

研究会における主な論点(再修正版)

【前提】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決定に関する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。

【課題】

技能労務職員の給与については、一般行政職等とは異なり、人事委員会勧告の対象とはならず、労使交渉により決定することとされている。しかし、労使双方にとって、給与体系を議論する際によるべき基準がなく、給与水準も様々となっている実態があるため、給与決定の基本的な考え方について整理する必要がある。

0 諸条件の確認

(1) 法制度上、所与とされている事項

- ・ 情勢適応の原則
- ・ 職務給の原則
- ・ 均衡の原則

同一又は類似の職種の国、他の地方公共団体、民間事業の従事者の給与との均衡
生計費の考慮

(2) 級の数、級内の構造について

- ・ 職務と責任に応じた級の数の設定
- ・ 能力給と生計費を反映した級内の号の設定(号の数、間差額)

0 諸条件の確認(つづき)

- (3) 学歴、年齢等の決定要素について
- ・初任給決定、昇格に当たっての考慮要素

[参考]

- ・国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の違い
- ・民間企業における類似職種の給料表

1 給料表作成に当たっての考え方の整理

(1) 給料表の数と職種の括り

- ・一般行政職と共通の給料表とした上、運用(昇格・昇給)を異なるものとするか。
- ・技能労務職員を一本の給料表とした上、細職種ごとに運用を異なるものとするか。
- ・細職種ごとの給料表とするか。

(2) 級の構成

- ・職責の4区分(①指導されながら仕事をする。②指導されずに仕事をする。③他者の指導をしながら仕事をする。④他者の管理をする。)とするか、それ以上又はそれ以下とするか。

(3) 号の構成(号の数、間差額)

- ・国の行(二)並みとするか、同一級内の額の差違(最高額／最低額)を一定の範囲内とするか。

(4) (1)～(3)によるパターン化

2 給与水準の決定に当たっての考え方の整理

(1) 調査対象

① 職種の範囲

- ・国の行(二)や賃金センサス上の類似職種との対応関係

② 地域の範囲

- ・労働市場の大きさ
- ・比較手法に応じた調査対象の設定

(2) 調査方法

① 独自の調査を実施

- ・一般行政職と同様の調査を実施

② 既存の統計調査(賃金センサス)を活用

- ・絶対水準の算出
- ・相対水準(技能労務職相当／一般行政職相当)の算出

③ 国における職種間の給与水準比率を援用

- ・行(二)と行(一)の比率を算出

④ 前年比伸び率の調査

3 交渉手続と労働協約

(1) 協約締結主体としての当事者適格性

- ①組合の構成員
- ②上部団体との関係

(2) 協約の効力

- ①非組合員等への規範性
- ②期間終了後の規範性

4 説明責任

(1) 説明責任の主体

(2) 説明すべき相手方

(3) 説明手法

(4) タイミング