

明石市技能労務職員等の給与等の 見直しに向けた取組方針

1 現状

地方自治体の技能労務職員等の給与については、同種の民間企業の従業員と比べて高額ではないかという厳しい批判が全国的になされており、本市としてもその指摘を真摯に受け止めなければなりません。

本市の技能労務職は一般行政職の給料表を適用している関係で、ラスパイレス指数*の比較においても高い給与水準(平成19年度:122.1)にあります。

そのため、技能労務職員等の給与について総合的な点検を実施し、市民の理解と納得が得られるものとなるよう、適正な給与制度の確立と運用を図る必要があります。

(1) 職種ごとの平均年齢・人数・平均給与

区 分	平均年齢	職員数	平均給料月額 (注1)	平均給与月額 (注2)	平均給与月額 (国ベース)(注3)
明石市	43.4 歳	374 人	315,497 円	418,091 円	372,462 円
うち清掃職員	44.3 歳	105 人	329,853 円	472,685 円	393,941 円
うち用務員	45.8 歳	66 人	324,807 円	393,360 円	377,044 円
うち学校給食員	42.2 歳	46 人	300,198 円	357,789 円	353,302 円
うち自動車運転手	42.0 歳	5 人	303,949 円	420,695 円	371,773 円
うち守衛	48.6 歳	6 人	348,732 円	517,442 円	410,438 円
明石市バス事業運転手	45.6 歳	59 人	399,952 円	641,766 (注4) 円	— 円
兵庫県	47.8 歳	1,099 人	348,444 円	423,412 円	391,872 円
国	48.8 歳	5,193 人	287,094 円	— (注5) 円	320,514 円
特例市	46.0 歳	286 人	328,327 円	392,188 円	367,795 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基本給である。

(注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諸手当(期末・勤勉手当を含まない)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ある。

(注3)。「平均給与月額(国ベース)」とは、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ある。
 ・兵庫県、国、特例市については各団体の単純平均値であり、地域手当の支給率及び扶養手当の対象者数など、平均給与月額に含む各手当の算定基礎数値が明石市と異なっている。
 ・バス事業運転手については、国家公務員に比較すべき同業種がないことから、再計算していない。

(注4) バス事業運転手については民間データとの整合を図るため、期末・勤勉手当を12で除した額を加えた平均月収額を用いている。

(注5) 国は当該月額を公表していない。

*ラスパイレス指数 国家公務員の給与額を100とした場合の地方公務員の給与水準。職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、国の職員構成と同一と仮定し給料総額をもとに比較する。

(2) 職種ごとの年齢別の人数

(平成19年4月1日現在)

区 分	27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	計
明石市		26人	56人	88人	89人	26人	31人	58人	374人
うち清掃職員		5人	12人	28人	24人	6人	12人	18人	105人
うち用務員		2人	4人	16人	22人	3人	4人	15人	66人
うち学校給食員		8人	8人	6人	10人	4人	3人	7人	46人
うち自動車運転手			1人		3人	1人			5人
うち守衛				1人	2人	1人		2人	6人
明石市バス事業運転手			2人	10人	24人	11人	6人	6人	59人

(3) その他給与に関する事項

① 給料表

一般行政職給料表(国家公務員の行政職給料表(一)に同じ)に合わせています。

② 昇給基準

毎年1月1日に勤務成績に応じ4号給(当該年度で56歳以上になる職員にあっては2号給)を標準として昇給します。

③ 技能労務職員に係る主な特殊勤務手当

(平成19年4月1日現在)

手当の名称	主な支給対象業務	左記職員に対する 支給単価
災害応急作業手当	異常な自然現象により重大な災害が発生し、又は発生するおそれがある現場における重大な災害の発生した箇所又は発生するおそれの著しい箇所で行う応急作業又は応急作業のための災害状況の調査	1日につき730円
	異常な自然現象又は大規模な事故により重大な災害が発生した箇所又はその周辺において行う遭難救助、通信施設の臨時設置、運用若しくは保守又はこれらに相当する業務で心身に著しい負担を与えると市長が認めるもの	1日につき840円 消防組織法に基づく消防活動等 1,680円
環境衛生業務手当	環境衛生業務に従事したとき	1日につき200円
道路整備作業手当	道路整備等の作業に従事したとき	1日につき300円
公園等整備作業手当	公園等の整備作業に従事したとき	1日につき200円
下水道施設清掃業務手当	下水道の暗渠施設及び管渠施設の清掃作業に従事したとき	1日につき220円
家畜取扱手当	牛の飼育業務に従事したとき	1日につき230円
葬祭事業業務手当	遺体輸送等の業務に従事したとき	1日につき300円
	火葬作業に従事したとき	1日につき500円

手当の名称	主な支給対象業務	左記職員に対する支給単価
社会福祉施設勤務手当	利用者の支援の業務に従事したとき	月額2,000円
	園児等の指導又は療育の業務に従事したとき	月額1,000円
し尿処理作業手当	汚泥処理作業に従事したとき	1日につき500円
	槽内の掃除等の作業に従事したとき	1回につき1,000円
し尿収集運搬作業手当 ^(注1)	し尿の収集、運搬作業に従事したとき	1日につき給料月額 の1000分の3.5に相当する額
じん芥処理作業手当	じん芥の運搬及び廃棄物処理施設等の清掃作業に従事したとき	1日につき400円
じん芥埋立処分作業手当	じん芥埋立処分作業に従事したとき	1日につき500円
じん芥等収集運搬作業手当	基本収集回数を超えて、じん芥の収集、運搬作業に従事したとき又は荒天時に市長が特に不快若しくは困難と認めるじん芥の収集、運搬作業に従事したとき	1回につき給料月額 の1000分の3.5以内で別に定める額
ごみクレーン清掃作業手当	クレーン及びフロアの清掃作業に従事したとき	1日につき400円
焼却炉内等点検業務手当	焼却炉設備及び集じん設備内において、整備、点検及び清掃作業に従事したとき	1日につき500円
浄化センター勤務手当	下水処理施設の清掃等の作業に従事したとき	1日につき400円
作業兼務手当	自動車運転手が運転業務と併せて市長が定める作業に従事したとき	1日につき200円 特殊作業自動車の運転に従事する場合は、1日につき180円を加えた額
感染症等防疫作業手当	感染症等の防疫作業に従事したとき	1日につき290円
病院事業勤務手当	細菌検査室等で消毒又は清掃等の作業に従事したとき	1日につき290円

(注1) し尿収集運搬業務については、平成20年4月より全面民間委託される。

【参考】

民間の類似職種の給与

区分	平均年齢	平均給与月額 ^(注1)	年収ベース ^(注2)
廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円	4,192,600円
用務員	53.9歳	227,200円	3,284,300円
調理士	40.4歳	253,300円	3,478,600円
自家用乗用自動車運転手	58.6歳	281,200円	4,042,300円
守衛	59.4歳	260,800円	3,720,400円
営業用バス運転者	43.9歳	411,100円	4,933,400円

(注1) 平均給与月額のうち、営業用バス運転者については、給与月額に年間賞与を12で除した額を加えた平均月収額を用いている。

(注2) 年収ベースは、平均給与月額を12倍したものに、前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

この民間データは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)*」において公表されたものです。
(平成16年～18年の3カ年平均)

そのため、本取組方針で用いている明石市のデータが正規職員のみを対象としているのに対して、民間データは正規職員のほか臨時職員や派遣職員等も含んでおり、経験年数・平均年齢・業務内容・雇用形態等が一致していないため、単純に比較することはできません。

*賃金構造基本統計調査(賃金センサス) 主要産業に雇用されている常用労働者について、その賃金の実態を労働者の種類、職種、性別、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにし、賃金構造の実態を詳細に把握することを目的に、昭和23年から毎年実施されている。当該調査では常用労働者のうち一般労働者が対象であり、一定の要件のもと、臨時や派遣の職員等も含まれている。

2 基本的な考え方

平成19年4月に地方分権改革推進法*が施行されるなど本格的な地方分権の時代を迎え、地方自治体は自らの判断と責任に基づく自主的・主体的な地域経営が求められています。また、一方では、国の三位一体改革に伴う地方交付税の大幅な削減によって、極めて厳しい財政運営を強いられています。

本市におきましても、将来にわたって持続可能な財政体質を構築し、市民ニーズに的確に対応した施策を展開していくためには、行政改革のさらなる推進が必要不可欠です。最小の経費で最大の効果をあげるといふ基本原則に立ち返り、より簡素で効率的な行財政運営の確立をめざすとともに、組織体制や事務事業の見直しを図りながら職員の適正管理・配置に努めなければなりません。

定員管理の適正化は、総人件費の削減を図るために重要な取り組みであり、職員の採用抑制や民間委託の推進等によって総職員数は減少傾向にあります。しかしながら、人件費は依然として重い財政負担となっており、総職員数のさらなる削減はもとより、給与の適正化に取り組む必要があります。

本市職員の給与水準は、平成19年度については財政の悪化に伴う職員給与カットを実施していることから、一般行政職のラスパイレス指数は国家公務員を下回っているものの、この給与カットは平成20年度までの期間限定の措置であり、引き続き、適正化に取り組んでいかなければなりません。

こうしたなか、技能労務職もまた、退職者不補充を基本に、事務事業の見直しや民間委託等の推進により職員数の削減に努めるとともに、新たな能力を発揮する機会を提供し、意欲・能力の向上や組織の活性化を目的とした職種変更制度を設け、行政職場への活用を図っているところです。しかしながら、官民のコスト比較等による業務自体のあり方や、ラスパイレス指数比較や民間との賃金比較における給与水準については、市民に十分な理解と納得をいただいているとは言い難い状況です。

今後、市民の理解と納得をいただくためには、積極的な情報の開示に努め、給与水準の適正化を図っていくとともに、官民コストの比較のもと、職そのもののあり方を抜本的に見直していく必要があります。

*地方分権改革推進法 地方分権改革の推進について、その基本理念や国と地方双方の責務、施策の基本的な事項を定め、必要な体制を整備するもの。3年間の時限立法で、同法に基づき、国と地方の役割分担等について見直し、税源配分等の財政措置のあり方について検討を進めるとともに、地方公共団体の行政体制の整備及び確立を図る。

3 具体的な取組内容

(1) 職員数

本市では、行政改革実施計画に掲げた総人件費の削減とスリムで効率的な組織体制の構築を図るため、退職者不補充を基本に、民間委託の推進や臨時職員の活用をはじめ、指定管理者制度の導入などにより、総職員数の削減と職員構成の適正化に努めてきました。

技能労務職員に関しましても、平成14年度から新規職員の採用はなく、民間に任せられる業務は民間委託を推進し、また、臨時職員を活用しながら業務体制を維持するなど努力を重ねてきました。さらには、行政改革実施計画に基づく取り組みはもとより、新たな能力を発揮する機会を提供し意欲・能力の向上を図ることを目的とした職種変更制度の導入などにより、職員数は平成19年4月1日現在で374人と、5年前に比べて155人の減少となっています。

しかしながら、類似団体*39団体における人口1万人あたりの比較(平成18年4月1日現在)では、依然として多数上位の2位にあることから、今後とも、退職者不補充を基本に、より一層定員管理の適正化に取り組んでいきます。

(2) 給料表

技能労務職は、従来、行政職給料表と同等で、職員間の均衡を図った給料表を適用していましたが、平成19年4月の給与構造改革において国の行政職給料表(一)に合わせる見直しを行い、平均7.3%の給与水準の引き下げを行ったところです。

しかしながら、この行政職給料表(一)は一般行政職の給料表であり、国における同様の職種の給料表である行政職給料表(二)に合わせたものではないため、民間企業従業員との比較やラスパイルズ指数比較において給与水準は依然として高いことから、今後、行政職給料表(二)への見直しを検討するなど、給与水準のさらなる適正化を図っていきます。

(3) 諸手当

特殊勤務手当については、平成16年度に一律20%を減額する暫定措置を講じていましたが、平成17年度に全面的な見直しを行い、27種類あったうちの9種類を廃止するとともに、18種類については一部廃止や減額、日額化等を実施しました。

今後、国家公務員や他都市の状況を踏まえ、一層の見直しを検討していきます。

*類似団体 全国の市を比較する手法の一つとして、人口と産業構造を基本に、全市をいくつかのグループに分け、同じグループに属する団体を屢次団体とする。明石市は「特例市」のグループに属し、このグループには全国で39市が属している。(平成18年4月1日現在)

(4) 昇格・昇給

昇給については、平成16年度に退職時の特別昇給を廃止したほか、平成19年4月の給与構造改革にあわせていわゆる枠外昇給を廃止し、また、55歳を超える職員の昇給抑制措置を導入しました。今後、他都市の状況も十分に踏まえ、級別資格基準の見直しなど、さらに検討していきます。

4 その他

(1) 民間委託の推進

民間とのコスト格差が大きい業務については、市議会等からも民間活用・民間活力導入の積極的な推進が求められており、これまでも、平成15年度の明石養護学校・土山保育所から順次、学校給食並びに保育所の調理業務を委託しています。

このほか、クリーンセンターの運營業務、市民病院の給食業務などで業務委託を実施しており、平成20年度からは、し尿収集業務の全面委託を予定しています。

また、平成18年度には指定管理者制度を導入し、現在、市民会館や文化博物館、産業交流センターなど27施設で実施しています。

今後も、市民サービスの質の向上や業務の効率化を目的として、「民間に任せられることは民間へ」を基本に、それぞれの業務の効率性・内容等を精査のうえ、民間活力の積極的な導入を図っていく考えです。

(2) 技能労務職のあり方の検討

技能労務職は、行政改革による民間委託の推進や行政職への職種変更制度など、現在、大きな変革期のなかにあります。また、国レベルにおいても、官民コスト比較等による業務自体のあり方、民間と比べて高い給与水準などの課題が指摘されています。

このような厳しい情勢のもとで、技能労務職員が、今後もその存在価値を發揮しながら、意欲とやりがいをもって職務を遂行していくために、市民の理解と納得が得られるよう、担当する業務はもとより職場や職員配置等、より一層適正な技能労務職員のあり方を、労使が一体となって取りまとめていく考えです。