

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7回）

平成20年10月27日（月）

【島田課長補佐】 それでは皆様、定刻前ではございますが、おそろいでございますので、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7回の会議を開会いたします。

本日は、阿部委員が所用のためご欠席でございます。それから齊藤委員におかれては、5時ごろに退席される予定でございます。それから事務局では、給与能率推進室長の小池が外出をしております、間に合えば、遅れて出席をさせていただきます。

まず資料の確認でございますが、お手元の資料でございます。議事次第、座席表、それからヒアリング出席者と、それぞれ1枚紙がございまして、続きまして、本日ヒアリングの公務公共サービス労働組合協議会から提出のございました「公務労協の紹介」という題目から始まります12ページの資料がございます。それから、続きます資料1、資料2のほうは、事務局の作成資料でございます。資料1だけ簡単にご紹介させていただきますと、前回話題になりました同種・同等の原則について整理させていただいたものでございます。同種・同等の原則、異なる集団間での給与の比較を行う場合に、同種・同等の者同士の給与を比較するという考え方でございます。我が国では国・地方ともに、民間準拠を基本に人事院勧告、人事委員会勧告が行われておりますが、その前提として同種・同等の原則にのっとり、ラスパイレス比較が行われているというものでございます。法律上、同種・同等原則ということを明記したものはございませんが、昭和34年から、現行のライパイレス方式による給与比較を行っております。そういう意味では50年近く続いている考え方ということでございます。

枠囲い、上下にあります、2つ目でございますけれども、同種・同等原則に沿いまして、平成17年の人事院勧告の際の職員の給与に関する報告におきましても、非正規社員及び派遣労働者は、官民比較の対象とすることは困難であるということが言われておきまして、その後設けられました、これは人事院のほうで設けました「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」、この研究会は阿部委員、岡田委員もご参加された研究会の報告書でございますが、その中でも、最後の2行目、1行目にかけてでございますが、民間の非正規労働者、パートタイマーなどを公務員の給与比較として含めるのは適当でないという

ことが言われているところでございます。

それから、資料2につきましては、中間とりまとめに対する意見募集の結果でございます。これにつきましては、また後ほどご紹介をさせていただきます。

資料の確認は以上でございます。

本日は、中間とりまとめについてのヒアリングということで、公務公共サービス労働組合協議会、公務労協の皆様にお越しいただいております。

まず、公務労協の皆さんからの説明、それから質疑を行います。その後、公務労協の皆さんに退出いただき、委員の皆さんのみでの議論の時間を設けたいと存じます。そこで先ほどの資料2の意見募集の状況等もご紹介したいと存じます。

それでは、議事の進行を佐藤座長をお願いいたします。よろしく申し上げます。

【佐藤座長】 それでは、先ほどの資料1、資料2についてはまた後で議論することですので、ヒアリングを先に始めさせていただければと思います。

それでは、公務公共サービス労働組合協議会、公務労協ですか、からご説明をお願いいたします。ではよろしく申し上げます。

【公務労協（藤川）】 私、公務公共サービス労働組合協議会の副事務局長をしております藤川といたします。本日はこのような機会を設けていただきまして、大変ありがとうございます。

私ども公務公共サービス労働組合協議会といたしますのは、略称を公務労協と呼んでおります。2003年の10月15日に結成をいたしまして、連合傘下の公務公共部門の産別組織ですね、当時は公務員共闘と公労協、全官公が一緒になりまして、一組織体として事務局を設置しました。新たに公務公共サービス部門に従事する労働者が、住民、国民のニーズにこたえる、または国民生活のセーフティーネットを私たちが下支えをする、質の高い公共サービスをつくっていくために、そこに結集する組合がともに知恵を出し合い、議論をし合いながら、国民の皆様方の要望にこたえていくということが必要であるということが設立の理念でございます。

その上で、公務員全体の勤務条件、年金、退職金、また現在、非現業の公務員につきまして、労働基本権の回復をめぐっていよいよ国レベルでの議論が本格化いたしましたけれども、そのような抜本的な公務員制度改革を進めるために、公務員労働者が一致団結して取り組みをしようということで結成をしたものでございます。現在、連合に加盟します公務公共サービス関係11組合から成る協議会でございまして、構成人員は160万人でござ

ございます。以下国家公務員関係、地方公務員関係それぞれの構成組織名を書いております。オブザーバーとして日本高等学校教職員組合と日本郵政グループ、郵政は民営化になりましたので、それまで私どもと一緒に活動しておりましたけれども、現在はオブザーバーということで、私どもの構成組織の重要な一員としてともに取り組みを進めております。

レジュメの2ページ目になりますけれども、そもそもの設立の理念からしまして、公共サービスの質的向上と労使関係というのは表裏一体のものであるというのが私たちの基本的な考え方でございます。なぜならば、公務の場合、労使が一体となって納税者たる国民・住民にサービスを提供するものでありますから、その労使関係のあり方というのはサービスの基盤を形成するものでございます。私どもは、この間、質の高い公共サービスを実現するための職員の専門性なり、モチベーションなり、そして働きがいがある職場等々を実現するために、勤務労働条件について労使交渉を続けてまいりました。今後とも労使関係の安定化と透明化を図ることによって、何よりも国民・住民の皆さんに十分説明し得るようなものをつくっていく必要があるという自覚のもとに、透明化を図っていく必要があるだろうと。その上で、総合的に国民・住民に対するサービスの安定化と向上を図る必要があるというように考えております。

私ども組合側としては、当然、例えば職務給の原則でありますとか、均衡の原則でありますとか、それらの現行の法の枠組みの中で、現業職員に法制度として保障されております労使交渉によって、労使の十分な交渉・協議のもとで、なおかつその交渉を通して、働く者が生きがいを持って働ける、また自分の仕事に対してもっと質の高いものを求めているというようなものが生まれるような労使交渉の姿を求めてきましたし、求めていくべきだというように考えております。

本日は、この会議が現行法を前提とした議論をされていることは十分私どもも理解をしておりますけれども、組合側としては、現行法の枠内の検討だけでとどまることなく、新たな法整備の必要性についても若干触れさせていただくことについては、ご了解いただきたいと思います。何よりも私どもは、生身の働く者を背負ってこの場に来ておりますので、その人たちの思い、その人たちの仕事に対する誇りというものがぜひとも先生方に伝えられるよう、今日は一生懸命話をさせていただければと思います。では、どうぞよろしく願いいたします。

【公務労協（南部）】　　かわりまして、本日はこのようなお時間をとっていただきましてありがとうございます。私は、先ほど藤川さんからご紹介いただきました公務労協の自治

労という団体から参りました。そこで現業局長をしております南部と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

自治労のお話を少しさせていただきます。自治労では、現在自治体で働く現業職員を13万人程度組織しております。質の高い公共サービスを公務現場からの立場で提供しているということを、ざっくりと申し上げておきたいと思ひます。その13万人の中でも、職種は、大きく言ひますと清掃職員であったり、学校給食、学校用務を主な職種としながらも、土木、下水、病院現業、福祉関連職場など多岐にわたっておりまして、多くの仲間が地域の中で、自治体責任として質の高い公共サービスを向上させることを業務としているということを、ご理解いただけたらと思ひております。

私自身も自治体病院の看護助手という立場で、免許のほうは介護福祉士という免許を取得しております。そのため、本日お話しさせていただくすべての職種を、私自身、個々に、具体にお伝えすることは十分できかねると思ひますけれども、現業労働者がどのような思ひで自治体において誇りを持って働いているかをご理解いただき、ぜひともこの研究会での最終的な報告にお役立てできたらと思ひておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、資料の2ページ目、2つ目の項、「現業職業務の現状と課題」ということで掲げさせていただいております。ここに書いてあります4つの項目でございますが、1つ目が、現業職業務はサービス提供の接点に位置し、そして需要サイドの市民ニーズの把握と供給サイドとしてのフローの役割を担うというふうに書かせていただいております。また、公共サービスの内容と質が変化してきたというこの間の実態、そして、供給サイドからの一方通行的フローから、需要サイドからの逆の市民ニーズなどの双方向への転換が求められているというような状況の中で、市民ニーズにより見直され、向上したサービス提供主体としての役割を私たちは持っているということで、自覚をしております。

具体的には、私たち現業職員は、ほとんどの職場が、地域でサービスを受ける市民や利用者の方々が一番身近なところで働いております。この特性を生かして、地域市民ニーズを把握する中から、サービスの質の向上のため、現場での気づきを発見しようということ日々努力をしております。そのことを職場の中で議論して、行政サービスとして提供できないかということを公務の立場で日々考えているというような状況です。

行政の縦割りの障害がございます。それを、労働組合のネットワークを活用して、職場から政策要求につなげて、仕事としての企画・立案を現業現場から行うことを「現業職場

活性化運動」として、自治労では1991年から取り組んでまいりました。代表的な事例なのですが、清掃職場におきます「ふれあい収集」というのがございます。これは後ほど具体的にご説明させていただきます。さらには、現業職場の職員と町会の役員の方、またPTAの方、そして市民との話し合いの結果の中で、自治体責任として必要とされる職場をつくろう、そこからサービスを確立していこうということで、職の確立運動を打ち出しました。そして、地域を職場とする特性を生かして、企画・立案と実施をつなげるということで、より必要とされる公共サービスの提供に努めることを目的に、私たちは誇りと、そして自覚と責任を持って現場で働いているということが現状でございます。

具体的な事例ということで、3つ、本日は掲げさせていただいておりますが、先ほども述べましたように、現業職種は多岐にわたっておりまして、本日は清掃と学校給食、学校用務職場についてご紹介させていただきますが、私のほうからは、清掃職場と学校給食をご紹介させていただきまして、学校用務につきましては、後ほど日教組の具志堅さんをお願いするということでご了承いただきたいというふうに思っております。

資料でございますが、4ページのほうをご参照いただけますでしょうか。「清掃職員の業務」ということで、取りまとめをさせていただきます。

清掃職員の業務についての自治労の考え方ということで、少し触れさせていただきますと、廃棄物行政に現場でかかわる公務員としての清掃職員は、安心して安全な地域づくりに責任を持つ立場から、廃棄物の収集・運搬・処理業務にとどまらず、地域の環境保全や向上に取り組む必要があるというふうに考えております。具体的には、啓発や教育活動、及び自治体への政策提言は重要な任務であると考えております。さらには、地域を常に巡回している業務の特性から、市民の立場からすれば最も身近にいる職員として、市民ニーズや暮らしについての自治体のセンサーとしての役割も期待されているということで、安否確認をはじめ、幅広く市民の状況やニーズを把握して、自治体の政策に反映させていくことも重要な業務というふうに考えております。これは1つの政令市の事例でございますが、すべての自治体でこのような業務を行っているというわけではございませんが、特徴的な事例ということで取り上げさせていただきますので、ご理解をいただきたいというふうに思っております。

一般家庭から出される廃棄物の収集・運搬・処理・処分が主な仕事ということになっておりますが、現業職員が日常業務を遂行するために、ここでは主任というものをつくりまして、業務執行体制を確立し、自主管理体制・自主運営ということで、ここに掲げており

ます3つの主任と一般作業員というふうに分かれた作業を行っているということで、給料表につきましても、それに関連した職務給の原則にのっとった給料制度があるというふう聞いております。

3つ目に書いております日常の業務についてということで、この中では収集・運搬業務を特に掲げさせていただきました。この(1)から(6)につきましては、収集・運搬ということで、主に町で見かけますパッカー車を運転しながら、一般家庭から出ます普通ごみの収集であったり、資源ごみ、プラスチックの収集、粗大の収集ということで、収集の業務について書かせていただいております。大体午前中3回と午後3回の収集が行われているというふう聞いております。また、(7)ですが、先ほど少し触れました「ふれあい作業」ですが、これは65歳以上の高齢者や障害を持つ方々のおうちに、戸別にお伺いさせていただきました。おうちの中から出せないごみであったり、いろいろなものを職員が公務として持ち帰るということで、これについては、知らない人が来るのではなくて、市の職員が来るため安心して出すことができるということで、全体では、2007年の実績ですが、4,359件のふれあい収集の申し込みがあり、そういった業務を日常の業務とあわせて行っているということで、ご理解いただけたらと思っております。また粗大ごみにつきましても、5,000強の件数をふれあいで収集しているというような業務を行っております。

(8)に掲げております「日常の収集・運搬中における市民の安全確保を目的とした安全パトロール」、これについては、昨今の状況の中で、子どもたちの安全、町の安全を考えていこうということで、現場サイドからの意見がございまして、各職員は普通救命講習をすべて取得しながら、パッカー車には「安全安心パトロール」というステッカーを張り、パッカーの中には救命救急セットを積み込んで、常に町を走っております。具体的な通報なんですけれども、町で倒れていらっしゃった方、気分が悪くなった方の対応が、2007年度は48件あり、具体的には119番通報などを行ったり、一時的な介護をしたりということで、かなりの貢献をしているというふう聞いております。また、収集コースなんですけど、例えば小学校の下校時間に合わせて、そこの小学校の周りを収集するとか、そういった形で町の状況と自分たちの業務をつなげていくということ、現場サイドからの企画でやっているということ聞いております。

(9)に掲げております「排出不適切者への啓発・指導業務」、こういった方は多くいらっしゃいまして、そういった方の指導業務もあわせてさせていただいているということで

す。

また、(12)にあります「小学生を対象とした環境学習」ということで、「ごみと社会」の副読本というのをつくり、出前体験学習ということで、具体的には現業職員が学校に出向きまして、ごみと社会ということで、環境の問題、人権の問題、そしてごみの問題、リサイクルなどをお話しさせていただいたり、パッカー車を持ち込んで理解を求めるといような、授業の一環にかかわらせていただいております。昨年ですが、全市で211カ所の学校に出向いたというふうに聞いております。

(13)と、少し飛んでおりますが(15)が少し連携しております、市内に4,000人の廃棄物減量等推進委員ということで、市民の方をお願いしており、その方々に対する学習会であったり、地域住民に対する説明会を時間外に、もちろん皆さんが集まりやすい時間に、分別収集の説明や収集計画の変更などの説明について現業職員がみずから出向いて、現状をよく知っているということで説明をさせていただいているような状況です。また、月1回になります、リサイクルという観点で、子ども服、ベビー服、マタニティーなどの展示・無料提供などの業務もしているということで聞いております。

また、4つ目に「年間行事に関連する業務内容もしくは臨時的業務の内容」というふうに書いておりますが、これにつきましても、臨時的、年間的には、先ほど述べました日常業務のほかに、こういった業務を常に行っているということと、あわせて、5つ目にあります「業務の困難性とスキルアップ」ということで、業務に必要な免許ということで、これにつきましては収集・運搬だけではなくて、処理・処分関係も含めて、こういった免許を持ちながら、常に技術の向上に努めているということを読み取っていただけたらと思っております。スキルアップのための講習につきましても、①から④に掲げているような内容で、年間、そしてまた生涯にわたっての研修の企画・立案を、先ほど申し上げました主任を通じて行い、みずからの技術を向上させているというような状況になっております。

6ページ目に掲げております廃棄物、これはセンサスの中の定義ということで、参考に書かせていただいておりますのでよろしくお願いたします。

次に、7ページ目から、続きまして学校給食調理員の業務内容ということで、掲げさせていただいております。調理員の業務内容についての自治労の考え方ということで、2005年7月に食育基本法が成立いたしまして、食育の推進にかかる教育関係者の責務などが定められたということで、私たちは、学校給食は教育の一環であるということと同時に、子どもたちの健全な発達に欠くことができないというふうに考えております。単に給食を

つくるだけではなくて、習慣的な涵養を図ると同時に、地産地消など、安心して安全な食材の確保と提供に努めているということで、自治体に対しての重要な責任があるというふうに考えております。

これにつきましても、政令市の小学校の例ということで掲げさせていただいておりますので、すべての学校がこうということではないということ、まずご了解いただきたいと思っております。

体制なんです、こちらの学校では自校方式をとっております。すべての学校は自分の学校で給食をつくるということで、これは小学校の事例ということで、正規職員と非常勤嘱託職員の協働体制ということで、基本的には配置基準を労使でのルールで決めまして、ざっくりと言いますと1,200食、600食の配置基準がこのようになっております。ここには書いておりませんが、勤務時間ですが、常勤が8時半から5時半、非常勤が9時半から15時半ということで、非常勤につきましては3期休、夏休み、冬休み、春休みはお休みをとっていただいているというふうに聞いております。また、統一献立ということで、市内を5ブロックに分けて、毎日同じ献立ですと共同の食材購入が無理ですので、5つの献立を5ブロックでローテーションさせているというふうな工夫をされていると。

3つ目に掲げております日常の業務内容ということで、(1)、(2)につきましては、先ほど言いました非常勤嘱託職員とともに業務をしている内容ということで、ご理解いただきたいと思っております。(3)から以下は、常勤職員が主たる業務として行っているということで、調理前の器具類の磨き上げから喫食調査、物資の検品、検収であったり、(8)に掲げています作業動線図であったり、いろいろな文書の作成、そして職員会議での食育の展示やクラスへの入り込みの企画を提出したりということで行っていると。また、(11)にありますように、献立担当栄養士と調理員による献立調理反省会ということで、月1回されているというふうに聞いております。すべての学校に栄養士の方が配置されているわけではございませんので、いろいろなところで、食育ということで調理員みずからがかわっているというような状況です。

4番にあります「年間行事に関する業務」ということで、食育ということを基準に、(1)、(2)にあります、食育月間を6月と決めておりまして、食育の日ということで毎月19日、このときには、ここにありますように職長グループの食育班が決めた食材のテーマに沿って、廊下に、五感を使って感じる食育展示を行うなど工夫をしていると。ちなみに今月なんです、ハロウweenのお化けカボチャを用意しまして、子どもたちにさわって



いただいて、五感で食育ということを感じていただいていると。また、この食育の19日という日に、大体先ほどの人数ですべてのクラスは回れませんが、年間通じてできる限り多く訪問させていただきまして、給食の時間に調理員が出向きまして、食に関する3分間スピーチ、例えばお米はこのようにできて、このお米がご飯となるということも含めて、そういったことを子どもたちに感じてもらって、理解してもらおう。そして、そのお百姓さんがつくるお米が、どれだけ苦労してつくったかということがわかって、食べ残しを減らすというような工夫をみずからしていると。具体的には、先ほどのお米の話であったり、花びらニンジンということで、これは少し違うんですけども、わざわざカレーの中に花びらのニンジンをつくって入れて、子どもたちに、当たったラッキー日ということでクイズのようなことをやっているというふうにも聞いております。また、入学式の保護者に対しての給食の説明会であったり、いろいろなところでレシピの配付を行っているということです。

(7)にありますように、もちろん入学式、卒業式、運動会等、これは学校の職員として、給食現場から出向きまして、そういった接待であったり受付も行っているということです。また、(8)にありますように学期に1回、栄養士と一緒に定期衛生検査ということで、0-157などで衛生的な問題はかなりクローズアップされておりますが、そういった検査をみずから巡視してやっているということです。

そのような中で、(13)にありますように、市民啓発業務の取り組みということで、いろいろな形で市民に対する食育の展示ということでやっておりますので、そこは少しまた読み取っていただけたらというふうに思っております。

翌9ページに行きまして、「業務の困難性とスキルアップ」ということです。これにつきましては、先ほどの嘱託制度を導入しておりますので、正規職員と同数かそれ以上のため、どうしても嘱託職員の方が定着しにくいということで、そしてまた調理経験がほとんどない方が多く来られますので、まとめるのに困難であるということが一番苦労されているというふうに聞いております。嘱託職員の方にも研修を行ったりはしているんですけども、なかなか定着というのが難しいということです。また業務の免許とかスキルアップの研修ということで、(2)、(3)に掲げさせていただいております。こういった食育の取り組みをずっとすることによって、結果として、資料にあります「2004年からの残菜量の推移」でも見られるように、例えばちゃんぽんでしたら、20リットル近く残っていたのが、最終的にはほとんどゼロに等しくなっているようなことで、子どもたちに食の大事さを伝え

ることによって、残食量が減っていくというような実態もありますので、取り組みの成果というふうに私たちは思っております。

続きまして、具志堅さんのほうからお願いします。

【公務労協（具志堅）】 日教組の現業職員部長をしています具志堅といいます。よろしくをお願いします。

学校用務で日教組が主に組織しているのは、都道府県立高校の現業職員です。その中で、学校用務員についての職の実態等を含めてお話をしたいというように思います。

まず、学校用務員の業務についての日教組の考え方ですが、私たちは、学校用務員は子どもたちが安全に、また安心して学習できるよう細心の注意を払いながら環境整備に責任を持って仕事をしているというように思っています。その中で、2000年ごろからですが、実際に日常行っている職務と学校における安全・安心というものをどう関連づけていくかという議論をずっとしてきました。その中で、ほんとうに学校の中で、学校施設を含めて学校安全点検、安全管理に責任を負うのは学校の中でだれなのかということの議論をしていく中で、私たち自身が実際に一番身近で、こういう仕事をしている、これを目的意識を持ってやっていこうという取り組みを進めてきました。

その中で、現在さまざまな形で子どもたちの安全にかかわる問題点が出てきて、今年の1月に出された中央教育審議会の中で、学校安全に関する方策というものが答申されました。さらに今年の6月には、それを受けて学校保健安全法という法律が、学校保健法を改正して成立しました。この学校保健安全法の中に、参議院の附帯決議においてですが、専ら学校安全対策に従事する者の人的体制の整備というものが盛り込まれたという経過があります。私たちが取り組んできた状況と、これらの附帯決議等に出された中で、私たち自身も学校の中で実際に、この「専ら安全対策に従事する」人間としてふさわしいような取り組みをさらに続けていくというような取り組みが現在の状況です。

四角い中身は、そのときの中教審答申、さらにはその後学校保健安全法で出てきた中身についてなんですが、この中教審答申の中で、下線部分なんですが、「学校事務職員、学校現業職員を含むすべての教職員が学校安全の重要性を認識し、様々なとりくみを総合的に進めることが求められている」というような表記がされました。これも初めてです。私たちの取り組みを文科省がそれなりに評価してくれたのかなというようには考えています。と同時に、やはりこれにふさわしい職員としての日常の取り組みをさらに進めていきたいというように考えています。

それから、学校保健安全法が成立したときに、条文の中には盛り込まれませんでした、参議院の附帯決議という形で「各学校における学校安全対策が的確かつ円滑に行われるよう、専ら学校安全対策に従事する者、スクールガード・リーダー等の配置の充実等人的体制の整備を行うこと」というようになりましたので、これについても各県での取り組みの中で、こういうことが学校用務員が行う仕事であるということを確認してもらおうようにしていきましょうという取り組みを今しています。

学校用務員の日常の業務内容ということなのですが、その中では大きく分けると次の3つあるというように思っています。1つは、安全・安心な教育環境の整備、2つ目は快適な教育環境の整備、3つ目は学校教育活動の補助・支援と、大きく分けるとこの3つの業務であろうというように考えています。その中で、1つ目の「安全・安心な教育環境の整備」ということは、特に防災等の安全対策の徹底と整備ということで、主には①から④、防災施設の点検・整備ということでは、スプリンクラーや火災報知器、またプールの状態、シャッター等、事故も起きたということもありますので、この辺についてもきちんと整備をしていくというような取り組みをしています。

②の「危険箇所の察知と解決」というのは、実際に学校の校舎や施設等で修理しなければならないものについては迅速に修理をするということを基本に進めています。それと同時に、校地の中の植木によくつくられますがハチの巣などの害虫の駆除等、安全のために努めているという取り組みをしています。③の防犯対策、これもかぎの点検・整備等、特に門扉が壊れるというのはよくありますので、これらの整備というところでやっています。その他として、それ以外の不審者対策だとかシックハウスとか、最近は焼却炉は使われていませんから話題にはなってきませんでしたが、いわゆるダイオキシン対策だとかアスベスト対策等についても点検・整備するし、まだ現実に学校内にありますので、そういうものについては子どもたちがかかわらないような形での工夫等もしているというのが状況です。

2番目の「快適な教育環境の整備」という形では、主には校舎内外の清掃、それから校地の緑化、樹木の剪定、除草、これは日常的にやっている仕事になります。③の「施設設備の修繕及び点検」ということでは、主には緊急対応的な面が非常に強いです。学校ですと、いつ物が壊れたということがありますから、それに対してすぐ即応できるような体制ということで、さまざまな修繕ができるような形で今しています。

3番目の「学校教育活動の補助・支援」という形では、真ん中にもありましたが、緊急

に対応する修繕の中では、老朽化で自然に壊れてそれを直すというものと同時に、子どもたちのいたずら等破壊行為で壊れるというのも非常にありますので、それに対する対策というのも教員との連携という形で進めています。

②の不登校対策、③の登下校の安全確認等子どもの状況、私たちは外にいるときが多いですから、学校に来るまでの間の時間を含めて、こういった子どもたちの動向にも目を光らせているというような取り組みもしています。

その他、⑤、⑥もこういう形でやっていますが、こういう日常の状況を含めていく中で、3番目のスキルアップ等のための取り組みということで、私たちが実際にやっているのは、(1)の困難性や危険性の対応としては、アスベストの検査や除去作業が完了していない場所や、PCBを一時保管している場所もあり、そこには近づかないようにする等を含めて、そういうチェックとか保全対策というのをやっています。それからシックスクール問題は、特に接着剤だとかペンキ、ワックスがけのワックス等の中に含まれているというのが、つい最近までありました。その点についても、危険な溶剤は使わないということを我々自身も取り組みをしていながら、今ではメーカーもこういうものをつくらなくなってきました。安全なものというのを常に点検しながら、使用禁止にし、それ以外のものを使っていくという取り組みをしています。

それで、(2)の「技術の継承や仕事の段取り等の伝達」という形での研修会、講習会というのは毎年行っています。「熟練職員による技術・技能研修の開催」というところでは、私たち中途採用者が多いですから、前職で、例えば電気屋さんだったり植木屋さんだったりということをやっている人たちが非常に多いので、そういう人たちの経験も踏まえて、こういう研修会をしたり、必要なものであれば資格を取ると。この資格を取るのはまだ個人レベルですが、そういうことも進めていっているというような状況にあります。それともう1つは、近隣の職員による業務の共同実施というのをやっています。これは少数でできない業務を短期間でやるということと同時に、コストダウンにもつながっているというようなことで、そういうことも含めた取り組みをしています。

あと残り、参考で賃金センサスの定義というものを参考におきました。よろしくお願ひしたいというように思います。

【公務労協(松本)】 公務労協公務員連絡会地公部会の幹事をしております自治労の松本でございます。

2ページに戻りまして、法と実態との乖離につきましては、今、縷々申し上げた中身か

らぜひご理解をいただきたいということで、先に進ませていただきまして、Ⅲ番、賃金等の問題でございますが、賃金につきましては、私ども、その職務・職責に応じた賃金が原則というふうに基本を立ててございます。次のページに進みまして、労働条件決定のあり方、組合としての考え方、あるいは使用者側には当然経営判断などなどがございましょう。そういったものに基づきまして、ここに書かれたようなさまざまな方々の給与を念頭に置きながら交渉に臨んで、一致点を定めて実施をするというような考え方が原則であるというふうに思っております。

その中で、労使交渉の具体でございますけれども、確かに現業職員・非現業職員で適用法の違いというのがございまして、職員団体、労働組合というのがございまして、しかしほぼ同時期に行われる労使交渉をそれぞれに実施することは、逆に繁雑をきわめ、コストからも非合理的ではないだろうか。むしろそれを、連合体方式と私どもよく申しませけれども、共同で行うことのほうがベターではないかと考えております。

3番、賃金センサスについてでございますけれども、職務の内容が同じか、異なるか、それはいずれにいたしましても、(1)から(4)に書いたような、賃金センサスには限界があり、考慮要素としては決して決定的にはなり得ないと思っております。各職種の平均勤続年数について、賃金センサスによれば8.1年から10.8年、地方公務員の現業労働者につきましては25.9年という違いがございます。これが技能の蓄積の違いにあらわれると私どもは考えております。また、同種・同等の原則につきまして、先ほど資料1でございましたから省略をいたしますけれども、そのうちの1つとして、年齢別または勤務年数別、経験年数別のデータがなければ比較ができないだろうと思っておりますけれども、賃金センサス、公開されているデータではそのようなものがございませんというところが2つ目。3つ目に、人事院、人事委員会の調査は実地調査ということで、委員会の職員が会社にお伺いいたしまして1ページ1ページ給与台帳を拝見していると伺っておりますけれども、賃金センサスは調査表を配付し、それに事業主側がご記入いただいて返していただく、いわゆる実地自計調査と伺っております。正確さにあらわれるのではないだろうかと考えております。賃金センサスのデータにつきまして、年ごとの変動が極めて大きい、3%というのは極めて例外でございまして、もちろん121%も例外でありますけれども、数十%の違いがほんの数年の間にあらわれているという状況でございまして、それに合わせて給与が変動されるということにはならないのではないだろうか。

以上、4点について限界として申し上げました。

【佐藤座長】 よろしいですか。

それでは、ご意見や追加で説明していただきたい点があればお願いします。

では、川田さん。

【川田委員】 最初に藤川さんから法整備を含めた検討というか、何か現行の法の枠をはみ出すような対応も必要なんじゃないかというような説明があったかと思うのですが、具体的に何のことを指しているのでしょうか。

【公務労協（藤川）】 先ほど自治労と日教組のほうから具体的な職務内容について説明させていただいたわけですが、例えば企画業務をサポートしているなど、いわゆる行政職（一）表適用の職員と同様の仕事をしていることが現実にあるわけでございますね。だけど今の制度の考え方でいきますと、それはそぐわないと言われているわけじゃないですか。そこの部分を、各自治体において労使で交渉しながら対応しているというのが今の現状なわけです。そのあたりに今の法律をはめちゃいますと、行政職（一）表の仕事ということですが、そのようなわけにもいかないということなんです、現実問題は。そのあたりのことを少し、制度を抜本的に変えるのか、それとも幅を持たせて運用していくことも是とするのかというような点をぜひともご検討いただきたいなということなんです。そういう趣旨でございます。

【川田委員】 要するにイメージとしては、仕事の中にわりあい一般行政職と同じような仕事もあるけれども、他方で完全に同じだとも言えないだろうということですか。

【公務労協（藤川）】 そうです。

【川田委員】 その一方で、技能労務職員というか、法律上の言葉で言うと単純労務職というイメージとも大分違うだろうと。

【公務労協（藤川）】 違う。例えば学校現場に勤めています学校用務員でしたら、相当子どもたちの日常のカウンセリングのようなケアもやはりやらざるを得ないし、それをやらないと学校運営そのものがうまく立ち行かないというのが現実あるわけですね。そうしてみると、単純労務職員ということになると、そういう仕事はそもそも予定していないわけですから、けれども今学校に求められているニーズ、子どもたちの置かれている現状ということを考えますとそれは必要な仕事ですので、そのあたりをどう整理するかという問題ですね。

【川田委員】 もう1点だけ。特に今の一般行政職的な仕事もあるだろうというあたりについて、実際にこういう仕事をしているということは大変詳しく説明していただいた

ので、仕事の中身について、労使交渉の場で決まって、直接合意するという事はないかもしれませんが、労使交渉の場で取り上げられるということがあるとするとどういう形かということと、特にここの検討との関係で言えば、給与について交渉される時にどういう形で取り上げられているんだろうかというあたりをもう少し。

【公務労協（南部）】 私のほうから、少しコメントというか、お答えさせていただきます。

仕事の内容を労使交渉の中で決めるかということなのですが、仕事の内容、具体的には勤務労働条件としてかかわる部分は当然労使交渉の中では決定していくんですけども、業務内容で、例えば先ほどありました「ふれあい収集」の企画であったり、そういったものは労使交渉の場というより、政策立案ですから、こちらのほうから提起申し上げて協議するということになります。

具体的には、例えば「ふれあい収集」で一番問題になったのが、環境部と福祉課というのが縦割りでございまして、環境部の職員がわざわざ福祉の方に出向くという縦割り行政の弊害がかなりあって、そういったところを地ならしするというのは、労使交渉であったり協議の中でやっていったという実態はございますが、何もかもすべて仕事を労使交渉で決めるということにはなっていないというように考えております。

給与につきましては当然、先ほどありましたように、多くのところが混合組合であったり市労連方式をとっておりますので、そういった枠組みの中で労使交渉の中で決めていくということになりますが、前提としましては、やはり法の前提というのはしっかりと踏まえた上で労使交渉を行っているというような現状でございます。

【川田委員】 技能労務職員の仕事の中身が一般行政職と完全に同じともいえないけれど共通の部分もあるということで、特に技能労務職員に着目して、どのように職務給をとらえようかというようなことは給与について交渉される中で出てくるわけではないということですね。

【公務労協（南部）】 私たち現業職員の業務の範囲につきましては、1951年にできました政令25号が翌年に失効されたのにもかかわらず新しいものができていないというところで、私たちが業務を行うにあたっては、権限の壁というのがございます。ですから、例えば清掃職員でありましたら、収集業務を定期的にする事は当然現業職員の業務の範疇の中に入っておりますが、例えば不法投棄物があったときに、現地で現業職員が即判断をして対応ができないことになっていきます。そこを条例の中で、規則や附則の中の改正と

かいろいろなことを労使交渉で求めます。私たちは単純労務職員ではないという自覚と認識のもとに仕事をやっておりますので、当然法律は変わらないけれども、この市の中では何かのハードルを低くして、業務の合間にそういった事例があればすべて私たちで処理できるように権限を与えてくださいというようなことは、労使交渉というよりも、労使協議の中で意見交換をしながら、一番住民、市民にとってよい方法を見出すというようなやり方をしています。

そういった事例が多くございます。例えば、学校給食であれば検品ですね。共同購入された食材が来ます、腐っているものの中にはたまにあります。そういったものをすぐに業者に返すんですけども、次の段取りというのが私たちの権限でできないので、そのときの教頭であったり担当教員に相談しながらということで、1つ距離を置かないといけないというような状況を、教育委員会と話し合っ、それをどういうふうにすればスムーズに解決するかというようなところで業務をしているというような状況ですので、この研究会ではそういった議論にはもちろんならないとは思いますが、先ほど藤川さんのほうからありました法の乖離ということがそこら辺でもうおきていると。昔はつくるだけだったと思うんです。しかし、私たちみずからが単純労務じゃないということで、この間の運動の中で具体的に進めてきた結果としてそういった障害にぶつかるということが、今現業職員とか非現業というような壁と同じような状況になっているということで、できましたらご検討いただけたらということで、私自身も切にお願いしたいと思っております。

【佐藤座長】 ほかにはいかがですか。

【浅羽委員】 学校給食の調理員について詳しく説明いただいたので、もう少し教えていただきたいところがあるんですけども、先ほど調理員の業務内容、主なということで、日常業務の中で、常勤の方と非常勤の方と少し線が引かれているというようなことが、1番、2番、あと3番以下、多少かかわるところもあるんでしょうけれども、線が引かれているというような話がございました。

今私たちは、常勤の人を念頭に置いてお話ししていますが、賃金等いろいろ考える際にはその業務内容が重要なのですが、まず第一に、常勤と非常勤の方々が違うというのは、これは違うのが当たり前なのかどうか。あと、学校調理員の方ですと民間委託で入られている方が、ケースによっては常勤の方、非常勤の方、それから委託で来られている方とかいろいろな組み合わせで仕事をなされているケースもあると聞くんですけども、これもまた業務内容が違うのかどうか。それとも、業務は同じだけれども、権限的に若干



違うとかその程度のものなのかとか、そこら辺について少し説明をいただきたく存じます。

【公務労協（南部）】 今ある事例なんですけれども、この事例の小学校におきましてはすみ分けをしっかりとされているという1つの事例です、特徴的な。すべてがこうあるかと言われますと、すべてではないということでお答えさせていただきます。

なぜこういうふうにしたかということなんですけれども、民間委託の議論をされたようですが、委託をすると、ご存じのように直接委託業者との指揮命令系統がございません。ですから、自校方式ですから、学校の思いと委託業者の間に指揮命令系統がなくてはスムーズに運ばないということで、予算的な問題もあって非常勤・常勤ということの選択肢をされたと聞いております。採用された非常勤の方を現業職員が仕事を教えながら業務がスムーズに行えるように指導をしています。そのため非常勤の方には補助的業務を行っていただいているようです。そしてまた、やはり長続きしないと先ほど申し上げましたけれども、そういうことが一番の欠点になっておりますので、そういったことを回避するために現在の体制を維持されています。

ただ、食育ということで何か考えなければならないということもありまして、常勤の業務以外に、8ページにありますような自分たちで食育ということを考えて、いろいろなことをやっていって、その公務という必要性をみずからがつくっていったということで、ここはご理解いただきたいというふうに思っています。

先ほどおっしゃられました、すべてがそうなっているかということなんですが、なかなかすべてがこのようにうまくありませんで、もっと言いますと、自治体のほうからやはり予算的な問題ですべてを委託するということが常々言われております。そうすると、必要な「つくる」ということは、当然委託したら仕様書の中に書かれていきます。しかし「つくる」以外、食育という観点で必要なことは、なかなか仕様書のほうに書かれている事例は少ないというふうに聞いております。例えば8ページの4番にありますような業務はほとんどできないという状態で、それがほんとうにサービス、子どもたちにとってよいかどうかということはその自治体の中の判断になっていきますので、それは保護者と、また子どもたち、そして働く者の判断ということで、そういったことは労使交渉の中で決めていかれることだと私は思っておりますが、すべてではないということと、こういったことで、私自身は公共サービスの質を落とさないという立場で頑張っていきたいというふうに思っているという思いをお受け取りいただいたらうれしいかと思っております。以上です。

【佐藤座長】 ほかにいかがですか。

【齊藤委員】 別に質問ではないんですけども、今お聞きしていて非常に難しいテーマだと思います。当然お仕事をされる中では自分の仕事にやりがいとか、皆さん少しでも自分の仕事をより良くしようというのは、当然ですね。僕は一般私企業にいますけれども、私企業と皆さん方が一番違うのは、私企業の場合は、そういうやりがいを求めて何かしていきますと、そこに付加価値がついて、それが要するに製品にはね返って、また回り回って利益になって、それで賃金が上がっていくという構図があります。しかし、今皆さん方の話を聞いていると、仕事のやりがいやより質の高いサービスを提供しようとした時に、だれがそのサービスを評価するのかという視点が必要と思われれます。極端に言ったら、我々はこれだけの税金を払うんだったら、もうそんなサービスまでは求めないというようなこともあるのかもしれませんが。労使自治の原則といっても、皆さんがより良いサービスされると、税金を払う一般の人の判断はどこで反映されるのかということが非常に難しい問題だなというふうに感じました。

【佐藤座長】 それはそうですね。

【岡田委員】 労使交渉のあり方ということについて、ちょっとご意見をお伺いしたいんですけども、交渉コストとかの面を考えれば、やはり連合体方式というのが実際的には一番いいんだということは私も理解はできるんですけども、ただ理論的というか、制度的に考えたときに、せっかく技能労務職員には一般の事務職員にはない権利が付与されているにもかかわらず、あえてそれを利用する場を設けないというのは、制度的に考えると労働側がみずから自分のメリットを放棄しているというふうにも考えられるわけですよ。そのことをどうお考えになっているかというのが1点目。2点目として、それと関係するんですが、この研究会は、これは私の理解ということですが、技能労務職員の賃金の決定の仕方を議論しているのではなくて、あくまでも労使交渉で決定されるという大前提に立った上で、労使交渉をしていく上で、労使双方に基準になるようなものが現在存在しないという——存在しないのか、存在しないと考えていらっしゃる自治体関係者、あるいは労働関係者の方が多いという認識のもとで、その基準というのがもし示せるのであればそれは何なのだろうかということも議論している場だと私は理解しているんですね。

例えば、非常に極端な話ですが、賃金センサスを使うという結論になった場合でも、例えばその賃金センサスを使って何らかの基準が出ますよね。そうしたら、それを使った上で、例えば労使交渉の上で労働側から、いや我々は賃金センサスで比較対象になっている

ような人たち以上のものを行っているのだということを出して労使交渉をすることが本来的なあり方なのではないかなど。

つまり、我々は基準というものを提示するわけですが、それにプラスするのもマイナスをするのも各自治体、あるいは現場における労使交渉いかんというところになってくるのではないかというふうに私は思っているんですけども、そのことについてどうお考えかというのをお答えいただければ。

【公務労協（南部）】 私のほうから、1つ目のメリットを放棄しているのではないかということのご指摘なんですけれども、決して放棄しているものではなくて、もともと私の単組なんですけれども、戦後まもなく結成された後も労働組合と職員団体が統合したり離れたりして、いろいろな形をとって、結果として労連方式をとったという経過がございます。そのときに、やはり昔はもっと現業職員も多くおりました。現業職員が持つメリットを非現業も利用しながら、お互い労連ということで、労使交渉をしながら妥協し合ってきたということで、双方が持つメリットを双方で使い合ったというふうに私は理解をしております。

ただ、これまで、自治労でいいますと13万を切るような現業の数になってきましたので、市町村に行きますと、現業職員がもう5人に満たないところでありますと労働組合の結成ができないというような実態があって、当然持つメリットが発揮できないというような実態にも落ち込んでいるということもありますので、放棄はしていないんですけども、放棄せざるを得ない状況はあるということをご認識いただきながら、しかし労働組合ですから、多くで交渉したほうがメリッ的にはあるということで一緒にしていると。そしてまた、特殊勤務手当の交渉など、例えば現業職員だけにかかわるところは単独交渉ということもとる場合もございますので、すべてがすべて労連方式というわけではないということもご理解いただけたらと。

また、交渉する場面では、これは労連方式でします、これは単独交渉でしますということで、予備交渉の時点できちんとすみ分けをしてやっておりますので、ただだと数で勝負しているというふうなイメージでとられるのは少し、ちょっと変えていただいたほうがありがたいなと思っております。よろしく願いいたします。

2点目は……。

【公務労協（松本）】 賃金センサスについて4つほど、先ほど限界があるというふうに申し上げました。私は決して賃金センサスをもうごみ箱に捨ててしまえというようなこと

を申し上げるつもりではないんですね。ただ、地方公営企業法第38条第3項の五つの考慮要素にしてもそれぞれ幅があるものです。加えて、今まさにご質問いただいたとおりで、時間をいただいて仕事の中身について縷々申し上げさせていただいたのも、職務内容が違うのではないかと、これはそれぞれ委員の先生方がどのようにお感じになるかわかりません。私どもの思いとしては、賃金センサスの定義に基づいて賃金センサスの数字があるんだろうと理解しておりますが、そことはちょっと違うんじゃないだろうかと思っております。私どもは申し上げたいわけですね。私どもはそういうふうにと申しましたけれども、職務給の原則から、じゃあその一致しない部分をどういうふうに対処するかというのがまさに労使交渉で議論を闘わせていく部分、もちろんそれが労使交渉のすべてではありませんけれども、重要な1つではないだろうかというふうにと考えております。

【齊藤委員】 指針か何かは出されるんですか。例えば連合から出ますよね。連合から出て、その後各自治体で労使交渉をされるわけですけども、そのときの歯どめとか何かはあまり、公務労協では出されないんですか。

【公務労協（藤川）】 公務労協ではそこまで出していないですね。

【齊藤委員】 そこまでは出さないんですか。

【公務労協（松本）】 私、自治労という立場で申し上げれば、現状ではとても歯どめを明確に示して、そこに行かなければ、例えば電機連合さんでしたらストライキ基準というふうなおっしゃり方もあるやには伺っておりますけれども、とてもとてもそんな実力は私どもにございませんで、どこか歯どめをかけたいということでもいろいろみんなで議論して、じゃあここまでということでの議論はしておりますけれども、とても電機連合さんの実態には遠く離れているのが実情です。

【佐藤座長】 一番最初の、単純労務職という枠組みと仕事の中身がずれてきているところが一番の課題だということでご説明があったんですけども、僕もそうだと思うんですけども、これは、それぞれの職務について内容を説明していただいたこと、多分それは全部やっているんだと思うんです。ただ1人の人が全部やっているわけじゃないですね。なので、例えば清掃職員、調理員で、確かに仕事の範囲というのは、全体を見ると単純労務職ではない部分が出てきているのは僕もそうだと思うんですけども、ただ、そういうことまでやっている人たちも出てきているということだと思っておりますので、例えば清掃職員100人いるとすると、単純労務職というキャリア段階にある人というのは、0（ゼロ）だったらこれ全然崩れちゃうんですけども、まだ一定程度いるのかどうか。それが1つ。

それともう1つは、かなりずれてきている人たちについては行政職への転換、これは結構難しいというけれども、転換でやれる部分というのはどのぐらいあるのかどうかということですね。やれないとなると、これはみ出たところをどうするのかなんです、これは結構大きな課題だと思いますので。

【公務労協（藤川）】 大きいですね。

【佐藤座長】 そうすると、それも含まれるように制度枠組みを変えなければならないのか。

あともう1つは、やはり齊藤委員の言われたのは非常に大事なことです。組合は仕事の中身を変えてきたと言うが、自分たちがつくっちゃった側面がある。1つは、我々技能労務職部分しか賃金の評価をしないというのであれば、その仕事しかなかったって、本来組合の主張の仕方でもあるんですよ、これしかしませんと。

【公務労協（藤川）】 逆にですね。

【佐藤座長】 うん、逆に。我々はそれ以上やっているんだけど、賃金で評価しないのであれば我々はこちらまでしかしません、撤退すると。困った部分どうするんですかと、これを住民に提案するのも1つだと思います。これをどこかでやったことがあるのかどうか、これが3つ目。

あと4つ目は、もう1つは先ほどの行政職と重なっている部分があると、實際上職務評価して、例えば行政職のこことここが重なっているんですみたいなことを組合内部でやったことがあるのかどうかですね。

ちょっとこの4つ、教えていただければ。

【公務労協（南部）】 民間委託の指導というのが強くされている状態で、どんどん減らされてきた。本来でしたら大体3年から5年、6年未満までの方は、確かにおっしゃるように、単純労務というような仕事を経て次の段階へ行くんですけども、今そんな停滞した実態ですから、5年たっても10年たってもその仕事から上に上がれないという実態も片方であると。ですから100人いらっしゃって、そういう現状の中では、ルーチン業務としてこなす人がいないと回っていかないということが1つあります。ただ、かなり少数職場になっていきますと、そういった単純労務のところを、例えば清掃であったら収集業務だけは民間委託をして、そのコーディネートを現業の職員がするというようなやり方もしています。だからそれが1つ目の答えということでお許しいただけたらと思います。

2つ目が、行政職への転換ということでありました。私たちの言葉で任用替えという言葉

葉がございます。そういったことと同じということだとらえまして、コメントさせていただきますと、任用替えというのは今県職現業を中心に多く、幅広くされているというのが実態です。なぜ任用替えが行われているかということなんですけれども、先ほどの採用凍結と同じような議論と、やはり自治体の財政難ということで、行政職員の採用ができない状況と現業職場のアウトソーシングから出る職員の新たな仕事として任用替えが行われていることが多く見られます。

結果として職場がなくなり、現場から見えていた地域ニーズが把握できなくなります。

【佐藤座長】 任用替えしちゃうと、今の仕事ができないっていう意味ね。

【公務労協（南部）】 そうです。だから……。

【佐藤座長】 自治体では、管理的な仕事は行政職の仕事であると見直すようなことをやっているところはないわけですか？ 職務内容から見れば行政職の仕事であると見直して任用替えすればいいわけだけれども、そういうことをやっているところはないわけですね。

【公務労協（南部）】 ほとんどないです。

【佐藤座長】 それはないわけですね、別の仕事に移されるという話になってしまう。

【公務労協（南部）】 そうです、だから現場がなくなって、全部明け渡してこっちに行く。

【佐藤座長】 それではほとんど意味ないですね。

【公務労協（南部）】 そうしたら意味がなくなって、現場が0（ゼロ）になると。だからそれを反対しているだけであって……。

【佐藤座長】 それはよくわかります。

【公務労協（松本）】 自治労ということで限って言えば、職務評価をして、非現業と現業の間の賃金を定めるというような実例は、私最近では聞いたことがございません。

【公務労協（具志堅）】 ちょっといいですか、用務の立場で。用務員の場合なのですが、先ほど少し言いましたけれども、学校で子どもたちの安全にとって何ができるという自分たちで問いかねをした中での仕事を整理したということがありましたので、その中では、ここからここまででいいんだみたいな形よりも、逆に何ができるか、何をしていくんだということで議論してきたというところがあるので、「ここまでの我々の仕事」みたいな整理はしていないという。

【公務労協（藤川）】 ものすごい古くは知りませんが、およそ昨今の公務員が置

かれている立場、また公務員自身が持っている仕事に対する、民間の方もそうでしょうけれども、特に子どもと直接接する、住民の方と直接接しているというのが日常ですと、先生がおっしゃった、それは労働組合の運動のスタイルとしてはあるかもわかりませんが、とてもそれではやはり私たちの信用なりというのも当然得ることはできません。ましてやこういう情勢ですから、一層我々自身が創意工夫をしながら、どうやって住民の皆さんが満足いただけるような仕事をつくっていくかというところで、やはりつくっていくというのが基本だろうと考えています。

【佐藤座長】 僕は先ほど労使交渉で、技能労務職が本来なすべき範囲を確定していないわけですね。今やっているものは全部技能労務職の仕事という前提で議論しちゃうと、なかなか難しいですよ。多分はみ出てきているだろうけど、これはもう君たちの仕事だというふうに行政当局は思っているのかもわからない。そうではないと、我々はほんとうはここまでなのにここまでやっているんだということになれば、つまり住民に対してもそういうことを説明しないと、賃金上げろってなかなか通らないですよ、そういう意味。

【公務労協（藤川）】 そういう意味ですね。

【佐藤座長】 そういう意味で一度撤退して、我々はここだけこっちまでやっているんだからということがわかるようにしてあげない限りは、なかなか難しいところなんです。どんどん幾らやっていっても、その人がやっている限り、技能労務職の仕事という整理をする限りなかなか評価されないですよ。そういう意味でちょっと極端な言い方をしたんですけどね。

【公務労協（藤川）】 いやいや、貴重なアドバイスで、ありがとうございます。

【佐藤座長】 どうぞ、ほかの方でも。

あと、先ほど賃金センサスの勤続年数が違うというのは、なかなか反対材料にはならない、もともとそんなに上がっていかないのですから。勤続年数が違っていいんですよ、別に。つまり20年ぐらいスキルが上がっていく前提であれば、勤続年数の違いというのは大きいんだけど、そんな上がっていかないという仕事だという前提ですからね。勤続年数が違うものを比較しても全然問題ないですよ、実態は違って。だからもし言うのであれば、20年間スキルが上がっていくという説明をしなきゃだめですよ、上がり続けるという。

【公務労協（松本）】 賃金センサスで、今回総務省さんでこれが類似の職種じゃないですかとおっしゃった職種についても、経験年数を横軸にとってみれば確かに右肩上がりは

間違いなく出ている。それはそれで、そうはいつでも15年どまりじゃないかという議論も当然ございますよね。私どもはそれに対して、やはり仕事の中身の違いと申し上げたいのですが、自治体の現業職員がやっている仕事の中身については、技能の蓄積というものがなくてはこういう仕事の中身はできないという部分もそれに並行してあるんだというふう

【佐藤座長】　　せっかくの機会ですので、ほかの方、ご質問したいことがあれば。

僕が先ほどちょっと伺ったのですが、今の技能労務職の民間委託の中の残った仕事を、残った仕事という言い方は変だけれども、行政職の仕事としてやっている自治体というのはないのでしょうか？　つまり今技能労務職でやっている仕事を、一方を民間委託して、もう一方を行政職の仕事だという形に位置づけて、それで任用替えをしているようなところはないわけですか。転換しちゃうとそこから抜けてしまうのならば、これなかなか難しいよね。

【公務労協（南部）】　　そうなんですよ、抜けるのはあるんですけどね。　同じ職場での任用替えというのはないですね。抜けて、業者指導だけを行政職が担っているというところは、ほとんどがそうなんですけれども。

【佐藤座長】　　そうすると、逆に言えば行政職の仕事の範囲、技能労務職の仕事の範囲というのは、でも何か決めているわけですよね。

【公務労協（南部）】　　決めていますね。

【佐藤座長】　　それはどこで決まっているのか、労使交渉で決めているわけでもないのですね。

【公務労協（南部）】　　労使協議ですね、交渉ではない、協議ですね。

【公務労協（松本）】　　最終的には自治体の、もちろん政策的な判断になると思います。組合としてはいろいろ意見は申し上げますけれども。

【岡田委員】　　私もそれを実は聞いたかったんですけども、職務範囲の解釈というのは何か法律で決まっているわけではないんですよ。私はそういう知識がなかったので、今お話を伺っていたときに、何か法で、あるいは制度的に決まっていることなのかというふうに思ったんですが、そういうのがあるんですか、ないんですか。行政職は現場の仕事を

してはいけないとか、そういうことが書かれている法があるのかどうか。法がもしあるのであれば、それは法と実態が完全に乖離していることになるので、これは大問題なんですけれども、それをこの研究会では多分議論できないんですよ。なので、別の場でぜひ議



論をしていただきたいというふうに私は提案をしたいと思いますが、もし政策的な、各自治体に任されている事項なのであれば、それは労使交渉の場を変えていくことが、それこそ連合体方式で可能なのではないかというふうに思うんですけども、いかがなんでしょうか。

【公務労協（藤川）】 ですから、それをまさに自治労も日教組もやってきたわけですよ。要するに最初、国の行（二）とこういう仕事と一緒に仕事だねというように言われてきたわけですよ。ところが実際やっていることは違うわけですね。確かに法律でぴしっと書かれたものはないけれども、例えば今までの制度の、国の助言によってそれがもう形づくられているというかな、実態としてですよ。だけど現場は違うから、そこでいろいろな議論が起こってきて、労使交渉で解決してきたということなんですね。

ただ昨今また、どういう文脈かわかりませんが、ほんとうに単純な仕事をしているのにどうしてこんな高いんですかというような議論が起こってしまったので、またそこで先生がおっしゃるような、ルールとして明文化されたものはないけれども、歴史的にそのことがずっと各自治体に対しては話が、圧力じゃないけれどもあったからね。それを現場のさまざまなやり方で工夫してきたというのが現実だと思うんですよ。

【齊藤委員】 仕事の内容は各自治体によって違ってきますよね。

【公務労協（藤川）】 そうです。

【齊藤委員】 例えば今日お示しいただいた清掃職員の方でも、自分らの仕事を、よりサービスを向上させるにはどういうことをしようかというようなことに取り組みされて、だんだん仕事の内容が変わってきている。岡田先生がおっしゃったことは、そういう話を労使でして、その自治体は職務給を組みかえるとかというようなことはされないんですかということだと思ってしまうんですけども、そういうのはあまりされないんですか。

【岡田委員】 お話を伺っていると、公務員の世界はほんとうに暗黙のルールのものが歴史的に積み上がってしまうと、それが非常に強く既定してくるということはあると思うので、多分そういう実態があるということなんですよ。

【公務労協（藤川）】 おっしゃるとおりです。

【岡田委員】 そうすると、やはり各自治体レベルで交渉していく中にはかなりの限界があるということですよ。だからやはり上のほうで、例えば総務省で、行政職転換するときには現場のこともできるようにするのが、実態としてあるのだからそれが当たり前ではないかというようなコメントを出すとか、それぐらいのことが必要だということ

すよね。

【公務労協（南部）】 私たちは思うんです。

【岡田委員】 ですよ。

【島田課長補佐】 法律では今でも単純労務職員という言葉を使っておりますが、その範囲がどこまでかというのが、先ほど来お話で出ております失効された政令です。

【佐藤座長】 でも職種名しか書いてないでしょう。

【川田委員】 柱書きに「技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外」と書いてある。

【佐藤座長】 そういう意味、それは書いてありますね。

【島田課長補佐】 と同時にもう1つ申し上げたいのは、どの範囲かというのはこの法律の解釈でおのずと決まると思うんです。その人たちにどこまでの仕事を現場で権限を与えるかというのは、決裁権限とか組織の中でどういうふうに権限を配分するかという問題ですので、そこはちょっと混同があるのではないかなというふうに、聞いていて思います。

【佐藤座長】 でも、これ監督って、基本的には管理とって自分の仕事をしないとか行政事務といたら、それはわかるけど、問題なのはそれを除いての中身が書いていないんですよ。実は広いわけだよ。この中身がわからないから、もしかしたら今言っていることが全部入るのかもしれないし、中身が、定義がないわけですよ、仕事の定義が。

【松永公務員部長】 もともと単純労務職員についての特別の扱いは、地方公務員法が昭和25年にできたときに、参議院の修正で入ったはずですけども、特別の取扱いが設けられた理由としては、民間で類似の職務をしている人がいるからということです。経緯的にはそういうことがあります。

【齊藤委員】 解釈の違いがあるかも知れません。一般私企業でも仕事の内容はどんどん変わってきていますけれども、技能職員というのは技能職員なんですよ。じゃあ技能職員は何ですかといたら、昔は、例えば、テレビをつくるのに部品を単純に組み付けていた仕事もあったわけです。ところが、そういう仕事が、どんどん機械に置きかわって、なくなったわけです。技能職員の仕事は、検査業務等でより難しくなりましたが、それは技能職員の仕事の内容が変わってきたのだと考えて処遇しています。世の中の流れとともに仕事の質が変わってくるというのは当然あるんですよ。以前、我々は、技能職員を一般職と呼んでいたんですけども、当時の一般職の業務は機械に置きかわっても一般職の担当する業務は存在するんですよ。

【佐藤座長】 解釈が2つあって、単純は単純で、例えば1カ月で仕事がこんなと、そういうふうに定義してあったという解釈と、仕事の範囲、そういう清掃の業務みたいなぐらいであると、中身が変わっていてもこれ全部そうですよって議論があるわけですよ。確かに非常に単純だといったらそうじゃないのが出てきちゃっているんですよ、それは間違いない。だけど「清掃の業務」と言えば、今ではここまでは清掃の業務と言うんだというふうにしてしまうと、そのとおりだという議論もある。

【公務労協（藤川）】 ただ「単純労務」という言い方から多くの住民の方々がイメージされるということはほんとうに単純な仕事をやっているというのが、一般的な印象だと思うんですよ。

【佐藤座長】 それはよくわかります。だから賃金の決め方も多分そっちに引っ張られているのは事実なんですよ、ある数字以上上がらないという設定だからね。だからそこは、そのとおりだと思います。

ほかには。これはなかなか難しいと思うので。

【川田委員】 今のところ、多分制度創設時の趣旨がどうだったかという話に基づく考え方と、その後の動きを現時点では解釈の中で考慮すべきという考え方とあり得て、多分後者のほうが現実味は高いんでしょうが、後者のその場合に多分2つよく考えるべき要素があって、1つは、民間部門でも多分、清掃なら清掃という場合の仕事の中身は変わってきているだろうということ、それからもう1つは、この問題は現行法を前提とした法律的な話としては結局一般行政職と技能労務職の間の線をどこで引くかという話なんです、一般行政職のほうが本来想定されていた、今ちょうど制度が変わるのか変わらないのかというところですが、職階制を前提としていたものと比べると、本来想定されていた以上に一体性が高いものとして使われているから、本来だったら今問題になっているようなものを一般行政職の中の1つの職種だと……。

【佐藤座長】 そう、入れちゃうという判断。

【川田委員】 ということは考えられたと思うんですけども、今ずっと定着している一般行政職の制度の運用実態からすると、ちょっと難しくなっているのかなという整理になるのかなと思います。

それを前提に考えた場合に、ちょっとさっきから気になっていたのが、今いったように考えていくと、技能労務職の仕事の中にもある程度一般行政職と重なり合うものが入る、そのようなものが入っても技能労務職ではあるということになるんですが、そのときに、

さっきの住民一般に与える言葉のイメージという問題はありますが、法律上は単純労務職員とされているから単純な労務であることを前提として給与を決定しなきゃいけないなんてことはないはずなんですよね。まさにそのところは単純な労務とどう違うかというところが、労使交渉をして協約まで結べる制度なので、その中で、本来だったらその辺をもう少し整理した上で外から見てもわかりやすいような内容の協約を結ぶべきということになるのではないかと思うのですが。

【公務労協（藤川）】 　ただそれがすべて各自治体の、実は労使自身ですらそうなんですけれども、そこでやっても非常に大きな力というか影響力が政治的にもかかってくると、それを現場だけでやりますと、なかなかそれが難しいわけです。当然川田先生は十分理解していただいた上でおっしゃっていただいているんだと思うんですけれども、そういうところに今各自治体で働いている技能労務職員というのが置かれているということはぜひともご理解いただきたいと思いますね。

【佐藤座長】 　ほかには問題ございますか、そちらからもう少し話しておきたいということがあれば。

【公務労協（松本）】 　いわゆる「単純労務」の規定は、法律では労働関係や賃金労働条件の決定方式の違いに関わるものだと思います。私たちは、一般行政職など非現業職員も、今の現業職員と同じ権利関係になることを、運動の理念としています。

【公務労協（南部）】 　もともとは労働者には3権があるべきであるというのが私たちの先輩が運動した内容、結果として現業職員には2権ということで、そのかわりにあなたたちは単純な労務以外はしてはいけませんということがあったと聞いております。それが法律上の事実になっているかどうかはわかりませんが、そういうふうに先輩が残しているという中で、私たちは単純労務だから3権が与えられるというものではないと、労働者としての誇りと権利で3権ですということで運動してきたというふうに私は聞いておりました、その中で単純労務の汚名を着せられたというような私たちの思いです。

それを払拭するために、私の単組では1986年からいろいろな活性化運動ということをやってきました。現場にいる職員というのは絶対必要であるということ自治労の立場から切に申し上げたいというふうに思っています。現場に職員がいないと、企画部門だけでほんとうに企画ができるかということ私自身も思っておりまして、市民の声であったり利用者の声、苦情もあります。そういったことを常に聞いているからこそほんとうにいいサービスにつながっていくというふうに思っています。

私たち現業労働者は、「単純労務」という枠組みから脱するためにさまざまな努力をしてきました。しかし、失効した政令に未だに縛られています。この研究会での検討事項ではないと思いますが、今後、地方公務員制度改革の中で、先ほど松本が申し上げた方向でご検討いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

【佐藤座長】 そうしたら、何かもしあれば。いいですか。

【浅羽委員】 どうも少し違和感のある部分がございます、仕事の内容とかやりがいとかの部分に違和感は全くないですし、住民との対応の今の話も全く違和感ないんですけども、ただ技能労務職員の方がいらっしゃって、それがいろいろな仕事をされている。それはもう事実としてされているし、住民と相対する上でやらないわけにはいかないだろうという中でやっている。

そこはすごくよくわかるんですけども、ただそこを強調すればするほど、何となく任用替えはどんどん進むし、あるいは一方で現業職の方を新たに採らないとかで、ほんとうのというのはおかしいんですけども、先ほど齊藤委員がおっしゃられた「単純な」ではないですけども、もしそれに類するようなところがあるのであれば、それはどんどん民間委託していこうという流れになるんじゃないかなど。強調すれば強調するほど一般行政職の方を採ろう、あるいは任用替えして、それだけのもう能力を見せているわけですから、それをアピールしているわけですから、この人たちはやれるんだと。じゃあそっちで一杯やると、そうじゃない部分はアウトソーシングしましょうと、全般的には財政難ですから、そういう方向に行ってしまうんじゃないのかなという気がすごく、さっきからしているんですね。それでもいいということであればいいんですけども、そうではないですよ。

【公務労協（南部）】 現場にいて地域の中で働く職員がいることが大事であると言いたいんです。現在の任用替えはほとんどの場合現業職場がなくなります。私は現場から自治体責任として公共サービスをきちんと行っていきたいと考えております。

【齊藤委員】 要は現場知らずしていい行政はできませんよということを言いたいでしょう。

【公務労協（南部）】 そうです。

【齊藤委員】 机上の空論で、要するにされてもだめですよというのを。だから全部と云わないけれども、一部でもやはりちゃんとそういう現場を残したほうがいいですよ。

【佐藤座長】 大体よろしいですか。

そうしたら、どうもお忙しいところをありがとうございました。

(公務労協側 退席)

【佐藤座長】 残された時間、今のヒアリングについてのご意見等があれば伺えたらと、あと中間とりまとめについてホームページに寄せられた意見をまとめていただいていますので、その説明ということなんですけれども、今の議論について何かあれば。

【齊藤委員】 松永さんから何かご発言いただけますか。

【松永公務員部長】 もともと民間と同じような仕事をしているからということで、公務員法上わざわざ特例が設けられたというところがありますので、それを考えますと、我々は民間にない仕事をしているんだというように強調されているように聞こえますのは…。

【佐藤座長】 ただ民間のほうも変わっているんだと思うんですよね。民間もだけど、こっちもそんな手作業でやっているわけじゃないですよ、機械化していないわけじゃないから。

【松永公務員部長】 民間の仕事も相当高度化していると思います。

【佐藤座長】 「単純技能労務職」、この言葉についてはどうですか。 現業職のほうはまだいいかもわからないですね。

【齊藤委員】 僕はもうそう感じたから、さっきもちょっと言ったんですけど、僕らは一般職と言っています。一般職の内容もどんどん変わっているわけですよ、そういう意味では高度化しているんですよ。

【松永公務員部長】 法律上は「単純な労務に雇用される者」についての特例ということを書いてあります。

【齊藤委員】 だから「単純な労務」というと、「単純な仕事をしているわけじゃない」と。

【佐藤座長】 「清掃職員」とか、その言葉で言うならまだいいんですよ。それならまだいい、これは別におかしく……。

【齊藤委員】 そうです、「清掃職員」なら分かる。清掃の中身が変わってきました……。

【佐藤座長】 ほかに。

あと、だから行政職って何、現場に出るか出ないかって変な感じですが、そんな感じなのですか。よくわからないんですけど、行政職の範囲って何なのですか。

【鶴巻調査官】 調べますけれども、学校の事務局長さんが電球を取りかえたりすることはできないということはないと思います。

【佐藤座長】　　そうですね、だから、行政職になったらその仕事ができないっていうんなら困ると思うんだけど、行政職だって、こっちだってある面では単純労務的なことをやっている行政職もたくさんいるわけですから、僕は十分可能だと思うんですよ。

【浅羽委員】　　技能労務職員ゼロの自治体もありますから。

【佐藤座長】　　ありますよね。ただ定員の枠とか、そういう問題はもちろんあると思うんですけど。任用替えしちゃうとそこからいなくならなきゃいけないというんだと困っちゃうんでしょね。

【岡田委員】　　どうしてそういう解釈が……。

【佐藤座長】　　あるかですよ。

【岡田委員】　　ほんとうに存在する、実態としてどれくらい存在するのかどうかというのが、私は今日初めて聞いたので、それはほんとうに、何ていうのかな。

【佐藤座長】　　でもほんとうに行政と同じような仕事をやっていて、ほんとうにそうだとすれば、僕は、だからそれで今の技能労務職の体系で処遇できないとすれば転換する。そうしないとやはりモチベーションが落ちちゃうから、それは普通当たり前の話だと思うんだけど、それとは別に、組合から抜けちゃうってことがありますね、今度そっちへ行っちゃうと。それはあるわけですよ。今度別の労使関係に移るから、これは組合として認められないって、これはよくわかりますよね。組合組織変わってしまいますから。

【岡田委員】　　でも運動の実態として連合でやっているわけだから、別にそれは構わないような気もするんですけどね。

【佐藤座長】　　どっちでもいいと。

【岡田委員】　　ええ。

【佐藤座長】　　そうですね。

【岡田委員】　　運動の実態としても、職務の実態としても、一般職の範囲を現場にも広げ、単純労務職、技能労務職の範囲も一般行政職のほうに、仕事の上に伸びていくんだという解釈を法解釈として出していったほうがいいと思うんですけども。

【松永公務員部長】　　最初に齊藤先生がおっしゃったように、仕事が増えているというのがどんな仕事が増えているかですね、新しい仕事といわれていますが。

【佐藤座長】　　そうだったら、僕はほんとうに「やらない」と言ったほうがよほどわかりやすいんじゃないかと、1つのロジックとしては。だって評価されないのであればここまでですよといったほうがわかりやすいと思うんですけどね、もしそうならば。

【浅羽委員】 それを突き詰めていくと、どんどんアウトソーシングする部分を逆に出していくことになると思うんですよね、論理的には。

【佐藤座長】 なりますね。ただ説明を受けたら、確かに全体としてよくやっているところも入れるとあそこまで広がるって話なんですよ、実際上は。だから自治体によっては下のほうしかやっていないところもあるんでしょう、多分。

【松永公務員部長】 やる・やらないをどうするかですが、ほんとうはそのためのお金もかかれば、いろいろな問題も出てきますから。

【佐藤座長】 実際上。

【松永公務員部長】 はい。地方公共団体では最終的には首長と議会の議員が住民に選ばれて責任を負っているわけですから、そこで決めなければならないわけです。

【佐藤座長】 あとやっぱりあそこまで全部やれるような職員ばかりじゃないでしょう、ここまででいいっていう人もいるわけだよね、実際上は。なかなかその辺組合としては難しいだろうけど。

じゃあ今日のヒアリングは参考になったかと思いますので、今回を踏まえて、また議論したいと思います。

【島田課長補佐】 資料2の紹介をさせていただきます。

前回の会議でもご紹介をいたしました、中間とりまとめに対するご意見でございます。前回までは62件ございました。9月30日までに、都合617件意見をいただいているところでございます。9月末までにいただいたご意見については研究会で紹介し、今後の議論の参考とするというふうにもホームページ上表記しているところでございます。

ご意見でございますけれども、前回とほぼ同じ内容でございますが、研究会全般に関しましては、技能労務職員の歴史的経緯なり現場の実態を踏まえて検討すべきであると。それから給料表に関しましては、非現業職と同じ給料表を適用すべきといったご意見があります。それから、民間給与の水準比較に関する事項につきましては、現行水準を維持すべき、あるいは民間業種を同列で単純比較すべきでないといったご意見をいただいております。

交渉手続に関しましては、非現業と別に交渉した場合には差別的待遇が拡大する、あるいは研究会が交渉手続に触れること自体が労使への介入ではないかといったご意見があります。それから説明責任に関しましては、賃金センサスデータと比較公表すること自体に納得できないといったご意見もあるところです。



トータルでこれだけプリントアウトしているんですけども、全部ございます。ご希望でしたら個々のご意見もごらんいただければと思います。すべて職員団体あるいはその関係者、あるいは職員個人、あるいはその家族と思われる方からのご意見でございました。9月末で委員会での紹介を締め切っておりますが、その後も二十数件ご意見をいただいておりますが、ほぼ同内容でございます。以上です。

【佐藤座長】 今のご説明に何かご質問等あれば。これは自治体の人事当局からのものはないのですね。

【島田課長補佐】 そうですね、清掃担当課というような名前もありましたが、記載内容からするとその組織としてというよりは、個人としてのものです。

【佐藤座長】 それも困ったものですね、組合ばかりっていうのも。経営サイドの意見がないっていうのは変な話なんですよ、課題というか。

【齊藤委員】 個人名とか。

【佐藤座長】 ほんとうはね。

【浅羽委員】 じゃあどういう評価すればいいんでしょうかね、その経営サイド……。

【佐藤座長】 経営サイドがないっていうことをね。

【浅羽委員】 暗黙のうちにいいとしているのか、それとも無視しているのか、それとも何なのか。

【佐藤座長】 そう、無視しているって可能性もありますよね。我々は勝手にやると。

【岡田委員】 調査したらどうですか、アンケートを配ってどう思うか意見を書いてもらう。

【佐藤座長】 こういうのって、でもほんとうにどうなのかな。

【岡田委員】 あと直接関係ないんですけども、技能労務職員の職務内容が、例えば行政職転換すると現場に出られないとかいう話の実態はどうなのかって、私は相当気になるので、もし可能であれば、自治体側の意見というのを調査ができるようであれば、したほうがいいんじゃないかなと。そういうのは可能かどうか。

【佐藤座長】 ちょっとそれ調べていただくことはできないですか？ 積極的にやっているようなところはどうなっているのか。だから僕は、民間委託はある部分して、残った部分を行政転換して今までしていた人がやっているとか。わからないけど、実際の事例がどうなっているのか。

【島田課長補佐】 任用替えをやっているようなケースですと、明らかに違った業務に

つけているというのが一般的なんですよね。ちょっとそこは調べてみたいと思いますけれども。

【佐藤座長】 でも逆に言えば、それってほとんど今までのスキルを評価していないんですよね。よくないですよ、そういうのは。ほんとうは。

【島田課長補佐】 研修なりをしっかりとった上で新しい……。

【佐藤座長】 でもあんまりよくないですよ、それは。キャリアが相当無駄になるのですから。

【岡田委員】 自治体として職務内容に、行政職にかぶるようなところがあるというのは事実だと思うんですよ。

【佐藤座長】 僕もそう思う。

【岡田委員】 そこを実際問題どう処遇するのかという制度、だから技能労務職員と一般行政職の架け渡しの制度というのを、この研究会の範囲からかなり外れると思うんですけれども、でもそういうのをつくるべきなのではないかというふうには個人的には思います。そういうものが芽として自治体の中にあるかどうかというのだけでも。

【佐藤座長】 ただ、この前の横浜についてはあれでしょう、分けないで職の資格等級みたいなのに乗っけていますよね、たしか横浜市は。一本化して……。

【浅羽委員】 横浜市は横が一本なんです。

【佐藤座長】 横が一本だけ、そうか。

【浅羽委員】 清掃局とかそういうのを分けなくて一緒に。

【佐藤座長】 それは一緒か。上とつなげちゃったようなところなんていうのは無理なのか、もう全部一本でやっちゃっているのは。分けない……。

【浅羽委員】 それは技能労務職員ゼロのところ……。

【佐藤座長】 いや、だから仕事はしているんだけど、行政職も現業職も一本の職能等級みたいでやっているところってないのですか。等級制度一本で使っちゃっているみたいなのところ。

【川田委員】 行（一）に準拠しているような場合はあり得ますけれども。

【鶴巻調査官】 行（一）を使っているところは給料表でありますから……。

【佐藤座長】 そうか、事実上そうですね。

【鶴巻調査官】 それは下のほうの級を使っていますけれども、事務職へ転換して同じ行（一）の上のほうの級に行くということはあまりないと思います。

【川田委員】 同じ表を使っているだけで、昇級も評価もルールが違うというのであれば、実質別の給料表だと思いますし。

【佐藤座長】 そうだな。

【鶴巻調査官】 すごくあげつないことを申し上げますと、任用替えをさんざん進めて、今の技能職の給料から一般行政職のちょっと高いほうに行かれてしまうと、経営がますますつらくなりますので。

【佐藤座長】 僕はよくわかるよ、それは。

【鶴巻調査官】 見合った仕事はしてもらうのは当然ですけども、ちょっと厳しいことは厳しい。

【佐藤座長】 ただ、賃金が上がるから、替えないってロジックはやはりまずいですからね。

【鶴巻調査官】 はい、その職務に合ったものというのは……。

【佐藤座長】 だからその人たちが納得できるか、仕事内容とかモチベーションを維持しておく必要がどうかですよ、大事なのは。やっぱり多分自治体は、まじめにやっているところは現行法のあれだとちょっとあれだからって乗せてきているところもあると思うんですよ。いいかげんにやっているところと、仕事もかなり高度化しているから上げてきているところと、両方あると思うんです、多分。それがまざっちゃっているのが事実で、やはり実際上かなり業務を高度化しているからっていう中で、運用で上げてちゃんとやっているところとね、いいかげんにやってきちゃったところが両方あると思うんですけど。

【鶴巻調査官】 ある自治体の例では、収集は全部民間委託して、そのかわりリサイクルに本格的に取り組んで、今一般職への任用替えも進めているし、技労のまま企画立案もしてもらっている例もある。この場合、任用替えしたときに、全然、違う職場ばかりに行くかというところとそういうことばかりでもなくて、リサイクルの企画・立案は同じ課でやっていて、身分は事務職であるということもあるそうです。ずっと技労の身分のままであることを選んだ方というのは、学校の用務員さんとかそっちのほうに行ってもらおう等の工夫をしています。

【佐藤座長】 試験がありますからね、それがまた問題なんですよ。

そうすると、大体今日の議論はここまででよろしいでしょうか。

そうしたら、次回以降についての事務的なご連絡をいただければ。

【島田課長補佐】 本日もありがとうございます。本日の議事録ですけども、前回

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いたします。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。

次回でございますが、12月1日月曜日、午後3時からでございます。場所は、総務省8階、国地方係争処理委員会室でございます。今回は、今までのヒアリング及び議論を踏まえ、中間とりまとめに示した課題の整理を行い、議論していただきたいと考えております。

【佐藤座長】 どうもありがとうございました。どうもご苦労さまです。

— 了 —