

技能労務職員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の給与については、給与公表等の機会を通じ、民間の同種の職種に従事する者との比較など住民に対し広く周知するとともに、民間との均衡にも留意した運用が求められているところです。

こうしたなか、本市においては、技能労務職員に対し一般行政職員と同様の給料表を適用しており、民間従業員との比較において給与水準が高い結果となっておりますが、平成12年度からその採用は行っていないほか、特殊勤務手当を他の地方自治体に先駆けて廃止するとともに、民間事業者への業務委託を積極的に進めるなど、各種の取り組みを行ってきています。

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等および民間従業員データ

区 分	函 館 市			民間従業員		
	職員数	平均年齢	平均給与月額	対応する類似職種	平均年齢	平均給与月額
清掃職員	132人	50.7歳	459,055円	廃棄物処理業従業員	43.3歳	299,800円
用務員	117人	46.1歳	382,372円	用務員	53.9歳	227,200円
学校給食調理員	80人	50.3歳	383,946円	調理師	42.5歳	248,200円
自動車運転手	28人	48.6歳	412,443円	自家用乗用自動車運転手	50.4歳	257,500円
その他技能労務職員	28人	53.3歳	422,712円		-	-
企業会計技能労務職員	110人	41.1歳	361,143円		-	-
合計・平均	495人	47.9歳	402,340円		-	-

※ 函館市のデータは、平成19年4月1日現在の地方公務員給与実態調査によるものであり、平均給与月額とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、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す。その他技能労務職員は福祉施設調理員、作業員、機械手など、企業会計技能労務職員は水道局(52人)・交通局(52人)・病院局(6人)の技能労務職員であり、それぞれ作業員、電車乗務員、医療助手などです。

※ 民間データは、厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」の平成16～18年のデータを総務省において再集計した数値を記載しています。(賃金構造基本統計調査は企業規模10人以上で、①期間を定めずに雇われている労働者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々または1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者で4月および5月にそれぞれ月18日以上雇用された労働者を調査対象としています。)

※ 技能労務職の職種と民間職種等の比較にあたり、函館市のデータは正規職員のみであり、民間のデータは非正規雇用職員が含まれているため、雇用形態、年齢、業務内容等の点において完全に一致しているものではありません。

(2) 職種ごとの年齢別の人数

区 分	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	計
清掃職員		3	5	6	13	16	22	27	40	132
用務員	1	2	7	16	17	16	24	21	13	117
学校給食調理員		3	7	4	6	4	10	23	23	80
自動車運転手			2	2	5	2	3	9	5	28
その他技能労務職員				1	2	2	4	6	13	28
企業会計技能労務職員	1	4	30	26	11	7	10	13	8	110
計	2	12	51	55	54	47	73	99	102	495

※ 平成19年4月1日現在の地方公務員給与実態調査に基づく人数。

(3) その他給与に関する事項

ア 給料表 一般行政職員と同じ行政職給料表(国家公務員の行政職俸給表(一))の4級まで適用。なお、電車乗務員は行政職俸給表(二)、医療助手は医療職俸給表(二)に準じた給料表をそれぞれ適用しています。

イ 手当 一般行政職員と同じ。

ウ 昇給 毎年1月1日を基準日として前1年間の勤務成績に応じ、4号給(55歳を超える場合は2号給)を基準として昇給。

2 基本的な考え方

本市においては、平成11年7月に「第3次函館市行財政対策推進要綱」を策定し、平成12年度から平成21年度までの10か年を計画期間とする「行財政対策推進計画」に基づいて様々な取り組みを進めてきており、給与制度については、「国や他の自治体、民間企業の給与等との均衡に配慮した適正な運用」を目標として掲げ、平成17年度の寒冷地手当の見直し、平成18年度の給与構造改革の導入および特殊勤務手当の廃止など、各種の取り組みを実施してきているところです。

しかしながら、市税収入の減少や地方交付税の削減など、当市の財政状況は今後においても極めて厳しい環境が想定されるなど、これまで以上に徹底した行財政改革を積極的に進めることが喫緊の課題であることから、平成20年度を初年度とする「行財政改革新5か年計画」を策定し、専任で当たる理事を配置するなかで、さらなる事務事業の見直しを進め、650人の職員削減を目指すとともに、水道局、交通局、病院局といった企業会計全体の今後のあり方の検討も含め、スピード感があり質の高い対策に取り組んでいくこととしています。

技能労務職員については、平成12年度以降新規職員の採用を行っていない状況（電車乗務員を除く）であり、今後においても、アウトソーシングの積極的な推進などにより、職員の削減に努めるほか、技能労務職場の方向性・あり方についても鋭意検討を行うこととします。

3 具体的な取組内容

(1) 給料表について

平成18年4月の給与構造改革において、平均4.8%の給与水準の引き下げを行いました。

なお、技能労務職給料表（国家公務員の行政職俸給表(二)）の導入については、今後の課題として、技能労務職場の方向性・あり方とともに検討することとします。

(2) 手当について

特殊勤務手当は、そのあり方について総合的に点検し、また、厳しい財政状況も踏まえ、平成18年度には手当額の1/2を減じて支給、平成19年4月をもって制度を廃止しました。（水道局、病院局を除く）

(3) 勤務成績の給与への反映

給与構造改革において、国においては、勤務成績が適切に反映される昇給制度の導入や勤勉手当への成績反映の拡大が行われたところですが、本市においても、その前提となる人事評価制度について、平成18年度から全職員を対象に試行を行っているところであり、公平性、客観性のある制度としてできるだけ早い時期に確立し、給与への反映などに繋げていきます。

4 その他

一般行政職への職種変更やアウトソーシング（給食調理業務や清掃業務の外部委託化等）の推進により職員の削減に努めるほか、技能労務職場の方向性・あり方について鋭意検討を行います。