

市総務局人事部人事課長、給与課長以下、市労連書記長以下との本交渉

令和5年4月28日（金曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録

（市）

本日は新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行に伴う勤務労働条件について提案させていただきたい。提案内容はお手元にお配りしているとおりである。昨日27日、厚生労働省において、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けを5月8日に季節性インフルエンザと同じ5類に引き下げることが決定されたところである。これにより、これまで新型コロナウイルス感染症に関して対応してきた、特別休暇の付与、予防接種を受ける場合等における職務に専念する義務の免除、特殊勤務手当の特例措置について、国家公務員における取扱いが令和5年5月7日で終了することとなるため、本市においても均衡の原則に沿って、国家公務員と同様に令和5年5月7日をもって取扱いを終了して参りたい。規則改正の手続き等を考慮すると、大型連休の関係もあって、本日がぎりぎりの日程となるため、皆様方には判断をいただきたい。以上、何卒よろしく願います。

（組合）

国からの通知は、本日はまだであるか。

（市）

特勤の方はまだであるが、特別休暇と職免の方は届いている。

（組合）

本来というか、通常であれば国からの通知なりを受けて、大阪市として取扱いの提案をいただいて交渉ということであるが、なかなか職員への周知期間の確保ということもあるし、職場混乱をきたさないという点があるので、市労連としても交渉に臨んでいるという点は、認識いただきたい。一定事務折衝の中で、それぞれ説明等もいただいているが改めての交渉の場であるので、何点かお伺いしたい。法的な位置付けの変更が予定されているということ、特別休暇、予防接種の職務免除、特殊勤務手当の廃止ということであるが、まず現状認識ということで、1月の下旬にもともと政府の会議で決定がされて、季節も気候も変わって、なかなか人の流動、これは海外からの渡航者の方も含めて、頻繁というかほぼほぼ通常に戻っているというような状況で、その中で3月にマスク着用の見直しもされて、学校なんかは4月1日からというふうになっていたが、専門家の中では第9波の想定なんかも言われて、見解を出されているようなところもあって、そのあたり大阪の状況について、少し現状認識を教えていただきたい。なかなか難しいところであるとは思うが。

(市)

現状はちょっと客観的な数字というところまではないが、また次の波が来るというような予兆というか、報道ベースでしか我々ちょっと把握はできないが、新たな感染者が増えてきている傾向にあるというふうな報道機関からの情報でそういう認識はある。この間例えばマスクの通知なんかもあったとおり、今回の国からの5月8日以降のマスク着用の対応とか、そういったところでいくと基本的にはマスクであれば個人の主体的な選択を尊重ということで、着用は個人の判断に委ねるということにもなってきているので、基本的にはもう平常時に戻っていくというような流れが今あるのかなというふうには認識している。

(組合)

事務折衝の中でも、8波の時の波形が、昨年一昨年と比べて少し状況が変わってきているようなところも含めてあるのかなというふうに思うが、この特別休暇、いわゆるその5類になることで、いわゆる自宅待機の法的な要請がなくなるということで、特別休暇としての取扱いが終了と、こういうことでよいか。

(市)

そうである。

(組合)

国の出された事務連絡の文書の中で、外出を控えることが推奨される期間、いわゆる発症後5日間というところで、これがなかなか推奨されるという表現が、国の記述の仕方ではあるが、大阪市としてのその取扱いもまた出されると思うがこのあたりはどのように考えているのか。

(市)

基本的には国と取扱いは異なることなく、推奨というそこを踏まえることになるので、改めて何かその部分について、今通知なりというところは考えてはいないが、基本的には国に準拠していくということになろうかと思う。

(組合)

特殊勤務手当に関わって、その業務の対応がなくなるという理解なのか、感染症の予防救治ではなくなるということなのか。両方にかかるかと思うが、このあたり例えば直近の3月、4月の業務対応の状況について、もちろん所管は健康局かと思うが、何か直近状況とかもしあれば教えていただきたい。

(市)

特殊勤務手当の対象となっている業務自体がなくなっているものも現時点であると思っている。例えばドライブスルーのPCRとか、宿泊施設の対応である。直近の令和5年3月の実績で見ると、大部分が消防の救急搬送にも関わる部分であるが、弘済院で患者さんがコロナの疑いがあるって看護したりとかということもあるし、こども青少年局で保護者がコロナになって子どもを一時保護するというようなところとかがあるので、作業自体がすべてなくなるというわけではないと認識している。やはり5類になるということで、通常のインフルエンザと同じ扱いという観点ということで思っている。予防救治手当自体ももともと結核の関係である手当なので、それ自体がなくなるわけではないが、新型コロナウイルスに関連して特別扱いしていた特例措置を廃止するというような認識である。

(組合)

これは学校園の取扱いも基本的に同様ということでよろしいか。

(市)

そうである。

(組合)

少し人事課長も触れられたマスク着用の関係で、3月に大阪市の取扱いの文書も出されて、窓口職場の市民対応時、5月7日までの間ということでマスク着用ということになっている。その対応は現時点でどのように考えているのかということと、基本的な感染防止対策で、手指の消毒のものをすぐ撤去するということにはなかなか状況からないと思うが、アクリル版の設置とかそのあたりの何か対応を出されるのか、現時点で何かあれば教えていただきたい。

(市)

3月の時点であれば市民対応時というところについては、マスクを着用することというふうに通知をさせていただいたところである。今回の5類移行に伴って、またちょっと5月7日まではその対応ではあるが、それ以降の対応については今検討を進めていて、新たな発信というところを考えているところである。基本的には感染対策というのは原則国に準じていくという取扱いであるが、そういった市民対応時の部分で、市民の皆さんに不安を与えないようにその辺の具体の制度設計というか、通知の内容というのを今詰めている段階である。

(組合)

アクリル板の設置とかも含めてか。

(市)

そうである。その部分についても触れる、ここは危機管理室と連名での対応になってくる。また、通知文が整ったら、ご案内させていただく。

(組合)

状況はそれぞれ他都市も一緒だと思うが、他都市の対応状況はどうか。組合サイドでも聞いていても、ほぼほぼ同じような日程感というのは幾らか聞いているがそのあたり大阪市で情報があれば教えていただきたい。

(市)

特勤手当でいうと、政令市の中では国の通知に先行して止めると言っているところもある。ただ、ぎりぎりの日程で、この間情報提供させていただいているが、正式な通知文ではないが総務省から方針の通知があったので、それをもって皆同じように進んでいるのではないかと思っている。それが来るまでやっぱり皆さん、国の通知をぎりぎりまで待つというような状況であったので、その中で特に国とは別で何か設けるとか何か対応しているというところは聞いていない。

(組合)

延ばすとかそういうのもないか。

(市)

聞いていない。特別休暇やワクチン接種の職免の方についても、こちらの方は特殊勤務手当より先んじて通知なりが来たという関係もあるが、5月7日をもって廃止するという旨の先週そういう予定の通知があったところであるので、他都市の方に細かくは聞いていないが、基本的にはこの5月7日をもって他都市においても同じように対応していくものというふうには認識している。

(組合)

基本的にはその国の方針が出されて、当然状況がどんなふうにもた変わるかというのはなかなか読めないところもあるが、例えば国の対処方針の変更なり、例えば大阪における独自の事象が発生したときには、速やかに市労連とまた協議をいただくということによろしいか。

(市)

わかった。

(組合)

週明け以降、当然事務手続きに入られると思うが、規則改正とか所属への職員通知も含めて、日程感は今の段階でどうなっているか。

(市)

少なくとも2日には出さないといけないと考えている。人事院規則の改正を確認できるかどうかのタイミングや、できればそれを見てからというかもらってから動きたいと思っているが、もちろん職員の方に周知を速やかにすることも大事であるので、連休中にはなるが2日までには少なくとも出したいというふうに考えている。事務的にではあるが、各所属で支給しているところもかなり限られているので、その所属についてはもう内々で情報提供として、5月7日をもって廃止するような方向であるということは伝えている。

(組合)

単純に思うのだが、先ほどあったように、季節性インフルエンザに変わるということで、確かに法的拘束力はないが、こういう新型コロナウイルスみたいなものが出る前までは、ほとんどインフルエンザで、実際は多分誰もががかければ、医者の方から出るなど言われていたと思う。休暇の話ではないのだが。だからそこはやっぱり何かコロナがそうなったからといって、インフルエンザは軽いものではなくて、大変なことなのでそういう意味でいえば、今はないかもしれないが、ワクチンの職免について、今後インフルエンザにせよ、様々なワクチン接種で、この間はワクチンを打って打って打ってと言ってきたものだから、少々限定的に考えないといけないかもしれないが、それをする際の例えば職免なり、インフルエンザの感染拡大をさせないというようなところでいえば、少々自治体においては、例えばインフルエンザを打ったら助成金が返ってくるとか、そういうのもあるので、職免とか、新型コロナに限らず、そういう今後のワクチンなんかを打つときには、そういう職免も今後は検討していくべきではないか。ちょっと心配事としては、さっきのマスク着用について個人の判断に委ねられるが、特に区役所なりの窓口は様々な方が来られて、マスクをしているがゆえにその逆をいってどなり散らす人とかがいると思う。そういう意味でいえば、当面職員の対応はマスクをつけて業務に当たるというのであれば、各区の広報か何か、広報誌か何かで、こういうふうになっているが、まだそういうこともあるので職員はマスクをして対応しているのでご理解のほどみたいなことをしていると、そう言われてもその職員さんを守るのではないかなというふうに思ったので、そういうふうにはやられてはいかがという気がした。特勤は、これに関しては確かにそういうことであるが、やっぱりこれまで非常に厳しい業務に当たられてきた皆さんなので、そしてまさにエッセンシャルワーカーと言われているので、金額をちょっと変えてでも、特殊勤務に当たっている状態というのを考えれば、新型コロナかは

別としても、何らかのそういうのも検討はしていただきたい。コロナそのものはもともとあったウイルスであるし、今回は新型というだけで変異したものであるから、また新たな変異株が出てきたらそれが何型というかわからないが、そういうことを考えたらやっぱりコロナが全然収束、解決したものではないので、ちょっと特勤も少し金額はともかくとして、何らかの検討をしていただくことは必要かなというふうには思っている。それぐらいの感想である。よろしくお願いします。

ちょっと参考で教えていただきたいのだが、大阪市のいわゆる算定値、感染の兆候を感知するために見張り番指標みたいなところは、法的な分類が変わっても引き続き出されているのか。この話は別の部署になるか。

(市)

そうであるが、定点観測になるので、今のようなものは多分できないのではないかな。

(組合)

その情報がこう入ってこないということなのか。

(市)

そうである。今のインフルエンザと同じように定点での調査ということは多分そこは、健康局においてやっていくということだと思う。

(組合)

法的な位置付けの変更に伴って国の取扱いに準じてということで、その点は理解をした。対処方針なり大阪のそういう事象、例えば独自事象があった時には速やかに市労連と協議をいただくということで確認したので、なかなか日程感が非常にタイトになっているが、十分な職場混乱をきたさない周知をいただくということと、休暇制度のところ、今回の廃止という扱いになっている点もこれは法に基づいてということであるが、会計年度任用職員も含めて、また働きやすい制度となるように引き続き大阪市として主体的にまた検討も行っていただきたい。先ほどの職務免除の予防接種の扱いも含めて要請もさせていただきたいと思うので、よろしくお願いします。以上で市労連としては判断させていただく。