

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5回）

平成20年8月6日（水）

【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の第5回の会議を開会いたします。

本日は全員ご出席でございます。

それでは、進行を佐藤座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【佐藤座長】 それでは、今日は中間とりまとめをまとめるということですので、これまでの研究会での議論を整理していただいていますので、それを説明いただいてご意見を伺うということにしたいと思います。

では、よろしくお願いいたします。

【島田課長補佐】 それでは、ご説明を申し上げます。

次第、座席表とございまして、本日の配付資料でございますが、中間とりまとめの案、中間とりまとめの本体と、あと資料編ということで、右肩に（資料1）と書いたものから始まる17ページまでの資料がございます。

それから、参考資料というのも、これも後ほど説明させていただきたいと思いますが、まず中間とりまとめの案について、本体と資料編を並べて置いてごらんいただければと思います。

それでは、説明に入ります。

中間とりまとめ（案）の本体でございます。

まず、「はじめに」ということで、この研究会の設置の背景、それから4月以来研究を行っている旨、それからこの中間とりまとめの位置づけということで、今後、当研究会としてはこの中間とりまとめに対する地方公共団体や労働団体等の意見を聞いた上でさらに議論を深めていくという旨を記述しております。

次に「現状と課題」を記しております。技能労務職員の給与につきましては、現行制度上、法の適用関係が他の一般行政職員等と異なっていること。一方で、技能労務職員の給与は、法律上、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應ずるものでなければならないとされていること、また、同一また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を考慮する必要があること。しかし、国

の行（二）適用職員と職務内容を比較した場合、類似はするものの必ずしも一致しないこと、賃金センサスには雇用形態・勤務形態の異なる労働者のデータが含まれるといった課題があり、労使双方にとって給与決定に当たってよるべき明確な基準がない現状を記しております。

次のページにまいりまして「研究会における論点」、論点の1として、給料表作成に当たっての基本的考え方、論点2として、民間給与水準の調査・比較方法、論点3として交渉手続、論点4として説明責任、論点の頭出しをしているところでございます。

それから、次のなお書きでございますが、これまでの研究会でご議論のありました外部委託等事業の執行体制の見直しが進んでいるという背景について記した上で、技能労務職員の職員数が減少傾向にあるわけでございますが、研究会としては、引き続き地方公務員である技能労務職員が直接業務を担う場合の給与決定に関する基本的考え方について現行制度を前提にして研究するのだという趣旨を記しているところでございます。

3ページ以下でございますが、論点ごとに、枠囲いの中で客観的事実なり、これまでの研究会の議論におけます共通認識を記しております。それから、枠囲いの外で、更に議論すべき事項ということで、今後議論を深めていくべき事項を記しているところでございます。

そういった構成になっておりますが、まず論点1、給料表の作成に当たっての考え方でございます。技能労務職員の給与については、法律上、職務給の原則が適用される旨、それから給料表の級や号が職務内容やキャリアパスの違いに応じて設定されるべきものと考えられるといった記述をしております。

以下、法律で書いてあることは、法律上こうだという記述に、それから実態としてそうなっているというものについては、そういう実態であるといった記述にしております。それから、これまでの研究会で共通認識として得られたものについては、「何々と考えられる。」というように同じ枠囲いの中でも、同じ客観的事実なり共通認識でも表現を変えているところでございます。

それから、論点1の更に議論すべき事項でございますが、「給料表の数と職種の括りについて」というところでございます。最初のポツの「職務給原則を徹底する観点から、細職種別に給料表を作成することも考えられるが、実態としてそのような地方公共団体の例は見られない」というところでございます。そこでは、地方公共団体の例は見当たらないというふうに書いておりますが、悉皆調査はしておりませんが、こういった例が我々

としては確認できていないといった趣旨でございます。

以下、要点をかいつまんで申し上げたいと思います。

次のポツでございますが、1つは、国の行（二）職員と同様のキャリアパスを予定している場合には、水準は別にして構造は行（二）を援用することも考えられるのではないかということ。その際、国の行（二）適用職員は、同じ給料表の中で細職種ごとに適用される級が異なるが、これをどう考えるかというところでございます。

次のページにまいりまして「級について」でございますが、級の構成は、職責の4区分、研究会の議論でもございました「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」という4区分を基準とするべきではないかというところでございます。ここで1点補足させていただきますと、④の「監督をする」という表現でございますが、高度な管理・監督業務を行う場合には、そもそも技能労務職員の範疇から外れ、国であれば行（一）、地方であれば一般行政の職に当たるといいますので、ここでは「現場監督」というような意味合いでご理解いただければと思います。

次のポツでは、上記4区分の構成を前提としながら、仕事の能力に質的差異がある場合や組織の大きさにより級の数を増減することとするべきではないかということでございます。

3番の「号について」でございます。給与構造改革によりまして、いわゆるフラット化がなされまして、級間の水準の重複が減少しているところでございますが、今後、給料表を考えるに当たっては、号の設定に当たって上位級との重なりも考慮して上限を設けるべきではないかというところでございます。

次に生計費と職能給の反映を基本としつつ、行（二）の給料表における職務能力向上の度合いについての考え方を踏まえてカーブの形状を設定すべきではないかということ、それから、これは論点2のところでも出てまいりますが、全国規模で民間賃金のカーブ、年齢なり経験年数と給料水準との相関関係を分析し、これを参考としてはどうかというご提案がございました。これについても記述をしているところでございます。

論点2でございます。給与水準決定の際に考慮すべき民間事業従事者賃金の調査方法でございます。

枠の中では現状と課題、客観的事実を記しているところでございます。技能労務職の職務内容に即して対応する民間事業従事者の給与を考慮する必要があるという一方で、人事

院と各人事委員会が協力して行っている職種別民間給与実態調査、いわゆる民調でございますが、十分なサンプルを得るのが難しいということ、さらにサンプル数を得ようとする、コストに見合うかどうかの問題となるということ、それから、賃金センサス等の既存統計を活用することにも一定の合理性があると考えられるということ。それから、いずれにしても、各地方公共団体が住民に説明責任を果たし得るような手法をとるべきだということを書いておられます。

5 ページでございます。資料編の、少し飛びますが資料 10 というのがございまして、13 ページでございます。

まず5 ページの大きな1は調査の範囲ということで、比較対象とすべき民間企業等の範囲なりサンプル数の確保という観点から、調査対象範囲は都道府県域を基本とするべきではないかという点を書いておられます。

大きな2の調査手法でございますが、そこで枝番で①-1、①-2というふうに番号を付しておりますが、より詳細な記述は、資料10で記述をしているところでございますが、①として独自調査を実施する手法、①-1として、一般行政職における民調と同様の手法をとるとのこと、それから、①-2とございますが、①-1を簡略化するということでその他の要素を捨象いたしまして平均給与のみで調査するという手法を示しております。

②は賃金センサスを活用する手法でございますが、②-1として、雇用形態・勤務形態の類似する方のデータのみを抽出し、絶対水準を産出する方法、それから②-2といたしまして、資料編では14ページになりますが、賃金センサスの公表データにおける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率を求めるという手法でございます。②-3として、論点1の最後のところでもお示したところでございますが、全国データから経験年数なり年齢に応じたカーブを設計し、地域ごとの水準を当てはめるという手法でございます。

③でございますが、他の職種から類推する手法ということで、③-1としては、国の行(一)と行(二)の水準の比率を算出するという手法でございます。③-2、資料編で言うと15ページになりますが、サンプル数の多い職種については、①のような手法を使い、そこで得られた水準を基準に、他の職種については賃金センサスの公表データから相対水準を求めるということで、①-1と②-2を併用するような手法でございます。

④は、少し①から③までとは次元が異なりますが、①から③までの手法で一度より精確な調査を行った上で、それは何年かに一度というふうにある意味割り切った上で、それ以

外の年は何らかの前年比の比率を持ってまいりまして年次更新していくというような手法でございます。

論点3は交渉手続でございます。

枠囲いの中の最初の2つは法律事項でございます。技能労務職員が労働組合を組織できるということ、それから労働協約締結権を含む団体交渉をすることも認められているということでございます。

3つ目のポツでございますが、資料11にも示しておりますが、資料の11はあくまでサンプル的に調査をした結果でございますが、実態として技能労務職員の労働組合が必ずしも組織されておらず、職員団体の内部組織である例も見られる。労働組合を組織している場合であっても、職員団体と同時並行的に、あるいは一緒に交渉を行っている例が多く見られる、実態としてそうなっているというところでございます。

本体6ページにまいりまして、論点3の更に議論すべき事項でございます。

研究会の報告書としてどのように記述ができるだろうかという議論は前々回もございましたが、法律が本来予定している手続がどのようなものであるかを再確認すべきではないかということ。それから、実態として職員団体の交渉と一体となっていたり、同時並行的に行っていたりすることの給与水準決定への影響をどう考えるかというところでございます。

論点4は説明責任でございます。

枠囲いの中でございますが、制度上、地方公務員の給与の公表の仕組みが設けられているということ。中でも平成18年度からは総務省から統一的な公表様式が示されているということ。各地方公共団体においては制度上、また国の要請に応じて取り組みが進められているということ。それから、共通認識として、各地方公共団体は今後も給与に関し、その適正化努力も含めて積極的に説明責任を果たさなければならないということ。それから、説明責任を果たすべき相手は、議会及び住民・国民であるというところでございます。

更に議論すべき事項としまして、現に公表等に取り組んでいるわけでございますが、必ずしも住民等に十分浸透しているとは言えないのではないか。より効果的な内容なり手法を検討する必要があるのではないか。それから、制度や手続に関しても説明責任があり、交渉の経緯や給与決定の過程に関する説明を果たすことも重要ではないかというところを記述しております。

以上が中間とりまとめの本体と資料のご説明でございます。

本日、この中間とりまとめについてご議論いただき、本日の議論を踏まえた修正を施した上で、できるだけ早く公表をしたいというふうに思っております。

それから、参考資料のご紹介でございます。綴りの最後の一枚紙でございます。

民間給与に係る各種調査の比較という一枚ものでございます。これは前回もご指摘がございましたが、民間企業に係る各種調査がどのようなものを対象にしているのかということで、基幹的な調査として3つございます。1つは職種別民間給与実態調査、いわゆる民調でございます。2つ目が賃金構造基本統計調査、賃金センサスでございます。3つ目は、特に研究会の場では言及はございませんでしたが、民間給与実態統計調査という国税庁の、これは主に税務関係に使っている統計がございます。

対象事業は記載のとおりでございます。上から順に、より大きな規模のものを拾っているというところでございます。

対象労働者でございますが、一番上の民調は公務員に類似のものということで、常勤の雇用期間の定めのないものに限った調査となっております。パートタイム労働者の定義は表の外に書いておりますが、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い方、あるいは1日の長さは同じでも、1週間の所定労働日数が短い方でございます。民調はパートタイムを除いております。それから、公務員と仕事の内容が似ている方を拾うという趣旨で、公務員にはないような販売員等の方は除いているというところでございます。

それに対しまして賃金センサスでございますが、対象労働者としては常用労働者というふうにしておりますけれども、1カ月以内の雇用期間のもの、あるいは日々雇用者の方であっても、4月、5月にそれぞれ18日以上雇用された方については調査対象になっているというところでございます。

国税庁の民間給与実態統計調査のほうはさらに対象が広がっているというところでございます。労働した日または時間によって給与の金額が算定され、かつ労働した日にその都度給与の支給を受ける方は除きますが、逆に言うとそれ以外の方は含まれるということでございます。

それから、調査時点も、一番右の欄ですが、それぞれ異なるというところでございます。

前回ご指摘がございましたが、体系立ってご説明をしたほうがいいと思ひまして、このような資料を用意させていただいたところでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

【佐藤座長】 どうもありがとうございました。

中間とりまとめはこの研究会の設置の背景と目的、どの範囲で議論するかということが2ページまでで、その後は論点に即して、後で議論になりますが、枠囲いの中は法律上のことと、あと現状です。ただ、この現状も、僕がちょっとお願いしたのは、問題点と認識していること、取り上げねばならない現状を前に書いておいたらというような趣旨で、これもちょっと皆さんにご意見をお伺いしたい。四角の中に何を書くかということ、ちょっとそこら辺は整理が必要かもしれない。それはまた後でご意見を伺います。そして、議論してきたことで、まだ結論が出ているわけではなくて、皆さんにご意見を伺うことも必要だけれども、こういう点が考えなければいけない点、議論すべき点というような整理になっております。

では、順番に伺いながらまた戻るという形で、まずこういう構成について、まあ中間とりまとめですが、いいですか。

それでは、まず2ページまでのところで、「はじめに」、「現状と課題」「論点」、ここでは、一応我々としては、この分野が外部委託等その他で減ってくるということ、しかし、残る可能性がある、そこについて議論しますよということを一応わかるように書いていただいています。ここはよろしいですか。

では、論点1で、まず枠囲いの中に何を書くかということで、一応、法律上の枠組みと、わりあい合意できたことと、現状もなぜ後ろで議論することが必要かわかるような現状の部分を書いてくださいとお願いしているのですが、その辺の皆さんのご意見を伺いながら、例えば、枠囲いの中の最後の2つのポツは何でここにあるのかというのは、ちょっと説明がないとわかりにくいかという気もしますが、皆さん、どうですかね。1、2、3あたりは法律上のことと、導き出せることが書かれている感じですね。その下の3つというのが、現状、こういうのが多いですよという話なんですね。なぜこれがあるかという、そこが結構問題だからというので書いてもらったんです。その議論が後ろで出てくる感じなんです、その辺がわかるかどうか。

【島田課長補佐】 つながりということです。

【佐藤座長】 そうそう。僕がちょっと言ったのがいけなかったのかもしれないけれども、ポツ3つが何でここにあるのかなというのが、皆さん違和感がなければいいですけども、論点1全体、この整理の仕方でも結構です。

【岡田委員】 枠囲いの中はわりと確定されたことという印象を多分持つと思うので、そうすると、先生が言われたように最後の3つというのは、こういう現状があるのでその

辺に関して検討していかなければならないという、そういう流れのものだとまだ思うんですね。そうすると、ここの枠囲いの中にこれを書いてしまうと、ほぼ現状なので、確定していると言えはしているのかもしれないのですけれども、問題提起の導入部分だと考えると、下に持ってきたほうがいいのじゃないかなという印象はあります。

【川田委員】 議論の出発点みたいなものと、前提というか、これはもう動かないものとして話を進めていくものとは、何か質が違うような気がするので、その違いははっきりさせたほうがいいのではないかなと思いますね。

【佐藤座長】 多分3ページの議論の論点の2つ目のポツのところの前提としてあるような話なんですね、これは。そこを見直さなきゃいけないという趣旨で出てくる。だから、どう書いたらいいのか。

【岡田委員】 どちらかというと、後半部分が議論すべき事項で、外に出ている部分というのが現在その議論すべき事項についての考え方というか、何か3段階ぐらいになっているような気がするんですね。

【川田委員】 現状はこうなっているけれども、まずくないのかとか、変える必要があるのではないかというような、そういう議論の対象となるものではあるが現状認識には含まれるものという位置づけなら中に入れるということはあると思います。

【佐藤座長】 僕は事務局に、3ページの1の2つのポツみたいのだけが出てくると、なぜこういうことをやっているかがわかりにくいかなということで、少し現状を書いたらとお願いしたんですね。ただ、上に入れちゃうと、ちょっと……。

【島田課長補佐】 下にも記述はあるんですが。

【佐藤座長】 そうすると、枠囲いの中の3つを取ってしまって、必要な限り下のほうに書くという考え方もある。

【齊藤委員】 それとも上の方は、例えば、国の水準に引っ張り上げられるというか、何かそういう現実はないかというような書き方もありますね。行(二)か、いわゆる国の制度に準拠すべきというような、ある程度それで行(二)に引っ張り上げられていないか、各地方のそういう現状というのは書いておいて、それをどう考えるかというのもあると思いますね。

【島田課長補佐】 実態としては、行(二)に引っ張り上げられているというよりは、見直しても行(二)どまりで実際の水準としては行(二)より高い現状があります。

むしろ行(一)なり、同じ地方公共団体の一般行政職に引き上げられている、そういう

ことはあるということです。

【齊藤委員】　　そういう課題がたしか議論されたと思うので、そういう現実を少し上の方で書いて、それに対して今後どういうふうにするか。

【川田委員】　　確かにそういう形でなら、一般行政職と同じような扱いをした場合に、一般論としてこういう問題が起きやすいのではないかということを入れることは考えられると思います。

【佐藤座長】　　具体的に論点1の下から2つ目のポツなんか、どう書けばここに入ってもいいかというのは、これは行(一)に準じた給料表というのは上に引っ張られている趣旨で書いているのかな、これは。

【島田課長補佐】　　そうですね。そこを少し明確にするべきでしょうか。

【佐藤座長】　　だから、というような問題があるとか書けばいいんだね。あるいはこの点を検討して……。

【齊藤委員】　　しているとか現実だけではなくて。

【鶴巻調査官】　　ここは、であるので問題だとかいう価値判断をなるべくこの枠囲いの中では挟まないようにと思いましたが、用いている例も多いということでやりましたけれども、もちろん研究会の中での議論の出発点というのは、まずどこに今高いという批判を浴びているかの問題点があるかをちゃんとつかみましようということでありましたので、それらのときにこういったことも、これこそはというふうには申しませんでしたけれども、こういうことも一つとしてあるのかもしれないねということを出したものでありますから、研究会としてのまとめをするに当たって、上の4つのポツは大体考え方としてこういうことだろうねと。だけど、下のところは、ここら辺がもしかしたら問題があるかもしれないところだということ、現実には現実だけれども、そここそが出发点だというふうにして、今枠囲いの外に出ている部分については、それについての研究会としての考え方、今の時点ではこんなふうだよというふうを示してももちろんそれは結構でございますが。

【佐藤座長】　　例えば、論点1の上の枠囲いの下なんかは、差異を設けている例はあまり見ない、設けていないことが問題ではないかというふうの下に入れるということもできますか。行政職(一)に引っ張られているようなのは問題ではないかというふうにして下に入れると。枠囲いの下2つのポツは下に持っていってしまうというやり方もあるかな。

【鶴巻調査官】　　行(一)で高どまりではないのかとかいうふうなことは……。

【佐藤座長】　　かなというふうに言ってしまうというやり方はあるかもわからない。だ

から、その点をどう見ますかということは、これからの議論だというふうなのは下に持っていてもいいんですね。その辺、いかがですか。

【岡田委員】 そのほうが話がすっきりすると思います。上の枠囲いに入れることの価値判断をちゅうちょするのだったら、下に持って行って、これが問題かもしれないから、それについて議論しましょうというふうにしたほうが、最後のまとめに持っていきやすい気がします。

【齊藤委員】 そういうところはありますね。研究会以外に意見を求めるのも求めやすいですね。何を言いたいのか、後でやってみたら、いや、そんなこと言っていたのかということじゃ……。

【島田課長補佐】 齊藤委員ご指摘のとおり、今後地方公共団体なり組合の意見を聞くというプロセスを我々は考えているので、そういう意味で、表の外の記述はできるだけシンプルなおうがいいかなという発想はあったのですが、それがちょっと単純過ぎて、かえってどうしてそういう問題意識があるかわからないようではいけませんので、ご指摘のように表の外の問題意識なんだ、問題意識の前提を説明しているのだという記述にするという修正はむしろ今後のプロセスを考えても適当なのかなと思います。

【佐藤座長】 どうですかね。そうすると、もし動かすなら、上の箱の下の2つのポツを、後者の場合、準じた給料表では数字が高くなることではないかといったふうにして、下のほうの論点の2つ目のポツの前に入れるのか、真ん中に入れるのか、どちら辺が座りがいいかな。後ろのほうは提案でしょう。

【阿部委員】 僕が間違っているかもしれないけれども、議論すべき事項をもう一つ増やして給料表の設計についてとかというふうにして、今、現状では給料表が国の行（一）、行（二）に準じた形になっているとかいうところについての問題意識を書いたらと。その方がわかりやすいんじゃないでしょうか。結局、後ろ側で、国の行（一）、行（二）と関係なく賃金水準をこういうふうに決めたらという検討をするわけですから、それでいいんじゃないかなというような気もするんですけども。

【佐藤座長】 そうすると、論点1のもしかしたら真ん中か、ポツ3つぐらい。現状はこうなっているという現状の課題みたいなやつ、現状の課題理解とかいうふうにして。

【小池給与能率推進室長】 実態の把握という感じだと思うんですけどね。

【佐藤座長】 それでもいいと思いますけどね。

【小池給与能率推進室長】 そこから、実態を把握して、じゃ、課題をどう見つけるか

という形が一つあるんですけどね。課題と実態とちよっとうまく結びついていない感じは確かにあると思います。

【佐藤座長】 そうなんですよ、だからちよつとですね。

【松永公務員部長】 客観的にこういう情勢なり、こういう制度になっているとか、こういう実態ですよと言って、問題点としてこういうことが問題だと、まずは研究会で思われているのを見せた上で、地方団体なり組合から意見を聞くという、比較すると、今おっしゃったような形のほうがわかりやすいのかもしれない。

【佐藤座長】 つまり、後ろで提案するというのは、我々は現状に何か問題があると認識してなんです。だから、どう問題があると認識したかというのがあったほうがいいかなとちよっとお願ひしたんだけど、その部分を上に入れちゃうと、ちよつと問題かなということだけなんです。だから、突然こうしろというのが出てくるよりは、その前提として、我々は現状をどう理解したというのがあったほうがいいかなということなんです。

【浅羽委員】 最初の1ページ目の「はじめに」で、民間の給与水準に比べて高いのではないかと指摘があると。これは一般論ですね。まあマスコミ等で言われている。それに対して研究会でやっぱりそれは否定しがたいものがあると考えたんだということをごどこかでメッセージとして伝えないといけないのかもしれないですね。マスコミベースの話だけではないですということは。

【岡田委員】 枠囲いの中がもう確定した議論の前提という位置づけだとして、さらに議論すべき事項というのが検討課題だということだと、その間に、問題意識みたいなものを入れるという段取りにするといいいのかなという気がするのですけれども、さっき阿部先生がおっしゃったのはそうじゃなくて、課題の第1番目のポイントとして構成全体の問題を考えようよというのを入れようという、そういう考え方ですよ。

【阿部委員】 でもいいかなという感じです。

【岡田委員】 どっちがいいでしょうね。

【島田課長補佐】 論点2以下の構成を考えると、枠囲いの内と外という大きな分け方ははっきりしたものになるかと思うんです。

【佐藤座長】 だから、更に議論すべき事項でもいいけど、これは1の前に、これを1にして、給与表の現状と課題理解とかいうのを立てたらどうですか。

【島田課長補佐】 そこは原案作成者としては、1の給料表の数と職種の括りという中

に……。

【佐藤座長】 入れ込んでいますか？

【島田課長補佐】 含まれるのかなと思っているんですが。

【佐藤座長】 じゃ、さっき言ったみたいに、この真ん中のも、これは（二）が寝ているのは合理的だということを言っているのでしょうか。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 これも上に入れといていいかどうかという話なんだね。

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 そうすると、3つとも下におろしてしまう。

【島田課長補佐】 つなげることによってちょっと表現が変わってくるかもしれませんが。

【佐藤座長】 上の箱には3つしかなくて、下の3つは、現状がこうなっているということと、この課題というのは、上に引っ張られている問題の点を指摘するというふうなのにして、そして改定のところのこういう案も出すというふうにしたらどうかしらね。

【齊藤委員】 でも、これはやっぱり（二）の級とか号も2、3とずっと……。

【佐藤座長】 全部です。

【齊藤委員】 書いていただいているわけだから、それを持ってくるだけでしょ。2と3は大体ここでやっぱり級とか、職責の4区分とか号も、いわゆる仕事中心でやったほうがいいですよ。経験とか年数にあまりとらわれないでくださいねということをお願いしたいわけですから。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 上の論点の4つ目のポツはなくてもよい、これは必要ですか。

【島田課長補佐】 どの部分ですか。

【佐藤座長】 箱の中の4つ目。違いについて説明することって必要ですか。

【鶴巻調査官】 これは3番目の号について、要はカーブを新しく設計するとした場合、カーブをどんなふうにか考えるかという前提になっているものでありますので。

【佐藤座長】 だったら、号のところで、ちなみとか、号の最後のところに何か加えておくという手はありますよ。そこに持っていったらいかがですか？ 号のほうの一番最後に。もしそうであれば、号のところに入れると。

【鶴巻調査官】 どれに直結しているかという意味でいけばそうなるのですけれども…

…。

【佐藤座長】 だから、これを見た人が、何でここにあるんだろうという。

【川田委員】 地方公営企業法の38条3項ですか、給与水準を考える際の勘案要素として、同一又は類似の職種の国等々という、それがあから多分国の行（二）の話が出てくるといふ、そういうつながりだと思ふので、それをこの場所ではっきりさせないと、確かにいきなり何でここで技労職員の話をしているのに国の行（二）が出てくるんだということになるのだと思ふます。

【佐藤座長】 なるほど。

【川田委員】 そういう確実な話の前提として整理するのであれば、38条の3項のようなことも、前の方で一度言及されていて繰り返すにはなりませんけれども、あつたほうがいいのかなと思ふます。あると、国の行（二）が何で出てくるのかということの説明には一応なります。

【佐藤座長】 この上の下から2つ目のポツは、今の川田さんの説明があつて、行（二）を使うところが多いよとなるわけですね。で、それがまた（一）に引張られてしまうから高くなるよ、こういう話ですね。行（二）を使つていて、（一）のほうに近づこうとするから（二）へ上がつていってしまう。そうではなく？

【島田課長補佐】 いえ、そこは二者択一の関係なんです。

【佐藤座長】 いや、現状について。現状理解をどう考えるかなんですよ。使つても上がらないといふだけども、使うと上がつていっちゃうのが問題だとこれは指摘しているんでしょ、違ふの。

【鶴巻調査官】 要は行（一）を使つているから高くなつているんじゃないかということですね。私どもでこういう資料を用意しておいて申し上げるのも大変失礼な話かもしれませんが、先ほど岡田先生は現状についての考え方を整理できたものと問題意識と、それから議論するべきといふふうなことをおっしゃいましたが、論理的な立て方から申し上げると、まず高どまりという批判があるけれども、それは何でだろうな、問題点はどこだろうなといふふうにかえたらば、こちら辺にどうもあるんじゃないかと思はれたといふのがこの枠囲いの中の下の方のポツ2つのものでありますので、それを逆に枠囲いの前に持つてきてしまつて、こういったことで実は高どまりになつていないかといふ問題意識から次の点をこのことについて考えましたといふふうにか初めに宣言しておいて、枠囲いの上の方については、じゃ、給料表についていろんな諸原則とかを見て

いったらば、こんなことはこれでいいよねというふうに確認をしましたと。だけど、実はそこはいいんだけど、こういったことが問題としてあるんじゃないかということで議論をするべき事項としてこういうふうにこれについては考えるけれどもということで、枠囲いの外の部分が出てくる、そういう感じではいかがでしょうか。

【小池給与能率推進室長】 構成という点でいくと、ちょっと私が思いましたのは、更に議論すべき事項の最初に、1番、2番、3番、その間にやっぱり一言、先ほどから出てきているような問題意識というか、そういったものをちょっと書いたほうがわかりやすいのではないのでしょうか。ちょっと今鶴巻調査官の話が出ましたけれども、もしそういう問題意識を書くのであれば、更に議論すべき事項の最初にそういう上の実態を踏まえて、こういう問題意識を持ったと。それを個別に検討する際にはこういう論点でということにすると。

【佐藤座長】 上の枠囲いの中の3つは、検討するときこれを守らなきゃいけないという話なんですね。だから、多分もう一個は、高いという現状の理解ですよ。その原因はあるわけですけども、それを見直すときでも、一応原則があるから、この原則をまず見直さなきゃいけないんですよ。原則のほうは上の3つなんですね。これを守りながら。だけど、その中で高いとすれば、事実として何で高くなっているのという現状理解ですよ。理解しないと、改革案は出せないわけだから、ここの部分をどこに書くかなんですよ。改革案として検討すべき点を下に書いたのですね。我々は枠囲いの中の3つを考えながら改革案を出している、これはそう言うんだけど、だから、とんでもないほうから変えるとは言ってませんよ、この3つを守る中で言っていますよという解釈なんだけど、課題がある現状をどこに書くかということですね。

【阿部委員】 前に出してもいいと思う。

【佐藤座長】 論点の下に書くと。

【阿部委員】 論点1の前に。

【佐藤座長】 全部の？

【阿部委員】 全部のところやっぱり国の行(二)に準じたり(一)に準じたりして高くなっているんじゃないかと。今の現状に合った給料表の作成というのがどうしても必要なのではないかというのを書いて、論点1、2、3、4に持っていったほうが僕はスッキリするかもしれないと思うようになりました。

【岡田委員】 全部の前に持ってくると。

【島田課長補佐】 1ページの「現状と課題」のところの。

【阿部委員】 のところか、そのあたりに少しこう……。

【佐藤座長】 そのほうがいいかもしれないな。論点として4つ挙げたということになるから、1ページの最後あたりから書き始める感じ、論点の前に。そうすると、そこにこれの3つぐらいを持っていっちゃうという、そのほうがよさそうですね。

【川田委員】 私も今の議論を踏まえると前に出したほうが良いように思います。理由の一つには、この論点1だけにかかわる話ではないだろうということ。それからもう一つは、多分これをいろんなところに持っていったときにあり得る反応として、そもそも現状をなぜ変えなきゃいけないのかという、そこから問題になることが多いのではないかとと思われるので、そのところについてなぜこのような問題を提起するのかを最初に示しておく必要は高いのではないかとということです。

【佐藤座長】 現状と課題のところ、高いと言われて、実際どうかはあれだけど、高くなっている部分があるとすれば何かということを書いたほうがいい。これは書いてないんですね。比較相手がないということしか書いてないんですよ。

【川田委員】 明確に高いと言い切る必要はない。高いと考える考え方としてこんなのがあり得るということを示せばいいのだろうと思います。

【齊藤委員】 一般からの指摘があるというのが1ページ目に書いてあるわけですから、実際この研究会でもやったけれども、今川田先生がおっしゃったふうに我々としては考えて、以下を検討するとしたらどうでしょうね。

【佐藤座長】 じゃ、この「そこで」の前にちょっと書くようにやっていただけますか。

【島田課長補佐】 「そこで」の前。

【佐藤座長】 そうすると、上の枠囲いの中は初めの3つだけになる。

【阿部委員】 それと、やっぱり一番下のポツを少し書きかえていただいて、地方公共団体では細職種別には適用される級に差異を設けている例がないというのも書いておいたほうが良いような気はするんですけど、ただ、ここが何か国の行(二)の話とか入り組んでいるのでどこが問題なのかわからないのですが、問題は多分細職種ごとに級を考えてないんじゃないのというところもあったわけであって、それはやっぱり書いておくべきではないでしょうか。技労系、ドンと一個ということではなく。

【佐藤座長】 そうすると、水準だけじゃなくて、もともと職務給の原則が崩れているんじゃないかという問題点を先に書く。

【阿部委員】 それが出ると、多分1の給料表の数とか職種の括りとかいうのにストンと落ちていくような気がするんですね。

【佐藤座長】 じゃ、行政職（二）を使っているということと、職種から離れて運用されているんじゃないかとか、幾つか課題を整理して1、2、3みたいに書きますか。現状についての課題、問題点みたいなものを。

じゃ、それでいいですかね。そうちょっと考えていただくことにした上で、今の論点1のところを、まず上の箱が3つ、あとは議論すべき点の括り方、ここの整理でいいかどうか、ちょっとその辺を伺いたいと思います。細職種別ってわかるかな。

【阿部委員】 難しい。

【島田課長補佐】 適当な表現が……。

【佐藤座長】 使われているのですか、これは。

【島田課長補佐】 いえ、一般的には使われてないです。例えば、自動車運転手、電話交換手などの……。

【阿部委員】 職種小分類ということですね。

【佐藤座長】 うん、職種小分類ですよ、多分。

【島田課長補佐】 例示で書きくださいますか。

【佐藤座長】 何々など……。

【齊藤委員】 職種分類かな。

【阿部委員】 あるいは職種別（小分類）とか。

【佐藤座長】 そのほうがいいですね。

【松永公務員部長】 まあ例示みたいなものを入れれば。

【佐藤座長】 だから、細職種別はやめよう、何のことかよくわからないので。

それは言葉だけなのですからけれども、あとはいかがですか。

【阿部委員】 また言葉なんですけど、この後ろもそうで今気づいたのですが、この報告書に給料、給与、賃金と3つの言葉が出てくるんですね。給料表というのと給与表って……。

【島田課長補佐】 給与表という言葉は使ってないと思います。

【阿部委員】 使ってないんですけども、だけど、給与と言ったり、給料と言ったりするのが、ちょっとどうかかと。

【佐藤座長】 給与表と言うの。

【島田課長補佐】 地方公務員の法令用語は給料表なんです。

【佐藤座長】 それで給与と言うの。

【島田課長補佐】 給与は、給料というのがいわゆる本給です。それに手当を加えたものが給与。

【川田委員】 これは多分それぞれの場所で使われている法律上の言葉をそのまま使った結果、こういうことになっているんだと思います。

【島田課長補佐】 ええ。そういう意味で区別はしたつもりなんです。

【松永公務員部長】 例えば、国の場合だと俸給表と言うんですね。給料表と言ったり、あるいは超過勤務手当と時間外勤務手当も、これも国と地方で言葉が違うんです。これは全くテクニカルな。

【川田委員】 国の制度に言及しているところでは俸給表と出てきている。

【阿部委員】 しょうがないんですね。

【島田課長補佐】 給与イコール給料プラス手当というのは我々の言葉遣いなんです。

【阿部委員】 わかりました。決まって支給される給与というやつですね。

【佐藤座長】 でも、ここで議論しているのは、前半は基本給のところだね、いわゆる。手当は考えてないですね。だから、これは基本給のなんだね、やっぱり。給料表というのは基本給というふうなことなの、法律で。

【島田課長補佐】 給料表はですね。

【佐藤座長】 給料表は基本給だと。

【島田課長補佐】 基本給です。

【佐藤座長】 でも、普通の人だったらそういうことを書いたほうがいいんですね。だれが読むのかということ言えば、本来は仲間うちで議論するのかということ、そこはありますね。

【川田委員】 主としてこれで意見を聞く相手が、制度のことをわかっている人だという前提であると、むしろこれのほうが通りやすい。

【浅羽委員】 わかっている人だと、手当を含んでいるか、含んでいないかというやつも明確にわかるということですね。

【川田委員】 そうです。

【浅羽委員】 相手が何を言っているか明確になる。

【川田委員】 何の話をしているのかよく明確に伝わる。

【佐藤座長】　　そういうことですね。

【阿部委員】　　そうすると、我々が議論しようとしているのは、基本給であるという認識に立たないといけないですね。手当については考えないと。

【佐藤座長】　　だから、給料表は、ここでは民間企業で言う基本給を決めるものであるとか、どこかに注をつけるか。民間に置きかえていくとこうなるとか。

【松永公務員部長】　　なるほど。どこかで解説みたいなものをつけるかどうかですね。

【岡田委員】　　そうすると、だれが読むのかというのは私はちょっと気になっていて、というのは、例えば、技能労務職員、先ほどの細職種の話にもつながるのですけれども、関係者はどんな職種があるのか知っていますけれども、一般の人は知らないわけですね。そうすると、例えば、前のほうにそういう資料集みたいなものを何とか1～2枚ぐらいにまとめて差し込むとかですね。中間とりまとめなので、どこに向けたものをつくるのがちょっとよくわからないのですけれども、でも、これは公表されるんですよ。そう考えると……。

【齊藤委員】　　これは別に研究会以外から意見を聞くけれども、公表されるから、一般の人も見ようと……。

【佐藤座長】　　本来はそういう人も含めてということなんですね。そういう人たちが発言してはいけないという趣旨ではないですよ、本来。住民への説明が大事だと言っているんだから。

【岡田委員】　　そうです。説明責任の話までしている場の人間が、仲間うちにしかわからないような……。

【佐藤座長】　　逆に言えば、言葉自体もわかりやすすくないといかんというのはありますよね、本来。法律上なっているということと、住民の人がわかるような言葉で公表しろということを実は言わなきゃいけない点かもしれないですね。

【松永公務員部長】　　確におっしゃるとおりかもしれませんね。賃金勧告でも、毎回国家公務員とか給与勧告が出ますと、例えば、非正規の民間の人と比べたら高いじゃないかと必ずご議論が出るんですけど、本来はそうでない同等で調べていますから、非正規と比較にならないのですけれども、そういうご意見が出てくるのは多分ご理解いただいてないからだと思うんですね。そこはただ、これはホームページに載せるんですね。そうすると、補足でそういう解説版をつけるとか、ちょっと考えたいと思います。これ自体それを書いていきますと、なかなか煩雑なことになりますので。

【岡田委員】 本体のほうではなくて、例えば、資料のほうに……。

【島田課長補佐】 資料編とうまくつなげて、1回目に出したどういう職の人が何人いるというような資料が、結構これは基礎的なのですけれども、ちょっと今回のとりまとめ本文とリンクがしていないので資料編から抜けてしまっているのですけれども、ちょっと何か工夫したいと思います。

【松永公務員部長】 資料編か何がしか、一般の方にお示しするときに工夫はいたしたいと思います。

【佐藤座長】 じゃ、当面は今の法律上の、今阿部さんから質問が出たことはしようがないと。

【岡田委員】 ここで一応俸給表と給料表の話もつけておいたらいいんじゃないですかね。

【佐藤座長】 複雑だな。俸給表と出てくるんだな。

【岡田委員】 やっぱり本文の中でも、基本給の話をして、しかも地方公務員の話をしているのであれば、給与という言葉は全部給料に差しかえるべきなんですかね。例えば、論点2だったら、給与水準決定の際に考慮すべきというのは、給与となると手当も入りますね。すると、これは給料水準なんですね。

【佐藤座長】 そうね。

【岡田委員】 その辺は給料、本給の話しかしてないんだということを明確にするためには、そこまで厳密に用語の使用に関しては……。

【鶴巻調査官】 ただ、この比較の場合には、手当も含んで比較対象となっているので、それで給与というふうにしているんですね。

【佐藤座長】 逆に言えば、手当も議論しなきゃだめだということだな。

【川田委員】 そうなるのかな。

【佐藤座長】 もしそうなら、手当のことはどこにも出てこない。

【阿部委員】 でも、賃金センサスで基本給は取れるんですよ。

【島田課長補佐】 別立てにできるんです。

【阿部委員】 手当は別に取れるんですよ。だから、大丈夫だと思いますよ。

後で話そうとしたんですが、賃金という言葉を使っているときに、我々がイメージするのは時間当たり賃金なので、労働時間の調整まで含めるのかという話まで出てくるんですよ、ほんとうは。

【佐藤座長】 本来はそうなんですね。でも、人事院でもやってないんですよ。民間は時短が進んできているんだけど、40時間の短いほうを比較してやっているから、本来おかしいんですよ。

【岡田委員】 そう考えてみると、この研究会は「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」ですから、「給与」と言っちゃっているんですけどね。

【佐藤座長】 技能労務職について労働時間についてはどうなのですか。団体交渉で時間も決められるの。労働時間は。

【松永公務員部長】 時間もそうですね。

【佐藤座長】 そうだったら、別に公務員と違って40時間というわけじゃないのね。39.5とか38にできるということですね。

【川田委員】 できますね。

【松永公務員部長】 法律上は可能ですが、ただ、均衡というか……。

【佐藤座長】 民間との均衡といたら可能性は十分あり得るんじゃないですか。

【川田委員】 あり得るでしょう。

【松永公務員部長】 適用がないから。

【島田課長補佐】 一般というか、他と一緒にですね。

【佐藤座長】 時短を進めて賃率を上げるというやり方もありますね。

【岡田委員】 実質的に。

【佐藤座長】 でも、さっきの賃金水準というのと、そうすると、何を比較するのですか、さっきの話だと。

【阿部委員】 だから、後で見ればわかるんですけど、僕自身もどっちでやるのかなと思ったぐらいで。

【佐藤座長】 手当を入れないで？

【齊藤委員】 そう考えればだんだんわからなくなってくる。一般的な指摘があるのは、多分手取りとか総支給なんですね、きっと。もし、いろんな手当があるならば、基本的な給与の水準だけを論じて、そうした指摘とはずれが生じると思います。

【阿部委員】 本体じゃないほうの14ページというところに、ここで給与、賃金、給料と出てくるんですね。14ページ目の一番上は賃金センサスの公表データにおける技能労務職相当職種と一般行政職相当職種の給与水準と書いていて、考え方のところでは、地方公務員と異なる雇用形態・勤務形態の者のデータが含まれていることを前提に、職種の

違いによる賃金水準の比率と書いてあると、雇用形態・勤務形態のデータが含まれていることを前提に賃金水準の比率を重視するというと、僕は時間給をやるのだというふうに読めちゃうんですね。でも、実はそうじゃないんだと。

【島田課長補佐】　　そういう意図ではないです。

【阿部委員】　　だけど、その前のところで雇用形態・勤務形態の者のデータが含まれていることを前提にと書きちゃうと、これは物差しとしては時間当たり賃金になっちゃうだろうというふうに。だから、賃金と言わないで、ここはむしろ給与あるいは給料と言ったほうがいいんじゃないかと思うんですよ。ただ、時間当たりでやるんなら、もちろんそこはいいんですけど、その下には給与水準と書いてある。②-3にいくと、給料カーブと書いてあって、給料カーブというのはちょっと私はあまり……。

【佐藤座長】　　初めてですね。

【阿部委員】　　給与カーブならまだあれなんですけど、よく言われるのは賃金カーブなんです。その考え方のところには賃金構造と書いてあるんですよ。だから、賃金構造というのはよく言われるので多分お書きになったと思うんです。僕はここは給料でやるなら給料でいいと思いますし、給与とやるなら給与でもいいと思うんですけど、何でやるかというのは、やっぱり物差しとしてはっきりしておくべきだろうということなんです。だから、法律の用語が給料とか給与とかいろいろ出てくるのはわかるのですが、あくまで一つは物差しとして何でやるのか、給与でやるのか、給料でやるのか、賃金でやるのかというのは全然違ったものになるということを考えたほうがいいのかなと。

【佐藤座長】　　そこはまたそのところでやるので、水準は何を比較するのは少し後で考えよう。

論点1は基本給ね。手当は一切議論しないのですか。つまり、職務給原則でいったときは、本給に含めろと書くか。原則、手当はつくるな、基本的には。そういうやり方もあり得ますよね。基本的には基本給で評価すべきだというのをどこかに書きちゃうというやり方があるわけですよ。

【川田委員】　　ただ、少なくとも一般行政職については、そもそもそうになってないというか、現に手当があります。

【島田課長補佐】　　地域手当みたいなものもありますし。

【佐藤座長】　　だから、職種ごとの手当ですよ。職種関連手当というのは変なんですよ。職務給でやっているから。だから、時間外とか深夜という、それは別にいいですよ。

だから、職務関連手当というのは、本来基本給に入るべきじゃないかということをおっしゃいますか。職務で評価するんだから、それと別に何かくっつけるというのは本来おかしいと。

【阿部委員】 　だから、前提が行（一）から出発しているとかいろいろあったので、そういうのも多分出ているんだというところからやれば、まだ議論していませんけれども、手当も基本給に含めるべきかという。

【佐藤座長】 　べきかというふうを書くかですね。

【鶴巻調査官】 　私ども特殊勤務手当の見直しということをお各自治体に進めてもらっていますけれども、その際には、例えば、給食調理手当というのは、もともと給料として入っているはずなのだから、それはダブル支給になるんじゃないかということをおかしいということでお指摘しておりますから、そのような考え方でそれはおっしゃる通りです。

【松永公務員部長】 　ただ、ものによりますと、給料表を全く新しく数人の職員のためにつくるのは大変だということで、便宜、手当で基本に足すような形で対応しています。実際の手間暇ということをお考えましたときに、原則がすべて貫徹できるかということ、なかなか難しいところもあります。現に地方団体によりましては、職員が非常に少ないところもありますので。

【齊藤委員】 　それは多分あるね。

【佐藤座長】 　だから、原則を書くということですね。もともとそれは別の職務給をつくれる状況ではないということですね。つくらなきゃ別にやらなきゃいけないから。つくる場合であれば、それをつくっていて、あるということはおかしいということですね。そうしたら、職務給原則であれば、手当は本来解消すべきではないかとか手当のことを何か言っておかないと、議論しないのかと言われちゃう可能性もありますよ。

【鶴巻調査官】 　それは1回目に申し上げたとは思いますがけれども。

【佐藤座長】 　やっているんでしょう。だから、今までやっていることでも書いておいたほうが良いと思うんです。

ほかに1については……。

それじゃ、手当の書き方はちょっと工夫してください。つまり、手当自体を議論するという意味ではなくて、基本給をそういうふうにと考えると、そっちの付随的なことはそうなるというようなことを書いておいて、だから、報告書で手当のことに触れる必要はないと思いますね。

それと、あと四角の中のあれを課題のほうに移すという変更が論点1です。水準は何か

は論点2で議論します。

ほかには……。

【浅羽委員】 上から4行目のここだけ自治体となっていて、ほかは地方公共団体となっているのですが。

【鶴巻調査官】 それは失礼しました。

【浅羽委員】 おそらく法律用語である地方公共団体のほうがいいと思います。

【佐藤座長】 いいですか。じゃ、論点2で、ここはさっき阿部さんが言った水準は何に比較するのかということなんですけれども、ここをちょっと見ていただいて、もともとは何を比較しろと法律には書いてあるのですか。給与とか賃金は何を比較しろと……。

【島田課長補佐】 資料編の3ページの下から4行目のところに地方公営企業法38条の3項という規定がございます。

【佐藤座長】 給与って何だ、この給与って。

【齊藤委員】 給与は給料及び手当とすると書いてあります。

【佐藤座長】 そうすると、給料及び手当込みで比較しなきゃいかんということですね。

【齊藤委員】 ええ、給与は。

【佐藤座長】 当然それでやるということでもいいのかな。それは結構大事だから。

【鶴巻調査官】 比較対象とすべきものというのはこれとこれとか人事院のほうでも一般職のほうでも決められていますし。

【佐藤座長】 でも、手当というと、普通、残業も手当なんですよ。そうすると、所定内給与じゃないということかな。どっちなのですか。手当は普通時間外の手当だからね。

【松永公務員部長】 おそらく時間外の場合は仕組みとして民間を見るんだらうと。額を見るわけにはいきませんから。

【佐藤座長】 だから、とにかくどれだけ稼いでいると見てしまう。何時間働こうと、もらった分で比較しろという趣旨なのですか、これは。この手当に時間外まで入るのかどうかなんです。

【松永公務員部長】 文言上から言えば手当だから当然入るんで、時間外勤務手当は。ただ、何かを比較するときに比較対象として取り上げるかどうかというのはまた別の問題、それはものの性格上から当然別問題だと思うんですね。1日全然残業がない人と残業がある人を一緒に比較するわけにはいきませんから。ただ、地方団体の場合には労働基準法の適用がありますから、要するに、平均賃金の割り増しですと、何割増しとか、そういうのが

決まっています。

【齊藤委員】 何となくこの手当というのは固定的な手当のように思いますね。例えば、扶養家族手当であるとか。

【佐藤座長】 僕もそうだと思います。生活関連手当まで入れちゃうと、独身と世帯持ちで違っちゃうんですね。

【齊藤委員】 今、企業は何を言い出したかといったら、ワーク・ライフ・バランスの観点、要するにいわゆる少子化対策で、生計費への支援というのが、もう一回見直されつつあるという機運もあると思います。

【佐藤座長】 配偶者ではなくて子どもの方にね。

【齊藤委員】 子どもの方に。

【佐藤座長】 でも、それは配偶者の方をなくすのとあわせて子どもの方にまず回しているというのがありますけどね。

【鶴巻調査官】 ファクトとして申し上げますと、比較対象として人事院が考えられているのは、これは国の用語ですが、俸給というふうになっていますけれども、俸給の月額、それから扶養手当、地域手当、初任給、住居手当、寒冷地手当といったものがありますが、超勤とか宿日直手当、通勤手当というのは比較外ということになっています。

【佐藤座長】 そうすると、労働者をとったら、偶然サンプリングしたときに、結婚している人は生活関連手当がくっついているわけですね。

【鶴巻調査官】 扶養手当だとか、そうですね。

【阿部委員】 でも、民調なんてそんなに細かく調べてないですよ、結婚したかどうかまで。

【齊藤委員】 扶養手当は調べているから。

【佐藤座長】 本来職務給の原則であれば、そんなものは外して比較するべきですね。生活関連手当は比較しないと、本来。そういう恒常的な手当を入れて比較すると。全体です。時間外は除いて。そういうふうになっているの、今の比較の仕方は。この提案は、調査手法のほうはそうなっているんですか。そういう想定でつくられているのですか。今言ったような給与ということ考えているんですね。

【島田課長補佐】 この先のプロセスということですか。

【佐藤座長】 そうそう。ここに挙げている調査手法はそういう想定で……。

【島田課長補佐】 そこは両方いけるようにと思っています。本給だけの比較と、手当

を含めたものと。

【齊藤委員】 両方比較できるようにと、本給と手当に分けて。

【島田課長補佐】 それで、まずデータは収集しようとは思っています。実際にまだデータを手に入れているので、どれほどのサンプル数を得られるか、どれほどの手間がかかるかというのは……。

【佐藤座長】 賞与は考えてないのですか。

【阿部委員】 賞与はないでしょう。

【佐藤座長】 全然考えてないわけね。

【阿部委員】 賞与は考えてないですね。

【佐藤座長】 それも変な話ですね、給与水準といったときに。

【浅羽委員】 ちょっと位置づけが違いますからね、民間と。いわゆる一般に賞与というときとちょっと違いますね。

【佐藤座長】 じゃ、一応今度ここは手当、前はわりあい基本給ベースで、今度の手当も込みで水準比較と。でも、その水準を見て前は賃金を決めてあったね。そうすると、基本的には職務関連手当をなくせという主張であれば、とにかく基本給のほうに反映するのか。基本的な水準を比較しながら。そういうことですね、考え方は。

【齊藤委員】 そうしないと、ややこしいですね。

【佐藤座長】 考え方として。

【齊藤委員】 考え方としては、職務関連手当はまずこれと言えば給料に入れ、給料は基本的に職務給でやるべきではないでしょうか。

【佐藤座長】 だから、違いがあってもそれを手当でくっつけると困るね。基本給のほうのバランスで見ていくと。民間がいろいろ手当をつくっていたとしてもですよ。考え方としては。

【岡田委員】 住居手当とか扶養手当とかを入れるのは、多分生計費もバランスをとるという、そういう観点でずっと歴史的経緯としてやられていたからだと思うのですが、となると、一般行政職というか、技能労務職員以外のところでも、生計費に関してはやられているはずなので、例えば、そこの部分はほかの職員と一緒に見ると。だから、技能労務職員に関しては、職務給原則だけで本給とプラス職務関連手当をどうするかというのはちょっとわからないのですけれども、とりあえず本給という職務に関連するところだけで見るというふうに決めてしまって、生計費に関する手当の部分はほかのとこ

ろと一緒にやりなさいというふうにしても、筋は通るか。

【佐藤座長】　　そうする、民間の水準はそのときには生活関連手当込みで比較するでしょう。結果的に生活関連手当に反映する部分、残った部分が基本給のところだと、こういうことですか。生活関連手当でやるのは、それはそれでいいと。ほかのところとの全体一律でという考え方ですね。

【岡田委員】　　そうですね。

【島田課長補佐】　　人事院の民調が、それは仕組みと水準と両方だと思うのですけれども、手当も含めて官民比較をしている。その官については国公準拠で、手当については国公準拠で各地方団体が定めていると。それは一般行政職が基本ですけれども、技労職員も同じだと。それで残った部分というのは本給で、それで職務関連手当が実態としては多少は残っている、そういう構図なんだろうと思うんです。なので、基本的にこの研究会の射程も給料、本給が基本であると。

【佐藤座長】　　そうすると、やっぱりこれは民間の給与水準を調べますよね、こちらも比較するときは、本給、基本給プラス生活関連手当を比較するということだよ。その限りにおいては。

【松永公務員部長】　　法律上も生計費が最初に出てきまして、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方団体の職員となっていますから、実際の実務上、いわゆる生活関連手当と言われるものも一定の範囲で含めて比較はされています。

【齊藤委員】　　多分岡田先生の言われるようなのでいいと思うんですね。企業は地方自治体にある企業は、そこだったらいいですけれども、どういう民間企業かによっては、全国の企業だったら地域によって違うわけですね。でも、岡田先生がおっしゃったように地方自治体の場合は、一般行政職の人でも大体地域に住んでいるわけだから、そういう意味でのいわゆる住宅手当であるとか、いろんな手当がつくとしてもそれは共通、一緒だということのできると思いますけどね。

【鶴巻調査官】　　岡田先生がおっしゃったのは、生活給付部分は一般行政職と同じだから、いわゆる基本給部分だけ比べればいいじゃないかというふうにおっしゃったと思ったんですけれども、そういう理解でよろしいですか。

【岡田委員】　　そうです。

【鶴巻調査官】　　それと法律上は生計費ということも入っているから両方含めたもので比較するべきではないかという、今2つのご意見が……。

【岡田委員】 最終的には、だから生計費の部分も一般行政職のを援用すれば、そのままこの法律の条文に即したものになるので、というか、だから何が言いたいかというと、この論点の2で考えなきゃいけない水準というのは、一体何なのだとことを考えたときに、我々が生活関連手当のところまで考えなければいけないのかというと、そういうわけでもないのではないか、そうじゃなくて、生活関連手当の部分については、一般行政職のものを援用することで筋が通れば……。

【佐藤座長】 それでも、調査するときは生活関連手当を取って調べていいということですね。

【鶴巻調査官】 相手方、民間の方も基本給部分だけでいいじゃないかと、そういうご意見ですね。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 もしそうであればね。

【岡田委員】 別に生活関連手当が取れるのであれば、取ってきてもいいと思いますけれども。

【齊藤委員】 岡田先生が言われるのは、生活関連手当は、我々は全地方自治体をやっているのでもそこまではわからない。だから、もしあえて付言すれば、地方自治体でそういう生活関連手当はその地方の企業、民間なりがどれぐらいのレベルかはそれぞれ考えなさいということでしょう。

【佐藤座長】 別のロジックでそれは決まっちゃうから決めちゃっていいよということですね。

【齊藤委員】 そう、そこで決めたらいいでしょうと。

【岡田委員】 それは別のところから取ってくるができるから。

【齊藤委員】 それは別に技能職員だけじゃなくて、一般行政職も含めていろんな手当はそれぞれの地方自治体がその地域の民間レベルにされたらいかがでしょうと。我々はいわゆるここで言う給料プラス給料関連手当までと。

【佐藤座長】 別なところは……。

【阿部委員】 設定するところと、実際に後ろでやるものとは多分違ってくるんじゃないかと思って、設計するときには岡田さんが言われたとおりで僕はいいと思うのですが、実際に今後我々がする作業では、多分生計費込みじゃないと分析できない。なぜかということ、地方公務員で今支払われているのは、多分生計費だとか何か、手当込みのものでしか

我々は多分データを取れないのではないかと思うので。

【島田課長補佐】 それは両方可能、区別可能です。本給とそれ以外と。ただ、おっしゃるとおり、これは論点の4とかにも絡んでくるのかもしれませんが、説明責任を果たすという観点からは、トータルで見るべしというご意見はあるんじゃないかと思います。

【佐藤座長】 それはありますね。

【阿部委員】 どっちもできるならどっちもやったらいいんですね、きっと。

【島田課長補佐】 まだその作業に入っていないから、どれだけ手間がかかるかわからないですが。

【阿部委員】 だけど、最終的に設計するということになったら、今の岡田さんの考え方もあるというのでどうでしょうかね。いろんな考え方を出すというのは、僕はいいと思うんです。で、どれが一番コストが最小なのかという。

【岡田委員】 そうですね。

【佐藤座長】 そういうことを踏まえて、4ページ、5ページのところの書き方はどうですか。

【阿部委員】 いいと思うんですけども。

【佐藤座長】 じゃ、論点3。

【川田委員】 論点3の3番目は、さっき議論したように問題点を全部前に出すということにした場合には、そこについていくことになるのではないかと思います。

【佐藤座長】 そうだね。これは前に持っていった方がいいかもしれないですね。

【岡田委員】 行(一)に引っ張られるという話に付随させたほうがいいと思います。

【佐藤座長】 これは前に持っていったほうがいいかもしれない。

【岡田委員】 いいと思います。

【佐藤座長】 その3つ目のポツ、前のほうに一括して現状で書いてあるところに持っていったほうがいいと。だんだん量が少なくなって寂しくなるけど、いいですか。

【川田委員】 現段階では前の回に言いましたように、1とか2が中心になるのは仕方ないと思います。

【齊藤委員】 しょうがないですよ。

【佐藤座長】 じゃ、論点4、最後、説明責任……。

【岡田委員】 その前に、3のところの議論すべきところの最初のマルなんですけれども、「再確認すべきではないか」は、だれが再確認するんですか。我々が再確認するんです

か。それとも現場が再確認するべきではないかという提案なんですか、これは。

【島田課長補佐】 主語は地方公共団体、現場ですね。

【岡田委員】 再確認してくださいねということですね。それはこの文章でわかりますかね。再確認すべきでないかと思われたときに、私は一瞬自分が再確認しなくちゃいけないのかと思ったんですけど。

【小池給与能率推進室長】 どっちかといったら我々じゃないですか。

【鶴巻調査官】 流れによってですけれども、今後、前回論点1、2の深掘りの度合いによって出すべきものが変わるのだろうという話もありましたので、実際もそれをごらんになって、確認していただければ構わないと思いますし、私どもとしても対応としては、やることはやろうと思います。

【岡田委員】 まだちょっと論点3のあたりはどうなるかわからないというところも、具体的なところがどうなるかわからないというのもあるので、このままのあいまいというか、かなり幅を持たせた表現でもいいと思うのですけれども。

【佐藤座長】 そうしたら、論点3はいいですか。

じゃ、論点4。ここもいろいろあったけど、とりあえずこういうふうにしておいて、最終的にはさっきどういうものでわかりやすく出すかということは少し具体的に書くべきだと思いますけど。

【阿部委員】 四角の中の一番最後のポツって、ここにやっぱり入れておくべきですかね。

【佐藤座長】 当たり前だと。

【阿部委員】 これがないということを言うような立場かと。つまり、課題の提示みたいなものをこの箱の中である程度見えているわけですね。だけど、4番目って、やっぱりここは課題があると言っちゃうんでしょうか。

【島田課長補佐】 いろいろな公表している資料なりが本当にユーザーフレンドリーというか、受け手にとって説得力のあるものになっているか。

【阿部委員】 だったら、それをむしろちゃんと書いたほうがいいんじゃないですか。ユーザーフレンドリーというか、わかりやすい……。

【齊藤委員】 わかりやすく説明すべきだと。

【島田課長補佐】 枠の外のポツの前段で、住民等に十分に浸透しているとは言えないのではないかというところで受けているんですけども。

【阿部委員】 何か私はこの最後の4つ目のポツが違和感があるという。

【松永公務員部長】 確かに議会、住民・国民を並立に並べているのはちょっと変かもしれないですね。

【佐藤座長】 あるいはそこを取っちゃって、下の住民等にと書いてあるところを膨らませて書いたらどうですか。上にわざわざ書かなくて。議会や住民に十分浸透しているとは言えないとか。浸透というと、何か説明の仕方はいいんだけども、広報だけしてないみたいな感じがするね。ただ、出している情報はいいよ、だけど、宣言しなさいというのと、出している情報の出し方が悪いというのと、ちょっと浸透とは……。

【齊藤委員】 気持ちは、もう少しわかりやすく説明して理解を得たほうがいいのではないのでしょうかということですけど。

【松永公務員部長】 確かにそうですね。ひょっとしますと、行政の仕事自体、そのものについても評価してませんが。

【島田課長補佐】 「理解されている」ですか。

【阿部委員】 「理解」ですね。

【佐藤座長】 「理解が得られている」そのほうがいいね。

そうすると、今のところで言うと、一番大きな変更は、論点1の箱の中の3つと、あと論点1と3の箱の中の一番下を切り出して、1ページ目の下から2つ目のパラグラフの下あたりに……。

【鶴巻調査官】 すみません。そこなんですけれども、論点の順番から申しますと、この現状と課題の2つのところで書いてある部分というのは、論点2にかかわる部分でございまして……。

【佐藤座長】 そうだね。そうすると、もっと前か。

【鶴巻調査官】 これの前に論点1の問題意識の部分を書いて、この論点2の問題意識、それから論点3の問題意識を書くというふうにしたいと思います。

【佐藤座長】 そういう修正をしていただくということで、基本的に、あと細かい言葉の使い方等をちょっと見直していただくということでいかがでしょうか。いいですか。

(「はい」の声あり)

【佐藤座長】 じゃ、そういうふうに直していただいて、それをまた皆さんに見ていただいてから公表というふうな形になるかと思いますが、じゃ、ちょっと今後の手続についてご説明してください。

あと、全体についてはいいですか。

【岡田委員】 あと、資料に先ほどの資料を挟んでいただきたい。

【佐藤座長】 はい。

ほかには1から4、あと資料についても何かあれば……。

じゃ、そういうことにさせていただくことにして、今後の進め方について、いつごろリバイズ版ができて、見ていただいて、それでご意見がもしあれば、私と事務局で調整させていただいて確定というふうにさせていただきたいと思いますので、そうすると、いつごろ皆さんのところに行くのでしょうか。

【島田課長補佐】 今日のご議論を踏まえた上での修正は今週中を目途に。

【佐藤座長】 今週末ね。

【島田課長補佐】 ええ。

【佐藤座長】 それで、いつごろまでに意見を戻せばいいですか。 それでいいですなら、いいですと言ってもらえるんですけど、ちょっとここはどうですかといったときは寄せていただいて、事務局と調整して確定ということにしようと思うのですが。

【島田課長補佐】 ちょっと夏休みに入ってしまいますけれども、来週でよろしければ、来週のうちにと。

【佐藤座長】 来週中でいいの。そんなにゆっくりでよければいいけど。

【島田課長補佐】 来週前半というふうにご理解いただければ。

【佐藤座長】 じゃ、水曜ぐらい。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 水曜中ぐらいまでに、オッケーとか、ちょっと直してとかいうのを出示させていただいて、その後、ちょっと事務局と私で調整でよろしいですか。

(「はい」の声あり)

【佐藤座長】 その後はどんな手順ですか。

【島田課長補佐】 それで総務省のホームページにおいて「(案)」の取れた形で公表したいと考えております。

【佐藤座長】 じゃ、確定で載せるときには、また皆さんにいつごろ載りますというのを言っておく形に。

【島田課長補佐】 ええ、ホームページの更新はいつからされますというのも含めてお知らせをいたします。

【鶴巻調査官】 その際に、これは単に考え方をまとめたものではなくて、これで意見を聞くものですよということもちゃんと言って、この「はじめに」のところにも書いてありますけれども。

【佐藤座長】 それで意見を集めるわけですね。意見が出てくるような状況になるわけですね。コメントを求める。あっ、パブリックコメントではないのですね。

【鶴巻調査官】 パブコメではございません。

【佐藤座長】 そうすると、中間とりまとめですというだけなのですね。

【島田課長補佐】 ええ、ただ、ご関心持っていていただいている方はホームページにアクセスし、ご意見、ご質問は給与能率推進室までというクレジットがありますので。

それとは別にといいますか、別というか、延長というべきかもしれないけれども、次回、9月16日が午後1時半からの開催でございますが、この中間とりまとめについてのご意見を地方公共団体から、2団体ほど呼びたいと思っておりますが、まだ未定ですけれども、東京近郊で、技労職員の人数がある程度多いところがいいと思っております。それから、民間の賃金水準との比較について何か前向きな取り組みをしている団体を都道府県と政令市を含む市町村で一つずつ呼べればと思っております。それが第6回、9月16日、午後1時半。場所は総務省8階の801会議室でございます。

その次、第7回が、また日程調整をさせていただきますが、労働組合のほうから意見を聞く機会でございます。

【佐藤座長】 そうすると、そのときに寄せられたコメントの整理も出てくるのですか。

【島田課長補佐】 ちょっとその出具合によりまして、9月16日の開催のときにどれだけの数が出てくるのかによりまして。

【佐藤座長】 締め切りはないわけですか。 載せっぱなしでいつでも意見を受けますにしておくの。オープンにしておくのですか。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 それもいいけど、とりあえずできればいつまでとかいうのがなくていいのかな。ずっとやられていて、その都度、その都度出てくるという。それはだめという意味じゃないですよ。だめじゃないけど、いつまでに出していただいたほうが、我々の研究会での議論の参考になりますという言い方をするといいのはあるよ。

【島田課長補佐】 なるほど。

【松永公務員部長】 コメントで。

【佐藤座長】 変な話だけど、最後の研究会の前に言われて、聞かなかったなんて言われても困るわけだし。

【島田課長補佐】 今後、議論をこういうスケジュールで進めていくということを書くかどうかですね。

【佐藤座長】 そうそう。

【松永公務員部長】 例えば、9月いっぱいぐらいまでにお寄せいただければありがたいとか、そのぐらいでいいんじゃないですか。

【佐藤座長】 そうそう、検討に活用させていただきますとか言っといたほうがいいと思うんです。そうしないと、言う機会がなくなったとか後から言われてもね。

【島田課長補佐】 はい。

【佐藤座長】 そうすると、今週末に改訂版が届くと思いますので、特に前の現状のところの書き方、書きぶりが後ろとのつながりがこれでいいかどうか、ちょっとそこを確認していただいて、もしご意見があれば寄せていただいて、そこで直したほうがよければ直すような形にしたいと思いますので。じゃ、よろしいですか。

特にいいですね、事務局。きょうの議論ではちょっと時間が余りましたが。

【島田課長補佐】 ちょっと手当のところなんですけれども、書き方としては、本給がコアであるということは間違いないので、そのことをどこに書くべきかなというのをちょっと迷っております。今で言う2ページのところを書くのか、あるいは給料表の作成に当たって、論点1を設定すること自体が基本給中心ですよと注釈的に書くか。

【佐藤座長】 枠囲いの中に書きちゃうという考え方もあるよね。

【島田課長補佐】 論点1の？

【佐藤座長】 はい、2つ目ぐらいに書いてしまう。だから、基本給を職務の厳正から設計する場合には、職務関連手当は本来基本給に組み込まれるべきであると書いてしまう。だから、生活関連手当のことは言わないんですよ。職務関連手当というふうに言ってね。

【川田委員】 ここで強く書くべきなのかどうか……。

【佐藤座長】 もちろん、もちろん。

【松永公務員部長】 そこまで強く言えるかどうかはちょっと自信が多分まだないと思います。

【川田委員】 少なくとも一般行政職の場合には、職務関連手当というのが別に十分あり得るような制度設計になっていて、そこは技能職の場合で違いがあるのかどうか。

【佐藤座長】 そうであれば、下の論点のほうに書くんですね、べきではないかというふうを書く。

【島田課長補佐】 なるほど。

【松永公務員部長】 さっきもちょっと申しましたけれども、現実問題として、実際にやっていく場合に、かえってそういうフルセットで全部そんなものが用意できないというところがあって。

【佐藤座長】 そうそう。だから僕はそうじゃない理由を合理的に説明できればいいんですよ。原則がこうですから。

【島田課長補佐】 そこはちょっと論点1の今後更に議論すべき事項のところを書いてみて……。

【佐藤座長】 もしやるならそっちのほうがいいかな。やっぱり手当のことを全然触れてないのもどうかなという気もしないでもない。だけど、報告書でそのこと自体を触れるわけではない。どこかでそういうふうに言っておいて、基本給のところでは議論をするということです、我々は。

【島田課長補佐】 そうですね。

【佐藤座長】 手当どうこうということを直接的には議論しなくていいと思うのですが。ただ、我々はそのに入るという前提で、職務給であれば基本給を設計していますよというメッセージは伝えるほうがいいでしょう、そういう意味。

【小池給与能率推進室長】 一言言っておいたほうがいいですね。

【佐藤座長】 だから、生活関連手当もどうするかちょっとおく必要はあると思うんですね。その上で基本給をどう議論しますよということはわかるようには最終報告ではしたほうがいいと思います。

じゃ、僕は忘れていましたが、そのことも含めてその2点をお願いしたいと思います。

じゃ、どうもありがとうございました。

— 了 —