

## 「中間とりまとめ」の論点とヒアリング等におけるご意見

## 論点 1：給料表作成に当たっての考え方

## 【確認された事項】

- ・技能労務職員の給与については、法律上、職務給の原則が適用される。したがって、給料表の級や号は、職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定されるべきものと考えられる。
- ・技能労務職の職務内容やキャリアパスは地方公共団体によって様々となっているのが実態である。職務と責任に応じた級の数の設定をすべきであるが、職務給の原則からすれば、各級ごとの職務内容は、他の級の職務内容と区別されるべきものと考えられる。
- ・法律上、生計費も給与決定の考慮要素とされている。実際、同一級内の号の設定については、経験年数に応じた能力の向上度合いのほか、生計費も考慮されていると考えられる。

## 【更に議論すべき事項】

## 1 給料表の数と職種の括りについて

- ・職務給原則を徹底する観点からは、職種の小区別に給料表を作成することも考えられるが、実態として、そのような地方公共団体の例は見当たらない。職種の小区別に個々に給料表を作成するのは煩瑣であり、技能労務職員に係る給料表は一本にし、その上で、職種の小区分ごとの職務内容とキャリアパスに応じた運用とするべきではないか。
- ・地方の技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は一致しないが、国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、水準は別にして構造は行政職俸給表(二)を援用することも考えられるのではないか。その際、国の行政職俸給表(二)適用職員は、同じ給料表の中で職種の小区分ごとに適用される級が異なるが、これをどう考えるか。

## 《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

△ 本県の技能労務職員は、現在、16の職種があり、職種ごとに個々に給料表を作成することは現実的に不可能。給料表は1本とし、それを適切に運用していくことが現実的。その際に、国の行

政職俸給表（二）を援用していくことが最も現実的ではないか。

△ 国が適用級を示している職種以外のものについて県が独自に適用級を定めることは、その根拠となる民間賃金等のデータが不足しているため、すべての職種について個別に適用級を定めることは難しいのではないか。

△ 職種により適用級を異にすることについて、組合に説得力のある説明をすることが困難である。また、技能労務職のあり方として、行政職の補助的な仕事、一体となった仕事を担う面もあるため、簡単に職種に応じて割り切るのも、現実問題としてなかなか難しい。

△ 職種をまたいだ人事異動を行っていること、過去採用していたときには、職種にかかわらず一括採用をしていたことを考慮すると、配置に左右される職種ごとに異なる級を適用することは困難。

△ 実態として、他の職員の実質的な指導を行っている職員もいることから、研究会で議論されている4区分に変更するという考え方は非常に理解できるが、技能労務職員の位置付け、本市としては5級から3級に変更した直後であるため、現段階での変更は困難。

## 2 級について

- ・地方公共団体における技能労務職員の給料表は様々であり、級の数も様々であるが、国の行政職俸給表(二)と同一の給料表を用いている場合は、5級制である。級の構成は、職責の4区分（①指導されながら仕事をする。②指導されずに仕事をする。③他者の指導をしながら仕事をする。④他者の監督をする。）を基準とするべきではないか。
- ・上記の4区分の構成を前提としながら、仕事の能力に質的差がある場合や組織の大きさにより、級の数を増減することとするべきではないか。

《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

△ 職責の4つの区分・基準は、おおむね本県の実態に即している。仕事の能力に質的差異がある場合、あるいは組織の大きさにより職種ごとの適用級を定めることは一定の合理性がある。ただし、職種によって給料の水準に大きな差がついていくというような運用は、現実的には困難である。

### 3 号について

- ・平成18年度からの国の給与構造改革では、職務の級間の水準の重複を減少させるための見直しが行われ、ほぼ全ての地方公共団体においても、これに準じた見直しが行われている。号の設定に当たっては、上位級との重なりも考慮して上限を設けるべきではないか。
- ・生計費と職能給の反映を基本としつつ、行政職俸給表(二)の給料表における職務能力向上の度合いについての考え方を踏まえて、カーブの形状を設定すべきではないか。
- ・全国規模で民間給与のカーブ（経験年数と給与水準との相関関係）を分析し、これを参考とすることも考えられるのではないか。

《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

△ 生計費と職能給の反映を基本として、国において全国規模で民間企業のカーブを分析するなどして標準的な給与カーブを設定し、行政職俸給表（二）の中で適切な号を設定することが最も望ましい。

### 4 その他（手当について）

- ・技能労務職員の給与のあり方を考えるに当たっては、給与の大宗を給料（民間の基本給に相当）が占めることから、給料についての議論が中心となるのではないか。ただし、その前提として、職務関連手当のうち給料と重複するものについては、適正化が図られるべきではないか。
- ・給料についての議論を中心とした上で、民間給与水準との比較や給与情報の公表等については、適宜、手当も対象とすべきではないか。

《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

特になし

## 論点2：民間給与水準の調査・比較方法

### 【確認された事項】

- ・各地方公共団体の技能労務職の職務内容に即して、対応する民間事業従事者の給与を調査する必要がある。

- ・毎年、人事院と各人事委員会が協力して、「職種別民間給与実態調査」を実施している。調査対象企業・事業所（50人以上）に、技能労務職相当職の労働者がいることはあるが、この調査は、主に一般行政職（国の行政職俸給表(一)）との給与水準の比較を行うためのものであり、十分なサンプルも得られない。
- ・各地方公共団体において、技能労務職員についても一般行政職と同様の民間給与の実態調査を行う手法が望ましいと考えられるが、その場合、十分なサンプル数が得られるかどうか、コストに見合うかどうか課題となる。
- ・次善の策として、賃金センサス等の既存統計を活用して水準を算出する手法にも一定の合理性があるものと認められる。
- ・どのような調査手法を採用するかは各地方公共団体の判断によるが、データに付随する条件等を踏まえ、住民に説明責任を果たしうるような手法を採るべきと考えられる。

## 【更に議論すべき事項】

### 1 調査範囲

- ・比較対象とすべき民間企業等の範囲やサンプル数の確保の観点から、調査対象範囲は都道府県域を基本とするべきではないか。

《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

△ 都道府県域を調査対象範囲とすることは一理あるが、都道府県域を対象としても、相当数の職種についてはサンプル数が確保できないため、職種によっては全国を対象範囲とすることが必要ではないか。

### 2 調査手法

- ・調査手法としては、以下の手法が考えられるのではないか。（資料16：調査手法の詳細）
  - ① 独自調査を実施する手法
    - ①-1 一般行政職における職種別民間給与実態調査と同様の手法
    - ①-2 ①-1を簡略化し、平均給与のみで調査する手法
  - ② 既存統計（賃金センサス）を活用する手法
    - ②-1 雇用形態・勤務形態の類似する者のデータのみを抽出し、絶対

## 水準を算出する手法

- ②-2 職種ごとの相対水準を算出する手法
- ②-3 全国データから構造（経験年数に応じたカーブ）を設計し、地域ごとの水準をあてはめる手法
- ③ 他職種から類推する手法
  - ③-1 国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の水準比率を算出する手法
  - ③-2 職種別に①-1と②-2を併用する手法
- ④ ①～③を基に年次更新する手法

### 《論点に対する意見》 ○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

- △ ①の1の手法については、すべての職種で十分なサンプル数を確保することはできないが、技能労務職全体としての水準比較はある程度可能ではないか。
- △ ①の2の手法については、職種によって平均年齢が大きく異なることがあるため、精確さを欠くのではないか。
- △ ②の1の手法については、一定量のデータが得られる職種であれば可能な手法だが、データの全くない職種もあり、技能労務職員と異なる雇用形態・勤務形態のデータを除外すると、データそのものが極めて少なくなってしまうのではないか。
- △ ②の2の手法については、参考になるとは思いますが、常勤でない雇用の職員の比率・態様が、公務員と民間または技能労務職と一般行政職でそれぞれに異なるため、ストレートに給与水準に反映させると精確さを欠くのではないか。
- △ ②の3の手法については、全体の水準を設定するための1つの手法であるが、非常勤職員も含めた上での水準と捉えざるを得ないのではないか。
- △ ③の手法が、現状では最も現実的ではないか。例えば、国の行政職俸給表(一)、(二)の水準比を基本として、可能な範囲で①民調や②の「賃金センサス」の手法を用いるなどの手法が考えられるのではないか。③の1の手法については、現状では最も現実的でコストがかからないのではないか。③の2の手法については、現状では最も精確で適当な手法かと思うが、サンプル数の多い職種は限られるため、「賃金センサス」で相対水準を求めようとしても、なかなか求められない職種が出てくることに留意が必要。
- △ ④の手法については、精確な調査については数年に一度行い、

中間年については一定のルールに基づいて必要に応じて修正などをしていくのが費用対効果の観点からしても適切ではないか。

- △ 対象職種を同一にして調査を行う際には、民調と同様の精度を有するよう、人事院レベルの統一的な調査手法の確立が必要ではないか。
- △ 比較企業のサンプル数の確保などが困難であるならば、ホワイトカラー以外のブルーカラー総体をサンプルとするという手法なども検討してはどうか。
- △ 「賃金センサス」を活用する場合、調査基準日が1年遅れるということは、組合に対する説明などが困難ではないか。
- △ 仮に級の構成を4区分とした場合、上位区分「他者の監督をする者」に該当する者のデータ抽出方法も課題ではないか。
- △ 他職種から類推する場合、国の行(二)適用職員と、国には無い給食調理員や清掃職員といった職種の多い地方の技能労務職員の職務内容を同視してよいか。
- ◇ 賃金センサスのデータは、①技能の蓄積の違いとして現れる勤続年数の違いがあること（技能労務職が平均25.9年であるのに対し、賃金センサス類似職種は平均8.1年～10.8年）、②年齢別または勤務年数別、経験年数別のデータが公表されていないこと、③人事委員会等が実施している民間給与実態調査（実地調査）と比べると実地自計調査である賃金センサスのデータは正確さに欠けること、④年ごとの変動が大きく安定した指標としては用いがたいこと（平成15年～平成18年賃金センサスで最大121%もの変動）、という限界があり、考慮要素としては決定的にはなり得ない。

### 論点3：交渉手続

#### 【確認された事項】

- ・技能労務職員は、法律上、労働組合法に基づく労働組合を組織し、労働協約締結権を含む団体交渉をすることも認められている。（資料8：参照条文）
- ・地方公務員法の規定に基づき、職員団体を結成することもできるが、職員団体は労働協約を締結することはできない。

## 【更に議論すべき事項】

- ・協約締結主体としての適格性や協約の効力など、本来法律が予定している手続がどのようなものであるかを再確認すべきでないか。
- ・職員団体の交渉と一体となっていたり、同時並行的に行っていたりすることの給与水準決定への影響をどう考えるか。

### 《論点に対する意見》 ○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

- △ 統一交渉は当然に給与水準に影響を及ぼしていると思うが、技能労務職固有の給与・勤務条件については、個別の交渉の中で決定してきており、決定的な影響を及ぼしているとは言えないのではないか。
- △ 実態として、単純に技能労務の業務を行っているだけでなく、災害時やイベント時はもちろん日常的に非現業職と一体で業務を行う職種、または、事務補助的な業務を事務分担として日常的に行っている職種もあるため、非現業職と完全に切り離して交渉を行う必然性までではないのではないか。
- △ 技能労務職員の公民較差の水準把握を行ったが、客観的な数値が算出できなかったため、仮に交渉を職員団体と労働組合を分離して行った場合でも、交渉の結果は同じではなかったかと思う。
- 給与水準の決定のときに法律の趣旨に沿っていない決定の仕方だと違法ということがあり得るが、一般行政職との均衡重視、国の行（二）に準拠を当事者間で合意したことのみをもって違法とまでは言えないはずである。
- 給与水準が適切かどうかは、住民に納得して貰えるかどうかことが重要であるということを明確にした方がよい。
- 労使自治の原則はあるが、労使交渉による給与決定の過程で納税者の意志（住民の理解や納得）はどう考慮すべきか。
- 労使交渉において、連合体方式を採用するということは、制度的に考えると、技能労務職員は自らが得ているメリットを放棄していると考えられるのではないか。  
(◇ お互いのメリットを補いあいながら交渉することができる。また、現実問題として技労の職員数が減少しており、個別交渉は困難。ただ、特殊勤務手当等、技労特有の項目については個別交渉している。)
- ◇ 適用法の違いにより、職員団体、労働組合というのがあるが、

ほぼ同時期に行われる労使交渉をそれぞれに実施することは、逆に繁雑をきわめ、コストからも非合理的。連合体方式、共同で行う方が良い。

#### 論点 4 : 説明責任

##### 【確認された事項】

- ・ 地方公務員の給与については、制度上、公表の仕組みが設けられているとともに、平成18年には総務省から統一的公表様式が示されている。
- ・ 各地方公共団体においては、制度上、また、国の要請に応じ、公表の取組を進めている。
- ・ 各地方公共団体は、今後も、給与に関し、その適正化努力も含めて、積極的に説明責任を果たさねばならないものと考えられる。

##### 【更に議論すべき事項】

- ・ 各地方公共団体は公表等に取り組んでいるものの、住民等の十分な理解が得られているとは言えないのではないかと。住民等に対する説明責任を効果的に果たすために、開示する情報の内容や情報開示のやり方を検討する必要があるのではないかと。
- ・ 制度や手続きに関しても説明責任があり、交渉の経緯や給与決定の過程に関する説明を果たすことも重要ではないかと。

##### 《論点に対する意見》 ○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

- △ 当然、給与について説明責任を果たしていくべきであり、本県はかなり今まで積極的に取り組んできたほうではないかと。交渉経緯の公表について、過去に給与カットの交渉を行ったとき、または諸手当の見直し交渉を行ったときには、詳細なやりとりをホームページ上に公表した。
- △ 本市では、技能職員の給料表も市議会の議決を経て条例で議決をしており、給与条例以外の労働条件についても条例によって規定されているため、交渉過程を全面公開することは労働条件の設定の正当性という観点からは特に必要ないかと思う。



- 労使交渉する中で、当事者間だけでなく、税金を払っている住民に理解できる労使交渉であることが重要。

## その他の論点

《論点に対する意見》○は委員、△は団体、◇は公務労協からの意見

### 【研究会の使命について】

- この研究会は、労使に題材を提供するというのが主なミッションだと思っているので、そこは明確にしておくべきではない。
- 給与水準が高いか、低いかを議論をしているわけではなく、どう合理的に決める考え方を示すということが重要。
- 本来の技能労務職員の範囲に絞って給与水準を議論した方がよい。

### 【同種同等比較について】

- 今回の比較で、雇用形態に関しては「同種同等」はかからないと考えるのか。そこはこれまでの考え方を変更せずに、今後、住民への説明責任の観点から、納得を得られる考え方かどうか検討することが大事ではないか。
- 民間企業では、非正規社員も含めて人件費管理を行っているので、正社員だけ取り上げて比較するのはどうか。
- 今のところは「同種同等」の、特に「同種」という点で言うと、雇用保障等を含めた雇用形態というものが勘案されていると考えるのが妥当なのではないか。
- 労働の形態が変わってきているから、今までのような考え方は、将来的には問題が出てくるということは考えられる。

### 【技能労務職の職務の範囲について】

- （技能労務職員の仕事の定義がないという議論について）民間企業においても、時代の流れとともに、同一職名でも担当業務の範囲は変化している。労働契約の際に、仕事の内容を伝えているだけであり、技能労務職員の仕事の範囲についても同様に考える、という議論もあるのではないか。
- 一般行政職の業務の範囲は一体性が高いものであるから、本来の

制度のあり方からすれば技能労務職も一般行政職の一職種だと考えられたと思うが、実際の運用実態からすると一般行政職の一職種とするのは困難ではないか。

- 単純労務であることを前提として給与決定する必要はないはずであり、単純労務との違いを労使交渉においてももう少し整理し、外から見ても分かりやすい内容の協約を結ぶべきではないか。
- 行政職に転換したら技能労務職が行っている仕事ができないのは困ると思うが、単純労務的な業務を行う行政職も多くいるのだから、行政職が技能労務職の担う業務を行うことは可能ではないか。

#### 【処遇のあり方について】

- 職務として、技能労務職員の職務の範疇を超えて一般行政職と同様の業務を行っている場合、技能労務職の給与体系で処遇できないとすれば、モチベーション維持のためにも、任用替えによる職種転換を行うべき。
- ◇ 現在行政の場合において、技能労務職員は判断を要する業務はできない建前となっているが、実質的には技能労務職員が現場で判断・対応している業務が増加している。法制度等の限界の中で、本来求められている以上の職務を積極的に自ら提案して行っている。給与決定に当たっては、このような実情も考慮すべき。
- 民間企業の場合は、労働者がやりがい求めて働けば、付加価値がついて、製品に跳ね返り、回り回って利益になって、賃金が上がるという構図がある。公務の場合、職員がやりがいや質の高いサービスを求めて働いたときに、誰がそのサービスを評価するのかという視点が必要ではないか。