

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2回）

平成20年5月16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2回の会議を開会したいと存じます。

議事に入ります前に、第1回にご欠席されました委員のご紹介をしたいと存じます。

獨協大学教授の阿部正浩委員でございます。

【阿部委員】 どうぞよろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 労働経済、計量経済がご専門でいらっしゃいます。

また、本日は岡田委員がご欠席でございます。

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。座長、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けれども、前回の議論を踏まえて事務局で論点を再整理していただいています。今回は、地方自治体における給与制度の事例について紹介していただくということですので、それをしていただいた後、議論をするというふうにしたいと思います。

まず、事務局から資料等についてご説明をお願いいたします。

【島田課長補佐】 それでは、資料に沿ってご説明をしたいと思います。

「配付資料」ということで資料の目次的なものがございます。座長からもご紹介いただきましたとおり、今回、資料1により、「研究会における主な論点（修正版）」の再整理をしたいと存じます。それから、資料2から5までで、地方公共団体における技能労務職員の給与の実態等についてご紹介いたします。

参考資料1から8までございますが、いずれも前回でのご指摘を踏まえたものでございます。参考資料1から6までは、前回、この研究会の議論の対象を明らかにするという点で、制度の大枠がどのようになっているのかというお話がありましたので、その観点からの資料でございます。参考資料7、8は、市町村合併の際に給与体系の統一はどのようになされるのかというご質問がありましたので、それに答える形での資料でございます。

それでは、個々の資料の説明に入りたいと存じます。

まず、資料1でございます。「研究会における主な論点（修正版）」、前回の議論を踏まえ

まして、項目立てから整理をし直したものでございます。

4本柱の大項目としておりますが、その前に、「前提」ということで点線で囲っておりますが、前回のご議論を踏まえまして、研究会の議論の対象範囲を明らかにするため、近年、技能労務職員の従事する業務については民間委託等が進んでいるが、引き続き地方公務員が担う場合の当該職員の給与水準に関する基本的な考え方について、すなわち、直営で残る場合の給与の基本的な考え方について現行制度を前提として研究を行うということを確認させていただいております。

論点の大きな1点目は、「給料表の体系」ということでございます。1つには、給料表の適用単位ということで、職員をどのような単位でくくり、適用される給料表を決めていくかという観点での論点でございます。職務の困難性、これには経験による習熟度を含みますが、それから、比較対象となる民間における相当職種の賃金水準という着眼点があるのではないかとこのところでございます。

これに関しまして、資料5でございます。こちら、国の行政職俸給表（二）の「主な職種における標準職務」というのが下のほうの表で出ております。国のいわゆる行（二）は、地方でいう技能労務職員に相当する職種全体に適用されますが、細かな職種ごとに適用される級が異なっている。上から申し上げますと、電話交換手であれば4級まで、自動車運転手であれば5級までというように、給料表は1つ、1本でございますが、細かな職種ごとに適用される級が異なるというようなところがございます。

それから、資料1に戻りまして、「給料表の体系」という大きな論点の2つ目でございますが、「級の構成」というところがございます。級を決定する要因は何かという論点、職務の困難性の区分の数が級の数になるわけでございますが、これが所属の人数等で変わり得るものかといった論点があるかと思っております。それから、先ほどの国の行（二）のように、職種ごとに給料表の一部の級のみを適用することをどう考えるか。それから、学歴や資格を級に反映するべきか、初任給の号のみで対応するべきかという論点がございます。

それから、（3）は級の中の号の構成でございます。これが同一級内における給与のカーブの形状になるわけでございますが、定年まで上昇すべきものなのか、上昇の角度、すなわち号の間の間差の額をどう考えるべきかというところがございます。

それから、2枚目に移りまして、論点の大きな2つ目は、「公民の給与（賃金）水準の比較ツール」というところがございます。1つには、各自治体が独自の調査を実施するという手法がございます。これについては、都道府県はともかくといたしまして、市町村であ

ればそのマンパワーが問題になるということ。それから、エリアの大きさによりましてサンプルとして得られる事業所の数も違いが出てくるといったような課題があるかと思えます。

それから、(2)として既存の統計調査を活用するという手法がございます。具体的には、賃金センサスという統計調査がありますが、賃金センサスにつきましても目的外使用の許可が必要であったり、あるいは、常勤の公務員とは雇用形態の異なる労働者のデータが含まれているといったような課題があるわけがございます。

それから、(3)といたしまして、国における職種間の給与水準比率、すなわち国における行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)ということで、いわば現業と非現業の比率を掛け合わせるといったような手法があるかと思えます。

(4)は、その他といたしまして、それ以外にもいろいろなオプションがあり得るかというところがございます。

この論点につきましては、阿部先生がご専門でいらっしゃいますので、個別に相談をさせていただければと思っております。

それから、大きな1、大きな2、いずれの論点につきましてもそうですが、職務の内容というものをどう考えるかという点がございます。現状の職務を前提に考えるのか、あるいは、給料に合わせて職務自体を変えてはどうかといったような議論もあろうかと思えます。職務の内容というものをどれだけ固定的に考えるかという観点も重要ではないかと考えるところがございます。

それから、大きな論点の3つ目は、「交渉手続と労働協約」でございます。後ほど事例を紹介いたしますけれども、地方公共団体によりまして実態はかなりまちまちな状況でございます。労使交渉で決めるという法的前提がございますが、その際に必要な手続は何になるのかというあたりの論点でございます。

1つには、協約締結主体としての当事者適格性をどう考えるか、組合の構成員や、上部団体との関係など、最低限押さえていかなければいけないのはどういう点かといったところでございます。

それから、交渉を経て締結されました協約の効力というものをどう考えるか。非組合員等への規範性、それから、期間終了後の規範性といった論点がございます。

この論点につきましては、川田先生がご専門でいらっしゃいますので、これも個別にご相談をさせていただきたいと考えております。

それから、大きな4番は「説明責任」でございます。交渉手続を経て決定された給与水準について、だれがだれに対してどのようにどういうタイミングで説明をしていくかといったような論点でございます。

以上が資料1、論点の再整理という点でございます。

それから、次に資料2でございます。「地方公共団体における技能労務職員の交渉の状況」ということで、資料2、4ページにわたっておりますが、4つの地方公共団体の例を紹介しております。

私どもは悉皆調査をしたわけではございませんので、幾つかの地方公共団体に聞いてみた上でこの資料を作成しております。あくまでもサンプルであるというふうに受けとめていただければと思います。

地方公共団体ごとに、1つ目の箱で「概況」という形で、規模、組織の状況を、それから2つ目の箱で「交渉の状況」をカレンダー形式で示しておりますが、このうち明朝体は職員団体全体で行っている交渉手続、ゴシック体の部分が技能労務職員関係独自の交渉手続というところでございます。

下の「※」にございますが、地方公共団体における職員団体との交渉、給与以外にもさまざまな勤務条件についての交渉を通年行っております。ここで紹介しているのは、給与水準の決定に係るもののみですので、ご留意いただければと思います。

1枚目のA県の例でございます。全職員、技能労務職員の数、記載のとおりでございます。職員団体の補助機関である現業評議会というものが組織されておまして、職員団体全体の交渉と並行して技能労務職員独自の交渉を実施しているというような内容でございます。

2枚目に移りまして、B市の例でございます。一般の市としてはかなり規模の大きい市で、職員数等は記載のとおりでございます。こちらも職員労働組合の補助機関である現業評議会を組織しているという内容でございますが、A県と異なりまして、すべて職員団体全体で交渉を実施していると。技能労務職員独自の交渉はしていないというような内容でございます。

次のC市でございます。B市よりはやや規模の小さい市でございます。これも組織の状況、B市あるいはA県と同様でございます。こちらのほうもB市と同様すべて職員団体全体での交渉を実施しておまして、技能労務職員独自の交渉はしていないというような内容でございます。

それから、次のD市でございます。規模でいいますとB市とC市の間ぐらいでございます。一般の市としては大きな規模の類でございます。こちらのほうは、組織の構成がB、CあるいはAとは異なっております、市の職員労働組合の補助機関である現業労働評議会も組織されておりますが、それに加えて3つの組合が組織されているという内容でございます。3つの組合の内訳ですが、清掃従事者の組合が2組合、それから、給食調理員等の組合が1組合あるというところでございます。これにつきましては、交渉の状況の欄でございますけれども、職員団体全体の交渉と並行して技能労務職員独自の交渉を実施しているという内容でございます。

以上、最初に申し上げたとおりサンプル的なご紹介ではございます。職員団体全体と歩調を合わせるのが一般的だということをご理解いただけるかと思えます。

それから、資料3に移りまして、このような交渉手続を経て給料表がどのような形態で決まっているかというところでございます。技能労務職員の給料表につきましては、5つに類型化できるかと思えます。1つには、国の行(二)と全く同じパターン、2つ目として、国の行(二)とほぼ同じパターン、国の行(二)に行(一)を追加する、あるいは、ある級に号給を追加するといった内容でございます。それから、3つ目として、行(一)と相当する、行(一)の一部のみを使うようなパターンがございます。それから、パターン4としては、行(二)と行(一)を合成するようなパターン。パターン5としては独自のものというところでございます。後段の表がパターン別の団体数でございます。「行(二)」、それから「行(一)相当」というのが、「6 2 1」、「5 9 5」とそれぞれ団体数としては多くなっておりますが、いずれにしてもまちまちであるというところを見てとっていただければと思います。

それから、資料4に移りまして、これは前回もご指摘がございましたが、級別の職員数の分布はどのようになっているのであろうかというようなご質問もいただいたところでございます。こちらのほうでは、6市、これも資料2と同じくサンプル的にこちらのほうでデータを集めたものでございます。A市からF市まで、職種別に、級別にどれだけの職員がいるかというのを職員全体の中での構成比、百分率で示しているものでございます。カラーコピーにしておりますが、まちまちな状況でございます。

青線の枠囲いでポイントを書いておりますのが、分布状況が団体ごとにさまざまであるということ、それから、一般行政職と同様、各団体が級別標準職務表を定めまして、これに基づいた昇格等の運用がなされておりますが、団体ごと、職種ごとに、組織構成、職務

内容が異なっておりますので、単純な比較にはなじまない面もあるというところでございます。

それから、資料5は、先ほどご紹介いたしました国家公務員の行（二）の適用範囲についての資料でございます。

参考資料に移りまして、参考資料の説明はごくごく簡単にさせていただきたいと思いますが、この研究会で現行制度を前提として議論をするに当たり、現行制度の大枠はどのようなものになっているかという点でございます。

参考資料の1は、「給与体系を考慮する際の前提条件」という点でございます。まず1つには、「職務給の原則」というのが法文上適用されるわけでございます。これを具現化すれば、質的に異なる職務があれば級構造が必要というところでございます。

それから、2つ目は、「給与制度は国に準じる」ということでございます。私ども、平成18年3月にまとめました「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の報告書に基づきまして、給与水準についてはいわば国公準拠一辺倒から地域の民間企業水準をより反映すると考え方を刷新しておりますが、制度については国家公務員に準拠すべきという考え方は依然として維持をしているところでございます。それを考えますと、職務に応じて複数の級を設定する、それから、生計費と能力給を反映するために号俸を設定する、その2つの帰結として給料表が表の構造となる、あるいは、年俸や時給ではなく月給で定まるといったあたりは、制度についての国公準拠から出てくるものだろうと考えております。

それから、参考資料の2が「給与水準を考慮する際の前提条件」ということでございます。1つには、「法定要素」、これは法文上明確に書かれているものといたしまして、生計費を考慮する。それから、同一または類似の職種の国及び地方公共団体の職員、民間企業従事者の給与を考慮するというところでございます。

それから、2つ目の「その他」でございますが、論点の冒頭の前提でも触れておりますけれども、コスト内で処理できなければ撤退可能な事務ではなく、行政が行うべき事務という一定のスクリーニングを経た上で残っている事務に従事する職員の給与であるということ、このあたりは民間の賃金水準と比較する際にも念頭に置いておくべきかと考えております。

それから、参考資料3でございますが、法体系がどのようになっているかということでございます。雑駁に説明をさせていただきますが、国家公務員、地方公務員、給与の根本基準なり給与決定の諸原則につきましては、国家公務員であれば国家公務員法、地方公務

員であれば地方公務員法、あるいは地方自治法と、いわばコアとなるような法令で規定をされているというところがございます。

次のページに参りまして、俸給表・給料表につきましては、国家公務員であれば一般職給与法、地方公務員であれば一般行政職なら給与条例ということで、これは毎年のように改正をされるような法令で規定をされているというところがございます。手当の種類、額、それから初任給、昇格、昇給等の基準につきましても、国であれば一般職給与法におきまして、あるいは、細目については人事院規則におきまして規定されているというところがございます。

参考資料4、5で関係の条文を紹介しておりますが、この説明は省略させていただきまして、参考資料の6でございますが、「給与改定の一般的なスケジュール」ということで、カレンダー的な資料を用意しております。左が国、右が地方公共団体でございますが、ちょうど現在、職種別民間給与実態調査ということで、人事院と各地方公共団体の人事委員会が分担して民間給与の実態を調査しております。これを受けて国では毎年8月に人事院勧告を出し、これをどう取り扱うかを内閣で決め、給与法案、一般職給与法の改正案、これには給料表もついておりますが、これを法案として提出し、国会で審議し、これが成立すると給与改定が行われるというところがございます。右側の地方公共団体は若干遅れたスケジュールになりますが、こちらにおきましても人事委員会の勧告を受けて、給与条例を議会で審議し、給与改定が行われるというところがございます。このようなカレンダーで毎年給与法なり地方公共団体における給与条例は改定されているというところがございます。

さかのぼりまして、給与の大原則といったようなものは、そうそう法改正されるものではないというところがございます。

それから、参考資料の7、8が合併関係でございます。網羅的に調べたデータがなくて恐縮でございますが、参考資料7のほうでは、市町村合併をする際の給与の調整パターンとして、当然といえば当然なのですが、いずれかの団体の体系に統一するパターン、それから、給与体系は、旧市町村ごとに別々にするパターン、もちろん新規採用については一本化されますが、別々に残るというパターンもございます。表の外の「※」に書いておりますが、折衷的なものとして、諸手当のみを統一するパターンというものがございます。

資料8は、市町村合併に関する研究会が、合併した市町村がどのような取り組みを行っているかをレポートでまとめたものです。このうち、「人事・給与制度等の状況」というのが1項目、これは合併後の市町村にとって重要な事柄ですので項目が立っております。

下のほうに、「給与制度・運用の見直し」という■（黒四角）のあとに表がございます。旧市町村の制度の統一化をしたというのが80.6%、逆にいうと2割程度は統一化がされていないというところがございます。それから、その下に、不要、不適切な手当等の見直しが58.4%ということで、合併を契機に運用の適正化を図ろうとする団体が多数であるというあたりを見てとっていただければと思います。

以上が事務局からの資料の説明でございます。

【佐藤座長】 それでは、どうするのが良いか、なのですが、論点のところをやると結構議論が長くなる可能性が……、まず、資料の2から資料の4、5までのところで、ここでご質問があれば、まず調べていただいたところについて先に何うというふうにさせてもらいますが、いかがでしょうか。資料の2から5のところで、もう少し説明してほしいとかご質問があれば、あと合併のところですね、まずその追加資料で出していただいた。それからちょっと論点のほうに行かせていただきます。

【川田委員】 資料2について、ある程度幾つかのパターンを出していただいて非常に参考になりましたが、もしわかりましたら、その交渉の具体的な中身について、例えば、このA県の場合であれば、課長交渉があった後に技能労務関係要求課長交渉があるわけですが、これは、非現業の交渉で先に流れができて、技能労務関係の交渉というのはその流れに乗っていくというようなことであるのか。その辺で、両方が実態としてどのくらい一体化しているのかというあたりは、これから検討していく際の問題にもなり得ると思いますので、もしわかったら教えていただきたい。

【島田課長補佐】 先ほども申し上げましたが、あくまでもサンプルということで受けとめていただきたいのですが、この明朝体の部分で全体の交渉ということで、まさに全体の水準が決まると、それから、技能労務関係のところ、それに技能労務関係が倣うのかどうかという部分、それから、特殊勤務手当とか個別の事項、技能労務職員しか係らない事項がございます。それについて明朝体の部分で交渉手続に乗せていくというのが一般的であろうかと思います。

【佐藤座長】 川田さん、いいですか。もう少し交渉の、具体的にこの場で中身を知りたい、交渉事項。

【川田委員】 事項というよりも、適用される制度がそもそも違うし、もちろん対象になる職員がどういう仕事をしているかも違うわけで、そこを分けた交渉というのは実際上行われているのか、行われているとしたらどのくらい分けているのかということに関心が



あったのですが。

【島田課長補佐】 若干先ほどの説明と重複するかもしれませんが、全体の交渉では、要は人事委員会勧告をどのように実施するのかといった交渉でございます。やはりメインは、給料表本体の改定をどうするのかという部分でございます。それから、昨今、地方公共団体によりましては給与カットを実施しておりますので、それをやるのか、継続するのか、それをどのくらいの率でやるのかといったようなところにエネルギーが注がれるのかと思います。人事委員会勧告の中で手当の改正について言及されればそれについても議論がされるわけでございます。ゴシック体の部分では、技労職員についてもそれに倣うのかどうか、あるいは、技労職員にしか係らないような手当についてどう取り扱うのかが交渉の中で議論されるというところでございます。

【川田委員】 ありがとうございます。

【佐藤座長】 資料3のパターンがあるのですが、下の団体数でいうと、例えば、都道府県だと行（一）相当と合成が多いですね。政令指定都市はみんな独自です。多少その他の市町村は分散するのですが、この違いはどうしてあらわれるのでしょうか。

それともう一つは、資料4でいうと、A市はどれなのかというのを教えてほしいです。パターンのどれに当てはまるのか、A市は、B市は。つまり、これ、横に並んでいても違うわけですね。違うものが同じグラフに載っているの、A市はどれ、B市はどれというふうに言っていただくと多少わかるから。今わからなくてもいいですけども、A市はどれか。

【島田課長補佐】 済みません。そこは即答できないですね。

【佐藤座長】 前の資料は、例えば政令指定都市は何で全部独自なのかとか、これは何かあるのでしょうか。都道府県だと行（一）相当と合成が多い。

【阿部委員】 ついでにいいですか。ついでに、その市によって級の幅が同じではないと思うのです。だから、ここで見るとみんな何か6級まであるのかなと思っながら見るのですけれども、3級までしかないとか、4級までしかないとか、そこも追加的に情報を入れていただくと見え方が変わってくるかなと。

【佐藤座長】 その水準の3級の幅で、3しかないのだけれども、ほかの級に比べれば5と同じぐらい給与水準の幅があるとか。

【阿部委員】 そうそう、あるとかね。

【島田課長補佐】 済みません、そこはちょっと説明が不足した部分があったのですが、

ご指摘のように級の構成がそもそも異なっております。水準と、実際、資料3でいうところのパターンにどれに当てはまるというのは、済みませんがちょっと即答しかねるところでございます。

【佐藤座長】 では、ちょっとそれは調べていただくと。ちょっとこれは、だから実際上は、3とか4というものは同じではないわけですよ。だから、こういうふうに並べてしまうことはほとんど意味がないデータなので。

【鶴巻定員給与調査官】 ただ、市によって職務も異なっているので、例えばB市の3級がF市の5級に相当するかどうかということは、ぱっとわからないと思います。

【佐藤座長】 給与水準が同じか違うかということはわかりますよね。中身はどれも良いのです。この3級の水準の幅は、ほかの市の4級と同じ幅かということを知りたいということなのだから。

【鶴巻定員給与調査官】 下限と上限の幅という意味ですか。

【佐藤座長】 中身の話をしているわけではなくて分布は知りたい。それはわかるはず。中身のことを言っているのではないですよ。給与の実際の分布ですから。

【鶴巻定員給与調査官】 ただ、職務が異なれば給与水準も違うと思いますので、上限下限だけを見ても……。

【佐藤座長】 いやいや、そんなことを議論しているわけではないのです。給与水準だけを知りたいというだけの話なので。

【島田課長補佐】 例えばA市の3つの級のカーブがこういうカーブになっていますと。

【佐藤座長】 絶対水準も含めてね。

【島田課長補佐】 ええ。A市やB市がこういうカーブになっていますというあたりは、ちょっと大変複雑になろうかと思いますが、ちょっとどういうお示しの仕方ができるか。

【佐藤座長】 だから、別々に実額を示してくれば良いのです。AからFまでを、極端な言い方をすれば。

【島田課長補佐】 そこはちょっと改めてお示しの仕方も含めまして、ご相談をさせていただきます。

【前田室長】 政令指定都市がなぜ独自が多いのかというのは、これは、おそらく歴史的ないきさつというか、実は、ここで議論されています技能労務職員以外のいわゆる一般行政職の職員の給料表についても、都道府県はほとんど国公準拠をした給料表を使っているのです。ところが、政令指定都市というのは、基本的に独自の給料表というのを使って

おりまして、ですから、本体のほうがそういうふうになっていると。

【佐藤座長】 なるほど、そっちの影響ね。

【前田室長】 では、なぜ本体がそうなっているかということ、実は、これは過去、かなり私も旧自治省のほうで給与の水準の指導というのを行っておったわけですが、そこでの大前提というのは給与水準についても国公準拠でした。だから、都道府県では、かなり国家公務員の給料表にそろえるべしという経緯があって、そういうふうな形に至っていると思います。その根本哲学は、今は転換して、むしろ地域民間給与の反映というふうになっているので、むしろその国家公務員の給料表そのものを使うというのは、特段の理由がない限りなかなか難しいのではないか、ということが現在我々が助言する際の立場です。

【佐藤座長】 資料、この集めていただいたものについてはよろしいですか。合併のところもよろしいですか。

それでは、資料1で全体の論点ですね。ここの研究会で何を議論するのかということについて、あと、その枠組みについて検討するときに現行制度を前提とするということですので、どこの範囲内まで、つまり動かせるものと動かせないものがあるようにということで、参考資料のほうで、前提条件、水準と体系について資料を用意していただいていますので、重なりはしますが、まずは、資料1の議論に移ります。これは、前提のところには給与水準しか書いてないけれども、「当該職員の給与体系及び給与水準に関する基本的考え方」で良いですよ。その資料1の、給与水準しか書いてないけど。

【島田課長補佐】 給料表の体系等をどう当てはめていくかという結果が給与水準だと。

【佐藤座長】 だから、そうすると「当該職員の給与体系及び給与水準に関する基本的考え方」ですよ。

【島田課長補佐】 どのような給与体系を適用するのかということ。アウトプットとしての水準ということです。

【佐藤座長】 だから、「給与体系及び給与水準に関する基本的考え方」を検討することで良いですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ということのようですね。

ですから、現行制度を前提としながら、もう一つ、環境変化としては民間委託も進んでいると。ですから、仕事も多少、現行のものがすべて残るわけではないと。それともう一つは、仕事の中身も、これは多少事務局のご説明がありましたけれども、複合化したり変

わってくる可能性もあるので、仕事が自治体ごとに変わってくる可能性も十分あり得るということを前提にして、どういう給与体系、給与水準にするかということを考えていただければということです。

阿部さん、初めてなので、何か。

【阿部委員】 特にはないですけども、論点自体は。

【佐藤座長】 いいですか、論点については。

僕、ちょっと教えていただきたいのですが、「2」の公民の給与水準の比較で、調べますが、例えば東京都などでは、税金を払っている人と働いている人との職員の住んでいる範囲が違いますよね。つまり、労働市場の範囲。東京都の職員は東京都に住んでいるわけではないですね。だけど、都が調べるのは都内の事業所を調べていますよね。そうすると、なかなか難しいのですが、人を確保するという考え方からすると、労働市場全体でどこから人を集めるかという範囲で給与水準を考えることになりますよね、普通は。だから、千葉とか、埼玉とか、神奈川がどうかということが大事になってきます。だけど、そうではないのですね。税金を払っている人の範囲内の、そこで働いている人の給与と比較するという考え方なのですね。まあ当たり前ですが。

【鶴巻定員給与調査官】 働いている方の住所ではなくて、その勤務地で。

【佐藤座長】 いや、そうなのだけど、自治体も雇うということを見ると、その行政圏だけから雇っているわけではないのですよね。

【鶴巻定員給与調査官】 雇っている方はそうでしょうけれども、外部均衡ということだと考えると、要は競合する相手というのは、都庁の横にある企業であったりするわけなので。

【佐藤座長】 それはわかりますが。

【前田室長】 技能労務職員だけではなくて公務員の給与体系全体が一応そういう形になっていますので。

【佐藤座長】 全体、考えてみたら興味深い話ではありますね。

【前田室長】 実は、そこは、給与構造改革で改めて地域手当が導入されたときにもいろいろ議論にはなった部分ではあるのですが。

【佐藤座長】 問題にはなりますよね。

【前田室長】 ええ。ただ、全体がやっぱり勤務地ということで整理されているということです。

【齊藤委員】 今はもうだんだんなくなりましたが、ここに書いてある生計手当的なのがあったときは、やっぱり支社とか工場があるところですね。あるところを中心にやりますよ、今の先生の話に関連して言えば。

【佐藤座長】 職務給とは何かについて、どこかに定義されているのですか。

【島田課長補佐】 技労職員に適用される条文でいきますと、参考資料5の2枚目の左側に、地方公営企業法三十八条という条文がございます。

【佐藤座長】 「職務に必要とされる技能」。

【島田課長補佐】 ええ、三十八条の2項です。

【佐藤座長】 「職種」の定義ってどこかにあるのですか。ないのですよね、多分職務の範囲の決め方はあるのですか、どこかに。

【鶴巻定員給与調査官】 職務といいますか職種ということでございますか。

【佐藤座長】 職種の決め方。複合化しても職種になりますから。

【鶴巻定員給与調査官】 職種をこれをもって分けろということは法令上、書いてはいないようです。

【佐藤座長】 どこにもないのね。

【齊藤委員】 例えば、運転免許などの技術的資格で分けるとかそういうのが何か定義されているのですか。どれぐらいの大まかにくらなければならないのかということですが、例えば、資格要件がある職種とそうではない職種とぐらいは分けなさいとかいうのはあるのですか。

【佐藤座長】 それはない？

【川田委員】 一般行政職の場合は、職階制を導入してそこで決めることを予定していたので、現行制度にはそういうものはないはずです。

【佐藤座長】 ないのですか。いや、つまり職務給の原則というのは仕事で決めろ、といったときに、仕事をどの範囲でくれというのはどこにも書いてなければ、極端な言い方をすればすごく広くしてしまえば、これだったら職務給の原則だって極端に言えるのかどうかということで、そういう話なのですね。

【前田室長】 少なくとも現行法令上、明確にこれは職務ないしは、ここで言っている職務に相当する職種というものをこういうふうに分けろという定義なり考え方というのは示されてないはずです。

【佐藤座長】 そうすると、ある面では複合化して行って、これが職種というふうに、

例えば、今は1つ1つばらばらだったのを3つそれぞれやらせるというふうになれば、これは1つの職種ですと。これに求められる能力なり給与を決めるといふ、責任なりを決めるでもいいわけですよ、この職務給原則で。

【前田室長】 もう一回確認はしなきゃいけないとは思いますが、それは可能ではないかなと。つまり、今は、技能労務職全体の範囲という意味で、第1回目の研究会資料にお出しさせていただきましたが、こういった仕事をやっている人たちがここで言っています技能労務職員ですよという範囲を示すものはあるのです。

【佐藤座長】 それはある。

【前田室長】 ええ。これは、1回目の資料で示しています。

【鶴巻定員給与調査官】 失効した政令でございますけれども、今は、行政解釈上、そこは生きているというもので、1回目の資料1-2でお出ししたのですが、例えば、守衛、給仕さんとか、土木工夫、林業夫とか、そういうふうに職業でずっと並んでいる部分でございます。そういったものが昭和26年の政令でできておまして、大体そういった仕事をしている方がそれに相当するという形で書かれており、それごとに分けて考えろというふうになっているわけではございません。

【佐藤座長】 資料の5である国家公務員の例がありますよね、守衛・巡視と用務員と分けているけれども、これは1つの職種だというふうに言ってしまう、例えばですね。

【鶴巻定員給与調査官】 まとめてということも。

【佐藤座長】 それは両方違う人でも、違うとは変ですね。職業分類でも小分類、中分類、大分類があるでしょう。変だけど、大分類が1つの職種だといって、つまりそれが職種だと定義してつくっちゃってもいいのですか、例えば極端な言い方をすると。

【浅羽委員】 それは技能労務職という。

【佐藤座長】 そう、技能労務職というのを職種だと言ってしまうというやり方もできるのですか、極端な言い方をすれば、可能なの？

【鶴巻定員給与調査官】 法的には可能だと思います。

【佐藤座長】 可能なのね、そうですか。

【川田委員】 だめだという法律上の根拠はないでしょう。

【鶴巻定員給与調査官】 実際、小さなところでありましたらば、例えば、幼稚園のバスを運転して、あるいは分校のバスを運転して、昼間は用務員としてご活躍いただいているという方も十分考えられますし、そこを自動車運転手の部分が2時間分とかいうふう

に考える必要は多分ないのだろうと。

【佐藤座長】 ないですね。そうすると、かなりフレキシブルにつくれるということか、職務給原則といいながら、そういう意味では。

【島田課長補佐】 ただ、当然の話ですが、その技能労務職員という枠は、その概念におさまっている限り、という。

【佐藤座長】 もちろんその枠は、それを超えられないということですよ。その外までは広げられないけど。それを1個の職種だと言っても良いのですね。

【浅羽委員】 1個の職種で、その中で特別な、先ほどおっしゃられた資格とかある人には手当か何かで、免許手当とかというふうにするという形になるのでしょうかね。

【佐藤座長】 いや、1つは給料表を1本にしてしまっただけ。

【浅羽委員】 給料表の中でも適用を変えるのですか。

【阿部委員】 今もそうなっているのではないのですか？給料表は1本ですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 給料表でいえば行（二）1本なのです。

【佐藤座長】 一本でどこまで使うかですね。そうかそうか。

【阿部委員】 一本で、その職務の内容によって級を分けているだけでしょう。

【佐藤座長】 それはそうか、どこまで使うかというふうだね。

【島田課長補佐】 資料5が国の例でございますが。

【前田室長】 逆にいいますと、制度的には職種を細分化して別々に給料表ということをつくることは恐らくできるのだと思うのですけれども、清掃職員の俸給表みたいな、ただ、そこまでのことをこの時代にあってやるのかどうなのか、やるべきというふうに地方団体に対して推奨すべきなのか、それとも、今のようないま後流動化みたいなものが進む中で、やっぱり1本の給料表の中でうまく仕事の違いとして運用すべきなのかというところが今この段階において議論していただく意味があることかなというふうに。

【齊藤委員】 例えばこの表、さっきのなんですけれども、これでいくと、A市は大体これで見ると3級しかないということですかね。大体どの職種も3でとまっているから。

【前田室長】 たしか表の下のところは級が。

【齊藤委員】 ああ、書いてある、Aは3級までとか、そうですね。Fは6まで持っている。

【阿部委員】 いや、僕が考えているのは、この例えば資料5のこの下にある表は、これは国家公務員ですけれども、例えば、電話交換手と、自動車運転手と、守衛・巡視、そ

れから用務員、全部最初のところは何とかの職務と書いてあるのですけれども、1級で全部そろっているわけですね。ということは、全部同じ給料をもらっているということですよ、基本的には。これがそろえられるかどうかというのを考えなきゃいけないのではないということではないのですか、この職務給の原則は。つまり同価値なのかということでしょう。だから、もしかしたら、電話交換手は1級から始まるけれども、自動車運転手は2級から始まってもいいと。その構造をどういうふうにするのかという議論も必要だろうということではないのですか。

【佐藤座長】 職務の価値をもう一度見て、どこの級に当てはめるかというところの考え方が職務給の原則ですが、そうなっていない可能性があることですね、ある面ではね。なるほど。

【阿部委員】 そういう意味では、清掃の方の給料表を1本でつくるのと、清掃職員の人が何級から始まるのかというのは、結構同じ話になるのですよね、ある意味。

【佐藤座長】 それはそうだね。

【鶴巻定員給与調査官】 ただ、先生、確かに賃構などを見ますと、その職種によって大分平均でも差がございます。差がございますが、一方で、では、例えば、それらの職種をたくさん企業内に抱えていらっしゃるような企業がそこを区別して考えるかどうかということもやっぱり考えなければならぬところだろうと思っております、そういったことも十分踏まえて議論していかなければならないと思っております。

【佐藤座長】 他にいかがですか。

あと、生計費というのはどういうふうを考えているわけですか。生計費の、つまり、妻も子どもも養えて、単身ではない、夫が働いて、妻は専業主婦とした生計費カーブではないのですよね。

【鶴巻定員給与調査官】 そこまできめ細かにはなされていませんが、ただ、号のある理由のところでもありましたように、生計費と能力給を反映させるのが号俸だということのようでございます。例えば、行（一）と行（二）で見ますとその間差額が違うのは、能力給のところでは違っているのだらうなと思っておりますが、基礎的な部分には、生計費も反映されているのだらうというふうに思われます。どれぐらい反映させることが必要かというのは難しいですが、号が上がっていくのは、生計費の要素が入っているかと。

【佐藤座長】 生計費の水準みたいなのがあって、その上は職務の価値で乗っかって、あとは能力に応じて、という感じで考えればいいのですね。



【鶴巻定員給与調査官】 ええ、そうですね。

【佐藤座長】 だから、上のほうの級は、職種の価値が高いのと、あとその中での能力などのばらつきですね。だから、その級の中の幅というのは、能力の伸びですよ。あるところまで行ったら終わりというか、シーリングがあるわけで、頭打ちをつくるということですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 号には終わりがございますし、号をずると伸ばしているわけではございません。しかも、言いますと、号の初めのほうは間差額も結構幅があるのですけれども、号の終わりのほうに行くと、間差額は極めて少なくなっております。それは、恐らく能力の向上の度合いなどがある程度まで行くとそんなに伸びないだろうとか、そういうこともおそらくあるのだらうと思われま。

【齊藤委員】 そうするとあれですかね、号自体を変える、号の性格を変えることはあるのですか。号の額を変えるというような、いわゆるテーブルとして。

【鶴巻定員給与調査官】 号の数ではなくて。

【齊藤委員】 いや、数ではなくて額。例えば1号が10万円だったというのを、例えば毎年変える、それを、10万円を10万1,000円にするとか、10万2,000円に改定するというのはあるのですか。

【鶴巻定員給与調査官】 はい、当然。

【齊藤委員】 それもありながら、かつ、号も平均で行けば毎年3号ずつ上るとか、両方あるのですね。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ、今は4号が基本ですけれども、上がっていくようになっています。

【齊藤委員】 号の額自体も変わるのですね。

【鶴巻定員給与調査官】 ベアですね。

【島田課長補佐】 それを給与改定といいまして、おっしゃった後半のほうは、個々人の昇給という手続です。

【佐藤座長】 先ほどの話、資料5に戻りますが、この級の作り方だけど、まだ教えてもらわなくてはできないというレベルがありますよね。次に、ある程度自分でやれるようになる、次は人を教えられる、あとは指揮管理するみたいな、多分そのような作り方ではないのかと。だから、4つぐらいですよ、多分。教えてもらいながらやるレベルと、仕事の仕方の標準作業のやり方に従って自分でやれるレベルと、あと少し教え

られるとか、全体のマネジメントの部分が入ってくるぐらいの分け方ですよ、普通ね。級の分け方ってそうなのですよ、大体。

【鶴巻定員給与調査官】 まさにそこが論点の体系の（２）の「級の構成」をどういうふうにしていくことが必要かというところで。

【齊藤委員】 先生がおっしゃったとおりでと思います。だから、その視点でこれを見ると、普通はこういうふうになるんですよ。

【佐藤座長】 普通はね。

【前田室長】 それと、国家公務員の場合には、基本的には４級、それから一部の自動車運転手で５級というか、構造になっていますけれども、ご指摘のあったように、例えば一般の行政職の場合ですと、完全に組織がピラミッド型になっていますので、いわゆるそのポストというのがかなり重層的になっています。

【佐藤座長】 僕が言ったみたいにやったときに、例えば阿部さんが言ったみたいに決められた作業方法に従ってやれるといったレベルにもこれはばらつきがあるわけですよ。だから、これを全部同じ２級にしちゃっていいかどうかというのはありますよね。１週間ぐらいですぐそうなるものから半年ぐらいかかるようなものが例えばあるとすると、これは、確かに今言ったように説明できますけど、技能レベルでいっては違うようなものがありますよね。４つぐらいの段階にしたとしても、下から２つ目が同じスキルレベルかというのと違うものがある。もし、そうだとすると１つにするのは結構難しいのかもしれないね。

【阿部委員】 そこがね、難しいね。

【佐藤座長】 今みたいに１、２、３、４と分けたときでも、例えば教えられるといったときでも、仕事の範囲で、何ていうのかな、その中で教えられる範囲も広いわけですよ。それによって当然その級の中の給与レンジを決めていいわけです。だから一律にプラスマイナス２割の中という、２割ぐらいしか伸びがなければそうだけど、５割ぐらい取ってもいい場合もあるわけですよ。だからなかなか難しいですね。

【鶴巻定員給与調査官】 そこは運用の部分になってくるのだろうと思います。

【佐藤座長】 運用なのかな。

【鶴巻定員給与調査官】 要は、先ほどから申しておりますけれども、例えば、技能労務職の方が二、三人しかいないところに、一個一個職ごとに給料表をつくりなさいといったらすごく手間ばかりかかって現実的ではないと思います。だとすると、１本でつくって

において、教えられる範囲がすごく広い場合には号の上のほうまで使う一方で、そうでもないよねというところは号の下のほうだけ使うとかいろいろやり方はあるのだろうと思うのです。

【佐藤座長】 でも、例えば清掃職員と考えたときに、どのぐらいの仕事の幅があるのか、それが解らないとちょっとモデル的にはできない。

【阿部委員】 イメージできない。

【佐藤座長】 僕は、何で、ってそういう話なのですよね。清掃職員、これはごみの収集で、どの範囲の仕事をやっているのか。だってかなり外注がありますよね。実際に集めているのか。

【島田課長補佐】 おっしゃるとおり、清掃職員というのは特になかなか難しいところとして、収集の回数、それから収集のエリアの大きさ、それから、おっしゃるようにアウトソースしている部分としていない部分、収集する人と、その清掃センターで働く人とのその役割分担、そのあたりがありますので、なかなかこう明確に示すことは難しいです。

【佐藤座長】 だから、例えばA市、清掃職員って言っている人たちが具体的に何をやっているかですよ。そうしないと、それがわからないと給与体系のつくり方なんて基本原則は考えられないです。収集しているか、収集しているのではなくてセンターで全体のそのスケジュール管理をやっているとか、クレーム処理みたいなことだけをやっているとか。住民からのその清掃にかかわるようなところを対応しているのか。つまり、この清掃職員って何をやっているのですか、具体的に。

【鶴巻定員給与調査官】 多くは収集しています。

【佐藤座長】 収集しているの。もし収集しているだけだったら、そんなにスキルの幅があるかどうかですよ、もし収集しているだけであれば。だけど、さっき言われたように、運転とローテーションがあるとか、車の運転とね。

【鶴巻定員給与調査官】 大概3人ぐらいでチームを組んで、収集車を運転して行って、後部に積み込むというのでローテーションを回しています。

【佐藤座長】 そうすると、運転もやるし収集して、かつそのリーダー的なものもあるわけですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 グループ長みたいな方が運転しているということが多いかと思えます。

【佐藤座長】 苦情処理までやっているとか分かれば多少イメージができる。どのぐら

いのレベルまで深さがあるとかね。

【浅羽委員】 その自治体によって……。

【佐藤座長】 違うのでしょうか。

【前田室長】 それはかなり違うと思います。どこかの典型みたいな……。

【佐藤座長】 幾つかのモデルがわかると考え方も議論できるわけですよ。

【前田室長】 典型例みたいなものが何か。

【佐藤座長】 そう、典型例が必要かと。

【浅羽委員】 おそらく清掃の場合には、運転の人は、民間委託する以前に、都で23区をやっていたときは、運転する人は運転しかしませんでした、運転手だけは。あとの2人は、3人チームでのあとの2人はいろいろとやりますけれども、運転手はたしか運転だけでした。そういう仕事で雇われていて、その人は、何か交通違反をすともうその仕事はできなくなるとか、何かそういういろいろとほかの2人と違うさらに厳しいルールが確か入っていました。

【佐藤座長】 ただ、民間に委託されたところは両方やっている可能性がありますね。

【浅羽委員】 あります。それはまた違う世界になっていると思います。

【齊藤委員】 それは考えなくていいのですか、民間委託は。

【佐藤座長】 考えない。ただ、将来的にね、さっき言ったように、ローテーションするようにやっちゃうというつくり方をやる市が出てくるかもわからないわけですね、自治体が。

【阿部委員】 ただ、でも、今のお話でも、もしかしたらその清掃職員のキャリアパスがあるかもしれませんよね。それまで考えないとやっぱり賃金体系は考えられませんから。だから、集めた人がその次は運転手になるのか、それか、運転手から集める人になるのか。

【佐藤座長】 そうそう、もう一個はキャリアを考えなくてはいけませんね。

【齊藤委員】 一般的にいうとあれでしょうね、清掃といたら、集める人はアルバイトの人でもいいわけですよ。運転する人がまさに清掃職員でやって、これは何でといたら、ルートとか、必ず彼は熟知してないといけないわけですよ、どのルートを回って、それはもう住民からクレームが来ますから、あるところをスキップしたりすれば。だとするとこれはアルバイトではできないけれども、でも、ごみを次から次に乗せていく人は、極端にいうと多分、そういうアウトソーシングとか、一般業者は多分、そういうのはアルバイトを使うなど、社員と比べ、安い賃金の人員でやると思いますけれどもね。多分、阿

部先生のおっしゃったように、それでキャリアパスなんか僕はしないと思いますけれどもね、普通は。

【阿部委員】 いや、わかりませんよ。

【齊藤委員】 わかりませんか。

【前田室長】 そこは、キャリアパスで運転手というパターンもあると思うのですよね、やっぱり。

【齊藤委員】 あるのですか、まず積み込みから始めて。

【阿部委員】 それによって生産性が変わると思う、この入れるタイミングと。

【前田室長】 運転手をやっている人というのは、一番のリーダーみたいな感じになりますので、そのリーダーと運転手を分けているのか、同じ人がやっているかというパターンはあると思うのですよ。意外と、確かに指示に基づいて積み込むのは比較的難しい感じではあるのですが、昨今やっぱり分別収集のルールが厳格になっていますので、あとは、いろいろ危ないものが入っていることがあるのですね。そういったものは、どういう順番でどういうふうにさばくのかというのをそのリーダー的な人間が的確に指示を出し、うまくそれが車に入るかどうかで、ある意味どれだけの時間で車を収集地域全体に回すことができるのかという。

【齊藤委員】 積載効率を含めて。

【阿部委員】 あるかもしれませんよ。

【前田室長】 ただ、それはおそらく千差万別だと思います。

【佐藤座長】 今はあれでしょう、分別を守っていなければ積まないで、だめだとか貼っているのでしょう。

【前田室長】 ええ、そういうことがきっちりできる団体もあれば。

【佐藤座長】 やらせてないかもしれない。

【前田室長】 なかなか難しい団体もある。

【佐藤座長】 あと、だからそういうものの分別についての指導とか、そういうことを清掃職員の人がやっていたりしますよね。講習会を開くとかね。だから、結構難しいですよ。

【前田室長】 そこは、先ほど座長もおっしゃいましたが、幾つかの類型みたいなもので考えていかないと、1つのパターンだけですべてを当てはめるとするのは、なかなか難しいとは思いますが。

【佐藤座長】 だから、全体としては、アウトソーシングも進んでいるから、かつてのような技能職員よりもかなり範囲も広いし、レベルが高い人、範囲になってきているのではないですか。それで級が上がっているのならいいですよ。問題は、そうではなくて上がっているところもあるということですね。

【齊藤委員】 そうですね、そういうところは、やっぱりこれは行政だから、アウトソーシングができないと、誰もやることがないというような仕事も当然出てきますよね。だから、そういうふうになると、かなりそういう処遇とかを上げておかないと、誰も来る人がいないと。まさに市場メカニズムが働くわけですからね。

【佐藤座長】 この中で、多分自動車運転手が一番わかりやすいと思うのですが、学校給食の人もつくっているだけなの。栄養士は別にいますよね、普通。

【鶴巻定員給与調査官】 栄養をやる教諭が別にいますから。

【佐藤座長】 それはいますよね。

【阿部委員】 調理員ですよ。

【佐藤座長】 調理員ですよ。前、伺いましたけど、そこに非常勤がいて、非常勤の人を管理しているわけでもないのかという気もするのだけど、そう重層にはなっていないのですか。正規の職員は調理員だけど、実際上は非常勤の人が働いていてその人を管理しているだけなんていうことはないのかな。スケジュール管理とか要員管理をやっているとか。

【鶴巻定員給与調査官】 それは、調理に加えての仕事ではあるかもしれませんが。

【佐藤座長】 多くは自分でやっている人。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ、一緒に実際に調理していると思います。

【佐藤座長】 そうですか。用務員は、学校の用務員ですか。

【前田室長】 ここで言っている国家公務員の用務員と地方公共団体の地方公務員としての用務員というのは、ちょっと分けて考えたほうがいいと思います。

【佐藤座長】 資料4、の図に出てくる用務員は主にどういう方ですか。

【前田室長】 ここでの用務員というのは、もっぱら学校用務員ですね。仕事のイメージとしては、やっぱり校内の清掃とか、あとは破損した窓とか、修理とか。人によってはいろいろ、例えば理科の実習とかあんなものがありますよね。そういった器材とか薬品とかの準備のお手伝いとか、種々です。

【佐藤座長】 調度品の管理なんかもやっているの？ 教員が使う事務用品とか？

【鶴巻定員給与調査官】 それは事務職員がやっています。

【佐藤座長】 それは別にいるの。

【阿部委員】 大工仕事とかやっているのかな。

【前田室長】 花壇の手入れとか。

【齊藤委員】 清掃も、でしょうね

【佐藤座長】 でも、結構ちゃんとやれると大変なスキルだね。

【阿部委員】 そうだと思いますよ。

【佐藤座長】 ちゃんとやればですが。

【齊藤委員】 特に大工仕事までできますとね。

【佐藤座長】 できると、植木だ、大工だってやればね。

【前田室長】 労働組合の方から言わせると大変なスキルが必要な仕事だということは、聞きはします。

【阿部委員】 あと、資料4のところを見る際に、年齢構成がどうなっているかとか、そこもちょっと気にはなるのですよね。外部委託が進んでいけば、残っている人たちは多分、結構上のほうの人たちで、となれば多分、級も号も上がっているのではないかと。そうすると、そういう情報なしにこれだけ見ちゃうというのもちょっとまずいかもかもしれませんね。

【佐藤座長】 いかがでしょうか。

【浅羽委員】 先ほどのご説明の中で、職務のところ、給与に合わせて職務を設定するという考え方もあり得る、というようなお話をされていたかと思うのですが、受けとめ方がちょっとよくないのかもしれない。もちろん、現状を前提に考えるのか、それとも、そうではなくて給与に合わせて職務を設定するという考え方もあり得るというようなことだったのですが、そのイメージがちょっと正直つかみづらくて。先ほど言った給与に合わせて職務を設定というのは、イメージとしてちょっとその範囲を狭めるというようなことになるんでしょうかね。

【島田課長補佐】 先ほど申し上げたのは、ちょっと説明ぶりがやや稚拙だったかもしれませんが、座長の問題意識と共通するところとして、現に職務の内容に比して給与水準が高いのではないかという批判がある際に、給与水準の引き下げということではなくて、職務の内容をそれに見合ったものにしていただくという方向もあるのではないかと。これは、前回もご指摘いただいたところなので、そういう趣旨で説明をさせていただきました。

【佐藤座長】 これはなかなか難しい。我々としてここでこういう給与制度にしないという議論をするわけではなくて、それぞれ職務のくくり方とか、さっきのキャリアパスとかいろんなパターンがあるのですが、そういうものを前提として、実際はつくるときに、こういうことは考えてくださいというものも出すわけですね。実際に具体的な賃金制度をつくるわけではないから、自治体がつくるときに、少なくともこれとこれとは考えてねと、そういう意味では、世の中からあんまり批判されない、そういう意味では、仕事や働き方に合った、そこの働いている人が納得できるような給与制度をつくるときの考え方を示すわけですね。だけど、そうするとやっぱり、僕は何度も言っているのは、実態がどんなバリエーションがあるかというのを押さえておかないとどういう情報を出していいかわからないのですよね、我々として。

【島田課長補佐】 そこは、交渉手続から先ほどの級別職員数の分布もそうなのですが、私どももこれまで網羅的に調べたようなデータがなくて、この研究会を機にサンプル的な調査をしているというような現状です。ただ、例えば清掃職員の業務の内容でありますとか、引き続きサンプル調査ということにはなるとは思いますけれども、より、何と申しますか、わかりやすいような形で、次回に出せるものがどれだけあるか、次々回に出せるものがどれだけあるかというのは、ちょっとまた作業の進みぐあいにもよりますが、それは議論の材料として具体的なものを提供できるように努めたいと思います。

あと、手法といたしまして、座長に第1回目で提案していただいたように、委員の方に事務局と一緒にほかに調査に赴くとか、そういった手法もあり得るかと思います。

【佐藤座長】 またもう一つは、割合うまくできているものがあれば、既にやっている自治体があれば、そういうところを勉強してくるというのもあるのですが、よく考えてあるのではないというのがあれば。

【齊藤委員】 今、座長がおっしゃいましたけれども、何をねらうかというのもありますよね。我々が考え方を出すうえで絞り込むべきとか、複合職務を担当することを目指すべきとかということを考える必要がありますね。

【佐藤座長】 それはありますね。

【齊藤委員】 そのために賃金体系、水準をこうしなさいとか、その前提によっては大分違いますよね。これを目指しているためにこういうことを考えたらいかがですかというので。これからのいわゆる地方行政とかを考えたら、こういうことを念頭に、一気にではできませんから、段階的にこういうところを目標にやられたらいかがですかと。



【前田室長】 済みません、そういう意味でいうと、私どもとして、本当は一番ふさわしい事例というのは、もともとこの問題というのは、技能労務職員の給与水準が高いという指摘から発していたので、適切に地域民間企業の水準というものを反映されたやり方というのがおそらく理想型です。ただ、そういった団体が今のところサンプル的にあり得るのかというのは、まさしくこの見直しの運動を昨年度から始めたばかりなので、具体的にあるのかどうなのかと言われると、ちょっと自信がないところです。今、実はヒアリングはやっているところではあるのですが、みんな模索しているというのが現状だと思います。給与水準という側面に関して申し上げれば。

【阿部委員】 そうだとすると、その給与水準の比較ツールをどうするかと考えたときに、例えば、賃構を使っても独自の調査でもいいのですが、何と何を比較するかのために、やはり、現業の方たちがどんな仕事をしているのか、それから、キャリアパスがどうなのかというのをわかってないと。一方の民間と比較する、何、だれと比較するのかが見えにくいというか見えないわけなので、やはり、公務員の方を押さえておく必要はありますね。多分、清掃職員は、民間へ委託していれば、民間に委託先があってそこで賃金体系があると思うのですが、別の市ですよ、きっと別の県ですよ。

【佐藤座長】 そうなんですよ。

【阿部委員】 だから、同一地域の中でやっているというのは、多分ないですよ。

【齊藤委員】 競合させているということはないでしょうね。多分、例えば東京都の何区でもいいのですが、区の半分は民間にやらせて、ここは自分らでやるということはないでしょうね。そこで競争させてみるということはやってないと思います。

【阿部委員】 あるとしたら産業廃棄物とかあるのですが、産業廃棄物をいわゆる一般廃棄物と同じ仕事なのかどうかも考えなきゃいけないですし、そういうところも考えないと、厳密に言えばそうなのですよ。

【佐藤座長】 だから、難しいのは、職種、職務給の原則なのですが、同じ職で比較するというのが厳正だろうかというのがあるのですよね。発想の転換をして、技能習得にかかる期間が同じような職種というまとめ方をするとかね。職種名は全然違ってたって構わないが、「もし入るとすれば、半年でやれるようになる仕事」というようなことで比較することですよ。例えばね、仕事違っていいから1年で一人前になる仕事という基準で比較するとか。つまり、技能レベルが同じようなものと比較するというほうが現実的なかもしれない。賃金相場ってそういうもので決まっているわけだから、大体。

【鶴巻定員給与調査官】 まさにそれが論点の1番目の「給料表の体系」の(1)の①で、困難性、それから、習熟度が経験によってというので、おそらく上がり方とかを別にしなくちゃいけないのかどうかとかを考える、そういうことなのだろうと思うのです。

【佐藤座長】 だから、調査するときに、同じような困難度の仕事であれば職種名が違ってても比較してよいということですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ、民間では職務の困難性に応じた賃金体系になっているということを前提にして賃金水準が同じような職種はひとまとめにするという考え方もあるのかどうかというところが論点(1)②です。

【佐藤座長】 そうしないと、比較可能な仕事がないみたいのところって結構多いのではないかな。

【前田室長】 ぴったり一致するのはなかなかないと思います。

【阿部委員】 というのはあり得ない。

【佐藤座長】 雇用形態が違うのですね。

【前田室長】 おっしゃるとおりだと思います。例えば、給食調理員といった場合には、常勤で給食調理員相当の民間の人を探そうと思ったら大変だと思うのです。しかも、同一エリアということになりますと。

【佐藤座長】 多くはアルバイトとかパートでしょうね。

【佐藤座長】 あとは、だから、多分、民間委託とか、仕事によって多分かなり変わってきますよね。そうすると、技労職、こういう技能労務職員という定義に当てはまる人は減ってくる。そうすると上の方にくっつけたほうがいいのかもしれないという議論もあり得ますよね。

【前田室長】 上といいますと。

【佐藤座長】 上というか、行政のほうの下にね。

【鶴巻定員給与調査官】 要は、むしろ事務職ではないかと。

【佐藤座長】 実際上、事務職的な仕事の中身になってくるという可能性もあるわけですよ。だから、技能労務職員、残った人たちの中身を見れば、もうそういうことを言っても言えるような仕事ではないという、技能労務職員ではないと、もう。

【前田室長】 そこは、やっぱり公務員の場合には、どの給料表に適用されるのかという、これは明確に職員区分が分かれていますので、やっぱり一般行政職の仕事をさせるためには、一般行政職の世界に移ってもらわなくてははいけない。

【佐藤座長】 いや、だから實際上移すということよね。

【前田室長】 そういうことを進めている団体はあります、実際問題。ただ、そのときには、もうその人は技能労務職員ではなくなっている。

【佐藤座長】 もちろんもちろん。だけど、そういう意味ですよ。技能労務職員という範囲にくくっておくこと自体がおかしいような仕事内容に変わっていると、そういう言い方もあり得ますよね。

【前田室長】 それは実態としてもあり得ます。

【佐藤座長】 実態としてもだんだんそうなる、1つのやり方はね。難しいですね。

【阿部委員】 僕は、1回目が出てなかったのかわからないのですが、そういう実態を調査するというのは、別途何か行うのですか。

【島田課長補佐】 実態というのは。

【阿部委員】 例えば、その人たちがどんな仕事をしていて、キャリアパスはどうなっているという実態を調査する。

【佐藤座長】 そうそう、本当はそうなのですよ。

【島田課長補佐】 特定の職種とか、ああいう、範囲に限られるかもしれませんが、今やるべく事務局で考えているという状況です。

【阿部委員】 何か調査される、全部をやる必要はないと思いますけれども、幾つか都道府県とか市町村を抜き出して調べていくというのも1つの、というか、紙ベースでもいいと思うのですが、それとは別にヒアリングに行ってもいいと思うのですが、そういうのをやっていただいた方が、僕に与えられた任務をこなす上でも大変参考になるかなというふうには思います。

【佐藤座長】 本当は、用務員の人も二、三百人ぐらいに具体的にどのぐらい仕事をやっているとか、給与水準とかを聞いてやってみるといいのですが、本当は、どの範囲まで実際仕事をやっているのでしょうか。

【阿部委員】 1回いわゆる職務評価をやるということでしょうね。

【佐藤座長】 そうそう。でも、そうしないとわからないですよ、適切かどうかね。

【阿部委員】 わからない、きっとそうでしょうね。

【佐藤座長】 だから、意外に高くないという議論もあるかもわからないです。表向き高いように見えるけれども、実は高度な仕事をやっていると。

【島田課長補佐】 それが、客観的に調べられたものがなかなかないということなので、

これはちょっと今後課題だと思っております。

【前田室長】 職種横断的な調べ物はいろいろサンプリング調査をさせていただきました、特定の団体で各技能労務職というものがどういう仕事をやって、どういう位置づけになっていて、どういう仕事のとうか、昇給、昇任のシステムになっているのかというのは、それは実態調査で行っていただいて、具体にお話を聞いていただくという形でフォローしたいと思います。

【佐藤座長】 だから、このA市からF市、これね、ここである程度情報があるのですら、この6市だけでいいです。そこのこの職員の人がどういう仕事をやっていてというような実態と、もう一つは、それぞれの清掃職員の級をどうくくっていてということですよ。あと、その給与の分布と人数がどのくらいで、みたいなものがあるといいですね。

【齊藤委員】 そうですね、あんまり自分の推測だけで言ったらいけないけど、多分きつと高いというふうに住民の人が思うのは、高いスキルが必要ではないのではないかと、仕事に対して何でこんなにもらうのですか、というようなところにどうしても報道とか視点があたる感があり、そういうイメージがどうしてもあるのですよね。本来、そこはもう民間だと分社化するでしょうと、きつと。こっちだったら民営化か何か、それから民間への業務委託なのでしょうけれども、それをそのまま内部に抱えておいて、おかしいのではないですか、というのがやっぱりどうも根本にあるような気がしますよね。

【佐藤座長】 そのとおりですよ。

【齊藤委員】 だから、本当は、体系とか水準ではないのですよね。でも、中でやるというのを決めたときにどうしますかというのがこの研究会のテーマだから、非常に難しいですよ。

【佐藤座長】 2つは、単純、そう言っているのが当たっているとすればその水準にするということだし、そうではなくて、実はもっと中身のある仕事をやっているのだというふうな言い方もありますよね、実際ね。あと、もう一つは、単純な仕事で水準、給与を下げるのはもう無理だから、単純な仕事であれば複合化して行って給与に見合った仕事にしていくというやり方とか、幾つかそういう選択はあると思うのですが。

【前田室長】 仕事の中身を。

【佐藤座長】 ただ、実際はどうか分からないし、議論のしようもない、我々としても。

【齊藤委員】 今は、もしかしたら過渡期かもわかりませんし。

【佐藤座長】 過渡期かもしれない。

【齊藤委員】 もう今これだけ財政が大変になっているから、過渡期かもわからない。今、手持ちの人があって、徐々にどの地方もそういうふうにしようとしているかもわからないですね、外部委託とかにしようとしているかもわかりませんし。

【浅羽委員】 よろしいですか、済みません。現実には、実際に今技能労務職員の方で、市によってほとんど同じような仕事をしていても給与水準が全然違うところは現実あるのですよね。高いと言われても、もう既に低いところもあって。ただ、それこそこの表でいうと行（二）でやっているところと行（一）でやっているところというのは、給与水準にしたら月額でもう相当違うのですよね。下手すると10万円ぐらいいは月でも違ってくる、違ってきおかしくないのですよね。現実と同じようなことをしていて違いがあって、高いところがフォーカスされて、その高いところでも、何もゆとりがあって高いのではなくて、低いところと同じように財政状況がすごく厳しくて、ほかの行政サービスを削る中で高い、そうなる批判が出てと、単純労働でというような齊藤先生のお話につながってくるのかなと思うのですよね。特に、今おそらくここで何かメスを入れなくちゃいけないのは、もう既に低いところではなく、多分、高いところの話で、低いところを高めようという話には、してもいいとは思いますが、あまり現実的ではないと思うのですよね。

【佐藤座長】 まさにそうですね。低いところというのは、何か工夫して下げたという意味ですか。

【浅羽委員】 いや、この区分で、行（二）でやっていると。

【佐藤座長】 やっているという意味ね。

【浅羽委員】 やっていると。でも、隣では行（二）ではなくて一般職と同じような給与体系でやっているというところが、小さいところでも私の身近なところで、隣り合っているのも実際あるのですよね。そこの高いほうの人が、「何とかの人は生活が大変だって言っているのですよね」とかって知ってて言うんですよね。

【阿部委員】 そうすると、今の議論でいくと、実は、問題の根っこというのが、実は職務給どうのこうののではなくて、行（一）行（二）のどこに置くかという話になるということになりますよね。

【浅羽委員】 おそらく、でも行（二）でも高いということになるのだと思いますけれども。

【阿部委員】 もう、果たして本当にどこに根っこがあるのかは押さええないといけないのではないですか。

【佐藤座長】 それはそうだね。この資料3の、これである程度高さもわかるということですか。資料3のどれを使っているかで、多少は、水準を反映している。

【浅羽委員】 ある程度想像はできます。

【佐藤座長】 想像はできると。

【浅羽委員】 独自にやっているから高いとは一般には言えませんが、でも多分高いとかね。

【佐藤座長】 可能性はある。

【佐藤座長】 行（一）相当というのは高いのですよね。

【浅羽委員】 高いですよね、一般職と同じということですから。

【佐藤座長】 多分ね。だから行（一）相当のところは高いかもしれない。というと、やっぱり行（一）相当と行（二）相当のところを比較するとか、そういうふうにやったら、この分布の中の制度は見たほうが良いということですね。

【前田室長】 ただ、私どもの問題意識といたしましては、これは、行（一）、行（二）というのは、いずれも、これは国家公務員の給料表なので、今、世の中が求めているのは、国家公務員の給料表にそえるのではなくて、地域民間企業の水準にそえるということなのでよね。

【佐藤座長】 もちろんもちろん。

【前田室長】 実は団体の中にも我々は見直しをするけれども、国家公務員の行（二）しか使いようがないので、それにそえてよろしいかというような、そういう話は実は結構聞きます。しかしながら、私どもとしては、その国家公務員のものを使えば見直ししたというふうには言えませんし、やっぱり現在は地域民間企業の水準を反映するのが基本です。だからこそ、まさしくこの研究会の中で、組合交渉過程でどういうふうに当局側は議論を進めていくのかということの頭の整理もして団体に示してあげなくてはならないという、原点に戻ってくるということになります。

【佐藤座長】 でも、行（二）を使うといたら、水準を使わないで仕組みだけ使うというやり方があるわけですよ。だから、今は水準も使っているけど、そうではなくて、考え方は行（二）を使うのですが、水準は地域のほうで、とやればできなくはないのですよね。体系の話と水準は別だけど、今は両方持ってきてしまっているということでしょう。

【阿部委員】 水準だけだったら楽なのですよ、地域水準ですから。

【佐藤座長】 それは簡単なの。

- 【阿部委員】 平均賃金を使っちゃえば終わりですから、ある意味。
- 【佐藤座長】 全部下げるところね。
- 【阿部委員】 ええ。
- 【前田室長】 それは、体系を行（二）から借りてきて中身にはめるというのは……。
- 【佐藤座長】 そう、水準は地域。それはできるわけですよ。
- 【前田室長】 それはできるのだと思うのですが、なかなかでもそれもやっぱりある程度考え方の整理をしておかないと、なかなか難しい話だなと思います。
- 【佐藤座長】 水準といえばそういう話ですよ。だから体系と水準というのは、その辺は別なので。
- 【前田室長】 それは十分ある話だと思います。
- 【阿部委員】 多分、どういう、最終的な我々のアウトプットを考えていくかで変わってくるのですが、例えば、今の議論でいけば、国家公務員の行（二）と地方公務員のそれに相当する仕事とのキャリアパスが同じであれば体系は使ってもいいわけですよ。あとは、その地域の水準だけそろってやればいいのだから。ところが、これが違ってきますよとなれば、これは行（二）を使えませんねという話になって、こっちから初めからやりましょうという話になると思います。
- 【佐藤座長】 そうそうそう。
- 【阿部委員】 だから、我々のこの中で最後のゴールをどこにするか、どこコンセンサスなのか、コンセンサスとしてあるのかで、やっぱり何か調べ方も違ってくるような、議論の仕方も違ってくるような気がします。
- 【佐藤座長】 そういう意味では、実態に合った体系をつくり、地域の水準で、なんです。ただ、実態に合ったというときに、実態ってどうなのっていう、というか、実態というのは例えばどういう仕事内容なの、どういうキャリアパスなの、ということなのですよ。それがないと賃金制度はつくれないから。それがわからないのですよね。だから、幾つかのパターンでいいのだけど、全部知りたいわけではない、幾つかのパターンが、情報がないと、どういう体系がいいかという議論は、我々としてもやれないということ。だから、今いただいている情報だけではその議論ができないという感じなのです。そうではないですか。
- 【齊藤委員】 そうですね。
- 【鶴巻定員給与調査官】 それは、そうしますと、例えば、何らかのこんな感じで今運

用がなされていますということをお示ししたときに、得られるアウトプットというのは、それくらいだったら、今は5級でやっているけど、3級ぐらいでいいのではないかというようなことをアウトプットとして出てくるということですか。

【阿部委員】 いや、そうではなくて……。

【前田室長】 今の話というのは、基本形は国の行政職俸給表の運用並びに構造というものをベースにした上で、その中に、給料表の中に具体的に入れ込むその数字についてはこうこうこういうような工夫をしながら地域民間給与を反映した数字を並べていくべきではないかというのが別なアウトプットの的に。

【佐藤座長】 それが1つね。

【鶴巻定員給与調査官】 例えば全部1つの率を掛けて下げてしまうということもあるということですか。

【佐藤座長】 あり得る、1つね。でも、体系は、阿部さんが言ったのは、やっぱりそれを持ってこられませんよ、となるかもしれないですよ。そうすると別の体系を考えなければいけないのですが持ってきてもよければ今みたいな議論はあり得る。

【齊藤委員】 鶴巻さんがおっしゃった点は、最初座長がおっしゃったように、4つぐらいではないかと。最初、一人前の仕事ができる、人を教えられる、リーダーというのは、それはまた別のところで、大体大まかにそういう形でそれぞれの地方でやれるかどうかというのも、それはまた別でありますからね。

【佐藤座長】 別にね。

【鶴巻定員給与調査官】 そういうのもあるよねというような感じでアウトプットが出されるということですか。

【佐藤座長】 いや、だからどういうことをやるかだけ。

【鶴巻定員給与調査官】 ええ。

【佐藤座長】 でも、基本的にはあれでしょう、僕たちが給料表をつくるわけではないでしょう。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。

【佐藤座長】 だから、級のつくり方はこれを考えろということをするわけでしょう。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。

【前田室長】 そこは、事務局から直接言いにくい部分ではありますが、やっぱり各団体にとって簡便につくれるものということも必要だと思うのですね。もちろん簡便にし過



ぎて本質から外れてしまうということになると……。

【佐藤座長】 そうすると、一番いいのはね、考え方と同時に典型的なパターンがあれば例示するということができればいいわけですよ。これをやれという意味ではないですよ。こういう、例えば清掃職員でも仕事の範囲がこうであれば、そうするとこんなのが1つですよ。それで、用務員でもある程度複合化してしまっていたらこういうのがあるのではないですか、という例示ができればいいわけですよ、一番いいのは考え方プラス例示ですよ。

【齊藤委員】 実態でいけば、さっき浅羽先生がおっしゃったけれども、市場メカニズムで、例えば、もう既に安いという場合ですよ。結構抑えたところがあって、単純に住民の人が言うのは、普通は、これから労働力に流動性があれば普通は辞めるのではないですよかとでも、皆さんいますねとなれば、反対に民間の人が、同じような仕事をしている人が、できたらそういう採用試験があればその地方のこういう技能労務職に行きたいと言うのではないですか。この仕事を地方公務員でやっているよりも、A社に行ったほうが良いというふうな問いかけは僕はあると思うんです。

【佐藤座長】 比較というのはね。

【齊藤委員】 要するに比較としてはね。いやいや、僕らが決められないのならですよ。そういう視点もお持ちになったらどうですかと。

【佐藤座長】 さっき言ったどういうアウトプットというのね、基本的な体系のつくり方、水準の決め方と、例示までやるという感じでよいですか。モデル例。

【鶴巻定員給与調査官】 例示とおっしゃいますのは、具体的な給料の額まで入ったものということ、給料表をということですか。

【佐藤座長】 もちろん作るのよ、それは。水準については、水準は関係ない。それは、レンジとかはつくる。実額はなくていいわけ。幅のつくり方。

【鶴巻定員給与調査官】 実額はなくて、例えばこれだったら、一般的な、その聞いたサンプルでいえば、例えば3級構成がいいとか4級構成がいい、大体……。

【佐藤座長】 級の中のレンジの幅がね、プラスマイナス20ぐらいとか。

【鶴巻定員給与調査官】 この級の中の……。

【佐藤座長】 それで1ポイントを幾らにするかというのはマーケットによって決まるわけですから、それはわかりませんよ。そういうようなものまでつくるかということ。

【鶴巻定員給与調査官】 サンプルから作るとなると、すごく留保がついたものになる

と思いますけれども。

【佐藤座長】 いや、だから、「これこれの清掃職員」が「これこれの仕事」であるとするればこういうふうになるのではないですか。違えば別のものを作って良いのだから。でも、そうしないとわからないよね。

【阿部委員】 いや、僕は、美しい報告書になるかなと思っているのは、今現状でどういうスキルレベルとキャリアのパターンがこの日本国内にあるのかというのがわかって、それが4つなのか3つなのかは知りませんが、パターンがわかって、そのパターンに応じた賃金体系はどういうものが望ましいかという議論ができれば僕はいいなと思うのですよね。

【佐藤座長】 そういうこと、そういうこと、一番いいね。僕が言った実態の条件というのはかなり……。

【阿部委員】 だから、かなり地方自治体によって違うのではないですか。

【佐藤座長】 阿部さんが分かる実態をちゃんと調べて、それに合ったようなものをモデルとして出せればということが一番いいよね、それはね。

【阿部委員】 お宅はここに近からこういう体系で水準はこういうふうにそろえたらとかという報告書ができれば美しいのではないかと。

【鶴巻定員給与調査官】 パターンが幾つあるかもサンプル調査ではわからないですし、ましてこちらが責任を持ってあなたのところは大体こんな感じでしょうとかというふうな、割り切るとかできないと思います。

【阿部委員】 それは言えないですね。

【佐藤座長】 それは無理だね。

【前田室長】 おそらく考え方とか、留意点とか、基本設定にかかる思想みたいなことは言えると思うのですが。

【阿部委員】 だけど、例えば我々の調査の仕方をそこに書いておけば、職務評価の仕方まで書いておけば、どのパターンに合うかは自分たちで調べることはできそうでしょう。こういう人たちはこう伸びていくとか、こういうスキルがあるとかないとか。そのマニュアルさえあればパターンが選べて、そのパターンがわかれば、今度は体系のマニュアルができていて、さらに水準の合わせ方のマニュアルをつけてあげる。

【佐藤座長】 ただ、その具体的なモデル例みたいなものを出さないにしても、我々としては、フィージビリティがあるかどうか議論をしなきゃいけない。基本的な考え方を

適用したら、本当に給料表が作れるかどうかをやってみなくてはいけない。そのためにはある程度素材がないとできない。大事な点を見落としているかどうかというのは、素材がないとチェックできないからね。

【島田課長補佐】 1つのアプローチとしては、国の行（二）を、何といたしますか、発射台にして、地方の類似職種がどの程度違うのかというのをある程度心証を持っていただいて、比較するためにどこまで使うかというアプローチはあるのかなと思いましたが。

【佐藤座長】 それでもいいけど。

そろそろあれなので、もし何かあれば。

【浅羽委員】 いえ、もう大分、ありがとうございます。

【佐藤座長】 平気ですか。では、どうぞ、ちょっと列車の時間があるということなので。

（浅羽委員退席）

【佐藤座長】 では、ほかに。なかなかこれはまだ着地点がわからないので、いかがでしょう。

難しい問題だということはそうなのですが、ただ、齊藤委員が言われたようなその批判はやはりそういうところもあるので、それに答えられるような見直しをする場合の素材ということになると思いますけれども。体系のつくり方、あと水準のところもこれは難しいよね、どっちにしても、どうするか。そんな仕事地域にあるかどうかということもあるし。そちらは何か考えられていますか。体系もあるけれども、水準のほうはどんなふうに、比較といったときに。何か調べてやらなきゃいけないみたいなことになっているのですが。

【阿部委員】そこは難しいところですよ。

【佐藤座長】 職種は幾つかあるけれども、全部の職種に給料表を1から作る必要はないのではないだろうか。どれかひとつの体系ができてしまえば、あとはその比例でやっていくというやり方もあるのよね。その5つぐらいの職種の職務価値がわかっているならば、どこか1個調べてきちんと作ればいいわけですよ。それで比例的にかけていくというやり方もあるから、全部の職種を調べるようなやり方まで言うかどうかということはありませんよね。

【鶴巻定員給与調査官】 調査の場合。

【佐藤座長】 調査をやるときもね。

【前田室長】 そこでの調査というのは、各団体での給与の水準なりをどうするかとい

う。

【佐藤座長】 　　というときに、ここの範囲の職種を全部調べなきゃいけないのか、それとも、少なくとも1個調べればいいみたいな形にするかどうか。それは、調べたものをベースにウエートづけをつけていくというやり方もあるかもしれない。

【前田室長】 　　私どもの内部でいろいろ議論している段階では、今、座長のご指摘にあったその後のようなものも許容し得るという射程の中でやっぱり議論はしておくべきではないのかなど。そうしないと、大変なコストをかけて、一生懸命とにかく全部調べろというわけにもなかなかこれもまたいかんのだろうなど。

【佐藤座長】 　　あと1つの考え方は、最低限、ラジカルにいえばね、この仕事につきたいですかというふうにやる。外に出してみてもいい水準ならいいとかというふうにするというやり方。あるいは、何かそういうやり方でエントリーする人がいるかないかで判断するというやり方もあるのですよ、極端な言い方ですけど。

【齊藤委員】 　　それから少しずつ上げていくわけですよ。

【佐藤座長】 　　そうそう。たくさん、「わあっ」と人が来たら高すぎるとかね。その人と入れかえるということですよ、だから、働きたいという人がいるのでしたら、というやり方、入れかえ、今の人にやめてもらって入れかえるという考え方ですよ、極端な言い方ね。

【齊藤委員】 　　別に企業でいったらおかしくないですよ。企業なんかは、まさに、新卒の大学生はちょっと別だけれども、そうでない地方での工場で雇うといたらまさにそうですね。チラシを入れてみたけど全然反応がない、それなら賃金水準を上げますよね。これでも全然来ないと。こっちはでももう人が要るわけですから、現場からは、総務は何しとるかとなりますよ。そのときには、それならもうちょっと上げていいですか、といって現場に聞くわけですよ。それは、コストは現場だから。総務はとればいいのかというものでもないから。そうだったら最初からぼんと高い水準で採用して、ほら、総務が採用したと言えればいいんだけど、そうはやっぱりなりませんから。やっぱり、それこそまさにそういう意味では市場メカニズムですよ。僕らが現場から怒られるわけですよ、何だと。まず採用しながら、状況に応じて、水準を上げるけれど、でも、今いる人の給与も上げないといけないから、そのときのコスト比較なんかもしながらやっぱりやるわけですからね。

【佐藤座長】 　　あともう一つは、今みたいに労働市場ではなくて、その税金を払っている住民の範囲内というと、何か職種というか、何か割合下のほうの職種の給与を調べるとかでもいいのかもしれないですね、ある面では。何か、どういうふうにするかは別だけど。

同じ職種って限定することなくて、何か賃金分布の下の何%ぐらいのところというようなやり方が、実際はそういう水準、同じ仕事で比較して高いなんて言っているわけではないですよ、多分ね。だから、割合比較的スキルが……、わからない、低い方のその地域の水準の平均みたいなものを比較すればいいみたいな議論なのかもしれないですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 住民の感情はそれでいいかもしれませんがね。

【齊藤委員】 でも職務の論理になったら……。

【佐藤座長】 だから、そういう意味では、職種ということだから職種のレベルですよ。仕事の価値が同じレベルの人と比較するという意味ですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 それが、仕事の価値が同じぐらいという証明が得られるのであれば良いのですが。

【佐藤座長】 だから、さっき言ったようにスキルのレベルみたいなものですよ、大体半年で一人前になる仕事という基準でくくるとのことですよ、例えば。そうすると、世の中、その地域でいえばこのぐらいの給与、それはわかりますよ、大体。それはもうだから職種名なんて全然関係なくやってしまうと。各社に経験1年ぐらいの人の給与水準と書かせるの、例えば。1年たてばやれるような仕事の給与水準というのを企業調査で書いてもらうの、例えば、そういうやり方。5年ぐらい経験する必要がある仕事とかね。例えばそんなような調査の仕方にしちゃうとかというやり方も極端な言い方をするとあるかもしれない。

ただ、どっちにしてもその体系をつくる、その水準のほうも結構難しい。

【齊藤委員】 難しいね、これは。

【前田室長】 おそらく回答する側がなかなか、できるのかという感じが。

【佐藤座長】 それは難しいですね。

【齊藤委員】 住民の意見、感情として受け入れることができるものというのは、どのようなものかというのもある。

【前田室長】 おそらく民間から出ているクレームの一番大きいのは、やっぱりワーキングプアとか言われている人たちとか、あるいは派遣とか、そういう短期の雇用に甘んじているような水準に比べると彼らは高いではないかと。ただ、そういった雇用形態をさすがにここで議論しているような常勤のその職員の給与水準というのは、全く同レベルに捉えることは絶対できないので、ある程度対住民にも、いや、彼らは常勤でこういう仕事をやっているの、こうこうかくかくなので、それよりは高いかもしれないけれども、今の

水準より適正なものに見直しをしましたと言えるようなものを目指すということなのだろうと思います。

【佐藤座長】 もちろんね。なかなか議論だけしていてもあれなので。そうすると、ほかにございますか。

ちょっと今日はここまでということで、今後、これ以降、どういうふうに、いろいろ、ある程度これは何か出してもらわないと議論が進まないと思うのですね。だから、ある程度現状の実態についての情報をいただかないと、多分、今後どんなふうに進められるかという。

【島田課長補佐】そこは次回でどこまでのものが出せるか、次々回でどこまでのものが出せるかというのを、今日あるいは前回の議論を踏まえましてもう一度検討したいと思っております。

あと、今日はそういった話題にさほどなりませんでした。例えばアウトソーシングをした場合に、その先で企業が同じような業務を行う場合に、そこで働いている労働者の方の賃金水準、どういうふうになっているのかといったようなことも内々に調べ始めているところがございます。ちょっとそういう意味で、なかなか順番が次回ここまでというふうに明示できませんが、今日のご議論を踏まえまして、検討の材料をできる限りそろえたいというふうに思っております。

それから、また研究会の射程といいますか、論点ももう一度整理をさせていただきたいと思っております。

【佐藤座長】 そうですね、それは整理していただければと思います。

ほかにかかございますか。次回までではなくても、こういうことをもし調べていただければということがあれば。

説明責任、枠組みのほうも少し議論するというか、あんまりそこは議論していないのですが、何かそういうことがあれば。

説明というと、さっき言ったように住民への不満という、住民にわかりやすくどう説明するかということも入るのかな。そこは結構大事なのでしょうね。賃金に見合った仕事ですよというふうに言うにはどうしたらいいかという話ですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 はい。金額、月給とかそういう金額というのは非常にわかりやすいので、そればかりが出てしまって、それは何に対するものなのかとかいう説明が今なされていないという、抜け落ちている、あるいは、しても難しくてみんなよく見てない

と、そこをきちんとわかるように言わなければならないでしょうし、まさにそこをちゃんとしないと批判ばかり来るということになると思います。

【川田委員】 公務部門の集団的な労使関係全体が対外的に透明性を高める必要があるだろうということは言えるかと思います。その場合、交渉の相手方に対して説明すべき内容と、交渉当事者が対外的な透明性という観点から交渉関係の外に向けて明らかにすべき自らの考えの内容は、ある程度共通になってくるのかなとは思いますが。

【佐藤座長】 参考資料の1の先ほどの前提条件で、あり方研で表の構造って、表って何なのですか。つまり、ずっと書いてなくてもね、極端な話、積み上げ方式もあるのですが、それはだめということなのね。

【島田課長補佐】 級掛ける号という意味です。縦掛ける横の表ということです。

【佐藤座長】 つまり、洗いがえで、そのとき決めて、また0から始まる給与のつくり方がありますよね。それは表ではないのですか。つまり、級で幾ら、と決まっていて、その1年分の働きぶりで来年は13万円とでも、次の年は12万円からで、どれを載せるか、12万5,000円ねって、こういうのが結構あるわけですよ。ずっと上がっていくような積み上げではなくて。ある級は、12万5,000円は決まり。だけど、1年前の働きぶりを見て翌年が決まるのですが、また12万5,000円のベースに戻ってしまうわけ。

【島田課長補佐】 それは級の中の号は1本しかないという。

【佐藤座長】 1本というか、それはそう書いてあるから、表だけど、「ぶあっ」とは書いてないということですよ。表って何なのということですよ。

【鶴巻定員給与調査官】 この表というのは、級と号があるということですが、先生がおっしゃったのは、毎年の査定で、今年は、あなたは3級の10号だったけど、来年は、それぐらいの仕事だったら3級の8号とかいうようなことができるかということですか。

【佐藤座長】 そう、そういうこと、そういうこと。

【前田室長】 それはちょっとなかなか難しいというふうに思っています。と申しますのは、公務員の世界の中は、給与は級と号給によって基本的に決まった上で、号給の部分というものが下がるというふうになりますと、これは降給処分というふうになるので。

【佐藤座長】 じゃあ、そこからかわさなきゃいけないね。それは処分でも何でもないのですよね。

【前田室長】 ですから、そういう……。

【佐藤座長】 下がることはないのね、絶対ないのですね。処分しないのですね。

- 【前田室長】 もちろん、それは給料表の水準全体が下がれば下がるのですよ
- 【島田課長補佐】 ベースダウンです。
- 【齊藤委員】 座長がおっしゃっているのは、号が下がることはないのですよねと
- 【佐藤座長】 号は下がらないのね、絶対。
- 【前田室長】 特定個人についてですか。
- 【齊藤委員】 例えば、今まで1級15号だった人が1級13号になるとかいうことは。
- 【前田室長】 それは全体の制度改革がなければ、基本的には特定の理由がないと、いわゆるその分限とか、懲戒とかというふうな非違行為等に基づくものがないと、ないです。
- 【佐藤座長】 今回、国家公務員でも、結局上げ方だけですよね。号数をふやして、1個上がるか2個上がるとしたのはそういうことですよ、多分。
- 【前田室長】 そういうことですね。
- 【齊藤委員】 能力査定とかいっても、実際は下がることはないのですね。
- 【鶴巻定員給与調査官】 上がる度合いの違いです。
- 【齊藤委員】 上がる度合いが違うだけですね。
- 【佐藤座長】 必ず、だから、1級は20万円としておいて、あるときは、翌年は5,000円乗るけど、次の年はそこベースに1万円乗せるなんていうのは絶対につくれないのね、そういう表はね、そういう給与制度はね。下がるでも何でもないので、これ。去年の働きぶりについて翌年が決まるというだけの話なのですが、だめなんですね、きっと。
- 【前田室長】 ちょっと済みません。私もイメージがわからないのですけれども。
- 【佐藤座長】 民間でそういうの、今は結構多いですよ。
- 【前田室長】 ただ、おそらく今は、公務員の世界の中では、それは勤勉手当みたいなものに反映させろということで、勤勉の世界の中でやるということだと思いのですね。
- 【佐藤座長】 積み上げなのですね、やっぱりどう考えてもね。
- あと、月給で決まるって、何で、月給で決まるって、これはどういう意味？
- 今の我々の月給、普通は、例えば年1,800時間働いたというので時間で決まっているのですよね。それを12で割っているだけなのですよ。月給とは何か、なの。ある面では時間給ですよ、月給だって、普通の場合。年1,800時間働いて幾らを12で割ってもらっているだけなのですよ、我々も。
- 【鶴巻定員給与調査官】 ええ、でも月単位ですよ。
- 【佐藤座長】 だから月給、時間給ではなくて、月給って何のことを言ったのかと思っ



て。

【鶴巻定員給与調査官】 要は、時給幾らで何を決めるというわけではなくて、月ごとに払うというその原則で。

【佐藤座長】 月ごとに払うということね。

【齊藤委員】 月ごとだけれども、要は、要するに有給ではなくて、休んだりされたらカットはあるのでしょうか。

【佐藤座長】 あるのでしょうか、そうそうそこが大事ですよ。休めばカットがあるのですよね。そのカットの比率というのは、年間の時間で見てカット率が決まるのですよね。だから、時間給、時間で決まっているのですよ、給与は。

【前田室長】 そういう意味で言えば、ここで言っているのは月払いという意味ですよ。そういう意味で言えば。

【佐藤座長】 月払いという意味ね。月払いという意味でしょう。

【前田室長】 だから、例えば当然のことながら、病欠で1カ月のうちに何日か休んで、有給も何もとらなかったときには、それ相応分は減らしますよという意味では。

【齊藤委員】 もう休暇もなくて休んだら、時間分減るということでしょうか。

【佐藤座長】 そうだよな。

【前田室長】 ただ、1カ月単位のものをまとめて1カ月はちゃんと出しますと。

【佐藤座長】 だから、年俸で決めて月払いでもいいわけでしょう。そういうことなのですよ、これは。

【前田室長】 ただですね、そこはまた先ほどの俸給表の構造になってしまうのですが、俸給表そのものというのは月額単位で数字が入っているのですね。だから、計算プロセスとしてそういうようなものを考慮に入れるかどうかという、その形の外の実質の世界はあるにしても、給料表そのものというのはそういう月単位のものになっていて、それを日割りのような運用もするという、そういう意味です。支払いは月にまとめて1回払い。

【佐藤座長】 なるほどね。表って何かというのは少し調べておいて。給料表にしなくてはいけないって、おもしろいね。

【島田課長補佐】 いろんな手当の積算基準にもなりますので、月単位の額が。

【佐藤座長】 やっぱりその表っていうのは何かというのを、どこまでのものが入ってはいけないかもちょっと調べておいてもらったほうがいいな。表って何、給料表って。

【前田室長】 それは、まず国家公務員の俸給表をちょっと見てもらえば、それがわかりやすいでしょう、どういうものか。

【齊藤委員】 時間外をされたら一定の時間で割るのでしょう、その基本給を割って、それに何時間分って出すでしょう。

【佐藤座長】 つまり表はね、あれが表だって、ほかの表の作り方があっていいかどうかなんですよ、問題は。表っていったときにつくり方がどこまで制約されているか。それは賃金体系に結構影響する。

【阿部委員】 ただね、でも、年俸、時給、月給って表だけの問題でもないような僕は気がするのですよ。つまり、年俸の場合は、この年間これだけの職務を、仕事をこなしてくださいというアサインメントがあって、それをこなせば幾ら幾ら。それをどの月にやったっていいわけでしょう。

【佐藤座長】 まあそれはそうだね。

【阿部委員】 ある意味。毎月やらなくたって良いのですよね、きっと。月給だったら月にこれだけやってくださいと、時給はこの時間でこれだけやってくださいと、それだけなのですよ、という考え方もできます。そうすると、その行（一）の方々の仕事と行（二）の方々の仕事とでは、もしかしたら払い方も違ってもいいという議論も。

【佐藤座長】 そうそう、本当は時間給がなじむのかもしれない、極端な言い方をすると。

【阿部委員】 そういうのも何か月給で定まるという背景が何かあるとしたら、テーブルだけではなくてね、そういうのも何か、僕は押さえておいたほうがいいかなとは思うのですけどね。

【佐藤座長】 どうも済みません。結構難しい議論があると思いますが、少しは先に進んだかなということで。では、また少し議論の枠組みと、これからどう進めるかをもう少し整理していただいて、資料も、情報も集めていただければと思います。どうもありがとうございました。

【島田課長補佐】 事務的な連絡を簡単にさせていただきます。本日の議事録でございますが、前回と同様ですけれども、委員の皆さんのチェックを経た上でホームページに掲載いたしますので、1週間程度の後でございますが、議事録の案をお届けしますので、チェックをよろしく願いいたします。

次回でございますが、6月24日の火曜日、午後3時から開催いたします。場所は未定

ですので、追ってご連絡をいたしたいと思います。

あと、4回目に向けた調整の表を事前にメールでお届けしておりますので、まだお出しでない方はよろしく願いいたします。

それから、今回から、事務局の補助として業務を三菱総研に委託をしておりますので、ご了承いただければと思います。

以上でございます。

【佐藤座長】 では、そういうことでよろしく願いいたします。