

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（第9回）

平成21年1月23日（金）

【島田課長補佐】 それでは時間になりましたので、ただいまから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（第9回）の会議を開会いたします。

本日は全員ご出席の予定でございますが、岡田先生は若干遅れてお見えだという連絡が入っております。また、阿部委員は2時半ごろに退席されると伺っております。

それでは、議事進行を佐藤座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【佐藤座長】 それでは、議事に入りたいと思います。本日は、今までの議論を踏まえて、報告書の素案について事務局から説明を受けて、ご意見を伺うというふうにしたいと思います。

【島田課長補佐】 はい。それでは、お手元に「報告書（素案）」という表紙のものと、「資料編」と別とじになっているものがございますが、「報告書（素案）」本体を中心にご説明をさせていただきます。

表紙をめくって、まず「目次」がございますが、全体の構成は8月に公表いたしました中間とりまとめに沿った形でまとめております。

1枚おめくりいただきまして、「はじめに」というところがございます。検討会の設置から報告書のとりまとめに至る経緯を記述しております。技能労務職員の給与について、民間事業者と比べて水準が高いのではないかと指摘がなされているということ、これに対応して、各地方公共団体においても、その見直しに向けた取り組みが進められていることを記述しております。

また、1ページの下の方でございますが、「個々の地方公共団体における技能労務職員の給与の適正な構造や水準は、国において一律に示すべきものではないが、各地方公共団体における給与の見直しに向けた取組を円滑化するための情報提供や助言は、重要なものである」ということで、研究会の趣旨を書いております。

2ページにわたりましては、研究会における検討の経緯、最後にこれを報告書としてとりまとめるものだという事を書いております。

3ページからは、「現状と課題」でございます。「技能労務職員の法的位置付けと現状」

ということで、(1)で、主に技能労務職員の数について、(2)で法的位置付けについて記述しております。

(2)の3ページから4ページにかけて、「技能労務職員」という用語についての記述をしております。「法令上は、『単純な労務に雇用される者』という語が用いられている。この用語は法制定時からの沿革によるものであるが」、ということで、注釈で沿革を記述しておりますが、「その後の時代の変遷を経て、現在の技能労務職員の業務の実態は、『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である」と記述しております。

それから、(3)で、技能労務職員の給与の現状ということで、①で「給与決定の方式と原則」、主に法律上の規定を引用しております。それから、②の「給与の構造と水準の現状と課題」というところでは、国の行政職俸給表(二)適用職員との比較について、5ページにわたって記述をしております。

それから、5ページの真ん中、やや下ほどですが、民間労働者の給与との比較に当たっての留意点を記述しております。

それから、大きな2番、「現状と課題」の最後でございますが、「研究会における論点」ということで、論点の4つを列挙しております。それから、6ページの最後でございますが、改めて研究会の趣旨でございますけれども、技能労務職員は外部委託の推進等により、減少傾向にございますが、引き続き、地方公務員である技能労務職員が直接業務を担う場合も残っているということで、「このような状況を踏まえつつ、研究会としては、技能労務職員の給与決定に関する基本的考え方について、現行制度を前提として研究を行ったものである」というふうに整理をしております。

7ページからが4つの個別の論点についての検討でございます。1つ目は、「給料表作成に当たっての基本的な考え方」ということでございます。

(1)で「検討の前提」というふうにしておりますが、いずれの論点につきましても、「検討の前提」という項目を設けまして、各論点ごとに、その論点を設定した理由なり、前提となる事実を記載しているところでございます。(2)以下で、ここの論点についての具体的な検討を記述しているところでございます。

「給料表作成に当たっての基本的な考え方」につきましては、(2)の「給料表について」ということで、まず①で「給料表の数について」、ヒアリングのご意見等を踏まえまして、職種の小区別に個々に給料表を作成するコストを考えれば、一本化することが現実的と

考えられるというふうにまとめております。

②「給料表の適用について」でございますが、行（二）適用職員において職種の小区分ごとに適用される級が異なっているということ踏まえまして、これをどう考えるについて、最後のパラグラフ、最後のセンテンスで考え方を整理してございます。

それから、③で、「国の行政職俸給表（二）について」という項目を設定しております。現実の地方公共団体の取り組みとしまして、これまで、行（一）を適用していたものを行（二）に準じたものにするというような具体的な取組もありますので、国の行（二）についての考え方を整理しようということで、項目を設けました。

「類似職種と言えるものである」というあたり、それから、水準は別といたしまして、構造については、組織なり、職務といったものを考慮して、ということが前提になりますが、国の行（二）を援用するということが考えられると記述しております。

それから、9ページにわたりまして、引き続き、国の行（二）について。水準については、地域の民間給与水準を反映すべきであるということを書いております。なお書きのところでございますが、これは行（一）についても共通の問題でございますが、従来、水準面も含めた国公準拠の考え方がとられていたということもありまして、多くの団体については、独自構造の給料表を作成するノウハウが十分でないという現状がございます。これについては一般行政職員等も含め、独自構造の給料表作成が今後の重要な課題であるというふうに記述をしております。

また、俸給表をどのような構造とするかにかかわらず、類似職種であるということを考えれば、国の行（二）適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められるといったことを記述しております。

（3）の「級について」でございます。国の行（二）をそのまま用いるのであれば、5級制となるということ。一方で、職責等の区分について、単純化すれば4つの区分になるであろうと。この4つの区分から個々の団体における組織の大きさなり、仕事の内容に応じて級の数を増減することとすべきであろうというふうに記述をしております。

構造ではなくて、運用の面でございますが、10ページにかけて、「単に経験年数や年齢のみに応じて昇格させるようなことは適当ではない」というところを記述しております。

（4）の「号級について」でございます。①の「上限について」は、地方においても、国の給与構造改革に準じた見直しが行われておりまして、上位級との重なりも考慮した上限を設けることが適当であると記述をしております。

②の「カーブの形状について」でございますが、国の行（二）が行（一）と比べましてフラットな構造となっているため、生計費と職務の習熟の反映を基本としつつ、行（二）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ものと考えられるというふうに記述をしております。

以上の考え方をまとめた後、（４）の③のところで、「民間の賃金構造との比較による検証」を行っております。前回の会議でご報告いたしました、賃金センサスのデータから、いわゆる同種・同等比較の原則にのっとりまして、公務員の技能労務職員に相当する民間の方のデータを抽出いたしました。これは便宜上、「抽出比較手法」というふうにこの報告書で呼んでおりますが、抽出比較手法によった場合の比較について、枠囲いで記述をしております。簡単に申し上げますと、職種の小区分による違いもございますが、総じて地方公務員、技能労務職員の側が年功的なカーブになっております。

12ページに参りまして、この検証結果から見ても、いたずらに年功的な給与とするのではなくて、先ほど申し上げたような考え方に則った給料表の構造や運用とすることが必要であるというふうにまとめております。

それから、（５）の「手当について」でございますが、この報告書では、給料、いわゆる基本給についての検討を中心としておりますけれども、前提として、職務関連手当の適正化が必要であるということ。それから、適宜、手当も対象として、平均給与月額なり、平均年収を用いた比較を示しているというところを書いております。

次は、大きな2つ目の論点、「民間給与水準の調査・比較手法」についてです。

まず「検討の前提」といたしまして、「民間給与水準の調査・比較の意義」ということで、12ページから13ページにわたって記述をしております。13ページのただし書きの記述でございますが、人事委員会の公民比較は精確なものでございますけれども、これを反映した給与勧告が尊重され、給与改定が行われることを前提としているのに対し、技能労務職員の給与は、要は、仕組みが違うということを記述しております。だからといって、粗雑なものであってはいけないわけですけれども、技能労務職員の給与決定に用いるデータなり、比較分析の手法については、必ずしも一般行政職員等にかかる人事委員会の調査ほどの緻密さ、精密さは求められないのではないかというニュアンスでございます。以下、公民比較の重要性について、意義について書いております。

それから、②に参りまして、「同種・同等比較の原則」ということで、おさらい的になりますが、異なる組織間の給与の比較については、同種・同等の者同士の給与を比較すると

ということが適当であるということを書いております。このような原則に則りまして、この研究会でもデータの分析に当たりまして、抽出比較手法なりを中心に考えているというところがございます。

それから、次のページに参りまして、「職務内容の分析」という項でございます。これに関しましては、労働組合関係者のヒアリングにおいても、技能労務職員の職務には公務としての特殊性なり、業務の多様性があると。その給与を民間労働者と単純に比較すべきではないという主張もされたところがございます。また、中間とりまとめに対しても、同じような趣旨のご意見が数多く寄せられたところがございます。

読み上げに近い形になりますが、しかし、技能労務職員については、その職務の内容が性質上、民間労働者の職務内容に近いことから、一般の公務員に課される規制等を外し、原則として民間労働者と同様の労働法制の下に置かれることとされたものでございます。法律の明文上も、これは準用される地方公営企業法の条文ですが、同一または類似の職種 of 民間事業の従事者の給与を考慮すべきということが定められておまして、このような制度の沿革を踏まえても民間労働者の給与水準との比較は重要であるということを書いております。

それから、もう一つ、民間企業との類推において考えたときに、民間企業であれば、労働が付加価値を生み、それが利益を生み、そして、賃金という形で還元されるというお話がございました。公務の場合について、やはり技能労務職員の行う個別の業務が、その業務にかかる公共サービスが、人件費を含めた負担者である住民の求めるものであるということが前提となるのであろうと。さらに、給与決定において業務を評価するためには、職務給の原則の観点から、個々の業務の内容が職務遂行の困難度、責任の度合いを増すものかどうかという精査が必要であるというところを書いております。重要なところがございますので、読み上げさせていただきました。

(2) でございますが、「調査範囲」、基本的には都道府県を中心に考えるべきであろうということを記述しております。ただ、都道府県でも、47団体で得られるサンプル数にばらつきがありますので、必要に応じて補完する手法を検討すべきであるということを書いております。

それから、(3)からは、「具体の調査・比較手法」について、個々に具体的手法と、実際、検証したものについては検証結果を、それから、留意事項を記述しております。

まず、①が「独自調査を実施する手法」ということです。民調に類したような調査をや

るというものでございます。

次のページに参りまして、留意事項としては、やはり事業所の協力というものが重要であるということを書いております。

それから、大きな②は、「賃金センサスを活用する手法」でございます。前回の研究会でご紹介したのですが、i)「同種・同等」の者を抽出する手法でございます。賃金センサスデータの使用承認手続を経て、民間データを収集し、ラスパイレス比較といった手法で比較をするというものでございます。検証結果については、先ほど枠囲いの中でご紹介したとおりでございます。留意事項としては、使用承認手続に一定の期間が必要となること等でございます。それから、サンプル数の制約についても記述をしているところでございます。

それから、ii)でございますが、職種ごとの相対水準を算出する方法ということで、これも前回の研究会でお示ししましたが、一般行政職員と技能労務職員、それから、それぞれの民間における類似職種の比較ということでございます。さらに分けまして、使用承認手続を経て、抽出比較手法を行う場合、a)でございますが、それからもう一つ、b)として、賃金センサスの公表データを用いて比較を行う手法があるというところでございます。

検証結果は記述のとおりでございますが、結論としては、a)による結果とb)による結果とで、大きな差異は認められず、公表データのみを用いた手法であっても、合理的なものと考えられるというふうにまとめております。この手法についても留意事項でございますが、水準比を用いておりますので、基礎となる一般行政職員の給与水準が適正なものとなっていることが大前提であるというところでございます。

③は、①、②なりをもとに年次更新をする手法ということでございます。①、②なりの手法で、一度精確にやった上で、翌年度以降は、一定の伸び率を乗じるというところでございます。これの留意事項といたしましては、一定の伸び率というのをどういうものを使うのかというときに、一般行政職員の給与改定率と同じ率を用いるというのが部内均衡を重視する立場からはあろうかと思いますが、職種別の賃金の伸び率の傾向を見ると、一般行政職員とは異なる傾向も認められるということでございますので、その他の手法を用いることも考えられるというところでございます。

以下では、手法全体についてまとめておりますが、いずれの手法につきましても、限定的にとらえられるべきものではなく、各地方公共団体において独自の工夫を加えるという

ことが可能であると。各地方公共団体においては、上記の手法を参考にしつつ、まずは、具体的に何らかの調査・比較を行うということをするべきではないかということを書いておきます。

大きな3番は、「交渉手続」でございます。(1)「検討の前提」で仕組みを書いておりましたが、技能労務職員の交渉手続につきましては、一般行政職員と制度は異なるわけですが、実態としては、一体となっていていたり、同時並行的に行っていたりというような場合も見られるところがございます。このことが技能労務職員の給与に影響を与えているという指摘もでございます。

ヒアリングの席では、このような交渉の形態については、違法なものではなく、交渉コストの面からも合理的だという意見、それから、給与水準に影響を与えているとしても、決定的ではないのではないかというのが、労使双方からご意見としてありました。しかし、技能労務職員の給与については、過度に内部均衡を重視するのではなく、法律で定められた給与決定原則に則り、外部との均衡に配慮すべきものであるということ。それから、いずれの交渉形態を採用するにしても、決定された給与について十分な説明責任を果たすべきものであるということを書いておきます。

以下では、労使双方が交渉手続において留意すべき事項について、事後的に無用のトラブルを生じさせないためにもということで、手続の確認として記述しております。(2)で、「交渉の主体」についての議論、(3)で、労働協約の効力についての議論、そのうち、一般的拘束力の問題、条例・規則等との関係、それから、予算との関係について記述をしております。

それから、大きな4番、個別の論点としては最後でございますが、「説明責任」でございます。(1)の検討の前提で、説明責任を果たすことの重要性、それから、現在、既に現行の仕組みにおいて給与公表の取組が進められているということを書いておきます。

(2)で、具体的に現在ある仕組み、①から④まで具体的に記述しているところがございます。とりわけ③の給与情報等公表システムについてでございますが、iii)、iv)で、学歴別の初任給の状況、それから、経験年数別、学歴別の平均給料月額ということを示すような様式になっておりますので、モデル給与による手法という観点からも満足するものではないかというふうに考えております。ただ、モデル給与と、これを見たときに、民間の比較データについてはなかなか適当なものがないという課題があります。

27ページに参りまして、「更に」というパラグラフでございますが、単にホームページ

を更新するだけではなくて、なかなか住民の皆さんが気づかないところもございますので、積極的な情報、報道対応なりが必要だろうというところを記述しております。

最後のパラグラフでございますけれども、団体交渉の状況について詳細な状況をホームページに公表したり、あるいは報道機関を入れたりというような事例も見られるところがございます。このような取組についての考え方の整理でございますが、やはり自由な意見の表明の機会が確保されるということなど、個々の地方団体における労使間の信頼関係のもとに行われるべきものであろうと。ただ、一般論として、給与決定に当たって、労使双方がどのような考え方に立ち、どのような議論を経たかについて説明することは重要であるというふうにまとめております。

「おわりに」でございますが、前段で、最近の地方公務員、地方行政を取り巻く厳しい環境、そういう中で、やはり住民に対する給与についての説明責任を十分に果たすことが必要であるというところを書いております。それから、「もとより」のところ、「はじめに」のところでも書いておりますが、報告書の趣旨ということで、個々の地方公共団体における技能労務職員の適正な給与構造や給与水準を一律に示そうとするものではないというふうにおさらいをしております。いずれにしても、給与が住民の理解と納得を得たものになるのが重要だということで、最後には、この報告書を活用して、各地方公共団体における技能労務職員の給与が労使双方の十分な議論を経て、住民の理解と納得を得たものとなるよう、そして、より一層、質の高い効率的な行政サービスが提供されることを期待するものであるというふうにまとめております。

「資料編」の説明を省略しましたが、基本的には、これまでの会議の場でお示ししているものでございます。最後の(資料20)「給与情報等公表システムによる公表の実施状況」は、「説明責任」の章のところ引用しており、これのみが初めてお示しするものですが、それ以外については、これまでの会議でお示したものでございます。

以上、雑駁な説明で恐縮です。

【佐藤座長】 はい。まず目次のところを御覧いただいて、構成がどうかということについてご意見を伺って、構成が特に問題なければ、中のブロックごとに。ただ、阿部委員が少し早めに出られるということですので、時間を見ながら、阿部委員に特に伺いたいところ、そこは先というやり方でやらせていただければと思います。

まず目次について。また最後に目次に戻ってきますが、「現状と課題」、「各論点についての検討」ということですが、ここはいいですか。

それでは、「はじめに」から、6ページのところまでで、今日は細かいところまで含めてお聞きしたい点があれば。6ページから。

【阿部委員】 では、よろしいですか。

【佐藤座長】 はい。どうぞ。

【阿部委員】 「はじめに」の1ページのところですが、下から3行目の「各地方公共団体における給与の見直しに向けた取組を円滑化するための情報提供や助言は、重要なものである」と書いてありますが、情報提供や助言が重要なものだというふうに言ってしまうと、それがひとり歩きして、「情報提供や助言は、重要なもの」なんだから、それは聞かなきゃいけないのか、それを受け入れなきゃいけないというふうに受け取られる可能性があるのではないかと。だから、「重要なもの」とか、何か言い回しを少し考えたらどうかと思うのですが。

【島田課長補佐】 ご趣旨としては、情報提供や助言が、内容はどうであれ重要であるというふうにとられてしまうおそれがあるというご趣旨かなと思いますので、語尾で和らげるというやり方もあるのかもしれませんが、情報提供や助言「を行うこと」は重要であるという修正の仕方もあるのかなと思います。

【佐藤座長】 これはあれでしょう。まず国が一律に定めるのではないよと。

【島田課長補佐】 前段ですすね。

【佐藤座長】 労使で決めるが、でも、何か、それだけでいいかという、やっぱりその労使ともに必要な情報があるよというような書き方になればいいんだよね。

【島田課長補佐】 と同時に、まさに、総務省でこういう取組をして、国費で運営する研究会で議論をさせていただいているということもありますので。ちょっと硬いですがけれども、国の役割として重要であるという。

【佐藤座長】 「重要なもの」というね。

【岡田委員】 「重要」じゃなくて「有効」と言えばいいですかね。

【阿部委員】 多分、島田さんがおっしゃったように、助言することは重要なのであって。

【佐藤座長】 では、「情報提供」だけでいいのではないか、「助言」を落とせばというのが僕の考えです。向こうに判断してもらえばいいんですから、「情報提供」というだけでいいのではないですか。僕は、「情報提供」だけにするのが一番適切だと思います。

【阿部委員】 「情報提供」だったらいいのか。そうかもしれませんね。

【佐藤座長】 「助言」というのはやっぱり「こうしろ」という感じですよ。

【島田課長補佐】 そうですね。そこはちょっとマージナルかもしれませんが、報告書の中で、こうするべきだと言っている部分もあるにはありますので。

【佐藤座長】 この報告書全体のことを言っているの？

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 「助言」ね。でも、「こうすべき」というのは「情報提供」なんですよ。だから、そこは多分、皆さん、勘違いですよ。職務区分は「4段階ぐらいですね。」というのは、情報提供ですよ。これは全部、情報提供ですよ。

【島田課長補佐】 「4段階」は情報提供かもしれませんけどね。

【佐藤座長】 これは全部、情報提供だと思ったほうがいいですよ。助言じゃないですよ。情報提供です、全部。そういうものですよ。

【小池給与能率推進室長】 でも、重要なのは、円滑化することが重要なのであって、重要だということを使うのであれば、そのことだけにしておいて、この報告書はそのための情報提供や助言であるというふうにするほうが。情報提供、助言が重要というのはちょっと、確かに語弊もありますので。

【佐藤座長】 だから、円滑化……。じゃあ、どうします？ 「円滑化することが重要で、そのための情報提供が求められている」とかにする？

【小池給与能率推進室長】 ちょっとここでは、情報提供や助言について触れないというやり方はあるかと思えますけどね。

【佐藤座長】 目的は円滑化ですよ。

【小池給与能率推進室長】 そうです。

【佐藤座長】 決めるのは労使ですよ。

【島田課長補佐】 次のパラグラフで、「そこで」と受けておりますので、「円滑化することは重要である」と言うだけでも、次のパラグラフにはつながります。

【佐藤座長】 でも、助言というと、ずっと助言、あとから助言するというイメージなので。

【島田課長補佐】 いえいえ。「助言」も削るといいます。

【佐藤座長】 ああ、取っちゃうわけ。報告書を助言とは普通言わないし、助言というと、助言する機関があるようなイメージですよ。

【島田課長補佐】 そうですね。総務省としては助言という局面がもちろんあるのです。

が。

【小池給与能率推進室長】 あえて、ここでちょっとそこに触れる必要はないでしょうね。

【松永公務員部長】 あえて、上に両方書かなくても、今、小池君が言ったように。

【佐藤座長】 円滑化することが重要である。

【松永公務員部長】 これは全体に見直しに向けた取組が円滑に行われるような、そういうことをやる条件整備することが必要だということで、この研究会はまさにそういうためにやっていただいているということですから。

【佐藤座長】 でも、円滑化するための情報提供する、円滑化することが重要で……。

【島田課長補佐】 「重要なものである」で終えてしまっても、次の「そこで」のところで研究会の趣旨が敷衍されておりますので。

【佐藤座長】 皆さん、どうですか。

【島田課長補佐】 2ページにわたりまして、基本的考え方のかたを整理するとともに……。

【佐藤座長】 円滑化することが重要で、やっぱり情報提供は重要なのでしょう。円滑化のために。やっぱりそこは、円滑化のための情報提供ですよ。

【川田委員】 円滑化だけ残しちゃうと、考え方というより……

【佐藤座長】 そう、やるという感じになってしまう。趣旨は、それを使って円滑にやってくださいということ。

【島田課長補佐】 わかりました。そうすると、「円滑化するための情報提供は重要なものである」という案ですかね。

【佐藤座長】 とりあえずそうしておこうか。はい。じゃあ、ほかにはいかがですか。どうぞ。

【岡田委員】 「はじめに」のところで入れるとちょっとかたくなるのかもしれないのですけれども、技能労務職員の給与の話をするときに、決定的に重要だと私が思っているのは、とりあえずその労使交渉で決められるということと、それに2本立てで、次のセクションに書いてあるのですけれども、給与原則で、職務給原則と、それから、民間比較というか、均衡の原則があるというところ、この3項目、二本柱が非常に重要なんじゃないかなというふうに思っているのです、その内容が「はじめに」の第1パラグラフに書いてあるのですが、そこに今の職務給原則、均衡の原則という言葉を入れ込んだほうがいいと思

います。原則は忘れないでほしいということです。

【島田課長補佐】 4ページの(3)①で言っている話を最初に言うべきということですかね。

【岡田委員】 はい。そうですね。言うべきというか、最初のパラグラフにもほとんど同じことが書いてあって、その民間事業の従事者の給与等を考慮しなければならないものということが書いてあるのですが、そこに、例えば括弧して均衡の原則とか、そういう原則の名称を。

【佐藤座長】 基本的には括弧で入れておくぐらいでいいのでしょうか。

【岡田委員】 はい。

【佐藤座長】 そこに2個入れればいい？

【岡田委員】 ええ。いいのではないかと。やっぱり枠、給与を議論するときの枠組みをきちんと最初に出しておくということが大事です。

【佐藤座長】 わかりました。じゃあ、とりあえず、「考慮しなければならないもの」というところに括弧して、2つの原則を入れておこうか。文章を変えないとね。

【島田課長補佐】 そうですね。今の案ですと、均衡の原則しか書いていないので、職務給の話も記述としては加えます。

【岡田委員】 そうですね。はい。

【佐藤座長】 はい。じゃあ、ほかにはいかがですか。僕がちょっと思ったのは、2つ目のパラグラフのところで、「そうした中で」のところなのだけど、「民間事業者と比べて水準が高いのではないかと指摘がなされ、地域の民間給与をより反映させる」と、一層反映とは何か。どうしようかなと思ったんですけど。地域の民間給与水準を適切に考慮することが課題になっているとか何とか。「より反映」とはどういうことなのかな。地域の民間給与水準をより適切に考慮すること、考慮することが課題になっているとかでいいのではないかという気もするんですけどね。「より反映」というのは何なのかという。

【島田課長補佐】 ここは「資料編」の最初の資料1なのですが、19年6月の閣議決定の表現を、我々としては意識しておりまして、より忠実にやるのであれば、「より一層反映させる」というような。

【佐藤座長】 いや、そうなの。「より一層反映」というのは何か変な感じがするなど、それは。だって、もともと均衡の原則だよな。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】　　そうでしょう。「より一層反映」ね。いや、僕はちょっと気にはなったんですけど、まあ、いいか。「より反映する」、少なくとも「民間給与の水準は」でしょう。「民間給与をより反映」というのは変な感じだなと思ひまして。

【島田課長補佐】　そこは水準だけの話なのか、構造も含めてなのかというところは議論があるかと思ひます。そういう意味でちょっと閣議決定を……。

【佐藤座長】　　構造？　民間給与って何だろうという感じもしないの？　じゃあ、民間給与の構造や……。でも、構造は違うでしょう。構造を反映させたら職能給にするとかになっちゃうかもしれないですよ。制度はもう決まっている。職務給の原則ですよ。これは民間が何であれ、職務給ですよ。いいか悪いかは別として。そうすると、水準しかあり得ない。

【鶴巻調査官】　　例えば、一般行政職と違って多くの級に分かれているわけではないとか、そこら辺のことは水準というよりも構造に近い部分なのだろうと思ひます。

【佐藤座長】　　そうなのですか？　そこはよくわかりません。

【鶴巻調査官】　　そこら辺を見ると、特に構造と水準を書き分けずに、給与というふうに言っておいて差しつかえないのではないかと思うのです。それと、その「より」というふうに書いてありますのは、今でも法律上、同一または類似の職種の方々の給与を見なさいねということになっていまして、一応はそれなりに見ているはずだという前提がありまして、役人言葉で大変恐縮なのですけれども、法律上やっているはずのことをやっていないだろうと言ってしまうわけにはいかないのです、ここは、今でもやっているのだろうけれども、ちゃんとやってよねということで、「より」というふうに出しております。

【佐藤座長】　　なるほどね。でも、民間給与との比較で問題となっているのは数字じゃないのかという気がするんですけど。水準は高いと言われているのでしょ。それを受けているのだし、構造は職務給の原則ですよ。法律は変えないという前提でしょ。

【鶴巻調査官】　　はい。制度自身はそうですね。

【岡田委員】　　私も座長の意見に賛成で、やっぱり構造に関しては、民間を見て決めるというのではなくて、公務員の各職種の仕事の内容であるとか、もちろん民間の給与の構造も参考にしつつ、それを検討するというのが公務員の給与の構造のあり方だというふうに思ひます。多分この研究会でもそういう視点で検討してきたというふうに思ひるので、民間給与をダイレクトに反映させるという点においては、水準というところに焦点を当てて議論をしてきたし、また、公務員の給与というのはそういうものなんじゃないかなという

気がするので、ここは水準という言葉を入れたほうが良いのではないかというふうに思います。あと、その「より反映」のところも、おっしゃるように、今現在でも、例えば、行（二）を使って、それを比較しているという場合でも、国の行（二）にも民間給与水準が反映されているわけなので、全然反映されていない給与というのは、公務員の給与にはあり得ないわけですがけれども、ただ、じゃあ、それがいいのか悪いのかという話をこの場ではしてきて、もっといいやり方があるのではないかとか、そういうアドバイスというか、情報提供ですか、をするというのがこの研究会の役割だったというふうに思うと、「より反映」という、今あるものにプラスというよりは、その今あるものを含めて見直して、適正化していくというメッセージを出したほうが良いのではないかなという気が私もあります。

【川田委員】 課題となっているというのはどういうレベルで。つまり、閣議決定があるということ自体……。

【島田課長補佐】 ということです。それをちょっと今申し上げようと思ったのですが。

【小池給与能率推進室長】 閣議決定も、例えば3ページの、ページは打ってないですけど、資料3の2枚目の平成20年の閣議決定では、これはいろいろと議論あったわけですね。民間給与水準になって。

【島田課長補佐】 これは一般行政のほうですけどね。

【川田委員】 若干くどいですが、要するに、世間一般での課題というのと、この研究会での課題というのが微妙にそこで一致しないということはあるのかなど。世間一般での課題ということであれば、多分その閣議決定で示されたものというのは、結構大きいのではないかと思いますので。

【佐藤座長】 あと、その具体的な取り組みのところも、ここは「地域民間給与の一層の反映のため」は必要なくて、「地域民間給与の独自調査等を実施」でいいですよ。ここだって。そうでしょう。

【島田課長補佐】 もちろんそうですが……。

【佐藤座長】 これは変ですよ。だから、やっぱり書いている人の先入観があるのではないかと。これは取ればいいんですよ。そうでしょう。これは取組のことを書いているだけの話でしょう。

【島田課長補佐】 4つ列挙している話はそのとおりですね。

【佐藤座長】 だから、ここも独自調査をやるということを書けばいいのであって。ここは。具体的な取り組みとしている、2行目の「・」で。

【島田課長補佐】 わかります、わかります。

【佐藤座長】 はい。

【川田委員】 目的書かないで、事実だけを。

【佐藤座長】 事実を書けばいいのではないかという気もするのですが。何となく。

【島田課長補佐】 そうですね。確かにそのほうがほかの3つとのバランスもとれます。

【佐藤座長】 うん。何かすごく違和感がある。では、「反映」を残すとするとどうします？ 水準。阿部さん、どうですか？

【阿部委員】 皆さんの議論を聞きながら、何か混乱しているのですよ。ただ、民間給与という言葉は難しいというか、何を言っているのかわからないというのはあるだろうなと思うのですね。

【佐藤座長】 そう。何を反映させるのか。でも、これは文脈上、水準じゃないのという感じがするんですけどね。制度を反映させたら、変えたほうが良いと思うところ、たくさんあるもの。多々。でも、枠組みはあるのなもの。

【島田課長補佐】そこはすみません。川田先生のお話にもありますとおり、我々としては、そもそもこの研究会を設けること自体が政府として閣議決定でこういう問題意識を持ったと、こういう課題認識をしたということで、できるだけ閣議決定の文言に忠実に書いたつもりなのです。事務局のほうでは。

【佐藤座長】 それは否定しないのだけど、制度は反映させられないのでしょうと僕は言っている。そうすると、中身は水準でしょうということを確認しただけですよ。

【島田課長補佐】 ご意見はわかります。

【佐藤座長】 ただ、閣議決定の中身もそういう意味じゃないですかと言っている。だから、制度まで変えろということはできないのでしょうと言っているんです。

【岡田委員】 だから、ここはこの「閣議決定の基本方針2007」の文言をそのまま引っ張ってきて、括弧つきで引用しちゃえばいいのではないですか。

【佐藤座長】 それはひとつだと。それならいいと思うよ。

【岡田委員】 結局、地で書かれた形にしてしまうと、この研究会の報告書になっちゃうので、それは多分、私や佐藤先生は納得がいけないのですよ。ここは確かに文脈としては、「2007」において課題となっているという話なので、そのまま引用すれば問題はないと。

【佐藤座長】 引用すればいい。僕もそこは否定するつもりはない。

【岡田委員】 ええ。それは確かにここに書いてあるので。

【島田課長補佐】 わかりました。

【松永公務員部長】 その方向で。

【佐藤座長】 うん。じゃあ、そういうふうにしてみてください。

【島田課長補佐】 はい。検討させていただきます。

【佐藤座長】 じゃあ、その辺ご検討いただいて、あと、その6ページまで。単純な労務はそういうふうに4ページの上、3ページ下から書いていただいて、語感等、語感がいいのかわからないですけど、というのを一応書いていただいてありますが、これも含めていかがですか。

いいですか。そうしたら、少し飛ばして、比較手法について、12ページからのところ、阿部さんのこの比較のところをまずやって、時間があつたらほかもというふうに。

【阿部委員】 その前に、11ページの上ですけれども、上から2行目、賃金センサスデータの使用承認手続というのがあるのですが、賃金センサスのデータというと、いわゆる個票データなのか、公表データなのか。公表データの場合には、使用承認手続は要りません。ここはちゃんとした言葉を使って、賃金センサスの個票データの、使用承認手続と言うのか、それとも、特別集計の承認手続と言うのではないか。

【島田課長補佐】 すみません。先に言って恐縮ですが、そのあたり、実は厚労省にどういう表現が適切かという話を今相談している最中です。まだ答えが出てきていないので、そこはより正確な表現にしたいと。

【阿部委員】 ああ、そうですか。

【佐藤座長】 多分、目的外使用申請か何かで。

【島田課長補佐】 なんですが、「目的外」という言葉を使うかどうかというのは、新年度から新しい仕組みになります。

【佐藤座長】 これ、現行の制度でやっているんでしょう。

【島田課長補佐】 現行の制度でやっているの、「目的外」と言うほうが正確ですけど、今後のことを考えると、あまり「目的外」という文字を出さないほうがいいのかなというふうに。

【佐藤座長】 それはそうですね。

【阿部委員】 統計法か何かで書いてある。

【島田課長補佐】 ええ、4月に新しく施行されます。

【阿部委員】 それを使ったほうがいい。

【佐藤座長】 うん。使ったほうがいい。

【島田課長補佐】 はい。ありがとうございます。

【阿部委員】 次に、17ページの、これはまた言い回しですけど、②のi)アの「具体的手法」の2行目、「賃金センサスデータの使用承認手続を経て、民間データを収集し」というのが、「民間データを収集し」というのはちょっと変かな。どういう言葉にすればいいのかはわからないのですが、もしかしたらもう取っちゃえばよいかもしれません。

【島田課長補佐】 そうですね。「抽出比較手法」という言葉の説明はしていますので。

【阿部委員】 うん。抽出比較、そのまま書いてあるので、取っちゃうというのもひとつかな。

それから、もう一つ、19ページの下から8行目のところで、「以上の比較分析に用いたデータは、いずれも、年齢等の要素を捨象したものではあるが」というのが、「捨象したもの」というのが何を意味するのか、ちょっと伝わりにくいです。多分これは年齢等の要素を考慮しなかったということ。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 「年齢の違いを調整していない」とかいうほうがいいのかな。

【阿部委員】 「捨象した」というのではちょっと伝わらないのではないかなと。

【佐藤座長】 普通は、「調整して比較する」と。

【島田課長補佐】 「年齢等の要素による調整を行わずに比較を行ったものである」ということですね。

【阿部委員】 そのほうがいいと思います。

【佐藤座長】 そうですね。

【阿部委員】 私が気がついたのはそのぐらいです。あとはもうありません。

【佐藤座長】 いいですか。じゃあ、思いついたところで仰っていただくことにして、それでは、7ページからですね。先ほどの12ページの手前までのところで、いわゆる給料表のところです。ここについてどこでも結構ですので、ご意見、ご質問でも。

【岡田委員】 9ページの下から5行目ですが、4区分の話で、「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」の「仕事の能力に質的差がある」というのがちょっと引っかかりまして、とにかく、先ほど座長も言われたように、公務員はよくも悪くも職務給原則というところで、多分これによる問題がまた何

か出てきて、それはまた別の研究会でやってもらえばいいだけの話なので、そこを考えると、これは「仕事の能力に質的差がある」じゃなくて、「職務の内容に」ですかね。

【佐藤座長】 そうだね。

【島田課長補佐】 そうですね。仕事において求められる能力ということですが、確かに職務と……。

【岡田委員】 はい。仕事の能力というと、人についての話をしているみたいになっちゃうのですが、そうじゃなくて、仕事の内容の話をしているはずなので、ちょっとここは表現を変えたほうがいいと思うのです。

【佐藤座長】 仕事を4つに分けるのではなくて、別の理由で5つに分けたほうがいい場合があったら、5つでもいいわけですよ。

【岡田委員】 ②を2つに分けるとか、③を2つに分けるとかは全然構わないよということが言いたいのかと思うので。「前提としながら」……。

【佐藤座長】 「組織の大きさなどから」というふうに先に持っていっちゃうか。「組織の大きさなどから仕事」。

【岡田委員】 なるほど。「組織の規模による大きさなどから」。

【佐藤座長】 どうしようかな。

【島田課長補佐】 「組織の大きさなどからさらに細かく区分」。いや大括りもどっちもあるんですね。すみません。

【岡田委員】 そうですね。これは取ったら通じないですかね。「4区分の構成を前提としながら、組織の大きさなどにより、級の数を増減することとするべきであろう」というのは、ちょっと通じないですかね。

【島田課長補佐】 単に頭数が大きいというのはどうなのかということですね。

【岡田委員】 ええ。

【島田課長補佐】 ピラミッド的なものを考えたときに、すそ野の広い組織と縦に長い組織とあるかと思いますが、職務内容と言ってしまう方がよいのかなという気がします。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 でも、これは技能労務職の中ですよ。その中ですよ。

【島田課長補佐】 ええ。

【岡田委員】 上に「職責区分」という言葉があるので、「職責区分のあり方を考慮して、

級の数を増減することとするべきであろう」とか。ちょっと伝わらないですかね。

【佐藤座長】 これだけが絶対だということ、合わない場合もあるのは、合理性があれば変えてもいいということですよ。

【島田課長補佐】 ええ。全体として申し述べております。

【佐藤座長】 職務給の原則維持だから、5段階にする、あるいは逆に少なく、3段階でもいいんですよ。

【島田課長補佐】 はい。あり得ることです。

【佐藤座長】 だから、そのことは伝わるようにすればいいんですよ。だから、4つというのだけが前面に出ちゃっても困るので。確かにある部分、下のほうを、変な話だけど、外注しちゃって、②からしかいなければ3区分ですよ。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 それはおかしくないわけですよ。①がやるべきことがないですというと3つでもいいのかもしれない。というようなのをイメージすると、そうすると、「仕事の範囲や」じゃないの。「仕事の範囲」かな。組織の大きさや、だから、単純技能労務職と言われる範囲の全部の中の下がないとか、上がないとかというのはあるよね。何て言ったらいいのだろう。

【浅羽委員】 「職務の状況」とかじゃないですか。

【佐藤座長】 「仕事の状況」？

【浅羽委員】 「職務の状況」。

【阿部委員】 そうですよ。僕は「職務」を取って、「状況に応じて」でいいのではないかと。

【佐藤座長】 状況に応じた。

【島田課長補佐】 状況としてしまうと、日々変わってしまうような。

【佐藤座長】 意味が変わっちゃうから、怖いなと思って。でも、ないんですよ。

【岡田委員】 何にでも使えそうな感じに。

【佐藤座長】 組織の大きさや、だから、これだよ。『当該職種の範囲の違いに応じて』とかにしますか？ 単純技能労務職の範囲ですよ。あるいは、その範囲が全部と。今、外注化したりとかしているから。

【鶴巻調査官】 ここで想定していたのは、例えば介護などで、ヘルパーさんは資格が違っていたりしますよね。1級、2級、3級という資格に応じて与えることのできるサー

ビスに違いがあるのであれば、級を変えてもいいかもしれないなということを想定しました。

【佐藤座長】 でも、それは同じ級の中での能力の話ですよ、それは。

【鶴巻調査官】 それは能力だけじゃなくて、与えられるサービスが違うのであれば、もしかしたら職務も違って来るかもしれません。そこは詳しく分析してみないとわからない話ですけども。

【佐藤座長】 あんまり能力のほうに行っちゃうと、職能給のほうに引っ張られるから、そこはあんまり言っちゃだめですよ。それは同じ級の中の能力としてはいいんですけどね。

【鶴巻調査官】 ええ。同じ級の中の能力は、どれだけ数をこなせるかというようなイメージが何となくあるのですけれども、それと違って、例えば何級、何級というので、与えられるサービスが違うということであれば、それは量の問題というよりは、質的な差異だろうと思うのです。それからすると、先ほど岡田先生おっしゃったように、職務ということでもいいのかもしれないなというふうに思います。

【島田課長補佐】 あるいは、一般的に職責を区分すればというふうに言っているので、「具体的な職責に応じて」という言い方もあるのかなと。「組織の大きさや具体的な職責より、級の数を増減することとするべきであろう」。

【佐藤座長】 あるいは職務の……。

【齊藤委員】 それは指摘すればいいのだから、「能力」の部分を見直しては？

【佐藤座長】 そうそう。

【島田課長補佐】 「仕事に質的差異がある場合」。

【佐藤座長】 「職務の構造に応じて」というふうにしなない？ どう？ 「職務の構造に応じて、組織の大きさ」もやめちゃう。「職務の構造に応じて級の数を増減することができる」。「職務の構造」というのは、今の職責の話でもわからないしということの話ね。それは規模でも決まってくるだろうし、下がらないとなるかもわからないから、だから、この職務というのがありますよ。技能労務職の中のというので。だから、職務の構造に応じて適切に級の数を増減することとすべきだろう、とかというふうにしたらどうですか？

【島田課長補佐】 なるほど。はい。

【佐藤座長】 じゃあ、ちょっとそういうふうにとりあえず。ほかには。

よろしければ、先ほど阿部委員に伺ったところの比較手法のところですね。ですから、20ページのところまで、交渉手続の前のところまで。結構長いですけども。これはテ

クニカルな部分で、これは阿部委員に見ていただいているところですが、いかがですか。阿部委員、ここはいいですか。

【島田課長補佐】 15ページの「職務内容の分析」のあたりは、いろいろご意見いただいた中で集約したつもりではありますが。

【佐藤座長】 はい。

【阿部委員】 今のところ私はいいと思っているのですけど。

【佐藤座長】 もう一回見る時間あると思うので。まとめは？ 最後の「おわりに」。

【阿部委員】 「おわりに」は特にないです。

【佐藤座長】 いいですか。はい。じゃあ、そこまで、ほかの委員の方、いいですか。21ページの上のところまでで。どうぞ。

【岡田委員】 13ページの2段落目、「ただし」で始まる段落の最後のところですが、「民間給与水準の調査結果の用いられ方も異なることに留意する必要がある」という文章で、これは読んだときに何を意味するのかがわからなかったのですが、先ほどの説明で、ちょっと聞き間違いだったら直していただきたいのですが、技能労務職員は労使交渉して労働協約を締結できるから、ほかの公務員の職種に比べて、民間給与水準をそれほど厳格に比較して水準を適用というか、均衡させる必要がないということですか。

【島田課長補佐】 すみません。そこはちょっと説明が言葉足らずだったかもしれませんが、均衡ということについて、雑でいいという意味ではなくて、民間調査で、その比較結果について、人事院勧告、人事委員会勧告の場合は、給料表も含めて勧告し、それがそのまま給与になるという前提があるわけです。技能労務職員については、そうではないので、使い方というのにも、もちろん誠実交渉義務を果たさないような使い方は許されませんが、一定の幅があるのではないかと。

【岡田委員】 そうすると、これは、この文章だけ読むと、調査結果を用いる、それが、その用い方が違う。何て言ったらいいのかよくわからないのですが、今おっしゃられたのとは少し違うようなニュアンスで書いてあるかのように読めるのですよ。

【佐藤座長】 そうね。そういうふうに読めちゃう。

【岡田委員】 だから、そこはもう少し親切に。まさに今おっしゃられたような説明で言うべきなのかもしれないというふうに思いました。これだけ読むと、均衡原則をわりと無視していいよ、みたいにも読めなくもないのですよね。

【川田委員】 結局、最終的に交渉に委ねられる、交渉をする中での素材みたいな位置

付けということになり、当然どう使われるかというのは当事者の自治に委ねられているので、どうしても、何であるかというのを書くのは非常に難しい。ここでも、何でないかを書くような形になってしまっていて、そこは気になったのですが、じゃあ、何であるかを書く代案を考えたら、そこで困ってしまった。

【佐藤座長】 論理矛盾的な話ですね。

【川田委員】 何だろうな。

【佐藤座長】 岡田さん、何かいい代案ある？

【阿部委員】 これは書かないというのはどうですか。書かないというのはだめですか。

【島田課長補佐】 パラグラフごと。

【阿部委員】 いやいや、そうじゃなくて、「技能労務職員に係る」というところの最後の1文を。

【島田課長補佐】 こういうことを書いておきたいなと思ったのは、現実の個々の地方公共団体において、やっぱり人事委員会、一般行政職員について人事委員会がやっているような精密な調査はできないので、なかなか給与の見直しに踏み込めないのですというような話があるわけですね。それはちょっとやらない言い訳みたいなのところもあるのですが。

【佐藤座長】 でも、そういうのは伝わらないな。逆にないほうがいいような感じがしますね。

【岡田委員】 だったら、要は、だから、その前段から言うと、ほかの職種は、人事委員会が精密な公民比較を行って、それで給与勧告が出されて給与が改定されると。だけど、技能労務職員というのは人事委員会勧告の対象になっていなくて、労使交渉をやって、労働協約を結ぶ中で給与というものが決めることもできると。その中で、その技能労務職員の民間給与水準の調査結果というのも用いられていくのだよということが言いたいわけですよ。

【島田課長補佐】 ええ。

【岡田委員】 そうですよ。そういう文章にすればいいんだと思うので。

【佐藤座長】 調査しても使われ方が違うということですよ。今みたいに。

【岡田委員】 そうそう。労働協約を締結できるとされているので、技能労務職員に係る民間給与水準との調査比較を行った結果は、その労使交渉及び労働協約の……。

【松永公務員部長】 ですから、少し給与決定の仕組みが異なるので、ちょっと禅問答みたいですが、民間給与水準の調査結果というのも、こういうような仕組みの中で使われ

ることには留意が必要だという。

【佐藤座長】 逆に言えば、調査結果で決めるわけじゃないと書くわけにもいかないの  
でということですね。

【松永公務員部長】 ええ。

【齊藤委員】 団体交渉とか労働協約があつて、それで決めるのだけれども、十分に民  
間水準の調査に留意されるべきであるというのでは言い過ぎになるのですか。労使の当事  
者間で決めるのだからという主張もあるけれども、住民が反対する場合もあるだろうとい  
う観点で。

【川田委員】 この調査結果は民間給与水準に関するものとして交渉の中で考慮される  
必要はあるのですが、どのように考慮していくかについて、労使間の交渉に委ねられた  
面があると。

【佐藤座長】 そうのことだね。そうそう。そういう感じですね。

【川田委員】 委ねられた面、あるいは部分があるということ。

【佐藤座長】 調査結果が、調査ができる場合ですね。

【岡田委員】 これは12ページと13ページ、12ページの一番下からあれが始まっ  
ている、節が始まっているのですが、これは第1パラグラフと第2パラグラフを入れ替  
えたらどうでしょうね。第1パラグラフで、労働協約によって決められていると。けれど、  
その中でも一般行政職と同様に水準を適正なものにするためには民間給与水準との比較  
を行って、十分な説明責任を果たす必要があるというふうにすれば、話が通じるような気  
がしますが、いかがでしょうか。

【川田委員】 法律的に結構、どっちが先かというのは難しいような。

【岡田委員】 そうですね。それはそうかもしれないですね。

【川田委員】 どちらかという職務給とか均衡の原則は先にあつて、その中での交渉  
というほうが、その整理としては論理的なように思います。

【岡田委員】 そうですね。論理的にというか、制度的にはその構図だと思うのですけ  
ど、文章的に言うと、そっちのほうが流れがよい。

【佐藤座長】 どう書こうか。技能労務職員の給与は、人事委員会にかかわらず、労使  
交渉を経て労働協約を締結できるとされているというのを書いちゃうかということ  
ですね。

【岡田委員】 最初に、ですね。

【佐藤座長】 「ただし」ということは、その交渉の枠組みというのは、職務給の原則なり、均衡の原則という中で行われるべきだというような書き方をするかですよね。論理としては。

【岡田委員】 はい。

【川田委員】 それでも書き方は、表現としては。

【佐藤座長】 うん。だから、均衡の原則といたら、こういう調査データを考慮しながらやりなさいとか、そういうことで考慮しないと困るんですよね。ちょっと考えてよ。

【小池給与能率推進室長】 用いられ方が異なっているという言い方だとちょっとわかりづらいので、こういうふうに使ってはどうかということを書いたほうがわかりやすいというニュアンス。

【岡田委員】 そうですけど、それはさっき川田先生がおっしゃられたように、まさにそれを表現することが難しいわけですね。

【佐藤座長】 民間給与水準の調査結果の位置付けがもともと違うんですよね。

【島田課長補佐】 そうです。 なので、どんな調査をするか、どう使うかというの幅がありますよということですね。

【佐藤座長】 違うのだよね。

【川田委員】 具体的な使われ方は、特定は難しいと思うので、何か位置付けがあって、その位置付け……。

【松永公務員部長】 先ほど申し上げました、まさにそれぞれの仕組みに合った調査結果と。調査結果自体は全く、実は同じものかもしれませんが、使われる前提が違おうと。

【佐藤座長】 その役割が全然違いますね。

【松永公務員部長】 はい。だから、そういうニュアンスの書き方でできないかどうか。

【齊藤委員】 「はじめに」のところについては少し岡田先生から出ましたけど、地域の民間給与の水準かどうかというのと似ているのでしょうか。だから、そういうのを十分に念頭に置いて労使交渉してくださいというね。

【島田課長補佐】 というのがまず前提であるのですね。

【岡田委員】 じゃあ、マイナーチェンジだとすれば、13ページの、さっき私が指摘したところの民間給与水準の調査結果の、今、「用いられ方も」と書いてあるんですけど、これを、だから、「給与決定における役割も」とか。

【佐藤座長】 「位置付け」とかね。

【岡田委員】 「位置付けも」とか。

【佐藤座長】 うん。そうそう。それが異なるとか用いられ方と。

【岡田委員】 「位置付けもほかの職種とは異なる」というふうを書くといいかもしれないですね。ちょっと「用いられ方」というのが何かこう、すごい、ちょっと引かかる。

【佐藤座長】 そう。「用いられ方」がちょっと。じゃあ、岡田委員が言われたようにちょっと考えてみてください。

【島田課長補佐】 はい。わかりました。

【佐藤座長】 事務局とそんなに、言っていることが違うわけではないのだけど。

【岡田委員】 はい。大丈夫です。

【佐藤座長】 その意図が伝わらない可能性がある。

【島田課長補佐】 わかります。

【佐藤座長】 じゃあ、ここまでではいかがですか。20ページまでは。21ページの半分のところですね。どうぞ。

【岡田委員】 私ばかり申し訳ないのですけれども、15ページの「職務内容の分析」のところの最後のパラグラフの「また」のところですが、この「また、技能労務職員の行う個別の業務については、そもそも、その業務に係る公共サービスが、人件費等を含めた最終的なコストを負担する住民の求めるものであることが前提となる」というこの文章の真意というのがよくわからないのですけど。

【島田課長補佐】 そこはヒアリングのときにいろいろな業務をやっていますよというようなプレゼンテーションがありました。その中を、よくよく見てみると、そもそも、サービスの受け手、直接の受け手は喜ぶのかもしれませんが、それ以外の方も含めたコストの負担者としての住民の方が、いやいや、そこまで、そもそも求めていませんよというようなものもあるかもしれないと、そういう意味でのスクリーニングは必要なんじゃないでしょうかということですよ。

【岡田委員】 なるほど。

【佐藤座長】 でも、何か、「職務内容の分析」とここにあるのも変だね。

【岡田委員】 そうですよ。

【島田課長補佐】 そうですね。そこは……。

【佐藤座長】 もともと、本来やらなくていいものを行っているようなところがあるという話ですね。

【島田課長補佐】 ありていに言うと。

【佐藤座長】 でも、それは別の話だよ。ね。「職務内容の分析」の話じゃないよね。

【島田課長補佐】 そうですが、それをどこに書くかというところでちょっと悩んだのですけれども、この項ですと、ヒアリングでこういう意見がありましたというところから流れが始められるので。仰るように、職務内容の分析というタイトルでは厳密に言えば収まらない話かもしれません。

【佐藤座長】 でも、報告書は、基本的に我々の議論している職種でやるべきことをやっている前提での議論ですよ。職種の範囲について不要なものまで入ってきているというところまで考えて議論するのかね。

【島田課長補佐】 ただ、ヒアリングで、ああいうプレゼンテーションがあったという事実は、研究会の議論の過程で残るわけですよ。

【佐藤座長】 でも、ここかな。

【岡田委員】 最初この文章を読んだときに、全体、この③を読んだときに、「職務内容の分析」というタイトルが間違っているのかと思ったぐらいに、違和感があったところだったのです。確におっしゃるように、どこかで書こうというのは悩みますが、でも、「職務内容の分析」という話と大きくずれているような気がするのです。

【松永公務員部長】 おそらくその、むしろ前段のお話だろうと思います。ほんとうは。

【齊藤委員】 「職務内容の分析」の中に記載されているのは、サービスの質を上げる様、取り組んでいる「職務内容」は、住民ニーズに合致しているかという趣旨を入れ込みたいのですよね。

【佐藤座長】 でも、それは技能労務職の人たちの職務範囲をどこまでにするかなんでしょう。技能労務職の人たちがやる仕事の範囲の確定の議論ですよ。僕たちはそれは決まっているという上でやっているんですよ。その中を分析して、ランク付けるのが職務分析です。

【川田委員】 厳密な職階制がない状況なので、公務員法上の職務分析という概念にも、確たるものがあるわけではないと思いますが、法律的な感覚で見ると、まさに官職をどうセッティングするのかということ、そういう意味合いで、職務分析という言葉を使うような場面も考えられるので、私は何となく、あまり違和感がなくて、ああ、そういえば、確かに職務分析と普通に言う場合とは違うよなど、今思った次第です。

【齊藤委員】 僕もあんまり違和感はなかった。しかし、今、聞いてみると、確かにそういう理解の仕方もあるとは思いますが。

【松永公務員部長】 「また」とかというのは、むしろ、「なお」書きかもしれませんね。これはそもそも前提として、まずそっちのほうに端が。

【佐藤座長】 ひとつは、今、技能労務職の人たちが技能労務職でやるべき適切な範囲の仕事かということを見直した上でやるんですよ。本来は。でも、それは職務分析とは、普通は言わないんですよ。普通は。

【川田委員】 いや、それは多分、法律的な言葉のほうが世間一般からすると、違和感あるように思います。

【佐藤座長】 確かにそれは、だから、ここに書くのがいいかどうかですよ。一つは、6ページぐらいに書いちゃうかですよ。また、同時に、これは外部化が進んでいるという話があるでしょう。あともう一つ、今やっている人たちの範囲も変わってきているから、その範囲をやっぴり適切に見直すことも必要だというようなことを書いちゃえばいいのでは。今やっている人たちの範囲。技能労務職の人たちがやるべき範囲かどうかを見直すということを当然やってくださいということをここで書いている。6ページのところ。

【島田課長補佐】 すみません。確認ですが、一般行政職と技能労務職との間の話というよりは、公務とそれ以外の瀬戸際の話をしていると思っていただきたいのです。

【佐藤座長】 だから、職務範囲の話でしょう。どっちにしても同じですよ。

【島田課長補佐】 職務範囲ですけれども、それは一般行政職か、技能労務職かという話ではなくて、公務か公務でないか。

【佐藤座長】 だから、技能労務職として今やっている仕事の範囲が、この人たちにやらせていいか、やっていていいかどうかという話をどこかで整理しなきゃいけないわけでしょう。その話を前のほうに書いてもいいのではないのと。だれと重なっているという話じゃなくて。それが前提ですよ。それで、やるべきという中で、職務分析してランクをつくるわけだから。

【松永公務員部長】 ただ、技能労務職、それこそまさにそちらのほうをここでは言っていますよね。ここでは。

【島田課長補佐】 そうですね。ええ。そこは話の流れということの、ちょっと繰り返しになるんですが、やっぱりヒアリングで意見があったと。それに対して、答えとしては、だから、2つの答えがあるはずですね。ほんとうの意味での職務内容の分析と、公務かそ

れ以外かの分析と。ただ、それは一緒くたに言われてしまっているのです。ここで受けて。

【佐藤座長】 でも、ここに書いてあると、この「また」の文章というのは何のことか全然わからないですよ。これは。

【川田委員】 「また」でサラッといく。

【小池給与能率推進室長】 前提ですので、確かにですね。順番として確かに、「さらに」のほうが先に来る。本論で。

【佐藤座長】 「さらに」は前に持っていてもいいんですからね。「さらに」は。

【島田課長補佐】 「さらに」は、ほんとうの職務分析ですね。

【佐藤座長】 うん。そう。

【小池給与能率推進室長】 最後にちょっと、チラッと書くべき部分かもしれませんね。

【島田課長補佐】 「なお」にして、後ろに持っていくという。

【佐藤座長】 「なお、その職務分析の前提として」とかというふうに書いて。

【島田課長補佐】 なるほど。

【佐藤座長】 書くなら。それで、ちょっとこの文章自体は直さないと何のことかよくわからないから、「なお、前提として」というのがあって、僕は、それを否定はしないのだけど、間に入っちゃうと。

【島田課長補佐】 わかりました。

【佐藤座長】 ちょっと文章を考えてください。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 岡田さんに気づいていただいたから。ほかには。いいですか。そうしたら、21ページから「おわりに」の前ぐらいまで。川田さん、何かあれば。

【川田委員】 これほどこまで書くかなんですよ。

【島田課長補佐】 事前にご意見をいただいて、すべてを反映してはいない案です。

【佐藤座長】 反映されていないところで、これは言ったほうがいいという。

【川田委員】 私の感覚ですが、「当事者」と「担当者」というのはここだけやたら細かい話が出てきている。

【佐藤座長】 そうそう。それはそうね。これはね。

【川田委員】 そういうような印象があるということと、交渉の手續、対応について、今のところはないけれども、ないままで行くのか。行くとしたら、どこまで踏み込むのか。やっぱり主体の話よりは、中身の話のほうが法律的にいうと、大きいかなと思うので、全

体としてのバランスをどうとるかというのがありますが、そこはなくて、何か手続、主体だけやたら詳しいというのはちょっと違和感があるなというのと、あと、今のところ全くないけれども、常に協約が結ばれるとは限らないわけで、協約が結ばれない場合の話をそもそも書くのか、あるいはどこまでそれを書くのか。

あと、ちょっと1点だけ。もともとのドラフトにコメントしたのが、完全に反映されていないというところで、23ページの本文2行目、「一般的拘束力」のところで、組合併存状態じゃなくてもこの問題は起こり得るので修正が必要だと思います。

【島田課長補佐】 「複数の」のフレーズを、「複数」のから、「場合には」までを削るということですね。

【川田委員】 そうです。はい。

【佐藤座長】 どうしますか。一つは、交渉主体のところですが、ここまで書くかどうかということですね。一つはね。

【川田委員】 何かここだけ、この状態ではちょっと突出して細かい印象があるので。

【佐藤座長】 今までの議論からしても突然出てきた感じはしますね。

【川田委員】 しかも、このレベルまで書くと、同じようなレベルと思われる話として例えば混合組合はとか、ちょっと気になる話も出てくるので、そこはもう。

【佐藤座長】 書かない？

【川田委員】 前提のところ、要するに、協約を結べるのは労働組合だけですということ最低限示されていけばいいのかなという気もしました。

【佐藤座長】 その辺いかがですか。

【松永公務員部長】 2段目だけということですね。

【佐藤座長】 うん。いいですか。じゃあ、そういうふうにする。2段目だけで、最初を取っちゃうという。そして、「また」も取るのね。真ん中だけ残すということですよ。 「当事者に関しては」というのではなくて。

【島田課長補佐】 残すときに、(2)として、独立させておくのか、(1)にも放り込んでしまうのか。

【佐藤座長】 入れちゃえばいい。要らないということです。

【川田委員】 (1)の中に出てくるので、要らないのではないかということです。

【佐藤座長】 じゃあ、落とそう。

【島田課長補佐】 逆にその手続という観点での記述を加えてはどうかということです

かね。

【川田委員】 その前提と協約のほうに置くという構成も、それなりにシンプルではあるのですね。シンプルで、それでもいいのかな。

【佐藤座長】 川田さんがいいと言えばいいんじゃないかな。もうこれは専門家に任せよう。

【川田委員】 逆に、言い出すとキリがなくなっちゃうようなところが。

【島田課長補佐】 じゃあ、この部分は、個別にご相談させていただくということでしょうか。

【佐藤座長】 相談していただいて、皆さん、もう一度見る必要があると。はい。

僕がちょっと気になったのは、22ページの上のところだけど、「過度に内部均衡」についてです。内部均衡と外部均衡は常に併存し得ないという前提ですが、内部均衡と外部均衡は両立しうる。前は書かず外部均衡をちゃんとやるべきということを言えばいいだけの話でしょう。

【島田課長補佐】 なるほど。

【佐藤座長】 だから、「外部均衡を考慮すべきであるし、いずれの交渉形態」と書けばいい。「であるが」じゃなくて、「すべし、また」と書いて。「内部均衡」と「過度」を取ればいいと思うんですよ。いいんです。内部均衡を図れ、で、外部均衡を図れば全然問題ない。

【川田委員】 前の段落とつながっているのであれば、交渉の手続のレベルと、最終的に結ばれる協約のレベルでは話が違うと思うのですよね。つまり、適用されるルールという観点から見ると最終的に結ばれる協約の場面では、均衡の原則というのがかかってきますから、外部との均衡を重視するということが要求され、逆に、技能労務職員というのを特別なカテゴリーにしているというのはそもそも仕事の中身が違うからだということからすると、内部均衡というのはやっぱり法律の趣旨には合わないという、結論になるのではないかと思うのですが。それに対して、手続は特に何もルールはないので、完全に自治に委ねられている。前の段落は、交渉の形態ですから、手続の話ですね。そこから何か結論に飛んじゃっているとすると、そこは分けたほうがいいのかと思います。

【佐藤座長】 普通そうだな。一つは外部均衡で人がとれるかどうかだな。内部均衡はやっぱり納得性ですよ。おそらく両方守れというのが普通です。

【川田委員】 私が考えていたのは、やっぱり法律的な見方とずれちゃう。

【佐藤座長】 だけど、法律という枠があるから。そうですよ。

【岡田委員】 私も実は、「過度に内部均衡」はちょっと引っかかっていたのですが、でも、さっき島田さんのご説明を聞いて、まあ、あってもいいのかなというふうに思ったのですが、でも、座長もおっしゃられるとおり、この「過度に内部均衡」の話は、要は、あれですよ。一般行政職とかほかのその職員団体と連合で行っていると、交渉をやっているということで、引っ張られて、給与水準が高くなるというのはよろしくないだろうという趣旨だと思うので、それは給与水準のほうで、もう何度も書いてあるというふうに思いますので、ここは労使交渉のその交渉の話と、労使関係の話というので、もうちょっと純粹に、一緒にやっているというような事態もあるし、それもありませんけど、外部均衡というのを必ず重視しなさいよと。重視というか、配慮しなさいよということメッセージを出せばいいのかもしれないというふうに思います。

【川田委員】 あと、わかりました。内部均衡といった場合に、一般行政職との対比なのか、技能労務職員の制度の中での内部均衡というのもあると思うので。

【佐藤座長】 もちろんそれはありますよ。

【川田委員】 ちょっとそこははっきりさせたほうが。問題にしているのは、一般行政職等の組合ですよ。

【岡田委員】 じゃあ、ここの文章はなくてもいいと思うんですね。

【佐藤座長】 「過度の内部均衡を重視する」は落としてしまう。後ろだけ書けばいい。後ろはちょっと文章を変えないとおかしいけど。

【島田課長補佐】 パラグラフ自体の位置という点ではよろしいでしょうか。

【佐藤座長】 うん。良いと思う。

【島田課長補佐】 わかりました。じゃあ、「過度に」のところを削って、ちょっと前後をまた見て。

【佐藤座長】 うん。だから、「内部均衡を重視するのではなく」、そこまで取っちゃうとかね。「過度に」だけじゃないよ。そこは全部取る。

【島田課長補佐】 ええ、もちろんです。「過度に内部均衡を重視するのではなく、」を削るということですね。

【佐藤座長】 うん。後ろをちゃんと書く。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 27ページまではいかがですか。

【浅羽委員】 よろしいですか。これまでの、今の触れられたフレーズのところでもそうだったのですけれども、「最終的に十分な説明責任を果たすべき」という文言で終わらせているものが非常に多いような印象を持ちました。それは当然必要なことなのですが、それだけでよいのでしょうか。まずこれまでのフレーズの中でどこかに必要かなと思うのは、例えば、ちょっと前に戻ってしまうのですが、22ページのところでも、「決定された給与について十分な説明責任を果たすべきものである」だけでとどめるのではなくて、例えば、「十分な説明責任を果たした上で、住民の納得を得る必要がある」とかですね。

【佐藤座長】 ああ、そうか。説明すれば良いのではないかと開き直られることになる。

【浅羽委員】 そうですね。どうもそれが、行(二)のところでもそうだったのですが、説明だけだと、だれが誰に説明するのかというのが。

【佐藤座長】 そりゃそうだよ。

【浅羽委員】 ええ。単に言えばいいのかという問題があるので。

【齊藤委員】 その最後の一つが大事ですね。十分な説明をして、住民の納得を得られなければいけないと。

【浅羽委員】 ええ、最後の一つが。なので、単純に説明すればいいで、しかも、その説明の内容がこれまでも十分説明していると言われてしまったらおしまいなので。

【齊藤委員】 一方通行だね。

【浅羽委員】 ええ。一方通行なので、どこか非常に大事なところだけでもいいかもしれないのですが住民の納得を得るという文言を入れておいてください。

【佐藤座長】 24ページのところを見ると、「得るために」というか、逆にするか。「そこを説明し、十分な理解を得ることが必要である」とかと書くか。24ページのところ。下から6行目かな。どうでしょうか。「その際、住民の十分な理解を得るためには、説明する必要がある」と書いてあるのだよな。「説明し、住民の理解を得ることが必要である」と、「理解」を後ろに持ってくる？ 説明責任は全部このところですよ。ほかにもあるけど、まとめて書いてあるのは。

【島田課長補佐】 ええ。まとめているのは24ページ以下ですが、「説明責任を果たすべき」という、浅羽先生ご指摘のとおり幾つかあります。

【岡田委員】 あるいはこの報告書全体の中で、「説明責任」という言葉には、「住民の納得を得る」というところまで含めるのかということを最初に言っちゃうという。

【佐藤座長】 最初に出てくるのはどこだろう。あんまり何度も何度も同じことを書く

ことはやめたほうがいいと思うので。それはね。

【岡田委員】　　そうですね。くどいと思う。

【佐藤座長】　　だから、最後で書くか、最初かですね。

【川田委員】　　説明責任というのは、単に説明すればいいというものではなくて、最終的に住民の理解、納得を得ると。

【佐藤座長】　　「得るように」、だから、そこがまた難しい。「努力することが必要だ」とかいう書き方だと思うんですけどね。

【川田委員】　　「説明責任」の最初のところですかね。

【佐藤座長】　　どこに出てくるのだろう。

【島田課長補佐】　　6ページで、ここはちょっと体言的になるのですが、「住民等への説明責任」というのが初出、最初だと思います。

【佐藤座長】　　「なお、説明責任」、単に説明すれば良いというわけではなくというふうに書くか。今の状況では、とりわけ何かとかというふうに書くかでしょう。

【川田委員】　　これは後ろの24ページ以下の冒頭のあたりが。

【佐藤座長】　　で書くのがひとつだよね。

【川田委員】　　あまり前のほうに出てきても何か、忘れ去られてしまうような気がしますから。

【佐藤座長】　　だから、そうすると、ここは、「十分な説明が求められる」と。「説明責任を果たすためには、単に情報提供するだけじゃなく」とかというふうに書きますか？「理解を得ることが必要で、そのためには」とかというふうにするか。「必要である」と書いて、「その際」というのが来るようにする？

【島田課長補佐】　　なるほど。

【佐藤座長】　　だから、「得るために」はなくてもいいよね。だから、これは「わかりやすく説明する」がくっついてくるから、だから、そんな感じでちょっと工夫して。

【島田課長補佐】　　はい。

【佐藤座長】　　ほかにはいかがでしょうか。

【浅羽委員】　　あと、説明責任を果たす手法ですけれども。

【佐藤座長】　　ここね。

【浅羽委員】　　ええ。かなりホームページ等が強調されているのは、この時代ですから当然だと思うのですが、そのほかに活字媒体のものもあってもいいのかなと。例え

ば広報紙などですね。市区町村の広報紙等も含めて公表というようなことがあってもいいのかなど。例えば27ページのちょうど真ん中ぐらいでしょうか。「単にホームページを更新するだけでなく、更新時に報道発表をするなど、住民の関心に応えるよう」とあるのですが、そのほかにも広報紙に掲載するとか、そういうようなこともあっていいのかなど。

【島田課長補佐】 別のパラグラフになるか、この「さらに」のパラグラフを膨らませるかですけれども、要は、受け手の住民にも幅広い層がいるので、いろいろな媒体を、広報紙というものも例示しながら活用するべしというニュアンスですね。

【佐藤座長】 ホームページというのはアクセスしないとだめだよな。

【齊藤委員】 パソコンを使わない年輩の方もいる。

【浅羽委員】 ええ。おっしゃるとおりですね。

【佐藤座長】 だから、アクセスしなきゃいけないわけです。だけど、情報提供するというのは、アクセスしなくても情報がやってくるようにしてあげるといことですね。

【浅羽委員】 ある程度までですね。

【佐藤座長】 うん。ある程度までね。だから、そうすると、そういうことも考えて欲しいと。確かにネット環境にある人ばかりじゃないのも事実ですよ。

【浅羽委員】 あるいはネット環境にある人でも、その市区町村のホームページに行く人というのはそう多くないような気がするのですよね。

【小池給与能率推進室長】 見づらかったりしますよね。

【浅羽委員】 そうですね。

【岡田委員】 そうですね。どこにあるのかわからないのですよね。

【佐藤座長】 載せておけばよい？

【浅羽委員】 それこそ、この給与情報公表システムの中身を見るだけでも相当の情報が得られるのですが、こんなもの知らないという人がほとんどだと思うのですよね。

【佐藤座長】 そうだね。

【浅羽委員】 ええ。せめてそういうのをどこか活字で見られるようなものはあってもいいのかなという気がするのですけどね。

【佐藤座長】 はい。じゃあ、その辺ちょっと。あんまりネットに載せればいいみたいだけにならないようにはしたほうがいいと思いますね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 ほかにはいかがですか。そうしたら、「おわりに」のところでは。

僕がわからなかったのは、この「また」のところと今回のというのはどういうふうにかかわるの？ 効率的な行政運営ということなの。「また」のこの「地方分権を一層進めていく」という。

【島田課長補佐】 その「また」ですか。地方分権の推進の課題というのはもう全政府的な課題で。

【佐藤座長】 うん。だから、これがあるのと、これがどうつながっていくのかなど。給与制度などに。

【島田課長補佐】 そこはやっぱり、一般的に言われますのは、やはり地方公共団体に対する信頼ですね。例えば不適正な給与を払っているというような地方公共団体にそもそも権限なりを任せていいのかというような議論があるわけです。そういうものはないようにしましょうよというニュアンスですが。

【佐藤座長】 何かそこがよくわからない。いや、後半は何となく、今の経営状況で、やっぱりより公務員のほうが厳しくなるのはよくわかる。だけど、この「また」のところ、3行、いや、これは僕、必要じゃないという意味じゃないんですよ。今回の給与とどうつながるのかなどというのがちょっとわからなかったの。

【島田課長補佐】 事務局としても、これまでの研究会でこういう話はしておりませんので、ちょっと唐突な感じをお持ちになるかもしれませんが、ちょっと繰り返しになりますけれども、やはり地方分権を全政府的に進めていこうという中で、やはり住民、国民から信頼された地方公共団体であるべきだと、そういうことです。

【佐藤座長】 そうか。その一つに。

【齊藤委員】 その趣旨をちょっとわかりやすく書いたら。

【佐藤座長】 うん。やっぱり給与とか高く払っているのではないかというような。

【島田課長補佐】 給与というのはその中の一つであると同時に、かなり典型的にとらえられがちですので。

【佐藤座長】 だということね。ちょっとわかるようにしてください。つまり、あとの言葉に入っているのか、意味があるのかということなのです。そこはわかるようにしたほうがいいと思います。そういうことです。意味があるように書いてもらったほうがよいなというだけの話です。

ほかには。

【岡田委員】 真ん中より下のあたりの「もとより」のところですけども、適正な給

与構造や給与水準を一律に示そうとするものではない」というところの、構造と水準の他に交渉のあり方についても、我々は一律に何かをやってくださいと、キャップをかぶせるものではないという話。

【佐藤座長】 ああ、交渉のあり方か。そのほうがいいな。交渉のあり方、書いたほうがいいですね。

【岡田委員】 はい。労使交渉のあり方というのも加えていただけると。

【島田課長補佐】 労使交渉か団体交渉かという言葉遣いの問題、団体交渉で統一しているのです。

【岡田委員】 それは川田先生にお聞きいただいたほうがいいのかも。

【島田課長補佐】 なので、団体交渉の手續という。

【佐藤座長】 じゃあ、団体交渉の。

【川田委員】 法律用語だとすれば、団体交渉ですね。

【岡田委員】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、一定のルールにのっとっていけば、その中の選択肢は幾つかあるから、それはそこまでこうしろと言っているわけじゃない。ただ、一定の枠内でやってくれということを言われているんですよね。構造については、職務給の原則、数字については、外部、民間との均衡。労使交渉については、今のいろんなルールの中でやりましょうと。

【浅羽委員】 すごく細かいことを申してよろしいでしょうか。

【佐藤座長】 はい。

【浅羽委員】 一つは、8行目のところで、「昨年秋以来の国際的な経済・金融」、何かエコノミストから、この秋からですかと。

【佐藤座長】 そんな感じだ。

【浅羽委員】 サブプライムローンは一昨年からはじまらないですかとか、何か言われそうな気が。何となくこの国内問題としては昨年秋以降ぐらいかなという気はしないでもないのですが。というのがすごく細かくて、じゃあ、おまえは何て表現するのだと言われちゃいそうですけれども、「昨今の」とかでもいいのかなと。

【佐藤座長】 じゃあ、この3行を落としちゃって、「このような」のと、この「昨今の厳しい経済情勢」で良いのではないですか。どう？ この3行は落としちゃって、次の「このような」のところを「昨今の」というふうにするぐらいでも良いのではないのでしょうか。

あんまりこう。そのこと、ほんとうに枕詞みたいな感じで。

【島田課長補佐】 「厳しい経済・社会情勢」という語句は、これまでも結構使ってきたというところがあって。すみません。そこは原案をつくるときの私の頭です。「昨今の」でまとめるというほうがすっきりすると思います。

【佐藤座長】 それで良いのではないか。この3行落とそうよ。あんまり、そんなこと細かく言ってもしょうがないので。

【浅羽委員】 あともう一つは、先ほどの座長がおっしゃられた「また」と、あと、28ページの下から10行目でしょうか。文頭に「また」が同じ中にあるので、若干ちょっと気になったというだけで。

【佐藤座長】 そうか。「また」、「また」になるか。

【浅羽委員】 はい。

【岡田委員】 なるほど。そうですね。

【佐藤座長】 なくてもいいかもわからない。最後の「また」はなくてもいいかもしれない。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 あと、じゃあ、全体としていかがですか。前から。大体よろしいですか。

そうしたら、なければやる必要もないので、これで直していただいたものを、次回はいっつでしたっけ。

【島田課長補佐】 3月6日金曜日です。最後です。

【佐藤座長】 そうすると、今日のを踏まえて直してもらって、そうすると、次回の少し前にお送りして、見ていただいて、それで、多分そこで幾つかあるかもわからないけど、多分そんなに大きく。だから、そうすると、次に送っていただく見え消し版を、どこを直したかわかるようにしてください。履歴が残るような形で。

【島田課長補佐】 ええ、もちろん。あと、ポイント版みたいなものをつくって。

【佐藤座長】 ワードで見え消し版でもいいけど、何でも。

【島田課長補佐】 いやいや、そういう意味ではなくて、ダイジェストの概要を1枚。

【佐藤座長】 それもそうだ。概要が大事です。概要を見なきゃいけない。概要は大事。

【島田課長補佐】 ええ。なので、次回までにはそれを。

【佐藤座長】 うん。概要は結構大事ですね。

【齊藤委員】 パッと見てわかるように。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、概要と、そして、見え消し版と確定版で。そうすると、概要と、その直したものを少し前にお送りするように。

【島田課長補佐】 そうですね。はい。

【佐藤座長】 今の状況でいえば、3月7日であれば、2月末に送るぐらいでも十分。皆さん、そんな忙しくなくやれると思うので。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、それ以外に、事務的な連絡があれば。いいですか。

【島田課長補佐】 場所の確認ですが、今回は、ここではなくて、11階の会議室です。別途ご案内も申し上げますが。あとそれから、実際、報告書の素案の議論になっていますので、世間の関心もありますので、議事録はできるだけ早めにホームページに載せたいというふうに思っております。ご協力をよろしくお願いいたします。

【佐藤座長】 3月の下旬ぐらいに公表ですか。

【島田課長補佐】 それは目途がたったところでお知らせします。

【佐藤座長】 それはもちろん次回。そうすると、それで公表になりましたという形になるということ。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 わかりました。そのようですので、そうしましたら、ほんとうにもう一回だけ、すみません、見ていただいて、ご意見を伺うという会を開きたいと思っておりますので、お忙しいとは思いますが、ぜひお願いいたします。どうもありがとうございました。

【島田課長補佐】 ありがとうございました。

— 了 —