

労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

本市では、「静岡市行財政改革推進大綱実施計画（集中改革プラン）」による職員の給与制度の見直しをはじめ、労務職員を含む職員の給与のあり方、適正な支給の水準について随時見直しを行ってまいりました。

しかしながら、地方公共団体の技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容が民間企業の従業員と類似しているにもかかわらず高いのではないかという批判がされております。

こうした批判を真摯に受け止め、より適正な給与制度の確立と運用を図るため、労務職員の給与等について総合的な点検を実施し、見直しに向けた基本的な考え方、取組方針を策定しましたので公表いたします。

1 静岡市の労務職員の現状

(1) 労務職員数の推移と今後の見込み

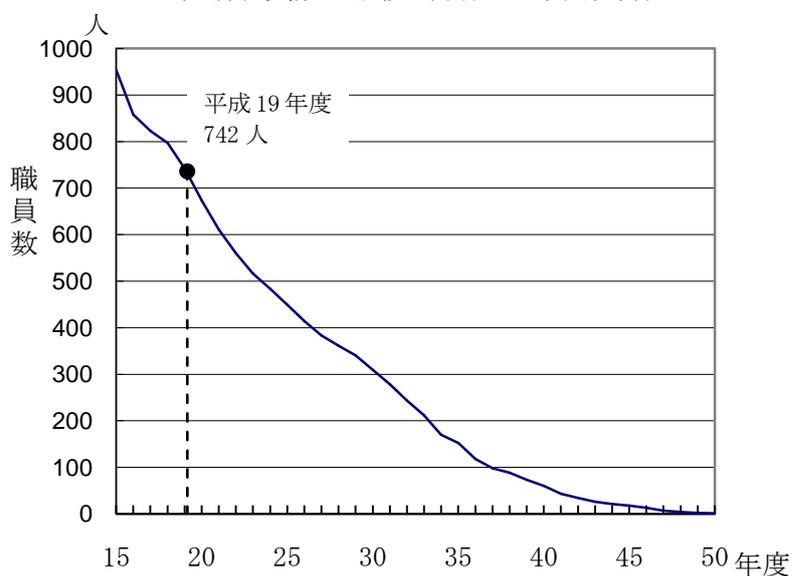
年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 16 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
各年 4 月 1 日の職員数	954 人	858 人	823 人	797 人	742 人
対前年度の減員数		△96 人	△35 人	△26 人	△55 人

年 度	平成 20 年度	平成 25 年度 (5 年後)	平成 30 年度 (10 年後)	平成 35 年度 (15 年後)	平成 40 年度 (20 年後)
各年の推定人員	673 人	449 人	309 人	152 人	60 人

労務職員は新規採用をしていないため、平成15年4月1日時点の954人と比べ、4年間で212人（22%）が減少いたしました。

また、5年後の平成25年度には449人と現在の3分の2以下の職員数となることが見込まれております。

労務職員数の推移（平成15年度以降）



(2) 労務職員の年齢構成（平成19年4月1日現在）

(人)

区 分	18～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	計
労務職員		2	19	52	97	170	143	259	742
内 訳	清掃職員		10	24	50	77	30	35	226
	学校給食員		5	10	18	32	40	74	179
	用務員		2	3	12	14	29	67	165
	自動車運転手					1		2	3
	企業職					3	6	10	42
	その他			1	6	12	25	25	58

※ 静岡市の労務職員の平均年齢は 50.3 歳

(3) 労務職員の平均給与月額等の状況（平成 19 年 4 月 1 日現在）

区 分	平均 年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額		
					(国ベース)	
労務職員	50.3 歳	742 人	365,805 円	451,470 円	407,991 円	
内 訳	清掃職員	46.8 歳	226 人	349,559 円	457,952 円	398,270 円
	学校給食員	51.8 歳	179 人	364,806 円	420,751 円	400,006 円
	用務員	51.3 歳	165 人	368,773 円	452,783 円	409,575 円
	自動車運転手	53.8 歳	3 人	396,533 円	538,079 円	443,372 円
	企業職	53.7 歳	42 人	399,043 円	509,749 円	447,810 円
	その他	52.0 歳	127 人	380,546 円	460,208 円	420,480 円
国	48.8 歳	5,193 人	287,094 円	— 円	320,514 円	
政令指定都市平均 (H18.4.1現在)	45.2 歳	2,170 人	329,827 円	420,459 円	387,295 円	

(注) a 平成 19 年 4 月 1 日現在の労務職員の在職実態により作成しています。

b 「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となります。

c 「平均給与月額」とは、給料月額に毎月支給される扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を加えたものとなります。

なお、「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、特殊勤務手当等が含まれていないことから、国家公務員との比較をするために同じベースとなるよう再計算したものです。

(参 考) 厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス）

区 分	平均年齢	平均給与月額	備 考
廃棄物処理業従業員	43.3 歳	299,800 円	全 国 平 均
調理士	43.1 歳	251,400 円	静岡県平均
用務員	53.9 歳	227,200 円	全 国 平 均
自家用自動車運転者	54.1 歳	238,300 円	静岡県平均
守衛	59.8 歳	273,500 円	静岡県平均
営業用バス運転者	49.0 歳	420,600 円	静岡県平均

(注) a 厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス）において公表されているデータは企業規模10人以上、パートなどの短時間労働者を除く常用労働者について集計したもので、平成16年～18年の3カ年の平均となります。

※「常用労働者」は、次のいずれかに該当している労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている労働者
- ② 1カ月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ③ 日々又は1カ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

b 本市の労務職の職種と民間の職種とは、年齢、業務内容、雇用形態、勤続年数などにおいて、完全に一致しているものではありません。

(4) その他給与に関する事項

- ① 給料表 「行政職給料表」の1級～3級に限り使用しています。

級	給料月額の範囲
1 級	131,600 ～ 269,000 円
2 級	194,500 ～ 390,500 円
3 級	251,000 ～ 416,900 円

- ② 諸手当 扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末・勤勉手当、特殊勤務手当、退職手当
- ③ 昇給基準 毎年4月1日に昇給、同日前1年間を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（55歳を超える場合2号給）とすることを標準としています。

2 給与等の見直しの基本的な考え方

「静岡市行財政改革推進大綱実施計画（集中改革プラン）」に掲げてある労務職員の給与の見直しを基本としつつ、労務職員の給与水準は、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、その他の事情を参考としていくことを基本的な考え方といたします。

3 給与等の見直しの具体的な取組内容

(1) 現在までの給与の見直し内容（労務職員を含む職員全体の見直し）

① 給与改定

平成17年度の政令市移行以後は人事委員会勧告（それ以前は、人事院勧告）に従い、給与改定を実施しております。給与改定では、月例給与は国を上回る引下げ改定や据え置きが続いており、期末勤勉手当（賞与）の支給月数も引下げとなっております。

給与改定の状況（平成15年度以降）

月例給与の引き下げ

年度	給与改定率		平均改定額	
	静岡市	国	静岡市	国
15	△ 1.07%	△ 1.07%	△ 4,529 円	△ 4,054 円
16	—	—	—	—
17	△ 0.61%	△ 0.36%	△ 2,660 円	△ 1,389 円
18	△ 2.02%	—	△ 8,714 円	—
19	—	0.35%	—	1,352 円

※表中「—」は、人事委員会勧告（人事院勧告）において公民較差がないとされたため、改定が行われなかったもの

期末・勤勉手当の支給率の引き下げ

平成15年度（年間）4.65月分 → 平成19年度（年間）4.50月分 ※国と同じ

② 給与構造改革の実施（平成19年度）

年功的な給与上昇の抑制し、職務職責に応じた給与構造へ転換するとともに、勤務実績を給与への的確に反映できる昇給制度を導入しました。

【給与構造改革の内容】

- ・給与カーブのフラット化
年功的な給与上昇を抑制する給与構造に見直しました。
- ・級構成の見直し
職務の級の統廃合を行い、職務・職責をより反映する構造としました。
- ・職務の級の最高到達水準の適正化
給料表の職務の級の最高号給を最大7%引き下げ、職務・職責に応じた給料月額としました。
- ・枠外昇給の廃止
職務の級の最高号給を超えての昇給（枠外昇給）を廃止し、一つの職務の級での昇給は最高号給までとしました。

③ 諸手当の見直し

ア 特殊勤務手当の見直し（平成18・19年度）

- ・ 勤務実績に基づいた支給とするため、特殊勤務手当の支給方法を月額から日額に変更しました。
- ・ 業務の内容等により特殊性を判断し、年末年始勤務の特殊勤務手当のほか12の特殊勤務手当を廃止しました。

イ 通勤手当の見直し（平成20年度）

自動車など交通用具使用者に係る通勤手当の支給額を民間の支給状況を反映したものに引下げました。

また、通勤手当の支給対象を通勤距離片道1km以上から、2km以上からの支給に見直しました。

(2) 今後の給与等の見直し内容（労務職員給与の見直し）

① 給料表

すでに給与構造改革などで見直しを実施してきましたが、給与等の見直しの基本的な考え方に則り、労務職給料表の導入の検討を含めて、さらに見直しを進めてまいります。

② 諸手当

特殊勤務手当については、常に点検を行い、見直しを進めてまいります。

③ 昇給基準

今後、人事評価制度を労務職員に導入し、職務の実績と職員の能力をより適正に評価して処遇へ反映していく仕組みを整備していきます。

(3) その他（民間委託の推進、事務・事業の見直し等）

「民間にできるものは民間で」という考えに基づき、行政が実施すべきものと民間が実施すべきものを区分けし、民間に委託できるものは委託を推進しております。また、労務職の職場の事務・事業を常に見直し、適正な人員配置を行ってまいります。

労務職員は退職者を補充しておらず人数も今後減少していきますが、民間委託の推進と事務・事業を見直して適正な人員配置を行うことにより、充実した市民サービスの提供と効率的な行政運営を図ってまいります。

① 委託化を進めている業務

一般可燃ゴミ収集業務の民間委託化
学校給食業務の委託化
保育所の給食調理業務の民間委託化 等

② 事務・事業を見直し、適正な職員配置を進めている業務

庁舎管理（警備）業務の非常勤嘱託化
車両管理業務（バス運転手）の非常勤嘱託化
静岡斎場の管理運営業務の非常勤嘱託化 等