

磐田市技能労務職員の給与等について実態把握と今後の取組方針

平成 20 年 4 月 1 日

1 取組方針の策定の目的

地方公共団体の技能労務職員の給与等は、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一または類似の職種に従事する者との均衡に留意し、住民の理解と納得が得られるものでないと考えています。しかしながら、近年、地方公共団体の技能労務職員の給与等が同種の民間企業の従業者に比べ高額ではないかとの指摘をされているところです。本市では、この指摘内容を踏まえ、本市における技能労務職員の給与等の現状を把握し一層適正な給与制度の確立を図ると同時に、定員適正化計画を進めるにあたって技能労務職員の今後のあり方について検討する必要があると考え本取組方針を策定します。

2 現状

磐田市では「定員適正化計画」を策定し平成 17 年度から平成 22 年度までの 5 ヶ年における職員数の適正化を円滑かつ計画的に推進しています。この計画に基づき職員の削減を図るため、全体として採用人数の抑制や採用試験の見送り、また早期退職制度等を行っています。

技能労務職員についても定員適正化計画の対象であり、採用試験の凍結や退職不補充、また消防職や事務職への職種変更を行い適正な職員数を図っています。その結果、本市の技能労務職員の平均年齢は年々高くなってきており、平成 19 年 4 月 1 日現在、清掃職員・自動車運転手・調理士・用務員の平均年齢が 48.0 歳となっています。また給与については、平成 18 年 4 月に、国の給与構造見直しに伴い行政職給料表については給料水準を平均 4.3%引き下げ、技能労務職給料表についても国に準じた引き下げを行いました。

平成 19 年 7 月 3 日に総務省が公表した都道府県・指定都市の技能労務職員等の民間類似職種との比較(次項参照)と比較すると、本市の平均給与月額の方が高くなっています。この要因として考えられるのは、本市の技能労務職員において、採用の未実施や退職不補充により職員の経験年数が民間と比較して長くなってきていると思われること(②経験年数別人数 参照)、またひとことに民間の類似職種といいながらも実際の業務内容の違いや、雇用形態の違いによることが考えられます。

今後さらに多くの統計やデータを用いた比較及び分析・検証をする必要があると考えます。

(1)職種ごとの平均年齢、平均給料等及び民間従業員データ

区 分	公 務 員				
	平均年齢	職員数	平均給料 月額	平均給与 月額	左のうち超過勤務 手当を除いた額
磐田市	48.0 歳	132 人	288,300 円	328,700 円	319,000 円
清掃職員	44.7 歳	18 人	290,800 円	354,400 円	343,500 円
自動車運転手	44.8 歳	40 人	299,100 円	366,800 円	339,400 円
調理士	49.0 歳	55 人	287,800 円	306,400 円	305,900 円
用務員	55.0 歳	19 人	264,900 円	287,100 円	287,100 円
国	48.8 歳	5,193 人	287,094 円	—	320,514 円

区 分	民 間		
	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額
磐田市	—	—	—
清掃職員	廃棄物処理業従業員	43.3 歳	299,800 円
自動車運転手	自動車運転手	54.1 歳	238,300 円
調理士	調理士	43.1 歳	251,400 円
用務員	用務員	53.9 歳	227,200 円

区 分	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員（C）	民間（D）	C/D
磐田市	—	—	—
清掃職員	5,694,900 円	4,192,600 円	1.35
自動車運転手	5,931,900 円	3,135,300 円	1.89
調理士	5,030,200 円	3,466,100 円	1.45
用務員	4,673,600 円	3,284,300 円	1.42

(注)1 「平均給料月額」とは、平成 19 年 4 月 1 日現在における職種ごとの職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。

3 「超過勤務手当」とは、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当及び夜間勤務手当をさします。

4 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。（平成 16 年～18 年の 3 カ年平均）

5 本市の技能労務職の職種と民間の職種等を比較するにあたり、年齢、

業務内容、雇用形態等の点において完全に一致していません。

6 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。

(2) 経験年数別人数

職種	経験年数				計
	～10年未満	10年以上～ 20年未満	20年以上～ 30年未満	30年以上～	
清掃職員		5	7	6	18
自動車運転手		7	18	15	40
調理士	1	12	17	25	55
用務員		3	8	8	19
計	1	27	50	54	132

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表について

技能労務職員については技能労務職給料表を適用しており、国家公務員の行政職俸給表(二)に準じたものとなっています。

イ 技能労務職員の特殊勤務手当について

種類	支給単位	金額
ごみ処理作業	1日につき	750円
河川等の汚泥処理作業	1日につき	500円
アスファルト舗装作業	1日につき	300円
重機運転作業	1日につき	250円
高所深所作業	1日につき	300円

ウ 昇給基準について

毎年4月1日に勤務成績に応じ4号給(57歳以上の職員にあっては2号給)を標準として昇給させています。

3 今後の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

上記データを見ると、本市の技能労務職員の給与が民間の類似職種に比べ高いという結果になりましたが、比較対象として民間従業員の業務内容や雇用形態等の違いが考えられます。

民間企業と比較するにあたり県内の同職種の統計や賃金、民間従業者構成や年齢・経験年数等のデータをもってさらに分析及び調査する必要があると考えます。また民間企業の給与水準等を反映して毎年人事院から出される人事院勧告の内容や、その勧告に基づく国や県及び近隣市町の動向をみながら給与等の改正を行います。

職員数については、定員適正化計画に基づき市全体の職員数削減を進める中、技能労務職員について採用試験の凍結及び退職不補充を原則とし、技能労務職員の他職種への変更などをさらに進めていきます。

4 具体的な取組内容

給料表については、国が民間の給与水準を反映した人事院勧告に基づき改正しているため、本市においても従来どおり国の給料表に準じます。

手当については、特殊勤務手当の中で作業実態を把握するとともに、特殊性・危険性が薄れてきている作業については見直しを検討します。

昇給については、すでに行政職給料表の適用者について人事考課を実施（消防職員は試行）していますが、現在、試行段階である技能労務職についても今後本格的に実施し、勤務評定に応じた昇給制度を検討していきます。

5 その他

平成 19 年 4 月 1 日における技能労務職員の総数は 177 人（病院勤務の看護補助員・水道技術員を含む）、平成 20 年 4 月 1 日現在では 168 人となっています。そのうち 55 歳以上の職員が 37 人となっており、5 年後には技能労務職員の数は現在の職員数の約 22%減、10 年後には約 44%減になることが予想されます。このように今後の職員の予定人数を把握しながら、次のような見直しを検討し実施していきたいと考えています。

(1) 事務事業の見直し及び民間委託の推進

本市では、平成 17 年 12 月に行財政改革推進大綱を策定し、平成 21 年度までの 5 年間の推進期間として全庁的に進めているところです。市の財政や行政サービス、市民と行政との協働に関する事項などの課題を挙げ、課題実現に向けて今までの業務を総合的に見直し、それによって生み出した資源を新規事業または重点分野に活用し、まちづくりをさらに推進しています。この取り組みの中で、従来から技能労務職員が行っている業務についても見直し、指定管理者制度（民間委託化）を推進しています。すでに清掃職員が行っていたごみの定期収集業務については、平成 19 年度から全面民間委託化

をしました。また調理士のいる給食センターについては、平成 20 年度に一部統合を図り給食業務の民間委託化を行い、用務員については学校から引き上げ嘱託又は臨時職員にて補充しています。

今後も技能労務職員の業務内容を見直し、一定の行政サービスを維持させながら民間に委ねることができる業務については、積極的に民間活力の導入を推進していきます。

(2) 技能労務職員の職種変更

これら事務事業の見直しを行い、民間委託を進めることで生み出された人員を有効活用していきます。技能労務職員を活用するため、事務職員としての能力開発等を行うことで市政運営に大きな戦力となり得ると考えます。この上で、技能労務職員の事務部門への配置転換や職種の変更も必要であると考えています。

今までの職種変更の実績は、平成 19 年度に 3 人の技能労務職員が消防職員へ、平成 20 年度には 6 人が一般事務職へ職種変更をしました。今後も職員の適性や能力を考慮しながら適材適所へ配置替えまたは職種変更を進め、市全体において職員数の適正化を図りながら、少数精鋭による効率的な行政運営を図ります。