

単純労務職員の給与の適正化に向けた取組方針

平成21年3月

秋 田 県

1 現 状

(1) 単純労務の職員の給与

単純労務の職員（以下、「現業職員」という。）の給与については、「一般職の職員の給与に関する条例」（昭和28年秋田県条例第22号）第23条の7第3項において、「その職務と責任の特殊性を考慮し、職員の給与の額及び支給方法を基準として、規則で定める。」とされている。

この規定に基づき、「単純労務の職員の給与の基準を定める規則」（昭和32年秋田県規則第66号）が定められており、さらに給料表等の具体的な給与の内容については、「単純労務の職員の給与等に関する規程」（昭和40年秋田県訓令第11号）により定められている。

現業職員の労働関係その他身分については、「地方公営企業等の労働関係に関する法律」（昭和27年法律第289号）及び「地方公営企業法」（昭和27年法律第292号）が準用され、労働基本権の制約について他の一般職の職員とは異なる取扱いがされている。

現業職員は、給与をはじめとする労働条件に関し、団体交渉を経て協約を締結することができ、この協約に反する条例・規則は無効となるなど、労働協約による労働条件の決定が最大限尊重されることとなっている。こうしたことから、労働基本権制約の代償措置である人事委員会の給与勧告も、現業職員は対象となっていない。

(2) 現業職員の職員数・平均年齢・平均給与等

① 職員数

本県の現業職員の職員数は、平成20年4月1日現在で457人であり、職種別にみると、自動車運転手と用務員で7割超を占めている。

職 種 区 分	職 員 数(人)
自動車運転手	183
用 務 員	153
飼 養 業 務	30
ほ 場 業 務	26
そ の 他	65
計	457

また、任命権者別の職員数の推移は次のとおりである。

現業職員については、平成16年度以降新規採用を行っておらず、平成20年4月1日現在の職員数は、平成15年4月1日時点の職員数の約26%減となっている。

(単位：人)

区 分	H15.4.1	H16.4.1	H17.4.1	H18.4.1	H19.4.1	H20.4.1
知事部局等	331	312	293	285	265	245
警察本部	72	69	61	58	57	53
教育委員会	217	202	190	174	170	159
計	620	583	544	517	492	457

※「知事部局等」には、議会事務局を含む

② 年齢構成及び平均年齢

平成20年4月1日現在における現業職員の年齢構成は、次のとおりである。新規採用を行っていないため年齢層の高い職員の割合が高く、50歳以上の職員で約5割を占め、平均年齢は48.2歳となっている。

区 分	秋田県		国	
	(人)	構成比	(人)	構成比
28歳未満	2	0.4%	39	0.8%
28歳以上 36歳未満	45	9.9%	340	7.1%
36歳以上 44歳未満	102	22.3%	985	20.6%
44歳以上 52歳未満	118	25.8%	1,424	29.8%
52歳以上	190	41.6%	1,996	41.7%
うち56歳以上	118	25.8%	1,222	25.5%
計	457	100.0%	4,784	100.0%
平均年齢	48.2歳		48.9歳	

※ 国との比較の関係上、年齢の区分を上記のとおりとしている。

なお、平成23年度末までに定年を迎える職員は118人となっており、職員数の約4分の1を占めている。

③ 平均給与等

平成20年4月に支給された月例給の現業職員1人当たりの平均額は、次のとおりである。

区 分	金 額 (円)	構成比 (%)	対前年比 (%)
給 料	322,270	89.1	96.0
扶養手当	13,912	3.8	102.4
住居手当	3,358	0.9	97.9
通勤手当	9,019	2.5	102.2
時間外勤務手当	10,467	2.9	76.1
その他の手当	2,539	0.7	72.7
手 当 計	39,295	10.9	91.2
給 与 計	361,565	100.0	95.4

また、本県の現業職員の給与を国と比べると次のとおりである。
本県の現業職員の給与水準は、国よりも約8%高くなっている。

区 分	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)	対前年 比 (%)
秋 田 県	48.2歳	322,270円	361,565円	346,743円	96.2
国	48.9歳	284,679円	—	320,623円	100.0
都道府県平均	48.4歳	335,603円	390,255円	368,137円	99.2

※平成20年4月1日現在

※「平均給与月額（国ベース）」は、諸手当を国ベースに合わせて算出したもの

2 これまでの主な取組

(1) 給与構造の改革

平成17年の人事院勧告で、地域における公務員給与の適正化を図るとともに、職務・職責に応じた適切な給与を確保するための給与構造の抜本的な改革が勧告され、本県においても、国に準じて平成18年4月から給与構造改革を実施している。

給与構造改革の主な内容は、次のとおりである。

① 給料水準の引き下げ

国において、地域ごとの民間賃金水準を踏まえ俸給水準を引下げたことに準じて、本県でも給料表の改定を行い、現業職員については、給料水準を平均

4. 9%引き下げた。

なお、国や他の都道府県と同様に、新たな給料表の給料月額が、引き下げ前に受けていた給料月額に達するまでの間、新たな給料月額に加え、新旧給料月額の差額を給料として支給するという経過措置が設けられている。

② 年功的な給与上昇の抑制

高年齢層で公務が民間企業の賃金水準を相当程度上回る状況が生じていたことを踏まえ、年功的な給与上昇を抑制する給与構造への転換を図っている。

給料表の改定では、民間賃金水準を上回っている中高年齢層の引下げ率をより大きくし、「給与カーブのフラット化」を図るとともに、国や他の都道府県と同様に給料表の各職務の級に設定されている最高号給を超えて昇給することが可能となっていた枠外昇給制度を廃止した。

こうした給与上昇抑制の措置をとる一方、高年齢層の昇給上のインセンティブを付与し、職員のモラル維持を図るため、55歳を超える職員に対する昇給停止措置を廃止し、55歳を超える職員の昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制する措置を新たに導入した。

(2) 諸手当の見直し

① 特殊勤務手当の見直し

危険、不快、困難など、著しく特殊な勤務に従事する現業職員に支給される特殊勤務手当について、平成17年度以降、次のような見直しを行った。

【廃止】

早出勤手当、ダム管理建設業務手当、温室内作業手当、
知的障害児等指導補助業務手当

【支給水準の引き下げ】

種雄家畜取扱等作業手当

【対象業務の見直し】

道路上作業手当

② 期末手当の見直し

民間の特別給（賞与）に相当する期末手当について、平成19年度の人事委員会勧告を踏まえた一般職員の給与改定に準じ、支給月数を0.1月分引き下げた。

(3) 給与の臨時抑制措置

給与の見直しとは趣旨が異なるが、財政運営上の必要から平成19年11月から平成22年3月までの期間について、給料月額4%（一部職員については2%）を減額する臨時抑制措置を実施している。

3 今後の取組方針

(1) 基本的な考え方

現業職員の給与については、人事委員会勧告制度の対象となっている一般職員の給与と同様に、地域の民間水準との均衡が図られるよう見直しを進めていくべきものである。

しかしながら、地域の民間給与については、賃金構造基本統計調査のデータがあるものの、当該調査には正規職員以外の短期雇用者のデータが混在しているなど、均衡を図るべき民間事業所の給与水準を示す適当なデータが存在しない。

このため、まず、国の技能労務職員の業務範囲や内容等と現業職員の業務実態を踏まえ、現業職員の給与水準が国と均衡するよう制度・運用の見直しを進めることに取り組み、地域の民間給与水準の適切な把握と反映の手法を研究したうえで、地域の民間水準との均衡を図っていくこととする。

(2) 取組方針

現業職員の給与については、人事委員会の給与勧告の対象外となっているが、従来から、人事委員会の給与勧告（あるいは人事院の給与勧告）の内容を労使双方が尊重し、一般職員に準じた給与改定を行ってきており、今後も、民間の給与水準を踏まえてなされる人事委員会等の給与勧告を尊重し、労使合意の上、給与水準の適正化を図っていくこととする。

【具体的な取組】

① 給料表の見直し

現在の現業職給料表は、国の行政職俸給表(二)を基本にしつつ、本県独自に、国の一般職員に適用される俸給表の一部を追加した構造になっている。

民間の給与水準を適切に反映していくためには、まず、民間の給与水準に準拠して定められている国の俸給表を活用することが適当であり、国の技能労務職員の業務範囲や内容等と現業職員の業務実態を踏まえ、国の行政職俸給表

(二)に準じた給料表に移行することとする。

なお、給料表の切替方法や経過措置等の詳細については、平成22年度までに職員組合と協議・決定の上、実施することとする。

② 昇給・昇格の運用の見直し

現業職員の給与は、職務に必要とされる技能や職務遂行の困難度等に応じて決定する必要がある。

このため、職務給の原則をより適切に反映できる運用方法の在り方を検討し、平成22年度までに職員組合と協議の上、給料表の見直しに併せて実施することとする。

③ 諸手当の見直し

諸手当についても、適宜適切に見直しを行う必要がある。

特殊勤務手当については、平成21年度以降も業務実態調査を継続し、社会情勢の変化や技術の進歩等により特殊性が低下しているものがあれば、廃止を含めて見直しを行うこととする。

また、一般職員に準じたその他の手当についても、人事委員会の給与勧告等を踏まえた一般職員の給与改定に準じ、必要に応じて随時見直ししていくこととする。

④ 地域民間給与の把握・反映方法の研究

最終的に地域の民間給与水準との均衡を図るためには、民間給与水準を示すデータ等を確保する必要がある。

当面は、国における「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」の報告や、他の都道府県の動向等も勘案しながら、民間給与水準の適切な把握と給与への反映の手法について、職員組合とともに研究していくこととする。

⑤ その他の見直し

定員適正化計画による職員数の縮減を着実に推進するため、現業職員については平成15年度を最後に新たな採用を行っていない。

定期的な事務事業の見直しなどを通じて、民間委託の拡大や非常勤職員への切替などにより、今後も退職不補充を原則とし、採用抑制に努めることとする。