

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6回）

平成20年9月16日（火）

**【島田課長補佐】** それでは、定刻を過ぎましたので、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6回の会議を開会いたします。

阿部委員ですが、追ってお越しの予定でございます。

今日は中間とりまとめについてのご意見をいただくということで、ヒアリングでございます。長野県から人事課課長補佐兼給与係長、山本様、人事課給与係担当係長、山崎様、横浜市から職員課長、小川様、係長、奥江様にご出席いただいております。それぞれ20分程度ご説明いただきます。長野県からのご説明を20分程度いただいた後に、20分ほど委員からのご質問の時間を設けております。その後、横浜市から20分程度のご説明をいただき、これもその後に委員からのご質問のため20分程度の時間を設けております。それから最後に、予備的に10分程度、両団体への質問の時間を設けているところでございます。その後、地方団体関係者には退室いただいた後に30分程度、委員のみでの議論の時間を設けております。その30分の中で、これまでホームページに寄せられた中間とりまとめに対するご意見もご紹介したいと存じます。

それでは、議事進行を座長をお願いしたいと思います。座長、よろしく願いいたします。

**【佐藤座長】** それでは、ただいまご説明がありましたように、先日公表しました研究会の中間とりまとめについて長野県と横浜市からヒアリングを行い、その後議論を進めていきたいと思っております。

最初に長野県からのご説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

**【長野県】** 長野県人事課の給与関係の補佐をしております山本と申します。本来であれば人事課長が出席して説明するところでございますけれども、あさってから県議会が始まりまして、そういう関係で出席できませんので、かわりに私が出席させていただきます。よろしくお願いいたします。

中間とりまとめに対する本県の意見をということでございますけれども、その前に、本県における技能労務職の現状をごく大ざっぱに説明させていただきたいと思っております。

まず、本県では、現在、16の職種で620人ほどの技能労務職員がおります。

それで16職種の内訳を見ますと、人数の多い職種ですと、庁務（校用）技師といった職種が250人程度ありまして一番多い職種となっております。それから、農林技師が100人程度、そのほか給食技師、あるいは道路技師といったような職種が60人程度あります。それから、人数の少ない職種ということでは、守衛、それから動物愛護管理技師、汽缶技師などの職種が10人程度ということになっておりまして、職種によって人数が大きく異なっているのが現状でございます。

技能労務職員の全体の人数につきましては、平成11年度以降、採用を抑制しておりまして、16年度以降は採用を完全にストップしている。一方で、民間委託できるものは順次委託を進めるというようなことを行ってまいりまして、この10年間で約3割、250人ほど減少しております。また、正規の職員が欠員となっているところにつきましては、嘱託員ですとか非常勤職員を充てて対応しておりまして、これらの職員数は、現在、100名を超えているような状況でございます。

そのような状況を踏まえまして、本県ではこの3月に「技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」を策定いたしまして、その見直しの方向性として2つの大きな方向性を示しているところでございます。一つは、給与の面の見直しということとして、地域民間の同一または類似の職種の実態把握に努めまして、その結果を踏まえた上で国や他県の状況も考慮しながら見直しを行っていくということ、もう一つにつきましては、業務のあり方の見直しということで、すなわち技能労務職員が行っている現在の業務のあり方について総合的な点検を実施いたしまして、民間委託等をさらに進めていくということでございます。

以上、雑駁ですがけれども、本県の状況をお話しした上で取りまとめに対する意見を述べさせていただきます。整理のついていない部分もあるかと思っておりますけれども、よろしく願いいたします。

まず、大きな論点1の「給料表作成に当たっての考え方」についてでございます。

1の「給料表の数と職種の括りについて」でございますけれども、先ほど申しましたように本県の技能労務職員は、現在、16の職種がございまして、そういった現状からしまして、職種ごとに個々に給料表を作成することは現実的に不可能と考えております。そういうことですので、技能労務職員に係る給料表は1本といたしまして、それを適切に運用していくことが現実的ではなかろうかと考えております。その際に、国の行政職俸給表(二)を援用していくことが最も現実的ではなかろうかと考えております。

ただし、中間とりまとめに書いてございますけれども、職種の小区分ごとに適用級を異なるものにしていくということにつきましては、国が適用級を示している職種についてはともかくといたしましても、その他の職種について県が独自に適用級を定めていくことになると、その根拠となる民間賃金等のデータが不足しているというようなことがございまして、すべての職種について個別に適用級を定めていくというようなことはなかなか難しいのではないかと考えております。

2の「級について」でございます。

本県の技能労務職員の給料表につきましては、行政職俸給表（一）の1級から4級を適用しております。一般行政職については9級まで適用しているところですが、技能労務職については4級までということでございます。

その級の構成についてでございますが、中間とりまとめにございますように、職責の4つの区分、「指導されながら仕事をする」「指導されずに仕事をする」「他者の指導をしながら仕事をする」「他者の監督をする」といったこの4つの基準は、おおむね本県の実態に即している。うちの職区分でいきますと技師1、技師2、主任、それから主査・主幹というようなその4つの区分におおむね即しているのではないかと考えられます。

そういったことを前提にしまして、民間賃金との均衡というような観点ではなくて、この4区分を前提といたしまして仕事の能力に質的差異がある場合、あるいは組織の大きさにより職種ごとの適用級を定めることは一定の合理性があるものと考えております。

ただし、同じ技能労務職員という区分の中で職種によって給料の水準に大きな差がついていくというような運用は、現実的には困難であると思います。例えば、ある職種については2級まで適用すると、違う職種については4級まで適用しますというようなことは、かなり給料の水準に大きな差ができてきますので、現実的にはなかなか難しいのではないかと思います。

続きまして3の「号について」ですけれども、これはとりまとめにありますように、生計費と職能給の反映を基本といたしまして、国において全国規模で民間企業のカーブを分析するなどしていただきまして標準的な給与カーブを設定し、行政職俸給表（二）の中で適切な号を設定していただくことが最も望ましいのではないかと考えております。

4の「その他」、手当関係でございますけれども、本県では平成18年度に特殊勤務手当等の諸手当につきまして総合的かつ抜本的見直しを行ってございまして、給料と重複するような不適正な手当はすべて見直しをいたしましたので、現在考えているのは、給料

についての見直しということでございます。

続きまして、大きな論点の2つ目、「民間給与水準の調査・比較方法」についてでございます。

とりまとめに対する意見の前に、現在、本県が行っている調査分析についてご説明いたします。

今、本県では、2つの手法で調査を行っているところなんですけれども、まず1つ目が職種別民間給与実態調査と同様の手法により実施しているということですので、これは、先ほど申しあげました20年3月につくった「取組方針」に基づきまして、本年度人事委員会に対しまして技能労務職員と同一または類似の職種に従事する民間従業員の給与について調査を依頼いたしました。これは4月21日に依頼をしたところでございます。

その際に、人事委員会といろいろ調整いたしまして、16職種のうち13職種については何とかデータが拾えるのではないかとというようなことで、その13職種について、できるだけ幅広く拾っていただきたいというようなお願いをいたしました。その結果、8月6日に人事委員会から調査結果が提供されまして、結局、9つの職種で173人分のサンプルデータをいただきました。現在、そのデータをもとに本県の技能労務職員、これは常勤の職員でございますけれども、その給与と比較分析を行っているところです。

職種別の比較検討ということになりますと、民間のサンプルが全く拾えないという職種が7つ、それから、ごくわずか、5人以下しか拾えなかったというような職種が5つで、合計12職種ぐらいがほとんどもう拾えないというような状況でして、それらの職種については事実上不可能な状況でございます。ただし、全体としては173人分という一定量のサンプルが拾えたということですので、技能労務職員全体の給与水準を民間と比較検討することは可能ではないかということございまして、現在、ラスパイレス方式によって分析しているところでございます。

それから、もう一つの「賃金センサス」を活用した調査分析ですけれども、これにつきましては、全16職種中、「賃金センサス」の類似職種と比較可能と思われる10職種について調査分析をしております。ただし、「賃金センサス」につきましては、ご承知のとおり短期雇用の従業員などを含むということから、公務員のほうも、常勤の職員のほかに嘱託ですとか、あるいは非常勤職員といったものを含めて参考として比較するものと認識しております。

また、「賃金センサス」は個別のデータが公表されていないということですので、

職種別に精確に比較することは困難と判断いたしまして、その比較が可能な10職種について全体としてとらえまして、加重平均をしたり、あるいは年齢補正等を行いながら、現在、比較分析を行っているところでございます。おおむね調査が大体進んできて、もうじき結果が出る場所なんですけれども、こういった調査をやってみて感じたことは、いずれにしても職種別に調査分析を行うことは大変困難だということでございます。

続きまして、中間とりまとめに対する意見ですけれども、まず「調査範囲」につきましては、人事委員会の設置状況ですとか「賃金センサス」の現状などからして、都道府県域を調査対象範囲とすることについては一理あると思えますけれども、今申し上げましたとおり、都道府県域を対象といたしましても、相当数の職種についてはサンプル数が確保できないのが現状でございます。職種によっては全国を対象範囲とすることが必要ではないかと思われます。

それから、2の「調査手法について」でございますけれども、①の民調の関係についてですけれども、職種別に精確に比較するには十分なサンプルが必要だということでございますけれども、都道府県レベルでは多くの職種についてサンプルを確保できないのではないかと思います。

個別の手法について申し上げますと、①の1の手法については、今申し上げましたようにすべての職種について十分なサンプル数を確保することはできないという実態があります。ただ、先ほど申し上げましたように、技能労務職全体としての水準比較はある程度可能ではなかろうかと思えます。それから、①の2の手法については、平均給与で比較することですので、職種によって平均年齢が大きく異なるということがありますから、精確さを欠くのではないかと思います。

それから、②の「賃金センサス」についての手法ですけれども、これにつきましては、公務員と雇用形態ですとか勤務形態の異なる者を対象に含んでいるというようなことですので、正規の職員とストレートに比較することはなかなかできないのではないかと思います。参考として活用すべきものではないかと考えております。

個別に見ていきますと、②の1の手法でございますけれども、「賃金センサス」で一定量のデータが得られるというような職種であれば可能な手法というふうに思われますけれども、そもそもデータの全くない職種もございまして、あるいは技能労務職員と異なる雇用形態ですとか勤務形態の者のデータを除外するというようなことを行くと、データそのものが極めて少なくなってしまうのではないかと思います。

それから、②の2の手法ですけれども、「賃金センサス」上の技能労務職相当職と一般行政職相当職の水準比率を出すということについては、参考にはなるとは思いますが、それをストレートに給与水準に反映させていくことは精確さを欠くのではないかと思います。というのは、常勤でない雇用の職員の比率ですとかその態様が、公務員と民間、あるいは技能労務職と一般行政職でそれぞれに異なっているというようなことでございます。

それから、②の3の手法でございますけれども、全体の水準を設定するための1つの手法とは考えますが、非常勤職員も含めた上での水準というふうにとらえざるを得ないのではないかと気がいたします。

それから、③についてでございますけれども、今申し上げましたように①や②の手法によっても、すべての職種について精確な比較を行うことは困難ではなかろうかと思われまので、現状では他の職種から類推する手法が最も現実的ではないかと考えております。例えば、国の行政職俸給表（一）、（二）の水準比を基本といたしまして、可能な範囲で①民調や②の「賃金センサス」の手法を用いるなどして地域民間の水準を反映させていくなどの手法が考えられるのではないかと、個別に見ますと、③の1の手法については、現状では最も現実的でコストがかからないのではないかと思いますし、③の2の手法については、現状では最も精確で適当な手法かなと思えますけれども、サンプル数の多い職種は、先ほどから何度も申し上げているように限られてしまいますので、「賃金センサス」で相対水準を求めようとしても、なかなか求められない職種が出てくるということには留意が必要かと思えます。

それから、④についてでございますけれども、精確な調査については数年に一度行い、中間年につきましては一定のルールに基づいて必要に応じて修正などをしていくのが費用対効果の観点からしても適切ではなかろうかと感じております。

続きまして、大きな論点の3「交渉手続」についてでございます。

本県における技能労務職の組合につきましては、職員団体の内部組織というような形態をとっておりまして、名称は「現業協議会」と言っております。交渉につきましては、職員団体との統一交渉に加えて、現業協議会との単独交渉を行うということでございます。

そういった交渉を行っていることが給与水準にどのような影響を及ぼしているかということですが、これについては、統一交渉は当然に影響を及ぼしているとは思いますが、技能労務職固有の給与ですとか勤務条件については、個別の交渉の中で決定してきておりまして、決定的な影響を及ぼしているというところまでは言えないのではないかと

と思っております。

それから、職員団体と統一交渉を行うことについてどうかということなんですけれども、本県における技能労務職の実態につきましては、単純に技能労務の業務を行っているということではなくて、災害時やイベント時は非現業職と一体となって支援業務を行うというようなことはもちろん、日常的に非現業職と一体で業務を行う職種、あるいは、事務補助的な業務を事務分担として日常的に行っている職種もございます。そういったこともありますので、非現業職と完全に切り離して交渉を行わなければならない、あるいは行うべきだと言うほどの必然性まではないのかなというような気はしております。

それから、大きな論点の4「説明責任」についてでございます。

これにつきましては、当然、説明責任を果たしていくべきであると思っておりますし、本県はかなり今まで積極的に取り組んできたほうではないかというふうには思っております。国の要請に基づく公表は当然やっておりますし、本県独自に職員の給与について公表を行っております。例えば行政職の58歳部長、55歳課長、45歳係長、35歳主任、25歳主事といったようなモデルを設定いたしまして、その給与、年収をホームページ上で公表しております。これは、警察職ですとか教育職についても同様でございます。

それから、交渉経緯の公表につきましては、過去に給与カットの交渉を行ったとき、あるいは諸手当の見直し交渉を行ったとき、こういった際には、その交渉における詳細なやりとりをホームページ上に公表しております。

以上、中間とりまとめに対する本県の意見を述べさせていただきました。まとまりませぬけれども、どうもありがとうございました。

【佐藤座長】 どうもありがとうございました。

どなたからでも。

【阿部委員】 では、よろしいですか。

まず幾つか質問があるのですが、まず1つ、これまでどのように給料表を決めてきたかということをお話いただければというのがまず1つ目です。

それから、ちょっと私もまだ整理がついていないのですが、論点2の「調査手法」についてで、3の①、②がよろしいのではないかというようなご意見だったと思うんですけれども、つまり、国家公務員準拠でやったらいいというようなことをおっしゃっていたのではないかと思うんですが、国家公務員の行(二)の俸給表で範疇としている職種と長野県の職種は、かなりちょっと違っているような気がするんですね。その違っている中でも、

なぜ国家公務員の行（二）の表がよろしいと考えるのかというのが、そこを少しご説明いただきたい。

というのは、その前の前段のところで、職種が違うので「賃金センサス」は使えないとおっしゃっているのに、国家公務員と県の職種が違うのに、なぜ国家公務員の給料表を使えるのかというのを少し詳しくご説明いただければという、2つでございます。

【佐藤座長】 もし関連した質問があれば、今のご指摘に関連していたら、よろしいですか。

では、済みません、可能な範囲でお願いいたします。

【長野県】 これまで給料表をどう決めてきたのかということなんですけれども、これにつきましては、もう相当古い時代にその技能労務職の給料をどうするか、国のほうで行政職俸給表（二）ができたときにどうするかというような議論があって、それでいろいろ交渉を行う中において、本県に典型的な技能労務職、国に相当するような技能労務職と言えるようなものがあるのかというような議論をする中で、当面は行（二）ではなくて行政職俸給表（一）を適用していくというような経緯できているということでございます。

それから、論点2の国準拠がなぜかということなんですけれども、私の申し上げたのは、完全に国準拠をするということではなくて、一つの目安として国における行政職とそれから技能労務職員との水準差というものがどのくらいあるかというようなことが目安としてあると思います。それを地域においていろいろな、先ほど言いましたように「賃金センサス」を使うという手もあると思いますし、民調を使う手もあると思いますけれども、そういったものを活用しながら、地域のもう少し精確な差をうまく運用の中で使っていければということでございます。

「賃金センサス」をなぜ使わないのかということなんですけれども、これについては、先ほども申し上げましたとおり、「賃金センサス」の対象になっている従業員が公務員とは違っているということがございます。そういうことがあるものですから、私どもでは常勤の公務員だけではなくて、非常勤の嘱託ですとか非常勤職員も含めて水準がどのくらい差があるのかということも、今、出しているところです。そういったところも参考にしながらやっていきたいとは思っております。

【阿部委員】 よろしいですか。

【佐藤座長】 どうぞ。

【阿部委員】 賃金の決定方式というのは、ご存じのように、職務、役割、職能と、さ



まざまありますね、年齢と。技能職員の場合はどれが一番適当だと思われておりますでしょうか。

【長野県】 なかなかそれは難しいところだとは思うんですけども、職務は当然あると思います、職務給の原則というのがありますので。あとはやっぱり経験を積み重ねていくことによってその能力が高まっていくということは技能労務職の特徴でありますので、そういった点も考慮をしていく必要があると思います。

【阿部委員】 実際、どれぐらい経験によって能力が伸びているかは、何か調査されたことはあるんですか。

【長野県】 具体的な調査は……。

【阿部委員】 ないですか。

【長野県】 ないと思いますね。

【阿部委員】 そうすると、経験が伸びていくという情報をどんな手段で入手して給料表はできていくのでしょうか。

【長野県】 それは、先ほどちょっと言いましたけれども、職員の職務のレベルによって、指導されて仕事をする職員、それから、指導されずに仕事ができるようになった職員、それから、ある程度人の指導ができる職員、それから監督できる職員……。

【阿部委員】 わかりました。それはよくわかるんですが、そのこの賃金差、賃金の差はどこから合理的に出てくるものなのでしょうか。

【長野県】 その賃金の差が……。

【阿部委員】 つまり、賃金テーブルの等級の差ですよ、等級間の賃金の差。

【長野県】 そのところは、何か客観的に調査分析をしてどのくらいの差が適正であるというようなことでやってきたということではないと思います。行政職給料表（一）を4級まで適用する中でやってきたと。

【佐藤座長】 今までのことのちょっと確認なんですが、行（一）、行（二）のを合成して4級制といったときに、これは構造を使っているというよりかは、そこに書いてある金額もそれをそのまま使っているということですね。

【長野県】 そうです。

【佐藤座長】 そうですね。つまり構造プラス水準も、それをそのまま使っているということですね。

【長野県】 そうです。

【佐藤座長】 ほかには、どうぞ。

【岡田委員】 2点あるのですが、4区分構成にする場合に、その職種によって例えば最初の2区分しか使わない職種と4区分使う職種とを設けて、その差が出るような運用は現実的には困難であるというご説明だったのですが、何がどう困難なのかということをもう少し具体的にご説明をいただければというのが1点目です。

2点目は、「交渉手続」のところではあるんですけども、ちょっと話が違ってくるのですが、「交渉手続」のところ「統一＋単独」というタイプであるということで、その理由というか、裏づけとして、技能労務職も事務的な仕事を行っているので、完全に単独にする必然性はないとおっしゃっているんですけども、このことに関連して、例えばこの技能労務職を事務職に転換して行政職にしていくといったような方向性での改革というか取り組みというものを行っていらっしゃるかどうか、行う予定があるかどうか、そのことについてどう思われるかということをお聞かせいただければと思います。

【佐藤座長】 では、よろしく申し上げます。

【長野県】 では、最初のほうの適用級をそれぞれ職種ごとに異なるようにするのはなかなか難しいとはどういうことかということなんですけれども、まず前段として、それぞれの職種ごとに、ではどの賃金水準が適正な水準であるかというデータがない、民間と比較をしようとしても、比較する職種がないというものがたくさんあります。そういったことを前提にして、そういったことはちょっと横において、それでは、その職種の中のその技能労務職の組織の大きさですとか、あるいは、職務の内容によって、きちんと全部差をつけることができるのではないかということだと思うんですが、それは、ある程度は可能だと思います。ある程度は可能だと思うんですが、その全部の個々具体の、例えば10人しかいないような職種と百何十人もいるような職種で適用級を違えたときに、どこまで客観性といいますか、その適用級を違えるということについての説明を当局側がどこまでできるかという、なかなか難しい部分もあるのではないかということです。

【岡田委員】 それは、職務の内容、まさに先ほど阿部先生がおっしゃられたような、経験によって技術や技能が上がっていくといったことが、例えば4区分ぐらいまで上がっていくとか、2区分ぐらいまでしか上がらないだろうとか、上がるとしても2区分ぐらいにしかできないだろうとか、そういう説明を当局はすることができないとお考えになっていらっしゃるのですか。

【長野県】 まあできるかできないかという、それは提案する側の問題ですから、難

しい話だと思うんですけども、仮にそういうことを組合側に提案したときに、まとまりがつくかという、現実的にはなかなかそれは難しいのではないかと思います。

【岡田委員】 当局がそれを何かしらの基準でもって切ったとしても、それを交渉の中で説得することが現実には困難であると。

【長野県】 組合交渉になれば、どこまで説得力のある説明ができるかということだと思います。

【岡田委員】 なるほど。ということは、この「現実的に困難」というのは、技術的に困難であるというよりは、やはり交渉のテーブルにおいてなかなかそれを納得させるのが現状、交渉の雰囲気と言っては何ですけども、として困難であろうということが予想されるという感じですか。

【長野県】 それも当然ありますし、技能労務職のあり方として、単純に与えられた業務だけをやっているということではなくて、先ほども言いましたように、行政職のいろいろ補助的な仕事をしたりですとか、一体となって仕事をやったりしているという面もありますので、簡単にあなたはこの職種だからこの級まででいいでしょうというふうに割り切るのも、現実問題としてはなかなか難しい部分もあるということですよ。

【佐藤座長】 今ちょっと確認なんですけれども、職種ごとに分けていないので、ついている仕事とは関係なく、技能労務職は今のものを適用されて、基本的にはその上がり方は勤続で上がっていつてしまっている。みんな同じに、ほぼ、ということでもいいですか。

【長野県】 まあ、ほぼというか。

【佐藤座長】 みんな、もう同じように上がっていつている。

【長野県】 ええ、大体同じような形ですけども。

【佐藤座長】 仕事は関係なくね。みんな一括管理しているということですよ。

【長野県】 ええ。一応、その目安的なものはありますけれども。任用ではやっておりますけれども。

【齊藤委員】 ただ、そのときに、今、採用はあまりされていないということですか。

【長野県】 はい、全くしていません。

【齊藤委員】 上位の等級ばかりにはなっていませんよね。どんどん、いわゆる勤続…

【長野県】 ええ、それはなっていません。

【齊藤委員】 ということは、勤続だけでどんどん行くのなら、もう下がゼロになって

上ばかり多くなってくるはずだけれども、こう見たら、そうまではなっていないことは、何かご努力されているんですか。

【長野県】 現況の資料を見ていただきますと、「長野県の技能労務職員の概況」の……。

【齊藤委員】 はい、今、そこを見させていただいているんですけれども。

【長野県】 2ページとか3ページを見ていただきますと職種ごとにありますけれども、級が上のほうに行くに従って数が少なくなっているというような状況はあると思いますし、それから、4ページを見ていただきますと、「標準的なキャリア・パス」ということで載っていますけれども、4級のところに行くのはおおむね33年とか37年とか、30年以上勤続して、そこで任用行為が行われるということですので、単純に年数だけ経過すれば簡単にみんな上のほうに行ってしまうということではないということです。

【佐藤座長】 でも、各級の人数に上限はないのでしょうか。シーリングはあるのですか。各級でどんどん上へ行っちゃっているのではないですか？ 3級のずっと上のほうに。

【長野県】 それは、級の中では定期昇給というのがありますから。

【佐藤座長】 うん、級の中では。だから、ずっと上のほうへどんどん行ってしまっているわけですね。頭打ちはないわけですね。

【長野県】 それは最高号給がありますから、そこでとまります。

【佐藤座長】 では、その辺にたくさんいるということ？

【長野県】 たくさんというほどでは。

【佐藤座長】 ではない？

【長野県】 ええ。分散はしています。

【齊藤委員】 まだこれからですよ。これからどうするのかというのが出てきますね。採用されない、これは民間もそうなんですけれども、新しい人が入ってこないからといって、社員は、上位の等級のみで構成されて良いということにはならないと思います。

【長野県】 その辺は先ほど岡田委員から質問のありました2つ目の点と関連してくるんですけれども、私どもでは給与の見直しというものも当然ありますけれども、業務のあり方を根本的に見直しをするということで、基本的には民間委託を進める中で、事務職への転換であるとか、今、齊藤委員がおっしゃったように非常勤職員の雇用による対応であるとかも、選択肢として検討しているところでございます。

【佐藤座長】 浅羽委員、どうぞ。

【浅羽委員】 独自にやられた調査の結果、まだ分析中と書かれていますので、結論め

いたことはまだ教えていただけないのかもしれないですけども、もう少し中身についてもう一步教えていただければと思うのですが、1つは、13職種のうち、12職種でとれなかったと。なかなか数が合わなかったと。でも、1つとれたということなので、その1つがどの職種なのかを教えていただきたいということと、あと、こうしたいろいろと独自にやられた現状での感覚的なところでもいいと思うんですけども、やはり現状の給料表というものに上にか下にかは別として、いずれかはわからないですけども、修正が必要な状況だと判断できるのかどうかというようなところをもし教えていただければと思います。実態を見るとどうなのかというような、そういうところを比較してみるとどうなのかというところが。

【佐藤座長】 ついでに今のことで、この調査に幾らかかっているのか知りたいです、予算と、お金と。193人。それをあわせてお願いします。

【長野県】 それでは、あわせてお答えします。

人事委員会で行っていただいた調査の関係なんですけれども、13職種について調査をお願いして、9職種から拾えたということなので、全く拾えなかったのは4職種ということです。もともと調査を依頼しなかった3職種、これはもう絶対拾えないだろうなというのがありましたので、それが3職種あります。ですので、合計7つが全く拾えなかったというような状況でして、では、拾えた中でも比較的人数がたくさん拾えた職種は何かというのは、給食関係と、あと介助ですね。介助というのは、特別支援学校、養護学校で生徒を介助している職員がいますので、そういった関係で民間の介助をやっている従業員と比較をした、その2職種については、一定数の、何十人というかなりの単位ではとれましたけれども、それ以外はもうほんとうに何人とか、せいぜい10人とか、そんな程度でございました。

結果については、今申し上げられる段階ではありませんが、見直しは当然必要と考えております。

それから、予算的なものでいきますと、これは人事委員会が民調を行う際に同時に……。

【佐藤座長】 同時にね。

【長野県】 やっていただいたということで、特別、別途予算がかかるということではございません。

【佐藤座長】 川田さん、いいですか。

【川田委員】 では、3点ほどお聞きしたい点が。

最初の2点は、論点3と4について、それぞれ1点ずつですが、まず、論点3のほうで、給料表自体は一般行政職と全く同じものを使われているということで理解したんですけども、そうすると、2点目の点に出てくる技能労務職員固有の給与・勤務条件について個別交渉で決定しているというのが、具体的にどういうものなのかということです。特に決定的、統一的な交渉があっても決定的な影響とは言えないという、ポイントになるのはどの辺なんだろうかということです。

それから、2点目が論点4で、かなり詳細な公表をなさっているように思いますが、その公表に対して何か住民から意見が来たとか、住民のリアクションはどんな感じなんだろうかということ、ちょっと大ざっぱな質問ですけども、何かありましたらお教えいただきたいと思います。

それから、最後、ちょっとこれも大ざっぱな質問なんですが、論点3で、ある程度、技能労務職員と一般行政職員の仕事の一体性、ないしは連続性というようなことを言われていますが、それが給与制度にどう反映されるべきか、現実にならっているかとは別に、どういうふうにご考慮されているのかということについて、一体性ないし連続性があるので、できるだけ技能労務職員と一般行政職の間で連続性あるいは均衡がとれた制度であるべきだというほうを強調すべきと考えるのか、むしろ、理想としては両者を分けた制度にしたいのだけれども、先ほどの質問とかぶるかもしれませんが、實際上、労使関係の運営をしていく中ではっきり分ける形にはなっていないということなのかというあたりのことをもし教えていただけたらと思います。

**【長野県】** それでは、今のご質問ですけども、まず、一番最初のご質問は行政職の給料表について適用をしていることについてのポイントということですか。

**【川田委員】** もっと端的に言えば、でき上がる給料表自体は、多分、共通なものであるから、技能労務職員固有の問題というのは、具体的にどういうところになるのかということ。

**【長野県】** わかりました、済みません。

端的に言いますと、技能労務職員の給料の水準というのは、給料表で決まっているというよりも、その昇任とか昇格ですとか、そういった面を実際どういうふうにご運用しているかで決まっている部分のほうが大きいものですから、それはその個別の交渉の中ですとか、あるいは、当局の意向とかがあるものですから、行政職給料表、行（一）を適用するからといって行政職と同じ給料水準には当然なりませんし、今、適用は同じように行（一）を

使っていますけれども、同じ年齢をとっても、全然、給与水準は違ってしますので、昇任・昇格の運用の部分の影響がかなりあるということです。

それから、公表の部分についての住民の方のリアクションというお話ですけれども、そうですね、一番最初に、県の公務員の給料はこんなものですよということを具体的にホームページで公表したときには、かなりいろいろなご意見がございましたけれども、一度公表してしまうと、あまり最近はそんなにたくさん来ているわけではございませんし、特に給与カットを大幅にやったときには、もう全く意見が来なくなってしまったというような状況はございます。

それから、給料表を行（一）、行政職と連続的・一体的にやったほうがいいのか、それとも全く別にしたほうがいいのかということですが、何とも言えませんけれども、理想論で言えば、別の給料表を適用してそれぞれに運用していくというほうがいいのかとは思いますが。

【佐藤座長】 事務局から何かありますか。

【島田課長補佐】 特にございません。

【佐藤座長】 いいですか。では、ちょっと最後に確認です。行（一）、行（二）を使っているが運用はもちろん違いますという、運用を違えているときに、何を参考にして変えているのかなんですよ。上がり方は違うのでしょうか。だから、何かの根拠がなければ、それは変えられないですね。何を根拠にしているのですか。適用するとき、運用上、何を見て技能労務職の水準を決めているのかです、逆に言ったら。同じように上げないんですよ。だから、何を見ているのか。

【長野県】 結局、行政職との水準差とかそこら辺が一つのよりどころといたしますか、そこから、ではどのぐらい平均でいってどのぐらいの差かと。

【佐藤座長】 すると、経営としては技能労務職はこういう仕事、これが当たり前だというものを持っているわけではないわけですね、逆にね。そういうことなのですよ。そう言ってきたときに、差があつて当然ですよというものを持っているかどうか。その根拠を何に置いているかなんです、あるとすれば経営側が。

【長野県】 今、こうやって技能労務職員の給与水準がいろいろ話題になっておりますので、民間と比べてどうかというようなことが出ておりますけれども、今までは国の行（二）と比べたときのラスがどうなっているかというような議論が、多分、ほとんどだったのではないかと思えます。ですから、その辺を一つの参考にしたり、あとは一般行政職との差

を参考に決めていたということだと思います。

【佐藤座長】 どうもありがとうございました。

それでは、ちょっとお待たせしましたけれども、続きまして横浜市からご説明いただいて、同じように質疑させていただければと思います。では、よろしくお願ひします。

【横浜市】 横浜市の職員課長の小川でございます。今日は、このような場を設けていただきまして、ありがとうございます。

それでは、説明させていただきたいと思ひます。

お話の中身は同じようなところなんですけれども、まず、「給料表作成に当たっての考え方」、論点1でございますけれども、技能職員について適用する級は、職種にかかわらず同一の取り扱いとしております。ただし、免許職ですね、例えば運転免許ですとか、そういう免許が必要だという、そういう職員についてはI種、それから、その他の職員をII種としておりまして、1級から2級に昇格する際の必要経験年数には1年の差をつけているというところがございます。

それから、適用する級を異なるようなものとするということについては、先ほども話がありましたけれども、技能職員の職種をまたいだ人事異動を行っているということ、それからまた、横浜市でも新規採用を行っておりませんが、過去採用していたときには、職種にかかわらず、いわゆる一括採用をしていたと、こういうところを考慮すると、やっぱり配置に左右される職種ごとに異なる級を適用することは困難であろうかと思っております。

それから、区分の話でございますけれども、4区分を基準とした級構成として、それから職務給原則に沿った運用をすることについてでございますけれども、本市では資料にございますとおり、技能職員の級、昇給段階としては平成19年4月に給与構造改革に伴って1級、「職員I」といいますけれども、技能職員の職務、それから2級「職員II」として相当の技能的経験を必要とする業務を行う技能職員、それから3級については「職員III」として高度の技能的経験を必要とする業務を行う技能職員の職務という、この3区分に変えております。給与構造改革前には、5級制ということで、副主任ですとか、それから主任の職務を置いていたのですけれども、給与構造改革の中で級を統合するというので、行政職員と同じですけれども、技能職員についても主任制を廃止したところです。

それから、この議論ですけれども、技能職員の業務実態としては、他の職員の実質的な指導を行っている職員もいるということから、研究会で議論されている4区分に変更することという考え方については非常に理解できると。しかしながら、先ほど来ありましたけ



れども、技能労務職員そのものの位置付けですとか、それから給与水準を本研究会で議論中であるということなど、それから具体的な職給与水準の設定は、現段階では本市としては5級から3級に変えたばかりということもありますので、なかなかちょっと難しいところかなと思っております。

それから、論点2でございますけれども、「民間給与水準の調査・比較方法」ですけれども、一応、本市では、実は平成17年4月現在における民間の技能職員の給与水準とか、それから、雇用形態等の調査を本市でやろうということで、特にその辺のノウハウを持っている人事委員会に調査依頼を行いました。具体的に言いますと、廃棄物の収集員、一般廃棄物の許可業者とか、それからあと給食調理員などを対象にしております。

ただ、対象企業数が非常に少なかったということ、廃棄物業者で7社、給食の関係で6社ですか、それからあと雇用形態が正規社員のみではなくて、そういう企業もあれば、パートだけの企業というふうに、ちょっと若干一様でないということもありました。それからあと、対象となる正規職員は数百人程度ということもあって、ちょっと十分なサンプル数が確保できなかったのではないかという感じしております。

今後、対象職種を同一にして調査を行う際には、やっぱり民調と同様の精度を有するよう、人事院レベルといいますか、その辺の統一的な調査手法の確立が必要ではないかと考えております。

ただし、比較企業のサンプル数の確保とか、その辺のところ、もし仮に困難であるということであれば、ホワイトカラー以外のブルーカラー総体をサンプルとするという手法なども検討してはどうかと思っております。

それから、この辺のところは一般行政職などについても「賃金センサス」と民調結果の突き合わせも必要であろうかと思えますし、それから、案に出ていた「賃金センサス」の比較の中では、調査基準日が1年おくれるということは、ちょっとなかなか組合に対する説明などが困難ではないかとも思っております。それから、仮に4区分とした場合、上位区分、「他者の監督をする者」に該当する者のデータの抽出をどのようにしていくのかというのも課題ではないかと思っておりますし、それから、3では、総務省の検討課題のとおり、国と技能労務職員の職務内容をちょっと同視しているのはいかがなものかというふうになっております。

それから、論点3の「交渉手続」の関係でございますけれども、現実の交渉過程において、法律が予定している手続がどの程度維持されているかという話ですけれども、一応、

本市の技能職員は、職員団体に加入しております。給与改定時の交渉では、各単組の連合体である市労連、横浜市労働組合連盟というところと当局としては交渉を行っております。技能職員は現業評議会という労働組合の面もあわせて持っておりますけれども、給与改定に当たっては、職員団体の一員として交渉をしております。

それから、水準等の話ですけれども、技能労務職員の給与改定に当たっては、一応、人事委員会の勧告の公民較差のベースを基本として交渉を行っております。それから、先ほども言いましたけれども、17年4月に人事委員会に調査を依頼して水準の把握を行ったところですが、やっぱり客観的な数値は算出できないというような状況にあったと思っております。

それから、仮に交渉を職員団体と労働組合を分離して行った場合でも、交渉の結果は同じではなかったかと思っております。

最後に「説明責任」のところでございますけれども、労使交渉の透明性の向上という観点では、交渉過程の情報公開ということについては、現在、公務員の「労働基本権の在り方」を受けた国家公務員の制度改革基本法に基づいて議論が行われていると聞いておりますので、「基本権の在り方」の全体の中で議論されていくというふうに認識しております。

いずれにせよ、本市では給料表は実は技能職員の給料表も市議会の議決を経て条例ということで議決をしていただいておりますし、それから、給与条例以外の労働条件につきましても条例によって規定されておりますので、交渉過程を全面公開することは給料表作成といった労働条件の設定の正当性という観点からは特に必要ないかと思っておりますけれども、市民の皆様には交渉過程を示すことによって公務員に対する信頼を高めるという観点からは1つの手法ではないかと思っております。

給与実態も、総務省からの給与公表、それからあと市内全世帯を対象とした広報紙などでは(二)の職員を含む本市全体の給与状況などは公開しているというのが実態です。

簡単に述べましたけれども、以上です。

**【佐藤座長】** どうもありがとうございました。

それでは、先ほどと同じようにご意見があれば、どなたからでもお出しただければと思います。

**【齊藤委員】** 業務委託とか大分進んでいるのですか。

**【横浜市】** 今、かなり、いわゆるごみの収集なども区ごとに委託をやっていますし、それから、アルバイトですとか、再任用だとか、そういう非常に違った職種の方も入って

います。それから給食などは、小学校、今、三百数十校ありますけれども、段階的に一部分ずつですけれども委託をしていくという形は進めてはいますが、今後、どこまでいくのかは、ちょっと。

【齊藤委員】 それはそうですね。まだ一定数いらっしゃいますね。

【横浜市】 そうですね。まだ3,800人ぐらいいますね。

【阿部委員】 ちょっと関連してよろしいですか。

【佐藤座長】 どうぞ。

【阿部委員】 委託先の話が出たのでお聞きするのですが、職務内容で公務の特殊性があるということで、ごみの減量化に伴う市民啓発業務など住民に対して直接対応する業務が多く、特殊性があると。それは、委託先ではそれはできないということなんではないか。

【横浜市】 難しいところなんですけれども。

【阿部委員】 ちなみに、私が住んでいる市では、民間が全部やっているんですけれども、かなり指導されますね。持っていかないごみとかありますし。だから、公務の特殊性なんではないか、それは。

【横浜市】 啓発作業も、「G30」（注 平成22年度のごみ排出量を平成13年度に対し30%減らすという目標）って横浜市はやっているんですけれども、ごみを30%減らすとかという感じでやっているんですけれども、その辺のところの取り組みも、やっぱりその辺のところはどうなのかというのはあります。いや、確かにそれは業者さんなどでもきちっとやれば、それはできると思いますけれども、ただ、競争性がなくなってしまうと、今度、コストのほうがどんどん上がってくるので。

【阿部委員】 まあ、もちろん独占に近くなればそうなるでしょうね。

【横浜市】 ほとんどそうなんです。その辺のところなども考えると、やっぱりちょっと怖いといえば怖いですね。

それと、私の私見も少し入るんですけれども、やっぱりセーフティーネットをどこまで行政として持っておくか。例えば大震災が起こったときにだれもやってくれない場合、それをどうするかということなどは、考えておく必要もあると思います。

【阿部委員】 もちろん、それはそうでしょうね。

【佐藤座長】 それはそうだね。

【横浜市】 これだけ大きい都市ですと、20万人ぐらいの都市というのであれば、多

分、大丈夫なのかもしれないですけども、360万人の市民が全部委託になったときに、だれもやってくれなかったら、何か大震災とかそういうものが起こったときにどうするか。

【阿部委員】 それはよくわかるんですが、そのとき、例えば委託先の従業員と、それから清掃の職員の皆さんの賃金とでどのくらい較差があるかというのは興味があるのですが、どれくらいだったんでしょうか。

【佐藤座長】 就業形態が異なっていていいんですよ。実際仕事をやっている人の比較で。

【横浜市】 先ほどちょっと申し上げた17年度の調査などですと、若年層は逆に高いんですね。

【阿部委員】 高い？ 人がとれないからでしょうね。民間でできないからでしょうね。

【佐藤座長】 まあ、そうでしょうね。そうじゃないと、採用できない。

【横浜市】 我々は、そんな払っていないんです。だから、その逆転はしていますね。

【佐藤座長】 年齢が高いほうでも、市のほうが高いの？

【横浜市】 年齢が高いほうは若干うちのほうが。

【佐藤座長】 高い、そういうことなんだね。

【横浜市】 若干というよりかなり高いです。

【佐藤座長】 若干？

【横浜市】 民間の給与は、1回上がってしまうと。

【佐藤座長】 そうか、そうか、中間が高いわけね。民間はそこがないわけですね。

【横浜市】 そうですね。で、今、現実問題、採用していませんから、はっきり申し上げて20代はほとんどいません。

【佐藤座長】 いないよな。だから、高いところがたくさんいるわけですよ。

【横浜市】 だから、平均給与とか言われてしまうと、非常に……。

【佐藤座長】 うん、わかる、わかる。

【阿部委員】 まあ、そうですよ。

【齊藤委員】 高く出ますよね。

【阿部委員】 出ますね。

ただ、でも民間は、多分、こういうふうを設定しているというのは重要な情報で、一方、市のほうはこういうふうをしているという。

【横浜市】 そうですね、下を落としてこう。

【佐藤座長】 そうそう、そういうことですよ。

【横浜市】 まあ給与構造改革で少しフラット化はさせていただいています。

【佐藤座長】 民間は、若いころ稼いでほかに移っていく人もたくさんいるわけですよ、だから。

【横浜市】 そうだと思います。

【佐藤座長】 ほかに。どうぞ。

【浅羽委員】 職種を問わず、一応、一括で採用されていて、その結果としてというか、そのねらいである職種を超えて異動があるとおっしゃられていたんですけども、実際にどれぐらい異動、この職種を超えての異動が実際に発生されているのでしょうか。

【横浜市】 詳細なデータは今手元にありません。

【浅羽委員】 感覚としてかなりあるという感じですか、毎年まとまった数で。

【横浜市】 そうですね、毎年ゼロではないですね。

【浅羽委員】 ゼロではない？

【横浜市】 まあごみの収集員から、違う、例えば学校の用務員に行かれるというのがありますし、それから場合によっては運転者のほうに動くというのもあります。

【佐藤座長】 そうか、なるほど。

【浅羽委員】 それはご本人の希望が大きいのでしょうか。それとも、それは人数、定員の関係とかそういうのでしょうか？

【横浜市】 今の配置換えの制度だと、どちらかというとならば本人の希望を優先するような形になりますね。

【佐藤座長】 みんな、そう。

【浅羽委員】 任用替えなどはないのでしょうか、現在としては。

【横浜市】 今までやったことはない——まあ事務職への転職とか、それはやったことはないですね。

【佐藤座長】 それは全然考えていないのですか。少し技能労務の職を委託したりしているにしても、これは技能労務職の仕事ではないだろうという議論も出てきますよね。

【横浜市】 転職試験という制度を持っていますので、その中にはできるようにはなっています。

【佐藤座長】 実際上、そちらを受ける方は？

【横浜市】 ただ、一方的に事務にという話ではないですね。転職試験を受けられるということで試験制度の中ではやっています。任用替えはやっています。

【佐藤座長】 仕事が変わってしまうわけだな、そうすると。

【横浜市】 そうですね、もう完全に事務職もしくは技術職のほうへ。

【佐藤座長】 はい。ほかには。どうぞ。

【岡田委員】 5級制から3級制に変更された理由を、ちょっと多分、ご説明いただいたのではないかと思うんですけども、聞き逃してしまったので、もう一度簡潔に教えていただきたいのと、あと、横浜市の一般行政職の給料表がどのようにつくられているのかを教えていただけますか。

【横浜市】 5級制から3級制に変えたのは、給与構造改革の中で要はどちらかという年齢が上がることによって急なカーブで上がっていたのを、これはもう事務職員、行政職員も技能職員も一緒ですけども、5級から3級にしたことによって、どちらかというフラット化をかけたということです。

それから、横浜市の……事務職？

【岡田委員】 ええ、一般行政職と。何が聞きたいかというと、技能労務職は一般行政職に準じて給料表をつくっていると。なので、そのもともとの一般行政職がどのようにできたのかという。

【横浜市】 わかりました。一般行政職はもともと10級制だったんですけども、それを8級制にしました。技能労務職員は、5級制を3級制にしました。職員のところだけです。

【岡田委員】 その一般行政職のほうは、特に何か国の行（一）を使っているとか、そういうわけではなく、完全に横浜市の人事委員会のほうで調査をしているということですね。

【横浜市】 独自の給料表です。人事委員会の勧告に基づいて。

【佐藤座長】 ほかに。どうぞ、川田さん。

【川田委員】 今のにちょっと関連するんですが、5級制から3級制になったときに、一般行政職と技能労務職の給料表の例えば上がり方のカーブの関係が何か変わったのか。例えば、もともとこれは違う給料表だったということなんだろうが、5級から3級になったときに、相対的な上がり方のカーブの差がより大きくなったとか、何かそういう変化はあるのでしょうか。

【横浜市】 全く一緒ですね。一般行政職と技能労務職の表のカーブは一緒でつくっています。

【川田委員】 すると、全体的には先ほどの話でフラットな形にということでしたが、同じようにフラット化したというイメージ？

【横浜市】 そうです。

【川田委員】 そうすると、この2ページ目で、仮に交渉を分離しても、同様の結果であったと思われるというのは、要するに技能労務職員についても一般行政職に対する人事委員会勧告の公民較差以外に適切な基準がないというようなイメージなんでしょうか。先ほどの質問と同じですけれども、積極的に一般行政職と技能労務職員の均衡ないしは連続性を維持すべきだというようなイメージなのか、あるいは、どちらかというとなえようがないからというイメージなのでしょうか。

【横浜市】 先ほどおっしゃられたように、やっぱり具体的な何かの指標というか、そういうスタンダードがちょっとないので、まさに交渉をやるにしても、何がいいのか。確かにこの間、前回ちょっと調査してみたんですけども、逆にこれは初任給の水準がすごく高いような話になっていたとか、そういう実態はあります。

【佐藤座長】 いかがですか。

もしよろしければ、両方とも含めて、あと事務局も長野県の方も含めてご質問していただいても結構ですけれども。どうぞ。

【浅羽委員】 先ほど横浜市のほうで一括採用ということだったんですけども、長野県さんのほうでは、職種に応じて採用されていらっしゃるんですか。あるいは異動というのはあるんでしょうか。

【長野県】 原則は職種別に採用しておりまして、特別なことがなければ、その採用されたときの職種のままということなのですが、最近はやっぱり委託ですとかでどんどん数が減ってきていますので、職種自体もなくなっているものもありますので、それに依って職種転換をさせていただいている方もいらっしゃいます。

【佐藤座長】 まあ本来、職種別採用であれば、この職種はここまでですよという説明を採用時にすれば、ほんとうは問題ないわけですよ、本来はね。齊藤さん。

【齊藤委員】 ちょうど先ほど横浜市からおっしゃったんですけども、いわゆる競争原理が働かないと、競争原理が働けば民間委託しても、例えば怠惰な業者であれば契約解除ということもあり得るじゃないかとか、給料が上がったりしてきて、いわゆる税金が高

くなる、たくさん経費を投入しなくなればなくなるという考えはあると思います。

ほんとうのお客さんである住民はどこまでのことを望んでいるかということとの兼ね合いだと思いますけれども、その辺は、実際に行政でされていてどういうふうにお考えなのかなど。

【横浜市】 まあちょっと長野県さんとは違うと思いますが、我々もやっぱり基礎的自治体の最大の都市だということもあるので、やっぱりどこまで住民サービスに責任を持たなければいけないのかというのは若干あるのかなという気がしますけれども、ただ、それがほんとうに全部すべて直営でなければならないというわけではないので、まず最小限をどこまで持っておくのかという議論は今後出てくるのかなとは思っています。

【齊藤委員】 そうですね。それと、だから、先ほどの4番目にある「説明責任」というか、議会や住民の方が必要だと思えば、あまり高いのではないかとか、あの人は私らに比べて高いのではないかというような声は出なくなるはずなんですけれどもね。

【横浜市】 そうですね。まあうちも——これもちょっとあれですけども、特殊勤務手当も全廃していますし、それから、調整額も全廃していたりしていますので、かなり給与水準は落ちてきているのは事実です。

【佐藤座長】 外へ委託してしまうと、逆に言えば、その後高くなってしまわないかと。逆に言うと、今はもうほんとうは中のコストと外の比較をやっているんですか。それは中のほうも見ていかなければいけない話で。

【横浜市】 そうですね。

【佐藤座長】 常にそれをやりながら抱えておくことはいいと思うんですよ。でも、中の改善もしなければいけなくて、外と今度比較して、ということをやっているわけ？

【横浜市】 それは、だから手当の全廃だとか。

【佐藤座長】 いやいや、コスト、実際上の費用、会社の。つまり人件費だけでなく、全体としてのトータルのコストですよ。それを見て民間と比較して、高くなるというだけでは、こっちが高いのかもわからない。こっちも改善するとか同時にやる必要があるわけですよ、民間委託の意味というのは。

【阿部委員】 よくABC会計っていいですね。

【佐藤座長】 うん、本来は。

【齊藤委員】 だから、僕らもよく民間でも言うんですけどもね、全部外部委託して良いのかという議論は必ず出るわけですよ。だから、やっぱりある基本のところは自分で



持って、改善をして、もうこういうふうに改善しなさいとか、指導ができなくなるから、全部。行政も市で持たれるところと、それを最低限にして、そこで改善なり何かをしなからそういう委託先を指導していくと。これはこういうふうに改善すれば、委託先は単価をこれだけ上げろと言ったけれども、上げなくて済むはずだとかということができると思うんです。

【佐藤座長】 ほかにはいかがですか。

【岡田委員】 両者というか、両方にお聞きしたいんですけども、この研究会では基本的には都道府県や市町村といった単位の違いを考えずに技能労務職員の給与ということを検討しているわけなんですけど、今日のお話とか、あとほかのケースなどもお聞きしていると、とりあえず都道府県と市町村というのでは、技能労務職員の仕事、職務内容であったりとか、公務における役割は相当異なっているというような印象を私は受けているんですね。かつ、市町村に関して言えば、横浜市であるとか大阪市のような大規模市町村とほんとうに中小のほんとうに小さいような市町村とでは、また話が違ってくるのではないかという気がするんです。

でも、今のところは、全部一括して技能労務職員の給与水準とか給与のあり方を検討しているのですが、そのことについて、現場で給与を担当されている側の意見として、どういうふうにお考えになるかを、ほんとうにざっくばらんな感想というような感じでよろしいのでお聞かせいただければと思うんですけども、いかがでしょうか。どちら側からでも。

【長野県】 まあ都道府県と市町村と、市町村の中でも横浜市さんのようにほんとうに大きい政令市と、それからうんと小さな村とかでは、全然実態が違いますよね。そういった中で技能労務職を一まとめにしてそれで議論するということは、ほんとうに難しいと思います。

難しいとは思うんですけども、では、それを個々ばらばらにしたときに、先ほどから何度も言っているように細かな職種別にどの給与水準が適正かというようなことを出すのは、これもまたなかなか大変な話でして、先ほどから話が出ていますように、完全にもう民間でやっているような民間委託できるようなところを民間委託しないとすれば、その水準にしてしまえばいいではないかといったときに、ではほんとうにその水準にしたときに、公務として雇用ができるのかという問題もありますし、では逆に、うんと低い価格で委託をしたときに、委託先でそれなりの水準の人材が確保できるかという問題もありますし、

なかなか難しいところがあります。

先ほどもお話がありましたように、危機管理という点からしたときに、県庁をはじめ県の庁舎などは防災上の拠点になりますので、そういうときに庁舎を管理する技師がいなければ、実際、大きな災害が起きたときに災害本部として機能しないのではないかというような話もありまして、そういったことを考えたときに、全部委託にしていればいいのかとか、あるいは、給与水準をうんと下げてそれでできるのではないのかとか、なかなか難しいところかなと思っております。

いずれにしても、私どもとすれば、何か標準となるような目安的なものを国のほうで示していただいて、それを各自自治体で適宜運用していくような形が一番望ましいのかなとは思います。

【佐藤座長】 横浜市はいかがですか。何かあれば。

【横浜市】 まあほとんど同じですけども、やっぱり我々も行（二）との比較という言われるんですけども、対象の職種がほとんどないんですね。

【佐藤座長】 そうですね。

【横浜市】 で、やっぱりあと住民サービスの関係から言っても全然違ったことをやっていますので、それでちょっとその辺のところやっぱり難しいのではないかという気がします。

【佐藤座長】 いいですか。よろしいですか。

では、それでは、どうもありがとうございました。

【島田課長補佐】 1ついいですか。私、横浜市さんに伺いたかったんですけども、委託に出した場合の清掃事業者との比較は、現に数字をお持ちのようなんですけれども、そのサンプル数がどのくらいなのかという話と、給食も委託されているようなので、給食のほうはそもそも集められなかったのかどうなのか、そこをちょっと済みません。

【横浜市】 18年のときの調査は、廃棄物関係7社で、サンプル103人ですね。

【佐藤座長】 そのくらいなのね。

【横浜市】 ええ。

【佐藤座長】 では、正社員というふうにすると103人になるんだな、多分ね。正社員とやったら。

【横浜市】 これは正社員です。

【佐藤座長】 多分ね。そうするからね。それはそうだよ。

【横浜市】 給食が6社で200人、203人くらいです。

【島田課長補佐】 その水準は？

【横浜市】 基本的には同じくらいかなと思うんだけど、なかなか難しいですよ。

【島田課長補佐】 頭打ちは早い。

【横浜市】 はい。

【佐藤座長】 いいですか。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 ほかには何か。

では、ありがとうございました。

(長野県、横浜市退室)

【佐藤座長】 それでは、ここではヒアリング団体は終わりということですが、それでは、少しご意見があれば、今ので少し感想があれば伺って、その後、中間とりまとめについて……。

【島田課長補佐】 先に事務局から。

【佐藤座長】 そうですね。では、それを先にお願います。

【島田課長補佐】 中間とりまとめ、8月22日に報道発表したところでございます。ホームページ上で意見を募っております。ホームページの記載上も、9月中にいただいたご意見については研究会で紹介し、議論の参考とさせていただくというふうに申し上げているところです。

今日、連休明けでございますが、金曜日の正午までに集まった意見が62ございました。すべて送信者の肩書きなりから見ますと、職員団体の関係者であったり、個人の技能労務職員の方、あるいはその家族というような内容でございます。

意見の主な内容でございますが、A4の1枚紙でございますけれども、全般に関する事項ということで、技能労務職員の実態をよく踏まえて議論をすべきであるというような意見が48件ということで多くございました。

あとそれから、給料表、民間給与水準調査等に関してでございますが、「賃金センサス」を使うということに対する批判的なご意見を多くいただいているところでございます。それから、「交渉手続」に関しましては、中間とりまとめの中で職員団体と一緒に、あるいは同時並行的に交渉することについての言及がございますが、研究会の中間とりまとめでこういうことに言及すること自体が不当な介入ではないかというようなご意見もいただい

いるところでございます。

ごくごく簡単ですが、以上でございます。

【佐藤座長】 それでは、今のコメントと先ほどのヒアリングで、何かご質問なりご意見があれば。

たしか最後の労使関係、交渉のあり方について法律上書いていなければ、組合側はより効率的な交渉のタイプ、それは決して悪いことではないので、今度は経営側がどう判断するかという、すべてこれがいいと書けないのは事実ですよ。こういうふうにしようとかね。交渉の仕方は、法律にはどこにも書いていないとすれば。それは、組合とすれば有利な交渉のやり方を選ぶのは当然だと思し、経営側としてはそういうことを考えながらただ対応しなければいけないというだけの話ですよ、そこについては。

【川田委員】 法律上定められたルールがなければ、交渉の手續自体も労使自治の対象になるといってよいでしょう。

【佐藤座長】 そうそう、基本的には。どこかに書いていなければ、確かにそれはコメントの趣旨はそうだと思う。法律に枠組みがなければね。どうぞ。

【川田委員】 多分、全体に労使関係上の問題というのは、手續だけではなくて内容についても労使自治にゆだねられた問題であるというのは大前提で、その中でどういう議論をしていくのかということになるのでしょう。

【佐藤座長】 そうだよ。1つは情報公開しなさいよ、そういうことはあり得ると思うんですけども。

【島田課長補佐】 お手元の資料の中に中間とりまとめも書いてございますが。

【佐藤座長】 うん、そこはどう書いてありましたか。そんなふうに書いてあったのかな。

【島田課長補佐】 7ページの上から2つ目のポツなんです。中間とりまとめ本体の7ページの「更に議論すべき事項」。

【佐藤座長】 「影響をどう考えるか」だけだから、別にこれだけだね。

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 だから、これ、「影響がある」というふうなら、組合としては、そうしたほうが組合はそうしようという行動をとるだけの話だよ。それがいけないというわけではなくて。それは、当然、そういう戦略、選択も悪いわけではない、組合の立場からすれば。

【小池給与能率推進室長】 2ページ、「給与決定に影響を与えているとの指摘もある」ということの指摘はしております。

【佐藤座長】 なるほどね。だから、その後で最初の書き方のところだね。こうしなければいけないという書き方は、逆に言えば労使自治への介入になり得なくもないわけだから。だから、逆に言えば、そうだからいけないと言っている人がいるとすれば、それはそれをいけないとは言えませんよという言い方はあるかもしれません、我々として。そういう読みとしては。

【鶴巻調査官】 私どもが彼らと議論していて、次回もそういった議論が出てくるかもしれませんがけれども、彼らの言い分は、労使交渉を金科玉条のごとく考えていて、職務給の原則や均衡の原則は二次的な、それより低いものだという位置付けで考えておられるようです。我々はそこが大枠であって、その中でどれぐらい泳げるかというのを労使交渉で決められるのだというふうに申し上げているのですが、そこを逆転させて、物をおっしゃるので、そこは違うんだろうと思っています。

【島田課長補佐】 あともう一つは、交渉の仕方自体は、まさにどういうやり方をするかも含めて自治の世界ですし、一括のほうがコストが低くていいという考え方もあると思うんですけども、それによって一般行政に技能職の給与が引きずられて上ぶれしている部分があるのではないかと。

【佐藤座長】 でも、それは、経営サイドがきちっと交渉していないという批判されることかもしれません。組合としては、上げろと言うのは、別にそれは悪い事態じゃないかな。経営サイドはちゃんとやっていないという言い方かもしれない。

【齊藤委員】 全体的にはこの研究会が要するに下げようとしているというトーンで、議論されていると思っている。僕はそうではなくて、要は市場原理の導入をいかにすべきかとかということを行っているだけであって、別に安くすべきとかということあまり言っていないのに残念だと思います。

【佐藤座長】 それはそうです。ですから、民間比較で高くしなければいけないという事態が起きるかもしれないわけですよ、逆に言えば。だから、それは誤解されているところがあれば、そういうふうなことは言ったほうがいいと思いますし。

ただ、川田さん、それと今の労使自治だけれども、基本的には法律上書かれているそれの中でだよな。

【川田委員】 そうですね。ただ、……。

【佐藤座長】 何でも自由にやっていいというわけではないな。

【川田委員】 もちろん、たとえば職務給の原則などについては、それに違反するということが、かなり極端なケースではあるでしょうが、起こり得ると思います。給与水準の決定のときに何を勘案すべきかということになると、かなり微妙で、それについて違法ということが起こり得るのかというのはありますが。

【佐藤座長】 それはあるかもしれないね。それはそうかもしれないね、水準自体。

【川田委員】 あまり法律の趣旨に沿っていない決定の仕方だといえる、というレベルであればありうることだと思います。ただ、いずれにしても、そこは幅があって、一般行政職との均衡重視とか、国の行（二）に準拠とかというのを当事者がそれで合意した場合に違法とまでは言えないはず。

【佐藤座長】 なるほどね。

【川田委員】 それは、条文上は十分想定された範囲内ということになるでしょう。

【佐藤座長】 今度はそうすると、違法とは言えないまでも適切かどうか、住民に納得してもらえるかどうかと、そういう話になってくるわけですね。

【川田委員】 あとはそうですね。

【齊藤委員】 そうですね。先ほど横浜市もおっしゃっていましたが、議会で当然、経費予算とかあるから、それがトータルこれぐらいかけてこういう仕事をしていいかどうかということになるわけですね。

【佐藤座長】 そうだね。だから、多分、そういうことがわかるように書いておくほうがいいかもしれないね、労使関係のところはね。

【齊藤委員】 結果として、ストということはあるのでしょうか。

【松永公務員部長】 いや、スト自体は全部禁止されております。

【齊藤委員】 それは禁止されているから？

【佐藤座長】 交渉権があるだけなんです。スト権はない。

【松永公務員部長】 技能労務職員については労働協約を締結することができる。労働協約は締結できるんですけども、地方公営企業法第38条が単純労務職員に準用されており、生計費と同一または類似の職種の国及び地方団体の職員と、それから民間事業の従業者の給与と、それから技能労務職員ですから、ちょっと経営の状況はなかなか想定しがたいんですけども、こういうものを考慮して定めるということにはなっております。一方で、非現業の職員の場合は人事委員会の勧告があり、そういうものが目安で決まるとい

う意味では給与決定原則が全然違っているわけですね。ところが、いろいろ聞いてみますと、実際、先ほど横浜のほうのお話でもそうですけれども、一緒に交渉して、結局は人事委員会勧告に寄りかかっているような感じになっているというのは、本音と建前というのか。

【佐藤座長】 確かにね。それはそうなんだよ。その辺は多分、組合というか、経営側の問題じゃないかという気がするけどな、その辺は、僕は。

【松永公務員部長】 両方かもしれませんですね。ただし、組合のほうも先ほどの住民対策、納得という問題がありますから、高ければというよりも、やっぱり納得してもらえる範囲でないとできませんからね。

【佐藤座長】 そうそう。ほかにはいかがでしょうか。

労使関係のところの書き方とか、我々は別に高い・低い議論をしているわけではなくて、どう合理的に決める考え方を示すということなので、それはまあ最終報告で少し考えると思いますが。

あと僕、前に伺ったかもわからないけれども、「民間との同じ職で比較」と言ったときに、法律上どこかに雇用形態についての言及があるのですか？ 正社員と比較していかなければいけないなんてどこかに書いてあるのかです。そんなものないのでしょうか？ だったら、なぜ正社員と比較するのですか？ 僕はおかしいと思います。

【鶴巻調査官】 それは人事院さんの整理で、「同種同等」という考え方で、その中に正社員という。

【佐藤座長】 人事院がやっているだけの話でしょう、今の。

【鶴巻調査官】 まあ法の解釈としてそういうことが求められているのだろうということで、明示はされていませんけれども、そうあるべきだと解釈されています。

【佐藤座長】 だから、その解釈が間違っているのだと思うんだけど、何かそれはどうなのですか？ 根拠を少し調べてみる。僕、常用と比較すればいいんだと思うんですよ。正社員比較というのは実際と合わないと思うよね。

【阿部委員】 正社員って何かという。

【佐藤座長】 正社員なんて法律上どこにも書いていないんだよ、実際上は。正社員イコール無期ですなんていうのも書いていない。正社員で有期の人はいらんだよ、実際上、企業からすると。

【阿部委員】 そうそう。

【佐藤座長】 正社員はどこにも規定はないんです、どこにも。人事院は「正社員と」と書いたのですか。言っているのですか。

【島田課長補佐】 いや、「正社員と」ということではなくて、常用かつ常勤。

【佐藤座長】 常勤って何だ、フルタイムという意味？ 常勤って何なの？

【島田課長補佐】 フルタイムということです。

【佐藤座長】 では、常用というのは、「継続して雇用している人」でいいんでしょう。

【島田課長補佐】 ええ、期間の定めのない雇用契約ということです。

【佐藤座長】 それは無期だ。常用は無期じゃないよ。

【阿部委員】 常用というと、無期じゃないですか。

【佐藤座長】 無期じゃないですよ。常用って。

【鶴巻調査官】 ただ、人事院さんがその調査の中でとられている基準を見ていると無期。

【阿部委員】 言っているのは、常勤というのは無期ということです。

【佐藤座長】 それがまず間違っているんだな。それがいけないんだよ。常用でやればいいんだよ、常用で。そうすれば、いますよ、比較対象は。

【松永公務員部長】 例えば公務員の場合ですと、おそらく基本的には期限の定めがない、常勤の職員で担われているということで、任期付き雇用は例外だという立場に立っています。

【佐藤座長】 それはよくわかります。

【松永公務員部長】 そうすると、要するにそれと同じような条件の民間企業の職員との比較をされているということだと思いのですね。先生がおっしゃっているのは、民間の場合はもっといろいろな形で雇用形態が多様化していると。

【佐藤座長】 多分。変わってきちゃっているわけだから、正社員と比較するという考え方自体がもうだめなんですよ。民間との比較じゃなくなっているんだよ、おそらく。考え方として。極端な言い方をすると。

【阿部委員】 何かね、これ、急激に変わったところなので、どう整理するかは非常に難しいと僕は思うんですけれども。

【佐藤座長】 そうそう、それもわかるんだけど。

【阿部委員】 労働市場全体が、3分の1はもうそういう非常雇というか、非正規社員の人たちであるというのは実態ですよ。それを無視して、残りの3分の2だけで比較し



ていいかどうかというのは、どういうロジックを立てるのかというのはわからない。

【佐藤座長】 そうなんですよ。

【岡田委員】 でも、人事院は、6割対象というのは正当であるとずっと言い続けていますよね。もうこれは人事院勧告の話をするときは、労働者の6割と比較しているんだから、半分以上だから、というのが1つの根拠になっている。

【佐藤座長】 なるほど。

【阿部委員】 でも、それは企業規模の話だったり何かじゃなくて？

【岡田委員】 そうです、企業規模を切って。

【阿部委員】 そうでしょう、企業規模でしょう。

【岡田委員】 ええ、規模で切って6割というので。でも、全体としたら、もっともつとあれですけども。

【佐藤座長】 だから、この技能労務職のところというのも、人事院がもともとやっているわけではないのでしょうか。そうだな。だから、法律上、どう書いてあるのか。つまり解釈でやっているだけの話なのでしょう？ 法律上の規定はないのでしょうか？

【岡田委員】 そうですよ。ほんとうに一握り。

【佐藤座長】 そこなんです。法律には書いていないんでしょう。

【島田課長補佐】 そうですね、そこは明確に正社員というような規定にはなっていませんが……。

【佐藤座長】 川田さんにいろいろ解釈していただいて。何て書いてある、法律には？ 同等？ 同等って何なの？ 同職種・同等？

【島田課長補佐】 中間とりまとめの資料の資料8を見ていただければと思いますが、地方公営企業法第38条という一番最後の条文が技能労務職員にも準用され、まず2項で給与決定に当たって「職務の内容と責任に応ずるもの」というものがあります。

【佐藤座長】 まあ、いいよね。

【島田課長補佐】 3項で「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」、これを勘案すべしと。

【佐藤座長】 まあこれは職種の話ですよ。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 どこにも書いていないじゃない、雇用形態。

【島田課長補佐】 正規、非正規ということは書いてありませんが、ただ、職種の内容

と責任に応ずるべしという話と、民間事業の従事者の給与を勘案ということですので。

【松永公務員部長】 そうではなくて、だから、つまり先生のおっしゃっているのは、非現業のお話ですよ。

【佐藤座長】 そうそう。

【松永公務員部長】 人事院です。だから、非現業だから……。

【佐藤座長】 そうそう、非現業の場合どうなのかということなんです。ここに我々が議論している範囲内でどうかということなんです。

【松永公務員部長】 地方公務員法の条文のほうの話で。

【島田課長補佐】 なるほど、そうですね。

【松永公務員部長】 まさに24条の条文に書いてある。

【佐藤座長】 そうそう。だから、法律に何て書いてあるのかなんです。どこなのですか、それは。

【島田課長補佐】 資料集の第1回目の資料の資料5の真ん中ほどに地方公務員法第24条の規定があります。

【佐藤座長】 「民間事業の従事者の給与」「その他の事情」、これですか？

【松永公務員部長】 はい、そうですね。

【佐藤座長】 これしか書いていないんですね。

【川田委員】 条文上はこれだけです。

【島田課長補佐】 そうですね。

【松永公務員部長】 1項で「職務と責任に応ずる」というので、職務給が24条1項で。

【佐藤座長】 だから、「職務と責任に応じて決めろ」ですよ。

【松永公務員部長】 はい。

【佐藤座長】 それで、民間の、当然、「同じ職種」なんて書いていないのですね、これ。

【島田課長補佐】 そこはただ解釈上、民間における同種同等の……。

【佐藤座長】 同等職種、そうですね。

【島田課長補佐】 ええ、ということです。

【佐藤座長】 だから、雇用形態は関係ないよ。だから、雇用形態は関係なく、だから責任も含めてだよ。同じ職と比較すればいいだけなんです、民間の。

【松永公務員部長】 そういう意味で言いますと、……。

【佐藤座長】　　そういう意味ですよ、僕が言っているのは。

【松永公務員部長】　　例えば期限付きの職員でも、例えばフルタイムの職員ですと、まともな行（二）を基本的に適用する形になっていますので、そこは一貫しているかと思えます。

【佐藤座長】　　いや、結構大事で、「民間との比較」と言うときにどう書くかなのですよ、報告書で。まじめな話。そこは結構まじめに議論したほうがいいと思います。

【阿部委員】　　例えば清掃職員の場合、民間委託企業ではパートタイムのフリーターの方を雇っていますというのがあったとしたら、同種同等の責任と職務内容ですよ。同じことをやっていたらね。民間企業でね。

【鶴巻調査官】　　ただ、そこは同種同等というその言葉の解釈として……。

【阿部委員】　　だけれども、同じ仕事をして、同じことを……。

【佐藤座長】　　それは、普通、解釈に無理がありますよ。

【阿部委員】　　うん。だから、そうすると、やっぱりいわゆる非正社員の人も入れても不自然ではないですよ。

【佐藤座長】　　うん。

【鶴巻調査官】　　ただ、そこは人事院のずっとこれまでやっている人は……。

【阿部委員】　　うん、もちろんそうなんですけれども、それは昔はそうだったんでしょうけれども、今は例えば調理員でも、ほとんどパート、アルバイトですよ。

【佐藤座長】　　それは責任はあるんだよ、それで。

【阿部委員】　　そうそう。

【佐藤座長】　　それで、パートだから責任ないなんていう考えじゃだめなんです。責任はちゃんとある。

【鶴巻調査官】　　もちろん、そうなんですけど、調査要領を見ますと、ちゃんと臨時非常勤の従業員は雇用期間に定めがない者も含んで除外対象になりますと。

【阿部委員】　　そうなんですけれども。

【佐藤座長】　　だから、人事院のそれを僕たちは見なきゃいけないのですか、それを？人事院のそれは解釈でしょう、単に。

【阿部委員】　　いや、逆に……。

【鶴巻調査官】　　もちろん解釈ですけれども、そこはやっぱり。

【佐藤座長】　　技能職員の民間の比較をするときに、法律上、何にのっとればというこ

とを考えればいいんでしょう、基本的に。

【鶴巻調査官】 ええ。ただ、そうはいつでも、こちらでそういう解釈がなされて、それで調査されているわけです。

【佐藤座長】 国家公務員でしょう。

【松永公務員部長】 非現業。

【佐藤座長】 非現業？ ああ、そうか、そうか。

【阿部委員】 では、革命的にやったらどうですか。今後のことを見据えると、ここで非正規職員も入れて、非正規社員も入れるというのは。いや、どちらの方向に転ぶかわかりませんけれども。

【佐藤座長】 ただ、どうしようかでも、そこは書かなきゃいけないよね。ここを検討しなきゃいけないと。そうしろと書くかどうかは別だよ。

【島田課長補佐】 前提として言うという。

【佐藤座長】 うん、その議論をやっぱりしなきゃいけないというふうを書くことはできると思うんです。そこはね。

【岡田委員】 それはできると思うんですけれども、私はやっぱり、同じ地方と国という違いはあっても公務員という一つの労働者のカテゴリーの中で人事院と総務省が……。

【佐藤座長】 違うのはおかしい？

【岡田委員】 足並みをきちんとそろえようというコンセンサスがまだ全くない中で、こちらだけ、同種同等というのは職種に関してだけです、雇用形態に関しては同種同等というのはわかりません、というメッセージを発信するのは、ちょっと時期尚早かなという気がします。それはもっと公務員という大きな枠組みの中で人事院と総務省がきちんと話し合っ、今後の、今の労働形態の中でどう考えるのかという話し合いがなされてからされるべきことなのではないかという気がするので、旧態依然とした意見かもしれませんが、今のところはやはり同種同等の、特に「同種」という点で言うと、やはり雇用保障等を含めた雇用形態というものが一応勘案されているというふうを考えるのが妥当なのではなからうかというのが私の意見です。

【佐藤座長】 僕はだから、今みたいのをそういうふうを書くということなのですよ。例えばそういう検討も必要じゃないですかという書きぶりはあるのではないかと。

【岡田委員】 そうですね。それはそうです。将来的にそういう、今はもう労働の形態がこれだけ変わってきてしまっているのですから、今までのような考え方ではどんどん矛

盾が出てくるだけだと。問題が出てくるだけだという書き方をするのは重要だと思います。

【佐藤座長】 だから、今回の比較でそうしろというふうを書くのか、そこは普通に今までどおりやって、ただし、今後、住民の説明責任といっても、ずっとやったって納得してもらえるかということがありますよね。だから、そういう検討も大事じゃないかと書くのもあり得る。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 まあ今日はいろいろ論点だけ出していただいているので。

【阿部委員】 でも、そこが、結局、「賃金センサス」を皆さん……。

【佐藤座長】 そう、使わないという議論なのです。

【阿部委員】 使わないという議論につながるわけですよね。

【松永公務員部長】 この中間とりまとめに対するご意見のとりまとめを、③に関する事項のときにまさに。

【阿部委員】 そこですよね。

【松永公務員部長】 センサスは使うべきではないというご趣旨……。

【佐藤座長】 だから、その説明の根拠にもなっちゃっているのですよね。それで、「賃金センサス」は、正社員だけで常用なんです。テンポラリーが落ちている。実態としては、比較対象としては一番普通じゃないかという感じですね。「賃金センサス」との比較のほうが逆に実態に合っている。常用だから。そういう意味では、正社員だけなんて限定しているのはほんとうにごく一部のね、この職種で。だから、ちょっとその「賃金センサス」を使わない根拠になっちゃっているんですね、これね。

【齊藤委員】 これは、地方の自治体の経営の問題かも知れませんが、民間でいったらパートの人だから責任がないとかということはないと思いますが。ブックオフの社長が、パートだった方が社長になられた例がありますけれどもね。それはもう、それぞれの職場ですごく責任を持ってやられて、むしろ僕らは正社員よりも責任を持ってやっている人がいるんじゃないかというぐらいですから。

【佐藤座長】 そうですね。

【齊藤委員】 もう何か、我々はいろいろあるけれども。

【佐藤座長】 そうなんだよね。

だから、何となく責任のない人と比較されると思うんだけど、そうじゃないんですよ、実際上は。だから雇用形態に関係なく、同じレベルの仕事と比較するんだから、全然

問題ないと思うんだけどね。それを雇用形態で切っちゃうから、もう実態に合わなくなっているのです。

【小池給与能率推進室長】 実際にそれも比較する場合に、例えばパートの方、アルバイトの方で日給いくらというような形で雇用されている方と、それから、期限の定めのない職員ですね、賃金体系そのものも違っているという中で、これは単純に比較の問題として比較するのは難しい、比較が簡単ではないということから来ている部分というのもあるんじゃないのですか。それはどういうふうな比較をすべきかという問題の1つとしてですね。単純な比較の問題として比較がなかなか難しいというのもあるので、そこはちょっと超えられない……。

【佐藤座長】 ただ、有期でも常用だから、基本的には年収換算をすればいいんですよ。こっちは、だから賞与も入れて年収にしてやる、当然。年収で比較するということですよ。当然、年収比較。

【阿部委員】 多分、「賃金センサス」——まあ「賃金センサス」がほんとうにいいかどうかはわからないのですけれども、「賃金センサス」でやれば、年齢も、勤続年数も、経験年数もわかるので、そこからこの同種同等というのは見えるような気がするんです、役割ごとに。多分、パートの人でも、長くなって、ある程度上に立てば、転換して正社員になっている人もいるかもしれませんね。

【齊藤委員】 ただ、地方公務員としたときに、個々を見たときに、若干反論があると思います。そこは、ただマクロとしては、要するにそういう人も活用しながら、もっと効率を上げるべきじゃないかという言い方と、個々でAさんとこちらのXさんをこうやったときに、これはこっちが例えばパートでこちらは世帯主だというふうになったときに、ではそれでというところまでは僕らも別に言うつもりはないんですけれどもね。

【阿部委員】 そうですね。

【松永公務員部長】 別の問題として、多分、これは横浜からもお話がありましたし、あるいは長野からもお話がありましたけれども、臨時非常勤のような人をこれでと言ったりとか、あるいは、短時間勤務職員制度とかつくりまして、そういう形が入ってきていますから、そのところはかなり多様化は実はできているんだろうと思います。

【阿部委員】 あと、これもよくこの意見の中で出てくるんですけれども、ここで決まったことが、さも何か自分たちの賃金にすぐ反映されるみたいなことを書かれているんですけれども、実は我々は、多分、労使に題材を提供するというのが主なミッションだと思

っているので、そこはやっぱりちゃんと書かないといけないのかなという反省はありましたね。

【佐藤座長】 そうそう。

【阿部委員】 だから、これを題材にどういう賃金体系にするか、賃金水準にするのかというのは、そちらでお二人で決めてくださいと。

【佐藤座長】 そうそう、労使自治だよ。實際上、そうなのですよ。

【阿部委員】 我々は題材を上げるだけですとか、あるいは、その題材のつくり方をこうしたらどうですかと。

【齊藤委員】 さっき先生がおっしゃったけれども、やっぱりそれぞれの経営環境は違いますからね。市町村の小さなところとそれこそ横浜市と一緒にしなさいなんて一言も言っていないから。

【佐藤座長】 ちょっとやや逆に言えば、そんな——逆に言えばじゃなく、過大に期待というかな。それはないよという話なんです。だから、労使で考えるときに、やっぱりここは、でも法律上、労使自治と言いつつながらだめなところですよというのをいくつかやりながら、その中でやる中でも、まあこんなものも例として挙げるぐらいで、それをやらなきゃいかんというものを出すわけではないので。

【齊藤委員】 そうですよ。「説明責任」でもそうですよね。労使交渉する中で、当事者間だけでなく、税金を払っている住民の人とかに理解できる労使交渉であることが重要ですよ。

【佐藤座長】 あと、このコメントは、経営側がないというのは何なんだろうね。組合ばかりというのは。(笑) どう理解したら。少しはあってもと思ったんだけど、経営側が1個もないというのは、どういうふうに解釈したらよろしいのでしょうか。

【鶴巻調査官】 今、県相手にヒアリングなどをしており、こういう議論がちゃんとなされているんだからしっかり見ておけというふうに申し上げますと、いろいろ出されているいろいろな方法が提案されているのは知ってはいるんだけど、どれをやったらいいかという、なかなか決定的に私らはこれがいいですと言にくいということのようです。

全体が青信号はこれだといって進んでいたら、きっと青信号はそれだろうと言って進むんだろうけれども、スクランブルでどっちへ行ったらいいかまだわからないときには、ちょっと待って見てよと、そんな判断をしているんですよ。

【佐藤座長】 でも、結局、どれかというのは言にくいけれども、これはだめだとか

うちとしてはこれはやれないとか困るとかというのは、あってもよさそうな気がするんだけれどもな。

【鶴巻調査官】 まあだめだと言うなら、ほかに何か考えてちゃんと持って来てよこっちは言いますから。

【佐藤座長】 ああ、そう、そういうことなのね。

【鶴巻調査官】 それで萎縮しちゃっているかもしれませんけれども。

【岡田委員】 何か感想というか、今日も聞いていて、労働基本権の問題にも関係してくるんですけども、自治体側、あるいは労働基本権の問題に関係して言うと、実はこの霞ヶ関の省庁側の人事管理能力というか、そういうものが非常に低いということを言わざるを得ない状況であるというのが、何か非常に危惧されるべきことなのではないかと。

【佐藤座長】 それはまあそうだね。

【岡田委員】 それはちょっとこの研究会の範囲を完全に超えているとは思うんですけども。

【佐藤座長】 それは正しいね。

【岡田委員】 でも、こういう話をするとき、やっぱり人事管理をする側がああ姿勢というのはいかがなものかという気はします。

【佐藤座長】 よくわかる、よくわかる。

【岡田委員】 何か健全な労使関係とかそういうのが、何か使用者側が崩しているというのはいかがなものなのだろうか。

【佐藤座長】 正しいね。

【岡田委員】 だから、何か労働基本権もまだまだ遠いなという感じです。

【佐藤座長】 よく議事録を見て書いていただきたい。確かに経営側に相当問題があるよな。管理能力がないよ。

【岡田委員】 相当問題があります。

【阿部委員】 そうですね。これ、これがなかったら、このままずっと突っ走っているわけでしょう。

【岡田委員】 そうなんですよ。

【阿部委員】 それを考えてもね。

【岡田委員】 そうです、そうです。だから、この問題があると、「組合が」みたいなことを言うので。



【阿部委員】 そうなんだよね。

【岡田委員】 ほんとう、どうかと思いますけれども。

【佐藤座長】 大体よろしいですか。

そうしたら、今日はこれで大体終わらせていただくことにして、次回以降について予定をご説明いただければと思います。

【島田課長補佐】 ありがとうございます。本日の議事録でございますけれども、前回までと同様、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。

あと、ホームページに来た意見にも議事録の公開が遅いという、これは我々としても耳の痛いご指摘がありましたので、速やかなレスポンスをよろしくお願いいたします。

次回でございますが、10月27日、月曜日、午後3時半からお願いいたします。場所は未定ですが、追ってご連絡いたします。次回ですけれども、中間とりまとめについての労働関係団体からのヒアリングでございます。

次々回、第8回以降につきましては、今、日程調整のシートをお届けしておりますので、こちらの返送もよろしくお願いいたします。

以上です。

【佐藤座長】 今回は、みんないるところで1個1個やりますか。帰ってもらったほうがいいじゃない、1個1個。

【島田課長補佐】 お願いしているのは、公務労協という連合組織を相手にしておりますので、そこに自治労なり日教組という労働団体があるんです。

【佐藤座長】 みんな並んでやるの？ 今日みたいにやるの？

【島田課長補佐】 並んだ形です。

【佐藤座長】 遠慮したりとか、ちょっと考えが違うところなんかいるんじゃないのですか。そんなことはないの。僕は知らないけど。

【島田課長補佐】 そこはちょっと向こうにもそう持ちかけてはみますが、公務労協という連合組織相手のヒアリングで一括するというので、一応、内諾は得ております。

【佐藤座長】 だから、待ってもらって、来て、終わったら帰ってもらうんです。1個1個別々にやるほうがよくないですか。

【島田課長補佐】 どうでしょうね。

【鶴巻調査官】 複数になるかどうか分かりません。公務労協1本でやるかもしれません。

【佐藤座長】 1個で来るの？ あ、そう、わかりました。

【鶴巻調査官】 少しまとめて来るかもしれません。

【佐藤座長】 あ、そう。まとめてか。そういう意味か。わかった。では、まあそう、やり方はどっちでも、やりたいほうでいいですよ、やりやすいほうで。

【島田課長補佐】 そこは先方にはある程度選択できるように。

【佐藤座長】 やりたいって、やりやすいほうで。ちょっとその場で言いたいときは言えるような場を設けてあげたほうがいいかなということなのですよ。そういう趣旨。だから、そういうことがあるよとかというふうにして。

【島田課長補佐】 はい、わかりました。

— 了 —