

2023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
【賃金関係要求】	
2. 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、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。	(回答なし)
<p>4. 非正規職員の改善</p> <p>(1) 公務員賃金の最賃割れが最低賃金法適用除外だからといって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職員の1時間当たりの給与額（地域手当を除く）が大阪府最低賃金（1064円）を下回ることのないようにすること。</p> <p>(2) 会計年度任用職員の月例給を制度導入以前の水準に戻すこと。</p> <p>(3) 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。法的に会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるまでの間、相当額を特別手当として支給すること。</p> <p>(4) 人事委員会勧告を尊重し、会計年度任用職員の期末手当を0.1月必ず引き上げること。</p> <p>(5) 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、最高号給は、給料表の対応する正規職員給料表の最高号給とすること。</p> <p>(6) 非正規の賃金改定について、正規職員に準じて改定すること。</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、類似する職務に従事する正規職員の初号給の給料月額を基礎として、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。</p> <p>また、会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、職務の内容や責任等を踏まえつつ、報酬の水準に一定の上限を設けることが適当であると考える。</p> <p>会計年度任用職員の給与については、令和5年11月8日に「令和5年度給与改定等について」及び「会計年度任用職員における給与改定の実施時期について」として提案したとおりである。</p>
9. 一時金の改善を図ること。	
(5) 会計年度任用職員への勤勉手当支給にあわせて職務内容を見直し給与区分を引き下げないこと。	<p>会計年度任用職員の報酬水準については、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものである。</p>
12. 諸手当の改善をはかること	

<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。 (4) 通勤手当について、鉄道優先ありきではなく、バスも含めて総合的に合理的・効率的な経路を認めること。 (5) 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4年4月1日に認定基準の見直しを行ったところであるが、引き続き制度内容について十分な検証を行うとともに、必要に応じて協議を行ってまいりたい。 その他の事項については、困難である。</p>
<p>(7) 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、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。</p>
<p>(8) 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>(9) 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>(10) 新型コロナウイルス感染症が保育</p>	<p>新型コロナウイルス感染症にかかる特殊</p>

<p>所、学校園で発生した場合の防疫作業や消毒作業など感染拡大措置に従事した教・職員に対する特殊勤務手当を支給すること。</p>	<p>勤務手当については、令和5年5月8日から感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置付けが5類感染症となり、国家公務員における新型コロナウイルス感染症の特例措置が廃止されたことから、本市においても同様に廃止していることを踏まえると、支給は困難である。</p> <p>今後新たな感染症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>(11) テレワーク等の在宅勤務による費用は自己負担でなく、手当等として支給すること。</p>	<p>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。</p>
<p>【労働条件関係要求】</p> <p>7. 正規職員と非正規職員の間の不合理的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>(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>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、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、引き続き運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分に交渉・協議等を行ってみたい。</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>