

2021年度賃金確定市労組連要求に対する回答（給与課諸手当部分）

要 求	回 答
<p>6. 大阪市に働くすべての非正規職員(任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む)の最低賃金について、「最低賃金協定」を締結し、月額 250,000 円以上、時間額 1,500 円以上の最低保障を確立すること。</p>	<p>(回答なし)</p>
<p>7. 正規職員と非正規職員間の不合理な待遇差の解消を行い、均等待遇を実現すること。2020年10月15日の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえた対応を行うこと。非正規職員(任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員を含む)について下記の改善を図ること。</p> <p>(1) 常時勤務が必要な職種は、正規職員として採用すること。</p> <p>(2) すべての非正規職員に正規職員と同等の手当、一時金、退職手当を支給すること。休暇、労働安全衛生、共済、労働災害、福利厚生等について、非正規職員にも「均等待遇」として保障すること。</p> <p>(3) 自治体によっては高卒初任給が最賃を下回る場所がある。最賃法適用除外だからといって公務員賃金の最賃割れが容認されるものではない。会計年度任用職員の賃金も最賃を下回ってはならない。非正規を含むすべての地方自治体職員の1時間当たりの給与額が地域別最低賃金を下回ることをしないよう同等にすること。</p> <p>(4) 会計年度任用職員の期末手当支給に際して月例給を引き下げたことを改め、月例給を元の水準に戻したうえで期末手当を支給すること。会計年度任用職員に勤勉手当が支給されないままで、期末手当の削減は行わないこと。</p> <p>(5) 会計年度任用職員の勤勉手当（相当報酬）について、国の非常勤職員に準じて、常勤職員と同等月数の勤勉手当（相当報酬）を支給するよう対応すること。</p> <p>(6) 会計年度任用職員制度は処遇改善とな</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

<p>っていない。会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給を撤廃すること。会計年度職員の任用においては、競争試験とはせず選考（面接等）のみとすること。また、公募によらない再度の任用の上限を設けないこと。</p> <p>(7)業務に関する研修をきちんと保障すること。</p> <p>(8)正規職員への任用替えをすすめること。</p> <p>(9)長期間非常勤（非正規）職員として勤務を継続してきた職員の無期転換の制度を創設すること。</p>	
<p>18. 諸手当の改善をはかること</p> <p>(1)住居手当は、支給額、支給基準を改善すること。持家にも支給を復活すること。</p>	<p>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。</p>
<p>(2)配偶者手当の引き下げ分を回復させ、扶養手当全体の引き上げをはかること。また、扶養認定の所得限度額の改善をはかること。さらに配偶者の父母が同居している場合も、扶養手当の支給対象とすること。</p>	<p>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。</p>
<p>(3)通勤手当は臨時職員を含め全額実費支給とすること。また、経路認定にあたり所要時間と精神的な負担を考慮し、合理的な申請経路を認定すること。</p> <p>(4)交通用具を利用する場合の認定基準を改善するとともに、交通用具利用者に対する手当（駐輪場代を含む）を改善すること。</p>	<p>通勤手当については、令和3年11月5日に「通勤手当制度の見直しについて」として提案したとおり、認定基準の見直しを令和4年4月1日に行い、申請のあったものから順次適用させる。</p> <p>その他の事項については、困難である。</p>
<p>(6)夜勤手当（現行を100分の50に）、超勤手当（現行を100分の150に）、深夜超勤手当（現行を100分の200に）の支給率の改善をはかるとともに、超勤手当の算定基礎に住居手当を算入すること。また、休日出勤については振替休日扱いとせず、代休取得とともに超勤手当の割増分（100分の35）の支給も行うこと。</p>	<p>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。</p> <p>その他の事項についても困難である。</p>

<p>(7) 宿日直手当を改善すること。</p>	<p>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。</p>
<p>(8) 退職手当を引上げること。</p>	<p>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。</p>
<p>(9) 新型コロナウイルス感染症が保育所、学校園で発生した場合の疫学調査に従事した教・職員に対する特殊勤務手当を支給すること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>(10) テレワーク利用に伴う費用は自己負担でなく、手当等として支給すること。</p>	<p>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。</p>