

---

---

# 現業職員の給与等の見直しに向けた取組方針

---

---

平成 2 0 年 3 月  
山口県総務部人事課

# 目 次

## 1 現 状

### (1) 現業職員を取り巻く環境

ア 現業職員の給与決定における法的位置付け等・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

イ 近年の現業職員の給与を取り巻く環境の変化等・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

### (2) 山口県の現業職員の現状

ア 部局別・職名別の現業職員の職員数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

イ 職員数・平均年齢・平均給与・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

ア) 現業職員の職員数と平均年齢の推移

イ) 給与総額の推移と平均給与月額推移

ウ) 主な職種の職員数・平均給与・平均年齢等及び民間給与との比較

2 見直しに向けた基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

## 3 具体的な取組内容

### (1) これまでの取組

ア 給与制度の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

ア) 給料表の見直し

イ) 手当の見直し

イ 業務の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

### (2) 今後の取組

ア 給与制度の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

イ 業務の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

ア) 知事部局等における今後の取組

イ) 教育委員会における今後の取組

ウ) 県警本部における今後の取組

# 1 現 状

## (1) 現業職員を取り巻く環境

### ア 現業職員の給与決定における法的位置付け等

地方公務員法が適用される一般職の地方公務員の分類のうち、給与決定の仕組みに着目した分類として、現業職員と非現業職員との区分があります。現業職員とは、一般的に、現場業務に従事する地方公営企業の職員及び単純な労務に雇用される職員をいうものとされています。なお、この取組方針の対象となる現業職員は、単純な労務に雇用される職員をいうものとします。

現業職員については、その従事している職務の内容が民間企業における同種の職務内容に類似していることから、非現業職員と異なり、地方公営企業法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づき、争議権以外の労働基本権（団結権、団体交渉権（労働協約締結権））が付与されています。また、現業職員の給与については、地方公営企業等の労働関係に関する法律に基づき、団体交渉及び労働協約締結の対象事項とされていることから、給与の種類及び基準のみが条例事項とされ、その他の事項については、労働協約の締結されたものについて、規則等で定めることとされています。

しかしながら、現業職員の給与は労働協約に基づけばどのように定めてもよいというわけではなく、「生計費、同一又は類似の職種为国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与、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」とされていることから、本県においては、類似する国や他の地方公共団体の職員及び本県の一般行政職の職員等との均衡を考慮して、現業職員の給料表を決定してきたところです。

## イ 近年の現業職員の給与を取り巻く環境の変化等

近年になって、国の財政制度等審議会において、「技能労務職である地方公務員の給与水準が同種の国家公務員の給与水準より2割以上高い」との資料が提出され、抜本的な見直しを行うべきとの指摘がなされるなど、国の財政再建に向けたプロパガンダの結果として、地方公共団体の現業職員の給与が、同種の民間事業の従業者に比べて高額になっているのではないかという国民の厳しい批判が高まってきたところです。

また、総務省においても、平成17年度の地方公務員の給与改定に関する取扱通知の中で、「技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも配慮しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること」とし、現業職員給与の適正な運用について、地方公共団体に要請してきたところです。

さらに、平成19年6月には、「経済財政改革の基本方針2007」が閣議決定され、その中で「公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘がある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、可能なものは平成20年度からの実施に取り組む」こととされたところです。これを受けて、総務省では、平成19年7月に「地方公共団体の技能労務職員等の平均給与月額等について」として民間従業者の給与との比較を公表するとともに、地方公共団体に対し、「技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を19年度中に策定し、公表すること」を要請し、地方公共団体の現業職員の給与が住民の理解と納得が得られるものとなるよう求めています。

(2) **山口県の現業職員の現状**

ア 部局別・職名別の現業職員の職員数

職名	知事部局等	教育委員会	警察本部	総計
校務技士		78	1	79
技術員	67			67
調理員	29	13	3	45
運転士	14	1	17	32
畜産員(兼技術員含む)	27	2		29
電話交換員	3		25	28
農場員	14	6		20
介助員		16		16
技能員			14	14
病棟員	13			13
船舶員		11		11
用務員			8	8
養殖員(兼運転士含む)	6			6
守衛	5			5
ボイラー技士	1	1		2
印刷員			1	1
総計	179	128	69	376

---

(注)本県において、現業職給料表適用職員は、このほか警察本部におけるキーパンチャー(8名)、企業局における技術員(1名)がいますが、総務省の行う給与実態調査において、給与水準を比較する際の技能労務職員に区分されていないため、職員数に含めていません。(以下同じ)

イ 職員数・平均年齢・平均給与

ア) 現業職員の職員数と平均年齢の推移

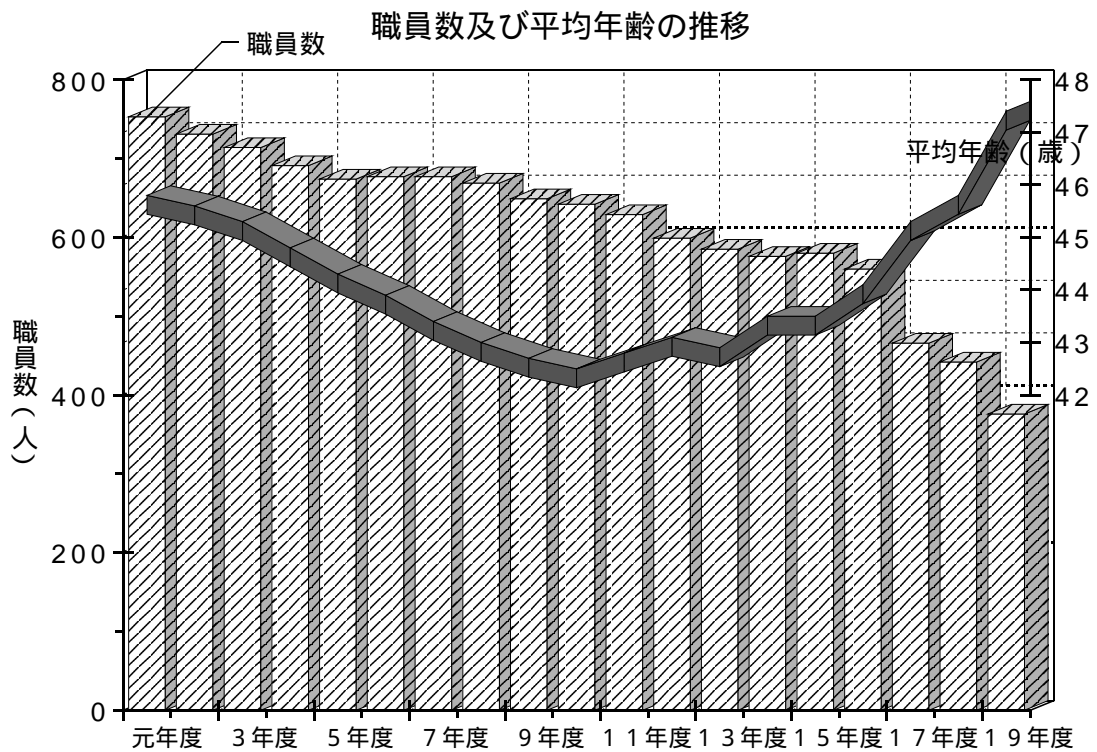
(参考) 職員数及び平均年齢の推移

(単位：人、歳)

年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
職員数	753	731	714	691	674	677
平均年齢	45.8	45.6	45.3	44.8	44.3	43.9

7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度
677	669	649	642	629	599	585
43.4	43.0	42.7	42.5	42.8	43.1	42.9

14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
576	580	560	466	442	376
43.5	43.5	44.1	45.3	45.8	47.4



採用抑制や業務の見直しを進めた結果、山口県の現業職員の職員数は平成元年度に比べ、約半分となっています。

また、平均年齢については採用抑制や業務の見直しを進めた結果、大きく上昇しています。

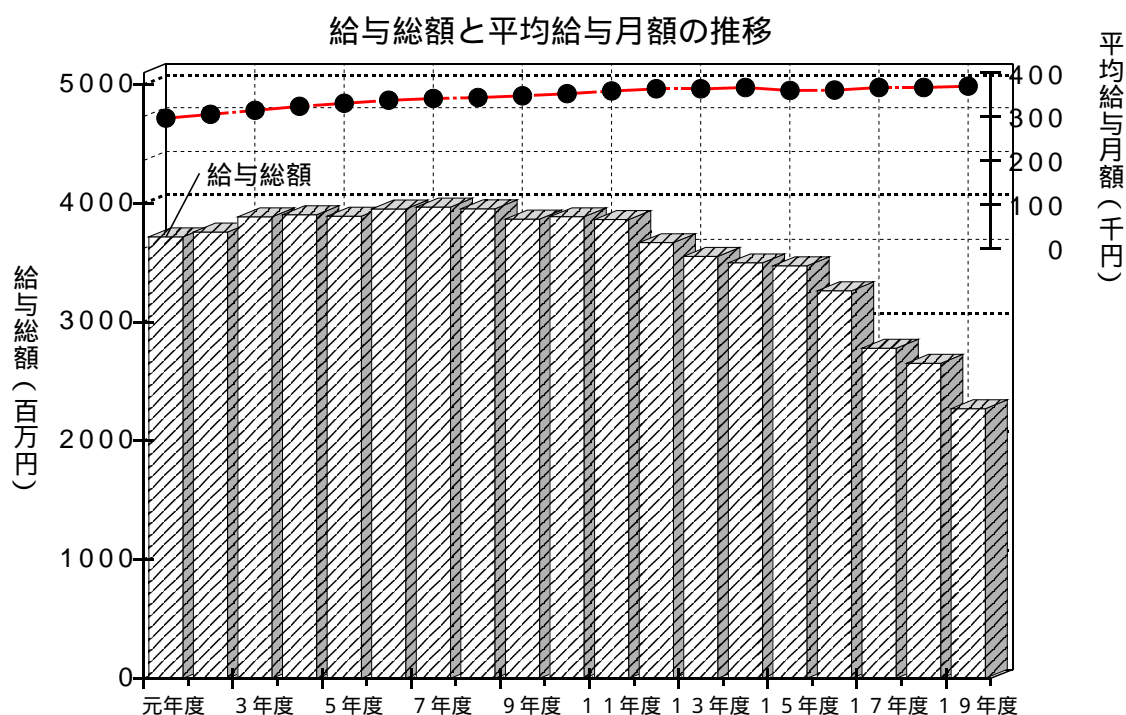
イ) 給与総額の推移と平均給与月額推移

(参考) 給与総額及び平均給与月額の推移 (単位: 百万円、千円)

年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
給与総額	3,719	3,760	3,887	3,905	3,893	3,954
平均給与月額	296	305	314	323	330	337

7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度
3,970	3,955	3,869	3,888	3,864	3,669	3,554
341	343	347	352	358	363	363

14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
3,500	3,475	3,264	2,781	2,654	2,271
366	359	360	366	366	369



平成元年度に比べ平均年齢の上昇等により平均給与月額は伸びているものの、職員数の減少に伴い、給与総額は約6割の水準となっています。

(注)平均給与月額については、給与実態調査結果の給料、扶養手当、地域手当(調整手当)、住居手当、通勤手当の合計です。給与総額については平均給与月額の1.2倍に前年度の期末・勤勉手当を加えたものに人数を乗じて推計しています。

ウ) 主な職種の職員数・平均給与・平均年齢等及び民間給与との比較

区分	山口県				民間			参考 A/B
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	
全 体	47.4歳	376人	343千円	383千円	-	-	-	-
うち校務技士等	46.1歳	116人	330千円	357千円	用務員	53.9歳	227千円	1.57
うち調理員	50.3歳	45人	353千円	384千円	調理師	44.3歳	272千円	1.41
うち運転士	46.3歳	32人	329千円	394千円	自動車運転手	47.4歳	270千円	1.46

区 分	年収ベース（試算値）の比較		
	山口県 (C)	民 間 (D)	C/D
全 体	6,208千円	-	-
うち校務技士等	5,876千円	3,284千円	1.79
うち調理員	6,343千円	3,641千円	1.74
うち運転士	6,363千円	3,956千円	1.61

民間データは厚生労働省の賃金構造基本統計調査の結果を使用しており、非正規雇用者のデータも含まれているため、本県のデータについても臨時的任用職員等を含めたもので比較したところ、次のとおりとなりました。

区 分	年収ベース（試算値）の比較			臨時的任用職員等を含めた比較		
	山口県 (C)	民 間 (D)	C/D	山口県 (E)	民 間 (F)	E/F
全 体	6,208千円	-	-	4,587千円	-	-
うち校務技士等	5,876千円	3,284千円	1.79	3,791千円	3,284千円	1.15
うち調理員	6,343千円	3,641千円	1.74	4,440千円	3,641千円	1.22
うち運転士	6,363千円	3,956千円	1.61	5,778千円	3,956千円	1.46

正規雇用の職員のみで比較した場合と比べ、年収差は縮まる結果となりましたが、いずれにしても、山口県の現業職員及び民間従業者における非正規雇用者の占める割合が変動することによって結果が異なってくるようになります。



また、山口県においては、現業職員が退職した場合でも、原則として正規職員の新たな採用は行わないこととしています。このため、今後は非正規雇用職員の比率が高まっていくことが予想されます。

---

(注) 平均給与月額については、給与実態調査結果の給料、扶養手当、地域手当(調整手当)、住居手当、通勤手当に時間外手当等を含めた合計です。(この金額とは手当のベースが異なります。)給与総額については平均給与月額の1.2倍に前年度の期末・勤勉手当を加えたもので推計しています。

民間データについては、厚生労働省の賃金構造基本統計調査をベースを使用しています。また、民間の用務員については都道府県別のデータが公表されていないため、全国平均のデータで記載しています。なお、県の臨時的任用職員等については、月15日以上勤務の職員のみを計上しています。

## 2 見直しに向けた基本的な考え方

1	国、他県、民間給与との均衡
---	---------------

現業職員の給与は、「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業者の給与」との均衡を考慮する必要があります。このため、これまで国や他の都道府県の給与水準との均衡を図りながら、適切な制度運用を図っていくことが基本であるとの認識に立って、必要な見直しを実施してきたところです。

また、「経済財政改革の基本方針2007」の中で、「地域の民間給与をより一層反映させること」とされており、「民間事業の従業者の給与との均衡」をより意識した見直しを検討する必要があります。

今後も国や他の都道府県、民間の給与水準等の動向を見極めながら、適切な給与制度の運用に努めていくこととします。

2	業務の見直し等による総人件費の抑制
---	-------------------

現業職員については、職員が退職した後も原則として正規職員の新規採用によって補充しないこととしていることから、今後、現行の行政サービスをどのような体制で進めていくかを検討していく必要があります。

また、検討にあたっては、平成18年3月に公表された山口県行政改革推進プランで示された「総人件費の抑制」という視点を十分踏まえる必要があります。

これまでも、運転業務の見直しや道路巡視業務の外部委託など、現業業務の見直しを実施してきたところであり、今後も真に必要な行政サービスを経済的かつ効率的に提供できるよう、引き続き現業業務の見直しを進め、総人件費の抑制に努めることとします。

### 3 具体的な取組内容

#### (1) **これまでの取組**

##### ア 給与制度の見直し

##### ア) 給料表の見直し

山口県の現業職員の給料表は、平成17年度までは、山口県の行政職給料表と国の行政職俸給表(二)を合成した独自給料表を適用していました。

給料表を見直すにあたり、国及び民間の給与水準を考慮するためには、国の行政職俸給表(二)に準拠した給料とすることが適当であるとの判断のもと、職員組合と合意の上、平成18年度から国の行政職俸給表(二)に準拠した給料表を導入したところです。

(参考) 給料表の引下率

	級構成及び引下率				
H17年度まで	1 級				2 級
H18年度から	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
引下率(最大)	3.5%	6.7%	13.1%	11.8%	11.4%

平成18年度から新しい給料表を導入し、切り替えを行ったところですが、引下率が高いことから、最低保障額を定め、6年間かけて引き下げることとしています。この逡減措置により給与水準は順次低下していく予定です。

---

(注)引下率については、切替前に職員が在職していた級号給のうち引下率が最大のものを記載しています。

## イ) 手当の見直し

現業職員の各種手当の支給については、「条例の適用を受ける者の例による」こととされており、一部支給されない手当があるものの、基本的には非現業職員と同様の取扱いとなっています。なお、現業職員に支給される手当については次のとおりです。

### 現業職員に支給される手当

扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤手当、へき地手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当、特殊勤務手当、退職手当

各種手当の基本的な支給内容は、非現業職員と同様であることから、非現業職員の各種手当が人事委員会勧告等に基づき改正等された場合には、その内容に準拠し、改正を行っています。

各種手当のうち、特殊勤務手当については、従来から適正化に向けた取組が国等から求められており、現業職員についても、非現業職員の特殊勤務手当の見直しにあわせ、必要な見直しを行ってきたところです。

近年においては、平成18年に特殊作業車運転手当や温室内作業に係る特殊現場作業手当を廃止するなどの見直しを行っています。

## イ 業務の見直し

現業業務については、過去からも印刷業務やタイピストの廃止、土木整備員の見直しなど、時々状況に応じて必要な見直しを行っており、この中で業務の廃止や外部委託、非常勤化等を進めた結果、現業職員の職員数は大幅に減少しています。

特に、近年においては、現業職員の新規採用を行わないことを基本に、臨時・非常勤化等を進めており、また、平成17年度には運転業務の見直しを行い、運転士を大幅に削減するとともに、平成19年度には運転士以外の多くの職種において業務の見直しを行い、知事部局の電話交換業務の廃止、道路巡視業務・福祉施設の調理業務・守衛業務の一部等の外部委託、農場員、養殖員等の一部の非常勤化などの見直しを行ったところです。

### (参考) 職員数の推移

	昭和50年	昭和60年	平成7年	平成19年
人数	1,019人	848人	677人	376人

## (2) **今後の取組**

### ア 給与制度の見直し

現業職員の給料については、平成18年度に国の行政職俸給表(二)に準拠した給料表へ見直しを行い、6年間かけて給料月額を段階的に引き下げているところです。今後においても、基本的には国の行政職俸給表(二)が民間従業者の給与を踏まえて、作成されていることを考慮すれば、国の行政職俸給表(二)に準拠した給料表を、ベースの給料表として使用することが適当であると考えています。

しかしながら、現業職員の給与については、国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与等を考慮して定めることとされていることから、今後も引き続き国や他の都道府県の見直し状況を注視するとともに、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも配慮しながら、必要な見直しを検討していくこととします。

また、地方公務員については、より能力・実績を反映した給与制度の構築が求められており、現業職員についても評価制度の導入や評価結果を反映した昇給制度の導入などを進めていくこととします。

### イ 業務の見直し

現業職員については、今後も引き続き、原則として正規職員の新規採用を行わないこととし、必要に応じて再任用職員や非常勤職員等の活用を進めます。

また、現業業務については、そのあり方自体を検証し、業務の廃止や民間委託等の検討等、今後も引き続き直営で行うべき業務の範囲を整理するとともに、正規の現業職員で行う業務の範囲の整理を行うなど、業務の見直しに向けた検討を進めていきます。

#### ア) 知事部局等における今後の取組

平成19年度までの現業業務の見直しを踏まえ、引き続き議論を行い、業務のあり方を抜本的に再検討します。

イ) 教育委員会における今後の取組

校務技士について、平成20年度から段階的に行政転任を進め、正規職員の人数を削減し、臨時的任用職員の活用を進めながら、業務のあり方の見直しを行っていきます。

また、その他の現業業務についても、あり方を引き続き検討していきます。

ウ) 県警本部における今後の取組

現業業務について、あり方を引き続き検討していきます。