

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1回）

平成20年4月14日（月）

【島田課長補佐】 それでは、おそろいですので、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1回の会議を開会いたします。

会議の開会に当たりまして、松永公務員部長よりごあいさつ申し上げます。

【松永公務員部長】 公務員部長をしております松永でございます。皆様、この研究会に御参画いただきまして、大変ありがとうございます。

公務員の給与につきましては、国家公務員も地方公務員も今、大変厳しい目で見られています。地方公務員の給与につきましては、長らく「国公準拠」即ち、国家公務員に準じるという取り扱いをやってまいりました。平成17年に公務員の給与につきまして大きな構造改革が行われた際に、地方公務員につきましては国公準拠を刷新し、地域の民間企業の水準というものも十分に考えながら決定していただく必要があるという方向を打ち出し、現在、その方向で見直しを進めていただいております。

さて、皆様方に研究をお願いいたします技能労務職員につきましては、人事委員会が勧告するシステムの外で、基本的には生計費ですとか、国や他の地方団体の職員の給与、それから民間事業者の給与などを考慮しながら、労使の交渉で決めるというようなシステムになっております。そういう意味では、法制的には異なったシステムのもとで運用されるべきものでございますが、これまでではどちらかといいますと、人事委員会勧告制度が適用になります非現業職員の給与を主に横目でにらみながら、技能労務職員等についても給与の決定が行われてきたという歴史があろうかと思っております。

一方で、この技能労務職員の給与につきましては、民間の同種の職種の方と比べると非常に高いのではないかというご議論がございまして、昨年、私どものほうも地方団体で見直しに取り組んでいただきたいということをお願いいたしております。ただ、見直しに具体的に取り組んでいただく場合に、実際、特に地域民間企業の給与水準との比較の手法とか、どうあるべきかと一番基本のところに戻りますと、必ずしも地方団体の当局も、あるいは組合の方もそうかもしれませんが、よるべきものが必ずしもはっきりしないというところがありました。そういう点で、ある意味で今さらながらというところもございませうけれども、技能労務職員の方の給与につきまして、その水準の考え方なり、その決め

方についてどういうふうを考えていくべきなのかということにつきまして、この研究会でご検討いただきまして、ここで整理された考え方を地方公共団体の方にぜひ示していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 次に、委員の皆様と事務局のご紹介をいたします。お手元の資料、次第、座席表、その次が委員名簿となっております。あいうえお順にご紹介申し上げます。

白鷗大学法学部准教授、浅羽隆史委員でございます。

【浅羽委員】 よろしくよろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 財政学、公共経済学がご専門でいらっしゃいます。

それから、本日欠席でございますが、獨協大学経済学部教授、労働経済学、計量経済分析がご専門の阿部正浩委員でございます。

和歌山大学経済学部准教授、労働問題がご専門の岡田真理子委員でございます。

【岡田委員】 岡田です。よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 筑波大学ビジネス科学研究科准教授、労働法、公務員法がご専門の川田琢之委員でございます。

【川田委員】 川田でございます。よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 三菱電機株式会社専務執行役、人事を担当していらっしゃいます齊藤正憲委員でございます。

【齊藤委員】 齊藤です。よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 最後に、東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授、社会調査、人的資源管理がご専門の佐藤博樹委員でございます。

【佐藤委員】 佐藤です。

【島田課長補佐】 それから、事務局でございますが、給与能率推進室長の前田でございます。

【前田室長】 前田でございます。よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 それから、定員給与調査官、鶴巻でございます。

【鶴巻定員給与調査官】 鶴巻でございます。よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 それから、私、給与能率推進室課長補佐の島田でございます。よろしくお願いいたします。

以上が委員、それから事務局の紹介でございます。

次に、研究会の運営につきまして、事務局から説明をさせていただきます。次の研究会

開催要綱をごらんいただければと思います。

まず、「1」の「趣旨」でございますが、公務員部長のあいさつにもあったところでございます。記載のとおり、技能労務員の給与は民間の給与水準に比べて高いのではないかと、いう指摘に対応いたしまして、見直しに向けた取り組みをより一層進める必要があるわけでございます。こうした取り組みに資するために、技能労務職員の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ということでございます。

「2」の「名称」でございますが、「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」でございます。

「3」の「研究内容」は、開催の趣旨に沿いまして、給与決定原則を踏まえ、給与決定の基本的考え方の整理及びその具体的な反映手法等について、それから（2）といたしまして、給与決定手続において改めて留意すべき事項について、それから、最後に、その他研究会で設定するものとしております。

「4」の「研究会構成員」でございますが、本日ご欠席の阿部委員を含め、6名の委員で構成することとしております。

「5」の「座長」、「6」の「議事」でございますが、研究会に、座長1人を置くこと。座長は、会務を総理すること。座長に事故あるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理すること。それから、研究会の会議は、座長が招集すること。座長は、必要があると認めるときは、必要な者に研究会への出席を求め、その意見を聴取することができること。座長は、必要があると認めるときは、研究会構成員等による実態調査やワーキングチームの編成による研究会資料等の作成を行わせることができることとしております。

事務局といたしましては、研究会での論点を整理した上で、地方団体の労使双方の関係者からの意見を聞く機会も必要になろうかと考えております。いずれにいたしましても座長ともご相談の上、進めさせていただきます。

「7」の「雑則」でございますが、事務局を給与能率推進室に置くこと。それから、研究会に関し必要な事項は、座長が定めるというふうにしております。

要綱「5」にある座長でございますが、事務局としては佐藤先生にお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【島田課長補佐】 それでは、佐藤先生にこの後の議事進行をお願いいたします。

【佐藤座長】 では、まず最初に趣旨のところでご質問があれば、それから伺ってと思います。

【鶴巻定員給与調査官】 その前に1点だけ、大変恐縮でございますが、この会議ですけども、このように場所が狭いので、会議自体は非公開にしたいと思っておりますけれども、議事録と配布資料については、後ほどオープンにしたいと考えております。議事録については速記から上がってきたものを私どもが字句の修正等をいたしまして、先生方にご確認いただいた上で、要旨ではなくお名前の入った議事録自体を公表するというようなことで考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。なお、資料等でもし固有名詞とかが入っているようなものがあれば、そこは座長にご確認いただいて、一般的なものにするとか、そういう修正は加えたいと思っております。

【佐藤座長】 よろしいですか、それは。多分、ヒアリングするのは公開しないということになると思うんですけども、一般的には。議論の内容は、要旨ではなくて議事録で、発言者がわかるもので公開したいという事務局のご提案ですが、よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

【佐藤座長】 そうしましたら、できるだけ整理したものを皆さんにお送りするようお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。まず事務局から、技能労務職員の給与等について、説明を伺ってからご意見を伺うというふうにしたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

【松永公務員部長】 それでは、私はこれで失礼いたします。よろしくお願ひいたします。

(松永公務員部長、退席)

【島田課長補佐】 それでは、資料の説明に入ります。この研究会の対象となります技能労務職員でございますが、資料1の中ほどにございますように、清掃職員、用務員、学校給食員等、単純な労務に雇用される地方公務員のことで、その職務の性格上、法体系上も一般職の公務員とは区別されておるところでございます。特に、給与決定に関しましては、民間企業の労働者に関する法制と一般職公務員に関する法制が両方かかったような格好になっております。本日は、まず、公務員全体の体系の中での技能労務職の位置づけ、それに係る法制を説明した後、その給与水準をめぐる最近の情勢と先生方のご意見を賜り

たい点について、申し上げます。

まず、位置づけでございますが、次の資料1—2をごらんください。既に失効した政令を記載しておりますが、解釈上はこの考え方は生きていとされておりまして、技能労務職員の範囲は、先ほど申し上げた清掃職員等のうち、技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者をいうとされております。なお、業務内容が似ておりますが、バス運転手などの地方公営企業の職員は、ここでいう技能労務職とは別立てで考えております。

ただいま職種区分で申しましたものを部門別に整理したのが次の資料2でございます。地方公務員が全体で約300万人いるうち、約17万人が技能労務職の方々でございます。資料には記載がございませんが、昭和50年度から比べれば約半分の人数になっているところでございます。地方公務員ではどの部門にもおりますし、国家公務員におきましても約30万人のうち、地方公務員でいう技能労務職に相当する方々が5,000人ほどおります。相当する方々と申しましても、国と地方では業務が違いますので、自動車運転手等とはともかく、地方で数の多い清掃職員などはおりません。

資料2—2をごらんいただきますと、左上の円グラフでございますが、清掃職員、用務員、学校給食員の3つで約6割を占めていること。それから、右の棒グラフでございますけれども、指定都市・市区町村、合わせますと、これで技能労務職全体の8割以上になるということがわかります。

次に、技能労務職の給与決定に係る法制を説明いたします。次の資料3をごらんください。地方公務員法第57条という条文を記載しておりますが、一般行政職の特例として別に法律で定めることとされ、それを受けまして、地方公営企業等の労働関係に関する法律の附則第5項で、この労働関係法と地方公営企業法37条から39条までが準用されることとなっております。これら準用される条項のうち、地方公営企業法第38条が給与に関する規定でございます。

この給与を含む労働関係につきまして、一般行政職との対比で説明いたします。次の資料4をごらんください。労働基本権のうち、表の中で「下記以外の職員」というふうに記載しておりますが、これがいわゆる一般行政職でございます。一般行政職には団結権は認められており、給与について団体交渉をすることも認められておりますが、民間企業の労働者とは異なりまして、団体協約を締結することはできず、争議権もございません。このような制約の代償措置として人事委員会勧告制度があり、人事委員会は毎年度、人事院との共同調査で職種別民間給与実態調査を行い、その結果に基づいて適正な給与水準を各地

方公共団体の首長、議会に対して勧告するという仕組みになっております。

この場合の適正な水準でございますが、次の資料5に条文を記載しているところでございます。職務給の原則という地方公務員法第24条第1項の大原則のもと、24条第3項に定められております生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業従事者の給与その他の事情という要素を考慮することとなっております。この給与は、法25条第3項により、給料表まで含めて条例で定めることとされております。なお、一般の市町村は人事委員会を設置していない団体がほとんどですが、これらの団体につきましても、各都道府県の人事委員会における勧告や民間給与実態調査を参考として給与の決定を行っているところでございます。

今申し上げたのが一般行政職でございますが、一方で技能労務職についてでございます。資料4にお戻りください。対比表で比べていただきますと、団結権が認められ、団体交渉をすることもできるという点は同じでございますが、さらに団体交渉のところは一般行政職は「△」でございますが、「○」となっております。協約を締結することも認められているという点が異なるところでございます。争議権がないのは一般行政職と同じでございます。協約を締結することもできますことから、代償措置としての人事委員会勧告は必要ないということになりまして、実際に勧告の対象とされておりませんで、ここも異なる点でございます。

なお、このことから、後で申し上げますように、比較する対象である民間企業従事者の給与の水準について、一般行政職と同様の職種の給与水準が調査されておらず、どのくらい水準が適当であるかがわからないという事態が起きております。

では、完全に団体交渉にお任せかというのと、そうではなく、一般行政職で適用されている原則はこちらでも当てはまります。しかしながら、資料5に再度戻っていただきまして、地方公営企業法と地方公務員法の条文の違いでございますが、一般行政職と技能労務職員、適用される法律の書きぶりが若干異なっているところでございます。地方公営企業法の38条2項、それから地方公務員法の24条1項でございますが、職務給の原則からして書きぶりが異なっております。より重要なのが均衡の原則、地方公営企業法では38条3項、地方公務員法では24条3項でございますが、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与と定められております。即ち、地方公営企業法のほうは、同一職種の民間企業従業員給与を強く意識したものとなっております。この部分は昭和41年の法改正で入れた文言であり、意識して書き加えられたものでございます。ま

た、協約に重きが置かれているということで、協約が締結された場合、それに沿った形で条例改正案を提出すべきものとされているところでございます。

なお、地方公営企業法第38条第3項でございますが、ごらんのとおり、考慮すべき事項として、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情というところがございます。これによりまして、公営企業に勤める職員には、民間企業と同様、経営の状況という歯どめがかかると思われますが、一般行政部門で勤務する技能労務職員にこの規定が準用される場合、空文となるか、少なくとも企業会計におけるような歯どめとしては働かないと考えられます。今回の研究会の対象は、そのような企業会計原則が適用されない方々というところでございます。

では、このような制度的枠組みの中で、どのような給与水準の決定が行われてきたかをご説明いたします。これも一般行政職の給与水準がどのようにして決定されるかを先にご説明したほうがわかりやすいので、それをご説明いたします。

引き続き資料5でございますが、地方公務員法24条3項で、職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされています。本来、これらの要素を逐一吟味する必要があるわけでございますが、そこは国家公務員準拠という方法によりまして、国家公務員一般行政職の給料表であります行政職俸給表（一）に合わせておけばよいということに従来はなっておりました。国家公務員法の第64条第2項をご覧くださいますと、生計費、民間における賃金という要素を見るのは国家公務員も同様でございます。そういたしますと、国の水準に地方公務員も合わせておけば、生計費、国の職員、民間事業の従事者の賃金という要素が既に織り込まれているということでございまして、地方公共団体が勘案しなければならないのは、他の地方公共団体の職員の給与ということになります。ところが、他の地方公共団体も国に合わせていけば、合わせているものが同じということで、結果的に同じ水準になってくるわけでございます。これが国公準拠という考え方で戦後一貫した給与水準決定の考え方でございました。

しかしながら、民間の給与水準は地域別に異なっているのではないかという問題意識から、総務省のほうでも塩野宏先生を座長とする研究会にお諮りいたしまして、国公準拠の考え方を刷新いたしまして、地域ごとの民間給与水準をより反映すべきであるということになりました。これが平成17年8月に中間的に基本的方向性を明らかにして、平成18年3月に取りまとめられました研究会の結論でございます。実際に、平成19年度は国と

同じ改定率を勧告した地方の人事委員会はないという結果になったところでございます。平成18年4月には国家公務員の給与構造見直しも行われたところでございます。ここでは詳しく触れませんが、その内容は参考資料の5に付しているところでございます。

それでは、具体的にはどのような手法でその民間給与水準を調査しているのか、資料の6をごらんください。人事委員会が人事院と協力いたしまして、毎年5月から6月にかけて民間企業の給与水準を調査いたします。調査対象は、企業全体で従業員が50人以上いる企業で、かつ50人以上の従業員がいる事業所の従業員の給与ですが、この従業員は正社員に限られております。この調査対象企業は層化抽出法により人事院が選んで、各地域の人事委員会に通知しています。公務員給与に職務給の原則があるので、給与も職務に応じた階層構造にする必要があり、比較対象の企業も公務と同種同等と評価し得る役職段階がある企業規模ということで、50人以上とされているものでございます。これら従業員の比較対象とすべき給与を役職、学歴、年齢別に整理し、公務員の給与と比較するわけでございます。このように、民間給与との格差を弾き出し、その格差を埋めることを基本に勧告することとなります。その際には、先ほど申し上げましたように団体交渉をするという手続になっております。

今申し上げたのが一般行政職でございますが、では、技能労務職の給与についてでございます。このような人事委員会の調査は行われておりません。本来、労使それぞれの当事者が調査すべきでございますが、残念ながら、そのような調査をやっているというふうには我々としても把握していないところでございます。ここから先は推測でございますが、実務的には国家公務員の技能労務職の給料表である行政職俸給表(二)、いわゆる「行(二)」をそのまま使ったり、既存の給料表を一般行政職と同じ伸び率で調整したりする等の手法のほか、そもそも技能労務職の人数が少ない場合、技能労務職用の給料表を持たずに、一般行政職と同じ給料表を使っているケースもあろうかと推測されます。一般行政職と同じ伸び率というのは、実は国家公務員でも行われている手法でございます、念押しのチェックはするようですが、行(一)の改定に合わせて行(二)も給与水準を調整しているところでございます。この技能労務職の給与水準は、個々の地方団体における団体交渉事項で、しかも協約を締結できますが、どのような交渉をやっているのか等は、これまで悉皆調査も行われていないところでございます。

次に、この技能労務職の給与がなぜ今議論の俎上に上っているのか、資料7によりご説明をいたします。参考資料6でございますが、新聞記事を幾つかつけておりますけれども、

技能労務職の給与が高いのではないか、あるいは何々市には何々というような特殊勤務手当があって、高い給与を得ているようだというような批判は従来から散発的に行われてまいりました。総務省といたしましても、例えば特殊勤務手当などで見直すことが必要と思われるものがあれば、それらを是正するようには申し上げてまいりました。特殊勤務手当という手当の性格上、種類としては企業職員、技能労務職員に支給されるものも多かったであろうと推測はされますが、手当の適正化それ自体は技能労務職に限ったことではなく、一般行政職も含めて助言をしてきたところでございます。技能労務職員が念頭に意識されていたものといえば、平成17年3月に総務事務次官名で行革指針を発出しておりますが、この中で、民間委託を積極的に進めること、国家公務員を参考として、民間給与にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすることとされていたことが挙げられる程度でございます。

そのような状況のもとで、技能労務職員の給与水準を特出しして給与水準を適正化すべしとされたのが、平成19年6月の「経済財政改革の基本方針」、いわゆる「基本方針2007」でございます。もちろん平成18年の給与構造見直しで公務員給与全体の見直しをした際には、技能労務職も一般職と同様の見直しを行ったわけですが、給料水準を平均4.8%下げるという文脈の中で扱われ、環境が厳しさを増しているのは技能労務職に限ったことではありませんでした。もともと私どもとしましても、国公準拠という考え方をとっていた時代には、技能労務職の給与水準を国家公務員の行（二）に合わせるように申し上げてまいりました。それが高どまりしているという批判を受けて、資料7の中ほどの基本方針2007に特出しして、地域の民間給与をより一層反映させることとされたところでございます。ただ、先ほど申し上げましたとおり、民間給与の水準につきましては、これまでよるべき数値がなかったことから、諸条件が完全に一致するものではないということ承知しつつ、賃金センサスと比較したものを参考として公表するとともに、技能労務職の給与を総合的に点検するように通知をしたところでございます。これが平成19年の7月です。この調査では、目的外使用許可を得ました賃金センサスのデータを使って、各県別、職種別に比較をいたしました。

その結果、資料8でございますが、賃金センサスによります民間の類似職種と比較いたしまして、右側の「公／民」というあたりをごらんいただければと思いますが、1.5倍程度になっているということが判明しております。

次に、資料9をごらんいただきたいのですが、公務員部長、官房審議官（公営企業担当）

名の通知でございますが、この通知では、基本方針2007の指摘を踏まえまして、技能労務職員の給与につきまして、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすることと記すとともに、総合的な点検を実施して、見直しに向けた取り組み方針を、19年度末を目途に策定するよう求めています。取り組み方針の具体的な内容といたしましては、データを含めた現状、今後の見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取り組み内容ということを明らかにするよう要請したところでございます。現在、その詳細につきまして、各地方公共団体からヒアリングをする準備を進めておりますが、策定途上において状況を伺った際も、幾つか難しい面が浮かび上がってきたところでございます。

その難しい課題も踏まえまして、私ども事務局といたしまして、委員の皆様方にご意見を頂戴したいと考えている点について申し上げます。資料10でございます。まず、基本的枠組みについてでございます。どのような給与の枠組みをとるべきか、制度上決まっているのは、先ほどご覧いただいた法律だけでございます。その法律は、先ほど申し上げたとおり、一般行政職と異なった書きぶりの箇所がございます。大枠を規定するものでありながら、あえて書きぶりを変えています。これらの背景に流れる思想はどのようなもので、何をどの程度斟酌すればその趣旨に沿ったものになるのか。均衡の原則で書き加えられている「同一又は類似の職種」というとき、文字どおり一つ一つの職種ごとと考えるのは現実的ではありませんし、国でも国家公務員におきましても、そのような方法はとられておりません。では、どのようなメルクマールで、どの程度の職種のくくりをすべきなのか。

次に、一般行政職では役職や学歴、経験年数等を考慮して給料表が定められておりますが、技能労務職でもパラレルに考えるべきなのか、そうでない場合、どのような要素をどの程度勘案すべきなのか。

以上の点を整理して、具体の水準を考える段階で最初にぶつかるのが、同一職種の民間企業従事者の賃金を強く意識したものであるのに、それを精確にとらえることのできる手立てがないというところでございます。人事委員会による調査も行われておりませんが、一方で、賃金センサスにつきましては、日々雇用、非正規の方々も入っているということや、年齢が公務部門とはかなり違うということ、交渉にはそのままでは使いづらいという声が各県から聞こえてきております。そのため、均衡すべき民間事業の従事者の給与とは何か、どうやってとらえるのかということが大きな課題となってまいります。

第1に、ある程度のくくりをした職種に対応する比較対象の民間企業従業員の職種は何か。第2に、勘案すべきとされた要素をだれがどうやって調査すべきか、何かの調査を援用することはできないのか。当然のことながら、手続についても協約締結に至るまで、どのような話し合いが行われればよいのか。すべて字義どおりステレオタイプな交渉をしないでも、法の趣旨を没却していないというためにクリアすべきラインはどういったところなのか。また、交渉に当たって気をつけなければならないのはどのような点か。加えて、今の時代、交渉事ですからというだけで秘密裏に行っていて済むというわけにはいかなくなっております。説明責任といたしまして、何をどこまで、どのような形で住民にオープンにすることが求められるのか、これもまたこれまで議論されてこなかった分野となっております。

若干長くなりましたが、説明は以上でございます。

【佐藤座長】 それでは、開催要綱の趣旨のところに書いてある給与決定の基本的考え方の整理ということのどの範囲かというのが論点の案として出されていると思いますので、そこを議論していただくこととなりますが、今日どここの範囲を議論するか、一応の大枠は決めておいたほうが良いと思います。その前に、まず資料のところで質問なり、もうちょっと説明して欲しいということがあれば、そこから先に伺えればと思います。資料1から論点の前までのところでご質問があれば、まず伺えればと思いますが、いかがでしょうか。

【佐藤座長】 それでは、趣旨のところ、技能労務職員の給与決定の基本的考え方を整理するとともに、それを具体的にどう給与水準の決定なり、労使交渉に反映するかということを検討してください。そういうことで、具体的にブレークダウンしたものが論点として書かれています。一つは、我々、議論を整理しろといっても、何も無いところからつくれないので、一応法律の枠組みがあるので、法律を変えろという議論もあり得るとは思いますが、一応現行の枠組みでどこまで許容範囲があるのか押さえた上で、その中で、一つは給与の決め方ですね。だから、賃金制度をどうつくるかというところで、それが1番目です。

2番目は、制度と水準は一応別ですので、その後で、今度は水準をどうするか。ですから、総額人件費を賃金制度のうちで分けていく、それで一人一人が幾らになっていくかという水準のほうですね。「2」のほうで、民間のデータを活用しながら水準をどう決めるか。一応水準の議論と決定要素は別なので、それが分かれていると。

もう一つは、3番はもう少し広い意味で、労使交渉の仕組みをどうしていくかというよ

うなことです。あとはプロセスなり、結果の情報開示みたいなことをどうするかというふうに整理していただいているのですが、この辺についてもう少しこういうことを入れたらとか、ここは違うんじゃないかということがあれば、ご意見を伺えればと思います。

【川田委員】 ご提示頂いた論点を何か大きく変えるべきというようなことではないんですが、具体的な給与額は基本的に交渉で決める制度であることを考えると、そこで、特に当局側がどのように説明をすることになるのか、という点が重要であり、ある程度、現状がどうなっているのか、あるいは変える必要があるとしたら、それが何によって生じているのかを押さえるステップについて、ウェイトをおいて検討する必要があるのかなというように気がしました。

【佐藤座長】 他にはいかがですか。

我々、どの程度実務的にというか、「1」のところの基本的枠組みも、望ましくはこういう制度、現行の法の枠でつくれるという話と、現行の制度から移行をどうスムーズにするか。移行を考えると、そこまでは変えられないという話がありますよね。だから、やむを得ずこの程度でしようがないなという、我々の提案でどこまでを期待されているのか。

【鶴巻定員給与調査官】 私どもとしては、つい平成18年に塩野先生にお願いして給与のあり方研というのをやりました。そのときにも今の法律は変えずに、国公準拠という考え方を刷新するという事で対応するという事としましたので、平成18年3月から2年で大きく社会状況が変わったというふうには私どもも思っておりませんで、法律の枠組み自体を変えるということではないんだろうと思っております。

【佐藤座長】 賃金制度の枠組み、法律は変えないと。ただ、賃金制度の選択の幅があるときに、現状の賃金制度を引かざるを得ないという話と、賃金制度をがらっとつくるんだという提案もあり得ますよね。

【鶴巻定員給与調査官】 一からつくるというのは、立法論といえますか……。

【佐藤座長】 10年かけてあそこに移行すべきだと。

【鶴巻定員給与調査官】 まっさらの状態であればいいんでしょうけれども、今私どもに求められておりますのは、昨年骨太でも言われましたように、今こんな状況だから、すぐ何とかせよというような感じで期待されております。特に今の時代、いろいろ早くやっつけていかなければならないということはございますので、私どもとしては、困っている現場を助けるためにも、今とり得るとすればこんな方法じゃないだろうかというあたりを先生方にご指摘いただければと思っています。

【佐藤座長】 頑張ればすぐ変えられて、かつ効果的な案を考えよう。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。一応そういうのがあれば一番望ましいと。

【齊藤委員】 水準もあるし、制度もあるけれども、それぞれの各地方自治体に基本的な考え方というものを示して、それを基にこういうふうにもみんなで直していくんだというふうにされたいわけですね。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。

【前田室長】 率直なところ、今、鶴巻の方からも話が出ましたけれども、例えば理想型に10年かけて行こうなんていう悠長なことを言っている状態でも正直ございません。ですから、もちろん理想型は理想型としていろいろご議論いただいても構わないとは思いますが、一定の常識的な範囲の経過措置の中で、各地方公共団体に受け入れていただけるような、ないしはいろいろ世間的に、あるいは政府の中でも技能労務職員の給与が高いという現実の批判もありますので、そういったことに対して具体的に我々はこうやっていきます、地方公共団体の現場もこう進んでいきますと、ある程度説明できるような形のもので私どもとしては必要だと思っております、非常にわがままな話で恐縮なんです。

【佐藤座長】 というようなことで結構です。きょうは最初の会議ですから、何を我々に期待されているかということは結構大事なので。現場からすると、制度（枠組み）を変えなくても賃金水準を下げられる方法を教えてくれということかもしれないのでね、極端な言い方をすれば。それも有り得るわけですね。

【齊藤委員】 私も民間の会社を全て調べたわけじゃないですけども、基本的に言うと、例えば、製造業の企業に勤務されている運転手の方や警備の方、看護師さんの水準と比べると技能労務職員の方の平均値でも既に相当高いところに来ている様に感じます。また、昔は、勤続年数が長くなれば、それに応じて、処遇が上がっていくという例が多かった様に思いますが、民間企業では、勤続年数イコール処遇の上昇ではなく、実際の職務内容や経験を積んだ実績を踏まえ、それぞれのレベルが上がったと判断していくという処遇制度を運用している会社が増えていると思います。しかし、一見すると技能労務職は、勤続年数に応じて給与が上がり続けるというふうになっている様に感じられます。処遇する等級の数も多く、勤続年数が長ければ長いほど、処遇が上がる様に見え、いわゆる上限がない様に思います。民間の場合は職務別の上限がありまして、まさに職務給の原理原則をより日本でも適用しようよというのが、大体バブルが崩壊した後、一つの流れになったと

思います。日本的な良さといいますか、長く勤続することの良さもあるので、その後、行き過ぎではないかという議論もあるんですけども、基本的にはまさに職務給の原則に基づいた制度を民間企業が導入してきたと思います。その一方で技能労務職の方の処遇は、その流れと同様の見直しは行わなかった感じがします。

【前田室長】 率直に申し上げて、この世界は正面切ってなかなか議論されてなかった部分だろうと思っております。ご指摘のように、年功給的にずっと上がってきた結果、年功給的に上がりつつも、さらに先ほど事務局のほうからも説明いたしましたけれども、給料表そのものも、本来、法律が予定しているような形じゃなくて、非現業の世界を横並びないしはそっちをそのまま適用するとかいうような形で上がってきていたんで、今こういう形に至っていると。

私が見聞している限りでは、これでは低過ぎるんだとか、これは適正な水準であるという事は現場からもなかなか聞こえてこない。腹の中ではもちろん皆さんいろいろ思っても、外向けに対して、これは実は適切な水準である等はなかなか言いにくい状況にあるのも事実かなと思っています。そういう環境の中で、それぞれの各県、あるいは市役所の人事当局も、見直すといったときに、具体的にどうすればいいのかというのが今まで実はやっていなかったもので暗中模索状況だと。一所懸命頑張ろうとしても、国家公務員の技能労務職員に相当する行政職俸給表（二）に対応している部分を目指すというような意見もちらちら聞こえてくるんですが、他方で非現業の世界は国公準拠からの刷新ということをやっている最中なんで、まさか技能労務職員の世界は国公準拠の徹底なんていうことをできる時代でもない。だから、まさしく現場のほうも、国家公務員の給与水準以外で何があるのということです。賃金センサスにつきましては、先ほど事務局のほうからも話がありましたとおり、データの中にどうしても同じ雇用形態の人たちだけのデータになっていないといううらみがあるものですから、なかなかそれそのものでは組合交渉で議論するに、少なくとも賃金水準というものを議論するときには材料になりにくいということですね。

私どもとしては、もちろん人的コストという面では比較する意味合いは賃金センサスにもあるので、例えば公でそのまま直営でやるのか、それとも民間企業に委託して、いろいろな雇用形態といったものを民間の人の使い方の中で活用すれば、これぐらいのコストで仕事できますよというのも1つの考え方なんで、そういった仕事そのものを外に出すことを議論するという意味においては、賃金センサスとの比較も意味あるものだとは思っておりますが、賃金そのものをどうすべきか議論する際には難点があるなというふうな認識は

持っています。

【浅羽委員】 今の室長のお話の中で1つ教えていただきたいんですけども、昨今の市町村合併において、技能労務職員の方の給与表をどういうふうに合わせてのかなど。というの、つい先週なんですけれども、たまたま私の大学のすぐ近くの町の企画財政課長さんが来られて、ちょっとそこの仕事をやっていた関係で、技能労務職員の方の給与とかはどうしているんですかと聞いたら、そこは行（二）でやっていますと。対象は10人だけだったんですけどね。10人だけで、今はほとんどアウトソーシングしていると。10人、行（二）でやっていますと。ただ、その町は幾つかのところと合併を議論しているらしいんですが、すぐ近くのところは生計費の考え方で、ですから、先ほど3つ出していたうちの行（二）ではない一般職の方の給与に準じてやっているというので、相当違うらしいんですね。給与水準そのものも多分、一般の行政職の方も違うと思うんですが、合併のときにそこは一度は議論になっていると思うんですけども、これだけある中で技能労務職員の方々の合併のときの給与って、どこで合わせたんでしょうか、具体的に。

【前田室長】 ちょっとそれは宿題としていただいて、次回までに調べられる範囲で調査はしたいと思います。悉皆がいいのか、サンプリング的にやるのがいいのかも含めて、私どものほうで考えさせていただきたいと思うんですが。ただ、おそらく私ども総務省としても、そのあたりについて全国的な助言というものをダイレクトにやっているということはございません。あくまでも合併に際して、当該合併団体の中で話し合いで決めるべき事柄という認識を持っておりますので、そういう意味では、団体によってかなり取り扱いが違っているんじゃないのかなと思います。合併に際しまして、その辺のところを、低い水準でそろえるのか、それともいろいろな諸般の事情で高いほうでそろえるのか。

極端な話としてはそういう2つ、ないしはその間のいろいろなオプションがあるのかなとは思いますが、そこはおそらく団体の置かれている状況によって結果も違っているのかなという感じはします。

【佐藤座長】 そしたら少し、今の点、網羅的に調べる必要ないですよ。幾つかのタイプ、それともう一つ、合併じゃなくても、この人たちの給与の決め方なり水準、多分幾つかのパターンがあると思うので、その事例を事務局にお願いしますので、調べていただければ。そのときにあわせて、合併したところを幾つか取り上げていただければと思います。

ほかに何か。こういう情報を出してほしいということでも結構です。

【岡田委員】 今、先生がおっしゃったのはまさに私、今お願いしようと思ったところ

で、私は主に国家公務員をやっているのですが、国家公務員の世界から見ていると、地方公務員というのはほんとうに複雑で、地方公共団体の数だけ制度がある。制度はもちろん1つなんですけれども、運用がそれだけ数があるということで、非常に複雑で、あと、先ほど室長がおっしゃられた意味というか、我々研究会の求められているミッションというか、そういうことから考えますと、非常に大所高所というか、原則論というのをやるのも本来の意味では意味があるとは思いますが、現場の運用に沿った形で何かしらの1つの答えが出せればいいというのが現実的な解としてあるのではないかなと思うので、今、佐藤先生が行われたように、幾つかの先駆的なパターンとか、典型的と言ったらちょっとおかしいんですけども、幾つかパターンがあると思うので、決め方を事例として挙げていただくというのは非常に重要なことだと思います。

【前田室長】 すみません。確認ですが、それは例えば技能労務職員の給与水準がこうなっているAというパターン、Bというふうになっているパターンという意味合いですか。

【佐藤座長】 どういうふうに給与水準が決まっているか。

【岡田委員】 そうです。決められているのか。

【前田室長】 その決め方ですか。

【佐藤座長】 決め方。もちろん水準もあるけれども、決め方。どういう要素で。だから、職務原則といいながら、実はさっき言ったように年功でやっているとか、年齢要素が非常に大きいとか。

【岡田委員】 幾つかの今決められている原則の中でも、地方公共団体によって原則のウエイトがあると思うんですよね。職務給の原則を忠実に守っているというところももしかしたらあるかもしれないし、もっとそうではない、国公準拠というところにもものすごく寄っているというところもあると思いますし、そういう幾つかのパターンを見るということによって、新たにこちらが提示する解というのも、例えば市場の原理を入れるという点においても、国公準拠も1つの市場原理であるはずなわけですよね。だから、その幾つかの解の中から組み合わせでつくることができたらいいんじゃないかと思うので、水準のばらつきだけではなくて、決め方、水準決定原則みたいなものというのの違いで、幾つか事例を出していただけるとありがたいということです。

【佐藤座長】 先ほど、民間はいわゆる非正規が多いということだけれども、委託ではなくて、非常勤の人結構いるんですね。いないの？ 同じセクターのところに。例えば外部化ではなくて、例えば給食のところに直営で非常勤の人いるんですね。

【鶴巻定員給与調査官】 おります。

【佐藤座長】 その人数はわからないのですか？ もしかして常勤より多いことはないですか？

【齊藤委員】 パートタイムで給食を手伝っているとか。

【佐藤座長】 外部化はもちろんありますけれども、直営ではどのぐらいいるかはわかりませんか？

【前田室長】 それは率直に言って把握できてない部分です。

【佐藤座長】 把握できてない？

【前田室長】 ええ。ただ、この分野よりもむしろ問題になっているのは、非現業の世界の中でそういった非常勤、臨時というものが代替されているというのが、例えば、図書館の司書が非常勤になっていておかしいんじゃないとか、そういう意味合いで指摘されることはあります。

【佐藤座長】 そうすると、清掃、用務員、学校給食といったところではそんなに非常勤はいないのですか？

【前田室長】 残念ながら、そこは我々も数値的には把握しておりません。

【齊藤委員】 この資料はほとんど常勤の職員ですか。

【佐藤座長】 常勤ですよ、これ全部ね。

【前田室長】 ここで出ている数字はもちろん常勤の公務員です。

【佐藤座長】 もう一つは、この部分、給与水準が高いというのが事実だとすればそれをどう適正化するかということですよ。一つは辞めていくのを待つとか、もう一つは、高い給与水準で高い給与水準に見合った仕事をやってもらうとかってということで、給与制度の話ではないのではないですか？ 仕事を変わってもらうとか、やめてもらうとか、それは議論しないのかどうか。入ってくる人が適正な給与の人になればいいわけけれども、入れかえるというやり方を考えるかどうか。そうしないと、時間がかかる。給与を半分にしろと言っても無理だから。上げないということしかできないんですよ、普通は。下げるとことは普通できないから、仕事を変えるしかないんですよ。高い給与に見合った仕事をやってもらうしかない。だけど、そういうことを議論するのかどうか。

【前田室長】 広い意味では、この技能労務職員の給与ないし仕事の見直しということになると、当然そこもターゲットに入ってくるかと思うんですが、実はその部分というのは、各団体のほうでもいろいろ動きが出てきている部分でもあるんです。この技能労務

職員の方々というのは、その仕事そのもの、彼らがやっている職という観点から言うと、民間代替的な部分もあるので、新規採用というものがかなり抑制されてきていると。

【佐藤座長】 実際そうですね。

【前田室長】 ですから、先ほど事務局のほうから説明がありましたが、昭和50年ぐらいに比べると数自体も半減になっているというふうな状況でございますので、数そのものも絞ってきている。団体によっては、組合交渉の過程の中で、いわゆる非現業への採用試験みたいなことなんかもやって振りかえていくというような、そういった動きというのも出てきているのは出てきています。そういったことは、実は私どもとしては情報提供として各団体のほうに示していきたいとももちろん思っているんですが、ただ、おそらく法律でややこしい話という、そんなになんかと思っただけですね。

【佐藤座長】 だから、高いという批判があるけれども、これはもう上げませんと、基本的には転換を図って行って縮小していくんですというメッセージを出して納得してもらおうというやり方もあるわけですね。そういう意味なんです。高いのはわかりました、でもやめさせるわけにいかないでしょうと。だけど、基本的にはもう上げませんと。基本的には移れる人は移るし、採用しないし、外部化して行って、極端に言うと幕引きしますと。だから、今高いのは過渡期ですから。

【齊藤委員】 我慢してくださいと。

【佐藤座長】 我慢してくださいというメッセージの出し方もある。新しく制度をつくっても、どうせ入ってこないならば使わないって。

【齊藤委員】 労使交渉もずっとやっておられるけれども、テーブル改定、いわゆるベースアップはそんなにやっていなくても、さっき言ったように個々人は、賃金が上がるということはありません。春闘では例えば、「1,000円の賃上げ」と言いますが、実際には組合員平均で、その会社の人事制度に基づいた処遇をすると5,000円、6,000円増となることもあります。つまり、「ベースアップ1,000円」というと、1,000円しか上がらないようで、例えばベースアップゼロでも、基本的にはどんどん上がっていくようになっているということもあり得ると思います。

また、いわゆる職務給で考えるならば、ある仕事をある人数で行うとすると、職務給そのものは変わらないけれど、昔のように長く勤続すれば、賃金テーブルを引上げなくてもみんな上がるというふうになると、個々人の賃金の水準はどんどん上がっていく。新しい人は入ってこない中で以前からいた人が熟練されましたよという、我々も経験したこと

がありますが、職務給といいながら、職能給的になっていくことになります。個人の能力が熟練してきたということで、ある仕事の賃金水準が上がっていくと、職務記述書の様なものには書いてある賃金水準との差が生まれていくことになる。結果、水準が高いという意見につながるという可能性もありますね。

【前田室長】 そうですね。

【佐藤座長】 多分、職務給の原則も自動的に上がらないような仕組みにして、下げられないけれども、上がらないようにするという。

【齊藤委員】 極端に言うと、職務記述書の様なもので、ある仕事の水準を定めたら、その水準を維持していくことという考え方はあると思います。

【前田室長】 おそらく最終的な決定形としては、実際、生身の給料をもらっている人がいるんで、その給料の実際の手取りが半分になるとかということとはなかなか難しい。

【齊藤委員】 あり得ないですね。

【前田室長】 そこは当然、一定の経過措置みたいなものをかませなければ、当然無理だとは思いますが、例えばあるべき給料表というのが、こういう人たちについてみればどういうものなんだというのは整理しておく必要があると思うんです。

【佐藤座長】 そうすると、まだ入ってくる可能性があるかと、ここに。

【前田室長】 入ってくる可能性も私は全く否定できないと思っています。それは全体として縮小傾向ではございますけれども、地域によっては、例えば清掃職員を民間に出せと云って、集まらない場所もあるんですね。学校給食員にしてもしかりなんです。そういうアウトソーシングが都市部だったらできたとしても、地方都市ないしは町村にいきますと、なかなか受け皿がないという現実の問題もありますので、この世界が全く無くなってしまふということもないと思いますし、かつ、いろいろ外に出して縮小していったとしても、その人たちは引き続き高い給与水準でいいと世間が許してくれるかと言え、それは許してくれないと思うんですね。

【佐藤座長】 そうすると、現行で自動的に上がらないようにするとともに、新しく入ってくる人については、ある程度原則に即したような給与制度になるようなものを提案する、両方やるというような感じかな、イメージとしては。

【前田室長】 ええ。むしろ私どもとしては、今まさしく座長がおっしゃったようにこれから新しく入ってくるような人たちの給与は、本来どうあるべきかという原則論と、今いる人たちに対して、それに向かう経過措置という形に分けて議論していただきたい。

【佐藤座長】 そうすると、給与水準については、組合サイドや組合が組合員に説明できるときに、やっぱり高過ぎるのではないかと、あれと同じになったら上げてもいいよというようなメッセージが出せるような調査データをとれるようにすればいい。

【前田室長】 それは確かに。

【佐藤座長】 こんなに高いのではしょうがない。もしインフレでも起きてその水準になったら上げてもいいけれども、それまでは我慢してというような、納得いく水準データがとればいいのかですね。

【前田室長】 それは非常に重要な側面なんだと思うんですね。

【佐藤座長】 ただ、そのときに非常勤を除いて比較するという、そこのロジックがね。そうすると、それ自体がおかしいわけだから、どう考えるか。常勤だけだからとか、非常勤を入れるとおかしいというふうなロジックに乗るか乗らないかというのはある。何と比較するか。

【前田室長】 そこはなかなか難しい議論じゃないかなと。

【齊藤委員】 でも、普通は非常勤というのは、より市場に準拠しているんですよ。

【佐藤座長】 そうなんです。職務給だったり、市場原理ですよ。

【齊藤委員】 だから、今、独自の制度に関係なく、非常に市場準拠性が高いんですよ。要するに、非常勤というのは今すぐに欲しいわけですから、これはまさにどうしたら採用できるかという、賃金水準が一番の労働条件ですから、そこは本来はあまり非常勤が入っているからということはないと思いますけどね。

【佐藤座長】 だから、キャリアのラダーとして非常勤はみんな半年契約、1年契約じゃないわけですね。事実上、勤続を重ねていって、民間でもある程度上がるような仕組みがあるわけで、だけど、公務員がやや深過ぎるわけですよ、給与が。だけど、それが望ましいんだと言われてしまうとおかしくて、非常勤かもしれないけれども、これは実はこの程度の上がり方が望ましいとすれば、それで比較しないと。常勤・非常勤の関係なしにこれは同じような仕事で同じような給与体系でいいんだから、比較できるんだみたいなことを言うかどうかね。

【岡田委員】 制度は非常勤も込みというか、比較して構わないと思うんですよ、今の話でいくと。水準ということになると、労使交渉とかってということを考えると、非常勤を込みでという比較はなかなか難しいんじゃないかなと思います。とりあえず制度はいいんじゃないかなという気がしますね。

【佐藤座長】 逆に言えば、例えば給食に見合ったような仕事で、民間の方を見たら正規でいるかなとかいう話がある。

【岡田委員】 そうですよ。

【佐藤座長】 多分。すごく例外的な層と比較するみたいな。ファミリーレストランでキッチンでやっている人なんていったら、全部非正規ではないかなというような感じもしないでもない。

【岡田委員】 比較対象ではないという。

【前田室長】 そこが実は非常に悩ましいんですね。

【齊藤委員】 だから、非正規の比率がどれぐらいかですね。非正規社員の方が働いていると同じ職場、仕事の中に未熟練の方もいるのだから、その前提である仕事の職務給を決めることが良いのではないかと組合から意見も出る場合もあると思います。

【佐藤座長】 基本的には、賃金が上がるときは、外部均衡で人が採れなければ困る。採るポストは採れなきゃいけないから外の市場を見るわけですね。あとは中での内部の均衡ですよ。スキルとかそういうものを見てやるんで、わざわざその金額を出さなくても採ればいいわけで、採用できるということは低くない。だから、高くしないと採れないなら高くしてもいいんだけど、採れるのになぜ高いかがよくわからない、説明がつかないよね、多分それは。

【齊藤委員】 そうですね。民間がちゃんと採れば採れる。

【佐藤座長】 採用をできるじゃない。だけど、何で高くしなきゃいけないのと言われてみると、生計費というのは説明にならない。生計費が必要なら、その生計費を稼げる仕事についてくださいという話なんだよね。この仕事で食べていけなんていうことを求めているわけじゃないのでということなんで、結構これは難しいですね。

2番の給与水準というのは、今、主要職種について民間の給与水準を集めたいということね、考え方はね。すごく低くなりますよね、賃金構造基本統計調査よりも多分。

【前田室長】 ただ、そこは先ほどちょっと話に出ていました雇用形態をそろえるのかそろえないのかというようなことの中で変わってくるのかなというふうな認識を持っています。

【佐藤座長】 例えば学校給食員でもいいんだけど、どういう仕事をやっていて、民間の人から見て、何年ぐらいでやるのか、うちの会社だったら幾らって、それを調べてもらいたい。外部の人に来てもらって、仕事を見てもらって、これだと普通どのぐらいの

経験でやれる仕事なのかを。

【浅羽委員】 おそらくそれはアウトソーシングしているところは……。

【佐藤座長】 アウトソーシングしたところと比較すればできます。

【浅羽委員】 できると思います。実際の議論にしても、給食に関してはアウトソーシングしていますので。

【佐藤座長】 アウトソーシングしたところはそうだね。だけど、そう言われるときに、その要素を抜いて賃金水準は難しいよね。だから、アウトソースしたようなところが調査対象になるんだと思うんです。

【前田室長】 それは地方団体のところから？

【佐藤座長】 うん。水準といったときに。

【前田室長】 そうですね。それは1つのとっかかりにはなる。

【佐藤座長】 一番の比較対象はそこですね。

【齊藤委員】 この間、小学校の給食でもアウトソーシングしているところもあるわけでしょ。

【浅羽委員】 しているところはありますね。

【齊藤委員】 給食は完全に何々給食にお願いしているところと、直営でやっている小学校とある。それで今言うのは、直営でやっているところが高いと、こうなっているわけですね。

【佐藤座長】 だから、基本的に、学校給食なんかをアウトソースしたところの同じような仕事の給与とって調べられますよね。でも、すごく低くなるんでしょうね。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 でも、そのとき非正規だけ除いて比較というのが、逆になぜこっちが正規が必要だって説明しなきゃいけないんだよね。長期に雇用して上げていかないと何でだめなのという説明ですよ。

【岡田委員】 でも、アウトソーシングしたところというのを比較の標準にとると、ほんとうにボトムのところが決まってしまうので、それはそれでちょっと問題ですよ。

【佐藤座長】 やや低過ぎるということもそうだと思う。

【齊藤委員】 地方公共団体から見れば、アウトソーシングしているトータルの、実際そこでもらっている人の給料でいくと、今岡田先生がおっしゃったようになるけど、でも、支出する額としては、当然、アウトソーシングしている会社は利益はあるし、向こうの間

接の人の費用も全部出ていて、これぐらいでやっているわけだから、一方、直営にしたらそういうのはなしで、そういう1つの面積でできていますかという比較はできますよね。例えば同じ学校規模で、例えば生徒数何名ぐらいのところで、これぐらいの費用が出ていますと。それは別にどういう形で出すにしろ、きっとアウトソーシングしている会社はいろいろな人を集めてやっているかわかりませんが、それは間接費から利益から全部入れてそれでやっているわけですから、一方、直営の人が、そういう間接費はなしでも、せめて一緒にやってくださいよというのはあるかと思うんです。

【佐藤座長】 基本的には給食もかなり学校ごとに、場所によるのかな。セントラルキッチンみたいなので配送するのが多いのかな。

【前田室長】 そういうのをとっているところもありますし、依然として学校ごとにつくっているというところもあると。

【佐藤座長】 市町村の小規模なところはもちろんやれないですもんね。

【前田室長】 やっぱりその辺は都市部なのか否かというので、かなり違いは出てくると思うんですね。

【佐藤座長】 でも、もし比較して安いなら、自分たちが高いんじゃないかと、向こうが安過ぎるという話ですよ。だから、委託するときは、もっと払えるなら委託費をという話になったりする。だから、その比較を全部除いても、結構難しいよね。

【前田室長】 データ的にどこまでとれるのか、我々も工夫してみたいと思うんですが、ただ、民間に出せるところもあれば、出せないから、わざわざ人を雇ってやっておかなきゃいけないんだという団体も、田舎には特に多いんじゃないかと思うんですね。そういうときに、都市部でアウトソーシングに出した給与水準みたいなものを見せながら、都市部じゃこれぐらいでやっているんだから、このぐらいの給料でやれというのは果たして組合交渉で耐えられるのかなという。

【佐藤座長】 でも、地元のレストランで雇っている給与とかでできなくはないのでは。

【前田室長】 むしろそういうアプローチが。

【佐藤座長】 でも、それと比べても高いじゃないかという気がするわけで。

【前田室長】 そこまで考えると難しいところだと思うんですね、確かに。

【岡田委員】 だから、それと比べても高いんだったら、それが問題だということなわけですよ。

【佐藤座長】 問題なんですよ、多分。

【岡田委員】 だから、全国一律で比べるとというのはおかしな話で、それは地方公務員という枠の中でやるものなので、各地域の水準によって決まってくるんだと思うんですけど。

【佐藤座長】 あと、問題は、地元の小さいところは基本的に独立していったり、抜けていく。ずっと同じ職場にいるなんて普通、考えていない。公務員だとずっといれるようにつくっている。だから、さっき言ったようにこれがいいのかという話なんですよ。ほかはそんなことをしてないわけですよ。ある過渡期で抜けていったりとかいうふうな制度設計というか、事実上、そういう労働市場になっているわけですよ。

【齊藤委員】 きっとそう決めつけるのはいかんですけど、多分そうになっていることがあると思うんです。それが市場相場とかけ離れていく原因というのはあるわけですね。

【前田室長】 そういう側面も否定できないと。だから、そういうものを逆に言うと許容しているような給料表というのが本来は……。

【佐藤座長】 それが問題なんですね。

【前田室長】 年功的に上がり続けるようなのは、ほんとうにそういう職種にふさわしいのかというのもあるんだと思うんですね。

【佐藤座長】 そうそう。そういうことだと思いますよ。

そうすると、今までいろいろご意見が出ました。一つは、1の給与の決定のところで、先ほどの合併のケースなんかも含めて、現状、いろいろな自治体がこの職種の人たちの給与をどう決めているかですよ。運用も今みたいに制度が割合、上がらないような仕組みだけれども、事実上等級を上げてとか、運用上、上がっていくとかということもあると思うので、制度と運用ですよ。

【齊藤委員】 給与をきちんと決めているかですね。人が入れ替わり、仕事の質が変わらなければ、基本的に等級が上がるということはないということだと思います。

【佐藤座長】 給与総額の管理は。先ほどちょっとお話があったけれども、総額はコントロールされてないわけです。等級が上がれば、自動的に給与がどこから出てくるわけではないですよ。総額は自治体ごとにどう管理されているのですか。

【前田室長】 もちろん予算を毎年毎年組みますので、予算というものが全体の金額を規定しているということにおいては、それが規範性を持った1つのキャップにはもちろんなっているんですが、予算そのものを決める際には、あるべき給与全体総額というものが

あった上で決めているわけではありません。

【佐藤座長】 事後的に予算を決めてるのね。

【前田室長】 それは別にこの現業の世界だけではなくて、非現業の世界も公務員の給与というのはそうになっています。

【齊藤委員】 そういうものと。

【佐藤座長】 だから、給与総額の方では歯どめがかからないということですね。

【前田室長】 そういうアプローチというのはおそらくされていないと思います。もちろん総人件費改革ということで、ボンとどれぐらい削減しますというような議論があることはありますが、あれも緻密に積み上げている議論というわけではないんですね。

【佐藤座長】 普通、職務給だと仕事にお金がついているわけだから、それを足し上げた総額は、仕事がそれならこれ以上増えないんですよ。個人からすれば、上のレベルの仕事にいかないと給与が増えないというのが普通の考え方だから。

【齊藤委員】 だれかがやめてくれると増える。

【佐藤座長】 総額が決まっているんですよ、職務給原則であれば、本来。

【齊藤委員】 本来ですね。そうっていない。

【佐藤座長】 なってないんですね。

【前田室長】 なっていないです。

【川田委員】 同じ級の中での昇給の幅が結構大きいので。

【佐藤座長】 そうだな。職務給なんだよな。

【前田室長】 だから、そういう意味で言うと、ポストに幾らという形にはなっていない。

【佐藤座長】 なってないんだよね。

【前田室長】 そこは戦後日本の中でも一時期そういうものが模索された時代もあったようですが、実際は俸給表というのは級と号給から構成されていることが物語っているように、人によって決まってきた。

【佐藤座長】 定員枠はあるわけだよな。

【前田室長】 ええ。定員枠はあります。

【佐藤座長】 だけど、その人が経験を積んで年々歳とっちゃうと……。

【齊藤委員】 だから、さっき言ったように、10人いたら、10人とも全部一番高い水準で処遇される可能性があるわけですよ。

【佐藤座長】　　そういうこと。

【齊藤委員】　　本当は職務記述書の様なもので決めた基準とおりでやろうと。それを勤続年数に応じて処遇すると、全員高い水準ばかりになってしまうということになる。極端に言う。

【前田室長】　　極端に言えばそういう構造ですね。

【齊藤委員】　　昔は、高度成長のときは新しい人も入ってくる、学校の生徒数も多くなるとか、それで民間企業だつてぐるぐるうまく回っていたのが、バブルが崩壊したぐらいからこれが回らなくなったから、全部止めたんですよ。これはいけないと。申し訳ないけれども、皆さん、昔みたいにはいかないですよとって止めたんだけど、それがどうもまだ続いている感じもする。

【川田委員】　　同じ俸給表の中でどんどん上がっていくという話のほかに、多分、運用実態として級別の定数がどのくらい実態としてコントロールされているのか、されていないのかというあたりも問題になるのでは。

【佐藤座長】　　それはもうあまりやってないのかもしれない。そういう制度と運用のところを幾つかパターンで、できれば割合うまくいっているところとそうでないのと、幾つか用意していただきたい。どこだというのは知らなくても、わからなくていいですので、それが一つですね。それと、あと、給与水準についてもどうするかで、これは少し考えていかなきゃいけないので、どこかの民間の給与水準と……。でも、基本的には同じ仕事ですよね、考え方は。同じ地域、ローカルマーケットだから、全国ではない、割合近い労働市場範囲内だと考えるでしょうね。労働市場範囲内での同職種の。だけど、そのときに、正規・非正規をどうするかとかということは少し考えなきゃいけないだろうということですね。

あと、もう一つは、具体的な変革ということであれば、とりあえず今、やはりやや高過ぎるとすれば、適正化された仕組みに当面どうするかと。それと、そこから割合望ましい方向に移行していくときの望ましい方向のあり方、両方提示するという感じですね。そこはある程度、職務給の原則といったような、それに基づくということが一番のやり方でしょうね。

【齊藤委員】　　基本的にはそうですね。

【佐藤座長】　　そのときに法律の枠組みは一応考慮しながら、その中であまり自動的に

上がっていかないような考え方。この人たちの仕事に即した、つまり、スキルレベルからすれば職務給になじむ仕事なんですよ、本来。

【前田室長】 まさにそうだと思うんです。非現業の世界のように5年、10年の経験を積んでいったらどうこうということなのかどうなのかということも議論が必要になるだろうと思うんですね。

【佐藤座長】 そうです。だから、僕、もともとそんな幅があるというのがおかしい世界だと思うんです。

【齊藤委員】 非現業の方と非現業の方との違いというのはあると思います。一般に離職率が高い職務は、別だと思いますが。

【佐藤座長】 監督者が上だと書いてありますよね。管理の人が上になるわけですよ。そうすると、その一つ上の人たちの給与水準は高い人がたくさんいるわけですか。つまり、監督者に行政事務の一番下よりも高い人がかなりいるわけですね。イメージとしては、現場で自分の上にいる人よりも下なのかもしれないけれども、技能労務職の人は管理者より高い人がいるわけですね。

【齊藤委員】 技能労務職の人たちを管理監督している人たちは若い人が来たりしますよね。その人がリーダーをされるけれども、その人よりも高い現業系の人はいたり。

【佐藤座長】 多少の重なりはいいんですが、あんまり重なっちゃうと、それはやっぱり給与制度上はおかしいのではないですか。

【前田室長】 ただ、例えば、学校とかだったらあり得る話だと思うんですよ。学校事務職員で、新採の非現業の若い人が、例えば学校の会計とか、そういうことをやるのに来ていて、学校には片や給食調理員とか、用務員のお年寄りの方がいれば、おそらくそれは用務員の方が給与が高いことも。

【鶴巻定員給与調査官】 例えば技能労務職と言われる方々でも、運転手さんなんかだと5級の構造になっています。これは参考資料2にあります。例えば5級のところをご覧いただきますと、「極めて多数の自動車運転手を直接指揮監督する車庫長」というようなことになっておりまして、国の行(二)の俸給表で見ますと、5級の第1号俸というのは27万9,700円で、例えば一番号が長いのでいいますと、実は2級というのが137号俸まであるんですけれども、それが27万6,000円で、少し上回っています。ただ、そうはいつでも、例えば4級の1号俸、この4級というのは、ここでご覧いただきますと…

【齊藤委員】 車庫長ですね。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ。「直接指揮監督する車庫長の職務」というふうにあるわけですけども、これも多数の、その方は24万7,000円ですから、2級の一番上の号俸の方よりは低い給料だということです。

【齊藤委員】 車庫長がたくさんいるということはないんですよね、こう決めてあることは。4級の方は、例えばその職場で1人しかいないんですよね。

【鶴巻定員給与調査官】 国家公務員の場合は級別の定数管理というのが行われておりますので、そう簡単に上げるものでは……。

【川田委員】 ここは交渉ではないですから。

【佐藤座長】 そうですか。それでも、地方公務員だとどうかわからないということか。

【岡田委員】 例えば4級の方がたくさんいるように、級別定数管理がきちんとされていないという実態があるとか、あるいは例えば4級の方は1人で、2級にたくさん人はいるんだけど、2級がどんどん上がって行って、例えば枠外昇給みたいな形で、どんどん天井知らずみたいになっているような運用がされているとか、水準が高いといっても、どういうタイプの問題が生じているのかによって対応が違ってくるので。

【齊藤委員】 違うと思いますね。

【佐藤座長】 だから、今みたいなのは非常に大事だと思う。

【岡田委員】 実態を把握するというのは、そういう意味でも非常に重要だというふうに。

【佐藤座長】 それから、その制度は普通に考えれば簡単に級が上がっていくわけがない。

【齊藤委員】 今、岡田先生がおっしゃるように、例えば、4級が1人いれば、普通は5級はいなくていいはずなのに、5級もいますと。1級の人の割合が一定あると思うんですよ。2級になったら「相当の技能」があるのだから、1級か2級が多く、あとは3、4、5の人は若干名というような感じで書いてある様に思うんですけども、そうなっているかどうか。

【前田室長】 現業の中で管理監督者というものと、下の人間がどうなっているかという構造というのがあると思うんですが、私の今までの勤務経験でも、例えば車庫長を非現の人がやっているとかというケースというのはあまり聞いていないんですね。

【齊藤委員】 それはないですよ。

【前田室長】 例えば用務員を取り仕切っているのが非現業の若い人で、給料が低いとかというのは、用務員は用務員の世界の中で、まさしく今見ていただいたような国家公務員の世界のような管理体制みたいなのがほとんど構築されているんじゃないかと思うんで、むしろそういった意味でいいますと、技能労務職員の世界の中で、例えば級というものがどうなっているのかというのをアプローチしていけば。

【佐藤座長】 そういうことはわかってないのか？

【鶴巻定員給与調査官】 個別の団体名を伏せて、例えばこういうところではこんな構造になっていますというのはお出しできると思います。

【佐藤座長】 そういうものは既に持っているんですか。

【鶴巻定員給与調査官】 昨年度、例えば7月に公表いたしましたものの中でも、例えば何歳の方がこれくらいいらっしゃるかと、そういうことを出していますから、大体それが年齢によって高いのかとか、そこの給料表というのは見ればわかりますから、大体何級まであるとか。先ほど事務局から申し上げましたけれども、例えば国の行（二）と行（一）をあわせて使っているようなところもあると聞いています。それは要は行（二）だと、これで言いましたら5級までしかないわけですね。そこをもう少し監督するのが大変だからとかいうことで6級というものをつくろうとすると、行（一）からとってくるとか、そういうようなことが行われていますので、例えば極端な例でいったら何級ぐらいまであるとか、そういったことはこちらから実例1とか極端な例1というふうにしてお出しすることはできると思います。そういったことで、それが果たしてふさわしいのかどうかということがお考え方として示していただければと。

【佐藤座長】 あと、「3」とか「4」というと、基本的には労使交渉だから自主的にやっていただくということなんだけれども、「3」について、法律の枠内というのはあるけれども、あとはこれやれ、あれやれと言える話ではないですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。

【佐藤座長】 労使交渉だから。そうすると、「3」で何を議論するのかということと、「4」は、各自治体が予算は通るんだと思うんですけども、現状どのぐらい出しているか。開示するのが一番だと思っていて、こんな給料表でどういう分布になっているというのを出せば、一番わかりやすい適正化のやり方の一つかなと思うけれども、要は現状を調べて、かつこういうふうにしてほしいというようなことをやるということですね。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ。こうあるべきじゃないかということです。

【佐藤座長】 「3」はどうするんですか。

【鶴巻定員給与調査官】 非現の方と一緒に交渉しているというのは、観念上分けるといえるんでしょうけれども、果たしてそれが適切なのかどうなのかということですか、協約、一般的拘束力をどう考えるのかなどの点はこれまで全く論じられてきておりませんでした。そういったことを整理していただければ幸いかなと思います。もろ刃の剣でございまして、みんながちがちと交渉をしなくちゃいけないのかと思われても、それもまたあれなんですけれども、今もある程度これはこういう考え方で整理できるよねとしつつ、一方で、こういうふうな資料を整理することになったら、こんなふうなことも考えられるし、そのときにはこうあるのが正しいやり方なんじゃないかと。正しいというのは、原理原則論というんじゃなくて、こういうときにはこういうふうにすることが予定されているし、ここら辺のことは最低限クリアしなくちゃいかんのではないのでしょうかということ整理できれば幸いでございます。

【川田委員】 私としては、とりあえず現時点のイメージとしては、結構基本的なところについても確認しておく必要があるのかなと考えています。特に企業職員の場合と違って、基本的には非現業の職員団体と非現業の制度の中で交渉されている当局が、少数の技労職員については企業職員と同じような枠組みで交渉するという制度になっていて、その辺が担当者としても整理しづらいところがあるのかなという気がしますので。

【佐藤座長】 よくわからないのは、制度ができているとすると交渉はどこまでやっているのか。普通、民間企業は総額人件費でどれだけ上げるかと配分の話です。公務員の場合は、何を交渉しているのか。

【前田室長】 そこが結局、まず非現業の世界というのは比較的わかりやすいですね。人事院ないし人事委員会の勧告が出るんで、それを完全実施するのもしないのか、できるとすればどれぐらいなのか。ないしは財政状況が厳しくて、独自のカットをするといったらどれぐらいを許容するか、そういうことを非現業の世界ではやっている。

【齊藤委員】 そこがだから経営みたいなもんですね。税収とか、地方自治体の。

【前田室長】 はい。ですから、ベースにあるのは各年、各年の人事委員会の勧告なんですよ、非現業の世界は。ところが現業の世界というのはどうなっているかということ、人事委員会勧告に匹敵するものがないんですね。だから、今まで往々にしてありがちだったのが、結局、非現業の世界でやっている議論をそっくりそのままある意味借用してくると

どうか、非現業の世界の中でこういう形で決着したのに合わせて、現業の世界も決着している。

【齊藤委員】 それを労使で……。

【前田室長】 労使で確認するというパターンが多かったんじゃないかなと推測されます。私も幾つかの地方団体で勤務経験をやっているんですが、私が勤務していたところでは、もちろんテーブルは別なんですけれども、まさしく同日に交渉をやるんですよ、非現業と現業。非現業の世界で決着したら、同時に現業の世界も決着すると。その中身というのは、非現業が例えば勧告に従って何%上げる、ないしは財政上のカットを何%受け入れるということになったら、現業の世界も同じようにやっている。ただ、団体によっては場所は別だけど同時というんじゃなくて、場所そのものも一緒のところで行っているというふうな話を聞くこともあります。

【佐藤座長】 そうすると、総額人件費ですが、制度について交渉するということではあるのですか。賃金制度のつくり方とか、頭打ちどうするかとか、そういうのは。

【鶴巻定員給与調査官】 その場合の「制度」というのが、フレームのことということであれば、例えばどれぐらいフラットだとか、そういったことは……。

【佐藤座長】 そういうのは？

【前田室長】 それは我々の世界の中では、それは給料表のつくり方の話になるので、それは「制度」とは呼ばないんですね。賃金水準なんですよ、それは。

【佐藤座長】 なるほどね。僕なんかからすると、それは制度じゃないかと。そうか、水準の話なのか。

【前田室長】 だから、当然のことながら、人事委員会からも、今年の勧告を踏まえたからこういう給料表になりますということを勧告で出している。

【佐藤座長】 その給料表のつくり方については交渉になるのか

【前田室長】 それは交渉の対象にはなりません。

【佐藤座長】 できるの？ 制度上。

【前田室長】 ええ。

【佐藤座長】 そうですか。

【齊藤委員】 でも、Aさんをどこに適用するかは、それは交渉しないんでしょ。個別人事管理の範囲だと思いますが。

【前田室長】 それは交渉の対象には入ってこないでしょうね。Aさんをどこにはめる

とかというのは。

【鶴巻定員給与調査官】 今、「制度」とおっしゃったところなんですけれども、私ども、どうしても役人が聞くと、「制度」というと法律改正するようなマターというふうになってしまいますので、それで私ども、こうやって「給与に係る基本的枠組み」という言い方をしているんですけれども、一番簡単といいますか、ぴったり来るのは「フレーム」という言葉なんだろうと思うんですけれども、どれぐらいフラットなのかとか、何級構造なのかとか。

【佐藤座長】 でも、それを普通、賃金体系とか、賃金制度とか言うんですよ。普通は。じゃ、賃金体系と言いましょうか。

【鶴巻定員給与調査官】 体系ということであれば、まだ。

【佐藤座長】 まあ、いいです。わかりました。そういう趣旨ですね。

そうしたら、今日、ざっくばらんいろいろなご意見をいただいたんですが、今出しているものを用意していただきながら、今後のスケジュールのこともちょっと説明していただいて。

【島田課長補佐】 資料の末尾についております1枚紙が今後のスケジュール案というところでございます。本日もさまざまなご意見やご指摘をちょうだいしたところでございます。今後の進め方につきましては、もちろんこの場でも諮りながら、座長ともご相談しながら進めてまいります。平成20年度内に報告書を取りまとめるというのが1つの目途になってまいります。現段階では概ね月1回のペースで10回程度の開催を予定しているところでございます。

次回は5月16日金曜日の10時から、本日の議論を踏まえた論点の整理、それからこの資料には「地方公共団体における実例の紹介」とございますが、特定の団体に来ていただくということではなくて、事務局で本日ご指摘いただいた部分も整理をいたしまして、地方公共団体におけます制度、あるいはその運用の状況等を整理した資料を提供させていただければと考えているところでございます。

スケジュール関係は以上でございます。

【佐藤座長】 一応2回については、論点整理というのは議論するというよりかは、きょうの議論を踏まえて少しリバイスしたものを出していただくと。メインは事例の紹介ということですかね、2回目は。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 事例の紹介を受けて、もう一度論点を整理し、それを踏まえて4回目以降をやろうというような手順になっていますが、いかがでしょうか。

【佐藤座長】 2回目は今日出たような、特に賃金をどう決めているか、それと運用上なぜ上がっていくのかというようなことを少しご説明いただくということと、あと、法律の枠組み。本当にこことここは現行法だとやらなければいけないというのは、それだけ取り出して作ってもらいたいという気がします。議論するときに法律上、これとこれは法律の枠がかかっていますというのをね。だから、職務給の原則とか、これは入れておいて決めなきゃいけないというね。法律上、定員は決まってないとか、人件費は決まってないとか、法律上の枠組みが何だのというのが、法律のところを整理して1個にまとめてくれるといいな。我々が議論するときに、これはしようがないと、だめでも法律で言っているんだから入れなきゃいけないとか、そういうこと。

【前田室長】 わかりました。ご趣旨に沿うような形でやりたいと思うんですが。

【佐藤座長】 だから、定員は決まっているんですね。

【前田室長】 ええ。ただ、そこの部分というものの整理を工夫しなきゃいけないのは、ある意味恒久的な制度として法律上で定められている事務局が説明しました給与決定上の原則というようなものの事柄と、同じ法律事項にはなっているんだけど、毎年毎年変わっていく給料表とか、あるいは……。

【佐藤座長】 それはそれでいい。

【前田室長】 ですから、一口に制度といったときにも、おそらくちょっと性格の違ったものが存在していると思うんです。

【佐藤座長】 それはそうだと思います。毎年変えられるんだったら変えるほうに入れたい。だから、基本原則など法律の本則に書いてあって動かせない部分を知りたい。

【齊藤委員】 これは毎年は動かさないことが予定されているという事柄も。

【佐藤座長】 例えば頭打ちを入れるなんていうのは、法律で入れてはいけないと書いてあったらしようがないわけですよ、例えば。そういうことなんです。毎年上げなきゃいけないとどこかに書いてあったらだめなわけだから、そういうふうに考慮することがなければ、職務給の原則と民間準拠でよければ、例えばですよ、であればこれだけ考えればいいのねという、それを知りたいと、そういうことなんです。

【川田委員】 ただ、結構それは難しいと思います。

【佐藤座長】 難しいの？

【川田委員】 例えば職務給の概念にも解釈次第でかなり幅がありますから。

【佐藤座長】 でも、幅についてどこにも書いてなければおかしいと言えよ……。

【齊藤委員】 だから、書いてあったらわかるんですね。幅はそんなできない……。

【川田委員】 条文で何かあるかないかというレベルだと、逆に簡単ですが、それではあまり具体的なことはわからないということになります。

【前田室長】 大枠みたいな話しか。

【佐藤座長】 そうすると、あまり気にしなくていいってことね、それは。

【前田室長】 いずれにしても、座長の趣旨に応えられるように何か……。

【佐藤座長】 いや、僕たちがいろいろ議論してみたら、それは法律上だめですなんて言われるのは嫌だなということなんです。後出しで言われたくない、初めに知っておきたいというだけの話なんです。これは労使交渉で決まっているから、説得すれば変えられることとか、偶然伸びてきちゃったけれども、伸びないようにしてもいいのだという、これは動かせるところというようなことがわかるといういいなということなんです。例えば公務員だったら号俸をつくらなきゃいけない。表をつくるから、号俸がなきゃいけない。民間みたいに幅だけ示すのは無理と、例えばあるわけですよ。民間でいえば、プラスマイナス幾つみたいなことでやればいいんだけど、それはできないんですよ。そういうことを知りたいわけ。刻まなきゃいけない。今回は幾つからやるかというふうにしたわけだよ。そういう制度設計上、どうしても踏まなきゃいけないものが知りたい。

【川田委員】 むしろ具体的な扱いを示してこれはいいのかダメなのかという問題を立てたほうが考えやすいかなと。

【前田室長】 そうなんです。この世界というのは、そういった原則の部分と、運用なんだけれども、運用を制度的に担保しているものと、そういうものが非常に……。ただ、またご相談させていただこうかと思うんですけども。

【佐藤座長】 徐々にでいいです。

【齊藤委員】 労使交渉で了解とされているもの、慣行で了解されているものはあるかも知れません。

【佐藤座長】 そうすると、それは、変えなきゃいけない、かなりハードルの高いものですよね。でも、変えたほうがいいのか、こういうのあるじゃない。これは絶対に法改正しなきゃだめなものね。それも考えながら制度設計しなきゃいけないから、そういうのがわからないと、どこが少し柔らかいの、これは動かすの大変とか、わからないと制度設

計できないなということなんです。

そうすると、その辺は考えていただいて……。

【鶴巻定員給与調査官】 ちょっとご相談させていただければ。

【佐藤座長】 すぐということじゃなくていいと思います。あと、途中で我々がこんなことを言っても、それはだめですよと言ってくれれば、それでだんだん勉強してくると思うから。

【齊藤委員】 それで、あと、例えば給食会社だと、大体どれぐらいの職能給を持って、大体こんなもんですよ、というぐらいはわかりますけどね。それがどれぐらいの賃金制度といっても法律じゃないですよ。どれぐらいの賃金テーブルで運用しているか。

【佐藤座長】 ですから、一応、第4回には、民間企業のヒアリングをしますので、これもどこかの段階で、早目にわかるものがないわけですね。どういうところを聞くかって、向こうがオッケーしてくれるかどうかがありますので、全部の職種、給食だったらあそこがいいとか、断られるかもわかりませんが、というのは、早目に出しておいたほうがいいのかな。もうやっているの？ これ。

【鶴巻定員給与調査官】 いえ。

【前田室長】 これからかなというか、ある程度ヒアリングする会社のほうにもこういうことを伺いますんでというところの整理ができていないと。

【浅羽委員】 あと、1つよろしいですか。

【佐藤座長】 はい。どうぞ。

【浅羽委員】 ここでいう給与というのは、幅なんですけれども、給料表は手当は入っていないですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 給料表は入っていません。

【佐藤座長】 手当を含めて考えたほうがいいね。

【浅羽委員】 手当を含めてのことになるんですよ。この場合ですと、特勤手当など等は話題になっていましたけれども、それを除いたとしても……。

【鶴巻定員給与調査官】 「平均給与」といった場合には入ってまいります。

【浅羽委員】 入りますよね。

【前田室長】 ただ、そこはまずは本俸の議論をやった上でのことじゃないかなと思うんですが。

【佐藤座長】 もちろん。ただ、あんまり原則、職務給ならそんないろいろな手当があ

ってはいけないのです。

【齊藤委員】 普通はそうですね。

【前田室長】 そこは別の物差しの世界でいろいろ整理をつけていくようなところなのかなと思うんですよ。

【齊藤委員】 そうですね。

【前田室長】 今まで一番触れられていなかったのはまさしく本俸の世界なんですね。特勤手当の話というのは、先ほど事務局の紹介にもありましたが、我々のほうからも、何でもこういうものがこういう形態で出ているのかということは調べ、適正化を図ってきた経緯があります。

【佐藤座長】 手当のほうがおかしいというのは言いやすい。

【齊藤委員】 おかしいのは言いやすいですね。

【佐藤座長】 なくすのもできなくはない。

【齊藤委員】 もうこれはなしですというのも言えるかも知れません。

【佐藤座長】 そうすると、結構難しい内容ですが、できるだけ皆さん、知恵を出していただいて、働いている人もいますので、大きな改革というのは……。ただ、今のままだと働いている人もなかなか言いにくいということもあると思いますので、皆さんが納得できるような賃金制度ということにしたいと思いますので。

そしたら、何かありますか。よろしいですか。

そしたら、きょうはここまでですが、何かありますか？ 事務的な連絡事項。

【鶴巻定員給与調査官】 また本日に限らず、次回までに、例えばこんなものがあつたらいいんだけどとか、論点整理の中でああいうことも入れておいてくれとかいうことがありましたら、いつでも私どもに電話なりメールなりいただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

【佐藤座長】 それではここで終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。