その部分で今回 (2) の号給の追加の要求を追加されているという理解であるが。

(組合)

そうである。号給延長、足延ばしである。

(市)

趣旨は理解はしている。最高号給に達した職員が一定数存在して、増加しているというのも人事委員会でも言われている。

(組合)

一定数の範囲をもう超していると思う。3級でいうと500人ぐらいだと思う。

(市)

我々もそのあたりを分析している。一方で要求のところでは中略となっているが、人事委員会からは、現在の給料表体系は職務給の原則に沿ったものであることから、現在の職務、現在の給与体系の維持を原則としてというふうにいわれている。平成27年度に号給の足延ばし、号給追加というのを行った経過もある。そこで一定、最高号給に溜まっている職員への効果があったと思っているが、その時の人事委員会から言われて行ったという経過がある。近年で言うと号給の足延ばしというものを否定されている状態がある。我々としても、そこで号給延長する、号給を追加するという部分については難しいと考えている。

(組合)

そこはやりようがあると思う。上位級の初号給とかぶらないようにというのは、上位級の初号給を削るとか。

(市)

高位号給を伸ばして、2つ上の初号給を削るということか。

(組合)

そういった手法を検討してはどうか。

(市)

号給延長についても我々ももちろん検討はしている。号給延長したらどうなるかであるが、4号給なり号給延長すればその分そこに最高号給の方が張り付いていくことになる。仮に2つ上の初号給付近を切ったとすれば、その部分の方の給料も上がる。上がったということは、その分翌年度の公民較差では、マイナスの影響になる。全体として、平均は上がることになるが、民間の給料は大阪市が上がったからといって上がるわけではないので、職員全体としてはマイナスの影響が出ると思う。号給延長というものは、一部最高号給に溜まっている方のモチベーションという意味ではもちろん意味があると思っているが、ただそこを伸ばすことによって、その他大多数の職員にとっては原資としては下がることになる。そこは問題としてあると思っている、難しいと考えている。

(組合)

比較の方法自身がおかしいと思っている。

(市)

組合としてそもそも人事委員会の比較に問題があるという思いがあるのかもしれない。ただ、この今あるルールのもとでは、どうしても原資というものがあって、最高号給を伸ばして、そこに原資を使うとももちろん他の方を下げないといけないので、大多数の方が下がると思う。同じ級でやるとすると、仮に2級の頭を延ばし、2級で回収しようと思うと2級の上の方を下げないと原資が生まれないので全体としては下がってしまうと思う。これが果たして全体としていいのかということになる。そういったところを考えたの勧告かどうか分からないが、勧告では今現在の体系を維持と言われている中で、我々としても号給延長したらどうなるのという分析はしており、やはり原資に影響が出てくると考える。

(組合)

具体的にどれぐらい下がるかという試算があるのか。

(市)

その間差額で何号給伸ばすかによって影響額が変わってくるので、一概にどれだけというのは難しい。ただ、上に増えていくのでマイナスが出るのは間違いない。理屈上そうなる。最高号給の方が上に上がって行って、そこで原資を使うので、その分の原資をどこかからもってこないといけない。

(組合)

そこは、比較の仕方が。

(市)

そもそも人事委員会の比較の仕方がという思いがそちらにはあるのかもしれないが、その話をしている、我々はどうすることもできない。

(組合)

元の話が違うから、例えば保育士では、3級のメンバーの中で所長の下に主任クラスを作

った時に、その業務として、仕事として、中身は3級の時よりも仕事は増えているが、それだったら普通上げるべきだと思う。3級をそのままにして、3級の中の主任クラスじゃない保育士を2級に下げるといったやり方をずっと大阪市はやっている。仕事がプラスされているのに、そのままの時点、それとか、所長の給料もそうだが、いっぱい仕事している、それこそ施設の長だということではいろんなものをいっぱい抱えている中で、もともとがそのようになる、本当に一生懸命やろうという、原資の部分というのはそのとおりにかもしれないが、実際そのように、もともとがそのようなやり方だから。やっぱり3級で、その所長とか主任になれない、ポストが決まっている。保育所の数があって、保育主任とかのいろんなポストが、例えば10であれば10、誰かが上に上がるとか辞めるとか何かしなければこのポストはあかないから、すでにその3級ではなくて、2級になった人がそこへ上がるというのも数が限られて、でも実際、きちんと3級の仕事をやってきていたのに、その時点で、それも定年間近に下げられてしまうと。もう今は下がっているが、そういうふうにした時、定年するときに退職金の差がすごくでてくる。だから本当に仕事を増やして頑張ってもらいたいと言うのであれば、それなりにやっぱり作るべきであると、この間ずっといろいろ話はしているのだが。今日も会計年度の職員がもう一回言ってほしいと言っている。

(市)

会計年度のことはまた会計年度の担当の時にお願ひする。思いがあるのは分かったので。

(組合)

結局、職務給にとらわれているからではないのか。

(市)

職務給の原則があるから、我々は職務給にはとられる。

(組合)

ただ、結局、滞留して5年も10年も、これから滞留する人が出てくるというところであるが、一定の年数がくれば、そういう人を、ある仕組みのもとで、次の級に上げるということも考えるべきではないか。

(市)

そうすると昇格の話になると我々では話ができない。

(組合)

最高号給が作れないのであれば、最高号給を一定の年数なり経験を積み、そこで試験を入れるのかどうかはわからないが。

(市)

昇格になると給与課で話しにくい。

(組合)

給与課だけで判断できないけど、これは人事の全体の問題として。

(市)

給与的なこともあり、昇格的なものもある。昇給の部分や昇格の部分とかいろいろとある中で、何かできないかということか。

(組合)

この給料表で頑張ろうと現場の職員はならない、いろんなところで、これを持って帰ったらず、保育士のこれだめなのか。そうでなくても保育所の給料は低いと言われている。それは全国でも言われているし、いろんなところで言われているから、職員が入ってこないというのもあると思う。

(4)の保育士の話であるが、とにかく保育士の給料の水準を上げるというつもりは大阪市にはないのか。

(市)

もともと保育士の給与については、平成27年度の人事委員会勧告に基づいて新たに給料表を作っている。

(組合)

だから今の社会状況の中で、国も言っているような中で、上げるつもりはないのかと聞いている。

(市)

現時点においては人事委員会からも特に上げる必要はないと言われているので上げるつもりはない。今、国でも検討されている部分もあるかと思う。国のスキームはわからない状態であるが、今後、国で方策をとられて、民間の保育士の給料が上がり、人事委員会の調査の結果、仮に大阪市の方が低いとすれば上げろというのが理屈上は出てくると思う。そういったものを踏まえて考えていくべきだと思っている。

(組合)

要するにするつもりはないということか。上がって人事委員会まできたらやるけれども今やるつもりないということか。上げるのか下げるのかといった勧告は人事委員会かもしれないが、給料表をどうするかは大阪市当局の問題であるから、今もちゃんと中で考えないのかと聞いている。

(市)

人事委員会の勧告は我々尊重しており、そこで民間と比べてその他のことも踏まえた上で、人事委員会の調査で大阪市の方が上回っていると言われている。組合の考えもあるかとは思いますが、改定すべき状況でないと結論づけられているので、我々としてそこを踏まえて重視した結果として、改定する必要がないと大阪市として判断している。

(組合)

給料表をどうするかを考えるのは大阪市の当局が本来ではないのかと申し上げている。

(市)

当局として、そういったところを踏まえて改定する必要がないと判断している。

(組合)

それは金額だけを見てではないか。今年の人勧で、民間の人と比べて、0.02%だったか月例給は下げないという話があったが、計算式をいつでもいいので教えてほしい。

(市)

人事委員会の勧告できっちり書かれている。

(組合)

計算式までか。

(市)

どういった考え方で比べたとか。どういう計算とかが出ているので、そちらがわかりやすいと思う。

(組合)

分かった。いろいろあるかと思う。基本的な考え方を聞かせてもらったが、具体的なこれからの議論はまた今後の折衝でお話させていただく。

(市)

今回は1回目というところであるので。

(組合)

全体的な印象としては、結局、何ら前進面がないのでそれは悲しい。

(市)

また次回以降させていただく。

→ここから手当

(市)

それでは、引き続き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。

要求いただいている項目の中で、担当させてもらうところが、要求の番号でいうと、6番と7番の中の2から6までの給与の部分と、18番諸手当の1から4と6から10である。上の方から話をさせていただく。現時点での回答案を説明させていただいた後、やりとりさせてもらえたらと思っている。

まず6番は、最賃協定の要求をいただいているところであるが、任期付職員や会計年度任用職員、臨時的任用職員はすべて一般職の地方公務員となっているので、なかなかちょっと最賃協定ということで要求をいただくと回答がしづらいのが正直なところである。もし回答を書こうとすると、地方公務員の給与は地方公務員法に基づいて、情勢適応の原則によって決定されることになっているという回答になると思っているが、それを回答すると組合の趣旨と異なっているところがあると思い、この6番の項目とあわせて、7番の非正規の項目をいただいているので、その辺りを組み合わせての回答の方が望ましいかと思い、6番を回答なしとして、7番の回答をさせてもらっている。

要求項目7の2から6の給与の部分であるが、任期付職員及び臨時的任用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。

続いて、要求項目18(1)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。持家手当の回復について、要求があったところであるが、国や他都市の状況をかんがみると、こちらの復活については難しいところであると思っている。

続いて、(2)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。

(3)(4)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。その他の事項については困難である。

(6) 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ると、改善を図ることは困難である。その他の事項についても困難である。

7番、宿日直手当については、本市人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。

8番、退職手当については、人事委員会の意見を踏まえ、国等の状況を勘案した見直しを行っているところであり、困難である。

9番、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っては、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みたい。これについて、特殊勤務手当の対象となる疫学調査というのは、汚染区域での作業で陽性者との接触があるものを指す。電話等によることで陽性者と直接接することがない場合については、特殊勤務手当の対象外である。

(10) テレワーク利用に伴う費用に対する手当の支給については、国・他都市等との均衡を考慮すると困難である。以上が、現時点での回答案である。

(組合)

6番について、気を使ってくれたのかもしれないが、やはり我々の方は地方公務員法であるにしても、それが最低賃金法に引っ掛かるような賃金でいいのかということで考えている。その辺を含めた回答をして欲しかった。7番の通勤手当のところ、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、特例を設けているところである。この特例というのは。

(市)

特例というのは日割りで支給されるということになっている。

(組合)

通勤手当だけの交渉の時にも言ったが、日割りであるがそれは定期代の日割りではないか。

(市)

一月の定期券の価格の日割りになっている。

(組合)

それはおかしいのではないかというふうに我々が言ったと思う。定期には割引率があるわけで、それを日割りにしてもらっても全額はでない。市側は、補助的なものと言うが、実質他のところは全額でているわけで、定期分の日割りというのは、おかしいのではないか、ここを改善してほしいというふうをお願いしていたと思う。

(市)

整理としては、月途中で採用された時のその採用月の通勤手当というのは、もともと2日以降の採用であれば翌月から手当が支給されるようになっていたところを平成31年4月から日割りで支給できるように改正を行ったところである。通勤手当というのは、月額単位の手当であり、通勤手当の性質等をかながみると、1か月定期代の価格を日割りした額を支給するものとしている現行制度というのが限界であると考えている。

(組合)

今言われたように、改善してきたというのであれば、もっと実態に応じて改善してほしいと申し上げている。もともと出ないものから日割りで出るようにしたのはありがたいが、実際使っている。もともとの月の手当だというのは、それは大阪市の制度としてはそうであるが、1日にいなければだめと言っていたのもそうであるが、それも改善したわけであるから、さらに一歩進めてほしいと申し上げている。別にたくさん儲けようというわけではなく、使っている額だけ、通勤に使った分だけ出してほしい。それは、市民も怒らないと思う、そこを変えたからといって。それで儲けているのであれば別だが、得したみたいな、そんなことではない。

今まで出なかったものを出してくれるようになったというのは前進したし、ありがたいが、実際自分がその月途中で仕事に来た時に、そういう人たちの声はそれだけではなくて、あと一歩前に行って欲しい。使っていないお金を請求するわけではない。そこはどうにかならないのか。

(市)

制度上というのものもある。ずっと要求いただいているのはわかっているが、制度としてやっぱ

り月額単位の手当という性質がやっぱりあるのでそこだけ別の取扱いをするのはちょっと難しい。

(組合)

そうであるなら定期の日割りではなくて、通った日数分だけ出す方式に変えればどうか。もっと言えば、2日からになるのであれば、もうそれこそ1ヶ月分定期代出した方がよっぽど安く済むのではないか。検討していただきたい。

疫学調査の問題であるが、今回我々が要求したのは対象にならないように仰っているが、でも結局、もともと保健所がすべき仕事をそっちに振っているわけで、それが、本当にそういう状況にないのかどうか。学校の先生とか保育士はなかなかわかりづらい。疫学調査は。

(市)

疫学調査の中でも、その陽性者の人に直接対応して防護服を着て、接して、行うような作業というのが、特殊勤務手当の対象になる。例えば電話越しであるとかそういったものでその調査をしたというものに関しては別に保健所の人も今も手当が付いているわけではないので、おっしゃっている疫学調査を学校の先生とか保育所の先生とかがやっているものが、一応教育の方にはこういう話を組合からもらっているものでどういう形でやっているのか、接してやっているのかというのを確認したがそういったものはないとのことである。

(組合)

ただ、感染しているかどうかわからない、調査の段階で子供たちに、そういったことを聞くのにしても。誰と遊んでいたかとか、そんなことを多分聞いていると思う。

(市)

陽性者の周りの児童に対してとかか。

(組合)

なかなか保健師とかそういった専門の人は、もともとの業務の関係からその辺はうまいこと判断されるが、保育士や学校の先生は、これはどういうふうに聞いたらいいのかとか、その聴取の仕方とかが専門的ではない。そういった中で感染しているかもしれない子供たちからそういった聞き取りをしないとイケないというところでは、通常の教育業務保育業務ではないことであるから。

(市)

保健所業務すべてに特殊勤務手当が出るわけではないので、業務する種類というか中身にもよると思うが、聞いている範囲ではこう、なんか。どこまでの話を聞いているのか。今回要求いただいた疫学調査で、特殊勤務手当を出して欲しいという要求の中で、どういった業務に対して、要求があがってきているのか。

(組合)

でも調査させているのではないか。今はもうやってないかもしれないが落ち着いてきたから。

(市)

それが手当の対象となるような業務なのか、調査なのかというところである。

例えば、ないと思うが保健所の人が出た場合、手当になるような同じことを、例えば学校の先生もないと思うがして、でも手当がついてないのであれば、それはちゃんと確認をして、手当をつけるとか、検討しないとだめだと思う。もともと手当の対象となるかというのがあるので、その業務をやっているかどうかということになる。その話を聞いている限りでは違うのではないかなと思う。

(組合)

例えば、保育士とかでいえば、お母さんが、濃厚接触者かどうか、陽性になったとしたら、その子供はって、全部聞き取りとか、もうその食べた場所とか、その全部いろんなことを全部調査する。そのときはそういうふうにしてたし、どこまで調べたらいいか、皆で一生懸命やっている、そのこと自身、保育業務と別の業務である。保育の業務ではない業務である。

(市)

保育の業務ではない業務をしたから特殊勤務手当がつくというわけではない。

(組合)

そういうことも含めて聞いている。

疫学調査というのは、感染しているかどうか分からない人にそういったことを聞いて

いくのだから、感染している人に聞くのはもう、それらの専門家でないとわからないかもしれないが、感染しているかどうかわからない人にそういった接触の状況とか聞いていくからその辺で言えば、感染の危険性を冒してそういう業務をやっているから、対象にしてもおかしくないのではないか。

高校で8月の終わりから9月の初めにかけてクラスターが発生したのを新聞報道でもやっていたが、あの時の感染者数が半端ではない。どの程度数を認識されているかはわからないが、夏休み以降でいうと生徒は66人、8月23日以降だけで生徒38、教職員は8月23日以降21人、全体70人で感染率30%である。おそらくその生徒に対して、いろいろ、現場の教員は調査をして、そこはちょっと詳しく聞いておくが、そういう状況になっても、まさにさっき言われたようなことをしない限りは、特殊勤務手当の対象にはならないということか。

(市)

そうである。

(組合)

例えばその生徒が感染したかどうかわからないときに、例えば、クラブで指導していて、その中から感染者が出てきた。その中からそれが出てきたから濃厚接触者を調べるためにいろいろ聞きとりをしている。そういうふうなことを教職員がやってもそれも対象にはならないのか。

(市)

陽性者ではないのか。

(組合)

陽性者であるかどうかはわからない。PCR検査はしていないし。

(市)

聞き取りの内容とか、業務のやり方も含めて、それが特殊勤務手当の対象となるような業務のレベルではないということは、教育委員会の方には確認をとっている。

(組合)

教育委員会も、実態をわかっていないのではないかという気がする。
逆に具体的に緊急措置に係る作業というのは、どういう作業なのか。

(市)

緊急措置に係る作業に従事した場合のことか。

(組合)

中段以降の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と書いてあるが、どんな作業であるか、あるいはどんな作業を想定しているのか。

(市)

例えば、PCR検査の検査場でドライブスルー検査の受付であったり、あとはホテル療養に従事したりというのが、一例である。

(組合)

詳細に聞いといてもらえば次までに。そうじゃないと話がかみ合わないみたいであるから。もうはっきりとわかった人だけ対応しているみたいな話、療養で来たとか、PCR検査を受けにきているとか、そういう人だけなのか今の実態としては。疫学調査と書いたから悪いかもしれない。ちょっとこちらの書き方も悪かったかもしれない。もうちょっと広げて言っているつもりだが疫学調査を職員や教職員にやらせるのかという話になって実際はそういうことはないようにしたが、実態としてその高校のように、それだけ人数、生徒も教職員もいたわけであるからもう明らかにそれはそこで感染しているわけで、実態としては。

あと、テレワークの費用も、今は収まっているけど結局今後もテレワークを活用するということが言われていて、業務として、出勤抑制も含めた業務としてする、してもらうのだから、それはそれなりの費用的なものとして、手当を出して、当たり前ではないのか。

(市)

例えばどういう名目での手当というか、どういうものに相当するものというか、何か想定みたいなものはあるのか。

(組合)

当初のそういった設備にかかる費用とか、電気代とか。

(市)

設備とはパソコンとかのことか。

(組合)

どこかに書いていたと思うし、まだ研究していないが、そういった諸費用がかかってくると思う。テレワークするにも。通信費とか機器費用とか。去年の12月に出されているこれからのテレワークでの働き方に関する検討会でも、費用の問題で、労使で話し合うことが望ましいといわれている。

(市)

今のところそういったものの費用に対するその手当の支給というのは、国も他都市もやっているところは全くないような状態である。今のところ、その辺の均衡とか考えるとちょっと難しいのではないかなというふうには思っている。

(組合)

他のところがやっていないからではなくて、そこは大阪市が先陣を切って、やるということもたまにはした方がいいのではないか。例えば、在宅勤務をしている労働者の個人的な電話回線等を用いて行かせた場合通話料とか、インターネット使用料とか、そういったものが増加することが考えられる。自宅の電気料金が増加することも考えられるとか言われている。その辺とか労使で考えてほしいと国の検討会が言われているので、ぜひとも、考えていただきたい。