

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4回）

平成20年7月28日（月）

【島田課長補佐】 それでは、皆さんおそろいですので、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4回の会議を開会いたします。議事に入ります前に、人事異動によりまして7月11日付で前田前給与能率推進室長に代わり、小池給与能率推進室長が就任いたしましたので、ご紹介させていただきます。

【小池給与能率推進室長】 ただいまご紹介いただきました小池でございます。先生方には大変ご多忙のところ、お世話になりますけれども、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【島田課長補佐】 本日は、阿部委員、岡田委員、川田委員がご欠席でございます。また、齊藤委員におかれましてもご欠席ですが、代理として三菱電機人事部の土肥様にご出席いただいております。また、今回から松永公務員部長も研究会に同席させていただきます。

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

【佐藤座長】 それでは議事に入りたいと思います。今回は事務局に民間企業の聞き取り調査を実施していただきました。また、岡田委員には地方公共団体のヒアリング調査を実施していただきました。それぞれ事務局で資料を用意していただいておりますので、それについての報告をいただいて議論をするというふうにしたいと思います。

では、よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 それでは、事務局からの説明に入ります。資料1-1、1-2が民間企業における技能労務職相当職種の賃金体系の概要という資料でございます。地方公共団体の業務、とりわけ技能労務職の従事するような業務については、外部委託がかなり進んでおります。その外部委託を受ける側の企業におきまして、技能労務職相当職種の民間労働者の方がどのような賃金体系で働いておられるかを調べたものでございます。本来、当該企業にお越しただいてご説明いただければより望ましかったと思いますが、その協力がいただけなかったということで、事務局のほうからご説明をさせていただきます。

まず、資料1-1でございます。A社ということで名称は伏せておりますが、集団給食を主体とした食に関する業務の受託をする企業でございます。資本金が1億円、売上が

787億円余ということでございます。雇用形態別の従業員数は資料に記載のとおりでございますが、技能労務職員に相当するのは、正社員のうちの現業職社員というカテゴリーでございます。この方々の賃金体系について2以下でご説明しております。まず、賃金テーブルの種類でございますが、現業職社員以外も含む正社員全体で4等級以下と5等級以上の2種類——1種類と見ることも可能かと思いますが、4等級以下と5等級以上で構造が異なるということで、2種類というふうに整理できるかと思えます。

【佐藤座長】 1つの表で、4等級以下はどこに適用しているのですか？

【島田課長補佐】 3の2つ目の「・」ですが、4等級以下と5等級以上とで構造が異なります。かつ、現業職社員は、9等級あるんですが、1等級から6等級までを使っています。

【佐藤座長】 なるほど。まあ、でも1つの表ですね。

【島田課長補佐】 そうですね。先方が2種類だというふうにおっしゃったものですか、ここではこう整理をしております。

ちょっと説明が後先になりましたが、構造としては9等級、各等級に号があるというものでございます。ただ、公務員の給与の号とは異なりまして、経験年数に応じて原則的に上昇するというものではないということです。これについては、後ほど説明をいたします。

それから、実際どのように運用をしているかというところでございますが……。

【佐藤座長】 ごめんなさい、ちょっとわからないのは、1から6は現業職員でしょう。1の①はどこを使っているのですか？

【島田課長補佐】 ①は、全く別の表です。

【佐藤座長】 そうしたら表は2つじゃないですか。①については聞いてこなかったのですか？

【島田課長補佐】 そうですね、時給・日給制ということで……。

【佐藤座長】 聞かなかったのですね、③だけ聞いてきたの？

【島田課長補佐】 はい。雇用形態が同じものについて聞いてきました。

【佐藤座長】 そういう意味ね。でもそれは、①も聞いてこない。③だけということですね。

【鶴巻調査官】 ①というのは、社員という名前にしているそうですけども、実際はアルバイトに近いということだそうでした。

【佐藤座長】 でも仕事は、似たような仕事をしているんでしょう、①も。③だけで比

較するという前提自体がまず、適当ではないのではないですか。初めの調査の段階で。

【島田課長補佐】 1日8時間、週40時間というのが③の方で、①の方々は必ずしもそうではないということなんです。

【佐藤座長】 でも、レートとしては、時間給としては参考になるわけでしょう。②は？これはフルタイムでしょう。

【島田課長補佐】 ②は、必ずしも現業でない方も入っております。

【佐藤座長】 現業は、①と③しかいないの？

【島田課長補佐】 というふうに聞いております。

【佐藤座長】 わかりました、つまり①は調べなかったということですね。でも、日給だからフルタイムなんでしょう。

【鶴巻調査官】 日給の方は必ずしも毎日働いているわけではなからうと思います。

【佐藤座長】 わかりました。とりあえず、③しか調べなかった。

【島田課長補佐】 そういうことです。

4の(1)、初任給にまいりまして、全国を6つのブロックに分けた人事管理を行っておられるということで、ブロックごとに初任給に3段階の差がついているということです。最大格差は月2万7,000円ということです。通常、新卒者は2等級に格付けされ、学歴を反映して決定するというものです。決定に当たっては同業他社の初任給を参考に設定しているというふうに伺っております。

次のページにまいりまして、昇給・昇格の関係で、職務との関連でございますが、役職が店長とそれ以外の2つに分かれるということです。所属人数の多少を問わず……。

【佐藤座長】 すみません、初任給が3段階だから、それぞれの表の、新卒が2等級でしょう、すべてについてブロックごとに分かれているということですか。

【島田課長補佐】 スタートが異なるということです。同じ表を使っていますが、例えば北海道であれば北海道の大卒の方が……。

【佐藤座長】 2等級の出発点の号が違うということですか。

【島田課長補佐】 そういうことです。

役職は、店長とその他の2つに分かれるということで、所属人数の多少を問わず、店長が職場に1名ということです。小さな企業の食堂であっても、大きな調理場、給食センター等であっても店長は職場に1名、全国で約2,500人おられるということで、先ほどの①の社員の中にも店長という肩書の方はおられるということです。そのうち、正社員の店

長というのが約1,000人、1,000人以下だというふうに伺っております。

それから、毎年の給料決定でございますが、5段階の人事考課に基づいて給料が決定されるということで、評価段階はSと、AからDの5段階でございます。言葉で書くとややこしいんですけども、評価段階を横軸に、号を縦軸にした行列を設定いたします。評価段階間の間差が1,000円、号間の間差額が1,500円ということで、当該年度の評価がSであれば3号、AまたはBであれば1号上がり、CまたはDであれば同号、ただし、2年連続CまたはDの場合は1号下がるということで、横軸であれば当該評価段階に位置づけられるということです。

例を記載しておりますが、Cの10だった者がA評価をとりますと、評価段階は当然、Aで、号は10プラス1で11ということでございます。CがAになるということで、1,000円掛ける2のプラス2,000円、それから号が1つ上がって1,500円の、プラス3,500円ということです。Cの10だった方がさらにC評価ということになりますと、2年連続C評価ということになりますので、同じCの中で1号下がって、マイナス1,500円というように評価段階を反映した給与決定をされているということです。それから、新卒の初任給だけは学歴を反映するということですが、その後の昇給には反映されないと聞いております。

諸手当でございますが、管理栄養士の資格を持っている方で栄養管理業務に従事している方については、月額3万円の資格手当が支給される。それ以外は、資格の有無は給与に影響しないということです。地域別の手当としては、1万5,000円から6万円の幅で冬期に一括支給される寒冷地手当があるということです。地域や扶養の有無で額に違いがあるということです。

それから、賃金決定等に係る労使交渉の状況でございますが、ユニオン・ショップ制を採用しておられるということで、労働組合に加入するのは6等級以下の正社員だということです。業界全体の上部団体があるということで、統一要求が行われるのが通例だということです。それから、春闘を経て毎年のベースアップが行われるということですが、昨年は正社員一律に1,000円アップしたと言っておられました。

それから、行政が直営していた、受託前の業務と比べて業務の内容に異同があるかというお話をお尋ねしたところ、従業員教育などによる作業効率の向上があつて、衛生管理の面も向上があると考えているとおっしゃっていました。それから、アレルギー食への対応も向上しているというふうに、お話を伺ってきたところでございます。

【佐藤座長】 4等級ぐらいたとどんな仕事をしているの。仕事は聞かなかったのですか。比較をするためには、どんな仕事か聞かなければわからないじゃないですか。①の人がたくさんいるわけでしょう。③の人は何をやっているの？分業があるわけですよ、①と③の。4等級ぐらいの人、3等級が何の仕事をしていて年収は幾らぐらいなのか。

【島田課長補佐】 その水準の話は聞いたんですが、ちょっと……。

【佐藤座長】 大事なのは、①がたくさんいるから、③の人はどういう仕事をしているかなんですよ。その年収と、今回の技能労務職員の年収の比較をするのでしょ。

【鶴巻調査官】 もちろん、きっちり調理師の資格を取ってということですから、調理業務はなさっているということですから、私どもの関心事は、その水準がどうかということではなくて、給与体系がどういうふうになっているかということ……。

【佐藤座長】 それでもいいけれども、どういう仕事をしている人たちかということに合わせて体系をつくっているわけだから、例えば①の人のスケジュール管理をしているのが別の級になるなら、水準じゃなくて、体系の話になる。

【鶴巻調査官】 管理というのは5等級、6等級の方がなさっているようですので……。

【佐藤座長】 管理はしていない。

【鶴巻調査官】 はい。4等級以下の方というのは、それに至らない方です。

【佐藤座長】 そこは結構、大事で、体系にしても、仕事の中身で、人事考課表に段階があるけれども、問題なのは何を評価しているかですよ。A B C Dで何を評価しているかがわからなければ、評価は5段階ですと聞いたってどうしようもないわけです。

【鶴巻調査官】 管理能力なのか、調理能力なのかということですね。

【佐藤座長】 評価項目は何かですよ。そうすると、それによって社員の人に期待されている仕事の中身がわかるわけでしょう。5段階にしていますというのを調べてきてみましょうがない。何を評価しているか、大事なのは。

【浅羽委員】 そもそも、店長があるということなんですけれども、店長2,500人のうち、1,000人が正社員、今回の③に当たるところなわけですよ。店長というのは、大小にかかわらず店長というので、それぞれの現場で一番偉い人という理解でよろしいんでしょうか。残りの1,500人がアルバイトの人、①の人なわけですよ。①の店長の下に、正社員である③の人がつくということも、当然あり得るわけですね。

【島田課長補佐】 あり得ます。ちょっと補足させていただくと、実態としては、銀行の支店という例をおっしゃっていましたが、その社員食堂というのは1人で済ん

でしまう、そういう小さい規模でフルタイムでない方、ですから①の社員であり、かつ店長という方が、実際にどのぐらいの数字というのはいただいていませんが、相当数、2,500人のうちにおられるようです。

【浅羽委員】 その正社員の店長は、5等級、6等級に相当するのかなと私は思ったんですが、必ずしもそうではないんですね、1人だけの場合などですと、管理は必要ないわけですよね。アルバイトでもやれると。

【島田課長補佐】 はい。

【浅羽委員】 難しいな。

【佐藤座長】 正社員の店長は、2,000人の外数でいるのですか。③以外に1,000人いるのですか。

【島田課長補佐】 内数です。

【佐藤座長】 そうすると、店長でない正社員は1,000人。

【島田課長補佐】 正社員の店長が約1,000人と書いてありますが、1,000人以下と聞いておりますので、店長でない正社員は1,000人以上ですね。

【鶴巻調査官】 正社員というのは別に、技労相当職だけではないです。

【佐藤座長】 でも、この③は、ファミレスなんかだと新卒で入って半年とか1年で店長になる。そういう感じの社員ですか。基本的には通過点だということですか。今社員でいる人、店長でない人は、ずっとそこに長くはいなくて、大体みんな、数年たてば店長になると。

【島田課長補佐】 そこはちょっと、正確なことをお答えしにくい……。

【佐藤座長】 多分そうですね。基本的に働いている人はほとんど①だと。だから実際上、訓練期間みたいなものですよ、社員のところは。だから、そこは比較対象にならないかもしれない、極端な言い方をすると。社員は管理者なんですよ、いるのは。

【松永公務員部長】 2,000人のうちの1,000人が店長だとすると、残りの1,000人の正社員の人はむしろ営業とか、仕入れの関係とか。

【島田課長補佐】 内部管理とか。

【佐藤座長】 内部管理。そうすると、比較対象ではないですよね、そこは。

【松永公務員部長】 その可能性が高い。

【島田課長補佐】 なので、9等級ありますけれども、現業職職員は1から6までしかいないという表の使い方をしている。

【佐藤座長】 でも、そこはすぐ抜けていく段階でいるだけであって、ずっといるわけではないでしょう。そこに10年も20年もいる人がいるのですか。

【島田課長補佐】 正社員の現業職。それは、逆に①、②から③になるということで、逆向きではないかと思います。

【松永公務員部長】 先生がおっしゃっているのは、現業職から抜けて営業職とか、何とかになるのではないですかと。

【島田課長補佐】 そこはちょっと、そういう方もいらっしゃるような感じでしたけれども明らかではありません。

【佐藤座長】 僕が言いたいのは、皆さんは技能労務職員が正社員と対応すると言ってくれるけれども、そうではなくてやはり①と対応するんじゃないかということです。ほとんどは店長候補生みたいだとすると。だって、2,000人のうちの半分弱が店長なんでしょう。極端な言い方をすると、店長補佐的なのが残りで、候補生的で、すると我々が比較すべきなのは①ではないかと言っているのですよ。

【鶴巻調査官】 仕事への対価に関する水準の比較ということで言えばそうかもしれませんが。

【佐藤座長】 水準じゃない、仕事の中身での比較ですよ、僕が言っているのは。

【鶴巻調査官】 時給・日給制を基本とした方と、今私たちが議論をしようとしている技能労務職の方々とは、厳然たる違いがあると考えています。

【佐藤座長】 仕事の中身で違えばいいけれども、単に時間が違うだけではだめですよ。仕事の中身が同じ人たちはだれなのか。仕事の中身が同じ人たちにどのような賃金体系が適用されているかということが大事なんです。

【鶴巻調査官】 労働に対するペイということで言えば、確かに先生がおっしゃるとおりかと思うんですけども……。

【佐藤座長】 でも、例えば③が全然違う仕事であれば、その賃金体系を見ても参考にならないわけですよ、僕が言いたいのは。違う人たちの賃金体系を見ているんですから。

【鶴巻調査官】 もちろん、営業の方のものを見てもしょうがない。

【佐藤座長】 そう、あるいは管理職、店長の賃金体系だということであれば、関係ないわけです。

【松永公務員部長】 店長さんというのが、名ばかり店長でなければ……。

【佐藤座長】 もちろん、そのことは考えなければいけないですけども、だから、何

度もしつこいけれども、仕事の中身として、今の公務員の技能労務職の仕事をしている人は①、②、③のどこなのかということ、早急に知りたいなと思っただけです。

【松永公務員部長】 私がちょっと聞いた話では、③のいわゆる正社員の店長さんは、自分で採用をして、アルバイトを集めたりとか、そんな仕事はしてはいないということらしいです。純粋に調理をされていて、人集めなどは本部のほうでずっとやっておられるというお話で。

【佐藤座長】 だから、そういうことがちょっとあると……。比較対象になる人たちはだれかということがないと。

【松永公務員部長】 はい。そういう意味ではおそらく、かなりのところは③の人がちょっといて、①の人がたくさんいるという職場ですが、彼らのイメージとすれば、③の人は管理だけをやっているわけではなくて、調理をされているということですので、必ずしも比較の対象として全然違うものを見てきたわけではないのではないかと。

【佐藤座長】 それはいいんだけど、つまり後で参考にするといったときに、同じ仕事をしているかどうかベースだろうという話です。すみません。

【島田課長補佐】 1-2がB社ということで、これは車両管理を主体とした、運転、管理両面の業務の受託でございます。こちら雇用形態別に幾つかの категорияがございまして、営業社員と呼ばれる方が、原則1年間の有期雇用のレギュラー社員と、期間の定めのないプレミアム社員という方に分かれるということで、地方公務員の技能労務職員に相当するのがプレミアム社員であろうということで、これについて……。

【佐藤座長】 これも、仕事の中身ではなくて、無期だから対応すると思っただけの話なんでしょう。

【島田課長補佐】 そういう意味では、仕事の中身はアもイも……。

【佐藤座長】 一緒なんでしょう。

【島田課長補佐】 ①は主に管理部門なので違います。

【佐藤座長】 アとイは同じ仕事なのですか。

【島田課長補佐】 はい。

賃金テーブルの数、種類でございますが、自動車運転手だけでも旅客用、自家用、観光に分かれるなど、職種ごとに分かれているということです。こちらは地域手当等ではなくて、基本給の水準で全国を十数に分けまして、さらにその十数地域をA、B、Cの3ランクに分けた地域ごとの賃金テーブルを持っているということです。テーブルの構造として

は、公務員の給料表の級、号に相当する縦掛ける横の表形式になっている。給与の数は10あるということです。

初任給の決定の考え方でございますが、学歴を反映しているということ、それから先ほど、同業他社の水準を参考にということでしたが、特に依拠している指標等、それから同業他社への考慮というのもないというふうに伺っております。

昇給・昇格の関係ですが、各級への個々の社員の格付については、これは内容をつぶさには教えていただけなかったんですが、職能資格等級規程というものがあまして、これに応じて格付をしているということです。それから、毎年の給料決定でございますが、毎年1回、人事考課の結果を受けて同一級内で昇給するということですが、特段の問題がなければ昇給するということのようです。それから、昇格に当たって資格の取得等を要件としていることはないということでした。

諸手当について、先ほど申し上げたとおり資格の取得で級が上がっていくというような仕組みではございませんが、資格に応じた資格手当の仕組みがあるということでした。それから、勤務実績が良好な場合、無事故運転等でございますが、毎月報奨金が支給されるということでした。それから、同じ営業社員でも、レギュラー社員の賞与は業績連動だということですが、プレミアム社員の賞与は採用時に示した定額だということでした。

それから、賃金決定等に係る労使交渉の状況でございますが、社員による親睦会的な組織はあるけれども、労働組合は組織されていないということでした。それから、毎年のベースアップ、賃金テーブルの改定はない、習慣化してはいないということでした。

それから、受託前（行政直営時）との業務の内容の変化では、特に大きく異なる点はないというコメントをいただいたところです。

以上が企業2社でございますが、調査対象を選定するに当たって、技能労務職員の業務のアウトソーシングを受けるような企業で、大規模なものがなかなかないということで、比較的大きなところを2つ、伺ってきたところでございます。

【佐藤座長】 これは、整備と運転？ 運転だけですか。整備なんかもやっているの？

【鶴巻調査官】 整備や車両管理も。

【佐藤座長】 レギュラー社員とプレミアム社員のやっている仕事の違いは？

【島田課長補佐】 レギュラー、プレミアムは業務的にはほぼ同じだと思います。

【佐藤座長】 でも、全く同じなのかなという気もしないでもないですが、わかりました。

【島田課長補佐】 資料2-1、2-2、2-3が、7月15～16日と、岡田先生と私とで地方公共団体の実地調査ということで、技能労務職員の業務の内容、給与の体系、考え方についてお話を聞いてきたところでございます。

まず資料2-1が兵庫県でございます。人口、面積、全職員数等は記載のとおりでございます。いずれの団体につきましても、人事担当と、事業担当の方ということで技能労務職員の行う業務を担当する——実際に来ていただいたのは労務担当の、いわゆる事務職の方でございますが、この方々にも同席していただいて、お話を聞いてきたところでございます。

1番、職種別人数と今後の採用方針でございます。兵庫県全体で技能労務職員が1,053人おられます。用務員、県立学校の用務員ですが、352人いらっしゃる。それから、その他という類型が多くなっておりませんが、試験研究機関の技術員、それから動物愛護センター等の管理員の方々でございます。いずれの職種につきましても、今後は新たな採用を行わず、民間委託の推進等、業務執行方法の見直しを進めるという方針を示しておられます。

現在使っている給料表の構造でございますが、今年度から国の行政職俸給表（二）に準じた水準の給料表を適用している。19年度までと比べますと、平均7.5%の引き下げをしているということです。ただ、構造は国の行（二）とは大きく異なりまして、1から4級相当のものが1つ、5級相当のものが1つということで2級制でございます。平成19年度までは、これも同じく2級制でございますが、国の行（一）と行（二）を合成したのになってきたということです。2級制ということで、階層的なものになっておりませんが、業務自体がチームで、一人一人が同じ仕事を行うという考えで、職制も階層的になっていないので、これに対応して2級にしているということを伺ってまいりました。

次のページでございますが、今、申し上げたような2級制、階層的になっていないということでございまして、1級と2級の間でも職務内容は明確に分離していないで、職種別に勤続年数や資格に応じて昇格をしているということで、そういう意味では1級制、通し号給に近いような考え方で運用をされていると。実際、2級のほうが1級よりも、ここで記載しております職種については人数が多いということでございます。

4番の、職務内容の民間、国、他の地方公共団体との異同ということでございまして、比較に当たって業務内容にどのような違いがあるとお考えかというあたりを聞いてまいりました。まず、民間との比較については賃金センサスで類似職種とされるようなものとの

決定的な違いはないのではないか、もちろん公務としての特殊性はあるけれども、決定的な違いはないのではないかというお話でございました。それから、人事委員会の行っております職種別民間給与実態調査について、技能労務職の類似職種のサンプルを増やしたいというお考えで、人事課から人事委員会には依頼をされたようですが、守衛という職種で16人、兵庫県はかなり大きな県でございますが、それでも一番多いのが守衛の16人で、ほかの職種が一桁しかなかったということで、今後、サンプルの収集をどう考えていくかにおいて、参考になるかなと思っております。

【佐藤座長】 難しいですね、県でもね。

【島田課長補佐】 それから、次が初任給・昇給・昇格基準とその運用の状況でございます。技能労務職の中でも細かな職種ごとに初任給を分けております。一番高いのが1級の32号、14万1,000円余、一番低い水準が用務員等の24号、13万2,000円程度というところでございます。昇給については査定昇給を実施しておりまして、標準であれば4号給上がるという、評価に応じた形ですが、原則的には4号給上がるという運用をしておられます。それから、昇格といっても1級から2級の昇格でございますが、職種別に経験年数等に応じて昇格しているということです。

6番、標準的なキャリアパスについてということですが、今まで申し上げてきたとおり、1級と2級の間には職の大きな違いがございません。在職年数に応じて2級に上がっていくということでございます。

次のページにまいりまして7番、給与決定に係る労使交渉等の状況でございます。技能労務職員独自の労働組合として、一般のものと高等学校で働かれている方と、2つの組合が組織されているということです。給与決定に係る交渉の状況ですが、19年度はそれぞれ10回程度の交渉を行ったと。先ほど申し上げたとおり、20年度から給料表の見直しをしておりますので、例年に比べるとかなり頻繁に交渉をされたというふうに伺っております。それから(3)の労働協約につきましては、昭和39年8月に締結して、それが期間延長されているということでございます。

それから、給与等の公表についてどうあるべきかということをお尋ねしてきたわけですが、ご意見としていただいたのは、他府県との比較というのは県民に対してはある程度、説得力を持つのではないかというお話でした。それからもう一つは、前回の研究会の議論では、例えば35歳、経験年数15年といったモデルで表示するということが考えられるのではないかというご意見もいただきましたが、新卒が少ないということ、それ

から最近では新規採用を控えているということもございまして、モデルで示しても実態と乖離する可能性があるのではないかとのご意見もいただいていたところですので。

以上が兵庫県の概要です。

資料2-2が大阪市の技能労務職員の概況でございます。人口、面積、全職員等は記載のとおりでございます。全体で9,632人、1万人近くの技能労務職員がおられるということで、中でも多いのが清掃職員の2,982人ということです。左側の名称というのは、大阪市のほうで類型化している名称でございます。種別のほうは、賃金センサス等との比較のときに使いました6類型でございますが、技能職員のその他というのがかなり、4,485という数で多くなっております。これは、土木作業員といった類型の方が多くなっております。その他は学校給食員、大阪市では管理作業員と呼んでおります用務員の数が多くなっております。いずれの職種につきましても採用を凍結するというので、今後は所属間の人事異動なり、事務職員への任用替え等を通じまして、退職不補充や事業の見直しによる所属・事業間の不均衡の解消を図るという方針を示しておられます。

次のページにまいりまして、給料表の構造でございます。5級制の独自給料表を使っておられます。大阪市の一般行政職自体も独自給料表でございますが、こちらの1級から4級を5級に分割したものを採用しているということです。この給料表が19年度から適用されておまして、18年度までは8級制の独自給料表だったということです。

それから、職種別・級別の標準的な職務内容と人数でございますが、こちらは職務給の原則というものをかなり意識したものになっておまして、職制に応じて級が設定され、級ごとに職務内容が区別されているということでございます。3級が業務主任、4級が部門監理主任、5級が技能統括主任という職名になっておりますが、技能統括主任しかしなない仕事、部門監理主任しかしなない仕事、業務主任しかしなない仕事、1級、2級の方はしなない仕事というのが明確に区分されております。例えば、給食調理員のところで見ますと、5級はまだそういった業務自体が、今後あり得るということで設定はされておりますが、実際の人数はゼロになっております。部門監理主任が24人ということですが、この24という数字は大阪市内の区の数でございます。ということで、行政区当たり1人、取りまとめ的な業務を行う方がおまして、そういう方が部門監理主任としてお仕事をされているということです。清掃職員、給食調理員、管理作業員——用務員でございますが、4級が24人という数字になっております。それからその他の技能労務職という形で、職務給の原則を体現した形での職制をしいておられ、それに応じた格付がされているというこ

とでございます。

4番、職務内容の国、民間、他の地方公共団体との異同でございますが、これは先方のおっしゃっていたことをできるだけ忠実に記載しておりますが、民間と異なりまして、住民の要求に直接対応する必要が頻繁に生じるといったあたりで、公務の特殊性があると考えているとおっしゃっておられました。それから、守衛、自動車運転手等、国の行(二)の適用職種といいますか、国と比較可能な職種が存在しないというのが大阪市の特徴的なところかと思っております。それから、人数も相当多いということで、技能労務職員の職が階層的になっているということで、他の地方公共団体と比較しても特殊性があると考えていると言っておられました。彼らの用語では、現業管理体制という言葉を使うようですが、現業の世界の中でできるだけところが、住民に近いところで完結するように現業の中での組織体制を組もうという発想で業務をされているということでございます。

次のページにまいりまして、初任給・昇給・昇格基準でございますが、初任給、これも兵庫県と同様、技能労務職員の中でも細かな職種ごとに初任給の水準が異なっているということです。昇給につきましても、標準は4号給の査定昇給という形でございます。昇格でございますが、1級から2級にいくのが必要在級年数6年、それから3級以上は役職に応じた任用ということで、在級年数は不確定ということでございます。19年度から始まった仕組みでございますが、今後、役職に応じた任用をしていくということでございます。

【佐藤座長】 これ、56歳以上昇給抑制ですけれども、前の清掃職員で5等級、5級までありますよね。そういう人の級は頭打ちがないのですね。4級で56歳までは上がっていってしまう、3級でも56歳まで昇給していってしまうということでもいいですか。

【島田課長補佐】 ただ、表の限界があつて、そこのはまり方は……。

【佐藤座長】 3級の頭打ち、シーリングはあるのですか。

【島田課長補佐】 あります。

【佐藤座長】 56の前で、標準でもとまるの。

【島田課長補佐】 あります。構造上はそうっております。

【佐藤座長】 運用上もそうしているのですか。

【島田課長補佐】 運用上で実際、どこまでの方が頭打ちになっているかというのは……。

【佐藤座長】 上に行かなくても56歳まではどんどん上がっていったらうような給料表なのですか。

【島田課長補佐】 実際、頭打ちになっている方というのはいますね。

【佐藤座長】 かなり上のほう、相当上まで上がっていっちゃうということかな、実際上はね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 職務給といたって、どんどん上がっていくわけですね。

【島田課長補佐】 例えば、3級ですと141号まで。

【佐藤座長】 141、4で割ればいいのか。

【島田課長補佐】 4で割って35年。

【佐藤座長】 35年までは上がっていくのですね。金額がどのぐらいかによるけれども。

【島田課長補佐】 ただ、2級から3級に上がるときに、必ずしも1号には来ませんので、より早く……。

【佐藤座長】 でも、直近上位でしょう。

【島田課長補佐】 直近上位なので、1号から始まるわけではないので。

【佐藤座長】 もうちょっと上からでしょう。だから、56歳というのがあるが、大体そのとき、56歳まで上がっていっちゃうような感じかな、3級に上がらない人は。年齢のほうが好きく感じで、56歳くらいまで上がっていっちゃうんだらうな、きっと。給与水準で言えば相当、重なり合っているんだね、年齢と。

【島田課長補佐】 重なっています。

6の標準的なキャリアパスで示したのは、1級から2級に6年で上がっていくということ、それから実際に3級に上がる方の平均が20年ということで、20から6を引いて、ここでは経験年数14年というような表の記入の仕方にしております。技能職員、細職種ごとに記載をしているところでございます。

2枚進んで、7番の給与決定に係る労使交渉等の状況でございます。逐一読み上げませんが、以下のとおり、職域ごとに技能労務職員独自の労働組合を構成しておられます。上の5つの組合が大阪市労働組合連合会に加入、中ほどの2つが大阪市労働組合総連合に加入しておられるということで、(2)のところに記載しております交渉自体は、連合組織ごとに給与改定、勤務条件について交渉しておられるということです。労働協約につきましては、経緯上のものだと思いますが、一部の組合との間で、すべてではないということですが、給与改定等に係る協定を書面により取り交わしているということでございます。交

渉過程につきましては、議事録、議事要旨という形で市のホームページに公表しておられます。

それから、給与等の公表の状況についてですが、「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」ということで、前回の会議資料でも大阪市の技能労務職員の業務の内容についてご説明する文脈で紹介をさせていただきましたが、この方針の中で民間との比較を詳細に行っているというところが、大阪市の独自の工夫といったところでございます。

次が海南市でございます。人口、面積、全職員数、記載のとおりでございます。人口は5万9,000人、普通会計全職員数615人ということで、これまでの2団体に比べますと小規模なところでございます。技能労務職員でございますが、全体55人のうち清掃職員が16人、学校給食員が21人ということです。いずれの職種についても平成15年度以降、新規採用をしておりません。今後も新規採用はしない予定だということでございます。

給料表でございますが、一般行政職もそうなんですけれども、国の行（一）と同じものを使っております。一般行政職は7級までいきますが、技能労務職のほうは1級から4級までを使っているということです。この考え方は、行政職も技能職も一体として考えているということです。実際に清掃職員からリサイクル担当職員という行政職へ任用替えをしている例もあり、それから疾病等により精神的負担を軽減させるということで、行政職から技能職の職員に任用替えをしている例もあるということです。ただ、今後は行（二）、またはこれに相当する給与制度の適用も検討しているというふうにおっしゃってございました。

3番ですが、いずれの職種も経験年数に応じて昇格しているということで、級ごとの職務内容というのは分離をしていないということです。清掃、学校給食、校務員、給食、土木等と続きますが、実際の張りつき方も、級の上のほうに職員が張りついているという状況でございます。

4番で、職務内容の民間、国、他の地方公共団体との異同でございますが、海南市にはほかの市の給食業務を受託している民間企業なり、市町村合併を経験されたということで、一部の区域ではごみ収集、一般廃棄物収集の業務を民間に委託しております。そういった企業も市内にありますが、職務内容なり給与の体系についての比較分析は十分にはしていないということです。ただ、給食業務につきましては、食材の選定、あるいは清掃業務における持ち込み搬入の場合の手数料の受け取り、高齢者世帯への訪問収集など、こういったものは公務に特有の職務内容ではないかとおっしゃってございました。それから、大阪市

と同様ですが、住民からの苦情等への対応につきましては、公務に特有ではないかということをおっしゃっておられます。

それから、初任給以下ですが、これは技能労務職に限らず、一般行政職を含めまして全職種に共通でこういったルールを適用しているということですが、学歴に応じて一本の初任給ということがございます。それから、昇給につきましても標準4号級で、かつ査定昇給は21年度以降の実施を検討中ということですが、現段階では実施をしておりませんので、すべての方が4号給ずつ上がっていくという運用になっております。昇格につきましても、必要在級年数が、規則上のものと実際の運用上のものとございますが、個々人による差はないということですので、1級の方が5年たてば2級に移り、2級の方が4年たてば3級に移り、3級の方が8年たてば4級に移りということで、都合17年間は差がつかないという仕組み、運用になっております。

それから、給与決定に係る労使交渉等の状況でございますが、一般行政職員と同じ職員団体に技能労務職の職員の方も加入しておりまして、内部組織として現業評議会というものを構成していると。技能労務職員のみを対象とする特殊勤務手当といった個別事項についても、職員団体が一体となって交渉をしているということで、技能労務職員の現業評議会単独での交渉はしていないというふうに伺っております。

それから、給与等の公表状況ですが、総務省の公表様式に準じた公表等を行っていることに加えまして、市独自の工夫として、新年度予算が確定した段階で、市内の17カ所で市幹部が巡回的に市政懇談会という形で、予算の内容等を説明しておられるということで、その際には技能労務職員に限らず、市職員の給与についての市民の方からのご指摘があるというふうに伺っております。

以上が、3団体を訪問した結果でございます。

それから次の資料は、今日ちょうど報道発表させていただいたものでございますが、前にも研究会の場でご紹介させていただきました、この資料の最後の別添、後ろの2枚でございますが、技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施についてということで、公務員部長、それから官房審議官公営企業担当の連名で、各地方公共団体に対しまして、技能労務職員の給与、業務等のあり方について、現状を十分に分析した上で、見直しに向けた取り組み方針をつくっていただきたいという要請を、昨年7月6日にしたところがございます。この通知の中では、平成19年度中に方針をつくっていただいた上で、20年度から実施していただきたいということを要請していたわけがございます。今般、各地方公

共団体におけるこの取り組み方針の策定状況を取りまとめまして、報道発表したところがございます。

資料の2枚目が公表内容の本体。頭紙の次、平成20年3月31日現在の策定状況というのが発表のコアの部分でございます。47都道府県中45都道府県、2団体が19年度末で未策定でございましたが、7月までにはこの2団体も策定したということで、現在は策定率100%ということでございます。指定都市が17分の17、策定率100%。市区町村はおおむね6割の策定率だったということです。普通会計分、公営企業会計分と分けておりますが、公営企業会計分は記載のとおりでございます。

欄外の参考というところがございますが、未策定の団体に対しても、速やかに策定していただきたいという要請をしているところがございますが、市区町村、19年度中は概ね6割でございましたが、1,659市区町村中、1,631の市区町村で20年度中にはつくっていただけるというふうにお答えをいただいております。そうしますと、策定率が98.3%ということで、かなり100%に近い形になります。

次のページが、実際に取組方針にどのようなことを記載しているかということで、おも立ったものを記述しております。給与水準に関する取り組みということで、独自の給料水準の引き下げを既に実施したものを、山形県から神戸市まで列記しているところがございます。それから、給与に関しましては、地域民間給与の一層の反映のため、独自の調査等を実施すると言っている、北海道、神奈川県のような団体もあるということです。それから、業務のあり方につきましては、任用替え等の取り組みをしている例が記載のとおりでございます。それから、わかりやすい公表の取り組みということで、総務省としては職種ごとの人数・平均給与・平均年齢等のデータ、対応する民間従業員のデータを掲げることで現状分析をしてくださいという、要請に際しての例示をしていたところがございますが、それに加えて他の都道府県の平均給与月額や職員数を追加するなど、各種、よりわかりやすい形での公表の取り組みをしていただいたところが多数ございました。参考までにご紹介をさせていただきました。

それから、最後に加えさせていただきたいのは、岡田先生のほうから、今日はお休みなのですが、本来、この後、総括的なコメントをいただきたいということもお願いしていたわけがございます。メールでコメントをいただいておりますが、一緒に自治体調査をしていただいた結果、総括的なコメントでございますが、1つは自治体によって運用実態に相当程度の差があると。ただ、これは自治体の規模との関連性があるかもしれないというお

話でございました。それから、給料表の類型についてはこれまでも研究会の資料でお示ししているところがございますが、どういう考えなのか、職務の級をどのように設定しているのかというのは、もう少し詳しく調べたほうがいいかもしれないというお話でした。あと、もう一つはかなり総括的なコメントなんですけど、実際に自治体の方々とお話をしてみると、制度の運用に大きな問題を感じているふうではない、感じているところは少ないようだと。実際には制度として回っているようだという事なので、今後の議論、報告の取りまとめに向けて自治体に問題の所在を明確に気づかせるようなものであるべきではないかということをおっしゃっていただきました。

以上でございます。

【佐藤座長】 それではまず、民間と自治体のヒアリングについてご質問があれば。

土肥さん、初めてなので何でも。

【齊藤委員（代理）】 1つ伺わせていただくとすると、これは私が自治体のほうの構成があまりよくわかっていないのでご質問するんですが、例えば給食をやっている方というのは、技能労務職の方と、それからアルバイトであるとか、パートの方が混在した職場に今、なっているのかどうかを教えていただければと思うんですが。要は、先ほどもちょっと話に出ました、例えばA社の給食のある職場の人の構成と、現在の技能労務職の方の職場の構成が同じようになっているのか、違っているのかという、現状を認識するためでございます。

【島田課長補佐】 それは、定量的なデータを持ち合わせていないんですけれども……。

【齊藤委員（代理）】 イメージで結構なんですけど。

【島田課長補佐】 特に最近、定年退職等で欠員が生じてても、安易に新規採用で埋めるというようなことはしておりませんので、その分を非常勤なりという形で埋めることは、現場としては実際、ございます。

【佐藤座長】 今回、ヒアリングしたところはどうなんですか、今の点だと。それはわかりませんか？ みんな、採用しませんと言っていますよね。変な話ですけども、どこかに寄せていなくなったところは民間委託というやり方もありますよね。今みたいに、抜けたところに非常勤を入れるというやり方もあると思うんですけども。

【島田課長補佐】 海南市のごみ収集の例でございますが、定時収集では2人で収集車に乗るというのを7班、つくっているようですが、正規職員1名、臨時職員1名というようなペアでやっていると。断片的で恐縮なんですけど、そういうことです。

【佐藤座長】 採用抑制をしていた、過渡期をどうするかですね。ゼロになってしまえば委託できるけれども、抜けるにしても一遍にいなくなるというわけではないでしょうか。

【浅羽委員】 兵庫県で、国の行（二）相当に準じた水準の給料表を今年度から適用するという事だったんですけども、何か混乱とか、交渉において何か問題が出たとか、そういったことはおっしゃられていたでしょうか。

【島田課長補佐】 水準を下げるという交渉ですので、かなり厳しいものであったとは聞いております。一方で、実際に給料表を適用するに当たっては、個々人の方については、兵庫県もそうですが、現給保障という形で、実際の給料が追いつくまでは、改正前に支給していた額を保障するという形式をとっておられます。

【浅羽委員】 現給保障というのは、先ほど本日のプレスリリースでも改定率のマイナスが大きいのが鳥取県でしたか、21%とか大きいところがありますけれども、やはりこういうものも現給保障が基本なんではないでしょうか。

【島田課長補佐】 している団体としていない団体がございます。これも定量的なデータを持ち合わせていないんですが、している団体のほうが多数派なのではないかと思いません。

【佐藤座長】 そうすると、それにかかわって、兵庫県の交渉事項、技能労務職の給料表の改定ですけども、つまり今後についての上がり方が低くなると思えばいいですか。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 新しいテーブルをつくるけれども、上がり方が低くなる、今の水準を下げるわけではない。

【島田課長補佐】 従前のテーブルであれば上がったはずの人が上がらない。

【佐藤座長】 そういう考えだね、イメージとして。だから、初任給の引き下げとか、どうせ初任給を適用される人はいないんだよね、採用していないんだから。

【島田課長補佐】 そうですね、この3団体においては少なくとも。

【佐藤座長】 そうすると、上がる幅を下げている感じね、実際の運用する本人からするとね。

【松永公務員部長】 上がらないんですよ。

【佐藤座長】 上がらないということ？ しばらく上げないのですか。

【島田課長補佐】 上がる幅が小さいどころか……。

【佐藤座長】 そうか、新しい給料表を適用して、その水準に来るまでは上がらないということですか。そういうふうにしているのですね。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 そうすると、昇給のところがずっとゼロが続くのですね、しばらくはわかりました。

兵庫県もやっぱり、57歳ですけど、事実上これはどんどん上がっていったらね、さっきの大阪市と同じような感じですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ほかにはいかがですか。後ろの状況調査についてでも結構ですけども。

だんだん採用しないで、あるいはどんどん他職種に転換していくという、ここで我々が何をつくるかという話なんですよ。

【島田課長補佐】 そこは、2回目、3回目でも申し上げましたが……。

【佐藤座長】 何度も議論しているんだけど、何をつくるんだろうか。転換を進めるとか、採用抑制をして減らすまでのプロセスを提案したほうがいいのではないかとも思います。極端な言い方をしますと。

【島田課長補佐】 そこは、何度も繰り返しになるんですが、給与について労使交渉を経て決めるという法原則がある一方で、労使双方にとってこのくらいが妥当であるという、いわば物差しのものがなかなかないという声がありますので、おっしゃるように、そもそもその適用対象になる人たちというのは既に減少傾向にありますし、今後も増えていくことはなかなか考えにくいところではありますが、そういうすき間になった部分の考え方を整理しようということで、この研究会で議論していただいているということでございます。

【佐藤座長】 いかがでしょうか。

【浅羽委員】 先ほどの兵庫県の例で、サンプルを増やすように依頼したら、16人、あるいはほかの職種は一桁だったということなんですけれども、これはもともと結構なサンプル数がある上に上積みが16という理解ではないんですよ。

【島田課長補佐】 絶対数です。

【浅羽委員】 そうすると、兵庫県でもこの程度であれば、ほとんどこのやり方は厳しいということですよ。

【佐藤座長】 厳しいですよ。県単位で、兵庫県は結構、まあまあ大きいほうですよ。それから下においてきちゃったら、もう無理ですよ。それは1つ大事な点ですね。

【鶴巻調査官】 　ただ、研究会としてはといたしますか、私どもとしては本来あるべきやり方、一応は王道なんだろうというのは押さえておきたいところで、ただ、それがうまくいかないときに、ほかにどういう合理的な説明がつく方法があるんだろうかということで考えていくということだろうと思います。

【齊藤委員（代理）】 　今おっしゃられている話は、同じような仕事をやっている世の中の一般的な人たちの数がすごく少ないという状況だということですね。

【鶴巻調査官】 　はい。

【島田課長補佐】 　かつ、地域差を反映しようと思えば、ある程度エリアを絞ってやればいいんですけども、それが表裏一体となってサンプル数が少なくなってしまうということです。

【佐藤座長】 　でも、職種別民間給与実態調査はある程度……、職種を限定して、守衛という職種をサンプルにしようと言って、16しかとれなかったということかな。有意抽出すれば、どういうふうに調査をやるかですけども。職種別民間給与実態調査はどういうやり方をするんですか。企業を選ぶのですか？ 企業を選んでその職種をとということですよ。

【鶴巻調査官】 　そうです。

【佐藤座長】 　そうすると、企業を選ぶ段階はきっと、ランダムにやるんだな。

【島田課長補佐】 　50人以上という規模の条件はあります。

【佐藤座長】 　そこはランダムにとるわけでしょう、50人以上の中から。そうすると少なくなりますね。守衛さんがいるところをとるというふうにするなら、また別だけれども。

【島田課長補佐】 　なので、兵庫県は今回、守衛がいるところがあればそれを意図的に拾っていただきたいという依頼をした上で、16人しかいなかったということです。

【佐藤座長】 　ただ、ビルメンテナンスなんかを入れればいるわけですよ、普通。業種を。調理員をとれとやればいるはずだから、そこをやっていないということだよ、多分。

【島田課長補佐】 　自然体で調査をやればそうなんですけれども、今回、兵庫県は人事委員会のほうに、できるだけ拾うようにと。それが、じゃ兵庫県の、これが16分の16ですべてなのかということ、そこはわかりませんが。

【佐藤座長】 　僕は何となく、企業をランダムにとって、その企業に行ったときに守衛さんがいたらとれという意味の指示ぐらいかなと思ったんですけども。ビルメンテナンス

の会社を1社とれば、相当とれるはずですよ、普通。

【鶴巻調査官】 　ただ、先ほど私が申し上げたところと関係するのかもしれませんがけれども、きちんとそういう方が正社員で入っていらっしゃるかどうかという。

【佐藤座長】 　職員実態調査は、正社員ですか、常備ですか、どっちをとっているんですか。常備労働者ですか。普通は、厚生労働省は正社員という調査じゃない、常備可ですよ。そうすると、有期でも続いていれば常備なんですよ。そうするとたくさんいるはずですよ、普通は。

【鶴巻調査官】 　賃構は、1月に18日以上で働いていれば日雇いの方も入ります。

【佐藤座長】 　常備でしょう。無期か有期かというんじゃないですよ。民調はどうなの？

【鶴巻調査官】 　民調は常勤で無期の方が対象です……。

【佐藤座長】 　また、変なやり方をしているな。

【浅羽委員】 　年齢の刻みとかもあるんですか。

【島田課長補佐】 　あります。

【浅羽委員】 　そうすると、守衛さんとかは年配の、何とかOBみたいな方がすごく多いですよ。ぱさっと落ちちゃいますよね、そうすると。

【佐藤座長】 　正社員というふうにしているの。また珍しい調査だな。そうすると、賃構とも實際上、比較できない。あれは別に、正社員どうこうでやっているわけじゃないから。

【鶴巻調査官】 　そうですね。賃構をそのまま使えないというのが、この研究会発足の理由でした。

【松永公務員部長】 　B社で、初任給水準について同業他社もあまり気にしないというご回答をいただいて、ちょっとこれはどういうことかと、私も島田補佐に聞いたんですけども、民間企業はあまり気にされないんですか。

【齊藤委員（代理）】 　いや、少なくとも私も民間企業におりますが、同業他社を気にしないということではなくて、ただ、新卒の採用数が少ないということであれば、ここでおっしゃられていることはあまり気にしなくても支障はないと思います。

【佐藤座長】 　逆に言えば、初任給が自動的に決まってしまう、普通は大体、高卒なら幾らと決まっちゃっているわけですよ。気にするとか、決まっちゃっていると考えたほうがいいと思います。そうでもないですか。

【浅羽委員】 いわゆる「世間相場」というものですね。

【佐藤座長】 世間相場はあるわけですよ。

【浅羽委員】 それより著しく低いというのは、ちょっと考えがたいんですけどね。低くできないですよ。

【佐藤座長】 できない。普通はだから、そういうことで決まっちゃうんですよ、初任給は。新卒について言えば。新卒を採っていないからというのはあるかもしれない。新卒を採っていない、中途採用だからという意味だったら、初任給を気にしないということはあり得るかもしれない。

【浅羽委員】 両方あるかもしれないですね。

【佐藤座長】 普通は新卒でしょう。そうすると……。

【島田課長補佐】 そういう意味では、こちらの問いの仕方なんですけど、同業他社に限らず、例えば業界団体の中で流れているこういうデータとか、そういう答えがあるかなと思って、物差しは何ですかという趣旨の問いをしたんですけど、そこがなかなか、おっしゃるようにそれは答えとしては「世間相場」ということなのかもしれませんが、こういうものを見ているという確たる答をいただけなかったということです。

【佐藤座長】 普通は、新卒を採っていたら採用できないものね。大体同じなんですけど、そんなに差はない。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ほかにいかがですか。かなり、自動的に上がっちゃうような運用が多いですね、これを見ると。それで問題を感じていないというのはどういうことなのかな。

【島田課長補佐】 ある意味、実際の仕事も、同じ級の中でもカーブの傾きで上がっていくというところはあるんですけど、実際の仕事の内容としてそんなに差がないじゃないかということ、こういう運用をしている団体では思っておられるようでした。要は、大阪市のように3級でしかやらない仕事、4級でしかやらない仕事、5級でしかやらない仕事というのが截然と分かれているわけではなくて、チームでやっているのも、もちろん経験を積んだことで能力なり、対応がよくなったりということはあるわけですが、若い人でもベテランの人でも仕事の内容としてはそんなに変わりがないということで、級が分かっているなくても、そうおかしなことではないと。

【佐藤座長】 どんどん上がっていくことについてはいかがですか。生活給だという考え方なのかな。

【島田課長補佐】 ということはあるんだと思います。

【浅羽委員】 すごく細かい話で申しわけないんですけども、大阪市はすごく人数が多いですけども、汽かん員というのはどういう職種になるのでしょうか。

【松永公務員部長】 ボイラーですね。

【浅羽委員】 ボイラー技士ですか。

【佐藤座長】 土肥さんは特に、いいですか。初めての人が大事ですよ。

【齊藤委員（代理）】 これ、お聞きになられていたら、B社の話で、職能資格等級規程で定められているとおっしゃられている資格と、それから5番目の諸手当の1つ目の「・」のところに書いてある「資格」というのは別のものだという事ですね。

【島田課長補佐】 そうです。

【齊藤委員（代理）】 職能資格の「資格」は会社の中の何とかというステータスを資格と呼んでいる。下の「資格」は、何とか免許とかという意味ですね。

【鶴巻調査官】 二種免許とか、そういうことで級の資格が自動的に決まるわけではないということでした。

【佐藤座長】 これは、職能資格等級と書いてあるんだから、賃金テーブルは職能資格等級ごとのテーブルなんでしょう。前が書いていないけれども、賃金テーブルというのは、職能資格等級になっているんじゃないの。 職能資格等級ごとの号があるんじゃないの。 級というのは等級じゃないの。 前のページの3。そうですね、資格等級があるんでしょう。

【島田課長補佐】 1級ならこういう資格とか。

【佐藤座長】 だって、そうじゃないと、この会社は職能資格等級があるんですよね。それが10等級なんでしょう、きっと。

【島田課長補佐】 そうです。

【鶴巻調査官】 それが1から10に分かれている。

【佐藤座長】 そうでしょう。等級が10等級あって、ここに級と書いてあるけれども等級ですよ。で、横が、号があるんですよね。

【鶴巻調査官】 号はあるそうです。

【佐藤座長】 そういうことですよ。その等級と職務との関連というのが一応、あるんですよね。何等級だとこの仕事になっているという意味ですね。

【鶴巻調査官】 そのようです。

【佐藤座長】 後ろの、きょう公表されたやつの3ページ目、先ほどの取り組み状況がありますよね。できれば、給与構造を見直ししたと言っている石川県と鳥取県と山口県、どういうふうに変えたのですか。

【鶴巻調査官】 この括弧書きの、給与構造見直し分を含むというのは、18年の給与構造見直しで4.8%下げた、その数字も含んでいるという意味です。

【佐藤座長】 それを含んでいてもいいんですけども、どういう制度を変えたのかわかれば。構造を変えていない、水準を変えたというだけなの。

【鶴巻調査官】 いえ、基本的にフラット化したということです。

【佐藤座長】 そういうことが知りたい。特に石川県と鳥取県と山口県、例えばね。あと、任用替えをしているという広島県と岡山県、大分県、ここで挙げたところはどんなふうに任用替えをしているのか、調べていただけますか。

【鶴巻調査官】 試験を受けてもらって一般行政職にかえているということ。

【佐藤座長】 そう、その話。実際、どのぐらいどんなふうに行っているというのは。

【鶴巻調査官】 どのぐらいといいますか、広島県、岡山県では全部ということです。5年間かけてとか、そういう期間はもちろんありますけれども、基本的には全部……。

【佐藤座長】 ですから、わかる範囲内でその情報を出してください、調べてくださいということです。

【鶴巻調査官】 わかりました。

【佐藤座長】 広島県、岡山県、大分県がどうやっているか。あと、北海道と神奈川県、独自調査というのはどういうふうにするのですか、20年度。

【島田課長補佐】 サンプル数を増やすとか。

【佐藤座長】 それだけ。その程度ですか。その辺の情報をいただけるといい。多分、そういうこともどうせ書くのですから、やっているところは参考にしたいほうがいいと思うので。頭の中だけで考えると、全然実態のないような提案になっちゃうから。それをちょっと集めていただければと思います。

広島県、岡山県、大分県はとにかく転換していっちゃうというやり方なんですか。

【鶴巻調査官】 はい。この事業については民間委託しても残すべきか、それともやらないかということを決めて、残った方々は、例えば高卒程度くらいの試験を受けていただいて、それに受ければ一般行政職として任用替えしましょうと、そういうことをしています。

【佐藤座長】 あと、仕事内容を見るとやはり民間とかなり違うような仕事をやっていますよね。技能労務職の仕事というふうに位置付けなくていいような仕事も結構、あるようですよね。この前ちょっと説明いただいたのを見ると。

【鶴巻調査官】 はい、それは色々な例があります。

【佐藤座長】 今の仕事のままで、給料表の適用を変えてもおかしくないようなものも結構、あるみたいですね、仕事の中身を見ると。

【鶴巻調査官】 実際はそういうふうになってきている例もあります。

【佐藤座長】 そうすると、何度も言っているように、我々のところで議論する対象はほとんどいなくなってしまうんじゃないですか。

【鶴巻調査官】 そうは言っても、やはり先ほど島田も申しあげましたように、委託しようと思っても委託する先がその地域にないところもございまして、そういったところで、水準をそのままにしていけないかということ、そういうことにはならない。

【佐藤座長】 もちろんね。ただ、僕たちの話で、給与制度といったときにもう少し移行とか、今の仕事のままで仕事内容を見れば、技能労務職の給料表でなくてもいいんじゃないかみたいなことまで提案するかどうかですね。

【鶴巻調査官】 考え方の一つではあると思います。ただ、しつこくなってしまうんですけども、そういう考え方を整理するのはもちろんですけども、私ども、それから各自治体とも、今困っていて先生方にお知恵をかりたいのは、残ってしまう部分についてどうやって民間の水準と比較していったらいいだろうかということところです。実際に調べようとしても16人しかいないわけですし、サンプル数としては絶対的に不足しています。

【佐藤座長】 もちろん、そこは議論するんだけど、そこだけ議論しても、逆に解決にならないんですよ、ほんとうは。全体としてどうするというふうに言ってもらわないと。

【鶴巻調査官】 深掘りしてほしいところではありますけれども。

【佐藤座長】 とりあえず今、各自治体が苦勞されてやっているところの例を少し集めていただくほうがいいと思いますので、それをちょっとお願いします。

ほかには何かありますか。

【浅羽委員】 やはり、そうやって動かしていく中で、今回3つ、岡田先生と課長補佐に行っていたところの中で、兵庫県と海南市はどちらも、これまでやったのと、これからというものもありますが、やはり行（二）相当というところで一種の集約をされつつ

あるのかなという印象を持っているんです。この行（二）に寄っていているという理由は、ほかに寄って立つものがないからということになるんでしょうか。なかなか理屈づけが立たないから行（二）に寄ってきていると。それならば、やはり行（二）に代わるようなものをある程度提案できないとだめだということになりませんか。

【鶴巻調査官】 行（二）にかわるようなものを私どもが表としてお示しするというのは……。

【浅羽委員】 表としてではなくて、こういうやり方がありますよという意味で。

【鶴巻調査官】 水準を比較する手法としてということですね。

【佐藤座長】 まあ、そうだろうね。

【浅羽委員】 そうじゃないと、いろいろと考えてくださいねと言ったら、考えた末に行（二）、あるいは行（二）にちょっと近いようなもの、それにちょっと独自性をとるところになっちゃって、あまり独自にという発想にならなくなってしまふということなんですかね。

【鶴巻調査官】 地方公務員全体として、水準については地域で、ということが今、大きな流れとしてありますので、技労についてだけは国公準拠でいいということにはならないということです。

【浅羽委員】 ならないんですよ。でも事実上、今はだんだん国公準拠っぽくなってきちゃっているということですよ。そういう流れもあると。

【鶴巻調査官】 そういうところもあるということです。

【島田課長補佐】 まずは、構造的にカーブの傾きを平らにするという点で、今まで行（一）を使っていたものを行（二）にしていく、そこから地域の水準をどう反映していくかということなんだろうと思います。そういう意味でちょっと、我々としても行（二）にしましたという団体に対しては、それは第一歩ですねというものの言い方をしているところですよ。

【佐藤座長】 結構、大事な点だと思いますので、例えば行（二）に変わっていく流れとか、転換といったことも、少し議論したほうがいいかなと思います。あと、住民からの理解という点で、公表というところにありますけれども、給料表を出しているところはあるんですか。総務省の例示は、給料表、手当、昇給基準等と書いてありますけれども。

【島田課長補佐】 表も、多くの団体では規則という形で定めておりますので、見ようと思えばという感じになってしまうと思いますが、各団体のホームページで今、例規集は

大体、載っていますので、見ようと思えば見られると。さらに、今回の取組方針の公表の中で、方針の中で現状を説明するときに、給料表を載せていただいた団体が数多くあるという状況です。

【佐藤座長】 そうすると、給料表をどこまで使っているかはわからないんですよね。表だけだよ。どこまで人がいるかはわからない。

【島田課長補佐】 そうですね。実際、何人がここにはまっているというところまで、出してくれている団体もあるかもしれませんが……。

【佐藤座長】 あと、平均だけで、分散みたいなものを載せているところは。平均なんてほとんどあてにならないから。

【島田課長補佐】 このくらい水準にこれだけの人数がいるという。

【佐藤座長】 分布というか、どの辺の範囲というのは全然載せていないのですか。平均なの？

【島田課長補佐】 これはかなり詳細に載せている例ですが、大阪市ですと何歳から何歳の人が何人ぐらいいると。その平均給与はこの額であると。

【佐藤座長】 上の1割はどれぐらいとかはないの？ 上位10%の給与額などはないのですね。

【島田課長補佐】 そういう拾い方ではないですね。

【佐藤座長】 でも、そっちが知りたいんですよ。そうするとある程度、職種ごとの平均給与は全国のをとれる、わかるんですね。例示しているのを集めれば。

【島田課長補佐】 それはとれます。

【佐藤座長】 ただ、給与の分散はわからない。大体、平均しか出してないじゃないですか。

【島田課長補佐】 そうですね。

【浅羽委員】 ただ、平均でも、御省の公表のシステム、前回紹介していただいた地方公共団体給与情報等公表システムを拝見したんですけども、大阪市ですと先ほどのようなものぐらいまでということですけども、人数の少ないところだと、職種ごとに平均が出ています。で、職種の人数というのを見ると3人とか。その平均は、かなり実態に近いものが……。

【佐藤座長】 それはそうだね、実態に近い。

【浅羽委員】 しかも、ちょっとここまでわかっちゃっているの、これは誰さんじゃな

いというぐらいのところまで見られるぐらいの公表に、現時点でなっていて、それこそ技能労務職員の方が20人ぐらいしかいない、町村ですと結構、そういうところもあるんですね、10人とか。しかも職種が何個かに分かれて書いていますので、対象2人で、たしか月額で出ていましたね。

【島田課長補佐】 月額です。

【浅羽委員】 そうするとかなり実態のものが公表されていて、あとはこれをどうやって見せるかの世界かなと、私は思ったんです。これを見ている人が果たして何人いるのかなという。追っていけば相当のことが、普通の住民の方でもわかるところまできているなという印象です。

【佐藤座長】 そうすると、逆に言えばもうちょっとわかりやすく公表しろというのがあるかもしれない。出しているんだから、わかりにくく公表するなど。

【浅羽委員】 あとは、大きいところをどうやって。

【島田課長補佐】 コンテンツというよりはメディアというか、入り口の問題というのは1つ、ご意見としてあると。

【浅羽委員】 大きいところはちょっと、先ほど先生がおっしゃられたような、ほんとうに知りたいと思うようなものがなかなか、平均でどこまで見ることができるか。

【佐藤座長】 そうですね。どこまで出せばある程度、納得してもらえるかというのを少し考えたほうがいいかもしれない。もちろん一人一人出す必要はないと思うけれども。やはり、高いんじゃないかということについて、合理的だよと言えるものを出すということですから。

あともう一つは、清掃職員というのはイメージとしては簡単な仕事と思っている人が結構、多いんじゃないですか。そういうこともあると思うんですよ。中身がどういうものか、名前と実態が相当、乖離してきているから。清掃職員という名前に合うというよりは、かなり管理業務が多いよね、この前の説明の資料を見ると。そういうことはきちんと出したほうがいいですよ。

【浅羽委員】 ただ、その自治体によって違いますよね、清掃職員といっても。

【佐藤座長】 そうそう、そのことは問題なんだけれども、多分、中身は相当違うんだけれども同じ名前になっているのかもしれない。

【浅羽委員】 私なんか、清掃職員とイメージすると、あの集めている人の姿が来ますけれども、中にはリサイクルセンターにしか技能労務職員の方がいないというところも結

構あります。あとは全部、民間で集めるのをやっていたり。

【島田課長補佐】 ただ、そのリサイクルセンターの業務内容にもよりますが、海南市がそうでしたけれども、センターではなくて市役所のリサイクル関係の啓発事業をやる場合には、任用替えで一般行政職になっているという格好でした。

【佐藤座長】 そうであれば、本当の清掃職員という範囲内に絞った上で、我々はその給与制度を議論することにした方が良いと思う。清掃職員という中に含めて考えるのが良いのか、別の表を適用する方が良いのかということ。何となく高いんじゃないかというときに、どんどん上がっちゃって高くなっているケースと、業務内容のレベルが高く、このぐらいは合理的だなというケースの両方があるのだと思う。両方が一緒になってしまっているから、分けるということも結構、大事かもしれないですね。高くていい人と、制度上、高くなっちゃった人が両方入ってしまっていると思う。そこを分けた上で議論をしないと、やはり働いている人も不満だろうと思うんです。その仕事に見合った給与だという人も当然、いるわけで。

【浅羽委員】 任用替えとした場合に、技能労務職員の方で任用替えとなると、一般職の方との公平の問題が出てきますね。

【鶴巻調査官】 ということで、高卒程度の試験を受けてというところがあるわけです。

【浅羽委員】 一応、そういうのを課さないとな納得していただけない、なかなか、公務員になるのは大変ですから、今。

【佐藤座長】 でも、技能労務職員の中に新しい職種をつくってしまうというわけにはいかないんでしょう。それはできるのですか。中に、もうちょっと給与の高い、新しい職種名の。清掃というんじゃなくて管理事務とか、そういうのはできるのですか、イメージとして。さっきのリサイクルセンターも、清掃職員という名前ではなくしてしまう。それで技能労務職員の中でやるということはできるのですか。

【鶴巻調査官】 清掃A、Bとかいうことはないことはないかもしれませんが。

【松永公務員部長】 これはなかなか難しいところですね。

【浅羽委員】 一度、そういうをつくるとそこに全部寄って行って、年数がたつとそこにいくということはないですよ。

【松永公務員部長】 あるいは、基本的に言いますとそれぞれの団体での話になりますが、先ほど鶴巻も申し上げておりますけれども、まさに技能労務職員としての仕事について、どういう比較なりをすればいいのか。この研究会を立ち上げたもともとの、最初の話

が、どういうふうな比較をすればいいのか、どう考えていけばいいのか。それで理解を得られるかどうか。

【佐藤座長】 例え、大阪市の清掃職員の、技能統括主任がいるでしょう。マネジメントをしているんだよね、部門監理主任とか。これも清掃職員の中に入ってしまったているんだけれども、外から見るとみんな清掃職員だけど、実際は違うわけだよね。

【島田課長補佐】 ただ、ほんとうにマネジメントをしているのであれば、一般行政職でやるべきではないかというあたりを、大阪市の方にも聞いてみたんですが、そこはやはり、一般行政職でマネジメントをやる人間は別にいるということで、相まってといいますか、その人間の補助的なことはもちろん、技能統括主任がしている面はあるということです。

【佐藤座長】 でも、前に浅羽委員が言われた、リサイクルセンターでリサイクルの講習をやっている人、例えばあれはどういうふうに格付けているんだろう。

【島田課長補佐】 大阪市のご紹介でしたので……。

【佐藤座長】 あれは大阪の話でしたっけ。そういう人は給料表のどこにいるのですか。やっぱり3級か何かにいるわけですか。

【島田課長補佐】 それは3、4、5それぞれなんだと思いますが。

【佐藤座長】 それぞれいるの。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 どういうふうにつくったらいいんだろう。

もともと、仕事の内容に比べて高いんじゃないかということが議論の出発点だから、仕事に応じていけばいいわけですよ。ただ、それを、一つは技能労務職の中でやるか、別の枠に持っていったほうがいいのかということがあるわけで。委託を進めているところで、残っている人たちはかなり高度なことをやっているのかなという部分もかなりある。両方混ざっちゃっている。

【鶴巻調査官】 先ほど先生がおっしゃった、過渡的にやるときにどういうふうにするかということで、半ば管理的な部分を常勤の公務員がやって、あとは非常勤の方にお問い合わせするというやり方もありますし、例えば給食ですと、両方混ぜてグループ編成する場合もあれば、ある学校については全部民間の方にしてしまうとか、給食センターがPFIでやって民間でという例もございます。そこはいろいろです。

【松永公務員部長】 あと、職種については、そもそも高度化するのが適切かどうか、

例えば学校給食を高度化するといつて学校給食ではない別の仕事をつくるような話になると、それはちょっとまた本筋ではないのかなど。

【島田課長補佐】 給与論というよりは財政論なのかもしれませんが……。

【松永公務員部長】 財政論、あるいは行政論ですね。余剰人員のための仕事をみたいな話にもなりかねませんから。

【佐藤座長】 本来、給与は下げられないから、もし仕事に比べて給与が高ければ、その給与に見合った仕事をやらせるという選択なんですよ、本来は。

【島田課長補佐】 ただ、税金でまかなって、行政職にするべき性格なのかどうか……。

【佐藤座長】 もちろん、ほかの仕事に持っていくということですよ。仕事をわざわざつくってもしようがないですから。採用を抑えてそこに異動するというのが普通のやり方ですよ。

【松永公務員部長】 逆に言いますと、給与のほうの水準の適正化を図っていくといいましようか。

【佐藤座長】 民間であれば両方やるわけですよ。その人の給与が高ければ、その仕事のところへやって、だめならやめてという話ですよ、極端な言い方をすれば。ただ、やめろとは言えないから、その給与の仕事をやっているということですよ。なかなか難しいですね。

ほかには。

【島田課長補佐】 やや差し出がましいかもしれませんが、民間企業、先ほど申し上げたような事情でそもそもサンプルが少ないのと、我々の聞き取り不足のところもあるんですが、ちょっとこのあたりで、こういう考え方は一般的なのではないかといったところをご意見いただければありがたいんですけども。題材となるのは資料1-1と1-2くらいしかない中で恐縮なんですけど……。

【鶴巻調査官】 今、島田が申し上げているのは、こういうふうな調べはしてきたけれども、例えば1-2で言うと、給料が、特に問題なければ毎年ちょっとずつ上がっていくというのは、民間企業においてほんとうに一般的なことだろうか、できればご意見を頂戴して確認したいということです。

【齊藤委員（代理）】 私の知る範囲において、サンプル数がそれほどあるかという問題はありますし、事業規模も違いますけれども、ほぼ自動的に昇給する幅が、後ほどの資料2で出てくるような4号給ベースの水準であることが一般的かと言われると、必ずしも一

般的ではないだろうと、感覚として思います。あと、在級年数をベースにした等級が変更されていくという点についても、一般的とまでは言えないと思います。制度として仮に持っているところがあったとしても、それが100人いたら100人ともそうであるとする、毎年、年率何%というレベルで人件費が上がっていくので、それを容認することができるのかどうかを企業は考えていると思います。競争に勝つために人件費の予算を確保できるのかどうかをそれぞれ民間企業は考えているのではないかと思います。

どこかの会社を見たら、ずばりそれがぱっとわかるかという、なかなかどこがいいかというふうに申し上げづらいというのがあるのと、労務ミックスが、非正規従業員と呼ばれている領域と、社員の割合と、それから技労職の方であれば、何人かは非常勤の方が入られているんでしょうけれども、おそらくいわゆる正社員比率というものが違うと思うので、一概にすり合わせて、横並びで社員だけという切り口で見ると比較が容易ではないのではないかと思います。どういう比較をすると適切かというのが、正直言って難しいというのが実感でございます。

【佐藤座長】 でも、基本的には人事考課をしているのは民間のほうですよ。みんな同じには上がっていかないんだよね、大事な。これは、どのぐらいの昇給幅かだけでも、みんな同じに上がるわけではないんだよね、民間のほうは。だけど、技能労務職のほうは基本的に上がっていってしまう。

【鶴巻調査官】 上がるのは原則で、上がり方の幅には違いがあります。

【佐藤座長】 下がる場合もあるんだよね、A社なんか。2年連続CやDだとね。

【鶴巻調査官】 公務員も分限処分ということはあります。

【佐藤座長】 でも、ほとんど例外的でしょう。

【鶴巻調査官】 はい、実際はほとんどないです。

【佐藤座長】 あと1つ、やはり非正規と組み合わせて人件費管理をしていますから、そこを社員だけ取り上げて比較するというのはちょっと無理ですよ。そこだけ見て、社員のほうだけ持ってくるというのは、そうはいかないよね。セットで考えているから。

【齊藤委員（代理）】そこは、いらっしゃる住民の方との、意識の問題もあると思います。

【鶴巻調査官】 給与水準ということではなくて、人件費ということであれば、そういったことも含めて考えなければならぬだろうと思います。

【齊藤委員（代理）】 給与の仕組みが、等級と号給という仕組みででき上がっているこ

とが社会一般から極めて外れているかという、そうではないと思います。多分、A社もB社も、言い方は違うと思いますが、等級、カテゴリーが幾つかあって、このカテゴリーはこういう仕事ですというふうに決まっていて、それぞれ頑張った度合い、または出てきた成果の度合いに応じて、いわゆる評価がなされているという構成はある話だと思います。等級の数が、実際に使われている数にもそれほど差はないような感覚がございまして、B社だと10の等級があるという例はありますが、例えば行（二）の数が極めて多いというふうには思いません。大阪市のように定められているケースが比較的多いのかもしれないです。ただ、5と4と3の違いを皆さんが実感を持てるようにどう説明するかというのが、ちょっと難しい面はあろうかと思えます。

【佐藤座長】　　でも、先ほどあまり自治体のほうが問題を感じていないというところが結構、大事かもしれない。外から言われているだけで、自分たちは感じていないという話。ということは、外で言われていることはあまり……。

【島田課長補佐】　　すみません、そこはちょっと補足をさせていただきますと、岡田先生ご本人がいらっしゃらないのであれですが、高い、低いということについて意識が低いというよりは、我々の問題意識の設定として、制度が想定していたような実態に必ずしもなっていないということに対して、さほどの問題意識を持っていないという印象なんだと思います。

【佐藤座長】　　でも、どんどん給与が上がっていっちゃうという仕組みについて、問題があると思っていないということでしょう。

【島田課長補佐】　　そこは、これだけ世間でも言われていますので、ある程度の問題意識はあると思います。

【松永公務員部長】　　おそらく、こういうことだと思います。人件費が増高すること自体については、どこの団体も大変な問題だと、みんな思っていますので、その問題意識は十分あるんだと思います。今、島田のほうから申し上げましたのは、勧告制度というのがありまして、本来は他律的に決まるとというのが普通の公務員ですけれども、技能労務職につきましては、労働基本権の制約がゆるめられていますので、交渉して給与等の労働協約を締結することまで可能である。労使で決め得るというスタイルをとって勧告の対象外になっているわけですが、そのシステムについて、建前どおりには動いていない可能性もあるのに、それについて特段、問題意識を持っていなかったという気がします。

【佐藤座長】　　でも、皆さん、今は行（二）を使っているところが多い、調べていただ

きましたけれども、我々が出しても、行（二）でいいやと思っていたら変わらないんですよ。つまり、例えば現状の給与制度でいいと思っていたら、我々がこっちのほうがいいんじゃないですかと言っても、変えようとしませんよね。だから、そこなんですよ。つまり、今の賃金制度について問題を感じていないんだったら、幾ら言っても変わらないですよ。

【小池給与能率推進室長】　でも、今はこれしかない、行（二）しかないという頭で考えていますから、それ以上はないんですけれども、選択肢がほかにあった場合、どう選択していくかということだと思います。

【松永公務員部長】　あるいは、それでいろいろな方面の納得を得られるかどうかということについて言うと、それはいろいろ批判も受けておりますから。

【佐藤座長】　研究会のまとめ方として、こういう問題がありますよということを書いてあげなきゃいけないということですよ。

【鶴巻調査官】　あるいは、こういう批判を浴びるおそれがあると。

【浅羽委員】　先ほど部長がおっしゃられたように、人件費というお金の面で言うと、どこもほんとうに厳しいでしょうし、それに大阪市さんは、18年度までは8級制だったのを19年度から変えたというのは、例の大阪市の問題——問題という言い方はよくないですけれども、大騒ぎになったときのものでやっているんですよ。

【島田課長補佐】　時期的にはそれもありますし、あと国家公務員に合わせた給与構造改革が平成18年度からですので……。

【浅羽委員】　先ほどの鳥取県さんとかと一緒に。

【島田課長補佐】　ええ。

【浅羽委員】　かなり厳しいだろうと思うんですけど。どこも歳出を相当、切り込んでいますよね。生活に近いところまで切り込んでいると思いますので、そんな中でこのままでいいんですかという問いかけぐらいいまでなんですか。でも、それでもいいと言うのであれば、ということになってしまいますね、それだと。

【松永公務員部長】　ただ、やはり問題意識は皆さん、お持ちだと思うんです。

【佐藤座長】　ほかにはいかがですか。

今日は、ここまでとしてはいかがですか。よろしいですか。それでは、次回以降の予定についてご説明いただければと思います。

【島田課長補佐】　ご議論ありがとうございました。まず、本日の議事録でございます

けれども、前回と同様、委員の皆様のチェックを経た上でホームページに掲載いたします。1週間程度の後に議事録案をお届けいたしますので、チェックをよろしくお願いたします。

次回でございます。比較的近い日程でございますが、8月6日水曜日の午後1時半から開催したいという予定でございます。場所は、総務省8階、国地方係争処理委員会室でございます。別途、メールでお知らせしたとおりでございます。今回は、これまでの議論を踏まえまして、中間取りまとめについてご議論をいただきたいと考えております。

それから、次々回でございます。第6回についても既に日程調整をさせていただいております。これもメールでお知らせしたところですが、9月16日火曜日の午後1時半から3時半に開催したいと考えております。座長にもご相談させていただきますし、委員の皆さん方のご意見も踏まえてでございますが、次回の中間取りまとめを踏まえて、第6回では地方団体からのヒアリングという形で、中間取りまとめをベースに意見を聞ければと、さらにその次の回では、労働組合の側からの意見を聞くようなことも考えているところでございます。

以上でございます。

**【佐藤座長】** 中間取りまとめはかなり厚い、文章になったものを考えているのですか。それとも論点だけ、いろいろつくり方はあるけれども。

**【島田課長補佐】** 論点の項目ごとに。

**【佐藤座長】** 要約的に、箇条書き的にするようなものをイメージしている。

**【島田課長補佐】** そのイメージです。

**【佐藤座長】** じゃ、今まで整理していたのもありますけれども、ある程度それぞれについて、こういう見方もある、こういう見方もある、ある程度複層的にある部分もあるような感じですか。

**【島田課長補佐】** どうしても決め打ち的に表現できない部分もあると思います。

**【佐藤座長】** なぜ、こういう検討が必要かということを書いたほうが。

**【島田課長補佐】** イントロ的にですね。

**【佐藤座長】** 結構、大事かもしれないので。制度については、こういうものがないというわけではなくて、いろいろ選択肢がある、その考え方を提示するということですよ。水準については労使交渉だし、一応、法律上の枠組みの中ではあるけれども、その中で労使交渉で決めるということなので。わかりました。

【鶴巻調査官】 ファクトはファクトで、初めに「である調」でびしっと書こうと思いますけれども、考え方、研究会の中でいろいろお出しいただいたものについては並列して、「ではないか」とか、そんな感じに書きたいと思います。

【佐藤座長】 そうすると、その取りまとめは公表するの、しないの。

【鶴巻調査官】 します。

【佐藤座長】 するのね。じゃ、8月6日の議論を踏まえて少しリバイズしていただいたものを公表し、それを踏まえて使用者側と組合側から意見を聞くという感じになるということのようにです。論点は少し、広目に書いていただくほうがいいね。

よろしいですか。

では、そういうことで8月6日、事務局は大変かと思いますが、準備していただいて、それを踏まえて議論するというふうにさせ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。

— 了 —