

# 技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組み方針

平成20年(2008年)3月

滋賀県総務部人事課

## 1 技能労務職員の給与の基準

### (1) 一般職員との法的な位置づけの違いについて

一般職員の給与については、地方公務員法(以下「地公法」という。)第24条第3項に「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と定められており、これを一般に“均衡の原則”と呼んでいます。この原則に基づいて、給料表や諸手当の種類等について国家公務員の給与制度をベースに県の条例で定めているとともに、毎年1回、人事委員会が県内民間事業の従事者の給与を調査のうえ、公民の給与水準が均衡するために必要な制度改正について地公法第26条等の規定に基づく勧告を行っています。

一方、技能労務職員の給与については、地方公営企業法第38条第3項の「企業職員の給与は、生計費、同一又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、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。」とする規定の準用(地方公営企業等の労働関係に関する法律付則第5項)により“均衡の原則”が定められていますが、団体交渉により労使協定を締結することが認められているなど、一般職員とは労働基本権の制約の程度が異なることから人事委員会の勧告の対象とはなっていません。

### (2) 技能労務職員に係る“均衡の原則”の考え方について

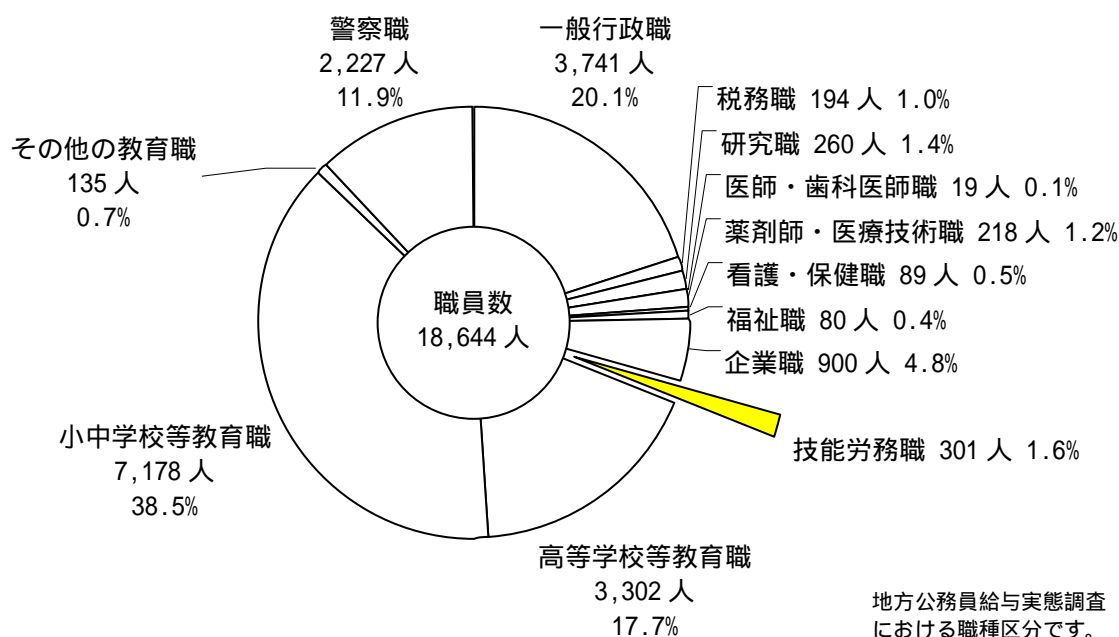
技能労務職員の給与については、“均衡の原則”が定められている一方で、人事委員会の勧告による公民均衡が制度化されているわけではありません。そこで、国家公務員との均衡を中心に議論が進められてきました。国家公務員である技能労務職員には行政職俸給表(二)が適用され、その給与水準は官民均衡が図られている(注)ため、行政職俸給表(二)適用者との均衡は、間接的に民間の給与水準(全国平均)との均衡につながると考えられています。

(注) 行政職俸給表(二)は平成15年まで行政職俸給表(一)とともに、直接に官民給与比較を行う職種とされていましたが、職員数の減少により代表的な職種として扱うことが適当でなくなったことから、平成16年の人事院勧告以降、官民比較は行政職俸給表(一)について行い、その較差に基づいた給与改定が実施されています。

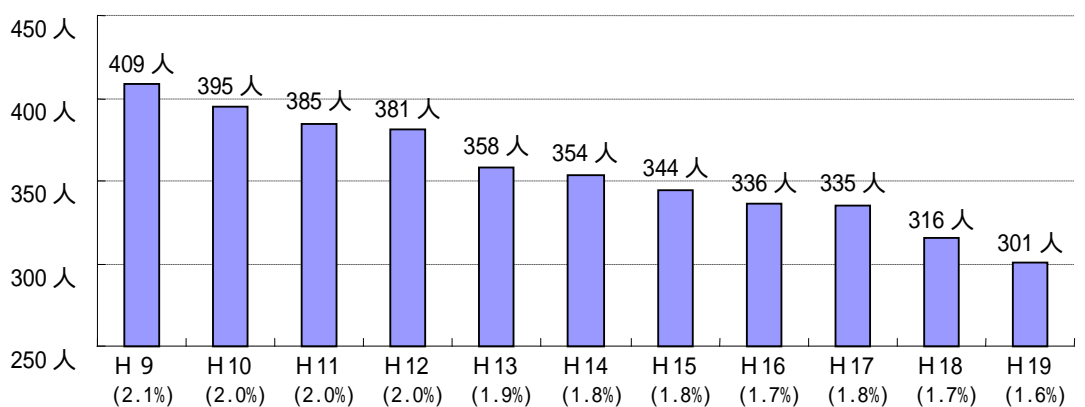
## 2 滋賀県の技能労務職員の職員数および平均給与等の現状

### (1) 職員数の状況

#### ア 県職員の職種別職員数（平成 19 年 4 月 1 日現在）

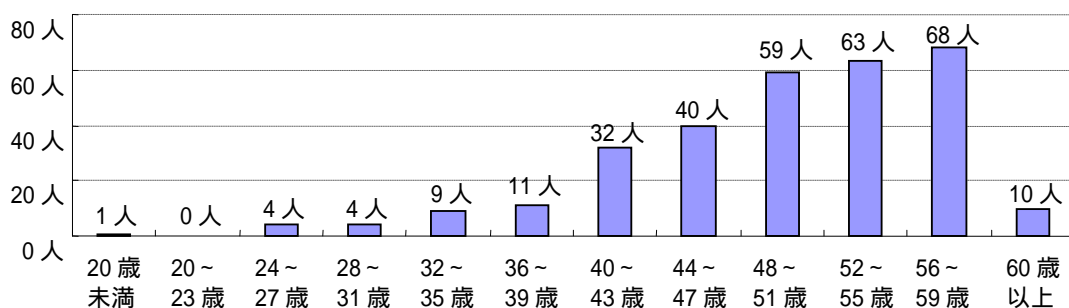


#### イ 技能労務職員数の推移（各年 4 月 1 日現在）



( ) 内は全職員に占める技能労務職員の割合です。

#### ウ 技能労務職員の年齢別職員数（平成 19 年 4 月 1 日現在）



60歳以上の職員は再任用職員です。

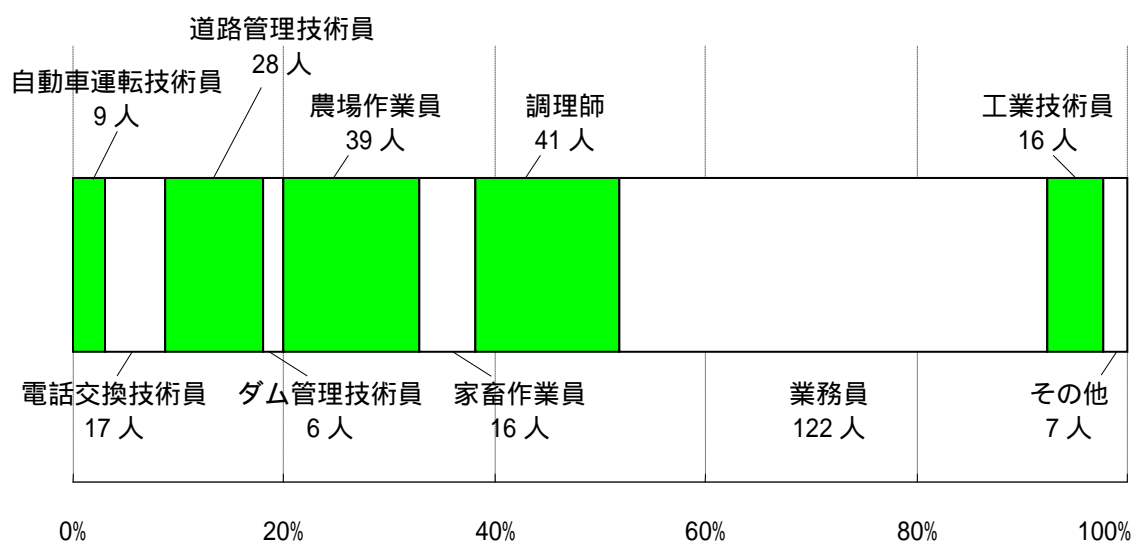
## 工 都道府県別技能労務職員数

	職員数	人口	本県との人口差 ±20万人内の団体	左記団体内における 職員数の少ない順
北海道	2,160	5,627,737		
青森県	668	1,436,657		6位
岩手県	650	1,385,041		7位
宮城県	442	2,360,218		
秋田県	528	1,145,501		
山形県	849	1,216,181		9位
福島県	515	2,091,319		
茨城県	598	2,975,167		
栃木県	555	2,016,631		
群馬県	252	2,024,135		
埼玉県	800	7,054,243		
千葉県	1,017	6,056,462		
東京都	7,415	12,576,601		
神奈川県	935	8,791,597		
新潟県	1,019	2,431,459		
富山県	472	1,111,729		
石川県	569	1,174,026		
福井県	390	821,592		
山梨県	315	884,515		
長野県	699	2,196,114		
岐阜県	398	2,107,226		
静岡県	422	3,792,377		
愛知県	787	7,254,704		
三重県	516	1,866,963		
滋賀県	316	1,380,361		1位
京都府	731	2,647,660		
大阪府	1,591	8,817,166		
兵庫県	1,504	5,590,601		
奈良県	351	1,421,310		2位
和歌山県	450	1,035,969		
鳥取県	424	607,012		
島根県	432	742,223		
岡山県	558	1,957,264		
広島県	222	2,876,642		
山口県	451	1,492,606		3位
徳島県	361	809,950		
香川県	493	1,012,400		
愛媛県	607	1,467,815		5位
高知県	416	796,292		
福岡県	1,101	5,049,908		
佐賀県	463	866,369		
長崎県	1,056	1,478,632		10位
熊本県	516	1,842,233		
大分県	712	1,209,571		8位
宮崎県	516	1,153,042		
鹿児島県	818	1,753,179		
沖縄県	604	1,361,594		4位

(注) 1 職員数は、平成18年4月1日現在のものです。

2 人口は、平成17年国勢調査によるものです。

オ 技能労務職員の職種別職員数（平成 19 年 4 月 1 日現在）



- (注) 1 本県における職種区分により記載していますので、地方公務員給与実態調査における職種区分とは名称が異なる場合があります。  
 2 地方公務員給与実態調査における「学校給食員」は「調理師」に含まれています。  
 3 「業務員」には県立の高等学校等に勤務する用務員のほか、地域振興局において庁舎管理業務に従事する者等が含まれています。

(2) 給与の状況

ア 技能労務職員の平均年齢、平均給料および平均給与（平成 19 年 4 月 1 日現在）

区分	職員数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額（国ベース）	平均年収試算値
滋賀県	301人	50.0歳	337,584円	382,218円	366,756円	6,278千円
うち学校給食員	29人	51.1歳	343,882円	378,431円	367,838円	6,257千円
うち用務員	122人	51.9歳	338,402円	374,978円	364,005円	6,185千円
うち自動車運転手	9人	54.3歳	342,666円	395,744円	378,333円	6,469千円
うち電話交換手	17人	46.1歳	328,957円	373,559円	347,012円	6,001千円
国（行(二)）	5,193人	48.8歳	287,094円	-	320,514円	-
都道府県平均	575人	47.9歳	338,849円	393,549円	371,181円	-
民間事業者平均	-	56.0歳	-	379,170円	-	-

- (注) 1 「平均給料月額」とは、平成 19 年 4 月 1 日現在における各職種ごとの職員の本俸の平均です。  
 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、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。  
 また、「平均給与月額(国ベース)」は、国家公務員の平均給与月額には時間外勤務手当、特殊勤務手当等の手当が含まれていないことから、比較のため国家公務員と同じベースで再計算したものです。  
 3 「平均年収試算値」は、平均給与月額を 12 倍したものに前年の期末・勤勉手当(賞与)の平均額を加えたものです。  
 4 「民間事業者平均」は、滋賀県人事委員会調査によるもので、H17～H19 年の 3 ヶ年平均値を計上しています。

【参考】賃金構造基本統計調査（H16～H18年の3ヶ年平均）

区分	平均年齢	平均給与月額	平均年収試算値
調理士（滋賀県）	38.5歳	269,400円	3,656千円
用務員（全国計）	53.9歳	227,200円	3,284千円
自家用乗用自動車運転者（滋賀県）	54.6歳	298,800円	4,131千円

（注）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）では、臨時的任用職員（地公法第22条第2項）に相当する労働者が含まれるなど、雇用形態などの面において本県の技能労務職員とは大きく異なりますので参考として掲載しています。

給与水準の比較について

給与水準の比較に当たって、平均給与月額を単純に比較することも方法のひとつではありますが、職員構成の違い（平均年齢の差など）を無視した比較は実態を正確に反映するものではないと考えられます。このため、人事委員会（人事院）が行政職職員について行う公民（官民）比較は、ラスパイレース方式を用いて実施されており、公務員と民間事業の従事者それぞれのうち役職段階、学歴、年齢といった給与に関わる条件の等しい者同士を比較して公民（官民）較差が算定されています。

技能労務職員の給与水準の比較に関して、これに類似した手法を用いることについては、県内民間事業の従事者との比較ではサンプル数の制約があって有効なデータが得られない状況にあります。国家公務員の行政職俸給表（二）適用者との比較では、本県の技能労務職員の方が2割程度高くなっています。

イ 昇給等の状況

職員の昇給は、毎年1月1日に、その者の同日前1年間の勤務状況を考慮した上で、4号給（57歳以上の職員にあっては2号給）を標準として実施しています。

ウ 初任給の状況

区分	初任給（平成20年1月1日現在）	
	技能労務職	一般行政職
大学卒	-	176,118円
高校卒	135,142円	142,333円
中学卒	123,519円	-

## エ 各種手当の状況

扶養手当、住居手当、通勤手当等の各種手当の種類や額は、一般行政職員と同じです。なお、期末・勤勉手当（いわゆる賞与）の年間支給月数は4.475月（平成19年度）となっています。また、技能労務職員にも支給される特殊勤務手当は次のとおりです。

名称	対象業務	支給単価
毒物および劇物取扱手当	毒物・劇物を使用して行う試験研究、検査の業務等	日額 260円
災害応急等作業手当	豪雨等により重大な災害が発生し、または発生するおそれの著しい道路、河川の堤防等で行う応急作業または応急作業のための災害状況調査の作業、ダム貯水の放流時における下流の流域周辺の異常増水に係る警戒等の作業等	日額 300円～820円 （夜間において行われた場合は450円～1,230円）
特殊現場作業手当	(1)高所、掘削中のトンネルの坑内、急傾斜地での測量、検査、監督等の作業 (2)交通をしゃ断することなく行う道路維持補修等の作業 (3)圧搾空気内において行う測量、検査、監督等の作業 (4)勤務環境の劣悪なダム建設現場において行うダム建設に係る測量、調査、監督等の作業 (5)ダム管理施設およびその周辺で行う管理作業	(1)日額 230円～430円 (2)日額 290円～480円 (3)1時間 250円 (4)専従職員 月額 4,500円、その他 日額 430円 (5)日額 260円
特殊自動車運転等作業手当	(1)大型特殊自動車の運転作業 (2)除雪車の運転作業、夜間における凍結防止のための薬剤の散布作業等	(1)日額 340円 （重機現場作業は450円） (2)日額 380円～710円
夜間定時制勤務手当	夜間定時制課程のみ的高等学校に勤務する職員または夜間定時制課程を置く高等学校に勤務する職員が本務として行う夜間勤務	月額 9,200円

## 3 技能労務職員の給与等に係る基本的な考え方について

本県では、昭和50年に補助金の整理合理化や職員定数の一律削減、組織・機構の整理縮小などを行ったことを始めとして、以後、スリムな行政を目指し、数次にわたり行政改革を進めてきています。施策・事業の見直し、定員の削減、給与の見直しといった行政改革の取り組みは技能労務職員に限ったことではありませんが、こうした取り組みは技能労務職員においても人口類似の他の県と比べて職員数が少ないという状況を作りだしてきました。

10年前に比べて100人余りの純減により現在は301人となっている職員数ですが、廃止や民間委託を含めた業務の見直しなどにより引き続き定員の削減を進めます。加えて、本県の技能労務職員の平均年齢が50.0歳と高齢化が進んでおり、この先10年で半数以上が定年を迎えるという状況にあること、全国的に地方自治体の技能労務職員の給与が同種の民間事業の従事者に比べて高額なのではないかという指摘があること、また、本県の財政が非常事態とも言うべき状況に直面していること等を踏まえ、業務内容や給与の仕組みを含めた職そのものの在り方について検討し、総合的な人件費抑制の取組みを進めることとします。

#### 4 具体的な取組み内容について

##### (1) 近年の主な取組み状況

###### ア 定員の削減

『地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針』（総務省）に基づき、平成18年3月に策定した『小さくて創造的な県庁への変身』（新行革大綱）の取組みを集中的に進めることとしており、平成17年4月1日～平成22年4月1日において県全体で820人の純減という目標を立てて計画的な定員管理に取り組んでいます。技能労務職員に限った数値目標はありませんが、これまでから業務の見直し等により、退職者数に対し採用者数を抑制してきたところです。

###### イ 給与構造の見直し

年功的な賃金体系の見直し等を柱とする給与構造の見直しを国や本県の一般職員に準じて平成18年度に実施しました。給料表の改定、57歳以上の職員の昇給抑制制度の導入および枠外昇給の廃止等を行い、給料表の改定に伴う経過措置終了後の給料水準は平均で4.2%の引下げとなります。

また、これに伴う退職手当制度の見直しも実施しています。

###### ウ 特殊勤務手当の見直し

技能労務職員以外の職員に係る手当も含めた特殊勤務手当の全般的な見直しを平成18年度に実施し、県全体で8手当を廃止・統合するとともに、20手当について支給対象業務や支給方法を見直しました。この結果、現在、技能労務職員にも支給される特殊勤務手当は5種類となっています。

###### エ 給料の独自削減

本県財政が非常に厳しい状況にあることから平成15年度から継続して職員給与の独自カットを実施しています。平成19年度において技能労務職員に適用されているカットは、給料と地域手当の2%（一部1.5%）です。

## (2) 今後の取組み

本県の財政は、平成 20 年度からの 3 ヶ年の収支見通しにおいて毎年 400 億～460 億円の財源不足が生じる見込みとなっており、施策・事業の更なる見直しが避けて通れない状況であるとともに、引き続き人件費抑制に取り組む必要があります。現時点で予定している技能労務職員に関係のある取組みは次のとおりです。

- ・ 定員管理の一環として、電話交換業務を廃止し、現在の電話交換手は他の技能労務職員へ職種替えを行います。 [平成 20 年度～]
- ・ 県立学校業務員の一部非正規職員化を引き続き実施します。
- ・ 給与構造改革に伴う経過措置の範囲内で給料および給料を算出の基礎にする諸手当について 1.5%のカットを行います。また、期末・勤勉手当の加算額についてもその 10%をカットします。 [平成 20 年度～平成 22 年度]
- ・ 国家公務員においては 4.50 月分とされている期末・勤勉手当の年間支給月数を 4.475 月分とします。 [平成 20 年度]
- ・ 給料の調整額を一部廃止します。 [平成 20 年度～]

以上のほか、毎年、多くの職員が定年退職を迎える中で、廃止や民間委託を含めて業務を見直す、配置する職員を非正規職員へ変更する、業務の機械化を図るなどの措置により、引き続き採用者数の抑制に努め、更なる定員の削減を進めます。また、本県の技能労務職員の給与水準は、他の都道府県の技能労務職員との比較では概ね中位にある一方、国家公務員との比較においては行政職俸給表(二)適用者の水準を上回っている状況にあります。本県の技能労務職員の給与が、その職務に応じたものであるとともに、技能労務職員を取り巻く情勢に適応したものであるためには、給与制度全体の在り方について不断の調査・研究を行うこと、また、その結果必要な改定を実施していくことが不可欠です。このため、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県の技能労務職員の給与制度、具体的には給料表の構成をはじめとして初任給基準や昇給運用といった点について検討することとします。

### 平成 20 年度の採用

平成 20 年度には 1 名の採用を予定しています。これは障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に則して知的障害者の採用を予定しているもので、これまで非正規職員での採用や身体障害者の採用はありましたが、知的障害者の正規職員としての採用は本県では初めてとなります。厳しい定員削減に取り組む中ではありますが、こうした雇用の創出には行政として率先して取り組むべきであると考えています。