

「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書のポイント

研究会の概要

○ 趣旨

民間事業者と比べて水準が高いのではないかとの指摘がなされている技能労務職員*（清掃職員、用務員、学校給食員等）の給与について、給与決定の基本的考え方を整理するとともに、その具体的な反映手法等について研究する。

* 法令上の用語は、「単純な労務に雇用される者」（地公法第57条）。法制定時からの沿革によるものであるが、その後の時代の変遷を経て、業務の実態は、「単純な労務」との語から一般に受ける語感とは合致しない部分もあることには留意が必要。

技能労務職員の給与については、人事委員会の勧告対象とならず、団体交渉を経て労働協約を締結できるなど、法の適用関係が他の地方公務員と異なる。

○ 検討経緯

平成20年4月～平成21年3月に計10回開催

（その間、委員による地方公共団体现地調査、「中間とりまとめ」に対する意見募集、地方公共団体・労働組合関係者ヒアリング等を実施。）

研究会構成員

（座長） 佐藤 博 樹 東京大学社会科学研究所教授

（委員） 浅羽 隆 史 白鷗大学法学部准教授

阿部 正 浩 獨協大学経済学部教授

岡田 真理子 和歌山大学経済学部准教授

川田 琢 之 筑波大学ビジネス科学研究科准教授

齊藤 正 憲 三菱電機株式会社専務執行役取締役

各論点についての検討

1 給料表作成に当たっての基本的考え方

- 技能労務職員の給与についても、「職務給の原則」が適用されることから、給料表の級や号給は、職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定され、適用されるべきもの。
- 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)(行(二))適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、類似職種と言え、キャリアパスも同様である場合には、行(二)の構造を援用することが考えられる。その場合も、水準については、地域の民間給与水準を反映すべき。
- 各地方公共団体において、行(二)を用いていない場合であっても、行(二)の水準と乖離している実態があれば、説明責任が求められる。
- 民間労働者について賃金センサスのデータを抽出して比較すると、技能労務職員の方が年功的な傾向が見られる。技能労務職員について独自の給料表を用いる場合にも、徒に年功的な給与制度・運用とすべきではない。

2 民間給与水準の調査・比較手法

- 給与の比較に際しては、職務内容についての十分な分析が必要。「均衡の原則」等を定める制度の沿革を踏まえても、技能労務職員と民間労働者の給与水準の比較を適切に行うことが重要。
- 考えられる具体的な手法は、以下のとおり。各地方公共団体において独自の工夫を加えることも可能。

①独自調査を実施する手法

～ 人事委員会による職種別民間給与実態調査とあわせて調査を実施し、技能労務職員のデータと比較(ラスパイレス比較等)。

② i) 賃金センサスを活用し、「同種・同等」の者を抽出する手法

～ 統計法上の使用承認手続を経て、個人(匿名)データを入手し、技能労務職員のデータと抽出比較(ラスパイレス比較等)。

② ii) 賃金センサスを活用し、職種ごとの相対水準を算出する手法

～ 一般行政職類似職種と技能労務職相当職種の水準比を算出。

※ 公表データによる比較結果と個人(匿名)データによる抽出比較結果に大きな差異はなく、公表データのみでも合理的。

③ ①、②を基に年次更新する手法

3 交渉手続

- 技能労務職員は、労働組合と職員団体のいずれにも加入できることとされているが、労働協約を締結するのであれば、その主体は労働組合であることに留意が必要。
- 交渉手続が適法に行わなければならないのはもちろんのこと、事後的に無用のトラブルを生じさせないためにも、法の定める手続について確認しておくことが重要。(報告書では、誠実交渉義務や労働協約の効力等について確認。)

4 説明責任

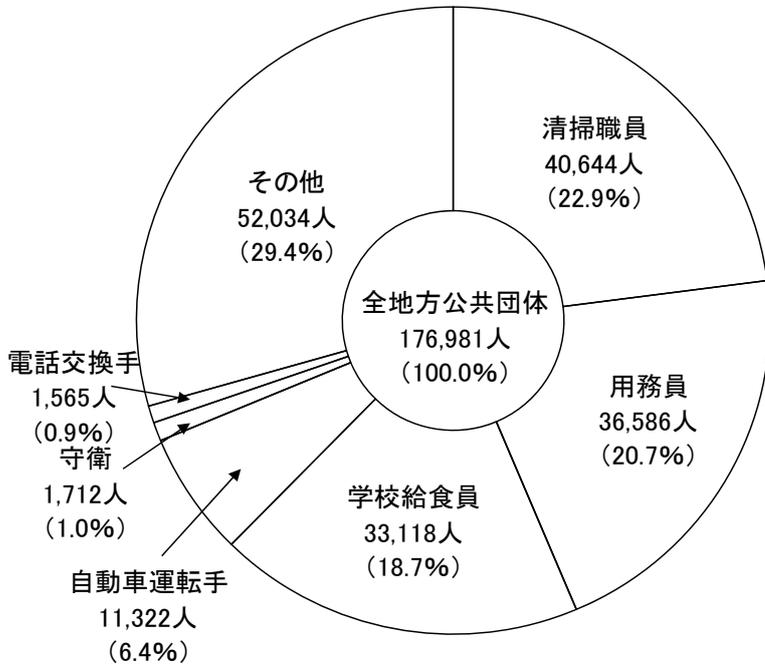
- 技能労務職員の給与についても、十分な説明責任を果たした上で、住民の理解と納得を得ることが必要。
- 現行制度上、給与公表の仕組みが整備されていることから、各地方公共団体においては、引き続き、公表を徹底することが必要。
- 「給与情報等公表システム」は、全地方公共団体間の比較を可能にするものであり、かつ、モデル給与の考え方を含む網羅的な項目設定となっている。一部の地方公共団体においては未実施であるが、速やかに総務省の示す共通様式に沿った公表を行うべき。
- 住民に広く情報提供をするためには、ホームページだけでなく、広報誌など多様な媒体を活用し、わかりやすい広報を行うことが必要。

研究会報告書を受けた総務省としての今後の対応

- 各地方公共団体において策定・公表している「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」に沿った取組を引き続き支援。
- 研究会報告書を活用した給与の見直しに取り組むよう、通知の発出や会議の開催等の機会を活用して周知。

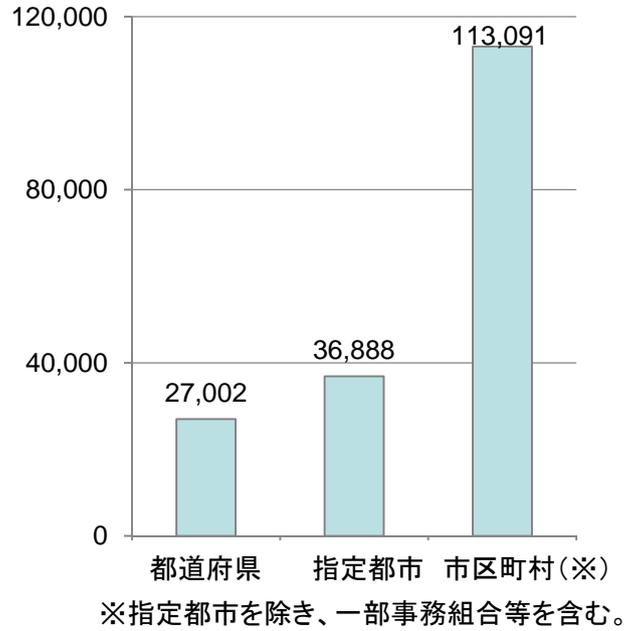
団体区分別・職種別技能労務職員数

全地方公共団体

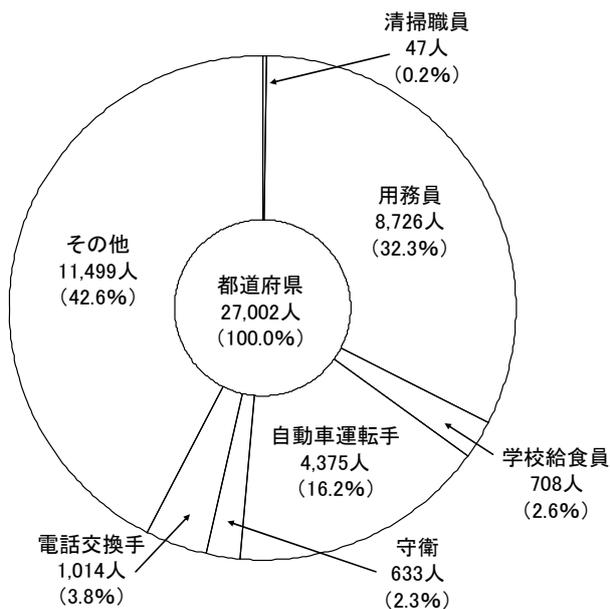


(参考)団体区分別技能労務職員数

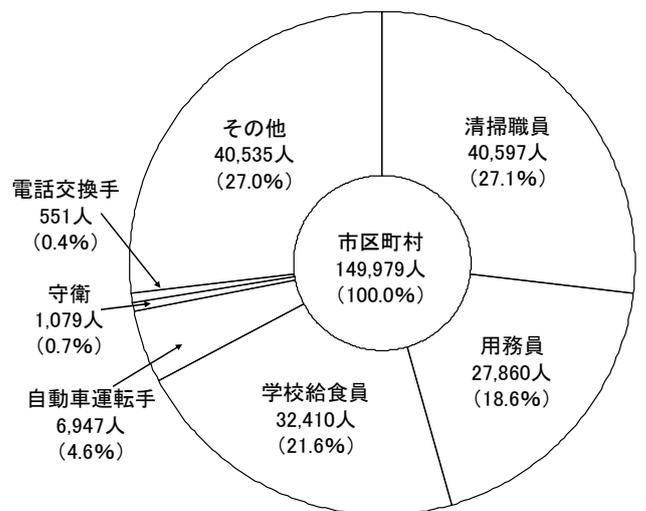
(単位:人)



都道府県



市区町村 (一部事務組合等を含む)



(出典:平成19年地方公務員給与実態調査(平成19年4月1日現在))

公務員の労働基本権について

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権	争 議 権
地 方 公 務 員	下記以外の職員	○ 職員団体制度 (地公法52③、教特法29①) 〔ただし、警察職員、 消防職員は、団結 が禁止されている (地公法52⑤)〕	△ 当局と交渉することはできるが、 団体協約を締結する権利は有しない (地公法55①・②) 〔ただし、法令、条例等に 抵触しない範囲での書面 協定は締結できる。 (地公法55⑨)〕	× 争議行為等は禁止 されている (地公法37①)
	技能労務職員 、 公営企業職員 及び特定地方 独立行政法人 職員	○ 労働組合制度 (地公労法5①) 〔技能労務職員は職員 団体を結成する こともできる (地公労法附則⑤)〕	○ 当局と交渉することができ、 団体協約を締結する権利を有する (地公労法7) 〔ただし、協約の効力には 一定の制限がある (地公労法8～10)〕	× 争議行為は禁止 されている (地公労法11①)
国 家 公 務 員 等	非現業職員	○ 職員団体制度 (国公法108の2③) 〔ただし、警察職員、 海上保安庁職員、 監獄職員は団結が 禁止されている (国公法108の2⑤)〕	△ 当局と交渉することはできるが、 団体協約を締結する権利は有しない (国公法108の5①・②)	× 争議行為等は禁止 されている (国公法98②)
	現業（国有林野 事業）及び特定 独立行政法人 職員	○ 労働組合制度 (特独労法4①)	○ 当局と交渉することができ、 団体協約を締結する権利を有する (特独労法8) 〔ただし、協約の効力には 一定の制限がある (特独労法16)〕	× 争議行為は禁止 されている (特独労法17①)

注1： 一般職の公務員についてまとめたものである。

2： 地公法は地方公務員法、地公労法は地方公営企業等の労働関係に関する法律、教特法は教育公務員特例法、国公法は国家公務員法、特独労法は特定独立行政法人等の労働関係に関する法律をそれぞれ指すものである。