

市総務局人事部給与課担当係長以下、市労連書記次長以下の事務折衝

令和5年12月14日（木曜日）大阪市労働組合連合会（市労連）との交渉の議事録（後半）

（市）

本日は、前にお示しした回答案の修正と、あと在宅勤務等手当のことについてということでお話させていただく。まず、資料をお配りさせていただく。まず、回答案の修正の所だが、前回、書きぶりについてちょっと気にされていた部分があったかと思うので、18番その他の(7)の非正規のところを修正している。2段落目の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以降の網掛けの部分。総務省通知等を参考に、他都市との均衡を考慮して設計したところであるが、という書き方に変更させていただいている。

（組合）

勤勉のところか。前でいうと。

（市）

そのところをまるっと消して、導入当時のことは一旦まるっと、総務省通知等を参考に設計したという書きぶりに変えさせていただいている。プラス追記したのが、在宅のところだが、今回、テレワークの実施にかかるこの手当については、令和4年の国の人勧とかで、光熱水費の負担の軽減とかの観点から、新たな手当の具体的な枠組みを検討するとされていたのだが、令和5年、今年の国の人勧で、テレワークを中心とする働き方をする職員について、光熱水道費等の負担軽減のため、令和6年4月1日から月額3,000円の在宅勤務等手当を新設するよう勧告があったところである。勧告どおり、令和6年4月1日に給与法が改正され、同時期に地方自治法も改正されることに伴って、大阪市の方でも在宅勤務等手当を新設することとしたところである。正直、国からの詳細というのは何もまだ来ていない中ではあるのだが、費用負担を軽減するために支給するための手当であって、職員のためになる手当なので、国に遅れることなく大阪市も4月1日から実施していきたいと考えているところである。令和6年4月1日から実施しようとすると、この2月3月市会で条例を改正する必要があるので、大枠で合意させてもらえたると考えている。先ほどもお伝えしたが、国からの詳細については通知等がまだないので、運用等の詳細については今後、また国などの状況等を考慮して検討していきたいので、追々示していくらと思っている。回答の部分、2の諸手当の部分の一番下、網掛けのところを追記させていただいており、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱水道費等の負担軽減の観点から、別紙のとおり在宅勤務等手当の新設を行うこととする。別紙ということで、もう1枚お配りさせていただいた用紙で具体的な実施案を示させてもらえたと思う。国においては、テレワークの実施に

かかる光熱水道費の職員の負担軽減等の観点から、在宅勤務等手当を新設し、令和6年度から在宅勤務等を中心とした働き方をする職員に支給することとされたところである。本市においても、地方自治法の改正等を踏まえ、在宅勤務等手当を新設することとし実施案を作成したので、次のとおりお示しする。1、支給対象、全職員。ただし、日額及び時間額の会計年度任用職員については支給対象外とする。2、支給要件、以下すべてを満たすテレワークを命ぜられた職員に対して支給。1つめが、職員の住居、その他これに準ずる場所において勤務すること。2つめ、所定の勤務時間、休暇により勤務しない時間、その他これに準ずる時間を除く、の全部を勤務すること。3つめ、3月以上の期間において1か月あたり平均10日を超えること。このすべての要件を満たすテレワークを命ぜられた職員に対して支給することと考えている。3の支給額については月額3,000円。4、その他として、在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤手当に関して所要の措置を講ずることを考えている。交通機関等を利用する人に関しては、交代制勤務に従事する職員等に準じて通勤手当を支給することとする。自転車等を利用する者に関しては、100分の50を乗じて得た額を減じた額を通勤手当として支給することを考えている。5番、実施時期については、国と同様、令和6年4月1日実施することと考えている。以上がこちらからの実施内容になる。

(組合)

なんで今になって出てきたのかというのは、ちょっとあれだが。何か動きがあったのか。

(市)

本交渉のときに、最後、こういうのも今後話をしていきたいの中に一応在宅勤務も入れさせてもらっていたかと思うので、あの時から動きというか、方向自体は国の方で人勧が出て、すると。大阪府の方の人勧でも令和6年4月1日から実施するというのが出ていたので、一応、費用負担が大きいのを軽減するという目的で出る手当ではあるので、職員のためになるし、遅れることなく実施していくというので、まだ詳細の通知は来ていないところではあるが、給与法の内容とかは来ているので、条例にかけるレベルの大枠の支給要件の話とか、支給額とかのところについてはお示しできるタイミングになったので、今このタイミングでお示しさせていただいている。

(組合)

条例事項か。

(市)

そう。

(組合)

これまでの実績からしたら、この3か月以上の期間で1か月あたり10日、11日以上だと思うが、その人っているのか。どれくらいいるのか。

(市)

一応これが将来に向かってなので、今の実績と必ずしもイコールになるとは限らないが、一応想定としては、令和4年のテレワークの実施の回数からの想定なのだが、20名程度。

(組合)

3か月以上ですか。

(市)

そう。

(組合)

これは結果としてなった場合は支給しないのか。

(市)

そう。対象にならない。要件としては、将来に向かってというのが、一定期間、先に命じられているというのが必要になる。

(組合)

だからテレワークを命ぜられた職員に対して支給。

(市)

そう。なので、断続的にやっていて、結果として10日を超えてるというのは対象にはならない。

(組合)

結果的に超えなかつたら返せとなるのか。

(市)

国の通知が、そのへんがまだ。

そこまでがまだきっちりは示されていない。

今おっしゃったところって、本当に手当の本質的なところなので、ちょっとそれは、これまでの諸手当の話だが、勤務条件もそうだが、基本、基準は国に合わせるというのが大前提になる。そこは国が返せとなるなら、おそらく返せとなるのだろうなと思う。

特有の事情というのが、大阪市独自の事情とかがないとなると、基本的には国に合わせるという形になるのかなと考えている。

(組合)

通勤手当も、交代制勤務に従事する職員に準じてということだが、詳しく述べていただけたら。

(市)

ここもまだ検討中。一定の回数、今って週 4 勤務とかだと 16 回とかで固定されて回数分出ていると思う。実際行った回数とかではなくて。そういう形で、一定何回というのを固定した上で出すというような方法を今検討しているところになる。

(組合)

何回とはどういうことか。出勤した日数ということか。

(市)

たぶんテレワークって何回するかというのは、個人でばらつきがある。それをこの人は何回したからいくらいじゃなくて、一定この回数というのを決めた上で支給をするような形。

(組合)

回数を決める。どういうことか。

(市)

支給されるなら、これだけおそらくテレワークを最低するだろうというのであるので、そこから逆算して、何回くらい出勤するというので回数を。

(組合)

今の交代制勤務の人の通勤手当の支給はどういう支給をしているのか。

(市)

今って週 4 とかだったら、週 4 だったら 16 回だったか、回数が決められていて、週 3 だったら何回、週 2 だったら何回、週 1 だったら何回という、何回分出るというのが固定で決められている。

(組合)

何回分というのは、1 回 2 回というのがよく分からない。出勤した回数か。

(市)

そう。出勤した回数というのか。

(組合)

何回分という意味がよく分からない。

通勤を行う回数。

(市)

そう。

(組合)

要は1日の場合もあるし、例えば交代制勤務で夜勤があったら、夕方入りで入ってきて次の日帰りとかでも、たぶん、勤務日は2日だけだ。

何回、この交通機関を使ったかということか。

そういうことだと思う。

(市)

それが週4だったら何回と決まっていて。

(組合)

何回分の往復、往復違うか。その交通費を支給する。

(市)

往復。まだそこも検討中ではあるが、そういう形で今考えている。

(組合)

回数券がある人とない人と、ある会社とない会社とがあると思う。

(市)

たぶん、ない会社だったら回数券の額払うって、たぶん無理だと思うので、それは今、普通にやっているのと一緒に。回数券があればもちろん比べて、おそらく回数券の方が、通常1回ずつ切符買うより安くなると思うので、そっちの額になると思うが、今はもう回数券ない会社ってちょこちょこあるので、そういう所だったら1回の金額になるのか、それとも何か。

たぶん、でも定期だろう。定期券額だろう。16回だったら。定期か回数券か普通の毎日の切符か、どれか一番安いのを出すということで、安いやつから外されていったら、たぶん

切符の方が、いわゆる定期の方が安いのかなと。

(組合)

定期の方がたぶん安いと思うが、そのときの定期が1か月定期の金額になるのか、6か月定期の金額割る6にするのかというので変わってくるかなと。

(市)

そこはまだちょっと、そこまで詰めきれてない。

(組合)

いろんなケースが考えられるので、はつきりしたことは言えないけど、結果的に職員が損しない格好に。例えば残り5か月残っていてとかのケースがあると思う。残り1か月しか残ってなくてといったときの定期代の精算のあれとかも変わってくると思う。

戻入させられたりとかしたら可哀想。

結局、どっちが安いかによると思う。タイミングによると思う。絶対。残り5か月残っているときと。買ったタイミングで。

あと距離によって変わるのは遠くの人の方が持ち出しがでかくなる。

なんせ、損しないように計算をしていただきたいと思う。損しないか、手遅れのケース。

もう買っているから遅いみたいしたこと。ちょっと分からぬが。

(市)

それは、将来に向かってなので、例えばさっき言っていたみたいに、結果としてテレワークをいっぱいしたとなった人で、後からあそこの部分減らすとなったら、たぶん手遅れという。さっき言っていた、もう払い戻しもできないしどうしたらいいのかとなると思うが、基本、これは過去にやった分の実績を見て払うとかではなくて、将来に向かって命ぜられた人に対してなので、分かっているので、あわせて通勤の届け出ちゃんと出してもらう、もちろんちゃんと手続きして、ちゃんと、テレワークいっぱいしたのだったら費用負担かかっているから、この在宅勤務の手当を貰って、出勤しないのだからその通勤の分に関しては減らすという、その通勤の回数が減るのだからそれに合わせた分にするというような。

(組合)

前も言っていたが、今、休暇とかも含めて、病休とかも含めて、1日でも出ていたら出る。そっちはもちろん、結果的と言えば結果的なのだろうが、何か同じような取扱いでもいいのかなという気がしている。そのへんの矛盾とまでは言わないが、考え方の違いというのはどうなのかなという気はする。たぶん病休も、例えば12月1日から12月20日までの診断書が出ていても出すわけじゃないか。でも今回みたいに、先の、予定どおり15日間テレワー

クするとなったら、その分は減らす、減らすというか、どういう形になるかあれだが、減らすということをすると、ちょっと考え方として、勤務に対して出している通勤手当であるならば、あまりこれ詰めたら後者になってしまったら嫌だが、ただちょっと考え方として違うのかなという気がする。

(市)

今回のこの在宅勤務等手当というのが、在宅勤務を中心とする働き方に対して出すような手当。だから在宅勤務をするというのが中心になっている人。通勤手当というのは、通勤するために出ている手当になるので、在宅勤務って、イコール通勤しないという、なので条件として、先ほど言っていた、所定の勤務時間の全部を勤務することというのがここに当たっていて、テレワーク朝する、午後から出勤するというのはカウントに入れられない。というのは出勤しているからだめとなっていて、言ったら、出勤しないことが中心となる人、自宅で仕事をしたりとかするというのが中心となる人に対して払う手当と、通勤するために経費を補助する目的で出ている手当というのが、在宅すると貰っているのと、ここはちょっとバッティングというか、同時に満額どっちも貰うというのは、やはりちょっと手当の考えには合わないのかなというのが。

(組合)

でも、通勤手当ってそもそも実費負担、通勤定期代ではないか。得も損もしていない。もちろん市側も持ち出しが減ると思う。そうした方が。ただ、別に本人が得しているわけでもないし、通勤、その定期を買うだけなので、貰った金額でそのまま定期を買うだけなので、何か二重支給というイメージはあまりない。別に通勤って本人が負担しているわけじゃない。こっちの光熱費は負担しているから出すという話は分かるが、通勤は別に、そこはあまり。1日もしなかったら、それはいかがなものかというのは、それは分からぬでもないが。それもこの間言っていたと思うが、結局、する側は、別に通勤手当で損も得もしないので、持ち出しが増えるか増えないかのところが、これを減らす理屈なのだろうという気がする。ただ、やっぱりさっき言ったみたいに、ちょっと考え方として、おっしゃる意味も分かるが。もともとこれは家で仕事すると言っている人なのだから、通勤手当はいらない、必要な分でいいじゃないかという考え方で制度設計されているのは分かるのだが。休暇により勤務しない時間、その他これに準ずる時間を除くというのは、今おっしゃっていた、午前中テレワークで昼から来るとのケースとはまた違うか。休暇によりというのは。

(市)

そう。なので、朝テレワークして、昼過ぎくらいに時間休に切り替えるとした人に関しては入れられる。休暇により勤務しない時間を除くなので、所定の勤務時間から休暇の時間を除いた全部の時間をテレワークしていたらOK。よくあると思う。

(組合)

所定の勤務時間の全部を勤務することだけど、休暇の人は除く。

(市)

そう。休暇の時間は除く、なので。1日テレワークよりも、3時くらいから時間休取るとかって結構あると思う。そういうケースもOK。

(組合)

これテクニカル的な話だが、3か月以上やると事前に手上げないといけないと思う。たぶん本人が。

一応、命じるだから。

(市)

命じるだから。

(組合)

何日にやる、何日にやる、それこそフレックス勤務みたいに火木やるが命じられるとかいうのを定常的にするのか、それとも本人の希望。要は介護とか育児の兼ね合いがあってテレワークしていく。特にデイサービスとかの送り迎えの兼ね合いがあるから、もう火曜と木曜、本来は介護休暇取るべきところをテレワークで時間をずらして勤務していくというのを、あらかじめ求めるのかどうか。

それは違う。介護休暇、それは。それは介護休暇取りなさいだから違う。言いたいことがこうなのか分からぬが、3か月前に何日何日何日何日決めておかないといけないのか、この3か月は12日間取るでいいのかということじゃないのか。

そう。

(市)

そこも国通知、国通知と言つたらよくないが、国の運用というのをよくよく見てはいこうと思うが、前者は現実的じゃない。なので、たぶん後者かなという感じ。事前に命令する。命令も職務命令だから、上司から部下に下りてくるものなのだが、その実態というのは一方的なものではなくて、当然、こういう働き方に関しては、きちんとしたコミュニケーションがあつて初めて成り立つものだと思うので、例えば3か月後の何月何日何曜日、君はここでテレワークでこの仕事をしなさいという一方的な職務命令の成立はやはりしないと思う。だから、自分はどういうような業務にあって、こういう事情があつてテレワークを中心とした、月の半数以上、テレワークをやはり当分していくことであつたら、当然、やはり

業務上の整理もいるだろうから、きちんと係長とか課長とか話し合った上で、お互いが納得したうえで、じゃあそうしようとなったときに、3か月間10日程度のテレワークをやるという職務命令が、例えば口頭により発せられることもあるだろうし、何か手当の申請書とかを通じてそういうことが確認できるようにするというのも一つだろうし、やり方はいろいろあると思う。そういう意味での、あまり厳格な、精緻な職務命令というよりも、こういう職務を行おうということを踏まえた大きな命令、そういう行為になるかなというふうに思う。

(組合)

それって、ちょっとやっぱりここで職務命令と言っているから、今やっているテレワークとは入口がちょっと違うイメージか。イメージじゃない。制度的に。今のテレワークも職務命令か。

(市)

今のテレワークも職務命令。なので、職務命令と言っても当然、段階がいろいろあると思う。どこの段階でそこが発せられたのかって、なかなか線引きって難しいと思う。ただ、やはり形式的、たぶん口頭でも残る。ただ、今、現状、形式的に職員のその勤怠管理であるとか労務管理のために総務事務システムを使って、書面で、書面ってシステムだが、書面で申請して承認してということで、職務命令がそこで確認もできるということなのだが、具体でそれがなかったとしても、実態として職務命令が行われていれば同じことではある。何が言いたいかというと、3か月の職務命令を今回発したことによって在宅勤務等手当が支給されるその方も、1回1回の具体的なテレワークを行うときには、今と一緒にきちんとした書面の職務命令もその都度行っていただくという、これは変わりはない。

(組合)

申請、申請と言っているから、どうしてもそういうふうに見てしまう。一応、職務命令。ちょっと説明難しい。画面ってあまり見たことないけど、超勤みたいになっているのか。超勤命令申請みたいな感じで、命令だけど申請みたいな形になっているのか。

(市)

そう。命令だけど申請。すべてそうなっている。市内出張命令申請ということで、命令して、別途申請するみたいなつくり。

(組合)

一緒。だから扱いとしては一緒。

3月以上の期間で1月あたり10日というのが、どのタイミングで分かるのか。

3か月前に言って。まあまあアバウトな職務命令になるということ。だからそれが10日以上という申請。

手当なので、どこかのタイミングで申請か何か、それは庶務がやるのかどうかというところもあると思う。本人申請でいくのか、超勤みたいに、というどこかのタイミング。形は残るのか。3か月分の申請をするという形。あえて申請と言うが。

(市)

テレワークのいわゆる職務命令ということと手当、これは一緒であるようで実はまったく別物であるので、職務命令が例えばどこかで行われていたとしても、手当とは別に直結しない。手当を申請する際は、こういう命令が行われたので手当を請求するという申請がいるので。

手当の申請自体は必要になる。

(組合)

本人か。

(市)

本人。手当の申請は本人。

手当の申請を行わない人が、3か月の職務命令を上司と話し合う機会はあまりないかなと思うので、こういう手当があるということで、そういう長期にわたる職務命令というか、そういうテレワークの計画を立てて、セットで手当を申請されるということが自然かなと。

(組合)

それはでも向こう3か月の申請をして、申請と言ってしまうけど、認められたという何か残らないと、結果的に成了人の違いが分からなくならないか。

(市)

手当を請求する際に、この前提にあるかどうかという確認をとった上で請求する。

(組合)

確認は、だから何か残るから確認ができる。何か残すのか。だから3か月分の申請があつて、許可しますみたいな。

(市)

分からない。その許可しますかどうかが必要かどうかが分からない。

(組合)

それがないと口頭だけになる。やりとりとして。この子は3か月分聞いていたから。手当の申請が本人からあったときに、3か月分のいわゆる事前申請があったかどうかというのを何かに残さないと、結果的になった人が申請したら分からぬ。

(市)

それはもしかしたら不正防止という観点か。もしも職員が命令も何も受けていないのに、勝手に手当を請求してということになるのであれば、もしかしたらその議論になるかもしれないが、まず大前提として、そういう職務命令を受けたという前提があつて手当を請求していただくというのが、まずここは成立するはず。なので、あとはそのうえで、そういうような不適切な取扱いを行う職員がいるかもしれないから、どういうような証拠書類を出させるのかということは、これは検討の範囲かなと思う。

(組合)

向こう3か月分を事前に出すという必須条件になってくると思う。

(市)

命令ということ。

(組合)

そう。3か月分の命令を受けるということが手当申請の必須になるということは、何かしらの形で命令を受けたものを残しておかないと、よく知らない人が手当を申請できるような仕組みを作らなかつたらいいだけなのだが。どっちで対応するか。僕は残しておかないとまずい気はする。この人に3か月分の、いわゆる11日以上のテレワークの命令を出したという形は、やはり残しておく必要があるのではないか。その手当の申請を受けるうえで、この人はきっと命令したというのがどこにも残っていないというのは、絶対変だという気がする。だって、これだけ見ていたらたぶん分からない。

これだけ見たら、結果としてこうなった人も対象に見えてしまうので、おっしゃるように、きっかけとなる何かが必要なのだろう。

(市)

そこは職員周知の範囲とか、そういう事務取扱いの範囲なので。ご意見の中でいろいろ反映していくたら。

(組合)

一旦、だから難しい。もちろん我々としては細かいところも含めて確認をしたいので、本

当はそのへんのやりとりもやったうえでしたいなというのであるので、もちろんこの趣旨からすると反対するようなものではないとは思うが、やっぱりこれ、前のフレックスの話とも一緒になるが、こういう新しいのってどんどん入ってくると、やったもののいろんな問題が出てくるということも十分考えられるので、入れる際には一定程度の問題、いろんなことを想定してやらないといけない気がするので、あまり、はい分かりましたというのは実は言いにくくて、おっしゃるように国と合わせると言われても、ちょっととはいはいというふうには言いにくいなというのが今の現状。とは言え、詳細が分かってくるかと言ったら、分かつてこない。いわゆる今度の小委員会なり本交渉が1月の年明けに、一応、今のところ予定はしているが、その段で細かい説明できるというのであれば、どこかで判断という話になってくる。

(市)

給与課もやはり今日まで待って待っての、苦しいところ。

(組合)

分かるけど、怖い。一言で言えば、大丈夫かという感じ。要は詳細がまだ詰まっていないのに走り出して。悪い話じゃないから、さっきも言ったが反対はしないが、大丈夫かという。今のこのやりとりですら、ちょっと分からぬ部分がいっぱいあって、そんな中でいくというのがすごく不安。もちろん、4月1日なので、4月1日までにはそういう手続き、事務的なことも含めてはっきりするはずはあるが。

(市)

最後、あげのときにどういう形でこの在宅勤務等手当の取扱いについて、仮にG0いただける前提としたら、何を条件にするかだと思う。議会もそう。条例改正するということは、本来であればその運用も含めてしっかりと整理されていないといけないだろうが、なかなかそこまで今、当局としても言える状況はない。それが特に手当の新設なんて普通行われるようなものではない。たぶん数十年ぶりみたいな話だと思う。それを今からするにあたって、たぶん国も運用整理をしているのだろうなということだが、今、乗り遅れてしまうと4月実施というのは条例上できないということなので、なんとか苦しい中でも、その基準については、例えば月3,000円であるとか、こういう基準的な、支給要件とか支給対象であるとか、交渉できる範囲というのは、一定おそらくあるのだろうなとは思う。その上で最後、この詳細についてまですべて合意いただくというような取扱いで交渉を終わらせるのか、大枠についてはご理解いただいた上で、詳細については引き続きということで、これは交渉に応じる必要がこちらもあると思っているので、そのあたりもう少し、例えばその4月までの間に詳細分かり次第、何か、ご連絡だけでよいような内容であれば、それで済むかもしれないし、必要に応じて交渉をまたしていくとか。いろいろあげ方はあると思っている。

(組合)

分かった。ちなみに、この命令はどのタイミングまでが丸なのか。今日が例えば11月30日だったとして、12月から3か月いいのか、やる1か月前なのかとか。

(市)

テレワークの命令自体は、基本、別に前日、当日とかもできることになっているので、あとは申請。手当も何でもそうだが、今日言って今日から出るわけではなくて、例えばいろんな手当って翌月から出るとか、あとはそれによるかなというところ。

(組合)

前月までに言っておかないといけないとか。言うって言うと、また申請形式にはなるが。だいたい普通、前の月だが。

(市)

手当の申請までに言っておかないといけないと言うと当たり前だが、そういうこと。手当の申請を受けるときには、すでに命じられていないと申請がそもそもできない。命令は基本、事前にされるし、その命令がされてから手当の申請があるという順番。

(組合)

分かった。あまり詳しいことは今の段階で。一旦、持って帰る。これに関しては。こっちの変更は、これで。

(市)

はい。