

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10回）

平成21年3月6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の第10回、最終回でございますが、会議を開会いたします。

本日、阿部先生が急きょご欠席ということでございます。

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

【佐藤座長】 今ご説明がありましたように、今日が最終回ということで、前回の議論を踏まえた修正を含めた「報告書（案）」をご用意していただいておりますので、それについてご説明いただき、もちろん、今日もご意見をいただき、修正するというのであればそれを詰めて、今日で一応議論を終えるという形にできればと思います。

それでは、前回からどういうふうに修正されたかということを中心にご説明いただき、ご意見を伺うとしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

【島田課長補佐】 お手元に「報告書（案）」、それから、「資料編」とございます。

すみません。初めに申し上げますが、事前に各委員に資料をお届けしました。ただ、その事前にお届けしたのからさらに事務局で字句の修正を行った箇所、それから、座長とのご相談で修正を加えた箇所がありますので、そこはあらかじめ申し上げておきたいと思ひます。

「はじめに」から始まるところでございますが、1つ目でございます。前回の研究会で岡田委員から「職務給の原則」、「均衡の原則」というものを冒頭で明確にしておくべきではないかということで修正をしております。

次、2番目でございますが、座長、岡田委員から前回ご指摘がございました地域の民間給与をより一層反映させることが課題という部分について、閣議決定からの引用であるということを確認したものでございます。

3つ目でございます。座長のご指摘によりまして表現を修正したものでございます。

4つ目はあらかじめお示ししている資料では直っていないのですが、「労使交渉」と「団体交渉」と言葉が混じっておりましたので、「団体交渉」というふうに用語を統一させてい

いただきました。

2 ページにまいりまして、阿部委員の前回のご指摘を踏まえて、「情報提供が重要なものである」というふうに修正をしております。

3 ページは資料の表題を若干変えた部分がございます。

それから、4 ページ、特段修正ございません。

5 ページ、字句を若干修正したところがございますが、その他は特にございません。

6 ページ、7 ページ、8 ページと特に修正箇所はございません。

9 ページでございますが、前回の会議の岡田委員のご指摘を踏まえまして、「組織の大きさや職務の構造に応じて、級の数を増減することとするべきであろう」というふうに表現を修正しております。

10 ページ、修正ございません。

11 ページからでございますが、以下、同様の修正がございます。「賃金センサスデータの使用承認手続を経て」と、あるいは、これに類似した表現が幾つか出てきておりますが、これについては厚生労働省、賃金センサスの所管の部局にご意見をいただきまして、「調査票情報」ということで事業所情報、個人票情報、いずれもあるわけでございますが、これが通常公表されていないものを今回使用承認手続を経てデータの分析を行ったということで、「賃金センサスの調査票情報の使用承認手続を経て」というふうに表現を修正させていただきました。

12 ページは特に修正ございません。

13 ページでございます。1 つは、先ほどと同じく、「団体交渉」という用語の統一でございます。次は、前回岡田委員からのご指摘を踏まえた表現の修正でございます。

14 ページにまいりまして、先ほどと同じ「賃金センサスの調査票情報の使用承認手続を経て」という表現の修正、それから、「ただし」というのが平仮名と漢字が混じっておりますので、直させていただきました。

15 ページ中ほどですが、これは事前送付した版では直っておりませんが、技能労務職員と技能民間労働者の給与水準との比較について、単に「比較は重要である」という表現になっておりましたが、単に比較するだけではなくて、「比較を適切に行うことが重要である」というご指摘を座長からいただきましたので、そのとおり修正をしております。

それから、次のパラグラフ、さらにその次のパラグラフでございますが、前回議論になった部分、岡田委員からご指摘のあったものでございますが、「職務分析の前提として、個々

の業務が、公共サービスとして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必要である」というふうに議論を切り分けております。

16ページでございます。先ほどと同様、「賃金センサスの調査票情報から」というふうに表現を直しております。

17ページでございます。「同種・同等の原則」と「同種・同等比較の原則」と表現が混じっておりましたので、「同種・同等比較の原則」で統一をさせていただきます。それから、次でございます。「民間データ」という表現ですが、こなれていないということで「民間事業者のデータ」というふうに修正をさせていただきました。それから、次も、同じく「賃金センサスの調査票情報の使用承認手続を経て」という表現でございます。

18ページでございます。賃金センサスを公表する際の留意事項ということで、公表の時期なり入手できる媒体について18ページの下のほうに書いておりますが、厚生労働省からご意見をいただきまして、より正確な表現に修正をしたところでございます。

19ページも同じく賃金センサス関係の表現の修正、それから、前回の阿部委員のご指摘で表現を直しております。賃金センサス関係の表現の修正でございます。

20ページも同じく表現の修正、2カ所ございますが、いずれも同様のものがございます。

21ページからが「交渉手続」についての記述でございます。

前回以降、川田委員ともご相談をさせていただきまして修正を行っております。まず1つには、22ページの前段でございますけれども、「過度に内部均衡を重視するのではなく」といったような表現がございましたが、この部分を座長のご指摘を踏まえまして削除し、あわせて、必要な表現の修正を行っております。

(2)、(3)以降でございますが、川田委員ともご相談をさせていただきまして、交渉当事者についての記述、それから、「誠実交渉義務」についての記述を追加しているところでございます。

交渉当事者についての記述はもともとございましたが、より正確な表現に直すということと、それから、見出しとして交渉の主体ということだけが出ておりましたが、中見出しとして「団体交渉」、小見出しとして「交渉当事者」、「誠実交渉義務」という交渉の主体と中身の話を両方記載するようにしたところがございます。

②の「誠実交渉義務」についての記述でございます。この部分は新規の記述、前回の議論後に川田委員ともご相談させていただいて挿入した表現でございますけれども、注釈の2

1のところでございますが、菅野和夫先生の『労働法』の教科書から要約をして引用をさせていただいたような格好でございますので、通説として認められていることの確認でございます。

「使用者には、労働者の代表と誠実に交渉にあたる義務（誠実交渉義務）がある。誠実交渉義務の具体的内容については、個々の事例に応じて判断されることとなるが、一般的には、使用者には、合意を求める労働組合の努力に対しては、その要求や主張の具体性や追求の程度に応じた回答や主張をするなどの誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務がある。一方、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなることは、誠実交渉義務の違反ではないとされている（「労働法（第八版）」（菅野和夫著・弘文堂）P. 536）。」

23ページの一般的拘束力のところの記述の削除については、前回、川田委員からご指摘のあったところでございます。

24ページ、25ページとまいりまして、25ページの中ほどでございますが、前回、浅羽委員からご指摘を頂戴いたしました。単に説明責任を果たすという言い方ではなくて、住民の理解と納得を得るということを明確にすべきであろうというご指摘を踏まえた修正でございます。

26ページ、27ページとまいりまして、表現を若干直した部分と、あと、それから、27ページでございますが、給与公表の仕組みが既に整備されているということと、各地方公共団体において公表を徹底する必要があるということで、「既に仕組みは整備されていることから」というふうに前提となる条件が整備されているということを明確にしたものでございます。

次、28ページにまいりまして、こちらも前回浅羽先生からご指摘をいただいた部分でございますけれども、媒体についての記述でございます。「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必要がある」という記述に修正をしております。

29ページ、「おわりに」の記述でございます。

いずれも前回のご指摘を踏まえて修正をしたものでございます。コメントの30番が座長のご指摘を踏まえまして、地方分権に係る記述の修正、それから、昨年秋以来の経済金融情勢という部分を削除をさせていただきました。

それから、真ん中ほどですけれども、「適正な給与構造・給与水準や団体交渉の手續等を

一律に示そうとするものではない」というところでございます。前回、岡田委員からご指摘いただいたときは「団体交渉の手続を」というふうにしようと思っておりましたが、それ以外にも論点がございますので、「等」という文字を加えさせていただきました。

それから、浅羽委員のご指摘を踏まえまして、最後、「また」という接続詞を削除しているところでございます。

以上が、前回からの修正点でございます。

「資料編」につきましては基本的に修正はございませんが、冒頭のところで若干順番が、資料1と資料2の順番が変わっているというところでございます。

それから、ポイントの3枚紙を今回準備をさせていただきました。これもあらかじめお届けしているものから若干の修正がございます。A4横の「ポイント」という3枚紙でございますけれども、1枚目で研究会の概要ということで趣旨、それから、検討経緯、それから、委員の皆様方のお名前と肩書を記入をしているところでございます。

趣旨のところですが、趣旨とあわせまして、技能労務職員の用語についての注釈を書いております。それから、パワーポイントで付せんをつけたような表示にしておりますが、技能労務職員の給与について「法の適用関係が他の地方公務員と異なる」ということをここで付言しております。

2枚目、3枚目が各論点についての検討というところで、基本的には報告書の本文、重要な箇所を抜粋するような形にしております。ただ、要約ということで一字一句そのままでない部分もあります。4つの論点、「給料表作成に当たっての基本的考え方」、「民間給与水準の調査・比較手法」、それから、3枚目に行きまして「交渉手続」、「説明責任」ということでそれぞれポイントを記しているところでございます。

最後、二重線で囲っております「総務省としての今後の対応」というところでございますけれども、私どもとしては既に各地方公共団体に技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針を策定、公表すべしというお願いをしております。平成20年7月までに全部の都道府県、政令市が策定をしております。市町村でも大体6割程度が既に策定、公表済みですので、既にこの取り組み方針に沿った取り組みが進められているところでございます。これを引き続き支援していきたいというのが基本線でございます。

それから、この研究会報告書を活用しまして、給与の見直しに取り組んでいただけるように通知を発出したり、会議の開催等の機会を活用して、各地方公共団体に周知していきたいと考えております。

以上、簡単でございますが、前回からの修正点を中心にご説明をさせていただきました。

【佐藤座長】 2つの点について、ご説明いただきました。1つは報告書の修正がどうなっているかということと、発表するに際しての「報告書ポイント」です。

まず、前半の前回のご意見は、基本的に全部入れていただいたということ、そして、テクニカルな修正等ですが、何か落ちてるところとか、こうじゃなかったというのがあれば出していただけますか。あるいは、ほかでも結構ですけど。どうぞ。

【川田委員】 すみません、すごく細かいことなんですけど、1ページのところで「労使交渉」を「団体交渉」に直したということですが、例えば6行目は「労使交渉」がそのままになっています。

【島田課長補佐】 そうですか。すみませんでした。失礼しました。統一したつもりだったんですが。ありがとうございます。

【川田委員】 それから、先の話でいうと、「ポイント」のほうも。

【佐藤座長】 じゃあ、それは「団体交渉」でいいということですか。

【川田委員】 多分「団体交渉」のほうがいいですね。

【佐藤座長】 いいということですね。

【川田委員】 私としては、法律用語という点からは。

【佐藤座長】 じゃあ、「ポイント」は後でもいい？

【川田委員】 「ポイント」のところも実は「労使交渉」ですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ほんとうですね。

【島田課長補佐】 そこは引用していますので。失礼しました。

【佐藤座長】 そうですね。じゃあ、それは重要ですので直してください。

【島田課長補佐】 大変失礼しました。

【佐藤座長】 じゃあ、今のは大事な点なので、ほかも見ていただくようにします。ほかにはどうですか。

ちなみに、「団体交渉」と「労使交渉」とをどう使い分けたんですか。同じと考えていいんですか、法律上は。

【川田委員】 法律用語としては「団体交渉」だけです。

【佐藤座長】 そうか、法律上はそうですか、「団体交渉」ですか。「労使交渉」はもっと広いのですね。

【川田委員】 確かにそうですね。厳密な定義はないので、例えば労使協議みたいなものも入りえます。

【佐藤座長】 なるほど。そうですね。「団体交渉」の場合は、主体はあくまでも労働組合、労働者側ということでもいいんですか。

【川田委員】 「団体交渉」であれば労働組合を当事者にしてやるものということです。

【佐藤座長】 「労使交渉」だと、民間だと従業員組織とかそういうのも含めて入ってきますか。

【川田委員】 そうですね。法律上で言えば、例えば労基法上の過半数代表なんかも入り得ると思います。

【佐藤座長】 じゃあ、ここでは「団体交渉」というふうにしましょうか、そういう趣旨からすればね。ほかには。よろしいですか。

【島田課長補佐】 1点すみません。ちょっと説明が漏れておりましたが、座長からもご指摘を受けて、12ページなんですけれども。

【佐藤座長】 僕だけなのかわからないんですけど。

【島田課長補佐】 12ページの枠囲いと(5)の見出しに挟まれた3行なんですけど、「技能労務職員について独自の給料表を用いる場合にも、徒に年功的な給与とするのではなく、上記①や②の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」、これはポイントにも同じ同様の表現をしているんですが、「徒に」という表現があまり一般的ではないというご指摘を座長からいただいたところなんですけど、それにかわる表現が思いつかずに、そのままの案をお示ししています。

【佐藤座長】 僕だけなのかもわからないんですけど。

【島田課長補佐】 このまま出させていただきます。

【佐藤座長】 「機械的に」という意味なのかな。「徒に」で、いいのかな。ちょっと僕は読んでいて気になっただけの話で、ニュアンスだけです。皆さんはどうですか、「徒に年功的な」。

【岡田委員】 実は私も引っかかっていました。

【島田課長補佐】 「単純に」、ですか……。

【佐藤座長】 「単純に」。

【島田課長補佐】 とも思ったんですけれども。

【佐藤座長】 「単純に」。あまり考えないでということでもないのか。どういうことな

のでしょうか、「徒に」って。辞書引くと何て書いてあるんだろう。

【岡田委員】 何か私の印象は、年功的な傾向に偏りがちというか、何かそういう性格が強まる、強くなることを避けたほうがいいというような意味なのかなと思ったんです。

【川田委員】 文脈からいうと、「行（二）」と同じぐらいの程度の年功的な伸びはまあ許容できるという文脈だと思われるので、微妙なところをどう表現するかが難しいですね。

【佐藤座長】 これは制度上、それは運用も含めてなのですかね。その今岡田委員が言われたような。そうすると、制度上そうなってしまったら、例えば毎年……。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 上がっていくという話、もう一つ、運用上の問題もありますよね。

【松永公務員部長】 両方ですね。

【島田課長補佐】 両方です。

【佐藤座長】 両方。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、給与とするという。

【島田課長補佐】 最後は、「給料表の構造や運用とすることが必要である」というふうになっているので、両方を受けているということですが。

【佐藤座長】 じゃあ、「年功的な給与制度や運用と」ということなのですね、意味は。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 上のほうは、「給与」という意味はですね。

【島田課長補佐】 はい。上の給与は構造、運用の両面です。

【佐藤座長】 年功的な給与制度で運用するのではなくという意味。「徒に」というのはどうですか、「徒に」。取ってしまいますか？ でも……。

【島田課長補佐】 岡田委員、先ほどご指摘がありましたように、例えば「行（二）」と同様の年功的な性格、程度であればそれは許容範囲という評価ができるのではないかと。

【佐藤座長】 それでいいですか。過度なということ？

【島田課長補佐】 「過度に」ですか。

【佐藤座長】 過度なんだという意味？

【岡田委員】 そうかもしれないですね。

【齋藤委員】 表現の受け止め方に多少の幅が出るのでは止むを得ないのでは。

【岡田委員】 給料表は、どうしたって年功的にはなりますから。運用次第ですね。

【島田課長補佐】 「過度に」ですと程度の話だけなんです。

【齋藤委員】 程度の話になりますよね。

【島田課長補佐】 座長が先ほどおっしゃったように、「何も考えずに」というニュアンスの。

【佐藤座長】 僕はそっちなかと思っていたので。何か合理的なね。

【鶴巻調査官】 考え方の……。

【佐藤座長】 例えば若いほうを上げていくのは合理性あるかもしれないですよ。勤続で上げていくのは。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 多分その評価というか、多分スキルとリンクしているから。だけど、その上までという合理性あるかなというようなところも出てくる。例えばね。

【岡田委員】 説明がつかないほどに年功的なのということですね。

【佐藤座長】 そう、そういうことなんです、多分ね。

【鶴巻調査官】 だとすると、「合理的な理由もなく」とか、すごくかたい言葉で。

【佐藤座長】 つまり、「徒に」というのは解釈があんまりばらけちゃうんだっただけ直したほうがいいのかということなんです、言葉の。

【島田課長補佐】 この言葉を使う方がいいなと思いますのは、程度の話と、姿勢というか精神というところがちょっと抽象的ですけども、考え方と、両方含めてということです。

【佐藤座長】 なるほど。じゃあ、それは伝わるというふうに、そうする？ 僕はあんまり。

【岡田委員】 でも、報告書だけだったらいいんですけど、こっこの3枚紙の「ポイント」のほうに入っているというのがちょっと気にかかるんですよ。あまり何か解釈がほんとうにさまざまとられて、受け取り手によって違ってしまうというような言葉を使うのは。

【川田委員】 こっちを見てちょっと気になりました。本文を見ると、構造と運用と両方の話だということがわかるんですけども、ポイントのほうではそこが抜けていて、何かこれだと給料表という言葉が前に出てくるから、その給料表の話なのかというような気がします。

【岡田委員】 報告書のほうは前後の文脈もあるので「徒に」でもまあまあ限定が可能な可能性もあるんですけども、この3枚紙のほうはちょっと「徒に」はどうかなと。両

方変えるかどうかというのはあれですけど、少なくともこちらの「ポイント」のほうは変えたほうがいいんじゃないかなと思いますけど。それこそ、先ほど鶴巻さんがおっしゃられたように、「合理的な理由がないような年功的な制度とするべきではない」とか。「するべきではない」というほどのこともないですかね。

【島田課長補佐】 「ポイント」の方も「徒に」はちょっと置いておきまして、「年功的な給与制度・運用とすべきではない」というところなんだと思いますが。

【佐藤座長】 報告書の本体も、それを直しますか？ そうすると、「年功的な給与制度や運用とするのではなく」としますか、ここをまず。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 「徒に」はどうするかは別としてね。

じゃあ、いいですか、それ。「年功的な給与制度や運用とするのではなく」というふうにしておいて。そのほうが明確だよな。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 それをそうした上で、それは概要のほうも同じように直すと。その上で「徒に」をどうするかを考えよう。

【松永公務員部長】 「制度・運用」ですか。

【佐藤座長】 中ポツでもいいですよ。「制度・運用」、中ポツでもいいですよ、それは。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 どうでしょうか。「合理的な根拠なく」とかにしますか？ 「合理的な根拠なく」。

【島田課長補佐】 「合理的な根拠なく」、程度と考え方と両方入るということですかね。

【佐藤座長】 はい。

【島田課長補佐】 根拠をいうときには当然程度の話も押さえられるはずだと。

【松永公務員部長】 「合理的な根拠」というのがどこまでということですね。

【佐藤座長】 もちろん。年功というのはこれまた難しい。年功にしちゃうか、勤続や年齢だよな。だから、それが例えば何かスキルの上昇とリンクしてると。つまり、年齢を見てるんじゃないくて、それはスキルの代理変数で見てる、これはいいんですよ。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 それは一つの説明ですよ、例えば。それから、年功と言っちゃうからまた難しいんです、これ。「年功的」って何か。

ただ、ある面では合理的根拠なく、勤続や年齢にリンクしたという話なんですよ。この「年功的」もやめちゃうのは。

【松永公務員部長】 「年功的な」と言ったほうがわかりやすいですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 わかりやすいですか？

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 そう。じゃあ、どうしようか。でも、「年功的」というのは年だけじゃなくて功を見てるんだから合理的と議論する人もいるのでね、「年功」というのは。年だけ見るのは「年功」とは言わないんだと。多分そうではなくて、功を見ない「年功」が問題なんですよ、多分。

【岡田委員】 「いわゆる」年功的。

【佐藤座長】 「いわゆる」年功的というのは年齢や勤続だけですなんて言っちゃうのが問題なんですよ。それは「年功的」じゃないのかもしれない。

【松永公務員部長】 そういう意味では、「徒に」というのが「合理的」よりもいいんでしょうか。

【佐藤座長】 「徒に」にしますか？ それでいいですか。

【島田課長補佐】 皆さんがよろしければ。じゃあ、元の案を生かすということで。

【岡田委員】 はい。

【佐藤座長】 いいですか？ では、それで。じゃあ、そういうことで生かすことにしましょう。そうすると、「ポイント」もいいですか、それで？

【島田課長補佐】 「ポイント」は「給与制度・運用」の部分は直します。

【佐藤座長】 それでいいじゃないですか。じゃあ、そうしましょうか。じゃあ、それで。

そうすると、報告書のほうはいかがでしょう。今の点が、「徒に年功的な給与制度・運用」と直すということですね。

あと、「労使交渉」が直ってないところは探していただくということで。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、よろしいですか。じゃあ、そういうことで確定というふうにさせていただきます。

じゃあ、次にもう一度、これは大事なので、この3枚紙のほうです。

私がお願いしたのは、一応「単純労務で雇用される者」というのは、これだけしか読まない人があるので、ちょっと注でもいいから、本文にあるのを書いていただきたいというのをお願いしたのと、本文から抜き出したときに、そのまま抜くとわかりにくいところはちょっと文体を変えるみたいなことをお願いしていますので、ちょっと見ていただいて。まず。順に行きましょうか、1ページ目から。

ここの「労使交渉」も「団体交渉」にするという形で。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 いいですかね、ここは。じゃあ、「2」。

【島田課長補佐】 事前にお届けしたものと変わっているのは、座長がおっしゃった注釈としての用語を1枚目に加えたのと、論点1の「給料表作成に当たっての基本的考え方」の2つ目の丸のところで、「類似職種と言え」で「、」でその後を受けていますが、「言えるもの」で一文を区切り「キャリアパスも同様である場合には」というのがあらかじめお送りした版でございます。ただ、関連のある記述なので、「言え、」という形で一つのセンテンスにしております。

あと、それから、「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」という4つ目の丸ですが、これも「賃金センサスの民間労働者データ」というような表現になっておりましたので、本文とあわせたような形で直しております。

あと、それから、論点の「2」の1つ目の丸ですが、「技能労務職員と民間労働者の給与水準の比較は重要」と単に書いておりましたのを、「比較を適切に行うことが重要」というふうに修正をいたしました。

それから、3枚目の「交渉手続」のところの2つ目の丸ですが、「法の定める手続について確認しておくことは重要」としておりましたのを、「確認しておくことが重要」というふうに、これだけ単体で読んだときには「が」という助詞のほうが適切であろうということで修正をいたしました。

それから、4の「説明責任」のところでは、「現行制度上、給与公表の仕組みが整備されており、各地方公共団体においては」というふうにしておりましたが、本文とあわせまして、すみません、「い」が抜けていますね、「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」というふうに直しました。すみません、「整備されてる」というふうになっておりますが、「整備されている」にこの場で修正していただきたいと思います。

事前にお送りしたのから修正したのは今申し上げた部分です。

【佐藤座長】　　じゃあ、3枚目まで含めて、何かちょっとざっと見ていただいて、メッセージ、これは要約なので、結構大事なので。

　　僕がちょっと思ったのは、この3ページ目の「総務省としての今後の対応」と、これは報告書の内容ではないんですよね。

【島田課長補佐】　　ええ。

【佐藤座長】　　なので、例えば「研究会報告を受けて」とか入れますか？「総務省としての今後の対応」。

【島田課長補佐】　　なるほど。「総務省としての報告書を受けた今後の対応」ですね。

【佐藤座長】　　あるいは、どこに入れてもいいんですけど、「研究会報告書を受けた総務省としての今後の対応」とか入れていただいたほうが。

【島田課長補佐】　　そうですね。

【佐藤座長】　　違うということがもっとメッセージとして伝わるかなと思いましたので。

【島田課長補佐】　　本来、別紙にする話なんだろうけど、ちょっとそこは簡略化ということ。

【佐藤座長】　　じゃあ、ちょっといいですか。「総務省としての」の前に「研究会報告を受けて」か「た」か、「総務省としての今後の対応」とか、何かそんなふうに。それでいいですか。

【島田課長補佐】　　はい。

【佐藤座長】　　そうするとメッセージが伝わると思いますので。

【島田課長補佐】　　はい。

【佐藤座長】　　見出しが研究会の「ポイント」になってしまっているからね、これ。

【島田課長補佐】　　そうですね。

【佐藤座長】　　そうしないと、よくあるのは、総務省がこれをやるべきとどっかに書いてあるのかと誤解しますし。

【島田課長補佐】　　おっしゃるとおりですね。

【岡田委員】　　前回の研究会から同じことを言っているようなんですけども、私は公務員の給与に関してはやっぱり「職務給の原則」と「均衡原則」は非常に重要だと考えていて、これは二本柱で必ず前面に出すべきだと。これを忘れてはいけないんです、ここから出発しなきゃいけないんですよということを特に当事者にわかっていたいただきたいということを思っているので、報告書には入れていただいたんですけど、この3枚紙の「ポイン

ト」のほうにも、もしできれば、「職務給原則」は載っているので、「均衡原則」をどこかに入れ込みたいのですが、どこに入れ込んだらよいだろうと。

【島田課長補佐】 入れるとすれば、大きな「2」の、「職務給の原則」とそういう意味でちょっと場所が離れてしまうので二本立てという感じが出ないんですが、制度の「沿革」というのがちょっと気になりますが、そこは考えますけれども、「均衡の原則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」といったように。

【佐藤座長】 そうだな、そこに入れようか。

【岡田委員】 いいと思います。

【島田課長補佐】 そこかなと思うんですね。

【佐藤座長】 そこに入れようか。

【岡田委員】 1番目と2番目の最初の丸に出てくるということで。

【佐藤座長】 じゃあ、上の「職務給原則」の色を変えて、こっちも色変えようか、赤か何かで。

【島田課長補佐】 斜体ぐらいですかね。

【岡田委員】 下線でも何でも。

【佐藤座長】 ちょっと2つがわかるように考えてください、斜体にするなど。

【島田課長補佐】 アンダーラインか斜体か。

【岡田委員】 じゃあ、それをお願いします。

【佐藤座長】 そうすると、どうなりますか。2のところの。

【島田課長補佐】 最初のセンテンスはそのままです。2つ目のセンテンスが、『『均衡の原則』を定める制度の沿革を踏まえても』というふうに。

【佐藤座長】 その制度の沿革はそれだけでいいの。「など」等、つけなくて平気ですか？ 制度の変革ってそういう趣旨だったのですか？

【島田課長補佐】 制度という二文字の修飾語としては。

【佐藤座長】 そういう趣旨だったのですか、もともと。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 そう。

【島田課長補佐】 ただ、沿革というのにちょっといろんな重みがありますので。

【佐藤座長】 どうでしょうか、「職務給原則などの制度の沿革」のほうがよくないですか。

いいですか。そういう意味です、僕が言いたかったのは。

【島田課長補佐】 いいアシストをいただきました。

【佐藤座長】 均衡の原則だけの制度の沿革になっちゃうとちょっと狭いかなと思ったんですけど。

【島田課長補佐】 「均衡の原則等を定める」。

【佐藤座長】 そう。いいですか、それで。

【岡田委員】 はい。

【佐藤座長】 じゃあ、そういうふうな形で。それを含めた全体の制度の沿革ね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 そうすると、この部分と、あと、「労使交渉」「団体交渉」で、あと「い」が抜けていたりということ直して、一番最後のところを、これは一応報告書と別だということがわかるような表現に変えていただくと。

【島田課長補佐】 わかりました。

【小池給与能率推進室長】 ちょっと細かな話ですけど、2ページ目の2の①のところ、「人事委員会による民調」という、「民調」なんですけど。

【佐藤座長】 そうだね、これ。

【小池給与能率推進室長】 これはちょっと正確に書かないと。

【佐藤座長】 書いたほうがいいですね。

【小池給与能率推進室長】 初出だと思いますので。

【佐藤座長】 賃金センサスはある程度わかってるかもわからないけれど、「民調」って知らない人多いですね。

【島田課長補佐】 「職種別民間給与実態調査」。

【佐藤座長】 そうですね。

【島田課長補佐】 ちょっとすみません、行に収まらないようでしたら、「職種別」を省略させていただきますが。

【佐藤座長】 はい。この概要にデータのものはくっつけなくてもいいのかな、どのぐらいいるとか。どうなんだろう。

【島田課長補佐】 これの使い方としては……。

【佐藤座長】 使い方によりますね。

【島田課長補佐】 記者発表資料、それから、ホームページへの掲載、いろいろ考えて

おりますが、常に報告書、資料集はセットで外に出しますので。

【佐藤座長】 だから、全部じゃなくて、何人ぐらいいるとか、そういうのは。いや、実務の方はご存じなんだろうけど、マスコミを考えるとちょっと何かデータをくっつけたほうが、この厚いのをくっつけるより親切かなという気もちょっとしたんですけどね。どうでしょう。全部見ろといえますか、どうですかね。

【島田課長補佐】 「資料編」、常に見られる状態にはなっているんですけどね。

【佐藤座長】 もちろん。だけど。

【浅羽委員】 何かこれぞという1つ、2つがあるんだとしたら。

【佐藤座長】 そういうことなんです。

【浅羽委員】 1枚あると。

【佐藤座長】 そういうことなんです。そういうこと。

【浅羽委員】 それこそあんまり時間がない記者の人でも、そのままそれを使えと。

【佐藤座長】 そういうこと。

【浅羽委員】 こっちを何も見ないでもそのまま使えるということ。

【佐藤座長】 基本的には……。

【浅羽委員】 リリースなどでやることですよ。

【島田課長補佐】 数ですかね。記者発表のときの参考資料として、資料集でいうと「資料6」ですか。

【佐藤座長】 こういう人たちが何人ぐらいいるの？ 具体的にどんな職種なの？

【川田委員】 あまり予備知識がないということを前提にすると、多分地方公営企業職員との混同を避けるということは重要なことだと思います。

【佐藤座長】 それはありますね。

【岡田委員】 「資料6」は最低つけておいたほうがいいということですね。

【島田課長補佐】 「6」と、あと、制度の話をするのであれば「資料9」ですかね。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 そう、「資料9」。こういう話です。ほんとうにベースとなる、当たり前だと思うことを、わざわざつくるという意味じゃなくて、ここから抜き出せれば、2、3くっつけておくと親切かもしれませんね。

【島田課長補佐】 そこはケースに応じて。

【佐藤座長】 「資料9」はいいですよ、これ。これがあるとわかりやすいね。あと、

人数は「資料6」ですか。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 あと、給与ですよね、問題は。

【島田課長補佐】 「1」が民間との比較ということで。

【佐藤座長】 給与が高いとって始めたんでしょう。

【島田課長補佐】 そもそも。ただ、これが完全なものではないという問題意識で研究会は始まっているようなところがあるので。

【佐藤座長】 そう。どうするかですね。でも、当然質問出るだろうな。もし記者会見して質問が出て、じゃあ、給与はどのぐらいなんだというような話はあるでしょうね。言われたら、どれを見せるかと、こういう話ですよ。どうするのがいいんだろうね。

【島田課長補佐】 実は、すみません、それに関連してちょっと一言申し上げておきたいのが、今ベースにしているのが平成19年4月1日現在のということとちょっと古いんですね。ただ、毎年の調査ですので、平成20年4月1日というのが、例年は年末に公表ですので既にもう出ているべきものなんですけど、今年は5年に一度、指定統計、相当詳細にやる調査をやる当たり年になっておりまして、3月末にならないと数字が出ないんです。

これまで議論してきた前提となるデータですので、後で差し替えるというのもちょっとおかしい話なのでそういうことはいたしませんけど、そこはちょっと、すみません、こういう話が出ましたので、この機会にご報告をさせていただきたいと思います。

【佐藤座長】 そうしたら、「資料6」と「資料9」ぐらいをくっつけますか？

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 人数と労使関係の枠組みだけ。

【島田課長補佐】 「ポイント」の資料の参考という格好で。

【佐藤座長】 参考。だから、これをどうするかですよね。だから、「資料1」をくっつけるかどうか。

【岡田委員】 「資料1」はやめたほうがいいと思いますね。やっぱり組合のほうからも賃金センサスをそのまま使うことに関してはかなり敏感になっているし。

【佐藤座長】 そうなんですよね。

【岡田委員】 我々もそれをそのままいいとは思っていないという議論をずっとしてきたわけなので、これをつけちゃうと、あたかもこれで比較してくださいって……。

【齋藤委員】 これだけ差があるんだよと。

【岡田委員】 言ってる。

【川田委員】 これがいいんだったら、そもそも何も要らない。

【佐藤座長】 議論する必要ないですね。

【岡田委員】 センセーションを巻き起こすだけなので、ちょっとやめたほうがいいと思います。

【佐藤座長】 そう、誤解を逆に招く可能性あるね。

じゃあ、人数とか職種がわかるのと、労使関係上の枠組みがわかるものでという。

【岡田委員】 あと、給料表ということという「12」の現在の給料表がどういうふうになっているのかというのを、これはだから、数字じゃないんです、制度のほう。「12」です。今これだけいろいろばらばらであって、どう決めていいかみんな迷っているという。

【佐藤座長】 でも、これだけだとまたわからないだろうな。

【岡田委員】 そうですね、わからないですね。

【佐藤座長】 「行(二)」って何だとかいう話になる。

【川田委員】 これだけだとわからないですよ。

【佐藤座長】 またわからないだろうな。

【川田委員】 基本的な予備知識としてはちょっと補足が必要になるでしょうね。

【佐藤座長】 逆に言えばあんまり、もうちょっと出したほうがいいのは事実だけど、簡単に出せない可能性が高いので、それでは、2枚だけにしますか。出すとなるともっとだんだん増えてくる。

【浅羽委員】 そうするとここが……。

【佐藤座長】 そうすると、後ろと同じになっちゃうという。

【齋藤委員】 またどんどん、また今度はこれをと、全部になる。

【岡田委員】 結局これになる。

【川田委員】 結局同じになっちゃう。

【佐藤座長】 同じになっちゃう。

【佐藤座長】 じゃあ、この3枚、プラス、さっきの2つの表で、ほんとうにベースな基礎情報でいいですか、それで。じゃあ、それでお願いします。

「報告書のポイント」はこの3枚のを修正していただいたものと、先ほど「資料編」から2つの表ですね、人数と職種がわかって、かつ、労使関係の枠組みがわかるものを入れ

ていただくものと。それは「参考」でいいですよ。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 後ろ、「資料」とか「参考」とか。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 それで、詳しいものはこちらですとちょっと書いておいてもらう、そんな感じで載せていただきます。

じゃあ、報告書と発表用の概要をお認めいただいたということで。

あとは、まず今後の事務的な手続についてちょっとご説明いただければと思います。

【島田課長補佐】 ありがとうございます。

報告書については、「ポイント」も含めてでございますが、これまでのご指摘を踏まえて修正して、座長の確認をいただいたのち委員の皆さんに発送したいと思います。

総務省として公表するのは事務局で対応をさせていただきますが、3月19日前後を考えております。記者発表をするのと、総務省のホームページに掲載するのと、あと、それから、地方公共団体への発送を予定しております。

日付が確定いたしましたら、また改めて委員の皆様にもご報告をさせていただきます。

【佐藤座長】 それでは、発表の時期が確定し、報告書ができたなら、皆さんにお送りしていただくという形で、よろしく願いいたします。

それでは、一応研究会での議論はここまでということですが、まだ時間もありますし、せっかくの機会ですので、今回のテーマに係わってご自由に、もう少しこういうことを考えたほうがいいとか、ご意見ご感想があれば、何でも出していただければ。

【浅羽委員】 非常にプリミティブなことですが、よろしいですか。

【佐藤座長】 どうぞ。

【浅羽委員】 私、地方財政を勉強しているんですけども、このときにいつも、あれ、どっちだったかなと思うのは「給与」と「給料」の違いで、混同するんですね。

今回の報告書にも「給料」の部分もあるし「給与」、もともとの研究会の名前は「給与」で、でも、その中の「給料」にフォーカスしますと。案外知らないんじゃないのかなと。あと、「基本給」と言われる中には、調整手当と、あと、扶養手当でしたっけ。

【鶴巻調査官】 はい。

【浅羽委員】 それは入っているとか。

【鶴巻調査官】 今の地域手当ですね。

【浅羽委員】 地域手当です。そうですね。

【鶴巻調査官】 調整手当が地域手当ですね。

【浅羽委員】 そうですね、変わったんですよ。

【佐藤座長】 扶養手当も入っているのですか？ それは退職金にリンクする基本給という意味での基本給ですか？

【鶴巻調査官】 そういうわけではないと思うんですね。

【佐藤座長】 そういう意味での基本給じゃないのですね。またそれが複雑ですね。

【鶴巻調査官】 扱うときにすごく難しいです。1回1回。

【齋藤委員】 退職金にリンクというのはいわゆる本給、ほんとうの。

【佐藤座長】 本給なのですか？

【島田課長補佐】 給料というのがコアで、一番狭いです。

【佐藤座長】 「給与」と言うときは。

【島田課長補佐】 給与は手当も含めてです。

【佐藤座長】 じゃあ、支払い総額ね。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 で、手当、そうすると、残業なんかも入るのですか？

【島田課長補佐】 入ります。

【佐藤座長】 全部、それはほんとうに支払い賃金ね。

【島田課長補佐】 ただ、おっしゃるように、残業なんていうのはかなり波もありますし。

【佐藤座長】 はい、変動する。

【島田課長補佐】 残業は1人当たりの給与のときに、国家公務員においても公表するときは入れてなかったりするんです。なので、地方と国を比較するときには地方からも外したりとかということがあったりして、ものによってベースが違ったりというところはあります。

【齋藤委員】 その前段階の状態はね。

【佐藤座長】 それはわかりません。

【島田課長補佐】 これは決して作為的なものではなくて、単に比較をするためにということなんです。

【佐藤座長】 比較するためのもの。

【浅羽委員】 そうすると、多分私が誤解している云々じゃなくて、時にそれを誤解して語っていることがあるんですよね。給料が高過ぎる、その理由としてこんなふざけた手当があるとか。――

【佐藤座長】 それはそうですね。

【浅羽委員】 そうなんですよね。で、今回も見てて、あれ、どっちだったかなと時々思うんですけども。

誤解されないような言い方をしないと、その当事者は全部わかっていて、実際に、例えば今回の報告等も受け取れば、これをほんとうの意味で活用する人は何の違和感もなく通っていくんでしょうけれども、先ほど座長がおっしゃったように、例えばマスコミの方が関心を持つ点について、その理由を何か用語の使い方を誤って例えばだれかにコメントを求めて、何でこんなに給与が高いんでしょうかって。ここでこんな高いのはこんな手当があるからだよと答えてしまって、でも、実は給料のことを話しているのに、手当がどうのというところにプロの名や、コメントがくっついちゃうとか。そうすると、まるでその人が間違っているかのごとく出るんですけど、でも、多分そうじゃないんですよね。

【小池給与能率推進室長】 分けてコメントしていても、かえって記者が間違えて書いてしまうことが……。

【浅羽委員】 おっしゃるとおりなんですよね。

【小池給与能率推進室長】 あるんですよ。

【齋藤委員】 読むほうは、全部一緒ですね。

【浅羽委員】 そうなんですよ。

【佐藤座長】 あと、民間とかなり使い方が違うところがありますよ。

【浅羽委員】 違いますね。

【佐藤座長】 これがまた問題なんですよ。

【浅羽委員】 先ほどの「基本給」の使い方も違うんですよね。

【佐藤座長】 だから、それは、住民に説明というけど、多くは民間の人だからね。だから、さっきの住民に説明といったときに、やっぱり聞き手がわかるような用語に置きかえて説明しないとやっぱりまずいんだろうと思うんだよね。

職員に説明するときはいいんだけど、住民に説明するときは今みたいな点はすごく大事になってくると。

【齋藤委員】 「固定的に払われる」とかね。

【佐藤座長】 そうね。そういうふうに言い換えていくしかない。

【齋藤委員】 そうですね。「月額」、「必ず払われる額」がこうですかと言うとわかりやすいですね。

【佐藤座長】 結構それは大事かもしれない。

ほかには、何でも結構ですよ。今のは非常に大事な点だと思うんですね。

【岡田委員】 そういう意味でいうと、賃金論の世界はこれからどんどん混沌としていくんだなというのが、今回の研究会でものすごく実感しています。

今回は技能労務職員だったんですけど、国家公務員の、特に一種のあたりとかだと、民間の事業者、労働者と比較する場合には年俸制が導入されている場合もあるので、そうすると、「給与」というとそのままだ「給与」ということ、「年間の給与」ということになるので、じゃあ、それはどこからどこまでなんですとか。

あるいは、よく議論になるのは、公務員の給与の話をするときには、身分保障まで含めるべきだとか、何かそういうわけのわからない議論がどんどん出てくるので、「給与」とか「賃金」というのを議論していくというのが、これからますます難しくなっていくんだなということは、今回の研究会で私も切実に感じています。

【佐藤座長】 ただ、民間でも例えばうちは職務給ですか、うちは職能給ですといっても、同じものかどうかというのはこれはわからなくて、仕事給とか職務給といってもすごくレンジがあったりして、それは違うだろうというような話があるわけですよ。

だから、實際上、「賃金」の言葉の使い方ってすごく難しい。すごくローカライズされていて企業ごとに実は違うんですね、中身は。だから、それはある程度、研究者側がどういうものを何ていうかということ定義しないと。

【岡田委員】 そうですよ。

【佐藤座長】 比較もできなくなってしまう。

【岡田委員】 今、賃金論をやっている人がいないんですよね。

【佐藤座長】 そうかもしれないね。

【齋藤委員】 年収という視点もあるかも知れないですね。年収と言っても時間外就業分を含めるかどうか、ボーナスを含めるかどうかによって見方が変わりますし、賃金とボーナスの割合という視点もあると思います。例えば、去年の年収に比べてどれぐらいとなるのかを考えると、まさに、先生がおっしゃったように、人件費管理になりますね。だから、人件費を見るときは、もう項目別に分けなくてトータルで見るという切り口もありま

すね。

【佐藤座長】 だから、比較というとなかなか難しいですね。いろんな福利厚生の部分で、福利というのは住宅どころじゃなくて、例えばあるものは有給だったりあるものは有給じゃなかったり。結構あるでしょう。だから、そういうものを換算しないとなかなか比較が難しい、労働条件比較ってね。

【岡田委員】 そうですね。

【齋藤委員】 そうですね、そう言われたら。

【岡田委員】 比較の問題で、今回、「同種同等比較」というのも、実はあれだけ長い間使われておきながら、かなりあやふやな概念だったんだなというのがよくわかって、これはちょっと困ったことだなというふうに思いました。

【佐藤座長】 そうですね。

【岡田委員】 ただ、あれは、人事院でも官民給与比較のところできちんと議論をしたつもりだったんですけども、実はされていなかったという。だから、これからどうなるのかなというところですね。

【佐藤座長】 これも、「職務給の原則」なんだよね、実は。

【岡田委員】 そうなんですよね。そうなんですよ。言っているんですけどね。

【佐藤座長】 言っている。でも、よく……。

【岡田委員】 言っているんですけど、実はわからない。

【佐藤座長】 でも、幅がある職務給原則なんでしょう、これは。

【岡田委員】 そうです。

【佐藤座長】 「均衡」というのも、どのぐらいが「均衡」で、どこを超えたらバランスがとれてないのかってなかなか難しいですよ。考慮すれば「均衡」なのかとかね。

【岡田委員】 わからないですね。

【佐藤座長】 「単純な労務」もそうですね。

【岡田委員】 そういう何か公務員制度の用語と内容の解釈というのがかなり揺らいできているということが昨今わかってきてしまっているというところで考えると、総務省で扱うのは地方公務員の制度ですけども、今、国家公務員の制度、人事制度がちょっとよくわからないなということになっているじゃないですか。

それで、地方公務員もやっぱり技能労務職員も「行（二）」を使って比較するというところが大きくあるので、影響を受けないわけがないということで考えると、そこ、何か今ま

さに国家公務員を含めて公務員の人事制度が何か混沌としているというか、ちょっと先がわからない状態にあるなという感じがしています。

【佐藤座長】 ほかに何か。大体よろしいですか。

【川田委員】 さっきの話の続きでいうと、要するに今までは「組織のつくり方」と「任用」はもう別だという前提でやってきたのが、そこもかなり民間との均衡というのを見るようになってきているので、大分状況が変わってきているということなんだと思いますね。

【佐藤座長】 大体よろしいですかね。そうしたら、先ほどのご意見を踏まえて、報告書の概要を確定していただくということになりますので、本日で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を終了させていただきたいと思います。

ほぼ1年間ですか、お忙しい中、委員会に出席していただき熱心にご議論いただき、ありがとうございました。

今日は最後の研究会ということですので、松永公務員部長からごあいさつただけということですので、よろしく願いいたします。

【松永公務員部長】 どうも1年間、皆様、熱心にご議論いただきまして、ありがとうございました。順に報告書を取りまとめいただきまして、ほんとうにありがとうございました。

もともと今回の研究の対象となりました技能労務職員ですが、これは労使関係の制度もですが、通常の公務員と異なるということで、正直申し上げますと、地方公務員法ができたときからこの職員の取り扱いや位置づけの問題等もいろいろあるところでございます。

最近、この技能労務職員の給与については非常にいろんな各方面で注目もされているということで、そのあり方につきまして検討会を設けさせていただきましてご議論いただいたわけですが、こういうことをやりましたのは多分初めてのことだと思っております。

率直に申し上げますと、私どももそういう意味で手さぐりといいたいでしょうか、どういふふうにすればよろしいのかと思っておりましたのですが、佐藤座長をはじめ委員の皆様方に熱心にご議論いただきまして、大変貴重な報告書をまとめていただいたと考えております。

お一人お一人ちょっとお礼申し上げますと、浅羽委員につきましては地方団体の実務を熟知されているというところから、いろんなご見識を生かしたご意見をいただきまして、特に実践的なご意見をいただきまして、ありがとうございました。

ご欠席でございますが、阿部委員につきましては、民間賃金の状況等についての統計的

な点について特にご助言いただきまして、私どもの職員につきまして直接統計処理等について多々、ご指導いただきましたことは、本当にありがたいことと思っております。

岡田委員につきましては、労働関係の専門の立場から大変貴重なご意見をいただきまして、また、大変お忙しい中、地方団体への現地調査にもおいでいただきまして、本当にありがとうございました。

川田委員につきましては、労働法ご専門という立場からご意見をいただきまして、特に今回の報告書の最後の取りまとめの記述につきましては、お手数をわずらわせたところでございます。

齋藤委員におかれましては、民間企業での人事、労務、これをご経験されてきたお立場ということから、正直、私どもがあまり意識してないとか知らないような観点からのお話をいただきまして、大変ありがとうございました。

最後に、佐藤座長には豊富なご経験を踏まえましてこの研究会を引っ張っていただきまして、報告書を取りまとめいただきまして、大変ありがとうございました。改めて感謝申し上げます。

報告書につきましては、先ほど申し上げましたように、私どももしっかりと受けとめまして、それから、地方公共団体にも活用していただきたいと考えております。

また、この研究会の中でいろいろご議論いただきました。いただきましたご議論なり、あるいは、いろいろな視点というものをお示しいただきましたが、これは大変私どもにとって貴重なものと考えております。

それから、この研究会の議事録は労働側の方々も熱心にごらんいただいているんじゃないかと思っておりますので、双方にとりまして大変有益なご議論を多々していただいたことと考えております。

今後もしろんなお立場でご指導をいただくことがあろうかと思っておりますので、その際にはよろしくお願いいたしたいと思っております。

ほんとうに1年間、ありがとうございました。

【佐藤座長】 どうもありがとうございました。

それでは、最後に事務局から何か連絡事項があれば、よろしくお願いたします。

【島田課長補佐】 本日もこれまでと同様、議事録について委員の皆様方のチェックを経た上でホームページに載せたいと思っております。できる限り早急に公表したいと思っておりますので、ご協力をお願いいたします。

取りまとめ後の報告書の送付もさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

1年間、ほんとうにありがとうございました。

【佐藤座長】 それでは、ここで本日の研究会を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。

— 了 —