

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月

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については、地方公営企業法第38条第3項において、「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。」とされています。本県では、この「給与決定の原則」に基づいて、適正な給与制度となるようこれまで見直しを行うとともに、現業業務についても見直しを行っています。現業業務については、見直しをする一方で、見直しにより過員となった職員の持っている意欲・能力を県政に活かすための取組も行っています。特に、技能労務職の身分のまま、一般行政分野の業務に従事する「事務補佐」制度は、他県にはあまり例のない取組と言えます。

今般、本県のこれまでの取組も踏まえ、総務省の「技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について」（平成19年7月6日付け自治行政局公務員部長通知）及び「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針について」（平成19年7月6日付け自治行政局公務員部給与能率推進室長事務連絡）に基づき、技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針を策定しましたので、これを公表します。

2 これまでの技能労務職員の見直し状況

本県では、平成16年3月に策定した「行財政改革プラン」に基づき、給料表の構造や手当を適正に見直すとともに、時代の変化により不要となった業務や、民間に委託した方が実効性が上がると判断できる業務については、積極的に見直しを行う一方、新規採用を停止することで、技能労務職員の総数を削減してきました。

また、現業業務の見直しの結果、過員となった職員の持っている意欲・能力の活用を図るために、技能労務職の身分のまま、一般行政分野の業務に従事する「事務補佐」制度を創設し、さらに、人事委員会が実施する準採用試験（行政職初級レベル以上）を受けたうえで行政職へ任用替えすることにより、現業分野の職員を削減し、一般行政分野に大幅に移行させることで、職員全体の定数を削減してきました。

《 具体的な取組 》

【給与水準の適正化の取組】

- (17年4月) 給料表の水準を全国中位まで引下げる(約▲10%)とともに、給料表を通し号給制から職務内容に応じた5級制に移行。なお、新給料表への切替にあたっては、現給保障せずに1万円程度引下げたうえで切替を実施。
- (17年4月) 技能職の昇給停止年齢を60歳から55歳に変更
特別昇給の廃止(技能職▲18月、労務職▲30月)
- (17年7月～19年3月) 給与カット(▲2%)の実施
- (18年4月) 給料表の水準を平均4.8%引下げる給与構造改革を実施
- (19年4月) 特殊勤務手当の見直し(現業独自手当5手当を2手当に削減)

【現業業務の見直し】

- (17年4月) 職員搬送業務の原則廃止
社会福祉センターの給食業務の非常勤職員化
- (18年4月) 振興局庁務員の廃止
電話交換業務の見直し
- (19年4月) 道路パトロール体制の見直し

【事務補佐としての活用】

現業業務の見直しにより過員となった技能労務職員については、現業業務に従事するのではなく、現業職員の身分を有したまま、パソコンの技術習得等必要な研修を経て、「事務補佐」(※)として一般行政事務に従事しております。

※「事務補佐」とは…

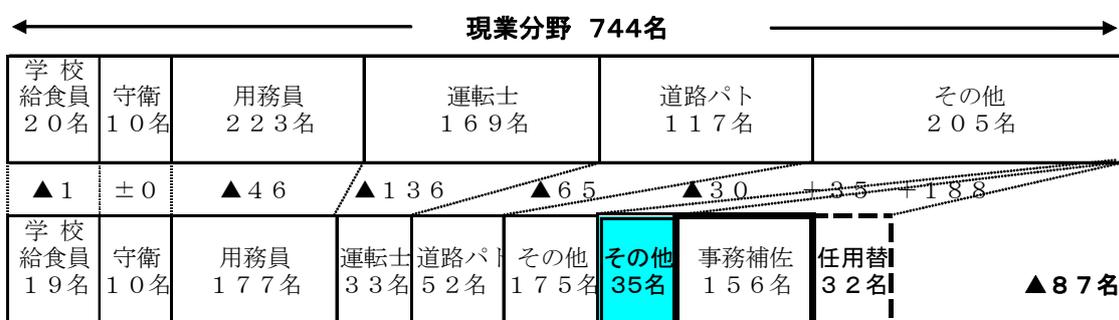
一般行政事務を行わせるために、全員を一斉に行政職に切り替える動きもありますが、能力検証が不十分なまま、公権力の行使も伴う行政職に切り替えることが妥当なのかどうかという問題があるため、能力実証ができるまでの過渡的な措置として、技能労務職員の身分のまま、一般行政事務を行う職のことであります。

技能労務職員を「事務補佐」として配置するメリットとしては次のようなことがあります。

- ①職員全体の定数を削減する効果があります。
- ②一般行政職よりも給与水準が低い技能労務職が、一般行政事務に従事することにより、総人件費を抑制する効果があります。
- ③「事務補佐」として一般行政事務での経験を積んだうえで、人事委員会が実施する準採用試験（行政職初級レベル以上）を受け、行政職へ任用替えを行うので、行政職への一斉切替と違い不適応者の発生を回避できます。

これまでの見直しにより、行財政改革プラン策定前の平成15年と19年の状況を比較すると、4年間で現業業務に従事する技能労務職員は▲278名、約4割削減し、その他の技能労務職員については、一般行政分野の業務に従事しています。

【15年度】



【19年度】

行政現業分野・一般混在

(参考)「行財政改革プラン」平成16年3月策定

5 総人件費の抑制

(1) 職員定数の削減

- 市町村合併の進展を踏まえた地方機関の統廃合や現業業務の民間委託、公共事業部門の見直し等により、5年間で10%程度の職員の削減を目標とする新たな職員定数削減計画を策定し、計画的な削減を進めるとともに、事務事業の大幅な見直しにあわせた職員の再配置を行います。

(5) 技能労務（現業）職の見直し

- 現業業務のうち、県が直営で実施する必要性が少ないもの、非効率なもの、または、社会経済情勢にそぐわなくなっている業務については、平成16年度以降可能な限り早い時期から、順次、その実施方法を見直します。

[見直しの具体例]

- ・職員を搬送する運転業務は、原則廃止し、公用車（職員本人の運転）または公共交通機関、借上車等の利用とします。
 - ・道路や河川等のパトロール業務は、非常勤職員の活用や民間活力の導入を一層進めます。
 - ・電子県庁の進展にあわせ、文書收受等の業務を効率化します。
 - ・庁舎の維持管理業務の民間活力の導入を一層進めます。
 - ・機械性能の向上にあわせ、電話交換など専任職員を配置している業務の見直しを行います。
 - ・給食業務について、民間活力の導入を進めます。
- 技能労務（現業）職の給与水準について、平成16年度中可能な限り早い時期から、給料表の構造を級制に見直すとともに、給料表の構造に起因する特別昇給の見直し等を行います。
- 業務の見直しや給与水準の見直しとあわせて、昇任・昇格基準の整備や責任体制の明確化を図るなど、技能労務（現業）職の位置付けを明確にします。
- 当分の間、新規採用の停止をするほか、平成17年度以降、広域的な人事異動の実施、他の技能労務（現業）職への転任、行政職への任用替えなどを実施することにより、早期に過員の解消を行います。

3 技能労務職員の現状

(1) 職種ごとの平均給与月額等

(平成19年4月1日現在)

区分	公務員					※民間(事務補佐は一般行政職との比較)			参考
	平均年齢	職員数	平均給与月額	平均給与月額(A)	平均給与月額(国ベース)	対応する民間の類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	A/B
大分県	48.0 歳	657 人	361,844 円	402,814 円	381,594 円	—	— 歳	— 円	—
うち事務補佐	42.5 歳	156 人	322,947 円	360,441 円	345,859 円	—	43.7 歳	438,560 円	0.82
うち学校給食員	48.9 歳	19 人	355,605 円	387,774 円	365,632 円	調理士	43.3 歳	234,500 円	1.65
うち守衛	51.2 歳	10 人	366,170 円	453,871 円	393,560 円	守衛	53.2 歳	217,500 円	2.09
うち用務員	53.5 歳	177 人	382,789 円	424,173 円	395,162 円	用務員	53.9 歳	227,200 円	1.87
うち運転手	50.7 歳	33 人	390,736 円	437,691 円	410,576 円	自家用乗用自動車運転者	60.1 歳	260,600 円	1.68
国	48.8 歳	5,193 人	287,094 円	—	320,514 円	—	—	—	—
都道府県平均	47.9 歳	575 人	338,849 円	393,549 円	371,181 円	—	—	—	—

区分	※参考(事務比較は行政職)		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員(C)	民間(D)	C/D
大分県	—	—	—
うち事務補佐	5,967,872 円	7,245,947 円	0.82
うち学校給食員	6,432,549 円	3,257,800 円	1.97
うち守衛	7,408,882 円	2,997,900 円	2.47
うち用務員	7,096,426 円	3,284,300 円	2.16
うち運転手	7,370,056 円	4,129,200 円	1.78

【「民間」データと比較するうえでの留意点】

※上記の民間データは、過去3年分(平成16年～18年)の賃金構造基本統計調査のデータから国が算出したものですが、この調査は、対象従業員の勤務日数、勤務時間が多様(本県現業職員は週40時間)で、年金受給中の方等も含まれています。また、年齢、業務内容、雇用形態等の点においても本県職員と一致しない方なども含まれています。

本県現業職員とそのままでは比較できませんが、参考までに掲載します。

※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1.2倍したものに、公務員は前年度に支給された期末・勤勉手当、民間は年間賞与の額を加えた試算値であり、実態を反映したものではありません。

(2) 年齢別職員数

(平成19年4月1日現在)

区 分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
技能労務職員	0	1	11	28	45	54	76	82	87	99	145	29	657
うち事務補佐	0	0	7	13	19	21	26	27	22	12	9	0	156
うち学校給食員	0	0	0	0	0	3	3	6	2	4	1	0	19
うち守衛	0	0	0	0	2	0	2	0	1	3	2	0	10
うち用務員	0	0	0	3	4	17	18	24	18	29	50	14	177
うち自動車運転手	0	0	0	0	1	1	1	2	11	17	0	0	33

※本県の技能労務職員の半数が50歳以上であり、職員の高齢化が顕著な状況となっています。

4 今後の見直しに関する基本的な考え方

本県では、これまでも給与を適正に見直すとともに、時代に合わなくなった業務について積極的に見直しを行い、技能労務職員の総数を削減してきましたので、引き続き業務の見直しについて検討していきます。

また、技能労務職の身分のまま、一般行政分野の業務に従事する「事務補佐」制度は、職員全体の定数を削減するなど効果を上げていることから、引き続きこれまでの取組を継続していきます。

さらに、今後は、現業業務に従事している技能労務職員についても、一般行政分野の業務を付加することで、引き続き、職員全体の定数削減を行っていきます。

5 具体的な取組内容

【給与水準の適正化の取組】

- ・ 給料表を通し号給制から級別給料表（5級制）に切り替えましたが、5級については、当分の間は運用を凍結することとします。

【現業業務の見直し】

- ① 「用務員」のうち振興局以外に配置された庁務員（21名）については、業務内容が時代に合わなくなってきたため、平成20年度4月1日から廃止することとします。
- ② 「用務員」のうち学校用務員（156名）については、業務の見直しを行い、平成20年4月1日から廃止することとします。
ただし、50歳以上の学校用務員については、特例措置として職員が希望した場合のみ退職まで「用務員」として配置可能とします。（最大75名）

③ 電話交換業務については、これまでの中継台方式を、平成19年4月1日から中継台・ダイヤルイン併用方式に改めた結果、中継台の取扱い率が減少していますので、平成20年4月1日から、電話交換手を2名削減することとします。

④ 平成20年4月1日から、新たに65名の技能労務職員について、行政職への任用替えを行い、技能労務職の定数を削減することとします。(3年間で合計97名)

⑤ 現業業務に従事している技能労務職員については、職員全体の定数削減を促進するため、現行の現業業務に加えて、一般行政分野の業務を新たに付加することとします。
 具体的には、平成20年4月1日から、畜産試験場と電話交換職場で実施し、検証のうえ、今後この取組をすべての現業職場に拡大していきます。

行財政改革プラン策定前の平成15年と19年、さらに、20年に実施する業務の見直しを含めて比較すると、5年間で現業業務に従事する技能労務職員は▲469名、63%の削減になります。

【15年度】

← 現業分野 744名 →

学校 給食員 20名	守衛 10名	用務員 223名	運転士 169名	道路パト 117名	その他 205名
▲1	±0	▲46	▲136	▲65	▲30
					+35 +188

【19年度】

← 現業分野 466名(▲278名) →

学校 給食員 19名	守衛 10名	用務員 177名	運転士 33名	道路パト 52名	その他 175名	現業・一般行政分野混在 その他 35名	事務補佐 156名	任用替 32名
±0	±0	▲102	±0	±0	▲89	+74	+20	+65
								▲87名

← 一般行政分野188名 →

【20年度】

← 現業分野 275名(▲191名) →

学校 給食員 19名	守衛 10名	用務員 75名	運転士 33名	道路パト 52名	その他 86名	現業・一般行政分野混在 その他 109名	事務補佐 176名	任用替 97名
								▲97名

← 一般行政分野273名 →