

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3回）

平成20年6月24日

【島田課長補佐】 手狭な会議室で大変恐縮でございます。そのお詫びだけはまず初めに申し上げておきたいと思えます。

それでは、議事進行を座長にお願いいたします。

【佐藤座長】 それでは、議事に入りたいと思えます。

第2回の研究会を踏まえて、事務局で論点を再度整理していただきましたので、今回も論点にかかわる資料を紹介していただくとともに、論点について議論を深めていきたいと思えます。

それでは、よろしくお願ひします。

【島田課長補佐】 配付資料の資料1からご覧いただければと思えますが、研究会における主な論点（再修正版）ということで、前回も同様な体裁の資料でご議論をいただいたところがございますが、前回の議論を踏まえまして、再度の修正を施したところがございます。点線の枠囲みの【前提】のところは前回同様でございますが、次に【課題】について共通認識を持つておくべきということで、改めて枠を設けました。労使交渉により決定するという法的前提があるものの、労使双方にとって給与体系を議論する際によるべきものが現在見当たらないという実態がございます。このような実態を踏まえまして、給与決定の基本的な考え方について整理しようという研究会の課題設定を改めて明確にするものがございます。

その次の諸条件の確認という項でございますが、水準、体系の両面で押さえるべき条件は何かということ、これも前提条件の確認という趣旨のものでございます。

1つには、法制度上、所与とされている事項ということで、情勢適応の原則。社会一般の情勢に適応するようという原則でございます。

それから、職務給の原則。職務の内容と責任に応じた給与とすべきという職務給の原則。

それから、均衡の原則。同一または類似の職種の国、他の地方公共団体、民間事業の従事者の給与との均衡ということが、地方公務員法上、規定されているところがございます。生計費の考慮というのも均衡の原則のうちに入るところでございます。

次に、級の数、級内の構造についてというところがございます。給与の水準、給与の体

系を考える際の重要な要素として、級の数をどのように設定するか、それから、級の中の号をどのように設定するか、号の数、間差額、間の傾きをどう設定するかというところがございます。

次のページに参りまして、諸条件の確認が続きますが、学歴、年齢等の決定要素、これらの要素を初任給決定、昇格に当たってどのように考慮していくかというのが重要事項であるというところの確認でございます。

それから、論点の1番は、給料表作成に当たっての考え方の整理ということでございます。

1つには、給料表を作成する際に、その数と職種のくくりをどうするかということでございます。

1つ目のパターンとして、一般行政職と共通の給料表とした上で、運用を異なるものとするか。使う級の範囲を限ったり、あるいは、昇給を一般の行政職であれば標準は4号ですが、例えばこれを3号にするといった昇給の運用を変えるというやり方もあり得ようと考えているところでございます。

それから2つ目は、技能労務職員を一本の給料表とした上で、細かな職種、運転手でありますとか、調理員でありますとか、細かな職種ごとに運用を異なるものとするか。これは国の行（二）と同じような考え方でございます。

さらに3つ目は、ここまでやると作成のコストというものを考えなければなりません、細かな職種ごとの給料表を作成するというような、大まかに言って3つぐらいのパターンがあるかというふうに考えております。

それから次は、級の構成でございますが、前回は職責には4区分ぐらいあるのであろうというようなご指摘がございました。指導されながら仕事をするレベル、指導されずに仕事をするレベル、他者の指導をしながら仕事をするレベル、他者の管理をするレベルという4区分でございます。この4区分を基準といたしまして、級の数をより複雑にしたり、仕事の内容に応じてそれ以上の数にしたり、あるいはそれ以下とするというような考え方があろうかと思っております。

それから、号の構成、級の中の号の数、間差額の設定でございますが、具体的には後ほど見ていただきますが、国の行（二）並みとするか、同一級内の額の差異（最高額／最低額）といったような比を一定の範囲内とするかといったような考え方があろうかと思いません。

(1)、(2)、(3)、それぞれの次元においてどのパターンをとるかによって給料表にも幾つかのパターンが出てこようかと思えます。そのパターン別の給料表について、実際、フィージビリティがあるかどうかといったような検証も今後していきたいと考えております。

それから次は、2番目は、給与水準の決定に当たっての考え方の整理でございます。これについては、後ほど別途の資料でより詳しく説明いたします。ここでの説明は省略させていただきます。

次のページに参りまして、交渉手続と労働協約。それから4番、説明責任でございます。これら2つにつきましても、後ほど別途の資料でご説明いたしますので、ここでは説明を省略させていただきます。

前回と比べて大きな4本立ての項目で、今後、論点を整理していこうという点は変わっておりませんが、諸条件の確認というところ、課題というものを改めて整理をいたしました。

続きまして、資料2でございます。資料2は、国の行政職俸給表(一)と行政職俸給表(二)の俸給月額の比較をしたものでございます。

X軸が高卒後の標準的な年数、Y軸が俸給月額でございます。青い実線が行政職(一)、点線が地方の技能労務職員に相当する職の給料表である行政職(二)のカーブでございます。

点線と実線を比べていただきますと、点線のほうがカーブが寝ていること、級の数がそもそも少ないこと、最高額であっても、⑤の点線の点々が実線の④の中ほどよりも下にあるというようなあたりを見てとっていただければと思います。

次に、資料3-1、3-2に参りまして、実際に国の国家公務員の行政職(二)の職員の方がどのようなキャリアパスを経ていくのかというのをイメージで示したものでございます。3-1、3-2が一对の資料になっておりますが、3-2のほうをまずご覧いただきますと、職務の給与を決定する場合に必要な資格、資格と言っても試験を通過するというようなニュアンスではございませんで、その前の級に何年いたか。そもそもその職場に何年いるかというような必要在級年数、必要経験年数でございますが、これを級別資格基準表という形で人事院規則に定めておるところでございます。人事院規則では、別に定めるというふうになっている部分は色で塗っている部分でございますけれども、下のほうの表で、これは人事院からの通知で定められているというところでございます。

ということで、在級年数、経験年数に応じて昇給、昇格をしていくわけですが、その結果が1枚目の3-1に戻るわけですが。

例えば、一番上の電話交換手の方であれば、経験年数、早い方は20年で2級から3級に、遅めの方でも25年で2級から3級に上がっていくというようなキャリアパスでございませぬ。

細かな職種ごとに昇格のスピード、あるいは最後に到達する級が異なるというところをごらんいただければと思ひます。

それから次に、資料4でございませぬが、公務員のとりわけ技能労務職員の給与水準と、民間労働者の賃金水準を比較するに当たって、なかなかよるべきところがないというのが現状でございませぬが、昨年の7月に私どもは、賃金センサスの対象民間労働者との比較というのを、あくまで参考という形で公表しているところではございませぬ。公表する際の留意点といたしまして、雇用形態が異なる方が民間のデータには含まれているということ、いわゆる非正規の方が公務員には入っておりませぬが、民間の方には入っているということ、どうしても賃金水準が低めに出るので、そのまま比べるのはいかなものかというふうに留保をつけた上で公表しております。

資料4でお示したいのは、各類型ごとに仕事の内容として全く質的に異なることはないのではないかということ。左側の清掃職員であれば、右側の廃棄物処理業従業員というのが比較対象になっております。清掃職員であると地方公務員の場合はおおむね市区町村の一般廃棄物の処理業に携わるのに対しまして、民間の場合は産業廃棄物の処理に携わる方が多いといったような違い。それから、学校給食調理員と民間のレストランで働くような調理師の方とでは、若干仕事が違うかなとは思ひますが、比較対象にならないものではない。用務員、自動車運転手、守衛、電話交換手、バス事業運転手については大きな違いはないであろうと。それから、清掃職員、学校給食員につきましても、仕事の困難さ、複雑さという観点では、そう大きな違いはないのではないかというような見方もできようかと思ひております。

資料5でございませぬが、地方の技能労務職員が具体的にどのような職務内容に携わっているのか。あるいは、どのようなキャリアパスを積んでいっているのかというようなことについて、前回、お尋ねがございました。なかなかキャリアパスを調べるというところまでは到達しておりませぬが、どんな仕事をやっているかという観点で、資料5でお示しているのが大阪市の例でございませぬ。この資料は大阪市の策定した技能労務職員等の給与

等の見直しに向けた取組方針で、技能労務職員の職務を大阪市がまとめております。各団体、このような取組方針をつくっておりますが、とりわけ丁寧に記述されているということで、ここで紹介いたします。

表紙をおめくりいただいて、清掃職員の業務内容について、収集区分ごとの収集計画の作成、実際の収集の実施ということがつらつら書いております。

1 ページ目の下のほうでは、焼却工場関係の業務について記載されておまして、次のページまで焼却工場関係の業務の内容が記述をされております。

その次のページは、学校給食調理員の業務が記述をされております。

次は、学校管理作業員、用務員と呼ぶような団体もございまして、学校管理作業員の業務が並んでおります。

次のページは、その他、土木関係の技能労務職員の方が行っている職務の内容が記述をされております。土木部門、次のページに参りまして、下水道維持管理関係、下水処理場関係、抽水所関係が続きます。それから、港湾局の業務がその次のページから記述されているところでございます。

以下、公園等維持管理、緑化普及啓発業務、動物飼育業務、植栽工事等監理業務、公園愛護会関係業務等々、その次のページに至るまで、技能労務職員の方々が実際に行っている職務の内容が記述をされているところでございます。

かなり丁寧に記述をされておりますが、業務の複雑さ、困難さという観点からどうなのか、民間の類似職種と比べてどうなのかという観点からごらんいただきまして、またご意見もいただければというふうに考えるところでございます。

次の資料6が公民給与水準の比較・反映手法についての資料でございます。

幾つか手法があろうということを考えておりますが、最初に示しておるのが独自に調査する手法ということで、最もオーソドックスで筋の通った手法だというふうに考えております。これは一般行政職における職種別民間給与実態調査と同様に、技能労務職に相当する民間給与の実態を調べようというものでございます。国も当初は行政職俸給表（二）を作成する際にこの手法を用いておまして、正確性が期待できるというところでございます。

ただ、検討課題といたしまして、細かな職種別に、役職別、経験年数別の比較を行おうといたしますと、サンプルも多数必要になってまいりますし、それに要するコストも大きいというところがございます。

次のページ以下は、より簡便な手法を検討するための資料です。2-1、既存の調査を活用する手法ということで、主に賃金センサスを念頭に置いております。全体のデータから、先ほど申し上げましたけれども、賃金センサスと地方公務員の技能労務職員がそのまま比較できない理由は、雇用形態の異なる方が入っているということで、これを除外していった上で比較しようというようなものでございます。ただ、検討課題として幾つか書いておりますが、主なものとしては、データを入手するために目的外使用の許可を得ることが必要となるということ。それから、安定的なサンプルを得るために、複数年平均を用いるといったようなことが必要になってこようと考えられますけれども、これは一般行政職とやり方が異なるということで、是認できるかどうか。それから、賃金センサスは毎年6月30日時点の調査結果を翌年6月ごろに公表するというので、どうしても1年遅れになってしまうといったような課題がございます。

それから、次のページ、2-2でございます。これも賃金センサスのデータを活用するというところでございます。賃金センサスのデータを活用いたしまして、技能労務職相当職種と一般行政職相当職種の給与水準の比を求めようというものでございます。賃金センサスでは、先ほど来申し上げおります雇用形態の異なる労働者が含まれておりますが、このような方々が民間企業の技能労務職相当職にも一般行政職相当職にも同程度含まれているであろうという仮定のもとに賃金水準の比率を算出するというものでございます。この手法についての検討課題は、今申し上げました雇用形態の異なる方のウエイトが給与水準に与える影響を技能労務職相当職と一般行政職相当職とで同視できるかということ、それから1つ目のポツに戻りまして、そもそも一般行政職相当職種というのをどのように設定するかという問題がございます。それから、1年遅れになってしまうという点は2-1同様でございます。

それから次の「3.」でございますが、国における職種間の給与水準比率を援用する手法ということで、国の行（一）と行（二）の給与水準の比を求めまして、当該地方公共団体の一般行政職、行（一）相当の給与水準に乗じるというやり方でございます。

これについての検討課題でございますが、技能労務職の職務内容と、国の行（二）の適用職員との職務内容が異なるというところがございます。例えば、国には清掃職員といったような業務はないというところがございます。これを捨象していいのかどうかという課題がございます。

それから、これにつきましても、2つ目のポツですが、平均給与月額を実支給額ベース

で比較しようといいたしますと、1年遅れになってしまうという問題がございます。

それから次が「4.」でございますが、この手法は実はあらかじめ阿部先生にご相談をさせていただいた際に、事務局から提示した手法に加えまして、こういう手法もあるのではないかというご示唆をいただいて加えたものでございますが、全国の平均的な水準を設定した上で、賃金センサス等による地域ごとの水準を示す係数を求め、この係数を乗じるというやり方でございます。十分なサンプル数を得るために、まず全国規模で水準を設定した上で、賃金水準の地域差を反映させるという考え方によるものでございます。

この手法の検討課題としては、そもそも全国の平均的な水準を、いわば発射台をどの主体がどのような手法で設定するかという問題がございます。

それから、1つ飛ばしまして3つ目のポツですが、公務員の給与には地域手当という仕組みがございます。もちろん本俸でも地域ごとの民間賃金の水準を反映させるべきものではございますが、各地域の民間企業の水準に応じて、支給なしから、一番高い東京都の東京23区内18%まで、地域手当ということで格差が設けられております。この関係をどう織り込んでいくかといった課題がございます。

それから最後、「5.」でございますが、前年度からの伸び率を求める手法というところでございます。

賃金センサスにおける平均賃金の伸び率等を前年の給与水準に乗じるというところでございます。至ってシンプルな手法ではございますが、検討課題といたしましては、そもそも前年度からの伸び率を乗じられる発射台となる給料表が精確なものかどうかというところがございます。定期的な検証も必要になってこようというふうに考えるところでございます。

以上、資料6が公民給与水準の比較・反映手法でございます。

これにつきましても、具体的にどのような作業をしていくかというところを詰めた上で、実際に使えるものかどうかというようなフィージビリティチェックをやっていききたいというふうに考えております。

それから次が、資料7でございます。団体交渉のあり方に関する論点ということで、労使交渉を適正な手続きを踏んで行い、事中にも、事後にも、無用なトラブルが生じないようにということで、どのような手続きを押さえるべきかという観点でございます。

1つは、主体の関係でございますが、当事者と担当者を分けて考える必要があるというところでございます。特に留意点の当事者というところでございますが、技能労務職員は、

労働組合にも、職員団体にも加入することかできるという法制度となっておりますが、職員団体については労働協約を締結することができないこととなっております。労働協約を締結するのであれば、その主体は労働組合であるということに留意する必要があるかというところでございます。

それから、実際の交渉の担当者でございますが、組合からの委任を受けるものに関しては、法律上、何らの制限もございません。ただ、この場合、委任権限の範囲を対内的にも対外的にも明確にする必要があるというところでございます。

それから次は、団体交渉の手続きでございます。

開始手続。当事者、担当者、交渉事項を明確にすべき。それから交渉の日時、場所、時間の設定も明確にすべきという観点でございます。

それから、労使双方が誠実交渉義務を果たす必要があるということ。

それから、合意に至らなかった場合には、労働関係調整法等の法律の規定に基づいた紛争処理手続に移行するというところでございます。

これにつきましても、先ほどの主体と同様の論点、留意点でございますが、職員団体が労働協約を締結することができないということに留意する必要があると考えております。

それから、3番でございます。労使交渉の成果としての労働協約でございますが、その次のページに關係の条文をつけておりますが、成立要件、効力、一般的拘束力、有効期間につきましては、それぞれ關係の法令の規定によるというところでございます。

それから、留意点といたしましては、少数者が労働組合を結成している場合の一般的拘束力の適用の有無。4分の3以上を代表する労働者の組合が労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該事業場に使用されるほかの方についても拘束力が及ぶというのが労働組合法第17条でございます。そうすると、少数の方についての適用關係はどうなるのかという議論がございます。

それから2つ目は、有効期間3年を超える労働協約については、3年の有効期間とみなされるという規定が労組法第15条でございます。これと地方公務員の場合は、実際の給料、手当については規則で規定されるということ、一般的には時限的なものではないということとの關係をどう考えるかというところがございます。

それから、予算上または資金上不可能な支出を内容とする労働協約については、これは議会の議決等の必要な手続が行われるまでは効力が生じないという規定が地方公営企業等の労働關係に関する法律第10条に規定がございます。この点も留意すべきというところ

ろでございます。

以上が資料7の説明でございます。

次は、資料8でございますが、説明責任に関連して、現在、地方公務員の給与の公表について、決まった後の給与についてでございますけれども、幾つか仕組みがございます。

左からご説明いたしますが、1つには、給与費明細書という仕組みがございます。これは地方自治法上、地方公共団体の長が議会に予算案を提出する際に給与費明細書を付さなければならないというものでございます。給料及び手当の増減額の明細等、詳細なものが記述をされた書類が議会に提出されるというところでございます。技能労務職員につきましては、適用給料表が区別されていれば、職員1人当たり給与等が示されるということでございます。

それから、左から2つ目は、人事行政の運営等の状況の公表ということで、地方公務員法第58条の2におきまして、地方公共団体の長が住民に対して職員の給与の状況を公表すべしということになっております。「職員の給与の状況」というふうには法律上は規定されておりませんし、総務省としても様式等を定めておりません。

ということで、各地方公共団体の任意の手法に任されているということでございますが、その1つ右の地方公共団体給与情報等公表システムというものがございます。これは総務省の次官通知によりまして、地方公共団体に対する技術的助言という法律上の性質のものでございますが、全国で比較可能なシステムをつくり上げようということで、これは総務省のほうで様式を定めまして、職員給与費、給与改定の状況、初任給、級別職員数等々について、決算ベースの数値をこのような様式で公表してくださいという要請をしております。インターネットで総務省ホームページにリンクしておりますので、各団体の給与水準が比較できるというふうになっております。

実際この給与情報等公表システムをもって、1つ左側の人事行政運営等の状況の公表の職員の給与の状況と代えている団体も多くございます。

一番右は、先ほど大阪市の例を見ていただきましたが、技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針というものでございます。細かな様式までは示していませんが、職員ごとの人数、平均給与、平均年齢等々を示すということになっております。これは技能労務職員に特化したものでございまして、見直しに向けた取組方針を策定公表するにあたっての現状分析ということで公表をされております。

以上ごらんいただきますと、説明責任という観点から、決まった給与水準なり、実際に

支給された給与費につきましては、一定程度今でも公表をする仕組みがあるというところを見てとっていただければと思います。その上で、今後どのような観点で説明責任の充実、公表というものを図っていくべきなのか、ご意見をいただければと思います。

それから次が、参考資料1ということですが、前回までの研究会でもご指摘あったところでございますが、技能労務職員の従事しているような業務というのは、外部委託もある程度進んでいるのではないかというようなご意見がございました。一番上の1枚目のページは、都道府県の外部委託の実施状況の資料でございます。平成14年12月1日時点、平成16年度末時点、平成19年4月1日時点と、ちょっとまちまちなんですが、下から上に外部委託が進んでいるという状況を見てとっていただければと思います。1枚目が都道府県、2枚目が政令指定都市、3枚目が市区町村における外部委託の推進状況のデータでございます。

それから最後に、参考資料2でございますが、資料の説明の中でも申し上げましたけれども、地方公共団体の実際の職務の内容なり、キャリアパス、昇格パターンなりというものについては、より各地方団体の実情を調査する必要があるかと考えております。ということで、岡田先生にあらかじめご了解をいただきまして、今、日程を調整しているところでございますが、関西方面の地方公共団体、3団体くらいを実地に調査してまいりたいと考えております。こういった観点からの調査をするべきではないかというようなご意見もあろうかと思っておりますので、ご紹介をさせていただきます。

資料の説明は以上でございます。

【佐藤座長】 これまでの議論を踏まえて、かなり整理していただいて、かなり進んだかなという気持ちはあると思いますが、議論の仕方は、こうしたいと思います。

まず、資料2から5までと、参考資料、この外部委託の状況までのご質問を伺って、その後、資料1の0を確認し、その後、1をやるといつも1でとまってしまうので、飛ばして、2以降、2、3、4で、時間が余ったら1にというような、今まで議論していない資料を用意していただいている方からというふうにさせていただければと思います。

ですので、まず資料2から資料5までと、参考資料、外部委託のところまでで、もう少し、とりあえずご説明いただきたいということで、そういう内容でまず確認ということで伺えればと思います。いかがでしょうか。参考資料も含めてです。反映の方法等にかかわることはちょっと後にしたいと思います。どうぞ。

【浅羽委員】 資料2のグラフの読み方なんですけれども、行(二)の⑤のところ、

年数が30年ぐらいのところだとまっているんですけども、これはここで頭打ちになるという理解でよろしいのでしょうか。もうちょっと高卒の方ですと勤めるかなという気がしたんですけども。

【島田課長補佐】 18年4月1日から給与構造改革がされて、その後は、この頭打ち以降、昇給することはございません。そのまま頭打ちです。

【浅羽委員】 このまま横でずっと。

【島田課長補佐】 そういう意味では、X軸との平行線が引かれていくということになります。

【佐藤座長】 これは実在ですね。もう少し先に頭打ちになるところもあるのですか？それとも……。

【島田課長補佐】 テーブルです。

【佐藤座長】 テーブルね。人がいないところもあるのですか？

【島田課長補佐】 あります。

【佐藤座長】 そうすることで、制度上ここが頭打ちだということで、そこに人がどのくらいいる、いないところもあるかもしれないということですね。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ほかに。

【岡田委員】 資料2のなんですけども、これ、高卒後標準年数ということで、行(一)の方の高卒の方だけをとっているのか、それとも大卒の方は高卒から年数をとっているのかという、行(一)のデータかこうなっているのかもしれないですけども。

【佐藤座長】 そうか、大卒が入ってくるからということですね。

【岡田委員】 ええ。というか、行(一)で大卒の方をこの表の中ではどう処理しているのか。

【島田課長補佐】 大卒の場合は、行(一)ですと、2級の1号から始まるんですが、ちょっとこれ、線が重なってわかりづらいですけども、4年目のところが2級の1号というふうになっております。

【岡田委員】 ということは、勤続年数ではなくて、完全に高卒後のデータとして大卒もこの中に組み込まれている。

【島田課長補佐】 そうということですね。

【岡田委員】 そうですか。わかりました。

【佐藤座長】 だから、大卒の人は高卒4年目というか、4年目のところに張りつけるという形ね。

【島田課長補佐】 はい。

【岡田委員】 わかりました。

【佐藤座長】 他にはいかがでしょうか。

【阿部委員】 参考資料1の外部委託の状況なんですけれども、『集中改革プラン』及び『18年指針』の取組状況」ということは、外部委託に関して何か指針があったように思うんですが、これはどんな指針だったのか。

そのことはどういうことかという、もし今後も外部委託が進むとすれば、これをいろいろやっても使われなくなるというおそれがあるのではないかと思ったものですから……。

【佐藤座長】 対象がいなくなってしまうと。

【阿部委員】 ちょっとご質問したいと思いました。

【島田課長補佐】 それは第1回の研究のときにもご指摘がございました。資料1の論点のところでも前提なり課題というところで整理しておりますが、結論から先に申し上げますと、外部委託が進展する中でも、技能労務職員の方が従事する仕事というのは残ると。とりわけアウトソーシングの受け手となる民間事業者が存在しないような地域においては残るのだろうというところがございます。

あとそれから、この研究会の設置の背景といたしまして、技能労務職員の給与水準が高いというような世間のご批判がございました。これに対してどう対応していくかということで、その給与をどう考えていくか。実際、給与を労使交渉で決めると言っても、なかなかよるべきものがないということで課題を設定しているところがございます。

ご質問の順番と答えが後先になりますが、「集中改革プラン」なり、「18年指針」というのは、地方公共団体における行革を進めるべしという幅広い指針でございます。外部委託のことだけではなくて、職員の定数でありますとか、給与の見直し、適正化でありますとか、あるいは事務事業の委託以前に廃止すべきではないかとか、そういう見直しもすべきだ、あるいは、とりわけ都道府県ですが、出先機関を見直すべきだとか、施設の存在意義を見直すべきだとか、そういったことをいろいろ書いているものでございます。

そういった中で、真に行政が行うべきものは何なのか。行政が行うとしても、直営でやるべきなのか、委託すべきなのか、できるものは委託するべきではないかというのを記述したのが、「集中改革プラン」であり、「18年指針」でございます。「集中改革プラン」と

いう名称は、各地方公共団体において集中改革プランというものをつくってくださいということで、各地方公共団体がつくるのがプランで、それを求めているのが指針だというような構成になっております。

【阿部委員】 わかりました。それで、どう思うかなんですが、これをやっていくときに、やっぱり選択と集中も必要ではないかと思うんですね。例えば、もう外部委託が100%になっているものについて、何かこちらからそういった賃金テーブルの指針みたいなものを出しても意味がないですし、そうすると、どのあたりを念頭に議論すべきかというのは、何か見えてくるのではないかと思うんですね。なので……。

【佐藤座長】 団体数の比率だから、100%だからと言って、業務の100%出ているわけではない。業務の一部でも委託していればやっているになっているんでしょう、これ。

【島田課長補佐】 そうですね。

【阿部委員】 それはそうですね。

【佐藤座長】 だから、これ、業務量の外注比率ではないのよね。ただ、もちろん清掃職員がどのくらい残っているかというのはデータで別にわかるわけでしょう。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 だから、逆に言えば、それが何人いるかというほうを見ていくということとはできると思います。

【阿部委員】 なるほど。

【佐藤座長】 だから、これだけではわからない。だから、多分、本庁舎の清掃100%と言ってもわからないけれどもね。直雇でやっているものが一部あるのかもしれない。わからない。という理解でいいですか。

【島田課長補佐】 ええ、おっしゃるとおりです。

【佐藤座長】 あるいは、業務量のアウトソーシング比率がどこかにあるのなら別だけれども。

【島田課長補佐】 業務量のアウトソーシング比率ということではないんですが、研究会の1回目に出した資料なんですけれども、現に残っている技能労務職員の方がどんな比率にいるかというところなんですけれども、都道府県、市町村を通じまして17万6,000人ほど技能労務職員の方がおる中で、清掃職員、ごみの収集なり処理でございますが、これが約4万人ということで22.9%、用務員が約3万7,000人ということで20.7%、

学校給食員の方が約3万3,000人で18.7%、この3つで6割を超えるというところ
でございます。

【佐藤座長】 なるほどね。

【阿部委員】 それはよくわかるんですけども、例えば、清掃職員が4万人いたとし
ても、日本全体の清掃職員というのは、委託している人たちを含めると相当いると思うん
ですよ。それでパーセントに直すと、だからつまり、ごみ収集にかかわっている人のうち、
公務員の人は何万人と考えると、実は2%か3%になったら大変ですよ。

【島田課長補佐】 全体というところはなかなか難しい。賃金センサスの対象になった
方という数だとわかるんですが、おっしゃる問題意識からすると、ちょっとずれてしまう
話ではあります。

【佐藤座長】 賃金センサスは復元してあるのですか。

【阿部委員】 しています。

【齊藤委員】 業務委託だから、委託費で払っているから何人かわからない。

【島田課長補佐】 そうですね。地方団体の側では何人かはわかりません。

【佐藤座長】 確かに阿部さんのご指摘は、もう初めから最後まで委託に出したころに
どうなってしまうのかと。

【岡田委員】 無駄になる可能性は。

【阿部委員】 何か世の中で携わっている仕事の人のうち、ほぼ公務員しかできません
よといったところを集中的にやって、残りはもう市場賃金みたいなものでやるというのも
考え方としてはあるかなと思ったので、またちょっとご検討いただければと思います。

【佐藤座長】 ほかにはいかがですか。資料について。

これ、じゃあ、資料3-1の電話交換手2級から3級へのお話がありましたけれども、
運用としては、2級から3級と業務の内容が書いてありますが、基本的には大体経験20
年から25年に当たって仕事が変わらなくても2級から3級に昇給させているんですか。
そのような運用をしていると。

【島田課長補佐】 国の運用ですので、なかなか歯切れよく答えにくい部分もありますが、
ご指摘のような傾向はあると思います。

【佐藤座長】 そういうことですね。

あともう1つ、大阪市のが非常におもしろいと思っていて、これを見ると、清掃職員と
言ってもかなり幅広くて、実際には清掃職員の中はかなり、多分新人がやるところからべ

テランまで、これを見るとかなり、そういう意味ではキャリアラダーがありそうですね。これを見ると、こう考えると、あまり民間と比較できるのかという、中身から見てくるとかなりやっている仕事が違うかもしれないという感じもしないでも。

【鶴巻調査官】 ただ、それは仕事の幅、XY軸の平面、面積と、それからレベルという言い方がふさわしいかどうかは別にして、Z軸にどれぐらい厚みがあるかというのは、ちょっと区別して考えたほうがいいのかと思います。

【佐藤座長】 清掃職員でもかなりキャリアの高い人という、名前は職業上は清掃職員に分類されるけれども、だけど、民間の清掃職員と中身が同じかという、相当違うかもしれないですね。

【鶴巻調査官】 そうですね。それはレベルも、それからあるいは、面積といいますか、職務の内容も違うこともあるとは思いますが。

【佐藤座長】 民間との比較と言っても、どこの、入り口のところだけ比較すればいいという議論もあるけれども、結構難しいですね。これは後の議論ですけれども。初任賃金みたいなところだけやればいいという考え方もありますよね。極端な言い方をすると。

【阿部委員】 大阪市は、もう全然民間委託していないんですか。例えば、ごみについて。

【鶴巻調査官】 ええ、していません。

【佐藤座長】 していないんですか？

【鶴巻調査官】 はい。

【阿部委員】 全くしていないんですか。

【鶴巻調査官】 ええ、各戸収集をしています。

【佐藤座長】 それもまた違うんだ。そうかそうか。あれも収集計画作成から始まってね。

【鶴巻調査官】 非常に人数は多うございます。

【佐藤座長】 確かにリサイクルとか、やることは多いですね、これを見たらと思ったら。動物の死骸とか、そうね、そういうものもあるなと思いました。

【島田課長補佐】 ただ、それを1人の人間がすべてやっているとも限らない。

【佐藤座長】 もちろん、それはわかります。

【島田課長補佐】 おっしゃったようなキャリアラダーの中でどうこなしていくかというところまでの分析はできていないのと、ここでご議論いただければと思うのは、民間

との比較を考える際に、職務の内容という中に、調査官も言った話に通じますが、仕事の困難さとか、複雑さとかという観点から見てどうなのかというあたりをご議論いただければと思います。

【佐藤座長】 資料はよろしいですか。

それでは、先ほどの手順、資料1の課題と0のところでご意見、ご質問があれば伺って、その後、2以降というふうにしたいと思うんですが、資料1、かなりわかりやすく整理していただいたんですが、課題と0です。課題もかなり明確になったと思いますし、法制度上の枠組みもかなり出てきたと思います。

よろしいですか。

それでは、あまりこれまで議論していなかったということで、まず2、給与水準です。ですから、2のところと資料6です。ここについてご意見を伺えればと思います。特にいろいろなやり方についてご指摘いただきましたので、ここはでは、阿部さんから、よろしくをお願いします。2の全体の構成でも、この具体的な資料6でも結構です。

【阿部委員】 まず、2のところは、給与水準の決定に当たっての考え方の整理というところですけども、まず、どうやったら給与水準の決定に際しての基礎的資料がつけられるかということを考えながら、今こういう資料6のようなものがあるのだろうというふう考えています。

先ほど、島田さんがお話になったとおり、私と事務局のほうで話して、今、6通りぐらいのやり方があり、これでそれぞれ、できるものとできないものがありますが、できるものについてはいろいろなテストをしてみて、実際にフィージビリティがあるかどうかということをお考えたらどうかというふうに今のところは思っています。

【佐藤座長】 先ほど説明を受けましたので、阿部さんとして追加的なご意見なりあれば。

【阿部委員】 グラフを少しかくということによろしく。

【島田課長補佐】 済みません、ちょっとホワイトボードとか何もない状況で。

【阿部委員】 ないので、この紙を使って。

そもそもこの行(一)と行(二)というお話があったと思うんですが、いわゆる行(二)に準拠するというをまず前提に、これですね、行(二)、これに準拠するというをまず考えよう。そうすると、こういう賃金カーブ、特にオレンジ色というんですか、この賃金カーブが考えられるでしょうということなんです。

ただし、国家公務員の行（二）には、電話交換手、自動車運転手、守衛、用務員ということしか入っていないくて、さっきのお話ですと、多いのは技能労務職員の方で多いのが、清掃職員と、それから何でしたっけ。

【岡田委員】 学校給食。

【阿部委員】 学校給食。

【鶴巻調査官】 と、用務員です。

【島田課長補佐】 用務員、調理員。

【阿部委員】 という、特に清掃職員と学校給食調理員の方は、ここに入ってこないんですね。入ってこないということなので、何か特にシェアの高い2つの職務を入れたときに調整するという必要があるだろうと。もしなければ、国家公務員行（二）を使って、あとは地域ごとにやればいいだけの話なんですけれども、清掃職員と、それから調理員の方たちが入ってくるので、それは少し修正する必要はあって、それぞれがこういうようなテーブルが、あるいはキャリアパスというものがどのようにかけるかというのを見る必要はあるだろうということなんです。

それで、まず最初にそのことをお話しして、じゃあ、それをどうやって調べていくかということ独自に調査する方法とかがあるんですが、これは大変だということで、既存の統計を使用する。

【佐藤座長】 あんまり独自調査は考えていないというのでいいのですか。阿部さんの主張としては。

【阿部委員】 ええ、考えられない理由はなぜかというのと、多分、これは1級から4級まであって、それから年齢ごとにどれぐらいの幅でとっていくかは別ですけれども、多分、最低サンプルを四、五百は必要なんじゃないかと。それを地域ごとに集めるということになると、もう多分パンクするだろうなということなんです。民調がどれぐらいでしたか。

【鶴巻調査官】 行（二）の対象で言いますと、全国計で少ない職種で言えば百数十、多くても600ぐらいです。

【佐藤座長】 それはちょっと無理です。

【阿部委員】 ということで無理で、今もう民調はやっていないんですよね。やっているんですか。

【鶴巻調査官】 やってはおります。

【阿部委員】 やっているんですか。

【鶴巻調査官】 それをもとに俸給表をつくっているというわけではございません。それで伸び率等の確認はしているというふうに聞いています。

【阿部委員】 だけなんですね。

【佐藤座長】 既存調査で行こうと。

【阿部委員】 がいいんじゃないかと。

【佐藤座長】 そうすると、既存調査というと、賃金構造基本統計調査を使う。

【阿部委員】 そうですね。まあ、既存調査でどれぐらいかかるとか、そういう何か見積もりを出すというのはあってもいいかもしれませんが。どれぐらいのサンプルが。

【佐藤座長】 ただ、賃金構造基本統計調査だって、そんな細かい地域にはできないですよ。

【阿部委員】 地域はできないので、今から少しそれをお話したいと思えますけれども。

【佐藤座長】 はい、済みません。

【阿部委員】 職種は先ほどの資料4で、これが大体あるというのがわかっていまして、これは職種ごとに出ます。

【佐藤座長】 これが全部ね。

【阿部委員】 全部出ます。この職種を全部集めて、年齢と水準とをプロットできるはずだろうと。

【佐藤座長】 それは、まあね。

【阿部委員】 こんなふうなもの（X軸を年齢、Y軸を賃金水準とするカーブ）が出るはずだと。それを……。

【佐藤座長】 職種ごとにね。

【阿部委員】 ええ。職種ごとにも出ますけれども、職種全部出るものが出ますね。

【佐藤座長】 はい、出ます。最高、最低が出る。

【阿部委員】 その職種によってこういうような職種と、もしかしたらこういうような職種とあるのかもしれませんが。平均するとこんなもの。それで、この全体をベースにする。こういったところをベースにします。これに対応するのがここから平均で行くとこれだと。

【佐藤座長】 民間の全体のね。

【阿部委員】 ええ。公務員がこうなっている。これがわかったところで、あとはここで級を分けていく。級は、前回言ったように上限20%とか何とかと議論がありましたけ

れども、これを級ごとに分けていって、またさらに直していくとできますね。

【佐藤座長】 全国レベルのものができ上がりますね。

【阿部委員】 でき上がりますね。

【佐藤座長】 それはつくれる。

【阿部委員】 次に、今度は職種別にどここのところに配置するかというのは、これを図をつける、それは職種別にこの傾きを考えていって、大体どれぐらいかを見るとということ、それから、実際に職務内容というものを実施調査されれば、それに合わせてイメージをつくっていくということが出来ますね。

次に、県別の話なんですけれども、県別の場合は、ここ（カーブの起点）を県ごとに動かしていったらどうかというのが、今、私が説明したのは何番にあたりますか。

【島田課長補佐】 最初の水準の設定のところは端折ってしまっているんですが、「4.」の最後、地域ごとの係数を掛けるというものです。

【佐藤座長】 だから、全国のものをつくって、地域ごとは何か地域の、わからないけれども、何を使うか別だけでも、高卒初任給を使うか、パートか何かにするかわからないけれども、何かのことで動かすということですね。

【阿部委員】 そうです。

【佐藤座長】 平均賃金で使うか、一般労働者のものか何かでやると。

【阿部委員】 ただ、問題は、非正規のところをどういうふうにするかということですね。

【佐藤座長】 賃金構造基本統計調査は常用だよな。

【阿部委員】 常用です。

【佐藤座長】 非正規の常用が入っているんだよな。

【阿部委員】 非正規の常用が入っています。パートとか。

【鶴巻調査官】 18日以上勤めていれば、日雇いの方でも入っています。8時間以上働いていれば。

【佐藤座長】 でも、あれは月給標準？

【阿部委員】 月給標準。

【佐藤座長】 日数が短い人の月給が入ってしまっているのですか？ 18日でも？

【阿部委員】 そうです。

【佐藤座長】 それはまずいね。

【齊藤委員】 1.何倍とか補正していないのですか？

【佐藤座長】 それは割って日給とか出せるのですか？

【鶴巻調査官】 いいえ、していないと思います。4月に出した給料ということです。

【佐藤座長】 そうすると、でも、労働時間を……。

【阿部委員】 掛けているんですよ。

【佐藤座長】 掛け算にして月給にしているの？

【阿部委員】 ええ、決まって支給される給与ですから。

【佐藤座長】 だから、18日の人は18日分が決まって支給でしょう。だから、所定労働時間が短い人はそれが決まって支給だから、それは比べるときにまずいですよね。

【齊藤委員】 少なければ。

【佐藤座長】 少ないほうはまずいですね。

そうすると、それは落とせるの？ そういう日数で。

【阿部委員】 日数では落とせないです。集計データは1本しか出ていないですから。

【佐藤座長】 集計データを使うとなると、困りますね。でも、そんなにないかないかなという気もしますけどね。

【阿部委員】 集計データがどういう条件で出ているかというのは、ちょっと僕も調べていなかったんですけども、もしかしたらパートとかは外しているかもしれません。どうでしょう。

【佐藤座長】 外している可能性があるかもわからない。それはちょっと確認してみましよう。

【島田課長補佐】 入っています。

【阿部委員】 入っていますか。

【佐藤座長】 ちょっとそれは確認してもらったほうがいい。

【島田課長補佐】 それを外す作業ができるかどうか。

【阿部委員】 いや、できないと思う。できるのかな。

【佐藤座長】 個票に行けばできる。パートは、でも、最近、別集計するようになったでしょう。

【阿部委員】 そう。

【佐藤座長】 だから、引き算すると出てくる。

【阿部委員】 きょう、調べてくればよかった。

【鶴巻調査官】 パートが8時間以上働いていなければ、要は、8時間未満であれば調査の対象外ですから、そこは外されています。ただ、8時間以上働いて……。

【佐藤座長】 8時間というのは、月に8時間？

【鶴巻調査官】 いえいえ……。

【阿部委員】 1日に。

【佐藤座長】 1日に？

【鶴巻調査官】 はい。

【佐藤座長】 またそれもひどいですね。

【阿部委員】 でも、そうなんですよ。

【鶴巻調査官】 18日以上働いている方の4月に支払った額を出しています。

【阿部委員】 賃金センサスのパートというのは、そういう意味では特殊なんでしょう。

【佐藤座長】 いや、僕、よくわからなかったけれども、普通の一般労働者で1日8時間より短い人は全部対象としているのですか？

【阿部委員】 そんなことはない。

【佐藤座長】 そんなことはないのですか？

【齊藤委員】 1日8時間未満の人は落ちているんでしょう。

【鶴巻調査官】 落ちています。対象外です。

【齊藤委員】 要するに、パートという名前がよくないんです。

【阿部委員】 そうです、そうです。

【齊藤委員】 要するに、8時間だと普通は日雇とか、そういう言い方ですよ。

【佐藤座長】 そういう意味でね。

【齊藤委員】 時給であつてもね。

【鶴巻調査官】 はい、そうです。

【佐藤座長】 わかりました。これについて、ご意見を。

【阿部委員】 もちろん2-1からずっと、それが可能かどうかをやってみるということとはやるつもりなんですけれども。それと、現実の賃金と対応させてみて、どのような問題があるかとかというのもテストします。

【佐藤座長】 あと、賃構、全国とは言わず、ブロックくらいにくくると、ブロックぐらい出せるということはないのですか？

【鶴巻調査官】 目的外使用の許可をとればできると思います。

【佐藤座長】 そうか、最終ケースではできるけれども、それは考えていないのですね。

【鶴巻調査官】 ええ、それを県別にするとかということとはできないことはないです。

【阿部委員】 なぜそうかという、なぜ個票にまで当たっていかないかという、毎年これを地方公共団体がやるという前提に……。

【佐藤座長】 いやいや、研究会でサジェスションをするんですよ。

【鶴巻調査官】 いえいえ、それは……。

【阿部委員】 違うんですよ。

【鶴巻調査官】 はい、違います。

【佐藤座長】 何かデータとして示すだけというやり方もあり得るじゃないですか。そういう集計を出していく。使い方は各自治体が勝手に使えばいいんですから。ただ、それは考えていないのですね。

【鶴巻調査官】 ええ。きちんと労使交渉するということ。

【佐藤座長】 いや、労使交渉はすればいいのだから。

【鶴巻調査官】 それは外から出てきたデータを安易に援用してというのでは、不誠実だと思いますので。

【佐藤座長】 そうかな。それは考えていないのですね。

【鶴巻調査官】 そこはきちんと自分たちの力でとって、それで交渉に臨むべきだというふうに思っています。

【阿部委員】 だから、ベースとしては、公表データか、独自に集められるなら集めなさいというどっちかなんですよ。

【佐藤座長】 どっちかなのですね。なるほど。

【阿部委員】 ええ。独自でやるのはちょっと大変なんじゃないかなというのと、もう1つ、既存の統計をやる場合には公表データをベースにして考えるという、そういう制約を置いて考えましょうということ。

【佐藤座長】 それで行こうということですね。

【浅羽委員】 阿部先生のそのプランでは、給料表の数そのものは、技能労務職員の方のものを1本つくって、それを運用でという3つの案のうちの2つ目のプランがいいんじゃないかということですね？

【阿部委員】 じゃないかというふうに……。

【浅羽委員】 それを前提にということですね。

【阿部委員】 はい。ただ、もちろんもっと皆さんにご議論いただいて、いろいろなやり方はあると思いますけれども。

【佐藤座長】 でも、これはあくまでも水準ですよ。水準を決めるときに社会的にも説明できるような、法的な枠組みのところまでは別ですね。均衡の原則の中でそういう資料でやるという話ですよ。

【鶴巻調査官】 それにふさわしいものであるかどうかというところをごらんいただくため。

【齊藤委員】 あまり仕事別に細かくやっても意味がないですね。

【佐藤座長】 僕もそうは思いますね。

【佐藤座長】 職務給の原則はある、もちろん。ただ、他方で、級のつくり方というのが1個でも、2個でも、3個でも、4個でもいいわけですよ。そうすると、何か逆に言えば、4つでやりなさい、それはそうか、それぞれの自治体に応じてやればよいということですね。3つに分けているところは3つで考えるし、いろいろなパターンに応じて使えるようなやり方を示すということですね。

【阿部委員】 だけど、今一番やりやすいのは、この国家公務員の行（二）をベースにして。

【佐藤座長】 ただ、現在そういうふうにしていないところもあるわけです。

【阿部委員】 もちろんそうです。

【佐藤座長】 その問題はありますね。

【阿部委員】 6つにすると何かというのはあるんですけども、それは何かこういうものができ上がっているものをどこかから借りてくれれば。

【佐藤座長】 先ほどの議論でわからなかったのは、労使交渉だからといって、総務省がデータを示してはおかしいということ。単に客観的に操作して出して、使うか使わないかは、それぞれ労使が決めればいいだけの話ではないかという気がするけれども。使わないと決めてもいいわけだし、使うと決めてもいいだけの話だから、使えというわけではないのだからね。

【鶴巻調査官】 やはり交渉のあるべき姿ということからすると、まずはこの資料でもありますように、あるべき姿というのは自分たちでちゃんと調べて、それぞれ資料を持ち寄ってお互いに議論すべきでしょうと。

【佐藤座長】 いや、自分たちで調べるときの素材はあってもいいんですよ。使うか使

わないかは自主的に決めればいいですよ。それでも自分たちが調べたというように見なせるのではないですか。

【佐藤座長】 賃金構造基本統計調査でも調査されているものを使うんですよ。全部1から賃金調査しろなんてどこにも書いていないわけだから。

【鶴巻調査官】 ええ、そうです。

【佐藤座長】 賃金構造基本統計調査を使ってはいかんという話と同じではないですか。

【鶴巻調査官】 既存データを基に適正な給与水準を探るということと、総務省が加工して作り上げた水準をそのまま援用するということは、数字は同じでも、ものの性質は全く異なると思います。まずは、あるべき論としては独自調査すべきなのでしょう。ただ、そうは言っても、それがなかなか先生ご指摘のような点から難しいということであれば、ほかの手法を探すということで、いろいろほかのことを書いているわけですね。それもやはり基本はみずからそういうデータを加工するということをやすべきものであって、それをどこかから示されたものを持ってきて、じゃあ、これでやりましょうというのが、果たして交渉のやり方として良いかということです。

【佐藤座長】 そこはよくわからない。総務省が示しても、強制でなく、独自調査してもいいんですよ。

【鶴巻調査官】 もちろん。

【佐藤座長】 だから、どこか独立調査するところもあるわけです。あるところはある。そんなお金はないし、うちはないから示されたものを使おうというところがあっただけの話なんですよ。ただ、多くの小さい自治体はやれないから、多分使うところは増えるかもしれないけれどもというだけの話ですよ。それは全然労使交渉で相応しくないと思わないけれどもな。そのこと自体で。

【齊藤委員】 普通、労使交渉と言ったら、いろいろデータを使いますよね。例えば、インフレ率がどうなっていますかとか、それも外部機関の調査結果を持ってきて、提示することもありますよね。そういう意味で行くと、使用者側も外部機関の調査結果を出しても別に何も不誠実ではないと思うけれども。

【佐藤座長】 影響が多いかもしれないという趣旨はよくわかりますよ。それでやれというような議論になってしまうのが困るというのだったら、それはわかる。

【齊藤委員】 実質これでやれといったような感じになってしまうと。

【佐藤座長】 こう思われるのが嫌だと。

【島田課長補佐】 ニュートラルでいられるか、干渉とならないかと。

【佐藤座長】 それはわかります、そういう趣旨なら。

そうすると、ニュートラルに示すことが可能かどうかということですよ、大事なのは。それを判断してやめようかという話ですよ。

【鶴巻調査官】 実際に例えば、この2-2ということであれば、おそらく今、厚労省のページに出ているデータだけでできると思います。例えばそういうものを使うということであれば、それぞれの自治体がそれで計算するというのであれば、私ども、合理性が認められるのであれば、手続的に全く問題はないと思います。

【佐藤座長】 僕は、一番ひどいのは、再集計できるのにもかかわらず、例えば都道府県単位の大きなところでまた独自調査をやるなんてばかなことが起きるのはもっと問題だと思う。それは。

【鶴巻調査官】 ええ、コストばかりかかって。

【佐藤座長】 企業がたまったものではないですよ。

【阿部委員】 1回、再集計して、どの程度まで精確な情報が得られるかどうかだけでもやってみたらどうでしょう。

【佐藤座長】 それは大事かもしれない。

【鶴巻調査官】 ええ、それは先ほど島田から申し上げましたように、この手法をそれぞれフィージビリティといいますか、シミュレーションはやってみたいと思います。

【佐藤座長】 だから、やっぱり公表統計でやると、再集計したらすごいギャップが出てきてしまうと。そうすると、これはもしかしたら独自に集計データでやると誤差が大きくなってしまったときにどうするかということはあると思うんです。あまり変わらないと。そうしたら、わざわざそれはいいと思うんです、僕も。それはでもチェックしたほうがいいかもしれない。

【阿部委員】 だから、都道府県別にこの6職種だか7職種について、どれぐらいのところまでおりていけるかということ各県別にやって、実際に民間と公務員との比較が可能かどうかということ。

【佐藤座長】 その上だよ。

【阿部委員】 その上で各地方公共団体が目的外使用の申請を総務大臣に申し出てもいいわけですよ。

【鶴巻調査官】 それは可能です。

【島田課長補佐】 時間がかかるというのがありますが。

【阿部委員】 そうそう、それを除けばね。

【佐藤座長】 賃金構造基本統計調査は都道府県に委託してはいないんですね。労働力調査なんかは委託しているから、やりやすいのかな。

【阿部委員】 はい。

【佐藤座長】 ただ、独自にサンプルを増やしてやる、東京都なんか賃金調査を独自にやっているでしょう。そういうところもあるんですよね。あれとは別に賃金調査を自分のところでやっているところは結構あって。

では、これについてほかには。

基本的には、各自治体の労使が自分たちでやるべきものかと。官庁統計の再集計も含めてということのようですので。

【岡田委員】 済みません。ここの研究会の場でやる労力もありますし、実際におやりになるのは事務局だと思いますけれども、実際にやられるときの労力というのも、どれをとっても多分かなり大変だと思うので、そのコストパフォーマンスというか、コストの面から考えると、最初、阿部先生もおっしゃられたように、このせつかくつくった給料表がどれぐらいの人たちに適用されていくのかというのを、何かもう少し議論を並行して進めて、例えば清掃職員であれば、先ほどの表で行くと、本庁舎の清掃であるとか、一般ごみの収集なんていうのは、どんどん外部委託が進んでいると。そうしたら、清掃職員の中に、大阪市の事例でもあるように、非常に広範な職務が含まれているという中で、最終的にパブリックセクターで負うべき清掃職員の仕事というのは、結局ここは民間委託はできないというふうに思われるのはどんな職務なのかということを考えて、何かそこに集中することができれば、そのことだけを考えて給料表をつくるわけですよね。そうすると、例えば、均衡の原則というのは基本的には維持するべき大原則かもしれないけれど、これはもうほんとうにパブリックセクターでないとできないんだということをアピールできれば、多少なりとも高かったとしても、いや、それはほんとうにパブリックセクターでないとできないよねというふうに市民の側で納得が得られれば、多少高い給与であっても、それは甘受されるのではなかろうかということも考えられるので、そういう技労職の職務の範囲というものが今後どうなっていくのかという議論は、何か二本立てでやったほうがいいんじゃないかなと、何か議論するだけ無駄だったという、相当虚しいものがあるのではないかと。

【佐藤座長】 それはあるね。

【阿部委員】 もう1つその場合にはあって、実は、じゃあ、パブリックセクターでしか仕事がないよと言ったときに、じゃあ、そのときの給与はどれぐらいの水準に落とし込むかというのはまた別の手法を考えないといけないんですよ。

【佐藤座長】 今はね、どっちにしてもね。

あとはだから、そうなったときに技能労務職員と言うかどうかですよ。

【阿部委員】 そうですね。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 今はほかのところに持って行ってしまったほうがいいのかもしれない。

そのほうが多分現実的だと思うんですよ。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 名前だけ清掃職員と残しておいて中身が違う、高度ですなんて言うよりは、何か別の名前の何とかコーディネーターとか言って一般行政職へ持っていったしまったほうがよっぽど現実的だと思います。そうすると、新しい賃金制度をつくらなくていいんですよ。

【岡田委員】 そうですね。

【齊藤委員】 岡田先生が言われるのはよくわかるんですけども、阿部先生もおっしゃるように、新しい仕事だと考えれば、今度は需要と供給の関係で、そんな仕事は難しくてこんな給与水準ではだれも応募してきませんとなると水準が上がってきますよね。今、我々が議論しているのは、やっぱり民間との比較でやっているから、民間でやれないような仕事は基本的にはまた全然別ですよ。

【川田委員】 理屈は確かにそのとおりですね。つまり、なぜ技労職員が一般の行政職と区別されて協約を結ぶことができるかとされているのかを考えると、民間企業の労働者に近い仕事をするからであるはずですよ。そうすると、そもそも民間にはないような仕事だったら、そこに該当しないと考えるほうが普通でしょう。

【佐藤座長】 そうすると、今のお話で少し具体的にはどれを最終的に、もしかして幾つかのうちそれぞれの自治体が、つまり、都道府県から職員の少ない市町村もあるわけだから、多分同じような、幾つかのやり方を例示して、合ったものを選んでくださいという形になる可能性もありますよね。

ただ、どうなるかは實際上、事務局でやっていただくというふうにしてから少し、そう

すると、作業が進んでからということかな。もうちょっと議論するのは。それをやっているんですか、例えば賃金構造基本統計調査の再集計ができるなんていうのは頼んでいるのですか？

【島田課長補佐】 目的外使用の許可の手続きに入ったところです。

【鶴巻調査官】 あれがまた3カ月とかかかるので。

【島田課長補佐】 なので、基礎データを入手して、それをいかに加工するかというのは、阿部先生ともご相談させていただきながら進めたいなと思っています。

【佐藤座長】 あれは厚生労働省だけなのですか？ 統計局にも行くのですか？

【阿部委員】 行きます、統計局にも。

【佐藤座長】 はい、わかりました。では、そういうふうにやっていただこうと思います。

それでは、今度は、3と4はセットでもいいですか。交渉と、どうですか、ここ。3と4。資料の7と8のところで、川田さんのほうから少しご意見、コメントなどをいただきたい。これは岡田さんにも。

【岡田委員】 はい。

【佐藤座長】 あと、ほかでも結構です。

【川田委員】 今考えているのは、一般的な法律の説明自体もある程度必要になるかなということ。お話を聞いたところでは、実際に協約を締結して運用しているところは必ずしも多くはないようですので、今後新たに協約締結に向けて動くケースを想定すると、ある程度基本的なことを確認しておく必要性は一つのポイントになると思います。問題は、それにプラスアルファするとしたら、どのような論点が考えられるかということ。1つ考えられる問題としては、交渉自体の中身をどこまで本来の意味での自治にゆだねるのか、外からの情報提供といったものをどれぐらいにしていくべきなのかというようなことが考えられます。ただ、ちょっと今の段階では、ゴールラインが、これで言うと、2までのものにかなり大きく左右される、例えば、具体的な話で誠実交渉義務の中身としてどんなことが問題になるんだというような話は、ある程度2までの話が固まってこない、ちょっと正直なところ、イメージしがたいという部分があります。

【佐藤座長】 僕は、4は何となくわかるのですが、3のところというと、こういう議論をするということは、かなりルールにのっとらずにやられているところがあるかなというイメージなのですね、1つは。法律上もほんとうは認められないような労使交渉をやっ

てしまっているとかということですか？つまり、なぜこの交渉手続き、労働協約を議論するのかですね。大上段に言うと。

【島田課長補佐】 川田先生のおっしゃったように、他のところとちょっと論点の設定の仕方なり、報告書のアウトプットのイメージも変わってくるのかなと思うんですが、適正な手続きにのっとらずにやられているというわけではないですが、実際にやっておられる方に法制度の建前を再認識していただくべきところがある。

【佐藤座長】 つまり、きちんとした情報提供しようという趣旨？

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 ということは、やっぱりそういう意味では、3のところは、これがルールですよということを淡々と書くやり方もありうるということ？

【島田課長補佐】 そうですね。

【川田委員】 私もそのこと自体は結構大きいとは思っているんですが。

【佐藤座長】 大事だと。なるほど。

【川田委員】 この問題については。

【佐藤座長】 はい、わかりました。岡田さんは何か。

【岡田委員】 もう私も今までの意見と大体同じなんですけれども、やっぱり全体としては川田先生と一緒に、どういうシステムができるかによって何を交渉できるかが変わってくるので、やっぱり2のあたりがある程度決まっていないと、3の話には移ってこれないかなというのがあるのと、あとは、やっぱり実情を見てみるというのが非常に重要になってくると思うんですが、現状で本来的には労働協約まで行けるはずの交渉なのに、職員団体の交渉と多分一緒にやられたりとかするというのが現状で非常に多いのではないかなと思うんですね。そうすると、それは現状でそれで回っているのなら、何がメリットなのかということと、あとはデメリットは何かということと、新しいシステムのもとでそのメリットとデメリットがどう変わってくるのかということを考えるという点では、とりあえずこの交渉に関しては、2のあたりとの関係でペンディングも必要なんだけど、並行して実際の交渉の状況が各都道府県とかでどうなっているのかということ、例えばこの程度であれば、実地調査に行かなくても、調査票による調査みたいなものもできるのではないかなと。いろいろな交渉のパターンを幾つかアンケートでつくってみて、どういうパターンでやっていますかみたいな感じで。

【川田委員】 今の給料表自体をどうつくっているかということも多分関係あるでしょ

うね。

【岡田委員】 そうですね。

【川田委員】 極端な話、一般行政職の表をそのまま使っているのであれば、独自の表をつくる必要はないわけですし。

【岡田委員】 そうそう、そのパターンが一番多いんじゃないかと。

【佐藤座長】 逆に、やっていないから問題だというわけではないし、協約を結ばないから問題だというわけでもないということですね。

【岡田委員】 でも、そこでやっぱり一番問題になってくるのは、水準の問題ですよね。結局、一般行政職の表を使っているので水準が高い。

【川田委員】 だから、その水準のことを考えると……。

【佐藤座長】 そうですね。ここの議論は、もしかするとここまで書かなくてもいいのかもしれない。

【岡田委員】 だから、それは何か、ちゃんと教科書的に本来的にはこうであるということに注意喚起する。

【川田委員】 多分何か現状を変える必要があるという前提を置いたときに問題が発生してくるのでしょう。今のやり方だと、一応うまく、労使関係としては問題なく回っているけれども、水準がおかしいことになっているとか。

【岡田委員】 そうそう。

【佐藤座長】 高くなってしまう。

【齊藤委員】 一緒にやるがために。

【佐藤座長】 でも、それを労使関係のほうからけしからぬとは言えないですよ。それは多分。それは自治だから。逆に言うと、我々は水準のほうがというような議論をするということ？

【浅羽委員】 多分、実際に低くなってしまいう自治体が多分出ると思うんですが、その低く出たときに、ここで言うところの当事者が、例えば委任として、何かそれまでの労働組合や職員団体ではなくて、外部の比較的過激な交渉をする人に委任をしたときに、その提示した自治体さんが、あんたらじゃだめだとかというような間違っただ対応をしてしまうと、後々よくないことになるのではないかと。それはきちんと法律にのっとって、そういう人であっても委任は法律上何ら制限もないんだから、きちんと交渉をしないといけませんということを書いて、ただ、何が委任されているかということをはっきりさせなさいとい

うことを、またそこで交渉しなさいと言ったりするようところが、2番が決まって、後で3のやり方で何か注意喚起すべきかというところが場合によっては出てくるのではないのでしょうか。

今、私がイメージしたのはそういうことです。

【阿部委員】 水準が下がるかどうかではなくて、技能系の人たちが行政職から切り出されたときに、どう交渉するか。今、一緒の場合だってあるわけでしょう。それが切り出されると、じゃあ、どうやって交渉するかというイメージというものも書かなければいけないですかね。

【岡田委員】 そうですね。

多分、今まできちんと労働組合をつくって交渉ができるにもかかわらず、全然歴史的にしてこなかったという団体にとっては、新しく技術、スキルをきちんと伝授しなくては行けない。

【佐藤座長】 ただ、組合をつくるかどうかは彼らの自由なわけですね。つくれというのも逆に変ですよ。それこそ干渉ですよ。

【鶴巻調査官】 そういうことを慫慂するつもりはございません。

【佐藤座長】 その辺は情報提供の仕方が難しい。

【川田委員】 教科書的な、ある意味つまらないことしか書けなくなる可能性はあると思います。

【佐藤座長】 あるいは、だから、説明責任のほうを先にやるかですよ。つまり、自分たちが労使自身で決めたとしても、やっぱり住民に納得してもらわなければだめですよ。こののを先に言うかですよ。基本的には、だって、労使自身で決めてきているのでしょ。だから、私たちが納得して決めたんじゃないというのがあられるわけですよ。

【岡田委員】 そうかそうか。

【齊藤委員】 自分勝手に決めても、一定の制約があるというかですね。

【鶴巻調査官】 もちろん自分勝手に決めても均衡の原則の法律がこっちにあるわけですから、そこはちゃんとして……。

【齊藤委員】 そこはちゃんとしてくださいよと。

【佐藤座長】 均衡の原則と説明責任のほうから言うかですね。どうしますかね。

【鶴巻調査官】 私どもとして想定しておりましたのは、先ほど先生からご議論ありましたように、まだやっていないところもある。要は、未経験だとすると、ひょっとして陥

りやすいような陥穿がそこら辺にあるかもしれないというところは、きちんとそれを報告書の中で書くかどうかというのは別ですけれども、もしそういうことで重大なものがあるのであれば、ちゃんと押さえておきたいし、まず、法律で想定されている手続きというのは教科書的に言ってどんなものなんだというのを初めに押さえておいて次の作業に進みたい、そういうことでございました。

【佐藤座長】　　まず、これ、賃金制度のことを議論しますよね。これはだから、1つは職務給の原則。だから、仕事内容に応じた賃金制度に下さい。もう1つは、水準だよな。これ、均衡の原則。それで、現状は少しずれているところもあるでしょう。だから、我々が提示しているものを考えて、そのこの2つの原則からずれていたら戻して下さいという話ですよ。ただ、戻すのも労使自治があるわけだから、その中でやってくださいということになるわけですよ。そのときに、かなり労使交渉の枠組みも見直したほうがいい場合が出てくるということですね。だけど、それは見直せとも言えないわけでしょう。そこについては。

【鶴巻調査官】　　はい。そこは判断していただかなければなりません。

【佐藤座長】　　どうするかね、その出し方ですね。

【川田委員】　　やっぱり2まででほんとうに何が出てくるかなんですけれども、2まで出てくるものによっては、そういうことをやろうとしたら、どう考えても今までやってきた交渉のやり方を変えることになるということもあるでしょう。

【佐藤座長】　　変えなければいけないということも論理的にはありうる。

【川田委員】　　起こり得ると思います。

【佐藤座長】　　なるほどね。

【岡田委員】　　あるいは、逆に2のところ、かなり指導的な枠組みをかつちりつくってしまったことによって、3のところでは、特に今までの流れで来ても、水準は適正のところになるというようなマジック的なことも起こり得るかもしれません。

【阿部委員】　　これ、1からフローチャートをつくっていくと、今、何か僕もわからないけれども、今、技能労務職、さっきの岡田さんの議論の上に、実は行政職と同じ仕事をしている人たちが結構いっぱいいて、それだったら、行政職の給料表に当てはめたほうがいいんじゃないですかという議論ももちろんありますよね。

じゃあ、そうじゃないというのは、ほんとうの技能労務職。それをじゃあ、いわゆる一般行政職と同一給与で行くのか、別給与で行っているのかと分けなければいけないわけで

す。実態として、今、一緒なのか、一緒ではないのか。一緒でなければというので、別に
するのか、同じにするのかという議論を1回しないとだめですよ。別にすると
きには、多分2番とかがかなり関係してくる。

ところが、今は、2番の議論は多分別給与にするというところだけ深く入っているけれど
ども……。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 今はそう。だから、それは、上は我々の範囲外というか……。

【阿部委員】 範囲外で今まで行ったんですけども、でも、もしかしたらどうもこっ
ちもやらなければいけないのかなというおそれを今、抱いたんですけども。

【佐藤座長】 労使関係上はそうですね。

【阿部委員】 そう。だから、それが3番につながっていくという話ですよ。

【岡田委員】 そうかそうか。交渉の話をすると、技能労務職員という職員の存在その
ものが、この地方公務員の中でどういう位置づけなのかという定義から始めないとけな
いんですね。

【阿部委員】 始めないとけない。

【佐藤座長】 そうすると、これ、全体の構成を少し考えたほうがいい。確かにだから、
初めは水準だったんでしょう。高過ぎる。實際上、法律で定めた原則を外れているんじや
ないということですよ。だから、それに合うような制度なり水準を決めると。その後ど
うやってそこをやってもらうのというところが、どうするかな、そこは。

【島田課長補佐】 そこは話の順番なのか、言い方のトーンなのか、ちょっと迷うとこ
ろがあります。

あともう1つ、次回にちょっとご紹介しようかと思っていたんですが、実態として、行
(一)と統一的な交渉がされているということが、水準面でどういう効果をもたらしてい
るかということなんです、賃金センサスの学校給食員と調理師との比較なんかを見てい
ますと、平成に入ってから民間の賃金の水準というのが、やっぱり下がっているんですよ
ね。

【佐藤座長】 そうだろうな。

【島田課長補佐】 片や公務員の学校給食員というのは統一交渉をやっていますので、
かつてのような上がり方はしていませんが、それでもやや上がっているんで、民間との開
きがワニ口といいますか、開いてきているんですよ。それを改善しようと思うと、やは

り労使交渉を独立してやるべしというようなほうに傾くところもあるのかなど。

【鶴巻調査官】 話の補足をいたします。昭和の昔から見ますと、一般行政職の給与の上がり方と、それから、今、申しました民間の調理師の上がり方というのは、大体もう平行したカーブでした。同じように上がっていきました。この意味するところは、一般行政職が参考になっている民間の事務職の賃金と調理師さんの賃金が同じように上がってきたということです。公務員の世界でも民間賃金を参考とすべきと言って、実は一般行政職相当職と調理師の賃金が同じ上がり方をしているのだったら、調理員も一般行政職と同じ上がり方をしてもいいはずだという論理構成から、同じように上がってきたし、交渉だって同じにしてもいいだろうというのは合理的な考え方だと思います。

【佐藤座長】 それはそうだ。

【鶴巻調査官】 ところが、ずっとそれをやってきたがために、ワニ口で開かれてしまったというところまで気づかず、こう来てしまったというところがもしかしたら問題かもしれなくて、それを確かめて、もし、じゃあ、これは余りにも開いているから別だということであれば、これまで一緒にやってきたものが、やはりそれは別にしなくてはならないんだとすれば、急に言われてもみんなとまどってしまいますので、どんな手続きでやったらいいんでしょうというのがわからなくなってしまうと困るだろうということで交渉のあり方というのがちゃんと押さえておかないといけないだろう、そういうことをごさいました。

【佐藤座長】 なるほど。いいですか、その辺の整理の仕方は。

でも、そういう意味では、かなりちゃんとやっぱり議論はしないとイケないみたいですね。

【鶴巻調査官】 押さえるべき点は押さえておかないと、後で落とし穴にはまってから……。

【佐藤座長】 示したはいいけれども……。

【鶴巻調査官】 そんなこと法律に書いてあるじゃないですかと言っても、一言も注意してくれないなんてひどいじゃないかと言われるだけだと思うんですよね。

【佐藤座長】 難しいな。執行はそれでまた何か大変な難問ですね。

【鶴巻調査官】 具体的に、ああせい、こうせいとこちらから言うわけにはいきませんので。

【佐藤座長】 そうなんだよね。そこはもっと微妙なところですよ。

【鶴巻調査官】 はい。きちんと念頭に置いて手続きを考えるべき点はこんなところですよというところを示すのかなと。

【浅羽委員】 事実上、組合をつくれと受け止められるかもしれない。

【佐藤座長】 それだから、結構難しいですよ。いいことかどうかと。

【齊藤委員】 組合をつくるのか、それもどうかかわからないしね。

【佐藤座長】 別にするのがいいのかどうか。実際上は……。

【齊藤委員】 別で交渉するべきだと。組合をつくって交渉をやりなさいまでは言わなければいけません、何か示すということはね。

【佐藤座長】 普通の電機産業でも、総合電気メーカーなんかはいろいろな組合を抱えていて、やっぱりどこか高いところに引っ張られるから、事業所を分けたりして、それを組合を別にして交渉させたほうがいいのかとか、いろいろ議論はあるわけですよ。民間でも同じような議論はある。

【川田委員】 公務員の場合は民間と違い、職員団体か労働組合かという区別に直結してきてしまうので難しいところがありますね。

【佐藤座長】 法律用の枠組みがね。労働組合をつくれる人たちなんですよ。でも、つくらないでやると言っても、自分たちが上がってくるから、それは当然選択しますよね。合理的な選択だよな。なかなか難しいですね。

あと、説明責任のところはいかがですか。僕もこれは知らなかったんですけども、これをもう少し現状を強化するとかのやり方、つまり、情報開示をどうするかということですよ。

これ、職員1人当たりというのは、平均ですか。

【島田課長補佐】 平均です。

【佐藤座長】 平均賃金ね。

あとは、職種ごとの級ごとは載っていないのですか？職種の平均という意味ですか。職種ごとに区分されている場合というのは、職種ごとの平均という意味ですか。どれでもいい、いろいろ下のほうに、公表システムの場合。

【鶴巻調査官】 右から2番目ですか。

【佐藤座長】 うん。細職種ごとに区分されているというのは？

【島田課長補佐】 これは、細職種というのは、調理師なり用務員といったものです。

【佐藤座長】 その平均？

【島田課長補佐】　　その平均です。

【佐藤座長】　　平均はあまり意味がないな。本当はだから、初任給と上限ですよ。出すなら。下と上を出さないと意味がないですよ。

【島田課長補佐】　　平均を国なり民間と並べて見ていただくという趣旨のものなんです。

【佐藤座長】　　いやいや、だから、今回、これを変えろという意味ではなくて、今回の開示で言うと、平均というのはほとんど意味がない数字だからね。

【阿部委員】　　民間企業では、よくモデル賃金、そういうものに相当するものはあるんですか。

【島田課長補佐】　　初任給はありますが。

【阿部委員】　　だけですか。

【島田課長補佐】　　そういう意味では表示するようになっております。

【阿部委員】　　上までは行かないにしても、もちろん管理職には該当しない人たちが、ある程度モデル賃金みたいなものを……。

【佐藤座長】　　あと、給料表をつくれれば公開されているんですか。

【阿部委員】　　法律ですか。

【鶴巻調査官】　　給料表は一般行政のほうであれば条例に載っていますから当然見られます。

【鶴巻調査官】　　技能労務職は条例ではなくて規則に落ちていますので、もちろんそれを見ることはできますけれども、その表のどこに何を入れるかというのまではデータとしては出ていないです。

【佐藤座長】　　あれはだから、一番人数がたくさんいるところと、入り口とかぐらいを出せば一番……。

【阿部委員】　　いや、それは……。

【齊藤委員】　　それはそのときそのときで変わってくるから。

【阿部委員】　　それと、それを理解できるのは、こういうプロしか理解できなくて、一般市民は絶対わからないです。それよりは、モデルで何歳、何歳……。

【齊藤委員】　　阿部先生もおっしゃった35歳の清掃職員は幾らです、これはモデルですから、大体35歳になったら、さっきの賃金カーブがありましたけれども、大体何級の何号だというふうになるんですよ。何級の何号がモデルだというふうになるんですよ。何級の何号がモデルだということで、人の構成によっては、実在しないこともあると思

ます。

【佐藤座長】 そういうふうにしようということですね。

【阿部委員】 いいんじゃないかなと思うんですけどもね。

【佐藤座長】 なるほどね。つまり、水準が適切だということをわかるようなものであることであればよいと。そうすると、それは何かということだ。

【齊藤委員】 それは1つは初任給がありますよね。世の中の一般は、技能職では大体35歳ぐらいが一つの目安になる年齢ですね。

【佐藤座長】 それは1つだね。じゃあ、初任給と35歳。

【齊藤委員】 ぐらいでとりますよね。

【佐藤座長】 実在。モデルで行くのね。

【鶴巻調査官】 これはそういう一般的な話ではなくて、むしろ個別の話になるかもしれませんが、例えば、民間の賃金センサスなんかで守衛さんなんて見ると、平均年齢は60歳を超えています。一度退職された方がやっていたらしゃるとか、そうすると、35歳のモデルは一体どのようにして考えるんだと。

一方で、実は地方公務員のほうも同じようなことで、例えば、退職不補充とかをやっていると、若い人はいませんから、もう上の方ばかりなんです。平均年齢が50何歳、平均賃金はこれぐらいとかと出ているので、それで事情を察してくださいというのがこちらの気持ちなんですけれども、それを無理やり若く、例えば20歳若返らせて……。

【佐藤座長】 そうすると、初任給と高いところじゃないの、知りたいのは。

【阿部委員】 初任給と……。

【佐藤座長】 一番上でしょう。やっぱり上限を出さないとだめだということだと思うよ。その一番高いところというか、1人、2人、例外は除くけれども、基本的に上だと思うよ、知りたいのは。

【岡田委員】 あるいは勤続年数で。

【佐藤座長】 勤続年数ね。でも、さっきみたいなものがあるから。

【鶴巻調査官】 勤続年数でずっとやっていたらしゃるでしょうから、高いところは高いものをもらっていたらしゃる。守衛さんなんかですと、民間では、退職後に再就職をやっている、平均の勤続年数で言えば、年は62歳でも、勤続年数で言えば、多分3年が関の山とか、そんな感じなんだと思うんです。それをパッと上のほうだけ出しますとやっていたのかという。

【佐藤座長】　ほんとうは、一番人数が多いところ、1つは。だから、一番人数が多いところですよ。セルで。それで、入り口と上のほうを、上のどこをとるかだけでも、それはだから、上から5%のところをとってもいいと思うけれども、一番上は例外的ですね。やっぱり住民が知りたいのは上のほうでしょう。平均でごまかせる時代ではないですよ。

【川田委員】　やっぱり問題になる可能性があるところの明確化を図ることを前提とするなら高いところだと思います。

【佐藤座長】　そう、問題になるのは上のほうだもの。上から10%ぐらいのところをとってもいいけれども、何か上のほうがそんなひどくないですよという情報を出すということでしょう。

【阿部委員】　90%台、50%台というパーセント。

【佐藤座長】　そうそう、ぐらいを出す。そんな感じですね。

【阿部委員】　地方自治体の計算力が問題ですね。

【佐藤座長】　数えればいいんですよ、真ん中。上から10%のところだろう。

それも考え方。でも、ちょっとどうかな、平均、議論の出発点からするとね。

【岡田委員】　平均はいいものがないですね。

結局、給料が高いという批判というのほどにでも出るものなんですけれども、じゃあ、どこから出てきたんだという、ソースは非常にあいまいで、大体何か隣に住んでいる地方公務員の何とかさんがやけに羽振りのいい生活をしているとか、そういう、つまり、自分との比較においてというのを考えると、やっぱり若手と中堅とちょっと年をとった人というのを採ると、で、出すというのは意味があるのではないかという気がします。

【佐藤座長】　でも、何の情報を出しなさいというのは結構大きいんですよ。だから、水準のほうの調整もそれがきくから。でも、1つは、こういうものを出さないと住民が納得しませんよという説明の仕方でしょう。納得していただけるようなものを出せということだから……。

【鶴巻調査官】　はい、そういうことです。

【佐藤座長】　そのときにこれだけだとちょっとやっぱりというような議論をそこでする必要があると思うんですよ。

【鶴巻調査官】　逆にこれだと詳し過ぎてプロにしかわからない……。

【佐藤座長】　というのも困るかもしれないですけども。

【阿部委員】　それからあと、ちょっと間違っているかもしれません。技能労務職員だ

けの給与でいいのかというの。

【佐藤座長】 それもあるんですね。

【阿部委員】 同じようなものをやっぱり行政職というんですか、一般の人たち……。

【鶴巻調査官】 もちろん給与情報を公表しても、一般行政職も出しています。

【島田課長補佐】 一番右以外は。

【阿部委員】 そうですね。今、ここで考えたのは、このところ、一番右以外のところを考えているということでしょうか。

【島田課長補佐】 今回は純粋に現状を見ていただいた上でご意見をいただきたいなど。これに何かを加えようとかという先入観を持っているものでもありません。

【阿部委員】 いやいや、そうじゃなくて、この報告書で書くときに、こういうことを書くのが望ましいと書くわけでしょう、報告書では。

【鶴巻調査官】 こういうことでわかりやすく説明すべきだということ。

【阿部委員】 ですね。

【鶴巻調査官】 はい。

【阿部委員】 だから、そのときに、多分、技能労務職員だけではよろしくないんじゃないかなど。つまり、いろいろ職種があって、この人たちはこういうふうにもらって、こっちはこういうふうにもらっていて。だから、いつもみんなが一緒にもらっているわけではないというのを示したほうがいい。あるいは、一緒にもらっているかもしれませんが。

【佐藤座長】 これ、説明責任はだれが何を説明するかという話で、もしかしたら、これはそれぞれ賃金水準がどうなったかというだけではなくて、ある時点で言えば、制度の話も説明しろと書くのですかね。あとは、水準を決める手続きを説明するか。結果とかという話ですね。結果についてどこまでどういうふうに出すかですね。

【川田委員】 例えば、最終的に住民に納得してもらうための説明以外に、交渉のプロセスが適正になることを担保するというか……。

【佐藤座長】 それはありますね。

【川田委員】 交渉の過程で法の趣旨から全然外れた方向に行ってしまうのを担保するというような観点から、後で説明してもらおうというものも考えられます。この場合には、決定過程の中身を説明することに重点が置かれるので、決定結果そのものの説明とは中身が変わることもあるのではないかと思います。

【佐藤座長】 この全体の報告書の構成にもなるんでしょうけれども、資料1、3が結構大変だった。2はこれからいろいろやっていきながら判断していけばいいし、1もある程度整理していただいたので進んできたんですけども、また新しく3という難問が出てきたという。

全体を通じて何か。あと、ヒアリングのことはちょっとまた後で伺いますけれども、全体として、今日伺ったことで。1でも結構ですけども。きょうは1は議論しませんでした。

では、ちょっと参考資料2のところ、岡田さん、これは多分、ほかの委員も日程が合えば、決めた後で参加はできるのかな。つまり、その人まで入れて日程調整すると大変だと思うから、この日で決まりましたというふうには皆さんに一応言っていて。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 行ける人は行ってもいいよというふうにさせていただいたほうがありがたいと思うので。では、そういう前提で、一応大きく、そうすると、労使関係も聞くの？ということですね、2はね。

そうじゃないの？ 水準。

【川田委員】 決定手続きの中には入ってきます。

【佐藤座長】 入ってくるのか。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 入っているんだな、2で聞くのね。

【島田課長補佐】 はい、現状どんな交渉をやっておりますかという。

【佐藤座長】 特に何か要望がありますか。

【岡田委員】 行く人間が言うのもあれなんですけど、ぜひ行くまでに、まず事務局のほうをお願いをしたいのは、佐藤先生と綿密に打ち合わせをしていただいて、調査票をきちんとつくっていただきたいということと、あと、それは主に佐藤先生とということではありますが、ほかの先生方にもご意見をお聞きして、聞き漏らしのないようにと。ただ、多過ぎても時間の関係ももちろんありますし、向こうの負担もありますので、適正なヒアリング票をよろしくをお願いします。

【佐藤座長】 もし日程が合えばそれぞれ別の日になる可能性は高いわけでしょう。1日に2カ所行くというふうになるんですか。

【島田課長補佐】 3団体を1泊2日で回ってこようと思っています。

【佐藤座長】　　そうですね。じゃあ、そのうちもし、でも、ちょっと遠いですけどもね。日程が合えばいかがですか。

【岡田委員】　　大阪、兵庫ぐらいでしたら、新幹線も通っていますので、半日おつき合いいただける方がいらっしゃいましたら、ぜひよろしく願いいたします。

【佐藤座長】　　とりあえず日程が決まったら皆さんにご連絡してということで。

それでは、ちょっと時間が早いですけれども、きょうは一通りご議論いただいたということで、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】　　次回でございますが、7月28日、既にお知らせしているところでございますが、7月28日月曜日、午後3時から開催いたします。場所は未定ですが、今回よりは広い会議室を確保したいと思っております。

次回なんですけれども、民間企業からのヒアリングを行いたいと考えておりましたが、現在のところ、要は、公でやっていたサービスをアウトソーシングを受けるような事業者はこちらから赴いて調査をしたところが2社ございますが、いずれもヒアリングへの出席については協力を承諾いただけていない状況でございます。引き続き努力はいたしますが、事務局からの報告というような形式になるということも念頭に置いていただければと思います。

そういう中で、技能労務職員の従事する業務を行う民間企業の賃金の考え方等についてご紹介できればと考えております。

それから、次々回、第5回目でございますが、これも既に日程調整をさせていただきましたが、8月6日水曜日、午後1時半から午後3時半に開催いたします。これまでの議論を踏まえた中間取りまとめをさせていただければというふうに考えております。

それから、本日の議事録ですけれども、これまでと同様、委員の皆さんのチェックを経た上でホームページに掲載をいたします。議事録のドラフトをお届けしますので、チェックをよろしくお願いいたします。

【佐藤座長】　　では、そういうことで、あれですか、民間企業のヒアリングはなかなか受けていただけないというのは、何ででしょう。

【島田課長補佐】　　やはりその業界では大手とされているような会社を回っているんですが、やはり企業秘密といえますか……。

【佐藤座長】　　企業秘密。

【齊藤委員】　　先生方にいろいろ聞かれるのが、何を聞かれるか不安だから。だから、

皆さん方が行ったら、資料を出してきて、ここまでとか言ってできるけれども、1人がここへ来てやるのがちょっとつらいんじゃないですか。

【鶴巻調査官】 その資料も、見せてもらって、あと回収とかという、要は、評価がよければどれぐらい上げるとかという水準を私どもは見てきたんですけれども、それをこういう場で言うと、何がどこで漏れるかわからないなという。

【佐藤座長】 でも、その辺は、普通は企業は出しますよね。出すというか、聞けば平気なんだけれどもね。

【鶴巻調査官】 じゃあ、それをどうやって調査しているんですかと聞いたら、採用の試験を受けに来た人に、どうだったと聞くとか、いろいろ手練手管で苦勞してなされているようでして、そこら辺でできた体系を外部に出したくないなという感じが見られます。

【佐藤座長】 特に非常勤の人なんかはマーケット賃金だから、ほかがどのぐらいかというのは当然調べていると……。

それでは、8月6日の後、中間取りまとめというのは、公表するということですか。

【鶴巻調査官】 はい。中間取りまとめという名前になるか、議論の方向とか、そういう形になるかは別ですけども、一たんそこでこれまでの議論を集約したいというふうに思っています。8月にやった後、夏休みの期間の間にそれを各自治体で見て聞こえてくる意見などを踏まえて、論じるところが足りなかった点があるかもしれませんし、あるいは、ここについては大分抵抗が強そうですねどもどうしましょうというふうなご相談をすることもあるかと思います。

【佐藤座長】 そうすると、ある程度、きちっとまとめるというか、選択肢があるような形で中間取りまとめがあつていいということですね。

【鶴巻調査官】 そうですね。

【佐藤座長】 きちっとこれだというふうに出さなくても。

【鶴巻調査官】 これでもうこれしかありませんというふうなつもりでは……。

【佐藤座長】 という出し方でなくてもよいと。

【鶴巻調査官】 はい。

【佐藤座長】 はい、わかりました。

【島田課長補佐】 補足しますと、6回目、9月、7回目が10月となりますが、個別の団体になりますけれども、地方団体を呼んで、意見を聞いたり、あと、組合サイドを呼んでヒアリングするということも考えております。

【佐藤座長】 いや、つまり、その後の進め方によって、中間取りまとめの書き方も多少違うかなと思ったので、あんまりここで詰めてしまうと言いにくいところもあるのかなと。多少幅があるようなまとめ方のほうがいいかなと、そういうふうに思いました。

【鶴巻調査官】 そうですね。

【佐藤座長】 ということですので、事務局も一生懸命頑張ってくださいています。だんだんまとまりつつありますが、そういうことでまたご協力いただければというふうに思っています。どうもありがとうございました。

— 了 —