

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8回）

平成20年12月1日（月）

【島田課長補佐】 それでは、おそろいですので、ただいまから技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会第8回の会議を開会いたします。

本日は、岡田委員がご欠席でございます。事務局では、松永部長が遅れて参る予定でございます。

それでは、議事進行を座長をお願いいたします。

【佐藤座長】 本日は、前回、前々回の労使双方からのヒアリングを踏まえまして、最終報告に向けた議論を進めるというふうにさせていただきたいと思います。

まず、賃金センサスのデータの再分析にかかわるものと、それに関連する資料について、事務局からご説明いただければと思いますので、よろしくをお願いします。

【島田課長補佐】 それではお手元の資料の説明をさせていただきます。

まず、資料1と右肩に書いてある資料でございますが、「中間とりまとめ」の論点とヒアリング等におけるご意見ということで、前回、前々回にいただいたご意見を整理したものでございます。若干議事録どおりでなく、通りのいいようにこちらで編集した部分もございます。

あわせてご覧いただきたいのが、8月に出した「中間とりまとめ」でございます。8月の「中間とりまとめ」におきまして、「はじめに」それから、「現状と課題」というところで、問題意識の整理をしたところがございます。その際に、論点を1から4まで整理をしたところがございます。

資料1に戻っていただきまして、こちらの資料は論点ごとに、前回、前々回にいただいたご意見を並べかえたというものでございます。1ページから2ページにかけてでございますが、二重線で囲ってあるのが論点に対するご意見でございます。○は委員の皆さんからいただいたご意見、△は地方団体からの意見、◇は公務労協からの意見でございます。

かいつまんで申し上げますと、論点1、給料表作成に当たっての考え方に関してでございます。1の「給料表の数と職種の括りについて」でございますが、地方団体のほうから、職種ごとに給料表を作成するのは現実的には難しいのではないかと、給料表は一本として、それを適切に運用することが現実的ではないかと。その際、国の行政職俸給表（二）を援

用していくことが現実的ではないかといった意見をいただいたところでございます。

それから、2の「級について」でございます。こちらも地方団体からでございますが、職種ごとに適用級を定めることは一定の合理性があるものの、職種によって給料の——ここで言う職種というのは職種の小区分でございますが、職種の小区分によって給料の水準に大きな差がついていくような運用は、現実的には難しいという意見がございました。

次のページに参りまして、3の「号について」でございます。これも地方団体からでございますが、全国規模で標準的な給与カーブを設定するというのが望ましいのではないかと意見をいただいたところでございます。

4の「その他」については、特段の意見がなかったところでございます。

次、論点2「民間給与水準の調査・比較方法について」でございます。4ページに参りまして、中ほどの調査範囲についてでございますが、都道府県域を対象範囲とするということが合理的であろうというところですが、サンプル数を確保できない場合には全国を対象範囲とすることが必要ではないかと、地方団体からの意見があったところでございます。

それから、個々の調査手法についての意見、5ページでございます。「中間とりまとめ」で示しました各調査手法につきまして、サンプル数の確保の問題、コストの問題、あるいは職務内容の同一性というものをどういうふうに考えるかといった観点での意見が、地方団体から数多く出されているところでございます。5ページから6ページに続くところでございます。

この点に関しまして公務労協からは、賃金センサスのデータを用いることについて、公務とは勤続年数の違いがあるということ、それから正確性の観点から、人事委員会等が実施している民間企業実態調査のほうがまさっているのではないかとということ、それから賃金センサスのデータですと年度ごとの変動が大きいという問題があるのではないかとという指摘があったところでございます。

それから、論点3「交渉手続について」の意見でございます。7ページでございますが、公務労協から、職員団体と労働組合とで別々に交渉を行うことは、コスト面で不合理との意見があり、地方団体の側からも、現業職、非現業職を完全に切り離して交渉を行う必然性まではないのではないかとといった意見が出ております。一方で委員の方からは、労使自治の原則はあるけれども、労使交渉による給与決定の過程で納税者の意思をどう考慮すべきかといった意見をいただいているところでございます。

次のページに参りまして、論点4「説明責任」に関してでございます。地方団体の側か

ら、既に一定程度の公表、公開というものは進められているという事実の指摘、それから交渉過程の全面公開ということは特に必要ないのではないかというような意見がありました。

次のページに参りまして、委員の方から、納税者の理解できる労使交渉であることが重要ではないかというご指摘があったところでございます。

9ページから10ページにかけましては、その他の論点ということでございます。こちらのほうは個々の論点というよりは、研究会全体の問題意識、課題設定にかかわるようなご意見ということでございます。

一つには研究会の使命ということで、労使に題材を提供するという観点から、どのような決め方があるのかということを示すべきであろうと。その際、技能労務職員の範囲というものを絞った上で議論したほうがいいのではないかというご意見をいただいたところでございます。

もう一つ、同種同等比較について、幾つかご意見をいただいたところでございます。これまでの人事院がとっております同種同等の考え方を変更せずに、納得を得られる考え方がどうかを検討することが大事ではないかというご意見をいただきました。

一方で、民間企業では非正規職員も含めて人件費管理を行っているので、正社員だけ取り上げて比較するのはどうなのかというようなご意見もいただいているところでございます。

次に、技能労務職の職務の範囲についてというところでございます。一つには、民間企業においても、時代の流れにおいて担当業務の範囲が変化している。技能労務職の仕事の範囲についても同様に考えてはどうかというようなご意見をいただいたところでございます。

次のページですが、組合ヒアリングの際に、行政職と技能労務職の担う業務のはざまについてのお話もあったところでございます。これについては、別途地方団体のサンプル調査もやりましたので、後でご説明をさせていただきたいと思っております。

次に、処遇のあり方についてでございますが、これについては公務労協から、本来求められている以上の職務を行っている。給与決定に当たってはこのような実情を考慮すべきではないかというような意見がありました。

一方で、委員のご意見でございますが、民間企業の場合は、労働というものが付加価値を生み、それが利益になって賃金が上がるという構図がある。公務の場合はだれがその労

働なりサービスというものを評価するののかという視点が必要ではないかというようなご意見もいただいたところでございます。

資料1につきましては、今後、報告書をまとめるに当たりまして、もちろん今日の議論もそうでございますが、参考にしていただいて、今後議論を深めていただく題材としていただければと思います。

次に、資料2-1から資料2-3まででございます。こちらは賃金センサスにつきまして、個別データの使用許可を得まして分析をした結果でございます。

まず、資料2-1でございますが、賃金センサスデータを用いる際に、よく指摘がありますのが、賃金センサスのデータは比較対象となる公務員とは雇用形態なり勤務形態の異なる人のデータが含まれているという点でございます。では、これを除外したらどうなるかという分析をしたのが、資料2-1でございます。民間賃金センサスデータにつきましては、調理士、守衛、自動車運転者、用務員、廃棄物処理業従業員という類似5職種について選んだものでございます。

まず、資料2-1の1ページでございますが、地方公務員のデータと民間のデータを、年齢区分別の平均給与月額と比較をしたものが上段、下段が年齢区分別の平均年収、これは推計値でございますが、これを比較したのが下段でございます。職種の小区分ごとのデータがございませんので、技能労務職全部を合計したデータでございます。また、国家公務員との比較もしたかったところですが、行政職俸給表(二)の適用者につきましては年齢別の平均給与月額等が公表されていないということで、地方公務員と民間のみの比較でございます。赤線が地方、青線が民間でございます。青の縦棒については、民間類似職種のサンプル数でございます。

これをざらんにいただきますと、民間の場合は40代前半ぐらいから、平均給与、年収ともに頭打ちが始まるのに対しまして、地方公務員の場合は定年まで上昇を続けるといった傾向が見てとれようかと思えます。

それから2ページでございます。

【佐藤座長】　　ちょっと事実確認なんですけど、職種構成の人数は違うということですよ。

【島田課長補佐】　　そうです。

【佐藤座長】　　だから、そういう意味ではそこはコントロールしてなくて、とりあえずとれる職種を集めてやっているということですね。

【島田課長補佐】 はい、単純な合計です。

【佐藤座長】 だから職種の中身は地方公務員と民間では違うということですね。ウェートがね。

【島田課長補佐】 そうです。

【佐藤座長】 はい。

【島田課長補佐】 2ページでございます。こちらについては、経験年数区分別の、上段が平均給与月額、下段が平均年収をグラフ化したものでございます。これにつきましては全技能労務職ということで、先ほど座長からもご指摘がございましたが、ウェートは特に勘案せずに単純に、地方公務員、民間とも、合計したものでございます。国の行政職俸給表（二）も黄色の線で示してございます。

国家公務員の場合は、行政職俸給表（二）の適用職員であっても、地方公務員とは、あるいは民間とも職種が違うということ、あるいは、棒グラフのところをごらんいただければわかりますが、経験年数が長くなるほど民間のサンプル数が少ないというところはございますが、経験年数が長くなるほど地方公務員が民間に比較してやや高いという傾向が見てとれようかと思えます。

3ページ以降は、2ページのグラフを職種の小区別に細分化したものでございます。

まず、3ページ、Ⅱ-2は、清掃職員についてでございます。これは、こちらのほうでも3ページ以下でも国家公務員のデータを黄色の線で示しておりますが、例えば清掃職員であれば国家公務員にはない職種ですので、あくまで参考という程度でごらんいただければと思います。清掃職員と、細かく切り出した場合でも、経験年数が長くなるにつれ、地方のほうが民間を上回る傾向が見てとれようかと思えます。

【佐藤座長】 すいませんけど、これは地方のほうのサンプル数のデータはあるわけですね。

【島田課長補佐】 手持ちではございます。

【佐藤座長】 こんなふうには減っていかないわけですか？

【島田課長補佐】 そうですね、満遍なく。

【佐藤座長】 満遍なくいるのですか？

【島田課長補佐】 満遍なくというか、年齢層が高いほうが多いという傾向です。

【佐藤座長】 いるのね。最終的には地方公務員のサンプル数も入れたグラフにした方がいいですね。

【島田課長補佐】 わかりました。それから、次が学校給食員でございます。これも同様の傾向が見てとれようかと思えます。サンプル数については、民間のように上に行くに従って減っていくということではなくて、かなり満遍ない形で数をとっております。

次のページが守衛でございます。ほかの職種と比べても、地方のほうが高い、とりわけ経験年数区分別で見たときに、経験年数が長くなるほど高いという傾向が見てとれようかと思えます。

次の用務員、それから自動車運転手。自動車運転手については民間が他とは異なる動きをしておりますが、地方の傾向はほかと同様かと思えます。

以上が、これは全国的にとったデータでございます。

資料2-2についてでございます。賃金センサスのデータについての分析結果の2番目でございます。一般行政職と技能労務職の水準比につきまして、雇用形態・勤務形態の異なる労働者がどのような影響を与えているかというものを分析するために作った資料でございます。

1枚目は、賃金センサスデータ（公表ベース）のものでございます。したがって事業所規模は5人以上、雇用形態・勤務形態はすべて含むということで、技能労務職員と異なる方も含んでいるということでございます。

上段の表で一般行政職、いわばホワイトカラーに相当する民間給与の所定内給与月額の平均値を求めております。平均年齢が41.4歳、所定内給与月額が30万9,300円というものでございます。

その下の表で、賃金センサスにおける技能労務職員に相当する職種との比較ということで、雇用形態・勤務形態が異なる方も全て含めまして、平均年齢と所定内給与月額（B）の欄でございますが、これがどのくらいになるかと計算したものでございます。内線電話交換手を一番下に載せておりますが、これについては最近の賃金センサスでは統計をとっておりませんので、平成14年から16年の3カ年の平均の数値をとっております。そこで、 B/A という数値を求めますと、0.69から0.91ぐらいの間になっているというのが1ページ目でございます。

2ページ目でございます。これは使用許可を得たデータ分析の結果でございます。事業所規模を50人以上にいたしました。雇用形態・勤務形態の異なる方については、同じく全て含めるという形にしております。

一般行政職相当が平均年齢40.8歳、所定内給与月額が31万1,200円、(A)とい

うところでございます。それに対して技能労務職員に相当する職種がどのくらいの平均年齢、どのくらいの所定内給与月額かというのが、下の表でございます。一番右で、B/Aを求めておりますが、0.64から0.90の間におさまっているというところでございます。

3ページに参りまして、より同種同等比較に近い形でということで、事業所規模は50人以上、技能労務職員と雇用形態・勤務形態の異なる者を除くというものでございます。一般行政職相当が39.9歳、34万4,700円の所定内給与月額のところ、技能労務職員等に相当する職種との比較、下の表のとおりでございますが、内線電話交換手の0.58から、廃棄物処理業従業員の0.85におさまっているというところでございます。

1ページから3ページまでの網掛けのところだけを比べていただきますと、さほど大きなずれにはなっていないと。そのままこの数字を使えるかどうかというところはもちろん議論がございますが、さほど大きなずれにはなっていないというところは見てとっていただけるかと思えます。

参考までに、4ページが地方公務員、国家公務員についての、地方であれば技能労務職と一般行政職の給与水準の比較、国であれば行政職俸給表（一）と行政職俸給表（二）の適用職員の平均給与月額等の水準比を出したものでございます。年齢等の要素を捨象して言えば、地方公務員は技能労務職の給与の一般行政職の給与に対する比率が高いといった傾向が見てとっていただけるかと思えます。

資料の説明を続けます。資料2-3についてでございます。こちらはいずれも公表データから把握可能なものでございますが、経年変化の比較が可能な清掃職員と、2ページ目の学校給食員につきまして、民間の給与水準の変化、それから地方公務員の類似職種の経年変化、参考までに行政職俸給表（二）、これは全体でございますが、これの経年変化と平均年齢を並べたものでございます。

平成に入ってからと比較でございますが、ここ数年でございますけれども、民間の給与が低くなる中で公務員が横ばいになっている傾向が見てとれようかと思えます。2ページの学校給食員になりますと、その傾向がより顕著なところが見てとれようかと思えます。ただし、雇用形態・勤務形態について民間のデータには異なる方が含まれているということには、留意が必要かと考えるところでございます。

次は資料3でございます。前回のヒアリングの際に公務労協の方からのご発言で、任用替えをすると、従来従事していた業務ができなくなるというようにもとれるご発言があり

まして、岡田委員からでございますが、実態はどうなんだというところを地方団体に調査してみてもどうかというお話がございました。それを受けまして、任用替えを行っている、ここでいう任用替えとは技能労務職から一般行政職への転換でございますが、これを行っている地方団体に対しましてサンプル調査を行ったところでございます。3つの県と、それから各県で1つか2つの市町村とっておりましたが、76の市を対象に質問票による調査を実施したところでございます。

まず、要点の1つ目でございますが、ある方が任用替えで抜けた後、その業務をどのように処理しているかというところでございますが、79団体のうち41団体が、引き続き在職する技能労務職員なり、臨時・非常勤職員により分担しているという答えが最多でございました。複数の業務が調査対象になりますので、79でございますけれども複数回答可、いずれもそういうことでございます。それから、続きまして外部委託という回答が多く見られたところでございます。

それから、任用替えをされた後の個々の職員がどのような仕事に従事しているかというところでございますが、79団体のうち72団体、多くの団体が、任用替え前に従事していた業務とは直接関係しないということで、一般の事務等を行っているというケースが多く見られたところでございます。ただ、続きまして、任用替え前に従事していた業務を包含する業務、それから任用替え前に従事していた業務に関連する業務という回答があったところでございます。任用替え前に従事していた業務を包含する業務ということでいえば、例えば運転手業務を含む秘書業務でありますとか、給食センターの管理運営業務等が回答として見られたところでございます。

いずれにいたしましても、任用替えをされると従来の業務ができなくなるというところは事実としてはないのかなというところと、ヒアリングの後に組合の方からもちょっとお話を聞きましたが、必ずしもそういう趣旨ではなくて、一般的には任用替えをすると外部委託となり、外部委託をすると、そこは民間事業者なりに業務を預けるので、公としての関与が薄くなってしまおうという趣旨の発言だということでございました。

次の資料4でございます。今後のスケジュールについてということで、研究会は本日が第8回でございますが、日程調整させていただいて、次回第9回が、1月23日13時半からというところでございます。ここで報告書の素案というものをお示しさせていただいて、その次、これもちょっと2月は皆さんご都合のそろう日がないということで飛んでしまいましたが、3月6日の金曜日に最終回ということで、報告書の取りまとめをさせていた

だいてはどうかという提案でございます。最終的な報告書の公表につきましては、最終回の後の文言調整もあり得ようかと思っておりますので、3月中旬に事務局で対応させていただければと考えているところでございます。

資料説明は以上でございます。

【佐藤座長】 それでは、まず後半の賃金センサスのデータの分析のところについて、ご質問なり、ご意見なり、感想なり、伺えればと思います。民間との比較といったときに、全国規模のデータですが、幾つか参考になるような情報もあるかと思っておりますが、いかがでしょうか。

ひとつは2ページ以降の民間も地方も経験年数で上がっていくという形では、経験を加味してということだと思えますけれども、1ページ目の年齢とこの見方は非常に難しく、これは民間のほうが中途採用が多いんですよ。だから、ちょっと年齢で地方のほうが上げているということはなかなか言えなくて、多分民間のほうが年齢が上でも経験年数が短いと、同じ年齢層でも経験が民間と地方で違うので、ですからなかなか年齢カーブの見方は難しいなと思います。

【島田課長補佐】 済みません、そこは若干補足をさせていただきますと、年齢カーブについても2-2以下のように職種の小区別のデータを出せばよかつたんだろうなと思っておるんですが、実は私どもがやっております給与実態調査というのが5年に1度詳細な調査をするんですけれども、その際には職種の小区別の年齢別というものがデータとして出せるんですが、それ以外の年は出しておりません。かつ、その直近の年度が実は今年度でして、1つ前にさかのぼると15年度というところがございまして、今回ちょっとお示しできなかったという事情がございます。

【佐藤座長】 ですから1のところの年齢別の民間サンプル数を見ると、50代前半まで同じように結構いるから、経験年数はこうだって、そういう意味で50歳代でも経験が短い人が多いというのが民間のほうの特徴だろうと思っておりますので。

いかがですか。逆に言うと、こんな経験年数の長い人がいるというのも、同じ仕事だといっても何か異様な感じもしないでもないです。普通であれば他へ抜けていってしまうんじゃないかと民間企業なら考えられますので。

【齊藤委員】 勤続20年を超えたら、民間はぐっと狭くなりますからね。

【佐藤座長】 リーダーになったりとか、普通はそれが常識でしょう。だから、いなくなるのが普通なんですよね。そこにいること自体が人材活用上変な感じですか。そう考えた

ほうがいいのかもれない。

【島田課長補佐】 資料3のところでもご紹介したんですが、ちょっと定量的なところまでは把握できないんですけども、資料3の一番下に、任用替え前に従事していた業務に関連する業務に従事しているということで、ごみ収集に関連する管理業務という答えがございました。これについては、外部委託をするのでその職種から移ってくるという場合もあれば、キャリアアップの一つのパターンとして、清掃現場に携わっていた人が本庁の清掃関係の補完的業務に移るというケースもあるようです。そういう意味では、年を経て抜けていく人も若干ではありますがいるというところですよ。

【佐藤座長】 大体同じようにいるわけですね。こうなるんじゃないかと、大体同じように分布して人がいるわけですね。

【島田課長補佐】 そこはちょっと、同じようにいるんですが、経験年数でいいますと…。

【佐藤座長】 相当数いるということですね。

【島田課長補佐】 そうです、相当数いるということと、経験年数でいいますと、最近の採用抑制を反映しまして10年以下の人がやはり少なくなっています。

【佐藤座長】 採ってないからね。

何か阿部さん、ありますか。データを見て、何かコメントなり。

【阿部委員】 いや、意外と民間のほうも経験年数とともに賃金は上がるんですよ。

【佐藤座長】 そうそう、上がっているのね。

【阿部委員】 というのが驚きでした。それぐらいしかないんですけど。

【佐藤座長】 だから15年ぐらいまで、たくさんいるところを見れば、民間はそれぐらい上がっていつているということですね。

【阿部委員】 これは一瞬いい人だけ残っているのかなと思ったのですが、企業の中でも適性のある人は管理職になっているので、ここから抜けていつているはずなんです。だから、このデータには入っていないんですけど。ということは技能……、ここの民間の類似職種の中でも、やっぱりそこの中でも経験というのは重要な意味を持っているんだなあとというのがね。

【佐藤座長】 賃構のほうは、経験年数はその会社の経験でしたっけ。

【阿部委員】 これは勤続年数ですよ。

【佐藤座長】 経験年数じゃないの？ これは勤続年数ね。

【阿部委員】 経験年数もとれるんですけど、勤続年数ですね。

【佐藤座長】 賃構って、経験年数もとっているでしょう。これは勤続年数なのですか？

【島田課長補佐】 勤続年数です。

【佐藤座長】 勤続年数をとっているのですね。

地方公務員のほうは、ほかから来ても何しろそれほどいないだろうから。ただ、民間の場合はあるかもわかりませんね。転職、中途採用職、それから前で運転手というのはいますよね。今運転手というのもありますね。それは経験としては長いけど、勤続でしか出てこないということですね。

【阿部委員】 経験は長いけど勤続としては出てこないんですよ。

【佐藤座長】 そう、勤続のほうにはね。だから経験年数を厳密にいったらもっと長いかもしれない。

【佐藤座長】 はい、何かこの辺で、あと、任用替えのところなど、後半のほうの資料について。

これは運転手は、民間のほうの賃構は自家用乗用車だから、トラックとかいうのは落ちているわけですね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 そういうことね。

【阿部委員】 タクシーも。

【佐藤座長】 タクシーも落ちてる。そうすると……。

【阿部委員】 社長さんの運転手とか、そういう……。

【佐藤座長】 そういったものだけですね、民間のほうは。そうか。それでサンプル数45とか、こうなるわけなのですね。

【阿部委員】 そうです。少ないんです。

【佐藤座長】 それはそうですね、今は、企業内の運転手は少ないもの。そうすると地方のほうは清掃などの運転も入ってないのですね。この運転はあくまでも……。

【島田課長補佐】 収集車の運転は清掃職員というカテゴリーに入っております。

【佐藤座長】 そちらのほうに入ってしまったのですね、運転のほうに入っているんじゃないくて。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 なるほど。そうですか。

民間のほうはどうなんだろうね、それは。民間のほうもそうなのかな。

【島田課長補佐】 廃棄物処理業従業員という、これは職種ではなくて従事事業でとっているの。

【佐藤座長】 ああ、これは職種でとっているわけじゃないのね。

【島田課長補佐】 なので、運転を専門にされている方でもこちらに入っていると思います。

【佐藤座長】 業種でとっているわけですか？

【島田課長補佐】 この部分だけが業種なんです。

【佐藤座長】 そうすると事務職も入ってしまっているのね、そこへね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 そうですよ。

【島田課長補佐】 なので、前の調理士、守衛、自家用乗用自動車運転者、用務員までは職種でとっているんですが、清掃職員の場合は相当する職種が賃金センサスの区分でないの、業種の従事者でとっています。

【佐藤座長】 なるほどね。ちょっと違うんですね、そこは。その業種に従事している人ということですよ。そうすると、やってみてインプリケーションは何ですか。

【浅羽委員】 以前、地方公共団体の方がヒアリングのときにおっしゃられていた、何か自分のところでも独自にちょっと調査をしてみているという中で、年齢の若い人に関しては逆に民間のほうが高いんですよというようなことが、ちょっとだけ、一部分ですけどありましたとおっしゃっていましたよね。それが何か今回もぼろぼろと出ているなというのは、あのとき言っていたのはこういうことなのかなと考えました。

【佐藤座長】 そうですね。

【浅羽委員】 やっぱり高いところは高いというのはそのとおりだなと。

【佐藤座長】 また、阿部さんが言われたように、結構経験で上がっているということね。経験というか、そこで経験と書かないほうがいいですね。

【島田課長補佐】 そうですね、経験と勤続はちょっと正確な言葉づかいをするようにしたいと思います。

【佐藤座長】 それはちょっと誤解を招くから、勤続と言ったほうがいいですね。

【阿部委員】 やっぱり年収のところは、時間外労働が民間の部分は抜けているから。

【島田課長補佐】 公からも抜いているんです。

【阿部委員】 公からも抜いているんですか。

【島田課長補佐】 はい。

【阿部委員】 そうですか。それでも……。そうか、年収にすると結構ギャップは出てきますよね。

【島田課長補佐】 公の場合、ほかの職種との比較においてですが、比較的定時的な仕事の仕方をするので、あまり超勤の比率というのは高くないはずなんです。

【阿部委員】 何となく職種全体を集めたものと、職種を別にしても、平均給与月額と比べているところは、最初の初任給のあたりのところは、民間も地方もスタートは変わらないですよ。ただ、年収になると相当幅が出てきていますよね。そこがちょっと気になるなど。ということは、賞与のところで差があるということですよ。

【島田課長補佐】 賞与は実際支給月数で公務員の場合は計算しますが、民間の平均的なものよりも高いと思います。

【佐藤座長】 経験年数別の分布のほうのデータは、民間と地方の職種構成はわかるのですか？

【島田課長補佐】 職種構成というのは？

【佐藤座長】 例えば、だから調理士が何割とか、トータル。2ページのデータ。

【島田課長補佐】 それはわかります。

【佐藤座長】 そうすると、民間は運転手が多いとか、何が多いとか、比重が相当違うのかな。全然違う感じの構成になってしまうのですか？ 民間は例えば廃棄物が半分とか。地方のほうはわかりませんが、調理士が半分とか、そんなような極端な職種構成の違いがあるのですか？

【阿部委員】 民間の場合はざっくり言えば調理士が多いですよ。その次に清掃とか廃棄物処理ですよ。あと、運転手とか守衛というのはほとんどいないですね。

【佐藤座長】 そうか、調理士と廃棄物がかなり多いのですね。

【阿部委員】 そうですね。

【小池給与能率推進室長】 用務員が一番ちょっとウエートの……。

【阿部委員】 用務員は少ない。

【佐藤座長】 地方のほうは大体同じようにいるわけですか？

【小池給与能率推進室長】 地方は結構多いですね。

【鶴巻調査官】 地方は3職種で2割ずつですから。

【佐藤座長】 大体。そうすると逆に言えば……、ああ、そうか、なるほどね、職種は……。

【島田課長補佐】 民間は全体で19年度のデータで7,200ほどなんですが、そのうち清掃が3,100、学校給食、調理士が3,500近く。

【佐藤座長】 そうか、そこで2つが圧倒的なんですね。

【島田課長補佐】 その2つで圧倒的です。地方の場合は、用務員が全体の2割ぐらいおりますので、そのウエートはかなり違います。

【佐藤座長】 じゃ、調理士と廃棄物処理ぐらいはお互い結構いて比較できると。ほかは民間にないとか、ちょっと偏ってしまっているのですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 特にその職種は地方別にしたら難しいということだね、逆に言うと。全国でやってもそんな偏りがあるのはね。ひとつは地方レベルにおいて、このデータでというのはなかなか難しい、全国でも結構きつい部分もあるかもしれないと。

【阿部委員】 1対1で対応させようとするれば。

【佐藤座長】 それぞれすればね。傾向で見るかということですね。

【阿部委員】 そうですね。

【佐藤座長】 そういうことも、比較といいますか、どういうふうにデータをとるかというところでは、そういうやったものを組み込んでいくということになります。

じゃ、いいですか、データのところは。

それでは前半のところ、次回はある程度もう少し議論した報告書に近い素案が出てくると思うんですけども、そのときは、さらに議論するところが、論点を含めて書き直されたというイメージ？ 例えば資料1の1ページがありますよね。

【島田課長補佐】 と同時に、冒頭であえて一番最初の8月の「中間とりまとめ」の「はじめに」と「現状と課題」のところもご覧いただいたのは、その部分もある程度膨らませたほうがいいのかと思っております。筋立てはそういう意味ではあまり変わらないほうがよろしいかと思ってはいますけども、課題なり、問題意識の掘り下げの部分から、改めて見たほうがいいのかと思っております。

【佐藤座長】 あと、最後に残された論点に少し書くかどうかというのがありますね、最後にね。

どうしますか、今日は。「はじめに」のところは、あとでそうしたらどんなものをつけ加

えたらいいというお話も伺っておいたほうがいいのかな。

【島田課長補佐】 あとというのは。

【佐藤座長】 いや、そのない部分について、こんなことを、前回「中間とりまとめ」で、今日出てない部分。「はじめに」のところについて、盛り込んだほうがいいようなことが、もし今日気づかれれば伺っておいたほうがいいのかなということなんです。

【島田課長補佐】 そうですね。ちょっとそこは事務局の案として確たるものがあるわけではなくおぼろげなんですけど、技能労務職員の仕事というものをどうとらえるかというあたりが、前回、前々回でもご議論いただきましたので、そのあたりのところの記述を、「はじめに」なり、「現状と課題」のところで膨らませたほうがいいかなと思っております。

【佐藤座長】 どうでしょうか、今日。もうひとつは、今日は論点ごとに、一応今資料1の1ページを見ていただくと、確認された事項、ここは直してはいけないということみたいですけど、ここで、議論すべき事項のところでご意見を伺っているわけですよね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 イメージとしては、そういうものを踏まえた上で、例えば1の給料表の職種の括りについての中身を書き直すというイメージ？

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 そうですよね。そのイメージ、でき上がりはね。形の上はこれに近いような形のものをイメージするというこのようです。

そうすると、どこからが議論しやすいかな。論点ごとにいくほうがいいのか、「はじめに」のところから伺うほうがいいのか、どうでしょうか。どっちのほうが意見を出しやすいかな。今そういつてもすぐに出てこないかな。論点1の給料表の、職種、級、号、その他、この辺について、ヒアリング等でのご意見を踏まえてどう整理していくかということについて何かあれば、今日伺っていただく。順にということになると思いますが。それを一通り言って、初めに戻るという話にしましょうか。じゃ、ちょっと論点1で、出てない論点でも構いませんけど。

【阿部委員】 今日の、多分最後のほうで島田さんがお話しした賃金センサスの資料2-2のところというのは、多分ここから今の資料1の1ページの、さらに議論すべき事項の「給料表の数と職種の括り」というところと関連するんじゃないかと思うんですけど、これを見たら、これを見たらというのは資料2-2を見ると、それほど職種別に給料表をつくるという意味はないなというのが裏づけられますよね。だからこれを使って、ここを

まず書きかえるというのは、不可能ではないですよ。で、いいですか。

【佐藤座長】 だから職種ごとに、つくる、つくらないと、その話ですね。職種ごとに全く同じ表でもいいんですよ、別につくってある、変な言い方だけど。職務給をつくるんだけど、全く中身は一緒でも別につくりましたという説明はできなくもない。あるいは同じ表を職種ごと使うという話でもいいんじゃないかという話ですよ。

【阿部委員】 そうです。

【佐藤座長】 そういうことですね。そういうこと。

【齊藤委員】 そういうものはあまり細分化しても有効なのか……。

【佐藤座長】 そういうことだよ。だから職種ごとにつくるけど、結果的にはかってみたら同じような表になるという説明の仕方もあるし、であれば1表を共通で使うというのでもあり得るという話だと思うんだけど。

【鶴巻調査官】 すいません、ちょっとそこで確認したいんですけども、今先生がおっしゃったのは、2-2の例えば0.7とか0.9とかあってもそれは大した差じゃないから、一本の表でいいんじゃないかということでしょうか。

【阿部委員】 ちょっと乱暴ですけどね。

【鶴巻調査官】 それとも、カーブといいますか、表は1つにしておいて、これくらいの差であれば適用する号なりを変えることによって対応できるんじゃないかというご趣旨なんですか、どちらでしょうか。

【阿部委員】 難しいな。

【鶴巻調査官】 どっちかに決めても、一本と決めても、いずれ運用の中で号というのは変えられるものですから、絶対的に決められるものではないんだと思うんですけども、考え方としては、これくらいのことであれば統一して考えていいんじゃないかということですか。

【阿部委員】 そういうことですね。

【佐藤座長】 一つの表にしておいて多くは同じところ、変な話だけど、一つはちょっと下げるとかいう使い方でもいいわけですよ。この中に多少ばらつきがあるじゃないですか。

【鶴巻調査官】 あるとすればということですけどね。

【佐藤座長】 出発点を少し変えるとか。

【鶴巻調査官】 これは、ばらつきと見るかどうかというところは、私どもはちょっと

わからないものですから。

【佐藤座長】　あまり個別ごとにつくるというのは、ご意見を伺うと意外に賛成じゃないですね。実態と合わない。だから他方、職務給の原則なりということから、それでやっけてもそうになってしまうと説明すればいいわけですよ。

【阿部委員】　そうですね。

【川田委員】　分けることにしたときに、何かそれを正当化できるようなデータの裏づけは十分とれるのかというのが難しいことがわかってきたように思います。いずれにしても、法律的な観点からいくと、職務給の原則の大枠、その中での労使自治という原則の中で、一括してやっけてしまってもそんなにおかしいことではないといえるでしょう。

【佐藤座長】　これ、職務給の原則って何かなんだけど、その説明はどこかにあったんです。仕事の責任とか必要なスキルとか、その辺を基にして給与を決めるとか、何かにそれはあるのですか？

【鶴巻調査官】　いや、内容と責任という法文ですよ。

【佐藤座長】　内容と責任に応じて給与を決めろというふうに書いてあるの？

【鶴巻調査官】　そういうことに。

【島田課長補佐】　すいません、条文のおさらいのような格好になるんですが。

【佐藤座長】　だから、そのことと職種ごとにつくるというところはまた別かもしれないなど。

【島田課長補佐】　第1回の資料の資料5です。資料5の地方公営企業法が技能労務職員にも準用されますが、職員の給与はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならないと。

【佐藤座長】　じゃ、職種ごとに違わなくてもいいんですよ。違うけど、求められるスキルを、それは得点化して行って同じになったと言えば別にいいわけですね。

【島田課長補佐】　職務分析の結果、差異を設けるに至らないという。

【佐藤座長】　そう、それで同じになったと言えばね。職種ごとに変えろと書いてあるわけではなくて。その辺の書き方は、職務給の原則ということどこかで書き始めるんだと思うから、そのことはちょっと考えながら、ただ、皆さんもそういうことだと思いますので。

あと、級については4つぐらい。ここについてはいいのかな。級についてはそれほど大

きな意見はなかったのね。ただ、ちょっとこの論点は職種ごとの話で、級のあれじゃないよね。このコメントは職種ごとに級のランクが違ったら困るということかな。

【鶴巻調査官】 県の論点に対する意見で言わんとすることですか。

【佐藤座長】 そうです。これは、特定の職種は級が3つまでしか決められないとちょっと困るなという意見ですね。

【鶴巻調査官】 ええ。

【島田課長補佐】 そこは、国の場合は同じ行政職俸給表（二）を使っているながら、例えば自動車運転手は5級まで使うけれども用務員は3級までしか使わないというようなどころがありますので、地方でそれをそのような運用をしようと思うと、職種の小区分ごとに差がついてしまうので、ちょっと内部均衡という点から難しいんじゃないかというような趣旨の意見です。

【齊藤委員】 級は4分化ぐらい、民間から見てもわかりやすいですよ。指導するとか、わかりやすい言い方になっていますよね。

【佐藤座長】 だから、それは職種ごと4つに分けられない場合は、上がなければ3つになるのはしょうがないなという気もするんだけど、あるのにわざわざ3つにしようというつもりはないんだけどね。ほかが4つだからここも4つという論理は、級についてそこはなかなか説明しにくいですよ。そういうことかな。

号も特になかったのかな。号はカーブのところね。3ページのところ、ここは？

【鶴巻調査官】 事務局から、僭越なんですけれども、先ほど浅羽先生からもご指摘いただいたように、民間の方で見ますと、若い年齢層のほうが高いということもあるけれども、実は勤続年数なりを見ると逆転しているということからすると、要はカーブが民間のほうがよりフラットであるということが確認できたということだと思いますので、そこについては何らかの形で盛り込みたいと思うんです。

【佐藤座長】 つまり経験で上がってってしまうのが、勤続ね、勤続でスキルが上がって行って合理的ならいいわけだけど、そうでもない部分があるかなということも含めてね。

【鶴巻調査官】 あるかもしれませんが、どういう理由でそうなっているのかは個々の自治体ごとに異なっていると思うので、マクロで見て定性的にそうなっているということだと思います。

【島田課長補佐】 どこまで直截に書くかという。

【佐藤座長】 この号のところをどうするかですよ。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 ただ基本的に、一応生計費というのもあるんですよ。考え方が一部組み込まれている。そのことと、スキルが上がっていくのを評価するのは、その仕事に必要ななら別にいいわけですよ。

【小池給与能率推進室長】 その場合カーブの解釈として、地方公務員の場合には結構勤続年数が長い人が多い、それがどう反映しているのかというのがあるんですけど、片や民間のほうは非常に少ない。そこが下がっていると。かなり民間でも力のある人が残っている、先ほどちょっと先生もおっしゃいましたけれども、どういう方が残っているかという評価にもちょっとかかわってくるんですけど、勤続年数が長い人のところの比較をどうするのかというのが、サンプル数との関係でちょっと気になるなという。

【佐藤座長】 ただ、少なくともこれは級ごとの号で言えば、どこかで当然頭打ちが必要ですよ。普通は級が上がるのが普通だからね。だからずっといくのはどう考えてもおかしいですよ。級が上がるというのならわかるんだけど。

【齊藤委員】 そうですね、級が上がるのはわかりやすいですよ。4級、今の4区分というのは、指導されるとか、ちゃんと監督とかあるから。級が上がるのはわかりやすいけど、同じ級の中で号がどんどん何となく毎年増えていくのはやっぱり違和感があるというのは言えると思うんですよ。

【佐藤座長】 ただ、どこまでがというのを論理的に書くかどうかですよ。書けるかどうかだね。

【川田委員】 書けるものなんですか。

【佐藤座長】 そこがね。でも、一つは普通それ以上いてもスキルが上がらなくなるとか、そういうところで見ろとか、何かあるかもわからない。標準的にここだと5年ぐらいで、それ以上いても普通伸びないんだから、5年ぐらいしか上がらないとかね。ただ……。

【川田委員】 一般行政職にも同じ理屈での説明がつかなくてはいけなんでしょうね。

【佐藤座長】 あと、生計費という部分は別にないんでしょう、その中に込みなんですよ。

【鶴巻調査官】 込みです。

【佐藤座長】 別に何か年齢給みたいなのがあるわけじゃないんだよね。だからややこしいんですよ。

【齊藤委員】 一番課題はやっぱり号のほうなんですよね。

【佐藤座長】 そうですよ。

【齊藤委員】 4段階ずつとか以前言われてましたね、これは必ず4つずつぐらい上がって行くんですよ。級が上がるのはいいんですよ。

【佐藤座長】 でも、生計費部分があるというから、じゃ、頭打ちはだめなのかな、生計費部分が必要になってくるんだからという頭打ちは。

【鶴巻調査官】 給料表の号について申しますと、最高号俸は決まっています。

【佐藤座長】 決まっているのです。

【鶴巻調査官】 はい。だから実質上は頭打ちにはなることにはなっています。ただ、号の数が大きければ頭打ちは理論上あるけれども、という批判はあるかもしれません。

【佐藤座長】 生計費をというのとは何か書いてあるの？ 生計費を考慮と、どこかで説明を、それは一言書いてあるわけですか？

【島田課長補佐】 先ほどごらんいただいた地方公営企業法38条3項に、考慮要素の一つという書き方で書いてます。生計費、同一または類似の職種の国及び地方公共団体の職員……。

【佐藤座長】 だから一つはカーブは職種別にこうなるでしょう。生計費は下の部分に入ってしまったら、あるところから上がらなくなるでいいんだよね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 そういうふうを考えてしまえば、賃金の、例えば10万以下のところは全部生計費なんだ、変な話だけど。そう考えてしまえば、増えて、あるときからは生計費が増えても一律になってしまうからという考え方で給与制度を考えれば、スキルの向上分だけのところで頭打ちができてしまうという考えでもいいのかもしれないということですね。

【松永公務員部長】 ここも明確にという話があるかもしれないんですが、今の資料の真ん中、地方公務員法にもともとこういう規定がありまして、地方公務員法の24条1項で、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。」と書いてありまして、次の項で、「前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。」と書いてあります。そして3項目に、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と書いてありまして、これは昭和25年に地方公務員法ができたときから変わってお

りませんが、ある意味で少し沿革的なのというのでしょうか、できるだけ職務と責任に応じるというものでなければならないのですが、「できるだけすみやかに達成されなければならない。」と入っていたというのは、かなり当時の経済状況が反映されていたんだと思います。

【佐藤座長】 あと、今の生計費は別に妻を養える生計費なんて机上の議論は本来しないほうがいいと思うんですよね。それをやり出してしまうと、子供がいてとか言い出してしまったらちょっともう説明がつかなくなる。生計費の考え方も時代とともに変わったと書かなくてはいけないですよね。妻と子供を養える生計費なんていう計算をいまだにやっているのですか？

【阿部委員】 手当でやっているんじゃないのかな。

【佐藤座長】 手当でやっているのか、そっちは。手当があるのか。それは手当があるから、そこは議論しなくていいのですね。手当の方法でやるから。

【阿部委員】 だから生計費というのは年齢給部分でしょう。違うんですかね。年齢給の部分になるんじゃないですかね。

【佐藤座長】 そういう意味ね。年齢給な。

【齊藤委員】 それで言えば、号間格差をだんだん縮めるというのはありますよね。それはさっき先生がおっしゃったこと。ゼロにするというのは、その一番極端な例でしょうけど、そういうのが本来の端であるということであれば、号間格差を上に行けば行くほど縮めてくるというのはありますよね。

【島田課長補佐】 どの職種の給料表でも現にそういう構造にはなっています。

【齊藤委員】 もうそうなっているの。

【佐藤座長】 今、頭打ちはあることはあるんでしょう。

【齊藤委員】 そういうふうになって、上のほうは号間格差はずっと縮まっていくわけでしょう。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 ただ、それはかなり上までいっているということだよな。

【川田委員】 実際にそこまで到達するケースがあるかどうか、あるとしてどのくらいあるかどうかという問題だと思います。

【佐藤座長】 でも、さっきの勤続年数別の給与を見ると、かなり上まで上がっているんじゃないの、大体多分。

【島田課長補佐】　そこはそういう意味では川田先生がおっしゃるように、端はあるんですけども。

【佐藤座長】　あるけど、それが相当後ろのほうにあるんじゃないの、端が。

【川田委員】　高いところにあって、そこまでなかなかたどり着かないと。

【島田課長補佐】　なおかつ、国と同じでないからいけないということまで言うつもりはありませんが、国の行（二）にさらに継ぎ足しているような地方団体もないではないんです。

【鶴巻調査官】　あと、先生、もし、誤解されてなかったら失礼な話かもしれませんが、これ、ずっと上がっていつているのは、当然級が上がって、上がっているというのも入っていますので……。

【佐藤座長】　もちろんそれもありますからね。もちろん両方ともね。でも、級ごとに同じぐらい人数がいるというのも変な感じなんだけど。さっきのあれで言えば。

【鶴巻調査官】　ああ、そうですね。

【佐藤座長】　だから、むしろその級の……。能力給じゃないんだから、仕事があるから上げてなければいけないわけですよ。職能給ではないんだから。ただ、級間の分布のこともどこかに書いたほうがいいのかもわからないな。それは本来仕事で決めるんでしょう。

【齊藤委員】　そこに違和感があると書くと。

【佐藤座長】　それはやっぱりそうじゃないとまずいですよ。

【川田委員】　原則からいくとそうなるということ。

【佐藤座長】　うん、原則。そうじゃなくて、どんどん上に級を上げていってしまって、やっている仕事が違うというのはまずいんですよ。職能給の原則なら。本来は能力が高い人が出てきていいことなんだから、その人に見合った仕事開発という発想が普通民間のやり方なんです。仕事を開発するというふうにするわけですよ。

【阿部委員】　確かに他者の監督をするというようなところまで行って、その監督される人がいなかったらまずいよね。そうなりつつある。

【佐藤座長】　みんな監督する者ばかり。

【阿部委員】　という実態になりつつある中では難しいですね。

【佐藤座長】　それは難しいですよ。

【川田委員】　監督される人が非常勤というのはあり得ますけれども。

【佐藤座長】　それならいいと思うんですけど。だから級の人数はある程度仕事で決ま

るといふことはどこかで書いたほうがいいのかもわからない。そうじゃなければ、ほんとうに仕事の開発ですよ。それは転換になるかどうかは別として、本来しなければいけないわけですよ。

【島田課長補佐】 ただ仕事の開発というのは、ちょっと書きようになるんだと思うんですが、前回齊藤委員からもご指摘がありましたけども、それがそもそも納税者の求めているものなのかということはあると思いますので、そこはちょっと書き方に気を使わないといけないのかなと思っています。

【佐藤座長】 じゃ、ひとつは、一応1のところのここは職種ごとといっても、それはさっきみたいにある程度職務給の原則にのっとってやって、結果として1つの表になってもそれはいいのではないかという話。

あと、級については4つぐらい。ただし、これは級ごとの人数みたいなものは当然仕事で決まってくるということ踏まえた上で、昇級のところの運用ですね。

号はスキルが上がっていくことがあれば当然それは上げていってもいいけど、機械的に上げていくのはちょっと問題だろうということ。機械的にどんどん上がっていくというのは、技能なりスキルなりが増えていくことに伴うという形になっていけばいいけれども、そこはきちんと検証すべきというぐらいでいいですか。

手当は特にいいわけですね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 ここは、職務関連手当はできれば本給に入れろということでもいいですか、ここに書いてあることでね。

あまり仕事の手当がくつつくというのは、職務給の原則からするとそれはもともとおかしいと。職務給で職務関連手当というのは何か変な感じではないですかと。

じゃ、あと論点2、ここは……。

【島田課長補佐】 すいません、4のところ、賞与なりを含めた年収で比較してみるということの重要性といいますか、そういうことも少し加えたほうがいいのかと思っています。

【佐藤座長】 公務員というと変だけど、こういう人たちについての賞与というのはもともと何であるの。賞与って何ですかということですよ。業績に変動してとかありますよね。だから何ですか、賞与の意味ってと。

【島田課長補佐】 公務の世界では期末手当と勤勉手当で、期末のほうは生活保障的な

色彩、もち代という言葉が昔ありましたけども。勤勉のほうが、そこは実績といいますか、基本は業績給ということなんだろうと思います。

【阿部委員】 インセンティブなんですよ。

【齊藤委員】 日本的慣行の中に、民間もあるからということで。

【佐藤座長】 民間もあるからということは何なんだろう。

【島田課長補佐】 公の世界でも勤勉手当については人事評価の結果を。

【佐藤座長】 そっちは査定しているということね。

【島田課長補佐】 ええ、反映させていますので。

【齊藤委員】 厳密に考えたら、賞与は、今先生がおっしゃるように何だということになるんだけど、ただ、社会がそういうふう構成されているから、地方公務員の人にはないとなると全体の社会システムがおかしくなるから、そこは必要な面があると思います。

【阿部委員】 でも、年間収入のところを見ないとやっぱりおかしくなるので。

【齊藤委員】 それはおかしくなりますね。

【佐藤座長】 でも、公としての仕事であれば、本来本給に全部入れてしまって年間で見ればいいという考え方もある気もするんですよ。賞与で切り出さなくても、全て含んで。仕事の性格上は。

【齊藤委員】 それはそうですね。ほとんど業績に関係ないから。

【佐藤座長】 そうそう。

【阿部委員】 でも逆にそうだとしたら、例えば民間企業の年俸制みたいに月々はそれなりで、年俸の中で12月と7月をちょっとウェートを重めにして払っているというので

も。

【佐藤座長】 そう考えればね。

【阿部委員】 そういう考え方をしてもいいわけでしょう。

【齊藤委員】 だから多分派遣の方は賞与がないんじゃないかな。

【阿部委員】 それはないです。

【佐藤座長】 ないですね。

【齊藤委員】 ないということは、これは民間の人とか、同じく地方公務員の人でも派遣のような形態でみえている人は、賞与は多分ないはずですよ。

【佐藤座長】 だけど、賞与のことを書きたい、年収で見たほうがいいということを書くということですね。

【島田課長補佐】　　そういうことです。本給プラス年収、両方という意味です。

【佐藤座長】　　それは僕は否定するわけじゃないけど。

いいですかね。でも、それはどうする、水準の比較のほうに書くわけじゃなくて、ここに書くということですね。

【島田課長補佐】　　そうなんです、その部分と、あと論点4で出てくる説明責任と、いずれにもかかわる話ですので、ちょっと通しで書いてみて座りのいいところに。

【佐藤座長】　　わかりました。

じゃ、論点2のほうはさっきのデータのほうでも少し議論は出てきたわけですけども、ここをどうするかというのはなかなか難しいですよ。実際上はどうしたらいいか。全国ベースか何か、どうしたらいいか。ここに調査手法を提案している中で何が残るか。独自にやったって職種がないわけですよ。独自にやれといっても周りにいないわけでしょう。

【川田委員】　　比較対象がない。

【佐藤座長】　　ないのであれば、それはしようがないですよ。

【島田課長補佐】　　ただ、ちょっと、今まさに各都道府県なり市町村で見直しの努力をしている中で、ちょっと現在進行形なので次回紹介できるものがあればと思っているんですが、県なら県で、人事委員会の協力も得ながらデータを集め、組合に提示をしているというような例があるんです。それをもうちょっとつぶさに見ながら、こんなやり方もあるよというものを、加えられるものがあれば加えたいなどは思っております。

【佐藤座長】　　わかりました。あと、賃構なんかについては、自治体にしてくださいというよりは、もしやるならこれは総務省かどこかが毎年つくって出すということですか？

【島田課長補佐】　　そこは公表データでここまでのことはできますよねという言い方を、まずするんだろうなと。それに我々が分析した結果からするとこんな傾向が見てとれましたよという発信をするのかなと。

【佐藤座長】　　それを参考にするかどうかは別だということですね。

【島田課長補佐】　　ええ。そういう2段構えの言い方なのかなと思っています。

【佐藤座長】　　各自治体にみんな同じことをしてくださいというのは無駄な作業ですよ。

【島田課長補佐】　　それはまあ、そうですね。

【佐藤座長】　　何かありますか。阿部さん、このところ。

【阿部委員】　　このところですか。

【佐藤座長】　　ここのところ。

【阿部委員】　　独自にやるのはどうなのかということですか、まずは。

【佐藤座長】　　まずは独自の問題をどこまで書くかですね。

【阿部委員】　　コストですよ。

【佐藤座長】　　コストの問題もある。

【阿部委員】　　そこだけですよ。だから、どれぐらいになるのかわからない中では、ちょっとうかつには言えないですよ。ただ、賃構で年間大体7,000サンプルでしたっけ。

【島田課長補佐】　　はい。

【阿部委員】　　7,000サンプルあるというのは、あれは賃構の個票の数なんですよ。そこに標本抽出率を掛けたりすると、もう少し現実には、標本数はいるんですよ、全国に母集団としては。地方に当てると、確かにそんなに多くはないんですけど。

【佐藤座長】　　多くないだろうな。

【阿部委員】　　だから、そういう意味では地方の、特に小さい県とか市町村では……。市町村では無理でしょうね。

【佐藤座長】　　無理だよ、せいぜいやれても都道府県ですよ。

【阿部委員】　　ということになるんじゃないかなと思いますね。しかもそれは職種を別々にやるのではなくて、一本でやって何とかなるかなというぐらいですよ。

【佐藤座長】　　職種は一本だよ。あまり分けなくてもいいんじゃないかという議論があったから、一本でもいいという考え。

【島田課長補佐】　　そうしますと一つ問題があるのは、清掃職員とか学校給食調理員というのは都道府県にもほとんど、給食調理員は特別支援学校に若干いますが、清掃職員というのは市町村にしかない職種なので、その労を都道府県に……。

【佐藤座長】　　なるほどね、やれというわけにはいかない。

【島田課長補佐】　　というのが、どこまでできるかという問題です。

【佐藤座長】　　でも、市町村が全部ばらばらにやるのも、合理的でない話ですよ。

【阿部委員】　　そういう意味ではやっぱり、何ですかね、うまく市町村とか個別にやらずに全体でできそうなところを使うということなんじゃないですかね。

【佐藤座長】　　やるのを否定はしないんだけど、ただあまりやれとも、確実にや

れという書き方は多分無理だよね。そうすると、ある程度全国のを参考にしながら水準だけを動かすカーブみたいなのを使ったりということでしょうか。

【阿部委員】 そうだと思いますね。

【佐藤座長】 水準を動かす。

【阿部委員】 水準を動かすという意味で。

【佐藤座長】 高卒初任給か何かの違いみたいなのでやるのかな。

【阿部委員】 まあ、発射台のところだけ。

【佐藤座長】 どこか別の高卒初任給か何かの比較か何かで。

【阿部委員】 賃構は標本がえが5年に1遍あって、5年間は同一事業所に調査に行くんですけども、毎年事業所の中で労働者を自由にサンプリングがえしていくので、いつでも同じ人が当たっているわけじゃないんですよ。同じようにとられているわけじゃないので、年度ごとの変動が出るんです。

【佐藤座長】 なるほど。

【阿部委員】 小さければ小さいほど。

【佐藤座長】 そうするとすごく何か勤続が長い人が……。

【阿部委員】 たまたま引かれたとか。それでも多分、今年は長かったけど今年は短いとかいうことが起こり得るんですね。だからちょっと。ただ、3年平均ぐらいにすれば安定はしてくるんじゃないかと思うんです。3年とか4年とかの平均にすればね。

【佐藤座長】 それはあるかもしれないな。構造だけ見るのであればね。

【阿部委員】 構造だけであればね。

【佐藤座長】 積み上げてしまうというのが一つだから。

【阿部委員】 そんなに変わらないはずですからね。

【佐藤座長】 そうね、積み上げてやるという手はあるな。サンプル数が増える。

【阿部委員】 これも多分グラフも3年……。

【島田課長補佐】 グラフは、公務員が平成19年なので、19年に合わせました。

【佐藤座長】 そうね、構造を見るんだったら、積み上げてしまうのもいいかもわからないですね。3年分ぐらいのデータをプールしてやってしまう。

【阿部委員】 そんなに大きくは変わらないと思うんだけど。

【松永公務員部長】 積み上げるというのは足していってしまうと。

【佐藤座長】 うん、足していってしまうと。

【松永公務員部長】 3カ年平均……。

【佐藤座長】 平均というか、個票の分析で、個票を使う場合でも……。

【阿部委員】 だから、これを3年分ばつと集めて。

【佐藤座長】 3年分借りてきて積み上げてしまう。

【阿部委員】 だからそういった意味では3年平均に。

【佐藤座長】 ああ、3年平均に。

【阿部委員】 その際、多分物価調整とか何かやればいはずなんです。

【佐藤座長】 では、ちょっとこのところは当初のようなたくさんのメニューというふうには示しにくいので、できるだけ現実的な、ただ自治体が今やっているものは否定するような書き方にならないように。だから、とにかく、何というのかな、やるべきだみたいになるとコストのことを考えなければいけないからね。だからそこもちょっと書いておいたほうがいいかもわからないな。お金を幾らかけてでもやれるからやれというようなことになってしまっても困るのでね。

【阿部委員】 あと、ここにいろいろ出てきているのはあるんですが、今調査手法のところ論点がいっぱい出ているんですけども、確かにいわゆるラスパイレス指数を算出するようなやり方はできないだろうと思うんですよね。

【島田課長補佐】 あと、そこはただ、現にやってはいるんですね、国と地方の比較においては……。

【阿部委員】 ごめんなさい、賃金センサスを使って。

【島田課長補佐】 ああ、なるほど。そこはただ、やろうとしている団体もあるようです。

【阿部委員】 そうですか。それはどういう。

【島田課長補佐】 年齢ごとの平均給与月額を調べて。

【阿部委員】 民間のほうはどこで調べたんですか。

【島田課長補佐】 それは人事委員会の調査です。

【阿部委員】 全国平均ですか？

【島田課長補佐】 その県だけです。

【阿部委員】 その県だけの抜き出しで。

【島田課長補佐】 トータルのサンプルが200あるかないかだと聞いていますが。

【阿部委員】 それだったらできるんですね。

【島田課長補佐】 ええ。

【阿部委員】 でも、全部はできないですよ、すべての団体で。

【島田課長補佐】 そうでしょうね。まず調査をするところから要りますので。

【鶴巻調査官】 200といっても各セルは200じゃなくて、全部で200ということですよ。

【佐藤座長】 そうだろうな。

【齊藤委員】 あまりコストをかけるべきと言い難いので、準用するというのが考えられるでしょうね、さっき先生が言われたけど、高卒初任給とか、民間レベルとか、水準はある程度考慮せざるを得ないから。

【阿部委員】 あとは、このグラフをつくって、これに当てはめろというぐらいだと思うんですよ。

【佐藤座長】 そうそう。

【阿部委員】 それでいいんじゃないかなと思うんですけどね。

【佐藤座長】 いい、今ぐらいの議論でどうにか書けそうでしょうか？

では、次、交渉手続のところについて、ここは、あまりもともと書いてなかったんですよ、論点のところね。

ここ、川田さん、何かあれば。どんなふうにするかですけど。

【川田委員】 当初そういう方向で考えていたとは思いますが、そもそもまず法制度がどうなっているのかということを確認するということが、多分それがメインになって、あと、寄せられた意見を見ると、職員団体との交渉を一体として行うということについて、法律の原則に沿って考え方を整理しておくということぐらいかなという気がとりあえずはしているんですが。

【佐藤座長】 これはあれだよ、自治体側も一緒にやるほうがいいというか、分ける必然性がないという議論なんですよ。

【川田委員】 結局、交渉コストなんかの点から、必ずしも分ける必要はないと考えている。

【佐藤座長】 一方で、住民等に賃金の決定のあり方が説明できないのでは困ることですよ。そこが担保できれば別に一緒にやったっていいんですよ。

【川田委員】 ただ、一緒にやったから当然中身も一緒にいいというような議論になってしまっただけで困ること。結果的に一緒になる可能性もあるけれども……。

【佐藤座長】 もう一緒にいいんだというふうに初めからされると困る。

【川田委員】 そのことはちゃんと考えた上でそうなっているということが言えれば、いいということです。

【佐藤座長】 多分ここは組合側からすれば、法律に載っている範囲であれば一番有利なように交渉するのは当たり前の話ですよ。そうすると、やっぱり法律のことを経営側のことしかある程度書きにくいと思うんです。

【川田委員】 中立的に書くとすれば、法律上の原則を書くしかないのかなということです。

【佐藤座長】 経営のほうは、交渉のあり方とは別に合理的な賃金決定をちゃんと維持するということと、結果について説明できればいいわけです。

では、そういうことで書いていただくということでもいいですかね。僕はやっぱりもう少し経営側がしっかりやらなければいけないのではないかなという気はするんですけど。

【鶴巻調査官】 ただ、先生、経営側のほうもその結果に対して説明責任はあるかと思えますけど、交渉のやり方はいろいろあるにせよ、組合のほうも、法に基づいてこういうことだからこれくらいを要求するんだということを説明してもらわないと、経営側だけがこの水準が合理的なんだということを説明する責任を負っているわけではないんだろうと思うんです。

【佐藤座長】 なかなかそこは難しい議論ですね。

では、ちょっと説明責任もかかわるので、そこはどうですか。ここは既に結構仕組みはあるというお話でしたよね。情報提供の仕組みとか。ここはご意見はいかがですか。ここはやっぱりやってますよというような意見ね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 必要だと言っているんだな。特に組合側からの意見はないと。

どうですか、ここは何か。現状では何を載せるようになっているというお話でしたっけ。何かありますよね、仕組みがあるんだとかいうお話でしたよね。

【島田課長補佐】 結果としての給与については、給与情報公表システムというのがありまして、各団体がホームページで公表し、そのリンクが総務省のホームページに載っていると。

【佐藤座長】 そうだね。それは平均賃金だけ。分布が載っているとかじゃなくて、平均賃金が載っているんでしたっけ。

【島田課長補佐】 平均給与月額ですね。

【佐藤座長】 級ごとにとりか、全部もう……。

【島田課長補佐】 いや、そういう分布までは求めてないです。そこは各団体の任意です。

【佐藤座長】 そうすると、一番極端なのは職種ごとの平均給与か何か載っている、一番情報が少ないと。

【鶴巻調査官】 年収の試算も載せています。

【島田課長補佐】 年収と、平均年齢、平均給与、平均給料ですね。

【佐藤座長】 どうなのかね。

【島田課長補佐】 最低、最高まで載せている団体も、そこは団体の任意ですけども、あります。

【佐藤座長】 何かここで、ある程度少なくともこういうものを出せというのが望ましいとか書くかどうかというのはありますよね。

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 どうするかですね。

【齊藤委員】 給与が高いのではと一般の方が思っているとすれば、多分年齢ポイントではないでしょうか。皆さんわからないから、平均では多分言わないと思うんですよ。

【鶴巻調査官】 モデルみたいなものを出しているところもあれば出してないところもあります。

【齊藤委員】 そうでしょうね、だから例えば40歳のモデルとかね。

【鶴巻調査官】 なかなか出すのも結構……。

【齊藤委員】 勇気が要る？

【鶴巻調査官】 勇気が要るといふか、年齢構成自体もばらばらになっていますので、かえって誤解を与えかねません。

【佐藤座長】 どういう情報を出すほうが住民から見ても納得いくかですね。

【鶴巻調査官】 ええ、マニュアルに従って出したら、まるっきり誤解を受けたというのでもどうしようもないので。

【齊藤委員】 モデル賃金とかいうのはないんですよね。

【鶴巻調査官】 ええ、今はないです。

【阿部委員】 でも、普通平均給与ですよ。

【島田課長補佐】 そこはシンプルにやるということで、他の団体と比較可能だということがあります。

【小池給与能率推進室長】 だから民間とも当然比較ができる、ほかの団体とも比較ができるというのが一番大事です。

【佐藤座長】 ただ、これで言うとやっぱり勤続年数が確かに民間と全然違うわけだよ。だから勤続をそろえれば、例えば勤続が短いのと長いので上と下は差があるじゃないと、イメージはこんな感じなんだよ。民間の清掃だと若いほうが多いわけじゃない、だからあそこで勤続の少ないほうに引張られるわけだよ。で、こっちは長いほうに出る。これで見れば差があると見えるわけよ。ああいう分布の、ああいうふうに勤続年数別にすれば差が少ないんだけど、平均を出すと実際は差が大きくなるわけですよ。

【齊藤委員】 で、高いと言われるからね。

【佐藤座長】 それを高いと言われるんですよ。でも、級を上げていってしまっているという側面もあるから、一概に高い理由をそれだけに決めつけるわけにもいかないのかもしれないんですけど。

【川田委員】 ですから平均をとったときに、年齢が同じでも勤続年数が違ったりすると……。

【佐藤座長】 どうするかだなあ。

【島田課長補佐】 そこはやはりちょっと平均なりというのが一番シンプルな形で、総務省としても求めているものなので、そのプラスアルファというのを……。

【佐藤座長】 もちろん、それはよくわかります。勤続年数も載せる？ 平均勤続年数、平均給与を載せるか。

【川田委員】 ただ、平均だけ載せると、見かけ上の差が大きくなってしまう可能性があるということとは確かなんです。

【佐藤座長】 現状で言うと、これで言うと年齢が高いし、勤続も高いからな。

【齊藤委員】 そうですね、勤続とか、年齢とか、平均給与とか、平均年齢とかが一定程度出ると。

【佐藤座長】 でも、そこを見ないでしょう。普通はそこを見ないで金額のほうだけ見してしまう。

【齊藤委員】 一般的には金額だけ見るんでしょうね。

【佐藤座長】 なかなかそこはね、その部分を書いてくれないものね。

【齊藤委員】 まず、安いじゃないかと、すぐそういうふうになるわけですよ。

【阿部委員】 でも、こう言ったら変な議論になるかもしれないですけど、そういう人員構成にしたのも問題なんでしょう。

【佐藤座長】 ほんとうはね。

【齊藤委員】 そうそう。

【阿部委員】 だから住民としては、今の平均年齢を含めて、うちの自治体はこんなに高い労務費を払っているのかというのが、やっぱりもうひとつの情報としては大事なんじゃないですか。

【佐藤座長】 大事は大事ですよ。

【阿部委員】 だれがどれだけもらっているというだけじゃなくて、自治体がどれだけお金をかけて払っているかというのも重要な情報ですよ。

【齊藤委員】 そうですね。それだったら民間委託したらもっと安くならないんですかと。

【阿部委員】 そうそう、そういう観点もありますからね。

【佐藤座長】 僕はそうであればいいんだけど。

【阿部委員】 いや、だから多分賃金構造は一緒なのかもしれないんですけど、民間は年齢構成が違うという。それもやっぱり経営なんじゃないですかね、労務管理ですよ。

【齊藤委員】 そこは労使で意見が分かれるでしょうね。労働組合は、勤続、経験という点に着目するかも知れません。

【佐藤座長】 組合サイドはそうですね。

【齊藤委員】 単に民間と比べて言うべきでないという意見が出るかも知れません。

【佐藤座長】 それはそう。

【阿部委員】 それもそうなんだけど、それでやっていると自治体が破綻するとかだつてあり得る話なので、実際に。

【佐藤座長】 やっぱりそれだけのところを払ってもいいんだけど、それがあれだけたくさんいるということ自体がちょっとおかしいということに多分なる。そんなにたくさん人数が必要なのかと。それだけスキルがある人が、という話かもしれないんだよね。もしスキルがあるとすればですよ。

【阿部委員】 いや、難しい議論だと思いますよ。じゃ、民間みたいなやり方がいいの

かという、それはそれで……。

【齊藤委員】 だから今度はサービスとの問題なんですね。日本人はやっぱりサービスはただだと思っている人が多いから、これだけ払ったらこれぐらいのサービスにするという考え方にするというのもありますね。別の言い方で言うと、高福祉高負担なのか、中福祉中負担なのか。でも、多分中負担高福祉を頭にイメージするから、サービスなんかも、高い高いと言いながら、サービスは落ちることはもしかしたら住民の人は許されないと思っている可能性もありますからね。

【佐藤座長】 一つは、ここはあまり細かいことは言わないで、でも賃金の制度は、制度体系について説明しろというのはあるのですか？ 情報を出す、アクセスできるようにするというのは？ 実在という意味じゃないよ、どういう仕組みになっているというのは、今はどうなっているのですか？ 給料表ですよ、だから例えば。

【鶴巻調査官】 今はファクトについては出していますけれども、そういう決定の仕組みとか何とかについては出しているところと出していないところがあります。

【佐藤座長】 でも給料表ぐらい出してもいいような気もするな。

【浅羽委員】 給料表は条例で。

【佐藤座長】 出てるのですか？

【島田課長補佐】 技能労務職員については給料表を条例で書いているところもありますが。規則で書いて、例規集を見ればわかるというところもあれば、例規集にも載ってない団体もあります。

【佐藤座長】 でも、やっぱり給料表は出したほうがいいような気もするけどな。だって、どうやって決まっているかはそれを見ないとわからないですから。

【阿部委員】 ただ、でも給料表を出されても、普通の人にはわかりませんよね。

【佐藤座長】 もちろん。

【島田課長補佐】 と同時に、条例なり規則に書いてある給料表だと、そこに、各セルに何人いるのかというのがわかりませんので。何級何号が何人という。

【佐藤座長】 そこまでは出さなくても。まあ、そうなんだけどな、確かにね。

【阿部委員】 落ちつき先は、モデル賃金、平均給与、平均年齢、平均勤続年数とか、そこら辺なんじゃないんですか。

【佐藤座長】 モデル賃金ってどういうこと？

【阿部委員】 年齢別の。

- 【佐藤座長】 ああ、年齢別のね。
- 【阿部委員】 だから20歳、25、30、35とかいうような。
- 【佐藤座長】 さっきのようなポイントでね。
- 【阿部委員】 一つモデルポイントで出すのと、平均給与をさらに出すと。
- 【齊藤委員】 自らの賃金制度でいくと、モデル的にこういうふうになるとか。
- 【佐藤座長】 30歳だと幾ら、高卒30歳……。
- 【島田課長補佐】 そこは実際、例えば30歳から35歳の人が今平均幾らもらっていると……。
- 【佐藤座長】 いなくてもいいの。そういうのは出せるでしょう。
- 【齊藤委員】 モデルでこういう賃金制度を持っていますということですね。
- 【佐藤座長】 そのほうがいいかな。30歳、どのくらい？
- 【齊藤委員】 30歳か40歳ぐらいで。
- 【佐藤座長】 2ポイントぐらい？
- 【齊藤委員】 2ポイントぐらいで大体、伝えられるのでは。
- 【佐藤座長】 30歳と40歳？
- 【齊藤委員】 30歳と40歳。
- 【阿部委員】 初任給と。
- 【佐藤座長】 初任給って、高卒？
- 【阿部委員】 いや、何をモデルにするかという。
- 【島田課長補佐】 そこですね。そういう意味では今採用凍結して、じきに30代の人さえいなくなってしまうという団体にそれをつくれというのもちょっと酷かなというのがあるので。
- 【佐藤座長】 でも表はあるわけだから。
- 【島田課長補佐】 表はありますね。
- 【佐藤座長】 だから、それはモデルを出してもらえば、モデルで自治体間比較とかできるわけですよ。
- 【齊藤委員】 モデルは賃金テーブルだから、実際はそれを適用している人がいなくても。
- 【佐藤座長】 いなくていいんですよ、いなくたって。
- 【齊藤委員】 こういう賃金テーブルを持っていますと。ただ、今は、おっしゃったよ

うに実際はほとんど40歳以上ばかりですけどと言うかもわからない。

【阿部委員】 いや、我々もそうだと思うんですけども、号級をもらったってわからないですね。

【佐藤座長】 わからない。

【阿部委員】 だから、それだったらモデル給を書いてもらったほうが、カーブはわかりやすいでしょうね。

【佐藤座長】 上のほうしかいないっていったって、下の表はあるわけでしょう。

【島田課長補佐】 それはあります。いなくなるごとに削るということもしないと。

【佐藤座長】 つくってないというわけじゃないでしょう、一応全部つくるわけでしょう。

【島田課長補佐】 ちょっとどんなことができるのか、考えたいと思います。

【佐藤座長】 だからモデルを出してくれば、自治体ごと一応横比較ができるんですよね。

【齊藤委員】 民間ともできるんですよね。民間も、いる、いないは別にして、モデルを大体ポイントで示せると思いますよ。

【島田課長補佐】 民間のモデルというのをどうつくるというのは、これは。

【小池給与能率推進室長】 出ているかどうかということになりますよね。

【阿部委員】 職種別にはないと思いますね。

【齊藤委員】 職種別にはないと思うんだけど、会社別には多分ありますよ。

【佐藤座長】 言えばね。

【齊藤委員】 おおむね。

【佐藤座長】 だから高卒で30歳の人は幾らぐらいというのは言えば出る。

【齊藤委員】 大卒30歳、それから……。

【島田課長補佐】 それをただ類似職種で見つけようと思うと。

【佐藤座長】 いや、職種ごとというか、あまり職種ごとなんてやってないでしょう。

【齊藤委員】 それは職種別のはないです。モデル賃金といたら、高卒技能系と、高卒ホワイトと、それから大卒ホワイトと、それぐらいではないでしょうか。モデル賃金としての想定はありますが、公表するのはホワイトは30歳、技能の人は35歳というポイントでの表示です。

【小池給与能率推進室長】 ホームページに公開されているんですか。

【齊藤委員】 公開はしていません。

【佐藤座長】 じゃ、そこはちょっとそういうことで。

あと、残った論点で、一つは今回我々技能労務職の水準を議論するわけではなくて、労使交渉するときに、法律上言われているような賃金体系をどうつくったらいいかとか、水準比較を民間と比較のときにどうしたらいいかとかいうことを整理するということですよ。ただ、そのときに、民間委託が進んでいるから、だからそういう動向を踏まえないと。でも、基本的には論じなければならないのは残ったところを対象にするということですよ。ただ、他方で、動いていくということを理解した上で、残ったところについての制度だということは初めのほうに書いていただく。

積極的に民間委託する、しないということは、これはそれぞれ自治体がやることであって、どっちがいい、悪いということは書かないにしても、一応そういうことを想定しながらはしがきのところを書くということだと思います。

あと、「単純労務職」という言葉については？

【島田課長補佐】 「単純な労務に雇用される者」というのが法律上の言葉です。

【佐藤座長】 法律に書かれてしまっているからしょうがないのですが、そういう言葉とこの言葉の意味と中身が違うところがあるということは、どこかでちょっと書いてもいいかもしれないんですよ。その言葉を変えろという意味じゃないですが。この言葉が言っている範囲と普通の人が思うこととは距離があるよということは、ちょっと言ったほうがいいかもしれないと思います。それはできた当時を引きずってしまっているのですね。

【島田課長補佐】 はい。

【齊藤委員】 全部がそうなんです。

【佐藤座長】 全部がそう思うと。

【齊藤委員】 いろいろパートの方とか、ほかの人が入ってきてやっているけど、何か単純といたら全部ね。

【佐藤座長】 さっき言った単純といたら、そのイメージからすると級を4つ作るなんておかしい話なんです。逆に言えば、ちょっと合わなくなってしまう。指導するなんていうのが入っているって変ですよ。

【齊藤委員】 そうですね、単純という領域があるとすると一番下位の等級で最初の作業をする人だけのイメージですよ。

【佐藤座長】 一番下だけにいうならわかるけど、もともとだからちょっとそこからし

でもおかしいですよ。ほかの人が聞いたときに、単純労務職って普通は1週間もいればやれるような仕事かというイメージだと思うんですよね。すぐいけばやれるような仕事というイメージだと思うので、でもその範囲よりは広いということは事実だろうと。

【川田委員】 出だしのところでいきなり国の行（二）に対応させているというのは、確かに言葉としてはおかしい。

【島田課長補佐】 そこはイントロで書くのか、最後のエピローグ的なところで書くのか、考えたいと思います。

【佐藤座長】 ただ一方で、そういう仕事だから、団結権だ、交渉権があるという話なの？そこは仕組みがよくわからない。

【島田課長補佐】 より民間に近いと。

【松永公務員部長】 民間と類似の。

【佐藤座長】 ええ、民間はないです。逆に単純な仕事ばかりやっているという意味でもないでしょう。だからそこはよくわからないというのは。

【阿部委員】 でも、市場賃金で相場が決まりそうな人たちというのは事実ですよ。

【佐藤座長】 そういう意味なのか。そういうことなんですかね。

【阿部委員】 市場にかなり近いというのは、内部労働市場にも外部労働市場にも出ていますよね。

【佐藤座長】 それはそうですね。どういうロジックだったのか、僕は全然わからないんだけど。

【阿部委員】 そこはちょっと想像しがたいですけど。

【島田課長補佐】 結果としては阿部先生のおっしゃるとおりなんですけど、ただ、沿革的に言うと、公務員特有の規制をかぶせるのはどこまでかという議論の中で、当時単純な労務に雇用される者という人たちには、公務員固有の規制はかけずともよいのではないかというのが、最後法案を通すときに議員修正で入ったという経緯です。

【佐藤座長】 でも逆にもっと言えば、お医者さんとか専門職業なんかかけなくていいんじゃないという議論はあり得ますよね。

【島田課長補佐】 公務員の中にもということですか。

【佐藤座長】 民間の中にいる医者とか、例えばだよ。

【島田課長補佐】 それは専門職として……。

【佐藤座長】 本来は専門職として横断的に決めればよいという議論はあるわけですよ。

看護師とか。

【島田課長補佐】　なので、公営企業でやっている部門は、病院もそうだったりしますが、外れています。

【佐藤座長】　初めに書く……、ちょっと書いておいたほうがいいですね。

【島田課長補佐】　はい、そこは問題意識はわかりました。

【佐藤座長】　名前を変えろという意味ではないんだけど、ちょっとやっぱり読み手は多分そういうこともあると思うんですよね。マスコミとかが書くときというのはその言葉に引きずられてしまうと。

ほかにはいかがですか。あと、今日調べていただいて、一般行政職に転換しても、そのまま今までの仕事をして構わないわけですね。もちろんある程度その賃金に見合った、資格に見合った仕事に変えていったほうが良いと思うけど、それは可能なわけですね。

【島田課長補佐】　可能です。

【佐藤座長】　そういうことをどこかで書くかどうかというのは、どうするかというあれか。単にそれが賃金を上げるだけというのだとそれは困るんですよ、それをしろという意味ではなくて。ほんとうに業務が高度化してやっているとすれば、そこで賃金を上げろという、この枠内では無理なんだよね。それも事実なんですよ。だから清掃でいろいろな教育をしたりして、いろいろな準備をして、高度にもしやっているとすれば、それだと今の枠内でそれを処遇するというのは難しいですよ。そういうところをどうするかですよ。

【川田委員】　技能ということだったら、さっき級別の定数管理の話なんかが出てきた、その辺と多少関係してくる……。

【佐藤座長】　かもしれないですね。それはそうですね。

【川田委員】　今のところで勝手に上の級の職を増やしていってしまうというのは、制度の建前からすると問題があって、むしろ筋としては任用替えなんかを考えるべきだと。

【佐藤座長】　そのときに一般行政職に移るという任用替えと、もう一つは実際上やっている業務は高度化しているんだからという任用替えがあり得ると。

何か幾つかこの辺で盛るべき論点があれば。メインのところではなくて、ちょっと後ろに、その他今後の課題とかと書いていただくことになる可能性は高いですけど。

もし、民間との比較も、職種で比較というのは、職種と職種によってつくりが違くと、前提なら職種ごとなんだけど、さっきみたいにあまり違う、つまり入り口のところで、ス

キルが高くなければ職種ごとの比較はあまり意味がないんですよ。そういう意味では、ほんとうは職種じゃなくて、労働市場で競合している職種との賃金の比較なんだよね。だから看護師だとか医師というのは職種ごとという意味はわかるんだけど、ある程度スキルの低いところというと、あまり職種ごとというのは、もともと比較の考えとしては何か変なんですよ。本来おかしいんですよ。

【阿部委員】 移れますからね。

【佐藤座長】 移れるんだもの。職種間異動ができるわけだから、そこはその範囲内で賃金を比較するのでほんとうはいいんです。

【阿部委員】 でも、今やっているのはほんとうに近接している職種だから、非常に移りやすい職種であるので、そこで市場が形成されても全くおかしくないです。

【佐藤座長】 まあ、それはそうだよ。

【阿部委員】 賃金センサスもデータを見ても、やっぱりそんなに違いはないでしょうね。

【佐藤座長】 でも、そうすると、異動できているのはその4つじゃなくてもっと広い範囲かもわからない。そういう意味で、僕はだからもうちょっと広い範囲で、ただ、募集しますよというふうに入リーしてやれる人たちの職種というと、この4つというのはもうちょっとその職種内の賃金と比較すればいいのかもしれないんですよ。

【阿部委員】 難しいですね。

【佐藤座長】 難しいけどね。

【阿部委員】 どこまでの範囲が……。

【佐藤座長】 言えるかというのがわからないものな。

【齊藤委員】 だから、あまりこの研究会でそこまで……。

【佐藤座長】 いや、それはもちろん。

【齊藤委員】 極端に言えば、本当に単純だったら、整備された標準作業手順があれば、全員アルバイトでもできるんじゃないかというふうに、思う人もいるかもしれませんね。ただ、この前の組合の意見は異なっていましたが。

【佐藤座長】 そうすると、最後にそういう点を「はじめに」のほうに書いてもらいたいことで何かあれば少し。書いてもらえるかどうかは別として。研究会の趣旨、どこの範囲を議論するか、できた背景を書くんでしょう、できた背景とか、どこまで議論するのかということで、今動いているから、そういう中のものを押さえながら我々は議論してます

よなんてことを書くと思うんですけどね。

【齊藤委員】 どこまで書けるのかわからないんですけど、時代の変化、特に情報開示の流れで給与に対する目が厳しくなっているというのはありますよね。

【佐藤座長】 書いたほうがいいのかもわからない。

【齊藤委員】 そこはいい悪いは別にして、正しく開示して、住民の評価を受けざるを得なくなってきましたでしょう。それは民間もそうですけど、株主さんとか、お客さん、消費者に、昔に比べたらすごい量の情報を積極的にお出ししている。そういう時代背景を踏まえて報告が行われるべきです。

【佐藤座長】 浅羽さん、何かありますか。

【浅羽委員】 そうですね、話を戻して申し訳ないんですけど、先ほどちょっと任用替えの点で、時代の変化というので、確かに任用替えのほうにいつているという現実と、ただやっぱり、ここで書くかどうかは別として、あまり任用替えを進めるのもどうかなと思う気持ちもあります。任用替えのときに問題になるのは厳しい試験で、現実に任用替えで試験を確かに課してはいますが、その試験のレベルが果たして一般行政職のところとある程度納得を得られるような水準のものなのかどうかというか、そんなものを求めていいのかどうかという問題も同時にあって、ただ一方で、でも任用替えでもしないと通用しない部分も出てきているのは、この前の話を聞くと事実だなと。

【佐藤座長】 そうですね、雇用の縮小とかいう……。

【浅羽委員】 いかにもンパワーを有効に活用して最大の効用を官として民に提供できるかと考えると、そういうことも全部考えた上で必要だし、でも一方で、学生を見ていると、すごく厳しい試験ではね返されている人間たちを見ると、ちょっとそういう問題も。

【佐藤座長】 今のところ既得権だけね。

【浅羽委員】 ええ、既得権だけという。

【佐藤座長】 確かに民間でも、いわゆる有期契約で入った人の正社員転換制度のところをどうするかというのは結構難しいところがある。

【齊藤委員】 結構難しいんですよ。そうでないと、今まさに不公平と言われますでしょう。やっぱり公平な厳しい試験をしないとだめです。

【佐藤座長】 難しいですよ。

【齊藤委員】 そう。人事部門としては、絶対やらないと、公平性の担保という面でリスクが高くなります。今先生がおっしゃられるのは難しい問題です。

【佐藤座長】 そうなんですよ。実際上そういう有期契約から、民間の場合だとかなりキャリアの範囲が変わるので、今仕事をやられているということと、これから仕事をやられるというのは別だということも確かにあるんですよ。その辺はちょっとまた、確かに難しい問題ですね。

あと、ほか、途中のところでも結構です、事務局としてちょっと確認しておきたいということがあれば、この辺は少し議論していただいたほうが自分たちの素案を書きまとめやすいとかということがあればですね。

【島田課長補佐】 すいません、せっかく機会を与えていただいたので。

一つは国の行（二）との比較ということについてです。今のお話であれば、入り口で高度なスキルを要しないという点では通ずる部分があるなど。あともう一つは、公務としての共通性というところがあるのかなど。現に、各団体が給料表の見直しをする中で、行（一）か独自の高い水準のものを使っていたのを、国の行（二）並みにするというのをまず一つのステップにする団体が多いところもあって、そこは我々としても方向性としては認めていて、それで終わりというわけじゃなくて、その先に地域の水準を反映すべしというのが我々の期待なんですけれども、そのあたりでちょっとご示唆をいただければなと思うんですが。

【佐藤座長】 いかがですか、行（二）との比較について。

【島田課長補佐】 国の行（二）も採用を控えてどんどん減っているという現状はあります。

【佐藤座長】 そうなんですよ。

【齊藤委員】 結構行（二）のこれは上までいくと、どこもあれですよ、下なんですかね。フラットに。

【島田課長補佐】 職種が必ずしもそのとおりでないというところがあるんですが。

【佐藤座長】 そうなんですよ、なかなか難しい。

【川田委員】 職種が国と地方とで合っていないという現状があるので、具体的な使い方としてとりあえずカーブの形を合わせるというようなことを想定した場合に、職種が合っていないと、例えばさっき問題になったような技能の伸び方なんかも同じと考えられるのかということと、あと、どういう使い方、ほんとうに同じように使うのかというのが問題としてあるのかなと思います。たとえば、5級まである職種と3級でとまってしまうところがあったりとか。

【佐藤座長】 でも、職種が違うけど、この部分はそんな同じようなものだという気が、そこはどうしたのかな、やっぱり……。

【川田委員】 ただ、端的にカーブの違いが何によって生じているのか。前に見せていただいたデータだと、わりあい上のほうの級にぼんぼん上がっていってしまうケースもあったように思いますので、それも原因の一つなのかなというような気もしていたので、ちょっと……。

【佐藤座長】 職種の一部が……。

【川田委員】 カーブの違いが何によってあらわれているのかというのは、個別に見ていかないといけないんだろうなと思います。

【佐藤座長】 職種の違いは、何、清掃がないのと、調理員がないのとか。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 だけ？ あとはいるのですか？

【島田課長補佐】 あと、用務員も地方ほどのウエートはないはずです。

【佐藤座長】 今みたいな話だったら、同じだけの職種でとったらどうなるか。電話交換、自動車運転……。

【島田課長補佐】 自動車運転手とか、守衛とかですかね。小区分別のデータというのが、国にも地方にもないんです。地方は5年に1遍あるんですが。

【佐藤座長】 なるほど。さっきの、でも、経験年数は職種ごとに出てましたよね。それはあるわけですよ、地方のほうは。

【島田課長補佐】 そうですね、地方のほうはあります。国は、行（二）一本でしかないんです。

【阿部委員】 全部一緒なんだ。

【佐藤座長】 いや、だから国のほうに合わせればいいじゃない。だから、国に近づくように幾つか落とすんだよ。国にないようなやつを外せばいいんですよ。外せばいいだけの話ですよ。

【島田課長補佐】 ああ、なるほど。

【佐藤座長】 国に全くないやつを落として、積み上げたのと比較してみる。それはできるでしょう。

【島田課長補佐】 できますね。

【鶴巻調査官】 ただ、それだと国にあるものだけとって、じゃ、そこから残りを類推

するというと、実は……。

【佐藤座長】 いや、残りじゃない。それで違わなければ、国との違いはその部分だというだけの話じゃないですか。職種の違いだというだけの話でしょう。

【鶴巻調査官】 なるほど。

【佐藤座長】 確認してみるということ。

【阿部委員】 確認はそれでできるということですね。多分あれじゃないですか、これを見ると地方のほうが上に行っていますよね。圧倒的に上に行ってますよね。

【佐藤座長】 多分ね。

【阿部委員】 行（二）はどうも今の賃金センサスの5職種と、何か大体似た動きですよ。どこで合わせているのかわからないですけど。

【佐藤座長】 いわゆる国のほうは、そういうふうにデータがとれるからということはあるかもわからない。

【阿部委員】 どこで合わせているのが……。

【川田委員】 言いたかったのは、要するにこれが給料表の数字の違いなのか、どんどん上の級に行かせてしまうという運用なのかということ、確認しなければいけないだろうということです。

【佐藤座長】 モデルで比較したら、かなり……。

【阿部委員】 モデルで比較して、現実で比較して、そのギャップを見るということですね。そうすると運用の違いが明らかに出てくるかもしれません。

【佐藤座長】 地方の方は運用なのかもしれないな。相当程度運用で上がっていつままっているというのは。

【川田委員】 この前に見せていただいたデータで、何かものすごく上のほうに偏っているところもあったと思います。

【佐藤座長】 そうですよ、ありましたね。

【阿部委員】 だから制度そのものを参考にするのはいいけど、運用は参考にはどこもしてないだろうけど、運用をどうするかというのは、そこまでは……。

【齊藤委員】 運用で高くなっている。

【阿部委員】 おそらく。

【佐藤座長】 多分その可能性はありますね。

【阿部委員】 そこまでは何も言えないんですよ。

【佐藤座長】 運用をちゃんとやれとは言えるんですよ。

【阿部委員】 この研究会で？

【佐藤座長】 運用について、合理的な運用は当然言わなければいけないんだから、単に年齢で上げてはだめですよとかというのはいいわけでしょう。

【齊藤委員】 なれ合いになるのはだめですね。

【佐藤座長】 そしたら、大体議論はいいですかね。

【鶴巻調査官】 申し訳ありません、これは先ほどの先生方のお話で、多分いいんだろうと思うので念のための確認なんですけれども、資料2-2なんですけど、これで1枚目、2枚目、3枚目の違いというのは、事業規模それから日々雇用などの方が入っているか、入っていないかということで、1枚目は公表されているデータだけでつくれるものということなんですけれども、先ほどの先生方のお話ですと、大体これで大まかな水準はつかめるんじゃないかということだったんですけども、ここで一番大事なことは、要は2枚目、3枚目のように、今の一般行政職がやっているようなしっかりしたデータじゃないといけないかどうかということでありまして、要は賃構を使うときに必ずいろいろな方からご批判が上がるというのは、そういういろいろな雇用形態の方が入っているし、事業規模も違うということについて突っ込んでくるわけなんですけれども、実はこの1枚目、2枚目、3枚目、例えば廃棄物などを見ると0.91、0.90で、一般行政職と同じように50人以上で日々雇用の方とかを除くと0.85になるんですけど、その違いというのが、いや、これは非常に大きな違いで、やっぱりそういうふういきちんとやらなくてはいかんというものなのか、そうじゃなくて、大体の水準を見るにはこれぐらいでいいんじゃないかと、理屈は理屈として最後は交渉で決まることでもあるので、大体提示するためのものとしてはこれぐらいでいいんじゃないかということが言えるのかどうかというところを教えてください。

【佐藤座長】 阿部さん、どうですか。

【阿部委員】 100円の中ですよ、平均給与で。

【鶴巻調査官】 そうですね。

【阿部委員】 そこにそんなに重要性が……。それは重要性はあるんだろうけど。

【鶴巻調査官】 おそらく組合の方とかから言えば、大事だ、大事だとおっしゃるんだと思うんですけども、そこまで言うのであれば組合のほうからもきっちり反論のデータなり出してもらって議論すればいいんだと思うのですが、議論の出発点としてはこれぐらい

でいいんじゃないかということであれば……。

【阿部委員】 目安だったらいいと思います。きっちりやるんだったら、それこそ非公表ベースの50人のこの3枚目を計算すれば終わりですよ。これはそんなに難しくないですよ。

【鶴巻調査官】 ただ、目的外使用許可とかを取らなくてはいけないので、先ほど先生方のお話で、なるべく市町村でも簡便にできるようにという趣旨からすると、公表データだけのほうがいいことはいいので、それで先生方の考え方というか、そこを知りたかったので。

【阿部委員】 特にこれを使うときに、いわゆるラスパイレスみたいにきっちり合わせていくわけじゃないですよ。きっちり合わせるんだったら、それは合わせないと怒られると思うんですけど、目安というのだったらこれで十分じゃないかと思うんですけど、どうでしょうね。

【齊藤委員】 僕はこれで十分だと思います。これでさらにいろいろ手続したり、いろいろな手間をかけてやるほどのものでもない。

【鶴巻調査官】 はい、わかりました。ありがとうございます。

【齊藤委員】 あとは実際に市町村によって、また全国全部違うし。しかもその生活水準だって、物価水準とかが違うから違うでしょう。それをここでみりみりやったとしても意義があるのかどうか疑問です。

【佐藤座長】 僕もそう思いますよ。

【阿部委員】 今回わかったことは、いろいろ目的外使用申請して、50人で決まって、職種は絞っていったんだけど、結果としては、公表データでやってもあまり変わらないというのがよくわかったということは。

【佐藤座長】 それは結構大事ですよ。

【齊藤委員】 それは入れてもらったほうがいいですよ。それは生活、物価水準の違いとか何かを考慮すれば、それほど気にするほどの差ではないというふうに。

【川田委員】 ちょっと今気になって考えているのは、交渉の席上で組合の側から3枚目のようなデータを出してくれというようなことを言われたときに、誠実交渉義務の中身として出す必要があるのかどうかということで、そこはちょっと考えてみないといけないなと思います。自分でも考えてみますが、少なくとも入り口のデータとしては別にそこまでは要らないということなんでしょう。

【阿部委員】 いや、そういうと微妙ですね。統計法上で目的外使用申請に当たるかどうか。

【佐藤座長】 労使交渉で使うからと申請しても、多分認められない可能性が。多分認められないかもしれないな。

【阿部委員】 どうなんでしょうね。

【佐藤座長】 難しいかもしれないですね。

【阿部委員】 わかりません。

【佐藤座長】 そんなの確かにあるかな。

【川田委員】 民間企業ではそこまでやらないとだめというのは、ちょっと考えにくいとは思いますが。

【鶴巻調査官】 幾つかの自治体で目的外使用許可をお願いしているところはあるそうですので、それはどういう名目だったかちょっとわかりませんが。

【島田課長補佐】 給与情報の公表ということではオーケーが出ているはずなので、公務員の給与ですから。

【佐藤座長】 わからない。

【阿部委員】 公務遂行の……、業務遂行の……。

【佐藤座長】 何かよくわからないな。

【阿部委員】 わかりませんね。ちょっと研究して。

【佐藤座長】 それでは大体大きな論点についてご議論いただいたかと思いますので、今日の議論を踏まえて報告書の原案をつくっていただくというふうにしたいと思います。

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】 資料4でもお示ししたとおり、次回が1月23日13時半からです。場所は未定ですので、追ってご連絡を申し上げます。

それから最終回は3月6日16時からというところがございます。

本日の議論につきましても、前回までと同様、議事録のチェックをお願いすることになります。速やかな公表に努めたいと存じますので、ご協力をお願いいたします。

あと、これまで議事録ができてから配付資料をホームページにアップしておりましたが、配付資料についてのみ準備でき次第ということに。

【佐藤座長】 先にね、それでいいんじゃないですか。配付資料だけ先に公表していただければいいと思います。あと、岡田委員にちょっと個別にご意見を伺っておいていただ

けるとありがたいので。

【島田課長補佐】 はい。経験年数と勤続年数の表記は……。

【佐藤座長】 それは、資料は直したものにしてください。

【松永公務員部長】 それでホームページのほうにアップしていただくと。

【佐藤座長】 それはここで直すというふうに決めたということに。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 じゃ、いいですか。そうすると、次回は少し前に皆さんのところに行く
のですか？

【島田課長補佐】 そうですね、そのつもりです。

【佐藤座長】 じゃ、それを見ていただいて、またご議論してというふうにしたいと思
います。よろしく願いいたします。

【島田課長補佐】 年内は最後でございます。どうもありがとうございました。

【佐藤座長】 どうもご苦労さまでした。

— 了 —